

第1章 「日本型」高校就職指導を再考する

第1節 はじめに

本章の目的は、メリトクラティックな選抜を主たる構成要素とする日本的な高校就職指導の成立要件を探ることを通じて、日本型として国際的に高く評価されてきた高校就職指導像について再考することである。

日本の若者の教育から職業への移行の大きな特徴のひとつは、新卒者のマッチングに学校や行政が深く関与するという点である。移行の開始以前に、キャリア教育・相談などを通じた支援を行っている国は珍しくないが、卒業時に学校や行政がマッチングに直接関わることを基本とする社会は少ない。例えば、ヨーロッパの多くの大卒者は、臨時的な仕事からパーマネントの仕事に移るといった移行形態をとることが多いし、ドイツのデュアルシステムのように、徒弟制訓練から移行を開始する形態もある。あるいは在学中からインターンシップを通じて得た経験や人脈を通じて移行していくタイプもある。ここには行政や学校が積極的に関わることは少ないが、多様な移行の姿がある。学校や行政が一定のルールのもとにマッチングに高度に関与することを「組織化」と呼ぶとすると、日本の新卒者の移行は、高度に組織化された形態をとっているといえよう。

しかしその組織化はゆるみつつあるといわれる。大卒就職ではかなり以前から、また高卒就職においても近年そのゆるみが大きくなっている。図表1は、高卒就職のうち、学校やハローワークを経由した、組織的斡旋率の変化をみたものである。2009年3月卒業者までは7割台後半を保っていたが、2010年3月卒業者においては1割近く落ち込んだ。高校や職業安定所の関与が低下したことが示唆される。

全体としてみても大きな減少であるが、ひとつの高校を定点観測してもその減少幅はかなり大きなものがあった。例えば東京D商業高等学校では、2008年には823件寄せられた求人が、2009年には354件に落ち込み、2010年もさらに下回りそうな見込みであるという。また2008～2009年は学校経由の就職がほとんどを占めていたが、2010年3月卒業者は3分の1近くが縁故・家業手伝い、つまり自己開拓になってしまった。求人に恵まれた大都市の商業高校においてこのような状況であれば、求人が少ない地域や、普通科の高校はさらに厳しい状況に置かれていることが推測されるが、本調査のデータにもそうした傾向が現れている。

現時点では組織化の低下が一時的な特徴であるのか、あるいは持ち直すのかについての判断はまだつかない。過去の組織率が、景気状況によって上下していることも事実である。ただし景気による変化は、7割台の前半から後半までの範囲の中での小さなものであった。国際的に高く評価されてきた日本の高卒就職システムの揺らぎの予兆を感じさせる。

しかしながらこのデータからは、どのような高校で揺らぎが生じているのかを確かめることはできない。本章は教育社会学における先行研究の批判的研究をもとに、特に日本の高校

生の高校から職業への移行を支えてきた高校の就職指導に着目し、高校生に対する政策的な支援について再考することを目的とする。

図表 1-1 高卒就職における組織的斡旋率の低下

	就職者	職業安定所又は学校を通じた就職者	組織的斡旋率
2003年3月卒	212,863	156,425	73.5
2004年3月卒	208,903	157,155	75.2
2005年3月卒	208,746	159,095	76.2
2006年3月卒	210,439	158,966	75.5
2007年3月卒	212,600	161,298	75.9
2008年3月卒	206,588	159,579	77.2
2009年3月卒	193,563	149,568	77.3
2010年3月卒	168,652	113,004	67.0

資料出所：『学校基本調査』 数値は全日制・定時制計

本章の構成は以下のとおりである。第2節は高卒就職の制度について説明し、第3節では教育社会学における先行研究について紹介する。第4節では就職指導類型について検討し、第5節で知見を敷衍する。

第2節 高卒就職の流れと制度

日本では高校生の就職が決まらなると、「高校はどうしているんだ」という声が必ず上がる。しかしそもそも高校に就職の責任があるという発想は日本独自のものである。というのも、高校を通じて仕事を探すという日本の高校生の就職は、国際的に見てかなりユニークなものであるからだ。高卒就職についての基本的な事項を簡単に把握しておこう。

高卒で就職する場合、3年生の7月に求人の開示、就職試験は9月16日からと制度的に決められている。特徴的なのは、基本的にいくつもの会社を同時に受けることができない「一人一社制」、および高校に寄せられた求人から仕事を選び、学校との長年の継続的関係を持つ企業に就職するという「推薦指定校制」という慣行である。独特な高卒就職慣行は戦間期に源流があると言われるが、その時の需給状況に大きく左右されながらも、高度成長期に確立したというのが一般的な見方である。この制度は1990年代後半まで継続されていた。

1960年代後半にはちょうどベビーブーマー世代が18歳にさしかかり、高卒就職者は90万人を超えたが、90年代はじめには50万人をわり、少子化と大学進学率の上昇によりこの10年は20万人前後で推移するようになった。90年代半ば以降は、このようなドラスティックな「量的な変化」が生じるとともに、景気の低迷によって高卒求人が減少し、高校を卒業しても進学も就職もしない「高卒無業者」率が上昇した時期でもあった。

こうした背景のもと、従来の高卒就職慣行は、多くの高卒者を短い期間にマッチングする

には効率的な仕組みであったが、時代に合わなくなっているのではないかという認識が浮上した。複数応募可、またインターネットによる求人との共有により「推薦指定校」の割合を低めるといふ、高卒就職慣行の「自由化」に舵が切られたのが 90 年代末のことである。

しかし 10 年後の現場の対応をみると、高校は「一人一社制」が緩められ複数応募が可能になっても、「一人一社制」を原則として堅持していた。また「推薦指定校」（高校に寄せられた求人から仕事を選び、学校との長年の継続的関係を持つ企業に就職する仕組み）については、インターネットによる求人との共有が進むことを通じて、全体的にゆるんだ。したがって、「推薦指定校」はゆるんでいるが、「一人一社制」は維持されていると考えられる（労働政策研究・研修機構 2008）。

第 3 節 高卒就職に関する先行研究

続いて教育社会学の先行研究を批判的に検討する。

これまでの高校就職指導は、高校と企業間の信頼関係に基づく継続的な取引関係を意味する「実績関係」を軸として理解されてきた。「実績関係」とは、「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用—採用—職業紹介の安定化をはかるネットワークであり、関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」（荻谷 1991）である。「実績関係」は高校生を学校から職業へスムーズに移行させる有効な装置であり、成績による校内選考を通じたメリトクラシー（業績主義）の浸透と校内生活のコントロールと一体となって機能してきたと言われる。

しかしこうした理解が主に特定の地域（県）の知見から導き出されたものであることには、これまで十分に注意が払われてこなかった。荻谷（1991）においては就職者が 30 人以上おり、かつ過半数が就職している高校を対象にした調査を用いて主観的に尋ねた実績関係について論じられてはいるが、就職指導についての検討は Z 県のみに限られている。数少ない批判的な実証的検討として、複数の高校—企業間関係を実際の就職者データから検討した日本労働研究機構（1997）は、高校と企業との信頼に裏打ちされた「実績関係」は、限られた高校（特に商業高校）にのみ存在することを示唆している。その後同一の高校に対して調査を実施した労働政策研究・研修機構（2008）によれば、高校就職指導や「実績関係」には学科・就職者人数・雇用情勢による差異が見られることが示唆されている。しかしいずれの研究も事例研究であるため、就職指導の変化についての包括的把握をすることはできない設計になっている。

他方、90 年代以降に教育社会学において行われた数多くの進路指導についての調査のほとんどが大都市中心に実施されており、この間の大都市の高校における変化の実相を描きだしてきた（耳塚編 2000・大多和 2007 等）。その特徴は、就職指導にのってこない生徒が少なからず存在すること、高校進路指導が「自己選択」を重視し、あまり生徒の進路選択に介入

しないために生徒が進路を決定できないまま卒業していく、等の特徴を明らかにしてきた。しかしこれらの知見は 90 年代以降の変化としてふまえておくべきではあるものの、同様の変化が他地域でも認められるものであるかどうかについては、視角は大都市部に限られているため、検討の余地を残しているといえる。

これらの就職指導および進路指導研究に共通して指摘されるのは、なぜある就職指導・進路指導モデルがある特定の条件で成立したかという相対化の視点が十分でないことである。すなわち、特定の地域に焦点づけたパースペクティブは、確かにある特定のモデルを際立たせることに成功しているのだが、他方で、あるモデルが日本社会すべてに見られるかのような錯覚に陥りがちである。しかし Z 県で成立していた高校就職指導モデルが他地域でも成立していたといえるのか、大都市部ではない地域でも進路指導の大きな変化が起こっているのかどうかは留保されるべき問題であるはずだ。

そうした陥穽を回避するためには、高校—企業間の信頼に基づく継続的な関係に規定された高校就職指導がたまたま日本社会のある地域やある時代に成立したのはなぜか、そして 90 年代の不況以降に弱まったとされるのはなぜなのか、という反転した問いを立てる必要がある。これは文化や制度が全く異なる国との比較ではなく、日本社会の他の地域と比較する視点がなければ見えてこない。この検討を進めるために、本節では全国の高校に対する調査に基づき、日本の高校就職指導像を再考する。

なお用いる調査は、労働政策研究・研修機構が 2010 年に実施した「未就職卒業者に関する緊急調査」である。本調査は未就職卒業者についての調査項目が中心ではあるが、就職指導についても尋ねている。

全国の高等学校のうち、平成 20 年度卒業生中就職者が 5 名以上の学校の中から¹、定時制は全校、全日制は 2 分の 1 の確率で対象にして 2,000 校を抽出し、平成 22 年 3 月卒業生についての調査を実施した（なお、通信制は除外、分校は本校が就職者 5 名未満で対象外の場合は対象とし、合併による新設校は合併前の学校が就職者 5 名以上であれば対象とした）。以上の方法により対象とした高等学校の進路指導担当者へ質問紙を郵送し、回収は郵送と Web を経由する方法を併用した。

調査時期は、2010 年 5 月下旬から 6 月上旬。回収状況は、不能票 15（主に統廃合による）、回収票 1,262（うち有効票 1,262、無効票 0）で、有効回収率は 63.6%であった（詳しくは、労働政策研究・研修機構 2010 を参照）。

なお本研究では、先行研究がもっぱら全日制高校を念頭に置いてきたことから、全日制高校 1,051 校のうち、「未就職者の半数以上が進学浪人」を占める進学志向が明らかな高校、また以下で示す就職指導に関する質問に無回答であった高校を除いた 874 校を対象として分析を進める。

¹ 高卒求人 Web サービスホームページ（<https://job.koukou.gakusei.go.jp/koukou/M2222A01.html>）を参考にした。

第4節 就職指導類型の分類

本節では、先行研究の批判的検討をもとに複数のタイプの就職指導モデルを析出し、どのような条件でどんな就職指導が行われたか、という観点から分析を行っていく。

さて、先行研究によれば（荻谷 1991）、日本の高校の就職指導モデルにおいては、安定して継続的な高校－企業間関係を保つために、①生徒の質を担保するため、高校が示す一定の成績や生活態度という条件を満たさない生徒を企業に学校推薦しない、②高校から企業に生徒を送り出す際には、希望が重なった際には成績による「校内選抜」によって企業を受験する生徒を絞り込む（あるいは、成績によって希望を出せる順番が決まる）、ということが行われていると言われてきた。誰をどの企業に送り出すか、あるいは送り出さないか、ということに関わる規範は、もっともメリトクラティックな価値の対立が先鋭的に現れる場面である。この2つの条件は、これまで支配的であるとされてきた、日本的な高卒就職指導モデルの特徴をもっともよく映し出しているといえる。

高校側からすれば、この選抜規範は高校生に対してまじめな学校生活を送るとよい就職先に結び付くという、現在の高校生活と将来との「連結性」のメッセージでもあった。こうした指導は、高校生活をコントロールする機能をもっており、就職指導のみならず生活指導という面でも重要な指導と言える。選抜機能だけではなく、社会化（教育）機能をも果たしているのである。

しかし「一定の成績や生活態度に達しないと学校推薦しない」、「生徒の希望が重なって校内選考をする」というのは、生徒の質を担保し、校内選考をして絞り込んで出せばそれなりの確率で採用されるということを前提として初めて意味のある指導である。生徒の質を担保し、校内選考をしたとしても採用されないのであれば、これらの指導をする意味はない。労働政策研究・研修機構（2008）によるインタビュー調査の事例によれば、北海道や青森で道・県内就職をしたい場合には、求職者数が求人数を大きく上回り、校内選考をしても採用は難しいため、成績などは問わずに推薦され、校内選考は行われていなかった。また就職希望者が数人の場合には希望が重なるケースはそれほど多くはないため、校内選考は行われていなかった。

この知見からは、これまで発信されてきた高卒就職指導モデルは、求職者数<求人数になっている、雇用情勢のよい地域で、かつ一定以上の求職者数が存在する場合のみ成立する就職指導なのではないか、という仮説が導かれる。つまり支配的だとされてきた日本的な高校就職指導を就職指導の一つとみなし、ある条件のもと、それが選びとられたと考えてみるということである。

そこで、「一定の成績や生活態度に達しないと学校推薦しない」、「生徒の希望が重なった時には校内選考をする」という2つの要素を満たす就職指導を「80年代型就職指導」と呼ぼう。他方でいずれにもあてはまらない就職指導を「自由型就職指導」と呼ぶ。この中間に位置す

る就職指導を、第一希望を受験できなくなる生徒はあまりいないが、学校推薦に一定の成績を求める指導を「準 80 年代型」、第一希望を受験できない生徒はいる（校内選抜あり）が、学校推薦に一定の成績を求めているわけではないという指導をする場合には「準自由型」とそれぞれよぶことにする。

具体的な指標としては、以下の2つの要件にそれぞれ「よくあてはまる+少しあてはまる」場合に○を与え、「あまりあてはまらない+全くあてはまらない」に×を与えて、以下の4つの進路指導類型を導出した（図表1-2）。

- ① 「生徒の質の担保と、「連結性」の明示」：一定の成績や生活態度に達しない生徒は企業に学校推薦しない
- ② 「校内選抜」：希望が重なることによって第一希望企業を受験できなくなる生徒はほとんどいない

図表 1-2 就職指導類型の作成

一定の成績や生活態度に達しない生徒は企業に学校推薦しない	希望が重なることになどによって第一希望企業を受験できなくなる生徒はほとんどいない	就職指導のタイプ
○	×	80年代型就職指導
○	○	準80年代型就職指導
×	×	準自由型就職指導
×	○	自由型就職指導

ではそれぞれの就職指導類型はどのような特徴を持つのか。次表で進路指導の特徴を明らかにしよう。ここに示したのは、いずれも5%水準で有意差がみられた項目である。

「優先順位をつけて就職先や進学先を生徒に紹介している」、「労働条件が望ましくない求人は生徒に提示しない」という項目は、あらかじめ高校が求人を選択して生徒に提示していることを意味している。いわば学校が示す「良い就職先」に、生徒の希望が収れんすることを期待した積極的な指導である。「求人開拓を熱心に行っている」、「地元企業に講師派遣を頼むなど交流を心がけている」は、高校の就職に対する熱心さや、求人開拓をする必要性を示している。「第一次内定率を上げることを目標としている」については、一般的に第一次での受験先は相対的に安定した「良い就職先」であることが多く、第一次で不合格になるとその後の就職が難しいとされている。したがって第一次の受験で不採用になることを避けるため、生徒の希望を尊重するというよりは、積極的に生徒の進路志望に介入するという方針がうかがわれる。

以上を踏まえて、図表1-3から4つの類型の特徴を整理する。

- ① 「80年代型」は、求人開拓を熱心に行い、地元企業との交流を心がけ、第一次内定率を上げることを目標にしている。

- ② 「準 80 年代型」は進学に力を入れている。優先順位をつけて就職先を紹介しており、労働条件が望ましくない求人は生徒に紹介していない。相対的に進学志向が強く、就職者が比較的少ないので、質の担保はするものの、校内選考をしてまで受験者を絞り込もうとする必要はないと考えられる。
- ③ 「準自由型」は、求人開拓は熱心に行っており、第一次内定率を上げることを目標としているが、就職先に優先順位をつけたり、労働条件による選択はしていない。就職希望者が一定数いるため就職指導には熱心であり、受験先企業の希望が重なることがあるため選抜をする場面もあるが、それほど生徒の進路について積極的な水路づけをしないタイプであることが推測される。
- ④ 「自由型」は、どちらかというに進学に力を入れており、地元との交流や第一次内定率にはこだわっておらず、労働条件を問わず生徒に求人票を提示している。生徒の就職活動には積極的に介入しない。

図表 1-3 就職指導類型ごとの進路指導の特徴

単位：% 上位 2 タイプに網掛け

	就職よりも進学に力を入れている	優先順位をつけて就職先や進学先を生徒に紹介している	労働条件が望ましくない求人は生徒に提示しない	求人開拓を熱心に行っている	地元企業に講師派遣など交流を心がけている	第一次内定率を上げることを目標としている	N
80年代型就職指導	31.4	54.8	58.5	91.0	72.9	76.6	188
準80年代型就職指導	46.8	60.8	58.8	75.2	65.6	75.6	250
準自由型就職指導	33.0	45.3	38.0	82.1	65.9	73.7	179
自由型就職指導	46.3	46.3	44.7	75.1	55.6	63.8	257

以上から就職指導 4 類型を析出したが、この類型はどのように分布しているのか、図表 1-4 で学科ごとに検討した。

図表 1-4 学科ごとの就職指導タイプの分布

単位：%

学科類型	就職指導 4 類型				計	合計
	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導		
合計	21.5	28.6	20.5	29.4	100.0	874
普通科単独	19.2	30.5	18.0	32.3	100.0	328
工業系	26.2	31.0	20.8	22.0	100.0	168
商業・情報系	20.6	17.6	29.4	32.4	100.0	68
農業・水産系	21.9	37.5	15.6	25.0	100.0	64
普通科併設	19.4	24.1	25.3	31.2	100.0	170
総合学科	27.9	19.7	19.7	32.8	100.0	61
その他	20.0	60.0	0.0	20.0	100.0	15

まず全体的な状況をみると（図表1-4）、「80年代型」就職指導は全体の5分の1に過ぎなくなっているということである。これまで高卒就職指導の先行研究からイメージされていた像は、全体からすると一部であることがうかがえる。

学科別にみると、工業系は「80年代型」が26.2%と高くなっているものの、普通科単独校や普通科併設校では2割に達していない。

また総合学科で「80年代型」の割合が高くなっていることが目立つ。この理由としては、総合学科は94年より設置されているが、まったく新たに設置された高校もあるものの、もともとあった専門学科と普通学科の改組による総合学科（総合選択制高校）もよくみられる。今回回答していただいた総合学科は、専門学科の色彩が強いタイプの総合学科だと推測される。

商業・情報系の高校も普通科と同様に、「80年代型」の割合は低く、「準自由型」「自由型」の割合が高くなっている。商業高校と言えば「80年代型」の就職指導が主流だと言われてきたが、名門の商業高校を（多くは県庁所在地にある）除くと、「80年代型」の指導を維持できなくなっていることをうかがわせる。

就職者人数ごとに類型の分布をみると（図表1-5）、9人以下の高校では「80年代型」就職指導はほとんど行われず、「自由型」が4割を占めている。他方で人数が多くなるほど「80年代型」就職指導が増加する。「80年代型」の成立の要件のひとつは、就職者人数が多いという仮説を上げたが、本分析はこれを裏付けるものとなっている。

図表1-5 就職者人数ごとの就職者類型の分布

単位：%

	就職指導4類型				合計	N
	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導		
9人以下	11.7	36.2	11.7	40.4	100.0	94
10-29人	16.6	32.7	17.0	33.6	100.0	223
30-49人	19.8	26.4	22.8	31.0	100.0	197
50人以上	28.1	25.3	23.6	23.1	100.0	360

続いて、製造業比率との関連を見よう（図表1-6）。高卒の就職先として製造業は重要な地位を占めており、製造業の多い地域では高卒者のキャリアが安定的であることが知られている（労働政策研究・研修機構2008）。したがって、製造業が多い地域は高卒労働市場が良好であることを示す重要な指標であると解釈できる。ここでは、2007年の内閣府「経済活動別県内総生産（名目）」より、製造業比率を算出した。

製造業比率が30%以上の地域では、「80年代型」が26.1%を占めているが、20%未満の地域では18.4%にすぎず、「自由型」が34.0%を占めている。先に述べたように、「80年代型」就職指導の成立には、雇用情勢がよい地域であることがひとつの重要な要件であることが示唆されていたが、本分析でも裏付けることができる。

図表 1-6 製造業比率と就職指導 4 類型

単位：%

	就職指導 4 類型				計	N
	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導		
20%未満	18.4	29.1	18.4	34.0	100.0	282
20-30%	21.0	30.9	18.0	30.1	100.0	362
30%以上	26.1	24.3	27.0	22.6	100.0	230
計	21.5	28.6	20.5	29.4	100.0	874

それでは地域移動との関連についてはどうか。

県外就職率の高い県は、県内では仕事が見つからないために県外に就職を求めざるを得ない地域であり、高校生にとっての雇用情勢の一つの重要な指標である。図表 1-7 によれば、県外での就職率が 30%以上の地域に立地する高校の場合には「80年代型」が少なくなり、「自由型」が多く観察される。製造業比率の分析（図表 1-6）と同様に、雇用情勢がよい（県外就職率が低い）場合には 80年代型が多く、悪い（県外就職率が高い）場合には自由型が多くなる。

図表 1-7 県外就職比率と就職指導 4 類型（南関東を除く N=760）

単位：%

	80年代型就職指導	準80年代型就職指導	準自由型就職指導	自由型就職指導	合計	N
	10%未満	26.6	26.0	22.5	24.9	100.0
10-30%	25.0	27.2	20.6	27.2	100.0	408
30%以上	13.7	31.1	20.2	35.0	100.0	183

ただし労働政策研究・研修機構（2008）のインタビュー調査によれば、県外就職率の高い高校では、ルールを使い分けがなされているという。すなわち、県外への就職は校内選考をして送り出せばたいてい採用されるので、県外については「80年代型」の就職指導を行う。だが県内は希望者が多く、絞り込んでも採用されるわけではないので、県内では校内選考をせずに送り出すという「自由型」の指導を行っていることには留意が必要である。

これまで高校単位の分析を進めてきたが、個人単位ではどのくらいの割合の生徒が「80年代型就職指導」のもとにあるのか。概算ではあるが、全日制・定時制にかかわらず分類でき、かつ就職者数が記入されていた高校 1,234 校においては、就職者が総計で 51,570 人存在した。この人数と類型をクロスさせたのが図表 1-8 である。

80年代型は各学校の就職者人数が多いので、学校単位の分析よりもその比率は高まっているが、やはり全体の 4分の1 を占めるにすぎない。

図表 1－8 進路指導 4 類型と就職者人数

進路指導類型	人数	割合
80年代型就職指導	12819	24.9%
準80年代型就職指	14065	27.3%
準自由型就職指導	11522	22.3%
自由型就職指導	13164	25.5%
合計	51570	100.0%

この数値と『学校基本調査』を使って推計してみよう。平成 22 年度の求職者数は「高校・中学新卒者の内定状況等」によれば、約 15 万 3 千人（153,227 人）であった。したがって、就職希望者のうち、80 年代型の進路指導を受けた生徒は 3 万 8 千人（38,154 人）にすぎない。残りの 12 万人弱は、これまで前提とされてきた 80 年代型の就職指導ではない指導を受けながら就職活動をしていると推計される。

第 5 節 まとめにかえて

本章は、これまで支配的であるとされてきた 80 年代型の日本の高校就職指導像を相対化し、高卒就職指導の全体像を把握することを試みた。本分析から明らかになったのは次の諸点である。

第一に、日本の高校就職指導像として国際的に高く評価されてきた「80 年代型高校就職指導」は、2010 年代の現在においては、全体の 5 分の 1 程度の規模にまで縮小してしまっている。

第二に、「80 年代型高校就職指導」は、製造業割合が高くて県外就職率が低い雇用情勢が良好な地域に立地し、そして就職者規模が大きい高校で成立しやすい傾向が見られる。他方で、雇用情勢が良く就職者人数が多いという条件にあてはまらない高校においては、生徒に就職先選びの明確な指針を示さず、校内選考をせずに「自由」に就職活動をさせている傾向が見られる。

さて、当初の問題設定に戻りたい。継続的に求人－求職者の関係が続くためには、継続的に求人を出せるだけの良好な雇用情勢と、多数の求職者が条件として必要である。数少ない求人と数少ない求職者では、継続的なマッチングは困難であるからだ。80 年代の Z 県においては良好な雇用情勢と多数の求職者という条件が満たされていたために、校内選抜によって生徒の質を担保しながら同時に社会化の装置としても機能するメリトクラティックな高校就職指導（「80 年代型高校就職指導」）が成立していたと考えられる。

しかし、高校生に対する需要が小さくなり、高卒就職者数も縮小した 2010 年の調査から見出されたのは、「80 年代型高校就職指導」のマイノリティ化であった。Z 県から引き出さ

れた高校就職指導モデルは「理念型」としての価値は高いと考えられるが、条件を満たさない地域を考慮すると、本当にその時期の日本を代表する就職指導であったのかは検討を要するといえるだろう。

なお本章の分析からは、かつて日本社会において「80年代型高校就職指導」が主流であったが条件が変化したためにマイノリティ化したのか、あるいはもともとボリュームとしてそれほど大きくなかったのかについて判断することはできない。別稿にゆずることとしたい。

いずれにしても、先行研究において強調されてきた就職指導は全体からすると限定的な存在になっており、かつてのような就職指導を前提に労働政策を進めていくことは難しくなっているといえる。

以上の知見から、次のような政策提案を行いたい。

① 就職指導が不十分な高校に対する支援の強化。ハローワークが前面に出て、高校に代わって就職支援をする方向も検討

第1節の知見は、国際的に高く評価されてきた日本型の高校就職指導が影響を及ぼす範囲は現在では限定的であり、かつ過去においてもその範囲はそれほど広くなかった可能性を示唆する。この知見はさらに、伝統的な高校就職指導を主な前提としていた高校生の就職に対する政策的支援の一部にも修正を迫るものといえる。とりわけ伝統的就職指導が成立しにくい、雇用情勢が悪い地域、また就職者人数が少ない高校—その多くは普通科であるが、においてである。

まず就職者人数が少ない高校に対する支援については、すでに未就職卒業生支援では、ジョブサポーター・ハローワークによる支援において一定の成果は上がっていると考えられるが、こうした高校に対しては、ハローワークがより積極的に関わり、彼らのおかれた不利な状況を改善することが求められるだろう。今後は高校によっては、中学生のように、ハローワークが前面に出る高卒就職も考えられるのではないだろうか。

② 企業との関係が弱くなった高校には蓄積されない情報の収集（教育訓練優良企業や、離職の情報）

自由型の就職指導を行っている高校では高校生自身に選択を任せるために、日ごろ接することの多い小売業に偏る傾向が見られた（労働政策研究・研修機構 2008）。

正社員として就職することはまちがいに重要ではあるのだが、どのような企業に就職するのもまた重要である。しかし就職者人数が少ない場合には継続的な高校—企業間関係を持ちにくく、毎年生徒は異なる企業に就職していくことになる。単発的な就職先の情報は高校には蓄積されにくい。つまり高校—企業間関係の継続性の低下は、高校生を育てる意欲と能力のある企業についての情報が高校に残らないことを意味する。

それゆえハローワークの側には、高校生の教育訓練に熱心な企業や、生徒の早期離職に

ついでに情報を把握するしくみの構築が必要である。高校生にとっての「優良企業」についての情報は担当者レベルですでもっているハローワークもあると思われるが、ハローワーク職員の異動が多いため、組織としての継承を心がけることが肝要である。

※本章は、日本労働研究雑誌 619 号（特別号）に収録された論文を加筆・修正したものである。

参考文献

- 堀有喜衣（2010）「高卒で働く若者をどのように支えていくか」小谷敏・土井隆義・芳賀学・浅野智彦 編『若者の現在 労働』日本図書センター
- 堀有喜衣（2011）「高校における就職指導の変化と不易」『都市問題』102号
- 荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学－高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会
- 耳塚寛明編著（2000）『高卒無業者の教育社会学的研究』文部省科学研究費報告書。
- 日本労働研究機構（1997）『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』調査研究報告書No.114
- 大多和直樹（2007）「進路選択と支援（第2節）」本田由紀編『若者の労働と生活世界』大月書店。
- 労働政策研究・研修機構（2008）『日本的高卒就職システムの変容と模索』労働政策研究報告書No.97
- 労働政策研究・研修機構（2009）『地方の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書No.108
- 労働政策研究・研修機構（2010）『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』調査シリーズNo.81