

就職システムから見た1990年代における 高校新卒者の就職先の変化

—埼玉県北部のA工業高校の事例—

根岸友子(栄東高等学校)・谷 謙二(埼玉大学)

I はじめに

人口移動や通勤流動に関する研究は、豊富な集計データが存在していることにより、計量的に分析されることが多かった。しかしながら、その内訳に着目すると、人口移動では進学や就職、転勤、結婚など多様な理由から発生し、通勤流動にしても、男女や年齢によって異なる動きを示す。それら異なる流動を集計した数値をいくら詳細に検討しても、変化の要因を特定することは困難である。

人口移動の研究においては、近年個々の移動流の内容に着目した詳細な分析が行われるようになってきた。たとえばUターン移動を分析した江崎ほか(1999, 2000)、進学移動を分析した山口・松山(2001)などはそうした研究の例である。そうした中で、特に制度面での考察が必要なものが就職移動、中でも新規学卒者の就職移動である。日本における新規学卒者は、卒業後すぐに就職することが戦後長く当然視されていた。そこには企業、職業安定所、学校の3者の間に結ばれた制度が強く影響している。

中澤(2001a, b; 2002)は、技術系大卒者の就職プロセスと人口移動の関係を分析し、大学の就職担当部門や研究室・指導教官、学科推薦といった就職チャンネルが、地方圏から大都市圏へという空間的に離れた地域への就職に寄与していることを明らかにした。加瀬(1997)や山口(2004)は、高度経済成長期の中卒者の集団就職に関して明らかにした。

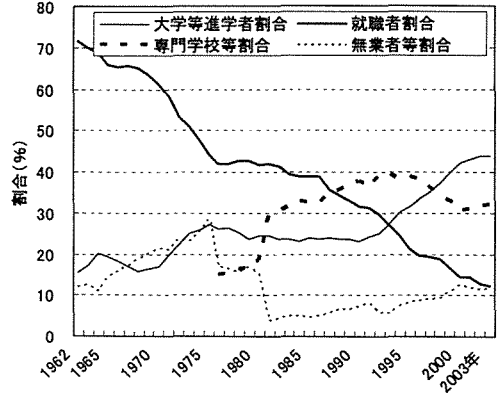
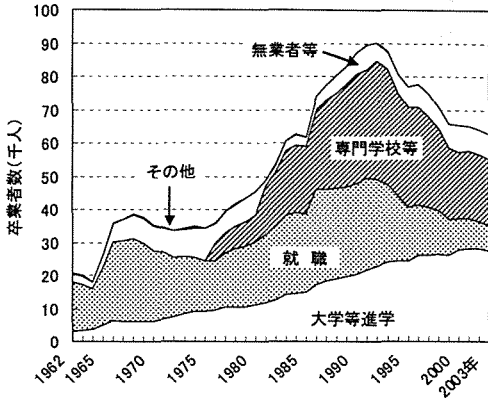
高卒者の就職プロセスに関しては、社会学における荻谷(1991)の研究があり、学校と企業間の継続的な実績関係に基づく就職システムが高卒者の安定的な就職に寄与していることが明らかにさ

れている。地理学においても山口・江崎(2002)が九州から中京圏への女子高校生の就職移動に関して検討している。そこでは、中京圏側の採用側と九州の高校の進路担当者との間に強固な関係(組織的求人システム)が構築され、その関係が現在まで継続し、さらに移動流全体に占める比率が高まっていることが明らかにされた。谷(2000)では、1990年代前半に地方圏から大都市圏への高卒者の就職移動が急減したことを指摘した。したがって、近年の人口移動パターンの変化を検討する際には、高卒者の就職移動の変化に関して、さらなる研究の蓄積が必要である。

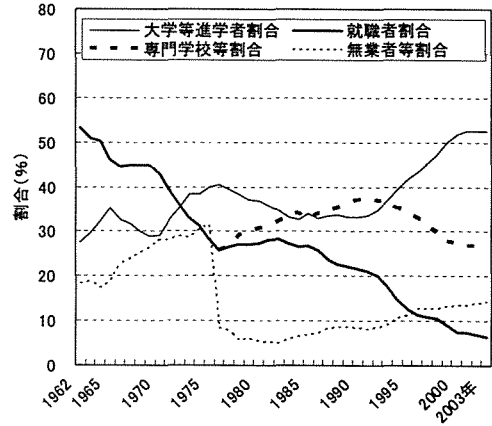
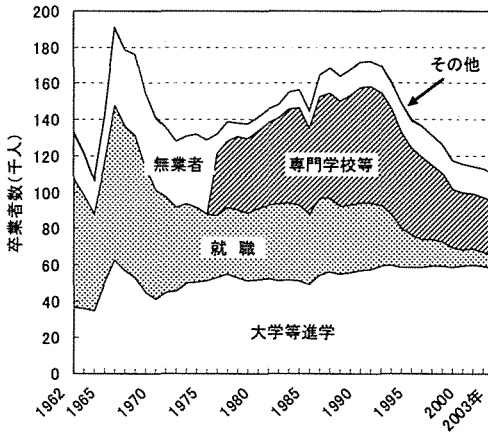
また、新卒者の就職プロセスに関しては、人口移動研究だけでなく、通勤流動の研究においても重要である。谷(2002)においては、東京大都市圏における初職時の通勤パターンにおいて、郊外から東京への通勤者比率が低下し、地元での就業傾向が強まっていることを指摘した。したがって、そこでも高卒就職者の動向が重要な役割を果たしていると考えられる。

以上の点を踏まえて、本研究では埼玉県北部に位置するA工業高校を事例として、90年代の不況下で、企業からの求人と生徒の就職先がどのように変化してきたかを明らかにする。まず埼玉県全体の高卒者の進路と就職先の変化を学校基本調査をもとに概観し(II章)、ついで事例高校における就職指導について述べる(III章)。さらに事例高校において求人および就職状況から実績関係を明らかにし、それが1990年代にどのように変化したかを地理的視点に立って明らかにする(IV章)。

埼玉県



東京都



全国

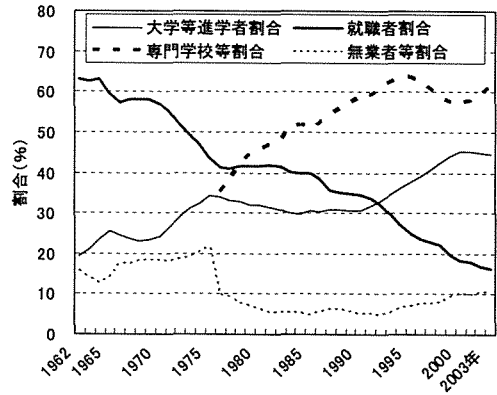
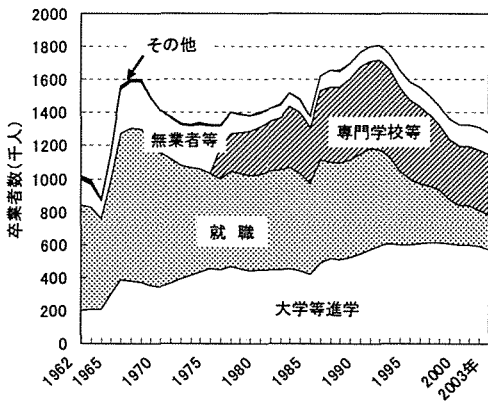


図1 高校卒業者の進路の変化

資料：学校基本調査

Ⅱ 埼玉県の高卒者の進路と就職先の変化

ここでは、埼玉県全体の高卒者の進路と就職先の変化の特徴を検討する。図1は、学校基本調査から埼玉県、東京都および全国の高卒者の卒業後の進路を示したものである。まず埼玉県について見ると、卒業数では1992年がピークであり、第二次ベビーブーム世代が集積する大都市圏郊外の特徴を示している。卒業後の進路で就職者の割合を見ると、70年代の前半に大きく低下し、70年代後半から80年代前半にかけては40%前後で安定した。しかし80年代後半からは再び継続的な低下が始まり、現在では高校卒業後すぐに就職する者は12.3%に過ぎない。その代わり上昇したのが大学進学率であり、特に90年代の第二次ベビーブームのピークが過ぎて高卒者の実数が減少し始めた時期からは、20ポイントほど上昇した。また、80年代には5%前後であった無業者等の割合も、90年代後半以降には10%を越えて就職者割合とほぼ等しくなっている。こうした傾向は、東京都や全国とほぼ同じである。ただし、東京都の場合は大学等進学率が埼玉県よりも高く、一方就職者割合は埼玉県よりも低く、無業者等の方が多くなっている。

このように、全国的に高校卒業業者数は90年代以降減少傾向であり、さらにその中でも就職者の割合は長期的に低下を続けている。こうした中で、就職者の就職先はどのように変化しているだろうか。谷(2000)では、地方圏高校卒業業者の就職先を検討し、地方圏から大都市圏への高卒者の就職移動は1970年代前半と90年代前半に大幅に減少し、ピーク時の2割程度になっており、かつ就職者の中でも県内就職者の割合が70年代後半、および90年代前半に高まっていることを明らかにした。そうした地元就職指向は、大都市圏郊外に位置する埼玉県においても見られるのだろうか。

図2は、埼玉県高校卒業業者の就職先の推移を示したものである。既に述べたように、埼玉県の高卒卒業業者は1992年がピークであり、高卒就職者数は91年がピークであった。就職先では、埼玉県と東京都が大部分であり、それ以外の地域への就職はわずかである。東京都への就職者数は、就職者数全体の変化に応じて増減しているが、東京都に就職した者の割合を見ると、1960年代後半および90年代前半に顕著に低下している。このように、90年代の埼玉県においては、高卒就職者数が大幅に減少すると同時に、地元の埼玉県内で就職する者の比率が高まった。

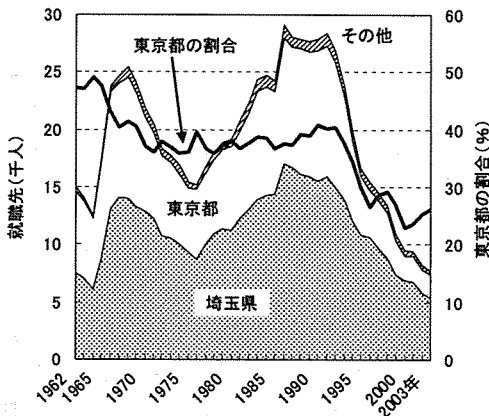


図2 埼玉県における高校卒業業者の就職先
資料：学校基本調査

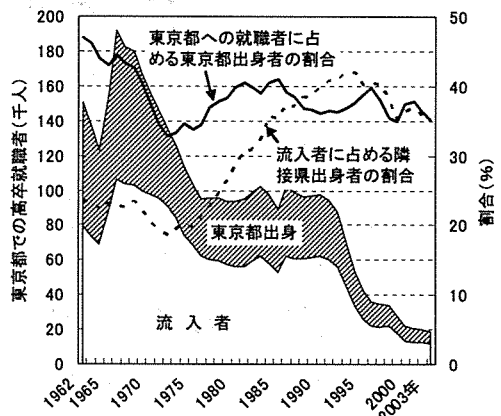


図3 東京都に就職した高卒業者
資料：学校基本調査

次に東京都側から高卒者の就職先を検討してみる(図3)。東京都に就職した高卒者数は、1960年代後半から70年代前半にかけて、および90年代前半に大幅に減少し、現在では最盛期の1割程度に過ぎない。しかしそうした中でも、東京都出身者の占める割合は70年代以降35~40%の間で推移し、あまり変化していない。また、東京都以外からの流入者に占める隣接県(埼玉県、千葉県、神奈川県)出身者の割合を見ると、第二次ベビーブーム世代の高校卒業時期に相当する70年代後半から80年代に掛けて20ポイント上昇しているが、90年代の変化はあまり大きくない。

先に、地方圏や埼玉県では、90年代前半に大都市圏あるいは東京都への就職者割合が低下したと述べたが、東京都側から見ると、90年代にも高卒就職者の出身地はあまり変化していない。このことは、90年代前半には、東京都における高校新卒就職者に対する需要が、他地域に比べてより顕著に減少したことを意味している。これは、東京都の企業において、従来高校新卒者が就いていた職種に、専門学校卒業生や大卒者が就職するようになる学歴代替の進行や、企業の採用が正規雇用か

ら派遣社員やアルバイトなどの非正規雇用に変化してきていることなどが影響していると考えられる。

Ⅲ A工業高校における就職指導

1. A工業高校の就職指導

本研究で事例とするA工業高校は、埼玉県北部に位置する伝統ある工業高校である。1990年代のA工業高校の卒業生の進路の推移を見ると(図4)、一般の高校生の就職状況がきわめて厳しい中で、就職者数は継続して減少しているものの、就職先が未定のまま卒業する者は少ない。

2002年度のA工業高校における就職指導は次のように行われている。1・2年次には、1・2学期に1度ずつ進路希望調査が、3学期には学年集会が行われる。2年次には企業見学会や職業適性検査も行われる。そういった中で生徒は就職するか進学するかを決めていく。

3年次になると、4月に進路希望調査、5月に進路講話、6月には保護者対象の進路説明会が行われ、その後三者面談により最終的な希望を決定していく。同時に各種模擬試験が行われ、また求人票の見方、履歴書の書き方、面接の受け方などの指導がなされる。また、『進路の手引き』が発行され、生徒はそれを見て進路選択について考える。

そうした中で希望進路を就職に決めた生徒に関して、求人から採用までの流れを追ってみる。第1段階として、7月に入ると企業からの求人票が公開されるので、生徒はそれを参考に就職先を選び、7月中旬に企業見学申し込み票を提出する。この企業見学は、単に見学をするというのではなく、その企業に入社したいかどうかを決定する機会でもある。よって生徒の希望が集中した場合は校内選抜が行われ、見学のできる生徒が限定される。選考は原則として成績と出席状況を基準として行われる。

第2段階として、生徒への企業見学先通知が7月下旬に行われ、教員による企業側への電話連絡がその前後にある。教員はそこで見学の日程を確認する。この時点で以前は公でない成績表を企業

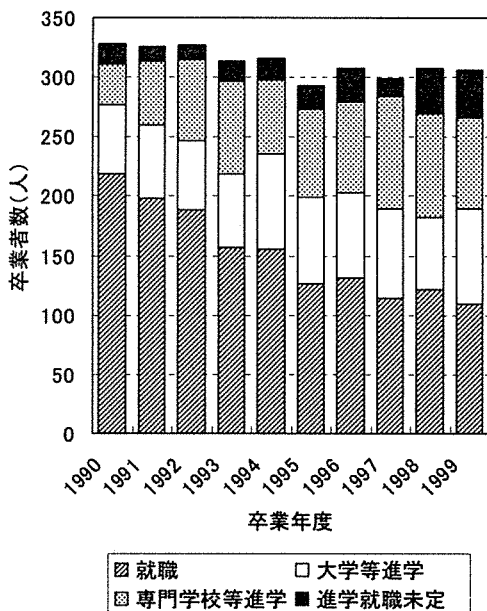


図4 A工業高校卒業生の進路
資料：A工業高校『進路の手引き』

側に提出していたのだが、2002年度からそれが禁止された。それにより、内々定についての見込みがわからず、生徒にとっても不安な状況となっている。

第3段階として、企業見学が夏休み中に行われる。生徒は見学後、感想や受験意思の有無を見学報告書に記入し、受験意思のない場合、教員は最初にその旨を企業に伝える。その場合、生徒は第2希望以下の企業へ見学希望を出すことになるが、次に見学できる企業のランクは下がるので、生徒にとってどの企業に第1希望を出すかは進路決定に大きな影響を及ぼす。

第4段階として、生徒は「求職申し込み票」「履歴書」を8月下旬に担任に提出し、学校から応募書類を9月上旬に企業へ発送する。

第5段階として、企業から試験日程についての連絡があり、就職試験が9月中旬以降に行われる。受験後に生徒は受験報告書を学校に提出する。これらを経て、最後に企業より内定通知の受け取りとなる。

就職希望、進学希望ともに、進路が決定した生徒は、1年次から進路希望を記入し続けた進路希望歴に決定した進路を記入する。3学期には高校生活を振り返り、今後の人生の過ごし方や目標等を教員や先輩の話、読書などによって学ぶよう指導が行われる。

なお中学・高校の新規学卒者を対象とする求人活動については、職業安定所の指導によって求人申込みや選考開始期日等の日程がいわゆる「就職協定」として全国共通で設定されている。そのため学校内の就職指導もその日程に合わせたものになっている。

2. 学校と企業の実績関係

職業安定法における新規学校卒業者の職業紹介の方法としては、①職業安定所が行う、②学校が公共職業安定所の業務の一部を分担して行う、③学校が行う、の3つがある。中学校は①が中心であり、高校の場合は②と③がある。企業は高校への求人の際に、職安のチェックを受けるものの、職安の確認印を受ければそのまま指定された学校に流される。このプロセスにおいて、職安の関与する余地は小さく、学校が企業と直接的に結びつ

いて就職斡旋を行っている(菅山, 2000)。

これまで高校では、一人の生徒に対して一社のみ応募・推薦できる「一人一社制(主義)」と呼ばれる方法で就職が行われてきた。これによって企業は、内定を出した生徒を確実に採用できた。また学校にとっても、学業成績や出欠席が希望企業への推薦を得るための基準となるため、就職指導に対して生徒の生活を律する教育的意味を持たせることができるのである。そして企業は、過去に採用したことのある学校に対し、毎年継続的に求人を出し、継続的な取引関係の中で労働力を得ようとする。荻谷(1991)はこの企業と学校の間を「実績関係」と呼んでいるが、これによって企業は選抜の負担をせずに同質の高卒者を毎年獲得することができる。

A工業高校での聞き取りによれば、高校生にとっても、卒業生が就職している企業に対しては親近感が生まれ、就職先として選ばれやすい。また企業側にとっては、実績関係があれば内定を辞退されることが少ないだけでなく、前年度等の採用者を見て、どれほどの学業成績や資格取得・出席状況の生徒が、どれほどの働きをするのかということや予測できるといったメリットがある。ただし、これまで採用実績が無くとも通勤可能な範囲ということで毎年求人票を送ってくる企業もあるが、こうしたケースでは生徒の就職に結びつくのは難しい。

このように、高校卒業者の就職には企業と学校との直接的な結びつきが重要である。そのため新設高校の場合は、就職先を確保するために努力して開拓する必要がある。一方A工業高校は伝統ある工業高校のため、現在のところ積極的な新規開拓は行っていない。また逆に、高校の働きかけが無くとも企業が新規に進出し、採用につながるというケースもある。たとえば2000年に埼玉県の子玉工業団地に工場を建設したある企業から、地元の工業高校ということで求人を回してくれ、その後2年連続で採用されている。このような、継続的なつながり・新規開拓以外の就職として縁故採用がある。この場合にも、最近では求人票により給与等の雇用条件を明確にした上で就職するというのが一般的になっている。

3. 近年の就職慣行の見直し

一人一社制は、長く続いた就職慣行であったが、近年の高校新卒者に対する求人減少は、こうした慣行を見直す方向に作用している。文部科学省と厚生労働省の共同で行われた「高卒者の職業生活の移行に関する研究会」が2002年に出した最終報告において、一人一社制が生徒の職業選択の機会を狭めるとともに、生徒の成績や出欠状況のみを重視した校内選考により、ミスマッチが生じているとしている。さらに求人数の絶対減と一人一社制により、就職を希望していても応募すらできない生徒も見られるようになったことを指摘し、慣行の見直しを提言した。この報告を受けて、地域の状況を踏まえた就職の仕組みを検討するために各都道府県ごとに「高等学校就職問題検討会議」が設置された。その結果2004年度時点では、一人一社制を完全に保持する都道府県はなくなり、一次募集の段階では一人一社制とし、二次募集以降は複数応募可能という方向へと変化した。したがって、高校の就職システムは生徒による選択を重視する自由化の方向へと向かっているとと言える。

IV A工業高校卒業者への求人と就職先

1. 資料

本章では、A工業高校が毎年発行している『進路の手引き』をもとにして、1990年代の求人と就職先がどのように変化したかを明らかにし、学校と企業のつながりの深さを検討する。『進路の手引き』には、毎年求人票をもとに、企業名とその所在地が産業別に記載されており、過去数年以内に当該企業への就職者がいる場合には就職者の卒業年度が記されている。したがって、このデータを集計していくと、どの企業からいつ求人があり、またそこに就職しているかどうかが明らかになる。対象とする期間は、求人に関しては91年度から99年度にかけての9年間である。また就職に関しては、89年度から98年度卒業生にかけての10年間を対象とする。

注意すべき点としては、求人票が送られてきた企業の過去の就職先がわかる資料という性格から、ある年度に就職者がいても、次年度に求人が

来なければその就職者は数字に表れない。ただし、数年後に再び求人があれば、過去に遡って就職者が記されているので、カバーすることができる。なお、1989年度と90年度の就職者は、91年度に求人があった企業に限られる。また、この資料からは求人があった企業に対して、ある年にどの学科の者が就職しているかは分かるが、その人数までは分からない。したがって、就職先の企業数はわかるが、就職した人数はわからない。

さらに企業の所在地に関しても注意が必要である。ここでの企業の所在地とは、求人票が提出された職業安定所の管轄地である。複数の事業所・工場からなる企業では、本社採用とは別に工場から求人があるため、一つの企業でも異なる地域から複数の求人があることも少なくない。また、チェーン店などは、店単位ではなく、本社あるいは支社から求人がくる。したがって、求人の単位は人事権を持つ事業所・工場であり、企業単位とは限らない。ただし本研究では、便宜上一つの求人元の単位を企業と呼ぶことにする。

2. 求人元と就職先の変化

図5はA工業高校への求人元と就職先の変化を示したものである。求人件数は1992年をピークに95年にかけて大幅に減少し、その後は緩やかな減少傾向を示している。99年の求人件数は618件で、ピーク時の4分の1に満たない。地域別では、東京都と埼玉県からの求人ですべて9割程度を占めている。しかし東京都からの求人は、90年代前半には50%以上占めていたものの、90年代後半には40%台へと10ポイントほど低下した。逆に埼玉県からの求人の割合は10ポイントほど上昇し、東京都からの求人とはほぼ同数になった。

就職先を見ると、1990年をピークに減少傾向にあることは図4と同様である。ただし図4の就職者数に比べて、図5の就職先が少ないのは、図5では公務員や自営業での就職が含まれていないのに加え、前述したように、1つの企業に複数の者が就職した場合でも1企業として数えているためである。地域別では、90年代はじめには東京都の企業が4割近くを占めていたものが、90年代後半には2割前後まで低下している。一方で埼玉県の企業は7割前後まで上昇した。この傾向は、図2

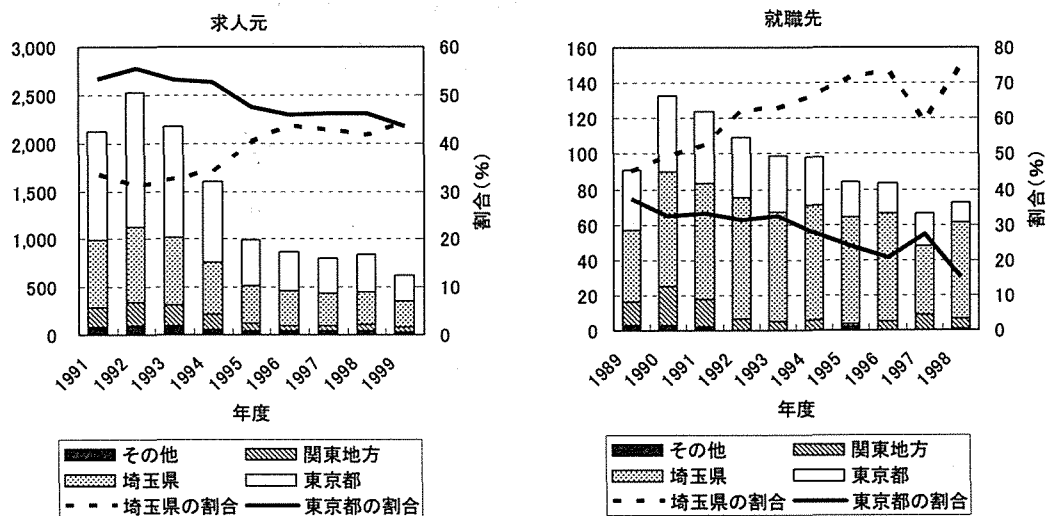


図5 A工業高校への求人元と就職先企業の変化

資料：A工業高校『進路の手引き』

の埼玉県全体の高卒就職者の動向と一致している。

求人元と就職先とを比較してみると、東京都の割合が低下し、埼玉県の割合が上昇していることは同じである。しかし埼玉県の割合を見ると、求人元と比べて就職先の割合は常に20ポイントほど高くなっており、離れた地域からの求人よりも、高校周辺の地域からの求人により強く反応して就職していることを示している。しかしこの埼玉県就職率の高さは、就職指導の際の生徒自身の希望調査の結果と比べると、低い水準である。すなわち、A工業高校では就職希望者に対して就職先地域の希望を尋ねており、希望地域のある者に限ると、90年代を通じておおむね8割以上が県内での就職を希望している。このことは、生徒の自主性に依存した就職活動では、東京都など県外への就職は困難であることを示唆するものである。それに関わらず、県外への就職者が一定程度存在することを理解するには、企業と高校を結びつける制度的側面に着目することが重要である。

3. 求人と就職の関係

表1は、求人元の地域別に企業の求人回数を示

したものである。これによると、1991年から99年の間にA工業高校への求人を出した企業は、全体の8.2%である。地域別では、埼玉県の企業では10.9%と、学校に近い地域ほど、毎年求人を出す企業の割合が高いことが分かる。企業数だけを見ると、毎年求人を出す企業が多いとは思われないが、のべ求人回数に占める割合を見ると、7回以上求人を出している企業の占める割合は全体で23.9%に上っており、求人2割は馴染みの企業からのものということになる。さらに埼玉県の企業においては、この割合は3割に上っている。

表2は、1991年から99年の間の求人回数と、89年から98年の間の就職者のあった年次数の関係を示したものである。全般に、求人回数が多いほど、就職なしの企業の割合が低下し、就職のあった年次の割合が高まる。しかし埼玉県と東京都で比較すると、同じ7～9回の求人があった企業でも、埼玉県の企業では就職なしの割合が36.3%であるのに対し、東京都の企業では72.2%に上っている。したがって、東京都の企業からA工業高校に送られてくる求人は、毎年送られてくるものであっても、実績関係のないものが多く、生徒の就職には結びつきにくいと言える。

表1 求人元の地域別・求人回数別に見た企業数とのべ求人回数

		1～3回	4～6回	7～9回	計
企業数	全体	3,412	794	374	4,580
	埼玉県	1,116	263	168	1,547
	東京都	1,763	416	180	2,359
割合 (%)	全体	74.5	17.3	8.2	100.0
	埼玉県	72.1	17.0	10.9	100.0
	東京都	74.7	17.6	7.6	100.0
のべ求人回数	全体	5,845	3,703	2,993	12,541
	埼玉県	1,874	1,257	1,347	4,478
	東京都	3,075	1,915	1,437	6,427
割合 (%)	全体	46.6	29.5	23.9	100.0
	埼玉県	41.8	28.1	30.1	100.0
	東京都	47.8	29.8	22.4	100.0

資料：A工業高校『進路の手引き』

表2 求人元の地域別に見た求人回数と就職回数の関係

		就職\求人	1～3回	4～6回	7～9回	計
全体	なし		3,234	626	206	4,066
	1回		141	101	63	305
	2～3回		36	57	62	155
	4回～		1	10	43	54
	計		3,412	794	374	4,580
	就職なしの割合 (%)		94.8	78.8	55.1	88.8
埼玉県	0回		1,024	183	61	1,268
	1回		75	51	28	154
	2～3回		16	24	45	85
	4回～		1	5	34	40
	計		1,116	263	168	1,547
	就職なしの割合 (%)		91.8	69.6	36.3	82.0
東京都	0回		1,701	352	130	2,183
	1回		46	38	29	113
	2～3回		16	23	14	53
	4回～		0	3	7	10
	計		1,763	416	180	2,359
	就職なしの割合 (%)		96.5	84.6	72.2	92.5

資料：A工業高校『進路の手引き』

表3 実績関係とのべ就職企業数

	実績関係	求人企業数				のべ就職企業数		
		強い	弱い	なし	計	強い	弱い	計
実数	全体	172	342	4066	4580	574	385	959
	埼玉県	108	171	1268	1547	388	192	580
	東京都	47	129	2183	2359	131	146	277
割合 (%)	全体	3.8	7.5	88.8	100.0	59.9	40.1	100.0
	埼玉県	7.0	11.1	82.0	100.0	66.9	33.1	100.0
	東京都	2.0	5.5	92.5	100.0	47.3	52.7	100.0

資料：A工業高校『進路の手引き』

そこで、求人回数が4回以上で、かつ就職回数が2回以上の企業を実績関係が「強い」企業、求人を出しているものの、就職のない企業を実績関係が「ない」企業、この2種類以外を実績関係が「弱い」企業と分類し、それぞれの分類ごとに就職状況を検討してみたい(表3)。実績関係の「強い」企業は、割合としては全体の3.8%、埼玉県でも7.0%に過ぎない。しかしながら、1989年から98年にかけての、のべ就職企業数に占める割合は、全体で59.9%、埼玉県では66.9%にのぼり、A工業高校生徒の就職先は実績関係がきわめて重要な役割を果たしていることが分かる。しかし東京都の企業では、実績関係の「強い」企業が47.3%と、むしろ「弱い」企業の割合の方が高くなっている。これは、東京都からの求人は、埼玉県からの求人に比べて単発的なものが多く(表1)、また求人回数が多くても継続的な就職につながる企業は少ない(表2)ためである。

4. 実績関係と就職先の変化

図6は、先に実績関係が「強い」とされた企業からの求人数および当該年度の求人数に占める割

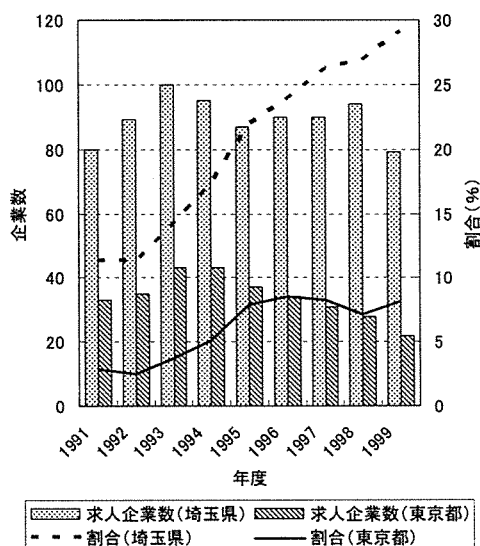


図6 実績関係の「強い」企業からの求人とその割合の推移

資料：A工業高校『進路指導の手引き』

合を示したものである。埼玉県の実績関係の「強い」企業からは、毎年80~100社の企業から求人が来ている。埼玉県の企業全体では実績関係の「強い」企業は108社なので(表3)、90年代を通じて実績関係が維持されていることを示している。さらにその埼玉県からの求人全体に占める割合は、年々上昇しており、99年には3割近くに達している。このことは、90年代を通じて、埼玉県の企業に関しては実績関係に基づく就職がより強化されてきたことを意味している。

一方東京都の企業では、もともと埼玉県の企業と比べて実績関係の「強い」企業は少ない上に、1994年以降実績関係の「強い」企業からの求人は継続的に減少傾向を示している。そのため、90年代後半の東京都の企業からの求人に占める割合は、あまり変化していない。このことから、埼玉県の場合と異なり、90年代後半には東京都の実績関係の「強い」企業との関係が切れてきたと言うことができよう。

このことにより、図4のA工業高校生徒の就職先の変化において、東京都の割合が低下している要因を説明できると思われる。すなわち、90年代前半には求人全体が減少する中で、特に東京都からの求人が減少した(図5)。90年代後半には、東京都の企業からの求人が減少するのに比例して、実績関係の「強い」企業からの求人も減少した。一方で、埼玉県の企業からの求人は、90年代前半には東京都からの求人の減少に比べて緩やかであったため、その求人全体に占める構成比は上昇し、90年代後半においても、実績関係の「強い」企業との関係が維持された。こうした要因で、90年代において東京都の企業への就職割合は低下し、埼玉県の企業への就職割合は上昇したと考えられる。

伝統ある工業高校であるA工業高校では、90年代の不況期においても就職希望者数を上回る求人があり、希望者の大部分は就職することができるという恵まれた状況にある。そのため、今回の傾向は必ずしも他の高校には当てはまらないかもしれない。しかしながら、多くの高等学校における就職システムは、今回事例としたA工業高校のケースとほぼ同様と考えられる。図2に示したように、埼玉県の高卒業者の就職先において、東京

都の占める割合は90年代において大きく低下している。この現象に関しても、A工業高校と同じような要因で起こったのではないかと考えられる。

V おわりに

本研究では、埼玉県北部のA工業高校を事例に、企業と高校の実績関係と就職先の関係が1990年代の不況期においてどのように変化したかを明らかにした。その結果をまとめると以下のようになる。①A工業高校への求人は90年代にかなり減少したが、特に東京都からの減少は顕著であり、生徒の就職先も東京都の割合は低下した。②A工業高校の就職先は、実績関係の「強い」企業への就職が6割を占めており、特に埼玉県の企業への就職でその傾向が強い。③埼玉県の実績関係の「強い」企業は90年代を通して強固な関係を保っているが、東京都の企業との実績関係は弱体化した。

学校と企業が結びついた実績関係に基づく就職システムにより、生徒は地元だけでなく県外の企業へも安心して就職することができた。しかし90年代の不況下で、A工業高校と東京都の企業との関係に見られるように、これまでの就職システムのうち、東京都の企業との実績関係が弱まっていることは、高卒就職者の地元定着率を上昇させている。こうした傾向は、埼玉県全体にも見られるものである。

近年、高卒就職者に関しては、その数の減少だけでなく、一人一社制の見直し等、高卒就職システムの自由化の動きが起こっている。このような動きは、不平等の拡大を引き起こすとの指摘（菅山ほか、2000）があるが、地理的に見ると地元就職率の上昇をもたらす、地域労働市場間の人口移動を減少させると考えられる。また東京大都市圏に含まれる埼玉県の位置を考えると、埼玉県から東京都への通勤者の減少をもたらすのではないだろうか。

本稿は、2002年度に根岸が埼玉大学教育学部に提出した卒業論文に加筆・修正したものである。調査にあたってはA工業高校の進路指導担当教諭に資料閲覧等で便宜をはかっていただいた。記して御礼申し上げます。

江崎雄治・荒井良雄・川口太郎 1999. 人口環流現象の実態とその要因—長野県出身男性を例に—。地理学評論72A：645-667。

江崎雄治・荒井良雄・川口太郎 2000. 地方圏出身者の環流移動—長野県および宮崎県出身者の事例—。人文地理52：190-203。

加瀬和俊 1997. 『集団就職の時代—高度成長のいない手たち—』青木書店。

荻谷剛彦 1991. 『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。

菅山真次 2000. 中卒者から高卒者へ—男子学卒労働市場の制度化とその帰結—。荻谷剛彦・菅山真次・石田 浩編『学校・職安と労働市場—新規学卒市場の制度化過程—』193-264. 東京大学出版会。

菅山真次・石田 浩・荻谷剛彦 2000. 結論。荻谷剛彦・菅山真次・石田 浩編『学校・職安と労働市場—新規学卒市場の制度化過程—』265-298. 東京大学出版会。

谷 謙二 2000. 就職・進学移動と国内人口移動の変化に関する分析。埼玉大学教育学部地理学研究報告20：1-19。

谷 謙二 2002. 1990年代の東京大都市圏における通勤流動の変化に関するコーホート分析。埼玉大学教育学部地理学研究報告22：1-21。

中澤高志 2001a. 研究開発技術者の新規学卒労働市場—東京大都市圏への集中過程を中心に—。経済地理学年報47：19-34。

中澤高志 2001b. 技術系人材の東京大都市圏への集中とその要因—工学部卒業生の就職プロセスに関する事例分析—。人文地理53：590-607。

山口 覚 2004. 海外移住としての「本土」就職—沖縄からの集団就職—。人文地理56：21-42。

山口泰史・江崎雄治 2002. 高校生の就職における組織的求人システムについて—女子就職者における西南九州と中京圏の結びつきから—。季刊地理学54：92-104。

山口泰史・松山 薫 2001. わが国における大学進学移動の動向と変化。東北公益文化大学総合研究論集2：75-95。

**Changes in Job Search Behaviour of High School Graduates in the 1990s from
the View of Placement System: A Case of Technical High School in the North
of Saitama Prefecture**

Tomoko NEGISHI* and Kenji TANI**

*Sakae Higashi High School

**Dept. Geography, Saitama Univ.