

終章 政策提案

本章では政策提案に関わる知見を要約し、政策提案を行う。最後に高卒就職の将来像について述べる。

第1節 知見の要約

各章の詳細な検討についてはそれぞれの章末にまとめられているので、ここでは政策提案に関する知見のみ紹介する。

この20年間の高卒労働市場は大きな景気変動にさらされてきた。本調査研究の強みは長期にわたる事例調査によって、好況期・不況期の双方が視野に入っている点である。2017年調査は人手不足感が強い状況下で行われた。

第1章ではこの20年間の概況を示している。現在の高卒の求人増加は、建設と介護の需要の増加で説明でき、製造業求人はあまり伸びていない。また高卒就職者の4割は普通科出身者であり、少子化により専門学科が総合学科に再編され、特に商業科出身者が減少している。男性の就職先職種は工業科ではほぼ生産工程等であり、普通科は半数が生産工程である。女性は商業では事務職が半数弱、普通科はサービスと生産工程となっている。

景気回復は県外就職に結びつくものであったが、今回は地元定着が進んだ。これはリーマンショック以前の好景気の時期とは対照的である。輸出型製造業にかわって、今回の高卒求人を押し上げているのは建設・介護であり、地域を超えた求人が少ないという労働力需要の違いがある。

第2章では、今回対象となった7地域にフォーカスしている。7地域は過去の研究において①県外移動、②需給状況、③求人内容の3点から、流入地域（東京・埼玉）、バランス地域（長野）、流出地域（秋田・島根・青森・高知）の3類型に分類されてきたが、今回においてもこの類型は妥当とみられた。いずれの地域でも人手不足状況にあったが、流出地域では求人が増加するだけでなく求職者も減少していることが求人倍率を引き上げていた。流出地域でも建設・介護の求人が増加して相対的に製造業求人の割合が低下しており、建設や介護求人の増加は地元完結型の就職を増加させることが見込まれる。

また県外就職率は全体として下がっており、流出地域での地元定着傾向が進んでいる。県内就職を促進するため「(流入地域より遅い傾向があった) 地元企業の求人票提出時期を早める働きかけ」が行われたことが効を奏した側面もある。

第3章では、高校と企業との関係、校内選考、一人一社制について分析した。同時にかけもち（複数応募）できない地域ごとの申し合わせである一人一社制について、例外はあるもののおおむね継続していた。また校内選考については成績による厳密な校内選考を行う高校は少数派となっており、希望が重なったら選抜せずにそのまま送り出すという指導が中心と

なっていた。高校と企業との関係の継続性を、観察期間中に「1回限りの単発の採用ではなく、複数回採用のあった企業の割合」を「非単発採用企業」比率として算出し3時点の変化を測ったところ、商業で最も継続性が低下、普通科はもともと継続性が低かったがさらに低下が見られ、工業科では下げ止まりの傾向が見られた。

第4章では、商業高校について、応募先決定までの職業情報や企業情報の獲得過程の変化を長期的に探った。かつて商業高校は厳格な校内選考を実施し、生徒が企業を直接知る機会に限られていたが、現在は様々な手段を通じて生徒と企業との接触を図って地域の労働市場を知る機会を増やしており、特に流出地域やバランス地域の商業高校で熱心であった。

第5章は、最大の就職者数を輩出する工業高校を対象にこの10年間の変化を探った。2000年代は流出地域の工業高校の県外就職率が全般的に高まったが、リーマンショックを挟んでその後の状況は分かれた。県内企業の求人タイミングは早まったが、工業高校では県外企業の採用方法および求人の量と質によって、県外就職者割合は左右されていた。また生徒の多様化に伴い、就職指導では個別的な指導の必要性が強く感じられるようになっている。

第6章は、単独校から様々な学科が設置されている併設校に再編された高校を取り上げ、学校再編が就職指導に与える影響を探った。併設校の場合には前身校が持っていた企業との関係が維持されているが、就職という面においては校務分掌が短いサイクルで交替する普通科寄りになり、結果的に就職指導担当の継続性が低くなっていた。近年の学校再編は総合学科化ないしは併設化によって行われており、総合学科に比べてカリキュラムの点において学科の特徴が残りやすい併設校であっても、継続性が重要な就職という面においては課題がある。

第7章は、企業調査から高卒の採用パターンを3つに整理した。パターンAは高卒者の「質」には問題ないが、景気変動によって採用を抑制することもある企業であり、事例の多数を占めた。パターンBは高卒者の「質」が低下していると認識し、そのまま採用を抑制した企業と、にもかかわらず採用を再開（しようと）する企業がある。採用を再開（しようと）した企業には、大卒技能工を採用したところ処遇が難しく高卒者に回帰しようとする企業や、大卒採用の未充足等により採用した高卒者が企業の人材育成方針のおかげで定着していることから、より積極的に高卒者を採用している企業があった。パターンCはよい大卒者の採用は困難だが「質」の高い高卒者を採用できているという認識から、高卒技能職を技術者へと抜擢するという新しい人事制度を作ったというケースであった。なお企業の採用が全体として「選抜」から職場と生徒との「マッチング」に配慮する方向にシフトしており、景気循環により選抜に傾くことはあるとしても、とりわけ流出地域では少子化の進展により選抜の困難が継続することが推測された。

第2節 政策提案

① 「日本的高卒就職システム」の変化を踏まえた労働政策の展開

本研究では「日本的高卒就職システム」を「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、として定義してきた。本研究からはこの20年間、「日本的高卒就職システム」は時代に合わせて相当に調整（アップデート）されてきたと総括できる。

調整の内容について詳細に述べるなら、「推薦指定校制」、「一人一社制」という仕組みはおおむね維持されながらも、高卒就職のマッチングプロセスは生徒の納得性を高め、早期離職を避ける方向に変化している。この変化は主に事前の校内選考の限定化と、応募先選択における多様な情報提供から把握できる。

第一に事前の校内選考の限定化については、2002年の文科省・厚労省の最終報告が示したような、成績などによる事前の厳密な校内選考を経て生徒が受験するような就職指導はかつてと比べると格段に減少している。希望が重なった場合には以前であれば事前に校内選抜を行っていたが、現在はそのまま送り出すのが主流であり、かつてのように介入をしなくなっているのである。希望した企業を受験できるという点においては、格段に生徒の納得度は高まる方向にあらう。また企業側においても高校から送られた生徒を採用するかどうかは企業の採用戦略に拠っており、確実に生徒を採用する企業は一部にとどまっている。

第二の応募先選択における多様な情報提供という点については、生徒と企業との接触機会を増やし、生徒に応募先を選ぶ材料を提供すること（インターンシップ・校内での企業説明会・経済団体主催の生徒と産業界との交流会等・キャリア教育）を重視するようになってきている。企業は生徒が企業についてよく知ることによって納得度が高まるだけでなく、早期離職の回避に効果があることを期待していた。

したがって序章で述べた2003年の文科省・厚労省の最終報告における懸念事項である生徒の納得度や適性についての課題は相当に払しょくされたと言えるだろう。しかし後述するような問題はもちろん残っており、特に金融危機直後のような急激な新規高卒労働市場の冷え込みが今後生じた場合の対応については、高校と企業との継続的・安定的関係が弱体化しているため相当に危惧されるところではある¹。いずれにしても労働行政はアップデートされた「日本的高卒就職システム」を前提にして、新規高卒者に関する労働政策を組み立てていくことが求められる。

¹ 高校と企業との継続的・安定的な関係は学科によって差異はあるものの、この20年間において弱まってきた。就職希望者の絶対数が小さくなっているため高校側は毎年安定的な供給ができなくなっており、企業側においても景気後退期に採用が途絶えた場合の安定的・継続的な関係の復活は簡単ではないといった、高校・企業双方それぞれの要因が今日の関係の弱体化に結びついている。

② 学校やハローワーク経由以外の職場情報の読み方に関する支援

生徒や保護者はインターネットや SNS、ライン等を通じて受験先企業の情報収集を行っており、出所が必ずしも明らかでない情報が生徒の応募先決定に一定の影響を及ぼしていることがうかがえた。近年は労働行政も青少年雇用情報を通じて生徒に企業の職場情報を提供してきたわけだが、インターネットを通じた情報収集経路の影響力はさらに強まることが予想される。生徒はもとより、保護者も職場等情報の判断力を身につけることは難しい。真偽が定かでない情報の読み方についての知識をハローワークが提供したり、あるいはキャリア教育との連携により、職業選択を支援するための重要な手段となることが期待される。

③ 生徒が企業に直接接触できる機会の充実に対するハローワークの支援の拡大

同時に、生徒が様々な機会に直接企業に接触することにより、自ら情報収集を行って納得して応募先を決定することの有効性もうかがえた。また企業側にとっても、今回調査が人手不足の時期に実施されていることを差し引いても、企業の採用は単に選抜するのではなく、高卒者と職場との適合性を高めることを強く意識していた。高校側からも企業側からも接触の機会が求められている。ただし企業見学のセッティング等は高校の先生方にとってかなりの負担になっており、就職支援員等の加配がない地域においては特にそうであった。高校の先生方の負担を減らし、高校生と企業との効果的な接触機会を増やすため、ジョブサポーターが積極的な役割を果たすことが期待される。

④ 特別な支援を要する生徒への対応の拡充

発達障害等の可能性が考えられ支援を要する生徒や、あるいは外国にルーツのある生徒の就職については特別な支援を要するケースが多くみられるが、高校ではこうしたノウハウは蓄積されてはいない。すでにハローワークにて対応がなされているとの事例もあるが、今後新規高卒者の支援においては重要性を増す領域になるものと考えられる。

⑤ 高校の就職指導担当者の変化に対する補完的支援の充実

少子化による高校再編により、多数の就職者を送り出してきた工業・商業のような専門学科の割合が減少している。今回の秋田の事例のように専門学科の遺産が併設校（総合制）高校に受け継がれる場合もあるが、総合学科のように科目選択が幅広いため専門性が薄くなる再編が行われる場合もある。その結果、高校側の就職指導担当者が就職指導を担当する任期が短縮化され、力量にバラツキが生じやすくなっている。ジョブサポーターは高校就職指導担当者の力量を見極めて支援を行う必要がある。

最後に 10 年後の次回調査を見据えて、高卒就職の将来像について述べておきたい。

今後の景気循環により一時的な変動はあるかもしれないが、高卒就職者の割合は卒業生数の15-20%を推移するものと思われる。しかし18歳人口の減少により、高卒就職率が同水準を保ったとしても、高卒就職者数の絶対数が減少することは間違いない。他方で18歳の若者がすべて高等教育に進学するということも考えられないので、絶対数が少なくなったとしても高卒就職支援のニーズが残り続けることもまちがいのないところであろう。ただし少子化による高校再編により十全な職業教育を受けた高卒者が減少することは、長期的に日本の人材育成に影響を及ぼす可能性がある。また高卒者の地元定着の高まりは広域的な人材需給調整を一層難しくし、産業構造の変化によって労働力の地域移動が求められる事態が起こった場合に対応できる可変性の高い柔軟な労働力が減少することも含意している。それゆえ今後は稀少化する新規高卒者に対する支援について、労働行政は都道府県の高校教育政策について注視しながら、公立高校を所管する都道府県等の自治体や高校との連携をさらに深め、包括的な検討を進めていくことが求められる。

本研究において20年間用いてきた「日本的高卒就職システム」という概念が捉えられる範囲も狭まりつつある。しかし「日本的高卒就職システム」は特定の時期や特定の地域においてみられた日本社会の一つの成功体験であり、この成功体験は今日においても研究者や調査対象者である高卒就職にかかるアクターの対象認識の枠組みや規範的判断のありようを大きく規定している。それゆえ次回調査においてもこの概念を用いて研究を行うことになるだろう。