

キャリア形成の視点から 高卒採用を再考する

平岡 祥孝

二〇二〇年一月八日の厚生労働省の発表によれば、北海道の高校卒業生に対する求人数の減少率は一四・四%であった（『北海道新聞』二〇二〇年一月九日）。また、今春に就職を希望する札幌地域の高校卒業予定者の内定率は、二〇二〇年一月末時点では六一・七%であり、前年同期を一六・六ポイント下回っていた（『北海道新聞』二〇二一年一月一四日）。新型コロナウイルス感染拡大が、少なからず高校生の就職にも影響を与えていることは、否定できないであろう。

もちろん、企業の採用活動開始が例年よりも一ヶ月遅かったこと、札幌地域の有効求人倍率が三・九四倍と高いことを考え合わせると、規模や業種に執着しなければ内定は得られるという見方もあるだろう。しかし、コロナ禍の採用状況を目の当たりにして、あらためて内定率もさることながら、職場定着率向上が重要な課題であることに思いを馳せた。昨年の卒業生まで九年連続で就職内定率一〇〇%を達成している道立高校を取り上げ、その就職指導内容を紹介していた記事を、筆者は目にした（『北海道新聞』二〇二一年二月八日）。面接指導に最も力を注ぐとともに、応募書類の添削指導を徹底的に繰り返す。教

員一丸となった熱心な指導体制が敷かれている高校であることは、十分に理解することができた。言うまでもなく、就職希望の生徒が内定を得て自身の希望を実現してもらうためには、本人の努力に加えて、高校側の手厚い指導・支援は必要不可欠である。大学も同様である。大学大衆化時代にあつては、就職内定率が受験生や保護者の大学選択の基準の一つになつていくことも、現実である。

しかるに、内定とは何かと考えるとき、それは働き始める入り口に立つただけではないか。職業人生におけるただの一通過点と言つても過言ではない。経済的自立は誰もが認められる働く意味であろう。それに加えて大切なことは、「働く」ことを通して、社会に役立ちたいという純粋な心と、自らを成長させていく向上心を持ち続けることではないだろうか。軽率の誇りを免れないことを承知の上で敢えて言うならば、たとえアルバイト経験があつたとしても、高校生は絶対的な意味において、仕事の本質に関して理解度は低いのである。そうであるならば、高校生の離職率の高さ、言い換えれば定着率の低さに対して、有効な改善策を打ち出していく必要がある。全国平均三九・五%に比べて北海道は四四・六%と、

高校卒業後三年以内の離職率が高い。特に女子はほぼ二人に一人の割合で離職している（北海道労働局）。このような現状を直視して、筆者の私見を二点提示しておきたい。

一点目は、高校でのキャリア教育を再検討することである。現在のキャリア教育は極論すれば、北米系のガイダンス理論踏襲型教育である。社会風土や雇用環境が異なる日本、ましてや就職では地元志向が強い高校生に有用な教育内容なのか。高卒者の離職率を見るならば、筆者は疑問である。日本人主体の組織の中で働くためには何が求められるか、関係性や社会性を養うためにはどうすればよいか、有為な人材になるための仕事への取り組み方とは等々、「実学」を、教員が普段の高校生活の中で伝えていくことが求められる。現状では、経済産業省が提唱した社会人基礎力が一つの指針となるのではないか。日常の授業の中で意識して身に付けさせる。ただし、教員の力量・手腕や人間性が問われる。

二点目は、学校推薦におけるいわゆる「一人一社制」という慣行を再検討することである。北海道では一〇月末まで一人一社、一月以降は一人二社まで応募できる。企業としては採用活動が簡素化できる、高校としては教育面への影響を最小化できる利点もある。だが、リアリティ・ショックやイメージギャップに起因するミスマッチを防止する上からも、複数社応募に切り替えて、高校生に比較・選択の機会を与えるべきではないだろうか。高卒者の早期離職抑止には、高校・企業・行政の三位一体型の取り組みが求められる。

へひらおか よしゆき・札幌大谷大学社会学部教授