九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

高卒者の就職と職業生活 : 普通科就職高の問題とは

吉本, 圭一
雇用職業総合研究所

https://hdl.handle.net/2324/18525

出版情報：雇用と職業. (52), pp.32-38, 1985-08-20. 雇用職業総合研究所
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

研究ノート

高卒者の就職と職業生活

——普通科就職校の問題とは——

吉本圭一

はじめに

本誌前号では，「職業高校再考」のテーマで特集を組んでいる。巻頭論文の著者が「やや気が引ける」と断わりつつ，「職業高校教育の衰退の原因」という見出しから論を始めているように，職業高校の「危機」という認識はかなり一般的に前提されていると思われる。

しかし，その問題の核心を突き詰めてみれば，それは単に職業高校ばかりでなく，今日就職者の半数近くを送り出している普通高校も合わせて考えていく必要がでてくる。そうしてみていくと，いささか結論を先取りするようになるが，普通科就職校の問題は一層深刻であることに気がつく。さらにいえば，普通科就職校こそ，学校教育と職業世界とのリンクそのものに潜んでいる「危機」を浮かび上がらせるものなのではあるまいか。

ともあれ，まず問題の職業高校教育の衰退について，簡単にまとめてみよう。(1) 近年，企業内訓練が体系化されるにつれて，高校で習得する職業技能自体は就職の際にあまり評価されなくなってきている。また，(2) 製造業，生産工程主体の高卒労働市場が，サービス業，事務・販売職主体へと変動するなかで，細分化された狭い範囲の職業教育の評価はますます下がってくる。労働市場については，さらに (3) 高度成長期の売手市場から，低成長下での買手市場へと変わってきている。他方，(4) 中学校からの学業成績による「輪切り進学」が進むにつれて，職業高校生の「基礎学力」の不足は，しだいにマイナスの評価を受けるようになってきた。

これらの条件は，普通科就職校についても相当にあてはまっている。しかも，職業高校の場合ならば，職業教育自体がさほどに評価されないとしても，まだセールス・ポイントがあるだけ就職には役立つし，伝統的な学校は企業との広範な実績関係を持っている。そうした面からすれば，比較的設立の新しい普通科の就職校は，進学と就職の多様な進路の生徒を抱え一層難しい状況にあるといえよう。

本稿のねらいは，進学と就職のはざまに置かれて，再考を求められている普通科就職校の卒業者の実態を明らかにしようという点にある。ここでは，高卒者の就職機会や職業生活と，高校教育との関連について，筆者がかかわった高校生の追跡調査(1)の結果をもとに報告，検討していく。この調査は，アメリカ教育省の全国調査－High School & Beyond－に対応させて日本青少年研究所が実施しているものであり，以下で「将来調査」と略して呼ぶことにする。日本側の調査は，1980年にスタートして，全国46高校

(1) 高校3年時の基本調査の報告書は，今田幸子，千石保，遠山敦子，耳塚寛明，渡部真ほか『第1回高校生将来調査――日米比較による高校生活と将来の職業生活に関する調査（第1回）――』日本青少年研究所，1981年。追跡調査の報告書は，佐藤郡衛，千石保，田中耕一，林芳樹，吉田文，吉本圭一ほか『学校教育とその効果――第2回高校生将来調査（追跡調査）――』日本青少年研究所，1984年。本稿は，同報告書をもとにして構成している。また，追跡調査については吉本圭一，田中耕一，林芳樹，吉田文「日米高校比較（第1回～第4回）」『高校教育展望』小学館，1984年9月号～12月号の連載も報告をしている。

の約7,000人の高校3年生を対象にして 在校時の調査と2年後の追跡調査とを実施している。

ここでの分析対象者は，日本の高卒2年目の追跡調査における回収サンプル 3,651 人(52.2%)のうち定職経験者1,261人に限ることにする。出身高校のタイプについては，普通科と職業科，さらに普通科の中を進学校（進学希望率70%以上）と就職校（70%未満）に分けてみることにする。

高校教育と就職機会

職場で求められるスキル・適性などは，必ずしも学校で養成され，評価される学力と一致していない。就職については，進学における学力試験のような単一の選抜基準がない。生徒個々人の適性，性格，興味，職業技能などさまざまな要素や基準を総合して，選択と選抜がなされる余地がある。企業の採用担当者も，学歴・学校歴ではなく，人物とか就業意欲などの条件を重視するとしばしば口にする。

ところが，実際に新卒者をとろうとする時には，企業は学校の特性をかなり敏感に察知して求人をし，採用をしているようにみえる。例えば，職安管内に高校が6校しかなくすぐに情報がゆきわたるような地域での話であるが，同じく普通科2校に対して同じ地域内の会社が，一方には事務職の求人を出しながら，他方には事務職の求人がないからと言って技能職の求人を出しているという。企業と高校との間には，特別の実績関係があって，それをもとに就職者の紹介や雇い入れをしている。しかし，どちらにも求人を出しながら，そのなかで職種を区別しているのは，企業側が同じ普通科のなかでも異なって高校評価をしていることを示しているのではなかろうか。

ここでは，就職をめぐる選抜過程を直接に扱うのではなく，「将来調査」のデータから高卒者の就職機会の実態をみる。表1に示されるように，出身高校の三つのタイプによって，入職時の職種や企業の規模は大きく異なっている。

表1　出身高校別・男女別の初職就職先(企業規模と職種)

(%)

出身高校・性別 / 企業規模・職種	普通科進学校224人			普通科就職校281人			職業高校759人		
	全体	男	女	全体	男	女	全体	男	女
～99人民間企業	19.2	17.9	20.0	26.3	40.0	25.0	22.9	19.5	27.2
100～999人民間企業	13.4	9.5	15.7	24.2	20.0	24.6	28.1	25.2	31.7
1000人～民間企業・官公庁	45.1	45.2	45.0	29.2	28.0	29.3	36.4	44.2	26.6
その他*・不明	22.3	27.4	19.3	20.3	12.0	21.1	12.6	11.2	14.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ホワイトカラー(事務)	52.2	36.9	61.4	44.1	8.0	47.7	31.1	10.7	56.5
販売	11.6	11.9	11.4	18.1	16.0	18.4	11.2	8.8	14.2
ブルーカラー(技能・工員)	6.3	9.5	4.3	9.3	16.0	8.6	22.3	30.9	11.5
その他**・不明	29.9	41.7	22.9	28.5	60.0	25.3	35.4	49.6	17.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

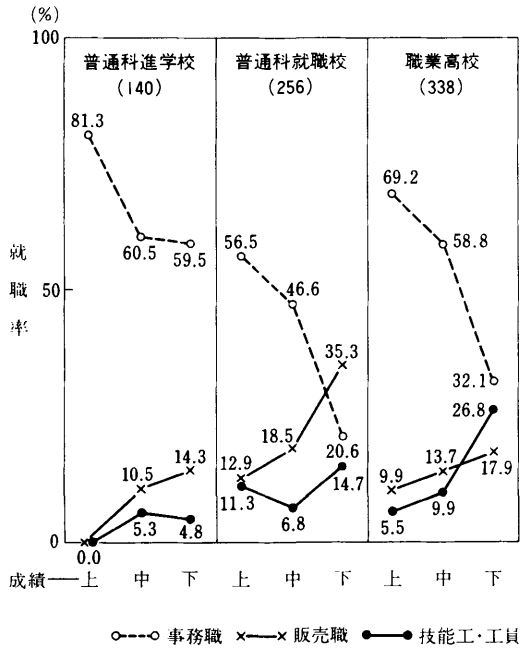
*自営・農林漁業を含む

**自営・農林漁業・専門・技術を含む

すなわち，普通科の進学校では，1,000人以上の大企業や官公庁，職種では「事務」などホワイトカラー職に多く就職している。職業科卒業者は、それらへの就職が減り，規模では中小企業，職種では「販売」「技能工・工員」などブルーカラー職への就職が多くなっている。それに対して，普通科の就職校では，企業規模でみても中小企業が大半であるし，職種をみてもブルーカラー職が多くなっている。

これを，女子だけに限って，学校のタイプと高校在学中の成績とをクロスさせて就職状況を比較してみると，図1のように，まずどの学校タイプについても，学校在学中の成績上位者が「事務」職に，成績下位者が「販売」職，「技能工・工員」に就職するという傾向が明白に読み取れる。もう1点は，普通科進学校であれば，成績が上位者で8割，下位の卒業者でも6割近くが「事務」職に就職しているのに対して，職業高校はまだしも，普通科就職校の場合には成績上位の卒業者で辛うじてそれと同じくらいの比率であり，成績下位の者に至っては，わずかに2割にすぎないのである。

図1　出身高校別成績別の就職先職種(女子)



すなわち，大企業，ホワイトカラー職という安定した就職先への就職率でみると，職業教育を行っている職業高校よりも，行っていない普通科進学校のほうで就職機会が多いし，就職者の多い普通科就職校でもっとも機会が制約されている。第2に，普通科においても，職業科においても，いずれも学校内での成績が就職機会を大きく左右しているのである。

就職機会についての多少と学校タイプとの関係は，職業教育のいかんでもなく，就職指導の熱心さでもない。その関連の根底にあるのは，入学者の学力のレベルであり，個々人をとっても，それぞれの学業成績がキイになっているのである。つまり，現実の就職機会の差異からは，高校生が適性や興味などの多彩な基準に基づいて選択しているという側面よりも，まさに進学と同様に学力による選抜という側面が大きくなっていることがわかる。

では，何ゆえに，就職においてまで，学力による選抜が存在するのだろうか。このことについての説明のひとつとして，サローの職業競争の労働市場モデルがある(2)。彼によれば，まず職業スキルの大部分は学校教育ではなく，入職後にOJTを通じて獲得される。他方，内部労働市場の発達によって，多くの職種はある上位の職種への訓練を兼ねることになる。そのため，入職者の雇い入れは下級職に限られるけれども，将来の訓練コストを慎重に考慮しなければならない。そこで，訓練の可能性（trainability）に基づいて就職応募者を序列づけようとする。だが，現実には訓練の可能性の指標そのものはどこにもない。その代替指標として学力・偏差値といった学校での選抜基準が，スクリーニングのために便宜的に使われるのである。

(2) Thurow,L.C. "Education & Economic Equality" *The Public Interest* 28, 1975.近藤博之訳「教育と経済的平等」潮木守一，天野郁夫，藤田英典編訳『教育と社会変動——教育社会学のパラダイム展開——（下）』東京大学出版会，1980年。

さて，こうして学業成績などが就職機会を大きく制約する状況が生じている。だが，いったいそれはどの程度まで合理的なのだろうか。個人間にさまざまな能力・学力の差異があることは確かであるにしても，訓練可能性の代替指標としての学力を利用することの有効性については，どの程度のものであろうか。この場合でいえば，普通科就職校の卒業生や，学校成績の下位者が就職において不利を被っているのは，いったい，彼らのその後の職業生活に何か問題があるためなのであろうか。次に，職業生活への適応状況についてみていくことにしよう。

職業生活における高校教育の影響

職業生活への高校教育の影響は就職の入口におけるものに限られるわけではない。職場適応を表わす指標として，全体としての職場への満足度，労働条件・知識修得機会・人間関係への満足度，仕事のやりがい意識，離職率などを取り出した。

「将来調査」によれば，高卒2年目における職場適応は，初職の企業の規模や職種といった客観的な条件に左右されている（表2）。すなわち，中小企業に入職した者ほど，また初職が「販売」の者ほど，職場への定着状況も，今の職業生活への適応状況も悪い。

離職率でみると，全体では17.1%であり，官公庁や1,000人以上の大企業では1割に満たないのに対して，100人未満の企業では就職して2年間の内に3割近くが離職しているのである。職種別にも，ホワイトカラー職への就職者では1割ほどであるが，販売職への就職者では実に3分の1が既に離職している。また，「全体としての職場への満足度」については，官公庁，大企業で7割以上が満足しているのに対して，その他の中小企業では6割に満たない。労働条件については，その差異はさらに大きくなっている。

このことは，入職時点での職業選択が将来の職業生活全体にわたって影響しかねないことを意味している。逆に，採用者サイドからいえば，短期での離職者の出現はまさに訓練コストの浪費ともいえる。訓練可能性の代替指標として学

表2　初職別の職業生活への適応状況

(%)

		全体	勤務先別						職種別			
			官公庁	100人未満民間企業	100～999人民間企業	1,000人以上民間企業	自営	その他	事務	販売	専門技術	技能工・工員
		(1,264)	(128)	(291)	(311)	(331)	(51)	(122)	(477)	(162)	(252)	(209)
職場満足度*	労働条件（給料・労働時間・休暇）	46.0	57.0	36.1	41.5	58.7	45.1	39.3	51.6	37.7	44.9	46.4
	昇進・昇格の機会	54.9	53.1	50.9	56.6	59.2	56.8	53.2	61.4	50.0	52.8	50.2
	技術・知識修得の機会	60.6	64.9	58.8	57.6	64.4	56.8	64.0	59.2	61.7	69.1	57.5
	上司との人間関係	62.0	65.7	60.8	60.4	68.0	54.9	55.7	61.0	62.3	63.9	66.5
	同僚との人間関係	79.9	85.1	78.7	77.5	86.1	80.4	76.3	78.2	82.7	84.5	82.3
	全体としての職場	62.3	71.1	58.8	57.9	70.0	56.8	58.2	65.6	56.8	65.9	59.8
職業の有意味感	**仕事のやりがい	25.2	27.3	21.6	19.9	29.3	39.2	32.0	23.3	17.3	37.3	17.7
離職	離職率	17.1	3.9	29.9	16.4	9.1	23.5	23.0	12.8	34.0	12.3	16.3

*数字は、「非常に満足」+「満足」の割合、**数字は「非常にやりがいがある」の割合。

力や学校タイプが用いられているとすれば，その有効性いかんは，これらの高校教育の指標と職業生活の適応状況との関連の程度にあると言ってよいだろう。

離職率では，たしかに，学校タイプ別にも，また高校での成績別にもある程度の差異がみられる。工業科出身者で13.8%に対して，普通科就職校の出身者で21.4%が離職している。成績別にも，成績上位だった者の10.6%に対して，成績下位だった者では22.0%が離職している。

それでは，やはり学力によって訓練の可能性の代替指標とすることが有効なのだろうか。

いや，それは早合点してはなるまい。というのも，離職者の半数近くは，「労働条件に不満」「能力・適性が発揮できない」などを理由としてあげている。特に小企業では，労働条件がほぼ半数にのぼっているし（46%），小さな会社の中での「人間関係がうまくいかない」13%とか，さらには「解雇・倒産」という者まで7%いるのである(図2)。

普通科就職校の出身者や，高校時代に成績下位だった者は，そもそも労働条件の悪い就職機会しか選択できなかったのであり，そうした労働条件でなければ，もっと継続して就業していたかもしれないのである。このことを調べるためには，就職先の規模や職種ごとに，同じような就職先であっても高校時代の特性によって職業生活適応に違いが見られるかどうか比較すればよい。

そこで図3で同じ企業規模ごとに学校タイプ間での違いをさがしても，職業生活への適応について，何らの一貫した傾向も見出せないのである。図表としては省略するが，高校時代の学業成績についても，また職種をコントロールした場合にも，このことは同様である。

つまり，就職先が同じであれば，普通科就職校の出身者の職場定着率が低いということは，ない。企業からの偏差値による学校評価によって，就職機会の上でハンディを負っているために，不安定な就職先に卒業生を送り出さざるをえないのであろう。それが，就職者の早期の離職となって表われ，またしても企業からのマイナス評価という悪循環のループにもどっていくのではあるまいか。学校内の成績についても，同様の悪循環のループ（ラベリング）の存在を考えざるをえないだろう。

それでは，職業生活への適応状況を予測するような指標として，高校教育にかかわる何が問題になるだろうか。そのひとつが，高校時代の高校生活への適応状況である。図4に示されるように，高校生活に「はりあいを感じていた」と在学中に答えていた者ほど，離職率が低く，

図2　企業規模別離職者の離職理由

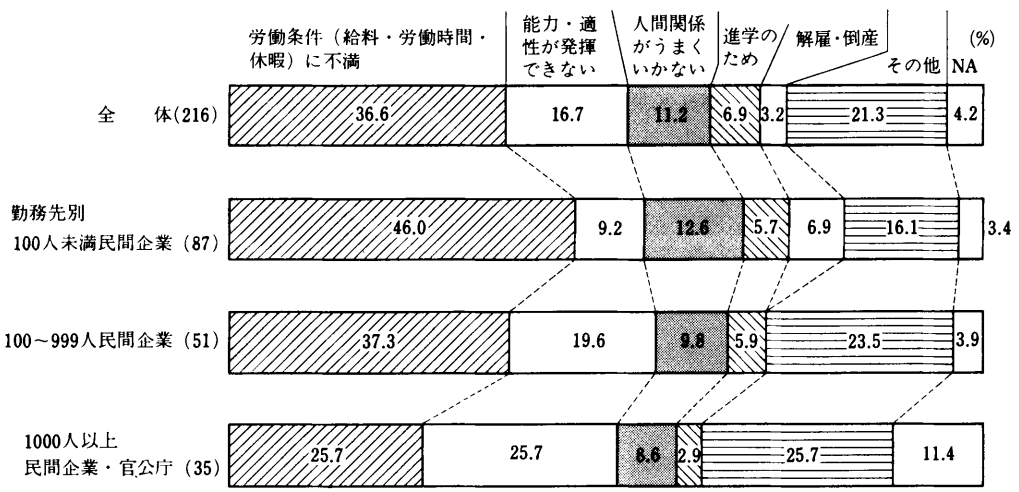


図3　企業規模別・出身高校別の職業生活適応

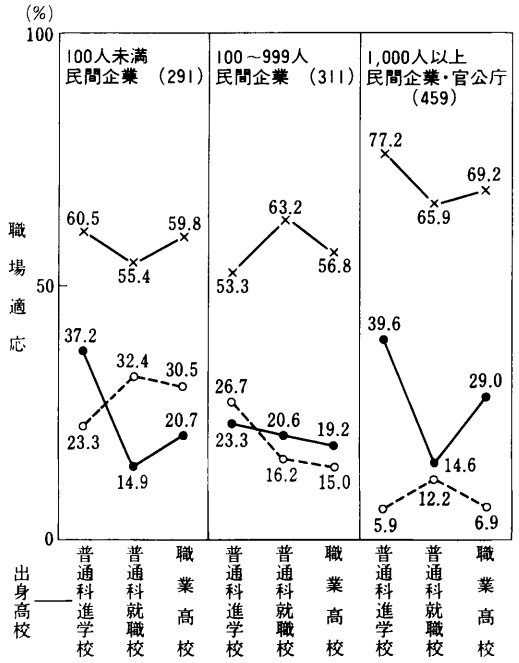
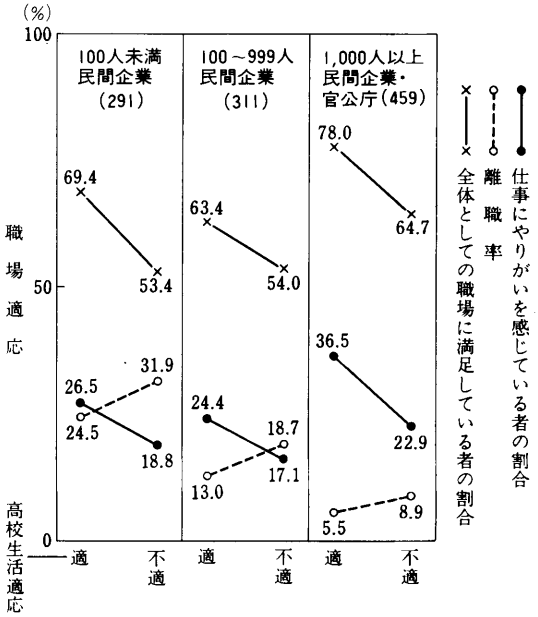


図4　企業規模別・高校生活適応別の職業生活適応



仕事にやりがいを感じている者が多く，職場への満足度が高いのである。

もちろん，職業生活への適応能力というようなものは，高校以前からの社会化過程すべてを通じて形成されているものであって，必ずしも高校教育の「影響」とは断言できない。しかし，高校生活にハリをもたせ有意義に生活させるように指導するということは，高校教育そのものとしてばかりでなく，将来の職業生活のためにも有効であると思われる。逆に，雇用する側からみても，タテマエだけでなく，「人物」とか「就業意欲」といったものにしても，「出身高校」とか「学業成績」よりは，まだ定着率を意識した場合の採用基準として有効であるかもしれない。

おわりに
——階層構造の合理・非合理

求人側が，実際にどのような基準で高卒就職者を採用しているのかわからないけれども，実態として (1) 普通科就職校の卒業者が就職機会において不利を被っていること，(2) 普通科就職校からの就職者の職場定着率や職業生活への適応が低いこと，しかし (3) 定着率の低さなどは，もっぱら恵まれない就職機会によるものであって，同じ企業や職種につく限りは，彼らの定着率が低いわけではない，ということが明らかになった。つまり，普通科就職校は，確かに「再考」を要すると思われるけれども，それは学校側の職業教育や進路指導の側面ばかりでなく，むしろ企業の求人のあり方についても再考の余地が大きく残っているのではあるまいか。

ここで紹介した調査分析の範囲はごく限られたものであり，再考されるべき問題自体はもっと広く根の深いものである。普通科就職校をめぐる問題は，高校教育の階層構造の社会化メカニズム全体の中でとらえかえしてみる必要があろう。今後究明すべき課題をメモしていく中で，このことについて簡単に触れてみよう。

課題の第1は，冒頭で職業高校についてあげた四つの問題のような，高卒労働市場と高校教育との関連の歴史的な変動のさまを，ある程度マクロに整理してみることである。

第2には，就職者，学校，企業のそれぞれが

どのような形で，新規高卒者の就職―職業紹介の過程に関与しているのかについてである。就職者の職業希望がいつどのように形成されてきたのか，本人の選択と高校による方向づけとがどのように働いているのか。高校の進路指導は，企業の求人に対して学力による振り分けと，興味，性格，人物による推薦とをどのように行っているのか。企業は，求人先の高校のそれぞれをどのような側面から認識しているのか，求人者の何を現実に採用基準としているのか，など，突っ込んだ調査・分析が必要であろう。

第3には，その背景となっている高校教育の階層構造の影響について，就職者だけを別個に扱うのではなく，進学問題との関連を通して，またパーソナリティ形成まで含めて，社会化メカニズムを解明していく必要があろう。

高校の階層構造が産業界にとっての人材選抜制度としての効率性が高いという評価，あるいはその意味で「産業サイドからのトリック」であるといった議論は多い(3)。進学面では，高校教育システムが，細かくランクづけの違う学校によって構成されている場合，同質的な生徒を集めることで，それが高校生の進学へのアスピレーションの水準を引き上げたり，引き下げたりしてそれぞれの学校ごとに同じような進路希望をつくり出す。システム全体として威信の高い高等教育機関へ効率的に進学者を送り込む機構となっているのである(4)。

しかし，近年の高校教育を全般的に見直してみると，人々が敵対的な競争を強いられているとか，そのために学校が抑圧的な性格を帯びてきたとかというだけでなく，産業界そのものの効率性の要求に照らしても，非合理な側面が拡大してきているということはないであろうか。例えば，「偏差値」の微細化，「輪切り進学」の進行によって，訓練可能性についての予断が大きくなってきており，ここで示されたように，もし別の職場であれば定着して十分な職業活動ができるような普通科就職校の卒業生が，応募の段階から排除されることになっているのである。さらに，個々の企業が最大の「生産性」をもつ生徒を効率的に集めるために，学校との実績関係のパイプをつくり，就職者を集めることは，仮にそうした対応が最も効率的にできたとしても，システム全体として効率的とは限らない。そうしたシステムそのものが，生徒たちのパーソナリティー形成面に影響を及ぼし，それは就業意欲にもつながるという可能性がある。例えば，「将来調査」によれば，アメリカでは，高校卒業後に「自分はダメ」という青年が減っているが，日本では高校を卒業して進路を選択した後でも変わりがなく，否定的な自己像をもつものが多い（表3）。選抜のシステムが精緻化するにつれて，早くから競争から「オリル」者がでてくる。各企業が，今あるパイをできるだけたくさん食べるための仕組みが，高校教育の階層構造と，就職における実績関係であり，またそれがパイの大きさ自体をしだいに小さくするということはないだろうか。

〔よしもとけいいち／職業情報研究部第2室〕

表3　自己像の変化

		全体として自分に満足	自分はダメな人間だと思う	計画をたてる時は遂行の自信がある
日本（3651）	高三時	29.5	62.2	25.8
	二年目	29.5	59.7	38.6
アメリカ（11227）	高三時	75.5	40.4	74.7
	二年目	78.6	28.7	78.2

(3)　この点について，近刊書では天野郁夫『教育改革を考える』東京大学出版会，1985年，久冨善之『現代教育の社会過程分析――敵対的競争を協同へ――』労働旬報社，1985年などがある。

(4)　このメカニズムについては，拙稿「高校教育における階層構造と進路分化」『教育社会学研究第39集』1984年を参照。