九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

地域社会と教育 : 地域教育社会学

吉本, 圭一
放送教育開発センター助教授

https://hdl.handle.net/2324/18511

出版情報：地域社会と教育 地域教育社会学, pp.100-198, 1996-03-20. The Society for the Promotion of The Open University of Japan
バージョン：
権利関係：

7 人材の養成と移動(1)

日本の経済的成功の秘決はいろいろに議論されるが，終身雇用・年功処遇・企業別組合という，いわゆる「日本的雇用慣行」の特質は多くの論者が指摘するところである。それは，学校を卒業して就職し，ひとつの会社で昇進し職業的な生涯を全うすることをモデルとしている。今日，その日本的な職業キャリアの出発点として，新規学卒就職が，どの学校段階においても広く成立している。すなわち，日本では，新規学卒労働市場が，労働移動において独特の重要な位置づけを有するものとして成立してきた。

第7・8章の「人材の養成と移動」においては，この学校から職業への移行をめぐる，学校と地域社会の関与のしかたの日本的な現状と将来的な課題を検討しよう。特に，戦後日本社会においては，「就職」は同時に広域的な人材の移動でもあった。すなわち，新規学卒就職における広域的な人材の移動は，地域社会の変動に起因し，かつ逆に，それを促進する重要な契機でもあった。この広域的なあるいは全国的な新規学卒労働市場の成立と変化の過程について，学校や地域行政の関与が大きかった高等学校の段階に焦点をあてて調べてみよう。特に，時代的な，また地域的な差異・変化にも注目してみよう。

また今日，教育の拡大や企業の雇用管理の変化とともに，高等学校における人材養成の役割も大きく変化せざるをえなくなっており，人材養成にかかわる学校と地域社会の将来的な課題を検討しよう。

放送教材では，統計資料とともに，過去のニュース映像資料なども用

いて，また長崎と沖縄での学校・行政へのインタビューを行っているので，学習素材として合わせて活用し，地域社会と人材養成との関係を検討してみよう。

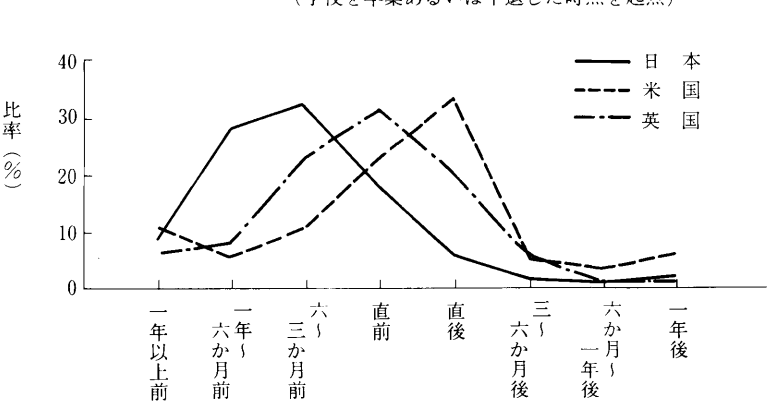
1．日・米・英の若者の「就職」

学卒者に求人が殺到していたバブル経済の崩壊後，日本における「就職」環境は激変した。今では，女子の就職難を指して「超氷河期」などという言葉まで登場している。

ところで，「就職」とは何かと聞かれれば，誰でも，それは教育から職業への参入の第一歩であり，卒業1年前の春から秋にかけて求人票やその他の情報を集め，企業訪問したり，就職試験を受け，翌年の3月31日に学校を卒業し，4月1日の入社式に至るというプロセスを思い浮かべることができるだろう。こうしたわれわれにとってごく自然な「就職」が，実は，外国では必ずしも常識ではない。

1）在学中からの早期の職探し

図7-1の日米英の若者の「就職」プロセスを比較した調査結果をみていただきたい。最初の就職のための求職活動を開始した時期をみると，日本の若者の多くが，「学校卒業1年～6ヵ月前」ないし「学校卒業6～3ヵ月以上前」に集中し，早期に求職活動を始めているのに対して，



資料出所：雇用職業総合研究所(1988)

図7-1　初職の職探しを始めた時期

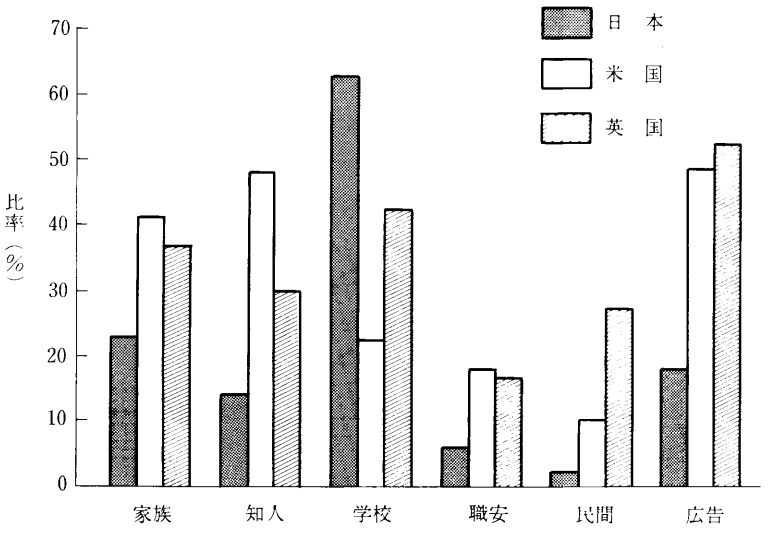
アメリカの若者はそれより遅く「学校卒業直後」が多数を占めている。イギリスの若者はその中間で「学校卒業直前」が多くなっている。

また開始時期の分布のひろがりも重要な点である。日本では，多くの者が一時期に一斉に職業探索を開始しているが，イギリス・アメリカ，特にアメリカでは，卒業の１年以上前から職探しを開始している者もいれば，卒業して１年以上後からというのんびりした例もあるといった具合で，個人差が大きい五月雨式の就職プロセスを辿っている。

求職活動を行う経路をみると，図７－２のように，日本では「学校」に就職の斡旋を依頼した者が６割以上であり，他の経路は少なく，日本の若者が学校を重要な求職の媒体としていることがわかる。他方，アメリカでは「広告」「友人・知人」「家族・親戚」の３種類が多く，学校は３割以下である。イギリスでは「広告」と「学校」のほか，「家族・親戚」「友人・知人」「民間の職業紹介機関」なども比較的多く，若者が職を見つけるために幅広く活動していることがわかる。

2)　職探しの機会の公平さと効率性

実際，最初の仕事に就くまでに学校卒業・中退から３ヶ月以上かかっ



資料出所：雇用職業総合研究所(1988)

図７－２　初職探索時の求職活動

た者は，日本では5.7%にすぎないのに対して，イギリスで13.1%，アメリカで18.2%となっており，大きな開きが生じている。

また，就職するまでに応募した企業数の平均値は，日本1.8社，アメリカ4.5社，イギリス4.3社となっている。特に日本では，中学・高校卒業者の場合，わずかに1.3社となっており，少なくとも7割の者がただ一つの企業しか応募せず就職先にたどり着いていることがわかる。

就職経路としては，日本では「学校の紹介」が49.2%を占めており，以下「家族・親戚の紹介」，「友人・知人の紹介」，「公共職業安定所」は1割ずつとなっている。他方，アメリカでは「学校」による紹介が8.4%と少なく，「友人・知人」が27.7%とトップとなっている。「家族・親戚」「求人広告」なども日本より多い。イギリスでは「求人広告」が24.2%と多く，「公共職業安定所」「友人・知人」も含めて多くの経路にひろがっている。

先にみた初職紹介経路と求職活動経路とを並べて比較すると，それぞれの経路別の「成功率」をだすことができる。表7-1がそれであるが，日本の学校の就職斡旋の「成功率」は米英と比べても圧倒的に高く，他の経路と比較しても量・質ともに充実していることがわかる。

表7-1　求職活動の経路と初職獲得の成功率

(%)

	家族・親戚	友人・知人	学　校	求人公告
日　本	49.6	78.0	80.0	62.0
アメリカ	38.8	60.5	39.8	29.3
イギリス	28.9	49.3	21.6	47.5

(注) 1.　数字＝初職経路比率／求職活動比率×100

2.　公共職業安定所，民間の職業紹介を除く

資料出所：雇用職業総合研究所(1988)

2．日本の「学卒就職」の仕組み

1） 日本的雇用慣行と新規学卒就職

日本における「就職」とは，すなわち，新規学卒者の定期一括採用による「就職」を指している。「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。単に職に就くということであれば，主婦の子育て後の就職も同じはずであるが，その場合には「再就職」というし，学校卒業の翌年以後の採用を「第二新卒」とわざわざ呼んだりする。新規学卒就職を「就職」という用語の中心におく用法じたい，わが国の雇用慣行の特徴を反映している。

こうした仕組みを支えているのは，第1に，終身雇用・年功処遇がセットになった「日本的雇用慣行」である。すなわち，大企業におけるこの慣行は，分業と地位の体系，OJTによる企業内訓練，柔軟な配置転換，功績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，新規の採用時には，現時点での仕事に必要な職業知識・技術だけでなく，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採用が進められる。

2） 学校と行政の関与

第2に，「就職」が，学校や公共職業安定所などによる斡旋・指導のもとで進められることである。これは職業安定法の第25条の2，3，第33条の2によって学校と行政の連携による就職斡旋の方法が規定されている。その場合，求職者の職業選択能力や教育機関の就職斡旋能力の違いに応じて，就職の困難が大きいほど，行政的な関与をより強める原則が取られている。職業選択能力の未熟な中卒者については公共職業

安定所が主体となり，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となっている。

高等学校卒業者の場合，学校により多様であるが，多くは大学など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，求人者への斡旋，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。

特に，企業の新規学卒定期一括採用の発達と呼応して，個々の学校と企業との間で，毎年継続して学卒就職者を紹介する関係－「実績関係」とよばれる－が成立していることも重要である。それは，企業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，就職希望者にとって不採用のリスクの少ない就職活動が，また企業にとってはコストの低い短期間での採用選考が可能になっている。

こうした，学校と行政の指導に応じて，新規学卒定期一括採用によって就職する，日本的な「就職」は，いつの時代にもあったというものではない。むしろ，戦後の学校や地域の行政のさまざまな取り組みの結果としてできあがったものである。その歴史を調べてみよう。

3.「就職」の歴史と地域

1) 戦前期の「学卒就職」

学卒就職という実態は，高学歴者に限れば戦前から見られた（尾崎1967）。大企業における旧制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，私立大学が登場するとともに，それらの大学には就職係が登場している。

戦前の製造業大企業では，「社員」「準社員」「工員」「組夫」という身分的序列があり，それらが学歴と対応していたため，常用の「社員」のみ，新規学卒採用が原則となったのである。

2) 戦後復興期の公共職業安定所と学卒求人開拓

第2次大戦後しばらく，日本の経済と社会は荒廃したままであった。この時期は，日本を再建する時期であったが，企業の労働需要は低迷していた。

しかし，企業と労働関係の民主化が行われ，中卒・高卒層まで含めて常勤者の「職員」という身分への統一がなされ，学卒就職の仕組みが広がっていく素地ができた。

そして，労働省とその組織である公共職業安定所が新たに設置され，学卒者の職業紹介，特に，新しく発足した中学校での職業紹介が重要な課題となった。新規の学校卒業者を対象として，職業安定所の職員がいろいろな会社に，学校卒業者に仕事を与えるように依頼した。当初はその管轄地域内の会社を対象としたが，「広域職業紹介」が1960年に制度化され，地方地域から大都市部まで出かけていっての求人開拓が始まる。

放送教材では，そうした事例として長崎県の行政の活動を紹介している。長崎県では，戦後，一般の求人倍率も0.1倍を下回るような状況で

写真7-1　求人開拓活動
(1956年，大阪)

出典：労働省「職業安定広報」第39巻第9号(1988)

あり，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たという。

3) 高度経済成長と「集団就職」

1950年代後半から以後，高度成長期に入る。国民所得倍増計画と，それに連動した太平洋ベルト地帯構想のもとで大都市の企業活動が活発化し，労働者不足の時代が訪れた。大企業は，学卒で職業経験や資格のない若者を比較的低賃金で雇って，彼らを訓練する体制を確立していった。また中学卒での就職者のための企業内の定時制高校も多く作られた。

高度成長期の労働需要の急増も，大都市部から始まり，地方地域にはすぐに伝わらない。このため，地方地域においては，戦後の復興期に学

写真7-2　集団就職の送り出し風景（1960年，福岡）

出典：労働省「職業安定広報」第39巻第9号(1988)

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，一段と大都市地域への就職移動が増え，70年代はじめまでの高度成長期を通じて，それぞれの地域における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った。主に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り，放送教材では，長崎県，鹿児島県からの集団就職の様子を取り出している。

またこの時期，高等学校進学率が上昇した結果，企業の高等学校卒業者に対する需要が大きくなり，労働行政は，今度は，過熱する労働市場を安定させる機能を果たさなければならなくなった。1970年には，学校の所在地と事業所の所在地の両方の地域の職業安定所に企業が求人票を提出し確認を求める制度を導入した。また，学校での斡旋にあたって，いわゆる「一人一社主義」というガイドラインも取り決められた。このガイドラインによれば，あらゆる学生は1度に1企業だけしか応募の推薦を得ることができず，試験結果が明らかになるまで，校長によって推薦される1社以外の会社に応募することができないのである。これらの方策は，求人の過度の競争を避けることを明確に意図していた。

こうした企業の人材需要と高校拡大という背景のもとで，多くの新設の高等学校と新興の企業も，お互いに「実績関係」という学校と会社の間で，毎年継続して新卒者を採用する関係を作り上げていった。

4) オイルショックから「地方の時代」の就職

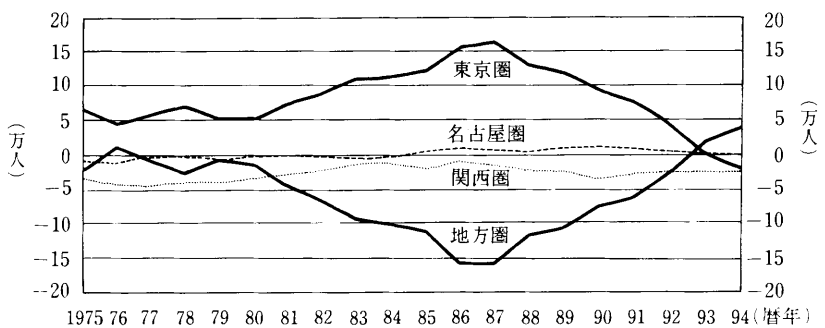
高校進学率の上昇によって，就職者の中心が中卒から高卒へと移り，オイルショック前後を境にして，集団就職列車も廃止されていく。

オイルショックから，狂乱物価，列島改造などさまざまの高度成長の末期の混乱を経て，「地方の時代」が謳われてくる。1987年から現在までの第4次全国総合開発計画でも，「多極分散型国土の構築」が目標と

して掲げられている。すなわち，客観的情勢として，大都市への過密が問題となり，人材の受け入れが限界に近づく一方，地方での経済基盤がようやく少しずつ充実し，人材の需要が拡大してきたのである。また，政策的に誘導しながら人材の需要を創出し，地元への人材の逆流を図らなければ，「地域社会が老いていく」という心理的な危機感もこれに加わっている。

こうして，高卒者についても県内就職を促進し，また県外への進学者や就職者に向けたUターン就職促進のキャンペーンなどが各地で展開されている。

実態としての人口の地域間移動では，東京・関西・名古屋の大都市圏を除く地方圏における転出超過傾向は，図7-3のように，1980年代後半にはいってようやく歯止めがかかり，1993年からやっと転入へと転じてきたのである。



資料　総務庁「住民基本台帳人口移動報告」をもとに国土庁計画・調整局作成。

注　東京圏：埼玉，千葉，東京，神奈川　　関西圏：京都，大阪，兵庫，奈良
　　名古屋圏：岐阜，愛知，三重　　地方圏：大都市圏以外の地域。

出典：妹尾芳彦「新しい国土計画と国勢調査」『統計』1995年7月号

図7-3　地方圏の転入超過数の推移

5) 今日の人材の地元定着への取り組み

県外就職の仕組みをうまく形成した長崎県も，近年では，九州・沖縄ブロック内で数少ない人口流出県という悩みに直面している。1994年の『住民基本台帳人口移動報告』によれば転入超過県は九州・沖縄ブロックでは長崎と大分のみであり，人口の転入超過率は，東京・大阪について全国第3位である。

そのため，長崎県では地元へ人材を定着させ，また呼び戻すことを企画し，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の活動を行っている。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，こうした対策も，その中心は長崎県内に少ない男子型雇用の企業誘致である。また逆に，県内への就職やUターン就職促進などによって人材移動の流れを転換し，一定の潜在的な人材供給のプールがあることが企業誘致を容易にするため，長崎県でも次のような取り組みをしている。

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者との県内就職のための情報提供の連絡会を開催している。この出席率が低いことが指摘されていたが，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ため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るのかもしれない。

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

長崎県では，従来から技術者の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在学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，Uターン先進県の実績との差がますます開くため，対象を学卒文系，一般就業者まで拡大させ，大都市の電車つり広告をだすなど広い範囲の広報活動を進めつつある。

4．県外就職に見る地域差

1） 高卒者の就職と県外就職

最後に高卒就職者の地域移動の変化を，文部省『学校基本調査報告書』からふりかえってみよう。1994年の結果からみると，全国で高卒者のうち就職者が25.6%であり，そのうち，ほぼ4分の1にあたる8.4%が県外就職者である。

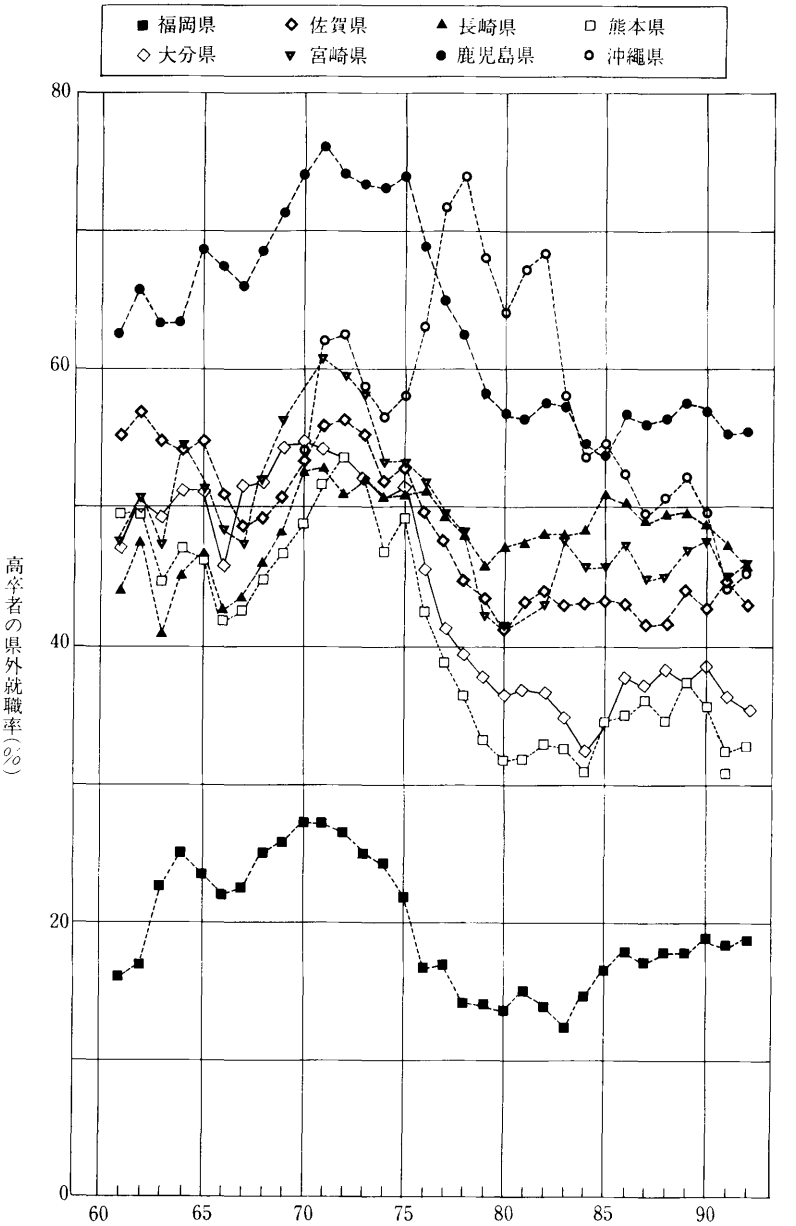
就職者中の県外就職の比率をとってみると，表7-2のように都道府県によって大きく異なっている。県別の状況をみると，東京，大阪，愛知など大都市をもつ各地域の中心県で県外就職率が低く，地方県で高い。最も県外就職率の高い鹿児島では男子では就職者の7割近く，女子でも半数近くが県外へ出ていく。

表7-2　高卒就職者の県外就職率

計	23.6	富山県	10.4	島根県	50.9
北海道	12.7	石川県	11.9	岡山県	23.6
青森県	46.4	福井県	18.6	広島県	11.9
岩手県	38.5	山梨県	18.5	山口県	28.7
宮城県	13.4	長野県	15.0	徳島県	33.7
秋田県	36.4	岐阜県	32.5	香川県	19.5
山形県	28.1	静岡県	10.9	愛媛県	25.7
福島県	25.0	愛知県	5.0	高知県	43.5
茨城県	20.4	三重県	24.9	福岡県	19.0
栃木県	21.4	滋賀県	20.7	佐賀県	43.3
群馬県	15.5	京都府	22.3	長崎県	46.1
埼玉県	44.1	大阪府	6.6	熊本県	33.1
千葉県	36.7	兵庫県	19.7	大分県	35.6
東京都	7.0	奈良県	49.4	宮崎県	46.3
神奈川県	22.5	和歌山県	38.3	鹿児島県	55.8
新潟県	21.8	鳥取県	30.6	沖縄県	45.8

資料出所：文部省『学校基本調査報告書』(1992)

図７－４　九州各県の高卒県外就職率の推移



資料出所：文部省『学校基本調査報告書』の各年版

2) 県外就職動向の比較

県外就職の長期的な推移と，各県による変化のしかたの差をみるために，図7-4では九州・沖縄諸県の県外就職率の推移をとりあげてみた。

長崎県の県外就職率の低い背景には，離島を抱えた特殊な地理的条件があるが，かつて県外就職率が同じように高かった隣県の熊本県などでも，図の通り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1970年代はじめの5割前後からほとんど変化せず，横ばいである。

また同じく離島を抱える沖縄県の場合，必ずしも県内基盤が充実したとは言えないにもかかわらず，県外就職率が低下してきている。しかも，就職希望から無業となって県内に留まっている層が別にあるため，高卒者や就職希望者を分母としたときの県外就職の実績は，図の数字以上に低調であると見ることができる。

こうした差異がなぜ生じているのか，続けて第8章で検討していこう。

(注)

1) 雇用職業総合研究所（1988）の調査は，日本・米国・英国の25歳から30歳までの男女500人ずつを対象としたものである。

●参考文献

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）
乾彰夫『日本の教育と企業社会』大月書店（1990）
尾崎盛光『日本就職史』文芸春秋社（1967）
苅谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会（1991）

雇用職業総合研究所（中島史明編）『青年の職業適応に関する国際比較研究
－学校から職業への架橋』(1988)
中島寧綱『職業安定行政史』雇用問題研究会（1988）
中西信男・麻生誠・友田泰正『就職』有斐閣選書（1980）
吉本圭一「戦後経済と教育の構造変動」『教育社会学研究』第48集（1991）