

第3章 「実績関係」と校内選考・一人一社制の変化

第1節 問題意識

本章の目的は、97年・07年・17年の3時点にわたって高校から提供を受けたデータとインタビュー調査の分析を通じて、高校と企業との関係の継続性、校内選考、一人一社制（生徒が一度に1社にしか応募できない仕組み）の変化を明らかにすることである。

日本の高卒就職は高度成長期以降 90年代初めまで順調に推移してきた。日本の高校から職業へのスムーズな移行を支えたのは、「推薦指定校制」、「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく「日本的高卒就職システム」である（日本労働研究機構 1997）。とりわけ教育社会学においては主に高校を対象とした調査に依拠し、高校就職指導の「自律性」を重視する立場から、成績という指標によるメリトクラティックな事前の校内選抜が高校と企業との継続的な信頼関係を担保し、質の高い高卒労働力を送り出すことが可能になる「日本的な高卒就職メカニズム」の重要性が強調されてきたのである（荻谷 1991）。

しかしバブル崩壊以降、日本の新規高卒労働市場は狭隘化し、急激な変化に対応できない高校就職指導は機能不全に陥った。文部科学省・厚生労働省（2002）『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告』においても、校内選考により希望の企業が受験できない生徒や、企業が自社で自由に選考できないというデメリットなど、従来有効に機能してきたとされる高卒就職指導のデメリット面が指摘されている。ただしこの時期の教育社会学においては高卒無業者に注目が集まり、その後は高卒就職者の減少もあいまって高校就職指導が研究対象として顧みられることはなくなった。近年において高卒就職慣行の運用や実態に関する研究は、日本労働研究機構（1998）、労働政策研究・研修機構（2008）、およびこれらの研究に依拠した堀（2016）を除きほとんど行われてこなかった。これらの研究によれば、一人一社制についてはほぼ維持されながらも、高校と企業との継続的な関係は弱くなっており、校内選考が限定的になっていることが明らかにされた。いわゆる「実績関係」は5年以上連続して採用のある企業と高校との継続的な関係を意味しているとされてきたが、前述の先行研究においてほとんど見出されていない。本章はこれらの研究が依拠した調査から10年経った現在の高卒就職慣行がどのような位相にあるのかについて、主として高校側から浮き彫りにする。

分析に先立ち、高校と企業との継続性・一人一社制・校内選考についての先行研究を俯瞰する。高校と企業との関係の継続性については、継続性を測るための指標は確立していない。過去には就職指導担当教員の認識に拠っていたが、今日では教員が長期にわたって就職指導を担当することはまれなことになっており、多くの就職指導担当教員は長期にわたる継続性を判断できる状況にはなくなりつつある。それゆえ本稿では後述するような異なるアプローチによって関係の継続性の変化を測っている。

次に一人一社制についての量的調査はあまりまとまったものがないが、地域ごとにくっか拾ってみると、例えば東京労働局（2017）が都立高校については悉皆、私立高校については前年に5名以上の就職者がいた高校を抽出した調査によれば、求職者（学校またはハローワークの紹介を希望する生徒）がいた回答高校153校のうち35校（22.9%）において1人2社応募があり、回答校の複数応募利用生徒数は総計63名であった。また全国高等学校校長協会就職対策委員会（2017）の調査によれば、回答校1389校のうち、当初から複数応募に対応している高校は9.5%であり、また複数応募で就職が内定した件数は416件との回答が示されている。こうした調査からは、高校の就職指導においては複数応募も併用されてはいるものの、全体としては一人一社制が今でも主流であることがうかがえる。本章では企業調査も用いながら総合的に検討する。

校内選考についてはやや時期をさかのぼるものの全国的な傾向の変化が把握できる。図表3-1は校内選考に関わる規範について、1983年に実施された調査と2010年調査とを比較している。就職者数の減少が著しいため、1983年調査では就職者人数30人以上を対象としているが2010年調査では就職者人数5人以上を対象としているため同一の対象ではないこと、また全く同じ問いではないことには留意が必要である。

「求人数以上の生徒を企業に推薦する」と回答した割合は1983年には24.9%であったが2010年には31.9%に、また「希望が重なり第一企業が受験できなくなる生徒はいない」と回答した高校は39.2%から59.4%に増加した。この2つの項目の変化は、事前に校内で絞り込むという選抜を伴う校内選考が近年にはあまり行われなくなってきたことを示唆していると考えられる。2010年調査から7年あまりが経過し、この傾向は維持されているのかどうかについて事例調査から傾向を探ることにする。

図表3-1 校内選考の現状

調査名	質問項目	割合 (%)
1983年高校調査	求人数以上の生徒を企業に推薦する割合 求人数以上の生徒を企業に推薦しない（いいえ）と回答した割合	24.9
2010年高校調査	依頼された人数以上の生徒を受験させる 依頼された人数以上の生徒を受験させる企業もある（よくあてはまると少しあてはまるの合計）	31.9
1983年高校調査	希望が重なり第一希望を受験できなくなる生徒はいない 希望が重なり第一希望を受験できなくなる生徒はいない（はい）と回答した割合	39.2
2010年高校調査	希望が重なり第一希望を受験できなくなる生徒はいない 希望が重なること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（よくあてはまると少しあてはまるの合計）	59.4

資料出所：堀（2016）を改変

※1983年調査は東京大学教育社会学研究室が全国の就職者人数30人以上の高校に対して実施、回答は2件法。

2010年調査は労働政策研究・研修機構が全国の就職者人数5人以上の高校に対して実施し、回答は4件法。

第2節 継続して採用する企業比率の変化の計測

上述したように、高校と企業との関係の継続性を測る指標は確立していない。これまで主に参照されてきた教員の認識についても、継続性を認識できる立場にある教員は極めて少なくなっている。それゆえ本稿では実際の就職者データを用いて継続性の変化を測る。

分析に用いるデータについて説明する。高校と企業との関係の継続性を測るため、観察期間中に「1回限りの単発の採用ではなく、複数回採用のあった企業の割合」を「非単発採用企業」として算出し、継続性の指標とした。すなわち「非単発採用企業」比率が高いほど、高校と企業との継続性は高いということになる。

データは各高校からご提供いただいた生徒のための『進路の手引き』や進路状況を示すプリント等に示された就職先をすべてエクセルファイルに入力して構築した。多くの高校においては、生徒が過去3年ないし5年についてのみ就職先が一覧できるような形式になっているが、本章では分析のために頂いた過去の資料をすべてつなげることを試みた。ただし分析のためのデータではないため、個別企業のホームページを適宜参照しつつ、以下のような方針でデータクリーニングを行った。

- ・複数の支社にそれぞれ入社していた場合には、1企業として扱う。ただしグループ会社は別の企業として扱う。
- ・1企業の採用で職種名が異なっている場合については、同一企業の採用として扱う。
- ・観察期間中に大企業において分社化されたと推測される場合は同一企業として扱う。
- ・全く同じ会社名で同じ年度に同じ人数の採用があった企業が別の企業として複数回入力されていた場合、1社は入力ミスとみなす。
- ・把握できる範囲で合併した企業については継続しているとして扱う（数としては少ない）。

高卒採用の場合には大卒採用とは異なり本社一括採用ではなく事業所採用が多く、また大卒採用のように事務系／技術系のような大きな採用区分ではなく職種や事業所・配属先が絞り込まれた採用であることがしばしばある。そのため同一の企業であっても採用枠が異なっているケースも多いと考えられ、全体としては今回の分析方法では継続性が高く出やすいと推測される。

またデータセットは調査年以前の10年間のうち任意の期間についてのデータに依拠しているため、97年調査であれば主に88年3月卒業者から97年3月卒業者の10年間について観察していることに留意が必要である。

対象校全体の変化の概要を示したのが図表3-2である。継続してデータの提供を受けられなかった高校が多く、また20年に及ぶ調査の間に統廃合の対象となった高校もあるが、今回調査を行った地域の高校についてはすべて示した。また可能な範囲で観察期間の長さを統

一することを試みた¹。

高校－企業間関係の変化が大きかったのは、97年調査（1980年代後半から1990年代後半）から07年調査（1990年代後半から2000年代後半）である。97年調査の高校－企業間関係の継続性については学科による違いがあり、商業高校で最も継続性が高く、続いて工業、普通が最も弱かった。しかし07年には商業高校において特に悪化した。普通高校においても悪化したけれども継続性が低かったため、商業高校ほどの悪化ではない。工業高校の継続性はあまり変化が見られなかった。07年調査（1990年代後半から2000年代後半）から17年調査（2000年代後半から2010年代後半）にかけては全体としてそれほど大きな変化は見られなかった。

したがって、高校と企業との継続性は、80年代の商業＞工業＞普通という構造から、90年代以降は商業≒工業＞普通という構造に変化し、全体として継続性は弱まった。また工業高校においては埼玉E工業高校のように継続性が高まっている高校もあった。継続性は下げ止まりつつあるように見えるが、10年後の検討を待つ必要がある。

図表3-2 非単発採用企業比率（観察期間中に2回以上採用を行った企業の割合）

	97年調査	07年調査	17年調査	17年就職者数	観察期間
東京B工業	41.2	×	32.7	108	97年調査は17年、17年調査は8年
埼玉E工業	22.7	23.2	32.1	121	5年
秋田I工業	33.1	×	×	156	97年は10年（併設化）
長野M工業	40.1	×	43.6	149	10年
島根Q工業	44.5	×	37.6	54	97年調査は10年、17年調査は6年
青森B工業	×	35.2	43.6	168	07年に13年調査を記入。6年（時期重複）
高知B工業	×	49.7	50.2	73	07年に13年調査を記入。7年（時期重複）
	97年調査	07年調査	17年調査		
東京A普通	21.2	1.5	9.6	22	97年、07年は11年、17年は10年
埼玉D普通	29.6	17.2	15.4	18	97年、07年調査は10年、17年調査は8年
秋田G普通	23.2	×	×	×	6年（併設化）
秋田H普通	37.7	×	×	×	10年（併設化）
長野L普通	36.5	26.1	23.3	32	97年調査は12年、07年は12年、17年は6年
長野K普通	15.1	6.3	9.6	9	いずれの調査も2-3年のデータ抜け
島根P普通	22.0	×	×	11	11年間
	97年調査	07年調査	17年調査		
東京C商業	41.5	×	×	×	統廃合
東京D商業	×	35.7	39.2	88	6年
埼玉F商業	56.8	41.9	38.6	144	97年調査は15年、07年は11年、17年は10年
秋田J商業	54.4	×	27.5	53	97年は33年、17年は10年（秋田J併設）
長野N商業	50.9	×	×	96	11年間
島根R商業	44.1	33.8	32.2	30	8年間
青森A商業	×	32.9	32.4	105	07年に13年調査を記入（9年）17年調査は10年
高知A商業	×	×	25.2	50	10年
今回追加校	97年調査	07年調査	17年調査		
秋田A商業	×	×	×	79	
秋田B工業	×	×	×	148	
秋田K併設	×	×	33.6	139	6年

注：就職者数には公務員を含むが、公務員は分析対象とはしていない

労働政策研究・研修機構（2008）において埼玉D普通高校の入力ミスがあったので訂正

¹ 97年調査と、07年調査・17年調査とはメンバーが異なっているため、97年調査について元データが残っておらず、日本労働研究機構（1997）に依拠している。

第3節 校内選考について

1 普通高校の分析

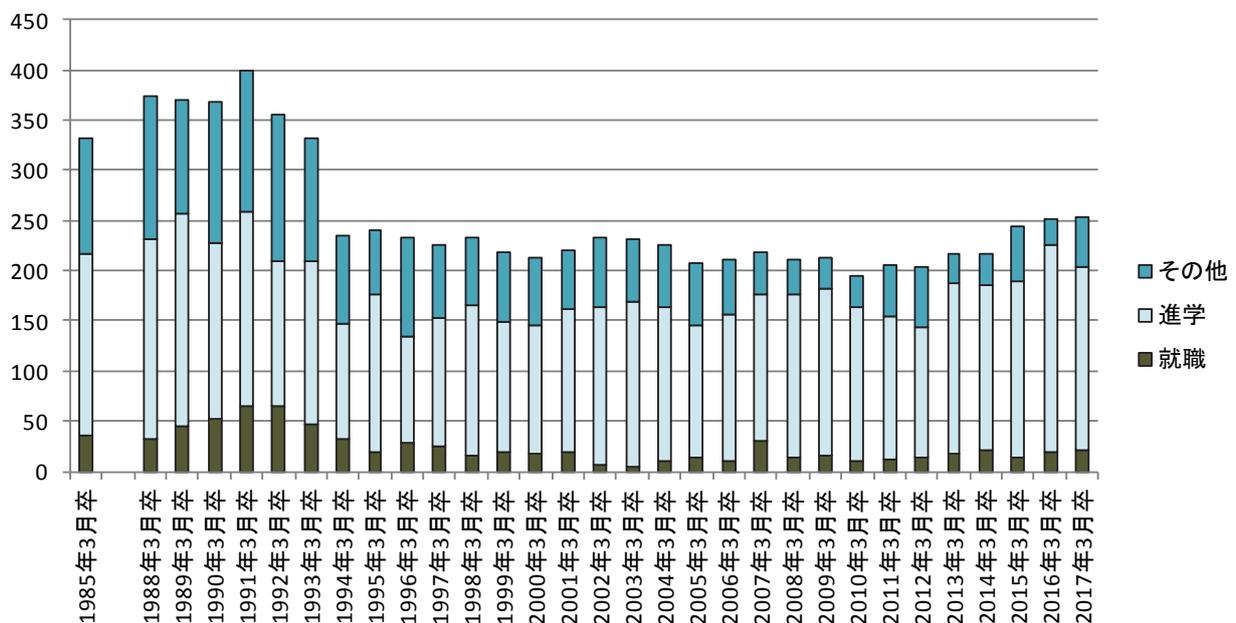
校内選考については個別の事例にて詳しく検討するが、今回調査のほとんどの高校において、絞り込んで振り落とす選抜を行っている高校は一部であり、希望が重なっても学校で事前に選抜はせずそのまま送り出す指導方針が主であった。07年調査においても選抜しない高校は見られたが、今回はメインストリームになったと言ってよい。

事例については第4章・第5章・第6章においても詳細な考察がなされる。したがって本章では、他章で検討されない普通高校（4校）、07年調査で追加された商業高校（2校）についてのみ検討する。普通高校4校のうち3時点においてデータの提供があったのは、東京A普通高校・埼玉D普通高校・長野L普通高校・長野K普通高校であった。なお島根P普通高校については継続した就職先のデータの提供はなく、インタビューのみを行った。

東京 A 普通高校

図表3-3によれば、就職者数はここ数年 10~20 名程度で就職率は5~10%程度となっており、浪人も入れるとおおむね半数が四年制大学に進学している。過去には進学も就職もしない高卒無業者の割合が高くなった時期もあったが、近年は落ち着いている。

図表3-3 進路の推移



図表3-4にみるように、1997年調査ですでに観察期間中に1回のみ採用しかない単発採用企業比率が他の高校と比べて高く、07年調査ではほとんどが単発採用企業であったが、17年調査でも状況はほとんど変わらなかった。

採用の継続性は依然として低い、インタビューによれば、毎年のように継続的に就職者がある企業については企業から挨拶があるとのことである。しかし挨拶に来る企業だと採用面で有利というわけではない。昨年の第一次内定率は7割であった。

生徒の希望が重なっても卒業見込みが立っていれば校内選考をせずに受験させるという方針は、07年から17年まで変化はない。ただし4～5年ほど前から進路指導・キャリア教育が整備されたことで、以前は3年生の夏休みくらいから本格的な指導が開始されていたが、現在は3年生の春から継続的に就職指導が開始されるようになるという大きな転換があった。生徒は求人票（WEBや学校に来た全ての求人であり、選択してはいない）を見て興味のある企業を3～4社程度選び、夏の企業見学で受験先を決めている。

図表3-4 採用回数別企業比率

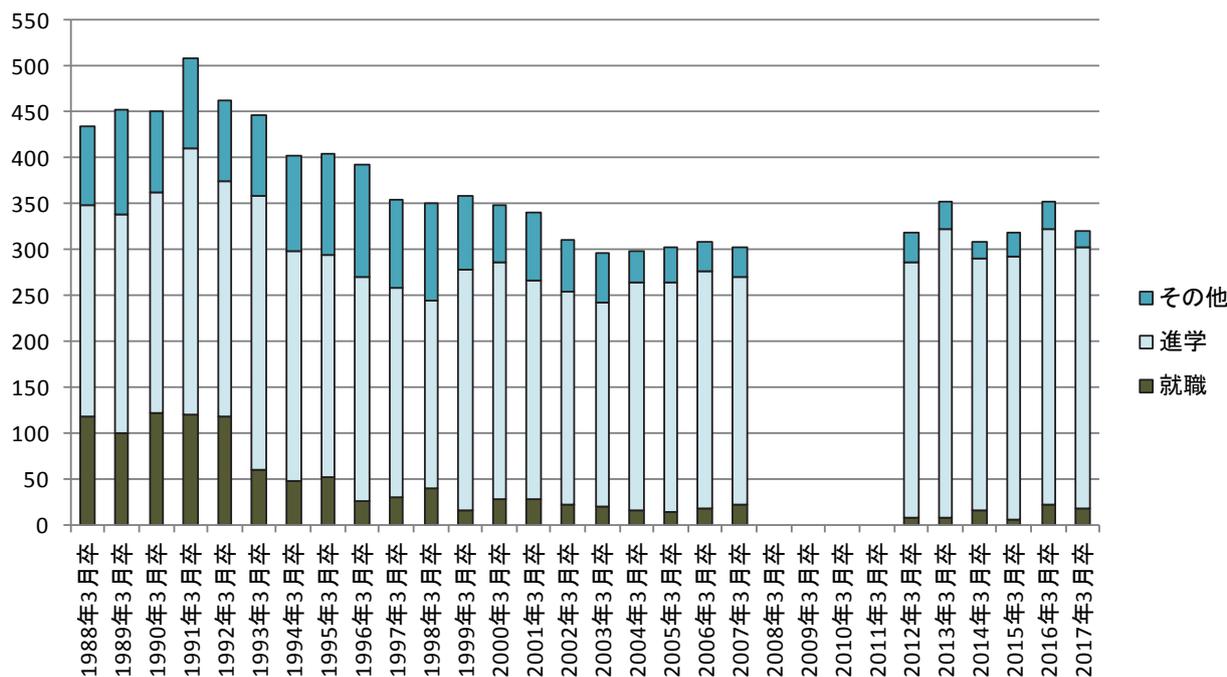
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	企業数
97年調査	78.8%	10.2%	5.1%	2.2%	1.8%	1.1%	0.4%	0.4%	274社
07年調査	98.5%	1.5%							131社
17年調査	90.4%	6.4%	2.1%	0.0%	1.1%				94社

※97年、07年は観察期間が11年、17年調査の観察期間は10年

埼玉D普通高校

図表3-5にみるように、埼玉D普通高校は1988年には就職者が27.1%を占めたが、現在は5%程度を推移しており、2017年の就職希望者は4人のみである。一人一社制（一度に1社にしか応募できない仕組み）である。

図表3-5 進路の推移



希望が重なった場合は原則として成績などに基づき校内選考をするが「受ける場合も、先方が1人と言ってなければ、複数で受けるとは思いますが」と語られている。実際には人数が少ないので、希望が重なるケースはほとんどないようであり、この状況は97年、07年調査においても変わっていない。図表3-6によればもともと継続性は低かったが、単発採用企業比率は8割で推移し、さらに低くなった。

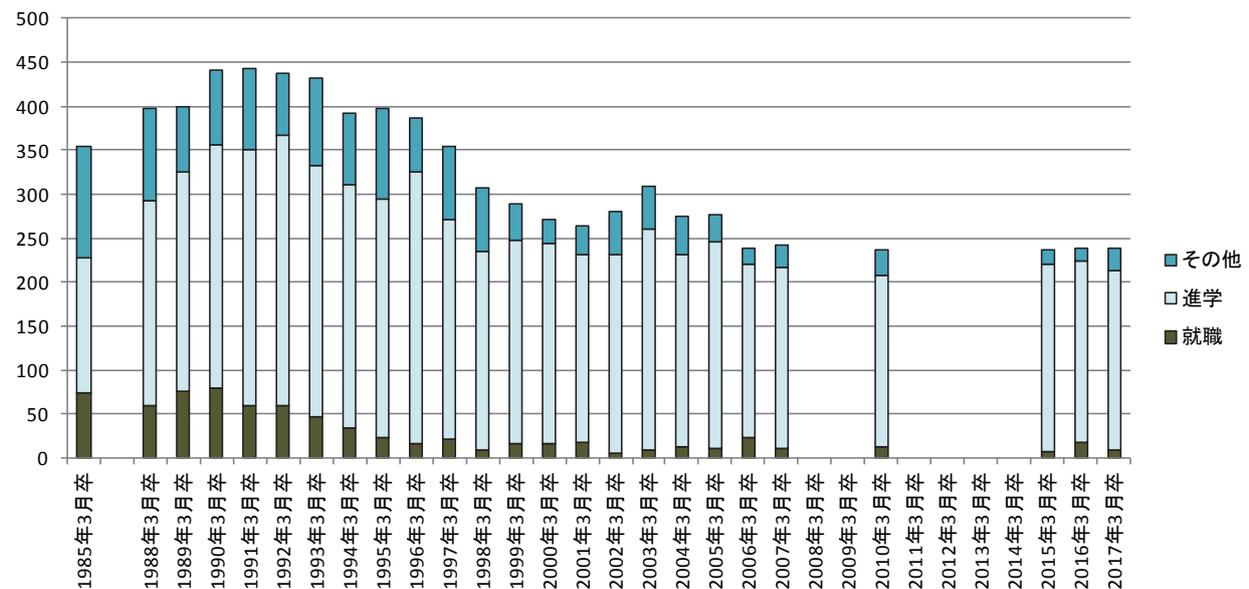
図表3-6 採用回数別企業比率

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	企業数	年数
97年調査	70.4	14.0	7.0	3.0	1.7	1.0	1.7	0.3		301	10年
07年調査	82.8	7.5	4.0	1.1	1.7	2.3	0.0	0.0	0.6	174	10年
17年調査	84.6	9.2	4.6	1.5						80	8年

長野K普通高校

図表3-7によれば、97年調査から07年調査にかけて進学校化が進み、ここ10年の就職者は毎年10人程度である。

図表3-7 進路の推移



97年調査では生徒が受けたいと言った場合学校から受けさせないことはないとのことであり、07年調査でも希望はまず重ならないが、もし重なってもそのまま送り出すことが語られている。17年調査では明言はされなかったものの、就職者が少ないわりに就職先の職種がかなりばらけており偏ることはないとのことから、希望が重なることはあまりないことが推測される。

図表3-8において単発採用企業比率は観察期間が異なっているので直接比較は難しいが、高止まりしている。就職者比率は提供資料から判別できなかったため分析していない。

図表 3-8 採用回数別企業比率

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	企業数	期間
97年調査	84.9%	8.6%	2.7%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%	0.5%	185	10年
07年調査	93.7%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	79	7年
17年調査	90.4%	7.7%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52	8年

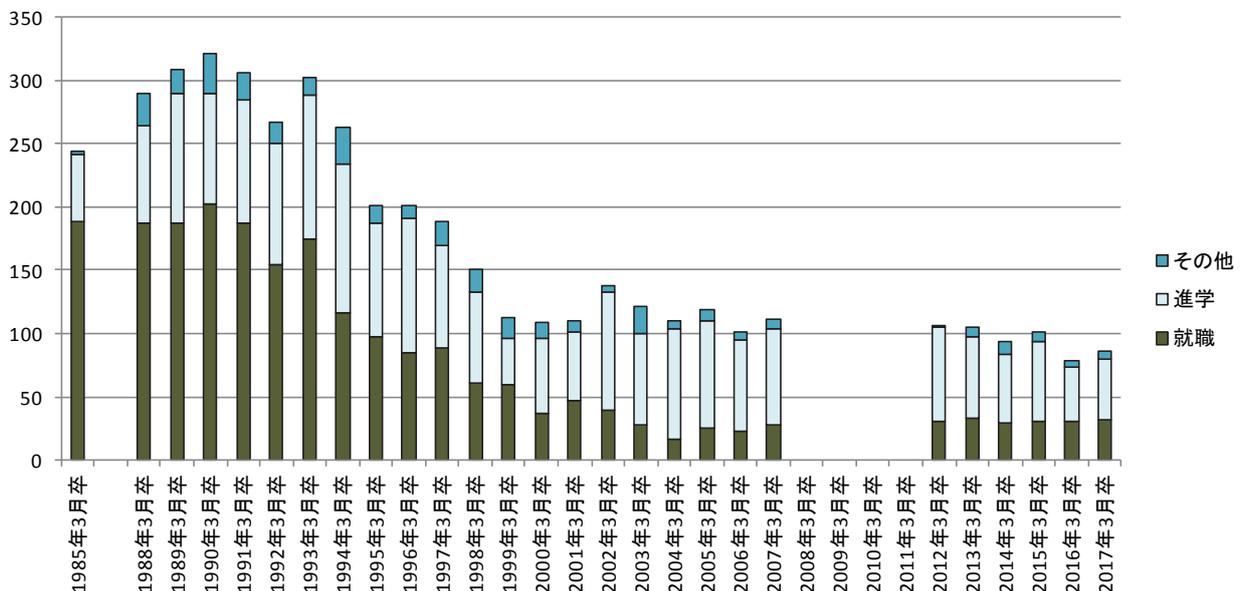
07年調査は2001, 2002, 2003のデータ欠如。

17年調査は2010,2011のデータ欠如。

長野L普通高校

図表 3-9によると 97年には1学年5学級から現在は3学級と学校規模が小さくなったが、就職者は毎年30人程度いるという近年では珍しい普通高校となっている。

図表 3-9 進路の推移



97年調査において生徒の希望があれば原則的に推薦しており、07年調査では選考会議の前に事前に調整しているとのことであったが、17年調査では希望が重なった場合には成績と欠席日数で校内選考を行っている。就職先はほとんどが地元の製造業であり、特に地元の優良企業は成績や欠席日数のハードルが高いため、採用が難しいと思われる場合は他の企業を受験するように促している。一人一社制は堅持されている。

図表 3-10、3-11において観察期間が異なるので単純に比較はできないが、高校と企業との継続性は普通高校としては高い。教員の語りにおいては「先輩が行っているところは、長野L普通高校の人に来てもらいたいと思っている企業さんだから、こういうところを選んだほうが、頑張れば受かる可能性がある」ということは最初の段階で伝えている。

図表 3-10 採用回数別企業比率

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回以上	企業数	期間
97年調査	63.5%	15.7%	9.3%	3.8%	2.7%	1.4%	1.1%	1.1%	1.3%	625	12年
07年調査	73.9%	12.6%	5.7%	2.3%	1.9%	1.5%	0.8%	1.1%	0.0%	261	12年
17年調査	76.7%	14.7%	5.2%	0.9%	0.9%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	89	6年

注：97年調査と07年調査に2年度重複

図表 3-11 採用回数別就職者比率

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回以上	人数	期間
97年調査	25.7%	13.8%	13.5%	8.7%	7.4%	4.8%	6.9%	8.3%	11.0%	1730	12年
07年調査	42.0%	15.2%	10.1%	5.5%	10.3%	5.3%	3.4%	8.3%	0.0%	495	12年
17年調査	47.5%	22.3%	5.0%	8.9%		3.9%	3.4%	8.9%	0.0%	170	6年

注：97年調査と07年調査に2年度重複

島根P普通高校（データ提供なし）

90年代前半には卒業生が200人を超えていたが、現在では70人にまで落ち込んでいる。97年調査の際には就職率が1割を占めていたが、07年調査の際に数人に減少したものの、17年調査においては1割程度に戻っていた。今後も就職者数は10人程度ではあるものの、生徒の家庭の経済状況が厳しいことから就職者が減ることはないと予想されている。

指定校求人ほとんどないが、1回目の採用試験に失敗する生徒はほとんどいない。1社目でほとんど決まるのは、「そういうところに応募をさせてもらっている、まあ、ライバルがないということだと思います。」希望が重なった場合は校内選考をすることになるが、少人数なので、あうんの呼吸で応募先を決めており、競合することはほとんどないということであり、97年調査、07年調査の状況と変化はない。家計を支えるために就職する生徒が多いので、ほとんどが地元就職である。就職先の連続したデータ提供は受けられなかったが、97年には11年間の観察期間中に採用があった企業のうち1回のみ採用である企業の割合が78.0%と東京A普通高校と同水準であり、就職者数の少なさを考慮すると現在も相当継続性は低いと推測される。

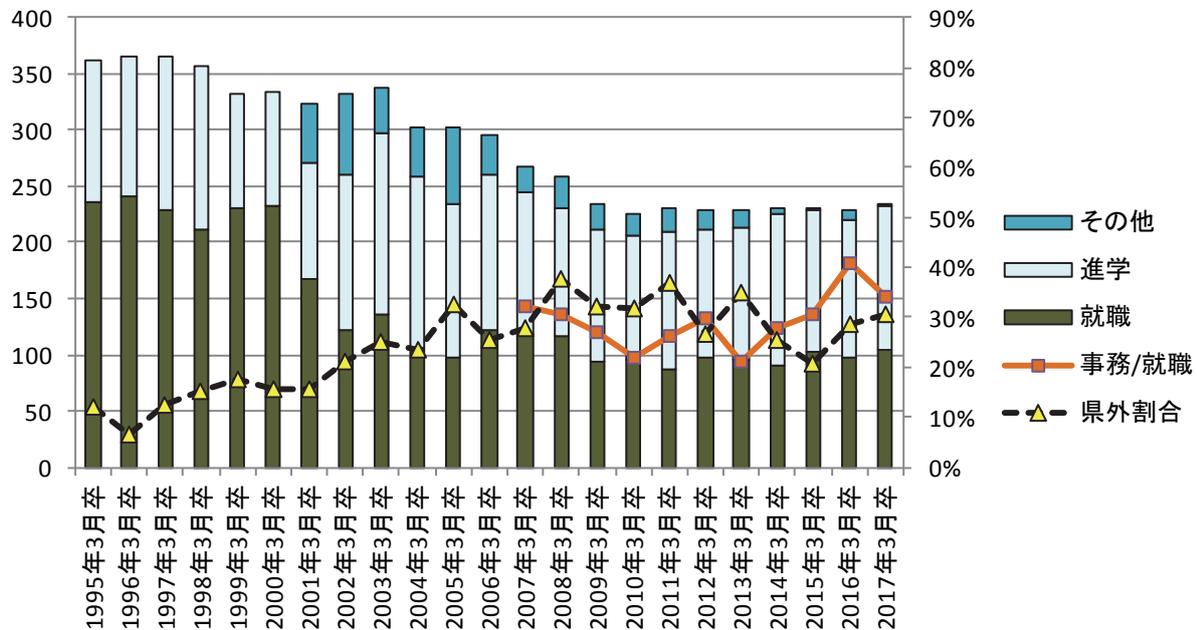
以上から、長野L普通高校を除いた普通高校3校では就職希望者数が少なくなっているため、希望が重なることはないとのことであった。重なった場合には校内選考をするということになっていても、実際に行われることはほとんどない。長野L普通高校のみは地元の優良企業については人数を絞り込んだり、基準に達しない場合には受けないように誘導しているが、この4校の中では就職者数も就職者割合ももっとも多くなっており地元の製造業求人が多いことが、普通高校としては珍しい指導を成立させていると推測される。

商業高校の詳しい検討は次章でなされるが、本稿では07年調査で追加された青森A商業高校と高知A商業高校について取り上げる。

青森A商業高校

図表3-12によれば、進学者と就職者の割合は近年では4：6の割合で推移している。

図表3-12 進路の推移



注：2000年3月卒まで、「その他」は進学に含まれており、分離できない。
2001年3月卒～2006年3月卒は「進学未定」は進学に含まれ、分離できない。

2007年調査によれば、90年代半ばの県内就職者割合は9割前後であったが、2000年代半ばには7割に落ち込んだ。2004年3月の女子の卒業生においては、未就職者（未就職者数÷就職希望者）は4割を超えており、特に地元就職はきわめて悪い状況にあった。2000年から2005年の3月卒業生の9月の内定状況は1割に満たない状況であり、3月になっても内定を得られない生徒は少なくなく、特に2004年3月卒業生においては内定を得られた生徒は5割にすぎなかった。そのため県内の場合には事前に校内選考を行っても採用されるわけではなく、受験先がなくなってしまうために、求人以上の受験を企業にお願いするような状況であった。2013年にも訪問しているが、県内の求人が少ないので県外に促しているが、保護者の反対で県内に留まるといった記述が残っている。

こうした状況から就職は大きく改善し、特に県内就職の改善は目覚ましい。ただし県内への定着割合が90年代半ばの水準まで戻ったわけではなく相変わらず就職者に占める割合は7割程度なのだが、未就職者が減少した結果就職者が増えて県内就職者数が増加した、すなわち県内就職を希望しながらできなかった未就職者が就職できるようになった変化と解釈される。また9月末の内定率が高くなり就職先に占める事務職の割合が増えた。近年は県内県外に関わらず、就職希望は100%叶えられるようになっている。

校内選考の変化についてまとめるなら、上述したように07年調査においては県内の場合

には事前に校内選考を行っても採用されるわけではなく、受験先がなくなってしまうため校内選考で選抜せずに生徒を送り出していた。17年調査の際にも、就職希望者以上の求人はある市況であるが、希望が重なっても他の求人を薦めるようなことはなされていない。希望が重なった場合でも生徒に伝えはするが校内選考をせず送り出していた。

続いて採用の継続性を整理する。図表3-13によれば、17年調査は2007年から2016年の観察期間であったが、単発採用企業比率は68.2%であった。また図表3-14によれば採用回数別就職者数比率は単発採用企業が38.5%であった。07年調査では就職先データが得られなかったため、今回調査と期間が重なってしまうが、参考までに2004年～2012年についての数値を示しておく。県内採用企業280社のうち、単発採用企業が174社(62.1%)であり、県外採用企業168社のうち、単発採用企業が127社(75.6%)であった。あわせると単発採用企業は67.1%であった。採用の継続性は低いまま推移しているようである。

図表3-13 採用回数別企業比率

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	企業数	期間
17年調査	68.2%	18.4%	6.4%	2.9%	1.1%	1.8%	0.9%	0.4%	456	10年

図表3-14 採用回数別就職者比率

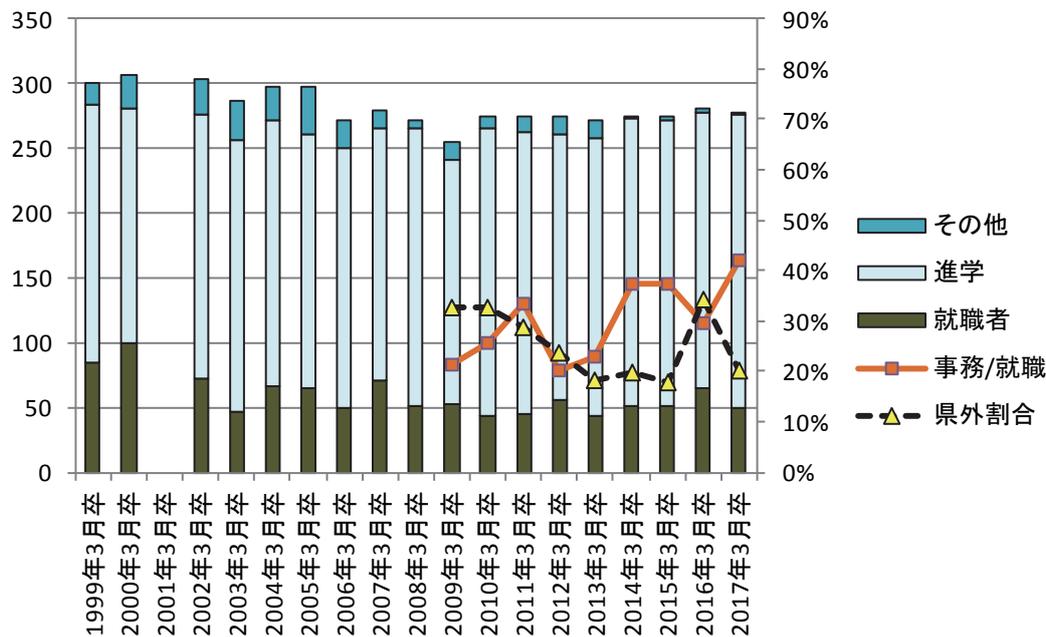
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	就職者数	期間
17年調査	38.5%	21.7%	12.7%	7.3%	3.5%	8.1%	4.6%	3.7%	896	10年

高知 A 商業高校

図表3-15によれば長年就職者数は50人前後で推移してきたが、四年制大学進学者の増加に伴って就職者は減少している。商業高校ではあるが大学進学実績を前面に出しており、今後も進学校化が進む見込みである。

2007年時には製造業求人が商業高校にも多数来ており、事務職は数えるほどであったが、近年は久しぶりに増加しており、昨年度の事務職希望者は全員事務職で就職することができた。また複数応募が2006年にあったがあまり歓迎されなかったとのことであったが、2017年にも全く同じことが語られており、この10年間複数応募の取り扱いは変わらなかったようである。

図表 3-15 進路の推移



07年調査の際は、以前はボーナスをもらって年末で辞める社員の補充として、年末や年明けに事務職求人が出ていたが現在は不透明であり、県内求人が遅いことの問題性が語られていたが、17年調査では企業が早めに求人を出すようになったせいかなそうした語りはなくなり、県内への定着が進んでいる。

校内選考については成績を主な指標として行っており、企業から求人数以上に推薦してもよいということであれば応募させることもあるという運用は2007年から変化はない。

2 成績による校内選考の重要性の低下

成績による校内選考はかつてと比べると限定的になりつつある。この要因としては、以下の6つの仮説が指摘できる。

第一に、求人の増加や価値観の多様化のため生徒の希望が特定の求人集中せず、希望が重なりにくくなっており、選抜による調整の必要がなくなっていることが推測される。では景気が悪化し求人が減少した場合には、選抜を伴う校内選考は再び増加するのだろうか。今回の対象校においてもっとも求人状況が改善したと見られる青森A商業高校は、07年調査においては選抜すると受験できる企業がなくなってしまうので選抜せずに送り出していたが、求人が増加した現在も希望が重なっても選抜せずに送り出しており、景気動向とはかかわりなく選抜を伴う校内選考を行わない方向に向かっていた。以下で述べる理由から考えても、景気が悪化したからといって校内選考が再び重要性を増すとは考えづらい。

第二に、かつては成績で割り振らないと大量の就職希望者の受験先を決定することは困難であったが、就職者人数の減少により、以前よりは就職先決定のプロセスに手をかけられる

余裕ができたことである。今後も就職者が急激に増加することはないであろうから、こうした状況が続くであろう。

第三に、成績という指標の有効性の低下が学校にとっても感じられるようになったことである。以前から「高校がよいと思う生徒と企業がよいと思う生徒は異なる」という語りは見られていたが、学校側にとっても学業成績という指標の限界が浸透している。特に過去に成績を重視していた商業高校において変化が大きい（堀 2018）。

第四に、保護者へのアカウントビリティである。これも以前から校内選抜の結果に納得しない保護者については語られていたが、いっそう就職指導に対する保護者のプレッシャーは強まっている。

第五に、就職者が減少し、以前から大事にしていた就職先に生徒を送れないケースがしばしば生じていることから、教員にとっても高校と企業間の関係の継続性を保つことは難しいと認識されている。そのため水準に達しない生徒を送っても企業の信頼を失うとの懸念は以前ほどではなくなっている。

第六に、校内選考の結果希望度が低い企業に入社しても、離職の可能性が高まることに対する懸念の高まりである。確実に最初の1回で就職先を決めることも重要であるが、本人の納得度も定着という観点からは重要だという認識が広まっていると言えるだろう。

以上のような仮説からすると、景気動向に関わらず成績による校内選考の重要性の低下は今後も継続すると予想される。

3 就職指導・キャリア教育の変化

今回新たな動きとして、割り振り型の就職指導から生徒が選ぶことを重視する指導への転換の傾向がはっきりしてきたことが挙げられるだろう。たとえば受験先決定については、現在の高校就職指導は教員が特定の就職先に生徒を割り振るのではなく、生徒と企業との接触機会を増やし、生徒に受験先を選ぶ材料を提供する方向へ向かっている（第4章・第5章・第6章）。また SNS やラインにより結びつく部活の先輩からの情報、またインターネット情報からの影響が拡大している。今後は真偽が定かでない情報の見極め方も指導の必要があるだろう。

さらに従来より推進されてきたインターンシップだけでなく、校内での企業説明会・経済団体主催の生徒と産業界との交流会等も広がっていた。人手不足が要因ではあるものの、生徒にとってはよい機会と言える。

第4節 「一人一社制」の状況と高校・企業・生徒や保護者の考え方

地域の申し合わせとしての「一人一社制」（生徒が一度に1社にしか応募できない仕組み、ないしは生徒が同時に複数応募できない仕組み）の運用状況について記述する。

2002 年に出された文部科学省・厚生労働省『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最

『終報告』は、選考開始日については全国的なルールとして定めていくが、就職慣行については地域ごとに検討されるべきだとしていた。現在は地域ごとの高等学校就職問題検討会が開催され、地域ごとに一人一社制についての申し合わせが決定されている。図表3-16に平成29年度の地域ごとの複数応募開始時期を要約した。9月16日の選考開始日から複数応募可能なのが沖縄と秋田であり、1人3社まで応募できていることになっている。その他の地域の慣行の詳細については厚生労働省（2017）をご参照頂きたいが、開始時期はやや異なっているものの、すべての都道府県である時期から複数応募が可能になっている。

図表3-16 複数応募開始時期

時期	都道府県名	都道府県数
9月16日から	沖縄 秋田県	2
10月1日から	岩手・宮城・山形・福島・茨城・栃木・群馬・千葉・神奈川・福井・滋賀・和歌山・鳥取・広島・山口・香川・愛媛・鹿児島 東京都 埼玉県 高知県	21
10月15日から	山梨・長崎	2
10月16日から	京都・徳島 長野県	3
11月1日から	北海道・新潟・富山・石川・岐阜・静岡・愛知・三重・大阪・兵庫・奈良・岡山・福岡・佐賀・熊本・大分・宮崎 青森県 島根県	19

注：太字は今回の調査対象都道府県

しかし07年調査の際には例外はあるものの、ほぼ一人一社制で運用されていた。10年が経過し、現在の運用はどのようになっているのだろうか。今回の事例調査から把握できる範囲ではあるが、定点観測調査に加えて、厚労省から「緊急調査」として要請された秋田A商業高校、秋田B工業高校、秋田H社、青森C社、高知B社に対する調査も加えて論じることとする。

結論を先んじて言うと、高校の運用については、卒業まで「一人一社制」が原則であり、選考結果が遅かった場合のみ2社希望を出す場合が生じていた。今回の対象校22校のうち3校（秋田B工業高校・高知A商業高校・東京A普通高校）に複数応募した生徒が存在した。また企業において内定辞退を受けた経験があったのは秋田H社の1社のみであった。

秋田B工業高校は、複数応募可能とされている求人に応募した例が過去2年に1名ずつある。いずれもサービス業で複数応募可の求人であり、1人は内定辞退したが問題はなかったとのことであった。工業高校への求人のほとんどは技能職であり、それらの求人のほとんど

は複数応募不可となっているとのことであるが、サービス業は複数応募可の求人があるとのことであった。

高知 A 商業高校は、すでに前節で既述したように、過去 2-3 年に 10 月以降に事業所に了解を得て 2 社応募した生徒がいたとのことであった。1 社のみ内定したが、複数応募の了解を取る際の企業の反応は極めて悪かったとのことであり、複数応募させることは必ずしも生徒のためにならないのではないかと懸念が語られた。

東京 A 普通高校は、10 月以降に 2 社応募した生徒が過去 2-3 年に 3 名おり、複数内定して内定辞退が生じたが問題なしとのことであった。

他方で企業については、秋田 H 社において年明けに内定辞退を受けたとのことであったが、辞退理由は不明であり、先生からも説明はなかったとのことであった。なお他に内定辞退を受けたり、複数応募に応じたことのある企業は調査対象に含まれていなかった。したがって量的調査の先行研究と重ね合わせるなら、一人一社制は運用上はほぼ継続しているものと考えられるが、なぜ継続しているのだろうか。

高校側からは、①企業との信頼関係を維持したい（内定辞退したところ翌年から当該企業からの求人がなくなった）、②高校生の就職活動に割く労力（志望動機の作成）や精神面への配慮（複数企業とのかけもちが高校生には難しい）、③指導上の配慮（複数内定を得た生徒と内定を得られない生徒が出てしまう）、という理由が語られた。

付帯調査として調査票を用いて、もし複数応募が広がった場合に予想される状況について調査対象高校に尋ねたところ（18 校より回答あり）、早期離職が減少するなどの前向き評価ではなく、就職活動の困難化と特定企業や生徒による寡占状態を懸念する回答が多くみられた（以下は「そう思う」＝「そう思う」＋「ややそう思う」、「そう思わない」＝「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）。

就職活動の困難化としては、「企業との関係維持が難しくなる」「生徒の就職活動準備が難しくなる」については全校が「そう思う」と回答した。また「就職活動が長期化する」についても 17 校が「そう思う」と回答している。また「一部の企業に人気集中する」については全校が「そう思う」、「優秀な生徒に内定が集中する」についても 17 校が「そう思う」と回答した。

企業側については、一人一社制だと大卒採用との比較において内定辞退がないので、現行の高卒採用慣行は確実性・効率性の面において評価されている（青森 B 社・高知 B 社）。内定辞退を受けた経験のある秋田 C 社は、一人一社を厳格に運用した方が企業にとっては都合がよいとの認識を示している。

ただし高校との継続性についての考え方は企業によって多様であった。企業の採用において、高校との継続性、また校内選考の受容（高校から推薦されてきた生徒を採用するか、自社で選考するか）についての考え方は、その企業の労働市場に占める位置（求職者が多く集まるかどうか）、また採用戦略によって異なっていたが、以下に代表的な例を挙げる。なお今

回の調査対象企業については一人一社制を評価する企業がほとんどであった。

<高校との継続性を重視する企業>

- ・いったん疎遠になると応募してもらえないので、自分たちのほうから足を運んで、会社の宣伝をしていく必要がある。(秋田 C 社)
- ・企業合併前からよい関係のある地方部は安定した関係、首都圏では間があいたため高校からの認知度を高める努力をしている段階である。(東京 A 社)
- ・学校も生徒に企業を勧めないので、生徒の目に留まるように求人票を初日に持参する。(埼玉・A 社)
- ・毎年のように採用してきた学校でも、先生が異動するとまったく応募者がなくなったり、逆に、これまで応募がなかった学校でも、お付き合いがあった先生が赴任されると、応募者が出たりする。(埼玉・E 社)
- ・高校との継続的なよい関係ができており、決まった工業高校からの採用である。(高知 A 社)

<自社での選考重視>

- ・2倍近い倍率であり、特定の高校から何人を採用するというのではなく、企業において採用選考を行う(青森 C 社)
- ・採用数に対して3倍の応募がある年もあり、高校にも落ちる可能性があることを伝えている(東京 B 社)。
- ・倍率は1.5倍～2倍弱で、多めに採用することはない(長野 A 社)

教員へのインタビューにおいて生徒・保護者の反応について尋ねた。生徒や保護者から一人一社制について問われることはあまりないが、問われた場合でも高校として一人一社制をとっていることを説明すると納得が得られるとのことであった。その理由としては、一人一社制が進学における指定校推薦と同様のイメージで捉えられており、進学でも学校推薦なら1つに絞るのが通例になっていることから、就職においても学校が推薦するなら一人一社と受け止められていることが語られた(青森 B 工業高校)。生徒や保護者は一人一社かどうかよりもむしろ応募先の方に関心が集中していることもあるものと推測される。

第5節 本章の要約

本章では、高校と企業との関係の継続性、校内選考、一人一社制の3時点の推移について検討した。

高校と企業との関係の継続性についてはこの20年間に全体として低下してきたが、学科によりその変化のありようは異なっていた。かつて高かった商業高校の企業との継続性は弱まり、普通高校はもともと低かったがさらに低くなっていた。他方で工業高校は直近の景気回復を反映してのことかもしれないが継続性は下げ止まる傾向にあった。変化は97年調査から07年調査にかけて大きく、07年調査から17年調査までの変化は小さくなってはいるが、就職者人数が少なくなるとマッチングが成立しづらくなるため、今後の継続性の低下にどの程度歯止めがかかるのかはまだ不明である。なお今回の調査においても「実績関係」（5年以上連続して採用のある企業）はほぼ見出されなかった。

校内選考については、かつてのように高校が生徒を企業に割りふるような就職指導は影を潜め、生徒に「主体的」に選ばせるような指導に転換していた。その背景には、①売り手市場のため生徒の選べる余地が拡大し、生徒の価値観も多様化した、②就職者人数の減少により高校に余裕ができた、③成績の指標としての有効性が低下した、④保護者への説明責任、⑤就職者の減少により信頼関係の継続が難しいことが高校に認識された、⑥離職の懸念、があるものと考えられる。今後も景気動向に関わらず、校内選考における選抜機能が強まることはないだろう。

高卒就職における「一人一社制」は、例外はあるものの、運用上はほぼ継続されていると考えられる。指導する側からすると企業との信頼関係、教育上の配慮に加えて、進学における推薦と同じように生徒には捉えられていることがその正統性を支えていることがうかがえた。また企業の採用戦略は多様であり高校との継続性も様々であるので一般化は難しいが、「一人一社制」は大卒採用に比べて内定辞退がないことがメリットと捉えられており、今回の対象企業においては好意的に受け止められていた。今後も学校を通じた就職が主流である限りにおいては、一人一社制は継続されるものと予想する。

参考文献

- 堀有喜衣, 2016, 『高校就職指導の社会学—「日本型移行」を再考する—』勁草書房.
- 堀有喜衣, 2018, 「商業高校の就職指導」番場博之他『高等学校と商業教育』八千代出版.
- 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.
- 日本労働研究機構, 1998, 『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.
- 労働政策研究・研修機構, 2008, 『「日本の高卒就職システム」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，2015，『若者の地域移動－長期的動向とマッチングの変化－』JILPT
資料シリーズNo.162.

東京労働局、2017、「高校生の応募・推薦に関するアンケート まとめ」東京都高等学校就職
問題検討会議資料.

全国高等学校校長会 就職対策委員会，2017，「高校生の就職に関する状況及び新たなキャリア
教育の推進」平成 29 年度全国高等学校校長協会 就職対策研究協議会基調報告.

厚生労働省，2017，「都道府県高等学校就職問題検討会議における申し合わせ等（平成 30 年
3 月卒業者の応募・推薦について）」

https://job.koukou.gakusei.go.jp/dbps_data/_material_/kousotsu/doc/ichiran2906.pdf