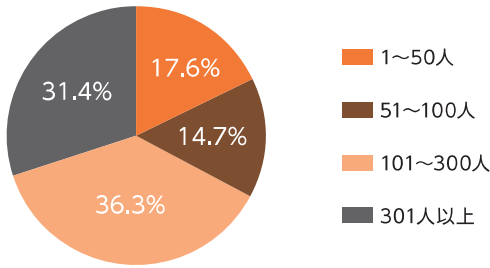
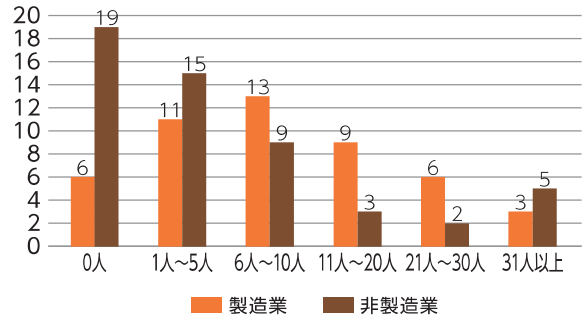


調査日：2024年7月 回答数：全体102（内製造業48、内非製造業54）

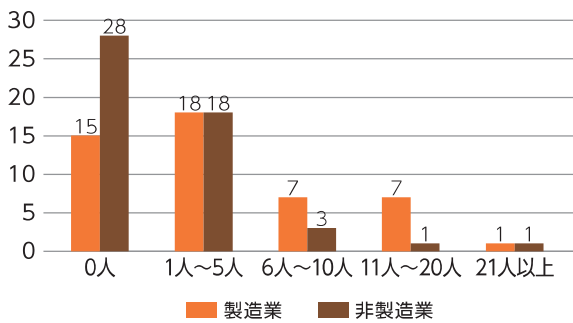
## 【1】従業員数



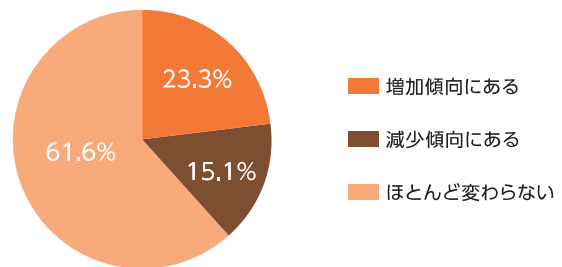
## 【2】高等学校新規卒業者の採用者数合計 (2019年～2023年)



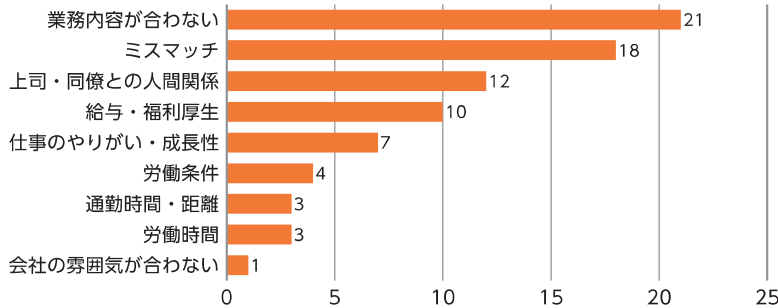
## 【3】高等学校新規卒業採用者の離職者数合計 (2019年～2023年)



## 【4】高等学校新規卒業採用者の離職者数の増加傾向 (2019年～2023年)



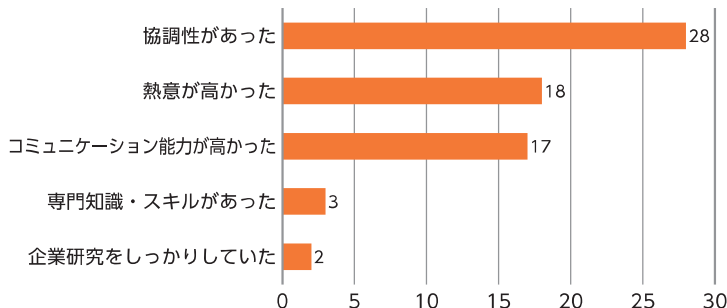
## 【5】離職者を離職の原因 ※複数回答可



【その他の回答】

- ストレス
- 家庭環境などの影響で体調不安の方が多
- 持病の悪化
- 出勤して来なくなる
- 他にやりたい仕事があったため
- ヤングケアラー、親の介護
- 家庭の事情
- 本人の社会人としての認識不足とそれに対する教育不足

## 【6】離職者の採用時の様子 ※複数回答可

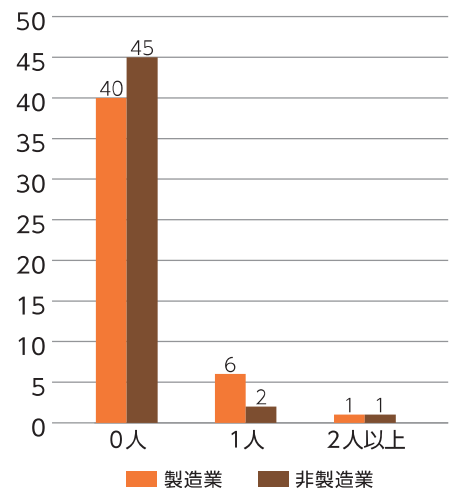


【その他の回答】

- 適性を満たしていた
- 積極性もあり、しっかりしている印象
- おとなしく、真面目な方が多い
- コミュニケーション能力が低い
- 社会人になる意識が低かった
- 採用当初よりほぼ全員覇気がない
- 事務という職種に慣れていない様子
- 人それぞれに違いがありすぎて選択肢の中から回答するのは困難
- 社会人としての覚悟があるようには見えなかった

## 【7】高等学校新規卒業者の入社辞退・ 内定辞退者数合計

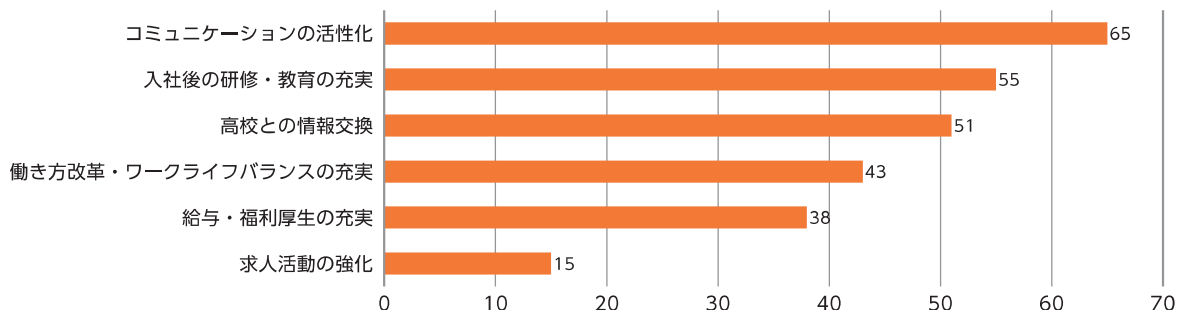
(2019年～2023年)



【8】 高等学校新規卒業採用者の離職者について、課題や困難なこと ※自由回答

- ストレス耐性が異常なくらいに弱く、医師の診断書も適応障害（抑うつ）診断を乱発されてしまい、社会人として最低限のストレス耐性を醸成することが不可能に近い。家庭問題が多いことも要因の一つ。
- 育成が難しい。
- 家族の介護（ヤングケアラー）による退職は会社ではサポートしきれない。
- 会社の知名度が低く、トラックドライバーの需要が無いため、応募が無い。
- 学生さんが1人で決めるのは大変難しいこと。親子揃っての会社案内などが開催されるといいのかもしれない。
- 希望と現実の違い。ミスマッチ。
- 既存社員とのミスマッチや指導上のトラブルに気を使う。
- 近年は離職者がほぼ無い状況ですが、人が多い職場なので、どうしても反りの合う・合わないが生じてしまう。
- 計画人数を採用できない。
- 健康状態の確認。
- 建設業の不人気と進学（大学、専門学校）する生徒が多い。初任給を高めにしても応募が少ない。
- 個人の思いと実際の行に対するギャップ、社内におけるコミュニケーション。
- 工業高校採用者の絶対的人数の不足。
- 高校生活において、進路希望が複数あり定まっていなかったことから、就職した際に他職も経験したい思いが出てくるため、自分にあった職業を経験するためにもサポートが必要と思われる。
- 採用面：母集団形成の難航 離職面：Z世代の対応が難しい。
- 残業をしたくない、人間関係。
- 仕事をするという責任感を教育しつづければならない。
- 仕事内容をよく理解し応募してほしい。
- 施工管理という職種を知らない高卒生が多い。
- 社会経験がほぼ無い。社会通念の未熟。
- 社会人として働くイメージを持たせる、具体的に業務内容を理解してもらおう。
- 若手が辞めない職場環境作り。
- 就職後の離職要因発生時に適切な相談にのれてない（上司・先輩等）。
- 新卒者の減少。
- 深夜勤務がづらい、人間関係に苦しみ、などの退職理由に対して現在改善を図っている途中。
- 生徒の就活（自己分析・企業研究など）にかかる時間が十分とは言えず、生徒によってミスマッチが生じるのではないかと。
- 早期離職者の傾向は、正社員として採用したが、離職後アルバイトなど非正規での仕事に転向してしまう人がこの数年は多い傾向。キャリアコンサルタントとの面談などを通して、将来設計や正社員として優遇されていることを説明しても、本人の意思を変えることは難しい。会社や上司が嫌なわけではなく、なんとなく仕事が嫌だから、仕事を辞めても特に再就職先を決めるでもなく辞めれば何か変わるかもしれないと言った内容が聞かれる。世の中の状況、転職が安易で容易になっている状況、お金を稼いで自分の力で生活することの容易な状況、等から影響される将来設計の無さを企業内で修正することが困難。近年弊社では教育制度、キャリア制度などを整備してきているが、安易に生活することを希望する人にとっては無価値で煩わしいものである様子。
- 通勤環境。
- 転職先は各条件も弊社より悪いが希望が強く、中々、引き留められない状況。
- 入社3年まではないが、5~10年経過後に離職。
- 入社後に他にやりたいことが出てきて退職される方が多い。
- 入社後の人間関係が気になること。
- 弊社は長期出張があり（最長6カ月）、プライベートを優先させる傾向が強い若手社員が辞めてしまう。
- 離職による課題よりも、採用課題の方が上回っているように思います
- 離職者はいないが、採用自体が困難となっている。
- 離職理由の多くは、入社前と後で悪いギャップがあったとしか言えません。金銭面・休日・残業・人間関係をメインに『思っていたのと違う』となる事が大半。
- 退職を決意してしまってから会社へ報告するケースが多く、引き留めが難しい。
- 現場社員の教育は基本的に現場任せとなっており直属の上司・先輩との関係性の良し悪しが離職原因となってしまうこともあるが、察知することが難しい。

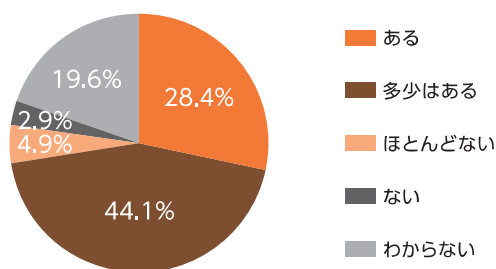
【9】 高等学校新規卒業採用者の離職者について、効果があると思われる対策 ※複数回答可



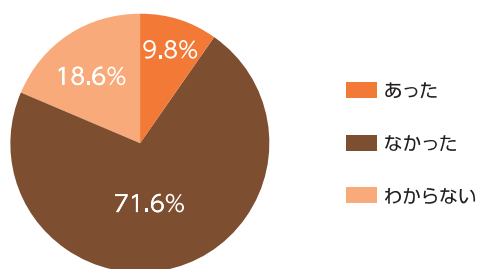
【その他の回答】

- 説明内容の見直し、入社前後のフォロー強化
- 離職後の3年以内の復職制度の導入
- 入社前の採用マーケティング、広告による認知（ミスマッチを未然防止）
- ジョブローテーションによる育成
- 学内での企業合同説明会
- 採用時の見極め強化
- メンター制、特に若手が若手を教育したり、相談を聞くようにする
- 学生時代に協調性を向上させる授業等を実施し、最低限のストレス耐性を身につけて頂くことで、直近離職者5名の離職は防げる。
- 生徒本人と家族の就職に対する「本気度」を高めるための施策
- 入社までの説明やジョブマッチングの強化

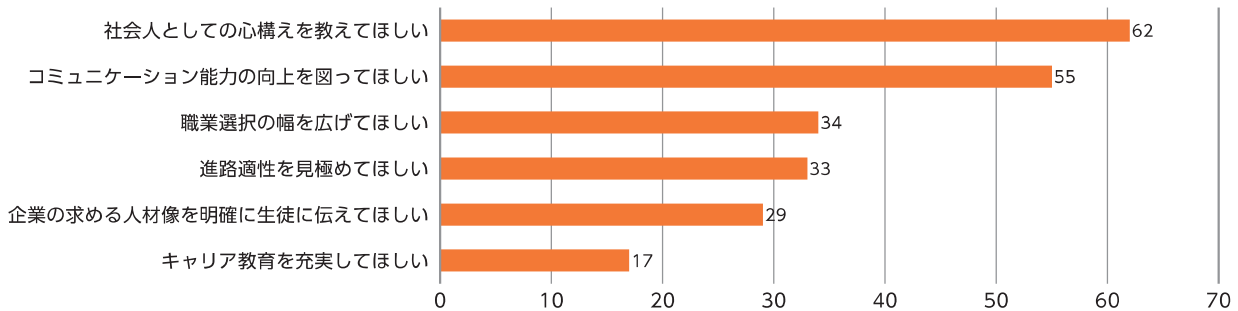
【10】 高等学校新規卒業採用者の離職者について、転職サイトの影響



【11】 高等学校新規卒業採用者の離職者について、退職業者の利用による退職



## 【12】 高校生への進路指導に特に望むこと ※複数回答可



### 【その他の回答】

- 企業による学校訪問の有無により差別化をするのであれば、訪問アポに対する柔軟性を持たせてほしい。全校訪問したいが、アポ取りと訪問に大きな時間と工数を要するので。
- 進路指導員の先生と企業の交流の場がもっと多いと嬉しい。
- 様々な企業を見る機会を生徒に与えてあげて頂きたいと思えます。
- 学生が多くの企業を見学できるようにすることで、自分でしっかりと選択できる環境を作って欲しい。いまだに1社しか見学できない学校もあります。
- ボランティア活動など学校外の活動を充実して欲しい。
- 採用面接時の履歴書名の虚偽、精神含む障害について必要最低限の情報開示をして欲しい。ご家庭の事情はあると思いますが、就労に耐えられない未成熟なまま就職させるよりも進学等の選択も進路指導の先生として提案してあげてほしいです。折角、縁あって採用しても離職してしまつては社会人として離職者の履歴がついてしまう為、本人が可哀そう。
- SNSで見ている楽しいだけではないということを理解してほしい。
- 一人一社制の廃止。
- 各職種のイメージを生徒が具体的に持てるようにしてほしい。
- 企業側が対面で生徒に自社の事業を紹介できる機会をより多く作って欲しい（マイスターハイスクール等）。
- 金融リテラシー教育等の「お金」に関する知識を学ぶ機会を増やしてあげてほしい。

## 【13】 その他、高校生の離職に関するご意見、感想など ※自由回答

- 働き方の多様化・欧米化が離職に拍車をかけていると推察される。
- 簡単に誰でも離職する時代となった。
- 高校生の採用を続けてきているが、退職者増加や仕事への適正・能力を考えると、高校生を採用することがいいのかわからなくなっているのが現状。
- 現代は、ソーシャルメディアによる一方通行のコミュニケーションで、その人の価値観によって良い悪いの判断で切捨てている傾向にある為、学生生活を通して社会人として価値感について、家庭・先生が親身になり指導・教育をして欲しい。社会人に成る以前に本来の幼少期からの生活基準で持ち合わせている良い悪いを解らないまま、就職して頂いた方が、弊社では大卒含め離職される傾向。
- 高校新卒ではないが、職業訓練校修了の19歳を採用、およそ1年後に退職した。コロナ禍の有ったのかも知れないが、他人とのコミュニケーション能力に問題が有ると感じた。また、社会人として働くことに対する意味を理解していない様子で、如何に楽をして高い給料を取るかにしか、興味を持っていないのではないかと感じた。日本の将来にとって深刻な問題と思う。
- 高校生が応募する会社の選定にあたって夏休みに職場見学をしようと思うが、1人1社という傾向が強いと感じている。学校側は大変かもしれないが、職場見学を複数社することで自分に合った会社を選ぶことが出来れば就職後の離職も減るのではないかと。
- 高校卒業までに自分の進む道がまだ把握できていない生徒が多いと見受けられる。学校側も生徒の進路指導に当たっては、生徒の個性を把握しどのような職業が適しているか十分生徒とコミュニケーションを取って頂ければ入社した後の離職率は減少できるかと思われる。
- 高卒であれ大卒であれ離職は100%企業の責任ですが、それを学校の責任にする企業が今に残っていることが残念です。学校の先生からの悩みを聞くことも未だ多い。
- 転職やステップアップなどが当たり前の時代となっており、一社にとどまるという思考は薄いと感じています。また、「離職や離職率」というワードを追いかけるとはナンセンスとも思えます。就労（離職）については、個人のもつ能力や個性・考え方により大卒、短大卒、専門卒、高卒との区別は無関係ではないでしょうか。個人が成長する過程で、どのタイミングでどれくらい働くことの意味を理解させ本気で自分らしく働くことの意味を考えさせるのが大切な気がします。
- 社会通念が未熟なまま社会人になるため、社会人育成には時間と労力が掛かる。
- 若年層の離職は、会社組織のピラミッドにも大きな影響を及ぼすことになる。
- 人生経験が浅い時期なので勤務体系に耐えられない、人間関係に耐えられないなどで離職することは、ある程度しょうがない。ただし、しょうがないで企業側は終わらせず、できる限りの改善策を施し、実践した上ででもだめならあきらめるしかない。
- 採用数が減少しているのは高校生全体の傾向としてではなく弊社の努力の結果と捉えています。高校卒業業者は法律上の大人であっても、精神と経験は全くの子供です。子供を大人に成長させる役割が

企業に求められるように世の中が変わってきたと近年特に強く感じています。高校卒業業者の精神的成長が7~8年前の新卒者と比べ全く幼いまま社会に出ている状況。かといって、専門学校卒業業者や大学卒業業者が十分に成熟しているわけではなく、社会全体の状況が若者の成熟を妨げているのではないのでしょうか。高校の先生方とはある意味緊密なコミュニケーションが取れない状況が進んでいます。「生徒本人の希望や自主性を尊重する」という言葉は正しく正当性が強い言葉に聞こえますが、ある意味では放置であり無関心であると認識します。

- 他と比べず、自分のやりがいを持つ意識が欲しい
- 大卒に比べると、高卒社員の方が定着率が高く、当社にとっては貴重な存在になっているが、業務イメージがでずに入社してきた方は、離職に繋がっているように感じます。自身にどのような職種が向いているのか、高校で学びながら考えていける時間が増えたと良いように思います。また、職業体験は企業で働くイメージが持てるようになり、できるだけ積極的に取り組んでいただけると良いのではないかと思います。高校時代のほんのわずかな期間の体験が、将来を大きく変えるきっかけになるかもしれません。もっと選択肢の幅を広げられるような就活が高校生にもできるようになった方が、職業について深く考える事にも繋がるのではないのでしょうか。社会全体で応援してあげる必要があると思います。
- 地元高校から就職した会社で、活躍してお金を稼いでいる先輩が多い企業がたくさんあることを認識して欲しいです。
- 転職サイトというより友人知人の誘いなど軽い影響が散見される。
- 転職サイトや転職エージェントのCMがあまり過ぎている印象がある。
- 当社ですと現場社員の採用となるのでいわゆるこの時期だと暑いかなど環境が劣後している。ものづくりに対する評価など実際に世の中にはみえない縁の下での力持的な会社もあることを伝えていきたい。
- 入社後の短期間での離職は個人と企業ともに損失が大きい。
- 弊社は離職者ゼロですが、10年前に痛い経験がありしっかり受け止めてきました。それは、給与の明確化と待遇の面で明確な指標を提示できず、離職を余儀なくしたケースがありました。現在は大卒者と比較し入社時は安いですが、本人の努力次第で変わる（逆転できる）明確なキャリア設計を答えるようにしました。その結果工業高校ではなく普通高校卒業者も、技術系職種で希望をもって活躍し、定着しています。
- 離職者の傾向として、おとなしい、コミュニケーションが取れない人が多い。
- 3年生が複数社の職場見学をできるようにしてほしい。
- 進学希望就職希望の生徒に限らず、挨拶やビジネスマナーの基礎程度は常識として教えてほしい。
- 離職者をゼロにすることは難しいと思うが、なるべくミスマッチのない採用・配属が、早期離職を防ぐことにつながると思う。
- 現場任せの教育だけでなく、年次が浅いうちは人事部も定期的に面談を行うなど、離職の兆候を早めに拾える体制づくりが必要になってくると思う。