人　事　Lab

ヒトコトラボ

高卒採用における「学校と企業のズレ」を考える
―― 条件とキャリア観の「両輪」で育む、自己効力感とこれからの主体性

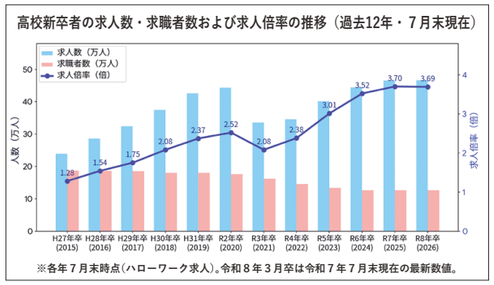
株式会社静岡新聞社　瀧 ゆみ子

キャリアコンサルタント資格を取得して10年目。2024年より現部署にて高校生向けのキャリア支援事業をメインで担当し、前向きに進路を選べる機会づくりに励む。自称"キャリアオタク"でキャリアへの興味と学びは尽きず、全国のキャリコン仲間との繋がりをきっかけに各地を訪れ、ご当地グルメを堪能するのが最近の楽しみです。



◆高卒採用を取り巻く現状と「売り手市場」の影

近年の深刻な人手不足や大卒採用の難化に伴い、高卒採用へシフトし、より早い段階で人材を確保しようとする「青田買い」とも言える動きが社会全体で強まっています。高校生の採用市場では高水準の求人倍率（売り手市場）が続いており、企業側からは「求人票を出しても応募が来ない」「指定校を出しても生徒に届いている実感が湧かない」といったお悩みをよく伺います。



※出典・参考：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」（求人倍率データ）

しかし、ここで一度立ち止まって考えてみてほしい視点があります。採用を単なる人員補填の手法として捉えるのではなく、彼らの一度きりのキャリア選択にどう向き合うか。日頃キャリアコンサルタントとして私自身が高校の進路指導の現場や生徒・保護者、そして企業の人事担当者の方々と関わる中で、単なる人手不足という言葉だけでは整理しきれない「構造的な前提のズレ」が存在していると感じています。

◆現場で見える「３つのズレ」

キャリア支援の現場で接する学校・生徒・保護者側と、企業側の間には、大きく分けて以下の３つのギャップが存在していると感じます。

1.「キャリア教育の取り組み」と「目まぐるしい社会変化」のズレ

学校現場では、平成21年（2009年）の学習指導要領改訂以降、望ましい勤労観・職業観を育む「キャリア教育」や「探究学習」が導入されるなど、時代に合わせた教育のアップデートが進められています。一方で、実際の進路指導の現場では、今なお「文系・理系」の選択や「業界の括り」といった従来の枠組みで進路を考える傾向が見受けられます。昨今の企業は社会ニーズに合わせて事業の多角化を進めているところも多く、自社を一つの業界に括りきれないとおっしゃる企業が少なくないのが実情です。また、社会の急速な変化に伴い、文理の枠を超えた（文理融合）柔軟な人材を求める企業も増えてきました。

学校側のキャリア支援のアップデート以上に企業の構造変化のスピードが早く、従来の枠組みとの間にギャップが生じています。

2.「進路選択の制約」と「求める条件」のズレ

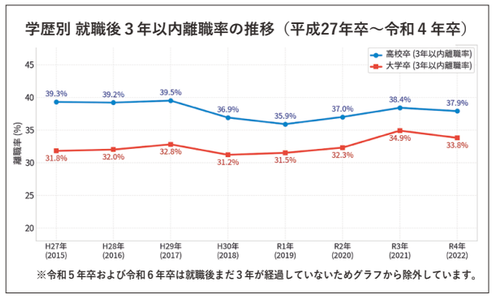
静岡県では「静岡県高等学校卒業予定者の就職に関する申し合わせ」に基づき、10月15日までは一人１社制、10月16日以降は最大３社までの同時応募が認められています（※出典：静岡労働局「令和７年度 静岡県高等学校卒業予定者の就職に関する申し合わせ」）。

企業の「応募＝確実に入社してくれる」という期待に対し、現場では複雑な心理が働いています。「４年制大学へ行かないと良い企業に入れない」という風潮の影響もあり、高校生の進学率はここ10年を見ても54.5％から62.6％へと増加傾向にあります（参照：リクルート進学総研）。

生徒からは「まず手取りや休日などの条件を知りたい」という現実的な本音が出る一方で、条件だけで選ぶと入社後に働く意味を見失い、早期退職に繋がる懸念もあります。今の高校生は、この不安定な社会情勢を肌で感じて育ってきた世代であり、「憧れ」や「夢」といった綺麗なやりがいだけでは現実味が湧かず、安心感が得られないのも正直な気持ちであると感じます。

3. 学生時代の「自主性」と、社会で求められる「主体性」のズレ

厚生労働省のデータを見ても、高卒就業者における早期離職の課題は依然として存在しています。



※出典・参考：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」（就職後３年以内の離職率データ）

従来の学校生活では、指示されたルールを守る「自主性」があれば十分でした。しかし社会に出ると一転して「主体性」が求められます。「一人一社制」という手厚く信頼感もある環境で進路が決まる高校生は、自ら模索し選択するような「主体性」を習得する機会が少ないまま社会に出て、入社後に初めて大きな壁にぶつかるというのが実情ではないでしょうか。

◆ズレを解消し、若者を育てる「３つのステップ（伴走アプローチ）」

これらのズレは、学校や生徒だけの問題ではありません。企業側がこのギャップを理解し、入社前後の伴走ができると、円滑な社会人へのステップへと繋がります。

アプローチ① 「条件（生活）」と「生き方（キャリア観）」を両輪で届ける

初任給や待遇などの「現実的な安心」を誠実に示すと同時に、「この仕事を通じてどんな経験が得られ、どう成長できるか」というキャリア観を重ねて伝えること。どちらか一方ではなく「車の両輪」として語ることで、生徒は外的な社会通念に流されることなく、「身の丈に合った本質的な納得感」を持って進路を選べるようになります。

●**具体例：**求人票や説明会では、条件提示とセットで「入社３年目でどんな壁を乗り越えたか」という先輩の成長ストーリーを伝えることが効果的です。

アプローチ② 「指示待ち（自主性）」から「主体性」へ導く育成プログラム

高校生に最初から完璧な「主体性」を求めるのは現実的ではありません。だからこそ企業には、入社後に主体性を育てていく以下の成長ステップ（オンボーディング）が求められます。

1. **納得感を持って入社する**（条件とキャリア観の両輪）
2. **指示通りやる（自主性）中で「できた！」という自己効力感を育む**
3. **「自分はこの部署・会社で役に立っている」と役割を実感する**
4. **「会社が社会にどう貢献しているか」へと視野が広がる**

若者は、働くプロセスの中でこのように段階的に視野が広がることで、初めて「自分自身のウェルビーイング（心身ともに満たされた状態）」や自己実現の領域へと到達することができます。

アプローチ③ レッテルを貼らずに個性を活かせるステージを用意する

「最近の若者だから」「高卒だから」「文系出身だから」といった一般的なイメージで、個人を定義しないこと。先の文理融合の話にも通じるところですが、一人ひとりの歩んできた軌跡には個性があり、その人だけの物語があります。企業側が、そうした個性を発揮できる「安心の基盤（心理的安全性の高い環境）」を用意することが求められています。

◆おわりに ―― 成長の伴走者として

「ズレ」の解消は、企業の固定観念を見直し、生徒の人生の岐路と発達段階を正しく理解することから始まります。「条件」と「キャリア観」という両輪で生徒自身の納得感を支え、入社後は自己効力感を高めながら視野を広げていけるよう、企業の現場で温かく伴走していくこと。私自身も学校・保護者・企業の間に立ち、若者が自分らしく社会で羽ばたける「架け橋」であり続けたいと考えています。