

序章 問題意識と調査の知見

研究の目的、ねらい

本報告書は労働政策研究・研修機構の5年にわたるプロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の初年度の成果である。

先進国の非高等教育進学層の教育から職業への移行は、産業構造が製造業中心の第二次産業から第三次産業に転換し始めた70年代後半より、大きな社会問題となってきた。しかし、早く学校を離れる若者を教育から職業へ移行させる仕組みが整っていた日本とドイツだけは若年層の失業問題を長らく免れてきたのである。日本においてこの役割を果たしたのは、一定のルールに基づく安定機関・高校・企業との良好な関係であった。その関係のありようは地域によって大きな相違があるが、労働行政による高卒労働市場の整備と、高校と企業との関係に特徴があることが知られている。特に高校と企業との信頼に基づく継続的な関係である「実績関係」は、これまで日本の高卒者が教育から職業へスムーズに移行するさいに重要な役割を果たしてきたと言われてきたのである（荻谷1991）。本稿では、「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仕組みを「日本的高卒就職システム」と定義することにする。

しかしながら90年代半ば以降、高校生の進路は大きく変貌した。高校卒業生の4割を占めていた就職者はわずか2割となり、四年制大学への進学率が急激に上昇した。高卒労働市場も不況の波にさらされ、高卒者に対する求人質量共に大きく変化し、高校を卒業しても進学も就職もしない「高卒無業者」が社会問題となった。この時期には、これまで良好に機能してきた「日本的高卒就職システム」がうまくいかなくなっていると強く認識され始めたのである。

近年になって景気に薄日が差しはじめ、2007年度に卒業する大学生の就職はバブル期以来の求人が殺到しているとも報道されており、高卒求人も量的にはやや回復しつつある。だがこうした景気回復のもとで、7割強が進学するようになった超高学歴社会の中での高卒就職のありようについては依然として未解明である。そこで本報告書では、10年前に当機構の前身である日本労働研究機構が調査を実施した地域を中心に、安定機関・高校・企業に対してインタビュー調査を実施した。

図表 対象者の概要

類型	類型の特徴（詳細は第1章参照）	10年前と同じ対象地域	今回新たに調査対象とした地域
類型1	労働力流入型	東京・埼玉	大阪（HWと中小企業）
類型2	需給バランスがとれ、製造業求人が一定程度ある	長野・新潟（HWのみ）	
類型3	労働力流出型	島根・秋田	企業誘致によりよくなっている大分+特に求人倍率の低い北海道・青森・高知

各章の知見

第1章では、新規高卒労働市場の最近10年程度の変化を、統計分析とヒアリング調査結果から検討した。サービス経済化、非正社員雇用の拡大が続く中で、新規高卒求人は2003年までは減少したが、以降は景気の改善に伴って、増加傾向が続いている。2003年以降の景気改善に伴って、高卒就職者はほぼ21万人前後で安定し、無業者が減り専門学校進学者も減少に転じた。男性・工業科卒で一貫して無業者比率が低いのは、製造業・製造工程の仕事の求人が比較的堅調であり、学校あっせん就職する仕組みが有効に機能していたと思われる。

高卒就職におけるハローワークの機能は2つに大別される。第一に、管内の労働市場状況を把握し、円滑な就職のために情報の流れを制御する機能が重要である。第二に、個別の相談・直接の斡旋も重要な機能で、ジョブサポーターが多くこの役割を果たしていた。さらに今回の調査からは、新卒高卒労働市場類型ごとにハローワークが果たす役割が異なることが示された。

新規高卒労働市場を、地域間移動、求人倍率と求人産業・職業の視点から類型化すると、労働力流入型で求人倍率も高く、基本的にはサービス・販売系の求人が多い【類型1】、需給バランスが取れかつ製造業求人が一定程度ある【類型2】、労働力流出型の【類型3】に分けることができる。

【類型1】では、公開によって生徒にとっての応募の機会の公平化を図る一方、求人充足率が低下する中で効果的・効率的な採用を支援するための学校と企業のネットワーク作りも進められていた。

【類型2】では、求人公開が進んでおり、ハローワークが市場の全体状況を把握していたが、保護者に対しての求人情報の提供にも力を入れていた。また、求職活動当初からハローワークが直接相談・あっせんするケースも増えていた。

【類型3】では地元企業の求人が遅いことが課題とされ、県等と協同して早期化を働きかけていた。また未就職卒業者への個別支援を重視し、来所が途切れれば電話をかけたり、求人情報を郵便したりする積極的な働きかけがあった。ただし【類型3】には①販売・サービス職求人が多い地域、②製造業求人が多い地域があり、①のほうが未就職

卒業者が多く、こうした支援が重要になっていた。

第2章では、これまで「日本的」な高卒就職システムの特徴とされてきた、高校と企業との「実績関係」、就職についての進路指導の対応、「よい成績→よい就職先」というメリトクラティックな原理に基づく進路の水路づけ、という3点について検討した。

第一に、新規高卒労働市場では需要と供給の二重の小規模化が生じているため、全体としては高校—企業間関係の継続性は弱まっている。したがって、景気は上向いたが、新規高卒労働市場の縮小のため、全体として高校就職指導は80年代のような復活は遂げているとは言えない。しかし就職者人数や雇用情勢によって高校進路指導にはヴァリエーションがあり、雇用情勢と就職者数の2軸から把握することができる。

類型Ⅰ（「伝統型就職指導モデル」）は、安定した学校と企業との信頼関係を軸とするいわゆる「日本の高卒就職システム」であり、求人状況のよい地域における専門高校（東京、埼玉、長野）においてまだ見出すことができる。高校—企業間関係だけでなく、「まじめな学校生活→よい就職先」というメリトクラシーもまた伝達されている。また工業高校は雇用情勢の悪い地域にあっても求人に恵まれており、企業側の旺盛な需要に伴って進学から就職に戻る動きも見られているという点では若干のゆり戻しも見られる。

類型Ⅱは、雇用情勢が悪く、就職者人数が比較的多い高校で、地元志向がかなり強い地域に見られる進路指導である。北海道や秋田などでは、県内の場合には求人が少ないため校内選考をしないなどの語りが見られたが、雇用情勢が悪い地域に残ろうとする生徒が多いほど伝統的な進路指導は維持されなくなり、これまでの慣行によって規定されてきた伝統的な就職指導と比較すると「自由な」就職指導モデルとなる。（「半自由型就職指導モデル」）。

類型Ⅲは、雇用情勢が悪く、就職者人数が比較的多い高校であるが、相対的に地元志向が弱い地域に見られる進路指導である（島根、高知など）。これらの高校では雇用情勢が悪いために安定した高校—企業間関係を保つことが難しいため類型Ⅰほどではないものの、伝統的な進路指導を維持しようとする志向が見られる（「半構造的進路指導モデル」）。地元志向がそれほど強くないため、雇用情勢が悪い中でも、伝統的な進路指導を保ちやすい。

類型Ⅳは就職者人数が極めて少ない普通科が中心である。雇用情勢がよいか悪いかにかかわらず、伝統的進路指導の特徴はほとんど見られないという意味で、「自由型就職指導モデル」と整理できる。

第二に、高校—企業間関係の今後については、マクロ的には高卒労働市場の急激な拡大は見込めないと考えられるため、卒業生の処遇を比較的担保してきた、伝統的な高校—企業間関係が大きく復活することは考えにくい。したがって実際の就職マッチングの際に、就職後のキャリアへどのように目配りするのかという課題が浮上している。

第3章では、企業における新規高卒者の位置づけの変遷について検討した。

97年調査では、高学歴代替や非正規化は不可逆的であると捉えられていたが、10年後の2007年調査では、雇用管理の「戻り現象」が見られた。現在求人が出されていないからと言って、それは必ずしも新規高卒労働力が不要になったという意味ではない。高学歴代替や非正規雇用化の「戻り現象」が生じるまでに、雇用管理行動の試行錯誤が相当の期間、繰り返されている場合がある。

現在起こっている、製造業を中心とした旺盛な新規高卒への労働需要は、景気要因だけでなく、従業員構成との組み合わせから説明できる。景気と従業員構成は独立であるから、景気回復による労働需要の発生の有無と、若手従業員の極端な不足といういびつな従業員構成への危機感に発する労働需要の発生の有無を組み合わせると、4つのパターンが考えられる。景気の悪化と充足した従業員構成というパターンになった場合、97年調査が観察したような、労働需要が著しく縮小する現象が起こることが予想される。

また、高校一企業間関係について企業の側から再考すると、企業規模によって、高校一企業間関係には相当の差異があることが見出された。大手企業や中小企業の高校一企業間関係は労働需要に大きく左右されており、また校内選抜をさほど信頼しているわけではなかった。しかし高卒者の就職先の大半を占める零細企業になると、労働需給にかかわらず、断ったらもう紹介してもらえないという懸念や、限られた採用資源ゆえに学校による選抜に合理性を見出しており、継続的ではないが、安定した高校一企業間関係が成立しやすい環境があった。

今後の政策的な方向性

(1)「日本の高卒就職システム」の濃淡のある変化－雇用情勢・就職者規模・企業規模以上の知見から、「日本の高卒就職システム」の現状について整理する。

序章で定義したように、「日本の高卒就職システム」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仕組みである。

これまでの日本の高卒就職システムは、大量の求人と多くの求職者を短期間でマッチングすることに適したシステムであった。しかしバブル崩壊以降、新規高卒者に対する求人倍率は低迷し、進学率も上昇した。この結果、新規高卒労働市場は80年代には約60万人であったのが、現在では約20万人へと大きく縮小することになった。今回の調査によれば、工業高校で若干進学から就職への戻りが生じているものの、大きな流れにはなっておらず、需要・供給ともにかつてのような規模には戻ることはないだろう。ただし、専門学校から大学への乗り換えは進んだが、経済的な問題などから後期中等教育への進学率は90年代後半からそれほど上昇してはいない。新規高卒労働市場はその時々労働需給の影響を受けつつも、一定の規模で維持されることが予想される。

したがってこれまでの「日本の高卒就職システム」をまったく同様の形式で維持して

いくことが難しいという点については衆目の一致するところである。しかし諸外国の例が示すように、高校生が職業社会へ安定した移行をするためには支援機関が効果的な役割を果たすことが不可欠である。現在の日本社会では、当事者である生徒が就職を決めていく過程において、4つの主要な支援アクターが想定できる。ハローワーク、高校、企業、保護者である。これらの支援機関がどのように役割分担をするのか、またどのように資源を配分していくのが望ましいのかを考えてみよう。

80年代まで良好に機能していた「日本の高卒就職システム」のもとでは、ハローワークは新規高卒労働市場の前提となる制度的環境を整備し、情報の制御やスケジュール管理を行なうと共に、求人が少ない時期には求人開拓などを行うなど、状況に応じた需給調整機能を果たしていた。実際の就職マッチングでは、高校が安定した高校—企業間関係に基づき、選抜・配分機能を主に担ってきたのである。こうした枠組みにおいては、保護者の役割は現在よりも限定的であったと言える。97年の高校インタビューにおいても、「昔はここがいいからと（生徒に）薦めたら、それが通ったんです（大館H普通高校）」（日本労働研究機構1998）と述べられていたが、かつては生徒の就職先の選択においては保護者よりも高校側により強い主導権があったことをうかがわせる。

97年調査は「日本の高卒就職システム」が変容し始めた時点を捉えたため、これまでのシステムの「崩壊」を強調するものとなった。それでは07年調査においては、「日本の高卒就職システム」にはどのように定位されたのか。

ハローワークについてはこれまでの後景での役割に加えて、雇用情勢によって異なるサービスに力を入れていた。雇用情勢がよい地域では高校と企業とのネットワーク作りの支援、バランス地域では保護者の取り込みや当初からの就職斡旋、雇用情勢が悪い地域では個別支援の重視、である。また就職者規模が小さい高校（普通高校）においては、ハローワークが直接乗り出してマッチングに関与していた。すでに、就職者が少ない学校では、当初からハローワークが直接求職受理するまでになっている。「一人一社制」についてはどこの地域でもほぼ継続されているが、ハローワークの主導によってインターネットで求人が共有されるようになり、「推薦指定校制」は地域によって限定的になっている。

同様に高校についても雇用情勢と就職者規模が就職指導を大きく規定していた。就職者が一定の規模を保っている、雇用情勢のよい専門高校においては、「日本の高卒就職システム」が機能している。高校—企業間関係も、かつての「実績関係」のように継続的ではないものの存在しており、生徒は高校—企業間関係の中で就職を決定している。特に工業高校については、製造業とのつながりが有効に機能しており、不況のさなかでも何とか生徒を就職させていた（第1章）。他方で上述したように、就職者数がきわめて少なくなってしまう普通高校においては、高校がマッチング機能を手放し、ハローワークが直接関与していくというスタイルも見られている。

需要側である企業については、雇用情勢に加えて企業規模が重要な変数となっている。大企業・中小企業は雇用情勢に左右されやすいが、中小零細企業ではかつてのような確実な採用を旨とした高校—企業間関係を保とうとする規範が働いている。また、高学歴化、非正規化の方針を強めていた企業の雇用管理には戻り現象が見られる。

さらに保護者は以前から生徒の進路選択に深くかかわっていたが、高校の選抜・配分機能が弱まる中で、相対的に保護者の重みは増すようになった。07年調査では、保護者が校内の規律や校内選考の結果を受け入れない（第1章、2章）、就職しても安易に子どもをやめさせようとする（第3章）など、保護者の行動については様々な変化が指摘されている。

もちろん今も昔も保護者は生徒の進路選択に深く関与しているわけだが、過去においては、保護者は学校の選抜や企業の雇用管理を一応は尊重するというスタンスであった。しかし「モンスターペアレント」という言葉に代表されるような無理を主張する保護者の登場、あるいは何かあったときの「説明責任」について学校は強く意識させられるようになってきている。生徒の進路選択の際には、保護者が直接関与する影響力を持ったアクターとして登場するようになってきているのである。

以上の知見から、「日本的高卒就職システム」の現状をどのようなものと把握だろうか。すでに見てきたように、序章での定義である、「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仕組みは、大きく変容した部分がありながらも、さほど変わっていない部分も残している。変化には、雇用情勢・高校の就職者規模・企業規模によって濃淡が見られるのである。それゆえ「日本的高卒就職システム」の現状と評価については一般化を避け、個別の問題について慎重に論じたほうがよいだろう。「日本的高卒就職システム」がうまく機能している部分についてはこれを維持し、十分に機能していない部分については別途の支援によって対応するという、二段構えが肝要なのである。以下では、個別の評価と政策提案を整理したい。

（2）個別の評価と政策提案

①就職者が多い高校はこれまでのマッチング方法で、就職者が減ってしまった高校ではハローワークへ

現在「日本的高卒就職システム」が機能しているのは、雇用情勢のよい地域にある、専門高校である。普通高校のマッチングにおいてはハローワークの比重が高まっており、中にはハローワークがマッチングに直接関与している高校もみられる。

したがって、雇用が良好な専門高校については、これまでの高校—企業間関係を中心とした、日本的高卒就職システムを維持することが望ましい。しかし、普通高校など、就職者が少ない高校においては、すでにハローワークが機能を代替している高校もある

が（第1章）、直接のマッチングについてはハローワークが担うことも考えられる。

また07年調査では、地方の工業高校の中に、卒業生の就職斡旋機能も持っている高校がいくつか見られた。卒業生への支援もハローワークと連携しながら進めていくことが考えられる。

②マッチングレベル（需給リンケージ）に加えて、カリキュラムレベル（カリキュラムリンケージ）へ

①で述べたように、高校がマッチングに果たす機能はかつてよりは弱まっているが、高校に期待される役割は小さくなっていない。例えば製造業における需要と高校教育をいかに結びつけるのかは、優秀な技能者・技術者を育てる上で大きな課題となっているが、すでに製造業と工業高校の間ではカリキュラムのレベルでの取り組みがはじまっている。

例えば今回インタビューした高知B工業では、地元の工業会と連携して、企業トップ講演、会社見学、デュアルシステムをはじめている。また「ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業」（文部科学省・経済産業省）では、地元の業界団体や商工会議所などが中心となり、①インターンシップや短期間のデュアルシステムを実施、②技術者が学校で実践的な指導を行う、③教員が企業で高度技術習得、など、教育内容にまで踏み込む取り組みがはじめられようとしているところである。

カリキュラムレベルでの高校と企業とのリンケージは、地元志向が強い高校生と、高卒者の就職先の中心である中小零細企業にとって特に意味を持つ。「地元で生きる」という地元志向の価値観を高卒就職者が実現していくためには、すでに地域にある製造業における仕事やそこでの生き方について、在学中から接点を持たせる必要がある。製造業集積地域では需要は少なくとも高卒無業者は少ないため、製造業は高卒者が安定した生活を送るチャンスを得やすい就職先であると考えられる（第1章）。他方で中小零細では頻繁な採用－就職は行えないが、カリキュラムレベルでのリンケージを強めることによって、採用や就職が発生しなかったことで生じる、高校とのマッチングレベルでの関係の希薄化を避けることができるのである（第3章）。

すなわち、カリキュラムレベルで高校－企業間関係が構築されていくことによって、結果的にマッチングレベルの質の向上につながる可能性もはらんでいると言えよう。

これらの取り組みは現在のところ、製造業－工業高校のリンケージが中心である。今後、産業や学科を広げていくとすれば、地元の新規高卒労働市場についての情報を多く持っているハローワークの参加が欠かせないと考えられる。

なお今回の企業調査では、「基礎学力」の重要性が重ねて指摘された（第3章）。現実的な仕事が高卒就職の中心になっても基礎学力は重要であるということを、積極的に高校や生徒に対してフィードバックしていくことも重要であろう。

③就職以降のキャリアまで見通したマッチング

高校—企業間の継続的な関係が失われるという変化は、高校や生徒の側に、就職後の処遇についての情報が見えにくいという課題をもたらした。高卒就職者がキャリア形成弱者予備軍にすることを防ぐためには、各企業における高卒者の教育訓練や処遇、キャリア形成の状況についての情報を必要とする。例えば、教員、生徒ともに、学科不問の直接工・女子直接工にはキャリア形成弱者予備軍の可能性があるということについて認識せずに就職しているが（第3章）、選択時にその情報があれば異なる選択をするかもしれない。まさに「生徒の一生を左右する」情報である。就職後まで射程に入れた情報収集の仕組みを整備することも重要である（第2章）。

④保護者に対する個別相談機能の充実

就職先を決定する以前の積極的な保護者への情報提供と相談を通じて、保護者を取り込んだ支援機能の構築を進める必要があり、保護者に対するインターネット求人の公開も一案であるが、わが子を心配する保護者には特に個別支援に力を入れていくことが効果的だと考えられる（第1章）。しかし保護者をもつ情報や支援を使うノウハウなどの社会的資源には格差がある（第2章）。不利な立場に置かれた生徒が不利益を被らないように、在学中からいっそうの注意が払われる必要がある。

⑤労働行政と都道府県との連携にさらに力を入れる

高校と支援機関の間の連携があまり進まず、都道府県の就職指導員やジョブサポーターの存在が十分に知られていないため、せっかく支援があっても利用されない地域もみられた（第1章）。特に就職離脱者など学校の組織的な支援からこぼれた若者層については、学校在学中から労働行政や学校、教育委員会、ジョブカフェなどの地域行政が個別の生徒について情報交換できるように、さらなるネットワーク化によって支援の網の目を細かくしていくことが求められる。

（注・参考文献は報告書参照）