

平成28年10月27日

No. 16-258

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

県内の高卒新卒採用の現状について

～高卒人材は“金の卵”、人手確保に苦悩する企業～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称 IRC、社長 重松 栄治）では、このたび下記のとおり、県内の高卒新卒採用の現状について調査結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

なお、詳細は2016年11月1日発行の「IRC Monthly」2016年11月号に掲載いたします。

記

【調査概要】

- ・ 「高卒は金の卵」の時代がやってきた。全国的な人手不足等を背景に、企業の採用活動が積極化しており、県内の高校新卒者の求人数は求職者数を大きく上回っている。
- ・ 2016年3月に卒業した県内の高校生11,581人のうち、就職した生徒は22.6%（2,614人）で、このうち県外企業に就職した生徒は19.1%（501人）だった。
- ・ 高校生が就職先企業を選ぶ基準について、関係機関にヒアリングを行ったところ、「先輩が就職しているかどうか」という回答が圧倒的に多かった。また、保護者の意見に強く影響されるため、「生徒だけでなく、保護者が知っている会社かどうか」も重要となる。
- ・ エリア別に県外就職率をみると、東予は13.6%、中予は19.3%、南予は29.6%となり地域差がみられた。近年、保護者・生徒ともに地元志向は強まっていると言われるが、特に南予では地元で希望する職がなく県外企業に就職するケースが多いほか、瀬戸内圏内であれば準地元と考える保護者も多いようだ。
- ・ 一方、県内企業は採用活動の早期化や学校との関係構築など、採用活動に力を入れているが、求人数が求職者数を大きく上回り応募者が減るなかで、高卒者の確保は難しくなっている。
- ・ 企業にとっても地域にとっても持続的発展のためには若年人材の確保が不可欠だ。企業訪問やインターンシップなどの機会を通じて企業と生徒の接点を増やすことは、県内企業の人材確保につながるほか、採用時のミスマッチを解消し離職率を改善する効果が期待できる。また、県内企業は働く環境の整備や自社の魅力発信に努めるほか、企業と行政が協力して早期離職者を受け入れる環境を整えることも必要ではないか。

はじめに

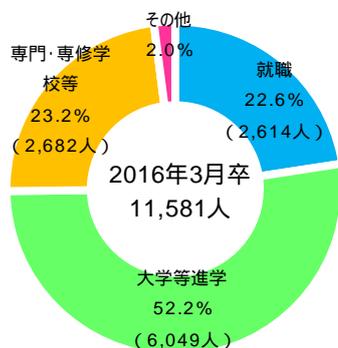
「高卒は金の卵」の時代がやってきた。全国的な人手不足等を背景に、企業は採用活動を積極化しており、県内企業では、高卒・大卒ともに新卒採用が難しい状況が続いている。タオルや造船、紙産業といった愛媛を代表する地場産業から「人が足りない」「採用ができない」といった悲鳴も聞こえる。こうした状況を踏まえ、今回は高校生の就職について、本県の現状と課題を取りまとめた。

1. 高校生の進路状況

(1) 県内高校生の進路状況

2016年3月卒の県内高校生 11,581 人の進路状況をみると、就職は22.6% (2,614人)、大学等進学は52.2% (6,049人)、専門・専修学校等進学は23.2% (2,682人) となった(図表-1)。企業の採用活動が活発化しており、就職率・就職者数ともに7年ぶりの高水準であった。

図表-1. 高校生の進路状況(愛媛)



資料: 文部科学省「学校基本計調査」よりIRC作成

(2) 就職者の状況

就職者のうち県外の企業¹に就職した生徒の割合(以下、県外就職率)は、2016年3月卒で19.1%(501人)となった。全国平均は18.2%であり、全国をやや上回っている。就職に伴い県外に流出する生徒は、年500名程度であり、大学進学や大学卒業後の就職による流出と比べればインパクトは小さい。しかし、人手不足や採用難に苦慮する県内企業にとって、高卒人材はま

¹ 県外の企業とは、県外に本拠を置く企業のこと。県外に本拠を置く企業に就職し、勤務地は県内という場合も、県外就職に含まれる。

さに金の卵であり、貴重な人材の流出と言えよう。

(3) 都道府県別の比較

高卒者の県外就職率を都道府県別に比較する。例えば、愛媛と福岡を比べると、県外就職率はどちらも20%前後だが、愛媛は県外からの流入が少ない一方、福岡は県外からの流入が多く、純移動率²でみると大きな開きがある(図表-2)。福岡は、就職に伴い3大都市圏に生徒が流出する一方、周辺県からの流入も多い。同じことが広島や香川でも言える。一方、愛媛を含む多くの地方では、3大都市圏や周辺の中核都市に生徒が流出するため、純移動率がマイナスである。若年人材の流出に歯止めをかけることは地方の共通課題と言えよう。

図表-2. 都道府県比較(2016年3月卒)

	県外就職率 (%)	純移動率 (%)	就職者数 (人)	県外への就職者数 (人)	県外からの就職者数 (人)
愛媛	19.1	▲ 13.4	2,614	501	151
福岡	20.6	▲ 0.4	7,582	1,567	1,536
広島	8.4	25.0	3,567	303	1,196
香川	11.8	5.7	1,624	192	285
徳島	23.2	▲ 20.4	1,472	342	42
高知	34.4	▲ 31.7	1,066	368	30
全国	18.2	-	185,104	33,780	33,780

資料: 文部科学省「学校基本調査」よりIRC作成

2. 高校生から見た就職環境

(1) 就職環境は改善

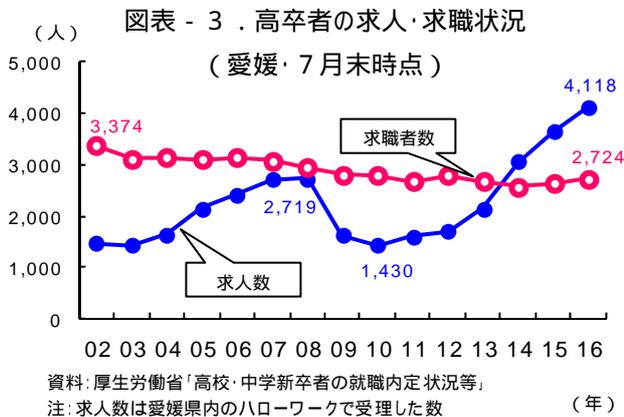
高校生の就職環境は改善している。2016年7月末時点における(2017年3月卒対象)、県内で受理された求人数は4,118人であった。一方、県内の高校新卒者の求職者数は2,724人となっており、求人数が求職者数を大きく上回っている(図表-3)。

(2) 生徒が企業を選ぶ基準

数ある求人票の中から、生徒が企業を選ぶ基準について、学校や行政機関にヒアリングを行ったところ、「先輩が就職しているかどうか」との回答が圧倒的に

² 純移動率=(県外からの就職者数-県外への就職者数)/県内の高卒就職者数で計算

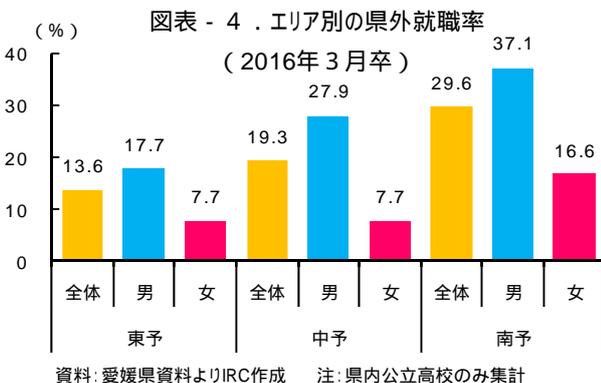
多かった。また、保護者の意見に強く影響されるため、「生徒だけでなく、保護者が知っている会社かどうか」も重要との声も多かった。したがって、初めて（または久しぶりに）求人を出した企業は、求人票が生徒の目に留まることさえ難しいのが現実のようだ。



(3) 地元志向か？ 都会志向か？

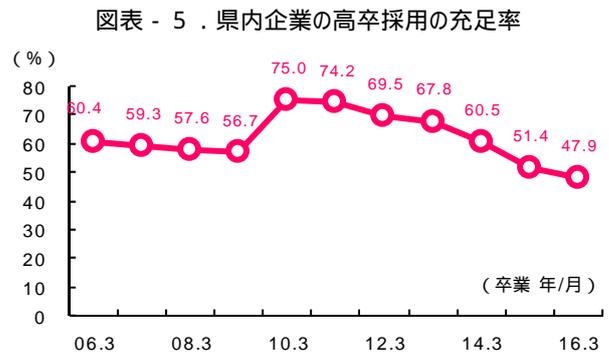
生徒の地元志向は強いのか。エリア別に県外就職率をみると、東予は比較的県外就職率が低い(図表-4)。一方、南予・中予では特に男性で県外就職率が高くなっており、地域差がみられる。立地する学校の差もあると考えられるが、地元で強い産業、就職先となりうる企業が立地しているか否かが影響しているのだろう。

学校や行政機関にヒアリングを行ったところ、ここ数年、少子化の影響もあって保護者の地元志向が強まっており、親の思いを汲む生徒が増えていると言う。ただ、「地元で希望する職が少なく、やむを得ず県外を選択する生徒も多い」との声もある。また、実家から通えなくても、車で2～3時間で駆けつけることができる距離であれば「県内と同じ」と考える保護者も多いようだ。



3 . 企業からみた採用環境

県内企業がどれくらい高卒人材を確保できたのか、簡易的に充足率を推計した(図表-5)。昨年度の充足率は半分を下回っており、県内企業は採用計画の半分も確保できなかったことになる。人材確保に苦慮する企業の姿がうかがえる。



4 . 若年人材の確保に向けて

企業にとっても地域にとっても持続的発展のためには若年人材の確保が不可欠だ。高校生の就職活動における問題点の1つは、企業と生徒や保護者の接点が少ないことである。企業訪問やインターンシップなどの機会を通じて企業と生徒の接点を増やすことは、県内企業の人材確保につながるほか、採用時のミスマッチを解消し離職率を改善する効果が期待できる。また、県内企業は労働条件の改善に加え、自社の魅力発信にも努めなければならない。その他、高卒者の早期離職率が高い状況を踏まえ、企業と行政が協力して早期離職者を受け入れる環境を整えることも必要ではないか。

おわりに

今回、高校生の就職について調査して驚いたことは、学校や行政機関のサポートが非常に手厚く、関係者1人1人が生徒の人生を真剣に考えていたことだった。また、受け入れ側の企業も出来る範囲で労働条件の改善に努めており、人を大切にする姿勢がうかがえた。若者が仕事に就き、収入を得て自立することで社会は成り立っている。社会人としての第一歩を踏み出す高校生を地域全体で後押ししたい。(菊地 麻紀)