

進路指導研究会紀要

XX XI

2019年度

第44回 進路指導（進学）全県研究会 2019. 9. 7

演題： 「現在の若者と大学進学について」

講師： 大東文化大学前学長 太田 政男氏

第44回 進路指導（就職）全県研究会 2020. 1. 26

演題： 「高校生の進路指導—働き方の劣化にどう備えるか—」

講師： 法政大学キャリアデザイン学部教授 上西 充子氏

長野県教育文化会議
進路指導研究会

はじめに

学習指導要領分析・批判的討議資料 キャリア教育について

進路指導研究会

今回改訂の学習指導要領（2018年（平成30）年3月公示）においてキャリア教育の記述は、学習指導要領の改訂のポイントに2行、総則部分に18行ほど、第5章特別活動に23行の記述である。多い記述ではない。

（以下太字 学習指導要領等の本文の引用・要約 ページWeb上本文ページ）

学習指導要領についての考え方は様々ある。同じ国の中で、大きく学習・教育内容に違い、差が生じないようにするものと考えたい。前回（2009年（平成21）公示）改訂の時「小中に比べて、高校の改訂は地味」といわれた。この改訂は「現状高校教育の追認」と理解した。「義務教育段階の復習」は代表的な例である。今回の学習指導要領の改訂はかなり性格の違うものと言われている。政策側の意図を実現するために、学習指導要領を改訂する、利用するとすれば認められるものではない。

ここで、様々あるキャリア教育の定義の中から2件ほど紹介しておきたい。

「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」（1999年、中央教育審議会の答申）

「個人が、人間としての生き方の一部として職業や進路について学び、人生の上役割や選択と職業的価値とを関連づけることができるように計画された、経験の全体である。」（1977年、キャリア・エデュケーション奨励法（米国））

1、学習指導要領の改訂のポイント

○子供たちの発達の支援

（キャリア教育、……）社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要としつつ各教科・科目等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ることを明記（総則）

「特別活動を要としつつ」は具体的には、LHRの時間をいうものと思われる。教科主義（特別活動）と全面主義の両面性を示している。「道徳」「生活指導」「キャリア教育」等を考えるとき使用されることばである。両面性は問題が無いと思うが道徳教育と結びついたとき政策側の都合の良い「キャリア教育」になってはならない。

2、総則から読み取るキャリア教育

総則については、18行ほどの記述ではあるが、無条件に別箇所へ飛ばさせるような記述となり読みにくい。そのため、予想外に読む分量は多くなる。学習指導要領においては「キャリア教育」の表記・表現が難しいのではないかと考えられる。

（1）就業体験、実習・実験に対する財政的報償

（7）キャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項（p14）

ア 学校においては、第5款の1に示すキャリア教育……→

就業体験活動の機会を積極的に設ける

イ 普通科においては……職業に関する各教科・科目の履修の機会……

ウ 職業教育を主とする専門学科……

（ア）職業に関する……実験・実習……十分確保……

（イ）……主として実験・実習によって指導……

エ 職業に関する各教科・科目

(ア) … 就業体験活動をもって実習に替えることができる…

(イ)ウ) 省略

就業体験に協力的な企業・事業所はある。学校のみならずに任せるのではなく協力したいと申し出てくる企業・事業所も多い。一方では非協力的な企業もある。社会全体にキャリア教育に協力を求めたい。職業教育を主とする専門学科（旧職業高校）の実験・実習の施設・設備の老朽化は著しい。是非とも財政的支援を望みたい。

(2) 学校内における人材・人員の確保

第5款の1(p19)

1 生徒の発達を支える指導の充実

(1)…ガイダンス…カウンセリングの双方…

(2)…学習指導と関連付け…

(3)…社会的・職業的自立…学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的な進路指導…

(4)…各教科・科目や類型を選択…款の1の(3)→に示す情報手段や教材・教具の活用

(5)…義務教育段階の学習内容の確実な定着…

(6)…個別学習やグループ別学習，繰り返し学習，学習内容の習熟の程度に応じた学習，生徒の興味・関心等に応じた課題学習，補充的な学習や発展的な学習…第3の1の(3)

(2)(3)を除くと、人材の確保・育成、人員の増加を必要とする。(1)「ガイダンス」…企業の人事担当など経験し、企業等の経験・経歴を持つ方が必要となる。具体的には就職支援員制度の復活を望みたい。「カウンセリング」…心理学にも精通して技法等使い、個人の自己決定を促す専門家である。キャリア・カウンセラーの配置が考えられる。

(4)(5)(6)については学校内の職員定数の増加なしには対応できない。さらに若年教員の非正規採用、高齢教員の再任用と「低賃金・不安定な身分」の教員に多くの教育的成果を求めることは難しい。教員の身分をいわゆる「正規採用」としていく必要があるのではないか。いずれにしても、財政的支援が必要である。

(3) 情報の活用

第3款の1の(3)(p17)

第2款の2の(1)→に示す情報活用能力…情報手段を活用…教材・教具の適切な活用…

情報活用は、古典的なものとして「新聞」現代的なものとして「情報通信ネットワーク」を例に挙げている。学習活動に使用することは否定的にとらえる必要はないと思うが、キャリア教育との関係はわかりにくい。

(4) 教育課程の編成

第2款の2の(1)(p5)

2 教科等横断的な視点に立った資質・能力の育成

(1)…言語能力，情報活用能力(情報モラルを含む)問題発見・解決能力…教科等横断的な視点から教育課程の編成

教育課程の編成についての一般論である。情報活用能力等、今日的にいわれている熟語が使われている。

(5) 特別活動

第5章－第2(ホームルーム活動)－2－(3) 一人一人のキャリア形成と自己実現(p646)

ア学校生活と社会的・職業的自立の意義の理解

イ主体的な学習態度の確立と学校図書館等の活用

ウ社会参画意識の醸成や勤労観・職業観の形成

エ主体的な進路の選択決定と将来設計

3 内容の取扱い

(2) 内容の(3)の指導に当たっては、学校、家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て、学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の在り方生き方を考えたりする活動を行うこと。その際、生徒が活動を記録し蓄積する教材等を活用すること。

内容として間違いではないと思う。学力、学習意欲、生活態度に問題のある生徒には生活指導と関連させての指導となる。その際、自らが場面によっては変革させる立場に立つ、いわゆる「主権者」になるよう導いてゆきたい。学習指導要領に欠けている点かと思われる。

3、全体的な考察

これまでの学習指導要領（2009年（平成21）公示）には、総則の文章の中に「キャリア教育」との語句があるに過ぎなかった。今回は○款－○－（○）の段落の第3段落ではあるが、

(7) キャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項

段落を起こしたものとなっている。特別活動の中では前回の改訂定では「キャリア形成」の記述はなかった。キャリア教育の位置づけが上がったことになる。

しかし、今回の学習指導要領で、キャリア教育とよく対比される道徳教育と比較すると

第7款 道徳教育に関する配慮事項

道徳教育は、2段落上位の扱いである。一時、キャリア教育ブームといわれたことがあるが、学習指導要領の中での地位はそれほど高くない。しかし、キャリア教育のように、学科、課程、地域の課題・要求等が異なるものを学習指導要領に多く盛り込もうとすると不具合がでてくる。討議資料としてまとめる難かしさがある。キャリア教育は、各校の実情に応じて各校に任せられ、さらに各校の実践を交流・研修してよりよいものとなっていくものである。いわゆる「権利としてのキャリア教育」という最高の語句になる。悲観することではない。

進路指導研究会としては、キャリア教育・進路指導（進学・就職）についての研究者、実践家、会員（高校教員等）の研修・交流の場（全県研究会（進学）、全県研究会（就職）、県教研など）を運営しながらよりよいキャリア教育・職業教育（就職指導）・進学指導を追求してゆきたいと思う。

（文責 2020年 3月吉日 宮入 弘志）

はじめに	1
目次	4
I. 2019年度進路指導研究会役員	5
II. 2019年度関係会議	6
III. 2019年度活動報告	7
IV. 第44回進路指導（進学）全県研究会（概略）	11
V. 第44回進路指導（就職）全県研究会（概略）	11
VI. 長野県教育研究集会「子ども・青年と進路～学校・大学・地域づくり（進路指導）」分科会…	11

《 資料編 》

- VII. 第44回 進路指導（進学）全県研究会（2019. 9. 7）
- VIII. 第44回 進路指導（就職）全県研究会（2020. 1. 26）
- （1）「2018年度の就職選考実態調査」に見る問題点と課題について
 発表者：就職差別をなくす長野県就職共闘会議 村田 直樹氏（進路指導研究会副会長）
- （2）特別報告：教文進路指導研究会「過去30数年の就職選考（試験）実態調査について」
 西澤 清文（進路指導研究会副会長、特別会員）
- （3）講演：「高校の進路指導―働き方の劣化にどう備えるか―」
 講師：法政大学 キャリアデザイン学部 上西 充子教授
- IX. 《参考資料》進路指導研究会主催全県研究会講師一覧（過去29年間）……………

I. 2019年度 進路指導研究会役員

担当常任 内堀 守（長野高教組副委員長、教文部長）《敬称略》

役職名	氏名	支部名	学校名
会長	宮入 弘志		上田千曲 高等学校
副会長	西澤 清文		特別会員
	中澤 東樹		上 田 高等学校
	村田 直樹		長野東 高等学校
	工藤 雅史		長野市立長野高等学校・ 長野市立長野中学校
	鈴木 実		諏訪実業 高等学校
支部研究会長 (支部名順は 高教組に準拠)		高水・須坂	
	米沢 光晴	長 水	長野西 高等学校
	下寄 博史	更 埴	屋代南 高等学校
		上 小	
	白石 克典	佐 久	野沢北 高等学校
		諏 訪	
	桐生 祐治	上伊那	伊那弥生が丘 高等学校
	櫻下 光男	下伊那	飯田風越 高等学校
		木 曾	
	橋本 智	松 筑	松本県ヶ丘 高等学校
		安 曇	

Ⅱ. 2019年度の関係会議等

1、2019年度の関係会議・研究会等

2018年

《敬称略》

日 時	会 議 名	会 場	参 加 者
4月13日(土)10:30~	教文総会	塩尻総合文化センタ	宮入、鈴木
4月21日(日)10:30~	第1回教文運営委員会	塩尻総合文化センタ	宮入、鈴木
5月6日(月)10:30~	第1回県教研分科会役員会	長野県教育会館	宮入
5月22日(水)16:30~	県教委教学指導課担当と 打ち合わせ	高校教育会館	宮入、村田 本部 内堀、近藤
5月27日(月)13:30~	進路指導等研究協議会	長野県総合教育セ ンター	宮入、村田 他 本部 内堀
6月1日(土)10:30~	教文代議委員会	松本市あずさ会館	宮入
6月22日(日)10:00~	第1回支部・正副研究会長会	高校教育会館	宮入、中澤、工藤 白石、櫻下
7月17日(水)14:00~	大学入試に関する交流会	労働会館(名古屋)	宮入
7月20日(土)~21(日)	教文夏季合宿(3,4回総合研究会) (含第2回運営委員会)	ビレッジ安曇野	宮入、鈴木
8月16日(金)~18日(日)	教育のつどい(教育研究全国集会)	滋賀県	宮入
9月7日(土)10:30~	第43回進路指導(進学)全県研究会 第2回支部研究会長会	高校教育会館	中止
10月6日(月)10:30~	第2回県教研分科会役員・共同研究者合同 会議	長野県教育会館	宮入
11月9日(土)~ 10日(日)	長野県教育研究集会(県教研)	諏訪南中 諏訪実業高校	西澤、鈴木、宮入
11月23日(土)12:30~	第3回教文運営委員会	岡谷市男女総合参画セ ンター	宮入、鈴木
12月15日(土)10:30~	第2回正副会長会	高校教育会館	中止

2020年

1月26日(日)10:30~	第44回進路指導(就職)全県研究会 第3回支部研究会長会	高校教育会館	西澤、中沢、村田 鈴木、宮入
2月15日(土)13:00~	第4回教文運営委員会	高校教育会館	宮入、鈴木
3月20日(金)16:00~	第3回正副会長会	みやま荘	西澤、村田、工藤 鈴木、宮入
2020年4月中旬	進路指導研究会紀要第44号発行予定		

① - 1 支部研究会長会開催(日時・会場)

- ・第1回 6月22日(土) 高校教育会館
- ・第2回 9月7日(土) 高校教育会館 (中止)
- ・第3回 1月26日(日) 高校教育会館

- ① ー 2 正副研究会会長会開催（日時・会場）
- ・第1回 6月22日（日） 高校教育会館（支部研究会長と合同）
 - ・第2回 12月15日（日） 高校教育会館（中止）
 - ・第3回 3月20日（金） みやま荘

2. 今後の予定

- ①ー 1 支部研究会会長会開催（日時・会場）
- ・第1回 6月27日（土）OR 28（日） 高校教育会館
 - ・第2回 9月 5日（土） 高校教育会館
 - ・第3回 2月 6日（土） 高校教育会館大会議室
- ① ー 2 正副研究会会長会開催（日時・会場）
- ・第1回 6月27日（土）OR 28（日） 高校教育会館（支部研究会長と合同）
 - ・第2回 12月中旬日（ ） 高校教育会館
 - ・第3回 3月中旬日（ ） ？

② 全県研究会

- ・2020年 9月 中旬 第45回進路指導(進学)全県研究会
講師： 未定 演題： 未定
- ・2021年 2月 6日(土) 第45回進路指導(就職)全県研究会
講師： 未定 演題： 未定

<<参考>> 2020年度支部教研等日程：

- ・高須 9/26（土）・長水 8/30（土）・更埴 9/26（土）・上小 9/12（土）
- ・佐久10/ 2（金）・諏訪 未定（土）・上伊那9/26（土）・下伊那10/24（土）
- ・木曾 未定（ ）・松筑 未定（ ）・安曇 未定（ ）

○教育のつどい（全国教研）8月21（金）～23（日）？開催地（ ）県

○2020年度県教研 11月7日（土）8日（日）若里文化センター 長野東高校 三陽中学

Ⅲ. 2019年度活動報告

《活動のテーマ》『高等学校における望ましい進路指導の追及』

- (1) 高校生の進路を選ぶ力をどのように高めたらよいのか。
- (2) 社会人としての勤労観・職業観をどのように育てたらよいのか
- (3) 進学指導の研究（高校3年間を見通した進路指導、並びに大学・短大・専門学校進学後を見通した進学指導）
 - ・「キャリア教育」を教育課程の中にどのように位置づけるか。
 - ・「ブラック企業」の存在は。（進学者にとっても他人事ではない、明日は我が身かもしれない。）
 - ・働くルールに関する基礎知識をどの段階で教えるべきか。
- (4) 高大接続改革に関連する研究
 - ・「高校生のための学びの基礎診断」・「大学入学共通テスト「英語4技能評価に資格、検定試験を活用」と高校教育への影響の検証。

- ・「英語の民間試験導入」「国語、数学の記述式導入」の延期における高校教育への影響の検証。
- (5) 就職希望者の進路保障をするための研究。
- (6) 高校全入時代における進路指導の課題をどう考えるか。
- (7) 特別支援を要する生徒（発達障害など）の進路指導（進学・就職）の課題

《活動方針》

- (1) 進学指導の現状等について実態調査をし、問題の所在を明らかにする。
- (2) 大学入試に関わる諸問題について地元大学と交流を深める。（公立化の影響が高校教育にどのような影響を与えているか。）
- (3) 「中部・東海ブロック大学入試検討委員会」と共同して研究を深める。
- (4) 「就職選考（試験）実態調査」の意義・内容・実施方法について再検討する。
- (5) 高校生の就職環境の急激な変化の実態を明らかにすると共に、就職指導の課題を研究する。
- (6) 「長野県高等学校進路指導等研究協議会」に教文会議進路指導研究会として参加し内容を充実に努める。各分科会の司会者を立てる。
- (7) 就職問題・職業選択について、ハローワーク、ジョブカフェ信州、サポステ、その他のNPO法人等と連携・協力して研究を進める。
- (8) 全県研究会、県教研の内容を充実させる。
- (9) 支部研究会会長等を通じて、支部の進路指導研究会活動を活性化する。
- (10) 県教研では、第18分科会「子ども・青年と進路～学校・大学・地域づくり（進路指導）」の運営に参画する。

来年度活動事業案

①中心テーマ・キーワードは具体的に何にするか？

- …《進学》(例)・学力問題、・貧困と学力格差、・学力保障と進路保障のための新教育課程の工夫
 - ・「主権者となるためのキャリア教育」
 - ・高大接続問題
 - ・「アクティブ・ラーニング」の課題、など
- 《就職》(例)・貧困と格差問題と若年者の就業実態の現状、
 - ・各校におけるキャリア教育の実態と課題、
 - ・時代閉塞期における「若者の教育から仕事への移行」
 - ・困難な社会情勢の中で、各校がどのような就職指導をしているか。

—就職希望者に対する進路保障の取り組み— など

① 全県研究会の持ち方について：

- ・日 程 ⇒ (進学) 9 月 中旬 () 会場：未定
講師に依頼する内容等

- ・日 程 ⇒ (就職) 2 月 6 日 (土) 会場：高校教育会館大会議室
講師に依頼する内容等

- ・講演、現場からのレポートなどをどのようにするか？⇒

- (例) (進学) 午前の部：・新教育課程本格実施に対して、各校での工夫の実態を交流する
- ・支部教研の内容交換（合同会議を待たずに、支部研究会長に依頼）、 など

(就職) 午前の部：・就職希望者に対して、各校ではどのような就職指導が行なわれているか。できれば普通高校や地域高校の中で、その成果が上がっている高校にレポート発表をしていただく。

- ・ジョブカフェ信州、ジョブサポからの報告、若年労働者からの報告、「教育格差」が進路指導（就職指導）に及ぼす実態、など

≪活動の成果と残された課題≫継続的

A 全体的

- ・大学進学を巡る環境では、今どのような変化が起こっているのか。特に、国立大学法人化（2003年）がもたらした複雑化、混迷化する入試と高校での進学指導のあり方はどうあるべきなのか。
- ・「学力問題」が提起されて以来、何がどのように変わったのか。
- ・「学力不足、学習意欲不足、生活指導上の問題」改善するにはどうすればよいのだろうか。特に教育課程14年目の現在、生徒の学びの本質はどう変っているのか。
- ・専門学校への進学は、真に進路を保障することになるのだろうか。
- ・正しい勤労観・職業観の育成と職業選択の自由についてどう考えるか。
- ・進路未決定者の問題はどこにあるか。

B 個別的

1. 高校生が自ら進路を選べるような力をつけさせてやるには、どのような指導が行われなければならないのか。高校3年間を見通した、1年次からの系統的・組織的な進路指導システムの研究を深める必要がある。
2. 大学入試制度と高校教育との関連、特に接続問題について
 - ①新教育課程初年度卒業生を受け入れた大学と、その入試状況の変化について、更に研究・調査活動を続ける。
 - ②「高校生のための学びの基礎診断」実施方針及び「大学入学共通テスト」についての問題点を研究してゆく。「高大接続研究会、中部・東海ブロック大学入試検討委員会」と密接に連携を保ちながら提言して行く。文部科学省、中央教育審議会の動向に注意したい。また、地元の諸大学と、大学入試制度、教育内容、学力問題、キャリア教育などに関して意見交流を深め、高校教育の果たすべき課題を明らかにする。
 - ③推薦入試・AO入試等を利用する生徒への指導のあり方を明らかにすると共に、早期に合格した生徒への指導のあり方を検討する。
3. 専門学校への進路指導について、再度そのあり方を検討する必要がある。
 - ①大学・短大への進学、卒業後の進路との比較の中で、専門学校への進学について問題点を明らかにする。
 - ②専門学校への進路指導にあたって、特に注意すべき点を明らかにする。
 - ③専門学校進学者の追跡調査を効果的に実施できる方法を検討して行く。
4. 県教研「子ども・青年と進路～学校・大学・地域づくり（進路指導）」分科会の発展について
 - ①旧第19分科会と旧20分科会の合同開催12年目となり、分科会の運営方法やレポーターの発掘等に関しては、更に検討を加える必要がある。
 - ②参加者を更に増やせるように、教育現場や社会のニーズを汲み取り、魅力ある分科会作りに努めていく必要がある。

5. 就職指導について

- ① 35年目を迎える県就職共闘会議の活動を総括し、今後の共闘体制の方向を、運動体としての高教組の課題として明らかにして行く。
- ② 「就職選考（試験）実態調査」の回収率を更に高めるために、今年度も各調査項目の意味を解説するページを設けたり、生徒の個人名と受験した事業所名の記載を省略したりした。その結果回収率は微増することができた。今後は更にその調査結果を就職指導にフィードバックして行く方法などについて研究する。
- ③ 高等学校、特に就職者が比較的多い普通高校（地域高校）における職業教育のあり方を、大学進学者も含めて研究・交流する。また、「総合的な学習の時間」の具体的な活用例を交流し、ジュニア・インターンシップ制など、1学年からの系統的・組織的な指導のあり方を追求する。
- ④ 早期離職者の実態を全県的に明らかにし原因と問題点を究明する。
- ⑤ フリーターを志向して「学卒無業者」（未就職者）の傾向と問題点を明らかにし、合わせて望ましい指導方法を追求する。
- ⑥ 一人2社受験が可能になって13年目になったが、高卒就職の厳しい現状等に照らし合わせて更に就職慣行等を検討し、その問題点等を積極的に提言する。
- ⑦ 一定の景気回復が言われているが、雇用形態・労働力の流動化・非正規雇用者の増大・社会構造の変化等に伴う高校生の就職事情を明らかにし問題点について、行政当局・企業側に積極的に発言をしてゆく。

6. 「進路指導等研究協議会」について

今年度は運営について、県教委教学指導課と事前に打ち合わせをすることができたが、この研究協議会を形骸化することなく、進路指導主事の任務・権限・責任について、繰り返し伝え続けることが、生徒の人権を守る上で重要である。

7. 支部研究会長会の活性化を図り、各支部教研・全県研究会については、現場での実践を核にして研究会が組立てられるように追及して行く。
8. 懸案であった進路指導研究会のホームページを作成し10年目に入ったが、現在の所、サーバーとの問題が解決していないため更新できていない。今後は更に情報を発信できるよう、活用度を高めていける工夫を検討して行く。

全県研究会等概要

開催日	9月7日(土)	場所	長野高校会館中会議室	延べ参加者数	中止
テーマ	高校における望ましい進学指導の追及、高大連携の研究				
講演	講師	太田政男氏(大東文化大学前学長)			
	演題	「現在の若者と大学進学について」			
研究内容(レポート等) ☆特別報告 金井良明氏(信学会長野予備学校参事) 演題:「目の前の大学入試について」 出席各校からの進学・就職内定状況の意見交流 他					
開催日	1月26日(日)	場所	高校教育会館大会議室	延べ参加者数	7
テーマ	高校における望ましい就職指導の追及、就職環境の研究				
講演	講師	上西充子氏(法政大学 キャリアデザイン学部教授)			
	演題	「高校の進路指導—働き方の劣化にどう備えるか—」			
研究内容(レポート等) ・2019年度就職選考(試験)実態調査に見る問題点と課題について 就職差別をなくす長野県就職共闘会議 村田 直樹(研究会副会長、長野東高校高校) ・「過去30年数年の就職選考(試験)実態調査について」西澤 清文(研究会副会長、特別会員) ・出席各校からの進学・就職内定状況の意見交流 他 ・次年度の運営について検討					

VI. 長野県教育研究集会「子ども・青年と進路～学校・大学・地域づくり(進路指導)」分科会・

第18分科会 子ども・青年と進路～学校・大学・地域づくり(進路指導)						
共同研究者氏名(所属)	加藤栄一(富山県立水橋高等学校/中部・東海大学入試検討委員)					
分科会役員氏名(学校名)	宮入弘志(長野工業高)	西澤清文(特別会員)	工藤雅史(屋代高)	村田直樹(長野東高)	中澤東樹(上田高)	
	鈴木実(諏訪実業)	中村敬次(篠ノ井西小)	北澤泰三(小谷中)			
9日(土)						
時間割	レポート題名			学校(支部)	氏名	
討議Ⅰ 13:30～ 15:10	討議の柱:					
	0	役員紹介・参加者自己紹介				
	1	課題提起			上田千曲(上小)	宮入弘志
	2	高大接続に向けての問題点(学力形成、進路指導の観点から)			共同研究者	加藤栄一
	3	"			"	"
4	特別支援学級(知障学級)中3生徒への進路支援のあり方			飯田東中(下伊那)	知久民子	
討議Ⅱ 15:20～ 17:00	討議の柱:					
	5	自己理解を深め、自分らしい生き方を考えていくキャリア教育はどうあったらよいか～他者との関わりの中で自己を振り返り、自己の高まりが自覚できる協働的学習～			旭ヶ丘中(下伊那)	清水士
	6	自分のことを自分ごととして捉えるキャリア教育			豊科南小(安曇野)	木田達也
	7	過去30年の就職実態調査について			特別会員	西澤清文

会 員 殿

第 4 4 回進路指導（就職）全県研究会

進路指導研究会会長 宮入 弘志（上田千曲高校）

信濃毎日新聞の記事（2019/9/17付）によると

（0.60倍は1992年以降最小の求人倍率）

- ・就職希望高校生2981人（7月末現在）求人1792人（求人倍率0.60）（2009年度）
- ・就職希望高校生3311人（6月末現在）求人6686人（求人倍率2.02）（2018年度）

昨年度のデータで恐縮ですが本年も一定程度の好調は保っているようです。しかし

2016年度、本研究会で講演された経済学者の森岡孝二先生は『もともと一体不可分の「雇用関係」と「使用関係」を無理矢理分離して、職安法で禁止されてきた労働者供給事業を「労働者派遣事業」と言い換えて解禁し、派遣先が派遣元に「派遣料金を支払い、その一部を「賃金」として派遣元が労働者に支払うことで派遣業者の中間搾取（ピンハネ）を合法化」と現在の雇用状況を危惧しています。2004年の改正によって製造業務の派遣も解禁され急増していったといわれています。

本年度は上西充子先生に御講演をお願いしました。「卒業して社会に出る前に身を守れる知識を伝えたい」と、大学での研究・教育をされていらっしゃる。現在の高校生を中心とした若者の就職・就労環境問題をお伺いできればと思います。

高校生の学力不足、学習意欲不足、生活指導上の問題は後を絶ちません。「基本的な生活習慣ができていない」「基本的な言葉づかいができてない」「基本的な数式の扱いを習得していない」「ゲーム依存症（WHOにても定義）・スマホの扱い・SNS関連の様々な問題」により学習活動に困難を来しています。

本全県研究会は、決して進路指導係等のみが対象ではありません。多くの先生方に参加していただきますようお願いいたします。

記

1. 日 時 : 2020年1月26日(日) 10:30~16:00
2. 場 所 : 長野市県町593 長野県高校教育会館 大会議室(別館2階)
3. テーマ : 『高校における望ましい進路指導の追及』
4. 論点・問題提起: 昨今の高校生の就職・労働環境の再検討
5. 日 程 : 《午前の部》10:30~12:00

- ・開会行事: 開会の挨拶、講師紹介 宮入 弘志(進路指導研究会会長、上田千曲高校) (10:30~10:40)
- ・レポート発表(a)「2019年度就職選考(試験)実態調査」に見る問題点と課題について (10:40~11:10)
就職差別をなくす長野県就職共闘会議 村田 直樹(進路指導研究会副会長、長野東高校)
- ・特別報告: 教文進路指導研究会「過去30数年の就職選考(試験)実態調査について」
西澤 清文(進路指導研究会副会長、特別会員) (11:10~11:40)
- ・質疑・応答 (10:40~12:00)

《昼食休憩》12:00~13:00

《午後の部》13:00~16:00

講演: 演題 「高校の進路指導—働き方の劣化にどう備えるか—」 (13:00~14:30)

講師: 法政大学 キャリアデザイン学部 上西 充子教授

労働問題研究者。法政大学キャリアデザイン学部教授。同大学院キャリアデザイン学研究科教授。1995年に東京大学大学院経済学研究科博士課程を単位取得退学し、日本労働研究機構に入職。2003年、法政大学キャリアデザイン学部設立にあたり、同学部に転職。主な公職として、厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」委員(2008年)、内閣府「雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)」委員(2012年)、衆議院厚生労働委員会参考人意見陳述(2017年)、衆議院予算委員会公述人意見陳述(2018年、2019年)など。主な著書として、『呪いの言葉の解きかた』(晶文社、単著、2019年)、『大学生のためのアルバイト・就職トラブルQ&A』(旬報社、共著、2018年)、『10代からのワークルール』(旬報社、監修、全4巻、2019年)など。

(講演趣旨)

進路指導、就職指導というときに、いかに生徒を雇用される人材として準備させるかという視点と同時に、いかに就職後の劣化した働き方(非正規雇用の増大、正社員の長時間労働、労働法制の抜け道を探す動き、等)の中で生き抜いていけるか、そのために学校在学中にどう備えられるか、という視点が重要だという話をしたいと思います。

- ・上記 講演を受けての質疑応答・全体討議 (14:30~15:10)
 - ・参加校からの意見交換 (15:20~15:50)
 - ・まとめ (15:50~16:00) 16:00 終了予定
6. その他 : ①参加申込方法: 裏面「参加申込書」に必要事項を記入の上、学校ごとに下記までファックス又は電子メールで送って下さい。(〆切1/20(月)) 上田千曲高校 宮入弘志 FAX 0268-23-5370 TEL 0268-22-7070

E-mail h-my@nagano-c.ed.jp

②新規採用2年目まで及び講師の会員の旅費は、主催者側で用意する予定ですので、参加申込書にその旨、記入してください。

③当日参加も可能ですが、資料準備等ありますので、なるべく事前連絡をお願いします。

④教文委員の先生は、お手数ですが学校内の広報をお願いします。(進路指導の係の先生方以外にも)

長野における進路(就職)保障の取り組み

2020年1月

就職差別をなくす長野県共闘会議
長野県高等学校教育文化会議進路指導研究会

主な経過

1. 2019年度の経過

- 5月27日 長野県高等学校進路指導等研究協議会開催
9月～ 「2019年度就職選考実態調査」実施
1月26日 第44回進路指導(就職)全県研究会
「2019年度就職選考実態調査」結果公表

2. 1980年代以降の主な成果

- (1) 学卒者の就職選考時の人権保障について行政当局の取り組みに一定の影響を与え、次のような点で指導の前進が見られます。
- ① 「新規学校卒業者求人説明会資料」および「就職の機会均等の確保のために」(現在「差別のない雇用をめざして」)の事業主研修資料の一部を改正し、違反行為がおこらぬよう指導の強化につとめています。
 - ② 職業安定所で求人受付の際、各企業に対して、「新規学校卒業者採用選考実施状況」調査を行うことにしました。
 - ③ 職業安定所は、従来企業に対する個別指導をしませんでしたが、問題企業に対する個別指導を行うことにしました。
 - ④ 社会部長名による企業に対する「要請書」(85.6.1)の送付など、一定の指導の強化措置がとられています。
 - ⑤ 就職共闘の強い要請により、公私立の全高校を対象に「高等学校進路指導主事研究協議会」が開催されるようになりました。
- (2) 県労働基準局交渉、県婦人少年室交渉等によって、就職時における問題と就職後の職場における問題の追求が統一的に行われるようになり、具体的に成果をあげています。
- (3) 行政指導、企業への質問状、要請活動等のとりくみによって、いくつかの企業が正式選考方法の改善を約束し、その影響が他企業にも波及しました。(82年度)(84年度)
また、短大生に対する高校時の成績証明書の提出に抗議し、改善していただいた企業もあります。(94年度)
- (4) 就職選考のあり方について社会的関心が従来に比べ広がり、大手を中心に一定の改善がなされました。

[1] 2019年度 「就職選考(試験)実態調査」結果概要

1. 調査の趣旨

この調査は、長野県教育文化会議進路指導研究会が、1976年度に行った試行的な調査結果と、それにもとづく、高教組第89回中央委員会(1980.9.20)決定の方針『就職選考についての実態調査』を一定数の生徒を対象に全分会で実施」によりながら、同年11月以来、生徒が受けた最初の就職選考について毎年度実施しているものです。(83年度から就職共闘会議として行っています。)

もとよりこの調査は、進路指導についてのわれわれの力量を高め、不公正、不当な就職についての選考をなくし、生徒の進路保障を確立するとりくみに資するものですが、同時にわれわれの学習の材料としても充分検討されるべきものです。調査結果について若干の考察を試み、今後の方向性を探ることにします。

就職は労働力の売り渡し契約であって、労働者の人格まで売り渡すものではありません。このことを保障するために、憲法以下の諸法令が設けられ、行政当局も一定の指導を行っています。

厚生労働省作成の事業主研修資料「公正な採用選考をめざして」によれば、採用選考に当たっては、

- ① 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ② 「応募者の能力・適性のみを基準として行う。」

とあります。

具体的には、

- (1) 採用選考のための社会体制
- (2) 採用基準・選考方法
- (3) 求人への提示
- (4) 応募の受付(応募書類・エントリーシート)
- (5) 学力検査・作文
- (6) 適性検査等
- (7) 面接
- (8) 採否の決定(内定)

についてのチェックポイントが示されています。

採用選考については、「資本の論理」とか「企業の都合」という名での、恣意的な選考を行うことは禁じられています。一方、高等学校の就職についての業務は、職業安定法第25条の3あるいは同33条の2で行っています。(県下では後者がほとんどです。― 県職業安定課説明)したがって学校自体も以上のことがらについての配慮をしなければなりません。

ここ40年近くでの調査結果をみますと、以上ふれてきたことが充分遵守されているとは言えません。

本調査では、(3)～(7)のことがらに特に留意し、合理的、科学的な選考を考え、以下これを具体的に考えてみます。(調査は、すべて第1回目の選考結果によるもので、原則として、2019年11月末日までに報告されたものです)

2. 実施人員

厚生労働省 令和元年12月発表資料 (令和元年11月末現在) ※()内は、昨年同期

長野県 求人数 6,925人(7,083) 求職者数 3,269人(3,331) 男 1,978人(2,047) 女 1,291人(1,284)
 内定者数 2,862人(2,912) 男 1,734人(1,791) 女 1,128人(1,121)
 求人倍率 2.12倍(2.13) 就職内定率 87.5%(87.4) 男 87.7(87.5) 女 87.4(87.3)

年度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
人員	4,446	2,033	5,362	4,282	4,614	4,967	4,942	3,851	4,354	4,334	2,763	2,997	2,156	2,541
年度	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08
人員	2,070	1,721	1,194	1,141	1,062	1,271	1,224	1,125	1,155	1,177	957	898	1,133	977
年度	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			
人員	811	971	1,115	1,046	845	1,120	1,005	1,264	1,312	1,238	972			

2019年度、報告があったのは21校(26学科)、男663名、女309名です。2名以上受験した40企業(受験者数101名、全体の10.4%)で問題のある選考が報告されました。(昨年23校43学科 男845名 女393名 54企業145名)

3. 調査内容のいくつかの特徴・問題点

(1) 不採用率

内定率 令和元年度11月末 全国平均88.0% 男子89.0% 女子86.4%
 (昨年度同期 88.6% 男子89.6% 女子87.1%)

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
全調査者に 対する割合	16.2	24.4	16.9	10.0	15.3	14.3	11.3	7.8	4.9	2.3	3.9	6.7	10.9	12.9	14.8	9.3
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
全調査者に 対する割合	9.0	15.8	13.3	10.6	18.4	24.9	23.6	15.5	14.0	10.7	11.0	21.0	24.7	23.3	20.2	27.3
年 度	13	14	15	16	17	18	19	2019年度は男 9.8%、女 9.1%で、昨年度と比べ 不採用率は、女子は横ばい、男子は高くなっています。 (昨年度、男 4.9%、女 9.2%) 内定率は85.9% で す。(昨年度88.8%)								
全調査者に 対する割合	20.2	17.4	14.4	13.4	8.9	6.2	9.6									

(2) 学科試験

2名以上受験企業のうち、5科目以上のところが5企業あります。昨年度が11企業でしたから、減少傾向にあります。2019年4月厚生労働省作成の「公正な採用選考をめざして」(以下「資料」という)では、チェックポイントとして「学科試験(作文を含む)は、職務遂行に必要な適性・能力(知識)をもっているかどうか判断するために実施していますか。」をあげています。この趣旨を生かしてほしいものです。

(3) 作文課題

「資料」は「作文のテーマは、『私の生い立ち』、『私の家庭』等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条を推測するためのものを課していませんか。」(チェックポイント)と説明しています。

テーマについて、本人に責任のない事項、あるいは、本来、自由であるべき事項を、直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。応募者にとって「書きづらいもの」「他人にいいたくないこと」あるいは「触れられたくない事柄」があります。例えば、両親を早く亡くした応募者に「父母」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生い立ち」を語らせるのは、その人にとってどんな気持ちになるかよく考え、このようなテーマの出題は避けることです。今年度は、大きく問題となる出題は見られませんでした。作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。テーマについて十分配慮する必要があります。

(4) 面接項目の状況(各面接項目の割合) ※「問題あり」と報告された生徒数の中での割合

項目	年度	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02
1	本籍 (県名以外)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		7.4	8.7	7.6	6.6	11.2	11.0	7.9	9.5	8.3	5.5	9.9	10.7	9.7	8.7	7.9	9.0	7.8	9.3	10.3	11.6	12.7
2	生い立ち	2.2	2.4	2.1	3.2	3.1	5.4	2.9	5.4	4.7	2.4	3.6	3.9	2.6	4.6	4.7	3.2	3.4	4.0	5.1	4.6	5.1
3	通勤方法	30.5	39.4	28.5	42.4	42.6	47.9	45.2	52.2	52.4	26.5	53.1	49.9	45.0	52.2	59.2	59.7	45.7	44.8	42.3	47.0	34.2
4	略図・道順	9.8	14.4	10.6	19.7	18.5	13.9	13.0	14.8	13.4	6.6	14.5	23.8	10.6	12.0	12.4	13.4	11.5	13.7	10.1	17.4	14.5
5	家族の職業	32.7	44.9	30.7	49.4	58.3	43.8	44.2	49.3	45.0	28.5	50.9	54.4	55.4	47.2	33.1	33.0	37.3	34.0	36.4	35.3	41.2
6	" 収入	0.5	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4	0.2	0.5	1.0	0.2	0.1	0.2	0.3	0.4	0	0	0.3	0.2	0	0	0.1
7	" 学歴	0.9	1.9	1.1	1.3	2.6	1.7	1.1	1.3	1.0	0.4	1.2	1.5	1.3	1.0	0.8	0.6	0	1.3	0.1	1.8	0
8	家の財産	1.3	1.4	0.8	1.0	0.8	1.0	0.3	0.4	0	0.1	0.4	0.4	0	0.1	0.2	0.2	0	0.2	0	0	0
9	家屋の状況	0.8	1.8	1.4	0.3	1.7	1.4	1.6	1.6	1.4	0.6	1.8	2.3	2.4	0.8	0.8	1.3	3.0	2.6	3.2	1.8	3.3
10	家の宗教	0.1	1.1	0.5	0.3	1.9	0.5	0.3	0.4	0	0	0.3	0.4	1.0	0.3	0.4	1.3	0	0.4	0	0.7	0.1
11	支持政党	0.2	1.2	0.2	0.2	1.0	0.8	0.5	0.3	0	0	0.1	0.1	0	0.4	0	0	0.3	0	0	0.2	0
12	信仰・生活信条	0.7	2.3	1.1	2.5	1.0	1.5	0.9	1.0	1.0	0.6	0.9	1.3	0.1	0.8	1.0	0.8	0.6	0.4	0.1	0.7	0.1
13	愛読書・新聞	8.0	15.9	9.8	14.6	17.8	18.6	13.9	14.0	14.8	6.6	9.6	14.0	15.0	12.6	9.9	7.3	9.8	7.3	11.0	8.3	8.7
14	尊敬する人物	4.0	7.6	4.9	4.8	9.9	6.9	8.4	9.2	7.1	2.9	6.6	8.5	8.6	8.0	3.7	5.7	10.1	7.5	4.5	6.7	1.8
15	友人・先輩	15.2	24.4	17.5	20.0	28.8	26.8	23.8	31.0	23.4	10.0	23.0	25.5	19.2	20.7	23.3	30.2	28.9	19.7	18.8	18.7	19.1
16	クラブ・生徒会	29.7	59.1	29.5	61.1	70.3	70.1	64.7	70.7	69.0	33.0	63.9	63.2	58.8	62.4	64.1	65.5	62.2	60.3	62.1	56.4	57.9
17	社会問題	5.5	8.7	3.0	9.3	9.8	7.6	6.6	8.4	8.5	3.5	9.0	9.0	11.6	10.8	10.7	5.3	9.0	6.6	8.2	12.7	8.2

2003年度より調査項目一部変更

2007年度から2018年度までの調査項目

項目	年度	03	04	05	06	項目	年度	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	本籍	11.6	6.5	9.5	11.9	1	本籍	8.5	10.1	10.1	5.2	11.9	7.7	8.0	8.5	5.7	8.4	13.3	7.6
2	おいたち	4.3	3.4	4.9	4.1	2	家庭環境	1.9	1.4	0	3.5	2.4	0.5	3.0	2.1	1.3	6.2	0.6	2.1
3	自宅通勤可否	28.9	30.5	33.2	40.9	3	家族構成	52.8	46.9	48.0	49.7	45.5	60.3	42.0	43.1	50.4	72.2	54.5	63.4
4	家族構成	38.8	45.0	45.7	49.7	4	家族の学歴	1.6	2.2	4.5	2.4	2.4	1.4	2.2	0.9	1.3	1.2	0.6	1.4
5	家族の職業	30.3	34.1	33.6	37.8	5	" の職業	30.2	24.2	25.7	29.4	25.1	37.8	23.0	26.1	23.2	43.8	27.3	31.7
6	" の収入	0.6	0	0	0.5	6	" の収入	0.7	0	0	0.3	0	0	0	0	0.4	0	0.6	0
7	" の学歴	0.6	1.2	0	1.0	7	家庭の資産	0	0	0	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0
8	家の財産	0	0.5	0	0.5	8	おいたち	5.6	9.7	8.9	8.0	7.7	6.7	7.0	5.8	3.9	4.9	9.1	3.4
9	家屋の状況	0.4	1.0	1.3	0.5	9	思想・信条	1.3	2.9	1.7	0.7	2.9	1.4	1.3	3.0	4.4	3.1	0.6	1.4
10	家の宗教	0	0.7	0.3	0	10	支持政党	0.3	0	0	0.3	0	0	0.4	0	0.4	0	0.6	0
11	支持政党	0.2	0	0.6	0	11	愛読書・新聞	4.9	7.6	3.4	6.6	10.1	5.7	8.8	11.2	4.8	7.4	6.7	7.6
12	信仰・生活信条	0.6	1.0	1.0	0	12	尊敬する人物	5.9	9.0	8.9	8.7	11.4	9.1	5.8	12.5	12.7	9.9	10.3	11.7
13	愛読書・新聞	11.2	7.7	12.5	10.8	13	女性限定質問	2.0	0	0	1.7	1.3	2.4	1.8	0.6	1.3	1.9	1.8	0
14	尊敬する人物	5.5	10.1	4.9	4.7														
15	クラブ・生徒会	60.2	58.2	65.8	55.9														
16	社会問題	8.9	7.0	7.2	8.8														
17	女性限定質問	1.0	1.0	0.6	3.1														

2007年度より長野労働局・ハローワーク「差別のない雇用をめざして」で「就職差別につながるおそれのある質問項目」としてあげられている項目に調査項目も統一しました。

2007年度から本年度までの調査項目(2007～2018年度の分は再掲)

	項目 年度	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	本籍	8.5	10.1	10.1	5.2	11.9	7.7	8.0	8.5	5.7	8.4	13.3	7.6	8.9
2	家庭環境	1.9	1.4	0	3.5	2.4	0.5	3.0	2.1	1.3	6.2	0.6	2.1	2.0
3	家族構成	52.8	46.9	48.0	49.7	45.5	60.3	42.0	43.1	50.4	72.2	54.5	63.4	71.3
4	家族の学歴	1.6	2.2	4.5	2.4	2.4	1.4	2.2	0.9	1.3	1.2	0.6	1.4	3.0
5	＃の職業	30.2	24.2	25.7	29.4	25.1	37.8	23.0	26.1	23.2	43.8	27.3	31.7	27.7
6	＃の収入	0.7	0	0	0.3	0	0	0	0	0.4	0	0.6	0	0
7	家庭の資産	0	0	0	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	おいたち	5.6	9.7	8.9	8.0	7.7	6.7	7.0	5.8	3.9	4.9	9.1	3.4	12.9
9	思想・信条	1.3	2.9	1.7	0.7	2.9	1.4	1.3	3.0	4.4	3.1	0.6	1.4	1.0
10	支持政党	0.3	0	0	0.3	0	0	0.4	0	0.4	0	0.6	0	0
11	愛読書・新聞	4.9	7.6	3.4	6.6	10.1	5.7	8.8	11.2	4.8	7.4	6.7	7.6	6.9
12	尊敬する人物	5.9	9.0	8.9	8.7	11.4	9.1	5.8	12.5	12.7	9.9	10.3	11.7	3.0
13	女性限定質問	2.0	0	0	1.7	1.3	2.4	1.8	0.6	1.3	1.9	1.8	0	0

本籍

職務を遂行する上でなぜ本籍が必要なのでしょうか。本籍を質問することは、出身地を把握することであり、過去の史実からも同和関係者を排除してしまうことにつながる危険性が高く、結果的には就職差別につながるおそれがあります。

家族の職業・地位・収入

応募者の能力と適性に関わりのない本人の責任でないことがらで判断しようとしており、公正な採用選考とはいえません。このことは、政治的に形成された部落差別により、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた被差別部落の人たちを排除することにもつながるものです。

家の資産

家の資産は、採用後、企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために調べられることが多いのです。このことが、貧困な家庭の子どもなどを排除し、就職差別になることは言うまでもありません。

思想・信条・宗教、支持政党、尊敬する人物

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保証されている個人の自由権に属することがらです。それを、採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、絶対に行うべきではありません。

女性に限定しての質問

- ・結婚しても働き続けられますか
- ・学生時代は自宅通学でしたか。
- ・何歳ぐらいまで働けますか。
- ・今、つきあっている人はいますか。
- ・結婚の予定はありますか。

これらについて、女性に限定しての質問は、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながります。

2018年度の特徴は、相変わらず本人の資質に関係のない質問がされている点です。家族構成を中心とした家族関係の質問が高い数字です。家族構成や家族の職業など本人に関係のないことに関する質問も、ここ数年、むしろ増加傾向にあります。

母子家庭や父子家庭の生徒に対して、家族関係を尋ねることは、このこと自体『本人に責任のない事項』であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは公正な選考とは言えません。また、家族の職業についても本人の能力、適性に関係のないことであり、面接時の質問としては不適切です。また、家族の収入についての質問も、いまだに年によっては見られます。

「『本人に責任のない事項』『本来、自由であるべき事項』にかかわる事項は差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、『職務遂行のための応募者の能力・適性の判定』に必要な項目に限るようにしてください。」という「資料」のいう配慮すべきポイントを面接担当者全員で確認することが必要だと思われます。（質問項目については「資料」を参照）

(5) 戸籍謄本等の提出

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
求めた企業	27	6	54	44	36	55	26	35	33	50	36	23	9	11	5	8
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
求めた企業	4	3	5	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	2	3	0
年 度	13	14	15	16	17	18	19	2019年度、2名以上受験した企業で、1企業実施報告がありました。「資料」では「戸籍謄本の提出を求めたり、本籍等差別に注意を促しています。								
求めた企業	1	1	1	0	1	1	1									

(6) 家庭・身元調査の実施

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
求めた企業	36	19	68	70	57	71	42	36	51	50	36	23	9	11	6	7
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
求めた企業	4	6	11	5	16	29	43	39	39	21	53	43	45	45	59	41
年 度	13	14	15	16	17	18	19	2019年度、家庭・身元調査を実施した企業は、2名以上受験した企業で10企業（19名）、(昨年度 15企業30名)です。ここ2年ほど、企業数・対象生徒数ともに減少傾向 といっています。								
求めた企業	28	43	29	13	19	15	10									

「統一用紙」以外の個人・家庭調査などの用紙の提出を求めたものがほとんどですが、今年度は実際に人を派遣して、家庭調査・身上調査をした企業が1企業(4名)ありました。(昨年度なし、一昨年度1企業2名)

「資料」は「身元調査を行うことは、応募者の適性・能力に関係のない事柄などを採用基準とすることになります。本人の資質と直接関係のないこのような行為により採否を決めることは、公正な採用選考を求める目的に反するばかりか、憲法に保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。採用内定後においても絶対に行わないでください。」としています。

90年度以降減少し、96年度から「統一用紙」の内容から「家族欄」が削除されてからも事例は多くありませんでしたが、02年度から急に増加傾向にあります。独自の調査用紙に記入させることで、脱法的に家族や身元調査を行っている事が多いと推測されます。採用する企業側も、採用数を抑えているため、質の高い人材確保のため必死であることがうかがわれますが、大きな問題です。

4. 「実態調査」アンケート(普通科 10校、職業科・専門科・総合学科 12校)

(1) 求人側の主な変化

- ① 「男女どちらでも」という企業が増えた気がします。(北信)
- ② 高校生の採用は以上に多く、学校訪問される企業がとて多く、対応に時間をとられすぎる。(北信)
- ③ 求人数はまだ多いが、採用試験の合格基準が厳しくなっている印象がある。特に女子が厳しい。(北信)
- ④ 製造業を中心に、今年は求人活動が早く終了しているように感じる。(東信)
- ⑤ 大手ではきびしい。(東信)
- ⑥ 中堅以上の企業の採用数が減少傾向にあるが、採用しきれない中小企業の求人がまだあるので、それに、支えられている。(南信)
- ⑦ 昨年度に比べ、不採用が多かった。昨年度は受験した生徒をなるべく採用する雰囲気だったが、今年度はしっかり選考して、採りたい生徒だけを採用したのでは。景気の後退の影響か？(南信)

(2) 各機関への要望

1 県・各地域の職安行政

- ① 企業内に内定後の研修を授業日に設定するところがあり問題。(東信)
- ② アンケートの依頼はあるが、結果分析の報告がない。(東信)
- ③ 学校の声聞く機会をもっとほしい。(最低限、アンケートでも)(東信)
- ④ 求人票の記し方(特に検査内容)をできるだけ正しく書いてほしい。(中信)
- ⑤ 面接で、家族構成や家族の職業を聞いた会社が5社ほどあった。一層の徹底を図ってほしい。(中信)
- ⑥ 職安の皆様のサポートに感謝しています。(中信)

2 県教育委員会

- ① 就職希望者が少ない本校でも企業への対応にかなり時間をとられるため、短期間でも人員の加配をお願いしたい。(北信)
- ② 就職活動についての支援員をお願いしたい。7月～10月忙しすぎる。しかし失敗は許されない仕事なだけに大変。(東信)
- ③ アンケートの依頼はあるが、結果分析の報告がない。(東信)
- ④ 年度末に就職状況をまとめる会議をもち、職安や行政に要望を伝えるようにしてほしい。(地区毎ぐらいの会議でもいい)(東信)
- ⑤ 調査アンケートが多すぎる。(中信)

3 就職差別をなくす共闘会議

- ① 企業によっては未だに意識の低いところがある。(東信)
- ② 面接における「就職差別につながるおそれのある質問事項」の徹底。あいかわらず「家族構成」についての質問がある→職安・行政にも伝えてほしい。(東信)
- ③ 面接で、家族構成や家族の職業を聞いた会社が5社ほどあった。一層の徹底を図ってほしい…これらのことについて、関係機関に申し入れを。(中信)

(3)「男女雇用機会均等法」の男女の募集及び採用における差別禁止について。

- ① 製造業で作業内容(重いものを運ぶ必要)から男子を希望と内々に話がありました。(北信)
- ② 職種内容のため、男子のみとされるケースが2件あった。(南信)
- ③ 来校時に伺っている。ほとんどの企業は男女どちらでもと言うが、できましたら〇〇の方が適性があることをいう。(中信)
- ④ 男子がいいと言われたが、女子が採用された。(中信)

[2] 今後の主な課題

1. 行政(県教委を含む)に対し、次のとりくみを推進させること

- (1) 新規高卒者への求人の確保を目指すこと。
- (2) 生徒の進路選択に不利益や不当な差別が生じないよう、公正、民主的選考方法の徹底をはかること。
 - ① 国籍等による差別が生じないようにすること。
 - ② 専門学校・短大・大学との競合がないようにすること。
 - ③ 過年度卒業・定時制・通信制による差別がないようにすること。
 - ④ 生徒の家庭環境による差別がないようにすること。
- (3) 選考開始期日・入社期日を再検討すること。
- (4) 高卒者に対する不当な制限の撤廃を求めること。
- (5) 解禁日前の採用選考(とくに県外企業)禁止を徹底すること。
- (6) 高校進路指導等研究協議会の充実をはかること。
- (7) 学校との連携を求人情報、求職相談などでさらに強化すること。
- (8) 生徒の企業見学会を設けること。および期日を適切に行うこと。
- (9) 就職後の「転退職実態調査」を行うこと。
- (10) 学校の進路指導を人員、予算で充実すること。
- (11) 生徒の「1人1社制」「併願」について現状を把握して、さらに検討をすすめること。
- (12) 「男女雇用機会均等法」改正(1999.4.1施行)の内容を徹底すること。
- (13) 高校への就職支援の事業の継続をはかること。

2. 各校の取り組みについて

- (1) 各校において、「実態調査」の意義を再確認していただき、生徒の進路選択に不利益や不当な差別が起こらないようご協力をお願いします。
- (2) この調査を進路指導に生かし、人権教育の総仕上げとして位置づけ、生徒自らが差別を許さない市民として社会に巣立つよう、対象者全員に訴え、報告を求めているようお願いします。

3. 共闘会議・研究会のとりくみについて

- (1) 「実態調査」をさらに改善するよう継続して検討する。
(個人情報取り扱い・内容・方法・活用法など)

資 料

公正な採用選考をめざして（厚生労働省）

自社の採用選考システムの点検を

採用選考に関するチェックリスト

チェックの仕方は

- 1 この「チェックリスト」は、事業主、又は人事担当者（責任者）が行ってください。
- 2 質問事項の答え（□）に○を付けてください。

問1 採用方針が定められていますか。 □

1
2

 いる。 □

ア
イ

 能力と適性が中心。
いない。 □

イ
エ

 能力と適性以外もある。

問2 採用予定職種の職務遂行能力を有するすべての人が応募できますか。 □

1
2

 できる。
□

2
1

 できない。

問3 応募書類は次のようにきまっていますが、これらの用紙を使っていますか。 □

1
2

 使っている。
□

2
1

 他の書類を使っている。 □

ア
イ
ウ
エ
オ
カ
キ

 それは、どんな書類ですか。
履歴書
成績証明書
卒業見込み証明書
身体検査書
身上調査
社用紙
その他

中卒－職業相談票 乙
高卒－全国高等学校統一用紙
大卒等－大学等所定又は JIS 規格履歴書、もしくは、モデル社用紙
中途採用－ JIS 規格履歴書

問4 選考時又は採用前に、戸籍謄(抄)本や住民票謄(抄)本を提出させていますか。 □

1
2

 いる。 □

ア
イ
ウ

 それは、いつですか。
□

2
1

 いない。 □

イ
エ

 応募書類と一緒に選考時
採用内定後

問5 採用(就職)後に戸籍謄(抄)本や住民票謄(抄)本を提出させていますか。 □

1
2
3

 全員に提出させる。
□

2
1
3

 必要に応じて提出させる。
□

3
1
2

 提出させない。

問6 学科試験の内容は適切ですか。 □

1
2

 適切。
□

2
1

 不必要な科目がある。

問7 作文のテーマを十分検討しましたか。 □

1
2

 十分検討した。
□

2
1

 検討していない。

- 問 8 面接の目的、質問項目、担当者等について明確にされていますか。
- 1 明確にされている。
2 明確にされていない。
- 問 9 面接時の質問項目は、十分に検討していますか。
- 1 検討している。
2 検討していない。
- 問 10 適性検査の実施状況はどうですか。
- 1 専門的な知識のある人が実施している。
2 従来からの慣習で実施している。
- 1 その検査の目的以外には用いていない。
2 その検査の目的以外でも用いることがある。
- 問 11 自宅への道順を書かせたり、聞いていますか。
- 1 書かせている。
2 聞いている。
3 書かせたり聞いたりしていない。
- 問 12 家庭の状況等の身元調査を実施していますか。
- 1 実施している
2 実施していない
- その方法は
ア 興信所等に依頼。
イ 自社の社員による。
ウ その他
- 実施時期は
ア 選考日前
イ 選考日後
- 問 13 採否の決定について、応募者の能力、適性を総合的に評価したかどうか検討していますか。
- 1 検討している。
2 検討していない。
- 問 14 選考結果の通知や手続きはどうですか。
- 1 採否の通知は適性にやっている。
2 採否の通知は適性にやっていない。
- 1 不採用の理由は明確にしている。
2 不採用の理由は明確ではない。
- 問 15 公正採用選考人権啓発推進員を選任していますか。
- 1 選任している。
2 選任していない。
- なぜですか。
ア この制度を知らない。
イ 選任する必要がない。
- 問 16 公正採用選考人権啓発推進員や、雇用主に対する研修会に出席していますか。
- 1 出席している。
2 出席していない。

チェックが終わったら

この「チェックリスト」によりチェックした結果、ゴシック(太字)の記号(1又は2、ア、イ、ウ 等)に全部○がついていない場合及び細字の記号のところ○がついている場合は、選考方法、選考内容について再検討してください。

2019年度 就職選考（試験）についての調査

長野県高等学校教育文化会議進路指導研究会
就職差別をなくす長野県共闘会議

- (1) この調査は、高校生のみさんの報告にもとづいて、高校生に対する就職選考が憲法や諸法令にもとづいて基本的
人権が充分保障されるようなくみになっているかどうか、実態を知るためにお願いするものです。
報告された内容については諸君に迷惑をかけることはありませんので、正確に報告してください。
- (2) 個人情報保護の観点から、氏名の記入は不要です。
- (3) 調査項目で不明なところは、就職指導の先生に聞いて報告してください。
- (4) 報告は、みなさんが第一志望で受験したものについてお願いします。（最初の就職選考試験のみ）
- (5) 選択肢のある設問については、○印をつけて答えてください。
- (6) 内は、就職指導の先生が記入してください。

高等学校

科

男・女 年齢

受験した事業所名

所在地

業 種（事業所の仕事）

応募職種（あなたの仕事）

◎ 選考（試験）の状況…… 一次試験・二次試験などすべてを含めて答えてください。

- (1) 選考内容……行われたものを○でかこみ、()は記入してください。
- a 学科試験 なし ・ 1～4科目 ・ 5科目以上 ・ 一般常識
- b 作 文 (題)
- c 面 接 (内容は(り)で答えてください。)
- d 身体検査
- e 適性検査・クレペリン検査・性格検査
- f その他 ()
- (2) 次のような事実があったら答えてください。（当てはまる項目に○印をしてください。）
- a 応募のさいに提出する「履歴書」以外の、個人調査書・家庭調査書・面接のための調査書の提出
- ① あった なかった
- ② あった場合、その提出は (選考前 ・ 選考当日 ・ 選考後)
- b 戸籍謄本・抄本などの提出（住民票の提出は含みますが、住民票記載事項証明書は含まれません。）
- ① あった なかった
- ② あった場合、その提出は (選考前 ・ 選考当日 ・ 選考後)

ここは、就職担当の先生が記入してください。

受験した事業所名

採 ・ 否 ・ 未定 (○でかこむ)

c 家庭の調査・身元調査 (実際に来られたもの)

(a の書面で求められた場合および、面接で聞かれた場合は含みません。)

① あった なかった

② あった場合、

- i 時 期 [選考前 ・ 選考当日 ・ 内定までの間 ・ 内定後 (わかる場合は 月 日)]
- ii 場 所 [自宅・近隣・親せき・家族の勤務先・友人・学校・その他 ()]
- iii 調査者 [事業所関係者・興信所などの民間調査機関・警察など・その他 ()]
- iv 内 容 [本人のこと・家庭のこと・その他 ()]

(3) 面接の内容について (該当する内容について、聞かれた場合は「あり」の欄に○印をつけ、内容を答えてください。)

項 目	あり	聞 か れ た 内 容 (なるべく具体的に)
1 本 籍		
2 家庭環境 (坪数・部屋数など)		
3 家族関係 (家族構成など)		
4 家 族 の 学 歴		
5 " の 職 業		
6 " の 収 入		
7 " の 資 産		
8 本人のおいたち		
9 思想・生活信条・宗教		
10 支持政党・加入団体		
11 愛読書・購読新聞		
12 尊敬する人物		
13 女性に限定しての質問		

(4) 以上のほか、選考 (試験) にあたって疑問に思うことがあったら書いてください。

1. 調査の趣旨

この調査は、長野県教育文化会議（通称「教文」）進路指導研究会が、1976年度に行った試行的な調査結果と、それに基づく、長野高教組第89回中央委員会（1980年9月20日）決定の方針

「就職選考についての実態調査」を一定数の生徒を対象に全分会で実施

によりながら、同年11月以来、生徒が受けた最初の就職選考について毎年度実施しているものです。

（83年度から就職共闘会議(1)として行っています。）

※（1）「共闘会議」…長野県高教組、長野県私教連、長野市立高教組、長野県部落問題研究会、全労働長野支部、長野県部落解放運動連合会 以上6団体
（オブザーバー）長野県教組、長野県立短大教組

◎本調査の基本的態度は、

「社会に出る入り口の所での不当な扱いを許さない」という立場

であり、そのためにも、実態調査を継続的に実施することにより、就職選考時の問題点を具体的に把握することにより、制度として公正で民主的なシステムを作ることを目指したものであり、併せて、生徒の人権を守るという教育課題に取り組んできた実践でもあります。

さらに、長野労働局・ハローワーク作成の「差別のない雇用をめざして」（事業主研修資料）によれば、採用選考に当たっては、

- ①「人を人として見る」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ②応募者の能力・適正のみを基準として行う。

とあります。

また、高等学校の就職についての業務は、職業安定法第25条の3、あるいは同33条の2(2)で行っています。（県下では後者がほとんどです。）

※（2）職業安定法第33条の2：「学校等の行う無料職業紹介事業」

⇒学校が厚生労働大臣の許可を取り、無料の職業紹介所として、安定所の機能を譲り受ける。
事業主との接触、事業主の指導を含めて、行政体質を学校が持つこと。

過去40年近くの本調査結果を見ますと、以上触れてきた事柄が十分遵守されているとは言えない実態があります。以下、これまでの過程の概略をまとめてみます。

2. 主な経過と成果

1) 2019年度の経過（毎年度ほぼ同じパターン）

- ・2019年5月27日 高校進路指導等研究協議会の席上、前年度就職実態調査の結果概要を報告
- ・2019年9月～ 「2019年度就職選考（試験）実態調査」実施：締め切り11月末
- ・2020年1月26日 第44回進路指導（就職）全県研究会の席上、
「2019年度就職選考（試験）実態調査」結果発表

2) 1980年以降の主な成果

(参考) 80年以前には、就職選考を系統的に捉えたことはなく、個別的取り組みでした。

⇒被差別部落の生徒、片親の家庭、日本国籍のない生徒などで不採用になった場合は、その都度個別に取り組みでいました。

(例) 1969年北信の某高校生が、被差別部落出身者である理由に、北信の某会社の就職試験に落とされた。等

①企業への行政指導

職業安定所は、従来企業に対する個別指導を行いませんでしたが、就職共闘準備会の要請を受け、問題企業に対して、個別的な行政指導を行いました。

また、就職共闘による企業への質問状や直接要請活動(教文議長名での文書による訪問しての要請活動)などの取り組みにより、いくつかの企業が正式選考方法の改善を約束し、その影響が他企業にも波及しました。(特に、82年度、84年度)

(例) 82年度…・県内某地方銀行(3)、某信用金庫、某電力会社、等

※(3) 県内某地方銀行…1989年当時、高卒男子は10年前に求人停止し、女子は求人停止後2年目になっていた。かつては高卒者に支えられていた企業で、生徒も保護者も入社意欲は強かった。だから、一方的に求人を停止することは大きな問題だと言わざるを得ない。

・某農協が、組合員の子弟に限るという求人を出したところ、憲法が保障している「職業選択の自由」を侵害しているとして是正させた。

・金融機関に対する要請の結果、S高校ではその年初めてH銀行から求人が寄せられた。

84年度…・公開質問状や直接企業訪問することにより、県内某鉄道会社、某信用金庫などが是正を約束。

・県内問題企業9社を訪問し、事実の確認と是正処置を申し入れる。ほぼ全社で事実を認め、是正を約束。

また、短大生に対する高校卒業時の成績証明書提出に抗議し、改善していただいた企業もあります。

(94年度)

②長野県社会部長名による問題企業に対する「要請書」(1985年6月1日)

など、一定の指導の強化措置が取られました。

③就職共闘の強い要請により、長野県下公私立全高校を対象に、

「長野県高等学校進路指導主事研究協議会」(現長野県高等学校進路指導等研究協議会)

が開催されるようになりました。

当初この協議会は、長野県教委と教文進路指導研究会との共催であり、県教委が全校に対して実施するアンケート集計結果を事前に教文本部に送っていただき、当進路指導研究会側から立てた各分科会司会者は、事前にそれに目を通し、討議の柱を立て、県教委から指名された司会者と共に、各分科会の運営を担いました。従って、県教委による上意下達の協議会運営には一定の歯止めがかかっていました。しかし、この協議会の運営そのものも、時代と共に次第に県教委主導型に変わってきており、高校進路指導等研究協議会の席上、前年度就職実態調査の結果概要を報告する時間を何とか確保できているのが現状です。

④県労働基準局交渉、県婦人少年室交渉等によって、就職時における問題と就職後の職場における問題の追及が統一的に行われるようになり、具体的な成果を挙げています。

3) 統一応募用紙制度への確立

1973年度から、労働省・文部省及び全国高等学校長協会の三者協議により、「統一応募用紙」が制定
(参考) 1973年度(昭和48年度)に、近畿地方の「統一応募用紙」制度実施

JIS規格の市販履歴書(一般の履歴書)が、1974年(昭和49年)から今日ある書式に変わった。それまでは、入社志願書の中に「家族欄」があり、家族の学歴・職業・収入・地図などを書くようになっていた。(その地図から、被差別部落出身であるかどうか分かってしまう。)

⇒差別を起ししやすい項目(例えば「家族欄」)を削除した結果、就職試験では「面接が抜け道となった」との指摘もあります。

(参考) 1974年、「全国特殊部落地名総鑑」や「全国特殊部落リスト」が非公式に売却されていて、それを購入していた企業があったとのこと。

4) 職場の人権確立にも寄与

この運動は、採用時における選考の公正を促すだけでなく、企業現場における人権確立にも寄与しているとの評価があります。

3. 今後の課題

(1) 就職選考(試験)実態調査用紙の回収率減少とその対策

就職希望者が多かった80年代には、4000人台の調査データが集まりましたが、90年代初頭のバブル崩壊後急激に減り、08年のリーマンショック以降は1000人台前後と減少しています。そのデータ不足は、「実態調査」そのものの信ぴょう性にも直接影響しているため、改善が求められます。

また以前には、学校長の段階で、アンケート実施主体が「教文=組合」との認識があるためか、この調査実施の意義が認められず、アンケートそのものが実施できなかった時もありました。

(2) 面接時における不適切な質問例の再検討が必要か

アンケート項目のうち、「面接の内容について」の13項目、つまり

1. 本籍
2. 家庭環境(坪数・部屋数など)
3. 家族関係(家族構成など)
4. 家族の学歴
5. 家族の職業
6. 家族の収入
7. 家族の資産
8. 本人のおいたち
9. 思想・生活信条・宗教
10. 支持政党・加入団体
11. 愛読書・購読新聞
12. 尊敬する人物
13. 女性に限定しての質問

これらの質問全てが、質問すること自体が不当である、との立場が取られています。

しかし、

「あなたの尊敬する人物を教えてください」

は、本当に不適切なのかどうか。アンケート対象の就職選考を受けた高校生だけでなく、教育現場の教職員側に向けても、説明責任を果たしていかなければ、アンケート回収率向上にはつながらないと思われなりません。

第 44 回 進路指導（就職）全県研究会

講演 演題「高校の進路指導－働き方の劣化にどう備えるか－」

講師：法政大学 キャリアデザイン学部 上西充子教授

上西氏：ご紹介いただきました上西です。よろしくお願いします。

それでは、レジュメを 8 枚用意いたしました。2 時半ぐらいまでお話をさせていただこうと思いますが、この人数ですので、適宜何かありましたら質問なりご意見なり言っていただいて、相互にやり取りもしながら進めていければと思っています。

新規高卒者就職者の離職状況

ご紹介いただいたように、私は厚生労働省の調査研究機関で労働政策研究・研修機構というところにおりまして、フリーターの調査研究とかをやっていました。この最初のグラフで言うと、平成 4 年 5 年辺りから少しずつ離職率が高まっていくじゃないですか。この辺りで、高卒求人がガクンと落ちたんですよね。10 分の 1 ぐらいに落ちてしまって、大学生も就職難だったんですが高校生が特に就職難になって、本人はすごく勉強も頑張って学校にもちゃんと来ているのに、それでも望ましい進路が開けないというような状況になっていて、進路未定とかフリーターというような形での進路の人たちが急激に増えていった時期がこの辺りです。

当時、何が言われたかという、フリーター、早期離職、パラサイト、この 3 つの言葉がどこにも出てくるような状況だったんです。要は、皆さんがその当時から先生でいらっしゃったら私が言うまでもないですけども、世間的な見方として、今どきの若い人は安易な働き方に走っていると。職業観、就業観が低下しているみたいな形で言われたんですが、それはあくまで求人がグッと減ってしまったという外的な要因が大きかったんです。

若い人の就業観がだらしなくなったのかという、この推移を見ても分かるように景気動向が非常に反映していて、かつ早期離職が 3 割などと言われましたが、大体元から 3 割とか、高校だったら 5 割前後というような状況で、そういう長い間の推移としてはあまり早期離職の動向というのは変わらない。その中で多少の上下があるというのは、やはりその卒業時の求人動向なわけです。卒業時の求人動向が悪いと、不本意なところに就職せざるを得ない。不本意なところに就職すると、やはり賃金も低いとか労働時間も長いとかいうので勤め続けられなくて辞める。就職状況が良いころだと、比較的望ましいところに行けるので定着率が上がる、というような状況なわけです。

だから、長い間、1990 年代の就職氷河期と言われるようなころは早期離職の割合が比較的高くて、その後景気が回復してくると早期離職の割合が下がって、またリーマンショックというところまで上がってというような状況があるわけです。

ですが、さっきも申し上げたように、当時は若い人の意識の問題だと言われた。その若い人の意識の問題だと言われた文脈の中で、キャリア教育というのが出てきたんです。だから、就業観、職業観というのを育成するような目的でキャリア教育が出てきた。

でも、私はこの 2012 年、平成 24 年に内閣府で雇用戦略対話という、当時は民主党の野田内閣なんですけど、その雇用戦略対話の若者のワーキンググループの委員になったことがあるんですけど

ども、そのときにこれは若者の側の問題だと捉えるべきではなく、若い人の問題と、職場の問題と、それからマッチングの問題と3つ見なきゃいけないんだと。若い人が職業観、就業観、職業選択で大企業などに偏るといふ問題ももちろんあるけれども、働き方のところで長時間労働とかブラック企業問題と言われるようなものがある。そのマッチングのところでは情報がきちんと流通してなくて、良い企業とそうじゃない企業の見分けがつかない状態であるというような、その3つの問題を見なければいけないんだということを、その会議の中では結構言いました。

でも、やはり会議体が開かれるときの前提が「骨太な若者を育てる」だったんです。だから、何か若者の骨が細くなっているのか、もろくなっているのか、それをしっかりさせようみたいなところが中心で、でも何とか「職場の問題もあるよ」と一言ぐらいだけ入ったんです。そこで、職場のほうの問題ももっと明らかにすべきだということを書いて、その後初めて開示されたのが、その下の産業別の離職率です。

これまで学歴別とか、この上にある1年目、2年目、3年目にこんなに辞めちゃうんだよというグラフだけが出てきたときには、なんでせつかく入ったところを辞めるのかというように、若い人の職業観のほうに目が行っていたんですが、離職率の高い業界はどこか、高いところはどこかというところ、下にある、まず規模別に見ると小さいところが辞める。業界別に見ると、これは一番左が平均なんですね。黒っぽいところが平均よりも離職率が低い、要するにあまり辞めないところで、白いところはより多く辞めるところなんです。より多く辞めるところで3年離職率が6割とかになってしまっているところが右のほうにある。宿泊・飲食サービスとか、生活関連サービスとか、教育学習支援とか、こういうところは1年目でもう既に半分ぐらい辞めるんです。これは3年の合計ですけれども。

そう考えると、これは若者の問題なのかと。飲食業とか宿泊業は、夜まで働く、シフトがある、土日に休みが取れない、かつ低賃金である、あまり長く働いてもその先のキャリアが開けていけない、店長さんの先がなかなかない、そのような仕事ですよ。かつ、辞める人も入る人もいるような、非常に流動性の高いところである。そういうところが、だんだんサービス業の比率も高まっているし、特に高校からの卒業者の就職先はサービス業がどんどん多くなっていますよね。そのような状況を反映しているのが、上の高校卒業者の離職状況なのであって、だから若者の意識に働き掛けるだけではなく、いかに職場をまともにしていくかということが非常に重要だし、それからいかにまともなところを見つけてそこに就職のルートを作っていくかということも重要だというのは、こういうデータが開示されて初めて見えてきたことだったわけです。

その後、ブラック企業問題などで労働基準監督署が集中的に監督に入るとか、あるいは若い人に労働法の知識を身に付けてもらうための啓発的な情報提供が盛んになるとか、少しずつ変わってきてはいるんですね。少しずつ変わってきてはいるんだけど、特に高校段階だとそういうことを授業の中に取り入れるような時間枠がない。それから、個人で非常に一生懸命やっていたら先生もいらっしゃるけれども、そうでない場合は、学校の先生自体が労働基準法に則った働き方をしていないので、なかなか教えにくいというようなところもあって、キャリア教育の中に本来は労働法教育的なものが入るべきなんです。入っていない場合が非常に多いんです。

文部科学省としても、就業体験とかインターンシップといったものは、数値目標なんかを定めて「状況管理もしてやりなさい」とやっていて、だから現場でも「やらなきゃ」という形になっていると思うんですけれども、「労働法教育をやってください」と文部科学省は言わないんです。厚生労働省は厚生労働省で冊子を作ったりはしているんですが、やはりそこに文部科学省との壁があって、なかなか学校現場のほうに入り込めないという状況があるようです。

新規学卒者就職率と3年内離職率

2 ページ目に行きます。これは就職率と離職率の推移です。これもやはりさっき見たように、就職率の良い年は比較的その人たちの離職状況というのは抑えられているんですが、就職状況が悪いときには離職状況が高いということが見えるようなグラフです。

その下は、働いている人の離職経験はどのくらいあるのだろうかという話で、これは女性と男性でやはりすごく違うんですけども、男性の場合はどの年齢層をとっても、30代～50代後半ぐらいのところを見ると、半分ぐらいの人は離職経験がないんです。要するに、就職してその企業でずっと働いています。転職経験、離職回数が1回2回以上という人たちが4割ぐらいを占めているというような状況。これが女性になると、やはり結婚、出産というところで辞める人が多いので、20代のところは離職経験ゼロという人が高いですが、その後のところはグッと減ってしまって、2割3割ぐらいが離職経験ゼロで働いていますという人。離職を2回以上積み重ねているという人が非常に多いです。

これは全ての学歴なので、おそらく高卒の人で見るともっと離職経験は多いと思うんです。そう考えると、高校の進路指導というのは、離職をしなければいけない状況になってしまうかもしれないということは十分に織り込んだ上で、そういう将来が待っているときにどのように高校段階で備えられるかと発想していく必要があると思うんです。もちろん、最初にまともな仕事に就けるというのは非常に大切なことだから、転職をするにしても良い経験を最初に積めることは大切なので、そのための進路指導というのは大切なんですけれども、同時にそのように転職をするとか失職をするということにいかにも備えられるかというところなんです。

若年者の雇用実態は

3 ページ目を見ていただきますと、これは厚生労働省の若年者雇用実態調査。高校卒業後の1年間に正社員として勤務した人が61%、正社員以外が30.7%。就職希望者で見ると、文科省の調査などでも9割ぐらいが就職できているという状況がありますけれども、そもそも就職を希望しない、フリーターでいいという人もいますので、そういう人も含めて高卒の状況を見ると、3割ぐらいの人は正社員以外の形で働いているんですね。

最初に勤めたところでそのまま働いているかというのと、そうではないという人が6割である。なんで辞めたのかというと、高校卒の場合は「人間関係がよくなかった」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」「仕事が自分に合わない」というような順番になっています。これは大卒だと、この2番目の「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が一番割合が高いんですけども、この「人間関係がよくなかった」というように言われると、何か甘えているみたいに見えがちなんですけど、実はこれはパワハラとかが入っているんじゃないかと思うんです。ちゃんと教えてもらえなかったとか、ノルマがきつくて怒られてばかりだったとか、この中だと「ノルマや責任が重すぎた」もありますけれども、結構罵倒されてばかりみたいな、パワハラでメンタルを病んでしまうような状況というのは、今どんどん見えるようになってきているので、そういうことがここに現れている可能性はあると思います。

そうすると、実はこの3つは結構重なり合っているんです。安い賃金で長時間労働をさせられて、しかも怒られてというような劣悪な職場の状況があって、だから辞めるんだと。じゃあ、辞めて他のましなところに行けるかという、他も似たり寄ったりな現状というのがある。だから、「嫌なら辞めればいい」とよく言われるけれども、辞めただけでは問題が解決しないというような問題があるので、やはりそういう職場を社会的にどうやって変えていくか。社会的に変えていくと同時に、その職場の中にいる人たちが黙っていて労働法も知らない、とどんどん好きなように労働条件がさらに悪くなっていくということがあるので、それを食い止めるのはそこに働いている人なんです。だから、労働条件がどんどん悪くなっていくことを食い止めることができるような人をどう育てられるか、ということにもなると思うんです。

労働条件の落とし穴

4番目のマッチングのところの話をしますけれども、「労働条件の落とし穴、固定残業代」と書きました。固定残業代という話は、私もかつて知らなくて、労働弁護士の方々からこういう深刻な問題があるんだと教えられたんですけれども、大学のキャリアセンターの方でも知らない方が結構いらっしゃいます。大学生も知らないです。

私は法政大学ですけれども、大学は就職手帳というのを配るんです。就職部は今キャリアセンターになっていますが、就職をするための就職手帳というところに、マナー、就職スタイルとか、エントリーシート書き方とか、面接の受け方とか、業界研究の仕方とか書いてあるんですが、実は求人情報の見方というのはなかったんです。こういう賃金とか労働時間とか福利厚生とか、それを見て本来はどこに行こうかと考えるじゃないですか。アルバイトだと当然そうでしょう？ アルバイトは時給が10円20円違うだけでも結構気にするし、週に何日、時間がどのぐらいかというのをすごく気にしながら選びますよね。なのに、同じことを大学生が就職活動でやらない。どこも一緒かと思って、自分の興味のある業界、あるいは自分の行きたい会社で選んでしまう。でも、実は大違いだというのがこの固定残業代なんです。

実は大違いだし、そもそも自分の労働条件なんだから、例えば、給与が月額1万円違うだけでも、年間も違うし生涯にわたっても違うじゃないですか。そういうことも考えると、労働条件を見てから応募先を選んでしかるべきなんだけれども、なぜそれが就職手帳に書いてないかというと、就職手帳を業界が作っているからなんです。大学自体が作っているわけではなくて、就職支援の業界、人材ビジネスがありますよね。そこに委託をして作ってもらっていたんです。

そうすると、「労働条件を確認しようね」という話が入らないんです。それって、何となく分かりますよね。リクナビとかマイナビとか、就職支援サイトがあるじゃないですか。あれなんかも、要は企業が何十万とか何百万とかお金を払って、学生を募集するためのサイトに広告を作ってもらわなければならないですか。そこには不都合なことは書かないですよ。そういうことをやっている業者が大学向けにもそれをやるので、「こういう会社は気をつけよう」とか、「給与の中に実は残業代が隠れている場合があるから気をつけよう」なんていうことを言ってくれないわけです。

なので、それはちょっとまずいですよという話を私はキャリアセンターにして、この募集要項の見分け方というようなページを2ページ増やしてもらって、この固定残業代に気を付けましょうということと、契約社員というのは全然違いますからと。正社員と契約社員は違って、契約社員は有期雇用で、有期雇用だということは、例えば1年契約だったら1年先のことは分からないですよ。だから、「契約社員でいいよね」と言われても、それは全然違うということに注意しましょうというような学生寄りの視点を入れてもらったんですけれども、そういうことはよほど進路支援の担当者

が意識しない限りは、業者頼みだとそういう必要な情報というのが学生に伝わっていないというのが現状です。

もしかしたら高校でも、例えば、専門学校とかが体験学習の機会を提供してくれるとか、進路の説明会とかにいろんなところが来てくれたりするわけですが、そのルートで、じゃあ、専門学校に行ったらこういうようなところに行けるんだということを見越して専門学校に行っても、その専門学校から紹介される先が、このように残業代を隠し含んでいるような場合とかも結構あったりしたんです。

この残業代を隠し含んでいるというのはどういうことかということ、この3ページの下のところ「月給 20 万円」というように賃金を書いてあって、そうすると、当然 20 万円もらえるんだと思うんですが、実はその中に「固定残業代が入っている場合はこのように書きなさい」というのが、これはごく最近になってからの話なんです。「必ず書きなさい」ではなかったんです。若者雇用促進法で、2017 年 4 月採用分からは書きなさいとなった。

例えば、その中に残業代が 3 万円入っていますと。3 万円が残業代だったら、その 3 万円というのは何時間分の残業代なんですかというのが分からない限りは駄目です。だから、「何時間分で 3 万円の残業代が入っています」と書いたら、本当の賃金は 17 万円だと分かるわけです。それが書いてないと、残業代が入って 20 万なのか、残業代が入ってなくて 20 万なのか分からないですよ。かつ、例えば 3 万円分残業代が入っていますといっても、3 万円入っちゃっているから残業代はもうもらえないのかということ、それは違法であって、3 万円が何時間か分の 3 万円だったら、その何時間か分を超えた分というのは、当然払わないといけないわけです。それもちろん書きなさいと。1、2、3 全部必ず書きなさいとなったのが、新卒については 2017 年 4 月採用分からなんです。それまでは、そういうごまかし、要するに上げ底みたいなことですよ。水増し、上げ底というのがまかり通っていた。

固定残業代を隠す？

次のページを見ていただくと、法改正がされてもまだまかり通っていたというのが実は現状であります。このマイナビ 2017 というのは大卒求人なんですけれども、要するに 2017 年 4 月から働く人向けの求人です。そうすると、固定残業代が入っていたら、本当はそれを明示しなければいけないんです。ですが、これは「25 万」と書いてあって、何もそんなことは書いてなくて、諸手当のところに「残業深夜手当」と書いてありますよね。そうすると、当然普通の人が見たら、正味月給が 25 万で、残業したら残業した分プラスアルファで付くと思いますよね。でも、同じ会社が翌年になるとその下の記載になるんです。「月給 25 万円、上記金額には固定残業月 45 時間相当分含む。5 万 5,310 円」。要するに、実は残業代を除いたらこの会社の月給は 20 万を下回っていたということなんですよね。19 万 5 千円ぐらいだったということです。19 万 5 千円ぐらいだったのに、他の会社よりもすごくいいように見せて、25 万も出るんだというように見せて、残業代が入っていることを隠して諸手当のほうに別途書いて、何か別に出るように見せている。これは残業 45 時間分なんです。45 時間って相当な残業です。週休 2 日制だと 1 日 2 時間ちょっと。そういうようなものまで含んでいるので、残業 45 時間するのは当然だと覚悟して来てねという話なんです。

そういうことを分からない形でやっていて、しかも本当はマイナビ 2017 の段階で明示しなければいけなかったものも明示していなかった。これは、企業からしたら隠したい情報です。かつ、マイナビから見ても、あまり強く言えない状況だったんじゃないかと思うんです。マイナビも要するに業者じゃないですか。この情報を出すために、この会社からお金をもらっているわけです。だから、

学生のための情報サイトのようにでありながら実はやはり業者サイドに寄っていて、知らなかったのかもしれないけれども、「固定残業代があったら必ず書いてください」ということを強く言っていなかった。この2017年の段階では、実は同じ会社について、マイナビとリクナビとキャリアス就活という大手三大就活サイトの中で、キャリアス就活だけがまともに固定残業代を書いていたというような事例もあります。そういうのは、やはり業者の姿勢が見える状況だったんです。

この下にあるように、残業代が入っているということがよく分からないと。こういう話をして、例えば、『残業代が含まれているけどいいよね』というようなことを、最終面接の段階で言われるような企業はやめておきましょう」と私は言うんですけども、大学でこういう話をすると、「実はそう言われたんですけど」という話があって、それがまた大手の会社で、「でも自分が希望したところなので行こうと思います」みたいな話になるわけです。

最後になってそういう後出しを言うところというのは、本当は非常に悪質じゃないですか。でも、その悪質さというのが、判断が多分つかないと思うんです。それから、やはりとにかく就職先を確保したいという気持ちもある。でも、とにかく就職先を確保したいと入って、1年で辞めざるを得ないということがあり得ると考えると、やはりそこはもっと最初から慎重にこういう情報をきちんと読むとか、サイトには書いてなくても企業説明会でもらった労働条件のところに小さい字で「残業代の時間含む」とか書いてある場合もあるんです。だから、それで一応説明したという体裁を取りながら、でもちゃんと説明しないという非常に不誠実なことをやる企業もあるんですが、そういう企業はどんどんはじくというようなことを学生側ができるようになっておくことが必要なんです。

だから、学生がそういうことを知らないのをいいことに、残業代が入ったような求人で見かけ上良いように見せるとか、あるいは、この4ページの下にあるように、最後の最後になって、「残業代が含まれているけどいいよね」とか、「最初は契約社員からだけいいよね」と悪い労働条件を後出しにして、それであたかも合意を取ったようにして入社させるというような事例も結構あるという話です。

アルバイト～『呪いの言葉』をどう解く？

5 ページ目に行きますけれども、今度は大学生のアルバイトの話です。長野県は高校生のアルバイトはどうなんですか。許可制ですか。

参加者／学校によります。

上西氏／学校によりますか。東京なんかは、アルバイトを禁止していたり許可制だったりすると隠れてやっていたりすることがあって、隠れてやっているといろんなトラブルがあっても学校には言わないんです。だから、問題が潜在化していつにしまっているわけです。アルバイトが禁止だったり許可制だったりすると、学校がアルバイトの労働法とかをやりにくいじゃないですか。だから、結局労働法のことを知らないまま働き始めてしまうわけです。

それは大学生も同じで、やはり入学前の春休みになって、まずアルバイトしてみるかとか、一応もう時間割を決めたからゴールデンウィークになってから働き始めようかとか、とにかく1つの経験として働き始めようとするんだけど、そのときに労働法を知らない人が圧倒的に多いです。圧倒的に多いと、時給は見るけれども面接の段階で、労働契約だから、本当はさっきのような労働条件通知書というのを渡さないといけないんです。「あなたをこの時給でこの仕事で雇います、この

時間帯で雇います」というのを渡さないといけないんだけど、もらっていないという人が圧倒的に多い。

この2つ目のポチを見ていただくと、厚生労働省の2015年の調査では、6割のアルバイトで労働条件通知書が交付されていないと。学生に実態を聞くと、口頭での説明だけだったと。「何曜日何時から何時で、時給これだけでいいよね」というような話とか、あるいは書類は見せられたけど回収されたとか、そういうのが結構あるんです。そういうところほど、やはりいいかげんでトラブルが多い。

求人有的时候には、例えば1,000円という時給が書いてあったのに、「研修中は900円ね」とか言われて、その研修がいつまでたっても終わらない。1年半たっても研修時給のままだというような例が結構あるんです。何か技能試験みたいな、このテストを受けると時給が研修から本来の賃金になると言われているんだけど、そのテストを受けさせてもらえないとか。そういうようないろんな理屈をつけて、研修賃金という名で求人有的时候よりも低い時給のままにずっと据え置かれるというようなことも、トラブルとしては結構あります。

そういうのも、ちゃんと書面をもらって、「分かりました、研修賃金は最初900円なんですね。ところで研修はいつまでなんですか」と。最初の2週間になるとか、働き始めて何時間分たったらこの賃金なのかというのが、ちゃんと分かって合意されていけばいいけれども、そういうものがないままだと結局研修賃金のままになってしまうので、そこで本当は、書いてなかったり説明されていなかったら、学生側が言わないといけないです。でも、そういうふう交渉するという能力がない。言われたまま働かないといけないと思っている学生が非常に多いです。

そうすると研修賃金でもごまかされるし、最初に募集で書いてあった仕事と違う仕事もさせることが多いです。これもさっきの残業代と同じで、意図的に魅力的な求人を出しておいて違う仕事に就かせるということがあります。例えば、飲食店なんかでも、「ホールの仕事です。要するに料理を運ぶ仕事です」と書いてあって、でも、「ホールはもう人が足りちゃってキッチンが足りないんだよね」と言われて、キッチンのほうに回されてしまうとか。本当は元々キッチンの人が欲しかったんだけどホールで募集するとか。あるいは、塾の先生なんかでも、「自分は英語と国語しかできません」と言っているのに、いつの間にか数学を持たされているとか。「あなたがやらないと生徒が困るでしょう」みたいな形で、無理だと言えない状況に追い込まれるとか、そういうこともあります。働き始めてからも、どんどん時間が延ばされたり、シフトにどんどん一方的に入れられたりというような、シフトを巡るトラブルもいっぱいあります。

私は千代田区の中のキャンパスにいるんですけども、都心だから仕事先はいっぱいあるんです。アルバイトと言っているのに、土曜日に9時間10時間働きましたとか、食事も取らずに働きましたとか、休憩も取らずに働きましたみたいな例がざらにあります。バイトなんだから、9時間働かせるんだったら2人で半々にして4時間半が2人じゃないかと思うんだけど、要はフリーターと同じ扱いなんです。フルタイムのアルバイトという形で大学生も使われています。

特に土日なんかはそうです。「土日は授業がないんでしょう？」という形で、「なんで入れないの？」というような圧力も多いです。このファミレスなんかは、8時から23時まで休憩なしと。とても「ないな」と思うんですけども、そういう状況があったり、ブライダルなんか結構そうです。ブライダルで2回3回の挙式を全部1日で担当するとか。事務の手伝いで始めたアルバイトなのに、いつの間にか講師も任されていたとか。あるいは、「人手不足だから毎回出られないか」とLINEで高圧的な文章が来る。高圧的に「なんで入れないの？ みんな迷惑なの分かっているでしょう？」みたいに言われると、もうそれがつらいから入っちゃうんです。それがつらいから入っていると、どんどん仕事に巻き込まれていくんです。あるいはタイムカードで、労働時間が始まる前に、裏の在

庫やいろんなものの確認が必要だとか、いろんな記入が必要だとか、塾だったら報告書を書かないといけないとか、そういうようなただ働きのところも結構あります。

労働法を学ぶこと

そういうふうに大学生が労働法を知らない、交渉ができない、嫌だと言えない、無責任だと言われるのが嫌だから頑張ってるというように、いいように使われてしまっているんです。昔だったら補助労働だったはずなんです。正社員の人が出て、補助の仕事アルバイトがした。私なんかも大学生のときにはそういうことをしましたけれども、今はもう大学生だけで時間帯責任者もして回さなきゃいけないというような状況の中で、でも処遇はこういう状況である。学生はそれを当たり前だと思ってしまいます。こんなふうに自分たちはこき使われている、とは思わないんです。当たり前だと思ってしまふ。これを当たり前だと思ってしまふって働き始めるというのは、怖いと思いませんか。その先に就職が待っているわけなので、就職の前に「こういうふうに働くしかないんだ」みたいな経験になってしまっているんです。

なので、私は授業の中で、アルバイトのことを素材に労働法をやっているんですけども、アルバイトの中でおかしなことはちゃんとおかしいと言って正してもらい、ちゃんと残業代は払ってもらおうとか、シフトについても、ちゃんとこちらの都合も聞いてもらえるような体制にするとか、そういうこと。あるいは最初の面接のときにきちんと交渉するとか、文書を確認するとか、そういうことが学生の段階でできていたら、就職のときも最終面接になって「残業代も入っているけどいいよね」と言ったら、本当は「何言ってるんですか」という話だと思うんです。でも、そこで「何言ってるんですか」というようにならないというのは、これを当たり前だと思っていた人はそうなるちゃうわけです。そうするとブラック企業に行って、もうへとへとになって辞めざるを得ないところまで追い込まれるというようなことにもならざるを得ないわけです。

なので、トラブルに直面したときにどうするのかということを私は問い掛けています。耐えるのか、辞めるのか、相談するのか、対処するのか。多くの学生は、辞めるか耐えるかです。なんで辞めるか耐えるかなのかというと、辞めても他があると。でも他も大抵いいかげんです。耐えるのは、自分が辞めたら他の人、仲間に迷惑が掛かるというようなことです。それから、言ってもどうせ無駄だ、変わらない、辞めてさっさと気持ちを切り替えたい。あるいは、何か言ったらその後続けられなくなる、人間関係が悪くなる、にらまれると思ってしまいます。

この状況もやはり変えていく必要があって、労働法を知らないのと同時に心持ちの問題です。いいように使われなくて、ちゃんとやらなければいけないことは言う。状況を変えていく。そういう心持ちをどうやって持てるかということなんです。それを持てるためには、「世の中ではこういう人が求められているんだよ、いいか君たち」みたいな、それに合わせるということだけを発想していると持てないですね。だから、私はこういう『呪いの言葉の解きかた』という、いかにそうやって都合よく人を心理的に支配してくるような力にあらがえるかというような本を書いたんですけども。

『呪いの言葉』を内面化している！

これは何かというと、呪いの言葉は、例えば「君が辞めたら職場が回らなくなるのが分からないのか」みたいな言葉です。そういうふうに言うことによって相手を縛り付ける。働かせる側が働く

側を、いいように心理的に支配してしまうということ。そういうことが当たり前になってしまっている、学生からするとそれをもう内面化してしまっているんです。働くとはそういうことだと。なので、なぜ言わないのかと言ったら、「自分はこの職場の中で一番下っ端だから」とか、「一番仕事ができないから」とか言って、だから我慢するしかないんだみたいに思うんです。

でも、そんな我慢をしなければいけない状況というのは、違法な状況なんです。多くの場合、違法な状況。残業代をちゃんと払ってもらっていないとか。それなのに我慢しなければいけないと思ってしまうというのは、本来おかしいんだけど、それをおかしいと思うような心持ちがない。

ここにある「文句を言ったらにらまれる」という、これが非常に私にとっては印象的な言葉です。「文句」なんです。「文句」っておかしいと思いませんか。例えば、時給が30分単位の職場とかがあるんです。本当は1分単位です。でも30分単位ということは、25分残業しても残業代がゼロなんです。おかしいでしょう？ でもそれをおかしいと言えない。なぜ言えないか。文句を言ったらにらまれる。それとか、明細書をもらえないとかもあるんです。給与明細書をもらえない。給与明細書を欲しいと言ったらにらまれそうとかね。でも給与明細書をもらえなかったら、ちゃんと時間どおりにもらっているか分からないじゃないですか。でも、文句を言ったらにらまれる。

それは本当は文句じゃないんです。文句という言葉は、働かせる側から見たら文句なんです。「あいつまた文句言ってる」という文句なんです。働かせる側から見たら文句だと言われるだろうなど思っている本人の語彙が文句なんです。だから、「それは文句って言うのかな。他に言い変えたら何になるかな」と言ったら、最初思い付かないんです。「お願い？」とかって言うんです。

でも、「これはお願いすることなのか？ 文句、お願い、他は？」「要望？」「要求？」。その後になって「抗議？」とか出てくるんですね。本当は抗議であり権利主張じゃないですか。「残業代、なんでももらえないんですか。おかしいですね」という話です。ちゃんと払ってくださいという権利要求なんです。それを当たり前、私がもらうべきものをもらっていないと主張するだけなんだけれども、「抗議」とか「要求」とか「権利主張」という言葉を持っていなくて、それが「文句」となってしまう。「文句」といったら、もうにらんでいる相手の目はその言葉の中に入ってしまったから、もう「言えない」になってしまうんです。

そう考えると、言葉ってすごく重要なんです。言葉を持っていないということは致命的。だから、「いざとなったらハローワークがあるよ」とか、「いざとなったら相談してね」と言っているだけだったら、彼らの心持ちとして相談しようというところに行き着かないんです。だから、自分は本来残業代も受け取る権利があるし、職場でパワハラとかをされるのはおかしい、みたいなことを分かっていると、これはおかしい、何とかしようと思えるけれども、そういう経験、認識がないとどんどん我慢していく方向に行っちゃうんです。

なので、私は大学の授業の中ではいろんなトラブルを出してもらって、そのトラブルにあなたは対処したことがありますか、対処したらどのように対処しましたか、対処しなかったらなぜですかということを聞いて、主要なものを全部そのままフィードバックするんです。そうすると、自分のいるところはおかしいんだと、ようやく気付く人がいっぱいいるんですね。給与明細書をもらえないっておかしいんだとか、30分単位の時給って違ったんだとか、なんで大学生が有休をもらえているのかとか。ちゃんとしたところだったら、給与明細書に「あなたの有休はあと何日」とか書いてあったりするんです。「いつ取りますか」と言ってくれるところもあるんです。だから、同じ大学にいる同じ学部の学生でも、そういうところで働いている人と30分単位の時給で働いている人、給与明細ももらえない人がいっぱいいるんです。それがフィードバックすると分かってくるし、それだけ劣悪なところで我慢している人もいれば、ちょっとしたことでもどんどん言って改善している人もいます。

トラブルにこうして対処

改善している人の例がその下なんですけれども、1カ月前に辞める連絡をしたがその分の給料が振り込まれなかった。店長に連絡しても連絡が返ってこない。大抵の人は「もういいや」とそこで諦めてしまうんですけれども、この人は本社に連絡して振り込んでもらった。よくやったという話です。それから次、1カ月分の給与が2万円支払われていなかった。給与明細書は渡されていないが、ネットでログインして確認すると分かった。こういうのは結構多いんです。給与明細書を紙で渡さないで「ネットで確認してね」と。しかも、そのネットがお店の控え室の中のアルバイトが容易に近づけないところであって、ログインパスワードが分からないみたいな、そういうこともある場合があるらしいんですが、この人の場合は確認ができた。そうすると給与の間違いが2回あった。相当な額になったので、自分で紙にして表にまとめて「これだけ支払っていない」と店長に抗議をした。そうすると、翌月に支払われたというような例もあります。

それから、急きょシフトを入れられたと。最初は新人で何も言えなかった。でもこのまま同じことをされるわけにはいかないと、店長にはっきりと断った。後輩も同じことをさせられていたので、自分の経験を生かしてアドバイスをした。こういうのを、もう何も言わないで辞めたら後輩は同じ目にずっと遭い続けるわけです。なので、そうならないようにこの人はしたんだよね、偉いよねという話です。嫌がらせ、パワハラを受けたと。こういうのも耐えてしまう人が多いんだけど、トラブル回避のマニュアルがあるのでそれを読ませた。何かされるたびに読ませていたらトラブルが減った。パートの方が本社に通報をして問題社員は別の店舗に飛ばされた、というような例があったりします。あるいは、店長さんに言ってもらえなかったのか、エリアマネージャーに言いましたとか。パートの人も巻き込んでこういうふうなシフトのあり方を変えてもらいましたとか、幾つかのそういう例を示すと、「言ったら変えられるんだ」ということが見えてくる。

私は首都圏青年ユニオンの人にも授業に来てもらって、団体交渉の様子もビデオで見せてもらったりするんです。そうすると、ちゃんと「これって違法ですよ」ということを団体交渉の場で言うと、相手は「分かりました」と言わざるを得ないところに追い込まれていくんだということが分かって、自分の要求は文句ではなくて正当な要求で、ちゃんとそれは通る要求なんだということが見えるわけです。それが見えるようになると、自分は勉強しないとまずい、知らないといひように使われるようになるだけだと。それから、自分も職場の人とこの問題を話してみようというような、何かしてみようという方向性がそこから生まれてくるんです。

なので、そういう心持ちというものを学生のうちに持っておいた上で職業生活に入ると、そういう経験が一切ないまま職業生活に入るのは、すごく違うと思うんです。それは高校生でも同じだと思います。だから、「就職するためにはきちんとした子になりなさい」と型にはめていくような指導というの、やらないと就職ができないという現実もあるんですが、それだけだと「うっせーな」みたいな話になっていくと思います。そこで「分かりました、面接のときはこうやればいいんですね」みたいなこともできると同時に、おかしいことは「おかしいですよ」と言えるだけの力を、高校の段階で少しでも身に付けるようなことがあると、具体的に何が違法かとか労働法上どうかということ、調べれば分かるんです。

ネットを見れば、最後の8ページ目に参考文献で挙げましたけれども、例えば「確かめよう労働条件」と厚生労働省がサイトを作っていたり、いっぱい「こういう場合は違法です」というようなことで分かりやすいものがあるんです。だから、おかしいと思って調べればいいんだけど、連合の調査では「トラブルに遭っても何もしない」という人が圧倒的に多い。「何かした」という人も、「友達に話した」というのが圧倒的に多いです。友達に話しても「嫌だよね、全くね」みたいなことで終わっちゃうんです。親に話しても「じゃあ、もう辞めなさい」とか言われて終わっちゃうんです。そうではなくて、「公的な相談機関に相談した」とかいうと、もう圧倒的に少ない。1%、2%みたいな話になってしまう。「ネットで調べてみた」というのも非常に少ないです。

だから、おかしいと思って、かつそれは変えられると思って、何とかしようと思う気持ちがあれば、調べることができる。でもそういう気持ちがなければ、例えば、この『知って役立つ労働法』みたいな労働法の冊子を卒業時に学校で配ったとしても、「どこかに行っちゃいました」ということになるだろうし、「そうは言っても現実とは違うんだよ」みたいに最初から諦めてしまうだろうと思うんです。なので、「労働法の知識」、キャリア教育の中では「最低限の労働法の知識」と言われるんだけど、やはり知識よりも心構えだと思います。キャリア教育の中では役割を果たすということが非常に重要視されるんですが、役割というのが外から降ってくる役割に合わせなければいけないではなく、社会の中で自分がより良い社会をつくっていく1つの主体であるというような意味での役割というものに、肉づけをしていけるといいなと思っています。

労働問題～解決の主体は？

6ページに行きます。労働問題の解決の主体はという話です。この辺は公民でも一応やると思います。労働組合を結成する権利があって、労働三権というのがあって、団体交渉ができてストライキもできるんだみたいなことは、一応言葉としては高校生も知っていると思うんですけども、この労働基準法の1条は、実は読んだことのない人がいっぱいいるんじゃないかと思っています。1条の最初に、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営む必要を充たすべきものでなければならない」とあって、労働基準法が最低限の労働条件を定めているわけです。1日の労働は8時間以内で、それを超える場合は36協定を結んで、その範囲でしか残業はさせては駄目で、ちゃんと残業代を払いなさいとか、これだけ休憩を取らせなさいというようなことが書いてあるんですが、法律と現実が違うという現実があるわけじゃないですか。残業代をちゃんと払ってもらえない。それはアルバイトもそうだし、正社員もそう。そのような状況があるときに、この第1条の2番のところですね。「この法律で定める労働条件の基準は最低のものなので、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければいけない」というのは、この基準以上のものは自分たちで勝ち取りなさいと書いてあるんだけど、その基準を下回ってしまっている現実というのがあって、その下回ってしまっている現実を正すのもやはり労働関係の当事者、あなたたちなんですよということがここに書いてあると思うんです。

もちろん労働基準監督署はあるけれども、労働基準監督署が個々の職場を見て回っていちいち指導してくれるわけではないので。労働基準監督官の数も少ないし。だから、それぞれの職場の中の状況というのは、そこに働く人が正していって、それでも駄目なときに労働基準監督署に是正のための申告をすとかというのが現実的だと思うんです。

この日本国憲法の28条にも労働三権がありますけれども、12条に、国民の自由及び権利は国民の不断の努力によってこれを保持しなければいけないと。だから、権利は放っておいたらなくなっ

てしまうわけで、その権利を獲得し続けて初めてこの権利が保持されるというのが、アルバイトなんかでもそうです。これは、さっきアルバイトで30分の時給という話をしましたがけれども、大抵のアルバイトの職場は時給が10分単位、15分単位なんです。だから、例えば15分単位だったら14分まで切り捨て、10分単位だったら9分まで切り捨てなんです。まともな1分単位のところもあります。

ある学生から聞いた話では、自分の職場は前は10分単位だったんだけど1分単位になった。でも、留学に行って帰ってきたら、また10分単位に戻っていたという話があるんです。それは、だから本当は1分単位にしなければいけないとお店は分かっている。でも10分単位にしたほうが人件費が節約できるわけです。だから、10分単位で文句が出なければ10分単位にしたいわけです。だから、そうやって10分単位でも文句が出ないようになった、知らないとなると10分単位になるし、もしかしたらまた15分単位になるかもしれないし、もう給与明細を渡さない形にしてコンピュータで管理して適にごまかすようになるかもしれないし、どんどん悪化していく可能性はあるんです。

そのときにそれを正すのはそこにいる人である。でも、そういう発想は学生にないですね。普通に考えれば、当然そういう考えは持ちにくいです。なので、学生のレポートを見ているとこういうのがあるんです。「ブラック企業は随分前から問題になっているのに、なんでなくなっていないんでしょうか」というようなことを書かれたことがありました。

それぞれの職場の人が頑張らない限りは、なくならないんです。あるいは、政治を大きく変えて、法律を大きく変えて、労働基準監督官の数を大幅に増員してとか、そういうふうに社会を変えない限りは変わらないんです。言葉が広がって認知がされても、それだけで「まずいな」とお店の人、働かせる側が変えてくれるわけではないので、その辺りの感覚はやはりないですね。性善説なんです。問題が認識されたら社会的には是正されるべきだし、是正されるはずだというような、何となくの期待があるんです。

でも、その期待はある意味、誰か任せなんです。自分が変えることによって職場が良くなるし後輩も苦しまずに済む。そのために自分が、大変なんだけれども言ってみて状況を変えろというような、その大変さを乗り越えていくというような経験というのがないし、そういう経験を積まなければいけないとも思っていない。でも、その経験を積んだほうがいいわけです。その経験を積んだら、就職活動の中の面接でもちゃんと自分の労働条件を確認できるし、働き始めてからもおかしいことはおかしいと言える。そういう人が増えてくれば、だんだん有無を言わずに変なことをさせるみたいなことはできなくなっていくはずなんです。なので、そういうことを、これもアルバイトのいろんなトラブル事例に則したような本（『大学生のためのアルバイト・就活トラブル Q&A』）なんかでも作りながら、私は学生に伝えていっています。

あとは、さっきの『呪いの言葉の解きかた』の本では、「こういうふうに言われたらこういうふうに言い返すのを考えてみよう」みたいな話もやっていて、例えば、「嫌なら辞めればいい」というのは、学生だったら「はい、辞めます」になるけれども、正社員だと辞めにくいじゃないですか。辞めにくいの見越して「嫌なら辞めればいい」と言うんです。そういうときに、「辞めるわけにいかないから困っているんじゃないですか」みたいに思うと、それは自分の問題になってしまうので、そうじゃなくて、「なんで相手はそういうふうに言うのか、黙らせたいために言うんですよね」と、その状況をちょっと俯瞰する。「残業代も払わずに何を言っているんですか」とか、「理不尽にも耐えて黙って働く労働者が欲しいというわけですね」みたいに、その状況をちょっと離れたところから捉えてみると、その言葉にとらわれずに済む。その言葉にとらわれずに済むことによって、この状況をどうやって変えていけるかなど、距離感を持って対処の方法を考えられるんじゃないかと考えているところです。

今、#KuToo ってご存じですか。職場によってヒールの強制がありますよね。それを変えていくという運動をしている人たちがいて、石川優実さんという方がそれをやっているんですけども、そうするとすごいバッシングがあるんです。「ヒールが嫌なら他に行けばいいだけの話じゃないか」とバーツと来る。彼女は、「いや、違うんだ」「ヒールを履かなくて済む権利を求めているんだ」という話をしているんだけど、それなんかもそういうふうにバッシングされる状況があると、「言ったらバッシングされるんだな」「やっぱり言っちゃ駄目なんだな」みたいに萎縮させられがちなんです。

でも、萎縮させられると現状が変わらないじゃないですか。世の中に萎縮させる人たちがいて、意図的にそうやって萎縮させているんです。「萎縮させて黙らせたいんですよ」と状況を可視化していくことによって、「何言っているんですか。そんな職場でヒールを強制させるようなこと自体がおかしいでしょう」という声を強めていくことが必要で、そういう声が今少しずつ社会的に出てきている。なので、「言ったらどうせ叩かれる」ではなくて、「言って変えていっている現実が、こんなにいっぱいいろんな領域であるんだよ。例えば、ヒールの話もそうだしね」というように、事例から考えていくようなこともいいんじゃないかなと思います。そういうふうに発想を変えてみるということ。

それから、具体的な交渉の方法を知る、実践してみる。例えば、さっきの団体交渉とか、あるいはバイトの面接で自分が聞きたいことを聞いてみるとか、就職の面接で「契約社員でもいいよね」と言われたときに、こうやって質問を返してみるみたいなことを、例えば、台本を持っていて、それを役割分担して読んでみるだけでも、経験として積み重なると思うんです。それで、労働法を知るとか、相手側の発想に立って労務管理の視点から見ると無理を言うてくる状況もあるんだと知るとか、解決事例を知るとか。歴史から学ぶというので、これ（『10代からのワークルール』）は高校生向けに作った本ですけども、労働法ってそもそもなんでできたの？という、イギリスの工場労働の話なんかからも説き起こしているような、そういう歴史も知ってもらおうというのも大事なかなと思っています。

「適応の手段」と「抵抗の手段」

7 ページに行くと、アルバイトでも交渉力は必要ですよと。面接で不明点を確認するとか、希望を言うとか、「シフトにたくさん入って」と言われても断るといようなこと。そういう交渉力を付けて、対処をするために問題意識の共有を図るとか、人と協働するというのも大事ですよ。そういうことをして問題解決の経験を積み、まず労働法を知ると、私が悪いんじゃないかな、向こうが悪いんだというふうに認識ができるし、それで解決ができれば、我慢しなきゃいけないと思っていなくても、ちょっと頑張ったほうが気持ちよく働けるんだという自信にもなるし、自分は言えたんだという自信にもなりますよね。だから、言ってみて仮に駄目で辞めるとしても、言ってみた経験って自信になるはずなんです。社会人になってからそういう経験を積むのは結構つらいじゃないですか。離職でキャリアに傷が付いちゃうという問題もあるし。でも、アルバイトのうちだったら、言ってみてうまくいなくて辞めて他のところに行ってみるといのも1つの社会経験だと思うので、アルバイトのうちにそういう経験を本当は積みたいんです。

実はそういうことは、「そんなことをしたら嫌われるし、社会的にはそういう人はやっていけないんだよ」みたいな話かというところではなくて、ドラマや漫画でも、交渉の力って実は描かれているんですよ。『呪いの言葉の解きかた』の中にこの2つを例に挙げているんですけども、『ダンダリン』というドラマを皆さんはご覧になりましたか。2013年、ちょっと前ですけども、非常に

面白いドラマでDVDやネット、ビデオ・オン・デマンドなどで見られるので、これの第8話をぜひ見ていただきたいと思うんですけれども。真ん中にいる竹内さんが労働基準監督官を演じているんです。

ブラック企業の飲食店がテーマになっているのが、この第8話なんです。第8話で創業者が、多分これはワタミを念頭に置いた、「向上心無き者は去れ」みたいなことを言う社長なんです。「一つ、人より向上心」みたいなことを唱和させるんですけれども、その社長の下に、本当は若手をつぶしたくないんだけど、ここにいる以上は若手に無理を言わせるしかしょうがないと思っている島根店長さんという人がいる。「それって駄目ですよ」と、段田凛という竹内結子さんが演じる労働基準監督官に言われたときに、「会社員である以上、どうしようもないんですよ。社長が白だと言ったら黒いカラスも白なんです。それが嫌ならもう辞めるしかないんですよ」と言う。そのときに「いや、世界中の人間が白だと言っても、カラスはやっぱり黒いです。そんなふうに思っちゃ駄目ですよ」とひっくり返していきんです。ひっくり返して行って、最後にさっきの労働基準法を読み上げるような場面なんかもあるんですけれども、そういうドラマがあった。

あるいは、『逃げるは恥だが役に立つ』という、ドラマにもなったものの原作があります。これは原作もドラマも非常に面白いもので、この前の年末にも一挙放送でドラマをやっていましたけれども、これは皆さんご覧になりましたか。知っていますか。星野源と、いかにこの2人はイチャイチャしながらくっつくか、離れるかみたいな、そういう恋愛ドラマのように見えていますけれども、あれもやっぱり交渉のドラマなんです。これは、主人公がIT会社の独身男性の家に住み込みの家政婦さんとして入って、時給をもらって料理や掃除とかをして、やっているうちにだんだんお互いに好きになっていくという話なんです。

お互いに好きになって行って、「じゃあ、結婚しましょう」となったときに、この主人公、みくりさんが「ちょっと待った」と言うんです。プロポーズの席で「ちょっと待ってください」と言って、「籍を入れるということは、仕事としての家事はどうなるんでしょうか。っていうか、お給料はどうなるんでしょうか」と言うんです。本人は相手のことを好きなんです。結婚したいと思っているんです。でも、これまでは自分は家事をして時給をもらっていた、それが自分の収入であった。結婚するということは、もう雇用関係ではなくなる。じゃあ、これは全部ただ働きですかと。ただ働きですよと。本当は自明なわけではないんですよ。

だから、これは実はものすごく重要な問いを含んでいて、「誰のおかげで食わせてやっていると思っているんだ」みたいに男の人が言いがちだけれども、「いや、雇用労働と家事労働がありますよね。有償労働と無償労働がありますよね。どちらも労働ですよ」という話なんです。「どちらも労働で、私はこれまでと同じように家事労働を提供しますけれども、その対価はどうなるんでしょう」という話なんです。非常に面白い話だし、それを飲み込まずにちゃんとと言えるという場面なんです。

かつ、このドラマは、だんだん好きになっていくような話なんだけれども、星野源の男性の側が奥手だということもあるんですが、一方的に男性が恋愛関係に巻き込んでいく話ではなくて、性的な関わりについても話し合いがあったりとか、「何曜日にはハグをしましょう」みたいな契約があったりとか。要するに性的な同意なんていう話も入ってきているんです。一方的に男性が迫って行って女性はそれを受け入れるしかないのではなくて、お互いに合意の下で関係を近くしていくというように。だから、これはデートDVみたいな、男性が一方的にやって女性は耐えるしかないみたいな状況は違うんだというドラマでもあると思っています。

女性だからとか、立場が弱いからとかで何も言えないではなくて、さっきの空気を読まない労働基準監督官みたいな特別な人ではなくて、普通の人が普通の関係の中でちゃんと言いたいことを言う中で、良い関係を築き合っていく。そういうことが理想だということを描くドラマ、漫画である

と思います。なので、例えば、この漫画なんかだったら高校生とかも身近だから、こういうのを読んでみて「どう思う？」みたいな話をしてみるのもいいんじゃないかなと思います。

この中には、町内会の商店街を活性化するために、神社で商店街の人たちが出店を出すという話があって、それにこの主人公が非常に低い単価で関わっていくんだけど、どんどん巻き込んでいく人たちが、その対価を考えずに「あなた、やるって言ったんだからちゃんとやってよ」みたいなことを要求してくるのに対して、「それは搾取です」と言う場面なんかもある。そういうふうにはちゃんと言いたいことは自分から言わないと変わらないんだというのを学ぶには、非常にいい題材だと思います。特別な人だけがものを言えるんじゃないくて、普通の人もものを言えるようになることが大切だよという話です。

自由を生き抜く実践知

8 ページに行きまして、教育社会学の本田由紀さんが『教育の職業的意義』という本の中で、人が社会に出るのに向けて、適応の手段と抵抗の手段を車の両輪のように身に付けることが大切だと言っていて、適応の手段というのは社会で必要とされるような知識とかスキルであると。抵抗の手段というのは、自分の身を守りながら社会に出ていくということで、労働に関する基本的な知識だと。世の中はこのように産業構造が変わったみたいな話もあるし、ハローワークとか社会保障とかもそうだし、労働法もそうだし、心構えもそうだと思うんです。何かあったら自分から対処していくという心構え。この両方がやはり必要だと考えると、キャリア教育の中で抵抗の手段のほうが圧倒的に弱い。「世の中ではこういう人が求められているんだよ。だから君たち頑張りなさいね」という適応のほうばかりが強いので、その適応というところで、「働かないと生きていけないから受け入れるしかない」となってしまうようにするのは、やはり学校という場、それから家庭という場でしか。会社はなかなかそういうことを教えてくれませんから、労働組合も入ってから無いところもありますので、その前、社会に出る前の段階でそこが身に付けられるといいなと思います。

法政大学の憲章が「自由を生き抜く実践知」というもので、私はこれが好きなんですけれども、大学のオープンキャンパスとかで「自由を生き抜くって何だろう」という話をします。自由は生き抜かなきゃいけないものなんだと。だから、自由って好き勝手にやるみたいに見えるけど、好きに生きるって難しいんです。自分の自由を守りつつ生きるというのも難しく、やっぱり仕事を失わないためにとか、子どものためにとか、組織のためにとか言って、どんどん妥協していっておもねっていかねばいけないような現実がある。でも、そうならないで自分が本来こうあるべきという生き方をするには、それなりの知識とスキルと心構えが必要です。生き抜く力がないと流されてしまう、つぶされてしまう。そうならないために、生き抜くための実践知というのは、やはり教育の場で学んでいって初めて生き抜く力というのが育つんだと。そのお手伝いを法政大学はするんだというような話だと思っています。

そういう発想が、本当は学校教育全体にあるべきだと思うんです。子どもがどういう世の中に出たって、その世の中で生き抜くと同時に、その世の中をより良くしていく。あるべき自由を実現させていく、守っていく、後退させない。そういう力を教育の中で育てていって、初めて世の中は少しずつ変わる。そうやって育った人が職場の中も少しずつ変えていくことによって、初めて世の中は良くなっていくわけで、そういう力が君たちにはないんだと。世の中はもう力の強い人の言うことに黙って従うしかないんだと、何か言ったらつぶされるんだみたいな現実ばかり見せられていると、どんどん悪い方向に行ってしまうよな。

なので、「厳しい世の中で生きていけるように」みたいなことをキャリア教育でも言うんですが、そのときの厳しい世の中を「耐える」ような文脈に見えてしまう。そうではなくて、その中で変えていけるための主体をどう育てるかという発想があると、学生の側も、大変だけれども前向きになろうという気になってくれるんじゃないかと思います。光が見えてくる部分がないと頑張ろうという気にもなれないと思うので、こうやって学ぶということが、こんなふうに分のより自由な生き方に繋がるんだというところが見えるといいなと思っていますところす。

なので、進路指導というときに、皆さんが、目の前の生徒さんを目の前の就職先にいかにつなげるかというところすごく苦労していらっしやると思いうんすけれども、ちょっとその先の話のところばかりをしたので、どのぐらい重なるところがあるかなとは思いうんすけれども、何かしら汲み取っていただけるところがあるとうりがたいです。ありがとうごさいました。(拍手)

—了—

3. ≪参考≫ 全県研究会講師一覧（過去29年間）

- ・（第44回）2019年 前大東文化大学学長 太田 政男氏
演題「現在の若者と大学進学について」
- ・（第43回）2018年 長野県立大学グローバルマネジメント学部長 森本博行教授
演題「現在・今後の長野県立大学の教育について」
- ・（第42回）2017年 松本大学教育学部教授 武者 一弘氏
演題「新設教員養成学系学部の「育てる力」「探求する力」「地域に働きかける力」
——初年度の現状と課題、展望——
- ・（第41回）2016年 株式会社リクルート キャリアガイダンス編集顧問 角田 浩子氏
演題「高大接続改革に向けて高校はいま何にどう取り組んでいくべきか」
- ・（第40回）2015年 名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 植田 健男氏
演題「センター入試改革と高大接続問題—その現状と課題—」
- ・（第39回）2014年 埼玉県立川口北高校教諭 小池 由美子氏
演題「主権者となるためのキャリア教育—学力の形成課題と公立進学校の現状—」
- ・（第38回）2013年 名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 植田 健男氏
演題「今日の『国公立大学法人化』の下での『大学入試改革』の現状と到達点
——難関国公立大学推薦入試導入の意義と課題——」
- ・（第37回）2012年 名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 植田 健男氏
演題「『推薦入試』で求められる『学力』観——高校でつけるべき『学力』とは何か——」
- ・（第36回）2011年 福井県立足羽高等学校教諭 谷口 典雄氏
演題「センター試験 その学力に未来はあるか
——高校生の学力低下と、“獲る入試”から“育てる入試”へのパラダイムの転換——」
- ・（第35回）2010年 信州大学教育学部准教授 武者 一弘氏
演題「大学の『実力』と高校教育のあり方—信州大学の現状と課題—」
- ・（第34回）2009年 法政大学キャリアデザイン学部教授 児美川 孝一郎氏
演題「権利としてのキャリア教育—その到達点と今後の課題—」
- ・（第33回）2008年 独立行政法人大学入試センター研究開発部教授 林 篤裕氏
演題「大学入試センター試験への素朴な疑問に答える——その到達点と今後の課題——」
- ・（第32回）2007年 上越教育大学大学院発達臨床コース准教授 三村 隆男氏
演題「進路指導からキャリア教育へ」
- ・（第31回）2006年 ジャーナリスト、NHKビジネス未来人メインキャスター 三神 万里子氏
演題「『ビジネス未来人』から見えるもの ——キャリア教育と共通教養としての職業観育成教育——」
- ・（第30回）2005年 信州大学教育学部教授 山崎 保寿氏
演題「学力向上を伴ったキャリア教育の実践と課題——キャリア教育は進学とどう結びつくか——」
- ・（第29回）2004年 お茶の水女子大学教授 耳塚 寛明氏
演題「進路選択・学力・家庭的背景」
- ・（第28回）2003年 名古屋大学大学院教授 植田 健男氏
演題「現下の高校教育改革をめぐる情勢と国立大学の課題——大学入試センター試験5教科7科目化をどう見るか——」

- ・(第27回) 2002年 静岡高等学校教諭 南雲 初善氏
演題「静岡県における進学指導の実情—学校週5日制実施後の全県の進学指導状況—」
- ・(第26回) 2001年 埼玉大学教育学部教授 山口 和孝氏
演題「国立大学がなくなる?—大学改革の現状と大学の未来は—」
- ・(第25回) 2000年 東京大学大学院教授 荻谷 剛彦氏
演題「不平等化する日本の社会と教育:〈危機社会〉と〈意味社会〉をキーワードに教育改革を考える」
- ・(第24回) 1999年 福井県立藤島高校教諭 谷口 典雄氏
演題「福井県における進学指導の過去・現在・未来」
- ・(第23回) 1998年 愛知県立熱田高校教諭 村上 俊雄氏
演題「大学入試をめぐる諸情勢と私たちの課題」
- ・(第22回) 1997年 都留文科大学等非常勤講師 民主教育研究所研究員 西本 勝美氏
演題「今を生きる青年たちの進路指導と高校生活・高校制度」
- ・(第21回) 1996年 法政大学・民主教育研究所共同研究者 平塚 眞樹氏
演題「あわためて『地域』と『学校』を結ぶ—教育をめぐる競争をとりおさえる今日的可能性をめぐる—」
(『現代企業社会と学校システム』—長野県A市を中心とする地域総合調査より)
- ・(第20回) 1995年 上田YSA大学予備校校長 関口 直度氏
演題 「浪人生から知る高校生活」
- ・(第19回) 1994年 拓殖大学工学部電子工学科教授 小林 健二氏
演題「理工系に学ぶ大学生は今—大学から高校の学習・進路指導を考える—」
- ・(第18回) 1993年 愛知高教組 村上 俊雄氏 (愛知県熱田高校教諭)
演題「どこを、どう変えるのか—愛知県における問題点と改革の方向—」
- ・(第17回) 1992年 進路指導研究会長 小林 健一氏 (望月高校) 他報告5本
演題「長野県の高校での進学指導の現状と課題」
- ・(第16回) 1991年 進路指導研究会会長 小林 健一氏、副会長 今井 浩太郎氏 他報告1本
演題「推薦入試と高校教育との関連について」 (故人)
- ・(第15回) 1990年 進路指導研究会副会長 乾 英俊氏 (大学進学・学力問題と長野県高校教育検討小委員会)
演題「長野県の大学進学の実態」、他報告3本

(就職) 全県研究会講師一覧

- ・(第44回) 2019年 法政大学 キャリアデザイン学部 上西 充子教授
演題 「高校の進路指導—働き方の劣化にどう備えるか—」
- ・(第43回) 2018年 八王子合同法律事務所 白神 優理子弁護士
演題 「若年者就業実態とワークルール」
- ・(第42回) 2017年 法政大学キャリアデザイン学部教授 児美川 孝一郎氏
演題 「キャリア教育・再考」—これからの時代に高校教育に求められる「キャリア教育」とは—
- ・(第41回) 2016年 関西大学経済学部名誉教授 ASU-NET 代表理事 森岡 孝二氏
演題 「『雇用身分社会』を生き抜くために—高校進路指導(就職)ですべきことは—」
- ・(第40回) 2015年 龍谷大学社会学部社会学科教授 佐藤 彰男氏
演題 「テレワーク『見えない労働』の広がり」と課題」

- ・(第39回) 2014年 首都圏青年ユニオン事務局長 山田 真吾氏
演題 「働く現場で必要な基本的権利
—これを知らないと損する：ブラック企業でも泣き寝入りしないために—」
- ・(第38回) 2013年 横浜市政策局政策支援センター担当係長 関口 昌幸氏
演題 「子ども・若者の自立支援とコミュニティ経済」
- ・(第37回) 2012年 上田情報ビジネス専門学校長 比田井 美恵氏
演題 「就職100%を目指した就職指導——県内専門学校における就職指導の実践から学ぶ——」
- ・(第36回) 2011年 武蔵大学非常勤講師、お茶の水女子大学大学院博士課程在籍 木村 祐子氏
演題 「若年者の雇用・就業の現実と展望」
- ・(第35回) 2010年 彩の国子ども・若者支援ネットワーク代表理事 明治大学・埼玉大学講師 青砥 恭氏
演題 「社会から排除される高校生と高校教育の役割—学卒就職の困難さにどう立ち向かうか—」
- ・(第34回) 2009年 野宿者ネットワーク代表、『貧困を考えよう』著者 生田 武志氏
演題 「社会に広がる二つの貧困—経済と関係の貧困—」
- ・(第33回) 2008年 (株) 東洋経済新報社第一編集局記者、『雇用融解』著者 風間 直樹氏
演題 「雇用融解の現場から」
- ・(第32回) 2007年 東京大学大学院教育学研究科准教授 本田 由紀氏
演題 「学校と仕事との関係性について——その現状と課題——」
- ・(第31回) 2006年 甲南大学名誉教授 研究会「職場の人権」代表 熊沢 誠氏
演題 「フリーター・ニートだけが問題なのか?——若者労働の状況と職業教育の可能性——」
- ・(第30回) 2005年 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(企業と雇用部門) 研究員 藤本 真氏
演題 「製造現場における『請負労働』の実態——『請負』は高校生の就職先としてふさわしいのか——」
- ・(第29回) 2004年 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員 小杉 礼子氏
演題 「ニート・フリーター問題と高校進路指導の課題」
- ・(第28回) 2003年 (株) イー・キュー・ジャパン代表取締役会長 高山 直氏
演題 「実社会に出る高校生に必要とされる力—EQ(心の知能指数)—」
- ・(第27回) 2002年 (有) 社会ネットワーク研究所所長 安田 雪氏
演題 「働きたい でも 働けない—高校生の就職指導に期待すること—」
- ・(第26回) 2001年 ハローワーク上田所長 新津 利通氏(故人)
演題 「急速に広がる学卒就職の不安定化—『学校から職業への移行』の現状と視点—」
- ・(第25回) 2000年 ハローワーク上田所長 新津 利通氏(故人)
演題 「職業社会を前に立ちすくむ高校生—子供たちに将来の職業を意識させ、見えやすくする実践を—」
- ・(第24回) 1999年 副会長 川村 峰男氏
報告 「1999年度の就職選考実態調査に見る問題点と課題」
- ・(第23回) 1998年 立正大学文学部講師 長須 正明氏
演題 「現代社会の潮流と進路指導」
- ・(第22回) 1997年 労働問題研究家 新津 利通氏(故人)
演題 「規制緩和・雇用形態の変化と必要な対策—進路指導の見たい展望—」
- ・(第21回) 1996年 東京都立大学教授 乾 彰夫氏

演題 「現代企業社会と学校システム—長野県 A 市を中心とする地域総合調査から」

- ・(第20回) 1995年 労働問題研究家 新津 利通氏 (故人)

演題 「三つの提言」(「高校生・大学生の就職問題懇談会」の席上報告)

- ・(第19回) 1994年 就職難に泣寝入りしない女子学生の会代表 坂井 希氏 (全学連副委員長 東大教育学部)

演題 「就職難の年に生まれためぐりあわせが悪いのか」

- ・(第18回) 1993年 労働問題研究家・松本職安 新津 利通氏 (故人)

演題 「青年の職業選択と労働現場における現状と課題」

- ・(第17回) 1992年 労働問題研究家・松本職安 新津 利通氏 (故人)

演題 「青年の職業選択の現状と課題—高校生の進路指導で学校が持っている基本的役割をどうとらえるか—」

- ・(第16回) 1991年 長野大学教授 小川 勝一氏

演題 「高校生・大学生の進路選択の特徴と大学生活」

- ・(第15回) 1990年 労働問題研究家・小諸職安 新津 利通氏 (故人)

演題 「“進路選択現場” への問題意識・提言」

特別報告・講師履歴・共同研究者等履歴					
	進学		就職		県教研「会場校」
年度	特別報告	講師	特別報告	講師	共同研究者等
2011	東京大学大学院 教育学研究科 博士課程堤孝晃	谷口 典雄	ジョウブカフ エ信州長野	木村 祐子	武者・細金「諏訪・」 金子(信教)塚瀬(長野大) 渡邊(県短)
2012	屋代高校・屋代高校 附属中学校教諭 工藤 雅史・他	植田 健男	サポートステ ーション 土屋 一紀	比田井 美恵	武者・細金「長野」 牛(信工)塚瀬(長野大) 坂(県短)
2013	松本深志高校教諭 中村 宏	植田 健男	サポートステ ーション 土屋 一紀	関口 昌幸	武者・細金「深志」 天谷(信教)小倉(松大) 坂(県短)
2014	環境機能工学専攻 修士1年 山口 貴也	小池 由美子	リクルートエ クゼクティブ 国本 浩市	山田 真吾	武者「千曲」 高村(信工)築山(県短)
2015	元進路指導研究会 会長 小林 健一	植田 健男	サポステ総括 コーディネーター 藤井 雄一郎	佐藤 彰男	武者・細金「箕工」
2016	(株)コシナ勤務 滝澤 旬平	角田 浩子	サポステ長野 高橋圭子	森岡 孝二	武者・細金「長工」
2017	学内見学	武者 一弘	ジョウブカフ エ信州長野分 室駐在 次長 田島 弘之	児美川 孝一郎	加藤栄一「県ヶ丘」
2018	松本大学教授 武者 一弘	森本 博行	サポステ長野 高橋圭子	白神 優理子	加藤栄一「上田」

2019	信学会長野予備 学校参事 金井 良明氏	太田 政男	進路指導研究 会副会長、 西澤 清文	上西 充子	加藤栄一「諏訪実」
2020					