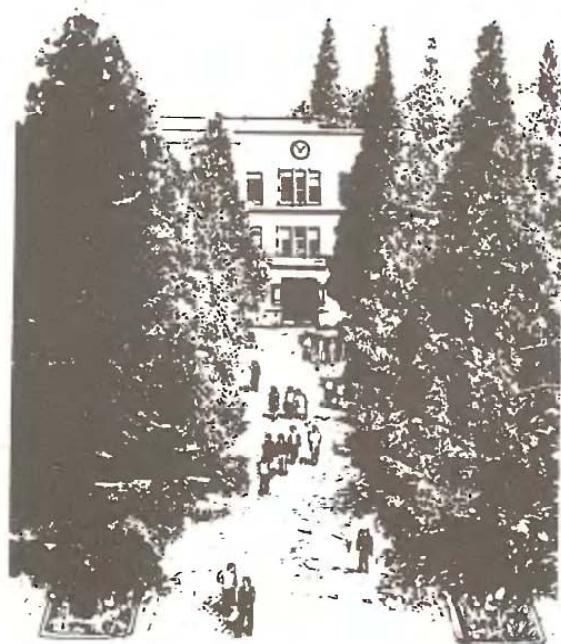


大学から職業へ

—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—

苅 谷 剛 彦 [編]



広島大学 大学教育研究センター

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—

苅 谷 剛 彦 [編]

広島大学 大学教育研究センター

はじめに

文部省の調査によれば、1994年3月の大学卒業者の就職率は、70.5%であった。この数字は、近年まれにみる低率であった。95年春の卒業者は、この数字をさらに下回ると言わわれているが、94年3月卒業の大卒者の就職が「どしゃ降り」といわれるほどの厳しい状況であったことはまちがいない。

本書は、経済、経営、商学部などの経済系学部を中心に、「どしゃ降り」といわれた94年春の4年制大学卒業者の就職活動の実態を、質問紙調査によって詳細に調べた調査研究の報告である。

大学生の就職活動については、民間の調査会社などによる「実態調査」がしばしば行なわれている。しかし、そのほとんどは、採用側である企業に、学生の就職意識の実態を知らせるためか、あるいは、学生自身に就職活動の実情を知らせることを目的とした場合が多い。その意味で、「実際的」な目的のもとに行なわれる調査がほとんどである。したがって、調査データの「分析」も、表面的、概括的なレベルにとどまることがしばしばである。さらに、このような性格のために、就職・採用活動が孕んでいる問題性を明らかにしたり、現在の就職活動を支えている制度や慣行を批判的に検討するという意味合いをもたないのが通例である。

それに対して、この研究では、就職活動を学問的な研究対象として位置づけ、「就職」という社会現象がもつ社会学的なメカニズムの解明を目的とする。日本における大学生の就職は、「就職協定」や「定期一括採用」という制度的慣行のもとで、毎年決まった時期に一斉に行なわれる。都市に溢れるリクルートスーツの大群。企業訪問解禁日の有名企業社屋前の行列。日本では「就職」は、「入試」とならんで、他の社会には見られない特別の位置づけを与えられている。マスコミも、年中行事のように、大学生の就職をこぞって扱う。

しかしながら、このような社会的な関心とは裏腹に、その実態がどのようなものであるか、そこにはどういった問題が含まれているのかについては、これまでほとんど学問的な研究対象として、本格的に扱われることはなかった。

また、視点を高等教育の研究分野に移してみても、大学生の就職活動については、これまで充分な実証的検討が行なわれてきたとはいいがたい。教育の成果が、社会にどのように受け入れられるか。その一端を具体的に示しているのが、学生の就職である。とすれば、学生がどのように就職しているかは、大学教育と密接に結びついた問題のはずである。にもかかわらず、高等教育研究においても、就職活動の実態を正面から問題にした調査研究は、けっして多くはなかった。

本報告は、このような研究の間隙を埋めるためのひとつの試みである。就職活動の実

態を、できるだけ詳細に明らかにするとともに、多変量解析などの社会学の方法を駆使した分析が含まれている。

さらに本書は、解明された実態に基づき、そこにどのような問題が含まれているのかを批判的に検討する意図をあわせもつ。実証的な調査データの分析をもとに、いわば、就職問題への実践的なかかわりをもとうとするのである。とくに本書で着目するのは、就職機会の大学間格差と、格差を生み出すメカニズムとしての先輩後輩関係（OBを媒介とした就職＝採用）、大卒就職の制度的フレームワークとなっている「就職協定」の問題点、就職活動における男女間の差異、そして、大学教育と就職の関係といった諸問題である。

執筆者を含めて、本研究の参加者は次のとおりである（＊は執筆者）。

苅谷剛彦（東京大学教育学部助教授）＊

岩内亮一（明治大学経営学部教授）＊

平沢和司（北海道大学医療技術短期大学部講師）＊

吉原恵子（東京大学大学院博士課程）＊

中村高康（東京大学大学院博士課程）＊

仙田幸子（慶應大学大学院修士課程）＊

間渕泰尚（東京大学大学院修士課程）

なお、本研究は、一部、文部省科学研究費一般研究（C）「中等後教育から職業へのトランジションに関する比較研究」（研究代表者：苅谷剛彦）の助成を受けて実施されたものである。

最後に、匿名性を保つためお名前をあげられないが、この調査の実施に当たりご協力をいただいた各大学の先生方、ならびに調査にご回答いただいた卒業生の皆様に、心より感謝の意を申し上げたい。

1994年11月

プロジェクト代表者

苅谷剛彦

目次

ページ

はじめに	苅谷剛彦	i
序 章 大卒就職研究の視座	岩内亮一・苅谷剛彦	1
第 1 章 「就職活動プロセス」の質的側面	岩内亮一	14
第 2 章 就職プロセスと就職協定	苅谷剛彦	25
第 3 章 就職プロセスにおける アスピレーション冷却と正当化	中村高康	42
第 4 章 就職内定企業規模の規定メカニズム －大学偏差値とOB訪問を中心－	平沢和司	57
第 5 章 性差を組み込んだ場合の 「大学ランク」の意味	吉原恵子	69
第 6 章 女子学生の就職先分化と納得度	仙田幸子	80
第 7 章 大学と就職	苅谷剛彦・岩内亮一	90
引用文献リスト		100

序章

大卒就職研究の視座

岩内亮一（明治大学）
苅谷剛彦（東京大学）

1994年3月卒業の大学生の就職は、景気の落ち込みを反映して、求人件数が大幅に減少した。文部省の調査によれば、この年の大学卒業者の就職率は、70.5%にまで落ち込んだ。「どしゃ降り」とまでいわれた昨年度の大卒者の就職は、どのように行われたのだろうか。それはまた、日本における大学から職業への移行のしくみと、それが内包する問題点を、どのように浮き彫りにしたのだろうか？

この報告は、「買手市場」期における大卒就職がどのように行われたのかを、就職決定にいたるまでのプロセスの細部にわたって検証し、文系大卒者の就職が埋め込まれている社会（学）的メカニズムの析出を課題とする。このような課題の設定は、本章で明らかにするように、現実の就職問題への対応という実践的な問題関心と、教育機関から職業への移行の社会的・制度的メカニズムの解明という理論的・学問的な問題関心との両者を合わせもつものである。

以下では、はじめに、大卒就職がなぜ問題となるのか、その背景を探る。つぎに、本研究の具体的な研究課題を示す。そして、本報告で扱うデータと調査の方法について述べる。

I. 問題の背景

A. 大卒労働市場の変容

バブル経済崩壊後の平成不況による景気低迷が大学生（短大生を含む）の就職難をもたらしている。その影響はとくに女子学生の就職戦線の悪化にあらわれ、文部省、大学関係団体、経営者団体は状況の打開に向けて協議を重ねている。今後、18才人口の減少傾向は見込まれているものの、人材供給機関である大学の教育システムに大転換を期待することができないとすれば、需要側である最近の大卒就職状況に及ぼす影響を軽視することはできない。

ふり返ってみると昨今の大卒労働市場における需要の急激な縮小は、1973年の第一次石油危機直後にも観察された。74年3月卒業予定の学生に対して内定を取り消す企業が続出し、マスメディアは一斉にこれらを批判的に報道した。そのあと、一部の企業は内定取り消しを訂正して社会的責任を果たすという一幕もあった。しかし第二次石油危機

も含めて1970年代後半までの大卒就職状況の回復には時間がかかった（岩内 1975、14-17頁）。

バブル経済の崩壊と石油危機が大卒労働市場に及ぼした影響には、どのような共通点と相違点があるのか。この問題を問うことは、最近の大卒労働市場の特徴を理解するとともに、今後の同市場を展望するために不可欠である。概括的にみて、まず共通点としてあげられるのは、労働需要の急速な縮小と大量供給の持続である。ついで相違点として日本経済の世界市場における位置づけとそのかかわり方、産業構造の転換・調整、日本型経営システムの評価などがあげられる。

第一は共通点である。つまり石油危機期とバブル経済崩壊期に共通する大卒労働市場への影響は、両時期以前に続いた好況時に拡張した経営資源の見直しを契機として現出した。生産調整とそのための雇用調整は新規学卒者の雇用削減という形をとった。その結果として多くの企業は大卒予定者の採用数を手控えた。労働需要の縮小は当然のことながら大学生を就職難に導く。とくにバブル経済期に大卒を大量に採用したためその後の需要減が顕在化している。当時の大卒大量採用に関する計測によれば、1986年までの時期の大卒者の雇用弾性値（実質GNP1%の伸びに対する労働需要量の伸び率）は僅か0.62に過ぎなかったのに対して、バブル経済期の雇用弾性値は0.83と著しく上昇した（神代 1993、7頁）。この数値が示唆するのは、バブル経済期に企業は成長をうまわる程、大卒を採用したことである。

石油危機直前の1970年前後の雇用弾性値の計測結果を手許にもちあわせていないが、当時は第一次ベビーブーマーが大量に供給された。1960年代中後半は日本経済の驚異的な拡張期であり、70年代には公害の社会的問題化、経済成長にともなう社会費用の顕在化により、高度成長は減速の時期を迎えた。その3年後に石油危機が到来したのである。ベビーブーマーがなお大量に大卒労働市場に登場した時期でもある。因みに1965、75年度の大学卒業生はそれぞれ約22万人、45万人であり、年平均の増加数は約2万3千人とその前後のどの時期よりも多く、まさに日本の高等教育の最大拡張期であった。石油危機の時期は大卒者の超過供給と企業の需要縮小がクロスする時期でもあった。日本経済は輸出の拡大によって1970年代後半には景気をとり戻し、1980年代前半には大卒者の大量採用時代を迎える。外需に支えられた好況は、約10年間続いた後、終息する。これが後にバブル経済の崩壊となり、複合不況の枠組みの一部となった（宮崎 1992）。

第二は差異点である。石油危機は原油輸入の一時的停止と、それに続く原油価格の高騰をもたらし、日本経済に混乱を生ぜしめた。日本企業は省力化・省エネ化をすすめ経営革新を重ねた。その結果、日本経済の国際競争力が強まり、1978年に始まる第二次石油危機も奇跡的に乗りきった。そのあいだ、日本の経常収支の黒字幅が拡大し、対米収支に限定しても1980年以降その黒字額は毎年100億ドルの増加を示し85年には500億ドルに達した。同年のプラザ合意、その後の海外直接投資の拡大と国内の住宅関連投資の膨張、マネーゲームの横行とバブルの肥大化が続いた。これが石油危機の時代とは異なる第一の点である。

石油危機の到来とバブル経済の崩壊との間にみられる第二の相違点は、それぞれの時期まで続いた産業構造の転換・調整の方向性である。石油危機は戦後の高度成長の主役

であった重化学工業の終焉と知識集約産業・第三次産業の新展開を促進させる契機となつた（中村 1980、360－363頁）。当時はサービス経済化・情報化が時代の波となり、関連する業種の需要が拡大した。マイクロエレクトロニクス関係の企業が学生の人気を集めたのはその典型例である。これに対してバブル経済崩壊後の産業構造の転換・調整は、部品等を海外で生産する体制の確立ともいって、国内の製造業は高付加価値、高度技術革新の追求へとシフトしつつある。同時に各企業の資金運用による不動産投機が禍いして金融機関に不良債権が残った。全般的な景気低迷のもとで、不動産業、広告業、情報産業では新規需要が激減した。その他の業種における需要の縮小により、学生は以前にまして厳しい就職活動を強いられることになる。

日本型経営システムのあり方は、石油危機、日本企業の海外移転、バブル経済崩壊の各局面において繰り返し検討されてきた。その検討の少なくない部分が人的資源管理、雇用慣行に関するものであり、節を改めて議論することにする。

B. 大卒雇用システムの特徴

日本型経営システムの一環をなす大卒雇用システムは、大卒者の採用管理、採用後の職場配置、昇進管理を含むシステムであるが、ここでは採用管理の原則と方法の主な点について検討する。

1. 新規学卒者の一括定期採用

毎年3月卒業の学生を4月1日に一括して採用するとする基本的な原則が、新規学卒者の一括定期採用である（山田 1980、132－134頁）。この一括定期採用は元来、大企業を中心に戦前から定着してきた方式であり、石油危機前後の時期までにはより広い範囲の企業に普及した。4月1日採用のためにはその前年から選考を開始し、就職協定に基づく日程（1974年の中央雇用対策協議会の協定によれば、会社訪問6月1日、選考開始7月1日であったが、両日程ともその後、何度か変更された）に応じて採用予定の学生に内定を通知する。その後、1980年代に大卒大量時代が到来し80年代後半には、転職希望者を中心とした第二新卒を雇用の対象とする企業があらわれてきた。そこには2、3年間の就職経験を持つもののほかに、大卒就職浪人、大卒フリーターも一部含まれることもあった。新規採用とは別枠に不定期採用、中途採用を設ける企業も少なくないが、第二新卒はバブル経済期の労働需要の拡大に対応してとられた一時的な採用対象であった。バブル経済崩壊後は第二新卒採用は廃止され、一括新規採用の原則はむしろ強化されるようになったといえよう。

2. 学職分離の原則

一括定期採用は、個別的な職務・職種（job）の空きポストに人員を充当するのではなく、部課単位の退職者への充当人員およびその他の理由による増員要求を全体的に調整して計画される採用方式を前提としている。

諸外国では職務・職種に欠員が生じるたびに募集するのが一般的である。大学生、大学院生の就職も、基本的には空きポストの職務に応募する。大学のplacement office（アメリカ）、career centre（イギリス）に登録されている求人票を見て、学生が連絡をとる方式が一般的である。ところが空きポストが生じた時にのみ大学生、大学院生を雇用す

るかというと実際はそうではない。例えば5月卒業予定の学生に採用予約（日本流にいえば内定）をするために、前年の秋から企業の担当者が大学へ出向いて面接を実施することが少なくない。大学側はcareer dayを設定して企業の担当者の来訪を迎える。そこで学生の専攻分野と職場との関連であるが、すべてのケースにおいて両者が直結するとは限らない。例えば投資銀行の経済分析の専門職に工学部の学生（それも化学工学専攻の学生）が応募するという具合である。

一般にアメリカやイギリスの採用方法と日本のそれとの違いが強調されるくらいがある。たしかに前者の国々では職権・職務が固定されるが、そこに充当される大卒者の専攻は必ずしも厳密に対応するとは限らない。日本企業の採用方法の特徴は、採用すべき職種・職務を予め決めるのではなく、部や課の補充もしくは増員すべき員数をまず予定し、その員数を充当するために採用予定学生を確保する方式を取っている点である。生産・技術系の部課は理工系学生に照準をあわせて採用活動にあたるが、メーカーの営業部のうちも理工系学生をも採用対象とする企業もある。文系の学生、とくに社会科学関係の学部に属する学生の場合、その専攻はまったくといってよいほど、問われない。その意味で学問分野と職種・職務内容は分離している。採用側が重視するのは学問分野・専攻ではなく、所属する大学である。極端な場合には、人事部を中心に策定される採用計画は、大学グループ別に採用予定者数を決めて採用活動にあたる方針によっている。つまり学校歴別区分ごとの採用計画に沿った採用活動が展開される。学生も特定の職務に就くことよりも、企業を選ぶ就社を前提に就職活動につく傾向が強い。

しかし文系学部に属する学生はすべて事務系社員として採用されるわけではない。すでに石油危機を迎える以前から、求人票に営業枠の採用数を明示する企業が少なくなかった。営業職の比重の大小は業種によって異なる。流通、証券、自動車販売の各業種では大卒の学生が営業職として採用される。製造業のうち電気機器業界では営業職の比重が大きい。資本財、中間財の供給を主体とする製造業における営業職の職務内容は、学生にとって判断しにくいためか、営業職を明示しない企業が多い。非製造業において事務系と営業系をそれぞれ別個に採用する例として保険業界があげられる。損害保険業界ではバブル経済期に、営業管理職を特化する企業が増えた。その一部は現在でも事務系と営業管理職を別枠として設け、学生の選択に委ねている。このような例外はあるものの、全体として日本の企業は事務系、営業系、生産・技術系の大ぐくりの3部門に分けて、前2者の部門については学生の専攻を不問にする前提で採用活動にあたっている。

ここで女子学生の採用方針について若干、付け加える。男女雇用均等法の施行以降、コース別雇用管理と呼ばれる方式が定着しつつある。それは女子学生に対する求人枠を一般職、総合職（一部の企業では準総合職）に二分する雇用管理施策であり、女子学生に対する採用方針でもある。一般職は典型的には従来の女子社員の大半が従事してきた一般事務職に相当するのに対して、総合職は男子学生が入社後において従事する就業形態と同一の職種・職務である。一般職として入社した場合、残業時間は短く、原則として遠隔地への転換も強制されない。総合職の場合はその対極的な職務に配置される。バブル経済期の最中、大量採用にふみきった企業と四年生女子学生の増加が平行的にすすみ、コース別雇用管理を採用する企業が増えた。ところがバブル経済崩壊後、この総合

職の予定採用数を削減する傾向があり、このことが女子学生の就職状況を悪化させる一因となっている。

3. 日本型雇用システムの行方

昨今の雇用調整は大卒労働市場における売り手に不利な状況を醸成している。バブル経済崩壊後の企業が過剰雇用の重圧を、どのように対処するかを問うことは、日本型雇用システムの将来の予測および大卒労働市場の中期的展望に連なる。

まず過剰雇用は企業内失業とも呼ばれ、その数は100万単位で推計されている¹⁾。その推計値はともかく、過剰雇用、企業内失業の規模が大きいことには変わりがないが、その対処の方法として、中途採用の増加である。中途採用者数は1987年から急増し、ピークの91年には約325万人に達した。91年の新規学卒入職者は97万人であり、中途採用者の約3.6分の1であった。この数は全企業の採用数であるが、1000人以上規模の企業の新規学卒者は91年には約29万人、92年には約23万人と急減している（高梨編 1994、71-72頁）。90年の株価安・ドル安・債権安のいわゆるトリプル安を、バブル経済崩壊の主な指標であると解すると、その翌年の91年から雇用調整が実施され、その影響が中途入社にあらわれたとみるべきであろう。

ついで日本型雇用システムの変容と大卒労働市場の長期展望に関してここで特に注目すべきは、終身雇用あるいは長期雇用の概念の把握の仕方である。終身雇用が日本型雇用システムの中核的な特性であるとする考えは、高度成長期に雇用の安定が続く過程で「解雇しない日本の企業、離転職しない日本の労働者」という見解にたち、それが「普通の考え方」として定着してきた。しかし、この考えは実態にそぐわない。それは一つには日本の労働者の間に移動が少なくなく、ふたつには長期雇用を続ける労働者の比率がせいぜい20%程度であるからである²⁾。就職から定年まで一つの企業に勤め続ける社員が必ずしも多くない理由として、大企業でも中途採用者が高い比率を占めていることは先述した通りである。しかし企業は中途採用者以外に、契約社員、派遣労働者、パートタイマーといった非正規社員を抱えている。

かつての大卒は伝統ある老舗企業の幹部候補生として就職して、長期勤続を享受することができた。ところが経済成長、石油危機、平成景気を経る過程で新規企業が成長をとげ、産業構造の変化を通して伝統的な重化学工業の一部は構造的不況業に転落した。そのあいだ、大学生数は幾倍にも増えた。学生の就職希望企業も多様化した。多様化した学生に対する企業の対応も変わった。ところが53ヶ月続いた平成景気も1990年の春におこったトリプル景気によって状況は一変した。われわれが調査対象とした学生は、景気後退と労働需要縮小が明確な形であらわれた1993年に就職活動に参加することを余儀なくされた。かれらはどのようなスタンスで就職活動に臨んだのであろうか。その詳細は本報告書で分析されるが、ここでその結果の一点のみを紹介すると、選択の条件としてもっとも重視された項目は、「安定している」「社風がよい」で、いずれも約43%と高率で、他の項目を大きくひきはなしている。この安定指向を若干、拡大して解釈すると、学生の多くは長期雇用が可能な企業の正規社員として入社することを希望していると考えられる。不況による企業の雇用調整がすすむなかで、学生の就職活動は堅実な期待を基本としているといえよう。

最後に日本型雇用システムを検討するなかで大卒労働市場がどのように変容するかを予測したい。年功昇進はすでに70年代から実質的に崩壊してきたが、終身雇用は原則的に維持されてきた。しかしこの終身雇用も昨今のリエンジニアリングの対象となりつつある。過剰雇用、企業内失業への対応策は、主として中高年齢層の出向や早期定年退職を勧める形で実施されつつある。新規大卒者も将来、そのような処遇を受ける可能性は高まるであろう。しかし当面は新規大卒採用数を削減する人事政策がとられる。1994年度に関して、例えば都銀の採用数は前年比で約30%減となった。定期採用数を減らして、中途採用数を増やす。これが従来の日本型雇用システムを部分的に変える方策として採用されるであろう。

II. 研究課題：大卒就職の問題性

さて、このような背景を認識した上で、現在の大卒就職にアプローチする場合、どのような分析課題を設定できるのだろうか。この節では、本報告の研究課題と、それが実践的に、さらには社会学的にどのような問題と結びついているのかを示す。

A. 「買手市場」における大卒就職の問題点

すでに前節で見たように、バブル崩壊後の景気の後退を受けて、大卒市場は「買手市場」に一変した。このような市場の変化が、景気循環による一時的なものなのか、あるいは、ホワイトカラーにまで及びはじめた企業のリストラクチャリングに代表される、日本型雇用システムの構造的変容によるものなのか。現時点での判断を下すことはむずかしい。しかしながら、「買手市場」のもとでの大卒就職が、バブル期の「超売手市場」下においては一時水面下に潜んだいくつかの問題を、再び顕在化させたということはできるだろう。そうした問題として、私たちが注目するのは、ひとつには就職機会の大学間格差であり、もうひとつには、男女間格差の問題である。

1. 学校歴主義・OB・就職協定

バブル期の「超売手市場」の時代には、大卒の大量採用を背景に、企業はそれまでの「学校歴主義」を廃し、多様な大学から人材を探ることに積極的であったかに見えた。しかし、大卒市場が供給超過に転じた現在では、企業は再びその門戸を閉ざしはじめたのではないかといわれる。買手市場における「指定校制復活」の声が、聞かれるのである。

もちろん、70年代前半まで続いていた、大学推薦制のような露骨な指定校制度の復活が起きているわけではない。しかし、それに代わる、新たな格差形成のメカニズムが働いているのではないか、という認識が私たちの問題関心の基底にある。

はたして、買手市場のもとでは就職機会の大学間格差は、どのようにになっているのか。さらには、格差を生み出すどのようなメカニズムがはたらいているのか。就職活動のプロセスの詳細を分析することを通じて、私たちは、就職機会の大学間格差が生み出される機序に迫る。

就職活動の推移の中で、どのような時期に、何が行なわれ、その過程でどのように就

職意識が形成・変容されるのか、そして、これらの結果としてどのように就職機会の大学間格差が生み落されるのか。格差形成のメカニズムを明らかにするためには、就職活動の時間的な流れを丹念にたどりながら、その過程で何が起きているのかを記述し、分析する必要がある。

その際に、とくに私たちが注目するのは、大学の先輩後輩関係、すなわちOBを媒介とした就職・採用活動である。すでに別の論文で明らかにしたように、文系大卒者の就職は、先輩後輩関係に「埋め込まれ」ている（苅谷ほか1993）。その論文では、就職体験記や、いくつかの大学の就職実績の継時的な変化をたどることによって、大卒者の職業への移行が、セミフォーマルな関係としての特性を持った先輩後輩関係を通じて行われること、そしてそこに、他の社会とは異なる大卒就職の日本的な特徴があることを明らかにした。しかしながら、そこでは、先輩後輩関係を通じた就職が、どのようなマグニチュードで生じているか、さらには、どのような大学および、企業の属性と関係しているのかについては、扱ったデータの性格上、十分に明らかにできなかった。それに対し、今回の報告では、学生個人の就職活動を把握できる調査データの分析を通じて、日本における大学から職業への移行のメカニズムの特徴を細部にわたって検討できる。

また、本報告では、就職活動のプロセスという、「時間」軸を導入した大学間格差の形成メカニズムについて考えるうえで、「就職協定」の意味を問題の俎上にあげる。

「就職協定」は、就職機会の公平さを保つために、就職・採用活動のスケジュールを定めたルールである。したがって、時間の流れの中で格差の形成を分析しようとする場合、その流れをコントロールしている「就職協定」という制度が、どのような機能を果たしているのか、その「意図せざる結果」も含めて、検討の対象にする必要がある。就職協定は、実際に就職機会の公平さ、就職・採用活動の公正さを維持するうえで機能しているのか、それとも、そのような意図に反する事態を生みだすことになっているのか。就職協定の存続について考えるために参考となる資料を提示することも、本研究のひとつの課題である。

2. 男女間格差の問題

1986年に男女雇用均等法が制定されて以降、とりわけ「超売り市場」の時期には、大手企業が総合職として大卒女子の採用をはじめるなど、就職機会の男女差はいずれ消滅するのではないか、という声さえ聞かれた。しかしながら、ここにおいても、バブル崩壊後の買手市場の出現は、男子の場合以上に女子学生の就職問題を顕在化させている。

女子学生の就職問題は、たんに就職機会が男子よりも少ないという量的問題だけに限定されない。むしろ、就職活動のプロセスに表れるさまざまな男女間の差異のなかに、男女間の格差（あるいは差別）を生みだすメカニズムが隠されている。

男子学生と女子学生とでは、就職活動のしかたや企業側の対応に、どのような差異があるのか。そこには、大学格差がどのように入り込んでいるのか。就職結果には、どのような男女差が生まれるのか。さらには、女子学生内部において、総合職、一般職をめぐる就職先の分化はどのように進行なわれているのか。これまで大卒の就職といえば、男子学生のそれを問題とする場合が多かった。それに対し、本研究では、女子学生の就職活動も視野にいれ、大学から職業にいたる過程における性差の問題を検討する。

B. 大学教育と就職

私たちが関心をもつ第2の問題は、大学教育と就職との関係に関する部分である。従来の大卒就職研究によれば、企業は学生が大学でどのようなことを学んだのかとは無関係に、大学入学時の学力を主たる基準に、大学別の求人枠設定を行なってきたと言われる。これが「学校歴主義」につながるわけであるが、その背後には、いわば大学「教育」無用論があった。

この大学教育無用論、すなわち企業による入試選抜「横領」論を支えてきた経済理論が、「訓練可能性」説である。

「学校歴」を基準とした企業の採用活動が、長年続いてきたのはなぜか。「学歴社会」の存在理由を説明しようとした訓練可能性説によれば、そこにはそれなりの合理性があったことになる。この説は、アメリカの経済学者サロー（1975）の説を日本流に解釈した説明である。たとえば、天野は、サロー説を引いてつぎのようにいう。

「職業を遂行するのに必要な知識・技能の大部分は、学校ではなく、企業のなかで獲得される。（略）したがって企業は、大学でなにを勉強してきたかは問題にしない。問題にするのは、採用されたあとで、いかに早く効率的に（ということは企業にとって安いコストで）必要な知識を身につけるかという点である。それを身につける能力を「訓練可能性」（trainability）とよぶことすれば、企業はその高いものから優先的に採用していく。そしてその「訓練可能性」をあらわしているのが学歴だというのである。」（天野郁夫1982、214頁）

大学で学んだことは、実社会では役に立たない。しかし、厳しい入学試験をくぐり抜けた者には、基礎的知的能力と並んで、忍耐力や体力が備わっているはずだ。そして、これらの学生の諸特性は、企業に入ってからの訓練費用を低く抑える特性である。このような前提のもとで、大学の銘柄を決め手とした学卒者の採用には合理性が備わっていると説明されたのである。

しかしながら、大学教育は企業にとって、いつまでも「無用」であり続けられるのだろうか。これまでのような事態がそのまま維持できるかどうかについては、疑問を呈することができる。とりわけ、現在進行するかに見える日本型雇用システムの構造変化や、やっと重い腰をあげはじめた大学側の教育改革の行方を視野にいれると、就職と大学教育との関係は、大学の入口だけを重視した従来の就職・採用のありかたとして、いつまでも変わらない今までいられるのかどうか。これは、企業社会にとっても大学にとっても重要な問題である。

たとえば、1994年春に経済同友会は、「大衆化時代の新しい大学像」という提言をまとめた。ここには、大学教育改革の進展を期待する文言に混じって、企業側にも、採用の際に従来の「学校歴主義」から、学生が何を学んだかという「学習歴」重視への移行を要請する提言が含まれている。このような経済界の意向には、大学教育無用論を見直そうという姿勢が感じられる。

はたして、このような転換は可能なのか。転換を阻むネックがあるとすれば、それはどこにあるのか。こうした問題を明らかにするためには、現状において企業が大学をどのように見なしているのかを改めて検討する必要がある。企業は大学をどのように見ていているのか。大学教育や大学生活の成果は、就職・採用の際に企業からどのように評価されているのか。今回の調査は企業側に質問したものではない。しかし、これらの問題に、就職活動を実際に行なった学生側の認識から迫ることは、企業側のタテマエ的な「公式回答」以上に、実態を反映している可能性がある。

と同時に、この問題は、大学教育改革の今後の動向にとっても重要な意味をもつ。というのも、現在進みつつある大学の教育改革は、大学教育のアカウンタビリティが問われていることに端を発しているからである。

高等教育研究の中で、大学生の就職はこれまで、どちらかといえば周辺的なテーマとして扱われてきた。しかしながら、大学教育の役割が人材形成機能にあるとすれば、学生が卒業後にどのような職業につき、どのようなキャリアを形成するのかは、大学教育の「成果」を示す重要な評価基準のひとつと見ることができる。そのような問題関心から、大卒者の職業的キャリアと大学教育の機能とをとらえ直そうという研究が、近年、蓄積されつつある（日本労働研究機構1994、金子ほか1994）。本研究は、卒業後の職業的キャリアまでを視野におさめるものではない。しかし、就職・採用活動のプロセスに表れる企業の大学評価を分析することによって、こうした研究の流れと踵を同じくする地点に立っている。就職・採用という時点に局限されるからこそ顕在化する企業の大学への視線をとらえることによって、大学の人材形成機能を社会がどのように評価しているのか、大学のアカウンタビリティ（説明責任）を問題にしようとするのである。そのような意味で、本研究は、高等教育研究の一列に連なるものである。

C. 教育機関から職業への移行問題としての大卒就職

最後に、大卒就職を問題とすることの社会学的意義、社会学研究としての位置づけを与えておくことにしよう。大卒就職は、より一般的な社会学的枠組みの中でとらえれば、教育機関から職業への移行（トランジション）を扱う研究であることができる。その意味で、社会移動研究や、人材の選抜・配分研究といった分野、労働市場の社会学的研究、さらには、ライフコース研究といった諸分野にまたがり、それぞれの分野の一翼を担うものである。

第1に、社会移動、社会的選抜研究と本研究の課題との関連について述べよう。社会移動研究において、初職への到達がどのような要因によって規定されているのかは、職業的キャリア形成のメカニズムを知る上で重要なテーマと見なされてきた。教育機関から職業へのトランジションとは、まさにこの初職への到達の具体的なプロセスを分析対象に据えることにはかならない。もちろん、本研究は、文科系の大学卒業者だけを対象にするものであり、初職への到達の一般的プロセスを問題にするのものではない。しかしながら、このような限られた対象であるからこそ、大卒という高学歴者の間の職業的な分化に特化して、職業的地位達成の初期段階を検討することができるるのである。

日本社会における雇用者の地位形成にとって、所属する組織の規模が重要な変数のひ

とつであることはいうまでもない。同じホワイトカラーといつても、勤務先企業の規模の大きさによって、社会・経済的地位に違いができると見なされている。それゆえ、端的にいえば、大企業への就職チャンスが、どのような要因によって決定されているのかは、日本では社会移動、社会的選抜研究の重要なテーマとなる。

このテーマについては、これまで、いわゆる「学歴社会」研究が、大学のランクと就職先企業規模との関連を指摘してきた（潮木1987、天野1984、竹内1989）。しかしながら、これらの研究においては、一度高い学歴を取得してしまえば、それ以前の社会的背景の影響は効かない、という「社会的出生」説（ガルツング1972）を前提に研究が進められてきたためか、通常の社会移動研究のように、親の学歴や職業といった社会背景的要因を含んだ分析は、ほとんど行われなかった³⁾。

このような研究状況において、私たちの今回の分析では、就職活動にかかる要因と並んで、学生の社会的背景をとらえる要因を含んだ分析も行なっている。高卒、大卒という「タテ学歴」のみならず、どの大学を出たかという「ヨコ学歴」においても、学歴は就職の際に、それ以前の社会的背景の影響を取り除く形で、職業的地位達成に影響を与えていているのか。あるいは、親の社会的地位の影響が残るのか。この問題については、第4章で分析が行なわれる。

もうひとつ、本研究が、社会的選抜研究に新たな視点を付け加えるとすれば、それは、選抜の具体的過程において、当事者が選抜の結果をどのように受け入れ、選抜自体がどのように正当化されるのかをめぐる分析によってである。就職機会の差異が生まれる過程で、それを当事者たちがどのように認識し、形成される差異を「主観的＝主体的」にどのように受け入れていくか。職業へのトランジションのプロセスを問題の俎上に置くことによって、社会的選抜の主観的側面にアプローチすることができる。こうした問題には、第3章の分析が回答を与えるものである。

第2に、本研究は、経済社会学の一部分を構成する「労働市場の社会学」に連なるものである。労働市場におけるジョブマッチングが、自由な「市場」において行われるという経済学的な前提に対し、近年、経済社会学の立場から、人と仕事とを結びつける具体的な社会関係に着目する研究が進められている（Granovetter 1974, 1985）。グラノベッターは、人と人とのパーソナルな関係が、良好なジョブマッチングを果たしていることを示し、ジョブマッチングが、こうしたパーソナル・ネットワークに「埋め込まれ」と指摘した。人びとの労働市場における移動は、経済学が前提とするようなアトミックな個人の自由な行動によるだけではない。そこには、パーソナル・ネットワーク、あるいは紐帶（tie）と呼ばれるような、社会的な結びつきが介在していることを、社会学の立場から提示したのである。

他方、ローゼンバウムと苅谷ら（1989、1990、1991）は、日本における高卒就職の詳細な分析を通じて、高校と企業との「実績関係」という制度的ネットワークが、ジョブマッチングのプロセスに介在していることを明らかにした。高卒者の職業への移行が、こうした制度的ネットワークに埋め込まれている点を指摘したのである。

このような研究を受けて、すでに私たちは、日本の大卒労働市場においては、OBと学生とのセミフォーマルな関係が、ジョブマッチング・プロセスに介在していることを

事例研究を通じて示した（苅谷ほか1993）。高校における実績関係のようなフォーマルな関係ではなく、といって、グラノベッターのいうパーソナル・ネットワークのような完全にインフォーマルな関係でもないところに、日本における文系大卒就職の特徴があることを指摘したのである。

しかし、その研究では、データの制約から、OBを介在した職業への移行が、どの程度の広がりと強さをもっているのかについては、明示的に示すことができなかった。本研究は、その限界を超えて、大学の先輩後輩関係に埋め込まれた大卒就職のメカニズムを、より詳細に明らかにするという課題をもっている。この問題には、第4章で多変量解析を用いた分析によって回答を与える。

第3に、本研究は、ライフコース研究の一部に連なるものである。ライフコース研究においては、ライフステージのある局面から別の局面への移行が、その後のライフコース選択にとってどのような意味をもつのかを問題とする。この問題は、とりわけ、女性のライフコース選択にとって重要な意味をもつ。というのも、女性の場合、初職の選択が、その後の職業的キャリアのみならず、結婚や家庭生活とかかわるキャリアの選択までも含む場合が、男性以上に強いからである。教育から職業への移行の局面において、女子学生は、どのようなキャリアを選択するのか。その選択は、その後のライフコースの選択とどのようにかかわって行われているのか。一般職と総合職の区分をもつ、女子学生の就職機会を前提にすると、就職活動における職業の選択は、ライフコースの選択と密接に絡み合っていると考えられるのである。このようにとりわけ女子学生に焦点を当て、本研究ではライフコース選択の一部分として、職業へのトランジション過程の分析を行う。この課題は、第5章、第6章で扱う。

III. 調査の概要

私たちは、1993年12月に、9つの4年制大学の経済学部、経営学部、商学部に在籍する845人の卒業予定者を対象に質問紙調査を行った。この調査は、地域性と入試難易度を考慮にいれ、全国で計9つの国立、私立大学を選び出し、各大学で協力を得られそうな教員に調査を依頼した。各大学からの回答者数は表1に示すとおりである。以下の分析においては、表1に示すように、ある大手受験産業の入学者難易度（偏差値）をもとに、これら9つの大学を、3つのグループに分けた分析を行っている。なお、女子の分析に際しては、回答数の関係で、2つにくくり直している。

今回の対象校の抽出は、無作為に行なったわけではない。また、調査の実施は、ゼミや授業、研究室などを通じて、調査票を配付し、回答後に回収するという方法をとった。この点でも、厳密な意味での系統抽出を行っていない。卒業間近の時期に、大学通りにより、なるべく多くの卒業予定者からの回答を確保するためにとられた便宜的な方法である。したがって、以下に提示される分析結果は、経済系学部卒業者の全国的な傾向を示す、代表性の確保されたものではないことに十分留意することが必要である。

また、調査への協力を得られた大学を対象としたため、地域性についても偏りがある。とくにA群の大学は、すべて大都市圏の大学である。そのため、地域差を考慮に入れた

分析は、今回の報告では割愛せざるを得なかった。この点についても、読者の注意を促しておきたい。

結果の解釈において、さらに注意すべきは、今回の回答者が、就職内定者に大きく偏っている点である。就職活動を途中でやめ、留年することを決めた学生や、内定が決まらないまま、調査時期を迎えた学生は、基本的にはこの調査に参加していない。このことは、内定をもらえた者ともらえなかった者との比較分析ができないという問題以上に、次のような注意を読者に喚起している。すなわち、結果の解釈においては、最低1社からの内定を得た学生の就職活動である点を十分気にとめておく必要があるということである。その意味では、今回の調査対象者は、「どしゃ降り」といわれた94年度の就職活動における「成功者」であるといってもよいのかもしれない。いずれにしても、このような調査方法上の留意点を理解したうえで、以下の分析結果を読んでいただきたい。

表-1 調査対象の属性

大学・学部	偏差値	全体	男子	女子	分類	
a大学・経済	72.0	35	28	6	A	α
b大学・経済、商	74.2	99	73	24		
c大学・経済	66.6	129	116	13	B	β
d大学・経済	66.9	9	6	3		
e大学・商、経営、政経	65.6	89	71	17		
f大学・経済、経営	52.8	53	46	7		
g大学・経済	55.7	242	186	56	C	β
h大学・経済、商経	54.6	154	149	4		
i大学・経済、経営	59.9	40	29	11		
計	-	845	704	141	-	-

[注]

- 1) 100万人とする推計と500~600万人とする推計があるが、これはパラメーターを少し変えるだけで、数百万人単位で違ってくるといわれる。矢作弘「日本の雇用慣行 崩れず」『日本経済新聞』1994年10月17日。
- 2) 日本型雇用システムとその主要な要素の一つである終身雇用、長期雇用が崩壊するのではないかとする議論が横行している。その崩壊論が誤解に基づくものであることを包括的に議論した高梨昌ほかは、終身雇用についての通説を批判し、最近の状況を実証的に扱っている。詳細は高梨昌編（1994、28~34、55~92頁）を参照のこと。
- 3) このような研究状況のなかで、石田（1993）の研究は例外といえる。石田は、従来の日本での学歴社会研究が前提としていた諸仮説を明示化したうえで、属性的な要因も含めた分析を行なった。

SSMデータを用いた日本社会全体の分析において、石田は従来の学歴社会研究の前提が誤っていることを示している。しかし、大学の銘柄がどのように初職における企業規模を規定しているかという分析においては、SSMデータを用いて属性的要因を含めた分析は行なっておらず、社会的背景が就職機会の差異化にどのようにかかわっているのかは、依然として不明であった。

(I.は岩内亮一、II.～III.は苅谷剛彦が分担)

第1章

「就職活動プロセス」の質的側面

岩内亮一（明治大学）

I. 「就職活動プロセス」の質的分析の意義

学生はどのようなプロセスを通じて就職活動を経験するのであろうか。会社訪問（企業訪問）の開始、内定状況、入社式などそれぞれの節目の時点でマスメディアが大々的に報道し、当該年度の大卒労働市場における需給関係を天候にたとえて評価するのが通例である。

しかし学生の就職活動は会社訪問の時期よりも、はるかに早い時期からはじまり、会社訪問にいたるまで多様な経路を通じて相手側企業関係者との接触を試み、複雑な過程を経て選考の機会を得るのである。本研究は従来の就職、大卒労働市場に関する調査や論評と較べて、このような学生の就職活動のプロセスをより詳細に実証している点に主要な特徴をもっている。本章はその題名から推測されるように、就職活動の質的側面を明らかにするという点で、本研究全体において重要な位置を占めている。その内容は、具体的にどのような意味をもっているのであろうか。以下、3点にわたってその意味づけをしてみよう。

第一は、学生の就職活動のサイクルを細大もらさず明るみにだすことである。次章以下に、われわれが実施した調査結果を分析しながら考察が深められるが、その調査票を設計するにあたって、就職活動を終えて企業から内定を獲得した学生に対して実施された面接の記録がある。面接記録のすべてを調査項目に反映させるとすれば、その項目数は膨大になるばかりか量的処理も困難になる。そのため調査票に盛られない事項が残された。学生の就職活動をより子細に知るためにには、面接記録によって得られた情報をより多く提示する必要があると考えられる。

第二に就職協定を違反するのは誰であり、どのように違反されるか探るためにには、学生の就職活動プロセスを明らかにすることが有用である。就職活動の主体は学生であるが、それに深く関与する企業、大学（就職部課・教職員）、先輩（OB・OG）、学生の親・親類、就職情報誌などがどの時点でどのような役割を果たすか、については十分に知られていない。この点を明確にするためには面接から得られた情報を質的に分析する必要がある。

第三に複雑な就職活動プロセスが各段階の各局面を説明する用語を整理する必要がある。OB・OG、内々定と内定、学生と企業との接触にかかる用語（会社説明会、企業

訪問の種類、各種の面接)などについての概念は一定していない。それら用語の内容・意味不安定性は学生同士の間にも、学生と第三者(就職課など)との間にもみられる。ここでは分析のための操作概念として、それら用語の内容を規定するのではなく、学生が就職活動を通して把握したパーセプションを基礎に整理することを意図している。そのため、ある用語は広狭複数の意味内容をもつものとして捉えられる。調査票にあらわれる各用語に対する学生の回答は、各自のもつ概念枠をろ過させて反応した結果であると考えられる。

なおこの章における記述は、1992、93年度に就職活動を終えた経済系(経済、経営、商)学部の男女学生に対する面接から得た情報を中心にして組み立てられている。そのため理工系学部学生の就職活動とはかなり異なっていることはいうまでもない。また一部は企業の人事管理関係部課の聞きとりから得た情報も使用している。

II. 準備・探索段階

第1段階は学生が大卒就職市場に労働力の売り手として登場する以前の準備段階と就職希望先の企業の全般的状況を把握しようとする探索段階が同時的に並行する段階である。準備段階においては、留守番電話の設置、リクルートスーツの購入、経済新聞の購読、関係図書の購入など学生が主体的に準備する面と、大学・学部・就職部課による条件づけ、さらには就職情報誌、業界やダイレクトメール(DM)の送付による環境づくりがなされる面がある。その時期は3年時の12月の冬休み前までに大学全体もしくは学部ごとに4年生の就職体験談を披露する会をもつ。私大の就職部課には12月もしくは1月に3年生を対象にして就職カードの提出をもとめる例がある。これは就職への基礎的な動機づけを目的としたものである。3年生全体を一括してまたは学部別に集めて就職部課が就職活動について説明することもある。

次の探索段階も学生が会社四季報や図書を購入して自主的に研究するよりも、就職情報誌やDMの送付によって開始される。後期試験が終わる2、3月に就職情報が大量に送付される。調査会社系、新聞社系、放送会社系の数社から資料請求用葉書を送付した、電話帳のような大部の企業案内書が送られてくる。DMには業種別、規模別、系列別とさまざまな種類があるが、そこにも資料別請求用葉書が添付されている。企業案内書、DMともセミナー案内と申込用の葉書が付されている。

これら企業案内書とDMは、すべての学生に送付されるとは限らない。あるDMは特定の大学、特定の学部に限定して送られる。同じ学部でも、ある種のDMの送付を受ける学生とそうでない学生がいる。送付先を選定する基準は不明であるが、銀行、商社、保険、大手製造業はDMの送付先を限定していると推測される。なお自動車販売業(カーセールス)、流通業の多くの企業、そして何社かの中小企業は、もっとも早くから求人活動を開始し、積極的にセミナーを開催する。かつては証券会社も、このグループの主要なメンバーであったが、1990年ごろから採用数を手控えたため、早い時期にセミナーを開催しなくなった。

セミナーはDMによって直接的に学生に参加を呼びかけて開催される場合と、資料請

求用葉書を郵送してきた学生を対象として行われる場合があるが、いずれの場合も初期の段階では採用内定に結びつくことは少ない。それはともかくセミナーは学生にとって業種・企業の探索に重要な役割を果たす。それ以前に就職情報誌や図書類を読むことによって、どのような業種の企業がどのような事業展開を行っているか、企業の業績を見るための経営指標が何であるかの初步的知識が得られることはいうまでもない。

業種・企業の探索作業はさらに続く。4月以降は就職部課の業務も活発化する。しばしば就職部課の役割が高く評価されるが、その実態の判断があいまいである。ここで就職部課の機能を整理する。その就職部課の機能は大学の設置者別（国公私立）、規模別、地域別などによって異なるであろうが、その役割はおおまかにいって資料提供機能と就職指導機能（ときには求人機能）に分けられる。資料提供機能の充実度は、資料室の開放化、豊富な資料の準備がある場合とそうでない場合がある。就職指導機能についても個別指導の有無と程度によって、その精粗に差がある。資料提供、就職指導それぞれの機能の大小によって、各大学の就職部課が特徴づけられるであろう。例えばA大学は資料が十分に揃えられ、学生に対する個別指導体制も整備されている。B大学の就職部課では資料室のみ誰にでも公開されているが、部課員は事務的な仕事に忙殺されている。C大学は資料提供、就職指導とも重視されているが、学生数が多く個別指導は希望するゼミを単位に実施される（ゼミナール懇談会）。

全般的に私立大学の就職部課は、学生の就職活動に関して国公立より積極的であるといわれる。これはその職務を担当する職員の熱意が高い、いくつかの事例についてはあてはまるが、就職部課の職員の業務遂行が学生の就職結果に実質的な効果として結実するとは限らない。就職斡旋機能を先に示した資料提供機能と就職機能につぐ第三の機能を考えると、この第三の機能は企業と当該就職部課との特殊な結び付きによって左右される。この結び付きは過去において（1980年代前半まで）一定の役割を果たした。売り手市場の就職難の時代に、就職部課が各企業に学生の就職を依頼する。大卒労働市場が変わり、企業にとって採用難の状況になると、企業は就職部課に採用を依頼する。しかし需給関係の変化によって影響されるこのような図式は、複雑な大卒労働市場において常に一般化できるとは言い難い。巨大企業はいつも有利な買い手であるのにたいして、中小企業はいつも採用難に悩んでいる。老舗大学の学生はいつの時代にも有利な売り手であり、新設大学の場合にはその逆である。

大卒労働市場の変化その他の要因によって就職部課の役割も変わるが、自由応募制が定着しつつある昨今では、就職部課の就職斡旋機能は実質的に減退しつつあると考えてよいだろう。就職指導機能は学生の側からすれば、就職活動において利用しうる手段の一つに過ぎず、情報誌、セミナーの利用の方がより効果的であるとすれば、就職部課の職員との相談は余り重視されない。結局、学生が就職部課を訪問するのは、資料室に並べられている企業ファイルから接触可能なOB・OGに関する情報を収集するときに限られるといえよう。

しかし昨今の景気の低迷により企業の新規採用数は抑制されている。その余波をまともに受ける女子学生が就職部課を訪れている様子は、マスメディアを通して人々の関心を集めている。

III. 企業との接触段階

第2段階は学生が企業と接触する段階である。厳密にいえば学生が企業と接触することは企業訪問の範疇に入る。しかし一般にはリクルートルームを設けている本社ビルに学生が訪問するのでなければ、それを企業訪問とみなさない傾向がある。企業がリクルートルームの扉を開けなくても、学生が接触を試みて来訪すれば、企業はその接触を全面的に拒否できない場合もある。そこで企業は部分的に非公式な形で学生に対応する機会を設定する。学生からのアプローチが先行するか、それとも企業、業界の意を受けた斡旋業者、セミナー業者の学生集めが先であるかは、卵と鶏の関係に似ている。

いずれにせよ、会社訪問（企業訪問）解禁以前に企業と学生が接触することが就職協定違反であることには変わりがない。法網をくぐるような企業と学生との非公式の接触はどのような形をとっているのか。以下にまとめてみよう。

A. セミナーの開催

第一段階は学生のセミナーへの集団参加である。2月～3月の春季休暇期間から新学期の4月にかけて開催されはじめるこのセミナーは、就職セミナー、○○セミナー（○印は業界の名称）、企業研究会など、さまざまな名称で通常事務所ビルの一角を借りきつて開催される。就職情報誌に、その概要が掲載されたり、資料請求票の送付への返送封筒に同封されたり、DMの形で参加の呼びかけがあったり、他大学の学生もふくめた友人からすすめられるなど、多様な手段で学生が集められる。その仕掛け人は、企業や業界から依頼を受けた就職関連業者であるケースが多い。開催の日程が1月～3月と早い時期のセミナー開催には例年、カーセールス、流通、中小企業（以前はそれに証券が加わっていた）の各業界がより積極的であり、それに一部の大手企業がまぎれこむ。大手企業のまぎれこむ頻度は4月以降に徐々に多くなる。

各種の名称をもつこのセミナーの機能は、開催時期によって、また主催者、学生の参加意識によって異なるが、ここ十数年間の就職活動史、もしくは就職協定違反史の経緯の中で形成されてきたと解することができる。

1970年代以降になり、ようやく石油危機の影響が払拭された頃、三桁の新人を採用する企業が増えた。中には四桁に近い新規採用を企画する企業もあった。この大量採用時代の到来とともに、就職協定違反が相次ぎ、中央雇用対策協議会が協定を再確認したことは記憶に生々しい（中村 1993）。協定違反サンクションという障壁に穴を開けるため、企業は非公式な形で学生との接触の場を提供する。その接触の場をどのような形で設営するかについて、1980年代以降、さまざまな変遷があった。接触の場は大別して、企業説明会とOB・OGとの接触の二系統である。後者についてはOB・OGとの接触の項で記述することにして、前者の企業説明研究会について以下、簡単に記述する。

企業研究会は、ある程度以上の規模の学生が集まる場所へ企業側が何等かの形で社員を派遣する形で開催される。名称は企業説明会、就職懇談会などまちまちであるが、重要なことはタテマエとして学生からの企業接触要望にこたえることを目的としながらも、

ホンネとして企業が期待する大学から何人かの学生を一本釣り的にスカウトするところにある点である。企業説明会は本来、企業訪問解禁後、訪問する学生を一室に集めて当該企業のプロフィールをビデオなどで説明する企画であったが、大量採用時代を迎えて解禁前に実施されるに至った。これが社会（マスマディアなど）の批判の対象になり、学生の就職相談に応ずる就職懇談会などと名称が変更されるに至る。セミナーという呼び名も学生に使われる通称であり、実際には○○セミナーなど具体的な名称が付されている。なお就職懇談会の一形態として1980年代からOB懇談会が4月～5月にかけて、大学の教室で開催されることがあった。これは一時、批判され回数を減らして現在でも継続しているが、当該出身のOB・OGが出身大学に出向いて後輩をスカウトする採用活動の一形態である。

上述のようにセミナーは一つには会社説明会の大幅な前倒しであり、二つにはめざす特定業種（カーセールス、流通など）や中小企業が便乗する採用活動である。ところで学生はこのセミナーをどのように利用するのであろうか。

早い時期に開催されるセミナーに参加する学生は各業界、企業をはじめとして就職活動に役に立つ情報を入手しようとする。やがて公然の秘密として企業との接触が開始されると、学生は特定の企業・業種のセミナーに集まるようになる。

B. OB・OGとの接触

学生の就職活動におけるOB・OG（先輩）の役割が重要であることはつとに指摘されてきた。本研究の共同研究者が中心となり、各大学の就職部課関係者に対する聞き取り、卒業生の就職体験記の分析を通して実施された研究の成果はすでに公表されている（苅谷他 1993）。ここでは在学生のOB・OGとの接触の実態を、より包括的に扱う。通常、学生の間で用いられている“OB訪問”は、広範囲の内容を含んでいる。その内容は多様であり、就職部課関係者、企業の人事部課の採用担当者、就職問題に関心をもつ識者の間に含意される意味も必ずしも同一ではない。ここではまず最広義に観察されるOB・OGと学生との関係を列挙する。

- (イ) ゼミ（演習）の先輩としてのOB・OG
- (ロ) 同じ学部の先輩としてのOB・OG
- (ハ) 同じ大学の先輩としてのOB・OG
- (ニ) 大学の公認団体である体育関係・文化関係の部・クラブのOB・OG
- (ホ) 大学の準公認・非公認のサークル・同好会のOB・OG
- (ヘ) 他大学に在籍する友人のOB・OG（中学・高校時代の友人および上記のサークル・同好会関連の友人のOB・OG）
- (ト) OB・OGが勤務していない企業（この場合のみ企業が指名する）

このうち学生がもっとも早い時期に接触可能なOB・OGは（イ）と（ニ）であり、それについて早期に会えるのは（ホ）と（ロ）である。これらのOB・OGとは、非公式に連絡がとれるからである。そこでの接触は就職相談、企業情報にはじまり、ある時期（5月～6月）にいたると、OB・OGは自身が勤務する企業の人事部あるいは他の部課の上司の下命がある場合に限り、準公式的な訪問が実現する。

ところが多くの学生にとってみれば、これら4つのグループのOB・OGだけでは接触できる範囲が狭いため、訪問機会の拡大を図らなければならない。そこで就職部課に備えつけられている企業別のファイルから（ハ）の氏名と電話番号をメモして訪問を希望する企業のリストを作成する。ファイルに記載されているOB・OGのすべてが当該企業の公式的または準公式的な地位や立場にあるとは限らない。学生はこれらOB・OGに接触を試みても、面談に応じてくれるものは必ずしも多くない。そこで（ヘ）を含めた他のグループのOB・OGと連絡をとりなおす。それでも訪問を受容してくれる企業は多くない。とりわけ大手企業は就職協定を盾に会うことを拒否する。一方では早い時期から学生と接触する企業群があり、他方ではかたくなに接触時期を延ばす企業群がある。学生にとっては前者のグループよりも後者の企業群に就職する希望をもっているが、多くの学生は前者との接触を図る。一つには面接の練習であり、二つには内々定企業の確保を図るためにある。

さきに列挙したOB・OGが勤務していない企業（ト）の場合、学生は人事部に電話をして非公式の接触を依頼する。企業がその依頼に応じ、若手社員が学生に面談することがある。若手社員は通常リクルーターと呼ばれるが、学生はその社員をOB・OGと同一視する場合がある。リクルーターが動きはじめると、水面下の採用活動が開始される。リクルーターについては後述する。

IV. 交渉段階

第3段階は学生と企業の間に交渉ないし取引関係が生じる段階である。前項に示した学生のセミナー参加、OB・OG訪問が企業との非公式的ないしは準公式的な接触と記した。非公式的な接触とは、他の機関や人を介してまたは当該企業の社員が直接に会っても、単に就職相談や自社の概要説明に終わる場合である。セミナーに多数の学生が参加するのはその典型例である。準公式な接触においては、企業が学生の氏名・電話番号を聞き、そのリストを作成する。公式的な接触は、会社訪問解禁以前であっても、人事部から内々の権限を与えられた社員に面談をする場合である。

しかし非公式的、準公式的、公式的な接触といっても、それぞれの局面を明確に画すことはできない。非公式的と準公式的、準公式的と公式的の間にグレイゾーンがあるからである。またこれら三種類の接触はいずれも就職協定に違反である点では共通している。学生からの接触希望が増加する過程で、企業の対応もより具体化するが、実はもっと早い時期から採用計画とその実施体制が組まれる。企業の採用活動がすすむなかで、買い手側の企業と売り手側の学生の間に、複雑な取り引き（bargaining）の関係が生じる。この項では企業側の採用体制と会社訪問開始（7月1日）以前の企業・学生間の取引関係について記述する。

A. 企業の採用体制

前年度の採用実績、各部課の要求増員、本年度および次年度の退職予定者数、本年度および次年度の予想業績、景気の動向などの分析を基礎にして、各企業は来年4月1日

の学歴別採用人数を策定する。その人数は途中で修正されるが、就職協定による学生の会社訪問開始直前の6月下旬までには決まり、大手企業については新聞紙上に掲載される。これが採用計画である。

しかし実際には採用計画が公表されるまでには、計画人数の何パーセントかをすでに確保している。というのは早い時期におよその採用予定数を策定し、学生との接触を通して採用予定者を決めているからである。企業規模その他の指標によって学生の人気を集めめる企業ほど、多くの学生から接触を受ける。会社訪問解禁以前の内々定の出し方については後述することとして、6月末までに一般的に観察される企業の採用活動のうち主要な特徴を要約すると以下の通りである。

(イ) OB・OGの役割－人事部内の課が中心となりプロジェクト・チームを設けた後、会社員に各社員の大学の後輩が接触を求めてきた場合の対応についての基本方針がアナウンスされる。大卒労働市場の状況が変化するに応じて、接触の時期・程度・方法がそのつど伝えられる。逆に後輩が接触してきたときには、その社員は直属の上司を通して、または直接、人事部に相談する。何人かの社員は日常業務を軽減され、後輩と面談する役割を分担するが、出身校以外の学生の窓口になる。例えば、一万人台規模の従業員を擁する大企業であっても、千校に近い大学・短大の出身者をすべて雇用しているわけではないからである。学生が多く集まる大企業は、すべての大学・短大の学生と接触するわけではない。同時にすべての大学・短大の学生が接触しない企業も少なくない。両者の関係は参入障壁と自己選抜としてわれわれの研究でも分析されている。この関係は準指定校制の残存もしくは採用枠の分断化(segmentation)と深くかかわる問題であるため後程、改めてとりあげる。

(ロ) リクルーターの登場

OB・OGと同様な役割を担うのがリクルーターと呼ばれる人々である。1980年代の大量採用時代に主として大企業に設けられた若手の採用係員である。人事部全員が採用活動に投入されても限界があるため、入社後数年程度の若手社員に一定の権限を与えて、学生との第一次的な接触を担わせる制度に基づいて任命される社員である。人事部の若手社員だけでは業務負担が重すぎるため、他の部門から応援する形でリクルーターの集団が形成される。リクルーターを設けないでOB・OGにその権限を与える企業も少なくないが、リクルーターとOB・OGとのちがいは、前者が後者に比して分担する学生数が多いところにある。

リクルーターはある時点から、学生との面接を通して第一次選考にあたることがある。そのためか学生によつてはOB・OGとリクルーターを同一視することがある。もともとリクルーターは1980年代の大量採用に伴つて大企業に設けられた制度であり、採用規模の縮小によつてリクルーターも減つたり、日常業務の合間に活動する兼任者が増えたりしている。それどころか最近ではリクルーターを廃止する企業も増えている。

(ハ) 採用枠の分断化

新規学卒者の採用計画をたてるにあたつて、多くの企業は採用枠を設け、その枠ごとに採用数を予定する。採用枠は学歴別、職務別のはかに学校歴別に大別される。ここで重視したいのは学校歴別採用枠である。文科→事務系および営業系の各職務、理科→技

術系、研究・開発系の各職務という大ぐくりの枠はあるものの、文系・理系それぞれについて、学校歴別にあらかじめ採用枠が設定される。古い伝統プラス入学時の高い偏差値をもつ大学群から、新設でありかつ低い偏差値の大学にいたるまで、幾重にも階層化された大学群の分類がなされる。このような階層化によるグループのほかに、当該企業内部に形成されてきた学閥という要素が加味されて、学校差、学校歴差を軸とした採用枠が設けられる。その採用枠はあくまでも大卒であり、より具体的な枠組は人事部の裁量によって再構成される。準指定校制は、この採用枠の大分類もしくは中分類によって、特定大学からの採用を優先する採用慣行である。この採用枠を目安にして、会社訪問解禁前までに、一定比率の数を確保しようとする。ところが巨大企業といえども往々にしてその比率の学生を確保することは必ずしも容易でない¹⁾。それは学生の側も企業を選ぶ自由があるからである。ここにも自由応募制の特徴を指摘することができる。われわれはこれを学生の交渉能力であると考える。企業と学生の取り引き関係が成立するのも、このためである。

B. 取り引きする学生

ごく僅かな学生を除いて、当初、巨大企業への就職を希望していた学生は、3月～4月、5月～6月と企業との接触を重ねる過程で、就職希望企業のランクを下げる。次章以下において、この様子は“志望変更”としてより詳細に分析されている。しかし協定違反のセミナー、OB・OGとの接触、企業訪問の諸過程において、学生はそれなりに企業と交渉し、取り引きをする。学生と企業との間の取り引き過程のうち、特筆すべき問題点を以下にまとめてみよう。

(イ) 売り手市場から買い手市場へ

1980年代の中・後半、学生に有利な売り手市場が支配的であったころ、一部の学生は多くの企業から内々定の感触を得たあと、さらに他の企業を訪問する。しかしこのように多くの内々定企業を取得する学生は僅かであり、殆どの学生は1～3社であり、買い手市場の気配が濃厚になった現在では就職協定による会社訪問解禁日までに企業の内々定を得ることも困難である。しかも志望変更を余儀なくされる。これは第一志望企業群から第二志望企業群への格下げを意味する。1992年以降、大企業の多くが採用予定数を減らしたため、志望変更が増えたことであろう。われわれの調査でもこの志望変更がわかるように設計されているが、直接比較のできる過去のデータがない。しかし志望変更は買い手市場への移行における学生の防衛策であるともいえよう。

(ロ) ときには取引も

志望変更の後に訪問する企業にたいして、学生はときには取り引きを試みる。取り引きには必ずしも明示的な表現が使われるとは限らないが、例えば営業職を回避することもある。志望変更でなくとも、A社へ訪問した学生がB社へも接触していることを告げ、A社がその学生の確保を欲する衝動にかられるように導くこともある。われわれの面接に答えて「企業も学生もお互いに騙し合い」といういい方をする学生もいる程である。複数の企業と面接を続けている学生が当初の希望や企業規模とは無関係に、可能性の高いA社を残して他社との接触を断わることがある。その多くは面接者との良い関係が形

成され、学生はその面接者を通してその企業文化に好感を抱くのである。

しかし面接者と学生の間には、社会的にも年齢的にも大きな距離があり、学生は圧倒的に劣位な立場にある。交渉過程の各局面は企業の一方的なペースを基礎にしてすすめられることはいうまでもない。

V. 内定段階

第4段階は企業が学生に対して採用内定を知らせる段階である。前項までに記した企業と学生との接触の過程で、学生は内々定の感触を受けることが少なくない。バブル期には、就職協定に基づく会社訪問解禁日に、企業からの内々定を受ける学生が多くいた。最近では主要大学の学生を除いて、選考開始時期を過ぎても内々定を獲得できない学生が増え社会問題化している。以下では1992、93年度までの学生の就職活動を中心に観察する。

A. 会社訪問と面接

セミナー参加、O B・O G訪問、リクルーターや企業との接触が当該企業の外部で行われる限りにおいて、それは水面下の接触であり、学生にとっては就職活動レースの助走期間に相当する。その間、企業側は学生のリストを作成し、ある部分の学生には消極的な反応を示しながら第一次的な候補者を絞り込む。これが実質的な第一次的選考である。

就職協定に基づく会社訪問解禁前に事実上の会社訪問がある時期にはじまる。その時期は特定の日に開始された。バブル経済と呼ばれる1980年代後半には、6月下旬から7月前半にかけてのある日(Xdayと呼ばれる)に、都市銀行がまず戦端を開く。噂はその日のうちに丸ノ内界隈を疾風の如く飛び交う。銀行の門が開くと2、3日中に他の業種も一斉に学生の訪問を受けつける。当時の公式の会社訪問解禁日は8月20日であったため、7月中旬に多くの学生に内々定を口答で報告された。10日から2週間の間に、会社訪問、会社説明、面接、試験が集中的に繰り広げられたのである。この矢継早の展開は短期決戦と呼ばれた。

1992年、93年度の公式の会社訪問解禁は7月1日であり、91年の8月1日より一ヶ月間早められた。事実上の会社訪問開始のXdayも約一ヶ月前の6月上旬と前倒し期間は短縮され、内々定までの期間も若干延長される傾向にある。しかしXdayがいつになるかについて各業種、各企業は過敏なまでに情報収集のアンテナを張り巡らしている。学生もお互いに情報交換に余念がない。また実質的な会社訪問開始以前に、企業と学生との接触は重ねられている。基本的なパターンは以前と変わっていない。

会社訪問に続いて企業内での面接が実施される。企業によってはその前に試験を課す。リクルーターや若手によるスクリーニングを通過した学生は、人事面接を受ける。訪問学生が多い企業では集団面接、集団討論がもたれる。帰宅後、面接結果の電話を待つ。学生は次回の面接のための呼び出しを待機するのである。この繰り返しの続く何日かは、学生にとってもっとも緊張し多忙を極める期間である。人事面接の回数、人事面接の内

容、試験・検査の実施は、われわれの調査において質問項目に含められている。

B. 内々定と内定

一般に内々定と内定のちがいは当事者、第三者の各々に、共通の理解に達していないが、この両者はつぎのように区別して使われることがある。就職協定に基づく会社訪問解禁日（7月1日）以前に、企業が学生に雇用の予約をすることが内々定である。内定は7月1日以降の雇用予約である。しかしこの区別は必ずしも厳密ではない。企業の関係者と、学生の両者にとって、もっとも緊迫するのはXday前後の数日である。企業によっては多数の学生が事実上の会社訪問に集まる。三桁の予定採用数の計画をもつ企業はいうにおよばず、50名程度の採用を予定する企業でも2万人の応募者が集まる企業もある（外資系メーカー）。大量の来訪者をさばかねばならない企業は、学校歴別採用枠に従って、来訪者の大学群別に控室を準備して、面接も大学群別に行う。ここで注目すべきは体育会系学生が特別枠を設定されている点である。保険業界のトップ企業では内々定者の半数以上が体育会系学生によって占められている。この集団とともに有利な競争条件をもつ高偏差値大学の学生は、いくつもの企業から内々定の連絡を受ける。

就職協定に基づく会社訪問解禁日（7月1日）は、企業と学生が公式に接触できる最初の日である。この当日、バブル期には学生を厳しく身体的・時間的に拘束する企業があつたり、社会的批判にさらされた。その午後に他社を訪問できないようにするために飲酒を強要したり、マイクロバスで学生を会社の厚生施設へ送り、ときには三日間、禁足状態においていたりした。最近ではこのような拘束方法をとる企業は激減している。また本格的な面接、選考を7月1日から実施する企業も増加している。それはともかく、7月の上旬に企業が選考し雇用予定の意思を学生に伝えるのが内定である。それでもこの時期の内定は協定違反であるため、学生に内定を伝達する言葉も慎重である。「明日から他社を訪問しなくてもいいです。」「私と一緒に働きましょう。」「今日でリクルートスーツを脱いでいいよ。」とさまざまな表現が選ばれる。直截に「あなたは内定です」といわれることもある。

われわれの調査の対象になった学生の多くは、10月1日に内定企業から出社をもとめられた。内定式のためである。それ以前は然るべき時期に本人宛に内定通知が送付されるのが通例であった。内定式の当日、内定通知書が直接手渡されるため、正確には10月1日が正式な内定であるといえよう。この日を期して多くの学生は就職活動に一応の終止符を打つ。しかし昨今では一部の学生（その大半は女子大生）、一部の企業は就職活動、採用活動を続けなければならない。

以上、4つの段階に分けて、学生の就職活動のプロセスをやや詳細に解説したが、1992、1993年度に大卒労働市場に登場した学生は、それ以前とは異なる就職環境のもとで就職活動を余儀なくされたといえよう。それ以前は1980年代中の大卒大量採用時代に形成された企業の採用戦略である。我々の調査の対象となった学生は、そのような採用戦略が退潮するなかで、次のような企業の採用方針の変化を経験した。まず公式的にも非公式的にも企業との接触時期が遅れた。6月後半、7月前半にいたって大手企業の門戸が開かれはじめたに過ぎず、売手市場の時期より約1ヶ月遅く公式的な接触が開始さ

れた。ついで公式的な接触から内々定にいたる期間が長びいた。そのため会社訪問開始の7月1日に拘束される事例は少なかった。さらに10月1日の内定式が新しい慣行となりつつある。これは企業が就職協定を遵守していることを社会的に誇示するかのようである。その他、リクルーター制の廃止、大学就職部課への求人のための訪問の減少など、買手市場への移行を示す変化が見られた。

[注]

- 1) 竹内洋は、企業がある大学群の学生を予定通りの人数を確保できないのが、企業の期待と学生の意図との間に生じる“ねじれ効果”によるという（竹内 1989）。これは特定大学群の学生が、複数の内定を得た後、ある段階で1社に絞るさい、他の内定企業を放棄するからである。

第2章

就職プロセスと就職協定

苅谷剛彦（東京大学）

I. 問題の提起

この章では、経済系学部の大学4年生が、どのような就職活動をどのような時期に行なっていったのかを分析する。大学生の就職活動は、「短期決戦」といわれる。実際に、私たちの調査によれば、後で詳しく見るように、就職活動の開始から内定獲得まで、平均してわずか2ヵ月あまりの時間で、就職先が決定している。

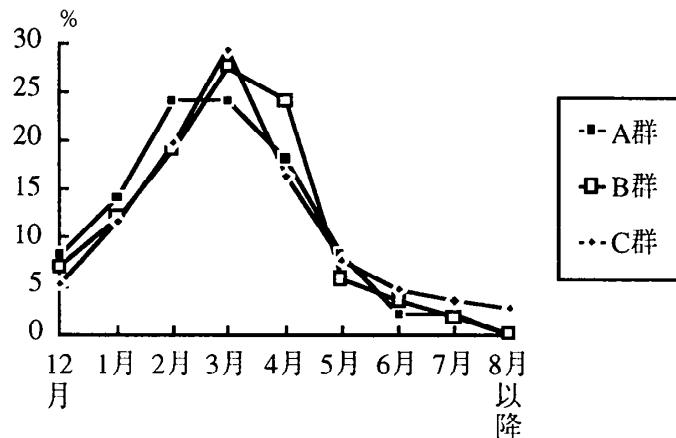
当然ながら、学生の就職活動は、企業側の採用活動に対応して進められる。したがって、就職活動の時間的スケジュールも、学生と企業とのやりとりの中で進捗する性格をもつ。さらに、両者の活動のペースメーカーとして、「就職協定」がある。就職協定は、就職・採用活動の公正さを保つために、大企業を中心とした企業団体と、大学団体との間に締結される「紳士協定」である。これによって、学生による企業訪問の開始日、企業による採用選考の開始日、内定決定の開始日などの日程が定められる。今回の調査が行なわれた1993年の就職協定による日程取り決めは、7月1日に学生の会社訪問の解禁、8月1日ごろに採用選考の開始、そして10月1日に採用内定開始というスケジュールであった。

もし、実際に就職協定が完全に守られているならば、学生の就職活動はそれが定めたスケジュールにしたがって進むことになる。それゆえ、わざわざ就職活動の時間的推移について調査する必要もないはずである。しかし、すでにマスコミなどが様々な事例を通じて報道しているように、就職協定は実際にはあまり守られていないといわれる。就職協定は、就職・採用活動のペースメーカーとして機能しているものの、絶対的な基準ではない、と考えられるのである。就職協定により決められた日程は、就職・採用活動の時間的推移に外枠をはめる基準と見なしたほうがよい。そうだとすれば、その枠の内外で、実際に就職活動がどのように行なわれているのかは、なお、調査の必要な対象となってくる。とくに、これまで個々の事例のレポートをもとに、就職協定の実効性を疑う議論が行なわれた嫌いがある。それに対し、量的に把握できる調査データによる検討は、ほとんど行なわれてこなかった。このような点を考慮して、この章では、就職協定の定めた日程をガイドラインに置き、実際の就職＝採用活動がどのようなスケジュールで進行しているのか、そのなかで、具体的な就職活動がどのように行なわれているのかを記述していく。

II. 就職活動の時間的推移

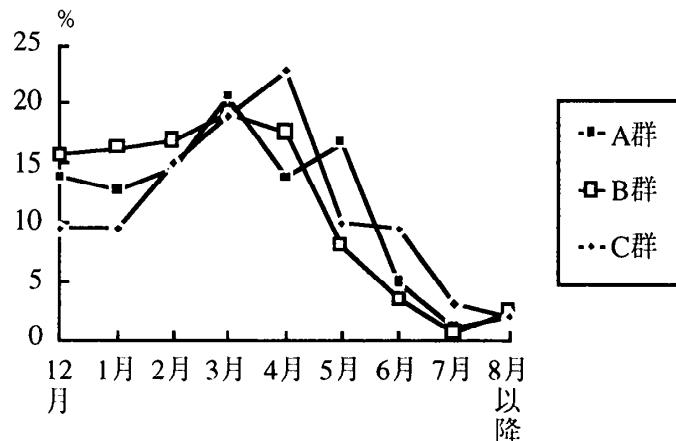
通常、就職活動は、学生から企業に資料請求のはがきや手紙を出すことから始まる。図II-1は、月別に資料請求のはがきや手紙を出した者の比率を大学ランク別に示したものである。このグラフからわかるように、学生側からの就職活動の最初のアクションといえる資料請求の時期において、大学間にはほとんど差がないということである。ピークは、どの大学ランクでも3月にある。1月から4月までの期間に、学生たちのほとんどが資料請求を行なっている。

図II-1 大学ランク別・資料請求時期



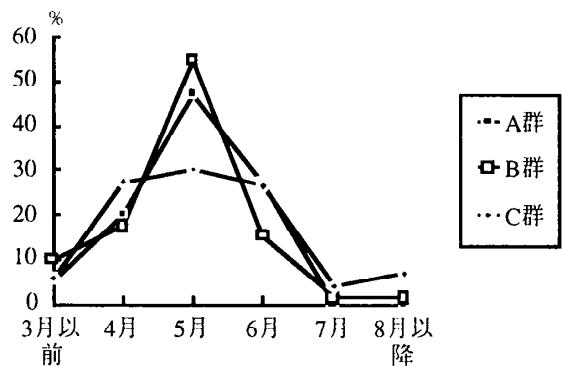
それでは、このような学生からの資料請求に対して、企業はどのように応えているだろうか。図II-2は、ダイレクトメールやリクルートブックが送られてきた時期を、やはり大学ランク別に示したグラフである。このグラフから明らかのように、企業からの資料が届く時期には、若干の大学差が表れている。A群、B群ではピークは3月にある。それに対して、C群では、12月、1月までの資料受け取りの率が他の2群より少なく、ピークも4月にずれ込んでいる。学生側からの資料請求の時期においてあまり差がなかったことと比べると、C群のたち遅れがめだつ。

図II-2 大学ランク別・資料受け取り時期

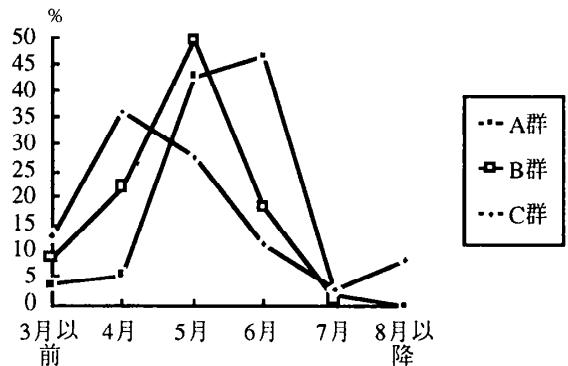


つぎに、本研究が注目をしているOBやリクルーターとの接触開始時期について、調査結果を見よう。図II-3、4は、学生側から「OB・OGに連絡をとった」時期、「OB・OGから連絡があった」時期を大学ランク別に示したものである。

図II-3 大学ランク別・OB/OGへの連絡時期



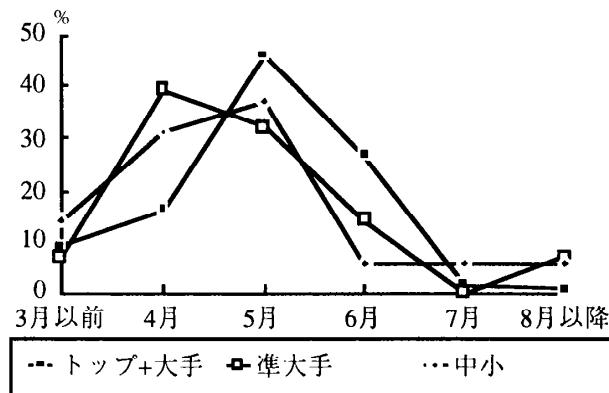
図II-4 大学ランク別・OB/OGからの連絡時期



まず、学生側からのアクションの時間差についてみると、A群、B群では、ピークが5月にあるのに対して、C群では、4~6月の3カ月に分散している。より顕著な差異は、OB・OGから連絡があった時期に表れる。ここでは、C群の立ち上がりが早いのである。後の章でも検討するように、C群の学生は、他のグループに比べ、就職活動においてOB・OGと接触したものが少ない。ここで結果は、OB・OGと接触したものだけに限ってある。したがって、C群の学生のうち、OB・OGと接触したものだけに限れば、OB・OGから連絡が来る時期は、A、B群よりも早くなるのである。

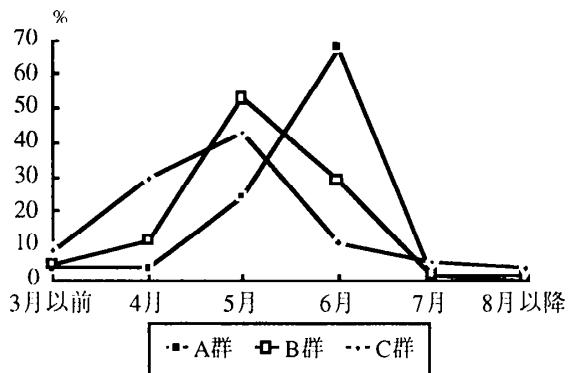
このような差異は、接触している企業のタイプによると考えられる。図II-5は、「OB・OGから連絡があった」時期を企業規模別に示したグラフである。この図が示すように、業界トップ企業と大手企業を合わせたグループは、準大手や中小企業に比べて、立ち上がりが遅くなっている。おそらくは、就職協定を気にしてのことだろうが、大企業ほど5、6月にずれ込んでいるのである。後にみるように、大企業への就職率には大学ランク差が明瞭にある。それを反映したのが、先の図II-4にみた大学ランク間の差異であると解釈できるのである。

表II-5 企業規模別・OB/OGからの連絡時期

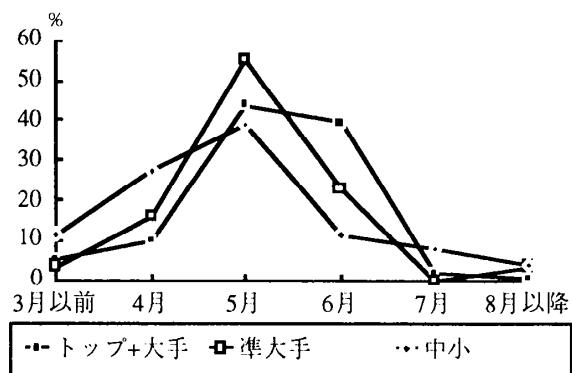


つぎに、就職・採用活動においてOB・OGよりはフォーマリティの高い「リクルーターからの連絡」と人事課との接触時期について、調査結果を見よう。図II-6、7は、「リクルーターからの連絡」のあった時期を大学ランク別、企業規模別に見たものである。先のOB・OGの場合と類似するが、大学別にはA群の大学で、企業別では大企業で、いずれもピークは6月になり、他のグループに比べ1カ月ほど遅い結果となっている。

図II-6 大学ランク別・リクルーターからの連絡

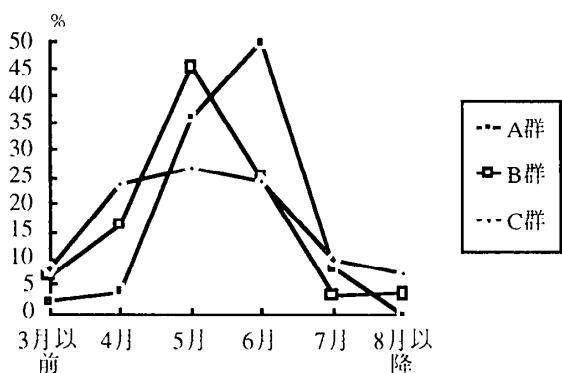


図II-7 企業規模別・リクルーターからの連絡

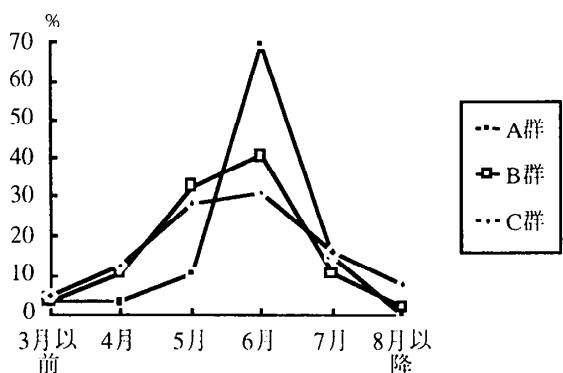


学生の側から人事に連絡をとった時期を大学ランク別に見ると（図II-8）、ここでもやはり、B、C群が先行して、それにA群は1月ほど遅れる結果となっている。人事課からの連絡の時期についても同様に、4、5月にはA群は、B、C群に先行を許すものの、6月に集中的に人事課からの連絡を受け取っている（図II-9）。図II-9から、わかりように、このような大学間の違いもまた、接觸している企業の違いの反映であると考えられる。A群に内定者の多い業界トップ、大手企業の人事課からの連絡は、6月に集中しているのである。

図II-8 大学ランク別・人事への連絡時期



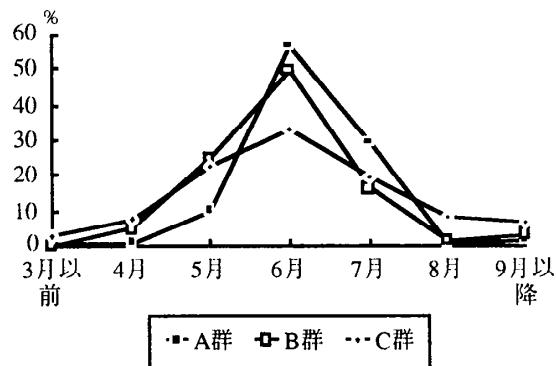
図II-9 大学ランク別・人事からの連絡時期



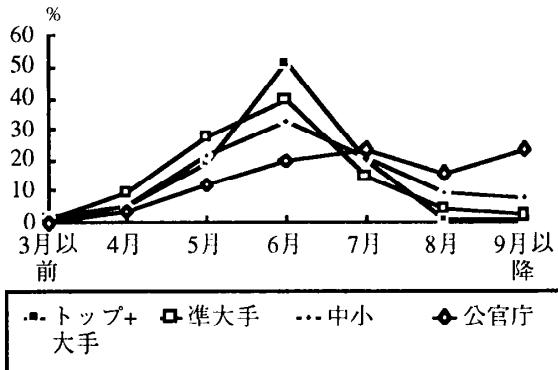
それでは、最初の人事面接の時期は、いつごろだったのだろうか。ここでも大学ランク別、企業規模別に調査結果を見ておこう（図II-10、11）。これまでの結果と同様に、4、5月ではB、C群が先行している。そして、A群では、6月に最初の人事面接が集中し

ている。企業別に見ても、やはりトップ+大手企業は6月に集中する。

図II-10 大学ランク別・最初の
人事面接時期



図II-11 企業規模別・最初の
人事面接時期



さて、以上の分析から、何がわかるのだろうか。

第1にいえることは、就職協定の果たす役割についてである。この年の協定によれば、学生の企業訪問の開始は7月1日、企業の採用選考開始は8月1日前後と定められていた。しかし、すでに見たように、学生から企業への接触においても、企業からの接触においても、6月にはほとんどの学生が接触を終えていた。OBからの連絡も、リクルーターからの連絡も、大学ランクによる違いはあれ、5、6月に集中する傾向があった。最初の人事面接でさえ、6月にはおよそ70%近い学生がすでに面接を受けていたのである。就職協定が有名無実であることは、これらの結果から明白である。

しかしながら、第2に、就職協定は就職・採用活動のペースメーカーとして一定の役割を果たしているようにもみえる。大学ランク別に就職活動の時間的差異を見た場合、ほとんどの項目で、A群がB、C群に1月ほど遅れる結果が得られた。これが活動対象となる企業の規模の差の反映であることはすでに述べたとおりである。業界トップ、大手企業ほど、準大手や中小に比べて、6月に集中的に採用活動を活発化させていたのである。たしかに、6月といえども、就職協定に抵触していることは確かである。しかし、協定が認める日程よりも大幅に早い時期に、採用活動を行なうことは、業界のリーダー格の企業では、さすがにできない。就職協定は、少なくとも大企業に対しては、こうした露骨な協定やぶりを防止する歯止めとしての機能を果たしている。

それに対し、人材確保の点で、大企業に遅れをとるまいとする準大手や中小の企業の場合、かなり早い時期から、学生に接触することが見受けられる。とくに目立つのは、準大手の動きである。中小には遅れをとるまいとし、大企業に対しては機先を制する。就職協定の日程より相当早期に学生との接触、採用選考活動を開始している。

第3の知見は、主たる就職・採用活動の時期的な重なり合いである。OBとの連絡、OBやリクルーターからの連絡、そして人事課との接触といった活動は、大学ランクによって1月近い差があるのであるものの、いずれも、5、6月に集中する。この2カ月、とりわけA群の学生にとって6月の1カ月に集中的に企業との接触が活発化するのである。どしゃ

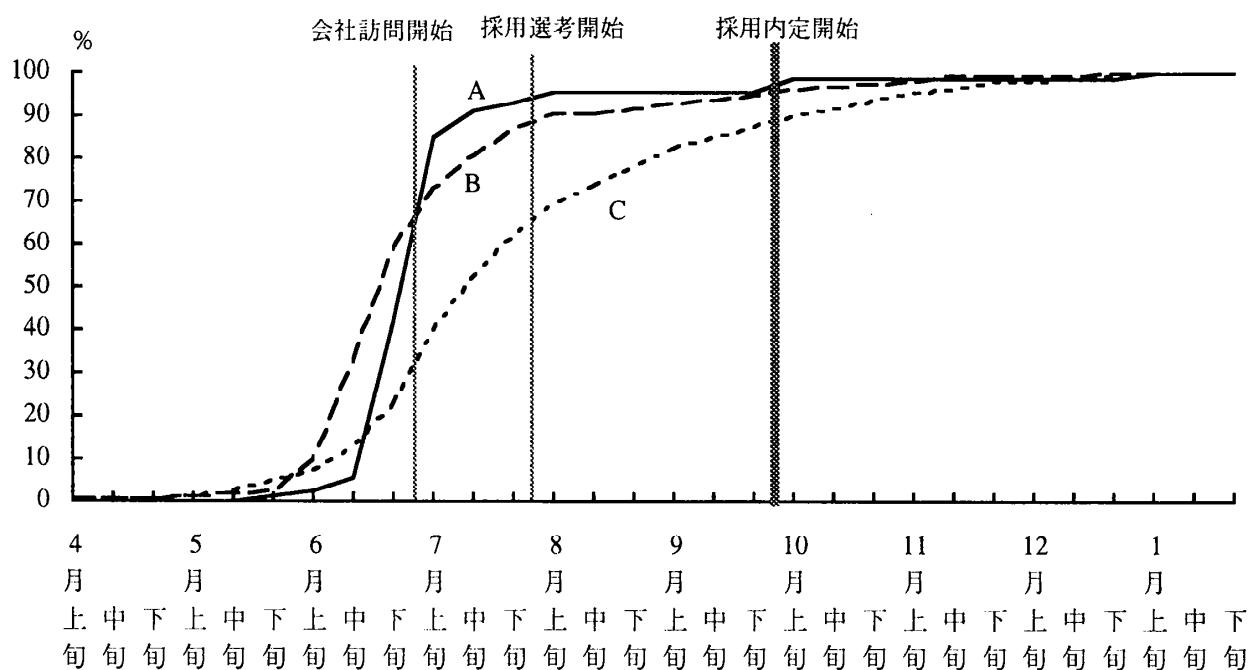
降りといわれた、1993年度の就職戦線も、中心的な就職活動は、この期間に集まっている。

III. 内定獲得の時期と就職協定

このような活動をへて、学生たちはいわゆる「内内定」を得るのだが、つぎに、内内定がでた時期について調査結果を見ることにしよう。

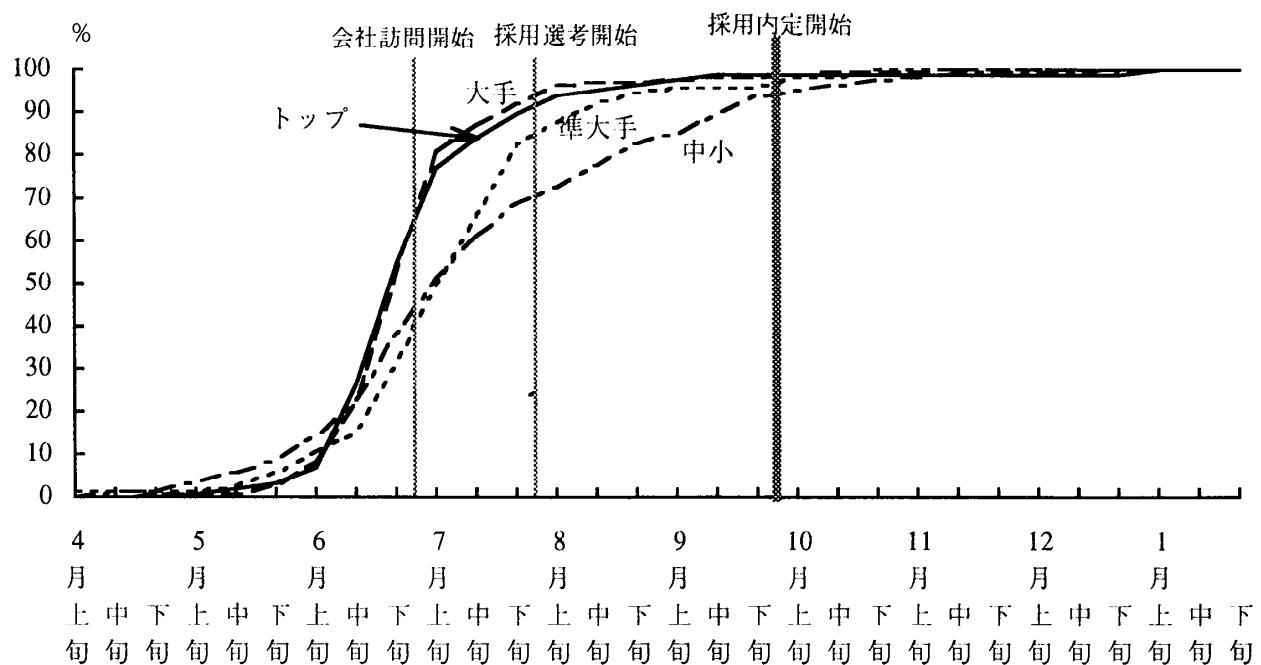
図II-12は、男子学生だけに限定して、「内内定」が出た時期の累積回答率を示したものである。この図は内定決定の時期においても、就職協定が有名無実と化していることを歴然と示している。全体で見れば、就職協定が学生の会社訪問さえも禁じている6月下旬の時点で、すでに45%の学生が内内定を得たと答えている。そして、内定解禁となる10月1日直前の9月下旬には、調査対象者の98%がすでに内内定を得ていた。就職協定が有名無実と化していることは、マスコミ等でも様々な事例をもって報告されてきたが、今回の調査結果は、それをはっきりと数字で証明することとなったのである。

図II-12 大学ランク別・内内定の時期（累積回答率・男子）



しかも、グラフから、内内定獲得の時期は、大学ランクと明確な関係をもつ。7月以前に内内定取得者の累積率がもっとも早く立ち上るのは、B群の大学である。しかしながら、B群の先行は、6月中旬以降瞬く間にA群に追いつかれ、7月には逆転される。A群の場合、6月中旬から7月上旬に、一気に内内定を獲得する学生が急増する。他方、C群の大学は、立ち上がりも遅く、10月上旬に向けてながらに上昇カーブを描く。もっとも、C群の大学生たちも、そのほとんどは8月の企業訪問解禁以前までに内内定を得ているのであり、就職協定に抵触していることにはならない。

図II-13 内定先企業別・内内定の時期（累積回答率・男子）



つぎにこれを、内定先企業別に示したのが図II-13である。ここからわかるることは、業界トップや大手企業の内定者が、7月上旬の時点で7割近くを占め、準大手や中小に先行していることである。しかし、ここでも、企業規模によらず、採用内定開始の10月1日以前に、どの企業でも事実上内定を出していることは確認しておきたい。もちろん、就職協定を露骨に無視して、5月や6月ごろに内定を出している企業は少数にとどまる。その意味で、たしかに就職協定は、就職・採用活動のペースメーカーとしての機能を果たしているといえるだろう。ただし、いったん、内定が決まりだすと、解禁日以前でも瞬く間に決まっていく。こうした特徴が、とりわけ大企業に顕著に見られる点は指摘できる。

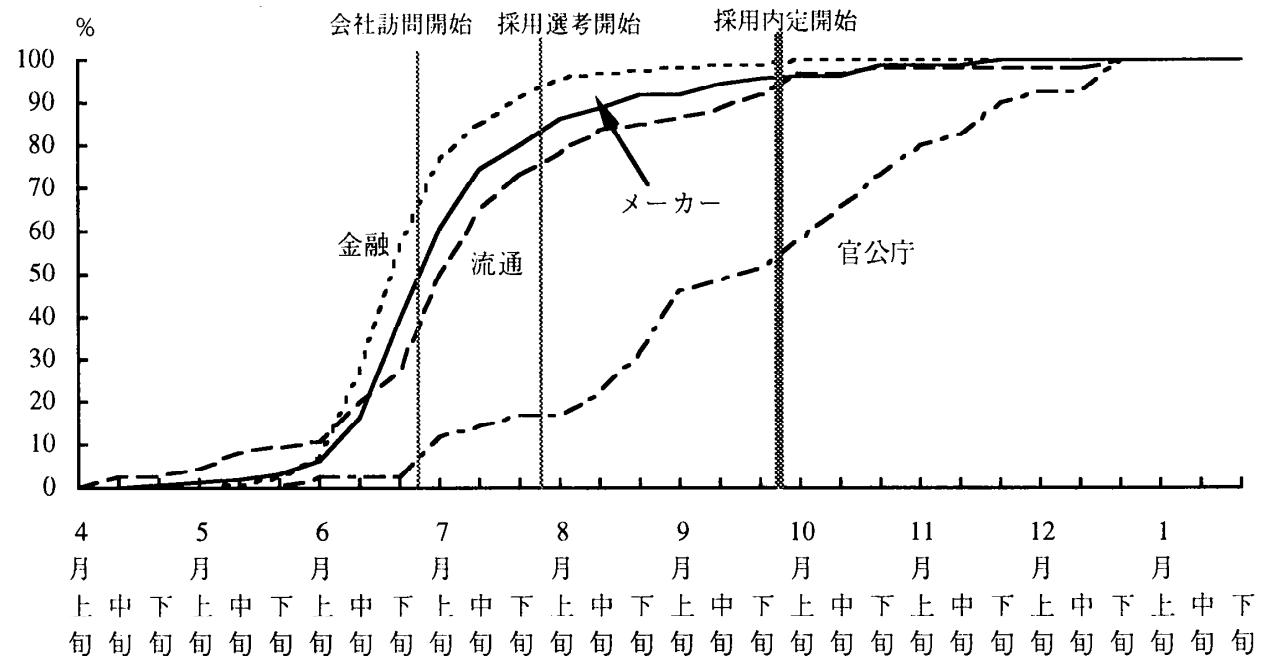
今度はこれを業種別に見てみよう（図II-14）。図に示すように、金融が先行し、メーカー、流通が後を追うという関係が見られる。また、官公庁などの公的機関においては、民間企業よりも遅れて内定が出されている。とはいっても、官公庁においてさえ、10月1日以前に約半数の者が内定を得たと答えており、官公庁においても、就職協定は有名無実といえる。

以上に見たように、内定時期を見ても、就職協定は、ほとんど守られていない。ほとんどの学生は、6月中旬から7月中旬の1カ月ほどの間に内内定を得ているのであるが、この結果は、これまでに見てきた学生の企業への接触時期の調査結果と合わせると、実際の就職期間がいかに短期間であるのかを示している。表II-1は、OBとされ、リクルーターとされ、あるいはセミナーへの参加であれ、学生が内定した企業と最初に接触した時期から、内定獲得までの期間を大学ランク別に示したものである。全体で見ても、わずか2カ月ほどの間で、最初の企業との接触から内定決定までのプロセスが終わっている。「どしゃ降り」といわれた平成5年の就職戦線においても、大卒男子の就職・採

用はやはり短期決戦であった。この短い期間に学生たちはその後の職業キャリアにとつて重大な意味を持つ会社を選択する。一方、企業の側から見れば、わずか60日程度の接触の中で、将来の大卒社員の採用決定を行なうのである。

また、大学ランク別に見ると、A群ほど活動期間が短い。C群では2カ月以上かかっているのに、A群では最初の接触からわずか1月半ほどで内定がでている。大学のランクに対応して、就職活動から内定獲得までの時間差が存在するのである。

図II-14 業種別・内内定の時期（累積回答率・男子）



表II-1 大学ランク別就職活動期間

大学群	平均（カ月）	標準偏差	変動係数	サンプル数
A	1.65	1.21	0.74	80
B	1.75	1.34	0.77	151
C	2.37	1.73	0.73	322
全体	2.09	1.59	0.76	553

注) 活動期間 = (内定月) - min (セミナー参加月、OB連絡月、リクルーター連絡月、人事連絡月、コネ接触月)

IV. 内定獲得までの諸活動

これまででは、主に、「時間」という観点から就職活動を諸特徴を見てきた。次にここでは、学生が内定獲得にいたるまでの具体的な就職・採用活動の諸相について、男子学生にしぼって、調査の結果を見よう。

A. 企業への接触方法

表II-2は、大学ランク別に企業への接触方法についての回答をまとめたものである。この表から、大学ランクによって、企業への接触方法が大きく異なることが明らかとなる。まず、OB訪問をしたかどうかについては、全体では72.7%が1人以上のOBと会ったと答えている。しかし、A群、B群ではほとんどの者がOB訪問をしているのに対し、C群ではわずか半数ほどしかOB訪問をしたと答えていない。内定した企業へのアクセスだけに限ってみても、大学ランク間の差は歴然である。A群、B群はC群に比べ、OBを通じて接触した企業に内定するものが多いのである。また、OBと同様に、リクルーター面接を受けたかどうかにも、大学ランクによる明瞭な差異がある。C群ではわずか3割ほどの学生がリクルーター面接を受けているに過ぎないので、A群、B群では約6割がリクルーター面接を受けたと答えている。OBにせよ、リクルーターにせよ、人事課以外の採用関係者とのセミフォーマルな接触の機会には、このように明確な大学差が存在する。

表II-2 企業への接触方法

全体	A	B	C
・OB訪問をした.....72.7 %	100.0	95.3	54.4
・OB訪問をした（内定企業）.....36.8 %	67.0	49.7	22.0
・就職部（教員）の推薦を利用した.....5.1 %	2.0	3.2	6.7
・就職部（教員）の推薦を利用した（内定企業）.....3.1 %	0	2.2	4.3
・求人票を閲覧した.....39.3 %	12.4	17.1	56.8
・求人票を閲覧した（内定企業）.....23.5 %	6.3	8.3	35.3
・コネを利用した（内定企業）.....17.6 %	13.3	10.8	22.0
・リクルーター面接を受けた.....43.0 %	61.9	57.4	30.9

OBとの接触に比べると、大学の就職部の推薦を利用して企業にアクセスしたものは、いずれの大学ランクでも少数にとどまる。ただし、就職部で求人票を閲覧したという者は、とくにC群では半数を越える。他方、A群、B群ではその割合は2割にも満たない。また、コネの利用も、C群で若干多くなるものの、他のアクセス方法に比べれば、けつして多くない。

B. 就職活動の諸形態

つぎに、具体的な就職活動のさまざまな形態について、ここでも男子のみにしほって調査結果をまとめておこう。表II-3は、大学ランク別に就職活動のさまざまな側面について示したものである。この表から明らかなように、就職活動の「量的側面」には大学ランク間で明瞭な差異がある。

表II-3 就職活動の諸形態

	全体	A	B	C
・訪問企業数	→ 平均16.2 社	22.0	22.5	11.6
・資料請求はがき数	→ 平均76.9 枚	81.4	110.6	59.4
・会ったOBの人数	→ 平均13.2 人	31.9	25.0	2.6
・面接を受けた企業数	→ 平均9.6 社	10.2	12.7	7.8
・内定企業数	→ 平均2.0 社	2.3	2.3	1.8
・断られた企業数	→ 平均4.7 社	3.8	6.0	4.4
・こちらから活動を				
打ち切った企業数	→ 平均5.4 社	6.9	9.3	3.2
・内定企業のOB訪問回数	→ 平均1.1 回	2.6	1.4	0.5
・内定企業で会ったOBの				
入社年数	→ 平均4.3 年目	4.2	4.0	4.7
・内定企業の人事面接回数	→ 平均2.6 回	2.8	2.7	2.5

まず、資料請求のはがきを何枚出したのかを見ると、B群では平均して110枚のはがきを出している。つぎに多いのがA群の81枚である。それに対し、C群では平均して60枚に満たない。就職活動の初期にあたり、学生自身から開始できる請求葉書を出すという行為においても、このように大学間の差異が見られるのである。訪問した企業数の平均にも大学間の差は明瞭に表れる。C群の学生はA群、B群に比べ半分の企業にしか訪問していない。

つぎに、OB訪問について今度は、会ったOBの数という量的側面から調査の結果を見よこう。ここでも、A群、B群とC群との間の明確な違いが表れる。A群では一人平均して32人、B群でも25人のOBに会ったと回答しているのに対し、C群では平均3人にも満たない。また、内定した企業に限って、OB訪問の数を尋ねた結果を見ても、同様の大差が確認できる。A群では平均2.6回OB面接をしているのに対し、C群では0.5回に過ぎない。C群では大多数が、OBを介した企業との接触に頼っていないことは先に見たが、ここでの結果もそれを裏付けるものである。これらの知見と合わせると、C群で平均して会ったOBが3人という結果は、ほとんどOBに接触しないものが多数を占めるためだと解釈できる。

これらの活動量の違いをもって、ただちに就職活動の熱心さとは結論できないだろう。しかし、就職活動の初期ともいえる段階において、このように大学ランク間に活動量の違いがあることは、記憶にとどめてよい事実である。

つぎに、面接を受けた企業の数だが、これにはそれほどの差異は見られない。B群が若干多くなる程度である。内定をもらった企業数の平均も、C群が若干少なくなるが、歴然といえるほどの大学差はない。それに対して、断られた企業の数、学生の側から活動を打ち切った企業の数には、大学ランク間に、よりはっきりした差異が見られる。いずれもB群で多くなるのである。

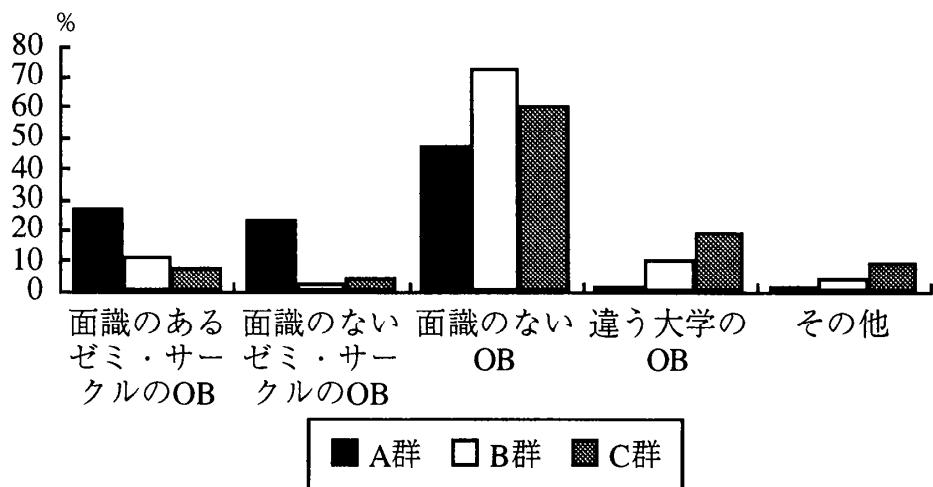
全体を通してみてくることは、就職活動におけるB群の活発さである。B群では、企業訪問の数も、資料請求の葉書の数も、他を抜いている。また、断られた企業数も多いものの、こちらから打ち切った企業数も多い。就職活動の範囲を広げ、果敢に就職戦線と取り組んでいる様がうかがえる。それに比べると、量的側面から見るかぎり、C群の活動量の少なさは目につくといえるだろう。

C. OBの役割

今回の調査のひとつのねらいは、すでに序章でも述べたように、大卒就職における先輩後輩関係の役割を個票レベルの調査によって明らかにすることにあった。出会ったOBの数やOB訪問の回数については、すでに見た。ここでは、具体的にOBとの接触が就職活動において果たしている役割について、調査結果を見よう。

図II-15は、就職活動においてOB訪問をした男子学生だけをとりだし、就職することになる企業に、内定までに会った先輩がどのようなOBであったのかを大学ランク別に示したものである。この図から明らかなように、大学ランクによって、会ったOBの種類が異なる。A群では、面識の有無にかかわらず、ゼミやサークルのOBに会って者と、それ以外の同じ大学の面識のないOBに会う者の比率が拮抗しているのに対し、B群、C群では、ゼミやサークル関係のOBと会ったものは少なく、それ以外のOBが多数を占めている。また、面識の有無という点で見れば、全体的にして、面識のないOBに会うことが多い。

図II-15 大学ランク別・会ったOBの種類

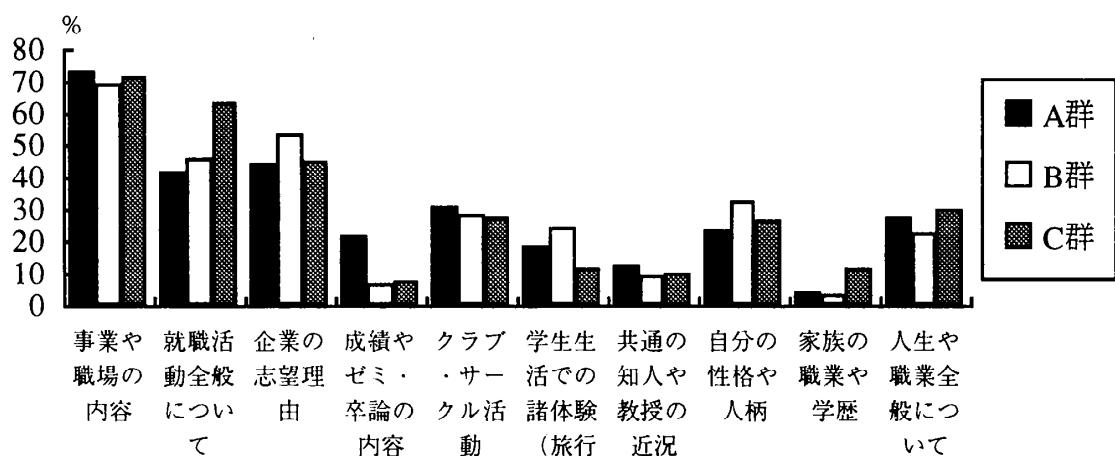


さらに、C群では、違う大学出身の「OB」に会う場合が比較的多くなる。自分の行きたい企業に同じ大学出身のOBがない場合には、他校出身のOBを訪問することがあるといわれるが、そのようなことが起こるかどうかは、大学ランクと関係しているのである。

つぎに、会ったOBが入社何年目くらいのOBであったのかを調べると、平均は4.3年。だいたい、入社して3年から6年くらいの社員がOB訪問の対象となっていることがわかる（先の表II-3の下から2段目を参照）。

それでは、OBとの面接においては、どのようなことが話されているのだろうか。それを見たのが、図II-16である。もっともよく話題とされているのは、大学ランクによらず、事業や職場の内容についてである。70割以上の者が、こうした内容の話をしたと答えている。この点から見れば、OB訪問は、たしかに学生にとって企業選択をする際の有力な情報提供の場となっている。

図II-16 大学ランク別・OBとの面接内容



つぎに比較的よく話題となるのは、学生側の企業の志望理由と、就職活動全般についての話題である。もちろん後者には、先輩から学生が就職活動についてアドバイスを受けるという面も含まれていよう。と同時に、OBの側から見れば、学生が他のどのような企業と接触しているのかについて情報を集めるための話題だと見ることもできる。すれば、この結果は、学生の志望理由とあわせれば、企業側が学生の志望理由や志望の強さを知るための機会として、OB訪問を使っていることを示している。

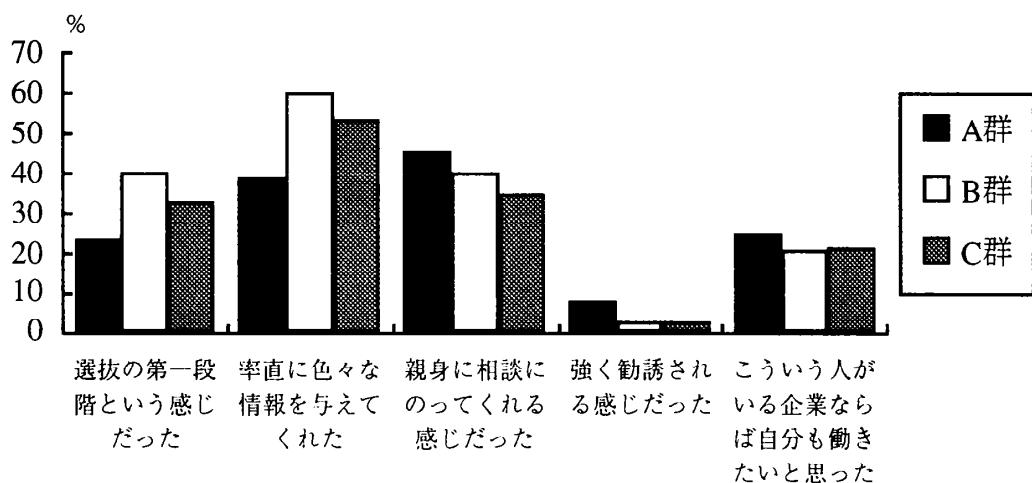
これらに対して、成績やゼミ・卒論の内容、クラブ・サークル活動、学生生活での初体験などの大学生活に関する話題は、「たくさん話した」話題とはあまりなっていない。ただし、ここで目を引くのは、成績やゼミ・卒論の内容とクラブ・サークル活動については、A群の学生の場合に話題となったという回答が高くなっていることである。

また、自分の性格や人柄、家族の職業や学歴といった個人的なことがらについても、あまり話題になっていない。このようにOB訪問の場は、学生にとっては企業について、公式のパンフレットや会社訪問では聞きだせない情報を集める場であり、企業側にとっ

では、学生の志望理由や他社との掛け持ち状況などを知るための情報収集の場として働いているといえる。

この点は、つぎの図II-17によっても確認できる。この図は、最初のOB・OG訪問の印象についてたずねた質問への回答を示している。ここからわかりように、学生にとってOB訪問は、「率直にいろいろな情報を与えてくれた」場であり、先輩が「親身に相談にのってくれる感じだった」という印象を残す、就職情報収集の機会であったとみなされている。一方、「選抜の第一段階という感じだった」という回答は、B群で若干増えるものの、それほど多くない。OB訪問は、露骨に選抜の場であるという印象は与えていないのである。

図II-17 大学ランク別・最初のOB訪問の印象

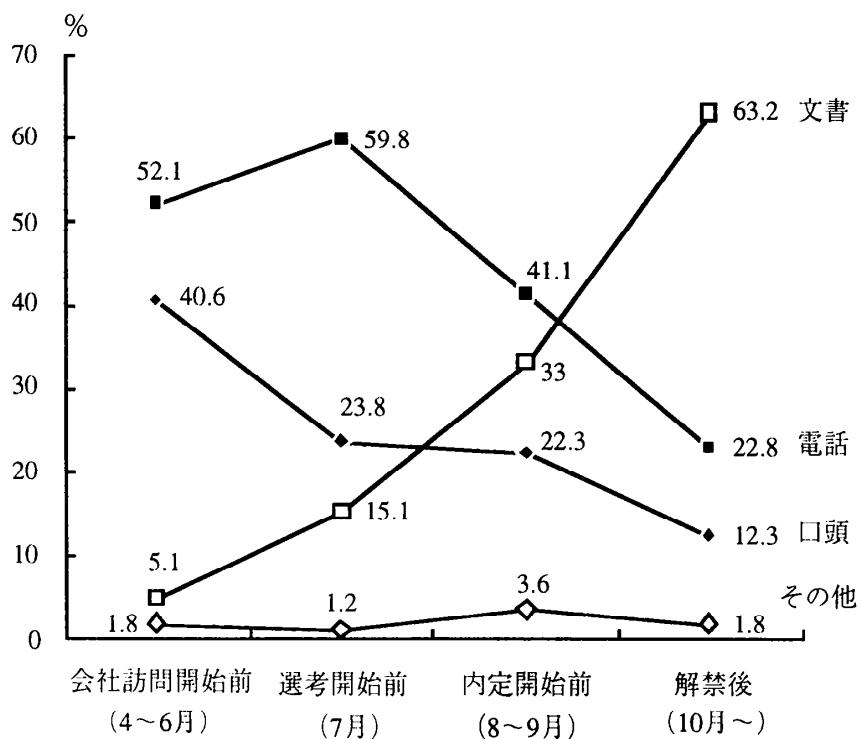


このように、OBとの接触は、学生にとって貴重な情報収集の場であるといえる。その意味で、フォーマルな機会を通じて得た情報を補ってあまりある機能を果たしていると推察できる。しかし、このことは、OBとの接触が、採用にいたるまでのプロセスにおいて、選抜としての役割をまったく果たしていないことを意味しない。ここでの結果は、あくまでも学生の「印象」という点からOBとの接触の意味を探ったのである。企業の採用プロセスのなかで、たとえば、学生の志望理由や他社との掛け持ちについての情報、個人的な印象などが、人事にどのようにあげられているのかは、学生の側からは知るよしもない。したがって、OBとの接触が実際にどのように就職・採用のプロセスに介在しているのかを知るためにには、学生の印象にとどまらず、採用の結果においてOBとの接触がどのような影響を及ぼしているのかを、「客観的」に分析する必要がある。この課題は、本書の第4章で行なう。

V. 内定決定と内定先企業

さて、このような就職活動をへて、学生たちは内定を得るのだが、ここでは、内定告知の方法、内定先職業の特徴、そして会社訪問解禁日（7月1日）の企業による「拘束」の有無について、やはり男子の場合にしづかって調査結果を見ておこう。

図II-18 時期別・内定告知方法



図II-18は、内定の出た時期別に内定を知らされた方法の違いを図示したものである。ここからわかるのは、時期が遅くなるほど、「文書」による告知方法が多く使われ、早いほど、電話や口頭による方法がとられていることである。就職協定が内定解禁を許した時期を過ぎると、文書による告知方法が急増する。この結果は、就職協定の手前、内定を学生に知らせる場合には、電話や口頭での伝達という、証拠能力の低い、半ばインフォーマルな方法を用いざるを得ない企業側の事情を示すものといえるだろう。

それでは、このような過程を経て決定する就職先は、大学ごとにどのような特徴をもっているのだろうか。図II-19～21は、内定先の企業規模、業種、職種について、大学ランク別に示したものである。図II-19から明らかのように、内定先企業規模と大学群との間には明瞭な関係が見られる。A群では85%が、B群では66%が業界トップ企業ないし大手企業からの内定を得ている。それに対し、C群ではその比率は20%にとどまる。他方、中小企業への内定率は、C群で半数におよぶのに対し、B群では13%。A群では4%に過ぎない。大学ランクによって、就職先企業の規模が、これだけ違うのである。

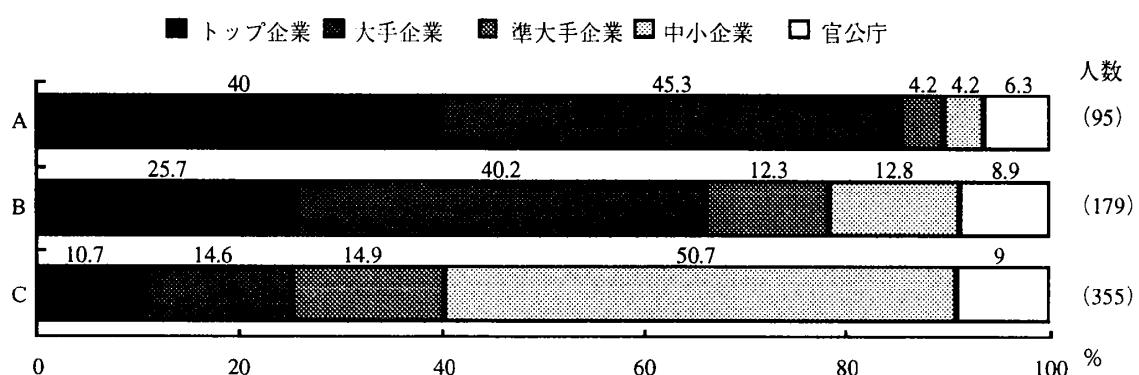
図II-20によれば、業種にもはっきりとした大学差が表れている。金融への内定者は、A群でもっとも多く、つづいてB群、C群となる。A群とC群との差は3倍以上である。また、メーカーへの内定者はB群に多く、流通業界はC群に多いこともわかる。

さらに、図II-21で職種についてみると、ここでは「決まっていない」者がA群、B群の多数を占めるのに対し、C群では「営業・販売」に職種が内定時点で決まっている者が過半数を占める。企業の入口の時点で、すでにこのように職種が大学ランクによって大きく異なっているのである。

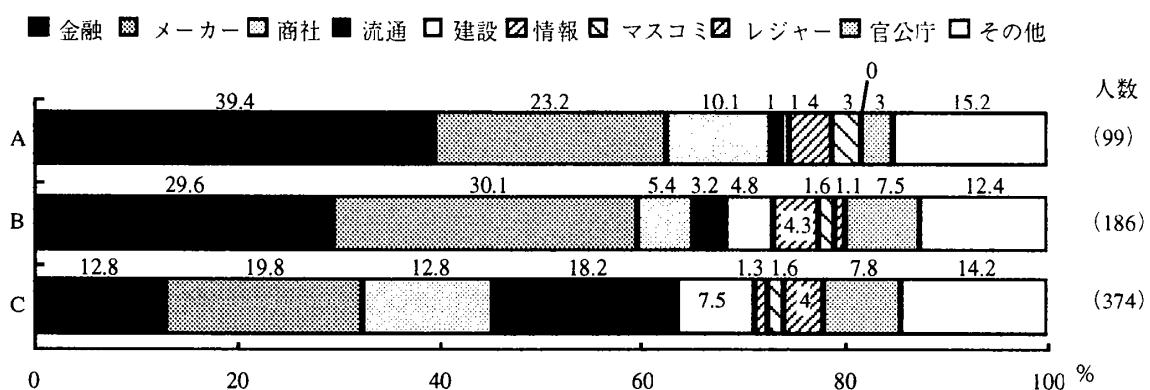
これらの結果は、従来の研究が示した知見と一致する。入学難易度によって区別され

た大学ランクという指標は、このように男子大卒者の就職先のさまざまな機会と対応するものである。ここで見た差異を、大きいと見るか、あるいはそれほどでもないと見るかは、判断のむずかしいところである。自由応募制が定着する中で、C群の大学でも、およそ4分の1の男子卒業生は、トップないし大手企業に就職できると見ることもできるし、他方、職種や業種の違いを考慮にいれると、大学ランクによる職業機会の差異は、企業規模に表れる以上に大きいということもできよう。

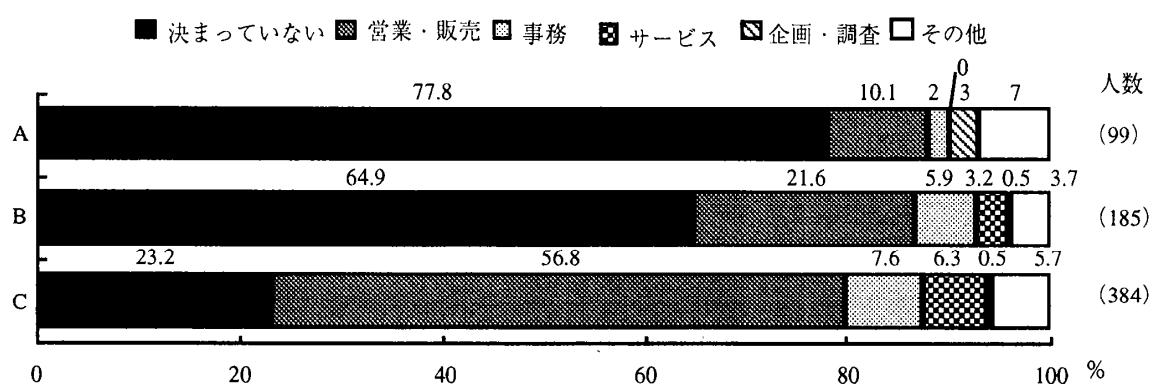
図II-19 大学ランク別・内定先企業規模



図II-20 大学ランク別・内定先業種



図II-21 大学ランク別・内定先職種



最後に、会社訪問解禁日（7月1日）に企業による「拘束」を受けたかどうかについて、見ておこう。表II-4は大学ランク別に、7月1日に企業による拘束を受けたかどうかを示したものである。これによれば、採用内定開始（10月1日）の3カ月も前に、A群の男子の42%、B群の38%はすでに内定を得た企業から「終日拘束されていた」と答えている。その割合は、C群の場合、14%に満たない。C群ではまだこの時点で内定を得ていない者が半数以上を占めていたが、内定を得ていた者だけを見ても、「拘束」を受けた割合は、他のグループに比べ一段と低い。表は省略するが、さらにこれを、大企業内定者だけに限ってみても、結果はほとんど変わらない。つまり、企業規模によらず、大学ランクによって、会社訪問解禁日の過ごしかたがこれだけ違うのである。

表II-4 大学ランク別・拘束の有無
(%)

	A	B	C	全体
拘束	42.1	38.2	13.6	24.8
なし	27.4	29.0	27.5	27.9
無内定	29.5	26.9	56.4	44.0
他	1.1	5.9	2.5	3.2
実数(人)	95	186	367	648

$$\chi^2 = 79.4 \quad p = 0.00$$

VI. まとめ

本章では、大学ランクをひとつの軸に、学生たちの就職活動の違いを、時間の流れ、さらには具体的な活動形態、そして、それらの結果である内定先の特徴について、調査結果を見てきた。ここでの分析をまとめると、以下のようになる。

第1に、就職活動の時間的推移を見ると、どしゃ降りといわれた買手市場のもとにおいても、内定を得られた学生だけに限れば、就職戦線はやはり短期決戦であったということである。また、大学ランクや、それに対応した就職活動の対象となる企業の種類によって、就職活動の時間的流れのずれを発見することができた。概して、大企業は集中的に、6月以降、短期間のうちに接触開始から内内定決定にまでいたる。それに対し、準大手や中小は、それより早くしかけるところも多いが、企業による散らばりも大きい。

第2に、このような大学ランク、企業タイプ別の時間的差異を生み出している原因として、就職協定の一定の役割を認めることができる。ここでの分析は、就職協定が、どの時点をとっても、ほとんど守られていないことを示した。その意味では、就職協定は、まさに有名無実化している。にもかかわらず、就職協定には、とりわけトップ企業や大手企業の活動を、それぞれの解禁日に少しでも近付けるペースメーカーとしての役割がある程度果たしていることも確認できた。大企業にとって、就職協定を度外視して、途

方も無く早期に採用活動をはじめるわけにはいかないのである。その程度の歯止めとしての役割を就職協定は果たしているといえる。これらの点を含めて、就職協定の存続の意義については、今後十分な議論と検討が必要であろう。

第3の知見は、就職活動における大学ランク間の顕著な差異である。それはとくに企業との接触方法、就職活動の量的側面について明瞭な差異となってみられた。A群、B群ではOBの果たす役割が大きい。また、C群では、就職活動の総量が他のグループよりも小さいことがわかった。

第4に、こうした就職活動の結果としての内定先の企業規模、業種、職種に、大学ランク間の差異が見られたことである。内定が決まるまでの時間的な差異だけではなく、「結果」の差異が見られたのである。このような結果の差異が、異なる就職活動したことによって導かれたのか、あるいは、就職の対象となった企業の種類、職種の種類などによって、異なる就職活動が求められたのか。ここでの分析では、この因果関係の方向を確定することはできない。しかし、確実にいえることは、同じく大卒就職といつても、大学ランクによって、さらには対象となる企業によって、活動の時期や内容が大きく異なってくることである。このような差異が、就職活動を通じて学生の意識にどのような影響を及ぼしているのかについては、つぎの3章で分析する。また、こうした「結果」の差異が生まれるプロセスのなかで、どのような要因がより強く働いているのかについては、4章で詳細な分析を行う。

第3章

就職プロセスにおけるアスピレーション冷却と正当化

中村高康（東京大学大学院）

I. 問題の所在

近年の不況のあおりを受けて、大学卒業者の就職難はバブル景気の時とはうってかわって厳しい状況が報告されている。とりわけ新聞等の報道を賑わしているのは、女子学生の就職難である。しかしながら、不況というのは今はじめて到来したものではない。今回の不況ではじめて女子学生問題が多く語られるようになったことには、それ相応の時代的・社会的情況があると考えるのが妥当であろう。そして過去を振り返ってみれば、日本の社会に大きなインパクトを与えたオイルショックのおりには、大卒就職の最大の問題は指定校制だったのである。ところが、現在では指定校制やその帰結としての有力大学の大企業就職への有利さなどの問題はかつてほど大きな社会問題とはなっていない¹⁾。

就職のアウトプットに注目するかぎり、現在においても有力大学ほど大企業に入っているのはよく知られるところである。そして、本調査の結果もそれを裏付けている。では、なぜ就職における大学間格差の問題は、問題として語られることが少なくなっているのだろうか。

本章では、指定校制問題が社会的に問題として大きく取り上げられなくなった状況を労働市場における選抜の正当化の問題ととらえ、特に就職活動を実際におこなった個人が指定校制と同様の結果をもたらす現行の仕組みを問題視しにくいメカニズムが存在していることを明らかにする。

その際、ここでは就職のプロセスに着目する。なぜなら、社会問題の背後には当事者の感情が入り込むことが多く、その就職の当事者である学生が自ら納得しあきらめてしまうならば社会問題の基盤の一つを失うことになるのであり、そうした「納得」ないし「あきらめ」が進行する重要な局面の一つが、ほかならぬ就職活動のプロセスだからである。

こうした研究の理論的含意は、従来の大卒就職に関する研究は企業規模と大学ランクの対応関係の指摘に終止してきたといわれる状況（竹内 1989、矢野 1993）と関連がある。これまでの研究は学歴社会論を土台としてきたため、有力大学が大企業に入りやすい証拠を提示できればよかったという側面があった。しかし、選抜理論から見れば、こうした結果の差異の指摘以上に、選抜のプロセスに力点があつてしかるべきであった。実際、大卒就職以外の選抜研究の領域では、ウイリスの階級文化による再生産論（訳書

1985)、シコレル&キッセのトラック配分過程の研究(訳書1985)、苅谷の高卒就職の研究(1991)などの例が示すように、結果的な差異が受け入れられ安定的に生じるメカニズムを選抜プロセスの中から見い出してきたのである。大卒就職の研究も、学歴社会論の文脈ではなく選抜理論の中に位置づける必要があり、その意味で就職プロセスへの注目がその第一歩となる。

以上のような関心から、本章では就職プロセスにおけるアスピレーションの冷却と正当化の問題を取り上げ、有力大学と大企業との対応関係を下支えするメカニズムを明らかにする。その際に、アスピレーションの冷却と正当化に対応して、差異を積極的に意味づける機会を与えるメカニズムと、差異を見えにくくさせるメカニズムを区別したい。この両者はそれぞれどちらも現行秩序を安定化させるものだが、どちらか一方だけでは十分に安定的とはいえないと考えられるからである。つまり、どんなに自分の就職先に納得しても別の会社から受けた露骨な差別的扱いは忘れるものではないし、逆にどれほどフェアな採用活動が行われていても、自分の内定先企業が不満であれば機会の差異を感じるかもしれない。

そこで以下では、まず差異が受け入れられ安定的に生じる仕組みを明らかにする上で就職プロセスの検討が重要であることをデータによって示し、さらに議論の土台として志望変更者の属性を分析する。次いで、差異の積極的意味づけの機会を与えるメカニズムとして志望変更者の就職活動のタイムラグを分析する。その上で、差異を見えにくくさせるメカニズムとして、就職活動の大学ランク別の構造化を取り上げ、それが差異の意識に与える影響を分析する。以上の検討によって、大学ランク別採用が全体として問題視されにくくなっている仕組みを明らかにすることが本章の課題となる²⁾。

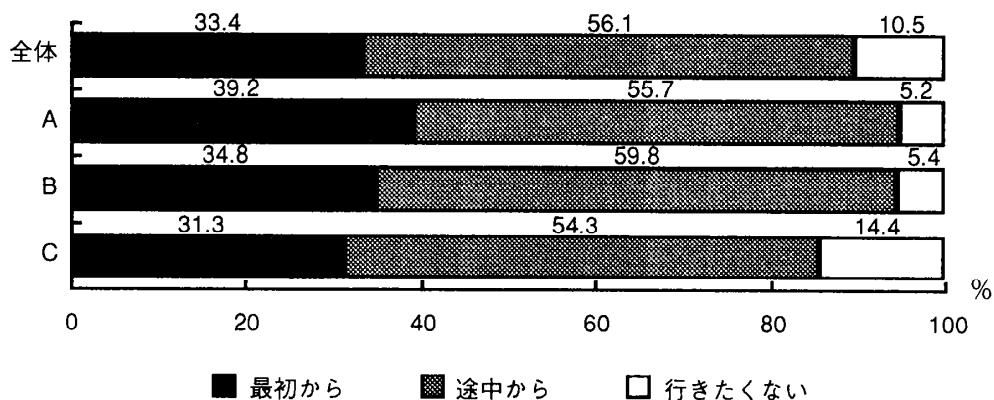
II. アスピレーション冷却と属性

A. 就職活動におけるアスピレーション冷却過程の存在

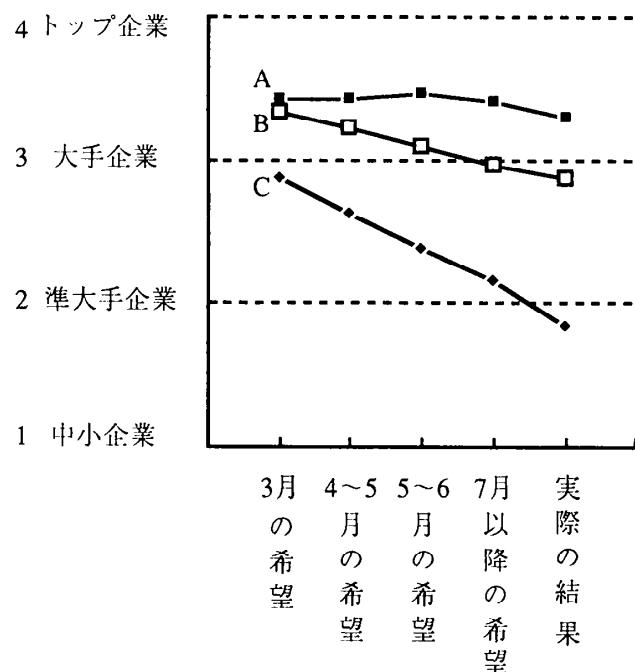
さきに述べたように、これまでの研究では、大学ランクが高いほど大企業に就職しているという結果が再三確認されてきた。本調査でもこの結果は支持されている。しかしながら、こうした結果の差異が実現されるためには、何らかの形で学生側がこの結果を受け入れることが重要である。この点について、Q16「あなたが就職する内定企業は、あなたが行きたいと思っていた企業か?」という質問への回答をみると、89.5%が「行きたい企業」だったと答えている(図III-1)。つまり、大学ランクの低い学生で若干「行きたくない」人の比率は増えているものの、全体としてみればほとんどが「行きたい企業」に就職したという結果が生じているのである。このように、調査データから見るかぎり就職の結果はおおむね受け入れられており、企業規模と大学ランクとの関係も、就職する当事者たちにとって決定的な不満材料になっているわけではないと推察できる。

では、このような結果の容認はいつ生じているのであろうか。就職内定先の企業規模には歴然とした大学差があるにも関わらずほとんどの学生が「行きたい企業」に内定しているという調査結果には、二つの側面が考えられる。一つは、あらかじめ大企業志望者と中小企業志望者は分化しているという側面であり、もう一つは就職活動を通じて徐々

図III-1 「内定企業は行きたい企業か」についての回答



図III-2 大学ランク別・企業規模の志望変化



注) 4=トップ、3=大手、2=準大手、1=中小、として、各時期の平均値を算出。

「官公庁」「規模を問わない」「その他」を除く。

に志望を変更していくという側面である。そこでまず、この二つの冷却過程の存在を検証し、それによって就職活動の中での冷却過程の重要性を確認したい。

図III-2は、「3月まで」「4月から5月中旬」「5月中旬から6月」「7月以降」「内定結果」の5つの時期について、希望する企業の規模が平均してどのようにになっているかを、大学ランクごとに示したものである。これを見ると、「3月まで」の時点ですでに大学ランクごとにアスピレーションの差異が見られるが、それにも増して、「4月から5月中旬」「5月中旬から6月」「7月以降」と就職活動をする中で大学ランク間のアスピレーションの差異が拡大し、時間がたつにつれて実際の内定結果に接近してきている。

のことから明らかなことは、結果的に中小企業へ内定した学生は、大企業を志望しながら渋々中小企業へ行くのではなく、むしろ自ら積極的に中小企業を志望することによって中小企業へ入っていくということである。そして、そうした中小企業志望は、大学ランクによって大企業への就職競争からあらかじめ下りてしまふ側面と、就職活動をする中で徐々に大企業への就職のアスピレーションを冷却していく側面が存在し、とりわけ後者の側面—すなわち就職活動における冷却過程—が就職結果の差異を学生が受け入れるメカニズムとして重要であることをデータは示しているのである³⁾。

B. 誰が大企業をあきらめたのか？—中小企業への志望変更者の属性分析—

就職活動中のアスピレーション冷却が重要であることは上に指摘したとおりであるが、その前に「誰が大企業をあきらめたのか？」という問題を解決しておかなければならぬ。なぜなら、誰があきらめたかによって、大企業から中小企業への志望変更の意味が異なってくる可能性があるからである。先ほどの図III-2からは、大学ランクの低い層があきらめているように見えるのだが、他の属性が大学ランクを越えた効果をもつてゐる可能性も否定できないのである。

分析方法は、まず3月時点での大企業（調査項目では「業界トップ企業」「大手企業」「官公庁」）を志望していた人を抽出し、その中で7月時点でも大企業を志望しているのか、それとも大企業以外（「準大手企業」「中小企業」「規模を問わない」「その他」）へ志望変更したのかを従属変数とし、どのような変数がこの従属変数に有意な差をもたらしているのかを検討する。その際、注目するのは、3月までの大企業志望者の中で7月以降に中小企業へと志望を変更した人の比率である。ここでは、この比率をクーリング・ダウン率と呼んでおくが、この比率が有意に高い変数を探すのがこの節の目的である。

本調査の項目の中で属性要因と考えられる項目は、大学ランク、出身高校の地域、ゼミの所属、サークルの種類、年令、浪人年数、居住形態、大学での成績、両親の職業、母親の就業形態、両親の学歴である⁴⁾。

まず、クーリングダウン率の最も大きな規定要因と予想される大学ランクについて見てみよう。表III-2によれば、全体として大企業をあきらめた人は3分の1弱である。そしてC群のクーリングダウン率は50.3%であるのに対して、A群のクーリングダウン率はわずか7.6%となっている。やはり大学ランクはきわめて強力な規定要因といえる。したがって、その他の属性要因については、大学ランクの規定力を考慮した解釈が必要となるだろう。

表III-2 大学ランク別・クーリングダウン率

	A	B	C	全体
大企業→大企業	92.4	76.7	49.7	68.1
大企業→中小企業	7.6	23.3	50.3	31.9
実数	79	120	161	360

$$\chi^2 = 50.6 \quad p = 0.00$$

大学ランク以外の属性要因については、以下の表III-3に示すように、両親の学歴や職業といった階層的な変数と浪人年数で有意な差異が見い出された。もっとも浪人年数についてはC群で現役の学生が多いため、大学ランクでコントロールすると、関係は消えてしまう。一方、階層的な変数—ここでは、「父親の職業」「母親の就業形態」「父親の学歴」「母親の学歴」—は、周知のように相互に相関が高くまた大学ランクとも相関が高い。したがって、階層的要因がどの程度独立した効果を持っているかは疑わしい。しかし、階層的要因が大学ランクを媒介として「大企業に対するあきらめ」をうながしている可能性は考慮しておく必要がある。

表III-3 属性別・クーリングダウン率

属性の種類	浪人年数				父親の職業		母親の就業形態		
	属性	0年	1年	2年	3年	高地位	その他	フルタイム	パート
cool down率	38.3	21.3	36.0	0	22.4	39.1	32.1	39.4	24.6
サンプル	183	127	25	1	152	197	109	109	126
検定		p=0.01				p=0.00		p=0.05	

属性の種類	父親の学歴		母親の学歴	
	属性	大卒以上	その他	大卒以上
cool down率	21.0	40.1	18.6	33.9
サンプル	143	202	43	301
検定		p=0.00		p=0.04

以上の検討の結果、背後に階層的偏りを持つ大学ランクという変数以外の属性的要因は、大企業をあきらめる決定的因素とはならないことが明らかとなった。しかし、このことは大企業が大学ランクの上の方から採用してゆくことで必然的に生じる結果だというわけではない。というのは、第一に大企業の指定校制的な採用は、必ずしも大学ランクの低い学生を積極的に中小企業へ行きたいと思わせることまでも可能であるとは限らないからである。そして第二に、中小企業への就職は、大企業に落ちてから行われるとは限らず、大企業よりはやくあるいはそれと同等の時期に内定を獲得してそのまま就職するケースも多いからである。つまり、大学ランクが低いと確かに大企業をあきらめやすいのだが、あきらめて中小企業を積極的に志望するためには、就職活動を通しての何らかの「体験」が必要だと考えられるのである。

III. 積極的志望変更のメカニズム—就職活動におけるタイムラグの分析—

大企業を志望していた者が納得して中小企業に就職するにはそれ相応の冷却期間が必要であり、中小企業についての知識も必要である。したがって、志望変更者が大企業の採用のピークを過ぎてから中小企業への活動をはじめるのか、それとも大企業の活動と並行的に早くはじめるのか、またどの程度の期間活動するのかという時間的問題が納得のメカニズムを考えうえで重要となる。そこで以下では活動の時期を分析する。

ここでの分析に用いるのは、Q18「あなたが就職する内定企業にアプローチした際、

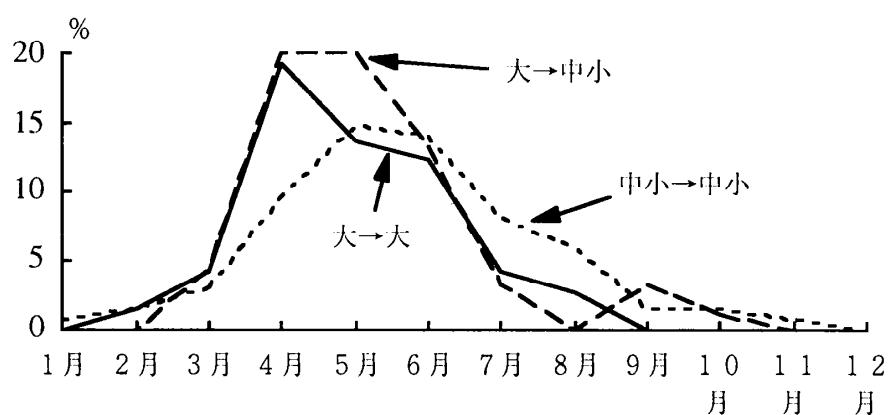
どのようなプロセスをふみましたか。以下の項目それぞれについて、何月ごろ行ったかを[]に記入してください。」という質問である。これを項目別にグラフ化することによって、誰がいつごろその活動をしていたかがわかる。ただし、これはあくまでも実際に内定している企業への活動であることに留意しなければならない。（したがって、この節では3月で大企業を志望していながら実際に中小企業に内定した学生を「志望変更者」としている。）なお、以下では、大学ランクC群の学生がクーリングダウン率が著しく高いという先ほどの結果を踏まえ、また大学ランクをコントロールする意味も含めて、C群のみを取り出して分析する。

図III-3～図III-5は、3月に大企業を志望していて実際に大企業に入った人、あきらめて中小企業に内定した人、はじめから中小志望で結果も中小だった人に分けて、Q18の結果をグラフ化したものである。これを見ると、大企業をあきらめたグループは早い時期に内定企業（すなわち中小企業）に接触し面接しており、その時期は同じC群の大企業→大企業グループや中小企業→中小企業グループよりも早くなっている。この結果が意味しているのは、C群で大企業をあきらめた人たちには必ずしも大企業のどこにも入れなくてしかたなく中小企業への活動をはじめるのではなく、むしろ早い時期に中小企業に接触することでそのまま内定に至るケースがかなりある、ということである。また図III-4で、結果として内定することになった中小企業の人事課からの連絡をかなり早い時期に受けている人が多いことは、かれらが中小企業の熱心な働きかけを受けていた可能性を感じさせる。

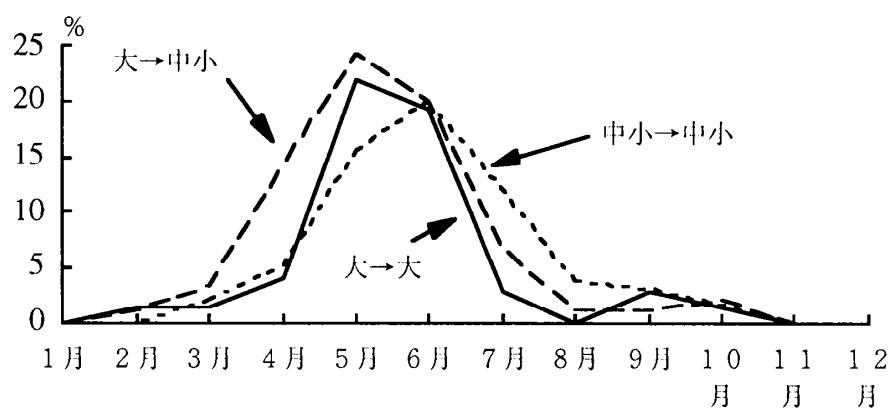
さらに、人事課から連絡を受けてから内定するまでの期間を計算し平均値を比べると、C群の大企業→中小企業グループは、同じC群の中小企業→中小企業グループより期間が長くなっている。前者は平均2.0ヶ月、後者は平均1.6ヶ月であり分散分析によるF検定でも10%水準で有意となっている。これは同じC群で、しかも同様に中小企業に内定した学生でも、大企業を当初志望していた人は早い時期に接触した中小企業に対してやや長めに活動して内定しているということである。ちなみに、A群で大企業志望→大企業内定グループでは、人事からの連絡の時期から内定までの期間の平均は0.7ヶ月であり、C群で大企業をあきらめた人たちの半分以下のスピード内定である。つまり、C群で大企業をあきらめた人たちには、早い時期に中小企業の勧誘を受けて、自ら情報収集したり納得したりする時間が確保できた中小企業へと内定していくと考えられるのである。

以上の結果からさらに考察するならば、志望変更を納得する時間的メカニズムの背後には、日本の就職のパターンがあると考えられる。どこの企業でも、いつでも採用があるならば、時間の重要性はそれほど大きくはない。しかし、日本の大卒就職の場合には、新卒者を一括して4月に採用する慣行があり、またそこから派生した就職協定の縛りの中で、各企業の採用時期はきわめて短期間に微妙な時間的差異を伴いながら行われる。学生側から見れば、時期を失すると大変なことになるのである。そうであれば、手持ちの情報から判断できる企業や熱心な企業、先に話の進んだ企業に徐々に志望をかえていくのもうなづけることである。中小企業の早いアプローチ（それはおそらく採用可能性の高いC群あたりを中心とした採用活動になろう）はこうした日本の就職パターンを前提として志望変更者を効果的に生み出していくのではないか。

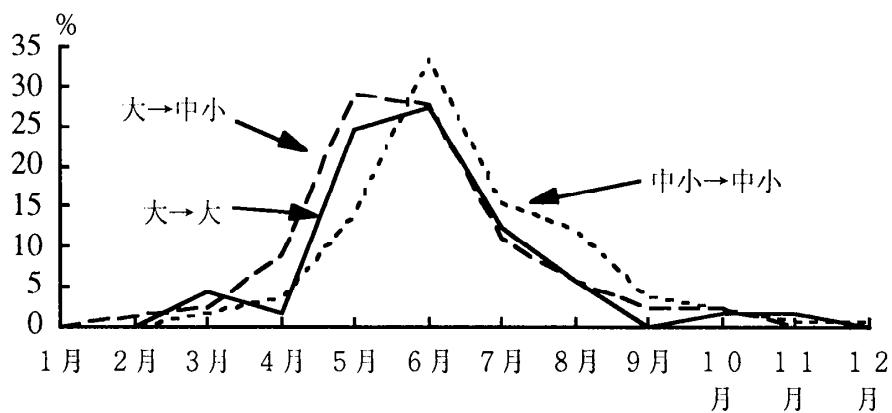
図III-3 志望別・人事へ電話した時期（C群）



図III-4 志望別・人事からの連絡の時期（C群）



図III-5 志望別・最初の面接時期（C群）



IV. 差異隠蔽のメカニズムー就職活動の構造化と差異意識の分析ー

大企業志望のC群の学生が上述のメカニズムで中小企業への就職に納得したとすれば、当初から大企業を受けようとしている人も含めてC群の学生の多くは、内定先にすんで就職することになる。しかし、就職活動中に彼らが大企業に不公正な扱い—例えば、指定校制による制約—を受けていたと感じれば、現行の仕組みは正当化されていると言えないであろう。

本調査の分析では、実際には逆にC群の学生ほど指定校制だと思わない傾向がある（表III-4）。また、C群の学生は大企業志望で大企業に内定できた人も、大企業をあきらめた人も、A群やB群に比べて指定校制だと思わない傾向を持っている（表III-5）。C群は全体として一つのグループをなしており、志望変更の有無に関わらず指定校制と思っている人が多いのである。

表III-4 大学ランク別・指定校制への意識

企業の採用＝指定校制	A	B	C	全体
そう思う	86.1	82.0	44.3	60.7
そう思わない	13.9	18.0	55.7	39.3
実数	101	189	402	692

$$\chi^2 = 108.8 \quad p = 0.00$$

表III-5 C群（3月大企業志望者）の指定校制の認識

指定校制意識	大企業→大企業	大企業→中小	全体
そう思う	46.3	49.4	47.8
そう思わない	53.8	50.6	52.2
計（実数）	100 (80)	100 (81)	100 (161)

$$\chi^2 = 0.16 \quad p = 0.69$$

こうした結果は、C群の学生とA群、B群の学生間で認識が共有されていないことを示している。そして、このような事態が生じるには、就職活動中の体験が大学ランク単位になっている、言い換えれば就職活動形態が大学ランクごとに構造化されている可能性が存在するのである。以下ではまずこのランク別活動形態を検討し、それがどのように大学格差の意識に関わっているかを探ることにする。

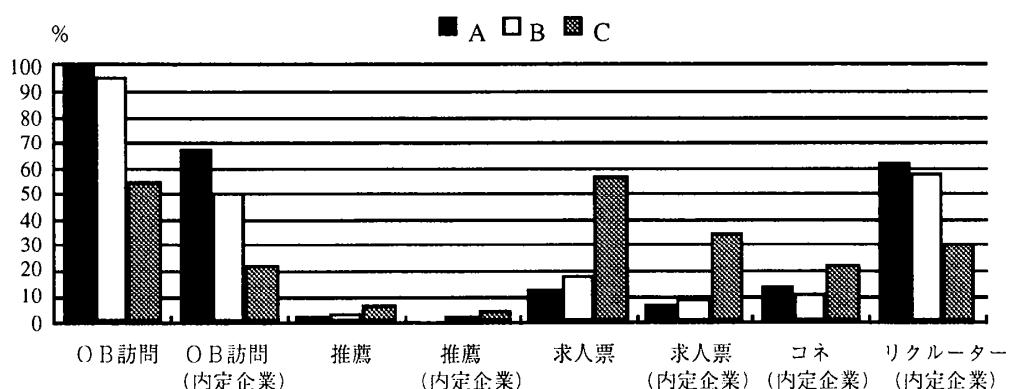
A. 就職活動の構造化

まず、大学ランクごとに就職活動がどの程度異なっているかを検討する。表III-6-1および図III-6は、大学ランク別に就職活動形態の違い、程度を示したものである。これを見ると、OB訪問利用率やリクルーター面接率、OB訪問回数などは高いランクの大学で顕著に高く、求人票の利用率や推薦などは低ランクで高い。概して、高ランクはOB利用、低ランクは就職部利用と特徴づけることができる。

表III-6-1 大学ランク別・就職活動量の違い

	全体	A	B	C
・訪問企業数	→ 平均16.2 社	22.0	22.5	11.6
・資料請求はがき数	→ 平均76.9 枚	81.4	110.6	59.4
・会ったOBの人数	→ 平均13.2 人	31.9	25.0	2.6
・面接を受けた企業数	→ 平均9.6 社	10.2	12.7	7.8
・内定企業数	→ 平均2.0 社	2.3	2.3	1.8
・断られた企業数	→ 平均4.7 社	3.8	6.0	4.4
・こちらから活動を				
打ち切った企業数	→ 平均5.4 社	6.9	9.3	3.2
・内定企業のOB訪問回数	→ 平均1.1 回	2.6	1.4	0.5
・内定企業で会ったOBの				
入社年数	→ 平均4.3 年目	4.2	4.0	4.7
・内定企業の人事面接回数	→ 平均2.6 回	2.8	2.7	2.5

図III-6 大学ランク別・企業への接触方法



では、こうした特徴は大企業でOBを用い、中小企業で就職部を用いる形態が定着している可能性はあるだろうか。もしそうであれば、それは就職活動が大学ランク別に構造化されているというよりは、企業規模別に構造化されていることになる。しかし、大学ランクをコントロールするためにC群を取り出して、大企業志望を7月まで貫いている

人の活動とC群全体の平均を比較すると、あまり大きな差異が見い出されないのである（表III-6-2）。C群で大企業志望でいる人の割合は小さいから、これが大企業以外を志望する人をたくさん含む全体の平均を左右することはない。したがって、就職活動は企業規模によるよりはむしろ大学ランクによって差異化されているといえるのである。

表III-6-2 C群（3月大企業志望）における就職活動の量の平均の違い

就職活動の種類	大企業→大企業	大企業→中小企業
訪問企業数	10.2	《 14.0
資料請求はがき枚数	70.7	68.5
会ったOBの人数	2.5	2.9
面接企業数	8.6	8.5
内定企業数	1.9	1.7
断られた企業数	3.9	〈 5.6
活動を打ち切った企業数	3.8	3.4
内定企業の人事面接回数	2.7	2.5
内定企業のOB訪問回数	0.6	0.6
内定企業のOBの入社年数	4.7	5.0

《、〈、〉はそれぞれ分散分析によるF検定5%水準および10%水準で有意な差を表す

B. 就職活動と有利さへの意識

では、このように大学ランクによって構造化された就職活動はそれぞれ大学格差の意識に対してどのような影響を与えていているのだろうか。以下では、自らの就職活動形態を有利と考えるかどうかが大学差への意識につながると考え、大学ランクの高い学生に特徴的なOB訪問と大学ランクの低い学生に特徴的な就職部利用を取り上げ、それぞれの活動を行った人がその活動をどの程度有利と考えるかを検討する。

1. OB訪問と有利さの意識

まず、OB訪問の有無によって就職結果に対する有利さへの認識がどう異なっているかを検討する。表III-7は、「OBがいる企業かどうかは実質的に指定校制の役割を果たしているか」という質問に対して、OB訪問を行った人と行わない人でどの程度反応が異なるかを見たものである。この表III-7に明らかなように、OB訪問を行った人ほどOBが指定校制的な役割を果たしていると認識する傾向がある。これは逆に言えば、OB訪問を行わない人には、OBネットワークの指定校制的な意味が理解しにくいということである。OB訪問を相対的にあまり行わないC群の学生には、指定校制の代替物としてのOBの意味が見えにくくなっているのである。

では、このOB訪問の有無と指定校意識との関連は、大学ランクをコントロールした上でも有効なのであろうか。つまり、OB訪問という活動は大学格差の意識に対して大学ランクとは独立の効果を持っているのであろうか。この点について大学ランク別のクロス表を検討すべきだが、OB訪問をしない学生のほとんどはC群であるため、十分な分析が難しい。そこでOB訪問の回数とOB = 指定校制という意識のあいだの関係を検討した。つまり、上述の関係を「OB訪問が少ない人はOBを指定校制的と思わない」

表III-7 OB訪問の有無によるOB=指定校制の認識の違い

OB=指定校制	OB訪問した	OB訪問しない	全体
そう思う	63.6	45.1	58.5
そう思わない	36.4	54.9	41.5
計(実数)	100 (484)	100 (184)	100 (668)

$$\chi^2 = 18.9 \quad p = 0.00$$

表III-8 大学ランク別・OB訪問回数とOB=指定校制意識との関連

OB=指定校制	そう思う	そう思わない	計	検定
A群				F=7.07
	OB訪問回数(サンプル数)	35.7 (69)	23.6 (30)	p=0.01
B群				F=2.65
	OB訪問回数(サンプル数)	26.8 (138)	20.1 (49)	p=0.11
C群				F=9.50
	OB訪問回数(サンプル数)	3.4 (184)	1.7 (198)	p=0.00

と読み替え、これがランクをコントロールしても生じるかどうかを見たのである⁵⁾。

表III-8は、大学ランク別に、OB=指定校制意識の有無によってOB訪問回数がどのように異なっていたかを見たものである。

これを見ると、B群において必ずしも有意な差異は見い出されなかったものの、いずれの大学ランクにおいても、OBは実質的に指定校制であるという意識とOB訪問回数との間には関連が見い出されるといえる。これは、大学ランクをコントロールした場合でも、OB訪問という活動を活発に行わないとOBが指定校制的に作用するという認識が生じにくい、ということを示唆するものである。

2. 就職部利用と有利さへの意識

就職部の利用についても同様の検討をしてみよう。ただし、就職部の利用については、一般的に就職部利用が有利かどうかを尋ねた質問項目はないため、自分の就職活動について「大学の就職指導が綿密なことが有利に働いたか」という質問を用いる。その際、就職部を全く利用していない人は当然「有利に働かない」と答えることが予想されるため、そのままでは分析そのものがあまり意味をなさなくなってしまう。そこで、何らかの形で就職部を利用した人だけをセレクトし⁶⁾、その中である特定の就職部利用法が有利さへの意識と関わっているかどうかを分析する。これによって、どのような利用法が有利さへの意識に影響を持つかが明らかになるであろう。

表III-9は、就職部利用者の中である特定の就職部利用法を利用したかどうかによって、就職部の指導を有利だったと思う人の比率が異なるかどうかを見たものである。この結果から、どの項目においても利用した人と利用しない人で就職部利用の有利さへの

意識が異なっていることがわかる。「OB・OGの名前・電話番号」を知るために就職部を利用した人は、就職部の指導を有利と感じている人が少ない。これはOB訪問をするために就職部を利用する人にとっては就職部が有利には感じられないということを示唆している。一方、他の項目の就職部の利用者については、就職部指導の有利さを実感している人が有意に多いのである。

表III-9 就職部利用方法別・就職部利用の有無による

就職部指導を有利とする人の割合（%）（就職部利用者のみ）

就職部利用法	利用した	利用しない
活動方法の指導	62.2 >	26.4
応募企業の指示	68.9 >	43.3
OB・OGの名前・電話番号	37.8 <	49.5
求人票閲覧	51.0 >	37.0
面接の練習	67.6 >	41.7
推薦応募	63.6 >	44.4

>、<は χ^2 二乗検定5%水準で有意な差を表す

表III-10 大学ランク別・就職部利用方法別・就職部利用の有無による

就職部指導を有利とする人の割合（%）（就職部利用者のみ）

大学ランク	A群		B群		C群	
	利用した	利用しない	利用した	利用しない	利用した	利用しない
活動方法の指導	36.4	11.1※	57.9 >	29.4	64.1 >	30.5
応募企業の指示	50.0	13.6※	71.4 >	33.3※	69.4 >	51.0
OB・OG連絡先	15.4	14.3※	33.3	41.4	60.9	51.5
求人票閲覧	25.0	11.8※	46.9	28.9	53.0	54.5
面接の練習	100.0 >	13.3※	66.7	34.4※	67.2 >	49.6
推薦応募	50.0	13.6※	33.3	37.5※	72.0 >	51.3

>、<は χ^2 二乗検定5%水準で有意な差を表す

※は、サンプルが少ないとため最小期待度数が5未満となったクロス分析を示す

では、これらの就職活動形態とその有利さへの意識の関係は、OB訪問の場合と同様に、大学ランクをコントロールしても成立しうるのであろうか。表III-10は、表III-9と同様の分析を大学ランク別に行った結果を示している。就職部利用者が全体としてC群に偏っているため、A群やB群では十分な分析をするだけのサンプル数は確保できていない。しかし、C群の結果に現われているように、OB・OGの連絡先を教わったり、求人票を閲覧したりといった情報提供程度の利用者よりも、就職部により深くコミットした学生のほうが、大学ランクの影響力を越えて就職部の有利さを実感していると見る

ことができる。つまり、就職部の利用についても、そのような活動をした人ほど自分を有利と考える傾向が見られるのである。

3. 就職活動の構造化と差異への意識

以上の分析結果から、次の2点が明らかにされた。

第一に、就職活動の形態は大学ランクごとに差異化されているのであって、学生が志望する企業の採用形態にあわせて就職活動を行うとは限らない、ということである。A群やB群の学生がOB訪問や会社訪問を積極的に行うのに対して、C群の学生はたとえ大企業志望者であってもそうした活動は少なくなっている。このように、大学ランクによって就職活動までもが構造化されていることは、大企業から中小企業への志望変更者が多いのがC群の学生であるという結果へと水路づける見えないトラックの存在をイメージさせるものと言える。

第二に、学生は、それぞれ自分のおこなった就職活動形態を「有利な方法」だと考える傾向にある。OB訪問をおこなった学生はそれを「指定校制的」と考えており、A群やB群の学生はその恩恵を受けたと考えている。また、就職部を積極活用した人は就職部を有利と考えている。このように、有利さへの意識は、自分の行なった行動によって規定されると見ることができる。

ここで、上の二つの知見をつなげてみると、大卒就職における選抜の正当化を理解する上で重要な事実に突き当たる。すなわち、就職活動形態が大学ランク別に構造化されているならば、A群・B群でOB訪問が行われて大企業就職が達成され、C群で就職部を活用して中小企業に就職していくことになる。しかも、それぞれ隔たった別種の就職活動を通じて、それぞれの活動形態が有利であると認識し、他の活動形態については視野に入りにくくなっているのである。つまり、大学ランク別に就職活動が構造化されていることは、大学ランク間の差異を認識しにくいメカニズムを内包しているのであり、結果として大学ランク別の就職結果の差異を正当化するメカニズムのひとつと考えられるのである。

V. 結論

本章では、現在の有力大学から大企業へという就職秩序が批判にさらされにくくなっているという認識から、就職の当事者である学生に就職活動の中でそうした秩序を受け入れさせるメカニズムがあると考え、積極的志望変更と差異の隠蔽という二つの視点から分析をおこなってきた。その結果、以下の諸点が明らかにされた。第一に、大学ランクの低い学生が大企業から中小へと積極的に志望変更するメカニズムとして、時間的な差異が重要だということである。大企業をあきらめる学生は、早期にアクセスした中小企業に就職する人がかなり存在するのであり、これは就職協定の下で大企業が動きにくく中小のほうが早期のアクセスが可能だという環境によって生じ、結果として学生には冷却期間が確保され、中小企業には学生説得の期間が確保されるのである。第二に、差異の隠蔽のメカニズムとして、就職活動は大学ランクによって構造化されているという点である。学生はOB訪問にしても就職部利用にしても自分の行った活動を有利と考え

る傾向があり、そのことが大学ランクの低い学生にとって自分たちに不利な状況を認識しにくくさせているという点である。

こうした本章の分析結果は一つの重要な問題を提起している。それは、職業選抜における公正とは何かという問題である。かつて大卒就職問題の中心を占めていた指定校制は不公正との批判を受けた。一方、今日指定校制的役割を担っているOBネットワークは「学校縁」という自然な人間関係を基礎にしているため、不公正の批判を受けにくいと言われる（苅谷他 1993）。だが、こうしたネットワークの質の違いのみが今日の大学間の差異を不公正として問題化しにくくしているわけではない。被害をこうむったはずの人たちが納得してしまったとき、そして排除されているという感覚が薄れてしまったとき、「大学間格差の不公正」の主張はそのトーンを落とさざるを得なくなるのである。したがって、選抜の公正を考察する際には当事者たちの公正さの評価を組み込んでいくことが必要になる。そして、その評価を左右するのが、具体的な就職活動のメカニズムなのである。

さらに、これまでの研究ではあまり強調されてこなかったが、大学ランクが親の階層と相関関係にあることを考えれば、本章の分析は社会的再生産の正当化の問題とも結びつきが生じてくるだろう。もちろん、本章で扱った就職プロセスの問題は、そうした大きな文脈からいえば、ごく一部を取り上げたにすぎないし、また学校歴別選抜の正当化という文脈でも、ここで指摘したメカニズムだけでは不十分であることはいうまでもない。しかし、こうしたより大きな理論的文脈の中で大卒就職研究を進めていくことが、今後ますます求められている。

[注]

- 1) 例えば、オイルショック後の不況が続く1977年には、指定校制は「社会悪の根源だ」（私大協）とまでいわれ、文部・労働両大臣がそれについて協議したり（朝日新聞1977年2月3日）、参議院文教委員会に取り上げられたり（朝日新聞1977年4月6日）、文部省が指定校制についての調査を行なったり（朝日新聞1978年4月7日）といったことが逐一報道され、まさに指定校制は一大社会問題と化していた。しかしながら、昨今の報道を見るかぎり、同じ不況下の就職難であっても、話題の多くは大学差よりは男女差が中心である。政府レベルでも、男女雇用機会均等法成立後のはじめての不況であることもあり、「女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保について」という通達が労働省から出されたり、女子学生のための特別相談窓口が設置されたり（『労政時報』3167号）、といった男女差に向けての対策が中心をなしているのである。
- 2) なお、以下の本章の分析では、分析を簡明にするため、男子文系のみを扱っていくことにする。女子および理系に関しては、文系とは違った就職メカニズムが存在すると考えられるため、別の機会に論じることとした。
- 3) 岩田は、「二、三流大学の場合、優秀な学生に一流企業への挑戦をすすめても、学生の方がこれをいやがり、”分相応”の企業をみずから求める傾向」があることを指摘し、これを大学入試時における「能力アイデンティティ」の確立から生じる現象として説明している（岩田 1991、111頁）。しかし、アスピレーションの冷却という視点から見れば、岩田の指摘するようなあらかじめ一流企業をあきらめるという側面と同等に（あるいはそれ以上に）、就職活動中の大企業から中小企業への志望変更は大きな位置を占めている。なぜならば、3月時点で明確な企業規模の希望を表明していたC群の学生（官公庁志望を除く）のうち、実際に内定した企業が希望した企業規模よりも小さい

企業に内定した学生は57.1%に達するからである（表III-1）。

- 4) ここでいう「属性」とは、就職活動前にすでに属性として機能すると考えられる変数も含めており、親の職業や年令などのほかに、大学ランクやゼミの所属の有無、成績などのような獲得された属性（achieved ascription）も「属性」と呼んでいる。なお、性別、および所属学部は本章の構成上あらかじめコントロールしたため、分析には含められなかった。また、出身高校の地域については、東京・大阪およびその隣接県を大都市圏として分類し、親の職業は、社会的地位の高いと見られる専門職、大企業や官公庁の管理・ホワイトカラー層を「高地位」として分類した。また親の学歴については、大学院および大学卒業者を「大卒以上」としている。
- 5) 以下では分散分析を行っているが、その際に従属変数と独立変数が逆転してしまうことに注意を要する。つまり、分散分析では従属変数が連続変数となるため、正確に言えば「OB = 指定校意識を持たない人はOB訪問回数が少ない」という仮説を検討していることになる。しかし、時間順序から言えばOB訪問のほうが先であるため、ここでは「現在、OB = 指定校制意識を持っていない人は、そうした意識を持っている人より、就職活動中のOB訪問回数が少なかった」という仮説の検証と見立てている。したがってあくまでも傍証としての分析になっている。
- 6) 具体的には、就職活動全般における就職部の利用について「就職活動の方法を教えてくれた」「どこの企業に応募したらよいか指示してくれた」「OB・OGの名前・電話番号を教えてくれた」「求人票を閲覧した」「面接の練習をさせてくれた」「大学（教員）の推薦で応募した」という項目の中で、どれでも一つ以上利用した人をセレクトした。

第4章

就職内定企業規模の規定メカニズム

—大学偏差値とOBT訪問を中心に—

平沢和司（北海道大学医療技術短期大学部）

I. 分析課題

現代の日本社会では、有名大学の卒業生ほど大企業へ就職するといわれている。ここでの有名大学とは、入学難易度の高い大学、直截にいえば入学試験の偏差値のより高い大学である。そう考えることの是非はともかくとして、なぜ有名大学出身者ほど大企業へ就職するのか、に関してはいくつかの説明理論がある。有名大学の学生ほど職務で必要とされる技能が高いからという技術的機能理論あるいはベッカー（1975）らの人的資本論に基づく説明、有名大学の学生ほど潜在的能力が高く入職後のOJTによる訓練費用が低くてすむからというサロー（1975）の訓練可能性説、有名大学生ほど資本家や経営者に近い文化やロイヤリティーをもっているからというコリンズ（1971）らの紛争理論を用いた説明、あるいは企業は有名大学生という社会的により強い正統性をえた要素を取り込んで組織の維持を図ろうとするからといったマイヤー（1977）らの制度論的アプローチなどである¹⁾。

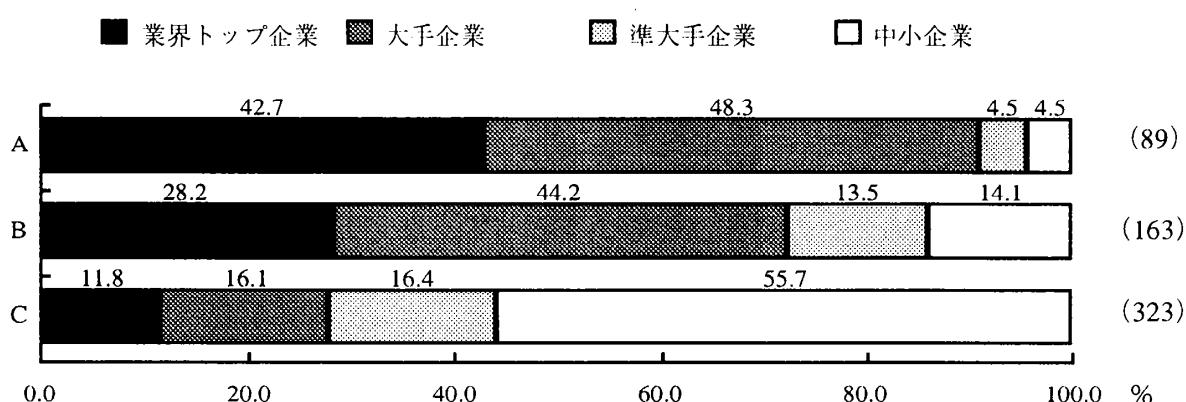
これらの諸理論は同じ現象に対してもまったく異なる解釈や説明を与えるが、共通する特徴も有している。それはこれらの理論がなぜ選抜が行われるかに着目するあまり、その選抜が行われる場である労働市場でどのように選抜が行われるかについて多くを語っていない点である。それは、これらの理論と本稿とでは明かにしようとする点が異なっているのでなかば当然ではあるが、前述の理論では求職者である大学生が労働市場でどのように選抜されるのか、といった就職活動のプロセスがブラックボックス化されているように思われる。

このことは日本における就職に関する数少ない先行研究にもあてはまる。たとえば有名大学の卒業生ほど大企業へ就職することを示すデータに対して、仮説として訓練可能性説による解釈を行っている天野（1984）や、訓練可能性説に加えて紛争理論的な解釈も取り入れている潮木（1987）なども、就職のプロセスについてはほとんど論じていない。これらは就職を正面から論じた優れた先行研究であるが、有名大学生がどのようにして大企業への内定を決めるのかといったメカニズムについては不問に付している。

ところでそもそもなぜそのメカニズムに着目する必要があるのであろうか。それは企業が学生をスクリーニングする方法が次第に見えにくくなってきたからである。かつて

は学校推薦制度や指定校制度によって、学生が入社しうる企業がなかば明示されていた。しかしどうに後者に対する社会的批判によって同制度が消滅した現在、少なくとも表向きには企業が採用予定の大学名を事前に決定し公表することはなくなった。しかしそれに代わって普及した自由応募制のもとでも、有名大学の卒業生ほど大企業へ就職するといった傾向に大きな変化はみられない。そのことは我々のデータでもはっきりと確認できる。図IV-1に示されているように、入学時の偏差値が70台の大学の学生の約9割が業界トップあるいは大手企業に内定しているのに対し、偏差値50台の学生はその比率が3割にも満たない。

図IV-1 大学偏差値別・内定企業規模



このように入学難易度を表す偏差値と企業規模との間には明かな相関がある。とはいえてかりに雇用主が偏差値に基づいて学生を選んでいるにしても、指定校制や学校推薦制が使えないようになった現在、実際にはどのように学生を選抜しているのであろうか。そのひとつのが答えが雇用主はOB・OGを用いて選抜を行っている、という仮説である(苅谷ほか 1993)。すなわち表向きには自由応募制といつても、現実には雇用主は採用したいと思う大学の学生には、当該企業にすでに入社しているその大学のOB・OGと接触させて学生に関する情報を集め、それに基づいてスクリーニングしているのではないか、ということである。

もっともこれはあくまでも仮説であって、実証はまったくといってよいほどなされていない。そもそもこうしたOBを用いたリクルート方法がどの程度なされていて、それが実際に大企業に入るのに役立つかどうかすら明かではない。大企業への切符を手にするには、OBとは別の個人的なコネを就職活動で使うと効果があるのか、大学時代の成績や課外活動に参加していたことは就職活動で有利に作用するのか、父親の職業といった属性的な要素は就職結果と関連があるのか、など解明すべき点が数多く残されている。そこで本稿では、内定した企業の規模を最終的な被説明変数にして²⁾、おもにロジット分析とパス解析を用いて、大学の偏差値と学生がOBに会うことの効果はどの程度かを、父親の職業・大学生活の内容・コネの利用および学生が入社を希望した企業の規模などを考慮しながら、できうる限り因果的なモデルで分析することにしたい。

II. データ

本研究のデータは850ケースからなる³⁾が、本章では性別と内定就職先というふたつの項目で分析対象のケースを選択している。まず第一に、分析対象を男子に限定している。その理由は本研究が対象とする新規学卒者の場合、男子と女子とは別の労働市場を形成していると考えられるからである⁴⁾。言い換れば公表されているか否かにかかわらず、雇用主は男女を別枠に分けて採用しようとするので、男子と女子が同じパイを争うことはないか少ないということである。まれに一部の企業や職種で男子と女子とが競合することがあっても、あくまでも男子の採用を行ってさらに空席が残る場合に限って女子を採用するケースが多いであろう。内定時期が男女間で顕著に異なることは、男女が分断的に採用されていることを示唆している。したがって男女双方を含むデータで分析し、内定企業規模に性別が効果をもつていると操作的に結論づけるよりは、あらかじめ性別をコントロールしたうえで他の規定要因を探るほうが所期の目的にかなっていよう。

第二に本章では就職先が民間企業に内定した者に限定している。したがって公務員として官庁に就職した者は分析対象から除かれている。その理由は、民間企業と官庁とでは採用方法が大きく異なることがある。官庁へ就職するにはいまでもなくまず公務員試験という筆記試験に合格することが必須条件であり、面接試験は通常そのあとに行われる。それはまず面接試験から始めることが多い民間企業と対照的である。しかも本稿でとくに注目しているO B訪問は、官庁では民間企業ほどには活発に行われてはいない。さらに真偽のほどはともかくとして、公務員試験のほうが応募者の学校歴（つまり大学名）を理由に採否が決められることがないか少ないとされている。このように雇用主が応募者をスクリーニングする方法や順序が民間企業と官庁とではおおいに異なるので、本稿では両者を分けて分析することが適当であると考えた。そこで就職内定者の約9割を占め、量的にはマジョリティーである民間企業内定者をここでの分析対象とした。

以上に述べた理由から、本節で分析対象とするのは経済学部、経営学部または商学部を1994年3月に卒業し、民間企業に就職することが1994年1月までに内定した9大学の男子650名である。

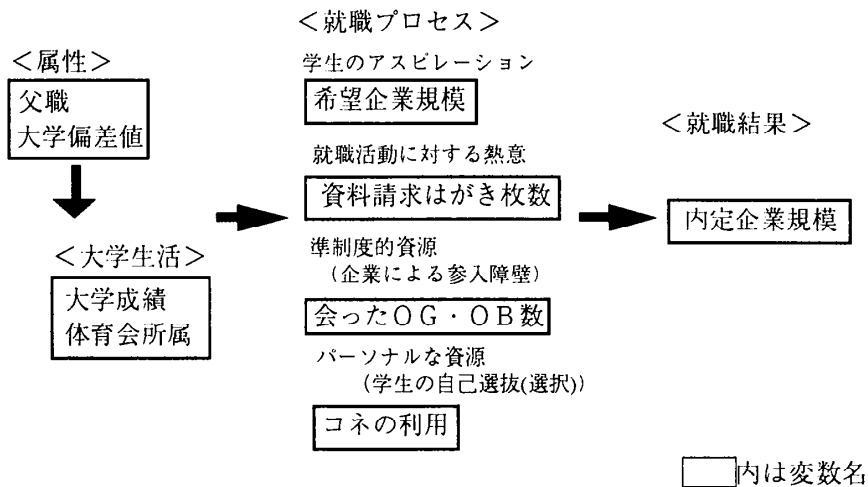
III. 分析モデル

内定企業規模を規定する要因としては、大学のランクをはじめとしてさまざまな変数を考えられるが、本稿では図IV-2のようなモデルを想定した。すなわち各学生の属性や大学生活が、就職活動のプロセスに媒介されて、就職結果である内定企業規模を規定しているというモデルである。以下それぞれの構成概念とそれに対応する（観測）変数をみておこう（表IV-3もあわせて参照）。

A. 説明変数

まず各学生の属性としては、父親の職業（以下、「父職」と略称する）と、大学入学

図IV-2 分析モデル図



時（1980年4月）の偏差値（「大学偏差値」⁵⁾）を用いた。ここでは大学の偏差値を業績ではなく属性とみなしている。たしかにどの大学に入学できるかは本人の能力と努力による（部分も）あるから、学校歴は業績であるとふつう考えられている。しかしいつたん獲得した学校歴はその後容易に変更することができないので、やがて一種の属性、いわゆるアチーブド・アスクリプションと化す（梶田 1981）と考えられる。少なくとも就職活動を始める時点では、学校歴は本人が努力してももはや変更不能である。そこで本稿では属性のひとつとして学校歴に対応する大学偏差値を用いた。

つぎに大学生活の内容を表す変数としては、大学4年間の成績（「大学成績」）と、「体育会に所属していたかどうか」（「体育会」）を用いた。大学成績と体育会は、それぞれ文字どおり大学時代の学業面と課外活動面での活動の状況を表している。体育会をとくにとりあげたのは、就職に際して体育会に所属してると有利である、あるいは体育会出身者は別枠で採用される、といったことが一部で喧伝されているので、その真偽を確かめるためである。

就職プロセスは、学生のアスピレーション、就職活動に対する熱意、準制度的な資源およびパーソナルな資源の4つの構成概念からなる。まずアスピレーションとは、「3年生の3月、つまり就職活動を始める時点または始める前の時点で就職を希望した企業規模」（「希望企業規模」）を指す。これを大学ランク別にみてみると、表IV-1に示されているように、偏差値の高いAランクの大学の学生は、業界トップや大手企業を目指す者が大半を占めているのに対し、Cランクの大学の学生はそれらを目指す者が少なく、規模を問わない者が多いことがわかる。前節で志望の変化が大学ランクによって異なることを指摘したが、実はそもそも最初の志望自体が大学ランクによってある程度異なっているのである。これは学生自らによる選抜あるいは選択を示していると考えられる。したがって偏差値上位校の学生が大企業に多く採用されているとしても、それはたんに低位校の学生が大企業に入ろうとしていないにすぎないかもしれない。そ

こで最初の希望が同じでも、大学偏差値によって内定企業規模が異なるかどうかを確か

表IV-1 大学ランク別 希望企業規模（3年生の3月）

大学ランク	業界トップ 企業	大手 企業	準大手 企業	中小 企業	規模を 問わない	公務員	計
A（偏差値70台）	41.3%	37.0	0	3.3	15.2	3.3	92(100%)
B（偏差値60台）	25.2%	36.3	1.2	1.8	26.9	8.8	171(100%)
C（偏差値50台）	16.8%	19.6	7.7	7.4	36.1	12.5	352(100%)
計	140	165	29	32	187	62	615

$\chi^2 = 79.08^{***}$ 、数値は横和に対するパーセント。

めるために、この希望企業規模を分析に加えた。

就職活動に対する熱意を表す変数としては、「資料請求の葉書を全部で何枚だしたか」（「請求葉書枚数」）を用いた。このほかに訪問した企業総数も熱意を表していると考えられるが、訪問できるかどうかは企業の反応に影響される部分がある。それに対して葉書枚数は、それによって資料が返送されてくるかどうかは別にして、出すのはいくらでも自由である。それゆえ学生が誰にも妨害されずに示せる熱意として、葉書枚数をここでは選んだ。

それに対して本稿でもっとも注目すべき「就職活動中に会って話をしたOB・OGの延べ数」（「OB数」⁶⁾）は、学生自身ではなく企業側が統制する性格がきわめて強い点で、葉書枚数とは対照的である。周知のとおり最近の四年制大学の文系の学生は、人事面接の前にOB・OGと接触し、そこで予備的な選抜を受けることが多くなっている。しかも何人のOBに会うことができるかはいずれの大学（生）にも等しく開かれているわけではなく、大学のランクによってかなりの差異がある。本データでも大学の偏差値が1高いと、就職活動中に会って話をしたOB・OG数が1.55人多いという結果が得られている。つまり大学と企業との間には、過去の採用実績に裏付けられたOB・OGという間接的でインプリシットながらも準制度的なリンクエージがあって、それが大学の偏差値に基づいた企業による参入障壁をかたちづくっている、と考えられるのである。このことを学生側からみれば、OBは準制度的な資源であるとみなせよう。

他方、学生の資源にはパーソナルな資源もある。「個人的なコネ・縁故を就職活動中に用いたかどうか」（「コネ」）がそれである。ここでのコネとは、たとえば父親やその知人などを通じて採用を依頼した、といったことである。こうした個人的な縁故やコネクションがどこまで就職に役立つかは興味深い問題である。

B. 従属変数

以下のいずれの分析でも、最終的な従属変数は学生が1994年4月から就職することに決めた内定企業の規模である。もっともその変数値は、ロジット分析とパス解析とでは異なっている。ロジット分析では、内定企業規模を、「業界トップあるいは大手企業」と「それ以外の準大手あるいは中小企業」の2つに分け、それぞれに1と0を与えてい

る。他方、パス解析では内定企業規模を従業員概数におきかえている。ただしここでは個々の企業の実際の従業員数ではなく、表IV-3に示したような数値を変数値として割り当てている。したがってその割り当て方が異なれば結果もとうぜん変化しうるということをふまえて結果を解釈する必要がある。以下ではこのモデルで分析した結果を、ロジット分析、パス解析の順でみていこう。

表IV-2 ロジット分析の変数表

変数名	変数の内容	変数値
<従属変数>		
内定企業規模	内定した企業規模	1:大手企業、業界トップ企業、 0:中小企業・準大手企業
<説明変数>		
父職	父親の職業	1:大企業または官公庁の管理職以上、0:それ以外
大学偏差値	入学時(1990年)の大学偏差値	52.8~74.2
大学成績	優(A)の占める比率	1.5:優の占める比率が1~2割、3.5:3~4割、 5.5:5~6割、8.5:7割以上
希望企業規模	3年生の3月に希望した 企業の規模	1:大手企業・業界トップ企業、 0:中小企業・準大手企業・規模を問わない
コネの利用	コネ・縁故の利用の有無	1:利用した、0:利用しなかった
OB数	就職活動中にあったOB・OG数	0~80

表IV-3 パス解析（重回帰分析）の変数表

変数名	変数の内容	変数値
<従属変数>		
内定企業規模	内定した企業規模 (従業員概数)	5000:業界トップ企業、 1000:大手企業 500:準大手企業 300:中小企業
<説明変数>		
父職	父親の職業	1:大企業または官公庁の管理職以上、 0:それ以外
大学偏差値	入学時(1990年)の大学偏差値	52.8~74.2
大学成績	優(A)の占める比率	1.5:優の占める比率が1~2割、3.5:3~4割、 5.5:5~6割、8.5:7割以上
体育会#	体育会所属の有無	1:所属していた、0:所属していなかった
希望企業規模	3年生の3月に希望した 企業の規模	1:大手企業・業界トップ企業、 0:中小企業・準大手企業・規模を問わない
請求葉書数#	資料請求した葉書枚数	0~540
コネの利用	コネ・縁故の利用の有無	1:利用した、0:利用しなかった
OB数	就職活動中にあったOB・OG数	0~80

#のついた変数は、拡張モデルでのみ使用。

IV. 分析結果

A. ロジット分析

以上にあげた変数のうち、統計的分析に耐えうるようなるべく単純なモデルをつくるために、「体育会」と「葉書枚数」を説明変数から除いてロジット分析を行った。その結果、第一に「大学成績」と「コネの利用」は有意ではなく、内定した企業規模に影響を与えていなかった。コネを利用するかどうかの効果がないことは、就職格差を説明するのはコネといったパーソナルな資源ではないことを示唆している。他方、第二に「父職」「大学偏差値」「希望企業規模」および「OB数」が有意な効果をもっていた。すなわち大企業または官公庁の管理職以上の父をもち、在学する大学の偏差値が高く、最初から大手上場企業を希望し、会ったOBの数が多い者ほど、業界トップ企業あるいは大手企業に就職する確率の高いことが明かになった。表中の「確率の変化」とは、たとえば大学偏差値が1変化すると、「業界トップあるいは大手企業」に就職する確率が他の変数をコントロールしても0.032、つまり3.2%高まることを示している。

このロジット分析は従属変数に質問紙の回答をそのまま用いているので方法論的には問題が少ないと思われるが、このままでは説明変数間の因果的な関係や、個々の変数の効果が比較できない。そこで内定企業規模を従業員総数で置き換えたうえで、つぎにパス解析を行った。

表IV-4 内定企業規模を従属変数とするロジット分析

説明変数	回帰係数	確率の変化 ⁽¹⁾
父職	.394 **	.099
大学偏差値	.128 ***	.032
大学成績	.098	.025
希望企業規模	.444 ***	.111
コネの利用	-.147	.037
OB数	.020 *	.005
切片	-8.322 ***	
N	475	
観察された確率値	.498	

(1) 独立変数1単位の変化がひきおこす従属変数の確率の変化

* : p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

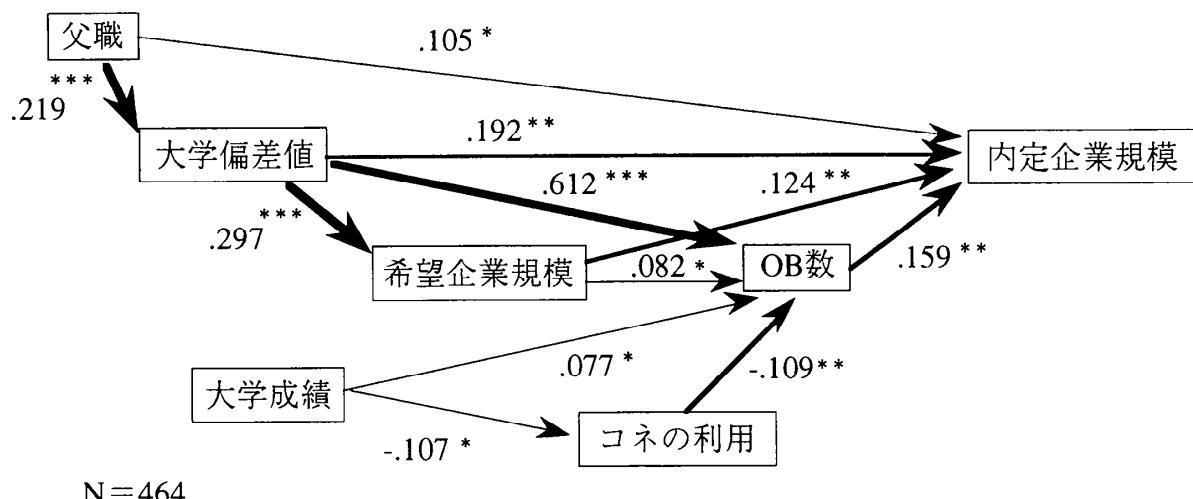
B. パス解析（基本モデル）

パス解析の基本モデルでは、以上のロジット分析と同じ説明変数を投入して分析を行ったところ図IV-3に示した結果を得た。すなわち(1)内定企業規模へ直接はいってくる4本のパスに着目すると、父職・大学偏差値・希望企業規模およびOB数いずれもが正の効果をもっている。これは先のロジット分析の結果とまったく同じである。すなわち大企

業または官公庁の管理職以上の父をもち、在学する大学の偏差値が高く、最初から大手上場企業を希望し、会ったOBの数が多い者ほど、互いに他の変数をコントロールしても、規模のより大きな企業への就職が内定している。(2)内定企業規模を規定するそれら4変数の中では、大学偏差値の効果が0.192でもっとも大きく、OB数の効果0.159がそれについて大きいことが明かになった。表IV-5には、他の変数をコントロールしても、会ったOBが1人多いと内定企業の規模が16.38大きくなることが示されている。

(3)大学偏差値は希望企業規模とOB数とを媒介として、内定企業規模に対して正の効果がある。OB数を媒介とする効果は、 $0.612 \times 0.159 = 0.097$ 、希望企業規模を媒介とする効果は0.036であるから、直接効果0.192の以外ではOB数が大きな効果をもってい

図IV-3 内定企業規模を従属変数とするパス解析（基本モデル）図



図中の数値はパス係数（標準偏回帰係数）で、有意でないパス ($p > .05$) は表示されていない。

表IV-5 パス解析（基本モデル）のもとになった重回帰分析における偏回帰係数

独立変数\従属変数	内定企業規模	OB数	コネ利用	希望企業規模	大学偏差値
父職	470.02 *	1.82	.01	.06	3.88 ***
大学偏差値	48.54 **	1.50 ***	-.00	.02 ***	
大学成績	4.06	.71 *	-.02 *	-.00	
希望企業規模	462.30 **	2.95 *	-.04		
コネの利用	-83.95	-5.19 **			
OB数	16.38 **				
切片	-2009.45 *	-82.73 ***	.46 **	-.68 ***	60.58 ***
従属変数の平均値	1545.47	12.92	.17	.56	61.42
R ²	.18 ***	.46 ***	.02 *	.09 ***	.05 ***

N=464,* : p<.05,**:p<.01,***:p<.001

ることがわかる。(4)そのOB数を規定する、つまりOB数に入ってくるパスに着目すると、希望企業規模からのパス係数は0.082と小さいのに対して、先にも指摘したように大学偏差値からの直接のパスが0.612ときわめて大きくなっている。つまり希望する企業規模が大きくても偏差値の高い学生でないと多くのOBには会えないと解釈できる。

(5)大学の成績は、OB数やコネの利用を媒介として内定企業規模に対して効果をもつにすぎない。つまり大学の成績が低いとコネを利用する傾向にあるが、コネを利用する者には会ってくれるOBが少ないということである。しかも大学の成績から内定企業規模へ直接のパスがないことは、大学の成績が良い（あるいは悪い）だけでは、大企業へ就職できないことを示唆している。(6)同様にコネの利用からも内定企業規模へは直接のパスがない。このことはコネといったパーソナルな資源だけでは大企業へはなかなか入れないことを表していると解釈できる。

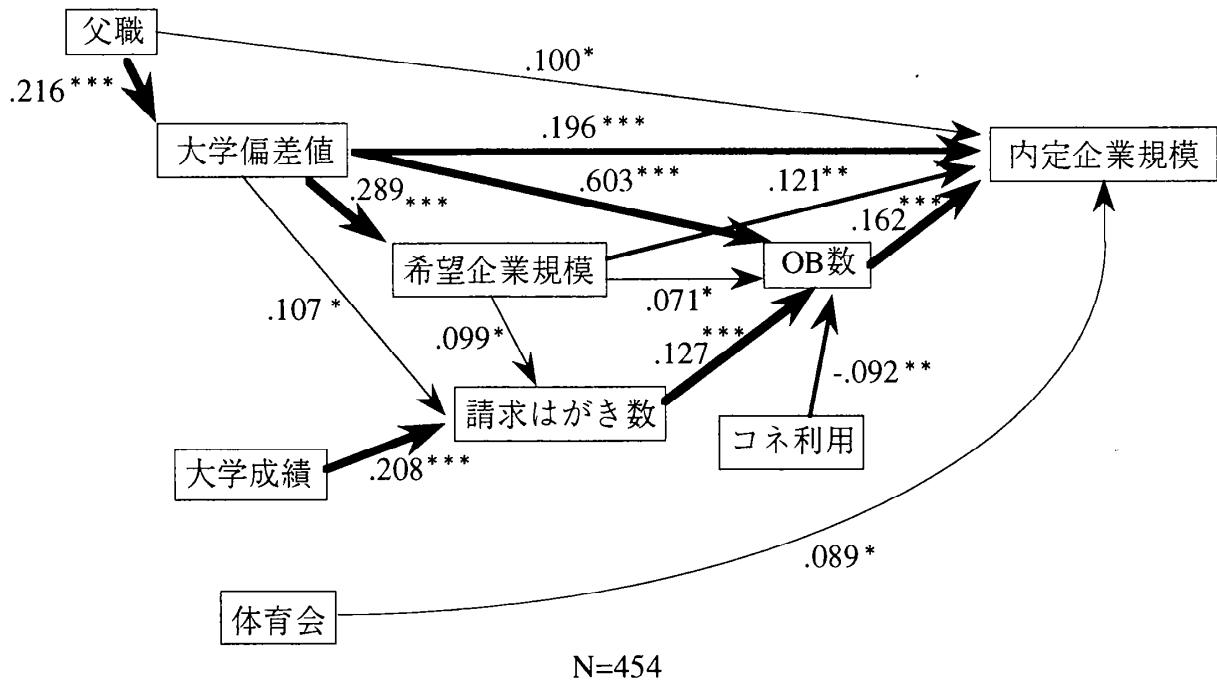
(7)父職は大学の偏差値を媒介として効果をもっているが、そのほかに独自の直接のパスも存在している⁷⁾。表IV-5に示されたとおり、この効果によって他の変数をコントロールしても内定企業の従業員数が470人多くなる。従来の学歴社会研究では父職のような本人の力では変えることのできない属性的な要素は、大学進学という本人の業績によっていったんキャンセルされるといわれてきたことと比較すると、ここでの結果はさらにふかく検討するに値しよう。(8)父職から希望企業規模への直接のパスがないことは、学生の志望が父親の嗜好・好みにみによって決まるのではないことを、また父職からコネへ直接のパスがないことは、父親が大企業または官庁で管理職をしていても、そのことだけではいわゆるコネを用いることにはならないことを、それぞれ表していると考えられる。

C. パス解析（拡張モデル）

以上の基本モデルによって所期の目的は果たしたと考えられるが、最後に就職活動に対する熱意を表す「請求葉書枚数」と、大学生活の内容を表す「体育会への所属」という2つの変数を、以上の基本モデルに加えて拡張モデルをつくりパス解析を行った。その結果は図IV-4のとおりである。変数の数が多くモデルも複雑で統計的にはやや問題があるかもしれないが、基本的な結果は図IV-3の基本モデルと変わらない。

ただしとくに注目すべき点のみ言及すると、第一に大学の偏差値が高く、大企業を希望する学生ほど就職活動を熱心に行うこと、その結果会えたOB数も多いことが明らかになった。第二に請求葉書数から内定企業規模へは直接のパスが存在しない。このことは（とくに初期に）就職活動を熱心に行ってもそれだけでは大企業へはいれず、熱意をいったんOBという別の資源に変換する必要があることを示唆している。第三に大学の成績からコネ利用へのパスは消滅し、代わりに大学成績から請求葉書数へのパスが存在する。つまり成績の良い者ほど、大学の偏差値や希望する企業規模が等しくても、熱心に就職活動をするということである。最後に第四に、体育会からは内定企業規模へ直接のパスだけが存在することである。体育会に所属している者は大学の偏差値によらず、しかもOBに会うという方法とは別なルートで大企業へ就職していることが示されている。

図IV-4 内定企業規模を従属変数とするパス解析（拡張モデル）図



V. 考察

これまでの分析によって、先に示した分析モデルがいちおう妥当であることを示すことができたと考えられる。より具体的には、入学試験の偏差値の高い大学の学生は就職活動中に多くのOBに会っていること、多くのOBに会った者ほど大きな企業へ就職していること、が明かになった。ではなぜそうなるのであろうか。まず前半部から考えてみよう。

偏差値の高い大学の学生ほど多くのOBに会っているのは、単にそうした大学の卒業生つまりOB・OGが多いからにすぎないのかもしれない。たしかに本稿では各大学の卒業生総数や大企業にいる卒業生の数をコントロールしていないので、その可能性は残されている。ただ仮にそうであっても、OBに会うことが大企業へのひとつのルートになっていることを考えあわせれば、偏差値の高い大学の学生ほど有利であることには変わりがないであろう。

ではなぜ多くのOBに会うと大企業へはいれるのか。そうなるのは、大企業はOBを用いて採用活動を行うが、小企業はOBを使わないことに起因しているかもしれない。しかし図IV-3、図IV-4に示されているように、希望企業規模をコントロールしても、いいかえれば希望する企業の規模が同じでも、なおOB数から内定企業規模へはパスが存在するから、大企業だけがOBを用いて採用活動を行っているわけではないと考えられる。むしろ雇用主が偏差値の高い大学の学生を採用しようとするときには、彼らに多

くのOBを会わせようとしていると解釈したほうがよいのではないか⁸⁾。

もしそうであるとしたら雇用主は偏差値の高い大学の学生を採用するのになぜOBを用いるのであろうか。竹内（1989）は、雇用主がOBを用いるのは、その大学のOBでなければ理解できない特殊なコードを解読するなどして、労働市場における情報の非対称性をいくらかでも減少させ、学生の能力をより正確に把握するためだとしている。たしかにそうかもしれないが、それだけではあるまい。そのほかの理由としては、雇用主はOBを用いることによって就職協定で定められた期日よりも早くいわば秘密裡に学生と接触することができ、他社にさきがけて良質な学生を確保できる、ということが考えられる。また、すでに苅谷ら（1993）の研究が指摘したように、OB面接のほうが人事面接より、社会的に批判を受けにくいかたちで大学名（学校歴）によって学生をスクリーニングすることが容易になる、ということを考えられないであろうか。

そのことの意味は重大である。なぜなら指定校制がなくなり自由応募制になっても、OB訪問を媒介として有名大学と大企業との結びつきは維持されうるからである。むしろその結びつき方が指定校制に比べて見えにくくなつてぶんだけ、問題が深刻化しているといえるかもしれない。表向きにはどの大学の学生でも大企業へアプローチできるはずだが、現実には雇用主はOBというフィルターを通して大学名によって学生をスクリーニングしていると考えられる。

もとより大企業へ就職することが望ましことかどうかは意見が分れよう。ただ偏差値の低い大学の学生は会いたくともなかなかOBに会ってもらえず、いつのまにか大企業への道のりが険しくなるという事態はやはり問題ではないだろうか。しかも内定企業規模を決めるのが、大学偏差値であって大学時代の成績ではないという本稿のデータは、大学生活の中身ではなくその入口で就職結果がある程度決まってしまっていることを示唆している。そうであるとしたら大学生活の4年間とは、就職にとっていったい何なのであろうか。

もっとも本稿のモデルで内定企業規模のすべてが説明されたわけではもちろんない。サロー（1975, 訳1984）がいみじくも指摘しているように、人柄・身体的器用さ・その他の特性が内定企業規模を決める要因かもしれない。とくに人柄といった測定はしにくいうが重要と考えられる変数を取り込み、モデルをより精緻化することによって、就職のメカニズムをよりあきらかにすることが必要であろう。

[注]

- 1) これらの諸理論はいずれも元来は学歴と職業達成ないしは階層・階級との関連を説明する理論であり、本稿で考察する横の学歴である学校歴を直接的に分析するものではないが、その考え方を日本の状況に敷衍して考えれば本文中で述べたように要約できよう。
- 2) 就職結果として内定企業規模を選んだからといって、その他の就職結果（たとえば内定企業数、内定職種、内定企業の業種、内定時期など）を従属変数として同様の分析が必要ないということではもちろんない。ただ従来の研究との比較を容易にすることと紙幅の制約から、本稿では内定企業規模のみをとりあげることにした。
- 3) 本研究ではさまざまな制約から、学生を当該大学の学部からランダムにサンプリングしているわけ

ではない。またそもそも大学の抽出にも偏りがあるかもしれない。とくに本稿で中心的な説明変数である大学偏差値は、60台では65以上の大学のみが対象になっている。また大学によってサンプル数にかなりの開きがある。したがって偏回帰係数や検定結果を解釈するときには、こうした制約のもとでだされた結果であることを念頭におく必要がある。

- 4) このことを裏返せば、本稿では男子には全国規模の単一の労働市場が開かれていることを仮定しているということである。当データにはいずれも人口100万人以上ではあるが首都圏以外の地方の大都市に位置する大学も含まれている。したがって職種や業種によっては全国市場とは別のローカルな労働市場の存在がとうぜん予想される。しかし性別と異なって、どの個人がローカルな市場に参入したのかを識別することが事实上困難なので、本稿では男子全員をまとめて分析することにした。大学偏差値の効果から大学の特性を考察する際には、この点に留意する必要がある。
- 5) 入学時の偏差値は当該学部の値であり、それは旺文社『全国大学受験年鑑』（螢雪時代1990年臨時増刊11月号）による。
- 6) このOB数には、就職が内定した企業のOB・OGみならず、就職活動中に会ったすべてのOB・OGが含まれている。
- 7) このパスが何を表しているかはここでの分析だけでは判然としないが、ひとつの解釈として父親が大企業か官庁の管理職以上であることによつてはじめて身につく態度や思考のようなもの、いわゆる文化資本を示唆していると考えられないだろうか。
- 8) 学生側のデータから雇用主の採用意図を読み取ってはいけないという竹内（1989）の指摘があるとおり、これはひとつの解釈にすぎない。

第5章

性差を組み込んだ場合の「大学ランク」の意味

吉原恵子（東京大学大学院）

I. 研究の目的

大学ランクが就職機会の格差を生み出していることは、これまでの学歴研究においてもたびたび指摘されてきた。しかしそこで注目されてきたのは、主に「一流大学から一流企業へ」の就職であり、問題とされてきたのは大学の偏差値ランクによって生じる格差であった。というのも企業に入って行く学生の意識やその就職活動よりも、指定校制度等が生み出す格差に関心が集中していたからである。また、学歴研究の前提として「教育と地位達成」の問題があったため、研究対象は主に男子学生であった。

このように就職を行う学生自体への関心が弱かったために、さらには実際にも大卒就職者のうち女子が占める比率が低かったために、大卒就職の研究においては主に男子にとっての学歴（学校歴）と就職の関係に焦点があてられてきた。それゆえ大卒就職者全体における男女間の格差、あるいは同じ大学の男女間の就職機会の格差についてはあまり検討されてこなかった。

本章では、これらの点を踏まえて就職活動におけるプロセスと結果における男女差に注目した場合に、「大学ランク」の意味がどのように捉えられるかを検討する。

II. 就職における「男女差」と「大学ランク」の関係

大卒の雇用市場において、女性が男性にくらべて厳しい就職戦線を経験することはよく知られている。1994年のような「どしゃぶり」以上の状況ではなおさらであり、「女性の就職難」が関係領域やマスコミなどでも多く取り上げられている。この場合、問題にされるのは女子全体の就職率の低さと女子のブランド志向、あるいは女子に対するさまざまな門戸の狭さであり、男女格差そのものを掘り下げた議論は多いとは言えない。というのも、男女の就職はもともと同じではないとの前提があるからである。

したがって同じ大卒就職の「就職難」や「学歴信仰」といっても男女間でその意味は異なっている可能性がある。その意味で男女間の格差が「大学ランク」と関連をもっているかどうか、それはまたどのようなものであるかを見るには、前章までで用いた「大学ランク」と内定先の規模や業種等との関連に表れている就職の結果だけではなく、就職のプロセスも合わせて見ていく必要がある。

本調査のデータは1994年3月に卒業の学生を対象としたものであるが、まず実際の内定先で見た場合就職の結果がどのようにになっているのかを確認しておこう。表V-1、表V-2を見ると職種や業種ではいくらか差異を見いだすことができる。まず職種に関しては、男子は営業・販売が、女子は事務が多い傾向が見られる。また、業種では男子が女子に比べてメーカーが多いことがわかる。このような職種や業種における男女間の棲み分けは雇用市場の違いからすれば当然の結果を示しているといえよう。しかしながら男子において格差の指標とされている内定先規模においては男女間であまり差はみられない（図V-1）。

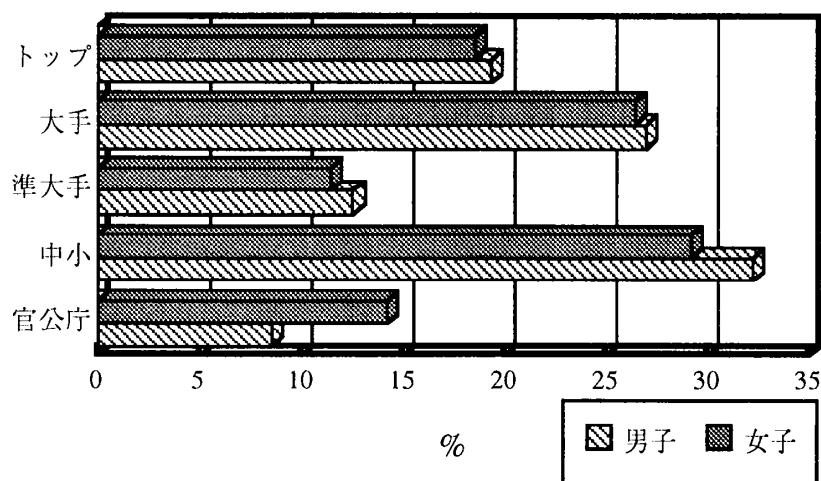
表V-1 内定先職種（男女別）（%）

	決まって いない	販売	企画	事務	技術	サービス	マスコミ	[実数]	
男子	42.5	48.0	0.8	3.3	0.8	3.5	1.0	(510)	p.<0.001
女子	35.3	29.4	2.4	20.0	4.7	5.9	2.4	(85)	

表V-2 内定先業種（男女別）（%）

	メーカー	建設	商社	流通	マスコミ	金融	レジャー	情報	[実数]	
男子	30.0	7.1	13.3	14.7	2.4	26.5	3.1	2.9	(510)	p.<0.005
女子	15.3	7.1	8.2	14.1	3.5	35.3	7.1	9.4	(85)	

図V-1 内定先規模（男女別）



それでは一般的に言われるような就職において「女性は不利」と言われるような格差の根拠はどこにあるのだろうか。ここで見落とされていることは、大卒男子間での格差の一方で大卒女子間にも格差があるのかどうかという点である。大卒女子も一枚岩ではない。共学か別学か、総合職希望か一般職希望などで異なった就職活動を行うことが知られている。このような視点から、次節以降では男女差そのものを扱うのではなく、前章までの「大学ランク」による分析の結果を踏まえながら、「性別」というもう一つの変数を組み入れることによって、「大学ランク」の意味を別の角度から把握することを試みる。

男女全体で見た場合の格差と大学ランクごとに男女格差を検討した場合では、格差の様相は異なってくるのだろうか。また、就職の結果と就職活動というプロセスそのものにおいて、男女にとって大学ランクの差はどのように表れてくるのだろうか。「大学ランク」と「性別」という二つの変数がどのように関わっているのか、すなわち(1)就職にあたって「大学ランク」が男女にとって同じ効果をもつのかどうか、(2)「大学ランク」間の格差と「男女」間の格差はどのような関係になっているのかなどについてはこれまであまり問題とされて来なかった。なぜならこれら二つの変数は全く異なる性質をもっているためである。すなわち「大学ランク」は男女によって異なることのない入試の成績によって決定される業績的な尺度であり、「性別」は自らは変更のできない属性的な尺度である。「大学ランク」は就職活動を通じて、一貫してメリトクラティックであり続けるのだろうか。あるいは「性別」という変数が加わることで、その意味は変化するのだろうか。

以下、男女別のデータと大学ランク別のデータをくらべながら分析を進めて行く。ここからは女子サンプルの数をある程度にまとめるため、前章までの大学ランクA群、B群、C群を大きく二つに分け、A群とB群を合わせて α 群、C群を β 群として扱うこととする¹⁾。

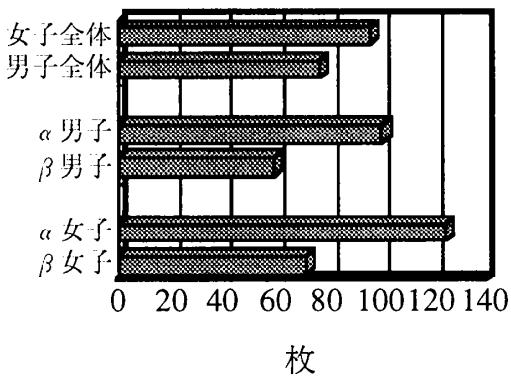
III. 就職活動の時期別に見た「大学ランク差」と「男女差」

A. 企業へのアクセス時における大学ランクによる差異

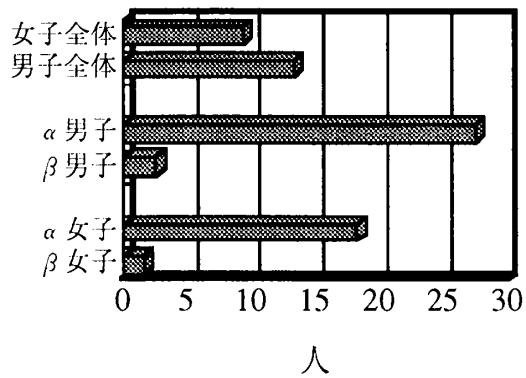
ある年の4月に一括採用の特徴をもつ日本の就職では、どうしても就職活動における時間配分、タイミングなどが重要な要素となる。この点については、第2章においても明らかになった。本章ではこれを踏まえて「大学ランク」と「性別」の関係を就職活動における時間の流れにそって見て行くことにする。

まず、企業へのアクセス時に男女間あるいは大学ランク間で差異がみられるのかどうかについて確認する。図V-2は企業への資料請求の葉書を平均で何枚出したかを見たものである。男子より女子の方が多く葉書を出していることがわかるが、これよりも β 群と α 群の間でその開きは大きくなっている。このように自ら開始できる活動内容においても大学ランクによる差異が見られる。このことは、大学ランクが就職活動、採用活動を通じて企業側の採用基準やシグナルとしてだけ用いられるわけではないことを示している。

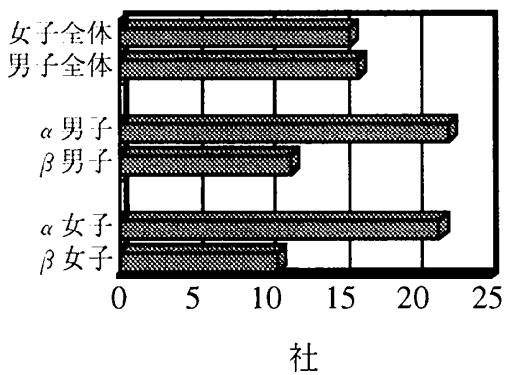
図V-2 請求葉書数（平均）



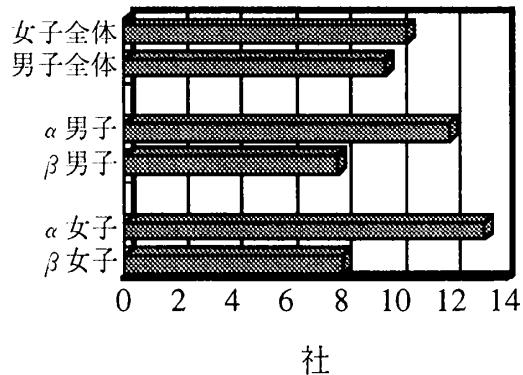
図V-3 会ったOB/OG数（平均）



図V-4 訪問企業数（平均）



図V-5 面接企業数（平均）



表V-3 OB/OGの活躍に関する有効感覚(%)

	とても有利	まあ有利	あまり有利ではない	まったく有利ではない	[実数]	
α 群	49.4	37.2	9.2	4.2	(261)	P.=0.000
β 群	12.8	35.0	34.0	18.2	(329)	

★ α 群の方が β 群よりもOB/OGに関する有効感覚が強い。

また、図V-3～図V-5においても、同じようにOB/OG訪問の回数、訪問企業数や面接・試験を受けた企業数が多いのは、 β 群より α 群の方であり、その差は男女差よりも大きくなっている。このような大学ランク間の差異は、大学がもつOB/OGネットワークの大きさによるところが大きいと考えられる（苅谷他、1993）。このことは、「多くのOB/OGが各方面で活躍していることが有利にはたらいた」を強く肯定するものが α 群で

4~5割近くにのぼるのに対して、 β 群では1~2割にとどまっていることからもわかる（表V-3）。ここで大学ランクは企業へのアプローチのしやすさを左右する資源として表われている。

このように、企業訪問までのアクセス時には、差異は男女間の違いよりも大学ランクの差が大きいことが確認できる。このことは就職活動の初期の段階においては、大学ランクが学生の自己選抜の基準として影響力をもっており、ある意味では男子と同じランクである場合、女子学生の間には「男子と同じ学歴」であるという「学歴信仰」が共有されていることを示している。

B. 企業とのやりとり時における男女差

それでは実際の企業とのやりとりにおいて、男女差と大学ランク差の関係はどのようにになっているだろうか。就職活動の段階が進むにつれ、学生は企業の求める採用基準や条件を内面化して行くが、それは同時に、自分自身の選択と折り合いをつける作業を伴っている。このような採用される可能性を自分自身で踏みしながら活動を行う時に、男女差と大学ランク差はどのように現わってくるのだろうか。本節では「企業が採用に関して重視した」と学生が判断する諸条件の分析を通して、企業とのやりとりの時期における大学ランク差と男女差の関係を検討する。

図V-6~図V-11は就職活動を通して、面接等において「企業が採用に関して重視している」と感じた点が何であるかを見たものである。「所属大学の社会的評価」や「出身大学からの採用実績」では男女差をコントロールしても大学ランク差が見られる。このように、大学ランクそのものにかかる要素に関しては男女間で同じように「所属大学」の有効性が信じられていることがわかる。しかしながら一方で、「自宅か下宿か」や「留年や浪人」、「容姿や外見」や「性別」においては大学ランクをコントロールしても男女差は残る。しかもこれらの項目においては男子よりも女子がより多く「企業が重視したと思う」と答えている。実際に面接等を通じて企業とのやりとりがはじまるとき、仕事内容とは直接関係のない属性的な条件によって女性の就職機会は狭められて行くのである。

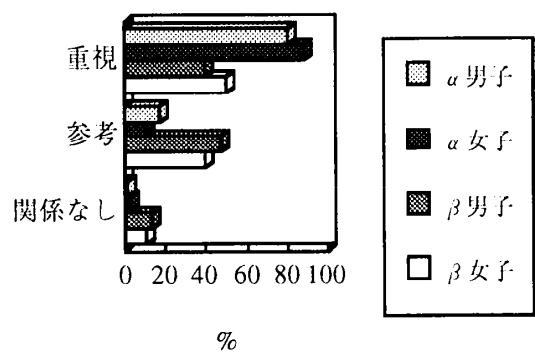
もちろん、これらのデータは実際に差別的採用が行われたことを必ずしも示すものではない。しかし、ある企業において採用されるかどうかの条件そのものの中に「男女別」の領域があると学生自身が認識することは、その後の就職活動に影響を与えるものと思われる。実際、本調査における自由記述においても、就職体験のなかで有利・不利だと思った点について、女子の場合不利だと思うとする意見が多い。

「女性で一人暮しというだけで不利だった。」（C群のある大学）、

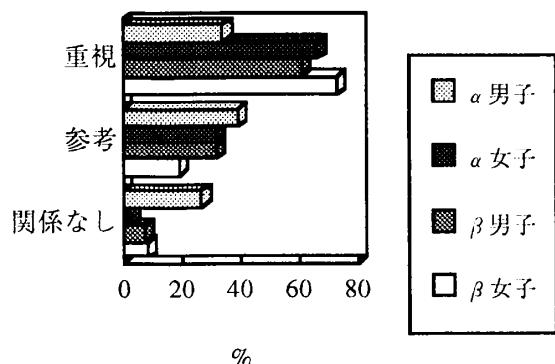
「女性だと会社案内をなかなか送ってこなかった、セミナーの参加も大変困難だった」（A群のある大学）

といった体験などが挙げられている。このような例は女性に対する差別的採用として指摘されていることではあるが、実際のデータによって裏付けされたと言える。

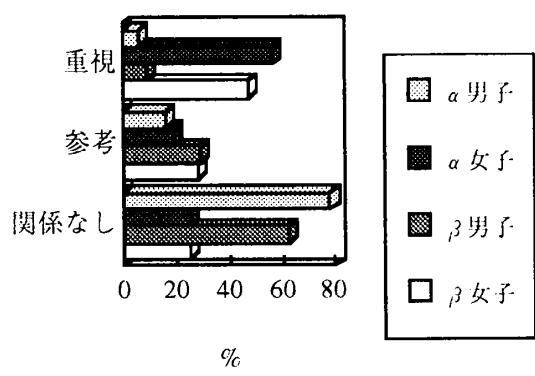
図V-6 所属大学の社会的評価
（『企業が重視したと思う点』）



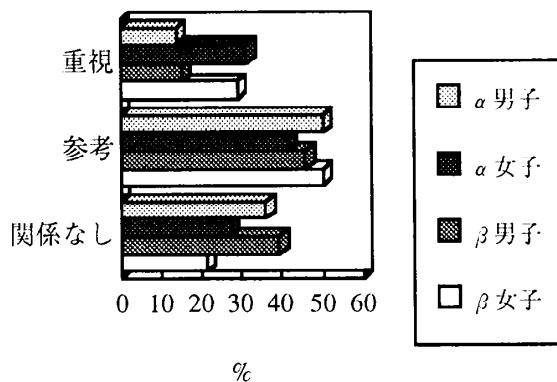
図V-7 出身大学からの採用実績
（『企業が重視したと思う点』）



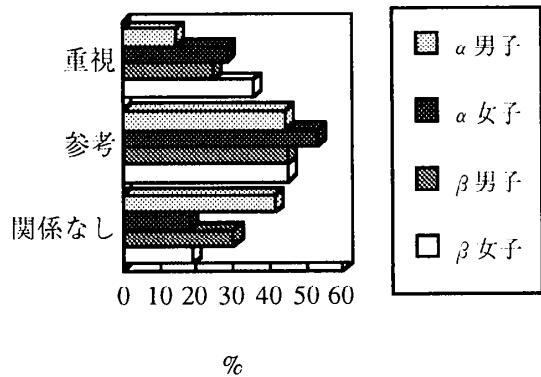
図V-8 自宅・下宿（『企業が重視し
たと思う点』）



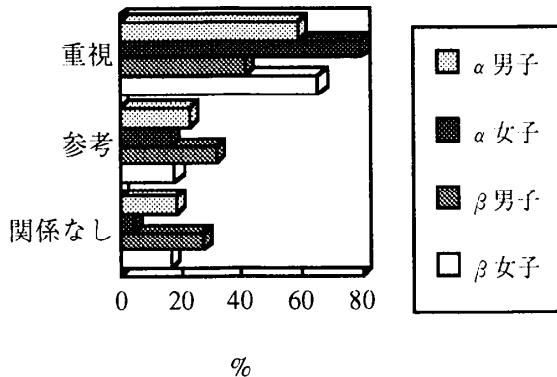
図V-9 浪人・留年（『企業が重視し
たと思う点』）



図V-10 容姿・外見（『企業が重視
したと思う点』）



図V-11 性別（『企業が重視したと思
う点』）

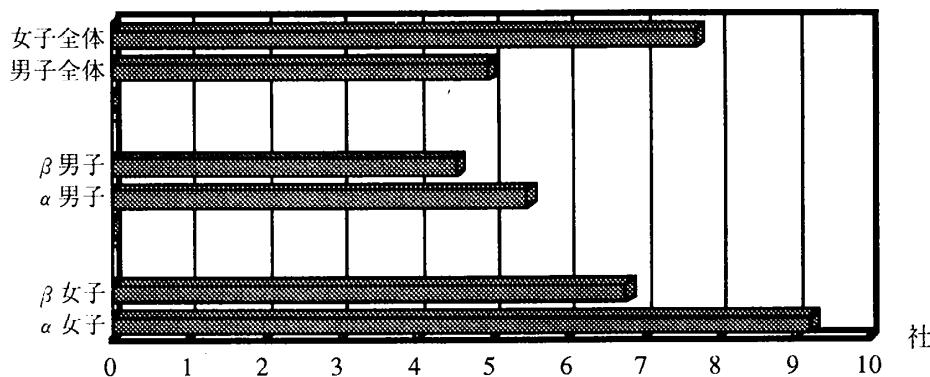


女子は、企業に同じようにアプローチしても採用されるチャンスは男子に比べて低くなることが多い。これは男女別のタイムスケジュールによる具体的な制限によっているだけではない。面接等の実際のやりとりにおいて差別的な経験をするなかで志望を下げていく、すなわちアスピレーションの冷却が、しだいに女子学生自身を不利な自己選抜に導くという側面もあるのである。

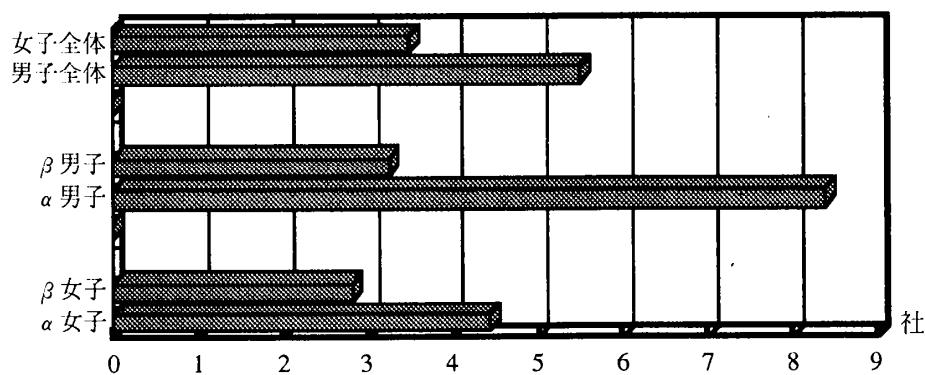
C. 採用決定時期における男女間の差異

このような企業とのやりとりの時期を経由して生み出されるさまざまな差異の累積的結果が、実際に男女間ではっきりしてくるのは採用決定が近づく時期である。図V-12は断られた企業数の平均社数を示したものである。断られた企業数は、女子は男子に比べ3社近く多くなっている。一方、大学ランク間の差異はそれほど大きくない。また、断られた企業数とは対称的に活動を学生の側から打ち切った会社数は男子の方が2.5社ほど多くなっている（図V-13）。この結果には、男子の中でも特に α 群男子が平均8.5社も打ち切っていることの影響が表れている。しかしながら大学ランクをコントロールしてもなお、男女差は残る。

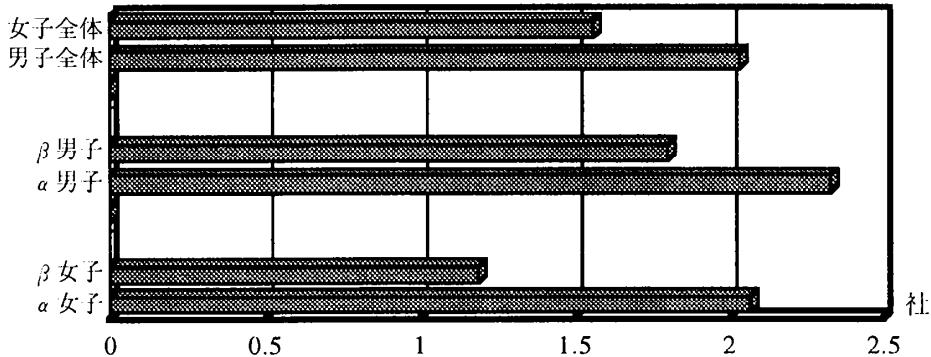
図V-12 断られた企業数（平均）



図V-13 打ち切った企業（平均）



図V-14 内定企業数（平均）



図V-14の内定企業数においても同じ結果を見いだすことができる。このように、企業へのアクセス時に大きかったのは大学ランクの差であるが、採用確定時期においては男女差が大きくなる。

以上本節までに見たように、就職活動のプロセスを時間的流れにそってみると、大学ランクの差によってのみ決定されているようにみえる採用障壁は実際にはそう単純ではないことがわかる。企業へのアクセス時には顕著であった大学ランク間の差異は、就職活動が進むにつれしだいに目立たなくなり、変わって男女差が顕著になる。どの時期に採用ステップをいくつクリアーし、次のステップでどのような活動を進めることができるのかといったプロセス自体に、チャンスの格差を広げるメカニズムが存在するのである。「大学ランク」と「性別」という二つの変数はそのようなプロセスを媒介しながら格差を生み出す要因であることが明らかになった。

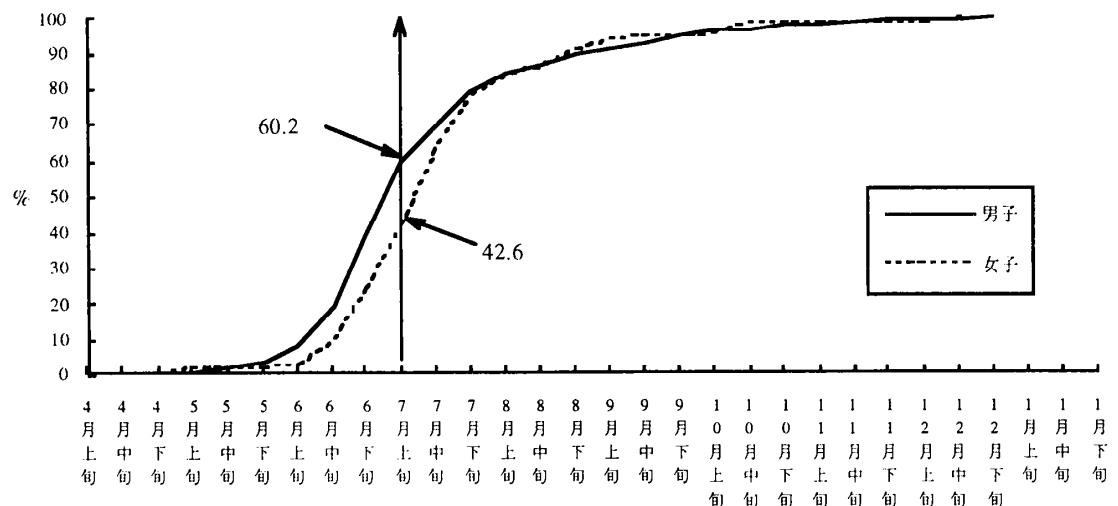
D. 内定時期と内定企業規模における格差

ここまで時間軸にそって「大学ランク」と「性別」という二つの変数が、就職活動そのものにどのように関わっているのかについてみてきた。しかし実際には二つの変数は相互に独立しているのだろうか。それとも関連し合っているのだろうか。最後にこれらの二つの変数の相互関連を明らかにすることを試みる。この作業を通して、就職活動のプロセスにおける男女にとっての大学ランクの意味をより多面的に捉えることができると考えるからである。

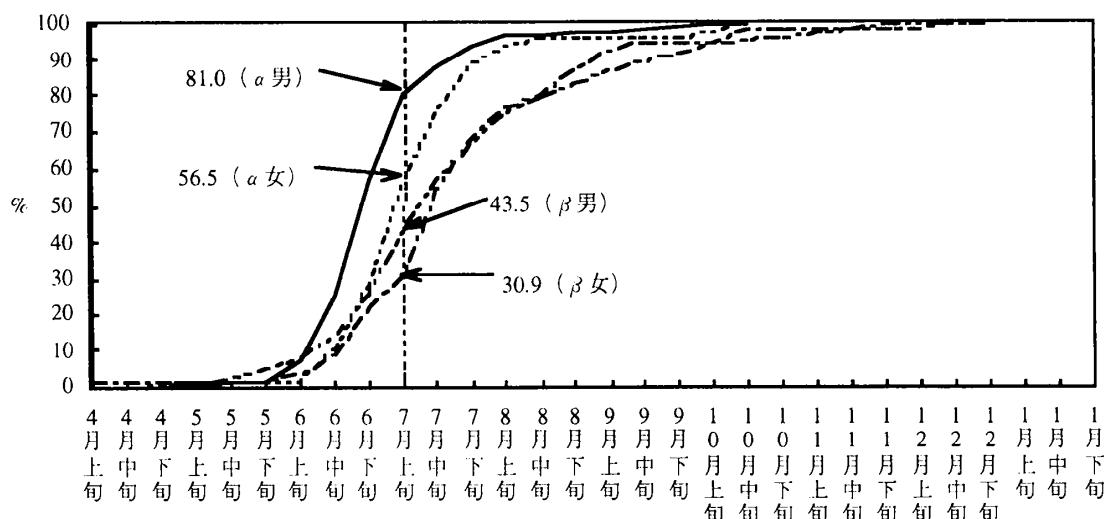
本節では、 α 群男子、 α 群女子、 β 群男子、 β 群女子の4つのグループを内定時期によって比較することにより、二つの変数の相互関連を考察する。図V-15からわかるように、会社訪問開始日（7/1）の累積内定率は男女間で約20ポイントの差がある。ところが、これを4つのグループで比較すると図V-16が示すように、 α 群男子 > α 群女子 > β 群男子 > β 群女子となる。 α 群女子は断られる企業数は多いものの結果的には β 群男子よりも早い時期に希望通りの企業規模（図V-17）へと内定して行く。

このような結果から、同じ大学ランクでは男性の方が有利であるが、大学ランクが上位の女子と下位の男子では上位の女子の方が下位の男子より有利な側面があるということになる。

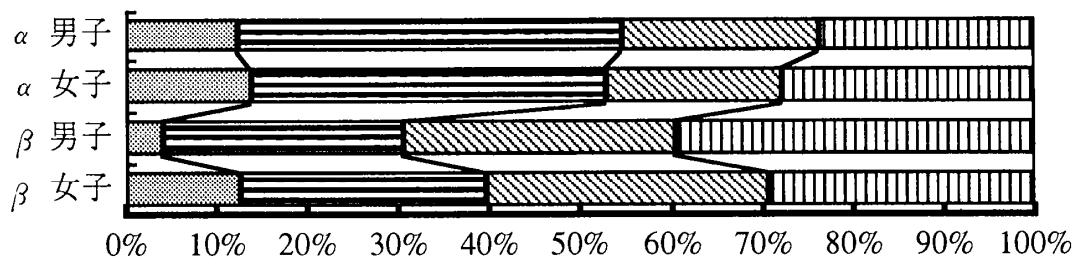
図V-16 累積内定率（男女別）



図V-16 累積内定率（学校ランク別・男女別）



図V-17 希望規模変化の分布（その1）



■ 希望より大規模

■ 希望通り

■ 希望より小規模

■ 規模問わず

IV. 就職活動における「自由」と「差異」－「大学ランク」と「性別」の関係－

以上、就職活動において「大学ランク」と「性別」がどのように関わっているのかを見てきた。最後に、これまでの分析結果をまとめながら「大学ランク」の意味について考えてみたい。今回のデータ結果から就職活動のプロセスにおいても「大学ランク」が有利に働いていることがわかる。この場合「大学ランク」には二つの側面がある。一つは、業績主義的な尺度として、ある大学ランクに属していること自体がもつシグナル効果である。もう一つは、すでに男子学生の分析で明らかのように、大学ランクによって、OB・OGという準制度的なネットワークという資源の多寡が異なるという側面である。

「大学ランク」のこのような側面に着目すると、雇用市場における（全体としての大卒）男女の分化はどのように説明できるのだろうか。すでにみたように、就職の結果をみると大学ランクをコントロールしても男女差は残る。しかし、 α 群女子が β 群男子よりも有利となることはどのように理解できるのだろうか。

表V-4によれば α 群女子の職種は α 群男子と同様に「決まっていない」が多くなっている。このことは大手以上の企業に内定する率が高いことによると思われるが、 α 群男子の総合職採用の方式と同じであるということができる。また、 α 群女子と β 群男子だけについて、OB/OGの訪問回数と内定企業規模との関係を重回帰分析によってみると

（図V-18）、 α 群女子がOB/OGの訪問回数を経由して企業規模を規定していることわかる。 α 群女子がOB/OGという資源を利用することで有利となっている。また、同時に大学ランク自体も企業規模に影響を与えている。

表V-4 内定先職種 (α β 群別／総合職・一般職別) (%)

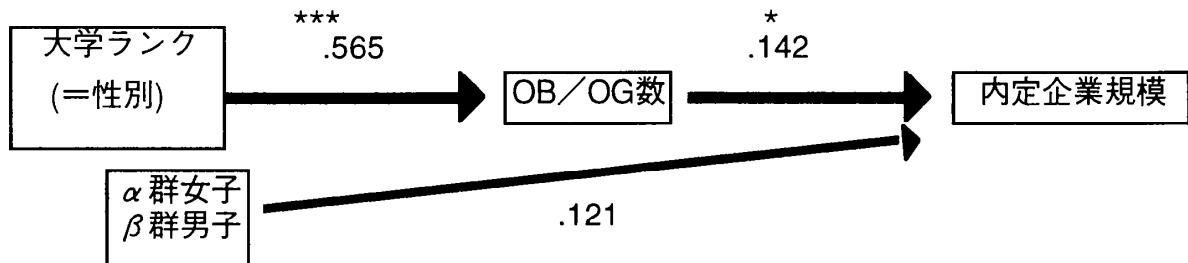
	決まって いない							[実数]
	販売	企画	事務	技術	サービス	マスコミ		
P.<0.001								
α 群	60.5	10.5	2.6	18.4	2.6	0.0	5.3	(38)
総合職	61.5	15.4	3.8	7.7	3.8	0.0	7.7	(26)
一般職	58.3	0.0	0.0	41.7	0.0	0.0	0.0	(12)
							p.=not	
							sig.	
β 群	16.7	36.1	2.8	30.6	2.8	11.1	0.0	(33)
総合職	20.0	50.0	5.0	5.0	5.0	15.0	0.0	(19)
一般職	12.5	18.8	0.0	62.5	0.0	25.0	0.0	(14)
							p.<0.05	

★ α 群全体で「決っていない」が60.5%に昇る。これは「事務」除くと、Aランク男子、Bランク男子と似通った傾向である。

このことは、(1) 大卒就職において男女という属性を超えて、大学ランクの影響力が作用する場合があるということ、(2)女子学生の中でも、ランク上位の女子の場合、大企業の総合職という、性差をこえて就職活動を行なえる「自由」な領域も残されていることを示している。

しかしながら、就職活動のプロセスとそれに伴って生じる就職チャンスの構造は、上位ランクの男女と下位ランクの男女では異なっている。したがって上位ランクの女子と下位ランクの女子の間でもまた、就職チャンスは異なっている。男女の「差異」は大学ランク内において残っており、その意味で β 群女子が最も激しい「どしゃぶり」の経験者であるということができる。

図V-1 8 内定企業規模を従属変数とするパス解析



図中の数値はパス係数（標準偏回帰係数）で、有意でないパス（P>.05）は表示されていない。

[注]

- 1) 女子のデータに関しては以下の点に留意が必要である。
a. 対象が経済学部系の女子であるため大卒女子全体の就職状況を代表するものではない。
b. 内定先企業の業種・規模等の結果については調査時点での内定者を対象としているため、最終的な未就職者は分析から除かれている。

第6章

女子学生の就職先分化と納得度

仙田 幸子（慶應大学大学院）

I. 問題の所在

仕事に関する諸活動の一系列を意味するキャリアの形成は就職活動に始まる。この過程はキャリアを形成していく個人にとっては、セミナー、OB訪問、採用試験などを通じて直接、企業に接していく中で、自分の希望を明確化、時には変更しながら、多くの企業の中から「自分を活かせる」と思われる企業を選ぶ過程、就職先の分化を行なう過程であるといわれている。しかし、就職活動における個人の選択は、個人の意志によってのみ、行なわれるわけではない。学生にとっての就職活動は、組織の側からみれば採用活動、つまり、新しい成員を選ぶ過程であり、学生の選択肢は、企業から選択されたり、されなかつたりする中で行なわれるからである。いいかえれば、就職活動を通じて、学生は「自分を活かせる」企業を選択しようとするのだが、現実にはすべての学生が希望通りの企業に就職できるわけではないということである。

就職活動において、性別の果たす役割は大きい。というのも一つには、企業が採用活動において、大学ランクなどと共に、性別を選択の一つの指標として用いているからであり、また一つには、学生の側においては、性別によって選択の際に用いられる指標が異っているからである。男子学生の場合には、就職先選択の指標として企業規模が用いられる。しかし、女子学生の場合には、企業規模の他に総合職、一般職といったコースも選択の指標として用いられるのである。このように、就職活動には性別による差が存在する。そこで、就職に関する研究には、性差による分化に関する研究と、同性内での分化に関する研究の2つの方向が必要となる。

女子学生の就職先の選択過程は男子学生のそれよりも複雑である。なぜなら、女性のキャリア選択には男性のキャリア選択においても行なわれる「どの職業に就くか」という決断に加えて、自分にとって働くことがどのくらい重要であるかという「キャリアの重要性」に関する選択が行なわれるからである（宗方1988）。現実の就職活動の際には、この二つの選択は就職先企業規模の選択、コースの選択を通じて行なわれる。

女子学生の就職活動はこのように男子学生のそれよりも複雑であり、また、研究もあまり行われていない。そこで、本研究では、同性内での就職先分化である女子学生の就職先分化を取り上げることにする。まず、（1）就職活動の中で女子学生が企業に対して大学ランクというシグナルを発しながら、そのシグナルによって、コースと就職先企

業規模に関する希望をどのように組み合わせて企業を選択していくのかを検討する。次に、(2) そのように内定先企業を選択した結果として、個人がその企業にどの程度行きたいと思っているか、つまり、「内定先企業への納得度」に関する検討を行う。

就職活動を通じて、個人は「自分を活かせる」組織を選択しようとする (Super,D.E. 1978、Wanous,J.P. 1980)。その際の具体的な指標が例えばコースであり、企業規模である。個人は就職活動の中で企業に選抜される過程を通じて自分の希望を明確化したり、場合によっては変更したりしながら、仕事生活への予期的社会化を行なう。その結果として、内定先企業に対して「自分を活かせる」組織を選択できたと感じ、「その会社に行きたい」と納得することは、実際に組織の中に入って、その中でキャリアを形成していく上で必要なこととなる。それゆえ、内定先企業に納得する度合いが低いことは、内定先企業が「自分を活かせる」企業であることに確信がないということであり、その後のキャリア形成にも困難が予想される。しかし、具体的にどのような人々が「内定先企業に行きたい」と思わないのかを扱った研究はほとんど見あたらない。この調査では、入職前の大学生が調査対象者であったため、入職後の実際のキャリア形成上についてまでは明らかにはできないが、内定先企業への納得度の低い人々に共通する属性の発見を通じてこの課題に答えていくことにする。

本研究では、まず女子学生の就職活動の中でのコースと企業規模による就職先分化について、特に、大学ランクとの関係に注目して検討する。次に就職活動の結果として生じる「内定先企業に行きたい」と思う度合い、つまり、納得度に関する若干の考察を行なうこととする。

II. 女子学生の就職先分化と大学ランク

ここでは、大学ランクが女子学生のコース、就職先企業規模による就職先分化にどのように影響しているのかを検討する。女子学生が就職活動の際に行なうキャリアに関する2つの選択、つまり、企業規模とコースの選択による就職先分化に、企業が新しく加わる成員として迎える学生を選択する際の指標である大学ランクがどのように影響しているのかを検討するのである。

分析は調査対象者を所属大学の調査対象者の大学入学時の偏差値によって α 群(偏差値60以上)、 β 群(偏差値60以下)の2群に分けて行なった。完全回答していない者も含めて分析を行なっているために質問によって多少回答者数のばらつきが見られるが、 α 群、 β 群の人数は、それぞれ63名、78名、計141名である。

A. コースによる分化

就職活動におけるコースの選択は、自分にとっての「キャリアの重要性」に関する選択と重なる。

女子のコースには企業により様々な区分があるが、ここでは「準総合職」、「コース別採用なし」などは「総合職」に含めて扱うこととする。つまり、コースとしては「総合職」と「一般職」の2つのカテゴリーを用いる。

個人は就職活動前から内定を受けるまでコースに関する何らかの希望を持っている。今回の質問紙調査では、就職活動時のコース希望をたずねるのに「総合職希望」、「準総合職希望」、「コース別採用の無い会社を希望」、「一般職希望」、「特に決めず、会社によって変えた」、「はじめは総合職を希望していたが、途中から一般職に変わった」、「はじめは一般職を希望していたが、途中から総合職に変えた」という項目を用いた。以下の分析では、「総合職希望」、「準総合職希望」、「コース別採用なしを希望」を「総合職希望」としてまとめて扱うこととする。また、「はじめは総合職を希望していたが、途中から一般職に変わった」学生と「はじめは一般職を希望していたが、途中から総合職に変えた」学生は、就職活動中に希望を変更することで、希望を現実に近づけていったと考えられる。そこで、途中で希望コースを変えた学生は別に扱うこととする。このようにコースに関するカテゴリー分けをした上で、大学ランク別に、就職活動を通じてコースに関する希望がどのように変化し、結果としてどのコースを選択するのかの検討を行なうことにしよう。

1. コースの希望

先にも述べたように、就職活動におけるコースの選択は自分にとっての「キャリアの重要性」に関する選択である。質問紙の中では、就職活動中のコース希望をたずねた上で、そのコースを希望した理由を8項目、4点尺度でたずねている。表VI-1、図VI-1は希望コース別に8項目のそれぞれの平均値を示したものである。この図表から、女子学生の総合職希望、一般職希望といったコース希望の分化には、働くことへの意識の違いが影響していることがわかる。

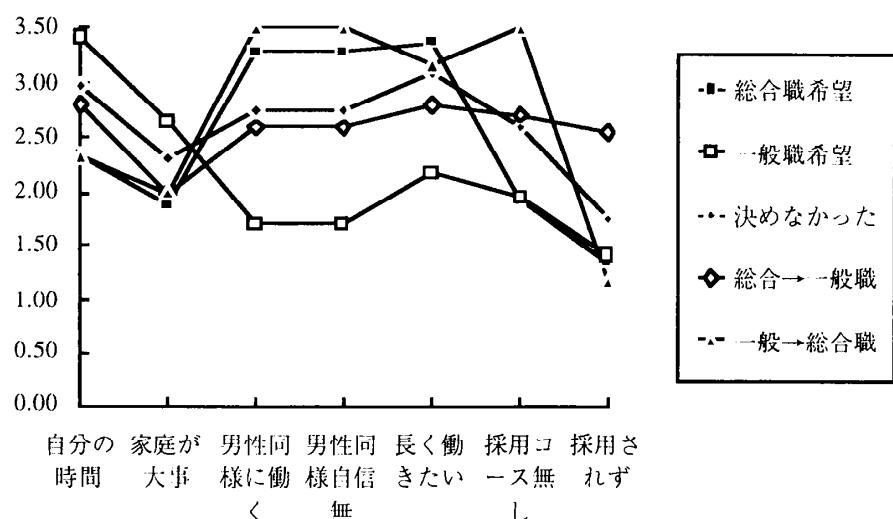
表VI-1 希望コースの選択理由（平均点）

	自分の時間	家庭が大事	男性同様に働く	男性同様自信無	長く働きたい	採用コース無し	採用されず	N
総合職希望	2.33	1.88	3.29	3.29	3.37	1.93	1.34	49
一般職希望	3.41	2.64	1.70	1.71	2.18	1.94	1.41	17
決めなかった	2.97	2.30	2.74	2.74	3.08	2.59	1.75	37
総合→一般職	2.80	2.00	2.60	2.60	2.80	2.70	2.56	10
一般→総合職	2.33	2.00	3.50	3.50	3.17	3.50	1.17	6

※1=全然あてはまらない、2=ほとんどあてはまらない、3=ややあてはまる、4=かなりあてはまる、として平均値を算出。ケース数は119。

一般職希望では、「自分の時間を楽しむ余裕がほしい」、「女性には仕事より家庭が大事」、「男性と同じように働く自信がない」という項目の平均値が高い。総合職希望では、「男性と同じように働きたい」、「できるだけ長く働きたい」という項目の平均値が高い。また、コースを決めなかった群では、これらの項目の平均点が総合職希望と一般職希望の中間の値を取り、「はじめ希望したコースでは採用されなかった」、「希望業種(企業)でそのコースしか募集がなかった」という項目の平均値が高い。これら2項目は企業の採用活動からの制約であるといえる。つまり、コースを決めなかった群では企業からの制約を強く体験し、自分がコース希望を明確にしないことで、採用される可能性を高めているのである。

図VI-1 希望コースの選択理由（平均点）



一般職から総合職希望に希望を変更した群の得点傾向は総合職希望の傾向と似通っている。特徴的なのは、「希望業種(企業)でそのコースしか募集がなかった」という項目があてはまる度合いが他の群に比べて強いことである。一方、総合職から一般職に希望を変更した群はコースを決めなかった群の得点傾向と似た傾向を示している。「はじめに希望したコースでは採用されなかった」という項目があてはまる度合いが他の群に比べて高くなっている。

さて、コース希望の分化にはこのように働くことの重要性が関係しているが、各コースを希望する割合には大学ランクによる差がみられる(表VI-2参照)。

表VI-2 大学別希望コースと実際の採用コース

α 群(N=56)						
	総合職希望	一般職希望	決めなかった	総合→一般職	一般→総合職	計(N)
総合職	96.7	60	69.2	0	100	44
一般職	3.3	40	30.8	100	0	12
計・たて%	100	100	100	100	100	
N(よこ%)	30(53.6)	5(8.9)	13(23.2)	5(8.9)	3(5.4)	56(100.0%)

β 群(N=59)						
	総合職希望	一般職希望	決めなかった	総合→一般職	一般→総合職	計(N)
総合職	94.1	41.7	78.3	25	100	43
一般職	5.9	58.3	21.7	75	0	16
計・たて%	100	100	100	100	100	
N(よこ%)	17(28.8)	12(20.3)	23(39.0)	4(6.8)	3(5.1)	59(100.0%)

α 群では総合職を希望する学生が半数を超えるのに対して、 β 群では「特に決めず、会社によって変えた」学生が約4割を占めている。コース希望を明確に決めないことは、企業の採用活動からの制約を強く感じ、コースに関しては譲ることで他の条件を重視したり、内定を得ようとしたりしていることを意味している。 β 群ではコース希望を明確には決めないことで、企業選択の幅を広げている者の割合が、 α 群に比べて多いと考えられるのである。

また、コース希望を変更したのは、 α 群においては総合職から一般職へと希望を変更した者が5名、一般職から総合職に希望を変更した者が3名である。 β 群では総合職から一般職へと希望を変更した者が4名、一般職から総合職に希望を変更した者が3名である。コースの希望を変更したのは計15名である。

2. 就職内定先のコース分化

コース希望には大学ランクによって差が見られたのに対し、内定先のコースの総合職と一般職の割合は α 群と β 群の間に差は見られない。つまり、就職結果としてのコースに関しては大学ランクによる差は見られないである(表VI-2参照)。

このように就職結果について大学群間でコース分化の割合に差がみられなくなるのは、 β 群では「コースを問わない」で活動した者が α 群より多く、しかも、その中で結果的に総合職として採用された率が α 群に比べて高いからである。

しかし、コース分化の割合はほぼ等しいが、どの企業規模の総合職、一般職であるのかという点では大学ランクによる差がみられる。 α 群では総合職の74.4%、一般職の91.7%が大手企業に就職している。一方、 β 群では総合職の48.8%、一般職の28.6%が大手企業に就職しているのである。コースを決めなかった人たちを取り出してみても、この傾向は変わらない(α 群でコースを問わなかつた人の83.3%、 β 群で45.5%)。

ところで、大手企業と中小企業の間には、総合職、一般職の採用比率の差はみられない(表VI-3参照)。以上の点からコースの比率に大学群間の差が生じないことは、 α 群=大手企業、 β 群=中小企業という企業規模による就職先分化が行われており、どちらの規模でも総合職と一般職の採用の比率がほぼ等しかったことによるのではないかと考えられる。

表VI-3 企業規模とコース

	総合職	一般職	計・よこ%	N
大手企業(よこ%)	76.9	23.1	60.2	65
中小企業(よこ%)	74.4	25.6	39.8	43
計・たて%	75.9	24.1	100.0	
N	82	26		108

(有意差無し)

3. コースの希望と結果の一致

女子のコース希望と結果の一致する割合は高い。自分の希望と結果のコースが一致しなかった人、つまり、総合職を希望したにもかかわらず一般職として採用されたというケース(2名)と、一般職を希望したにもかかわらず総合職として採用されたケース(8名)とは両方あわせても全体の1割に満たない。逆に、就職活動を通じて、希望を変更し、自分が結果として採用されるコースを希望するようになった人が1割強いる。つまり、コースに関しては、女子学生は、就職活動を通じて、自分にあったコースを選択しているといえるだろう。

以上のように、コースの分化に関して希望と結果についてみてみたが、以上の知見をまとめると、次の点を指摘することができる。

コースの分化には女子学生の働くことへの意識の差が影響している。また、就職活動の中で、学生は必要があれば、自分が結果として採用されるコースへと希望を変えていく傾向がみられる。大学ランクは希望の分化については影響を与えており、内定先結果として総合職、一般職に採用された者の割合には影響を与えていない。 α 群では総合職を希望して、実際にも総合職として採用される者が多い。それに対して β 群ではコースの希望を明確には決めないことで就職先の幅を広げて活動を行なう者が多い。しかし、結果として総合職、一般職として採用された者の比は α 群と同様に8:2となる。このような結果になるのは、 β 群ではコースを決めずに活動した者の割合が α 群よりも多く、その中で総合職として採用された者の割合も α 群より高くなっているからである。 β 群でコースの希望を明確にせずに活動した者が多いのは、 β 群では企業の採用活動からの制約が強く感じられたことによると考えられる。

B. 就職先企業規模による分化

男子学生の就職先分化においては大学ランクの高い群で大手企業に就職するという傾向が見られた。それでは、女子学生の就職先企業規模による就職先分化には大学ランク間にどのような傾向が見られるのであろうか。

ここでは、規模に関しては「大手企業」と「中小企業」の2つのカテゴリーを用いる。その際、サンプル数の少なさから官公庁を独立したカテゴリーとして扱うこと難しかったため、大手企業に含めて扱うこととした¹⁾。また、就職先企業規模の希望に関しては、「大手企業希望」、「中小企業希望」、「規模を問わない」の3つのカテゴリーを用いた。

1. 就職先企業規模の希望

今回行なわれた調査では、3月以前、4月から5月中旬、5月中旬から6月、7月以降の4時点における就職先企業規模の希望をたずねている。ここでの分析では、3月以前と5月中旬から6月までという2時点を取り上げ、分析を行なう²⁾。

前の分析が示したように、コースの希望に関しては、はじめから大学ランクによる違いが見られた。それに対し、就職先企業規模の希望に関しては、3月以前の希望については大学ランク間の差は見られなかった。どちらの群でも大手企業への就職を希望する割合がもっとも高かったのである。しかし、5月中旬から6月の希望には大学ランクによ

る差が現れる。 α 群では希望に大きな変化はなく、約7割が大手企業への就職を希望しているのに対し、 β 群では大手企業への就職を希望する者の割合が約3割と半減し、希望する人の少ない中小企業への就職を希望する者の割合が倍以上に激増するのである。 β 群ではおそらく就職活動を通じて大手企業への就職を難しいと思うようになり、中小企業希望へと希望を変える学生が多いのであろう。

その結果、内定先企業規模に関しても、大学ランクによる差が見られる。大手企業に就職する割合が8割近いのに対して β 群では大手企業に就職する割合は約4割に留まっている。

2. 企業規模の希望と結果の一致

女子学生全体でみると、3月以前の就職先企業規模の希望と結果との間には大きな隔たりがある。しかし、5月中旬から6月の希望と実際の結果との隔たりは小さく、一致する割合は約80%になる。このことから、学生は、就職先企業規模に関しても就職活動を通じて自分が採用されることになる企業規模を予期し、必要があれば、比較的早い時期に規模の希望を変更すると考えられる。

C. 女子学生の就職先分化と大学ランクに関するまとめ

女子学生の就職先分化においても男子学生の場合と同様に、大学ランクによる差が見られた。しかし、女子学生の就職先分化では、企業規模による分化の他に、コースによる分化が行なわれるという違いがある。また、大学ランクはコースの分化と規模の分化に対して異なった作用を持っているのである。

α 群では、総合職を希望する者が6割近くを占め、企業規模に関する希望に就職活動前と就職活動中で大きな変化は見られず、大手企業を希望する者が7割近くを占めている。結果としても、はじめに希望したとおり、総合職として採用され、大手企業に就職する者が多くなる。一方、 β 群では「コースを問わず」に就職活動を行なう者が多い。企業規模に関しても、はじめは大手企業を希望する者が6割近いが、就職活動の中で、中小企業への就職を希望する者の割合が激増する。結果的に、 β 群でもコースの面では α 群と同じような割合で総合職、一般職として採用されていく。 β 群では、企業の選択の幅を広げるために、コースに関しては「決めない」、規模に関しては途中から「中小企業希望」に希望を変えて活動する学生が多いのである。しかし、内定先企業規模に関しては、 α 群では約8割が大手企業に就職するのに対して β 群では約4割に留まるという差が見られる。

III. 内定先企業への納得度

先にも述べたように、就職活動は学生が「自分を活かせる」組織を選択しようとする過程であるとみる見方がある。しかしながら、学生は同時に企業に選抜される過程を通じて自分の希望を明確化したり、場合によっては変更したりしながら、職業生活への予期的社会化を行ない、最終的に、ある企業への就職を決意する。このような就職活動の結果として、内定先企業に対してどのように感じるようになるか、つまり、その企業に

どの程度行きたいと思うようになるかは、その後のキャリア形成にとって非常に重要な意味を持つと考えられる。それゆえ学生が「自分を活かせる」組織を選択できたと感じ、納得しているかどうかは、就職活動の成果を判断する上で重要なメルクマールとなると考えられるのである。そこで、次に就職結果についての学生の納得度について分析を進めることにしよう。

今回の質問紙調査では、「内定先企業に行きたいと思う度合い」を「はじめから行きたいと思っていた」、「途中から行きたいと思うようになった」、「あまり行きたいと思っていない」の3段階でたずねている。「内定先企業に行きたいと思う度合い」をここでは「内定先企業への納得度」と呼ぶことにする。そして、「はじめから行きたいと思っていた」、「途中から行きたいと思うようになった」と回答した群を「高納得群」とし、あまり行きたいと思っていない」と答えた群を「低納得群」とする。これら2つの群の分化を説明するのはどのような要因か。以下では、内定先企業への納得度の規定要因分析を行なう。

A. 大学ランクと就職先企業への納得度

男子学生の場合には、大学ランクは就職先分化に影響を与えており、就職先企業への納得度には大学ランクによる差が見られる。 β 群で内定先企業への納得度が有意に低いのである。また、女子学生の就職活動においても大学ランクは様々な形で就職先分化をもたらしていた。それでは、女子の納得度についてはどうか。結果を見ると、女子学生においては内定先企業への納得度には、大学ランクによる影響が見られないである(納得度の低い群の割合: α 群10.3%、 β 群16.1% $p=.35$ で有意差なし)。

B. コースと内定先企業への納得度

次に、大学ランク以外の女子の就職先分化に関する項目と内定先企業への納得度との関係をみてみよう。その要因として、ここではコースに着目する。というのも、女子の就職活動における分化は男子のそれより複雑であり、大学ランク以外の要因として、コースがキャリアへのコミットメントに関する選択を示していると考えるからである。それゆえ、内定先企業への納得度の分化を生じさせているもう一つの要素として、コースとの関係について分析を行う。

表VI-4は実際のコースと内定先企業への納得度の関係を示している。表が示すとおり、今回の調査では、内定先企業への納得度が低い者は全員が総合職として採用された者であり、コースと内定先企業への納得度との間に明確な関係が見いだされた。

では、どうしてコースと納得度の間に関係があるのだろうか。この点を考察するためには、総合職として採用された者だけを取り出し、内定先企業への納得度と関連のみられた項目について検討してみよう。

まず、入社後、営業・販売関係の仕事をすることになると回答した者の中に、内定先企業への納得度の低い群が多いことを指摘できる(入社後の職種が営業、販売であると答えた者の中で納得度の高い群67.9%、納得度の低い群56.3%、そのほかの職種の中では、納得度の高い群92.3%、納得度の低い群7.7%、 $p=.003$)。総合職採用の場合でも、職

表VI-4 コース別内定先企業への納得度（実数）

	総合職	一般職	N
行きたい	75	28	103
行きたくない	16	0	16
N	91	28	119

(p=.002)

種によって納得度に差が出るのである。

次に、就職活動を示す項目、企業からの評価をどのように感じているかについての項目との関係を検討してみた(表VI-5-1、表VI-5-2参照)。就職活動に関しては、採用試験の時期を問い合わせたり、セミナーの申し込みをしたりするために人事に電話した時期が、低納得群で平均約1月遅くなっている。また、人事から連絡がきた時期も低納得群で1月ほど遅い。さらに、断られた企業数にも顕著な差がみられる。低納得群では高納得群の2倍以上の企業から断られたのである。このように就職活動開始の時期が遅く、企業からの対応の時期も遅れ、内定までに断られた経験を多く持つ女子学生は、総合職に採用が決まっていても、内定先企業に満足していないのである。

企業からの評価に関しては、どの項目についても、高納得群の方が低納得群よりも高く評価されたと感じている。企業から高く評価されたと感じる方が、「自分は会社から選ばれたのだ」という感じを強く持つことが出来、納得度が高くなるということも十分考えられる。

表VI-5-1 納得度別・就職活動（平均値）

	高納得群	： 低納得群
人事に電話した時期(月)	5.31<	6.43
人事から連絡がきた時期(月)	5.90<	6.90
断られた企業数	5.97<	14.43
N	104 :	16
		120

表VI-5-2 納得度別・企業からの評価（平均値）

	高納得群	： 低納得群
大学の就職指導が有利に働いた	2.81<	3.31
OBが多いことが有利に働いた	1.99<	2.81
OBが毎年優良企業に就職～	2.31<	3.00
企業の評価 熱意	1.59<	2.40
企業の評価 事務処理能力	2.84<	3.27
企業の評価 専門知識	2.82<	3.33
N	104 :	16
		120

※1=とても評価、2=まあ評価、3=あまり評価せず、4=全然評価せず、として計算。<は5%水準で有意。

IV. まとめ

今回の研究では女子学生の就職先分化をコースと企業規模の面から検討した。女子学生は就職活動を通じて、希望と実際を一致させていく。コースの希望には、「キャリアの重要性」と大学ランクの両方が影響していたが、実際の採用コースの分化には大学ランクによる分化はみられなかった。企業規模については希望に関しては就職活動前には、大学ランクによる差がみられなかったものの、就職活動を通じて α 群で大手企業、 β 群で中小企業希望という希望の差が生じてきて、結果に関しても大学ランクによる差がみられた。内定先企業への納得度という点では、大学ランクによる差はみられなかったものの、採用コースによる差がみられた。

今後、内定先企業への納得度とその後のキャリア形成との関係、さらには女子学生における内定先企業への納得度の違いをもたらす要因に関する焦点を当てた研究が課題として残されている。

[注]

- 1) このように扱ったのは、官公庁の「安定している」というイメージ、採用試験の準備の大変さなどの点から大学生にとっての官公庁を希望することの意味は大手企業への就職を希望することにより近いと考えられるからである。
- 2) 3月以前を取り上げるのは学生がセミナーなどに参加して企業と実際に接触し始めるより前であると考えられるからである。5月中旬から6月を取り上げるのは女子が内定を受ける時期の平均が7月であるからである。

第7章

大学と就職

苅谷剛彦（東京大学）
岩内亮一（明治大学）

I. 問題の設定

これまでの章では、就職活動の実態を詳細に分析するとともに、その結果としての就職機会がどのように配分されているのかについて、大学ランク別あるいは性別の分析を行なってきた。この章では、これまでの分析結果をふまえ、さらに新たな分析を付け加えて、大学教育にとって就職がどのような意味をもつのかについて検討する。

その際、この章で着目するのは、第1に、企業が大学をどのように見ているのかという点である。大学生を採用するにあたって、企業はどのような点を評価しているのか。就職・採用のプロセスには、採用する大学生についての評価や判断が含まれる。したがって、そこには企業による大学評価が間接的に反映していると見ることができる。この調査は、企業側に直接たずねたわけではないが、就職活動を行なった大学生の視点から、どのような点が企業から評価されたと思うのかを調べることによって、この課題に答えることができる。

第2にこの章で着目するのは、学生自身による大学教育の評価である。大学で受けた教育を学生たちは就職後の職業生活で、どのように役立つものと思っているのか。予想される大学教育の職業的な効用を、学生自身の見方からとらえようとするのである。

そして、これらの分析をあたらにくわえ、他の章の分析結果の知見とあわせて、最後に、大学教育にとっての就職の意味について考察を加える。

II. 企業の評価基準

はじめに、採用にあたり企業がどのような基準を採用していたのかについて、学生側の意識から探っていくことにしよう。

A. 企業側の採用基準

企業は学生の採用にあたってどのような点を評価の基準とするのか。われわれはこの企業側の採用基準を、採用される側の学生の判断を通して明らかにしようとした。具体的には「あなた自身の就職活動を通して、全体として企業は採用についてどのような点

を重視したと思いますか」という質問項目に対する反応をみた。準備された15の下位項目に対してそれぞれ4つの選択肢を設け、「内定の決め手となる」に3点、「足切りや一時選抜に使っている」に2点、「参考程度にみている」に1点、「まったく関係ない」に0点を与え、その加重平均を出した。各下位項目ごとに大学ランク別に集計したのが表VII-1である。確率が5%以下で分散比の大きい下位項目のうち、「所属大学の社会的評価」と「所属学部・専攻・ゼミの評価」については大学ランクが高い学生ほど高く評価する傾向があり、「面接以外の試験や検査」については、Cランクの学生がより高く評価しているといえよう。「性格やふるまい、礼儀等」「個人的な縁故の有無」「クラブやサークルの活動」「下宿か自宅か」「各種専門学校等での勉学および資格・検定」「海外留学（短期留学を含む）」「浪人や留年の年数」の下位項目は、いずれも分散分析の確率が高く、その値は有意水準を越えている。つまりこれら5つの下位項目は、企業側の採用基準としての重視され方についての学生の判断には大学ランク別に差がない。なお「成績」「体育会系運動部」「採用実績」「海外留学」「容姿や外見」「性別の違い」の下位項目は、大学ランク別に差がある。

表VII-1 企業から見た大学イメージ

大学イメージ	大学ランク			全体
	A群	B群	C群	
学力以外の潜在的能力がある学生が多い	24.6	22.4	28.9	26.4
即戦力のある学生が多い	8.5	9.9	11.6	10.6
個性のある学生が多い	9.2	22.9	34.6	27.3
要領がよく、機転のきく学生が多い	52.3	7.2	21.0	22.2
組織への適応能力が高い学生が多い	46.2	22.0	14.9	21.9
国際感覚や語学力に優れた学生が多い	5.4	1.8	0.4	1.6
専門的知識や教養を身につけている	16.9	9.9	0.7	5.8
大器晩成型の学生が多い	3.1	18.8	5.7	8.9
地道に努力する、縁の下の力持ちタイプ	3.1	39.9	13.6	19.1
現代的センスをもち、トレンドに敏感	16.9	2.7	10.7	9.5
馬力、体力のある学生が多い	1.5	26.0	21.4	19.5
学生にまとまったカラーがない	3.8	4.5	17.5	11.7
その他	2.3	2.7	2.4	2.5
実数	130	223	457	810

表VII-2 企業側の採用基準（全体的イメージ）

項目	大学群	件数	平均	標準偏差	分散分析
所属大学の社会的評価	Aランク	130	2.1	0.75	分散比 74.652 確率 0.01%
	Bランク	225	2.0	0.74	
	Cランク	464	1.4	0.83	
所属学部・専攻・ゼミの評価	Aランク	130	1.6	0.89	分散比 32.494 確率 0.01%
	Bランク	224	1.3	0.76	
	Cランク	464	1.0	0.68	
成績	Aランク	130	1.0	0.82	分散比 15.042 確率 0.01%
	Bランク	225	0.7	0.65	
	Cランク	460	1.0	0.72	
性格・ふるまい・礼儀	Aランク	129	2.6	0.73	分散比 0.279 確率 76.00%
	Bランク	226	2.5	0.79	
	Cランク	464	2.5	0.71	
個人的な縁故関係の有無	Aランク	129	1.4	1.19	分散比 0.111 確率 88.97%
	Bランク	226	1.4	1.26	
	Cランク	460	1.4	1.21	
クラブ・サークル活動	Aランク	128	1.4	0.93	分散比 0.440 確率 64.98%
	Bランク	226	1.4	0.85	
	Cランク	463	1.3	0.87	
体育会系運動部での活動	Aランク	122	1.9	1.03	分散比 10.260 確率 0.01%
	Bランク	223	1.5	1.05	
	Cランク	460	1.4	0.96	
出身大学からの採用実績	Aランク	130	1.7	0.97	分散比 14.242 確率 0.01%
	Bランク	226	1.5	1.00	
	Cランク	465	1.3	0.89	
下宿か自宅か	Aランク	128	0.5	0.85	分散比 2.135 確率 11.65%
	Bランク	226	0.5	0.87	
	Cランク	464	0.6	0.85	
各種専門学校・資格	Aランク	128	1.0	0.81	分散比 0.363 確率 70.11%
	Bランク	225	1.0	0.81	
	Cランク	463	1.0	0.79	
海外留学	Aランク	126	1.0	0.77	分散比 13.045 確率 0.01%
	Bランク	225	0.9	0.83	
	Cランク	462	0.7	0.73	
浪人や留年の年数	Aランク	129	0.9	0.78	分散比 0.599 確率 55.49%
	Bランク	226	0.8	0.76	
	Cランク	460	0.8	0.79	
容姿や外見	Aランク	128	0.8	0.82	分散比 7.198 確率 0.09%
	Bランク	225	0.9	0.86	
	Cランク	461	0.1	0.94	
面接以外の試験や検査	Aランク	127	1.2	0.94	分散比 28.630 確率 0.01%
	Bランク	225	1.3	0.88	
	Cランク	464	1.7	0.80	
性別の違い	Aランク	126	1.7	1.11	分散比 13.327 確率 0.01%
	Bランク	224	1.7	1.01	
	Cランク	461	1.3	1.03	

なお表示はしないが、学生が内定を得た企業規模について、これら下位項目の数値を見ると、業界のトップ企業・大手企業に内定を受けた学生は「所属大学の社会的評価」や「出身大学からの採用実績」が重視されたとする比率が高く、「面接以外の試験」が重視されたとする比率が低い。

これらの調査結果から、大学ランク別、内定企業の規模別に、学生が所属する大学の社会的評価、採用実績などに対する考え方にはギャップがあると解することができる。つまりAランクの大学に属する学生、そして大規模企業に内定を得た学生ほど、自らが属する大学の社会的評価や過去における採用実績が、企業の採用基準として重視されると判断している。それに対して他のランクの大学に属する学生および準大手および抽象企業に内定した学生は、大学の社会的評価や採用実績が企業の採用実績としてより重視されていないと考えているのである。このようなAランク大学に属する学生の判断は「面接以外の試験や検査」の下位項目にも共通している。

以上の調査結果にあらわれた特徴的な点は、当該大学の社会的評価が高く、過去に採用実績があり、特定の学部・専攻・ゼミに属しているAランクの学生は、主として面接によって大企業から内定を得たと判断していることである。これは学校歴によって就職に有利・不利が存続していることを示唆している。

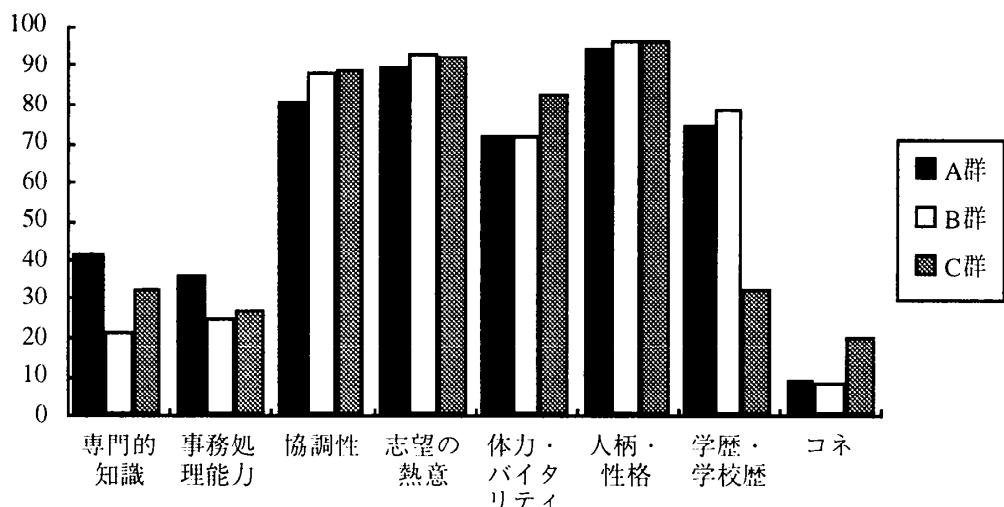
われわれは企業の大学評価に関する質問項目を準備した。「企業は、あなたの大学をどのようなイメージでとらえていると思いますか」と、これも学生の判断を問う形での企業の大学評価を知ろうとした(13の選択肢から2つまで選択)。その回答を大学ランク別に示したのが表VII-2である。Aランクの大学に属する学生は、その大学に「組織への適応力が高い」「専門的知識や教養を身につけている」「現代的センスをもち、トレンドに敏感な」学生が多いと企業から観察されていると考える傾向が強い。そして「馬力、体力のある学生が多い」とみられているとする比率は極端に低い。Bランク大学に属する学生は、その大学に「大器晩成型の学生が多い」「地道に努力する、縁の下の力持ち」「馬力、体力のある学生が多い」と企業からイメージされていると考える比率が高い。Cランクの大学に属する学生は、その大学に「学力以外の潜在的能力のある学生が多い」「個性のある学生が多い」「学生にまとまったカラーがない」と企業からみなされていると考える傾向がある。

かつて経済・経営関連の週刊誌の編集部が、企業の人事部長を対象とした、各大学のイメージ調査を実施したことがある。その調査とわれわれの調査とは、対象と方法の点で異なるが、週刊誌調査の結果および一般的な風評を基礎を考えると、上記の調査結果はほぼ予想通りであるといえよう。Aランクの大学生についてのイメージとして、組織への適応力が高いとするのは、やや意外である。Bランクについては、ほぼ予想通りであるが、イメージ項目の内容はCランクにもあてはまると考えられる。そしてCランク大学生に対するイメージのうち、潜在的な能力、個性はBランク大学生についてもあてはまるのではないかと考えられる。しかし全体として当初の予想を大きくかけはなれた結果ではない。これは一般的な大学ごとのイメージが、各大学の学生にもある程度、自覚、認識され、この質問項目に対して学生はステロタイプ的に反応していると推測される。

B. 内定と評価基準

前節では、企業側の一般的な大学評価についての調査結果を見た。つぎに、学生自身が自分が内定を得た企業への就職活動を通じて、企業の大学評価を見ておこう。ここでは、「あなたに内（々）定をくれた企業は、あなたのどういう点を評価してくれたと思いますか」という質問への回答を見る。

図VII-1 内定企業からの評価（とても評価してくれた+まあ評価してくれた）



図VII-1は、この質問への回答率（「とても評価してくれた」と「まあ評価してくれた」の合計）を、男子だけに限って大学ランク別に示したものである。はじめに全体の傾向を見ると、学生が内定を得るうえで企業が高く評価したと思うのは、「人柄・性格」、「その企業を志望する熱意」、「協調性」といった項目である。これらいわば性格特性と呼べるような、非認知的な側面を企業は評価してくれて内定を得られたと学生は思っている。しかも、これらの項目には、大学ランク間で差がほとんどない。大学ランクによらず、これらの性格特性が重視されたと学生は見ているのである。

それに対して、「専門的知識」「事務処理能力」などの、大学教育の成果と見なしうるような、大学で獲得される知識の側面や、より一般的な知的能力にかかわる側面については、それほど評価されたとは思っていない。大学教育が、実社会においてすぐに役立つ専門的知識を伝達する場として機能していないことは、たびたび指摘されてきたが、就職活動を通じて学生が感じた印象をみても、企業は採用を決める際に、大学教育の成果をあまり重視していないことがうかがえる。

それに対して、「学歴・学校歴」については、大学ランク間の差が明瞭に表れながらも、とくにA群やB群では、高く評価されたと思う学生が多い。大学の入口のところで決まる学校歴が、依然として内定の決め手となっている—就職活動を終えた学生の目から見ても、そのような印象が残るのである。

C. 人事面接と採用試験に見る評価基準

つぎに、企業が学生のどのような側面を評価しているのかを、人事面接での話題、および採用試験の内容という点から見てみよう。

表VII-3 面接の内容

たくさん聞かれた人の比率 (%)	全体	A	B	C
志望理由	74.4	82.0	80.0	69.5
業界についての知識	13.1	11.0	11.7	14.4
ゼミ・卒論	25.6	44.0	28.3	19.0
大学での成績	5.7	6.0	5.0	5.9
クラブ・サークル活動	36.9	55.0	35.6	32.4
大学生活での体験	52.2	61.0	51.7	50.0
趣味や読書	20.8	22.0	18.4	21.6
自分の性格	56.5	54.0	51.1	60.0
友人・異性関係	12.7	12.0	10.6	14.0
家族の職業や学歴	8.8	5.0	7.2	10.6

表VII-4 内定企業における試験方法

その方法で試験を行った人の比率 (%)	全体	A	B	C
無試験	14.5	20.8	12.2	14.0
小論文試験	33.4	14.6	25.4	42.3
専門学科試験	9.2	13.5	11.0	7.1
一般常識・学力試験	58.7	51.0	55.2	62.5
適性検査	67.3	64.6	72.4	65.5
小集団討論	9.5	9.4	8.8	9.9

表VII-3は、内定をもらった企業での人事面接の場で、どのようなことを「たくさん聞かれた」のかを大学ランク別に示したものである（男子のみ）。この表からわかるように、企業は人事面接の場で、学生の志望理由、性格、大学生活での体験について、多くたずねている。ゼミや卒論の内容については、大学ランク間で差異が見られる。A群では4割以上がたくさん聞かれたと答えているが、C群では2割に満たない。ランク上位の大学ほど、卒論やゼミのことが面接で話題とされるのである。

また、大学での成績については、ランクによらず、「たくさん聞かれた」という回答は、5~6%にとどまる。表にはあげていないが、大学の成績について「ぜんぜん聞かれなかった」とい回答は、どのランクでも約4割におよぶ。卒論のテーマやゼミについては話ができるものの、大学教育の成果を示す成績については、企業の関心は低いようだ。つぎに表VII-4によって、内定した企業での採用試験の方法について、調査結果を見よ

う。

まず、全体の傾向を見ると、表から明らかなように、適性検査の実施率がもっとも高く、ついで、一般常識・学力試験となる。専門の学科試験はほとんど行なわれていない。企業が大学での成績をあまり問題としないことは、すでにこれまでの分析で明らかとなつたが、その一方で、企業は独自に一般常識・学力試験を実施している。ここには、企業側の大学への不信が間接的に表れているとみることができる。つまり、大学の成績では、一般常識や学力を判定できないという思いが企業の側にある、と考えられるのである。

また、試験方法については大学ランク間に差の見られる項目がある。一般常識・学力試験は、C群の学生がより多く受けている。小論文についても同様である。一方、数はわずかであるが、無試験で内定を得たという回答は、A群で若干高くなる。

D. 大学生活と就職機会

つぎに、実際の就職結果と大学生活との関連を見ておこう。調査では、「あなたの大学生活をふりかえって、つぎのことがらについてどのくらい熱心に行ないましたか」という質問を、「勉学・学問」、「クラブ・サークル活動」「友人・仲間とのつきあい」「アルバイト」、「旅行・レジャー」「就職活動」など、全部で11の項目についてたずねている。

そして、これらの質問への回答と、大企業への就職チャンスとの関連を大学群ごとに調べた。その結果、表は省略するが、どの大学群でも、ほとんどの場合、大学生活と大企業就職率との関係は見いだせなかった。たとえば、勉強や学問にどれだけ熱心だったか、クラブ・サークル活動で熱心に活動したかどうかと、大企業から内定をもらえるかどうかとは、ほとんど関係がないのである。数少ない例外は、表VII-5に示すように、就職活動の熱心さとの関係であった。

表VII-5 就職活動の熱心さと大企業就職率 (%)

就職活動				
	とても熱心だった	まあ熱心だった	それほど熱心ではなかった	全然熱心ではなかった
A群	96.0	90.6	92.9	75.0
B群	76.7	75.7	65.0	66.7
C群	38.5	24.4	24.3	15.8

表VII-6 大学時代の成績別・大企業就職率 (%)

大学時代の成績（優の数）				
	7割以上	3-4割程度	半分-6割程度	1-2割程度
A群	87.5	100.0	92.1	89.3
B群	50.0	80.0	71.0	74.5
C群	45.5	38.2	24.0	24.6

どのランクの大学でも、「就職活動」に「とても熱心だった」者の大企業就職率が高くなっている。熱心に就職活動を行なった者ほど、大企業からの内定を得ていたのである。

つぎに、大学での成績についても大学ランク別に大企業就職率を算出した。結果は、表VII-6のとおりである。A群、B群では明瞭な一貫した関係は見られないものに、C群では、優の数と大企業への就職チャンスとの関連が見られた。優の割合の高い、成績のよい学生ほど、大企業への就職チャンスが高くなっているのである。他方、A群、B群については、大学の成績は、就職機会とほとんど関係をもたない。この結果は、4章の多変量解析の結果と符合する。また、この章で行なったように、学生自身が就職活動を振り返って企業の採用基準について評価した結果とも重なり合っている。やはり、企業にとって大学での成績は、採用選考の重要な基準とはなりえていないのである。

III. 大学と教育

以上の分析から得られるひとつの知見は、大学生の採用を通じて、企業は大学の教育成果については、ほとんど無視に近い評価しかしていないという事実である。従来からいわれるよう、企業は大学での教育を、ほとんど無用のものとみなしているようにさえみえる。

それに対して、本章の分析を含めて、本書の各章が明らかにしたように、企業は依然として大学ランク、いわゆる「学校歴」を重視した採用活動を行っている。それは、就職活動を終えた学生自身の目から見ても、活動の結果たる就職機会の配分メカニズムからみても、否定できない事実に見える。

このようにみると、大学から職業への移行は、その重要な部分がすでに大学入学時にある程度決まってしまっていることを意味する。大学の出口で行われる就職は、依然として大学の入り口部分の選抜に、依存しているといえるのである。繰り返し指摘され、批判されてきた「学校歴主義」は、今日なお健在である。

いまだ学校歴主義が、企業の採用現場でこのように残存していることは、これからの大学教育と企業社会の変化を考える上で、重大な問題を突きつけている。

すでに序章でもふれたように、1994年春に経済同友会が、「大衆化時代の新しい大学像」と題する提言をまとめた。その中で、大学側の教育改革を促す提言を行う傍ら、財界のリーダーたちは、企業に対しては、「学校歴」よりも「学習歴」を重視せよと掛け声をあげている。しかしながら、そうした経済界のトップの思惑とは裏腹に、本研究が示してきたように、採用現場では、依然として大学の教育面への関心は低い。

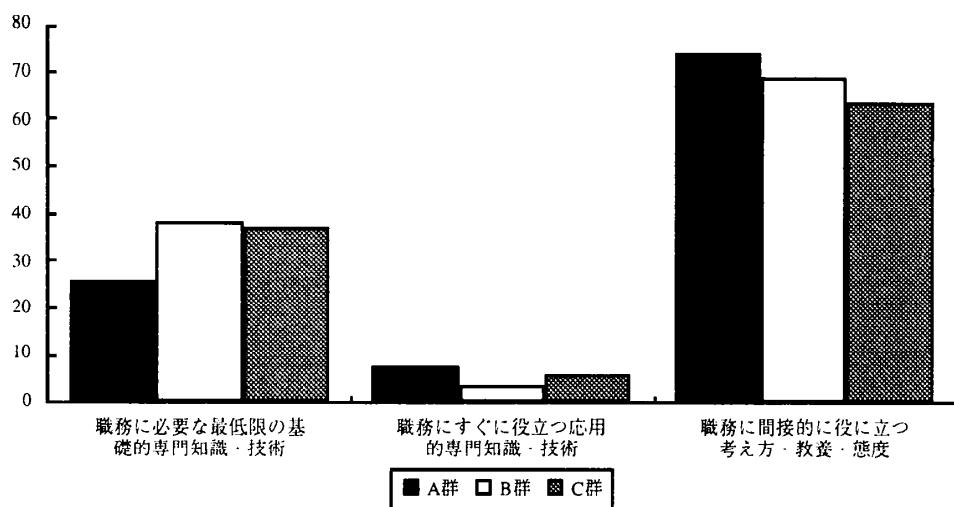
もちろん、大学側の責任も大きい。入試さえ突破すれば、よほどのことがないかぎり卒業できる。企業が大学の「教育」に期待をかけられないほどの惨状が、これまでの大学にあったことは否めない。「レジャーランド」と化した大学では、学生にいかなる付加価値も与えられまい。このような大学観をもとに、大学入試の選抜機能だけを企業が「横領する」態勢が、学校歴重視の採用慣行を支えてきたのである。

しかしながら、こうした大学「教育」無用論は、いつまでも通用するのか。たしかに、

「即戦力」となる人材の養成を大学に期待しても無駄だろう。その意味で「無用論」は当たっている。そして、この点は、学生自身の大学教育に対する評価として、今回の調査結果からも確認できる。

調査では、「あなたの大学での専門課程の教育内容は、今後あなたの職務にどの程度役に立つと思いますか」とたずねている。この質問に対し、男子では「とても役に立つ」と回答したものは6.8%、「まあ役に立つ」が39.2%と、あわせて46%が専門教育の有効性ありと答えている。女子でも、「とても」と「まあ」の合計は、45.8%とほとんど変わらない割合で、大学の専門教育について評価している。

図VII-2 大学の専門教育の有効性（複数回答・%）



図VII-2は、これら肯定的に大学の専門教育を評価したものだけを対象に、それでは、大学教育のどのような側面が役立つと思うかを訪ねた結果である（複数回答）。ケース数の関係でここでは男子のみの結果を示すが、図からわかるように、大学ランクによらず、多くの生徒たちが役立つと思っているのは、「職務に間接的に役に立つ考え方・教養・態度をみつけた」という部分である。生徒自身、「すぐに役立つ応用的専門知識・技術」を獲得したとはみていないのである。

たしかに、これまでにもたびたび指摘されたように、大学での専門教育が企業での即戦力の形成に寄与していないことは、もはや動かしがたい事実である。しかし、変化が激しく、「正解」が見えなくなった時代には、即戦力でも、従来の入試突破型の能力（訓練可能性）でもない、新たな知的能力が求められるはずである。

構想力、情報収集力、分析力、判断力—こうした基本的な知的能力は、創造力を發揮するための土台となる能力であり、入試で測れる能力とは明らかに違う。企業に入ってからのOJTで容易に育成できる能力でもない。教育改革を通じて、現在変わりつつある大学の中こそ育成可能な、新しい時代の「教養」である。

企業による大学「教育」無用論が、日本の大学のレジャーランド化の下地をつくってきた。加えて、レジャーランドが前提となっているからこそ、大学での教育成果をほと

んど素通りして、大学の入り口のところでつくられた「学校歴」がものをいう。そして、そのような採用現場の「学校歴主義」に具体的な形を与えてきたのが、本研究が明らかにした、OBを媒介とした就職・採用活動である。

たしかに、かつての露骨な指定校制の時代に比べれば、自由応募制の定着は、より多くの大学の学生たちに、大企業へのアクセスを拡大した。実際に、C群の大学からも、大企業に就職するものは、2割を越える。なるほど、自由はある程度の機会の平等をもたらした。しかし、露骨な制度的制約にかわって、今度はより巧みな差異化の装置として、OBを経由した就職が、大企業と偏差値の高い大学との間で定着した。

しかも、OBを経由した就職は、就職協定逃れの方便として広まったといわれる。とすれば、自由応募制が定着する中で、就職活動の公平さの保証を目的とした就職協定の存在が、かえって、より巧妙な大学と企業との結びつきを発展させたことになる。就職協定は、いっこうに守られていない。そればかりか、皮肉なことに、協定違反を避けるために広まつたOBを介した就職・採用活動を生み出す落とすことで、逆に就職活動の公平さを否定するようにさえなっている。こうして、日本における大卒就職は、一見、自由な市場のもとで、社会的批判を避けやすい準制度的なネットワークとして、大学の先輩ー後輩との関係という差異化装置を組み込むことになったのである。

採用のあり方は、採用以前の人材養成のあり方と結びついている。そうだとすれば、企業の雇用システムが変わることで、現在進行中の大学の教育改革にも大きな影響ができる。今までどおり、大学の入り口のところで決まってしまう「学校歴」が重視されつづけるのか。それとも、大学での4年間の成果までを視野に入れた新しい就職・採用の仕組みがつくられるのか。大学にとっても、企業の大学評価がどのように変わるのかは、そこでの教育を活性化できるかどうかを決める重要な要素のひとつである。そのような意味を含めて、今後、就職協定の存続、一括採用の是非、就職機会の男女差、学校歴の評価といった諸側面から、新規学卒者の就職・採用システムの見直しが迫られている。

(I, III節、II節B,C,Dを苅谷が、II節Aを岩内が担当)

[参考文献]

- 天野郁夫、1982、『試験と学歴』リクルート。
- 天野郁夫 1984、「就職」慶伊富長編『大学評価の研究』東京大学出版会、162-78頁。
- 天野正子編著 1986、『女子高等教育の座標』垣内出版。
- 有本章・金子元久・伊藤彰浩 1989、「高等教育研究の動向」日本教育社会学会編
『教育社会学研究』第45集。
- Becker,G.S.1975,"Human Capital 2nd ed." 佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社
1976。
- Cicourel,A.V. & Kitsuse,J.I. 1963、山村賢明・瀬戸知也訳『誰が進学を決定するか』
金子書房、1985。
- Collins,R.1971, 潮木守一訳「教育における機能理論と葛藤理論」J・カラベルほか編
『教育と社会変動上』東京大学出版会, 97-125頁 1980。
- Granovetter, Mark. 1974. *Getting a Job*, Boston, Mass: Harvard University Press.
- _____. 1985 "Economic action and social structure: The problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- ガルツング、1972、「社会構造・教育構造・生涯教育」『日本の教育政策』（OECD
教育調査団、深代惇郎訳、朝日新聞社。
- Ishida, Hiroshi, 1993, *Social Mobility in Contemporary Japan*, Stanford University Press.
- 岩田龍子 1991、『学歴主義の発展構造 改訂増補版』日本評論社。
- 岩内亮一 1975、「低成長下の人材計画」『月刊Big Forum』（ダイヤモンド・ビッグ社）1巻3号。
- 梶田孝道 1981、「業績主義社会のなかの属性主義」『社会学評論』127, 70-87頁。
- 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』、広島大学大学教育研究センター。
- 苅谷剛彦 1991、『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。
- 苅谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 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。
- 神代和欣 1993、「大学卒の労働市場－現状と展望」『I D E 現代の高等教育』
No.345。
- Meyer,J. 1977,"Effects of Education as an Institution", *American Journal of Sociology*,83
pp.55-77.
- 宮崎義一 1992、『複合不況』中央公論社。
- 宗方比佐子 1988、「女性のキャリア発達研究の展望」『経営行動科学』第3巻第2
号 51-61頁。
- 中村隆英 1980、『日本経済－その成長』（第2版）東大出版会。
- 中村高康 1993、「就職協定の変遷と規制の論理－大卒就職における「公正」の問
題－」『教育社会学研究』第53集、111-130頁。
- 日本女子大学女子教育研究所 1987、『女子の高等教育』ぎょうせい。

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』、日本労働研究機構。

日本労働研究機構 1994、『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）』、日本労働研究機構。

Rosenbaum, James E. and Kariya, Takehiko 1989a. From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan, *American Journal of Sociology*, Vol.94, No.6

Rosenbaum, James E., Kariya, Takehiko, Settersten, Rick and Maier, Tony 1990. "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies," *Annual Review of Sociology*, vol. 16, pp.263-299.

Schein,E.H. 1978, *Career dynamics*, 二村敏子・三善勝代共訳『キャリア・ダイナミック』白桃書房 1991。

高梨昌編 1994、『変わる日本型雇用』日本経済新聞社。

竹内 洋 1989、「高等教育と労働市場－学歴・ねじれ効果・市場能力－」『教育社会学研究』第46集、51-66頁。

竹内 洋 1989、「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果」『京都大学教育学部紀要』第35号、20-50頁。

Thurow,L.C.1975, "Generating Inequality" 小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館 1984。

潮木守一 1987, 「学校から職場へ」天野郁夫ほか編『教育は「危機」か』有信堂, 228-39頁。

Wanouus,J.P. 1980, *Organizational Entry*, Addison-Wesley Publishing Company.

Willis,P. 1977、熊沢誠・山田潤訳『ハマータウンの野郎ども』筑摩書房、1985。

山田雄一 1980、「大卒者の人事管理と昇進パターン」中西信男・麻生誠・友田泰正編『就職 大学生の選職行動』有斐閣。

矢野眞和 1993、「雇用と大卒労働市場」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第22集、163-186頁。

高等教育研究叢書 バックナンバー

旧大学ノート

- 第 1 号(1971. 8) サセックス大学のカリキュラム：自然科学系ハンドブック1966-67より
..... 大学問題調査室〔編訳〕
- 第 2 号(1971. 9) ドイツの大学における Institute 数及び教授数に関する集計
..... 近藤 春生
- 第 3 号(1971. 10) 高等教育に関する主要外国雑誌目録 岩村 聰〔編〕
- 第 4 号(1972. 7) 欧米の医学カリキュラム 杉原芳夫〔編訳〕
- 第 5 号(1972. 8) アメリカ合衆国的主要大学に関する基本資料
..... 関正夫・川上昭吾〔編訳〕
- 第 6 号(1973. 2) サセックス大学のカリキュラム：人文・社会系ハンドブック1966-67より
..... 大学教育研究センター〔編訳〕
- 第 7 号(1973. 3) 諸大学学寮規程・規則集(1) 大学教育研究センター〔編〕
- 第 8 号(1973. 8) ドイツ大学改革と学生生活の現況—マールブルク大学を中心として—
..... 千代田 寛・阪口修平
- 第 9 号(1973. 9) 広島大学医学部紛争における医局・講座、大学院および学位制度問題資料
..... 杉原芳夫〔編〕
- 第 10 号(1974. 1) 理学部生物科に関する調査—カリキュラムを中心に—
..... 川上昭吾
- 第 11 号(1974. 2) 大学院・研究体制に関する文献目録 喜多村和之〔編〕
- 第 12 号(1974. 2) 大学院・学位に関する規程集 喜多村和之〔編〕
- 第 13 号(1974. 3) アメリカ工業教育協会報告書：工学系学生のための教養教育
..... 関正夫〔編訳〕
- 第 14 号(1974. 3) 諸大学学寮規程・規則集(2) 大学教育研究センター〔編〕
- 第 15 号(1974. 6) 農学系大学・学部新入学生の入学動機と農業に関する意識の調査・研究
農業高校生の進路選択と農業に関する意識の調査研究
—普通高校生との比較— 山谷洋二
- 第 16 号(1974. 9) カリフォルニア大学の農学系カリキュラム
..... 山谷洋二〔編訳〕
- 第 17 号(1975. 1) ヨーロッパの学生宿舎を見て 横尾壮英
- 第 18 号(1975. 2) 学寮の管理運営の法的検討
..... 畑博行・村上武則
- 第 19 号(1975. 3) 大学院・学位制度に関する資料集 寺崎昌男〔編〕
- 第 20 号(1975. 10) 大学の大衆化をめぐって
—第3回(1974年度)『研究員集会』の記録—
..... 大学教育研究センター〔編〕

- 第 21 号(1976. 1) 大学英語教育に関するアンケート調査
－広島大学における学生の意見－
.....五十嵐 二郎・稻田 勝彦・岩村 聰
藤本 黎時・湯浅 信之
- 第 22 号(1976. 3) 西ドイツ高等教育改革の青写真 天野 正治
- 第 23 号(1976. 3) 宮城教育大学の教育改革－視察報告－
..... 教師教育プロジェクト [編]
- 第 24 号(1976. 8) 広島大学学生の宿舎と生活－アンケート調査から－
..... 黒川 正流・上里 一郎・岩村 聰
- 第 25 号(1976. 9) 高学歴社会－その現実と将来－
－第4回(1975年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター [編]
- 第 26 号(1976. 11) 大学の組織・運営に関する総合的研究
..... 組織・運営プロジェクト [編]
- 第 27 号(1977. 2) 教師教育カリキュラムの研究(1) 教師教育プロジェクト [編]
- 第 28 号(1977. 2) 農学系入学・学部新入学生の入学動機と農業に関する意識の調査・
研究－その2・東日本の場合－
..... 山谷 洋二 [編]
- 第 29 号(1977. 3) 理科系学生に対する教養課程における自然科学教育に関する調査・研究
－広島大学一般教育課程における物理学教育に関するアンケートから－
..... 理科系教育研究プロジェクト(物理グループ)
- 第 30 号(1977. 6) 日本のアカデミック・プロフェッショナル－帝国大学における教授集団
の形成と講座制－ 天野 郁夫
- 第 31 号(1977. 9) 大学における専門教育－第5回(1976年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター [編]
- 第 32 号(1978. 8) 大学の国際化－第6回(1977年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター [編]
- 第 33 号(1978. 10) 諸外国の大学における国際交流－とくにアメリカ合衆国を中心として－
..... 喜多村 和之・天野 郁夫・湯浅 信之
- 第 34 号(1978. 11) 教養課程における理科系学生に対する自然科学教育の現状と課題(I)
－広島大学の事例を中心として－
..... 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 35 号(1978. 11) 教養課程における理科系学生に対する自然科学教育の現状と課題(II)
－理科系専門教育の立場から－
..... 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 36 号(1979. 2) 広島大学医学部と地域社会
..... 大学と地域社会プロジェクト

- 第 37 号(1979. 5) 諸外国における一般教育および科学技術教育改革の動向
..... 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 38 号(1979. 7) 高等専門学校の現状と課題 葉 柳 正
- 第 39 号(1979. 10) 地域社会と大学－第 7 回(1978年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 40 号(1979. 11) 大学と地域社会の相互関連に関する調査研究(I)
－広島大学教員実態調査－
..... 大学と地域社会プロジェクト(池田秀男)
- 第 41 号(1979. 12) 大学の国際交流に関する文献目録
..... 「大学の国際化」研究プロジェクト〔編〕
- 第 42 号(1979. 12) 大学と地域社会の相互関連に関する調査研究(II)
－地域住民の大学観－
..... 大学と地域社会プロジェクト(吉森 譲)
- 第 43 号(1980. 1) 日本の大学における外国人教員－全国調査結果の概要－
..... 「大学の国際化」研究プロジェクト〔編〕
- 第 44 号(1980. 7) 大学と地域社会の相互関連に関する調査研究(III)
－広島大学と地域社会－
... 広島大学と地域社会プロジェクト(黒川正流)
- 第 45 号(1980. 7) 大学農学教育に関する文献目録 山 谷 洋 二〔編〕
- 第 46 号(1980. 9) 理科系学生に対する一般教育の現状と課題
..... 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 47 号(1980. 11) 諸外国の大学における外国人教授の任用－制度と実態－
..... 喜多村 和 之
- 第 48 号(1981. 7) 大学医学教育に関する文献目録 川 崎 尚〔編〕
- 第 49 号(1981. 8) 科学社会学の研究 新 堀 通 也〔編〕
- 第 50 号(1981. 10) 大学における教育機能(Teaching)を考える
－第 9 回(1980年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 51 号(1982. 1) 19世紀における科学の制度化と大学改革－フランス・ドイツ・英國－
..... 成 定 薫〔編訳〕
- 第 52 号(1982. 2) 日本の大学院教育に関する留学生の意見調査
－全国調査結果の概要－
..... 「大学の国際化」プロジェクト
- 第 53 号(1982. 3) 工学系大学・学部の教育改革に関する事例研究
－広島大学工学部改革調査－
..... 高等科学技術教育研究プロジェクト

- 第 54 号(1982.10) 大学における教授と学習
－第10回(1981年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 55 号(1982.12) 教師教育カリキュラムの研究(2) 教師教育プロジェクト〔編〕
- 第 56 号(1983. 3) 日本の理工系大学教育の現状と将来像
－全国大学教員意見調査結果の概要－
..... 高等科学技術教育研究プロジェクト〔編〕
- 第 57 号(1983. 8) 大学教育とカリキュラム－第11回(1982年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 58 号(1983.11) 高等教育に関する統計資料－理工系分野を中心として－
..... 前川 力
- 第 59 号(1984.10) 大学における教育と研究の接点を求めて
－第12回(1983年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 60 号(1985. 1) 外国大学における日本研究 新堀通也〔編〕
- 第 61 号(1985. 3) 明治初期専門教育成立に関する公文関係史料
..... 三好信浩〔編〕
- 第 62 号(1985. 3) 日本の大学教育の現状・課題・展望
－カリキュラムとティーチングを中心に－
..... 「大学教育に関する全国調査」プロジェクト〔編〕
- 第 63 号(1985.10) 新制大学の35年－その功罪を考える－
－第13回(1984年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 64 号(1986. 3) 学生の体調とやる気 石桁正士・岩崎重剛
- 第 65 号(1986. 3) 研究者の流動性と研究能力の向上に関する研究
..... 小林信一・塙原修一・山田圭一
- 第 66 号(1986. 3) アカデミック・プロダクティビティの条件に関する国際比較研究
..... 有本章〔編〕
- 第 67 号(1986. 8) 大学入試と教育改革
－第14回(1985年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 68 号(1987. 2) 将来社会における研究者の需給予測に関する研究
..... 山田圭一〔編〕
- 第 69 号(1987. 3) アジアの高等教育 馬越徹〔編〕
- 第 70 号(1988. 1) アジア8か国における大学教授の日本留学観(上)
..... 権藤与志夫〔編〕

- 第 71 号(1988. 1) 官学と私学－大学の設置形態と国公私立大学の将来－
 －第15回(1986年度)『研究員集会』の記録－
 大学教育研究センター〔編〕
- 第 72 号(1988. 11) 大学と政府－高等教育における役割と責任－
 －第16回(1987年度)『研究員集会』の記録－
 大学教育研究センター〔編〕
- 第 73 号(1989. 10) 臨教審と高等教育改革
 －第17回(1988年度)『研究員集会』の記録－
 大学教育研究センター〔編〕

高等教育研究叢書

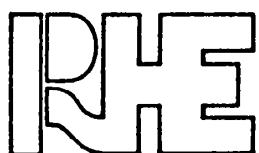
- 第 1 号(1990. 3) 留学生受入れと大学の国際化
 －全国大学における留学生受入れと教育に関する調査報告－
 江 潤 一 公〔編〕
- 第 2 号(1990. 3) 大学教育改革の方法に関する研究
 － Faculty Development の観点から－
 関 正 夫〔編〕
- 第 3 号(1990. 3) 近代日本高等教育における助手制度の研究
 伊 藤 彰 浩・岩 田 弘 三・中 野 実
- 第 4 号(1990. 3) ファカルティ・デベロップメントに関する文献目録および主要文献紹介
 伊 藤 彰 浩〔編〕
- 第 5 号(1990. 3) 大学教育の改善に関する調査研究
 －全国大学教員調査報告書－
 有 本 章〔編〕
- 第 6 号(1990. 3) 「大学」外の高等教育－国際的動向とわが国の課題－
 阿 部 美 哉・金 子 元 久〔編〕
- 第 7 号(1990. 10) 大学評価－その必要性と可能性－
 －第18回(1989年度)『研究員集会』の記録－
 大学教育研究センター〔編〕
- 第 8 号(1991. 3) 中国高等教育関係法規(解説と正文)
 大 塚 豊
- 第 9 号(1991. 3) 学生の勉学のやる気の状態遷移の分析
 石 桂 正 士・岩 崎 重 剛・横 山 宏
- 第 10 号(1991. 3) 学術研究の改善に関する調査研究
 －全国高等教育機関教員調査報告書－
 有 本 章〔編〕

- 第 11 号(1991. 3) アジア 8 か国における大学教授の日本留学観(下)
..... 権 藤 与志夫 [編]
- 第 12 号(1991. 3) 諸外国の FD/SD に関する比較研究 有 本 章 [編]
- 第 13 号(1991. 3) ヨーロッパにおける留学生受入れのシステムと現状
—独・仏・英國現地調査報告—
..... 江 淵 一 公
- 第 14 号(1991.10) 2005年に向けてのカリキュラム改革
—食糧・農業科学の将来計画—
..... 山 谷 洋 二 [訳]
- 第 15 号(1991.11) 大学評価—提案と批判—
—第19回(1990年度)『研究員集会』の記録—
..... 大学教育研究センター [編]
- 第 16 号(1992. 1) アジア 8 か国における大学教授の日本留学観
—総合的考察— 権 藤 与志夫 [編]
- 第 17 号(1992. 2) 外国留学効果の評価に関する研究
—フルブライト計画によるアメリカ大学院留学体験者を
対象とする調査研究報告書—
..... 小 林 哲 也・星 野 命 [編]
- 第 18 号(1992. 3) 短期大学教育と現代女性のキャリア
—卒業生追跡調査の結果から—
..... 金 子 元 久 [編]
- 第 19 号(1992.10) アメリカの大学院評価
—大学院教育の専門分野別評価を中心に—
..... 江 原 武 一・奥 川 義 尚
- 第 20 号(1992.11) 高等教育改革の新段階—大学審議会答申を踏まえて—
—第20回(1991年度)『研究員集会』の記録—
..... 大学教育研究センター [編]
- 第 21 号(1993. 3) 大学評価と大学教授職
—大学教授職国際調査 [1992年] の中間報告—
..... 有 本 章 [編]
- 第 22 号(1993. 3) イギリス近代社会と高等教育—H.パーキン教授講演集—
..... 有 本 章・安 原 義 仁 [編訳]
- 第 23 号(1993. 3) 市民大学に関する研究 池 田 秀 男 [編]
- 第 24 号(1993.10) 高等教育研究と大学教育研究センター—創立20周年記念—
—第21回(1992年度)『研究員集会』の記録—
..... 大学教育研究センター [編]

- 第 25 号(1994. 3) 現代日本におけるエリート形成と高等教育
..... 麻 生 誠・山 内 乾 史〔編〕
- 第 26 号(1994. 3) 私立大学の授業料規定要因に関する日米比較研究
..... 丸 山 文 裕
- 第 27 号(1994. 3) 卒業生からみた広島大学の教育－1993年卒業生調査から－
..... 金 子 元 久・山 内 乾 史・小 方 直 幸
- 第 28 号(1994. 3) 大学院の研究－研究大学の構造と機能－
..... 有 本 章 〔編〕
- 第 29 号(1994.10) 大学改革の動向と高等教育研究の新体制
－第22回(1993年度)『研究員集会』の記録－
..... 大学教育研究センター〔編〕
- 第 30 号(1995. 3) 高等教育機関におけるガイダンス教育の展開
..... 石 桢 正 士〔編〕

執筆者紹介

- 苅谷 剛彦 東京大学教育学部 助教授
(教育社会学)
- 岩内 亮一 明治大学経営学部 教授
(教育社会学・産業社会学)
- 平沢 和司 北海道大学医療技術短期大学部 講師
(教育社会学)
- 吉原 恵子 東京大学大学院教育学研究科 博士課程
(教育社会学)
- 中村 高康 東京大学大学院教育学研究科 博士課程
(教育社会学)
- 仙田 幸子 慶應義塾大学大学院社会学研究科 修士課程
(社会学)



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)

1995（平成7）年3月20日 発行

編 者 苅谷 剛彦

発行所 広島大学 大学教育研究センター

〒730 広島市中区東千田町1丁目1-89

電話 (082) 241-1221 内線 (3706)

印刷所 株式会社ニシキプリント

〒724 広島市西区商工センター7丁目5番33号

電話 (082) 277-6954

ISBN 4-938664-31-3

RHE