

[名古屋大学教育発達科学研究科 2013 年度修了生・修士論文抄録]

工業高校の就職指導における選考基準の性格に関する研究 —愛知県内工業高校の進路指導担当教師へのインタビュー調査を通して—

村上 智之

<修論要約>

高校卒業予定者(以下、高卒者)の職業世界への移行システムに関する社会学的研究は、ここ 30 年ほど盛んになされてきた。天野ら(1988)や荻谷(1991)の学校斡旋による生徒の就職先の決定に伴う校内選考に関する研究では、「一人一社制」や「指定校推薦制」といった当時の制度⁽¹⁾によって、メリトクラシー原理による選考が維持されていることが明らかにされた。しかし、その後、雇用状況の悪化や高学歴化を背景として、荻谷らが指摘した高卒者の就職斡旋のシステムの解体を指摘する研究が中心になりつつある(日本労働研究機構, 1998 など)。

荻谷らが明らかにした高卒者の学校推薦を利用した就職を行う際に予め校内で行われる選考とは、以下のようなことであるとまとめることができる。すなわち、ある生徒が学校推薦を利用して企業の採用試験を受験する場合、一度の受験機会に一社のみを受験が各県の協定⁽²⁾によって定められているため、希望が重複した場合は学校内で予め生徒の希望を調整する必要が生じるということである。また、企業側も例年、生徒を採用している学校から優先的に採用枠を設けて、学校側に事前の選考を委託するという形式になる。荻谷の研究では、その選考の過程では、学業成績による選考が中心に行われていることが数量的分析によって明らかにされた。一方で、荻谷による教師へのインタビュー調査からは、選考の必要性と教育的な原理との整合を図るために、彼が「全人的生徒理解」と呼ぶ学業成績以外の選考要素が介入することがわかる(荻谷,前掲,199-121)。

本研究では、教師の主観的な認識に注目して、学業成績やその他の選考基準にどのような意味を見出し、制度を運用しているのかということについて、進路指導を行う主体である教師に聞き取りを行った。調査参加者は、企業の採用担当者との接触機会があり、企業社会への学校教育の窓口の役割をしているという観点から、愛知県では進路指導主事と呼ばれる進路指導分掌の担当教師とした。堀

(1) 堀(2012)は、「一定の成績や生活態度に達しない生徒は企業に学校推薦しない」、「希望が重なることなどによって第一希望企業を受験できなくなる生徒はほとんどいない」という二つの指標から、就職指導を「80年代型就職指導」、「準80年代型就職指導」、「準自由型就職指導」、「自由型就職指導」といった分類を行っており、荻谷の想定する就職指導は「80年代型就職指導」の類型に該当する。堀は全国の学校への調査から、この「80年代型就職指導」が相対化されつつあることを指摘している。

(2) 愛知労働局職業安定部,2012,「平成24年度新規学校卒業者対象 求人申し込みから採用まで」によれば、「愛知労働局、愛知県の教育行政機関等及び経営者団体等は、「愛知県就職問題連絡協議会」において、以下のような「申し合わせ」を行いました」とあり、「1 「一人一社制」について 11月末までの応募・推薦は、「一人一社制」とし…(以下略)…」と定められている。

(2012)は、荻谷らが想定している就職指導モデルは相対化されていると指摘する。荻谷のようなモデルは製造業の密集地域に見られるという指摘から、製造業への就職を中心とする工業高校にその対象を絞り込んだ。また、調査協力校は県内の地域的な偏りや学校の特徴を考慮して、港湾の製造業密集地域に位置するA校、大都市部に位置するB校、大都市部衛星都市に位置するC校、輸送用機械製造業の密集する地域に位置するD校、伝統産業を持つ中核都市に位置するE校とした。B校とE校では、テキスタイルやデザインの学科を設置しているため、女子生徒の割合が、その他の学校に比べて著しく高い。

調査に先立って、名古屋大学大学院教育発達科学研究科の研究倫理審査委員会に対して、調査の趣旨、目的、方法、調査参加者のプライバシー保護のための配慮等を説明し、調査実施の許可を得た。また、調査を行う際に、調査参加者に対しても、同様の説明を行い、合意を得た上でデータの聴取を行った。加えて、調査項目の概略を予め、調査参加者に送付し、訪問して聞き取りを行うという調査形態を取った。調査項目は、(1)校内における求人倍率や生徒の就職先業種、(2)校内選考の方法および選考基準、(3)その選考基準を選考に用いる理由、(4)学校が企業に関する情報を得る手段と情報の種類と大別することができる。各項目に下位カテゴリーに位置する質問項目がある。

校内求人倍率は学校に寄せられる全求人数を卒業予定生徒数で割った割合であるが、それぞれの学校で地域差が見られた。しかし、教師が認識する「例年あるいは隔年ペースで求人が持ち込まれる求人」に関して言えば、どの学校も概ね2倍～3倍の範囲に落ち着いた。生徒が就職先とする業種は、工業科であるため、製造業、建設業、インフラ関係が中心であるが、女子生徒の割合が高いB校やE校では、小売・流通業などのその他の業種への就職も見受けられる。

校内の選考の方法は、概ね、次のような過程で行われる。生徒間の自己調整、個人面談による希望の調整、推薦会議による希望の調整である。全国的な調査を行っている先行研究では、これらの過程が、求人受付が始まる7月1日以降のことであるとされているが、少なくとも愛知県内では、例年求人を持ちこんでいる企業担当者は4月より、学校訪問を行い、予定求人数や推薦生徒への要望などを学校側に伝える。また、学校側の担当者が実績のある企業を訪問することもしばしば行われる。学校側はこれらの情報をファイリングし、生徒の進路希望の調整に役立てている。選考基準は学業成績を中心として、欠席日数、部活動への参加の有無、職業への適性・興味関心、職場への適応、自主性、性格面、コミュニケーション能力などである。B校やE校のように進路希望が多様である学校は、選考の必要性も低く、生徒の希望就職先が重なることが少ないため、選考基準も多項目であるとはいえない。一方で、進路希望が集中する学校では、選考過程は複雑で選考基準も比較的多い傾向が見受けられた。

また、本研究では選考基準に付随する意味について、教師の認識から分析を加えた。選考基準に付随する意味とは、例えば、次のような場合である。A校の進路指導主事は、部活動への参加の有無について、部活動へ参加することによって、リーダーシップや年齢間コミュニケーションに関する能力が身に着くとしている。それらはすなわち、先輩から指導を受ける、後輩に指導するといったことを通して獲得されるもので、企業社会に移行後、生徒には必要な能力であると認識している。このように各選考基準には様々な意味が付与されているが、本研究では、聞き取りから得られた選考基準の意味を(1)職業への有効性、(2)職場への適応、(3)生活習慣という3つの目的に大別した。選考過程や選考基準の多寡の場合と同様に、進路希望の多様性によって、(1)(2)(3)の各項目に当てはまるかどうかの違いが見られた。

本研究では、次のことが課題であると言える。このシステムを運用するアクターは多様であり、企業人事担当者や生徒、教師の中でも学級担任や部活動の顧問が関わっているケースさえあった。システム全体を見渡すためには、様々な行為者の認識も検討すべきであろう。また、今回の研究では主観的な認識の検討に留まった。より客観性を増すためには、統計データなどの量的データとの比較が必要である。

<参考文献>

- 愛知労働局職業安定部, 2012, 「平成 24 年度新規学校卒業生対象 求人申し込みから採用まで」, 16-17 頁
- 天野郁夫編『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, 高校教育総合研究会
- 堀有喜衣, 2012, 「『日本型』高校就職指導を再考する」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』 54 (619 特別号) , 45-53 頁
- 苅谷剛彦, 1991, 「進路指導と生徒の自己選抜」, 「教育としての進路指導と学校内選抜の基準」, 『学校・職業・選抜の社会学 — 高卒就職の日本的メカニズム』, 東京大学出版会
- 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」, 『調査研究報告書』