広島大学大学院
社会科学研究科国際社会論専攻
比較高等教育研究
博士論文シリーズ No. 1

大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究

ー大学教育の職業的レリバンスー

小方　直幸

広島大学 大学教育研究センター
RHE

1998年3月

大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究

－大学教育の職業的レリバンス－

小方直幸

博士論文シリーズの刊行に際して

広島大学大学教育研究センターは、1972年（昭和47年）５月１日に、大学改革の一環として、国立大学の「学内共同教育研究施設」（文部省令第19号）として設立されました。わが国の大学や高等教育の研究にたずさわる公的専門機関としては最初に設立された機関として、全国的に注目を集め、大きな期待を寄せられることになりました。それから今日まで、学内外からの多大な支援と理解に支えられて、研究、教育、社会サービス等の領域で積極的な活動を展開してまいりました。

1986年（昭和61年）４月からは社会科学研究科の国際社会論専攻に教育科目「比較高等教育研究」（当初は「比較大学研究」）を新設し、わが国で初めて高等教育に関する大学院博士課程（前期・後期）を開設する運びとなりました。その後、前期課程には現在まで11名（留学生３名を含む）、後期課程には５名（留学生１名を含む）が入学しました。その間、「課程博士」の授与は念願でありましたが、開設から10年目の1997年（平成９年）３月に第１号の授与が実現しましたことは、わが国の高等教育研究の制度化を課程博士授与の形で達成した点で、記念すべき成果であると考えています。

審査委員会（次頁参照）は、小方直幸君の博士論文「大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究－大学教育の職業的レリバンスー」の審査にあたり、課程博士の水準に達していると認め、その後、所定の手続きを経たのち、1997年３月６日に広島大学学位規定（授与番号　甲第1564号）により授与されることになりました。

こうして懸案の課程博士を実現した以上、その成果の刊行が急がれる課題となります。早期刊行は制度的にも義務づけられており、情報公開の点からも当然でありますことに鑑み、センターでは「博士論文シリーズ」を企画し、原則として当センターの授与する課程博士（学術）等の逐次刊行を行うことにした次第です。願わくば、今回のシリーズ第１号を皮切りに続刊がなされることによって、斯界の発展に寄与したいと切望しております。

このような趣旨等について、各方面のご理解を賜りますとともに、今後とも暖かいご支援を賜ることをお願い申し上げ、シリーズ刊行に際しての挨拶といたします。

1998年２月28日

広島大学　大学教育研究センター長

有本　章

審査委員会	主査	有本　章	広島大学大学教育研究センター教授
		山野井敦徳	広島大学大学教育研究センター教授
		栗本一男	広島大学大学教育研究センター教授
		金子元久	東京大学大学総合教育研究センター教授
		荒井克弘	大学入試センター教授

目 次

博士論文シリーズの刊行に際して ―――――――――――――――― I

目次 ―――――――――――――――――――――――――――――― III

第Ⅰ部　変容する大卒労働市場

第１章　大学教育の職業的レリバンス ―――――――――――――― 3

1．大学教育と雇用に関する諸理論　4
2．大学教育と仕事の対応　6
3．日本の大学教育と雇用に関する研究　9
4．まとめ　14

第２章　大卒労働市場のマクロ的構造とその変動 ―――――――― 17

1．大卒者の雇用特性　18
2．大卒者の経済的価値をめぐる長期的趨勢　26
3．大卒労働力の需給変動〈Ⅰ〉―― フローの視点から　28
4．大卒労働力の需給変動〈Ⅱ〉―― ストックの視点から　33
5．まとめ　36

第３章　研究の方法 ―――――――――――――――――――――― 41

1．分析の枠組み　42
2．分析の課題　42
3．調査の方法　44
4．回収サンプルの概要　45

第Ⅱ部　初期キャリアの形成と知識・技能要求

第４章　就職の過程と卒業後の就業特性 ―――――――――――― 51

1．学生の職業選択行動　52

2．企業の採用行動　57
3．初職の就業特性　67
4．まとめ　74

第5章　初期キャリアの形成過程
——勤続10年までの異動と経験業務 —— 79

1．初期配属　80
2．経験業務の幅とその特性　86
3．離転職経験者の職業キャリア　101
4．まとめ　107

第6章　職場で要求される知識・技能 —— 115

1．就業形態別の職務特性　116
2．民間企業就職者の職務内容　117
3．公務員就職者の職務内容　135
4．職場の知識・技能構造　138
5．まとめ　145

第7章　大卒ホワイトカラーの諸類型 —— 151

1．初職における大学教育と仕事の対応　152
2．経験業務と知識・技能要求　154
3．まとめ－ホワイトカラー類型化試案　157

第Ⅲ部　大学教育の職業的連接

第8章　職業能力形成と大学教育 —— 165

1．大学教育の経験　166
2．職業生活からみた大学教育　168
3．大学の職業準備教育機能〈Ⅰ〉—— 民間企業のケース　169
4．大学の職業準備教育機能〈Ⅱ〉—— 公務員のケース　175
5．まとめ　178

第９章　大学教育に対する期待 ―――――――――――――――― 183

１．卒業生からの要求　184
２．期待の形成ルート〈Ⅰ〉 ―― 個人属性、企業属性との関連　186
３．期待の形成ルート〈Ⅱ〉 ―― 教育経験、職場の知識・技能要求との関連　191
４．まとめ　198

第１０章　結論 ―――――――――――――――――――― 201

１．大卒者の雇用から大学教育の職業的レリバンスへ　202
２．就職の過程と初期キャリア　202
３．大学教育を通じた職業能力形成とその可能性　205
４．まとめ ―― 新たな枠組みへの布石と課題　207

参考文献 ―――――――――――――――――――― 213

調査票 ―――――――――――――――――――― 223

あとがき ―――――――――――――――――――― 235

第 I 部

変容する大卒労働市場

第１章

大学教育の職業的レリバンス

この章では、大学教育と雇用をめぐる研究の動向を整理し、その到達点と課題を述べる。まず第１節では、大学教育の経済的価値に関する諸理論を概括し、大学教育の人材養成機能がいかに位置づけられてきたかを考察する。第２節では、1980年代以降ヨーロッパを中心に展開されてきた、大学教育の職業的レリバンスをめぐる議論の検討を行う。そして第３節では、前節までの欧米における研究動向を踏まえ、我が国におけるこの分野の研究動向を概観し、残された課題を明らかにする。

1．大学教育と雇用に関する諸理論

大学教育と雇用の対応は、大学教育の経済的な価値をめぐる議論として展開されてきた。その端緒は1960年代以降に隆盛をみた教育経済学に求められる（金子　1980，近藤　1982，矢野　1984など）。その特徴は、経済成長や賃金といった量的に把握が可能な労働指標を駆使し、大卒労働力の需給関係を解明することにあったといえる。

大学教育の経済的価値

大学教育の経済的価値をめぐる議論は、教育と経済成長をめぐるマクロ的分析、教育と所得分配をめぐるミクロ的分析という、２つの視座から展開されてきた。

前者は、経済成長が教育投資の量によって決定されるという仮説に基づき、社会ないし政府は、経済成長のために教育にどの程度投資すべきかという点を分析課題としていた。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た。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った。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、実証的な課題が指摘される一方、今なお大学教育を経済成長との関連で議論する際の基本的な枠組みを提供している（Psacharopoulos & Hinchiliffe　1973，金子編　1983，Psacharopoulos et al.　1984，Psacharopoulos & Woodhall　1985，Youdi & Hinchliffe　1985）。

後者は、個人の所得が教育投資の量によって決定されるという仮説に基づき、個人の教育投資は、どのような経済的利益をもたらすかという点を分析課題としていた。この点に関しても、人的資本理論の果たした役割は大きい。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。この段階に至って、学校教育は個人の生産性の向上に寄与する知識・技能の付与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1970年代に入ると、人的資本理論を中核とする教育の経済的価値をめぐる議論は疑問視されるようになる。教育への投資は、必ずしも経済成長を促さなかったし、また個人の所得分配の不平等を是正し得なかったからである。さらに、高等教育が拡大する一方で経済成長が鈍化し、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）。

この状況下で登場したのがまず、スクリーニング理論である（Spence　1974，Arrow　1974，Taubman & Wales　1974）。そこでは、企業は在学中に獲得した知識・技能に基づいて採用するのではなく、学歴自体が職務遂行能力を示す指標に用いられていると考える。つまり、学歴は生得的能力を示すシグナルに過ぎず、学校は人材の選抜・配分装置として機

能しているとみなされる。またサロウ（1980）は、労働市場は人的資本理論の仮定するような完全かつ賃金を媒介とする競争的な市場ではなく、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るという労働市場の分断理論に基づき、ジョブ競争モデルを展開した。そして、職場で必要な知識・技能は入職後のＯＪＴで獲得されるのであり、学歴は雇用者にとって訓練可能性を示す指標に過ぎないことを提示した。同様に、学歴が労働力の評価・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）の議論である。さらにラディカル・エコノミスト達は、学校教育の機能として、知識・技能という認識的側面ではなく、価値観や態度、パーソナリティーといった非認識的側面に着目し、学歴が資本主義経済における企業組織上のヒエラルキーと対応していることを示した（Bowles & Gintis 1976）。またCollins（1979）は、同様の点を社会学的な立場から捉え、学校教育は身分集団の選抜機関として機能しているという、クレデンシャリズムの議論を展開した。

大学教育と雇用の対応をめぐる２つの視点

大学教育の経済的価値をめぐる議論は、1960年代に登場した人的資本理論を中核として、1970年代にはそれを批判する諸理論が登場するという経過を辿った。その後は現在に至るまで、どの理論が現実に適合的であるか多くの実証研究が積み重ねられてきた。しかし未だにその妥当性に関しては明確な結論が得られておらず、また現段階において、従来の枠組みに代わる新たな理論が登場する契機もみられない（Teichler 1992）。その背景としては、以下の２つの理由を指摘し得る。

まずこれらは、大学教育の経済的価値を、ある特定の方向から切り取ったものだという点である。人的資本理論は、労働力の需要サイドに着目した議論であったし、その批判理論は、むしろ労働力の供給サイドに着目した議論であった。即ちこれらは、経済的価値の規定要因の中で、何か相対的に大きな誘因であるかの議論であって、必ずしも対立するものとはいえない。大卒労働市場が、需給双方の要因に規定されていると考えるならば、むしろこれらの理論を状況に応じて組み合わせていくような枠組みが必要といえる。

次にこれらは、その時代的特徴を反映して登場したという点である。人的資本理論の登場する1960年代は、高等教育と経済がともに拡張し、経済成長と所得分配の平等化が達成可能と楽観視された時代であった。これに対し、その批判理論が登場する1970年代は、高等教育の拡大と経済成長の停滞により両者のズレが顕在化し、経済成長や所得分配に対する大学教育の効用が悲観視された時代であった。ところが1980年代以降の状況は、1970年代の延長ではなく、かといって1960年代の再来でもなかった。労働市場は、過剰と思われた大卒労働力を吸収する一方、失業率、賃金といった量的な労働指標で見る限り、大卒者は他の学卒者と比較して最も優位な地位にあり続けている（Rumberger 1984、OECD 1992、小林・矢野 1992など）。つまり需給構造が変われば大学教育の経済的価値を規定する要因も変わるのであり、経済、学歴構造の変容過程で、大学教育の経済的価値がどのように立ち現れるか、より長期的な視点からの再分析が必要といえる。

このようにみれば、従来の議論から汲み取るべきは、いずれかの理論に立脚することではなく、大学教育と雇用の対応に関して、複数の見方を想定することであろう。それは以下の２点に集約される。

第１は、大学教育で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能との間に、機能的な連関が実際に存在するとみなす立場である。マンパワーアプローチに基づく研究は、両者の対応を所与としたものであったし、人的資本理論に基づく研究は、教育を通じて獲得された知識・技能が職場での労働生産性を向上させると考えた。現実に、大卒者が一定の職業に就いているのは、こうした関係に依拠している。大卒の学歴と職業との対応関係（カップリング）を媒介するのは、大学において授けられる教育、専門的な知識である。大学教育の内容を端的に示すのは専門分野であるから、ここでは、第１の立場を「専門カップリング」モデルと呼ぶことにする。

第２は、現実にみられる学歴と職業との対応関係は、大学教育で獲得される知識・技能が職場で要求される知識・技能に寄与することで生成しているのではない、とみなす立場である。教育は、生産性を高める知識・技能を授けることによってではなく、労働者の資質を示す１つの指標を与えることによって、そうした対応関係を媒介する。別言すれば、大学教育の付加価値ではなく、その選抜機能を重視するものである。スクリーニング理論や仕事競争モデル、学歴病の議論は、この立場に依拠したものだった。ここでは、第２の立場を「選抜カップリング」モデルと呼ぶことにする。

２．大学教育と仕事の対応

量的分析から質的分析へ

高等教育の拡大と経済成長の停滞により、教育過剰論が台頭する過程で、経済成長や賃金指標を用いた、大学教育の経済的価値をめぐる議論は徐々に後退し、むしろ同じく量的な労働統計指標を用いつつも、大卒者の卒業後の雇用状況に着目し、教育過剰の実態を具体的に把握しようとする動きが出てくる。その内容は、失業率や安定的雇用の有無、学歴と職業カテゴリーの対応、さらには専門分野や性別の雇用状況の相違など、多岐にわたる（Teichler　1991参照）。

しかしより大きな変化は、大学教育と雇用をめぐる研究が、量的分析から質的分析へとシフトしたことである（Williams　1985）。こうした動向は、とりわけヨーロッパで顕著であった[1]。その背景には、1980年代以降、高学歴者の失業問題がさほど深刻化せず、むしろ労働市場において高学歴者への需要が漸増していることや、高度な専門知識を必要とする新たな職業が勃興し、高度職業人材養成に対する需要が高まったことが挙げられる。そして、従来用いてきた量的な指標では、大学教育と仕事の質的な対応に関して限られた情報しか得られないという認識から、特に卒業生による大学教育への評価が、適切かつ重要な指標になり得るとみなされるようになった。

その結果、大卒労働力の「適切な雇用」をめぐる議論は、賃金や就職率、職業カテゴリーと学歴の対応に現れた、量的に把握される間接的な分析から、大学教育で獲得した資格、あるいは知識・技能の職場での有用性に着目した、質的に把握される直接的な分析へと移行したのである。タイヒラーはこの変化を、大学教育と雇用（employment）の関係の議論から、大学教育と仕事（work）の関係の議論への移行と称している（Teichler 1988, p.110）。「雇用」が量的な概念として捉えられがちなのに対して、「仕事」は明らかに質的な概

念であることにまず留意すべきである。しかしさらに重要なのは、大学教育と仕事の関係を量的な大小として捉えるのではなく、内容上の関連（レリバンスーrelevance）として捉える点であろう。こうした立場にある研究を、レリバンス研究と呼んでおく。以下、ヨーロッパを中心にその研究動向を概観する。

欧米におけるレリバンス研究

まず大学教育の職業的レリバンスを議論する分析枠組みを考察したのがFurth（1982）である。そこでは、専門分野別にみた雇用特性の相違を、高等教育に現れた新たな階層性として捉え、従来のアカデミックーノンアカデミックというセクターに基づく視点に加え、職業志向－非職業志向という専門分野に基づく視点の重要性が指摘された。同様にBrennan（1985）は、選抜の程度、訓練の到達度という２つの軸を用い、専門分野と職業の対応を類型化した。これらは、従来ヨーロッパでは、大学セクターをエリート的な機関として保ちつつ、非大学セクターで職業準備教育を行うという政策を採用してきたが、同一セクター内でも、専門分野によって雇用状況が大きく異なることを示すものであり、雇用のレベルでみた際に現出する、高等教育システムにおける階層性と専門分野における階層性の双方に着目した分析の意義を提唱するものであった。

この２つの軸に着目した実証分析も行われている。まず、知識・技能レベルの対応を分析したものではないが、Boys & Kirkland（1988）はイギリスを対象に、高等教育機関別、専門分野別に就職機会や賃金の相違を検討し、機関の相違以上に専門分野の果たす機能が大きいことを示す一方、大学、ポリテクニック、カレッジの間や大学間の階層性も、就業構造や賃金を規定していることを明らかにした。またBrennan, Lyon, Schomburg（1995）は、ドイツにおける大学と専門大学、イギリスにおける大学とポリテクニックを対象に、専門分野別に教育の職業的レリバンスを分析し、比較検討したものである。そこでは、国によって、高等教育セクターによる資格の相違と仕事における専門分野教育の評価との関係が一様でないことが示されている。

大学教育の職業的レリバンスは、労働市場のニーズに対する大学の反応という点からも分析されてきた。まずFulton（1984）は、社会のニーズの変化に高等教育政策や高等教育機関がいかに対応してきたかを、オーストラリア、日本、スウェーデン、イギリス、アメリカ、旧西ドイツの事例に触れながら比較検討した。同様の分析をBoys他（1988）はイギリスを対象に、複数の高等教育機関に対するインタビュー調査を行い、カリキュラム改革を含め専門分野の組織的変容という点から行っている。この他de Weert（1995）はオランダを対象に、労働市場のニーズに対する人文系ならびに社会科学系分野の反応を、カリキュラム改革という視点から論じている。さらにDonald（1992）やEverwijn, Bomers & Knubben（1993）らは、大学で扱われる知識・技能構造そのものに着目し、より微視的レベルから仕事との対応の可能性を模索した。

最後に、主として卒業生調査に依拠し、職業生活からみた大学教育の評価を論じた一連の研究を取り上げる。これらは先述のように、1980年代以降、大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究の主流を形成してきたものである。

まずBrennan & McGeevor（1988）はイギリスを対象に、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視点から検証している。またTa

ylor（1990）は、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、卒業生による大学教育と仕事の対応に関する評価、という質的な指標を併用する必要性を提唱している。さらにBrennan他（1993）は、学生の特質、高等教育機関のタイプ、労働市場における期待の相互連関を考察する意義を唱え、進学選択から職場経験に至る長期的な視点で、大学教育と仕事の対応を明らかにしている。そして、大衆化の過程で専門分野と仕事の直接的な結びつきが希薄化する中で、実務的・職業的教育より専門教育を通じた理論的・概念的教育を重視する伝統的なアカデミックアプローチを批判する一方、必ずしも職業に直結するものではないが職業と関連した、職業一般に転移可能（Transferable）な一般的な能力を身につけさせることが重要だと論じている。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。またRiley（1982）は、職務遂行上の知識・技能という側面でみた場合、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き、資格や大学での学習内容と仕事内容との関連性を検討し、政策分析に知識・技能をベースにしたレリバンス分析が必要だと説いた。その他にも、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分析したde Francesco & Jarousse（1984）や、旧西ドイツの事例を紹介したTeichler & Sanyal（1982）などが、大学教育の職業的レリバンスを議論している。

レリバンス研究の意義と到達点

上述した大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究の特色は、次の４点に集約されよう。

第１は、特定の専門分野から特定の専門知識を要求する職業への就職、という直接的な関連が次第に見えにくくなっているにも拘わらず、敢えて、大学における専門教育が職業生活に果たす具体的な機能に着眼したことである。第２は、同じく大学教育と仕事の対応が多様化する中で、大学教育の職業上の有用性に関して、専門的な知識・技能だけでなく、職業上要求される専門能力に必ずしも直結しない、基礎的な知識・技能にも着目したことである。第３は、そうした大学教育の職業的レリバンスを、単に専門分野との関わりのみでなく、高等教育セクター間、セクター内の比較を通じ、即ち、高等教育機関の階層性にも留意して解明しようとしたことである。第４は、大学教育と仕事の質的対応を検証するため、分析の領域が広範化したことである。従来主流を占めてきた卒業、就職段階における分析に加え、一方で就職後のキャリア、他方で在学中に形成される能力の分析が、考察対象に組み込まれるに至ったのである。

しかしながら、それらが抱える課題もまた少なくない。

第１は、実証レベルにおいて、大学教育と仕事の対応が十分に明らかにされていない点である。具体的にはまず、専門分野や大学の階層性によるキャリア分析が欠漏している。職業キャリアを考慮した長期的視点が導入されているとはいえ、就職段階における大学教育と仕事の対応が、就職後も同様に維持されているのか、就職後に新たな対応は生じていないのか、この点の検証は未着手といえる[(2)]。さらに、大学で獲得される能力や職場で必要な能力も、必ずしも明確にされていない。前者は在学中の能力の形成過程が未詳であることに、後者はキャリアの分析が不十分なことに起因している。その結果、大学で獲得される能力と職場で必要な能力との対応という文字通りの分析には至っておらず、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。

第２は、実証分析自体が蓄積段階ということもあり、新たな理論的枠組みの構築には到達していない点である。大学教育と仕事の対応理論としては従来、「専門カップリング」と「選抜カップリング」が存在してきた。大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究は、これらが脆弱化する過程で登場したものといえるが、現況は従前の枠組みがどの程度成立し、また崩壊しているのかを検証する途上にある。その意味で、大学教育と仕事の対応をめぐる新たな理論は、現行の実証分析をさらに精緻化し、そこで抽出される大学教育と仕事の対応に関する諸問題を踏まえることで、将来的に構築されていくべきものと考えられる。そこから、「専門カップリング」と「選抜カップリング」の双方を包括する枠組みも生まれるのではなかろうか。

３．日本の大学教育と雇用に関する研究

続いて、我が国の大学教育と雇用に関する研究動向を振り返る。その際、欧米における大学教育の職業的レリバンス分析から得られた知見を援用し、この分野の研究に必要と思われる分析領域を予め設定した上で議論を進める。その領域とは以下の４つである。

まずは就職－採用過程に関する領域である。これは学生の職業選択行動と企業の採用行動を扱うものであり、就職段階における大学教育と仕事の対応に関わる。次に企業内キャリアに関する領域である。これは横の異動を指す業務と縦の異動を指す昇進を扱うものであり、その検証を通じて就職時の大学教育と仕事の対応の継続性や就職時には顕在化しない対応の存否を明らかにし得る。続いて職場で要求される知識・技能に関する領域である。これは業務や昇進といったキャリア形成を実質的に支えているものであり、これと大学教育の内容との対応が、大学教育の職業的レリバンスに他ならない。最後に量的には限られたものになるが、上述の領域をトータルに論じた、大学教育と仕事のレリバンス研究の範疇に属するものである。

就職－採用過程に関する研究

学生の職業選択行動を論じたのものには、会社選択の重視条件を大学の設置者別、専門分野別に考察した中西・麻生・友田編（1980）、大学生のパーソナリティ特性に着目し、職業選択志向の構造の抽出を試みた渡辺・松本（1981）、専門分野別、性別に職業に対するイメージの特徴を明らかにした舘他（1984）がある。また丸山（1981）は、選抜性の高い大学出身者ほど大企業志向が強いこと、就職企業選択に及ぼす大学のインパクトが少なくないことを明らかにした。さらに日本労働研究機構（1994a）は、大卒者の就職活動の実態を、専門分野別の特徴を考慮しつつ、応募の経路や就職先を決定する際の重視条件など多様な角度から検証し、就職活動時期の早期化、多様な応募経路の存在、最近の学生ほど私生活や職場環境の快適さを重視する傾向にあることを明らかにしている。

また大学の行動に着目したものには、大学の組織構造と「一流企業」用の人材養成との関係を明らかにした江原（1978）や、学生の職業選択を媒介する大学の就職課を取り上げ、大学における就職指導組織の在り方を論じた日本労働研究機構（1992）がある。

企業の採用行動に関しては、企業が学歴を重視する背景を、学歴社会論の立場から論じた数多くの研究がある（麻生・潮木　1977，千石・松原　1978，橋爪編著　1976，橋爪　1983，山村・天野編　1980，岩田　1981，竹内・麻生編　1981など）。さらに小池・渡辺（1979）や竹内（1985）は、銘柄大学出身者が大企業に集中するメカニズムを具体的に探っている。これに対して、企業の人材観や採用行動全般については、中西・麻生・友田編（1980）や岩田（1984）で論究されているが、より詳細に論じたものには、日本労働研究機構（1993b）がある。これは、従業員が300人以上の企業を対象にアンケート調査を行い、新規学卒者の募集・採用管理の実態を企業規模別、業種別に検討したものである。そこでは、採用時に重視するのは面接による評価であること、大学の専攻は技術系で重視するが、事務系ではほとんど重視しないこと、採用実績のある大学・学部からの採用が優先され、その傾向は大企業で強いこと、知識、能力より性格、意欲面が重視されるが、大企業ほど前者を、中小企業ほど後者を重視する傾向が強いことが明らかにされている。日本労働研究機構（1995b）でも、文系の採用では大学の成績が重視されておらず、企業にとって大学は基礎的な能力を高める機関であることが示されている。

この他に、学生の行動と企業の行動の相互作用に着目した研究もある。偏差値上位校出身者が大企業に集中するメカニズムを、学歴のネジレ効果として論じた竹内（1989）や、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た刈谷他（1993）、大学威信別、性別に就職プロセスの実態を分析した刈谷編（1995）、採用にあたって大学、学生、企業の３者を媒介するシステムとして就職協定に着目し、それが就職－採用競争に果たす機能を論じた中村（1993）などがそうである。

就職－採用過程は、「選抜カップリング」が典型的に現れる場でもあることから、多くの研究が蓄積されてきたが、それ故に見落とされてきた側面も少なくない。まず企業サイドでいえば、規模偏重の分析という点である。大学の選抜性と企業規模の関係は明らかにされてきたが、選抜性と職種や業種の対応の存否は必ずしも明確でない。職種や業種は、そこで要求される知識・技能特性をある程度反映したものであるから、訓練可能性重視の採用を検証する際にも、この点にまで踏み込んだ分析が必要といえる。また大学サイドでいえば、選抜性偏重の分析という点である。専門分野と仕事の対応の希薄さは事実にせよ、「専門カップリング」がどの程度希薄なのかは、必ずしも明確でない。専門分野と仕事が対応していれば、それが選抜性と仕事の対応にも影響すると予想され、就職に対する選抜性と専門分野の相互作用を検証する上でも不可欠の分析といえる。

企業内キャリアに関する研究

我が国の企業や雇用システム全般を論じたものには、小池（1981，1994）、今井・小宮編（1989）、橘木編（1992）、伊丹・加護野・伊藤編（1993）、高梨（1994）などがある。またホワイトカラーに占める大卒者比率の増加を背景に、特に1980年代後半以降、大卒者のキャリアに関する研究も積極的に行われ始めた。その多くは、企業内キャリアの特徴を、キャリアの縦の構造である昇進と、横の構造である業務の幅から考察している。

小池編(1991)は、個別企業の事例研究に基づき、大卒ホワイトカラーの技能形成を明らかにした。技術者のキャリアは、事務系と比較して部門間異動が少なく、勤続後７～10年目が最初の再配置時期であること、異動の回数、時期は昇進と直接連動しないものの、早

期段階の異動が業務変更を目的としているのに対して、後期段階の異動は昇進に関わるものであることが示されている。営業分野のキャリアについては、職務が専門化していること、専門の幅は大企業ほど広いことが示され、さらに部門管理者と非管理者の分岐が生じるのは、勤続後15～20年目と遅い時期であり、営業一本の専門的業務に携わる期間が長いと論じている。製造業における事務系キャリアについても、ジェネラリスト的な異動ではなく、特定のキャリア・フィールドのなかでの異動が行われ、勤続後10～15年目程度は昇進に差をつけないことが指摘されている。

電機労連企画調査部（1992）は、電気産業における異動の実態を調査したもので、業種特性として異動頻度が全体的に少ない点、配属の変更は、事務系が技術系より多いが、同じ事務系でも営業・販売部門の異動は少ないのに対して管理・企画部門の異動は多いなど、事務系、技術系の中でも部門によって異動の頻度が異なる点などを明らかにしている。

日本労働研究機構(1994b）は、大規模重工業の事例研究である。まず昇進については、事務系、技術系に関係なく、入社後５年目までの初期キャリア段階は一律昇進モデルが、６年目以降の中期キャリア段階では昇進スピード競争モデルが、後期キャリア段階ではトーナメント競争モデルが該当することが示されている。またキャリアの幅については、他の研究と同様、事務系では職務内、職務間異動が同程度行われる一方、技術系では若年期には職務間異動が少なく職務内異動が多いこと、特に決まった異動ルートは存在しないことなどが指摘されている。また日本労働研究機構（1993b、前掲書）は、大卒社員の初期キャリア管理の実態を分析し、ここでも初期キャリアの段階では昇進に差をつけないこと、事務系では部門間異動が多いのに対して、技術系では同一部門内の異動が多く、事務系よりも専門化したキャリアであることが示されている。

雇用職業研究所（1988、1989）は、大企業における技術者のキャリアを、年齢が40代、50代の者を中心に分析し、年齢、勤続年数を経るにつれて経験部門が徐々に増加すること、研究・開発分野と生産技術・製造分野の間で双方向の異動が行われていることなどを明らかにしている。日本労働研究機構（1993a）は、従業員が1000人以上の大企業を対象に大卒事務系ホワイトカラーの異動と昇進の構造を、企業規模別、業種別に分析したもので、一般的に入社後７～８年程度は昇進に差をつけない構造になっているが、大企業ほどこの傾向が強いこと、卸売・小売業では比較的早い段階から昇進に差が生じること、配置転換は大企業ほど頻繁に行われていることなどを明らかにしている。日本労働研究機構（1995b）も、加工組立産業における文系大卒ホワイトカラーの異動と昇進を分析しており、ここでも、昇進の選抜は入社後７年目以降から始まる点、異動は必ずしも昇進にプラスに作用していない点が示され、また大学の威信という学歴資本が、昇進に対して必ずしも有利に働いていないことが、企業、個人双方の調査を通して明らかにされている。

上述した研究が明らかにしてきたのは、事務系と技術系の、あるいは規模や業種によるキャリアの相違点や共通点であり、それらが示唆する点は少なくないし、キャリア分析を行う際の枠組みについても、多くの知見が得られる。ただし、そこで取り上げられた大卒者とは、高卒者との区分という意味しか持たず、大学教育との対応は問われていない。事務系、技術系の区分はあるにせよ、その点を除けば、大卒労働力の属性の相違はほとんど考慮されていない。大卒者のキャリア像全般は認識できる一方、それが職種や業種、規模の相違のみに起因するのか、それとも専門分野や大学威信もキャリア形成に果たす機能を

持つのか、この点に関する検証は不十分といわざるを得ない。

なお小池・渡辺（1979）や竹内（1981, 1985, 1988）、橘木・連合総合生活開発研究所編（1995）などは、大学属性とキャリアの関連を論じた数少ない研究だが、大企業における大学威信別の昇進率という、極めて限られた領域の分析にとどまる。キャリアの横の移動、つまり具体的な経験業務に関する分析は着手されていないのである。就職やキャリア形成といった行動レベルに現れる大学教育と仕事の対応は、就職－採用過程と企業内キャリアの各領域を、連続的な視点から把握することによって始めて明らかにされるのである。

職場で要求される知識・技能に関する研究

まず理工系に関しては、荒井・塚原・山田（1977, 1978）がある。これは企業並びに卒業生調査を用い、キャリアの形成過程において、大学で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能の対応がどのように変化するかを分析したもので、知識・技能の陳腐化により両者のマッチングにズレが生じることを示した。また荒井・山田（1992）は、理工系の人材養成に果たす大学院教育の機能を検証し、修士が学士より必ずしも優位でないことを明らかにした。

しかし個別業務で要求される知識・技能を体系的に分析したものは少ない。小池編（1991）は、必要とされる知識・技能の性格も考慮しつつ、個別企業における技能の形成過程を検討しているが、「幅広い専門性」の指摘にとどめている。キャリアの幅に分析の主眼があることにもよるが、知識・技能の一般化がそれだけ容易でないことを示している。例えば、知識・技能の特性を配属部門別に明らかにしようとしても、要求される知識・技能は業種間のみならず、個別の企業で明らかに異なるであろうし、またその部門への配属が、キャリアのいかなる段階で行われるかによっても異なってこざるを得ない。

もっとも、昇進に必要な能力に関する研究はいくつかある。大橋（1995）は、名門校出身者は専門的な知識に代表される人的資本効果ではなく、知的能力や表現力、幅広い人脈や自信など、学校教育の付随的効果の点で優れており、その結果恵まれた職場に配置される傾向が生じ、職位の高いポストに名門大学出身者が多くなると、愛校心から同輩に対する支援形成が確立され、さらに昇進面で有利になるという構造を明らかにした。竹内（1985, 1988）も、獲得される時点ではメリット原理であった学歴が、獲得後は属性原理に転化し、「属性に基づく業績主義」が働いている点を指摘した。名門校出身者に限らず、役員に昇進するための資質・能力を論じたのは野田（1995）である。野田は、役員として重視する資質・能力が文系と理工系では異なり、前者の場合は統率力や公平さ、人望といった管理者としての資質が要求されるのに対し、後者の場合は新しいアイデアの提出、冒険心・リスク志向といった技術者・研究者としての資質が要求されることを指摘している。

このように、職場で要求される知識・技能と大学教育との関連の分析は、まだ特定の領域に限られている。しかし大学教育に対する評価の考察を、「役立っている」か「役立っていない」かという、表層的な議論に終わらせないためにも、一般化の困難さを認識した上で、職場で必要な知識・技能を敢えて体系的に抽出する試みが必要といえよう。事務系と技術系の相違や職種による相違など、知識・技能特性の抽出が比較的容易な部分もあろうし、また専門分野や大学の選抜性によるキャリア特性を勘案し、その視座から知識・技能の特性を論ずることも可能であろう。

大学教育と仕事のレリバンスに関する研究

最初に、大学教育と仕事の関係を、そこに介在する個人と職業との対応から捉えた職業指導論（米田他　1970，大学職業指導研究会　1979，田崎　1985，有本・近藤　1991，藤本　1991など）について若干触れておこう。これらは個人の資質と職業特性の対応を微視的、心理学的視点から考察したものであり、その多くは個人の資質と職業特性を固定的に把握し、両者をマッチングさせるという、いわば静的な分析を特徴としている。

これに対して、ここで取り上げる大学教育と仕事のレリバンス研究とは、個人の知識・技能は教育や職場での経験を通じて、職場で要求される知識・技能もキャリアの過程で変容するものと位置づけ、そのダイナミズムの中で両者のマッチングを考察したものである。

繰り返し述べるように、専門分野と職業の対応、即ち「専門カップリング」を前提とする欧米、とりわけヨーロッパでは、大学教育の職業的レリバンスが問題にされてきたのに対して、我が国では特に文科系学部を中心に、「選抜カップリング」を前提に研究が行われてきた経緯があり、大学教育の職業的レリバンスに対する関心は希薄であった。

もっとも最近では、産業界から大学教育の職業準備機能に対する期待が高まる一方（桐村　1993，高梨　1994など）、大学設置基準の大綱化や若年人口の減少という大学を取り巻く環境の変化により、大学自らがその教育機能が問い直す時期が到来している。こうした状況下で、まだ少数ながら、各専門分野ごとにアカデミックな教育と職業準備教育の統合を模索する議論（民主教育協会　1993a，1993b，1994）や、個別大学卒業者に対するアンケート調査に基づき、大学教育と仕事のレリバンスを論じた研究（金子・山内・小方　1994）も現れてきている。

「学校歴と企業」中心の分析から「大学教育と仕事」の分析へ

戦後の我が国における大学教育と仕事の対応に関する見方を回顧すると、「選抜カップリング」モデルが優位を占めてきた。企業は大学教育を通じて獲得された能力ではなく、素材としての訓練可能性を示す指標である学歴や学校歴に基づいて採用を行うとみなされ、在学中の学習内容やそれと仕事の関わりといった問題は、二義的なものとして取り扱われてきた。このため、主に分析対象とされてきたのは、入学時の偏差値に代表される大学の選抜性と、企業規模や職業的地位に代表される職業威信の対応であった[(3)]。反面、大学教育の内容に対する関心の希薄さを背景に、いわゆる「専門カップリング」に基づいた分析は十分に行われてこなかった。結果として、大学教育の職業的レリバンスの問題は不問にされることが多かったといえる。その意味で、大学教育と仕事の質的な対応をめぐり、実証レベルで従来の理論的枠組みとの整合性が十分に究明されてきたとは言い難い。

しかし先述のように、我が国でも昨今、産業構造や雇用システムの変容過程に伴い、企業の大学教育に対する期待が高まる一方、大学も自己点検評価や入学者層の多様化、人口減少期を迎えての生き残り戦略といった点から、教育内容の再検討に迫られている。その結果、大学教育が学生に与える付加価値が問い直され始めている。「学校歴と企業」の形式的対応にかわり、「大学教育と仕事」の実質的対応への関心が高まっているのである。

４．まとめ

本章では、欧米における大学教育と雇用をめぐる研究を、大学教育と仕事の対応を捉える枠組み、大学教育の職業的レリバンス研究、という２つの視点から取り上げ、それを援用する形で、我が国における大学教育と雇用に関する研究動向を概観してきた。そこで明らかにされたことを、この分野の研究に求められる課題という見地から改めて整理するならば、以下のようにいえよう。

大学教育の経済的価値をめぐり、1960年代には人的資本理論が、1970年代にはその批判理論が登場する。それを大学教育と仕事の対応という点から解釈すると、前者は「専門カップリング」モデルを基調とし、後者は「選抜カップリング」モデルを基調とするものであった。これらは高等教育の発展段階に沿う形で登場するが、必ずしも対峙する性質にないこともあり、その後は今日に至るまで、理論面での大きな展開は認められない。

しかし大学教育と雇用を取り巻く環境は確実に変移した。一方で、高度な知識・技能を要求する新たな産業の隆盛により、大学の人材養成機能に対する期待が高まった結果、大卒労働力に対する需要は再び増加する傾向にある。他方で、専門分野と職業の対応が変容する過程で、専門的な能力だけでなく、大学教育を通じて形成される基礎的な技能が持つ職業的意義も刮目されるようになった。いずれにせよ、いわゆるオーバーエデュケーションの議論は後退し、分析上のパラダイムも転換期を迎えたといえる。その一つの現れが、ヨーロッパを中心に起こった、大学教育の職業的レリバンスに関する研究であった。

ただしこの分野の研究は途についたばかりであり、それらに内在する課題も多かった。それはまず、実証レベルでいえば、キャリアや大学で培われる能力、職場で必要な能力に対する分析が不十分なことであった。そのため、従来の理論的枠組みである「専門カップリング」や「選抜カップリング」が、どの程度維持されあるいは崩壊しているのか、十分に検証し得ているわけではなかった。大学教育と雇用の関係は新たな段階を迎えたといえるが、それを理解する新たな理論的枠組みは、未だ模索の段階に留まっているのである。

翻って我が国の大学教育と雇用に関する研究を通観すれば、「選抜カップリング」モデルに依拠した、大学威信と職業威信の対応が分析の中核をなしてきた。しかし大学を取り巻く社会、経済状況は明らかに変容を遂げており、その過程で大学教育の職業的レリバンスが問われ始めている。ただし我が国では、大学教育の職業的レリバンスを論じた研究自体の少なさから、欧米における研究の課題を踏まえ、この分野の研究に必須と思われる分析領域として、就職－採用過程、企業内キャリア、職場で要求される知識・技能の３つを設定し、その見地から研究の課題を探るという方策を採った。

各領域において明示された課題を復誦することはしないが、いずれの領域にも従前の研究では十分に検討されていない側面があり、またこれら３つの領域をトータルに解釈する視点も乏しかったといえる。大学教育が職場で「役立っている」か「役立っていないか」という表面的な議論に陥らないためにも、現在求められているのは以下の点だといえる。それは、上述の分析領域を有機的に連関させつつ大学教育と仕事を繋ぐメカニズムを解明することで、従来の理論的枠組みがどこまで整合性を持つのかを改めて検証し、新たな理論的枠組みの契機を発掘することなのである。

〈注〉

(1)こうした研究関心のシフトには、財政難の状況下で、社会のニーズに適合した効率的な高等教育の運営を企図する政府の意向が大きく反映されている。つまり、量的分析への関心が薄れたからといって、それは大学教育の経済的価値をめぐる関心が衰退したことを決して意味しない。むしろ、以前にも増して大学教育の経済的価値に対する期待が高まっており、その現れが、知識・技能のレリバンスというより実態的なレベルの分析に繋がっているといえる。

(2)企業の採用行動や大卒者の企業内キャリアを論じた研究はあるが（Teichler & Sanyal 1982, Buttgereit 1984, Teichler 1988, Mccormick 1993など)、これらは必ずしも大学教育の職業的レリバンスという視点から考察されたものではない。

(3)この分野の研究動向は、吉本（1991）や矢野（1993）などを参照。

第２章

大卒労働市場のマクロ的構造とその変動

この章では、マクロな観点から大学教育と雇用の関係を捉える。その際、次の２つの課題を取り上げる。

第１は、大卒者の間で、大学教育と仕事の対応がどういった構造に支えられており、また支えられてきたか、という点である。ただし、この用途に耐え得るマクロの統計資料はさほど多くない。よって以下では、「専門カップリング」を代表する要素として専門分野と職業の対応、「選抜カップリング」を代表する要素として大学の階層性と企業規模の対応を取り上げる（第１節）。

第２は、他の学歴卒者との関係において、大卒労働市場全体がいかなる構造変動を遂げてきたか、という点である。大卒労働力の需給関係については、マクロの統計資料が比較的整備されている。就職率や学歴別相対賃金といった指標に加え、学歴別の供給構造や就業構造にも着目し、また従来扱われることの少なかった大卒女子も取り上げ、雇用状況の趨勢とその背景を明らかにする（第２節～第４節）。

上述の２つの課題は、取り扱う対象が異なっており、両者をそのまま比較検討することは困難である。しかし、いずれも大卒者の雇用状況を規定する重要な要因であり、大卒労働市場は双方の絡み合いの上に成立するものに他ならない。そこで章末部分では、両者の推移から得られる知見についても考察を加える。

1．大卒者の雇用特性

卒業後の状況

学校基本調査の一部に「卒業後の状況調査」がある。これは、文部省が各高等教育機関に対して、各年３月の卒業者の就業状況をまとめて回答させ、それを集計したものである。各機関は卒業生の状況を「進学者」「就職者」「その他」に分けて集計し、さらに就職者については、産業別、職業別に集計して、質問票に記入することになっている。従ってここで「就職」と分類された者は、学生の回答等によって大学事務局が就職を確認している者のみに限られる。卒業者が大学に就職を届けていない場合、一時的な仕事に就いた場合、あるいは卒業後１ヶ月以内に就職しなかった場合には、就職者に含まれない。こうした傾向は、大学を介さずに小規模の就職先に就職した者で特に強いと考えられる。そのため「就職」に分類されない者でも、実際は何らかの職業に就いている場合が少なくない。にも拘わらず、こうして算出された「就職者」の比率は、学生が「本来あるべき」と考えた形態の就職を行った者の割合を反映するという意味で、卒業後の就職状況を知る指標となる。

平成７年３月に大学を卒業した者の進路状況を表2-1に示した。大学卒業者数は全体で約49万人、その内訳は男子33万人、女子16万人である。男子の場合、全卒業生のうち70%が就職、11%が進学、残りの19%が一時的な仕事に就いた者、無業者、その他不明者によって占められている。女子の場合は、全卒業生のうち65%が就職、６%が進学、残りの29%が一時的な仕事に就いた者、無業者、その他不明者という構成になっている。女子は男子と比較して就職者の比率が５ポイント低く、無業者の比率が８ポイント高くなっている。

卒業後の状況は専門分野間でも大きく異なる（表2-2）。まずは進学者比率の相違である。男子の場合、理学系の36%、工学系の24%、農学系の22%が進学しているのに対して、社会科学系では僅か2%である。この点を鑑みると、全体の就職者比率70%という値を、雇用水準が低いと一概に判断することはできない。むしろ進学者と就職者とを合わせた「就職進学率」[1]をマクロの就職率指標に用いる方が妥当といえる。この立場から再び表2-2を眺めると、最も雇用状況が良好なのは工学系であり、「就職進学率」は93%に達している。これに次ぐのが農学系の86%、理学系の85%である。逆に就職状況が良くないのは、芸術、人文科学、教育の各分野で、「就職進学率」はそれぞれ55%、65%、69%となっている。

女子の場合も男子とほぼ同様の傾向にある。就職状況が良好なのは工学系、理学系で、「就職進学率」はそれぞれ90%、85%、逆に良くないのは、芸術、人文科学、教育の各分野で、「就職進学率」はそれぞれ57%、67%、67%である。このようにみれば、男子と女子の間に「就職進学率」の相違が10ポイント程度あるが、これは「就職進学率」の低い専門分野に女子が集中していることを反映した結果と考えられる。男子の場合、全卒業者に占める専門分野の比率が、芸術系１%、人文科学系７%、教育系４%なのに対して、女子の場合は芸術系６%、人文科学系35%、教育系12%と、明らかにその比率が高いのである。

就職者の産業別、職業別分布

平成７年３月に大学を卒業且つ就職した者は凡そ33万人であり、それを産業別にみたものが表2-3である。全就職者の３割が１次・２次産業に、残りの７割が３次産業に就職しており、さらに３次産業の中では、サービス／運輸・通信業が27%と最も多く、以下卸売・

表2-1. 卒業後の進路状況（1995年）

	総計	卒業後の状況				
		進学者(1)	就職者(2)	その他		
				一時的な仕事に就いた者	無業者	それ以外
就職者数						
総計	493,277	46,329	337,730	9,280	67,844	32,094
男子	334,227	36,680	234,760	4,097	37,279	21,411
女子	159,050	9,649	102,970	5,183	30,565	10,683
性別ごとの産業比率（%）						
総計	100.0	9.4	68.5	1.9	13.8	6.5
男子	100.0	11.0	70.2	1.2	11.2	6.4
女子	100.0	6.1	64.7	3.3	19.2	6.7

注：
(1)就職進学者を含む。
(2)臨床研修医を含む。
出所：『学校基本調査（平成７年度）』。

表2-2. 専門分野別にみた卒業後の進路状況（1995年）

(%)

	男子				女子			
	計	進学者(1)	就職者(2)	一時就職／無業／その他	計	進学者(1)	就職者(2)	一時就職／無業／その他
計	100.0	11.0	70.2	18.8	100.0	6.1	64.7	29.2
人文科学	100.0	6.1	58.9	35.0	100.0	3.8	62.9	33.3
社会科学	100.0	1.5	76.5	22.0	100.0	3.0	68.7	28.3
理学	100.0	35.9	49.1	14.9	100.0	27.8	57.4	14.7
工学	100.0	23.9	69.2	7.0	100.0	19.3	71.0	9.7
農学	100.0	22.2	63.5	14.3	100.0	16.7	65.2	18.1
保健	100.0	15.9	66.1	18.0	100.0	8.4	73.4	18.1
商船	100.0	66.3	28.4	5.3	100.0	100.0	0.0	0.0
家政	100.0	8.9	71.2	19.9	100.0	4.1	71.2	24.7
教育	100.0	9.0	60.4	30.6	100.0	6.8	60.5	32.7
芸術	100.0	9.3	45.8	44.9	100.0	6.8	49.8	43.3
その他	100.0	8.3	68.1	23.7	100.0	6.7	64.2	29.1

注：
(1)就職進学者を含む。
(2)臨床研修医を含む。
出所：『学校基本調査（平成７年度）』。

小売・飲食業（22%）、金融・保険／不動産業(12%）と続く。しかし、就職先は性別によって大きく異なる。男子の場合、36%が１次・２次産業就職者であり、また３次産業の中では、卸売・小売・飲食業（23%）とサービス／運輸・通信業（21%）の比率が拮抗している。これに対して女子の場合は、１次・２次産業への就職者が21%と少ないだけでなく、３次産業においては特にサービス／運輸・通信業への就職者が多い（40%）。

これを専門分野別（商船、芸術、その他を除く）にみると（表2-4)、産業との関連が顕著なのはまず、工学系出身者である。１次・２次産業への就職者が全就職者の64%に達し、中でも製造業が大きな比率を占め全体の40%に上る。また教育系の場合は、63%がサービス業／運輸・通信業に就職しており、教育関連部門への就職者が全体の46%を占める。保健出身者の場合も、60%がサービス業／運輸・通信業に就職し、このうち医療保険業への就職者が全体の53%を占める。

理学系の場合も、35%が１次・２次産業に就職している。ただしその主流である製造業（31%）よりも、サービス／運輸・通信業（40%）への就職者が多い。中でも就職者が多いのは「上記以外のサービス業」として計上されている部門であり、サービス／運輸・通

表2-3. 産業別就職者(1995年)

	総計	1次・2次産業		3次産業				
		製造業	その他	卸小飲	金保・不	サ・運通	公務	その他
就職者数								
総計	331,011	72,284	31,179	72,027	38,143	89,365	20,533	7,480
男子	229,733	56,011	25,904	53,742	25,609	48,727	14,096	5,644
女子	101,278	16,273	5,275	18,285	12,534	40,638	6,437	1,836
性別ごとの産業比率(%)								
総計	100.0	21.8	9.4	21.8	11.5	27.0	6.2	2.3
男子	100.0	24.4	11.3	23.4	11.1	21.2	6.1	2.5
女子	100.0	16.1	5.2	18.1	12.4	40.1	6.4	1.8
産業ごとの性別比率(%)								
男子	69.4	77.5	83.1	74.6	67.1	54.5	68.7	75.5
女子	30.6	22.5	16.9	25.4	32.9	45.5	31.3	24.5

出所:『学校基本調査(平成7年度)』。

表2-4. 専門分野別にみた産業別就職者(1995年)

	総計	1次・2次産業		3次産業				
		製造業	その他	卸小飲	金保・不	サ・運通	公務	その他
就職者数								
総計	331,011	72,284	31,179	72,027	38,143	89,365	20,533	7,480
人文科学	48,575	8,091	2,343	12,066	6,619	15,809	2,718	929
社会科学	150,685	24,950	9,620	46,076	26,713	29,120	10,494	3,712
理学	8,643	2,658	377	1,026	520	3,425	416	221
工学	66,794	26,998	15,970	5,383	1,483	12,620	2,856	1,484
農学	10,233	2,861	1,265	1,536	385	2,444	1,517	225
保健	9,102	1,905	12	1,363	44	5,454	247	77
家政	7,033	1,302	581	1,191	550	2,985	384	40
教育	20,459	1,792	532	1,966	1,244	12,881	1,634	410
専門分野ごとの産業比率(%)								
総計	100.0	21.8	9.4	21.8	11.5	27.0	6.2	2.3
人文科学	100.0	16.7	4.8	24.8	13.6	32.5	5.6	1.9
社会科学	100.0	16.6	6.4	30.6	17.7	19.3	7.0	2.5
理学	100.0	30.8	4.4	11.9	6.0	39.6	4.8	2.6
工学	100.0	40.4	23.9	8.1	2.2	18.9	4.3	2.2
農学	100.0	28.0	12.4	15.0	3.8	23.9	14.8	2.2
保健	100.0	20.9	0.1	15.0	0.5	59.9	2.7	0.8
家政	100.0	18.5	8.3	16.9	7.8	42.4	5.5	0.6
教育	100.0	8.8	2.6	9.6	6.1	63.0	8.0	2.0
産業ごとの専門分野比率(%)								
人文科学	14.7	11.2	7.5	16.8	17.4	17.7	13.2	12.4
社会科学	45.5	34.5	30.9	64.0	70.0	32.6	51.1	49.6
理学	2.6	3.7	1.2	1.4	1.4	3.8	2.0	3.0
工学	20.2	37.3	51.2	7.5	3.9	14.1	13.9	19.8
農学	3.1	4.0	4.1	2.1	1.0	2.7	7.4	3.0
保健	2.7	2.6	0.0	1.9	0.1	6.1	1.2	1.0
家政	2.1	1.8	1.9	1.7	1.4	3.3	1.9	0.5
教育	6.2	2.5	1.7	2.7	3.3	14.4	8.0	5.5

出所:『学校基本調査(平成7年度)』。

信業就職者の66%、全就職者の26%に達する。この「上記以外のサービス業」は、情報サービス関連部門を含んでいることから、理学系出身者では情報関連産業への就職者が多いと推察される。また農学系出身者においても40%が1次・2次産業への就職者である[(2)]。

これに対して、人文科学系、社会科学系では、各業種にまんべんなく就職しており、専門分野と産業との結合は、他の専門分野と比較して緩やかである。人文科学系では製造業17%、卸売・小売・飲食業25%、サービス/運輸・通信業33%、社会科学では製造業17%、卸売・小売・飲食業31%、サービス/運輸・通信業20%であった。

続いて各産業部門就職者に占める専門分野の比率に着目すると、以下の特徴が明らかである。まず、卸売・小売・飲食業就職者の81%、金融・保険/不動産業就職者の87%は、

人文科学系および社会科学系出身者が占める。また、製造業就職者を主とする１次・２次産業就職者の42%は工学系出身者、33%は社会科学系出身者が占めている[3]。さらに、公務員就職者の51%は社会科学系出身者である。なおサービス業／運輸・通信業への就職者は、上述した産業と比較して、特定の専門分野出身者が集中する度合いが低い[4]。

職業別就職者についても同様の分析を行った（表2-5、表2-6）。全就職者のうち、４割が事務従事者、３割が専門的・技術的職業従事者、２割が販売従事者という構成になっている。これを性別にみると、男子では専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者がそれぞれ３割ずつを占める。これに対して女子では、就職者の２人に１人が事務従事者であり、また販売従事者の比率が15%と低い。

専門分野別（商船、芸術、その他を除く）にみると、職業との関連が顕著なのはやはり工学系出身者で、専門的・技術的職業従事者が全就職者の83%を占める。保健系出身者の場合も、88%が専門的・技術的職業従事者であり、このうち65%が医師および薬剤師である。理学系、農学系、教育系においても、過半数が専門的・技術的職業従事者である（それぞれ63%、51%、52%）。産業別就職者のところで、理学系は情報関連産業への就職者が多いことを指摘したが、職業別就職者をみても、情報処理技術者が専門的・技術的職業従事者の34%を占め、理学系の全就職者の21%に達している[5]。また教育系の場合は、専門的・技術的職業従事者の87%が教員である。これに対して、人文科学系、社会科学系の卒業生は、事務従事者が最も多く、それぞれ全就職者の61%、53%に達する。

最後に、各職業への就職者に占める専門分野の比率をみておこう。専門・技術的職業従事者の54%を工学系出身者が占める一方、事務従事者、販売従事者の85%は、人文科学系および社会科学系出身者によって占められている。

専門分野と雇用構造

上の分析から明らかなように、大卒者の就職先分布は、専門分野によって大きく異なっている。ではこうした専門分野と産業あるいは職業との対応は、長期的にみていかに推移してきたのであろうか。この点に関しては既に小林・矢野（1992年）が、大卒男子について、産業別就職者は1960年～1988年、職業別就職者は1970年～1986年までを対象に検討しており、この30年間、専門分野別の就業特性が極めて安定的に推移していることが示されている。以下では、これを補足する観点から、最も新しい1995年のデータも含めて、1955年、1965年、1975年、1985年という10年おきのデータを取ることにより、40年間における専門分野と就職先のリンクの変遷を改めて考察する。

まず産業別就職者である（表2-7）。全体でみると、1955年を除けば１次・２次産業の占める割合が漸減し、３次産業の占める割合が漸増している。専門分野別にみると、人文科学系の場合、１次・２次産業、３次産業の比率はほぼ安定している。また最近になるほど就職先の平準化が進行している。社会科学系の場合は、１次・２次産業の比率が減少し、３次産業の比率が増加するという、全体と同様の傾向にある。さらに、各産業部門にまんべんなく就職しているという構造が、この40年間変化していない。理学系、工学系、農学系においても、1955年を除けば全体の傾向と同様に、１次・２次産業の比率が減少し、３次産業の比率が増加している。その結果、製造業部門を主としつつも、サービス／運輸・通信業部門の比率が漸増している。なお理学系では1975年以降、むしろサービス／運輸・

表2-5. 職業別就職者(1995年)

	総計	専門・技術	事務	販売	その他
就職者数					
総計	331,011	102,764	128,176	76,995	23,076
男子	229,733	72,317	78,254	62,335	16,827
女子	101,278	30,447	49,922	14,660	6,249
性別ごとの職業比率(%)					
総計	100.0	31.0	38.7	23.3	7.0
男子	100.0	31.5	34.1	27.1	7.3
女子	100.0	30.1	49.3	14.5	6.2
職業ごとの性別比率(%)					
男子	69.4	70.4	61.1	81.0	72.9
女子	30.6	29.6	38.9	19.0	27.1

出所:『学校基本調査(平成7年度)』。

表2-6. 専門分野別にみた職業別就職者(1995年)

	総計	専門・技術	事務	販売	その他
就職者数					
総計	331,011	102,764	128,176	76,995	23,076
人文科学	48,575	4,818	29,428	10,697	3,632
社会科学	150,685	5,337	79,880	55,076	10,392
理学	8,643	5,430	1,601	793	819
工学	66,794	55,706	2,510	3,998	4,580
農学	10,233	5,187	2,135	1,932	979
保健	9,102	8,030	379	442	251
家政	7,033	3,065	2,685	1,053	230
教育	20,459	10,584	6,654	1,765	1,456
専門分野ごとの職業比率(%)					
総計	100.0	31.0	38.7	23.3	7.0
人文科学	100.0	9.9	60.6	22.0	7.5
社会科学	100.0	3.5	53.0	36.6	6.9
理学	100.0	62.8	18.5	9.2	9.5
工学	100.0	83.4	3.8	6.0	6.9
農学	100.0	50.7	20.9	18.9	9.6
保健	100.0	88.2	4.2	4.9	2.8
家政	100.0	43.6	38.2	15.0	3.3
教育	100.0	51.7	32.5	8.6	7.1
職業ごとの専門分野比率(%)					
人文科学	14.7	4.7	23.0	13.9	15.7
社会科学	45.5	5.2	62.3	71.5	45.0
理学	2.6	5.3	1.2	1.0	3.5
工学	20.2	54.2	2.0	5.2	19.8
農学	3.1	5.0	1.7	2.5	4.2
保健	2.7	7.8	0.3	0.6	1.1
家政	2.1	3.0	2.1	1.4	1.0
教育	6.2	10.3	5.2	2.3	6.3

出所:『学校基本調査(平成7年度)』。

通信業部門の比率が製造業部門の比率を凌駕している。保健系の場合も、全体の傾向と同様であり、1955年を除き3次産業の占める比率が着実に増加している。家政系、教育系の場合も、3次産業が主流を占めるという構造は基本的に変わっていない。ただし、サービス/運輸・通信業部門の比率が減少し、他の部門の比率が増加する傾向にある。これは後述するように、教育関連部門への就職者が減少しているためである。

表2-7. 産業別就職者比率の推移（1955-1995年）

(%)

専門分野	産業	卒業年				
		1955年	1965年	1975年	1985年	1995年
総計	1次・2次産業	27.7	42.5	34.9	34.3	31.3
	製造業	22.1	36.1	26.8	28.1	21.8
	3次産業	72.3	57.5	65.1	65.7	68.7
	卸・小・飲	9.3	15.4	17.5	14.7	21.8
	金保・不	7.9	8.1	12.6	9.5	11.5
	サ・運通	42.6	26.2	24.4	31.3	27.0
	公務	8.4	5.0	9.5	9.6	6.2
人文科学	1次・2次産業	12.7	23.5	20.1	20.8	21.5
	製造業	11.1	22.0	17.5	17.7	16.7
	3次産業	87.3	76.5	79.9	79.2	78.5
	卸・小・飲	10.2	16.0	21.3	17.3	24.8
	金保・不	4.7	3.7	14.2	7.2	13.6
	サ・運通	61.1	47.9	35.1	47.1	32.5
	公務	6.7	4.8	8.0	7.1	5.6
社会科学	1次・2次産業	31.3	37.6	24.0	23.9	22.9
	製造業	26.3	33.5	20.5	20.6	16.6
	3次産業	68.7	62.4	76.0	76.1	77.1
	卸・小・飲	17.5	26.1	26.5	23.5	30.6
	金保・不	17.6	15.9	22.2	17.8	17.7
	サ・運通	16.2	11.5	13.5	20.3	19.3
	公務	11.1	5.7	13.0	13.9	7.0
理学	1次・2次産業	29.9	54.0	39.1	40.8	35.1
	製造業	27.8	51.3	36.6	39.2	30.8
	3次産業	70.1	46.0	60.9	59.2	64.9
	卸・小・飲	2.1	3.3	8.4	3.1	11.9
	金保・不	0.6	2.3	5.6	2.0	6.0
	サ・運通	57.7	34.5	38.0	48.1	39.6
	公務	6.8	3.7	7.3	5.1	4.8
工学	1次・2次産業	72.7	84.8	74.3	77.2	64.3
	製造業	55.3	66.1	51.3	59.7	40.4
	3次産業	27.3	15.2	25.7	22.8	35.7
	卸・小・飲	2.4	3.2	7.8	3.5	8.1
	金保・不	0.3	0.5	1.6	1.1	2.2
	サ・運通	12.1	6.4	8.8	12.9	18.9
	公務	9.3	3.7	6.0	4.7	4.3
農学	1次・2次産業	35.0	50.0	48.2	43.5	40.3
	製造業	19.0	39.0	31.8	30.0	28.0
	3次産業	65.0	50.0	51.8	56.5	59.7
	卸・小・飲	2.8	7.5	11.6	8.4	15.0
	金保・不	1.5	1.9	2.8	1.5	3.8
	サ・運通	28.9	18.3	18.5	22.2	23.9
	公務	28.6	17.7	16.6	23.3	14.8
保健	1次・2次産業	31.0	40.3	25.6	26.3	21.1
	製造業	29.0	40.2	25.5	25.9	20.9
	3次産業	69.0	59.7	74.4	73.7	78.9
	卸・小・飲	22.5	8.1	6.0	8.5	15.0
	金保・不	0.0	0.3	0.3	0.0	0.5
	サ・運通	34.3	47.8	63.4	62.5	59.9
	公務	5.7	1.8	3.9	2.3	2.7
家政	1次・2次産業	14.0	22.2	23.3	23.8	26.8
	製造業	12.9	18.1	18.2	18.8	18.5
	3次産業	86.0	77.8	76.7	76.2	73.2
	卸・小・飲	3.6	2.4	10.7	12.0	16.9
	金保・不	1.1	0.6	7.3	4.3	7.8
	サ・運通	73.3	67.2	51.8	52.9	42.4
	公務	5.0	2.4	5.2	6.8	5.5
教育	1次・2次産業	0.4	2.5	4.2	4.8	11.4
	製造業	0.3	2.3	3.3	4.2	8.8
	3次産業	99.6	97.5	95.8	95.2	88.6
	卸・小・飲	0.1	0.8	3.3	2.9	9.6
	金保・不	0.1	0.4	1.9	1.4	6.1
	サ・運通	98.7	94.6	86.7	86.4	63.0
	公務	0.3	0.9	3.3	4.2	8.0

出所：『学校基本調査』。

表2-8. 職業別就職者比率の推移（1955-1995年）

(%)

専門分野	職業	卒業年				
		1955年	1965年	1975年	1985年	1995年
総計	専門	49.5	43.5	39.1	41.7	31.0
	事務	36.4	33.7	35.6	33.3	38.7
	販売	4.2	14.8	19.1	21.0	23.3
人文科学	専門	49.4	38.8	20.6	31.1	9.9
	事務	37.3	42.7	59.7	46.7	60.6
	販売	3.2	8.7	13.0	18.1	22.0
社会科学	専門	6.0	3.4	3.7	5.6	3.5
	事務	75.8	58.9	56.0	52.8	53.0
	販売	8.3	27.9	33.6	36.7	36.6
理学	専門	87.6	91.1	70.6	84.2	62.8
	事務	4.9	4.4	17.7	8.5	18.5
	販売	0.7	1.3	6.6	3.8	9.2
工学	専門	74.7	94.4	84.1	89.1	83.4
	事務	3.3	0.4	3.9	2.7	3.8
	販売	1.3	1.5	5.5	4.4	6.0
農学	専門	67.6	68.4	55.7	59.2	50.7
	事務	11.9	12.1	20.0	18.9	20.9
	販売	1.3	7.1	15.9	14.0	18.9
保健	専門	80.2	90.7	95.3	93.7	88.2
	事務	0.1	1.2	1.1	1.6	4.2
	販売	6.7	6.9	2.9	4.2	4.9
家政	専門	75.9	76.7	55.7	53.1	43.6
	事務	17.0	20.3	38.3	35.9	38.2
	販売	3.6	0.3	3.2	8.6	15.0
教育	専門	78.5	95.0	85.7	83.1	51.7
	事務	3.7	3.1	9.3	11.9	32.5
	販売	0.0	0.5	2.4	3.2	8.6

出所：『学校基本調査』。

続いて職業別就職者（表2-8）をみると、全体では1985年まで、専門的・技術的職業従事者が４割、事務従事者が３割という構造で推移してきたが、1995年時点では、事務従事者の比率が専門的・技術的職業従事者の比率を上回っている。これは教員への就職者が大幅に落ち込んだためである[6]。なお量的には少数ながら、販売従事者の比率が着実に増加している点も注目される。

専門分野別にみると、工学系、保健系では専門的・技術的職業従事者の比率が一貫して極めて高い値で推移している。また社会科学系においても、事務従事者の比率が過半数を占めるという構造が、長期的に保持されている。人文科学系、理学系、教育系の場合も、人文科学系では事務従事者、理学系、教育系では専門的・技術的職業従事者の比率が高いという基本的な特徴に変化はない[7]。ただし、これら３分野では専門的・技術的職業従事者の比率が減少傾向にあり、とりわけ1995年時点での落ち込みが大きい。これは、この時期に教員就職者が大きく減少したためである[8]。なお農学系、家政系の場合も、専門的・技術的職業従事者が主流を占めるという特徴に変化はないものの、その比率は減少する傾向にあり、事務従事者や販売従事者の比率が漸増している[9]。

表2-9. 大学の選抜性と就業先の企業規模

(%)

		499人以下	500～999人	1000～4999人	5000人以上	官公庁その他
事務系	合計	35.9	11.2	20.3	17.0	15.6
	国公立計	7.6	5.3	22.0	38.1	27.0
	旧帝大	0.6	2.9	16.8	61.8	17.9
	上記以外の国立1期校	8.6	2.8	19.9	40.1	28.7
	国立2期校	10.3	8.1	25.8	25.6	30.3
	私立計	40.8	12.2	20.0	13.4	13.6
	戦前設立	33.3	12.6	24.0	16.3	13.7
	戦後設立	59.1	11.2	10.1	6.2	13.4
技術系	合計	50.5	10.2	13.5	14.3	11.6
	国立計	15.9	12.3	21.7	35.5	14.7
	旧帝大	8.0	8.5	16.5	53.0	14.0
	上記以外の国立1期校	14.3	14.3	12.4	36.5	22.5
	国立2期校	20.6	13.4	28.2	25.8	11.9
	私立計	65.7	9.2	9.8	5.0	10.3
	戦前設立	60.3	8.8	9.5	9.1	12.3
	戦後設立	70.2	9.6	10.1	1.5	8.6

出所：小池・渡辺編（1979，84頁）から引用作成。

大学の選抜性と企業規模

専門分野別の就業特性は、いわば大学の横断的側面に着目したものである。これに対して、大学の縦断的側面に着目したのが、大学の選抜性による就業特性である。巨視的分析においてこの点を最も端的に示すのが、大学の選抜性と企業規模の対応である。

第1章で述べたように、大学の選抜性と企業規模との対応を扱った研究は少なくない。このうち最も包括的な分析は、データ的にはかなり古くなるが、日本リクルートセンターが行った昭和52年の大学卒就職内定状況調査である（表2-9）。表から明らかなように、事務系、技術系を問わず、私立よりも国立出身者で、国立出身者の中でも2期校よりも1期校、さらには旧帝大の方が大企業に就職する比率は高い。つまり、大学の選抜性と就職先の企業規模との間には明確な対応関係があり、選抜性の高い大学出身者ほど大企業に就職しているのである。その後の経過については、部分的な資料に依存するしかないが、基本的に両者の対応関係は保持されてきたと考えてよい（山村・天野編　1980，203頁　柴野編　1985年，219頁　刈谷編　1995，58頁）。

専門分野と選抜性の二重構造

以上の分析から明らかになったのは、まず各々の専門分野が、卒業生の就職先である産業や職業に関して、特有の結び付きを持っているということである。しかもこうした繋がりは、この40年間基本的に保持されてきたといえる。もっとも、部分的には大きな変動もみられた。その典型は人文科学系、理学系、教育系であり、これらでは教員需要の減退により、教員養成の点で職業との対応を急速に失いつつある。こうした専門分野と産業、職業という横の結び付きに加えて、大学の選抜性と企業規模との間にも密接な対応関係があり、この点に関しても長期的に大きな変動は生じていない。つまり、我が国の大学教育と仕事の対応をマクロな視点でみた場合、多少の変動を伴いつつも、一方で専門分野という横の繋がり、他方で選抜性という縦の繋がりという二重の構造が、極めて長期間にわたって保持されてきたといえる。ただし、双方が独立に機能しているのか、あるいは互いに関与しつつ機能しているのかは、マクロ統計を用いた分析からは明らかにし得ない。

2．大卒者の経済的価値をめぐる長期的趨勢

就職率の推移

図2-1は、1955年以降の新規大卒者の「就職進学率」（就職者と進学者を合計したもの。以下、就職率と呼ぶ）の推移をみたものである。図から明らかなように、就職率は1960年代前半にかけて上昇した後、1970年代半ばにかけては大きく落ち込み、その後は再び回復するという趨勢を辿っている。即ち男子の場合、1955年に84％であった就職率は、1962年に95％まで上昇した後、1976年には82％の水準にまで落ち込み、その後の回復で1992年には91％となっている。絶対的な水準は低いが、女子の場合も男子とほぼ同様の趨勢を辿っており、とりわけ1970年代半ば以降の改善の著しさが注目される。このように1955年以降の動向は、大きく３つの時期に区分される。

専門分野別にみた場合も、個々の就職率の絶対水準は異なるものの、ほぼ上述の３つの時期に対応した趨勢が確認される（図2-2）。ただし教育学部だけは例外で、1960年代はじめに90％前後で推移した後、1960年代半ば以降1980年代半ばまで下降を続け、それ以降も大きな回復がみられない。また男子の場合は、専門分野間の格差が拡大する傾向にあるのに対し、女子の場合は、特に1970年代半ば以降格差が縮小する傾向にあり、この時期、各専門分野とも就職状況が大きく改善されていることがわかる。

学歴別相対賃金の推移

他方で経済学的な観点に立てば、大卒者の就業をめぐる状況は、その賃金に反映されると考えられる。即ち、相対的に大卒者の供給が過剰であれば賃金は下降し、逆に過少であれば上昇する。中でも高卒者との対比でみれば、大卒者の相対的な需給の動向が察知されるはずである。その指標の１つと考えられるのが、毎年の新卒者初任給である。しかしこれは、社会的な影響を考慮して雇用者側が大きく変動させるのを嫌う傾向にあり、また諸手当などの趨勢も反映していない。実際にその動向を分析したところ、大きな変動は認められなかった[10]。これに代わって用いられるのは、賃金構造基本統計調査に掲載される賃金水準である。賃金構造基本統計調査は、５歳きざみで平均賃金を集計しており、特に年齢20-24歳における動向をみれば、大凡の趨勢を知ることが可能と考えられる。

図2-3は、20-24歳の高卒労働者の平均賃金を100とした場合の、大卒労働者の平均賃金を相対賃金指数として表したものである。なお男子については、学歴別の賃金が産業計で掲載されている1965年以降の推移を、女子については短大卒、大卒の学歴区分が設けられるようになった1973年以降の推移を、それぞれ挙げている。

図から明らかなように、相対賃金の推移と就職率の動向はほぼ対応している。男子の場合、1978年をボトムに左右ほぼ対照のＶの字を描いており、相対賃金指数は1965年の102から1978年の91へと下降し、その後は再び上昇して1992年には99という水準にある。これは大卒に対する相対的需要が、1965～78年にかけては減少し、逆にそれ以降は増加していることを示唆している。女子の場合も1978年が底で、その後は上昇するという趨勢にある。ただし女子については、特に1980年代半ば以降、高卒に対して相当優位な状況で推移しており、その点が男子とは大きく異なる点である。

図2-1. 就職率の推移（計）

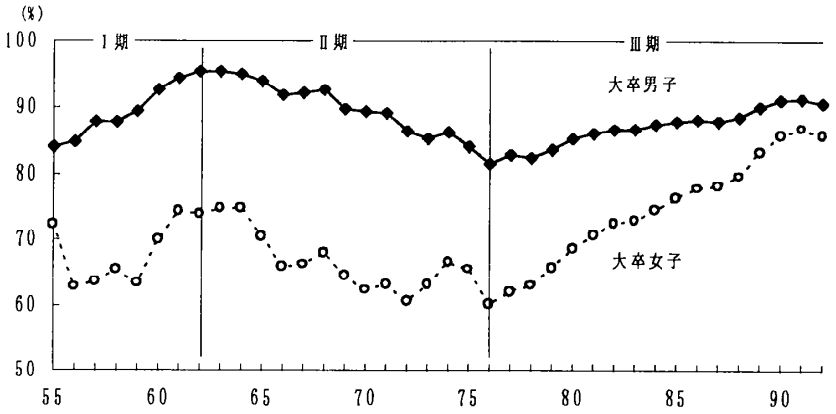
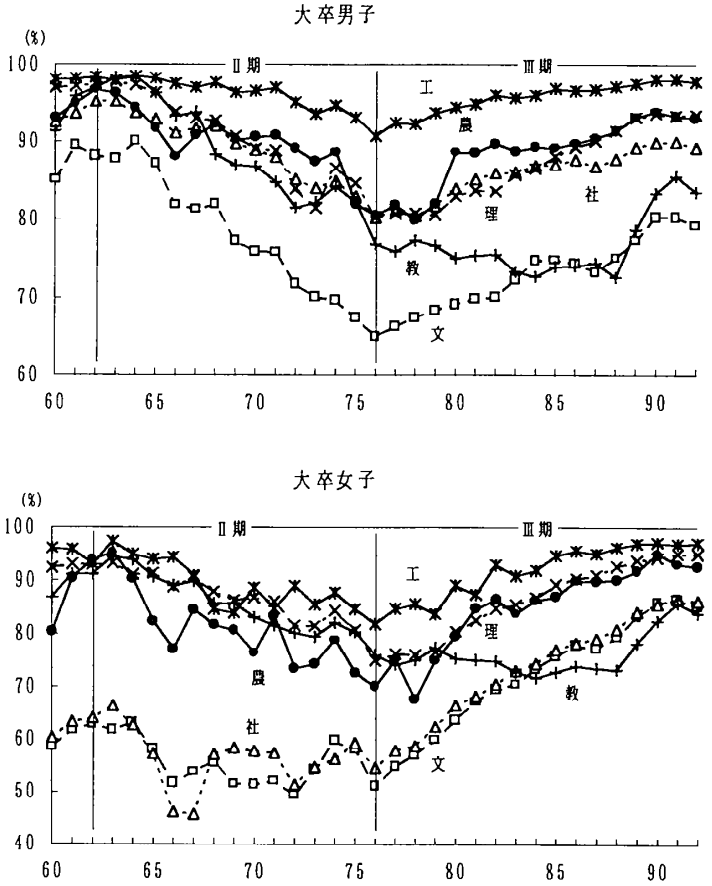


図2-2. 就職率の推移（専門分野別）



出所：図2-1、図2-2とも『学校基本調査』。

就職率と相対賃金の相関

これまでの分析を通じて、就職率と相対賃金の双方に周期的な変動があることが確認されたわけだが、さらに注目すべきは、両者がそれぞれ独立に推移しているのではなく、むしろ密接に関連している可能性が高いということである。その点を明らかにするために、

ここでは、±３年のタイムラグを考慮して相関係数を算出した（表2-10）。

これをみると、両者の相関は0.8～0.9と相当高く、しかもタイムラグを大きく取るほど相関が低くなることから、双方があまりラグを伴わないかたちで連動しつつ推移していることは明らかである。またこの結果だけで結論づけることはできないが、タイムラグが－の場合より＋の場合に相関が高い傾向にあり、相対賃金は就職率の変化にやや遅れるかたちで連動する、即ち、構造調整にはある程度の時間を要するのではないかと推察される。例えば、就職率のボトムが1976年であったのに対し、相対賃金のボトムは1978年となっている点などは、その一端を現すものといえよう。

以上の分析から、就職率と相対賃金の間には明確な相関があり、就職率が上昇する時期は相対賃金も上昇し、大卒に対する相対的需要が増加した時期、逆に就職率が下降する時期は相対賃金も下降し、大卒に対する相対的需要が減少した時期と解釈される。しかもこれらは周期的に変化しており、その意味で我が国の大卒労働市場は、３期にわたる構造変動を経てきたといえる。それを改めて示せば以下のようになろう。

第Ⅰ期（1955～1962年）－就職率が上昇し、恐らく相対賃金も上昇したと考えられ、供給不足の時期
第Ⅱ期（1962～1976年）－就職率及び相対賃金が下降し、供給過剰の時期
第Ⅲ期（1976～1992年）－就職率と相対賃金が再び上昇し、需要増加の時期
さらに、女子の就業状況の改善が著しい時期

次節以降では、上述の時期区分に基づき、各時期における変動の要因を検討する。

３．大卒労働力の需給変動〈Ⅰ〉－フローの視点から

以下では、供給サイドの指標として学歴別供給量に、需要サイドの指標として職業別、産業別就職者に着目し、大卒労働市場の構造変動の背景を探る。なおここでの供給量は、卒業者から上級学校等への進学者を減じた値を指す[11]。また大卒需要の性質を検討するため、高卒の賃金を100とした場合の産業別相対賃金も併せて検討する（図2-4、図2-5）。

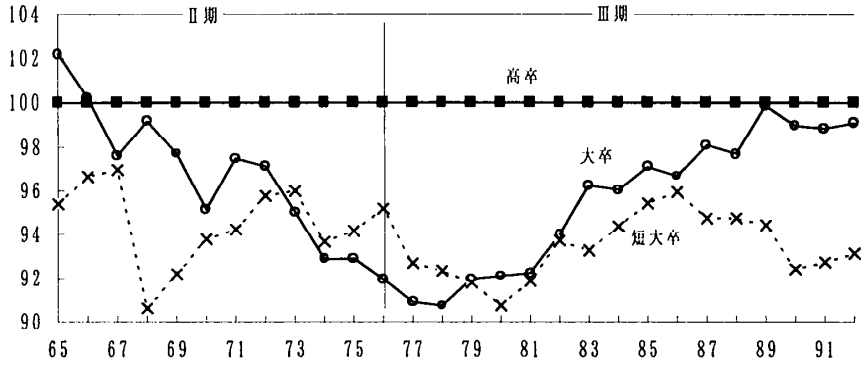
第Ⅰ期（1955～1962年）

大学進学率が安定的に推移した時代で、男子のそれは15%前後で推移する一方、進学該当年齢人口自体が増加した結果、大卒供給量は３万人剰り漸増した。しかし、高卒供給量が９万人と大幅に増加したため、中卒以上の総供給量に占める大卒比率は１割前後という低い水準にあった。

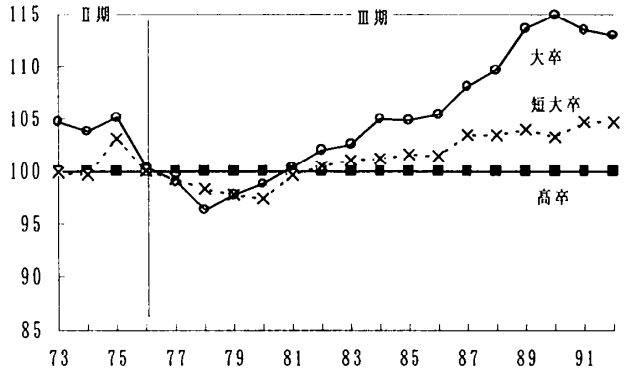
他方、大卒に対する需要は、高度経済成長を背景に拡大した。まず職業別では、事務職、専門・技術職（教員除く、以下も同様）、販売職のいずれにおいても就職者が増大した。産業別にみると、２次産業のうち特に製造業で就職者の増加が著しく、この時期の総増加量の７割を占めた。３次産業でも、卸売・小売業、金融・保険／不動産業を中心に就職者は増加したが、総増加量の３割弱を占めるにとどまった。即ちこの時期の大卒需要は、製造業を中心とする２次産業において拡大したといえる。

図2-3. 相対賃金指数の推移

男子



女子



出所：『賃金構造基本統計調査』。

表2-10. 就職率と相対賃金の相関

	男子		女子	
	相関係数	DW比	相関係数	DW比
タイムラグ（k）				
－3	0.67	0.39	0.53	0.36
－2	0.82	0.58	0.68	0.30
－1	0.85	1.36	0.79	0.44
なし	0.91	1.41	0.87	0.35
＋1	0.90	0.83	0.87	0.52
＋2	0.81	0.79	0.87	0.59
＋3	0.71	0.47	0.86	0.79

注：相対賃金（t＋k）と就職率（t）の相関をとったもので、tは該当年、kはタイムラグの年数を指す。

このように、大卒供給量の伸びが漸増にとどまる一方、製造業を中心に大卒に対する需要が拡大した結果、この時期は就職率が上昇し供給不足の状況に至ったと考えられる。また、賃金に関するデータは得られないものの、理工系の充実、拡大を指向した一連の経済計画や大卒の供給水準自体の低さを考えれば、この時期の需要の増加は、学歴代替ではな

く技能要件の高度化に基づくものであり、相対賃金も上昇したと推察される。なおこの時期、女子の大学進学率は3%前後と低く、総供給量に占める割合も2%前後に過ぎず、就職者の過半数は教員によって占められていた。

第Ⅱ期（1962～1976年）

大学進学率が急上昇を遂げた時期で、男子のそれは17%から42%へと25ポイントも上昇した。高卒供給量が1960年代後半を境に減少したのに対し、大卒供給量は増加し続け、1962年の2.2倍に膨張した。その結果、総供給量に占める大卒比率も３割の水準にまで上昇した。ただし1976年が供給量のピークとはいえず、就職率のボトムが供給量の趨勢をそのまま反映しているわけではない点には留意しなければならない。

大卒に対する需要も、職業では事務職、産業では３次産業を中心に拡大し、この時期における就職者の総増加量の４割、７割をそれぞれ占めた。これに対して、70年代初頭のオイルショックを契機に需要が減少したのは、職業では専門・技術職や販売職、産業では製造業であり、この時期を境に就職者は大幅に減少する。この景気後退による需要の減少が、第Ⅱ期後半の就職率の趨勢に少なからず影響したとみられる。このようにみれば、大卒に対する需要は、少なくとも70年代前半までは堅調に推移したといえるが、相対賃金自体は1965年以降、各産業とも下降基調にあり、この時期の需要の増加が高学歴化による学歴代替の進行を伴うものであったことがわかる。その顕著な例が製造業や金融・保険業で、これらでは相対賃金の落ち込みが10ポイントを超えた。

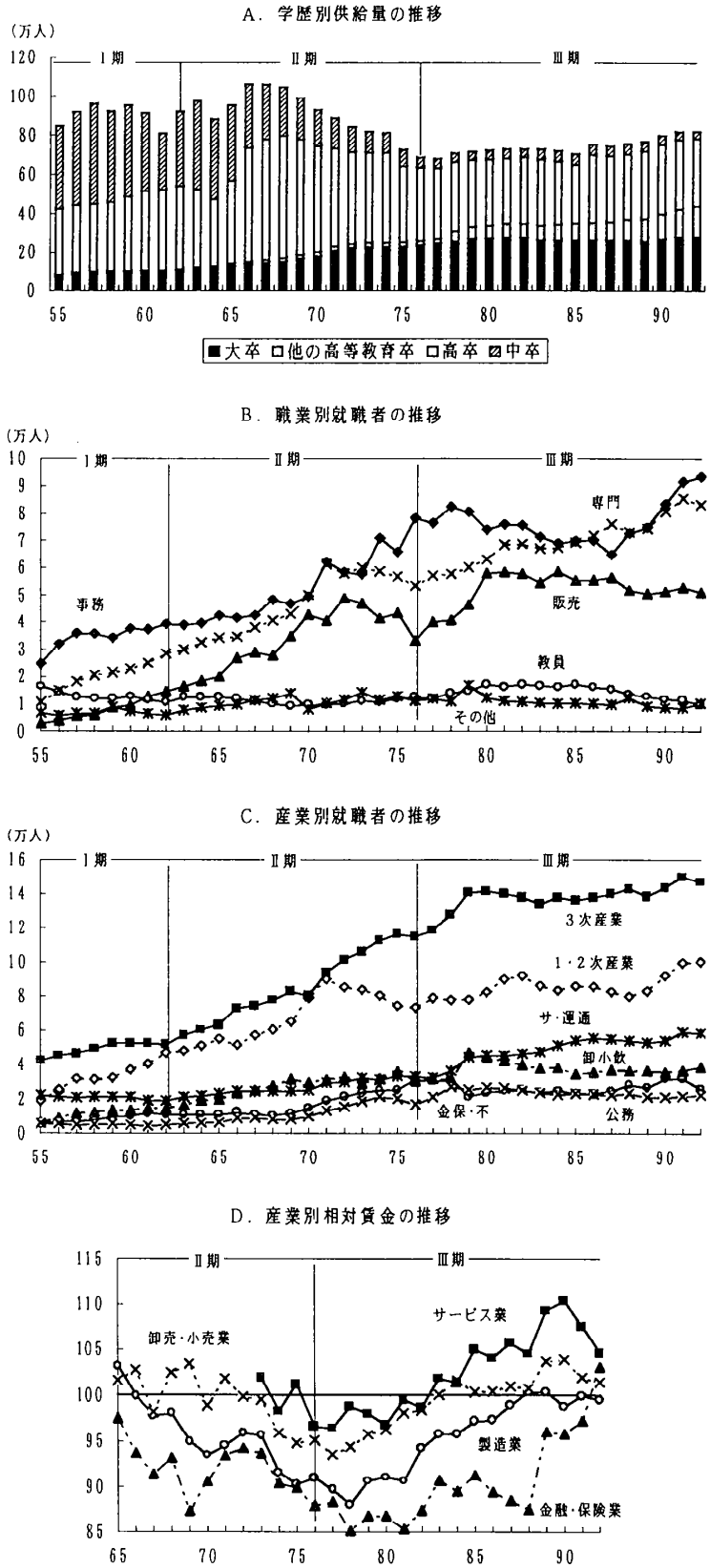
以上から、この時期に生じた供給不足から供給過剰への転換は、少なくともオイルショック以前は経済成長が続き、需要も堅調に推移したと考えられるため、需要の伸び悩みというよりも需要を遥かに上回る供給が生じた結果と考えられる。ただし、オイルショックを契機に需要構造自体も転換した可能性があり、その点については第Ⅲ期の項で検討したい。なおこの時期は、女子の大学進学率も13%にまで上昇するが、全供給量に対する大卒比率は依然として１割弱に過ぎなかった[12]。就職先も引き続き教員が中心で、就職者の伸びの４割弱を占めた。しかし60年代後半から、事務職を始めとして教員以外への就職者も増加しており、需要構造の転換の端緒も認められる。

第Ⅲ期（1976～1992年）

男子の場合、大学進学率は逆に35%にまで落ち込み、大卒供給量の増加も４万人強にとどまった。その結果、総供給量に占める大卒比率も３割台のままで停滞している。また短期高等教育卒者の急増で、高等教育内での大卒の相対的な割合が低下している[13]。こうした供給量の停滞や高等教育内における供給構造の転換で、大卒の相対的価値が再び上昇し、それが就業状況の改善に結び付いたとみられないこともない。ただし、大卒の供給量自体は第Ⅱ期の後半よりもむしろ若干高い水準にあり、むしろ注目すべきは、相当数の大卒が供給されているにも拘わらず、それを吸収する需要が増加した点であろう。

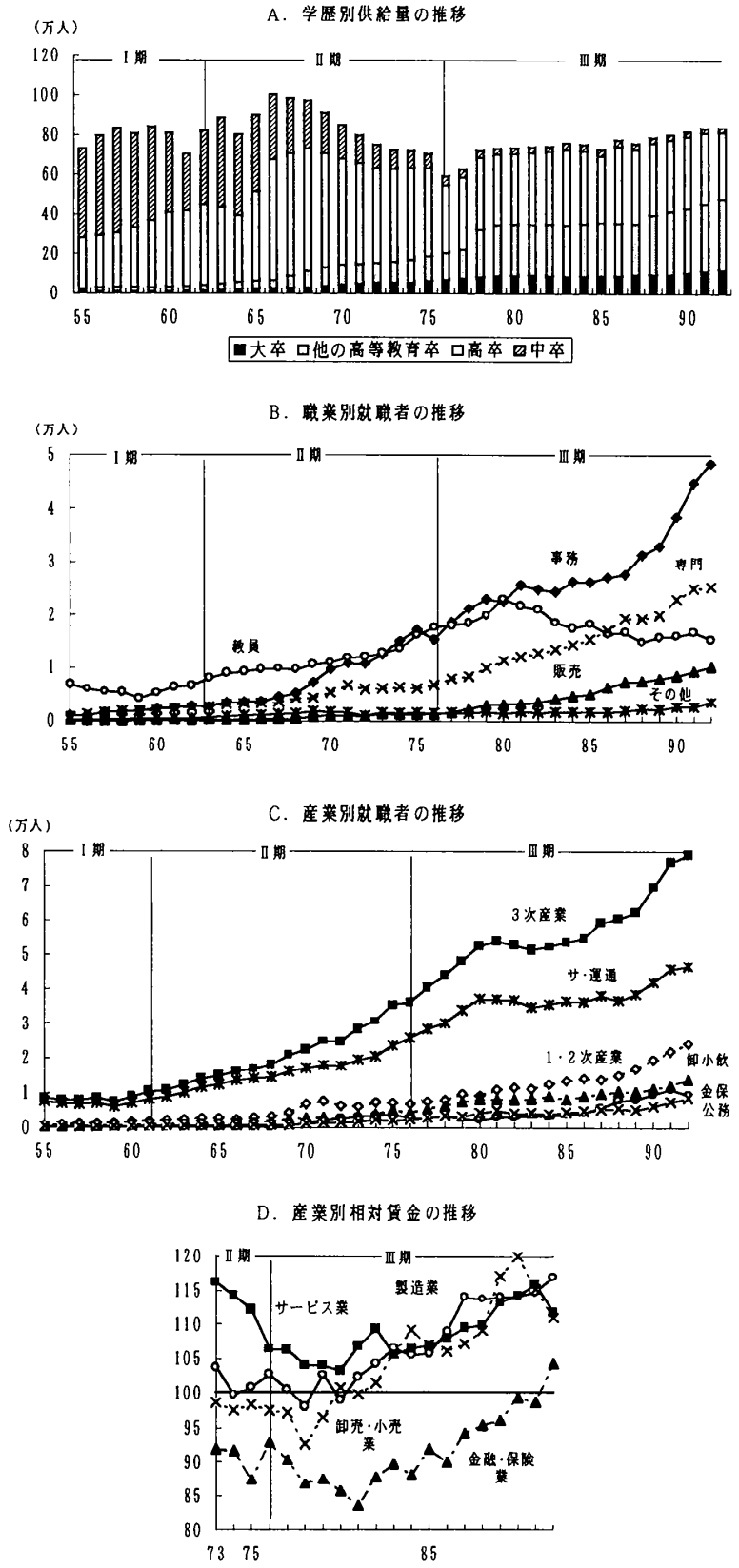
この時期、大卒労働力に対する需要構造は大きく転換している。職業別にみると、まず専門・技術職では就職者が増加し続け、オイルショックによる一時的な需要後退があったものの、戦後一貫して需要が拡大してきたといえる。これに対して、事務職や販売職では特に80年代に入って就職者の伸びが停滞している。こうした需要構造の転換は、産業別就

図2-4. 大卒労働力の需給要因（男子）



出所：A～Cは『学校基本調査』、Dは『賃金構造基本統計調査』。

図2-5. 大卒労働力の需給要因（女子）



出所：A～Cは『学校基本調査』、Dは『賃金構造基本統計調査』。

職者の変化に一層明確に現れている。まず量的側面でいえば、大卒需要の中心が３次産業へとシフトし、中でもサービス／運輸・通信業が拡大している。さらに質的側面でいえば、この時期の就職者の伸びは、相対賃金の上昇を伴っていることから、需要の増加が単なる学歴代替ではなく、技能要件の高度化を背景に持つと考えられる。特に、就職者の総増加量の４割ずつを占めたサービス業、製造業では、相対賃金の上昇幅も大きい[14]。

一方、女子の場合は、この時期も進学率が着実に上昇して17%に達し、その結果、大卒供給量も５万人の増加を遂げている。ただし、総供給量に占める大卒比率は依然として１割弱と低水準にあり、供給構造が大きく転換したとはいえない。他方で、この時期は明らかに労働需要が拡大している。これまで主流を占めた教員就職者が、需要の減退で1980年をピークに減少し、1992年には全就職者の15%にまで落ち込んだ。これに対して、教員以外の職業では就職者が顕著に増加し、特に事務職では、就職者の伸びが総増加量の５割強に達している[15]。また産業では、サービス／運輸・通信業の拡大を中心に３次産業への就職者が大きく増加し、増加数は総増加量の７割に上った。相対賃金も各産業で大幅に上昇しており、特にサービス業、卸売・小売業、製造業では、1980年代以降、高卒に対して相当優位な状況にある。つまり、この時期に生じた就業状況の著しい改善は、低供給下での需要の拡大を背景としたものであったといえる。

４．大卒労働力の需給変動〈Ⅱ〉－ストックの視点から

大卒労働力の就業構造の変化

国勢調査の大規模調査には、1960年以降、産業別、職業別の学歴別就業者数が掲載されており、短大と４大の区分も設けられている[16]。ただし、実施時期は10年ごとで短期間の変動には対応できない。そこで分析の時期を1960-70年、1970-80年、1980-90年の３期、産業、職業についても、就業者の多い４産業、５職業とし、大卒労働力の就業構造の変化について要因分解を行った[17]（表2-11）。

1960年代の変化

まず産業別にみると、男子の大卒就業者はこの時期、製造業、卸売・小売業、サービス業の各部門で増加した（総増加数に占める割合は、それぞれ25%、25%、28%）。増加の要因をみると、製造業では５割、卸売・小売業では６割弱が学歴代替に伴う産業内の高学歴化によるもので、学歴構造の変化の果たした役割が大きかった。これに対して、金融・保険／不動産業やサービス業では、産業構造の変化による効果が学歴効果を若干上回り、産業部門における就業者規模の拡大も需要の増加を支えていた。女子の場合は、就業者の増加が専らサービス業で生じている点が特徴といえ、総増加数に占める割合は７割に達した。しかも男子とは対照的に、増加の６割近くは学歴効果によるものだった。

職業別にみると、男子の大卒就業者は、専門・技術職、事務職、販売職、管理的職業で増加した（総増加数に占める割合は、それぞれ32%、20%、19%、20%）。増加の要因に着目すると、専門・技術職、管理的職業では職業構造の変化の果たした役割が大きかったのに対して、事務職や販売職への就業者の拡大は、学歴代替による職業内の高学歴化による

表2-11. 就業構造変化の要因分解（大卒男女、年齢計）

産業別

	産業計			製造業			卸売業・小売業			金融保険・不動産業			サービス業		
	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴
増加数（千人）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	1673	543	829	417	125	215	423	85	245	113	54	40	462	204	179
1970-80年	2510	662	1569	388	-29	433	648	176	371	217	94	86	716	329	285
1980-90年	2384	718	1516	529	103	391	340	-5	346	231	99	107	903	515	295
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	208	37	114	16	4	8	31	5	17	4	2	1	145	25	81
1970-80年	477	86	304	31	0	32	83	10	57	19	3	10	307	70	174
1980-90年	678	203	384	76	8	59	105	15	80	62	10	37	380	164	163
増減の寄与率（%）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	100.0	32.5	49.6	100.0	30.0	51.6	100.0	20.1	57.9	100.0	47.8	35.4	100.0	44.2	38.7
1970-80年	100.0	26.4	62.5	-	-	-	100.0	27.2	57.3	100.0	43.3	39.6	100.0	45.9	39.8
1980-90年	100.0	30.1	63.6	100.0	19.5	73.9	-	-	-	100.0	42.9	46.3	100.0	57.0	32.7
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	100.0	17.8	54.8	100.0	25.0	50.0	100.0	16.1	54.8	100.0	50.0	25.0	100.0	17.2	55.9
1970-80年	100.0	18.0	63.7	100.0	0.0	100.0	100.0	12.0	68.7	100.0	15.8	52.6	100.0	22.8	56.7
1980-90年	100.0	29.9	56.6	100.0	10.5	77.6	100.0	14.3	76.2	100.0	16.1	59.7	100.0	43.2	42.9

職業別

	専門・技術職従事者			事務従事者			販売従事者			管理的職業従事者			生産工程作業者		
	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴
増加数（千人）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	539	281	165	320	123	155	326	51	205	332	177	77	101	25	61
1970-80年	503	277	179	541	137	343	660	165	367	246	138	85	419	15	375
1980-90年	890	795	63	368	40	318	684	165	453	77	-73	166	259	29	220
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	135	30	65	46	16	14	12	2	7	3	1	1	6	1	3
1970-80年	262	129	78	149	18	100	33	3	25	5	3	1	14	0	13
1980-90年	314	169	105	220	80	101	70	1	68	12	2	8	39	3	30
増減の寄与率（%）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	100.0	52.1	30.6	100.0	38.4	48.4	100.0	15.6	62.9	100.0	53.3	23.2	100.0	24.8	60.4
1970-80年	100.0	55.1	35.6	100.0	25.3	63.4	100.0	25.0	55.6	100.0	56.1	34.6	100.0	3.6	89.5
1980-90年	100.0	89.3	7.1	100.0	10.9	86.4	100.0	24.1	66.2	-	-	-	100.0	11.2	84.9
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	100.0	22.2	48.1	100.0	34.8	30.4	100.0	16.7	58.3	100.0	33.3	33.3	100.0	16.7	50.0
1970-80年	100.0	49.2	29.8	100.0	12.1	67.1	100.0	9.1	75.8	100.0	60.0	20.0	100.0	0.0	92.9
1980-90年	100.0	53.8	33.4	100.0	36.4	45.9	100.0	1.4	97.1	100.0	16.7	66.7	100.0	7.7	76.9

注：交絡効果（計から産業効果、あるいは職業効果と学歴効果を引いたもの）は省略した。
出所：『国勢調査』。

ものであった。女子の場合は、就業者の増加は主として専門・技術職で生じ（総増加数の65%）、これに事務職が続いた（総増加数の22%）。増加の要因も男子とは異なっており、専門・技術職の増加は、むしろ学歴効果に負う部分が大きかった。これに対して、事務職の増加は、職業効果、学歴効果、交絡効果がそれぞれ３割を占めた。

1970年代の変化

産業別にみると、男子の場合、就業者は卸売・小売業、サービス業で引き続き大きく増加した（総増加数に占める割合はそれぞれ26%、29%）。増加の要因は1960-70年とほぼ同様であった。一方、製造業では学歴計の就業者自体が減少したこともあり、就業者の伸びが鈍化し、総増加数に占める割合も15%にとどまった。需要の増加も専ら学歴代替によるもので、この時期に産業内の高学歴化が一層進行したといえる。女子においては、この時期も主としてサービス業で就業者が増加し（総増加数に占める割合は64%）、それは1960

-70年と同様、産業内の高学歴化によって吸収されたものだった。

職業別にみると、男子の場合、専門・技術職、事務職、販売職、管理的職業に加えて、生産工程作業者も増加した（総増加数に占める割合は、それぞれ20%、22%、26%、10%、17%）。増加の要因は1960-70年とほぼ同様であるが、事務職、生産工程作業者においては、学歴代替による職業内の高学歴化がより一層進行した。女子については、専門・技術職が引き続き増加する一方（総増加数の55%）、事務職もかなり増加した（総増加数の31%）。また1960-70年においては異なっていた増加の要因も、この時期には男子と類似性を帯びてくる。即ち、専門・技術職では職業効果、事務職では学歴効果がそれぞれ大きかった。

1980年代の変化

産業別にみると、この時期は以前とは異なる変化が現れており、何らかの構造転換が生じたといえる。男子の場合それは２点ある。第１は、サービス業部門の変化で、単に就業者の増加が著しい（総増加数の４割）だけでなく、増加要因をみると、産業効果の寄与分が６割弱にまで上昇している。つまりこの時期の大卒需要の増加は、サービス業自体の拡大による部分が大きい。第２は、製造業部門の就業者が再び大きく増加すると同時に（総増加数の22%）、増加要因をみると、1970年代にはむしろマイナスに作用した産業効果が２割に上昇している。即ち、大卒需要の増加をもたらす構造変化が、製造業自体に生じつつある。なお卸売・小売業や金融・保険／不動産業では、就業者の大幅な増加はみられず、産業内の高学歴化による学歴代替が一層進行している。女子の場合も、サービス業を中心に就業者は拡大した（総増加数の56%）。また男子と同様、産業効果の寄与分が増加し、学歴効果とほぼ同じ割合を構成するに至っている。さらにこの時期は、他の産業部門でも就業者が着実に増加している点でも注目される。ただし、それらでは学歴効果の果たした役割が大きかった。

職業別にみても、この時期に特有の変化がみられる。それは男子の場合、専門・技術職への就業者が大幅に増加している点である。増加数も総増加数の37%を占めている。さらに注目されるのは、増加の要因をみると、職業の拡大による寄与分が実に９割を占めている点である。専門・技術職自体の拡大が、大幅な大卒需要をもたらしたのである。なお、販売職は1970-80年に引き続き拡大し（総増加数の29%）、その拡大が主として学歴代替によってもたらされたものであった。また事務職（総増加数の15%）では、学歴代替が一層進行しており、これは1960-70年、1970-80年、1980-90年を通じ一貫した傾向である。

女子については、男子ほどドラスティックな変化はみられない。専門・技術職が引き続き拡大する一方（総増加数の46%）、事務職もかなり増加している（総増加数の32%）。増加要因も専門・技術職については、1970-80年と同様に職業効果の寄与分が大きい。女子に関して、1980-90年の変化として敢えて指摘するならば、事務職の増加に関して、職業効果の寄与分が再び上昇していることであろう。

80年代の構造転換－若年層の就業構造－

以上は年齢計の分析だが、需給の変化は特に若年層の就業構造の変化に顕在化すると考えられる。そこで、年齢階級が20-24歳の者を対象とした分析を行い、表2-12にその結果を示した。なお、1960年調査では年齢階級別の表示がないため、分析時期は1970-80年、198

表2-12. 就業構造変化の要因分解（大卒男女、年齢20-24歳）

産業別

	産業計			製造業			卸売業・小売業			金融保険・不動産業			サービス業		
	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴
増加数（千人）															
大卒男子（20-24歳）															
1970-80年	105	-102	305	-11	-52	88	34	-24	76	13	-3	17	38	-6	49
1980-90年	-34	47	-72	13	29	-12	-39	-9	-32	13	3	9	3	37	-25
大卒女子（20-24歳）															
1970-80年	91	-9	127	6	-5	24	18	-4	32	5	1	4	51	0	50
1980-90年	31	27	5	14	4	7	3	3	1	16	0	15	-7	18	-21

職業別

	職業計			専門・技術職従事者			事務従事者			販売従事者			生産工程作業者		
	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴
増加数（千人）															
大卒男子（20-24歳）															
1970-80年	105	-95	296	-1	-12	12	13	-36	73	42	-24	91	41	-16	91
1980-90年	-34	64	-83	31	62	-18	-22	-8	-15	-4	6	-9	-25	8	-30
大卒女子（20-24歳）															
1970-80年	91	14	92	39	22	12	42	-3	53	5	-2	12	2	-1	8
1980-90年	31	21	7	-1	7	-7	14	9	4	14	3	9	3	1	1

注：交絡効果は省略した。
出所：『国勢調査』。

0-90年の２期とした。これをみると、80年代の構造転換が一層明確に認められる。

男子の場合、大卒の供給増とオイルショックによる契機後退を経験した70年代は、いずれの産業部門、職業部門においても産業効果、職業効果はマイナス、学歴効果はプラスとなっている。即ち、産業や職業自体の拡大で大卒労働力の吸収ができず、増大する新規大卒者を学歴代替によって吸収したのである。しかもそれは、相対賃金の下降から判断して、技能要件の高度化を伴う需要増ではなかったといえる。

ところが80年代に入ると、産業計、職業計でみると、逆に産業効果ならびに職業効果がプラスで、学歴効果がマイナスとなっている[(18)(19)]。つまり、製造業やサービス業部門では産業自体の拡大により、また専門・技術職では職業自体の拡大により、それぞれ大卒に対する需要が増加しているにも拘わらず、４大卒の停滞と短期高等教育卒の急増という供給構造の転換により、高学歴労働者の不足分を低学歴労働者が補うという状況に至っている。この時期の相対賃金の一貫した上昇は、これらの要因を反映した結果といえる。

女子についても男子とほぼ同様の傾向が認められる。なお興味深い点を一つほど指摘しておこう。80年代に入って大卒女子の事務職就職者は大幅に増加したわけであるが、この増加は、学歴効果よりもむしろ職業効果に支えられている。事務職の需要におけるこうした構造転換が、80年代における相対賃金上昇の背景にあると考えられよう。

５．まとめ

これまでの分析を通じて改めて確認されたのは、大学教育と仕事の対応が、いわゆる「専門カップリング」と「選抜カップリング」の双方に規定されていたことである。しかもこの構造は、多少の変動を伴いつつも長期的に保持されてきた。理系の諸分野では、製造業への就職者、そして専門・技術的職業従事者の比率が一貫して高く推移してきたのに対して、文系の諸分野では、各業種に偏向なく就職する傾向が強く、その大半を事務及び販売従事者が占めてきた。また事務系、技術系の別を問わず、従業員規模の大きい企業ほど選

抜性の高い大学出身者によって占められてきたのである。

こうした安定構造を保持する一方、大卒労働市場は3期にわたる構造変動を経験してきた。第Ⅰ期（1955-62年）は、就職率が上昇し、対高卒の相対賃金も上昇したと推察される供給不足の時代で、これは大卒の供給水準の低さと、2次産業、専門・技術職を中心とした大卒需要の拡大を背景としていた。第Ⅱ期（1962-76年）は、就職率と相対賃金が共に下降した供給過剰の時代で、その背景には、少なくともオイルショック期までは大卒需要が増加したものの、それを上回る勢いで大卒供給が拡大したことが挙げられる。ところが第Ⅲ期（1976-92年）になると、高等教育の多様化過程で大学進学率の伸びが鈍化し、大卒供給量が停滞する一方、オイルショックを契機に産業構造が転換し、サービス業を中心に大卒需要が拡大した結果、再び就職率、相対賃金とも上昇している。また大卒女子の就業状況が、この時期に明確に変化し且つ改善されている。第Ⅱ期までは教員が主たる就職先で、就職率も男子より2割近くも低かったが、第Ⅲ期に入ると、サービス業を中心とする需要の拡大で就職率が大きく上昇している。しかも需要の拡大は相対賃金の上昇を伴っており、今後も需要の高まりが予想される。

一方に大卒労働力の需給をめぐる変動、他方に専門分野や選抜性と就職先との安定的な対応の存在、この2つの事実が物語るものは何か。

まず指摘されるのは、大卒労働力の需給変動のインパクトが、全ての大卒者に一律に作用するわけではない点である。大卒労働市場は変動を経験してきたが、その過程において、大卒者間の雇用を規定する専門分野や選抜性が、さらなる調整弁的な機能を果たしてきたといえる。理系と文系を比較した場合、後者で就職率の変化が大きかったのは、雇用変動が、専門分野と職業の対応が希薄な分野に顕在化しやすいことを示すものであろうし[20]、大卒者の増加が選抜性の低い層の拡大で賄われたと考えれば、雇用変動は選抜性の低い大学出身者ほど大きいと推察される。さらに、専門分野が選抜性と仕事の対応に、選抜性が専門分野と仕事の対応に関与している可能性があり、それが大卒者の雇用に果たす機能も看過できない。

しかしその一方で、たとえ専門分野と職業、大学の選抜性と規模の間に安定的な対応があったとしても、大卒労働力の需要構造や供給構造が変化すれば、その内実は変容を余儀なくされよう。しかもそれは、就職先との対応だけでなく、就職後のキャリアとの対応にも顕在化するであろう。いわゆる大衆化は学生層の多様化をもたらし、また企業の求める人材も、産業構造の変容過程で漸次変化する。たとえ職業との対応が一定であっても、大学教育で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能の間に機能的な連関が存続すると想定することは困難になる。他方で、全労働力に占める大卒者の増加により、たとえ大企業に就職しても、選抜性のみでその後のキャリアが保証されるとは考えにくい。またこの点に関しても、専門分野と選抜性の機能を独立に想定し得るか否かは留意を要する。

いずれにせよ、専門分野や大学の選抜性と仕事の対応は、長期的にはダイナミックに変化する。しかし他方で、そうした変化の基礎となっているのはやはり、常に生じている大学教育と仕事の対応関係あるいはその欠如である。その点に遡求するには、マクロの指標は不充分といえ、一人一人の大卒者についての情報を基にした新たなアプローチが必要とされているのである。

〈注〉

(1)誤解をさけるために改めて断っておくが、ここでいう「就職進学率」とは、就職者の比率と進学者の比率の和であり、就職と進学を同時に行った者の比率ではない。

(2)農学系の場合は、公務員就職者が15%と、この比率が専門分野中最も高い点にも特徴がある。しかもこの傾向は、長期的に変化していない。

(3)工学系出身者の場合は、建設業就職者の54%を占めている点にも特徴がある。

(4)社会科学系出身者が33%を占めるが、人文科学系、工学系、教育系もそれぞれ18%、14%、14%を占めている。

(5)工学系出身者の場合は、情報処理技術者は専門的・技術的職業従事者の10%、工学系の全就職者の８%を占めるにとどまる。

(6)この間、大卒就職者全体に占める教員の比率は、16%（1965年）、12%（1985年）、５%（1995年）と減少してきており、専門的・技術的職業従事者に占める教員の比率も、37%（1965年）、30%（1985年）、16%（1995年）と減少傾向にある。

(7)人文科学系の場合、1955年においては、専門的・技術的職業従事者の比率がむしろ高かった。これは、就職者のうち約半数の者が教員就職者であったことによる。1955年時点では、人文科学系の全就職者に占める教員比率は45%であった。

(8)人文科学系、理学系、教育系のそれぞれの就職者全体に占める教員の比率、専門的・技術的職業従事者に占める教員の比率は、以下のように変遷しており、いずれも全就職者に占める教員就職者の比率は減少している。また、専門的・技術的職業従事者の占める教員の比率の推移から、人文科学系、理学系の場合は、教員以外の専門的・技術的職業従事者が増加していることがわかる。これに対して、教育系の場合はそういった傾向は認められず、専門的・技術的職業従事者自体が減少し、事務従事者や販売従事者の増加が目立つ。

付表2-1. 教員就職者比率の変遷

(%)

	人文科学系		理学系		教育系	
	教員／全体	教員／専・技	教員／全体	教員／専・技	教員／全体	教員／専・技
1955年	44.9	90.9	48.7	55.6	98.4	99.8
1965年	28.4	73.3	29.0	31.8	93.1	98.0
1975年	17.2	83.4	22.7	32.2	83.3	97.2
1985年	21.2	68.2	23.9	28.3	78.9	94.9
1995年	5.5	55.4	7.5	11.9	44.9	86.7

(9)家政系で専門的・技術的職業従事者の比率が減少している背景にも、教員就職者の減少が挙げられる。就職者全体に占める教員の比率は、58%（1955年）、49%（1965年）、32%（1975年）、25%（1985年）、16%（1995年）と明らかに減少しており、また、専門的・技術的職業従事者に占める教員の比率も、76%（1955年）、64%（1965年）、57%（1975年）、47%（1985年）、38%（1995年）と減少傾向にある。

(10)初任給に関して1970年代以降の動向を分析したところ、高卒の初任給を100とした場合の大卒男子のそれは125前後、大卒女子のそれは120～130前後で比較的安定的に推移している。ただし、80年代半ば以降は、男女とも高卒に対する大卒の初任給の水準がやや上昇する傾向がみられる。

(11)中卒の場合は「高校、高専進学者」と「専修学校等入学者」を、高卒の場合は「短大、大学進学者」と「専修学校等入学者」を、高専卒、短大卒、大卒の場合は「短大本科や大学学部、大学院進学者」を、それぞれ卒業者から減じたものを指す。なお専修学校卒の場合は、卒業者と就職者の区別しかないため、ここでは卒業者数を用いた。

(12)女子の場合、第Ⅱ期に進学率が大幅に上昇したのは短大であり、1962年の４％が1976年には21％に達した。さらにこの時期は、就職率もほぼ一貫して上昇し、高卒就職者に対する短大卒就職者の比率は、１割弱から３割へと上昇した。つまり、短大については、この第Ⅱ期に就業準備教育機能が本格化したとみることができる。

(13)高等教育全体の供給量に占める大卒比率は1976年の92％から1992年の64％へと低下している。

(14)金融・保険業では、80年代後半から相対賃金が急激な上昇をみせているが、これはバブルの影響による、一時的な動きではないかと考えられる。また需要の伸び悩んだ卸売・小売業では、相対賃金の大きな上昇はみられない。

(15)女子の場合、大卒、短大卒とも事務職の需要が拡大し始めたのは1960年代末からで、事務職に関しては1960年代末が大きな構造転換の時期といえる。

(16)就業構造基本調査においても学歴別の就業者数は掲載されている。しかし、短大と４大を区別して扱うことができるのは、1982年の調査以降に限られる。

(17)ある産業（職業）における就業者の変化を、その産業（職業）の就業者全体が拡大したことによる増分（産業（職業）効果）、その産業（職業）部門の中で就業者が高学歴化したことによる増分（学歴効果）、両者の相互作用による増分（交絡効果）とに分解する手法である。要因分解の具体的な方法については、近藤（1985,41頁）、Kaneko（1992,PP.211）、小林・矢野（1992,29頁）を参照されたい。

(18)卸売・小売業では就業者数自体が減少しているが、相対賃金をみると大卒の価値は高まっている。一方、金融・保険／不動産業では学歴代替による効果が大きく、相対賃金の上昇もみられない。

(19)男子について、さらに就業構造基本調査（対象時期は1982-87年、年齢は15-24歳）を用いて要因分解を行ったところ、ほぼ同様の傾向が得られた。

(20)もちろん教員のように、専門分野と職業の対応が堅固であり、その職業自体の需要の減少が、雇用状況の変動をもたらす場合もあり得る。

第３章

研究の方法

本研究の目的は、我が国における大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的な分析を行い、大学教育の職業的レリバンスを検証することにある。

戦後の欧米における大学教育と雇用に関する研究には、大きく二つの潮流があった。1950年代～60年代前半は、高等教育が経済発展に寄与するという認識のもと、社会的需要に応じた高等教育の拡大が議論され、専門分野と職業の対応を所与として「専門カップリング」に基づく研究が展開する。だが、60年代半ば以降の高等教育の拡大と、70年代前半の経済成長の停滞により、高等教育と雇用のミスマッチが顕在化する。第１期に予定調和視されていた量的対応の崩壊が俎上にのり、大学教育と仕事の対応をめぐる枠組みとして、教育機能よりも教育機関の選抜機能を重視した、「選抜カップリング」の視点に立つ研究が台頭する。ところが80年代に入ると、大学教育と職業の間に固定的対応を想定し得ないことが自明化する一方、雇用において大卒者が他の学歴卒者よりも依然優位な地位を保ち、高等教育と雇用をめぐるミスマッチの議論は衰退する。高等教育の人材養成機能に対する要請はむしろ高まり、特にヨーロッパを中心に、教育内容と仕事内容との質的対応（レリバンス）を焦点とした研究が進められている。ただしそれらは、「専門カップリング」や「選抜カップリング」がどの程度妥当し、また崩壊しているかを検証する域を出るものではなく、大学教育と仕事の対応を捉える新たな枠組みが構築されているわけではなかった。

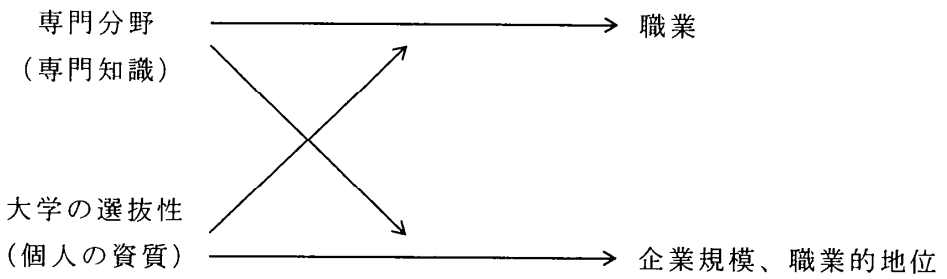
もちろん、我が国と欧米の研究が同様に進行してきたわけではない。大学教育と職業の対応に関する見方は異なっており、その背景には、雇用システム、企業内教育システムの相違や、高等教育システムの階層構造の相違があることはいうまでもない。

我が国の場合、学歴・学校歴と企業規模・職業的地位との対応に着目する、「選抜カップリング」に基づく研究が議論の中心を占めてきた。企業は「訓練可能性」に着目した採用を行うとされ、教育内容やそれと職務の関わりは二義的な問題として扱われてきた。しかし、我が国の大卒労働市場のマクロ的動向を振り返るならば、「専門カップリング」と「選抜カップリング」は併存してきたのである。もっとも、大卒労働力の需給構造自体は大きく転換しており、従来の枠組みに理念的に提示された対応が、現実にどの程度存在し、また２つのカップリングがいかなる相互作用を持つのかは、明らかにされていない。さらに、昨今の産業構造や雇用システムの変容過程、また入学者層の多様化や若年人口の減少過程で、我が国でも「学校歴と企業」の対応にかわり、「大学教育と仕事」の対応が注目されつつある。そうした課題に対するアプローチ方法は未だ確立されていないのである。

以上の知見を踏まえ、以下では、本研究における分析の枠組み（第１節）と分析の領域（第２節）を提示した後、第Ⅱ部以降の実証分析に用いる質問紙調査の方法を述べ（第３節）、そこで得られたサンプルの基本属性を概説する（第４節）。

1．分析の枠組み

図3-1. 大学教育と仕事の対応を捉える視点



大学教育と仕事の対応をめぐる見方には、一方に大学で獲得される専門知識と職場で要求される能力の間に機能的な連関を想定する「専門カップリング」モデル、他方に大学教育で獲得される能力ではなく、大学入学時の個人の資質が、職場で必要な能力を獲得する素地を成すと想定する「選抜カップリング」モデルが存在してきた。大学進学者の増加過程で、専門分野と職業の堅固な対応関係は崩れ、むしろ教育機関の選抜性と職業上の威信の対応が顕在化し、その結果、「専門カップリング」に代わり「選抜カップリング」に基づく議論が優勢を占める至り、我が国では特にその傾向が顕著である。

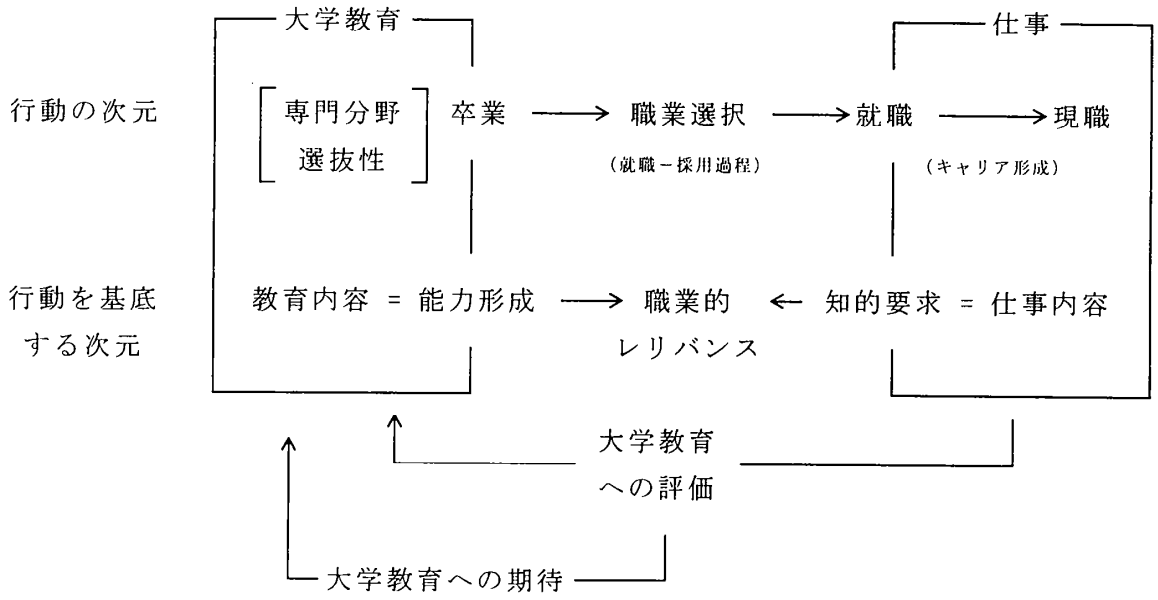
その一方で、大衆化の一層の進行や産業構造、大卒雇用慣行の変化により、「専門カップリング」や「選抜カップリング」が、従来の形のままでは成立し得ない状況にあることもまた事実である。専門分野と職業の間に確たる対応を想定し得るのは、医師や教員といった限られた専門職にとどまる一方、企業内における大卒労働力の増加により、たとえ選抜性の高い大学を卒業しても、全ての者が威信の高い職業に就職できるわけではなく、就職後の昇進競争に勝ち残れるわけでもない。

その意味で、「専門カップリング」も「選抜カップリング」も、単独では大学教育と仕事の対応を捉える枠組みとして十分とはいえない。ただし、その強弱は別としても、現在なお「専門カップリング」と「選抜カップリング」は併存しているのである。しかも、専門分野と職業の対応に大学の選抜性が関与し、大学の選抜性と職業威信の対応も専門分野間では異なると想定され、従来の枠組みを別個に扱うのではなく、その相互作用にも着目する必要がある（図3-1）。いま求められているのは、その双方を視野に入れた分析であり、それによって大学教育と仕事の対応を丹念に分析し、さらに新しい枠組みに向けての礎を形成することなのである。そうした枠組みの中核となるのが、レリバンスという視点ではないかと考えられる。

2．分析の課題

上述したように、レリバンスを中心とする分析枠組みは、まだ形成の途上にある。ここでは取り敢えず、当座の分析作業に必要な限りで、概念の見取り図を描いておく。図3-2は、

図3-2. 大学教育と仕事の対応を構成する要素



大学教育と仕事の対応を、大卒者の行動という次元と、その基礎をなす知識そのもののあり方の次元とに分けて、図示しようとしたものである。

行動の次元でみた場合、大学教育と仕事の関係は、卒業時の職業選択、就職後のキャリアという２つの段階から構成され、各々の段階で大学の属性と職場の属性の対応が形成される。大学の専門分野、選抜性と対応するのが、前者では企業の規模、業種、職種であり、後者では就職後の配属先や経験業務である。

これを行動の基底をなす微視的な次元でみると、大学教育と仕事の関係は、大学教育の内容と仕事の内容の対応として理解される。就職－採用の段階は、卒業生の能力と企業の欲する能力の対応が決定される過程であり、キャリア形成の段階は、採用した大卒者の能力に応じて、各業務に彼ら、彼女らが配置される過程である。

いうまでもなく、上述の２つの次元は独立に存在するのではなく、相互に連関している。卒業時の職業選択を経て就職後のキャリア形成に連なる経験と、その経験の背後にある、大学教育の内容と仕事内容の連関に対する判断をもとに、卒業生は大学教育を評価し、その評価を通して形成されるのが、大学教育への期待である。

こうした構図の中で、中核的な位置を占めるのがレリバンスの概念に他ならない。それは、仕事における要求と大学教育を媒介として形成される能力とが、どのような形でまたどのような意味で関連しているかを端的に表した概念である。ここで重要なのは、図から理解されるように、レリバンスとは、いわば教育と職業それぞれを取り巻く諸要因の関係の総体であり、役立つ、役立たないといった単純なスケールで計れるものではない、という点である。よって大学教育と仕事のレリバンスを考察するには、それを取り巻く要因を包括的に分析する必要がある。またレリバンスは、必ずしも対応関係の存在を前提とするのではない。そうした関係が薄い、即ち、レリバンスの欠如も当然分析の視野に入る。職業構造が変動する際には、そうした乖離は特に顕著にみえるだろう。しかし、実はレリバ

ンスの欠如は、少なくとも部分的に、あるいは程度の違いこそあれ存在している。その意味で、大卒労働者の間に存する、レリバンスの程度の分化にも注目する必要がある。

従って本研究では、卒業生への質問紙調査を用いて大卒者の就職と初期キャリアに関する実証分析を行い、大学教育の職業的レリバンスを検証する。ただし、卒業生調査から得られる情報には限界があり、大学教育と仕事の対応を全て網羅し得るわけではない。この点にも留意し、以下に挙げる５つの分析課題を設定した。

第１は、就職－採用過程に関わる分析である。初職就業時の大学属性と職場属性の対応を考察し、大卒者の就業構造を生成させるメカニズムを探る。

第２は、就業後１－10年目までの初期キャリアに関わる分析で、初職就業後の大学属性と職場属性の対応を検討する。初期キャリア段階の分析であることから、昇進に関わる縦の異動よりも、経験業務に関わる横の異動に着目した分析を中心とする。

第３は、職場における知識・技能要求に関わる分析である。現在の職場で要求される知識・技能特性を明らかにし、それに対する大学属性や職場属性の関与を考察する。

第４は、職場で必要な能力と大学教育で獲得される能力との対応に関わる分析である。ただし、個々の知識・技能間という厳密な意味での対応分析を行うのではなく、卒業生の大学教育に対する評価の分析を通じて、大学での教育内容と仕事内容の関係を類推する。

第５は、卒業生が職業生活を通じて抱く大学教育への期待に関わる分析である。そこでは、大学教育が職業的レリバンスという点でいかなる機能を果たし得るかを検討する。

３．調査の方法

上述した分析課題を検討するため、筆者もメンバーに加わった日本労働研究機構の「大卒就職研究会」が1992年度に行った「大学卒業後のキャリア調査」を利用する。

大学教育と仕事の対応を捉える際、調査対象者の選定については、企業単位で大卒社員を調査対象とする場合と、大学単位でその卒業生を調査対象とする場合の２つが考えられる。前者を採用した場合、企業内のキャリア形成の実態や知識・技能特性をより緻密に検証できる反面、大学教育との関係は十分に把握できないという欠点がある。逆に後者を採用した場合、大学教育との関係がより詳細に検討できる一方で、特定の企業を対象とした分析ではないため、キャリア形成等に関する分析は概括的なものにとどまらざるを得ない。このように、それぞれの方法には一長一短があるが、大学教育に関する情報の収集をより重視する意味で、上記の調査では、大学単位を調査対象とする方法を採用することにした。

調査対象に選んだ専攻分野は、人文科学系、法学系、経済系、理学系、工学系、農学系、家政系、教育系の８分野である。また調査大学の選抜性に偏りが生じないように、様々な大学群から選定することにも努めた。なお対象者の学部卒業年は、卒業後１年目の1992年３月卒の者から、卒業後10年目の1983年３月卒業の者までとした。つまり、大学卒業時の職業選択からその後の初期キャリア形成の時点までが対象時期である。上述した専攻分野、大学の選抜性、卒業年に加えて、性別にも適切な対象数を確保できるようサンプル規模を設定した結果、35大学63学部が最終的に調査対象として選定された。

調査票は、専攻分野ごとに人文科学系用、社会科学系用、工学系用、他の自然科学系用、

教育系用の５種類を準備した。５種類とも質問項目はほぼ同じであるが、若干選択肢が異なっている（付表3-1参照）。調査は1992年の12月から1993年の３月にかけて実施され、調査票の郵送による自記式調査を行った。対象者数は55997人で、このうち有効回答は20335人、回収率は36.3%であった。

４．回収サンプルの概要

表3-1は専門分野別、性別、卒業年別の内訳を示したものである。なお専門分野別、性別の比率に関しては、調査サンプルと比較する意味で、学校基本調査による値も合わせて掲載した。学校基本調査の場合、対象としたのは1983年３月の卒業生から1992年３月の卒業生までの10年間であり、表中には10年間の平均値を示した（以下の学校基本調査の値もこれと同様の方法による）。まず専門分野別にみると、社会科学系の比率が低く（サンプル28%、学校基本調査40%）、教育系の比率が高くなっているが（サンプル20%、学校基本調査8%）、他の点では両者の比率にほとんど相違はない。また性別の比率に関しても、教育系で女子の比率が高い点を除けば、ほぼ学校基本調査の比率に対応している。卒業年別の分布に関しても、各年ごとに大きな偏りはない。

続いて、卒業後の状況を専門分野別、性別に示したのが表3-2ある。調査サンプルの場合、全体では就職者が89%、進学者が９%、その他が２%という構成になっている。これに対して学校基本調査では、就職者が79%、進学者が６%、その他が15%で、調査サンプルと比較して就職率が10ポイント低く、その他が13ポイント高い。これは前章でも指摘したように、学校基本調査の調査上の制約に負う側面が大きいと推察される。学校基本調査の場合、その他に分類された者でも、実際は何らかの職業に就いている可能性が高く、その点を考慮すれば、両者の相違は上述したほど大きくないと考えられる。性別にみると、調査サンプルでは男子より女子の方が就職率が高いが、進学率まで考慮すれば両者の相違はほとんどない。これに対して学校基本調査では、男子の方が若干就職率、進学率とも高い。専門分野別にみた場合は、理学系、工学系、農学系で大学院進学者が多く、この傾向は女子より男子で強い。同様の傾向は学校基本調査においても確認される。

また表3-3には、調査サンプルの大学威信分布を示した。なおここでいう大学威信は、いわゆる大学・学部の偏差値分類に基づくものではない。質問票では、出身大学の名前が就職時に有利に働いたか否かを尋ねており、この問いに対する回答を基づいて、以下に挙げるような大学威信の４分類を設定した。即ち、「有利に働いた」と回答した割合が70%を越える場合、その学部を大学威信が「高い」グループに、50-70%の学部を「中の上」グループに、10-50%の学部を「中の下」グループに、そして10%未満の学部を「低い」グループにそれぞれ分類した。法学系では大学威信が中の上のグループ、理学系では大学威信が低いグループ、農学系、家政系、教育系では大学威信が高いグループと低いグループに該当するサンプルが存在しない。また、それぞれの大学威信グループにサンプルが該当していても、該当数自体が十分でない専門分野や性別もある。しかしながら、全体としてみれば、それぞれの大学威信グループに分散するかたちでサンプルが該当しており、大学威信に基づく分析に耐え得るサンプルが確保できたといえよう。

表3-1. サンプルの属性

A. 専門分野の比率

			総計	文系			理系			その他	
				人文系	社会科学系		理学系	工学系	農学系	家政系	教育系
					法学系	経済・商系					
サンプル	計	%	100.0	14.6	6.8	21.6	5.3	19.9	4.2	7.6	20.0
		(N)	(20335)	(2969)	(1383)	(4394)	(1074)	(4055)	(854)	(1545)	(4061)
	男子	%	100.0	7.6	8.9	30.1	6.4	29.4	5.0	1.5	11.1
		(N)	(13281)	(1003)	(1186)	(3995)	(856)	(3905)	(664)	(199)	(1473)
	女子	%	100.0	27.9	2.8	5.7	3.1	2.1	2.7	19.1	36.7
		(N)	(7054)	(1966)	(197)	(399)	(218)	(150)	(190)	(1346)	(2588)
学校基本調査	計	%	100.0	14.8	(2)	39.7	3.4	19.7	3.5	2.1	8.2
(1)	男子	%	100.0	7.1	(2)	48.0	3.7	25.9	4.0	0.0	5.1
	女子	%	100.0	36.4	(2)	16.4	2.5	2.2	2.1	7.8	16.9

注：
(1)学校基本調査の場合、総計の100%は、上記の8分野に保健系、商船系、芸術系、その他を加えたもの。
(2)学校基本調査の場合、社会科学系（法学政治学、商学経済学、社会学、その他）の合計の値を示した（Bも同様）。

B. 性別の比率

			総計	文系			理系			その他	
				人文系	社会科学系		理学系	工学系	農学系	家政系	教育系
					法学系	経済・商系					
サンプル	計	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男子	%	65.3	33.8	85.8	90.9	79.7	96.3	77.8	12.9	36.2
		(N)	(13281)	(1003)	(1186)	(3995)	(856)	(3905)	(664)	(199)	(1473)
	女子	%	34.7	66.2	14.2	9.1	20.3	3.7	22.2	87.1	63.7
		(N)	(7054)	(1966)	(197)	(399)	(218)	(150)	(190)	(1346)	(2588)
	計	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学校基本調査	男子	%	73.7	35.4		89.1	80.8	97.1	84.4	0.8	45.6
	女子	%	26.3	64.6		10.9	19.2	2.9	15.6	99.2	54.4

C. 卒業年別の比率

		計	学部卒業年									
			1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年
総計	%	100.0	10.0	9.9	9.7	10.4	10.5	10.1	10.1	9.9	9.9	9.3
	(N)	(20335)	(2032)	(2012)	(1982)	(2106)	(2145)	(2059)	(2063)	(2022)	(2023)	(1891)
人文系	%	100.0	8.7	9.8	9.3	10.9	11.5	10.0	11.2	9.9	9.1	9.5
	(N)	(2969)	(258)	(291)	(277)	(325)	(342)	(296)	(333)	(293)	(271)	(283)
法学系	%	100.0	10.6	9.3	9.8	9.8	11.6	11.1	11.2	9.8	8.5	8.1
	(N)	(1383)	(147)	(129)	(136)	(135)	(161)	(154)	(155)	(136)	(118)	(112)
経済・商系	%	100.0	11.1	9.9	9.7	10.9	10.6	10.1	10.0	9.8	9.2	8.7
	(N)	(4394)	(487)	(435)	(428)	(477)	(466)	(443)	(440)	(432)	(403)	(383)
理学系	%	100.0	5.9	9.0	10.1	10.1	9.0	10.9	10.8	11.6	10.0	12.7
	(N)	(1074)	(63)	(97)	(108)	(108)	(97)	(117)	(116)	(125)	(107)	(136)
工学系	%	100.0	11.0	10.2	9.4	9.8	10.6	10.1	9.2	9.2	11.3	9.1
	(N)	(4055)	(446)	(415)	(383)	(396)	(430)	(410)	(373)	(374)	(458)	(370)
農学系	%	100.0	8.8	10.9	10.2	11.6	11.1	8.9	9.6	10.1	9.1	9.7
	(N)	(854)	(75)	(93)	(87)	(99)	(95)	(76)	(82)	(86)	(78)	(83)
家政系	%	100.0	9.4	8.6	10.9	9.1	9.7	10.7	9.9	10.9	10.9	9.8
	(N)	(1545)	(145)	(133)	(169)	(140)	(150)	(166)	(153)	(169)	(168)	(152)
教育系	%	100.0	10.1	10.3	9.7	10.5	9.9	9.8	10.1	10.0	10.3	9.2
	(N)	(4061)	(411)	(419)	(394)	(426)	(404)	(397)	(411)	(407)	(420)	(372)

本研究では、「専門カップリング」の媒介指標として、上述した8分類の専門分野を、「選抜カップリング」の媒介指標として、上述した4分類の大学威信を用いる。各々の指標としてはこの他に、専門分野に還元し得ない教育課程や、個々の大学の歴史や入試難易度、といった項目も挙げられるが、以下では専門分野と大学威信を軸に考察を進める。

表3-2. 卒業後の状況

A. サンプル (%)

		計	就職者	進学者(1)	その他
総計		100.0	88.6	9.0	2.4
男子計		100.0	86.7	11.3	2.0
	人文科学系	100.0	84.0	12.4	3.6
	法学系	100.0	95.3	0.9	3.8
	経済・商系	100.0	97.7	0.6	1.8
	理学系	100.0	65.9	31.6	2.6
	工学系	100.0	78.2	21.1	0.7
	農学系	100.0	80.6	16.6	2.9
	家政系	100.0	91.5	3.5	5.0
	教育系	100.0	88.5	9.5	2.1
女子計		100.0	92.1	4.7	3.4
	人文科学系	100.0	91.0	3.8	5.3
	法学系	100.0	90.4	3.5	6.1
	経済・商系	100.0	95.5	0.0	4.5
	理学系	100.0	81.2	17.9	1.0
	工学系	100.0	84.0	14.7	1.3
	農学系	100.0	91.6	5.8	2.7
	家政系	100.0	92.8	4.6	2.7
	教育系	100.0	93.5	4.3	2.2

B. 学校基本調査 (%)

		計	就職者	進学者(1)	その他
総計		100.0	78.9	6.4	14.7
男子計		100.0	79.8	7.5	12.7
	人文系	100.0	70.6	5.6	23.8
	社会科学系	100.0	87.3	0.8	11.9
	理学系	100.0	65.9	24.6	9.4
	工学系	100.0	81.2	15.8	2.9
	農学系	100.0	74.5	16.7	8.8
	家政系	100.0	75.5	8.2	16.3
	教育系	100.0	72.1	5.1	22.9
女子計		100.0	76.4	3.4	20.2
	人文系	100.0	77.9	2.2	19.9
	社会科学系	100.0	79.8	1.7	18.5
	理学系	100.0	78.6	13.0	8.4
	工学系	100.0	84.1	11.6	4.3
	農学系	100.0	76.6	13.8	9.6
	家政系	100.0	82.0	2.1	15.9
	教育系	100.0	74.1	3.0	22.9

注：
(1)就職進学者を含む.

表3-3. 専門分野別の大学威信分布

		総計	文系			理系			その他	
			人文系	社会科学系		理学系	工学系	農学系	家政系	教育系
				法学系	経済・商系					
サンプル計										
威信高い	%	13.4	8.5	32.5	19.5	37.6	18.9	-	-	-
	(N)	(2727)	(252)	(150)	(855)	(404)	(766)	(-)	(-)	(-)
威信中の上	%	31.6	40.6	-	19.4	31.7	19.3	11.9	78.9	47.4
	(N)	(6424)	(1204)	(-)	(853)	(340)	(783)	(102)	(1219)	(1923)
威信中の下	%	34.6	15.1	32.5	9.4	30.7	53.7	88.1	21.1	52.6
	(N)	(7033)	(447)	(450)	(414)	(330)	(2176)	(752)	(326)	(2138)
威信低い	%	20.4	35.9	34.9	51.7	-	8.1	-	-	-
	(N)	(4151)	(1066)	(483)	(2272)	(-)	(330)	(-)	(-)	(-)
男子										
威信高い	%	17.6	8.8	33.4	20.1	37.4	18.9	-	-	-
	(N)	(2344)	(88)	(396)	(803)	(320)	(737)	(-)	(-)	(-)
威信中の上	%	20.7	36.2	-	19.2	31.3	18.8	10.8	14.6	35.2
	(N)	(2750)	(363)	(-)	(766)	(268)	(733)	(72)	(29)	(519)
威信中の下	%	36.6	2.8	29.7	9.6	31.3	54.0	89.2	85.4	64.8
	(N)	(1856)	(28)	(352)	(382)	(268)	(2110)	(592)	(170)	(954)
威信低い	%	25.1	52.2	36.9	51.2	-	8.3	-	-	-
	(N)	(3331)	(524)	(438)	(2044)	(-)	(325)	(-)	(-)	(-)
女子										
威信高い	%	5.4	8.3	27.4	13.0	38.5	19.3	-	-	-
	(N)	(383)	(164)	(54)	(52)	(84)	(29)	(-)	(-)	(-)
威信中の上	%	52.1	42.8	-	21.8	33.0	33.3	15.8	88.4	54.3
	(N)	(3674)	(841)	(-)	(87)	(72)	(50)	(30)	(1190)	(1404)
威信中の下	%	30.9	21.3	49.7	8.0	28.4	44.0	84.2	11.6	45.7
	(N)	(2177)	(419)	(98)	(32)	(62)	(66)	(160)	(156)	(1184)
威信低い	%	11.6	27.6	22.8	57.1	-	3.3	-	-	-
	(N)	(820)	(542)	(45)	(228)	(-)	(5)	(-)	(-)	(-)

第 II 部

初期キャリアの形成と
知識・技能要求

第４章

就職の過程と卒業後の就業特性

図4-1. 大卒者の就職プロセス

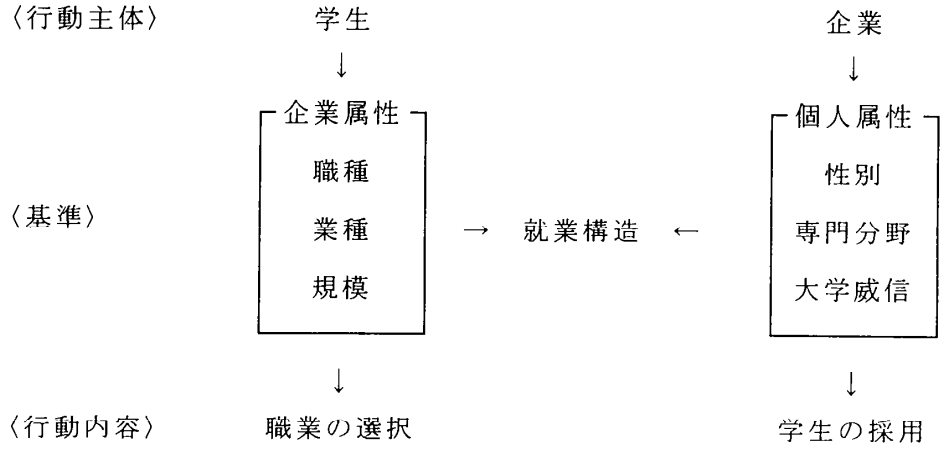


図4-1は、大卒者の就職過程を示したものである。労働市場において、学生は企業属性を基準に職業選択を行い、企業は個人属性を基準に採用を行う。学生の行動と企業の行動の相互作用を通じて、個人属性と企業属性の組み合わせが決定され、その結果が大卒者の就業構造として現出する。この章では、以下でサンプルの就業特性を概観した後、第１節で学生の職業選択行動に関する分析、第２節で企業の採用行動に関する分析を行い、就業構造を生成させるメカニズムを明らかにする（第３節）。なお特に断りのない限り、以下で扱う分析対象は、学部卒業後ただちに就職した男女である。

図4-2、図4-3は、卒業年次別の就職者数を職種別、業種別にみたものである。男子の場合、職種別にみると、専門・技術職への就職者が最も多く、これに事務職、営業・販売職が続く。1983年～1992年の10年間の変化をみると、教員就職者の減少傾向が指摘される。業種別にみると、３次産業への就職者が多いものの、２次産業への就職者もサービス／運輸・通信業への就職者数とほぼ同数に上る。またこの10年間、特に大きな変動は認められない。女子の場合、職種別にみると、以前は教員就職者が最も多かったが、最近では事務職、専門・技術職への就職者が教員就職者を上回っている。また量的には少ないものの、営業・販売職への就職者が一貫して増加傾向にある。業種別にみると、３次産業とりわけサービス／運輸・通信業への就職者が多い。男子と比べて、２次産業への就職者は少なく、卒業年による変化もみられない。こうした職種別、業種別の就業傾向は、第２章でみたマクロ統計による傾向とほぼ一致している。

図4-2. 職種別の就職者数

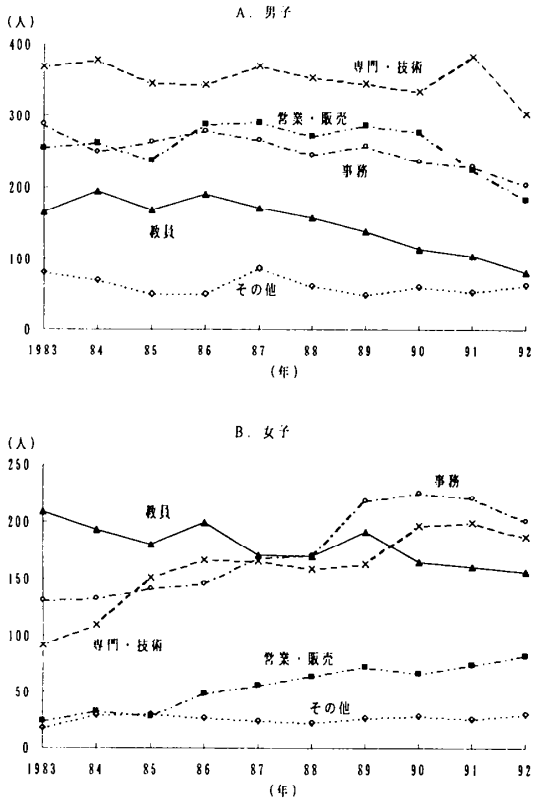
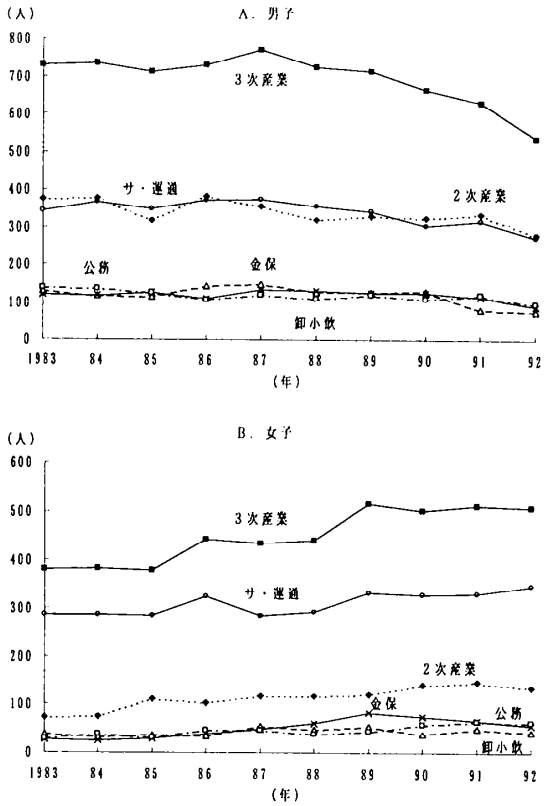


図4-3. 業種別の就職者数



1. 学生の職業選択行動

職業選択時の重視項目

学生は何を基準に職業選択を行っているのだろうか。質問票では、職業選択の動機に関して、14項目にわたって就職先を決めた際の重視条件を尋ねている[1]。サンプル全体を対象に、「非常に重視」「重視」「重視しない」の３つの選択肢のうち、「非常に重視」と回答した割合をみると、「仕事自体の面白さ・やりがい」が45%と最も重視度が高い。以下「勤務地」(28%)、「安定性」(24%)、「自分の専門知識・資格との関連」(24%)、「事業内容の発展性」(21%) と続く。逆に重視度の低い項目は、「女性活用の方針」(８%)、「昇進の可能性」(４%)、「卒業校とのつながり」[2] (２%) であった[3]。

上述の14項目に対する回答の背後にある、職業選択についてのいわば志向性を検討するため、重視度の低かった「女性活用の方針」「昇進の可能性」「卒業校とのつながり」の３項目を除く11項目に対して、因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。分析結果は表4-1に示す通りで、以下の４つの因子が抽出された。第１因子は、「労働時間、休日・休暇」「給与」「私生活の充実」「勤務地」の各項目から構成され、【私生活】志向因子と名付けた。第２因子は、「規模」「安定性」「事業内容の発展性」の各項目から構成され、【大企業】志向因子と名付けた。第３因子は、「社風、職場の雰囲気」「職場環境」からなり、【職場風土】志向因子と名付けた。第４因子は、「仕事自体の面白さ・やりがい」「自分の専門知識・資格との関連」からなり、「仕事内容」志向因子と名付けた。

表4-1. 職業選択時の重視項目の因子分析

	因子			
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
労働時間、休日・休暇	0.82	0.19	0.09	-0.06
給与	0.44	0.38	0.13	-0.02
私生活の充実	0.42	0.07	0.28	0.07
勤務地	0.39	0.06	0.08	0.01
規模	0.09	0.73	0.09	-0.14
安定性	0.22	0.54	0.03	0.01
事業内容の発展性	0.08	0.53	0.29	0.11
社風、職場の雰囲気	0.16	0.19	0.81	0.03
職場環境	0.35	0.13	0.60	0.11
仕事自体の面白さ・やりがい	-0.02	0.11	0.31	0.71
自分の専門知識・資格との関連	0.02	-0.09	-0.07	0.55
固有値	2.66	1.04	0.71	0.53
因子寄与率（累積）	24.2	33.7	40.1	44.9

就職先別、専門分野別の職業選択志向特性

図4-4は、大卒者の就職先を民間企業、公務員、教員の３つのグループに大別し、職業選択志向の影響をみたものである。これは、先に抽出された４因子それぞれについて因子得点を算出し、その因子得点の平均値をプロットしたもので、図中の値は、各因子に対する志向が１に近づくほど強く、－１に近づくほど弱いことを意味する。

各志向の強弱は性別で異なるものの、就職先別の職業選択志向には共通点がある。まず民間企業就職者では、【大企業】志向、【職場風土】志向が他よりも強い。これに対して教員を選択した者では、【仕事内容】志向が相当強い反面、他の志向は弱い。教員の場合、【私生活】、【大企業】、【職場風土】のいずれも、３グループの中で最も重視度が低かった。公務員就職者の職業選択志向特性は、民間企業就職者と教員就職者のほぼ中間に位置している。ただし【私生活】志向は３グループ中最も強かった。

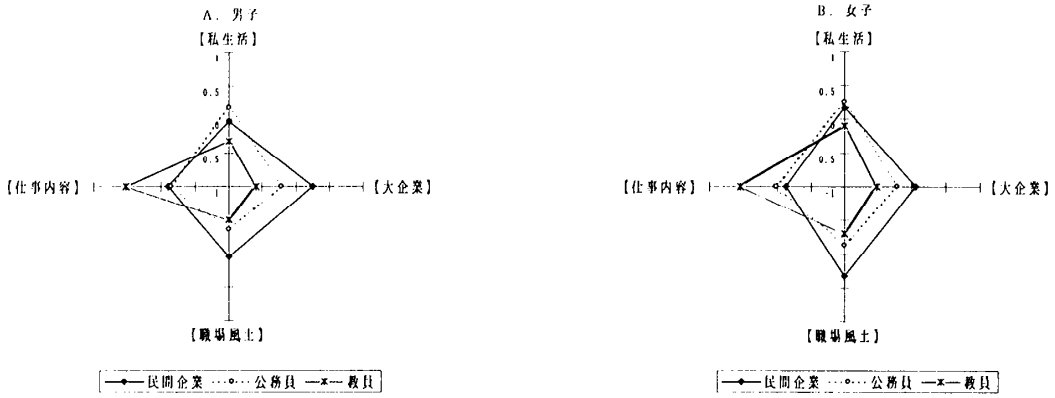
専門分野別の職業選択志向特性はどうか。専門分野ごとに各因子の因子得点の平均値を求めてプロットしたのが図4-5である。

男子の場合、教育系の特性がまず顕著である。【私生活】志向、【大企業】志向、【職場風土】志向は８分野中最も弱く、逆に【仕事内容】志向は最も強い。また、民間企業選択者で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向は、文系では経済・商系で最も強く、以下法学系、人文系の順になっている。理系の場合も、【大企業】志向に関しては専門分野間で相違があり、工学系で最も重視されており、以下理学系、農学系と続く。これは、文系では経済・商系、理系では工学系出身者で、民間企業を選択する志向の持ち主が多いことを示している。なお、女子についても男子とほぼ共通した特徴が確認された。

職業選択志向性の規定要因－民間企業就職者のケース

ここでは、民間企業就職者を対象に、職業選択志向性の規定要因を探る。まずは文系、理系、その他の出身分野別に、職業選択志向特性をみてみよう。図4-6は、各職業選択志向に関する因子得点の平均値を、性別、出身分野別にプロットしたものである。

図4-4. 就業先別にみた職業選択志向



男子の場合、【私生活】志向の因子得点の平均値は0に近く、特に重視も軽視もされていない。出身分野による相違は小さく、理系で若干、【私生活】を重視した職業選択を行う傾向が強い。これに対して、【大企業】志向は因子得点の平均値がいずれも正で、重視傾向は強い。また出身分野間の相違も明確で、文系で最も重視度が高く、理系がこれに続き、その他では弱い。【職場風土】志向は、文系と理系及びその他の間で特徴が異なり、文系ではある程度重視されているのに対して、理系、その他ではさほど重視されていない。【仕事内容】志向は、理系、その他で正、文系で負の値をとっており、理系、その他ではやや重視され、逆に文系では4つの因子中、最も重視度は低い。

女子は【私生活】、【職場風土】志向とも男子より強いが、出身分野特性は男子と変わらない。逆に【大企業】志向は男子より弱く、また理系は文系よりも【大企業】を重視した職業選択を行っている。【仕事内容】志向はその他を除き、男子と同様の傾向にある。

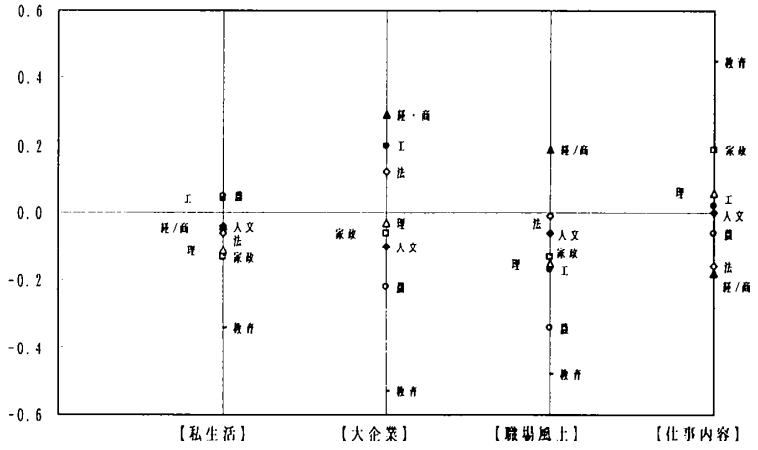
続いて、職業選択志向に及ぼす専門分野や大学威信の影響をみてみよう。上述のように、職業選択志向は、性別や出身分野による相違が少なくない。そこで以下では、出身分野別、男女別に分析対象を予め分類した上で検討を行った。

表4-2は、文系の男子、理系の男子、文系の女子、理系の女子の4グループを対象に、専門分野及び大学威信のダミー変数を用いて、各因子の因子得点を従属変数として回帰分析を行ったものである。表中の定数は基準グループの値を示しており、文系の場合は、専門分野「経済・商系」、大学威信「中の下」、理系の場合は、専門分野「工学系」、大学威信「中の下」が基準グループに該当する。

男子の場合、【私生活】志向は、文系、理系とも専門分野より大学威信の規定力が大きい。そして、威信の低いグループほど【私生活】志向は強い。これに対して【大企業】志向は、専門分野間の相違が少なくない。文系の場合、基準グループである経済・商系と比較して人文系、法学系で【大企業】志向は弱く、特に人文系でその傾向が強い。理系の場合は、基準グループである工学系と比較して理学系、農学系で【大企業】志向は弱く、その傾向は特に農学系で顕著である。また文系、理系を問わず、大学威信の高いグループほど【大企業】志向はやや強い。【職場風土】志向に関してはまず、専門分野に有意な差があり、基準グループと比較して、文系では法学系で弱く、理系では理学系で強い。また大学威信による相違も明確で、特に威信の高いグループにおいて【職場風土】を重視する傾向にある。

図4-5. 専門分野別の職業選択志向

A. 男子



B. 女子

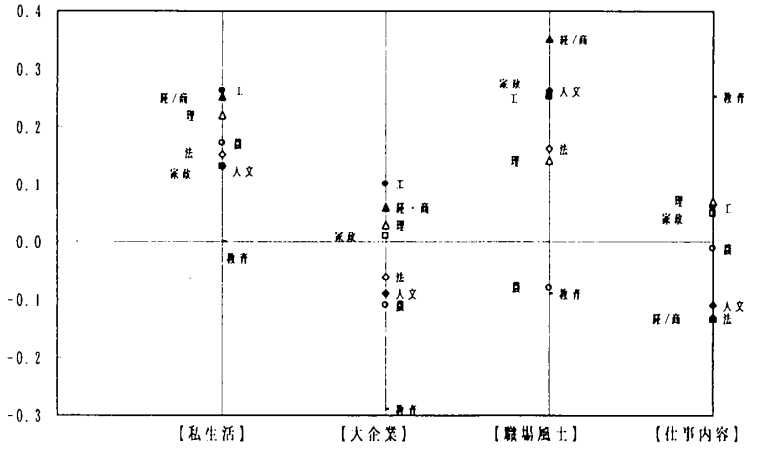


図4-6. 文理別、性別にみた職業選択志向

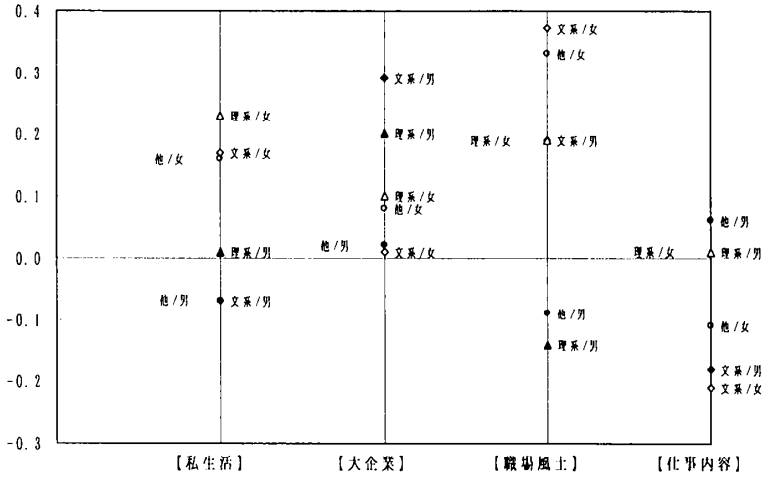


表4-2. 職業選択の志向性に関する回帰分析

	男子		女子	
	文系	理系	文系	理系
(N)	(4596)	(3356)	(1690)	(375)
Ⅰ【私生活】志向				
定数	0.01	0.08	0.30	0.26
専門分野(1)				
人文系	-0.04	-0.00	-0.10 *	0.07
法学系	-0.05		-0.24 **	
経済・商系		-0.07		-0.08
威信				
低い	0.11 ***	0.02	0.04	0.56
中の下				
中の上	-0.20 ****	-0.11 ***	-0.12 **	-0.07
高い	-0.40 ****	-0.30 ****	-0.17 **	-0.11
R 2 乗	(0.06)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
F 値	(57.88)	(10.73)	(4.64)	(0.78)
F 検定	****	****	****	
Ⅱ【大企業】志向				
定数	0.35	0.21	0.15	0.17
専門分野(1)				
人文系	-0.20 ****	-0.11 ***	-0.10 *	0.05
法学系	-0.10 ***		-0.00	
経済・商系		-0.30 ****		-0.13
威信				
低い	-0.10 ***	-0.02	-0.17 ***	0.03
中の下				
中の上	0.09 *	0.07 *	-0.02	-0.20 **
高い	0.05	0.10 **	0.04	0.05
R 2 乗	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(1.77)
F 値	(17.92)	(10.32)	(3.83)	(1.81)
F 検定	****	****	***	
Ⅲ【職場風土】志向				
定数	0.14	-0.21	0.32	0.07
専門分野(1)				
人文系	-0.03	0.08 *	-0.07	-0.20 *
法学系	-0.14 ****		-0.24 **	
経済・商系		-0.00		-0.09
威信				
低い	-0.03	0.15 ***	0.04	0.21
中の下				
中の上	0.10 **	0.11 ***	0.19 ****	0.29 ***
高い	0.33 ****	0.21 ****	0.23 ***	0.68 ****
R 2 乗	(0.03)	(0.01)	(0.02)	(0.09)
F 値	(31.28)	(7.67)	(5.70)	(6.99)
F 検定	****	****	****	****
Ⅳ【仕事内容】志向				
定数	-0.22	-0.02	-0.29	-0.01
専門分野(1)				
人文系	0.06 *	-0.08 **	-0.03	-0.12
法学系	-0.04		-0.05	
経済・商系		-0.08		-0.04
威信				
低い	0.03	0.05	0.14 **	0.62
中の下				
中の上	0.01	0.13 ****	0.12 **	0.04
高い	0.14 ****	0.08 **	0.20 ***	0.33 ***
R 2 乗	(0.06)	(0.01)	(0.01)	(0.03)
F 値	(5.26)	(4.07)	(2.05)	(2.44)
F 検定	****	****	*	**

注：
(1)理系の専門分野は、理学系、工学系、農学系の順。
(2)コンスタントは、文系「経済・商系」「威信中の下」、理系「工学系」「威信中の下」。
(3)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

最後に【仕事内容】志向だが、専門分野については、基準グループと比較して、文系では人文系でやや強く、理系では理学系でやや弱い。また大学威信については、文系では特に威信の高いグループで、理系では威信中の上以上のグループで、【職場風土】をより重視する傾向にある。

女子については、専門分野、大学威信ともサンプルの分布に偏りがあり、分析結果の信頼性もあまり高くないが、男子とほぼ同様の特徴にあった[4]。

2．企業の採用行動

ここでは、企業の採用行動を卒業生の目を通して考察する。

就職時に有利に働いた点

就職活動を経験した者に、6項目にわたり就職の際に有利に働いた条件を尋ねたところ、サンプル全体では以下の特徴が得られた。「有利に働いた」「無関係」「ハンディになった」の３つの選択肢のうち、「有利に働いた」と回答した割合に着目すると、「出身大学の名前」が41％と最も影響力が強く、これに次ぐのが「大学での専門分野」(37％)、「卒業生の存在」(35％）であった。これに対して、「大学の就職紹介体制」(15％)、「自分の性別」(19％)、「大学の所在地」（７％）の影響力は弱い[5]。

影響力の強かった上位３つのうち、大学の威信と関わるのは「出身大学の名前」であり、企業が採用時に学校歴をどの程度重視しているかを間接的に知ることができる。また「卒業生の存在」は、たんにＯＧやＯＢを介した企業の採用方法を示すものなのか、あるいは威信とも関わっているのか、「出身大学の名前」との比較が注目される。これに対して「大学での専門分野」は、企業が大学での専門教育をどの程度重視しているかの指針となろう。以下、大学威信、専門分野の順に、企業の重視度について検討する。

大学威信の重視度

図4-7は、「出身大学の名前」と「卒業生の存在」について、「有利に働いた」と回答した割合を、文系、理系の別に示したものである。

文系男子

大学威信の重視度は、まず職種間で相当異なり、大学威信が職種別の労働市場を大きく規定していると推察される。具体的には、事務職と営業・販売職、専門・技術職の間で顕著な相違があり、「出身大学の名前」「卒業生の存在」とも、「有利に働いた」と回答した割合は事務職で圧倒的に高い。業種別にみると、金融・保険業、建設・製造業で大学威信を重視した採用が行われており、その傾向は特に金融・保険業で顕著である。大学威信の重視度の相違が最も明確なのは企業規模である。「出身大学の名前」「卒業生の存在」ともに「有利に働いた」と回答する割合は、大企業になるほど上昇し、特に従業員が5000人以上の企業とその他の企業との格差が大きい。

これを専門分野別に検討すると、「出身大学の名前」「卒業生の存在」に対して「有利に

働いた」と回答した割合は、法学系（それぞれ41%、33%）、経済・商系（39%、39%）で高く、人文系で低かった（25%、20%）。専門分野の重視度は後に触れるが、学生の採用に際して、大学威信の持つ意味が専門分野間で異なることを示唆する結果である。

理系男子

職種の点では「有利に働いた」という回答傾向に大きな差はない。理系の場合、専門・技術職への就職を正規のルートとすれば、事務職や営業・販売職への就職者は、いわばネジレのルートと考えられるが、大学威信の重視度に変わりはない。これは、正規かネジレかというルートの分岐が、大学威信によって規定されていないことを意味する。業種に関しては、文系とほぼ同様の傾向にある。企業規模の点でも、大企業ほど「出身大学の名前」や「卒業生の存在」を重視する傾向にあるが、その格差は文系と比較するとかなり小さい。

さらに専門分野別に検討すると、「出身大学の名前」「卒業生の存在」に対して「有利に働いた」と回答した割合は、理学系（それぞれ53%、34%）、工学系（36%、37%）、農学系（42%、32%）であった。理系においても大学威信の重視度は専門分野によって異なっている可能性がある。ただし、専門分野によって大学威信別の分布が異なるため、ここで明確に判断をくだすことはできない。

女子

文系の場合、大学威信の重視度は、男子と同様に企業規模による相違が大きい[6]。これに対して、特定の職種や業種で「出身大学の名前」や「卒業生の存在」が有利に働く傾向は認められず、大学威信の職種、業種別労働市場に対する規定力は定かでない。専門分野ごとにみても、「出身大学の名前」「卒業生の存在」に対して「有利に働いた」と回答した割合は、人文系（43%、30%）、法学系（35%、24%）、経済・商系（34%、37%）となっており、専門分野は大学威信の持つ意味をほとんど規定していないようである。

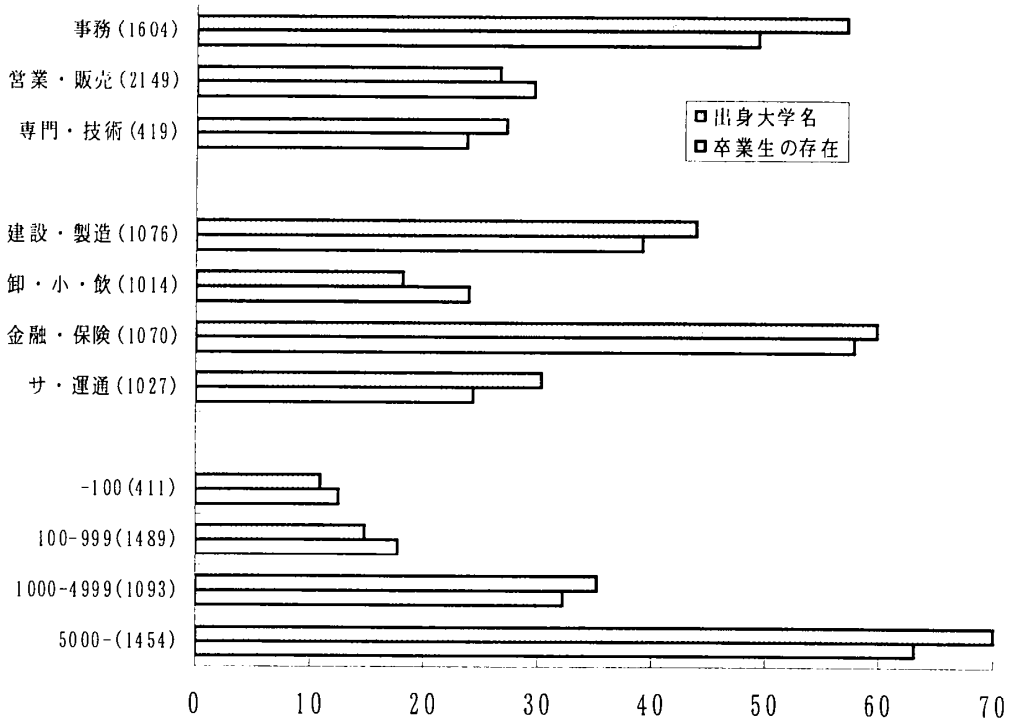
理系についてはサンプル数が少なく、男子との比較を十分に行えなかったが、大学威信の重視傾向は男子とほぼ同様であった。専門分野別の比率は、理学系（78%、54%）、工学系（51%、54%）、農学系（38%、34%）であったが、女子は男子以上に大学威信分布に偏りがあり、専門分野と大学威信の重視度との関係を論ずることは困難である。

これまでの分析で、大学威信の重視度は、企業規模が大きく規定する一方、職種や業種による相違も少なくないことが明らかにされた。ところで、もしも職種や業種と企業規模の間に相関がある場合には、職種別、業種別に抽出された特徴は見かけ上の相違であって、実質的な相違とはいえない。そこで、企業規模をコントロールした上でもなお、職種や業種によって大学威信の重視度に相違があるのか、さらに検討を行った（表4-3）。

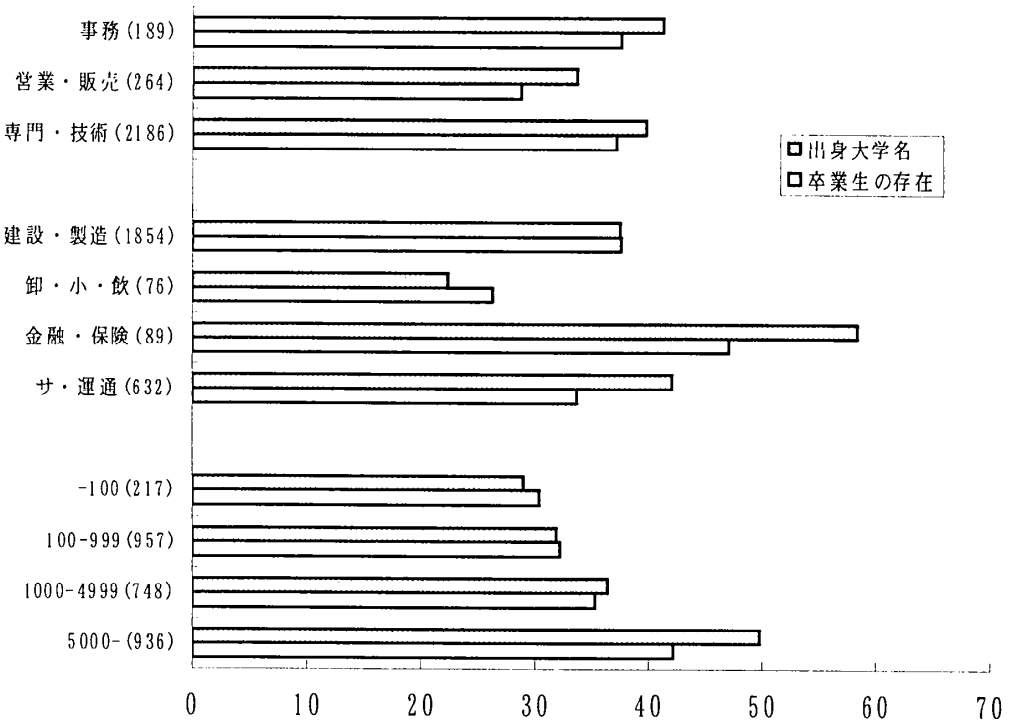
表から、いずれのグループについても、職種、業種間の相違よりも企業規模間の相違が大きいことがわかる。即ち、同一職種、業種であっても、大学威信の重視度は企業規模によって相当異なる。ただし各企業規模ごとにみると、職種や業種によって大学威信の重視度はなお異なっている。それは文系男子の場合に顕著で、職種では事務職、業種では金融・保険業で、大学威信の重視度は最も高い。なお理系男子、女子については、職種、業種別にみた大学威信の重視度に系統的な相違は認められなかった。

図4-7. 大学威信の重視度

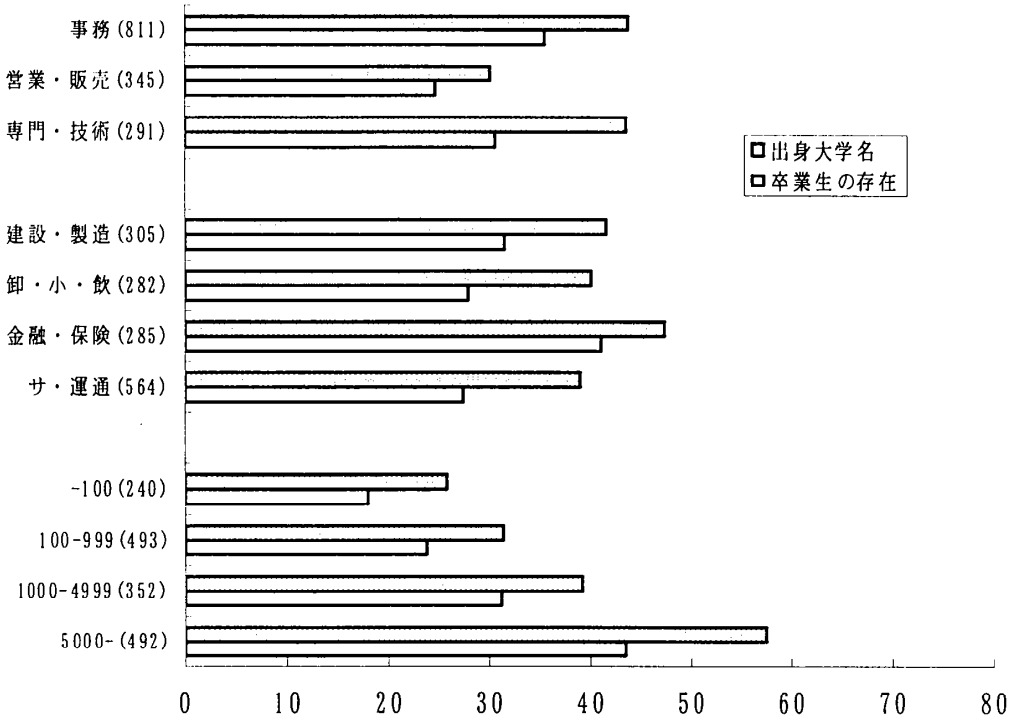
A. 男子文系



B. 男子理系



C．女子文系


事務(811)
営業・販売(345)
専門・技術(291)
建設・製造(305)
卸・小・飲(282)
金融・保険(285)
サ・運通(564)
-100(240)
100-999(493)
1000-4999(352)
5000-(492)
出身大学名
卒業生の存在
0
10
20
30
40
50
60
70
80

D．女子理系

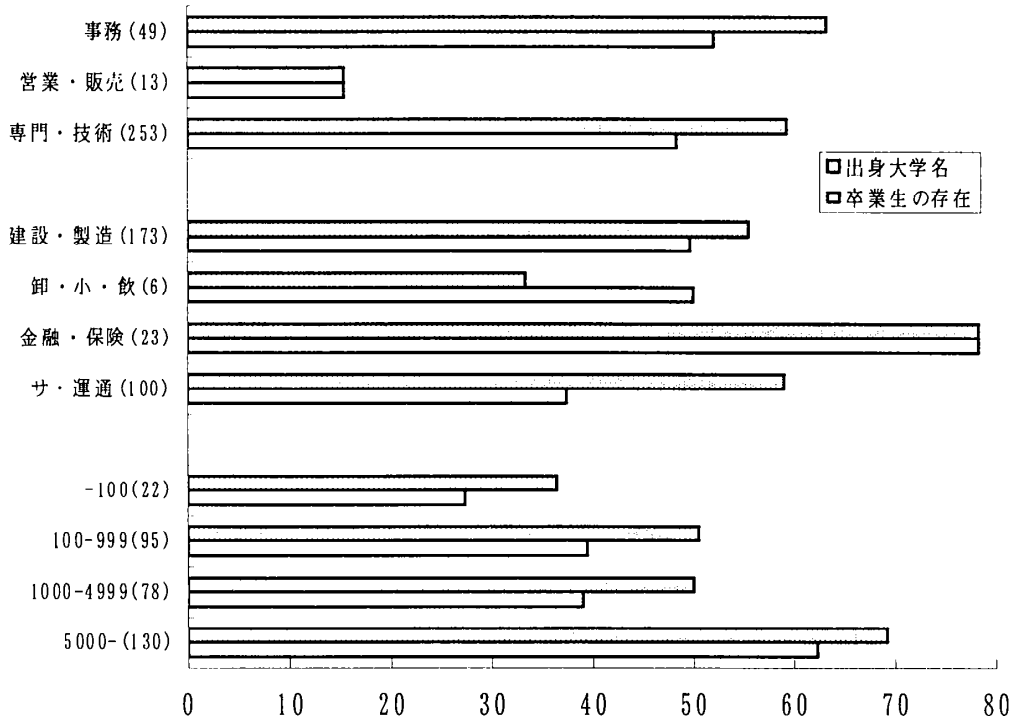

事務(49)
営業・販売(13)
専門・技術(253)
建設・製造(173)
卸・小・飲(6)
金融・保険(23)
サ・運通(100)
-100(22)
100-999(95)
1000-4999(78)
5000-(130)
出身大学名
卒業生の存在
0
10
20
30
40
50
60
70
80

表4-3. 企業規模別にみた職種別、業種別の大学威信の重視度

(%)

		男子文系			
		-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種		(328)	(1305)	(999)	(1369)
	事務	16.1	22.2	55.2	79.9
	営業・販売	8.6	11.1	24.3	59.9
	専門・技術	7.5	20.0	25.4	53.7
	その他	11.1	12.3	23.4	53.3
	計	10.7	14.9	35.6	70.0
業種		(327)	(1310)	(999)	(1367)
	建設・製造	5.1	10.4	39.1	69.8
	卸・小・飲	7.5	10.3	19.1	50.4
	金融・保険	*	19.5	46.4	78.7
	サ・運通	15.0	21.5	31.3	58.7
	その他	4.4	7.5	56.8	*
	計	10.4	14.8	35.5	69.7
		女子文系			
		-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種		(128)	(301)	(235)	(323)
	事務	19.6	29.7	34.5	65.6
	営業・販売	*	19.4	26.7	46.3
	専門・技術	41.0	44.7	53.7	48.6
	その他	*	*	*	60.0
	計	28.9	31.2	37.0	58.5
業種		(128)	(302)	(234)	(325)
	建設・製造	*	20.0	32.1	60.0
	卸・小・飲	*	30.2	31.8	59.6
	金融・保険	*	25.0	35.8	61.0
	サ・運通	33.8	35.0	43.4	52.1
	その他	42.3	31.3	*	*
	計	28.9	31.1	37.2	58.5
		男子理系			
		-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種		(164)	(851)	(695)	(892)
	事務	*	26.6	40.0	59.3
	営業・販売	*	30.7	32.3	52.8
	専門・技術	28.9	32.6	38.6	48.9
	その他	*	34.7	18.2	36.7
	計	26.8	32.1	36.8	49.1
業種		(165)	(852)	(698)	(892)
	建設・製造	20.9	30.8	35.5	47.0
	卸・小・飲	*	8.6	*	*
	金融・保険	-	*	*	70.6
	サ・運通	30.4	38.7	41.6	52.1
	その他	50.0	39.6	38.5	48.0
	計	26.7	32.3	36.8	49.4
		女子理系			
		-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種		(14)	(69)	(52)	(106)
	事務	*	*	*	*
	営業・販売	*	*	*	*
	専門・技術	*	51.8	57.6	64.8
	その他	*	*	*	*
	計	42.9	49.3	53.8	67.0
業種		(14)	(69)	(52)	(108)
	建設・製造	*	50.0	51.7	63.4
	卸・小・飲	-	*	*	*
	金融・保険	-	*	*	*
	サ・運通	*	55.2	*	64.0
	その他	*	*	*	*
	計	42.9	49.3	53.8	66.7

注：
(1)「出身大学の名前」が「有利に働いた」と回答した割合。
(2)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

専門分野の重視度

同様の分析を、「大学での専門分野」に関しても行った（図4-8）。

文系男子

まず指摘されるのは、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が、多くても３割程度に過ぎない点である。企業が学生の採用にあたって専門分野を重視していないことを改めて示す結果である。ただし企業属性による相違が全くないわけではない。「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合は、職種では事務職、専門・技術職で高く、営業・販売職では低い。大学威信の重視度の分析と合わせて考えると、企業は事務職の採用では大学威信を重視し、専門分野もある程度重視しているのに対して、営業・販売職の採用では、大学威信も専門分野も重視しない傾向にあるといえる。また業種では金融・保険業、規模では従業員が5000人以上の企業で、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高いものの、業種間、規模間の相違は小さいといってよい。

理系男子

文系との根本的な相違は、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が全体的に高い点である。理系の場合、採用の際に専門分野の持つ意味はやはり大きい。企業属性別にみると、職種に関して「有利に働いた」と回答した割合が最も高いのは、専門・技術職である。これに対して事務職、営業・販売職では、「有利に働いた」と回答した割合が20ポイント以上低い。大学威信の重視という点には顕在化しなかった、ネジレのルートの影響が、専門分野の重視という点には明確に現れている。ただ、ネジレのルートである事務職、営業・販売職においても、文系と比較すれば専門分野が重視されている。キャリアの分析は次章で行うが、この結果は、文系と理系では、事務職、営業・販売職といっても仕事内容が異なる可能性を示唆する。業種別にみると、建設・製造業において最も専門分野を重視した学生の選抜が行われており、サービス／運輸・通信業、金融・保険業と続く。なお、企業規模間には専門分野の重視度の相違はほとんど認められなかった。

女子

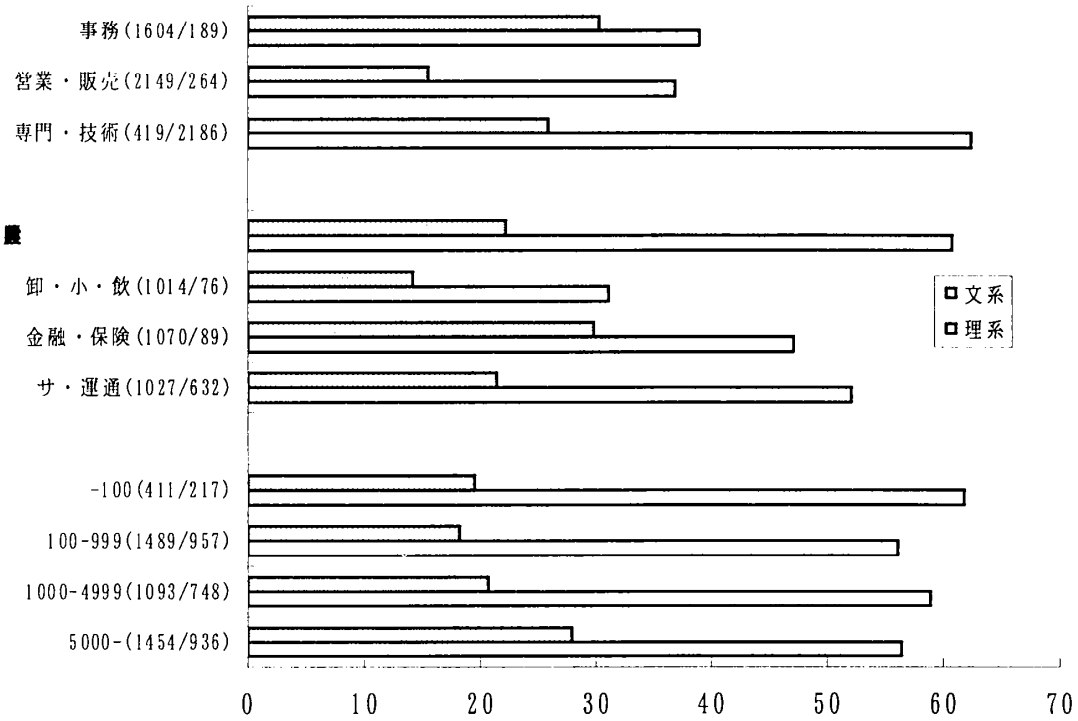
女子の場合も、男子と同様に文系で専門分野の重視度が低く、企業属性別にみた場合も男子と変わらない[7]。また理系で専門分野の重視度が高い点も同様である。なお理系のサンプル数は少なく、企業属性別にみた専門分野の重視度に関しては明確に判断できない。

繰り返し述べるように上述の分析は、企業調査ではなく卒業生の意見を援用している。そのため、卒業生の属性が与える影響を考慮する必要がある。竹内編（1995）では、威信の高い大学出身者は、実質的な専門教育の意義とは関係なく、専門教育を高く評価する傾向にあることが指摘されている。もしそうであるならば、上述した企業属性別の特性を、企業の専門分野の重視度として解釈するには問題がある。そこで、大学威信をコントロールしてもなお、専門分野の重視度の点で企業属性別の相違があるのか検証した（表4-4、表4-5）。表中の数値は、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合である。

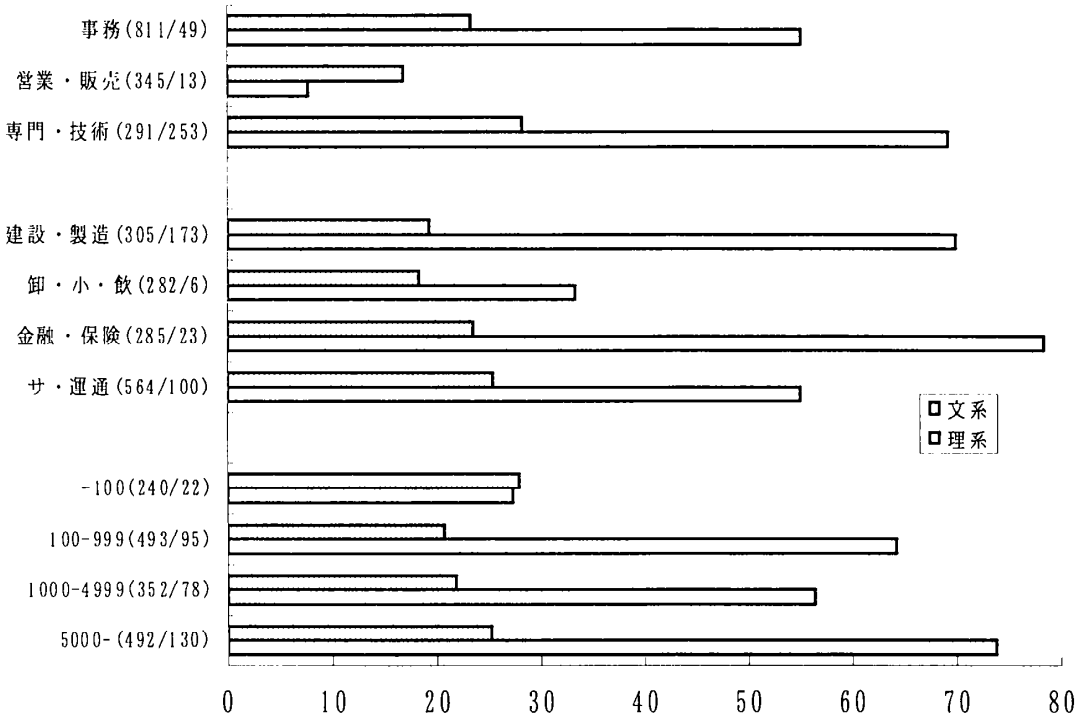
文系の場合、専門分野に対する評価は、大学威信によるバイアスを多分に含んでいる。

図4-8. 専門分野の重視度

A. 男子



B. 女子



回答傾向は、威信高いグループとそれ以外の間で明確に異なり、前者では、就職先と関係なく専門分野を高く評価する傾向にある。ただし、専門分野の重視度が事務職で高く、営業・販売職で低い傾向は、いずれの威信グループでも認められ（男子の場合）、大学威信が絶対的な規定力を持つものではない点もまた事実である。これに対して理系の場合は、専門分野の評価に関して大学威信による影響はほとんどみられなかった[8]。

個別専門分野の重視度

最後に、個々の専門分野が学生を選抜する際にどの程度重視されているか検討する。なお、大学威信による影響も考慮する必要があるので、以下の２段階で分析を行った。まず、大学威信が個々の専門分野の評価に影響しているか確認するため、民間企業就職者を対象に、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合を、大学威信別に算出した（表4-6）。続いて、企業属性別に専門分野の重視度の相違を考察するため、同じく民間企業就職者を対象に、職種、業種別に、個別専門分野の重視度を検討した（表4-7）。

文系男子

「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合は、社会科学系の場合、威信高いグループで特に高い。ただし、人文系については大学威信による影響はみられず、全体的に「有利に働いた」と回答した割合は低い。威信高いグループを除けば、専門分野の評価に及ぼす大学威信の影響は小さく、また個別専門分野間の相違も明確でないのである。ただしこの結果から、専門分野の重視度に相違はなく、専ら大学威信が採用基準を形成しているという結論を導くことはできない。なぜならば、専門分野の重視度は企業属性によっても異なるからである。

職種別にみると、事務職では法学系の重視度が最も高く、経済・商系がこれに続く。社会科学系と比べて、人文系の重視度はかなり低い。これに対して営業・販売職では、専門分野間の相違が明確でない。専門・技術職では、経済・商系で重視度がやや高い。業種別では、サービス／運輸・通信業を除くと、概ね社会科学系で重視度が高く、人文系で低い傾向にある。なお、金融・保険業では特に法学系の重視度が高い。サンプル数の都合で、大学威信を考慮した上で企業属性別にみた専門分野の重視度を検討することはできなかったが、職種や業種によっても、専門分野の重視度は少なからず異なっているのである。

理系男子

いずれの専門分野に関しても、大学威信の影響は明確でなく、大学威信による回答傾向のバイアスは小さいと考えてよい。平均値でみると、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合は、理学系46%、工学系60%、農学系45%であり、工学系で最も専門分野が重視されている。

専門分野の重視度は、企業属性によっても異なる。職種別にみると、事務職では理学系の重視度が最も高く、営業・販売職では農学系の重視度が相当低い。ネジレのルートとはいえ、個々の専門分野の相違を考慮した採用が行われているようである。他方、正規のルートである専門・技術職では、工学系、農学系はともに重視度が高いものの、理学系では、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が過半数に満たない。業種別に

表4-4. 就業先別、威信別にみた専門分野の評価（文系）

(%)

	男子			
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(2163)	(527)	(725)	(993)
事務	23.1	27.1	21.6	41.4
営業・販売	11.6	17.1	14.6	32.8
専門・技術	29.0	14.3	17.1	35.2
その他	18.3	*	*	26.5
計	16.6	19.4	18.1	38.2
業種	(2129)	(522)	(719)	(982)
建設・製造	16.5	12.1	18.1	41.1
卸・小・飲	11.4	15.5	19.4	31.4
金融・保険	22.5	36.6	18.5	38.2
サ・運通	20.3	13.3	17.2	33.9
その他	19.2	*	*	*
計	16.7	19.2	18.1	37.7
規模	(2176)	(531)	(731)	(1001)
-100	18.7	21.2	*	*
100-999	16.8	19.4	20.7	39.6
1000-4999	16.5	18.2	17.7	37.7
5000-	13.4	20.7	18.0	38.1
計	16.7	19.4	18.2	38.2

	女子			
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(493)	(299)	(595)	(176)
事務	22.9	17.2	21.3	37.8
営業・販売	15.0	16.0	12.4	44.4
専門・技術	31.2	9.8	26.2	55.6
その他	34.5	30.8	36.7	*
計	22.9	17.1	22.2	41.5
業種	(492)	(297)	(592)	(174)
建設・製造	16.9	12.5	19.1	35.7
卸・小・飲	16.2	6.0	21.8	35.7
金融・保険	24.6	20.4	16.3	43.8
サ・運通	24.0	23.1	22.6	48.0
その他	40.7	19.2	46.9	*
計	23.0	17.2	21.8	41.4
規模	(501)	(301)	(600)	(176)
-100	32.5	12.0	35.5	*
100-999	20.7	17.3	19.0	39.4
1000-4999	15.6	11.8	24.6	50.0
5000-	24.6	25.4	19.2	41.2
計	23.0	16.9	22.0	40.9

注：
(1)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

表4-5. 就業先別、威信別にみた専門分野の評価（理系）

(%)

	男子			
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(274)	(1706)	(475)	(380)
事務	*	38.9	39.3	50.0
営業・販売	44.4	32.8	44.8	45.5
専門・技術	66.3	61.6	65.3	59.0
その他	55.6	44.3	45.0	*
計	60.2	55.9	61.7	56.6
業種	(273)	(1690)	(474)	(384)
建設・製造	63.1	61.2	60.9	57.3
卸・小・飲	*	20.0	*	*
金融・保険	*	42.9	55.0	48.6
サ・運通	58.5	45.6	66.2	56.3
その他	*	57.9	*	57.1
計	60.8	55.9	61.6	56.8
規模	(276)	(1717)	(479)	(385)
-100	63.4	64.4	*	*
100-999	58.7	54.4	66.0	55.2
1000-4999	64.8	56.9	65.0	56.3
5000-	55.3	53.7	59.7	57.1
計	60.5	55.9	61.6	56.6

	女子			
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(5)	(149)	(102)	(68)
事務	-	25.0	*	90.0
営業・販売	-	*	*	-
専門・技術	*	64.0	70.0	79.2
その他	*	*	*	-
計	*	53.0	66.7	82.4
業種	(5)	(150)	(101)	(69)
建設・製造	*	62.3	74.6	78.8
卸・小・飲	-	*	*	*
金融・保険	-	*	*	*
サ・運通	*	53.2	54.1	*
その他	-	*	*	*
計	*	53.3	67.3	81.2
規模	(5)	(150)	(101)	(69)
-100	*	*	*	-
100-999	-	61.3	67.7	*
1000-4999	-	47.4	53.8	*
5000-	*	62.5	76.2	79.2
計	*	53.3	67.3	81.2

注：
(1)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

みると、建設・製造業、サービス／運輸・通信業では工学系の重視度が最も高く、金融・保険業では理学系の重視度が最も高かった。

女子

文系の場合、男子と比べて専門分野を高く評価する傾向にあるものの、人文系を除いて威信高いグループで専門分野の評価が高い点は、男子と同様である。企業属性別にみると、職種に関しては、営業・販売職の場合、社会科学系で「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高いものの、他の職種については男子とほぼ同様の傾向にある。業種に関しても、重視度は社会科学系で高く人文系で低いという、男子と類似した結果が得られた。理系の場合も男子と同様に、大学威信による影響は明確でない。ただし、理学系においても「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高い点は、男子と異なる。なお女子についてはサンプル数の少なさから、企業属性別にみた専門分野の重視度の分析は行えなかった。

表4-6. 大学威信別にみた個別専門分野の評価

(%)

	文系男子				文系女子			
	計	人文系	法学系	経済・商系	計	人文系	法学系	経済・商系
「大学での専門分野」	(4444)	(482)	(697)	(3265)	(1583)	(1203)	(95)	(285)
威信低い	【16.7】	14.7	12.5	17.8	【22.9】	22.5	26.1	23.1
威信中の下	【19.4】	25.0	22.9	17.0	【17.2】	13.8	26.7	41.2
威信中の上	【18.2】	11.1	-	19.2	【22.0】	21.1	-	28.8
威信高い	【38.2】	10.6	48.5	36.7	【41.2】	27.8	74.1	54.8
計	22.1	13.9	27.4	22.1	23.5	20.6	40.0	30.2
	理系男子				理系女子			
	計	理学系	工学系	農学系	計	理学系	工学系	農学系
「大学での専門分野」	(2858)	(352)	(2270)	(236)	(322)	(120)	(97)	(105)
威信低い	【60.5】	-	60.5	-	*	-	*	-
威信中の下	【55.9】	43.9	58.9	44.2	【53.3】	61.5	73.8	40.2
威信中の上	【61.5】	40.7	66.9	53.6	【66.7】	68.3	82.4	43.5
威信高い	【56.6】	53.4	58.1	-	【81.2】	81.1	81.3	
計	57.3	46.3	60.3	45.3	63.5	72.5	77.3	41.0

注：
(1)値は、「有利に働いた」と回答した割合。
(2)【　】内の値は、文系男子計、文系女子計、理系男子計、理系女子計の威信別の値。
(3)*は、サンプル数が少ないため、省略した。

表4-7. 企業属性別にみた専門分野の重視度

男子文系 (%)

		(N)	人文系	法学系	経済・商系
職種	事務職	(1600)	14.3	41.0	29.3
	営業・販売職	(2146)	10.7	18.8	15.7
	専門・技術職	(417)	20.9	17.2	28.8
業種	建設・製造業	(1073)	8.8	28.7	22.7
	卸売・小売・飲食業	(1016)	8.7	14.7	15.0
	金融・保険業	(1068)	6.1	39.8	28.7
	サ・運輸通信業	(1022)	18.9	21.4	22.1

男子理系 (%)

		(N)	理学系	工学系	農学系
職種	事務職	(187)	54.5	34.9	37.8
	営業・販売職	(263)	33.3	43.4	19.0
	専門・技術職	(2188)	47.4	64.4	66.0
業種	建設・製造業	(1855)	43.7	63.1	51.3
	卸売・小売・飲食業	(74)	*	39.2	*
	金融・保険業	(87)	71.4	39.6	*
	サ・運輸通信業	(631)	45.8	56.2	25.8

女子文系 (%)

		(N)	人文系	法学系	経済・商系
職種	事務職	(812)	18.8	54.3	32.9
	営業・販売職	(345)	12.3	26.9	27.6
	専門・技術職	(291)	28.6	25.0	27.6
業種	建設・製造業	(305)	17.2	*	23.5
	卸売・小売・飲食業	(284)	17.2	*	19.0
	金融・保険業	(285)	14.2	50.0	39.7
	サ・運輸通信業	(563)	23.1	37.8	30.6

注：
(1)大学での専門分野が有利に働いたと回答した割合。
(2)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

3．初職の就業特性

以下では、サンプルに現れた大卒者の就業特性を、これまでに明らかにした、学生の職業選択行動と企業の採用行動の特性を踏まえて考察する。

文系出身者の就業特性

男子

専門分野別、大学威信別にみた職種、業種、規模別の就業特性を図4-9、図4-10に示した。

専門分野別にみるとまず、人文系で教員、法学系で公務員に就職する比率が高い。こうした就業特性を生む背景には、専門分野間で職業選択志向が異なる点を指摘し得る。教員で強い傾向を示した【仕事内容】志向は、人文系で最も強く、民間企業で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向は、経済・商系で最も強かったのである。

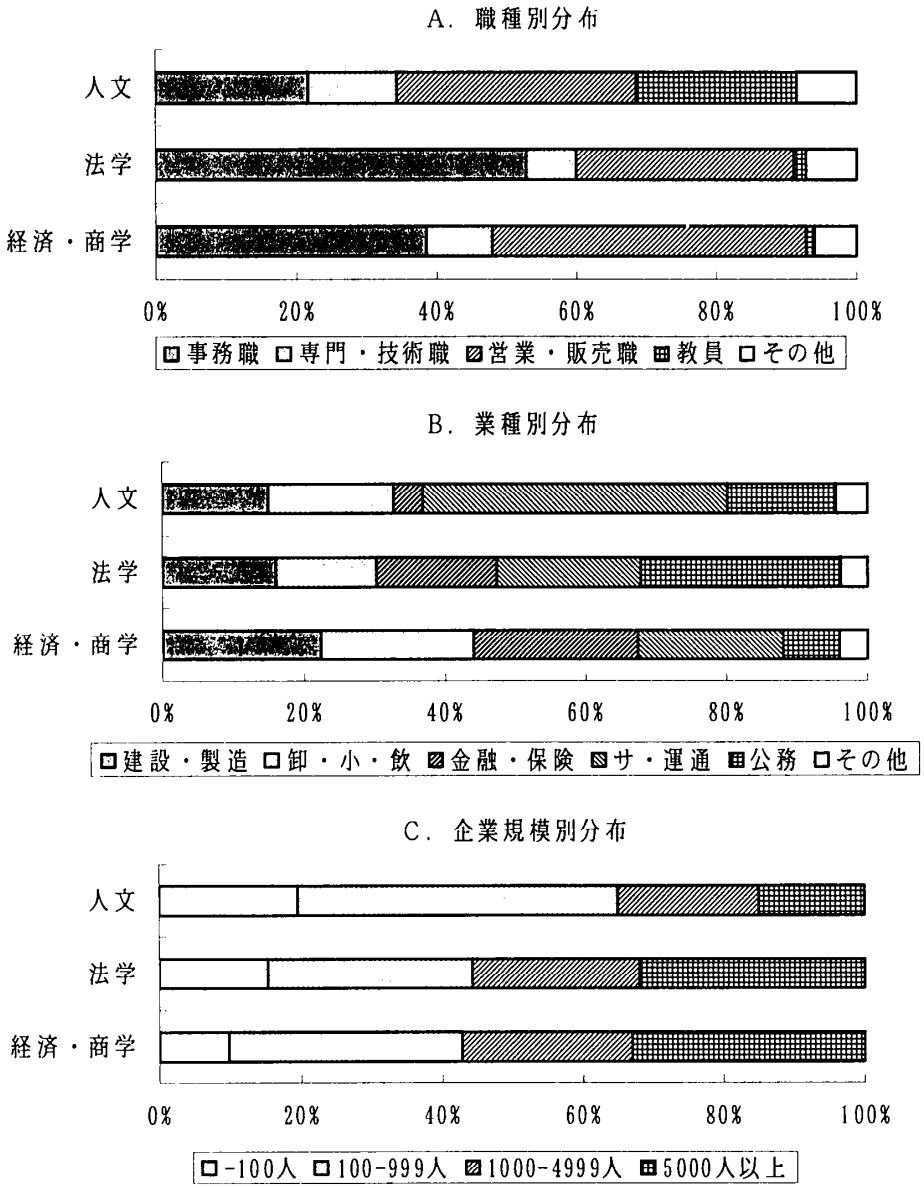
民間企業就職者の中でも、人文系と社会科学系では就業特性が異なる。人文系の場合、職種では事務職が少なく、業種ではサービス／運輸・通信業が多く、金融・保険業が少ない。また規模の点では、中小企業への就職者が多い[9]。学生の職業選択志向を振り返ると、人文系の場合、社会科学系と比較して【大企業】志向が弱い反面、【仕事内容】志向は強く、企業規模よりも仕事内容を重視する職業選択を行っていた。他方で企業は、採用の際に専門分野をさほど重視しないとはいえ、職種や業種の間で重視度は異なっていた。事務職の場合、人文系の重視度は社会科学系よりもかなり低く、サービス／運輸・通信業を除く各業種でも、人文系より社会科学系を重視する傾向にあった。人文系と社会科学系における就業特性の相違は、こうした学生、企業双方の行動特性の反映とみなすことができる。

大学威信別にみると、専門分野以上にその相違は明確である。威信の高いグループほど事務職、金融・保険業、大企業に就職する者が多く、逆に威信の低いグループほど営業・販売職、卸売・小売・飲食業、中小企業へ就職する者は多い。

このうち、大学威信と企業規模の対応は、職業選択志向性が大学威信で異なる点と、大学威信の重視度が企業規模で異なる点の双方が関与している。学生サイドでいえば、威信の低いグループは、必ずしも【大企業】を重視した職業選択を行っておらず、【私生活】志向がむしろ強かった。また企業サイドでいえば、大企業ほど大学威信を重視した採用を行っていたからである。

これに対して大学威信と職種、業種との対応には、企業規模が大きく関与している。民間企業就職者を対象に、職種、業種、規模の関係を検討したところ、規模と職種、業種の間には明確な関連があり、大企業ほど事務職、金融・保険業の占める割合が高かった[10]。つまり、大企業ほど大学威信を重視した採用を行う点に、大学威信と職種、業種の対応も包含されているのである。ただし事務職、金融・保険業では、他よりも大学威信を重視した採用が行われていた点を忘れてはならない。企業規模に比べれば、大学威信の重視度の相違が不明瞭とはいえ、職種や業種間で大学威信の重視度が異なることも、大学威信と職種、業種の対応に少なからず影響を及ぼしているとみるべきだろう。

図4-9. 専門分野別の就業特性（文系男子）



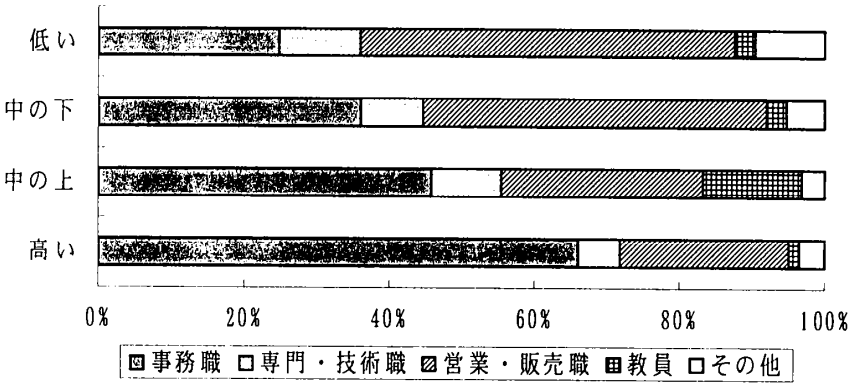
女子

図4-11、図4-12には女子の就業特性を示してある。

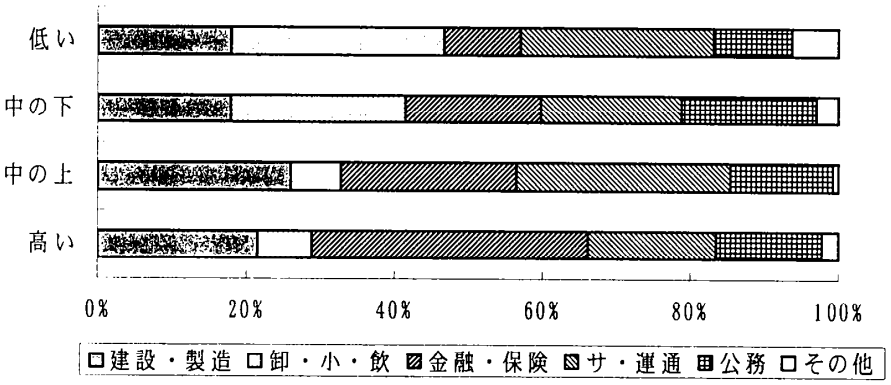
専門分野別にみると、男子と同様に人文系で教員就職者、法学系で公務員就職者の比率が高い。また民間企業で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向が、経済・商系で最も強かった点も男子と同様である。しかし、民間企業就職者のみに着目すると、専門分野による就業特性の相違はほとんどない。いずれの専門分野とも、職種では事務職、業種ではサービス／運輸・通信業が多く、また企業規模と専門分野の間の関係も認められない。女子の場合、専門分野別の職業選択志向や採用時の専門分野の重視度は、男子とほぼ同様であった。それにも拘わらず、専門分野別の就業特性が男子と異なるという事実は、そもそも性別によって採用方針が異なっていることの証左であろう。

図4-10. 大学威信別の就業特性（文系男子）

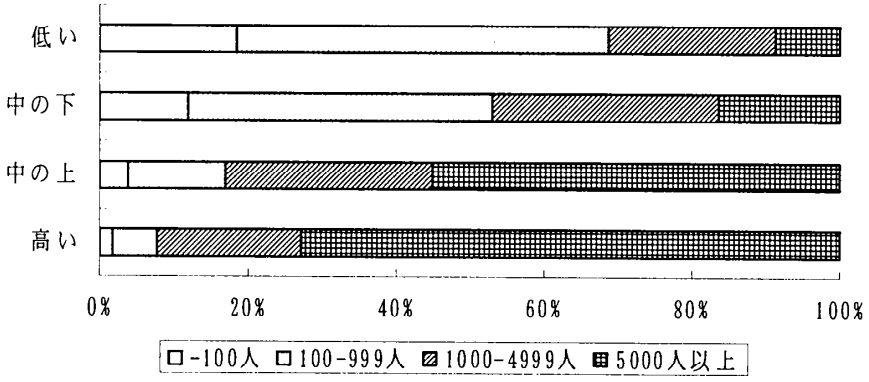
A. 職種別分布



B. 業種別分布



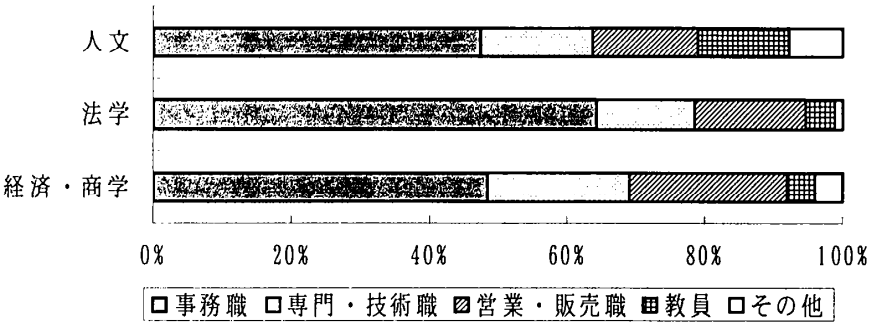
C. 企業規模別分布



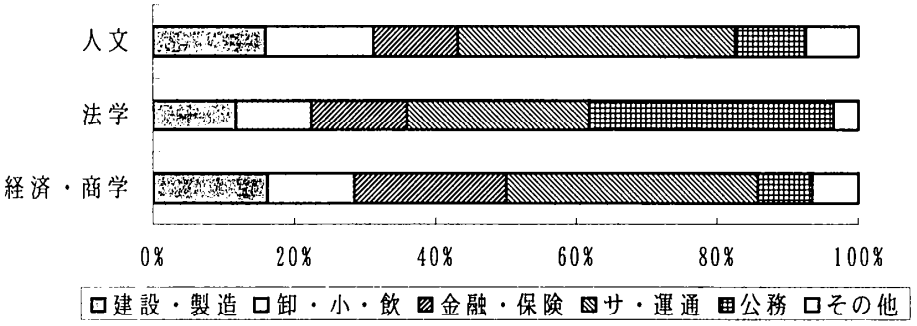
大学威信別にみると、規模の点で明確な相違があり、威信高いグループほど大企業への就職者が多い。この背景については、男子と同様の解釈が可能であろう。ところが職種、業種の点では、男子ほど大学威信による相違が明確でない。この理由には、大学威信をめぐる採用の方針が、男女で異なっている点を指摘できよう。女子の場合、職種や業種の点で、企業の大学威信の重視度に相違はほとんど認められなかったのである[11]。

図4-11. 専門分野別の就業特性（文系女子）

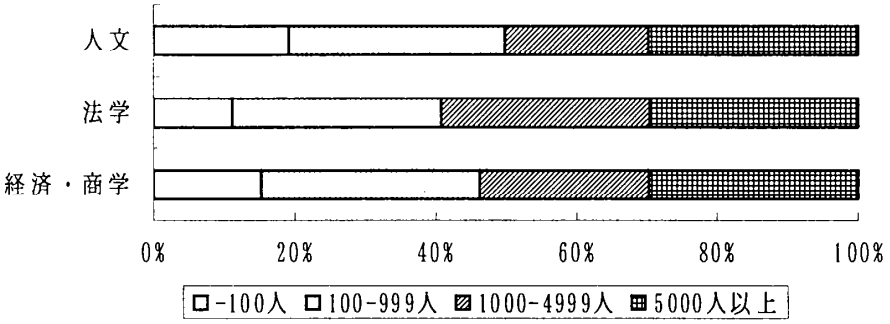
A. 職種別分布



B. 業種別分布



C. 企業規模別分布



理系出身者の就業特性

男子

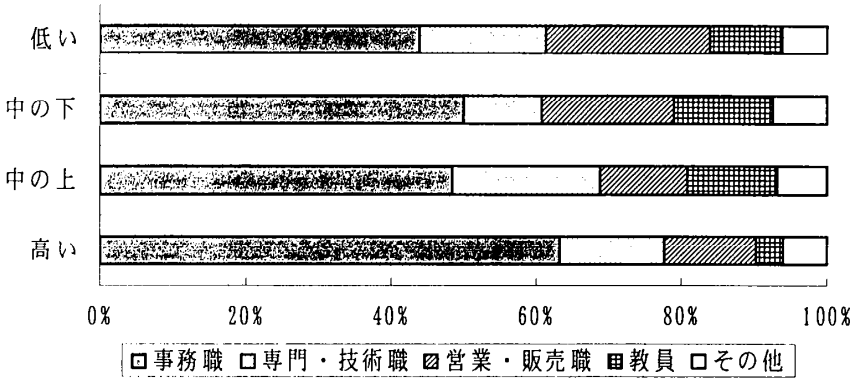
理系男子の就業特性を図4-13、図4-14に示した。

専門分野別にみると、理学系で教員、農学系で公務員に就職する比率が高い。理学系の場合、教員で強い傾向を示す【仕事内容】志向が他よりも強く、工学系では民間企業で強い傾向を示す【大企業】志向が強かった。また農学系では、民間企業で強い傾向を示す【大企業】志向、【職場風土】志向が、ともに理系の中で最も弱かった。専門分野別の就業特性には、こうした職業選択志向の相違が少なからず反映されていよう。

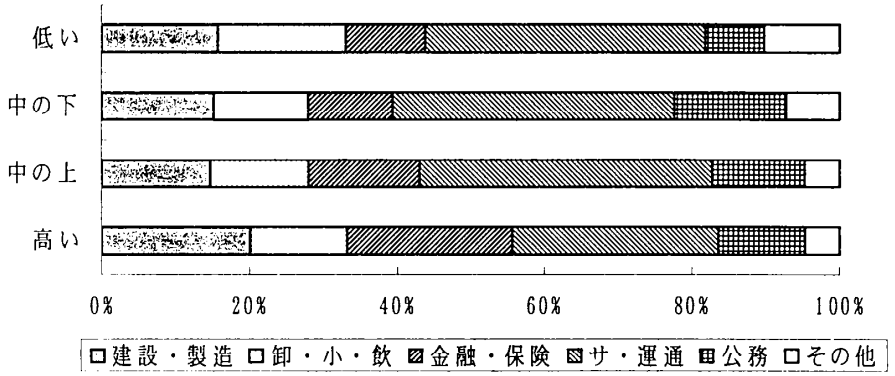
民間企業就職者に着目した場合も、職種の点では、理学系、工学系では専門・技術職へ

図4-12. 大学威信別の就業特性（文系女子）

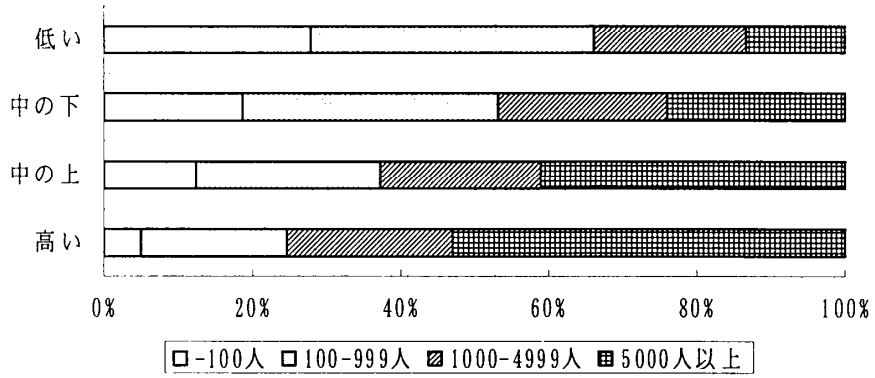
A. 職種別分布



B. 業種別分布



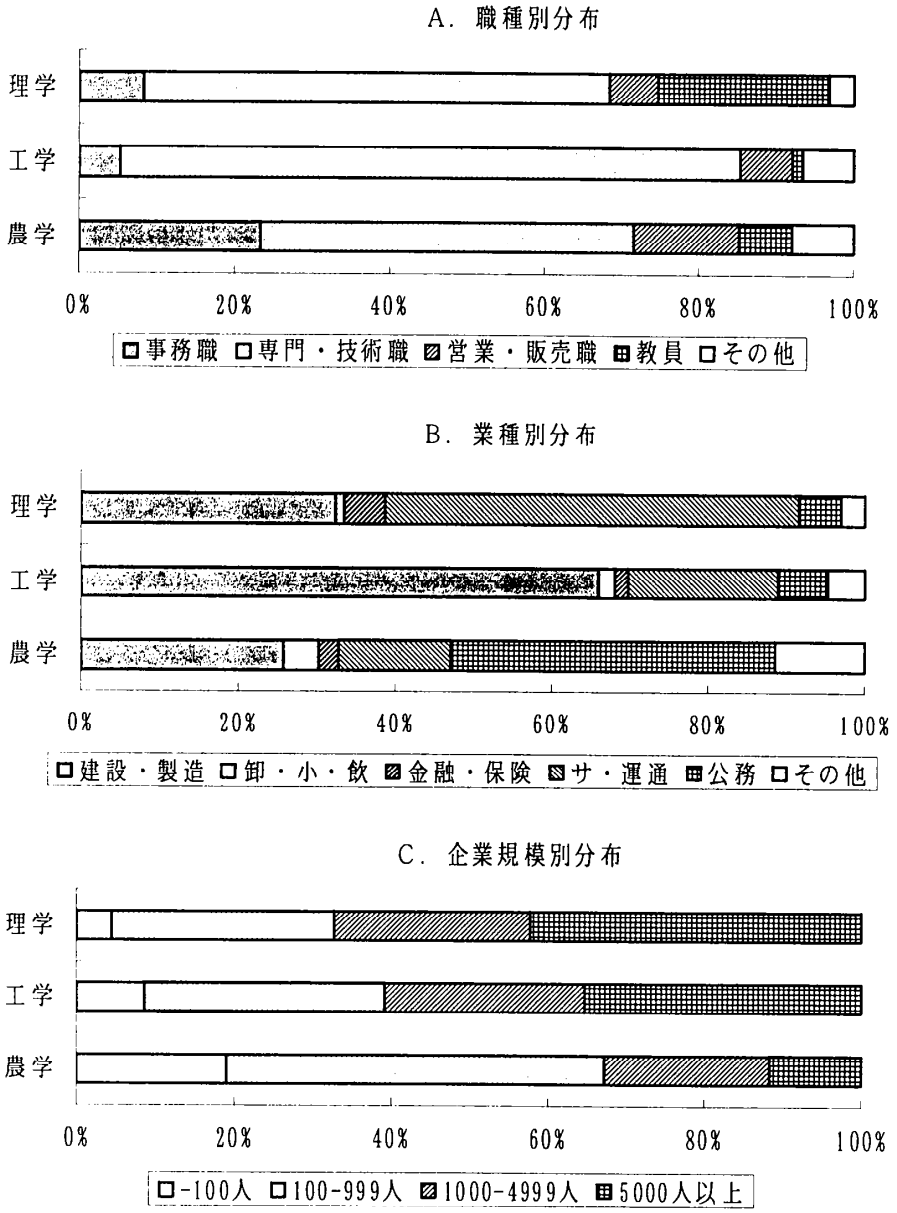
C. 企業規模別分布



の就職者が大半を占めるのに対して、農学系では事務職、営業・販売職就職者も多い。業種の点でも、工学系では建設・製造業就職者が多く、理学系ではサービス／運輸・通信業就職者が多い。これはマクロ統計を分析した際にも指摘したように、理学系、工学系とも製造業就職者が最も多いが、その点に加えて工学系では建設業への、理学系では情報産業への就職者がそれぞれ多いことによる（表4-8）。また企業規模に関しては、理学系、工学系では大企業への、農学系では中小企業への就職者が多かった[12]。

専門分野別の職業選択志向を回顧すると、農学系では【大企業】志向が弱く、規模をさ

図4-13. 専門分野別の就業特性（理系男子）

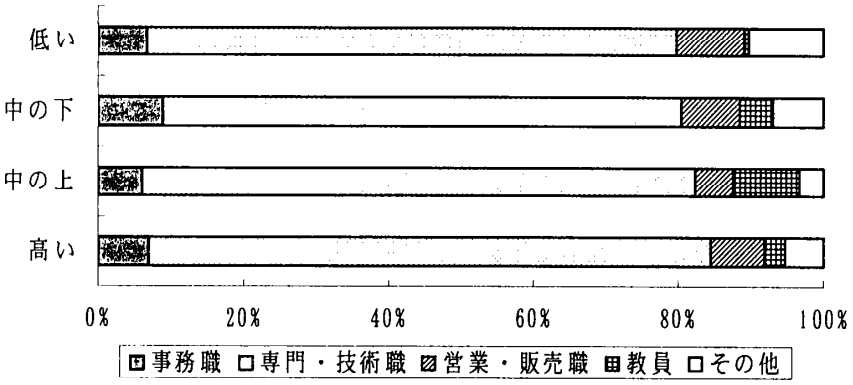


ほど重視しない職業選択を行っていた。専門分野の重視度に企業規模間格差がなかったことを考えると、農学系で大企業就職者が少ないのは、この点と関連があると想定される。他方で企業は文系とは異なり、専門分野をかなり重視した採用を行う。工学系の就職率が高い建設・製造業では、採用時に工学系が最も重視されていた。ただし、農学系の就職率が低い専門・技術職で、農学系の重視度が低いとはいえず、理学系の就職率が高いサービス／運輸・通信業で、理学系の重視度が高いわけでもなかった。理系の場合、同じ職種、業種でも、仕事内容で専門分野別の採用が異なっていると考えられる。

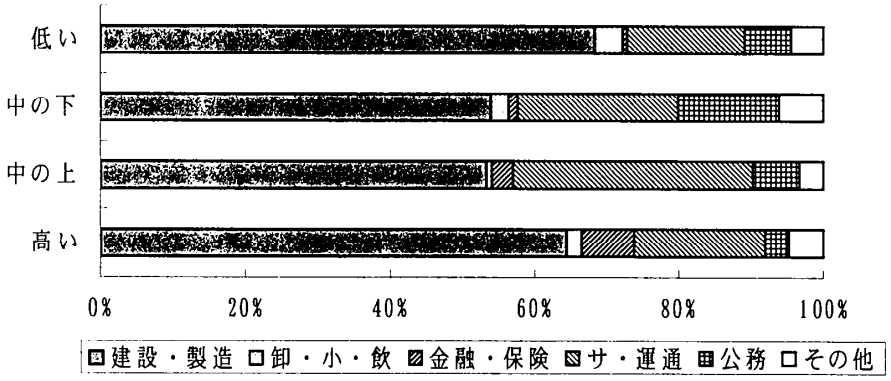
大学威信による就業特性としてはまず、威信の高いグループほど大企業就職者が多い。大学威信と企業規模との対応については、文系と同様の解釈が可能で、学生の職業選択志向と企業の採用方針の双方が影響していると考えられる。これに対して、大学威信と職種

図4-14. 大学威信別の就業特性（理系男子）

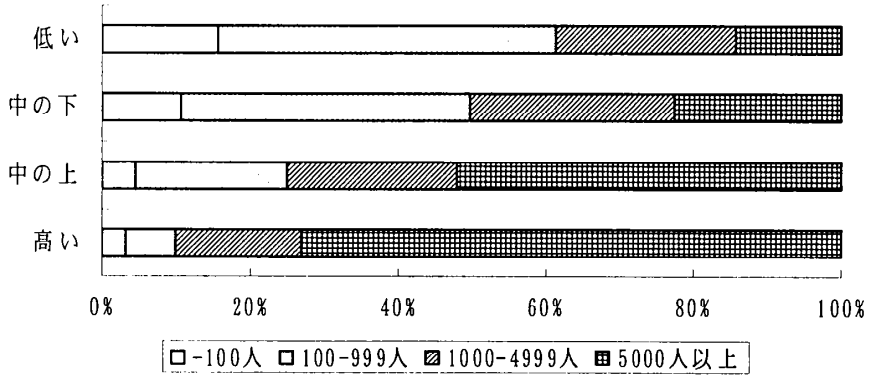
A. 職種別分布



B. 業種別分布



C. 企業規模別分布



の対応は明確でない。実際、正規のルートである専門・技術職とネジレのルートである事務職、営業・販売職との間で、大学威信の重視度にも相違は認められなかったのである。

図をみる限り、大学威信と業種の対応も明確でない。ただし分析対象を理学系と工学系に絞り、また建設業と製造業を分離し、さらにサービス／運輸・通信業の中の情報産業に着目すると、大学威信と業種の間に明確な対応が存在する。工学系では、威信高いグループほど製造業に、威信低いグループほど建設業に就職する比率が高い。また理学系では、威信高いグループほど製造業に、威信低いグループほど情報産業に就職する比率が高い

表4-8. 理工系の就業特性（男子）

(%)

	理学系				
	計	威信低い	威信中の下	威信中の上	威信高い
(N)	(391)	(-)	(160)	(106)	(125)
建設業	1.5	-	0.6	2.8	1.6
製造業	41.4	-	25.0	48.1	56.8
運輸・通信業	5.4	-	2.5	4.7	9.6
情報産業	34.3	-	60.6	24.5	8.8
上記以外	17.4	-	11.3	19.8	23.2
計	100.0	-	100.0	100.0	100.0
	工学系				
	計	威信低い	威信中の下	威信中の上	威信高い
(N)	(2529)	(259)	(1500)	(440)	(330)
建設業	16.7	29.0	20.0	9.1	2.1
製造業	54.9	43.2	52.9	56.8	70.9
運輸・通信業	6.2	2.7	5.7	7.0	10.0
情報産業	10.0	10.0	9.5	16.6	3.6
上記以外	12.1	15.1	11.9	10.5	13.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（表4-8)。この傾向は企業規模を考慮してもなお明らかであった。上述の分類に基づいて改めて企業の採用方針を分析したところ、「出身大学の名前」が「有利に働いた」と回答した割合は、工学系の場合は建設業で低く、理学系の場合は情報産業で低かった。理系の場合、専門分野と業種の対応が明確であるため、表面上は大学威信と業種の対応が顕在化しない。しかし専門分野と業種の対応を考慮すれば、実は大学威信と業種にも対応関係が見いだせるのである。

女子

専門分野別の就業特性は、男子と同様に理学系で教員、農学系で公務員に就職する比率が高い。また民間企業就職者に着目した場合も、専門分野別の就業特性は男子と類似しており、大学威信別の就業特性に関しても、男子とほぼ同様の傾向にある。理系女子のサンプル数は特に少なく、専門分野別、大学威信別の職業選択志向や、採用における専門分野、大学威信の重視度について、男子と比肩し得る考察は行えなかった。しかし、その就業特性をみる限り、理系については男子と同様の方針で採用が行われていると推察される（図は省略)。

4．まとめ

以上の分析には２つの限界がある。１つは、学生の職業選択に関して10年間とはいえ、就職後ある程度時間を経過している点である。就職時点での意見ではないため、その回答には現状の正統化など、バイアスが含まれている可能性がある。もう１つは、企業の採用方針を学生の目を通じて解釈している点である。人事に関する企業調査からは得られない

情報を獲得できる一方、それを企業の採用方針と解釈する場合、やはり何らかのバイアスを含む可能性は否定できない。こうした限界を認識しつつ、敢えてこれまでの分析結果から、大卒者の就職－採用過程を再構成するならば、以下のように述べることができよう。

まず、専門分野別の就業特性として、民間企業への就職者が多い分野、教員あるいは公務員への就職者が多い分野があるが、その背景として専門分野による職業選択志向の相違が確認された。さらに、民間企業就職者の中においても、専門分野や大学威信による就業特性と学生の職業選択志向、企業の採用方針の間には対応が認められた。

文系出身者の就業特性に関しては、大学威信の果たす機能が大きい。威信の高い大学出身者ほど【大企業】志向が強く、また大企業ほど大学威信を重視した採用を行っている。大学の選抜性と規模の対応をめぐっては、企業の採用方針ばかりが注目されがちだが、学生の職業選択志向にも明らかな相違が存在する。さらに、従来の分析では指摘されてこなかった点として、大学威信と職種の対応も明らかとなった。事務職では、営業・販売職よりも大学威信を重視した採用が行われる傾向にあり、企業規模を統制してもなお、威信の高い大学出身者ほど事務職への就職者が多かったのである。大学威信の機能に比較すると、専門分野の果たす機能は小さい。ただし、人文系と社会科学系では就業特性に相違がある。その誘因として、社会科学系出身者は【大企業】重視の職業選択を行い、企業も社会科学系をより重視する傾向が伺えた。なお女子に関しては、企業の採用方針が性別によって予め異なっていると考えられる。男子と比較して就業特性に果たす大学威信の機能は部分的であり、また専門分野の機能はほとんど認められなかった。

理系出身者の就業特性に関しては、専門分野の果たす機能が大きい。文系出身者と比較して【仕事内容】重視の職業選択が行われ、企業も専門分野重視の採用を行っていた。専門分野別の就業特性と、職業選択志向、採用方針との間には、必ずしも明確な対応が見出せなかったが、これは同じ職種、業種でも、さらに配属先によって専門分野の重視度が異なるためと推察される。一方、大学威信の果たす機能は、文系出身者ほど顕著でない。しかし、企業規模との対応に関しては明確で、その背景には文系出身者と同様の構造を読み取ることができた。また、大学威信と業種の関連も明らかとなった。企業規模を考慮しても、製造業では建設業や情報産業よりも大学威信を重視した採用が行われていたのである。なお、女子についても男子と同様の就業特性にあり、文系出身者のように性別が採用方針の基準となってはいなかった[13]。

〈注〉

(1)性別、専門分野別にみた職業選択時の重視条件を、10年間の時系列の変化として捉えると、最近は、私生活重視、快適さ志向の傾向が強くなっている（日本労働研究機構 1994, 39-41頁）。

(2)「卒業校とのつながり」は、職業選択時の重視項目としては上位に挙がらないが、特に文系出身者の場合、威信による相違は明確といえる。民間企業就職者を対象に、「非常に重視した」あるいは「重視した」と回答した割合を威信別にみると、「威信高い」26%、「威信中の上」22%、「威信中の下」12%、「威信低い」９%となっている。この結果は、威信上位校出身者が、ＯＢ、ＯＧを経由して大企業に就職している実態の一端を示している。

(3)残りの６項目について「非常に重視」の割合を示すと以下の通りである。「社風、職場の雰囲気」(19%)、「労働時間、休日・休暇」(19%)、「私生活の充実」(18%)、「職場環境」(15%)、「給与」(14%)、「規模」(11%)。

(4)男子と異なる特徴としては、以下の点を指摘し得る。まず文系出身者の場合、専門分野も【私生活】志向を規定しており、人文系、法学系では【私生活】をさほど重視していない。また理系出身者の場合、理学系では【職場風土】志向がむしろ弱い。

(5)サンプル全体の平均値としての影響力は弱いものの、「大学の就職紹介体制」に関しては文理間の、「自分の性別」に関しては男女間の相違が明確である（日本労働研究機構 1994, 35頁）。

(6)男子においては、「出身大学の名前」と「卒業生の存在」の間の回答傾向に差はなかったが、女子においては、「出身大学の名前」に比べて「卒業生の存在」はやや重視度が低い。これには、ＯＢやＯＧの存在数自体の相違も反映されていようが、女子の場合は、男子ほど「出身大学の名前」を重視した選抜と「卒業生の存在」を重視した選抜とが連動していない。

(7)男子との相違を敢えて挙げれば、「専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が最も高いのは、職種では専門・技術職、業種ではサービス・運輸通信業、規模では従業員が100人未満の企業となっている点である。ただし、他の職種、業種、規模との格差がそれほど大きいわけではなく、女子に特有の傾向とはいえない。

(8)文系出身者と理系出身者の間の、専門分野に対する評価と大学威信との関係の相違は、在学中の学習経験の充実度を考慮した際にも確認される。付表4-1は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度と専門分野の評価との関係を、専門分野別、威信別にみたものである。なお表中の値は、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合を示している。４重クロス表になっているので、若干読み取りにくいが、文系出身者の場合は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度に関係なく、「威信高い」グループでは他のグループよりも、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答する割合が高い。これに対して理系男子の場合は（理系女子は、威信別の相違まで確認するにはサンプル数が少ない）、威信による相違よりも在学中の学習経験の充実度が、専門分野の評価を規定している。

付表4-1. 学習経験の充実度と専門分野の評価

(%)

	文系男子			文系女子		
	人文系	法学系	経済・商系	人文系	法学系	経済・商系
専門科目の学習						
威信高い	(47)	(231)	(709)	(107)	(27)	(41)
充実	11.8	50.0	44.9	32.8	86.7	56.0
充実せず	10.0	47.2	30.3	20.9	58.3	56.3
威信中の上	(88)	-	(635)	(532)	-	(64)
充実	12.2	-	29.4	22.9	-	34.8
充実せず	7.7	-	12.8	18.5	-	26.8
威信中の下	*	(198)	(306)	(236)	(45)	*
充実	*	33.3	32.9	16.0	36.4	*
充実せず	*	17.4	11.8	8.1	17.4	*
威信低い	(321)	(257)	(1522)	(312)	(23)	(154)
充実	20.4	19.4	28.7	24.7	36.4	31.8
充実せず	10.4	8.8	12.2	20.1	16.7	17.0
実験、実習、卒論の経験						
威信高い	(43)	(115)	(667)	(100)	*	(39)
充実	7.1	50.0	40.4	35.3	*	62.5
充実せず	13.8	46.7	32.4	18.4	*	56.5
威信中の上	(83)	-	(623)	(523)	-	(65)
充実	14.3	-	25.3	22.9	-	33.3
充実せず	4.9	-	16.0	18.0	-	27.3
威信中の下	*	(103)	(291)	(230)	(21)	*
充実	*	22.7	24.0	14.0	45.5	*
充実せず	*	22.2	14.8	12.1	30.0	*
威信低い	(278)	(205)	(1299)	(247)	*	(113)
充実	19.7	16.7	29.1	25.6	*	42.4
充実せず	14.1	10.6	15.3	21.1	*	20.0

	理系男子			理系女子		
	理学系	工学系	農学系	理学系	工学系	農学系
専門科目の学習						
威信高い	(118)	(260)	-	(53)	*	-
充実	59.6	63.4	-	77.1	*	-
充実せず	48.5	53.3	-	88.9	*	-
威信中の上	(86)	(362)	(28)	(41)	(34)	(20)
充実	30.6	79.0	42.9	61.9	88.2	42.9
充実せず	48.0	55.9	64.3	75.0	76.5	33.3
威信中の下	(147)	(1332)	(201)	(26)	(42)	(81)
充実	52.2	65.3	45.7	80.0	70.0	41.9
充実せず	37.2	53.1	42.7	36.4	77.3	36.8
威信低い	-	(271)	-	-	*	-
充実	-	64.8	-	-	*	-
充実せず	-	57.0	-	-	*	-
実験、実習、卒論の経験						
威信高い	(115)	(258)	-	(53)	*	-
充実	56.9	58.4	-	72.5	*	-
充実せず	49.1	57.5	-	76.9	*	-
威信中の上	(86)	(360)	(27)	(41)	(34)	(20)
充実	35.2	73.4	45.5	57.7	90.0	41.2
充実せず	50.0	58.6	80.0	86.7	71.4	66.7
威信中の下	(146)	(1332)	(203)	(26)	(42)	(81)
充実	46.2	64.7	47.3	70.0	75.0	43.6
充実せず	43.6	51.2	37.8	56.3	71.4	34.6
威信低い	-	(269)	-	-	*	-
充実	-	66.9	-	-	*	-
充実せず	-	53.8	-	-	*	-

注：
(1)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

(9)まず職種に関していうと、法学系は経済・商系よりも事務職の占める割合が高く、営業・販売職の占める割合が低い。これは、分析対象に公務員就職者も含まれているためで

ある。民間企業就職者に限っていえば、法学系と経済・商系の間で職種の差はさほど顕著ではなかった。業種に関しては、教員就職者を除いても、人文系では社会科学系よりもサービス／運輸・通信業への就職者が多かった。なお公務員就職者を除けば、法学系と経済・商系の間に業種の相違はあまりなかった。

(10)民間企業就職者を対象に、職種、業種、規模の３者間の関係を男女別に検討すると、以下の点が明らかである。まず、職種と業種の関係をみると、男子の場合、事務職は金融・保険業（55%）、営業・販売職は卸売・小売・飲食業（79%）、専門・技術職は建設・製造業（58%）とサービス／運輸・通信業（49%）で多い。女子の場合、専門・技術職が建設・製造業（50%）とサービス／運輸・通信業（52%）で多い点は男子と同様だが、事務職は金融・保険業以外の業種でも多くなっている。業種と規模の対応も明確で)、男子の場合、「5000人以上」の企業は、金融・保険業（56%）、建設・製造業（40%）で多く、「100-999人」の企業は、卸売・小売・飲食業（46%）、サービス／運輸・通信業（42%）で多い。女子の場合も男子と同様の傾向にあるが、建設・製造業、卸売・小売・飲食業では、「5000人以上」の企業の占める割合が男子よりも高い。職種と規模の関係については、男子の場合、企業規模が大きくなるほど事務職の割合が高く（「-100人」－17%、「5000人以上」－31%)、逆に営業・販売職の割合は低い（「-100人」－34%、「5000人以上」－24%)。女子の場合も、企業規模が大きくなるほど事務職の割合は高い（「-100人」－34%、「5000人以上」－45%)。ただし男子とは異なり、専門・技術職の割合は規模が小さい企業でむしろ高い（「-100人」－43%、「5000人以上」－35%)。

(11)仔細にみれば、男子と比較して大学威信間の格差は小さいものの、女子の場合も、威信の高いグループほど事務職、金融・保険業に就職する割合は高く、威信の低いグループほど営業・販売職、卸売・小売・飲食業に就職する割合は高い。しかし、繰り返し述べるように、職種、業種間で大学威信の重視度に相違はなかった。このことから、大学威信による就業特性の相違は、規模と職種、業種の関係を反映したものに過ぎないと考えられる。

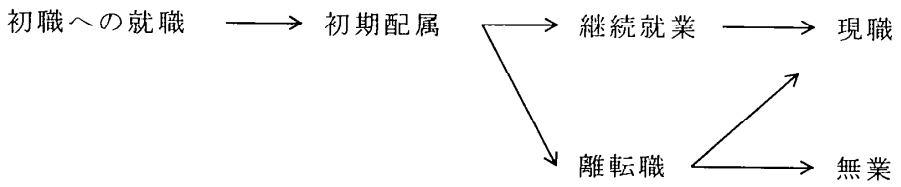
(12)教員就職者を除くと、理学系と工学系の間で職種の相違はほとんどないが、業種間の相違は残った。他方、公務員就職者を除いても、農学系では事務職の占める割合が高い点に変わりはなかった。

(13)本論文では扱わないが、理系出身者の場合、大学威信はむしろ大卒か大学院卒かという学歴間格差を生む背景として機能している。その意味では、理系における大学威信別の就業構造は、学卒者と大学院卒者の就業特性の相違として改めて分析する必要があるともいえる。

第５章

初期キャリアの形成過程
ー勤続10年までの異動と経験業務

図5-1. 就職後のキャリア形成



キャリアの考察を行う場合、異動、昇進というキャリアの形成に関わる分析と、知識・技能要求という職務の内容に関わる分析の２つが考えられる。本章の課題は前者であり、後者については次章で扱う。

図5-1は、就職後のキャリアの形成過程を示したものである。大卒者は初職に就職した後、研修等を経て初任部門に配属される。これを仮に初期配属と呼んでおこう。そして仕事を遂行していく過程で、継続的に就業するグループと離転職を行うグループに分かれる。前者は、同一企業の中で異動や昇進を経ながらキャリアを形成していくグループ、後者は、転職を通じて新たなキャリアを形成したり、離職後そのまま無業となるグループである。以下で分析の視点を簡約に記述した後、続く第１節では初期配属の分析を行い、第２節では継続就業グループを対象に、企業内キャリアの実態を明らかにし、第３節では離転職を経験したグループを対象に、離転職の状況とその背景を考察する。

一口にキャリアといっても、それは職種や業種、企業規模によって異なる。このうち、職種が職務の内容を最も反映した指標といえ、専門分野との関連から分析するのに適している。ただし同一職種でも、業種間でキャリア形成は異なるであろうし、また、企業規模は、大学威信との関連からキャリアを考察するには不可欠な指標であろう。このようにみれば、職種、業種、企業規模を全て考慮した上で、キャリアの形成過程を考察すべきことは明らかである。しかしながら、企業属性を細かくコントロールすると、分析に耐え得る十分なサンプル数を確保することができない。そこで以下では、職種別のキャリアを軸に据えて、専門分野や大学威信がキャリア形成に及ぼす影響を考察する。

1．初期配属

表5-1. 職種別にみた初任の配属部門

(%)

	事務職	営業・販売職	専門・技術職	その他
(N)	(3545)	(3196)	(4739)	(818)
事務・営業部門	72.8	97.4	7.2	17.7
営業・販売	27.2	96.6	2.6	11.0
総務・経理	23.3	0.1	0.3	1.2
管理・企画	16.7	0.7	3.2	4.3
人事・教育	5.6	0.1	1.2	1.2
専門・技術部門	11.2	1.2	83.6	41.6
開発・設計	2.9	0.2	40.9	3.1
情報処理	4.2	0.1	16.3	1.6
製造・現場	2.7	0.9	14.6	34.6
研究	1.4	0.0	11.8	2.3
国際・その他	16.0	1.3	9.2	40.7
国際	2.8	0.6	0.3	0.9
その他	13.2	0.7	8.9	39.9

職種別の初期配属特性

大卒労働者は、就職後いかなる部門に配属されるのか。初期配属後の異動が少ない仕事の場合、初期配属の持つ意味は大きいであろうし、異動が頻繁に行われる仕事の場合も、初期配属先とその後のキャリアとが連動している可能性がある。

表5-1は、卒業後民間企業に就職した者を対象に、10項目にわたる配属部門を、事務・営業系部門、専門・技術系部門、国際・その他の３部門に再分類し、職種との関係を示したものである。表から明らかなように、初任の配属部門は職種間で大きく異なる。事務職の場合、事務・営業系部門が７割、専門・技術系部門が１割、国際・その他が２割という構成であるのに対して、営業・販売職の場合は、全て営業・販売部門への配属である。専門・技術職では、専門・技術系部門が８割を占め、中でも開発・設計部門への配属が多い。

前章でみたように、専門分野、大学威信と初職の職種は対応していたが、専門分野や大学威信は、就職した後も初期配属部門を規定しているのだろうか。職種と配属部門が同義であった営業・販売職を除く、事務職および専門・技術職への就職者を対象にみてみよう。

事務職就職者

男子事務職の初任の配属部門を、専門分野別、大学威信別にみたのが表5-2である。

文系の場合、事務・営業系部門が75%、専門・技術系部門が10%、国際・その他が15%という構成である。専門分野別にみると、人文系では事務・営業系部門の割合がやや低く、国際・その他の割合が高い。これは、法学系や経済・商系と比較して営業・販売部門への配属比率が低いためである。大学威信別にみると、威信高いグループほど営業・販売部門に、威信低いグループほど総務・経理部門に配属される割合が高い。ただしこの結果から、大学威信によって配属部門が異なるという議論は成立しない。なぜならば、業種や企業規模が配属部門を規定している場合、上記の相違は大学威信による業種や企業規模別分布の相違を反映したものに過ぎないからである。

表5-2. 事務職就職者の初任配属部門（男子）

A. 文系 (%)

	計	専門分野			大学威信			
		人文	法	経済・商	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(1708)	(125)	(324)	(1259)	(545)	(158)	(363)	(642)
事務・営業部門	75.0	64.8	76.9	75.5	70.3	71.5	77.1	78.7
営業・販売	29.9	15.2	29.6	31.4	23.3	27.2	31.1	35.4
管理・企画	24.9	25.6	23.5	25.2	30.3	24.7	25.3	20.1
人事・教育	15.9	19.2	17.3	15.2	14.9	16.5	16.3	16.4
総務・経理	4.4	4.8	6.5	3.8	1.8	3.2	4.4	6.9
専門・技術部門	9.9	13.6	9.9	9.5	11.0	8.9	11.6	8.3
情報処理	3.9	5.6	3.1	4.0	4.0	2.5	5.8	3.1
開発・設計	3.7	6.4	5.6	3.0	5.5	5.1	3.0	2.3
製造・現場	1.2	1.6	1.2	1.2	1.3	1.3	1.7	0.9
研究	1.0	0.0	0.0	1.4	0.2	0.0	1.1	1.9
国際・その他	15.1	21.6	13.3	14.9	18.7	19.6	11.3	13.1
国際	2.4	6.4	0.9	2.4	2.4	0.6	2.2	3.0
その他	12.7	15.2	12.3	12.5	16.3	19.0	9.1	10.1

B. 理系 (%)

	計	専門分野			大学威信			
		理	工	農	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(234)	(40)	(132)	(62)	(20)	(147)	(35)	(32)
事務・営業部門	53.0	45.0	51.5	61.3	55.0	50.3	62.9	53.1
営業・販売	18.4	20.0	14.4	25.8	5.0	16.3	28.6	25.0
管理・企画	10.7	10.0	9.8	12.9	15.0	10.9	14.3	3.1
人事・教育	22.2	15.0	25.0	21.0	35.0	21.1	20.0	21.9
総務・経理	1.7	0.0	2.3	1.6	0.0	2.0	0.0	3.1
専門・技術部門	33.8	35.0	40.9	17.7	30.0	36.7	31.4	25.0
情報処理	12.4	22.5	12.9	4.8	15.0	12.2	5.7	18.8
開発・設計	11.1	5.0	16.7	3.2	10.0	15.0	2.9	3.1
製造・現場	9.0	5.0	9.8	9.7	0.0	9.5	17.1	3.1
研究	1.3	2.5	1.5	0.0	5.0	0.0	5.7	0.0
国際・その他	13.2	20.0	7.6	21.0	15.0	12.9	5.7	21.9
国際	0.4	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1
その他	12.8	17.5	7.6	21.0	15.0	12.9	5.7	18.8

表5-3. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（事務職/文系男子）

業種別 (%)

		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
建設・製造	総務・経理	35.7	32.0	34.1	45.2	40.3
	営業・販売	9.5	10.7	13.2	0.0	6.5
	(N)	(462)	(178)	(129)	(31)	(124)
卸・小・飲	総務・経理	40.5	52.6	57.1	18.2	30.4
	営業・販売	21.4	13.2	9.5	36.4	28.6
	(N)	(126)	(38)	(21)	(11)	(56)
金融・保険	総務・経理	9.5	5.8	11.9	13.3	14.3
	営業・販売	54.6	55.6	58.2	50.0	50.4
	(N)	(608)	(295)	(134)	(60)	(119)
サ・運通	総務・経理	28.1	29.0	23.3	18.9	31.9
	営業・販売	26.3	35.5	25.0	24.3	21.5
	(N)	(334)	(93)	(60)	(37)	(144)

企業規模別 (%)

		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
1000人未満	総務・経理	31.5	39.0	25.5	31.9	31.4
	営業・販売	19.5	14.6	19.1	19.4	20.5
	(N)	(536)	(41)	(47)	(72)	(376)
1000-4999人	総務・経理	24.6	19.7	32.1	23.1	25.0
	営業・販売	31.2	33.1	30.2	36.5	27.7
	(N)	(397)	(127)	(106)	(52)	(112)
5000人以上	総務・経理	20.3	18.6	21.9	11.8	33.9
	営業・販売	36.2	37.8	34.3	29.4	33.9
	(N)	(774)	(474)	(210)	(34)	(56)

この点を検証したのが表5-3で、業種や規模が初任の配属部門を規定していることは明らかである。総務・経理部門への配属は建設・製造業や卸売・小売・飲食業、営業・販売部門への配属は金融・保険業で多い。また大規模企業ほど営業・販売部門に、小規模企業ほど総務・経理部門に配属される割合は高い。これに対して、大学威信間の相違は必ずしも明確でない。先に指摘した大学威信による配属部門の相違は、威信高いグループで金融・保険業や大企業への就職者が多いという、大学威信別の就業特性を反映したもので、就職後も大学威信を基準に配属部門が決定されているわけではない。

理系の場合、事務・営業系部門は53%にとどまり、逆に専門・技術系部門は34%に上る。同じ事務職でも文系出身者とは配属傾向が異なり、仕事内容に相違があることを示す結果である。専門分野別、大学威信別の特性は、サンプル数が少ないため十分に検討できないが、専門分野間の相違が大きいといえる。配属比率が最も高い部門に着目すると、理学系では情報処理部門、工学系では管理・企画部門、農学系では営業・販売部門となっている。

女子については（表5-4)、文系の場合、事務・営業系部門が大半を占める点、威信高いグループほど営業・販売部門、威信低いグループほど総務・経理部門への配属比率が高く、業種や企業規模がそれを規定している点[1]は男子と同様である（表5-5)。男子と異なるのは、専門分野間の相違が顕著でない点である。理系の場合も男子と同様に、専門・技術系部門への配属比率が高い[2]。なお、その他出身者の配属特性は文系出身者と類似している。専門分野別にみると、教育系で人事・教育に配属される割合がやや高く[3]、大学威信は２分類しかないが、文系と同様の特色にある[4]。

専門・技術職就職者

初職の職種が専門・技術職の者についても、同様の分析を行った（表5-6)。

文系の場合、専門・技術系部門が69%、事務・営業系部門が13%、国際・その他が18%という構成で、特に情報処理部門の占める割合が35%と高い。専門分野別にみると、経済・商系で専門・技術系部門の比率が最も高く、これは情報処理部門への配属者が４割と多いことによる。逆に人文系、法学系の場合は、国際・その他の割合が高い。大学威信による相違もあり、威信高いグループでは、専門・技術系部門の占める割合が低く、国際・その他の部門の占める割合が高い。また事務・営業系部門のうち、営業・販売部門の占める割合が高い点にも特徴がある。サンプル数が少なく断定はできないものの、業種別、規模別にみてもほぼ同様の傾向にあった。

理系の場合は、専門・技術系部門が92%と圧倒的に多く、その中でも開発・設計部門が全体の半数を占める。専門分野別にみると、理学系では情報処理部門に配属される割合が高く、製造・現場部門に配属される割合が低い。また農学系では、開発・設計部門の占める割合が低い反面、研究部門の占める割合は高い。製造・現場部門、研究部門への配属については大学威信間でも異なり、威信高いグループほど研究部門、威信低いグループほど製造・現場部門への配属比率が高い。業種や企業規模を考慮した場合、研究部門への配属特性は変わりなかったが、製造・現場部門への配属に関しては、業種の間の相違が大きく、大学威信間の相違は部分的なものにとどまった[5]（表5-7)。

表5-4. 事務職就職者の初任配属部門（女子）

A. 文系 (%)

	計	専門分野			大学威信			
		人文	法	経済・商	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(912)	(705)	(57)	(150)	(272)	(174)	(352)	(114)
事務・営業部門	74.8	73.2	77.2	81.3	77.6	76.4	72.4	72.8
営業・販売	27.2	27.2	26.3	27.3	23.2	28.2	28.1	32.5
管理・企画	27.0	25.1	31.6	34.0	35.7	36.2	20.7	11.4
人事・教育	14.7	15.3	12.3	12.7	13.2	6.9	17.9	20.2
総務・経理	5.9	5.5	7.0	7.3	5.5	5.2	5.7	8.8
専門・技術部門	7.2	7.7	7.0	5.3	7.0	5.7	8.5	6.1
情報処理	3.0	2.6	5.3	4.0	2.2	1.7	4.0	3.5
開発・設計	0.4	0.6	0.0	0.0	0.7	0.6	0.3	0.0
製造・現場	2.2	2.6	0.0	1.3	3.3	1.7	1.7	1.8
研究	1.6	2.0	1.8	0.0	0.7	1.7	2.6	0.9
国際・その他	18.0	19.1	15.8	13.3	15.4	17.8	19.0	21.1
国際	3.7	4.1	3.5	2.0	3.7	0.0	5.4	4.4
その他	14.3	15.0	12.3	11.3	11.8	17.8	13.6	16.7

B. その他 (%)

	計	専門分野		大学威信	
		家政	教育	中の下	中の上
(N)	(585)	(244)	(341)	(77)	(508)
事務・営業部門	75.0	70.5	78.3	72.7	75.4
営業・販売	25.6	23.8	27.0	16.9	27.0
管理・企画	19.3	16.8	21.1	29.9	17.7
人事・教育	20.2	23.4	17.9	16.9	20.7
総務・経理	9.9	6.6	12.3	9.1	10.0
専門・技術部門	10.4	12.7	8.8	9.1	10.6
情報処理	3.1	4.1	2.3	1.3	3.3
開発・設計	0.3	0.4	0.3	0.0	0.4
製造・現場	5.1	5.7	4.7	7.8	4.7
研究	1.9	2.5	1.5	0.0	2.2
国際・その他	14.5	16.8	12.9	18.2	14.0
国際	3.2	2.0	4.1	2.6	3.3
その他	11.3	14.8	8.8	15.6	10.6

表5-5. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（事務職/文系女子）

業種別 (%)

		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
建設・製造	総務・経理	26.0	6.7	16.9	45.6	29.7
	営業・販売	27.2	26.7	28.1	24.6	28.4
	(N)	(250)	(30)	(89)	(57)	(74)
卸・小・飲	総務・経理	26.1	5.6	22.2	31.3	34.6
	営業・販売	43.6	61.1	46.0	40.6	36.5
	就業者計	(165)	(18)	(63)	(32)	(52)
金融・保険	総務・経理	14.3	5.4	10.5	16.0	34.4
	営業・販売	30.2	32.4	30.5	40.0	18.8
	(N)	(189)	(37)	(95)	(25)	(32)
サ・運通	総務・経理	33.2	17.4	27.5	46.2	37.2
	営業・販売	19.1	26.1	17.5	20.5	17.9
	(N)	(220)	(23)	(80)	(39)	(78)

企業規模別 (%)

		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
1000人未満	総務・経理	37.3	11.1	36.5	39.5	40.7
	営業・販売	22.3	18.5	18.3	26.7	23.1
	(N)	(399)	(27)	(104)	(86)	(182)
1000-4999人	総務・経理	24.0	27.3	15.0	32.4	29.8
	営業・販売	21.4	18.2	22.5	27.0	17.5
	(N)	(196)	(22)	(80)	(37)	(57)
5000人以上	総務・経理	15.2	6.2	13.7	33.3	12.9
	営業・販売	37.0	43.1	36.9	31.4	35.5
	(N)	(315)	(65)	(168)	(51)	(31)

表5-6. 専門・技術職就職者の初任配属部門（男子）

A. 文系 (%)

	計	専門分野			大学威信			
		人文	法	経済・商	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(471)	(81)	(65)	(325)	(272)	(52)	(82)	(65)
専門・技術部門	**69.2**	**59.3**	**55.4**	**74.5**	**75.4**	**61.5**	**73.2**	**44.6**
情報処理	35.0	24.7	24.6	39.7	39.7	28.8	34.1	21.5
開発・設計	24.8	19.8	23.1	26.5	25.7	26.9	32.9	9.2
製造・現場	6.2	6.2	6.2	6.2	7.7	5.8	2.4	4.6
研究	3.2	8.6	1.5	2.2	2.2	0.0	3.7	9.2
事務・営業部門	**12.7**	**9.9**	**15.4**	**12.9**	**9.2**	**15.4**	**19.5**	**16.9**
営業・販売	5.9	3.7	7.7	6.2	3.7	7.7	6.1	13.8
管理・企画	4.2	3.7	4.6	4.3	3.3	3.8	9.8	1.5
人事・教育	1.7	2.5	3.1	1.2	1.5	3.8	2.4	0.0
総務・経理	0.8	0.0	0.0	1.2	0.7	0.0	1.2	1.5
国際・その他	**18.0**	**30.9**	**29.2**	**12.6**	**15.4**	**23.1**	**7.3**	**38.5**
国際	0.6	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	4.6
その他	17.4	30.9	29.2	11.7	15.4	23.1	7.3	33.8

B. 理系 (%)

	計	専門分野			大学威信			
		理	工	農	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(2689)	(331)	(2237)	(121)	(213)	(1572)	(513)	(391)
専門・技術部門	**92.0**	**91.2**	**92.6**	**83.5**	**91.5**	**92.6**	**91.4**	**91.0**
情報処理	8.4	24.5	6.3	5.0	8.9	7.3	12.5	7.4
開発・設計	50.1	50.2	51.2	29.8	43.2	52.5	49.5	45.3
製造・現場	23.0	3.6	25.7	24.8	37.6	25.1	14.2	18.2
研究	10.5	13.0	9.4	24.0	1.9	7.7	15.2	20.2
事務・営業部門	**4.8**	**6.0**	**4.4**	**8.3**	**6.1**	**3.8**	**5.8**	**6.4**
営業・販売	1.8	3.0	1.5	3.3	1.9	1.1	2.9	2.8
管理・企画	2.7	2.1	2.7	4.1	4.2	2.4	2.5	3.6
人事・教育	0.1	0.9	0.0	0.8	0.0	0.2	0.2	0.0
総務・経理	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.0
国際・その他	**3.2**	**2.7**	**3.0**	**8.3**	**2.3**	**3.6**	**2.7**	**2.6**
国際	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.8
その他	3.0	2.4	2.9	8.3	2.3	3.6	2.7	1.8

表5-7. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（専門・技術職/理系男子）

業種別 (%)

		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
建設・製造	研究	12.0	21.4	19.3	8.7	1.8
	製造・現場	26.9	17.5	17.0	29.9	44.2
	(N)	(1910)	(308)	(336)	(1101)	(165)
サ・運通	研究	5.1	15.3	6.7	3.0	2.7
	製造・現場	12.0	25.4	9.3	11.0	10.8
	(N)	(608)	(59)	(150)	(362)	(37)

企業規模別 (%)

		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
1000人未満	研究	8.2	22.6	16.5	7.4	1.5
	製造・現場	26.7	19.4	9.9	26.5	44.4
	(N)	(1012)	(31)	(121)	(725)	(135)
1000-4999人	研究	9.8	25.0	14.8	7.1	2.0
	製造・現場	22.3	17.6	17.4	24.1	24.5
	(N)	(685)	(68)	(115)	(453)	(49)
5000人以上	研究	13.3	18.8	14.8	8.9	3.4
	製造・現場	19.7	18.2	14.8	23.6	27.6
	(N)	(992)	(292)	(277)	(394)	(29)

表5-8. 専門・技術職就職者の初任配属部門（女子）

A. 文系

(%)

	計	専門分野			大学威信			
		人文	法	経済・商	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(318)	(229)	(21)	(68)	(108)	(42)	(139)	(29)
専門・技術部門	58.8	54.1	57.1	75.0	62.0	64.3	60.4	31.0
情報処理	30.8	29.7	28.6	35.3	28.7	40.5	33.8	10.3
開発・設計	23.0	19.2	28.6	33.8	26.9	21.4	21.6	17.2
製造・現場	1.9	1.7	0.0	2.9	3.7	2.4	0.7	0.0
研究	3.1	3.5	0.0	2.9	2.8	0.0	4.3	3.4
事務・営業部門	12.9	13.5	19.0	8.8	6.5	16.7	13.7	27.6
営業・販売	3.5	2.6	4.8	5.9	1.9	4.8	2.2	13.8
管理・企画	5.3	6.6	4.8	1.5	1.9	7.1	6.5	10.3
人事・教育	2.8	3.1	9.5	0.0	0.9	4.8	3.6	3.4
総務・経理	1.3	1.3	0.0	1.5	1.9	0.0	1.4	0.0
国際・その他	28.3	32.3	23.8	16.2	31.5	19.0	25.9	41.4
国際	2.5	3.1	0.0	1.5	1.9	2.4	1.4	10.3
その他	25.8	29.3	23.8	14.7	29.6	16.7	24.5	31.0

B. 理系

(%)

	計	専門分野			大学威信			
		理	工	農	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(293)	(122)	(101)	(70)	(4)	(135)	(100)	(54)
専門・技術部門	90.1	91.8	88.1	90.0	75.0	91.1	93.0	83.3
情報処理	18.4	29.5	9.9	11.4	0.0	20.7	19.0	13.0
開発・設計	41.3	41.0	59.4	15.7	75.0	43.7	38.0	38.9
製造・現場	4.1	1.6	4.0	8.6	0.0	5.2	5.0	0.0
研究	26.3	19.7	14.9	54.3	0.0	21.5	31.0	31.5
事務・営業部門	6.1	4.9	7.9	5.7	25.0	5.2	4.0	11.1
営業・販売	2.7	4.1	2.0	1.4	0.0	2.2	1.0	7.4
管理・企画	3.4	0.8	5.9	4.3	25.0	3.0	3.0	3.7
人事・教育	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
総務・経理	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
国際・その他	3.8	3.3	4.0	4.3	0.0	3.7	3.0	5.6
国際	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	3.8	3.3	4.0	4.3	0.0	3.7	3.0	5.6

C. その他

(%)

	計	専門分野		大学威信	
		家政	教育	中の下	中の上
(N)	(867)	(654)	(213)	(154)	(713)
専門・技術部門	75.4	76.6	71.8	47.4	81.5
情報処理	24.1	20.8	34.3	18.2	25.4
開発・設計	30.6	29.5	33.8	18.2	33.2
製造・現場	2.0	2.1	1.4	5.2	1.3
研究	18.8	24.2	2.3	5.8	21.6
事務・営業部門	10.0	7.8	16.9	12.3	9.5
営業・販売	2.9	3.2	1.9	1.9	3.1
管理・企画	3.3	3.4	3.3	1.9	3.6
人事・教育	3.7	1.1	11.7	8.4	2.7
総務・経理	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1
国際・その他	14.5	15.6	11.3	40.3	9.0
国際	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1
その他	14.4	15.4	11.3	40.3	8.8

女子についてもみておこう（表5-8）。文系の場合、専門・技術系部門が６割を占め、情報処理部門の比率が31%と高い点は男子と同様であり、専門分野別、大学威信別の特性も男子と変わりない[6]。理系の場合も、専門・技術系部門が90%と大半を占める点は男子と同様だが、その内訳は男子と異なり、情報処理部門、研究部門への配属比率が高く、開発・設計部門、製造・現場部門への配属比率は低い。専門分野別にみると、やはり理学系で情報処理部門への配属比率が高い。また絶対的な割合は男子と異なるが、農学系では開発・

設計部門の占める割合が低く、研究部門の占める割合が高い。大学威信別にみると、女子でも威信高いグループほど研究部門への配属比率は高かった。男子との相違は、威信低いグループほど情報処理部門に配属される比率が高い点である[7]。その他出身者は、文系と理系の中間的な特色を持つ。専門分野に関しては、家政系で研究部門の、教育系で情報処理部門の占める割合が高かった[8]。

2．経験業務の幅とその特性

専門分野や大学威信による初期配属の相違は、その後のキャリアも規定するのだろうか。また初期配属が同じであれば、その後のキャリアに相違は生じないのだろうか。

キャリアの形成過程を分析する際、1年目に経験した仕事、2年目に経験した仕事というように、就職後の年数に応じて経験した仕事を尋ねる方法が考えられる。だが質問票では、これまでの職業生活で経験した仕事を複数回答で尋ねたにとどまる。具体的には、例えば就職後の年数が3年の者は、3年間で経験した仕事を、就職後の年数が10年の者は、10年間で経験した仕事をすべて回答することになっている。その結果、就職後何年目にどういった仕事を経験したかを正確に知ることはできない。よって、就職後の年数を就職後1年目、2-3年目、4-5年目、6-7年目、8-10年目の5つに分類し、各グループごとに経験した仕事の割合を算出し、擬似的にキャリアの形成過程の分析を行うことにした。

なお分析の対象とした仕事は、事務系が、経理、人事・教育、企画、管理、事務の5分類、営業・販売系が、法人相手の営業、個人相手の営業、店頭販売の3分類、専門・技術系が、開発設計、生産技術、情報処理、サービスエンジニア、研究職、その他の専門、技術職の6分類で、以上に含まれない仕事をその他系とした。

事務職のキャリア

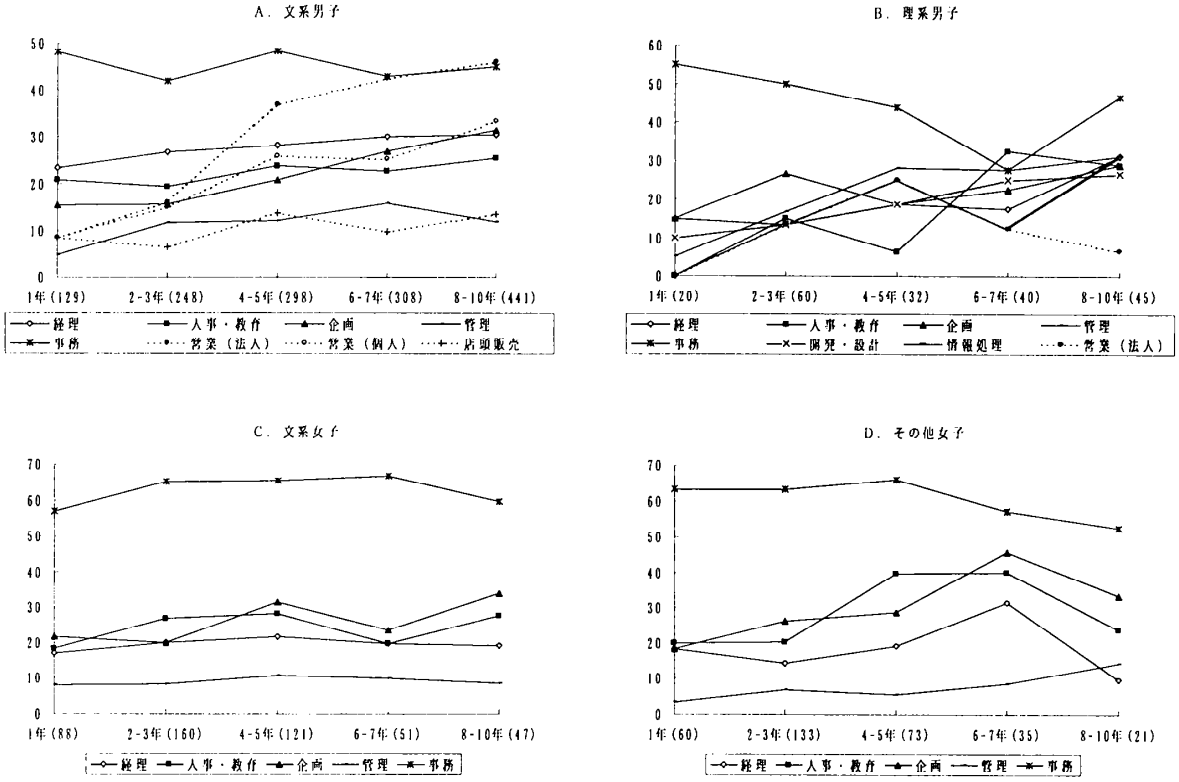
経験してきた業務

就職後の年数別に、これまで経験した仕事の比率を示したのが図5-2である[9]。

男子の場合、文系出身者では事務系の仕事のうち事務の経験比率が高く、就職後の年数を経ても経験比率に変化はない。これに対して企画の仕事は、就業年数を経るにつれて経験者が増加している。営業・販売系の仕事も、就職直後の経験者は少ないが、その後法人相手の営業や個人相手の営業を経験する比率は高まる。理系出身者も事務の経験者が多いが、次の3点で文系出身者と相違がある。第1に、就業年数を経るにつれ、事務系の仕事のうち管理の経験者が増加している。第2に、就業年数に関わりなく営業・販売系の仕事の経験者が少ない。第3に、開発・設計や情報処理といった専門・技術系の仕事も比較的経験しており、開発・設計については、就業年数を経るにつれて経験比率が漸増している。

女子については、文系出身者の場合、男子よりも営業・販売系の仕事の経験者が明らかに少ない。また事務系の各仕事をみても、就職後の年数による変化がみられない。男子と比べて、経験する仕事の幅が明らかに狭いのである。その他出身者に関しても、やはり営業・販売系の仕事の経験者は少ない。ただし、文系よりも人事・教育や企画の経験比率が

図5-2. 就職後の年数と経験した仕事（事務職）



やや高く、その割合も就業年数を経る過程で増加している。

上述のように、事務職のキャリアは、事務系の仕事のみを経験する層と、最初は事務系の仕事に携わり、その後営業・販売系の仕事も経験する層の２つが主流を占め、その他に、事務系の仕事と専門・技術系の仕事を経験する層が存在するのである。

続いて、ある程度職場経験を積んだ就職後6-10年目の者を対象に、経験した仕事の幅や社員の育成方針の点にまで踏み込んで、キャリアの特性を検討した（表5-9）。男子の場合、事務系の仕事のみの経験を意味する【事務】が４割弱という点は、文系、理系とも同様である。ただし、文系では事務系と営業・販売系双方の仕事の経験を意味する【事務＋営業・販売】が４割近くと多く、理系では事務系と専門・技術系双方の経験を意味する【事務＋専門・技術】が３割と多い。これに対して、女子の場合は【事務】が過半数を占める。出身分野、性別による経験業務の相違は、経験してきた仕事の幅や社員の育成方針にも反映されている。男子の場合、文系は理系と比べて経験業務の幅が広く、育成方針も幅広い業務を経験するよう配慮されている。女子の場合は、経験業務の幅が狭く、育成の機会にも恵まれていない。

キャリアに対する専門分野、大学威信の規定力

これまでの分析から、事務職に就職しても、その後の経験業務は出身分野や性別で異なることが明示されたが、個々の専門分野や大学威信間でもキャリアは異なるのだろうか。サンプル数が十分に確保可能な、就職後6-10年目までの文系男子について検討しよう。

表5-9. 事務職就職者のキャリア特性（就職後6-10年目）

(%)

	男子		女子	
	文系	理系	文系	その他
(N)	(749)	(85)	(98)	(56)
経験した仕事（類型別）****				
【事務】	38.2	35.3	71.4	59.0
【事務＋営業・販売】	37.2	8.2	8.2	21.4
【事務＋専門・技術】	4.1	29.4	11.2	10.7
その他	20.5	27.1	9.2	8.9
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野****	20.5	27.1	46.9	21.4
最初と関連分野	34.8	29.4	46.9	37.5
幅広い業務****	46.5	34.1	14.3	33.9
出世コース****	18.0	7.1	3.1	7.1
昇進限定****	4.0	4.7	13.3	19.6
育成方針				
初任研修に力****	42.9	38.8	20.4	37.5
研修機会多い****	40.1	28.2	18.4	19.6
幅広い経験配慮****	50.3	24.7	31.6	26.8
専門性の獲得配慮	25.8	21.2	18.4	21.4
特に配慮なし****	19.2	31.8	31.6	37.5
入社時点で幹部候補決定	9.1	8.2	5.1	3.6
早めに幹部候補決定	3.3	2.4	2.0	3.6
10年間差なし****	39.0	24.7	12.2	16.1
特に育成方針なし****	14.2	28.2	38.8	37.5
現在の役職・地位****				
一般社員	56.6	70.5	84.7	80.4
係長	40.7	27.1	12.2	16.1
課長以上	2.3	2.4	3.1	0.0
その他	0.4	0.0	0.0	3.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-10に、キャリア形成の特性を専門分野別にみた結果を示した。文系男子の事務職就職者は、【事務】と【事務＋営業・販売】に大別されるが、専門分野別にみてもこの点に変わりはない。ただし、人文系では【事務＋専門・技術】、法学系では【事務】、経済・商系では【事務＋営業・販売】の経験者が他よりも多い。個別の仕事の経験をみても、人文系では管理、法学系では人事・教育、経済・商系では法人相手、個人相手の営業を経験した者が他と比べて多くなっている。

業種や企業規模を考慮した場合はどうか（表5-11）。表からわかるのは、業種が経験業務を規定していることであり、【事務】の割合は建設・製造業、【事務＋営業・販売】の割合は金融・保険業でそれぞれ高い。しかしそれでもなお、人文系で【事務＋専門・技術】、法学系で【事務】、経済・商系で【事務＋営業・販売】の割合が高い傾向は残る。さらに表中には示さなかったが、人事・教育、管理、営業の各仕事の経験についても、専門分野間に相違が認められた。人文系のサンプル数が少なく、また全ての業種、規模で統計的に有意な差が得られたわけではないが、職場でどういった業務を経験するかは、専門分野と少なからず関連しているのである。なお、経験した仕事の幅や育成方針、現在の役職、地位という点では、専門分野間に明確な相違はなかった。ただし、人文系と社会科学系では若干異なり、人文系では経験業務の幅が狭く、また「特に育成についての方針はなかった」と回答する割合が高かった[10]。

大学威信との関連はどうか（表5-12）。まず、経験した仕事を４類型でみた場合、これといった相違はなく、この点については、むしろ専門分野による相違の方が大きい。しかし、その他の項目まで含めて検討すると、大学威信による相違は決して小さくない。

表5-10. 専門分野別のキャリア特性（文系男子→事務職）

(%)

	専門分野		
	人文系	法学系	経済・商系
(N)	(38)	(136)	(574)
経験した仕事****			
【事務】	36.9	47.1	36.2
【事務＋営業・販売】	28.9	30.1	39.4
【事務＋専門・技術】	18.4	2.9	3.5
その他	15.8	19.9	20.9
経験した仕事（個別）			
経理	23.7	27.9	31.2
人事・教育****	15.8	38.2	21.6
企画	28.9	31.6	29.3
管理***	28.9	15.4	12.0
事務	44.7	50.0	42.7
営業（法人）**	34.2	36.0	47.2
営業（個人）***	7.9	27.9	31.9
店頭販売	10.5	13.2	11.7
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	36.8	20.6	19.4
最初と関連分野	36.8	31.6	35.6
幅広い業務**	26.3	54.4	45.9
出世コース	10.5	18.4	18.3
昇進限定	2.6	5.1	3.8
育成方針			
初任研修に力	36.8	39.0	44.3
研修機会多い	34.2	46.3	38.9
幅広い経験配慮	34.2	53.7	50.5
専門性の獲得配慮	26.3	25.7	25.6
特に配慮なし	23.7	17.6	19.3
入社時点で幹部候補決定*	2.6	13.2	8.5
早めに幹部候補決定	2.6	3.7	3.3
10年間差なし	39.5	37.5	39.4
特に育成方針なし****	42.1	12.5	12.7
現在の役職・地位			
一般社員	68.4	55.9	56.1
係長	26.3	41.9	41.3
課長以上	5.3	2.2	2.1
その他	-	-	0.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-11. 専門分野別にみた事務職のキャリア（業種、規模別）

(%)

		(N)	【事務】	【事務＋営業・販売】	【事務＋専門・技術】	その他
業種						
*	建設・製造（計）	(218)	61.9	22.9	2.3	12.8
	人文系	(12)	50.0	25.0	16.7	8.3
	法学系	(42)	61.9	21.4	2.4	14.3
	経済・商系	(164)	62.8	23.2	1.2	12.8
	金融・保険（計）	(310)	14.8	56.5	3.9	24.8
	法学系	(51)	19.6	51.0	2.0	27.5
	経済・商系	(254)	14.2	57.1	3.9	24.8
	サ・運輸通信（計）	(130)	45.4	20.0	6.9	27.7
	人文系	(14)	35.7	14.3	21.4	28.6
	法学系	(27)	59.3	14.8	3.7	22.2
	経済・商系	(89)	42.7	22.5	5.6	29.2
規模						
	1000人未満（計）	(171)	46.2	28.7	6.4	18.7
	人文系	(19)	36.8	31.6	15.8	15.8
	法学系	(30)	53.3	23.3	6.7	16.7
	経済・商系	(122)	45.9	29.5	4.9	19.7
*	1000-4999人（計）	(165)	29.1	43.0	5.5	22.4
	人文系	(9)	44.4	11.1	22.2	22.2
	法学系	(32)	37.5	31.3	3.1	28.1
	経済・商系	(124)	25.8	48.4	4.8	21.0
**	5000人以上（計）	(411)	38.4	38.4	2.7	20.4
	人文系	(10)	30.0	40.0	20.0	10.0
	法学系	(74)	48.6	32.4	1.4	17.6
	経済・商系	(327)	36.4	39.8	2.4	21.4

注：
(1)卸売・小売・飲食業、金融・保険業の人文系は、サンプル数が少ないため省略した。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-12. 大学威信別のキャリア特性（文系男子→事務職）

(%)

	大学威信			
	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(166)	(59)	(164)	(359)
経験した仕事（類型別）				
【事務】	43.4	32.2	36.0	37.9
【事務＋営業・販売】	35.5	37.3	37.2	37.9
【事務＋専門・技術】	3.6	6.8	6.7	2.8
その他	17.5	23.7	20.1	21.4
経験した仕事（個別）				
経理	29.5	30.5	28.7	31.2
人事・教育	24.1	23.7	24.4	24.5
企画****	14.5	13.6	32.3	38.2
管理	16.3	20.3	14.6	10.6
事務****	57.8	64.4	41.5	35.7
営業（法人）	39.8	44.1	43.9	47.1
営業（個人）	31.9	35.6	31.1	27.6
店頭販売	9.0	16.9	10.4	13.1
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野****	33.9	20.3	18.3	15.3
最初と関連分野**	35.8	42.4	42.7	29.8
幅広い業務*	41.8	44.1	40.9	51.5
出世コース***	10.9	20.3	12.8	23.1
昇進限定	3.6	-	4.9	4.5
育成方針				
初任研修に力	41.6	45.8	45.1	42.1
研修機会多い***	33.7	61.0	37.8	40.4
幅広い経験配慮****	34.3	57.6	47.0	57.9
専門性の獲得配慮	23.5	27.1	27.4	25.6
特に配慮なし***	27.1	10.2	21.3	16.2
入社時点で幹部候補決定	8.4	11.9	7.3	9.7
早めに幹部候補決定	4.2	1.7	2.4	3.6
10年間差なし****	17.5	40.7	38.4	49.0
特に育成方針なし****	27.7	11.9	17.7	6.7
現在の役職・地位				
一般社員	63.3	62.7	54.9	53.5
係長	33.1	37.3	42.1	44.0
課長以上	1.8	-	3.0	2.5
その他	1.8	-	-	-

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-13. 大学威信別にみた事務職のキャリア（業種、規模別）

(%)

	(N)	経験した仕事		業務の幅		育成方針			
		企画	事務	同じ分野	幅広い業務	幅広さ配慮	配慮無	10年差無	育成方針無
業種									
建設・製造（計）	(218) ***	27.5***	22.9	26.6	31.2	43.1	21.1 ***	42.2***	17.0
低い	(41)	7.3	34.1	36.6	36.6	34.1	29.3	19.5	34.1
中の下	(16)	18.8	43.8	18.8	31.3	56.6	12.5	62.5	12.5
中の上	(62)	32.3	25.8	22.6	27.4	43.5	19.4	43.5	17.7
高い	(99)	34.3	13.1	26.3	31.3	44.4	20.2	47.5	10.1
金融・保険（計）	(310) ****	30.6****	62.9	9.7	61.3	61.9	12.3 ***	40.3	5.2
低い	(49)	14.3	79.6	18.4	59.2	53.1	12.2	22.4	4.1
中の下	(25)	12.0	80.0	8.0	48.0	64.0	4.0	28.0	4.0
中の上	(63)	25.4	69.8	6.3	57.1	55.6	19.0	33.3	11.1
高い	(173)	39.9	53.2	8.7	65.3	66.5	11.0	49.7	3.5
サ・運輸通信（計）	(130) ****	35.4*	36.9 **	30.8	43.1 **	43.8	27.7 ****	37.7***	18.5
低い	(40)	12.5	47.5	47.5	32.5	22.5	40.0	10.0	37.5
中の下	(10)	20.0	60.0	40.0	50.0	50.0	20.0	50.0	20.0
中の上	(27)	51.9	25.9	29.6	44.4	51.9	18.5	40.7	14.8
高い	(53)	47.2	30.2	17.0	49.1	54.7	24.5	54.7	5.7
規模									
1000人未満（計）	(171) *	21.1	55.6	33.3	35.7	31.6 *	26.9	19.9	32.7
低い	(112)	17.9	58.9	36.6	38.4	31.3	28.6	17.0	35.7
中の下	(23)	13.0	65.2	26.1	39.1	34.8	8.7	26.1	17.4
中の上	(21)	38.1	38.1	23.8	33.3	28.6	42.9	23.8	38.1
高い	(15)	33.3	40.0	33.3	13.3	33.3	20.0	26.7	26.7
1000-4999人（計）	(165) **	26.1**	47.3	15.8	49.1	53.9	18.8 ****	40.6	13.9
低い	(33)	12.1	63.6	27.3	54.5	42.4	21.2	18.2	12.1
中の下	(18)	11.1	61.1	5.6	55.6	66.7	5.6	33.3	11.1
中の上	(48)	25.0	50.0	12.5	39.6	47.9	22.9	33.3	20.8
高い	(66)	37.9	33.3	15.2	51.5	60.6	18.2	59.1	10.6
5000人以上（計）	(411) ***	34.8*	38.0	17.0	49.9 *	56.7	16.3 **	46.5	6.3
低い	(20)	0.0	40.0	30.0	40.0	40.0	30.0	20.0	5.0
中の下	(18)	16.7	66.7	27.8	38.9	77.8	16.7	66.7	5.6
中の上	(95)	34.7	37.9	20.0	43.2	50.5	15.8	44.2	11.6
高い	(278)	38.5	36.0	14.4	53.6	58.6	15.5	47.8	4.7

注：
(1)卸売・小売・飲食業は、サンプル数が少ないため省略した。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

第１は、個別の経験業務の点である。威信高いグループでは企画の経験者が、威信低いグループでは事務の経験者が多かった。大学威信間の相違は、営業・販売系の仕事の経験如何ではなく、事務系の仕事の内部において顕在化しているのである。第２は、経験した仕事の幅の点である。特に威信低いグループで、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答した割合が高く、逆に威信高いグループでは、「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合が高かった。第３は、育成方針の点である。この点に関しては、威信低いグループとその他のグループとの間の相違が顕著で、威信低いグループでは、「日常業務の中で、幅広い経験が積めるよう配慮されていた」「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」と回答する割合が低く、「日常業務の中では、特に育成は考えられていなかった」「特に育成についての方針はなかった」と回答する割合が高かった。

業種や企業規模を考慮しても（表5-13）、個別の仕事の経験に関しては、威信高いグループほど企画を経験する割合が、威信低いグループほど事務を経験する割合が高かった[11]。これに対して、経験した仕事の幅に関しては、業種や企業規模の規定力が大きい。幅広い業務を経験する者は、金融・保険業や大企業就職者で多いのである。威信低いグループのみに着目すれば、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」への回答者が確かに多いが、大学威信が経験業務の幅まで規定しているとはいえないのである。

育成方針についても、「日常業務の中で、幅広い経験が積めるよう配慮されていた」「日常業務の中では、特に育成は考えられていなかった」「特に育成についての方針はなかった」をみる限り、業種や規模による差が大きく、必ずしも威信低いグループが劣位にあるわけではない。ただし「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」への回答は、業種や規模を問わず、威信低いグループほど少なかった。特に威信低いグループに対しては、比較的早い段階で何らかの選抜が行われていることを示唆する結果といえる。

営業・販売職のキャリア

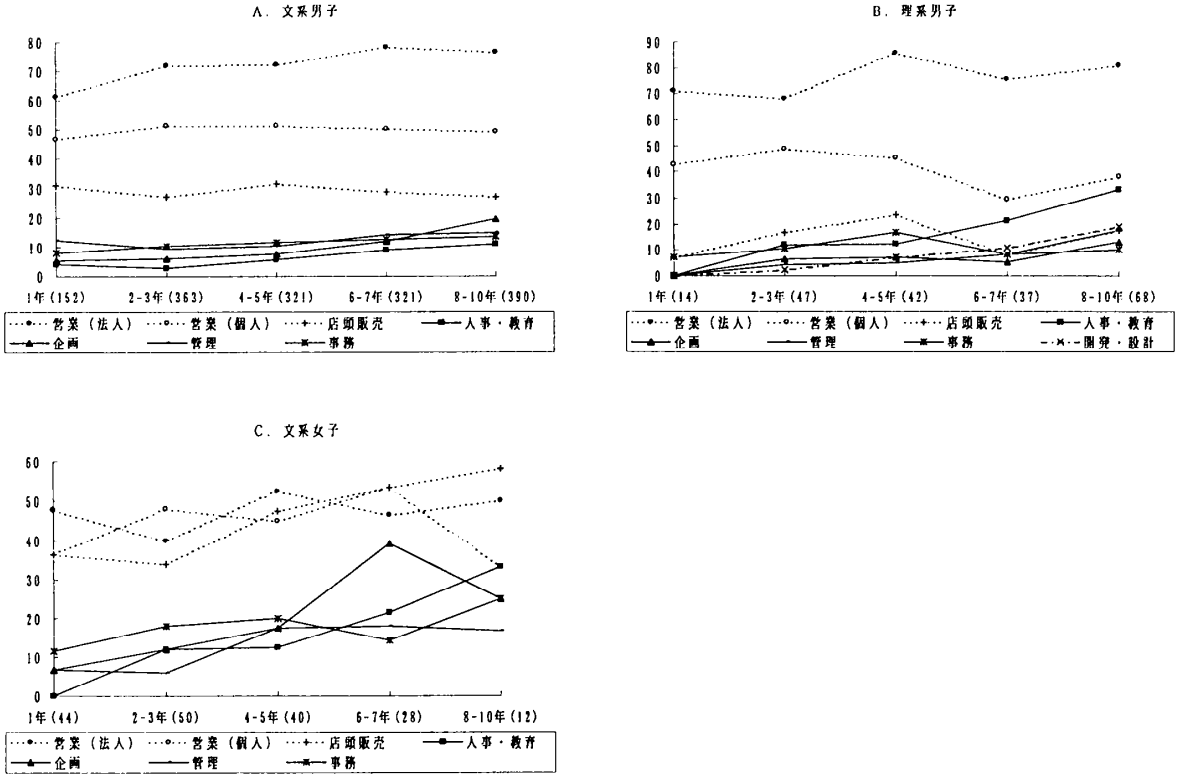
経験してきた業務

図5-3は、就職後の年数別に経験した仕事の割合を示したものである。

文系男子の場合、営業・販売系の仕事のうち法人相手の営業を経験する割合が最も高く、個人相手の営業、店頭販売の順に続く。また就職後の年数による変化はみられない。これに対し、事務系の仕事の経験者は少ないが、人事・教育や企画の仕事の経験者は、就業年数を経る過程で増加している。事務職における文系と理系の相違に比べると、営業・販売職における両者の相違は小さい。つまり理系男子の場合も、法人相手の営業や個人相手の営業の経験者が多く、また人事・教育の経験者が、就業年数を経ると増加する。ただし、専門・技術系の仕事のうち開発・設計の経験者が１割存在し、この割合が就業年数と共に増加する点は、理系の特徴である。文系女子の場合は、男子と比べて法人相手の営業の経験比率が低く、逆に店頭販売の経験比率が高い。しかも店頭販売の経験比率は、就業年数を経るほど増加している。人事・教育や企画の経験者が、就業年数を経る過程で増加する点は男子と同様だが、事務系の仕事を経験する割合が全体的に高い点は男子と異なる。

このように、営業・販売職のキャリアは、営業・販売系の仕事のみを経験する層が過半数を占め、その他に営業・販売系の仕事と事務系の仕事双方を経験する層から成り立つ[12]。

図5-3. 就職後の年数と経験した仕事（営業・販売職）



就職後6-10年目の者を対象に、さらに詳細なキャリア分析を行った（表5-14）。男子の場合、出身分野を問わず、営業・販売系の仕事のみを経験する【営業・販売】が５割を越える。ただし、文系では営業・販売系と事務系双方の仕事を経験する【営業・販売＋事務】も３割を占めるのに対して、理系ではその値は１割、営業・販売系と専門・技術系双方の仕事を経験する【営業・販売＋専門・技術】が１割という構成である。これに対して文系女子の場合は、【営業・販売】が４割に満たない一方、【営業・販売＋事務】は過半数を越えている。事務職と同様に、性別で経験する仕事は異なっているのである。なお、経験した業務の幅や社員の育成方針の点では、出身分野や性別による相違は認められなかった。

キャリアに対する専門分野、大学威信の規定力

表5-15、表5-16は、文系男子の営業・販売職就職者を対象に（就職後6-10年目までの者）、専門分野や大学威信別のキャリア特性を示したものである。

まず、専門分野間の相違は事務職就職者ほど明確でない。各専門分野出身者とも、【営業・販売】が５割前後、【営業・販売＋事務】が３割前後で、全体の傾向と大きく変わらず、その他の項目についても、専門分野の規定力は定かでない。職務内容の分析は次章で扱うが、これは事務職と営業・販売職の仕事内容の基本的な相違を反映したものであろう。

大学威信別にみると、威信高いグループで【営業・販売＋事務】の割合が、威信低いグループで【営業・販売】の割合が若干高い。経験業務を個別に検討すると、相違はさらに明確となる。営業・販売系の仕事のうち、法人相手の営業は威信高いグループほど、逆に

表5-14. 営業・販売職就職者のキャリア特性（就職後6-10年目）

(%)

	男子 文系	男子 理系	女子 文系
(N)	(711)	(105)	(40)
経験した仕事（類型別）****			
【営業・販売】	55.3	58.2	35.0
【営業・販売＋事務】	29.7	11.4	55.0
【営業・販売＋専門・技術】	3.9	13.3	5.0
その他	11.1	17.1	5.0
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野**	48.2	58.1	32.5
最初と関連分野	32.3	25.7	40.0
幅広い業務	24.5	20.0	25.0
出世コース	15.9	11.4	17.5
昇進限定**	2.5	7.6	5.0
育成方針			
初任研修に力	51.3	53.3	60.0
研修機会多い	38.9	41.9	37.5
幅広い経験配慮	48.2	41.9	37.5
専門性の獲得配慮	30.4	27.6	25.0
特に配慮なし	19.2	26.7	25.0
入社時点で幹部候補決定	8.6	5.7	17.5
早めに幹部候補決定	5.9	2.9	5.0
10年間差なし	26.1	27.6	7.5
特に育成方針なし**	16.5	29.5	22.5
現在の役職・地位****			
一般社員	43.5	54.3	57.5
係長	51.1	39.0	35.0
課長以上	4.8	6.7	5.0
その他	0.6	-	2.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-15. 専門分野別のキャリア特性（文系男子→営業・販売職）

(%)

	専門分野 人文系	専門分野 法学系	専門分野 経済・商系
(N)	(58)	(96)	(557)
経験した仕事（類型別）			
【営業・販売】	44.8	56.3	56.1
【営業・販売＋事務】	27.6	33.3	29.3
【営業・販売＋専門・技術】	8.6	3.1	3.6
その他	19.0	7.3	11.0
経験した仕事（個別）			
人事・教育	6.9	12.5	10.1
企画	19.0	14.6	16.3
管理	17.2	11.5	15.1
事務	10.3	16.7	13.1
営業（法人）	70.7	75.0	78.5
営業（個人）*	46.6	60.4	48.3
店頭販売	36.2	31.3	26.8
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	48.3	39.6	49.7
最初と関連分野	27.6	29.2	33.4
幅広い業務**	25.9	34.4	22.6
出世コース	19.0	13.5	16.0
昇進限定	5.2	2.1	2.3
育成方針			
初任研修に力	46.6	58.3	50.5
研修機会多い	32.8	38.5	39.6
幅広い経験配慮	39.7	45.8	49.5
専門性の獲得配慮	24.1	30.2	30.9
特に配慮なし	27.6	22.9	17.6
入社時点で幹部候補決定	10.3	6.3	8.8
早めに幹部候補決定	6.9	3.1	6.3
10年間差なし	22.4	24.0	26.8
特に育成方針なし	25.9	15.6	15.6
現在の役職・地位			
一般社員	53.4	44.8	42.2
係長	43.2	51.1	51.9
課長以上	3.4	3.1	5.2
その他	-	1.0	0.7

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

店頭販売は威信低いグループほど経験者が多い。また事務系の仕事についても、威信高いグループほど企画の、威信低いグループほど管理の経験者がそれぞれ多くなっている。

経験した仕事の幅の点でも、特に威信高いグループとそれ以外のグループの間に相違がある。威信高いグループの場合、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」が３割台と低く、逆に「幅広い業務を経験してきた」は４グループ中最も高かった。これに対して他のグループでは、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答した割合が５割前後と高く、「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は２割前後にとどまった。育成方針に関しても同様で、威信の低いグループほど「日常業務の中で、専門性が身につくよう配慮されていた」と回答する割合が高い。この結果は、威信低いグループは同じ分野で営業・販売のプロパーとしてのキャリアを、威信高いグループは幅広い経験を積んで管理職に向けてのキャリアを歩んでいることを示唆する。また「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」と回答する割合は、威信高いグループほど高かった。

上述した点は、業種や企業規模をコントロールしても確認されるだろうか（表5-17）。類型別にみた仕事の経験に関しては、大学威信による相違は明確でない[13]。しかし個別の仕事の経験をみると、業種、企業規模を考慮してもなお大学威信の規定力は残る。中でも相違が顕著なのは営業・販売系の仕事であり、法人相手の営業は威信高いグループほど、店頭販売は威信低いグループほど経験する割合が高い[14]。経験業務の幅については、卸売・小売・飲食業を除く各業種及び各規模において、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答する割合が、特に威信高いグループにおいて低い。なお「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は、威信高いグループで若干高いにとどまった。

育成方針の面では、まず「日常業務の中で、専門性が身につくよう配慮されていた」と回答した割合が、業種や規模に関係なく、威信低いグループで高く威信高いグループで低かった。この傾向は、特に金融・保険業や5000人以上の企業で著しい。「入社後10年程度は、特に差をつけない方針」という点への回答も、業種間あるいは規模間の相違より、むしろ大学威信間の格差が大きい。営業・販売職の場合も、入社後早い段階で何らかの選抜が行われている可能性が高いのである[15]。

専門・技術職のキャリア

経験してきた業務

図5-4は、就職後の年数別に経験した仕事の比率を示したものである。

男子の場合、理系出身者では、専門・技術系の仕事の中でも開発・設計を経験する割合が圧倒的に高い。就職後の年数による変化もほとんどなく、初期キャリアの段階において、専門・技術系の中で複数の仕事を経験する者は少ない。これに対して文系出身者では、情報処理の経験者が最も多い。また、人事・教育や企画といった、事務系の仕事の経験者も１割ほど存在し、その比率は就業年数が経つにつれて漸増している。

女子の場合も、男子とほぼ同様の傾向にある。異なる点は、理系では情報処理や研究の経験者が比較的多く、生産技術の経験者がやや少ないこと、文系では事務の経験者が多いことである。その他出身者については、専門・技術系の仕事の経験は理系に、事務系の仕事の経験は文系に近い。これは、家政系が理系、教育系が文系に近いキャリアを形成して

表5-16. 大学威信別のキャリア特性（文系男子→営業・販売職）

(%)

	大学威信			
	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(339)	(108)	(118)	(146)
経験した仕事（類型別）*				
【営業・販売】	56.9	58.3	55.9	48.6
【営業・販売＋事務】	26.8	26.9	33.1	35.6
【営業・販売＋専門・技術】	2.4	4.6	5.9	5.5
その他	13.9	10.2	5.1	10.3
経験した仕事（個別）				
人事・教育*	12.7	10.2	9.3	4.8
企画**	12.4	18.5	18.6	21.9
管理****	19.8	18.5	4.2	8.9
事務	11.5	14.8	11.9	17.8
営業（法人）****	70.5	74.1	85.6	89.0
営業（個人）*	51.0	57.4	40.7	48.6
店頭販売****	36.6	26.9	16.1	19.2
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野****	54.3	54.6	45.8	31.5
最初と関連分野	32.4	27.8	33.9	34.2
幅広い業務**	23.6	15.7	23.7	33.6
出世コース***	13.6	8.3	18.6	24.7
昇進限定	2.7	3.7	0.8	2.7
育成方針				
初任研修に力*	56.5	44.4	52.5	43.2
研修機会多い	35.5	41.7	48.3	37.0
幅広い経験配慮	43.5	48.1	56.8	52.1
専門性の獲得配慮**	36.1	31.5	28.0	18.5
特に配慮なし	17.2	19.4	16.1	26.0
入社時点で幹部候補決定	9.5	7.4	11.0	5.5
早めに幹部候補決定	5.3	7.4	4.2	7.5
10年間差なし****	15.4	17.6	39.0	46.6
特に育成方針なし	18.3	19.4	11.9	13.7
現在の役職・地位*				
一般社員	38.3	44.4	51.7	47.9
係長	53.1	50.9	45.8	50.7
課長以上	7.4	3.7	2.5	1.4
その他	1.2	1.0	-	-

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

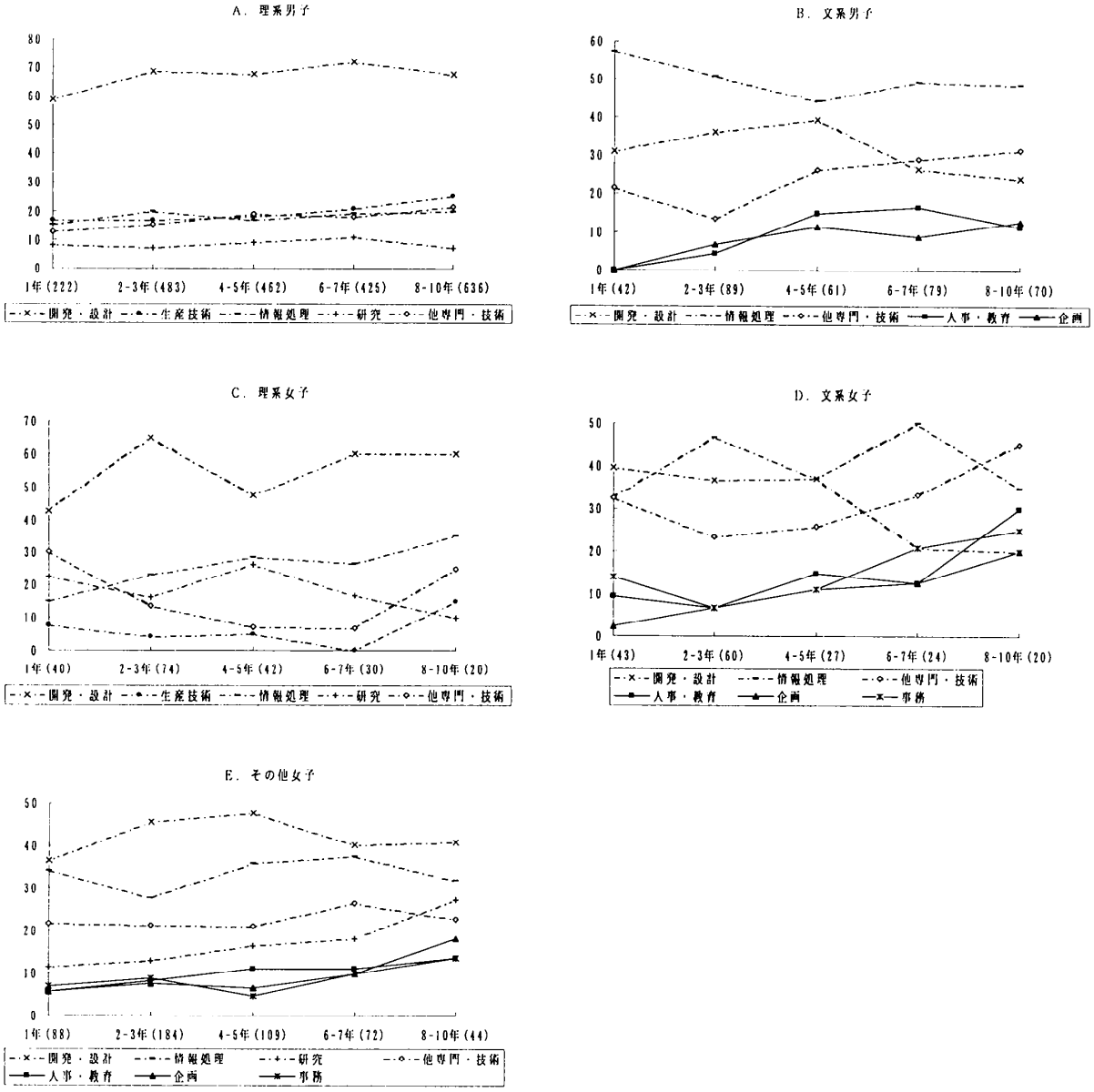
表5-17. 大学威信別にみた営業・販売職のキャリア（業種、規模別）

(%)

	(N)	経験した仕事				これまでの職業キャリア			育成方針	
		企画	管理	営業（法人）	店頭販売	同じ分野	幅広い業務	出世コース	専門獲得	10年差無
業種										
建設・製造（計）	(188)	**17.0	**8.5	87.2	***14.4	***59.6	31.2	**13.8	23.4	**30.3
低い	(72)	12.5	13.9	84.7	26.4	65.3	36.6	9.7	29.2	22.2
中の下	(30)	10.0	3.3	80.0	6.7	73.3	31.3	6.7	10.0	20.0
中の上	(49)	14.3	0.0	87.8	6.1	61.2	27.1	12.2	26.5	40.8
高い	(37)	35.1	13.5	97.3	8.1	35.1	31.3	29.7	18.9	40.5
卸・小・飲（計）	(231)	15.2	29.9	61.5	**45.9	51.5	61.3	13.9	36.1	***19.1
低い	(150)	11.3	30.0	58.7	51.3	54.7	59.2	13.3	35.6	14.8
中の下	(41)	22.0	41.5	65.9	46.3	46.3	48.0	7.3	43.9	12.2
中の上	(15)	33.3	20.0	60.0	40.0	33.3	57.1	13.3	33.3	26.7
高い	(25)	16.0	16.0	72.0	16.0	52.0	65.3	28.0	28.0	52.0
金融・保険（計）	(173)	**14.5	0.6	***87.9	26.0	34.1	61.3	20.8	**28.9	****35.8
低い	(47)	2.1	0.0	78.7	31.9	38.3	59.2	14.9	41.7	14.9
中の下	(25)	20.0	0.0	76.0	20.0	44.0	48.0	12.0	36.0	24.0
中の上	(35)	17.1	0.0	97.1	20.0	40.0	57.1	28.6	25.7	42.9
高い	(66)	19.7	1.5	93.9	27.3	24.2	65.3	24.2	16.7	51.5
サ・運輸通信（計）	(97)	22.7	16.5	77.3	19.6	*43.3	43.1	17.5	29.9	**18.6
低い	(52)	25.0	17.3	76.9	21.2	53.8	32.5	19.2	34.6	7.7
中の下	(10)	30.0	20.0	80.0	20.0	50.0	50.0	10.0	40.0	20.0
中の上	(18)	22.2	11.1	77.8	16.7	27.8	44.4	22.2	27.8	33.3
高い	(17)	11.8	17.6	76.5	17.6	23.5	49.1	11.8	11.8	35.3
規模										
1000人未満（計）	(283)	16.3	19.8	80.2	29.0	51.6	*22.6	10.2	34.4	16.7
低い	(215)	13.5	18.6	78.6	31.2	52.6	21.9	10.2	35.0	16.4
中の下	(51)	23.5	25.5	88.2	25.5	54.9	17.6	9.8	33.3	15.7
中の上	(17)	33.3	25.0	75.0	16.7	33.3	41.7	16.7	41.7	16.7
高い	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1000-4999人（計）	(180)	***17.8	**12.8	***65.6	***33.9	***50.6	**23.9	**20.6	30.0	***22.8
低い	(95)	11.6	18.9	57.9	46.3	55.8	27.4	20.0	34.7	15.8
中の下	(35)	11.3	11.4	57.1	25.7	65.7	5.7	5.7	25.7	14.3
中の上	(29)	24.1	3.4	79.3	20.7	27.6	27.6	27.6	24.1	48.3
高い	(21)	42.9	0.0	95.2	9.5	33.3	33.3	38.1	23.8	33.3
5000人以上（計）	(248)	15.3	****10.5	****82.7	***23.0	***42.7	27.0	19.0	***26.2	****39.1
低い	(29)	6.9	31.0	51.7	44.8	62.1	24.1	17.2	48.3	6.9
中の下	(22)	13.6	13.6	68.2	31.8	36.4	27.3	9.1	36.4	27.3
中の上	(77)	14.3	1.3	89.6	14.3	54.5	19.5	15.6	27.3	39.0
高い	(120)	18.3	10.8	88.3	21.7	31.7	32.5	23.3	18.3	49.2

注：
(1)1000人未満の企業の威信高いグループは、サンプル数が少ないため省略した。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

図5-4. 就職後の年数と経験した仕事（専門・技術職）



いるからである。

就職後6-10年目までの者を対象に、さらに詳細な検討を行った（表5-18）。

男子の場合、出身分野に関わりなく、専門・技術系の仕事のみを経験する【専門・技術】が大半を占め、事務系、営業・販売系の仕事の経験者は少ない。仕事を個別にみても、理系で開発・設計、文系で情報処理の経験者が多い点が改めて確認される。社員の育成方針の点では、文系の方が研修の機会が多く、日常業務のなかで様々な経験が積めるよう配慮されていたと回答した割合も高い。

女子の場合も、出身分野に関わりなく【専門・技術】が大半を占める。理系で開発・設計、文系で情報処理の経験者が多い点、理系と文系で社員の育成方針が異なる点も男子と同様である。性別間の相違も、図5-4で述べた傾向を踏襲する結果が得られた[16]。なお、男

表5-18. 専門・技術職就職者のキャリア特性（就職後6-10年目）

(%)

	男子		女子		
	理系	文系	理系	文系	その他
(N)	(1061)	(149)	(50)	(44)	(116)
経験した仕事（類型別）****					
【専門・技術】	74.0	60.4	78.0	61.4	67.2
【専門・技術＋事務】	10.7	13.4	12.0	25.0	19.8
【専門・技術＋営業・販売】	5.0	2.0	6.0	2.3	4.3
その他	10.3	24.2	4.0	11.3	8.7
経験した仕事（個別）					
開発・設計****	69.2	25.5	60.0	20.5	40.5
生産技術****	23.5	4.0	6.0	2.3	1.7
情報処理****	19.6	49.0	30.0	43.2	35.3
研究 ****	8.6	5.4	14.0	2.3	21.6
他の専門・技術職***	20.2	30.2	14.0	38.6	25.0
人事・教育****	6.2	14.1	2.0	20.5	12.1
企画***	6.3	10.7	6.0	15.9	12.9
管理**	8.0	6.7	0.0	2.3	1.7
事務****	3.5	9.4	8.0	22.7	11.2
これまでの職業キャリア					
最初と同じ分野	48.2	46.3	34.0	47.7	48.3
最初と関連分野	41.8	38.9	52.0	38.6	49.1
幅広い業務*	15.0	18.1	10.0	11.4	6.9
出世コース	7.3	4.0	6.0	9.1	3.4
昇進限定	7.2	6.7	-	9.1	6.9
育成方針					
初任研修に力	42.8	50.3	48.0	45.5	51.7
研修機会多い**	32.0	38.3	42.0	50.0	36.2
幅広い経験配慮**	27.4	32.9	18.0	13.6	25.0
専門性の獲得配慮****	40.5	60.4	48.0	56.8	51.7
特に配慮なし***	27.5	14.1	28.0	15.9	23.3
入社時点で幹部候補決定**	7.3	1.3	4.0	6.8	2.6
早めに幹部候補決定	2.8	1.3	2.0	6.8	1.7
10年間差なし**	26.6	18.8	24.0	11.4	18.1
特に育成方針なし	20.8	19.5	10.0	18.2	14.7
現在の役職・地位****					
一般社員	62.9	61.1	76.0	77.3	82.8
係長	34.9	31.5	24.0	18.2	14.7
課長以上	2.0	4.0	-	-	-
その他	0.3	3.4	0.0	4.5	2.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

子よりも「幅広い業務を経験してきた」と回答する割合が低く、現在の地位に関して一般社員である割合が高い点が、女子に共通した特徴である。

キャリアに対する専門分野、大学威信の規定力

続いて男子を対象に、専門分野別、大学威信別のキャリア特性をみてみよう。

〈理系男子→専門・技術職〉

表5-19は、専門分野別のキャリア特性を示したものである。表からまず明らかなのは、理工系と農学系の相違である。農学系では、【専門・技術】の割合が6割とやや低く、【専門・技術＋事務】の割合がやや高い。また、開発・設計の経験比率が低い反面、研究、その他の専門・技術の仕事の経験比率は高く、育成方針の点でも、研修などの機会に恵まれ

ていないと回答した割合が高い。理工系と農学系の相違に比べると、理学系と工学系の相違は小さい。ただし、個々の仕事の経験という点では顕著であり、開発・設計や生産技術の仕事は工学系で、情報処理の仕事は理学系で経験者の比率が高い。

業種や企業規模を考慮した場合はどうか（表5-20）。まず、理工系と農学系の相違に関しては、農学系のサンプル数が少なく、建設・製造業及び従業員が1000人未満の企業しか分析できないため、分析結果の一般化には注意を要するが、上述の相違は確認できた。また、経験する仕事は業種によっても異なるが、それらを統制してもなお、工学系では生産技術の、理学系では情報処理の経験者が多かった[17]。

大学威信とキャリア特性との関連については（表5-21）、経験した仕事を類型別にみる限り、特に相違点はない。しかし、個々の仕事の経験をみると、威信高いグループほど研究職を経験する比率が高い。これは、初期配属において、威信高いグループほど研究部門に配属されていた点と対応している。また、威信低いグループほどその他の専門・技術の仕事を経験する割合は高い。これまでの職業キャリアを尋ねても、威信低いグループほど「最初の担当業務の同じ分野を経験してきた」、威信高いグループほど「最初の担当業務の関連分野を経験してきた」「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は高い。大学威信による相違は育成方針の点にも認められ、威信高いグループほど「配属後に研修の機会が多く用意されていた」「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」と回答した割合が高かった。大学威信とキャリアとの対応は、専門・技術系の仕事の中で、経験する業務の種類や幅という点で顕在化しているのである。

業種や企業規模に配慮した場合はどうか（表5-22）。まず、個々の仕事の経験に関していうと、建設・製造業においては、威信高いグループほど研究職を経験する割合が高い。また、従業員が1000人以上の企業においても同様の傾向にある[18]。その他の専門・技術の仕事も、建設・製造業では威信低いグループほど経験比率が高い。ただしこの点に関しては、企業規模に規定される面も大きく、大学威信による相違とは断定できない[19]。職業キャリアの面では、従業員が5000人以上の企業を除けば、威信低いグループほど「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」、威信高いグループほど「最初の担当業務の関連分野を経験してきた」と回答した割合は高かった。最後に、育成方針に関しては、建設・製造業及び従業員が1000人未満の企業では大学威信間の相違があるものの、大学威信よりも企業規模による相違の方が大きい。

〈文系男子→専門・技術職〉

サンプル数がさほど大きくなく、業種や企業規模を考慮した分析は行えないため、概要の紹介にとどめる。まず専門分野別にみると、経済・商系では、専門・技術系の仕事のみを経験してきた【専門・技術】の割合が高く、特に情報処理の経験者が多い。これは、経済・商系の場合、初期配属の時点で情報処理部門への配属比率が高い点と呼応している。他の専門分野に関しては、人文系では、開発・設計や情報処理の経験者が少ない一方、企画や事務の経験者が多い。なお、大学威信間に系統的な相違は認められなかった。文系の就職先としては、大学威信の規定力が最も顕在化しない職種といえるだろう。

表5-19. 専門分野別のキャリア特性（理系男子→専門・技術職）

(%)

	専門分野		
	理学系	工学系	農学系
(N)	(132)	(888)	(41)
経験した仕事（類型別）*			
【専門・技術】	72.0	74.9	61.0
【専門・技術＋事務】	7.6	11.0	14.6
【専門・技術＋営業・販売】	9.1	4.3	7.3
その他	11.4	9.8	17.1
経験した仕事（個別）			
開発・設計****	62.9	71.3	43.9
生産技術**	14.4	25.1	17.1
情報処理****	40.9	16.7	14.6
研究****	10.6	6.9	39.0
他の専門・技術職**	14.4	20.4	34.1
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	43.9	48.9	46.3
最初と関連分野	43.2	41.8	36.6
幅広い業務	16.7	14.8	14.6
出世コース	9.8	7.0	4.9
昇進限定	9.1	6.9	7.3
育成方針			
初任研修に力***	51.5	42.5	22.0
研修機会多い**	39.4	31.5	17.1
幅広い経験配慮	29.5	27.5	19.5
専門性の獲得配慮	45.5	40.3	29.3
特に配慮なし**	24.2	27.1	46.3
入社時点で幹部候補決定***	6.8	6.8	19.5
早めに幹部候補決定	3.8	2.8	-
10年間差なし**	28.8	27.1	7.3
特に育成方針なし****	15.2	20.4	48.8
現在の役職・地位			
一般社員	57.6	63.6	61.0
係長	40.2	34.0	34.1
課長以上	1.5	1.9	4.9
その他	0.7	0.5	-

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-20. 専門分野別にみた専門・技術職のキャリア（業種、規模別）

(%)

	(N)	経験した仕事（個別）					育成方針				
		開発・設計	生産技術	情報処理	研究	他の専技	初任研修力	研修機会多	配慮無	10年差無	育成方針無
業種											
建設・製造（計）	(756)	**72.8	**27.9	****12.6	****9.5	*19.7	**41.3	***32.7	27.2	***29.2	**19.4
理学系	(66)	68.2	22.7	28.8	16.7	12.1	56.1	48.5	18.2	42.4	10.6
工学系	(670)	71.0	29.1	11.5	7.5	20.0	40.3	31.5	27.9	28.5	19.7
農学系	(20)	45.0	5.0	5.0	55.0	35.0	25.0	20.0	35.0	10.0	40.0
サ・運輸通信（計）	(226)	64.2	*8.8	*39.4	4.0	19.5	53.5	33.2	24.8	19.0	20.4
理学系	(55)	63.6	3.6	52.7	3.6	16.4	54.5	30.9	27.3	12.7	18.2
工学系	(164)	64.0	9.8	34.8	4.3	20.1	53.0	33.5	23.8	21.3	20.1
規模											
1000人未満（計）	(349)	**64.5	21.5	****21.2	****6.3	28.7	****30.1	19.5	***31.8	17.2	***30.9
理学系	(41)	63.4	9.8	46.3	4.9	22.0	48.8	29.3	26.8	12.2	24.4
工学系	(278)	66.9	23.0	18.3	4.0	28.4	29.9	19.1	29.9	19.1	28.8
農学系	(30)	43.3	23.3	13.3	30.0	40.0	6.7	10.0	56.7	6.7	60.0
1000-4999人（計）	(280)	68.2	*27.5	****18.2	****7.9	20.0	43.9	29.6	31.1	26.1	22.9
理学系	(34)	64.7	14.7	44.1	5.9	14.7	52.9	32.4	29.4	26.5	23.5
工学系	(241)	69.3	29.9	14.1	7.1	21.2	42.3	29.0	31.5	26.1	22.8
5000人以上（計）	(432)	**73.6	22.5	***19.2	****10.9	13.4	52.3	43.5	21.8	*34.5	11.3
理学系	(57)	61.4	17.5	35.1	17.5	8.8	52.6	50.9	19.3	42.1	3.5
工学系	(369)	75.9	23.6	17.1	8.9	13.8	52.0	42.5	22.2	33.9	12.5

注：
(1)サービス・運輸通信業、従業員が1000人以上の企業の農学系は、サンプル数が少ないため省略した。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-21. 大学威信別のキャリア特性（理系男子→専門・技術職）

(%)

	大学威信			
	低い	中の下	中の上	高い
(N)	(57)	(577)	(220)	(207)
経験した仕事（類型別）				
【専門・技術】	68.4	73.1	77.3	74.4
【専門・技術＋事務】	12.3	11.4	10.5	8.7
【専門・技術＋営業・販売】	7.0	4.2	6.8	4.8
その他	12.3	11.3	5.4	12.1
経験した仕事（個別）				
開発・設計	59.6	69.7	68.2	71.5
生産技術	19.3	24.4	19.1	26.6
情報処理	12.3	18.4	23.6	20.8
研究****	-	6.1	10.5	15.9
他の専門・技術職***	31.6	22.5	14.5	16.4
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野*	57.9	50.1	47.3	41.1
最初と関連分野*	33.3	40.2	40.9	49.3
幅広い業務	12.3	13.5	15.5	19.3
出世コース****	5.3	4.5	11.4	11.1
昇進限定	3.5	7.6	7.3	6.8
育成方針				
初任研修に力	42.1	40.7	46.8	44.4
研修機会多い****	21.1	28.2	35.9	41.1
幅広い経験配慮**	38.6	23.9	31.8	29.5
専門性の獲得配慮	40.4	40.4	40.5	41.1
特に配慮なし	29.8	27.9	24.5	29.0
入社時点で幹部候補決定	5.3	6.8	6.4	10.1
早めに幹部候補決定	3.5	2.3	3.2	3.9
10年間差なし****	14.0	22.0	33.2	35.7
特に育成方針なし	22.8	22.2	20.5	16.9
現在の役職・地位***				
一般社員	47.4	65.1	64.4	59.2
係長	43.9	33.3	32.4	39.3
課長以上	7.0	1.6	2.7	1.0
その他	1.7	-	0.5	0.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-22. 大学威信別にみた専門・技術職のキャリア（業種、規模別）

(%)

	(N)	経験した仕事（個別）		これまでの職業キャリア			育成方針	
		研究	他の専技	同じ分野	関連分野	出世コース	研修機会多	10年差無
業種								
建設・製造（計）	(756)	****9.5	***19.7	50.9	41.8	6.6	****32.7	****29.2
低い	(41)	0.0	34.1	58.5	36.6	7.3	17.1	12.2
中の下	(394)	6.1	23.1	52.3	40.4	4.6	28.4	23.4
中の上	(158)	12.0	13.3	48.7	41.1	8.2	34.8	39.2
高い	(163)	17.8	14.1	47.9	47.2	9.8	44.8	38.0
サ・運輸通信（計）	(226)	4.0	19.5	**44.7	42.0	****9.3	33.2	19.0
低い	(14)	0.0	21.4	57.1	28.6	0.0	35.7	21.4
中の下	(135)	3.0	18.5	49.6	40.7	3.0	29.6	20.0
中の上	(47)	6.4	17.0	42.6	42.6	25.5	42.6	12.8
高い	(30)	6.7	26.7	20.0	53.3	16.7	33.3	23.3
規模								
1000人未満（計）	(349)	6.3	*28.7	49.3	39.0	****6.3	19.5	17.2
低い	(37)	0.0	37.8	54.1	48.6	5.4	13.5	10.8
中の下	(252)	6.7	28.6	50.8	36.5	3.6	19.0	16.3
中の上	(44)	11.4	15.9	45.5	36.4	11.4	20.5	25.0
高い	(16)	0.0	43.8	25.0	62.5	37.5	37.5	25.0
1000-4999人（計）	(280)	****7.9	20.0	**45.7	*41.8	***7.1	*29.6	26.1
低い	(14)	0.0	21.4	57.1	7.1	7.1	28.6	21.4
中の下	(183)	2.7	20.8	49.2	42.6	4.4	27.3	23.5
中の上	(55)	16.4	16.4	43.6	43.6	18.2	43.6	34.5
高い	(28)	28.6	21.4	21.4	50.0	3.6	17.9	28.6
5000人以上（計）	(432)	10.9	13.4	48.8	44.0	8.1	43.5	34.5
中の下	(142)	9.2	14.1	50.0	43.7	6.3	45.8	30.3
中の上	(121)	7.4	13.2	49.6	41.3	8.3	38.0	35.5
高い	(163)	15.3	12.9	46.0	47.9	9.8	45.4	38.0

注：
(1)従業員が5000人以上の企業の威信低いグループは、サンプル数が少ないため省略した。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

3．離転職経験者の職業キャリア

就職先別にみた離転職の状況とその理由

民間企業、公務員、教員の別に離転職の経験比率をみたことろ、最も割合が高いのは民間企業就職者の29%で、教員就職者は17%、最も低いのは公務員就職者の10%であった。これをさらに、性別、出身分野別、大学威信別に検討したのが表5-23である。

まず民間企業就職者では、就職後10年間のうちに男子の22%、女子の44%が離転職を経験している。これを出身分野別にみると、性別間の格差は残るものの、男女とも理系の離転職率が低い。大学威信別にみると、男子では威信低いグループほど離転職の経験者が多いのに対して、女子では明確な格差は認められない。

公務員でも、離転職の経験者は男子の６%、女子の20%で、女子の方が多い。出身分野別にみると、女子では理系で離転職者が少ないが、男子では目立った相違はない。また男女とも大学威信間の格差は明確でない。教員の離転職比率は、公務員とほぼ同水準にある。出身分野別にみると、男女とも、その他出身者で離転職経験者が少なく、文系出身者で多い。大学威信間の相違は、その他出身者の大学威信分布に偏りがあり、判断できない[20]。

専門分野と職業の対応を振り返ると、教員就職者は教育系に加えて人文系、理学系で、公務員就職者は法学系、農学系で多かった。これらの学部出身者の場合、卒業後に民間企業を選択するか、教員、公務員を選択するかで、離転職の比率は大きく異なり、それが大学教育の評価に及ぼす影響も少なくなかろう。この点については、章を改めて検討したい。

では、どういった理由から離転職は行われるのか。民間企業の場合、上位から挙げると、男子では「労働時間が長い」「会社の経営方針の問題」（それぞれ33%）、「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」（32%）、「給与が少ない」（31%）、「仕事がつまらない」（30%）、「休暇が少ない・取れない」（29%）、「職場の人間関係の問題」（20%）の順になっている。一方、女子では「結婚・出産・介護などの家事都合」が46%と最も多く、「職場の人間関係の問題」（22%）、「仕事がつまらない」「労働時間が長い」（それぞれ21%）の順である。

男女とも、仕事内容、労働時間、人間関係といった項目が離転職理由の上位を占める点では共通している。ただし女子の場合は、他によい仕事先をみつけて離転職を行ったり、給与や休暇の問題を理由に離転職した者は少ない[21]。この差は、男子が仕事の継続を前提に離転職を行うのに対して、女子は仕事の中断、あるいは一時中断を前提に離転職を行う場合が多いことを示している。事実、いったん離職後に再就職した者は、男子の95%に対して、女子では再就職しない者が36%に達していた。

公務員の場合、民間企業就職者とは離転職理由が異なる。離転職の理由の上位には、男子では「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」（40%）、「仕事がつまらない」（33%）、「初めから短期間働くつもりでいた」（24%）、女子では「結婚・出産・介護などの家事都合」（46%）、「仕事がつまらない」（24%）、「初めから短期間働くつもりでいた」（23%）が挙がる。労働条件よりも仕事内容を理由に離転職する場合が多く、また当初から長期就労を予定していない者も多いのである。教員の場合、男子は「初めから短期間働くつもりでいた」（44%）、「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」（24%）が、女子は「結婚・出産・介護などの家事都合」（48%）、「初めから短期間働くつもりでいた」（23%）が上位を占める。公務員と同様、当初から長期就労を予定していない場合が多い点に特徴がある。

表5-23. 離転職経験者の割合

(%)

		男子			女子		
		民間	公務員	教員	民間	公務員	教員
	(N)	(8583)	(1028)	(1533)	(3951)	(396)	(1843)
計		21.7	6.1	9.7	44.0	19.7	22.0
出身分野		****	*	****	****	****	****
	文系	24.2	6.4	21.3	48.0	15.8	35.6
	理系	17.9	4.8	10.7	30.8	5.9	23.3
	その他	27.0	11.9	7.0	42.9	29.5	20.0
大学威信		****		****	**		****
	低い	33.2	8.7	34.7	49.6	28.1	56.3
	中の下	21.8	4.8	8.2	41.8	17.1	19.6
	中の上	10.7	7.1	7.9	43.5	22.3	21.9
	高い	11.5	5.3	24.2	42.7	8.0	27.3

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-24. 離転職経験者の割合（男子文系）

(%)

		職種			企業規模		
		事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-
	(N)	(1708)	(2268)	(472)	(2189)	(1140)	(1479)
計		15.0	29.9	26.5	37.2	18.7	9.2
専門分野		****	****	***	****		****
	人文系	28.2	42.1	39.5	46.2	25.5	20.7
	法学系	14.8	34.8	32.3	41.3	18.8	10.0
	経済・商系	13.8	27.0	22.1	34.1	17.8	8.2
大学威信		****	****	***	****	****	****
	低い	25.9	36.9	32.7	39.2	24.7	16.0
	中の下	15.2	31.7	19.2	34.9	14.8	16.0
	中の上	7.7	10.2	15.9	22.7	10.4	5.5
	高い	10.0	12.2	19.7	27.5	14.4	8.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

離転職行動の構造－民間企業就職者のケース

民間企業就職者の場合、公務員や教員と比較して、離転職経験者が多いだけでなく、出身分野や大学威信による相違も顕著であった。以下でその背景を探ってみたい。

文系男子

表5-24は、専門分野別、大学威信別の離転職率を、職種別、企業規模別に示したものである。表から職種、企業規模によって離転職率が大きく異なることがわかる。職種と企業規模の対応や大学威信別の就業特性を想起すれば、また大企業ほど労働条件が良好だと仮定すれば、文系男子の離転職行動は、以下の構造に立脚したものと考えられる。

まず指摘されるのは、企業属性ごとに労働条件やキャリアが異なり、それが離転職率を左右していることである。同じ専門分野や大学威信であっても、事務職より営業・販売職

で、また大企業よりも中小企業で離転職率は高い。これは、初職就職時における大学威信別の就業特性が、その後の離転職行動を予め規定していることを意味する。威信高いグループは、労働条件に恵まれた事務職及び大企業に多数就職するため、その後も離転職者は少なく、威信低いグループは、労働条件に恵まれない営業・販売職及び中小企業に多数就職するため、その後の離転職者も多い、というわけである。事実、職種の相違を考慮しても、小規模企業では、給与の少なさや会社の経営方針を離転職の理由に挙げた者が多く、営業・販売職では、従業員が5000人以上の大企業を除くと、仕事量の多さ、労働時間の長さ、休暇の少なさを離転職の理由に挙げた者が多かった[22]。

しかし、大学威信と職種、企業規模の対応という初職就職時の就業特性のみが、離転職行動を規定しているわけではない。

第1に、専門分野間の相違が指摘される。職種や企業規模を統制しても、人文系では社会科学系よりも離転職の経験比率が高かった。人文系はサンプル数が少なく、社会科学系とのキャリアの相違を十分に検討できなかったが、この背景の1つに、大学教育と仕事の関連の希薄さを指摘できよう。事実、離転職理由をみたところ、「専攻や資格が生かせない」と回答した割合が人文系で高いという、統計的に有意な結果が得られた[23]。

第2に、大学威信間の相違が指摘される。同一職種、同一規模でみた場合も、威信低いグループほど離転職の経験比率が高いのである。これには、いくつか理由が想定される。

まずは、大学威信によるキャリア上の格差である。「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」という項目への回答に顕在化していたように、威信低いグループは、企業規模を問わず、初期キャリアの段階で何らかの選抜を経験している可能性が高かった。実際、離転職経験者のうち「昇進の可能性がない」ことを理由に挙げた者は、企業規模に関係なく、威信中の下以下のグループで多かった[24]。また職種別のキャリア特性を振り返ると、営業・販売職は大学威信による格差が最も顕著な職種であった。営業・販売職の場合、他の職種よりも大学威信間の離転職率の相違が大きいことは、この点と無関係ではなかろう[25]。大学威信によって職業選択志向が異なることも1つの要因であろう。企業規模を統制しても、給与や休暇といった労働条件面を理由に離転職を行った者は、威信中の下以下のグループで多かった。威信低いグループほど私生活重視の職業選択を行っていたのであり、上述のことは、それを反映した結果といえよう。

最後に、大学威信による離転職行動の相違に関して、興味深い点を付け加えておく。離転職の理由に、他によい勤務先があったことを挙げた者は、威信中の上以上のグループで多い。離転職後の職場の評価には必ずしも反映されていないが[26]、このことは、威信高いグループほど、よりよい職場への異動ルートが開かれている可能性を示唆する。また、威信中の下以下のグループでは、営業・販売職で離転職率が最も高いのに対して、威信中の上以上のグループでは、むしろ専門・技術職で高い。離転職の理由からは、この背景を読み取ることはできなかったが[27]、専門・技術職のキャリアは、文系の中では最も大学威信間の相違が小さいといえ、むしろそれが威信高いグループ層の離転職率を高める誘因になっているのかも知れない。

理系男子

理系の場合も、文系と同様、職種別、企業規模別にみた離転職率は、営業・販売職、小

表5-25. 離転職経験者の割合（男子理系）

(%)

	職種			企業規模		
	事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-
(N)	(235)	(305)	(2690)	(1427)	(881)	(1200)
計	15.3	30.5	16.1	29.2	14.9	6.8
専門分野			****	****		****
理学系	10.0	17.1	10.2	15.7	14.0	6.1
工学系	18.0	31.5	16.4	31.1	14.3	6.3
農学系	12.9	34.3	28.1	27.7	23.0	26.5
大学威信		**	****	**		*
低い	25.0	34.5	26.3	36.5	18.1	4.8
中の下	16.9	35.3	17.9	29.1	15.4	5.9
中の上	8.6	18.9	9.6	22.7	9.2	5.3
高い	9.4	13.2	12.0	22.4	17.9	9.6

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

規模企業で高い（表5-25）。営業・販売職は、理系出身者のネジレのルートであり、専門・技術系の仕事を経験する割合が最も低い職種でもあった。実際、「専攻や資格が生かせない」ことを理由に離転職を行った者は23%に上り、専門・技術職の９%、事務職の14%よりもかなり高い。また、小規模企業ほど「給与が少ない」「休暇が少ない・取れない」といった労働条件面を理由に離転職を行う者が多く[28]、労働条件の優劣が離転職率の規模間格差の背景にある。文系と同様に、大学威信と企業規模の対応が、大学威信別の離転職率の相違を生んでいるのである[29]。

職種や企業規模を考慮しても、専門分野や大学威信は離転職を規定しているのだろうか。

専門分野別にみると、離転職率は農学系で高い傾向にある。離転職理由に専門分野間の相違はなかったが、専門・技術職のキャリア特性を振り返ると、農学系と理工系の間には経験する仕事や育成方針の点で相違があった。農学系における離転職率の高さは、この点と関連があるのかもしれない。また、理学系と工学系を比較した場合、従業員規模が1000人未満の企業では、工学系の方が離転職比率が高い。これは、工学系出身者がその大半を占める建設業において、離転職経験者が多いためである[30]。

大学威信による相違は、職種別にみると顕著であり、威信低いグループほど離転職比率は高い。しかし、企業規模別にみると、従業員規模が1000人未満の企業を除き、その影響は明確でない[31]。専門・技術職就職者を対象に、業種別に大学威信による離転職比率をみたところ、大学威信の影響は業種間でも一様でなかった[32]。就職後に大学威信が離転職率に及ぼす影響は部分的なものにとどまるといえよう。

ただし、以下の点は付け加えておきたい。企業規模を統制しても、労働時間や休暇といった労働条件を理由に離転職した者は、威信中の下以下のグループで多く、また再就職先を選ぶ際に、「仕事自体の面白さ・やりがい」を最も重視した者は、威信高いグループほど多かった。大学威信別の職業選択志向の相違が、離転職行動に現れた一例といえる。さらに、他によい勤務先をみつけて離転職を行った者は、威信中の上以上のグループで多く、文系と同様、大学威信によって異動ルートに格差がある可能性も否定できない。

その他男子

その他出身者の場合、サンプル数が少なく、離転職行動の概要を述べるにとどめる。まず離転職の経験比率は、職種別では事務職18%、営業・販売職35%、専門・技術職25%、企業規模別では1000人未満の企業29%、1000-4999人の企業33%、5000人以上の企業６%であり、文系、理系と変わらない。ただし、離転職の理由には特徴がある。それは、大学での専門教育と職業の間のズレであり、「専攻や資格が生かせない」を挙げた者が、文系の７%、理系の12%に対して、その他出身者では29%に上る。さらに、再就職先を選ぶ際に最も重視した条件も、「自分の専門知識・資格との関連」を挙げた者が、文系の６%、理系の７%に対して、24%と非常に高かった。

女子

出身分野ごとの離転職率を示したのが表5-26である。先述したように、女子の場合は結婚や出産による離転職が多い[33]。そのため表中の数値は、職種や企業規模、あるいは専門分野や大学威信が離転職行動に及ぼす影響を純粋に反映したものとはいえず、数値の解釈には注意を要する。表から判断する限り、職種や専門分野、大学威信が離転職率に及ぼす影響は明確でない。女子の離転職行動は、企業や大学の属性以外の要素が関与していることを示す結果である。もっとも、企業規模は離転職率を大きく左右している。以下では、出身分野を一括した上で、その背景を探ってみたい。

表5-27に、企業規模別、大学威信別にみた離転職理由を示した。企業規模別にみると、休暇や給与、会社の経営方針を理由に離転職した者は、小規模企業ほど多い。これは、女子の場合も小規模企業ほど労働条件が劣悪であることの証左であり、また小規模企業における経営基盤の脆弱さが、女子へのしわ寄せというかたちで顕在化したものと理解される。さらに、職場の人間関係を理由に離転職を行った者も、小規模企業ほど多い。これに対して、結婚や出産を契機に離転職を行った者は、むしろ大企業で多い。なお質問票では、女子一般の離転職理由に対する意見も尋ねている。これをみると、大企業の離転職経験者ほど、「出産、育児等の女性の特質を考えれば、当然である」と考える傾向が強い一方、「職場に、結婚・出産退職の慣行があるから」の点では企業規模間に相違がなかった。女子の大企業就職者の中には、キャリア志向の層と、必ずしもキャリア志向が強くない層との２つの層が存在していることを示す結果といえる。

大学威信間の相違もある。まず、特に小規模企業の場合、会社の経営方針や、休暇、給与を問題に離転職を行った者は、威信中の上以上のグループよりも威信中の下以下のグループで多い。この理由としては、職業選択志向が大学威信間で異なること、キャリア形成の上で大学威信による相違があること、の２つが指摘される。また企業規模を問わず、結婚や出産を理由に離転職を行った者は、威信中の上以上のグループの方が威信中の下以下のグループよりも多い。この点についても、大学威信間のキャリアの相違を反映している可能性がある。しかし、特に威信高いグループでは、「昇進の可能性がない」ことを理由に離転職した者が多く[34]、女子の場合、たとえ大学威信が高くても、それを活かせないキャリアの構造にあることも指摘される。

表5-26. 離転職経験者の割合（女子）

文系 (%)

		職種			企業規模		
		事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-
	(N)	(912)	(356)	(320)	(2189)	(1140)	(1479)
計		48.0	50.8	45.6	56.1	39.9	40.6
専門分野			**	*			**
	人文系	48.4	54.0	49.6	56.2	41.9	43.9
	法学系	38.6	63.0	28.6	59.1	31.3	34.4
	経済・商系	49.7	36.7	37.7	54.8	36.8	28.7
大学威信							
	低い	51.7	51.0	46.8	54.9	41.7	37.2
	中の下	41.7	56.6	38.1	53.7	35.5	42.5
	中の上	47.4	46.4	45.7	58.3	39.0	39.3
	高い	50.9	48.1	51.7	64.4	46.3	45.4

理系 (%)

		職種			企業規模		
		事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-
	(N)	(54)	(15)	(293)	(139)	(84)	(159)
計		38.9	33.3	29.4	38.8	36.9	21.4
専門分野				****		**	
	理学系	40.9	-	32.0	46.3	35.3	24.7
	工学系	-	-	16.8	30.3	15.8	14.7
	農学系	36.0	-	42.9	38.5	51.6	35.7
大学威信							
	低い	-	-	-	-	-	-
	中の下	42.9	-	29.6	38.5	42.9	16.0
	中の上	33.3	-	33.0	41.9	33.3	23.4
	高い	35.0	-	22.2	-	26.7	25.4

その他 (%)

		職種			企業規模		
		事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-
	(N)	(587)	(183)	(369)	(762)	(418)	(632)
計		44.5	45.4	42.4	53.0	41.1	31.8
専門分野					**		
	家政系	45.1	37.5	43.5	57.3	43.1	30.8
	教育系	44.0	49.6	39.0	48.0	38.5	33.3
大学威信					**		**
	低い	-	-	-	-	-	-
	中の下	41.6	43.5	41.3	47.1	38.2	18.5
	中の上	44.9	46.0	42.7	55.7	41.6	33.0
	高い	-	-	-	-	-	-

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-27. 大学威信別にみた離転職の理由（女子）

(%)

	(N)	結婚・出産	職場の人間関係	仕事がつまらない	会社の経営方針	休暇が少ない	給与が少ない
規模							
1000人未満		****	***		*	****	**
計	(936)	37.1	25.4	20.7	17.8	17.7	17.9
威信中下≦	(457)	31.1	30.0	19.3	20.4	23.0	21.0
威信中上≧	(479)	42.8	21.1	22.1	15.4	12.7	15.0
1000-4999人							
計	(355)	50.7	18.6	23.4	13.8	13.0	13.5
威信中下≦	(117)	47.9	20.5	18.8	17.9	16.2	12.0
威信中上≧	(238)	52.1	17.6	25.6	11.8	11.3	14.3
5000人以上		****					
計	(447)	59.5	15.9	21.0	8.1	8.3	5.8
威信中下≦	(81)	42.0	22.2	25.9	9.9	9.9	6.2
威信中上≧	(366)	63.4	14.5	19.9	7.7	7.9	5.7

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

4．まとめ

この章では主として職種別のキャリア特性に着目し、専門分野や大学威信が就職後のキャリア形成に及ぼす影響を検討してきた。以下でそれを改めて整理してみたい。

文系男子の職業キャリア

事務職就職者

大企業就職者が比較的多く、他と比べて離転職経験者は少ない。離転職率は企業規模と密接に関連しており、中小企業への就職者が多い威信低いグループほど比率は高いが、大学威信による格差は他よりも小さい[35]。就職後の経験業務からキャリアを類型化すると、事務系の仕事のみに携わるキャリアと事務系と営業・販売系の仕事に携わるキャリアに大別される[36]。このうち、どちらを歩むかは業種で異なり、前者は建設・製造業、後者は金融・保険業を典型とする。そのため、事務系以外の仕事も経験することが、必ずしも幅広い業務を経験してきたという認識に結び付いていない。経験業務の幅は、むしろ企業規模が規定しており、大企業就職者ほど幅広い業務を経験してきたと判断している。

キャリアの分化は、専門分野とも少なからず連関している。初職の就業特性の点で、法学系、経済・商系の間に明確な相違はなかったが、事務系の仕事のみの経験者は法学系で、事務系と営業・販売系双方の仕事を経験する者は経済・商系で多かった。この結果は、専門分野によって各仕事に対する適性が異なる可能性を示唆している。これに対して、就職後に大学威信がキャリアの分化や業務経験の幅に果たす機能は小さい。もっとも、若干の関連はある。まず、事務系の仕事の中で、企画の経験者は威信高いグループほど、事務の経験者は威信低いグループほど多かった。また、特に威信低いグループは、キャリア形成の初期段階で何らかの選抜を経験している可能性が高い[37]。

営業・販売職就職者

中小企業への就職者が多いこともあり、離転職経験者は最も多い。加えて、大学威信によるキャリアの相違も少なくなく、事務職以上に大学威信間の離転職率格差は大きい。就職後の経験業務からキャリアを類型化すると、営業・販売系の仕事のみに従事する者が過半数を占める。これに営業・販売系と事務系の仕事を経験する者が続き、全体の３割が該当する。なお後者は、就職後早い時期に双方の仕事を経験しており、事務職で事務系、営業・販売系の仕事を経験するキャリアとは区別される。２つのうちどちらを辿るか、あるいは業務経験の幅は、業種や規模が特に規定しているわけではない。ただし、建設・製造業では、営業・販売系の仕事のみの経験者が多く、経験する業務の幅も狭かった。

専門分野によるキャリアの相違はほとんどなく、事務職以上に専門分野と経験業務との関連が希薄な仕事といえる。他方で、大学威信間の格差は事務職以上に顕著であった。それは、営業・販売系の仕事の経験に顕在化しており、威信高いグループほど法人相手の営業・販売を、威信低いグループほど店頭販売を経験する比率が高かった。また業務経験の幅に関しても、威信高いグループとその他のグループでは明確に異なり、前者ほど幅広い業務を経験している。初期キャリアの段階から、威信高いグループが幹部候補として育成

されている可能性を示唆する結果である。さらに、事務職と同様、威信中の下以下の層は、キャリアの初期段階で何らかの選抜を経験している可能性を読み取ることができた。

専門・技術職就職者

サンプル数が十分でないという制約はあるが、その特性は次の３点に要約される。第１に、専門・技術系の仕事のみを経験する者が主流で、事務系、営業・販売系の仕事の経験者は少なかった。第２に、経済・商系では、専門・技術系の仕事のみを経験してきた者が多く、また情報処理の経験者も多かった。ただし、理系のように、専門分野と職業キャリアとの間に堅固な連関があるとはいえない。第３に、事務職や営業・販売職と比較して、大学威信がキャリア形成に及ぼす影響は定かでなかった。これを反映してか、威信中の上以上の層で、他の職種よりも離転職率は高かった。

理系男子の職業キャリア

専門・技術職就職者

専門分野と仕事の連関を反映してか、離転職率は低い。なお、企業規模が離転職行動を規定している点は文系と同様である。就職後は、専門・技術系の仕事のみに従事する者が大半を占め、中でも開発・設計の経験者が多い。しかも、就業年数による経験業務の変化がほとんどなく、文系と比較して初期配属の持つ意味は大きい。初期配属特性は、業種間で異なり[38]、開発・設計部門は製造業や情報産業、製造・現場部門は建設業、情報処理部門は情報産業で多い。なお初期配属の点で、企業規模の関与は明確でなかった[39]。

初期配属先は、専門分野によっても異なる。工学系と比較して、理学系では情報処理部門の、農学系では研究部門の配属者が多く、その分、開発・設計部門の配属者は少ない。個別の仕事経験をみた場合も、同様の傾向にあった。専門分野との対応は、就職時の業種だけでなく、就職後の配属先にも認められたのである。大学威信との関連も明らかで、製造業や運輸・通信業では、威信高いグループほど研究部門に配属される割合が高かった。さらに、工学系が大半を占める建設業では、威信高いグループほど開発・設計部門に、威信低いグループほど製造・現場部門に配属されていた。また、一部の業種や規模にとどまるが、威信低いグループで最初の担当業務と同じ分野の経験者が、威信高いグループで最初の担当業務と関連分野の経験者が多かった。初期配属先や個別業務の経験に顕在化しない部分で、大学威信によるキャリアの相違が生じている可能性も否定できないのである。

事務職、営業・販売職就職者

大学教育との関連でいえば、いわばネジレのルートにあたる。しかし、事務職と営業・販売職とではネジレの内容も異なる。

事務職の場合、その後のキャリアは、事務系の仕事のみを経験する層と事務系と専門・技術系の仕事を経験する層の２つに大別される。専門・技術系の仕事の経験者が多い点、営業・販売系の仕事の経験者が少ない点が、文系出身者との根本的な相違である。即ち、理系の事務職は、大学教育とある程度関連性を保ったキャリアである可能性が高い。このことを反映してか、離転職率も、専門・技術職とさほど変わらなかった。

これに対して営業・販売職の場合は、事務職ほど文系との相違が明白でない。文系と同様に、全体の６割近くは営業・販売系の仕事のみに携わる。営業・販売系と事務系双方の仕事に従事する層が少ないのは、文系と異なる点だが、営業・販売系の仕事に加え専門・技術系の仕事も経験する層は１割弱にとどまる。その意味で、事務職よりもネジレの影響が顕在化するルートといえ、実際、理系の中では離転職率が最も高かった。

女子の職業キャリア

女子の場合は、結婚・出産による離転職が多く、職業キャリアとの関連で離転職行動を理解することは難しい。事実、専門分野別、大学威信別、あるいは職種別にみても、離転職率に大きな相違はなかった。ただし、男子と同様に小規模企業ほど離転職率は高く、労働条件が離転職行動に及ぼす影響は無視できない。

文系出身者

人文系が大半を占め、また長期就業者も少ないため、十分な検討に至っていないが、男子とは明らかにキャリア特性が異なっていた。まず、その大半が就職する事務職の場合、事務系の仕事のみに従事する者が過半数を占め、営業・販売系の仕事に携わった者は少ない。また、男子と比べて、経験業務の幅が明らかに狭く、育成面でも不利な状況にあった。加えて、男子にみられた専門分野による経験業務の相違が、ほとんど認められなかった。事務系の仕事に従事する者が多いことは、他の職種でも共通している。営業・販売職では、営業・販売系の仕事のみに携わる者は少なく、むしろ事務系の仕事も経験する者が過半数を占めた。専門・技術職についても、専門・技術系と事務系双方の仕事に携わる者の割合が男子より高かった。また、営業・販売職、専門・技術職では、事務職に比べて男子との格差が小さい点も指摘されるが、就職者数の少なさからその背景までは検討し得なかった。

理系出身者

文系以上にサンプル数が少ないため、サンプル数が比較的確保できた専門・技術職についてのみ、その概要をまとめておく。理系出身者の場合、男子との間に就業特性や就職後の点で、顕著な相違はなかった。大学威信と初期配属の対応の点でも、威信高いグループほど研究部門への配属比率が高いという、男子と同様の傾向が確認された。もっとも、男子と全く同様というわけではない。初期配属先を男子と比較した場合、開発・設計、製造・現場部門に配属される割合は低く、逆に研究、情報処理部門に配属される割合は高かった。また昇進という点でも、男子より若干劣位におかれる傾向にあった。

その他出身者

事務職のキャリアは、文系と類似していた。ただし、専門分野の特徴もみられ、教育系では人事・教育への配属比率がやや高かった。専門・技術職のキャリアは、文系と理系の中間的な性格にあった。これは、専門分野分類に依拠した結果であり、家政系は理系に近い特性を、教育系は文系に近い特性を示すことによる。

〈注〉

(1)女子の場合、大規模企業ほど営業・販売部門に、小規模企業ほど総務・経理部門に配属される割合が高い点は男子と同様である。ただし、業種別の配属部門は男子と異なり、性別によって配属部門が異なる可能性が高い。

(2)専門分野別、大学威信別の分析は、サンプル数が少ないために行えなかった。

(3)人文系、法学系、経済・商系と比較しても、教育系の場合、人事・教育部門に配属される割合がやや高い。割合の差が専門分野間でさほど大きくないため断定はできないが、専門分野を配慮した配属が行われている可能性もある。

(4)この点については、他の事務職就職者と同様に、大学威信を基準に配属部門が異なっているとは考えにくい。

(5)建設業と製造業をさらに分けて分析すると、建設業では製造・現場部門に配属される割合が63%と高いのに対して、製造業では15%と低かった。表5-7の建設・製造業において、威信の低いグループほど製造・現場部門への配属比率が高いのは、威信の低いグループほど建設業への就職者が多い点とも関係している。ただし、建設業のみに着目すれば、やはり威信の低いグループほど製造・現場に配属される比率は高い傾向にあった。

(6)業種別、規模別にみた大学威信別の配属部門特性については、サンプル数が少なくなるため検討できなかった。

(7)次の付表5-1を参照。

付表5-1. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（理系女子/専門・技術職）

業種別 (%)

		計	大学威信		
			高い	中の上	中の下
建設・製造	研究	34.9	43.8	40.3	28.0
	情報処理	5.2	0.0	3.2	9.3
	(N)	(172)	(32)	(62)	(75)
サ・運通	研究	6.3	13.3	5.9	4.3
	情報処理	44.8	33.3	50.0	45.7
	(N)	(96)	(15)	(34)	(46)

企業規模別 (%)

		計	大学威信		
			高い	中の上	中の下
1000-4999人	研究	31.6	66.7	40.9	11.5
	情報処理	14.0	11.1	9.1	19.2
	(N)	(57)	(9)	(22)	(26)
5000人以上	研究	20.6	25.6	29.3	9.1
	情報処理	15.3	11.6	14.6	20.5
	(N)	(131)	(43)	(41)	(44)

注：
(1)大学威信グループのサンプル数の和と計が一致しない部分があるが、これは威信低いグループが省略されていることによる。

(8)その他出身者の男子では、専門・技術系部門（53%）、事務・営業系部門（7%）、国際・その他（40%）で、国際・その他が多い点に特徴がある。なお、教育系で情報処理部

門への配属者が多い（54%）点は、女子と同様である。

(9)出身分野と性別の組み合わせで、サンプル数が十分に確保できないものは分析対象から除外した。この点については、以下の分析についても同様である。

(10)人文系はサンプル数が少なく、業種、規模を統制した分析を十分に行うことはできない。ただし、従業員が5000人以上の大企業を除くと、そうした回答傾向が確認された。

(11)しかも、企画の経験者は「いわゆる出世コースの業務を経験してきた」という問いに「はい」と回答する傾向が強かった。今回の調査は、分析対象が就業後10年目までにとどまるが、大学威信別に企画を経験する割合が異なることが、その後の昇進に影響を及ぼす可能性は否定できない。

(12)営業・販売系の仕事と事務系の仕事双方の経験という意味では、事務職の【事務＋営業・販売】も営業・販売職の【営業・販売＋事務】も同様といえる。ただし、事務職の場合は、営業・販売系の仕事を経験する割合が就業年を経るにつれて増加するのに対して、営業・販売職の場合は、就職後早い段階から事務系の仕事を経験しており、就業年による経験者の割合にも変化はみられない。このことから、両者が同様のキャリアであるとは考えにくい。

(13)業種では建設・製造業とサービス・運輸通信業、企業規模では従業員が1000人未満の企業に関しては、威信高いグループほど【営業・販売＋事務】の割合が高い傾向にあった。ただし、その他については大学威信の間に明確な相違はみられなかった。

(14)従業員が1000人未満の企業については、威信高いグループのサンプル数が十分でないため、断定できない。また、法人相手の営業に関してはサービス／運輸・通信業、店頭販売に関しては金融・保険業、サービス／運輸・通信業における大学威信間の相違は明確でない。

(15)概括すれば、事務職の場合は、威信低いグループとそれ以外のグループ、営業・販売職の場合は、威信中の下グループと威信中の上グループの間で、この問いに対する回答傾向は分かれる。つまり、威信高いグループのみが生き残る選抜とはいえず、その意味では、この時期の選抜は比較的緩やかなものと考えられる。

(16)繰り返しになるが、理系の場合、男子と比較して生産技術の経験者が少なく、情報処理の経験者が多い。文系は４人に１人が【専門・技術＋事務】を経験しており、事務系の仕事の経験者が多い。事務系の仕事を経験する比率が高いという点は、職種に関係なく文系女子に特有の傾向といえる。

(17)製造業のみに着目した場合も、工学系では生産技術の経験者が多かった。また、理学系における情報処理の経験者の多さは、製造業では顕著だが、情報処理産業では顕著でない。

(18)研究職の経験者自体がそもそも少ないということもあるが、サービス／運輸・通信業においては、大学威信による明確な相違は認められない。また、従業員が1000人未満の企業でも大学威信間の相違は認められないが、これは、サービス／運輸・通信業は、建設・製造業と比較して中小企業が多く、そうした業種と規模の関係が反映された結果と考えられる。

(19)その他の専門・技術の仕事の経験が規模によって規定されている点と、同じ建設・製造業であっても、威信低いグループほど小規模企業に、威信高いグループほど大規模

企業に就職している点を併せて考えると、建設・製造業における大学威信間の相違は、単に大学威信による就業特性の相違を反映したものと考えられる。

(20)威信中の下と威信中の上の２グループしか存在しない。

(21)女子の場合、離転職の理由に「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」を挙げた者は15%、「給与が少ない」、「休暇が少ない・取れない」は14%にとどまった。

(22)離転職前の職場と離転職後の職場を比較した場合、小規模企業就職者ほど、規模、安定性、給与の点で改善されたと回答した割合が高かった。ここからも、企業規模による離転職行動の背景を読み取ることができる。

(23)離転職の主たる理由とは考えられないものの、「専攻や資格が生かせない」を離転職の理由に挙げた割合は、人文系11%、法学系６%、経済・商系５%であった。なお、他の項目については、専門分野間で統計的に有意な差は得られなかった。また、再就職先を選ぶ際に最も重視した項目として、「自分の専門知識・資格との関連」を挙げた割合は、人文系８%、法学系７%、経済・商系４%であった。

(24)離転職を経験した者のうち、「昇進の可能性がない」ことを理由に挙げた割合は、威信中の下以下のグループでは、1000人未満の企業が10%、1000-4999人の企業が９%、5000人以上の企業が19%、威信中の上以上のグループでは、1000人未満の企業が４%、1000-4999人の企業が４%、5000人以上の企業が６%であった。

(25)威信中の上以上のグループの場合、再就職先を選ぶ際、最も重視した項目に「仕事自体の面白さ・やりがい」を挙げた割合は、特に専門・技術職就職者で高く、仕事内容への不満を背景に、離転職率が高くなっている可能性もある。威信中の下以下のグループでは、この項目に対する回答割合が、事務職25%、営業・販売職32%、専門・技術職29%と大きな相違がなかったのに対して、威信中の上以上のグループでは、事務職38%、営業・販売職44%、専門・技術職50%であった。

(26)質問票では、規模、安定性、事業内容の発展性、給与、労働時間・休暇、職場環境、仕事の面白さ、専門知識・資格との関連、昇進可能性、社風・職場の雰囲気、卒業校との繋がり、私生活の充実、の12項目にわたって、離転職前の勤務先と比較して、離転職後の勤務先はどう変わったかを尋ねている。

(27)威信中の下以下のグループと、威信中の上以上のグループに分けて、職種によって離転職の理由が異なるか検討したが、職種間に特異な傾向は確認できなかった。

(28)「給与が少ない」を離転職の理由に挙げた者の割合は、1000人未満の企業が36%、1000-4999人の企業が33%、5000人以上の企業が16%、「休暇が少ない・取れない」を離転職の理由に挙げた者の割合は、1000人未満の企業が28%、1000-4999人の企業が25%、5000人以上の企業が18%であった。

(29)実際、小規模企業に就職していた者ほど、離転職後の職場について、規模、安定性、事業内容の発展性の点で改善されたと回答した割合が高くなっている。

(30)理学系の場合、建設業就職者はほとんど存在しないので、この結果をもって、工学系の方が理学系よりも離転職者が多いと判断することはできない。

(31)従業員が1000人未満の企業では、威信高いグループほど育成方針の点で恵まれる傾向にあった。即ち、従業員が1000人未満の企業に限っていえば、大学威信によるキャリア形成の相違が、離転職率の相違にも反映されているとみなすことが可能である。

(32)大学威信間の相違が最も大きいのは建設業で、製造業では大学威信による離転職比率の相違はあまり大きくない。サンプル数が少ないために断定はできないが、情報産業においては、むしろ威信高いグループで離転職比率が高い。

(33)結婚や出産によって離転職率が左右されるということは、就業後の年数によって離転職率が異なる可能性も加味しなければならず、卒業年別に十分なサンプル数を確保する必要性が生じる。その意味からも、この表から企業属性、個人属性による離転職行動を抽出することは難しい。

(34)威信高いグループは16%であるのに対して、他のグループはいずれも1割に満たない。

(35)これは、大学威信によるキャリアの相違が顕著でないことに加えて、他の職種との仕事内容の相違も反映したものと考えられる。

(36)割合としては低いものの、第3のキャリア類型として、事務系と専門・技術系双方の仕事を経験するキャリアが挙げられ、これは人文系で相対的に該当者が多かった。

(37)本論の分析範疇を越えるが、初期キャリア段階におけるこうした相違が、キャリアの中期段階以降にいかなる影響を及ぼすかは注目されるところである。

(38)本文中では、職種別の経験業務に注目してきたことから、業種別の初期配属先は掲載しなかった。男子における文系の事務職、理系の専門・技術職を対象に、業種別の初期配属部門を以下に挙げておく（付表5-2）。

付表5-2. 業種別にみた初任の配属部門

文系/事務職 (%)

	業種					
	建設・製造	卸・小・飲	金融・保険	運輸・通信	他サービス	その他
(N)	(462)	(126)	(608)	(174)	(160)	(86)
営業・販売	9.5	21.4	54.6	40.8	10.6	17.4
総務・経理	35.7	40.5	9.5	23.0	33.8	31.4
管理・企画	26.8	19.8	8.4	11.5	15.6	14.0
人事・教育	9.3	4.8	1.2	1.7	5.0	5.8
情報処理	4.5	3.2	2.5	5.2	9.4	1.2
その他	14.1	10.3	23.8	17.8	25.6	30.2

理系/専門・技術職 (%)

	業種				
	建設	製造	運輸・通信	情報	その他
(N)	(483)	(1427)	(136)	(395)	(220)
研究	1.4	15.6	11.0	1.8	11.8
開発・設計	31.1	58.5	33.1	59.0	34.5
情報処理	0.4	3.9	4.4	32.7	13.6
製造・現場	63.1	14.6	41.2	1.8	17.3
その他	3.9	7.4	10.3	4.8	22.7

(39)建設業では、大企業ほど製造・現場部門への配属が、中小企業ほど開発・設計部門への配属が多かった。

第６章

職場で要求される知識・技能

図6-1. 職場で要求される知識・技能

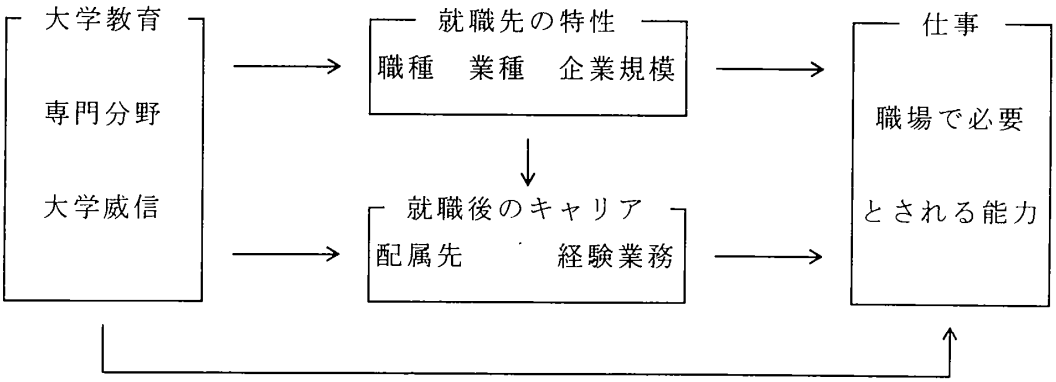


図6-1は、職場における知識・技能要求の形成過程を示したものである。職場で必要な能力はまず、就職先の職種や業種、企業規模によって異なるであろう。さらに、職種や業種、規模が同様であっても、就職後の配属先やその後の経験業務によっても異なってこよう。こうした、職場特性に起因する知識・技能要求に、専門分野や大学威信は次の経路を介して関わっている。まずは、就職段階における関与である。専門分野別、大学威信別に就業特性は予め異なっており、そのことを通じて職場で要求される能力と対応している。続いては、キャリア形成段階における関与である。就職先を統制しても、その後の経験業務は、専門分野別、大学威信別に一様ではなく、その結果、職場で要求される能力にも相違が生ずるであろう。さらに、諸々の職場特性の相違に帰することができず、専門分野や大学威信の相違が直接、職場における知識・技能要求を規定する場合も想定される。

本章では、現在の職場で必要とされている知識・技能の特性とその規定要因を、職種や業種といった企業の属性だけでなく、専門分野や大学威信といった大学の属性にも留意しながら考察する。まず第１節において、職場で要求されている知識・技能を民間企業、公務員、教員の別に概観した後、第２節では民間企業就職者の、第３節ではそれと比較する意味で公務員就職者の職務特性を明らかにし、さらに第４節では、職場における知識・技能の構造を、因子分析を通して体系的に捉え直す。

1．就業形態別の職務特性

質問票では、現在の仕事を行っていく上で重要な知識・技能を９項目にわたって尋ねている。このうち、「幅広い教養」「データ処理、事務処理のノウハウ」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力・説得力」の６項目は、専門分野に関わらず共通な問いである。これに対して、残りの３項目は、基本的に大学での専門教育に関わる知識・技能であり、専門分野によって多少質問の表現を変えている。ここでは、それらを総称して「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」と呼ぶことにするが、具体的に示すと以下のようになっている。

①「商品、事業に関する知識」
　商品や事業についての知識　…人文系・社会科学系・理学系・教育系
　製品や生産工程に関する知識…工学系

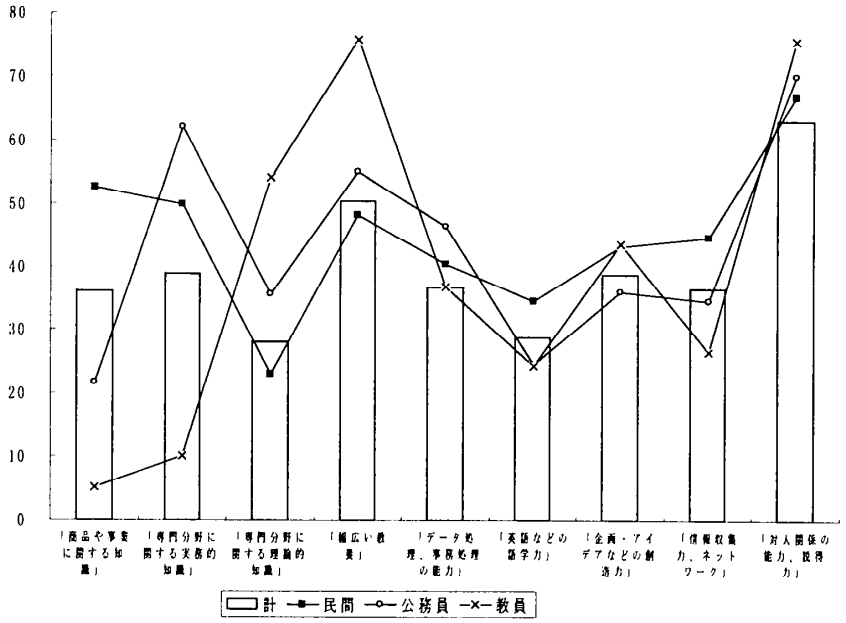
②「専門分野に関する実務的知識」
　経理・税務・法律等の実務的知識…社会科学系
　経理・法律等の実務的知識　　…人文系・教育系
　専門分野に関する工学的知識　　…工学系
　専門分野に関する実務的知識　　…理学系

③「専門分野に関する理論的知識」
　人文科学の理論的な知識　　…人文系
　経済学や法律学の理論的な知識…社会科学系
　物理・数学などの理論的知識　…工学系
　自然科学の理論的知識　　…理学系
　人間の発達に関する理論的知識…教育系

大学卒業後に就職した者を対象に、これらへの回答をみたのが図6-2である。サンプル計でみると、最も必要とされている知識・技能は「対人関係の能力、説得力」(63%) であり、これに「幅広い教養」(50%) が続く。また、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「データ処理、事務処理の能力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」は、いずれも４割弱が必要と答えている。９項目の中で、職場での必要性が低いと判断されているのは、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」で、必要と回答した割合は３割に満たなかった。

就業形態別に検討すると、民間企業就職者では、「対人関係の能力、説得力」(67%)、「幅広い教養」(48%) に加えて、「商品や事業に関する知識」(53%)、「専門分野に関する実務的知識」(50%) も２人に１人が必要と感じている。公務員の場合も、「対人関係の能力、説得力」(70%)、「幅広い教養」(55%) の必要性が高い点は、民間企業就職者と変わらない。ただし、「専門分野に関する実務的知識」(62%)、「専門分野に関する理論的知識」(3

図6-2. 職場で必要な知識・技能（就業形態別）



6%）を必要と回答した割合が、いずれも民間企業就職者より10ポイント以上高く、この点に公務員の特長がある。教員の場合は、「対人関係の能力、説得力」（76%）、「幅広い教養」（76%）の必要性が、民間企業就職者、公務員以上に高い。また過半数（54%）の者が、「専門分野に関する理論的知識」を必要と回答している点が、他とは大きく異なっている[1]。

2．民間企業就職者の職務内容

文系男子

個人属性別の職務特性

個人の属性と職場における知識・技能要求との関係をみると（表6-1）、サンプル全体では「対人関係の能力、説得力」の必要性が最も高く（68%）、「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」も、過半数が必要と答えている。逆に、「英語などの語学力」、「専門分野に関する理論的知識」を必要と回答した者は少ない（それぞれ、32%、23%）。ただし、同じ項目であっても、必要性の認識は個人属性によって大きく異なる。

専門分野別にみると、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点で統計的に有意な差があり、特に人文系で必要性が低いと判断されている。「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」は、人文系も社会科学系もほぼ同様の質問内容であり、専門分野間で業務内容が異なる可能性を示唆する。これに対して「専門分野に関する理論的知識」は、両者の間で質問内容が異なる。よってこの結果は、ともに職場での必要性は低いが、「経済学や法学の理論的な知識」以上に「人文科学の理論的知識」の必要性が低いことを意味する。なお、法学系と経済・商系

表6-1. 職場で必要な知識・技能（文系男子）

(%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(4386)	58.8	43.3	22.9	52.0	38.6	31.7	43.1	48.1	67.5
専門分野		***	****	****						
人文系	(490)	51.2	29.8	14.3	50.0	36.9	29.0	43.5	47.3	63.9
法学系	(712)	58.3	49.6	29.6	52.2	39.7	31.2	42.1	47.3	67.1
経済・商系	(3184)	60.1	44.0	22.7	52.3	38.5	32.3	43.3	48.4	68.2
大学威信		****	****	****	****	***	****	****	****	****
低い	(2183)	55.6	31.3	15.7	46.1	35.8	22.4	38.4	41.9	61.8
中の下	(525)	59.6	42.3	21.7	53.0	38.9	25.1	41.3	49.5	66.3
中の上	(703)	61.3	53.6	26.2	56.9	42.4	36.4	48.2	53.2	73.3
高い	(975)	63.7	63.5	37.2	61.2	41.8	52.6	51.0	57.6	76.8
卒業後の年数			**		**		****	***	**	*
1年	(372)	57.0	38.2	20.7	47.6	37.9	27.4	39.5	44.6	64.2
2-4年	(1312)	56.8	41.1	21.2	49.5	37.5	28.0	39.5	45.6	65.5
5-7年	(1407)	60.8	44.8	23.2	53.2	39.1	33.3	45.9	48.9	69.6
8-10年	(1295)	59.2	45.6	24.9	54.5	39.2	35.0	44.9	50.9	68.3
離転職の経験		****	****	****	****	***	****	****	****	****
無し	(3614)	60.7	45.8	24.1	53.4	39.5	33.4	44.4	50.0	69.1
有り	(761)	49.9	31.5	17.1	45.7	34.3	23.9	37.3	39.7	60.1

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意.

を比較すると、前者の方が「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」を必要と判断している。この問いを大学での専門教育と読み替えるならば、文系の中で専門教育と職務の関係が相対的に密なのは、法学系だといえる。

知識・技能の必要性に関して、専門分野以上に認識に格差があるのは大学威信である。職場で実際に必要な知識・技能に差があるのか、大学威信によって必要性の認識が異なるだけなのかは、この分析からは明らかにできないが、いずれの知識・技能に関しても、威信高いグループほど必要と回答した割合が高い。威信高いグループと威信低いグループの間の格差が特に大きいのは、「専門分野に関する実務的知識」「英語などの語学力」（30ポイント以上）や、「専門分野に関する理論的知識」（22ポイント）である。

卒業後の年数によっても、知識・技能要求には変化が生じる。「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」に関しては、卒業後の年数が経つにつれて必要性の認識が高まるという、統計的に有意な結果を得た。経験業務の蓄積や変化により、職場で要求される知識・技能に高まりがみられるのである。

なお、継続就業者と離転職経験者を比較すると、いずれの知識・技能に関しても、後者ほど必要性の認識は低い。ただし、この結果の解釈には注意を要する。なぜならば、もともと知識・技能要求を低く評価している威信低いグループで、離転職の経験者が多いからである。そこで、大学威信を考慮して再度分析を行ったところ、上述の相違がなお認められる一方、継続就業者と離転職経験者の間の回答格差が大きいのは、むしろ威信高いグループであった。職場の変化により、知識・技能の特定化が困難である可能性も考慮しなければならないが、威信低いグループだけでなく威信高いグループにおいても、知識・技能要求の高度化を伴う離転職は行われていないことを推察させる結果といえる。

大学威信と企業規模

職場の知識・技能要求は、特に大学威信と大きな関連を持つ。だが、大学威信と就職先

表6-2. 企業規模と職場で必要な知識・技能（文系男子）

(%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(4386)	****	****	****	****		****	****	****	****
-29人	(228)	54.8	41.7	21.5	46.5	34.6	20.6	40.4	43.9	62.3
30-99人	(301)	54.2	33.2	17.9	46.5	36.5	25.2	45.2	43.9	65.1
100-499人	(891)	53.0	31.6	15.9	47.0	35.9	19.1	37.7	40.6	60.0
500-999人	(516)	56.6	29.8	16.3	47.9	39.1	26.4	40.5	42.6	64.1
1000-4999人	(1044)	59.0	44.2	22.1	50.9	39.6	31.1	41.5	48.3	67.4
5000人-	(1406)	64.7	57.5	31.6	59.7	40.3	45.3	48.8	56.4	74.9

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

の企業規模とは明確に対応している。職場で要求される知識・技能は、本当に大学威信が規定しているのだろうか。それとも、実は企業規模が規定しており、大学威信の規定力はみせかけに過ぎないのだろうか。

表6-2には、知識・技能の要求と企業規模の関係を示した。特に従業員が5000人以上の大企業で知識・技能要求が高く、何れの項目も必要性が最も高くなっている。ただし、留意すべき点もある。それは、小規模企業から大規模企業へと、知識・技能の必要性が順次高まるわけではないことである。「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」については、小規模及び大規模企業で必要性が高く、中規模企業で必要性が低いという、U字型の特徴がみられる。これは、小規模な企業にベンチャー系の企業が多いことと関連しているのかもしれない。

続いて、大学威信と企業規模の双方を考慮し、両者の知識・技能に対する規定力を検証してみたい。本来ならば、各企業規模ごとに大学威信別の分析を行うべきだが、そうするとサンプルの分布に偏りが生じてしまう。そのため、企業規模、大学威信ともサンプル数が確保可能な、また企業規模間格差の大きかった、従業員が100-999人の企業就職者1407人と従業員が5000人以上の企業就職者1406人の２グループを分析対象に選んだ。結果の一般化には注意を要するが、次のような特徴が得られた。

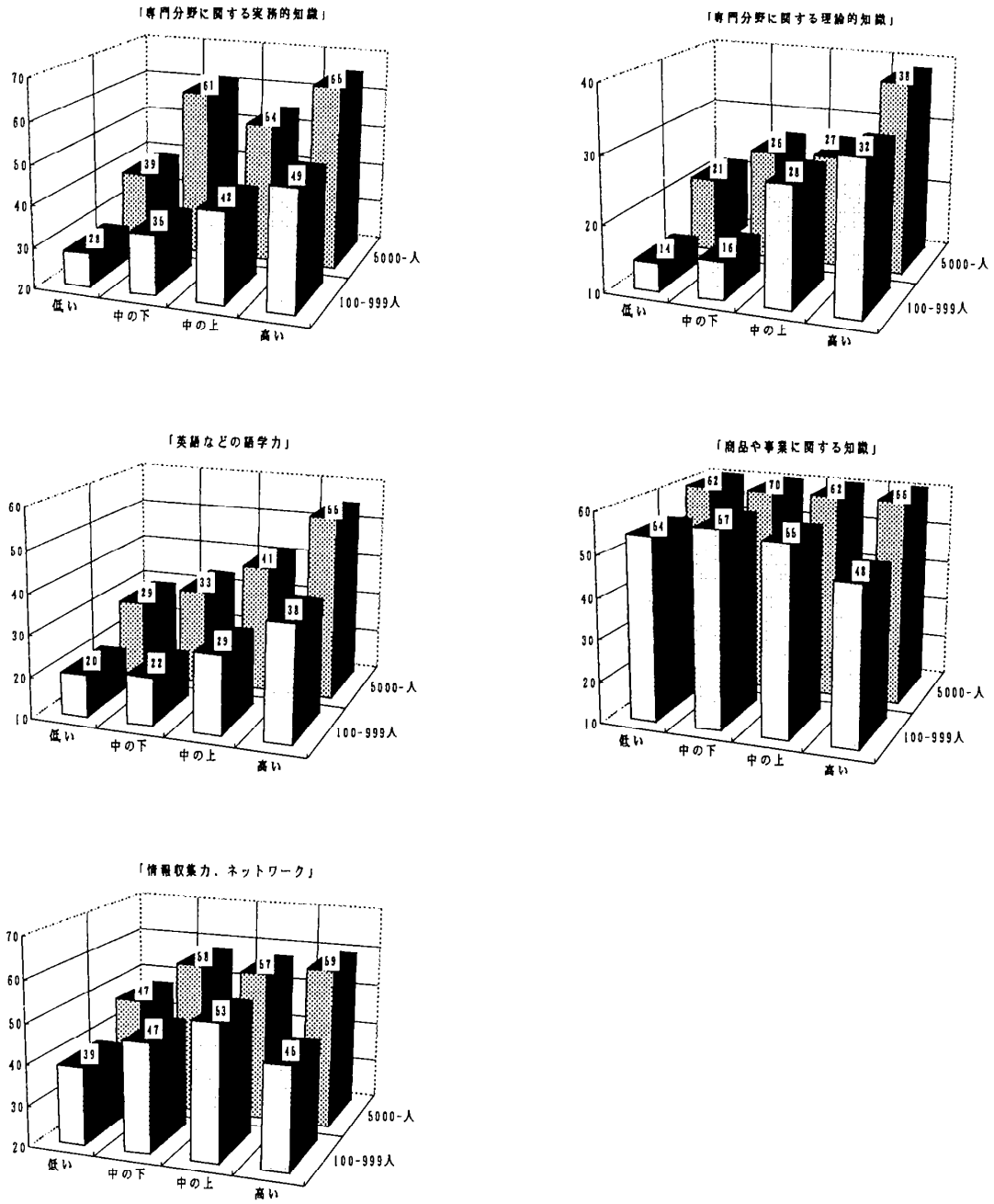
まず、大学威信別にみても企業規模別にみても回答傾向に大きな相違のあった、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」については、企業規模に関わらず大学威信間で知識・技能の必要性に相違があると同時に、大学威信が同じであっても、２つの企業規模の間で知識・技能の必要性は異なっていた。即ち、大学威信と企業規模の双方が、これらの知識・技能に対する要求を規定しているのである。これに対して、「商品や事業に関する知識」「情報収集力、ネットワーク」は、企業規模間の相違がむしろ大きく、大学威信間の相違は、威信高いグループほど大企業への就職者が多いために生じる、みかけ上の相違であると考えられる（図6-3）。

企業属性別の職務特性

続いて、企業属性と職場で要求される知識・技能の関係を検討する。まず、業種別、配属部門の知識・技能特性をみたのが図6-4である。

業種間で知識・技能要求の相違が大きいのは、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」である。まず、「商品や事業に関する

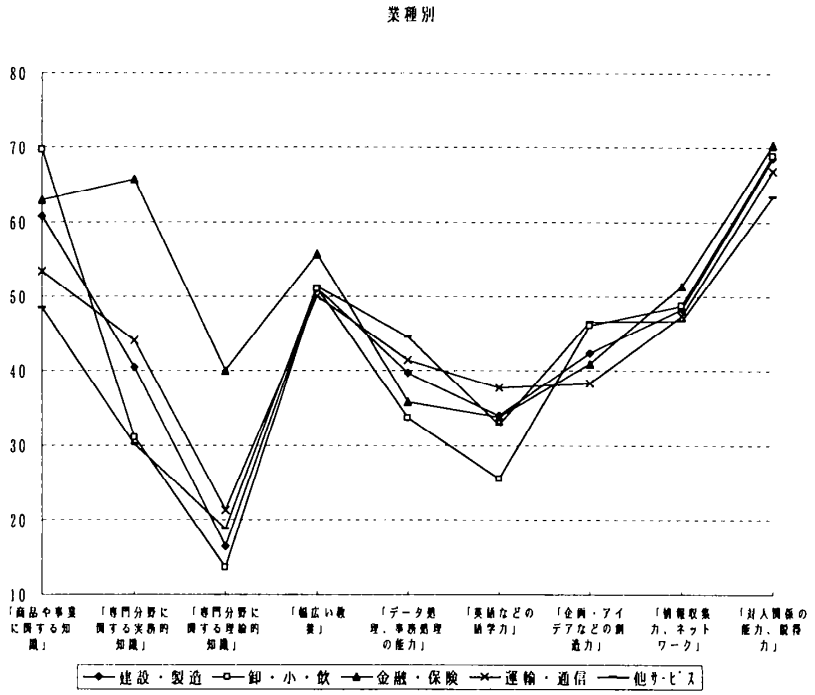
図6-3. 大学威信、企業規模別にみた知識・技能の必要性（文系男子）

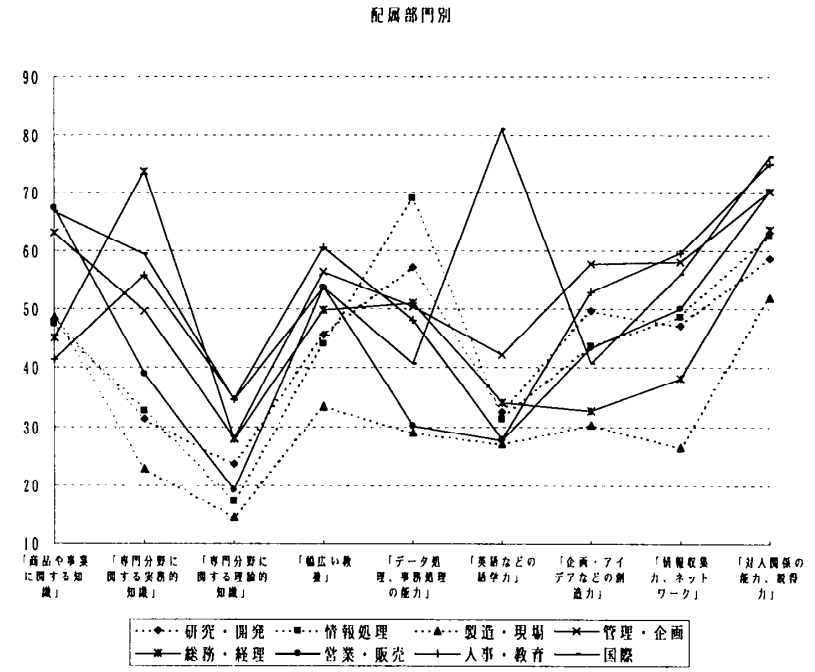


知識」は、卸売・小売・飲食業で最も必要性が高く、金融・保険業、建設・製造業の順に続く。一方、「専門分野に関する実務的知識」及び「専門分野に関する理論的知識」は、金融・保険業で必要性が特に高い。また、「専門分野に関する実務的知識」の必要性に関しては、運輸・通信業、建設・製造業と卸売・小売・飲食業、その他サービス業との間における相違も小さくない。上記以外の項目に関しては、特に明確な業種間格差はない。

配属部門による相違は業種以上に大きく、各項目とも、必要性が最も高い部門と最も低い部門との間に20ポイント以上の格差がある。中でも目立つのが、製造・現場部門で知識

図6-4. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（文系男子）





・技能要求が全般的に低い点である。「商品や事業に関する知識」を除く全ての項目で、必要と回答した割合は最も低い。その他の部門に関しては、全ての項目にわたる系統的な相違はないが、項目ごとに必要性を高く評価した部門に注目すると、「専門分野に関する実務的知識」は総務・経理（74%）、「データ処理、事務処理の能力」は情報処理（69%）、「英語などの語学力」は国際（81%）の各部門であった。また、知識・技能の各項目について必要性の高い部門を上位３部門まで求めたところ、全体的に知識・技能要求が高いのは、

表6-3. キャリア類型別にみた職場で必要とされる知識・技能（文系男子）

(%)

	事務職		営業・販売職		専門・技術職
	【事務】	【事務＋営販】	【営販】	【営販＋事務】	【専技】
(N)	(285)	(278)	(392)	(209)	(87)
「商品や事業に関する知識」	51.2	68.0 ****	75.0	72.7	39.1
「専門分野に関する実務的知識」	63.5	67.6	38.3	50.2 ***	28.7
「専門分野に関する理論的知識」	30.5	36.3	19.6	23.4	17.2
「幅広い教養」	52.3	62.2 **	61.5	59.8	52.9
「データ処理、事務処理の能力」	44.9	36.7 **	28.3	43.5 ****	57.5
「英語などの語学力」	42.5	45.3	29.6	36.4 *	47.1
「企画・アイデアなどの創造力」	44.6	47.5	50.0	55.5	50.6
「情報収集力、ネットワーク」	45.6	60.4 ****	55.4	58.9	54.0
「対人関係の能力、説得力」	67.7	76.6 **	75.3	71.8	73.6

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

管理・企画、人事・教育、国際の各部門であった（付表6-1）。

最後に、卒業生がこれまで辿ってきたキャリアと知識・技能要求との関係を述べておこう。表6-3は、各職種について、その後のキャリア類型別に知識・技能要求をみたものである。なお、就職後の年数や離転職による知識・技能要求の変化の影響を取り除くため、分析対象は就職後6-10年目で離転職経験のない者とした。職種ごとの特徴を概観しておくと、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」は事務職で、「商品や事業に関する知識」は営業・販売職で、「データ処理、事務処理の能力」は専門・技術職で、それぞれ必要性は高い。

事務職のキャリアは、事務系の仕事のみを経験する【事務】と事務系と営業・販売系の仕事を経験する【事務＋営販】とに大きく分化していた。このうち、「データ処理、事務処理の能力」を除くと、【事務＋営販】の方が知識・技能の必要性を高く評価しており、この傾向は特に、「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の点で顕著であった。【事務】、【事務＋営販】の経験は業種間で異なり、この点への留意も必要だが、事務系と営業・販売系という異なる業務の経験が、より多様な知識・技能要求をもたらしていると考えられる。

営業・販売職のキャリアは、営業・販売系の仕事のみを経験する【営販】が主流で、これに続くのが、営業・販売系と事務系の仕事を経験する【営販＋事務】であった。このうち、「専門分野に関する実務的知識」「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」の点では、【営販＋事務】の方が必要性を高く評価している。ただ、他の項目まで含むと、事務職ほど両者の相違は明確でない。これは、事務職と営業・販売職とでは、同じ事務系の仕事でもその内容が異なるためと考えられる。営業・販売職では、むしろ営業・販売系の仕事の中で経験業務が分化しており、この点が知識・技能要求の相違を生み出している。法人相手の営業と個人相手の営業の経験者を比較すると、前者ほど「商品や事業に関する知識」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が高いと判断されていたのである。

表6-4. 企業属性を考慮した際の専門分野別にみた知識・技能要求

A. 業種別 (%)

	建設・製造業			卸売・小売・飲食業			金融・保険業		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(105)	(162)	(770)	(125)	(122)	(708)	(28)	(163)	(821)
「商品や事業に関する知識」	55.2	60.5	63.1	65.6	67.2	66.2	60.7	63.2	61.6
「専門分野に関する実務的知識」	38.1	53.1	41.9 **	29.6	35.2	30.6	46.4	69.3	64.1 *
「専門分野に関する理論的知識」	14.3	24.1	17.3 *	9.6	21.3	13.4 **	17.9	46.0	38.5 **

(%)

	運輸・通信業			その他サービス業		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(13)	(70)	(167)	(158)	(115)	(493)
「商品や事業に関する知識」	46.2	47.1	57.5	43.0	53.0	50.9
「専門分野に関する実務的知識」	7.7	51.4	46.1 **	20.3	33.0	31.8 **
「専門分野に関する理論的知識」	15.4	27.1	20.4	16.5	23.5	18.9

B. 配属部門別 (%)

	研究・開発			情報処理			製造・現場		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(26)	(28)	(141)	(32)	(26)	(183)	(36)	(28)	(99)
「商品や事業に関する知識」	34.6	50.0	49.6	46.9	53.8	45.9	33.3	46.4	54.5 *
「専門分野に関する実務的知識」	19.2	42.9	31.9	25.0	26.9	35.0	11.1	28.6	26.3
「専門分野に関する理論的知識」	7.7	35.7	25.5 *	15.6	7.7	19.1	11.1	17.9	16.2

(%)

	管理・企画			総務・経理			営業・販売		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(43)	(74)	(285)	(35)	(95)	(288)	(226)	(332)	(1781)
「商品や事業に関する知識」	58.1	64.9	60.7	45.7	38.9	43.1	63.7	68.1	67.5
「専門分野に関する実務的知識」	39.5	58.1	48.8	65.7	73.7	73.3	25.7	42.2	40.0 ****
「専門分野に関する理論的知識」	18.6	28.4	28.8	5.7	40.0	26.7 ****	10.2	24.4	19.5 ****

(%)

	人事・教育		
	人文	法学	経済・商
(N)	(12)	(27)	(72)
「商品や事業に関する知識」	8.3	40.7	45.8 **
「専門分野に関する実務的知識」	33.3	66.7	54.2
「専門分野に関する理論的知識」	25.0	44.4	34.7

C. 職種別 (%)

	事務職			営業・販売職			専門・技術職		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(38)	(136)	(571)	(58)	(96)	(552)	(21)	(18)	(105)
「商品や事業に関する知識」	60.5	59.6	60.4	70.7	63.5	75.4 **	33.3	55.6	42.9
「専門分野に関する実務的知識」	50.0	66.2	64.1	34.5	44.8	42.4	42.9	22.2	33.3
「専門分野に関する理論的知識」	18.4	36.0	32.9	15.5	33.3	19.9 ***	33.3	11.1	20.0

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

大学威信と知識・技能の機能的連関

職場で要求される知識・技能が、業種や配属部門、職種といった企業属性に大きく規定されることは、常識的な判断からも予想されるところである。むしろ注目されるのは、そうした企業属性を考慮してもなお、専門分野や大学威信によって知識・技能要求に相違があるのか、という点である。この点を明らかにするため、以下の方法でさらに知識・技能要求の分析を行った。まず、専門分野や大学威信に関係なく、職場の知識・技能特性が企業属性によって規定されているかを確認した。次いで、同じ企業属性の中でも、専門分野や大学威信によってなお知識・技能要求に相違があるかを検討した（表6-4、表6-5）。

まず、上述した業種別、配属部門別、職種別の知識・技能特性は、専門分野や大学威信を問わず認められた。やはり、知識・技能要求に果たす企業属性の規定力は大きい。単に大学威信が高いというだけで、知識・技能要求を高く評価し、また単に大学威信が低いというだけで、知識・技能要求を低く評価しているわけではないのである。

一方、業種や部門、職種を固定して検討した場合、専門分野による知識・技能要求の相

表6-5. 企業属性を考慮した際の大学威信別にみた知識・技能要求

A. 業種別

(%)

	建設・製造業				卸売・小売・飲食業				金融・保険業			
	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低
(N)	(237)	(246)	(117)	(437)	(79)	(59)	(148)	(669)	(423)	(224)	(114)	(251)
「商品や事業に関する知識」	66.2	66.3	61.5	57.2 **	82.3	69.5	66.2	64.1 **	65.7	59.8	61.4	57.4
「専門分野に関する実務的知識」	56.5	51.2	43.6	31.6 ****	72.2	52.5	31.8	24.2 ****	72.6	63.4	59.6	53.8 ****
「専門分野に関する理論的知識」	25.7	18.3	17.9	13.7 ***	29.1	20.3	14.9	11.4 ****	47.5	36.6	37.7	27.9 ****
「幅広い教養」	60.3	57.7	51.3	46.5 ***	73.4	61.0	50.7	46.9 ****	59.6	55.8	57.0	46.6 **
「データ処理、事務処理の能力」	50.6	42.7	38.5	37.8 **	46.8	32.2	35.8	30.3 **	37.8	36.6	38.6	29.5
「英語などの語学力」	51.9	40.2	23.9	24.7 ****	72.2	45.8	25.0	19.1 ****	49.4	29.9	21.1	19.1 ****
「企画・アイデアなどの創造力」	53.2	48.4	42.7	36.2 ****	68.4	52.5	49.3	39.9 ****	48.2	39.7	29.8	31.5 ****
「情報収集力、ネットワーク」	61.6	56.5	47.0	41.2 ****	68.4	55.9	54.7	41.4 ****	55.1	48.2	49.1	43.8 **
「対人関係の能力、説得力」	74.3	79.3	66.7	62.5 ****	88.6	76.3	69.6	63.5 ****	78.3	67.4	64.0	61.8 ****

(%)

	運輸・通信業				その他サービス業			
	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低
(N)	(86)	(45)	(28)	(91)	(93)	(107)	(79)	(487)
「商品や事業に関する知識」	50.0	62.2	50.0	54.9	51.6	54.2	53.2	47.6
「専門分野に関する実務的知識」	58.1	60.0	32.1	30.8 ****	35.5	35.5	35.4	26.3 *
「専門分野に関する理論的知識」	31.4	26.7	25.0	9.9 ***	32.3	25.2	12.7	16.2 ****
「幅広い教養」	64.0	57.8	39.3	36.3 ***	61.3	56.1	59.5	45.0 ***
「データ処理、事務処理の能力」	31.4	55.6	50.0	38.5 **	44.1	51.4	44.3	43.5
「英語などの語学力」	51.2	44.4	42.9	23.1 ***	57.0	35.5	30.4	26.9 ****
「企画・アイデアなどの創造力」	41.9	51.1	42.9	26.4 **	52.7	60.7	40.5	42.7 ***
「情報収集力、ネットワーク」	44.2	66.7	50.0	38.5 **	62.4	53.3	50.6	42.9 ***
「対人関係の能力、説得力」	70.9	71.1	64.3	64.8	69.9	72.0	67.1	58.1 **

B. 配属部門別

(%)

	研究・開発				情報処理				管理・企画			
	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低
(N)	(44)	(38)	(21)	(92)	(52)	(53)	(20)	(116)	(143)	(79)	(45)	(135)
「商品や事業に関する知識」	50.0	55.3	47.6	43.5	63.5	47.2	45.0	39.7 **	70.6	64.6	60.0	49.6 ***
「専門分野に関する実務的知識」	43.2	36.8	38.1	22.8 *	51.9	39.6	35.0	20.7 ***	57.3	53.2	51.1	38.5 **
「専門分野に関する理論的知識」	45.5	21.1	23.8	16.3 ***	32.7	18.9	10.0	11.2 ***	37.8	21.5	28.9	20.0 ***
「幅広い教養」	52.3	47.4	42.9	43.5	59.6	37.7	55.0	37.1 **	68.5	53.2	51.1	46.7 ***
「データ処理、事務処理の能力」	45.5	63.2	61.9	59.8	69.2	75.5	60.0	68.1	55.2	40.5	53.3	48.1
「英語などの語学力」	45.5	34.2	33.3	25.0	44.2	34.0	40.0	22.4 **	54.5	40.5	35.6	29.6 ****
「企画・アイデアなどの創造力」	47.7	57.9	47.6	50.0	59.6	45.3	25.0	40.5 **	65.7	55.7	57.8	49.6 *
「情報収集力、ネットワーク」	45.5	42.1	57.1	48.9	57.7	41.5	40.0	48.3	69.2	64.6	53.3	42.2 ****
「対人関係の能力、説得力」	68.2	63.2	61.9	53.3	73.1	69.8	60.0	56.0	75.5	74.7	73.3	58.5 ***

(%)

	総務・経理				営業・販売				人事・教育			
	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低
(N)	(115)	(80)	(46)	(177)	(395)	(341)	(319)	(1284)	(40)	(22)	(11)	(38)
「商品や事業に関する知識」	43.5	56.3	47.8	33.9 ***	75.4	69.5	63.6	65.0 ****	37.5	45.3	63.6	34.2
「専門分野に関する実務的知識」	82.6	85.0	73.9	60.5 ****	64.3	51.3	35.7	28.6 ****	60.0	63.6	72.7	39.5
「専門分野に関する理論的知識」	41.7	27.5	34.8	17.5 ****	32.2	25.8	16.6	14.3 ****	37.5	40.9	45.5	28.9
「幅広い教養」	52.2	55.0	50.0	42.4	64.1	60.4	53.0	48.8 ****	65.0	54.5	72.7	52.6
「データ処理、事務処理の能力」	44.3	56.3	56.5	48.0	33.9	33.1	30.4	28.5	47.5	45.5	63.6	44.7
「英語などの語学力」	47.8	41.3	30.4	21.5 ****	52.4	32.8	19.7	21.1 ****	40.0	27.3	36.4	10.5 **
「企画・アイデアなどの創造力」	40.9	33.8	32.6	26.0 *	50.6	48.7	39.8	40.2 ****	55.0	54.5	72.7	39.5
「情報収集力、ネットワーク」	45.2	42.5	32.6	29.4 **	59.5	55.7	51.7	45.2 ****	65.0	63.6	81.8	39.5 **
「対人関係の能力、説得力」	68.7	66.3	67.4	55.4 *	82.8	76.5	65.8	65.8 ****	77.5	77.3	90.9	65.8

C. 職種別

(%)

	事務職				営業・販売職				専門・技術職			
	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低	高	中の上	中の下	低
(N)	(359)	(165)	(59)	(166)	(146)	(118)	(108)	(339)	(32)	(25)	(20)	(72)
「商品や事業に関する知識」	66.3	58.2	71.2	46.4 ****	76.7	76.3	67.6	73.5	34.4	52.0	40.0	44.4
「専門分野に関する実務的知識」	70.2	58.2	64.4	56.0 ***	55.5	49.2	43.5	34.5 ****	40.6	40.0	30.0	30.6
「専門分野に関する理論的知識」	39.0	25.5	35.6	25.3 ***	30.8	27.1	22.2	15.0 ****	31.3	20.0	10.0	22.2
「幅広い教養」	63.0	53.9	61.0	44.6 ****	67.1	66.9	62.0	54.9 **	46.9	64.0	55.0	50.0
「データ処理、事務処理の能力」	44.0	39.4	54.2	42.8	37.7	37.3	32.4	33.3	40.6	48.0	55.0	58.3
「英語などの語学力」	54.3	39.4	35.6	27.1 ****	55.5	35.6	23.1	25.4 ****	59.4	52.0	40.0	31.9 **
「企画・アイデアなどの創造力」	55.5	44.8	35.6	32.5 ****	58.9	56.8	50.9	47.8 *	50.0	56.0	45.0	55.6
「情報収集力、ネットワーク」	57.4	55.8	50.8	38.6 ****	65.8	62.7	53.7	52.5 **	62.5	52.0	50.0	52.8
「対人関係の能力、説得力」	80.2	69.1	72.9	56.0 ****	74.7	83.9	69.4	72.0 **	81.3	76.0	60.0	79.2

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

違は、一部の業種、部門や職種で散見されたにとどまった。専門分野による適性が職務内容に何らかの形で反映されている可能性も否定できないが、専門分野が職場の知識・技能を規定していることを積極的に支持する事実は得られなかった。これに対して、企業属性を統制しても、知識・技能に対する大学威信の規定力は明確に残った。そして、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価する傾向にあった[2]。この事実は、就職後も大学威信と職務内容の間に何らかの機能的な連関があることを物語っている。

表6-6. 職場で必要な知識・技能（理系男子）

(%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(3219)	45.9	65.3	29.3	41.6	35.7	37.8	44.6	40.4	64.8
専門分野						****	***			
理学系	(399)	46.9	69.9	25.1	39.8	45.6	44.6	41.1	43.4	65.7
工学系	(2563)	45.5	64.6	29.7	41.3	33.3	37.4	45.1	39.7	64.6
農学系	(257)	48.2	65.0	31.9	47.5	44.7	30.7	44.7	42.4	65.4
大学威信		****	***	****	**	**	****	**	****	*
低い	(263)	41.4	62.4	24.0	36.9	31.2	24.3	42.6	35.7	63.1
中の下	(1915)	44.0	63.6	28.1	41.4	35.2	32.2	42.7	37.9	63.3
中の上	(584)	46.4	67.8	30.0	40.1	40.4	45.7	49.0	45.9	67.6
高い	(457)	55.8	71.1	36.5	47.0	34.6	58.6	48.1	46.4	68.5
卒業後の年数									**	**
1年	(278)	42.1	63.7	28.4	41.7	33.8	43.5	41.4	35.3	57.2
2-4年	(977)	45.1	66.6	30.0	43.1	35.9	37.2	43.4	38.6	64.0
5-7年	(964)	46.7	66.4	30.2	40.9	35.5	36.7	45.0	43.6	67.0
8-10年	(1000)	46.9	63.4	28.0	40.8	36.3	37.8	46.3	40.5	65.6
離転職の経験		***	****				****			**
無し	(2842)	47.0	66.6	29.7	41.8	36.2	33.4	45.1	40.9	65.5
有り	(374)	38.0	56.1	26.2	40.6	32.1	23.9	40.9	36.9	59.9

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

理系男子

個人属性別の職務特性

表6-6をみると、サンプル全体では、「対人関係の能力、説得力」の必要性が高く、「専門分野に関する理論的知識」の必要性が最も低い点は文系と同様である。文系との相違は、「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高い点、「商品や事業に関する知識」や「幅広い教養」の必要性が若干低い点である。

専門分野別にみると、「データ処理、事務処理の能力」と「英語などの語学力」の点で統計的に有意な差があり、前者の必要性は工学系で低く、後者の必要性は理学系で高い。その他の項目では、特に目立った相違はない。専門分野特性を活かした職務に就きつつ、理系に共通する知識・技能が存在することを示す結果といえよう。理系の場合も、大学威信間の相違は専門分野以上に大きく、ほぼ全ての項目で、威信高いグループほど必要性が高いと判断している。威信高いグループと威信低いグループとの格差が最も大きいのは「英語などの語学力」で34ポイント、他の項目についても10ポイント前後の格差がみられた。

一方、大学卒業後の年数は、知識・技能要求に明確な影響を及ぼしていない。理系の場合、キャリアの初期段階では異動が少なく、経験業務も固定化する傾向にあった。就職後の年数による変化が明確でない背景には、こうしたキャリア特性が挙げられる。また、文系ほど顕著でないが、やはり離転職経験者で知識・技能要求は低い。同様の結果は、大学威信を統制した場合も得られた。離転職前と後の職務内容に関する詳細な対比を行えないため、推測の域を出ないが、この時期の離転職は、知識・技能要求の高度化を伴わないものと考えられる。

大学威信と企業規模

大企業ほど知識・技能要求が高い傾向にあるものの、文系と比べて企業規模間の格差は小さい（表6-7）。従業員が5000人以上の大企業で、知識・技能の必要性が明確に高く評価

されているのは、「英語などの語学力」のみである。なお、知識・技能要求が小規模企業及び大規模企業で高く、中規模企業で低いというU字型の構造は、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」などでみられ、文系と共通している。その背景までを知ることはできないが[3]、やはりベンチャー系の企業の多さなどが関連しているものと思われる。

さらに、大学威信と企業規模の双方を考慮した分析を行った。分析対象は、サンプル数の確保という意味もあり、文系と同様、従業員規模100-999人の企業就職者964人と従業員規模5000人以上の企業就職者1167人の２グループである。

まず「英語などの語学力」については、文系と同様、大学威信と企業規模の双方が要求水準を規定していた。しかしながら、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点では、大学威信間の相違が明確でなく、むしろ企業規模間の相違が大きい。この点に関しては、さらに企業規模と業種が対応しているので、企業属性別の検討を行った後に改めて議論する。なお、「商品や事業に関する知識」の点については、企業規模よりも大学威信による要求度の格差が大きかった（図6-5）。

企業属性別の職務特性

図6-6は、業種別、配属部門別に知識・技能特性をみたものである。

理系の場合、業種間の知識・技能要求の相違は文系以上に大きい。まず明らかなのは、建設業で全般的に知識・技能要求が低いことである。「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」に関して必要と回答した割合は、全業種の中で最も低かった[4]。次に指摘されるのは、製造業とそれ以外の業種の間で「商品や事業に関する知識」の要求が異なり、前者で必要性が高いことである。同様の傾向は、「専門分野に関する理論的知識」にも認められる。さらに、「幅広い教養」は金融・保険業、「データ処理、事務処理の能力」はソフト・情報産業において、最も必要性が高くなっている。

配属部門間の相違も大きい。まず、製造・現場部門で全般的に知識・技能要求は低い。「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の点では、全ての部門中、必要と答えた割合が最も低く、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点でも、研究部門、開発・設計部門と比べて必要性が低かった。次に、研究部門と開発・設計部門を比較すると、「対人関係の能力、説得力」を除く全ての項目で、前者の方が必要と回答した割合が高い。情報処理部門も特徴的で、「データ処理、事務処理の能力」の必要性が最も高い反面、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」の面では、研究部門、開発・設計部門だけでなく、製造・現場部門と比較しても、必要性が低いと判断されていた。

続いて、職種やそこでのキャリア類型による知識・技能特性を検討しよう（表6-8）。

まず専門・技術職の場合、統計的に有意な差はないものの、専門・技術系の仕事のみに携わる【専技】の方が、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の要求を高く評価している。これに対して、量的には少ないが、専門・技術系の仕事に加え事務系や営業・販売系の仕事も経験した【専技＋事務】【専技＋営販】では、「幅広い教

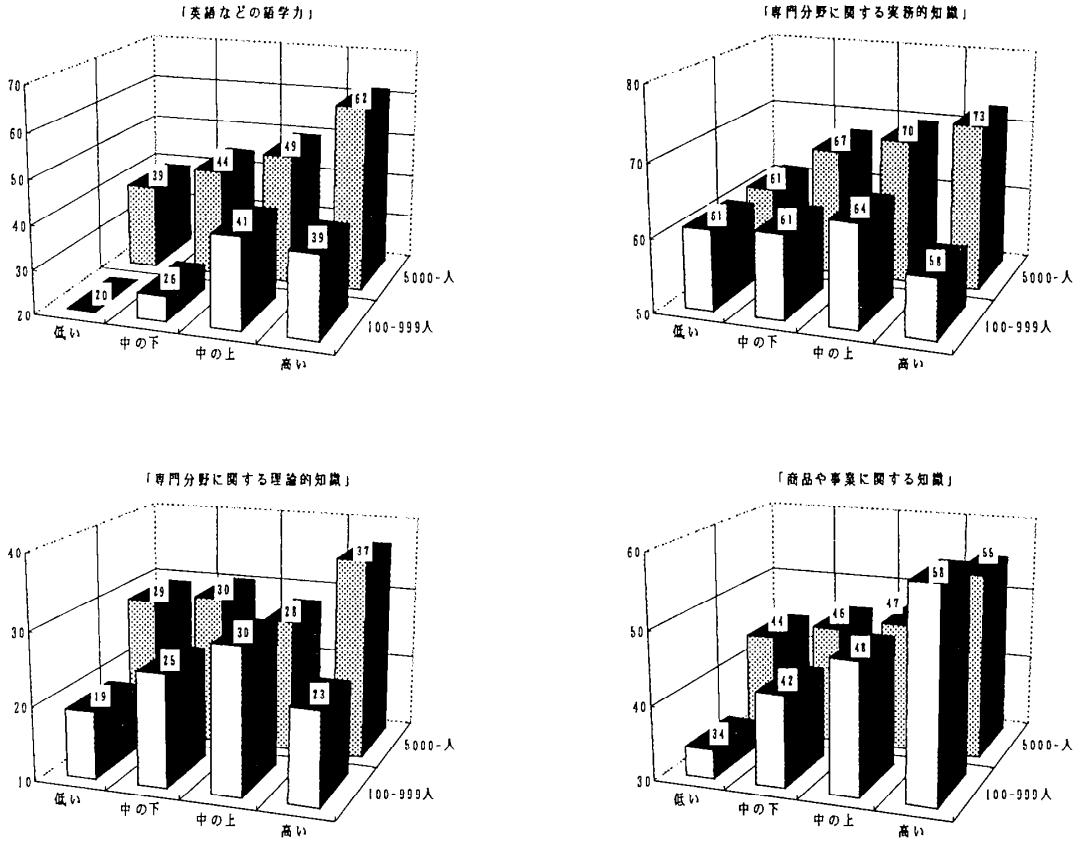
表6-7. 企業規模と職場で必要な知識・技能（理系男子）

(%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(3219)	****	***	**			****	**	**	
-29人	(107)	33.6	61.7	29.9	45.8	36.4	16.8	50.5	40.2	64.5
30-99人	(160)	37.5	65.6	30.0	43.8	35.6	24.4	46.9	39.4	59.4
100-499人	(556)	39.0	60.6	23.9	40.1	37.2	25.4	40.8	36.7	64.2
500-999人	(408)	47.1	62.7	26.2	38.5	35.5	29.7	39.2	35.0	62.5
1000-4999人	(821)	48.8	64.6	31.1	42.0	37.3	37.4	45.4	43.4	66.0
5000人-	(1167)	48.9	69.2	31.5	42.4	33.9	50.6	46.9	42.1	65.8

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

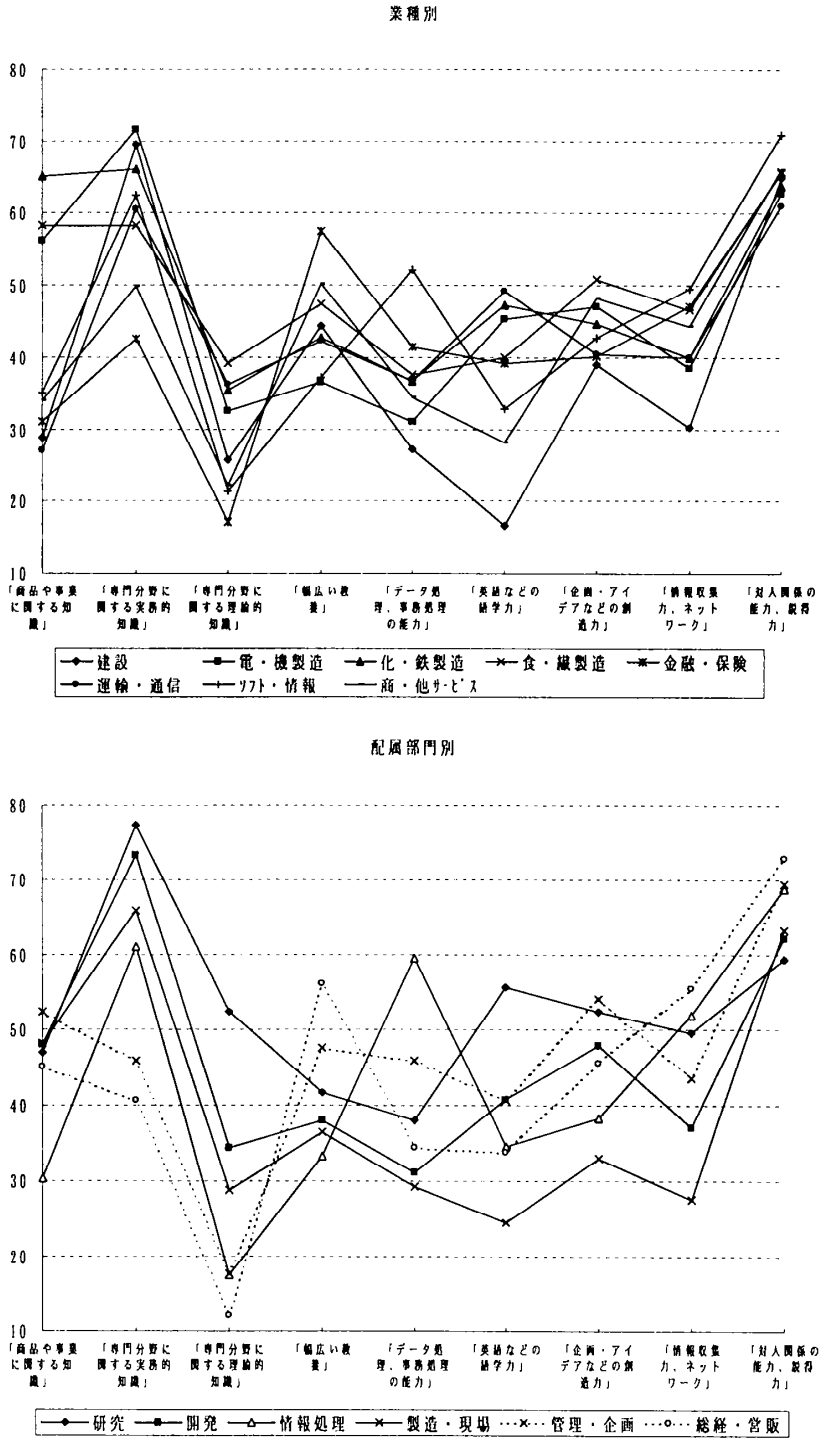
図6-5. 大学威信、企業規模別にみた知識・技能の必要性（理系男子）



養」「データ処理、事務処理の能力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が【専技】より統計的に有意に高くなっている。専門・技術職の場合、専門・技術系以外の仕事を経験するか否かが、知識・技能要求の相違を生みだす要因を形成している。

就職者は少数ながら、事務職、営業・販売職というネジレのルートを辿った者では、専門・技術職と比べて、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性が明らかに低い。大学教育と職務とのズレを端的に示す結果である。個別にみると、事務職では、専門・技術系の仕事の経験が、むしろ知識・技能要求を高める誘因になって

図6-6. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（理系男子）



いる。営業・販売職では、他の職種と比較して、「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が高く、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性が低かった。

表6-8. キャリア類型別にみた職場で必要とされる知識・技能（理系男子）

(%)

	専門・技術職			事務職		営業・販売職
	【専技】	【専技＋事務】	【専技＋営販】	【事務】	【事務＋専技】	【営販】
(N)	(784)	(111)	(52)	(31)	(25)	(61)
「商品や事業に関する知識」	46.2	47.7	55.8	32.3	56.0 *	54.1
「専門分野に関する実務的知識」	71.9	64.0	63.5	32.3	48.0	45.9
「専門分野に関する理論的知識」	33.4	28.8	23.1	3.2	16.0 *	11.5
「幅広い教養」	34.3	54.1	50.0 ****	25.8	48.0 *	65.6
「データ処理、事務処理の能力」	32.3	48.6	40.4 ***	41.9	60.0	31.1
「英語などの語学力」	40.9	44.1	42.3	22.6	28.0	32.8
「企画・アイデアなどの創造力」	44.1	54.1	53.8 *	38.7	52.0	67.2
「情報収集力、ネットワーク」	38.0	50.5	63.5 ****	29.0	64.0 ***	73.8
「対人関係の能力、説得力」	63.9	73.9	75.0 **	58.1	72.0	88.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

企業属性で異なる知識・技能に対する専門分野、大学威信の規定力

企業属性を考慮しても、専門分野や大学威信は独自に知識・技能要求を規定しているのだろうか。理系の場合、大半が専門・技術職就職者で、キャリアの初期段階における部門間異動も少ないことから、以下の方法を用いて検討した。分析対象は専門・技術職就職者に限定し、業種と配属部門を組み合わせた上で、専門分野や大学威信の影響を考察した。業種と配属部門を統制した結果、分析に耐え得るサンプルが確保されたのは、一部の業種、配属部門にとどまるが、そこからは次の点が明らかとなった（表6-9）。

まず、専門分野や大学威信を問わず、先にみた業種、配属部門別の知識・技能特性を踏襲する結果が得られた。いくつか補足すべき点を挙げておこう。第１に、製造業における「商品や事業に関する知識」要求の高さは、配属部門に関係なく確認された。第２に、建設業における知識・技能要求の低さは、特に製造・現場部門での知識・技能要求の低さに依拠している。なぜなら、開発・設計部門の場合、建設業と製造業の間に明白な相違はなかったからである。よって、製造・現場部門における知識・技能要求の低さは、建設業における製造・現場部門の知識・技能要求の低さに負う面が大きい。最後に、情報産業における「データ処理、事務処理の能力」の必要性の高さは、その要求が高い情報処理部門への配属者が情報産業で多いことに加え、開発・設計部門においても、製造業よりその要求が高いことによる。また、「専門分野に関する理論的知識」の必要性の低さは、配属部門によらず情報産業全体の特徴であった。

一方、知識・技能要求に対する専門分野独自の規定力は、さほど明確でない。製造業の場合、配属部門を問わず、工学系より理学系で「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」の要求が高い傾向にあったが、情報産業ではこの限りでなかった。また、製造業の研究部門においては、特に農学系で知識・技能要求が高いものの、他の部門ではその傾向にない。ただし、こうした結果が、専門分野と職務の関連の希薄さを意味するものではないことを断っておく。

大学威信独自の規定力も、文系に比べれば小さい。予め知識・技能要求が異なる業種への採用や部門への配属という大学威信別の就業特性が、その後の知識・技能要求を規定している側面が大きいのである。しかし、大学威信による相違は皆無ではない。「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「企画・ア

表6-9. 業種・配属部門を考慮した際の、専門分野、大学威信別にみた知識・技能要求

A. 製造業－1 (%)

	研究			開発・設計			情報処理		製造・現場
	理学	工学	農学	理学	工学	農学	理学	工学	工学
(N)	(32)	(141)	(22)	(68)	(734)	(16)	(17)	(47)	(156)
「商品や事業に関する知識」	40.6	57.4	59.1	47.1	57.2	43.8	52.9	34.0	75.0
「専門分野に関する実務的知識」	65.6	79.4	86.4	75.0	76.7	62.5	76.5	55.3	73.1
「専門分野に関する理論的知識」	56.3	47.5	81.8 **	39.7	36.6	37.5	17.6	19.1	33.3
「幅広い教養」	40.6	40.4	54.5	33.8	35.6	56.3	41.2	23.4	39.1
「データ処理、事務処理の能力」	37.5	31.2	50.0	32.4	26.6	50.0 *	76.5	57.4	35.3
「英語などの語学力」	71.9	51.1	54.5	52.9	44.6	37.5	58.8	38.3	42.9
「企画・アイデアなどの創造力」	50.0	53.2	63.6	38.2	48.8	37.5	41.2	40.4	39.7
「情報収集力、ネットワーク」	40.6	56.0	59.1	35.3	34.3	43.8	41.2	51.1	28.8
「対人関係の能力、説得力」	56.3	60.3	72.7	61.8	59.3	56.3	76.5	59.6	69.2

B. 製造業－2 (%)

	研究			開発・設計			
	高	中の上	中の下	高	中の上	中の下	低
(N)	(57)	(54)	(79)	(143)	(151)	(470)	(54)
「商品や事業に関する知識」	54.4	48.1	59.5	60.1	49.7	56.6	59.3
「専門分野に関する実務的知識」	71.9	79.6	81.0	83.9	72.2	75.1	77.8 *
「専門分野に関する理論的知識」	68.4	53.7	41.8 ***	42.7	34.4	35.5	40.7
「幅広い教養」	36.8	40.7	46.8	40.6	30.5	37.2	25.9
「データ処理、事務処理の能力」	35.1	35.2	34.2	23.1	25.8	29.1	29.6
「英語などの語学力」	59.6	61.1	49.4	55.2	51.7	41.5	31.5 ***
「企画・アイデアなどの創造力」	50.9	50.0	60.8	48.3	47.7	47.0	51.9
「情報収集力、ネットワーク」	52.6	50.0	59.5	37.1	35.8	33.6	33.3
「対人関係の能力、説得力」	59.6	57.4	64.6	61.5	64.9	58.3	48.1

(%)

	情報処理			製造・現場			
	高	中の上	中の下	高	中の上	中の下	低
(N)	(17)	(23)	(18)	(33)	(26)	(96)	(14)
「商品や事業に関する知識」	58.8	30.4	33.3	81.8	69.2	69.8	85.7
「専門分野に関する実務的知識」	70.6	52.2	55.6	81.8	69.2	71.9	71.4
「専門分野に関する理論的知識」	17.6	13.0	27.8	45.5	34.6	32.3	28.6
「幅広い教養」	41.2	17.4	33.3	45.5	34.6	37.5	42.9
「データ処理、事務処理の能力」	76.5	52.2	61.1	36.4	42.3	31.3	42.9
「英語などの語学力」	58.8	43.5	27.8	69.7	42.3	37.5	21.4 ***
「企画・アイデアなどの創造力」	47.1	39.1	33.3	48.5	34.6	38.5	28.6
「情報収集力、ネットワーク」	52.9	43.5	44.4	39.4	23.1	28.1	21.4
「対人関係の能力、説得力」	82.4	56.5	50.0	84.8	73.1	60.4	71.4 *

C. 情報産業 (%)

	専門分野				大学威信			
	開発・設計		情報処理		開発・設計		情報処理	
	理学	工学	理学	工学	高/中上	中下/低	高/中上	中下/低
(N)	(70)	(142)	(41)	(71)	(64)	(148)	(34)	(78)
「商品や事業に関する知識」	32.9	35.9	26.8	28.2	39.1	33.1	38.2	23.1 *
「専門分野に関する実務的知識」	68.6	65.5	73.2	54.9 *	73.4	63.5	61.8	61.5
「専門分野に関する理論的知識」	18.6	27.5	17.1	19.7	28.1	23.0	23.5	16.7
「幅広い教養」	31.4	33.1	22.0	36.6	31.3	33.1	32.4	30.8
「データ処理、事務処理の能力」	44.3	44.4	56.1	59.2	40.6	45.9	61.8	56.4
「英語などの語学力」	25.7	35.2	22.0	29.6	34.4	31.1	29.4	25.6
「企画・アイデアなどの創造力」	32.9	45.8 *	31.7	40.8	40.6	41.9	50.0	32.1 *
「情報収集力、ネットワーク」	42.9	47.2	46.3	63.4 *	51.6	43.2	61.8	55.1
「対人関係の能力、説得力」	61.4	70.4	75.6	74.6	67.2	67.6	76.5	74.4

D. 建設業（工学系出身者） (%)

	開発・設計			製造・現場		
	中の上	中の下	低	中の上	中の下	低
(N)	(21)	(93)	(22)	(14)	(154)	(38)
「商品や事業に関する知識」	33.3	26.9	4.5 *	35.7	32.5	15.8
「専門分野に関する実務的知識」	90.5	75.3	63.6	78.6	66.9	65.8
「専門分野に関する理論的知識」	23.8	34.4	31.8	21.4	26.6	15.8
「幅広い教養」	47.6	55.9	31.8	35.7	33.8	42.1
「データ処理、事務処理の能力」	28.6	26.9	40.9	42.9	24.7	23.7
「英語などの語学力」	28.6	35.5	22.7	21.4	8.4	2.6 *
「企画・アイデアなどの創造力」	71.4	51.6	40.9	28.6	27.3	39.5
「情報収集力、ネットワーク」	33.3	34.4	31.8	21.4	26.0	15.8
「対人関係の能力、説得力」	66.7	67.7	72.7	71.4	61.7	63.2

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

イデアなどの創造力」に関しては、業種や配属部門を考慮してもなお、威信高いグループほど必要性を高く判断する傾向にある。また、製造業における製造・現場部門においても、大学威信による知識・技能要求の相違は比較的明確であった。

女子

個人属性別の職務特性

表6-10をみると、文系出身者の場合、「対人関係の能力、説得力」「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」の必要性が高い点は男子と同様だが、女子に特有なのは、「データ処理、事務処理の能力」についても51%が必要と答えている点である。さらに、全体的に知識・技能要求が男子より低く評価されている点も注目される[5]。前章でみたように、文系出身者では、性別間で経験業務が異なっており、上の結果はそれに呼応したものといえる。

専門分野別にみると、男子と同様に、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の要求は人文系で低い。さらに女子では、「幅広い教養」「英語などの語学力」の点でも統計的に有意な差があり、経済・商系で必要性が低く認識されている。大学威信間の相違も男子と同様で、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価している。威信低いグループとの格差は、「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」では20ポイント以上、「専門分野に関する理論的知識」「企画・アイデアなどの創造力」でも18ポイントに上る。また、卒業後の年数を経るほど、「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」の必要性が高まり、この点も男子と共通している。離転職経験の有無と知識・技能要求の関係については、「商品や事業に関する知識」を除けば特に明確な相違はない。ただし、女子の場合は再就職しない者も多いため、男子と単純に比較することはできない。

理系出身者の場合は、文系以上に男子との共通点が多い。全体でみると、「対人関係の能力、説得力」と並んで「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高いし、他の項目に関しても男子と変わらない。個人属性別にみても、専門分野別の特徴が若干異なる程度で[6]、残りの点は男子とほぼ同様であった。文系出身者と異なり、理系出身者では性別による経験業務の相違が少なく、それを反映した結果が得られたといえよう。

なお、企業規模と知識・技能要求との関係は、サンプル数の都合で文系出身者のみを検討した（表6-11）。表から明らかなように、企業規模間の相違は男子ほど顕著でない。ただし、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点では、女子についても大規模企業及び小規模企業で必要性が高いというU字型の構造が認められる。

企業属性別の職務特性

図6-7、図6-8に、知識・技能要求と企業属性との関係を示した。

文系出身者を業種別にみると、男子と共通するのは、卸売・小売・飲食業で「商品や事業に関する知識」の、金融・保険業で「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性が最も高い点である。女子の場合はさらに、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の点でも業種間に格差がみられる。男子と同様に、配属部門間の相違は業種間の相違以上に大きい。そして、総務・経理

表6-10. 職場で必要な知識・技能（女子）

A．文系 (%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(1116)	52.6	30.5	12.5	52.5	51.0	36.0	38.0	42.4	65.7
専門分野			***	***	**		*			
人文系	(823)	52.6	27.6	10.6	54.1	51.2	37.3	38.5	41.2	65.5
法学系	(73)	58.9	41.1	19.2	57.5	53.4	41.1	39.7	45.2	68.5
経済・商系	(220)	50.5	37.7	17.7	45.0	49.5	29.5	35.5	45.9	65.5
大学威信		*		****			****	***	****	*
低い	(374)	47.6	29.1	9.1	49.5	47.9	28.1	32.9	39.3	62.6
中の下	(223)	51.6	29.1	9.9	52.9	51.6	28.3	34.1	33.2	61.4
中の上	(413)	55.9	30.5	13.3	54.5	52.8	42.6	41.4	45.8	69.0
高い	(106)	59.4	37.7	27.4	54.7	53.8	54.7	50.9	59.4	72.6
卒業後の年数						***	**		*	
1年	(203)	53.2	26.1	11.8	50.7	41.4	31.5	35.0	39.4	65.0
2-4年	(473)	53.3	30.9	12.1	50.3	51.0	34.0	36.4	39.5	63.0
5-7年	(287)	52.3	32.4	11.5	54.4	53.7	37.6	41.1	45.3	71.1
8-10年	(153)	50.3	31.4	17.0	58.2	58.8	45.1	41.2	49.7	64.7
離転職の経験		****								
無し	(870)	55.5	30.2	12.4	52.4	50.7	35.9	38.4	43.3	66.8
有り	(245)	42.4	31.4	13.1	53.1	52.2	36.7	36.7	39.2	62.0

B．理系 (%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(284)	41.9	71.1	26.1	41.9	39.4	42.3	42.6	44.7	62.0
専門分野		**	*	*		**		**		
理学系	(105)	46.7	76.2	21.9	37.1	43.8	43.8	32.4	46.7	63.8
工学系	(104)	31.7	73.1	33.7	43.3	29.8	44.2	51.0	48.1	64.4
農学系	(75)	49.3	61.3	21.3	46.7	46.7	37.3	45.3	37.3	56.0
大学威信							*			
中の下	(136)	37.5	70.6	22.8	48.5	42.6	36.0	45.6	44.1	53.2
中の上	(87)	41.4	70.1	25.3	35.6	33.3	43.7	43.7	46.0	60.9
高い	(61)	52.5	73.8	31.1	37.7	42.6	54.1	36.1	45.9	60.7
卒業後の年数		**			*			*		
1年	(54)	59.3	72.2	20.4	50.0	38.9	44.4	57.4	42.6	64.8
2-4年	(126)	37.3	70.6	31.0	35.7	40.5	40.5	42.1	43.7	56.3
5-7年	(74)	36.5	70.3	20.3	51.4	37.8	41.9	36.5	45.9	68.9
8-10年	(30)	43.3	73.3	23.3	33.3	43.3	46.7	36.7	53.3	63.3
離転職の経験			***				***	**		*
無し	(260)	43.1	73.5	25.8	43.1	38.5	45.0	45.0	45.8	63.8
有り	(28)	32.1	46.4	25.0	32.1	50.0	14.3	25.0	35.7	46.4

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表6-11. 企業規模と職場で必要な知識・技能（文系女子）

(%)

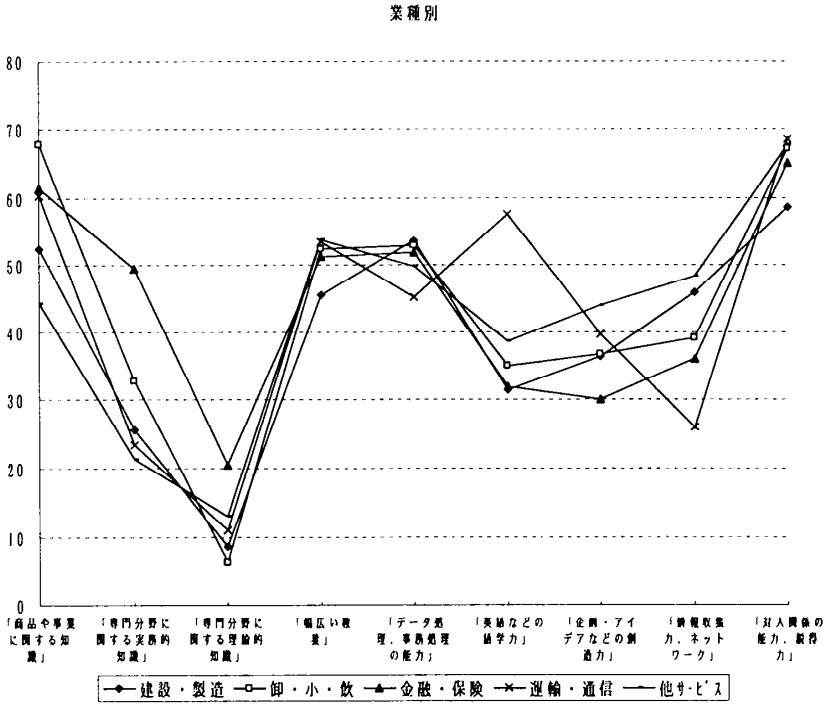
	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(1116)	****					***			
-29人	(109)	37.6	39.4	17.4	56.9	45.9	28.4	47.7	34.9	65.1
30-99人	(97)	34.0	29.9	13.4	52.6	50.5	30.9	35.1	38.1	61.9
100-499人	(209)	53.1	25.8	12.0	50.2	54.1	34.0	38.8	41.6	67.9
500-999人	(122)	48.4	27.0	9.0	54.1	46.7	38.5	37.7	47.5	60.7
1000-4999人	(256)	55.9	28.9	11.7	52.7	52.0	31.6	35.5	42.2	63.7
5000人-	(323)	61.9	33.1	13.0	51.7	51.7	44.0	37.2	44.9	69.0

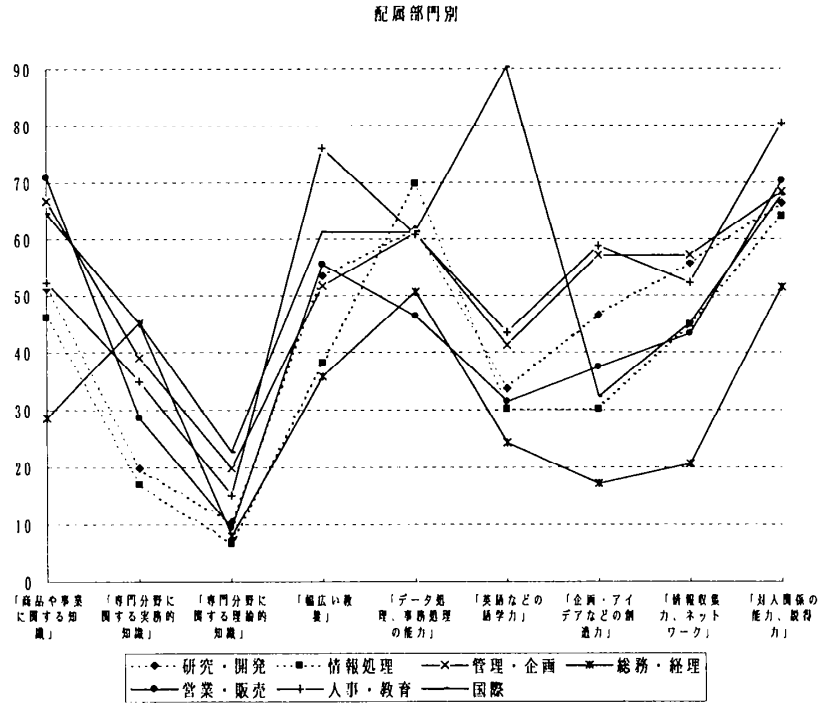
注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

部門で「専門分野に関する実務的知識」（45%）の、情報処理部門で「データ処理、事務処理の能力」（70%）の、国際部門で「英語などの語学力」（90%）の必要性が高いなど男子との共通点が多く、管理・企画、人事・教育、国際の各部門で、全般的に知識・技能要求が高い点もそうである。

理系出身者も男子と同様、業種間の知識・技能要求の相違が文系以上に大きい。個別の

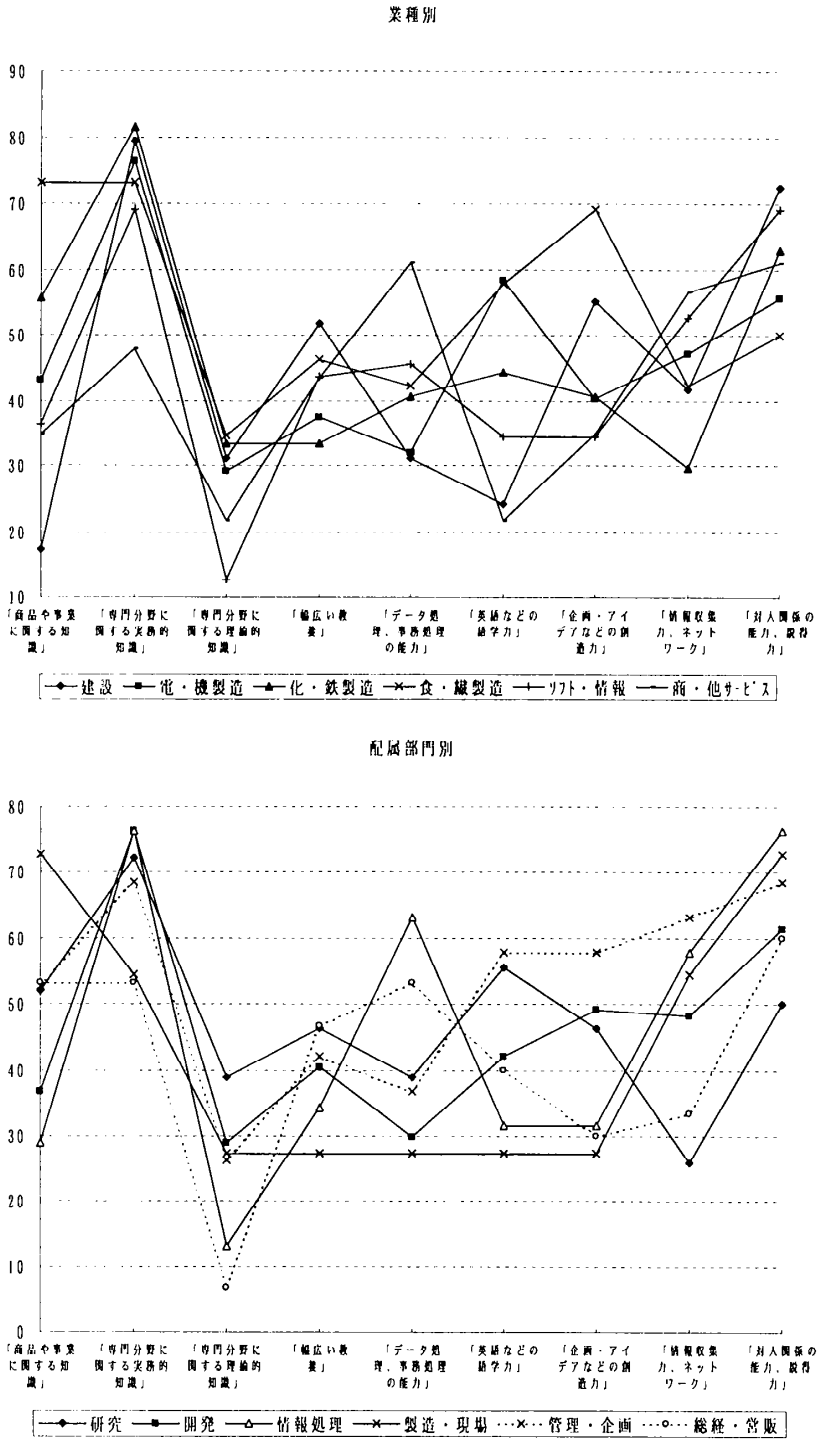
図6-7. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（文系女子）





業種ごとにみた知識・技能要求に関しては、必ずしも男子と同様の結果は得られなかったが、サンプル数が十分でないこともあり、明確な判断はできない。配属部門別にみても、男子と類似した点が多い。「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「英語などの語学力」「データ処理、事務処理の能力」に関して、研究部門が開発・設計部門よりも必要性が高い点や、情報処理部門では、「データ処理、事務処理の能力」「情報収集力、ネットワー

図6-8. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（理系女子）



ク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が高い反面、他の点では必要性が低い点などがそうである。

なお、企業属性を考慮した上での専門分野や大学威信と知識・技能要求との関わりについては、サンプル数が十分に確保できないため、検討することができなかった[7]。

3．公務員就職者の職務内容

公務員の場合、民間企業とは職場の知識・技能要求に相違があった。前節でみた専門分野や大学威信の知識・技能要求に対する規定力は、公務員にも一般化できるのだろうか。

個人属性別の職務特性

表6-12は、個人属性別の知識・技能特性を示したものである。

文系男子では、「対人関係の能力、説得力」、「専門分野に関する実務的知識」、「幅広い教養」の順に必要性が高く、「商品や事業に関する知識」、「英語などの語学力」の必要性は低い。専門分野別にみると、民間企業と同様、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性は、人文系で低く法学系で高く評価されている。なお「企画・アイデアなどの創造力」の必要性は、経済・商系で特に低いが、後述のように、この点はむしろ大学威信や卒業後の年数による相違が大きい。大学威信間の相違も民間企業と同様、専門分野以上に大きく、威信高いグループほど知識・技能の必要性を高く評価する傾向にある。なお、「専門分野に関する実務的知識」、「専門分野に関する理論的知識」に加え、「情報収集力、ネットワーク」、「企画・アイデアなどの創造力」の点でも、威信高いグループと威信低いグループの間の格差は大きい。大学卒業後の年数の影響は、民間企業ほど明確でないが、「企画・アイデアなどの創造力」については、卒業後1年目と卒業後8-10年目の者で、実に28ポイントもの差がある。なお、離転職経験者で知識・技能要求が低い傾向にあるものの、その影響は民間企業ほど明らかでない。

理系男子の場合も文系男子と同様、「専門分野に関する実務的知識」、「対人関係の能力、説得力」、「幅広い教養」の必要性が高く、「英語などの語学力」、「商品や事業に関する知識」の必要性は低い。公務員では、民間企業と比較して、文系と理系における知識・技能要求の相違は小さいのである。専門分野別にみると、全体的に理学系で知識・技能要求が低く、農学系で高い傾向にある。ただし理学系のサンプル数が少なく、断定はできない。大学威信による相違は、文系と同様、「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「幅広い教養」の点で明確である。大学卒業後の年数、離転職経験者の有無による知識・技能要求の相違は顕著でなく、理系の民間企業就職者と類似した結果が得られた。

文系女子の場合はどうか。まず、「対人関係の能力、説得力」、「幅広い教養」、「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高く、「商品や事業に関する知識」の必要性が低い点は、男子と変わらない。また、民間企業で顕著であった、男子が女子よりも知識・技能要求を高く評価する傾向も認められない。公務員の場合、仕事内容に関して性別による相違は少ないのである。個人属性別にみても、ほぼ男子と同様の特徴が得られた。なお女子の理系出身者については、サンプル数が少ないために省略する。

公務員の種別、配属部門と職務特性

公務員の種別と知識・技能要求の対応を、「国家上級」「国家中級」「地方公務」の３分類を用いて検討した（図6-9）[8]。なおここでは、文系出身者の男女を分析対象とする。上述の知識・技能特性から、男女を含めて分析することに問題はなかろう。

図から明らかなように、全体的に知識・技能の要求レベルは「国家上級」で高く、「国家

表6-12. 職場で必要な知識・技能（公務員）

A．文系男子 (%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(682)	23.6	61.7	40.3	54.3	43.7	22.7	33.9	34.3	69.1
専門分野			****	****				**		
人文系	(92)	22.8	44.6	21.7	45.7	37.0	29.3	42.4	34.8	65.2
法学系	(297)	24.6	66.0	47.1	55.2	46.1	20.5	37.0	37.4	69.4
経済・商系	(293)	22.9	62.8	39.2	56.0	43.3	22.9	28.0	31.1	70.0
大学威信		*	****	***		***	**	****	****	**
低い	(273)	20.9	50.5	32.6	51.3	37.4	19.8	22.0	22.0	63.7
中の下	(130)	20.0	66.2	43.8	53.1	40.8	16.9	29.2	29.2	65.4
中の上	(119)	23.5	70.6	40.3	52.9	49.6	25.2	43.7	42.9	74.8
高い	(160)	31.3	70.6	50.6	61.3	52.5	30.6	50.6	53.1	76.9
卒業後の年数								****		
1年	(48)	27.1	70.8	43.8	43.8	45.8	20.8	12.5	31.3	70.8
2-4年	(163)	23.3	60.7	35.0	54.6	44.2	19.0	27.0	28.8	68.1
5-7年	(225)	23.1	60.0	41.8	52.4	41.8	23.6	36.4	35.1	65.3
8-10年	(246)	23.6	62.2	41.9	57.7	44.7	24.8	40.2	37.8	72.8
離転職の経験				*		**				**
無し	(553)	24.1	63.1	42.0	55.2	45.9	22.8	34.9	35.8	70.9
有り	(127)	22.0	55.9	33.1	50.4	33.9	22.8	29.1	28.3	61.4

B．理系男子 (%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(446)	19.3	68.4	34.1	52.2	42.4	20.9	39.5	31.2	67.9
専門分野		****				****	**		***	*
理学系	(15)	33.3	46.7	26.7	53.3	26.7	13.3	46.7	20.0	46.7
工学系	(236)	10.2	68.2	31.8	50.4	35.2	16.9	35.2	25.4	66.1
農学系	(195)	29.2	70.3	37.4	54.4	52.3	26.2	44.1	39.0	71.8
大学威信		*			*			*	*	
低い	(25)	0.0	72.0	28.0	44.0	24.0	16.0	20.0	12.0	60.0
中の下	(357)	20.2	69.5	35.3	52.9	44.5	20.4	40.1	33.1	68.6
中の上	(47)	21.3	59.6	29.8	42.6	38.3	25.5	38.3	23.4	61.7
高い	(17)	23.5	64.7	29.4	76.5	35.3	23.5	58.8	41.2	82.4
卒業後の年数		*		**						
1年	(28)	35.7	75.0	57.1	60.7	57.1	32.1	32.1	21.4	64.3
2-4年	(136)	21.3	72.1	30.1	50.0	35.3	16.2	32.4	28.7	64.0
5-7年	(122)	14.8	63.1	29.5	49.2	45.1	23.8	44.3	32.0	67.2
8-10年	(160)	18.1	68.1	36.9	55.0	43.8	20.6	43.1	34.4	72.5
離転職の経験		**	*							
無し	(358)	21.2	70.4	35.2	53.6	44.1	22.1	40.2	32.4	68.4
有り	(86)	10.5	60.5	30.2	47.7	34.9	16.3	37.2	26.7	66.3

C．文系女子 (%)

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(203)	21.7	53.2	35.5	60.6	53.7	36.5	36.5	39.9	70.4
専門分野			***	*						*
人文系	(122)	23.8	46.7	29.5	59.8	53.3	32.8	36.1	39.3	67.2
法学系	(53)	17.0	71.7	45.3	60.4	54.7	37.7	35.8	41.5	83.0
経済・商系	(28)	21.4	46.4	42.9	64.3	53.6	50.0	39.3	39.3	60.7
大学威信				**						
低い	(32)	21.9	53.1	28.1	71.9	53.1	34.4	28.1	34.4	62.5
中の下	(63)	20.6	55.6	28.6	50.8	63.5	41.3	31.7	36.5	66.7
中の上	(83)	24.1	45.8	34.9	61.4	51.8	30.1	39.8	38.6	71.1
高い	(25)	16.0	72.0	64.0	68.0	36.0	48.0	48.0	60.0	88.0
卒業後の年数		*								
1年	(18)	22.2	66.7	27.8	44.4	61.1	27.8	27.8	27.8	61.1
2-4年	(75)	16.0	56.0	33.3	62.7	49.3	33.3	36.0	34.7	70.7
5-7年	(55)	34.5	49.1	38.2	61.8	52.7	30.9	32.7	50.9	67.3
8-10年	(55)	16.4	49.1	38.2	61.8	58.2	49.1	43.6	40.0	76.4
離転職の経験			**			**		*		*
無し	(158)	21.5	57.0	38.0	62.7	58.2	36.7	39.9	39.2	73.4
有り	(45)	22.2	40.0	26.7	53.3	37.8	35.6	24.4	42.2	60.0

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

図6-9. 公務員の種別による必要とされる知識・技能（文系）

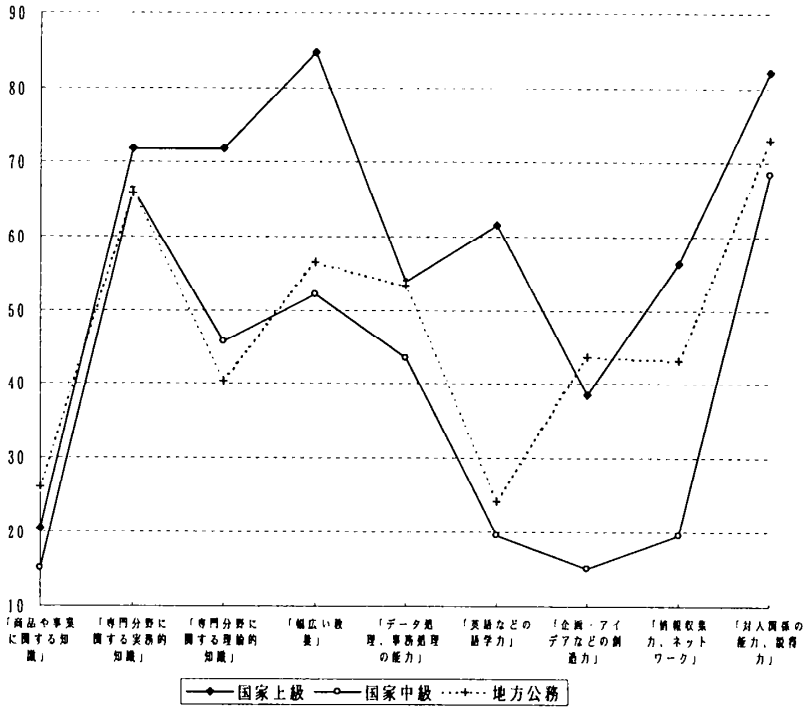


表6-13. 大学威信と公務員の種類（文系）

(%)

	(N)	大学威信			
		低い	中の下	中の上	高い
「国家上級」	(50)	1.6	3.8	4.7	15.9
「国家中級」	(151)	20.3	32.3	10.7	5.7
「地方公務」	(217)	78.0	63.8	84.7	78.3
計	(560)	100.0	100.0	100.0	100.0

中級」で低い。「国家上級」で特に必要性が高いのは、「専門分野に関する理論的知識」、「幅広い教養」、「英語などの語学力」、「国家中級」で特に必要性が低いのは、「企画・アイデアなどの創造力」、「情報収集力、ネットワーク」である。

ところで、知識・技能要求は大学威信の高いグループほど高い傾向にあったが、これは、大学威信による相違なのか、それとも公務員の種別による相違なのだろうか。大学威信と公務員の種別の対応をみると（表6-13）、威信高いグループは「国家上級」の割合が高く、「国家中級」の割合が低い。「国家上級」並びに「国家中級」は、サンプル数が少なく、大学威信別の検討はできなかったが、「地方公務」を対象に検討したところ、「商品や事業に関する知識」「情報収集力、ネットワーク」以外の点では、特に威信高いグループで知識・技能要求が高いという傾向は得られなかった。その意味で、大学威信と職場の知識・技能との機能的連関は、公務員よりも民間企業でより顕著だといえる。

さらに、配属部門別に知識・技能特性をみたところ、以下の特徴が得られた。

文系の場合、「幅広い教養」を除くと、配属部門で要求される知識・技能はかなり異なる。

そして、知識・技能要求が相対的に高いのは管理・企画部門、低いのは製造・現場部門である。管理・企画部門では、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の必要性が５部門中最も高く、製造・現場部門では、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の必要性が５部門中最も低かった。また、総務・経理部門で「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高く、これらはいずれも民間企業でも認められた特徴である。理系の場合も、やはり研究部門で知識・技能要求は高かったが、開発・設計部門と製造・現場部門の間には、民間企業のような明確な相違はなかった[9]。

民間企業と公務員では、職場で要求される知識・技能が基本的に異なり、個人属性や配属部門別の知識・技能要求にも、公務員に特有の傾向がある。そのため、部分的に重複する点を持ちつつも、専門分野や大学威信の知識・技能要求に対する規定力は、民間企業と比べれば小さいのである。

４．職場の知識・技能構造

これまで個別に検討してきた知識・技能の間には、何らかの共通要素、つまり、それらを包括する知識・技能の構造が存在すると仮定される。職場における知識・技能構造の抽出という作業を通して、これまでの分析結果を改めて整理してみたい。

知識・技能の共通性－就業形態別の特性

９項目の知識・技能を少数の総合的な指標として捉え直すため、就業形態別に主成分分析を行った（表6-14）。出身分野別の知識・技能構造は後で検討することにし、ここではまず、各々の因子との相関が0.6以上と高い項目に着目し、就業形態によって個別の知識・技能要求に相違があるだけでなく、知識・技能の構成要素も異なっていることを示したい。

民間企業就職者の場合、第１因子と高い相関を持つのは、「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力・説得力」である。一方、第２因子と高い相関を持つのは、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」である。どうやら、専門分野に関わる知識とそれ以外の知識というかたちで、知識・技能構造が分かれているようである。

公務員の場合は、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」が第１因子と、「専門分野に関する実務的知識」「対人関係の能力、説得力」が第２因子と高い相関を持つ。「英語などの語学力」が因子の重要な構成要素である点、専門分野に関わる知識がひとまとまりとなっていない点が、民間企業との大きな相違である。教員の場合は、「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「対人関係の能力、説得力」が第１因子と、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」が第２因子と、それぞれ高い相関を持つ。ただし、質問項目の特質上、単純に民間企業や公務員との違いを比較することはできない。

なお上では、固有値が１以上のものを抽出する因子数として求めたが、因子の数を３つまで拡大して分析したところ、公務員で「商品や事業に関する知識」が、教員で「商品や

表6-14. 就業形態別にみた職場の知識・技能構造

	民間企業		公務員		教員	
	第1因子	第2因子	第1因子	第2因子	第1因子	第2因子
「商品や事業に関する知識」	0.60	0.17	0.08	0.54	0.01	0.77
「専門分野に関する実務的知識」	0.16	0.78	0.01	0.81	0.10	0.76
「専門分野に関する理論的知識」	0.09	0.81	0.37	0.38	0.69	0.01
「幅広い教養」	0.68	0.19	0.57	0.35	0.77	-0.03
「データ処理、事務処理の能力」	0.46	0.27	0.30	0.58	0.56	0.31
「英語などの語学力」	0.36	0.45	0.73	0.18	0.37	0.24
「企画・アイデアなどの創造力」	0.72	0.13	0.73	0.18	0.68	0.14
「情報収集力、ネットワーク」	0.76	0.09	0.74	0.23	0.58	0.35
「対人関係の能力、説得力」	0.74	0.17	0.33	0.64	0.79	-0.03
累積寄与率	38.1	50.1	35.9	47.9	35.0	48.8
固有値	3.42	1.08	3.23	1.08	3.15	1.24

事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」が、第3因子と高い相関を持って抽出された。質問内容から類推して、これらは、公務員や教員の職務とは関連が薄いといえ、事実、知識・技能を個別に検討した際も、その必要性は極めて低かった。

民間企業の知識・技能構造

文系と理系の間では、個別の知識・技能要求が異なっていたので、知識・技能の構成要素にも相違があるのか、出身分野別に改めて因子分析を行った。まず9項目全てを入れて分析したところ、文系、理系出身者とも「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」の2項目が、他とは独立した特徴を持つことがわかった。そこで、これら2つを除く7項目を対象とし、因子分析を再度行った（表6-15)。

まず気付くのは、両者の因子構造が類似していることである。出身分野を問わず、第1因子には「対人関係の能力、説得力」「情報収集力、ネットワーク」「企画・アイデアなどの創造力」「幅広い教養」が、第2因子には「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」が含まれている。両者で唯一異なるのは、「商品や事業に関する知識」が、文系出身者では第1因子と強い相関を持つのに対して、理系出身者では第2因子と強い相関を持つ点である。これは、双方の仕事内容の相違を端的に示すものといえる。文系出身者の場合、所属する企業の商品や事業内容に関する知識は、業務遂行上必要な専門的知識とは別の次元で捉えられているのに対して、理系出身者の場合は、商品や事業内容に関する知識が、業務上要求される専門的な知識と同一レベルで捉えられているのである[10]。

公務員の知識・技能構造

公務員については、「商品や事業に関する知識」を除いた上で、出身分野別に因子分析を行った。結果として、大きく2つの因子が抽出されたが、「幅広い教養」は明確な特徴を持たず、どちらの因子ともある程度の相関がみられた。そこで、さらに「幅広い教養」を除いた7項目を対象に、改めて因子分析を行った（表6-16)。

民間企業の場合と同様、出身分野間で抽出された因子構造に相違はなく、第1因子は「専

表6-15. 民間企業就職者の知識・技能構造

文系出身者

	第1因子	第2因子
「対人関係の能力、説得力」	0.78	0.19
「情報収集力、ネットワーク」	0.76	0.16
「企画・アイデアなどの創造力」	0.74	0.10
「商品や事業に関する知識」	0.72	0.12
「幅広い教養」	0.68	0.28
「専門分野に関する理論的知識」	0.13	0.85
「専門分野に関する実務的知識」	0.23	0.80
累積寄与率	46.7	61.6
固有値	3.27	1.04

理系出身者

	第1因子	第2因子
「情報収集力、ネットワーク」	0.77	0.07
「企画・アイデアなどの創造力」	0.73	0.19
「対人関係の能力、説得力」	0.70	0.24
「幅広い教養」	0.70	0.15
「専門分野に関する実務的知識」	0.16	0.79
「専門分野に関する理論的知識」	0.11	0.71
「商品や事業に関する知識」	0.20	0.64
累積寄与率	39.5	55.1
固有値	2.77	1.09

表6-16. 公務員就職者の知識・技能構造

文系出身者

	第1因子	第2因子
「専門分野に関する実務的知識」	0.85	-0.04
「対人関係の能力、説得力」	0.68	0.26
「データ処理、事務処理の能力」	0.61	0.28
「専門分野に関する理論的知識」	0.55	0.23
「企画・アイデアなどの創造力」	0.17	0.78
「情報収集力、ネットワーク」	0.27	0.77
「英語などの語学力」	0.12	0.69
累積寄与率	39.8	55.0
固有値	2.79	1.06

理系出身者

	第1因子	第2因子
「専門分野に関する実務的知識」	0.85	-0.06
「対人関係の能力、説得力」	0.69	0.23
「データ処理、事務処理の能力」	0.58	0.37
「専門分野に関する理論的知識」	0.53	0.29
「英語などの語学力」	-0.01	0.79
「情報収集力、ネットワーク」	0.31	0.71
「企画・アイデアなどの創造力」	0.29	0.69
累積寄与率	40.6	55.6
固有値	2.84	1.05

門分野に関する実務的知識」「対人関係の能力、説得力」「データ処理、事務処理の能力」「専門分野に関する理論的知識」、第２因子は「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「英語などの語学力」から構成される。ただし、民間企業とは因子の構成要素が明らかに異なる。第１に、民間企業では「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」で１つの因子を構成していたが、公務員ではこれらに「対人関係の能力、説得力」「データ処理、事務処理の能力」も加わって一つの因子を構成している。第２に、民間企業では独立した特徴を持っていた「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」が、それぞれ他の知識・技能と共に因子を構成している。

知識・技能要求の規定要因

先に抽出した２つの因子のうち、第１因子は、人や物との幅広い接触を通して情報を獲得し企画立案を行う能力と考えられる。換言すれば、個々の職務に特化しない、適用範囲の広い能力であり、ここでは「知的拡張性」能力と呼ぶことにする。これに対して第２因子は、実務的か理論的かという知識の性格に関わらず、個々の職務に特化した、適用範囲の限定された能力であり、ここでは「職業専門知識」能力と名付けることにする。

何が「知的拡張性」や「職業専門知識」に対する要求を規定しているのか検討するため、民間企業就職者を対象に、各因子について因子スコアを算出した後、それを従属変数とし、個人属性、企業属性をそれぞれ独立変数（ダミー変数を含む）とする重回帰分析を行った。

以下に挙げられた、ダミー変数に対応する表中の数値は、それぞれの基準カテゴリー（数値が入っていない変数）に対する差を示している。

まず、企業属性が知識・技能要求に及ぼす影響を再確認するため、業種と配属部門を独立変数とする分析を行い、続いて、専門分野や大学威信といった個人属性の影響を検討した。なお、企業規模や職種は、本来ならば企業属性に加えて分析すべきだが、これらは大学威信と明確な対応を持つ変数であり、大学威信独自の知識・技能に対する規定力をみるため、敢えて個人属性別の分析に加えた。表6-17は、文系出身者についてみたものである。

「知的拡張性」

まず企業属性との関係でみると、配属部門が必要性を大きく規定している。基準グループである営業・販売部門と比較して、総務・経理部門、製造・現場部門では明らかに必要性が低く、また、情報処理部門、研究・開発部門でも必要性が低いという統計的に有意な結果を得た。営業・販売部門で「知的拡張性」の要求が特に高いのである。これに対して、業種の規定力は小さい。統計的に有意なのは金融・保険業のみで、基準グループの商業よりも「知的拡張性」の必要性は低い。

続いて、個人属性との関係である。まず確認しておきたいのは、職種の規定力の大きさである。「知的拡張性」の要求は、基準グループの営業・販売職と比較して、専門・技術職、事務職では低い。これは、営業・販売部門での要求の高さに呼応している。また企業規模の面では、従業員が5000人以上の大企業で必要性が高いという統計的に有意な結果を得た。大企業ほど幅広い業務を経験するキャリアが用意されていたことからすれば、当然予想される結果である。

しかし、より注目されるのは、職種や企業規模を考慮しても、個人属性によって知識・技能要求が異なる点である。まず、大学威信が「知的拡張性」の要求を規定している。大学威信との対応が顕著な企業規模や職種を統制しても、威信高いグループほどその要求は高い。就職後も、大学威信と職場の知識・技能との機能的連関は保たれているのである。また、卒業後の年数についても、入職後５年以降の者でその要求は高い。さらに、離転職経験者では、継続就業者よりもその要求が低く、これは、「知的拡張性」能力が、職場で継続的に業務経験を積む過程で必要性を高める性質にあることを示している。

「職業専門知識」

企業属性との関連でみると、やはり配属部門の規定力が大きい。そして「知的拡張性」とは逆に、基準グループの営業・販売部門と比較して、総務・経理部門で特にその必要性が高く、人事・教育、国際、管理・企画の各部門でも必要性が高いという統計的に有意な結果を得た。業種間の相違については、「知的拡張性」の要求を低く評価していた金融・保険業で、その必要性が特に高い。「知的拡張性」の要求が高ければ「職業専門知識」の要求が低く、「知的拡張性」の要求が低ければ「職業専門知識」の要求が高くなっており、２つの知識構造の間には負の相関がみられる。

個人属性との関係をみると、まずは職種の規定力が大きい点に気づく。基準グループである営業・販売職と比較して、事務職ではその要求が統計的に有意に高い。またここでも、「知的拡張性」と「職業専門知識」は負の相関を持つ。企業規模については、大規模及び

表6-17. 知識・技能構造の規定要因（文系）

A．企業属性別

		文系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
	(N)	(5324)	(5324)
定数		0.20	-0.35
業種	建設・製造業	-0.05	0.06
	商業		
	金融・保険業	-0.20 ****	0.79 ****
	運輸・通信業	-0.10	0.15 **
	他サービス業	-0.05	0.02
	その他	-0.09	0.25 ****
配属部門	研究・開発	-0.14 **	0.03
	情報処理	-0.21 ****	-0.05
	製造・現場	-0.50 ****	0.02
	管理・企画	0.07	0.23 ****
	総務・経理	-0.53 ****	0.62 ****
	営業・販売		
	人事・教育	0.00	0.41 ****
	国際	-0.04	0.31 ***
	その他	-0.22 ****	0.20 ****
	R２乗	(0.038)	(0.129)
	F値	(16.07) ****	(60.69) ****

B．個人属性別（企業規模、職種を含む）

		文系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
	(N)	(5484)	(5484)
定数		0.08	-0.14
専門分野	人文系	0.06	-0.21 ****
	法学系	-0.02	0.13 ***
	経済・商系		
大学威信	低い	-0.07 *	-0.11 **
	中の下		
	中の上	0.11 **	0.12 **
	高い	0.17 ****	0.33 ****
卒業後の年数	1年		
	2-4年	0.02	0.04
	5-7年	0.15 ***	0.05
	8-10年	0.14 ***	0.05
離転職の経験	無し		
	有り	-0.17 ****	-0.05
性	男子		
	女子	0.05	-0.21 ****
企業規模	-99人	0.02	0.09 **
	100-999人	-0.01	-0.09 **
	1000-4999人		
	5000人以上	0.08 **	0.05
職種	事務職	-0.41 ****	0.33 ****
	営業・販売職		
	専門・技術職	-0.22 ****	0.04
	その他	-0.25 ****	0.03
	R２乗	(0.047)	(0.105)
	F値	(17.02) ****	(40.22) ****

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

小規模企業で必要性が高く、いわゆるU字型構造が再び確認された。

ただし、職種や企業規模を統制しても、「職業専門知識」の要求は個人属性によって異なる。まず「知的拡張性」と同様、大学威信が「職業専門知識」の要求を規定しており、威信高いグループほど必要性が高まるという統計的に有意な結果を得た。さらに、専門分野もその要求を規定しており、基準グループの経済・商系と比較して、法学系で必要性が高く人文系で必要性が低い。人文系の質問内容が異なる点に留意しなければならないが、ここでも法学系で専門分野に関わる知識の要求が高いという結果を得た。この他、女子は男子よりも「職業専門知識」の要求が低かった。また、卒業後の年数や離転職経験の有無は、明確な規定力を持っていなかった。

理系出身者の場合、知識・技能要求と専門分野、大学威信の対応が明確なのは、企業規模と業種であった。そのため、文系出身者と同様の分析が必ずしも適当とはえいない。しかし、企業属性が知識・技能要求に果たす機能を再確認することは必要な作業であり、また文系との比較を行う意味からも、取り敢えず文系と同様の変数を用いて分析を行った(表6-18)。なお、理系に固有の特性を考慮した分析は、後ほど補足する。

「知的拡張性」

企業属性との関連では、配属部門の規定力が大きい。管理・企画、総務・経理、営業・販売といった事務及び営業・販売系部門では、明らかにその必要性が高い。また、専門・技術系部門の中でも、基準グループの開発・設計部門と比較して、情報処理部門でその要求が高く、製造・現場部門で低いという統計的に有意な差を得た。業種の規定力はさほど明確でなく、統計的に有意な差は、建設業、食品・繊維製造業に限って認められる。これらでは、基準グループの電気・機械製造業と比較して、「知的拡張性」の必要性は高い。

個人属性との関連では、文系と同様に職種間の相違がまず大きい。基準グループの専門・技術職と比較して、事務職、営業・販売職では明らかにその要求が高いのである。また規模の点では、従業員規模が100-999人の企業で、その要求は低い。職種や企業規模を統制した上で個人属性の規定力をみると、文系ほど顕著な傾向はみられない。しかし、統計的に有意でないとはいえ、その要求は、大学威信の高いグループ、卒業後5年目以降の者で高く、離転職経験者で低いなど、文系との共通点はある。こうした視点に立てば、「知的拡張性」の要求は、文系、理系を問わず、類似の変数に規定されていると考えてよい。

「職業専門知識」

企業属性との関係からみると、ここでも配属部門の規定力が大きい。そして「知的拡張性」と「職業専門知識」の間には負の相関がみられる。「知的拡張性」の要求が高い事務系、営業・販売系部門や情報処理部門において、基準グループの開発・設計部門よりも「職業専門知識」の要求が低いという統計的に有意な結果が得られたのである。この他、研究部門では開発・設計部門以上にその必要性が高かった。「知的拡張性」と「職業専門知識」の関係は業種においても同様で、「知的拡張性」の要求が高い建設業では、基準グループの電気・機械製造業よりも「職業専門知識」の要求は低い。なお、金融・保険業や商業・その他サービス業でその必要性が低いのは、事務職、営業・販売職就職者が多いためである。

表6-18. 知識・技能構造の規定要因（理系）

A．企業属性別

		理系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
	(N)	(3434)	(3434)
定数		-0.14	0.29
業種	建設業	0.11 **	-0.30 ****
	電気・機械製造		
	化学・鉄鋼製造	0.01	0.08
	食品・繊維製造	0.19 **	-0.05
	金融・保険業	0.05	-0.22 ***
	運輸・通信業	0.03	-0.03
	ソフト・情報	0.13	-0.13
	商業・他ｻｰﾋﾞｽ	0.08	-0.18 **
	その他	0.16 **	-0.22 ***
配属部門	研究	0.04	0.11 *
	開発		
	情報処理	0.11 *	-0.36 ****
	製造・現場	-0.18 ***	-0.04
	管理・企画	0.32 ****	-0.45 ****
	総・経/営・販	0.43 ****	-0.65 ****
	その他	0.20 **	-0.17 **
	R２乗	(0.039)	(0.095)
	F値	(9.927) ****	(25.69) ****

B．個人属性別（企業規模、職種を含む）

		理系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
	(N)	(3496)	(3496)
定数		-0.11	0.05
専門分野	理学系	-0.06	-0.00
	工学系		
	農学系	-0.04	0.29 ****
大学威信	低い	-0.04	-0.00
	中の下		
	中の上	0.10 **	0.03
	高い	0.08	0.24 ****
卒業後の年数	1年		
	2-4年	0.02	0.09
	5-7年	0.10	0.09
	8-10年	0.08	0.07
離転職の経験	無し		
	有り	-0.14 **	-0.14 **
性	男子		
	女子	0.02	-0.07
企業規模	-99人	0.02	-0.09
	100-999人	-0.09 *	-0.09 **
	1000-4999人		
	5000人以上	-0.01	-0.02
職種	事務職	0.28 ****	-0.66 ****
	営業・販売職	0.52 ****	-0.71 ****
	専門・技術職		
	その他	0.10	-0.19 **
	R２乗	(0.031)	(0.077)
	F値	(6.981) ****	(18.20) ****

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

個人属性別の分析からは、職種の規定力の大きさがまず確認される。「職業専門知識」の要求は、基準グループの専門・技術職と比較して、事務職や特に営業・販売職で高い。また企業規模の規定力は、「知的拡張性」と同様であった。なお、職種や規模を考慮しても、いくつかの項目で統計的に有意な差は得られた。まず、基準グループの工学系と比較して農学系で「職業専門知識」の必要性は高い。大学威信の規定力は文系ほど顕著でないが、威信高いグループでは、明らかに必要性を高く評価している。また「知的拡張性」と同様、離転職経験者で「職業専門知識」の要求は低い。卒業後の年数が効いていないのは文系と同様だが、専門分野と職務の対応や、男女間でキャリアに相違がないことを受けて、性別による必要性の相違は認められない。

始めにも述べたように、理系の専門・技術職においては、専門分野、大学威信と業種、配属部門の間に一定の対応がみられる。そこで、専門・技術職就職者を対象に、表6-18で用いた職種の替わりに、業種あるいは配属部門を独立変数に入れて、重回帰分析を行った。その結果、表6-18に示された「知的拡張性」「職業専門知識」に対する企業規模や業種、配属部門の規定力が再確認される一方、専門分野や大学威信の規定力もほぼ同様であった。即ち、「職業専門知識」の必要性は、農学系や威信高いグループで高く、また、「知的拡張性」に対する要求が理学系で低い点、卒業後の年数を経た者ほど高い点が、理系出身者全体を分析した時よりも顕著に認められたのである[11]。

5．まとめ

以上の分析を振り返るとき、まず明らかにされたのは、就業形態や出身分野に関わりなく、「対人関係の能力、説得力」や「幅広い教養」が、職務遂行に必要な基礎的知識・技能を形成していたことである。しかし、その他の知識・技能に関しては、民間企業就職者と公務員就職者の間で必要性が異なっていた。これは、双方の仕事内容の相違を反映したものに他ならず、因子分析による知識・技能の構造分析でもその点は確認された。こうした就業形態による知識・技能特性も勘案しつつ、この章では主として民間企業就職者を対象に、職場で要求される知識・技能とその規定要因を探ってきた。

民間企業就職者が職場で要求される知識・技能には、文系、理系の別に関係なく、専門分野に関わる能力と、より適用範囲の広い拡張的な能力の２つが存在しており、前者を「職業専門知識」、後者を「知的拡張性」とそれぞれ命名した。これら２つに対する要求は、就職先の企業属性だけでなく、大卒者の個人属性によっても異なっていた。以下、文系、理系に共通する特性、出身分野間で異なる特性、という視点から整理してみたい。

出身分野に共通する特徴としては、以下の３点が明らかにされた。まず、企業属性による知識・技能の規定力をみる限り、「知的拡張性」と「職業専門知識」は負の相関を持つことである。「知的拡張性」の要求が高い職種や業種、配属部門においては、「職業専門知識」の要求が低く、逆に「職業専門知識」の要求が高い職場では、「知的拡張性」の要求が低い傾向にあった。次に、「知的拡張性」は卒業後の年数を経た者ほど、即ち、職場での経験を積む過程で必要性が高まる性格を持つことである。そして、離転職経験者は継続就業者と比較して、「知的拡張性」「職業専門知識」とも必要性が低いことである。離転職行動自体、

知識・技能の特定化を困難にさせる要因でもあるが、本章での分析に依拠する限り、初期キャリア段階の離転職は知識・技能の高度化を伴う性質にないといえる。

続いて、出身分野に固有の知識・技能特性とその背景に関する知見である。

文系出身者の場合、企業属性の知識・技能の規定力から述べると、「知的拡張性」は営業・販売職、「職業専門知識」は事務職でその要求が高い。これを業種別にみると、金融・保険業が特異で、「職業専門知識」の必要性が特に高い。配属部門については、総務・経理部門と営業・販売部門が対照的な位置にあり、「知的拡張性」の要求は前者で低く後者で高い一方、「職業専門知識」の要求は前者で高く後者で低かった。

しかし、さらに注目されるのは、こうした企業属性の相違を越えて、個人の諸属性が知識・技能要求を規定していた点である。それは、以下の３点に要約される。

第１は、「知的拡張性」「職業専門知識」を問わず、大学威信がその要求を規定している点である。威信高いグループほど職場での要求を高く評価しており、この結果は、就職後も大学威信と知識・技能の間に機能的な連関が存在することを意味する。

第２は、特に大企業で「知的拡張性」の要求が高い点である。これは、大企業ほど幅広い業務を経験するキャリア特性を持つことに起因している。また「職業専門知識」に関しては、大規模及び小規模企業で必要性が高いというＵ字型の特徴がみられた。

第３は、性別によって知識・技能要求が異なる点である。女子は男子と比較して、知識・技能の必要性を低く評価していた。女子の場合、事務職就職者が圧倒的に多く、就職後の経験業務も男子とは異なっており、それに呼応する結果が得られたのである。

理系出身者の場合は、上述の３点に関して、文系出身者とはその特徴が微妙に異なる。

まず、知識・技能要求に対する大学威信の規定力は、文系出身者ほど顕著でなかった。ただし「職業専門知識」の要求は、特に威信高いグループで明らかに高く、「知的拡張性」の要求も威信高いグループで高い傾向にあった。企業規模間の相違も、文系出身者ほど明瞭でなかった。企業規模とキャリアの間に目立った関連がなかったことを考えれば、当然の帰結ともいえるが、中規模企業で知識・技能要求が低い点は確認された。また、性別間のキャリア格差が明確でない点を反映して、性別による知識・技能要求にも大きな相違はなかった。

文系出身者と比較して、理系出身者では大学威信や企業規模、性別が知識・技能要求に果たす機能は小さい。逆にいえば、企業属性による相違が大きいということであり、業種や配属部門ごとに、知識・技能要求に対する大学威信や専門分野の規定力は異なっている。

理系の大半を占める専門・技術職の場合、「職業専門知識」の要求が高いのは製造業で、低いのは建設業や情報産業であった。これに対して、「知的拡張性」の要求は情報産業で高かった。配属部門でいえば、「職業専門知識」の要求が高いのは研究部門、低いのは情報処理部門であり、逆に情報処理部門では、「知的拡張性」の必要性が高かった。さらに、理学系で「知的拡張性」の要求が低いという傾向も認められた。

一方、理系のいわばネジレのルートにあたる、事務職、営業・販売職就職者の場合は、「職業専門知識」の必要性が明確に低い一方、「知的拡張性」に対する要求は高かった。同様の特色は、事務、営業・販売系部門の配属者でも確認され、専門・技術職に就職した場合とは、明らかに異なる知識・技能が要求されていた。

〈注〉

(1)教員で「専門分野に関する実務的知識」の必要性が低いのは、質問内容が異なるためである。教育系出身者の場合、他と共通の９項目に加えて、「教育現場の具体的知識」の必要性を尋ねており、これには60%の者が必要と回答している。

付表6-1. 配属部門別にみた知識・技能の必要性（上位３部門）

	第１位	(%)	第２位	(%)	第３位
「商品や事業に関する知識」	営業・販売	67.3	国際	66.7	管理・企画
「専門分野に関する実務的知識」	総務・経理	73.6	国際	59.5	人事・教育
「専門分野に関する理論的知識」	人事・教育	34.6	国際	34.5	管理・企画
「幅広い教養」	人事・教育	60.6	管理・企画	56.3	営業・販売 国際
「データ処理、事務処理の能力」	情報処理	69.1	研究・開発	57.1	総務・経理
「英語などの語学力」	国際	81.0	管理・企画	42.1	総務・経理
「企画・アイデアなどの創造力」	管理・企画	57.6	人事・教育	52.9	研究・開発
「情報収集力、ネットワーク」	人事・教育	59.6	管理・企画	58.1	国際
「対人関係の能力、説得力」	国際	76.2	人事・教育	75.0	管理・企画 営業・販売

(2)専門・技術職については、大学威信間の相違が明確でなかった。

(3)専門分野や大学威信、職種や業種、配属部門の企業規模別構成は抽出できる。しかしそこから、小規模企業で知識・技能要求が高い背景を導出することはできなかった。

(4)建設業の場合、「商品や事業に関する知識」の必要性も低い。ただし、「専門分野に関する実務的知識」の必要性は、電気・機械製造業に次いで高くなっている。

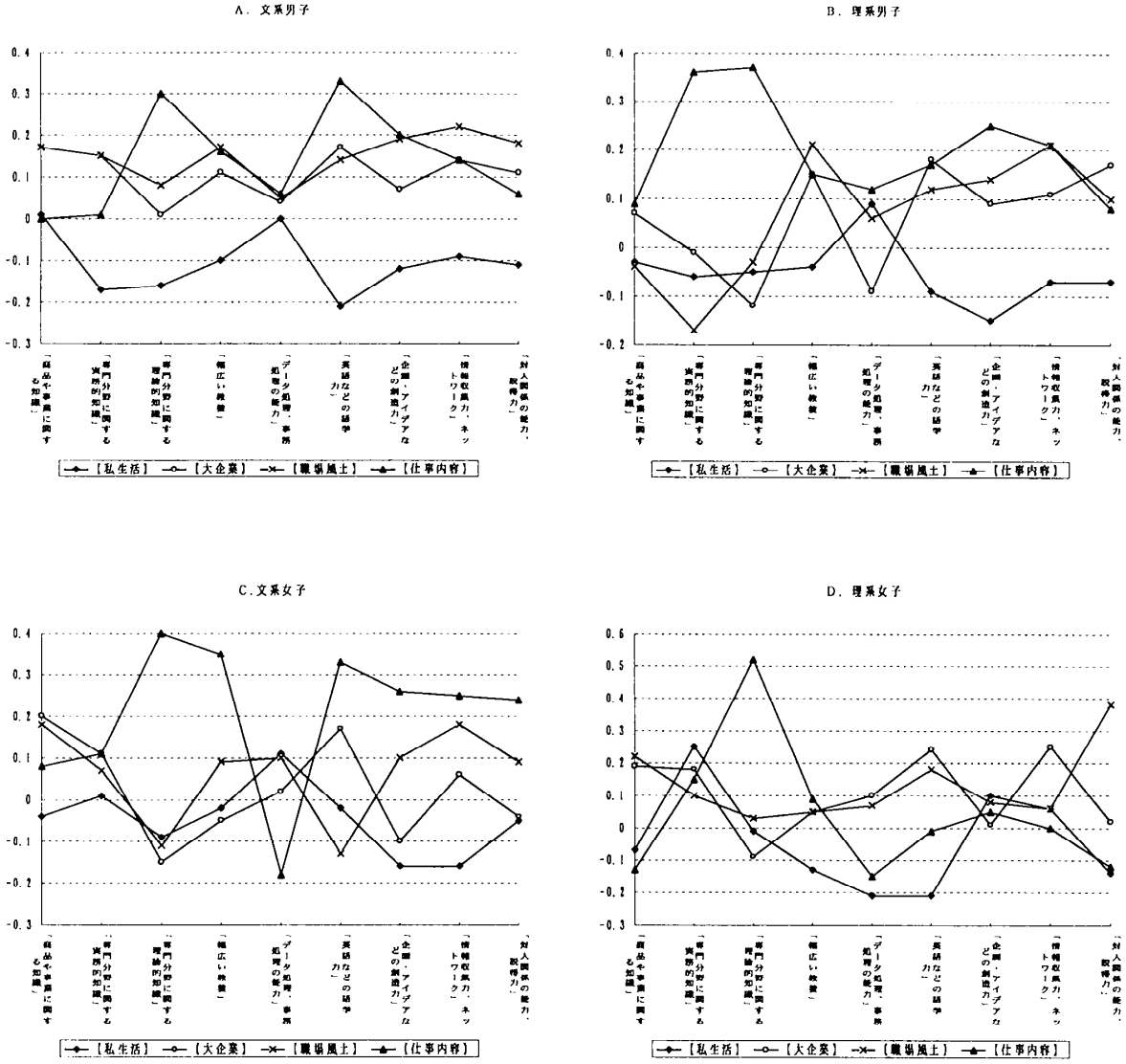
(5)文系女子では、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」を必要と回答した割合は、文系男子よりも10ポイント前後低い。これは、人文系出身者が多いことにもよる。

(6)「商品や事業に関する知識」は工学系、「専門分野に関する実務的知識」は農学系、「企画・アイデアなどの創造力」は理学系で、それぞれ必要性が他よりも低く、「専門分野に関する理論的知識」は理学系で他よりも必要性が高い。ただし、サンプル数が少ないため、この結果に専門分野特性が反映されていると判断することはできない。

(7)専門分野や大学威信、卒業後の年数、離転職経験などは、外的に顕在化した個人属性だが、個人に内面化した属性もある。第４章で扱った職業選択志向性もその１つである。参考までに、職業選択志向因子（４つ）と知識・技能要求との関係を概観しておく。付図6-1は、知識・技能の必要性（必要１、不必要０）を従属変数、職業選択志向性の因子得点を独立変数として、ロジスティック回帰分析を行った結果である。図中の数値は、各知識・技能に対して、０より大きければ「必要」と回答する確率が高まり、０より小さければ「必要ない」と回答する確率が高まることを意味する。

文系男子の場合、【私生活】を重視して就職した者ほど、知識・技能要求が低いと考えている。これに対して、【大企業】【職場風土】【仕事内容】を重視して就職した者ほど、知識・技能要求は高い。とりわけ【仕事内容】志向は、「専門分野に関する理論的

付図6-1. 職業選択志向と知識・技能要求



知識」「英語などの語学力」の必要性を高める大きな誘因となっている。

理系男子では、文系男子ほど職業選択志向性の規定力が明確でない。ただし、知識・技能要求に【私生活】志向が負の、【仕事内容】志向が正の影響を及ぼす点は文系と同様である。特に【仕事内容】志向は、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性を大きく規定している。

文系女子の場合も、職業選択志向の影響は男子ほど明確でない。性別によるキャリア特性が、知識・技能要求を基本的に規定しているということである。もっとも、【仕事内容】志向の規定力は明確で、【仕事内容】を重視して就職した者ほど知識・技能要求も高い。なお「データ処理、事務処理の能力」に対しては、【仕事内容】志向が負の影響を及ぼしているが、これは、【仕事内容】志向が低い者ほど単純事務作業に携わっていると解釈できよう。理系女子に関しては、サンプル数が十分でないこともあり、【私生活】志向、【仕事内容】志向の規定力は明らかでなかった。

なお、【私生活】志向、【仕事内容】志向は大学威信が大きく規定していた。大学威

信を考慮しても、職業選択志向性が知識・技能要求を規定しているか、男子についてさらに検討した。文系の場合、大学威信を考慮すると、職業選択志向性の規定力はあまり明確でなかった。ただし、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」の要求の点では、【仕事内容】志向が少なからず関与していることが再確認された。これに対して理系の場合は、大学威信を考慮しても、【仕事内容】を重視して就職した者ほど明らかに知識・技能要求を高く評価しており、とりわけ「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」に及ぼす影響が大きいという結果が得られた。

(8)質問票からは、国家公務員上級、同中級、地方公務員の受験状況と合否は知り得るが、複数受験者も存在するため、直接知り得るのは、国家公務員か地方公務員かの別までである。そこで、国家公務員で国家公務員上級試験に合格している者は、その他の試験の合格者も含めて「国家上級」に、国家公務員上級試験に合格しておらず国家公務員中級試験に合格している者は「国家中級」に、それぞれ分類し直した。

(9)民間企業就職者では、製造・現場部門における知識・技能要求の低さが顕著であったが、それは特に建設業で該当し、製造業では必ずしもその傾向になかった。よって、この結果から、民間企業と異なる結果が得られたと解釈するのは早計である。

(10)理系出身者の場合、知識・技能間の相関を個別にとると、「商品や事業に関する知識」と「専門分野に関する実務的知識」、「専門分野に関する実務的知識」と「専門分野に関する理論的知識」の間の相関が強い。つまり、「専門分野に関する実務的知識」は、一方で、実務レベルの知識という点で「商品や事業に関する知識」と、他方で、専門分野に関わる知識という点で、「専門分野に関する理論的知識」と関連している。

(11)

付表6-2. 知識・技能構造の規定要因（公務員/個人属性別）

		第1因子	第2因子
	(N)	(707)	(707)
定数		0.35	-0.27
出身分野	文系		
	理系	-0.03	0.02
大学威信	低い	-0.08	-0.31 **
	中の下		
	中の上	-0.03	0.04
	高い	0.05	0.21 *
卒業後の年数	1年		
	2-4年	-0.24 **	0.03
	5-7年	-0.34 *	0.26 *
	8-10年	-0.22	0.36 **
公務員の種別	地方		
	国家中級	0.08	-0.04
	国家上級	0.23 *	0.41 ***
離転職の経験	無し		
	有り	-0.18	-0.12
性	男子		
	女子	-0.01	0.29 ***
	R2乗	(0.019)	(0.079)
	F値	(1.226)	(5.458) ****

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

参考までに、公務員を対象とした分析結果を紹介しておく。公務員では抽出因子の構

造に相違がないため、文系と理系をあわせて分析している。なお、この点の確認のため、出身分野に関するダミー変数を組み込んだ分析を行ったが、出身分野間の相違はなかった（付表6-2）。

分析結果を簡単に整理しておくと、両因子とも公務員の種別が大きく規定しており、特に国家上級職で必要性は高い。また第２因子に対しては、大学威信の規定力も大きく、威信高いグループほど必要性が高いと判断している。さらに、卒業後の年数の規定力も明らかで、入職後５年目以降の者で必要性が高い。第２因子には、知識・技能の必要性を個別に検討した際、大学威信間の相違が大きかった「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」、入職後の年数を経るほど必要性が高まっていた「企画・アイデアなどの創造力」が含まれており、それを反映した結果といえよう。民間企業就職者とは抽出された因子構造が異なるため、単純に比較は行えないが、大学威信による相違や卒業後の年数による変化が共通して認められた点は興味深い。

第７章

大卒ホワイトカラーの諸類型

第Ⅱ部では、大卒者の初期キャリアを、経験してきた業務（第５章）、各業務で必要とされる知識・技能の内容（第６章）、という２つの軸を用いて検討してきた。さらに、就職時、就職後という時間軸を設けることで、初期キャリアの形成に関して、就職時に就業特性を規定する要因が、就職後にどの程度機能しているかが明らかにされた。以下では、これまでの分析結果を整理、補足し、就職から初期キャリア形成に至る過程を、ホワイトカラーの類型化という作業を通じて捉え直す。

1．初職における大学教育と仕事の対応

人文社会系の就業構造

就職先を産業別にみると、人文系ではサービス業、法学系では公務員への就職者が多い。しかし民間企業に限れば、どの専門分野出身者も各業種にまんべんなく就職しており、専門分野と産業の対応は緩やかである。職業別にみると、人文系で専門・技術職、法学系で事務職、経済・商系で営業・販売職への就職者が多い。しかしこの点も、民間企業に限定すれば、専門分野による相違は小さく、事務職と営業・販売職にほぼ均等に就職している。このように就職先が専門分野に関係なく平準化しているのは、人文社会系を採用する際、企業が専門分野をさほど重視しないからである。一方、大学威信と企業規模との対応は明白であり、大学威信の高いグループほど大企業への就職比率は高い。職種や業種を問わず、大企業ほど大学威信を重視した採用を行っているのである。

もっとも、こうした知見は従来から指摘されてきたことである。むしろ注目すべきは、専門分野と就職先の対応に大学威信が影響し、大学威信と企業規模の対応に専門分野が影響しているという点である。

人文系の場合、社会科学系と比べて大学威信と企業規模との対応は明瞭でなかった。就職先の相違に顕在化していないものの、企業は、採用時にどちらかといえば人文系より社会科学系を重視する傾向にあった。加えて、人文系出身者は、社会科学系出身者ほど企業規模を重視した職業選択を行っていなかった。こうした、専門分野による採用戦略や職業選択志向性の相違が、大学威信と企業規模の対応に投影されていたのである。

さらに注目されるのは、専門分野と職種の対応が、大学威信によっても異なる点である。これは人文系よりも社会科学系で顕著であり、大学威信が高いほど事務職に、大学威信が低いほど営業・販売職に就職する比率は高い。しかもこの傾向は、企業規模に関係なく認められた。これを図示したのが図7-1である。見かけ上は大学威信と企業規模が対応しているという分布だが（点線部分）、その実相はさらに、事務職と営業・販売職という２つのグループから構成されているのである（実践部分）。つまり、同一の企業規模であっても、事務職にはより大学威信の高いグループから採用されている。逆にいえば、大学威信が低いグループからの大企業就職者は、営業・販売職の比率が高いということである。

理工系の就業構造

人文社会系とは対照的に、専門分野と就職先の対応は明確である。産業別にみると、ほぼ半数を製造業就職者が占める。また、建設業への就職者は工学系、情報産業への就職者は理学系出身者で多い。職業別にみると、大半が専門・技術職就職者である。これらを裏付けるものとして、理工系の採用にあたっては、人文社会系よりも専門分野の重視度が明らかに高かった。専門分野と就職先の対応に加え、大学威信と企業規模の対応もまた明確であり、やはり大学威信の高いグループ出身者ほど大企業に就職する比率は高い。専門分野と職業の対応が明確な分、人文社会系ほど顕在化していないものの、理工系においても大企業ほど大学威信を重視した採用を行っている。

ただし理工系の就業特性も、専門分野と職業、大学威信と企業規模という、一対一の対応のみで決定されているわけではなかった。理学系では、工学系と比べて大学威信と企業

図7-1. 出身大学と企業規模の分布（人文社会系）

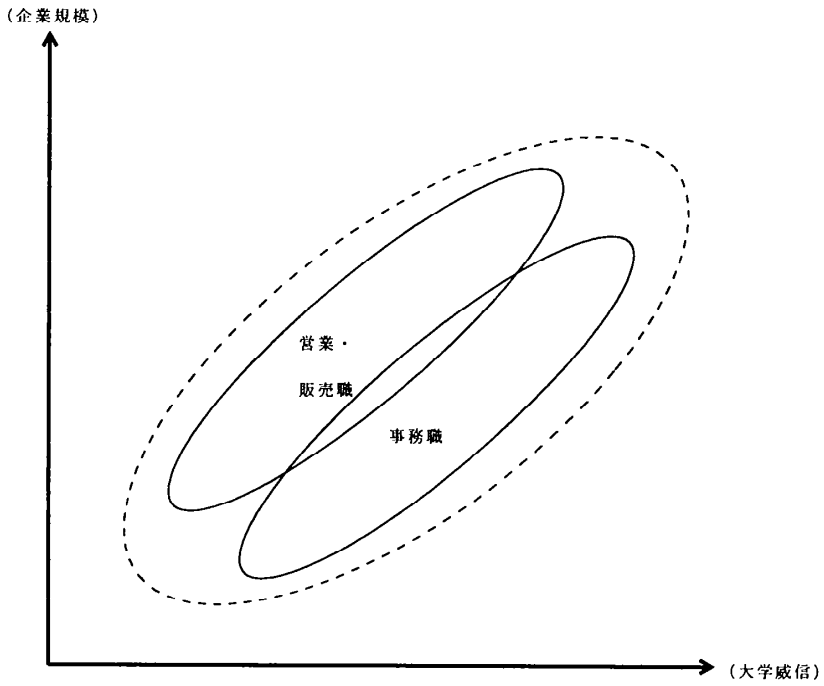
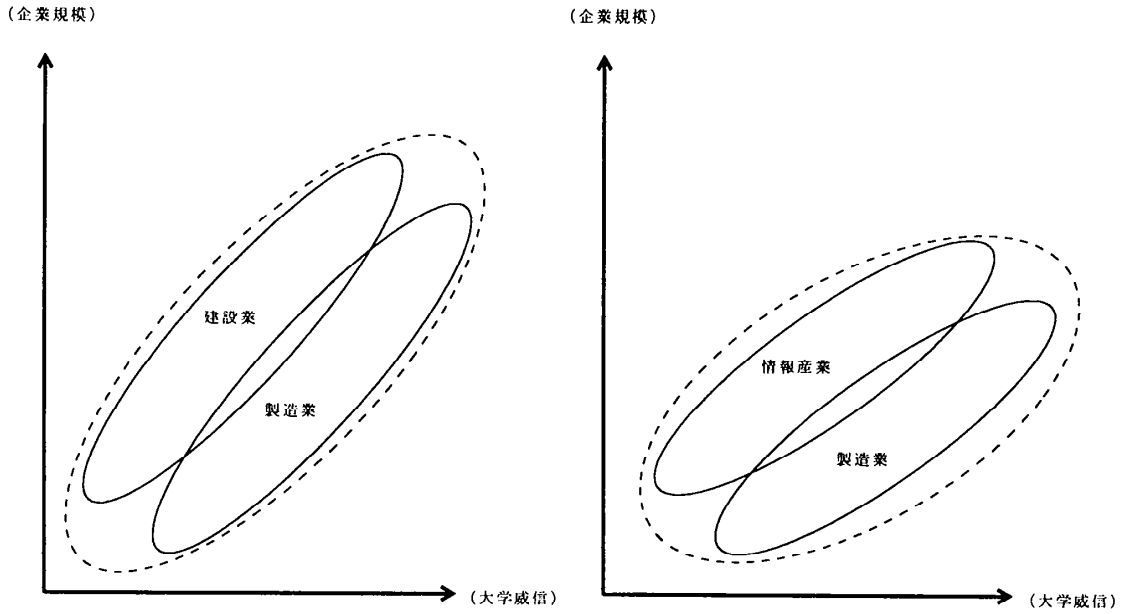


図7-2. 出身大学と企業規模の分布（理工系）

A．工学系　　B．理学系



規模との対応が明瞭でなかったし、採用時に企業は、専門分野の点で理学系よりも工学系を重視していた。仮に、採用の段階で専門分野と大学威信がトレードオフの関係にあれば、むしろ理学系で大学威信と規模の対応は顕在化するはずだが、それを支持する結果は得ら

れなかった。

また人文社会系と同様に、専門分野と就職先の対応は大学威信によっても異なっていた。人文社会系と異なるのは、それが職種ではなく業種に現れることである。工学系の場合、大学威信が高いほど製造業に、大学威信が低いほど建設業に就職する比率が高い。理学系でも、大学威信が高いほど製造業への就職比率が高い点は工学系と同様で、また大学威信が低いほど情報産業に就職する比率が高かった。しかもこの傾向は、企業規模を考慮しても確認されたのである。

こうした事実は、企業が専門分野に表徴される能力と、大学威信に表徴される能力を共に求めていることを示すものに他ならない。

図7-2は、図7-1と同様に出身大学と企業規模の対応分布を示したものである。工学系の場合、大学威信と企業規模が対応しているが（点線部分）、その内実はさらに、製造業と建設業という２つのグループから構成されている（実践部分）。理学系の場合も、大学威信と企業規模が対応しているが（点線部分）、その内容はさらに、製造業と情報産業という２つのグループから構成されている（実践部分）。つまり、工学系にせよ理学系にせよ、製造業就職者は、より大学威信の高いグループから採用されており、大学威信の低いグループ出身者は建設業や情報産業へ就職しているのである。

２．経験業務と知識・技能要求

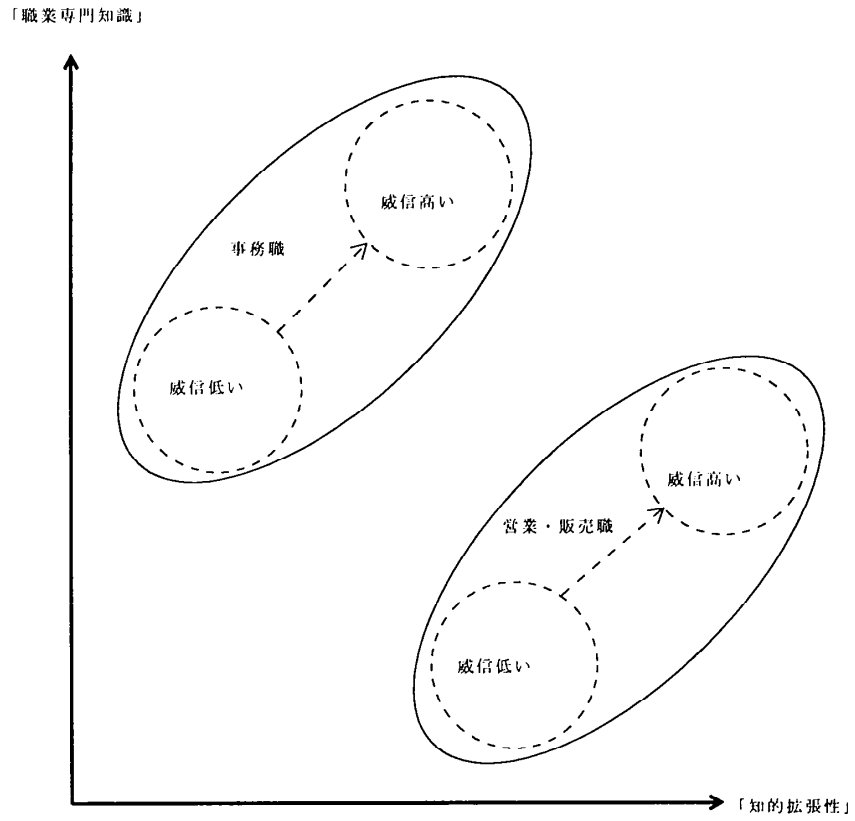
非技術系の業務特性

事務職に就職した場合、その後のキャリアは、事務系の業務のみに携わる者と、事務系と営業・販売系双方の業務に携わる者とに分かれる。ただしその分化は業種が規定しており、営業・販売系の業務の経験が、必ずしも幅広い業務の経験という認識には繋がっていない。むしろ業務の幅は企業規模に規定されており、大企業ほど幅広い業務の経験者が多い。専門分野別にみると、事務系の業務のみの経験者は法学系で、営業・販売系の業務も経験する者は経済・商系でやや多い。これに対して、大学威信の高いグループで企画部門の経験者が多い点を除くと、大学威信による相違はほとんど認められなかった。

営業・販売職に就職した場合は、その後も営業・販売系の業務のみに携わる者が多く、事務系の業務も経験する者は少ない。さらに、業種や企業規模がその分化を左右しているわけでもなかった。専門分野による相違は事務職以上に希薄であり、反面、大学威信による相違は事務職以上に顕著であった。大学威信の高いグループほど法人相手の営業・販売の経験者が多く、幅広い業務を経験してきたと考える者も多かったのである。営業・販売職の場合、初期キャリアの早い段階で昇進に関わる選抜が実施されていると推察される。

事務職と営業・販売職の間の経験業務の相違は、そこで要求される知識・技能にも反映されている。事務職就職者の場合、「職業専門知識」の要求が高く、「知的拡張性」の要求は低かったのに対して、営業・販売職の場合は、「知的拡張性」の要求が高く、「職業専門知識」の要求は低かった。しかもこの傾向は、就職先の企業規模や大学威信を考慮してもなお明確に認められた。このように、職務上要求される知識・技能の性格は、まずどういった職種かによって異なるのである。

図7-3. 経験業務と要求される知識・技能の分布（非技術系）



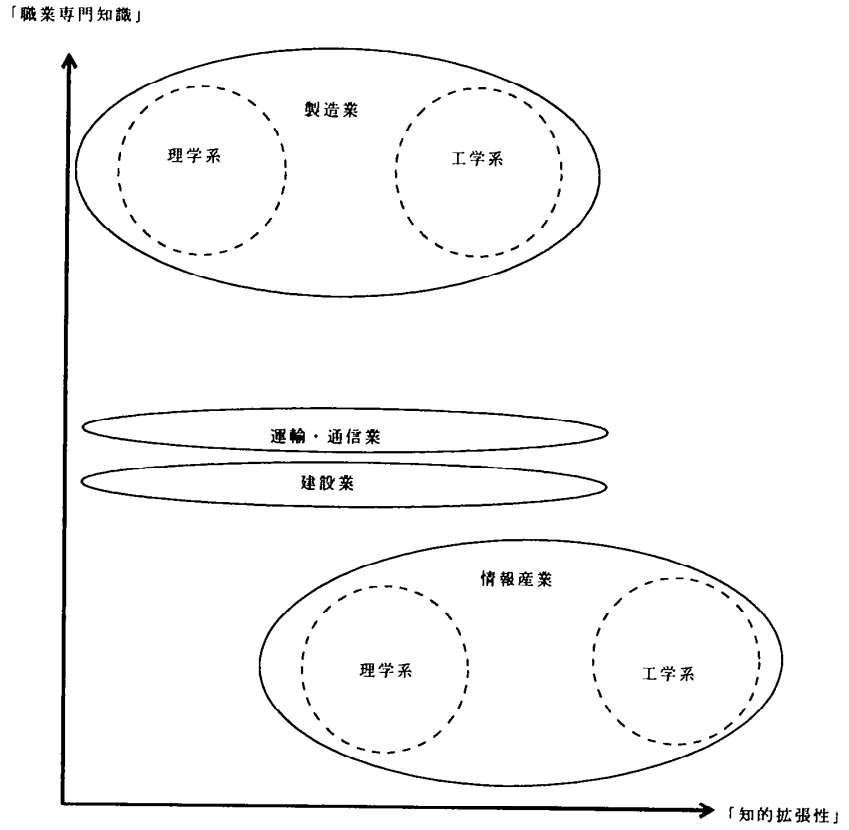
しかし、知識・技能要求が大学威信や企業規模で異なることも事実である。同一職種でみると、「知的拡張性」「職業専門知識」とも、大学威信が高いグループほど要求は高かった。大学威信が就職時だけでなく、就職後の職務とも対応している可能性が示唆されたのである。ただし、その是非をめぐってはなお考察を要する。なぜならば、職種や業種、企業規模を統制した場合、大学威信による経験業務の相違は必ずしも明確でなかったからである。大学威信が高いグループの場合、知識・技能の要求を高く評価する傾向にあるだけなのかもしれない。企業規模の面ではまず、「知的拡張性」の要求が、職種や大学威信を問わず、特に従業員規模が5000人以上の大企業で高い。一方「職業専門知識」は、営業・販売職就職者の場合のみ、大企業になるほど必要性が高まる傾向にあった。

以上に述べたことを図示したのが図7-3である。図中の横軸には「知的拡張性」の要求度、縦軸には「職業専門知識」の要求度をとっており、「知的拡張性」は右に、「職業専門知識」は上に行くほど、その要求度が高まることを意味している。

技術系の業務特性

技術系の場合、初期キャリア段階で部門間の異動はほとんどない。逆にその分、初任配属先の持つ意味は大きい。専門・技術職就職者のうち、半数は開発・設計部門に、残りが製造・現場部門、情報処理部門、研究部門に配属される。専門分野別にみると、理学系で情報処理部門、工学系で製造・現場部門への配属比率が高い。これは、工学系出身者の多

図7-4. 経験業務と要求される知識・技能の分布（技術系）



注：理学系、工学系の部分に関しては、開発・設計部門への配属者が対象。

い建設業で製造・現場部門の、理学系出身者の多い情報産業で情報処理部門の占める比率が高いことによる。しかし、製造業、情報産業それぞれの中でみた場合も、理学系では情報処理部門、工学系では製造・現場部門への配属者が多かった。一方、大学威信による相違は、特に研究部門で顕著といえ、威信高いグループほど配属される比率は高かった。

職場の知識・技能要求については、「職業専門知識」の場合、業種の規定力が大きい。その必要性は特に製造業で高く、逆に情報産業では低かった。ただこの結果は、情報産業で要求される知識・技能の専門性が低いことを意味しない。「職業専門知識」を構成する質問項目は、理学系では「自然科学の理論的な知識」「専門分野に関する実務的知識」、工学系では「物理・数学などの理論的知識」「専門分野に関する工学的知識」であり、これらに対する要求が低いと判断されているのである。即ち、知識・技能の専門性が低いというよりも、大学での専門教育と職務で必要な専門知識とのズレが、特に情報産業で大きいことを示すものと解釈できる。これに対して、「知的拡張性」に関しては、情報産業でその必要性が高い点を除けば、業種による相違は必ずしも明確でない。「知的拡張性」の要求は、同じ業種でも配属部門で異なり、また専門分野によっても一様でなかったのである。

なお、開発・設計部門については、「職業専門知識」と「知的拡張性」の必要性とが負の相関を持つ。「職業専門知識」の要求が高い業種ほど「知的拡張性」の要求が低く、逆に「知的拡張性」の要求が高い業種ほど「職業専門知識」の要求は低いのである。非技術系では、

事務職と営業・販売職がこれと同様の関係にあった。さらに、理学系と工学系を比較した場合、業種の相違を越えて、前者の方が「知的拡張性」の要求を高く認識していた。これに対して、知識・技能要求に対する大学威信の規定力は、非技術系ほど顕著でない。もっとも、一部の業種や配属部門では、大学威信と知識・技能要求は対応しており、大学威信が高いほど「職業専門知識」の要求も高いのは、製造業の研究部門、建設業の開発・設計部門と製造・現場部門、同じく大学威信が高いほど「知的拡張性」の要求も高いのは、情報産業の開発・設計部門、建設業の製造・現場部門であった[1]。

以上の議論を示したのが図7-4である。知識・技能の要求について、「職業専門知識」の点では業種間の相違が、「知的拡張性」の点では専門分野間の相違が顕著なのである。

3．まとめーホワイトカラー類型化試案

以上の知見に基づいて大卒ホワイトカラーの類型化を試みるとすれば、以下のような分類が可能だろう。

人文社会系ホワイトカラー

〈非技術系Ⅰ〉

大企業の事務職就職者を典型とし、業種でいえば、金融・保険業と建設・製造業が多数を占める。採用時には大学威信が最も重視されるため、威信高いグループからの輩出率が圧倒的に高い。また、良好な労働条件を背景に、離転職経験者の比率は極めて低い。

就職後、建設・製造業では【事務】の、金融・保険業では【事務＋営販】の経験者が多い。このため業務の幅は、金融・保険業で広いと、建設・製造業で狭いと認識されている。就職後に果たす大学威信の機能は必ずしも明確でない。ただし、威信の高い大学出身者で管理・企画部門の経験者が多く、また特に威信の低い大学出身者は、初期キャリアの段階で昇進に関わる選抜を経験している可能性が高かった。

職務を遂行する上で、「職業専門知識」の要求が高い一方、「知的拡張性」の要求は低い。ただし、経験業務の相違を反映して、知識・技能要求は業種間でなお異なり、「知的拡張性」は建設・製造業で、「職業専門知識」は金融・保険業で必要性が高い。さらに業種に関わりなく、特に威信の高い大学出身者では、双方の知識ともその必要性を高く認識している[2]。この点については、他の威信グループと経験業務の相違が明確でないため、実際に要求度に相違があるのか、さらなる考察を要する。ただし、以下にも示すように、同じ大学威信グループであっても、職場状況によって要求される知識・技能の評価は大きく異なり、威信が高いというだけで知識・技能要求を高く評価しているわけではない。

〈非技術系Ⅱ〉

大企業の営業・販売職就職者を典型とする。業種では金融・保険業と建設・製造業が多数を占めるが、卸売・小売・飲食業も少なくない。就職者の多数は大学威信の高いグループから採用されているが、採用時における大学威信の重視度は〈非技術系Ⅰ〉ほど強くな

い。そのため、他の威信グループからの輩出率は〈非技術系Ⅰ〉よりも高くなっている。

就職後の経験業務は、〈非技術系Ⅰ〉とは明らかに異なり、【営販】が多く【営販＋事務】は少ない。そのため、業務の幅は〈非技術系Ⅰ〉に比べて狭い。しかも業種間の相違が少ないため、経験業務の幅は業種を問わず、【営販＋事務】では広いと、【営販】では狭いと認識されている[3]。経験業務と大学威信との関係は〈非技術系Ⅰ〉以上に明確である。まず〈非技術系Ⅰ〉と同様、特に威信の低い大学出身者は、就職後早い段階で昇進の篩い分けを経験しているようである。さらに、威信の低い大学出身者では、営業・販売系の業務のうち、法人相手の営業を経験する者が少ない。また、大学威信は経験業務の幅とも関連しており、大学威信が高いグループほど幅広い業務を、大学威信が低いグループほど同じ業務を経験してきたと考える者が多かった。

〈非技術系Ⅰ〉との経験業務の相違は、知識・技能要求にも反映されている。〈非技術系Ⅰ〉と比較した場合、「知的拡張性」の必要性は明らかに高く、逆に「職業専門知識」の必要性は低い[4]。しかしその一方で、〈非技術系Ⅰ〉と共通した、職種を横断する業種特性が存在することも事実である。即ち、「知的拡張性」の必要性は、卸売・小売・飲食業、建設・製造業の順に高く、「職業専門知識」の必要性は金融・保険業で高かった。さらに〈非技術系Ⅱ〉の場合も、威信の高いグループほど、「知的拡張性」や「職業専門知識」の必要性が高くなっている。大学威信が回答にバイアスをもたらす可能性も看過できないが、大学威信によって経験業務が異なることに対応した結果といえる。

なお、大企業就職者であることから、離転職の経験者は極めて少ない。ただし、キャリア上の劣位を反映してか、大学威信の低いグループでは離転職比率がやや高かった。

〈非技術系Ⅲ〉

中小企業の事務職就職者を典型とする。規模に関しては、採用時に大学威信がさほど重視されないため、大学威信の低いグループ出身者が多数を占める。ただし、次に挙げる〈非技術系Ⅳ〉と比較すれば、威信高いグループからの輩出率は高い。また、大学威信間の相違はないものの、〈非技術系Ⅰ〉よりも離転職の比率は明らかに高い。

業務の経験は、〈非技術系Ⅰ〉と同様に業種で異なる。ただし、企業規模の相違を反映して、いくつか〈非技術系Ⅰ〉とは異なる点がある。それは、【事務】、【事務＋営販】の別を問わず、経験する業務の幅が狭いことであり、企業内で育成の機会にも恵まれていないことである。一方、大学威信別の特徴は、威信高いグループの出身者が少ないことから、明確に判断をくだすことは難しい。しかし、威信低いグループで管理・企画部門の経験者が少なく、初期キャリア形成の段階で何らかの選抜を経験しているなど、〈非技術系Ⅰ〉と共通する側面も持っている。

知識・技能要求については、事務職の特性として、「職業専門知識」の必要性が高く、「知的拡張性」の必要性が低い。また、金融・保険業で「職業専門知識」の要求が高い点も〈非技術系Ⅰ〉と同様である。ただし、〈非技術系Ⅰ〉と比較して知識・技能要求は全体的に低く、それは特に「知的拡張性」の点で顕著である。この背景には、上述のように〈非技術系Ⅰ〉とは業務特性が異なる点を指摘できよう。なお、サンプル数の都合で大学威信別の分析は十分に行えなかったが、やはり威信の高い大学出身者では、「知的拡張性」、「職業専門知識」ともその必要性を高く評価する傾向にあった[5]。

〈非技術系Ⅳ〉

中小企業の営業・販売職就職者を典型とする。規模、職種の両面で、採用段階における大学威信の規定力が最も緩やかであり、威信の低いグループ出身者が圧倒的に多い。

経験業務の内容は〈非技術系Ⅱ〉と大差なく、また業務の幅は、職種の相違を反映して、〈非技術系Ⅲ〉よりも狭いと判断されている。大学威信の高いグループ出身者が少ないこともあって、大学威信間で経験した業務に相違は認められない。

知識・技能要求に関しては、〈非技術系Ⅲ〉よりも「知的拡張性」の必要性が高い反面、「職業専門知識」の必要性は低い。また〈非技術系Ⅱ〉とも異なり、「知的拡張性」の点で業種間に相違がなく、さらに「知的拡張性」、「職業専門知識」ともに、その必要性が明らかに低い。比較可能なサンプル数が得られる威信低いグループに着目しても、〈非技術系Ⅱ〉の知識・技能要求とは相違があり、単に大学威信が低いから、知識・技能の必要性を低く評価しているわけではない。見かけの上では経験業務に相違はなくとも、企業規模によって要求される知識・技能の水準は異なっているのである。なお、サンプル数が少ないという問題は残るものの、大学威信と知識・技能要求との関連性は希薄であった。

離転職の比率は〈非技術系Ⅱ〉より明らかに高く、〈非技術系Ⅲ〉と比較しても高くなっている。〈非技術系Ⅳ〉では、〈非技術系Ⅲ〉以上に、労働時間の多さや休暇が取得できないことを転職理由に挙げる者が多く、同じ企業規模でも、〈非技術系Ⅲ〉と比べて勤務時間は過酷だといえる。

〈非技術系Ⅴ〉

以上は男子を主とするものだが、この〈非技術系Ⅴ〉は、企業規模や業種に関係なく、女子を典型とする。大企業ほど採用時に大学威信を重視する傾向にあるものの、就職後の経験業務や知識・技能要求という点では、女子特有の性質を持つ。即ち、大半が事務職として採用され、その後も事務系の業務のみに携わる者が多い。また男子と比較して、業務の幅は明らかに狭い。職場で要求される知識・技能水準は低く、育成方針の点でも恵まれていないのである。人文系出身者が多いため、専門分野の影響も無視できないが、大学威信よりも性別を規準に採用が行われていることは明らかである。なお離転職比率は、男子と同様に小規模企業ほど高い一方、大企業では結婚や出産を理由に挙げる者が多かった。

理工系ホワイトカラー

〈技術系Ⅰ〉

製造業の専門・技術職に就職した者を典型とし、理工系出身者の代表的ルートである。ただし、採用に関して大学威信の規定力は少なくない。大企業ほど大学威信を重視した採用を行っており、また、大学威信を重視する傾向が他の業種よりも強い。そのため、大企業ほど威信高いグループ出身者が占め、同一企業規模であれば、他の業種よりも威信高いグループからの輩出率が高い。

ただし、就職後はその多くが開発・設計部門に配属され、専門分野による相違こそあれ、大学威信や企業規模の影響は明確でない。初任配属後の業務は、最初と同じか関連分野の

経験者が多く、育成方針の点でも、幅広い経験を積むより専門性が身につくよう配慮されている。業務の幅は狭く、大学威信や企業規模間の格差もほとんどない[6]。大学威信による相違は、研究部門への配属の点にみられたにとどまり、配属者数自体は少ないものの、企業規模を問わず、大学威信が高いグループほど配属比率は高かった。企業規模間の相違も、社員育成の環境の点に散見されただけであった。

職場の知識・技能要求は、他の技術系と比較して「職業専門知識」の必要性が高い点を特徴としている。もっとも、専門分野や配属部門による相違も大きい。まず工学系出身者は、理学系出身者より「知的拡張性」の必要性を高く評価している。また「知的拡張性」の要求は研究部門配属者で高く、「職業専門知識」の要求は情報処理部門配属者で相当低い。これに対して、大学威信による相違は、一部の配属部門で確認されたにとどまった。

離転職者は、情報処理部門及び従業員が99人以下の小規模企業でやや多いものの、全体的として極めて少なく、大学威信や専門分野による相違も認められない。

〈技術系Ⅱ〉

建設業の専門・技術職に就職した者を典型とし、その大半が工学系出身者である。〈技術系Ⅰ〉と同様、大企業ほど大学威信を重視した採用を行う結果、威信の高い大学出身者ほど就職先の企業規模も大きい。しかし、製造業ほど大学威信の重視度が強くないため、威信の低い大学からの輩出率も高い[7]。

就職後は、過半数が製造・現場部門に配属され、残りが開発・部門に配属される。ただし、初任の配属部門は大学威信によって異なる。企業規模を考慮してもなお、威信の低い大学出身者ほど製造・現場部門に、威信の高い大学出身者ほど開発・設計部門に配属される傾向にある。経験業務の幅は配属先を問わず狭く、過半数の者が専門性が身につくよう配慮されていたと考えている。ただし、大学威信や企業規模による相違はある。このうちのどちらが規定力を持つかは、サンプル数の都合で検証できなかったが、威信低いグループほど、企業規模が小さいほど、同じ分野を経験してきた者が多く、威信高いグループほど、企業規模が大きいほど、関連分野や幅広い分野を経験してきた者は多い[8]。また〈技術系Ⅰ〉と同様に、大企業ほど社員の育成環境は整っている。

職場の知識・技能要求についてはまず、〈技術系Ⅰ〉と比較して「職業専門知識」の必要性が低い。しかもこの傾向は、配属部門や大学威信を考慮しても変わらない。また、開発・設計部門と製造・現場部門を比較すると、前者ほど「知的拡張性」の必要性は高い。大学威信による相違も比較的明瞭で、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価しており、特にその傾向は「職業専門知識」の点で顕著であった。

離転職の比率は〈技術系Ⅰ〉と同様に極めて低い。ただし、離転職者は小規模企業で多く、また開発・設計部門では、大学威信の低いグループほど多くなっている。

〈技術系Ⅲ〉

情報産業の専門・技術職に就職した者を典型とし、工学系よりも理学系出身者の比率が高い。〈技術系Ⅰ〉〈技術系Ⅱ〉と同様、大企業ほど大学威信を重視した採用を行っている。なお理学系については採用する際、製造業ほど大学威信が重視されていないため、威信の低い大学からの輩出率が高い。

就職後は、過半数が開発・設計部門に、残りが情報処理部門に配属される。大学威信や企業規模による配属特性の相違はない。業務の幅や育成方針は他と同様だが、情報処理部門では、開発・設計部門より、「日常業務の中で専門性が身につくよう配慮されていた」、「次第に高度な専門知識・技能が要求される業務を経験してきた」と考える者が多い。同じ情報処理部門でも、製造業のそれとは明らかに業務特性が異なっているのである。

知識・技能要求の点では、まず、〈技術系Ⅰ〉だけでなく〈技術系Ⅱ〉と比べても「職業専門知識」の必要性が低い。この点をめぐっては、職務そのものの専門性の低さを示すものなのか、大学における専門教育とのズレの大きさを示すものなのか、なお考察を要する。これに対して「知的拡張性」の要求は、配属部門や専門分野による相違が大きい。まず工学系出身者の場合、〈技術系Ⅰ〉と同様に、配属部門を問わず理学系よりもその要求が高い。また、開発・設計部門よりも情報処理部門で要求が高くなっている。知識・技能要求に対する大学威信の規定力は明確でなく、威信高いグループで知識・技能の必要性がやや高い程度である。

離転職の経験者は、小規模企業で高いものの、他の技術系と同様に極めて少なく、大学威信や配属部門による相違もなかった。

〈技術系Ⅳ〉

業種を問わず、事務職、営業・販売職に携わる者が該当する。理工系からの就職率はさほど高くないが、技術系のいわばネジレのルートとして注目される。なお、専門・技術職との分岐に関して、専門分野や大学威信、企業規模の果たす機能は小さい。採用時には大企業ほど大学威信を重視する結果、大学威信と企業規模との対応は明白である。ただし、事務職と営業・販売職の間で大学威信の重視度に相違は認められなかった。

初任の配属先は、事務職の場合、工学系では管理・企画部門、製造・現場部門の順に多く、理学系では情報処理部門、営業・販売部門の順に多い[9]。就職後の経験業務も、【事務】、【営販】がそれぞれ主流だが、専門・技術系の仕事も経験する者が少なくなく、この点が人文社会系とは異なる点である。業務の幅は、専門・技術職就職者よりも広く、逆に高度な専門業務を経験してきた者は少ない。知識・技能の要求も他の技術系とは異なり、「職業専門知識」の必要性が低い一方、「知的拡張性」の必要性は明らかに高い。なお〈技術系Ⅳ〉の中では、事務職よりも営業・販売職就職者で「知的拡張性」の必要性が高く、また専門・技術系の仕事の経験が、「職業専門知識」の必要性を高める誘因になっていた。なお、大学威信によって業務や知識・技能要求に相違はない。

離転職比率は、他の技術系よりもやや高く、ネジレの影響と読むことも可能である。そして離転職者は、小規模企業ほど多く、事務職よりも営業・販売職就職者で多かった。

〈注〉

(1)非技術系全体でみると、企業規模の知識・技能要求に対する規定力は必ずしも明確でなかった。しかし、これを業種別、配属部門別にみると、大企業ほど「職業専門知識」の必要性も高かったのは、製造業における研究部門と製造・現場部門、建設業における製造・現場部門、情報産業における開発・設計部門、同じく大企業ほど「知的拡張性」の必要性も高かったのは、情報産業における開発・設計部門、建設業における製造・現場部門であった。サンプル数の都合で、企業規模までを考慮した検討は行えなかったが、大学威信と職場で要求される知識・技能の対応がさらに変化する可能性もある。

(2)各々の業種でみた場合、大学威信間の相違は、その業種で必要性の高い知識・技能で顕在化する傾向にある。即ち、建設・製造業では「知的拡張性」の点で、金融・保険業では「職業専門知識」の点で、それぞれ大学威信間の相違は大きいのである。

(3)もっとも、営業・販売系の仕事の中では、業種間の相違がある。卸売・小売・飲食業では法人相手の営業の経験者が少ない反面、店頭販売の経験者が多く、金融・保険業では個人相手の営業の経験者が多くなっている。

(4)このことは、同じ大学威信グループの出身者であっても、〈非技術系Ⅰ〉と〈非技術系Ⅱ〉の間で、職務上要求される知識・技能の認識に相当隔たりがあることを意味する。

(5)再度確認するが、企業規模が異なれば、同じ大学威信出身者でも知識・技能要求は異なってくる。威信の高いグループも例外ではない。

(6)開発・設計部門と異なる業務特性を示すのが、情報処理部門である。そこでは、最初と同じ分野を経験してきた者が圧倒的に多く、さらに、次第に高度な専門知識・技能が要求される業務を経験してきた者も少なかった。

(7)サンプルにおいては、威信高いグループ出身者が少なく、ここでの大学威信別の議論は、主として威信中の上以下のグループを対象としている。

(8)この傾向は、製造・現場部門への配属者で特に顕著であった。

(9)営業・販売職の場合は、全て営業・販売部門への配属である。

第 Ⅲ 部

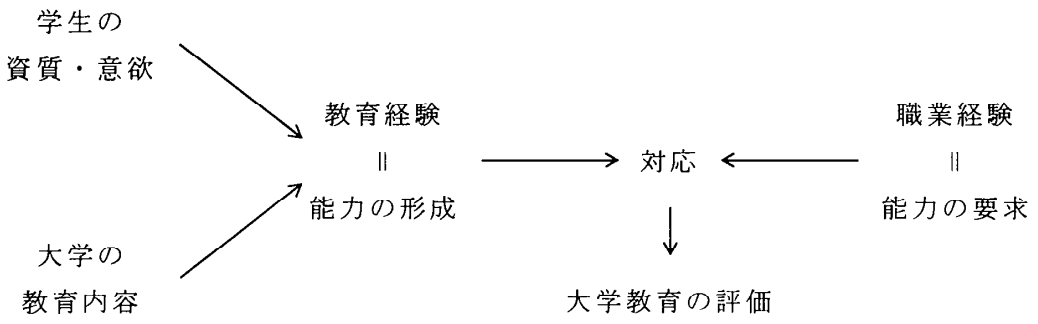
大学教育の職業的連接

第８章

職業能力形成と大学教育

在学中の教育経験や職業生活を通じて、卒業生は大学教育をどのように評価しているのだろうか。図8-1は、大学教育の内容と仕事内容との対応を、卒業生の大学教育に対する評価の視点から描いたものである。大学における教育経験は、大学側が提供する教育内容と、それを受容する学生の資質や意欲との相互作用から形成される。こうした教育経験を通じて獲得された能力が、就職時にどの程度機能し、また就職後の業務経験の過程でいかに活用されてきたかを判断したものが、職業生活を通じた大学教育への評価に他ならない。

図8-1. 大学教育に対する評価の形成過程



本章の目的は、大学教育に対する評価の分析を通じて、大学教育で獲得された能力と職場で要求される能力の関係を明らかにすることにある。そのため、まず第１節で、職業経験以前の段階、即ち、在学中の学習、経験自体がどの程度充実していたかを考察する。続く第２節では、職業生活との関わりで、大学教育がいかなる評価を受けているかを検討する。さらに第３節、第４節では、民間企業、公務員就職者の別に、大学教育が職場でいかに活用されているかを探る。

1．大学教育の経験

教育経験の貧しさ

在学中の学習、経験に対する評価をみてまず注目されるのは、在学中の勉学に対する満足度が極めて低いことである。学部時代の勉学に対する満足度を尋ねたところ、「満足」と答えた者は全体の13%、これに「やや満足」と答えた者27%を加えても、肯定的な意見は全体の４割に過ぎない。卒業生の５人のうち３人は、学部時代の勉学に対して何らかの不満を感じているのである。さらにこれを、出身分野別、大学威信別、性別に検討したが、過半数の者が不満と回答する構造に変わりはなかった。

勉学への不満は、在学中の学習、経験の充実度にそのまま反映されている。質問票では、在学中の学習、経験の充実度を尋ねているが、「充実していた」と回答する比率が最も高いのは、「体育会やサークルの活動、友人関係」（75%）だった。これに対して、大学が意図的に行う教育活動に対する評価は概ね厳しい。「実験、実習、卒論の経験」は53%、「専門科目の学習」は49%、「一般教育科目の学習」に至っては僅か23%しか「充実していた」と回答していない。これは、「資格取得の準備や学習」（28%）、「大学以外での外国語学習、資格取得」（27%）の充実度と比較しても低く、６項目中最低であった。

もちろん、学習、経験に対する充実度は、個々の属性間でも異なる。中でも明確なのは、性別による相違である。女子が肯定的に評価する性向にあるのか、男子よりも学習熱心なのかは定かでないが、「体育会やサークルの活動、友人関係」を除くいずれの項目に関しても、男子と比べて充実度は高い。こうした性別間の相違を考慮し、出身分野、初職の就業形態、大学威信による充実度の相違を、男女別に検討したのが表8-1である。

男子の場合、出身分野別にみると、「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」に対しては、文系より理系、さらにその他系で「充実していた」と答えた者が多い。その他系では、「資格取得の準備や学習」の点でも充実度が高く、これは、その他系の多くを教育系が占めるためである。他方で文系では、「大学以外での外国語学習・資格取得」の充実度が高い。文系の場合、学外における学習の経験者自体も多く、この点にも大学教育に対する不満の一端が現れている。就業形態別にみると、教員で「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」の充実度が高い。民間企業就職者と公務員を比較した場合には、後者ほど「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」の充実度が高い。大学威信間の相違は、各大学威信グループの間で出身分野構成にバラツキがあり、解釈には注意が必要だが、威信低いグループの場合、他よりも「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」の充実度が低い一方、「一般教育科目の学習」の充実度は高くなっている。

女子の場合は、全般的に充実度が高いせいか、属性別の相違が男子ほど顕著でない。ただその特徴は男子と同様で、まず文系では、「実験、実習、卒論の経験」の充実度が低く、「大学以外での外国語学習・資格取得」の充実度が高い。また教員では、「実験、実習、卒論の経験」の充実度が高く、大学威信の低いグループでは、「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」の充実度が低い反面、「一般教育科目の学習」の充実度は高かった。

職業アスピレーションと大学教育への取り組み

上述の結果は、教育内容、方法を含めた大学教育の課題を改めて示すものである。他方

表8-1. 在学中の学習、経験の充実度

男子 (%)

	体育会やサークルの活動、友人関係	実験、実習、卒論の経験	専門科目の学習	資格取得の準備や学習	大学以外での外国語学習、資格取得	一般教育科目の学習
(N)	(9591)	(9486)	(10319)	(5391)	(2858)	(10326)
計	74.4	47.4	45.0	22.3	22.0	20.8
出身分野	****	****	****	****	****	****
文系	74.8	34.7	39.8	20.0	25.8	22.4
理系	72.1	56.3	48.4	18.2	15.7	19.4
その他	79.0	63.5	55.2	34.6	19.0	18.3
就業形態（初職）	****	****	****	****	**	
民間	74.6	45.0	42.4	16.5	22.8	20.9
公務	68.4	43.1	48.2	25.8	16.7	19.4
教員	78.3	61.6	55.7	37.2	21.3	21.1
大学威信	****	****	****	****	****	****
低い	72.1	34.7	39.2	20.7	25.8	26.6
中の下	73.8	53.2	48.0	24.3	17.1	18.8
中の上	75.5	50.1	47.2	23.1	19.7	18.5
高い	78.1	49.3	44.7	16.8	26.7	18.7

女子 (%)

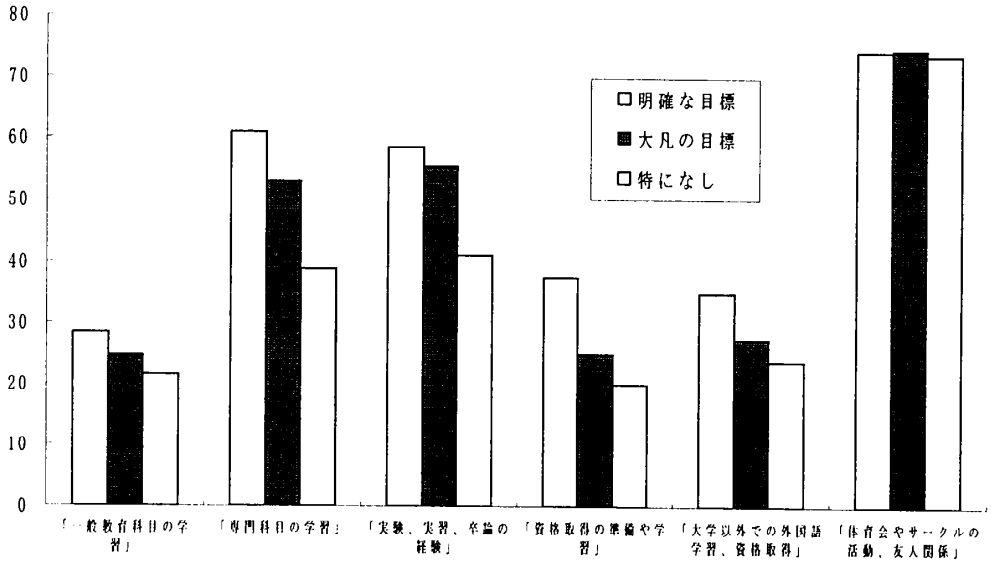
	体育会やサークルの活動、友人関係	実験、実習、卒論の経験	専門科目の学習	資格取得の準備や学習	大学以外での外国語学習、資格取得	一般教育科目の学習
(N)	(4340)	(4341)	(4534)	(3420)	(1787)	(4525)
計	75.7	64.6	59.3	36.3	33.7	28.3
出身分野		****	**	****	****	****
文系	74.3	53.1	56.6	35.0	39.1	34.1
理系	73.9	67.5	58.6	24.9	24.4	33.7
その他	76.6	69.9	60.9	38.2	29.9	24.2
就業形態（初職）	*	****	**	****	*	****
民間	75.5	62.4	57.7	31.3	34.6	30.6
公務	71.2	60.8	59.1	40.6	38.4	30.1
教員	77.0	68.8	61.9	41.5	29.6	24.1
大学威信	**	****	**	*	***	*
低い	74.9	51.0	52.3	33.8	43.4	33.3
中の下	72.9	67.0	59.7	36.5	31.7	27.7
中の上	77.5	65.7	60.2	37.4	31.9	27.9
高い	77.0	56.8	61.6	25.7	39.4	26.0

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「充実していた」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

で、学習、経験の充実度は、学生の教育期待、つまり授業に取り組む姿勢にも左右される。質問票から学生の学習姿勢を直接知ることはできないが、大学の学部・学科選択時に将来の職業についてどの程度考えていたかは知り得る。将来の職業設計が明確な者ほど大学教育への取り組みも熱心と仮定され、これを指標に学習、経験の充実度の背景を検討した。

図8-2は、サンプル全体を対象に、入学時の職業設計と学習、経験の充実度の関係をみたものである。将来の職業設計を考慮しても、充実度は「体育会やサークル活動、友人関係」で最も高く、「一般教育科目の学習」で最も低い点に変わりはない。しかし、「体会やサークルの活動、友人関係」を除く全ての項目で、将来の職業に対して明確なビジョンを持つ者ほど充実度は高い。両者の間には明らかに正の相関があり、将来の職業ビジョンは、特に「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度に大きく影響しているのである。

図8-2. 職業アスピレーションと学習、経験の充実度



では、入学時にどの程度明確な職業ビジョンを持っているのか。サンプル全体は、「はっきりした希望があった」が10%、「だいたいの方向は決めていた」が41%、「特に将来の職業は考えていなかった」が49%であった。つまり、２人に１人は将来の職業設計が曖昧なまま進学しており、それが大学教育の充実度をさらに低下させる誘因となっている。

先述した属性による学習、経験の充実度の相違も、この職業アスピレーションとの関連からある程度説明がつく。まず、将来の職業ビジョンは、どの職業を選択するかで大きく異なる。将来設計が最も明確だったのは教員就職者である。「はっきりした希望があった」（29%）「だいたいの方向は決めていた」（42%）を合わせると、７割が何らかの目標を持って入学している。これが公務員就職者になると、「はっきりした希望があった」は12%にとどまり、「特に将来の職業は考えていなかった」が41%に達する。さらに民間企業就職者に至っては、「特に将来の職業は考えていなかった」が52%と過半数を超える。また、出身分野別にみると、文系で「特に将来の職業は考えていなかった」と回答した者が多い[1]。なお、大学威信や性別による職業ビジョンの相違は小さく、大学威信や性別間にみられる学習、経験に対する評価の相違は、将来の職業見通しとは別の次元で生成している。

２．職業生活からみた大学教育

在学中の学習、経験を、職業生活との関連で評価してもらったところ、卒業生が最も寄与していると考えるのは、「体育会やサークルの活動、友人関係」で、全体の７割が「役立っている」と回答している。これに対して、「専門科目の学習」は52%、「実験、実習、卒論の経験」は48%と、ほぼ半数の者しか「役立っている」と回答してない。さらに「一般教育科目の学習」に至っては、３割の者しか「役立っている」と回答していない。充実度の場合と同様、「一般教育科目の学習」の評価は、「資格取得の準備や学習」(35%)、「大学

以外での外国語学習、資格取得」(34%)の評価と比較しても低く、6項目中最低であった。

このような厳しい評価になるのは、在学中の学習、経験の充実度が、職業生活に対する評価と密接に関連しているためである。たとえ大学教育の内容が職業生活に結び付くものであっても、教育経験そのものが充実したものでなければ、職業生活における大学教育に対する評価は低くならざるを得ない。在学中の学習、経験の充実度に対する回答と、職業生活への寄与に対する回答を改めて振り返ると、互いに類似していることに気付く。実際、両者の間には0.4～0.5の高い正の相関がみられた。学習、経験の充実度が高ければ職業生活における評価も高く、逆に充実度が低ければ評価も低いのである。

他方で、たとえ在学中の学習、経験が充実したものであっても、大学で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能との間に接点が乏しければ、大学教育に対する評価は低くならざるを得ない。この点を検証するため、職場で要求される知識・技能と在学中の学習、経験に対する評価の関係を検討した。

サンプル全体では、職場の知識・技能要求が高いと判断している者ほど、在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与も高いと考えていた。具体的に挙げると、「幅広い教養」を必要と考えている者では、「一般教育科目の学習」に対する評価が高く、「専門分野に関する実務的知識」や「専門分野に関する理論的知識」を必要と考えている者では、「専門科目の学習」に対する評価が高かった。また、「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」の必要性は、「実験、実習、卒論の経験」への評価を高め、「幅広い教養」や「対人関係の能力、説得力」の必要性は、「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価を高めていた。

しかし、留意すべきはむしろ、職場で要求される知識・技能が、在学中の学習、経験に対する評価にそのまま繋がっていない、ということである。「専門科目の学習」が「役立っている」と回答した者は、「専門分野に関する実務的知識」が必要と回答した者のうち54%、「専門分野に関する理論的知識」が必要と回答した者のうち68%にとどまる。また、「幅広い教養」が必要と回答した者のうち、「一般教育科目の学習」が「役立っている」と回答した者に至っては、僅か33%に過ぎない。これは、大学教育で獲得される知識・技能と、職場で要求される知識・技能の間にズレが大きいことを示唆する結果に他ならない。

こうしたズレは、職場で要求される知識・技能の獲得時期や、職業キャリアと大学教育との関連からも読み取れる。サンプル全体でみると、大学で知識・技能を獲得したと考える者は、「専門分野に関する理論的知識」59%、「専門分野に関する実務的知識」23%、「幅広い教養」33%であった。大学教育を通じて職場で必要な知識・技能を獲得したと考える者は決して多くない。また「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答した者は33%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と回答した者は37%であり、3人に1人は大学教育と仕事は無関係と考えているのである。

3．大学の職業準備教育機能〈Ⅰ〉－民間企業のケース

文系出身者の場合

表8-2は、在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与を示したものである。最も評価が

高いのはやはり「体育会やサークルの活動、友人関係」で、４人に３人が「役立っている」と答えている。これに対して、他は２～３割の者が評価するにとどまる。しかも、「大学以外での外国語学習、資格取得」に対する評価の方が、大学が提供する教育に対する評価よりも高い。大学教育と仕事の乖離は、職場で要求される知識・技能のうち、在学中に獲得したものが極めて少ない点にも現れている（表8-3)。在学中に獲得したと回答した割合が高いのは、「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」だが、その割合は49%、32%にとどまる。これら以外の知識・技能に至っては、大学で獲得したと回答した割合がいずれも２割に満たない。これは、職業能力の形成に関して、大学教育が主として「専門分野に関する理論的知識」及び「幅広い教養」の面で機能していることを示す一方、それが必ずしも十分なレベルに到達していないことを物語っている。

これを専門分野別にみると、人文系では「体育会やサークルの活動、友人関係」「専門科目の学習」に対する評価が低い。民間企業に就職した場合、社会科学系以上に専門教育と仕事のズレが大きいのであろう[2]。これに対して、「一般教育科目の学習」への評価はやや高く、「幅広い教養」を大学で獲得したと回答した割合も高い。さらに、「英語などの語学力」を大学で獲得したと考える者が多い点も人文系の特徴である。法学系の場合は、「専門科目の学習」に対する評価が高く、職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」や「専門分野に関する実務的知識」を、大学で獲得したと考える者も多かった。

大学威信間の相違は、威信高いグループとその他のグループの間で明確に認められ、前者では、在学中の学習、経験に対する評価が高いだけでなく、在学中に得た知識・技能も多いと判断している[3]。威信高いグループの場合、「体育会やサークルの活動、友人関係」「大学以外での外国語学習、資格取得」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」への評価が最も高く、「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「情報収集力、ネットワーク」「企画・アイデアなどの創造力」を、在学中に獲得したと回答する割合も最も高かった。威信高いグループは大企業及び事務職への就職者が多いため、他のグループより職場の知識・技能要求が高く、この点も大学教育の評価を高める誘因として作用しているであろう。

卒業後の年数も評価に影響している。職業生活との関連で最も評価されていた「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価が、職場経験を積む過程で低下し、逆に評価の最も厳しかった「一般教育科目の学習」への評価は、僅かだが上昇している。また、「資格取得の準備や学習」に対する評価も、職場経験を経るにつれて低下している。「資格取得の準備や学習」は採用時には必要であっても、就職後はさほど大きな意味を持たないのである。

なお、学習、経験の充実度の相違を反映して、女子は男子よりも「大学以外での外国語学習、資格取得」「一般教育科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」「資格取得の準備や学習」に対する評価が高かった[4]。

企業属性と大学教育に対する評価の関連はどうか。男子を対象に、資格関連の項目を除く４項目に対する評価をみた（表8-4)。企業規模に関しては、従業員規模が100人未満の企業でむしろ、「一般教育科目」「専門科目の学習」に対する評価が高い。企業規模と知識・技能要求の間にはU字型の関係が認められたが、この結果はそれに呼応するものである。業種、職種別にみた評価特性も、そこでの知識・技能要求を反映している。即ち、金融・保険業では、「一般教育科目の学習」に対する評価が低い反面、「専門科目の学習」に対する評価が高く、卸売・小売・飲食業では、「一般教育科目の学習」を除く各項目で、他の業

表8-2. 在学中の学習、経験と職業生活（文系/民間企業就職者）

(%)

	体育会やサークルの活動、友人関係	大学以外での外国語学習、資格取得	専門科目の学習	一般教育科目の学習	実験、実習、卒論の経験	資格取得の準備や学習
(N)	(4892)	(1918)	(5157)	(5152)	(4418)	(2525)
計	74.2	35.9	35.5	29.4	28.7	24.8
専門分野	****	****	****	****	****	
人文系	69.8	41.0	31.6	33.0	32.9	26.3
法学系	73.3	39.9	43.3	32.8	24.5	27.5
経済・商系	76.0	32.1	35.2	27.2	27.7	23.2
大学威信	***	***	****	**	****	
低い	72.3	31.7	34.1	30.7	26.8	24.1
中の下	72.2	35.3	33.6	31.4	22.2	27.1
中の上	75.8	37.5	31.8	27.0	31.3	24.0
高い	77.7	43.4	43.8	27.5	34.3	25.8
卒業後の年数	****		**	*	**	***
1年	76.9	34.2	38.2	28.0	34.6	29.7
2-4年	75.9	36.4	32.7	27.0	28.9	27.7
5-7年	75.1	34.4	35.7	31.2	26.5	22.2
8-10年	69.8	38.4	37.8	30.3	28.8	21.4
性		****		***	***	****
男子	74.6	32.2	35.7	28.3	27.8	21.5
女子	72.3	44.2	34.8	33.4	32.2	32.6
離転職の経験	****	***		***		
無し	75.6	34.4	35.8	28.4	28.5	24.5
有り	67.4	42.3	34.0	33.6	29.4	25.6

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表8-3. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（文系/民間企業就職者）

(%)

	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	英語などの語学力	対人関係の能力、説得力	情報収集力、ネットワーク	専門分野に関する実務的知識	企画・アイデアなどの創造力	データ処理、事務処理の能力	商品や事業に関する知識
(N)	(1144)	(2868)	(1793)	(3694)	(2584)	(2241)	(2316)	(2260)	(3165)
計	49.1	31.8	19.8	18.1	13.6	12.6	10.8	4.1	2.5
専門分野	****	***	****			****	**	***	
人文系	53.5	36.8	35.2	16.2	13.5	4.6	12.1	2.8	2.8
法学系	60.0	32.9	12.3	19.5	11.6	28.2	14.0	2.2	1.3
経済・商系	45.0	29.6	15.2	18.5	14.1	10.6	9.7	5.2	2.6
大学威信	****	****	***		****	****	***		
低い	42.7	28.3	16.1	19.1	12.4	14.0	9.1	4.4	3.2
中の下	42.6	25.8	22.1	16.7	10.8	17.4	9.9	3.8	1.9
中の上	46.0	34.2	24.5	17.1	11.2	8.0	9.8	3.1	1.8
高い	59.4	39.5	19.8	18.0	19.2	12.4	15.2	4.9	1.9
卒業後の年数			***						
1年	46.5	26.8	27.7	18.3	13.8	15.4	9.2	3.1	3.4
2-4年	49.6	31.5	21.7	20.1	12.9	11.7	12.3	4.0	2.2
5-7年	46.7	31.3	20.1	16.4	15.5	13.1	9.8	4.5	2.1
8-10年	52.0	34.5	14.9	17.8	12.1	12.2	11.0	4.2	2.8
性		***	****			*			
男子	48.8	30.5	15.4	18.2	13.3	13.2	11.1	4.6	2.4
女子	51.4	37.0	35.1	17.6	14.8	9.7	9.7	2.8	2.6

注：
(1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

種よりも評価が低い傾向にある。また、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は、事務職で高く、営業・販売職で低くなっており、「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価は、専門・技術職で低かった。

表8-4. 在学中の学習、経験と職業生活（文系男子/民間企業就職者）

(%)

	一般教育科目の学習	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	体育会やサークルの活動、友人関係
企業規模	**	***		***
-99人	34.9	45.2	27.9	74.3
100-999人	28.0	32.6	26.8	73.7
1000-4999人	27.8	37.6	25.6	74.5
5000人以上	26.1	37.2	29.8	79.9
業種	**	****	*	***
建設・製造業	28.2	31.9	29.0	78.9
卸売・小売・飲食業	30.3	30.1	23.7	74.7
金融・保険業	24.2	43.2	27.9	78.7
運輸・通信業	30.1	37.5	34.5	78.2
その他	28.5	38.2	26.7	70.9
職種とキャリア類型				
事務職（計）	27.6	42.1	31.7	78.9
【事務】	26.8	41.9	31.1	75.1
【事務＋営販】	27.1	42.7	28.3	82.6
営業・販売職（計）	27.3	31.9	23.4	77.2
【営販】	25.4	28.5	21.4	77.7
【営販＋事務】	28.8	39.9	26.1	77.5
専門・技術職（計）	29.4	36.3	27.1	62.4

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

理系出身者の場合

在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与を表8-5に示した。「体育会やサークルの活動、友人関係」の評価が最も高い点は文系と同様だが、文系との仕事内容の相違を反映して、その割合は10ポイント程度低い。さらに理系の場合、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対しても過半数が「役立っている」と回答し、在学中の学習内容と仕事内容との関係が、文系とは異なることを改めて示している。上記以外の項目に対する評価はいずれも３割に満たず、「一般教育科目の学習」への評価はやはり厳しい。

だが、刮目すべきはむしろ、大学教育と仕事の不連続性が、文系のみに該当するものではない点である。上に挙げた数値を、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」が「役立っている」と評価した者が５～６割しかいない、と解釈することも可能なのである。職業キャリアと大学教育との関連を尋ねた質問への回答をみると、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答した者は36%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」は34%であった。同じ質問に対する回答がそれぞれ11%、52%であった文系に比べれば、大学教育と仕事の関係は確かに密接といってよい。しかし理系の場合も、３人に１人は、両者の間は無関係と判断しているのである。

上に述べたことは、職場で要求される知識・技能のうち、在学中に獲得したものを尋ねた質問からも読み取れる（表8-6）。

まずは、文系との相違である。在学中に獲得したと考える者は、「専門分野に関する理論的知識」は６割、「専門分野に関する実務的知識」についても３割に上り、専門分野に関わる知識を大学で学んだ者は、文系と比べて明らかに多い。また、絶対的な比率は低いもの

表8-5. 在学中の学習、経験と職業生活（理系/民間企業就職者）

(%)

	体育会やサークルの活動、友人関係	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	一般教育科目の学習	大学以外での外国語学習、資格取得	資格取得の準備や学習
(N)	(3028)	(3352)	(3325)	(3327)	(779)	(1470)
計	65.3	60.3	54.4	27.7	25.7	24.9
専門分野	***	****	****			
理学系	64.0	46.8	41.7	27.2	29.4	24.8
工学系	64.4	64.0	56.5	27.2	24.2	25.0
農学系	74.1	50.9	57.3	32.3	30.1	24.7
大学威信		*	****		****	
低い	62.2	60.6	47.8	31.1	16.1	31.1
中の下	65.9	58.5	51.5	27.0	20.9	24.3
中の上	64.8	64.0	61.7	28.2	34.3	25.9
高い	65.5	62.3	59.7	28.2	38.0	21.7
卒業後の年数	*			*	**	
1年	68.2	59.6	55.0	21.1	29.8	29.0
2-4年	67.7	58.2	53.0	27.8	29.6	25.0
5-7年	64.5	61.1	57.4	28.5	25.5	25.9
8-10年	62.5	61.8	52.7	28.8	18.5	22.5
性					****	
男子	65.2	60.4	54.1	27.6	23.4	24.8
女子	66.8	58.8	57.5	29.1	43.7	25.8
離転職の経験			***			*
無し	65.8	60.6	55.3	27.4	25.5	24.1
有り	61.4	58.2	47.8	30.2	26.6	29.9

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表8-6. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（理系/民間企業就職者）

(%)

	専門分野に関する理論的知識	専門分野に関する実務的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理の能力	対人関係の能力、説得力	英語などの語学力	情報収集力、ネットワーク	企画・アイデアなどの創造力	商品や事業に関する知識
(N)	(1017)	(2304)	(1458)	(1262)	(2262)	(1336)	(1427)	(1557)	(1596)
計	60.2	29.8	27.9	14.6	13.8	11.0	10.8	9.2	4.8
専門分野		****			****			***	***
理学系	63.4	10.3	29.3	14.5	17.3	12.5	11.3	11.1	0.8
工学系	58.9	35.6	26.7	14.6	12.2	10.3	10.4	8.2	5.7
農学系	66.3	16.0	34.4	14.7	21.9	14.0	13.1	15.4	3.7
大学威信	**		**	**			***		*
低い	56.9	28.3	16.3	12.0	11.2	15.4	9.5	4.4	9.0
中の下	56.8	28.9	26.9	12.4	14.3	9.9	9.8	9.0	4.8
中の上	64.0	33.0	31.6	20.5	12.1	11.5	8.2	11.8	2.6
高い	67.7	30.0	32.4	15.8	15.7	12.0	17.9	9.1	5.2
卒業後の年数					*				
1年	57.8	26.4	27.3	17.5	18.7	13.9	14.2	12.4	6.8
2-4年	58.4	30.5	26.6	14.4	14.2	11.8	12.5	9.4	4.1
5-7年	60.5	30.7	28.1	16.5	14.5	10.1	9.5	9.8	5.0
8-10年	62.7	29.3	29.4	12.0	11.4	9.9	9.5	7.6	4.6
性	*	**							
男子	59.7	30.7	28.5	14.9	13.7	11.2	10.5	9.4	5.0
女子	70.3	20.3	21.8	11.6	15.3	9.2	13.4	7.4	1.7

注：
(1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

の、「データ処理、事務処理の能力」を大学で獲得したと回答する割合も高い。逆に、「対人関係の能力、説得力」「英語などの語学力」のそれは、理系の方が若干低かった。一方でこの数値は、大学教育と仕事が必ずしも対応していないことも示している。理系においても、大学教育が職業能力という点で付与している知識・技能は、専門分野に関わる知識や

教養なのだが、そのレベルは十分とは言い難い。「専門分野に関する理論的知識」に関しては４割の者が、「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」に関しては７割もの者が、それらを大学では獲得しなかったと回答していたのである。

続いて、専門分野別にみると、理学系では「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い。同じ項目に関して、理学系における充実度が他よりも特に低いわけではなかったので[5]、理学系で大学教育と仕事のズレが大きいことを示す結果といえる。なお、「専門分野に関する実務的知識」を在学中に獲得したと考えている者も１割と低かった。これに対して、工学系では「専門科目の学習」に対する評価が高い。工学系では、３人に１人が「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答しており、これが評価を高める誘因になっている。一方、農学系では「体育会やサークルの活動、友人関係」や「一般教育科目の学習」への評価が高い。専門分野によって同じ問いに対する充実度が異なることも考慮しなければならないが[6]、農学系の場合、他よりも事務、営業系の仕事に就く割合が高かった。こうした就業特性の相違が、仕事内容の相違を生み、それがさらに大学教育に対する評価の相違を生み出していると考えられる。

大学威信間の相違は、「実験、実習、卒論の経験」および「大学以外での外国語学習、資格取得」の点に顕在化している。そして、いずれの項目についても、威信高いグループほど評価が高い。これは、大学威信による充実度の相違と対応している。また、職業生活への寄与という点には必ずしも反映されていないが、「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」を在学中に獲得したと考える者も、威信高いグループほど多かった。

卒業後の年数による相違は、文系とほぼ同様である。即ち、職場経験を積む過程で、「体育会やサークルの活動、友人関係」や資格関連の項目への評価が低下する一方、「一般教育科目の学習」への評価は上昇している。また、「対人関係の能力、説得力」に関しては、大学で獲得したという割合自体も、卒業年を経るにつれて減少する傾向にある。

表8-7は、理系男子を対象に企業属性と大学教育に対する評価の関連をみたものである。

企業規模の点では、いずれの項目についても、大規模企業及び小規模企業で評価が高く、中規模企業で低いというU字型の構造がみられる。同様の特徴は、職場で要求される知識・技能と企業規模の間にも認められ、職場の知識・技能特性が在学中の学習、経験に対する評価を規定していることがわかる。

業種による評価の相違も大きい。まず明らかなのは、情報産業で全般的に学習、経験に対する評価が低いことである。とりわけ「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は、建設業や製造業よりも相当低い。情報産業は、専門分野関連の知識・技能要求が他の業種よりも低く、この結果はそれを受けたものといえる。また、製造業と比較して建設業では「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い。この背景には、「実験、実習、卒論の経験」の充実度を低く評価していた威信低いグループが、製造業よりも建設業により多く就職していることが挙げられる。なお、事務系、営業・販売系の職種への就職者が多い金融・保険業や卸売・小売・飲食業、その他のサービス産業では、就職ルートのネジレの影響により、全体的に低い評価にとどまった。

配属部門間の相違も顕著で、全体的に評価が低いのは情報処理部門である。逆に、研究部門では、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価がいずれも７割以上と高い。また、管理・企画部門や、総務・経理部門、営業・販売部門といった事務系、

表8-7. 在学中の学習、経験と職業生活（理系男子/民間企業就職者）

(%)

	一般教育科目の学習	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	体育会やサークルの活動、友人関係
企業規模		**		
-99人	29.3	64.1	54.2	70.3
100-999人	25.3	57.3	53.6	64.1
1000-4999人	26.7	59.8	53.5	64.4
5000人以上	28.8	63.6	57.5	67.0
業種		****	****	***
建設業	28.4	72.9	49.4	67.8
電気・機械製造業	26.6	63.3	60.5	64.7
化学・鉄製造業	31.5	71.5	67.9	68.5
食品・繊維製造業	28.7	61.4	61.4	68.4
金融・保険業	29.7	33.3	29.7	76.4
運輸・通信業	28.8	62.3	55.0	67.6
情報産業	25.5	47.4	45.7	56.2
卸・小・飲/他ｻｰﾋﾞｽ	24.2	48.0	43.2	74.2
その他	23.3	55.8	49.4	63.5
部門		****	****	****
研究	26.7	79.1	75.3	61.4
開発・設計	26.7	65.0	59.5	62.3
情報処理	23.7	46.3	38.1	59.5
製造・現場	26.7	64.4	56.1	65.2
管理・企画	30.1	48.6	43.7	72.7
総・経・営販	27.4	45.8	43.8	78.0
その他	36.4	54.8	47.1	75.0
職種		****	****	****
専門・技術職	27.4	64.8	58.1	64.1
事務職	22.8	39.6	38.1	71.6
営業・販売職	27.9	43.1	40.0	77.4

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

営業・販売系部門では、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い反面、「一般教育科目」や「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価は高く、専門・技術系部門との仕事内容の相違を如実に反映している。

職種間の相違からは、これまで述べてきた業種間、配属部門間における評価の相違を裏付ける結果が読み取れる。即ち、専門・技術職の場合は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が高く、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が低いのに対して、事務職、営業・販売職の場合はこれとは逆の傾向にある。

4．大学の職業準備教育機能〈Ⅱ〉－公務員のケース

公務員の場合、民間企業就職者とは職場で要求される知識・技能が大きく異なり、そのため、大学教育に対する評価も異なると予想される。民間企業就職者の分析結果がどの程度一般化できるのか、以下で検証してみたい。

文系出身者の場合

表8-8に、在学中の学習、経験の職業生活に対する評価を示した。公務員の場合も、「体育会やサークルの活動、友人関係」の評価が最も高く（68%）、他の項目は３～５割の者が評価するにとどまる。やはり、大学教育と仕事の繋がりは希薄なのである。

ただし、全体的に民間企業就職者よりも評価は高い。中でも顕著なのが「専門科目の学習」で、「役立っている」と答えたのは51%、民間企業を16ポイントも上回る。また、「資格取得の準備や学習」への評価も民間企業より19ポイント高い。こうした相違は、経験業務と大学教育の関係に対する回顧にも現れている。「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と答えた者は、民間企業11%に対して公務員23%、逆に「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と回答した者は、民間企業52%に対して公務員46%であった。「専門科目の学習」に対する評価の高さを反映し、「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと考える者も、それぞれ62%、21%で、民間企業のそれより高い（表8-9）。

専門分野別にみると、法学系で「専門科目の学習」に対する評価が極めて高い。「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと考える者も多く、他よりも大学教育と仕事の関係は密接である[7]。公務員で「専門科目の学習」の評価が高い背景には、こうした法学系での評価の高さがある。人文系では、「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」という資格関連の項目、そして「実験、実習、卒論の経験」「一般教育科目の学習」に対する評価が他よりも高い。また、「幅広い教養」や「英語などの語学力」を在学中に学んだと考える者が多い点も、民間企業と同様である。これに対して、経済・商系では「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が他より低い。職場で必要な「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」を大学で獲得したと考える者も少なく、大学教育への評価は最も厳しい。これまで辿ったキャリアについても、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と答えた者は最も少なく、逆に「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と答える者が最も多かった[8]。

専門分野間の相違に比べて、大学威信間の相違は明確でない[9]。ただし、「一般教育科目の学習」については、威信低いグループほど明らかに評価は高い。この背景の一つに、威信低いグループほど「一般教育科目の学習」の充実度が高かった点を挙げ得るが[10]、それ以上に職業生活に対する評価の相違は大きい。

卒業後の年数による変化は民間企業と同様で、「体育会やサークルの活動、友人関係」や資格関連項目への評価は、職場経験を経ると低下する。公務員に特異なのは、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」への回答者が、職場経験を積む過程で増加する点である。就職後1年目11%、2-4年目19%、5-7年目26%、8-10年目28%と、17ポイントも増加している。「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」への回答に変化はないものの、年齢を重ねると大学教育が再評価される点は注目される。

性別にみると、特に「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」「実験、実習、卒論の経験」の点で、女子は男子よりも評価が高かった。また、公務員の種別でみた場合、国家上級職では、「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」や「大学以外での外国語学習、資格取得」の点で、国家中級職、地方公務員より評価が高い一方、「一般

表8-8. 在学中の学習、経験と職業生活（文系/公務員就職者）

(%)

	体育会やサークルの活動、友人関係	専門科目の学習	資格取得の準備や学習	実験、実習、卒論の経験	大学以外での外国語学習、資格取得	一般教育科目の学習
(N)	(785)	(841)	(504)	(623)	(275)	(830)
計	68.3	51.4	43.5	35.2	33.8	30.4
専門分野		****		****	****	**
人文系	69.3	47.5	47.4	50.8	48.1	37.4
法学系	69.6	72.1	43.9	37.1	21.3	27.7
経済・商系	66.2	30.9	39.8	22.0	34.0	28.7
大学威信	**	****				****
低い	73.8	38.7	40.2	36.8	30.4	40.4
中の下	69.9	59.9	43.9	29.4	37.1	34.4
中の上	60.3	41.8	47.9	35.3	41.3	25.9
高い	66.7	72.4	43.2	38.2	27.6	14.9
卒業後の年数			*			
1年	74.1	44.4	57.9	37.5	38.1	28.3
2-4年	67.8	52.4	47.1	36.0	34.7	32.0
5-7年	69.8	54.3	43.1	35.0	34.6	29.3
8-10年	65.9	49.3	36.4	34.1	30.8	30.5
性			*	****	**	
男子	67.7	51.1	40.9	31.3	28.6	29.2
女子	70.2	52.3	50.0	46.8	44.1	34.4
離転職の経験						
無し	67.9	52.6	44.6	34.5	32.2	29.5
有り	70.0	45.9	37.9	37.8	39.7	33.1

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表8-9. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（文系/公務員就職者）

(%)

	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	専門分野に関する実務的知識	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	対人関係の能力、説得力	情報収集力、ネットワーク	データ処理、事務処理の能力	商品や事業に関する知識
(N)	(347)	(493)	(529)	(229)	(305)	(614)	(315)	(407)	(205)
計	61.7	33.1	20.6	16.2	12.5	13.4	11.4	5.4	5.4
専門分野	****	**	****		*			*	
人文系	58.9	42.6	3.1	22.4	19.3	12.0	13.8	10.1	10.0
法学系	73.2	34.2	35.9	14.8	9.3	11.2	10.5	3.6	4.9
経済・商系	48.0	25.8	11.2	12.3	10.8	16.7	10.8	4.2	2.7
大学威信	****		****	*					
低い	40.8	31.9	12.9	12.3	13.0	17.5	11.3	9.2	6.3
中の下	74.7	32.7	29.8	27.1	15.5	10.2	14.8	2.2	2.6
中の上	51.9	31.6	11.5	9.1	10.6	10.8	8.0	4.9	8.3
高い	80.4	36.5	29.8	18.0	11.8	13.1	12.0	4.3	3.7
卒業後の年数									
1年	73.1	34.5	17.4	6.7	18.2	15.6	10.0	9.1	0.0
2-4年	59.8	31.6	19.9	19.6	18.3	15.9	15.1	5.5	8.0
5-7年	60.9	34.2	23.5	17.1	14.0	13.6	13.1	4.9	7.0
8-10年	61.3	33.0	19.4	14.8	7.3	10.9	7.8	4.9	3.0
性			**	*	***				
男子	60.7	32.2	22.6	12.9	9.5	14.4	11.1	5.7	5.6
女子	65.3	35.8	13.0	23.0	21.6	9.8	12.3	4.6	4.5

注：
(1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

教育科目の学習」に対する評価は低かった。

理系出身者の場合

在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与をみたのが表8-10である。「資格取得の準備

や学習」への評価が民間企業よりも高い点を除けば、公務員と民間企業の相違は文系よりも小さい。ただ、公務員で評価が若干高いことは事実であり、民間企業よりもキャリア形成と大学教育との関連は深いと判断されている。「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」への回答者は、民間企業36%に対して公務員52%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」への回答者は、民間企業34%に対して公務員31%であった。なお、公務員の場合も民間企業と同様、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は文系よりも高い。

在学中に獲得した知識・技能をみると（表8-11)、回答者が最も多いのは、民間企業と同様「専門分野に関する理論的知識」であり、その割合は65%に上る。また、「幅広い教養」を挙げた者が３割に満たない点も、民間企業と変わらない。公務員に特有なのは、「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答する割合が49%と、民間企業の30%と比べて19ポイントも高い点である。公務員の場合、文系、理系を問わず、「専門分野に関する実務的知識」を大学で学んだと考える者が多いのである。

個々の属性間の比較については、サンプル数を十分に確保できないものもあり、それを予め断った上で議論を進める。専門分野別にみると、民間企業と同様、「専門科目の学習」への評価は工学系で高く、理学系で低い。工学系で「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答する割合が高い点も、民間企業と変わらない。しかし他の項目に関しては、むしろ理学系で評価が高く、工学系で低い傾向にある[11]。「幅広い教養」や「対人関係の能力、説得力」を大学で獲得した割合も、理学系で高くなっている。

大学威信間の相違は、民間企業と同様、威信高いグループほど「大学以外での外国語学習、資格取得」への評価が高い点にみられ、「資格取得の準備や学習」についても同様である。一方、「専門科目の学習」に対する評価は、むしろ威信低いグループほど高い。ただしこの点に関しては、充実度や知識・技能の獲得時期との明確な対応がみられず、別の要因の存在が考えられる。

年齢による変化をみると、個々の学習、経験に対する評価の点では、民間企業と異なり特に明確な相違はない。しかし、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答した者は、職場経験を積む過程で増加し、就職後1年目で49%、2-4年目で44%であったのが、5-7年目では51%、8-10年目では60%に上昇している。専門知識・技術の指す内容までは特定できないが、これは、文系、理系を問わず公務員に共通の特徴である。なお理系の場合は、「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」を大学時代に獲得したと考える者自体も、卒業後の年数を経るほど増加している。

性別間の相違は、統計的には有意でないが、女子で評価が高い。また、公務員の種別による相違をみると、地方公務員より国家中級職、国家中級職より国家上級職で、学習、経験に対する評価は高く、特に国家上級職とその他の間で評価の隔たりが大きかった。

5．まとめ

以上、職業生活からみた大学教育に対する評価の構造を探ってきたが、職場で要求される知識・技能と大学教育に対する評価の関連を解釈するには注意を要する。なぜなら、大

表8-10. 在学中の学習、経験と職業生活（理系/公務員就職者）

(%)

	体育会やサークルの活動、友人関係	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	資格取得の準備や学習	一般教育科目の学習	大学以外での外国語学習、資格取得
(N)	(448)	(487)	(485)	(302)	(478)	(121)
計	70.8	69.6	56.3	42.4	29.3	28.1
専門分野		**	***			
理学系	88.9	45.0	60.0	61.5	35.0	37.5
工学系	69.6	72.6	48.1	38.8	28.8	26.2
農学系	70.4	68.7	64.1	43.9	29.3	28.8
大学威信		*				**
低い	81.0	79.2	50.0	40.0	41.7	0.0
中の下	70.3	71.1	57.0	41.9	27.5	25.3
中の上	68.1	58.8	54.9	45.5	33.3	43.8
高い	75.0	52.9	52.9	50.0	41.2	66.7
卒業後の年数		**		*	**	
1年	71.9	77.1	54.3	31.6	20.0	22.2
2-4年	73.4	62.7	59.5	51.4	38.6	26.1
5-7年	68.9	66.7	56.7	42.2	26.8	29.4
8-10年	69.7	77.2	53.2	33.3	24.3	31.3
性						*
男子	71.8	69.1	55.5	41.3	28.4	25.2
女子	62.7	73.2	62.5	50.0	35.7	44.4
離転職の経験	*					
無し	71.1	70.4	56.0	41.4	29.3	26.6
有り	69.5	66.3	56.0	46.0	29.2	34.6

注：
(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)網掛けの部分は、分析サンプル数が10人未満のもの。
(3)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表8-11. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（理系/公務員就職者）

(%)

	専門分野に関する理論的知識	専門分野に関する実務的知識	幅広い教養	英語などの語学力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力	データ処理、事務処理の能力	企画・アイデアなどの創造力	商品や事業に関する知識
(N)	(175)	(348)	(262)	(110)	(166)	(346)	(225)	(203)	(102)
計	65.1	18.9	27.1	17.3	12.0	11.3	10.7	9.9	8.8
専門分野	*	****	*			***	**		*
理学系	100.0	27.3	50.0	0.0	20.0	40.0	42.9	14.3	0.0
工学系	59.0	63.0	21.3	19.0	17.7	8.7	8.1	10.3	20.0
農学系	67.8	36.6	30.8	17.2	8.1	12.0	10.6	9.2	5.6
大学威信		*							
低い	42.9	61.1	9.1	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	-
中の下	64.1	45.8	26.0	15.9	11.3	11.3	9.9	8.9	8.0
中の上	76.5	66.7	43.5	23.1	21.4	15.2	22.7	15.8	20.0
高い	83.3	54.5	30.8	40.0	14.3	7.1	0.0	20.0	0.0
卒業後の年数									
1年	68.4	38.5	16.7	11.1	0.0	8.7	9.5	25.0	0.0
2-4年	73.1	46.2	27.2	19.4	15.4	13.3	16.1	12.1	5.0
5-7年	53.7	50.0	25.4	14.7	6.1	12.5	6.0	4.8	13.0
8-10年	65.1	53.0	30.4	19.4	15.8	9.0	10.7	9.9	12.9
性									
男子	63.2	49.8	26.2	18.3	12.2	11.6	9.5	10.2	10.5
女子	78.3	41.9	34.5	11.8	11.1	9.3	16.7	7.4	0.0

注：
(1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。
(2)網掛けの部分は、分析サンプル数が10人未満と少なく、明確な判断をくだすことはできない。
(3)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

学教育に対する評価を尋ねた質問項目と職場で必要とされる知識・技能を尋ねた質問項目とは異なるからである。知識・技能要求と評価の対応あるいはズレの議論には、こうした課題があることを認識した上で、上の分析結果を一般化すれば、次のようにいえる。

まず明らかだったのは、在学中の教育経験の乏しさである。最も充実度が高いのは「体

育会やサークルの活動、友人関係」であった。これに対して、卒業生の多くは勉学に不満を感じており、中でも「一般教育科目の学習」の充実度は極めて低かった。この背景には、将来の職業ビジョンの曖昧さからくる大学教育に取り組む姿勢の欠如という、学習者サイドの問題がある。ただしその点を考慮してもなお、教育経験の貧困さは明白であり、カリキュラムや授業方法という、大学サイドの抱える課題は大きい。しかも教育経験は、職業生活における大学教育への評価を大きく規定する。充実度が高いと判断していた「体育会やサークルの活動、友人関係」は、職業生活との関連でも高い評価を得る一方、大学が意図的に行う教育に対する評価は厳しかったのである。

しかし、大学教育に対する評価の低さは、それのみを背景とするのではない。そもそも職場での知識・技能要求と大学教育とが乖離しており、それが評価を規定していたのである。「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と考える者は極めて少なく、職場で必要な知識・技能を大学教育から得たと考える者も少なかった。大学教育が、職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」を部分的には提供する一方で、実際に職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」の内容と、大学で教授される「専門科目の学習」「一般教育科目の学習」の内容の間には、深い溝が横たわっているのである。

さらに、大学教育に対する評価は、卒業後の年数によっても変化する。資格関連の学習や「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価は、年齢を経る過程でむしろ低下し、逆に「一般教育科目の学習」への評価は徐々に高まる。仕事内容の変化に伴い、大学教育に対する評価も変化しており、大学教育の効果を長期的な視点から検討する必要性を示唆する結果であった。

もちろん、大学教育への評価には就職先や個人の属性も影響する。大学教育と仕事の関連が最も密接なのは教員で、公務員、民間企業就職者の順に続く。大学教育が、特定の専門職養成に関して明確にその機能を果たす一方、いわゆるホワイトカラー養成としての機能は不明瞭なのである。また文系と理系では、特に「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」への評価が異なり、後者ほど評価は高い。しかし、留意すべきはむしろ、理系でも大学教育と仕事内容とがズレている点であり、大学で学んだ専門知識、技術を生かせる業務を経験してきた者は、３人に１人にとどまった。以下、第７章で試みたホワイトカラー類型を念頭におき、民間企業就職者の大学教育に対する評価の構造を再整理する。

〈Ｉ〉人文・社会系の民間企業就職者

事務職就職者では、営業・販売職より「専門科目の学習」への評価が高い。これは、事務職で「職業専門知識」の要求が高かったことに呼応する結果である。しかもこの点は、専門分野や大学威信を問わず認められ、職場の知識・技能要求が大学教育に対する評価を左右していることがわかる。さらに、事務職就職者の中でも、専門分野間で評価は異なる。「専門科目の学習」への評価が最も高いのは法学系で[12]、次いで経済・商系、最も低いのは人文系であった。在学中の充実度は、むしろ人文系で高かったので、これは、専門教育と仕事内容の対応の相違を反映したものに他ならない。一方、職場での知識・技能要求が異なるにも拘わらず、大学威信間の「専門科目の学習」に対する評価の相違は明確でなかった。専門分野特性があるとはいえ、文系では基本的に大学教育と仕事の対応が希薄であり、

職場での知識・技能要求の高さが、必ずしも大学教育に対する評価の高さに繋がっていない。もっとも、「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」に関しては、威信高いグループほど評価も高かった。ただ、充実度も威信高いグループほど高いため、知識・技能要求の相違だけに帰することはできない。

営業・販売職就職者では、事務職より「専門科目の学習」への評価が低い。また「職業専門知識」の要求自体が低いため、法学系と経済・商系の間で評価の格差も認められない。ただし、人文系の評価はやはり低く、要求される知識・技能と専門教育との乖離は社会科学系以上に大きい。なお、大学威信間で職場の知識・技能要求が異なることを反映して、事務職と同様に、「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」に関しては、威信高いグループほど評価が高かった[13]。ただし、「専門科目の学習」に対する評価の相違は明確でなく、その背景としてはやはり、専門教育と仕事のズレが指摘される。なお、専門・技術職就職者の場合は、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」とも、人文系で評価が高かった。

〈Ⅱ〉理工系の民間企業就職者

製造業就職者の場合、情報産業就職者と比較して、「専門科目の学習」に対する評価が高い。これは、製造業で「職業専門知識」の要求が高い点と対応している。ただし、建設業との比較ではこの限りでなかった[14]。専門分野別にみると、工学系では理学系よりも「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」への評価が高く、この傾向は特に開発・設計部門への配属者で顕著だった。在学中の充実度に相違がないことから、専門分野と仕事の対応の違いを示す結果といえる。大学威信間の相違は、威信低いグループとその他のグループの間に存在する。威信低いグループの場合、「一般教育科目の学習」への評価が高い一方、「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は低かった。ただし、大学威信間で在学中の充実度も異なるため[15]、職場の知識・技能要求との関係のみから解釈することはできない。

建設業就職者の場合も、大学威信による評価特性は製造業と類似しており、威信低いグループで「一般教育科目の学習」への評価が高く、「実験、実習、卒論の経験」への評価が低かった。また、威信高いグループで「専門科目の学習」に対する評価が高かった[16]。

情報産業就職者の場合、「職業専門知識」の要求が低く、「専門科目の学習」への評価も製造業就職者より低かった。専門分野別にみた評価の特性は製造業とほぼ同様であり、しかもそれは、情報処理部門の配属者でも確認された。大学威信別にみると、工学系に関しては、威信低いグループで「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低かった。在学中の充実度には相違がないため、大学威信間で異なった知識・技能が要求されていることを示唆する結果である。

以上は専門・技術職の場合であり、事務職、営業・販売職というネジレのルートを辿った者では、仕事内容の相違を反映して、大学教育に対する評価も大きく異なっていた。つまり、「専門科目の学習」に対する評価が低い一方、「一般教育科目の学習」や「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価は高かったのである。なお、「実験、実習、卒論の経験」に対する評価には相違がなく、そこで得られる知識・技能の性質が、「一般教育科目の学習」や「専門科目の学習」から得られるものとは別の性質にあることがわかる。

〈注〉

(1)「特に将来の職業は考えていなかった」と回答した割合は、文系出身者が57%であるのに対して、理系出身者が39%、その他出身者が37%であった。

(2)ただし、「実験、実習、卒論の経験」に対しては、むしろ人文系で評価が高かった。

(3)威信高いグループでは、「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」の充実度自体も高かった。

(4)「専門科目の学習」の点で性別による相違がみられないのは、女子の場合、人文系出身者が多いためである。

(5)「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」が「充実していた」と回答したのは、それぞれ、理学系50%、53%、工学系47%、57%、農学系54%、66%であった。

(6)「体育会やサークルの活動、友人関係」「一般教育科目の学習」が「充実していた」と回答したのは、農学系80%、21%、理学系73%、28%、工学系71%、18%であった。

(7)なお、人文系でも民間企業就職者より「専門科目の学習」に対する評価は高かったが、経済・商系では両者に差がなかった。公務員への就職が、専門分野を問わず「専門科目の学習」に対する評価を高めるわけではない点への留意が必要である。

(8)「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答したのは、経済・商系9%、法学系31%、人文系33%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と回答したのは、経済・商系55%、人文系43%、法学系39%であった。

(9)威信中の下のグループ、ならびに威信高いグループにおいては、「専門科目の学習」に対する評価が高く、また「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」を在学中に獲得したと考えている者も多い。これは、この２つのグループにおいて法学系の占める割合が高いためである（それぞれ78%、69%）。

(10)「一般教育科目の学習」が「充実していた」と回答した割合は、威信低いグループ26%、中の下グループ20%、中の上グループ21%、高いグループ14%であった。

(11)理学系の場合、工学系よりも「体育会やサークルの活動」「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」「一般教育科目の学習」の充実度が高いと判断しており、この点も評価の高さに繋がっていると考えられる。

(12)法学系で「専門科目の学習」に対する評価が高い傾向は、公務員就職者の場合にさらに強まる。

(13)事務職就職者と同様に、「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」の充実度は、威信高いグループほど高く、この点への留意も必要である。

(14)工学系出身者を対象に、製造業就職者と建設業就職者を比較すると、後者でむしろ「専門科目の学習」に対する評価は高かった。ここからも、職場における知識・技能要求と大学教育に対する評価が必ずしも対応するわけではないことが読み取れる。

(15)威信低いグループでは、「一般教育科目の学習」の充実度が高く、逆に「実験、実習、卒論の経験」の充実度が低かった。

(16)「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」については、開発・設計、製造現場の両部門への配属者で、「実験、実習、卒論の経験」については、開発・設計部門への配属者で認められた。

第９章

大学教育に対する期待

図9-1. 大学教育に対する期待の形成ルート

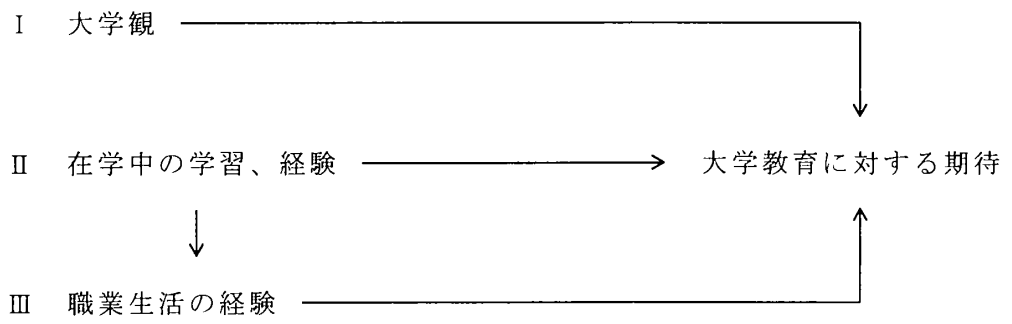


図9-1は、大学教育に対する期待が形成されるルートを示したものである。

第１の経路は、在学中の学習、経験や職業経験とは関係なく、大学とは斯くあるべきものだ、という個人の予め抱く大学観が、そのまま期待にも反映される場合である。

第２の経路は、実際の学習、経験に対する評価を鏡として、大学教育への期待が形成される場合である。例えば、満足のいく経験であったから、さらにその点の充実を望む場合、不満がありその点の改善を望む場合、不満が大きく諦めてしまう、期待しない、といったケースが想定されよう。

第３の経路は、職場で要求される知識・技能に照らし合わせて、大学教育への期待が形成される場合である。この点に関しては、大学教育と仕事との対応如何によって、第２の経路と連動するケースと、そうでないケースが考えられる。

上に述べた３つのルートを考慮しつつ、卒業生が大学教育に何を期待し、その期待は何を背景に形成されるのかを考察することが、この章の目的である。以下、第１節ではまず、大学教育に対する期待の全体像を概観し、大学への要望を構成している軸を抽出する。続く第２節、第３節では、主として民間企業就職者を対象に、期待が形成される背景を探る。個人の属性や企業の属性との関連は第３節で、在学中の学習、経験や職業生活との関連は第４節において、それぞれ検討する。

1．卒業生からの要求

質問票では、卒業生が大学教育に何を望んでいるか、以下に挙げる６つの項目を尋ねており、「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」のうち、いずれかを選択してもらうことになっている。

1　勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ
2　理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ
3　理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ
4　専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ
5　一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ
6　少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ

表9-1は、サンプル全体を対象に、これらの問いへの回答をみたものである。卒業生が大学教育に最も期待しているのは、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」（以下「発表や論文の表現技法」と呼ぶ）であり、全体の７割が賛同している。知識や技能そのものよりは、むしろそれらを駆使し構成していく技法のようなものへの期待が高いのである。しかもこの傾向は、出身分野別、就業形態別、大学威信別、卒業後の年数別、性別にみた場合も変わりない。残りの項目については、いずれも賛同者が３～４割と、特に明確な傾向を持たない。ただしそこから、いくつか興味深いパターンを読み取ることができる。

まずは、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」（以下「理論的な教育」と呼ぶ）を期待する層と、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」（以下「応用的な教育」と呼ぶ）を期待する層がそれぞれ存在することである。前者は、理系出身者や公務員就職者で、後者は、文系出身者や民間企業就職者で多い。職場における「専門分野に関する理論的知識」の必要性は、文系出身者よりも理系出身者で、民間企業就職者よりも公務員就職者で高く、また「専門分野に関する理論的知識」を大学で獲得したと考える者も、理系出身者や公務員就職者で多かった。上の結果は、この点を反映した結果とも解釈できる。

しかし、「理論的な教育」か「応用的な教育」かの選択は、これら以上に大学威信や卒業後の年数と関連している。大学威信別にみると、威信高いグループほど「理論的な教育」への期待が、威信低いグループほど「応用的な教育」への期待が高い。しかも、威信高いグループと威信低いグループとの間には、両項目とも30ポイント以上の格差がある。また、卒業後の年数を経た者ほど「応用的な教育」への期待は低下し、逆に「理論的な教育」への期待は高まる。この結果は、大学教育への期待が、在学中の学習、経験や職場の知識・技能要求をどこまで反映したものであるのか、疑問を抱かせる。

次に注目されるのは、教養教育と専門教育が、必ずしも対立する枠組みとして捉えられていないことである。「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」（以下「専門教育」と呼ぶ）への賛同者は42％と過半数に届かず、むしろ「どちらともいえない」と回答を留保した者が47％と多い。しかも、出身分野や就業形態、性別だけでなく、大学威信や卒業

表9-1. 大学教育に期待すること

(%)

	少人数の教育形態で、発表や論文などの表現技法を教育	理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育	理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせる	一般教養よりも、専門を深めるようにする	専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養養う	勉強するよりも、サークルや友人関係を広げた方が役立つ
(N)	(14523)	(14523)	(14523)	(14523)	(14523)	(14523)
計	69.4	42.9	42.6	41.5	37.7	33.0
出身分野						
文系	71.7	44.5	43.0	39.8	39.2	37.2
理系	69.4	38.9	48.0	40.8	37.5	34.8
その他	65.5	44.2	36.4	44.9	35.4	24.4
就業形態						
民間	70.5	43.8	43.5	40.2	38.7	36.5
公務	72.0	38.1	46.3	41.6	36.1	29.9
教員	64.4	42.1	38.0	45.6	35.1	23.4
大学威信						
低い	67.3	58.4	31.1	39.6	38.1	45.5
中の下	66.9	45.5	40.1	43.5	35.8	32.8
中の上	70.6	35.6	46.1	41.9	38.5	27.1
高い	77.8	25.3	61.8	37.8	40.6	26.4
卒業後の年数						
1年	72.4	46.2	36.0	42.6	37.0	38.3
2-4年	70.1	44.8	40.0	39.7	38.8	34.9
5-7年	68.4	42.1	43.1	43.5	36.6	32.2
8-10年	68.5	40.3	47.1	41.0	37.8	29.9
性						
男子	68.6	44.6	43.5	41.3	37.5	38.5
女子	71.2	38.9	40.6	41.9	38.5	20.6

注：
(1)表中の数値は、ぞれそれの項目に「そう思う」と回答した割合。

後の年数による相違も認められない。

前章で明らかにしたように、在学中の「一般教育科目の学習」の充実度は低く、職業生活における評価も高くなかった。しかし、職場において教養は必要性の高い知識・技能であり、大学教育で獲得した知識・技能という点では、割合こそ低かったものの、専門分野に関わる知識に次ぐものであった。また「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」(以下「教養教育」と呼ぶ) に「そう思わない」と回答した割合も19%と少なかった。つまり、現在の教養教育に対する不満は大きいものの、大学が果たすべき教育機能としては決して否定されているわけではなく、その期待も小さくないのである。

「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」(以下「人間関係の形成」と呼ぶ) への賛同者は全体の33%であった。この数値を、正規の教育課程以外の機能にも期待している、と解釈することも可能である。また「体育会やサークルの活動、友人関係」の充実度や職業生活への寄与の高さに比べて、賛同者の比率が低いことから、正規の教育過程への期待がやはり大きいと理解することもできる。ただし、これを「そう思わない」と積極的に否定したのは僅か15%に過ぎず、むしろ３人に１人は、大学の教育機能に何ら期待しない層であるという解釈が成り立つ。

ただし、この点に関しては属性間の相違も大きい。まず、その他出身者、教員就職者、女子では賛同者が少ない。さらに、出身分野や就業形態による相違はむしろ男子で顕著で

ある。前章の分析から、女子は在学中の教育経験の充実度が高く、勉学への取り組みも熱心なことが推察されたが、それに対応した結果といえる。この他、大学威信が低いグループほどこれに賛同する者は多く、また卒業後の年数を経る過程で賛同者は減少している。この結果は、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が、卒業後の年数を経るほど低下していた点と呼応している。

2．期待の形成ルート〈Ⅰ〉－個人属性、企業属性との関連

個人属性と大学への要望

民間企業就職者

図9-2は、文系を対象に大学教育への期待と個人属性との関連を示したものである。

専門分野別にみると、経済・商系では、「応用的な教育」や「人間関係の形成」への期待が高い一方、「理論的な教育」への期待は低い。また人文系では、「教養教育」への期待が高い[1]。大学威信間の相違はさらに大きい。そして、「発表や論文の表現技法」や「理論的な教育」に対する期待は、威信高いグループほど高く、「応用的な教育」や「人間関係の形成」に対する期待は、威信低いグループほど高い。

年齢別にみると、卒業後の年数を経た者ほど、「理論的な教育」への期待が高まり、「人間関係の形成」への期待は低下している。性別による相違は、特に「応用的な教育」「人間関係の形成」の点に顕在化しており、女子よりも男子でこれらに対する期待は高い。離転職経験の有無でみると、離転職経験の無い者では、「理論的な教育」、離転職経験のある者では、「応用的な教育」への期待がそれぞれ高い。これらは、専門分野や大学威信を統制しても確認された。

同様の分析を理系について行ったのが図9-3である。

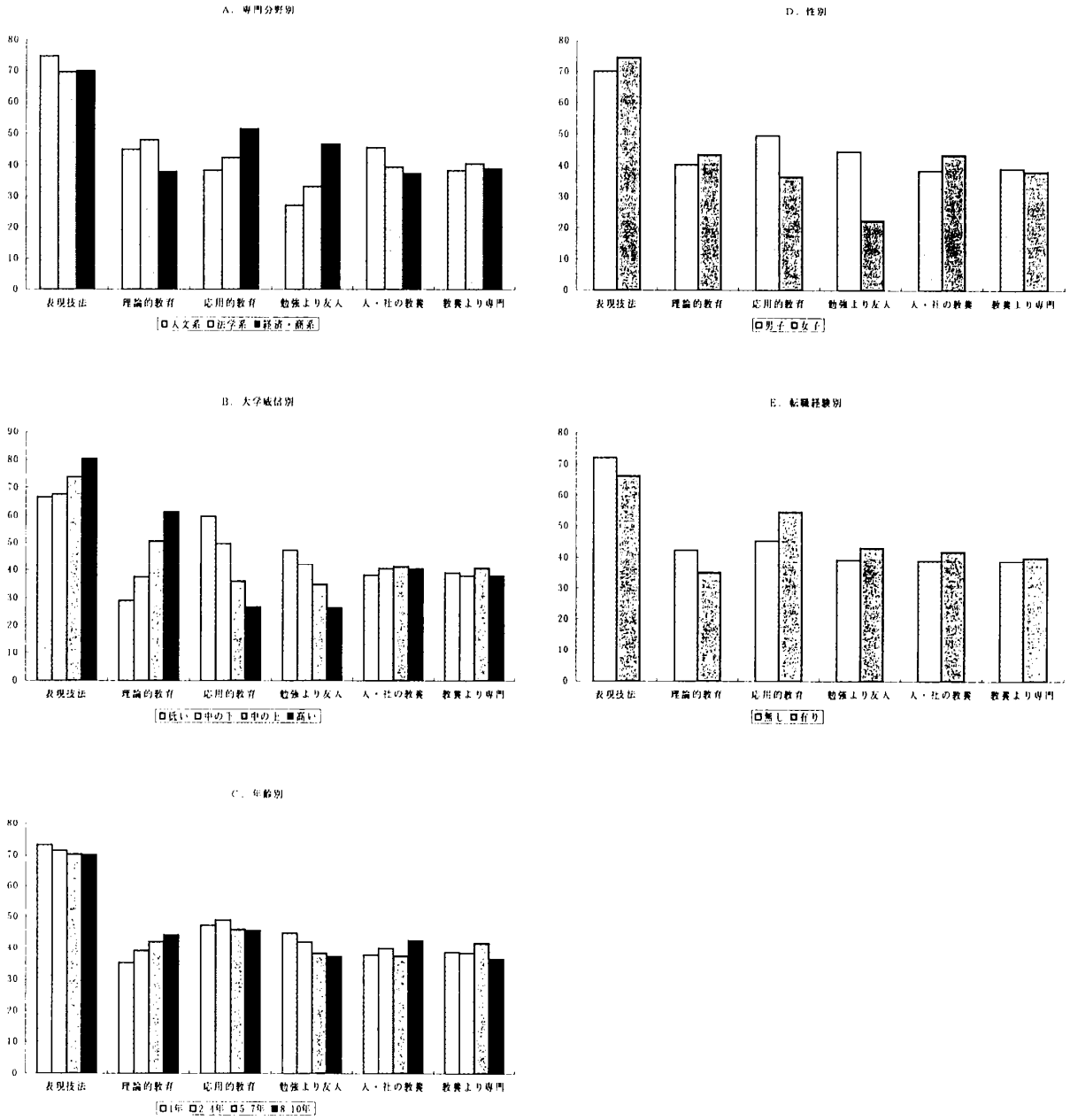
専門分野別にみると、理学系で「理論的な教育」への期待が高い。しかしこれは見かけ上の相違で、大学威信を考慮すると違いはなくなる[2]。これに対して、「教養教育」を重要と考える者が多く、「専門教育」への賛同者が少ない点は、大学威信を問わず確認された。工学系では、「応用的な教育」「人間関係の形成」への期待が高い一方、「教養教育」への期待は低く、この傾向は、威信中の上以上のグループで顕著であった。大学威信と大学教育に対する期待の関係はさらに明確で、しかも期待特性は、文系の場合と極めて類似している。即ち、「発表や論文の表現技法」「理論的な教育」への期待は威信高いグループほど、「応用的な教育」「人間関係の形成」への期待は威信低いグループほど高かった。

卒業後の年数による相違も、文系と同様の傾向にあり、年齢を経た者ほど「理論的な教育」への期待は高まり、「人間関係の形成」への期待は低下する。性別、離転職経験の有無による期待の特徴も、文系とほぼ同様であった。

公務員就職者

具体的な数値は省略するが、文系出身者の場合、先ほど指摘した民間企業就職者との相違を除けば、個人属性別の期待特性は、民間企業の場合と変わらない。一点ほど相違点を

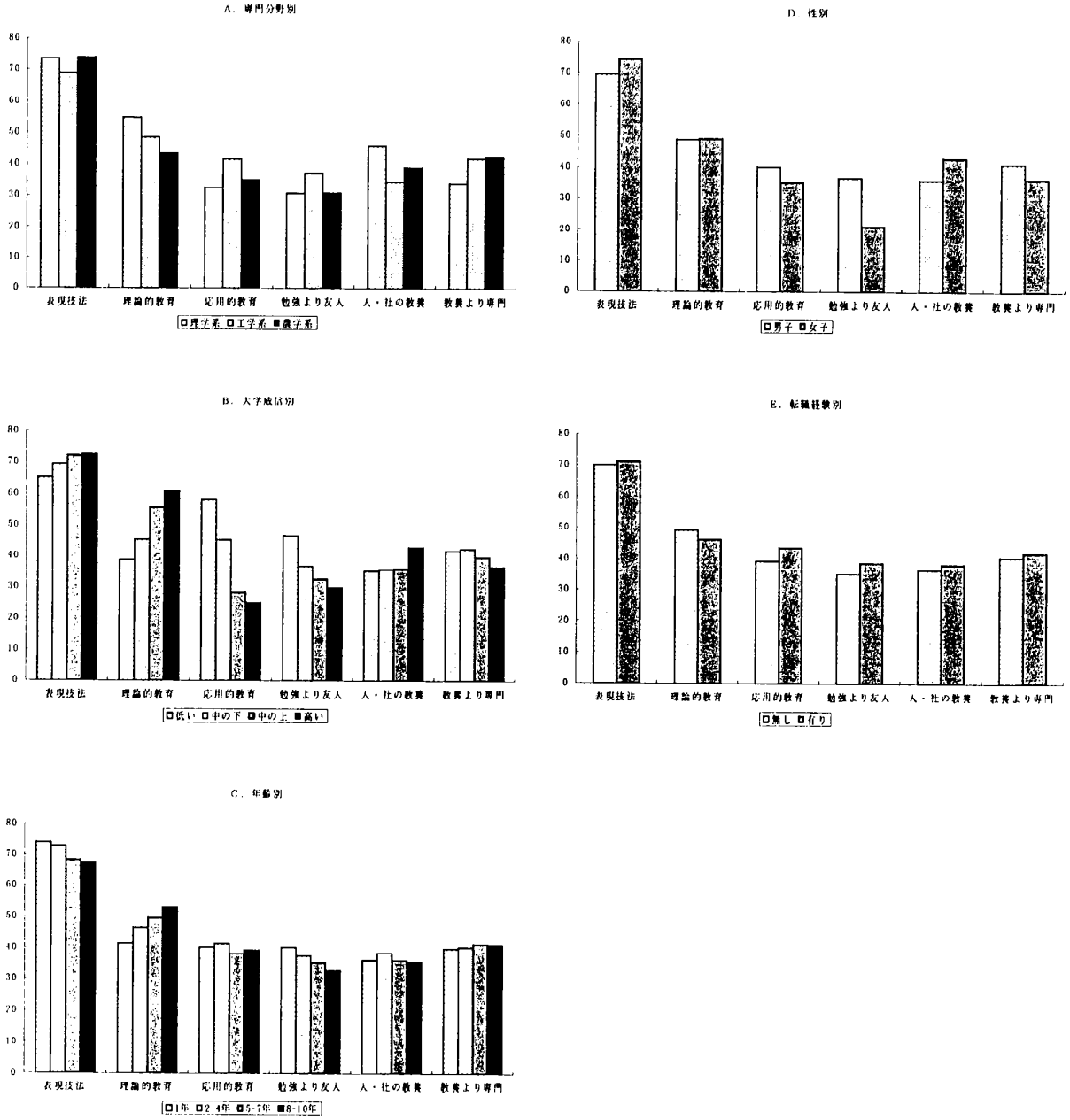
図9-2. 大学教育に期待すること（文系/民間企業就職者）



挙げるならば、年齢別にみた際、「理論的な教育」への期待に変化がないことである。民間企業の場合、年齢を経る過程で「専門分野に関する理論的知識」への要求が若干高まっていたのに対して、公務員ではその傾向にない。両者の相違は、こうした知識・技能要求の相違を反映した結果ともいえる。

理系出身者の場合、まず民間企業との比較の点で、文系の公務員とは様相が異なる。「人間関係の形成」「応用的な教育」の点で両者に相違はなく、また「理論的な教育」への期待は、むしろ民間企業の方が高いのである。個人属性別にみると、やはり大学威信による相違が大きく、民間企業と同様の傾向を示すが、専門分野間の相違は必ずしも民間企業と同様でない[3]。年齢別にみた場合は、文系の公務員と同様に民間企業ほど差が明確でなく、性

図9-3. 大学教育に期待すること（理系/民間企業就職者）



別による相違は、民間企業とほぼ同様であった[4]。

企業属性と大学への要望

文系出身者

表9-2は、民間企業に就職した男子を対象に、大学教育への期待と所属企業の属性との関係をみたものである。

企業規模別にみた場合、「発表や論文の表現技法」「理論的な教育」への期待は、大企業就職者ほど、逆に「応用的な教育」への期待は、小規模企業就職者ほど高い。この特徴は、

表9-2. 企業属性と大学教育への期待（文系男子/民間企業就職者）

(%)

	「発表や論文の表現技法」	「応用的な教育」	「人間関係の形成」	「理論的な教育」	「専門教育」	「教養教育」
(N)	(3473)	(3478)	(3481)	(3459)	(3463)	(3471)
計	71.4	48.0	43.7	42.2	39.3	38.5
企業規模						
-99人	61.4	59.8	42.2	34.6	42.5	41.8
100-999人	67.1	57.9	49.3	33.3	37.9	36.4
1000-4999人	70.8	49.2	45.2	39.0	40.6	39.0
5000人以上	77.3	36.9	38.4	53.1	38.9	39.2
業種						
建設・製造業	71.6	45.6	45.2	42.8	36.8	41.7
卸売・小売・飲食業	65.5	58.5	51.1	33.6	36.6	39.1
金融・保険業	75.1	41.0	38.7	49.7	43.7	36.2
運輸・通信業	80.5	40.3	37.2	48.2	39.9	34.7
その他	69.0	52.6	43.8	38.3	39.1	38.3
職種とキャリア類型						
事務職（計）	75.7	42.0	38.7	50.6	42.3	35.2
【事務】	72.4	40.5	29.7	55.6	44.7	34.3
【事務＋営販】	77.0	34.9	37.4	52.0	35.3	34.7
営業・販売職（計）	67.5	53.5	47.8	35.4	36.3	41.4
【営販】	65.4	53.7	45.1	36.1	37.6	43.8
【営販＋事務】	67.5	55.2	43.8	37.7	35.6	41.8
専門・技術職（計）	75.2	43.8	40.0	44.5	45.6	38.2

注：
(1)対象は、離転職経験のない者。なお、事務職、営業・販売職におけるキャリア類型別の分就業後5-10年までの者。
(2)表中の数値は、ぞれぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

大学威信別の特徴と重複しており、いったいどちらが大学教育への期待を規定しているのだろうか。大学威信と企業規模を考慮して再度分析したところ、まず「発表や論文の表現技法」への期待は、企業規模、大学威信の双方が規定していた。これに対して、理論的な教育か応用的な教育かの選択は、大学威信の規定力が大きく、企業規模による相違は明確でなかった[(5)]。

業種別にみると、卸売・小売・飲食業では、「発表や論文の表現技法」「理論的な教育」への期待が低く、「応用的な教育」「人間関係の形成」への期待が高い。これに対して金融・保険業では、「人間関係の形成」への期待が低い一方、「理論的な教育」「専門教育」への期待は高かった。なお、就職先の業種も、卸売・小売・飲食業は小規模企業が、金融・保険業は大規模企業が多く、その結果、前者は威信低いグループからの、後者は威信高いグループからの就職者が多い。そこで、業種と大学威信双方を考慮して検討したところ、業種間の相違は縮小したが、上述した傾向はなお認められた。

職種別にみると、営業・販売職が特異な傾向を持ち、「応用的な教育」「人間関係の形成」への期待が高い一方、「発表や論文の表現技法」「理論的な教育」「専門教育」への期待は低い。この点に関して、大学威信を統制して再度検討したところ、「応用的な教育」「人間関係の形成」は、職種よりもむしろ大学威信の規定力が大きかった。つまり、営業・販売職に威信低いグループ出身者が多いことによる、見かけ上の相違に過ぎないといえる。ただし、その他の項目に関しては、職種別の特徴がなお残った。また事務職のうち、【事務】で

表9-3. 企業属性と大学教育への期待（理系男子/民間企業就職者）

(%)

	「発表や論文の表現技法」	「理論的な教育」	「専門教育」	「応用的な教育」	「人間関係の形成」	「教養教育」
(N)	(2743)	(2737)	(2743)	(2747)	(2746)	(2741)
計	69.6	49.4	41.2	39.7	36.5	36.0
企業規模						
-99人	61.9	33.6	47.0	48.5	41.0	30.6
100-999人	70.5	43.7	41.4	44.6	36.1	34.8
1000-4999人	66.8	49.7	41.6	42.6	37.2	36.7
5000人以上	71.7	55.3	40.1	32.9	35.7	37.2
業種						
建設業	66.8	36.3	49.7	53.4	43.2	36.4
電気・機械製造業	70.2	53.0	42.5	38.0	33.6	33.8
化学・鉄製造業	72.1	53.7	36.1	30.0	31.6	32.4
食品・繊維製造業	68.9	45.6	45.6	39.8	21.4	30.1
金融・保険業	69.7	48.7	30.3	32.5	48.1	52.6
運輸・通信業	70.1	49.7	37.4	35.0	38.7	38.5
情報産業	71.7	53.8	38.6	37.4	38.0	38.5
卸・小・飲/他ｻｰﾋﾞｽ	64.2	47.6	37.2	41.6	47.3	39.2
その他	70.2	43.5	41.0	43.8	36.0	38.3
部門						
研究	75.6	60.7	40.5	28.9	22.7	33.9
開発・設計	69.9	52.4	43.6	36.8	34.5	33.1
情報処理	77.4	53.6	38.6	37.6	39.1	40.2
製造・現場	63.6	42.2	44.0	46.0	41.4	35.7
管理・企画	65.8	47.7	28.9	42.3	34.2	45.0
総・経・営販	71.2	41.7	35.9	47.0	45.9	41.6
その他	64.9	40.6	42.6	44.5	36.8	35.7
職種						
専門・技術職	70.5	51.1	42.2	38.3	35.2	34.7
事務職	64.1	49.5	33.3	42.0	41.5	44.3
営業・販売職	69.7	34.8	31.3	48.8	47.5	44.8

注：
(1)対象は、離転職経験のない者。
(2)表中の数値は、ぞれぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

「応用的な教育」「専門教育」への、【事務＋営販】で「人間関係の形成」への期待が高いが、これについても、大学威信を考慮すれば、両者の相違は必ずしも明確でなかった。

理系出身者

同様の分析を男子の理系出身者を対象に行ったものが表9-3である。

企業規模別にみると、大規模企業で「理論的な教育」、小規模企業で「応用的な教育」への期待が高く、それを規定するのはむしろ大学威信である点は、文系と同様である。ただし、威信低いグループに関しては、上述の企業規模間格差が確認された。なお、「教養教育」への期待は大企業ほど高いが、この相違も大学威信を考慮すると明確でなくなる。

業種については、まず建設業が特異で、製造業と比較して「応用的な教育」「人間関係の形成」への期待が高く、「理論的な教育」への期待は低い。この傾向は、威信中の下以下の層で顕著な一方、威信中の上以上の層では明らかでなかった。威信低いグループで、企業規模や業種による期待の相違が大きいことがわかる。「人間関係の形成」への期待は、金融・保険業や情報産業でも高かった。大学威信を考慮してもこの傾向に変わりはなく、仕事

表9-4. 公務員の種別と大学教育への期待（男女計）

(%)

	「発表や論文の表現技法」	「理論的な教育」	「応用的な教育」	「専門教育」	「教養教育」	「人間関係の形成」
文系出身者						
（計）	76.4	58.8	28.4	42.8	33.5	25.9
国家上級	81.0	64.0	22.0	32.7	36.0	18.0
国家中級	79.1	62.6	21.8	41.5	34.5	23.8
地方公務	73.1	54.9	34.6	46.1	32.2	29.3
理系出身者						
（計）	66.2	40.4	40.7	44.6	35.8	34.9
国家上級	66.7	62.0	16.7	41.7	45.8	21.7
国家中級	70.7	42.7	34.1	42.7	41.5	30.5
地方公務	64.0	36.3	46.9	45.8	31.8	38.5

注：
(1)表中の数値は、ぞれぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

内容の相違を反映した結果といえる[6]。

配属部門間の相違は、研究部門と製造・現場部門の間で顕著である。前者では「発表や論文の表現技法」「理論的な教育」への期待が、後者では「応用的な教育」「人間関係の形成」への期待がそれぞれ高い。この傾向は大学威信を問わず認められた。なお、専門・技術系部門と比較して事務・営業系部門では、「応用的な教育」や「教養教育」に対する期待が高く、「人間関係の形成」の重要性を指摘する者も多かった。この点は、職種別にみた場合、専門・技術職と事務職、営業・販売職の間の相違として顕在化している。就職ルートのネジレの影響が、大学への要望にも反映されているのである。

公務員就職者

最後に、公務員について補足しておく（表9-4）。まず、文系と理系の相違が民間企業とは異なる。「理論的な教育」への期待は文系で高く、「発表や論文の表現技法」を要望する者も多かった。これに対して、「応用的な教育」への期待は理系で高く、「人間関係の形成」を望む者もむしろ理系で多い。公務員の種別による相違は、出身分野を問わず共通しており、国家上級職では「理論的な教育」や「教養教育」への期待が高い一方、地方公務員では「応用的な教育」や「専門教育」への賛同者が多く、「人間関係の形成」を重要視する者も多かった。さらに、サンプル数の少なさを配慮し、文系と理系を合わせて大学威信を考慮した分析を行ったところ、「理論的な教育」か「応用的な教育」か、また「人間関係の形成」の点では、大学威信を統制してもなお、公務員の種類による相違が残った。これに対して、「専門教育」か「教養教育」かの選択には、公務員の種類がさほど効いていなかった。

3．期待の形成ルート〈Ⅱ〉－教育経験、職場の知識・技能要求との関連

以下では、民間企業就職者を対象に、大学教育への期待が、在学中の学習、経験に対する評価や職場で要求される知識・技能の特性といかに関わっているかを検討する。

「応用的な教育」と「理論的な教育」

在学中の学習、経験と大学教育に対する期待との関係をみたのが表9-5である。

充実度との関連をみると、出身分野を問わず、在学中の教育経験が充実していた者ほど「理論的な教育」への期待が、充実してなかった者ほど「応用的な教育」への期待が高い。また文系の場合は、資格関連の項目に関しても同様の傾向にある。職業生活への寄与に対する評価からも、ほぼ同様の結果が得られた。ただし、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」のうち、特定の教育経験が、応用的あるいは理論的な教育への期待を規定しているわけではない点には留意する必要がある。

ところで、「応用的な教育」か「理論的な教育」かの選択を大きく左右していたのは大学威信であった。そこで大学威信も考慮し、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の３項目を対象に、教育経験と大学教育への期待との関係をさらに検討した。すると、教育経験の充実度や職業生活における評価よりも、大学威信の規定力が大きかった。教育経験とは別の次元で、予め大学威信間で「理論的な教育」か「応用的な教育」の期待は異なるのである。もっとも、各大学威信グループの中でみた場合には、教育経験の充実度が高い者、職業生活への寄与を高く評価する者ほど、「理論的な教育」への期待が高いという構造は保たれていた。

職場で要求される知識・技能との関係もほぼ同様であった（表9-6)。要求される知識・技能の内容に関わらず、必要性を感じる者ほど「理論的な教育」への、感じない者ほど「応用的な教育」への期待が高いのである。この結果から、「専門分野に関する理論的知識」の必要性が高いから「理論的な教育」への期待も高いと理解することは可能である。しかしながら、「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高いから「応用的な教育」への期待も高いという構造にはなっていない。職場における知識・技能要求が、大学教育への期待にそのまま投影されるわけではないのである。

職場の知識・技能要求と大学教育への期待についても、大学威信を考慮した分析を行ったところ、大学威信を問わず「応用的な教育」、「理論的な教育」の選択に影響を及ぼすのは、「専門分野に関する理論的知識」の要求であった。職場で必要な「専門分野に関する理論的知識」を、大学で獲得したと考える者は比較的多く、それに対応した結果といえる。ただし、大学威信の規定力はやはり大きく、「専門分野に関する理論的知識」以外の知識・技能要求と期待との関連は、必ずしも明確でなかった。

「教養教育」と「専門教育」

表9-7をみると、充実度の点ではまず、「一般教育科目の学習」との関係が明確である。出身分野に関わらず、大学での経験が充実していたと考える者では、明らかに「教養教育」への期待が高い。充実していなかったと考える者との間には、20ポイント近い格差がある。逆に、「一般教育科目の学習」が充実していなかった者では、「教養教育」よりも「専門教育」が大事だと考えている。一方、「専門科目の学習」が充実していた者ほど「専門教育」への期待は高いが、「一般教育科目の学習」と比較した場合、充実していた者とそうでない者との間で意見の相違は小さい。職業生活への寄与との関連からも同様の結果が得られ、「教養教育」と「専門教育」への期待を規定していたのは、やはり「一般教育科目の学習」への評価である。また、「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価が高い者ほど「教

表9-5. 在学中の学習、経験と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

A. 充実度 (%)

	「応用的な教育」		「理論的な教育」	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	**	****	***	*
充実	44.2	34.1	44.9	52.2
充実せず	48.2	41.2	40.0	48.3
専門科目の学習	****	****	****	****
充実	42.5	36.7	45.9	52.6
充実せず	50.4	42.7	37.9	45.4
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
充実	40.7	36.8	47.6	52.3
充実せず	50.9	43.8	38.5	44.3
資格取得の準備や学習	**	**		
充実	44.9	38.7	40.1	47.3
充実せず	50.9	46.4	40.3	43.8
大学以外での外国語学習・資格取得	*	***		
充実	44.6	34.1	43.0	50.7
充実せず	49.2	47.8	41.6	45.8
体育会やサークルの活動、友人関係				
充実	46.8	39.8	41.4	47.9
充実せず	47.7	38.7	41.3	50.7

B. 職業生活への寄与 (%)

	「応用的な教育」		「理論的な教育」	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	****	***	****	**
役立っている	42.1	35.6	46.8	52.4
役立ってない	49.3	41.4	38.6	48.0
専門科目の学習	****	****	****	****
役立っている	43.1	35.6	47.1	51.6
役立ってない	49.2	45.6	37.8	45.2
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
役立っている	39.1	33.9	49.2	53.3
役立ってない	50.3	46.3	38.0	44.0
資格取得の準備や学習			**	***
役立っている	47.2	43.6	44.2	41.7
役立ってない	49.1	41.4	39.5	49.2
大学以外での外国語学習・資格取得	*	*	****	
役立っている	45.3	35.9	46.7	47.2
役立ってない	49.2	42.1	39.3	48.9
体育会やサークルの活動、友人関係				***
役立っている	47.2	40.1	41.2	47.1
役立ってない	47.6	38.4	41.1	51.8

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

養教育」、評価が低い者ほど「専門教育」が大事と考える傾向にある。

大学威信が「教養教育」、「専門教育」の選択に影響しない点は既にみた通りで、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」の経験と大学威信の双方を考慮した場合も、この結果に変わりはなかった。「教養教育」を望むか「専門教育」を望むかは、「一般教育科目の学習」や「専門科目の学習」の充実度や職業生活上の評価が大きく規定しており、「応用的な教育」、「理論的な教育」への期待とは、明らかにその規定要因が異なるのである[7]。

在学中の学習、経験に比べると、職場で要求される知識・技能が大学教育への期待に及

表9-6. 職場で必要とされる知識・技能と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

(%)

	「応用的な教育」		「理論的な教育」	
	文系	理系	文系	理系
「商品や事業に関する知識」	*	*		*
必要	46.0	38.1	40.4	50.6
必要ない	49.3	41.4	42.2	47.6
「専門分野に関する実務的知識」	****	****	****	***
必要	43.5	36.9	46.4	50.6
必要ない	50.1	45.7	37.5	45.8
「専門分野に関する理論的知識」	****	****	****	****
必要	36.7	30.8	54.7	56.8
必要ない	50.2	43.6	37.6	45.8
「幅広い教養」	****	*	****	
必要	44.0	38.1	43.7	49.7
必要ない	51.1	41.2	38.4	48.4
「データ処理、事務処理の能力」	****	**	****	
必要	43.7	37.2	44.2	48.9
必要ない	50.0	41.4	39.0	49.0
「英語などの語学力」	****	****	****	***
必要	40.1	34.6	46.7	51.8
必要ない	50.9	43.1	38.5	47.2
「企画・アイデアなどの創造力」	****	***	**	**
必要	44.5	36.9	42.8	51.1
必要ない	49.5	42.3	40.0	47.2
「情報収集力、ネットワーク」	****	**	****	***
必要	44.7	37.3	43.7	51.7
必要ない	49.8	41.7	38.9	47.1
「対人関係の能力、説得力」	****			
必要	45.1	39.0	41.7	49.0
必要ない	52.2	41.5	40.1	48.8

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

ぼす影響は小さいが、いくつか特徴的な傾向も認められる（表9-8）。

まず出身分野を問わず、「幅広い教養」を必要とする者では、「教養教育」への期待が高く、「専門教育」への期待は低い。また、「専門教育」への期待が高いのは、専門分野に関わる知識・技能を必要とする者であり、「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」を必要とする者では賛同者が少ない。さらに理系の場合、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」を必要とする者で、「教養教育」への期待が高いという統計的に有意な結果を得た。これらは、第６章の定義に従えば「知的拡張性」の構成要素であり、その要求は、事務、営業・販売系の仕事で高かった。先に、ネジレのルートを辿った者で「教養教育」への期待が高いことを述べたが、この結果もそれを踏襲している。

大学威信を考慮してさらに分析を行ったが、大学威信の相違に関係なく、表9-8で指摘した諸特性が確認された。「教養教育」か「専門教育」かの選択は、職場での知識・技能要求に根ざしたものなのである。

「発表や論文の表現技法」

卒業生の要望が最も高い「発表や論文の表現技法」への期待は、「専門科目の学習」「実

表9-7. 在学中の学習、経験と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

A．充実度 (%)

	「教養教育」		「専門教育」	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	****	****	****	****
充実	52.1	50.0	31.0	31.1
充実せず	35.8	33.5	42.2	43.5
専門科目の学習		*	***	***
充実	39.4	35.4	42.0	43.3
充実せず	40.0	38.1	37.8	38.8
実験、実習、卒論の経験				
充実	40.0	36.7	41.0	41.4
充実せず	38.8	36.8	39.1	40.0
資格取得の準備や学習			*	
充実	39.8	37.1	44.9	41.7
充実せず	40.6	38.1	40.4	40.5
大学以外での外国語学習・資格取得		**		
充実	42.4	48.9	41.8	39.1
充実せず	40.5	38.6	40.6	40.8
体育会やサークルの活動、友人関係				
充実	40.2	37.7	38.7	39.2
充実せず	38.1	36.5	40.5	42.0

B．職業生活への寄与 (%)

	「教養教育」		「専門教育」	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	****	****	****	****
役立っている	52.0	48.7	30.2	29.5
役立ってない	34.6	31.9	43.4	45.4
専門科目の学習	**	****	****	****
役立っている	37.7	33.9	44.7	44.4
役立ってない	40.8	40.8	36.3	35.9
実験、実習、卒論の経験		****	**	
役立っている	38.4	34.0	41.9	42.0
役立ってない	39.9	39.6	38.5	39.8
資格取得の準備や学習			***	
役立っている	37.1	35.9	45.2	41.0
役立ってない	39.8	37.4	38.9	41.2
大学以外での外国語学習・資格取得	**		*	
役立っている	43.6	36.4	42.8	41.1
役立ってない	38.5	37.8	39.2	40.8
体育会やサークルの活動、友人関係	**	***	****	***
役立っている	40.4	38.7	37.9	38.2
役立ってない	37.0	33.8	43.0	43.9

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

験、実習、卒論の経験」の充実度や職業生活への寄与と関連しており、充実度が高い者、職業生活への寄与が高い者ほど、その期待も高まる（表9-9）。職場の知識・技能要求との関係では、文系の場合、知識・技能の内容を問わず、その要求が高いと考える者ほど「発表や論文の表現技法」への期待は高い。これに対して理系の場合は、「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」を除くと、文系ほど明確な影響は認められない（表9-10）。

「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は、大学威信間で異なり、この点を考慮した分析をさらに行った。まず明らかなのは、大学威信に比べれば、在

表9-8. 職場で必要とされる知識・技能と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

(%)

	「教養教育」		「専門教育」	
	文系	理系	文系	理系
「商品や事業に関する知識」			****	
必要	39.8	36.2	37.5	40.5
必要ない	40.0	37.2	42.0	41.2
「専門分野に関する実務的知識」	****		**	****
必要	36.8	35.9	41.0	43.0
必要ない	42.0	38.5	38.2	36.9
「専門分野に関する理論的知識」			***	
必要	39.0	36.8	43.5	42.7
必要ない	40.1	36.8	38.3	40.2
「幅広い教養」	****	****	****	****
必要	42.4	43.3	35.7	36.5
必要ない	37.1	32.1	43.4	44.1
「データ処理、事務処理の能力」				
必要	40.9	38.4	38.2	40.1
必要ない	39.2	35.9	40.2	41.4
「英語などの語学力」		***		*
必要	39.9	39.9	39.5	38.9
必要ない	39.9	34.8	39.3	42.2
「企画・アイデアなどの創造力」		**	****	*
必要	40.5	38.6	36.7	39.4
必要ない	39.4	35.2	41.3	42.2
「情報収集力、ネットワーク」		****	***	***
必要	40.9	40.5	37.2	38.1
必要ない	39.0	34.2	41.3	42.9
「対人関係の能力、説得力」		***	*	**
必要	39.3	38.7	38.5	39.5
必要ない	41.2	33.1	41.2	43.5

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

学中の学習、経験の規定力は小さいことである。もっとも、文系の場合、「実験、実習、卒論の経験」の充実度や、職業生活への寄与の点で統計的に有意な差があった項目は、期待にも反映されており、理系の場合も、充実度、職業生活への寄与の両面で、上述の特性はなお確認された[8]。職場の知識・技能要求との関連でも、大学威信の規定力が大きいが、統計的に有意な差のあった項目では、知識・技能の必要性を感じている者ほど、「発表や論文の表現技法」への期待も高い傾向にあった。このようにみれば、「発表や論文の表現技法」への期待の構造は、「応用的な教育」や「理論的な教育」への期待の構造に類似している。

「人間関係の形成」

まず「体育会やサークルの活動、友人関係」の充実度が高く、職業生活の上で「役立っている」と判断する者ほど、これへの期待は高い（表9-9）。反対にその他の項目では、出身分野を問わず、教育経験の充実度が低い者、職業生活に寄与していないと考える者ほどその期待は高い。知識・技能要求との関連でも、その内容を問わず、職場での要求が低いと考える者ほど、正規の教育課程に対する期待は低かった（表9-10）。

なお「人間関係の形成」への期待も、大学威信間の相違が大きかったため、それを考慮した分析を再度行った。まず以下の項目は、大学威信だけでなく学習、経験に対する評価

表9-9. 在学中の学習、経験と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

A. 充実度 (%)

	「発表や論文の表現技法」		「人間関係の形成」	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	*		****	***
充実	69.5	69.6	34.0	30.2
充実せず	71.9	70.4	41.6	36.8
専門科目の学習	***	***	****	****
充実	73.6	72.2	31.8	30.3
充実せず	69.9	68.1	45.4	40.6
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
充実	77.4	73.3	34.7	31.2
充実せず	69.4	66.0	43.0	41.3
資格取得の準備や学習			**	
充実	73.8	71.9	33.7	35.0
充実せず	72.5	70.9	39.4	40.3
大学以外での外国語学習・資格取得		**	*	*
充実	76.1	79.7	33.3	32.4
充実せず	73.5	70.0	38.9	41.1
体育会やサークルの活動、友人関係			****	****
充実	71.7	70.7	43.4	39.6
充実せず	70.8	71.2	32.5	27.4

B. 職業生活への寄与 (%)

	「発表や論文の表現技法」		「人間関係の形成」	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習			****	****
役立っている	72.9	71.6	33.0	29.0
役立ってない	70.7	69.7	42.6	37.5
専門科目の学習	****		****	****
役立っている	74.8	71.3	32.0	29.4
役立ってない	69.6	68.7	43.9	43.8
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
役立っている	80.3	72.7	35.8	28.3
役立ってない	68.7	67.3	41.6	42.9
資格取得の準備や学習	***		****	
役立っている	75.6	67.3	32.2	35.5
役立ってない	70.5	70.8	41.8	36.2
大学以外での外国語学習・資格取得	****		****	***
役立っている	77.7	74.0	31.8	27.3
役立ってない	70.0	70.2	42.1	36.8
体育会やサークルの活動、友人関係		***	****	****
役立っている	72.0	72.4	44.5	40.3
役立ってない	69.8	67.0	30.1	27.8

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

も、期待のあり方を大きく規定していた。それは文系の場合、「専門科目の学習」「体育会やサークルの活動、友人関係」、理系の場合、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」である。これ以外の項目では、大学威信の規定力がやはり大きい[9]。職場で要求される知識・技能に関しても、基本的には大学威信が期待を規定し、その上で知識・技能要求も影響する、という構造にある。ただし、知識・技能要求如何で「人間関係の形成」への意見が大きく異なる項目、文系では「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」、理系では「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に

表9-10. 職場で必要とされる知識・技能と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

(%)

	「発表や論文の表現技法」		「人間関係の形成」	
	文系	理系	文系	理系
「商品や事業に関する知識」	***		*	****
必要	72.7	69.2	39.1	32.3
必要ない	68.9	70.9	41.7	38.3
「専門分野に関する実務的知識」	****		****	****
必要	74.7	70.4	36.3	31.9
必要ない	68.6	69.6	42.9	42.6
「専門分野に関する理論的知識」	****		****	****
必要	77.0	69.9	31.1	27.0
必要ない	69.5	70.2	42.6	39.1
「幅広い教養」	****	*	****	
必要	73.3	71.7	37.4	35.0
必要ない	68.7	69.0	48.3	35.6
「データ処理、事務処理の能力」	****		****	*
必要	74.3	71.8	36.2	33.6
必要ない	68.8	69.2	43.0	36.7
「英語などの語学力」	****	****	****	****
必要	77.5	73.6	33.0	29.8
必要ない	67.9	68.0	43.7	39.2
「企画・アイデアなどの創造力」	****	*	***	**
必要	75.2	71.8	38.0	33.5
必要ない	68.1	68.8	41.8	37.2
「情報収集力、ネットワーク」	****	****	***	
必要	74.4	73.4	38.1	35.2
必要ない	68.2	67.8	42.1	35.9
「対人関係の能力、説得力」	****	*	***	
必要	72.8	71.2	39.0	35.9
必要ない	67.7	68.1	42.7	35.0

注：
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

関する理論的知識」「英語などの語学力」の場合、その必要性も期待と明確に関連していた。

正規の教育課程に期待するか、サークル活動等を通じて得られる対人関係の能力に期待するか、この点の選択を左右するのはやはり大学威信である。ただし、期待形成の要因は、「応用的な教育」か「理論的な教育」かの選択、「教養教育」か「専門教育」かの選択、とも微妙に異なり、特定の項目に関しては、学習、経験に対する評価や職場の知識・技能要求が、明確にその選択を規定しているのである。

4．まとめ

本章でまず注目したのは、そもそも大学の教育機能は期待されているのか、という点である。質問票では「人間関係の形成」の支持に関わる。これには全体の３割が賛同していた。この数値が、大学の教育機能以外にも期待する層、大学の教育機能には期待しない層のどちらを意味するかは、なお議論の余地が残されている。

では、教育機能への期待があるとして、具体的に何が望まれていたのか。卒業生からの要望が最も高いのは、「発表や論文の表現技法」であった。特定の知識・技能というよりも、

それらを駆使し構成していく技法、別の言葉で表せば、ものの見方や考え方を獲得することへの期待が高かったのである。これに加えて、大学教育への期待は、以下の２つの軸からも構成されていた。第１は、「理論的な教育」か「応用的な教育」かという軸、第２は、「教養教育」の充実か「専門教育」の充実かという軸である。これらの支持率はいずれも４割前後にとどまり、明確な方向性を示すものではなかった。それだけ、卒業生の中で意見が分かれているということでもある。

続いて着眼したのは、大学教育への期待を生む背景は何か、ということである。「人間関係の形成」に関してはまず、大学威信や性別が期待の形成要因となっていた。しかし、在学中の学習、経験に対する評価や、職場の知識・技能要求との関連もまた明らかであった。威信低いグループや男子で、一律に支持が高いわけではないのである。在学中の学習、経験や職業生活を通じて、教育機能に期待しない層が改めて生まれる一方、正規の教育課程以外の機能も必要と判断する層も生まれている。年齢を積む過程で支持者が減少するのも、その証左といえる。

一方、「発表や論文の表現技法」は、学習、経験や職場の状況だけでなく、卒業生の属性によっても期待の構造に大きな変化は認められなかった。誰しもが高い期待を抱いている、この結果はそれが、仕事を遂行する上で誰にとっても必要不可欠な能力と認識されていることを示しており、さらにいえば、企業内教育を通じては獲得されにくい能力であることを示唆するものでもある。

「理論的な教育」「応用的な教育教育」への期待は、大学威信が規定していた。大学威信自体に、大学とは理論的あるいは応用的な教育をすべきだ、という考えが予め埋め込まれていたのである。もっとも、在学中の学習、経験や職務特性の関与が皆無というわけではない。大学教育への評価が高い層、職場で「専門分野に関する理論的知識」の要求が高いと判断する層では、「理論的な教育」への期待が高かった。「理論的な教育」への期待は、年齢を積んだ者でも高まっており、職務への見通しがきくようになる過程で、ものごとの基礎となる思考力に対する必要性が認識され始めることを示す結果であった。

これに対して、「教養教育」「専門教育」をめぐる選択には、明らかに別の力学が働いていた。大学威信がほとんど規定力を持たない一方、在学中の学習、経験に対する評価が、その期待を大きく左右していたのである[10]。加えて、職場で要求される知識・技能との関連も認められた。「教養教育」と「専門教育」が、必ずしも対立する枠組みとして捉えられていないのは、一つには、大学教育と仕事内容の間にズレがあるにせよ、教養に関わる知識、専門に関わる知識の双方が、職場で必要なことの裏返しであり、さらには、この問いへの回答が、予め卒業生の個人的な属性に規定されているのではなく、在学中あるいは職場での実体験に根ざした反応であるためである。

大学教育に対する期待の形成ルートは一様でなく、仕事という切り口から期待の構造を導出するには、手法上の限界があるといわざるを得ない。しかし、期待の内容によってその形成ルートが異なる点は注目される。最後に、仮説の域を出ないが次の点を付言しておきたい。それは、実際の学習、経験や職場の知識・技能特性が大学教育への意見に反映されやすいのは、むしろ威信低いグループと考えられる点である。威信低いグループで大学威信自体のバイアスが少なければ、このグループを対象とした分析を蓄積することで、仕事との関連から大学教育への意見をより多く汲み取ることが可能となるかもしれない[11]。

〈注〉

(1)この傾向は、大学威信を考慮してもなお認められた。

(2)理学系の場合、「理論的な教育」に期待する者が多いのは、大学威信の低いグループ層が存在しないためである。威信高いグループ、中の上のグループ、中の下のグループでみた場合、理学系と他との間に顕著な相違はなかった。

(3)ただし、職場の知識・技能要求の相違を反映したものか否かは確認できなかった。

(4)なお、離転職経験の有無に関しては、何れの項目に対しても離転職経験の無い者で期待が高いため、解釈することができなかった。

(5)大学威信を統制すると、企業規模間の系統的な相違は消失する。「応用的な教育」への期待は、大学威信が中の上以上のグループでは、むしろ大企業ほど高い傾向にあった。また、威信が中の下グループでは、小規模企業ほど期待が高かったが、威信が低いグループでは、企業規模に関係なく期待が高かった。他方、「理論的な教育」への期待は、威信高いグループ、威信低いグループでは企業規模による差がなかった。威信中の上グループでは、小規模企業ほど期待が高かったが、威信中の下グループでは、むしろ大企業ほど期待が高かった。

(6)金融・保険業ではさらに、「専門教育」への賛同者が少なかった。

(7)なお、理系出身者の場合、「専門科目の学習」が充実していなかった、あるいは職業生活に役立っていないと回答した者については、大学威信が低いグループほど「教養教育」よりも「専門教育」を期待する者が多い。さらに、理系出身者では、大学威信が高いグループを除いて、「専門科目の学習」が職業生活に役立っていないと考えている者ほど、「教養教育」への期待が高かった。

(8)充実度の点では、「専門科目の学習」との関係は大学威信が低いグループ以外で、職業生活への寄与の点では、「実験、実習、卒論の経験」との関係は大学威信が高いグループ以外で、「体育会やサークルの活動、友人関係」との関係は大学威信が低いグループ以外で、それぞれ「発表や論文の表現技法」に対する期待との間に関連が認められた。

(9)その他に、学習、経験に対する評価の影響が若干認められたのは、「一般教育科目の学習」の充実度や職業生活への寄与であった。また、充実度、職業生活への寄与ともに、文系における「実験、実習、卒論の経験」「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習・資格取得」への評価は、威信高いグループを除いて大学教育への期待を左右していた。威信高いグループの場合は、これらへの評価と関係なく、出身大学によって、予め期待が決定されている。断定はできないが、相対的にみれば、威信低いグループほど、学習、経験や職場の知識・技能要求が大学教育への期待に反映されていることの現れといえる。

(10)「教養教育」への期待に関しては、専門分野の規定力も大きく、人文系及び理学系でこれに対する賛同者が多かった。

(11)威信高いグループは、大学システムからいえば一部分を構成しているに過ぎない。いわゆる大衆化を担ってきた大学が、今後どういった教育を提供すべきかを考える上でも、この点をさらに探求する意義は大きい。

第10章

結論

この章では、これまでの分析結果を各章ごとに改めて整理することで、本研究を通して得られた知見をまとめ、残された研究課題を述べる。

1．大卒者の雇用から大学教育の職業的レリバンスへ

第Ⅰ部では、大学教育と雇用に関する研究の動向と課題を整理し、研究の枠組みを提示した。欧米と日本における研究の対比に加えて、戦後日本の大卒労働市場のマクロ的変動を検討することで、大学教育と仕事の関係を、専門分野と大学の選抜性の相互作用に着目しつつ、教育内容と仕事内容の対応として考察する意義を述べた。

第１章では、欧米の大学教育と雇用に関する研究を概観した後、我が国の研究動向を整理した。これまで、大学教育と仕事の対応をめぐっては、大学の専門分野と職業の対応に着目した「専門カップリング」と、大学の選抜性と職業上の威信の対応に着目した「選抜カップリング」の２つの見方が存在してきた。大学教育と雇用の関係が変化する過程で、特にヨーロッパを中心にこの分野の研究が、大卒者の就職率や就職先の職業という量的な対応から、知識・技能に着目した質的な対応の分析へと移行してきたのに対して、我が国では大学の選抜性と企業規模や地位の対応に関する分析が主流を占めてきた。しかし我が国でも、大学を取り巻く経済、社会状況の変容過程で、大学の教育機能が改めて問い直されている。その際に重要なのは、就職－採用過程、企業内キャリア、職場の知識・技能要求の分析であり、従来の研究では、これらの領域が十分に考察されてきたとはいえない。

第２章では、戦後日本における大卒労働市場の構造変動を、マクロの統計資料に依拠しながら検討した。大学教育と仕事の対応が、専門分野と大学の選抜性の双方を基盤に成立しており、しかもその基本的な構造は今日まで保たれている。他方で、大卒労働力の需給の趨勢に着目すれば、大卒労働市場は、供給不足の第Ⅰ期（1955～62年）を経て供給過剰の第Ⅱ期（1962～76年）、そして再び需要増加の第Ⅲ期（1976～92年）と、３期にわたる変動を経験してきた。この２つの事実は、大卒者間の雇用状況を差異化する専門分野、選抜性と仕事の対応が、大卒労働市場の構造変動を支える重要な機能を果たす一方で、その機能自体も変容させてきたことを意味している。しかし、マクロの統計指標に依拠した分析からは、専門分野と選抜性が、その相互作用も含めて就職時、そして就職後の実質的なレベルでいかに機能しているのか、という点までは明らかにし得ず、その限界も指摘した。

第３章では、従来の「専門カップリング」モデルと「選抜カップリング」モデルを援用しつつ、特にその相互作用に留意することを分析の枠組みに据え、大学教育と仕事の対応を、就職や就職後のキャリアという大卒者の行動レベルと、行動を基底する知識・技能レベルの双方から解明することを、分析の課題に設定した。

2．就職の過程と初期キャリア

第Ⅱ部では、大卒者の就職過程と初期キャリアに関する分析を通して、専門分野や大学威信が、就職時やその後のキャリア、さらには職場で要求される知識・技能といかに対応しているかを明らかにした。

第４章では、大卒者の就業特性を、学生の職業選択行動と企業の採用行動から考察し、文系出身者の就業特性が、「選抜カップリング」が想定するような、大学威信と企業規模の一対一の対応から、また理系出身者の就業特性も、「専門カップリング」が想定するような、専門分野と職業の一対一の対応から成立しているわけではないことを明示した。

文系出身者の場合、大学威信の果たす機能が大きい。威信の高い大学出身者ほど【大企業】志向が強く、また大企業ほど大学威信を重視した採用を行うのであり、大学威信と企業規模の対応は、企業の採用方針だけでなく学生の職業選択志向の相違も反映した結果なのである。さらに、従来の分析が見落としてきた点に、大学威信と職種の対応がある。営業・販売職よりも事務職で、大学威信を重視した採用が行われており、同一の企業規模であっても、職種別の就業特性は大学威信間でなお異なる。大学威信と比較して、専門分野の果たす機能は小さいが、人文系と社会科学系では、職業選択志向や企業の採用方針に相違があり、社会科学系で【大企業】志向が強く、企業も人文系より社会科学系を重視した採用を行っていたのである。

理系出身者の場合は、専門分野の果たす機能が大きい。学生は【仕事内容】を重視した職業選択を行い、企業も専門分野を重視した採用を行う。そのため、大学威信の果たす機能は、文系出身者と比較すれば小さい。しかしながら、大学威信と企業規模の対応はやはり明確であり、その背景には文系出身者と同様の構造がある。さらに、大学威信と業種の対応も明らであり、同一の企業規模でも、製造業では、建設業や情報産業と比較して、大学威信をより重視した採用が行われていたのである。

第５章では、専門分野や大学威信と初期キャリアとの対応を考察した。初職就職時の専門分野別、大学威信別の就業特性が、その後のキャリアを基本的に規定する一方で、就職後も、専門分野や大学威信が経験業務の相違を生み出していた。

文系出身者の場合、事務職では、事務系の仕事のみに携わるキャリアと、事務系と営業・販売系の仕事を経験するキャリアが存在し、両者の分化を規定するのは業種である。また、経験する業務の幅は大企業ほど広い。これに対して、営業・販売職では、営業・販売系の仕事のみに携わるキャリアが主流で、営業・販売系と事務系双方の仕事を経験する者は少ない。また事務職と比較した場合、経験業務の幅も狭い。大学威信によるキャリアの相違は、業務の幅よりもむしろ個々の経験業務に顕在化し、それは事務職より営業・販売職で大きい。営業・販売職では、威信高いグループほど法人相手の営業の経験比率が高いことに加え、特に威信高いグループで経験業務の幅が広く、キャリアの初期段階から幹部候補として育成されている可能性がある。専門分野と仕事の対応は必ずしも明確でないが、事務職の場合、法学系出身者は事務系の仕事のみを経験する比率が、経済・商系出身者は営業・販売系の仕事も経験する比率が高かった。専門分野間で、仕事の適性が異なる可能性も否定できないのである。

理系出身者の場合、専門・技術職に就職すると大半が開発・設計部門に配属され、その後も専門・技術系の仕事のみに従事する者が多い。経験業務の幅は明らかに狭く、初任の配属先が持つ意味は大きい。一方、少数ながら事務職、営業・販売職という「ネジレ」のルートを辿った者は、専門・技術職就職者とは明らかに異なるキャリアを歩む。また、専門・技術系の仕事の経験者が多く、営業・販売系の仕事の経験者が少ない点で、文系出身

者の事務職、営業・販売職ともそのキャリア特性は異なる。専門分野によるキャリアの相違は、初任の配属部門で顕著であり、理学系では情報処理部門、工学系では製造・現場部門への配属比率が高い。大学威信との対応も明確で、威信高いグループほど研究部門に配属されている。また、工学系出身者が大半を占める建設業では、威信高いグループほど開発・設計部門に、威信低いグループほど製造・現場部門に配属される比率が高かった。

第６章では、職場で要求される知識・技能を考察した。職務を遂行する上で必要な基礎的能力は、「対人関係の能力、説得力」や「幅広い教養」であり、また、知識・技能に対する要求は、職場特性だけでなく、専門分野や大学威信によっても規定されていた。

職場で必要な知識・技能には、文系、理系の別を問わず、専門分野に関わる能力と、より適用範囲の広い拡張的な能力とが存在し、前者を「職業専門知識」、後者を「知的拡張性」と名付けた。ただし、「商品・事業に関する知識」が文系では「知的拡張性」に、理系では「職業専門知識」に含まれ、この点に両者の知識・技能特性の相違が顕れている。この２つの能力は、職種や業種、配属部門という企業属性でみる限り、負の相関関係にあるが、専門分野や大学威信別にみた場合は、必ずしもその傾向になかった。

文系出身者の場合、職場で要求される知識・技能は、まず就職先に大きく規定される。業種や規模、現在の所属部門が能力要求と密接に関わっており、事務職では「職業専門知識」の、営業・販売職では「知的拡張性」の必要性が高い。ただし、大学威信との対応も明確で、同一職種でみた場合、「職業専門知識」「知的拡張性」とも威信高いグループほど必要性は高い。卒業時の就業特性がもたらす知識・技能要求の相違に加えて、就職後も大学威信と知識・技能とは機能的な連関を持つのである。なお、専門分野との対応も「職業専門知識」の点では顕著であり、法学系でその要求が最も高く、人文系で低かった。

理系出身者の場合も、職場の知識・技能特性は就職先で基本的に異なる。中でも業種間の相違は顕著で、「職業専門知識」の必要性は製造業で、「知的拡張性」に対する要求は情報産業で高い。これに対して、事務職、営業・販売職では、専門・技術職よりも「職業専門知識」の必要性が低い一方、「知的拡張性」の必要性は高かった。大学威信と知識・技能要求との関係はさほど明確でない。ただし、専門・技術職のみに限れば、「職業専門知識」の要求は威信高いグループで高く、「知的拡張性」の要求は理学系よりも工学系で高かった。理系の知識・技能要求も、企業の属性のみに帰すことはできないのである。

第７章では、大卒ホワイカラーを類型化した。人文社会系の場合、大学威信と職種に着目して５類型を、理工系については、専門分野と業種に着目して４類型を設定した。

大企業の事務職を典型とする非技術系Ⅰは、威信高いグループが圧倒的に多い。経験業務は業種間で異なるが、「職業専門知識」の要求が高い点を特徴とする。大企業の営業・販売職を典型とする非技術系Ⅱも、威信高いグループが多いが、その占有率は非技術系Ⅰよりも低い。また「知的拡張性」の必要性が非常に高い。非技術系Ⅲは中小企業の事務職、非技術系Ⅳは中小企業の営業・販売職を典型とし、ともに威信低いグループからの輩出率が高い。経験業務や知識・技能特性は、それぞれ非技術系Ⅰ、非技術系Ⅱに準ずるが、全般的に要求水準は低く、業務の幅も狭い。また、離転職経験者の比率も明らかに高かった。

なお各類型の中でも、大学威信間で知識・技能要求の認識は異なる。大学威信という属

性自体が、回答傾向にバイアスをもたらしている可能性も否定できないが、同じ大学威信でも、経験業務によって知識・技能要求への評価が異なる事実を踏まえると、同一業務の中でも、大学威信別に知識・技能要求にはなお相違があると推察される。

非技術系Ⅴは企業規模や業種の相違を問わず、女子を典型とする。威信高いグループほど大企業に就職する点は男子と同様だが、就職後の経験業務や知識・技能要求は大きく異なる。大半が事務職として採用され、その後も専ら事務系の業務に携わる者が多いのである。その結果、経験業務の幅は狭く、知識・技能要求も低いと判断されていた。

技術系Ⅰは、製造業の専門・技術職を典型とし、やはり威信高いグループほど大企業への就職者は多い。就職者の多くは開発・設計部門に配属され、専門分野間の相違は残るものの、大学威信間の相違はさほど明確でない。ただし、研究部門への配属比率は、企業規模を問わず威信高いグループほど高い。なお技術系Ⅰは、「職業専門知識」の要求が高い点を特徴としており、また「知的拡張性」の要求は、理学系よりも工学系で高かった。

技術系Ⅱは、建設業の専門・技術職を典型とし、大半が工学系出身者である。大学威信と企業規模は対応しているが、技術系Ⅰよりも緩やかである。就職後、過半数は製造・現場部門、残りが開発・設計部門に配属されるが、前者への配属比率は威信低いグループほど高い。職場における「職業専門知識」の要求は技術系Ⅰよりも低い。また、威信高いグループほど知識・技能要求は高く、それは「職業専門知識」の点で顕著であった。

技術系Ⅲは、情報産業の専門・技術職を典型とし、理学系出身者が相対的に多い。大学威信と企業規模の対応は、技術系Ⅱと同様である。就職者の過半数が開発・設計部門に、残りが情報処理部門に配属される。「職業専門知識」の要求は技術系Ⅱ以上に低いが、職務上専門性が低いのか、大学の専門教育とのズレが大きいのかは、さらなる考察を要する。なお、「知的拡張性」の要求は技術系Ⅰと同様、理学系よりも工学系で高かった。

技術系Ⅳは、事務職、営業・販売職という「ネジレ」のルートを辿った者を典型とする。大学威信と企業規模の対応は明確だが、専門・技術職との分岐に果たす専門分野や大学威信、企業規模の機能は定かでない。経験業務は、他の技術系よりも業務の幅が広く、高度な専門業務に携わる者も少ない。その結果、「職業専門知識」の要求が低い反面、「知的拡張性」の要求は高い。ただし、専門・技術系の仕事の経験者が多く、非技術系とも異なっている。なお他よりも離転職の比率が高く、「ネジレ」の影響と考えられる。

３．大学教育を通じた職業能力形成とその可能性

第Ⅲ部では、就職並びにキャリアの形成過程で、卒業生が大学教育をいかに振り返り、大学教育に何を望んでいるのかを考察した。

第８章では、大学教育への評価とその背景を検討した。卒業生の評価は極めて厳しく、それは、大学での教育経験自体の乏しさ、大学教育と仕事の乖離、という２つの事実に依拠していた。しかし、大学教育が職業能力形成に寄与していないわけではない。量的には少数だが、大学教育を通じて獲得したものには、「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」が挙げられており、これらをいかに充実させていくかがむしろ課題といえる。

文系出身者では、専門教育と仕事の対応の希薄さから、大学教育への評価は極めて低い。ただし、経験する仕事によって評価は異なる。「専門科目の学習」への評価は、「職業専門知識」の要求が高い事務職で高く、その要求が低い営業・販売職では低い。さらに事務職の場合、特に法学系で「専門科目の学習」への評価が高かった。また人文系では、事務職、営業・販売職を問わず「専門科目の学習」への評価が低く、社会科学系以上に専門教育と仕事の乖離は大きい。大学威信による評価の相違は、「専門科目の学習」の点にみられるが、これは威信高いグループは事務職、威信低いグループは営業・販売職が多いという、就業特性に基づくものであり、企業属性を統制すると、目立った相違はなくなる。企業属性を考慮しても、大学威信間で知識・技能要求に相違があるにも拘わらず、「専門科目の学習」や「一般教育科目の学習」の評価に相違が反映されないのは、そもそも専門教育と仕事の乖離が大きく、教養教育も充分に機能していないためなのである。

理系出身者では、専門教育と仕事の対応を反映して、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」への評価が高い。また、業種間で「職業専門知識」の要求が異なるため、製造業では情報産業よりも「専門科目の学習」への評価が高い。さらに、理学系よりも工学系で、「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」への評価が高く、理系の中でも専門教育と仕事の対応は異なる。一方、大学威信と評価の関連は必ずしも明確でない。業種や配属部門を統制すると、大学威信間で職場の知識・技能要求に相違が抽出されなかったことからすれば、当然の帰結ともいえる。しかしながら、大学威信間で就業特性自体が異なり、それを誘因とした知識・技能要求の相違は存在している。理系の場合、その度合いは異なれ、大学教育と仕事が比較的対応しているため、大学威信による評価の相違が顕在化しにくい構造になっているのである。

第９章では、卒業生の大学教育に対する期待と、その形成ルートを考察した。大学教育への期待が、大学教育や職場の経験のみに基づくものではないことを明らかにする一方で、大学教育が職場で必要な知識・技能に転化するメカニズムの端緒も抽出された。

まず、大学教育への厳しい評価を反映して、３人に１人が「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」と考えていた。だが、正規の教育課程に対する期待が低いわけではない。中でも賛同者が多いのは、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」である。個別の知識・技能の獲得よりも、それらにアプローチする方法、それらを駆使し運用する能力が求められていたのである。これは、教育内容を問わず、その修得過程で形成される能力であり、問題発見、問題解決のための技法といってもよい。しかもこの点に関しては、個人属性や企業属性による相違も認められなかった。この事実は、職場で必要な能力のうち、具体的な知識・技能の内容は企業で獲得可能なのに対して、それらを獲得するための技法や運用する能力は、職場では容易に形成されにくいことを示している。こうした側面は、カリキュラムのような形では顕在化にしくいものの、大学教育が担う重要な職業能力形成機能なのである。

発表や論文の表現技法に比べると要請は弱いものの、具体的な知識の内容に対する期待も存在する。それは、理論的教育か応用的教育か、教養教育か専門教育かという２つの軸から構成される。各軸でどちらを選択するかは、個人や企業の属性で異なる。前者は、在学中の教育経験や職場の知識・技能要求との関連ではなく、大学威信が予め規定している。

威信高い大学には理論的な教育を、威信低い大学には応用的教育を期待する層が入学しているのである。これに対して、教養教育を望むか専門教育を望むかを規定するのは、大学威信ではなく在学中の教育経験や職場で要求される知識・技能である。在学中に受けた教育や職場での活用状況が、期待の形成要因となっていたのである。こうした、期待の形成ルートの相違は、卒業生を鏡として大学教育のあり方を論ずる際の留意点を喚起すると同時に、大学教育の卒業生に及ぼす影響が決して小さくないことを示すものでもある。

4．まとめ－新たな枠組みへの布石と課題

「専門カップリング」と「選抜カップリング」の照応

本研究では、専門分野と大学威信という、大学教育と仕事の対応を媒介する二つの要素に着目し、大学教育の職業的レリバンスを検討してきた。その意義は、分析対象を就職後のキャリアの領域まで拡充した点と、これまで別個に扱われがちだった、専門分野と大学威信の交互作用を検証した点に求められる。そこから得られた知見を改めて提示すれば、以下のように整理されよう。

第１に、大卒者の行動レベルに顕れる専門分野と職業の対応が、専門教育と仕事内容の対応という、行動の基底をなす知識・技能レベルにおいても確認された。従来、「専門カップリング」が希薄と見做されてきた文系でも、就職先だけでなく就職後の経験業務も、専門分野間に相違があった。その結果、職場で必要な知識・技能に対する認識が異なり、それが、大学教育に対する評価や期待にも反映されていた。理系でも、「専門カップリング」の存在が、職業との対応のみではなく、学生の職業選択志向や職場の知識・技能要求の点からも確認された。また、専門分野間で就職先や就職後の知識・技能要求は異なり、大学教育への評価や期待も一様でなかった。以上は、専門分野間で異なるタイプの学生が入学し、そこで異なるタイプの人材が養成されるという、至当な枠組みに依拠した分析に意義があることを改めて認知させる結果であった。しかし、さらに注目すべきは、同じ専門分野であるからといって、一律に「専門カップリング」を想定し得るわけではなかった点である。これは次に挙げる第２の知見と深く関わる。

第２に、大学威信は、従来から指摘されてきた企業規模だけでなく、職種や業種とも対応しており、それが大学威信と職場で要求される知識・技能の間に機能的な連関を成立させていた。「選抜カップリング」は「専門カップリング」を、「専門カップリング」も「選抜カップリング」を背景に成立しているのである。

文系の場合、「知的拡張性」の要求が高い大企業、そして「職業専門知識」の要求が高い事務職への就職ルートは、威信高いグループに開かれていた。さらに、企業属性を統制しても、大学威信間で知識・技能要求に対する認識は異なっていた。この事実は、「選抜カップリング」が機能しているからといって、企業は大学教育の内容を問わない「訓練可能性」のみに着目した採用を行っているわけではないことを物語る。「専門カップリング」が希薄とはいえ、威信高いグループほど大学教育を通じて獲得された知識・技能を職場で活かせる、あるいは活かせる可能性を持つ構造になっていたのである。これに対して理系の場合は、企業が専門分野をかなり重視した採用を行う。しかしながら、「職業専門知識」の要求

が高い業種に採用されるのは、威信高いグループであった。つまり、「専門カップリング」が機能する一方で、企業は大学威信によって大学教育の成果も差異化している。そして、威信高いグループほど専門教育を活かせる構造になっていたのである。

第３に、上述した事実は、大学教育の機能がこれまで一様であり、また今後も一様であり得るのか、という問題を提起する。もちろん大学教育は、高校以前の教育あるいは他の高等教育機関とは異なる機能を有している。それは、教養教育や専門教育といった扱われる知識・技能の性格の相違以上に、問題解決、問題発見のための知的な技法とでもいうべき能力の涵養にある。この点は、個人属性や企業属性の相違を越えて、卒業生が共通に抱く大学教育への期待であり、職場で必要でありながら、企業内教育を通じて獲得することが困難な能力でもある。また、正規の教育課程以外の活動を通じて形成される、対人関係等の能力が持つ意義も少なくない。

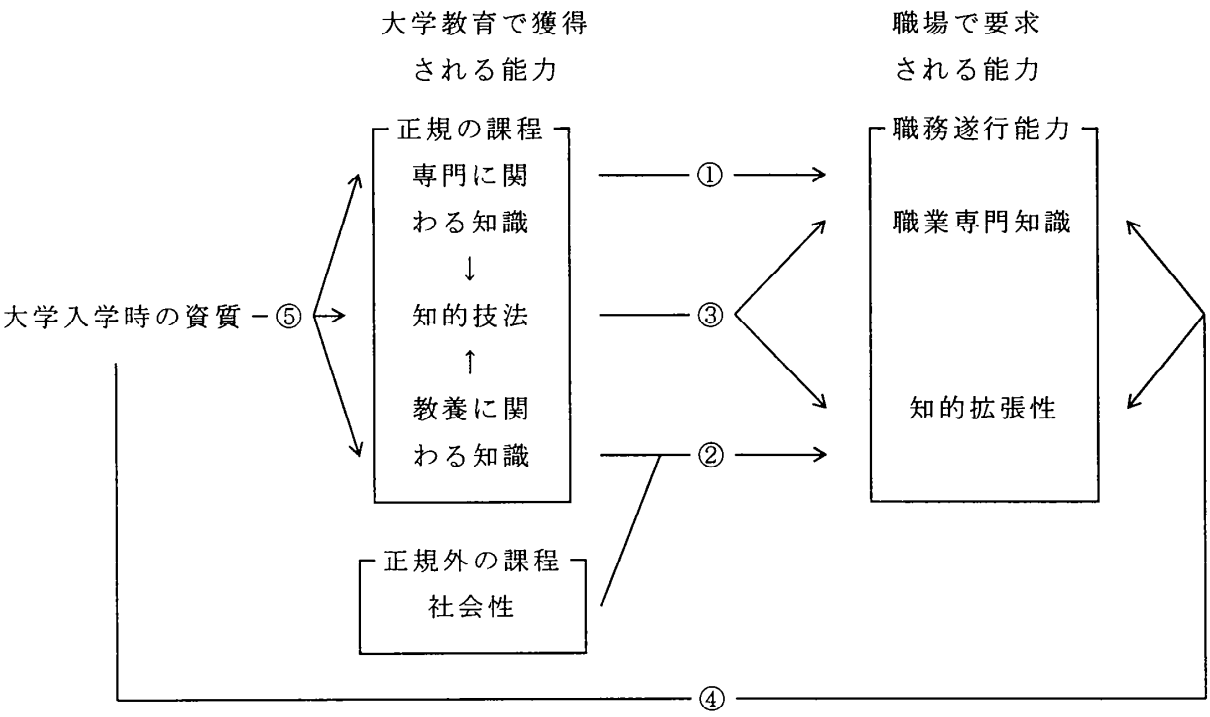
その一方で、雇用との関連でいえば、大学の教育機能を一元的に把握し、議論することはもはや困難といわざるを得ない。まず、入学時の能力が多様化しているだけでなく、理論的な教育、応用的な教育への期待の相違に顕在化していたように、大学威信ごとに明らかに教育期待の異なる層が入学している。また、大学教育と仕事の対応を考えると、特に専門教育に関して、大学威信間で接続あるいは接続の可能性はかなり異なる。同じ専門分野であっても、専門的な知識・技能の要求が高い、あるいは今後高まると予想されるのは、威信高いグループに対してであり、威信低いグループに対しては、むしろ専門に特化しない「transferable」な能力が求められる方向に進むのではなかろうか。詰まるところ、個別大学の個別学部ごとに、どういった学生層が入学し、在学中にいかなる能力を獲得し、卒業後どういったキャリアを辿っているかを把握することなくしては、社会の要請に応じた教育目標を設定し得ない状況が到来しているのである。

以上の知見に基づき、大学教育で獲得される能力と職場で要求される能力との対応を仮説的に提示すれば、図10-1のようになる。大学教育は、正規の教育課程とサークル・クラブ活動といった正規外の課程から構成される。前者を通じて獲得されるのは、体系的な知識・技能であり、それは専門に関わる知識と教養に関わる知識とに区分される。さらに、専門や教養という知識の内容を問わず、学習の過程で獲得される知的技法とでも呼ぶべきものが想定される。また後者を通じて形成されるのは、対人関係能力などの社会性である。

一方で、職場で要求される能力にはまず、個々の仕事に固有の専門的能力があり、本稿ではそれを「職業専門知識」と呼んだ。これに対応するのが、大学で獲得される専門に関わる知識であり、「専門カップリング」が前提としていたのはこの関係である（矢印①）。職場で要求される能力にはまた、特定の仕事に限定されない拡張的能力があり、本稿ではそれを「知的拡張性」と呼んだ。これに対応するのが、大学で獲得される教養に関わる知識や社会性である（矢印②）。そして職場で要求される能力に直接対応するのではなく、それを獲得する際の素地となるのが、大学で獲得される知的技法といえる（矢印③）。

さらに、大学で獲得される以前の能力に、大学入学時における個人の資質がある。「選抜カップリング」が前提としていたのは、この「訓練可能性」としての資質と、その活用で高い成果を期待できる企業内教育の対応であった（矢印④）。しかし個人の資質は、大学教育の成果を左右するいわば「教育可能性」としての機能も果たしており、大学教育の内容を介在した大学教育と仕事の対応も規定していると想定される（矢印⑤）。

図10-1. 大学教育で獲得される能力と職場で要求される能力



今後の課題

もちろん以上は、今回用いた調査の結果が一般化できると仮定した上での議論であり、残された課題も少なくない。

第１は、この調査が内包する課題である。それは、卒業生の意見を拠り所とした解釈である点、キャリアの形成過程や大学教育への評価の変化を検討する際に核となる時系列的な分析が、横断的な調査の積み重ねとして解釈されている点、大学における知識の構造が十分に配慮されていない点、などである。その意味で、今後さらに、個別の企業を対象とした調査であるとか、同一の学生を分析対象として、彼らや彼女らが、在学中に知識・技能を身に付けていく過程や、就職後のキャリア形成の過程を詳細に検討する必要がある。

第２は、分析の枠組みに関わる課題である。本研究は、1980年代から1990年代にかけての大卒者を中心とした分析であり、その中での構造やその分化を考察対象としてきた。分析の結果からは、既にいくつかの点で、大学教育と仕事との関係に変化の兆しを読み取ることができる。しかし、職場や大学における知識・技能の構造が変容すれば、また新卒一括採用、年功昇進といった雇用システムや、学部改組やカリキュラム改革といった大学組織が変容すれば、大学教育の職業的レリバンスは変わらざるを得ない。専門分野や大学威信に顕れた大学教育と仕事の対応の抽出に意義があるにしても、専門分野や大学威信の相違として顕在化しない部分、即ち、同一の専門分野や大学威信の中でも、大学教育の職業的レリバンスは変化している。そうしたダイナミックな変化がどう生じるのかを、本研究で得られた知見に基づいて考察することは、これからの重要な課題である。

第３は、比較に関わる課題である。本研究では、欧米の研究動向に着目しつつも、日本における大学教育と仕事の対応を議論の中心に据えてきた。そこで明らかにされたことが、果たして日本に特有の傾向であるのか、他の国と共通する側面もあるのか、国際比較という視点からさらに検討する余地がある。我が国に関する分析結果を一般化し、より体系的な視座から捉え直す必要があるといえる。

顧みれば、本研究は必ずしも定式化された仮説を検証するかたちを採っていない。それは、研究の未熟ということもあろう。しかし、これまでの研究が一定の視点に拘泥するあまり、新しい課題に十分に応えることができなかったことも事実である。そうした問題を克服すべき、大学教育と仕事の対応をめぐる新たな理論的枠組みは模索段階にある。大学教育の職業的レリバンスに関する研究は、途についたばかりであり、依然として不明な点が多い。それは、個別の大学や学部の特性を考慮した緻密な事例研究を積み重ねると同時に、それらを常に大学システムと雇用システムの対応という、大局的な視野から再解釈する作業を通じて究明していかねばならないのである。

参考文献

麻生誠・潮木守一　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。
荒井一博　1995,『教育の経済学－大学進学行動の分析－』有斐閣。
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」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第５集，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)」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第６集，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。
市川昭午・菊池城司・矢野眞和　1982,『教育学大全集４　教育の経済学』第一法規。
井上詔三　1978,「人的資本理論と労働市場の二重構造」石田英夫・井関利明・佐野陽子編『労働移動の研究－就業選択の行動科学』総合労働研究所，74-107頁。
猪木武徳・樋口美雄編　1995,『シリーズ現代経済研究９　日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
今井賢一・小宮隆太郎編　1989,『日本の企業』東京大学出版会。
今田幸子・平田周一　1995,『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
岩田龍子　1981,『学歴主義の発展構造』日本評論社。
岩田龍子　1984,「就職と大学」民主教育教会『ＩＤＥ』No.247，4-11頁。
氏原正治郎編　1967,『講座労働経済１　日本の労働市場』日本評論社。
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。
江原武一　1978,「大学の企業人材の養成」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第６集，1-24頁。
小方直幸　1994,「戦後大卒労働市場の構造変動」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第23集，329-344頁。
小方直幸　1995,「大学教育と仕事－研究の動向と課題－」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第24集，293-308頁。
大沢真知子　1993,『経済変化と女子労働－日米の比較研究－』日本経済評論社。
大橋勇雄　1995,「会社のなかの学歴社会」橘木俊詔・連合総合生活開発所編『「昇進」の経済学　なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社，181-204頁。
加藤寛監修　1996,『人材革命－進む企業・大学の新しい教育－』日本医療企画。
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。
金子元久編　1995,『近未来の大学像　シリーズ「現代の高等教育」３』玉川大学出版部。
金子元久・小林雅之　1996,『教育・経済・社会』放送大学教育振興会。
神代和欣　1993,「大学卒の労働市場－現状と展望」民主教育協会『ＩＤＥ』No.345，5-11頁。
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。
刈谷剛彦編　1995,『大学から職業へ－大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究－』高等教育研究叢書　31，広島大学大学教育研究センター。
菊池城司　1984,「高等教育卒業者の「非特権化」と「学歴閉鎖性」」『大学進学研究』Vol.Ⅵ-4，大学進学研究会，27-34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　1992,「産業界からみた工学部教育」民主教育教会『ＩＤＥ』No.343，40-45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。
小池和男　1993,『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社。
小池和男　1994,『日本の雇用システム　その普遍性と強み』東洋経済新報社。
小林雅之　1981,「選抜・配分装置としての学校－労働市場の内部化との関連で」『教育社会学研究』第36集，東洋館出版社，51-62頁。
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。
雇用職業総合研究所　1988,『技術者のキャリア形成に関する調査研究報告書－加工組立産業編－』職研調査研究報告書 No.75。
雇用職業総合研究所　1989,『技術者のキャリア形成に関する調査研究報告書－総括編－』職研調査研究報告書 No.99。
近藤博之　1982,「教育と経済に関する問題設定の再検討」『大阪大学人間科学部紀要』第８巻，85-104頁。
近藤博之　1984,「学歴と職業の対応に関する変容過程」『大学進学研究』Vol.Ⅵ-5，大学進学研究会，40-45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。
千石保・松原治郎編著　1978,『学歴主義のつぎにくるもの　企業の求める人材は変わった』学陽書房。
仙崎武・吉田辰雄編著　1980,『青年期心理学－過渡期の青年心理－』福村出版。

全日本電気機器労働組合連合会企画調査部　1992,「事務・技術労働者の移動とキャリア形成に関するアンケート結果報告」『調査時報』第258号。
大学職業指導研究会　1979,『大学と職業　大学教育における職業指導』。
タイヒラー, U.　1996,「ドイツにおける教育・雇用研究の現状」日本労働研究機構『日本労働協会雑誌』No.431, 72-84頁。
高梨昌　1994,『変わる日本的雇用』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－」民主教育教会『ＩＤＥ』No.359, 27-32頁。
竹内洋　1981,『競争の社会学－学歴と昇進－』世界思想社。
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　試験・昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉』リクルート出版。
竹内洋　1991,『立身、苦学、出世－受験生の社会史』講談社。
竹内洋　1995,『日本のメリトクラシー　構造と心性』東京大学出版会。
竹内宏・麻生誠編　1981,『日本の学歴社会は変わる』有斐閣。
田崎仁　1985,『大学生の適性診断』一ツ橋書店。
舘暁夫・松本真作、渡辺三枝子、松本純平　1984,「現代大学生に見る職業選択志向性の一側面」雇用職業総合研究所『雇用職業研究』No.21, 29-38頁。
橘木俊詔編　1992,『査定・昇進・賃金決定』有斐閣。
橘木俊詔・連合総合生活開発所編　1995,『「昇進」の経済学　なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社。
田中博秀　1980,『現代雇用論』日本労働研究機構。
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』調査研究報告書 No.33。
日本労働研究機構　1993a,『大企業ホワイトカラーの異動と昇進』調査研究報告書 No.37。
日本労働研究機構　1993b,『大卒社員の初期キャリアに関する調査研究報告書』調査研究報告書 No.44。
日本労働研究機構　1994a,『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その２）』調査研究報告書 No.56。
日本労働研究機構　1994b,『組織内キャリアの分析－ホワイトカラーの昇進構造』調査研究報告書 No.58。
日本労働研究機構　1995a,『大卒者の初期キャリア形成－「大卒就職研究会」報告』調査研究報告書 No.64。
日本労働研究機構　1995b,『ホワイトカラーの人事管理』調査研究報告書 No.68。
野田知彦　1995,「理工系、文系と昇進－理工系役員と文系役員の比較」橘木俊詔・連合総合生活開発所編『「昇進」の経済学　なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社,

205-227頁。
橋爪貞雄編著　1976,『学歴偏重とその功罪』第一法規。
橋爪貞雄　1983,『学歴主義からの脱却』黎明書房。
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。
疋田昌巳・徳田英明・今田幸子・岡本英雄　1983,「職業移動と職業経歴」雇用職業総合研究所『雇用職業研究』No.20，29-41頁。
廣松毅監修　1995,『企業・大学・人材』朝倉書店。
藤本喜八　1991,『職業指導論』恒星社厚生閣。
丸山文裕　1981,「大学生の就職企業選択に関する一考察」東洋館出版『教育社会学研究』第36集，101-111頁。
丸山文裕　1982,「高学歴社会における職業・賃金構造の変動」広島大学大学教育研究センター『大学論集』　第11集，25-39頁。
未来工学研究所　1977,『科学技術者の教育と社会環境に関する調査報告書』。
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　商学部・経営学部教育の再検討』No.356。
民主教育協会　1996,『ＩＤＥ　学生からみた大学改革－最近の調査から－』No.379。
牟田博光編著　1993,『高等教育論』放送大学教育振興会。
村松他　1990,「構造変化と労働市場」『日本労働研究雑誌』No.364，26-47頁。
八代充史　1995,『大企業ホワイトカラーのキャリアー異動と昇進の実証分析－』日本労働研究機構。
山村健・天野郁夫編　1980,『青年期の進路選択』有斐閣。
矢野眞和　1984,「経済のサービス化と教育」民主教育協会『ＩＤＥ』No.247，12-18頁。
矢野眞和　1984,『教育の収益率にもとづいた教育計画の経済学的分析』広島大学大学教育研究センター。
矢野眞和　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。
矢野眞和　1996,『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部。
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。
山村健・天野郁夫　1980,『青年期の進路選択』有斐閣。
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。
米田博他　1970,『職業指導』評論社。
渡部蓊　1985,「産業構造の変化と学卒者の就職状況」『教育と情報』第369号，36-44頁。
渡辺三枝子、松本純平　1981,「大学生の職業志向に関する研究－その１」雇用職業総合研究所『雇用職業研究』No.17，11-24頁。
渡辺行郎　1987,「大卒、高卒の雇用および昇進機会と能力分布」雇用職業研究所『日本労働協会雑誌』No.336，14-21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.

Bee, M. & Dolton, P. 1990, "Patterns of Change in U.K. Graduate Unemployment, 1962-87", *Higher Education* Vol.20, No.1, pp.25-45.

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)

Berg, I.(ed.), 1981, *Sociological Perspectives on Labor Market*, Academic Press.

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.

Blaug, M. 1985, "Where Are We Now in the Economics of Education ?", *Economics of Education Review* Vol.4, No.1, pp.17-28.

Boys, J.C. et al. 1988, *Higher Education and Preparation for Work*, London: Jessica Kingsley Publishers.

Boys, J.C. & Kirkland, J. 1988, *Degrees of Success*, 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.

Brennan, J. & Lyon, S. & McGeevor, P. & Murray, K. 1993, *Students, Courses and Jobs*, Jessica Kingsley Publishers.

Brennan, J. & Lyon, S. & Schomburg, H. 1995, "Employment and Work of British and German Graduates", in Brennan, J. & Kogan, M. & Teichler, U.(ed.), *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley Publishers, pp.47-98.

Brennan, J. & Kogan, M. & Teichler, U.(ed.). 1995, *Higher Education and Work*, 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. (大野雅敏訳『資格社会』東信堂)

Clark, B.R.(ed.), *Perspectives on Higher Education: Eight Disciplinary of Comparative Views*, University of California Press.

de Francesco, C. & Jarousse, J.P. 1984, "Under Utilization and Market Value of University Degrees: Findings of a Survey in France & Italy", *European Jour-*

nal of Education Vol.18, No.1, pp.65-79.

de Weert, E. 1995, "Responsiveness of Higher Education to Labour Market Demands : Curriculum Change in the Humanities and Social Sciences", in Brennan, J. & Kogan, M. & Teichler, U.(ed.), *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley Publishers, pp.25-46.

Donald, J.G. 1983, "Knowledge Structures: Methods for Exploring Course Content", *The Journal of Higher Education* Vol.54, No.1, pp.31-41.

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『学歴社会ー新しい文明病』岩波書店)

Doeringer, P.B.(ed.), 1981, *Workplace Perspectives on Education and Training*, Martinus Nijhoff Publishing.

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)

Fulton, O. 1984, "Needs, Expectations and Responses: New Pressures on Higher Education", *Higher Education* Vol.13, No.2, pp.193-223.

Furth, D. 1982, "New Hierarchies in Higher Education", *European Journal of Education* Vol.17, No.2, pp.145-151.

Gintis, H. 1971, "Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity", *American Economic Review* Vol.61, No.2, pp.266-279.

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)

Harris, N.C. 1977, *Career Education in Colleges*, Jossey-Bass Publishers.

Heather, E.(ed.), 1992, *Arts Graduates, Their Skills and Their Employment: Perspectives for Change*, The Falmer Press.

Henkel, M. 1990, "Higher Education and the Preparation for Work", *Higher Education Policy* Vol.3, No.4, pp.20-22.

Kroch, E.A. & Sjoblom, K. 1994, "Schooling as Human Capital or a Signal: Some Evidence", *The Journal of Human Resources* Vol.29, No.1, pp.156-180.

Marland, S.P. 1974, *Career Education*, McGraw-Hill Book Company.

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 Brit-

ain 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.

Mingat, A. & Eicher, J.C. 1982, "Higher Education and Employment Markets in France", *Higher Education* 11, pp.211-220.

OECD 1970, *Occupational and Educational Structures of Labor Forth 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. & Hinchiliffe, K. 1973, *Returns to Education: An International Comparison*, Elsevier Scientific Publishing Company.

Psacharopoulos, G. 1980, *Higher Education in Developing Countries: A Cost-Benefit Analysis*, World Bank Staff Working Papers, No.440, The World Bank.

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*, Pregmon Press.

Peters, H.J. & Hansen, J.C. 1977, *Vocational Guidance and Career Development*, Macmillan Publishing.

Reubens, B.G.(ed.), 1983, *Youth at Work: An International Survey*, Rowman & Allanheld Publishers.

Reinhart, B. 1979, *Career Education: From Concept to Reality*, McGraw-Hill Book Company.

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.

Shockey, J.W. 1989, "Overeducation and Earnings: A Structural Approach to Differential Attainment in The U.S. Labor Force(1970-1982)", *American Sociological Review* Vol.54, No.5, pp.856-864.

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

Schultz, T.W. 1963, *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press.

Solmon, L.C., Bisconti, A.S. & Ochsner, N.L. 1977, *College as a Training Ground for Jobs*, Praeger Publishers.

Sφrensen, A.B. & Kalleberg, A.L. 1981, "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs", in Berg, I.(ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, pp.49-74.

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, Pregmon Press, pp.975-992.

Teichler, U. 1991, "Towards a Highly Educated Society", *Higher Education Policy* Vol.4, No.4, pp.11-20.

Teichler, U. & Maiworm, F. 1994, *Transition to Work - The Experiences of Former ERASMUS Students* -, Jessica Kingsley Publishers.

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

Umetani, S. 1977, *The College Labor Market and the Rate of Return to Higher Education in Postwar Japan, 1954-1973*, (unpublished dissertation).

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

Whitehead, A.K. 1981, "Screening and Education: A Theoretical and Empirical Survey", *British Review of Economic Issues* Vol.3, Nos.8, pp.44-62.

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

Williamson, E.G. 1965, *Vocational Counseling: Some Historical, Philosophical, and Theoretical Perspectives*, New York: McGraw-Hill.

Wright, P.(ed.), 1990, *Industry and Higher Education*, Open University Press.

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

調査票

92年12月

大学卒業後のキャリア調査

回答は、番号に○をつけるか、わくの中に記入してください。特にことわりのない限り、○は一つだけつけて下さい。

・大学入学年　１９□□年

・学部卒業年　１９□□年　・卒業学科・課程・専攻（くわしく）

・学部卒業後の進路
1 就職
2 大学院進学 → 大学院入学年　１９□□年
3 その他
　1 修士　1 在学中
　2 博士　2 終了 → 修了年　１９□□年

・生まれ年　１９□□年　・性別 1 男 2 女

問１　現在は、働いていますか。

1 主に仕事をしている
2 大学院、その他の学校に在学中
3 主に家事をしている
4 仕事を探している
5 その他

問２　あなたは、大学の学部を卒業した後、これまで仕事をした経験（パート・アルバイトを含む）がありますか。

1 仕事をしている・したことがある
2 仕事をしたことはない ⟶ **最後の８ページにお進み下さい**

現在の仕事（または最近までの仕事）について、ご記入下さい

入職した時期	１９□□年□□月	（既に退職した方のみ）退職の時期　１９□□年□□月	
勤務先企業の業種（自営の業種）	10 製造業・建設業 21 商社・卸売 22 百貨店・小売店、飲食店 30 金融・保険業	40 運輸・通信・電気・ガス 51 マスコミ・広告・調査 52 ソフトウェア・情報処理 53 教育	59 その他のサービス 60 公務 99 その他
勤務先企業の規模（常用雇用者数）	1 29人以下 2 30～99人 3 100～499人	4 500～999人 5 1000～4999人 6 5000人以上	7 官庁（国家公務） 8 地方自治体 9 その他
勤務の形態・地位	10 一般社員・職員 20 係長・主任など 30 課長以上の管理職	40 経営者・役員・自営業種 50 家族従業者 60 パート、アルバイト、臨時	99 その他
勤務の場所	10 本社、本庁 20 支社、支所、営業所 30 研究所	40 工場・現場 50 出向 60 海外	99 その他
配属部門	10 研究部門 20 開発・設計部門 30 情報処理部門	40 製造・工事・現場 50 管理・企画部門 60 総務・経理部門	70 営業・販売部門 80 人事・教育部門 90 国際部門 99 その他
あなたの主な仕事	10 事務職 17 事務補助・一般職 20 技術職	31 教員 39 その他の専門職 40 営業・販売職	50 保安・サービスの職業 60 運輸・通信の職業 70 製造の職業・技能職 99 その他

卒業までの過程について伺います

問３　大学の学部を卒業する前に、下のような試験を受けましたか。またその結果はどうでしたか。

	受けなかった	受けたものがある	合格したか
教員採用試験	1	2	→（1　合　格）
地方公務員試験	1	2	→（1　合　格）
国家・外務公務員試験（上級）	1	2	→（1　合　格）
国家・外務公務員試験（中級）	1	2	→（1　合　格）
司法・公認会計士・税理士試験	1	2	→（1　資格取得）

問４　就職にあたって大学が行っている就職指導を利用しましたか。またそれは役に立ちましたか。

	大学になかった	利用しなかった	利用した	
			役立った	役立たなかった
就職資料室	1	2	3	4
学校作成の就職要覧	1	2	3	4
就職ガイダンス・オリエンテーション	1	2	3	4
職業適性検査	1	2	3	4
ＯＢ懇談会・業界研究会・企業研究会	1	2	3	4
個人面談・適職相談	1	2	3	4
会社訪問のための指導・援助	1	2	3	4
模擬試験・模擬面接などの受験指導	1	2	3	4
学校からの推薦	1	2	3	4

問５　大学あるいは大学院の卒業前に、就職活動をしましたか。

1　した
2　しなかった　⟶ **次のページの問６にお進み下さい**

就職活動をした方に伺います

イ　就職活動を始めたのはいつでしたか。…□年生の□□月頃から

ロ　就職先について、次のような経路からの情報は多くありましたか。また、その情報の信頼性はどうでしたか。それぞれについて、お答え下さい。

	情報は			信頼性は	
	なかった	少なかった	多かった	低かった	高かった
大学の就職課等	1	2	3	1	2
大学の教授・研究室	1	2	3	1	2
大学のＯＢ・ＯＧ	1	2	3	1	2
企業ガイドブック	1	2	3	1	2
送られてくる会社案内	1	2	3	1	2
新聞、雑誌の求人広告	1	2	3	1	2
親、知人	1	2	3	1	2
友人	1	2	3	1	2

ハ　次の点は、有利に働きましたか、あるいはハンディになったと思いますか。

	有利に働いた	無関係	ハンディになった
出身大学の名前	1	2	3
大学での専門分野	1	2	3
大学の就職紹介体制	1	2	3
大学の所在地	1	2	3
卒業生の存在	1	2	3
自分の性別	1	2	3

ニ　訪問した会社は何社でしたか。　□□社

ホ　応募した会社は何社でしたか。　□□社

うち、採用の内諾（口頭を含む）をもらったのは何社でしたか。　□□社

ヘ　実際に就職した会社の内諾が出たのはいつでしたか。　□□年生の□□月頃

問６　大学、大学院を卒業した後の、初めての就職先について伺います。

イ　その就職先に応募した経緯として、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1 学校の就職部等にきた求人
2 研究室・教授の推薦
3 研究室・ゼミの先輩の勧誘
4 その他の先輩の誘い
5 送られた企業ガイドブック、会社案内
6 友人の誘い
7 家族・知人の縁故
8 新聞広告・就職情報誌等
9 学生職業センターや職業安定所
10 公務員試験等の公募

ロ　その就職先を決めたとき、次のような点をどの程度、重視しましたか。また、今考えてみて、実態は、その期待にあっていましたか。

	就職した時			実態は期待と比べて		
	非常に重視	重視	重視しない	良い	予想通り	悪い
規模	1	2	3	1	2	3
安定性	1	2	3	1	2	3
事業内容の発展性	1	2	3	1	2	3
給与	1	2	3	1	2	3
労働時間、休日・休暇	1	2	3	1	2	3
勤務地	1	2	3	1	2	3
職場環境	1	2	3	1	2	3
仕事自体の面白さ・やりがい	1	2	3	1	2	3
自分の専門知識・資格との関連	1	2	3	1	2	3
昇進の可能性	1	2	3	1	2	3
女性活用の方針	1	2	3	1	2	3
社風、職場の雰囲気	1	2	3	1	2	3
卒業校とのつながり	1	2	3	1	2	3
私生活の充実	1	2	3	1	2	3

ハ　その就職先にずっと勤め続けるつもりでしたか。

1 ずっと勤め続けるつもりだった
2 とりあえず就職するが、別の進路を考えていた
3 ずっと勤めるかどうかわからなかった

問７　今ふりかえってみて、大学・大学院卒業時点の就職先選択について、もっとこうした方が良かったと思うことがありますか。次の中からいくつでも○をつけて下さい。

1 長期的な将来の見通しを持っておくべきだった
2 就職先選択の基準をはっきりさせておくべきだった
3 自分の適性についてもっと考えるべきだった
4 多くの企業情報を収集しておくべきだった
5 企業内のキャリアコースについてもっと調べておくべきだった
6 周囲の人の意見をもっと聞いておくべきだった
7 特にない

最近の勤務先について伺います

問８　同期入社者の、採用・離職状況のおおむねをお答え下さい（およその数をご記入下さい）。

同期入社の大卒・大学院卒者数は　□□□□人くらい

同期入社の短大卒・高卒者等の人数は　□□□□人くらい

同期入社の大卒・大学院卒者の現在までの離職者比率は　□□割くらい
（すでに辞めている方は辞めた時点での）

問９　初任者研修を終わった後に、最初に配属された職場についてお答え下さい。

勤務の形態	1 一般社員・職員 2 自営・家族従事者	3 パート、アルバイト、臨時 4 その他	
勤務の場所	10 本社、本庁 20 支社、支所、営業所 30 研究所	40 工場・現場 50 出向 60 海外	99 その他
配属部門	10 研究部門 20 開発・設計部門 30 情報処理部門	40 製造・工事・現場 50 管理・企画部門 60 総務・経理部門	70 営業・販売部門 80 人事・教育部門 90 国際部門 99 その他
あなたの主な仕事	10 事務職 17 事務補助・一般職 20 技術職	31 教員 39 その他の専門職 40 営業・販売職	50 保安・サービスの職業 60 運輸・通信の職業 70 製造の職業・技能職 99 その他

問10　その配属先は、就職前のあなたの希望と一致していましたか。

1 一致していた
2 一致していなかった　→　どこが一致していませんでしたか（○はいくつでも）
3 特に希望はなかった

1	勤務地	4	労働条件
2	配属部門	5	昇進の見込み
3	仕事の内容	6	その他

問11　大卒の社員・職員の育成の方針はどのようなものでしたか。あなたの経験にてらしてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1 初任者研修に力をいれていた
2 配属後に研修の機会が多く用意されていた
3 日常業務のなかで、幅広い経験が積めるよう配慮されていた
4 日常業務のなかで、専門性が身につくよう配慮されていた
5 日常業務のなかでは、特に育成は考えられていなかった
6 入社した当初から、将来の幹部候補がある程度決められていた
7 なるべく早く幹部候補を選ぶ方針があった
8 入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった
9 特に育成についての方針はなかった

問12　今まで、退職・転職を、されたことがありますか。ある方は何回されましたか（出向のための退職は含みません。パート、アルバイトでも３カ月以上のものは、１社に数えて下さい）。

0 退職していない　→　**６ページにお進み下さい**
1 １回退職経験
2 ２回退職経験　→　**次のページの質問にお答え下さい**
3 ３回以上退職経験

このページの質問は退職したことがあるかたのみ、お答え下さい

最初に就職したのは：１９□□年□□月		退職したのは：１９□□年□□月
最初の勤務先企業の業種	10 製造業・建設業 21 商社・卸売 22 百貨店・小売店、飲食店 30 金融・保険業	40 運輸・通信・電気・ガス 51 マスコミ・広告・調査 52 ソフトウェア・情報処理 53 教育 59 その他のサービス業 60 公務 99 その他
企業規模（常用雇用者数）	1 29人以下 2 30～99人 3 100～499人	4 500～999人 5 1000～4999人 6 5000人以上 7 官庁（国家公務） 8 地方自治体 9 その他、あてはまらない

問13　最初の勤務先を辞めた理由は何ですか。主な理由を選んで下さい（○はいくつでも）。

1 仕事がつまらない
2 専攻や資格が生かせない
3 仕事の量が多すぎる
4 労働時間が長い
5 通勤時間が長い
6 給与が少ない
7 昇進の可能性がない
8 休暇が少ない・取れない
9 職場の人間関係の問題
10 会社の経営方針の問題
11 結婚・出産・介護などの家事都合
12 健康上の理由
13 事業の縮小・倒産など会社都合
14 初めから短期間働くつもりでいた
15 より魅力のある勤務先、仕事が他にあった
16 仕事以外のやりたいことをするため

問14　退職したあと、再就職されましたか。

1 再就職した
2 しない　→ **次のページへお進み下さい**

その再就職先についてお答え下さい

就職した時期	１９□□年□□月
入職の経路（○はいくつでも）	1 就職情報誌 2 新聞広告・チラシ・貼り紙 3 家族・知人の縁故 4 出身校関係の縁故 5 引き抜き・ヘッドハンター 6 民営職業紹介所 7 職業安定所の紹介 8 自営・家事従事 9 その他
前の勤務先と業種・職種は同じですか	1 同業種　2 異なる業種 1 同職種　2 異なる職種
前の勤務先と比べて次のような点はどうですか	イ 規模（1 大きい 2 変わらない 3 小さい） ロ 安定性（1 大きい 2 変わらない 3 小さい） ハ 事業内容の発展性（1 大きい 2 変わらない 3 小さい） ニ 給与（1 多い 2 変わらない 3 少ない） ホ 労働時間、休暇・休日（1 長い 2 変わらない 3 短い） ヘ 職場環境（1 良い 2 変わらない 3 悪い） ト 仕事自体の面白さ・やりがい（1 大きい 2 変わらない 3 小さい） チ 自分の専門知識・資格との関連（1 強まる 2 変わらない 3 弱まる） リ 昇進の可能性（1 大きい 2 変わらない 3 小さい） ヌ 社風、職場の雰囲気（1 明るい 2 変わらない 3 暗い） ル 卒業校とのつながり（1 強まる 2 変わらない 3 弱まる） ヲ 私生活の充実（1 大きい 2 変わらない 3 小さい）
再就職先を選ぶにあたって最も重要だったのは、上記イ～ヲのうちどれですか。一つ選んで下さい。□	

職業キャリアについて伺います

問15　地域移動について伺います。

イ　高校を卒業してから今まで、どの都道府県に住んでいますか。

高校卒業時	初めて就職した時	現在
□□□□都道府県	□□□□都道府県	□□□□都道府県

ロ　あなたは、UターンやJターン就職（進学等で一時地元を離れた後、地元に戻り仕事に就くこと）について考えたことがありますか。またこれからはどうですか。

大学卒業時に、Uターンなどを	1　実現した　2　考えたが、実現しなかった　3　考えなかった
就職後現在までに、Uターンなどを	1　実現した　2　考えたが、実現しなかった　3　考えなかった
将来、Uターンなどを	1　したい　2　考えていない

問16　あなたの年収、労働時間をお聞かせ下さい（無職の方は労働時間に　0　をご記入下さい）。

昨年の年収（税込み・諸手当込み）　約 □□□□万円　　週平均労働時間（残業含む）□□時間

問17　これまでの職業生活で、経験したすべての仕事に○をつけて下さい。

事務	11	経理・財務	技術	21	開発・設計	営業・販売	41	営業（法人相手）・セールスエンジニア
	12	人事・総務		22	生産技術			
	13	教育・研修		23	情報処理		42	営業（個人相手）
	14	企画・調査・広報		24	サービスエンジニア		43	店頭販売
	15	仕入・商品管理		29	その他の技術職	その他	50	保安・サービス職
	16	工程・資材管理	専門	31	教員		60	運輸・通信の職業
	17	事務補助・一般職		32	研究職		70	製造の職業・技能職
	19	その他の事務職		39	その他の専門職		99	その他

問18　学部を卒業後、これまでに、次のような試験を受けましたか。またその結果はどうでしたか。

	受けなかった	受けたものがある	合格したか
教員採用試験	1	2	→（1　合　格）
公務員試験（国家・地方）	1	2	→（1　合　格）
司法・公認会計士・税理士試験	1	2	→（1　資格取得）

問19　これまでの、あなたの職業キャリアの形成について、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1	最初の担当業務と同じ分野をずっと経験してきた
2	最初の担当業務の関連分野を経験してきた
3	幅広い業務を経験してきた
4	大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた
5	次第に高度な専門知識・技術が必要な業務へと進んできた
6	特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた
7	いわゆる出世コースの業務を経験してきた
8	昇進の可能性が限定された業務を経験してきた
9	転職しながら、自分の専門分野を形成してきた
10	特にキャリア形成に結びつかない転職を経験してきた
11	先の見通しなく離職した経験がある
12	１ヶ月以上の無業経験がある
13	パートやアルバイトだけで生活していた時期がある

問20　５年先のあなたの就業の状況を予測すると…。

1	今の会社で正規職員として仕事をしている	4	独立・家業についている
2	転職して（就職して）正規職員として仕事をしている	5	学校に通っている（仕事はしていない）
		6	結婚して家庭にいる（仕事はしていない）
3	パート・アルバイトで仕事をしている	7	その他、わからない

問21　大学時代からこれまでを振り返って、次のような点についてどの程度満足していますか。

	満足	やや満足	やや不満	不満
大学・学部・学科の選択	1	2	3	4
学部時代の勉学	1	2	3	4
学部卒業時の進路選択	1	2	3	4
学部卒業後のキャリア	1	2	3	4
現在の職業生活全般	1	2	3	4

問22　現在の勤務先に勤め続けたとしたら、45歳のあなたは…。　⟶ **無職の方は問24に、自営の方は問23にお進み下さい**

1　部門の管理者（部長）あるいは役員程度になっている
2　実務の第一線の管理者になっている
3　管理職というより専門職として能力を発揮している
4　現状とあまり変わらない
5　わからない

問23　現在の仕事を行っていく上で重要な能力・技能を、次の中から選んでいくつでも○をつけてください。また、○をつけたそれぞれの能力・技能は、どの段階で身につけたものか、右の欄についてもお答え下さい。

	重要なもの		身につけた時期（○はいくつでも）					これから身につけたい
			大学以前	大学・大学院	職場での経験	研修	そのほか	
商品や事業についての知識	1	→	1	2	3	4	5	6
経理・税務・法律等の実務的知識	2	→	1	2	3	4	5	6
経済学や法律学の理論的な知識	3	→	1	2	3	4	5	6
幅広い教養	4	→	1	2	3	4	5	6
データ処理、事務処理のノウハウ	5	→	1	2	3	4	5	6
英語などの語学力	6	→	1	2	3	4	5	6
企画・アイデアなどの創造力	7	→	1	2	3	4	5	6
情報収集力、ネットワーク	8	→	1	2	3	4	5	6
対人関係の能力・説得力	9	→	1	2	3	4	5	6

問24　あなた自身は、次のような能力・技能をレベル・アップさせるには、どのような方法が適当だとお考えですか。あてはまるものをいくつでも選んで下さい。

	職場の研修・研究会	業界団体の研修・専門学会	民間の研修・研究会	通信教育	専門学校各種学校	大学の研究生・大学院	留学	自学自習	向上の必要はない
理論的・実務的知識	1	2	3	4	5	6	7	8	9
語学・コンピュータ等の技能	1	2	3	4	5	6	7	8	9
創造性や対人関係の能力	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問25　大学院（修士課程）に、社会人を受け入れる大学が多くなりましたが、これに対してどう、お考えですか。

イ　あなたは、大学院に、入学してみたいと思いますか。

1　全く興味がない	2　少し興味がある	3　考えてみたい	4　在学した、在学している

ロ　大学院への進学について、あなたの考えに近いものに、いくつでも○をつけて下さい。

1　学歴としては、職場で評価されない
2　自分にあった仕事を求めて転職するには有利だ
3　仕事に直接に役立つ知識は、得られない
4　幅広い、体系的な発想を身につけるには役に立つ
5　時間の上で、仕事と両立できない
6　一時的にでも職場を離れるのは、大きなハンディとなる
7　職業上の必要にあったコースがない

最後に大学での教育について伺います

問26　大学や学部・学科の選択をしたとき、将来の職業についてはどの程度考えていましたか。

1　はっきりした希望があった
2　だいたいの方向は決めていた
3　特に将来の職業は考えていなかった

問27　あなたの大学時代は、つぎのような学習や経験について充実したものでしたか。また、これまでの職業生活には役立っていますか。

	大学時代は			これまでの職業生活に	
	充実していた	あまり充実していなかった	経験がない	役立っている	役立っていない
一般教育科目の学習	1	2	3	1	2
専門科目の学習	1	2	3	1	2
実験、実習、卒論の経験	1	2	3	1	2
資格取得の準備や学習	1	2	3	1	2
大学以外での外国語学習・資格獲得	1	2	3	1	2
体育会やサークルの活動、友人関係	1	2	3	1	2

問28　あなたは、もし仮に、高校卒業の時点から進路を選択しなおすとしたら、どのような進路を選びますか。

大学への進学は	1　進学する	2　進学しない	3　どちらでもよい
		↳（問29へお進み下さい）	
大学は	1　同じ大学	2　別の大学	3　どちらでもよい
専門分野は	1　同じ学部	2　別の学部	3　どちらでもよい

問29　大学教育のあり方に関して、次のような意見について、あなたはどう思いますか。

	そう思う	どちらともいえない	そう思わない
勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ	1	2	3
理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ	1	2	3
理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ	1	2	3
専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ	1	2	3
一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ	1	2	3
少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ	1	2	3

ご協力有り難うございました。あなたの出身大学、大学教育一般、就職指導について、何かご意見があれば、下に自由にご記入下さい。用紙がたりない場合は、別紙に書いて、回答に同封して下さい。

女子の方は、おそれいりますが、別紙の女子用の質問紙にお答え下さい。

付票 女性の方のみお答え下さい

女性の生活と職業について伺います

問30　あなたは、今、女性の生き方と仕事との関係をどう考えていますか。また、大学卒業当時はどう考えていましたか。回答は、もっとも近いものをそれぞれ一つずつ選んで○をつけて下さい。

現在	大学卒業時	
1	1	結婚や出産の後も、家事や育児をしながら、勤め続ける方がよい
2	2	結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わった段階で再び勤めに出る方がよい
3	3	結婚したら、勤めをやめて家庭に入る方がよい
4	4	出産したら、勤めをやめて家庭に入る方がよい
5	5	勤めに出ない方がよい
6	6	その他
7	7	わからない

問31　最初の就職先についてお伺いします（仕事についた経験のない方は問34へお進み下さい）。

イ　企業全体での女子社員の比率はどの程度でしたか。（パート・アルバイトを除く）　□□割程度

ロ　では、女子社員中の４年制大卒者の比率はどの程度でしたか。　□□割程度

ハ　就職するときに、「総合職・一般職」等のコース別の管理制度がありましたか。あったとしたら、あなたは、そのどれでしたか。

1　コース制はない
2　総合職
3　一般職
4　準総合職（総合職と一般職の中間的なもの）
5　その他・よくわからない

ニ　職場での４年制大卒女子の待遇は、同じ年齢の他の学歴の女性、あるいは大卒男子と比べて、差がありますか。これまでのあなたの経験にてらして、それぞれあてはまるものに○をつけて下さい。

		差はない	少しある	大きくある	比較の対象となる人がいない
給料	短大・専門学校卒の女性と比べて	1	2	3	4
	大卒男子と比べて	1	2	3	4
残業時間	短大・専門学校卒の女性と比べて	1	2	3	4
	大卒男子と比べて	1	2	3	4
研修・教育	短大・専門学校卒の女性と比べて	1	2	3	4
	大卒男子と比べて	1	2	3	4
昇進・将来性	短大・専門学校卒の女性と比べて	1	2	3	4
	大卒男子と比べて	1	2	3	4
仕事の内容・責任	短大・専門学校卒の女性と比べて	1	2	3	4
	大卒男子と比べて	1	2	3	4

問32　あなた自身のこれまでの職業キャリアの形成について、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1　職業を持ち続けて、自分のキャリアを伸ばしてきた
2　職業を持ち続けているが、キャリア形成に結びつかない仕事をしてきた
3　仕事を一時中断し再就職して、自分のキャリアを伸ばせる仕事についた
4　仕事を一時中断し再就職したが、キャリア形成に結びつかない仕事についた
5　仕事は一時中断しているが、キャリア形成に向けて何らかの勉強・準備をしている
6　仕事を辞めて、今は特にキャリア形成は考えていない

問33　最近の労働省の調査によると、大卒女子の半分が就職後３年以内に辞めています。その理由として次のような意見がありますが、あなたの考えに近いものすべてに○をつけて下さい。

1　結婚すれば、辞めるのが普通である
2　出産、育児等の女性の特質を考えれば、当然である
3　社会経験としてしばらく勤めれば十分だから
4　女性のキャリア・アップには転職は当然である
5　職場に、結婚・出産退職の慣行があるから
6　女性の場合、昇進の道が閉ざされているから
7　大卒男子と同じような仕事をさせてもらえないから
8　男子なみの仕事を期待され、負担であるから
9　高卒や短大卒の女子と比べて、大卒女子の位置づけが不明だから
10　高卒や短大卒の女子との人間関係がうまくいかないから
11　女性が働くことに対する上司の理解がないから
12　女性が働くことに対する家族・婚約者の理解がないから

問34　女子の高等教育について伺います。

イ　女子教育のあり方に関して次のような意見について、あなたはどう思いますか。

	そう思う	どちらともいえない	そう思わない
家族内での役割を重視した教育をすべきだ	1	2	3
専門職として自立できるための教育をすべきだ	1	2	3
企業社会を念頭においた教育をすべきだ	1	2	3
特に女子を意識した教育の必要はない	1	2	3

ロ　もしあなたが、もう一回大学に行きなおすとしたら男女共学を選びますか、女子大を選びますか。

1　男女共学を選ぶ
2　女子大を選ぶ
3　どちらでもよい

問35　現在の生活状況等についてお伺いします。

イ　あなたは現在結婚されていますか。

1　未婚
2　有配偶　⟶結婚年　１９□□年
3　離・死別

ロ　あなたはお子さんを何人出産されましたか。　□人

最初のお子さんは何年生まれですか。　１９□□年生まれ

いちばん末のお子さんは何年生まれですか。　１９□□年生まれ

ハ　今、一緒に住んでいる方に○をつけて下さい。（○はいくつでも）

1　ひとりで
2　父や母
3　兄弟姉妹
4　祖父母
5　配偶者
6　子供
7　配偶者の父や母
8　その他

〈注〉

調査票は〈社会学系用〉、〈人文科学系用〉、〈工学系用〉、〈理学・農学・家政系用〉、〈教員養成系用〉の５種類があり、選択肢等が若干異なる。〈社会科学系用〉を基準として、異なる部分を以下に示す。

※(1)工・理・農・家政系では、11-建設業　12-電気・機械製造業　13-化学・鉄鋼等素材製造業　14-食品・繊維等消費財製造業　20-卸売・小売業・飲食店。
教員養成系では、56-小学校　55-中学校　54-高校　53-その他の教育関係　20-卸売・小売業、飲食店。
※(2)教員養成系では、10-教員・職員・一般社員　61-常勤講師　62-非常勤講師・産休交替。
※(3)教員養成系では、11-学校　12-教育委員会　30-研究所・センター。
※(4)教員養成系では、81-教育部門　80-人事部門。
※(5)工・理・農・家政系では、公認会計士・弁理士試験。
※(6)教員養成系では、11-学校　12-教育委員会　30-研究所・センター。
※(7)教員養成系では、81-教育部門　80-人事部門。
※(8)工・理・農・家政系では、11-建設業　12-電気・機械製造業　13-化学・鉄鋼等素材製造業　14-食品・繊維等消費財製造業　20-卸売・小売業・飲食店。
教員養成系では、56-小学校　55-中学校　54-高校　53-その他の教育関係　20-卸売・小売業、飲食店。
※(9)工・理・農・家政系では、公認会計士・弁理士試験。
※(10)工・理・農・家政系では、2-技術部門の第一線の管理者になっている　3-製造部門の第一線の管理者になっている　4-営業部門の第一線の管理者になっている。
教員養成系では、2-校長、教頭になっている。
※(11)工学系では、製品や生産工程についての知識。
※(12)理・農・家政系では、専門分野に関する実務的知識。
工学系では、専門分野に関する工学的知識。
教員養成系では、経理・法律等の実務的知識。
人文系では、経理・法律等の実務的知識。
※(13)理・農・家政系では、自然科学の理論的な知識。
工学系では、物理・数学などの理論的知識。
教員養成系では、人間の発達に関する理論的知識。
人文系では、人文科学の理論的な知識。
※(14)教員養成系のみ、「教育現場の具体的な知識」を追加。
※(15)理・工・農・家政系では、以下の質問について（そう思う、どちらともいえない、そう思わない）の三択。
修士課程終了のほうが、キャリアに有利だ。
修士課程修了のほうが、転職するには有利だ。
仕事に直接に役立つ知識は、大学院では得られない。
幅広い、体系的な発想を身につけるには役立つ。
社会人も正規の大学院生として入学できるようにすべきだ。
一時的にでも職場を離れるのは、大きなハンディとなる。
※(16)教員養成系では、1-教師になることを希望していた　2-教師以外の職業を考えていた。

なお、調査票並びに調査票の注は、日本労働研究機構（1995a, 287-296頁）から抜粋した。

あとがき

本論文は、博士論文「大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究－大学教育の職業的レリバンス－」に若干の修正を加えたものである。本論文に用いた調査が実施されたのは1992年、今から６年前である。この間、バブルの崩壊とともに大卒者の就職状況は大きく変化し、さらに昨年は就職協定が廃止されて就職システム自体が転換した。その意味で、本論文で扱った対象は一昔前の状況であり、現状とは乖離しているとの指摘を頂戴するかもしれない。しかしこの数年の間に、大学教育と職業との関係に根本的な変化は生じているのか。さらにいえば、大学教育と職業との関係そのものは、どこまで解明されているのか。

大学教育改革が日本全土を席巻し、情報や語学教育の、さらには知識自体よりもものの見方や考え方の重要性が叫ばれているが、大学教育で培われる能力と職業との関連は、従来の指摘ほど単純ではないし、依然として不明瞭な点が多い。変化の激しい時代だからこそ、大卒労働市場の何が変わり、何が変わっていないのか、大学教育の何を変え、何を変えるべきでないのかを、腰を据えて吟味する必要がある。本論文は、その答えを与えるものではないが、そのきっかけにはなると私は考えている。

いうまでもなく、本論文の執筆にあたっては、多くの方々から指導と助言をいただいた。指導教官である有本章先生には、大学院に入学して以来ずっと公私にわたり大変お世話になった。この分野の研究に踏み込むきっかけを与えてくださった東京大学の金子元久先生からは、大学教育と雇用をめぐる研究の面白さと奥深さを教わった。大学入試センターの荒井克弘先生には、理工系の人材養成に加えてデータ分析に取り組む姿勢をご指導いただいた。九州大学の吉本圭一先生と日本労働研究機構の小杉礼子先生には、大卒就職研究会に参加する貴重な機会を与えていただいた。本論文はこの研究会の参加に負う部分が極めて大きい。また私の所属する大学教育研究センターの諸先生、助手や職員の方々、院生の皆さんを含めて、多くの方々に大変お世話になった。この場をかりて感謝の意を表したい。

小方直幸

小方　直幸（おがた・なおゆき）

1967年　山口県生

1991年　広島大学教育学部卒業

1997年　同大学院社会科学研究科博士課程後期修了

現　在　日本学術振興会特別研究員

博士論文シリーズ　No. 1

大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究

ー大学教育の職業的レリバンスー

1998（平成10）年３月31日　発行

著　者　小方　直幸

発行所　広島大学　大学教育研究センター

〒739-8512　東広島市鏡山１丁目２－２

TEL（0824）24-6240

印刷所　㈱ニシキプリント

〒733-0833　広島市西区商工センター７丁目５－33

TEL（082）22-6954

RIHE Dissertation Series
No.1 (March, 1998)

Relevance of Higher Education to Work

- An Empirical Analysis on Employment and Early Careers of College Graduates -

Naoyuki OGATA

Research Institute for
Higher Education
Hiroshima University