

研究報告

高卒就職・キャリア形成支援の現状と課題 — 高校側を中心に —

JILPT 副主任研究員 堀有喜衣

本日は、労働政策研究報告書№九七「日本の高卒就職システム」の変容と模索」の知見を中心に、ご紹介したいと思います。基調報告にあつたように、高校生の就職に当たっては、支援機関としてハローワーク、高校、企業の三者があり、生徒はこの三者の支援のなかで就職を決めていくこととなります。需要側の説明は、この後の筒井先生にお願いし、私は供給側の高校、とくに高校と企業との関係に着目してご説明したいと思います。

基本的には生徒が一人で就職を決めていく。これが大抵の諸外国のパターンです。ところが、日本は非常に面倒見よく高校生の就職をさせてきたわけですから。

就職スケジュールも厳密に設定

二番目の特徴は、就職スケジュールがかなり厳密に決められていることです。こちらは大学生と比較すれば違いが鮮明になると思います。今や、大学生の就職協定はありません。倫理憲章はありますが、高校生のように就職ス

ケジュールがきちんと定められてはいません。また、七月に求人が出て、九月一日に第一回目の試験を受けるといった短期スケジュールで就職を決めていくことも大きな特徴でしょう。この「就職スケジュール」は、日本の高卒就職の仕組みをかなり規定してきた部分があります。

一人一社制や校内選考も

地域によって大きく異なりますが、

日本の高卒就職の特徴

さて、日本の高卒就職は、国際的に見ていくつかの大きな特徴があるといわれています。最大の特徴は、企業が直接生徒に接触することができず、ハローワークや高校を通じて求職するといった就職活動にあります。

例えばアメリカの高校性をみると、高校のキャリアカウンセラーなどに相談することはあっても、日本のように（ハローワークや学校が）生徒の面倒を見るといった就職活動はなされていません。

また、ドイツには「デュアルシステム」という教育訓練の仕組みがありますが、デュアルシステムの訓練生になつて支援を受けつつ活動する際にも、



表1 対象地域の概要

類型	労働力移動	需給状況	求人内容	対象地域
類型1	流入	良好・中間	サービス・販売	東京・埼玉・大阪
類型2	バランス	良好・中間	製造	長野・新潟
類型3-①	流出・バランス	不足	サービス・販売	青森・北海道・根室
類型3-②	流出	中間・不足	製造	島根・大分・秋田

対象地域を類型分けして調査を実施

ただ、これらは八〇年代までの話であり、それ以降は大きく変わりました。そこで、どのように変わったかをお話したいと思います。

当機構では、〇七年六～一二月にかけて、九七年に実施した高卒就職に関する調査を発展させ、この一〇年間の高卒就職の変化についての「高卒就職支援調査」を行いました。対象については、地域を類型分けしたうえで、ハローワーク一カ所、高校二カ所、



図1 内定時期の変化

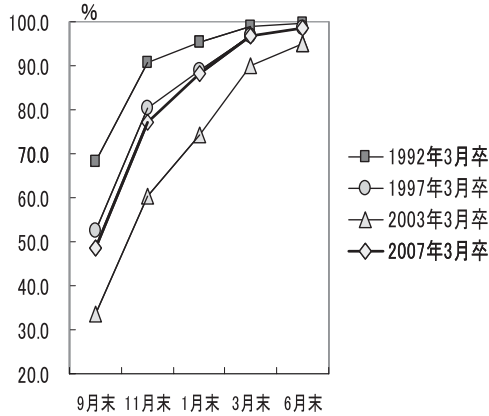


表2 求人受理時期と受理求人数 (県別)

	2007.3卒			2003.3卒			07年-03年 求人数変化
	3月末求 人数	3月末以降 受理求 人数	求 人 比 率	3月末求 人数	3月末以降 受理求 人数	求 人 比 率	
大阪	23,580	3,945	16.7%	14,173	4,214	29.7%	-13.0%
東京	44,861	10,897	24.3%	29,632	11,963	40.4%	-16.1%
埼玉	12,227	2,591	21.2%	7,041	2,238	31.8%	-10.6%
新潟	6,932	2,221	32.0%	4,298	2,636	61.3%	-29.3%
長野	4,553	1,126	24.7%	3,761	1,741	46.3%	-21.6%
北海道	10,054	6,901	68.6%	10,477	7,872	75.1%	-6.5%
高知	761	392	51.5%	637	391	61.4%	-9.9%
大分	4,804	1,333	27.9%	2,805	1,606	57.3%	-30.3%
青森	2,460	1,614	65.6%	2,365	1,817	76.8%	-11.2%
秋田	2,532	1,375	54.3%	2,521	1,703	67.6%	-13.2%
島根	1,507	604	40.1%	1,234	680	55.1%	-15.0%

先ほどお話ししたように、高卒

就職スケジュールの10年間の変化

です。需給状況としては、求人が大変不足している状況にあり、サービスや販売が中心の地域です。今回は青森、高知、北海道が中心になります。とりわけ北海道は、状況が非常に悪いにもかかわらず、生徒が地域移動しない地域です。

そして、類型3—②は、生徒を送り出すほうが多い流出地域で、需給状況は求人が不足していますが、製造業がある地域です。今回の調査対象地域としては、島根、大分、秋田などが入ってきます。この地域類型を適宜用いながら、高校の進路指導についてご説明していきます。

地域で異なる求人のタイミング

こうした内定時期のタイミングの変化は、企業の採用活動の時期に規定されることになるわけですが、これは地域によってかなり大きく異なります。今回、われわれが対象にした地域を表2に示しました。ここでは、七月末に出てきた求人と、三月末に最終的に出てきた求人地域ごとに比べて「遅い求人比率」を計算しています。

例えば北海道では、八月以降に出てきた求人が六八・六%、青森も六五・六%もあります。こうした地域では、求人が早く出てきて夏休み中に就職希望先を決め、

就職スケジュールは日本の高卒就職の特徴の一つでありましたが、この一〇年間、大きな変化をいたしました。

図1は、内定時期の変化を見たものです。一番上の折れ線は九二年三月卒業者のデータですが、これを見ると当時は九月末時点で約七割の生徒が内定を得られる時代だったことがわかります。逆に状況が最悪だった〇三年三月卒データをみると、九月末に三割ぐらいいしか決まらなかったことがわかります。

〇七年には五割ぐらいいまで戻ってきているのですが、六〇万人近くの高卒者がいて、その七割が九月末に決まるといった、多くの生徒が短期間で同時に就職を決めるようなスケジュールではなく、というのがこの一〇年間の変化として挙げられます。

表3 学科・地域類型・就職者人数・単発採用企業比率

学科	高校名	地域類型	就職者人数 (2002 ~2007年3 月卒業年 平均)	単発採用企業 比率 (%)
普通科	東京A普通高校	類型1	10	100.0%
	埼玉D普通高校	類型1	17	78.7%
	長野L普通高校	類型2	23	76.3%
	秋田G普通高校	類型3	44	76.4%
商業科	島根R商業高校	類型3	62	72.2%
	長野N商業高校	類型2	64	70.7%
	青森A商業高校	類型3	104	71.1%
	埼玉F商業高校	類型1	122	67.3%
工業科	埼玉E工業高校	類型1	103	76.8%
	青森B工業高校	類型3	145	71.4%

九月一六日に受験する、といったことではなく、なっているのだと思われます。これに対し、東京、大阪、埼玉の「遅い求人比率」はかなり低い。状況のよい地域では、かなり早く求人が出て早目に就職が決まっています。

さらに、不況期の二〇〇〇年と景気が回復したといわれる〇七年で「遅い求人」がどれぐらいい減ったかをみると、青森、高知、北海道など、地域によっては依然として遅い求人しか出てこない。

何故、求人がゆっくりとしか出てこないのか。定期採用ができる大企業ならば、七月には来年の採用状況が把握できますが、中小とくに零細企業は、退職者の補充などの形で求人が出てき

ます。そう考えると、地方では定期採用ができない企業が多くなつてしまっていることが遅い求人比率につながっている、と思われまふ。そして、こうしたタイミングの分散化が、この一〇年間で進んだものと思われまふ。

九〇年代前半に薄れた「高校—企業間関係」

一方、日本の高卒就職の最大の特徴として、高校と企業の間継続的かつ信頼に基づく関係があり、そのなかで高校生が就職を決めてきたことがしばしば指摘されまふ。アカデミックにはこれを「実績関係」といいますが、こうした高校・企業間の関係の変化も、もう一つの大きな変化に挙げられまふ。九〇年代前半まで、ほとんどの高校生の就職は、高校と企業の継続的な関係のなかで決まていました。われわれの前回調査によれば、生徒の就職先企業のうち、七割が継続している企業でした。それが、九〇年代前半に高校・企業間の関係に構造変動が起り、継続的な関係のない就職が増えまふ。高校側にすれば、初めて求人へ寄せた会社で就職する生徒が以前に比べて増加することになったわけだ。

労働市場の縮小が構造変動要因に

ただ、九〇年代後半から現在まではそれほど大きな変化はなかつたので、歴史的には高卒労働市場は九〇年代前半に大きな構造変動が起きた、と位置づけられると思われまふ。その要因は、

景気変動もありまふが、労働市場の縮小が最大の原因ではないか。九〇年代前半に需要側である企業の求人が急激に減ると同時に、供給側の高校生も一気に進学にシフトして、就職を希望す

る高校生も大きく減つてしまひました。労働市場の縮小自体が、高校と企業の関係の変化を引き起こしたと考えられまふ。

われわれは、高校と企業との関係性を調べるため

表4 希望が重なった場合の調整

	高校名	類型	2006年3月就職者数(公務員含む)	希望が重なった場合の調整
普通	島根P普通	類型3	2	希望が重なることはまふない
	長野K普通高校	類型2	11	希望が重なることはまふないが、もし重なってもそのまま送る
	埼玉D普通	類型1	21	重なることはまふない
	長野L普通高校	類型2	28	できれば絞りたいが、希望が強ければ尊重する
	東京A普通	類型1	30	希望が重なることはまふない
	秋田H普通	類型3	47	以前は校内選考していたが、現在はしてない
	秋田G普通	類型3	62	校内選考前に調整するが、企業に問い合わせる問題なければ複数送る
商業	秋田J普通(商業)	類型3	57	校内選考
	東京D商業	類型1	92	成績順に希望を出すことができる
	埼玉F商業	類型1	127	成績順に希望を出すことができる
	長野N商業	類型2	72	成績・生活態度・求人側の条件などで校内選考
	大分A商業	類型3	48	成績や出席状況などで校内選考
	島根R商業	類型3	55	成績や部活・出席状況で校内選考
	高知A商業	類型3	71	成績を中心に校内選考
工業	北海道A商業	類型3	107	希望があればどんどん受けさせる
	青森A商業	類型3	115	希望者は送り出すようにしている
	東京B工業	類型1	83	校内選考するが、納得しなければ送り出す
	長野M工業	類型2	92	成績と出席状況で校内選考
	高知B工業	類型3	98	成績で校内選考
	埼玉E工業	類型1	130	校内選考
	秋田I工業	類型3	約130	重なることはまふないが、事前に調整して絞り込む
	大分B工業	類型3	135	成績・欠席・人物などで校内選考
	青森B工業	類型3	175	県外は校内選考、県内は希望者を送り出す
	北海道B工業	類型3	180	重なることはまふないが、試験を受けさせてくれるようお願いする

を調べるために、単発採用企業(今回のデータ観察期間中で一回しか採用のなかった継続的関係のない企業)が、就職先全体のどのぐらいを占めるのかを計算し、単発採用企業の比率が低いほど「高校—企業間関係」の継続性が高いと捉えまふ(表3)。

データの観察期間は二〇〇二年三月〜〇七年三月卒業者の五年間。この時期は、〇二年に景気が底を打った後の一貫した回復期のため、企業の求人が復活かつ継続しやすい時期で、観察期間として適切だと考えられまふ。

就職先企業のうち七割が単発採用企業

表3をみると、単発採用企業の比率は学科ごとでも違ひますが、全体で就職先企業のうち七割程が単発採用企業になつていまふ。ここからは、生徒の就職先の半分以上が全然採用関係が継続していない企業であることが見えてまふ。

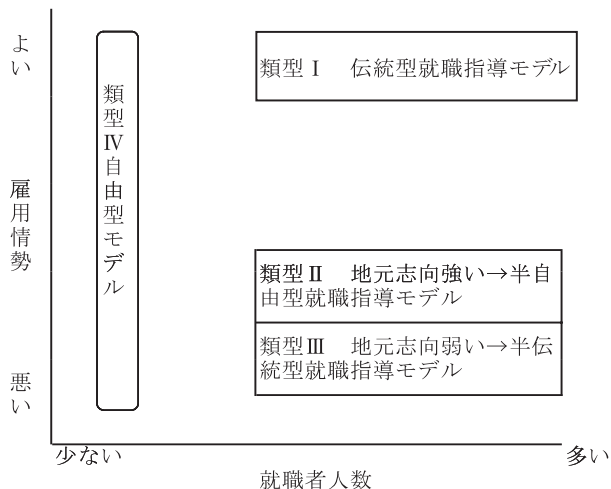
とくに普通科は単発採用企業比率が非常に高く、例えば東京A普通高校では、この五年間に採用が継続した企業が一つもなかったことになりまふ。逆に、商業高校はこの比率が低くなりまふが、ここでのポイントは就職者人数だ。

就職者の人数が多いと、比較的単発採用企業比率が低くなる傾向がありまふ。単純に考へて、継続的なマッチングは需要も供給もある程度以上の数があつて初めて成り立つものだ。学校側からいえば、生徒の希望が継続して出るとは限らないし、企業側からすると、中小零細企業が多くなれば毎年求人が出せるとは限りません。高校側も企業側も絶対数が少なくなつてマッチングが成立しなくなつたことが、高卒労働市場の変動に大きく係わつていて思われまふ。

学校内選考を行わない高校も

さて、先ほどお話ししたように、日本の高卒就職の特徴に学校内選考があらひまふ。これは諸外国ではとても考へ

図2 高校就職指導のタイプ



られないことなのですが、八〇年代にはあらかじめ校内選考で生徒を絞り込むということが普通に行われていたが、今回の調査では、校内選考を行わず希望があればそのまま出してしまいう高校も多く見られました。そして、そういった高校はランダムに存在しているのではなく、いくつかの特徴があります。

一つは就職者数が少ない学校。希望が重ならないため、そもそも校内選考する必要がないところです。それから、仮に学校で絞り込んでも、企業で採用してもらえないとは限らないので、始めから校内選考を行わずに出してしまう学校もあります。例えば青森B工業では、県外求人への応募については校内選考を行います。県内求人には希望者をそのまま送り出しています。県内が激戦のため、学校内で選考して絞つ

ても青森B工業の生徒を採ってもらえるとは限らないからです。表4の類型3のような就職環境の非常に悪い地域では校内選考が成立しない状況がありました。

四つに分かれる就職指導のタイプ

「高校—企業間関係」については、いま普通科の就職者がとても少なくなっているのが、直接ハローワークに行くタイプの高校も増えていきます。また、就職者人数が多いと短期間に多くの生徒の就職を決めていかなければならないため、成績の基準を示すことで生徒を就職先にうまく誘導していくといったしくみがあります。こうしたことから、本報告では、就職指導が幾つかのタイプに分かれることを提案しています。具体的には、就職者人数と地域類型によって、校内選抜からみた就職指導タイプが決定されているのではないかと捉えて四つの高校就職指導タイプを示しています（図2）。

類型Iは、伝統的な校内選抜を行う「高校—企業間関係」を大事にするタイプの高校です。就職者人数が多く、かつ雇用情勢がよい地域で成立します。

これに対し、就職者人数は多いが雇用情勢はあまりよくない地域は、類型IIと類型IIIのタイプに分かれていました。類型IIは地元志向が強く、典

型的に北海道に見られるタイプ。もと「高校—企業間関係」があまりなく、校内選考自体も先ほど述べたように状況の悪い地域では高校内で絞つても採用してもらえないとは限らないため、地元志向の強い地域では「半自由型的就職指導モデル」が成り立っています。類型IIIは、地元志向が弱く県外に就職させることができるため、それなりに「高校—企業間関係」を持ち、校内選抜型の就職指導が成立します。

一方、就職者人数が少ない場合は、雇用情勢の善し悪しに関わらず校内選抜は行わないし、「高校—企業間関係」のないところで就職させていく自由形の就職指導が成立していることが調査研究からわかりました。

不十分な情報をどう補完するか

最後に今後の論点としては、まず、高校と企業との関係のなかで就職を決めていく就職指導が難しくなっていることが何を引き起こしているのかという点です。これまで高校と企業との関係があつたところは、就職していく生徒がどう処遇されるのか、高卒者にどういったキャリア展開や働き方があり得るのか、企業が望む人材はどういったものか、などが一応高校は不十分ながらもわかつていたはずですが、

ところが、そういったことがわからない単発採用の企業が増えてしまうと、こうした情報が不十分になりますし、場合によっては早期離職の増加につながる可能性も考えられます。こうした変化をどのように補完していくのが論点として挙げられると思います。

キャリア教育や保護者対応も課題

二点目に、就職者が少ない「自由型モデル」の高校では、「まじめに学校生活を送ればちゃんと就職できる」といった指導ができないので、キャリア教育の重要性が増してきます。そこで、どうキャリア教育を展開するのが望ましいのか。

そして、三点目には保護者の問題があげられます。子供の就職にまったく関心を持たない親や、逆に過干渉な親など、さまざまな姿勢の親がいます。加えて、家計の厳しさで生徒の就職先もしくは進路がコントロールされてしまうこともあります。保護者をどう取り込んで就職指導を行っていくのかも今後の大きな課題になると考えられます。

プロフィール

ほり ゆきえ／労働政策研究・研修機構副主任研究員。二〇〇二年より日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）に勤務。二〇〇八年四月より現職。研究テーマは「学校から職業への移行」「若者支援」。専攻は教育社会学。主な成果に『キャリア教育と就業支援』共編著、勁草書房、二〇〇六年、『人材育成としてのインターンシップ』共編著、労働新聞社、二〇〇六年、『フリーターに滞留する若者たち』編著、勁草書房、二〇〇七年）など。

研究報告

労働需要側から見た高卒就職

京都女子大学准教授 筒井美紀

今日お話しする内容は三つの構成になっています。最初に、〇七年がどういった労働需要だったのかを、①「高学歴代替の戻り現象」②「二つの循環的変動」③根強い高卒選好・三つの理由と問題点——の三点に整理しました。次に、採用選考と学力の実態を①工業選考／学科不問②出題レベルと合格レベル——の二点に絞りました。最後に、論点提起をしたいと思います。

高学歴代替の戻り現象が

まず、最初の「〇七年はどういう労働需要だったのか」の一つ目です。「高学歴代替の戻り現象」というからには、過去のある時点との比較をしています。



労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構が九七年に同じような調査を行っており、今回、追跡調査のような形で調査した企業が幾つかありました。そのなかで、ある企業は九七年の時点では「高校生の採用を止める」としていました。「高校生はすぐ辞めるし、仕事を教えても覚ええないし、資質が下がってಿದೆだめだ」ということで、実際に大卒採用（正社員＋契約社員）に切り替えて、「すぐくうまくいっています」と九七年時点で話していました。しかし、〇七年に「一〇年経ちましたが、どんな感じでしょうか」と伺ったところ、「実は高卒採用を復活することにしました」との回答でした。

高等教育大衆化のインパクト

その理由については、まず「高等教育大衆化のインパクト」があります。その企業の言葉を借りると、「専門学校にせよ大学にせよ、今のように入学が容易になってしまつと、『おいおい、大丈夫なのか?』という学生も多くなる。ならば、高校卒業時点

で採用して育てたほうが良いのではないか」と。要するに、高等教育からの労働供給が心配になってきたため、高卒採用を復活した、ということですね。考えてみれば、一〇年前の時点では、「高卒はもうだめだ」と考えた人はたくさんいたでしょう。なぜなら、当時は景気が悪化傾向にあるうえ、まだ底も見えない状況だったからです。そういう時に「大卒に切り替えた」と言われれば、「もう、高卒はだめかな」と考えがちになってしまつても不思議ではない、と思うのです。

労働需給の状況で採用言説も変化

このように、事後的に後知恵で振り返れば、企業も試行錯誤していることに気がきます。ある採用行動を取ったからといって、それを一時点で評価するのではなく、やはり経過を見なければいけないということがとてもよくわかるわけです。つまり、〇七年時点での採用は、「失われた一〇年」期の主流のビジネスモデルが活用されていた。正社員を中核の人だけ残し、後は流動的な社員で運用するといった採用行動が通用したのは、ほんの一時期だったことが窺えます。だとすれば、採用言説は労働需給の



状況で変わっていくのではないかと。人手が要らない時には、「最近の仕事が高学歴化したので（高卒採用は）無理だ」などの言説が流布し、人手が要るようになったら「これからは高卒を育てていかねばならない」という言説が広まり、それに影響されたりします。その時々々の労働需給如何によつて実態と言葉の表現との乖離が大きくなつたり小さくなつたりすることに留意しなければならぬのです。

景気と従業員構成という循環的変動が

続いて「二つの循環的変動」です。今回、いろいろな企業に聞いたなかで、「必ずしも業況は回復していないが高卒を採り始めました」という話がかかり出ました。つまり、循環するものは景気の変動だけではない、従業員の構成も循環する。退職する人が出ていけば人が足りなくなるから、（採用して）従業員構成のバランスをとつていかねばならないという意味で、従業員構成も循環的だといえます。その組み合わせを考えると、表のようになります。この表の「1」は「景気がいいから

表 2つの循環的変動

パターン	景気	従業員構成	具体例
①	1	1	「いざなぎ超え」期、バブル期
②	0	1	「いざなぎ超え」期
③	1	0	バブル期
④	0	0	バブル崩壊～2000年代初頭

人手が必要になった「こと」、「0」は「人手が要らない」ことを意味します。例えば、パターン①は「景気もいいし従業員も足りない」から「1・1」の労働需要が膨らむパターンになります。パターンは表のように四つあり、ここ数年間の高卒就職はパターン①とパターン②が混在していた状況だと思います。

少し心配なのは、今年以降はどうなるのか？もしかすると、いまは「0・0」のパターン④に移行しつつある時期かも知れません。私は大学にありますが、大卒就職でもパターン④の気配がひたひたと迫ってきている感じがしています。

高卒選好の光と影

そこで三番目です。なんだかんだ

言っても、高卒選好には根強いものがあります。ただ、光の後ろには必ず影があるの、合せて整理しておきたいと思えます。まず、「高校生は素直だから採用



する」と言われますが、これは「言われたことしかできない」とどう違うのか。採用してすぐの頃は「素直でいい」だったのが、時が経つにつれて「言われたことしかできない」とならないようにするには、どう教育訓練すればいいのでしょうか。

次に「高卒の初任給は安い」と言われます。職種別賃金でなく、学歴別賃金があるからこそ、出てくる話ですが、これをどう考えたらいいか。この問題は、「同一価値労働同一賃金」にもつながっている問題です。ちなみに、アメリカの現業労働者は正社員でも時給換算ベースです。今後、地域によっては高校生を非正社員で採用する動きも増えるでしょうし、そうなった場合、正社員と非正社員の仕事の均等処遇を考えておかなければ、「自分は『非正社員』という理由だけで正社員のだけそれとこんなに給料が違う」といった話にもなっていくでしょう。この問題も考える必要があることを指摘しておきます。それから「高卒女性は（短大卒や大卒女性に比べて）長く安く働いてもら

えるからありがたい」との話もありますが、これは結婚退職が前提になっています。そう考えると、結婚あるいは出産で退職するのであれば、キャリアパスを用意してもペイしないという話にもつながりかねないと思います。女性の雇用を考えていくとき、これをどうするか。

「短期間で一人前」になることに再考の余地が

続いて、採用選考と学力の実態について話したいと思います。冒頭の小杉統括研究員の問題提起にも、工業高校が人気で一人勝ちであることに加えてもう一つ、学科は関係ないという二つの傾向がありました。インタビュ調査では、工業高校を選好する傾向については、技術や設備、メンテナンストといった職種で育て上げていくとの話がありました。これに対し、ラインでの組み立てなどの直接工に当たる採用は学科不問とのことでした。

この学科不問は、これだけ高卒市場が小さくなったなか、門戸が広がるという意味で大変ありがたい話です。ただ、問題は入社後にどうなるのかということです。インタビュ調査では、「手先が器用でハンダづけがすぐうまう、二年目で班長になった」などの話が聞けましたが、こうした話を耳にすると、短期間で一人前になれてしまうことに再考の余地があるように思えました。仮に短期間で一人前になってしまった後、何か目標とか希望の持てるステップアップの階段があるのか。早く一人前になったのはいいが、その

後ずっと同じ作業を繰り返すようなことになりはしないのかと思つたのです。それから、出題レベルと合格レベルの実態です。いろいろな企業の採用試験問題の傾向をまとめると、中三から高一程度の漢字の書き取りや四則混合算、二次方程式、英単語の簡単なものなど出題され、合格レベルは半分解ければオーケーとのことでした。

これだと、入社後、数年した時点で問題が顕在化してきます。入って二、三年目までは、上司・先輩の指示通り仕事ができれば良いのですが、徐々に要求水準が上がってきたときに困ることになるからです。ときめんに現れるのが「（業務に必要な）資格の筆記資格試験に受からない」こと。他にも、簡単な書類が書けなかったり、そもそも仕事で説明しても理解力不足で追いつかない、メモをとる習慣がないから何遍も説明しなくてはならない、といったことがインタビュ中に指摘されました。

求人と間隔が空くことを前提とした対応策を

さてそれでは、これまでの問題を三 pointsにまとめて論点提起にしたいと思えます。一つ目は、景気が悪くなるにあつて、今は従業員構成のバランスがよくなつてきているので、新たな人手が要らなくなつてくることです。ここ数年、若い人材が必要だということ、数は少なくとも採用を続けてきた企業が「採り疲れ」もしくは「教え疲れ」を起こすのではないか。入ってきた若い人を育てるのはそれなりに手間暇が

公共性を核に能力・キャリア形成を

スローガンの「個人主導の能力形成

かかるし、そもそも人に教えるのはしんどいこと。「何年か若手を探ってきたし、この辺で一息つこうか」といった形で、またごっそり求人が減るのではないのでしょうか。

そういった場合、「無理に採用してほしい」というわけにもいかないの、間隔が空く求人を大前提に、何か対策を考えた方がよいのではないかと、ということ。求人が生じないときには、何らかの形で教育的なつながりをキープしていく。例えば、キャリア教育の一環としての職場見学のようなことです。これからの時代、より教育的である方が長い目で見たらペイすると思います。

キャリア形成弱者への対処と基礎学力の涵養も

二つ目は、女性や学科不問の直接工の話をしましたが、こうした「キャリア形成弱者」への対処をどうするかが非常に大きな問題として起こってくるということ。三つ目は、基礎学力の涵養です。よく「成績より、やる気とかガッツがあればいい」などと聞きますが、これはやる気の重要性を強調する話し方でありレトリックです。詳しく聞いてみると「実際は両方大事だ」という話が出てくる。したがって、能力やキャリアを形成していく責任の所在がどこにあるのかを考える必要があると思います。

キャリア形成弱者への対処と基礎学力の涵養も

成」が言われたりしますが、高校出たの若い人たちにそれを求めるのは非常に酷な話ですし、安易な自己責任論へ陥落しないことが重要です。だからといって「それは官がする仕事です」などという話にしてしまうと、官民の押しつけ合いのような不毛な議論になりかねません。そこで、官とか民ではなく「公共性」を核に考えていく必要があるのではないかと。そして、民間にできる公共性とはどういうことなのかを考えたらと思います。例えば、従来の「マ」の部分にだけその仕事」といったような常識的な線引きを再考する必要があると思います。その点、アメリカは地域で取り組むことがとても進んでいるので、それを参照するのも良いと思います。

プロフィール

つつい みき／京都女子大学准教授。
二〇〇二年東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。博士（教育学）。二〇〇四年京都女子大学現代社会学部専任講師。二〇〇七年より同准教授、現在に至る。主な著書に『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』（東洋館出版社、二〇〇六年）／日本労働社会学会第三回学会奨励賞、日本教育社会学会第二回学会奨励賞（受賞）など。また、『リーディングス日本の教育と社会第一九巻』（日本図書センター）を本田由紀氏との共編著にて近刊予定。

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(テナサービス)

11 No.580 November. 2008 特集 = ディアログ: 労働判例この1年の争点

【提言】 労働法の判例について	西村健一郎
【ディアログ】 労働判例この1年の争点	島田陽一 土田道夫
【論文（投稿）】 企業別パネルデータによる賃金・勤続プロフィールの実証分析 前職が非正社員だった雇職者の正社員への移行について	赤羽亮 中村二朗 玄田有史
【書評】 川喜多香著 『中小製造業の経営行動と人的資源—事業展開を支えるすぐれた人材像』 笹島芳雄著『最新アメリカの賃金・評価制度 日米比較から学ぶもの』 丹野清人著『越境する雇用システムと外国人労働者』	小池和男 守基博 渡邊博樹
【論文 Today】 『労働市場の現代化』に関する労使協定—「フレキシビリティ」は労働法を侵食するの？それとも再構築するの？	細川良
【フィールド・アイ】 メディアが取り上げる社会の姿	小西康之

12 No.581 December. 2008 特集 = 労働紛争の処理

【提言】 労働紛争の解決の「かぎ」は何か	野崎薫子
【論文】 労働紛争解決制度の現状と問題点 労働紛争と法的対処行動 ——今日の日本における個別労働紛争を焦点として 企業内における不満、苦情への対応 解雇紛争の経済分析	村中孝史 櫻村志郎 土屋直樹 村松幹二 神林隆
【紹介】 実務家から見た労働紛争処理システム	渡邊岳
【論文】 労働委員会における紛争解決手続の基礎的課題 労働組合の紛争解決・予防 ——コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に	川嶋四郎 呉学殊
【書評】 早矢仕不二夫著、梅崎修・島西智輝・南雲智映編 『早矢仕不二夫オーラルヒストリー——戦後労働史研究』 川口章著『ジェンダー—経済格差』 神林龍編著『解雇規制の法と経済』 ——労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール	鈴木不二一 安部由紀子 安藤至大
【読書ノート】 村田毅之著『日本における労使紛争処理制度の現状』	紺屋博昭
【論文 Today】 パブリックセクターにおける障害者の雇用（1998年—2004年）	木村祐子
【フィールド・アイ】 ドイツの失業問題	小西康之

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp