

早期離職する高卒就職者

～ 希薄化する高校生の就業意識の背景～

荘銀総合研究所主任研究員 熊本均

早期離職の実状

全国の傾向と同様に、山形県内でも新規高校卒業者の早期離職が続いている。高校を卒業して就職後三年以内の離職率は、ほぼ五割に達しているのが実状である。求人数の極端な減少の一方で、若年層の早期離職が続いている現状をどのように理解したらよいか。今回のレポートでは、鶴岡市が実施した「地域雇用動向調査」の結果から、高校卒業者の早期離職の背景について報告する。

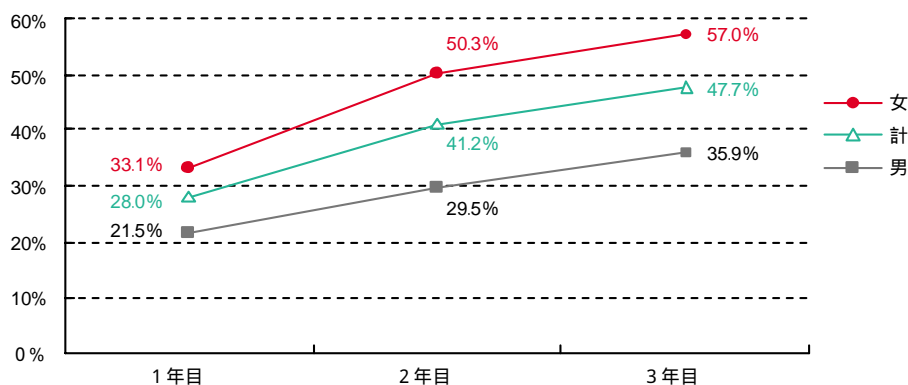
平成十二年版の労働白書によれば、平成八年三月に高校を卒業して就職した人の在職期間別離職率は、在職期間一年目に二四・〇%、二年目一四・八%、三年目に九・三%となっている。就職後三年間の累計では、四八・一%が離職していることとなる。こうした早期離職の傾向は、ここ十年ほど続いている。

同様のことは、山形県内でも生じている。鶴岡公共職業安定所によれば、同所管内の平成九年三月に高校を卒業して就職した人の離職率は、就職後三年間の累計で、男子が三五・九%、女子が五七・〇%、男女合計では四七・七%に達している。おおむね、高校を卒業して就職した人の半分は、三年以内に離職しているわけである(図1)。

一方、来春卒業予定の県内の高校生に対する県内企業からの求人、本年七月末現在で前年同期比二五・七%減、求人倍率は〇・三四倍にとどまっている。高校生の就職難が極めて深刻化した昨年よりも、一段と悪化が進んでいる。

通常考えれば、ここ数年の高校卒業生の就職環境が厳しさを増している中において、せつかく就職した職場を短期間のうちに離職してしまう現状は、なかなか理解がむずかしい。

図1 平成9年3月卒業生の離職率推移(鶴岡公共職業安定所管内)



資料：鶴岡公共職業安定所

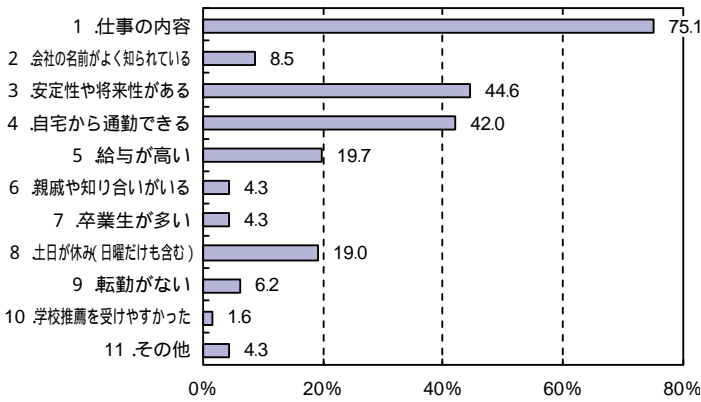
い。離職後、再就職が困難なことは、失業給付金受給者の急増、有効求人倍率の低下からも明らかである。にもかかわらず、新規高校卒業者の早期離職が続いている実状をどのように理解すればよいのか？

本稿では、本年三月に公表された鶴岡市による「地域雇用動向調査（以下、動向調査）」の結果から、新規高校卒業者の就職にかかわる問題、とりわけ、早期離職の背景を考察してみる。

企業・仕事内容に関する理解不足

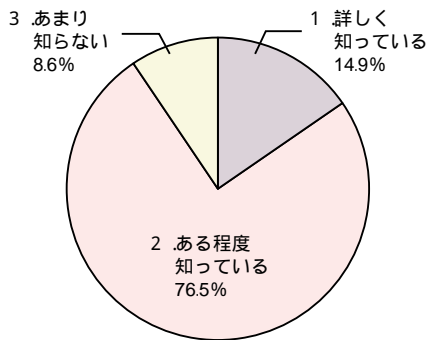
「動向調査」では、鶴岡市内の製造業百十社（回答七十一社）、就職希望の鶴岡市内の高校

図2 就職先を選ぶ際に重視したこと（複数回答）



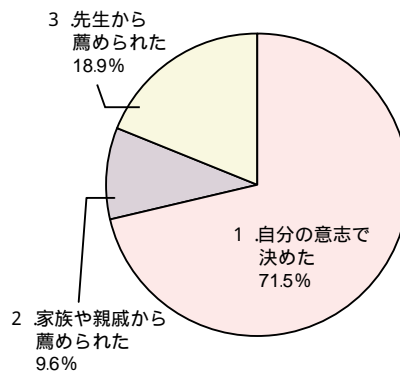
資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

図4 就職する会社や仕事の理解度



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

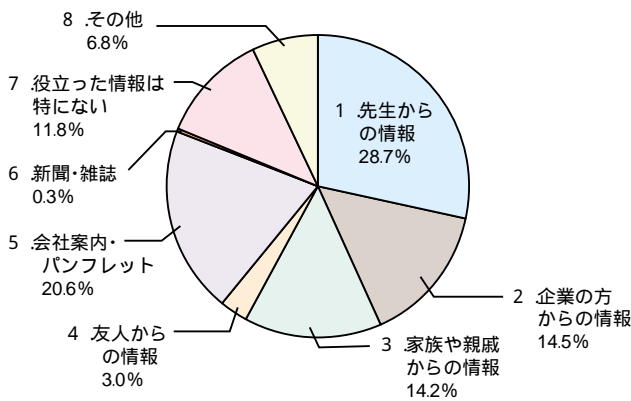
図3 就職先の決定方法



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

三年生三百七十七人（平成十四年二月時点）、および鶴岡公共職業安定所において失業給付金を受給中の失業者七百四人に対してアンケート調査を実施し、雇用の現状と今後の人材採用の方向、高校生の就職先選択の実態・職業

図5 就職先を選ぶ際に役立つ情報



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

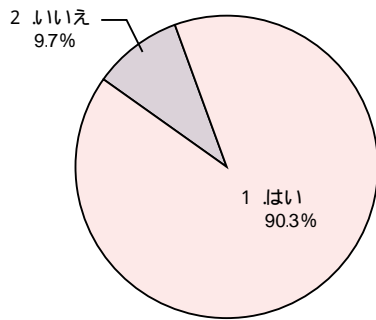
選択に関する意識等について分析を試みている。その中から、新規高校卒業者の早期離職にかかわる部分を以下に紹介する。

就職希望の高校生に対するアンケート調査結果によれば、就職する会社を選ぶ際には、仕事の内容」を最も重視している（図2）。また、決定に際しては、「自分の意思で決めた」とする割合が高くなっている（図3）。このこと自体に特に問題があるわけではない。

ところが、就職する会社や仕事内容の理解度については、「詳しく知っている」と回答した高校生は二割にも満たない（図4）。

就職先を選ぶ際に役立つ情報については「先生からの情報」が最も多く、「企業の方からの情報」は意外に少ない（図5）。

図6 就職内定先に対する満足感 (満足していますか?)



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

これから就職しようとする会社や従事する仕事の内容に関して、必ずしも十分な理解を得ないまま、自分の意思で決めたこととなる。しかも、会社や仕事に関する情報の多くは、会社の人と話をするとか、会社の現場を見学するなど、自分で直接会社側と接触して得たものではなく、学校の先生や家族・親戚、あるいは会社案内やパンフレットなど、いわば、二次情報 を頼りにしている。

また、就職する直前の段階で就職内定先に対して「満足していない」人が既に約一割となっている(図6)。これらの生徒は本意な就職先を選択しているものであり、早晚離職の可能性が高いと考えられる。

これらのことについて企業側からは「高校生が会社の業務内容等を理解しないで就職するために、入社して現実を見て大変さに気づく。そして、考えていたことと違う、おもしろくない等の理由で早期退職をしている」との指摘がなされている。

職業観・就業意識の希薄化

就職先の選択や、そのための会社・仕事に関する情報収集以前に、そもそも高校生は働くことをどのようにとらえているのであろうか。「動向調査」では、高校生の職業観・就業意識についても調査している。その結果、

約四割は、学校を卒業したら働くことを当然だと思っていない。

約三割は、もし、仕事の内容が自分に合わなければ会社を辞めると思っている。

約四割は、就職した会社よりも他に条件のよい会社があれば移ると思っている。

約半数は、「仕事」よりも、「自分の時間・生活」を優先すると考えている。

約二割は、フリーターの方が気楽で自分に合っていると考えている。

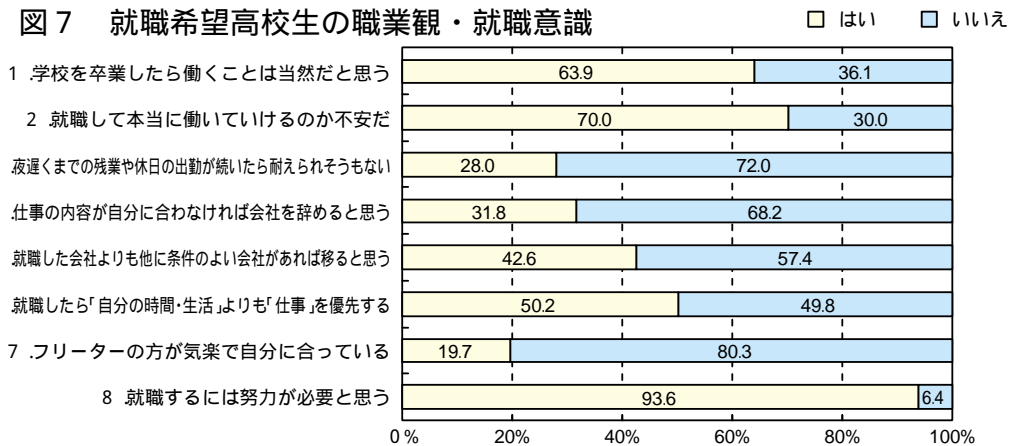
といった回答となっている(図7)。

調査の対象に進学希望者は含まれていない。したがって回答者は、卒業後は就職することになる生徒である。その約四割が「卒業したら働くことは当然だ」とは考えていないのである。他の属性との比較対照、経年的な比較ができないので一概に断言することはできないが、率直に言って驚きを禁じ得ない結果である。

高校生の就職を取り巻く環境が厳しさを増している中、当事者の職業観と現実環境とのギャップは大きい。

このように、希薄な就業意識、働くことに関する現実感の欠如に対して企業側では「自分の適性を早い時期に知り、自分がどういう

図7 就職希望高校生の職業観・就業意識



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

職業に就き、どういう生活・生き方をするのか考えてほしい。目的を持って入社すれば、おのずと意欲がわくはずだ」とアドバイスを送っている。また、学校に対しては「進路指

導の早い段階で、仕事の大変さ、社会に出て働くことは厳しいとの認識を持たせること」、「家庭に対しては、親と子が真剣に向き合って、親自身の体験を踏まえ、子どもの将来についてもっと話し合うこと」を期待している。

労働需給や雇用の拡大の議論とは別に、若年者に対する職業意識の醸成については、真剣な検討・対応が求められている。

現行の就職慣行・制度上の問題点

企業側に対する「動向調査」のアンケート結果によれば、企業が新規高校卒業生を採用する際に重視する項目として「仕事に対する熱意・意欲」を極めて重視している(図8)。

求人企業側が新規高校卒業生に求めるのは主に「潜在能力」であり、「入社後どこまで成長しそうか」が一番のポイントとなる。このため、面接等においては、その判断材料となる「仕事に対する熱意・意欲」や「仕事への適性」を重視しており、「学業成績」や「免許・資格」等はそれほど重視していない。

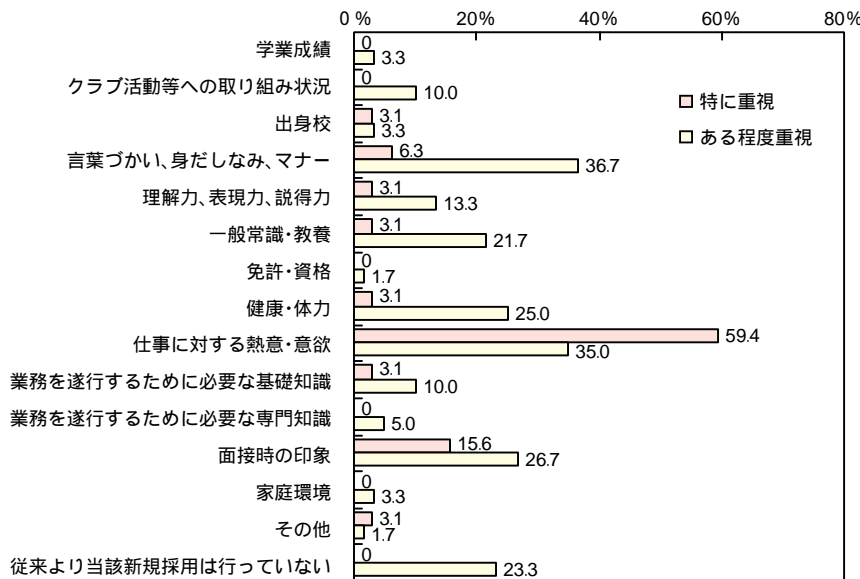
一方、供給側である学校では、校内選考の際に、どちらかといえば生徒の希望や適性よりも生徒の成績や出欠状況を重視している。

これまで一定の役割を果たしてきた指定校制、一人一社制、校内選考といった従来からの就職慣行の下では、(1)原則として一度に一社にしか応募できないこと、(2)特定企業への希望者が多い場合には校内選考が行われること、(3)校内選考の際は、生徒の希望や適性よりも生徒の学業成績や出欠状況が重視されやすいこと、(4)企業にとっても採用する人材の選択肢が少ないことから、高校生、企業ともに不満が多い。企業経営者からも、

「推薦された生徒が必ずしも企業のニーズに合致するとは言い切れない面がある」との指摘がある。

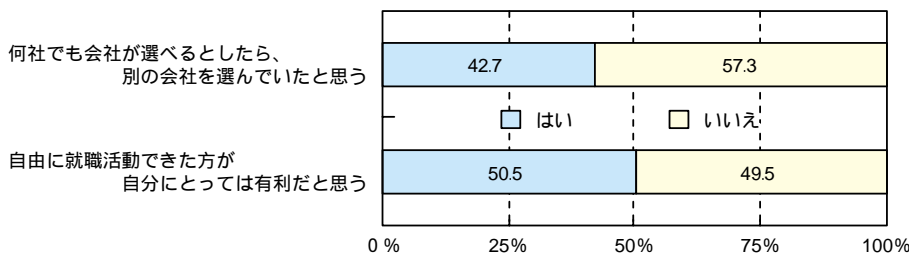
高校生へのアンケート調査によれば、高校生の約半数は「自由に就職活動できた方が自分にとって有利だ」と思っている。また、約四割は「もし何社でも会社を選べるとしたら、別の会社を選んで」と回答している

図8 求人企業が高校生を新規採用する際に重視する項目



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

図9 高校生の就職慣行に関する考え



資料：地域雇用動向調査（鶴岡市）

(図9)。ある意味で不本意な採用と就職になりかねない現行の就職慣行が、就職後の定着率低下の一因となっている可能性は高い。その意味で、今年の就職採用試験から導入された十月以降に一人三社まで応募できる方式は、多少の課題を含みながらも、現行の就職慣行を改革する一つの方向として期待される。