

高等学校の就職指導と生徒の進路形成 (I)

—就職指導の実態とその規定要因の検討—

東京大学教育学部教育社会学研究室	天	野	郁	夫
〃	耳	塚	寛	明
筑波大学社会学研究室	田	中	節	雄
東京大学教育学部教育社会学研究室	刈	谷	剛	彦
〃	樋	田	大	二郎
〃	油	布	佐	和子
〃	大	野	道	夫
〃	志	水	宏	吉

Vocational Guidance and Student's Career Formation (I)

Ikuo AMANO, Hiroaki MIMIZUKA, Setsuo TANAKA, Takehiko KARIYA,
Daijirô HIDA, Sawako YUFU, Michio ÔNO and Kôkichi SHIMIZU

About half of students are planning to enter labor force after graduating from high schools in Japan, so job placement is an integral part of the vocational guidance in high school. It means high school plays an important role in allocating students to labor market. If we try to grasp the selection function of Japanese high schools totally, we have to clarify these allocation processes.

In order to explore the processes, we made a nationwide survey including 1,170 high schools (whereby more than half of the students planning to work upon leaving school) using questionnaire method. This is the first report of the survey.

目次

- I 問題の設定
- II 調査の概要
- III 高卒労働市場の構造と進路分化
- IV 労働市場の認知と就職指導の基本方針
- V 進路振り分け指導の実態とその規定要因
- VI 就職指導における選抜型と選択型
- VII まとめと今後の課題

I. 問題の設定

A. 研究の目的

本研究の目的は、わが国の高等学校が行っている就職指導の実態とその規定要因とを、ネイション・ワイドな質問紙調査の結果をもとに明らかにすることである。

高等学校の進路分化機能について、これまでに非常に多くの研究がなされている。そしてそれらによって、普通科、商業科、工業科などの学科ごとに、さらに同一の学科内においても生徒の入学時の学力水準の差異にもとづいて、高校生の学校間の進路分化がなされていること

が明らかにされてきた。また、同一学校内においても、主として成績を基準に生徒の進路分化がなされていることが明らかにされている。

しかし、これらの研究の大半は、進学するか就職するかを進路分化、ないしは進学者間の進路分化を研究したものであり、就職者間の進路分化についてはあまり関心が払われてこなかった。このため、学科間・学校間で生徒の就職に関する進路分化がどのようになされているのか。また、同一学校内での進路分化が何を基準にどのようになされているのかなど、明らかにすべき多くの点が残されている。

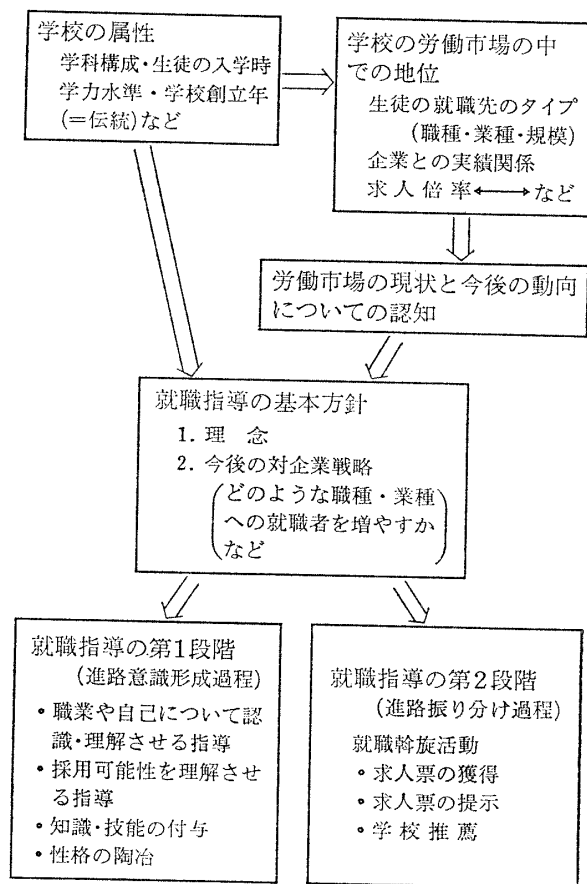
高等学校の就職に関する進路分化機能を明らかにすることはつぎのような意義をもつ。まず、商業科、工業科、普通科の各学科がその学科の特徴にみあった高卒労働力の供給を行っているかどうかの評価が可能となる。また、生徒の学力水準にもとづくいわゆる学校格差が生徒の進路分化に果たす役割もより明確になる。さらに、個々の学校の進路分化機能を実際に見ることで、スクリーニング仮説の妥当性など、学校教育と職業の関連についての議論に重要な資料を提供することができよう。

しかし何にもまして、高等学校の進路分化機能を明らかにすることは、生徒の職業的社会化に関する従来の心理学的議論に社会学的パースペクティブからの検討を可能にする。これによって、生徒の職業的社会化を高卒労働市場の構造や普通科・職業科などの学科構成との関連から、そしてそれらと対応してなされている学校の諸指導との関連から議論することが可能になる²⁾。本研究はこの最後の観点を中心に高等学校生徒の就職に関する進路分化を明らかにしようとするものである。

B. 分析の課題と枠組み

われわれは、予備調査の結果³⁾を踏まえて図I-1のような分析枠組みのもとにつぎにあげる5つの課題を設定した。

- ① 予備調査で得られた知見をネイション・ワイドな調査で統計的に検証する。
- ② 労働市場と学校(の属性)との関係—高卒労働市場の構造化—を明らかにする。
- ③ 学校と労働市場との関係が高等学校の就職指導の基本方針—理念や基本的な対企業戦略—にどのような影響を与えているかを明らかにする。
- ④ 就職指導には成績原理が強く入り込んでいることが予備調査で明らかになった。今回の調査では、その実態を統計的に明らかにするとともに、それが学校の属性や労働市場との関係、就職指導の基本方針



図I-1 分析枠組み

とどのような関係にあるのか明らかにする。

- ⑤ 最後に、成績以外の基準(生徒の興味・関心、広い意味での適性など)も重視した就職指導の現状と可能性を検討する。

なお、これら5つの課題は就職指導の実態とその規定要因に関するものであり、われわれはこの他にも生徒の進路(意識)形成の実態とその規定要因に関する課題を設定している。しかしながら、次章で述べるように生徒を対象とした調査は現在なお実施中であり、今回の報告では就職指導担当者を対象とした調査の結果についてのみ分析し、これによって上述の5つの課題を検討する。

注

- 1) 松原治郎、武内清、岩木秀夫、渡部真、耳塚寛明、荻谷剛彦、樋田大二郎、吉本圭一、河上婦志子「高校生の生徒文化と学校経営(1)」東京大学教育学部紀要第20巻、1980年21-57頁。耳塚寛明、荻谷剛彦、樋田大二郎「高等学校における学習活動の組織と生徒の進路意識—高校生の生徒文化と学校経営(2)」東京大学教育学部紀要第21巻、1981年29-52頁、など。しかし同時に上記の研究は、同一学科内の学力水準の等しい学校間でも、学校経営の行い方が異なり、生徒の進路意識の形成もそれに応じて異なることを明

らかにしている。

- 2) 学校教育と職業の関連、とくに教育の経済的効果についての研究はこれまで多くなされている。しかし、高等学校の進路分化機能そのものを対象とし、その実態と規定要因とを明らかにした研究は少ない。仙崎武「進路指導の実態と課題」教育社会学研究第32集、1977、31-50頁、藤田英典他「中学生・高校生の生活と意識——職業的自我の形成に関する研究」トヨタ財団報告書、1982、耳塚寛明、荻谷剛彦、樋田大二郎、吉本圭一「職業科に学ぶ高校生——過去・現在・未来の生活——」モノグラフ高校生1983、福武書店、1983などがこれにあたる。
- 3) 調査結果についての詳細は、以下を参照されたい。「高校生の進路分化と規定要因」(『高等学校の進路分化とその規定要因』昭和56年度トヨタ財団あて報告書)および樋田大二郎「日本の高校生の就職と学校」、岩木秀夫、耳塚寛明編集・解説『高校生——学校格差の中で』現代のエスプリ No. 195、至文堂、1983、183-192頁。
- なお、就職指導体制についての全国調査として、広井甫「組織は前進内容は足踏み」キャリアガイダンス1981年5月号、日本リクルートセンター、14-41頁などがある。
- ※本研究は、昭和57年度トヨタ財団研究助成金(研究代表者天野郁夫)を得た。

Ⅱ. 調査の概要

われわれは、高等学校の進路分化機能を明らかにするために、前述のようにまず予備調査を行いその結果を踏まえて2つの調査を実施した。1つは就職指導担当者を対象に行った高等学校の就職指導の実態とその規定要因を明らかにするための質問紙調査(学校調査)であり、もう1つは、就職指導が生徒にどのような影響を与えているか、生徒の進路意識形成過程を明らかにするための生徒対象質問紙調査(生徒調査)である。ただし、生徒調査は現在第2回調査(追跡調査)を実施中であるため、すでに述べたように本報告では学校調査の分析のみを行った。

学校調査の概要はつぎのとおりである。

①調査方法

郵送法による質問紙調査

②実施時期

昭和58年5月

③調査対象

就職希望者が30名を越え、かつ全校生徒の過半数を占める学校(全国で2,345校)の就職指導担当の責任者。ただし、併設校の場合は就職希望者が最も多い学科における指導についてのみ答えてもらった。回収率は58.9%であった。

④分析の対象

今回の分析はサンプル数の多い普通科(473校)、商業科(369校)、工業科(328校)の3学科、計1,170校を分析の対象とした。

⑤調査項目

前年度就職実績、前年度求人状況、今後の求人動向の予測、就職指導の方針、就職指導の実際、その他である。

※なお本研究の集計は、すべて東京大学大型計算機センターで行った。(樋田大二郎)

Ⅲ. 高卒労働市場の構造と進路分化

高校生に対する求人活動は職業安定法により、職業安定所と学校の規制下にある。企業は生徒個人に直接求人活動を行なうのではなく、学校を通して求人活動を行なうのである。このような制度を背景に、企業と学校とが互いに新卒者の需要・供給の安定化と採用手続きの効率化をめざすことから、両者の間に「実績関係」と呼ばれる持続的な需給関係が形成・維持されることになる¹⁾。この実績関係は特定の企業と特定の学校との協約によって一種の「指定校・指定企業制」をつくり出し、結果的に労働市場の完全競争性を阻むことになる。こうして労働市場は「制度化」されるのであるが²⁾、これが生徒の進路分化にとってもつ意味は、きわめて重大である。生徒の就職活動が、学校に配布された求人票の枠を越えて行なわれることはほとんどない。それゆえ、学校がどのような企業と実績関係を結んでいるか、あるいは、どのような企業から求人票を受けているかによって、生徒の就職先は大きく限定されているのである。このことは、高卒労働市場が生徒個人の資質や能力にもとづいて形成されるというよりも、在学している学校を媒介として機能していることを意味する。それゆえ、換言すれば、制度化された労働市場の中で学校の占める地位(すなわち労働市場の中で、学校がどのように企業から評価され、その評価に基づきどのような企業から求人票を受けているか)が生徒の進路分化を大きく規定しているといえるのである。はじめに高卒労働市場の分析を行なう意味はそこにある。

ここでは、学校を単位に各校の昭和57年度の卒業者の就職状況を資料として高卒労働市場の構造を分析する。具体的には、(1)就職状況の実態分析、(2)学校の学力水準や伝統と就職状況との関連の分析、(3)就職状況の規定要因の分析を行なう。このような分析を通じて、生徒の進路分化の第一次的な規定要因である高卒労働市場の構造を解明することが本章の課題である。

A. 就職状況の実態

ここではまず、就職状況の実態を明らかにするために

表Ⅲ-1 全体・学科(1)

	全 体	普 通	商 業	工 業	検 定
実績企業数	82.3社	48.3	96.7	113.8	***
実績企業採用率	50.5%	44.0	57.3	52.2	***
求人人数	1,519.7人	1,416.2	1,480.9	1,698.5	*
求人企業数	716.4社	583.8	722.3	892.9	***
求人倍率	10.8%	13.7	8.5	9.7	***
県内就職率	67.0%	64.1	72.5	64.7	***
第一次内定率	66.0%	64.2	66.5	68.1	**
就職率	73.6%	64.6	78.8	80.5	***

***...0.1%水準 **...1%水準 *...5%水準
 (以下の表も同じ記号を用いる)

に、就職状況を示すいくつかの指標を手がかりに、調査結果を概観し、学科別の比較分析を行なうことにしよう。

1. 求人状況と実績関係

表Ⅲ-1は、全体および学科別に、学校単位の就職状況の平均³⁾を、求人状況と実績関係について示したものである。

すでに昨年⁴⁾の予備調査が明らかにしているように、生徒の就職先は学校に配布される求人票の枠内で決定される⁴⁾。したがって学校がどれだけの求人票を、しかも、どれだけ安定的に集められるかは、学校が労働市場の中で占める地位を明確に表わすものである。学科別にみる前に求人状況について、全体の傾向をみると、求人数は1校平均1,520人、求人企業数は716社、求人倍率は11倍となる。

これを学科別にみると、求人数、求人企業数ともに、工業科、商業科、普通科の順に並ぶ。ところが求人倍率をみると、普通科でもっとも高く、次いで工業科、商業科という順になる。求人数に比べ普通科の求人倍率が高くなるのは、卒業者のうち就職する者の割合が、職業科に比べて小さいことによる。

求人票の全体数については以上のとおりであるが、生徒の就職にとってより重要なのは、学校が「実績関係」を結び、安定的に求人票の配布を受けている企業からの求人である。この調査では、このような実績企業を「過去5年間以上継続して採用のある企業」と定義し、実績企業の数とそこに採用された者の割合(実績企業就職率)とをたずねた。結果をみると、全体で実績企業数は平均82.3社であり、そこに就職した者は50.5%と卒業生のほぼ半数にあたる。求人のある企業数のうち実績企業の割合を計算すると11.5%となるが、ほんの一握りの実績企業に、半数の生徒が就職しているのである。この結果は、実績関係が高卒労働市場の制度化を促す上で、強力

な影響力をもつことを端的に示している。

次にこれを学科別にみると、実績企業数がかもっとも多いのは、工業科の113.8社、ついで商業科の96.7社、普通科はほぼその半数の48.3社にすぎない(求人企業全体に占める実績企業の割合は、工業科12.7%、商業科13.4%、普通科8.3%)。そこで、実績企業就職率をみると、商業科57.3%、工業科52.2%と50%を越えるが、普通科は44.0%にとどまる。企業の数だけでなく、採用者の割合についても普通科は低い値を示すのである。

2. 職種別・企業規模別就職率の状況

これまで、求人状況や実績関係という点から、就職状況についてみてきた。しかし、学校が労働市場の中で占める地位は、どのような企業に生徒が就職しているかによっても特徴づけることができる。そこで、表Ⅲ-2によって、職種別に就職状況をみると、全体では男子で技能

表Ⅲ-2 全体・学科

	全体	普通	商業	工業	検定
	%				
男子 事務	14.1	9.0	27.3	5.2	***
販売・サービス	29.6	32.8	41.6	14.0	***
技 術	17.1	13.9	11.5	23.8	***
技 能	43.0	41.5	23.4	61.2	***
女子 事務	39.7	27.0	63.1	(20.0)	***
販売・サービス	33.1	41.8	25.0	(26.8)	***
技 術	14.2	11.3	7.1	(32.1)	***
技 能	21.9	21.9	10.5	(43.9)	***
男子 中小企業	42.4	49.7	40.9	35.2	***
大企業	28.8	24.7	28.8	33.4	***
女子 中小企業	44.8	48.4	39.8	(45.3)	***
大企業	29.4	27.8	31.4	(29.5)	***

***...0.1%水準 **...1%水準 *...5%水準
 工業科の女子は生徒数が少ないので()に入たれ。

表Ⅲ-3 学科別・学力水準別にみた就職状況

学 科	普 通 科			商 業 科			工 業 科			検 定		
	上・中上	中	中下	下	検 定	上・中上	中	中下	下			
学 力 水 準												
就 職 率	53.0%	60.1	64.1	69.0 **	81.7	78.6	77.8	79.1	80.5	81.6	79.1	81.9
男 子 事 務 販 売・サ-ビス	19.0%	12.3	9.5	6.3 ***	44.6	28.3	20.9	14.2 ***	32.8	24.9	23.9	12.9 ***
技 能 販 売・サ-ビス	32.4	29.8	32.7	33.9	38.8	41.8	43.4	39.4	11.4	10.9	16.2	17.0 ***
女 子 事 務 販 売・サ-ビス	37.6	39.5	41.1	42.9	12.6	20.8	28.9	29.7 ***	53.2	58.8	61.8	70.5 ***
技 能 販 売・サ-ビス	39.5	31.3	28.5	21.5 ***	77.1	68.2	58.0	42.6 ***	(44.2)	(28.8)	(30.0)	(29.2)
技 能 販 売・サ-ビス	36.8	38.0	41.9	44.2 *	15.2	22.2	28.6	35.0 ***	(22.0)	(24.1)	(29.4)	(31.5)
技 能 販 売・サ-ビス	18.7	17.7	20.8	25.4 **	6.9	9.3	11.7	14.1 **	(39.5)	(41.7)	(45.5)	(49.6)
男 子 大 企 業	33.0%	26.5	24.0	23.8	39.3	27.2	26.0	24.5 ***	42.9	36.1	32.2	23.4 ***
女 子 大 企 業	34.1	30.0	26.6	26.9	38.2	33.1	28.9	24.4 **	(32.7)	(31.2)	(28.6)	(23.7)
求 人 企 業 数	683.7社	666.4	581.2	532.6 **	772.3	772.5	669.1	679.0 *	1,224.0	375.5	310.3	338.6 ***
求 人 数	1,744.7	1,749.8	1,449.9	1,171.9	1,554.6	1,634.2	1,237.6	1,731.8 *	1,816.8	1,773.2	1,593.0	1,718.1
求 人 倍 率	16.3	11.3	16.4	11.8	6.8	9.9	6.5	13.4	22.2	7.7	7.8	9.4
実 績 企 業 数	66.9社	59.4	58.7	30.1 **	91.7	107.2	89.5	96.3	141.7	132.8	99.1	91.0
実 績 企 業 就 職 率	52.9%	42.4	45.7	41.4	64.1	58.5	54.6	53.7	57.2	53.8	50.4	49.4
第 1 次 内 定 率	61.7%	67.7	66.0	61.5 *	73.3	67.2	65.9	57.0 ***	74.5	70.9	67.1	59.5 ***
総 数 (比 率)	31 (6.7)	75 (16.1)	177 (38.1)	182 (39.1)	60 (16.4)	126 (34.5)	139 (38.1)	40 (11.0)	42 (13.2)	102 (32.3)	122 (38.2)	53 (16.6)

(注) ただし、欠損値処理のため、各項目ごとの総数は異なる

職、女子で事務職の占める割合がほぼ4割と最も高い。学科別にみると、商業科では事務、販売・サービス職の比率が高く、工業科では、技術、技能職の比率が高い。この結果は、商業学科の専門性と就職先との一応の関連を示すが、科でも男子の場合、事務より販売・サービス職のほうが多く、技能職も20%を越える。工業科でも、仕事の専門性の高い技術職よりも熟練度の低い技能職に多数就職している。このことは、高卒労働市場が、全般的に低い専門性しか要求されない職種によって占められており、学校のカリキュラムと職種との対応も、それゆえ専門的な知識・技術による結びつきというより、せいぜい生徒の適性や選好によるゆるやかな関係にとどまることを示唆している。

それを端的に表わしているのが、職業科に比べ学科の専門性が低い普通科の就職状況である。普通科では、男子の場合、販売・サービス職では商業科につき、技能職は42%と工業科のそれにつぐ。女子の場合には、販売・サービス職と技能職では商業科を上回っている。普通科は、商業科と工業科の中間に位置するといえるが、このことは、低い専門性しか要求されない高卒労働市場の中で、普通科が、商業科や工業科の補完的な役割を果たしていることを示している。商業科や工業科だけでは十分供給できない販売・サービス職や技能職に普通科が労働力を供給しているのであり、それが可能なもの、そうした職種では採用時点での専門的知識や技術をあまり要求されないからである。

次に、企業規模別の就職状況についてみよう。全体をみると、男女とも4割が中小企業（ここでは従業員100人以下の企業）に就職しており、従業員1,000人以上の大企業就職者は男女ともほぼ3割である。これを学科別にみると、男女とも普通科の中小企業就職者が他の学科に比べて多いことがわかる。次に大企業への就職率は、男子では工業科で、女子では商業科で高い値を示す。このような結果は、学科によって大企業との実績関係に違いがあることを示唆している。

以上の分析は、学科によって就職状況が大きく異なっていることを示す。このことは、高卒労働市場が、学科によって構造化されていることを意味する。企業は学科の違いを考慮して求人票を配布しているのである。

B. 学校の学力水準、伝統と就職状況

次に、学校の学力水準や伝統によって就職状況がどのように異なるのかを分析していくことにしよう。

1. 学校の学力水準と就職状況

大学進学の場合には、高校入学時点で生徒の学力水準

が高い学校ほど、いわゆる一流大学への進学者が多いことが知られている。大学進学の場合に存在する高校の「ランク」は就職の場合にも存在するのだろうか。ここではつぎに、学校の学力水準と就職状況との関連から、高卒労働市場の特徴をみる。

表Ⅲ-3は、各校の生徒の学力水準（「入学してくる生徒の学力は学区内で」高いか低いかを調査対象教師に評価させた）を4段階に分け学科ごとに就職状況との関連を示したものである。

この表から次のことがわかる。①普通科や商業科では、学力水準の高い学校ほど事務職就職率が高く、学力の低い学校ほどそれにかわって、販売・サービス職や技能職が多くなる。工業科では、学力上位校ほど技術職が多く、反対に下位校ほど技能職が増える。②どの学科でも、第1次内定率は学力水準の高い学校ほど高い。③統計的有意差は低いですが、どの学科でも、学力上位校は実績企業就職率が高い。④商業科と工業科では、学力水準の高い学校ほど大企業への就職率が高くなっている。

このようにどの学科についても、学校の学力水準と就職状況とは強い関連をもつ。大学進学の場合と同じように、就職においても、生徒の入学時の学力水準による高校の「ランク」が就職実績と強い相関関係をもつのである。ただし、進学の場合と異なる重要な点は、こうした対応関係が、生徒個人の能力よりも、まずは企業と学校との実績関係によって規定されていることである。企業は学校の学力水準という「ランク」を評価し、それに基づいて求人行動を差異化しているのであり、生徒の「実力」によって、結果的に就職実績のハイアラーキが形成されているわけではない。高卒労働市場は、こうして学校のランクを基準に「制度化」されているのである⁹⁾。

また、表Ⅲ-3から次のような結果を読みとることもできる。すなわち、入学時の学力水準が同程度の学校であっても、学科によって卒業後の就職先が限定されるということである。とくに普通科と商業科を比べた場合、事務職への就職はどの学力水準をとっても、商業科のほうが有利である。実績企業数や求人企業数をみても、商業科のほうが多く、したがって企業選択の幅も広いといえる。このような結果は、高卒労働市場が学校の学力水準のみを基準に制度化されているわけではなく、学科という大枠の中で成績による序列化が進むことを示している。

2. 学校の伝統と就職状況

高卒労働市場の構造を分析する上で、学力水準と並んで重要と思われる学校の属性は伝統である。大学進学の

表Ⅲ-4 学科別・学校の創立年別にみた就職状況

学 科	商 業 科						工 業 科					
	創 立 年	明 治	大 正	昭和戦前	S20 ~40	S41~ 検定	明 治	大 正	昭和戦前	S20 ~40	S41~ 検定	
男子 事務(商) 技術(工)	30.2%	33.4	32.9	21.5	18.9	***	29.0	23.2	20.7	23.4	23.3	
販売・サービス	42.8	40.9	41.0	41.4	41.4		12.8	11.7	12.7	16.4	10.1 *	
技 能	19.5	23.4	23.8	24.2	29.5		55.1	59.4	64.5	61.8	66.3	
女子 事務(商) 技術(工)	66.4	71.1	66.9	55.7	53.5	***	28.8	32.9	35.2	33.5	28.5	
販売・サービス	19.9	20.7	25.5	29.8	30.6	***	24.7	23.5	26.0	30.3	24.5	
技 能	8.4	8.8	12.8	11.1	14.9	**	44.0	35.7	40.2	48.6	35.3	
男子 大企業	27.6%	30.8	31.9	27.6	26.6		34.1	35.8	34.9	32.6	28.0	
女子 大企業	30.0	33.3	34.4	29.4	32.5		26.8	25.3	35.2	30.1	22.7	
求人企業数	727.4	766.5	750.6	793.8	647.9		958.6	953.2	1002.8	812.5	692.1 *	
求 人 数	1,347.5	1,570.6	1,693.7	1,462.6	1,258.0		784.5	1,056.3	1,244.8	1,292.9	660.4	
求 人 倍 率	5.9	6.6	6.7	12.4	7.4		18.5	6.9	7.5	8.9	8.3	
実績企業数	95.9社	113.8	112.8	80.6	83.8		91.8	127.0	139.0	119.4	31.7	
実績企業就職率	56.3%	60.9	64.2	54.5	50.6		54.9	50.7	53.8	52.6	38.1	
第1次内定率	72.0%	68.6	64.2	63.4	62.5	**	68.2	68.8	69.5	67.6	65.1	
総 数 (比率)	86 (23.3)	90 (24.4)	47 (12.7)	117 (31.7)	29 (7.9)		56 (17.1)	42 (12.8)	75 (22.9)	137 (41.8)	18 (5.5)	

(注) ただし、欠損値処理のため、項目ごとに総数は異なる

表Ⅲ-5 学力水準・創立年別にみた就職状況(商業科)

学 力 水 準	中 以 上					中 の 下 位				
	創 立 年	明 治	大 正	昭和戦前	昭 和 20~40年	昭 和 41年以後	明 治	大 正	昭和戦前	昭 和 20~20年
県内就職率	75.5	74.0	77.1	69.0	63.7	75.1	80.9	67.3	74.0	55.1
第1次内定率	71.9	71.8	67.2	66.7	61.2	72.3	66.6	64.9	64.1	59.3
男子 事務職	32.8	39.8	42.0	28.4	25.8	23.2	23.7	22.5	20.0	12.7
販売・サービス	43.2	38.4	36.9	42.4	39.5	41.6	46.3	44.5	42.2	43.1
技 能	15.7	20.5	16.0	15.9	28.9	30.1	27.0	28.6	28.3	33.6
女子 事務職	72.3	78.5	76.4	63.4	58.1	55.0	66.2	55.8	56.2	51.8
販売・サービス	14.8	16.7	20.1	24.8	32.2	29.5	24.2	29.2	30.9	28.6
技 能	7.3	7.9	8.1	9.9	11.5	9.7	8.7	16.3	11.3	20.0
男子 中小企業	37.6	35.1	43.3	46.6	50.7	42.2	27.8	35.3	44.9	53.9
大企業	30.2	32.2	33.6	31.3	32.2	21.6	28.2	32.0	26.4	20.5
女子 中小企業	38.1	33.7	36.1	42.4	47.3	41.5	30.6	36.4	42.1	43.6
大企業	34.4	35.6	37.1	33.4	33.9	23.4	32.8	35.3	27.7	26.2
実績企業数	99.8	104.7	112.3	90.2	127.9	79.4	132.5	80.9	81.6	36.6
実績企業就職率	54.3	71.5	66.2	54.7	53.2	57.2	48.1	59.3	59.3	41.1
求 人 倍 率	6.4	7.4	6.5	14.7	7.4	5.3	4.8	7.1	6.7	8.0
求人企業数	765.7	814.2	841.5	726.4	670.5	693.6	694.3	648.7	657.2	627.1
求 人 数	1,552.6	1,771.2	1,865.7	1,405.5	1,429.9	1,046.3	1,225.4	1,366.4	1,330.6	1,110.5
総 数	53	46	26	48	13	28	34	17	48	12

(注) ただし、欠損値を省略しているため、各項目ごとの総数は異なる

場合、伝統校であることが直接入学に役立つことは推薦入学などの場合を除けばほとんどありえない。だが就職の場合には、企業との実績関係が学校の伝統に依拠して成立することは十分予想される。学校の伝統が直接、生徒の就職機会を左右することが考えられるのである。そこでここでは、商業科と工業科について、学校の創立年と就職状況との関連をみることにする。

表Ⅲ-4によって、まず商業科についてみると、戦後創立された新しい学校ほど、男女の事務職就職率が低い、女子の販売・サービス職と技能職が多いことがわかる。また、第1次内定率も新設校ほど低い。工業科では商業科より顕著な差はないが、戦後の新設校ほど、求人企業数が少ないという結果が出ている。しかし、以上の結果から即ちに伝統と就職状況の関連を結論づけることはできない。創立年と成績水準との間には、強い相関関係があると考えられる。ここで伝統の効果とみているものは、成績水準の差異の反映にすぎないかもしれないからである。

そこで、商業科に限って、学力水準ごとに創立年と就職状況の関係を示したのが表Ⅲ-5である。サンプル数が少ないため統計的に厳密なことにはいえないが、学力水準をコントロールした後にも、第2次大戦後に設立された比較的新しい学校ほど、①県内就職率が低い、②求人企業数が少なく、実績企業就職率が低い、③第1次内定率が低い、④事務職就職率が低く、その分、技能職が多い、⑤中小企業への就職率が高い、という傾向をみることができる。伝統のある学校ほど地域の産業界との結びつきも強く、いわば「伝統化」した企業との実績関係が、労働市場の制度化に与かっているのである。

この結果は、高卒労働市場の制度化を考える上で、ある意味では、学校の学力水準の場合以上に重要である。というのも、伝統は学校の「帰属的」ascriptiveな属性を意味するからである。伝統に基づく実績関係の形成は、市場の業績主義的競争原理を阻む。しかも、需給関係の安定化をはかることによって、労働市場の制度化を促す学校と企業との実績関係は、それ自身、それ以前の過去の実績関係によって維持されている。こうして、まず第1に、実績関係の形成によって市場が制度化され、ついで第2にその関係の形成自体が競争原理に基づかない伝統によって規定されていることにより、労働市場はいわば二重の意味で制度化されるのである。

C. 就職状況の規定要因

これまでの分析によって、高校の就職状況が、学科や学校の学力水準、伝統などによって規定されていること

が明らかとなった。しかし、学校の所在地や設置者といった要因も就職状況を規定しているかもしれない。またこれらのうち、どの要因の規定力が強いのかという問題も残っている。そこで、ここでは就職状況のうち、職種別就職率を外的基準とし、多変量解析の手法の一つである林の数量化I類を用いた規定要因分析を行なうことにする。

ところで就職指導の担当教師に生徒にとって望ましい就職先をたずねると、普通科と商業科では事務職が（それぞれ「ひじょうに望ましい」15.6%、59.9%）、工業科では技術職が（36.9%）もっとも望ましい職種として評価されている。この結果を考慮に入れれば、これらの職種への就職率はそれぞれの学科の就職実績のレベルを示す指標とみなすことができる。以下、学科ごとに、これらの職種への就職率を規定する要因を分析しよう。

分析結果は、表Ⅲ-6、表Ⅲ-7に示してある。まず表Ⅲ-6によって普通科の場合をみると、男子では、レンジでみても偏相関係数でみても、学校の学力水準の規定力が最大で、次いで就職率、設置者という順になる。男子事務職への就職率が高いのは、学力水準上位の就職率70%以下の公立高校である。男子の場合、所在地都市規模や地域ブロックといった要因の規定力は比較的弱い。それに対し、女子の場合、もっとも規定力が強いのは、学校の所在地都市規模であり、次いで、設置者、地域ブロック、学力水準といった要因が、ほぼ規定力に差のない形で続く。女子の場合、自宅通勤という制約があるためか、地域性を示す要因の規定力が強いのが特徴である。とりわけ、政令指定都市、首都圏を含む関東ブロックと京阪神を含む関西ブロックで事務職就職率が高いことがカテゴリーウェイトから読みとれる。また、普通科の場合、男女とも就職率の低い学校ほど事務職就職率が高いことが示されているが、この結果は普通科では、進学実績が就職実績と正の相関を示すことを示唆している。進学率の高い学校ほど、高い就職実績をあげているのである。

次に商業科の結果を表Ⅲ-7によってみよう。まず男子についてみると、もっとも規定力が大きいのは、所在地都市規模で、次いで学力水準、設置者、創立年と続く。政令指定都市に所在する、学力水準の高い、公立の昭和戦前期に創立された学校で事務職就職率が高いことがわかる。次に女子についてみると、もっとも規定力が強いのは、所在地都市規模で、そのあと設置者、学力水準、地域ブロックと続く。普通科の女子の場合と同様に、商業科でも女子の場合、地域による制約が大きい。政令指定都市、関東ブロック、中部ブロックで事務職就職率が高い

表Ⅲ-6 就職実績の規定要因（普通科）

	男子事務職就職率（普通科）			女子事務職就職率（普通科）		
	カテゴリー ウェイト	レンジ	偏相関係数	カテゴリー ウェイト	レンジ	偏相関係数
設置者 公立 私立	0.5215 -2.7005	3.222③	0.135③	2.5688 -8.4693	11.038④	0.241②
所在地 政令指定都市 都市規模 県庁所在地 その他の市 町村	0.9471 0.5545 -0.6181 0.1490	1.565⑥	0.043⑥	19.0813 4.3839 2.4276 -2.9925	22.074①	0.242①
地域ブロック 北日本 関東 中部 関西 中国・四国 九州	0.4458 -0.9917 0.6239 -1.5190 -0.2203 -0.1451	2.143④	0.078④	-0.1135 3.9157 0.7168 3.8807 -3.3544 -8.0133	11.929②	0.201④
創立年 明治 大正 昭和戦前 昭和20～40年 40年以後	-0.6716 0.2217 -1.3122 0.5486 -0.5459	1.861⑤	0.074⑤	0.0348 2.3256 2.1962 -1.2419 -0.6867	3.568⑥	0.088⑥
学力水準 上・中 中 中下 下	9.1530 2.7340 0.3793 -2.3382	11.491①	0.301①	7.6468 2.8525 1.5700 -4.0897	11.737③	0.204③
就職率 70%以下 71～80% 81%以上	1.1675 -2.0928 -2.4190	3.587②	0.178②	1.9622 -3.4315 -5.7636	7.726⑤	0.171⑤
重相関係数	0.402			0.467		

（注） カテゴリーウェイトのプラス方向は、そのカテゴリーが就職率を上げる方向に働き、マイナス方向は下げる方向に働くことを意味する。表Ⅲ-8も同様である。

のである。また、商業科の場合、男女とも、就職率の高い学校ほどカテゴリーウェイトが大きくなる。これは普通科の場合とは逆の傾向であり、就職者の多い学校ほど高い就職実績をあげていることを示している。さらに、創立年の偏相関係数が比較的大きなことも、普通科の場合と異なる点である。明治期設立の学校のカテゴリーウェイトが負の値を示すことから、古い学校ほど事務職就職率が高いとはいえないが学校の伝統と就職状況の関係が強いことは前節の分析を裏づけるものである。

最後に、工業科の男子技術職就職率の規定要因分析の結果をみよう。表Ⅲ-7から、もっとも規定力が強いのは、学力水準で、次に、設置者、所在地都市規模、創立

年の3つが、ほぼ差がなく続いている。学力水準の高い学校ほど、技術職就職率が高く、また、大都市にある公立校ほど高くなる。しかし創立年ではむしろ戦後に設立された学校のカテゴリーウェイトの値が高く、普通科、商業科の事務職の場合とは逆の傾向を示す。就職率との関係は、70%以下の学校でカテゴリーウェイトが正の値を示すことから、普通科と同様、進学校ほど就職実績をあげているとみることができる。

以上、数量化Ⅰ類による分析を行なったがこれらの分析から次の結論を引き出すことができる。

① 学科を問わず学力水準の規定力が大きい。しかも、どの学科についても、上位から下位へとカテゴリーウェ

表Ⅲ-7 就職実績の規定要因(商業科, 工業科)

	男子事務職就職率(商業科)			女子事務職就職率(商業科)			男子技術職就職率(工業科)		
	カテゴリー ウェイト	レンジ	偏相 関係数	カテゴリー ウェイト	レンジ	偏相 関係数	カテゴリー ウェイト	レンジ	偏相 関係数
設置者 公立 私立	2.1405	③	③	4.0868	③	②	0.8712	②	④
	-15.5618	17.702	0.298	-15.2979	19.385	0.374	-6.0985	6.970	0.121
所在地 政令指定都市 都市規模 県庁所在地 その他の市 町 村	17.6135			15.5108			4.4288		
	5.2066	①	①	9.2353	①	①	2.6463	④	②
	-1.1896	27.760	0.424	-1.5674	29.234	0.459	-1.3742	6.753	0.132
	-10.1459			-13.7228			-2.3241		
地域 北日本 ブロック 関東 中部 関西 中国・四国 九州	2.2630			-3.3419			1.1582		
	2.2689			6.5045			2.1825		
	-1.6698	⑤	⑤	5.0327	④	③	-1.1257	⑤	⑤
	-4.9156	7.185	0.119	-1.3296	15.270	0.305	-1.2649	4.275	0.086
	1.0890			1.7260			-2.0924		
創立年 明治 大正 昭和戦前 昭和20~40年 昭和41年以後	-1.2972			-2.3375			3.4107		
3.1929			5.4935			-0.1544			
6.2294	④	④	2.4598	⑤	⑤	-3.5084	③	③	
-2.6192	9.072	0.176	-3.1309	8.624	0.198	0.4479	6.919	0.124	
-2.8424			-1.5391			0.9872			
学力水準 上・中 上 中 中 下 下	14.5739			9.4774			7.6704		
	-1.2378	②	②	1.8856	②	④	1.2517	①	①
	-4.5689	21.392	0.377	-2.6823	21.124	0.298	0.3927	18.224	0.272
	-6.8179			-11.6464			-10.5531		
就職率 70%以下 71~80% 81%以上	-2.3616			-3.3295			3.3365		
	-1.4233	⑥	⑥	0.6823	⑥	⑥	0.5202	⑥	⑥
	1.7545	4.116	0.098	0.9460	4.276	0.092	-0.8990	4.235	0.021
重相関係数	0.631			0.695			0.373		

イトが並び、学力水準の高い学校ほど高い就職実績を上げている。

②学校の所在地によって就職実績は規定される。これは学校の所在する地域の産業構造によって、求人状況が規定されることを示している。とくに地元就職志向の強い女子の場合、この傾向が顕著にあらわれる。

③商業科では、創立年による規定力が比較的強い。これは、商業科の場合、伝統による実績関係の維持・強化という前節の分析結果を裏づけるものである。

④普通科と工業科では、就職率が低いほど高い就職実績をあげ、商業科では逆の傾向がある。

本章では、各校の卒業生の就職状況を手がかりに、高卒労働市場の構造について分析を進めてきた。これまでの分析によって、高卒労働市場が、学科や学力水準、学

校の伝統、それに学校の所在地域によって構造化されていることが示された。これらの結果から、高卒労働市場においては、そこに参入する個々の生徒の資質・能力に先立って、学校のもつさまざまな属性が企業との実績関係を通じて市場の制度化を促していることが明らかとなった。このことは、生徒の進路分化という点からみると、次のことを意味する。すなわち、生徒にとって就職機会は、どの高校に入るかによって、あらかじめ大きな制約を受けているということである。換言すれば生徒の進路形成は、高校入学の時点で大きく方向づけられているのである。しかも、以下の諸章の分析が示すとおり、労働市場における学校の地位は、学校の就職指導のあり方を規定することによっても、生徒の進路形成に重大な影響を及ぼしているのである。(刈谷剛彦)

注

- 1) 小林雅之によれば、「実績関係」とは、「単に求人票の配布という行動をさすのではなく、この実績関係が形成されている場合には、そこで、企業と学校の情報交換が行なわれたり、信頼にもとづく取引が行われている」状態をさす。小林雅之「学卒市場の組織化と進路選択」（『高等学校の進路分化とその規定要因』昭和56年度トヨタ財団あて報告書）
- 2) ここでは、学校と企業との実績関係の形成によって、新古典派的労働市場モデルが前提とする労働市場の完全競争の原則と市場への自由な参入の原則が阻まれている状態を、「制度化」と呼ぶ。
- 3) 以下の分析は全て、学校を単位とした平均値の分析であり、生徒単位の分析でない。
- 4) 天野郁夫他「高校生の進路分化とその規定要因」日本教育社会学会第34回大会『発表要旨集録』pp. 130-137. 昭和57年。
- 5) 10月初旬の解禁を待って各社一斉に採用試験が行われる。生徒がこれに合格し、採用が内定する割合を第1次内定率という。この試験に落ちた場合、優良企業からの求人はもうほとんどなくなっている。学校も生徒も最初の試験で合格できるよう、無理な受験を差し控えることが多い。
- 6) 学校の学力水準により労働市場が「階層化」されているとすることができる。このような階層性は、労働の質に関する情報の不完全性によ来することが労働経済学者によって指摘されている。学校のスクリーニング機能を企業が利用することが、就職実績における高校の階層分化を促すのである。市場の階層性については、大橋勇雄「労働市場の階層性を選抜」季刊労働法、別冊2号、1977, pp. 159-169を参照。

Ⅳ. 労働市場の認知と基本方針

ほとんどの生徒は、学校にきた求人票の範囲内で、学校の指導に基づいて就職先を決定する。企業の求人活動が、生徒個人を対象とすることはまずない。したがって、学校と企業がとり結ぶ実績関係や、学校による求人情動の認知、そしてそれらに基づいた就職指導のあり方が、生徒の就職にとって重要な意味をもつものと考えられる。

本章では、A 就職状況や求人状況を学校がどのようにとらえているか、B 就職の際の基本方針が就職実績とどのような関係をもつのかの二点について分析する。この分析を通じて学校と企業の実績関係が、学校の就職指導を介して、高校生の進路分化に与えている影響を考察することを課題とする。

A. 労働市場の認知と求職活動の方針

まず、学校は、生徒にとって望ましいと考えている進路先および労働市場の今後の動向を、どのように認知しているか。また、そのような認知にもとづき、学校が企業とどのようなつながりをもとうとしているのかについて

表Ⅳ-1 学科別 望ましい職種

望ましい職種	普通科	商業科	工業科
A. 技 術	65.7 (11.2)	34.7 (3.8)	92.4 (36.9)
B. 大企業の技能	69.7 (9.7)	37.5 (3.8)	81.1 (10.4)
C. 事 務	73.7 (15.6)	94.9 (59.9)	12.2 (0.6)
D. 販売・サービス	86.0 (15.4)	88.9 (26.3)	41.7 (1.5)
総 数(N)	473	369	328

(注) 数字はそれぞれの職種について非常に望ましい、やや望ましいと回答した学校の割合(%)。()内の数字は「非常に望ましい」と答えた学校の割合。

て考察する。

1. 望ましい進路先

学校にとって望ましい職種は何か。それは現実の学校—企業の実績関係とどのような関連をもっているのかを検討しよう。

表Ⅳ-1は、「採用の可能性は別として望ましい進路先は何か」について質問した結果である。表のA～Dの項目それぞれについて「ひじょうに望ましい」、「やや望ましい」、「あまり望ましくない」、「望ましくない」から一つ選択してもらった。

表に示されるとおり、学科によって、望ましい進路先には、大きな差異がみられる。商業科では、事務、販売・サービスといった職種が望ましいとされるのに対し、工業科では技術職・技能職を望ましいと回答する学校が多い。普通科では、商業科ほど明確な特徴はないが、やや商業科に近い傾向を示している。また、商業科・普通科では事務職が、工業科では技術職が特に望ましいとされており、事務職、技術職への就職は、これらの学科にとって優良なものとみなされている。

望ましい進路先に見られる学科間の差異は、高校生の進路先が商業科と密接な関係をもつ職種と、工業科と密接なつながりをもつ職種に、明確に分かれていることを示している。学科の特徴を反映し、学科によって優良な職種が異なるのである。

ところで、望ましい進路先は、現実の企業—学校の実績関係とどのような関連をもつだろうか。現実の企業と学校の関係を示す指標として、学科ごとの就職実績（職種別就職率）をとりあげ、検討を加えよう。

<普通科>表Ⅳ-2に示すように、男女とも次のような関係が明らかである。事務職就職率が高い学校（男子事務職就職率10%以上、女子20%以上）ほど、望ましい進路先として事務職をあげる学校が多い。販売・サービス

表Ⅳ-2 普通科・職種別就職率×望ましい職種

普通科・男子

望ましい職種	事務職就職率			販売・サービス就職率				技能職就職率			
	0～9%	10～19%	20%以上	0～19%	20～29%	30～39%	40%以上	0～19%	20～39%	40～59%	60%以上
事務職	63.5 (13.7)	87.7 (12.3)	81.6 (18.4)	62.4 (12.9)	68.4 (15.8)	76.0 (10.7)	71.0 (14.0)	71.2 (13.7)	71.9 (15.5)	69.3 (10.9)	59.8 (15.6)
販売・サービス	87.1 (12.0)	83.1 (16.9)	85.2 (7.9)	80.0 (7.9)	85.5 (15.8)	84.0 (9.3)	92.6 (14.9)	85.0 (15.1)	85.5 (8.2)	89.2 (14.9)	81.8 (10.4)
技能職	74.7 (13.7)	61.5 (4.6)	63.1 (2.6)	77.3 (14.9)	72.4 (13.2)	68.0 (9.3)	65.3 (6.6)	57.5 (4.1)	71.8 (8.2)	70.3 (11.9)	86.2 (20.0)
総数(N)	249	65	38	101	76	75	121	73	110	101	77

普通科・女子

望ましい職種	事務職就職率			販売・サービス就職率					技能職就職率			
	0～19%	20～29%	30%以上	0～19%	20～29%	30～39%	40～59%	60%以上	0～9%	10～19%	20～29%	30%以上
事務職	62.2 (11.0)	78.2 (17.8)	86.8 (19.8)	73.0 (18.8)	76.0 (30.7)	79.4 (10.9)	73.0 (10.7)	76.1 (14.9)	78.1 (16.7)	78.8 (18.2)	80.0 (14.1)	62.8 (11.4)
販売・サービス	86.6 (14.0)	90.1 (18.8)	83.8 (13.8)	72.9 (12.5)	92.0 (16.0)	80.5 (12.0)	88.1 (12.6)	94.1 (26.9)	88.6 (16.7)	82.8 (11.1)	88.3 (16.5)	84.7 (13.3)
技能職	74.4 (0.1)	75.3 (11.9)	62.3 (8.4)	70.8 (12.5)	73.4 (10.7)	62.0 (9.8)	74.2 (9.4)	65.7 (7.5)	58.8 (7.9)	70.7 (9.1)	71.8 (7.1)	87.6 (16.2)
総数(N)	172	101	167	48	75	92	159	67	114	99	85	105

(注) 数字は表Ⅳ-1に同じ

職、技能職についても同様のことがいえる。

<商業科>事務職就職率が高い学校(男子事務職就職率20%以上)では、事務職を望ましいと回答する割合が高い。女子は、一般に事務職を望ましいとする学校がほとんどであるが、やはり事務職就職率が高いほど、事務職を「非常に望ましい」とする学校が多い(事務職就職率80%以上で、「非常に望ましい」が79.2%)。また、販売・サービス職、技能職へ多く就職している学校も、事務職を望ましいと回答しており、商業科と事務職のつながりの強さを感じさせる。しかし同時に、販売・サービス就職率が高いほど(男子販売・サービス就職率60%以上、女子30%以上)、販売・サービス職を非常に望ましいと回答している学校が多い。同様のことが、技能職についてもいえる。

<工業科>対象となる人数が少なかったため、女子は分析からはずした。男子についてみると、表Ⅳ-4で示すとおり、ここでも、技術職就職率が高いほど技術職を非常に望ましいと回答している。また、技能職就職率が高い学校ほど、技能職を望ましいとみている。

以上のことからわかることは、望ましい進路先は、実際の学校の就職実績を反映し、またそれに規定されてい

るということである。

すなわち、普通科と商業科では事務職就職率が高い学校ほど、そして技能職就職率が低い学校ほど事務職を望ましいと答え、技能職を望ましいと答えない傾向がある。逆に事務職就職率が低い学校、技能職就職率が高い学校では技能職を望ましいと答え、事務職を望ましいと答えない傾向がある。また、工業科の高校でも、技術職就職率が高い学校や技能職就職率の低い学校ほど技術職を望ましい職種と考え、技能職を望ましいと考えない。これにたいして、技術職就職率が低い学校や技能職就職率の高い学校で、望ましい職種として技術職をあげる学校が少なくなり、かわって技能職を望ましい職種としてあげる学校が増加する。

望ましい進路が、学科の特徴を反映していることは、すでに述べた。このことから考えると、普通科・商業科で技能職就職率が高い学校や、工業科でも技能職の高い学校は、理念的には、必ずしも望ましい進路先に生徒を送り出しているとはいえない。すでにⅢ章でも明らかにされているとおり、進学校に偏差値に基づいた学校の序列があるのに対応して、就職校においても、就職実績に応じた序列が存在しているのである。しかも、序列の

表Ⅳ-3 商業科・職種別就職率×望ましい職種

商業科・男子

望ましい職種	事務職就職率			販売・サービス就職率				技能職就職率		
	0～19%	20～39%	40%以上	0～29%	30～39%	40～59%	60%以上	0～9%	10～29%	30%以上
技能職	47.1 (6.4)	33.7 (2.2)	15.6 (1.3)	41.3 (3.4)	33.8 (9.2)	35.4 (2.1)	32.2 (1.8)	25.9 (2.4)	32.2 (3.2)	57.6 (8.2)
事務職	47.9 (3.6)	77.5 (2.2)	76.6 (2.6)	94.2 (65.5)	92.3 (60.0)	96.9 (50.0)	92.8 (71.0)	95.3 (64.7)	91.4 (60.2)	94.1 (50.6)
販売・サービス	91.4 (27.9)	91.0 (30.3)	85.7 (19.5)	83.9 (18.4)	90.8 (26.2)	94.8 (28.1)	92.9 (39.3)	90.6 (25.9)	91.4 (30.1)	89.4 (24.7)
総数(N)	140	87	77	87	65	96	56	85	93	85

商業科・女子

望ましい職種	事務職就職率				販売・サービス就職率					技能職就職率		
	0～39%	40～59%	60～79%	80%以上	0～9%	10～19%	20～29%	30～39%	40%～	0～9%	10～19%	20%～
技能職	61.0 (6.5)	43.2 (5.4)	38.3 (3.7)	17.5 (1.7)	25.3 (2.5)	29.1 (2.5)	40.0 (3.1)	52.7 (8.8)	50.0 (4.5)	34.4 (4.4)	47.1 (5.9)	61.0 (4.9)
事務職	91.0 (44.2)	98.6 (60.8)	93.9 (51.9)	97.5 (79.2)	97.5 (81.0)	93.7 (64.0)	97.0 (46.2)	94.7 (56.1)	93.9 (51.5)	94.5 (63.9)	92.6 (58.8)	97.6 (41.5)
販売・サービス	89.6 (31.2)	93.3 (28.4)	88.9 (14.8)	86.7 (25.0)	86.1 (20.3)	87.3 (21.5)	90.7 (21.5)	93.0 (31.6)	92.4 (33.3)	91.7 (25.6)	89.7 (26.5)	85.4 (29.3)
総数(N)	77	74	81	120	79	79	65	57	66	180	68	41

(注) 数字は表Ⅳ-1と同じ

表Ⅳ-4 工業科 職種別就職率×望ましい職種

工業科・男子

望ましい職種	技術職就職率				技能職就職率			
	0～9%	10～19%	20～39%	40%以上	0～39%	40～59%	60～79%	80%以上
技術職	88.2 (23.5)	92.9 (36.6)	94.5 (39.6)	96.5 (49.1)	98.0 (40.0)	94.2 (37.9)	92.1 (38.1)	84.2 (31.6)
技能職	88.3	89.4	75.8	66.7	72.0	78.2	84.1	86.0
総数(N)	85	71	91	57	50	87	126	57

(注) 数字はⅣ-1と同じ

下位にあると考えられる学校、たとえば、商業科で技能職就職率が高い学校で、より技能職を望ましいとするような傾向がみられた。この事実は、学校にとって望ましいとされる進路先が、学科ごとの差異を反映するのはもちろんであるが、また現実の企業との実績関係に強く規定されていることを示すものにはかならない。

2. 労働市場の動向の認知

次に、労働市場の動向を、学校がどのように認知しているのかをみていこう。

近年の求人状況の変化について、学校がどのように認知しているのかを質問した。「全体としての求人数」が

減少していると回答した学校は、普通科で、「かなり減る」「やや減る」を合計すると、男子の求人について78.4%、女子の求人について79.8%であり、商業科では、男子82.0%、女子84.8%、工業科では、男子81.7%、と全体に高い数値を示している。また、「生徒に勧めたい優良な企業からの求人」が減少していると答えている学校は、同様に、普通科では、男子の求人について87.7%、女子87.3%、商業科では、男子86.1%、女子85.9%、そして工業科81.1%である。どの学科でも、全体としての求人数、またとくに、優良企業からの求人数の減少を感じている。高校生への求人状況はかなり厳しいものであ

表Ⅳ-5 求人減少

	普通科	商業科	工業科
景気停滞による	94.1 (42.3)	95.6 (36.3)	92.4 (27.7)
オフィスオートメーションなどの技術革新が進む	92.1 (48.8)	95.9 (48.5)	76.2 (25.2)
大卒などの進出による	70.0 (14.4)	74.2 (15.7)	50.6 (7.6)

(注) ()内の数字は「かなり減る」と回答した学校の割合(%)

ると、共通に認識されているのである。

このような求人数の減少、とりわけ優良企業からの求人減少の原因を明らかにするために「オフィスオートメーションなど技術革新の影響」「景気停滞」「大卒の進出」の3項目を設けて、質問を試みた。この三項目について、それぞれ「かなり減る」「やや減る」と回答した学校の割合を算出したものが表Ⅳ-5である。

全体として景気停滞によると回答した学校が最も多い。また「オフィスオートメーションなどの技術革新が進むこと」を減少の理由にあげる学校は、工業科に比べ普通科・商業科で高い数値を示している。また、普通科や商業科に比べて、工業科では、大卒の進出によりかなり減ると答えた学校は、わずかに7.6%にすぎず、「やや減る」と答えたものと合計しても50.6%である。大卒

の進出による求人減少が少ないというのは、工業科と密接な関係にある職種で、高卒就職者と大卒就職者のジョブ(job)が、かなり明確に分かれていることを予測させるものである。

以上をまとめよう。まず、企業からの求人数の減少については、学科間できわだった差異はない。次に、高校生への求人状況は厳しいものであるという共通認識がある。とはいえ、求人減少の理由から判断すると、オフィスオートメーションの影響、大卒との競合など、普通科・商業科では、工業科に比べ、労働市場の変化にかなりの危機感をもっていることがわかる。

さて、就職実績別にみたとき、この求人の変化を学校はどのようにとらえているのだろうか。

学科・職種別就職率ごとに、求人状況の変化についての認識を算出したものが、表Ⅳ-6である。普通科では事務職就職率が高いほど求人減少を感じており、技能職就職率が高い学校ほど求人減少を感じないという結果がでている。一般に事務、販売・サービス系の職種では求人状況は厳しく、技能系の職種ではさほどではないと考えられている。普通科の就職実績別求人動向の認知は、この労働市場の状況の認知と対応した結果になっている。

商業科と工業科では、職種別就職率での差異があらわれなかった。では、より求人状況が厳しいと判断される

表Ⅳ-6 普通科 職種別就職率×求人減少

(%)

	男 子							女 子						
	事務職就職率			技能職就職率				事務職就職率			技能職就職率			
	0~9	10~19	20%以上	0~19	20~39	40~59	60%以上	0~19	20~29	30%以上	0~9	10~19	20~29	30%以上
全体としての求人が減少する	76.3	84.6	86.8	79.5	82.7	80.2	72.2	77.9	78.2	83.8	85.1	80.8	77.6	74.3
優良企業からの求人が減少する	87.6	87.7	92.1	90.4	88.2	90.1	85.7	87.2	90.1	86.2	91.2	89.9	89.4	81.9
総 数 ()	249	65	38	73	110	101	77	172	101	167	114	99	85	105

(注) 数字は「はい」と回答した学校の割合(%)

表Ⅳ-7 商業科・工業科 実績企業採用率×求人減少

(%)

		商業 男子実績企業採用率					女子 実績企業採用率					工業 男子実績企業採用率				
		~20	~40	~60	~80	~100	~20	~40	~60	~80	~100	~20	~40	~60	~80	~100
全体としての求人数	減少する	76.9	89.0	85.0	76.9	75.4	80.0	92.0	87.0	83.1	79.7	73.3	83.3	81.6	86.1	83.8
	増加する	23.0	9.6	10.0	21.8	22.8	20.0	6.7	8.7	12.4	18.9	25.3	16.6	15.8	13.9	16.2
優良企業からの求人数	減少する	87.2	90.4	85.0	85.9	80.7	90.0	85.3	91.3	84.3	83.8	76.0	86.6	81.6	79.2	82.4
	増加する	12.8	9.6	7.5	12.8	15.8	10.0	14.7	2.2	11.2	13.5	22.7	13.3	15.8	18.0	17.6
総 数 (人)		39	73	40	78	57	40	75	46	89	74	75	60	38	72	68

事務職に、多数の生徒が就職する商業科で、なぜ差異があらわれないのか。

これは、商業科では普通科と比較すると、事務・販売系の職種とのつながりが強固であるためと考えられよう。商業科は伝統的に事務職と密接な関係をもっている。ところが、普通科は商業科と事務職のような学科と特定の職種への密接な結びつきをもたない。景気の停滞の時期には、企業は実績関係の弱い学校から順に、求人をしていくことが当然予想される。したがって、商業科には表われなかった傾向が、基盤の脆弱な普通科で表出したとみることができる。

この推理をさらに進めると、商業科の中においても、企業との実績関係が弱い学校では、当然、求人状況の悪化を認識していることが予想される。実績企業への就職率別に、求人状況の変化をどのように認識しているのかを示したのが表Ⅳ-7である。表にみられるとおり、実績企業への就職者数が多い学校ほど、求人が減少すると認識する学校は少ない。学科と密接な関連のある職種をもつ商業科や工業科では、実績関係の差異が重要になってくる。強固な実績関係をもたない学校ほど、求人状況の変化を厳しくとらえているのである。

求人動向を学校がどのように認知しているかについてまとめよう。高校への求人を、どの学校もかなり厳しいものととらえている。しかし、その認知には、学科により差異があった。特定の職種と密接なつながりをもたな

い普通科で、最も強い危機感を感じている。一方、特定の職種と強い関連をもつ商業科や工業科では、実績関係が強固であるか否かにより、学校間で差があり、実績関係の弱い学校ほど、厳しい状況にあると認知しているのである。

3. 対企業活動

学校が望ましいとする職種は、就職実績に規定されていること、求人状況の予測についてはどの学科でも危機感をもっており、とくに就職実績の乏しい学校ほどそれが強いことを明らかにした。では、このような認識に基づき、学校はどのように企業との関係を取り結ぼうとしているのか。次に、今後の生徒の進路先についての学校の方針と、学校の企業開拓について検討しよう。

＜普通科＞男女とも事務職就職率が高い学校ほど、「金融・大企業の事務職」の維持を重視している（表Ⅳ-7）。また、男子の事務職就職率20%以上の学校で、「金融・大企業の事務職」を増やそうとしており、男女とも10%以上事務職へ就職している学校では、さらに「それ以外の事務職」を増やす方針をもっている。反対にこれらの学校では、「中小企業の技能職」を増やすと回答する学校は少ない。一方、技能職就職率が高い学校では特に女子で、事務職を維持、または増やそうとする傾向が弱く、技能職就職率が高い学校では男女とも「大企業の技能職」を増やすことに関心が払われている（表Ⅳ-8）。

＜商業科＞事務職就職率が高い学校（男子では事務職

表Ⅳ-8 普通科 職種別就職率×今後の進路

(%)

		普通科													
		男子							女子						
		事務職就職率			技能職		事務職就職率					技能職就職率			
		0~9	10~19	20%以上	0~39	40%以上	0~9	10~19	20~29	30~39	40%以上	0~9	10~19	20~29	30%以上
金 融 業 ・ 事 務	現状維持	52.6	66.2	65.8	53.5	56.2	39.2	51.0	62.4	59.4	73.3	65.8	54.5	61.2	48.6
	増やす	17.7	12.3	21.1	19.6	13.5	14.9	27.5	18.8	19.5	10.0	16.7	23.2	18.8	15.3
そ の 事 務 以 外	現状維持	52.2	43.1	52.6	49.2	51.7	56.8	49.0	47.5	46.8	54.4	49.1	55.6	48.2	52.4
	増やす	32.5	46.1	42.6	38.3	33.1	17.6	30.6	30.7	39.0	33.3	41.2	36.4	44.7	29.6
大 技 能 業 職	現状維持	51.8	52.3	52.6	54.1	49.4	43.8	56.0	54.3	48.4	47.8	51.8	52.5	45.9	51.4
	増やす	39.3	29.3	36.8	33.3	42.7	37.6	38.7	32.6	40.9	38.8	35.1	42.4	42.3	41.0
中 小 企 業 職	現状維持	37.8	50.8	52.6	45.9	37.1	40.5	44.9	45.5	32.5	41.1	44.7	44.4	42.4	36.2
	増やす	55.9	37.0	34.2	44.3	57.3	55.4	49.0	46.5	57.2	45.6	44.8	48.5	54.1	56.2
総数(N)		249	65	38	183	178	74	98	101	77	90	114	99	85	105

(注) 「増やす」の数字はそれぞれの職種への就職者を今後「大幅にふやす」「少しふやす」と答えた学校の割合(%)を示す。表Ⅳ-9、表Ⅳ-10も同じ。

表Ⅳ-9 商業科 職種別就職率×今後の進路

(%)

		商 業 科													
		男 子							女 子						
		事務職就職率				技能職就職率			事務職就職率				技能職就職率		
		0~9	10~19	20~29	30%~	0~9	10~19	20%~	0~39	40~59	60~79	80%~	0~9	10~19	20%~
金融業・事務大	現状維持	65.4	69.4	80.0	79.2	81.2	71.0	68.2	64.9	74.3	74.1	72.5	71.7	70.6	61.0
	増やす	12.8	22.6	13.3	15.1	14.1	17.2	16.5	19.2	9.5	19.7	17.5	18.3	11.8	22.0
それ以外	現状維持	48.7	45.2	46.7	43.4	50.6	47.3	42.4	48.1	45.9	48.1	39.2	48.3	41.2	39.0
	増やす	38.5	51.6	46.7	52.9	45.8	40.9	51.8	45.5	44.6	44.9	55.0	45.6	48.5	53.6
大企業職の	現状維持	37.2	48.4	36.7	35.8	37.6	46.2	42.2	40.3	48.6	37.0	32.5	43.9	32.4	34.1
	増やす	41.1	40.3	45.0	24.5	29.4	40.9	47.1	42.9	39.2	42.0	25.0	33.9	52.9	53.7
	関係ない	3.8	1.6	6.7	21.7	21.2	1.1	1.2	3.9	0.0	13.6	20.8	11.7	2.9	0.0
中小企業職	現状維持	38.5	38.7	38.3	37.7	36.5	46.2	36.5	37.7	51.4	39.5	31.7	42.8	39.7	31.7
	増やす	54.9	42.0	40.0	18.8	30.6	35.5	49.4	48.1	36.5	38.2	19.2	31.1	41.2	61.0
	関係ない	3.8	0.0	6.7	21.7	18.8	1.1	2.4	3.9	0.0	11.1	20.8	11.7	1.5	0.0
総数(N)		78	62	60	106	85	93	85	77	74	81	120	180	68	41

表Ⅳ-10 工業科 職種別就職率×今後の進路

		工 業 科							
		技術職就職率				技能職就職率			
		0~9	10~19	20~39	40%~	0~39	40~59	60~79	80%~
技術職	現状維持	65.9	59.2	69.2	66.7	68.0	69.0	63.5	63.2
	増やす	23.5	38.0	28.6	29.9	22.0	27.5	30.2	28.1
大企業技能職	現状維持	52.9	49.3	54.9	45.6	40.0	52.9	58.7	40.4
	増やす	44.7	46.4	43.0	50.9	52.0	43.7	38.8	54.4
中小企業の技能職	現状維持	35.3	49.3	45.1	43.9	36.0	44.8	42.1	42.1
	増やす	60.0	45.1	52.8	49.1	60.0	49.4	53.9	49.1
総数(人)		85	71	91	57	50	87	126	57

就職率20%以上、女子では40%以上)ほど、「大企業の事務職・金融」を現状維持することに強い関心を払っている(Ⅳ-9)。さらに「それ以外の事務職」を現状維持・増加するという傾向も強い。これらの学校ではまた「大企業の技能職」「中小企業の技能職」については、「本校と無関係」とする学校が多い。また、技能職就職率が高い学校では、「大企業の事務職・金融」「それ以外の事務職」について現状を維持しようとする傾向が弱く、「それ以外の事務職」「大企業の技能職」「中小企業の技能職」を増やそうとする傾向がある。

<工業科>技術職就職率・技能職就職率のいかんに関

らず、どの学校でも「技術職」を維持しようという傾向が強い(Ⅳ-10)。これは、工業科では、技術職が優良な就職先にあたることを考えればわかる。また、技術職就職率の差異から、次のことが指摘できる。技術職就職率が低い学校ほど「中小企業の技能職」をふやす方針もっている。

さて、以上のことから次のことが明らかである。第一に、三つの学科に共通していることは、すでに存在している実績関係の維持という点を、非常に重視しているという事実である。すでに述べたように、高校への求人状況は厳しいものであるという認識がどの学科でも大半を

占めていた。したがって「実績企業の維持」さえも、このような状況の中にあっては、多大な努力を要するものだといわねばならない。第二に「増やす」という方針についてみれば、次のような知見を得ることができる。どの学校においても、自校の労働市場での地位をふまえた、現実的な判断に基づき、「増やす」進路先を決めているといえる。たとえば、商業科にとって、現実の就職実績の差異を抜きに考えたとき、理想とされるのは事務職、それも金融・大企業の事務職であった（前節参照）。しかし、現実には金融・大企業と強い実績関係をもっていないと思われる学校、すなわち技能職就職率が高い学校では「金融・大企業の事務職」を増やそうとする傾向はみられない。むしろ「それ以外の事務職」や「大企業の技能職」などを増やそうとしている。この例からも明らかのように、増やそうとする方針も、現実の就職実績、つまり企業との実績関係を無視しては考えられないのである。今後の生徒の進路先についての方針は、現実の就職実績に規定された、実現可能性の高い、きわめて現実に即したものであるということが出来る。また、高校への求人数の減少という状況の中では、先に述べた「現状維持」という方針は、多大な努力を要するにせよ、堅実な方針であるということが出来る。以上のことから、各学校は、就職実績の現実をふまえ、自校の生徒の今後の進路について、現実的な方針をもっていることが明らかである。

では、各学校では、このような状況の下で企業に対して実績関係の維持・拡大のためにどのように努力をしているであろうか。学校の行なう対企業活動についてみて

表Ⅳ-11 学校の企業開拓

		普通科	商業科	工業科
企業に出向いて求人票を求める	する	42.5	52.3	40.0
	しない	53.7	44.1	58.5
企業の学校訪問に対しては必ず対応する	する	96.7	96.2	98.8
	しない	0.2	0.8	0.3
企業の人事担当者との個人的に接触する	する	38.1	37.7	27.8
	しない	58.8	58.5	71.0
他校から求人をつまわしてもらう	する	5.0	1.4	0.6
	しない	91.5	93.3	98.2
総 数（人）		473	369	328

みよう。

表Ⅳ-11に示したとおり、どの学科でも、「企業の学校訪問に対しては必ず対応する」ことは、積極的に行なわれている。それに対して、「他校から求人をつまわしてもらう」学校は非常に少ない。学校と企業との実績関係は、特定の企業と特定の学校との協約により、一種の「指定校・指定企業」の関係となっていることが、Ⅲ章で指摘されていた。学校の対企業活動にみられるこの結果は、それを裏づけるものとなっている。また、「企業に出向いて求人票を求める」こと、「企業の人事担当者との個人的に接触する」ことは、行なっている学校と、そうでない学校がある。どのような学校が、このような対企業活動を行なっているか。就職実績別に示したものが表Ⅳ-12である。

表Ⅳ-12 普通科・商業科男子 技能職就職率企業開拓

(%)

		普通科男子				商業男子		
		技能職就職率				技能職就職率		
		0～19	20～39	40～59	60%～	0～9	10～19	20%～
企業に出向いて求人票を求める	する	49.3	42.8	32.7	40.3	60.3	57.0	48.2
	しない	45.2	52.7	63.4	57.2	35.3	40.9	49.4
学校訪問に対応する	する	94.5	95.4	98.0	97.4	96.4	97.8	96.4
	しない	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.2
企業と個人的に接触する	する	35.6	29.0	40.6	39.0	34.2	39.8	35.3
	しない	58.9	66.4	58.4	58.5	62.4	58.1	61.2
他校から求人をつまわしてもらう	する	6.8	1.8	5.9	5.2	0.0	3.2	0.0
	しない	87.6	93.6	92.1	92.2	95.3	92.4	96.5
総 数（N）		73	110	101	77	85	95	85

就職実績の違いにより差異があるのは、普通科と商業科である、両学科では、男子の技能職就職率の多少によって、対企業活動が異なっている。工業科には、大きな差異は認められない。商業科と普通科では、男子技能職就職率が高い学校ほど、「企業に出向いて求人票を求め」活動を行っていない。

工業科につながるの深い職種では事務職と比べると、求人状況が比較的厳しくないことは前述したとおりである。技能職就職率の高い学校で、積極的な活動を行っていないのは、この求人状況を反映しているものと思われる。

ところで、普通科・商業科で望ましいとされる職種は事務職であり、技能職はその対極にあった。技能職就職率の高い学校は、いわば不本意な就職先へ生徒を多数送っているわけである。求人状況が、特に事務系の職種で厳しいと判断されるとき「現状を維持」することさえ、学校としては多くの努力を要する。したがって、不本意な就職を強いられている学校では、より積極的な対企業活動を必要とするはずである。にもかかわらず、対企業活動に消極的であるということは、現在の状況に満足しているということを示すものといえる。すなわち、就職実績は、学校の就職活動（対企業開拓）さえも規定してしまっているのである。また、この事実は、学校の就職指導を通じて生徒の進路決定に及ぼす影響を考えたとき、重要な問題をはらんでいるといわねばならない。

4. まとめ

以上、学校の望ましい進路先と求人動向の認知、それらに基づく今後の方針について考察してきた。

重要なのは、現在、学校が企業ととり結んでいる実績関係である。実績関係のちがいによって、望ましい進路先が規定され、求人動向の認知に差異が生じる。さらに、実績関係を基礎として、今後の生徒の進路先についての方針もつくられる。また、実績関係は、学校の対企業活動と強い関連をもっている。学校が企業に対して、いかなる実績維持・拡大の努力をしているかということは、実績関係の弱い学校にとっては、特に重要な意味をもつのである。

本章では、ここまで、企業との実績関係を、どのような職種に生徒を送っているかに限定して論じてきた。しかし今後、学校の所在地や創立年、あるいは企業規模等の変数を導入した、より細かな分析を行なうことが、課題として残されている。

B. 就職指導の基本方針

学校は、就職指導の基本方針に基づいて具体的な指導

内容を決定すると考えられる。前節で、学校の実績関係の差異により、望ましい進路先が異なり、求人状況のとりえ方にも違いが生まれていることを述べ、実績関係の維持・発展に努力していることを明らかにした。本節では、実績関係の差異が、いかに学校の基本方針に影響しているかを考察する。

進路指導の基本方針としては表Ⅳ-13のA～Fの六項目を設定し、それぞれについて「非常に重視する」「やや重視する」「あまり重視しない」「ほとんど重視しない」から一つ選択してもらった。結果は表Ⅳ-13に示したとおりである。

進路指導の際の基本方針として、どの学科も非常に重視しているのは、「生徒の希望を生かすこと」である。また「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」「企業との実績関係を維持・拡大すること」「第一次内定率をあげること」も、基本方針として重要視されている。就職する生徒のことを考えれば、生徒の希望を生かし、労働条件の良いところに就職させることを、どの学科でも重要視するのは当然である。また、高校生の就職試験は毎年10月1日から開始されるが、ほとんどの企業の試験が10月の第一週に実施されており、そのチャンスを逃すと、生徒は思うような就職先を見つけにくい。第一次内定率をあげるということを重視するのは、このような現状が背景にあるからだと考えられる。さらに、実績企業の維持拡大を重視するのは、景気変動によらず、生徒に安定した求人先を提示することが、学校の就職指導として期待されるからであろう。

学科ごとに差異がみられるのは、「専門を生かしたと

表Ⅳ-13 学科別・就職指導の基本方針 (%)

	普通科	商業科	工業科
A. 専門を生かしたところに就職させる	30.7 (3.6)	76.2 (15.2)	96.9 (46.6)
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	78.3 (15.9)	76.3 (19.8)	72.3 (9.8)
C. 企業との実績関係を維持・拡大する	82.0 (29.4)	86.2 (31.7)	80.8 (24.1)
D. 第一次内定率をあげる	71.6 (26.6)	65.9 (24.4)	64.6 (19.8)
E. 生徒の希望どおりの企業へ就職させる	94.9 (49.7)	92.7 (43.9)	94.2 (45.7)
F. 就職の面で、学校の評判を高める	54.6 (16.5)	65.1 (22.0)	53.0 (13.1)
総 数 (N)	473	369	328

(注) 数字は「非常に重視する」「やや重視する」と回答した者の合計()内の数字は「非常に重視する」と回答した者の割合

ころに就職させること」である。普通科で、この項目を重視する傾向が低いのは、学科の特徴から考えて当然であろう。また、工業科でこの項目を重要視する傾向が非常に強いのは、次のように考えられる。前節でみたように、工業科出身の生徒にとって望ましい職種は、特に技術職であった。ところが工業科の生徒は、技能職にも多く就職する。技能職は、工業科と強い関連をもつ職種であることに違いはないが、普通科からも、さらに商業科からも人材を得ていることを考えれば専門性のより強い技術職との相違は歴然としている。すなわち、工業科が専門性を非常に重視しているのは、技術職へ生徒を就職させたいということの現われであるとみられる。

また「就職の面で、学校の評判を高める」という項目について、商業科では他学科より重視する傾向が強い。先に述べたように、求人状況は、特に、事務系の職種で厳しくなっていた。また、事務系の職種と強い関係をもつ商業科の中で、実績企業が少ない学校ほど求人数の変化に関して厳しい評価を下していた。こういった労働市場の状況を反映し、商業科では、とくに学校の評判を高めようとすることに力点が置かれるものと考えられる。

次に、学科別就職実績別によって、基本方針がどのように異なるかみていこう。

<普通科>事務職就職率が高い学校では（男女とも、事務職就職率10%以上）「実績関係の維持・拡大」を重

視する割合が高い（表Ⅳ-14）。事務職は、普通科にとって最も望ましい職種であるが、その求人動向は厳しいものであると予測していた。このような状況の中で、事務職就職率の高い学校では、実績企業を維持・拡大することを重視するものと考えられる。

<商業科>事務職就職率の高い学校で、「専門を生かすこと」が重視され、技能職就職率の高い学校で（男子技能職就職率20%以上、女子20%以上）、これを重視しない傾向が示されている。商業科が事務職と密接なつながりをもつことを考えれば、この結果は当然である。ところで、商業科にとってもっとも望ましい職種である事務職への就職率が低い学校（男子事務職就職率9%以下、女子39%以下）では、「実績関係を維持・拡大すること」「第一次内定率をあげること」を、より重視する傾向がある。商業科とつながりの深い事務系の職種では、求人状況は厳しく、とくに実績関係の弱い学校が、危機感を強くもっていることは、すでに述べた。事務職就職率の低い学校の基本方針は、こういった状況を反映している。また、男子の技能職就職率が高い学校ほど、「学校の評判を高めること」を重視しない。これは、求人状況が厳しいとみられている事務職へ生徒を送り出すような、実績企業の確保をめぐる奮闘が、必要ないためと考えられる（表Ⅳ-15）。

<工業科>工業科にとって最も望ましい職種は技術職

表Ⅳ-14 普通科 職種別就職率×基本方針 (%)

	男子 事務職就職率			男子 技能職就職率		女子 事務職就職率					女子 技能職就職率			
	0~9	10~19	20%~	0~39	40%~	0~9	10~19	20~29	30~39	40%~	0~9	10~19	20~29	30%~
実績関係を維持・拡大	78.7	81.5	89.5	77.6	82.0	70.2	81.6	82.1	88.4	88.8	82.4	78.8	82.4	81.9
総数 (N)	249	65	38	183	178	74	98	101	77	90	114	99	85	105

(注) 数字は「非常に重視する」「やや重視する」と回答したものの合計 (%)

表Ⅳ-15 商業科 職種別就職率 基本方針 (%)

	男子 事務職就職率				男子 技能職就職率			女子 事務職就職率				女子 技能職就職率		
	0~9	10~19	20~29	30%~	0~9	10~19	20%~	0~39	40~59	60~79	80%~	0~9	10~19	20%~
専門を生かす	66.7	77.4	76.7	84.0	81.2	75.3	69.4	74.0	73.0	80.2	78.3	77.8	76.5	63.2
実績関係を維持・拡大	92.4	79.0	86.1	85.8	87.0	83.8	83.5	87.0	86.5	87.7	85.9	86.1	85.3	78.1
第一次内定率を上げる	73.1	67.7	58.3	63.2	64.7	65.6	67.0	74.1	63.5	66.7	64.2	65.5	64.7	68.3
学校の評判を高める	62.9	66.1	60.0	67.0	70.6	67.7	55.3	67.6	60.8	70.4	65.0	65.0	67.7	61.0
総数 (N)	78	62	60	106	85	93	85	77	74	81	120	180	68	41

表Ⅳ-16 工業科男子 職種別就職率×基本方針

(%)

	技術職就職率				技能職就職率			
	0~9	10~19	20~39	40%~	0~39	40~59	60~79	80%~
専門を生かす	94.1 (43.5)	97.2 (47.9)	97.8 (45.1)	98.3 (57.9)	98.0 (50.0)	95.4 (54.0)	99.2 (42.9)	93.0 (42.1)
第一次内定率を上げる	64.7	59.2	63.8	70.2	66.0	67.8	61.1	71.9
総数 (N)	85	71	91	57	50	87	126	57

()内の数字は「とても重視する」の割合

であり、技術職就職率が高いほど就職実績ランクの上位にある。それと対極に位置するのが技能職就職率の高い学校である。技能職就職率の高い学校では、技術職の多い学校に比べると、就職状況が好ましいものではないことは、前章で明らかであった。したがって表Ⅳ-16に示すように、技能職就職率が高い学校ほど、第一次内定率をあげることが重要な方針となっている。

以上、学科別に、また就職実績別に基本方針について検討してきた結果をまとめると、学校と職種との関係の差異が就職指導の際の基本方針の差異を規定しているといえるだろう。

生徒の就職先は、学校にくる求人票の範囲に、ほぼ限定されている。このことは学校がどの企業とつながりをもっているかということが、直接的に生徒の就職先を決定しているということを意味する。しかしまた同様に学校と企業との関係は、就職指導の基本方針を規定し、学校がその基本方針にもとづく指導を行なうことで、間接的に生徒の就職先決定に影響を及ぼしているのである。すなわち、高校生の進路分化に決定的に重要であるものは学校と企業との実績関係の差異であるといわねばならない。

しかしまた、就職の際の基本方針には、学校の労働市場での地位に規定されない「理念としての方針」も存在する。「生徒の希望を生かすこと」などはその例である。このような、学校と企業の実績関係に規定されない基本方針をどのように生かすかは、学校の裁量にまかされており、学校ごとの進路指導の際の独自性としてあらわれるものである。

(油布佐和子)

Ⅴ. 就職指導の実態とその規定要因

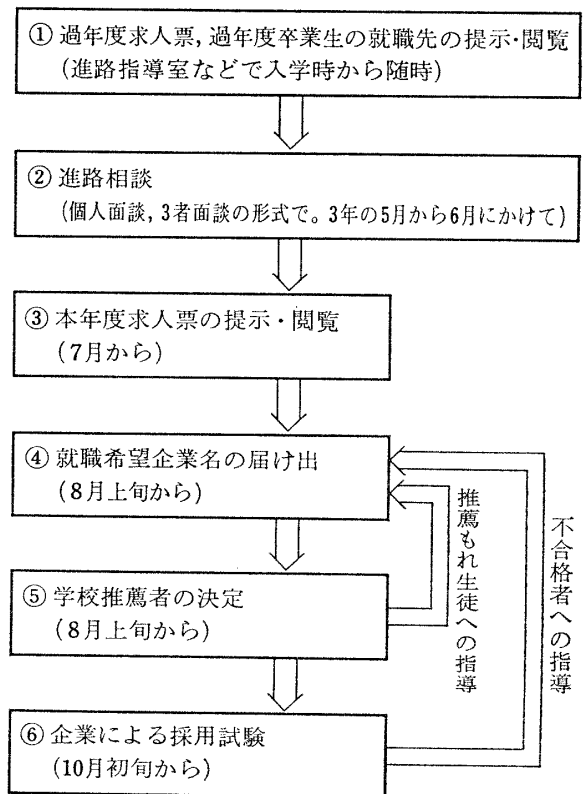
一成績原理にもとづく学校推薦に着目して一

本章では、進路振り分け過程における就職指導、なかでもその中心となる学校推薦に焦点をあて、それが成績原理に基づいて行われている現状を明らかにし、さらに

その規定要因の検討を行う。

A. 学校推薦の概要と問題の所在

就職指導は分析的に2つの過程に分けられる、進路意識形成過程と進路振り分け過程とである。前者においては、生徒に知識や技能を付与したり、職業の内容や働くことの意味を教えるなどの職業的社会的化を行い、生徒の進路意識を形成することが主たる内容となる。後者では、生徒をそれぞれの就職先に具体的に振り分けて行くことが主たる内容になり、この過程のなかで、学校は生徒に対して求人票の提示、生徒の企業への推薦すなわち学校推薦などの就職斡旋活動を行う¹⁾。これを図示したものが図Ⅴ-1である。この図で進路相談②について



図Ⅴ-1 第2段階(進路振り分け段階)の就職指導の概要

は、フォーマルな相談は3年の5月から6月にかけて行われるが、インフォーマルな相談は随時行われている。また、本年度求人票の提示(③)は、協定で全国一斉に開始される。

ところで、高校生に対する就職の斡旋は職業安定法によって高等学校がこれを行うことになっている。採用側は職業安定所を通じて各高等学校に求人票を送る。高等学校はそれを生徒に提示し(④)、そして受験を希望する生徒を企業に推薦する。これが学校推薦(⑤)である。この学校推薦は生徒にとっても学校にとっても非常に重要な意味をもつ。生徒にとっては、この学校推薦なくしては企業を受験できないし、また実績関係のある企業への学校推薦は推薦されれば、まず採用されるのが普通だからである²⁾。学校推薦は、実質的に企業による採用試験の代替機能を果たしているのである。学校にとっても、学校推薦は大きな意味をもつ。企業が望むタイプの生徒あるいはそれ以上の生徒を学校推薦すれば実績関係は維持・拡大されるし、そうでない生徒を学校推薦したときには実績関係を傷つけ次年度から求人が来なくなることもあるからである。

本章では、このあと、まずこのように生徒にとっても学校にとっても重要な意味をもつ学校推薦のなかに成績原理が強くなり込んでいること——学校推薦の方法や基準を決めるときに生徒の学業成績が重視されていること——を明らかにし、ついでその規定要因について分析を行なう。

B. 学校推薦の方法と基準

表V-1は、学校推薦の方法と基準についてたずねた結果である。

表V-1 学校推薦の方法と基準(N+1170) (%)

	1		2 いいえ
	はい	いいえ	
① 学校推薦のための選考会議を開いている	84.4	13.6	
② 求人数以上の生徒を企業に推薦しない	74.4	23.4	
③ 生徒の希望が重なったときは成績を基準にしぼる	81.4	16.2	
④ 求人数内であれば少し成績に問題があっても推薦する	47.6	46.9	
⑤ 希望が重なって第1希望を受験できない生徒はほとんどいない	36.2	61.5	

④については、「はい」は「どんな職種でも推薦する」と答えた学校の割合、「いいえ」は「どんな職種でも推薦しない」、「事務職や技術職なら推薦する」、「事務職や技術職以外なら推薦する」と答えた学校の割合。

84.4%の学校が学校推薦のための選考会議を開いている(①)。学校推薦の重要性を考えたとき、このように多くの学校がフォーマルな場で推薦のための選考を行うのも当然といえよう。また、74.4%の学校で求人数以上の生徒を企業に推薦しない(②)と答えている。

さて、それでは、生徒の希望が重なって求人数を越える生徒がその企業を希望したときに高等学校はどうしているのだろうか。予備調査では、生徒の学業成績、遅刻回数・欠席回数・生活態度、部活動経験などを基準に選抜を行うことが明らかとなっているが、今回の調査では81.4%の学校が成績でしぼる(③)と答えている。このような学業成績重視の傾向はこれにとどまるものではない。さらに、約半数(46.9%)の学校で、たとえ希望者が求人数に満たなくとも、成績に問題があったらその生徒は学校推薦しない(④)こともある、すなわち学業成績による足切りを行うこともあると答えている³⁾。学業成績は、希望が重なったときに生徒をしぼる基準としてもちいられるだけでなく、およそ半数の学校では一定の学業成績のレベルに満たない生徒は学校推薦を見合わせられることもあるのである。

つぎに、それでは実際に生徒の希望が重なって第1希望を受験できないケースはどのくらいあるのだろうか(⑤)。36.2%の学校がそのようなケースはほとんどないと答え、61.5%の学校が、少なからずあると答えている。すでに74.4%の学校が求人数以上の生徒を企業に推薦しない(②)ことを見たが、実際に6割の学校で希望が重なって選抜が行われているわけである。

しかし、このとき、36.2%の学校では希望が重なって実際に選抜がなされることはないわけであるし、また、予備調査で明らかなように希望が重なった結果選抜を行っている学校にしても選抜を行う実際のケースはそれほど多いわけではない。予備調査では、7校の高等学校のすべてで10に満たないケースでしかなかった。こうしたことの原因として、第1に教師が選考会議の前、ないしは生徒の希望届けの前の段階で、「君にはそこは無理だ。こっちの会社にしてはどうか」といった事前指導を行っていること、第2に生徒同士でも「Aさんが希望してるなら私はあきらめよう」とインフォーマルな情報網からの情報をもとに調整し合うことがあげられる。そして第3に学校による「合格可能性理解のための指導」、すなわちどのくらいの学業成績ならばどのような会社に就職できるかを理解させる指導が徹底されていることがあげられる。こうして、生徒は最初から自分の学力に見合った企業しか希望せずその結果希望が分散するのである。次章で検討されるように、およそ4分の3の学校が、L.H.R

表Ⅴ-2 採用可能性理解のための指導実施状況(%)

①進路の手引き等の資料で業種別あるいは職種別就職者数を示している	76.1
②進路の手引き等の資料で個別企業別就職者数を示している	74.6
③進路の手引き等の資料で卒業生の氏名とその決定進路を示している	36.6
④進路の手引き等の資料で個々の卒業生の受験状況を示している	24.9
⑤進路の手引き等の資料で個々の卒業生の就職状況に、成績に関する情報を付記したものを示している	10.9
⑥卒業生の決定進路を掲示している	51.1
⑦中間・期末試験や各種模試の成績上位者を掲示等により発表する	33.2

等を行うに際して合格可能性理解のための指導を強く意識して行っている。また、表Ⅴ-2のように、進路のしおりの配布や卒業生進路の提示がなされており、これもインフォーマルな方法ではあるが生徒の合格可能性理解に強い影響を与えている。

表Ⅴ-2についてみると、まず大半の学校でその高校からどのような企業に就職できるかを把握させること、すなわち、過年度卒業生の業種別・職種別の就職先の提示(①=76.1%)や個別企業別の就職先の提示(②=74.6%)がなされる。そして、さらに、どんな先輩がどの企業に就職しているかを進路のしおり等で発表する(③)学校が約3分の1、その提示を行う(⑥)学校も約2分の1ある。こうした学校では、フォーマル(⑦)・インフォーマルに得られた先輩の学業成績についての情報とその先輩の就職先を照らし合わせることで、生徒は具体的にどの企業にはどのくらいの成績が必要であるかを知ることができるわけである。また、もともと就職状況に成績に関する情報を付記したものを示している学校(⑤)も約1割ある。なお、③、⑥、⑤の3つのうちいずれか1つ以上を行っている学校は、70.9%に達している。また、生徒はこの他にも先輩や教師からいろいろな機会を通じてどのくらいの成績の人がどこに就職したかを教えられている。生徒は合格可能性についてかなり早い段階から考えさせられて行くわけである。

さて、以上学校推薦の方法と基準、および入学時から日常的に行われる合格可能性理解のための指導についてみてきた。その結果、生徒の希望が重なったときは成績を基準にしぼる学校(③)が約8割もあり、さらに求人数内であっても成績に問題があったら推薦しない学校(④)もおよそ半分あるなど、学校推薦の方法と基準の中で成績が重視されていることが明らかになった。しかも、成績原理は日常的な合格可能性理解のための指導を通して

選考会議のかなり前から生徒の進路意識に影響を与えていた。

それでは、つぎになぜ成績原理が就職指導の中にこのように強く入り込んでいるのか、節を改めてこの問題について検討したい。

C. 学校推薦の規定要因

なぜ、学校推薦で成績が重視されるのであろうか。予備調査でこの間にたいしてつぎのような答えが得られている。すなわち、学校は「企業は生徒の採用を決めるとき、学力を非常に重視する」と考えている。だから、①企業との実績関係を維持・拡大するために、一定以上のそして可能な限り成績の優秀な生徒を学校推薦する。また、②生徒にとって重大な関心事である学校推薦で成績を重視すれば、生徒は普段から勉強に熱を入れるようになる。これによって、日常的な生徒集団の統制がしやすくなり生徒の学力水準も全体的に高まって行く。その結果企業からの評価も高くなる。だから選考会議で学業成績を重視する、といった2つの説明である。この2つの説明に共通しているのは、どちらも企業が成績を重視するから学校はこれに応えるために学校推薦で成績を重視するのだという点であるが、前者が直接に実績企業の維持・拡大と結びつくのに対して後者は生徒集団の統制を介した間接的なものである。

以下、A「生徒の希望が重なったら成績を基準にしぼる(以降「しぼる」)」とB「求人数内であれば少し生徒の成績に問題があっても推薦する(以降「推薦する」)」の2つの質問にたいする各校の答えを。1. 学校の労働市場の中での地位、2. 選考方法の特徴、3. 就職指導についての基本方針、等との関連から検討する。これによって就職指導(とくにその成績重視の現状)の規定要因を明らかにしたい。

なお、A、B両質問は学校推薦を行う際の成績重視の程度をみるものであるが、両者によって測られるものは異なったものであることに留意しておきたい。A「しぼる」は生徒の希望が重なったときにどうするかの問題であり、希望が重なった生徒たちの成績は企業の求めるレベルを越えているか否かは不明である。あくまでも希望が重なったとき、いろいろな選考基準があるなかで、学業成績が基準全体の中でどれくらい大きな比重を持つかを測るものである。これにたいして、B「推薦する」は求人数内の生徒しか希望していないという状況が設定された質問であり、生徒の成績が企業が求めているであろうレベルを越えていないときにどうするかを聞いたものである。

表Ⅶ-3 労働市場の中での地位別成績重視の程度 (%)

	①実績企業数別 (社)			②実績企業就職率別 (%)			③男子事務職就職率別 (%)			④女子事務職就職率別 (%)			⑤男子技術職就職率別 (%)		
	0~19 (382)	20~49 (292)	50以上 (399)	0~40 (484)	41~60 (146)	61~ (444)	0~19 (612)	20~39 (123)	40~ (84)	0~19 (272)	20~39 (271)	40~ (386)	0~19 (541)	20~39 (153)	40~ (91)
A 生徒の希望が重なったときは成績を基準にしほると	77.1	85.3	88.9**	80.5	79.7	87.8**	79.2	89.1	95.1**	76.8	78.8	90.2**	80.8	84.5	82.6△
B 求人数内であれば生徒の成績に問題があっても学校推薦する	54.2	52.1	45.2*	54.7	48.6	45.6*	51.3	50.9	61.3△	47.9	46.5	55.2	52.6	56.2	47.8△

- この表以降の表ではNA・DKを除いた数字で計算してある。
- この表以降の表で、アステリクスは有意水準(カイ自乗値)を示す。**<.01, *<.05, △>.1である。
- この表以降の表で、()内は実数。

1. 学校と労働市場との関係と学校推薦

学校と労働市場の関係が学校推薦の方法や基準にどのような影響を及ぼしているかをみてみよう。まず、表Ⅶ-3で、実績企業数(①)、実績企業就職率(②)からみると、A「成績でしぼる」、B「推薦する」ともに有意な関連があることがわかる。まず、A「成績でしぼる」についてみると、実績企業数が0~19社が77.1%、20~49社が85.3%、50社以上が88.9%と実績企業数が増えるほど「成績でしぼる」と答える学校が多くなっている。この傾向は、実績企業就職率についてもあてはまり、A「しぼる」と答えた学校は実績企業就職率が、0~40%の学校、41~60%の学校でそれぞれ80.5%、79.7%であるのにたいして、60~100%の学校では87.8%と実績企業への就職率の高い学校が「成績でしぼる」と答えている。

つぎに、B「推薦する」についてみると、実績企業数別には、0~19社が54.2%、20~49社が52.1%、50社以上が45.2%と実績企業の数が増えるほど「推薦する」という答えが減る。また、実績企業就職率別にみても、0~40%が54.7%、41~60%が48.6%、61~100%が45.6%と実績企業就職率が高くなるほど「推薦する」という答えが減っていく。

このように実績企業数が多く、実績企業就職率が高い学校ほど成績重視の程度が強いという結果が出ている。しかし、学校の労働市場の中での地位は第Ⅲ章でみたように職種別就職率、とくに事務職や技術職への就職率によって主として測定しうるものであるし、現実にも学校の就職実績に対する評価は実績企業の数やそこへの就職率ではなく事務職や技術職への就職率をもとになされることが多い。そこでつぎに同じく表Ⅶ-3から事務職や技術職への就職率別に成績重視の程度をみてみよう。

男子事務職、女子事務職、男子技術職（女子技術職はごく少数の生徒しか就職していないので除外した）の3つの就職への就職率について見た結果、まず男子技術職はどちらのタイプの成績重視の程度とも相関がなかった。そして、男・女の事務職については、A「しぼる」とは有意な相関がみられた。すなわち事務職への就職率が高い学校ほど成績を基準に「しぼる」と答えているのである。これに対して、B「推薦する」と男・女の事務職就職率との間には有意水準が低いものの、A「しぼる」とは逆の結果が得られた。これは何を意味するのであろうか。事務職就職率の高い学校は就職名門校であり、それゆえ多少成績に問題がある生徒を推薦しても採用されるし、またそのことによって次年度の求人票に悪い影響を与えることはないと考えているのであろうか。ここではこの問題を考えるための十分なデータがない。ただしつぎの表Ⅶ-4によって事務職就職率の高さが成績重視の程度に与える影響が、実績企業就職率の高さが成績重視の程度に与える影響とは異なるものであることを明らかにしておきたい。すなわち、成績重視は実績企業の維持・拡大と単純に結びつくものではなく、事務職就職率があらず何らかの要因によっても規定されていることを明らかにしておきたい。

表Ⅶ-4は、上述の問題を検討するために、実績企業就職率をコントロールしたうえで、A「しぼる」、B「推薦する」の両タイプの成績重視の程度と各職種別就職率の相関をみたものである。もし男・女の事務職や男子技術職への就職率と実績企業への就職率とが同じことを意味しているのであればこの表で事務職就職率と成績重視の程度との間に相関がみられなくなるはずである。しかし結果は、男子技術職との間に相関がなかったものの、

表V-4 実績企業就職率別×職種別就職率別成績重視の程度

(%)

		①男子事務職就職率 (%)			②女子事務職就職率 (%)			③男子技術職就職率 (%)			
		0~19	20~39	40~100	0~19	20~39	40~100	0~19	20~39	40~100	
A生徒の希望が重なったとき成績を基準にしぼる	実績企業率	0~40%	76.1	88.2	92.0*	72.8	77.6	87.0*	79.3	75.0	82.8Δ
		~80	74.7	87.5	85.7Δ	71.0	71.4	93.2*	74.6	85.0	78.6Δ
		~100	83.7	90.9	97.5*	84.0	83.7	92.0	84.7	91.7	83.7Δ
		全体	79.2	89.1	95.1**	76.8	78.8	90.2**	80.8	84.5	82.6Δ
B求人数内であれば生徒の成績に問題があっても学校推薦する	実績企業率	0~40%	55.7	53.1	58.3Δ	43.9	53.6	61.5*	53.4	67.2	53.6Δ
		~80	49.5	46.7	57.1Δ	58.1	33.3	50.0Δ	50.8	60.0	38.5Δ
		~100	46.4	52.4	60.0Δ	50.0	38.4	51.6Δ	49.7	43.9	44.2Δ
		全体	51.3	50.9	61.3Δ	47.9	46.5	55.2*	52.6	56.2	47.8

男・女の事務職と、A「しぼる」の間には実績企業就職率をコントロールしたあとでもなお有意な相関がみられた。また、B「推薦する」と男子事務職でも全体でみたときと同様に、有意ではないがなお一定の傾向をみせている。そして、B「推薦する」と女子事務職就職率の間にも実績企業就職率が低い学校で、女子事務職就職率が高い高校ほど「推薦する」と答える傾向がみられる。これらの結果から、実績企業就職率と事務職就職率は成績重視の程度に対して異なる影響を与えていると考えることができる。そして、実績企業の維持・拡大のために学業成績を重視するという説明だけで学校が学業成績を重視するか否かを十分に説明できないことが明らかであろう。

2. 選考会議の有無と学校推薦

それではほかにどのような説明が可能なのか。まず、選考会議を開くか否かと学業成績重視の関連からみてみよう(表V-5)。B「推薦する」と選考会議の有無との間にはほとんど相関がない。これにたいして、選考基準の中で学業成績が占める比重、すなわち、A「しぼる」は全体でみても、さらに実績企業就職率でコントロールしたあとでも選考会議を開くか否かと非常に強い相関がある。また、ここでは省くが、学校の就職指導についての諸々の基本方針やその他職種別就職率等の要因をコントロールした後でも非常に強い相関があり、われわれの調査範囲では他の何らかの要因による疑似相関である可能性は低い。

われわれは、選考会議を開く学校ほど「しぼる」ときの基準として学業成績を重視することについて、基準の正当性という観点から考えることができる。すなわち、選考会議を開いたときそこで用いられる基準は教師も生徒もともに納得できるものでなければならぬ。具体的

表V-5 選考会議の有・無別 成績重視の程度 (%)

		学校推薦のための選考会議を開いている		
		開いている	開いていない	
A生徒の希望が重なったときは成績を基準にしぼる	実績企業率	0~40%	86.8	50.6**
		~80	84.5	35.7**
		~100	91.2	59.6**
		全体	88.1	52.9**
B求人数内であれば生徒の成績に問題があっても学校推薦する	実績企業率	0~40%	53.8	57.8Δ
		~80	48.4	50.0Δ
		~100	44.1	58.7
		全体	49.4	56.4Δ

には、合理的であること、公正であること等の条件を満たしている必要がある。そしてこうした条件を満たすものが学業成績なのである。したがって、選考会議を開く学校では、会議を開いたゆえに学業成績で「しぼる」ようになるのである。予備調査で、ある進路指導部長は学業成績は公正であり、しかも同時に「学業成績優秀者は一般に人物的にも優れている場合が多い」ので合理的でもあるとしていた。

3. 就職指導についての基本方針と学校推薦

学校と労働市場の関係が学業成績重視の程度に影響を与えていることはすでにみた。またIV章で学校と労働市場の関係が学校の就職指導の基本方針を規定していることもみた。それでは、就職指導の基本方針と学業成績重視の関連はどのようなものだろうか、表V-6を用いてこの問題を検討してみよう。

表Ⅶ-6 就職指導についての基本方針別 成績重視の程度

(%)

		①就職の面で学校の評判を高めること			②専門を生かしたところに就職させること			③賃金・労働時間など労働条件の良いところに就職されること			
		1 非常に重視する	2 やや重視する	3 重視しない	1 非常に重視する	2 やや重視する	3 重視しない	1 非常に重視する	2 やや重視する	3 重視しない	
A 生徒の希望が重なったときは成績を基準にしぼる	実績企業率	0～40%	91.0	80.6	76.8*	78.2	83.6	77.7△	79.5	80.1	81.7△
		～80	81.3	83.9	75.5△	84.0	80.6	78.0△	76.7	80.2	80.8△
		～100	83.3	92.7	84.7*	86.0	92.6	81.4**	92.0	86.8	88.3△
		全体	85.5	86.1	79.8*	83.3	86.7	79.0**	81.8	82.9	85.3△
B 求人数内であれば生徒の成績に問題があっても学校推薦する	実績企業率	0～40%	43.8	50.3	62.4**	63.2	50.0	56.0△	52.1	53.7	60.6△
		～80	28.1	53.6	54.0*	32.0	53.0	52.1△	33.3	54.8	48.0△
		～100	34.2	48.0	47.6	41.5	44.3	48.7△	50.0	45.2	43.6△
		全体	37.2	49.8	56.0**	48.2	49.0	52.8△	49.1	50.4	51.2△
		④企業との実績関係を維持・拡大すること			⑤第1次内定率を上げること			⑥生徒の希望通りの企業へ就職させること			
		1 非常に重視する	2 やや野視する	3 重視しない	1 非常に重視する	2 やや野視する	3 重視しない	① 非常に重視する	② やや野視する	③ 重視しない	
A 生徒の希望が重なったときは成績を基準にしぼる	実績企業率	0～40%	82.2	82.4	71.4	80.0	81.5	78.6△	81.4	80.5	68.4△
		～80	82.9	77.3	84.6△	82.9	77.8	81.8△	77.6	84.8	60.0△
		～100	83.3	91.1	84.5	84.0	88.5	90.2△	87.0	87.9	94.7△
		全体	82.1	85.1	78.9△	82.0	83.4	84.1△	82.6	84.6	77.4△
B 求人数内であれば生徒の成績に問題があっても学校推薦する	実績企業率	0～40%	47.6	55.6	62.0△	42.7	54.0	64.0**	59.3	51.6	36.8
		～80	33.3	52.9	75.0*	42.9	50.7	51.5△	44.8	52.4	50.0△
		～100	40.4	49.1	42.9△	40.5	45.6	50.4△	51.5	39.6	42.1
		全体	42.3	53.1	55.4**	41.9	49.9	58.0**	54.8	46.8	41.5*

「3. 重視しない」は「あまり重視しない」と「ほとんど重視しない」を合計したものである。

まず、A「しぼる」すなわち成績が占める比重の大きさと、6つの指導方針、就職の面で学校の評判を高めること(①)、専門を生かしたところに就職させること(②)、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(③)、企業との実績関係を維持・拡大すること(④)、第1次内定率を上げること(⑤)、生徒の希望通りの企業へ就職させること(⑥)のすべてとの間に意味のある相関はなかった。学校の就職指導の方針と「しぼる」ときの基準に占める成績の比重とは関連がないわけである。

B「推薦する」との関連では、まず就職面で学校の評判を高めることを重視する(①)学校や企業との実績関係を維持・拡大することを重視する学校ほど「推薦する」が少なくなる。しかも、実績企業就職率でコントロールしたあとでも有意水準は落ちるがなおこの傾向が残る。

専門を生かしたところに就職させること(②)や賃金・

労働時間など労働条件の良いところに就職させること(③)を重視することとB「推薦する」との間には相関がみられなかった。これらの方針は、学業成績が占める比重の大きさと相関もなく、2つのタイプの学業成績重視の両方と無関係だったことになる。

つぎに、第1次内定率を上げることを重視する(⑤)学校では「推薦する」が少ない。この傾向は実績企業就職率でコントロールしたあとにも残る。

最後に、生徒の希望通りの企業へ就職させること(⑥)を重視する学校ほど「推薦する」が多くなる。この方針は生徒にとって、もちろん望ましい方針である。そして第Ⅳ章でみたようにこの方針は学校と労働市場の関係に規定されない唯一の方針でもある。今後どのようなときに学校はこの方針を重視できるのか検討して行きたい。

D. まとめと今後の課題

学校がどのような進路振り分けを行うかは個々の生徒の将来にとってもまた生徒を受け入れる企業にとっても非常に重要なことである。しかし、このように重要な進路振り分けは現状では学業成績を重視した基準や方法のもとになされ、生徒の興味や適性が十分に考慮されていない。そしてその理由として、学校が「企業は成績の良い生徒を求めている」、「成績は比較的妥当で公正な基準である」などと考えていることがわかった。

しかし、仮に企業が成績を重視するのは事実であるとしてもどの程度強く重視するかは明らかでない。また成績でなければ正当な基準ではないということもない。予備調査を行った学校の中に、普段から教師間の情報交換を活発に行い、皆の合意にもとづいた「人物」重視の選考をし、なおかつ企業との関係を損わない学校があった。今回の調査では、学業成績重視の現状とその規定要因の分析に焦点を置いたが、今後は上述のような学業成績を重視しない学校に焦点を置き、その実情や規定要因を検討したい。

(樋田大二郎)

注

- 1) 就職指導の2つの過程は、別々の時期に行われるのではなく同時並行的に行われる。ただし、進路意識形成過程の指導が入学時からなされるのにたいして、進路振り分け過程の指導は3年時になってから本格化されるのが普通である。また、2つの過程の指導は、就職指導の基本方針のもとに一貫性をもって実施される。詳しくは、拙稿「日本の高校生の就職と学校」、岩木秀夫・耳塚寛明編『高校生』現代のエスプリ、No. 195、至文堂1983を参照されたい。
- 2) 実績関係にある学校と企業は、学校は求められたタイプの生徒を求められた人数だけ学校推薦し、企業は学校推薦された生徒はよほど問題がない限り採用する。詳しくは、拙稿「同上書」参照。
- 3) 「学校推薦しない(46.9%)」という数字は、「事務職や技術職なら推薦する(6.1%)」と「事務職や技術職以外なら推薦する(29.0%)」、「どんな職種の場合でも推薦しない(16.8%)」とを合計した数字である。
- 4) 生徒の希望が重なったときに成績を基準にしぼることが合理的な理由として、その他に「企業が求めているから」という理由や「学校生活の統制のため」という理由ももちろんあげられていた。

VI. 就職指導における選抜型と選択型

A. 進路意識形成過程と狭義の就職指導

前章で学校推薦の方法や基準に焦点をあてながら第2段階の就職指導すなわち進路振り分け過程における就職指導を検討した。次に第1段階の就職指導である進路意識形成過程の就職指導に視点を移し、さらにそのなかでも進路指導部が主体になって行う指導(狭義の就職指導)

に着目し、その実態と規定要因を検討する。

狭義の就職指導はその内容からさらに2つの領域に分けられる。1つは、職業に興味・関心を持ち、職業についてさまざまな情報を得、自分の就きたい職業を絞り上げていく過程はの指導であり、これは「職業選択指導」と呼ぶことができる。それに対して、ある程度絞られていった志望職業を目指すために、その職業に従事するのに必要な知識・技能を修得していく過程への指導があり、これは「職業準備指導」と呼ぶことができる。本報告ではこれ以降前者「職業選択指導」に焦点をあて分析する。

職業選択指導の具体的な例を列挙すれば次のようになる。①ローグホームルーム(LHR)、②指導室の資料利用、③映画会、④就職説明会、⑤卒業生体験発表会、⑥職業講話、⑦職場見学、⑧職場実習、⑨職業適性検査、⑩職業レディネステスト、⑪SG式進路適性検査、⑫クレペリン検査、⑬就職模擬試験、⑭進路相談、⑮前年度卒業生進路状況一覧表の提示、⑯「進路のてびき」の配布。

これらのうち、職業講話(⑥)では実際に働いている人を講師として呼びその仕事の内容や働くことの意味を講演してもらう。「進路のてびき」(⑯)の内容については前章で触れた通りである。

職業選択指導の主要な目的は3つある。第一に、職業についての諸々の情報を生徒に与えること、第二に、生徒自身に自らの性格、適性などを知らせること、第三に、生徒に彼の希望する職業(企業)への採用可能性を知らせること、この3つである。上述の①～⑯のどの活動もこれらの3つの目的を持っているといえるが、多くの活動はそのうちのどれか1つが特に強く意識されている。たとえば、職場見学(⑦)は働くことの実際の姿を生徒に知らせ職業についての具体的なイメージを与えることを、クレペリン検査(⑫)は生徒自身の性格の特性を知らせることを主たる目的としている。また、前年度卒業生就職先一覧表の提示(⑮)は生徒に自分の学校から就職可能な職種や企業を知らせ、さらに自分の学校内での位置(主として学業成績上の地位)と就職可能な職業や企業との対応を教える。

B. 職業選択指導の実態

前章で、多くの高等学校が成績原理にもとづいた進路の振り分けを行っている現状が明らかにされた。それでは、進路意識形成過程の指導、なかでも職業選択過程の指導の現状はどうか、これも学業成績を重視しているのか、つぎにこの問題について考察したい。

ここでは学校が職業選択指導を行う目的の分析を通して職業選択指導の実態を明らかにしたい。このとき、職業選択指導には、前節で述べたように3つの大きな目的があるが、理念的には「職業情報の提示」、「生徒の性格・適性を知らせること」が強調され、「採用可能性を知らせること」は過度に強調されていないことが望ましいとされている。

われわれはそれぞれの高等学校が職業選択指導でどのような目的を強調しているかを明らかにするために、「L.H.R. や職場見学・実習、卒業生体験発表会などで進路指導を行う際にその目的として次のようなことをどれほど強く意識」するか、以下の項目のそれぞれについて答えてもらった。

- ① できるだけ多くの職業についてその内容や実態を知らせる。
- ② 生徒自身の能力や適性などを発見させる。
- ③ 働くことの意味について考えさせる。
- ④ どの程度の成績であればどの程度の企業に就職できるかを知らせる。

「できるだけ多くの職業についてその内容や実態を知らせる(①)」は学校が生徒に対してどれくらい選択の幅を広くもたせているかを明らかにするものであり、「働くことの意味について考えさせる(③)」とあわせて学校が3つの目的のうちの一つ「職業について諸々の情報を与えること」をどれほど強調しているかをみる質問である。「生徒自身の能力や適性を発見させる(②)」は第2の目的「生徒自身に自らの性格・適性などを知らせること」を、「どの程度の成績であればどの程度の企業に就

職できるか(④)」は第3の目的「生徒に彼の希望する職業（企業）への採用可能性を知らせること」を学校がどれほど重視しているかをみる質問である。

「多くの職場の実態を知らせる(①)」以下「働くことの意味を考えさせる(③)」までは、全体でみても学科別にみても80%以上の学校がそれを意識している(表Ⅶ-1)。また学科間にはほとんど差異がない。職業選択指導においては、「職業についての諸々の情報を与えること」、「能力や適性を知らせること」の2つの目的がかなり強調されているとみることができる。これに対して、「どの程度の成績ならばどの程度の企業に就職できるかを知らせる(④)」は73.7%と他の項目とくらべるとやや少ないが、それでも多くの学校が第3の目的「採用可能性を知らせる」ことを強調していることがわかる。

以上のことは次のように解釈できる。

「多くの職場の実態を知らせる」、「生徒の適性を発見させる」、「働くことの意味を考えさせる」を80%以上の学校が意識しているということは、各学校が進路指導の理念を忠実に守ろうとする意欲は強いということである。と同時に他方では、「成績と企業の対応を知らせる」ことを意識していると答えた学校も7割強あり、それぞれの生徒の学業成績に応じたところへ就職させるための指導が重視されていることがうかがえる。ここには、進路振り分け過程の就職指導同様に成績原理の侵透をみてとれる。

結局、高校の進路指導の方針そのものが1つの内的な矛盾をかかえていると言えるのではなからうか。ある意味では、想像以上に進路指導の理念が守られていると言えるが、同時に、理念の中では強調されてはいけないとされている指導が、そこから最も遠いところにあるはずのLHRなどで重視されているのである。

ここでは厳密に論じることはできないが、さしあたり、高校の進路指導の現状を評するのに、進路指導の理念通りに行われているかいないかといった一本の軸だけでは不十分であろうとすることができる。

C. 選択型就職指導と選抜型就職指導

1. 進路指導の諸類型

前節Bで、高校の進路指導が内的な矛盾をかかえていること、したがって、進路指導の評価は一本の軸で行なうことが難しいことを述べた。ここではそのことをもう少し詳しく検討してみよう。

LHR や職場見学などの目的を表している項目のうち、「できるだけ多くの職業について、その内容や実態を知らせる」、「生徒自身の能力や適性などを発見させる」、

表Ⅶ-1 職業選択指導の目的

	全体	普通科	商業科	工業科
① できるだけ多くの職業についてその内容や実態を知らせる	30.7 84.9	32.4 86.1	30.3 83.9	28.6 84.3
② 生徒自身の能力や適性などを発見させる	30.7 83.7	33.8 83.3	28.9 81.0	28.2 87.1
③ 働くことの意味について考えさせる	36.2 88.0	33.5 86.3	34.8 88.8	41.7 89.7
④ どの程度の成績ならばどの程度の企業に就職できるかを知らせる	23.4 73.4	23.2 74.0	24.1 72.0	23.1 74.2

(注) 上段の数字は各項目について「強く意識している」と答えた学校の割合。下段の数字はそれに「まあ意識している」と答えた学校を加えた割合

「働くことの意味を考えさせる」は、進路指導本来の意図が比較的良好に示されているものであり、「どの程度の成績ならばどの程度の企業に就職できるかを知らせる」は、進路指導が＜振り分け＞に傾いている姿勢を表すものである。

しかし、両グループは決して一つの軸上の両極というわけではない。実際たとえば、「できるだけ多くの職業についてその内容や実態を知らせる」とこと、「どの程度の成績ならばどの程度の企業に就職できるかを知らせる」とことをともに強く意識している学校が9.3%ある。そこで、「多くの職業の実態を知らせることを意識しているかどうか」を一つの軸にし、「成績と就職可能企業の対応を知らせることを意識しているかどうか」をもう一つの軸にして、図Ⅶ-1のように進路指導を4つのタイプに分けてみる。

Ⅱのタイプは、生徒にできる限り職業の実情を知らせ興味をかきたてることを重視し、その中から就職すべき企業を選ばせようとしている。これを＜選択型＞と呼ぶことにしよう。Ⅲのタイプは、生徒に職業の実態をできる限り多く知らせることを重視せず、成績と企業ランクとの対応から生徒に就先元を選びせようとしている。これを＜選抜型＞と呼ぶことにしよう。進路指導が本来目指しているのは＜選択型＞タイプの指導であろう。

また、Ⅰのタイプは一方で多く職業の実態を生徒に知らせようとしながら同時に他方で成績と企業ランクの対応も教えようとしている学校である。これは＜葛藤型＞と呼ぶことができるだろう。Ⅳのタイプは、多くの職業の実態を知らせることに成績と企業ランクの対応を教えることにそれほど熱意を示していない学校である。これは＜不活発型＞と呼ぶことができるだろう。

このような進路指導のタイプを設定することによって、高校が抱えている進路指導の問題はより鮮明になる

と思われる。

ただ、類型の整理としてはこれでいいが、実際にⅠ～Ⅳに各校をあてはめようとするとき必ずしも容易ではない。たとえば「葛藤」というタイプは「できる限り多くの職業の実態を知らせる」とこと「成績と企業ランクの対応を知らせる」とことがそれぞれどの程度意識されている状況を示すべきだろうか。

ここでは図Ⅶ-1のように、2つの質問のそれぞれについて、「強く意識している」かそれ以下かで区別して4タイプを析出した。これによって、全体の9.8%の学校がⅠ葛藤型に、40.0%がⅣ活発型に、そしてこのあと分析をすすめるⅡ選択型とⅢ選抜型には、11.2%が前者に、15.4%が後者のタイプに分類された。

2. ＜選択型＞と＜選抜型＞の規定要因

ある学校が＜選択型＞となるか＜選抜型＞となるかを規定する要因は何であろうか。ここでは2つのタイプとその規定要因となりうる学校内・学校外の諸変数とのクロス集計分析を行なった。

とりあげた変数は、①就職実績を表す変数（各職種別就職率、実績企業就職率、第一次内定率、企業規模別就職率）、②進路指導の基本方針、③労働市場の状況の認知（OA、大卒の進出などによる求人数の増減）、④今後の市場開拓の方針、⑤求人企業開拓の積極性、⑥求人企業の実情の把握度、⑦指導体制の充実状況などである。

分析の結果は表Ⅶ-2に示したとおりである。ただし、求人企業開拓の積極性(⑥)、指導体制の充実状況(⑦)は2つのタイプとの間に有意な関連がみられなかったので省略した。労働市場の客観的状況を表す変数との関連をみると、普通科ではいずれの項目とも関連がなく、商業科では第1次内定率および事務職就職率との間のみ関連がみられた。工業科については、実績企業就職率、求

図Ⅶ-1 進路指導の諸類型

		成績と就職可能な企業の対応を知らせる			
		強く意識している	まあ意識している	ほとんど意識していない	全く意識していない
できるだけ多くの職業についてその内容や実態を知らせる	強く意識している	Ⅰ 葛藤型 (123校) (9.8%)	Ⅱ 選択型 (222校) (11.2%)		
	まあ意識している	Ⅲ 選抜型 (145校) (15.4%)	Ⅳ 不活発型 (600校) (40.0%)		
	ほとんど意識していない				
	全く意識していない				

表Ⅵ-2 道路指導のタイプを規定すると予想される要因群

	音	商	工
A 労働市場の客観的状況を表す変数			
① 男女別・職種別就職率（事務；販売・サービス；技術；技能）	×	男・事	×
② 会社規模別就職率	×	×	×
③ 実績企業就職率	×	×	○
④ 第一次内定率	×	○	×
⑤ 求人企業数	×	×	○
⑥ 全求人数	×	×	○
B 労働市場に対する学校の認知を表す変数			
① 技術革新の影響で優良企業からの求人数が変化すると思うか	×	×	×
② 景気の停滞の影響で優良企業からの求人数が変化すると思うか	×	×	×
③ 大卒の進出で優良企業からの求人数が変化すると思うか	×	×	○
C 進路指導の方針を表す変数			
① 進路指導の基本方針	◎	◎	◎
② 職種別就職率を今後どのようにするつもりか	×	×	大企業 技能

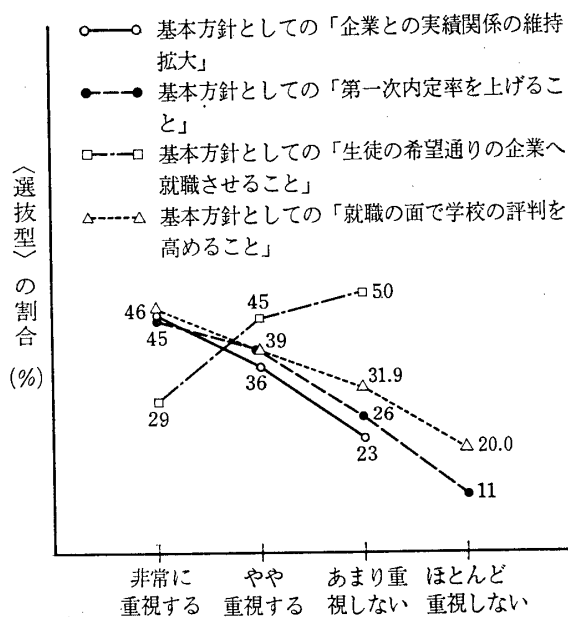
×：関係がない ○：関係がある
◎：複数の方針と関係がある

人企業数、全求人数の3つの項目と関連があった。Ⅴ章でみた進路振り分け過程の就職指導が学校と労働市場との関係に直接に強く規定でれていたのにたいして、＜選択型＞か＜選抜型＞かは学校と労働市場の関係にあまり規定されていない。

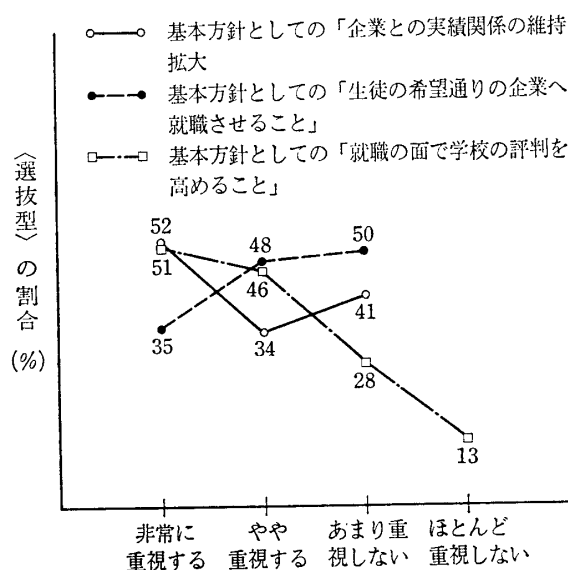
それでは＜選択型＞か＜選抜型＞かは何によって決まるのであろうか。表で進路指導の方針を表す変数(C)，とくに進路指導の基本方針(①)が両タイプと強い関連があることがわかる。＜選択型＞と＜選抜型＞のどちらのタイプになるかは、進路指導の基本方針によって規定されているわけである。では、実際に基本方針によってどのように規定されているのか。図Ⅵ-2～Ⅵ-4を使ってこのことについてみてみよう。

まず、図Ⅵ-2によって普通科の場合についてみると、

- ① 「企業との実績関係を維持・拡大すること」を重視している学校ほど＜選抜型＞になりやすい。
- ② 「第一次内定率を上げること」を重視する学校ほど＜選抜型＞になりやすい。
- ③ 「生徒の希望どおりの企業へ就職させること」を



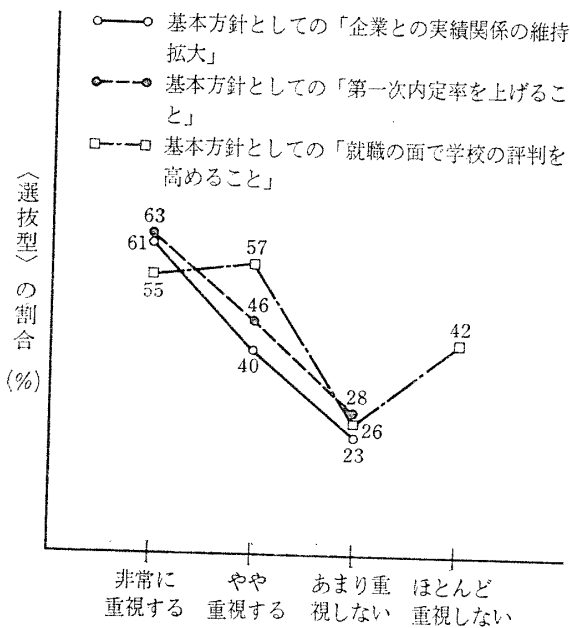
図Ⅵ-2 ＜選択型＞か＜選抜型＞かを規定する要因（普通科）



図Ⅵ-3 ＜選択型＞か＜選抜型＞かを規定する要因（商業科）

重視するほど、逆に＜選択型＞になりやすい。

- ④ 「就職の面で学校の評判を高めること」を重視する学校では＜選抜型＞になりやすい。
- つぎに、商業科の場合についてみると（図Ⅵ-3），
- ① 「企業との実績関係を維持拡大すること」を重視している学校ほど＜選抜型＞となり易い。
 - ② 「生徒の希望通りの企業へ就職させること」を重視している学校では、逆に＜選択型＞となりやすい。
- 最後に工業科の場合には（図Ⅵ-4），



図Ⅶ-4 <選択型>か<選抜型>かを規定する要因(工業科)

- ① 「企業との実績関係を維持拡大すること」を重視している学校ほど<選抜型>となり易い。
- ② 「第一次内定率を上げること」を重視している学校ほど<選抜型>となり易い。
- ③ 「就職の面で学校の評判を高めること」を重視している学校は<選択型>になりやすい。

以上の結果をまとめると<選択型>か<選抜型>かを規定する大きな要因は、学校の就職指導についての基本方針、とりわけ「企業との実績関係を維持・拡大すること」、「第一次内定率を高めること」、「就職の面で学校の評判を高めること」であった。このようにしてみると、<選択型>か<選抜型>かは学校と労働市場との関係に直接には規定されていなくとも、就職指導についての基本方針を介してそれに規定されているとみることができる。

ただし、「生徒の希望通りの企業に就職させること」を重視する学校で<選択型>が多いことをみてもわかるように、学校の職業選択指導のタイプは学校と労働市場の関係によってすべて規定されるものではない。

(田中節雄)

Ⅶ. まとめと今後の課題

本研究の最も大きな課題を端的に述べるならば、就職の領域においてわが国の高等学校が果たしている選抜・配分装置としての機能を実証的に明らかにすることである。

人々のほぼ最終的な進路分化機関として機能する高等学校についての研究が、これまでなされてこなかったわけではない。しかし、この領域で主として注目されてきたのは、わが国の高等学校システムを全体として特質づけている制度的構造——すなわち、所謂学校格差の果たす選抜・配分装置としての側面であった。しかも、そこで問題とされていたのは、専ら進学者と就職者を仕分ける役割、あるいは、進学者の中で威信の異なる上級学校へと生徒を分化的に配分する役割、のいずれかであった。高校卒業後就職していく者たちを、様々な企業や職業セクターへと配分する機能については、ほとんど取り上げられることがなかったといつてよい。

高校を卒業後、すぐに就職していく者たちは全卒業者のおよそ半数におよぶ。したがって、従来のわが国における選抜配分装置としての高等学校に関する研究は、問題の1/2の側面にしか光をあてておらず、就職していく半数の生徒たちを選抜・配分する役割についてはほとんど明らかになっていないのである。本研究の課題の重要性が主張される所以である。

全国高等学校のおよそ4分の1をカバーした今回のわれわれの調査によれば、高校生の就職機会を規制する第1の枠組みは、企業と学校が取り結ぶ「実績関係」によって「制度化」された労働市場の中で占めている、学校の地位である。個別学校の果たしている選抜と配分の機能は、まず、この労働市場の中での地位によって規制され、特質づけられる。当然のことながら、各高等学校の就職実績には、学科タイプ間で、また同じ学科の中でも大変な開きがある。学科の専門性と関連の大きな職種(普・商=事務職、工=技術職)や大企業に、大量の就職者を出し、またそのような労働力を需要する企業と強い実績関係を持つ学校は、労働市場の中で高い地位を占めているといえることができる。そして、そのような学校には、入学時の学力水準による高校のランクが高いこと、地域社会において伝統を持つことという特徴を共通して見出すことができる。高卒労働市場は、高校の学力ランクや伝統を基準に制度化されており、その中で各学校が占める地位によって、第1に生徒の就職機会が規制されているのである。

ところで、このような労働市場との関わりによって外的規制を受けながら行なわれる高校内部における就職指導は、どのような選抜・配分の過程を作り出しているのだろうか。

まずいえることは、学校内での就職指導のあり方を内的に規制すると考えられる就職指導の基本方針や、教師による優良な就職先の定義が、先に述べた企業との実績

関係や就職実績によって規定されていることである。生徒の就職先は、学校にくる求人票の範囲内に限定されている。それは、学校が企業と取り結ぶ実績関係によって、直接的に生徒の就職先を決定することを表わしている。しかし、同時に、実績関係が就職指導の基本方針や優良な就職先の定義をも規定することは、それに基づいて行なわれている就職指導のあり方をも規定することを通して、間接的にも生徒の就職機会を制約することを物語っている。

第2にいえるのは、垂直的、水平的に分化した多くの就職先へと生徒が配分される過程で、成績による配分がかなりの程度一般的であることである。就職指導は、大きく進路意識形成過程の指導と、進路振り分けの指導に分けて考えることができる。このうち、進路振り分けの指導のあり方を象徴的に表わしているのが、各企業への受験生徒を決定する学校推薦会議の存在と、推薦の基準である。何らかの基準にもとづいて受験者を決定する学校推薦会議は、その結果推薦された生徒がそのまま企業に採用されることが多いことから考えて、実質的な企業による選考の代替機能を果たしていると考えられる。就職者をめぐる学校による配分作業の最前線がこの学校推薦会議である。したがって、どんな方法でどんな基準によって生徒の受験先企業が決定されるのかは、選抜・配分の様式と原理を明らかにするうえで、きわめて重要な戦略地点である。

調査結果によれば、生徒の希望が重なって求人数をこえた場合に、8割強の学校が学業成績を基準に受験者を絞るといふ。成績を基準とした配分が一般的なものである。また、成績によって選抜を行うか否かと就職実績との相関をとったところ、労働市場における地位の高い高校で成績選抜を行なう傾向の大きなことを示唆するデータがえられている。

このように調査結果を概観してみると、学校の行なっているすべての進路指導活動が、進路振り分け段階での成績を基準とした配分作業と結びついているように思われる。しかし、学校の行なっている就職指導活動は、ハイアラーキカルに構造化された就職先へと生徒を分化的に配分するという、いわば「社会的」意味と同時に、生徒に多くの職業生活に関する知識を与えたり興味をかきたて、あるいは労働の価値を理解させる等の、いわば「教育的」意味を持っていることも確かである。

昨年度実施した予備調査の知見や先行研究から、成績による配分にウェイトがある「選抜型」指導が、生徒の職業意識の開発をより目指した「選択型」指導を駆逐し、十分な職業意識の形成が見られないまま、成績を基

準に生徒が企業に振り分けられていくケースが多々あるのではないかと考えられた。そこで今回の報告では、選抜型指導と選択型指導を分類し、どのような学校で両タイプの指導が見られるのかを検討した。その結果、実績関係の維持・拡大を重視し、一次内定率を上げようとし、学校の評判を高めようとする学校で選抜型指導が優勢であることがわかった。労働市場の中での地位を上げようとする学校で、選択型指導より選抜型指導が重視されている可能性を指摘することができる。

われわれは以上のように、就職面での高校の選抜・配分過程にアプローチしてきたわけであるが、解決すべきいくつかの課題が残されている。以下指摘しておきたい。

まず第1に、進路指導の基本方針や指導活動そのものを規定する要因設定の問題である。本報告では、就職実績や企業との実績関係等、労働市場内での学校の地位に関わる要因が強調されすぎたきらいがある。就職指導のあり方が仮に労働市場内での地位という外的規制により規定され尽くすとすれば、生徒の就職機会は、労働市場の変動がない限り変化しないことになる。予備調査の際にはスコープに入れていたように、進路指導組織のあり方や学校の経営努力等の要因にも目を向ける必要がある。選択的指導の可能性について今後検討する際にも同様の問題がある。

第2に学校内での選抜・配分場面における成績原理の問題である。はたして、様々な企業や職業セクターへの配分が、唯一学業成績のみを基準として行なわれているのだろうか。仮に、大勢としては学業成績が重視されているといえるにしても、そこには、成績選抜を必要とする職種とそうでない職種、あるいはそれが必要な学校内の諸状況とそうでない状況があることは確実である。成績選抜が必要な学校とそうでない学校があり、さらに、同じ学校内でも、職種により必要な場面とそうでない場合があるのである。この点についての検討は、その測定がかなり困難であるが、きわめて大きな重要性を孕んでいる。

第3に、上記の問題とも関わるが、成績による選抜・配分の様式をめぐる問題である。等しく成績を配分原理として採用してはいても、同じ様式で配分が行なわれるとは限らない。成績による配分には、少なくとも次のような要素が含まれているからである。まず第1の要素は、成績と就職先企業・職種との対応づけが細かいか、粗いか、という要素である。就職先企業・職種が細分化された序列を持てば、それに対応した形で成績による生徒の地位の分化も細分化して行なう必要がある。第2の

要素は、就職先企業・職種間の境界が厚いか薄いかという要素である。企業間に厚い境界があれば、その間の移動は成績原理の貫徹によって阻止する必要があるし、境界が薄ければ、成績原理を貫徹する必要はそれほどない。

このような2つの要素の組み合わせによって、同じ成績原理によって選抜する場合でも選抜の形態・様式が異なってくる可能性がある。例えば、ひと握りの事務職就職者と、互いに序列付けできない多数の技能職就職者を持つ学校では、成績と企業の対応づけが粗く、境界性の強い選抜形態をとるものと考えられる。成績による地位の分化は、事務職と技能職を隔てるだけでよいが、両者の境界は厚くし、互いに移動できなくする必要があるからである。あるいは、相互にきっちりとした序列付けがなされた事務職や技術職について選抜する場合には、成績と企業との対応関係を細かく規定し、境界性の強い選抜形態をとることになるだろう。選抜配分の原理が何であるかを明らかにするだけではなく、その様式・形態についても異なったタイプを想定する必要があるのである。

最後に——これは本報告のスコープをこえた課題でも

あるのだが、以上のように選抜配分の装置を問題とするだけではなく、そこを通り抜けることによって異なる進路へと分化されていく生徒の側の過程を明らかにする必要がある。

進学面での進路分化機能の研究が明らかにしてきたように、生徒の選抜・配分の過程には、それに見合った社会化の過程が存在するのであり、就職の場合でも、客観的な選抜が生徒の主観的な選択へと転化する過程を通して、社会的な選抜・配分装置としての学校の機能が現実のものになると考えられるのである。この過程を知るためには、学校の就職指導体制（配分装置）を把握したうえで、生徒の側の進路意識形成過程を追跡する必要がある。

この点については、7高等学校における生徒調査を現在進めており、とくに高校3年生については求人票提示以前と、就職先決定後の2時点をとらえて継時的分析を行なう作業も進めている。

これらの分析作業を無事終えるのであれば、高等学校が果たしている就職面における選抜配分装置としての機能についてのわれわれの理解は、より深められることになるだろう。
(耳塚寛明)