

公益財団法人 国土地理協会 2021 年度学術研究助成

申請課題：
高卒労働市場における「組織的求人システム」の盛衰と地域労働市場への影響

研究成果報告書

山口泰史

I. はじめに

学校基本調査に所収されている、出身高校所在地と進学先所在地の OD 表で、進学先の 2 大中心地である東京圏と阪神圏を除けば、全般的に距離が遠くなるほど進学者数は減少する。しかしながら、西南九州（長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県）から中京圏（岐阜県、愛知県）への女子の短期大学進学移動数は、遠方にもかかわらず 1990 年代でもなお特異に多い状況が確認された。そして、フィールドワークの結果、高卒女子を対象とした紡績工場と看護師見習いという 2 つの職業について、需要側（中京圏の工場、病院）と供給側（西南九州の高校）で、高度に組織化された求人システムが存在することが明らかになった（山口・江崎，2002）。先述の特異値は、彼女らに「働きながら学べる」という動機づけを与えるために、中京圏の紡績工場が地元の短期大学と連携して、短期大学に設置された「第三部」（「第一部＝全日制」、「第二部＝定時制」に対する呼称）への入学者が多かったからと推測される。

高校生の就職には学校が大きく関与しており、とりわけ地元の雇用環境が厳しい中山間地や離島の高校では、大都市圏の就業先とのパイプが極めて重要な意味を持つ。したがって、高度に組織化された求人システムが、そうした高校の、就職における一種のセーフティーネットとなっていた。一方、需要側でも安定的に人材を確保する上で、こうした組織的求人システムに頼るところが大きかった。

このように、一般論からみれば多少特異な就職移動であるが、産業の衰退や高卒者の就職環境の変化などから、今日では組織的求人システムは急速に衰えている。しかし、時代の中で一定の役割を果たしてきたことは事実であり、その歴史的評価を的確に行うことが重要であろう。一方で、今日でも、紡績工場はその数を減らしながら存在し、病院では一定数の看護師見習いが働き、複数の短期大学で「第三部」が存続している。したがって、組織的求人システムは衰退した中で、これらがいかなる様相で維持されているのかを明らかにすることも重要であろう。

また、従来の人口移動研究では、女性は男性の随伴移動者とみなされ、女性の移動が単独で議論されることは少なかった。それは、既存の研究成果から導かれた人口移動理論が、男女両方に適用可能であるとの誤解を招く基となってきた。そこで、本研究では新規高卒女性の移動に焦点を当て、組織的求人システムの変容と、ポスト組織的求人システムの地域労働市場の現状について明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

まず、組織的求人システムの量的把握を行うため、日本紡績協会にデータの照会を行った。同協会では 1990 年代まで、新規高卒女子卒業者の都道府県別採用数と、紡績工場所在地の都道府県別採用数について OD 表をまとめてきた。これによって、西南九州の高校から中京圏の紡績工場に多くの新規高卒女子が採用されてきた事実が明らかになった（山口・江崎，2002）。しかし、全国的な採用数の減少から、2000 年代以降は OD 表の作成を行っていなかった。

断片的に、2006 年 3 月卒、2008 年 3 月卒、2009 年 3 月卒、2010 年 3 月卒について、紡績会社別の、新規高卒女子の都道府県別採用数のデータを得られたが、工場の所在地が分からないため、西南九州から中京圏へのフローパターンを描くことができなかった。

なお、2006 年 3 月卒業では、新規高卒女子採用数 113 人のうち西南九州は 7 人、2008 年 3 月卒業では、新規高卒女子採用数 123 人のうち西南九州は 23 人、2009 年 3 月卒業では、新規高卒女子採用数 89 人のうち西南九州は 17 人、2010 年 3 月卒業では、新規高卒女子採用数 31 人のうち西南九州は 14 人である。現在では、新規高卒女子の都道府県別採用数のデータ自体を集計しておらず、それがいつ終了したかも明らかではない¹⁾。

また、山口・江崎（2002）では、鹿児島労働局のデータを掲載した。当時、九州各県の労働局のうち、新規高卒者の就職について、「性別」「大都市圏別（東京・中京・阪神）」「産業別（特に繊維工業）」の項目がすべて揃っていたのは鹿児島労働局だけだったからである。データからは、鹿児島県から三大都市圏への新規女子高卒者の就職移動が激減する中、中京圏の繊維工業だけが比較的維持されたために、三大都市圏就職者における中京圏の割合が高まったことを明らかにした。

そこで、鹿児島労働局に対して 2000 年代以降のデータの照会を行ったが、現在では上記の項目を含んだデータの集計は行っておらず、それがいつ終了したかも分からないとの回答であった。

一方、看護師見習に関しては、山口・江崎（2002）で掲載した名古屋市医師会のデータについて、同会に照会したところ、2000 年代以降も集計が行われていた。その結果については後述する。

以上のように、山口・江崎（2002）で論じたレベルでの、組織的求人システムの量的把握は困難であったことから、本研究では、ヒアリング調査を中心に、組織的求人システムの盛衰について関係者の証言をまとめる質的把握に努めた。

本研究で実施したヒアリングの概要は以下の通りである。まず、中京圏の紡績工場については、山口・江崎（2002）でも実施した A 社工場に加え、新たに B 社工場、C 社工場に対してヒアリングを行った³⁾。また、第三部を持つ中京圏の短期大学として、D 短期大学と E 短期大学にヒアリングを行った²⁾。ただし、E 短期大学は先方の希望で、対面ではなく電子メールでの実施となった。さらに、D 短期大学の紹介で、岩手県出身で、各地の紡績工場で働きながら D 短期大学第三部に通った OG6 名に対して集団ヒアリングを実施した。詳しくは後述するが、彼女らは同級生で、D 短期大学第三部の一期生である。

次に、看護師見習については、山口・江崎（2002）でも実施した名古屋市医師会に、再度のヒアリングを実施した。

一方、西南九州の高校については、山口・江崎（2002）で実施した 14 校のうち、当時から組織的求人システムの存在が確認できなかった 2 校と、すでに閉校となった 2 校を除く 10 校について、再度ヒアリングを実施した（長崎県 7 校、宮崎県 3 校）。また、宮崎県内のある高校でのヒアリングをきっかけに、急きよ、宮崎県の看護専門学校 2 校に対するヒアリングが実現した。

ヒアリングは、紡績工場関係（短期大学、OG を含む）及び名古屋市医師会には 2025 年 6 月～7 月、西南九州の高校及び宮崎県の看護専門学校には 2025 年 8 月に実施した。

Ⅲ. 紡績工場に関する組織的求人システムの盛衰

1. 紡績工場へのヒアリング結果

1) 「働きながら学ぶ」ことへのサポート体制

紡績工場が、「働きながら学べる」ことをメリットとして新卒女子労働者を雇用する形態は、雇用の中心が中卒者だった時代からすでにみられた。B 社工場では、地域内の他工場と協働して 1964 年に女子高等学校を設置した。また、C 社工場では 1951 年の設立時から敷地内に学校を設け、裁縫などの他、高等教育機関の卒業者を教師として採用して国語や社会などの一般科目を教えた。1964 年には、通信制高校と連携した教育も始めた。

しかし、全国的に女子の高校進学率が上昇し、雇用の中心が中卒から高卒に移行すると、工場内での教育は限界となった。そこで、働きながら短期大学に通える制度がスタートした。これには 2 つのケースがあり、B 社工場のように、地域内の他工場と協働で新たに短期大学を設立（1968 年）するケースと、C 社工場のように、既存の短期大学に陳情して新たに学科を設け、そこに工場労働者を通わせる（1968 年）ケースがあった。

ただし、両者に共通する点は、工場労働者が通うのは学科の「第三部」ということである。第三部は、全日制の第一部、定時制の第二部に対する呼称で、広義では第二部と同じ就職進学の一形態であるが、定時制が主に夕方から夜間にかけて学校に通うのに対し、第三部は週によって勤務時間と就学時間が入れ替わる。これは、「先番」「遅番」と呼ばれるもので、例えば、A 社工場の女子労働者が短期大学（第三部）に通うケースにおいて、先番の週では朝 6 時から 13 時 45 分まで工場勤務⁴⁾、15 時 05 分から 17 時 55 分まで授業、遅番の週では午前 9 時から 11 時 50 分まで授業、13 時 45 分から夜 22 時まで工場勤務であった。また、B 社工場では、先番の週では朝 6 時から 13 時 30 分まで工場勤務、15 時 45 分から 18 時 35 分まで授業、遅番の週では午前 9 時から 11 時 50 分まで授業、13 時 30 分から夜 22 時まで工場勤務であった。

工場と短期大学の移動には、工場専用のスクールバスが用いられ、B 社工場では最盛期で 5 台のスクールバスを稼働していた。そして、1 日 3 度の食事は工場で準備された。

なお、第三部の就学期間は 3 年で、通常 2 年の短期大学より長い。また、短期大学は選択できず、ある工場に勤めれば、通える短期大学は最初から決まっていた。学科の多くは幼児教育系で、卒業すると幼稚園教諭や保育士の資格が得られた。そして、工場労働者の多くは、短期大学第三部を卒業すると退職し、幼児教育などの道に進んだ。工場側も、それはある程度織り込み済みで、特段引き留めることはなかった。その上で、毎年の採用計画を立てていた。

学費については、基本的に工場労働者の負担はなかった。A 社工場では 2000 年度実績で、入学金や教科書代など短期大学入学時に必要な費用 409,530 円を工場が立て替えた。そして、200,000 円は工場からの奨学金として支給され、残りの 209,530 円を 2 年間で分割返済した⁵⁾。また、学費は給料から天引きされ、工場側で短期大学に納めた。それでも、税金や社会保険料、寮費、食費などを引いて 45,000 円程度が手取りとして残った。同様に、B 社工場も 2001 年度実績で、短期大学への入学金 160,000 円は工場が奨学金として立て替えた。また、年間授業料 468,000 円は会社が立て替えて前納し、月 39,000 円の 12 か月分割で給料から天引きされた。さらに、短期大学の見学と寮・職場見学及び入試選考

面接の旅費は親子 2 名分を工場が負担し、入学時の赴任交通費や荷物送料も工場が負担するなど、入社、入学前から手厚いサポートがあった。

2) 求人活動

B 社工場では、新規中卒者を採用していた時期は、北海道から沖縄まで全国各地から募集を行っていた。採用対象が新規高卒者に切り替わってからは北海道を外したが、東北や北信越、山陰、九州、沖縄と広く募集していた。そして、各地に駐在員を置き採用活動を行っていた。駐在員は、元教員やハローワークの元職員など、学校とパイプがある人が嘱託採用された。鹿児島県では、B 社工場の現地駐在員が、紡績各社の現地駐在員などで構成される鹿児島県繊維労務協議会の会長を務めていたこともあった。

一方、中京圏の縁辺部には、B 社工場の労務担当者が直接高校に出向くこともあった。過剰な接待にあたらない範囲で懇親会や食事会を開催し、工場の採用見通しを伝えて、高校から何人くらい応募してもらえそうかといった情報を得るなど、高校の就職担当教員とのパイプの構築に努めた。

これに対し、C 社では、全国各地で現地駐在員を嘱託採用しつつも、現地では本社から派遣された正社員が指揮を執った。目的は大きく 2 つあり、一つは、C 社は中京圏に複数の工場を持ち、また中京圏以外にも工場を持つことから、現地駐在員は必ずしも C 社工場だけでなく、C 社のすべての工場に新規高卒女子を労働力として送り出すべく活動を行う必要があったからである。もう一つは、現地駐在員だけでは送りっぱなしになりかねないところ、工場のことや仕事のことをよく知る本社の社員が責任者となることで、これから採用しようとする新規高卒女子に安心感を与える必要があったからである。

また、前述の通り、短期大学卒業後は紡績工場を退職する人が大半だったため、工場の社員や現地駐在員が新たな就職先を斡旋することもあった。これも、高校に対して紡績工場のイメージアップを図る戦略の一種であった。

3) 組織的求人システムの終焉

A 社工場、B 社工場ともに、2002 年度を最後に、短期大学第三部への進学をインセンティブとした新規高卒女子の採用を終了した。A 社工場がなぜ終了したかは明らかではないが、2000 年前後から A 社では、中京圏にあった 7 つの工場を統合し、A 社工場に一本化した。そのため、他の工場が担っていた事業も行うことになり、少量多品種生産に対応できる新たな人員配置が必要になったことも影響していると考えられる。

一方、B 社工場の終了は短期大学側の事情による。この短期大学第三部（以下、F 短期大学とする）では、最盛期には地域内の 20 の工場から数百人もの労働者を学生として受け入れていたが、工場の海外移転や閉鎖などで、1998 年度には 8 工場に減少、最終年度となった 2002 年度は B 社工場のみになった。2002 年度の採用、すなわち F 短期大学第三部への入学者は 14 人で、もはや F 短期大学では第三部を維持できない状況にあった。そのため、F 短期大学では、2002 年度入学者が卒業する 2005 年 3 月をもって、第三部を廃止することを決定した。なお、最後となった 14 人の内訳は、宮崎県が 6 人、鹿児島県が 8 人で、まさしく組織的求人システムと終焉となった⁶⁾。

もちろん、B 社工場も終焉の危機感は覚えていた。B 社工場を含め多くの工場から F 短期大学第三部への入学が可能であった時期は、高校側の反応も悪くなかったが、工場が下減少していくにつれて高校側も「大丈夫か」という反応になり、最後 B 社工場だけになっ

た時点で高校側の忌避は決定的となった。2002 年度も実際にはもっと多く採用したかったが、結果的に 14 人しか採用できなかった。そのため、2002 年度から並行して外国人技能実習生の受け入れを始めた。しかしながら、言葉の壁や文化、価値観の違いなどから懸念事項が多く、本音の部分では、F 短期大学第三部の廃止を残念と受け止めている。

これに対し、C 社工場では 2019 年度まで新規高卒女子の採用を行っていたが、2019 年度の採用はわずか 2 名で、内訳は長崎県と愛媛県から 1 人ずつであった。それでも、提携する D 短期大学第三部には送迎を行い、工場勤務のシフトを組まなければならないことから非効率であった。そのため、同年度をもって採用を終了した。なお、C 社工場の閉鎖が発表されたのは 2025 年 3 月であるが、当時からすでに何らかの動きがあった可能性もある。したがって、B 社工場と異なり、C 社工場で組織的求人システムが終焉したのは工場側の都合による。

2. 短期大学へのヒアリング結果

1) 第三部の設置

戦後の高度成長とともに高校進学率が上昇し、紡績工場で新規中卒者の採用が困難になる中、新規高卒者を採用するために、繊維業界をあげて紡績工場の労働事情にマッチした短期大学の制度を文部省（当時）に要請する動きがみられた。それが、全日制の第一部や定時制の第二部とは異なる「第三部」であった。つまり、繊維工場で働く女子労働力の勤務形態に合わせ、勤務後に授業、授業後に勤務を毎週入れ替える制度である。文部省でも第三部の検討に本腰を入れるようになり、大学設置委員会にも諮問し議論を重ねた結果、学生の健康管理や授業の特別配慮を条件にして、第三部の設置を認めることになった。当然、学科の増設に相当するため、学科増設の申請に基づいて許可することになり、特に慎重を期せられた。具体的には、短期大学であるが就業年数を 3 年とすること、すでに一部制として設置されている学科に限ること、初等教育課程などには許されないことであった。

1965 年に開学した D 短期大学にも、各繊維企業の社長や工場長が次々に来訪して、第三部設置を要望した。そこで、1968 年 5 月に第三部設置申請の準備を開始、新設時の経験を生かして準備に漏れがないようにした。すでに増員に見合う校地、校舎、教員の準備が進められていたのと、世間の評価も受けていたので、教員となる先生への説得も首尾よく進められた。入学定員は、一部生 150 名、三部生 100 名、総定員 600 名⁷⁾として 1968 年 9 月に申請した。そして、文部省の厳しい審査を経て、同年 12 月 15 日に保育科第三部が設置認可、翌 1969 年 4 月に幼児教育学科第三部と改称して一期生が入学した。

三部生の出身地は、北は北海道の知床半島から、南は沖縄の与那国島まで津々浦々に及んでいた。それだけに、折々のお国自慢の会や、大学祭での展示物の歌や踊りなど、他では見られないバラエティに富んだ交流風景が見られた。一方で、第三部は二部交代制のため休日以外は全員が集まる機会がなく⁸⁾、何事も 2 回実施する必要があった。また、工場勤務と学業の両立を図り、脱落者を出さずに卒業させることに腐心することとなった。そのため、両番交流会という形で、日曜日に第三部の学生が体育館に集まって運動会などを行っていたこともあった。その後、1977 年には第三部の定員を 150 名に増加した。

一方、1955 年に開学した E 短期大学は、1969 年 2 月 8 日付で第三部が認可された。地域で働く勤労女性に対して、午前午後二交代制、修業年限 3 年として開設された。地元産

業界からの期待は高く、紡績関係を中心に地域の企業 20 余社から多くの応募があり、家政学科 83 名、幼児教育学科 176 名、計 259 名が入学したのが始まりである。第三部発足から 10 年を経るころには 1,000 名に届こうとする学生が全国から集まり、地元職業安定所の調査によると、県外の高卒女子で、職業安定所管内の紡績工場に就職する者のほとんどが短期大学に通学しており、もし E 短期大学第三部が設置されていなかったら、地場産業は求人難から壊滅の危機に直面していたといっても過言ではない状況であった。

D 短期大学では、教職員が紡績工場の社員や現地駐在員に帯同して高校訪問を行うこともあった。「働きながら学ぶ」ことの実態や短期大学での教育、卒業後の就職状況などを高校側に理解してもらうことが目的であった。ただし、短期大学側から高校に連絡することはなかった。流れとしては、紡績工場が採用を行い、採用予定者の願書をまとめて短期大学に提出し、短期大学が入学試験を行う形式で、高校との窓口はあくまで紡績工場であった。したがって、入学試験は会社推薦、現在の指定校推薦に近い形で行われ、よほどの問題がなければ合格した。おそらく紡績工場側も、労働者なら誰でもよいというわけではなく、最低限、短期大学の入学試験に合格できるような基礎学力を持った生徒を採用していたと考えられる。また、短期大学第三部は複数の紡績工場から就職進学者を受け入れていたため、紡績工場と短期大学で綿密な情報交換を行い、第三部の定員に合わせてそれぞれの紡績工場が採用計画を立てていた。

2) 第三部の変容

D 短期大学、E 短期大学に共通することとして、第三部開始当初は全国から学生すなわち高卒女子労働者が集まっていた。しかし、次第に西南九州にシフトしていったと考えられる。D 短期大学では、2012 年から 2016 年の 5 年間で第三部に受け入れた高卒女子労働者 15 人のうち、14 人が西南九州（長崎県、熊本県、鹿児島県）出身者である。また、E 短期大学 Web ページを見ると、幼児教育学科卒業生の出身地は、北海道 112 名、東北地方 361 名、中国地方 272 名、四国地方 131 名、九州・沖縄地方 2,718 名となっており、九州・沖縄が突出している⁹⁾。

短期大学入学者が西南九州にシフトしていく背景には、繊維産業の構造不況による衰退に加え、国民生活が豊かになったことや、奨学金制度など国の就学支援の充実により、需要供給相互のニーズがなくなってきたことも考えられる。それが顕著となったのが 1990 年代以降である。D 短期大学は、最大で 17 の紡績工場から就職進学者を受け入れていたが、1990 年度には 12 工場に減少し、2000 年度には 6 工場、2003 年度以降は C 社工場のみとなった。E 短期大学でも、2005 年度前後からは年間若干名の就職進学としての受け入れ状況が続き、2024 年度をもって就職進学はゼロとなった。

これに呼応する形で、D 短期大学では 1990 年代から、第三部に一般の学生が入学するようになった。一般とは、「働きながら学ぶ」就職進学ではなく、第一部と同じ純粋な進学である。しかしながら、当然、紡績工場で働く就職進学者と同じカリキュラムになるため、週によって午前授業と午後授業が入れ替わる学生生活を送ることを余儀なくされた。

そこで、全国短期大学第三部設置校連絡協議会では、第三部の運営状況として、「当分の間、年間を通して午前または午後のみ授業を行う課程を認めていただきたい。将来的に交代制の企業が復活した場合は、授業形態も従来の交代制に戻す」と、文部科学省高等教育

局大学振興課短期大学係に陳情を行い、2010 年 2 月 19 日付で要望が満たされた。したがって、D 短期大学も E 短期大学も、現在では第三部の授業は午前のみである。

3) 第三部の今後の役割

2025 年度時点において、D 短期大学も E 短期大学も第三部に「働きながら学ぶ」学生はおらず、全て一般学生である。D 短期大学では、卒業学年のゼミナールと保育・教職実践演習は、第一部と第三部の学生が合同で行う。カリキュラムも、かつては第三部の方が、卒業に必要な単位数が第一部より少なかったが、ここ 10 年くらいで第一部と同じになるように合わせてきた。したがって、一人の教員が同じ科目を第一部と第三部でそれぞれ講じることもある。また、クラブ・サークル活動も、第一部の学生と第三部の学生が一緒に行っている。その影響もあってか、2025 年度の第三部入学者 79 人のうち、75 人が D 短期大学のある県の高校卒業者で占められ、今や「地元の短期大学」と化している。

こうした状況下で、第三部を選択するメリットは大きく 2 つある。一つはライフスタイルの側面で、授業が午前のみであることから、午後の時間を預かり保育のアルバイトやピアノの練習、ボランティア活動など有効に活用できる。また、2 年（一般の短期大学）は短いが 4 年（一般の大学）は長いと考える学生にとって、3 年という期間はちょうどいいのかもしれない。

もう一つは経済的側面で、D 短期大学では第一部の 2 年間の授業料総額より、第三部の 3 年間の授業料総額の方が安い。2025 年度で、前者は 126 万円、後者は 103 万 5,000 円となっている¹⁰⁾。E 短期大学では、第一部の 2 年間の授業料総額と第三部の 3 年間の授業料総額は同じであるが、年間当たりの授業料としては第三部の方が安い¹¹⁾ため、経済的には楽である。

実際、D 短期大学ではオープンキャンパスでも第三部の方が人気で、第三部の定員も、2003 年に 150 名から 75 名に減員したが、2019 年に 80 名に増員した。そして、2025 年度の入学者は 79 名（充足率 99%）、2019 年度から 2025 年度の平均充足率は 101%となっている。

第三部の当初の目的は、地域の要請に基づき「働きながら学ぶ」機会を提供することであったが、地域の環境の変化や学生の学びに対する環境の変化により、徐々に、2 年間で学ぶではなく 3 年間で学ぶ、午後の空いた時間を有意に使いながら学ぶスタイルへと変化していった。しかし、これまでの第三部は、組織的求人システムの中で極めて重要な役割を果たしてきたし、これからの新たな第三部の在り方は、生徒からのニーズとして一定の評価を得ていくものと考えられる。

なお、2025 年度時点で、中京圏で第三部を持つ短期大学は 4 校であるが¹¹⁾、1 校は 2023 年度入学者をもって第三部の学生募集を停止し、1 校は 2025 年度入学者をもって短期大学自体の学生募集を停止した。したがって、学生募集を停止した 2 校の第三部在籍者が卒業した後は、中京圏で第三部を持つ短期大学は、D 短期大学と E 短期大学の 2 校のみとなる。

3. 短期大学第三部 OG へのヒアリング結果

1) ヒアリング対象者の概要

本研究を進めるにあたり、D 短期大学の計らいで、現在は出身地の岩手県に住む OG の紹介を得た。本人に連絡したところ、県内に住む同級生にも声をかけてくれ、岩手県内で 6 人の OG を対象とした集団ヒアリングを実施した。彼女らは、岩手県出身・在住者 10 人と青森県出身・在住者 1 名で構成される同級生グループで、定期的に集まって親交を深めているが、出身高校や勤務していた紡績工場はバラバラで、在学中はほとんど親交がなかった。しかし、卒業してしばらく経って開催された同窓会で話が弾み、グループを結成するに至った。後述のように、「働きながら学ぶ」環境はハードで、基本的には工場（寮）と短期大学を往復するだけの生活だったため、クラスで友達を作る余裕は精神的にも体力的にもなかった。

なお、彼女らは 1968 年 4 月入学、1970 年 9 月卒業で就業年数は 2 年半である。しかし、D 短期大学の学校史では、第三部は 1968 年 12 月に認可、1969 年 4 月に一期生を受け入れとある。その点を確認したが昔のことで誰も覚えておらず、そもそも第三部という制度すら知らなかった。当時は A 組から H 組までであり、A 組から D 組までが一般学生、E 組から H 組が勤労学生であった。彼女らは E 組から H 組の卒業生で、卒業アルバムでも名前を確認できた。以上を総合するに、彼女らは、D 短期大学の公式記録として第三部が発足する前の試行学年だった可能性がある。就業年数が 2 年半というものの試行錯誤を物語っている。

卒業アルバムによれば、E 組から H 組の卒業生は 188 人で、北は北海道から南は沖縄まで 29 道府県から勤労学生が集まっていた。最も多いのは岩手県で 34 人、次いで愛知県（17 人）¹²⁾、北海道、青森県、宮崎県（各 12 人）、鹿児島県（10 人）と続いた。西南九州（長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県）の合計は 40 人で卒業生全体の 21.3%と、一定の割合は存在したが特化するレベルではなかった。

集団ヒアリングでは大きく「D 短期大学に進んだ理由」「D 短期大学での思い出や苦勞した点」「D 短期大学を卒業した後のライフパス」の 3 つのテーマに絞って話を進めた。

2) D 短期大学に進んだ理由

参加者に共通する点としては、まず幼稚園や保育園など子どもの面倒を見る仕事に関心があったこと、経済的理由などで高等教育機関への進学が困難であったこと、そうした中で、高校から「働きながら学ぶ」制度があることを知らされ決断したことが挙げられる。

そして、東北新幹線も無い時代、岩手県から中京圏は、現代よりもはるかに時間的距離や心理的距離が長かったにもかかわらず、家族の反対を押し切って選択した人はいなかった。今回集まった 6 人は、県庁所在地のような大都市ではなく地方小都市や郡部の出身者であるが、全国的に高等教育機関への女子進学率が 1 割程度であった時代、そうした地域にあっても両親の教育熱が比較的高い家庭に育ったことがうかがえる。

また、彼女らは複数の選択肢から D 短期大学を選んだのではなく、求人にあった進学先がたまたま D 短期大学だっただけで、実際のヒアリングでも他に第三部がある短期大学があることを知らなかった。

以下、参加者の発言を要約する（斜線、以下同じ）。

・中学生の頃から自分の将来の仕事として、生きがい、やりがいがあり、長く続けられるものは何かと考えるようになり、漠然と保母が看護婦（当時の名称）になりたいと夢を持っていた。しかし、経済的に進学など考えられない田舎生活を送っていたところ高

3の秋に担任より働きながら学べる求人があると知らされて、親に相談することもなく即決した。それが、某紡績工場とD短期大学であった。

- ・高校の担任の先生にアドバイスをいただき半信半疑でいたが、工場を実際に見学する機会を設けてもらい、仕事と通学を両立できるシステムを知ることができて、安心して進路を決めることにした。

- ・就職先が中京圏と知り、とても遠いと思った。家族がいろいろと心配しながらも応援してくれることが心強くうれしかった。

3) D短期大学での思い出や苦労した点

先述のように、第三部に通う紡績工場労働者は、フルタイムでの業務をこなしながら授業を受ける。そして、工場勤務後に授業（先番）、授業後に工場勤務（遅番）を毎週繰り返していた。これは、二十歳前後の女性には相当ハードだったようで、「とにかく眠かった」という声が一様に聞かれた。実際、同級生の4分の1程度が辞めたという。少しでも休みを取るため、先輩工員から「トイレは休憩時間ではなく勤務時間に行った方がいい」とアドバイスを受けることもあった。それでも、仲間と支え合い、短期大学の授業が面白くて、仕事中に立ったまま寝ることを覚えたり、仕事が休みの日は山に出かけたりするなど、生活を謳歌する姿もみられた。

学費は給料から天引きされるので困ることはなかったが、そもそも忙しすぎてお金を使う暇がなかった。預金は総務で管理していて必要な時にもらいに行くパターンが中心だったが、自分の預金がいくらあるのかを知らなかった人が多かった。ただ、当時はスクールバスがない紡績工場もあり、通学の電車賃を自己負担するケースもあった。

また、当時の工場労働者には、彼女らのような勤労学生だけでなく、むしろ中卒や高卒でそのまま働いている人の方が多かった。そのため、嫌みを言われたり、あからさまに「あなたはエリートだから」と言われたりする経験を持つ人もいた。

- ・朝4時半に起床音楽で起こされる日々が、ただただ辛かったが、田舎から出てきた私にとっては見るもの聞くもの、食べるもの、街並みが珍しく、またD短期大学で学べることが誇らしかった。挫折もしかけたが、田舎で暮らす家族のことを思い、また、友人たちと無我夢中で工場の仕事と短大への往復を繰り返しているうちに2年半が過ぎ、無事卒業することができた。

- ・工場を辞めたくなくて実家に戻った時、「〇〇の好きなようにしたらいい」と、母が受け入れてくれた。家族が一生懸命に働いている姿を見て、私も頑張らねばと思い、また工場に戻った

- ・全国各地から短大に入学したこともあって、徳島県の人に阿波踊りを教えていただき、大学祭で、皆で踊ったことが楽しかった。また、一人1畳の持ち分で、8人の寮生との生活は個性もあり、親交を深めることは大変だったが、年1回、部屋ごとに余興を出し合い、発表したのが楽しかった。

4) D短期大学を卒業した後のライフパス

参加者はいずれも、D短期大学を卒業した後に紡績工場を退職しているが、必ずしも円満退職ではなかった。これは、当時は第三部が浸透しておらず、紡績工場側で「働きながら学ぶ」ことが「学び終わったら工場を辞める」ことを意味すると、十分に理解できていなかったことや、国内繊維産業が隆盛を誇り、一人でも多くの工場労働者を保持したい思

惑があったことが背景にあると考えられる。実際、役職を与えることを条件に慰留された人や、9月卒業であったため、せめて12月まで働いてほしいと懇願され、その後は逃げるように退職した人もいた。ただ、退職金は出なかったものの、給料からの積立金が全額返還されたり、年金受給時に、勤労学生として紡績工場で働いた2年半も就業期間に加算されたりするなど、金銭でのメリットはあった。

なお、退職後の職探しは自力で行う必要があった。高等教育の現場においては今日のような就職支援制度はなく、紡績工場の現地駐在員が仕事を斡旋するようなサービスもなかった。しかし、子どもが多かった時代、保育園や幼稚園の現場は引く手あまたで求職に苦勞することはほとんどなかった。しかし、彼女らのカリキュラムでは幼稚園教諭の資格は取れても保育士の資格は取れなかったため、自分で国家試験を受ける必要があった。

参加者の1人は最初東京で就職したが、最終的には全員故郷の岩手県に戻った。

- ・面接のみの試験で、1971年4月から出身地の隣の某市にあるカトリック幼稚園に採用され、正職として42年、パートで5年、計47年同じ幼稚園で働かせてもらった。

- ・卒業後は地元の村役場に就職し、村内に3つあった幼稚園と保育園を転勤しながら勤務を続けた。退職後も臨時で働くことがあった。

- ・すぐに地元に戻る必要はなかったため、東京の保育園に1年務めた。成績表と履歴書を送るだけで「すぐ来てください」と言われた。その後、地元の幼稚園で採用試験があって受験を勧められたので戻った。

5) 第三部への評価

今振り返って、自分たちが学んだ第三部をどのように評価するかについては、参加者の間で意見が分かれた。同じ苦勞を分かち合った仲間たちを一生の宝物として、一般的な高等教育機関よりも横のつながりが強固である点は見解の一致がみられたが、「働きながら学ぶ」ことについては、両者を決められた時間の下で行うことで、学業がおろそかにならないとする意見がある一方、本当に学びたいのであれば、やはり一般的な高等教育機関に進学した方がよいとする意見があった。

- ・ただ学校に行くだけよりは、やはり働きながら勉強するのはいろいろ大変なこともあるが、そこで人として育てられる部分が多いと思う。

- ・多くの学生はアルバイトをしている。進学するとお金がかかるので、アルバイトは必要だと思うが、息子の友人で、アルバイトに打ち込んで留年した人がいた。なので、息子には、教育資金は心配しないで、アルバイトを行ってもいいが、勉強にいそしむよう言い聞かせている。そう考えると、第三部は、確かに苦勞をしたけれど、時間がきちんと限られた中で、けじめのある生活を送れた点がよかったと考えている。

- ・ピアノの練習を含め、眠くて自分の勉強がうまくできないことを、工場勤務のせいにしてきたくらいがある。本当に勉強したいのであれば、働きながらではなくて、一般の高等教育機関に入ってきたら勉強した方が、個人的にはいいと思う。

なお、現在では第三部には勤労学生がいないことを、参加者は知らなかった。したがって、一般学生のみとなった現在の第三部についてどう思うかについては見解を聞くことができなかった。ただ、自身があと1年早く生まれていたら、「働きながら学ぶ」機会を得ることができなかったかもしれないことについては、全員が幸運だったと話していた。

IV. 看護師見習に関する組織的求人システムの盛衰

1. 組織的求人システムの仕組み

1952 年 4 月、保健婦助産婦看護婦学校養成所所定規則に基づき、名古屋市内に愛知県医師会名古屋准看護婦学校が開校した。その後、1962 年 4 月に設置者を名古屋市医師会に変更し、校名を名古屋市医師会第一准看護婦学校と改称、同時に名古屋市医師会第二准看護婦学校を開校した。1963 年 4 月には名古屋市医師会第三准看護婦学校を開校したが、1968 年 4 月に第二・第三准看護婦学校を廃止し、第一准看護婦学校に統合、校名を名古屋市医師会准看護婦学校と改称した。長らく准看護婦のみを養成する学校であったが、1994 年 4 月に廃止、新たに正看護婦と准看護婦を養成する名古屋市医師会看護専門学校を開校した。なお、2002 年からは「看護婦」は「看護師」と呼ばれるようになったが、以降では時期にかかわらず職名を「看護師」と表記する。

名古屋市医師会では、1961 年から名古屋市内の病院における看護師見習の求人を一括して行うようになった。つまり、1962 年に名古屋市医師会が学校の設置者になった当初から、「働きながら学ぶ」環境を整備していた。なお、こうした集団求人は全国で唯一の制度である。北は北海道から南は沖縄まで全国から募集していたが、記録が残る 1977 年ですでに西南九州（長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県）からの採用が 47.6%を占めており、紡績工場と同様、早い段階から西南九州をメインターゲットとした組織的求人システムが確立されていたといえる。そのため、西南九州を中心に、名古屋市医師会の職員¹³⁾が足しげく高校を訪問していた。そして、採用者は名古屋市の病院で看護師見習いとして働きながら、名古屋市医師会が運営する看護専門学校に通い、正看護師または准看護師を目指して勉強した。

名古屋市医師会と長崎県内の高校でのヒアリングを基に、求人から採用までの具体的な流れを整理すると以下の通りである。まず、求人活動が解禁される 7 月中旬の放課後に、医師会職員が高校を訪問して、生徒に大まかな説明を行うとともに、看護専門学校の過去問題集を配布する。そして、持参した病院の求人票を、受験希望人数分コピーして生徒に渡す。ただし、求人数は膨大であるため、その時点で渡されるのは一部である。高校の進学主任は、勤務したい病院を第 3 希望まで考えておくよう生徒に指示し、合格発表日に集めると伝える。なお、求人票の中で生徒の希望に沿う求人がなかった場合は、医師会で調整し、それ以外の求人から生徒に提示するケースもある。

次に、9 月初旬に進学受験希望者一覧表を、高校が医師会に FAX で送る。そして、9 月中旬の放課後に再度医師会職員が高校を訪問して、看護専門学校への進学受験の説明と進学募集要項の配布を行う。なお、紡績工場の組織的求人システムと大きく異なるのは、紡績工場では採用後に進学する短期大学第三部の受験を行うのに対し、名古屋市医師会では、看護専門学校の合格後に病院が採用を行うことである。

進学受験時期は 10 月下旬で、推薦入試である。第一看護学科（正看護師養成、4 年）か准看護科（准看護師養成、2 年）のどちらを受験するかは、進学主任のアドバイスなどを参考に、最終的には生徒自身が決める。試験会場は名古屋、福岡、長崎であるが、長崎県内の高校は基本的に長崎市である。11 月中旬に医師会から高校に合格発表の電話連絡があり、後日、合格通知書が届く¹⁴⁾。合格通知の電話連絡があった当日に、進学主任が合格者

を集めて希望病院調査票の記入を指示し、医師会に FAX で送る。同時に、進学主任は希望病院調査票を集約して面接希望病院一覧表を作成して医師会に FAX で送る。また、進学主任は履歴書と入学確約書を記入するよう合格者に指示し、就職用調査書の作成を担当に依頼する。それを進学主任が集めて医師会に郵送する。

11 月下旬の放課後に、三度医師会職員が高校を訪問して、病院面接についての説明を行う。また、進学主任は合格者に、「病医院面接日程表」（表面）と「未成年の方の参加同意書」（裏面）に必要事項を記入して提出するよう指示し、名古屋市医師会に FAX で送る。この時、生徒は基本的に第 1 希望の病院の面接を受けることになる。

病院との面接においては、12 月初旬に中部国際空港と長崎空港の往復の航空チケットが医師会から郵送されてくる。また、長崎空港までの運賃も医師会が精算してくれる。面接日は学校側と病院側で調整し、12 月中に 1 泊 2 日実施される。空港からの送迎やホテルの手配も医師会が行う。

2. 「働きながら学ぶ」ことの実態

名古屋市医師会看護専門学校の授業時間は 13 時 10 分から 16 時 30 分であるため、看護師見習としての病院での勤務は午前中と夕方になる。病院での勤務時間は求人規定に従い上限が決められているが、その範囲内であれば、実際の勤務時間は病院によってばらつきがある。また、寮を完備していない病院は集団求人に応募できないこともあり、生徒にとっては寮の環境が病院を選択する際のポイントになるケースも多い。入学金や授業料などの学費は病院が立て替え、本人が給料から返済するパターンが大半である。したがって、学費の心配はない。

なお、准看護学科を卒業して第二看護学科（3 年）へ進学すれば、5 年かけて正看護師になることも可能である¹⁵⁾。

3. 組織的求人システムの終焉

名古屋市医師会における看護師見習の集団求人採用数のピークは、1988 年の 678 人である。当時の定員は准看護科 600 人で、充足率は 100%を超えていた。採用者のうち西南九州は 44.1%（299 人）で、特に長崎県だけで 24.3%（165 人）を占めた。その後は減少傾向をたどり、2001 年度には定員 500 人（第一看護学科 100 人、准看護科 400 人）に対して看護師見習の採用者は 314 人と定員割れが常態化した。一方で、西南九州は 66.7%（210 人）、長崎県だけで 41.7%（131 人）と、西南九州の割合は一層高まった。

それ以降も、2004 年度には 200 人を割り込み、2013 年度には 150 人、2017 年度には 100 人を割り込んだ。入学定員も、2008 年度に 260 人（第一看護学科 100 人、准看護科 160 人）、2012 年度に 160 人（第一看護学科 80 人、准看護科 80 人）、2027 年度に 120 人（第一看護学科 80 人、准看護科 40 人）と、看護師見習採用者の減少に合わせて削減されていった。ただし、西南九州、とりわけ長崎県の割合は依然として高く、2004 年度は 79.5%（長崎県 60.5%）、2013 年度は 63.6%（長崎県 46.0%）、2017 年度は 62.7%（長崎県 53.0%）であった¹⁶⁾。

そして、2019 年度をもって第一看護学科、准看護科は募集停止¹⁷⁾、彼女らが卒業する 2023 年 3 月をもって名古屋市医師会看護専門学校は閉校となり、看護師見習の組織的求

人システムは終焉した¹⁸⁾。なお、校舎は岐阜保健大学が借り受け、2027年4月に「名古屋看護学部（仮称）」を開設、大学名も「日本保健大学」に改称する予定である。

名古屋市医師会看護専門学校が閉校した要因は、少子化による集団求人採用数の減少、すなわち入学者の減少はもちろんのことであるが、他にもいくつか考えられる。

まず、看護系大学の増加である。これは、看護大学だけでなく、看護学部や看護学科を設置する大学も含む。1991年度に11校だった看護系大学は、2001年度には89校、2011年度には194校、2023年度には286校に増加した。2023年度の入学定員は26,515人に達する（文部科学省高等教育局医学教育課の資料より）。看護系大学が増加した背景には、看護師の業務が高度化、専門化したことや、国が人材育成のための施策を掲げたこと、学生確保の人気学科として大学が設置を進めたことなどが挙げられる。このうち、国の施策に関していえば、1992年11月に施行された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」第三条で、厚生労働大臣と文部科学大臣は、人材の確保を促進するために基本指針を定めなければならないとされ、それを受けて、同年12月に「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」が制定された。その中に「看護系大学・大学院の充実」が盛り込まれている。

また、病院側の問題として、働きながら学び、正看護師や准看護師の資格を取った学生が、卒業と同時に辞めてしまうことへの不満がある。名古屋市医師会の調査では、おおよそ7割から8割くらいが卒業時に病院を退職していた。退職後は地元に戻るケースが多いが、設備の整った大病院へ転職するケースもある。紡績工場と同様、彼女らにとってそこで働くことは、学校に通って資格を取るための手段に過ぎず、卒業して資格さえ得られれば、名古屋という場所性にはもはや意味はないといえる。ただ、紡績工場の場合は、学校（短期大学第三部）を卒業して得られる資格は幼稚園教諭や保育士などであり、工場の仕事とは何ら関係がないため、工場側では卒業後の退職は織り込み済みである。しかし、病院としては、手塩にかけて育てた看護師見習が、仕事に直結する正看護師や准看護師の資格を得てからこそが、戦力として活躍してほしいと考えており、卒業してすぐの退職は大きな痛手である。それならば、最初から正看護師や准看護師の資格を持った人材を採用した方がよいと考えるのが自然である。そこで、ある時期に名古屋市医師会の会長が「このような制度に意味があるのか」と異を唱え、閉校が決まったともされる。

さらに、医療法に基づく人員配置標準が影響している可能性もある。人員配置標準とは、医療施設や介護施設において、利用者の数に対して配置すべき最低限の人員数を定めた基準のことで、提供されるサービスの質と安全性を確保するために、厚生労働省によって定められている。標準を満たさない場合、行政指導を受ける可能性がある一方、診療報酬の減算対象となることもある。そして、必要人数の計算において、「看護師」は正看護師のみで准看護師を含まないこともある。したがって、医療の現場において准看護師よりも正看護師の方が、ニーズが高まっていることも、准看護科を抱える学校にはマイナスとなっているかもしれない。

一方で、少子化に加えて高校生の進路選択の幅が広がり、看護の道を志す生徒の絶対数が減少していること、また、世帯の所得水準が向上し、「働きながら学ぶ」ことでしか看護の道を選べないほど所得の低い家庭が減っていること、さらに、地方においても人材確保や地元定着の観点から、看護分野での奨学金制度が充実し、わざわざ名古屋を選択する必

然性がなくなってきたことも、名古屋市医師会看護専門学校が閉校した要因と考えうることもできる。これらについてはV章で詳述する。

しかしながら、こうした時代の流れがあるにせよ、現在でも看護師不足を解消できるシステムが十分ではない状況において、名古屋市医師会の集団求人は大いに時代のニーズにこたえ、一時代を築く重要な役割を果たしてきたといえよう。

V. 西南九州における状況

1. 高等学校へのヒアリング結果

1) 組織的求人システムの現状

1990年代まで見られた、紡績工場ならびに看護師見習（名古屋市医師会）への組織的求人システムが、2000年代以降どのようなようになったのか、各高校に尋ねた。紡績工場に関しては、紡績工場側でのヒアリングですでに、2000年代初めには求人がなくなっていたことを確認していたが、高校でも案の定、一部の高校で2000年代初めに採用がみられたものの、多くの学校では2000年代に入ってからすでに採用がなくなっていた¹⁹⁾。ただし、島しょ部²⁰⁾の高校では、2019年度まで新規高卒女子の採用を行っていたC社工場の採用が、2013年にみられた。

一方、看護師見習（名古屋市医師会）は、すべての高校で2010年代まで採用がみられた。具体的には、ヒアリングを行った10校のうち、2010年代前半までが3校、2015年前後までが2校²¹⁾、名古屋市医師会が採用を辞めた2020年直前までが5校であった。

名古屋市医師会とのつながりについて、ある高校では、看護師志望だが経済的に進学が厳しく、また地域にこだわりがない生徒に対しては、名古屋市での看護師見習を勧めることもあった。高校としては、他地域の個別の病院よりも「名古屋市医師会」という名称に、ある種の安心感があった。また、別の高校では進路ガイダンスで看護ブースを設け、いくつかの選択肢を生徒に示すことがあったが、名古屋市医師会だけは単独で説明会を開催していた。これは、看護関係でその高校を訪問していたのが名古屋市医師会だけだったからである²²⁾。さらに別の高校では、名古屋市医師会の集団求人採用されることは名誉なことであり、他の地域よりも優先的に、成績が比較的優秀な生徒を送り出していた²³⁾。医師会との関係は属人的なものではなく、進路担当教員が異動すれば、その流れは後任に引き継がれた。

なお、名古屋市医師会の集団求人²⁴⁾は高校別に採用枠が決まっているわけではなかったため、各高校では希望する生徒の意思を尊重した。そのため、希望者の中には最終的に不合格となり、別の進路を選択せざるを得ないケースもあった。一方、生徒の側でも、先輩が進んだから、あるいは、地元でUターンしてきた先輩から話を聞いたからという理由で名古屋市医師会を選択することがあり、いわゆる chain-migration のような形で、連鎖と関係が続いた。

2) 2000年代以降の就職状況

今回ヒアリングを行った高校では、看護師見習（名古屋市医師会）は2000年代以降も採用が続いたが、一部の高校の一時期を除けば1人か、せいぜい2～3人程度であった。また、紡績工場に関してはほぼ採用がなかった。山口・江崎（2002）では、紡績工場や看

護師見習に代表される組織的求人システムが、1990年代にはその地域の就職全体にも大きな影響を与えていることを指摘したが、2000年代以降は影響力を失い、今日では組織的求人システム自体が消滅している。同時に山口・江崎（2002）では、組織的求人システムへの過度の依存に警鐘を鳴らしたが、結果的にその通りとなって高校はどう対応したのか尋ねた。

ある高校は、「（組織的求人システムによる）中京圏とのつながりがなくなり、困ったかもしれない」と述懐した。しかし、同時に「つながりがなくなれば、次の手を考えるだけのこと」、「いきなりなくなったわけではないので、時間をかけて対応することが可能だった」と、生徒の就職に特段大きなダメージはなかったと強調した。また、別の高校からも、「一つの選択肢がなくなっただけ」、「代替はあった」など、ダメージを示す声は聞かれなかった。

もっとも、高校側が何も手を打たなかったわけではなく、とりわけ買い手市場だった2000年代には、既存の関係を維持するための企業訪問を積極的に行った。具体的には、過去に生徒が就職した実績のある企業を訪問して求人を依頼するもので、ある高校では、進路担当教員が2泊3日で、大阪方面で一日3社、次の日には名古屋方面に移動して一日3社訪問するといった活動もみられた²⁵⁾。

そして、組織的求人システムがなくなった今日、その影響を指摘する高校は皆無であった。各高校のヒアリングを総合すると、それには大きく5つの要因があると考えられる。

1つ目は、保護者の経済力の向上である。少子化の流れもあり、子どもを進学させられないほど貧しい家庭は、1990年代と比べても少なくなったと推測される。全国的にみれば、就職進学制度は現在でも存在するが、Ⅲ章3節で述べたように、実態は非常に苦勞を伴うものである。保護者の意向としても、あえて子どもにそのような苦勞をさせたくないと考えるのは自然な流れであろう。

2つ目は、進学率の上昇である。全国的にも進学率が上昇する中、ヒアリングでは、1990年代には卒業生の6～7割が就職であった商業高校が、現在では7～8割が進学するなど、実業高校でも就職から進学へのシフトがみられた。一方、大学や短大側でも学生を求めており、入試制度を変えて商業高校からも看護大学への進学を可能にしたり、オープンキャンパスや各種奨学制度を充実させたりするなど、地元の高等教育機関が、地元志向の強い生徒に入学してもらうべく力を入れている。

3つ目は、求人数の増加である。全国的にも売り手市場とされる中、ヒアリングでも堅調な就職状況が確認された。少子化で生徒が減少し、さらに、進学率の上昇で就職希望者が減少しているが、今日でも新規高卒者を採用したい企業は多い²⁶⁾。高校生の就職は、7月1日が求人の解禁であるものの、すでに5月頃から挨拶と情報収集を兼ねて企業が高校を訪問したり、初任給の上昇や福利厚生の実を求人票でアピールしたりするなど、新規高卒就職者は今や、現代版「金の卵」の様相を呈している。

なお、高校生の就職には行政も関与している。今回ヒアリングを行った長崎県と宮崎県では、県外、特に大都市圏の企業に比べて県内企業の求人が遅いことが、高校生の県外就職につながっていると問題視されてきた。そこで、県内企業に求人のスピード化を求めたり、生徒が魅力を感じるような求人票の書き方を指導したりするなど、県内の雇用環境の改善に力を入れてきた。折しも、生徒の地元志向が強まっている²⁷⁾ことは多くの高校から

聞かれ、実際に多くの高校で県内就職の割合が上昇²⁸⁾していることから、施策の効果は表れているといえる²⁹⁾。

また、求人数の増加は「Handy」と呼ばれる求人票配信システムの影響も大きい。これは、インターネットを活用して、一度に不特定多数の高校に求人票を配信できるプラットフォームで、高校側のシステム導入費用は無料であるため、ヒアリングでも多くの高校が導入していた。当然、従来の高校訪問による求人票の持参や、求人票の郵送も多く存在するが、Handy を通した求人が激増し、高校によっては持参・郵送・Handy を合わせた全求人数が就職希望者数の 100 倍という事態も発生した。なお、Handy の求人情報に対する高校側の対応は様々で、例えば生徒の閲覧については、ある高校では、閲覧できる求人票は持参と郵送、すなわち紙ベースのもの³⁰⁾に限り、Handy の求人情報は、紙ベースの求人票に希望する仕事があった時に、生徒の相談に応じて進路指導教員が情報提供する。一方、別の高校では、紙ベースの求人情報をデータ化し、Handy も含めてすべての求人場を生徒がタブレットなどで自由に閲覧できるようにしている。ただし、Handy の求人情報は玉石混交であるため、生徒が希望した求人を、精査して却下することもある。また、高校側も Handy より学校指定求人を優先して生徒に紹介するケースがある。このように、Handy の普及によって求人数が増え、就職の選択の幅が広がった一方、「その高校」の生徒を採用しようという意識が低い Handy への忌避感もあり、結局は持参や郵送の求人票を重要視する傾向が高校側にはある³¹⁾。それでも、就職希望者を上回る求人数があることには変わりがない。

4 つ目は、学費補助制度の充実である。文部科学省が 2020 年 4 月より始めた「高等教育の就学支援新制度」は当然のこと、地方では特に看護、介護、保育の人材が不足していることから、それらに特化した県独自の奨学金制度を設けているケースもある。中には、一定の条件を満たせば、事実上学費がほとんどかからない制度もある。例えば、長崎県社会福祉協議会が実施する「ACTIVE.」は、保育士を目指す学生向けの奨学金制度（最大 160 万円）であるが、進学先は県内外含めどの学校であっても、卒業後に長崎県内の保育所等で 5 年間（過疎地域等では 3 年間）継続して従事すれば、全額の返済が免除になる。

看護分野でも、同様の制度として看護職員修学資金貸与制度がある。長崎県では 1962 年に始まったが、2007 年度に県内看護関係学校新卒者の県内就業率が低下したことを受け、2009 年に見直しが行われた。具体的には、①新規貸与枠を 50 人へ増加、②返還対象施設を 200 床未満から 500 床未満へ変更、③免除対象施設での従事期間を「貸与を受けた期間の 1.5 倍」から「貸与を受けた期間に 1 年を加算した期間（ただし、200～500 床未満の施設の場合は貸与を受けた期間に 3 年を加算した期間）」へ変更、④償還方法を一括から月賦、半年賦、一括に変更の 4 点である³²⁾。

なお、看護分野では、民間病院が学費相当を負担するケースもある。例を挙げると、1 つは民間病院が附属の看護学校も運営するパターンで、その看護学校で学ぶ間の学費等は民間病院が負担するため、学生は費用負担なく学業に専念できる。そして、卒業して看護師の資格を取得したら、その民間病院に就職する。その後、一定期間連続して勤務したら、その民間病院が負担した学費等は全て返済免除になる。もう 1 つは、民間病院に就職し、看護師見習として週 3 日働き、週 2 日は医師会の看護学校に通うパターンで、学費等の負

担と返済免除の条件は先述の例と同じである³³⁾。これらは、誤解を恐れず言えば、労働によって奨学金を返済するイメージである。

こうした、学費がほとんどかからない状況で保育士や看護師の資格を取れる制度が自県にあれば、わざわざ中京圏に行く必要はなく、組織的求人システムの衰退、そして終了後の代替手段につながっていくといえよう。

5 つ目は、高校での各種ガイダンスの充実である。ここでは旧郡部（現市部）の高校の例を挙げる。この高校では毎年 5 月、全校生徒を対象に「プロフェッショナルとの出会い」という企業学習を実施している。外部委託業者が市内、県内を中心に、なるべく業種が偏らないように企業を選択し、高校に来てもらう。2025 年度は 14 社が来校し、地域別内訳は市内 6 社、市内を除く県内 4 社、県外 4 社であった³⁴⁾。教室や体育館を使ってブースを作り、4 分ずつ 14 社のブースを回って企業の話聞く。そして、最後に気に入った企業を 1 社選び、30 分かけてより詳細な話を聞く³⁵⁾。これを午前中かけて行う。重要なのは、先述の通り全校生徒が参加することで、入学間もない 1 年生の段階から、地元企業の魅力を学ぶ意義は大きい。各年次、在学中に 3 回経験するので、重なる企業もあるが、同じ内容でも 1 年生の頃と 3 年生の頃では感じ方が違うと考えられるので、自分の成長を知る機会にもなるだろう。

その他にも、1 年次の 7 月には「企業・郷土探求」が丸一日かけて行われる。これは、先輩が働く地元の企業や先輩が学ぶ地元のキャンパスを 3 件、オリエンテーリングのように訪問して回る企画³⁶⁾で、生徒の進路意欲を高揚させるとともに、郷土への理解を深め、地域社会の活動に積極的に参加していく資質を養う目的がある。実施の前には事前、事後学習も行われる。また、2 年次の 7 月には、丸二日かけてインターンシップが行われる。20 社程度³⁷⁾の中から希望する企業を選択し、現地集合、現地解散で職業体験を行う。ここでも事前、事後学習は行われる。なお、「企業・郷土探求」とインターンシップは同日に行われるため、校内は空となる。そこで、3 年生向けに進学ガイダンスが行われる。これは、すべての教室を使って大学、短大、専門学校 50 校余りが集まり、生徒は興味がある 3 校を選んで 30 分ずつ話を聞く企画である。

このように、進学希望者、就職希望者と企画を分けるのではなく、すべての生徒が進学と就職双方の企画を体験することで、進路選択の判断基準を明確にさせることが高校の狙いである。結果的に、同校では高い県内就職率を維持している。

実は、この高校は山口・江崎（2002）で B 高校として論ぜられた。すなわち、1990 年代は県外就職率が高く、県外でも中京圏の割合が高く、中京圏でも紡績工場や看護師見習の割合が高かった。つまり、西南九州の中でも組織的求人システムへの依存度が高い高校の代表例であった。それが、2000 年代以降は、地元企業を知る機会を多く設けることで、組織的求人システムからの脱却に成功した。

2. 看護専門学校へのヒアリング結果

1) S 看護専門学校の例

1952 年に開学した宮崎県の S 看護専門学校は、地元医師会が運営する学校で、准看護師科と看護師科があるが、新規高卒者が、医師会に所属する病院で看護師見習として働きながら学校に通う場合は准看護師科に進学する。そのため、准看護師科の学生のうち、働

きながら学ぶ学生は半数程度であるが、授業は夜間に行われる。また、准看護師科を卒業した学生は、ほぼ 100%地元の病院に就職する³⁸⁾。働きながら学んだ学生も、卒業後はそのまま病院に残るケールが多い。看護の道を志しながら経済的に厳しい生徒にとっては、働きながら学ぶことによって学費の負担を抑えられるし、病院にとっては地元の地域医療を担う人材を育てることができるので、いわば Win-Win の関係といえる。

ここが名古屋市医師会と決定的に違うのは、働く病院の選定に医師会が全く関与していないことである。S 看護専門学校では、毎年末に、医師会に所属する約 150 の病院にアンケート調査を行い、働きながら学ぶ学生を受け入れる病院をリスト化する。2025 年は 29 病院であった。そのリストを、S 看護専門学校の入学者には渡すし、入学前であっても、入学が決まった生徒から相談があれば渡すこともある。ただし、契約交渉も含めたその後のやり取りは本人と病院が行うもので、学校が病院を斡旋することは一切ない。したがって、働く病院を決める時期もまちまちである。

一方で、個別の病院が高校に求人票を送る際に、当院に看護師見習として就職した場合は、S 看護専門学校の学費等を支援する旨の記載を行うケース³⁹⁾もあるが、それに対しても、医師会や学校は関与しない。極論すれば、学校としては授業料さえ払ってくれればいいというスタンスである。

それゆえ、病院の支援の内容もまちまちである。卒業後も同院で働き続けることを条件に、授業料のすべてを病院が支援するケースもあれば、病院で看護師見習として働き、その給料から授業料を払うケースもある。また、実習は一日がかりで、実習のある日は病院に行けないが、その分も給料に換算するケースもある。病院や生徒もつながりを駆使して情報交換を行っており、当然、給与水準など条件のいい病院が人気となるので、結局のところは個々の病院の企業努力といえる。

ヒアリングからは、病院で働きながら学校で学ぶ仕組みがいつ始まったのかは明らかでなく、病院へのアンケート調査自体もいつ始まったのか明らかにならなかった。名古屋と異なり、どこかの病院がその仕組みを最初に初めて、五月雨的に広がっていった可能性もあるし、最初に始めた病院が、名古屋を参考にした可能性もゼロとは言い切れない。

2) T 看護医療専門学校の例

宮崎県の T 看護医療専門学校は 2015 年に開学した。開学の背景として、地域の看護師不足の解消だけでなく、地域に専門学校も含めて高卒後に進学できる学校がほとんどなかったことから⁴⁰⁾、若者の流出の抑制もあった。運営主体は、県内外に複数の専門学校を展開する学校法人である。行政から医師会を通じて学校法人に要請がなされ、開学にあたっては、行政が 4 億数千万円を負担した。地元医師らの要望もあり、学科は看護学科（看護師養成）のみである。40 名の定員に対して、2025 年 5 月時点で 3 年生 34 人、2 年生 27 人、1 年生 25 人となっており、医師会が管轄するエリアを地元とすれば、地元出身者は、3 年生が 23 人、2 年生が 15 人、1 年生が 14 人となっている。これは、少子化のみならず、県内の看護学校新設や看護系大学の進学率増加などが影響していると考えられる。そのため、学校では県内の全高校を訪問し、オープンキャンパスだけでなく、小中学生向けのイベントなども積極的に行っている。

進学に際しては、返済免除型の「地域はぐくみ奨学金」を利用することができる。これは、医師会に所属する病院が毎年 110 万円、3 年間で 330 万円⁴¹⁾を貸与するもので、卒業後に貸与を受けた病院で継続して 3 年間勤務すると、返済が全額免除になる。

地域はぐくみ奨学金は開学時から創設され、2025 年時点で貸与を申し出ている病院数は 8 である⁴²⁾。貸与病院のリストは医師会がアンケート調査を実施して作成し、オープンキャンパスや資料請求時に生徒に渡される。生徒は受験時に、貸与を希望する病院を第 5 希望まで選択する。そして、2 月頃に T 看護医療専門学校、貸与病院、医師会で構成する貸与生選抜会議が開かれ、入学試験に合格した貸与希望者の中から貸与を受ける病院を決定する⁴³⁾。ただし、貸与希望者が貸与募集枠を上回る時には選考が行われ、選考に落ちた合格者には別の奨学金を紹介する。

なお、ヒアリングで最も聞きたかったことは、名古屋市医師会の集団求人を知っていたかどうかである。同学が開学した 2015 年は、名古屋市医師会の集団求人は縮減しながらも存在しており、ヒアリングを行った県内の高校からも採用者がいた。そこで、わざわざ名古屋に行かなくても、学費の心配をしないで看護専門学校に通える環境を整備したいと考えたのかと推測したが、ヒアリングでは名古屋市医師会の集団求人を意識したことは全くない、換言すれば、名古屋市医師会の集団求人自体を知らないという回答であった。

このように、S 看護専門学校も T 看護医療専門学校も、学費の心配をしないで通える制度が存在している点では共通しているが、S 看護専門学校は准看護師科で、看護師見習として病院で働きながら学ぶタイプなのに対し、T 看護医療専門学校は看護学科で、まずは学ぶことに専念し、卒業後に貸与を受けた病院で働くことで返済が免除になるタイプという相違点があった。

IV. 考察とまとめ

本研究では、新規高卒女子を対象とした、紡績工場と看護師見習という 2 つの職種について、送り出し側の西南九州と、受け入れ側の中京圏との間で高度に組織化された求人システム（組織的求人システム）が構築され、それが 1990 年代まで続いたことを踏まえ、関係者へのヒアリングを基に、2000 年代以降の変化、変化による西南九州と中京圏双方への影響、そして、組織的求人システムの歴史的評価に関する考察を行った。結果は以下のようにまとめられる。

まず紡績工場について、繊維産業の構造不況によって閉鎖する工場が相次ぎ、C 社工場のような例外を除けば、2000 年代初頭には、組織的求人システムによる採用はほとんどなくなっていた。残った工場は、外国人技能実習生を受け入れるなどして労働力不足を凌いだ。また、紡績工場は短期大学の第三部（3 年制）と連携して「働きながら学ぶ」環境を整備し、組織的求人システムの呼び水とした。しかし、第三部では次第に紡績工場労働者の受け入れが減少し、1990 年代からは一般の学生も入学するようになった。現存する短期大学の第三部はすべて一般学生であるが、授業が午前中だけであること、3 年間という時間的ゆとりがあること、短大によっては第一部よりも学費が安いことなどから、経済的事情やライフスタイル重視の学生に一定のニーズがあり、設置当初とは役割が変わりながらも新たな存在価値を発揮している。そして、紡績工場も、経済的事情などで進学がかなわ

ない高卒女子に対し、労働力として採用しながら、短大で学んで保育士などの資格を取得する機会を提供することで、彼女らの目標の達成に大きな貢献を果たした。

もっとも、働きながら学ぶことは大変な苦勞を伴った。常に眠気との戦いであり、時には中卒、高卒労働者から「エリート」と揶揄されることもあった。しかし、働く工場は違えど、同じ短大で過ごした仲間たちの絆は固く、そうした経験や仲間が、彼女らの人生にとって大きな財産となることもあった。

次に、看護師見習いについて、名古屋市医師会では集団求人によって、名古屋市内の病院で働きながら、医師会の運営する看護専門学校で学ぶ制度を構築した。紡績工場同様、「働きながら学ぶ」環境を整備することで組織的求人システムを確立し、2000年代以降も長崎県を中心に、西南九州から多くの採用を続けてきたが、生徒数の減少や看護師の資格を持つ即戦力へのニーズの上昇、また、看護専門学校を卒業して資格を取得した者の大半が、それまで看護師見習いとして働いてきた病院を退職することへの病院側の不満が、制度自体の存在意義を問う形となったことから、2020年に集団求人は終了し、彼女らが卒業した2023年3月をもって看護専門学校も閉校となった。時代の流れで一定の役割を果たした感はあるが、半世紀近くにわたって、看護の道を目指しながら経済的事情から進学できない高卒女子の目標をかなえてきた功績には大きいものがあるだろう。

一方、1990年代まで組織的求人システムに依存してきた西南九州の高校に目を転ずると、2000年代以降に組織的求人システムが衰退、消滅した影響はゼロではなかった。就職実績のある企業に足しげく通うことで、新たなパイプの構築に腐心した高校もある。しかし、多くの高校では、選択肢の一つがなくなっただけと冷静に受け止め、その時でき得る最大限の努力をした。そして、近年では、少子化に伴う生徒数の減少と、様々な入試制度改革による進学率上昇が相まって、高卒就職者が減少する一方、行政のテコ入れや Handy といった新たな求人ツールの登場もあって、新規高卒求人は大幅に増加し、高卒就職者は現代版「金の卵」の様相を呈している。また、高校入学後の早い時期から企業訪問やインターンシップなど地元企業に触れる機会を増やすことで、地元就職率の上昇に成功している高校もある。さらに、西南九州にも「働きながら看護の道を目指す」制度が充実し、保育や看護の分野では、進学した学校を卒業後に、地元の保育施設や医療機関で一定期間働けば、在学中に借りた奨学金が全額返済免除される制度も誕生したことで、わざわざ中京圏に移動するインセンティブがなくなった。

つまり、かつて組織的求人システムに依存してきた西南九州の高校は、時の流れを経て完全にそこから脱却したといえる。

なお、今回の研究を進める中で、世間一般における組織的求人システムの認知度が低いことを痛感した。例えば、D 短期大学のヒアリングから、全国短期大学第三部設置校連絡協議会が、第三部のカリキュラム変更を文部科学省高等教育局大学振興課短期大学係に陳情した際、担当者は第三部の存在を知らなかったことが明らかになった。また、「働きながら学ぶ」制度を持つ宮崎県の S 看護専門学校も、全額返済免除型奨学金制度を持つ宮崎県の T 看護医療専門学校も、名古屋市医師会の集団求人制度を知らなかった。

しかし、一般的に広く知られる、戦後の高度経済成長期の集団就職と同様、組織的求人システムはある時期において、送り出し側の西南九州と受け入れ側の中京圏にそれぞれメリットをもたらした、時代の中で大きな役割、貢献を果たしてきた。今後は学術論文や学会

発表，大学での授業などを通じて，組織的求人システムの周知を図っていきたいと考えている。

注

- 1) このようにデータ管理が不十分なのは，事務所の移転などに伴い，過去の資料やデータを処分してしまったためである（日本紡績協会へのヒアリングより）。
- 2) 山口・江崎（2002）で実施した短期大学第三部（2校）にもヒアリングを申し入れたが，1校はすでに第三部が廃止され，1校は紡績工場で働く勤労学生がいないことに加え，両校とも当時を知る教職員がいないことから断られた。
- 3) C 社工場は 2025 年 6 月末で閉鎖となった。
- 4) 工場勤務では途中 1 時間の食事休憩時間がある。
- 5) 毎月の給与から 3,000 円，1 年目の賞与（12 月）から 45,530 円，2 年目の賞与（6 月・12 月）から 46,000 円が天引きされた。
- 6) 終了前年の 2001 年度の採用は，宮崎県 14 人，鹿児島県 4 人，島根県と長野県が 1 人ずつであった。
- 7) 第一部が 150 名×2 学年で 300 人，第三部が 100 名×3 学年で 300 人，計 600 人である。
- 8) あるクラスが，その週午前授業，午後工場勤務の時，別のクラスは午前工場勤務，午後授業だったためである。
- 9) 第一部と第三部の合計であるが，遠方からの入学者の大半は第三部と推察される。
- 10) かつてはもっと差があったが，だんだん差を縮める傾向にある（ヒアリングより）。
- 11) 中京圏以外も含めれば 6 校である。
- 12) 都市部ではなく，中山間の郡部である。
- 13) 担当職員は，2015 年度までは看護師対策部，2016 年度からは情報・会員サービス課看護師対策係である。
- 14) 万一不合格となった場合は，翌年 2 月に行われる一般入試を受験することができる（会場は名古屋市のみ）。なお，競争率は，2003 年度が推薦 1.6 倍，一般 3.0 倍，2008 年度が推薦 1.1 倍，一般 2.4 倍であった。
- 15) 第二看護学科の集団求人はない。
- 16) 西南九州の割合が低下しているのは，他の地方圏の割合が高まったのではなく，地元愛知県の割合が高まったからである。
- 17) 第二看護学科は 2020 年度をもって募集を停止した。
- 18) 最晩年は医師会職員が西南九州の高校を訪問することもなくなり，求人票などは郵送で済まされた。
- 19) ある高校では，2005 年と 2006 年に A 社工場の採用が確認されたが，A 社工場のヒアリングでは 2002 年が最後だと話した。高校はデータが残っているが，A 社工場は記録が残っているわけではないので，A 社工場側の勘違いだと推測される。
- 20) 九州本土とは橋でつながっている。
- 21) 2 校とも，最終年に 5 人以上の採用があったにもかかわらず，翌年以降はゼロになった。名古屋市医師会が採用数を減らす中ではあったが，採用実績のある高校との繋がりを断ち切

るとは考えにくい。この理由については、異動で当時の進路担当教員から話を聞けなかったため不明である。

- 22) 別の高校では、高校訪問がなくなり求人が郵送のみになっても、高校にお歳暮が送られてくるなど、名古屋市医師会の熱意は最後まで続いた。
- 23) 名古屋市の看護人材の確保・育成に貢献したとして表彰され、名古屋市医師会看護専門学校の授業参観に参加したこともあった。
- 24) 名古屋市医師会では、看護師見習の他に、一般の就職として医療事務の求人も行っていた。ただし、その数は非常に少なく、しかも断続的である。これは、看護師見習と異なり、医療事務は職員数が少なく、就職した場合も勤続年数が長いからである。
- 25) 東京方面を担当した別の進路担当教員もいた。
- 26) 大都市圏に本社を置く企業が、コールセンターやパソコン入力作業などの拠点を地方に置き、地元の新規高卒者を採用するケースもみられる。
- 27) 県外志向の生徒もいるが、かつての東京や大阪より、福岡志向が圧倒的に強い。
- 28) 「自宅から通える距離」という範囲での地元に限れば、求人数が少ない高校もあり、そうした高校では、一人暮らしでも実家にすぐ戻れる程度の県内就職を生徒が選択する傾向にある。
- 29) 職員と就職支援エリアコーディネーターによる企業開拓などを行っている高校もあり、そうした高校側の努力も県内就職の割合上昇につながっている。
- 30) 生徒が閲覧する段階ではデータ化してある。
- 31) 紙ベースの求人票をデータ化することは、学校にとって大きな負担であり、紙ベース（持参、郵送）と Handy 両方での求人票がベストとする高校もある。
- 32) 長崎県医療人材対策室へのメールヒアリングによる。
- 33) 一般企業に就職後、企業が資格取得の補助をするケースに類似している。
- 34) 市内、県内企業には、県外に本社を置き、市内、県内に事業を構える企業を含む。
- 35) 多い企業で 30 人程度、少ないと 2～3 人のところもあるが、0 の企業はなかった。
- 36) 訪問先の選定は、別の高校にいるコーディネーターが調整する。
- 37) 企業の選定は高校が行うが、お互い気心が知れているので、「当社も新規で」「今年は無理」などざっくばらんなやり取りができ、調整が難航することはない。
- 38) 看護師科の卒業生も 6～7 割が地元の病院に就職する。
- 39) 先述のリストと重複する病院であると推測される。
- 40) 地元医師会が准看護学校を運営していた時期もあるが、2023 年 3 月に閉校した。
- 41) この金額は学校の授業料をやや上回るもので、残りは白衣や教科書などの購入に充てることができる。
- 42) 開学時は 13 であった。減少の要因としては、医療機関の減少や規模縮小、卒業生の医療機関在籍数増加などが考えられる。
- 43) 受験生は、総合病院を希望することも、アットホームな診療所を希望することもあり、特定の病院に集中することはない。したがって、第 1 希望から第 5 希望のどこかには決まるとされる。

文献

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，**54-2**，92-104.