

教育機会の地域性

吉本, 圭一
日本労働研究機構研究員

<http://hdl.handle.net/2324/18509>

出版情報：地域社会と教育, pp.108-125, 1991-03-20. 放送大学教育振興会
バージョン：
権利関係：



就職機会と地域

1 「就職」機会をめぐる研究課題

本章では「就職機会と地域」と題して、若年者、特に高卒者の就職機会の地域間格差の実態を把握し、また就職機会の少ない地方地域の1つの事例として長崎県を取り上げて、地方地域の学校・生徒・地域行政の対応の現状、またそうした現状が成立してきた歴史について調べてみよう。

学校・公共職業安定所経由の「就職」

はじめに、学卒者の「就職」の特徴を考えておこう。第1に「就職」は、終身雇用・年功処遇などとともに、いわゆる「日本の雇用慣行」の重要な柱の一つである。

「就職」とは新たに職業に従事することであるが、わが国では、学校を卒業すると同時に最初の職につくことに限定して用いられることが多い。新規学卒就職を就職の中心におく用法自体、わが国の雇用慣行の特徴を反映している。すなわち、大企業におけるこの慣行は、仕事・地位のハイエラキーと、OJTによる上位の仕事の訓練、柔軟な配置転換、年功と生活のサイクルに応じた賃金体系などが結びついてこの慣行ができあがっている。その結果、採用時には、現時点での仕事に必要な職業スキルだけでなく、将来にわたる訓練可能性を考慮して採用が行われることになり、全く職業経験のない学卒者中心の雇用が進められる。

第2に、「就職」は、学校や公共職業安定所などによるあっ旋・指導のもとで進められることである。求職者の就職先選択能力や教育機関の就職あっせん能力の違いに応じて、就職の困難さが大きいほど行政的な関与をより

強める原則になっている。就職先を選択する力の未熟な中卒者については公共職業安定所が主体、大学・短大・高等専門学校・専修学校の卒業者は、ほとんど教育機関の指導が主体である。

高等学校卒業者の場合、学校により多様であるが、多くは大学等と中学校の中間的な扱いとなっている。学校と公共職業安定所は、求職動向の把握、職業適性の把握、職業情報の提供、求職・求人の確保・受理、求人者へのあっ旋、職業適応指導などについて役割の分担と協力をしている。

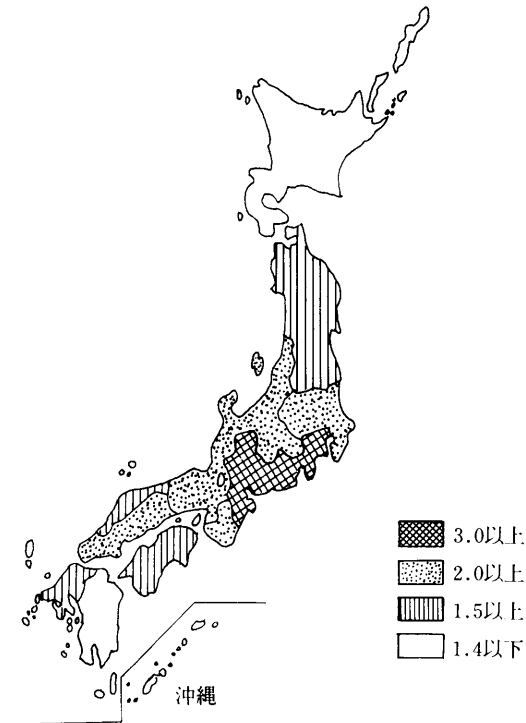
さて、学卒者の「就職」の基本的な地方における「就職」とその成立
特徴を描いてきたが、以下考察すべき重要な視点は、こうした学校から職場への移行の仕方が、地域的、歴史的にみて大きな違いがあることである。学校・職業安定所経由の就職といっても、それぞれのかかわり方自体、戦後の復興期や高度成長期などそれぞれの時代の学校や行政のかかわりを通して変化し、成立したものである。

就職機会の相対的に少ない地域で、今日、就職先を個人的に探す力が相対的に弱い高校生が、どのような指導を受けながら就職していくのか。またそうした就職の仕組みはどのような歴史を経て成立してきたのか。

2 高卒就職機会と地域間格差

今日、都市地域と地方地域との間で、量的・質的に高卒者の就職機会にどのような格差があるのか、全国的に眺めてみよう。

まず、図11-1は地域ブロック別の高卒求人倍率（企業の求人数／高校の求職者数）である。平成2（1990）年3月高卒者の場合、京浜地域の5.75倍を筆頭に、東海地域の3.12倍、以下京阪神、北陸、甲信越、関東と続いて、北海道の1.39倍南九州の1.02倍まで、京浜地域からの距離が隔たる周辺地域ほど求人が少なくなっている。求人倍率は、それぞれの年の景気動向を敏感に反映するものであり、平成2（1990）年卒では、南九州や北海道でも1.0倍を上回っているが、



資料出所：労働省「新規学卒者の職業紹介状況報告」（1990年）より

図11-1 地域別高卒求人倍率(1990年)

それ以前の数年間は高卒就職の機会が少なく、それらの地域では求人倍率が1.0倍ぎりぎりからそれを大きく下回ることも多かった。

なお、この求人倍率について注意しておきたい点として、求人倍率が1.0倍を下回るといっても、ただちに地域内で就職できない求職者が出てくる、ということを示すものではない。求人数は、その地域の企業活動のレベルを表すものであり、その地域の高校生が選択可能な求人数を意味していない。就職先の少ない地域では、大都市の企業からそうした地域向けの求人を受けつけており、それが地元の求人不足をカバーしている。各地域の求職者一人当たりの連絡を受理した求人数で倍率を計算しなおすと、この図より少し格差が小さいことになる。

また、企業は求人票を複数の学校に送っており、個々の学校内の就職希望者一人当たりで見ると、全体の統計の求人倍率の数字以上にたくさんの求人がある。とりわけ昨今の人手不足の時代には、地方に対して大都市部の企業からの求人が増え、求職者数の10倍以上の求人票が送られてくる学校も多い。

就職先の質的な格差 1) 初任給の格差
大都市地域と地方地域とで、求人数という量的な格差とともに、就職先の条件の質的な格差もある。

高卒就職者の都道府県別の初任給水準をみると、平成1(1989)の場合、表11-1のように求人倍率と同様に、首都圏、愛知、京阪神など大都市部で高く、そこから距離が隔たる地方ほど低いという傾向が見られる。高卒男子初任給は、東京を100とすると、関東、甲信越、近畿、山陽までの範囲が90台、福岡、宮城などをのぞいて九州、東北の諸県は80台にとどまっている。具体的な賃金額でいうと、東京の平均13万2千円に対して長崎県の場合平均10万9千円、2万3千円の差がある。

それでもこうした格差も、2、3年前の高卒就職機会が少なかった時期と比較すれば、だいぶ縮小してきたと見ることができる。昭和62(1987)年の場合には、沖縄や青森・秋田では初任給水準は実に東京のほぼ $\frac{3}{4}$ にすぎなかったのである。

2) 職業別の格差

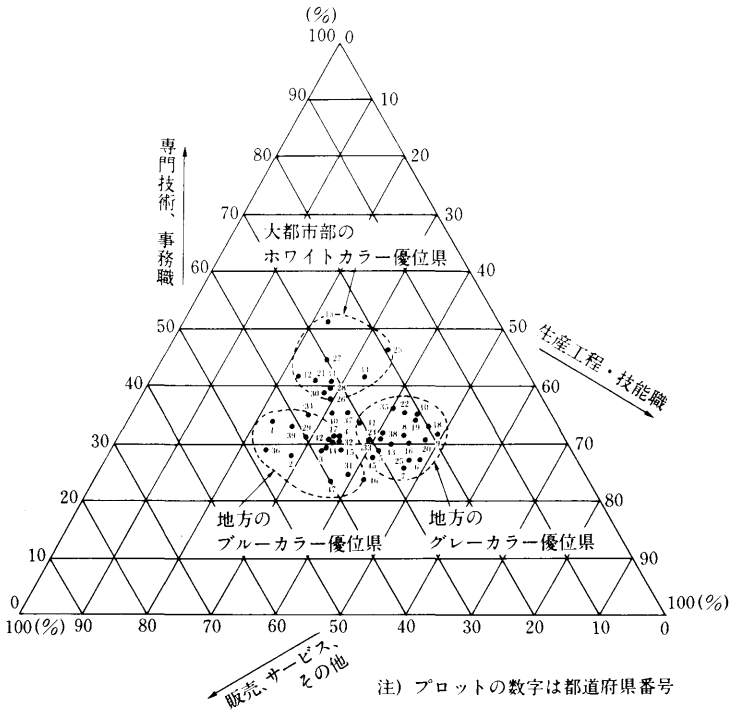
職種別でも、求人数が少ない地域ほど、生徒の希望の多い専門・技術職や義務職などホワイトカラー的な求人が少ない傾向にある。専門技術職や事務職への就職者の数も地方の労働力の供給地域で少ない¹⁾。

高卒就職者の職種構成は図11-2のように分布しており、専門技術・事務(ホワイトカラー)優位県、生産工程(ブルーカラー)優位県、販売・サービス(グレーカラー)優位県の3グループに都道府県を分類することができる。昭和60(1985)年には、①東京・大阪・愛知・千葉・埼玉・神奈川など大都市諸県では、専門技術職・事務職の比率が40～50%を占め、その他の地方県の比率25～40

表11-1 都道府県及び性別の高卒初任給（産業計，企業規模計）

都 道 府 県	男 子		女 子	
	初任給額 千円	格 差 (東京 =100)	初任給額 千円	格 差 (東京 =100)
北 海 道	116.6	89	109.6	88
	107.3	82	103.1	83
青 森 県	112.5	86	111.7	90
	119.3	91	111.1	89
岩 手 県	107.2	82	101.4	81
	112.8	86	108.7	87
秋 田 県	115.5	88	114.6	92
	125.3	95	119.5	96
山 形 県	124.5	95	117.5	94
	125.6	96	118.3	95
山 福 茨 栃 群 馬 県	131.0	100	121.1	97
	126.3	96	122.5	98
埼 玉 県	131.5	100	124.8	100
	129.8	99	124.8	100
千 葉 県	119.1	91	112.0	90
	122.2	93	113.0	91
東 京 都	121.4	92	112.7	90
	121.7	93	111.3	89
神 奈 川 県	125.8	96	120.3	96
	123.7	94	117.0	94
新 潟 県	125.6	96	118.3	95
	127.2	97	121.3	97
富 山 県	132.5	101	122.8	98
	127.8	97	117.7	94
石 川 県	125.6	96	122.7	98
	126.5	96	121.1	97
福 山 県	130.6	99	123.5	99
	125.4	95	117.6	94
山 梨 県	125.5	95	120.9	97
	116.5	89	109.1	87
長 野 県	113.8	87	111.5	89
	113.7	86	106.1	85
岐 阜 県	122.3	93	110.9	89
	123.3	94	113.1	91
静 岡 県	117.0	89	110.4	88
	116.5	89	106.3	85
愛 知 県	120.1	91	113.7	91
	117.4	89	109.4	88
三 重 県	113.8	87	104.6	84
	120.6	92	113.8	91
滋 賀 県	111.0	84	103.6	83
	109.1	83	106.0	85
京 都 府	114.7	87	103.4	83
	114.0	87	108.1	87
大 阪 府	109.7	83	104.5	84
	107.9	82	109.4	88
兵 庫 県	111.8	85	104.1	83
和 歌 山 県				
鳥 取 県				
島 根 県				
岡 山 県				
徳 島 県				
香 川 県				
愛 媛 県				
高 知 県				
福 岡 県				
佐 賀 県				
長 崎 県				
熊 本 県				
大 分 県				
宮 崎 県				
鹿 児 島 県				
沖 縄 県				

資料出所：労働省編『賃金センサス（平成元年）』第4巻より



注) プロットの数字は都道府県番号

資料出所：労働省「新規高卒者の職業紹介状況報告」（1985年）より

図11-2 都道府県別に見た就職者の職種構成

%と大きな格差がある。ホワイトカラー職の比率が低い地方地域の中で、②生産工程・技能職への比率は、秋田、山形、栃木、群馬、茨城、富山、福井、長野、静岡、熊本など比較的求人の多い県で、40～50%と高くなっている。これに対して、③販売・サービス・その他の職種では、北海道、青森、岩手、奈良、徳島、高知、沖縄など地方の労働力供給中心の県で40～50%と多い。

3) 格差の下での地域の選択

就職機会は、求人数など量的にも大都市で多く、地方地域で少ないとともに、質的にも地方地域では生徒の希望するホワイトカラー的な職業は少なく、賃金水準も低い企業が多い。これは、今日の「東京一極集中」などと呼ばれる経済活動の構造を反映しており、「地方の時代」というかけ声はあるものの、依然として地方地域と大都

市地域との就職機会の格差が大きいことが分かる。

このため、就職先の少ない地方地域では、大都市の企業からそうした地域向けの求人を受け、それに応募して自宅外、県外へと就職する者が多くなる。個々の学校単位では求人倍率以上に多くの求人票が送られており、選択の幅も広そうではあるが、また複数学校に送られる求人に対して求人数以上に重複して応募する可能性も高くなる。小さな地域内の企業と2、3の学校だけで調整するのならばそれも容易だが、県外企業への応募・就職という場合そうもいかないだろう。

さて、地方地域の学校が大都市の多くの企業の中から、適切な企業をどのように選定して生徒を確実に就職させるか、学校の就職指導の方法に注目してみる必要がある。他方、地方地域の若者は、どのように就職先の地域を選ぶのか、特に日常的に情報の少ないはずの遠隔地の企業への就職は、どのように探すのか、という点にも注目してみよう。

3 地方地域の学校からの就職

長崎県の南部、島原半島南有馬地域社会にとつての学校 町に位置する有馬商業高校のケースをみよう。労働需要の少ない長崎県の中でも、長崎市など都市部は比較的就職機会が多く、五島列島など島諸部ではほとんど職場がない。この島原半島など郡部は両者の中間的であり、県外就職率も全県的な動向に近い。この学校は、この半島地域の中でも南端に近く、県外就職率は7割を超えており、半島内でもやや高めである。

地域の人材に技術を与えることをめざし、地元での活躍を願いながらも、実態としては雇用機会の量的質的なハンディキャップから大都市へ送り出すことになっている。放送教材では、南有馬町の教育長と学校長から、こうした地域の産業などの一般的状況、地元社会での学校への期待と現実などについて話を聞いている。

ところで、学卒者の就職問題とは少し離れるが、地域社会と教育を考える視点として、高校や大学が始めてい

る公開講座が地元地域にとってどう位置づけられているかを考えることも有意義であろう。教育長の話では、この学校で最近始めているワープロ・パソコンなどの公開講座が地元で評判になっているという。こうした教育資源と、地域の職場で使うスキルとの落差が示唆されており、つまり学校の職業教育は大都市の職場で初めて有効に活用されるものとなっている。公開講座などによって、高校にある程度高度な教育資源を直接地元社会に提供することも、今後の地方における地域社会と学校との結びつきの重要な課題になってくる、と思われる。

次に、求人・地域的分布をみると、産業的に地元・職場が限定されており、中京を含む大都市の求人・就職が多い。これに対して、県内でも比較的求人の多い長崎市などへの就職者は少ない。その結果、平成1(1989)年の就職者183名の就職地域をみると、30.1%にあたる51名が県内就職、その他の県外就職では首都圏・中京・近畿圏にほぼ均等に分布している。

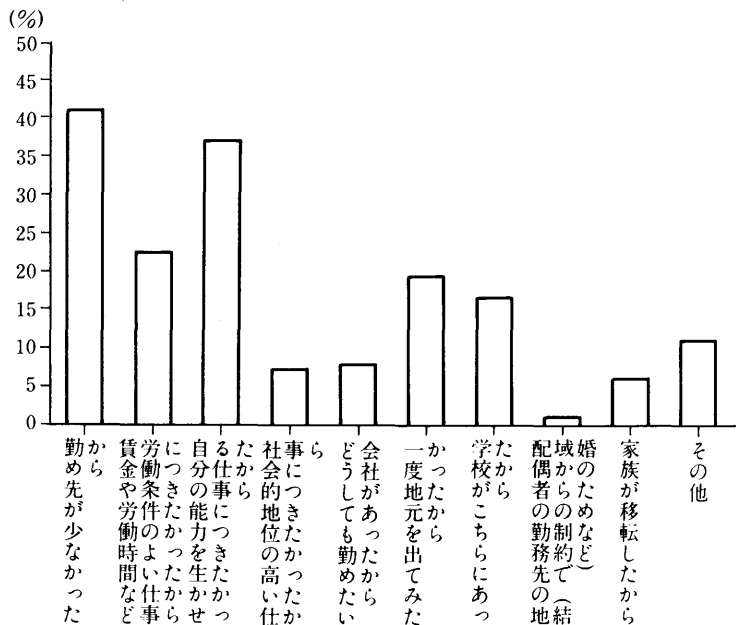
趨勢としては、今日ようやく、生徒たちの目も少しずつ県内へ向かい始めている、県内就職を進める課題が進路指導でも意識されてきた、という段階である。

生徒・家族の希望 高校生の進路希望・地域希望についてみていこう。長崎県では県内就職促進のために、県内各地の産業・職業を紹介するVTRを作成している。放送教材では、このVTRを見たあとで県内就職・県外就職について各自の希望を聞いてみた。

県外へ就職する生徒が多いが、その判断基準にはさまざまなものがある。自動車関係で働きたいといった業種の希望を優先したもの、将来にかかわる資格取得の機会が用意されているかどうかで判断するもの、家族の意向との調整で数年たった地元へ戻るなどのケースを見ることができる。

こうしたさまざまな動機も、地元にいわれる「いい職場」がないことを前提としたものである。求人が地元がないから、賃金の差が大きいから、大都市へ出る。東京の8割という初任給水準のもとでこうした選択がなされるのは、経済的にごく納得できる。

ただし、県内・県外という就職地域の選択は、そうした経済条件によるものだけではない。仮想的な質問として、県外希望の生徒に対して、賃金の格差がどの範囲ならば県内就職を考えるか、と聞いてみた。ある生徒は、1、2万円程度の格差ならば県内へ就職してもよいと答えている。彼は、また現実の賃金格差がその程度の範囲であることを知りながら、やはり県外へ就職したいのだという。そこには、賃金などの労働条件についての考慮以外に、地方地域から大都市へと若者を送り出す、何かプラスアルファがあると思われる。(図11-3参照)。



資料出所：雇用問題研究会「大都市圏と地方圏との労働力需給の不均衡と勤労者生活に関する調査」(1987年)より

図11-3 地方出身者の大都市での就業の動機

そうした経済的要素以外の大都市の選択としては、一つには、大都市での生活への若者特有のあこがれといったものがあろう。それと同時に学校の進路情報の範囲で選択を行う結果として、就職実績のある企業情報の多い大都市へ移動するという面も見落とせない点であろう。

例えば、VTRによる地元企業紹介に対しては、島原地域からちょっと離れた大村地域に製造業の職場があることを初めて知り、意外だったという生徒が多くいた。つまり長崎、大村地域などの車で一時間強で移動できるはずの県内の企業情報が生徒たちに意外に知られていない。「大村テクノパーク」(工業団地)ができたというニュースは知っているだろうけれども、それが自分たちの就職につながるかどうかといった情報が不足している、と考えられる。

学校の指導：企業情報の収集と選択

こうした地域での学校の指導をみる重要なポイントの一つは、県外・県内企業の情報をどう把握し、生徒たちに伝達しているかということである。地元の就職機会が乏しい中で、県外就職を選ぶことによる。ふだん縁のない県外企業で、求人があるかどうか、またより重要なことはそれが「いい企業」にあたるかどうか、こうした就職の情報は、日常生活の中では手に入らず、多く学校の進路指導を通して伝えられることになる。

その学校卒業者が例年就職している企業のことを、学校の進路指導では「実績企業」と呼んでいる。この学校の場合でも、数百社(1989年からは1,000社をこえる)の求人がある中で、昭和63(1988)年までの4年間継続的な就職実績のある企業は20社にすぎないものの、昭和63(1988)年の就職者188名の $\frac{3}{4}$ に当たる139名までが、過去3年間のいずれかに就職実績のある企業へ就職している。

数年前までの就職難の時代には、大都市からの求人も少ないため、これまでの実績企業に対して、一人でも多く採用してもらおうよう活動してきたという。このため、学校からみて優良な企業であれば、毎年数名ずつ就職するといった企業ができる。関東のある中規模企業では、毎年10名近くが就職し、現在の従業員数400名のうち70名以上と、2割近くが同校卒業者になっているという。

卒業生を通じた企業・職場情報の伝達も見落とせない点である。最近では、卒業生の近況報告と会社案内をかね

た写真付きの手紙—企業名やその概要などの様式は印刷されている—が、各学校に多数送られており、それがこの学校でも廊下一面に張り出されている。

また、卒業者を呼んで座談会の形式で、就職の準備や職場の実態などについて在学者にアドバイスする活動をしており、その場合県外の実績企業へ就職した卒業者が、同世代の感覚からみた情報を補っていく。こうして、学校の先輩として学校のさまざまな進路指導を経由して、しかも場合によっては隣のお兄さんとして地域社会のネットワークを通して、むしろ地元の職場以上に、県外実績企業の情報が多く伝えられることになる。

地元事業所についても、近くならば職場実習・見学などの活動を通して情報が豊富になっていくだろう。しかし、少し離れた長崎・佐世保・大村などの地域については、先生のほうで個々に把握している情報があっても、それが十分に活用されていないようにみえる。

4 「就職」の歴史と課題

地方の「就職」の歴史

1) 企業と学校の「実績関係」

これまでの考察から、いわゆる「日本的雇用慣行」の重要な柱の要である学卒者の「就職」は、学校や公共職業安定所によるあっ旋・紹介によって進められており、特に、高等学校では企業との「実績関係」などを通じた組織的な就職あっ旋の仕組みが発達している。それは、求人側が必要とする人材を量的・質的に適切に応募させることで、就職選考に当って、就職希望者にとって競争の少ない就職活動が、企業にとってはコストの低い短期の選考が可能になっている。その学校の卒業者の働き方次第で、採用のための情報の不完全さを補うこうした関係が毎年継続され、次第に固定・拡大していくのである。

2) 就職の歴史

大企業における大学卒業者の定期一括採用は、明治末期から大正初期にかけて大学卒業者が急増し、官界だけでなく民間へも進出するようになった時期に始まっている。その後の不景気とともに大卒就職難がおとずれ、大

学³⁾に就職係が登場している。

第二次大戦後、中卒・高卒の工員層まで含めて終身雇用の慣行が広がり、そのための学卒就職の仕組みが実質的に組織されていく。学校と公共職業安定機関が、大戦後の中卒・高卒者の求人確保の活動、高度成長期の労働力不足時代の大都市への集団就職の仲介、更に、高度経済成長後の地方の活性化を求める動きの中でUターン就職や地元定着などの活動を行いながら、次第に需給調整への関与を強めてきている⁴⁾。

こうした戦後の学卒就職の歴史は表11-2のようによまとめられるが、放送教材では、労働行政の取り組みの歴史と今日的な課題を、長崎県の職業安定課に尋ねてみた。

表11-2 地方地域の就職の歴史

	時 期	学校・労働行政	就 職 者	地 域
1	戦 後 復 興 期	学卒求人の開拓	中卒中心	県内 県外
2	高 度 成 長 期	集団就職	中卒→高卒	県外
3	オイルショックから 安 定 成 長 期 (課題)	地元定着 Uターン就職	高卒中心	県内

3) 地方の就職の歴史：長崎の事例

①戦後復興期

戦後の復興期には、一般の求人も0.1倍を下回るような状況で、学卒者についても同様だった。そのため、就職先を県外の大都市部へ求めることになっていた。中京地区の赴任先まで公共職業安定所職員が中卒者を送り届けた後で、自転車を借りて近隣の各企業を回り、新規学校卒業者を採用するよう求人開拓の活動をしている。

②高度成長期の集団就職

1950年代の半ばをすぎて求人が回復してくるが、そうした影響も大都市部から始まり、地方にすぐには伝わらず、その時間的なラグがある。このため、前の時期に学校・安定所が開拓を求めて確保した大都市の企業が求人

を増加させるにつれて、地方地域から大都市地域への就職移動が増え、その後70年代初めまでの高度成長期を通じて、それぞれの地域の過密と過疎の問題を拡大しながら、大きな人材の移動の流れをつくっていく。

中学校卒業者の赴任のため、多くの集団就職列車などが組織されたのもこの時代である。

③オイルショックから安定成長期

高度成長の続く中で、高校進学率の上昇によって、就職者の中心が中卒から高卒へと移っていく。中卒者が量的に確保できなくなり、オイルショック前後を境にして、集団就職列車も廃止されている。かわって、企業は高校との実績関係をつくり始める。島原地域は早くから中京地域との関係が強かったとのことであるが、こうして企業が高度成長期に将来にわたって企業が成長することを見込んで年々の採用者確保のために始めた実績関係は、オイルショック以降の高卒就職難時代には、学校側からの安定した就職先確保の動機に支えられて一層強められてきている。

このように県外就職の仕組みをうまくつく
地方地域の
今日的課題
りあげてきた長崎県では、他方で平成2
(1990)年1年間の人口減少率が0.45%と全
国一であり、人口流出が大きな問題となってきた。その
背景としては、離島を抱えるとか鉱山閉鎖など特殊な条
件も大きいものの、若者の地元への定着がもうひとつの
大きな問題になっている。例えば、九州内でも、かつて
県外就職率が同じように高かった熊本・大分などでは、
県外就職率が下がり県内就職率が順調に伸びている。こ
れに対して、長崎県では、県外就職率が70年代初めの5
割前後からはほとんど変化していない。

地方県の多くが地元へ人材を定着させたり呼び戻すことを企画しており、長崎県でも平成2(1990)年から県庁内に「人材確保対策協議会」を発足させ、各部局が人口減少を転じて、地元の活性化をめざしたさまざまな活動を行っている。雇用はもちろん企業活動に付帯して広がっていくものであり、こうした対策の中心のひとつは長崎県内に少ない男子型雇用の企業誘致である。

とはいえ、地元で労働供給のプールがあり、そうした若者が地元に残って仕事を求めているという志向がないところでは、そうした企業誘致・企業進出も困難が多いと思われる。就職にかかわる長崎県の場合の行政的な取り組みの例を二つ挙げておこう。

1) 地元への人材の定着

労働行政のサイドからは、学卒者の県内定着のための活動が行われている。長崎県の例では、学校の進路指導担当との県内就職のための情報提供の連絡会を開催したという。この出席率が6割ということで、これはすでに多くの学校が一定の就職先（多くは県外）を確保しているため関心が少ないのであると思われるが、こうした県内就職促進という目標がまだ学校に浸透していないことを物語る結果であろう。

また、各県で行っている地元企業ガイドブックの作成だけでなく、長崎県では平成2(1990)年から県内産業・企業紹介のVTRも作成している。

2) 若年者のUターン対策

長崎県の場合、これまで技術者のUターンを課題として、県内高校出身で他県の大学理工系に在学している者をリストアップし、彼らを対象にUターンの意向を調査し、地元の職場の斡旋を進めてきた。しかし、対象を限定することで、量的にUターンの先進県の実績との差が開いており、今年から対象を学卒文系、一般就職者まで拡大の方針をとり、大都市の電車つり広告を出すなど広い範囲の広報活動を進めている。

3) 地域の移動と地域形成

今日、就職機会の少ない地方地域の多くで、地元の産業基盤が整備されてくるにつれて、それぞれ学校・行政にこれまでの課題とは別の方向の、新たな課題が出てきている。また、就職機会の地域間格差のもとで、地域ごとの対応のちがいにも注目してみる必要がある。次章では、若者が地域社会に残る沖縄の事例を次章で取り上げて、人材の移動と地域形成について考察する。

(注)

- 1) 吉本圭一「高校教育の階層構造と就職者の職種構成」, 天野郁夫代表(1988). 258-266頁。
- 2) 岩永雅也『新規高卒労働市場の構造に関する実証的研究』大阪大学人間科学部紀要第10巻, (1984).
- 3) 尾崎盛光(1967).
- 4) 中島寧綱(1988). また労働省職業安定局『職業安定広報』第1000号, (1988)には, 当時の行政の諸活動にかかわる写真などが収められている。
- 5) 例えば, 全国知事会『都道府県展望』NO.385, (1990)でも, 特集として数県の具体的事例を紹介している。Uターン活動の進んだ県としては, 秋田県の場合技術者のUターンを対象としているが, 1989年には求職登録者数が1,000名を越え, Uターン就職者も100名を越えている。長野県についても同程度のUターン就職の実績があるという。

(参考文献)

- 尾崎盛光『日本就職史』文芸春秋社(1967).
- 坂本藤良『日本雇用史(上・下)』中央経済社(1977).
- 中西信男, 麻生誠, 友田泰正著『就職』有斐閣選書(1980).
- 中島寧綱, 『職業安定行政史』雇用問題研究会(1988).
- 天野郁夫代表, 『高等学校の進路分化機能に関する研究』トヨタ財団助成研究報告書(1988).
- 宮本憲一, 横田茂, 中村剛治郎『地域経済学』有斐閣ブックス(1990).