

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（複数応募募化）、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）

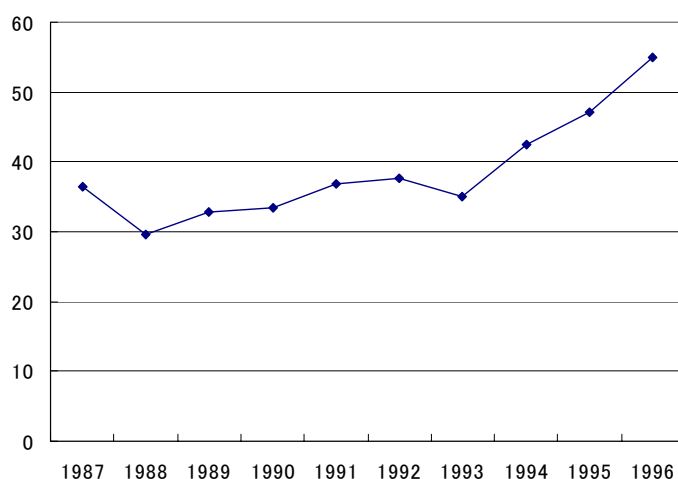
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	
企業比率	68.1%	16.4%	8.0%	4.7%	2.3%	0.5%	213社
就職者比率	40.4%	21.3%	16.8%	11.8%	7.6%	2.1%	381人

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）



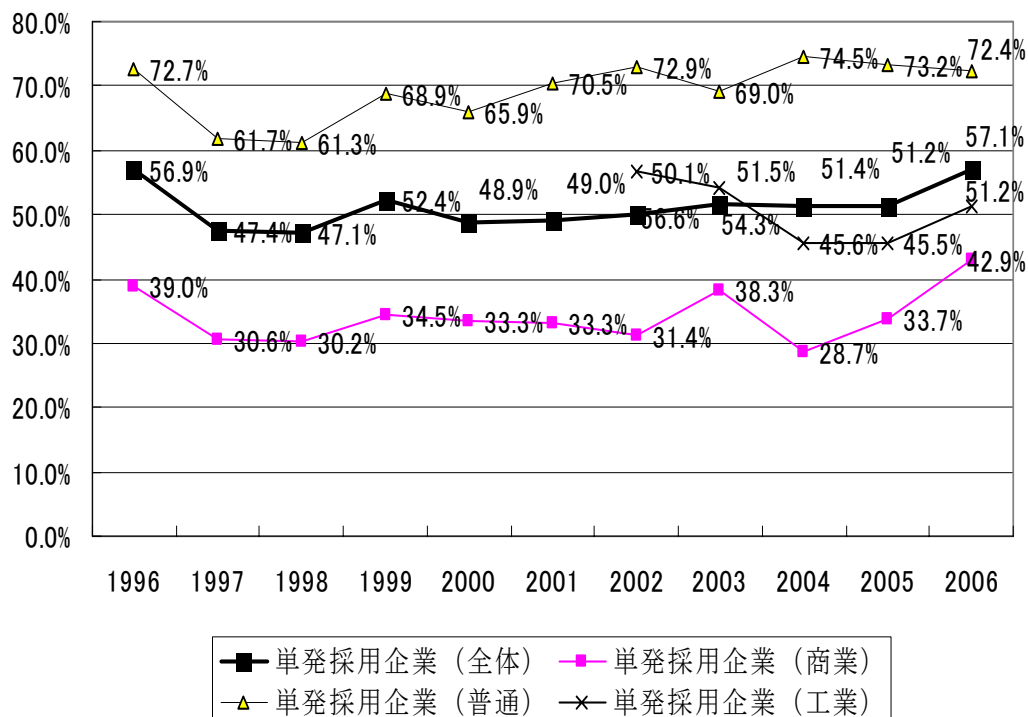
資料出所：日本労働研究機構（1997）

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）の普通高校と比較すると、「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でしょうか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のある企業」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ら、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、我々の見ると企業さんの見ると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ところもありますね。」（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ら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。

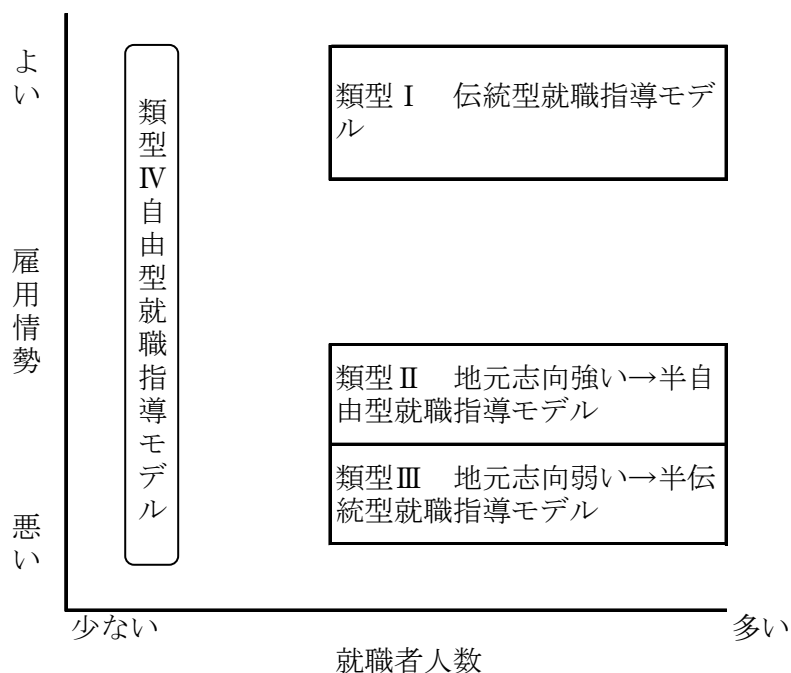
第一に、高卒労働市場では需要と供給の二重の小規模化が生じており、全体としては高校—企業間関係の継続性の弱まりと進路指導の変容が生じている。しかしその度合いは学科・地域ごとに大きく異なっている。

- 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さずという傾向がみられる。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ことは、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。