



労働政策研究報告書 No.97

2008

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

「日本的高卒就職システム」の変容と模索

労働政策研究・研修機構

「日本的高卒就職システム」の変容と模索

ま え が き

近年、団塊世代の退職と景気の回復により、高卒求人は大幅に改善しつつある。しかしこのような状況は一時的だと考える見方も少なくない。我が国は、**18**歳以降の若者の7割強が教育に残るといふ、超学歴社会に突入しつつある。このような高学歴化の中で、早期に学校を離れる若者層がどのように社会に入っていくのかは、労働政策のみならず、社会的にも重要な課題である。

本報告書は労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「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」のうち、初年度の成果にあたる。

「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」においては、キャリア形成をするうえでも最も困難を抱えているのは誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から研究を進めている。本報告書は、知識社会化が進む中でキャリア形成が難しいとされる高卒就職者（非高等教育進学層）に焦点を絞り、この実態についてのインタビューによる調査分析を目的としている。

調査の際には、厚生労働省職業安定局若年室、および調査対象のハローワークに仲介の労を取っていただき、ハローワーク **11** 所、高校 **24** 校、企業 **23** 社のご協力を得ることができた。お忙しい中、時間を割いてインタビューに応じて下さった対象者の皆様に対して、この場を借りてお礼申し上げたい。

なお、本報告書で実施したインタビュー調査の要約については、別途資料シリーズとしてとりまとめている。あわせてご参照頂きたい。

本報告書が、高卒就職に関心を持つ方々にご活用頂ければ幸いである。

2008年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執 筆 章
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 研究員	序章、第2章、終章、 ケース記録
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、ケース記録
つつい みき 筒井 美紀	京都女子大学 准教授	第3章、ケース記録
ながす まさあき 長須 正明	東京聖栄大学 講師	ケース記録
なかじま ふみあき 中島 史明	労働政策研究・研修機構 アドバイザー・リサーチャー	ケース記録
きむら ゆうこ 木村 祐子	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	ケース記録

※ケース記録については、資料シリーズNo.38 に整理されている。

「高卒就職研究会」委員名簿

筒井 美紀	京都女子大学 准教授
長須 正明	東京聖栄大学 講師
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員
中島 史明	労働政策研究・研修機構 アドバイザー・リサーチャー
木村 祐子	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

目 次

序章 問題意識と調査の概要	1
1. 研究の経緯	1
2. 先行研究のレビュー	4
第1章 新規高卒労働市場の変容—マクロ統計と調査地域の実態分析から	8
1. はじめに	8
2. 労働力需要サイドの変化	9
(1) 産業構造の転換	9
(2) 非正社員活用型の雇用管理へ	10
(3) 新規高卒求人における変化	12
(4) 求人充足率	17
3. 労働力供給側の変化	19
(1) 18歳人口の減少と高卒後の進路の変化	19
(2) 学科と進路	21
(3) 地域と進路	26
4. マッチングにおける変化	28
(1) 新規高卒者のマッチングプロセス	28
(2) ハローワークの機能	29
(3) 内定時期	30
(4) 地域間移動	32
5. 調査対象地域におけるマッチングの変化	33
(1) 労働市場の特徴	33
(2) 地域間移動から見た特徴	35
(3) 地域類型とハローワークの役割	38
(4) 学校内からみた求人の変化	47
6. まとめ	52
第2章 「実績関係」と高校進路指導の多様化	56
1. はじめに	56
(1) 問題意識	56
(2) 使用するデータ	59
(3) 高校進路指導（就職指導）の仕組み	59
2. 実績関係の継続性	60

(1) 実績関係：過去の知見との比較	60
(2) 個別の検討	64
3. 進路指導の変化	77
(1) 校内選考と就職指導	78
(2) 就職という進路の選択	86
(3) フリーター、進路未定	88
(4) 地元に残るということ	89
(5) 保護者との関係	90
4. まとめにかえて	92
第3章 企業による新規高卒者の位置づけはなぜ・どのように変動するのか？	97
1. 問題の所在と本章の構成	97
2. 継続ヒアリング 8 事業所の分析	98
(1) 比較対照・整理	98
(2) 大卒販売職の趨勢とインパクト	100
(3) 高学歴代替・非正規雇用化の可逆性と雇用管理の試行錯誤	103
(4) 新規高卒選好の根強さ	104
3. 新規ヒアリング 15 事業所の分析	106
(1) 基本属性等についての一覧	106
(2) 分析	107
4. 就業体験や職場見学の実施状況、高卒就職システムへの要望	119
5. まとめ—理論的含意と政策的示唆—	123
(1) 知見の整理	123
(2) 理論的含意	124
(3) 政策的示唆	128
終章 「日本的高卒就職システム」の変容と模索	133
1. 各章の知見	133
2. 今後の政策的な方向性	135
(1) 「日本的高卒就職システム」の濃淡のある変化 —雇用情勢・就職者規模・企業規模	135
(2) 個別の評価と政策提案	137

序章 問題意識と調査の概要

1. 研究の経緯

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。

「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」においては、キャリア形成をするうえで困難を抱えている（抱える可能性がある）のは誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から研究を進めている。本報告書は、知識社会化が進む中でキャリア形成が難しいとされる非高等教育進学層（ここでは高卒就職者）に焦点を絞り¹この実態についての調査分析を目的としている。

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。

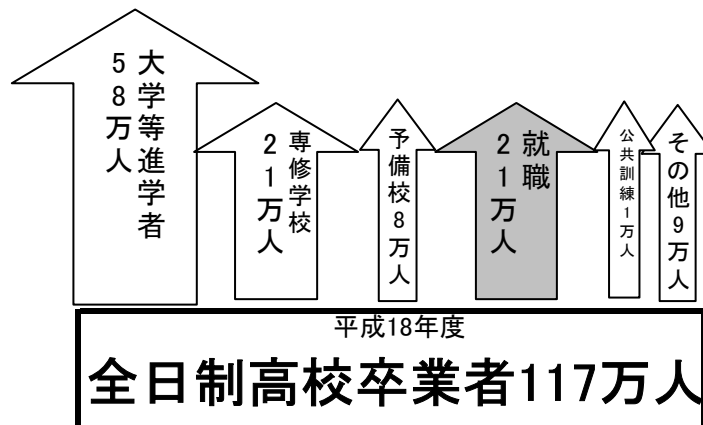
日本においてこの役割を果たしたのは、一定のルールに基づく安定機関・高校・企業との良好な関係であった。その関係のありようは次章以降にみるように地域によって大きな相違があるが、労働行政による高卒労働市場の整備と、高校と企業との関係に特徴があることが知られている。特に高校と企業との信頼に基づく継続的な関係である「実績関係」は、これまで日本の高卒者が教育から職業へスムーズに移行するさいに重要な役割を果たしてきたと言われてきたのである（苅谷 1991）。本稿では、「推薦指定校制」「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく仕組みを「日本的高卒就職システム」と定義することにする（詳しくは第2章 はじめに 参照）。

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は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。本稿では18歳人口のほとんどを占める全日制の高校生のうち、卒業後に就職を希望する高校生の移行支援機能である「日本的高卒就

職システム」について、過去との比較を行ないながら論じることとする。なお、高卒就職を途中で断念する者や高卒無業者層（以下の図表ではその他に含まれる）等に対する支援機能については重要な課題であるが、次年度以降の研究での取り組みを予定しており、本年度の報告書では主として全日制高校卒業者に対する移行支援機能に焦点づけて論じることにした（無業者等については、すでに労働政策研究報告書No.35（2005）等で示したとおり、強い問題関心を持っているが、別のアプローチでの検討を予定している）。

図表序－1 全日制高校卒業者の進路（平成18年度卒業生）



資料出所：文部科学省『学校基本調査』より作成

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（秋田・東京・埼玉・長野・島根）と同一の安定機関・高校・企業に対してインタビュー調査を実施することとした²。なお調査の依頼にあたっては、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室のご協力を得た。

さらに近年拡大したと言われる地域格差を踏まえて、北海道、青森、高知など労働市場情勢の厳しい地域や、企業誘致により好転した大分も対象地域に追加し、地域ごとの特徴が把握できるように配慮した。

これらは第1章で整理される高卒労働市場の類型に位置づけられる。

図表序-2 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

図表序-3 インタビュー対象先一覧

1	東京都	A ハローワーク	東京A普通 東京D商業 東京B工業	東京A社 東京B社 東京C社 東京D社
2	埼玉県	B ハローワーク	埼玉D普通 埼玉F商業 埼玉E工業	埼玉E社 埼玉A社
3	秋田県	C ハローワーク	秋田H普通 秋田G普通 秋田J普通 秋田I工業	秋田A社 秋田B社 秋田C社 秋田G社 秋田H社
4	長野県	D ハローワーク	長野K普通高校 長野L普通高校 長野N商業 長野M工業	長野A社 長野B社
5	島根県	E ハローワーク	島根P普通 島根R商業	島根A社 島根K社 島根B社
6	北海道	F ハローワーク	北海道A商業 北海道B工業	北海道A社
7	青森県	G ハローワーク	青森A商業 青森B工業	青森A社
8	新潟県	H ハローワーク		
9	大阪府	I ハローワーク		大阪A社 大阪B社
10	大分県	J ハローワーク	大分A商業 大分B工業	大分A社
11	高知県	K ハローワーク	高知A商業 高知B工業	高知A社
12				I社

また各都道府県それぞれ1所のハローワークを調査対象とし（計11所）、さらにその管内にある高校と企業の協力を得て調査対象とした（ただし、新潟はハローワークのみ、大阪はハローワークと企業のみ）。対象数は高校24校、企業23社である。ケース記録は大部となることから、別に資料シリーズとしてとりまとめているので、ぜひあわせてご参照頂きたい。

2. 先行研究のレビュー

高卒就職に関する研究のうち、天野ほか（1988）によるZ県で1982—84年にかけて実施されたインテンシブ調査と、83年に実施された就職担当教員に対する調査がのちの研究に強い影響を与えている。これらの知見は主として、天野ほか（1988）に加えて、荻谷（1991）にまとめられており、高卒就職に関する主な知見は以下のように要約できる。

- （1）高卒者の進路がスムーズに分化するにあたっては、高校進路指導が重要な役割を果たしているが、特に高卒者の就職については、諸外国では見られない、高校進路指導の重要な役割が見出されること。
- （2）学校と企業との間には、「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」である「実績関係」が成立していること。しかも「実績関係」は就職者の半数以上をカバーしていること。
- （3）「実績関係」を継続させるため、高校は校内での選抜を行うなど企業が望むような生徒を送り出すように行動が規制されており、企業はよい労働力を確保するため、学校での選抜結果を受容していること。
- （4）「実績関係」によって就職が決定されることにより、生徒には「よい成績→よい就職先」というメリトクラシーが浸透し、校内生活の送り方がコントロールされていること。

すなわち、天野ほか・荻谷は、高校と企業との安定的な関係を軸とする「日本的高卒就職システム」を発見したと言えよう。他方で、国際比較の観点が前面にでたために、日本国内の地域差についてはあまり関心が払われてこなかったという特徴がある。

しかし90年代後半に、日本労働研究機構（1998）は、「日本的高卒就職システム」が崩れてきていることを指摘した。

- （1）求人側の変化として、経営環境の変化により高卒採用の中止や縮小が進むとともに、高校の事前調整ではなく、自社の試験によるスクリーニングを実施するようになっていく。求職側の変化としては、全体として進学率が高まりつつあるが、就職が難しくなっているため、都市部ではフリーター、地方では進学に流れる傾向が見られる。
- （2）労働行政の類型は、①情報共有型＝指定校の考え方をできるだけ排除し、労働行政が求人を積極的に公開して、すべての生徒に平等に求人を提供する、②情報規制型＝学校と企業との相互信頼関係に基づく指定校制を原則として行政の関与を最小限にとどめる、③情報折衷型＝指定校制を維持しながら、管内高校間の情報量の均等化を進める、にわけられる。①は労働力供給地域に多く、②、③は労働力需要地域に多くみられる。
- （3）指定校や一人一社制、校内選考を中心とする高校進路指導の枠組みについては大きく

変更されてはいないが、就職希望者が質的にも量的にも変化していることから、学校の指導上の方針の違いが明確になってきている。

- (4) 高卒就職は、特定の学校と特定の企業との間に「求人―採用」が継続しているという「実績関係」によってなりたっていると言われてきたが、実際に就職先をみると継続的な関係は少なく、実績関係は従来考えられていたよりも限定的な現象であることが示唆された。また高校と企業との関係は **90** 年代半ば以降、顕著に低下していた。また「よい成績→よい就職先」というメリトクラシーの浸透は弱まっていることが観察された。

他方で、これまで安定的であった高校進路指導のメカニズムがうまく機能しなくなっているという問題意識から、都市部の高校（特に普通高校）を対象とした高卒無業者研究がなされるようになった（荻谷ほか **1997**・日本労働研究機構 **2000**・耳塚編 **2002**）。

- (1) 進路多様校においては進路指導が進学指導にも就職指導にも特化できないため、特に普通科において高校進路指導の水路付け機能が弱まった。この結果として進路が収斂せず、無業のまま卒業していく生徒が増加している。
- (2) 広義の成績（成績だけでなく、欠席日数や部活や生活態度も含む）が将来に結びつくという生徒の「連結性」の認識がかつてと比べて弱くなっている。
- (3) 生徒の生活世界が学校ではなく学校外にシフトしている。「パートタイム生徒」化とも呼ばれる。
- (4) 生徒の社会的な背景が無業と相関している。進学も就職もできない生徒が、フリーターとして労働市場にさまよい出る結果となっている。

高校側に対する調査に加えて、企業についても調査分析が進んだ。

労働政策研究・研修機構（**2005**）は、高卒採用が増加・復活する可能性がある企業について、また、労働政策研究・研修機構（**2005**）・原・佐野・佐藤（**2006**）では、高卒採用を継続してきた企業の特徴について探っている。その際に高卒者の基礎能力を高めることが重要であり、企業が高卒者に求めている能力が高校にフィードバックされることが必要だと指摘されている。

この点について筒井（**2006**）は、企業と高校双方を視野に入れた研究を通じて、高卒者の能力に関する高校と企業との関係に踏み込み、なぜ高校と企業との連携がうまくいかないのかについて論じている。

2000 年以降、時期は地域によって異なるが、一人一社制が緩和され、インターネットによる求人情報の公開（指定校制の解消）が進んだ（第 1 章参照）。こうした制度的な変化は、これまでの高卒就職の制度的前提を変えるものであった。またこれまでもっぱら学校が担ってきた支援であったが、若者自立・挑戦プランにより、外部機関による支援体制も整えられた。

この時期に高卒就職を規定する枠組みも大きく変化したのである。

さて周知のように **2004** 年以降、高卒求人は景気と団塊世代の引退という要因によって急激に回復した。求人の回復と共に、高卒就職者に対する移行支援機能も同じように復活しているのだろうか、あるいはいっそう変容を遂げているのだろうか。高卒就職者は高卒者全体の2割にすぎなくなっているが、四年制大学への進学率が高まる中でも **18** 歳で就職する若者層はまだ日本全体で **20** 万人ほど存在する（図表序-1）。どれだけ高等教育への進学率が上がったとしても、すべての若者層が高等教育に進学したいわけでも、経済的に進学が可能になっているわけでもない。いずれにせよ現在新卒市場ではマイノリティと化した高卒就職者は、諸外国のこれまでの事例をふまれば、将来のキャリア形成において不利な立場におかれやすいことが予想される。移行支援機能のありようによっては、労働政策による支援が必要となる層であると考えられる。

以上の議論に基づき、本報告書は、次のように課題を設定し、「日本的高卒就職システム」の実相に迫ることとした。

- ①新規高卒労働市場はこの **10** 年程度の間にもどのように変化したのか。さらに、いくつかの地域における変化と対策の実態はどのようなものであるのか（第1章）。
- ②高校と企業との関係は、過去と比較してどのような変化を遂げているのか。また制度的な環境が変化しているが、指定校、一人一社制、校内選考などの従来の就職慣行に基づいて高校進路指導は行なわれているのか。さらに「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水路付けは行なわれているのか（第2章）。
- ③企業における高卒者の位置づけは、なぜ、どのように変動しているのか。企業によって、②の従来の就職慣行の意味はどのように異なっているのか（第3章）。

以下ではこれらの課題について検討していくこととしたい。

¹ JILPT(2007)“Transition Support Policy for Young People with Low Educational Background—2007 JIPLT International Workshop”では、先進諸国における非高等教育進学層の職業への移行の困難さが共通の課題として議論されている。

【参考文献】

- 天野郁夫ほか、**1988**、『高等学校の進路分化機能に関する研究』、トヨタ財団報告書。
原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹、**2006**、「新規高卒者の継続採用と人材育成方針——企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』No.556, pp.63-79。
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.

荻谷剛彦ほか，**1997**，「進路未決定の構造」，『東京大学大学院教育学研究科紀要』第**37**巻.

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，**1998**，『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』労働研究報告書No.**114**.

日本労働研究機構，**2000**，『進路決定をめぐる高校生の意識と行動』，労働研究報告書No.**138**.

労働政策研究・研修機構，**2005**，『新規学卒採用の現状と将来—高卒採用は復活するか—』，労働政策研究報告書No.**28**.

筒井美紀，**2006**，『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致—高卒就職を切り拓く』，東洋館出版社.

第1章 新規高卒労働市場の変容—マクロ統計と調査地域の実態分析から

1. はじめに

本章では、わが国の新規高卒労働市場がこの10年程度の間にもどのように変化したのかを明らかにしたい。その際、日本労働研究機構（1998）が分析した1997年までの変化と対比させることで、最近10年の労働市場の変化の方向を明確にし、さらに、いくつかの地域における変化と対策の実態について検討して有効な対策について考え、また、今後、政策対応が必要なキャリア形成上のリスクを抱えた者は誰であるのかを検討したい。

日本労働研究機構（1998）は、「推薦指定校制」と「一人一社制」に基づく学校と企業の「実績関係」の中で就職先を決定するというわが国の高卒就職システムとして描かれてきた構図が、労働力需給に大きな変化が起こるなかですでに揺らいでいることを明らかにし、また、この構図自体が、全体像の中の一部を強調したものであったのではないかという疑念を提示した。

1997年までの新規高卒労働市場の変化としては、次のような点が指摘された。まず、新規高卒対象の求人が大幅に縮減したが、特に大企業、あるいは、ホワイトカラー職での減少が大きかった。同時に、県外からの求人も減った。一方、人口減少に進学率の上昇が加わり求職者も減り、市場規模が大幅に縮減した。

求人の変化を受けて、就職先は中小規模企業の比率が高まり、職種の上では、事務職が減り技能・生産工程工の比率が高まった。普通科や商業科でもこうした変化があり、この結果、高校の学科と就職職種との対応が緩んだ。地域間移動も減った。

企業側では、大企業での求人充足率がかつての不況期のように100%を超えるような状態にはならなかった。すなわち、学校からの依頼を受けて採用予定数を超える人数を採用するというような1980年代のような行動はとられなかった。一方で、アルバイト等の非正社員の採用は拡大した。企業にとっての新規高卒労働力の位置づけが大きく変化したと考えられる。また、労働市場全体をみれば、学卒未就職者、就職1年以内の早期離職者が増え、若年失業者、若年非正社員就業者が増えた。

本章での課題の第一は、ここで示された1990年代末までの新規高卒労働市場の変化が、その後どのような方向に展開しているかを確認することである。この部分は、本報告書のこの後の各章の議論の下敷きになる共通認識といえる。

第2の課題は、今回調査した各地域のハローワークの管内の労働市場の特徴を描き、またそこでおこった変化と、次に述べるような対策としてとられてきたことの現実を分析的に捉えることである。

すなわち、先の1998年の報告書では、学校進路指導担当者、企業の採用担当者、ハローワークでの学卒担当者等からのヒアリング調査のうえに、高卒就職システムの揺らぎを指摘し、これに対する対応策として、生徒の応募機会の拡大をはかり、安定行政と学校が連携し

て未就職卒業者に対応する体制を築き、また、高校教育においては職業的レリバンスを高め、生徒の進路選択力を高める指導に取り組むべきだと主張した。

労働市場の変化に高卒就職システムが対応できなくなっているという認識は、後に文部科学省・厚生労働省が共同で設置した「高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会」にも引き継がれている。同研究会の報告書（2002）は、さらに高卒就職システムの変容を迫る踏み込んだ提言をし、行政を動かした。

すなわち、求人学校間で共有化することを推進し、生徒の応募機会を増やすために複数企業に応募できる仕組みを導入することを提言したが、これは、「高卒就職支援システム」（各ハローワークが受理した高卒求人をデータベース化したもので、全国の高校はインターネットを通じて閲覧できる）として、また、各都道府県での「高等学校就職問題検討会議等による応募・推薦についての申し合わせ」（学校や地元企業、行政関係者が集まって斡旋の方式を検討し、複数企業への応募・推薦を一定時期から可能とするといった申し合わせを行うもの）として実現した。

同報告書の基本的な視点は、「生徒の意思等に基づく選択決定をいっそう重視し、採用選考機会を拡充する」ことにある。したがって、提言には、上記のほかに夏休みを利用しての職場見学会の実施や企業合同説明会の実施で、生徒が自分の目で応募先を選択・確認する機会を増やすこと、また、インターンシップをはじめ早い時期からのキャリア教育を通して進路選択力を高めることや職業教育の充実の必要性なども言及されている。このうち職場見学会や合同説明会などが多くの地域で実施されている。

こうした対策がどのような実施され、またどのような面で有効性を発揮しているのかは、地域ごとの労働市場の特徴や学校の特徴を踏まえないと十分理解できないだろう。そこで、いくつかのハローワーク管内に焦点を絞った今回の調査結果からを検討することとしたい。

さらに追加的な課題として、これらの支援策から抜け落ちがちな「キャリア形成弱者」となる危惧のある者についての検討も行う。

2. 労働力需要サイドの変化

（1）産業構造の転換

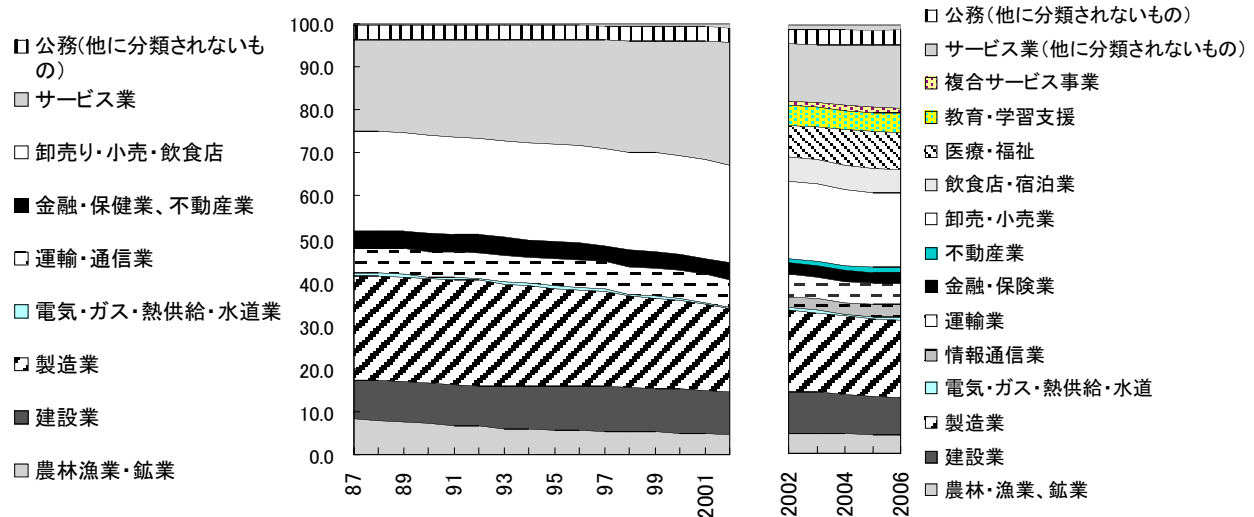
新規高卒者への労働力需要の変化を検討するに当たって、最初に、その背景となる社会変化として産業構造の変化と企業の雇用管理の変化について確認しておく。

産業構造については、図表1-1に示すとおり、一貫した傾向として、サービス業従事者が増加し、第1次産業従事者および製造業従事者が減少するという変化がある。2006年には、製造業従事者の減少に歯止めがかかったものの、第1次産業、第2次産業は合計しても全体の3分の1を切る水準にまで減少しており、サービス経済化の進んだ状態だといえよう。

2002年からはサービス産業をより細分化した統計が公表されているが、これによって、「医療・福祉」、および「サービス業（他に分類されないもの）」での増加が大きいことが確認で

きる。「サービス業（他に分類されないもの）」には理容・美容業や遊技場などの生活関連サービス業のほか、自動車整備業、あるいは労働者派遣業などの事業サービス業も多く、技能系の仕事に就く者も少なからず含まれている。

図表 1 - 1 就業者の産業別構成比の変化



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注；2002年から産業分類が変わったため、接続はできない。

（2）非正社員活用型の雇用管理へ

企業の雇用管理には多様な側面があるが、高卒労働市場との関連では、正社員以外の多様な雇用形態の労働者を多く採用・活用するようになったことが重要であろう。

1980年代には、正社員以外の雇用（＝非典型雇用）の形態としては、パートという呼称が多く、子どもが手を離れてから雇用される中高年女性が中心だった。それが、1990年代半ばごろからは、アルバイトという呼称も含めて、20代前半までの若年男女において、大幅に増加した。図表1-2に示すとおり、呼称の上では、当初はアルバイトおよびパートが多かったが、2000年代に入ってその他の呼称の非正社員の増加が顕著になっている（「労働力調査」でのアルバイト、パート、その他（契約社員、派遣社員等）は呼称による）¹。

非正社員雇用を拡大した企業側の狙いは業務の繁閑への対応などの面もあるが、2000年代に入ってからの最も大きな理由は人件費の抑制であったことが指摘されている²。すなわち、相対的に給与水準の高い正社員の採用を抑制して、非正社員を増加させたということである。

図表 1 - 2 若年雇用者に占める正社員以外雇用者比率の変化（性・年齢段階別）

単位：％

	男 性				女 性			
	15～24歳(卒業者)		25～34歳		15～24歳(卒業者)		25～34歳	
	パート・ア ルバイト	その他非 典型雇用	パート・ アルバイ ト	その他 非典型 雇用	パート・ア ルバイト	その他非 典型雇用	パート・ アルバイ ト	その他 非典型 雇用
1991	7.0	1.0	1.3	1.5	8.6	2.2	22.1	3.2
1992	6.9	1.3	1.9	1.0	9.2	1.5	24.9	3.3
1993	7.4	1.5	2.3	1.4	11.5	2.2	23.4	3.6
1994	6.5	1.5	2.0	1.0	11.2	1.9	23.2	4.2
1995	8.3	1.0	2.1	0.8	14.3	2.0	22.6	4.1
1996	8.7	1.3	2.6	1.5	15.8	2.3	23.4	3.6
1997	11.3	1.0	3.1	2.0	19.2	3.4	23.3	4.9
1998	13.1	1.8	3.1	1.8	19.0	2.9	24.7	4.7
1999	13.8	2.0	4.6	1.7	22.5	2.7	26.5	5.2
2000	18.0	1.8	4.1	1.7	23.0	3.3	26.0	5.9
2001	18.1	2.3	5.4	1.8	24.9	4.3	27.3	7.4
2002	20.2	5.7	5.0	4.0	26.3	8.5	23.4	11.2
2003	19.0	6.9	4.9	5.1	29.2	9.1	26.4	11.2
2004	20.6	6.7	5.4	5.7	30.0	10.1	27.5	13.9
2005	18.1	10.9	6.3	6.9	27.3	12.5	23.9	14.5
2006	18.0	10.5	5.3	8.7	26.5	13.3	25.4	16.5
2007	18.3	11.2	6.2	7.7	26.1	11.3	26.2	16.1

資料出所：総務省「労働力調査特別報告」各年2月、2002年以降は同「労働力調査詳細集計」1-3

注：非農林雇用者数(役員を除く)を100としたもの。

正社員採用を抑制し、非正社員採用を拡大する雇用管理の方向は、新規学卒者の採用においても明らかである。図表 1 - 3 には「雇用動向調査」（厚生労働省）から、企業（従業員 5 人以上規模）が各年に新たに「一般労働者」として、あるいは、「パートタイム労働者」³ として採用した 19 歳以下の新規学卒者の数を示した。「一般労働者」として採用された 19 歳以下の新規学卒者は、男女とも大きく減少している。とりわけ女性の新規学卒の入職者は、1990 年に比べて 4 分の 1 にまで減っている。

これに対して、「パートタイム労働者」として採用された 19 歳以下の新規学卒者数は大幅に増加している。特に 2005 年の増加は大きく、男女合計では 25 万人に達している。表の最右欄には、19 歳以下の新規学卒入職者全体に占める「パートタイム労働者」の比率を示したが、2000 年代に入って、パートタイム比率が急速に高まっている。これは特に女性で著しく 2005 年には「パートタイム労働者」が 6 割を超えており、新規高卒者、とりわけ女性の労働市場が大きく変化していることがうかがわれる。ただし、この調査においては新規学卒者に高校を新規に卒業し大学等に進学しながら、パートタイムで就業する者を含んでおり、一般の新規学卒就職者とは異なる⁴。それを考慮しても⁵ 1990 年代後半以降の変化が大きいことがうかがわれる。

図表 1-3 各年に入職した 19 歳以下労働者のうち新規学卒者
(一般労働者・パートタイム労働者別/性別)

単位: 太字は千人

	一般労働者			パートタイム労働者			新規学卒入職者のパート比率 ④/(②+④)
	①入職者計	②うち新規学卒者	新規学卒者比率②/①	③入職者計	④うち新規学卒者	新規学卒者比率④/③	
1990年	352.5	235.1	66.7%	69.5	18.1	26.0%	7.1%
男	288.3	194.9	67.6%	53.7	19.1	35.6%	8.9%
性	219.6	138.0	62.8%	181.8	59.6	32.8%	30.2%
2000年	177.8	117.0	65.8%	265.5	103.3	38.9%	46.9%
2005年	409.8	316.0	77.1%	110.0	33.3	30.3%	9.5%
女	223.6	181.0	80.9%	68.0	39.9	58.7%	18.1%
性	141.4	97.7	69.1%	228.9	76.0	33.2%	43.8%
2000年	125.7	83.5	66.4%	340.0	143.4	42.2%	63.2%
2005年							

資料出所；厚生労働省「雇用動向調査」各年。

(3) 新規高卒求人における変化

サービス産業の比率が高まり、正社員以外の雇用形態の者が増加するという産業社会の変化は、**1997**年当時よりいっそう進んでいることが確認されたが、では、高卒求人はどのように変化したのか。図表 1-4 に示すように、求人数は **2003**年には **21**万 9 千人にまで低下し、その後は増加に転じ、**2007**年 3 月卒向け求人は **33**万 3 千人になっている。

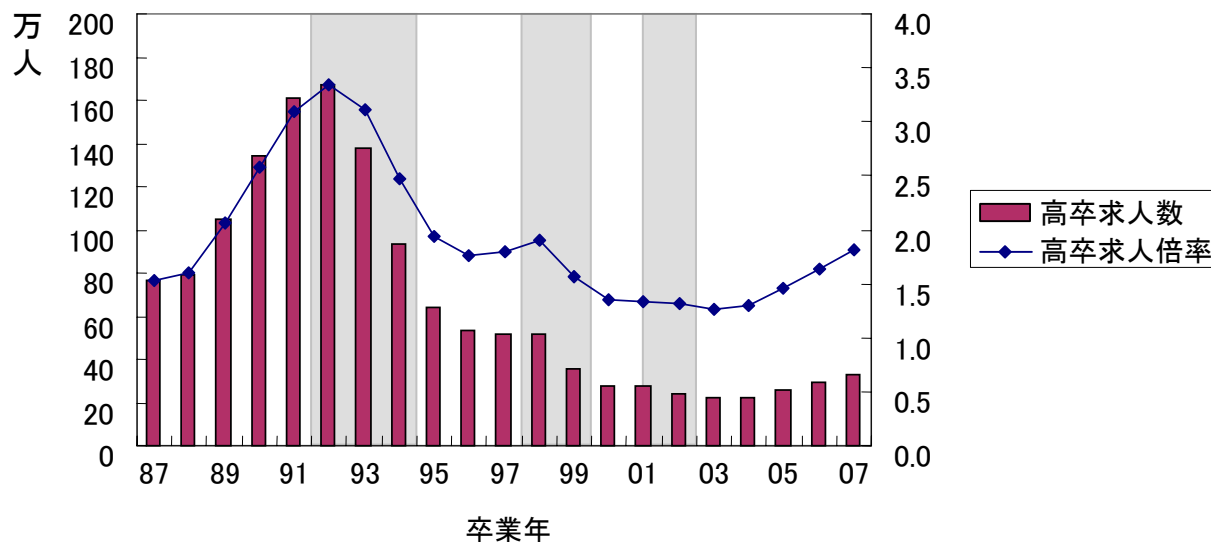
求人数の増減には、景気動向が大きく影響しよう。図表 1-4 には、景気後退が採用活動に影響を与えると思われる時期を書き込んだが、求人数の低下はおおむねこの景気後退期に重なっていることがわかる。一方、景気の山に向かう拡大期には、求人の増加が期待されるが、**1995**年ごろ及び **2000**年ごろの景気拡大期には求人増は見られなかった。**2003**年以降の持続的景気拡大に至ってはじめて求人数は増加に転じ、現在はこの延長上にある。

新規大卒についても同じように景気と求人数の関係を検討すると、同様に景気後退期には求人減が見られるが、高卒との違いは **90**年代の景気回復期において求人数が増加したこと、また現在はバブル期を超えるほどの大きな求人数の伸びになっていることである⁶。これと比較するなら、高卒求人の回復の勢いは大きく劣る。新卒求人は景気循環の影響を強く受けるが、また、労働力需要の強さが学歴間で大きく変わったことも事実である。実際、**92**年には高卒求人は大卒求人の 2 倍程度あったが、現在では 3 分の 1 程度にとどまりその差は歴然としている。

高卒求人の今後については、個々の企業は、その時点での最適な選択を探って試行錯誤的な採用を行っているのであり、今の傾向が続くとは限らない（この点は第 3 章で詳しく検討する）。ただ、その試行錯誤は、**18**歳人口の減少や高学歴化の進展の中で、給源との兼ね合いを図りつつ行われるものであり、おのずからその範囲は限定があると思われる。したがって、景気の拡大期という現在の環境下でのトレンドがこのまま今後も続くとはいえないものの、一定範囲で起こる変化である限りは、ここまでの求人の変化の内容を検討しておくこと

は、今後の高卒就職のあり方を考えるために重要であろう。

図表 1 - 4 新規高卒予定者対象の求人数と求人倍率

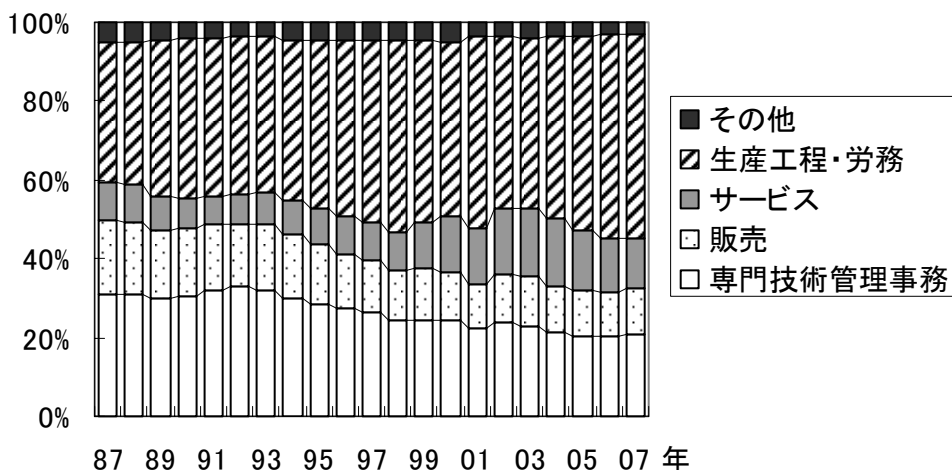


注：卒業後の6月の確定値

採用活動時期が卒業前であることから景気後退期は約半年ずらして表示している。

資料出所：厚生労働省職業安定局「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」各年

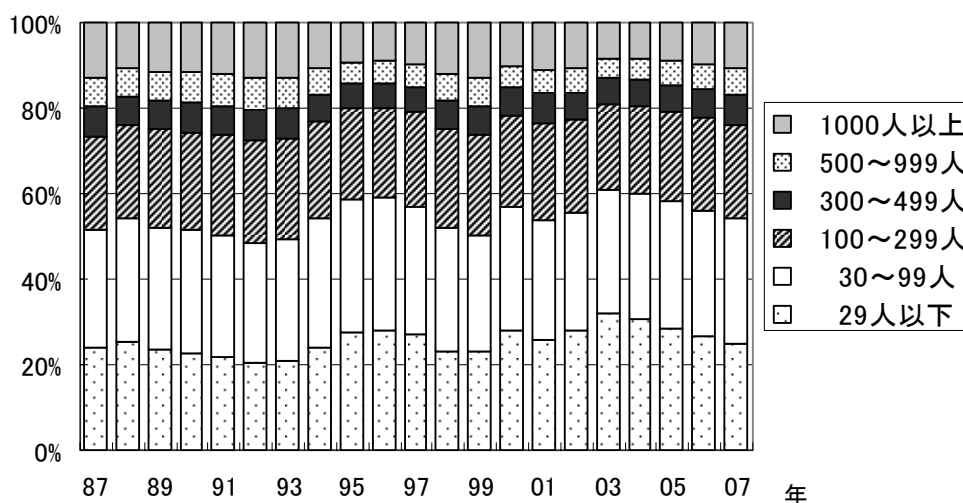
図表 1 - 5 求人の職業別構成比



資料出所：図表 1 - 4 に同じ

そこで、次に、求人の変化を検証しよう。97年時点では、大企業求人、ホワイトカラー求人の減少が主な変化だった。図表1-5、図表1-6に求人の職業別、規模別構成比の推移を載せた。職業別には、「専門・技術・管理・事務」の比率が低下しており、これは97年当時から一貫した傾向だといえる。増加しているのは「生産工程・労務」と「サービス」で、最近5年では、特に「生産工程・労務」の求人比率が高まっている。

図表1-6 求人の規模別構成比



資料出所：図表1-4と同じ

規模別には、97年までの5年間は確かに大規模事業所からの求人の比率が減っているが、それ以降の状況は一方的な変化ではない。最近5年では大規模が増える傾向にあり、97年当時とは逆の変化である⁷⁾。

この間、求人数の変化も大きかったので、構成比ではなく、実数で変化を見てみよう。図表1-7には職業、規模に加えて、産業別の求人数の推移を見た。2003年3月卒に比べて2007年の求人はおよそ11.4万人増えている。職業別には、生産工程・労務で8万人ほど増加している。なかでもとりわけ「製造・制作」の仕事での求人増が目立つ。また、事務、販売、サービス職もそれぞれ1万~2万人増えている。97年時点から比較すると、生産工程・労務とサービス職については、7~8割の水準に戻っているが、事務・販売は半数程度にとどまっている。

事業所規模別には、すべての規模で増加しているが、97年を基点とすると、300人以上の比較的大規模な事業所からの求人が当時の7割程度の水準にまで回復しており、小規模の事業所のほうが回復していない。

産業別の内訳では、製造業で6.2万人（特に輸送用機械器具製造と一般機械器具製造が多い）、サービス業（2007年は「医療・福祉」から「その他の事業サービス業」までの合計）

で**2.4**万人増えている。大規模事業所からの求人には、おそらく製造業の「製造・制作」の仕事の求人が多いのではないかと推測される。

こうした産業分野で求人が増加している理由には、その分野の事業拡大に伴うものである場合と、定年などで離職する従業員の交代需要とが考えられる。サービス業は全体として従業員が増加していることは図表1-1で見たとおりで、この分野の求人増は前者にあたろう。なお、サービス業のうち事業サービス業には労働者派遣業が含まれるので、製造業の現場で働くケースがサービス業求人に入っていることに注意が必要だ。一方、製造業については、図表1-1では就業者の増加は見られなかったため、この分野の求人には交代需要が少なくないのではないかとと思われる。ここには、団塊世代の引退に伴う交代需要が考えられるが、**60**歳以上の雇用延長・再雇用が政策的に進められており、どの程度が短期的に終わる交代需要なのかはわからない。また、特に求人の増加が大きい輸送用機器や一般機器はグローバル化への対応が進んだ輸出型産業で、現在、景気の牽引役ともなっている産業である。こうした産業での求人増には純増といえる部分も大きいだろう。

97年に描かれた大企業からの求人の減少というストーリーはすでに現状にはあてはまらないが、かといってこれが拡大するという見通しも、景気動向や国際経済の動向に依存するところが大きく、持ちにくい。一方で職種別の動向は、高等教育卒業者が増加する傾向と考え合わせるとある程度見通しが立つ。高卒者への求人が「製造・制作」の仕事に多くなる傾向は今後も変わらないのではないかとと思われる。

図表1-7 産業、職業、規模別求人数の推移

単位:千人

	1987年	1992年	1997年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
合 計	766	1,673	518	219	225	258	294	333
農、林、漁業	2	3	1	1	1	1	1	1
鉱業	0	1	0	0	0	0	0	0
建設業	52	150	74	19	18	20	23	28
製造業	302	707	198	71	80	98	115	133
食料品製造業	28	59	20	10	10	11	12	13
飲料・たばこ・飼料製造業	2	6	1	1	1	1	1	1
繊維工業	15	25	6	1	1	1	1	2
衣服・その他の繊維製品製造業	30	44	13	3	3	4	4	4
木材・木製品製造業	4	9	5	1	1	1	2	2
家具・装備品製造業	4	11	4	1	1	1	1	1
パルプ・紙・紙加工品製造業	7	17	6	2	2	3	3	3
印刷・同関連業	13	33	9	3	3	4	4	4
化学工業	10	23	6	2	2	3	4	5
石油製品・石炭製品製造業	1	2	0	0	0	0	0	0
プラスチック製品製造業	9	25	8	3	4	4	5	6
ゴム製品製造業	3	9	2	1	1	1	2	2
窯業・土石製品製造業	7	21	6	1	2	2	3	3
鉄鋼業	4	15	5	2	3	3	4	5
非鉄金属製造業	4	12	3	1	1	1	2	2
金属製品製造業	22	54	18	6	6	8	9	11
一般機械器具製造業	29	78	22	7	9	12	15	17
電気機械器具製造業	58	148	31	9	12	7	8	9
情報通信機械器具製造業						2	3	3
電子部品・デバイス製造業						6	6	8
輸送用機械器具製造業	32	84	22	12	14	17	23	27
精密機械器具製造業	10	18	4	2	2	2	2	3
その他の製造業	8	15	4	1	1	1	2	2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	6	3	1	1	1	1	2
情報通信業						4	4	5
運輸通信業・(2005年以降は運輸業)	27	70	20	10	10	12	14	17
卸売業	72	140	31	10	11	11	12	14
小売業	121	225	62	30	27	28	32	35
金融・保険業	24	28	5	2	2	2	3	3
不動産業	1	4	1	1	1	1	1	1
飲食店、宿泊業						17	18	21
うち 飲食店	26	44	16	10	9	9	10	12
医療、福祉						16	18	19
教育、学習支援業						1	1	1
複合サービス事業						2	2	2
サービス業(2005年以降は上記以外)	132	295	106	63	64	45	47	49
うち その他の事業サービス業							14	15
公務、その他	0	1	0	1	1	1	0	0
専門・技術、管理、事務	237	549	136	50	48	53	60	70
販売	146	271	68	27	27	30	33	38
サービス	71	125	51	39	38	39	39	42
生産工程・労務	273	670	239	94	104	128	151	173
製造・制作の職業				70	80	102	120	136
定置機関・建設機械運転、電気作業				4	5	6	8	10
採掘・建設・労務の職業				20	19	20	24	27
上記以外の職業	39	59	24	8	8	9	10	10
規模別								
29人以下	183	340	140	70	69	74	79	82
30～99人	211	472	155	63	66	77	85	98
100～299人	168	397	114	44	46	54	64	73
300～499人	54	120	30	13	13	17	20	23
500～999人	53	127	28	10	11	15	17	21
1,000人以上	97	217	51	18	19	23	28	35

(注) 産業分類、職業分類の変更のため接続できない部分がある

資料出所：図表1-4に同じ。

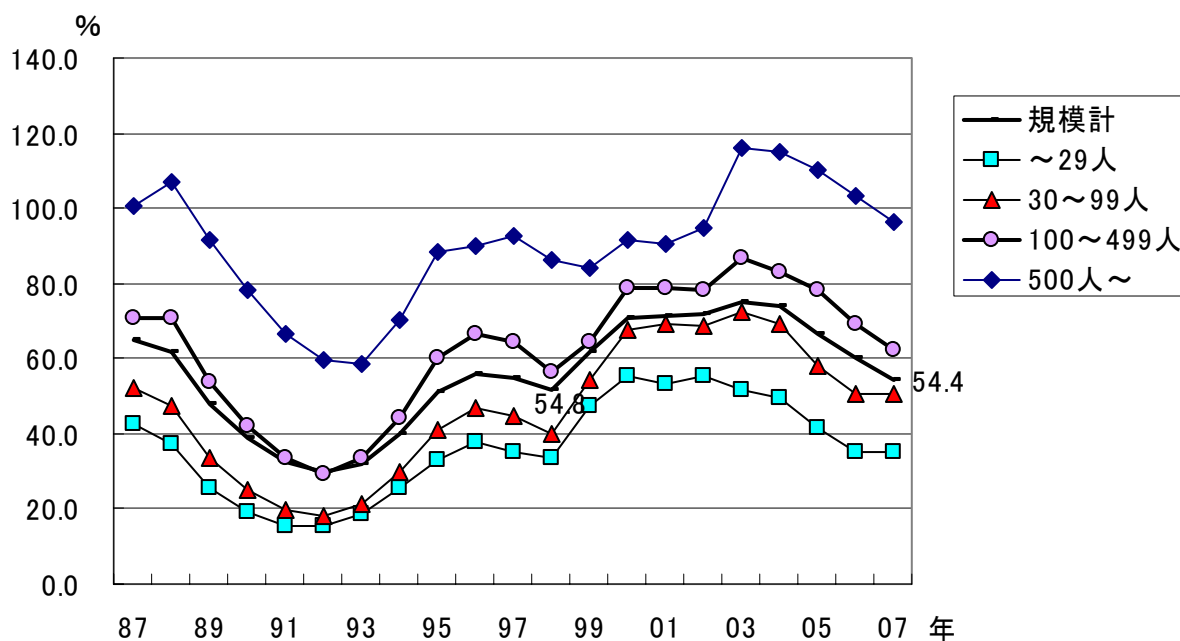
(4) 求人充足率

次に、こうした求人がどの程度充足されているか(=求人充足率)を検討する。求人充足はマッチングの結果ではあるが、求職者から見た「求人の魅力」を示す指標でもあり、求人の質にかかわるデータでもある。

2007年3月卒対象求人では、充足率は54.4%と1997年と比べればほぼ同程度だが、2003年の75.1%からは低下してきている。求人倍率が高まれば充足率は低下するものであり、この低下はこの間の求人増の結果だといえる。充足率の値は事業所規模により大きく異なる。大規模ほど予定通りの採用ができ、小規模になるほど、求人倍率が高まると採用できず、未充足に終わる。この関係は、景気動向を問わず変わらないもので、高校生にとって魅力のある求人のひとつは大規模事業所からの求人だといえる。これは見てきたとおり一定の比率は常にあった求人である。

500人以上規模の求人に注目すると、2003年から2006年にかけては100%を超える充足率になっている。80年代末の円高不況の影響を受けていた時期にも同様な状態がみられたが、90年代の2回の景気後退期にはそこまでの充足率の上昇はなかった。日本労働研究機構(1998)では、80年代のこうした予定以上の採用を「企業が学校の要請にしたがって採用数を増やす」行動で企業と学校の信頼関係を示すものとし、90年代の不況期にこれがないのは学校と企業の変化であると捉えた(P18~19)。

図表1-8 規模別求人充足率



資料出所:図表1-4に同じ。

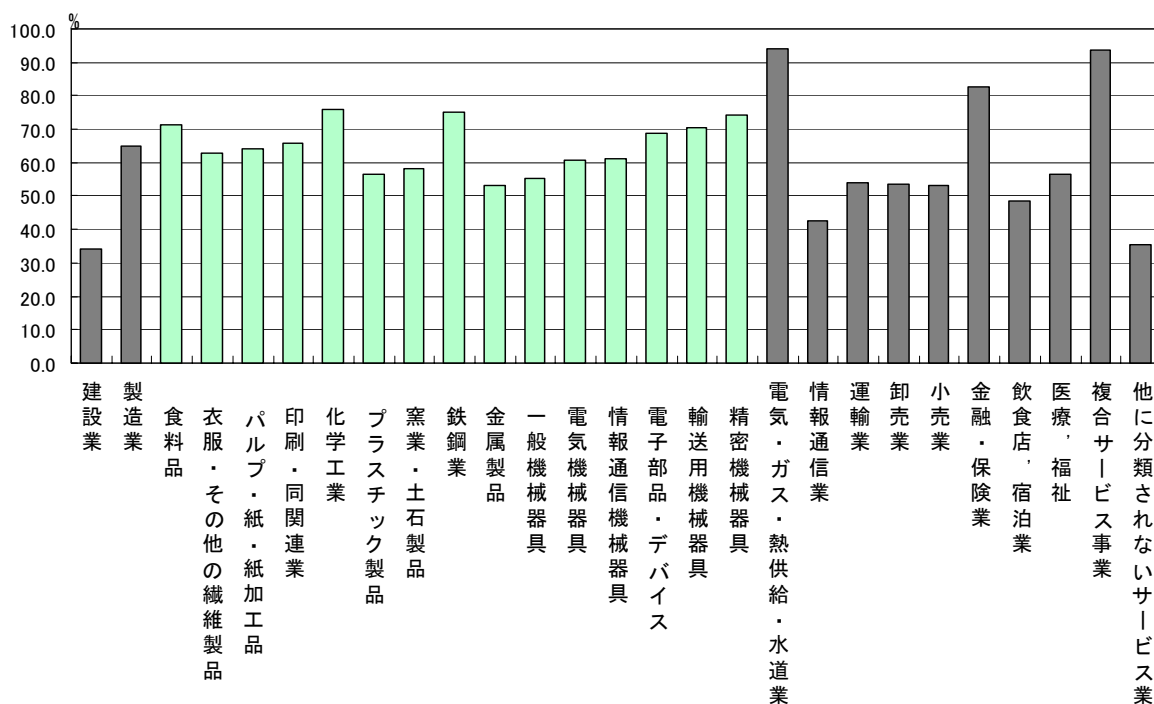
景気が回復に転じる2003年ごろからおこったこの予定以上の採用の理由は良くわからな

い。企業が学校からの依頼に応えるという 80 年代と同じことが起こったのか、あるいは、第 3 章で指摘する企業側がもつ従業員の年齢バランス調整の意図と見合ったのか、今後の若年人口の減少を見越してのことか、複数応募制などの影響もあるのか、その理由については推測の域をでない。いずれにせよ求職側にとっての魅力ある求人であるから起こったことだろう。

求職者から見た求人の魅力としては、産業別の充足率が多くを語るだろう。充足率が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス業（＝郵便局や（他に分類されない）農協など）」「金融・保険業」で、いずれも高卒者の就職先として従来から希望が集まる分野であり、これは変わらない傾向といえる。ただし、各分野の求人数は 1,500 人から 2,500 人程度の比較的採用の少ない業種である（求人が産業計で 1,000 人未満の業種は図から除いている）。これらの産業の特徴は、元は官業であった分野が多く、また事業所が地域に分散してある傾向である。キーワードは「安定性」と「地元」だろう。

逆に充足率が低いのは、「建設業」、「他に分類されないサービス業」「情報通信業」である。特徴としては、小規模企業が多いこと、また、「他に分類されないサービス」には派遣業が入っており、就業地が特定されない可能性がある。人気業種とは逆に「不安定」「地域間移動」という特徴が考えられる。

図表 1－9 産業別求人充足率（2007 年 3 月卒）



注；産業計求人数が 1000 人未満の業種を除く。

資料出所：図表 1－4 に同じ。

充足率の高い3業種の求人動向を見ると、最近5年間は微増（「複合サービス」は3年間のデータしかないが）で、97年とくらべるとまだ少ないものの、他の業種と比べればわずかな幅の低下にとどまっている。トレンドで見る限り、高卒者への求人として今後も期待ができるのではないかと思われる。

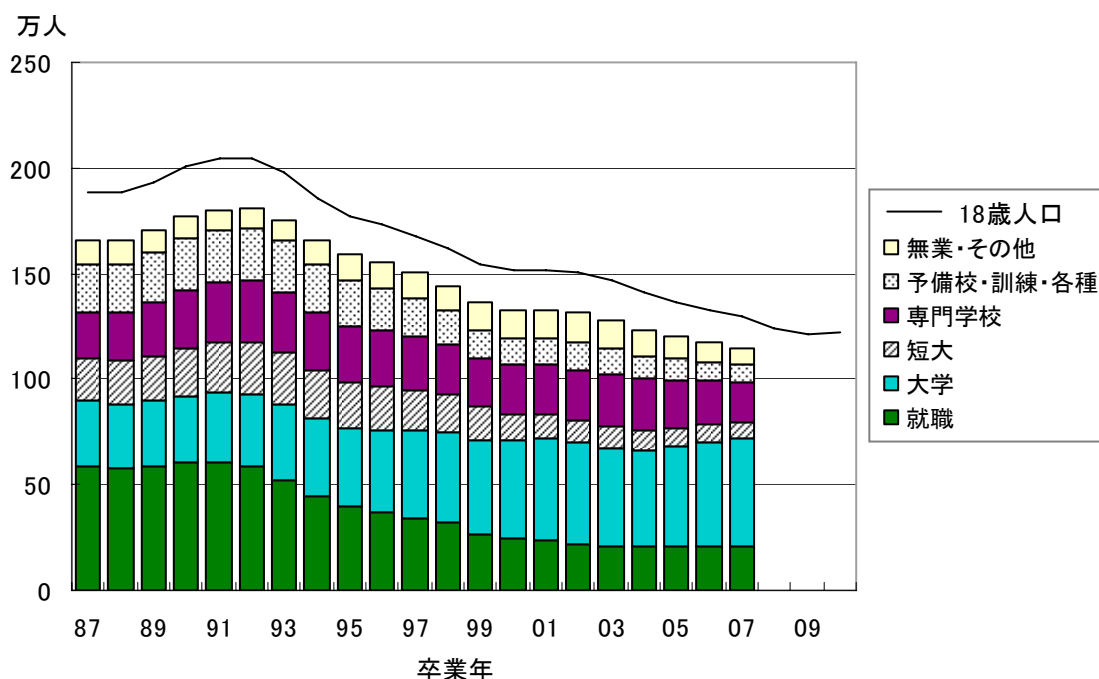
3. 労働力供給側の変化

(1) 18歳人口の減少と高卒後の進路の変化

労働力供給側の行動を、まず、卒業時点の進路選択という点から把握することにし、この10年の変化をみる。

18歳人口の減少は97年時点と同様に2007年時点でも続いており、さらに今後も引き続きことが予想される。18歳人口のうち9割弱が高校を卒業する状況も同様に続いている。こうした中で、高校卒業時の進路としては、97年当時から4年制大学進学が多く選ばれ、さらにこの10年で増加してきた。短大進学率は減少し、専門学校進学については、比率の上では2006年から、実数では2003年以降若干の減少に転じている。これらをあわせた全体の進学者比率は2007年時点でも増加している（図表1-10）。

図表1-10 18歳人口と進路別高校卒業者数の推移



注：「無業・その他」は、「学校基本調査」における集計区分の変更に伴い、1998年までは「無業」及び「死亡・不詳の者」の和、1999年からは「左記以外の者」と「死亡・不詳の者」の和、さらに、2004年以降は「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」及び「死亡・不詳の者」の和。

資料出所：文部科学省「学校基本調査」各年

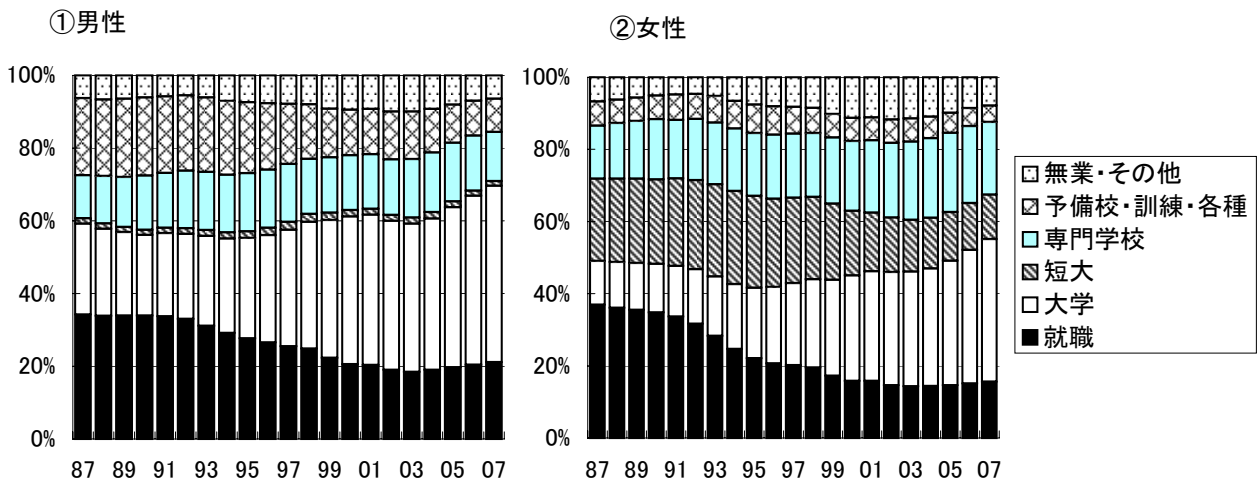
97年当時は約34万人いた就職者はその後さらに減少したが、2003年ごろからはほぼ21万人前後で安定している。また、就職も進学もしない「無業者」については、2002年までは増加基調であったが、2003年以降は明確に減少に転じている。

2003年を境に、「無業者」と専門学校進学者が減少に転じ、就職者数がほぼ安定した点は重要である。景気回復を受けて2003年から新規高卒向け求人が増加していることが、高校生の進路選択に影響していると考えられる。

進路は男女で大きく異なるので、男女別に検討したものが図表1-11である。就職者に注目すると、1992年までは女性のほうが就職者比率は高く、また、就職者の実数も多かったのだが、その後大きく減少し、2007年では、就職者は男性12.3万人に対し女性8.9万人と逆転している。求人を性別に提示することはなくなったが、新規学卒者でも女性はパートタイム就業者が多かったように（図表1-3）、現実には性別で就業形態も就職先の産業・職業も異なっている。女性の就職者の減少は、事務職や販売職など高卒者女性が多く就職してきた職種の人材が減ったことの影響が大きいだろう。

就職以外進路では、女性で多かった短大進学が減り4年制大学進学が増えた。また、専門学校への進学者数は女性のほうが多い傾向が続いているが、その進学学科を見ると、看護や福祉系など資格が得られる学科への進学者が増えている。事務職や販売職の求人が減るなかで、就職に有利な職業資格を求めて専門学校への進学を選ぶ女子高校生が増えたのではないかと推測される。

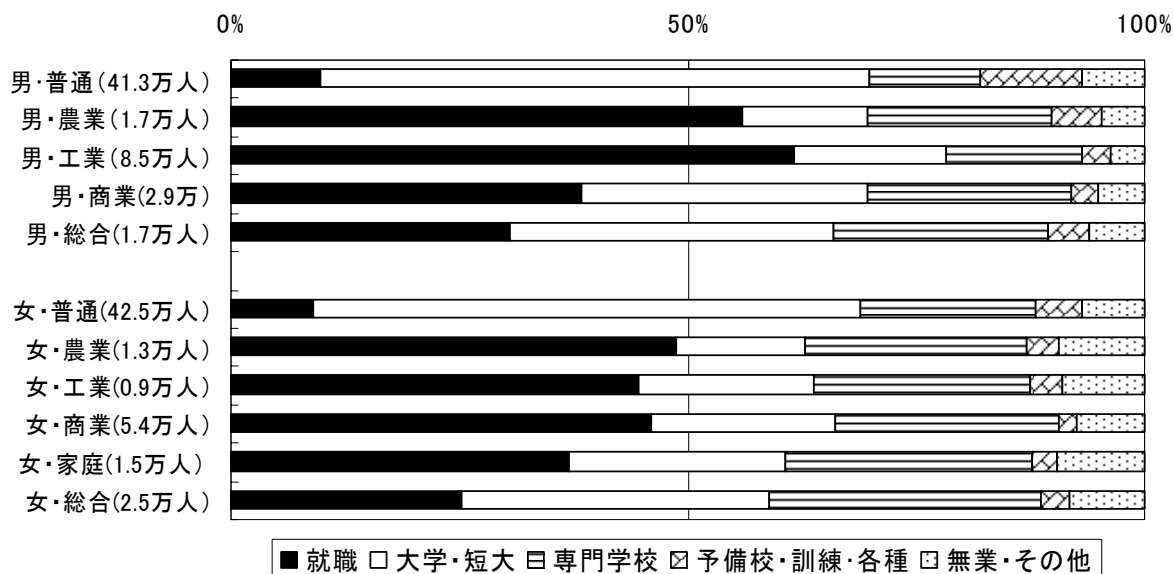
図表1-11 高卒者の進路別構成比の推移（性別）



注：「無業・その他」の定義は図表1-10に同じ。

資料出所:図表1-10に同じ。

図表 1-12 2007年3月卒業生・主な学科別進路



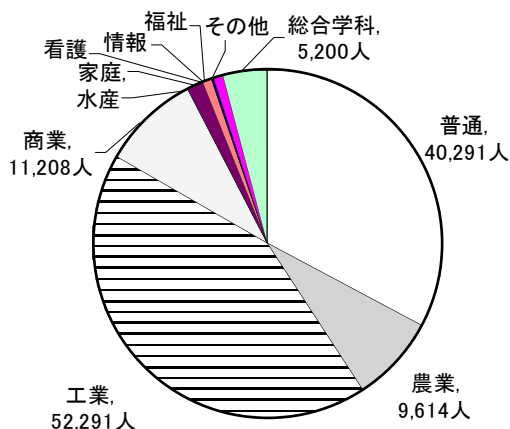
資料出所:図表 1-10 に同じ。

(2) 学科と進路

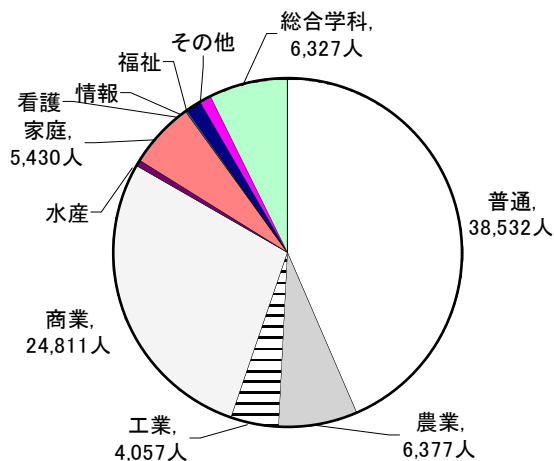
高校卒業後の進路は学科によって違いが大きい。図表 1-12 にみるとおり、普通科卒業生は男女とも就職者比率が 10%に満たず、高等教育進学者が多い。就職者が多いのは、男性の工業、農業、女性の農業、商業、工業などの専門高校である。ただし、高校生の4分の3は普通科の生徒であり、就職者に占める比率で見ると(図表 1-13)、その割合は高く、男性では工業科に次いで第2位、女性では最も多いのが普通科卒の就職者ある。普通科は高等教育に接続する課程として設計されており、履修科目の上では職業的な準備教育はされていない。そうした職業準備教育を受けずに就職する者が高卒就職者の4割弱を占めていることは、職業との接続の上では課題だといえる。また、普通科の場合、就職者は学校内では少数派であることが多いため、進路指導の上でも十分な配慮が払われているか危惧される。

図表 1-13 2007年3月卒就職者・学科別内訳

①男性



②女性



資料出所:図表 1-10 に同じ。

97年以降の変化という点では(図表 1-14)、主な学科ではいずれも就職者数が減っているが、特に女性の商業科、家庭科で減少率は大きい。減少が少ないのが、男女とも工業科、さらに女性の農業科である。こうした変化の結果、量の上では、男性の工業科卒就職者が高卒就職者の中心的な存在になってきている。

性別に主な学科卒業者の就職職種を見ると(図表 1-15)、卒業学科と職種との間の対応は明らかである。男性・工業高校卒就職者では、ほとんどが技能工等に就く状態が、1987年当時から(それ以前から)一貫して続いている。専門教育と対応する職種であることが推測され、また、先に指摘したとおり、技能系の職種は最近の求人増加の中心となっている職種である。労働力需要に対応した専攻であることが、この間、就職者比率があまり低下しなかった要因だろう。

男性・普通科卒就職者では半数程度が技能工等であり、残る半分が、販売、サービス、保安の職種にほぼ同じくらいの比率で就いている。就職者の数は97年の半分程度まで減る中で、職種構成はほとんど変わっていない。

図表 1 - 14 主な学科の就職者数の推移

単位:千人

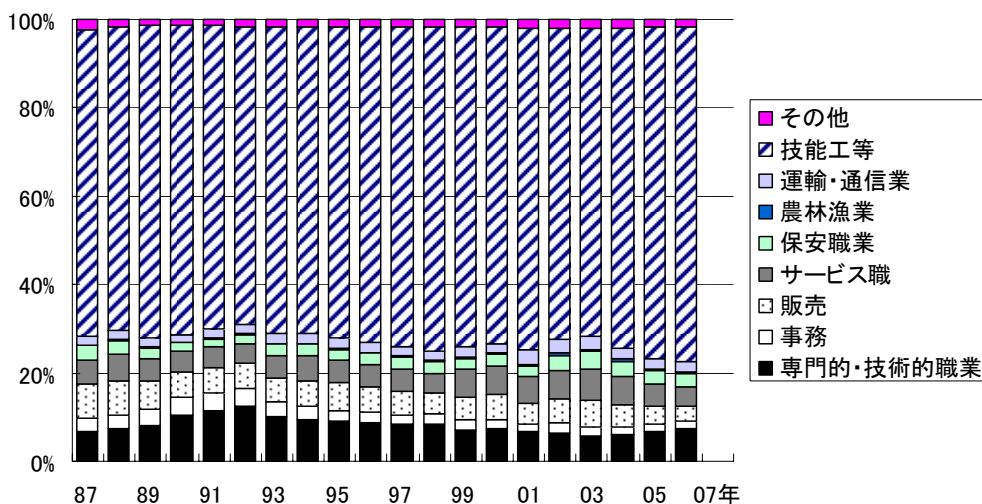
		計	普通	農業	工業	商業	家庭
男性	1987年	285.2	111.7	24.2	110.0	33.9	-
	1992年	299.1	124.6	23.7	111.3	33.6	-
	1997年	192.2	71.7	17.5	76.7	21.6	-
	2002年	125.4	42.0	10.8	53.7	12.8	-
	2007年	122.5	40.3	9.6	52.3	11.2	-
	2007年/1997年		56.2%	55.1%	68.2%	51.8%	-
女性	1987年	320.5	168.7	12.2	4.4	103.4	27.1
	1992年	298.6	153.9	12.2	6.2	97.5	24.7
	1997年	160.8	75.1	8.3	5.7	55.4	12.5
	2002年	99.3	42.9	6.5	4.1	32.7	6.6
	2007年	88.5	38.5	6.4	4.1	24.8	5.4
	2007年/1997年		51.3%	76.8%	71.6%	44.8%	43.5%

注：男性の家庭科はごく少数なので省いた。

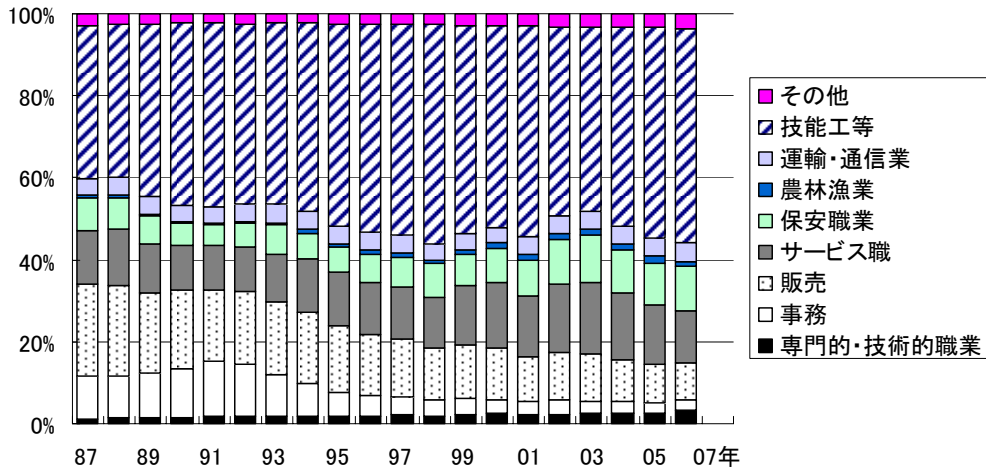
資料出所:図表 1 - 10 に同じ。

図表 1 - 15 卒業学科別就職職種

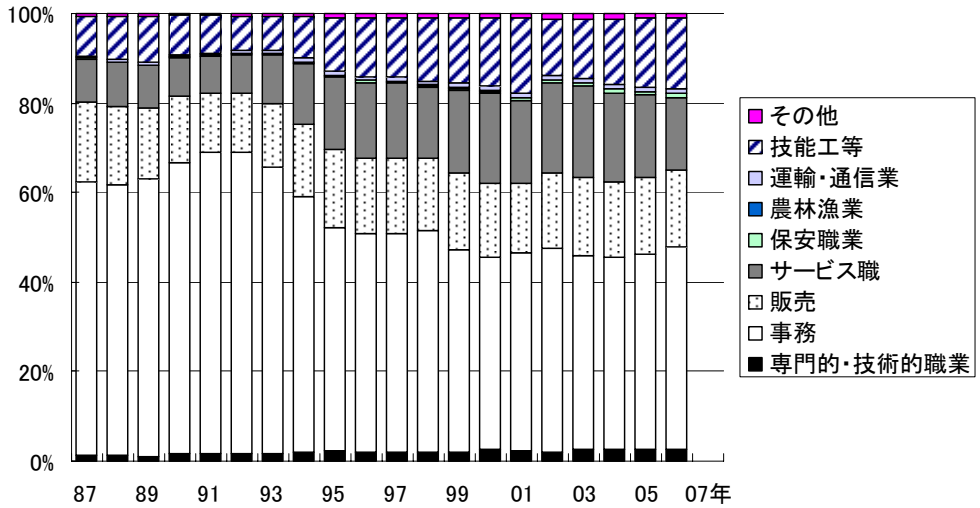
①男性・工業科



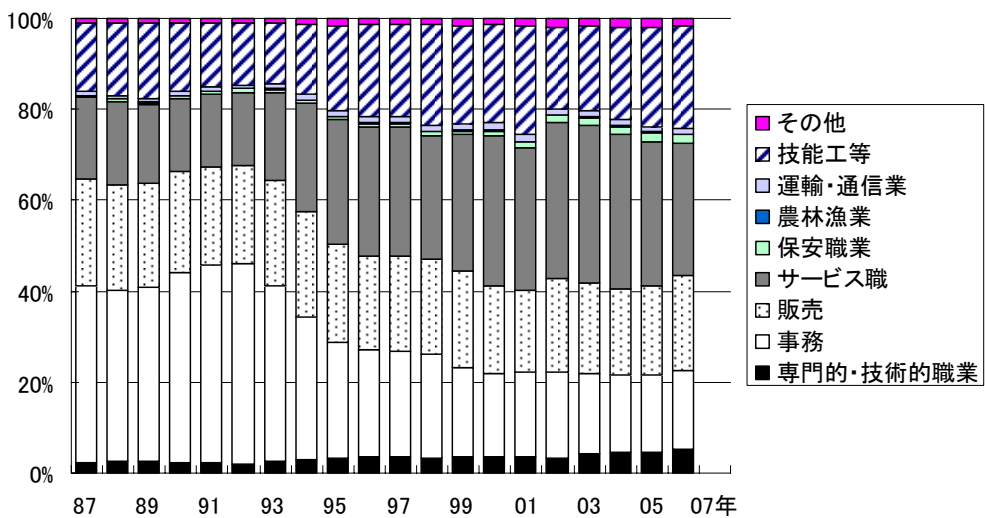
②男性・普通科



③女性・商業科



④女性・普通科



資料出所:図表 1-10 に同じ。

女性では、商業科卒就職者で事務が半数程度を占め、残る半数が販売、サービス、技能工等で就職している。普通科の場合は、事務職が **20%**程度まで減り、残る部分はやはり販売、サービス、技能工等に3分される。この比率は **97** 年以降あまり変わっていない。男性の普通科同様、この **10** 年、就職者の数は大幅に減ったが、就職職種の構成はあまり変化していないといえる。

さて、高卒就職で問題にされてきた「無業者」⁸ については、**2003** 年以降減少に転じたことを見たが、学科別にはどのような違いがあるのか。労働市場の好転が進路に大きく影響しているなら、無業者比率（＝無業者／卒業者）にも、性・学科別による労働力需要の違いが現れよう。

「無業者」について、**97** 年時点で指摘されていたのは、性別の違いは大きくなく、男性に限れば普通科、女性に限れば家庭科で高いことである。**97** 年以降の変化を見ると（図表 1-16）、**2002** 年までは男女とも「無業者」比率は上昇し、**2002** 年では男性は **9.7%**、女性では **11.2%**まで高まっている。**2002** 年には男女の差が開いた。

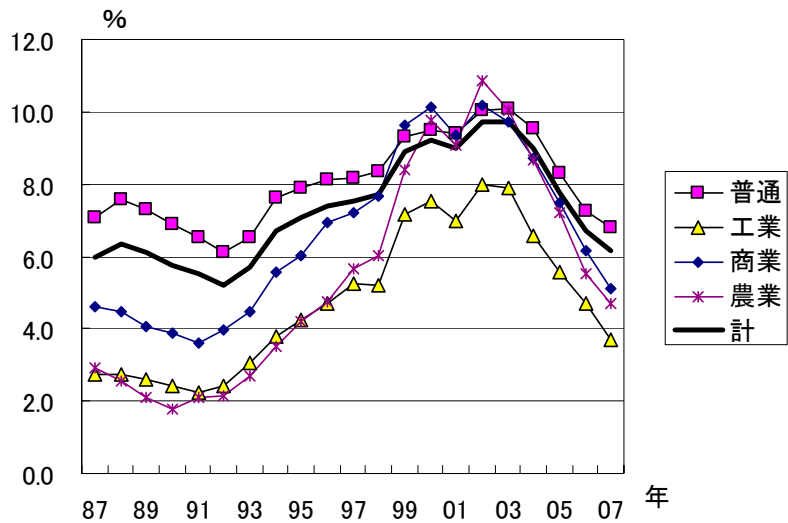
学科別には、男性の場合は、農業科や商業科の無業率が高まり、工業科とそれ以外の学科との間で差が開いた。**2003** 年以降の求人の増加期にはいると、すべての学科で「無業者」の減少が見られ、農業科や商業科でも改善が進んでいるが、やはり工業科の無業率は際立って低い。製造業、「製造・制作の仕事」での需要が大きいことが、工業科卒業者の無業率を低くしているという関係が読み取れる。

女性では、大きく異なる。**97** 年までは家庭科の無業率の高さが目立っていたが、**2000** 年にかけて農業科や商業科でも「無業者」が大幅に増え、普通科が最も「無業者」の少ない学科になった。ただし、この女性・普通科と男性・普通科の無業率はほとんど同じ水準である。つまり普通科では男女の間の無業率に差がなくなる一方、専門高校では男女の差が非常に大きくなり、女性の無業率が特に高くなった。普通科では「進学」という選択肢が一般的であることがこの背景にはあろう。高卒女性への労働力需要が低下する中で、進学という選択肢を選びやすい普通科では無業率が低く抑えられたが、専門高校では需要低下が無業率を押し上げる方向に直に働いた。

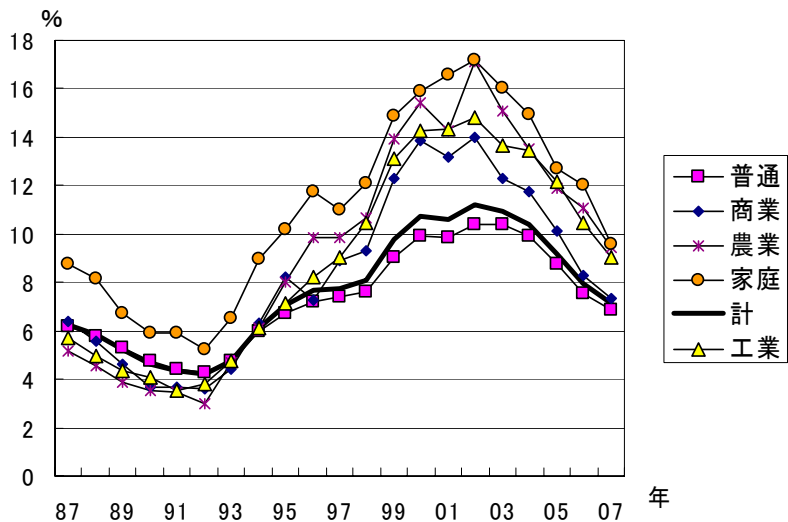
2007 年にはすべての学科において、女性の無業率も下がっている。ただしその水準は、3%台まで下がっている男性・工業科とは大きな差がある。高卒女性の就業機会にはやはり限定的なものなのだろう。

図表1-16 高卒「無業者」比率の推移

①男性



②女性



注：「学校基本調査」において、卒業後の進路が「無業」または「左記以外のもの」とされたものの卒業者に占める割合である。同調査では、**2004**年からは、「左記以外のもの」から「一時的な仕事」を別掲しているが、ここでは連続性確保のため含めて表示している。

資料出所：図表1-10に同じ

(3) 地域と進路

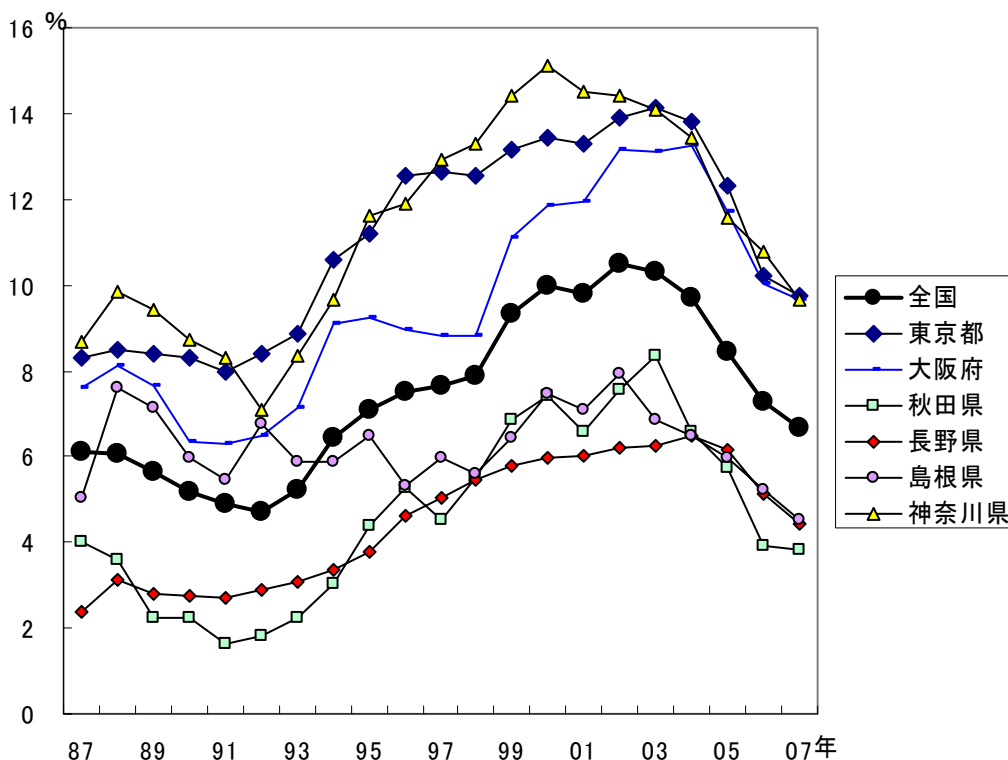
さて、高卒後の就職状況は都道府県で大きく異なる。**2007**年3月卒の場合、就職者比率は、佐賀県の**32.8%**から東京都の**7.6%**まで、大きな差がある。就職者比率が地域で大きく違うのは、地域の労働市場の状況のほか、進学などの他の選択肢がどれだけ現実的かによっても左右されよう。高等教育の費用の個人負担が大きいわが国の場合、進学は家計状況によって決まるところも少なくなく、労働力供給側の行動に影響する地域的な背景にはいくつもの要

因が考えられる。

ここでは単純化して考えるために、進路選択上の問題を示す指標として先の無業率に焦点をあて、この改善状況の違いを検討の糸口にしたい。この無業率の変化に、就職者比率と進学者比率のいずれが大きく影響するかを都道府県別に見ることで、地域の要因を考える。

1997年時点でも、都道府県間での無業率の差を取り上げ、そこでは、東京、大阪、神奈川という大都市部での無業率の高さが指摘された。それを2007年時点まで延長してみたのが図表1-17だが、この3都府県で無業率が高いことは変わらない。図には今回ヒアリング調査の対象となったいくつかの県のデータも書き込んだが、いずれ県も2002年から2003年ごろを境に無業率は減じている。90年代の無業率上昇には多様な要因が絡んで都道府県別の動きも一方向ではないが、この数年はどの地域でも同じように無業率が下がっているようである。

図表1-17 地域別「無業者」比率の推移



注:無業者の定義は図表1-16による。

資料出所:図表1-10に同じ。

次の図表1-18では、「無業者」の減少の大きかった地域について、就職者比率と進学者比率の変化をみた。2002年から2007年にかけて、全国では進学者比率は5.2%、就職者比率

は 1.4%高まっており、全体としては進学率の向上のほうが無業率低下に大きく寄与している。これらの都道府県の中でもっとも「無業者」比率の減少が大きい、沖縄県、宮城県、福島県の3県では、就職者比率の上昇も特に大きかった。こうした県では労働市場の好転が進路選択に大きく影響したといえるだろう。一方、同じように「無業者」比率の下がっている神奈川県や千葉県は進学者比率の上昇が特に大きい。これらの県ではむしろ進学率の上昇が主因と考えるべきだろう。

男女別には、全国の女性の就職者比率がこの間 0.7%しか上昇していず、やはりどの県でも女性の就職者比率の上昇は小さい。特に、宮崎県の女性では進学者比率が大きく高まる一方、就職者比率は低下している。こうした地域では高卒女性の就業機会が減っているのではないかと思われる。また、熊本県のように男性の就職者比率のみ、上昇が目立つ地域もある。ここでは高卒男性を多く採用する製造業などの雇用拡大があったのではないかと推測される。

ここから推測されることは、首都圏など県民所得の高い地域では大学進学がしやすくなったことが無業者を減らした部分が大きく、そうではない地域では、企業誘致の成功など地域での就業機会の増加が無業率を減らしたのではないかということである。この点は、本章の後半で、今回の調査対象地域に絞ってさらに考えることにしたい。

図表 1-18 2002 年から 2007 年の無業者減少と就職者・進学者比率の変化

	「無業者」比率の減少(%)			就職者比率の上昇(%)			進学者比率の上昇(%)		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
1 位 沖 縄	-9.4	-11.4	-7.4	5.8	6.7	4.8	3.8	5.0	2.5
2 位 宮 城	-8.5	-7.2	-9.6	4.6	4.8	4.3	5.6	6.0	5.4
3 位 福 島	-7.3	-7.3	-7.2	3.7	3.5	4.0	5.7	6.5	4.6
4 位 茨 城	-5.5	-4.8	-6.1	2.8	3.4	2.0	5.5	5.3	6.1
5 位 熊 本	-5.2	-5.2	-5.2	3.3	5.4	1.2	4.2	3.1	5.5
6 位 宮 崎	-5.0	-4.9	-5.2	0.9	2.7	-1.0	5.5	3.2	7.8
7 位 千 葉	-5.0	-4.9	-5.1	2.3	2.2	2.5	6.6	8.2	5.2
8 位 神奈川	-4.8	-5.1	-4.5	0.5	0.4	0.5	8.1	9.6	6.6
9 位 香 川	-4.7	-4.1	-5.3	2.0	2.4	1.5	4.4	3.4	5.5
10 位 栃 木	-4.6	-4.8	-4.4	2.1	3.9	0.2	4.2	2.7	5.5

4. マッチングにおける変化

(1) 新規高卒者のマッチングプロセス

新規高卒者の職業紹介は、職業安定法の規定により、公共職業安定所（ハローワーク）と学校との協力の下に行われる。協力のあり方には、①職業安定法第 26 条により、公共職業安定所が、学校と協力して職業指導・職業あっせんを行う、②同法 27 条により、公共職業安定所長が学校長の同意または要請により学校に公共職業安定所の業務の一部を分担させて職業紹介を行う（学校が分担できる業務は、求人申し込みの受理と受理求人の公共職業安定所への連絡、求職申し込みの受理、求職者を求人者に紹介すること、職業指導を行うこと、就職後の指導を行うこと、公共職業能力開発施設への入所あっせんを行うこと）の6つである）、

③同法 33 条の 2 により、学校長が厚生労働大臣に届け出て無料職業紹介事業として行う、のいずれかによる。このいずれの方法によるかは、学校と公共職業安定所との間で、毎年確認される。

求人者の受理は②及び③では、法令上は学校が行うことができるが、学校間の機会均等の確保や地域間、学校間の求人者の不均衡の是正、公正な採用選考の実施などのために、ハローワークにおいて受付を行うことになっている。したがって、新規高卒採用を希望する企業（＝求人者）はまず求人票を安定所に提出しなければならない。ハローワークは求人条件の法令違反がないことなどを確認して求人票に確認印を押して求人者に戻す。求人者は高校にこれを送付または持参して、学校に生徒の推薦を依頼することになる。

求人票の受付、求人票の返戻についてはそれぞれ 6 月下旬、7 月初め以降の日程を決めて、全国一律で実施される。さらに、学校からの推薦開始、採用選考・内定開始の日程もそれぞれ、9 月初め、9 月半ば以降と期日は行政により設定されており、これが高卒就職に基本的なスケジュールになっている。

また、採用選考後、求人者はハローワークに対して採用結果の連絡をすることも義務付けられている。一方で、学校も、3 年生の 5 月段階での求職者（＝学校・安定所による紹介斡旋を希望する者）情報、および、就職活動開始後の数次にわたる内定状況等を、ハローワークに報告することが求められている。

（2）ハローワークの機能

こうして労働行政は、求人・求職双方の情報を継続的に把握することで高卒労働市場の現状を把握し、その状況に応じて、求人開拓や一般求人からの振替などの機動的な対応策を講ずる。労働市場の現状を把握し、円滑な就職のために情報の流れを制御することが、高卒就職においてハローワークの果たしている第一の機能といえよう。

日本労働研究機構（1998）では、求人者の受理と学校への提供の段階で安定所が果たす役割に注目し、ここでの求人情報の制御のあり方として①求人者が推薦を依頼する学校を指定すること（推薦指定校制）を極力排除し、受理した求人をすべての管下の高校に共有化する「情報共有型」、②推薦指定校制を前提に、指定校数の目安を示すなどして効率的な斡旋を図る「情報規制型」、③指定校推薦と求人一覧等による情報共有を並存させる「情報折衷型」の 3 つの類型にまとめた。これは上記の情報制御機能の一部といえるが、ここで指摘されたように、地域の需給状況によって、情報の流れの制御方法が異なる点は重要だろう。地域の実情に応じて、場合によっては、まったく異なる方向の対応も必要であるということである。

また、就職日程の枠付けも、安定所（労働行政）がマッチングにおいて果たしている機能である。日程管理がされていることで、大卒で問題になっているような就職活動の過熱が防がれているといえる。ただしその一方で、スケジュールの確立は高卒における独特の就職・推薦の慣行を作り出す要因ともなってきた。1980 年代には、全国でおよそ 60 万人就職希望

の生徒が、一斉にこの短い就職日程のなかで推薦・応募・採用試験のプロセスを踏み、就職先を決めていた。「一人1社制」「推薦指定校制」などの応募の慣行はこうした枠組みの中で形作られてきたといえる。これらの慣行については、第2章で論ずる。

また、学校によっては、ハローワークによる直接の就職指導・あっせんによる方式（職業安定法 26 条）が選ばれ、あるいは、多くの学校が未内定の生徒についてはハローワークに求職に行くように指導してきた。ハローワークの基本機能である職業紹介もまた、高卒就職における重要な機能である。

このほか、学校が行う職業指導への協力や就業後の定着指導などいくつかの重要な機能があるが、ここでは、マッチングを焦点にしたので省くことにする。

こうした中で、2002年に始まった「高卒就職支援システム」は各地の安定所が受理した求人をデータベース化し、インターネットを通じて、どの学校でも閲覧できるようにした仕組みである。指定校推薦方式を重視する企業に対してはインターネット上での公開を拒否する選択肢も用意されているが、公開が原則とされている。高卒求人の減少を背景に全国レベルでの求人情報共有化を狙ったもので、情報をより大量に円滑に流す政策といえる。

あるいは、夏休み期間の職場見学や合同説明会（ジョブフェア）の開催も奨励するようになったが、これも、職場実態を含めて求人情報をできるだけ正確に幅広く伝えることを狙ったものといえる。

また、各都道府県には、都道府県労働局、都道府県（雇用対策主管部署、私立学校主管部署）、学校、地元企業団体等による「高等学校就職問題検討会議」等が設けられ、応募・推薦のあり方についての申し合わせが行われるようになった。生徒の応募機会を拡大することを目的として、地域の実情に応じて、時期を決めて、一人1社ずつの応募ではなく、複数企業に同時に応募することを可能とする申し合わせである。応募機会の拡大を狙った政策としては、労働行政による就職面接会が数多く行われるようになったことも重要だろう。

このほか全国のハローワークには、若年者ジョブサポーターが配置されるようになり、高校生に対しての職業理解促進の働きかけ、就職希望者への個別相談、企業訪問等による求人開拓、未内定者への個別支援、就職後の職場定着支援等が行われるようになった。

これらは、情報の流れをよりオープン化して公平性を高めるとともに、個別支援で斡旋機能を充実する政策の方向だといえる。こうした新たな仕組みがどのように受け止められ、実施されているかは、本章の後半で検討する。

（3）内定時期

90年代末以降、内定時期の変化も大きかった。

ハローワークでは定期的に内定状況を把握し、未内定の生徒に対しては、求人確保のために一般向け求人から学卒向けへの変更を求人者に依頼したり、事業所訪問をして求人を開拓するなどの対策を講じている。内定状況を集計した結果が図表 1-19 に示す資料である。

9月末は最初に応募した企業の選考結果がまとまる（第1次内定）時期であるが、**90**年代初めには約7割の就職希望の生徒がこの時点で内定を得ていた。すなわち、7割は1社に応募するのみで就職活動を終えていた。

これが、バブル景気の後退後は1回の応募で内定を得られない生徒が増え、**2003**年には、第1次内定率は**33%**にまで下がり、その後の回復に転じて**2007**年卒では**48%**に戻している。この回復には求人の増加が影響していよう。

ところで、卒業時点である3月末、あるいは卒業後の6月時点での就職決定者の比率は、**2003**年でも**90%**、**95%**の水準に達しており、未就職のままの者は**5%**程度であった。就職者は卒業生のうちの**17~18%**程度だから、その**5%**程度が未就職はであるというのは、卒業生全体からすると**1%**以下ということになる。卒業までに就職先が決まれば、無業者にも失業者にもなることはないので、1次内定率が低くとも労働市場の観点からは大きな問題はないようにみえる。しかし、この未内定の数字は、「無業者」が卒業者に占める比率（**2003**年で約**10%**）とは大きく異なる。

これは、内定率というのは、各時点での「求職者」に占める内定者の比率であるためである。すなわち、「求職者」とは、学校またはハローワークのあっせんによる紹介を希望する者で、これによる紹介を希望しない者は含まない。つまり、公務員試験受験希望者や家業従事者を希望する者は除かれるが、それだけでなく、あっせんを希望しなくなれば求職者ではない。実際、求職者数は、**2003**年の場合、3年生の7月段階では**23**万**1**千人いたものが卒業後6月時点では**17**万**3**千人となっている。およそ**75%**に減っているわけで、残る**25%**はあっせん希望を途中で取り下げている。**2003**年のように当初の求人の少ない年はこうした希望を取り下げる者が多く出ており、就職活動を止めて「無業者」となる者も少なくなかったと思われる。

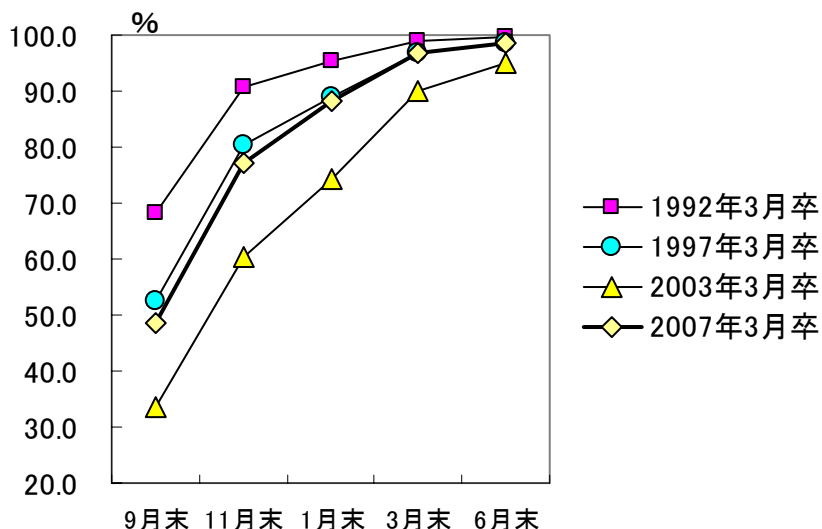
1回の採用試験での失敗、あるいは、一回も応募することなく就職活動から離脱する過程には、労働市場状況ばかりでなく学校の指導のあり方や家庭背景の影響があることが指摘されているが⁹、キャリア形成支援を重視するなら、求職者の減少過程についてもフォローしていく必要がある。

さて、「求職者」の数が高校3年7月時点から、卒業後の6月にかけて変化するのと同様、求人数も変化する。求人の場合は、減少することは少なく増加するのが一般的である。ハローワークの求人票返戻時（7月はじめ）にすべての求人がそろわない。定期採用の見通しが持ちにくい中小企業や地方企業が採用に動き始めるのは秋になることが多いし、また、管内の高卒予定者の内定がすすまない時には、各ハローワークは求人を増やすべく企業訪問などをして求人確保に努める。当初の求人が少なかった**2003**年の場合、こうした努力を経て最終段階では求人数は当初の倍近くまで増えた。ハローワークには情報の流れだけでなく一定範囲の量のコントロール機能もある。

そして、求人がどのタイミングで学校に伝えられるかも高卒労働市場の実態を考える上で

は重要だ。求人情報がいつ生徒に開示されるかは、生徒の就職活動の継続を左右し、また、次に述べるような地域間移動の決定にも重要なポイントとなる。

図表 1 - 19 採用内定時期の推移



(4) 地域間移動

就職に当たってのどれほど県を越えた移動をしているかを見たのが図表 1 - 20 である。南九州・沖縄地方では移動する者が多く、北陸や北海道では少ない。県外移動をするかどうかには、出身地の労働力需要がどれほどあるかが大きくかかわろうが、しかし、たとえば北海道内企業からの高卒求人は少ないにもかかわらず、県外送出率は低い。地域間移動についての本人や家族の考え方、学校の指導のあり方などいくつかの要素がかかわっていると考えられる。

経年的な変化に注目すると、**97年**までの**10年**は低下傾向があった。とりわけ東北地方では県外就職が大幅に減った。その後の第2次平成不況下で移動率が高まり、さらに次の景気拡大期に低下した。不況時に県外移動が高まり、好況時に低下するというのなら、県内就職希望者が、県内に十分求人がないために県外企業に応募する行動だと理解できる。しかし、**2003年**以降は景気の拡大期に入っているが、それまでとは違い移動率は高まる傾向にある。とりわけ、南九州・沖縄と四国の県外就職率は上昇が著しい。

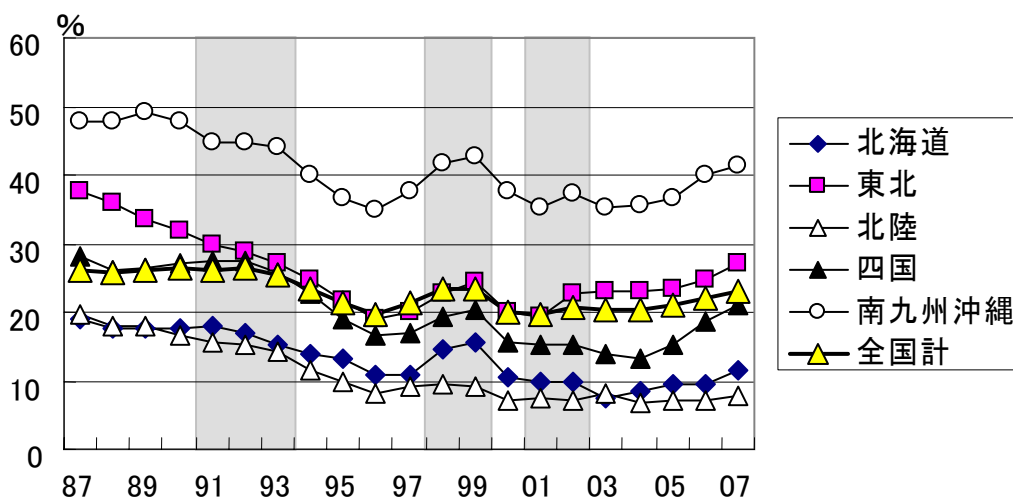
この背景としては、今回の景気回復過程では地域による景況感の差が大きいことが指摘できよう。景気回復といっても地域間で差が大きいから、需要の少ない地域から需要の多い地域へ移動が起こる。国全体の労働力需給としては有効な移動であるが、一方で地域の視点からすると今後の地域社会の担い手を失うという損失でもある。

こうしたマクロレベルで考えられる要因のほか、県外就職の増加には、県内企業と県外の

大企業との求人タイミングの違いという、制度ないし慣行からくる要因も考えられる。すなわち、地元・中小企業の求人が遅いと、地元就職を希望していた生徒も、求人がないかもしれないという不安のために早い時期に示される県外求人に応募しがちである。そして、いったん内定をもらうとその段階で就職活動を止めるのが高卒就職の慣行であることから、後から地元求人が出てもすでに応募する生徒がいないという事態がおこる。

高卒就職は、卒業までに内定を得る必要があるものの、一度内定を得ればその時点で就職活動を終えなければいけない。ところが求人情報は最初からそろっているわけではなく、あとから希望に即した求人ができる可能性もある。いつどの段階で応募するのか、毎年同じような求人があるなら、経験のある教員が先例に基づいて適切なアドバイスが可能だろう。しかし中小企業では定期採用しないことも多いだろうし、大企業でも近年の採用実態は景気次第で変動が大きい。「賭け」にならざるをえない面があるため、早い時期に出た求人への応募がさらに選ばれがちになるということだろう。

図表 1-20 地域別県外就職率の推移



注：地域別は、典型的なもののみを載せている。

5. 調査対象地域におけるマッチングの変化

(1) 労働市場の特徴

さて、以下では、いくつかの地域に絞って、マッチングがどのように変化したか、ヒアリング調査の結果から検討する。求人情報の制御のあり方をはじめとする新たな施策の方向性は同一でも、地域の実情によってその実体化の方法や効果が異なることが考えられる。

ここまでの検討から、近年の高卒労働市場においては、製造業、生産工程の仕事への需要の特化とその拡大があり、これが高卒市場改善の牽引力になってきたこと、その影響は性別・学科別に異なり、男性・工業科での就職の好調さに影響してきたこと、女性高卒者の就職に

おける選択肢が狭まり進学者の増加につながっている可能性があること、地域によって景気回復状況が大きく異なり、これが進学への進路選択や就職における地域間移動に影響していること、地域間移動には地元求人タイミングと就職慣行が影響していることなどが明らかになった。これらの点が、個々の地域にどう現われ、それとマッチングのあり方がどう関係するのか、がここでの検討のポイントである。

対象地域の全般的な状況を有効求人倍率で、また、新規高卒者への需要を新卒向け求人の量と質から確認しよう（図表1-21）。調査対象となった各ハローワーク管内の2006年平均の有効求人倍率をみると、1倍を超える良好な地域（B埼玉、A東京、D長野、H新潟）、1倍を若干下回る中間的地域、（J大分、I大阪、E島根）、**0.4** から **0.5** 程度の求人不足地域（C秋田、K高知、G青森、F北海道）の3つに分けることができる。都道府県のレベルの有効求人倍率もハローワーク管内の数字に近いが、大阪府は府全体のほうが良好でI管内は府の中では求人が少ない地域であり、またB管内は埼玉県の中では求人が多い地域だといえる。各地域の経年的な変化を、別途、都道府県レベルのデータで確認すると、求人不足地域とした4地域の求人倍率は、この**10**年一貫して低い水準で推移してきた。長期にわたり地域経済の低迷が続いてきた地域だといえよう。その他の地域は、この5年ほどの改善が目立つ。少なくとも求人不足の4地域は、改善が進んだ他の地域とは区別できよう。

それぞれの地域の新規高卒求人の特徴は、産業では製造業、職業では生産工程の仕事の求人に注目して、検討していただろう。

図表 1-21 調査ハローワーク管内の新規高卒求人の特徴

単位：％

	2006年平均有効求人倍率		求人数 *3	管内・2007年3月卒対象求人の特性							管内求人充足率
	ハローワーク管内	都道府県内		製造業比率	職業別				規模別		
					事務、専門技術	販売	サービス	生産工程・労務	29人以下	300人以上	
B 埼玉県	1.46	1.03	749	15.4	16.0	14.7	31.5	30.0	55.4	5.8	39.3
A 東京都	1.32	1.58	3391	16.4	25.6	23.3	14.7	29.7	44.7	14.8	54.3
D 長野県	1.29	1.19	585	39.8	22.1	8.2	8.0	50.8	32.6	9.5	—
H 新潟県	1.02	1.11	1329	22.6	16.9	21.0	14.3	42.4	21.9	37.3	60.5
J*1 大分県	0.99	0.99	252	77.8	14.0	0.6	0.3	83.5	31.4	37.5	—
I 大阪府	0.90	1.22	1830	69.3	21.0	7.8	2.6	68.1	33.2	8.9	30.9
E 島根県	0.87	0.89	135	49.6	23.0	13.3	6.7	54.8	27.4	0.0	—
C*2 秋田県	0.55	0.62	192	64.6	14.8	5.2	5.2	73.1	18.5	35.1	66.8
K 高知県	0.46	0.49	486	26.9	24.0	20.5	15.8	36.8	17.5	22.0	87.7
G 青森県	0.43	0.44	545	8.4	34.0	18.7	28.1	16.9	54.1	14.0	57.4
F 北海道	0.42	0.59	606	14.5	33.0	15.2	21.9	26.1	41.1	2.4	60.6

*1 Jハローワークの規模別29人以下の欄には、100人以下の比率を記している。

*2 Cハローワークの管内求人数、充足率は出張所分を除く、求人特性はこれを含む。

*3 求人数は卒業時3月末または卒業後6月末

そこで、図表 1-21 で、管内事業所の新規高卒者向け求人について、製造業比率と職業別の「生産工程・労務」比率に注目すると、製造業比率は J 大分、I 大阪、C 秋田管内が高く、次いで、E 島根、D 長野管内で高い。「生産工程工・労務」比率はこれらに加えて H 新潟で高い。この 6 地域のうち 3 地域は、労働市場の需給状況としては中間的地域に当たる。求人不足地域で製造業比率が高い C 秋田管内では、誘致した大規模製造業の工場増設のための求人増だという。J 大分管内でも大規模製造業の工場新設があつての求人増である。これらの大工場からの求人がある J 大分と C 秋田では規模別の 300 人以上規模事業所の比率も高い。H 新潟管内でも徐々に地元大工場からの求人がでてきているということである。一時的な増加の可能性もあるが、生産工場が多い地域と、販売、サービス職が中心の地域とでは動向は異なろう。これも地域をわける要因として重要だろう。

(2) 地域間移動から見た特徴

次に地域間移動の希望と現実を見る（図表 1-22）。I 大阪、A 東京、B 埼玉の 3 ハローワークが所在する都府県は一貫して他県からの受け入れが多い労働力需要地域である。なお、B 埼玉では県外就職率も高いが、ほとんど隣接都県の通勤圏内と考えられる。3 所はこの都府県内にあり、当該ハローワーク管内の動きとおおむね一致するのではないかと考え、新卒者の流入地域と位置づける。

次に、H 新潟、D 長野、F 北海道は県レベルでは流入、流出が少なく、地域内で市場が閉じている。管内レベルでは F 北海道の県外率が高く、H 新潟、D 長野とは少し異なる。

K 高知、J 大分、G 青森、C 秋田、E 島根は県レベルでも他県への流出が多く、管内に限ればさらに県外就職比率は高く、40%～60%に達している。

図表 1 - 22 県外就職の希望と県外就職率 (2007 年 3 月卒)

単位：%

	都道府県データ		ヒアリング対象ハローワーク管内データ			
	他県からの受け入れ就職者比率	県外就職率	県外就職率			*当初の県外希望(管内・男女計)
			計	男	女	
I 大阪府	42.7	10.7	-	-	-	-
A 東京都	70.5	10.8	-	-	-	-
B 埼玉県	25.6	35.2	-	-	-	-
H 新潟県	2.0	9.9	3.6	4.0	3.2	6.2
D 長野県	2.7	8.8	8.7	12.5	4.5	-
F 北海道	0.9	11.4	17.2	22.4	16.5	8.7
K 高知県	2.3	47.5	41.2	52.2	25.0	17.0
J 大分県	12.3	26.9	47.2	67.9	35.4	39.5
G 青森県	3.5	53.5	54.8	-	-	37.2
C 秋田県	1.2	41.3	61.8	63.1	39.6	37.8
E 島根県	4.2	40.7	62.0	68.7	37.8	-

注:受け入れ比率及び都道府県別は厚生労働省職業安定局「新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」より作成

当初は3年生5月、Jのみ7月

この 10 年の変化という点では、県レベルでの県外就職率が経年的に得られるので、1997 年、2002 年、2007 年の 3 時点を比べてみた (図表 1 - 23)。これによれば、高知から島根までの 5 県は県外就職率が高い状態が続いているが、2002 年以降の上昇が大きいのは高知と青森であり、大分は逆に減少に転じている。ここには工場誘致などの結果が現れているのではないかと思われる。

図表 1 - 23 県外就職率の変化

	1997年3月卒		2002年3月卒		2007年3月卒	
	就職者数 (千人)	県外比率 %	就職者数 (千人)	県外比率 %	就職者数 (千人)	県外比率 %
都道府県計	283.8	21.3	174.5	20.8	181.1	23.1
新 潟	7.3	11.6	4.0	9.5	4.1	9.9
長 野	4.9	10.8	3.0	10.0	2.7	8.8
北 海 道	15.2	11.0	9.1	9.9	7.9	11.4
高 知	2.1	33.0	1.0	27.2	1.2	47.5
大 分	4.6	31.0	2.9	28.2	2.7	26.9
青 森	6.0	35.8	3.8	38.4	3.8	53.5
秋 田	4.3	26.9	3.0	29.6	2.8	41.3
島 根	2.5	37.6	1.6	32.6	1.5	40.7

%

	男性			女性		
	1997年	2002年	2007年	1997年	2002年	2007年
都道府県計	23.7	23.1	25.5	18.7	18.2	20.1
新 潟	8.8	8.2	9.9	14.5	10.9	10.0
長 野	11.9	11.9	10.2	9.6	7.8	6.9
北 海 道	15.2	14.0	18.4	7.3	6.3	4.2
高 知	35.9	30.6	56.5	29.3	22.8	34.1
大 分	36.5	33.2	32.0	24.9	22.6	19.0
青 森	37.8	43.4	57.1	33.7	33.0	49.0
秋 田	26.5	29.7	42.3	27.4	29.4	40.0
島 根	37.2	32.3	45.4	38.2	33.0	32.1

また、地域間移動は男女で大きく異なったのでこれを男女で分けて示すと、高知や青森ではとりわけ男性の県外移動が増えていることがわかる。背景には県外の製造業での需要増の影響があろう。図表 1-22 に戻って、表の右端には、調査ハローワーク管内の就職希望段階での県外就職希望率（3年生の早い時期に調べたもの）を載せた。これと実際の県外就職率を比べると、H新潟を除けば、どの地域でも当初の就職希望者以上の生徒が、結果として県外就職をしていることがわかる。特に、C秋田管内では当初の 37.8%から 61.8%と大幅に増えている。ここでは次のような事態が起きていた。

「今まで高卒の募集を手控えていた大手有名企業さんが、団塊の世代の大量定年退職を迎えて、四大だけでは無理だと、埋められないということで、10年ぶり、15年ぶりに高卒求人を出したということがあります。当然ネームバリューのある企業さんであるわけです。それで子供たちが、最初は県内に就職しようと考えていたけれども、そういうふうな求人とかを見た段階で県外にくらがえしたというのが一番大きいですね」（C秋田）

同様な指摘は、K高知の担当者からもされた。3年生5月段階では、県内就職希望者は男性のほうが多いが、途中で県外就職に切り替える者がこの3年特に増えているという。県外の大企業・製造工程の仕事の求人増を反映したもので、一方で、女性の県内就職希望者には未内定卒業になる者が一定数でてしまうという。

「学校のほうから言えば、一定の時期ぐらいになってくると、県内求人に固執してもいかんから県外へ応募しなさいと。保護者が絶対反対する子は別としてね。・・・（中略）・・・求人の質だけで県外へ移るというのは、あまりいないのでは。」（K高知）

時期としては、最初の応募の時期だという。県外就職を希望した者は第1時内定時点で6割が内定を得るが、県内就職希望で2割に満たず、この差が大きいという。

ハローワークが実際に求人を受理する時期は、県によってかなり異なる。受理開始日は全国一律であるが、実際に企業が採用のために動き始める時期が違う。図表 1-24 には、卒業時期である3月末までに受理された求人のうち、夏休みに入った後の7月末以降の遅い時期に受理されたものがどのくらいあるのかその割合を見たものである。今回調査した地点を含む都道府県について、2007年3月卒と、4年前の2003年卒について載せた。

図表1-24 求人受理時期と受理求人数（県別）

	2007.3卒			2003.3卒			07年-03年 遅い求人 率の変化
	3月末求 人数 (人)	うち7月末 以降受理 求人(人)	遅い求人 比率	3月末求 人数 (人)	うち7月末 以降受理 求人(人)	遅い求人 比率	
大阪	23,580	3,945	16.7%	14,173	4,214	29.7%	-13.0%
東京	44,861	10,897	24.3%	29,632	11,963	40.4%	-16.1%
埼玉	12,227	2,591	21.2%	7,041	2,238	31.8%	-10.6%
新潟	6,932	2,221	32.0%	4,298	2,636	61.3%	-29.3%
長野	4,553	1,126	24.7%	3,761	1,741	46.3%	-21.6%
北海道	10,054	6,901	68.6%	10,477	7,872	75.1%	-6.5%
高知	761	392	51.5%	637	391	61.4%	-9.9%
大分	4,804	1,293	26.9%	2,805	1,606	57.3%	-30.3%
青森	2,460	1,614	65.6%	2,365	1,817	76.8%	-11.2%
秋田	2,532	1,375	54.3%	2,521	1,703	67.6%	-13.2%
島根	1,507	604	40.1%	1,234	680	55.1%	-15.0%

やはり地域によってかなりの違いがあり、大阪、東京などの需要地では早めに動く企業が多く、遅い求人は2割前後にとどまる。また、新潟、長野、大分も早い求人が多い。これに対して、遅い求人が多いのは北海道、青森、秋田、高知、島根である。北海道をのぞき、県外就職者が多い地域において、遅く動き始める企業が多い。こうした地域では、求人充足率も低下しており、需要地の企業に比べて遅い立ち上がりを課題として受け止めるようになっている。次のG青森のような対応が、すでに始まっている。

「青森県と労働局と教育委員会で、例年秋に求人拡大要請を行っておりましたが、県内の求人が採用選考開始時にそろわないと、就職希望者が県外へ出て行ってしまいうことから、今年は、6月から経済団体等へ早期求人の提出要請を行っております。」（G青森）

（3）地域類型とハローワークの役割

ここまでみてきた調査対象地域の需給状況と地域間移動によって調査地域を分けると、下記のとおりである。

① 需給状況から見た特徴

良好地域（A東京、B埼玉、D長野、H新潟）

中間的地域（E島根、I大阪、J大分）

求人不足地域（C秋田、F北海道、G青森、K高知）

② 求人内容から見た特徴

製造業・生産工程の職業が多い（C秋田、D長野、E島根、J大分、H新潟、I大阪）

サービス職・販売職が多い地域（A東京、B埼玉、F北海道、G青森、K高知）

③ 労働力移動から見た特徴

流入地（A東京、B埼玉、I大阪）

バランス地域（D長野、F北海道、H新潟）

流出地（C秋田、E島根、G青森、J大分、K高知）

高卒就職へのハローワークの関与のあり方を考えるには、③の労働力移動の方向がいずれかが最も大きな条件だと思われるので、これを中心に、下記のとおり、3類型にまとめた。この類型ごとに、具体的なハローワークの対応をみていく。

類型1：A東京・B埼玉＝県外移動：流入／需給状況：良好／求人内容：サービス・販売

（類型1'：I大阪＝流入／中間／製造）

類型2：D長野・H新潟＝バランス／良好／製造

類型3①：G青森・K高知＝流出／求人不足／サービス・販売

（類型3①'：F北海道＝バランス／求人不足／サービス・販売）

類型3②：E島根・J大分＝流出／中間／製造

（類型3②'：C秋田＝流出／求人不足／製造）

先に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ことを高卒就職におけるハローワークの機能として挙げたが、この機能を実際にはどのようにして果たしているのかをみる。

図表1-25には、新たな施策である高卒就職システムでの情報公開や複数応募、企業見学や面接会などの実施状況について、聞き取った結果を整理した。

図表 1 - 25 労働市場状況を把握して情報の流れを制御する施策

①

	受理時:公開・指定・複数応募	高卒就職支援システム・説明会・面接会	企業見学会・求人説明会	複数応募・高校対応
A 東京都	公開7割(指定との併用含む)。公開を勧めており、指定校数を限るような指導はない。	面接会10月、一社でも多く回るよう指導	見学奨励。早期選考にならないよう注意は喚起。	20%の高校で複数応募実施、事業所の3分の2が現行を支持。2割は当初からの複数応募支持。「他での採用」の理由にした内定辞退は5%。
B 埼玉県	公開が85%。	秋に面接会、公開への切り替え企業あり。		実際の併願は少ない。定時制では公開活用。
I 大阪府	一般的な学校指定が8割、府内のみ公開が1.5割、インターネットでの全国公開は0.5割。企業は通勤圏を募集対象にする意向。			
D 長野県	特定の技能を要する求人以外は指定は原則廃止。ほとんどない。		見学奨励、職場見学日程について周知を図る。	最悪複数応募があるという認識。実際の応募は0に近い。
H 新潟県	公開を勧める。非公開はごく少なく、2007年8月末の受理303件のうち20件のみ(経理事務所の事務、土木技術、製造工、調理)。	7月に企業説明会、64社・高校生900人参加。5社回るよう動機付け。	見学奨励、昨年までは、HWが日程調整をして随行。現在は学校に任せる。平均2社。	
G 青森県	指定をなるべく行わないよう依頼。指定求人は非公開。	7月企業参加でガイダンス。1月面接会	これから対応	11月から複数応募だが2社応募するだけの求人がない。県内の調査で、2007年の併願者は33名で5名内定。
K 高知県	7月中は非公開希望はそのまま受理。8月以降は公開を依頼。			校内選考で一人1社応募とすることが多い。つながりがあって、県外から学校に送られてきた求人を重視。
F 北海道	複数応募可にするよう勧め、一部で同意。公開を勧める。商業科の指定はほとんどない。一部高学力の高校指定あり。	支援システムはかなり使われている。面接会は2月、11月に実施	これから取り組む	学校は1人1社を崩していないところあり
E 島根県	本年度受理求人には指定校なかった。			複数推薦はあまり行われていない
J 大分県	受理時に、学校指定しないよう依頼	6月に37社参加で説明会。年明けに面接会		複数推薦はあまり行われていない
C 秋田県	以前から公開を勧める。指定はごく一部、工業高校の指定。複数応募可の企業もある。			公務員との併願も可だが、学校は積極的ではない。

注 ; HWはハローワークの略。

②

その他の求人情報提供、情報開拓	
B 埼玉県	事業主団体と高校の情報交換会、企業とHW職員が一緒の高校を回る「求職開拓」など実施。
I 大阪府	高校進路担当者に地元中小企業がプレゼンして意見交換する機会を設定。
D 長野県	近隣HWと求人票をまとめた冊子を作成。高校を通して就職希望生徒全員に配布。
H 新潟県	県のキャリアアップサポーターと定期会議で情報交換。 HW登録者には個別に求人情報郵送。その中でHWへの来所も呼びかける。
G 青森県	5月企業に採用見込み調査、6-8月求人開拓県内企業への求人働きかけで、求人前倒し。
K 高知県	県と連携して、企業への求人依頼文書を送り、採用意向があれば求人をもらいに行っている。 県は学校常駐型の就職アドバイザーを配置。協力して事業展開。
F 北海道	企業に早めの求人と呼びかけている。 学校には、HWは地元就職だけでなく、安定した就職を目指しており、まず道内・外をふくめて今ある求人を良く見てほしいと話している。
E 島根県	地元求人が遅いので、文書での求人要請やアンケートを実施 学校へは、先生は昔からのつながりで県外へ紹介しようとするが、HWは地元も求人をもらってくるので地元に残ってほしいという話をしている。
J 大分県	未充足求人一覧を10月末、12月末に学校配布。
C 秋田県	企業に早めの求人と呼びかけている。 県の就職支援員との連絡あり。 毎日新規求人情報を学校にFAX配信。指定求人も情報は配信。

ア. 労働市場状況を把握して情報の流れを制御する施策

まず求人が多く、他地域のからの流入がみられる【類型1】の場合、A東京では求人の7割、B埼玉では85%が公開する求人として受理されていた。A東京では、10年前には、指定求人の場合は募集数の3、4倍程度の学校にとどめるよう指導するとしていたが、今回はそのような指導はなくなっていた。求人が多い地域での情報制御は、一定範囲の学校指定について効率を高めるための仕組みとして認める傾向があったが、今回のA東京、B埼玉では、公平性・応募機会の拡大を重視して公開を勧める方向が強まっている。企業見学を奨励し、面接会を実施するなど、情報収集と応募の機会を多く設定する政策として一貫している。また、東京都高等学校就職問題検討会議が実施した高校及び企業に対する調査によれば、複数応募した生徒のいる高校が47校・20%あり、思いのほかこの方式が受け入れられていることがわかる。ただしその大半は生徒一人のみに適用したにとどまる。また、この調査によれば、企業が全般に複数応募を可とする意向を示していた。

これに対して、I大阪は「一般的な学校指定が8割」とまったく逆の方向だった。このハローワークは10年前の調査対象ではないが、当時も関西・中京地区の需要地で、学校指定の方式を認める傾向が強かったことが想起される。需要超過傾向のある地域が、今回のA東京、B埼玉のように広く情報提供をすることを是とする方向に変化したとは限らない。関東と関西の慣行の違いという視点が必要かもしれない。

また、図表1-25②に示すように、B埼玉では学校と企業との間の情報交換会や企業とハローワーク職員が「求職開拓」に学校をまわるといった学校と企業の間新たなネットワークを築こうという支援が見られた。I大阪でも意見交換会を持つが、こうした求人公開とは異

なる動きも一方でおきている。

この背景には、求人充足率の落ち込みがある。B埼玉（03年の74.4%→07年39.8%）、I大阪（03年の48.3%→07年30.9%）、A東京（97年の54.3→07年39.5%）と、特にB埼玉での低下は著しい。A東京、B埼玉ともにサービス職・販売職求人の多い地域であるが、小売・飲食業、調理・販売職で未充足が多い。加えて、A東京では事務職も小規模企業では未充足が起こっている。こうした企業の特徴として、他県からの移動労働力より地元の高校出身者を求める傾向が強い。

A管下では非公開求人が3割を占めるが、非公開の理由のひとつはコストから来る地元志向である。

「公開すると、旅費の関係があるので、沖縄とか、例えば北海道だと片道3万、4万かかる。往復だと10万近くかかってしまうので、面接をするためにそこまでちょっと負担できない。ですから、公開はしても、例えば1万円以下なら負担とか、そういうあれを付記してやるケースもありますけど」（A東京）

I大阪管下でも、かつては寮をもっていた企業が、地元で充足できた時期に寮を廃止しており、新たにこれをもつだけのコスト負担が重いから通勤圏の高校を指定するという。そこで、増えてきたのが、学校指定ではないが、大阪府内だけに公開するという方式である。

「今年は府内公開は増えています。去年、全然来られていないところがあるので、そのときに、もし来年出さないようだったら指定するよりか、府内公開でたくさん公開したほうが生徒さんも来るでしょうということですね。・・・(中略)・・・他府県から来たら、宿舎の関係が出てくるんでね、そこまでちょっとやりたくないというところが、やっぱり多いですね。」（I大阪）

効果的・効率的な採用と生徒にとっての応募の機会の確保・公平化の2つの価値を実現するバランスをハローワークは求められている。異なる方向の支援が展開されることも、文脈によっては必要だろう。一定地域内での公開というバランスもひとつの選択である。

ただし、これらの地域では、高等教育進学率がさらに高まっており地元の高卒就職希望者は今後、貴重になると思われる。地域間移動への対応を含めた新たな施策展開も必要になるう。

【類型2】は、需給バランスがとれており、かつ、製造業の求人もある地域である。両ハローワークは求人公開を積極的に働きかけ、学校指定、非公開はわずかな量にとどまってい

る。また、学校指定は、あったにしてもH新潟で具体的に示されているような一定の技能と専攻の結びつきであると解される。D長野については**20**年前にも調査をしているが、その当時も管内求人すべての管内で共有する方式が取られており、公開の考え方への支持は強い。また、H新潟の場合は、企業説明会の開催においても生徒により多くの企業との接触を持たせる工夫をし、昨年までは企業見学の日程調整とその随行もしていたという。需給両方が管内・県内でほぼ満たされており、全体を把握できる強みがある。実際、H新潟では**10**年前と同様、応募書類をいったんハローワークで集計したうえで、企業に渡す方式がとられており、応募の実態もすべて掌握していた。求人・求職情報の要としての学校からも企業からも認められていると思われる。

その中で、D長野が行っている、個々の生徒個人に通勤圏の求人情報を冊子にして配布するという施策がある。この大きな狙いは、保護者にあるという。これまでの求人票は学校での閲覧だし、高卒システムも学校からしかアクセスできない。しかし、高校生はあくまで未成年で、雇用契約を結ぶにも保護者の同意が必要である。就職活動をするに当たって保護者と相談し、その影響を受けることもあるのは、ごく当然のことといえる。保護者が労働市場の現状を知らず、ブランド志向で生徒の進路選択を妨げることがあるという事態があるなら、むしろ、保護者の現状把握を助け求人情報を共有できる仕組みが必要である。

H新潟はハローワークに個別相談に来た高校生については、直接、求人情報を郵送している。個人への情報提供であるが、家庭への郵送で保護者の目にも届こう。求人・求職のほぼ全体を掌握しうる位置づけにあるからできる支援だという面があるが、学校で情報を終わらせない工夫はこれからますます必要だと思われる。

【類型3】は、管内求人が少なく、F北海道を除いては県外への流出が大きい地域である。求人の公開、指定校について、C秋田では**10**年前の調査時点でも、同じ労働市場圏にある学校間で求人票を共有することを図っており、現在でもFAXによる配信という形で続いている。また、秋田県は申し合わせで応募当初からの複数応募可としている数少ない県であり、求人が少ない中で生徒の応募機会の確保に重点を置いた施策を展開している。K高知を除いて、他の4ハローワークでも学校指定をしないよう依頼・勧奨をしている。**10**年前にも求人不足の地域では、応募機会の拡大を重視しており、同じ傾向だといえる。

この中で、K高知の場合は、当初は働きかけをせず8月以降の受理では公開を勧めるという。学校の対応をみると、つながりがあって送られてきた求人を重視する傾向があることが指摘されている。指定校制度が深く根ざしていることがうかがわれ、ここには関西への就職が多い地区である事が大きく働いていよう。

複数応募については、押しなべて学校は積極的でないと受け止めており、そこには、G青森の指摘にあるように、応募するだけの求人がないという状況もあろう。

説明会、面接会の開催が行われており、職場見学については、まだ実績があまりないよう

である。

この類型のハローワークのほとんどが指摘するのが、地元企業の求人が都市部からの求人に対して遅いことである。求人のタイミングが県外就職に拍車をかけることは先に触れたとおりである。したがって、これを早めるための働きかけを県等と協同して行っているところが多い。

なお、地元に残るか県外就職を勧めるかについてのハローワークの態度には、地域により相反するものがあった。F北海道では道外の求人もよく見て応募先を選択するよう勧めており、一方、E島根では地元求人は限定的であるとしながらも「昔からのつながりで県外へ紹介しようとする」指導には批判的で、地元求人を目を向けることを勧める。これはF北海道のほうは、管内有効求人倍率がこの中では最も低い地域であったが県外就職率は**17%**と高くなく、対してE島根は、管内有効求人倍率は低くないのに、県外就職が**62%**にのぼるという背景の違いがあつてのことである。

両者に共通するものとして、就職機会は限定があるものであり、その中で高卒者が自分の価値観で人生選択することを支援するという役割認識があつた。

「8月に入ってから、卒業後ハローワークに登録をした生徒が相談に来ています。そういう生徒は、自分の目標がはっきりしていることが多く、たとえば、歯科助手の仕事を切望し、何社も受けるのだけれど、やはり経験がないためうまくいかないケースもまた多いのです。(だからといって) その夢をハローワークで否定するわけには行かないですから」(F北海道)

「生徒はほんとうにやりたい仕事とか、そういう選べる環境が地元にはないわけなんですね。県外求人の中にあるかどうかかわからんですが。何が優先するかというと、例えば地元だったら、とにかく地元にいればいいと。それからあとは、待遇面とか。仕事の内容は二の次、三の次ぐらい」(E島根)

高卒就職における情報の制御という意味でのハローワークの関与のひとつは、こうした管内と管外・県外をみまわしてのバランスの調整だといえよう。最終的には生徒個人の選択にゆだねるものであるが、選択の過程での情報提供において、個人の職業の安定という価値のために地域移動につながる求人情報の提供に努めることもあれば、一方で、地域産業界からの求人を積極的に集めて提供する役割も果たす。それぞれ地域の環境下での今の時点での最適を探って、情報を提供してくことしかないのだろう。そういう点では、個々のハローワークが地域の現状を的確に把握できる体制と、状況に機動的に対応できる体制が重要だと思われる。

イ．相談・あっせん等の個別支援

もうひとつの重要な機能に、相談・あっせん等、生徒個人への直接の支援を指摘した。若年者ジョブサポーターは次のような業務を担当すべく配置されている。

(若年者ジョブサポーターの主な業務)

- ・早い段階からの職業意識の形成支援
- ・就職希望者の把握
- ・学校訪問等による就職希望者に対する個別の就職相談
- ・企業訪問等による求人開拓
- ・未内定者や未就職卒業者に対するきめ細かな就職支援
- ・企業訪問等による学卒就職者の定着支援等

実際の担当業務は、それぞれのハローワークの事情によって濃淡の差があるが、学校訪問しての職業相談と未内定者の個別支援が中心業務であった。

未内定者支援は学校からの連絡で対象者を把握し、ハローワークに来てもらって相談、あっせんすることが多い。B埼玉のように、学校との連携がまだ不十分というところもある。

ハローワークにいったん相談にすれば、その後来所がないと、電話をかけたり（K高知）、週1回求人情報を送ったり（F北海道）、ハローワークから積極的に働きかける支援が展開されている。また、求職者情報として事業所向けに提供したりしている（J大分、C秋田）。こうした支援は【類型3】に共通しているように見える。

これに対して、【類型2】では、早期離職が課題として認識されており、D長野のように、全就職者に対して、はがきを送って電話相談を受ける体制を整えているところもある。

こうした支援の違いは、次の図表1-27に示すように、未就職卒業者の比率が類型ごとに大きく異なることから来ている。特に、【類型3】のなかでも①とした地域の求人が販売・サービス職に偏った地域と、②とした製造業からの求人が一定程度ある地域では、この水準が大きく異なる。表には「学校基本調査」で捉えることのできる都道府県別の「無業者」比率を性別に乗せたが、この水準が明らかに異なる。【類型1】と【類型2】の間にも販売・サービス職か製造業かの違いがあるが、この間にも同様の差が見られる。すなわち、製造業からの求人がある地域では無業、あるいは未就職卒業者の比率が低いのである。

近年の高卒求人が製造業・生産工程の職業で増加しているということがここにあるだろうが、また、販売・サービスの仕事には非正規雇用が多く、正社員で就職することとの違いが見えにくいといった他の要因もあるかもしれない。

図表 1-26 相談・あっせん等の個別支援

	ジョブサポーター	未内定、未就職、卒業後指導	当初からHWの個別支援
A 東京都	未内定者個別支援、職場定着指導	未内定支援10数校、HWへきてもらう	10校程度
B 埼玉県	未内定者個別支援、職場定着指導、求人受理等	未内定者は親が連れてきた。学校との連携が課題。	
I 大阪府	進路講話と年明けには未内定生徒を対象に求人開拓。職場定着指導は中卒のみ。		
D 長野県	就職校訪問しての職業相談、職場定着援助	就職2ヵ月後にはがきでの電話相談受付の広報。早期離職対策。	
H 新潟県	3人いて学校担当制で、個別相談や進路講話。	課題は早期離職。第1次応募で約半数が不採用になるが、そのフォローも課題。	3校はHWが学校に出向き求人受理。9月始めにHWに求職登録している生徒は約100名、全体の1割以上。
G 青森県	未内定者、未就職卒業者の相談、求人情報の作成、イベント資料作成、	早期離職防止の狙いで内定者セミナー	
K 高知県	職業意識形成支援事業計画の策定・実施、求人開拓	未内定者は1.2月にHWに来所して求職登録してもらい、個別相談。2007年は35名来所し、学校紹介を含め16名が就職。来なくなった生徒には電話連絡。	
F 北海道	学校での相談中心。郡部の学校から多く呼ばれる	未就職卒業者には週1回求人情報郵送。反応はあまりない。	
E 島根県	職業相談、求人開拓、定着指導(訪問時には求人の早期化依頼)	10月中旬以降、未内定者リストを出してもらって、相談を受け、求人開拓をする	
J 大分県	未内定者把握(相談はハローワークに来所してもらう)必要に応じて定着指導	11月に求職者情報を事業所に配布	
C 秋田県	求人開拓、職場定着指導	選考開始3ヵ月後から、未内定者情報整理。求人開拓と商工会議所広報などへの掲示。	

図表 1-27 2007年3月卒者の進路（県内高校、管内高校）

	県レベル(%)						管内高校卒業者の進路		
	男 性			女 性			卒業者 数(人)	就職者 (人)	未就職卒業者(求職者中、未就 職)
	就職者 比率	大学・短 大・専門 進学率	無業率	就職者 比率	大学・短 大・専門 進学率	無業率			
A 東京都	8.8	69.0	9.5	6.4	78.8	7.1	10,601	706	1%、6名
B 埼玉県	15.2	67.3	5.8	13.9	74.7	5.2	6,353	541	なし、2004年には30名程度
I 大阪府	14.4	64.9	7.0	10.5	73.8	6.5	5,862	903	4%、33名
D 長野県	18.1	66.6	3.8	13.3	77.6	3.1	2,977	276	なし、2001年からほとんど0
H 新潟県	21.8	66.7	3.6	16.8	75.5	3.6	7,154	720	なし
G 青森県	37.1	51.2	4.8	28.2	60.1	7.6	3,636	637	5%、73名
K 高知県	25.1	56.9	5.4	13.6	68.6	7.3	4,881	565	11%、73名
F 北海道	22.3	59.4	7.8	19.3	62.7	9.7	2,491	640	例年50～60名、2007年は25名
E 島根県	29.4	60.1	4.2	16.7	75.6	3.6	915	208	1名
J 大分県	33.6	58.3	2.3	21.4	71.9	3.3	976	269	2006年は7名、2007年は1名
C 秋田県	35.6	54.1	4.4	27.2	66.4	2.8	872	241	なし

資料出所：県レベルは「学校基本調査」、管内は今回のヒアリング調査から

さて、このほかの個別支援として注目しておきたいのは、H新潟およびA東京で明らかになった、当初からハローワークが直接相談、あっせんをするケースである。職業安定法第 26 条によるもので、他のハローワークでもすでに取り組まれているのかもしれない。

H新潟の場合は、管内の求職登録者の 1 割がこうした直接指導する高校生であり、人数が多い。進学率が高まり、就職希望者が卒業生のごく一部になってくると、学校側としても十分指導ができないという認識がでてくるのだろう。ハローワークから学校に出向いて求職受理相談を行っている学校が 3 校（就職者のきわめて少ない普通高校）であり、また、ほかの普通高校や定時制高校の生徒でも、夏休みなど直接ハローワークに相談に来る生徒は少ない。こうした者もハローワークで求職登録をする。

「意欲的なものも、やっぱり来ると違ってくると思うんですよ。学校でちょっと孤立感、孤独感で、どうしたらいいのか相談する人もいないということになると、何かうやむやのうちに意欲が低下しますのでね、こちらへ来てもらおうとね、やっぱり現実的に、じゃあ探そうということになりますし。学校で、連れてくる学校もありますよね。」
(H新潟)

今後、普通高校を中心にこうした支援を要する学校は増える可能性があるだろう。

(4) 学校内からみた求人の変化

最後に、個々の学校内からみた労働市場の変化について補論的な検討をしたい。高卒就職は、基本は学校に来た求人への応募であり、生徒の側から見れば学校別に分断された労働市場である。各学校に来た求人票が応募可能な選択肢ということになる。

日本労働研究機構（1998）では、一人の求人に対して企業は複数の学校に提示することが

多く（たとえ学校指定といっても3，4倍の学校に提示することは少なくないし、さらに非指定ではもっと多くの学校に配布される）、学校から見た求人数は見かけのものであり、実質的な倍率は学校から見えるものより低いことを指摘した。2007年には、高卒就職支援システムを通じて、基本的には全国の求人をどの学校からも見るようになるようになったといえるが、実際の学校における指導では、学校に来た求人票に依拠するが多い。今回のヒアリングでは、求人票より高卒就職支援システムの求人に依拠していたのは、東京A普通科だけであった。そこで、ここでは、各学校に届けられた求人票の内容がどのように変わったかから、学校・生徒の立場から見える労働市場の変化を検討したい。

まず、図表1-28は求人数の上での変化である。日本全体では、1988年3月卒対象の求人は79万、求人倍率1.6倍、1998年3月卒対象の求人は51万8千、求人倍率1.9倍、2007年3月卒は33万3千、求人倍率1.8倍であった。2007年卒対象求人数は、1988年の約4割、1998年の約6割程度ということになる。

ここで比較しうるのは5校だけであるが、東京B工業では2007年の求人数は1988年の6割、1998年の9割であり全国レベルの変化に比べて2007年の求人は減っていない。埼玉D普通では5割と6割、埼玉F商業では6割と15割、長野K普通は1998年との比較だけで18割、島根R商業も1998年のみで5割という増減があった。R商業以外は、日本全体の水準に比べて減り方が少ない。ここには、これらの学校に他の学校に比べて特に多くの求人票が集まるようになった場合と、求人者が同じ求人に対してより多くの求人票のコピーを配布した場合の両方が考えられる。F商業やK普通科のように大きく増えた場合は前者で、全体には、求人の公開などの動きに伴った変化を考えれば後者といえるだろう。

図表 1 - 28 学校別にみた求人数、就職数、求人倍率

	求人数			就職数			求人数／就職数		
	1988年3月卒	1998年3月卒	2007年3月卒	1988年3月卒	1998年3月卒	2007年3月卒	1988年3月卒	1998年3月卒	2007年3月卒
東京A普通	491	450	-	33	10	30	15	45	-
東京B工業	1428	1006	891	129	120	83	11	8	11
東京D商業	-	-	582	-	-	92	-	-	6
埼玉D普通	658	621	348	118	10	21	6	62	17
埼玉E工業	1882	1545	-	207	150	130	9	10	-
埼玉F商業	1897	744	1099	277	178	127	7	4	9
秋田G普通	-	-	780	113	-	51	-	-	15
秋田I工業	1299	*2 875 (906)	-	216	111	-	6	8	-
秋田J普通(*1商業)	-	*2 1418 (1490)	203	152	86	57	-	17	4
長野K普通	*3 80 (855)	212	385	59	12	11	14	18	35
長野L普通	*3 170 (855)	615	-	187	60	28	5	10	-
長野M工業	*3 374 (855)	965	*5 389	203	125	89	4	8	4
長野N商業	*3 238 (855)	727	*5 136	303	113	72	3	6	2
島根P普通	365	276	-	24	11	2	15	25	-
島根R商業	*4 343	669	335	195	*6 122	55	2	5	6
北海道A商業	-	-	-	-	-	73	-	-	-
北海道B工業	-	-	-	-	-	76	-	-	-
青森A商業	-	-	785	-	-	75	-	-	10
青森B工業	-	-	-	-	-	175	-	-	-
高知A商業	-	-	445	-	-	71	-	-	6
高知B工業	-	-	430	-	-	103	-	-	4
大分A商業	-	-	-	-	-	54	-	-	-
大分B工業	-	-	-	-	-	135	-	-	-

*1 学校の再編があったが、2007年は商業科で卒業。

*2 安定所管下及び近隣の求人のうち学校指定のないものはすべての学校に配布していたため、()内はこの配布分を加えた求人数である。

*3 安定所がすべての学校に同じ求人のコピーを配布(855)。このうち、学校指定が確認されたものを表示したが、学校名が求人票とは別に示された場合は算入されていない。

*4 学校作成の求人一覧によるので、全求人数ではない。

*5 学校が選別して生徒に提示したもの。除外分を除く。

*6 1997年5月時点の就職希望者数

学校の行う進路指導・あっせんについては第2章で詳しく論じるが、F商業では積極的な求人者への働きかけがあったこと、K普通科では地域での学校の位置づけの変化があったことが求人を増やす要因になったのではないと思われる。

求人倍率については、**2007**年は、**88**年に比べれば上がり、**98**年に比べれば下がるというのが全体の傾向である。各高校の求人倍率をみると、まったく動きが異なる。学校レベルでは、実質の倍率ではなく見かけの数値であること、また、就職者数の変動が著しいこともあって、各学校における求人倍率の変化は高卒労働市場の実勢とは別のものと思われる。

次に、これらの5校について、それぞれの求人票の内容の変化を、産業、企業規模、職種、さらに、地域間移動が問題であるK高校、R商業については求人の就業地の変化をみてみよう。ここには、全国的には見られた製造業、技能系の求人の増加や高校の選考による差異が同じように観察できるのだろうか。

図表 1-29 各校の求人票の内容の変化（産業、企業規模、職種）

単位：％ 太字は実数

	東京B工業			埼玉D普通			長野K普通	
	1988年	1998年	2007年	1988年	1998年	2007年	1998年	2007年
計 実数	1428	1006	893	658	621	348	212	387
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
産業								
農林漁業鉱業	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	12.4	14.2	13.5	3.3	5.3	5.2	7.1	2.6
製造業	35.0	38.0	24.7	26.7	25.0	19.0	14.6	8.8
電気ガス水道	0.4	0.6	0.4	0.3	0.0	0.6	0.5	0.0
運輸通信	3.2	5.5	9.1	6.2	10.0	9.2	8.5	6.7
卸小売飲食	26.6	21.2	27.9	47.3	39.3	38.2	38.2	26.9
金融不動産	0.7	0.6	1.0	2.6	0.6	1.1	0.5	0.3
サービス	21.6	20.0	22.6	13.4	19.8	23.9	30.7	54.0
不明	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	2.9	0.0	0.8
企業規模								
～29人	14.8	8.6	10.5	6.4	12.9	8.3	17.5	8.3
30～99人	27.0	24.0	22.7	16.4	15.9	11.8	25.0	14.2
100～299人	24.2	26.4	23.7	23.3	24.2	29.6	19.3	18.1
300～499人	9.2	10.4	6.7	13.4	11.9	8.9	8.0	6.7
500～999人	9.8	11.5	12.8	14.6	15.9	12.9	15.1	3.6
1000人～	14.4	18.5	23.2	22.6	18.7	28.4	15.1	48.3
不明	0.8	0.5	0.3	3.3	0.5	0.0	0.0	0.8
職業								
専門・技術	25.6	18.3	13.4	4.1	6.6	9.2	7.5	10.1
事務	7.1	6.4	5.3	19.9	11.4	13.8	6.6	5.2
販売	14.8	11.1	13.2	26.4	19.6	20.4	12.7	10.6
サービス	8.2	10.1	14.3	21.7	23.5	21.6	43.4	33.9
農林漁・保安	0.4	0.9	1.2	1.4	1.0	1.7	2.4	0.8
運輸通信	1.3	1.6	2.8	3.2	3.9	2.9	5.2	2.1
技能生産建設	42.6	51.6	49.3	23.1	34.0	29.6	22.2	36.7
その他・不明	0.1	0.0	0.4	0.2	0.0	0.9	0.0	0.8
勤務地								
北海道東北							0.5	0.5
東京							9.0	7.5
他関東							0.0	0.0
長野							23.1	16.0
中部							7.5	10.1
近畿							3.3	1.6
中国四国							0.0	3.1
勤務地未定							53.8	52.5

①東京B工業

求人数の変化として、1998年から2007年の間に製造業の減少と卸売・小売・飲食業の増加が見られる。この地域で、製造業の事業所の撤退があったことなどが影響しているだろう。しかし、職種として技能・生産・建設の仕事が半数を占める構成は変わっていない。事業サービス業などでの技能系の職種の求人が少なくないと思われる。

図表1-29 つづき 各校の求人票の内容の変化（産業、企業規模、職種）

単位：％ 太字は実数

	埼玉F商業			島根R商業	
	1988年	1998年	2007年	1998年	2007年
計	1897 100.0	744 100.0	1100 100.0	669 100.0	335 100.0
産業	農林漁業鉱業	0.0	0.0	0.1	0.3
	建設業	3.1	3.6	4.0	3.4
	製造業	26.6	25.7	25.3	18.8
	電気ガス水道	0.4	0.1	0.3	0.1
	運輸通信	3.4	6.9	10.4	6.0
	卸小売り飲食	44.8	36.0	33.7	32.4
	金融不動産	5.4	3.2	2.5	0.9
	サービス	16.4	24.5	23.8	38.0
		0.0	0.0	0.0	0.0
企業規模	～29人	6.5	9.3	7.1	16.1
	30～99人	19.4	15.9	19.7	23.9
	100～299人	26.0	24.1	28.7	27.2
	300～499人	9.9	12.2	9.1	8.2
	500～999人	14.3	14.4	12.5	6.6
	1000人～	20.9	23.3	22.7	17.8
	不明	3.0	0.9	0.1	0.1
職業	専門・技術	4.5	5.8	5.7	8.8
	事務	42.0	26.5	40.8	8.8
	販売	25.8	18.8	18.8	19.3
	サービス	14.3	20.4	8.8	36.2
	農林漁・保安	0.3	1.5	2.0	1.9
	運輸通信	1.6	3.1	2.6	4.3
	技能生産建設	11.3	23.9	21.2	20.5
	その他・不明	0.1	0.0	0.0	0.1
勤務地	北海道東北				0.0
	東京				3.7
	他関東				1.5
	中部				1.9
	近畿				15.8
	中国四国				15.2
	島根				8.7
	勤務地未定				46.9

②埼玉D普通科

1998年から2007年への変化では、1,000人以上規模企業の求人が増えたことがある。職種では専門技術、事務、販売が増えている。小売大手の大量求人や介護・医療分野の見習いの求人などがこの内訳だと思われる。

③長野K普通科

大企業からの求人の増加が明らかだが、地域的には、地元求人より中部地方、関東地方の求人で、生産工程の仕事が中心ではないかと思われる。全国的に起こっている大規模製造業や事業サービス業からの求人増を反映した変化である。

④埼玉F商業

1998年から2007年にかけて、事務職の増加が著しい。企業規模では30人から300人未満の規模が増えている。ハローワークによれば、地元中堅企業の事務職求人がこの学校に集中しているという。

⑤島根R商業

県内求人が増えている。サービス業、サービス職が多く、事務はごくわずかである。ハローワークでは地元求人の開拓を積極的にするといっていたが、その結果の地元求人増加かもしれない。

6. まとめ

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。主なファインディングスは、

- ①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。産業では製造業（輸送用機器と一般機械器具製造）やサービス業で、職種では「製造・制作」の仕事の増加が大きい。
- ②高卒者の進路としては、2003年以降の景気改善に合わせて、無業者と専門学校進学者が減少に転じ、就職者はほぼ21万人前後となり、減少が止まり安定した。就職者は男性が7分の4と多く、90年代初めとは逆転した。就職者の卒業学科は、男性では工業科が最も多く、女性では普通科が最も多い。
- ③男性・工業科卒は一貫して無業者比率が低い。製造業・製造工程の仕事の求人が比較的堅調であり、学校あっせんで就職する仕組みが有効に機能していたと思われる。男性より女性のほうが無業者比率は高い。女性で最も無業比率が低いのは普通科で、事務や販売の求人減少が大きい中で、普通科は進学が選びやすいことから無業者が少ないと解される。
- ④近年、地域間の景況感の差が広がる中で、高卒就職においては需要がある地域への移動が増加傾向にある。移動の増加には、供給側となっている地域において、高卒就職では一社から内定を得れば求職活動を終える慣行がある中で、地元企業からの求人の提示が遅いことの影響もある。
- ⑤ヒアリング調査対象のハローワーク管下の高卒労働市場の特徴を地域間移動、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。
- ⑥高卒就職におけるハローワークの機能としては、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が、【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。2つの価値を実現す

るバランスがハローワークには求められている。【類型2】では、公開が基本的に支持され、ハローワークは市場の全体状況を把握できる強みを生かしていた。その中で行われていた保護者に対しての求人情報の提供は重要性を増すと思われる。【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。地元求人の重視か、県外就職を勧めるかは、地域により相反するものがあったが、共通する認識は、就職機会の限定が強い中で高卒者が自分の価値観によって人生選択することを支援するという役割意識であった。

⑦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。【類型3】では、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。【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る。【類型2】では早期離職が課題として認識され、電話相談などの体制を持っていた。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。

以上のファインディングスから今後の政策を考えると

①地域の労働力需給状況に応じた機動的な対応

ハローワークは需給の情報を制御して、円滑な就職を実現する役割を持つが、時として需要側と供給側の価値は相反することがある。その時点の最適解を求めて、ハローワークには、学校や事業主（団体）と連携を密にし、柔軟で機動的な対応をとることが求められる。

②高卒者のキャリア形成にとっての製造業の役割の再認識

同じように流出型の地域でも、地元の製造業からの求人がどれほどあるかで、未就職卒業者、学卒無業者の出る水準が異なった。このメカニズムまでは検討できなかったが、単に間口が広いというのではなく、「ものづくり」の持つ人材育成機能が高卒の若者にとってわかりやすい魅力になるのではないかとと思われる。

学校教育段階での地域の製造業の需要との生徒の職業希望のすり合わせの仕組みを検討する必要がある。特に、「地元（地方）に生きる」価値観を持った生徒に対しては、地元の製造業での仕事と生き方について在学中から接点を持てるようにすべきであろう。

③学校の状況に応じてハローワークの支援のメリハリを

全般に工業高校卒業者が良好な就職状況にあったのは、教育内容が製造業での需要に対応し、また、学校の就職あっせん機能が働いているからだと思う。これに対して、普通科就職希望者は学校内で少数派であり、就職に特化した支援は受けにくい状況が見られた。なかには求職登録をハローワークが直接行い当初から相談を受けるケースもあり、こうした対応には就職希望の生徒を孤立化させない効果がみられた。今後、担当制で継続的な対応をしたり、また、複数校の生徒によるジョブクラブを形成することも有効ではないかとと思われる。

ジョブサポーターや教育委員会系の支援者も、就職者の多い学校に焦点を置きがちだが、むしろ、学校側の就職指導が手薄になりがちな高校に重点を置いた対応が効果的ではないかと思われる。

④高卒女性への就職・キャリア形成支援の強化

高等教育卒業者が事務、販売職に多く就くようになって、高卒女性の就職機会が変化している。地域間移動率が低く、製造工程・技能職での就職者が少ない現状が選択肢を狭めている面があり、より幅広い価値に出会えるよう在学中から視野を広める機会を提供していくことが重要ではないか。

⑤保護者との情報共有をはかる

高卒就職における保護者の役割は大きい。しかし、就職情報は学校にとどまり、保護者は十分情報を持たないまま、生徒の進路選択の障壁のように扱われがちだが、生徒の進路選択力を高めると同時に、保護者に正確な労働市場情報を提供すべきだと思われる。

⑥高リスク者の学校在学中からの把握と学校との連携

当初は求職登録をしながら、就職活動を継続せず離脱していく者や、そもそも卒業の見込みが立たないため就職活動にも入れない者、中途退学者など、学校の組織的就職支援からもれ落ちがちな生徒こそ移行のリスクの高い者である。こうした生徒を学校在学中から把握して、学校中退や就職活動からの離脱を防いだり、中退後の進路変更をスムーズに行うような相談・支援の体制が必要である。そのためには、労働行政と学校、教育委員会、ジョブカフェなど地域行政が個別の生徒について情報交換し、互いの支援を連携して行くことが必要だと思われる。

¹ 「その他」の非典型雇用者増加の要因のひとつに、**2004**年に改正労働者派遣法が施行され、製造業務への派遣が可能になったことがあると思われる。

² 厚生労働省 **2001** 「パートタイム労働者総合実態調査」など

³ 「雇用動向調査」においては、パートタイム労働者は、常用労働者のうち、同じ事業所の一般労働者に比べて、**1**日の所定労働時間がより短い者、あるいは1日の所定労働時間が同じでも、**1**週間の所定労働日数が少ない者。また常用労働者は、次のいずれか。①期間を定めずに雇われている者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、③1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者、または日々雇われている者で、前2ヶ月にそれぞれ**18**日以上雇われた者。

⁴ すなわち、「雇用動向調査」では、当該年に新たに入職した者のうち、最後に卒業した学校を当該年3月に卒業した者を新規学卒者としている。したがって、新規学卒の「パートタイム労働者」には、その年に高校を卒業して大学等に進学しながら、常用雇用に該当するアルバイト、たとえば1ヶ月以上の雇用期限で雇用されるアルバイトに就いた者が含まれる可能性がある。

⁵ 高校卒業後、大学・短大・専門学校・各種学校等への進学者は **1995**年で約**107**万人、**2005**年で約**89**万人と、実数ではむしろ減っている。大学生等のアルバイト就業率の変化は不明だが、これのみでは説明できる変化ではないだろう。

⁶ リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」による。

⁷ この資料では事業所規模別のみしか集計がない。大規模事業所は少なくとも大企業に属しているので、ある程度は企業の動向を示している。

⁸ 「学校基本調査」による。高校卒業後の状況で、**1998**年までは「無業」、**1999**年～**2003**年までは「左記以外の者」、**2004**年以降は「左記以外の者」と「一時的な仕事に就いた者」の和。継続性を重視して、**2004**年以降新設された「一時的な仕事に就いた者」を「無業」に含めるとこととした。

⁹ 日本労働研究機構（2000）では、高校生への調査を基に就職希望を撤回して無業者になる過程が明らかにされている。

引用文献

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.

高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会，2002，「高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会報告」.

第2章 「実績関係」と高校進路指導の多様化

1. はじめに

(1) 問題意識

本章の目的は、2時点の高校—企業間関係の分析と教員インタビューを通じて、現在の高校進路指導（就職指導）がどのような位相にあるのかを明らかにすることである。

これまでの高卒就職は、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」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）と定義される。付き合いの長い高校と企業の間では、高校は企業が望む生徒を送り出し、企業は高校から送られてくる生徒を採用するという信頼に基づく関係のありようであり、「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として機能してきたと言われてきた。

制度面で「実績関係」を支えたのが、特定の高校を企業が指定する「推薦指定校制」、一人を2社以上の企業に推薦しない「一人一社制」であり（第1章参照）、このルールは高校進路指導を大きく規定してきた。この仕組みについては第3節で後述する。

80年代に見出された「実績関係」は、図表1-1のようなメリット・デメリットを持っているとされてきた。メリットは、①生徒にとっては、「実績関係」があることで労働市場にさまよい出ることなく仕事を獲得できること、②高校は多くの生徒に安定した仕事の機会を提供でき、③企業は良質の労働力を低コストで確実に得ることができる。結果として日本社会は、諸外国では80年代に大きな問題となっていた非高等教育進学者の良好な人材養成が可能になっているという理解がなされてきたと言ってよいだろう。

他方で「実績関係」においては、①指定校があり、かつ校内で成績による選抜が行なわれるため生徒の自由な仕事の選択が阻害されやすく、1人1社しか受験できない、②どこの高校に所属しているかによって希望できる求人が左右されてしまう、③企業は独自に選考できないため自社が望む人材を得にくい、といった問題が生じることになる。

けれども80年代においては、質の高いノンエリートを育てることに寄与する「実績関係」は様々なデメリットを凌駕していると考えられ、光の部分が強調されてきたと言えよう。

ここでは主として80年代に見出された高卒就職のありようを、80年代モデルと呼ぶことにする。

図表 2-1 「実績関係」のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
生徒	仕事をスムーズに得ることができる	成績で校内選抜されるため、希望企業を受験できないことがある・一人一社しか受験できない
高校	大勢の就職者を短期間に安定した仕事に就かせることができる	高校によって求人に偏りがあるので、就職名門校以外の高校からの就職は不利になりがちである
企業	安定した労働力を確保できる	独自の選考ができない

しかし日本労働研究機構が **1997** 年に実施した調査研究は、「実績関係」は従来の理解よりもかなり限定的であり、また「まじめな高校生活→よい就職先」というメリトクラシーの浸透も弱まりつつあることを浮かび上がらせた（日本労働研究機構 **1998**）。また **97** 年の調査においては、これまでの高校—企業間関係が急激に弱まる傾向が観察され（以下の図表 2-6）、今後のさらなる弱体化を予見させるような状況にあった。

このあと高卒労働市場はさらに混迷の度合いを強めていったが、この過程は「日本の高卒就職システム」のゆらぎと軌を一にしていた。

高校においては、これまで高校生の進路を円滑に分化させてきた高校進路指導モデルが円滑に機能していないと指摘された。高校進路指導の機能不全が、高卒無業者の増加につながっているとの指摘である（日本労働研究機構 **2000**、耳塚ほか **2000**）。ただしこれらの知見は主として都市部の高校進路指導の調査から導出されていたが、都市部の現象が高校進路指導のゆくえを指し示しているとの認識から、高校進路指導全体の傾向に敷衍されていたと見てよい。

企業調査によれば、労働政策研究・研修機構（**2005**）では、①企業業績、②高卒者の質・能力、③従業員構成、という阻害要因が解消されると、規模が小さい企業で高卒採用が増加・復活する可能性が指摘され、筒井（**2006**）は「積極的進路保障」を可能にする高校進路指導と企業との関係について踏み込んだ実証的な分析を行なっている。

いずれの分析も **90** 年代から **2000** 年代初頭の高卒就職の状況を示した研究として意義あるものだが、こうした研究が実施された当時とは異なり、現在は団塊世代の退職と景気の回復により急激に高卒求人が回復するなど、経済的な環境が様変わりした。また第 1 章で見たように、一人一社制の緩和（複数応募）、インターネットによる求人の共有化など、これまでの高卒就職を支えてきた基本的な制度的環境も変わっている。企業による高校の指定（推薦指定校制）や一人一社制は外側から高校進路指導を規定してきたが、この枠が制度上は緩められたことを意味する。

未成年である彼らの高校から職業への移行支援は、労働行政にとっても日本社会にとっても重要な課題であり続けてきた。しかし高校進路（就職）指導については、景気回復以降研究が進んでおらず、また長期にわたる高校進路（就職）指導や「実績関係」についての動態

的な分析はまだ分析の途上にある。かつこれまでの研究は特定の地域に絞って行なわれてきているため、地域差にはあまり関心が払われてこなかった。

経済的、制度的環境が変化する中で、現在の高校進路指導はどのような位相にあるのだろうか。**80**年代前半の高校進路指導のような機能を回復しつつあるのか、あるいはいつその機能不全にあるのか、または全く新しい方向に向かっていることも考えられる。

こうした課題に取り組むためにもっとも望ましいのは、**80**年代からの長期的かつ連続したデータによる分析である。しかしこうした課題に答えられるようなデータを得るのは容易なことではない。幸いにも、日本労働研究機構が**97**年に実施した調査では**80**年代後半から**96**年までのデータが得られている。同じ対象機関からデータをご提供頂ければ、現在の高校進路指導の位相を同定できる可能性がある。ただし、本章で扱うデータには次のような時代的特徴がある。

日本労働研究機構**97**年調査では、**80**年代半ばから**96**年度を主な対象時期としている。第1章の図表1-4によれば、新規高卒予定者対象の求人数と求人倍率は、**90**年前後のバブル期に跳ね上がってのち急落している。したがって、日本労働研究機構**97**年調査では、雇用情勢が目まぐるしく変化し、悪化していく時期を捉えていたと把握できる。同時に、卒業生の4割を占めていた高卒就職者が落ち込み、進学者が増加した時期でもあった。なおインタビューでは**97**年前後の悪化した状況が伝えられている。

これに対して今回は主として**96**年前後から**06**年を対象としている。図表1-4によれば、**96**年以降、わずかな改善の時期があったものの全般的には高卒求人は低迷していたが、この2-3年ほど持ち直してきた時期といえる。

したがって、今回の2つの調査は高校就職指導の変動とそのやり戻しを捉えられる可能性をもっている。すなわち、**97**年調査で把握された時期はこれまでの高校就職指導が大きく揺らいだ時期であり、**07**年調査では景気が拡大していることからすれば、今回の調査ではいったん変容した高校就職指導にやり戻しが起きていることも予想されるのである。

そこで本稿では以上のようなデータの特徴をふまえた上で、過去との比較が可能なように、**10**年前に調査対象となった高校を再訪し、さらに高卒労働市場タイプの観点から地域を追加して（序章参照、計**24**校）、以下の問題設定に基づき調査を実施することとした。

- ①高校と企業との関係は、過去と比較してどのような変化を遂げているのか（高校—企業間関係分析）。
- ②制度的な環境が変化しているが、指定校、一人一社制、校内選考などの従来の就職慣行に基づいて高校進路指導は行なわれているのか。
- ③「よい成績（広義の成績：成績、欠席日数、部活や生活態度などを含む）→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付けは行なわれているのか。

分析の際には、今回新しく調査にご協力いただいた高校に対するインタビューデータも活用している。

（２）使用するデータ

高校—企業間関係の分析（①）については、本調査で収集した資料のうち、過去との比較が可能であり、かつ継続性をはかるため5年以上の観察期間が得られるデータを用いる。統廃合されたり調査が実施できなかつた高校、資料を収集できなかつた高校もあるため、普通高校4校（東京1校・長野2校・埼玉1校）、工業高校1校（埼玉）、商業高校3校（埼玉・長野・島根）が分析の対象となった。工業高校が1校にとどまったため、今回初めて対象とした工業高校（青森、高知）も適宜参照する。

また高校インタビューについては24校実施しており、②および③を検討する後半部分では随時活用する（インタビュー先一覧は巻末を参照）。

（３）高校進路指導（就職指導）の仕組み

第1章で述べられたように、高卒者の就職スケジュールは大卒者などの高等教育進学者と比較するとかなり厳格に運用されており、高校生が就職する場合には学校を通じて就職する生徒がほとんどを占める。本章では高校内での仕組みについてみていく。

高校には進路指導部が置かれており、進学担当や就職担当など担当が分かれていることが多い。進路指導部には本人の希望によって配属される場合もあれば、管理職が選定する場合もあるが、3年のローテーションが基本となっている。3年生の担任が必ず入る高校、各学年から必ず入る高校や、専門高校では学科ごとの人数を定めている高校もある。

進路指導プログラムは学科によって大きく異なっており、普通高校では進学中心、専門高校では就職中心に進められてきた。近年、専門高校でも進学シフトが進んだが、学科としての特徴はまだ維持されている。

進路指導プログラムは1年生から開始される。1－2年生の時には、進路希望調査、進路説明会（ガイダンス）、職業適性検査など、卒業後の進路をはっきりさせるための支援である。マナー講座、先輩の講話などが実施される場合もある。近年、キャリア教育の導入が進み、インターンシップなどの就業体験や職場見学などが盛んになっている。

就職を希望する場合、大半の生徒が学校推薦をうけて就職していくが、学校を通じて就職する場合には、原則として3年生の春までに就職希望を固めている必要がある。たいていの高校では春に就職希望者を集めた説明会が開かれ、その後の進路指導行事について説明がなされるが、こうした説明会やその後の行事への出席を学校推薦の条件としている高校も多い¹。前年度の求人票を生徒に閲覧させて、就職先を考えさせる指導を行なう高校もある。

高校生の就職スケジュールは、7月に求人票が開示され、その後7月末には希望企業を1社に決定し、8月中に校内選考が終了、9月16日の解禁に備えるという、きわめて短期のスケジュールで進んでいくことになる²。

こうしたスケジュールに加えて、高校生の就職を制度的に規定しているのが、特定の高校を企業が指定する「推薦指定校制」、一人を2社以上の企業に推薦しない「一人一社制」であ

り、こうした制度のもと「実績関係」が成立したとされてきた。

「推薦指定校制」のもとでは、特定の企業に指定された高校は指定を続けてもらうために、企業が望むような生徒を推薦しようとする。そのため、企業に送り出す前に成績による「校内選考」を行なう。希望が求人よりも多かった場合は校内選考によって求人数に絞込み、あるいは生徒が企業の要求水準に達しなければ推薦を見送る。企業はよい生徒を高校から継続的に送ってもらうため、高校から推薦されてきた生徒を自社選抜なしに採用する。こうした信頼に基づく高校—企業間関係の前提をなすのが「一人一社制」であり、生徒は同時に複数の企業には応募できず、不合格になって初めて次の企業を受験できる。

しかし第1章で詳しく述べられたように、現在ではインターネットによる求人の共有化が進んだことで「推薦指定校制」の範囲は限定されるようになり、また「一人一社制」も緩和され、生徒はある時期から同時に複数の企業を受験できるようになった。こうした制度的な変化の下で、高卒就職はどのような状況にあるのか。以下ではまず、高校—企業間関係について分析を加える。

2. 実績関係の継続性

(1) 実績関係：過去の知見との比較

上述したように、はじめて「実績関係」を見出し実証的な分析を加えたのは、天野らの1980年代はじめの研究である(天野1988)。この研究のうち、「就職指導の実態に関する全国レベルでの高等学校郵送調査」(1983年実施：就職希望者が30名を超え、かつ全校生徒の過半数を占める高校2,345校の就職指導担当の責任者を対象として実施、回収率58.9%)においては、「実績企業：過去5年間以上継続して採用のある企業」を定義し調査したところ、実績企業数は各校平均で82.3社、実績企業に就職する生徒の割合は就職者のうち50.5%に達しているとのことであった。この高い数値は、高校生の就職はもっぱら「実績関係」を軸として決定されていたことをうかがわせるものであった。

しかし97年になって日本労働研究機構が、教員に対する調査ではなく、生徒の実際の就職先に基づいて「実績企業」を算出したところ、「実績企業数」はこれまで明らかにされてきたよりもはるかに少なく、実績企業への就職者比率もきわめて低いこと、かつこの傾向が強まりつつあることが明らかにされた。こうした知見の違いを日本労働研究機構(1998)では、教員が実態よりも「実績関係」を過大に評価している可能性が高いと解釈し、「実績関係」について検討する際には、実際の就職先というハードデータを用いる重要性を喚起したのである。そこで07年調査でも同様の手続きで分析を試みることにした。

実際の就職先を集計した分析の結果、97年よりもさらに実績関係の弱体化が観察された。普通高校ではほぼ実績企業は消失している(図表2-2)。

図表 2-2 96年度(97年)と06年度(07年)の「実績企業数」と「継続企業」割合

		96年度実績企業数	06年度実績企業数	96年度実績企業就職者割合(%)	06年度実績企業就職者割合(%)
東京	A 普通高校	1社	0社	0.0	0.0
	B 工業高校	1社	×	×	×
	C 商業高校	8社	×統廃合	1.9	×統廃合
埼玉	D 普通高校	1社	1社	0.0	0.0
	E 工業高校	×	3社	×	2.8(109人中3人)
	F 商業高校	28社	9社	11.6(155人中18社)	8.3(109人中9人)
秋田	G 普通高校	×	×	×	×
	H 普通高校	2社	×	1.8	×
	I 工業高校	10社	×	13.9	×
	J 商業高校	7社	×統廃合	2.4	×統廃合
長野	K 普通高校	0社	0社	0.0	0.0
	L 普通高校	5社	0社	1.3	0.0
	M 工業高校	10社	×	7.3	×
	N 商業高校	14社	4社	16.0(119人中19人)	6.1(66人中4人)
島根	O 普通高校	0社	×調査不能	0.0	×調査不能
	P 普通高校	0社	×	0.0	×
	Q 工業高校	5社	×調査不能	×	×調査不能
	R 商業高校	17社	4社	9.1(143人中17社)	10.3(39人中4人)

注：×はデータを得られなかったことを意味する。

また 97年調査においては、データ期間中（主に 1987年から 1996年の 10年間；高校によって得られたデータ期間が異なる 図表 2-3 参照）に採用があった企業のうち、非継続的な就職-採用関係の指標として、「データ期間中に 1回しか採用していない企業（以下、「単発採用企業」とする）³⁾」、継続的な就職-採用関係の指標として、「各高校のデータ期間の半分以上の回数の採用があった企業（以下、継続企業とする）」も集計されている（図表 2-3）。これについても、今回（07年調査）同様の手続きで集計した。

比較のために、日本労働研究機構（1998）とできるだけ同じ条件で算出することを試みたが、すべての高校から 10年前と同じデータを得ることはできなかった。そこでデータの制約がある高校については、観察期間の長さを 10年前のそれに近づけることを主な方針として分析した。そのため 96年度が両方の観察期間に含まれてしまっている高校（東京 A 普通高校、埼玉 F 商業）や、観察期間が若干異なる高校（長野 K 普通、長野 L 普通等）もデータに含まれている（詳細は、図表 2-3 の観察期間を参照）。これらの対象校についての、高校-企業間関係分析（特に「単発採用企業」分析）には留意する必要があるが、まず本節では大まかな傾向を把握することにする。

さて、97年調査ですでに継続企業の割合はきわめて低かったが、07年でもその傾向はい

っそう強まった。また以前より「単発採用企業」の割合は高かったが、07年調査ではさらにその割合は増加している。特にその傾向が著しいのは普通高校であり、商業は長期的には低下しているものの、まだ継続性が強い。工業高校はその中間に位置している。

なおE工業においてわずかに「単発採用企業」の割合が下がり、「継続企業」の割合が維持されている理由は不明であるが、E工業高校は97年調査では工業高校の中で飛びぬけて「単発採用企業」割合が高い高校であった（他の高校は5割前後であった）。したがってこの特殊な1事例のみから、工業高校で「単発採用企業」の割合が下降し、「継続企業」が維持されているとは言いがたい。参考までに、今回のみ調査対象となった青森B工業（図表2-4）や高知B工業（図表2-5）についての図表を示しておく。

図表2-3 「単発採用企業」「継続企業」の割合

		97年調査 単発採用 企業割合 (%)		07年調査 単発採用 企業割合 (%)	97年調査 継続企業 割合(%)		07年調査 継続企業 割合(%)	97年データ観 察期間	07年データ観 察期間
東京	A 普通高校	78.8	↑	98.5	1.9	↓	0.0	11年 (86-96)	11年 (96-06)
埼玉	D 普通高校	70.4	↑	83.6	3.0	↓	0.0	10年 (87-96)	10年 (97-06)
	E 工業高校	77.3	↓	76.8	8.1	↑	8.7	5年 (92-96)	5年 (02-06)
	F 商業高校	43.2	↑	66.2	11.8	↓	5.1	15年 (81-96)	11年 (96-06)
長野	K 普通高校	84.9	↑	93.7	2.1	↓	0.0	10年 (86-96 ; 90×)	8年 (96-06 ; 01-03×)
	L 普通高校	63.5	↑	73.2	3.5	↓	2.3	12年 (85-96)	11年 (96-06)
	N 商業高校	49.1	↑	65.1	8.3	↓	3.2	11年 (85-95)	11年 (96-06)
島根	R 商業高校	55.9	↑	66.2	11.0	↓	9.4	8年 (89-96)	8年 (99-06)

注：×はデータが得られなかった年度。

図表2-4 青森B工業（2000-2006）

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	N
企業比率	69.4%	17.7%	4.9%	4.5%	2.2%	0.2%	1.3%	555
就職者比率	42.1%	23.9%	9.6%	13.2%	8.3%	0.7%	2.1%	1019

図表2-5 高知B工業（1998-2003）

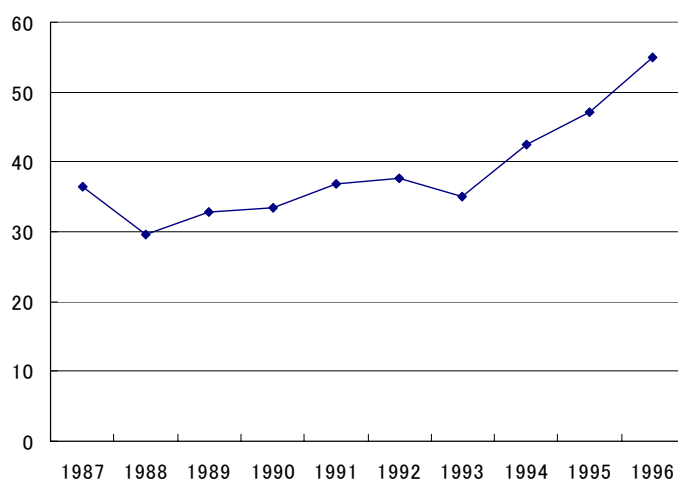
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	
企業比率	68.1%	16.4%	8.0%	4.7%	2.3%	0.5%	213社
就職者比率	40.4%	21.3%	16.8%	11.8%	7.6%	2.1%	381人

それでは、高校と企業との関係はどのように変化してきたのか。ここでは「単発採用企業」比率を高校と企業の継続性を計る指標として用いる。データの観察期間が調査時で区切られることには留意しなくてはならないが、高校—企業間関係の時系列的な推移を計ることがで

きる。

分析に入る前に、**97**年調査の知見を確認しよう（図表2－6）。**97**年調査では「単発採用企業」の年度別の推移を検討しているが、**93**年（**94**年3月卒業）までは3割台だった「単発採用企業」比率は**94**年より上昇し、**96**年（**97**年3月）には**54.9%**に達した。「単発採用企業」比率は一貫して上昇していくと予測されるような位置にあった。

図表2－6 「単発採用企業」比率の推移（1987－1996年度）



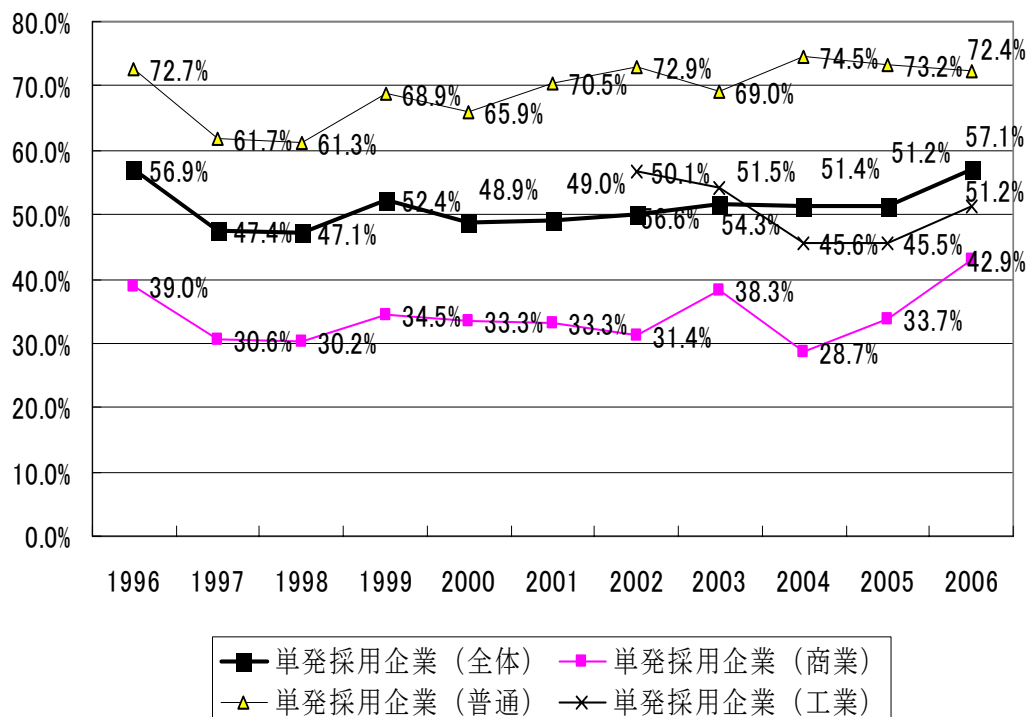
資料出所：日本労働研究機構（1997）

それでは**97**年調査以降、「単発採用企業」比率は上昇したのだろうか。今回は前回調査から対象校のデータが一部欠けてしまっているものの、「単発採用企業」比率の上昇傾向が確認できるのか、同様の方法で集計した。

図表2－7に結果が示されているが、**07**年調査では一貫した上昇傾向は観察されず、高止まりするという傾向が見出された。全体としては「単発採用企業」比率はわずかに**97**年に低下したが、**99**年に再び上昇し、同程度の水準を維持しながら、**2005**年前後から再び上昇に転じている。学科による比率の違いが大きいまま推移している。

「単発採用企業」が増えることは、高校にとっては十分に情報を把握していない企業が増えるということである。以下の高校インタビューから論点を先取りすると、高校側からすれば初めて採用する企業についてはその状況が分からないため、（よほどの大企業でなければ）採用実績のある企業に就職してくれることが望ましい。これまでつきあいのなかった企業において卒業生がどのように処遇されるのかは求人票では見えてこないからである。高校と企業との関係については詳しく後述する。

図表 2-7 「単発採用企業」比率の推移（1996-2006 年度）



注：工業高校については青森B工業も含めた 2 校のデータである。

以上から、全体として見れば高校と企業の継続的な関係はかつてと比較すると弱くなっているが、その継続性は学科によって異なっている。普通高校ではもともと弱かった高校と企業の継続性は見当たらなくなったが、専門高校では以前と比べると弱まっているもののまだ一部に見出される。そこで次節では学校ごとのデータが得られた個別の高校を検討し、高校一企業間関係と進路指導についてつまびらかに見ていくことにする。

（2）個別の検討

本節ではまず普通高校について検討し、続いて専門高校について高校ごとに詳しく見ていきたい。なお「採用回数別企業比率」はデータ観察期間に採用のあった企業数を分母とし、採用回数によって分類した企業割合を算出した比率であり、「採用回数別就職者比率」は就職者数を分母として、企業の採用回数別に就職者割合を算出した比率である。

(a) 東京 A 普通高校

97 年調査においても「実績企業」がわずかに 1 社であった東京 A 普通高校は、どのように変化しているのか。一時はフリーターとして卒業していく生徒が 2 割ほどいたこともあったが、最近ではほとんどが四年制大学を希望して入学してきている。ここ 3 年ほどキャリア教育に力を入れはじめ、「フリーターが多かった原因の 1 つは、やはり学校を休みがちだったり

とか、遊び歩いている子が多いから、そういう道に流れやすいんだろうなど。普通に学校に休まないで来て、遅刻しないで来て、普通に授業は受けて、そうすれば普通に進路を考えると、普通のルールに乗っていくと。そうすれば自然と卒業するときには進学なんだな、就職なんだな、ということが大切なんじゃないかな」という認識が教員から語られている。

就職者数が一桁になった年度もあったが、ここ1-2年就職希望者が増えつつある。

採用回数別に見ると、企業比率（図表2-8）、就職者比率（図表2-9）とも、97年の段階でも「単発採用企業」の割合は高かったがさらに上昇し、ほとんどの就職者は「単発採用企業」に就職していることが分かる（観察期間をそろえるため96年は観察期間が重なっている）。

さらに年度別に見ても（図表2-10）、2000年から2005年まですべての就職者が「単発採用企業」に就職しており、就職者のほとんどは「単発採用企業」に就職している。

図表2-8 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
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%	3.1%	-	-	-	-	-	-	131社

図表2-9 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
97年調査	52.5%	14.1%	10.8%	6.0%	6.7%	4.6%	2.4%	2.9%	417人
07年調査	93.2%	6.8%	-	-	-	-	-	-	133人

図表2-10 「単発採用企業」比率

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
90.0%	83.3%	89.5%	93.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	90.9%

こうした状況を東京A普通高校の進路指導担当教員は、企業との関係は「薄い」と表現する。

「工業高校だと毎年必ず何人ずつでも行っているというのがありますがけれども、うちは普通高校なのであまりないです。（前任の工業高校と比べると）それはやはり全然違います。夏休みになると企業の方もずらっと並んでいますから。うちは、もうほんとうに10社来るか来ないかだし、それと企業との関係というのはやはり薄いほうでしょうね。弱いというか薄いんです。」

また、求人と生徒の希望のミスマッチングも見られる。わざわざ企業が高校まで毎年足を運んでも生徒の希望が出ず、マッチングは成立しない。指定校かどうかよりも、生徒の希望

が優先である。

「毎年（高校に直接）来られるのは、ほんとうに近いところ2社ぐらいです。電気の製作会社なんですけれども。（生徒は）行かないですね。一応紹介はするんですけれども。やはりうちは普通高校なので、工業だと希望も多いでしょうけれども、やはり何となく「製造」とかいうところにはあまり行かないです。」

昨年は1回目で1名を除き合格したが、指定校を利用したわけではない。生徒は高校に来る求人ではなく、主としてインターネット上の求人を見て就職希望先を選んでいる。「単発採用企業」の比率を見ても、高校と企業との信頼関係によって就職しているとは考えにくい。

(b)長野K高校

長野K普通高校は、10年前と比較すると地域における評価が高くなっており、入学者選抜のレベルが上昇すると共に、近年四年制大学進学者が急激に増えている。東京A普通高校同様、就職者数は少なく、就職率は5%前後である。彼らは経済的な理由から進学が難しいため、就職希望になっているとインタビューでは述べられている。総合学習の導入を機会にキャリア教育に力を入れはじめた。

採用回数別にみても、07年調査はデータ欠如のため3年抜けてしまっており観察期間が97年調査に比べて短くなっていることを考慮しても、「単発採用企業」の比率がほとんどを占めつつある（図表2-11、12）。

図表2-11 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	84.9%	8.6%	2.7%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%	0.5%	185社
07年調査	93.7%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	-	-	79社

注：2001年から2003年にかけてのデータは欠如している。

図表2-12 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
97年調査	58.4%	13.2%	6.4%	0.0%	7.1%	11.0%	0.0%	3.9%	281人
07年調査	84.9%	8.6%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	-	-	93人

注：2001年から2003年にかけてのデータは欠如している。

年度別にみても（図表2-13）、毎年度8割前後は「単発採用企業」に就職しており、年度によっては100%に達する時もある。

図表 2-13 「単発採用企業」割合

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
88.2%	80.0%	72.7%	83.3%	78.6%	—	—	—	100.0%	81.3%	100.0%

注：2001年から2003年にかけてのデータは欠如している。

実績企業、継続企業は1社にとどまる。また97年調査で10年間のうち8回採用のあったT電力長野支店は、96年を最後に採用がなくなっている。

以上のデータは、高校と企業との間に継続的な関係はほとんど成立していないことを示唆しているが、教員インタビューにおいても、継続的な関係にあるかどうかよりも、生徒の希望が重要だと語られている。

「いつも送ってくださる求人票というのは必ずあるんですが、必ず毎年生徒を送らなくてはいけないという意識はないです。ずっと送っていただいている中で、生徒の希望と求人のイメージが一致したり、そういう求人がいつも来ていたとなれば紹介します。必ずここには毎年行きますということは、学校としては保証できない。求人票を持ってきてくださる会社の方は、指定校でとか、毎年よこしてください、と言ってくださいところもあるんですが、何分生徒もみんな違いますので確約できません。」

また実際送り出しても内定を得るのは半数程度であり、採用面でも高校と企業の間には強い信頼関係はない。

進路指導の際には就職実績のある企業との関係は意識されず、生徒の希望を特に重視する進路指導がなされているのである。

(c)埼玉県D普通高校

埼玉D普通高校はもともと進学率が高かったが、近年でも就職者が毎年20人前後存在している。彼らのほとんどは経済的な理由から就職を選んでいる。

本校については求人票のデータが得られている（第1章参照）。1988年→1997年→2007年の求人票の変化を見ると、職種については97年に事務職の割合が大きく落ち込んだが、07年には事務求人が回復している。

それでは実際の就職先は企業との継続性の観点から見て、どのようだったのだろうか。

データ期間を通じた「単発採用企業」の割合は、企業比率（図表2-14）、就職者比率（図表2-15）とも97年から07年にかけて上昇している。なお前回10年の観察期間のうち8回採用を行っていた企業（Tプロセス）は、97年を最後に採用がない。

図表 2-14 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	10回	
97年調査	70.4%	14.0%	7.0%	3.0%	1.7%	1.0%	1.7%	0.3%	0.0%	0.0%	301社
07年調査	82.8%	7.5%	4.0%	1.1%	1.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.6%	-	174社

図表 2-15 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	10回	
97年調査	41.5%	17.9%	12.9%	7.9%	6.0%	3.6%	8.8%	1.5%	0.0%	0.0%	535人
07年調査	61.4%	11.6%	7.5%	3.3%	8.7%	2.5%	-	-	5.0%		241人

これを年度ごとに見てみると（図表 2-16）、毎年 20 人前後の就職者に占める割合を算出することになるため、年度によってその値の変動は大きい。しかし「単発採用企業」の占める割合が過半を超えている年度がほとんどである。ただし上記（東京A普通高校・長野K普通高校）の普通高校に比較すると、「単発採用企業」の割合は低くなっている。

図表 2-16 就職者人数に占める「単発採用企業」の割合（各年度）

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
68.4%	55.6%	70.0%	57.9%	63.2%	58.8%	64.3%	54.5%	76.5%	71.4%

インタビューによれば、指定校（またはそれに近い求人）の場合には、企業が望む人材を把握して生徒を原則 1 社 1 名で選抜している。昨年は 15、16 名のうち 2 名が 9 月の選考で落ちているが、上記の普通高校と比較すると、企業との信頼関係を重視する姿勢がうかがえる。

「ぜひとおっしゃってくださるところは毎年あるんですけども、毎年送れるとは限らなくて。こちらのほうもそんなにいい加減な子を送りませんので、ある程度大丈夫な目的意識の高い子を送ります。先に卒業生を送っていますと、こういう雰囲気の子のこのぐらいの子だと採っていただけるなって、相手先の方はおっしゃらなくても、大体、こちらのほうで感触がわかります。「卒業生が頑張ってます、今はほんとうに中心で仕事をやってもらっていて、何々さんの母校の生徒でしたらまたぜひ」というお話を、それを指定校というのでしたらその様な感じです。

本校の姿勢としましては、1 社 1 名という形です。去年の場合ですと、ある会社に生徒がぜひと 2 人言い出して、本人たち 2 人が希望しているのでと相談しましたら、結構ですよと言われて、送りましたけれども、やっぱり 1 名だめでした。」

校内選考会議は実施されるが、希望が重なる場合は少ない。重なった場合は欠席と平均評定で決定される。

「赤点がないかどうか、生活指導上問題がないかどうか、学校生活をどのように3年間過ごしてきたのか、高校として推薦に値するかどうかという基準で進路、学年で会議を開きます。総合的な判断で決まりますが、やはり評定平均値、欠席日数は大切です。あと、相手の企業が求める生徒像みたいなものも参考にしています。今年は、1社に2人と重なることはありませんでしたが。でも、やはり、欠席が少なく、評定平均値が高い方が企業の選択幅は広いと思います。あと元気で明るくはきはきした生徒は印象が良いようです。」

上記2つ（東京A普通高校、長野K高校）の普通高校と埼玉D普通高校の違いは、主として就職者の人数の違いによるものではないかと考えられる。しばしば就職者数が一桁になる東京A普通高校や長野K普通高校とは異なり、埼玉D普通高校の就職者はほぼ二桁（20人前後）を維持している。多くはないが一定の人数を常に送り出している高校では、企業との関係が継続されやすいと推測される。次の長野L普通高校についても同様の傾向が見られる。

(d)長野L普通高校

長野L普通高校は、地域の若者が集まっている地元中心の小規模高校であり、近年の就職者は20人程度である。就職が厳しかった時期には、就職よりも進学を勧めていたこともあった。かつて実績企業はほとんどなかったが、現在では1社もない。データの観察期間は、97年調査、07年調査ともに12年間であるが、観察期間をそろえるため、95-96年度が双方のデータに含まれていることに留意したい。

「単発採用企業」の割合は、97年でも6割を超えていたが、07年には7割を超えるようになった。

図表2-17 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	10回	11回	12回	企業数
97年調査	63.5%	15.7%	9.3%	3.8%	2.7%	1.4%	1.1%	1.1%	0.5%	0.6%	0.2%	0.0%	625
07年調査	73.9%	12.6%	5.7%	2.3%	1.9%	1.5%	0.8%	1.1%	-	-	-	-	261

他方で、25.7%にすぎなかった「単発採用企業」への就職者比率は42.0%にまで上昇している。

図表2-18 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	10回	11回	12回	就職者数
97年調査	25.7%	13.8%	13.5%	8.7%	7.4%	4.8%	6.9%	8.3%	2.5%	7.1%	1.4%	0.0%	1730
07年調査	42.0%	15.2%	10.1%	5.5%	10.3%	5.3%	3.4%	8.3%	-	-	-	-	495

これを年度別に見てみると（図表2-19）、近年「単発採用企業」の割合はむしろ低下したようにも見える。しかし就職者人数の減少も著しいため、ばらついているとも考えられる。

ただし、東京A普通高校、長野K高校に比べると、長野L普通高校の継続性は強い。

図表2-19 「単発採用企業」(各年度)

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
65.6%	60.0%	31.0%	34.1%	32.1%	35.0%	51.5%	60.0%	42.9%	43.5%	35.0%	32.0%

ほぼ全員が地元希望であるが、地元の求人はそれほどないため就職先の希望が重なることもある。希望が重なった場合には調整を試みるが、生徒保護者の強い希望があれば複数送り出すこともある。ただし2名とも採用されることは少ない。

「これも昨年の例なんですけれども、2社、バッティングをしました。1社のほうは、求人数が多かったので、希望者2名おりましたけれども、2名を推薦する形でいきました。ですが、あえなく内定にはならなかったんですけれども。

(普通は)学年の担任の先生を含めて、あの子、ちょっと厳しいかもしれないから、じゃあ、おれからも進めてみるよと。担任も勧めてみる、僕からも、「ほかもどうだ」というふうに勧めてみる。見学の様子、ことしは大分来ているから、ちょっとおまえ、欠席日数考えると、厳しいかもしれんなという話の中で、見学から戻ってきて、連絡をとり合った段階で、実際の調整に入っているということになっています。」

生徒が企業見学から戻ってきたあとに企業に連絡し、「紙っぺら1枚じゃなくて、生の声を聞いてみようと言う部分だと思うんですが、僕のほうで必ず連絡を、帰ってきた報告を受けて、連絡を入れるような形にしています」という努力によって情報収集をはかり、採用されなかった場合にも「内情、試験の結果からつまびらかに、先生、これこれこうだったから、ちょっととれなかった」という連絡を受けるなど、信頼関係のある企業の存在をうかがわせる。

4つの普通高校の分析から、東京A普通高校、長野K高校では就職者数がきわめて少ないが、埼玉D普通高校や長野L普通高校は普通高校でも就職者人数が比較的多いため、高校—企業間関係が継続しやすく、また伝統的な進路指導の面影がみられると推測される(詳しくは後述する)。

(e)埼玉E工業高校

埼玉E工業高校は就職率が7割近くに達しており、生徒は就職を前提に入学してくる。就職者は例年100名を超えている。

以下は5年間のデータ観察期間中に何回採用した企業があったかを示したものであるが、「単発採用企業」の割合は7割を占めている(図表2-20)。同様に就職者比率をみると、「単

「単発採用企業」の割合がやや異なるものの、およそ半数前後は「単発採用企業」に就職している（図表 2-21）。

図表 2-20 採用回数別企業比率

	1回	2回	3回	4回	5回	企業数
97年調査	77.3%	14.7%	4.4%	2.8%	0.9%	573
07年調査	76.8%	14.5%	5.5%	2.6%	0.5%	379

図表 2-21 採用回数別就職者比率

	1回	2回	3回	4回	5回	就職者数
97年調査	55.5%	22.4%	10.0%	8.8%	3.3%	829
07年調査	56.6%	21.4%	12.3%	7.8%	1.9%	514

図表 2-22 「単発採用企業」の割合

2002	2003	2004	2005	2006
66.7%	56.1%	54.8%	49.0%	56.0%

なお実績企業は3社であるが、97年に存在した5社の実績企業とはまったく異なる企業であり、かつての実績企業は1社が1回採用を行なった以外は採用をしていない。

これを年度別にブレイクダウンしてみよう（図表 2-22）。「単発採用企業」の割合は年度によって大きく上下しているが、おおむね就職先の半数は先輩が就職した企業である。進路指導部は3年のローテーションが基本であるので、教員の認識は長期間を通じてというよりは、年度ごとに形成されているものと考えられる。したがって「単発採用企業」でない就職先というのは、先輩が就職した「実績のある企業」として認識され、就職先は先輩が就職した企業が多いという認識につながっているのだろう。

ではこうした状況下では、企業との関係はどのように認識されているのだろうか。指定求人（求人票に校名が記されているもの）は600あまりあると教員には認識されており、とても選びきれないという。進路指導は就職を前提に行われており、前年度の求人票を使った方向付けが行なわれる。

「2年生の3年生に上がる春休みの段階で昨年度の求人票を見て、「君だったら昨年度の求人票を見て、どういう会社を希望しますか」というアンケートみたいなものを記入させるんです。」

その際には、高校に直接来校したり、指定してくれる企業がよい就職先だという具体的な

水路付けも行なわれる。

「これ（来校したというスタンプ）があると、次の年にこの求人票を使って生徒を、今の2年生が春休みの課題等で進路に取り組もうということなので、来て資料までくれて、こういうところに「推薦人数、埼玉E工業高校1名」と書いてくれるような会社は大事にしてくれるんじゃないのかというような話もできます。」

希望が重なることはあまりないが、重なった場合は校内選考を実施する。

「どうしても人気企業等になりますと起こりますので、重なってしまった子の中で成績が明らかに離れていたり、出欠席の状況が悪い場合には科担当、担任と3人協力して、生徒のほうに。名前は当事者同士は当然わからない状態で生徒には話をして、「希望が重なっているから、総合的に判断すると、ちょっとまずい」と。幸い大きく何件も何件も重なることは今までなかったもので、ほぼ希望を出す会社様の採用の職種を判断しまして、専門性づけを持って話をすると、ほぼ生徒は納得をしております。例年、1人1社が受験の方向で取り組むというのを明言しておりますので。」

しかし第1回目で合格するのは6割程度である。求人は沢山あるものの、生徒を送り出せば必ず採用されるという意味での確固とした信頼関係が築かれているわけではない。

「我々としては採用していただくだけではないは、もう会社様の主観というか、その企業独自のノウハウがございますので、生徒が希望をしっかりと持って親御さんの了承を得ていて、「行きたい」ということであれば、原則送り出して。」

ただしすでに述べたように、工業高校としては継続的な関係が伝統的に弱いため、信頼関係も相対的に弱いとも考えられる。高知B工業では9月に行われる第1回目の就職試験ではほぼ9割近くが合格すると語られており、また大分B工業でも「この人を出したら落ちると分かっていたら出さない」という方針で、第1回目でほとんどが内定を得るという。長野M工業でも8割ということが語られていることからすると、埼玉E工業は、工業高校の中では継続性の面でも確実性の面でも「実績関係」が弱い事例ということになる。しかしそれでも沢山の求人から生徒が就職先を選択できるように、指定校や来校スタンプなどによって誘導し、スムーズに就職先が選べるように指導が行なわれている。次に見るような商業高校ほどではないが、高校進路指導による進路の水路付けが見られるのである。

(f)埼玉県F商業

埼玉県F商業では、成績を指標としたメリトクラシーが授業を通じて浸透が図られるという、伝統的な進路指導が継続されている。

本校は求人票のデータが得られているが（第1章参照）、1987年→1997年→2007年の求人推移を見ると、87年から97年にかけて事務職が減少しサービスが増えたが、07年には再び事務職が半分を占めるまでに回復している。

実際の就職先を企業との継続性の観点から見てみよう（データの制約のため、97年調査では観察期間が15年だが、07年は11年になっており、96年は両方の観察期間に含まれている）。

採用回数別企業比率、就職者比率をみると、「単発採用企業」の企業比率は43.2%→58.1%（図表2-23）、わずか12.1%にすぎなかった就職者比率も27.4%（図表2-24）に上昇している。普通高校や工業高校に比べるとはるかに低い数字だが、07年の方が観察期間が短いことを考えても、以前より上がっていると解釈できる。

図表2-23 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
97年調査	43.2%	17.3%	8.5%	7.4%	4.6%	3.6%	3.2%	3.7%
07年調査	58.1%	19.2%	9.1%	5.2%	3.4%	2.5%	0.8%	0.6%
	9回	10回	11回	12回	13回	14回	15回	企業数
97年調査	2.6%	2.1%	1.2%	1.5%	0.3%	0.4%	0.3%	971
07年調査	0.5%	0.6%	0.2%	-	-	-	-	651

図表2-24 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
97年調査	12.1%	10.0%	8.1%	9.0%	7.5%	6.6%	7.5%	9.1%
07年調査	27.4%	8.3%	10.9%	13.4%	10.8%	8.4%	8.3%	2.8%
	9回	10回	11回	12回	13回	14回	15回	就職者数
97年調査	7.0%	6.4%	4.8%	7.2%	1.4%	1.8%	1.5%	3633
07年調査	5.2%	3.7%	0.8%	-	-	-	-	1452

図表2-25 「単発採用企業」割合

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
30.6%	20.6%	24.4%	22.0%	33.9%	27.5%	31.0%	30.2%	30.6%	29.8%	45.0%

もっとも「単発採用企業」を各年度で見ると（図表2-25）、「単発採用企業」に就職している割合は2005年まで3割にすぎなかったが、2006年は急に上がっていることが分かる。今後の行方はまだ判断しがたいが、具体的な企業名をみると信用金庫やデパートが復活しているなど、「単発採用企業」の増加は就職先の好転を示す可能性もある。

以前より弱くなった高校と企業の関係であるが、埼玉F商業では伝統的な進路指導が維持

されている。校内選考が成績によって行なわれており、日頃の学校生活や授業を通じて就職先についての情報が伝達されている。

「…おつき合いのある **100** 社とかいうところがある。これはいろいろな折に触れてこういう会社があるという話をしますから。私もたまたま授業の中でも話すし、ほかの進路の者もいろいろ話しますからね。

特にこういう学校ですと、商業科の教員は「商業実践」の授業の中などでよく話していますから。そうすると、何となく生徒はじゃあこれぐらいの成績でこれぐらいの先輩が行っているのなら自分も行きたいとか、あとは部活関係でもいろいろありますからね。おそらく **100** 人近くはそういう形で何となくそういうところを選んでいくと思います。

あと、我々も一応時期になれば、資料として大体こういう感じの子たちがこういう会社に行っているとか、これぐらいじゃないとこの会社には採ってもらえないという情報は流しますので、それに沿って自分で。一番簡単な話、例えば成績で **4.0** という評価じゃないとこの会社は難しいと言え、自分が **3.5** ぐらいしかないという子は、じゃあそこは避けてという選び方をしますから。成績とか条件等で何となくそこに決めていくという。我々もそういうところには、ある意味で誘導はしています。そうしないと、**700** 件から選ぶというのはちょっと大変ですから。」

いわゆる指定校は少なくなっているが、それなりの数はあると捉えられている。また指定校への推薦の際には、企業の基準に達するような生徒を推薦することが重要だと考えられている。

「(つきあいのある **100** 社の中でほぼ確実に採用してくれる企業) は七、八十でしょうね。この会社はおそらくこういう子だろうという我々が持っているもので送って、**70** ぐらいの会社はまず採ってくれると思います。こちらで推薦されるんじゃないかともしようと言ってもらえるところがほかにも。**70** ぐらいに関しては、出せば心配ないというところですかね。

(9月の第一回目での合格率は) 昨年はこの段階で **130** 人ほどの希望があって、**100** 人ですね。(うち指定校は) **50** ぐらいでしょうね。」

さらに先輩が行っている企業にできれば行かせたいと教員は考えている。離職率もつきあいのある企業の方が、新規の企業よりも低いと感じているからである。

「一般的に、事務系で、つきあいのある数十社でやめる子はほとんどいないですけども、それ以外のところですよ。先輩がいていろいろと面倒を見てくれるとかいうことは大きいですよ。ほんとうにそう(つきあいのある企業に送り出したいと) 思っています。」

埼玉F商業でも強固で継続的な関係はかつてよりも弱くなっているが、就職実績のある企業との信頼関係がまだ残っており、伝統的な進路指導はまだ維持されていると言えよう。

(g)長野県N商業

長野N商業は伝統のある商業高校であり、かつてに比べると就職率は下がったものの、まだ就職者が一定数以上残っている。現在はベテランの進路指導担当教員（まもなく退職予定）が就職を担当している。

採用回数別にみると、かつては半数にすぎなかった「単発採用企業」比率が**65.1%**に上昇し（図表2-26）、また**17.7%**だった就職者比率も**32.4%**に上昇している（図表2-27）。「単発採用企業」の割合は年度ごとに異なっているが（図表2-28）、卒業生の6割前後は先輩が就職した企業に就職している。

図表2-26 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	10回	11回	企業数
97年調査	49.1%	20.1%	11.3%	8.4%	2.7%	3.5%	1.2%	1.5%	0.8%	0.5%	0.8%	737
07年調査	65.1%	17.6%	7.6%	4.9%	1.2%	0.5%	1.5%	1.0%	0.0%	0.2%	0.5%	410

図表2-27 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	10回	11回	就職者人数
97年調査	17.7%	14.3%	13.1%	14.6%	5.5%	10.1%	4.8%	4.7%	5.4%	3.4%	6.5%	2358
07年調査	32.4%	17.9%	13.3%	10.8%	4.3%	2.2%	8.0%	5.1%	0.0%	1.7%	4.5%	890

図表2-28 「単発採用企業」割合

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
49.5%	38.5%	44.6%	30.5%	31.3%	29.8%	47.3%	30.9%	27.8%	39.3%

なお97年調査では11年間に11回採用した企業が6社存在していたが、現在はいずれも実績企業ではなくなっている。うち4社（デパート、信用金庫、証券会社、自動車販売）は採用自体が消滅している。現在の実績企業は4社にとどまる。

かつてのような強い実績関係は限られるようになってはいるが、まだ伝統的な進路指導は残っている。進路ガイドブックには「企業推薦順位は、学業成績・日頃の生活態度（出欠状況・服装・頭髪等）・求人側の条件・検定資格等を考慮して決定する」と明確な選考方針が示されており、10年前と変更はない。

「校内選考は、生徒に家庭で相談及び夏休みに企業見学の結果、第1希望企業～第5希望企業を提出させます。例えば5人の希望者が出た場合、学業成績・日頃の生活態度（出欠状況・服装・頭髪等）・求人側の条件・検定資格・面接の結果等を参考にして決定することになりま

す。正直の所、一個人の将来が掛かっており慎重に考えてやらなければなりません。進路指導主事の立場で学年会に原案を示しそこで希望企業先が決定します。

（ある県内有名企業を例にとると）事務系になりますので、やはり成績だけでしょうね。（事務職だったら大抵成績で間違いがないところだと）そうですね。成績が **0.1** 位の差ならばクラブ、検定、生活態度を見たりします。何にでも頑張ってきた生徒は成績も良いですし、普段の日常生活もきちんとしています。」

またできるだけ企業側の希望を汲み取るため、教員は熱心に企業周りをしている。進路指導歴も長いので様々な人脈を持っている。

「(生徒を自信を持って斡旋は) できます。また、そうしないと来年、再来年に影響します。生徒を送った結果、何だ！長野N商業高校はこんな生徒を送ってくるのか。企業との信頼関係にあり、企業にマッチした生徒を送らなければなりません。できる限り各企業まわりをしています。」

長野N商業でも継続的な関係は弱くなっているが、まだ伝統的な就職指導が維持されており、企業との信頼関係を維持しようという姿勢が見られる。

(h)島根R商業

島根R商業は伝統のある商業高校であるが、就職者は **10** 年前の半分になっており、就職率も **53.8%** から **36.7%** に低下している。現在の実績企業は4社であり、**97** 年調査の **17** 社と比較すると少なくなっている。

採用回数別企業比率をみると、単発採用企業が6割を占めるまでになっている（図表2-29）。他方で採用回数別就職者比率については、単発採用企業に採用された生徒の割合は3割強であり、ほとんどの生徒は先輩が就職したことのある企業に就職していつていることがわかる（図表2-30）。

図表2-29 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	55.9%	18.2%	10.6%	4.3%	5.4%	2.5%	1.9%	1.2%	517社
07年調査	66.2%	16.2%	8.3%	3.6%	1.8%	1.8%	1.8%	0.4%	278社

図表 2-30 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
97年調査	22.5%	15.6%	15.6%	8.9%	15.8%	7.8%	8.2%	5.6%	1420
07年調査	36.6%	17.5%	14.2%	8.3%	5.6%	6.5%	9.4%	2.0%	555

かつての8年間のうち8回採用があった企業が6社あったが、L社E工場は99年まで、Y製パンは2001年まで、地元の銀行も2001年まで（その後合併）、T病院は99年まで、H会館は98年まで、T自動車は2000年に継続的な採用をいったん停止しており（その後断続的に採用は生じている）、90年代の実績企業と現在の実績企業とは異なっている。現在の実績企業は、製造業2社、信用金庫1社、サービス1社である。

図表 2-31 単発採用企業割合（各年度）と就職者人数の推移

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
単発採用企業割合	41.9%	42.4%	47.4%	38.0%	40.7%	23.4%	51.0%	48.7%
就職者人数	96	87	64	62	69	63	63	51

年度別に見てみると、就職者の人数は10年前の半分に減少していることがわかる（図表2-31）。名門商業高校でも就職者の絶対数は小さくなりつつある。

島根R商業でも他の商業高校と同様に、伝統的な進路指導が行なわれている。校内選考は主として成績（実力テスト、平均成績、資格保持、適性検査）、加えて部活などの実績で行なわれる。生徒も、校内選考の結果を「やっぱりな」と納得して受け止めているようだという。

「一人一社主義」でやっているが、どうしても1人に絞りきれないという場合には2人受験させたこともある（合否不明）。大丈夫だと思って受験させた生徒が落ちると、「計算問題の出来が悪かった」などと先方から不合格の理由の連絡が来るともあるという。

また、島根R商業の場合、今年5月の時点で3割は離職しているということだが、離職理由として上司による暴力やセクハラなどのケースもなくはない。そうしたリスクを避けるために、状況がよく分からない新規の就職先よりは、従来からの付き合いがある企業にできれば送り出したいと教員は語っている。

3. 進路指導の変化

第2節で検討したように、これまでの高校と企業との関係は全体として弱くなっているが、その変化の様相には差異が見られる。また高校進路指導の対応も学科によって多様になっている。以下では、高校と企業の関係、高校進路指導の対応、進路の水路付けについて、教師の語りを中心に検討していく。

(1) 校内選考と就職指導

① 高卒労働市場の縮小と採用の継続性の弱体化

荻谷(1993)では就職者を一定数輩出している高校の進路指導部に対する調査分析(1983年実施)に基づき、実績企業数を左右する最も大きな要因は学校規模(卒業生数)であると述べている。またやや時代は遡るが、60-70年代の造船業2社の「実績関係」について歴史的検討を加えた佐口によれば、企業側は推薦数・採用数という面での貢献度を軸に高校をランク付けしていたという。日本労働研究機構の97年調査においても、就職者が多い高校ほど(また商業科ほど)継続性が高く保たれる傾向があることが指摘されている。それゆえ学科や就職者の規模と採用の継続性の間には相関が想定できる。

07年調査で就職者人数と「単発採用企業」の関係を見ると、普通<工業<商業という学科間の差異に加えて、普通、商業ではおおむね就職者人数が多いほど「単発採用企業」の割合が低くなり、継続性が保たれていることが見出される。

なお工業についてはいずれも人数が多いためか傾向が見出せず、「単発採用企業」の割合はいずれも7割前後となっている。

図表2-32 就職者人数(平均)と「単発採用企業」割合

		就職者人数 (観察期間 年平均)	07年調査単 発採用企業 (%)
普通	東京A普通高校	12	98.5%
	長野K普通高校	12	93.7%
	埼玉D普通高校	16	83.6%
	長野L普通高校	41	73.2%
商業	島根R商業高校	69	66.2%
	長野N商業高校	77	65.1%
	埼玉F商業高校	132	27.4%
工業	高知A工業高校	64	68.1%
	埼玉E工業高校	103	76.8%
	青森A工業高校	146	69.4%

したがって就職者の人数は、「単発採用企業」によって計られた企業との継続性に影響を及ぼしているが、そこにはどのようなメカニズムが存在しているのか。需要側では、小規模化した就職先では毎年求人があるわけではないという要因(第3章参照)がある。他方で高校側では、少なくなった就職者では、継続的な採用を希望する求人が出てきても必ずしも生徒の希望が出るとは限らず、対応できないという要因も存在する(長野K普通高校など)。すなわち需要と供給の二重の小規模化が高卒労働市場では生じていることが、採用の継続性を弱めている重要な要因であると推測されるのだ。

それでは採用の継続性が弱まる中で、高校にとって企業との関係はどのように意識されているのだろうか。97年調査では、教員が「実績関係」や採用の継続性を過大に見積もる傾向

があることが見出された（日本労働研究機構 1998）。07 年においても専門高校では、「卒業生が就職したことがある企業」が就職先の多くを占めるという認識がまだ残っており、かつそうした就職先に生徒を就職させたいという希望も強い。

高校—企業間関係の継続性の低下傾向からすると、教員が事実と異なる認識をする傾向が続いているとも解釈できる。しかし専門高校では過去に取引があった企業に半数の生徒を送り出しており、過去のつきあいのあった企業が就職先の中心であるということは事実である。組織的にも進路指導担当はローテーションのひとつとなっているため、就職先を長期にわたって把握できる教員は稀な存在である。教員の立場からすれば、卒業生が就職した先に生徒が就職しているという認識は、事実とそれほど乖離してはいないと言ってよいだろう⁴。

しかしそれ以上に教員にとって先輩の就職した企業が重要となるのは、先輩が就職した企業が安定した就職先と認識されているからであり、「積極的進路保障（筒井 2006）」となっているためである。進路指導担当教員は企業のニーズを経験や情報によって見極め、その企業にあう生徒を送り出したいと考えている。マッチングがうまくいくかどうか、生徒の人生を大きく左右することになるからである。ただしそのマッチングは主として教員個人の経験やネットワークに基づいており、誰にでもできるわけではない。

「本年度は百社近く企業をまわりました。大事な生徒の一生の事ですし安易に生徒に企業選択をしてほしくない。私が目で見えて判断でき、話ができるようにするために私の自己満足かも知れません。その結果、企業には働きかけができると思います。」（長野 N 商業）

「会社の状態がどうなのかとか、生徒がどういう子なのかというのは、やっぱり経験でしかどうにもならないですから。特に会社の内容に関して、何かあってそれを一生懸命読んで、じゃあ覚えられて、それで一通りというわけにいかないですから、やっぱりこういうところでお会いしたり、会社に行ってお会いしたりしているうちに、こういう会社だろうなということとか、あとは卒業生がいますから、来て話をしているうちに、うちの会社がああでこうだでというのがだんだん知識として増えてきて。ですから、正直言うと、こういう就職関係が多い進路指導部の人間なんかは、やっぱりそれなりの年数をやったほうがいだろうなと感じていますけれども。といっても、学校全体の中ではそうはいかない部分があって変わらざるを得ない。」（埼玉 F 商業）

「経験というか、うちに蓄積したデータみたいな感じで、この会社が欲しがっている人材はこういう人材、競合する場合は話し合いで決まってくんですけども、なるべくその企業が欲している人材に近い人材で、なおかつその職種に対してこの子の性格上合う、合わないというのも含めて判断して、進路主任が最終的に許可を出した生徒だけしか受験していなかったんです。」（秋田 I 工業）

「単発採用企業」のようにつきあいのない企業はその実態も企業のニーズもわからないため、教員としては進んで生徒を送り出したくない。教員はできればすでに採用実績のある企業や、熱心に来校してくれるような企業を生徒に薦めたいと考えている。

「先輩がいて、入っていった子供たちが一番悩むときに相談ができるとか。そのときに、2年前に行った先輩がいるはずだ、助けてもらえるというのがありますね。私らもそういう点では安心だと。新しいところへ送るのはちょっと心配なわけですよ。私どもはあまり情報がわからない、直接、見に行っていない、会社見学へ行ってもごく一部しか見れない。だから、高卒の求人票、一覧を全部端から端まで見まして、でもわからない部分があるわけですから、先生、こんなのうそだよと、行った子たちがどこが違うんだ、ここが違うよと。いっぱいある企業もありますし。」（長野M工業）

すでに卒業生を送り出したということは、生徒を安心して送り出せるシグナルとして教員には捉えられていると言えよう。

以上から、企業と高校との関係が長期的な継続性、連続性という点においてますます弱くなっているという現象は、主に高卒労働市場の二重の規模の縮小によるものと考えられる。今後、高卒労働市場が大きな拡大に転じることはないと予想されるため、高校—企業間関係が再び継続性を強めるとは考えにくい。

しかし継続性の低下が、高校側にとってすでに取引のある企業の重要性を弱めるわけではない。**80**年代とは異なり、現在では就職がよいということは必ずしも高校の売りにはならなくなっているが、教員は生徒にできるだけ「よい就職先」を提供したいと考えている。けれども企業との継続性が弱まり、校務分掌が3年ごとのローテーションになるという組織的な制約の中で、教員がもつ個別の企業情報は限られ、長期的な立場で判断できる教員も稀有な存在になっている。そのため教員は、過去に卒業生が就職した企業であるかどうか、来校して求人票を持ってきてくれたり、求人票で高校を指定してくれているかどうかなど、様々な企業とのつながりを手がかりに「よい就職先」を推測することになる。すなわち教員にとっては「よい就職先≡先輩がすでに就職したことのある企業（または誰でも名前を知っているような大企業）」と映っていることが推測される。ここにあるのは継続的で強固な信頼関係ではないが、企業とのつながりを確認することによって、生徒にできるだけよいライフチャンスを提供したいという教員の思いがうかがえる。

②高校と企業との関係の再構築

第1章に見るように、量を重視した**90**年前後のバブル期から、高卒採用を絞り込んだ景気の低迷期を経て、企業は再び採用を活発化させている。このあいだに高校と企業との関係は継続性を弱めたが（第2章第1節参照）、労働市場がタイトになると、再び企業は高

校との関係の復活を期待することになる。今回のインタビューでも、「売り手市場」になると、企業は高校に要求する生徒の基準を緩めて(下げて)、採用数を確保するという行動に現れる。これはバブル期と共通する行動である(荻谷 1993)。

「特につき合いのある会社の場合は、毎年出しているレベルというか、性格等もあるので、それにマッチしていなければ、無理に出していません。だれもいないので、いつもよりレベルの低い子をその会社にお問い合わせするというようなことをして、その会社さんに迷惑がかかるよりは、出さないほうがいいんじゃないかというふうにして、ここ2年ぐらいはやってみました。会社を回っていくときに、つき合いがある会社さんには、基準に達しているというか、条件に合った生徒がいなくて紹介できなかつたんですけれどもという形でやっています。〇〇の会社に関しては、求人というか、売り手市場で殺到しているのを知っているので、そういう点に関しては、あちらのほうは何とかお願いしますと言って逆に条件を下げてきたりすることもある。」(秋田 I 工業)

しかし 90 年代後半より制度的な環境が変わったため、バブル期とおなじ採用方法はできなくなっているが、採用が長く途絶えたため企業からはそのノウハウが失われている。高校側にとっては、求人はありがたいが、昔のやり方をしようとされても困ると語る。

「逆に久々に求人を出した会社は戸惑っているんじゃないでしょうか。以前は、もうこれこれという子をと。見学のときにもう見て、しかも成績も持って行って、この子ならまちがいないという、あとは形式的に正式な履歴書と調査書を後で送るだけという採用をやっていた人たちにとっては、制度が変わっちゃったやりづらくなったなど。特定の学校から出された子を見定めて、よければもうきめちゃおうというような関係のところ、しばらく高校生を採らないで、ここ1, 2年で戸惑っているんじゃないでしょうか。途切れてすっぱりあいたところは、ないものとして、昔のやり方をやろうとする。でも昔のやり方をやられてもこちらも困る。」(東京 D 商業)

高校—企業関係の主導権は基本的に企業にあるとしても、いつも企業に都合よく進められるわけではない。佐口(2003)は 60 年代半ばから 70 年代半ばの京浜地区の造船業 2 社の事例から、需要が小さくなった 70 年代後半に企業は高校の関係を希薄化させたために、80 年代に採用を再開しようとした時には従来の高校との関係は切れてしまったことを明らかにしているが、今回も同様の事態が生じている。ハローワークに対するインタビューでも、採用を久しぶりに再開しようとしたり、はじめて採用する企業が、現在の高卒採用の慣行が分からずに戸惑っている姿が語られた。

それでは高校—企業間関係はどのように構築されるのか。上述したように、高校側も一

部の大企業を除けば、つきあいのない企業（長くつき合いがない企業でも同様である）に生徒を送り出すことには慎重である。例えば今回のインタビュー対象企業である大阪B社は独自に高校の開拓をしてきたが、「やはり最初のころはけんもほろろ」だったけれども、「1年、2年、3年と行くと、だんだん親しく、『あっ去年も来られましたね』という話も出てくる。そうすると、こうしてまじめに毎年求人活動に来られたら、一回、紹介してみようかという形」に高校側が変化していくのに10年を要したと言う。

この事例は、中小零細企業が高校から信頼を獲得することは簡単ではないことを教えてくれる。第2節で取り上げた埼玉E工業では、求人票に来校者スタンプがあると大事にしてくれるのではないかという指導をしていたが、教員の信頼はこうした気の長い関係の構築によって生まれ、採用に結びついていくのである。

③校内選考

校内選考は専門高校、特に商業高校ではほぼ実施されており、主として成績で決定される。または成績がよい順番で希望が優先される。これはアカウンタビリティが高い基準であるからだという。

「校内選考の基準は、本校はかなり点数化をしておりますで、あまりいろいろあいまいなところが入らないほうがいいという前進路指導主事の考え方もあったものですから私も引き継いでいまして、原則は1年生、2年生、3年の1学期の評定平均ですけど、評定よりも100点満点に戻したほうを使っています。それに今度は、商業はいろいろな資格検定がありますからせつかくそういうのを頑張りがありますのでそれを点数化します。欠席をしたら減点。遅刻、早退についても3回同じものを行うと欠席1と同じということで減点。これが総合評価の順位。」（大分A商業）

また校内選考を実施する以前に調整しようとする高校も多い。

「よっぽどのことがない限りあまりバッティングすることはありません。評定平均、成績、出欠日数等で生徒たちが自分のレベルを理解しているので、「あいつとかぶったからおれがやめませう」とか（中略）。同じレベルの生徒がいて、しょっちゅう持ってくる求人票が重なる子がいるのですが、その場合は、その生徒の人柄や普段の生活態度などから、進路指導部で判断し、正直に「（中略）別の会社を選びなさい」というように指導しています。酷な言い方であるとは思いますが、早く見切りを付けさせた方が、次に移りやすいと考えています。」（秋田I工業）

希望があっても基準に達しない生徒についての対応には高校も苦慮している。そうした生

徒を送り出すと、翌年以降の採用に響くのではないかというジレンマであるが、就職希望が減ってきてしまっているために、高校が企業と継続的な関係でありたいと考えても、生徒の希望が出ないこともある。

「実績関係」の分析にみたように関係の継続性は常に変化している。企業が採用活動した際に高校が生徒を送り出されなければ、企業との関係はなくなってしまう。かといって一定のレベルの生徒でないと、企業との信頼関係がなくなってしまうと商業高校の教員は語る。こうした高校—企業間関係は、規範性を強く帯びた **80** 年代の「実績関係」の定義に今でもあてはまっているのだ。

「つき合いのあるというか、先輩がずっと続けて行ってる企業さんについては、何年もあくど多分、指定校が変わっていくんですよ。それは何とか残しておきたいし、かといってだれでも行かすと……。がっかりされちゃって、「ああ、もうこんなもんか」になっちゃうと、またね。それもまた、なくなる可能性が出てきます。

基本的には就職については全部校内選考してます。つながりが強いところが、かえって「先生、絞ってきて。こっちで落とすの、忍びないから」。出したら採ってくれるけど、ただし1名しか採れないから、「先生、絞ってきてくれ」と。まあ、成績、クラブ、あとはやっぱり向き不向きがありますよね。(中略) 特に指定がかかっているところについては、生徒送りたいですね。ですが、今年もやっぱり、ここに送りたいのにとと思うところでも、まあ県内外で何社かは希望者が出ていません。それともう1つは、逆の考えもあって、だれでも行くと、逆に信用を失う。だから、その両方の面が。 (高知A商業)

普通高校では就職者が少ないため、希望が集中することはほとんどない。それゆえ応募者を選ぶための校内選考はほとんど実施されないが、希望が重なった場合でもそのまま生徒を送り出す。

「あったとしても、生徒の希望は、そのまま出します。会社に問い合わせは一応しますが、求人票で何人と出ているわけですよ。生徒はそれもわかっていて、学校の中でやめなさいというよりは、会社で選んでもらったほうがいいと思っています。その会社の求める人物像というものもあるでしょうから、その辺の判断は会社ですてもらえればいいと思っています。」 (長野K高校)

他方で状況の厳しい地域(北海道、青森、秋田など)でも、校内選抜は実施されていない。

生徒の希望が競合しても他の選択肢がないので、校内では絞り込まずに受けさせることも珍しくない。逆に会社を選んでもらうのだという。なぜなら校内で選抜してしまうと、生徒から受験する機会を奪いかねないためである。

「もうこのぐらい厳しい時代ですから、逆に会社を選んでもらおう。発想を変えました。こっちのほうで校内選考をやるというのはよっぽどじゃない限り、受験する機会すら奪ってしまうことになりますから、受験する場所がないですからね。だから、もう企業に選択してもらおうというふうに手段を決めましたけど。」(秋田H普通高校)

「大前提としては、就職試験は落とされるための試験だと。ただ、落とされてもあなたの人格が否定されたわけではない、あなたよりも評価の高い人間が1人前にいたので、そこで線が引かれてしまったと。企業が2人採れる、5人採れるんだったらあなたは採用されていたよと考えてくださいと、そういう話をしています。」(北海道A商業)

「企業さんのほうでも、学校からの受け入れる推薦が5人だというふうなことが来ても、本校から電話で、5人ということですが、何とか6人受けさせてくださいというお願いをします。最近、そういうことを認めてくれる企業さんも多くなってきましたね。学校では、いわゆる足切りみたいなことは……。古くから考えられていることですがけれども、我々の見る目と企業さんの見る目が違う場合もありますのでね。ですから、むしろ希望者を全部出して。そういう(受験する)チャンスすらない生徒もいないわけではないですね。校内選考をやってしまうと、そういうことが出てきますので、そういうことを避けようというふうなこともあります。」(青森A商業)

「方針としては、県外企業というのはたくさんいい話がありますので、学校に対して1名と来ているところには1名でやりましょうと。2人やると、1人落ちることになりますので、その定員以内でやりましょうと。ただ、県内の場合は求人数が少ないので、希望者が出たらみんな受けさせましょうというスタンスで一応います。」(青森B工業)

これは第1章にみるように、類型3のハローワークは応募機会の拡大のために、学校指定をしないような依頼や勧奨をしていることと対応している。

原則として専門高校では校内選考は実施されているが、求人が求職者に比べて極端に少ない地域であれば、校内で選考しても企業に採用してもらえる確率はかなり低くなる。よって求人が少ない地域の場合には、校内選考をせずに生徒を送り出していた。他方でほとんどの普通科では、進学率の上昇により求職者が少なくなれば希望も重なりにくいので、選考する必要は生じない。

すなわち校内選考は、ある程度以上の求職者・求人がある地域や高校において実施される慣行である。高卒労働市場の二重の縮小は、採用の継続性の弱体化だけでなく、これまでの高校進路指導の変容も同時に伴うことになる。

④日常生活を通じた働きかけや統制

校内でまじめな生活を送ることがよい就職先に結びつくという意識を生徒に持たせることを通じて、日常生活をコントロールする進路指導（荻谷 1993）は、前節の埼玉F商業や青森B工業の事例のように、専門高校、特に商業高校に存在している。次の北海道A商業は「連結性」の認識について次のように語っている。

「学校生活の第一のポイントは進路指導で、要するにいろいろうるさい約束があるけれども、その約束をクリアするということは、実は自分の進路を実現するためなんだというところにきちんとつながりが見えないと、生徒にとっては、ただ息苦しくてうるさい場所に毎日通ってくることになるわけです。そんな楽しくないことはないわけですから。」（北海道A商業）

さらに「まじめな学校生活→よい就職先」という「連結性」の認識が 90 年代後半にはきわめて弱まっていた都市部の普通科でも、普通に高校生活を送ることが将来の進路につながるという認識をしている普通高校の教員も見られた。

「フリーターが多かった原因の1つは、やはり学校を休みがちだったりとか、遊び歩いている人が多いから、そういう道に流れやすいんだろうなと。普通に学校に休まないで来て、遅刻しないで来て、普通に授業は受けて、そうすれば普通に進路を考えると、普通のルールに乗っていくと。そうすれば自然と卒業するときには進学なんだな、就職なんだな、ということが大切なんじゃないかなと思って、それをうたって3年目ぐらいです。同時にこれ（キャリア教育）をつくったということです。進路説明会なんかも全員休まないで協力してもらっていますので、うちの学校はそういう体制はできていると思います。」（東京A普通高校）

本稿で対象としている都市部の進路多様校は東京A普通高校のみだが、現在の学校生活が将来に結びつくというメリットクラシーがきわめて弱かった典型的な高校においても、再び「連結性」を生徒に浸透させようという姿勢は興味深い。他の都市部の普通高校も同様の方向にあるのかどうかはあらためて研究が必要だが、キャリア教育が普通科の進路多様校の高校進路指導に果たしている役割についての研究が求められよう。

⑤ジョブサポーター・ハローワークとの関係、複数応募

ジョブサポーターや就職支援員など、外部の支援者の利用について高校はどう考えているのだろうか。第1章では、高校が直接指導をせずにハローワークに直接任せる例も紹介されていたが、今回の対象校では、高校が主導権を持って進路指導に当たっている高校ばかりであり、在学中におけるハローワーク等の利用は限定的であった。

ただし学科によっては差が見られ、普通高校において特に活用されていた。ジョブサポーターは地域によってかなり活用に違いがある（第1章参照）。

特に外部のサービスが有効に利用されている例として、高校にほぼ常駐していて、生徒の希望に合うような求人をその都度探してきてくれるなど、個人に対応したサービスを行なっている地域もあった（秋田Cハローワーク管内）。他方就職指導の経験がない教員が利用する例もあった（東京A普通高校）。

また複数応募は10月以降に可能になる地域がほとんどであったが、今回の調査対象校では利用されていなかった。その理由として、企業との信頼関係をあげる高校が多かったが、生徒が同時並行ということにとっても対応できないと語る教員もいる。

「10月16日以降、複数社が可になってくるけれども、君たちが希望する企業は、この地区の企業さんということですから、先輩が行っていたりだとか、そういうところからやはり生徒たちは選びますので、併願というのは本校としては考えていませんということでお話をしました。7月に入ってから、「先生、求人票、見せてください」と来た生徒で、「併願不可とあるけど、2社出しちゃだめですか」という子はいましたけどもね。そのときにも同じように、信頼関係の中で採用いただいているような企業さんもありますので、1人1社でお願いをしているんだよということでお話をします。」（長野L普通）

「うちの生徒は、同時2社は無理です。できません。そんな余力はないですね。精いっぱいですね。気に入ったらここに行きたいんだという気持ちで来るので、2社を選ばないということもありますね。」（島根P普通）

また、島根R商業や東京B工業高校のインタビューでは、企業にとっても複数応募は難しい側面があることが指摘されている。企業が多数の応募者を捌ききれず、ネット公開して収拾がつかなくなったというケースや、社長が人事担当を務めているような零細企業では多数の応募にとっても対応できないだろうという意見が述べられている。

ただし東京都の教員を対象に行なわれた調査では、半数程度の高校で複数応募を利用したことがあるとのことであった（第1章参照）。広く利用されているとはいえないが、ひとつの手段として認知されていると言えよう。

（2）就職という進路の選択

97年調査においては、高卒での就職が難しいので、地方では進学、都市部ではフリーターに変更する進路変更が見られた。90年代後半から現在までに四年制大学への進学率は急激に上昇し、高卒就職者の量的な比重はきわめて小さいものになった。しかしながら今回10年ぶりに調査に訪れてみると、進路変更は、圧倒的に進学→就職のパターンが多かった。

普通高校、商業高校の就職者は、高等教育進学費用を賄えず、経済的な事情で進学できないケースが多い。就職状況がよくなっている、また進学費用をまかなえる家庭の割合がほぼ上限に達しつつあることから、**10**年前によく見られた、就職が無理なので進学という変更はきわめて少ない。

「最近の傾向で言うと、就職から進学に変わることはほとんどないです。基本的に、進学する経済的な余裕がないので就職という。」（北海道A商業）

「ほとんどは進学なんだけれども、それが就職に変わるケースが毎年必ずあるんです。大概はもうみんな経済的な理由なんです。おそらく **100%**に近いぐらいの数がみんな進学したいんだと思うんだけど、就職希望者の成績はほんとうによくても、経済的に授業料が払えない、入学金が払えないのでということで就職を決めるか、就職進学、定時制の夜間の大学に行くとか、新聞奨学生を申し込みをしたという話も聞いているので、そういう生徒はここところ何年も増えているなという気がします。」（長野K高校）

「(進学から就職への変更は)本人のせいというよりも資金面のほうじゃないかなと思います。やはり本気で学校を選びにかかったときに、どれだけお金がかかるかという現実を目の当たりにして、親御さんに相談したら今は準備できないと言われたときは、こちらもできるだけ多くの子に奨学金制度とか言うんですけれども、入学金までは面倒見られないところがありますので。」（東京D商業）

求人が多い工業高校では、進学から就職への積極的な変更も見られる。

「ことしまた求人状況がいいものですから、進学、ちょっと下がってきていると思いますよ。例えば、電気科の生徒は、成績のいい生徒はやっぱり電力会社に行きたがるんじゃないですかね、大学を終わったって入れないでしょう。それがトップの成績であれば、四、五人は入れますので。そうすればそっちのほうがずっといい。」（青森B工業）

進学費用を家計がまかなえないという保護者の経済的な状況の厳しさは、地域や学科を問わず語られている。授業料免除家庭が増加したという声は各地で聞かれた。

「学力的にもう真ん中より下ですから、家庭状況が厳しいところが多いです。特にやはり就職者が去年増えたのは、経済的に進学できなくて就職をするという子が増えたというのがずっと多くて、それと同様に授業料免除の手続をする家庭がここ数年、すごく増えているんです。家庭の経済的なものというのは厳しいです。だからもうお父さんも働く、お母さんも働

く、朝から2人ともいない、夜も2人ともいない、というのが多いです。そうするとやはり子どもの面倒とか指導する時間がない。自分の小遣いはアルバイトでと。」(東京A高校)

(3) フリーター、進路未定

高卒無業率は一時ほど高くはないものの依然として存在しているが、フリーターをよしとする流れは変わりつつあるという。

「昔は、それこそ三、四年ぐらい前までは、フリーターやアルバイトの生活に抵抗感のない子がほとんどでした。フリーターに対する一種のあこがれみたいなものを持っていて、自分の夢を追い求めているんだというような、何か夢にすがっているような生徒が就職希望者のほとんどだったんです。1人2人は堅実な子もいましたけれども、すごく私としては危険を感じました。だから、フリーターがいかに不利かとか、生涯賃金でどのぐらい違うとか、保障がどんなに違うのかということも3年生に外の人を呼んで話をしてもらったんですが、でも3年生で聞いてもぴんどこないんです。自分である程度イメージができていて、もう少し意識を早くつけたほうがいいと3年ぐらい前に感じました。それで、1年生全員に、私がガイダンスするようになりました。今の3年生、去年もそうですけれども、フリーターでいいなんて思う子は、今はもう全然いません。フリーターはどんなによくないかということも新聞や、マスコミで話題になっている効果もあると思います。」(長野県K普通高校)

他方で卒業見込みが立たないため、就職活動ができない生徒がいる。卒業見込みが立たない生徒は求人票を見ることはできるが、学校としては卒業見込みが立つまで推薦しないのが一般的である。都市部の進路多様校ではこうした生徒は一定数存在する。

「(4-5年前)はフリーターが非常に多くて、就職者はやはり少なかったんです。それは多分、就職活動が大変だからと言って就職希望からフリーターになっちゃう子とか、最初からフリーターを目指すとか、多分そういう流行とかもあると思うんですけども。今、就職活動をしている子はそんなことはないと思うんですけども、成績で調査書が発行できないとか就職活動ができないとか進学活動ができないとか、そういう子がまた流れて何人か(フリーターが)増えるかもしれないです。」(東京A普通高校)

あるいは商業高校では校内選考をすることが多いため、就職は難しいとして就職活動から降りてしまう生徒もいる。これは第1章でみた、商業科の無業率の高さに反映されている。

「最終的にアルバイトに入ってしまう生徒もなくはないと思うんです。(特につきたい仕事ははっきりしている生徒がアルバイトになるんですか?)逆のケースは多いかもしれないです。はっきりしていないとか、なかなか絞らないとか。その前の段階で、自分は欠席が多かった

り、成績が悪かったりというようなことで。あきらめているほうが多いのではないかなと。」
(北海道A商業)

したがって商業高校では、企業との継続的な関係が強い伝統的な進路指導を維持しているが、求人情勢が悪い状況で進路指導からこぼれおちてしまった生徒は無業のまま卒業していくことになる。こうした生徒については、高校進路指導の方針が明確に示されているため高校での支援は難しく、補完的な支援が求められる。

(4) 地元に残るということ

地元志向が強まっていることはかねてより指摘されているが、地元志向が問題となるのは地元の労働市場の状況が悪い地域(類型3の製造業比率が低い地域)である。

第1章で見たように、労働市場状況が悪い地域では、特に地元企業の求人が遅い傾向にある。地元企業は中小零細が多く、年が明けないと次の年度の採用計画を立てにくいためである。そのため地域によっては、9月の第1回目に試験を受けられる生徒の割合は限られており、内定を得られる時期もきわめて遅い。進路指導においてもどの時期の求人に応募させるのか、難しい判断を迫られる。

「15年前はわかりませんよ。多分ここ7、8年見ている限りにおいては、9月の最初の時期に試験を行う企業はまず少ないということと、当然その少ない企業の中で求人数も少ないですから、そうすると内定のもらえる生徒の数は、勢いさらに少なくなっている。」(北海道A商業)

「県内企業さんが、出てくるのが遅いんですよ。毎年なんですけど。どうしても小さいのが多いから、採用計画がなかなか立たないのももちろんわかるんですけども、現場としては…。待たせていいのかですね。ある程度、出そろってくると、生徒のあれを幾つかの中から選べるんだけど、これで手を打っていいのかどうかだね。本人も家庭も含めて。昔は、特にうちなんかの場合は、結構優秀な子でも、たくさんではないですけど、12月過ぎるのを待たずに必ず出ったんですよ。事務職あたりが、年の暮れのボーナスをもらって退職者が出るから。だから、1月ぐらいに新規求人が必ず入ってくる。だから優秀な子は結構待ってて、それで行く。というケースもあったんですけど、今、それが言えないので。」(高知A商業)

また地元に残る場合には職種の選択肢はきわめて限られる。しかし移動については学科・地域によって差異が見られ、工業だと職種が優先されて県外への就職が多くなるが、普通・商業だと地元に残ることが優先されやすい。特に北海道では地元に残りたいという希望が強い(第1章参照)。

「(パチンコは) 正社員として多いです。とても多いです。求人票を見て、ここで働きたいと。
(派遣や請負は) 山のように来ます。ほぼ **100%**、本州から来ます。(希望する生徒は) いま
せん。もともとつまり本州で働く希望はないんです。もしかしたらそっちのほうが大きいか
もしれないですね。ですから、ことしの希望も早い時期にとったら、道外希望ゼロでした。」
(北海道 A 商業)

「ほんとに地元こだわりの子供たちは全く工業高校で勉強したことと関係ない分野といいま
すか、調理の分野だとか、それこそパチンコ屋さんだったりとかいうところに行っています。」
(北海道 B 工業)

他方で地域によっては、企業の進出により就職が好転した地域も存在する。ただし新しく
進出してきた大企業がもっとも人気があるわけではない。いつまで企業が地域に残っている
かどうか分からないなどが指摘されている。

求人の変化が大きいのは商業高校であるが、地域差も見られる。都市部の伝統ある商業高
校ではいまだ事務職が中心であり、埼玉 F 商業では今でも 6 割前後が事務職として就職して
いる。ただし状況の厳しい北海道、青森、秋田、高知などでは事務職割合は低く、高卒求人
に専門学校卒、大卒があてられることもある。商業高校に対する技能職の求人も増えてきて
おり、大分 A 商業では今年度 7 人の女子生徒を技能職に送り出す予定である。島根 R 商業で
も特に男子は技能を厭わないという。工業高校では技能職が足りなくなったため、商業高校
に対しても求人が出るようになったと商業高校では考えられている。

「ここしばらくで間違いなく増えてきたのは、県外はまず総数で増えてきたっていうことと、
それから製造職はやっぱりかなり商業高校にも、以前は出さなかったけれども製造関係が多
分足りないんでしょう。だから製造関係の求人がどんどん入って来始めた。」(高知 A 商業)

工業高校に対する求人は技能職がほとんどであるが、高知 B 工業は景気がよくなってから
技術職も増えてきており、現在は工業高校の課題は就職から離職率に移っている。

ただし第 3 章でみるように、技能職とはいっても細かく見ると工業高校への求人と商業高
校への求人は異なっているが、この求人の違いが将来のキャリアにどのような違いを生むの
かということは意識されていない。これまで卒業生を送り出したことのない未知の分野へ生
徒を送り出すことのリスクがここにも存在していると言えよう。

(5) 保護者との関係

高校生は未成年であるので、保護者の意向も進路選択では重要になってくる。ここでは就

職に絞ってみると、希望する企業の求人票を生徒に書き写させたりコピーをして家庭に持って帰らせ、保護者と相談させるような指導は特に長野、島根で見られた。また、面接指導をPTA（人事担当者など）にお願いする高校もある（秋田G普通高校、島根R商業）。

他方で、校内選考を実施する場合、保護者が校内選考を納得せず、指導が難しくなったという声も聞かれる（秋田Cハローワーク）。校内選考をやりたくても、保護者がその結果に納得しないため、採用されないことが分かっているにもかかわらず送り出さざるを得ないのだという。

「2人しか採らないというところに4人送ったとか。何で校内選考しないんだと尋ねると、親から強い要望がでたので、係がどうしようもなかったらしいです。子どもはこの会社でいいと言い、我々（学校側）もそこでいいと言っても、親がだめと言ったらダメですからね。」（青森B工業）

また、保護者が学校の基準を理解しなくなったという意見もある。

「親御さんは、これのどこがいけないんでしょうかといった質問をされますが、ここの基準を設けていて、ここに入っていないのでだめなんですと言っても、それがなかなか通じないようなところがありますね。私が教員になりたてのころの親御さんたちは、商業高校に入れて何を求めているかということは一応理解いただいていたかなと。進路とか、就職とかをよりよく決めるためには今が大事だから、生活しているときもふだんからちゃんとやっていくんだというようなところは理解いただけていたのかなと思うんです。そこが、世の中の流れの、外側のほうも大分緩くなってきているというところもあるのかもしれないんですけども、学校だけで何でそんなことを言われるんでしょうみたいな、そんな感じの話になってきてしまっているところがあります。」（東京D商業）

企業からも保護者との連携の重要性は指摘されている（第3章）。

これまで学校が主導してきた高卒就職において個人の選択の余地が広がり、高卒就職における自己責任論理が強調される動きの中で、保護者の責任は相対的に増している。今後は高校と企業に加えて、保護者も重要なアクターとして支援の枠組みに組み込んでいくことが欠かせないであろう。第1章で述べられたように、保護者との情報共有は今後重要になってくる。高校からは、インターネットの求人サービスを家庭でも見られるようにして欲しいとの声が聞かれた。

「学校にパスワードをくれるんですが、パスワードは生徒に流してはいけないことになっているため、学校でしか見られません。生徒は家族も含めて納得して決定したいと思っているので、これはどうだ、これはどうだとあけて、そのページだけではなくて、その先、その先

と、関連のものや具体的な話しを進めたいので、パスワードを高校生に公表して家庭でも見られるようにしてもらえればもう少し便利になると思います。」（長野K普通高校）

4. まとめにかえて

本章は、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付け、という3点について検討してきた。

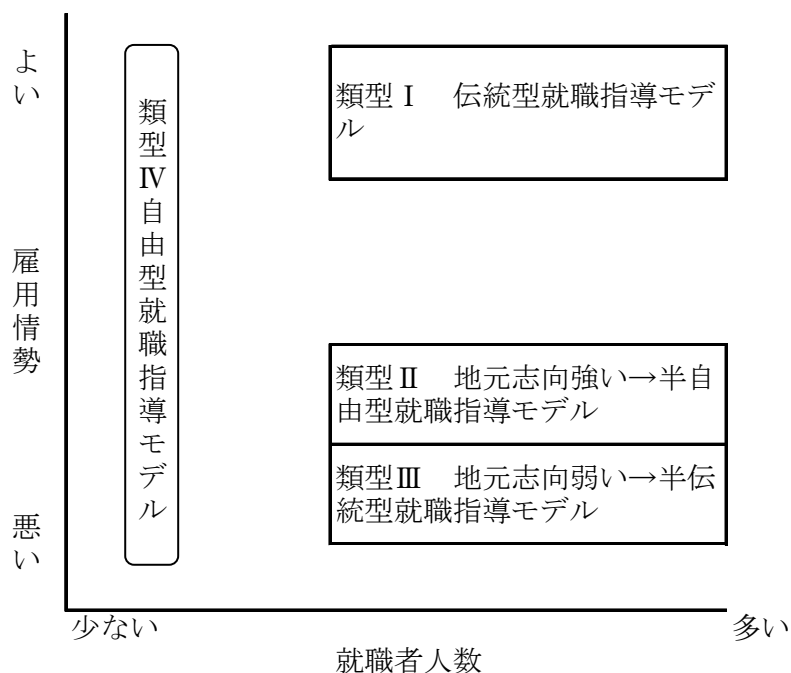
第一に、高卒労働市場では需要と供給の二重の小規模化が生じており、全体としては高校—企業間関係の継続性の弱まりと進路指導の変容が生じている。しかしその度合いは学科・地域ごとに大きく異なっている。

- ①高校と企業間の関係を示す指標である「単発採用企業」比率を 97 年と比較すると、その比率は上昇し、普通高校>工業高校>商業高校の順で低くなるが、商業高校ではまだ継続的な関係が続いている。また就職者人数が多い高校では継続性が強くなりやすい。
- ②校内選考は専門高校ではまだ行なわれており、成績順で行なわれる。普通高校では就職者の人数が少ないため希望は重ならず、実施されていない。また求人情勢の悪い地域では、高校の中で選抜しても採用される確率が低く、1社も受験できない生徒が出てしまうため、校内選考は実施していない。同様に「推薦指定校制」については、求人情勢の悪い地域や普通高校では、指定校といっても採用される確率はそれほど高くなかった。専門高校では採用される確率ははるかに上がるが、採用を確約するものとは捉えられていなかった。
- ③生徒に対するメリトクラティックな水路付けは、専門高校（特に商業高校）で行なわれており、いまだ伝統的な進路指導が維持されている。しかし普通高校は進学中心であり、校内選抜が行なわれないこともあってほとんど意識されていない。

したがって、景気は上向いたが、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 年代モデルのような復活はしていない。しかし学科（就職者人数）や雇用情勢による差異も無視できない。その差異のヴァリエーションについて示したのが、図表 2-23 である。

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も恵まれており、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。

図表 2-23 高校就職指導の4つの類型



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（「一人一社制」や校内選抜）は維持されなくなり、これまでの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類型Iのような安定した高校—企業間関係を保つことが難しいが、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」）。

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」と呼ぶことにする。

さてこの4類型をもとに、長期的な見通しについて動的に考えてみよう。

現在類型Iにプロットできる東京・埼玉・長野の商業高校は、伝統的な進路指導が今後も維持されると考えられる。求人が少ない時期には校内選考の基準が相対的にあがって進路指導からはこぼれる生徒が多くなるため、商業科の無業率が高くなっていったが、それでも伝統的進路指導はほぼ維持されていた。現在は状況がかなりよくなったため無業の問題は解消されつつある。また工業高校は伝統的な進路指導の規範は商業ほど強くないが、雇用情勢は悪くなりにくい。それゆえ現在類型Iに位置している雇用情勢のよい地域の専門高校は、他の類型には移行しにくいと考えられる。

類型Ⅱについては、北海道が典型だが、企業誘致などで雇用情勢がよくなればやや類型Ⅰに接近し、または地元志向が弱まれば類型Ⅲに移行すると予想できる。

類型Ⅲは、雇用情勢が悪い中でも地元志向はそれほど強くないため、県外就職の割合も比較的高く、伝統的な進路指導が維持されている。もし雇用情勢が悪いまま地元志向が強まった場合には、類型Ⅱに移行するだろう。

類型Ⅳについては、普通科からの就職者数が増加すれば進路指導も変化することが予想されるものの、今後普通科からの就職者が増加するとは見込まれないため、これも他の類型には移行しにくいと推測できる。

すでに述べたように、高校—企業間の継続的な関係が弱まったのは、高卒労働市場において需要と供給の双方において縮小したこと（二重の縮小）が重要な要因として挙げられる。したがってこれまでの高卒就職の慣行は、大量の求職者を短期間にコントロールし、マッチングする手段として効率的に働いたが、求職者が少ない普通科、および求人が少ない地域では十分に維持されなくなっている。すなわち、**80**年代に代表されるこれまでの「日本の高卒就職システム」を支えた高校進路指導は、高卒求人、求職者ともに多いことを前提とした装置として成立し、機能したと考えることができるだろう。またこれまでの「日本の高卒就職システム」の根拠となった対象地域（Z県）は求人情勢が比較的良好、地元で就職できるバランス地域（第1章参照）に入るため、この地域の特徴を反映したモデルだったとも考えられる。

第二に、高校—企業間関係は復活したのか？という問いについては、景気は拡大しているものの、高卒労働市場が縮小してしまった現在においては、高校—企業間の継続的な関係は成立しにくくなり、全体として復活したとは言えないことを述べたが、かつての「実績関係」が帯びていた信頼性も継続性の弱まりとともに衰退したのだろうか。ミクロなレベルに踏み込み、高校—企業間関係の意味づけについて考えてみたい。

高校—企業間関係のイニシアティブは、いつの時代も採用を握る企業側にある。しかし高校もいつも企業の思い通りになるわけではなく、もちろん「自律的」な姿勢が存在している。たとえば**80**年代と比較すると「単発採用企業」比率は上がっているものの、今でも高校はやりとりのない企業には生徒を送り出しながらない傾向がみられる。教員インタビューによれば、卒業生を送ったことのある企業は、高校生がどのように処遇されるのかを把握しているという点で安心できることが語られ、また大阪の中小企業の事例で確認したように、高校側が企業に信頼を置くようになってはじめてマッチングが成立していた。教員は、数回企業訪問をしたり求人票を見ただけで知らない企業に生徒を送り出すのは不安を感じるが、過去に高校—企業間関係が生じていれば、この関係によって卒業生の処遇は担保されたものと考えているのである。荻谷は**80**年代の実績関係を、ブラウを引用しながら「純粋な経済的交換そのもの」にはない、「個人的義務、感謝、信頼の感情を引き起こす」「社会的交換」に例えているが（荻谷**1993**）、**80**年代ほど継続的ではなくなっても、高校にとって過去に卒業生を採用した実績のある企業との関係は、単なるビジネス上での取引先ではなく、まったく取

引のない企業よりも相対的によい就職先であるという信頼の意味を帯びた、コストの低い「社会的」な取引先であり続けていると言えよう。

したがって、継続的な高校—企業間関係が量的に広がることは考えにくいですが、関係の広がりとは別の次元において高校—企業間関係が「社会的な」関係であり続けており、今後も「社会的」な意味を持ったまま関係が展開していくであろうことが予想される。

第三に、一人一社制の緩和（複数応募）については、同時に複数社応募するという形式ではあまり使われていないが、合同面接会への積極的な活用などは制度の緩和によって進んでいた（第1章参照）。活用されない理由としては、高校にとっては企業との信頼関係を損なうという意見や、企業にとっては公開してしまうと多数の応募を処理できない、生徒は複数応募に対応できないという、高校・企業それぞれの問題が指摘された。またインターネットによる求人共有化は、普通高校や労働市場状況の悪い商業高校などでは積極的に利用されており評価できる。

以上から、次のような支援が重要だと考えられる。

第一に、高校進路指導は地域や学科によって多様であるもののおおむね就職について熱心に行なわれていたが、就職者がきわめて少数になってしまった普通高校にはノウハウがうまく蓄積されていないケースも存在する。経験の浅い教師の場合でも就職希望者が不利を被ることがないように、ハローワークが補完的に支援することは欠かせないと考えられる。また、専門高校においては進路指導方針が明確なため、求人情勢によっては支援からこぼれてしまう生徒も存在する。これらの生徒については高校とハローワークが連携をとって支援を進めていく必要がある。

第二に、現在高卒者を取り巻く制度的環境は以前と比較すると十分に緩和されており、この制度的な枠組みを維持するのが望ましい。ただしインターネットを通じて得られるのは公開された求人情報だけであり、前述したように、高卒者がどのように働いているのかという情報は、求人票に記された3年以内の離職率を除くとほとんどない。これまでは高校と企業との継続的な関係によって、ある程度は高卒者のキャリア展望については担保されていたが、高校—企業間関係の弱体化が進み、高校進路指導のローテーション化が進む中で、このようなチャンネルでの情報獲得やマッチングは難しくなっている。高卒者の処遇やキャリアが不明な企業に就職するという事は、キャリア形成においてつまずきやすい移行、すなわちキャリア形成弱者予備軍となる可能性がある。

今後は求人票を共有するのではなく、入社後のキャリアについての情報まで備えているような包括的なシステムの構築が検討されてよい。また早期離職率の高さをふまえて、離職しにくい企業とはどのような企業であるのか、その実態調査も含めて把握し、これをフィードバックするような仕組みを支援することも重要であると考えられる。

¹ 東京 A 普通高校では説明会など定められた行事に出席するのが面倒だとして、就職活動をしなくなってしまう生徒の存在が指摘されている。

² 第1章によれば、90年代初めには7割の就職希望者が9月中に内定を得ており、ほぼ第1回目の選考でかなりの割合の生徒が内定を得たと推測されることが明らかにされているが、80年代に実施された調査においても、生徒の応募した会社数は1.3社と（雇用職業総合研究所1989）、90年代はじめまでは、多くの生徒が1社目の選考で内定を得ていたことがうかがわれる。しかしその後、景気の悪化と共に2003年33%にまで下がり、2007年には48%にまで戻っているが、かつての水準には至っていない。

³ 97年調査では「1回採用企業」と呼んでいたが（日本労働研究機構1998）、一人一社制と「1回採用企業」が混乱されることを懸念し、今回の報告書では、「単発採用企業」と呼ぶことにした。

【参考文献】

天野郁夫ほか、1988、『高等学校の進路分化機能に関する研究』、トヨタ財団報告書。

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。

寺田盛紀、2004、「高校職業教育と職業・就業の関連構造」、寺田盛紀編著『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程—』晃洋書房、第3章、pp.38—57。

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』。

労働政策研究・研修機構、2005、「新規学卒採用の現状と将来—高卒採用は復活するか—」、労働政策研究報告書No.28。

筒井美紀、2006、『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致—高卒就職を切り拓く』、東洋館出版社。

佐口和郎、2003、「新規高卒採用制度—A社を事例とした生成と展開—」、『人事労務管理の歴史分析』、ミネルヴァ書房、pp.15—62。

菅山真次、2000、「第6章 中卒者から高卒者へ」、荻谷剛彦・菅山真次・石田浩、『学校・職安と労働市場』、東京大学出版会。

第3章 企業による新規高卒者の位置づけはなぜ・どのように変動するのか？

1. 問題の所在と本章の構成

本章は、「企業による高卒者の位置づけはなぜ・どのように変動するのか？」という問いに取り組む。この問いが発せるのも、**1997**年にヒアリング調査を実施しているからである。当時の調査をまとめた日本労働研究機構（**1998**）を、今回の**2007**年調査をふまえて改めて読み直してみると、次の3点が指摘でき、そこから新たな課題が喚起される。

第1に、企業（事業所）ヒアリングを基にした分析の掘り下げが少ない。同報告書の第2章“新規高卒者の需要構造の変化”の第4節“求人変化の背景と今後の展望”が、それを基にした分析に相当するものの、わずか**3.5**頁と、生徒の動向や高校の進路指導、あるいは「実績関係」についての分析と比べると、非常に少ない。労働供給側に足場を置き、労働需要側に言及するという教育社会学的なスタイルが展開されている、と言えよう（筒井**2006**）。

第2に同報告書は、調査と執筆がなされた**1997～1998**年の、新卒供給の状況、景気や雇用管理の状況を色濃く反映している。**1997**年は、新規大卒就職者数が新規高卒就職者数に並んだ。また**1997～1998**年は、**1992**年を新規高卒求人数と求人倍率のピークとして、急降下する局面にあり、底を打つか、もっと下がるのか、不透明であった。さらにまた、基幹社員の絞り込み戦略が、日本経営者団体連盟（**1995**）『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』によって既に「お墨付き」を与えられていた時期でもある。当時のヒアリングの知見でもある、高学歴代替や非正規雇用の積極的活用による新規高卒採用の減少や中止は、これとも整合的であった。かくして同報告書では、ネガティブな論調・見通しが全面的に出ているのだ。

ところが、本書の第1章で確認したように、新規高卒就職はここ5年ほど回復の途にある。この変化は、どのように捉えればよいのだろうか。ネガティブな論調・見通しをまとめた**1998**年時点の分析は、**2008**年という現時点からすると、どのようにリフレクトすべきだろうか。この問いに対しては、事業所ヒアリングを基にした分析の掘り下げを、**2007**年継続ヒアリング先の2時点比較を中心に行うことで答えることができよう。

さて、同報告書に関する指摘の第3点は、それまで通説とされてきた「実績関係」へのアンチテーゼの鋭さである。「実績関係」という「日本の高卒就職の特徴」は、その全体像の一部分を特に強調した理解であった。また従来の理解が該当する面があったとしても、それは歴史的・偶発的な産物であり、そのような構図が当てはまる範囲は現状ではますます狭まりつつある」（同報告書、**104**頁）。「実績関係」そして「学校に委ねられた選抜」（荻谷**1991**）は、相対化された理解¹が必要であるとの主張は、企業・労働研究の領域からもなされた。佐口（**2003**）は、大手造船A社の**1960**年代～**1980**年代初頭における新規高卒採用について、インタビューと収集資料から、次のような知見を導き出している。①「実績関係」の強弱や範囲が、時々の労働需給の状況に大いに左右されていた、②大量採用時は「下」の1割程度

を選別し、厳選採用時は筆記試験を重視するというように、企業は学校による選抜をさほど信頼していたわけではない。このように佐口は、1社を対象とした「より個別事例に立入った吟味」(23頁)によって荻谷(1991)を相対化した。本章は、中小零細企業を含めた複数の事業所の事例を扱っている。さらに一歩進めて佐口(2003)を相対化できまいか。本章はこれを試みる。

構成は以下の通りである。次の第2節は、1997年調査の対象事業所のうち、2007年継続ヒアリング先について、2時点での比較をする。続く第3節は、2007年調査の新規ヒアリング事業所が、新規高卒採用を再開あるいは継続してきた経緯や、学科選好・指定校制の有無や選抜方法について分析する。そして第4節では、企業見学やインターンシップの実施状況、高卒就職システムへの企業からの要望について述べる。最後に第5節では、本章の知見を整理しつつ、理論的含意と政策的示唆を提示する。

2. 継続ヒアリング8事業所の分析

(1) 比較対照・整理

1997年調査の12事業所のうち、今回も対象となったのは8事業所である(図表3-1)。

図表3-1 1997年調査対象と2007年調査対象との関係一覧

2007調査	事業所名	1997名称	業種	2007資本金	2007正社員数	創業年
○	秋田C社	F社	土木・建築	20百万円	53	1928
○	東京B社	B社	パン製造販売	30百万円	110	1985
○	秋田H社	H社	運輸・自動車整備	96百万円	370	1943
○	秋田G社	G社	スーパーマーケット	50百万円	453	1899
○	島根K社	K社	ショッピングセンター	13.3百万円	186	1981
○	I社	I社	デパート	2368百万円	270	1958
○	東京C社	C社	ホテル業	4000百万円	1100	1980年代
○	埼玉E社	E社	理美容	100百万円	272	1950
×	-----	L社	家具製造	-----	-----	1984
×	-----	A社	製本	-----	-----	1933
×	-----	D社	精密機械製造	-----	-----	1931
×	-----	J社	建設・運輸他	-----	-----	1943

これら事業所の1997年と2007年の、労働需要に関する発言の主要点を、図表3-2に整理した。その比較対象からは、次のことがわかる。

図表 3-2 継続ヒアリング 8 事業所：1997 年・2007 年比較の要点

事業所名	業種	1997 年	2007 年
秋田 C 社	土木・建築	<ul style="list-style-type: none"> 1994 年度を最後に大卒に切り替え。 女性技術職も現場管理を前提に採用。 短卒は専ら地元の工業短大より。 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒定期採用（大学・短大）は 2001 年で停止。 現場監督として新規高卒採用を考慮中。
東京 B 社	パン製造販売	<ul style="list-style-type: none"> 大卒採用は駆け引きがありコストが大きい。 高卒で活躍できる仕事が多い。 高卒の質が落ちたとは感じていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 高卒で十分に活躍できる職場である。今後とも新規高卒中心。 大卒で工場での製造に就く者はいない。 高校生というより親が変わった。
秋田 H 社	運輸・自動車整備	<ul style="list-style-type: none"> バスガイドの仕事は適性が極めて重要。適性があれば、学歴・新卒既卒は不問で採用。 一般知識も仕事上重要。 	<ul style="list-style-type: none"> バスガイドは新卒と中途の両方。新規高卒では日本史含めた筆記試験と面接。 結婚退職がどうしてもあるので新卒なら高卒が望ましい。 自動車整備部門拡大中。専門卒と中途採用中心。新規高卒は資格取得に時間かかる。
秋田 G 社	スーパーマーケット	<ul style="list-style-type: none"> 毎年 30 人は高卒が欲しい。 今まで大卒がもっと欲しかったが来なかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 新規高卒は 2003 年 3 月卒を最後に停止。離職率の高さが一因。パート比の増加と高卒採用停止は関係あり。 大卒で足りない場合は高卒採用あり得る。
島根 K 社	ショッピングセンター	<ul style="list-style-type: none"> 定着率が悪いのが悩み。 高卒人材のレベルアップが必要だが、応募者の質が悪い。 今後も 5-6 年は高卒採用継続。 	<ul style="list-style-type: none"> 2005 年 3 月卒の 5 名を最後に、新規高卒は停止。高卒が質的に採用できないわけではないが、新卒・既卒を問わず離職率が高いので、4 月入社まで待てない。
I 社	デパート	<ul style="list-style-type: none"> 今後 10 年くらいしか高卒は採れなくなるだろう。 高卒は減らして短卒を増やす。 離職が早く人件費削減になっている。だが 3 年では元が取れない。 	<ul style="list-style-type: none"> 2002 年に全ての新卒採用を一時停止、翌年復活、2005 年に一桁に絞り込んだことを契機に新規高卒は停止。専門・短大・大卒から採用。 女性の平均勤続年数が 10 年くらいに。
東京 C 社	ホテル業	<ul style="list-style-type: none"> 高卒はレストランの給仕・会計。 高卒から専門卒・大卒シフトの方針。 1997 年入社の新卒社員 47 人中 22 人は契約社員。 	<ul style="list-style-type: none"> 1999 年最後に新規高卒採用は停止、2007 年再開。 基本的に新卒は正社員採用に戻した。
埼玉 E 社	理美容	<ul style="list-style-type: none"> 理美容の専門学校卒は教育し直しになる。新規高卒が良い。 	<ul style="list-style-type: none"> 2003 年の法改正で専門卒の採用に注力するも、賃金が高く接客力に乏しいため、素直に覚える高校生に回帰。

a) 新規高卒の位置づけは、業種によって違いが大きいようである。とりわけ小売業では、高卒採用の縮小が激しい。秋田 G 社は、1997 年には「毎年 30 人は高卒が欲しい」と言っていたのが、2007 年には、新卒採用は大卒・短大卒にシフトしている。島根 K 社は、新卒・既卒を問わず離職率が高いので、4 月入社まで募集を待てないことに言及している。デパートの I 社は、もはや新規高卒は念頭にない、といったところである。最後の高卒採用は、

秋田G社、I社、島根K社の順に、**2003**年3月卒、**2004**年3月卒、**2005**年3月卒、となっている。

- b) **1997**年に見られた高学歴代替や非正規雇用代替は、必ずしも一方向的・不可逆的なものではない。例えば、土木・建築業の秋田C社は、「レベル的に合わなくなった」「やはり質の問題」があるため、**1994**年を最後に大卒・短大卒に切り替えた。しかるに**2007**年は、「社内の活性化という意味も含めまして、高卒の方も考えてはいる」。また、ホテル業の東京C社も、**1997**年では大卒・短大卒・専門卒へとシフトする方向にあり、新卒契約社員採用を「成功」と見なしていたものの、**2007**年には新規高卒採用を再開し（**2008**年3月卒対象）、新卒は基本的に正社員採用に戻している。
- c) 新規高卒選好が根強く残っているのは、パン製造販売の東京B社、バスガイドの秋田H社、理美容の埼玉E社、である。その理由として、高卒でも十分に活躍できる職場（東京B社）、結婚退職を考慮した場合のより長い勤続年数（秋田H社）、安価で素直な労働力（埼玉E社）、といった点が指摘されている。

以上3点——a)「大卒が販売職に就くようになった趨勢とインパクト」、b)「雇用代替の可逆性と雇用管理の試行錯誤」、c)「新規高卒選好の根強さ」について——深めていこう。

（2）大卒販売職の趨勢とインパクト

①大卒販売職のマジョリティ化

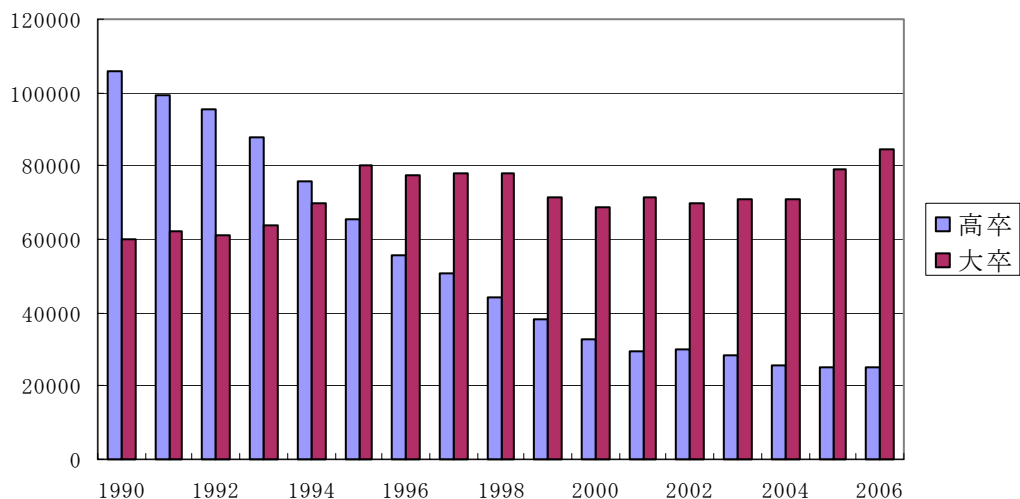
1980年代前半、某有名女子大学の就職体験記に、大手デパートに採用された学生が〈周りの人に「大学出て“売り子”か?」と言われた〉という趣旨のことを書いている。もっともこの時期、大学を卒業して販売的職業に従事することは、潮木（**1978**）の指摘にあるように、既に珍しいことではなくなっていた。潮木は、**1961**年3月卒と**1971**年3月卒の新規大卒者を比較し、販売的職業に就く者が**12.3%**から**19.2%**へと増大したことを指摘している。因みに、その後の販売的職業就職者の構成比は、今日まで2割前後で推移してきている。

本章の主旨において、注目すべきポイントは、販売的職業就職者の新規高卒と新規大卒の数の推移である。「新規大卒で販売職に就くのは珍しくない」ということと、「新卒販売職のマジョリティはどの学歴なのか」ということは、別問題である。新規大卒販売職のインパクトについて掘り下げる前に、まずそれを確認しよう。それには、文部科学省『学校基本調査報告』を活用すればよい。加工の結果を図表3-3に表した。

ここから得られる興味深い発見は、販売職で就職した新規高卒と新規大卒の数が逆転した時期である。すなわち、販売職に関して新規大卒が新規高卒を上回ったのは**1994**年、いわゆる「就職氷河期」なのだ。この年に関しては、従来、大卒が行かなかった中小零細企業への大卒就職者の増加について、指摘されることが多い。それに加えて、新卒販売職に関するターニング・ポイントでもあったのだ。本章の第1節でも述べたように、**1997**年は、新規大

卒就職者数が新規高卒就職者数に並んだ。ただし販売職に関しては、すでに **1994** 年の時点で、大卒が高卒を上回っていたのである。それ以降、新規高卒販売職は減少の一途をたどり、秋田G社、I社、島根K社が高卒採用を中止した時期（**2003～2005**年）には、大卒販売職のわずか3分の1程度となっている。

図表3-3 販売職で就職した新規大卒・高卒者数の推移



②大卒販売職の選好と企業の要請

このようにしてマジョリティ化した大卒販売職に対する企業側の要請は、やはり高卒販売職に対するそれとは異なる。秋田G社でもI社でも、大卒は管理監督者ないし経営幹部となることが大前提である。

ポスレジといってスキャンするだけで、昔は手打ちだったんですね、それも必要ないということですから、ちょっと訓練すればパートナー社員 [=パート社員] も十分できるということで、だったら、それを管理する人と考えた場合、より近いのであればやはり大卒じゃないかというふうに。

もう入るときから店長をやるんだぞという話もずっとしますから、本人たちもそのつもりで、部門長 [精肉、鮮魚、など] というのはあくまでもプロセスだと。(秋田G社)

基本的に大学卒は一定以上であれば、全員が役職者を想定しております。

全員が販売職でのスタートということになりますけれども、こと正社員に関しましては、スタートは販売職ですが、当然将来は管理者というものを想定しております。現場を経験してそこのリーダーになる、あるいは、場合によっては管理職とか、経営サイドに回る方も当然つくっていかねばいけないということでございますので。(I社)

企業が「大卒＝管理監督者・経営幹部」を大前提にできるのはなぜか。それは、しばしば指摘されているように、教育訓練投資と勤続年数において、大卒と高卒に違いを見出しているからである。

[高卒の場合には年齢が若いこともあったり、あるいは、高卒のシステムの問題があつて、なかなかすぐに販売に使える人材がいないところが、ちょっと問題があるというお話を伺ったという経験があるんですが。] まさにこちらもおっしゃるとおりでございますね。(I社)

ある程度の社会経験、例えば、アルバイトをしていたと、考え方も **22** [歳] ですから、わりとチームワークもコミュニケーション能力も含めてやはり高いというふうなことを考えると、そっちのほうに。そういうハイレベルだろう学生を採ったほうが、より即戦力になるということですね。[中略] 大卒を採っていったほうが、多分なかなかやめないでしょうし [中略] やはり、辞退といたしますか、途中でやめられるといろいろコストもかかりますし、非常に効率が悪いということを考えると、当然やめないほうがいいなというふうには思っていますね。[そのところが一番大きな要因である。] そうですね。(秋田G社)

思うに、これらに優るとも劣らぬ重要性を持つ、高卒と大卒の違いは、地域移動（転勤）に対する抵抗感の有無である。

その平成 **15** 年の、先ほどの高卒の、女子が多かったんですけども、実際には転勤したくないのでパートナー社員になるという人もいますよ。[そうなんですか。正社員で入ったのに。] 転勤だぞと言ったときに、じゃあ、転勤したくないのでパートナー社員になるという話をされる人もいますね。(秋田G社)

多数の店舗展開をする業態においては、不採算店の閉鎖・高採算店の拡充・高採算見込みエリアへの進出といったスクラップ・アンド・ビルドが不可欠であり、従業員の転勤が必須となる。この点で、地域移動（転勤）に対する抵抗感が相対的に少ない大卒が、高卒より選好されている。「管理監督者・経営幹部の候補である以上、地域移動（転勤）は当然である」という経営の論理を受容する度合いが、高学歴者の方がより高い²。言い換えれば、高卒者は地元生活志向が顕著である。この志向性は、管理監督者・経営幹部候補者に絞り込みがかけられている正社員として採用されるには不利であろう。

さて、以上に見た様々な点——管理監督者・経営幹部候補、より少ない教育訓練投資、より長い勤続年数、地域移動（転勤）への抵抗感の少なさ——で、企業は新規高卒販売職よりも新規大卒販売職の方を選好している。しかしながら、これはあくまでも相対的な評価であるという点に、留意が必要である。例えば秋田G社は、「毎年2,3人…どうしても入りたい」

という高校生をパート社員で採用してきており、現在5人ほどが残っている。また、「人数分を確保するというのは人事の使命」であるから、大卒が採用予定数に満たない場合は、不足分は「高卒でもいいのかなという気はしている」と述べる。つまり、「もはや新規高卒では販売職は務まらない」といった絶対的評価をしているわけでは決してない。労働市場のあり方は、「仕事競争モデル」(Thurow 1975) 的なのである。

(3) 高学歴代替・非正規雇用化の可逆性と雇用管理の試行錯誤

このように、労働力選好が相対的なものであるということは、高学歴代替が一方向的・不可逆的ではないことを意味する。この具体例については、既に筒井(2006: 60-61)が、地方銀行の支店のテラー(窓口業務担当者)に関して、商業高校の進路指導担当教師の発言を紹介している。この商業高校の生徒2名は、「周りが短大生とか大学卒だと、そういう中で試験を受けて」採用となった。高学歴代替には「戻り現象」もあり得るのである。

こうした高学歴代替の可逆性は、今回の調査でも確認される。ホテル業の東京C社がそうである。図表3-2に示したように、東京C社は1997年時点では、高卒を採用していたものの、専門卒・大卒へシフトする方針であることを明言していた。そして実際、1999年を最後に、新規高卒については採用を停止した。

ところが、2007年(2008年3月卒対象)には再開となったのである。なぜか。東京C社は、「大学全入時代」においては、専門卒・大卒の採用自体にも問題が出てくるという点を指摘する。すなわち、専門学校が労働力供給源として乏しくなり、大卒の資質の玉石混交化が進む傾向にある。それゆえ、「今後数年後のために、少し高校生というところも見ておいてもいい」「4年間やっても極端な話、18歳と変わらないんだったら、18歳から会社として育てたほうがいい」という考え方が生じているのである。

以上のように、企業の雇用管理行動には、新卒供給の人口規模と学歴構成の変化が大きな影響を与えており(cf. 筒井 2006)、高学歴代替には「戻り現象」もあり得る。だが、1997年というあの時点でのヒアリングでは、専門卒・大卒シフトという企業がなした明言は、一方向的・不可逆的変化として響いたことであろう。

この点は、非正規雇用の積極的活用というヒアリングの知見についても当てはまるのではなかろうか。東京C社は、1996年度から契約社員と派遣社員を導入し、1997年入社の新卒社員47人中22人も契約社員であった。これは成功している、と1997年当時は述べていた。この具体的発言を抽象化すれば、非正規雇用の積極的活用、となる。これは日本労働研究機構(1998)において強調された知見の1つである。ところが、2007年のヒアリングでは、社員のモラルの低下により、新卒は全て正社員採用としていることが確認された。

1997年と2007年と2時点の比較によってこそ明確になったことは、雇用管理行動がいかんにか試行錯誤に満ちているか、である。企業はその都度その都度の最適解(と思われるもの)を求めているのであり、その可否は往々にして、しばらくしてからでないとはわからない。し

たがって、変化が始まって月日の浅い或る一時点のヒアリングでは、「戻り現象」は観測されない。だがどうやら、「新たな」雇用管理の試みには、この「戻り現象」がつきものであるらしい。これは理論的には、「構造的変動 **the structural change**」への再考を迫るものとなる。というのは、先行研究では、高学歴代替や非正規雇用化が「構造的変動」——いったん出来上がったからには、スタティックにパターンを保ち、戻らぬもの——と捉えられていた（小杉 2002）からである。

なお、「構造的変動」は、「循環的変動 **the cyclical change**」とセットにして論じたほうがよい。この後の展開を先取りして言うと、次節3の（2）で「循環的変動」に言及する。それを踏まえた上で、最終節5において両者の関係を検討し、その理論的含意について述べる。

（4）新規高卒選好の根強さ

それでは、新規高卒選好が根強く続いている部分があるのはなぜなのかに進もう。先行研究の知見と同様に、①素直さ、②安価な労働力、③結婚退職などを織り込んだときのより長い勤続年数、の3点が、2007年調査でも聞かれた。

①素直さ

理美容の埼玉E社は、次のように指摘している。

「やはり高校生のほうが、ピュアに、素直に物が聞けますね。やっぱり学校で習うやり方とお店のやり方というのは、サロンごとにやり方が微妙に違うところはいろいろあります。それは例えばタオルの使い方だとか、クロスのかけ方に至るまで全部違うんですね。そういったものを店流のやり方をすると、高校生は何も知りませんから、それを素直に聞き入れることができますけれども、専門学校のほうが、なかなかそれに、逆に癖がついてしまうと時間を食ってしまうとかいうのがありますね。」（埼玉E社）

「新入り」の仕事は、まずは掃除をはじめとした雑用である。だが、掃除や雑用にしても、固有のやり方というものがある。ただし思うに、その固有性とは、古参者にとって合理的かどうかはさしたる問題ではない。そうではなく、いちいち「なぜこうするのか」と理由を説明せずに教えられるもの、すなわち、初期の教育訓練コストを低く抑えられるものなのである。掃除や雑用といった、不可欠だが周辺的な仕事を教えるにあたっては、「学校ではこう教わった」とたびたび言われたりするの、コスト以外の何物でもない。

こうした意味での「素直さ」の評価は、しかし、ともすれば「素直なのはよいが、言われたことしかできない」といった評価に結びつく。それゆえ、「言われたことを「素直に」こなしつつも、「なぜこうするのか」を考えながら行動する」ことの大切さを、新卒者に、とりわけ高卒者に教えることが肝心であると思われる。

②安価な労働力

「特にパン屋さんなんかはすごくわかりやすい仕事」だと言う東京B社は、「高校生の子だって十分に活躍できる職場でもある」と述べる。これは裏を返せば、より安く雇えることのメリットの指摘であると言える。「企画のほうの、やれ、いろいろなマネジメントしていく立場でなくてもいい」仕事が存在し、それを高校生が十分にこなせるのであれば、何も「学歴エスカレーション」(Dore 1976)をする必要はないということだ。

安価な労働力の評価については、理美容の埼玉E社もまた同様である。

専門学校[の採用に]に力を入れたのは今から5年くらい前ですね。要はやっぱり法改正で、高校生だとお客様に入れなから、資格を持っている人を採りたいというニーズがあつて。

[しかし]結局、専門学校を卒業して入ってこられても、やはり即戦力にならないと。専門学校というのは、やはり免許を取らせるための養成機関であつて、サロンで役立つ技術や接客は教えてくれないというのが現状なんです。ですから、お店に立って働いてもらうためには、高校生と同じことをサロンで一から教えなくちゃならないということで、その割には賃金をやっぱり高く設定しなくちゃなりませんので、あまりニーズに合つてこないというものが一つございました。(埼玉E社)

訓練コストを含めた生産性を相対的に比較したときに、どの新卒学歴が望ましいかという選択において、結局のところ高卒が安くつく、ということである。

③結婚退職などを織り込んだときのより長い勤続年数

結局のところ安くつくかどうかは、勤続年数も関係する。教育訓練投資が同額なら、より長く働いてもらうほうが安くつくことになる。

結婚退職ということはどうしても逃れられませんので、やはり高卒の採用を中心に。[中略]3年目くらいからようやく脂が乗ったところで³退職という形になりますと、私どもも投資したメリット、リターンがないからという感じになります。[だから今回、大学中退の22歳の方を採用した時は]やっぱりちょっと迷いました。でも本人がかなり[中略]面接の印象も話してもやはりいい方でした。それでまず採用させていただいて。ただ明日にも結婚するかもと言われると、そういったリスクはどうしてもありますので。(秋田H社)

「晩婚化が進むにつれ、従来、堅く結びつけて考えられてきた結婚と退職とのあいだに、乖離が見られるようになった」(小笠原 1998)のは、確かにその通りだとしても、その乖離の具合は、学歴が下がるほど小さい。少なくとも、女性を雇おうという企業側にとってはそうである。結婚と退職が、まだそれなりに堅く結びつけて考えられていることが、同じ新卒な

ら高卒を、という選好につながっているというこの状況は、アンビバレントだと言える。なぜなら、結婚退職するのだから高卒者により長く安く働いてもらいたいという発想は、結婚退職するのだからキャリアパスを用意してもペイしないという発想と表裏一体だからである。

3. 新規ヒアリング 15 事業所の分析

(1) 基本属性等についての一覧

それでは続いて、新規ヒアリング先の分析に進もう。その選定にあたっては、仲介の労をとられた厚生労働省・各ハローワークに「新規高卒採用を近年再開した事業所も含めていただきたい」というリクエストを出した。図表 3-4 は、基本属性の一覧である。

図表 3-4 新規ヒアリング 15 事業所の基本属性

事業所名	業種	資本金 (百万円)	従業員数			創業
			企業計	正規	非正規	
埼玉 A 社	土木		32	32	0	1950 年代
長野 B 社	建築 (外装中心)	430	1200	187		1949
北海道 A 社	水産加工販売		90-100	約 90	15	1950 年代
島根 A 社	プレハブ住宅部材製造	200	320	60		1918
島根 B 社	ゴム・樹脂製品製造	693	680	207		1910
長野 A 社	電線、電子部品等製造		600	289		1940
秋田 A 社	金属加工ほか	85	185		約 20%	1973
大阪 A 社	超硬切削器具製造販売	50	20	20	0	1982
大分 A 社	電子部品製造	400	300	82	56	明治期
大阪 B 社	金属薄版加工・部品製造	10	59	59	0	1955
高知 A 社	農業用機械部品製造	60	178	166	13	大正期
東京 A 社	輸送用機器機具修理	80	680	610	70	1968
秋田 B 社	産業廃棄物中間処理	50	65	55	10	1987
東京 D 社	携帯電話、カー用品販売	50	373			1962
青森 A 社	サービス業		249	149	100	

事業所単体の中小零細企業が多く、業種としては製造業が中心となっている。また、サービス業に分類される 4 事業所のうち 2 つは、機械器具修理や産業廃棄物処理などブルーカラーワークに関連している。続く図表 3-5 には、新規高卒採用実績の推移（少なくとも直近 10 年）を示す。

図表 3-5 新規ヒアリング 15 事業所の新規高卒採用実績の推移（各年 3 月卒）

事業所名	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	(08)
埼玉 A 社	1	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	1	(3)
長野 B 社	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
北海道 A 社	← ← ←	○（ほぼ毎年）			→ → →	×	×	2	3	1	3	2	2	(○)
島根 A 社	---	---	---	○	×	×	×	×	×	×	×	×	2	(3)
島根 B 社	---	---	1	×	×	×	2	2	×	×	×	×	1	(1)
長野 A 社	← ←	○（毎年 4~5 人）			→ →	2	×	×	×	×	×	×	4	(5)
秋田 A 社	---	5	5	7	8	7	4	4	7	6	4	6	6	(○)
大阪 A 社	---	---	---	---	1	1	3	2	4	1	1	1	○	(2)
大分 A 社	---	---	---	---	---	---	---	---	6	○	○	○	○	(5)
大阪 B 社	---	---	---	---	2	6	4	2	0	0	2	0	0	(3)
高知 A 社	---	---	---	3	2	0	4	2	2	2	2	3	3	(2)
東京 A 社	---	---	---	---	← ← ←	中断			→ → →	×	×	11	13	(○)
秋田 B 社	---	---	---	← ← ← ←	○（ほぼ毎年 1 人=10 年で 10 人ほど）					→ → → →				(無)
東京 D 社	10	5	11	10	13	14	22	13	18	10	9	14	22	(16)
青森 A 社	← ← ←	○（ほぼ例年）			→ → →	×	×	×	×	×	×	×	1	(無)

注 1) セル内の数字は採用者数。○は、採用はあった（する予定だ）が人数不明、の意味。

注 2) セル内の×は、求人自体が停止、の意味。0（ゼロ）は、求人するも採用がなかった、の意味。

注 3) セル内の --- は、データ無し、の意味。注 4) 08 年 3 月卒の（ ）は採用予定人数。

注 5) 「←← →→」は、ヒアリングに基づく。

注 6) 長野 B 社は、全てのセルが×である。ここ 15 年ほど求人を出していないし、今後もその予定はない。

資料出所：各事業所提供資料とヒアリング

以下では、①新規高卒採用再開の理由、②募集職種と学科選好、③選考と学力の実態、④高卒就職システムへの要望、の順に説明していく。

(2) 分析

①新規高卒採用再開の理由

本章では、「再開」を「少なくともこの 10 年間のうちに、4 年間の間隔をもって（= 5 年ぶりに）新規に高卒を採用しており、今後も継続的に（必ずしも毎年でなくてもよい）採用の予定があること」と定義する。「4 年間の間隔をもって」とするのは、ヒアリングにおいて、企業にとって「継続的な採用」として語られるマックスの期間が、「2~3 年に一遍」とされることが多いからである。図表 3-5 において、この「再開」の定義が当てはまるのは、埼玉 A 社、島根 A 社、島根 B 社、長野 A 社、東京 A 社、の 5 事業所である。

ここで 2 点、留意しておく。ひとつは、東京 A 社である。「×」が少なくとも 4 年続いているという、上記の定義に当てはまっているかどうか自体は、ハード・データ（過去数年分の求人票など）の欠如により、それからは判断できないけれども、同社人事担当者の「6 年か 7 年ぐらい」という発言から、採用停止期間があったことが明らかになっている。いまひとつは、青森 A 社である。同社は、6 年間の中断の後、2007 年 3 月卒を 1 名採用しているものの、「今後も継続的に（必ずしも毎年でなくてもよい）採用の予定があること」が相当しない。2007 年 3 月卒の 1 名は、たまたま出た欠員の補充にすぎなかった、ということである。それ

では、再開の理由について、各社の発言内容を順番に見てみよう。

- a) 土木業の埼玉A社は、**1995**年3月卒採用を最後に停止し、**2007**年3月卒採用と、**12**年ぶりに再開した。同社の年齢別従業員構成を見ると（資料シリーズ参照）、**20**代が全くいないその従業員構成に驚かされる。

現場監督員という形になりますと、簡単に言えば国家資格をとるのに3年から5年の実績[＝実務経験]がないと取れないというのがありますし、そうじゃないと、最低限2級の施工管理技士を取らないと一人前というか、対役所、公共工事なものですから、それが[その無資格者を]つけてはだめ、認められないということがあります。[中略]ですから、そういうときの、要するに不景気状態のときは、即実践ということで、どうしても[有資格者の中途採用に]偏っちゃうと。ただ、ここ何年か、まだ不景気は続いてはいるんですが、そのままではやっぱり人口ピラミッドじゃないですけど、そういうのを企業としてはつくらなきゃしょうがないということで、徐々に苦しい状況の中でも新卒者を募集して、教育をつけながらやっっていこうと考えているわけです。(埼玉A社)

- b) プレハブ住宅部材製造の島根A社。同事業所は、採用再開が**2007**年3月卒、8年の間隔が空いた。

その[**2007**年3月卒]の前まではちょっと景気が低迷しておりまして、採用したくても採用できなかった状態が続いておりましたので、滞っていました。と言いましても、景気が回復したかという、そうでもないんですけれども。うちのほうも団塊の世代の方が多いもので、やはり人の若返りをやりませんとここ何年もあいていましたので、年齢格差いうのがかなり出ておりました。それで遅れてはおるんですけれども、そうも言っておられんということで、若い方を昨年ぐらいから採用して。(島根A社)

- c) ゴム・樹脂製品製造の島根B社。同事業所は、採用再開が**2007**年3月卒、その前が**2002**年3月卒と、4年の間隔が空いた。

年齢構成の表を見てもらえれば[資料シリーズ参照]、かなりのすき間ができていますので、やっぱり少ない人員でも、1人、2人でもいいんですけれども、少し埋めていかないと、ほとんど**20**代はいないんですよ。**30**代から上はずっといるんですけれども[中略]もう団塊の世代が定年退職が始まっていますので、5年、**10**年見たら、**30**代もいなくなるような感じになりますのでね、このまま採用しないと。(島根B社)

d) 電線・電子部品等製造の長野A社。2000年3月卒を最後に、2007年3月卒の採用再開である。

この工場も平成13年、14年ごろまでは、組み立て関係の製造ラインがありまして、かなりパートの方も含めて、やはり女性社員が中心になっていますけれども、相当数働いておりました。そういった方々の職場が、海外に持っていかざるを得ないような、お客様の海外の組み立てというような動きが出てきた中で〔中略〕当時、早期退職ということでご協力いただいたような形なんです。

だんだんと今度は国内製造のほうも若干、今、回復しそうになってまいりまして、〔中略〕中国の市場がやはり家電業界、十分高まってきた中で〔中略〕日系メーカーじゃなくて、そういう必要が増えてきたものですから、それで今、売り上げが持ち直してきているような状態なんですね。(長野A社)

e) 輸送用機器機具修理の東京A社は、6～7年の中断後、2006年3月卒からの再開である。

利益率が下がっているときに、人件費を多くして人を多くして、中長期的な計画で人を採ってというのは、特に新卒の場合は難しいところですが、すぐ戦力にはなりませんから、基本的には人件費圧迫になりますよね。〔中略〕それがおかげさまで復活してきたのでというか、少し余裕ができたんだということだと思います。〔中略〕

いま実際に一番の問題はそこ〔＝年齢差のかなりの開き〕ですね。〔中略〕ふだんの面倒見というのか、相談に乗れるお兄さんがいるかということ、ちょっと〔中略〕大きな問題ですよ。だから、そこはしようがないので、年齢層の一番近い人を面倒見で、アドバイザーみたいにつけたり〔中略〕ということをお願いしていますが、やはりそこは少し課題がありますね。〔中略〕ですから、今後は中断しないように気をつけようとは考えています。継続的に採用していく必要があるだろうと思っています。(東京A社)

以上の5事業所のうち、経営的な体力回復に言及したのは、長野A社（生産需要回復にともなう要員需要の増加）と東京A社（利益率の回復）の2事業所である。他の3事業所は、必ずしも景気が回復したわけではなく、また新規採用をする余裕があるわけでもないけれども、いびつな従業員構成に対する危機感から、多少の無理をしてでも再開していることが、述べられている。

長期間の新規採用停止は、年齢差が開くことを意味し、これが技能伝承や若手の定着に関してマイナスに作用することが、東京A社によって、また先行研究によって指摘されている。これに対して、「人口ピラミッドじゃないですけど」という埼玉A社の発言は、技能伝承とは独立の（関連はあるが）問題を指摘しており、興味深い。すなわち、「縦社会じゃないですけ

ど、ピラミッドの形成といいますか、やっぱりそういう人 [=無資格の見習い] も必要とい
いますかね。[中略] 見習いは見習いの現場での働き方、必要性というものがありますし、資
格を持っている人間1人だけで現場はできるものではありません」ということである。実物
のピラミッドとは異なって、人口ピラミッドは人員補充のサイクルが回らない限り、やがて
は崩れてしまう。この「サイクル」という点では、島根B社の指摘も重要である。

[保守部門の] 人が足りないという表現は当たらないんですけども、例えば今そこでそう
いう保守の仕事をしている方をまたちょっと違った意味での管理職に使いたいという場合、
いなくなるから技術課から [その保守のポストに] 回すとか [中略]。

[人を育てないと、そもそもローテーション自体ができないと。] そうなんです。(島根B社)

島根B社では、今後 **10年20年**と、保全の人材を新規高卒で補充しなかったとしても、保
全の現有戦力によって、彼らの高齢化が進むにしても、やってはいける。しかし、現有の中
高年の保全工を例えば総務や経理の管理職に異動させたい(「いなくなるから技術課から回
す」となったとき、後釜がないからそれができないという問題が生じ得る、と島根B社は
指摘している)のである。

いずれにしても、埼玉A社や島根B社の発言からは、従業員構成もまた、景気と並んで「循
環的変動 **the cyclical change**」に他ならないということがよくわかる。上記の「回す」とい
う表現が、その性質を端的に物語っている。つまり、景気の良し悪しとは独立に、人材需要
が高まる時期が回ってきた、そして将来もそれが有り得る、ということである。

②募集職種と学科選好、指定校制

図表3-6に、主な質問項目と回答の一覧を示す。

図表 3-6 新規ヒアリング 15 事業所への主な質問項目と回答の一覧

事業所名	募集職種	学科選好	指定校制	採用の選考内容	高校に選抜を委ねているか (07/3 月卒)
埼玉 A 社	現場監督	工業とりわけ土木。 普商は来ないだろう	○ ただし他も可	面接のみ。学力まで問 うていたら人が来な い	○
長野 B 社	高卒採用無し	----	----	----	----
北海道 A 社	水産加工、 営業、事務	学科不問	×	面接、一般常識、作文	3 人募集・15~16 人応 募・3 人採用 (06/3 月 卒)
島根 A 社	技能工	学科不問	×	面接、一般常識 (漢 字・計算・時事問題)	○ (地元だと断れない、 それ以前に応募が少 ない)
島根 B 社	生産技術	工業高校	×	面接、クレペリン、 SPI2-N、総合的判断	3 人募集・2 人応募・1 人採用
長野 A 社	設備、 生産工程	工業高校 学科不問	×	面接、作文、適性検査	5 人応募・4 人採用
秋田 A 社	生産工程	学科不問	×	面接と筆記 (計算、漢 字)	3~4 人募集・7~8 人 応募・7~8 人採用
大阪 A 社	技術者見習い	工業高校。普通科で も構わない	○ ただし他も可	面接と筆記 (分数の割 算、漢字)、実質選抜 無し	○ 零細なので断れない
大分 A 社	技術、技能、 事務	技術は工業高校、工 科短大、あとは普商	○ (技術職につ いて)	面接、筆記、適性検査、 作文	事務 1 人募集・2 人応 募・1 人採用
大阪 B 社	オペレータ、 生産技術、電 気技術	工業高校	○	面接：筆記=6:4 と考 えているが実態は 7:3	○
高知 A 社	技能	工業高校	○ (高知 B 工 業と C 工業)	面接、健康診断	○
東京 A 社	技能	工業高校中心	△ (府県のみ 指定)	筆記、面接、作文	14 人応募・11 人採用
秋田 B 社	技能	学科不問	×	筆記 (四則計算や漢 字) と面接	7 人応募・4 人採用
東京 D 社	店頭販売	学科不問	×	面接、筆記、適性検査	○
青森 A 社	設備、経理	設備は工業高校、 経理は商業高校	?	?	?

「募集職種」と「学科選好」の列を見ると、生産技術、電気技術、設備・修理の採用では工業高校が選好され、生産工程の採用だと学科不問となる傾向が確認される。また、前者は指定校制につながっている傾向が高いこともわかる。なぜ、技術職や間接工⁴の採用では工業高校が選好されるのか。学科不問の生産工程工・直接工の仕事の習熟はどのようなものだろうか。これら 2 つの疑問について、順に検討していこう。

まず、技術職や間接工の採用では工業高校が選好される理由をみてみよう。ヒアリングからは、高校における工業教育の現行レベルそのものが評価されているというよりは、工業高校生の、物づくりへの慣れや親しみ・興味が、まずもって評価されているということがわかる。技術職や間接工では、一通りの基本を習得するのに 3 年、一人前になるのに 10 年はかかるため、慣れや親しみ、興味や意欲がなければ持続しないと考えられている。

受注生産をしており、トータルすれば 3,300 品種にのぼるという金属薄版・部品加工の大分 B 社では、全て機械化・自動化はできない折り曲げや圧縮、温度管理の加減を、まずは従

業員に身体化させねばならない。その上で、その身体化された技能・技術をデータ化・理論化する努力の積み重ねが欠かせない。その蓄積は、ほとんどが自社開発された **16** 台の機械設備へと結実している。こうした生産の在り方の中で、新規高卒者の熟練形成について、同社は次のように指摘する。

[高い技術の維持やさらなる技術開発と、高校での勉強は] 正直言って、あんまりつながってないですね。[中略] もちろん、大学を卒業された方でしたら、もうちょっと詳しくいろいろなことも知っておられるけれども、あくまでもこれは知識であって、経験がないですから。

[中略] 仕事はやっぱり、こういう根気の要る仕事なもんですから、1年、2年ですぐに全部覚えられるというもんじゃない。積み重ねになってきます。[中略] ですから、3年間は何としてでも頑張ってもらおうというのが、一つの前提でやっています。(大阪B社)

「自分で一つ一つ経験し、失敗し、そうすると『ここ、こうしたらええ』、そういう形の積み重ね」、すなわち、一通り基本の技能・技術の身体化に3年かける。こうした「根気の要る仕事」を続けていくには、「自分が知っていることが経験できることで、意欲も出してもらえる」工業高校の生徒が望ましいと考えられているのである。

一通りの基本の習熟には3年は必要であり、意欲や興味がその必要条件だという指摘は、超硬切削器具（鉄などを切る刃物）製造の大阪A社もまた同様である。

[会社のカタログを見て入社を決意した、という新規高卒従業員は] ほかの子と違って、「これをこういうふうにするねん」と言うたら、1回やったらそれができるから、どんどん仕事が上がっていつている。それでも、この仕事がどう使われてどうなるかということを知るには、やっぱり3年はかかるということで。そのかわり、そういう子というのは、そういうことにはやっぱり興味があります。(大阪A社)

上記の発言は、「一人前になるのに3年」という意味ではない。その証拠に同社は、次のように説明している。「高校を出て3年で仕事ができたら、それは[大手企業の] 流れる中に入って、『はい、この取り替えしなさい』という単純仕事」にすぎない、と。あくまでも、目の前で取り組んでいる仕事の全体像が見えてくるのに3年、という意味である。一人前になるには最低 **10** 年は必要になる。島根B社も、間接工についてはそうだと指摘する。

現場のいわゆる機械を修理したりとか保守保全、そういう方が不足してきているんですよ。そういうことを育てるには、やはり技術部門でそういう職種の中で少しもまれて、何年かしてそういう現場の設備屋とか修理屋さんとか機械の保守保全とかに異動させたほうがいいだろうという判断もございましたね。[中略] [一人前になるには] やっぱり **10** 年近く。高卒

で30歳までですね。10年ぐらい、やっぱり。(島根B社)

以上のような理由から、工業高校生の、物づくりへの慣れや親しみ、興味や意欲が、まずもって評価されている。このことは、「普通科や商業高校は来てくれないだろう」「入社しても続かないだろう」といった憶説と表裏一体である。

どうしても現業職で、私どもの会社は汚れ仕事、3Kに近いところもあります。危険、汚い、きついですが、[中略]油まみれになりますし、かなり重たいものを持ったりしますので、[中略]ですから結果的に工業高校で実習を経験している子が多くなるのはそういうことなんですけれども。(東京A社)

商業高校とか普通科の人は、当然募集には行っていますが、なかなか来ない。それはそうですよ。機械科のところへ就職しようと思って工業高校の機械科へ行った人が、建設業のこういうの [=求人] が来たからとといったって、ちょっと普通じゃ見向きもしないだろうと。ましてや商業高校、普通科高校も同じじゃないかと思うんです。(埼玉A社)

上記の東京A社や埼玉A社とは異なって、実際に普通科高校卒も採用したことがある事業所は、その採用経験が逆に、工業高校の選好を強めている。例えば大阪B社や大阪A社は、求人を上回る応募があり、通常の数倍近く（といっても6人と4人、図表3-5参照）採用したとき、工業高校に普通科高校も加わることになった。「工業系が厳しいということで、ちょっと普通科の生徒さんをしたんです」(大阪B社)、「うちらは中小零細なので、学校から言われたら、断ったら二度と紹介してもらえないんです」(大阪A社)という事情があった。ところがそうした年の入社者は、同二社としては珍しく早期離職率が高くなった。「これじゃいかんということで、また工業系のほうに絞った」のである。

以上、技術職や間接工の採用では工業高校が選好される次第を見てきた。それでは続いて、学科不問の生産工程工・直接工に話を進めよう。彼らの仕事の習熟はどのようなものなのか。だいたい半年から1年で一通りのことができるようになる、というのがヒアリングの結果である。2つの事業所の例を紹介しよう。例えば、電線・電子部品等製造の長野A社は、「夜勤に一人で入れる」ことが一人前の基準であるとして、次のように述べている。

夜勤は技術系・技能系の社員が少なくなりますから、自分たちでトラブルがあっても対応できる力を持っていないと働けません。早い人で入社後6カ月ぐらいですね。6カ月から1年ぐらいで、夜勤に入り、もっと熟練してくると、一人で受け持つ機械の台数が増えてきます。(長野A社)

また例えば、電子部品製造の大分A社では、次のようなものである。

去年入れた1人は工業で1人は普通科高校だったんですけども、[中略]新人社員教育で現場体験をずっとしていくと、普通科高校のほうが製造現場のほうの仕事もきれいで速くて、今その子が製造現場に入っていて、工業を出た子は間接 [=間接部門の仕事=事務など] をしてる。

普通科高校の人でもはんだづけもうまいし、スピードも速いし、正確だとか、その人が持っている特性というんですかね、そういうことで、ベテランよりも半年ぐらいで同じ量をこなすので、その子のほうが……。[中略]その前に入った子も普通科高校ですけども、入って1年ぐらいで製造をとって、2年目にリーダーにさせちゃいました。(大分A社)

手先の器用さがあれば、2年目でリーダー(班長)になれる。生産工程工・直接工の仕事の習熟は、このようなものである。なお、大分A社の担当者は、近隣の大手自動車工場が某商業高校へ技能工の枠を6人出したところ、全員が女子の採用となったことに対して、「商業から行った子はみんな交替勤務になっちゃうんじゃないの。[交替勤務]だから、女子で務まるのかな」とコメントしている。

学科不問は、採用の門戸がその分広いということであり、規模が縮小した新規高卒労働市場においてはポジティブな意味合いを持つ。とは言え、ここに見たように、6ヶ月から1年と比較的短期で習熟できる仕事は、ある意味で慣れれば「誰でも」できる仕事、容易さ・単調さから疎外感が生まれやすい仕事である。またそれは「キャリア形成弱者」予備軍となりかねないということでもある。就職希望の高校生が間断なく就職できることと同様に、入社後に「行き止まりの仕事 **dead-end job**」ではない何らかの展望が持てることも、重要だと言える。新規高卒就職システムは、そこまでの射程をも持つ必要があるのではなかろうか。

③採用選考の内容と学力の実態

企業は、基礎学力と人格特性 **personal trait** のどちらを重視しているのか。企業が採用時に一番気をつけて見るのは何か。このような、しばしば発せられる択一的な問いこそ、現実を捉える目を曇らせる、現実と乖離した言説を流布させる元凶である。企業にとっては、基礎学力と人格特性の両方とも重要なのであって、いずれかが強調された場合、それはレトリック(修辭的表現)だと考えた方がよい。それを端的に物語るのが、産業廃棄物中間処理の秋田B社の発言である。

訊き手：どんなところを気をつけて採用するんでしょう。

秋田B社：私は基本的には元気のいい子。多少頭が悪くても、元気のいい子がいいな、採用したいなという気ではいます。

このあとヒアリングは、採用実績や配置、教育訓練、昇進の実態、就業体験の実施、高学歴者の採用、実績関係、非正規雇用など多岐にわたって展開し、再び高卒人材ないし高校教育への期待へと話が戻ったときの発言内容が、以下である。

秋田B社：やっぱり基本的には頭のいい子というのが。試験を受けさせてもどんどん落ちてくる子が多くて、勉強しないのか粘り強くないのか知らないけれども、1回、2回で試験を通れないので、そこら辺がちょっと何なのかなという。[中略] 性格は非常に明るいけれども、いざ試験を受けたら皆外れるというのがあるので。

この試験というのは、「危険物取扱者・乙種第4類」である。引火性液体の取扱いに関する資格で、危険物取扱の中で最も社会的ニーズが高い。「仕事が廃棄物ですから、危険物の乙4の資格は必ず取れと。それを取らないと昇格も何もありませんよという形なので、必ずそれは取らせます。それが今度取れないというのがある」。因みに全国の合格率は、**2006**年度が**35.4%**、**2007**年度が**36.3%**と、決して高くない。

同様の問題は、秋田H社も指摘している。**10**年程前に採用した新規高卒4人のうち、まだ3級自動車整備士しか取れていない者が3人である。「みんな最初のころはいいんですけどね。燃えているんですよ。『資格取ります』といった意気込みで入ってくるんですが、そのモチベーションを維持できない」。だが、「どうしても資格が必要な業界ですから、それを取れないということになると、最終的にはやっぱりお荷物になっちゃう感じがします」。

整備工場のほかに、私どもは実際にバスを運行する現場、営業所というものがありますので、そこには給油の施設がありますので、給油する際の危険物の管理者の資格もなければいけないんですけど[中略] そういった運行管理、営業所を維持する上では整備士の資格だけじゃないですから、資格を取って勉強していただかないと、私どもの事業自体がなかなか成り立たないという心配もでてきますので。(秋田H社)

以上のように、基礎学力の重要性は、筆記試験をとまなう資格試験に合格できるか否かが問われているという部分で、端的に現れている。これはもちろん、そうした資格試験とは無関係の仕事なら、基礎学力は重要ではないという意味では決してない。この点について、東京A社は「説明をしたときに理解できる力が、それは基礎学力の中に共通している部分」であるとした上で、次のように指摘する。

同じこと説明しても、理解力が落ちているのが一番の問題。もう一つは、そういう現業職といっても書類を作ったりするという仕事も全くないわけじゃないんです。[中略] 入社1年目ですぐやらせるというわけじゃありませんが、2年、3年と経ってくれば、例えば発注書

を書くとか伝票を書くとか、そういった作業も出てくるのですが、やはり物が書けない、計算ができないとなってくると、基礎学力がないということになるとそういうことにも支障が出てきますし、中長期的に考えれば〔中略〕そういう中から現場の管理職になってもらったり、中堅幹部になってもらったりという人たちをつくっていきたいと思っていますので、まさにそうしたところになると、そういった能力も、手先が器用ということに加えて重視しています。(東京A社)

以上をまとめると、基礎学力が重要なのは、①仕事を教わる際の理解力、②書類作成や計算、③現場の管理職・中堅幹部の養成、④筆記をとまなう資格試験、の4つの理由によることとわかる。では、入社試験はどのようなレベルなのだろうか。この点を確認しておこう。

筆記試験の出題レベルは、中学卒業程度～高校1年生程度である。四則混合算や漢字の読み書き、英単語の意味などが出題されている。具体的には、「だいたんな振る舞い」「規制がかんわされる」、「 $-2 \times (2-5) + 14 \div 7$ 」「 $8/6 + 1/3 - 7/2$ 」「 $X^2 - 6X + 9 = 0$ 」、「down の反対語は何か(選択式)」、といった出題である。

いま「出題」レベルと記したように、採用される者がこのレベルの問題を十分に解けるとい意味では必ずしもない。例えば大阪B社は、「一応 50 点」をボーダーラインとしている。ただ、「応募してくれる人が少ないということもありまして、50 点未満の方もおられますけれども、それでも採用」している。また例えば東京A社は、四則混合算が「半分以上できている子を採用」しているけれども、それができない受験者もいる、と指摘する。このような、義務教育修了程度の学力が危うい生徒の出現ないし増加については、携帯電話販売業の東京D社も指摘している。

〔仕入れ値が〕マイナス 1,000 円のを 5 台売ったから、今日のお店の利益はいくらというと、もう分からないという人が、年に 1 人、大体でてきたのが 5、6、7 年前ですかね〔中略〕今は、ちょっとその割合が徐々に増えていると思うんですよ。(東京D社)

いずれにしても、中学卒業程度の問題が半分ほど解ける、というのが合格ラインである。しかし、合格ラインがこのレベルであることが、数年後のキャリア形成上の様々な問題を生み出す一因となっている。それゆえ高校教育の課題として重要なのは、生徒に、とりわけ「そもそも勉強が嫌いな子」(東京A社)に、現業職であっても基礎学力が重要であることをいかにして納得させ、また実際に基礎学力をつけさせるか、である。

新規高卒就職者の基礎学力がこのままのレベルであったり、あるいは低下するようなことがあれば、企業にとっては学校段階を一段階上げざるを得ない。そのような検討状況にある企業は、少なくないのではなかろうか。例えば筒井(2006)は、或る大手航空機メーカーが、高卒就職者の航空整備士試験の合格率が低下気味であることを受けて、専門学校卒への切り替

えを検討せざるを得ないかもしれないと述べていることを紹介している。**2007**年調査でも、こうした高学歴代替の可能性をほのめかしている発言があった。

この人は大卒の資格を持っているが、大卒総合職としての適性はない、あるいは欠けているとしても、要は企業の社員として最低限のマナーとやる気と礼儀作法を持っていて、あるいは人柄を持っているのであれば、現業職でまさに現業を中心として仕事をしていただくということであれば採用できる方も正直いるんです。(東京A社)

東京A社は、高卒と大卒との基礎能力によっては、高卒卒での大卒の採用もあり得ると言う。大卒技能工が一般化することは、社会的にペイするのか。高等教育機関が技能工を供給する教育システムは社会的に望ましいのか。こうした課題の検討が、目前に迫っている。

④「学校に委ねられた選抜」か「自社サイドの選抜」か

以上を踏まえた上で、選抜の問題に進もう。再び図表3-6を確認すると、学校の推薦をそのまま受け入れるわけではなく、自社サイドで選抜しているのは7事業所、学校の推薦をそのまま受け入れているのは6事業所である。「自社サイドの選抜」と「学校に委ねられた選抜」(荻谷**1991**)のどちらがなされるのか。その理由について順に検討しよう。

自社サイドで選抜する理由は2つある。ひとつは、先行研究でも指摘されてきたように(日本労働研究機構**1998**、文部科学省・厚生労働省**2002**)、高校側が必ずしも企業のニーズを理解しておらず、マッチした生徒を送り込んでいるわけではないということがある。**2007**年調査でも、例えば秋田A社が同様の指摘をしている。

ある程度、学校側で推薦される生徒さんは先生の見立てによるところもあるんですけど、実際、こちらの会社で欲しい人材とは若干違ったという場合もあるので、それはこちらで選抜してくださいみたいな感じの話をしています。[中略]過去からの採用の経験であるんですけども、必ずしも学業優秀な生徒が長続きするかというと、そういうわけでもないんですね。入ってからそういうのがあるので、ある程度、好きこそ何とかがいいですけど、そういった部分が一番あれじゃないかなと思っています。[中略]当然、学力も、ある程度、あるにこしたことはないので、そこだけ一緒に考えていますけども。(秋田A社)

このように早期離職は、「学校に委ねられた選抜」ではなく「自社サイドの選抜」を促す、問題状況の1つである。上記の秋田A社は、離職率が非常に低い企業ではあるものの、毎年採用数が一桁では、1名の離職でもそれは少なからずの痛手であり、マッチングをいっそう高めたいと考えるのであろう。また、水産加工の現業職を募集している北海道A社では、若者がなかなか定着しない。その場合、くきつい仕事を続けるだけのやる気がある者を、高校

は選び出し損ねている」という認識がなされ、「学校に委ねられた選抜」の信頼性は低下するだろう。そしてこの認識が、倍率の高い「自社サイドの選抜」につながっている、と推察される。**2007**年3月卒については、3人募集のところに**15～16**人の応募があり、予定通り3人の採用であった。5倍という高倍率である。

「自社サイドの選抜」が行われるいまひとつの理由は、次のようなものである。秋田B社と東京A社では、基礎学力の不足が甚だしい生徒が応募してくるので、これを不採用としなければならない。幾つかの高校との間に、規制的な **regulatory** 関係があれば、そうした生徒の応募を控えさせるメカニズムがはたらくだろう。ところが、〈応募者数が募集人数に（著しく）達しない危険性が否定できない〉ために、幅広く高校に声かけをせざるを得ない。中小零細企業は、採用市場における不利さゆえ、「採用未達リスク」が非常に高いのだ。秋田B社は、「一時期は受験者が少なく、採用したい人数よりも少なくという」状況を経験している。東京A社は、**2007**年度3月卒採用では3次募集まで実施した。「私どもの会社は汚れ仕事、3Kに近いところもあります。[中略]今の若い子は特にあまり好まないというか、どちらかという人多分きれいなことを好むと思いますので」と述べている。だが、このようにして幅広く募集すると、「玉石混交」の事態が発生するため、基礎学力面を中心に選抜をせざるを得ない。秋田B社では、「**50**点以下であればちょっとぐあい悪」く、不採用となることが多い。先ほど、いずれの事業所も総じて、試験のレベルは中学卒業～高校1年生程度であると述べた。確かに、こうしたレベルの学力が不確かであるならば、「危険物取扱者・乙種第4類」の「試験を受けさせてもどんどん落ちてくる子が多く」なるものうなずける。東京A社では、四則混合算が半分できない者が不採用になる、という。確かに、こうしたレベルでは、経験工学たるメンテナンスの職務をこなしていくのは容易ではなかろう⁵。

さて他方、「学校に委ねられた選抜」の6つの事業所は、2つに大別される。ひとつは、本書第2章の言う「**80**年代モデル」的な、高校の推薦に信頼をおいている事業所（高知A社）、いまひとつは、倍率が1倍以下の事業所（埼玉A社、東京D社、島根A社、大阪A社、大阪B社）、である。応募者数が求人数を超えず、いわば「来てくれたら御の字」なのであり、学校の推薦をそのまま受け入れることになるのだ。

こうした事業所の存在は、「学校に委ねられた選抜」に再考を迫るものである。なぜなら、「学校に委ねられた選抜」には、ある事業所の求人に対して、ある高校内での倍率が1倍を越えている、という前提があるからだ。大企業求人やホワイトカラー求人など「良質な求人」、したがって人気があり1倍を優に超す求人は、**80**年代は現在よりずっと多かつたろう。「学校に委ねられた選抜」の視界に入ったのは、こうした求人だったのだ。希望者が求人を上回った、それでは学校は、どんな生徒をどうやって選ぶのか。制度の正当性や関係者の納得（自己選抜など）も含めて、学校がどのように対応しているのか——それがテーマとされたのが「学校に委ねられた選抜」であった。

そうだとすると、倍率1倍以下の事業所への就職も少なくはなかったはずだ。しかし、倍

率1倍以下では、希望者が求人を上回ることから発生する制度的問題が、教育社会学の伝統的な問いとはならない。かくして「学校に委ねられた選抜」は、こうした事業所の存在に十分な注意を払ってはいなかった。だが、「委ねる」の意味合いが違う——「誰かいたらとにかく是非、寄こして欲しい」という委ね方、これはある意味で生産能力を度外視している／せざるを得ない——こうした事業所と高校との望ましい関係はどのようなものだろうか。労働需要と労働供給の二重の縮小が進む中で、このような事業所は増えていると考えられるため、この点はなおのこと、研究としても政策としても重要な課題である。

さてそれでは、「80年代モデル」的關係を高校と保っている事業所には、どのような特徴があるのだろうか。ここでは高知A社の1社しかないので、分析を深めることは難しい。佐口（2003）が鋭く指摘するように、ある採用制度が機能し続けるには、企業の諸制度（公平性が納得される職能等級制度、定着率上昇に寄与するブラザー制度など）によって補完され続けなければならない。諸制度の補完関係のあり方は、企業・事業所によって、また時期によって多様——すなわち諸制度は変数に他ならない。だとすれば、分析を深めるには、複数の企業・事業所を比較する必要がある。だが、ここでは1社だけの事例であるため、進めないということである。

その上で1点だけ指摘すると、同社では、数年前に県の教育委員会からの派遣で、高知C工業の教員が半年間研修を受けたことがある。「高知A社の実情、実態をわかっていれば、この子なら大丈夫やろうかというのも、非常に、そういう面ではわかりますよね。だから、そういう面も非常にいい部分が、それも偶然ですよ。教育委員会からの研修派遣「制度」がもたらした機会を享受することで、「80年代モデル」的關係が強化されたのではないか、ということは十分に考えられよう。

4. 就業体験や職場見学の実施状況、高卒就職システムへの要望

本節では、高卒採用をしている事業所での、就業体験や職場見学の実施状況について確認し、高卒就職システムに対する要望について記述する。まず、前者から見ていこう（図表3-7）。

①就業体験・職場見学

就業体験は、ヒアリング時に就業体験（デュアル・システムを含む）について訊けた13事業所のうち、実施しているのが7つ、要望があればすぐにでも取り組める事業所が2つ、実施しておらず当面予定もない事業所が4つであった。職場見学は、ヒアリング時にそれについて訊けた10事業所全てが実施している。

周知の通り、或る事業所での就業体験は、そこへの応募ないし採用に結びついたり結びつかなかったりする。今回のヒアリングでも、就業体験と応募・採用との結びつきに関して、強弱2つのパターンが確認される。結びつきが弱いのは秋田A社、結びつきが強いのは秋田

B社と高知A社である。

図表3-7 高卒採用をしている18事業所での就業体験や職場見学の実施状況

	就業体験（デュアル・システム含む）		職場見学	
	実施	説明	実施	説明
東京B社	×	高校生の就業体験は実施が難しいと思う。大学生のみ。	○	店舗を見てもらう程度。お見合いのように綺麗事に終始する。
秋田H社	×	バスガイドと整備士では困難	○	
東京C社	△	高校側で目的を明確にしてもらえれば対応できる	○	
埼玉E社	×		○	
埼玉A社	△	来てくれたらいくらでも対応	○	2年生時に実施すべき
北海道A社	○		○	受験と同時に行う
島根A社				
島根B社	○		○	
長野A社				
秋田A社	○	秋田I工業受入れ。10人。ここ10年実施しており負担は特にない。応募への結びつき殆ど無し	○	
大阪A社	○	デュアル・システムで工業高校生1人受け入れ中		
大分A社	○	工業高校	○	工業高校3日
大阪B社	×	工場が危険であり、人手もないので無理		
高知A社	○	採用（高知B工業と高知C工業）への結びつき非常に強し		
東京A社			○	応募の条件。イメージだけでの受験・入社を避けるため
秋田B社	○	3~4日。応募への結びつき強し		
東京D社				
青森A社				

注)「実施」欄で空欄のものは、ヒアリング時に訊けなかった／訊かなかったもの。

秋田A社は、秋田I工業から毎年10人を就業体験で受け入れている。しかし、「実際に応募するかしないかは、全く別物みたいです。中に1人ぐらい、過去にインターンシップで来たっていうのはいましたけれども、ほぼ全く別の方面」である。これに対して秋田B社は、「環境事業ですから、廃棄物をやっていますので、その現場はにおいとかすごく強いはずなのに、最初来るのはやっぱり抵抗あるとは思いますが、採用をやると、前の就業体験できたからとか、そういう感じで受験する生徒が多い」と述べる。高知A社もまた、体験・経験の効果を、次のように指摘する。「インターンシップの経験が活かされて、そのまま進路指導部長の方に申し出て、学校推薦されたという生徒もいるようです」「インターンシップで2人來られて、『うち、どうえ？』ってその生徒たちに聞いたら、2人ともぜひ行きたいという話があるんですけれども」。

図表3-6と図表3-7を突き合わせると、興味深いことが発見される。秋田A社は、就業体験を受け入れている秋田I工業を指定校としているわけではない。求人は幅広く行っている。しかるに高知A社は、就業体験を受け入れている高知B工業と高知C工業が指定校である。また秋田B社は、同社での就業体験者の応募確率が高いけれども、指定校制はとらず、

幅広い求人を行っている。すなわち、就業体験を実施しているからといって、必ずしもそれが指定校制といった安定的労働供給の仕組みの形成につながるわけではないのだ。

就業体験や職場見学の効果としては、生徒による産業・職業の理解、労働の意味の実感や適性の発見に、言及がなされてきた。これに加えて、新規高卒労働市場の二重の縮小過程においては、採用にともなうリスクの縮減効果も、指摘できよう。すなわち、毎年採用が無いかもしれない状況の中で、採用が無い年にも高校・生徒と一定の関係が維持できるし、よく来る高校からの応募がある年たまたま無かったとしても、就業体験や職場見学に来ている他校に声をかけやすくなったりする。新規高卒労働市場の二重の縮小過程においては、採用や応募が有るか無いかという「0/1的状況」に備える、リスク・ヘッジの発想がなおのこと不可欠であり、その点でも就業体験や職場見学のメリットを指摘できるのである。

②高卒就職システムへの要望

高卒就職システムへの要望は、a) 生徒との関係、b) 高校・ハローワークとの関係、c) 保護者との関係、の3つに大別される。

a) 生徒との関係

企業は応募者のことをよく知り、応募者は企業のことをよく知る。これが、採用—就職関係において重要であることは言うまでもない。ところがこれが難しい。まず、前者から述べよう。

現行制度の下では、生徒個人の情報は堅く保護される仕組みになっている。これに対する企業側の不満は、保護のあまり、それぞれの生徒がどんな人間なのかという情報が非常に不足してしまい、ひいてはミスマッチ（早期離職など）につながる、というものである。

高校生の場合には、会社説明会に来ましても何の質問もできませんし、何も書かせちゃいけませんよ、会社を見学して、お話して、気をつけて帰ってくださいぐらいで終わっちゃう、それから入社試験。[中略] 1人何分という制約された時間の中で何を判断して見ていいのか。

[中略] 保護のおかげで情報がもらえなくて、結局は辞めていって [中略] これじゃ逆効果じゃないかなと。(東京B社)

少しそこは高校そのものに、学生さんのためにもある程度、緩和してあげた方がいいような気がしますね。今の言い方は [=つまりどういうことかと言うと]、直接接触ができないというのがやはり弱いですね。[中略] 弊社もだから職場見学会に来てもらった子にエントリーしてもらおうということにしていますけれども、見てもらうとかあります。今のやり方だとそこが限度ですよ。(東京A社)

東京A社の言う「今のやり方」とは、現行の職業安定法の、という意味である。現行法の枠内での、より生産的なやり方とはどのようなものか。それを考案し実施する余地は決して小さくない。例えば、「[その企業が自分に合うか合わないかは]行ってみないとわからないじゃないですか」という東京D社が指摘するように、受験大前提の職場見学を必ずしもそうでないようにしたり、合同企業説明会の後に就職先希望調査を実施する、といった改善方法がありうる。

以上は、企業がいかにして応募者のことをよく知るか、であった。続いては、応募者が企業のことをいかにしてよく知るか、について述べよう。これは、企業側からすれば、よく知ってもらうための情報提供、という問題である。相手が高校生であるだけに、大学生などと比べて難しいという意見が少なくない。

製品を見ると一番よくわかりやすいので。ただ、でもやっぱり製造業で秋田A社だと、何を作っているのか実際のところはわからないようなんですよ。こちらの方も逆に説明しづらいんですけども、そこら辺でもう少し工夫して、会社の方としてもアナウンスする必要はあるんじゃないかと思っていますけれども。(秋田A社)

秋田A社は特許製品を有しており、それを新聞やテレビにも出しているという。確かにこうした「わかりやすい製品」は、情報提供の一助となるだろう。しかし、その一製品だけで事業内容を語れるわけではない。いかにして高校生にわかりやすく、事業内容や職務内容の全体像に関する情報を提供するか。これについては企業の中だけで考えていても、いいアイデアは生まれてこないのではなかろうか。

秋田B社は、5～6年前の買い手市場であった時にもかかわらず、応募者が求人数を下回ったことがある。これについては、「われわれも意外にあれ？よく会社が知られていないんだなというような感じで。PR不足だと思います」と回顧している。つまり、情報提供は、内容とともに頻度やタイミングも重要である。

b) 高校・ハローワークとの関係

就業体験や職場見学などによる、企業と生徒の直接的な関係の構築と維持は、高校生の就職にとって重要ではあるものの、企業と高校・ハローワークとの関係も、それに優るとも劣らず重要である。埼玉E社からは、「進路指導の先生との就職懇談会、大体7月か8月にありますけれども、そういった機会が年に1回とかではなくて、もう少し頻度があってもいい」

「県立高校とかだと2～3年で変わられてしまうケースがあります。[中略]そういう高校の先生なんかとの意見交換ができるような場がもっとあるといい」という要望が出ている。もちろん、こうした機会が設けられたからといって、すぐに効果が出るわけではなかろう。なぜなら、最後のところは、人と人との信頼関係だからだ⁶。したがって、マッチングの実りが

乏しかったとしても、まずは続けることが肝心だと言えよう。

c) 保護者との関係

「モンスター・ペアレント」まではいかないにしても、時おり見られる保護者の身勝手・無理解ぶりは、子供を預かる高校にとってのみならず、企業にとっても問題化している。

どうしてもサービス業の中で夜の **10** 時までになる場合は、お金を数えたりとか [中略] いろいろなことが出てくるので、慣れていないとやっぱり **12** 時近くになったりするときもありますよね。それが2日間くらい続くと、もうこんな会社嫌だって出て行っちゃう。[中略] 親御さんにも会社のこと理解していただかないと、「もう行かなくていいよ」と親御さんから言われるのが非常に多いんですよ。(東京B社)

東京B社は、具体的には、内定後に、学校・保護者・企業の三社面談の実施を提案している。保護者をどのように参加させるかについては、様々な方法が考えられよう。いずれにしても、「就職率 **100%**みたいなことじゃなくて、就職後の3年間定着率 **100%**にしませんか」(東京B社)というところに、高卒就職システムの目標を定位してよい時代である。

5. まとめ—理論的含意と政策的示唆—

本章は、「企業による新規高卒者の位置づけはなぜ・どのように変動するのか?」という問いの下に、**23** 事業所の事例を検討してきた。以下ではまず、得られた知見を9つに整理し、その上で理論的含意について3点、政策的示唆について5点、述べる。

(1) 知見の整理

- ①販売職に関して新規大卒が新規高卒を上回ったのは **1994** 年、いわゆる「就職氷河期」である。新規大卒の方が選好される理由は、従来から指摘されてきた、相対的な教育訓練投資の少なさと勤続年数の長さに加えて、地域移動(転勤)への抵抗感の少なさがある。ただしこの選好は、あくまでも相対的な評価であって、絶対的な評価では決してない。
- ②企業の雇用管理行動は、試行錯誤に満ちている。企業はその都度その都度の最適解(と思われるもの)を求め、その可否は往々にして、しばらくしてからでないといけない。したがって、高学歴代替や非正規雇用化は可逆的であり、「戻り現象」も観察される。
- ③新規高卒選好が根強く続いている理由としては、先行研究の知見と同様に、素直さ、安価な労働力、結婚退職などを織り込んだときのより長い勤続年数、の3点がある。
- ④新規高卒採用が再開された理由としては、景気要因(生産需要回復にともなう要員需要の増加)に加えて、いびつな従業員構成に対する危機感がある。これは、技能伝承が困難になるということのみならず、「下働き」をする「人手」が不可欠なこと、柔軟な人事異動

を可能にするため必要なことも意味している。

- ⑤技術職や間接工の採用では工業高校が選好され（指定校制も多い）、生産工程工・直接工の採用だと学科不問となる傾向がある。前者では、工業高校生の、物づくりへの慣れや親しみ・興味が、一人前になるまでの長期勤続を可能にするための前提条件であるとして、評価されている。後者の生産工程工・直接工は、半年から1年で一通りのことができるようになる。
- ⑥企業にとって基礎学力が重要なのは、仕事を教わる際の理解力、書類作成や計算、現場の管理職・中堅幹部の養成、筆記をともなう資格試験、の4つの理由による。なお、入社試験の出題レベルは、中学卒業～高校1年生程度となっている。採用のボーダーラインは、四則混合算などが半分ほどできる、というものである。しかし、ボーダーラインがこのレベルであることが、数年後のキャリア形成上の様々な問題を生み出す一因となっている。
- ⑦「自社サイドの選抜」が行われる理由のひとつは、早期離職の発生に発する「学校に委ねられた選抜」への信頼性の低下がある。いまひとつの理由は、「採用未達リスク」を避けるため幅広く募集をするので、応募者の「玉石混交」状態が発し、基礎学力面を中心に選抜をせざるを得ない、というものである。他方、「学校に委ねられた選抜」には、「80年代モデル」的な、高校の推薦に信頼をおいているケースと、倍率が1倍以下、いわば「来てくれたら御の字」であり、学校の推薦をそのまま受け入れているケースがある。
- ⑧就業体験と応募・採用との結びつきに関して、強弱2つのパターンがある。また、就業体験を実施しているからといって、必ずしもそれが指定校制といった安定的労働供給の仕組みの形成につながるわけではない。
- ⑨生徒個人の情報が堅く保護される現行制度に対しては、保護のあまり、それぞれの生徒がどんな人物なのかという情報が非常に不足してしまい、ひいてはミスマッチ（早期離職など）につながる、という企業の不満がある。また、高校に対しては、情報交換や意見交換の機会の増加が要望としてある。最後に保護者に関しては、労働の実情を理解しておらず、甘やかしや身勝手さが指摘されており、実情の理解を高める工夫の必要性が認識されている。

（2）理論的含意

①雇用管理の試行錯誤と「戻り現象」

1997年と2007年と2時点の比較によってこそ明確になったことは、雇用管理行動がいかにか試行錯誤に満ちているか、である。企業はその都度その都度の最適解（と思われるもの）を求めているのであり、その可否は往々にして、しばらくしてからでないとはわからない。1997年調査とは、「新たな」雇用管理の試みが始まって月日の浅い或る一時点の、そしてまた高卒就職システムが機能不全に陥っていく或る一時点の、観察に他ならなかった。そうした時点では、高学歴代替や非正規雇用化が、もっぱら「構造的変動」——いったん出来上がったか

らには、スタティックにパターンを保ち、戻らぬもの——の視点から捉えられた(小杉 2002)としても、それは不思議ではなからう。

「構造的変動」とは、具体的には、産業構造の高度化と技術革新の進展、グローバル化による競争激化にともなう、雇用管理思想の変化(中核:[高学歴の] 正規社員/周辺:[低学歴の] 非正規社員、という分断化)である。したがって、「景気以外の、すなわち構造的な要因は景気回復によっては戻らない」(小杉 2002: 18)。つまり、不況から好況に転じたから[正規社員の] 高卒労働需要が回復するという「循環的変動」は、雇用管理思想の変化という「構造的変動」によって断ち切られる、というわけだ。

ところが 10 年後の 2007 年調査では、「戻り現象」が見られた。「構造的変動」は、それほど堅固なパターンを生み出したのではなかったのだ。変動ないし変化という言葉には、「何か新しいもの・状況が出来する」というイメージがつきまとう。だが、既存のもの・状況へと戻ることもまた、変動・変化のひとつである(体重の「変動」のように)。

それではなぜ、戻りが生じたのか。その理由を問うことは重要である。一般論としては、次のように言える。何らかの「変わり難い原理」を等閑視したり蔑ろにしている場合は、早晚、その「変わり難い原理」に沿うように戻らざるを得ない。これをもとに、高学歴代替と非正規雇用化について具体的に考えてみよう。

まず、高学歴代替に「戻り現象」があり得るのはなぜか。それは、学歴段階が上がったからといって、必ずしもそれ相応の、労働者に向けての社会化が保証されるわけではない——とりわけ、当該教育機関のマス化が進むとそうだ——からである。

関連して、次の点を指摘しておく。すなわち、何れの学歴段階であれ、労働者に向けての社会化は、どれほど実践的・実務的な学習であったとしても、一定の効果はあれ、入社後「本番」の労働の代替にはならない。「労働者になる」とは、ある特定の具体的な職場でそうなるということであり、生徒・学生という身分が断ち切られて初めて可能になる。したがって労働者に向けての社会化は、社会も学校もそう簡単には果たせはしない。仕事を通して労働者になるのだ⁷。だとすれば、仕事を教えることを企業が蔑ろにしては、この社会化はうまくいかない。にも関わらず、就業前・卒業までの実践的・実務的な学習が、あたかもその代替となるかのような言説がまかりとおってこなかっただろうか。「ここしばらく、やっぱり若手の育成をちゃんとやっぺこうへんかったな、という反省の声が、いろんな企業さんから聞こえてきます」と大阪 I ハローワークは述べる。これは、教育機関での労働者に向けての社会化は限定的なものに過ぎない、という「変わり難い原理」への再認識を表している、と言えるだろう。

さてそれでは、非正規雇用化にも「戻り現象」があり得るのはなぜか。表層的には、労働市場が逼迫すると、労働条件を良くしなければ人が集まらない、というのがその理由である。掘り下げて考えてみると、「労働者は公平性や均等性に敏感である」(筒井 2008)、「生身の労働者は脆弱であり、安定・安心を必要とする」(久本 2003、中野 2006)というありようが見

えてくる。コスト削減を最優先課題とした経営は、このような「変わり難い原理」を等閑視した営みに他ならなかった。

以上、雇用管理行動が試行錯誤に満ちていること、高学歴代替や非正規雇用化はそれほど堅固な「構造的変動」ではなかったこと、そして「戻り現象」があり得る理由について論じた。もちろん、この議論は「戻り現象」の事例に基づくものであるから、そのマグニチュードについては不明である。その解明には別途調査が必要であろう。ただし、「戻り現象」が「ある」「あり得る」ことの指摘は、一方向的・不可逆的な趨勢命題がともすれば優勢になりがちな言説状況を考慮すれば、なされてよい。

続いては、「循環的変動」について検討する。

②「循環的変動」とは何か：景気と従業員構成

現在、製造業を中心に新規高卒者への労働需要は旺盛である。だが、これは必ずしも、生産需要の回復による人手不足ばかりが原因ではない。本章が確認したのは、若手現業従事者の極端な不足という、従業員の年齢構成のいびつさに対する危機感に発した、「無理をしてでも」の採用が少なからずある、という事実であった。この知見から喚起されるのは、「循環的変動」とは何か？という問いである。通常は景気が思い浮かべられる。だが考えてみれば、従業員構成もまたそうなのである。

景気の良し悪しとは独立に、人材需要が高まる時期がいずれ回ってくるとしても、その時期がいつなのかに関して、ほとんど確信が持てなかった、そのようなタイミングでなされたのが、**1997**年調査であった。コスト削減が最優先課題であり、当面は（と言っても「当面」がいつまで続くのかは不確かである）現有戦力で回していき、新規採用は手控える——こうした状況下でのヒアリング対象者は、いずれは深刻化するであろう従業員構成のいびつさには——そんな「遠い将来」のことには——言及しなかった。その場合、新規高卒の採用停止・減少という事実は、研究者の目にどう映ったのか。**2007**年調査からリフレクトすると、実は循環的変動の少なからぬ部分が、構造的変動に映らざるを得なかったのだ、と言えるだろう。

さて、同じ循環的変動でも、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（図表3-8）。

図表3-8 景気要因と従業員構成要因に発する労働需要の有無の組合せ

パターン	景気	従業員構成	具体例
I	1	1	2000年代後半（現在）、バブル経済期
II	0	1	2000年代後半（現在）
III	1	0	バブル経済期
IV	0	0	バブル経済崩壊～2000年代初頭

注) 労働需要の発生が「有り」=「1」、「無し」=0

パターンⅠとパターンⅡに当てはまる企業の存在が、2007年調査において確認されたことは、これまで見てきたとおりである。なおバブル経済期は、景気要因によっても、従業員構成の観点からも労働需要が大きかった中小企業が、少なくなかった（パターンⅠ）。オイルショック後のシビアな新規採用の抑制によって、若手従業員が極端に不足したまま、バブル経済に突入したのである。パターンⅢについては説明不要だろう。そしてパターンⅣは、1997年調査が観察した現象であった。求職者にとっては実に歓迎できない、労働需要が著しく縮小するパターンである。

このパターンⅣが、いつまた到来するか。若手従業員の層が一定程度の厚みを増したタイミングで、景気が悪化するとすれば、それは最悪である。若手従業員が定着し、層として厚みを持つのは望ましい。だが、その分の教育訓練負担があることは言うまでもない。景気の悪化が、「採り疲れ」「教え疲れ」感を増大させるであろうことは十分に考えられる。そうすると「就職氷河期」の再来となるであろう。

③「実績関係」「学校に委ねられた選抜」再考

第1節で述べたように佐口（2003）は、(i)「実績関係」の強弱や範囲が、時々の労働需給の状況に大いに左右されていた、(ii)大量採用時は「下」の1割程度を選別し、厳選採用時は筆記試験を重視するというように、企業は学校による選抜をさほど信頼していたわけではない、という知見を、1社の事例研究から導き出した。それによって、荻谷（1991）の「学校に委ねられた選抜」「実績関係」を、「不確実性や不安定性を組み込ん」で理解すべきだとの見解を呈した。このような相対化が、或る1社の、しかも大手企業（造船A社）の事例研究を通してなされたものであることを踏まえたとき、複数の事例を扱った本章が加えるべきなのは、以下の3点である。すなわち、(i)ヒアリング対象となった幾つかの中小企業では、大手造船A社と同じ行動原理が観察された。(ii)もっと規模が小さくなると、労働需給がタイトであるかルーズであるかに関わらず、言わば「来てくれたら御の字」の企業が存在し、学校に選抜を委ねざるを得ない。「うちらは中小零細なので、学校から言われたら、断ったら二度と紹介してもらえないんです」というように、規制が効き続けているのは、こうした規模の企業である。「学校に委ねられた選抜」は、異なる意味合いを持っているのだ。(iii)こうした規模の企業は、採用活動に割ける資源が非常に限られていることから、「実績関係」に合理性を見出している。たくさんの求職者が押し寄せてこられても対応しきれない。

結論として差し当たっては、「学校に委ねられた選抜」「実績関係」を、企業規模による差異を組み込んで理解すべきだ、と言える。新規高卒者の就職先は、圧倒的に中小零細企業であり続けてきたし、恐らくこれからもそうであろう⁸。したがって、こうした企業と高校の関係のあり方について、より詳細に解明していくことが、今後の課題として設定できよう。

(3) 政策的示唆

①間隔が空く求人への対処：単年度の視野から中期的視野へ、より「教育的な」取り組みへ
構造的変動（の可逆性）や循環的変動といった概念によって明らかにしたように、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。また、景気状況やリストラクチャリングによって数年間求人が出されていなかったり、従業員構成からして求人が2～3年あるいは数年に一度、といったケースも少なくない。もちろん、ハローワークの新規学卒担当部門と高校にとっては、毎年毎年のマッチングが最重要課題であることは言うまでもない。しかし同時に、次の2点も必要である。すなわち、(i) 単年度の視野ではなく中期的視野を持つことによって、潜在的労働需要を把握しておく、(ii) 採用－就職が発生しなかったことで関係が希薄化するのを避けるべく、職場見学や就業体験などを通じた関係を維持する、つまり、「労働需給リンケージ」と同時に「カリキュラム・リンケージ」を強化する（筒井 2006）。長い眼で見れば、より「教育的」である方が、企業にとってペイするのである。

②高校生・高校教師へのわかりやすいPR：企業見学や就業体験の前準備として

それでは、「カリキュラム・リンケージ」の強化においては何が重要だろうか。ひとつ言えるのは、「目の前で見ればわかる」「実際に体験してみれば何か得られる」といった構えの就業体験や企業見学は上手くいかないだろう、ということである。フィジカルな実地経験の前に、高校教師を「生徒に行かせてみようかな」という気持ちに、高校生を「行ってみようかな」という気持ちにさせるPRを工夫することが、まずは肝心である。

どうすればわかりやすく伝わるのか、それは伝達者＝企業の間人だけで考えていても、なかなかわからない。高校生がどんなことに関心があるのか。就業体験ではどんなことを経験してみたいのか。彼らの表現そのものを実際に眼にする・耳にすることこそ、最大のヒントになるのではないか。この点で、教師のコーディネーションが鍵となろう。

③必ずしも正社員にこだわらない就職：とりわけ販売職において

新規大卒就職者の2割が販売職に就くようになったのは早くも1970年であり、以後、今日まで2割前後で推移してきた。「就職氷河期」の1994年に新規大卒販売職は新規高卒販売職を実数で上回り、以後、新卒販売職のマジョリティは大卒である。一口に販売職と言っても、高度な知識を必要とするセールス・エンジニアから自動車のセールスマン、さらにはデパートやスーパーの店員まで、様々なレベルがある。新規大卒が、より下位のレベルに降りてきていることによって、新規高卒の就業機会がそれだけ減少している。相対的に大卒が、地域移動（転勤）を忌避しない点も、企業による大卒選好のポイントである。こうした状況の中で、それでも販売職を希望する高校生には、正社員登用のチャンスのある非正規就職を

も、勧めていくべきだろう。「地元生活志向」を積極的に認める進路指導が、もっと市民権を得てよい。もちろん、「契約社員を、高校に求人を出す…のは…失礼な求人になってしまうかもしれない」(I社)という企業側の懸念も当然だと言えよう。したがって、今後のあるべき進路指導・あるべき高卒就職について、関係者の理念的な合意形成を図ることが必要である。

④基礎学力の徹底、「職業的レリバンス」と並ぶ「市民的レリバンス」の重視

今後も新規高卒労働力需要は、製造業を中心とした職業(技能工、生産工程労働者、機器修理者、産業廃棄物処理者など)や、フィジカルな対人的サービスの職業(理美容やバスガイドなど)といった、現業的な職業が多数をしめ続けるであろう。もちろん、そうした労働需要がどれくらいの規模で推移していくのかについては、わからない部分が多い。ただし少なくとも言えるのは、〈知識経済化が進めば現業的職業はどんどん海外にアウトソースされて日本から無くなる〉といった趨勢命題に安易に乗るのは危険だ、ということである⁹。

これに留意した上で、現業的職業が新規高卒就職の多数をしめ続けるであろうことが示唆するものについて考えてみると、次の2点が指摘できる。

第1に、現業的職業だからといって、認知的能力 **cognitive skills** が不要なわけでは決してないので、基礎学力の徹底が肝心である(筒井 2006)。現業従事者にとっての基礎学力の重要性は、入社数年後にじわりと効いてくる。その事実を端的に示しているのが、筆記をともなう資格試験に、なかなか合格しないことである。

第2に、上記の製造業を中心とした労働力需要を前提とすれば、工業高校以外の諸学科は、職業的レリバンスが薄い就職をする生徒の比率が多くなる。本書の第1章と第2章で見たように、例えば商業高校卒業者の多くが技能工で就職している。こうしたギャップを前提とすれば、「商売をするから/経理をやるから商業を学ぶ」といった職業的レリバンスと並んで、「市民・家庭人・消費者・有権者等々として生きる上で、直接的にはその個人自身にとって有益な道具となる、間接的には社会にとっても有意義であるような、さまざまなスキルや知識」である「市民的意義(レリバンス)」(本田 2005: 150)をも重視した教育が要請されてよい。また本章の分析では、「製造や建設など「汚れる」仕事には、普通科や商業科の生徒は興味関心が無いだろう」「普通科出身のほうが続かない」といった認識から、工業高校を選好するという一種の「統計的差別」(Thurow 1975)を行う企業の存在が確認された。迂遠なまでの戦略だが、市民的レリバンスをも合せて重視することは、こうした「統計的差別」の減少に、何らかの形でプラスになるのではないか。

⑤「キャリア形成弱者」の可能性の考慮：学科不問の直接工・女子直接工

生産技術や電気技術、設備のメンテナンスといった技術職・間接工は、工業高校卒が選好されているのに対して、オペレータをはじめとする直接工は、学科不問であり、女子も少なくない傾向が確認された。女子については、のちに「キャリア形成弱者」となる可能性がよ

り高いことが考慮されてよい。長野A社もそうであったように、工場の縮小によって真っ先にリストラクチャリングの対象となってきたのは、パート女性であった。「キャリア形成弱者」の可能性について考慮することは、ハローワークの新規学卒担当部門以外の分担となるかもしれない。だが若年就労対策という全体的観点からすれば、決して等閑視してはならないことである。

「仕事や能力開発の保障は人間としての存在を大きく左右する基本的人権」であるがゆえに、「確実に職業に就くことを可能にする職業訓練・・・が用意される必要がある」(中野 2006)。その際、対策を職業能力の形成に限定する必要はないし、またすべきでもない。「市場価値が相対的に低い職業能力の持ち主だからといって、決して人権が否定されるようなことはあってはならない」という意識——これは「市民的レリバンズ」の1つである——の涵養も同時に、若年就労対策に含められて然るべきであろう (cf. 筒井 2008 近刊)。

¹ 他にも、「相対化された理解」としては、就職機会の希少性が高まる中で、高校教師が「実績企業」の基準を緩めているという事実が指摘されている (筒井 2006)。従来よりも採用—就職の継続性が低くても、「〇〇社は実績企業です」という言い方がなされている。

² 第3節で扱う新規ヒアリング事業所の1つ、長野B社もまた、同様の指摘をしている。同社は、ここ20数年、新規高卒採用をしていないし、今後もする予定がない (図表 3-4)。その理由を次のように述べる。「やっぱり高卒だと地元で勤めるのが希望かなというような、その実態はわからないですけども、そういう認識があるので、うちはさっき言ったように、転勤もあるし、ここ何年間か長野県の配属というのは非常に少ないんですよ。やっぱり人が欲しいのは今、東京だったり、名古屋だったりしますので、そういう意味で、ちょっと長野県の高校へ行くのもどうかなというのはあります」。地元就職指向が強い高校生に採用をかけても結局ミスマッチとなり、採用効率が悪い気がする、と考えているのである。

³ バスガイドの習熟過程は、知らぬ者には興味深い。秋田H社では、入社年ごとにガイド実習を行い、勤続が長くなるにつれて、より遠隔地のガイドへと進む。「1年目は秋田、青森、岩手も若干、それから仙台ぐらいまでの感じになるかと思います。2年目からは山形、あるいは同じ岩手でも三陸海岸、仙台でも蔵王を抜けるとか、そういったコースごとに。3年目くらいから福島に行ったり、札幌、北海道とか、そういう段階が踏めるように。日光 [は、] 4年目ではちょっと厳しいかもしれない、5年目くらいの感じですよ」。「脂が乗ってきたとき」とは、こういう意味である。

⁴ 間接工について、日本労働研究機構 (1992) は、次のように定義している：「主に、生産ライン及び試作ライン等の業務に従事し、さらに、機械設備の保全・改善、新製品の開発、生産工程の合理化、品質管理、検査、試験等の技術的職務についても技術者・研究者を補佐したり、あるいは共同であたる人」。すなわち間接工は、技能者と技術者の橋渡し、および両者の中間的業務を担っている。

⁵ ここまで「自社サイドの選抜」をしている事業所を4つ取り上げたが、残る島根B社、長野A社、大分A社もそうである。これら3事業所が「自社サイドの選抜」を行う理由を描き出すことは、データの不足しており困難である。例えば島根B社は、ヒアリング時に不採用となった1人のその理由を尋ねたものの、「それはその場その場のあれもありますので、何とも言えません。内容まではちょっと申し上げにくいですね」という反応であった。

⁶ この点に関して大阪B社は次のように述べている。「長い年月をかけてこまめに訪問してだんだん、1年、2年、3年と行くと、だんだん親しく、「あっ去年も来られましたね」という話も出てくる。そうすると、こうしてまじめに毎年求人活動に来られたら、一回、紹介してみようかという形で [中略]。やはり最初のころはけんもほろろでしたから。[中略] ところが一人紹介してもらって、今度、先輩が頑張っている、あそこの会社はしっかりしているから、次も紹介するというつながり」こそが重要なので、「高卒の求人は、来る来ないに限らず、根気よく出していく」ことが肝心である。

⁷ ここでいう「労働者」とは、古今東西普遍的な労働者を意味しているわけではなく、日本の雇用システムにおいて基幹的な役割を果たすことを期待されている労働者、という意味である。

⁸ 産業構造の高度化と技術革新の進展は、必ずしもブルーカラー (的) 職がなくなることを意味しない。「知識経済化によって知識労働者が要請され、高学歴化が進んでいる」といった通俗的解釈は危うい。膨張した第三次産業は、ホワイトカラー職のみならずブルーカラー (的) 職をも、多数生み出したのである。そうした労働需要は (新卒採用を念頭に置かならば) どの学歴段階に向けられるだろうか。産業・職業構造という労働需要側の要

因に加えて、「企業規模」という要因を考慮に入れてみても、新規高卒就職は、今後とも一定の割合をしめて推移していくのではないかと推測される。

⁹ アメリカにおける食品産業 **food industry** の「川上／川下」の再編過程について分析した **Lane, Moss, Salzman, and Tilly (2003)** の事例研究は示唆的である。地場の飲食店（川下）がチェーン店の進出によってどんどん店をたたんでいき、地場の飲食店で相対的に安定的な職を得ることが、低学歴層にとって困難化した（チェーン店は料理人や給仕係を非正規で雇用する）。就ける職が消えていくという事態は不安の種以外の何物でもなく、人々を苦しめたに違いない。ところが、拡大するチェーン店への安価な食材の安定供給のために、食品工場（川上）の大規模化・機械化が進み（それを可能にするだけの様々な技術が開発され——とりわけ冷凍輸送車の品質向上が大きかった）、そこでの技能工の需要——低学歴層への労働需要——が増大した。規模の経済がはたらいたのである。しかも、機械化された大規模工場では、内部労働市場が形成され、地場の飲食店で料理人や給仕係を務めるよりも、技能工のキャリアの広がりがある。

こうした事例研究が示唆的であると言えるのは、上記のような変動は、いまとなっては自明に見えるけれども、再編の始まりにおいては、それが見えていたわけではなからう、ということに気づかせてくれるからである（後から振り返ってみて初めて「再編」である（であった）と認識可能なことが多い）。それゆえ、需給予測はそう簡単にはできない、ということを経に銘じるべきだろう。

【参考文献】

- Dore, Ronald, P. (1976) *Diploma Disease: Education, Qualification and Development***, 松居弘道訳 (1978) 『学歴社会 新しい文明病』岩波書店。
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹 (2006) 「新規高卒者の継続採用と人材育成方針——企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』 **No.556, pp.63—79**。
- 久本憲夫 (2003) 『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』中央公論新社。
- 本田由紀 (1998) 「実績関係の実態と変化」、日本労働研究機構『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』、第5章、**pp.83—105**。
- 本田由紀 (2005) 『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- 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。
- 小杉礼子 (2002) 「若年の労働市場の変化とフリーター」、小杉礼子編著『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構、第1章、**pp.15—35**。
- Lane, J., Moss, P., Salzman, H., and Tilly, C. (2003) "Too Many Cooks? Tracking Internal Labor Market Dynamics in Food Service with Case Studies and Quantitative Data", in Applebaum, E., Bernhardt, A., and Murnane, R. J. eds. *Low-Wage America: How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*. Russell Sage Foundation.**
- 文部科学省・厚生労働省 (2002) 『高卒者の職業生活への移行に関する研究最終報告書』。
- 日本経営者団体連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策——』。
- 日本労働研究機構 (1992) 『技術革新の進展に伴う技術変化に関する調査研究——製造業編——』。
- 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』。
- 小笠原祐子 (1998) 『OLたちの〈レジスタンス〉——サラリーマンとOLのパワーゲーム』中央公論社。
- 佐口和郎 (2003) 「新規高卒採用制度——A社を事例とした生成と展開——」佐口和郎・橋元秀

- 一編著『人事労務管理の歴史分析』ミネルヴァ書房、pp.15－62。
- 寺田盛紀（2004）「高校職業教育と職業・就業の関連構造」、寺田盛紀編著『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程—』晃洋書房、第3章、pp.38－57。
- Thurow, Lester C. (1975) *Generating Inequality*, Basic Books Inc. 小池和男・脇坂明訳
(1984)『不平等を生み出すもの』同文館出版。
- 筒井美紀（2006）『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致—高卒就職を切り開く—』東洋館出版社。
- 筒井美紀（2008）「職場における負担格差感・承認感の規定要因—「報われない」のは誰か—」2005SSM 報告書第4巻『働き方とキャリア形成』pp.127－142。
- 筒井美紀（2008 近刊）「キャリアラダー戦略とは何か」筒井美紀・阿部真大・居郷至伸訳・解説（仮題）『キャリアラダー—アメリカにおける地域と企業の戦略転換—』（所収の解説論文）。Joan Fitzgerald (2006) *Moving Up in the New Economy: Career Ladders for the U.S. Workers*. Cornell University Press.
- 潮木守一（1978）『学歴社会の転換』東京大学出版会。

終章 「日本の高卒就職システム」の変容と模索

本報告書では、「日本の高卒就職システム」の現在について、ハローワーク、高校、企業へのインタビューを通じて、その移行支援機能を検討してきた。終章では、各章の知見および政策提案、および今後の方向性について整理する。

1. 各章の知見

章ごとの詳細な要約は各章の末尾に整理されているので、本節では今後の政策を考える上で重要だと考えられる部分に焦点化して要約することにする。

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、学校あっせんで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、求人の公開が進んでおり、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「日本的高卒就職システム」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いって、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—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—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—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、断つたな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—企業間関係が成立しやすい環境があった。

2. 今後の政策的な方向性

(1) 「日本的高卒就職システム」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、「日本的高卒就職システム」の現状について整理する。

序章で定義したように、「日本的高卒就職システム」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。

これまでの日本的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々の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「日本的高卒就職システム」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の役割が実に大きい。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以下で考えてみよう。

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大きな役割を演じ、安定した高校—企業間関係に基づき、選抜・配分機能を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、特にこれまでのシステムからの「変容」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」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」は地域によっては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った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¹、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をとっていると高校や企業は受け止めていた。しかし「モンスターペアレント」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²。

これらの知見から、「日本的高卒就職システム」の現状はどのようなものと把握できるだろうか。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）。現業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）。しかし保護者が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³

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、せつ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。

本報告書には多くの残された課題がある。

第一に、序章で述べたように、本報告書では高校から職業への移行支援機能に絞って論じてきたため、景気回復期において支援の網からこぼれてしまう生徒に対する支援の実態については触れていない。別途の研究によってなされる必要があるだろう。

第二に、今回の調査は2時点の調査という限界がある。景気の底へ向かう**1997**年と回復期の**2007**年に加えて、好況不況のいずれにせよ、もう1時点の調査が待たれる。今後の展開を見た上での検討に委ねられる部分も小さくないのである。**10**年後の状況についても追跡していくことが望ましい。

第三に、対象とした地域と学科が限られている。特に進学率が比較的低い都市部の普通科についても研究を進める必要があるだろう

第四に、高校生の教育から職業への移行について考えるためには、本稿のように移行の開始時も重要であるが、高校卒業後のキャリア展開についての調査研究も欠かせない。本報告書で分類した新規高卒労働市場類型で言えば、類型1については東京で**2006**年に「若者のワークスタイル調査」を実施しているが（労働政策研究報告書No.72）、類型2（長野・諏訪）、類型3（札幌・釧路）では現在調査が進行中であり、平成**20**年度末にとりまとめる予定である。

¹ 90年代になり、教育政策や進路指導の理念が、生徒の「自己選択」を強調する方向へシフトしたことも、学校の選抜・配分機能の弱まりと深く関わっている。樋田ほか（2002）『高校生文化と進路形成の変容』学事出版参照。

² 今回の調査では授業料免除家庭の増加が多く語られている。移行が不安定な高卒以下の若者層に対して実施したインタビュー調査によれば、保護者が自分の生活に精一杯で、子供の進路について斟酌する余裕がなく、無関心または放任している傾向が見られた。生徒の進路にかかわれるだけの余裕を失いつつある家庭の増加にも留意する必要がある。

³ 労働政策研究・研修機構（2005）では、支援機関の連携の現状について調査をしている。ジョブカフェが中心となって協議会を設置（青森など）、支援のワンストップセンター化（岩手・宮城、岐阜など）など、支援機関間の連携は進みつつある。しかし、支援を利用する若者についての情報の連携は個人情報への壁に阻まれることが少なくなく、また高校との密な連携については地域差があることが明らかにされている。

【参考文献】

樋田大二郎ほか，2002，『高校生文化と進路形成の変容』，学事出版．

労働政策研究・研修機構，2005，『若者就業支援の現状と課題』，労働政策研究報告書No.35．

ケース記録担当箇所

筒井 美紀	東京A社、東京B社、東京C社、埼玉A社、長野A社、長野B社、大阪A社、大阪B社、島根A社、島根B社、島根K社、大分A社
長須 正明	北海道B工業高校、青森B工業高校、長野L普通高校、大分A工業高校、大分B工業高校
小杉 礼子	北海道Fハローワーク（以下すべてハローワーク）、青森県G、秋田県C、新潟県H、東京都A、埼玉県B、長野県D、大阪府I、島根県E、大分県J、高知県K
堀 有喜衣	埼玉D普通高校、埼玉F商業高校、東京A普通高校、東京B工業高校、東京D商業高校、長野K普通高校、長野N商業高校、島根P普通高校、島根R商業高校、高知A商業高校、高知B工業高校
中島 史明	北海道A商業高校、青森A商業高校、秋田H普通高校、埼玉E商業高校、長野M工業高校
木村 祐子	秋田G普通高校、秋田I工業高校、秋田J普通高校 北海道A社、青森A社、秋田A社、秋田B社、秋田C社、秋田G社、秋田H社、埼玉E社、東京D社、高知A社、I社

労働政策研究報告書 No. 97
「日本の高卒就職システム」の変容と模索

発行年月日 2008年5月14日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL 03-5903-6263
FAX 03-5903-6115
印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2008 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)