



高校が就職斡旋をすること

——高校がハローワーク？

石田 浩

高校における就職斡旋の内容

日本では高校の先生が在校生の就職の面倒をみたり、学校が進路指導の一環として職業斡旋を行ってきたことが広く知られている。日本の高卒者の就職は、卒業以前に求職活動が行われ、在学中に就職先が内定し、卒業後に間断なく直ちに職業の世界へと入っていくという特色がある。しかし、このような就職の過程は、他の産業諸国とは大きく異なる。日本では、新規学卒者に関しては一般の求人とは区別された新規学卒求人が設けられ、公共職業安定機関と学校が連携して、高校在学中の生徒たちに対して就職指導・斡旋を行ってきた。具体的な斡旋の仕組みは以下のような特徴がある。

第1に、新規高卒者の採用に関するスケジュールが事前に確定している。2007年3月卒業の高卒者については、2006年6月20日から管轄ハローワークでの求人票受付開始、7月1日以降に求人票が学校に送られ生徒に公開、9月5日に学校から企業への推薦、応募書類の提出開始、9月16日に企業での選考開始、というスケジュールが全国一律に決まっている。このようなスケジュール管理は、早期の採用活動が生徒の勉学の妨げになり、採用競争の激化を生むという考えに基づいており、家庭訪問など企業と生徒の直接的な接触も同様の理由で禁止されている。

第2に、学校ごとに配布される求人票により高卒者の就職機会が決まる仕組みとなっている。企業は通常、過去の採用経験などの情報から限られた高校にのみ求人票を配布する。生徒は学校に寄

せられた求人票の中から希望する企業を選択することになるので、通学する学校に求人票が配布されなかった企業への就職の機会は閉ざされることになる。

第3の特徴として、特定の学校と企業の間で継続的な推薦——採用という「実績関係」が確認されている。学校は企業の求める人材を毎年コンスタントに推薦するよう努め、企業は多少の景気変動にかかわらず学校が推薦してきた応募者をなるべく落とすことなく優先的に採用していく関係が成立している。企業は学校に選抜を委任し、学校内部の選抜により企業にとってふさわしい候補者が推薦されているという「信頼」に基づき採用している。このため特定の学校から特定の企業への就職「実績」が蓄積されていく。

第4に、学校に配布された求人の割り振りに関しては、1回につき生徒1人に1社しか割り当て（推薦）しない「1人1社制」の原則に基づいている。1人の生徒は1度に1社しか受験することができず、通常は民間企業と公務員試験の併願も認められていない。第1応募の企業に内定した場合には、必ずその企業に就職することが前提となり、第1応募企業の受験に失敗した場合のみ、第2の応募先の推薦を受けられる。「1人1社制」の原則では、1回目の応募先で内定を確保することに就職斡旋の目標が設定されがちであり、生徒も学校もリスクの少ない応募先を選ぶ傾向がでてくる。生徒の応募機会を制限することで、企業側はすでに絞られた応募者の中から効率的に選抜することが可能となり、学校側は生徒の勉学を優先させ、企業による無秩序な採用活動を抑制し、就職希望

者をほぼ全員就職させることができた。しかし、生徒の自由な職業選択の機会を制限しているという弊害が指摘され、「1人1社制」原則の大幅見直しを求める報告が文部科学省・厚生労働省から2002年3月にだされた。その後各県での見直しが進み、2007年3月卒業の高校生の推薦・応募では、秋田県、鳥取県、沖縄県が9月16日の選考開始から1人2社（鳥取）あるいは3社（秋田・沖縄）までの推薦・応募を可能としている。他のほとんどの都道府県は10月あるいは11月以降から複数応募を認める申し合わせをしている。

第5に、就職を希望する生徒と特定の求人とのマッチングに際しては、志望が競合する場合には学校内での選抜を行う。学内選考では学業成績、欠席日数など高校生活での教育達成、生活態度に関する客観的な指標に基づき選抜されることが多い。性別や家庭の事情などの個別な属性、生徒自身の希望や職業適性も考慮されることもあるが、公平を期すために客観的な選考基準が重視される。生徒たちは成績や欠席日数などが選抜基準となるといふ事実を高校入学の時点から知らされているため、学業成績と生活態度の向上がより良い就職への動機付けとなっている。

高卒者の進路の変化と学校での就職指導・斡旋

学校が深く関与した就職指導・斡旋の仕組みは、1990年代以降大きな変化に直面している。それは、このような仕組みを通過する高卒就職者が激減したという事実である。1990年代の大学・短大の進学率上昇に伴い、高校を卒業してすぐ正規雇用者として労働市場にはいって行く若年者の割合は、1990年の34%から1999年には20%を切り、2006年3月卒では18%となっている。さらに、高校卒業後に正規就職も進学もしない「無業者」比率が1990年に5%であったものが、2000年に10%を超え、2006年には7%となっている。この「無業者」カテゴリーの中には、少数の浪人に加えフリーター・ニートと呼ばれる若年者が含まれている。このような変化は、果たして高校における就職指導・斡旋の仕組みの弱体化や崩壊を招いているのであろうか。

そこで1983年と2000年に全国の高校を対象に

表1 就職指導・斡旋活動の実施

	(%)	
	1983年	2000年
A. 資格の取得を目的とした補講	55.6	88.9
B. 適性検査の結果を面接やLHRで利用	80.8	82.0
C. 就職試験対策の授業補講や小テストの実施	56.5	75.0
D. 卒業生の就職状況を提示	53.6	95.3
E. ロングホームルームで就職指導	84.3	88.1
F. 学校推薦のための選考会議の開催	83.4	93.0

資料出所：1983年調査，2000年調査

表2 就職指導方針で重視している割合

	(%)	
	1983年	2000年
A. 専門を生かしたところに就職させること	68.1	72.6
B. 賃金・労働時間など労働条件の良いところに就職させること	76.3	61.4
C. 企業との実績関係を維持・拡大すること	83.0	96.1
D. 第一次内定率を上げること	67.9	76.6
E. 生徒の希望通りの企業へ就職させること	95.3	97.8
F. 就職の面で、学校の評判を高めること	58.9	73.1

資料出所：1983年調査，2000年調査

行われた「高校の就職指導に関する調査」の結果を検討してみよう¹⁾。表1は、具体的な就職指導・斡旋の活動の実施状況について示したものである。「A 資格の取得を目的とした補講」を実施している高校は、1983年には全サンプルの56%であったのが、2000年には89%と大きく上昇している。資格取得だけでなく、「B 適性検査の利用」「C 就職試験対策」「D 卒業生の就職状況提示」などの実用的な取り組みを行っている学校の比率が、2000年には1983年に比べ高まっていることがわかる。「F 学内選考会議」も2000年にはほとんどすべて（93%）の高校で開催されていた。

表2は、就職指導を行うときの基本方針についての回答を示した。「C 企業との実績関係を維持・拡大すること」を重視している高校の割合は、1983年の83%から2000年の96%と上昇しており、このうち「非常に重視している」と回答した割合は、1983年の28%から2000年の55%と倍増している。2000年はバブル後の不況の真っ只中で求職側には極めて不利な労働市場であった。このような不況期に高校は「実績関係」という枠組みにこだわらず広く採用企業を求めるのではなく、「実績関係」を強化する方針を打ち出していたことがわかる。「実績関係」の項目以外の指導方針についても2000年の方が1983年に比べより

重視する傾向が強まっている。唯一「B 労働条件の良いところに就職させること」を重視する割合は2000年の方が低い。これは労働市場の需給状況の悪化のために、より良い労働条件のところに就職させることが困難になったことを物語っている。

表3は労働市場の求人、就職状況についての数値を表したものである。雇用の落ち込みを反映して2000年には回答した高校の平均求人数、平均求人企業数、平均就職率は、1983年を大きく下回っている。しかし、第1応募の企業に就職した生徒の割合を示す第1次内定率にはほとんど変化がない。このことは、求人数の大幅な減少がありながら、第1次内定を目指すという基本方針がより重視されていた成果が現れていると考えられる。この第1次内定率の高さは県内就職率の上昇と関連している。全体的な求人の落ち込みに対して県内の中小企業への就職を積極的に開拓した結果、第1次内定率が維持されたと推察される。「実績企業（過去5年間以上にわたって継続的に採用のある企業）数」の平均も1983年の78社から2000年の41社と半分近く減少し、「実績企業就職率」も50%から34%へと減少した。これらの数字からみると実績関係が弱まった形跡がある。しかし、全求人企業数のうちの実績企業数を計算すると、1983年には11%、2000年には12%であり変化がない。このことは実績企業の全求人企業に占める割合は一定であり、継続的な推薦——採用関係は維持されていたが、実績企業においても1校あたりの採用人数を大幅に絞り込んでいたことを示唆している。

今後の課題

日本では教育制度の内部に進路指導の一環として、就職斡旋という労働問題が存在する。しかし、学校教育に求められているのは、就職に直結した指導、斡旋だけではない。働くことの意味を問い、職業技能や職業キャリア意識を形成する広義の職業教育が必要とされている。高校教育制度の中に内部化された職業指導・斡旋の仕組みは、高校進

表3 求人状況、就職率、内定率、実績企業への就職

	1983年	2000年
求人数	1446人	807人
求人企業数	682社	336社
就職率	74.1%	58.3%
県内就職率	67.4%	73.8%
第1次内定率	66.2%	63.8%
実績企業数	78社	41社
実績企業就職率	49.9%	34.2%

資料出所：1983年調査、2000年調査

学をあきらめたり、高校を中退した若年に対しては扉を閉ざしている。学校教育の外部にも若年者のために、転職や開業を視野にいたれた多様な職業キャリア形成を支援できる場を確保する必要がある。

- 1) 1983年調査は天野郁夫氏を代表として行われた「高等学校の就職指導についての調査」（天野 1988）である。就職希望者が30名以上で全校生徒の過半数を占める全国の高等学校（2345校）の就職指導担当者に対して郵送調査を行った（回収率59%）。2000年調査は、「若年者の雇用・失業等に関する総合的な調査研究」研究会と三和総合研究所（当時）が行った「高等学校の就職指導に関する調査」である（石田2000、2005）。1983年と同様に就職希望者が30名以上で全校生徒の過半数を占める全国の高等学校（1069校）の就職指導担当者を対象として郵送調査を行った（回収率68%）。データの利用を許可していただいた天野先生、「若年者の雇用・失業等に関する総合的な調査研究」研究会に感謝する。

参考文献

- 天野郁夫編（1988）『高等学校の進路分化機能に関する研究』トヨタ財団助成研究報告書。
- 石田浩（2000）『高等学校の就職指導と高卒者の就職』三和総合研究所編『若年者の雇用・失業等に関する総合的な調査研究』三和総合研究所。
- 石田浩（2005）『教育：学校から職場への移行』工藤章・橋川武郎・グレン・フック編『現代日本企業2 企業体制（下）』有斐閣。
- 苅谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。
- 小杉礼子編（2005）『フリーターとニート』勁草書房。
- 筒井美紀（2006）『高卒就職を切り拓く』東洋館出版社。
- 本田由紀（2005）『若者と仕事』東京大学出版会。
- 堀有喜衣編（2007）『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。

いしだ・ひろし 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に石田浩編（2006）『高校生の進路選択と意識変容』東京大学社会科学研究所リサーチシリーズNo.21。比較社会階層論専攻。