

実践報告

小さな成功体験としての希望進路の実現 ——夜間定時制高校における就職指導——

堀 内 孝

立正大学非常勤講師

The Realization of Desired Courses as a Small Success Experiences

Takashi HORIUCHI

Part-time Lecturer, Rissho University

要旨

夜間定時制高校の生徒は、何らかの事情で全日制高校に入学できなかったか、入学しても続けることができなかった生徒がほとんどである。したがって挫折を経験した彼らが、夜間定時制高校を受験し、入学、そして通学しようとするには、それなりの決意が必要だったと想像できる。そんな生徒たちが夜間定時制高校に通い続け、卒業できるとすれば、それだけで特別な喜びがある。

しかし実際には、卒業しただけで、在学中に何の就職活動もせずに終わってしまう生徒も珍しくない。こういった生徒たちは、社会に羽ばたくことなく、引きこもりのような状態になってしまう可能性があるのではないだろうか。また、進学する生徒もいることはいるが、学力的な問題だけでなく、家計をめぐる状況が、進学の道を断念させてしまうことも少なくない。

筆者は青森県の元高校教員であり、本稿は夜間定時制高校で、進路指導主事と3年次担任を兼任したときの教育実践を、就職指導を中心にまとめたものである。生徒たちが学校生活のなかで他者とふれあい、人間性を回復し、小さな成功体験を積み重ねた先に、希望進路の実現がある。

就職希望者は、春先の進路志望調査から三者面談、企業見学会、応募書類の作成、面接練習などをへて就職試験にのぞむことになる。この間の就職指導は、行政が行っている補助など、可能なものはできる限り利用し、管理職もふくめた同僚の先生方と、ハローワークの学卒担当者などの応援を受け、多くの人たちにささえられた取り組みだった。

進路指導は、最終的には生徒たちが、自立への第一歩を踏み出すことを目的としている。そのためには形だけをこなすのではなく、あきらめず、できるだけ生徒に寄りそい、きめの細かい進路指導をこころがけた。そして、教えあい学びあうクラスづくりが軌道にのった結果、すべての生徒が進学、就職試験にのぞみ、進学希望者は2人とも大学に合格、他の就職希望者も全員が内定を得ることができたのである。

はじめに

夜間定時制高校（以下定時制高校）は、夕方のホームルーム（以下HR）に始まり、4時間の授業、帰りのHRで終了する。そのため、遠方から通う生徒の帰宅時間は、夜11時を過ぎてしまうことも珍しくない。最近は昼間定時制高校や三部制高校の設置、通信制高校との連携によって、多くの定時制高校が通常の4年ではなく3年で卒業することもできるようになった。また、高等学校卒業程度認定試験、実用英語技能検定、日本漢字能力検定などの資格取得によ

る単位認定も行われるようになり、そのスタイルは多様化してきている。

高等学校の進路は、進学、就職のちがいはあっても、教育の成果が問われる場であり、いわば高校生活の総決算である。しかし定時制高校において、希望進路の実現はかんたんではない。何より入学してくる生徒の何割かは不登校経験者であり、進路以前に人と会話することが困難という生徒もいる。そのため、以前のように日中の仕事が終わってから登校するという生徒は、むしろ少数派である。過去には内定者ゼロという年もあったと聞いたことがある。

筆者は数年前まで、青森県の高校に勤務していた元教員であり、定時制高校をはじめとする、いわゆる教育困難校に勤務し、傷つき、痛めつけられてきた生徒をたくさん見てきた。

小学校あるいは中学校に通っていなかった生徒に、学力はあまり期待できない。九九があやしいという生徒も1人2人ではない。家庭環境に恵まれない生徒も多く、学校で提供される菓子パンやおにぎりなどの補食は、彼らにとって貴重な栄養源である。

こういった状況は、必ずしも定時制高校にかぎったことではないが、現在の日本の学校は、生徒の学力を保障しているとはいえず、学校生活のなかで、生徒が進むべき道を見つけることは容易ではない。

本稿は、筆者が定時制高校の進路指導部長と3年次担任を兼任した年度に取り組んだ、進路指導の実践報告である。矛盾が集中する定時制高校の進路指導を通して、現在の日本の学校がかかえる課題について検討していきたい。

第1章 定時制高校の現状と就職指導の取り組み

定時制高校の現状

定時制高校には、小学校の途中からまったく学校に行かなかったとか、中学校は入学式に出ただけ、全日制高校の受験体制についていけなかった、選択した高校の科があわなかった、人間関係のトラブルに巻き込まれたなど、様々な挫折を経験して入学してくる生徒が多い。

全日制高校からの転編入生をのぞけば、その多くは、小学校低学年の段階で、授業についていけなくなったと思われる。彼らにとって、その後の学校生活がどのようなものだったかを考えると、暗澹たる思いにとらわれる。自分のことを「投げ^{わらし}童衆」（津軽弁で親に見放された子のこと）という生徒もあり、ほとんどの生徒が、自分に自信をもてないでいる。

高校生でありながら、対人スキルが身につけていない生徒も珍しくない。たとえば登校後、教室に入ることができず、トイレで時間を過ごしたり、ぽつんと教室前の廊下に立って、HRがはじまるのを待っている生徒もいる。ある年の卒業を祝う会で、「いつ学校に行かないといいだすか、毎日ハラハラしていました」と語ってくれた保護者もいる。

経済的に恵まれず、自立しなければいけないはずなのに、その一步を踏み出すことができないという生徒も多く、就職活動を何もしないで卒業してしまう場合もある。

かつての高校教員であれば、「卒業したらあとは自分の力で頑張れよ」でよかったものが、今はそうとばかりはいえない現状である。定時制高校に3年から4年の間通い続け、卒業できるとしたら、彼らにとって大きな価値があるともいえる。

それだけに定時制高校の教育は、彼らと人間関係を築くところから始まる。生徒を苗字で呼ぶことはほとんどなく、名前で呼ぶなど、できるだけ距離を縮め、声かけを忘れないようにする。さらに、学校に居場所をつくる努力が欠かせない。

幸いなことに、それまで不登校であっても、定時制高校に入ったとたんになおってしまう生徒もいる。その変化を期待しながら、定時制高校の教員は登校してくる生徒を迎えるため、夕陽を浴びつつ毎日玄関に立ち続けている。

具体的な取り組み

表1は、筆者が勤務していた定時制高校の、ある年度の進路指導年間計画である。高校の進路指導は、学校によって多少のちがいはあるが、たとえば1年は特定の職業について調査するジョブリサーチ、2年はインターンシップ、3年は大学、専門学校の説明会や業者による講話、面接練習など、それぞれ段階的に行っている。

定時制高校の場合、40人募集でありながら実際には、せいぜい1クラス10人から15人程度で編成されるため、学年の枠をとりはらい、学校全体で取り組むことが多い。

以下に、前年度末の3月に実施した進路志望調査から順に説明することで、取り組みの内容を明らかにしていきたい。

進路志望調査は、1、2年次のときにも実施しているが、3、4年次（3年次は1年後に卒業する生徒と4年次まで在籍する生徒にわかれる）は進学か就職か、進学の場合は大学か専門学校、あるいは職業訓練校か、就職の場合は県内か県外か、職種は何か、より具体的に希望を書いてもらった。

それをもとに個人面談を行い、後日、本人、保護者、HR 担任による三者面談を実施した。

表1 進路指導年間計画（就職指導を中心に）

3月	進路志望調査（1年後に卒業予定の3、4年次のみ）
3月	個人面談
3月末～4月初	三者面談（1年後に卒業予定の3、4年次のみ）
4月	進路志望調査（卒業予定者をのぞく在校生のみ）
5月末	企業訪問（関東の企業）
6月20日(水)	企業見学会（縫製会社、五所川原公共職業安定所）
7月1日(日)	求人票閲覧および企業による学校訪問開始
7月2日(月)	第1回進路講話（講師はNPO法人プラットフォームあおもりから）
7月9日(月)	求人票分析
7月から9月上旬	応募書類の作成、面接練習
9月5日(水)	応募書類受付開始
9月16日(月)	就職試験開始
2月4日(月)	合格体験発表会
2月12日(火)	五所川原地区就職相談会
2月18日(月)	第2回進路講話（講師は地元企業の社長）

注：求人票は7月1日公開だが、日曜日であったため、事実上7月2日からとなった。

工業高校、農業高校などの職業高校であれば、これに電気科、建築科、農業科など、各科の主任が加わり、四者面談になることもある。

三者面談は進路にテーマをしぼって行う。三者の共通認識をつくり、聞いてなかったとか、反対だとか、内定が出た後に辞退するなどの問題が生じないようにする。事前に家庭での話し合いをお願いしていても、保護者と生徒本人との意見があわなかったり、親子の会話がまったくないことが露呈する場合もある。最近は、春休みに実施するなど、前倒しする高校が増えている。

企業訪問

5月末から6月上旬にかけて、企業訪問を実施した。おもに関東地方で、卒業生が勤務する複数の企業を担当者が訪問し、卒業生の近況と、今年度の採用予定などを確認する。卒業生本人と会う場合もあるが、社内では自由に話せないこともあって、後日、ないしょで会うこともある。

残念ながら卒業生は、暗い表情をしていることが多い。朝、会社のドアを開けるのがつらいといいながら頑張っている者ばかりではなく、はやければ企業訪問前に青森に帰ってしまう場合もある。数年前のことだが、研修がはじまる直前に社員寮を脱走した者もいた。企業側から東北人のねばり強さを評価されることがあるが、本当だろうかと思う。

表2は、過去3年間の高卒就職者離職率である。2年以内におよそ3割が離職していることが、この表からわかる。インターンシップや、3か月後に、本採用となるかどうかを企業側と話し合って決めるトライアル雇用などの取り組みには、ミスマッチを防ぐねらいがある。

企業訪問の際、課題のひとつとしてある社長から指摘されたのが、東日本大震災以降、1年以内に実家に帰ってしまうケースが増えているということだった。仕事をやめなくなることは誰でもあることだが、とくに強く思うのは1年目であって、親に相談したり不平をいったりすると、帰ってこいとなってしまうことがある。社長によると、学校であればもう少し頑張ってみるとなるので、まず学校に相談するようにできないかというものだった。

これは、個人的にも以前からの課題として感じていたことでもあった。何より卒業生とのつながりがあれば、企業が提供する情報だけでなく、実際に働いている卒業生から情報を得ることができる。また、相談に応じることも可能となる。

表2 過去3年間の高卒就職者離職率

卒業年	1年以内の離職率	2年以内の離職率	3年以内の離職率
2014年3月	19.5%	31.5%	40.8%
2015年3月	18.2%	29.8%	39.3%
2016年3月	17.4%	29.1%	39.2%

出典：「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」『厚生労働省ホームページ』
[〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html〉](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html)より作成。

企業見学会

6月には1日バスを借り切り、全校生徒を引率して企業見学会を実施した。まず、午前中に隣接するふたつの縫製会社（経営者は同じ）の工場を見学し、社長の講話を聞いてもらった。この2社は、縫製会社ということでは同じだが、性格がまったくちがう。ひとりで時間をかけてある程度のところまで仕上げるA社と、1人がひとつの行程のみを担当し、大人数による流れ作業で完成させるB社である。

全校生徒が参加しているので、企業によっては生徒を分散させなければならず、できるだけ大人数をさばいてくれるところを選ぶ必要がある。最近は、生徒の希望を聞いて少人数のグループに分け、中小の企業を訪問する学校もある。

青森県の縫製会社は、人件費が安く低価格で仕上げることができるというので、著名人の発注もある。社内の掲示板には、A社製作のステージ衣装を身につけた、北島三郎や忌野清志郎の写真が展示されており、生徒たちは興味深げに見学していた。

昼食をはさんで午後は、五所川原市公共職業安定所（以下ハローワーク）を見学した。はじめに所長による講話、つづいて学卒担当Tさんから、ハローワークの役割と学卒担当者の業務について説明があった。その後班ごとに分かれて、コンピュータの操作方法など、ハローワークの利用の仕方を学んだ。いずれハローワークを訪れることがあるかもしれない、そのための企画だった。

学校によっては、3日から4日程度大型バスをおさえ、生徒を引率して関東の複数の企業を訪問する学校もある。これもやはり実際に職場を見学できるメリットがある。

求人票閲覧から就職試験まで

7月2日、キャリア支援を行うNPO法人プラットフォームあおもりから講師をお願いし、1、2年次と3、4年次のふたつにわかれ、講演会を開催した。筆者は3、4年次会場の進行役をつとめた。講演は、なぜ働くのか、働くとはどういうことなのかといったやや抽象的なテーマ設定だったが、ワークショップを取り入れるなど、工夫された内容だった。

7月2日以降、求人票が学校に届きはじめた。公開求人はハローワーク経由で、指定校求人は直接学校に郵送される。これを大きく県内求人、県外求人にわけ、一覧表をつけてファイルし、教室と職員室の2か所でいつでも閲覧できるようにした。公開求人については、パスワードを入力すれば、高卒就職情報WEB提供サービスで閲覧することができる。

閲覧したなかで気に入ったものがあれば、求人票のコピーを自宅にもたせ、保護者と相談してもらう。もし希望者が重なったときには、1人に絞り込む作業が必要になるが、定時制高校は生徒数が少ないこともあって、これまでに経験したことはない。

7月9日、3、4年次合同のロングホームルームで、今年度の求人の特徴や雇用をめぐる状況、今後のスケジュールについて説明会を実施した。説明には、直前の五所川原地区高等学校職業指導協議会で提供されたハローワークの資料を活用した。また、企業の採用担当者が学校を訪問するようになる。とはいっても、定時制高校にやってくる企業はかなり珍しい。

9月5日の受付開始に間に合わせるため、夏休みの終盤には一部の生徒を出校させ、履歴書など、応募書類の作成に取りかかった。全日制高校であれば人数が多いため、夏休み中にはじめないと間に合わない。

本人はそれなりに努力していても、普通レベルの履歴書を書くことができない生徒もいる。字があまりにもへたで、企業側にやる気がない、あるいはふざけていると解釈されかねないレベルである。

ある生徒が、何度書き直しても同じような程度のものでしかない、ハローワークのTさんのアドバイスで、筆者が下書きを鉛筆で薄く書き、それを生徒になぞらせることにした。下書きは最終的に消すことになるので、本人が書いた履歴書であることにちがいはない。

ただ、それにしても1度で成功するわけではないので、何度も下書きを書き直すはめになる。そこで、あらかじめ失敗を想定して、何枚も用意した。他の生徒が書きあげていくのを横目で見ながら、ようやく一番最後に発送までたどりつくことができた。

志望の動機にいたっては、多くの生徒がほとんど書くことができなかった。人数の少ない定時制高校はまだいい方だが、8月後半から9月にかけて、HR担任は土日の休みがないということにもなりかねない。生徒同士が履歴書をチェックしたり、意見を出しあったりするようになればしめたものである。

経験上、5、6枚程度の書き直しはあたり前、何度も何度も書いては直し書いては直し、ようやくそれらしいものができてきた。応募書類は、HR担任、進路指導主事、教務主任、教頭、校長の押印が必要なため、たとえば教頭から、あるいは校長から修正の指示がはいれば、また最初からやり直すことになる。履歴書、内申書に鑑をつけてようやく発送である。9月5日に届くよう作業を急いだ。

面接練習

応募書類の発送が終わった生徒については、9月16日の就職試験解禁日を仕上げのめどに、面接練習にはいった。

青森県は夏休みが短いので、8月の最終週もふくめ、解禁日まで3週間程度の時間がある。その1週目を応募書類の作成につかうとすれば、2週間と少しの練習期間が確保できる。経験上、それ以上長くやったとしても逆効果であり、この2週間で仕上げなければならない。

面接練習はいきなり本番を想定して行うのではなく、予想される質問、たとえば、高校時代に一番印象に残ったことは何かとか、当社を志望した理由などについてこたえを考え、文章化するところからスタートした。

次にHR担任を相手に、本番を想定した練習にうつった。練習をはじめたばかりであれば、こたえに窮してしまい、回答不能になることも珍しくない。いくらかなれてきたところで、他の生徒も練習に参加させた。個人ではなくできるだけ複数の取り組みにすることで、生徒同士で面接についてアドバイスしたり、先に就職試験を受けた生徒が、経験を伝えたりするようになる。これは少人数であるからこそできることであり、日頃のHRづくりが問われているとも

いえる。

さらに進路指導主事、教頭と相手をかえ、段階をふんでもらった。同時進行で、就職試験を受ける企業について、ホームページ等からある程度の情報をインプットする企業研究も欠かさない。さらに企業側から、「何か質問はありませんか」と聞かれたときの質問を考えさせた。

面接の練習をしているうちに、試験の日時、会場などの連絡が届くので、生徒本人が切符の手配をすることになる。経済的な理由で、飛行機や新幹線を使う生徒はめったにいない。ほぼ全員が料金の安い高速バスである。旅費については、全額を保障してくれるとは限らない。半額補助とか、上限をもうける企業もある。

筆者がこれまでアドバイスしてきたのは、節度を守りながら、面接官との会話を成立させるということである。ただし、友達感覚で先生方と接してきた生徒たちにとって、練習を重ねなければ無残な結果が待っている。

第2章 成果と今後の課題

進路に向かう空気

クラス全体で進路に向かう空気が強くなり、面接練習も熱のこもったものになっていった。元々そういう傾向のあるクラスだったが、全員の希望進路を実現するために、協力しあうことをよびかけていた。学力的に厳しい生徒も多く、力のある生徒が一般常識を教えたり、先に就職試験を経験した生徒がアドバイスするようになっていった。

その結果、進学については4年制大学に2人合格したものの、就職については、筆者が担任をつとめる3年次の2人が残ってしまった。ただし、県内の企業は出足が遅い傾向があり、地元に残りたい2人にとっては、可能性が消えてしまったわけではない。

ハローワークのTさんが来校し、生徒本人との面談を実施、希望職種や条件を聞いて、ハローワークに求職登録することにした。その後、企業の採用担当者と直接会うことができる五所川原地域就職相談会開催の連絡が学校に入ったので、2月12日、2人を連れて参加することにした。

会場には、およそ20社程度の人事担当者と、まだ進路が決まっていない5、6人程度の高校生およびその引率者の姿があった。

2人とも腰が重い様子なので、とにかく話を聞くだけでもいいからと背中を押し続けた。後日、2人のうち1人は、面談した企業の社長から学校に電話があり、採用が決まった。しかし、残された1人については、かんたんではなかった。プライバシーの問題もあって、その事情や経過について、ここで詳しく述べることはできないが、最終的にTさんが紹介する企業の内定をもらうことができた。最後に受験報告書と企業に出す礼状を書きあげて、ようやく一区切りである。

合格体験発表会

2月には、進路が決まった生徒の経験を、全校で聞く機会を設けた。生徒の話の方が新鮮に

受けとめられる可能性が高いことと、身近な生徒のごく普通の努力の結果であることを理解してもらいたいと考えていた。卒業後に学校に来てもらうことは難しいので、卒業式前のロングホームルームを全校合同で行い、進学組もふくめた5人から話をしてもらった。

彼らの話した内容をまとめると、学校を休まないこと、早めにスタートすること、普段からあいさつや言葉遣いをしっかりすること、どうしても入りたいという熱意を伝えること、面接では難しい言葉を使わないこと、ある程度のポイントは頭にいれておいて機転を利かせること、勉強だけでなく行事も大切にすること、資格を取得すること、就職試験当日は、会社を出るまで気を抜かないこと、会社では会う人会う人すべてにあいさつすることなどである。

なかには、内定が出たにもかかわらず、遅刻、欠席を少なくし、試験勉強ももっとがんばればよかったと反省の弁を述べる生徒もいたが、少なくとも定時制高校の生徒の就職は特別なことではなく、手が届きそうだということは理解してもらったと思う。

人材流出のジレンマ

ここで高卒求人について、全国および青森県内の有効求人倍率を確認しておきたい。表3で確認できるように、青森県は有効求人倍率が低く、なかでも筆者の勤務校がある五所川原は常に低い。

表3 過去3年間の高卒就職者有効求人倍率（2019年9月）

全 国	青 森	八 戸	弘 前	む つ	野辺地	五所川原	三 沢	十和田	黒 石
1.57	1.31	1.60	1.44	1.17	1.63	0.92	1.04	1.50	0.95

出典：「青森労働局ホームページ」(<https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/home.html>)より作成。

毎年のことだが、進路志望調査を行うと、県内就職を希望する生徒が多い。しかしたとえ好景気といわれていても、青森県などの地方の企業もそうであるとは限らないし、五所川原ではありえない話である。地元志向が強いのは毎年のことではあるが、学卒求人は、正規の職につく最大のチャンスである。学校としては、就職浪人を出さないために首都圏の企業をすすめることになるが、結局は地方の人材が流出してしまう。それは地方にとって損失というしかない。

たとえば、縫製会社やパチンコ店、介護施設などを希望するのであれば、県内就職の道は開ける。しかし、縫製会社は同年代の社員がいらないか、いたとしても少なかったり、はやめに退職する傾向が強く、孤立してしまうことがある。パチンコ店は指導が厳しく、やめてしまうことが多い。介護施設は仕事がきついのはもちろんだが、人の命にかかわる仕事でもあり、学校側で躊躇することもある。

県内求人と県外求人のファイルは、一目でわかるほど厚さが違う。県外への人材流出については、常にジレンマを感じてきた。

成果と今後の課題

進路指導全体を通して、とにかくあきらめない、生徒への働きかけをやめないということ

心がけた。その結果、一部の生徒しか内定を勝ち取れないとか、1度も入社試験を受けない生徒が何人もいるという現状を打開し、就職内定率100%を達成することができた。

卒業生とのつながりはすでに述べたので、ここではそれ以外の課題について述べることにする。たとえばこれは、生徒からの報告でわかったことだが、定時制課程の生徒であることを応募書類に明示しているにもかかわらず、企業側が進学校である全日制課程からの応募と勘違いし、途中でそのことに気づいて、急に態度が冷たくなったとか、就職試験の数日前、学校に電話してきて、全日制高校をなぜやめたのかとか、中学校で不登校だったのではないかなどとしつこく聞く企業もある。過去ではなく現在の生徒をみて評価してほしいと思うが、残念ながらそうではないことが多い。かんたんに解決できないことではあるが、定時制高校に対する世間の風当たりは強いと感じる。だからこそ生徒たちには、逆境に負けないでほしいと思う。

表4 障害者法定雇用率

事業主区分	法定雇用率	
	現行	2018年4月1日から
民間企業	2.0%	2.2%
国、地方公共団体等	2.3%	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%

出典：「厚生労働省ホームページ」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>）より作成。

また、内定率100%といっても、104ページ表2に示したように、短期間で辞めてしまう生徒が多い。早期離職者の何割かは、また引きこもりにもどってしまう可能性があるのではないだろうか。

もうひとつは、やろうと思ってできなかったことで、障害者手帳の取得である。これがあれば障害者枠で入社試験を受けることができる。この制度によって、就職できる可能性がより高まるため、家庭訪問などで保護者を説得する学校もある。障害者法定雇用率を達成した企業には報奨金が交付されてきた。表4に示したように、障害者法定雇用率は2018年に、わずかではあるが改定されている。

内定率100%を達成したことから、今回はそういう必要はなかったかもしれないが、今後のためにも、本当はそうすべきだったのではないかと思う生徒もいる。ほとんどの生徒たちは、受験体制、競争社会、格差社会の犠牲者であり、定時制高校は、矛盾が集中した学校といえる。

文部科学省の「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸問題に関する調査」（「文部科学省ホームページ」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1302902.htm）によると、高校中退をのぞく不登校、校内暴力、いじめなどの増加傾向はかわっていない。外国人労働者を受け入れる前に、引きこもりをどうするのかと思う。このままでは社会の不安定要因が増え続ける一方である。今求められているのは、就職できる、自立できるという希望を灯すことではないだろうか。

おわりに

現在の日本の学校は、多くの課題をかかえている。とくに大きいのは、生徒が落ちこぼれるとわかっていながら授業を進めていかざるを得ないことと、生徒が自信をもって生きていくことが保障されていないという、学力保障と自己実現をめぐる問題である。要因のひとつが文部省による教育行政にあり、根底には、競争がなければ人間は成長しないという考えがあるのではないだろうか。

日本の教育は、国連子どもの権利委員会が、過度な競争によって子どもたちが発達障害をおこしているとはじめて指摘した1998年から、かわっていないように思う。

こういった状況のなかで、対処療法ではあるが、青森県による企業見学会への財政的な援助や、厚生労働省によるトライアル雇用への助成などが行われている。本稿では紹介できなかったが、就労をふくめた若者支援を目的とする NPO 法人サポートステーションが、厚生労働省の委託事業として全国に設置され、全国の高校の進路指導をささえている。

これらの制度を活用しながら、あきらめずに企業見学会や進路講話などを連続的にしかけ、面接練習や応募書類の作成など、個人ではなくクラスとしての取り組みを意識した。これは管理、競争、効率の3Kがないといわれる定時制高校だからこそ、可能な取り組みだったかもしれない。他の先生方の協力もふくめ、ハローワークのTさんには何度も学校に足を運んでもらうなど、決してひとりの力で実現することはできなかった。

本稿は、定時制高校の進路指導を通して、生徒の学びなおし、育ちなおしを保障しようとした実践の報告である。生徒が他者とのかかわりのなかで少しずつ自信を深め、成長していくその先に、ようやく希望進路の実現が手のとどく目標として見えてきた。競争ではなく共同の教育の営みにこそ、学校が社会的選別機関ではなく、学力保障と自己実現のための、本来の教育機関としてよみがえる可能性があるのではないだろうか。

おそらく、卒業後の生徒には、多くの困難が待っていると思われる。定時制高校の3年から4年の間にできることには限界があるが、生徒にとって、希望進路の実現は小さな成功体験のひとつであり、それは、将来の自己実現への第一歩であると信じたい。