

高卒就職の認識社会学

——「質の内実」が「伝わる」ことの難しさ

筒井 美紀

(京都女子大学専任講師)

高卒就職に関する最近の研究は、高卒者の質の向上があれば高卒就職は回復すると判断から、ジョブフェアやインターンシップなど企業と高校の交流の増加が必要であると説く。しかし、こうした提言は、労働力の質を認識し言語化することの難しさに踏み込んでいないため、実質的に機能する方法論とはなりがたい。これに対して本稿は、認識社会学の視座から、労働力の「質の内実」が「伝わること」が、なぜどのように難しいかを明らかにする。その認識こそ、企業—高校間の望ましい関係を構築する出発点だからである。「質の内実」についての共通理解は、「労働需給リンケージ」のみならず「カリキュラム・リンケージ」を強化し、実践で「使える」知識やスキルを、高校が生徒に授けることに資すると考えるのである。

目次

- I 問題の所在と先行研究の検討
- II 分析
- III 結論

I 問題の所在と先行研究の検討

本稿は、高卒就職に関する最近の現状分析と将来予想、ならびにそれに基づく政策提言が、労働力の質の認識・言語化の難しさに踏み込んでいないことを、認識社会学の視座から指摘し、企業—高校間の望ましい関係の構築には、「労働需給リンケージ」のみならず「カリキュラム・リンケージ」の強化が肝要であることを論じる。

高卒就職は回復するのだろうか。2005年3月卒業者については若干の明るい兆しが見られたものの、これまで新規高卒就職は厳しい状況が続いてきた。それを反映して、1990年代半ばから2000年代初めにかけての「高校から職業への移行」研究は、全般的に悲観論を漂わせてきた。先行研究によると、高卒就職の激減は、景気という

循環的要因のみならず、構造的要因によるところが大きい。構造的要因とは、競争のグローバル化によるいっそうの海外生産シフト、技術の高度化に伴う人材ニーズの高学歴化、非正規社員のより柔軟な活用という雇用管理の変化などである。これらを踏まえると、景気が回復しても高卒就職が大幅に回復する見込みは薄い（日本労働研究機構 1998, 小杉 2002）。求人が質量ともに豊富であった初めてうまく機能する高卒就職システムは、1990年代に入ってから明らかに変調をきたし、今日に至るまで学校経由の就職・進路指導に「乗らない」生徒が増え続けてきた（苅谷ほか 1997, 日本労働研究機構 2001, 中島 2002）。このように、1990年代半ばから2000年代の初めにかけての研究は「機能不全 dysfunction 研究」であった、と言えよう。

しかし、ネガティブな部分を掘り下げ続けたことの反動であろうか、ポジティブな部分に光をあてようという兆しも、最近の研究において生じてきたようだ。二つの報告書を挙げよう。日本労働研究機構（2003）『学校から職場へ——高卒就職

の現状と課題』と労働政策研究・研修機構(2005)『新規学卒採用の現状と将来——高卒採用は回復するか』である¹⁾。以下で、本稿と関連する部分の要点を確認しておこう。その際、それぞれを『現状と課題』『回復するか』と略記する。

『現状と課題』は、高校2～3年生と卒業生への質問紙調査ならびに高校への質問紙調査に基づく。同報告書は、第2章で進路指導の実態と評価について分析し、「大多数の学校で、学校進路指導で(ママ)、進学・就職先の情報収集を行い、生徒が相談しやすい雰囲気を感じ、熱心に進路指導にあたっている」「卒業生の多くは、学校の進路指導を『進学先や就職先について先生に相談しやすい』(64.3%)『進学先や就職先について具体的な情報を集めて教えてくれる』(71.5%)と評価している」と指摘する。もちろん、卒業直後の就職形態が「非正規就職」や「無業」の場合だと否定的な評価が強く、また専門学科に比べて普通科のほうが否定的な評価が多かったりする。しかしながら、全般的に見れば、高卒労働市場と高卒就職システムのズレの中で、高校進路指導はよく健闘している、というのである。

他方、企業2332社への質問紙調査を分析した²⁾『回復するか』によれば、「高卒者の質の向上があれば、高卒採用が増加・復活する余地はまだあると判断できる」(69頁)。同書は、ここから次のような政策提言を導いている。「高校と採用企業とが共に協力して在学時からの高校生を質を高めるような努力が求められる」(69頁)。「高卒者の能力・質を高めるような政策支援、例えば学校教育や職業訓練などを通じて、高卒者の能力向上のためのサポートをしていく」「キャリア教育やインターンシップを積極的に活用し、高校生に適性・適職を発見する機会をできるだけ多く提供することでミスマッチを減らし、企業の高卒者への信認を高めていくように努める」(83頁)。『現状と課題』もまた、同様の政策提言をなしている。「地域の経済団体と連携した職場見学会やジョブフェア、インターンシップ」などの「生徒や高校と企業の間で交流機会を増やすことで双方の理解が深まるだけでなく、高校と企業との風通しが良くなり、企業が高卒人材を見直すきっかけにもなり得

る」(130頁)。

以上のような知見とそれに基づく政策提言は、なるほど正論であり、これに反対する者はいないだろう。しかしながら、「双方の理解が深まる」ことは、そう簡単に生じるのだろうか。交流機会が増えれば、それは自然と深まっていくものなのだろうか。また、どのような人材が必要なのかは、企業側から高校側へと、そうたやすく伝わるものなのだろうか。例えば、企業側が「質の高い人材」を求めているとしよう。企業側は、職場見学会やジョブフェア、インターンシップなどの機会を通じて、そうした生徒を見つけようと努めるだけではなく、「質の高い人材」について高校側の理解を深めてもらうおうと尽力する。すると就職指導担当教師は、「『質が高い』とは、どのような仕事をこなせる人を指すのか」という疑問を浮かべる。この点を問われた企業側は、例えば「思考の柔軟性³⁾」という表現を用い、そしてその様々な例を挙げて説明する。そして教師は、そのひとつひとつを具体的に理解するだろう。

ところが教師は、こうした説明には納得がいっていないはずである。その理由は、教師が「仕事の文脈 work context」ではなく、「学校教育の文脈 school education context」に身をおいている、ということにある。つまり、企業担当者や教師とでは、同じ「質」「能力」という言葉を交わしていても、それぞれ企業と高校という異なる場にいるため、その言葉の意味を理解するための認識基盤それ自体が、異なっている。そのため、企業の担当者が「質の高い人材」を「思考の柔軟性を持つ人」と言い換えたところで、あるいはその具体例を多々挙げたところで、教師が十分に納得できる程度にまで、質の内実を言い当てたことにはなっていない。教師が「思考の柔軟性を持つ人」の内実について十分に納得するために必要なのは、この言葉を学校教育の文脈において意味が通じる諸概念にいわば「翻訳」する認識作用である。言い換えれば、「思考の柔軟性を持つ人は、かくかくしかじかのパフォーマンスを発揮している」と理解をするときの「パフォーマンス」が、学校教育の文脈において意味が通じる諸概念によって把握されている、ということなのである。しかも、こ

の「翻訳」が適切なのかどうかは、何らかの形で企業側に確認してみないとわからない。学校における「思考の柔軟性」と、企業における「思考の柔軟性」とは、必ずしも一致するわけではないのである。

以上述べたように、労働力の「質の内実」が「伝わる」ことは難しい。ところが先行研究は、この、労働力の質を認識し言語化することの難しさには、十分に踏み込んでいないのである。その代わりに、職場見学会やジョブフェア、インターンシップなどの交流機会を増やすことや、学校教育や職業訓練などを通じて、高卒者の能力向上のためのサポートをしていくことが強調されている。確かに、交流機会の増加は、相互理解深化の必要条件である。しかし、その十分条件ではない。また確かに、学校教育や職業訓練は、高校生の何らかの能力を向上させよう。しかし、「能力」「質」の内実に共通理解がなければ、その教育訓練は効果を上げまい。このように、認識と言語化の問題への踏み込みを欠いたままでは、「高校と採用企業とが共に協力して在学時から高校生の質を高めるような努力」は、スローガンでありこそすれ、実践的な方法論としては機能しがたいのである。

労働力の「質の内実」を認識し言語化することの難しさは、『現状と課題』がこれに言及する場合、まずもって職業意識や勤労観を指摘することにも現れていよう。「短期間のインターンシップであっても、その前後で生徒の意識が変わり就職に対する心構えができるなど、その効果は大きい。さらに、実際の職業の経験とそれによる職業意識の形成を通じて、就業への動機付けが進み、生徒の資質が高まるということも指摘できる」(128-129頁)。確かに、職業意識や勤労観は、労働力の「質の内実」の重要な要素であるから、これについて指摘することは的を射ている。しかし、「質の内実」としては知識・スキルの要素もまた、職業意識や勤労観に勝るとも劣らず重要なものではないか。学力低下問題への広範な関心からは、その重要性を認めることができるのではないか。

ところが、知識・スキルの要素のほうが、職業意識や勤労観よりも、その内実を認識し言語化することがずっと難しいのである。このことは、次

のように問うてみるとわかる。『回復するか』が、高校教育においてその向上に取り組むべきだとする「思考の柔軟性」とは、「仕事の文脈」「学校教育の文脈」のそれぞれにおいて一体何を意味するのか。「仕事の文脈」における「思考の柔軟性」を「学校教育の文脈」へと移し変えたとき、それは具体的にどのようなパフォーマンスなのか。「思考」というからには、それは言語や数式などの操作能力(=認知的スキル cognitive skills)に基づくパフォーマンスを指すのではないか。企業と高校の間で相互理解を深めるには、このような疑問を明らかにすること、すなわち、知識・スキルの要素の具体的内実について議論し言語化していくことが肝要なのである。こうした協働作業は、決してたやすくできることではない。しかし先行研究は、その難しさには踏み込んでいないのである。なぜだろうか。

考えてみれば、労働経済学や人的資源管理論などの、労働需要側に足場をおき、そこから労働供給側を見るタイプの研究にせよ、教育社会学やガイダンス理論などの、労働供給側に足場をおき、そこから労働需要側を見るタイプの研究にせよ、「企業は自らの人材ニーズや能力要件を、学校教育と関連させて認識・言語化できる」「企業は自らの人材ニーズや能力要件を高校に伝達できる」ことを暗黙の前提にしている。しかしながら、これらの前提は決して自明ではない。その根拠は、前者については既に述べたように、企業担当者と教師は、それぞれ異なる場にいるため、諸概念を理解するための認識基盤それ自体が、異なっていることにある。後者が自明ではないというのは、企業が高校に、常に忌憚なく情報や意見・要望を伝達できるという想定がなされており、それには無理があるからである。この想定に無理があることは、例えば新規高卒採用に腐心してきた小規模零細企業の立場を考えると理解されよう。やっとな新卒に来てもらえるようになった企業が、高校生の質や能力について、忌憚なく意見や要望を述べ伝えられるだろうか、ということである。

さらに先行研究は、「教師は、企業側の話を聞けば、その人材ニーズや能力要件を認識できる」ことをも、暗黙の前提にしている。ところが、こ

の前提にしても常に成り立つとは限らないのである。というのは、教師は、企業担当者との交流以前に、さまざまな情報とその解釈・推測に基づいて「いまの企業では高卒はこうだ」といったイメージを、すでにつくりあげているからである。「仕事の文脈」に身をおいていない教師にとっては、これはごく自然の行為であろう。しかしながら、こうした既成イメージ＝認識基盤が、企業担当者の話を教師が理解し把握しようとする際に、マイナスに作用することも大いに考えられるのである。

以上の諸点は、理論的にも政策的にも重要である。それゆえ本稿は、認識社会学 (sociology of cognition) の視座から、こうした暗黙の前提がいかに自明でないか、すなわち、「質の内実」が「伝わる」ことの難しさについて解きほぐしていく。認識社会学とは、「認識の結果としての知識一般よりも認識作用そのものに焦点をあて、その社会的な発生や機能を扱う社会学」(大野 1993) である。本稿は、具体的には次の4点を明らかにする。第一に、企業は必ずしも、自らの人材ニーズや能力要件を、学校教育と関連させて認識・言語化できるわけではない。第二に、企業は必ずしも、自らの人材ニーズや能力要件を、高校に伝達できるわけではない。第三に、認知的スキル cognitive skills は、労働力の重要な質的要素である。第四に、教師は、企業からその人材ニーズや能力要件について聞く以前に、すでにある認識基盤をつくりあげている。

以上の解明に用いるデータは、筆者が実施したZ県企業インタビュー調査(2001~2003年)とZ県高校インタビュー調査(2001, 2003年)からのものである⁴⁾。これら7校(A~G校)からは、15社(A~O社)のいずれかに就職者を出している。こうした対象の選定によって、各企業と各高校の個別的な関係や、相互認識の具体的内容について質問することが可能になる。このように、一歩踏み込んだ調査方法によって、「最近の企業は、やる気やコミュニケーション能力を重視している」「高校ではしっかり基本的な学力をつけさせてほしい」といった一般論的回答を得ることに終始せず、上記4点の解明が可能となるのである。

II 分 析

- 1 「企業は必ずしも、自らの人材ニーズや能力要件を、学校教育と関連させて認識・言語化できるわけではない」

この項では、G社(建機製造業)を事例に説明しよう。G社の技能工採用では、学科試験よりもバイタリティーや性格のほうが重要であり、学科試験(GAT-Uを活用)は全国平均より少し下くらいまでなら問題はない、という。この説明からは、G社が自らの人材ニーズを、学校教育と関連させて認識していると言えそうである。しかし、この説明で、「全国平均より少し下くらい」という「相対評価」が用いられている点に留意すべきである。

興味深いことに、G社のみならず、あらゆるインタビュー対象企業が、「どのくらいの学力が必要なのですか」という質問に対して、上記のような「相対評価」でもって回答した。「それほど難しくはありません」「だいたい中学2年生程度です」——このような相対評価による回答は、認知的スキルの内実を特定しよう、言い換えれば「絶対評価」で見ようという習慣の希薄さを示唆している。筆者が続けた「では、相対評価ではなく、絶対評価だとどうなるのでしょうか。例えば数学でいうと、四則混合算ができるレベルなのか、2次方程式が解けるレベルなのか、ということです」という質問に対して返ってきたのは、多分に仮説的な見解であった。G社の回答は以下のとおりである。

「多分2次方程式は解けない人だと思いますね。因数分解なんでもってのほかっていう感じでしょうね。だから、そこまでの、その段階での知識というのは、要求されて、実務としては要求されていないと思いますんで、本人たちのプロ意識みたいなものがどれだけ持ってもらえるかというようなね、ところですよ、技能っていうのはね。ただ、ただ、それだけではもちろん将来的にどれくらい伸びていっていかっていうのは、ちょっとよく分からないですけどね、5年先、10年先、15年先、その人がどれだけになっていくかというのは。」

(中略) 難しいんですよね。学校の勉強とどれだけリンクするののかというのは難しいところありますよね。本来リンクしていきやいけないでしょうけどね。その辺が難しいところじゃないですか。」

この見解を仮説として定式化すると「2次方程式が解けるレベルの数学力が、技能工としての、数年先の能力の伸びを左右している」となる。数年先に要求される職業能力としては、例えば溶接ロボットへのティーチング（溶接の諸条件を入力する）がある。これが一人前にできるには、手動の溶接機械の習熟に3年程度かけた上で、「優秀な人で3年、普通で5年、下手すりゃ7年、10年」かかる。ではなぜ、こうした差が出るのか。それは、学校の勉強とリンクしているのかもしれない、とG社は言う。しかし、これを検証したことがあるわけではない。実際、検証には多大なコストがかかるだけでなく、きちんとしたノウハウも必要である。

ここでのポイントは、学校で形成される職業的能力の多くは、短期的であるよりもむしろ中長期的に発揮されるのではないか、ということだ。つまり、発揮が期待される能力には「時間的奥行き」がある。したがって、その間に、能力形成を規定する変数が多岐にわたっていく。そのため、企業にとっては、自らの人材ニーズや能力要件を、学校教育と関連させて認識・言語化することが困難になるのである。

2 「企業は必ずしも、自らの人材ニーズや能力要件を、高校に伝達できるわけではない」

ここでは、L社（精密機械部品製造業）を取り上げよう。L社は、取引先の注文部品図面から金型図面を作成（設計）し、金型を製作し、そして量産している。正社員数70名弱の小規模企業であるため、バブル崩壊までの長い間、「当社はいくら学校にお百度参りをしても生徒が取れなかった」。ただし90年代の半ば以降は、コンスタントな採用がなっている。

金型の製作では、金型を削り出す熟練技能が、量産では機械のオペレーション能力が重要であるのに対し、設計では3次元図面の理解力・把握力（具体的にはCADの操作能力）が重要である。と

ころで近年の新規高卒者の中には、オペレーションから設計へと職域を高度化させた者がいた。しかし彼は、その後まもなく退職してしまうのである。

「それは（入社後）すぐ辞めたわけじゃないんです。何年かして。（中略）C工業高校出て、マシンニングセンターのオペレーティングやってたんです、この機械の操作を。ところが、いまうちではLL社の仕事をしてまして、非常にISOがらみで、非常に品質に対して厳しいところなものですから、『L社さん、品物も買うけど、お宅の品質保証も一緒に買うから』、そういう言い方をするわけです。（中略）測定結果、検査表ですね、それを一緒にお持ちする。それを作って出すわけですけどね、それをやらせたところが、やっぱりつぶれちゃったんです。われわれも……。やっぱり能力でしょうね。能力、図面が理解できないんです。非常に3次元の図面ってというのは、平面図、立面図、側面図、その他に斜めの図面もあるんですけど、それを今度は展開図にする。そうすると、それがどんなに教えても、そういう部分では分かんんです。『分からないから教えてくれ』と言えば、『これはこうだ』と、『ああ、分かりました』と。で、違う図面が来るとまた分からない。それで、『僕、辞めます』と。」

この発言からは、設計においては3次元図面の理解力・把握力が決定的に重要であることがわかる。それでは、L社は、こうした経緯を高校側に伝えているのだろうか。加えて、能力要件と密接に関連しているはずの高校のカリキュラムに対する要望を、高校側に伝えているのだろうか。実はそうではない。なぜならひとつには、就職の斡旋関係においては、離職者について細かく話し合うのは気が引けるからである。いまひとつには、L社のような小規模企業は、新卒確保に腐心してきたため、こうした要望を表明すると〈生徒を斡旋してくれなくなるかもしれない〉と懸念するからである。だがL社は言う、

「やっぱり高校の先生は、いまの企業でどういう技術が求められているのか、分かってないんですよ。高校のカリキュラムは古いです。」

この発言は一見、学校教育の水準を企業の現場

の技術水準にしっかり合わせ、そこに達するよう生徒たちを教えるべきだ、という主張を含んでいるように見える。しかし、そうではない。

「(C工業高校が)持っているのは、いわゆる汎用的な工作機械、何かか持っているだけなんです。それはもうそれも重要ですけども、その中にもやっぱり国のお金を使ってやるのであれば、やはり最新の工作機械、コンピュータで自分でプログラムして、こういう動きをするんだよという機械をやっぱり1台、2台、設備してあげたら、もっと……。」
「やっぱり学校にそういう最新の設備をしてくれるということであれば、生徒の目が変わると思うんです。(中略)だからやっぱりもっと日本の学校ってというのは、そういうところにもっと目を向けてほしいなと。環境を作ってやる、やってほしい。」

ここでなされているのは、次のような指摘である。すなわち、学校教育の問題点は、教師が最新技術＝本物の世界について理解していないために、そしてそれが教育環境として整備されていないために、教科をそれと関連づけて生き生きと教えられないでいることだ、という指摘である。L社は、生徒たちが最新技術の理解に達するように教授せよ、と述べているのではない。そうではなく、最新技術＝本物の世界が持つ、生徒の能動性や強い興味関心を喚起する力を活用せよ、ということなのである。

従来、企業と高校の間で話し合われてきた事柄は、恐らく生徒の斡旋がほとんど中心であっただろう。しかし、ここで見たように、能力要件の具体的エピソードや、さらにはカリキュラムに対する意見や要望についても伝達されるのであれば、カリキュラム改善につながるだろう。しかし繰り返せば、企業は必ずしも、こうしたことを高校に伝達できるわけではないのである。

3 「認知的スキル cognitive skills は、労働力の重要な質的要素である」

G社とL社の事例からは、技能工のスキル形成・職域の高度化に、ある一つのパターンが見えてくる。すなわち、入職後の初期段階では、身体的スキルの習熟が重要であり、それを超えた段階

からは、認知的スキル cognitive skills——言語や数式などの操作能力——の習熟も重要となる。

この点をより明確に示すのがK社(管工事・水道施設工事)の事例である。K社の従業員数は社長以下30名弱、女性の事務補佐を除けば、業務は、設計／現場管理／現場作業の三つに大別される。入職すると「何せ最初は全部現場ですから。現場で穴掘ったり、管をつないだりってこういう仕事」からスタートし、徐々に現場管理者あるいは設計技術者となっていく。このやり方に、創業以来30年変化はない。

「できるだけ現場を知って、現場をやってからそういう、事務的なもの、できるような、なった人が対応できるわけですよ、いろんなところにね。書類はきれいに書いても現場がわからないと困るから。」

K社のような零細企業ではなく、中規模あるいは大規模の工事事業となると、設計／現場管理／現場作業はほとんど完全な分業である。例えば、設計と現場管理のみを担当し、現場作業は下請け・孫請けに出すといった形をとる。しかしK社のような零細企業では、初めは現場作業であっても、のちには現場管理／設計を担うという、職域の高度化を遂げていくことが期待されるのである。

とはいえ現場作業は、「穴掘ったり、管をつないだり」という身体的スキルのみでこなせるわけではない。現場作業であっても、図面を描いたり理解する能力に欠けると能率は低下する。認知的スキルが必要であるという点で現場作業は、現場管理／設計と内容的に分離しているわけではない。

「我々の現業でも、やはり図面、自分で描いた何だってことはできないと、同じ現業の中でも能率がやっぱり悪くなっちゃうんですよ。(それはてきめん) いやあ、出てきますよね。専門的な図面を描くわけですよ、もうこれ、CADで。サイズや何やら入れるんですよ。そういう細かいの、自分で図面をもらっても即会得できないっていうか、よくわからない。だから仕事が、さっさと取り掛かれない。自分で、おぼろげながらわかってるっていうような仕事しちゃうとかね。実際に配管つなぐと、そういうことはできるけど、その前の打ち合わせとか、そういう図面とかですね。お

「客さんから指示された図面と合わせてできない。」
もちろん、入職後の初期段階では、穴を掘ったり管をつないだりという作業が、上位者の指示に従ってできればよい。すなわち、身体的スキルないし身体知の習熟で充分なのである。しかしながら、初期段階を過ぎれば、このような、図面が示す意味内容を現場の作業に読み替える能力、すなわち形式知を身体知へと変換する能力の発揮が、強く求められるようになる。

以上からは、現業職であっても、いや現業職であるからこそ、その職域の高度化という観点からは、認知的スキルの習熟が極めて重要だということがわかる。こうした認知的スキルの発揮は、入職後すぐには要求されるわけではないので、その欠如という問題はしばし潜在化する。したがって問題は、認知的スキルの欠如という問題が、労働需給マッチングの最前線でアジェンダ化されることは少ないだろう、ということなのである。

3 「教師は、企業からその人材ニーズや能力要件について聞く以前に、すでにある認識基盤をつくりあげている」

ここでは、K社とC工業高校の関係を見てみよう。前述のとおり、K社は従業員数30名弱という零細企業であり、常に新卒採用に腐心するという状況にさらされてきた。1980年代末期まで中卒をも採用しており、その後についても、

「工業高校の生徒欲しくても、昔は、まるっきり採れなかったってことなんですけどね。今は就職先なくて困っているけど、元は逆だったですからね。われわれクラスだとなかなか来てもらえなかった。」

なお、K社では数年前から大卒を採用したいという意向があるものの、2003年時点でそれはまだかなってなかった。

C工業高校からK社への就職実績は、1992年1名、1995年1名、1999年2名、2001年2名と間隔が狭まり、人数も増えている。加えて、「C工業高校でも最近では（生徒が）よく見学に来ますよね」と、C工業高校との関係が強まっていることがわかる。では、C工業高校はK社をどのように認識しているのだろうか。

「K社？……う～ん……ここは……行ってないなあ。行ってないですね。」

客観的な事実としては、C工業高校とK社の関係は強まっているにもかかわらず、教師の記憶には残っていないのである。零細企業で「無名の」K社は、教師の記憶に長くとどまらないのであろう。これは、本田（1998）の言う「個々の企業の印象が薄いということが、継続性の低い企業の存在感を実際よりも小さく感じさせている」認識作用である。

さて、印象が薄い企業については、その具体的事実は記憶には残らないにしても、ある抽象化をともない記憶されてはいる。例えばK社であれば、「小企業の」「建設系」といったようにである。このような抽象化された事例は、別に経験された事例の当てはめによって理解されがちである。以下に、この「理解のあいまいさ」を見てみよう。

「建設系は今までやってたやつを大学生が取って代わっているんですね、現場監督とか設計とか。本校生の場合は技能職とか、何々建設の土木部門で穴掘り、実際にやってる。昔は、穴掘りみたいなのは下の人がやっていて、高卒が指揮していたわけです。」

ところが、ここまで見たように、大卒採用がかなわないK社のような小規模零細企業では、職務の学歴分業ができず、したがって「穴掘り」の「その後」も違っている。つまり、入職後ずっと「穴掘り」すなわち現場作業を続けるのではなく、現場管理や設計を担うことが期待されているのである。

以上をふまえると、「教師は、企業からその人材ニーズや能力要件について聞けば、それを理解できる」とは、簡単に言えるわけではなさそうだ、ということがわかるだろう。なぜなら、教師にとっては外部環境である企業——それはあいまいで見えにくい存在である——の話を理解しようとする以前に、様々な推測や解釈に基づく認識基盤を、すでにつくりあげているからである。

この、教師がすでにつくりあげている基盤としては、いまひとつ、価値観に基づくものがある。本節の最後に、これにふれておこう。企業は、その人材ニーズや能力要件の観点から、高校ではもっ

とこういうことを教えてほしいという要望を持っているだろう。実際、筆者のインタビュー調査の中では、そういう要望が少なからず聞かれた（それらの多くは、カリキュラムのレベルにブレーク・ダウンできない観念的なものであったが）。これについて、ある高校の進路指導担当教師に述べたところ、「高校は、特定企業のニーズに応えるわけにはいきませんから」という答えが返ってきた。しかしながら、企業のニーズに耳を傾けることが即、「特定企業のニーズに応える」ことになるわけではなかろう。具体的・個別的なニーズのあれこれに耳を傾けていれば、そこからは何らかの共通性や傾向性が見出せるかもしれない。それを抽出する作業は、より適切な・関連性のある（レリバントな relevant）カリキュラムの構築に資するはずである。しかし、「企業のニーズに耳を傾けること＝特定企業のニーズに応えること＝芳しくない」という等式は、そうした方向に踏み出すことを妨げているだろう。企業—高校間の相互理解を深めていくには、こうした教育的価値観についての省察もまた、不可欠である。

Ⅲ 結 論

以上、本稿は、認識社会学の視座から、労働経済学や人的資源管理論、教育社会学やガイダンス理論が有する、企業—高校の相互関係についての暗黙の前提を問い直し、労働力の「質の内実」が「伝わる」ことの難しさについて明らかにしてきた。それは次の4点に整理される。

第一に、企業は必ずしも、自らの人材ニーズや能力要件を、学校教育と関連させて認識・言語化できるわけではない。人材ニーズや能力要件の認識や言語化が難しいのは、入職後かなり経ってから発揮が期待される能力の形成は、多岐にわたる変数に規定されているからである。

第二に、企業は必ずしも、自らの人材ニーズや能力要件を高校に伝達できるわけではない。その理由は、例えば新卒採用に腐心してきた中小零細企業は、そうした「苦い」コメントによって〈生徒を斡旋してくれなくなるかもしれない〉と懸念するからである。

第三に、認知的スキル cognitive skills は、労働力の重要な質的要素である。現在、高卒就職者の圧倒的多数は現業職に就き、入職後の初期段階では、指示通りに、身体知による作業ができればよい。しかし、入職後数年経った段階で、身体知から形式知への転換（そしてその逆）、形式知相互の転換といった、認知的スキルの発揮が求められる。このような、「時間的奥行き」のある能力—差し迫っては要求されない能力—の欠如の問題が、労働需給マッチングの最前線でアジェンダ化されることは少ないだろう。

第四に、教師は、企業からその人材ニーズや能力要件について聞く前に、すでにある認識基盤をつくりあげている。なぜなら、教師は「仕事の文脈」ではなく「学校教育の文脈」に身をおいているからである。そのために、既存の知識や推測を、企業側からの話に加えながら、外部環境たる企業内部の事柄について把握しようとする。しかし、それが常に正しいとは限らない。さらには、「学校のカリキュラムは個別企業のニーズに応えるべきではない」といった教育的価値観は、企業側の仕事の文脈において、そこに埋め込まれた具体的な知識やスキルを把握しようという構えを妨げている、と考えられる。

以上から導き出される理論的インプリケーションは二つある。ひとつは、企業—高校間の制度的関係に関することである。この関係は、寺田（2004）が言うように、「雇用関係の側面」「教育課程の側面」を有する。寺田によれば、「職業指導や就職斡旋という職安本来の任務は、学校に組み込まれ、そのことが結果として学校と企業（職業・雇用）の間の緊密な相互依存関係を形成している。それは、教育課程・制度面の緩やかな（弱い）連携関係を補う役割を果たしている」（56頁）。本稿が行ったのは、これら「雇用関係の側面」「教育課程の側面」を、認識社会学の視座から読み解き直すことであった。新たな作業を行ったことの意義を込めて、「雇用関係の側面」を「労働需給リンケージ」に、「教育課程の側面」を「カリキュラム・リンケージ」と言い換え、その上で議論を進めよう。

『現状と課題』『回復するか』の政策提言は、こ

これらの概念を用いて言えば、「企業と高校が協力し合って、『労働需給リンケージ』によって『カリキュラム・リンケージ』を補うばかりでなく、『カリキュラム・リンケージ』それ自体も強化すべきだ」ということである。このように言い換えてみると、企業—高校間の相互理解の深化や教育訓練における協力が、そうたやすくはないことが、はっきりと理解されよう。なぜなら本稿は、二つのリンケージには緊張関係があることを明らかにしたからである。L社が述べる、設計では3次元図面の理解能力が決定的に重要であることや、高校のカリキュラムは古いといった「苦い」コメントは、「カリキュラム・リンケージ」を強化し、カリキュラム改善に資する「良薬」に他ならない。ところが、新卒確保に腐心してきたL社のような小規模企業は、「労働需給リンケージ」の弱まりを懸念して、それを高校側に伝えてはいないのである。

従来、企業—高校間の「制度的リンケージ institutional linkage」——要素分解的に言えば複数 linkages である——については、合理性や相補関係が指摘されてきた（荻谷 1991, 寺田 2004）。しかしそこには、非合理的性や緊張関係もまた存在するのである。後者は、抽象度を上げて言えば、経済の論理と教育の論理との緊張関係にはかならない。

さて、いまひとつの理論的インプリケーションは、習い覚えたスキルや知識が実践で「使える」とき、それはなぜ「使える」のか、ということに関連している。言い換えれば、「実践で使えるスキルや知識はどうやって学ばれているのか」「スキルや知識が転移可能であるとはどういうことなのか」という問題である。「この子は器用だから／あの子は飲み込みが速いから」——たしかに、個人差というものはあるだろう。しかし、その原因はもっぱら個人に還元されるべきではなく、個人・知識・学習の文脈が、ワンセットで解明されるべきなのである。インターンシップや日本版デュアル・システムを効果的に推進するのであればなおさら、こうした「状況派の学習理論 situated learning theory」の視座は重要である。

その代表的研究者の一人、レイヴの研究を挙げ

ておこう。彼女は、西アフリカのある部族の仕立て屋をフィールド・ワークし、新入りが、完成品のアイロンかけ→ボタンかがり→裁縫→裁断と、工程とは逆の順で学んでいくことを発見した。アイロンをかけながら、「ボタンはこうやってかがるのか」、次にボタンをかがりながら、「こういうふうにかがるから、こうやって縫うのか」、そして縫いながら「こういうふうにかがるから、こうやって裁つのか」と、強力な理解を構築し、「使える」スキルを習得していく（Lave and Wenger 1991）。この例が示しているのは、器用さや飲み込みの速さに個人差があるにしても、学習資源が文脈に埋め込まれている（situated）ということ、それゆえ、個人・知識・学習の文脈を不可分に観察し分析しなければならない、ということである。

部族社会とは異なる社会に生きる私たちはさらに、ある文脈（学校）で習い覚えたスキルや知識が、別の文脈（企業）に本人が移動しても「使える」、すなわち転移可能であるとはどういうことなのか、についての解明にも力を注ぐ必要がある。具体例を挙げれば、「2次方程式が解けるレベルの数学力が、技能工としての、数年先の能力の伸びを左右しているかもしれない」というG社の仮説が真だとすれば、それはいかにしてそうなのか、についての解明である。

現業職と通常関連づけられる身体的スキルの転移可能性は比較的説明しやすいだろう。これに対して、2次方程式を解くなどの認知的スキルが転移可能であるとは——実際の仕事の中で2次方程式を解くわけではあるまい——どういうことなのだろうか。本稿で見たように、現業職であっても、いや現業職だからこそ認知的スキルが重要であるならば、この問いは解き明かされてしかるべきである。もちろんそれは容易ではない。というのは、福島（2001）が指摘するように、「学校では一般化可能な『抽象的・理論的思考』を学び、それを現場ではただ実践するという普通考えられているような短絡的な通念」では捉えられない「微妙な連結帯」が学校と職場のあいだに存在するからである。

こうした解明は、本田（2005）がその重要性を強調する「教育の職業的意義（レリバンズ）」研究

を、前進させるものでもある。本田によれば「学校教育が若者にいかなる職業能力を与えているのか、それは仕事の世界でどれほど有効であるのかという、本来きわめて重要であるはずのテーマは、日本においては真剣に取り上げられてこなかった」(145頁)。もっともこのテーマは、「計測手法面での難しさ」ともない、これが「教育の意義研究」が発展してこなかった大きな理由の一つである。「『能力』や『態度』を『客観的』に取り出すためには、厳密には対象者が実際に職業に従事している場面を観察したり(中略)そのようなデータを収集するためには膨大なコストや手間を要する」(166頁)。その通りである。その通りであるからこそ、ローカルで個別的で現場的な取り組みから出発すればよい。一般化や普遍化を急ぐ必要は、全くないのである。

さて最後に、以上の理論的インプリケーションをふまえて実践的提言を2点、行っておこう。第一に、今後の企業—高校間の望ましい関係を築くには、「労働需給リンケージ」のみならず「カリキュラム・リンケージ」の強化——これは教育的な、したがって中長期的な営みである——が不可欠である。第二に、それには、個人・知識・学習の文脈を、ワンセットで解明する作業において、企業と高校が協力し合うべきである。実際、企業にはそうしたニーズがある。例えばG社からは、「(学校の勉強とのリンクについて)何かそういう研究とかありませんか、逆にお尋ねしますけど」と質問をいただいたのである。企業と高校の協働的解明作業があってこそ、例えばインターンシップにせよ日本版デュアル・システムにせよ、生徒の職業意識・勤労観の向上のみに終始しない、実践で「使える」スキル・知識を養うプログラムとして生きてくる、と考えるのである。

* 本稿は、拙著(2006近刊)『高卒就職を切り拓く——「積極的進路保障」の社会学(仮題)』、東洋館出版社、の一部分を元に書かれたものである。

1) 佐藤[粒来](2003)も挙げるべきである。この論文は、宮崎県を対象に、正規就職ルートを何とか確保しようと、教師たちが懸命に県外の企業を訪問し開拓するありさまを丁寧に描き出しており、ポジティブな側面に光を当てた研究として注目に値する。なお佐藤は、そうした教師たちの活動に対

して、「持続可能性」という論点を提示している。

- 2) この調査研究委員会は、事例調査も行っている。ただし、対象企業の10社はいずれも大手・準大手企業である。これらの選定にあたっては、日本経済新聞社『1996年度採用計画調査』『2005年度採用計画調査』が使用された(91頁)。この調査は【NIKKEI NET:日経の調査ニュース】(<http://sirius.nikkei.co.jp/report/saiyou03.html>)によれば、「上場企業や独自に選んだ有力な非上場企業で、合計4304社」を対象にしたとのことである。このように、そもそも中小零細企業が大きく除外されるサンプル台帳をもとにした事例調査は、報告書全体の論理展開という観点からすると、質問紙調査の分析によって得られた「高卒採用の回復が見込めるのは中小企業である」という知見との整合性に欠けてしまうことになる(それもあって、事例調査の第Ⅲ部は“紹介”と題されているのだらう)。中小企業と大企業では、高卒採用者の質をめぐる問題状況が大きく異なっているので(拙著2003, 2005, 2006近刊)、中小企業の事例調査も含まれていれば、本報告書の知見や議論は、より示唆的なものとなったであろう。
- 3) 『回復するか』の第Ⅰ部——総論(29頁)に、「他方、『対立意見やものごとをまとめていく能力』『思考の柔軟性』は、大卒者の方が高卒者に比べて能力が高いとする企業が多いことから、高校教育においてこうした能力の向上への取り組みを強化することが必要であり、そうすれば、長期的には高卒の採用や活用業務の拡大に貢献することになる」とある。
- 4) 2001年の高校インタビュー調査は、2000年度日本学術振興会の助成を受け(「高校から職業へのトランジションの変容過程に関する研究」)、荻谷剛彦・東京大学大学院教授を研究代表とした共同研究である。Z県立の進路多様校を中心に11校でインタビューを行った。調査対象企業に就職者を出しているという理由から、11校から7校を選定して実施したのが、2003年の調査(個人研究)である。なお企業インタビューは、すべて個人研究である。

引用文献

- 福島真人(2001)『暗黙知の解剖——認知と社会のインターフェイス』金子書房。
- 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』, 83-106頁。
- 本田由紀(2005)『仕事と若者——「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——高卒就職の日本のメカニズム』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦・粒来香・長須正明・稲田雅也(1997)「進路未決定の構造——高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第37巻。
- 小杉礼子(2002)「学校から職業への移行の現状と問題」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構, 37-54頁。
- Lave, Jean and Etienne Wenger (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press. 佐伯胖訳・福島真人解説(1993)『状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加』産業図書。
- 中島史明(2002)「1990年代における高校の職業紹介機能の変容——初回就職形態に見る高校から職業への移行の多様化」

- 小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構、101-118頁。
- 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』。
- 日本労働研究機構（2001）『大都市の若者の就業行動と意識——広がるフリーター経験と共感』。
- 日本労働研究機構（2003）『学校から職場へ——高卒就職の現状と課題』。
- 大野道邦（1993）「認識社会学」森岡清美・塩原勉・本間康平編集代表『新社会学辞典』有斐閣、1138頁。
- 佐藤 [粒来] 香（2003）「宮崎県における高卒就職と職業紹介」耳塚寛明研究代表『高卒無業者の教育社会学的研究（2）』平成13-14年度科学研究費補助金基盤研究（C）（2）報告書、65-77頁。
- 筒井美紀（2003）「高卒労働市場の閉鎖化と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致——「積極的進路保障」の実現に向けて」博士学位論文（東京大学大学院教育学研究科）。
- 筒井美紀（2005）「新卒労働供給の変貌と中小製造業における高卒技能工の配置と分業範囲」『日本労働社会学会年報』第15号、日本労働社会学会、3-24頁。
- 筒井美紀（2006 近刊）『高卒就職を切り拓く——「積極的進路保障」の社会学（仮題）』東洋館出版社。
- 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』見洋書房、38-57頁。
- 労働政策研究・研修機構（2005）『新規学卒採用の現状と将来——高卒採用は回復するか』。

つつい・みき 京都女子大学現代社会学部専任講師。最近の主な論文に「新卒労働供給の変貌と中小製造業における高卒技能工の配置と分業範囲」『日本労働社会学会年報』第15号（2005年）など。教育社会学専攻。