

地域移動を伴う地方高卒就職者のためのキャリア教育・キャリア支援 —若者の移行経験に注目して—

Career Education and Support for High School Graduate Employee with Residential Mobility : Focusing the Experience of Youth Transition

吉 田 美 穂*
Miho YOSHIDA*

要 旨

本研究は、高卒で県外就職する若者の経験を質的に明らかにし、高校のキャリア教育および公的支援機関のキャリア支援に求められるものを検討した。高卒県外就職者は、厳しい労働環境などから離職を余儀なくされ、地元に戻るケースも多い。だが、高校の指導は応募対策に偏りがちであり、地域移動した先の公的機関は利用されていない。若者自身の経験を踏まえて、数年単位の移行の過程に生じるリスクや課題に対応できる知識やスキルを伝え、本人の自己決定を支援するキャリア教育の創出が求められる。

キーワード：地方高卒就職者 地域移動 キャリア教育 キャリア支援

1 本研究の課題意識

本研究は、高卒で県外就職する地方の若者を対象に、地域移動を伴う移行のプロセスとその過程に孕まれる困難を明らかにし、それを踏まえて、高校の進路指導・キャリア教育や公的機関のキャリア支援の現状と課題について考察しようとするものである。

高卒層では「地元・定着」の増加が指摘されるものの、地元での就労機会が少なく、高い割合で県外就職せざるをえない地方も依然として存在する。実家や生まれ育った地域から離れて生活を丸ごと変える「地域間移動は、損失や、適応失敗のリスクを伴う」（石黒・李ほか2012、p.93）。彼らのリスクを軽減する教育や支援を考えるためには、離職率等のデータだけでなく、地域移動を伴う移行を経験する若者自身の経験に質的に迫ることが欠かせない。こうした調査研究には山口（2012、2014）があるが、山口が製造業を対象にしたのに対し、本研究は、より深刻な困難が予想される、3年離職率の高い小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉等¹に着目して、若者の経験に迫る。

さらに、本研究は、若者の経験を踏まえて、高校のキャリア教育や就職指導、公的支援機関による支援について考察することを目指す。近年の移行研究では、分析の視点が地元の人間関係資源の持つ役割に向けられてきた。しかし、移行の危機が注目され、キャリア教育や若者支援機関が拡充された2000年代半ば以降の政策動向を考えれば、学校や若者支援機関が、地域移動を伴う移行を余儀なくされる若者に対してどのような役割を果たしているのか、果たしうるのかを検討することは、重要であると考えられる。

2 調査の概要

研究の目的と調査遂行上の諸条件から、調査対象地域を、青森県と沖縄県に設定した。両県は、高卒での移行が比較的多くⁱⁱ、高卒就職に占める県外の割合が、青森県42.5%、沖縄県28.6%と全国平均18.8%を大きく上回る（2017年度学校基本調査）。また両県の場合、交通環境の点からも県外就職はほぼ遠隔地への移動を伴う。沖縄県では離島地域、青森県では中核的

*弘前大学大学院教育学研究科
Graduate School of Education, Hirosaki University

な都市と距離のある地域とその出身者とを主な調査対象として設定し、若者、高校の進路指導担当教員、公的就労支援機関スタッフに、2018年2月～7月にかけて半構造化インタビューを行った。

■高卒で職業に移行した若者 高校卒業後約1年～7年の青森出身者5名、沖縄出身者6名。本稿では、このうち県外就職を経験した両県のそれぞれ4名（A～Dさん、F～Iさん）を分析対象としたⁱⁱⁱ。インタビュー内容は、移行のプロセスとその中で感じてきたこと、高校における進路指導の受け止め、どのようなキャリア支援が望むか等。

■就職者の多い普通科および非工業系職業科高校の就職担当教員 青森2校3名、沖縄3校5名。インタビュー内容はキャリア教育・進路指導の実態と課題等。

■若者支援機関 青森2機関2名、沖縄2機関3名。インタビュー内容は利用者の実態と支援上の課題等。

3 調査結果と分析

(1) 移動を伴う移行のプロセス

○青森Aさん（女性）高卒後約5年。首都圏在住。

早い時期から、働いて青森を出たいとずっと思っており、「試験が面接だけ」で「寮がある」という条件で高校に来た求人票を見て、受けた2社目の宿泊業に正社員で入社。東京から2時間程度の温泉地の仲居となった。「職場や人間関係的にはよいところ」だったが、「山奥過ぎて交通の便が悪く」、朝から夜遅くまで拘束時間が長いため、入社半年の時点で1年での転職を決意。「もうちょっと都心の方にいきたい」と思い、スマホの転職サイトを見て、都心に出る路線の郊外の商業地で求人を探し、現在の仕事に就き、近隣アパートに引っ越した。現在の仕事は下着販売。8時間拘束で7.5時間労働、残業は10分程度。楽で働きやすい。雇用形態は契約社員。社員への誘いはあるが、社員になっても年収が上がらないため、断っている。「今のところも働いててちょっと長いし、知識も増えてきて楽しい」が、賃金が低いのでいつか転職したい。現在住むアパートの近くで賃金がもう少しよい職を、転職サイトか貼り紙で見つけないかと思っている。東京在住の姉、最初の職場の同期（全員退職）、4年目に入る現在の職場の知り合いなどと交流している。青森に戻る予定はない。

○青森Bさん（男性）高卒後約5年。首都圏在住。

進学希望だったが、経済的に困難で高3夏に就職に決定。首都圏を希望し、飲食業に関心があったため、

高校に来ていた求人票から関東の外食チェーンの会社に正社員で入社。当初の店舗は東京近郊で、会社の借り上げ3LDKに宮崎県、秋田県からの高卒就職者と共同生活を開始。3ヵ月で店舗が閉鎖、異動となり、山梨県内の高速サービスエリア内の店舗へ。主に夜勤で1日12時間労働が続き、借り上げアパート1Kに帰ったらくたくたで寝だけの生活となる。すぐ辞めるのは嫌で1年半がんばったが、退職を決意。関東に残りたかったが、親の意見で青森に戻る。8ヵ月青森で過ごす、高卒の友達も娯楽も多い関東での就職に向け活動を開始。ハローワークを活用。面接等にすぐに対応できるよう、暫定的に関東で寮のある交通誘導警備の仕事に就き、就職活動を続ける。8ヵ月交通誘導警備をした後、求人票で見つけた内装リフォームの仕事に就く。就労形態は一人親方。最初に住んだ東京近郊の街が気に入っていたため、そこで手に職をつけられる仕事を探した。父が大工で怪我が多かったため気が進まなかったが、やっていると夢中になり成果が見えるため「たぶん続けていく」。日曜日の休みにやっている趣味のテニスが、生活の支えとなっている。高校の友人とは時々集まる。

○青森Cさん（女性）高卒後約5年。青森県在住。

保育の専門学校に行きたかったが、家庭の経済状況が厳しく就職に転換（父親は首都圏に十数年出稼ぎしており、母と弟の3人世帯）。県内希望だったが希望する業種の求人がなく、県外の求人を見て仙台のホテルを希望。高校の先生は、卒業生の多くが就職してきた東京周辺の企業を勧めたが、車を所有しなかったため、実現しやすい環境を考え自分自身で決定した。しかし、入社前の説明とは違う長時間労働、残業代なしの労働環境で、同期43人のうち30人以上が半年で辞める状況に陥る。母親の具合が悪くなったこともあり、退職して戻った。青森では居酒屋と介護の求人しかなく困っていたところ、知人から紹介されJAの準社員として約4年、接客で働く。だが、JAで取れる資格は危険物取扱などで将来につながらないと考え、ハローワーク経由でドラッグストアの準社員の求人を見つけ応募、採用された。現在、薬の登録販売の資格を目指している。正社員試験受験予定。収入は今までが一番よい。将来は、お金を貯めて保育の専門学校に行きたい。小学校就学前まで栃木に住んでいたが「そのままだったら、人生もうちょっとちゃんとしていたと思う」。

○青森Dさん（女性）高卒後約5年。青森県在住。

3年になるとき、進学か就職か決定することにな

り、周囲の友人がみな就職だったため、就職を希望（兄、姉は県外就職）。当初は県内希望だったが、県内は求人が少なく、先生からも県外もありではないかと言われた。就職希望者のほとんどが参加した、夏の関東の企業訪問ツアーで見学した機内食製造の会社を希望し、就職した。先輩の就職実績があり、同級生も含め同期には東北出身者や、フィリピンなど外国人も多かった。会社がアパートを探してくれ、家賃補助があった。仕事内容はやりがいがあり辞めるつもりはなかったが、4年余勤めたところで青森の母親の具合が悪くなり、「自分も心を落ち着かせたい」し一回帰ろうと思い、退職して戻ってきた（同期30人くらいのうち残っていたのは10名ほど）。半年たった今は、親も落ち着いてきたので、車で1時間程度のスーパーでアルバイトをしているが、再び県外への就職を考えている。飲食関係の製造がいいが、前の会社は残業が多く飛行機が飛ばないと作り直しなどがあり大変さもあったので、ハローワークで他を探している。県外と考えているのは時給が「倍違い」、こちらで暮らしていくのは厳しいと思うから。高校では、専門学校については看護以外は勧められることはなく、まったく考えていなかったが、飲食製造で働いて、調理師や栄養士などの資格が欲しいと考えるようになった。

○沖縄Fさん（女性）高卒後約6年。沖縄県在住。

5人兄弟で兄も就職だったため、就職を考えて商業高校の情報処理コースに入る。入学後専門学校を知り、働きながら学ぶことも考えたが、それも大変だと思い、就職を希望。母親が、就職するなら「いろいろ学べる」県外を勧め、本人もそのつもりで、寮があり事務職という条件で、学校に探してもらった。Fさんの島が好きな社長が求人票を出してくれた関西圏の製造業の中小企業に就職。職場の人は親切で仕事もよく教えてくれ、自分の情報処理の資格や専門性もある程度活かすことができ、不満はなかった。しかし、持病があり心配した家族に帰島を促され、慣れてこれから楽しめると思った3年目に退職、帰島。しばらくはスーパーのアルバイトをしていたが、回復したので、先輩から紹介された市役所の臨時の仕事を1年した。その後、同級生の母親から島に夜間の保育専門学校ができると教えられ、現在はそこに通いながら、子どもセンターでフルタイムで働く。ただし次年度はテストやレポートも増え実習などもあるので、短時間勤務を予定。卒業後はもう一度内地に出たいという気持ちはあるが、現在借りている奨学金が県内で5年働くことを条件に返済不要になるので、この頃は沖縄本島で妥

協しようかと考えている。内地から戻って手取り収入は3分の2に減った。内地では大阪や東京、横浜などに月に1回は遊びに行く余裕があった。戻ってみて島では（経済的）余裕もなく、することがない。弟の県外就職にあたっては、「どこでもいいんだったら友達が多いところがいい」とアドバイスした。

○沖縄Gさん（女性）高卒後約7年。沖縄県在住。

高校は進学校。興味があった本島の家具専門学校に合格するが、請求された費用を見て辞退。卒業後は地元の24時間スーパーで早朝レジ5時～9時、隣接する食堂で10時から3時でアルバイトに従事。お金を貯めて1年後、東京に出ていた兄（当時お笑い養成所に在籍、その後アルバイト）を頼って上京。兄の住む駅から数駅の職場をタウンワークで探し、病院の厨房の仕事や血液など検体を運ぶ仕事に就く。2年働き、途中から正社員になった。貯まったお金で専門学校に行こうと思い、「食べることが好きだから」同じ路線で数駅の栄養士の学校へ。学校は厳しかったが、皆で乗り越え楽しかった。就職は学校のもの「ピンと来なくて」自分で就職情報サイトを見て、同一路線で働ける栄養士の仕事を探し、小学校の給食委託会社で正社員となる。一人暮らしを開始。はじめは年配のパートに叱られて恐かったが、朝早く行って色々覚えたり準備して努力し、3ヵ月くらいで周りも優しくなった。勤務時間は長いものの土日休みで夏休みもあり「結構働きたかった」が、職場の人に裏切られた精神的ショックが大きく、親の勧めで退職、帰島。現在はパートでスーパーの総菜の仕事をしている。悩みなどを全部話せる「ふつうに信頼できる人があっちにすぎるもんで」東京に戻りたい気持ちはあるが、「縛られてる？ここにいなきゃみたいな。親もいるし」という思いの中、スマホの就職サイトやハローワークのサイト、新聞等で、島での仕事を探している。

○沖縄Hさん（女性）高卒後約1年。近日、帰島予定。

小さい時から保育士になりたかったが、在宅介護の仕事に就いている親戚を見て、人と関わるのも好きだし役に立てると思い、介護の仕事考えた。両親とも本土に出た経験があり、「田舎と都会では違う」から「出て成長するかなという希望」を感じ、趣味のK-POPライブにも行けるので、本土を希望した。就職先の特別養護老人ホームは、敷地内に幼稚園もあり子どもの声を聴きながら仕事ができ、見学時にも親切で、もう1社と比べ働きやすそうだった。上司がHさんの島が好きで、島出身者を積極的に採用。敷地内の寮に1つ上の沖縄の先輩と一緒に住んでいる。人間

関係がよい部署に配属され、同じユニットに沖縄出身の同期や先輩もいて、初めの頃はホームシックから休日でも出勤したいと思った。だが今は、敷地内の寮は利用者や職員と常に顔を合わせるため、「休んだ気になれないし、したい時にやりたいことができない」。就職で中京圏に来た友人は多くないが、Iさんとは、偶然ごく近くであることが就職してからわかり、Iさんの存在は「全然違う」。泊めてもらうこともある。働いてみて困ったのは「どういうところにお金を使って」というやりくりができないこと。体調がずっと優れず欠勤することもあり、医者に「もう仕事はやめて帰った方がいい」と言われ、退職して帰る予定。本土に戻りたい気持ちはあり、勤務先もいつでも大歓迎といわれている。帰島したら、当面は前働いていた居酒屋でバイトする予定。島を1回出たことについては、「考え方も変わるし堂々とできる。島では全然できなかったこと、したいファッションとか、全然こっちに来たら変わって、島に帰っても堂々と歩ける」と思っている。

○沖縄Iさん（女性）高卒後約1年。中京圏在住。

ずっと保育士になりたかったが、親にお金を使わせるのが嫌で自信もなく、就職へ。飲食業を希望。親からは、「学校とか行かないなら残るよりは別の世界を見て都会のところに行って大人になった方がいいんじゃないか」と言われ、また、姉が兵庫と大阪、兄が神奈川におり、兄弟に会いたい気持ちから本土を希望。沖縄本島の就職説明会に来ていた中京圏にある郷土料理店に就職。職場に学校の先輩はいないが、配属店舗は「沖縄の人が最初に入ってくるみたいな感じの店舗」だった。「体力勝負」のきつい仕事で、同期は10名だが、3月末までに沖縄出身の2名も含め6名が辞めて4名になる。自分も辞めたいが、沖縄出身の先輩に止められている。周りは大人の人ばかりなので価値観が違い、本音が出せない。やりがいは感じるが、とにかくきつい。休憩中も電話番号で、夏や土日は12時間勤務も普通。給料も低く、手取りは13万～16万。辞めたら、「ちゃんとした仕事が見つかるまで」兵庫の姉の飲食店でアルバイトで働かせてもらおうと思っている。今の仕事を辞めても島に帰りたくない。休みの日には時々姉たちと会って泊まりに行ったり、楽しく過ごすようにしている。本土で働くことについては、「わからない自分がここで見出せる」「みつげられる」と感じている。

（2）高校における進路指導

①「進学か、就職か」の選択をめぐる

高校の進路指導は、まず「進学なのか、就職なのか」から始まる。8名のうち4名は、一度は具体的に進学を検討したが、いずれも経済的理由で断念していた。

その背景には、彼らの出身地域が有する地理的な条件も大きく影響している。沖縄県の離島や青森県の中核市を離れた地域では、県内に進学しても自宅からは通えないことが少なくない。沖縄の離島は、ほぼ高等教育機関が存在せず、青森県も雪が深い冬季に通学できる範囲は限られる。必然的に、進学には学費だけでなく一人暮らしの費用も必要になり、負担は大きい。青森県のU先生は、「学年を追うにしたがって就職が多くなっていく。だんだん現実味、自分の実力なり家庭の経済とかを考えて、進路が変わる」と語り、T先生・S先生は、「最終的には3年生には行ってしまっただけからいざというときになって経済的なことで変える子が必ずいる」と言う。沖縄県のM先生も「なかなか生活が大変な家庭が多いという印象です。なので、子どもの進学資金を貯めるというところまで、手が回らない家庭も多いと感じます。三者面談で、担任としてはこれで最終決定と思っていても、2学期の途中で『こんなにお金がかかると思わなかった』と途中で進路変更する例もあります。毎年あって、今年もありました」と語っている。

今回調査で進学を断念した4名についてみると、Bさんは、先生から進学を勧められ行きたい気持ちがあったが、親から「経済的な面で、ちょっとダメだ」と言われて断念、Cさんは、学校で相談するものの「進学の先生すら厳しいんであればいつでも（学校は）行けるからって」と言われて気持ちを残しながらも就職に転換、Fさんは「働きながら学べる」学校を知り最後の最後まで迷ったが「自分の時間もなくて拘束される」と親に言われてあきらめ、いずれも高校の指導を受けて正規雇用の就職をしている。一方、専門学校合格後に100万の納付を求められ「親に払わせられない」と思ったGさんは、高校に黙ったまま進学先に辞退を申し出て、卒業後はアルバイトに入った。

だが、いったんは就職を「希望」した彼らの中に、進学という選択肢は、残り続けていた。Fさんは現在保育士の資格をとるため通信制に在学中であり、Gさんは、卒業後2年して栄養専門学校に進学卒業している。Cさんは、「やっぱり学校行っとけばよかったっていまだに後悔」しており、保育士の専門学校に行く希望を今も捨てていない。また、機内食製造に就職したDさんは、高校当時は、「進学でどういう学校が県

内にあったのかとか全然わからなかったの。そういう調理とかもあるって言われていたらたぶんそっち行ってたと思うんですけど。全然青森にあるの知らなくて。(先生たちは)就職を結構推してきていたので。看護師とか医療系しか学校はお勧めしてなくて」と、調理師や栄養士の資格を取れる学校に行きたかったという気持ちが「すごい大きい」と語った。

高等教育への進学率が高まっている現在、就職を「希望」しつつも、彼らの傍らには「進学」という選択肢が常に存在している。沖縄県や青森県では、高卒で上級学校へ進学しない者の比率が3割を超えるものの、多くの同級生が進学する環境で、彼らの中では、就職後も、専門学校進学がキャリアを転換するものとして意識されていた。

こうした状況は、高卒の若者が、「高校を卒業したら正規雇用で就職、それがそのまま継続されて移行が完了する」というような単線ではない、揺れと幅をもって、移行の時期を生きていることを示している。

②「県外か、県内か」の選択をめぐる

次に、県外か県内かの選択をみてみよう。沖縄の場合、親世代が若い時期に本土を経験している例が多く、4人とも「県外に出た方が学ぶものがある」などと親が勧め、本人も県外に出ることに肯定的であった。また、沖縄の場合、「一度は出る」けれども「戻ってくる」という感覚も強く、N先生は今年県外就職した生徒の一部は「4～5年働いて、資格も取って現場経験を積んだら戻ってくる予定」であるといい、M先生は人手不足の状況から、地域の企業が、数年後の若者のUターンを意識して合同説明会を開く動きも生じていると語ってくれた。沖縄の離島の場合、若者も周囲の大人も、一度は外に出ることを肯定しつつ、力を蓄えて戻ってくることを期待する傾向にある。

一方、青森県の場合は状況が異なる。インタビュー対象の若者の間で、県外就職への意識は割れていた。AさんとBさんは、当初から県外を希望していたが、県内を希望したCさんとDさんは、学校から県外を検討するよう促されていた。Cさんは、「ほんとは残りたいんですけど、やっぱり仕事が少なくていいじゃない？みたいな感じで言われて一回出たんです」。Dさんは、「最初は県内だったんですけど、県内だと時給低いとか言われて先生たちに県外行ってみるのもありなんじゃないかって言われて(中略)。県内ってやっぱり就職が少ないって言われていて、み

んなも県外って言って」と語っている。

S先生は、「今年あたりから県内に求人が多くなってきたために県内にしたいっていう子が増えた。でも数年前は県外にいっぱい行きました。なぜかっていうと、この近辺でまず通える範囲じゃないと暮らしていけないじゃないですか。安いので、賃金がね。その際選べないんですよ職種が。介護と建設はありますっていう状態なので、だから最初から生徒はそれが嫌だったら選べるところで関東に出る。」「正社員でなんとかって思ったときには、衣料販売とか飲食関係とかスーパーとかそういうところは、ほとんどこの近辺だとパートになっちゃうっていうことですね。そういう職種にこだわってできれば仕事をしたっていうこの場合は、もう県外を目指していくっていう流れになってしまう」という。こうした語りは、青森の就職指導では「教員が折に触れ、地元の仕事が少ないことを話して」地域移動を促すという堀(2016)の知見と重なる。

では、教員による県外就職への誘導を、生徒の側はどうみているのだろうか。Cさんは、高校在学中に「県外就職してよかったと思うか」という先輩へのアンケート結果をまとめた円グラフを見て、「あんまり(肯定的な回答が)少ないんですよ。帰りたいていうのが多かった。これで県外勧めるんだなあと思って。先生方が。」「聞けばやっぱ、就職ないからみたいな感じで言われて。」「(仲のいい二個上の先輩も)『こねば良かった』『東京さいかねば良かった』ってみんな言って」と語っており、卒業生も含め県外就職への肯定感は高くないようである。だが、県内を教員が勧められない背景として、Cさんは「先輩とかも結局県内に残ってるけど、落ちちゃってニートとかしてるからっていうのもあって、たぶん先生は県外行きなさいっていうと思う」とも語っている。Cさんの同級生で就職希望だった40人余のうち、卒業後約5年の現在、地元に残っているのは10人前後だと言い、「みんな戻ってきたいんですけど、やっぱりないから、仕事。どうやっても。皆行っちゃうから人いないし」と語っていた。

青森県にみられるこのような県外への誘導について、他県も経験したハローワークの学卒担当の職員Rさんは、青森は高校における指導の過程で「県外か県内か」という枠組みが当初から極めて強い、と指摘する。例えば、秋田県で学卒担当であった際には、「県内外かかわらず、先生が生徒を連れてきて、いろいろな会社の面談、話聞いてみる、みたいな感じで先生が

誘導していた」が、青森県で県内企業説明会を開催すると、「県外希望してる子は県内の説明会につれていってしょうがないよね」と、「すっぱり分かれている」という。Rさんは、県外就職して戻ってきた若者に対応する中で、「就職先決める段階で、学生の中であまり深く考えないで、先生が勧めてきたので就職先を決めました。行ったら行ったで結局続けられないですぐ戻ってきて地元で働きたいです、とか。そもそもその前の段階でもっと自分でですね、いろいろ考えてくれれば」と語る。ハローワークは学校と連携して就職セミナーを行うこともあるが、学校から要望される内容は、「面接のポイントですとか、面接合めてのセミナーですとか志望動機…そういった応募対策的な意味合いが結構強く、どこで働いて生活していくのかということに関するキャリアカウンセリングや業種・職種のマッチングなどについては、あまり求められていないと感じていた。

③企業選択における「先輩の行った就職先」重視

青森県でも沖縄県でも、学校は基本的には本人の希望を尊重しており、メリトクラティックな校内選抜を行う「80年代型」(堀2016)の指導は見られない。だが、青森県では、県外への誘導に加え、「先輩の就職した先のリスト」が多くの語りに出てきた。Aさんは、「これまでの先輩が就職してきたリスト、プラス、もともと学校に来てみたいなのをファイリングされたのがたくさんあって」、1,2年生から閲覧でき、その中から受験先を選び、Dさんは、そうした先輩の求人票に加え、進路室等にある先輩の口コミ情報の掲示なども参考にして、見学先に2社選んだという。Bさんの志望先も、その地域の高校に常に募集があり先輩も入社していた外食チェーンであった。

先行研究も指摘するように、青森県は東京など南関東へのローカル・トラックが存在する^{iv}が、背景には、一度卒業生が就職した企業の方が安心だという指導側の意識が強く働いている。S先生は、「先輩が行っているってことは何とかやっていけるところだと思って思うし、全く知らないところだとその後どうなるんだろうって不安もあるので、とりあえず先輩がやっつけているんだったら何とかなるだろうと思って進んでいますね。もちろん、会社見学にも行かせているので本人が選んでいるには間違いないですけど」と語る。卒業生を送ることで関係がある県外企業は、同校の毎年の就職者数に近い25社程度あるという。

だが、こうした指導にはまらないケースもある。Cさんは、青森県に初めて求人を出してきた仙台のホテル

を希望したが、「どういふところか全く分かんないから先生も最初お勧めしなくて。(先輩が)行ったところに行けばって言われたんですけど。仙台行ってる子だとあんまりないって言われて、就職では東京行った方がいいよって言われたんですけど」。だが、就職したら車を持ちたかったCさんは、出稼ぎで神奈川にいる父親に「交通量多くてこちらで車は無理だよ」と言われ、自分の希望を通した。しかし就職先は、事前の説明と違い「結構ブラックで」、12時間以上の長時間労働の連続、法定以下の休憩、残業手当なしで求人票と全く違った。43人の同期は半年で30人以上が辞め、母親の体調不良も重なり、Cさん自身も退職した。後輩にアドバイスするとしたら、Cさんは「同じ高校の先輩いるところに行った方が長続きするのかなと思う。残ってる人、退職しない人って。だからたぶん私みたいに知らないところにポンって行って、ポンって跳ね返されるより、知り合いのいる所に行って長く勤めてた方がいいかなって、しゃべると思います」と語る。

しかし、実績関係があれば安心かといえ、そうとも限らない。先輩の就職実績のある企業に入ったBさんは、想定外の過酷な勤務を経験し、離職している。Bさんは、東京周辺を希望していたが、最初の配属店舗の閉鎖により、山梨県の高速自動車道路のサービスエリアのフードコートの店舗に異動した後は過酷な勤務が続く、青森に戻りたくはなかったものの退職を余儀なくされている。「先輩の行った就職先」は、Cさんのようなリスクに直面する確率を下げる可能性はあるが、確実な安定につながるわけではない。実際、実績関係を活かした指導を意識しているS先生の学校でも、3年での離職率は6割を超えていた。

一方、沖縄では、実績関係を意識した指導の流れはほぼ観察されなかった。N先生は、学校に来た求人票、企業による直接訪問からの情報、進路室のパソコンによるインターネットによる求人検索を、いずれも企業選択につながるツールとして挙げており、基本的には生徒の希望に沿って支援するスタンスをとっていた。学校指定の推薦枠を設けてくる求人もあるが、利用する生徒はいないため、校内選考は行われていない。若者インタビューでも、Hさんは「先生は、その人本人の気持ちを優先にしてくれてアドバイスくれた。迷っているって言ったら、その人の悩みを細かいところまで聞いてくれてそこからのアドバイスだったから。考え方をはっきりさせるようなアドバイスで。最終的には自分のしたいことやったらいいんじゃない

い、みたいな」と、生徒の希望に寄り添う指導姿勢を語っている。HさんIさんは入社してみると沖縄出身の人はいたが、高校との実績関係があったわけではない。また、Fさんは「その人のしたいことを優先的に考えてくれる」進路の先生から希望条件に合う「今年初めての出た求人」を紹介された。ここでも、先輩の行った企業に送ろうというような指導方針は見られなかった。

④「住」を含む福利厚生や給与

両県ともに企業選択の際に重視されていたのが、「住」を含む福利厚生及び給与であった。Bさんは、「結構どの求人見ても書いてありましたね。寮付き」と語り、Dさんは見学先2社から1社を選ぶ際に「住むところとかもちゃんと教えてくれたりしたので、ここにしようかなと思って」と語っている。Fさんの条件も寮付きであった。

高校教員からは、県外を選ぶ理由としても、福利厚生や給与が語られた。沖縄のM先生は「県外の企業さんは資格取得支援であったり、福利厚生の面であったり充実しています」。N先生は、「沖縄本島に行く場合もあるのですが、それは兄弟や家族がいて住む場所がある場合。県内企業の給与で一人暮らしとなると結構厳しく、今年行った子に話を聞いたら『最初は親からの仕送りをもらわないと厳しい』と。県内の企業はサポートがまだ整っていないので、そうなるとうせ出るのであれば、県内より県外を選ぶ子が多い」という。

学校経由就職の7人は、いずれも「住」が保障される求人を選んでいった。ただし、形態はさまざまで、「寮」といっても一人用のワンルーム（Aさん、Fさん）から、風呂・トイレ共同（Cさん）、勤務先の利用者もいる棟（Hさん）、会社の借り上げ3LDKに他県出身者と共同生活（Bさん）、さらに、アパートを斡旋し費用を補助してくれる形（Dさん、Iさん）もあった。

⑤力が注がれる応募対策指導

多くの若者に共通する印象に残った学校の指導は、面接練習や履歴書の書き方等の応募対策の指導であった。県外就職希望のBさんは、就職に関する学校の先生からのアドバイスは「特になかった」が、「普通に面接練習とかそういうのはすごいやって、あと履歴書の書き方とかすごい添削され」という。マッチングやキャリアカウンセリング的な指導については、地域や学校による差があったが、応募対策指導は、両県のどの学校でも力を入れて行われていた。

（2）就職後の状況

①職場における同郷の存在

「試験を受けに行った同期とか、本当に東北の人が多くて（Aさん）」、「（同期には）東北の人が結構多かったですね。方言とかも、全然。なまっている人もいて（Dさん）」、「沖縄の人が最初に入ってくるみたいな感じの店舗（Iさん）」などの語りにもみられるように、調査対象の若者が就職した首都圏・中京圏の企業は、地方出身者を積極的に集めていた。辞めようか悩んでいるIさんを引き留めているのが沖縄出身の先輩であるように、彼らの語りからは、同郷の同僚の存在は、一定の居心地の良さや安心感につながっているようである。ただし、そのことが定着にそのままつながっているとは言えない。同郷の若者たちもまた、次々退職する状況が語られているからである。

②離転職をめぐる経緯

県外就職した8名中7名は、調査時に初職を離職または離職予定であった。大きな要因のひとつは、長時間労働などの労働条件のきつさである。Bさん、Cさんでは、主要因となっており、Aさんも拘束時間の長さを挙げている。もう一つの要因は、親の病気（Cさん、Dさん）や本人の病気（Fさん、Hさん）である。青森県の2017年3月新規高卒者でみると、ハローワークに求職登録した者のうち年度内に離職が確認された298人の離職理由は、「職場の人間関係や雰囲気等が合わない」18.9%、「給与・労働条件・休日等労働条件に不満」15.5%、「仕事がきつい、面白くない、仕事上のストレスが大きい」14.2%、「その他（地元就職を希望、体調不良、会社の将来に不安を感じた等）」36.5%である。「職場の人間関係や雰囲気等」が1位だが、2位の「給与・労働条件・休日等」や3位の「仕事のきつさ」も少なくない。質的調査から見える高卒就職者の職場環境の厳しさを踏まえれば、離職を若者の心構えの問題ととらえるのは適切ではないだろう。

離職した6名はすでに次の仕事に就いているが、いずれも非正規雇用である。また、居住地については、いったん地元に戻るといった選択がほとんどで、移動先で新たに仕事を見つけたのはAさんのみであった。Aさんは、スマホの転職サイトで東京近郊で次の仕事を決め、ハローワークは、「行ったことも、どういうところにあるのかもわからないです」という。これに対し、ハローワークを活用したのは、Bさん、Cさん、Dさん、Gさんである。Bさんは地元と首都圏の両方でハローワークを利用したが、他はいずれも、地元ハ

ローワークのみの利用であった。また、優先度には差があり、Gさんは就活情報サイトや新聞など他の方法をより重視している。他には、知人の紹介によるもの（CさんのJA、Fさんの市役所やこどもセンター）がある。若者に対する公的就労支援機関は、ジョブカフェ、ヤングハローワーク、地域若者サポートステーションなど複数ある。地域移動した若者がこれらを利用したケースは、今回の調査では確認されなかった。

③自力での県外定着に共通する特徴

現在も首都圏で働いているAさんとBさん、そして一時は安定して東京で働いていたGさんは、いずれも自力で首都圏での職をみつけることができていたが、彼らの移行のプロセスには、共通する特徴がみられた。「住みたい街」を優先していたのである。具体的には、初めに首都圏に移動した際に住んだ街や鉄道路線を優先して、転職先（Gさんの場合は進学先も）を選んでいった。Aさんは初めの勤務先であった温泉地から東京に行く路線の途中の商業地、Bさんは最初の店舗のあった東京近郊の街、Gさんは兄のアパートのある沿線で、仕事も学校も決めていた。彼らの選択は、慣れない首都圏で生活を築いていこうとする際に、多少なりとも「土地勘」の働く馴染みのある場所や風景を手掛かりにしているように見える。

また、それを可能にするために、彼らは転職の方法についても工夫していた。Bさんは、まずは一時的な仕事でターゲットとするエリアに移動して、ハローワークを利用。Aさんは、今後は転職情報サイトに加え、自宅近くで働くために「近所で募集している貼り紙」を参考にしようと思っている。Gさんの場合は、沿線の駅で配布されるフリーペーパーで最初の仕事を見つけ、専門学校は、沿線の電車内から見えている学校、そして、卒業時も、同じ沿線という条件を優先して転職情報サイトで探していた。地域移動を伴う移行の過程は、まさに生活を一から築く過程であり、一度親しみをもった土地勘が働く場所は、そのための重要な要素になっていると思われる。

こうした「住みたい街」を優先することと関係していると考えられるのが、職場以外に彼らが有していた首都圏での人間関係資源である。Aさんは、東京に姉がいるほか、最初の職場の元同期と連絡をとり、現在の職場の周辺に住む知人友人も増えたという。Bさんは、東京に出てきている高校の同級生と休日に会うほか、趣味のテニスで地域のテニスサークルに参加し、そこから人間関係の広がりを持っている。Gさんは、専門学校を一緒に過ごした友人も多く、「職場のお姉

さん方」など「信頼できる人」が東京に多いと語っている。「生活」を支える人間関係のネットワークを、彼らは東京で持つことができたと言えよう。

これらは、同郷の出身者が職場にいるのとは異なる、プライベートでのつながりである。関西で就職したFさんは、関東に親しい友達が多くて寂しかったと振り返り、弟の就職時に「友達が多いところ」を勧めている。偶然近くになったHさんIさんは、友達として支え合っていた。職場を離れ休日に会って楽しむことができる、職場とは異なる人間関係をどう築いていくことができるかが、定着に向けて重要な意味を持っているといえよう。

④若者が望むキャリア支援

仕事選びについては、複数の若者が職場環境についての詳しい情報を求めていた。「一番知りたいのは、働いている人の本当の声みたいのが知りたい（Aさん）」、「職場の雰囲気とかはもっと、写真とか載せてくれたりとか職場の環境がイメージしやすいなにかを表示してほしい。若い人が多いとか。年代とかも。表示してるところもあるけど、表示してないところもあるし、結構つかめないなっていうのもあるし。年齢とかもすごい大事ななって思います（Gさん）」、「もっと細かい情報、パンフレットとかじゃなくてちゃんと実際に働いている映像とかは欲しい（Hさん）」、「表（おもて）だけのパンフレットじゃなくて裏（うら）のこういうのもあるけどいいのかなっていう、悪いところも見せてほしい（Iさん）」。こうした声の背景には、就職活動中に得られる情報が、よい面のみに限られているという感覚がある。「先輩の声みたいので、文字として掲示板に貼られたのも何枚かありました。でもやっぱり全部いいこと書いているので。（Aさん）」、「やっぱり資料って良い方に書いてる。働いてわかるんですけど、よい方にもっていつているし。ブラックなどは隠すよねっていう感じなんですけど（Hさん）」。

「自分の経験を振り返って後輩にアドバイスするしたら」という問いには、「とりあえず、自分のやりたいことを一番最初にやったほうが良いと思う。先生が何言っても。自分のやりたいことをたぶん一番勧められると思います。自分はそれでうまくいかなかったの。（Cさん）」、「自分の将来ちゃんと考えて進学するか就職するか、ちゃんと決めるっていうか（中略）。自分の将来全然考えてなくて、やりたいこととかも全然なかったの、働いてみてやりたいこと、調理師とか、進学行けばよかったなっていうのがすごい大きく

て(Dさん)」。また、Bさんは、「とりあえず、本当にやりたい仕事があるっていう子はいいんですけど、たぶん全然やりたい仕事ないっていう子がすごい多いと思うんですよ。その子らに言うとしたら、条件の話なんですけど、絶対になるべく土日休み。で、趣味、絶対に何か一つ趣味は自分でもっといた方が絶対いいです。ないと多分ちょっと病んじゃいます。趣味をやるためにやっぱり土日休みはなるべく自分で使える時間を多く持っていた方がいいと思う」と語り、Fさんは、休日と一緒に過ごせる友達がいる地域を選ぶことを強調していた。

4 地域移動を伴う高卒就職者へのキャリア教育・支援

以上をふまえて、地域移動を伴う移行を支えるための教育と支援について考えていきたい。

(1) 望まれるキャリア教育・キャリア支援

地域移動を伴う若者の移行を支えるための教育・支援には、「数年かかる移行の過程を意識すること」と「生活そのものを支える知識とスキル、人間関係ネットワーク」の2つの要素が重要であると考える。

① 数年単位の移行期を意識した指導・支援

第一に、高卒時の進路実現に焦点化した指導から、「数年はかかる移行」を意識した指導への転換の必要性である。今回の調査を通して、若者の移行の不安定さが改めて浮き彫りになった。初職がサービス・販売である場合、高い確率で離職が生じる。これを「移行の失敗」ととらえるのではなく、「離職などの変動も含めた数年単位での移行」としてとらえ、それをどう支えるのかという発想で、キャリア教育・キャリア支援を考えていく必要がある。手がかりとして、次の3点をおさえておきたい。

a) 二分法「(進学か就職か)」「県内か県外か」を越えて

高校における進路指導は、「進学か就職か」を枠づけるところから始まる。加えて、青森県では「県内か県外か」という枠付けが強く働いていた。確かに、高校卒業以降の進路は大きく分化するため、限られた時間の中で多くの生徒を指導するためには一定の枠付けは必要である。また、そうした枠を示し選択を迫ることが、生徒自身に自らのキャリアを深く考えさせる契機にもなりうる。したがって、枠付けそのものを否定するわけではない。だが、それらの枠付けが高卒時点までの暫定的なものであり、数年単位で見れば変わりうるものであることを意識しておくことは、キャリア形成を支える教育を考える上で重要であろう。

具体的には、いったん就職してお金を貯めてから進学したいという希望はありうるし、また、実際に働いてみてから関連する資格を取得するために進学したいと願う可能性もある。どこにどんな学校があり、そこで学ぶことでどのような進路が可能になるのか、学費や生活費などの費用はどのくらいかかるのかといった情報は、就職希望の生徒にとっても大切であろう。また、県外を選んで就職しても、数年単位で見れば地元に戻ってくる可能性は決して低くない。県内の産業の状況や企業についての情報は、卒業時に県外に就職する者にとっても重要である。

教員の誘導の背後にある「家庭が経済的に厳しいなら、夢を見させるのはよくない、進学は諦めさせた方がよい」「県内で内定を得るのは難しいから、早めに県外に切り替えさせたほうがよい」という配慮は、十分理解できる。それはパターンリスティックな善意であり、その結果が安定した生活とキャリアにつながっていくのであれば、それも許容されるのかもしれない。だが、現実には、多くが数年以内に離職を経験し、見通しがないまま県内に戻ってくる。そうであるならば、その時点で進学が難しいと判断される根拠や将来の見通し、選択に伴うリスクを本人がきちんと理解し、納得して自分の判断として選べるようにしていくことが大切ではないだろうか。一人一人の状況を踏まえた、キャリアカウンセリングが重要であろう。

「進学か就職か」や「県内か県外か」で分類し、関係する情報しか与えないような進路指導の在り方は、今後、見直されていくべきであろうと考える。

b) 労働関係法や離職相談に関する知識やスキル

今回の調査対象となった若者の離職理由を見ると、労働条件の厳しさや労働内容のきつさが大きな要因となっていた。そして、それに直面した若者は、「とりあえずがんばってから、やめる」という選択肢しか持っていなかった。青森県の進路指導では、「先輩が行った就職先に就職させる」という方法で、こうしたリスクから何とか少しでも若者を遠ざけようとしていた。ここにもパターンリスティックな善意が働いており、実際にある程度有効な側面もある。だが、長時間労働・残業代未払いのような明らかな労働基準法違反の場合にも「やめるしかない」「泣き寝入りするしかない」というのでは、若者の労働環境を改善することも離職率を下げることもできないだろう。

中教審答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(2011年1月31日)は、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な

な力」を支える「基礎的・基本的な知識・技能」として、「読み・書き・計算」と並んで「社会的・職業的に自立するために、より直接的に必要となる知識、例えば、税金や社会保険、労働者の権利・義務等の理解」を挙げている。しかし、今回の調査では、非正規であることのリスクも含め、若者がこれらの知識や技能を持っていたとは思われない。

勤務先に疑問を伝え、状況改善に向けて働きかける、必要に応じて労働基準監督署や労働組合に相談するなど、状況を変えていくための知識やスキルを、若者自身に与えていく必要がある。指導・支援する側が、「悪い情報も含めて働く現場について知りたい」という声や、困難に直面した若者自身の経験に耳を傾けていくことが、大切であろう。若者の経験を学校現場に届ける試み、その上に、身を守るための知識やスキルを織り込んだ教材をつくる可能性が検討されてよい。

c) 地域移動先での公的機関の利用

今回の調査では、移動先の公的機関の支援を受けた例は、Bさんの首都圏ハローワーク以外見られなかった。公的機関の情報そのものが若者に届いていない可能性、スマホで見られる転職サイト、地域の求人などをまとめたフリーペーパーや貼り紙など、他の媒体が利用されている可能性が考えられる。離転職の確率の高さを考えれば、移動先で活用できる公的機関をあらかじめ高卒時に伝えていくことは重要であろう。また、土地勘のない中では、インターネットでの情報発信の重要性は大きいと考えられる。年齢構成や労働実態などの詳しい情報を求める声なども含め、公的機関の求人情報提供の在り方の進化が求められる。

②生活を支えるスキルと人間関係ネットワーク

地域移動を伴う移行を支える教育・支援に求められるのが、「生活丸ごと」を意識したスキルや知識、人間関係ネットワークである。

今回の調査では、移動先での定着において「馴染みのある街」が、非常に重要な要素になっていた。「ここでならやっつけける」「ここでやっていきたい」と思える場所をもてるかどうかということである。どのくらい都会なのか、交通の便はどうか、近隣に休日に会いたいと思える友人をもてるかどうかなどが、定着に大きく関係するだろうと考えられる。

また、「オフの時間の確保と人間関係資源」も非常に重要な要素である。オフの時間が確保できるかどうか、その時間を趣味や娯楽、友人と過ごす時間として活用できるかが、生活の質を大きく左右すると考えら

れる。

さらに、生活を支える上で不可欠なのが、金銭管理や家事などの生活スキルである。どこで生活するかによって生活費は異なる。日常的な家計管理は生活の基盤であり、最低限の家事ができるかは健康ともかわる。金銭管理についていえば、日常的な家計管理だけでなく、給与から引かれる税金や社会保険についての知識も重要だ。また、キャリアの転換のために進学したいという希望がある場合、学費や生活費、奨学金の利用と返済などのプランニングが欠かせない。

実際、沖縄のN先生は、進路相談の過程で、個々の生徒にこうした指導を行っていた。「この進学が就職か選ぶ際も、お金の話が出てきていて、進学、就職するにせよ、準備金がある。そのあと就職した場合は、働いて月々これだけ手取りがあるけども、それから光熱費や家賃などの生活費を引いて、手元に残るのを計算した時に少しでも多い方がいいな、となって、『それを1年貯めるとどれくらいかな』『2年目、3年目でこれだけ貯まっているけれども、これをどうしたい?』とか。お金の話から、いくら貯めてまた戻ってきたいとか、いくら貯めて車を買いたいとか。いまはお金で行動を制限されていることも多いので、特に就職に関しては免許を取りたいとか車を買いたいとかの目標を、長いライフスパンというよりは、『次何がしたい?』ということを考えさせて、自分にとってプラスになる資格をとって『また頑張ろう』という気持ちが生まれて、好循環が生まれてくれないかなと思っています」。

(2) 若者の経験の教材化と地域の実情に沿ったキャリア教育の創造へ

高校におけるキャリア教育は、その地域の、その学校の生徒の進路の実情に合わせて、まさに「創造」されなければならない。高卒での地域移動を伴う移行が一定の割合を占める地域においては、「生活丸ごと」の移行のリスクや課題を踏まえて、数年間の移行を支える知識やスキルを伝えていくキャリア教育が、編み出される必要があるだろう。その際に、参照されるべきなのが、「移動を伴う移行を生きた若者自身の経験」である。その上に、若者が就職先で出会う可能性のある困難や、転職を可能にした条件、移動先で安定した生活を築く際に大切だったことなどを学ぶことができる教材を開発してはどうだろうか。

パターンリスティックな善意でもなく、人口流出防止という大人の願望によるものでもなく、職業生活を含めた人生を丸ごと生きる、主体としての若者のため

に、キャリア教育を構築することが求められている。

本研究は、一部の県出身の若者の地域移動を伴う移行について質的に探究したものであり、全体像を描き出したものではない。とくに、公的機関の役割については、今回の調査では不十分な点も多い。今後、可能であれば補足的な調査を継続して行っていきたい。

また、実践的な今後の課題として、今回調査データをもとにしたキャリア教育教材の開発がある。貴重な時間を割いて協力してくれた若者たち、学校現場の先生方、公的就労支援機関の方々に対して、教材のかたちで研究の成果を還元することを目指していきたい。

【謝辞】

本研究は、JSPS 科研費 JP17H06500の助成を受けた。調査にご協力いただいた当事者の若者、高校の先生方、関係機関職員に心より感謝申し上げます。

【注】

- i) 新規高卒就職者の産業別就職3年後の離職率の推移(厚生労働省)によれば、2014年卒の3年離職率は、全体で40.7%だが、製造業28.9%、小売業50.4%、宿泊業・飲食サービス業64.4%、医療・福祉46.9%となっている。

- ii) 高卒就職率は、全国17.8%に対し、青森県32.0%、沖縄県16.8%。沖縄県の場合、進学者・就職者・一時的な仕事に就いた者以外の割合が14.0%(全国1位)で、高卒後進学も就職もしない者の割合が高い(青森県は3.3%)。
- iii) 学校経由の紹介は調査結果に影響を与える可能性があるが、今回該当するのは沖縄のHさんIさんのみである。
- iv) 高卒就職者の43.8%にあたる1,440人が県外、うち東京702人、神奈川など東京以外の関東378人、宮城164人(青森県労働局「平成30年3月新規高等学校卒業者の地域別就職状況」)

【参考文献】

- 石黒格・李英俊ほか2012『「東京」に出る若者たち—仕事・社会関係・地域間格差—』ミネルヴァ書房
- 堀有喜衣2016『高校就職指導の社会学』勁草書房
- 山口恵子2012「大都市に就職した工業高校卒業生の地元意識」石黒・李ほか2012『「東京」に出る若者たち—仕事・社会関係・地域間格差—』ミネルヴァ書房、p.195-227
- 山口恵子2014「東京に出ざるを得ない若者たち—地方の若者にとっての地元という空間」『現代思想』42-6、青土社 pp.224-236

(2019. 1.15 受理)