終章　「日本的高卒就職システム」の変容と模索

本報告書では、「日本的高卒就職システム」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に安定した高校―企業間関係を保つことが難しいため類型Ⅰほどではないものの、伝統的な進路指導を維持しようとする志向が見られる（「半構造的進路指導モデル」）。地元志向がそれほど強くないため、雇用情勢が悪い中でも、伝統的な進路指導を保ちやすい。

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

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

第３章では、企業における新規高卒者の位置づけの変遷について検討した。

97 年調査では、高学歴代替や非正規化は不可逆的であると捉えられていたが、10 年後の

2007 年調査では、雇用管理の「戻り現象」が見られた。現在求人が出されていないからといって、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、断ったらもう紹介してもらえないという懸念や、限られた採用資源ゆえに学校による選抜に合理性を見出しており、継続的ではないが、安定した高校—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「日本的高卒就職システム」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「日本的高卒就職システム」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、「日本的高卒就職システム」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、「日本的高卒就職システム」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ろう。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､せっかく支援があっても利用されない地域もみられた(第１章)。特に就職離脱者など学校の組織的な支援からこぼれた若者層については、学校在学中から労働行政や学校、教育委員会、ジョブカフェなどの地域行政が個別の生徒について情報交換できるように、さらなるネットワーク化によって支援の網の目を細かくしていくことが求められる。

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№.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№.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
「日本的高卒就職システム」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/）