

広島大学 大学教育研究センター 大学論集

第24集 (1994年度) 1995年3月発行：293-308

大学教育と仕事

—研究の動向と課題—

小 方 直 幸

目 次

- I. 大卒労働力の需給に関する巨視的分析
- II. 高等教育システムと雇用システム
—アクターの行動分析—
- III. 知識、能力、適性に関わる微視的分析
- IV. 大学教育と仕事の対応
—基本的視座とその展開—

結論

大学教育と仕事

－研究の動向と課題－

小方直幸*

本稿の目的は、大学教育と仕事に関する研究動向を概観し、今後の研究課題を探ることにある。この分野の研究動向は、これまで矢野(1993)⁽¹⁾やTeichler(1988)等でもレビューが行われている。しかしながら、前者では海外の研究動向について、後者ではわが国の研究動向について、ほとんど触れられておらず、必ずしも体系的なレビューには至っていない。その意味で、より相対的な視点から改めて従来の研究を回顧する必要があるといえる。本稿で扱う論文は、従来の研究の全てを網羅するものではないが、この分野の研究に重要と思われる論文を取り上げた。

以下では、分析のレベルとして、大卒労働力の需給に関する巨視的分析、知識、能力、適性に関する微視的分析、そして両者のいわば中間に位置する就職、キャリアに関わる分析、の3つを設定して研究動向を概観した後(第1節～第3節)、大学教育と仕事の対応に関して、従来の分析には2つの基本的見方があったことを仮説的に提示し、その視点からこれまでの研究動向を改めて整理する(第4節)。そして最後に、この分野の研究課題を展望する。

I. 大卒労働力の需給に関する巨視的分析

まず、大学教育と仕事の関係を大卒労働力と職業、賃金の量的な対応として捉えようと試みたのが、大卒労働力の需給に関する巨視的な分析である。そこでは大学教育と仕事の関係は、教育と経済成長、教育と所得分配というより広い枠組みの中で議論されてきた。

教育と経済成長

1950年代、60年代は、経済成長に欠かせない高度な熟練労働力の不足が焦燥な政策課題に挙がり、経済成長との関連で大学教育の拡大が要請された。

まず、教育と経済成長の関連を労働力の需要サイドから分析したのが、Harbison & Myers(1964)を先駆とするマンパワーアプローチである。これは、教育水準、職業、産出物の間に固定的な関係を想定し、経済成長に必要な産業・職業別の労働力需要量を予測し、そこから学歴別労働力の供給量を予測するものであった。このアプローチはその後、OECD(1970)の包括的な分析へと展開し、わが国でも潮木(1971, 1976)等が議論している。同じく教育と経済成長の関連を労働力の供給サイドから分析したのが、Schultz(1961)を先駆とする人的資本理論に基づく収益率アプローチである。これは、経済成長の要因として教育による労働力の技術、生産性の向上に着目し、教育の費用とその便益の関係から教育段階ごとの収益率を算出し、それを教育投資の指標に用いるものであ

*広島大学 大学院社会科学研究所博士課程

た。

マンパワーアプローチも収益率アプローチも、その理論的な課題が指摘される一方で、今なお経済成長との関連から大学教育を考察する際の主要な分析枠組みを提供している (Psacharopoulos & Hinchliffe 1973, 金子編 1983, Psacharopoulos et al. 1984, Psacharopoulos & Woodhall 1985, Youdi & Hinchliffe 1985)。

教育と所得分配

人的資本理論は他方で、個人の教育と所得に関する理論的枠組みを提供するものでもあった (金子 1980)。Becker (1964) は、内部収益率の概念を用いてシュルツの人的資本概念を理論的に定式化し、さらにMincer (1974) は、個人の教育投資と生涯所得との関係を明らかにした。この人的資本理論において、大学は個人の生産性の向上に寄与する知識、技能を付与する機関として明確な位置づけを与えられたといえる。

ところが70年代になると、高等教育の拡大と経済成長の鈍化という状況下で、大学教育と職業の対応のズレや大学教育の収益率の低下が顕在化し、教育過剰論や大卒のプロレタリア化 (ブルーカラー化) の議論が台頭する (Freeman 1976, 潮木 1978, Rumberger 1981)。そして、個人の所得分配面をめぐる、人的資本理論を批判する理論が登場する。

まずそれを、経済学的な視点から展開したのがスクリーニング理論である (Arrow 1974, Taubman & Wales 1974)。そこでは、雇用者は在学中の知識、能力の獲得を基準に採用を行うのではなく、学歴自体を職務遂行能力を示す指標として用いており、教育は単なるふるい分け装置とみなされる。またサロウ (1980) は、労働市場は不完全であり、賃金は労働者の生産性ではなく職業ごとに固有に決定されているとする労働市場の分断理論に基づいてジョブ競争モデルを展開し、学歴は雇用者にとって訓練可能性を示す指標であることを示した。同様に、学歴や学位が労働力の評価・選抜の手段とみなされていることを社会学的な視点から展開したのが、学歴病 (Dore 1976, Oxenham 1984) やクレデンシャルイズム (Collins 1979) の議論である。これら人的資本理論の批判理論は、教育内容を介在させずに大学教育と仕事の対応関係を説明しようとしている点で共通している。

80年代以降の巨視的分析—長期的、相対的視点の導入—

60年代を中心とした教育と経済成長、70年代を中心とした教育と所得分配をめぐる議論は、各時代の高等教育や経済、社会構造を反映したものであった。ところが、70年代の教育過剰論の台頭以降も大卒者は増加し、企業も大卒者の採用を増加させてきた。また、失業率、賃金といった量的な労働指標で見ると、大卒者は他の学卒者と比較して依然最も優位な地位にあり続けている。その意味では80年代以降、大学教育と仕事を取り巻く環境は新たな段階を迎えたともいえる。

こうした状況下で、80年代以降の巨視的な分析は、新たな理論的展開こそみられないものの、より長期的な視点から大卒労働力の需給を体系的に再分析する方向にある (Rumberger 1984, OECD 1992, 小林・矢野 1992, 小方 1994)。これらは、60年代、70年代を相対化することで、どのような高等教育あるいは経済、社会構造のもとで大卒労働力の経済的価値が上昇し、また逆に教育過剰が

生じるか、そのメカニズムの実証的な解明を試みている⁽²⁾。

大卒労働力の需給に関する巨視的分析は、大学教育と仕事の対応を量的な関係として捉える際の基本的な手法である。また、そこで展開された人的資本理論を中核とする諸理論は、具体的に観察された大学教育と仕事の対応を意味づける枠組みを提供してきた。

しかしその一方で、これらの研究は、特定の学歴と特定の職業、あるいは賃金水準の間にステティックな関係を予め想定し、その検証を行うというステレオタイプの議論に終止する傾向にあり、大学教育と仕事が結びつく具体的な仕組みの解明という視点には乏しい。高等教育の大衆化と産業、職業構造の多様化の過程で、専門分野や高等教育のタイプ・威信による雇用状況の相違が顕在化し、卒業生の雇用の相対的相違に関心が移行する中 (Teichler 1992)、大学教育と仕事の関係を量的な対応として分析し得る領域は限られたものとなりつつある。

II. 高等教育システムと雇用システム—アクターの行動分析—

70年代の教育過剰論の台頭以降、大学教育と仕事をめぐる研究の関心は大卒労働力の量から質へとシフトした (Williams 1985)。その過程で、分析のレベルもマクロレベルの教育と経済をめぐる一般的な議論から、より実態的レベルで大学教育と仕事が結合する仕組みを解明する方向へと展開する。その一つが、高等教育システムと雇用システムの結合過程に介在するアクターの行動に着目した研究である。

分析の個別化と分析領域の拡大

大学教育と仕事が結合するメカニズムは、各国の高等教育システムと雇用システムの特性に大きく規定される。そのため、このレベルの研究は、国際的な枠組みで展開された巨視的な分析とは異なり、各国の制度構造を反映したより個別的な議論として展開されてきた。

その際、主たる分析関心は、ヨーロッパでは専門分野ごとの雇用機会の相違に (Teichler 1988, pp.131-132参照)⁽³⁾、日本では大学の威信、選抜性による雇用機会、昇進機会の相違 (麻生・潮木編 1977, 小池・渡辺 1979, 竹内 1985) に向けられた。その一方でこれらは、大学教育と仕事の関係を捉える際、卒業後の就業だけでなく就業後のキャリアを連続させて考察する必要性を提起し、その後この分野の研究が分析領域を拡大させる契機ともなった。以下、就職—採用過程の分析と企業内キャリアの分析の2つに分類し、その研究動向を概観してみよう。

就職—採用過程

まず、学生の行動に関しては、大学生の就業意識を論じた中西・麻生・友田編 (1980)、就職活動や就職経路の実態を明らかにした日本労働研究機構 (1994) がある。またこれは次の企業の採用行動にも関わるが、刈谷他 (1993) は、先輩—後輩関係をネットワークとした就職経路の分析を行っている。一方、日本労働研究機構 (1992) は、就職情報等の提供を通じて学生の就職行動に関わる

大学の就職課の行動に着目し、大学における就職指導組織のあり方を論じている。さらに中村(1993)は、採用にあたって学生、企業、大学の3者を媒介するシステムとして就職協定を取り上げ、それが大卒者の就職・採用競争に果たす機能を分析している。

企業の採用行動に関しては、麻生・潮木編(前掲書)、中西・麻生・友田編(前掲書)、日本労働研究機構(1993)、Teichler & Sanyal(1982)、Buttgereit(1984)が大卒採用のメカニズムについて言及し、採用要件として学歴の重要性を、採用方法として面接の重要性を指摘している。一方、企業が採用時に重視する能力については、Teichler(1988, pp.154-156)が、一般的知識、専門的知識、社会的スキルという枠組みを用いて、旧西ドイツとイギリスのケースを紹介し、また、McCormick(1993)は、日英の雇用システムの相違に着目し、採用行動や採用基準の相違を比較研究によって明らかにしている。さらに竹内(1989)は、偏差値上位校出身者が大企業に集中するメカニズムを、学歴のねじれ効果として論じた。

企業内キャリア

企業内キャリアに関しては、昇進システム、企業内教育全般を論じた伊丹・加護野・伊藤編(1993)や国際比較の観点から日本の雇用システムの特徴を明らかにしようと試みた小池(1981)など、総合的な議論が行われてきた一方で、大卒者の企業内キャリアに関しては、必ずしも十分な分析が行われてきたとはいえない。ただし最近になって徐々に大卒者のキャリア分析も増えつつある。卒業生調査に基づき大卒社員の初期キャリア形成の状況を明らかにした日本労働研究機構(1994)や従業員の移動の問題を論じたMcCormick(前掲書)、企業調査に基づき大卒社員の初期キャリア管理の実態を分析した日本労働研究機構(1993)や、知識、技能の幅を考慮しつつ業種別にキャリアの形成過程を論じた小池(1991)などがそうである。

大卒労働力の需給に関する巨視的な分析が、結果として観察された大学教育と仕事の量的な対応関係に機能的な説明を付与するものであったとするならば、大卒労働市場に介在するアクターの行動分析は、高等教育システムと雇用システムが具体的にどのようなメカニズムで結合しているか、その仕組みの解明を試みるものであった。そこでは、各国の制度構造を反映した研究が蓄積される一方で、大学教育から就職-採用過程を経て企業内キャリアの形成に至る連続的な視点という分析領域の拡大も企図された。

ただし、就職-採用過程の分析に比較して企業内キャリアの分析が十分に進展しておらず、就職-採用過程から企業内キャリアの形成に至る連続的な視点が必ずしも活用されるに至っていない点、特に企業内キャリアの分析において、専門分野や大学の選抜性といった大学の内的な属性が分析視点に十分に組み込まれていない点など、課題も少なくない。

III. 知識、能力、適性に関わる微視的分析

1980年代に入ると、大学教育と仕事をめぐる研究の関心は「Employment」から「Work」へ、即

ち、大学における学習内容・特徴と職場における仕事内容・特徴の関係の分析へと移行する (Teichler 1988, p.110)。その結果、先のシステムをベースにした中間レベルの分析に加え、知識をベースにしたよりミクロなレベルから大学教育と仕事の関係を解明する試みがなされてきた。

個人と職業のマッチング—職業指導理論—

教育と職業の関係を分析する際に、知識、能力、適性という観点を組み込むこと自体は、特に新しい試みというわけではない。なぜならば、職業と個人の資質を微視的、心理学的な観点から対応させようと試みた職業指導理論 (Peters & Hansen 1977, 有本・近藤 1991など) も、基本的には同様のパースペクティブを共有しているからである。しかしながら、その多くは個人の特性と職業の特性を所与のものとして固定的に捉え、両者を機械的に対応させるという、いわば静的な分析を特徴としていた。そのため、高等教育の大衆化と職業構造の変化の過程で両者の多様な関係が想定される状況の中、その視点をどう活かしていくかが課題となっている。

大学教育と仕事のマッチング—レリーバンス分析—

上述の職業指導理論は極めて個人レベルにおけるマッチングの議論であった。これに対して、以下で述べるレリーバンス分析は、極めて政策志向が強いものから、企業のニーズやそれに対する大学の反応という観点から行われたものまで、研究の背景は必ずしも一致していないが、大学における専門分野ごとの教育のあり方を探るという点では共通している。個人と職業のマッチングではなく大学教育と仕事のマッチングに着目している点で、レリーバンス分析は従来の職業指導理論とはその性格を異にするものとして位置づけられる。

従来のレリーバンス分析を概観すると、そこには以下の2つのレベルがあったといえる。

まずは、大学教育と仕事のレリーバンスを理念レベルで捉えた一連の研究がある。Furth (1982) は、専門分野別の雇用特性を高等教育の新たな階層性として捉え、従来のアカデミック—ノンアカデミックという軸に加え、職業志向—非職業志向という軸の重要性を指摘した。また Brennan (1985) は、選抜の程度、訓練の到達度という2つの軸を用いて専門分野と雇用の関係の類型化を試みた。現段階で、レリーバンス分析はその研究枠組みを理論化、定式化するには至っていないが、これらは、その後の実証研究に1つの分析枠組みを提示するものであった。他方で、労働市場のニーズに対する大学教育の反応という観点からの議論も行われてきた。イギリスを対象にインタビュー調査に基づいて専門分野別の組織的対応を分析した Boys et al. (1988) や、アカデミックな教育と労働市場への適応という両側面の統合という観点から我が国における専門教育の再考を試みた民主教育協会 (1993a, 1993b, 1994) がそうである。さらに、Donald (1992) や Everwijn, Bomers & Knubben (1993) らは、大学における知識構造に着目し、より微視的レベルから仕事とのレリーバンスの可能性を模索した。

これに対して、卒業生調査や企業調査に基づき、大学教育と仕事のマッチングを実態レベルで捉えようと試みた研究がある。Brennan & McGeevor (1988) は、イギリスを対象に卒業生調査を行い、大学教育と仕事の関係を、資格や専門教育の有用性、カリキュラムの問題を含めて多様な角度

から論じている。またTaylor (1990) は、同じくイギリスを対象に、大学における専門分野の配置を考慮する際、失業率や賃金といった量的な労働市場指標だけでなく、職場経験を経た卒業生による大学教育の評価という質的な指標を併用する必要性を提唱している。アメリカではUseem (1989) が、卒業生調査及び企業調査の双方に基づいて、リベラルアーツ教育の意義を明らかにした。同じくアメリカを例にRiley (1982) は、職務遂行上の知識、技能という側面のみを見た場合、大学教育は職場訓練と並んで不可欠な機能を果たしていることを指摘している。さらにSanyal (1987) は、発展途上国を含めた国際的な比較調査に基づいて資格や大学での学習内容と仕事内容の関係を分析し、特定の国の特定の時期における政策分析には知識ベースのレリーバンス分析が重要であると説いた。この他にも、フランスとイタリアの比較研究から職場における資格要件の問題を論じたde Francesco & Jarousse (1984) や、旧西ドイツの事例を紹介したTeichler & Sanyal (前掲書) など、部分的にレリーバンスの問題を扱った研究は少なくない。

第2節で論じたように、ヨーロッパでは比較的早い段階から専門分野ごとの雇用機会に関心が向けられてきており、それが80年代以降のレリーバンス分析の基盤となったと考えられる。これに対して我が国では、大学の選抜性による雇用機会の相違に関心が向けられてきたこともあり、実態レベルの分析が十分に行われるには至っていない。理工系学部の卒業生を対象に、大学教育と仕事で必要な知識、技能との関係を論じた荒井他 (1977, 1978, 1992) や、個別大学を事例にレリーバンス分析を試みた金子他 (1994) が挙げられるにとどまる。

巨視的な分析にせよ行動分析にせよ、大学の教育内容と仕事内容の関係はブラックボックス化したままであった。巨視的な分析で大学教育と仕事の量的な対応がミスマッチと解釈されても、仕事自体が変化し職務内容上はマッチングしている可能性がある。また行動分析では、資格や知識が採用過程やキャリア形成を説明する指標に用いられたが、大学の具体的な教育内容との関連で論じられてきたわけではない。上述のレリーバンス分析は、採用要件としての資格と職務遂行要件としての知識、技能の双方を考察することで、ブラックボックスの解明を試みようとしたものであった。

ただし、これらの研究を精緻化する余地も残されている。例えば、職場で要求される知識、技能の構造が明らかにされておらず⁽⁴⁾、大学で受けた教育が役立っているか否かという表層的な議論に終止する傾向にある。これは、先に挙げた行動分析の不十分さとも関連しており、就業後のキャリア形成の解明が不十分であるために、どのキャリア段階でこういった知識、技能が要求されるかが明確にされていない。また、従来のレリーバンス分析が卒業生調査を中心とし、企業調査が少ない (Teichler 1988, p.145) こともその一因といえよう。

IV. 大学教育と仕事の対応—基本的視座とその展開—

これまでの議論で、大学教育と仕事に関する研究は、大卒者と雇用機会の巨視的な対応分析に始まり、その後、高等教育と職業の構造変動の過程で、より中間的レベルのアクターの行動分析や、よりミクロな視点からの知識、技能のレリーバンス分析へと展開してきたことが明らかにされた。

この節では、上述の研究をその背後にある大学教育と仕事の対応についての見方という点から改めて整理する。

2つのカップリング

大学教育と仕事の対応という点でみた場合、従来の研究には基本的に以下の2つの立場があったと想定される。

第1は、大学教育の内容と仕事との間に有機的な対応関係があるとみなす立場である。マンパワーアプローチは、職場で要求される知識、技能と大学で教育される知識、技能との間の対応を前提とした研究であったし、人的資本理論に基づく研究は、教育内容と仕事の対応を生産性の向上という概念で捉えた。また、大学での教育内容と職場の仕事内容の対応を分析したレリーバンス研究は、巨視的分析で前提とされた知識、技能を媒介とした大学と職業の対応や生産性の向上に寄与する知識、技能の内容を、より実態的なレベルで捉えようとしたものといえる。これらの見方は、それが専門的な教育であれ教養的な教育であれ大学における具体的な教育内容と仕事との実質的な結合を前提にしており、その意味で、「実質カップリング」モデルと呼んでおきたい。

第2は、大学教育の内容と仕事との間に実質的な対応関係はないとみなす立場である。この立場は、教育内容と仕事内容の対応を前提とするのではなく、むしろ、教育の程度が雇用者にとって望ましい資質を示す1つの指標を形成しているという視点に立つ。そして、教育と職業の相対的地位の対応、即ち、大卒、高卒という教育段階や大学別の難易度という教育機関ごとの選抜性、威信の格差と就職先の企業規模や職業上の威信、地位達成の格差との対応に着目する。スクリーニング理論や学歴病、クレデンシャルイズムの議論に基づく一連の分析は、この立場を基本にしていたといえる。これらの見方は、大学教育と仕事の対応に関して、学歴や学校歴という選抜性と職業上の階層性との結合を前提にしており、その意味で、「選抜カップリング」モデルと呼んでおきたい。

カップリングの変遷と従来の研究動向

大学教育と仕事の研究における分析レベルの深化、拡大の過程は、上述した大学教育と仕事の対応をめぐる2つのカップリングモデルの変遷過程を反映したものであった。

まず確認しておきたいことは、これら2つのモデルが高等教育の発展段階に沿うかたちで登場してきたという点である。即ち、高等教育がエリート段階にあった時代は、大学における専門教育が卒業後の仕事と直結しており、大学教育と仕事の実質的な対応関係がみられた。ところが、高等教育が大衆化する過程で、大学での教育内容と仕事内容との対応よりも、大学間の威信の格差と卒業後の職業の威信の格差との対応が顕在化するに至った。50年代～60年代を中心に「実質カップリング」モデルを前提とした研究が、70年代以降を中心に「選抜カップリング」モデルを前提とした研究が増加したことは、巨視的な大卒労働力の需給分析の展開を振り返れば明かであろう。

ただし、ここで留意しておかねばならないのは、「実質カップリング」が「選抜カップリング」に全く転化したわけではないという点である。大学教育と仕事をめぐる研究が、巨視的な分析から中間レベルの分析を経て、微視的な分析へと展開してきた背景には、大学教育と仕事の対応が、「実質

カップリング」から「選抜カップリング」へ単純に移行したのではなく、「実質カップリング」に「選抜カップリング」が付加され、より複雑な様相を呈してきたことが挙げられるのではなかろうか。

以上の観点から従来の研究動向を改めて整理すると、次のように位置づけられよう。まず60年代から70年代にかけては、巨視的な分析において各々のモデルが提起された時代であった。それに続く中間レベルの分析は、分析領域を採用段階からキャリア段階にまで拡大し、各々のモデルの妥当性を検証したものと見える。また80年代以降の巨視的な分析は、各モデルは固定的に現れるのではなく、大学教育と仕事を取り巻く状況に左右されることを示すものであった。さらにレリーバンス分析は、資格と仕事、知識、技能と仕事の双方の関係に着目した分析を行っており、「実質カップリング」の単なる検証ではなく、むしろ「実質カップリング」と「選抜カップリング」を統合する視点を含むものとして位置づけることができよう。

結論

大卒者と雇用機会の巨視的な対応分析に始まった大学教育と仕事をめぐる研究は、その後高等教育システムと雇用システムの対応という中間レベルの分析、さらには、より微視的な知識、技能のレリーバンス分析へと展開してきた。しかもこうした展開は、単に分析レベルの精緻化過程として理解されるだけでなく、大学教育と仕事の対応に関する基本的な見方の変遷を反映したのもであった。これまでの議論をもとに、分析のレベル及び分析の枠組みという2点で今後の研究課題を探るとすれば、以下のことを指摘できよう。

まず、分析のレベルに関しては、レリーバンス分析の重要性が指摘される。本稿で設定した3つの分析レベルはそれぞれ密接に関わっており、必ずしも分離して考察できるものではないし、各々の分析レベルにおいて克服すべき課題も残されている。しかし、我が国の研究動向を回顧してみると、その多くは、高等教育システムと雇用システムの階層的構造に着目し、学校歴と会社規模の対応の分析に終止する傾向にあった。その結果、「大学と会社」の関係を明らかにしてきた一方で、「大学教育と仕事」の関係は看過されてきた。大学教育と仕事の見えないのか、あるいは見えにくいだけなのか、その点を究明する必要がある。さらに、我が国においても昨今、職業、雇用構造の変容過程で、産業界を中心に大学教育と仕事のレリーバンスに対する期待が高まってきており⁵⁾、その点からもレリーバンス分析を行う意義は少なくない。

次に、分析の枠組みに関しては、「実質カップリング」と「選抜カップリング」の統合という視点が必要であろう。勿論、各々のモデルには限界もあり、必ずしも絶対的な視点を提供するものではない。「実質カップリング」といっても、採用時の資格要件や訓練の到達状況で、専門分野と仕事の間には多様なカップリングが想定され得る。また、大学における教育内容が保守的な変化に留まるのに対し、職場における仕事内容はドラスティックに変化してきたと考えられる。このことから、大学で教育される知識、技能と職務上の知識、技能を直接対応させた分析は、限られたものにならざるを得ない。他方、「選抜カップリング」といっても、大学の階層構造自体が変容している。伝統的な大学セクター間の区分に加え、職業志向性も階層形成の規定要因となっており、従来の学歴、

学校歴に基づいた定義では、現実を的確に反映できなくなりつつある。このことから、大学間の威信の序列は残るとしても、それが就業に及ぼす影響は、やはり限られたものにならざるを得ない。

その意味では現在、何らかの新たな枠組みづくりが要請されているともいえる。しかし現段階で、大学教育と職業の制度構造をめぐる新たな理論が登場する契機はみられないし(Teichler 1992), 新たな切り口を容易に発見し得ると思われぬ。こうした状況下ではむしろ、依然として有効な視点を提供する従来の2つのモデルを有機的に関連させ、大学教育と仕事を繋ぐメカニズムを改めて問い直す作業が重要であり、そのことがまた新たなモデル構築の契機になるといえるのではなからうか。

〈注〉

- (1) 高等教育研究や学歴研究の一部としてこの分野の研究動向を論じたものは少なくない(天野・新井 1971, 山崎他 1983, 有本・金子・伊藤 1989, 菊池 1992など)。
- (2) ただし、60年代を特殊な時期とみるか(70年代以降は供給過剰の時代)、70年代を特殊な時期とみるか(一時的な大卒インフレ)、その解釈は必ずしも一致していない。この点に関しては、職業分類の曖昧さという統計上の問題と併せて矢野(1993)も指摘している。
- (3) 例えばTaylor(1986)は、イギリスに関して、大学別の就職率の相違を卒業生の雇用可能性の指標として用いる意義について検証し、就職率の相違は大学の相違ではなく、むしろ専門分野の相違に負う部分が多いことを指摘している。
- (4) 職業の概念枠組みに関しては、職業威信を研究したものにTreiman(1977)などがある。しかし、同じ職業であっても内容が変化している可能性もあり、この点への対応が課題として指摘される。
- (5) 例えば、桐村(1993)や高梨(1994)など。

〈引用・参考文献〉

- 麻生誠・潮木守一編 1977, 『学歴効用論』有斐閣。
- 天野郁夫・新井邦男 1971, 「高等教育に関する文献解題」『教育社会学研究』第26集, 東洋館出版社, 122-136頁。
- 荒井克弘・塚原修一・山田圭一 1977, 「科学技術者の高等教育に関する研究」『大学論集』第5集, 広島大学大学教育研究センター, 23-44頁。
- 荒井克弘・塚原修一・山田圭一 1978, 「科学技術者の高等教育に関する研究(2)」『大学論集』第6集, 広島大学大学教育研究センター, 175-197頁。
- 荒井克弘・山田文康 1992, 「理工系大学院教育の評価と理工系人材の成長経験」『大学研究』No.9, 81-126頁。
- 有本章・金子元久・伊藤彰浩 1989, 「高等教育研究の動向」『教育社会学研究』第45集, 東洋館出

- 版社, 67-106頁。
- 有本章・近藤大生編 1991, 『現代の職業と教育』福村出版。
- 伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重編 1993, 『リーディングス 日本の企業システム』第3巻(人的資源)有斐閣。
- 潮木守一 1971, 「高等教育の国際比較—高等教育卒業者の就業構造の比較研究—」『教育社会学研究』第26集, 東洋館出版社, 2-16頁。
- 潮木守一 1976, 「経済変動と教育」『現代教育社会学講座』2巻, 東京大学出版会, 131-158頁。
- 潮木守一 1978, 『学歴社会の転換』東京大学出版会。
- 小方直幸 1994, 「戦後大卒労働市場の構造変動」『大学論集』第23集, 広島大学大学教育研究センター, 329-344頁。
- 金子元久 1980, 「教育経済学の20年—教育の社会科学総合の観点から—」『教育社会学研究』第35集, 東洋館出版社, 123-133頁。
- 金子元久編 1983, 『アジアのマンパワーと経済成長』アジア経済研究所。
- 金子元久・山内乾史・小方直幸 1994, 『卒業生からみた広島大学の教育—1993年卒業生調査から—』高等教育研究叢書 27, 広島大学大学教育研究センター。
- 刈谷剛彦他 1993, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻, 89-118頁。
- 菊池城司 1992, 「学歴・階層・職業」『教育社会学研究』第50集, 東洋館出版社, 87-106頁。
- 桐村晋次 1993, 「産業界からみた工学部教育」『IDE』No.343, 民主教育協会, 40-45頁。
- 小池和男・渡辺行郎 1979, 『学歴社会の虚像』東洋経済新報社。
- 小池和男 1981, 『日本の熟練—すぐれた人材形成システム』有斐閣。
- 小池和男編 1991, 『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社。
- 小林雅之・矢野眞和 1992, 「男子大卒労働市場の構造変動分析」『広島修大論集』第33巻, 第1号(人文編), 広島修道大学人文学会, 25-54頁。
- サロウ, L.C. 1980, 「教育と経済的平等」潮木・天野・藤田編訳『教育と社会変動—下—』東京大学出版会, 43-61頁。
- シュルツ, T.W. 清水義弘・金子元久訳 1981, 『教育の経済価値』日本経済新聞社。
- 高梨昌 1994, 「ホワイトカラーの職業能力開発—大学・大学院に期待されるもの」『IDE』No.359, 民主教育協会, 27-32頁。
- 竹内洋 1985, 「企業と学歴—学歴の社会学—」柴野昌山編『教育社会学を学ぶ人のために』世界思想社, 217-235頁。
- 竹内洋 1988, 『選抜社会』リクルート出版。
- 竹内洋 1989, 「高等教育と労働市場—学歴・ねじれ効果・市場能力—」『教育社会学研究』第45集, 51-66頁。
- 中西信男・麻生誠・友田泰正編 1980, 『就職—大学生の選職行動』有斐閣。
- 中村高康 1993, 「就職協定の変遷と規制の論理」『教育社会学研究』第53集, 東洋館出版社, 111-130

頁。

- 日本労働研究機構 1992, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(1)』調査研究報告書 No.33。
- 日本労働研究機構 1993, 『大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究報告書—大卒社員の採用・配属・異動・定着—』調査研究報告書 No.44。
- 日本労働研究機構 1994, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(2)』調査研究報告書 No.56。
- ハルゼー, A.H. 清水義弘監訳 1963, 『経済発展と教育』東京大学出版会。
- 民主教育協会 1993a, 『IDE—工学部教育の再編成—』No.343。
- 民主教育協会 1993b, 『IDE—法学部教育の再編成—』No.348。
- 民主教育協会 1994, 『IDE—商学・経営学部教育の再検討—』No.356。
- 矢野真和 1993, 「雇用と大卒労働市場」『大学論集』第22集, 広島大学大学教育研究センター, 165-185頁。
- 山崎博敏他 1983, 「学歴研究の動向」『教育社会学研究』第38集, 東洋館出版社, 94-109頁。
- 吉本圭一 1991, 「戦後経済と教育—選抜システムの成熟と組織的取引の発達—」『教育社会学研究』第48集, 東洋館出版社, 42-64頁。
- Arrow, H.J. 1974, “Higher Education as a Filter” in Lumsden, K.G. (Ed), *Efficiency in Universities: The La Paz Papers*, Elsevier Scientific Publishing Company, pp.51-74.
- Becker, G.S. 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press. (佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社)
- Blaug, M. 1972, *Economics of Education*, Penguin Books.
- Blaug, M. 1976, “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”, *Journal of Economic Literature* Vol.14, No.3, pp.827-855.
- Boys, J.C. et al, 1988, *Higher Education and Preparation for Work*, London: Jessica Kingsley Publishers.
- Brennan, J. 1985, “Preparing Students for Employment”, *Studies in Higher Education* Vol.10, No.2, pp.151-162.
- Brennan, J. & McGeevor, P. 1988, *Graduate at Work*, London: Jessica Kingsley Publishers.
- Buttgereit, M. 1984, “Certificates and Recruitment”, in Avakov, R. et al (Ed), *Higher Education and Employment in the USSR and in the Federal Republic of Germany*, Paris: UNESCO, pp. 217-230.
- Carnoy, M. & Marenbach, D. 1975, “The Return to Schooling in the United States, 1939-69”, *The Journal of Human Resources* Vol.10, No.3, pp.312-331.
- Collins, R. 1979, *The Credential Society*, Academic Press. (大野雅俊訳『資格社会』東信堂)
- de Francesco, C. & Jarousse, J.P. 1984, “Under Utilization and Market Value of University Degrees: Findings of a Survey in France & Italy”, *European Journal of Education* Vol.18, No. 1, pp.65-79.
- Donald, J.G. 1986, “Knowledge and the University Curriculum”, *Higher Education* Vol.15, Nos.

- 3-4, pp.267-282.
- Donald, J.G. 1992, "The Development of Thinking Processes in Postsecondary Education: Application of a Working Model", *Higher Education* Vol.24, No.4, pp.413-430.
- Dore, R. 1976, *The Diploma Disease*, London: Allen & Unwin. (松居弘道訳『学歴社会—新しい文明病』岩波書店)
- Everwijn, S.E.M., Bomers, G.B.J. & Knubben, J.A. 1993, "Ability-or Competence-Based Education: Bridging the Gap between Knowledge Acquisition and Ability to Apply", *Higher Education* Vol.25, No.4, pp.425-438.
- Freeman, R.B. 1976, *The OverEducated American*, Academic Press. (小黒昌一訳『大学出の価値』竹内書店新社)
- Furth, D. 1982, "New Hierarchies in Higher Education", *European Journal of Education* Vol.17, No.2, pp.145-151.
- Harbison, F.H. & Myers, C.A. 1964, *Education, Manpower, and Economic Growth*, New York: McGraw Hill. (川田寿他訳『経済成長と人間能力の開発』ダイヤモンド社)
- Mccormick, K. 1988, "Vocationalism and the Japanese Educational System", *Comparative Education* Vol.24, No.1, pp.37-51.
- Mccormick, K. 1993, "Educating for Industrial Research and Development in Britain and Japan", *Studies in Higher Education* Vol.18, No.3, pp.329-348.
- Mincer, J. 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press.
- Mincer, J. 1989, "Human Capital and the Labor Market: A Review of Current Research", *Educational Researcher* Vol.18, No.5, pp.27-34.
- OECD 1970, *Occupational and Educational Structures of Labor Force and Levels of Economic Development*, Paris: OECD.
- OECD 1992, *From Higher Education to Employment*, Paris: OECD.
- Oxenham, J. (Ed), 1984, *Education versus Qualifications?*, London: George Allen & Unwin.
- Psacharopoulos, G. & Hinchliffe, K. 1973, *Returns to Education: An International Comparison*, Elsevier Scientific Publishing Company.
- Psacharopoulos, G. et al. 1984, *Manpower Issues in Educational Investment: A Consideration of Planning Processes and Techniques*, World Bank Staff Working Papers, No.624, The World Bank.
- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. 1985, *Education for Development: An Analysis of Investment Choices*, Oxford University Press.
- Psacharopoulos, G. (Ed), 1987, *Economic of Education: Research and Studies*, Pergamon Press.
- Peters, H.J. & Hansen, J.C. 1977, *Vocational Guidance and Career Development*, Macmillan Publishing.
- Riley, S.T. 1982, "The Applicability of Undergraduate Education in Jobs", *Higher Education* 11,

pp.155-175.

Rumberger, R.W. 1981, *Overeducation in The U.S. Labor Market*, Praeger Publishers.

Rumberger, R.W. 1984, "The Job Market for College Graduates, 1960-90", *The Journal of Higher Education* Vol.55, No.4, pp.433-454.

Sanyal, B.C. 1987, *Higher Education and Employment: An International Comparative Analysis*, London: Falmer Press.

Schultz, T.W. 1961, "Investment in Human Capital", *American Economic Review* Vol.51, No.2, pp.1-17.

Taubman, P. & Wales, T. 1974, *Higher Education and Earnings*, McGraw-Hill Book Company.

Taylor, J. 1986, "The Employability of Graduates: differences between universities", *Studies in Higher Education* Vol.11, No.1, pp.17-27.

Taylor, J. 1990, "Determining the Subject Balance in Higher Education: how should this be done?", *Higher Education* 19, pp.239-257.

Teichler, U. & Sanyal, B.C. 1982, *Higher Education and the Labour Market in the Federal Republic of Germany*, Paris: UNESCO Press.

Teichler, U. 1988, "Higher Education and Work in Europe", in Smart, J.C., *Higher Education: Handbook of Theory and Research* Vol.IV, New York: Agathon Press, pp.109-182.

Teichler, U. 1992, "Occupational Structures and Higher Education", in Clark, B.R. & Neave, G.R. (Ed), *The Encyclopedia of Higher Education* Vol.2, Pergamon Press, pp.975-992.

Treiman, D.J. 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, Academic Press.

Useem, M. 1989, *Liberal Education and the Corporation: The Hiring and Advancement of College Graduates*, New York: Aldine de Gruyter.

Williams, G. 1985, "Graduate Employment and Vocationalism in Higher Education", *European Journal of Education* Vol.20, Nos.2-3, pp.181-192.

Youdi, R.V. & Hinchliffe, K. (Ed), 1985, *Forecasting Skilled Manpower Needs: The Experience of Eleven Countries*, UNESCO.

Higher Education and Work: An Overview of the Development of Studies

Naoyuki OGATA *

The purpose of this paper is to review studies on higher education and employment and consider research problems in this area.

So far, research in this area can be divided into three developmental stages related to analytical levels:

- (1) The macroscopic studies on demand and supply of university-educated labor.
- (2) The more middle level studies on the relationship between higher education system and employment system.
- (3) The microscopic studies on vocational relevance between employer needs and expectations and graduate competence and attitudes.

From the first section to the third section, an overview of each analytical level is discussed. After considering these trends, in the fourth section, it is pointed out that there have been two matching hypothesis between higher education and work. One is an “Ability-based” model and the other is a “Selection-based” model.

The conclusions are as follows:

- (1) In the process of structural changes in higher education and economy, the microscopic studies on vocational relevance become more and more essential.
- (2) To better examine the complicated relationship between higher education and work, integration of the two matching models is important.