

大学から職業へⅡ
－就職協定廃止直後の大卒労働市場－

高等教育研究叢書

52 1998年11月

岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司 編



広島大学

大学教育研究センター

大学から職業へⅡ
— 就職協定廃止直後の大卒労働市場 —

岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編

From University to Work Ⅱ : University Graduates Labor Market
after the Deregulation of Recruitment System

はじめに

1997年1月8日、大学関係団体で構成する「就職問題懇談会」は、就職協定の存続を断念することを決めた。企業側の日経連は前年の10月の定例会見で協定の廃止を含めた見直しを検討していることを発表し、12月5日には協定廃止を決めた。協定が「規制緩和の時代にそぐわず、廃止によって労働市場の活性化を図る」「すでに協定は形骸化している」というのが、廃止の理由であった。大学側は協定が廃止されれば、青田買いが放任され、学業への影響も大きいと予想されるため、企業側の発表に反発を強めた。しかし企業側の方針変更は期待できず、大学側は協定の維持を断念せざるを得なくなった。こうして97年度卒業の学生は、いわば協定廃止元年に就職活動を開始した。

本書は、97年度（98年3月）の四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調べた調査研究の報告である。われわれは、93年度の大学卒業者を対象として今回とほぼ同様の質問項目をもちこんだ調査を実施した。その成果は、『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年3月刊行）に収められている。当時はバブル経済崩壊後の経済的停滞が大卒労働市場にも波及し、メディアは大卒就職の厳しい状況を「どしゃ降り」といいあらわした。その後「氷河期」「超氷河期」と呼ばれる時期が続いた。

97年度は製造業・非製造業の一部の業種で6年ぶりに採用を復活するなど、部分的に採用予定数が増えたが、全体として日本経済の低迷は続いている。このような経済環境のもとで協定が廃止され、学生の就職はなお厳しい状況にある。今回の調査は協定廃止後、大学生の就職活動にどのような変化があったかを明らかにすることを目的として計画された。同時に93年度調査の結果と比較することも重要なねらいとした。93、97年度調査によって学生の就職活動を厳密に較べるためには、同じ大学を対象としなければならない。この点に留意しつつ、今回は対象校数を増やして文系と理系の大卒就職のちがいを、女子学生の就職活動と男子学生のそれとの比較をも重要視した。

われわれの調査研究の計画、調査票の設計、調査の実施、調査票回収後のデータ処理の各段階で、調査機関、研究所、新聞社は実態調査の結果を発表し、取材記録を報道した。これらは各時点の大卒労働市場を具体的に伝えて社会的関心を集めたが、その殆どは断片的なことがらに終始する傾向にあった。しかも多くは企業の採用活動を扱っているため、学生の就職活動の実態を把握することができない。とはいえ新聞社が短期間にアンケートを実施してダイナミックな現実を即時に伝えるなど、メディアが果たす役割は無視できない。

われわれの調査研究はより深い水準で学生の就職活動を分析し解釈するという特徴をもっている。ところで大卒労働市場、大卒就職は複数の学問の境界領域に属する問題であり、

日本では最近になって研究のメスが入れられつつある。この大卒就職は学生が大学など教育機関から職業へと移行する重要な過程である。大学から企業社会への移動、学生の職業意識の形成など多くの問題がそこに含まれている。その意味でも大卒就職は、高等教育研究の新しい研究分野として成長しつつあるテーマである。このような分野において本書がどのように位置づけられるかは諸賢の評価に待つほかはない。

この97年度調査研究は下記の共同研究者によって計画され実施された。このうち広島大学大学教育研究センターの客員研究員でもある刈谷剛彦は、98年3月から12月まで在外研究でアメリカ合衆国に滞在しているため、日本から送付した調査結果によって論稿を作成した。

岩内亮一（明治大学経営学部教授）
刈谷剛彦（東京大学大学院教育学研究科助教授）
平沢和司（北海道大学医療技術短期大学部助教授）
本田由紀（日本労働研究機構研究員）
中村高康（東京大学大学院教育学研究科助手）
濱中義隆（東京大学大学院教育学研究科博士課程）
筒井美紀（東京大学大学院教育学研究科修士課程）

なお、本研究は一部、下記の助成を得て実施された。

- *平成7～9年度文部省科学研究費助成金（基盤研究(B)(2)）「新規学卒者の教育から職業へのトランジションに関する実証的研究-その成立過程と現状-」（研究代表者：刈谷剛彦）
- *平成8年度文部省科学研究費助成金（奨励研究(A)）「理科系新規大卒者の就職メカニズムに関する比較研究」（研究代表者：平沢和司）
- *平成9年度北海道大学医療技術短期大学部研究助成金（研究代表者：平沢和司）

今回の調査対象大学のうち93年調査にひき続いて調査票の配布と回収にご足労いただいた方々、今回この調査に同様のご協力をいただいた方々に謝意を表したい。また関東地区を中心とする大学の就職部門の担当者が組織する「大学職業指導研究会」の有志の方々には、調査にご協力いただく大学のご紹介から学生諸君への調査票発送業務にいたるまで、さまざまな形でお世話になった。これらの方々のお名前をあげることはできないが、この場をかりて御礼申し上げたい。さいごに質問数の多い調査票に回答された97年度卒の学生諸君の協力に感謝したい。

1998年9月

執筆者を代表して 岩内亮一

目 次

はじめに	岩内亮一	i
序 章 変容過程の大卒労働市場	岩内亮一・平沢和司	1
第1章 就職活動の過程 －93,97年度の比較を中心に－	岩内亮一・平沢和司・ 中村高康	11
第2章 就職プロセスの変容 －時間的観点を中心に－	筒井美紀	21
第3章 就職結果の規定要因 －大学ランクと「能力自己評価」に注目して－	濱中義隆	33
第4章 就職意識の二時点間比較 －格差意識の変化－	中村高康	46
第5章 就職活動と大学教育	荻谷剛彦	53
第6章 大卒理系就職と学校推薦	平沢和司	65
第7章 大卒女子の就職－性・専攻・ランクが 就職に及ぼす影響とコース別採用の内実－	本田由紀	77

序章 変容過程の大卒労働市場

岩内亮一（明治大学）

平沢和司（北海道大学医療技術短期大学部）

1. 大卒労働市場と雇用システム

1998年3月に卒業した大学生は、長年にわたって続いてきた就職協定（以下、協定と略称することあり）が廃止された翌年度1997年度に就職活動を行った。さまざまな経緯があったが協定は1997年1月、正式に廃止がきまった。われわれの調査の対象となった大学生は当時3年生であったが、多くはすでに採用活動の初期段階に対応しつつあった。

この報告は1997年度 of 大学生の就職活動を子細に調査し分析することを目的とする。分析にあたって1993年度の同種の調査結果との比較を念頭におきつつ、協定廃止によって生じたさまざまな影響を明らかにすることに留意した。

以下では、まずこの2時点を含む長い期間における、企業の採用活動と学生の就職活動とそれらを囲む諸環境を、より広い視野で考えるために、大卒労働市場の変容と大卒者の雇用システムの動向を素描する。ついで協定廃止の採用・就職活動への全般的な影響を概観する。

1.1 大卒労働需給の調整

大卒就職者が増加することは大卒労働供給の成長を意味する。その供給の成長に対応して大卒労働需要も成長するとすれば、大卒労働需給は均衡する。大卒未就職者・失業者の増加などにより、その均衡が崩れると大卒労働市場に変調が生じ、不均衡が顕著になると、社会的な不安がつのりメディアが問題性を報道し、やがて研究者の関心が高まる。

労働市場は当初、ブルーカラー労働者を主な対象とする労使関係論、労働経済学の守備範囲にあった。ところがホワイトカラーや専門職の大卒労働需給に不均衡が生じると労働問題その他、広範な分野の専門家の関心が集まる。この状態をアメリカを例としてみると、パックス・アメリカナの経済・政治体制が疲弊し、大量の高学歴者を抱えていた宇宙開発部門の予算が大幅に削減された1960年代後半、大学生・大学院生の雇用機会が激減した。その経緯、原因を究明した、高等教育労働市場の研究は、大卒者の失業、低位雇用の実態を明らかにし、低位雇用の例として工学部卒のテクニシャンへの就職とその増大をあげている（Gordon, M.S. 編, 1974, 42～44）。それ以前にフリーマンは専門職教育の拡大と大卒労働市場の変化を分析し高学歴者職務の賃金がラグをもって減少するモデルを提出した（Freeman, R.B., 1971, 18～28）。彼は大卒労働市場が悪化した後に研究を追加し、大学進学希望者が減少した主因を「供給反応行動」と概念づけした。これは、他の労働者に比して

大卒者が供給と就職機会の両面で劣位にあると判断した高校卒の行動である（Freeman, R. B., 1971, 64 頁）。低位雇用、賃金低下、供給反応行動とも、大卒労働供給の増大に対する調整メカニズムである。

それでは、日本の大卒労働需給の不均衡とそれに対する調整機能はどのように観察されるであろうか。すでに高度経済成長期の後半、大卒就職に明暗が生じた。明は巨大企業への入職であり、暗は販売職、半マニュアル職務への配置であった。メディアは後者の職務配置を大卒ブルーカラー化と評した。そのころ経済評論家が大卒労働力を問題とすることがあったが、大卒労働市場についての本格的研究が開始されたのは 80 年代以降であった。

その後の日本の大卒労働需給は、持続する供給の増大とそれに対する需要の変動により一進一退の状況を呈した。1973 年にはじまる石油危機、1990 年代初頭のバブル経済崩壊後の時期には需要の減退により大卒労働市場は買い手の大企業に優位な状態が続いた。大企業が大量採用を再開したバブル経済期には一部の大卒需要が高まったが、それは過去のものとなった。1993 年度からはメディアが「どしゃ降り」「氷河期」「超氷河期」と評するほど大卒需要がいちじるしく後退した。その後も内外の経済環境には景気回復の好材料は到来せず、1997 年 7 月のタイ・バーツの急落による通貨危機はアジア各国へ波及した。各国に立地する日系企業の閉鎖、製品の日本への逆輸入などその波及効果は深刻化している。バブル経済崩壊後の資産デフレ、不良債権の未処理は金融不安を招き、国内需要の停滞は多くの企業の経常収支を悪化させ、完全失業率は 4.2% を記録した。このような景気低迷のもとで何が労働需給を調整する手だてとなるのか。前述の大卒ブルーカラー化と呼ばれる職務の学歴代替の蔓延化、不況業種への供給の回避、中小企業・新業種の選択などが最近の硬直化した労働市場への対応であるといえよう。

1.2 雇用システムと採用管理

大学生にとって就職は「教育（機関）から職業」への移行であり、企業にとって採用は採用管理施策の具体化である。採用管理は人的資源管理の一部である。採用後の配置、教育・訓練、キャリア開発を、またときには将来の昇進を予備的に計画する採用方針が準備されることがある。これらの諸事項を包括した総体をここでは雇用システムと呼ぼう。そして大学生の採用方針には、各企業、各業種、さらには産業界全体の雇用システムの特徴が反映される。

日本の企業の標準的な大卒採用にはいくつかの特徴がみられる。それは新規学卒一括定期採用、文系・理系に分ける大ぐくりな採用枠、事務職・営業職・技術職といった職種・職務の大分割、コース別採用である。新入社員は通常、短期間の教育・訓練を受けた後、各部門・各事業所へ配属され、そこで職務が与えられる。配属は部門配置と職務配置を伴う。

これは一般的・典型的な雇用システムに基づく採用管理の特徴であり、現実には企業の

規模・業種・経営理念・方針によって多様である。多様化は大卒労働需給関係の変化によっても進行する。同時に雇用システムも変化するが、変化は個別企業の選択によって生じるとともに、同じ業種内でも生じる。ある企業がある採用方式の導入を試みると、まず同業他社が同調的にそれを導入する。その方式はやがて他の業種に伝播する。その好例は準総合職制度、新卒契約制、通年採用制の導入である。まず準総合職は女子学生に選択させるコースである。圏外出張、遠距離事業所への転勤、長時間の残業などは総合職社員が甘受しなければならない勤務条件である。これらの条件を強くない仕事が準総合職に与えられる。ついで契約社員制度の新卒への拡大は、リストラクチャリングの一環としての雇用調整策のあらわれである。雇用調整の主な施策は非正規社員の増加と業務の外注化という形をとったが、新卒契約社員は正規社員に転換する道が開かれる可能性もある。さらに通年採用制を導入した企業がある。これは外国の大卒、セメスター制をとっている日本の大学の卒業者に適用される。

準総合職の新設、契約社員の新卒者への適用、通年採用制の導入は、いずれも従来の採用管理の制度や慣行を修正するものである。その背後には伝統的な人的資源管理、雇用システムを変更させる意図が見え隠れする。変更の基本的方向は、企業内の能力主義管理の浸透であろう。そこでの能力主義に含意されるのは、社会学的概念であるメリトクラシーとは異なり、長年にわたって形成されてきた日本型能力主義である。日本型能力主義も変容したが、ある局面では潜在的能力と称して学歴もその基準の一つとされた。その変容過程を跡づけた熊沢誠は、能力主義を徹底させる主な対象は、年齢階層では中高年層であり、部門としてはホワイトカラーであるとしている（熊沢,1997,62 頁）。個人ごとに顕在的能力を査定したうえで給与を支払う方法の一つは年俸制である。日本の大企業は、徐々にではあるが年俸制を導入しつつある。現在のところ大卒の初任給は一律であるが、将来、顕在的能力に対する処遇が一般化すれば、大卒採用の基準も変化するであろう。

事実、経営者の間に能力を重視した大卒採用方針を明示している例がある。それは経済同友会の提言である。大卒大量採用の時代は過去のものであり、競争的な採用の基準として、「要求する能力を具体的に明示し、専門的能力を重視する」「出身大学名を聴取しない、・・・採用実績を公表する、など、学校歴ではなく学習歴を重視する・・・」と、採用・人事評価の基準に変更を加える文書を公にしている（経済同友会,1994,4 頁）。この文書はまた、新卒一括採用にこだわらず、通年採用を実施する旨をも記している。この提言は経営者団体の部会内部でまとめられたものであり、多数の大企業の一致した見解であるとはいえないが、これまでの大卒採用方式を変える企業が増えれば、企業の採用管理、そしてひいては雇用システムに大きな変動がおこる可能性がある。げんに通年採用を実施する企業があることは、変動の端緒であると考えられる。

大卒採用の方式だけではなく、採用活動の過程における手順や方法にも変化が生じた。変化はほぼ 80 年代後半から 1992 年度、93 年度から 96 年度、97 年度以降の 3 つの時期に

分けられる。第1期は大量採用時代の後半であり、OB（OG）訪問とリクルーターを介しての接触と初期選抜、多段階の面接中心の選考、会社訪問解禁日における学生の拘束などによって特徴づけられる。第2期にはOBとリクルーターとの曖昧化、セミナー開催の早期化、SPIを中心とした筆記試験の普及などの変化がみられた（詳細は岩内,1995,14～24頁を参考のこと）。第3期はセミナー開催のより早期化とエントリー方式の一般化、リクルーター制の減少、多様な筆記試験の大規模な普及などが観察される。第3期については次項および1章以下で大学生の就職活動の分析を通して多角的に検討される。

2. 就職協定の廃止とその影響

就職協定の廃止に関して3つの点が重要であると考えられる。第1は就職協定の成立、変化および1997年1月の廃止にいたる経緯であり、第2は協定廃止後の就職・採用活動両面の変化とその影響であり、第3は廃止後の変化の解釈、とくに協定廃止による効果と他の要因による効果のちがいを認識することである。

2.1 就職協定廃止にいたる経緯

1997年1月8日、大学関係団体で構成する「就職問題懇談会」は、日経連が1996年12月5日以来、提案してきた協定廃止に反対し続けることができず、協定の存続を断念すると発表した。懇談会は同日、学生の不安を和らげるために協定に代わる「申し合わせ案」をまとめた。これは廃止前の協定で7月1日に公開するとされた求人票を「原則6月1日」と変えるにとどめ他は廃止前の協定を残す案であった。大学側はこの案を企業側に尊重するよう、また協定廃止後も連絡協議会の場を残すよう要請した。就職問題懇談会と大学側事務局（文部省）は、企業側に「企業倫理綱領」を守るよう要請した（『朝日新聞』1997年1月8日朝刊）。しかしこれは大学側の一方的な要請にとどまった。

ところで就職協定はどのような経緯で変化してきたのか。最初は大学、経営者団体、関係省庁によって設けられた就職問題懇談会が10月1日をもって学生の推薦を開始すると申し合わせた就職協定（1953年度）から出発した。就職難が続いた時期のこの協定には企業に学生の採用を依頼する意図が込められていた。ところが高度経済成長の兆候がみえたころ、協定違反が続出し、60年には「青田買い」なる用語がメディアに登場した。62年には日経連の「野放し」宣言により協定は廃止された。72年には中央雇用対策協議会が協定復活を決め翌年から実施に移されたが、協定違反が相変わらず頻発し、81年、労働省は同協議会から脱退した。翌82年、大学と産業界との間に紳士協定が開始された。しかしその後、青田買いがエスカレートし、88年には就職協議会が発足した（中村,1993）。この就職協議会による協定が97年1月まで約9年間存続したのである。

このように好況期に青田買いが横行するたびに就職協定は空文化し、協定違反が続出すると再び協定のための協議がはじまる。協定はこのような過程の繰り返しの運命をたどっ

てきた。ところが97年の協定廃止は景気低迷期における決定である。なぜこの時期に協定が廃止されたのか。1つにはバブル経済期から協定は実質的に形骸化していたからである。82年の紳士協定は何度となく違反されたが、88年に体制の建て直しが試みられるなど関係者の協力で形だけでも協定は存続したのである。2つには景気停滞後、圧倒的に強い買手側にたった大企業がその競争条件を背景に有利な環境をつくるための協定廃止であった。日経連は協定が有名無実になっているため廃止するとも明言した。この2点が協定廃止の背景としてあげられる。時期が1月であったのは、3年生がすでに初期の就職活動に突入していて大学側はギリギリの段階にいたって存続を断念したからであると考えられる。

2.2 採用・就職活動への影響

協定廃止後、その影響があらわれた。1月中に学生に対して大々的にダイレクト・メールを送る企業があった。東京商工会議所のアンケートに応じた企業（中堅・中小225社）の34%は「採用時期を早める」とし、会社説明会を平均2.2ヶ月前倒しすると回答した（いずれも『毎日新聞』1997年2月1日朝刊）。産経新聞社のアンケート（120社）によれば、採用計画が早まったとする企業より、例年通りとする企業がやや多い。また秋期採用・通年採用をすでに導入している企業が4割近くを占めていた（『産経新聞』3月3日朝刊）。4月に入ってから朝日新聞社のアンケート（対象は100社）は、4割の企業が会社説明会を早めると回答した（『朝日新聞』4月5日）。

これら新聞社など3つのアンケートは協定廃止後の早い時期に企業がすでに採用活動を準備していること、とくに会社説明会の前倒しを計画していることを明らかにした。ところが実際の就職活動はもっと早かった。われわれが実施した今回の調査（以下、「97年度調査」と略称）によれば、一部の学生は1,2月にセミナーや懇談会に出席していた。3月までを含めると、その割合は23.4%であり、3年生の時点で4分の1近くがセミナーに参加していた。その4月までの累積比率は49%に達した。なお4月までにOB、リクルーターからの連絡が到着した比率は15%に過ぎず、学生と企業との接触方法がそれ以前と比較して大きく変わった。これは学生が早い時期にOB・リクルーターとの水面下の接触をする必要がなくなったからであろう。

採用活動はセミナー開催、エントリー・シートでの登録、試験と面接による選考、内々定の順を経る。97年度には選考試験を4、5月に実施し、内々定を5月に出す企業があることをメディアは刻々と報道した。6月上旬の読売新聞社の調査（50社）によれば、選考試験を実施済みか月内に行う企業が82%、内々定を出したか、月内に出す企業が44%に達していた（『読売新聞』6月13日朝刊）。われわれの97年度調査の結果でも、最初の人事面接は4月までに29%、5月までに58%、最後の人事面接は4月までに23%、5月までに56%を示している。例年に比して約2ヵ月早まっているが、前者の調査はその傾向が強いのは調査対象が大企業に限られているからであろう。なお後者では試験の方法は、適性

検査（60％）、一般常識・学力試験（57％）、SPI（48％）、性格適性検査（41％）、小論文（34％）、小集団試験（16％）、専門の試験（12％）の順となっており、ここに専門科目の試験の低率、一時普及した SPI の相対的減退を指摘することができる。なおわれわれは別個に実施した企業の採用担当責任者に対するヒアリング調査から、筆記試験、セミナー開催の一部は外注化されており、試験の内容は人事部にも非公開であることを知った。

それでは協定廃止後の長期化はどの側面についてみられたのか。協定廃止前の解禁日だった7月1日前後の状況をメディアは次のように伝えている。まず採用活動の開始が早まった（早期化）ことの帰結として、学生の就職活動の時期が長くなったこと、ついで前年までにみられた“短期決戦”が困難になったことがあげられる。さらに学生の内々定辞退がみられた。学生援護会の調査（1000名）に応じた学生のうち39％が複数企業から内々定を受け、53％が7月以降も就職活動を継続すると答えた（以上、『読売新聞』7月4日朝刊）。そして内々定＝辞退＝再募集の悪循環が生じる。一部の企業はこの内々定を防止するために、場合によっては1人の学生に1人の社員をつけて2週間も拘束することがあった（『日本経済新聞』7月10日夕刊）。

協定廃止の影響について、全国の高等教育機関1231校を対象にした就職問題懇談会の調査（回答961校）の結果が7月21日に発表された。回答した就職指導部門の83％が学生の就職開始が早まったとし、早期化の時期については66％が1ヵ月程度、13％が2ヵ月程度としている。授業、学事日程に「支障が生じた」と答えた学校は50％に達した。今後の就職活動の「長期化が予想される」と考える担当者は76％にのぼることも明らかにされた（各紙7月23日朝刊）。大学の授業などへの影響は、幾度となくメディアを通して指摘された。なお長期化は企業の採用活動より学生の就職活動に顕著であったとみるべきであろう。

採用活動が終盤を迎えた11月1日時点で実施された大規模な企業調査（有効票1269社）の結果によれば、企業が最初に内々定を出した時期は1月から11月以降にわたっている。ところが3月までの内々定は技術・研究職に対して3％にとどまっている。企業が内々定を出したピーク期は、事務系総合職で6月38％、5月20％、7月18％、同一般職で7月31％、6月26％、技術・研究職で6月32％、5月24％であり、技術・研究職で早く、一般職に遅い（日本労働研究機構、1998、15頁）。調査の対象となった企業の規模は300人未満（20％）から3000人以上（16％）とひろく分布しているため、この結果はすべての規模の企業の合計である。もし中小企業の内々定通知の時期が遅れたとすれば、採用期間の長期化は実質的に内々定の時期の分散化と解するのが妥当であろう。なお事務系一般職に限ると8月以降の内々定が22％に達している。これは女子学生に対する内々定が遅れたことを意味する。

以上、採用・就職活動の状況を諸調査の結果とメディアにあらわれた報道を通して概観した。この特徴を、採用・就職活動の早期化、内々定通知時期の長期化・分散化、選考方

法、採用方式の多様化と要約することができる。ところでこの変化を就職協定廃止の直接的な効果と判定することができるのであろうか。

2.3 協定廃止の効果と他の要因

1997 年度の大学生の就職活動が企業の採用活動によって影響される面を協定廃止の効果であるとする、協定廃止以外の要因による変化もあるのではないか。この両者の効果を峻別することは必ずしも容易ではないが、それぞれを別個に考える必要がある。

まず協定廃止の効果は就職活動の早期化と就職活動の手順の若干の変化に明瞭にあらわれているとみるのが妥当であろう。この点はセミナー開催、選考、内々定の時期の前倒し、OB 訪問の重要性の低下、筆記試験の普及、自由応募制の拡大にみられる。

ついで協定廃止と直接的な関連のうすい要因が採用・就職活動に及ぼした影響として、第一に経済環境の変化をあげることができよう。10 年単位の長期の時間幅で考えると、バブル経済期の大卒大量採用の時代に定着した OB の活用とリクルーター制の機能は、1990 年代前半から徐々に弱体化した。多くの学生を確保する方針から一定数の学生を厳選する方針に変わったからである。この変化はここ数年間徐々に進行したとみるべきであろう。企業にとって、この採用方針を実現する条件が協定廃止によって整備されたに過ぎない。実は 97 年度の採用の手続きが前年とそんなに大きく変わらなかったのではなかろうか。採用活動開始は確かに早まったが、内々定を学生に通知した時期が例年と変わらなかったとする企業が意外に多い（日本労働研究機構, 1998, 15 頁）。もちろん全体として内々定の通知は早まったが、40%前後の企業は例年と同じ時期に内々定を出しているのである。景気停滞が続くなかで、企業は採用過程における手続きを過去の大量採用時代とは異なった形でいわばパターン作りを試みてきたのであろう。第二は経済環境とは関係のうすい要因がもたらした変化である。インターネットによって学生が企業にアクセスしうようになったのは情報技術の発達と普及による。秋季採用は 9 月卒業の学生に対する措置である。

協定廃止の直接的な効果とそれ以外の要因の影響によって 97 年度の採用・就職活動は、それ以前とどのように異なった過程と結果をもたらしたかは 1 章以下の分析で明らかにされる。その過程や結果に従来と質的に異なった変化があるのか。そしてその変化に日本企業の人的資源管理を変革させる課題、例えば能力主義管理の徹底に結び付く契機があるとするれば、将来の雇用システムの変容に結びつくであろう。

3. 調査の概要と分析枠組

3.1 調査の概要

今回の調査を実施するにあたっては、まず調査対象者をどのように確定するかに関して議論が重ねられた。できれば 1998 年 3 月に四年制大学を卒業する 52.9 万人¹⁾を母集団として想定し、そこから無作為に抽出した者を対象に調査が行えればよい。他の社会調査で

は母集団の名簿として、有権者名簿がしばしば用いられている。しかし今回の調査ではそれに相当する名簿が、少なくともすぐに入手できる形では存在していない。そこでいくつかの大学を選定して協力を要請し、当該大学内ではできるだけ無作為抽出に近いかたちで対象者を選定することにした。

まず調査対象大学は、93年度調査との比較を行うために前回調査校をできるだけ含むこと、前回は分析対象になかった工学系学部をもつ大学をあらたに加えること、入学試験の難易度が偏らないこと、をおもな基準に選定した。また対象学部は、前回調査との継続性を保つために文系は経済系の学部（経済学部・商学部・経営学部・商経学部・政経学部のうち経済学科）に、あらたに加える理系については工学系の学部（工学部・理工学部）とした。両系は学卒者全体のそれぞれ約25%、20%を占めており両者を抜きに大卒労働市場を論じられないこと、また今回のような小さなサンプルに多くの学部を含むとデータの解釈が難しくなること、から敢えて文系・理系からそれぞれ1つの系（学部）のみを調査対象とした。さらに調査対象者は、前回調査とは異なって、就職活動を行った者はもちろん行わなかった者も含めること、調査時点で内定した就職先がない者も同様に含めること、工学系では大学院修士課程修了者が無視し得ない一定のシェアを占めるに至っているが今回は学部4年生に限定すること、とした。このような条件のもとで調査に協力いただける大学（教員・就職部職員）を求めたところ、最終的には表に示されるように、16の四年制大学（経済系14大学および工学系5大学）において質問紙調査が実施できた。その結果、98年3月卒業予定の4年生1,418人（男子1,100人・女子317人）から有効な回答を得た。

質問紙調査は1997年12月から翌年1月にかけて実施された。この時期に行ったのは、前回調査と時期を揃えるためである。実査にあたっては、表0-1に示したように、5大学7学部については対象学生を名簿から無作為に等間隔で抽出して、当該学生の自宅に質問紙を郵送し料金受取人払い郵便で回収した。無作為抽出票の有効回収数は576ケース、有効回収率は26.4%（督促状なし）であった。その他の大学・学部については、大学教員に調査を依頼し、できるかぎり多くの学生が出席する授業やゼミで質問紙を配布し回収してもらうようにした²⁾。当初はすべての大学で学生を無作為抽出することを希望していたが、名簿の閲覧が実現できなかったために、結果的には大半の大学で有意抽出で満足するはかなかった。しかし前回調査やほとんどが有意抽出でなされている従来の他の学生調査と比較して、少数とはいえ無作為抽出を実施できたことは今回調査のひとつの成果であったと考えられる。

ただしこのような調査の経緯から、以下の分析結果を解釈するうえではいくつかの注意が必要である。すなわち大学や大半の学生が無作為に抽出されていないこと、大学によって回収数にかなりの開きがあること、国立大学は3校のみでほとんどが私立大学であること、調査大学が地域的に偏在していること、である。とくに後述するB,C群に含まれている大学のほとんどは大都市圏（関東・中京・関西圏）でありそれ以外の地方圏の大学は3

大学と少ないことから、全国の大学を網羅しているわけではない³⁾。したがって以下の分析結果は、経済系ならびに工学系学部を卒業予定の4年生に関して全国的な代表性をもつデータから得られたものではないことに留意する必要がある。

3.2 全体の分析枠組

以下の各章で行われる分析の方法はそれぞれ個別に示されるが、ここでは各章にほぼ共通する分析枠組に関して3点ほど述べておく。

まず第1は大学分類に関してである。大学をどのように分類するかは難しい問題であり、さまざまな議論がある。ここでは入学試験の難易度と就職の結果（たとえば就業先の企業規模）との間には顕著な相関があるとする従来の分析結果との比較を可能にするために、入学試験難易度（偏差値）を用いた。前回の93年度調査では、偏差値に基づいて9大学を3つの群に分けている。大学ランクA群は偏差値が70以上、B群は60-69、C群は60未満であった。今回も基本的にはこの区分を踏襲している。ただし今回の対象者（現役）が入学した94年4月入試では、前回の90年4月入試に比べて同一大学・学部で偏差値が3,4ポイント下がる傾向にある。そこでその点を考慮して、今回はA群は67以上、B群は57-66、C群は57未満とした。

第2は無作為抽出票と有意票の取り扱いに関してである。さきに述べたように今回調査で得られた1,418ケースのうち40.6%にあたる576ケースは、当該大学内で無作為に抽出された。本来はこれらの無作為抽出票とその他の有意票とは区別して分析すべきであろう。しかし学生を無作為に抽出できた大学が結果的にB群に偏り、C群に1校、A群にはまったくないことから、両者を区別して分析を行うことは断念せざるを得なかった。したがって以下の分析に用いるデータには、無作為抽出票と有意票とが混在している。ただし理系学部では5大学中4大学で無作為抽出ができたので、そのみを対象に分析を行った。

第3は前回調査との比較の方法に関してである。前回の調査大学9校のうち7校でふたび調査が実施できたので、今回調査ではそれに新規9校を加えた16校で調査を行った。今回調査を前回調査と比較するばあい、厳密には前回実施校のみに限定すべきであろう。しかしそうするとB群は1大学のみになってしまう。さらにかりにそうしても各群間や群内のケース数の比率が今回と前回とでは異なっていることから、かならずしも厳密な比較ができるわけではない。そこで前回調査との比較は原則として新規校を含むすべての大学を用いて行った。ただし前回大学に限定した場合と新規大学を含めた場合とでは傾向が異なるかどうかにはたえず注意しながら分析し、結果がいちじるしく異なる事項についてはその旨を記した。また必要に応じて比較する大学を限定している分析もある。こうした諸点を理解したうえで、以下の章の分析結果を読んでもらいたい。

(1、2は岩内亮一、3は平沢和司が分担執筆)

注

- 1) 文部省「学校基本調査」速報（98年5月1日現在、8月7日発表）による。
- 2) 大学の就職部に質問紙を置かせてもらう方法もあるが、この方法では回答者が就職部の利用者に限られてしまうため用いなかった。
- 3) なおA群の大学は前回調査と同様に大都市圏のみで地方圏は1校もないが、これはもともとA群の大学が大都市圏にしか存在していないからである。

表0-1 93年度,97年度調査大学一覧

大学	学部	前回 93 年度調査			今回 97 年度調査			入学時偏差値 ¹⁾		大学ランク	
		全体	男子	女子	全体	男子	女子	93 年	97 年	93,97	97 ³⁾
a	商経	153	149	4	31	27	4	54	49	C	低
b	政経				32	25	7		52		
	工				56	50	6		48		
c	経済	242	186	56	200	143	57	55	53		
d	経済	53	46	7	51	40	11	52	52		
e	商				18	11	7		54		
f	経済	40	29	11	73	56	17	59	56		
g	工				99	82	17		58	B	高
h	経済				30	23	7		59		
i	商				61	46	14		63		
j	経済				52	33	19		63		
	理工				73	58	15		59		
k	理工				158	142	16		60		
l	経済				71	54	17		63		
m	経営,政経,商	88	71	17	210 ²⁾	162	48	65	65		
	理工				72	56	16		61		
n	経済	129	116	13				66			
o	経済	9	6	3				66		A	
p	経済				65	41	24		67		
q	経済	34	28	6	19	16	3	72	70		
r	経済,商	97	73	24	47	35	12	74	73		
	文系計	845	704	141	960	712	247				
	理系計				458	388	70				
	計	845	704	141	1418	1100	317				

- 1) 入学時偏差値とは、93年度調査では90年4月入学者の、97年度調査では94年4月入学者の学部別入学難易度で、いずれも旺文社『蛍雪時代全国大学内容案内号』（90年8月、94年8月）による。
- 2) 斜体の数値は無作為抽出票を表す。ただしm大学では商学部71人（男子47、女子24）のみが無作為抽出票である。
- 3) この分類は第7章でのみ用いる。

参考文献

- Freeman, Richard B. 1971, *The Market for College-trained Manpower*, Cambridge, Harvard University Press.
- Freeman, Richard B. 1976, *The Overeducated American*, New York, Academic Press. 小黒昌一訳 1977, 『大学出の価値』竹内書店新社。
- Gordon, Margaret S.(ed.), 1974, *Higher Education and the Labor Market*, New York, McGraw-Hill.
- 岩内亮一 1995, 「＜就職活動のプロセス＞の質的側面」荻谷剛彦編『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』広島大学大学教育研究センター, 14—24頁。
- 熊沢誠 1997, 『能力主義と企業社会』岩波新書。
- 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—」日本教育社会学会編『教育社会学研究』第53集, 111—130頁。
- 日本労働研究機構 1998, 「明暗交錯した大卒採用—就職協定廃止後の企業の採用活動に関する調査—」

第1章 就職活動の過程—93,97年度の比較を中心に—

岩内亮一（明治大学）

平沢和司（北海道大学医療技術短期大学部）

中村高康（東京大学）

1. はじめに

前回 93 年度調査の知見のひとつは、学生が所属する大学のランクによって就職活動の過程やその結果に顕著な差異が生じているということにあった（荻谷編 1995）。入学難易度が高い大学の卒業生ほど、就職協定で認められている時期よりもかなり早い時期に内定が決まり、より規模の大きな企業へ就職している傾向が確認されている。いわゆる有名大学と大企業を結びつけていたのは、解禁前に学生と接触して予備的な選抜を行う OB・OG の存在である（荻谷ほか 1992）。それでは就職協定が廃止された 97 年度の場合はどうか。OB に代わって誰もがアクセスしうる企業セミナーや大学就職部の利用は増えているのであろうか。本章では今回 97 年度調査でも大学ランクによって就職活動の過程や結果に差異が生じているかどうかを確認し、さらに企業の採用基準と学生の就職動機についても分析する。なお、文系の男子については前回との比較のために大学ランクを 3 群に分け、それにあらたに文系女子、理系男女を加えた 5 つの類型からなる大学類型を設定し、それを分析の主要な軸とした¹⁾。

2. 内定獲得までの諸活動

2.1 活動の有無

就職活動の過程や結果に関する考察に入る前に、そもそも就職活動を行わなかった者や行っても内定先のない者について言及しておこう。これらは就職状況の厳しさが増したことを考慮して、今回はじめて調査した項目である。まず回答者全体の 82.8% が就職活動を行い、4.2% が調査時点（97 年 12 月から翌年 1 月）でも活動を続けていたのに対し、残りの 12.7% はまったく就職活動しなかった。活動しなかった者の進路は、理系では 84.0% が大学院進学であるのに対し、文系男子 C 群では 50.0% が未定、文系男子 B 群では 48.4% が留年、文系女子では専門学校進学・未定・アルバイト派遣労働をあわせて 66.6% を占めている。つぎに就職活動をし終えたか継続中の者のうち、内定した就職先がある者は 89.3% であり、残りはまだ内定先がない者であった。男子は大学ランクが下がるにしたがって内定先のない者比率が、4.8%、8.0%、13.2% と上昇している。また女子は 13.2% が未内定者である。なお全回答者に占める内定者の比率を就職率とすれば 78.0% であった²⁾。

2.2 訪問数・面接数・内定数

以下では就職活動を行った者にかぎって内定獲得までの諸活動をみておこう（表 1-1）。

表1-1. 内定までの就職活動量

	年度	全体	文系A群男子	文系B群男子	文系C群男子	文系女子	理系男女
訪問企業数	93年度	16.2	22.0	22.5	11.6		
	97年度	16.7	23.8	22.4	12.4	19.3	13.3
面接を受けた企業数	93年度	9.6	10.2	12.7	7.8		
	97年度	11.2	15.3	14.7	8.8	14.3	7.4
内定企業数	93年度	2.0	2.3	2.3	1.8		
	97年度	2.0	2.4	2.3	1.9	1.9	1.7
断られた企業数	93年度	4.7	3.8	6.0	4.4		
	97年度	6.0	8.8	8.2	4.5	8.7	3.5
学生から活動を打ち切った企業数	93年度	5.4	6.9	9.3	3.2		
	97年度	5.2	7.6	6.8	3.8	5.3	4.3

まず活動中に訪問した企業数は、全体の平均でおよそ 17 社、A 群と B 群が 23 社前後で C 群のおよそ 2 倍と、前回調査ときわめて似た傾向を示している。つぎにそのなかで面接・試験を受けた企業は全体平均でおよそ 11 社である。いずれのランクでも前回よりやや多くなっているものの、A 群と B 群が多く C 群が比較的少ない傾向は前回と変わっていない。そして最終的に内定（内々定を含む）を得た企業数は全体平均で 2.0 社であり、ランクごとにみても前回調査とほとんど同じである。このように訪問した企業数・面接を受けた企業数そして内定を得た企業数はいずれも、A 群と B 群が多く C 群が比較的少ない傾向にあること、全体としてみればそれぞれの数値は前回とほとんど変わっていないこと、が確認された。ただし A 群にかぎれば面接を受けた企業数と断られた企業数のいずれもが顕著に増加しており、B 群との差異は縮小している。条件が有利と考えられる A 群の学生といえども内定を得るには以前よりは多くの企業にアタックする必要が生じているようである。

2.3 OB の利用

つぎに学生が企業とどのように接触しているかに関して、前回とくに着目した OB・OG からみておこう（表 2-1）。就職活動全体を通じて OB を少なくとも 1 回は訪問したことのある者の比率をみると、男子 A 群では 82.5% と高いが、B 群・C 群の順に下がっている。しかもいずれの群でも前回より明らかに利用した者の比率が減っており、とくに B 群 C 群ではほぼ半減している。さらに内定企業にかぎってそこに勤める OB を少なくとも 1 回は訪問したことのある者の比率になると、いずれの群でも前回のほぼ半数に減少していることがわかる。全体平均でも OB 訪問経験者は活動全体で 43.5%、内定企業に限れば 19.5% と、前回に比べてほぼ半減している。そのことは会って話をした OB の数にも反映している。就職活動期間中に A 群では学生 1 人あたりおよそ 13 人の OB に会っているが、それでも前回に比べれば半減しており、さらに B、C 群では際だって減少している。このように 97 年度では、高いランクの大学の学生ほど OB に多く接触しているという傾向は変化して

表1-2. OB・推薦・コネの利用

	年度	全体	文系A群 男子	文系B群 男子	文系C群 男子	文系女子	理系男女
OB訪問をした	93年度	72.7%	100.0	95.3	54.4		
	97年度	43.5%	82.5	58.4	27.2	38.4	38.0
OB訪問をした（内定企業）	93年度	36.8%	67.0	49.7	22.0		
	97年度	19.5%	34.6	24.5	11.5	16.8	18.8
会ったOB数	93年度	13.2	31.9	25.0	2.6		
	97年度	3.1	13.4	5.2	0.8	1.8	1.7
内定企業のOB訪問回数	93年度	1.1	2.6	1.4	0.5		
	97年度	0.4	1.0	0.5	0.2	0.3	0.3
コネを利用した（内定企業）	93年度	17.6%	13.3	10.8	22.0		
	97年度	10.2%	16.5	7.3	11.7	12.3	9.0
大学推薦を利用した（内定企業）	93年度	3.1%	0	2.2	4.3		
	97年度	23.2%	2.7	5.6	4.5	7.5	60.8

いないものの、いずれのランクでもOBへの接触が顕著に減少している³⁾。

2.4 推薦・コネの利用

ところで学生と雇用主との間いには、いくつかの次元を異にする結びつきがあると考えられる。制度化されたフォーマルな結びつきのひとつが大学による企業への学校推薦制度であり、他方で学生個人によるインフォーマルな結びつきがいわゆるコネ・縁故である。そのなかでOBは前回の研究で指摘したように、学生（大学）と雇用主とを仲介する準制度的（セミフォーマル）な結びつきであるといえよう。コネほどアドホックではないが、推薦ほど制度化されてもいないからである。そうであるならば学生はOBとの接触をかつてほど行わなくなった分、フォーマルなあるいはインフォーマルな結びつきを就職活動で利用するようになったのであろうか。そうではない。まず内定企業との接触から内定に至るまでにコネ・縁故を用いたかどうかを見ると、男子のばあい大学ランクによって多少の差異はあるものの、利用者はおよそ1割にすぎない。これはC群をのぞけば、前回とほぼ同じ結果である。他方、学校推薦も理系をのぞけば、いずれの群でも内定企業への就職に利用した者は1割にも満たない⁴⁾。このように準制度的な結びつきであるOBの利用が減少した分、その他のフォーマルなあるいはインフォーマルな結びつきを利用する者が増加したとは言えないのである。それでは学生は企業にどのようにアクセスし接触したのであろうか。

3. 企業へのアクセス

3.1. 資料請求はがきの利用

学生の企業へのアクセス方法として、もっとも早い時期に利用できるのは、資料請求ハ

ガキである。厳密な比較はできないが、文系男子のみで 93 年度調査と 97 年度調査の数値を比べると、学生の資料請求ハガキ送付数は 76.9 枚から 94.1 枚へと増え、一人当たりおよそ 17 枚ほど増加している勘定になる。大学ランク別に見ると、A 群でかなりの増加を見せており、B 群でも増加している。これを見ると、かつて OB というネットワークによって秘密裏に活動していた A 群、ついで B 群において、企業へのオープンなアクセス方法がより多く利用されているということになる。このことは、インフォーマルな就職方法からオープンな就職方法へと変化した可能性を示唆している。（表 1-3）

表 1-3 大学ランク別・資料請求ハガキ枚数（平均値・93 年度-97 年度）

資料請求ハガキ枚数（平均値）	全体	文系A群男子	文系B群男子	文系C群男子	文系女子	理系男女
93年度	76.9	81.4	110.6	59.4	-	-
97年度	88.6	114.7	118.4	60.4	96.0	75.1

3.2. 就職部の利用状況

これは、推薦を受ける場合を除けば、大学生にとっては誰でもアクセス可能な場所である。93 年度調査と 97 年度調査に共通する項目は、「求人票の閲覧（内定企業）」「面接の練習」「OB・OG の名前・電話番号しらべ」の利用の有無である（表 1-4）。

表 1-4 大学ランク別・就職部利用率（％・93 年度-97 年度）

就職部利用率（％）	全体	文系A群男子	文系B群男子	文系C群男子	文系女子	理系男女
求人票の閲覧（内定企業）（93年）	23.5	6.3	8.3	35.3	-	-
求人票の閲覧（内定企業）（97年）	49.8	34.9	39.8	54.0	58.4	52.8
面接の練習（93年）	10.1	1.0	3.2	15.8	-	-
面接の練習（97年）	17.5	14.5	11.7	30.3	23.6	10.6
OB・OG の名前・電話番号（93年）	19.0	39.8	22.9	11.9	-	-
OB・OG の名前・電話番号（97年）	26.6	39.1	32.5	22.0	31.0	19.9

これも質問の形式が微妙に異なるため参考資料にとどまるが、「求人票の閲覧（内定企業）」については、どのランクにおいてもその利用率は高まっており、とりわけ A 群、B 群では大幅に利用者が増加し、ランク間の違いも小さくなっている。「面接の練習」の利用率についても同様であり、「求人票の閲覧（内定企業）」の場合ほどではないが、かつてはまったくといっていいほど利用していなかった A 群や B 群で 10 数％の学生が利用するようになっている。「OB・OG の名前・電話番号しらべ」については、逆に A 群ではほ

とんどかわらず、B 群、C 群で若干利用率が増加している。おおむね就職部は幅広く利用されており、比較可能な項目から見ればその利用率は高まっている。これはインフォーマルなルートが手詰まりとなった状況の中で、利用しやすい就職部の情報を活用しようとする学生の就職活動のあらわれである。

3.3. 就職情報誌、セミナー、インターネット、インターンシップ

フォーマルな就職情報媒体と考えられる就職情報誌、企業セミナーの利用状況を 97 年度について見ると、ほとんどの学生がそれらを利用しており（表 1-5）、しかもそのうちかなりの学生が「役に立った」と答えている（第 4 章を参照）。93 年度調査では各種情報源について「重要であるかどうか」を尋ねているが、例えば A 群では約半数が就職情報誌と企業セミナーについて「重要ではない」と答えている。これを見ると、就職情報誌や企業セミナーの重要性も高まってきているように思われる。かつては OB を通して企業に接触していたが、97 年度では企業セミナーへの参加が増えたというのは、企業セミナーがオープンな応募の窓口として OB 訪問の機能にとってかわるようになったからであろう。また近年の新しい就職情報の入手方法として、またときにはエントリーのチャンネルとして注目されるインターネットは、すでに 47.1% の学生が利用している。インターンシップも 12.6% が利用している。このように就職活動は、形式上開かれたフォーマルな形態の活動の比重が高まってきているという状況証拠はかなりそろっているというべきであろう。

表 1-5 各種情報源利用率（%・97 年度）

情報源（利用した%）	計	文系A群男子	文系B群男子	文系C群男子	文系女子	理系男女
就職情報誌	92.3	87.9	94.8	88.3	91.3	94.7
OB・OGの就職体験記	61	73.5	67.5	51.2	73.3	52.8
OB・OGとの会話	35.6	82.9	59.4	31.7	42.3	38.1
大学内セミナー	69	63.9	65.5	70.3	78.1	66.8
企業でのセミナー	91.3	86.7	94.7	88.2	91.2	92
インターネット	47.1	49.4	42.6	30.7	48.6	60.1
インターンシップ	12.6	8.4	12.7	15.9	11.2	11.2
大学の先生	28.1	16.9	20.8	26.1	27.6	37.8
友人	74.9	75.9	80.7	66.4	84.3	70.4
家族・親族	48.6	57.8	48.9	46.6	55.3	43.7

4. 内定企業数、面接・試験を受けた企業数

しかしながら、実際に就職活動の機会がオープンで平等なものになったかという点、必ずしもそうとはいえない。なぜならば、就職の結果は、何らかの構造的な制約を感じさせるほどの格差が残存している（というよりむしろ格差の構造自体はほぼ変わっていない）

からである。後の第3章の分析に見られるように、大学ランク別の差異の構造に大きな変化が見られないことは明らかである。

表 1-6 内定企業面接回数（平均値・93年度-97年度）

回数	全体	文系A群男子	文系B群男子	文系C群男子	文系女子	理系男女
内定企業人事面接回数（93年）	2.6	2.8	2.7	2.5	-	-
内定企業人事面接回数（97年）	3.1	4.4	3.4	3.2	3.2	2.4

こうしたねじれ—すなわち就職活動を制約・促進する様々なネットワーク的な結びつきが弱まりフォーマルな就職方法が拡大傾向になっていながら、就職の結果の格差が温存されている—は、企業側の採用のあり方の変化にある程度帰せられる部分がある。試みに内定企業の人事面接回数の変化を文系男子のみで見ると、全体で2.6回から3.5回へと増えており、特にA群では2.8回から4.4回へと増加している。また、表1-1にあるように、内定企業に限らず面接・試験を受けた企業数も、やはりA群で10.2回から15.3回へと大きく増加を見せている。これらの結果を見るかぎり、これまでOBに肩代わりさせていた第一次面接の機能（とりわけA群の第一次選抜の機能）を、人事部門が直々に担うような方向に変化している可能性が考えられよう。これは、企業の採用活動の変化をよりいっそう印象づける結果である。そこで以下では、さらに企業の採用基準と学生の就職先の決定に関わる項目について、93年度と97年度を比較してみよう。

5. 採用基準と就職動機

1990年代の前半から企業が圧倒的に優位な買い手市場へと転換したものの、企業の採用と学生の就職との間是一种の取引関係がはたらく状況が続いている。企業は面接以外のさまざまな選考方法を駆使して、いくつかの点について評価しつつ学生を選抜する。学生も複数の企業の特性を考慮して自らの就職先を決定する。その関係の中で、一方では企業は学生のどの点を評価したのか。また面接以外にどのような選考方法を用いたのか。他方で、学生はどのような条件を重視して内定を獲得した企業に就職を決めたのか。1993, 97年度の比較、大学ランク別の傾向も含めてこれらをみてみよう。

5.1 内定企業の評価事項

まず企業の学生に対する評価を表1-7に示した。2つの年度とも性格、ふるまい、礼儀（93年度の質問票では性格のみ）がとくに重要であり、約3分の2が、これを内定の決め手としてあげている。B群大学の学生ではこの比率は7割に達している。これに足切・一次選抜を加えると、約85%の学生が性格を評価され内定を得たと考えている。また試験・検査（93年度調査ではテスト）も重要な評価基準であったようである。A群大学の学生にとって、93年度では相対的にテストの重要性が低かったが、97年度では他のランクと同様

に選抜と内定に試験・検査は選考の重要な手段となった。

表 1-7 内定企業による評価（男子）（％）

程度		内定の決め手		足切り、一次選抜		参考程度		関係なし	
企業による評価	年度								
性格、礼儀など	97	65.2	B70.2	19.0		14.0		1.8	
	93	65.2		21.7		12.2		1.0	
試験・検査 テスト	97	15.0	C20.0	34.8		35.7	A44.3	14.2	
	93	10.0		40.2	A20.2	34.5		15.2	A33.3
体育会、サークル クラブ	97	17.7		10.2		48.0		21.0	
	93	16.5		15.7		56.6		11.2	
体育会	93	22.6		20.5		40.9		15.0	
大学の社会的評価	97	5.7	A11.5	22.4	A43.6	45.6	C35.9	26.3	C42.2
	93	16.7	A34.0	39.1	B29.2	35.0	C47.8	9.1	
学部、専攻、ゼミ ゼミ	97	5.5		7.0		53.5	A64.0	34.0	C42.9
	93	5.5	A16.0	16.9	A22.0	59.9	C63.9	16.7	C21.0
大学の採用実績	97	3.6		12.3	A21.3	39.7		41.5	C48.0
	93	14.5	A23.0	27.5		39.6	C46.2	18.4	A13.0
成績	97	2.8		5.2		43.7		43.3	A53.8
	93	3.7		12.7		57.8		25.8	B36.1

各学生が所属する大学の社会的評価が企業によって内定に考慮されるかは、93年度のA群大学の学生がより積極的に支持されるところであったが、97年度ではその比率は低下した。97年度ではC群大学の学生の42%が、まったく関係なしと回答している。学部、専攻、ゼミ（93年度では単にゼミ）は、93年度ではいくらかA群の大学に属する学生に有利であったが、97年度では参考程度にしか評価されなくなった。

大学の採用実績、つまり大学の先輩が当該企業に勤務していることの有利さも、上記2つの項目（大学の社会的評価とゼミ）と同様に扱われている。93年度のA群大学の学生にとって内定の決め手となる比率が高く、やや有利であったが、97年には他のランクと同等に扱われるようになったのである。ただしC群大学の学生の約半数にとって、この大学の採用実績はまったく無関係であった。この点も上記の2つの項目と類似した傾向を示している。学生の3年生までの学業成績（優の数）が、選考、内定の規準とされる比率は、他のどの項目よりも低い。この学業成績が参考程度であったと判断される比率は、93年度よりも97年度に高く、まったく関係がないとされる比率も同様の傾向を示している。

以上から、企業が学生を選考するさいに評価する項目のうち、性格・ふるまい・礼儀と試験・検査・テストがもっとも重要であると学生が回答していること、そして学業成績の重要性がもっとも低いと考えられていることが明らかである。残りの項目の多くは、参考

程度に扱われるに過ぎず、所属大学の採用実績は企業の学生の対する評価基準としては重要度が低い。さらに注目すべきは、上位2項目（性格などと試験など）以外の項目の評価が93年度より97年度において低下している点である。

5.2 企業の選考方法

学生は内定に至るまでにどのように選考されたと受けとめているのか。特記されるべきことは試験などは選考方法としても重要視されている点である。他の選考方法は、適性テストと専門科目を除いて、97年度には僅かながら増えている。常識・学力試験・小論文試験は2つの年度ともC群大学の学生により多く課せられている。このような個別の変化や特徴はあるものの、試験を大多数の学生に課していること、とくに97年度には殆どの学生がこれを受けていることは明らかである（表1-8）。しかも、さきの企業による評価基準において、試験やテストが性格などについて重要視されていることと関連させて考えると、試験が学生の選考方法として殆どの企業で用いられているとみられる。なおこの表は93、97両年度の比較のため、項目の提示を控えたが、97年にはSPIと性格診断検査がそれぞれ48.0%、40.3%の学生に課せられている。97年度の就職活動において、94.3%の学生は何らかの試験を受け、その試験は多様な内容と形式にわたるものである。

表1-8 内定企業の選考方法（男子）（%）

年度	1997		1993	
方法	全体	ランク	全体	ランク
試験	94.3	—	85.5	—
適性テスト	61.3	B,66.3	67.3	B,72.4
常識・学力	60.7	A,50.0	58.7	C,62.5
小論文	34.6	C,39.6	33.6	C,42.3
集団討論	19.2	—	9.5	—
専門	6.7	—	9.2	A,13.5

5.3 学生の就職動機

ここでは学生が就職先を決めるにあたって重視した条件を問題とする。表1-9にそれが示される（複数回答）。12の項目の回答率が掲載されているが、97年度調査では「男女平等に活躍できる」「大学の先輩が多い」「女子社員が多い」などの項目を設けた。しかしこれらは女子学生のみによって選ばれたり、93年度の調査と比較できないなどの理由で、ここでは割愛した。

表1-9から以下の諸点を読みとることができる。第1に仕事への期待（質問票では「仕事がおもしろそう」）は、Cランク大学の学生を除いて高い比率で選択されている。「実力によって昇進できる」「大学での専門がいかせる」は7位と12位である。これらの項目

表 1-9 就職動機（重視した条件）（％）

年度	1997		1993	
条件	全体	群別	全体	群別
仕事への期待	65.7	C.59.2	—	
社風	60.9	女74.0	51.5	A.63.0
安定性	53.6	A.46.3	55.7	A.43.0
成長	49.6	A.39.0	44.6	C.49.2
給料	31.3	理26.9	42.9	A.56.0
技術・企画力	26.1	理47.9	16.6	B.23.2
実力昇進	22.9	B.32.7	20.6	C.25.1
福利厚生	21.8	A.26.9	26.7	B.32.1
知名度	20.0	A.B.24	22.6	A.38.0
休日が多い	16.4	女19.2	25.0	A.16.0
国際的	14.0	A.22.2	14.2	A.37.0
専門が生かせる	12.8	理29.5	—	

を職務志向として一括すると、漠然とした仕事への期待・希望が内定先の企業で満たされると考えられているといえよう。第2に企業イメージと呼ぶことのできる社風、知名度、国際性のうち、社風が高く評価されている。第3は安定性、成長、技術・企画力を重視する優良企業志向である。これらはかつて就職動機調査にあらわれた項目である。売り手市場の時代には能力発揮や自己実現などの項目が多く選ばれたが、大卒労働市場が買い手市場に変わると企業規模や安定性を指標とする安定志向つまり「寄らば大樹の陰」の就職動機に転換する向きがあった。後者の特徴に通ずる優良企業志向は93, 97両年度とも高い選択率を示している。第4は給料、福利厚生、多い休日の勤務条件志向である。

この4つの就職動機を学生のグループ別の選択状況を加味してみる。まず企業イメージ志向は文系女子、理系男女の選択によって引かれるかのように97年度では高い比率を示している。ついで優良企業志向はAランク大学以外の学生によって占められる傾向があり、これは93, 97両年度に共通している。さらに勤務条件志向は97年度に減少している。このうち給料を余り重視しない理系男女学生の反応がめだつ。

5.4 小括

さいごに以上の調査結果は、1997年1月の就職協定廃止による影響として解釈できるのだろうか。われわれの調査対象となった97年度卒業（98年3月）の学生は、いわば協定廃止元年に就職活動に挑戦した。その活動の過程でメディアは採用活動の前倒し（早期化）、内々定時期の分散化・長期化、選考方法の変化（面接中心から試験・検査など方法の多様化）、OB（OG）・リクルーターによる接触から自由応募・オープンエントリー方式への変化などの状況を報道した。このような変化は97年度調査にどのように反映してい

るのか。

本節では就職活動を終えた学生の意識・判断の一部を扱っている。そのため協定廃止の効果も部分的にあらわれているに過ぎないため、若干の変化を指摘するにとどめる。第1は内定企業の学生に対する評価に関する変化である。大学の社会的評価、ゼミなど、出身大学の採用実績の3項目が学生によって、「まったく関係なし」と判断される比率に変化があった。その変化は93年度と97年度の間に認められる。このうち大学の社会的評価が内定の決め手であるとする比率は、A群大学の学生において低くなっている。このことは大学の銘柄を指標として採用する従来の慣行がいくらか変更されたと解されるが、結果的にはA群の学生は大規模企業により多くの内定を得ている。そして性格、礼儀など学生のパーソナリティや行動様式を重視する採用方針、試験・検査結果を内定の決め手、足切・一次選抜に用いる方式は、93、97年度の間に変化はない。試験・検査類はより多く使用されることになったが、それを参考程度に扱う採用方式は基本的に変わっていないと解される。第2に学生の就職動機において、企業イメージ志向の増大と勤務条件志向の後退といった若干の変化がみられる。この変化は協定廃止の効果であると判断し難い。一つには景気低迷が続くなかで、学生は給料など勤務条件にこだわるのが少ないと考えられるからである。二つにはわれわれの97年度調査結果に文系女子学生、理系男女学生が含まれ、この学生群の回答が全体の比率を左右しているからである。

(1,2は平沢和司、3,4は中村高康、5は岩内亮一が分担執筆)

注

- 1) 全体の数値を93年度調査と97年度調査で比較する際には以下の点に留意する必要がある。第一に、本章の各図表で示している97年度調査の「全体」の数値は、女子および理系を含んだ値である。したがって、全体の数値を93年度調査と比較する場合には、その都度文系のみを取り出した旨明示してある。第二に、文系のみを取り出して93年度調査と97年度調査を比較する場合でも、「全体」の数値の変化の解釈には注意が必要である。なぜなら、97年度調査のほうが93年度調査よりも、サンプル全体に占めるC群の比率が小さいからである。したがって、基本的に比較にある程度耐えうるのは、大学ランク別の数値であり、「全体」の数値の比較はあくまでも参考程度にとどめるべきである。また女子を大学ランクによって2群に分けた分析は第7章で行う。また理系はB群が4校、C群が1校、A群がないため大学ランクによる分析は原則として行わない。
- 2) これは同年の全国の大卒就職率65.6%（就職者が卒業者に占める比率、文部省「学校基本調査」速報（98年5月1日現在、8月7日発表）による）に比べれば高い。ただし就職活動をしなかった者や内定のない者は、ある者に比べて高い比率で調査に応じていない可能性があるため、本調査の就職率78.0%はあくまでも目安と考えるべきであろう。
- 3) ただしこれらはあくまでもOBへの接触頻度の変化である。前回調査とは質問項目が一部異なるため厳密な比較ではないが、OBと話した内容は前回と似た傾向（「事業や職場の内容」「仕事内容」「志望理由」が多く話され、「成績・卒論・サークル活動」などは少ない）を示しており、学生にとってOB訪問は企業に関する情報を収集する機会になっていると考えられる。したがってOB訪問の機能は頻度ほどは変化していないと考えられる。
- 4) 推薦利用者の比率23.2%は理系を含めた全体の平均で、文系のみ平均は5.6%にすぎない。ただし文系男子はいずれの群においても前回よりは利用者の比率が高まっている。

第2章 就職プロセスの変容—時間的観点を中心に—

筒井美紀（東京大学大学院）

1. 本章の目的

本章は、就職活動プロセスの変容を、時間的観点を中心に、93年度調査と比較しながら明らかにする。前回調査では、就職協定が大企業の極端な採用活動を抑制し、採用活動の正常化に一定の役割を果たしていたこと、また「紳士協定」があったからこそ、大企業はOB・リクルーターの活用といったセミフォーマルな採用方式（以下、OB・リクルーター方式と呼ぶ）を積極的に展開し、高ランク大学群の学生を確保していることが明らかにされた。とすれば、就職協定の廃止は、第1に、企業の採用活動のペースを早めたのだろうか？また第2に、企業の採用活動において、セミフォーマルな採用方式の必要性は下がり、フォーマルな採用方式が早い時期から実施されたのだろうか？という2つの問いを設定できよう。そして第3に、もしこのような変容が見られるのであれば、学生たちの活動にも時間的変化が生じているのではないか？前回調査で指摘された、中低ランク大学群が諸活動で先行しながらも、やがて高ランク大学群が集中的な活動によって一気に内定を積み上げていくというパターンは変化したのだろうか？という問いが設定されよう。

以上3点を課題とするにあたって、ひとつふれておかねばならない。第1点と第2点は、企業を調査対象としたわけではないので、学生の側からいわば「透視」することになる。限界的な方法ではあるけれども、採用活動における変容の一端を掴むことは可能であろうし、第3点の把握に役立つと思われる。

本来であれば、前回からの調査継続先にサンプルを限り、比較を行うべきであろう。しかしながらサンプルの偏り等が生じるため、断念した。なお紙面の都合上、本章は文系男子のみを扱う。

2. 内定獲得に至るまでの諸活動

2-1. 「セミナー方式」か「OB・リクルーター方式」か？

以下では就職活動を、内定先企業の規模・業種と、大学ランクの2つの観点をもって見ていく。まずは前者の観点からである。

図2-1,2に、セミナー出席の時期を業界地位別に示した。93年度では、企業訪問解禁日以前のセミナー等の開催は、就職協定によって禁止されていた。準大手・中小企業はこの縛りを軽視していた。グラフを見ると、準大手企業の際立った早い動きが目立つ。これに対して97年度は、トップ+大手企業のピークも5月から4月へと1カ月早まっており、業界地位間の時期的同型化が見られる。

図 2-1 93 年 セミナー出席時期/業界地位別 (%)

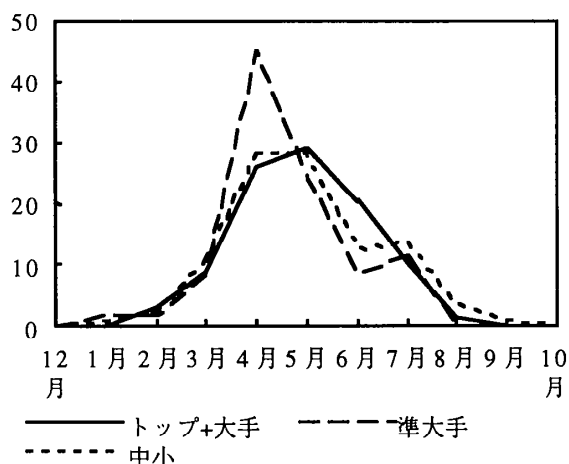
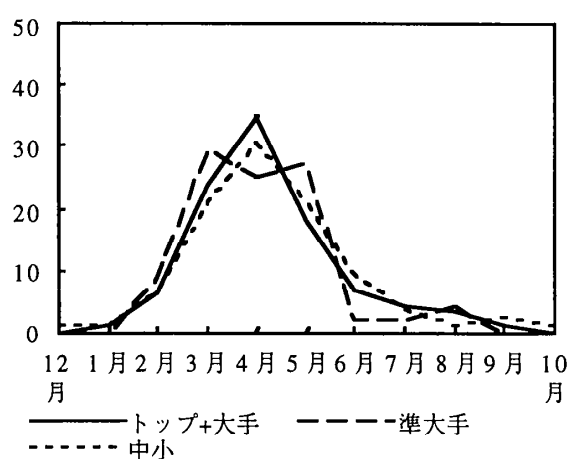


図 2-2 97 年 セミナー出席時期/業界地位別 (%)



セミナー出席時期の早まりから、大企業がセミナー開催を大っぴらに使えるようになったことが示唆されよう。これに加えて、セミナー開催が、大企業の採用活動においてどの程度重要になったのか、が問われる必要がある。表 2-2,3,4 は、93・97 年度のセミナー出席者の割合を、業界地位ならびに業種別に比較したものである。まず業界地位別に見ると(表 2-2)、どの業界地位に属する企業でも、出席者の割合が増加していることが分かる。とりわけトップ+大手企業は、25.2 ポイントも上昇している。この変化から、セミナー開催が、大企業の採用活動において重要になったと言えよう。しかしながら、出席者の割合を業種別に見ると、全ての業種で出席者の割合が増加しているものの、97 年度の金融のそれは 79.2%であり、製造・建設の 98.1%、流通・サービスの 92.2%に比べると低い。この傾向は、トップ+大手企業においても同様である(表 2-4)。このことは、同じ大企業でも、業種間においてセミナー開催の意味や重要度が異なることを示しているのではなかろうか。

表 2-2,3,4 93・97 年度：セミナー出席者の割合 (%)

表 2-2：業界地位別

表 2-3：業種別

表 2-4：業種別(トップ+大手)

	93 年度	97 年度		93 年度	97 年度		93 年度	97 年度
トップ+大手	62.6	87.8	製造・建設	66.3	98.1	製造・建設	65.8	87.3
準大手	80.5	88.0	流通・サービス	80.6	92.2	流通・サービス	75.5	88.5
中小	72.0	87.2	金 融	56.6	79.2	金 融	48.5	73.2

では次に、OB・リクレーターからの連絡時期について見てみよう。図 2-3,4 は、その時期を業界地位別に示したグラフである。93・97 年度ともに、中小・準大手企業が先行するという傾向が見られる。しかしながらそれぞれピーク月が早まっていることが明らかである。とりわけトップ+大手企業は、6月から4月へと2カ月も早まり、ここにも協定廃止の影響がうかがわれる。

図 2-3 93 年 リクルーターから連絡/業界地位別(%)

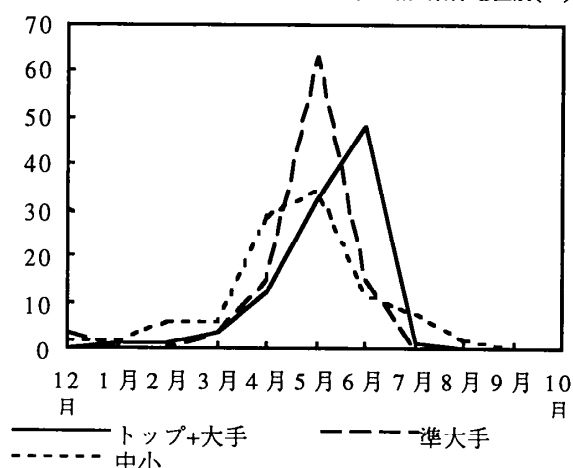
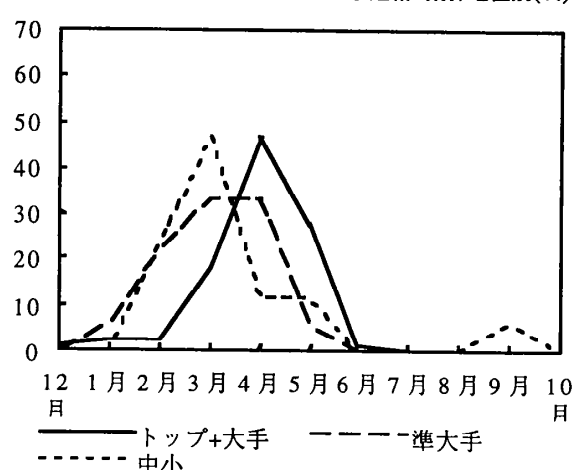


図 2-4 97 年 OB・リクルーターから連絡/業界地位別(%)



93・97年度の、OB・リクルーターから連絡があった学生の割合を、業界地位別ならびに業種別に見てみよう(表 2-5,6,7)。表 2-5 の 93 年度のセルを見ると、大企業内定者ほど OB・リクルーターに接触しているという傾向が見られる。これは前回調査で得られた知見に沿うものである。97 年度もこの傾向は続いており、トップ+大手企業に関しては、6 ポイント近くも上昇している。つまり、大企業において OB・リクルーター方式は、セミナー方式に取って替わられたのではなく、両者が積極的に駆使されてきている、と考えられるのである。

表 2-5,6,7 OB・リクルーターから連絡があった学生の割合(%)

表 2-5: 業界地位別

表 2-6: 業種別

表 2-7: 業種別(トップ+大手)

	93 年度	97 年度		93 年度	97 年度		93 年度	97 年度
トップ+大手	38.8	44.6	製造・建設	22.1	26.4	製造・建設	27.4	39.7
準大手	35.1	38.3	流通・サービス	20.6	30.8	流通・サービス	26.5	32.6
中小	25.1	23.3	金融	48.1	52.8	金融	64.7	69.2

次に業種別に見てみよう(表 2-6)。93 年度では、OB・リクルーターとの接触する比率は金融で突出(48.1%)しており、これは 97 年度においても同様(52.8%)である。これをトップ+大手企業で業種間の比較をすると、どの業種も連絡があった学生の割合が上昇しており、中でも金融の突出ぶりが 69.2%と際立っている(表 2-7)。このことは、さきほど表 2-4 で見たように、セミナー出席者の割合が、トップ+大手企業においては金融が一番低かったことと関連があるのではないかと推測される。

2-2. 次なる段階: 「人事課からの連絡」「最初の人事面接」

それでは「人事課からの連絡」「最初の人事面接」といった次なる段階に進んでみよう。図 2-5,6 は、人事課からの連絡、図 2-7,8 は最初の人事面接の時期を、業界地位別に示したグラフである。人事課からの連絡、最初の人事面接の双方において、93・97 年度とも、準

大手・中小企業が先行する傾向が見られ、またそれぞれピーク月が1カ月早まっている。ここにも、就職協定に配慮する必要がなくなった大企業の活動の有り様がうかがえよう。大企業の変化に関してもう1点気づかれるのは、最初の人事面接の時期の早期化のみならず、そのばらつきが拡大したことである。その変動係数を比較してみると、93年は0.19であるのに対して97年は0.34である(表2-8)。この変化は、協定廃止によって人事課が直接、学生に連絡しやすくなったことを示している。

図2-5 93年 人事からの連絡時期/業界地位別(%)

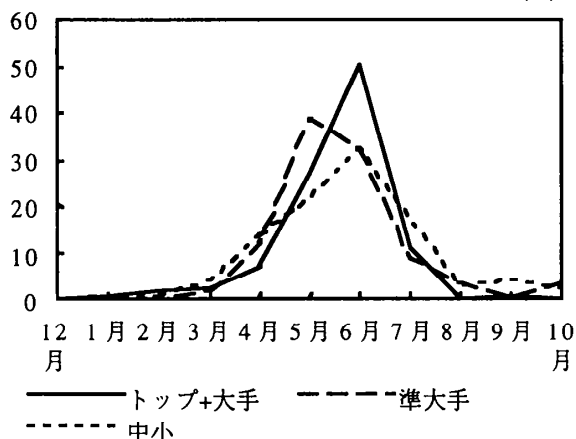


図2-6 97年 人事からの連絡時期/業界地位別(%)

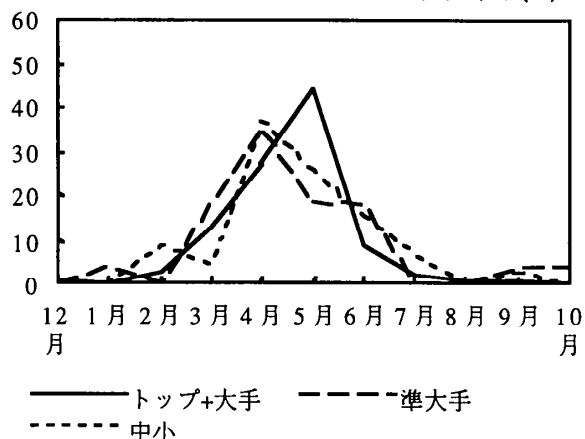


図2-7 93年 最初の人事面接の時期/業界地位別(%)

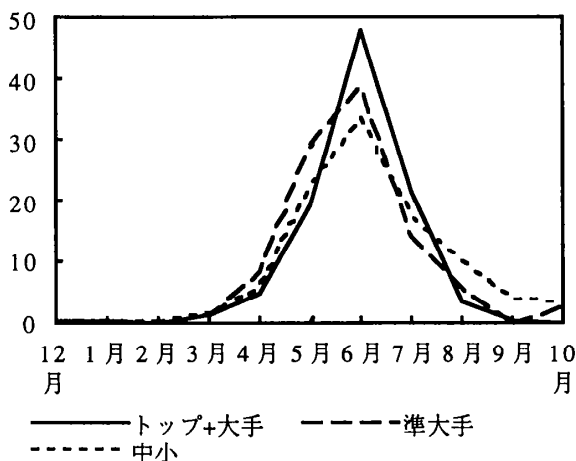


図2-8 97年 最初の人事面接の時期/業界地位別(%)

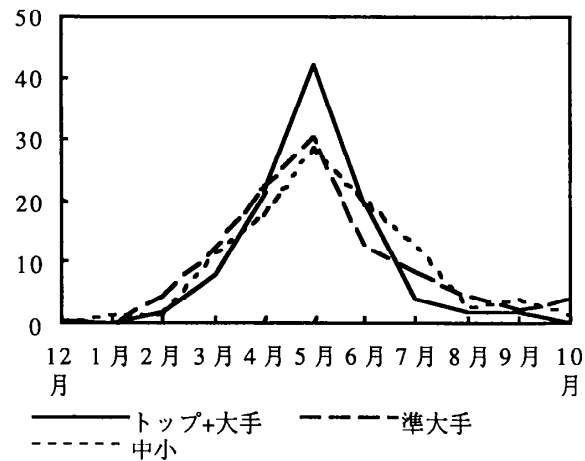


表2-8 最初の人事面接の時期：変動係数の比較

	93年度	97年度
トップ+大手	0.19	0.34
準大手	0.23	0.42
中小	0.25	0.32

しかしながら、人事課からの連絡に関しては、業種間で違いがあった。トップ+大手企業における、業種間の違いを見たのが図 2-9,10 である。93 年度は、大企業は業種間の違いが殆どなく同型であり、就職協定の拘束力があったことがうかがえる。これに対して 97 年度は業種間で大きくばらついた。2～3 月は流通・サービスや製造・建設が先行し、4～5 月に金融が集中的に活動している。この違いはそれぞれの業種において、OB・リクルーターによる接触から、人事課による接触への「バトンタッチ」へと変化したからであろう。

図 2-9 93 年 人事からの連絡時期/業種別(トップ+大手)(%)

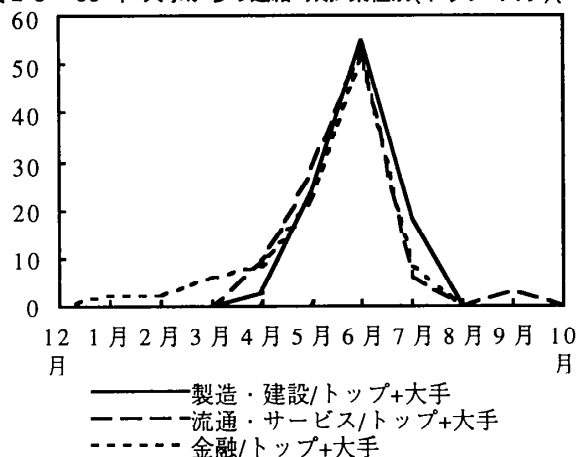
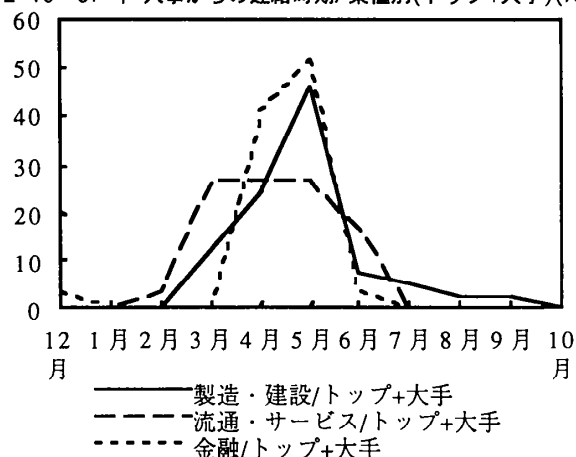


図 2-10 97 年 人事からの連絡時期/業種別(トップ+大手)(%)



2-3. 大学ランクの観点から

では、内定までの諸活動を大学ランクの観点から見てみよう。紙面の都合上、セミナーへの出席、OB・リクルーターからの連絡、人事からの連絡、最初の人事面接を選んだ。

まず、セミナーへの出席について(図 2-11,12)。いずれの大学ランクでも、1 カ月ほど時期が早くなっているけれども、最初の実質的な企業との接触であるセミナー出席では、大学ランク間の目立った差は見られない。

図 2-11 93 年 セミナー出席時期/大学ランク別(%)

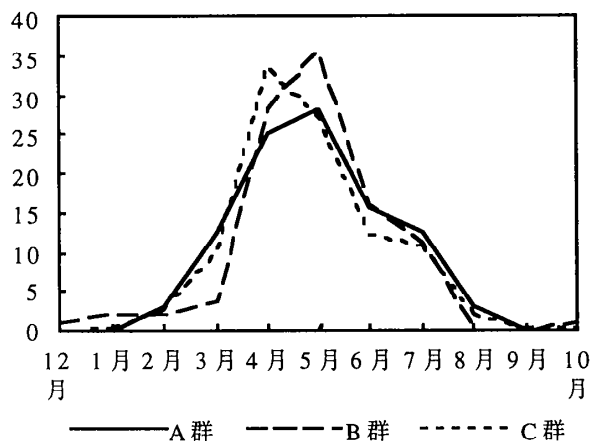
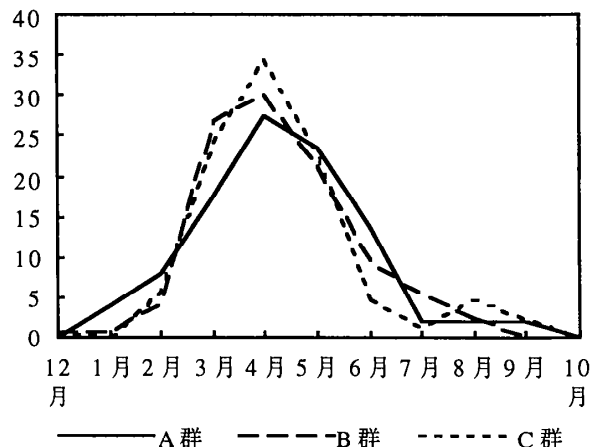


図 2-12 97 年 セミナー出席時期/大学ランク別(%)



セミナーへ出席したのち人事面接に至るまでには、OB・リクレーターからの連絡や人事からの連絡などがある(図 2-13~16)。まず OB・リクレーターからの連絡について。93 年度においては、B 群 C 群の先行が明瞭であったけれども、97 年度ではその差が殆どなくなるまで縮まっている。大企業への就職率が A 群の場合 8 割近くに達していることを考えると、就職協定に縛られなくなった大企業が、接触を早めたことが原因であると考えられる。一方、人事からの連絡については、B 群 C 群の先行という傾向が続いた。もっとも、6 月のひと月に集中していた A 群のそれは、ばらつきが大きくなっている。

図 2-13 93 年 リクレーターからの連絡時期/大学ランク別(%) 図 2-14 97 年 OB・リクレーターからの連絡時期/大学ランク別

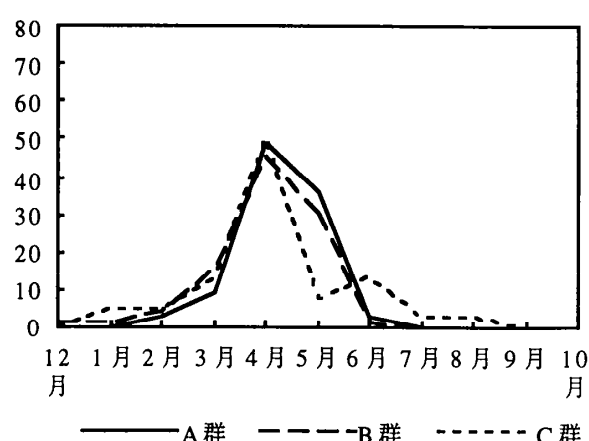
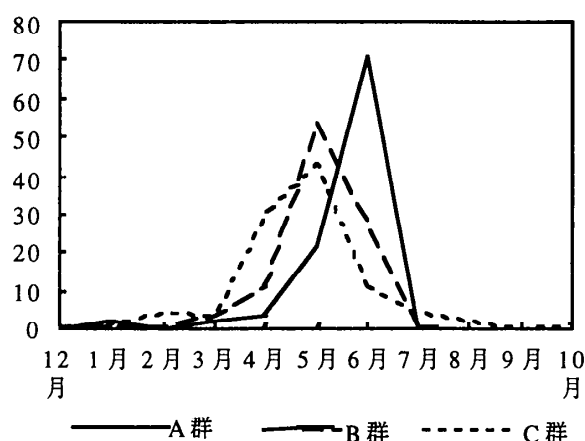


図 2-15 93 年 人事からの連絡時期/大学ランク別(%)

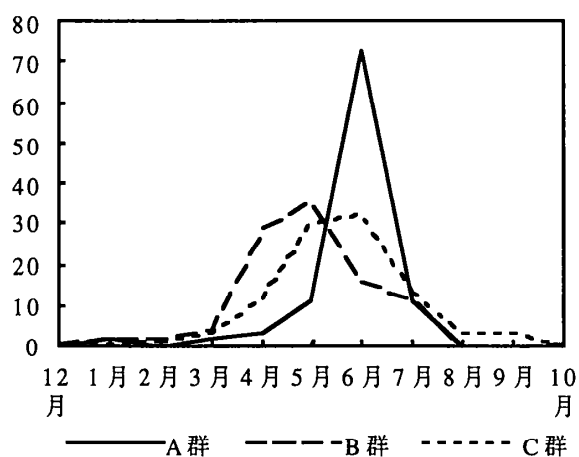
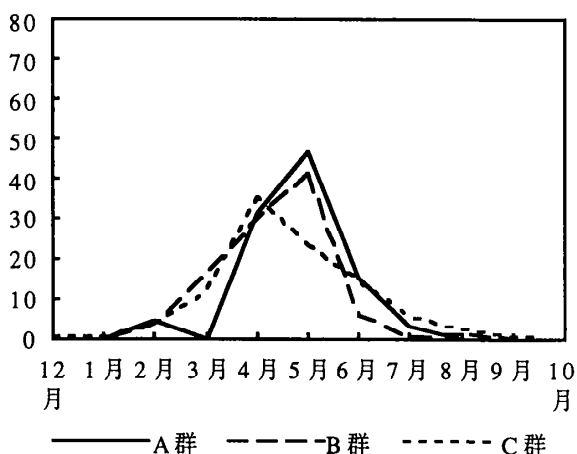


図 2-16 97 年 人事からの連絡時期/大学ランク別(%)



それでは、最初の人事面接の時期についてはどうであろうか。図 2-17,18 を比べると、いずれのランクでもピーク月が 6 月から 5 月へと 1 カ月早まっている。また A 群に関しては、時期のばらつきが広がったのが大きな変化である。

図 2-17 93 年 最初の人事面接の時期・大学ランク別(%)

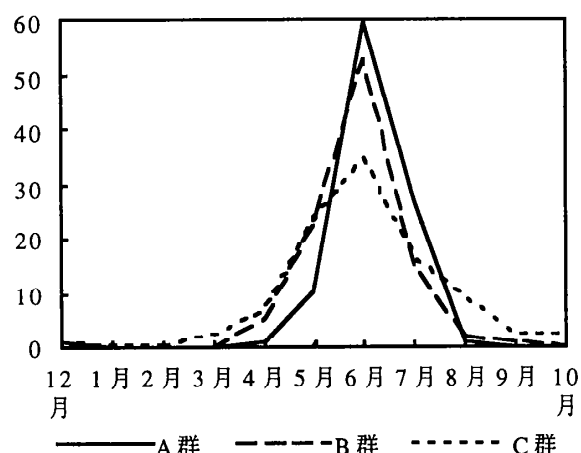
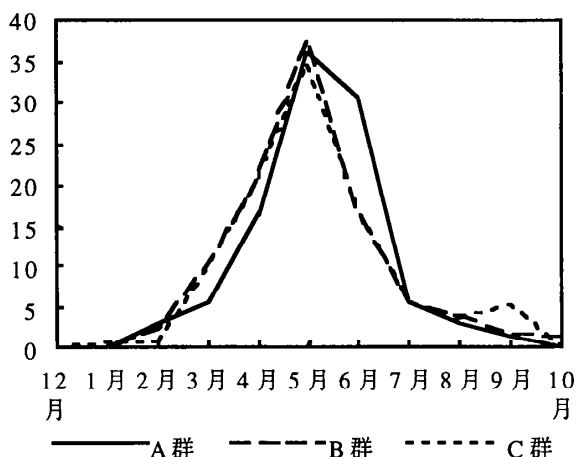


図 2-18 97 年 最初の人事面接の時期/大学ランク別(%)



就職協定廃止は高ランク大学群に圧倒的有利をもたらす、との予想があった。つまり高ランク大学群は中低ランク大学群を後目に活動を進め、早々と内定を獲得するだろう、という予想である。しかしながら、以上のデータを見る限りでは、必ずしもそうではなかったように思われる。確かに内定に至るまでの諸活動は、1 カ月から 2 カ月ほどの早期化が見られた。しかしそれはいずれの大学ランクでも生じたことである。またこの変化においては、中低ランク大学群の先行というパターンが残る一方で、高ランク大学群の活動は集中度を下げ、そのばらつきが広がった。

3. 内定獲得の時期

3-1. 内定企業の業界地位・業種の観点から

以上 2 節では、内定獲得までの諸活動に関して言及してきた。本節では内定獲得の時期について見てみよう。図 2-19,20 は、93・97 年度の内定獲得時期の累積率を、業界地位別ならびに業種別に示したグラフである。

図 2-19 93 年 内定時期/業界地位別(累積率・%)

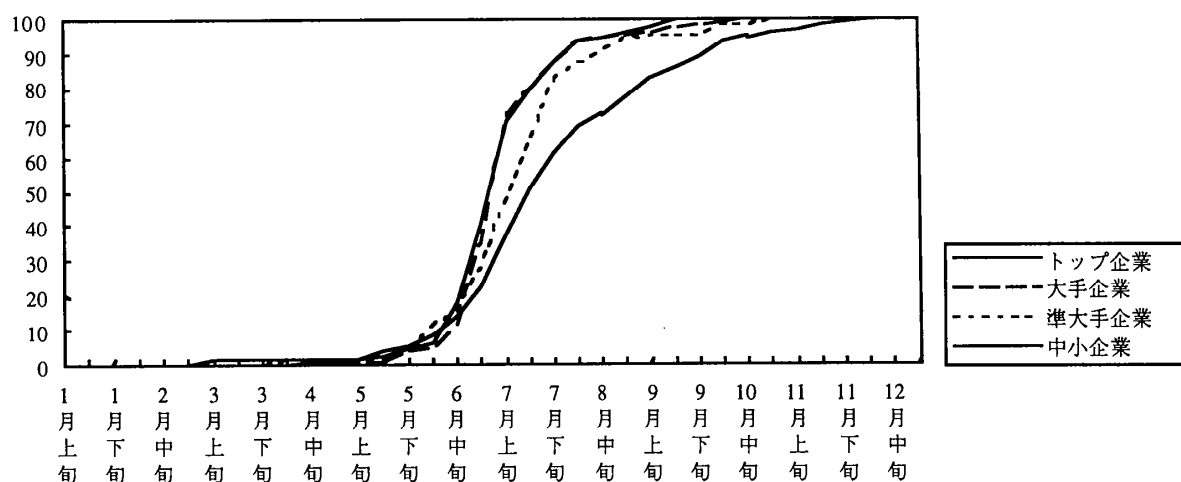
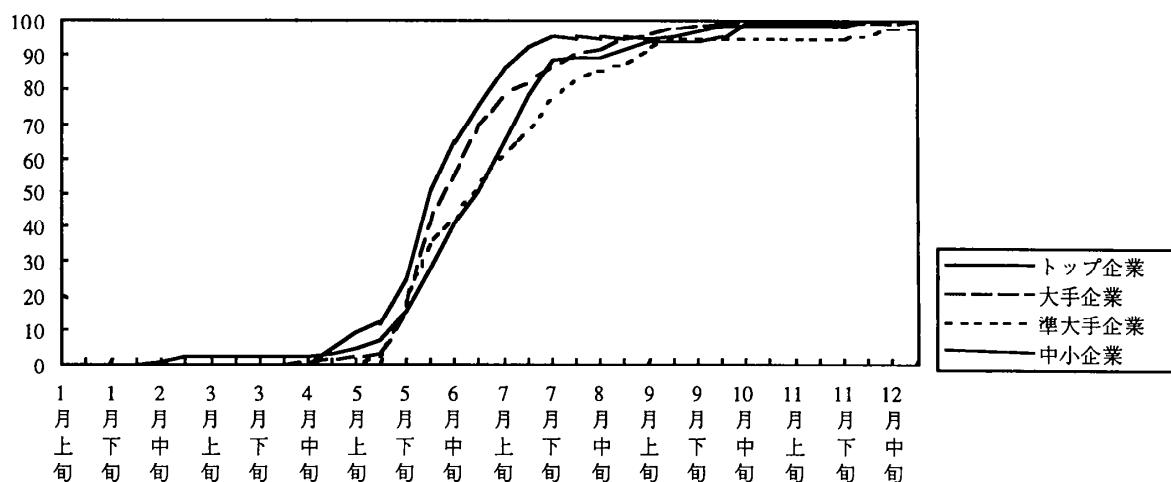


図 2-20 97 年 内定時期/ 業界地位別(累積率・%)



93 年度は、トップ+大手→準大手→中小企業というハイアラーキーの順に内定が累積していった。これに対して 97 年度は、次のような変化があった。第 1 に、いずれの業界地位に属する企業においても、内定時期が早期化していることである。例えばトップ企業では、累積率が 80% に達するのは、93 年では 7 月中旬頃であるのに対して 97 年では 6 月下旬～7 月上旬である。第 2 に、いずれの業界地位に属する企業においても、累積率が 100% に達するまでの時期が延びたこと、すなわち内定時期の分散化である。第 3 点は、中小企業の健闘と準大手企業の苦闘ぶりである。97 年度も、トップ+大手企業の先行には変わらないものの、中小企業は 6 月下旬で準大手企業を逆転し、7 月下旬付近からは大手企業と足並みをそろえてすらいる。然るに一方、準大手企業は 6 月下旬以降、最も緩慢なカーブを描いていっている。

では次に、業種別に見てみよう(図 2-21,22)。97 年度は 93 年度と同様に、金融が先行し、その後に製造・建設、流通・サービスが続いており、また早期化が明らかである。しかしながらどの業種においても、内定時期のばらつきの拡大が見られる。

図 2-21 93 年 内定時期/業種別(累積率・%)

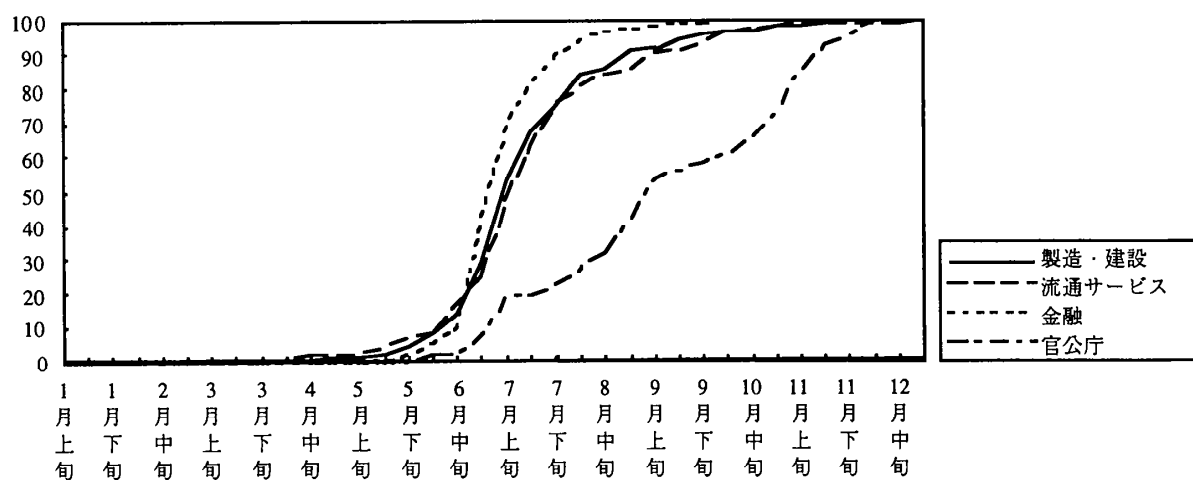
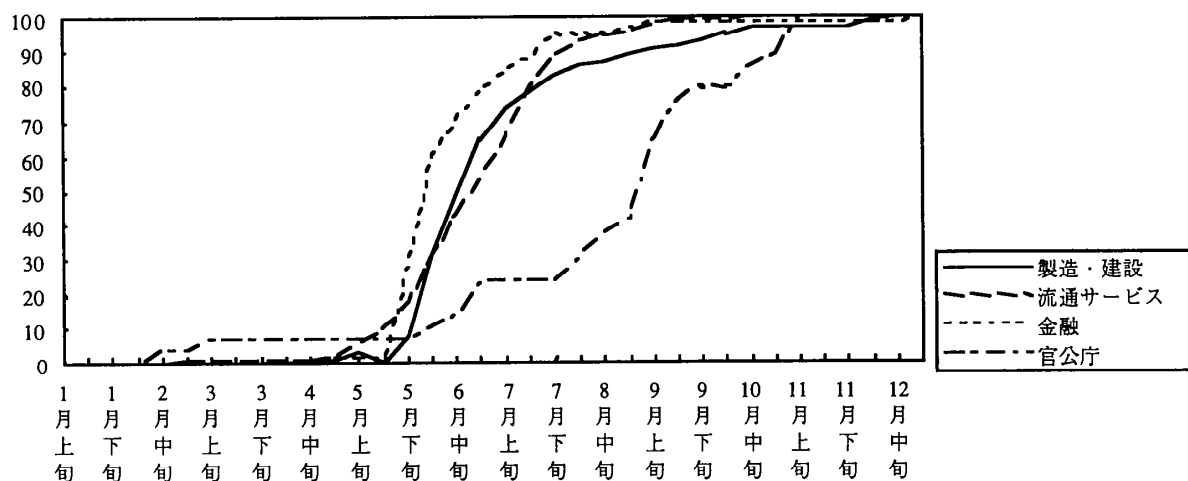


図 2-22 97 年 内定時期/業種別(累積率・%)



以上、内定企業の業界地位・業種から内定累積率を見た。ここからは、企業における採用決定時期の早期化と分散化という変化が推測されよう。

3-2. 大学ランクの観点から

図 2-23,24 は、93・97 年度の内定獲得時期の累積率を、大学ランク別に表したグラフである。

図 2-23 93 年 内定時期/大学ランク別 (累積率・%)

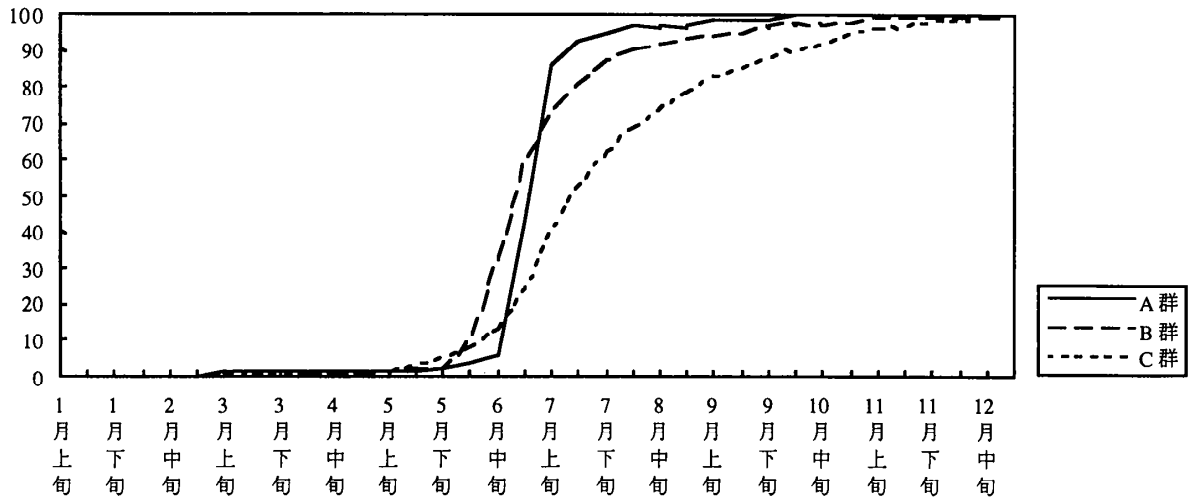
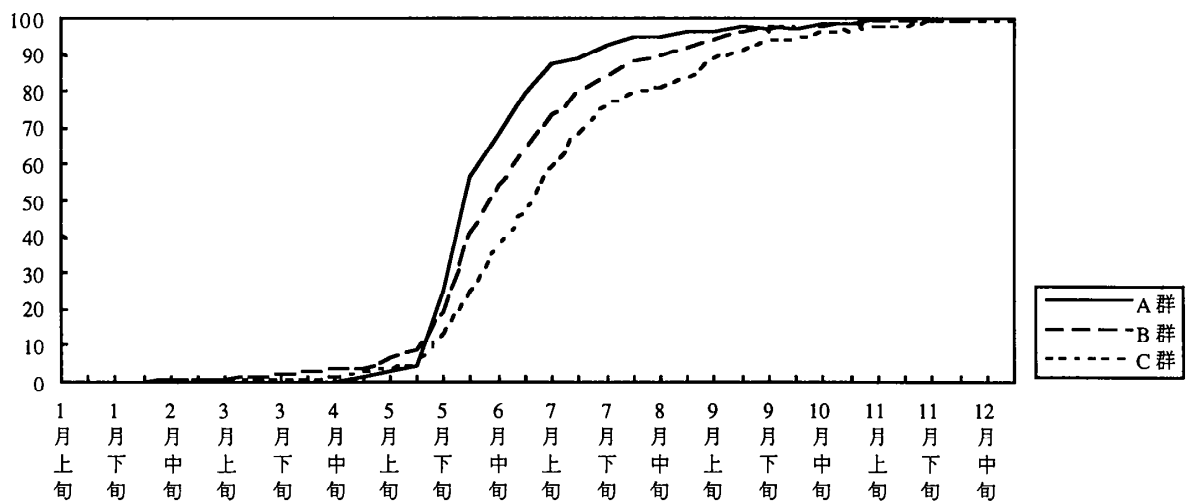


図 2-24 97 年 内定時期/大学ランク別 (累積率・%)



93 年度は、B 群 C 群が、初期において一時期先行するものの、6 月中旬～下旬にかけて A 群が逆転し、一気に内定を積み上げ、かつ 100% 達成まで「逃げ切って」いる。これに対して 97 年度は、次のような変化があった。第 1 に、グラフから明らかなように、内定時期の早期化である。第 2 に、B 群 C 群の先行状態が極めて僅かになったことである。A 群に内定者の多い大企業が、採用活動のペースを早めたことが原因であろう。第 3 に、内定時期の分散化である。とりわけ A 群の変化が大きいことが、グラフの比較から見てとれるであろう。この変化は、A 群の大学の学生といえども、志望する企業の業界地位や業種、またあるいは企業による各学生への評価によって、内定獲得に関する個人間の格差が広がったことを示唆している。

以上は内定獲得の時期(timing)についての言及であった。次に内定獲得までの活動期間(duration)の変化についてみてみよう。活動期間については、①就職活動そのものを始めてから、ある企業の内定を得るまでの期間(=活動期間①)、②ある企業に接触し始めてからそこで内定を得るまでの期間(=活動期間②)に分けて考える必要があろう。それぞれの算出式は以下のとおりである。

活動期間①＝内定月－min.(資料請求、セミナー出席月、OB への連絡月、
リクルーターへの連絡月、人事への連絡月、コネ接触月)
活動期間②＝内定月－min.(セミナー出席月、OB への連絡月、
リクルーターへの連絡月、人事への連絡月、コネ接触月)

両式の違いは、算出式右辺の min.()の中に「資料請求」の項目が入っているか否かである。ところで min.()内の各項目は、「内定先企業へのアプローチ」についての質問であるため、活動期間①は厳密には算出されない。しかしながら通常、資料請求は内定先企業を含めて一括してなされるので、活動期間①の算出式は妥当なものと考えられよう。

次の表 2-12,13 は、活動期間①と活動期間②の平均、標準偏差、変動係数に関して、大学ランク別に示したものである。最初に、活動期間①と活動期間②の比較から分かることを述べておく。それは、就職活動そのものを始めてからある 1 社の内定を得るまでの期間には、大学ランクによってあまり差がないのに対して、ある企業に接触し始めてからそこで内定を得るまでの期間には、A 群<B 群<C 群という、ランクによる対応が見られるということである。

表 2-12 大学ランク別：活動期間①

	93 年度平均	標準偏差	変動係数	97 年度平均	標準偏差	変動係数
A 群	2.67	2.26	0.85	3.24	1.65	0.51
B 群	2.70	2.16	0.80	3.18	1.72	0.54
C 群	2.33	3.31	1.42	3.30	1.90	0.58
文系男子全体	2.49	2.87	1.15	3.24	1.78	0.55

表 2-13 大学ランク別：活動期間②

	93 年度平均	標準偏差	変動係数	97 年度平均	標準偏差	変動係数
A 群	1.65	1.21	0.74	1.80	1.33	0.74
B 群	1.75	1.34	0.77	1.97	1.62	0.82
C 群	2.37	1.73	0.73	2.28	1.59	0.71
文系男子全体	2.09	1.59	0.76	2.05	1.58	0.76

では 93・97 年度の比較に移ろう。活動期間①については、文系男子全体で見た平均値は、93 年度は 2.49 カ月、97 年度は 3.24 カ月であり、半月ほど伸びている。ランク別では、A 群と B 群の増加が約半月であるのに対して、C 群のそれは 1 カ月であり、より長期化が見

られる。一方、活動期間②については、文系男子全体で見た平均値は、93年度は2.09カ月、97年度は2.05カ月とほぼ不変であり、標準偏差と変動係数に関しても同様である。各ランク毎に見ても、A群とB群で平均が僅かに拡大しているものの、殆ど変化は見られないといってよい。つまり、ある1社に接触し始めてから2カ月前後で内定を得る、という傾向に殆ど変わりはなかったのである。これは、企業の採用活動期間に大きな変化はなかった、という企業対象の調査(日本労働研究機構 1998年1月14日発表、『明暗交錯した大卒採用—就職協定廃止後の企業の採用活動に関する調査—』)の結果と符牒する。

4. まとめ

本章で明らかになったことは、以下の6点に整理される。

第1に、就職協定に拘束されなくなった企業への内定者は、セミナーの開催や人事からの連絡などを、93年度と比べて1~2カ月早く受け、内定獲得の時期も同程度の早まりを見せた。しかしながら同時に、人事面接の時期や内定獲得時期のばらつきは拡大した。これは準大手・中小企業内定者にも同様に見られた。こうしたばらつきの拡大は、産業界全体として見た場合の採用活動の長期化につながった、と推測される。

第2に、大企業内定者は、93年度に比べてセミナー出席者の割合が拡大した。しかしながらOB・リクルーターとの接触者の割合は依然として高い。大企業はセミナー方式とOB・リクルーター方式との併用によって「優秀な」学生の確保に努めたように思われる。もっとも、金融の突出ぶりが顕著であったように、リクルーター方式の位置づけに関しては業種による違いがあることに留意すべきではあろう。

第3に、いずれの大学ランクでも内定に至るまでの諸活動が1~2カ月、早期化した。その一方で93年度に見られたパターン、つまり中低ランク大学群の諸活動が先行しながらも、やがて高ランク大学群が集中的な活動によって一気に内定を積み上げていくというパターンは、高ランク大学群の活動の集中度が低下しつつも、残されていた。

第4に、いずれの大学ランクでも内定時期の早期化が見られた。しかしながら同時に、いずれの大学ランクでも内定時期のばらつきが拡大し、とりわけ高ランク大学群の変化が大きかった。このことは、高ランク大学群といえども、個人間の格差が広がったことを示唆している。

第5に、就職活動そのものを始めてから、ある企業の内定を得るまでの期間は長期化した。A群とB群が約半月であるのに対して、C群では1カ月の長期化が見られた。

第6に、ある1社に接触し始めてからそこで内定を得るまでの活動期間については殆ど変化がなかった。文系男子全体で見た場合、活動期間の平均は93・97年度ともに約2カ月、標準偏差もほぼ不変であった。各ランクごとに見た場合でも、それぞれの平均と標準偏差には殆ど変化はなかった。

第3章 就職結果の規定要因

—大学ランクと「能力自己評価」に注目して—

濱中義隆（東京大学大学院）

1. はじめに

就職協定の廃止は、就職活動の早期化・長期化をもたらしたといわれる。就職・採用活動に十分な時間を充てられるようになったのである。このことによって、企業・学生の双方にとって下記のようなメリットがもたらされるだろう。まず、企業側にとっては厳密な人物評価を行なうことを可能にする。つまり従来言われているように、大学の銘柄など表面的・平均的なシグナルを用いた選抜ではなく、個別の詳しい人物情報をもとに採用を決定することができるようになる。一方、学生側にとっても十分に時間をかけて就職したい企業に関する情報を収集したり、多くの企業を訪問することによって、より適切な企業選択（職業選択）を行なえるようになるだろう。もちろん、どれだけ綿密な人物評価・企業選択を行なうかは、情報探索に伴うコストとの兼ね合いであるから、単純に変化が生じるわけではないが、少なくとも変化を可能にする契機を就職協定の廃止は与えたのである。

就職協定廃止の意味を以上のように捉えたとき、本章が設定する課題は以下の2点である。まず第一に、前章までに明らかにされた就職活動プロセスの変化によって、大学ランクと企業規模との対応関係によって編成されてきた従来の大卒労働市場に変化が生じたのかどうかを明らかにすることである。大学ランク別の就職内定先企業の変化、あるいは就職協定下の短期決戦型の採用・就職活動のもとで定着した「OB訪問」が、内定先企業の決定に果たしている役割の変化を検討する。第二点は、冒頭に掲げたような綿密な採用・就職活動がどれほど行われているのかを検討することである。学生による自らの「能力」に対する自己評価を通して、実際の採用・就職選抜においてどのような項目が重視されているのかを間接的にではあるが、明らかにすることを試みる。ただし、93年度調査では同一の質問項目がないため、第二点については変化を捉えることはできず、あくまで現状がどのようなになっているのかを分析するにとどまる。

2. 内定先企業の変化

2.1 大学ランク別就職内定先企業の変化

協定廃止後の就職活動においては、OB訪問の減少、セミナーへの参加などオープンなエントリー方式の普及、内定獲得時期の多様化など、いくつかの活動プロセスの変化が見られた。しかし、このような活動プロセスの変化が見られるにもかかわらず、大学ランク別（文系のみ）の内定先企業は、企業規模（業界での位置）、業種のいずれにおいてもほとんど変化は見られなかった。図3-1a～3-3b明らかなように、依然として大学ランクが高い

図3-1a 大学ランク別・内定先企業規模（97年）

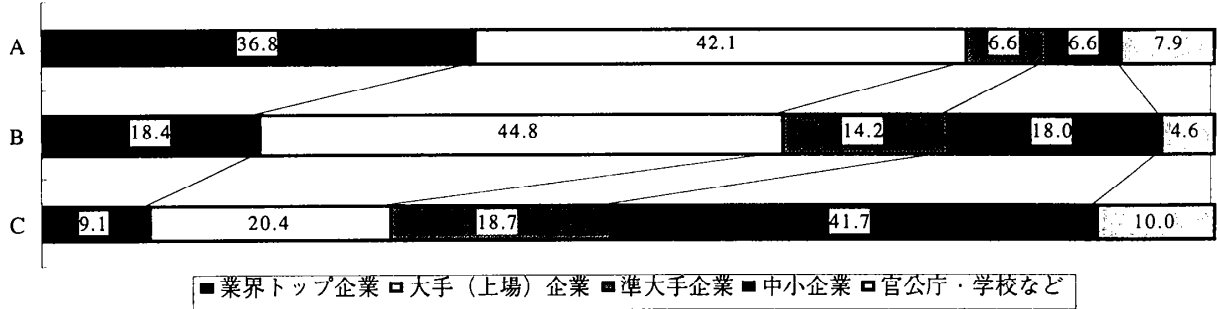


図3-1b 大学ランク別・内定先企業規模（93年）

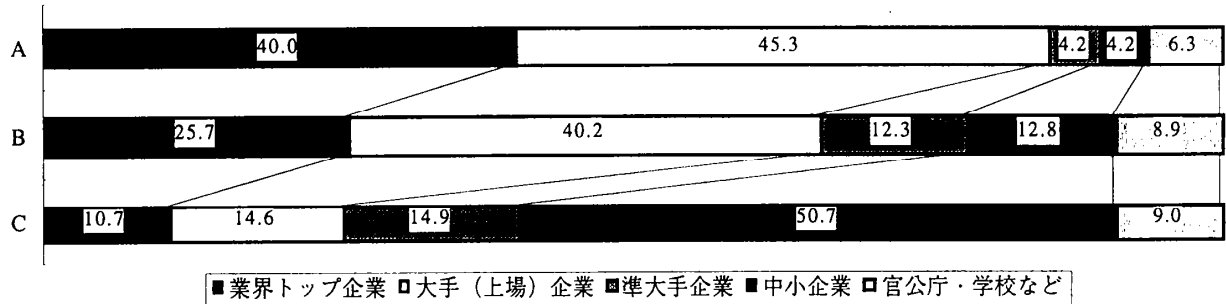


図3-2a 大学ランク別・内定先業種（97年）

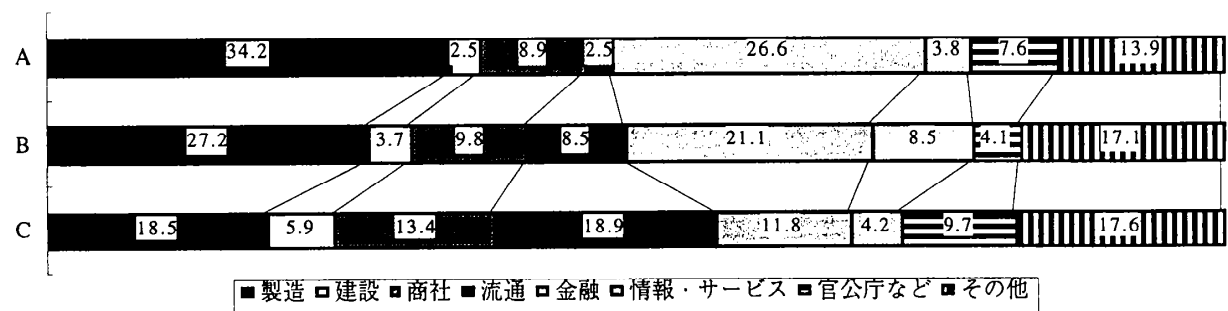
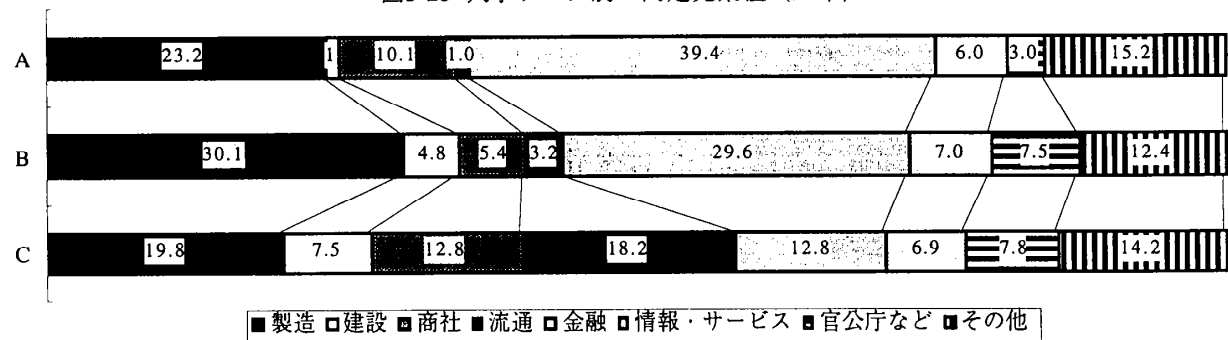


図3-2b 大学ランク別・内定先業種（93年）



ほど大企業へ就職する割合が大きく、大学ランクと企業規模との対応関係は明確である。さらに業種でみても、「金融」への内定者はA群でもっとも多く、反対に「流通」へはC群がもっとも多いという構造も変化していない。さらに個々の数値を比較してみると、各ランクとも内定先企業の構成比にほとんど変化がないことがわかる。例えば、「業界トップ企業」「大手企業」への内定率の変化をみると、A群では85.3%→78.9%、B群では65.9%→69.5%、C群では25.3%→29.5%と多少の増減はあるものの変化は小さい。93年度調査

とサンプルの構成大学が同一ではないため厳密な比較はできないのだが、長年の採用実績から歴史的に形成された出身大学と就職先企業との対応関係はかなり強固なものなのである。

つぎに職種についてみると、やはり「決まっていない」はA群において多く、B群、C群の順で少なくなること、反対にC群→B群→A群の順で「営業・販売」が多くなることなどについては変化がない。しかし、いずれの大学群においても「決まっていない」の比率が大きく減少し、その分だけ「営業・販売」が増加している。職種を限定した採用形態が拡大したことによるものかどうかは定かでないが、調査時期や内定先企業の規模・業種がほぼ不変であることを考えれば、その可能性は否定できないだろう。

図3-3a 大学ランク別・内定先職種（97年）

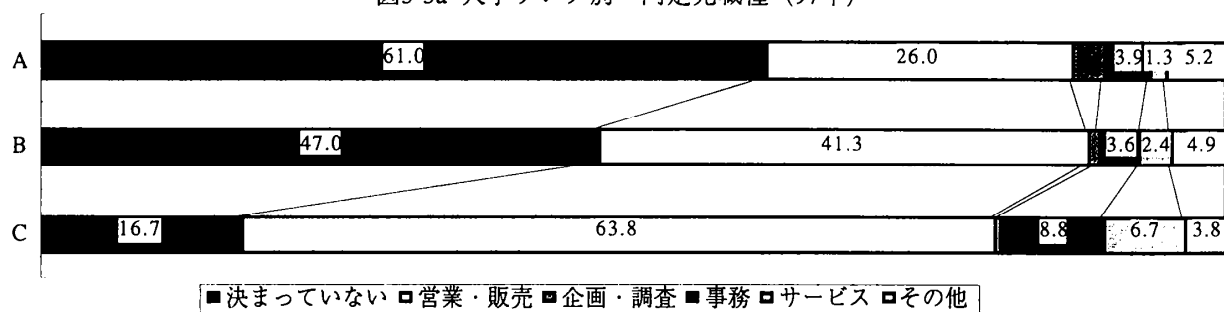


図3-3b 大学ランク別・内定先職種（93年）

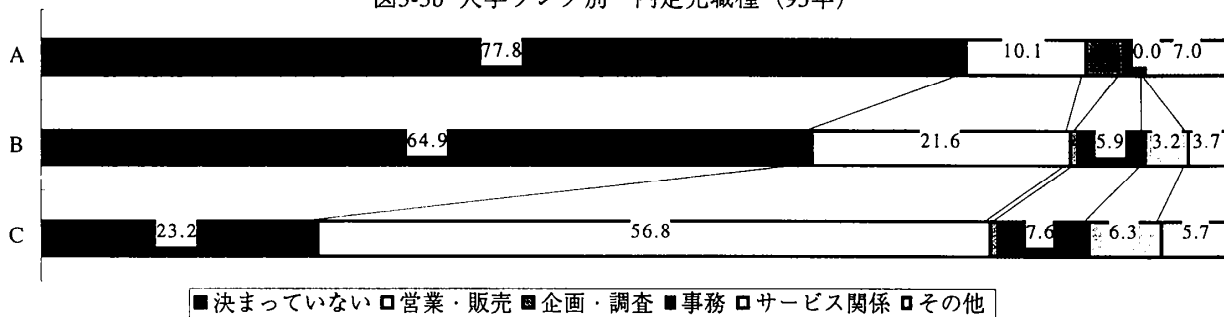


表3-1 3年生の3月までの就職希望企業規模（%）

	97年			93年		
	A	B	C	A	B	C
業界トップ企業	29.3	23.1	11.6	41.3	25.2	16.8
大手（上場）企業	31.7	35.2	14.1	37	36.3	19.6
準大手企業	0.0	1.5	4.0	0	1.2	7.7
中小企業	0.0	3.0	7.2	3.3	1.8	7.4
規模を問わない	31.7	33.7	39.9	15.2	26.9	36.1
官公庁・その他	6.1	2.7	19.2	3.3	8.8	12.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

このように内定先企業からみた就職結果については、職種を除けば大きな変化はみとめられなかったのだが、就職活動初期の学生の企業選択については変化がみられた(表 3-1)。

3年生の3月時点での就職希望企業規模はいずれのランクにおいても「業界トップ企業」「大手企業」を希望する割合が減少し、「規模を問わない」とするものが増加して3～4割程度を占めている。これは主に、バブル経済期に高められた学生の大企業志向が、94年以降の就職難の時期を経て下方修正されたことによるとみられる。もっとも、すでにみたようにA群では約8割が大企業に内定しており、「規模を問わない」といっても、結果的にかれらの多くは大企業へ就職しているのである。

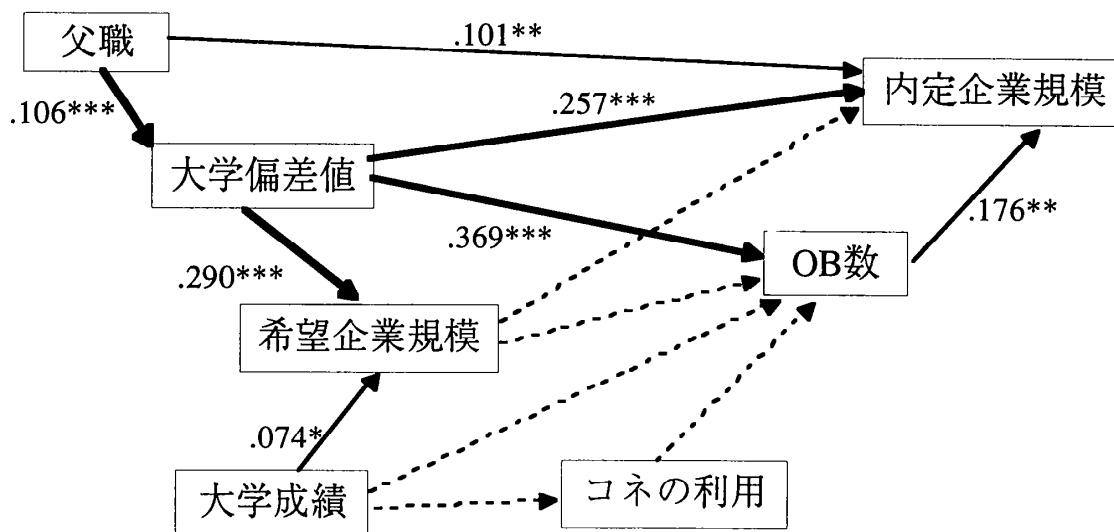
2.2 就職内定先企業規模とOB訪問

さて、93年度調査における主要な知見のひとつとして、就職活動のプロセスが内定先企業の規模を規定する要因として重要であるという点があった。とりわけOB訪問（就職活動中に会ったOB・OGの人数）は、大学ランクと企業規模との対応関係を媒介する要因として、また大学ランクを統制した上でなお内定先企業規模を直接的に規定する要因として注目されたのである。（荻谷編 1995）しかし、就職協定が撤廃され、活動解禁日前に水面下で学生と企業が接触する必要のなくなった97年度の就職活動においては、OB訪問というセミフォーマルな活動形態のもつ意味は変化したのではないと思われる。そこで、ここでは93年度調査報告書と同様のパスモデルを用いて、内定先企業規模の規定要因としてのOB訪問の効果が変化したのかどうかを検討する。なお就職活動のプロセスは依然として性別、文理別で異なっているため、ここでの分析対象は文系男子のみである。また公務員の就職プロセスも著しく異なっているため、民間企業就職者のみを対象にした。さらに、両年度の調査を比較する際には、一部の変数において数値の割り当て方が異なることに留意しなくてはならない。これはより精度の高い指標を得るために、一部の質問形式を変更したことによる¹⁾。分析に使用した変数については表3-2を参照されたい。

表3-2 パス解析に使用した変数（93・97年調査の対照表）

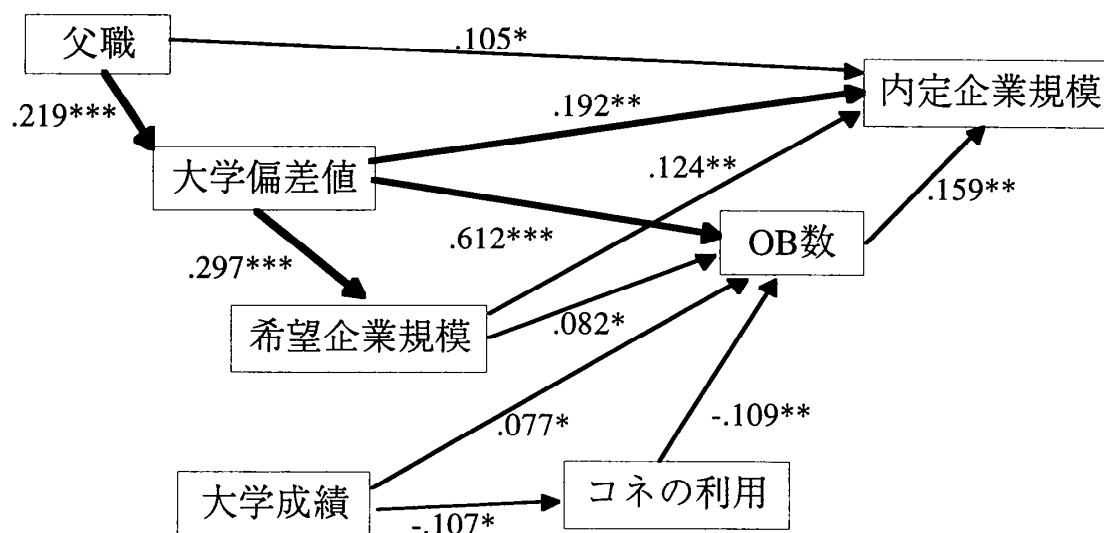
93年度調査	変数	97年度調査
5000:業界トップ企業、1000:大手企業 500:準大手企業、300:中小企業	内定企業規模	10000:5000人以上、3000:1000～4999人 750:500～999人、400:300～499人 200:100～299人、60:30～99人、20:10～29人 5:9人以下
1:大企業または官公庁の管理職以上 0:それ以外	父職	(93年度調査と同じ)
1990年の大学偏差値	大学の偏差値	1994年の大学偏差値
1.5:優の比率1～2割、3.5:3～4割 5.5:5～6割、8.5:7割以上	大学成績	優(A)の占める比率（そのまま）
1:業界トップ企業・大手企業 0:準大手企業・中小企業・規模を問わな	希望企業規模	(93年度調査と同じ)
1:利用した、0:利用しなかった	コネ利用	(93年度調査と同じ)
就職活動中にあったOB・OG数	OB数	(93年度調査と同じ)

図3-4 97年内定先企業規模の規定要因（パス解析）



***: $p < .001$, **: $p < .01$, *: $p < .05$ 有意でないパス($p > .05$)は表示していない

図3-5 93年内定先企業規模の規定要因（パス解析）



***: $p < .001$, **: $p < .01$, *: $p < .05$ 有意でないパス($p > .05$)は表示していない

図3-4および図3-5はそれぞれ97年度・93年度調査の分析結果を示したものである。なお図中の点線で示したパスは93年度調査では有意であった($p < 0.5$)が、97年度調査では有意でなくなったパスを示している。ここでは主に「大学偏差値」「OB数」「内定企業規模」の関連に着目して、両調査を比較した結果を要約しておこう。

まず、両年度ともに就職活動期間中に会ったOB数は在学する大学の入試偏差値が高いほど多く、依然としてOB訪問が一部の有名大学の学生に対して開かれた企業へのエントリー方式である点に変化はない。さらに、OB数から内定企業規模への直接効果も有意であることから、高ランク大学の学生がOBを有効に利用して大企業へ就職するというルートが依然として存在していることも示されている。3年生の3月時点での就職希望企業は大

学偏差値の影響を受けており、やはり高ランク大学の学生ほど最初から大手企業を志望する傾向にあるのだが、97年度調査では希望企業規模から内定企業規模への直接効果は有意ではなくなった。希望が就職結果に影響を及ぼさないというのは意外な結果であるが、これは当初は大手企業を志望していたにもかかわらず、結果として中小企業に就職せざるを得なかったというよりも、前節でみたように高ランク大学において「規模を問わない」とした者が結局、大企業に内定していることによるものと思われる。その他の変数については、「大学成績」や「コネの利用」は内定企業規模を直接、規定する要因とはなりえず、反対に「父職」は両年度とも、他の要因をコントロールしても内定企業規模を大きくする効果を持つことが示された。

このように内定企業規模を規定する要因は、就職プロセスの変化が見られたにもかかわらず、基本的に両年度間で変化していない。しかし、OB訪問の位置づけが若干、変化していることも指摘しうる。内定企業規模に対して、大学偏差値からOB数を経由した間接効果は.097から.064へと減少しているのに対して、大学偏差値からの直接効果は.192から.257へと増加している。つまり大学偏差値が内定企業規模を直接規定する比率が大きくなったことを示している。このことは一体何を意味するのであろうか。まず考えられることは、既に前章までに明らかにされたように、OB訪問自体が縮小傾向にあり、OB訪問というセミフォーマルなルートを介さずに、セミナーへの参加などによって直接的に大企業にアプローチすることが可能になったことである。これによってOB訪問は、リクルーターによる実質的な一次選抜から情報収集の機会へと、その機能を変化させていると考えられる。他方、就職協定の廃止は学生・企業の双方にとって、就職・採用活動に関する目安を失わせることになった。それゆえ大企業が大学ランクの高い学生を早期に確保する採用戦略を採ったことによるとも考えられる。もちろんここでの分析から、その原因までを特定することはできない。しかも、97年度調査は、就職協定廃止後、初年度の就職活動に関する調査であり、変化の趨勢がどの方向に向かっているのかを現時点において判断することは難しい。さらなる追跡調査が求められるところである。

OB訪問の利用は、「なぜ高ランク大学の学生が大企業への就職において有利であるのか」を説明する際の一つの解答であった。OB訪問は自由応募制の就職・採用活動の下で、有名大学と大企業との結びつきを表面的には見えにくい形で存続させる機能を果たしてきたというのである。現在においてもこのメカニズムの有効性が失われたわけではないが、活動プロセスの変化や、ここでの分析結果にも見られるように、就職活動におけるOB訪問の重要性は相対的に低下している。OB訪問にかわる、大学(学生)と企業を結び付ける実質的な要因が存在するのかを次節以降で検討することにしよう。

3. 能力自己評価と就職結果

わが国の大卒労働市場は、大学ランク(「学校歴」)と企業規模との対応関係があまりに明瞭

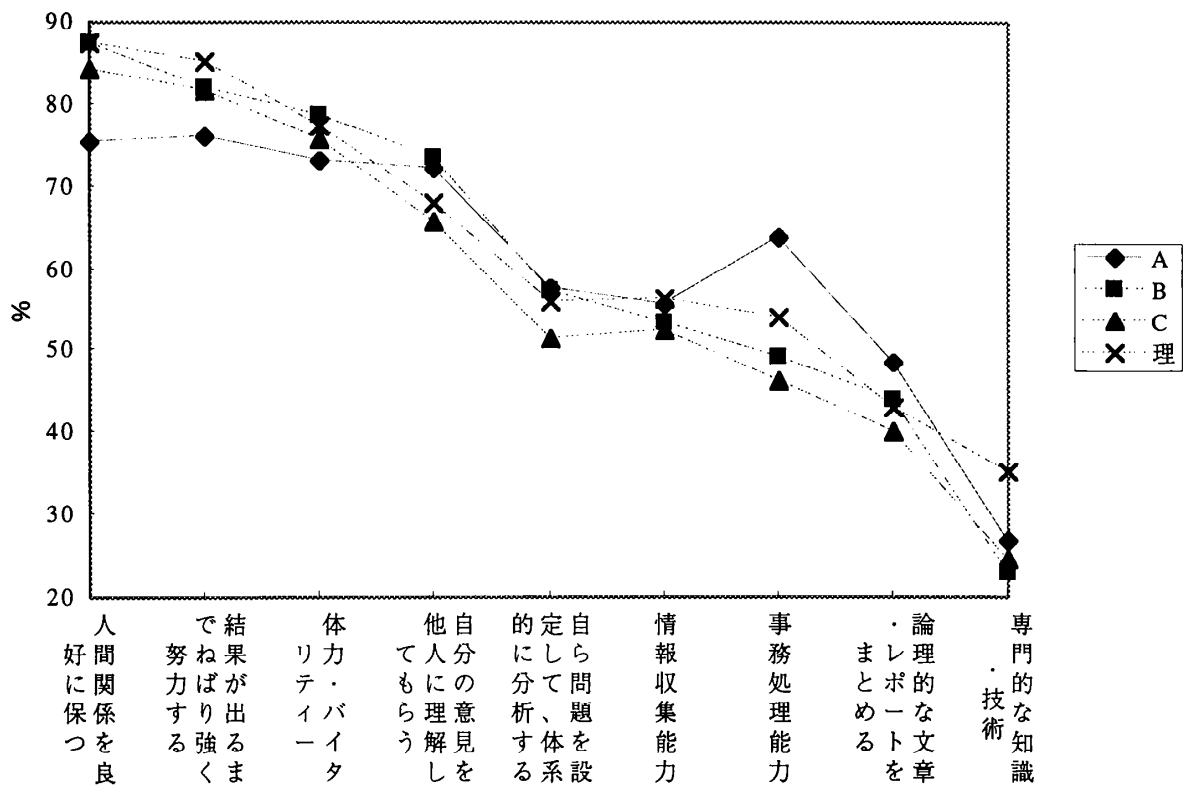
なためか、「学力」によって測定されるとされる「訓練可能性」を除いては、いかなる能力を持つ人材が実際に選抜されているのか、また、実際の採用選抜の場面においてどのような項目が重視されているのかに対する関心が希薄であった。一方で、前節の分析結果からも明らかなように、大学ランクと企業規模との対応関係には少なからず重なりが存在し、いわゆる「傾斜構造」(小池・渡辺 1979)をなしているにもかかわらず、同一ランク内での就職先の分散への関心も希薄であったといわざるをえない。もちろん上記の課題に答えるためには、就職する学生のさまざまな能力を客観的に測定した指標が必要になる。しかしながら、質問紙調査によってそうした指標を得ることは困難である。ここでは、学生による自らの能力に対する自己評価を代理指標にして、学生と企業(就職結果)を結び付ける媒介要因としての「能力」について検討する。たしかに「自己評価」であるから学生による誤認、企業による評価とは異なるといった問題点があることは否めない。しかし、能力の自己評価と就職結果の間に関連が見られるならば、就職活動においてどのような能力が高く評価されたと考えているのかを示す指標となりうるであろう。それと同時に、能力の自己評価は学生が大学教育・学生生活の経験を通じて、何を獲得したのかを示す指標でもある。大学教育に対する学生の評価という点においても重要な示唆を与えてくれるものと思われる。

3.1 能力自己評価の構造とその規定要因

本調査で、企業(職場)で要求されると思われる能力として設定したのは、図 3-6 に示されている 9 項目である。「現在のあなたの能力について、あなた自身ではどのように評価していますか」という形式で、それぞれについて「たいへん自信がある」から「まったく自信がない」まで 4 段階で回答してもらった。図 3-6 は「たいへん自信がある」「ある程度自信がある」と回答した者の比率を大学ランク別(文理別)に示したもので、(B 群について)比率の大きな項目の順に左から並べている。学生が高く評価しているのは「人間関係を良好に保つ」「結果が出るまでねばり強く努力する」「体力・バイタリティー」など人柄や性格に関する項目で、いずれも 80% 前後の人が肯定的に捉えている。反対に最も評価が低かったのは「専門的な知識・技術」で、文系では約 4 分の 1 程度が「自信がある」と答えているに過ぎない。「専門的な知識・技術」に対する要求が高いと思われる理工系では、たしかに文系に比べると高く評価している者が多いが、それでも 35% である。その他の項目についてはいずれも、40~60% 程度の人が「自信がある」と回答している。大学ランク別に比較すると、人柄や性格に関する項目については B 群・C 群で高くなっているのに対して、他の多くの項目では A 群・B 群が高く、C 群で低いという関係が見られる。ただし 10% 以上の明瞭な差が見られる項目は「事務処理能力」のみであり、必ずしもランク間の差異は明確でない。

ところで、能力自己評価の大学教育・学生生活との関連や、就職結果に対する影響を検討するに際して、これらの 9 項目をそのまま用いるときわめて煩雑であり、また各能力間

図3-6 大学ランク別・能力の自己評価
(「とても自信がある」「ある程度自信がある」と回答した割合)



で類似の回答傾向を示す項目も存在するため、因子分析（主成分分析法・バリマックス回転）を用いて、変数の要約を試みた²⁾。その結果を示したのが表3-3である。図3-6で、理工系においては、文系に対して「専門的な知識・技術」を高く評価する傾向にあることを指摘したが、能力自己評価の構造においても「専門的な知識・技術」の位置づけが文理間で異なっていることが明らかになったので、文理別の分析結果を提示する。

表3-3 能力自己評価の因子分析

	文系			理工系		
	人柄・性格	知的操作能力	事務的スキル	事務的スキル	知的操作能力	人柄・性格
専門的な知識・技術	.041	.144	.741	-.014	.647	-.118
事務処理能力	.078	.108	.817	.654	.424	-.081
情報収集能力	.180	.306	.697	.675	.351	-.046
自分の意見を他人に理解してもらう	.350	.718	.106	.674	.005	.247
自ら問題を設定して、体系的に分析する	.207	.795	.209	.334	.625	.229
論理的な文章・レポートをまとめる	.015	.802	.249	.232	.685	.108
人間関係を良好に保つ	.754	.229	.019	.514	-.183	.559
体力・バイタリティー	.847	.062	.069	.161	-.070	.817
結果が出るまでねばり強く努力する	.716	.163	.191	-.152	.399	.745
固有値	3.463	1.431	.967	2.756	1.500	1.021
寄与率(%)	38.5	15.9	10.7	30.6	16.7	11.3

ただし、ここでは文系の分析結果を中心にして因子の解釈を行った。まず第一因子は、多くの学生が肯定的に評価した「人間関係を良好に保つ」「体力・バイタリティー」「結果が出るまでねばり強く努力する」と相関が高く、この因子は「人柄・性格」と名付けた。理工系では同一の項目であるが第三因子に現れた。第二因子は「論理的な文章・レポートをまとめる」「自ら問題を設定して、体系的に分析する」「自分の意見を他人に理解してもらう」との相関が高い。これらは、分析力やプレゼンテーションの能力であるから「知的操作能力」と名付けよう。理工系では「専門的な知識・技術」が分析力・文章表現力と同一の因子に現れた。理工系の専門的知識・技術は、実験・演習などを通じて養われる能力であると認識されているのに対して、次にみるように文系（主に経済系）では、専門の位置づけが不明確であることを反映していると思われる。第三因子は「事務処理能力」「専門的な知識・技術」「情報収集能力」である。これらはいずれも「事務的スキル」であると考えられる。文系では「専門的な知識・技術」は大学（学問分野）における「専門」ではなく、具体的なスキルとして認識されているようである。理工系では「自分の意見を他人に理解してもらう」が「事務的スキル」との相関が高く、プレゼンテーションが一種の技能であると考えられている。もっとも理工系では、第一・第二因子間で因子負荷量の差が小さい項目が存在しており、3つの因子による分解に必ずしも成功していないので、その解釈には留保が必要である。

3.2 能力自己評価と大学教育・学生生活

それでは、これらの能力自己評価は大学教育や学生生活の経験と、どのような関連があるのかを、因子分析によって得られた3因子の因子スコアを従属変数にした回帰分析によって明らかにしよう。ここで説明変数として用いたのは、大学ランク（大学偏差値）、大学教育・学生生活の経験を示す指標として、大学の成績（優の占める割合）、サークル・体育会への所属（ダミー変数）、専門・各種学校など大学以外での教育機関での学習経験（ダミー変数）、さらに属性的要因として性別（女性ダミー）である。さらに、大学院進学者の多い理工系では大学院進学ダミーを加えた。その結果を提示したのが表3-4である。

表3-4 能力自己評価の規定要因（重回帰分析、数値は偏回帰係数）

	文系			理工系		
	人柄・性格	知的操作能力	事務的スキル	事務的スキル	知的操作能力	人柄・性格
大学偏差値	-.005	.012 *	-.002	.029 *	.021 +	.013
大学の成績	.017	.036 *	.095 **	-.013	.133 *	.001
サークル所属	.420 **	.011	-.013	.007	-.141	.308 *
大学外学習機関	.034	-.032	.187 **	.084	.069	.027
女性	-.001	-.349 **	-.019	-.070	-.298 *	.088
大学院進学				-.133	.337 **	-.204 +
(定数)	.001	-.784	-.312	-1.595	-1.851 **	-.925
R Square	.045 **	.028 **	.056 **	.018	.130 **	.037 *

** : p<.01、* : p<.05、+ : p<.10

まず「人柄・性格」についてみると、サークル・体育会に所属していた人が高く評価しており、大学の成績など勉学に関する変数については有意な関連はみられなかった。「多くの企業は、大学の成績をそれほど重視しておらず、むしろ、運動部などで厳しい訓練に耐えた学生達や、サークル活動でのリーダーを経験した学生達を高く評価する傾向にある」という意見もあるが（岩田 1995）、学生側の意識としても、これらの経験をしたタイプが自らの努力や人間関係の円滑さなどを高く評価しているのである。つぎに「知的操作能力」についてみてみよう。文系・理工系ともに「知的操作能力」では大学偏差値が有意な影響を及ぼしている。すなわち高ランク大学の学生ほど、大学時代の学習経験とは独立に、分析力や文章表現力が高いと考えているのである。したがって、学生の評価に従うならば、企業が大学ランク＝「学校歴」を能力シグナルとして採用を行なうとき、このタイプの能力が平均的に高い学生を受け入れていることになる。いうまでもなく「知的操作能力」は基礎学力との相関が高いと考えられるが、企業の評価する「訓練可能性」とは、入学試験において要求される単なる学力ではなく、こうした能力を包摂するものであると思われる。さらに「知的操作能力」は、成績が良い者ほど高いと評価しており、企業によってこれらの能力が要求されているのであれば、大学での勉強が全く無意味なものであるわけではない。その他の変数では、女性で低く、理工系の大学院進学者で高く評価しているという結果が得られた。その理由は定かではないが、大学教育に対する志向性・期待の違いが、能力評価に反映したものと思われる。最後に「事務的スキル」についてみると、やはり大学での成績が良い者ほど高く評価している。「知的操作能力」とは異なり、大学ランクが有意な影響を及ぼしていないことから、「事務的スキル」の形成は大学入学後の勉学によるところが大きいことになる。ただし、大学外学習機関の利用者においても評価が高くなっていることから、これらの能力の形成においては大学教育とともに、専門・各種学校などが重要な役割を果たしていると考えられる。ところで、大学の成績は「知的操作能力」「事務的スキル」のいずれに対しても有意なプラスの影響を及ぼしている。大学の成績は学生時代に熱心に勉学に取り組んだかどうかを反映するものであるが、たしかに学生は大学での学習と自らの能力形成との間に関連を見出しているのである。

ここまでの分析結果を概括すれば、各タイプの能力に対する評価と大学教育・学生生活の間には、かなりリーズナブルな影響関係がみられたといえるだろう。したがって、学生による能力評価は、「自己評価」ではあっても、それほど荒唐無稽なものではないことが示されたのである。以下では、学生による能力評価は、ある程度実態を反映したものであると考えて、さらに分析を進めることにしよう。

3.3 能力自己評価と就職結果

実際の就職・採用選抜の場面においては、企業によってどのような能力が評価されているのであろうか。ここでは、実際に企業側に直接尋ねたわけではないので、前節までに検

討した学生による能力評価によって、就職結果が異なっているのかどうかを見ることにより、間接的にこの問題にアプローチする。就職結果の一側面としてここで再び取り上げるのは就職内定先の企業規模である。既に 2.2 で見たように、内定先企業規模は、大学偏差値あるいは就職活動のプロセス等によって異なることが明らかになっている。これらの要因と並んで、「人柄・性格」「知的操作能力」「事務的スキル」の各能力（因子スコア）が内定先企業規模の規定要因となりうるのかどうかを検討する。なお以下の分析は、2.2 同様、文系男子の民間企業就職者に対象を限定した。

表 3-5 は、就職内定先企業規模を従属変数にした重回帰分析の結果を示したものである。表 から明らかなように、内定先企業規模に最も影響を及ぼしているのは大学偏差値であり、大学ランクをコントロールした場合、「人柄・性格」「知的操作能力」「事務的スキル」のいずれとも内定先企業規模を規定する要因とはなり得ていない。大卒労働市場全体

表3-5 内定先企業規模の規定要因		を対象にした場合、上記の能力は企業による選抜の際の 主要な評価基準となり得ず、大学ランクや就職活動の方法によって就職結果が決定されているかのように思われる。ただし、この結果は各タイプの能力の高低と企業規模との間に平行な関係を想定しており、企業規模が大きくなるほど、あるタイプの能力を高く（低く）評価することを前提にしている。しかしながら、全ての学生があらゆる規模の企業を対象にして就職活動を行なっているわけではないし、企業規模によって採用の際の評価基準は異なっている可能性もありうるだろう。こうした要因が複合して表 3-5 のような結果がもたらされたとも考えられる。
人柄・性格	-86.0	
知的操作能力	151.9	
事務的スキル	-153.2	
大学偏差値	202.3 **	
(定数)	-7822.3 **	
R Square	0.120 **	

** : p<.01、* : p<.05、+ : p<.10

そこで次に、学生の就職希望企業規模によってサンプルを分割して、再び同じモデルによって能力評価と内定先企業規模の間の関係を検証してみる。ここでは4年生の4月から5月中旬にかけて「業界トップ企業」「大手企業」を希望していた

表3-6 希望企業規模別・内定企業規模の規定要因

	4年生の4月から5月上旬にかけて	
	大企業希望者	大企業以外を希望
人柄・性格	-105.7	-424.5 +
知的操作能力	452.9 +	73.1
事務的スキル	251.5	-590.2 **
大学偏差値	232.9 **	139.0 **
(定数)	-9837.1 **	-5471.4
R Square	0.122 **	0.105 **

** : p<.01、* : p<.05、+ : p<.10

者を「大企業志望」、「準大手企業」「中小企業」を希望した者ならびに「規模を問わない」とした者を「それ以外」として、2つのグループに分割した。4月から5月中旬にかけては、すでに多くの学生が企業との接触を持っている時期であるから、この時期に「大企業志望」と回答した者は、実際に大企業を対象にして就職活動を行っていた人であるとみなせるであろう。その結果を提示した表 3-6 を見ると、先ほどの表 3-5 とはかなり様相が異なっている。まず大企業志望者においては、大学偏差値が依然として大きな影響を及ぼしていることに変わりはないが、さらに偏差値とは独立に「知的操作能力」が高い人ほ

ど大企業に内定しているという結果が得られた（ただし偏回帰係数は5%水準ではわずかに有意ではない）。これは大企業の採用選抜においては「知的操作能力」が評価基準として重視されていることを示していると考えられる。前節では、大学偏差値の高い大学の学生ほど「知的操作能力」を高く評価していることを示したが、大企業が高ランク大学の学生を多く採用するのは、こうした能力を要求しているからであると見ることもできる。一方、大企業以外を志望して者については、「事務的スキル」が高いと評価している人ほど内定先企業規模が小さくなるという結果になった。ここでも大学偏差値がプラスの効果を有することは、「規模を問わない」と回答していた高ランク大学の学生が、最終的に大企業に内定したことを反映していると思われる。しかし、「事務的スキル」と企業規模との間に負の相関が見られることは、初期の段階から中小企業を希望する学生や企業規模を問わないという学生の間では、やみくもに大企業を選択するのではなく、大学時代に獲得した専門的知識やスキルをもとに積極的に中小企業を選択する人が一定数存在し、また中小規模の企業においてはそうした能力が評価されていることを示唆する結果であるといえないだろうか。³⁾

繰り返しになるが、ここまでの分析結果はあくまでも学生の「自己評価」に基づくものであり、指標の妥当性に限界が存在することは否定できない。しかし、自己評価であれ、そこに一定の構造が観察されることもまた事実である。就職・採用選抜における評価基準は不明確であるとして片付けるのではなく、企業によっていかなる人材が要請されており、それと大学時代の過ごし方がどのように関係しているのかを地道に探索する作業が必要になってくるであろう。

4. まとめ

最後に本章における分析結果を簡単に要約し、若干の考察を加えることにしよう。就職協定の廃止という制度的な変化と、それに並行した就職活動のプロセスの変化にもかかわらず、大学ランクと企業規模との対応関係によって編成されたわが国の大卒労働市場のあり方に明確な変化は見られなかった。しかし、前回93年度調査において、一部の有名大学と大企業との結びつきを維持する機能を果たしているとして注目されたOB訪問が、就職・採用活動において占める重要性は低下していることも示された。むしろ大学ランクによる直接的な影響力が拡大したかのようにも見られるのである。もちろん、企業が「学校歴」のみを基準として採用活動を行なっているわけではなく、大学ランクと相関の高い何らかの評価基準に用いられていると考えるのが妥当である。そして、大企業における評価基準は、分析力や文章表現力、プレゼンテーションの能力など「知的操作能力」と呼べるような能力であるというのが、本章における暫定的な結論である。最近、普及しつつあるエントリーシートの記入や、小集団ディスカッション（93年度調査では、内定企業において実施されたと回答した人は9.5%であったが、97年度調査では19.2%に増加している）などがさ

らに一般的になってくると、ますますこれらの能力が就職・採用活動において評価される機会が増えていくのではないと思われる。

ここで問題であると思うのは、内定先の企業においてどのような項目が評価されたと考えているかを学生に直接尋ねた質問においては、実質的な選抜に用いられた（「内定の決め手になる」もしくは「足切りや一次選抜に使っている」と回答したケース）と考えている項目は、「性格やふるまい、礼儀等」であり、文系男子では 84.2%が反応しており、2 番目の「面接以外の試験や検査」の 49.8%を大きく上回っていることである。ところが、3.3 における分析では「人柄・性格」は就職結果を規定する要因にはなり得なかった。人柄・性格など非認知的側面の能力については、大多数の人が高い自己評価を抱えており、就職結果を規定するには至らないのである。本章の分析結果によれば、むしろ「知的操作能力」や「事務的スキル」との相関が存在する大学の成績の方が、就職時の評価基準として適切であるともいえるのである。にもかかわらず、ほとんどの学生が、内定企業で評価されたのは性格やふるまいであると回答しているのは、就職活動中に、企業の評価基準が学生にとって見えにくいことに起因しているのではないだろうか。こうした学生側の認識のずれを、企業による評価基準を明確にすることによって、是正していくことが重要であると思われる。なぜなら 3.2 で見たように、就職結果に影響を与えている「知的操作能力」や「事務的スキル」は、学生時代の勉学への取り組みを反映した大学での成績によって異なっているからである。就職の際にどのような能力が要求されるのかを明確にすることによって、学生の学習に対する動機付けを与え、職業選択に対する意識を高めることに繋がるのではないだろうか。

注

- 1) ちなみに数値の割り当てを 93 年度調査と同一にして分析した場合には、「OB 数」から「内定企業規模」への直接効果が有意でなくなった。ただし、OB 訪問の重要性が減少しているという結論をかえるものではない。
- 2) 「たいへん自信がある」=4 点、「ある程度自信がある」=3 点、「あまり自信がない」=2 点、「まったく自信がない」=1 点としてスコア化した。
- 3) ここでの回帰分析は、大企業ほど就職時の選抜が厳しいことを前提にして「能力」→「企業規模」という因果関係を想定している。よって本来であれば、本文中のような解釈をすることはできない。しかし、「能力が高い人ほど大企業に就職できない」という因果関係を想定することは現実的には困難であるため、あえてこのような解釈を提示することにした。

文献

- 岩田龍子 1995、「就職と大学—その日本的構造」 金子元久編『近未来の大学像』34-46 頁、玉川大学出版部。
- 荻谷剛彦編 1995、『大学から職業へ』（高等教育研究叢書 31）、広島大学大学教育研究センター。
- 小池和男・渡辺行郎 1979、『学歴社会の虚像』東洋経済新報社。

第4章 就職意識の二時点間比較—格差意識の変化—

中村高康（東京大学）

1. はじめに

近年の厳しい不況にあって、大卒者の就職状況もいっそうの厳しさを増している。新聞報道によれば、文部省学校基本調査の結果として今春の大卒就職率は65.6%となり、過去二番目の低水準となっている（毎日新聞1998年8月7日朝刊）。こうした好況・不況の波はこれまでも大卒就職のメカニズムに微妙な変化のきっかけを与えてきたが、今春の大卒就職者の就職活動は、就職協定の廃止という大きな環境変化にもさらされてきた。景気動向と就職協定の変遷の歴史はある程度連動しており（中村1993）、またこうした変化がバブル景気当時に全盛であったOB訪問という就職形態を生み出してきたことも指摘されている（荻谷他1993）。しかも、このOB訪問という形態が実際には大学間格差を明瞭に反映していながら、それを当事者達に認識させにくい性質を持っているものであることもある程度データによって示されている（荻谷編1995）。では、かつては就職協定をかいぐってインフォーマルに企業と学生が接触する手段として急速に発達してきたOB訪問は、就職協定という縛りがなくなった今春の大卒就職者に対してどのような意味を持つようになったのだろうか。就職協定廃止前に比べて今春の大卒就職者には現在の事態はどのように映っているのだろうか。こうした問いは、戦後の大卒就職を語るうえで欠かせない存在であった就職協定の意味そのものを考察することにつながるとともに、今後の大卒就職を語るうえで重要な問題であると思われる。

今回の97年度調査では、前章までに明らかにされたように、就職活動形態の変化で目立つのはOB訪問回数の減少であり、また求人票の閲覧や資料請求はがき、企業セミナーなどフォーマルな就職活動の増加であった。しかしながら、就職結果については、やはり大学ランク別の差異が依然として明瞭であった。こうした事態は、就職活動に対する学生の意識にも変化を生み出しているのだろうか。それとも結果が同じであれば、意識にも変化は見られないのだろうか。そこで本章では、就職意識—とりわけ大学間の格差に関する意識—について、93年度調査と97年度調査の結果を比較し、意識面での変化の動向を大学ランク別に分析する。

以下では、まず個別の就職活動に対する意識の項目を分析し、その上で就職活動全般に対する意識（格差意識）の変化を分析する。その際、意識の強まった部分と弱まった部分に分け、実際の就職活動の変化との関連を考慮しながら、どのような部分がどのように変化したのかを特定していく作業を行う。

なお、使用するデータは、第2章同様に93年度調査および97年度調査の文系（経済系）男子のみを用いる。女子および理系を扱わないのは93年度調査で比較可能なデータが十分な量に達しないというのが主な理由であるが、97年度調査のみについては後の章で議論されるので、そちらを参照していただきたい。

2. 個別の就職活動・情報源についての意識

すでに拙稿において論じたように、93年度調査では、入学難易度の高いA群ではOB訪問の実施率が高く、しかもOB訪問を有利だと認識しており、入学難易度の低いC群では就職部の利用率が高く、しかも就職部の利用が有利だったと認識している（中村1995）。これは就職活動の形態が入学難易度によって異なり、しかもそれぞれが自分の利用した就職方法を有利だと認識することによって、結果的に大学間格差を意識しにくくしており、差異が正当化されている側面があることを示している。そこで、大学間格差に関する意識について見る前に、まず個別の就職活動の形態に関する意識について見てみよう。

表4-1は、97年度調査における情報源が役に立ったかどうかを尋ね、役にたったと答えたものの比率を表している。

表4-1 大学ランク別・役に立った情報源（％）

情報源（役に立った％）	A群	B群	C群	計
就職情報誌	72.0	86.0	74.2	79.3
OB・OGの就職体験記	59.0	49.8	36.6	45.6
OB・OGとの会話	72.0	48.0	19.7	39.7
大学内セミナー	38.6	34.2	44.1	38.8
企業でのセミナー	66.3	79.2	74.8	75.7
インターネット	30.1	26.1	17.1	23.0
インターンシップ	4.8	5.3	7.1	6.0
大学の先生	13.3	11.3	12.6	12.1
友人	71.1	73.3	54.9	65.5
家族・親族	45.8	36.3	31.5	35.6

これを見ると、顕著な差異の見られる情報源は、OB・OG関係の情報と友人・家族情報であり、人的ネットワークによる情報に大学間の差異が大きいことがわかる。特にOB・OGとの会話については著しい差異が見られる。近年普及したインターネットの利用についてもランク間で差異が見られる。ただし、93年度調査と比べると全体としてランク間の意識の違いは弱まっているように見える（データは省略）。

なお、OB・OGと大学の就職指導については、もっと直接的に「有利だったかどうか」を尋ねている。これを見ると、OB・OGの存在が自分に有利であったと考えるのは、A群で37.8%、B群で22.0%、C群で10.8%となっている。一方、大学の就職指導についてはA群で15.0%、B群で11.7%、C群で26.5%となっている。質問項目が微妙に異なるので一概には言えないが、93年度調査では就職指導を有利と考えるのはC群、OBを有利と考えるのはA群に多い傾向があったことを考え合わせると、やはりランク別の個別の就職活動に対する意識の差異構造は残っていると考えるのが妥当であろう。

3. 就職全般に対する意識の変化—格差意識の強まった点—

以上のように、個別の就職活動項目に対する意識については、大学ランク間での差異は弱まりつつも残存していたが、就職全般に対する学生の格差意識はどのように変化したのだろうか？あるいは変化が見られなかったのだろうか？以下では、就職活動全般についての大学間格差に関する質問項目について検討してみよう。

結論を先取りして言えば、こうした格差意識には、強まった部分と弱まった部分が存在する。図 4-1 は「有名大学の学生ほど、就職についての情報を多く与えられている」という項目について、大学ランク別にどのような変化があったかを見たものである。

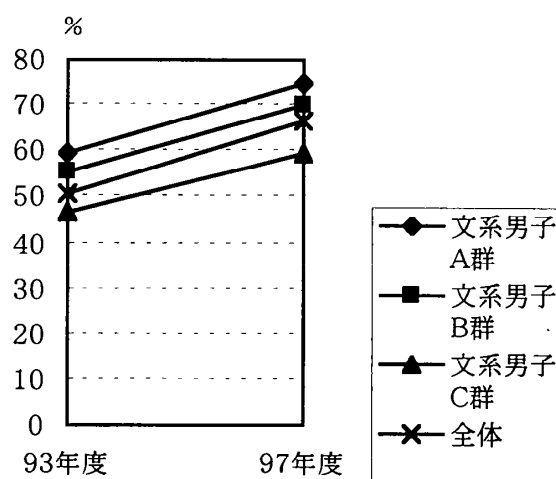


図 4-1 大学ランク別・「有名大学ほど情報多い」の肯定率の変化

ここでは、全ての大学群で肯定率が高まっている。これは、OB の利用率の減少やオープンな採用形態の増加に伴い、個人による情報収集の重要性をより意識させる結果となったのではないかと考えられる。OB の利用など採用活動が水面下であれば、ことさら他の大学の状況など意識することもなく、ランクによる就職活動の違いが覆い隠されている面もあった。ところが、自分で情報を集めようとすると、インターネットや企業セミナーや面接の実施日などの情報が必ずしもすべての学生にオープンになっているわけではない、ということが実感されたのではないだろうか。

以上のことを傍証する意味で、97 年度調査で各種情報源の利用状況とクロスさせてみると（表 4-2）、10 項目のうち就職情報誌や OB の話、インターネットなど 8 項目で、利用者ほど「有名大学は情報多い」と回答するものが増えており、このうち 5 項目では統計的に有意な差異が認められる。これは情報を利用すればするほど情報の格差を実感するという仮説に符合する結果である。

表 4-2 各種情報源別・利用の有無と「有名大学は情報多い」の関係

情報源	利用しない	有意差	利用した
就職情報誌	56.9	<	69.6
OB・OGの就職体験記	60.0	<<<	73.7
OB・OGとの会話	59.2	<<<	77.1
大学内セミナー	64.9		70.4
企業でのセミナー	59.3		69.3
インターネット	64.2	<<<	75.1
インターンシップ	69.3		62.0
大学の先生	69.8		63.7
友人	63.2		70.2
家族・親族	64.2	<<	73.0

注) 「有意差」は、<が χ^2 乗検定10%水準、<<が5%水準、<<<が1%水準で有意差があったことを示す。

4. 就職全般についての意識の変化—格差意識の弱まった点—

ところが、指定校制やOBが参入障壁となる点についての意見を尋ねると、A群やB群で「そう思う」とする人の割合が全体に減る傾向にある。

図4-2は「現在の企業の採用活動は実質的に指定校制である」という項目に肯定的に答えた者の比率を大学ランク別に示している。また図4-3は「OB・OG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」という項目についての同様の図である。C群についてはもともとOBや指定校制に対する意識が低いため、A群やB群に比べると、変化があまりない。また大学ランク間の差異も依然としてみられるのも確かである。しかしA群・B群では93年調査では特権意識とみられるほどOBや指定校制を認知している率が高かったが、これが大きく目減りしており、大学ランク間の格差意識の差異も縮まっている。また図4-4は「OB・OGがいない企業への就職はむずかしい」という項目について見たものであるが、これを見ても、「そう思う」と答える人の割合は全体に減少しており、特にA群の学生の減少が大きいことがわかる。さらに典型的な例として、「努力すればどんな企業にも入ることができる」という質問についての反応の変化を見てみると(図4-5)、93年では「そう思う」と回答した人の比率がもっとも多かったA群で、97年にはその比率が激減し、B,C群よりも少なくなっている。このことは長引く不況と協定廃止という環境の中で、93年度にはあまり影響しなかったA群のような大学の学生に対しても、就職プロセスの変化を実感させる事態が生じたとも考えられる。OB訪問の減少や形式的にオープンな就職・採用活動の増加、そして厳しい雇用環境が格差意識を部分的に弱めており、特にA群の特権意識を薄めていることは注目してよいと思われる。

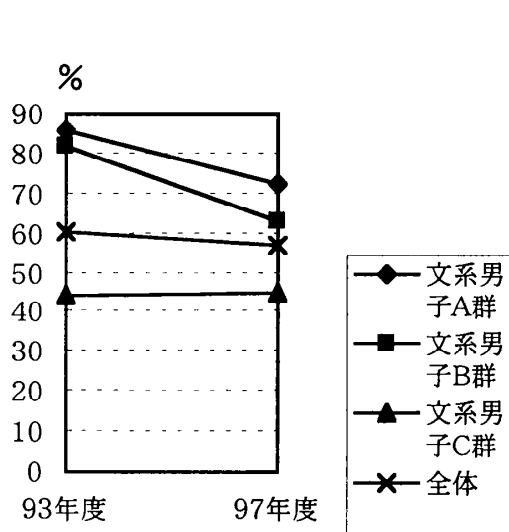


図 4-2 大学ランク別・
「大企業＝指定校制」意識の変化

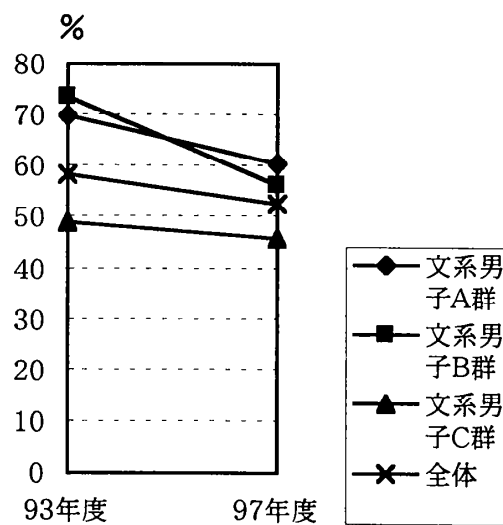


図 4-3 大学ランク別・
「OB＝指定校制」意識の変化

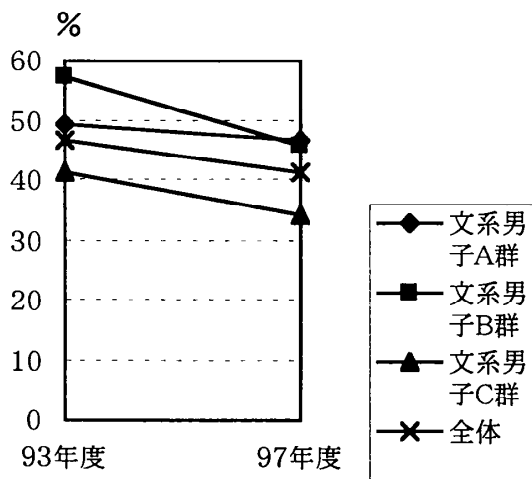


図 4-4 大学ランク別・
「OB 無し＝就職難」意識の変化

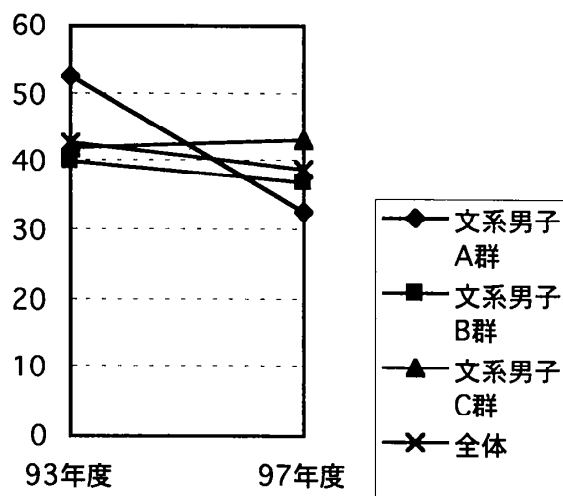


図 4-5 大学ランク別・
「努力すればどんな企業も」の変化

5. 格差意識を規定する要因の変化

以上のように格差意識の低下がA群・B群に特に顕著に見られた。しかし、変化があったのは上述したようなランク別の単純%のみなのだろうか。3.において示唆したように、就職プロセスが変化すれば、それに伴って就職意識にも変化が見られる可能性があり、場

合によっては、93 年度と 97 年度で格差意識に影響をもたらす変数に違いが生じているかもしれない。そこで、以下では格差意識を規定する要因の変化を見るために、93 年度と 97 年度それぞれについて重回帰分析を試みた。¹⁾

就職結果に大きな影響を及ぼす大学ランク、そして就職結果そのものである企業規模はダミー変数として投入した。その上で、就職プロセスを表現する変数として、内定企業数、断られた企業数、資料請求はがき枚数、OB 訪問人数を加えた。これにより企業規模と大学ランクの影響力の変化、および就職プロセスの変化に伴う格差意識への影響力の変化をおおまかにはみることができよう。結果は表 4-3 である。

表 4-3 「大企業は指定校制」意識の規定要因（93 年度・97 年度）

変数	93 年度			97 年度		
	B	Beta	Sig T	B	Beta	Sig T
A 群ダミー	.620701	.263475	.0000***	.408751	.163877	.0043***
B 群ダミー	.490530	.258662	.0000***	.292596	.166093	.0020***
トップ企業ダミー	.135881	.065596	.1853	-.116559	-.050945	.3546
大手企業ダミー	.116017	.061779	.2189	-.058494	-.032064	.5720
準大手企業ダミー	.095536	.038472	.3699	-.090791	-.038323	.4565
内定企業数	-.006466	-.011035	.7865	.055880	.102774	.0246**
断られた企業数	2.23403E-04	.001593	.9700	-6.61621E-04	-.005708	.9085
資料請求						
はがき枚数	5.58262E-04	.053343	.2368	.001211	.116599	.0251**
OB 訪問人数	.004011	.098653	.0570*	.008994	.115143	.0244**
(Constant)	2.239910	.074965	.0000***	2.103850	.100166	.0000***
Adjusted R2		.17935			.08971	
F		14.23431			6.03728	
Sig F		0.0000			0.0000	

*** : p<.001 ** : p<0.05 * : p<0.1

表 4-3 によると、93 年度では、格差意識の規定要因は大学ランクが主なものであり、他の変数はほとんどが有意な効果を持っていない。かろうじて OB 訪問人数のみが 10% 水準をクリアできる程度である。したがって、93 年度においては、実質的に格差意識を規定しているものは大学ランクであったことがわかる。ところが、97 年度になると、大学ランクのほかに内定企業数、資料請求はがき枚数、OB 訪問人数も有意な効果をもつようになった。これらは就職活動量の多さを示しており、多くの就職活動をしたもののほど格差に敏感になるというパターンがより顕在化したといえるだろう。93 年度では効果を持たなかったこれらの変数は、93 年度と 97 年度における大卒雇用環境の悪化や就職プロセスの変化が格差意識に変化をもたらしている可能性をよりいっそう示唆している。また、厳密な比較はできないが、大学ランクは、偏回帰係数 B の値の低下に見られるように、その効果を低下させていると見られる。また 93 年度・97 年度ともに企業規模のダミー変数が有意とな

っていないということは、格差意識が内定先企業ではなく大学ランクによって主に規定されてきたことがわかる。

以上を整理すると、大卒就職の格差意識は、内定先企業ではなく学生の属する大学ランクによって主に規定されており、その基本的な構造に変化はない。しかし、近年は就職プロセスの変化とともに、どのような就職プロセスをふむかが格差意識を左右するようになっており、大学ランクの効果は低下しつつあるように見える。これは、格差意識を生み出すメカニズムがより複雑なものとなったことを意味しており、逆に言えば、格差を告発するまとまった社会集団を実体的に特定しにくくなりつつある方向へ向かっていることを示しているのではないだろうか。

5. まとめ

以上のような結果は、情報の格差を実感する学生が増えつつも、OB による就職格差や指定校制のような制度的な格差が表面上は無くなったことにより、意識の上での格差も部分的に解消していることを示しているように思われる。さらに格差意識の規定要因の変化を見ると、大学ランクの影響は弱まる気配を見せており、むしろ就職プロセスの在り方が格差意識を規定する部分が出てきている。不況と協定廃止は、オープンな採用・就職活動を促進したが、それは格差を温存したまま、格差意識の部分的希薄化をもたらし、また格差意識をもつ集団を特定しにくい方向へシフトしたという点で、変化というよりもむしろ就職結果の大学間格差という実態を追認する方向に動いているのかもしれない。

注

1) 従属変数は、4=「とてもそう思う」、3=「どちらかといえばそう思う」、2=「どちらかといえばそう思わない」、1=「まったくそう思わない」とした。独立変数のうち企業規模については、内定先企業の業界での位置を尋ねて「トップ企業」「大手（上場）企業」「準大手企業」「中小企業」「官公庁・学校など」の中から一つを選ばせる形式の質問を用い、「官公庁・学校など」のサンプルは分析から除外し、各ダミー変数を作成した。

参考文献

- 荻谷剛彦・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。
- 荻谷剛彦編 1995、『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター。
- 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—」日本教育社会学会編『教育社会学研究』第53集、111-130頁。
- 中村高康 1995、「就職プロセスにおけるアスピレーション冷却と正当化」荻谷剛彦編『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』広島大学大学教育研究センター、42-56頁。

第5章 就職活動と大学教育

荻谷剛彦（東京大学）

就職協定の廃止は、大学における教育活動にどのような影響を与えたのだろうか。本章の目的は、学生たちの授業の履修・出席状況に、就職活動がどのようなインパクトを及ぼしているのかを中心に、この問題について検討することにある。

1997年度から就職協定が廃止されたことに伴い、就職活動の早期化・長期化・多様化といったことが指摘されている。これらの傾向については、すでに2章の分析が、確認したとおりである。一方、マスコミなどを通じて、こうした就職活動の早期化・長期化の傾向が、大学教育に多大な影響を及ぼしていることも、たびたび指摘される。4年生の開始早々、場合によっては3年生の終盤から就職活動が始まるために、講義やゼミへの出席率が極端に低下するとか、活動期間の長期化を予想してあらかじめ4年時の履修科目数を減らす学生が増え、カリキュラムが過密になったなどの問題が指摘されるのである。このような大学側の報告をとらえて、就職協定の廃止は、企業側が大学教育を軽視している証拠だという声も聞こえる。

たしかに、個々の大学や大学教授たちから、大学教育への影響を伝える事例が報告されている。しかし、その影響がどの程度のマグニチュードをもつのかについては、調査をふまえた分析が行われているわけではない。また、就職活動の大学教育への影響を考える場合にも、文系と理系、あるいは大学のランクによって様相が異なることが予想される。さらには、就職活動の早期化と長期化（終了時期の遅延）のどちらがどのように大学教育に影響を及ぼしているのかについても、印象論や経験談だけでは十分に解明できない問題である。

そこで本章では、調査データをもとに、多変量解析の方法を用いて、就職活動が大学教育にどのような影響を与えたのかを分析する。実際には、以下の問題について検討を行う。

- 1) 学生の科目登録および授業への出席状況はどのようなになっているのか。とくに就職活動開始以前と以後とでは学生の履修行動にどのような違いがみられるのか。
- 2) 就職活動の早期化と長期化とは、4年前期の授業の科目登録と出席状況にどのような影響を及ぼしているのか。
- 3) 授業の出席状況への影響を通じて、就職活動は間接的に学生たちの能力形成にどのような影響を及ぼしているのか。

以下では、これらの問題について、主に理系と文系とにサンプルを分け、分析を行っていくことにする。

1. 授業への履修および出席状況

はじめに、就職活動の影響とは別に、大学における履修状況および授業への出席状況について、調査の結果を概観しておこう。今回の調査では、就職活動が始まる前の3年生前期と、就職活動が本格化する4年生の前期について、履修登録した授業数、およびよく出席した（全授業のうち8割以上出席した）授業数について質問をした。これらの結果を比較することによって、大学後半期における学生の学習状況をとらえることができる。

表5-1は、文系・理系別に履修科目数の分布及び平均を示したものである。この表から、3年時には文系、理系を問わず、11～15コマの授業を履修する学生がもっとも多いことがわかる。平均値をみると、理系では14.2コマ、文系では12.6コマとなっており、理系の方が登録授業数が多くなることも確認できる。

ところが4年生の前期になると、3年前期に比べて授業の登録数が大きく減少する。理系では登録科目数が0という学生が13.3%に達し、1～5コマが58.4%、6～10コマが22.4%と、これら三者で全体の9割を越える。平均登録授業数も3.98科目と、3年前期に比べて10コマ近い減少を示している。

他方、文系の場合は、理系ほど極端ではないものの、やはり3年前期に比べて履修科目数の減少がみられる。4年前期には登録科目数が10科目以下の学生が68%を占める。3年前期の33.1%から約2倍以上の増加である。また、平均値を比べても、12.6から8.8コマへと4科目近く減っている。

表5-1 履修登録した授業数

3年前期			4年前期		
	理系	文系		理系	文系
0～5コマ	2.4	3.5	0コマ	13.3	2.0
6～10コマ	24.6	29.6	1～5コマ	58.4	24.9
11～15コマ	41.1	55.5	6～10コマ	22.4	41.5
16コマ以上	31.9	11.4	11コマ以上	5.8	31.5
計(N)	100.0(423)	100.0(851)	計(N)	100.0(450)	100.0(894)
平均（標準偏差）	14.20(6.01)	12.58(6.28)	平均（標準偏差）	3.98(3.67)	8.82(6.27)

表5-2 よく出席した授業数

3年前期			4年前期		
	理系	文系		理系	文系
0～5コマ	13.3	39.8	0コマ	24.3	25.3
6～10コマ	39.2	44.0	1～3コマ	51.9	49.9
11～15コマ	29.7	12.9	4～6コマ	16.0	13.5
16コマ以上	17.8	3.3	7～9コマ以上	6.3	6.4
			10コマ以上	1.6	4.9
計(N)	100.0(421)	100.0(814)	計(N)	100.0(445)	100.0(902)
平均（標準偏差）	11.41(6.12)	7.01(5.49)	平均（標準偏差）	2.32(2.45)	2.75(3.98)

つぎに、授業への出席状況を表 5-2 によってみよう。今回の調査では、比較的良好出席した授業（8 割以上の出席率）の数を尋ねている。これによって、登録した科目のなかで、どれくらいの授業によく出席しているのかを知ることができる。

まず 3 年前期についてみると、理系では 5 科目以下の者が 13.3%、6～10 科目が 39.2%、11～15 科目が 29.7%、20 科目以上が 17.8%となる。理系の場合、比較的良好出席する授業数が多い。それに対し、文系の場合には、よく出席する授業が 5 科目以下という学生が 39.8%を占める。さらには、6～10 科目の学生も 44%と理系を上回る。平均でみても、理系では 11.4 科目であるのに対し、文系の場合には 7.0 科目にとどまる。3 年前期の状況を見る限り、文系学生の授業への出席状況は理系よりも大きく下回ることが確認できるのである。

それでは、就職活動が本格化する 4 年前期の出席状況はどうなるのか。表 5-2 によれば、理系と文系の差が小さくなっている。よく出席する授業が 0 科目という者が理系では 24.3%、文系では 25.3%と、全学生のほぼ 4 分の 1 を占める。さらに、1～3 科目という学生も、理系の 51.9%、文系の 49.9%を占める。0 科目の学生とあわせると、よく出席する授業の数が 3 科目以下という学生が、なんと全学生の 4 分の 3 を占めるのである。平均値をみても、よく出席した授業数は、理系では 2.3 科目、文系では 2.7 科目となり、いずれも 3 科目以下である。これらの数字は、就職活動が 4 年前期の授業への出席の障害となっていることを、はっきりと物語っている。

2. 授業への出席と就職活動（その 1）：平均値の比較

それでは、就職活動は、学生たちの履修行動や授業への出席状況にどのような影響を及ぼしているのか。ここでは、就職活動の時期に注目して、その影響をデータによって確認する。

具体的には、就職活動の有無、活動を行った場合には開始の時期と終了の時期がそれぞれ学生たちの科目登録や授業への出席状況にどのような影響を及ぼしているのかを、つぎの 5 つの指標を用いて調べる。すなわち、① 4 年前期の履修登録科目数、②よく出席した授業数、③ 3 年前期と比べたときの登録授業数の変化（「登録減少数」と呼ぶ）、④ 3 年前期と比べたときのよく出席した授業数の変化（「出席減少数」と呼ぶ）、⑤ 4 年前期に登録した授業のうちよく出席した授業の割合（「出席率」と呼ぶ）の 5 つである。なお、ここでも文系、理系を分けて分析を行う。

まず、就職活動を行ったか否かの影響を、平均値の比較によってみよう。表 5-3 に示すように、理系の場合、比較的大きな差がみられるのは、4 年前期によく出席した授業の数と、登録した授業のうちよく出席した授業の割合（出席率）の 2 つである。就職活動を行うことによって、4 年前期によく出席する授業の数は平均で 0.7 コマちかく減少する。また、出席率も 70%から 53%へと減少することがわかる。

つぎに文系についてみると、理系よりも就職活動の影響が多くの項目で現れていること

に気づく。就職活動を行った学生は全くしなかった学生に比べ、ここで用いたすべての指標について差異がみられるのである。すなわち、就職活動を行うことにより、登録授業数は平均して2.2コマ程度減少する。よく出席する授業数も2.7コマ減少する。登録減少数は0.8コマ分であり、出席減少数も1.8コマ分になる。そして、出席率は44%から31%まで減少する。

表5-3 4年前期の履修状況（就職活動の有無別）；平均値の比較

	登録授業	S.D.	出席授業	S.D.	登録減少	S.D.	出席減少	S.D.	出席率	S.D.
理系 就職活動なし	3.91	3.15	2.87	2.77	10.16	4.81	9.22	5.26	0.70	0.38
就職活動あり	4.00	3.78	2.20	2.36	10.24	6.74	9.13	6.62	0.53	0.42
文系 就職活動なし	10.79	7.46	5.19	6.18	3.40	5.78	2.94	5.44	0.44	0.35
就職活動あり	8.61	6.10	2.47	3.56	4.18	4.99	4.79	4.46	0.31	0.33

以上は、就職活動の時期を問わずに、就職活動を行ったこと自体の影響を示しているといえる。大学4年時に就職活動が行われることによって、とりわけ文系ではこれだけの大学教育の損失が生じているといえるのである。

それでは、就職活動を行った学生の間では、活動時期の違いによって学習行動にどのような差異が現れるのだろうか。つぎに、就職活動の開始時期と終了時期に着目して、先の5つの指標の変化をみることにしよう。

まず、理系の場合についてみる（表5-4、表5-5）と、就職活動の開始時期についても、終了の時期についても、就職活動と学習行動との間には明確な関連を見いだすことができない。分散分析によって開始時期別および終了時期別の差異が統計的に有意かどうかを調べても、5%水準で有意になる指標はない。理系の場合には、就職活動の早期化の影響も、長期化の影響も、ここで用いた5つの指標に関するかぎりみられないのである。

それに対し、文系の場合には、就職活動の時期によって学習状況に差異がみられる。表5-4にみるように、就職活動の開始時期が早まるほど、4年前期によく出席した授業の数は少なくなる。さらには、3年前期と比べた出席減少数も多くなり、出席率も低くなる（これらはいずれも5%水準で有意な差を示す）。

就職活動の影響は、開始時期の早期化だけにとどまらない。表5-5で見ると、活動の終了時期が遅くなるほど、4年前期によく出席する授業の数が減少する。出席減少数も大きくなる。さらには、授業出席率も低下するのである。文系の場合、就職協定の廃止の影響を受けた就職活動の早期化と終了時期の遅延とが、授業への出席状況を悪化させているのである。

表5-4 就職活動の開始時期と履修状況；平均値の比較

		登録授業数	S.D.	出席授業数	S.D.	登録減少数	S.D.	出席減少数	S.D.	出席率	S.D.
理系	3年生1、2月	4.04	4.09	2.26	2.61	11.63	7.37	10.18	6.83	0.46	0.43
	3年生3月	3.74	3.73	2.10	2.21	9.94	5.10	8.97	5.19	0.58	0.41
	4年生4月	4.13	3.69	2.24	2.41	10.09	8.52	8.97	8.47	0.51	0.41
	5月以後	4.53	3.59	2.35	2.37	8.78	5.68	7.94	5.91	0.54	0.43
文系	3年生1、2月	8.96	6.78	2.17	3.42	3.79	3.99	5.72	5.18	0.27	0.30
	3年生3月	8.70	6.18	2.04	3.63	4.22	4.30	5.06	4.45	0.25	0.29
	4年生4月	8.26	5.22	2.32	2.79	4.36	6.47	3.95	4.01	0.33	0.35
	5月以後	7.85	4.71	3.47	3.80	4.39	4.46	4.73	3.97	0.44	0.37

表5-5 就職活動の終了時期と履修状況；平均値の比較

		登録授業数	S.D.	出席授業数	S.D.	登録減少数	S.D.	出席減少数	S.D.	出席率	S.D.
理系	5月以前	4.04	3.59	2.40	2.54	10.60	5.54	9.42	5.54	0.56	0.41
	6月	4.14	3.55	2.19	2.35	10.28	8.37	9.02	8.03	0.51	0.41
	7月	3.69	3.88	1.88	2.08	9.23	4.94	8.40	4.93	0.48	0.42
	8月以後	3.86	4.62	2.16	2.32	10.38	6.02	9.56	6.42	5.26	4.53
文系	5月以前	9.71	8.73	4.26	6.13	3.62	4.31	3.80	3.86	0.41	0.37
	6月	8.55	5.76	1.65	2.01	4.00	4.10	4.65	4.46	0.24	0.29
	7月	8.34	4.49	2.13	2.75	4.82	6.37	5.14	4.66	0.28	0.31
	8月以後	8.24	5.99	2.78	3.20	4.08	4.61	5.26	4.53	0.35	0.36

3. 授業への出席と就職活動（その2）：重回帰分析

以上の分析は、平均値の比較という方法を用いたために、就職活動の時期の影響をいわばグロスの形でとらえたものにすぎない。他に影響を及ぼしている可能性のある要因（たとえば、大学の偏差値ランクや性別など）の影響を取り除いた、就職活動独自の影響をとらえたわけではない。さらにいえば、就職活動の開始時期と終了時期のどちらの影響が強いのかを識別しているわけでもない。就職活動の独自の影響を取り出すためには、多変量解析を行う必要がある。

そこで、以下の分析では、先に用いた5つの指標のうち、4年前期の学習行動に焦点を絞り、登録授業数、よく出席する授業数、出席率の3つの従属変数について重回帰分析を行うことにした。

3.1 登録授業数の分析

はじめに、4年前期にどれだけの科目を授業登録したのかを従属変数とした分析を行う。就職活動が活発化することをあらかじめ考慮して、学生たちが履修登録する授業科目数自体を減少させているかどうかを明らかにするのである。とくに注目するのは、就職活動開始時期の影響である。就職協定廃止に伴う活動の早期化により、すでに3年生の後半から就職活動を開始する学生もいる。このような活動の早期化が、学生たちの履修行動にどのような影響を及ぼしたのかを、大学ランクや性別といった属性をコントロールした上でと

らえようというのである。

説明変数は、大学の偏差値、性別（男子＝1、女子＝0のダミー変数）、就職活動の有無（あり＝1、なし＝0のダミー変数）、就職活動の開始時期（3年生の1月上旬を起点に日数として表す）¹⁾である。分析は、文系、理系それぞれについて行った。結果は表5-6の通りである。

まず文系についての結果をみると、いずれの変数も5%水準で統計的に有意な影響を及ぼしていることがわかる。詳しくみると、以下の傾向を確認できる。①男子は女子よりも登録科目数が多くなる。②偏差値の高い大学の学生ほど登録科目数が増える。③就職活動をした学生は全くしなかった学生に比べて登録科目数が減る。④就職活動を早めに開始した学生は遅く始めた学生に比べて登録科目数が増える。

表5-6 4年前期の授業登録数と就職活動（重回帰分析）

	理系			文系		
	回帰係数	標準誤差	Beta	回帰係数	標準誤差	Beta
大学ランク	0.207	0.046	0.209 ***	0.096	0.040	0.082 *
就職活動有無	-0.470	0.571	-0.049	-1.499	0.756	-0.075 *
活動開始時期	0.008	0.004	0.114 +	-0.008	0.004	-0.083 *
性別	0.620	0.472	0.061	1.986	0.456	0.145 ***
定数	1.221	0.760		8.407	0.802	***
Adjusted R Square=.043, F=5.979			Adjusted R Square=.044, F=11.021			
Signif F=.000, ケース数=442			Signif F=.000, ケース数=867			
+p<0.10, * p<.05, **p<.01, ***p<.001						

これらの知見のうち、④については一考を要するだろう。③の知見によれば、就職活動を行った学生は活動をまったく行わなかった学生に比べて4年前期の科目登録数を少なくする傾向がある。しかし、④によれば、就職活動を早めに始めたことによって登録数が減るわけではなく、むしろ登録科目数を増やしているのである。おそらく、これは早期に就職活動を開始した学生ほど、一定数の単位取得をより確実なものにするための一種の「保険」として、登録科目を増やしておこうとする行動の現れではないかと考えられる。

それでは、理系の場合はどうか。理系では、①偏差値の高い大学の学生ほど登録科目数が増える。②就職活動の有無は登録授業数に影響しない。③男女差はない。また、5%の有意水準にはわずかに達しないものの、文系の場合とは逆に④就職活動を早く開始した学生ほど登録科目数が減る、という傾向を読み取ることができる。先に平均値の比較で見たように、理系の場合、就職活動の早期化は、登録科目数を抑制する方向に作用するのである。

3.2 出席状況の分析

つぎに、よく出席した授業数について、同様の分析を試みよう。ここでは、先に用いた説明変数に加えて、就職活動が終了した時期を導入し、重回帰分析を行った。結果は表5-

7に示すとおりである。

表5-7 4年前期のよく出席した授業数と就職活動（重回帰分析）

	理系			文系		
	回帰係数	標準誤差	Beta	回帰係数	標準誤差	Beta
大学ランク	0.004	0.033	0.006	-0.151	0.026	-0.199 ***
就職活動有無	-0.219	0.625	-0.035	-1.667	0.716	-0.134 *
活動開始時期	0.002	0.003	0.035	0.003	0.003	0.046
活動終了時期	-0.004	0.003	-0.112	-0.008	0.003	-0.153 *
性別	-0.159	0.328	-0.023	-0.088	0.302	-0.010
定数	2.969	0.532	***	6.637	0.520	***
Adjusted R Square=.004, F=1.364			Adjusted R Square=.094, F=17.961			
Signif F=.237, ケース数=429			Signif F=.000, ケース数=814			
+p<0.10, * p<.05, **p<.01, ***p<.001						

まず文系の結果をみると、次のことがわかる。①偏差値ランクの高い大学の学生ほど、よく出席する授業の数が少ない。②就職活動を行った学生は全く活動しなかった学生と比べて、よく出席する授業が少なくなる。③就職活動の開始時期については統計的に有意な影響を示さないものの、終了時期については、終了が遅くなる学生ほど、よく出席する授業が少なくなる。④性別による差はみられない。

以上の知見のうち、特に注目に値するのは③である。就職協定の廃止によって、就職活動の開始時期が早まったが、そのこと自体は授業への出席に影響を及ぼしているわけではない。むしろ、就職活動の期間が分散し、終了時期が遅くなることの方が、授業への出席を困難にする傾向が強いのである。

ついで理系の結果をみると、文系ほど明確な傾向を読みこることはできない。F 値を見ると、モデルの適合性自体が低い。また、いずれの変数も統計的に有意な影響を示さない。つまり、理系の場合には、就職活動の様相によって出席状況が左右されることは少ないのである。

ところで、先の履修登録についての分析では、理系の場合、就職活動を早めに開始した学生ほど登録科目数を減少させる傾向が確認された。この結果とあわせると、理系学生の多くは就職活動を予期してあらかじめ出席できる授業に絞って登録をしているということが出来るのかもしれない。いいかえれば、履修登録の時点で、就職活動の影響が出ているのである²⁾。

3.3 登録授業数と出席授業数の比較に関する分析

そこでつぎに、学生の履修行動と授業への出席動向との関係を見るために、登録した授業数のうちよく出席した授業がどれくらいの比率を占めるのか（「出席率」）を従属変数とした分析を行った。登録だけしておいてほとんど出席しなくなる授業がどれくらいの比

率を占めるのか、それが就職活動とどのような関係にあるのかをみようというのである。なお、ここでは、就職活動を行った学生だけに対象を絞り、訪問した企業数を新たな説明変数として導入した。結果は、表 5-8 に示すとおりである。

表5-8 4 年前期の授業出席率と就職活動（重回帰分析；就職活動をした学生のみ）

	理系			文系		
	回帰係数	標準誤差	Beta	回帰係数	標準誤差	Beta
大学ランク	-0.018	0.006	-0.167 **	-0.016	0.002	-0.251 ***
活動開始時期	0.000	0.000	-0.054	0.000	0.000	0.076 *
活動終了時期	0.000	0.001	0.012	0.000	0.000	-0.043
訪問企業数	-0.007	0.003	-0.148 **	-0.003	0.001	-0.125 **
性別	-0.027	0.059	-0.024	-0.081	0.026	-0.109 **
定数	0.838	0.133	***	0.568	0.065	***

Adjusted R Square=.045, F=4.386

Signif F=.001, ケース数=358

+p<0.10, * p<.05, **p<.01, ***p<.001

Adjusted R Square=.114, F=19.946

Signif F=.000, ケース数=736

まず、文系の結果をみると、①偏差値が高い大学の学生ほど、②就職活動の開始が早い学生ほど、③訪問した企業数が多い学生ほど、登録だけしておいて出席しない授業の割合が増える、という傾向を読みとることができる。このうち、重要なのは②の結果である。先の授業登録についての分析で、就職活動の開始が早い学生ほど、登録授業数が増えるという傾向をみた。その結果とあわせると、ここでの分析は、就職活動を早めた学生は、登録する授業は増やすものの、そのうち実際によく出席した授業の割合は減少することを意味している。つまり、就職活動の早期化は、登録だけしておいて、出席しない（できない？）授業の比率を高めるという影響をもつことが、明らかとなったのである

それに対し、理系の場合には、①偏差値が高い大学の学生ほど、②訪問した企業数が多い学生ほど、登録だけしておいて出席しない授業の割合が増えるという、文系と同様の傾向を確認できるものの、その一方で、③就職活動の開始時期や終了時期の影響は小さいことも明らかとなった。理系の場合、前述の予想通り、履修登録の時点ですでに就職活動の忙しさを予想して、出席できる科目を絞っている。そのために、活動時期による出席率への影響が表われにくいのだと推測できる。

4. 授業への出席と学生の能力形成

それでは、就職活動によって影響を受ける出席状況は、学生の能力形成にどのような影響を与えているのだろうか。就職活動が学生の能力形成におよぼす間接的な影響を見るために、最後に出席状況と学生の能力との関連についての分析を行おう。

今回の調査では、学生の自己評価として、自分の能力をどのようにみているのかについ

て、「専門的な知識・技術」「情報収集能力」「体力・バイタリティ」など9つの項目について、どの程度自信があるのかを質問している。これらは、いわば大学教育や大学での経験を通じて形成されうる能力であり、広い意味での大学教育の成果を表しているといえることができる。

ここではまず、これらの質問への回答に、それぞれ「たいへん自信がある」＝4点、「ある程度自信がある」＝3点、「あまり自信がない」＝2点、「まったく自信がない」＝1点といった得点を与え、因子分析を行った。9項目にわたる様々な能力の側面を集約し、どのような系統の能力が形成されているのかをとらえるためである。文系、理系を問わず、さらには就職活動を行わなかったものも含めて因子分析を行った結果が表5-9である³⁾。

表5-9 能力形成に関する因子分析の結果

(バリマックス回転後の因子負荷量)		
	第1因子	第2因子
専門的な知識・技術	0.637	-0.046
事務処理能力	0.722	0.032
情報収集能力	0.716	0.166
自分の意見を他人に理解してもらう	0.437	0.519
自ら問題を設定して、体系的に分析する	0.625	0.375
論理的な文章・レポートをまとめる	0.664	0.199
人間関係を良好に保つ	0.081	0.760
体力・バイタリティー	-0.011	0.815
結果が出るまでねばり強く努力する	0.173	0.680
固有値	3.232	1.451
寄与率 (%)	35.9	16.1

表5-10 手段的能力形成と授業への出席

(重回帰分析；就職活動をした学生のみ)

	回帰係数	標準誤差	Beta
大学ランク	0.014	0.006	0.082 *
成績	0.078	0.018	0.168 ***
性別	0.175	0.089	0.074 *
3年出席授業数	0.023	0.008	0.111 **
4年出席授業数	0.025	0.011	0.088 *
定数	-1.554	0.414	***

Adjusted R Square=.055, F=9.492

Signif F=.000, ケース数=736, * p<.05, **p<.01, ***p<.001

表5-9に示すように、2つの因子が抽出された。バリマックス回転後の各項目の因子負荷量をみると、第1因子は、事務処理能力、情報収集能力、論理的な文章・レポートをまとめる能力、専門的な知識・技術、自ら問題を設定して体系的に分析する能力などによっ

て特徴づけられる因子であることがわかる。これらは、いわば授業やゼミなどの大学教育を通じて形成される、手段的ないしは道具的（instrumental）な能力の側面を表しているとみることができる。

それに対し、第2因子を特徴づけているのは、体力・バイタリティ、人間関係を良好に保つ能力、結果が出るまでねばり強く努力する能力など、より表出的（expressive）な能力の側面であり、授業などよりも幅広い大学時代の経験によって形成される能力であるともみることができる。

そこで以下の分析では、大学教育の直接的な成果と見なしうる第1因子について、授業への出席状況とどのように関連しているのかを見ることにする。

方法としては、因子分析の結果得られたバリマックス回転後の第1因子の因子得点を従属変数として、重回帰分析を行った。説明変数として導入したのは、大学の偏差値、成績（優の割合）、3年前期および4年前期によく出席した授業数、性別（男子＝1，女子＝0のダミー変数）である。なお、理系についてはこのモデル自体の説明力が低かった（F検定による）ことから、ここでは文系の結果のみを報告する。

結果は、表5-10のとおりである。この表から、導入したいずれの変数も統計的に有意な影響力を持つことがわかる。まず、偏差値ランクの高い大学の学生ほど、事務処理能力、情報収集能力、論理的な文章・レポートをまとめる能力、専門的な知識・技術、自ら問題を設定して体系的に分析する能力といった、ここで要約した手段的能力に自信があるとみている。また、成績（優の比率）のよい学生ほど、これらの能力を身につけていると見なしている。そして、女性より男性のほうが、これらの能力への自信が高いこともわかる。

しかし、もっとも注目したいのは、よく出席した授業数の影響である。3年前期でも4年前期でも、いずれもよく出席する授業の数が多い学生ほど、ここで抽出した手段的な能力の形成に自信を持っている。しかも、これは大学の偏差値や成績を統制した上での結果であり、授業への関与の独自の効果といえる。

とりわけ、3年前期の授業への出席と並んで、4年時の授業への出席状況が統計的に有意な影響力を示していることは、これまでの分析結果と合わせると重要な意味をもつ。就職活動の終了時期が遅くなるほど、4年前期の授業への出席が妨げられることは、これまでの分析で確認したとおりである。この結果と合わせると、就職活動が長引くことによって、授業への出席状況が悪化し、その結果、学生たちの能力形成の機会も減少するという影響の連鎖をみてとることができるのである。

5. まとめ

これまでの分析によって、とくに文系（経済系学部）の学生の学習活動に対して、就職活動が顕著な影響を及ぼしていることが明らかとなった。前回（1993年）の調査では授業への出席状況に関する質問が含まれていない。そのため、前回との比較によって就職協定

廃止の影響を直接取り出せたわけではない。しかし、ここでの分析は、就職活動終了時期の遅延が、文系学生の授業出席を妨げる要因となっていることを明らかにした。

しかも、授業への出席が妨げられることは、学生たちの能力形成にも影を落としている。前節の分析が明らかにしたように、よく出席した授業が減ることによって、論理的な文章・レポートをまとめる能力、専門的な知識・技術、事務処理能力、情報収集能力、自ら問題を設定して体系的に分析する能力などに自信をもてない学生が増えるのである。その意味で、就職活動の長期化は、間接的ながら学生たちの能力形成にマイナスの影響を及ぼしているといえる。

これらは文科系の学生に見られた問題点だが、就職活動の影響は、別の形で理系にも現れる。理系の場合には、出席状況への影響は小さいものの、4年前期の科目登録を大幅に制限することによって、就職活動に対応していた。このような理系学生の履修行動は、カリキュラム編成をタイトなものにするといえるだろう。

これまでも、個々の大学人の経験や印象を通じて、就職活動が4年時の大学教育に影響を及ぼすことがたびたび報告されてきた。ここでの分析は、そうした経験則が間違っていなかったことをデータによって裏付けたものといえる。しかも、本章の分析は、大学ランクや性別などの要因を統制したうえでも、就職活動が、学生の履修行動や学習状況に独自の影響をおよぼしていることを示している。

大学教育の付加価値がそれほど問われなかった時代には、就職活動が大学教育にマイナスの影響をもたらしたとしても、さほど問題にされなかったかもしれない。就職活動が忙しくなることで、授業に出席しない学生が増えることは今に始まった話ではない。就職活動の忙しさを予測して、3年時までには大方の単位を取得しておこうとする学生の履修行動も、大学人にとってはすでに旧聞に属するだろう。しかし、問題は、大学教育の大衆化が進行し、大卒労働市場にも、企業の雇用慣行にも変化の兆しが見られる中で、はたして就職と大学教育との関係が従来のままでよいのかという点にある。

大学審議会では、成績評価をより厳密にし、卒業時の学力の質を維持しようとする議論が行われている（大学審議会『21世紀の大学像と今後の改革方策について（中間まとめ）』1998年参照）。若年人口の減少に伴い入試による「入り口」での学力管理が困難になることから、出口での学力管理を行おうというのである。このような変化をふまえれば、大学4年時の教育が就職活動によって妨げ続けられることを問題視する議論も、これまで以上に真剣味を帯びてくるはずだ。

皮肉にも、就職協定廃止は、このような議論に目を向ける絶好の機会となった。こうした文脈に照らせば、本章の知見は、大学教育が抱える課題を議論するうえで、ささやかなが無視できない事実を提示したといえるだろう。今後の大学教育のアカウンタビリティの重さを考えるとき、大学人が個々の体験を通じて熟知してきた経験則を、データによって確認したことの意義は、小さくないと思われるのである。

注

- 1) 就職活動の開始時期および終了時期は、それぞれつぎのような手続きにより数量化した。開始時期、終了時期ともに内定した企業にかぎらない。開始時期は、「就職活動の一環として最初に企業の人と会った」時期を、終了時期は「就職活動が最終的に終わった」就職活動が終わった時期をさす。調査票ではそれぞれについて、何月の上旬、中旬、下旬のどこかを回答するようになっている。そこで、まず1月の上旬であれば5日、中旬なら15日、下旬なら25日とし、2月の上旬、中旬、下旬はそれぞれに30日を加えた数値（2月上旬＝35日、2月中旬＝45日、2月下旬＝55日）にした。このように、1カ月遅くなるごとに30を加えた数値をそれぞれ開始時期、終了時期を示す変数として数量化した。
- 2) 理系の場合、文系に比べ、授業に出席しないと単位の取得自体が難しいのかもしれない。したがって、ここでの結果から、登録だけして授業に出席しないという行動は文系の学生に特徴的であることの反映とみることができる。
- 3) 3章では、ここで用いた変数と同じものを用いて、理系、文系別に因子分析を行っている。ここでは、理系、文系を問わず大学教育がどのような能力の形成に寄与しているのかを知るために、文系と理系をこみに因子分析を行った。そのため、抽出された因子に若干の違いがでてきたが、3章との調整は行わずに、そのままここでの結果を用いることにした。

第6章 大卒理系就職と学校推薦

平沢和司（北海道大学医療技術短期大学部）

1. 問題

近年、構造社会学の視点から学校から職業への移行過程に関する分析が進みつつある（佐藤 1998）。そのさい労働市場に存在する構造のひとつとして、学校と雇用主との間の制度的なつながり（Kariya and Rosenbaum 1995）が注目されている。新規学卒者は労働市場を自由に移動しているのではなく、学校と雇用主との制度的なつながりのなかに「埋め込まれている」（Granovetter 1985）というのが、その基本的な発想である。こうした視点からの分析では、高校生の就職における「実績関係」が著名であり、分析も蓄積されている（岩永 1984、小林 1988、吉本 1990）。そこでの中心的な制度は、学校推薦制度である。荻谷（1991）によれば、推薦制度によって学校が採用に関与しても有能な学生の採用が阻害されることはなく、むしろ成績を基準とするメリトクラティックな選抜が強化されるという。これは市場メカニズムを信奉する論者にとっては意外な知見であろう。それでは大卒者の場合はどうか。文系では自由応募がほとんどであり推薦応募はきわめて少ない。しかし推薦制度や指定校制度に代わって、OB・OG という大学と雇用主間のいわば準制度的なむすびつきが、就職活動の過程や結果につよく影響していることが明らかになっている。これはわれわれの前回 93 年度調査の知見である（荻谷編 1995）。また近年では、入職経路に着目して、SSM データを用いた通時的な分析もなされている（荻谷 1998）。

それでは理科系の大学生の就職に関してはどうか。近年「理工系離れ」（産経新聞社会部編 1995）など、高度成長期の深刻な求人難以来、理科系の学生がめずらしく世間の注目を集めている。しかも理科系は推薦制度による就職が中心であるといわれているから、大学と雇用主の制度的な結びつきを検証するには格好な素材のはずである。にもかかわらず、彼らのジョブマッチングについて構造社会学の視点からの検討は、残念ながらほとんどされていないのが実状である。なぜだろうか。

それは理科系の就職イコール学校推薦であり、したがって理系学生の就職は大学と雇用主の制度的な結びつきに「埋め込まれている」という暗黙の了解が、一部の例外をのぞいてあまりにも強くあるためではないだろうか¹⁾。それには高校生の推薦就職における実績関係からのアナロジーの影響もあろう。もちろんそれは根拠のないことではない。たとえば理系就職を採りあげた数少ない論考のひとつである今野（1992 年、21 頁）は、日本の理工系の技術者の就職は、イギリス・ドイツと比べて「大学就職担当部門」と「大学教官」によることが多いとしている²⁾。たしかにわれわれの 97 年度調査でものちに詳述するように、文系は約 95% が自由応募であるのに対して、理系は約 65% が大学からの推薦応募で

内定企業へ就職している。この傾向は日本労働研究機構やリクルートリサーチなど他の調査によってもくりかえし確認されている³⁾。したがって構造社会学の視点を探る論者が理系就職をあらためて検証する必要のないテーマであると考えたとしても、それは故なきことではない。

だがしかしである。これまで暗黙のうちに想定されてきた理系大卒者の学校推薦とは、雇用主から教授や就職部に推薦依頼がきて、大学が学内で学生を選考し、推薦を受けた学生のみが応募してほぼまちがいなく採用される、という形態であろう。そこでは誰を採用するかに関する決定の一部ないし全部が企業から大学へ委任されていることになる。ところが近年の推薦応募の実態をつぶさに検討してみれば、学校推薦とは名ばかりで自由応募にきわめて近い形態が少なからず観察されるのである。すなわち自由応募と同様に学生が自分で企業を見つけて接触し、人事面接や内定がほぼ確定した時点で、学生が入社を確約するいわば保証書代わりに大学から推薦状を発行してもらうケースである。ここでは中村（1996）に習って前者を「実質推薦」、後者を「形式推薦」と呼称することにしよう。そしてこのような形式推薦が理系就職に無視し得ない規模で浸透しているのであれば、先の暗黙の前提をいったん留保し理系就職をあらためて検証し直すことが必要であろう（平沢1997）。なぜなら推薦応募が雇用主と大学の制度的な結びつきを表すとは限らないし、また逆に労働市場を原子のごとくあたかも自由に行動しているように見える自由応募による求職者でさえ、じつは両者の制度的な結びつきに埋め込まれているかもしれないからである。

本章ではこのような問題関心にもとづいて、おもに以下の3点を検討する。すなわち、第一に推薦応募を一括りにとらえるのではなく実質推薦応募と形式推薦応募とに分け、それに自由応募を加えた応募経路を分析の主軸として措定すること、第二に応募経路別に就職活動の過程（企業訪問数・情報源・大学就職部の利用など）をたどり、必要に応じて文系との比較を行うこと、第三に就職活動の結果（内定企業規模など）に対して応募経路がどのような効果を有しているかを多変量解析によって明らかにすること、である。そしてここまでの検討から明らかなように、形式推薦は推薦状を提出するという点では実質推薦と、そして自由に企業へ接触するという点では自由応募と共通点を持っている。したがって就職活動の過程と結果において、形式推薦応募は実質推薦応募と自由応募の中間に位置する、と予想される。これを作業仮説として、以下ではデータによって検証することにしよう。

2. 分析対象者

本章の分析対象者は、97年度調査の文系・理系それぞれ4大学（うち2大学は文理双方の学部を含むので計6大学）の男子602人のうち、調査時点（97年12月から翌年1月）で4月からの就職先が内定していた472人（理系243人、文系229人）である（表6-1）⁴⁾。

いずれもが大都市圏に位置する大学であり、文系の1校（h大学）を除いてすべて私立大学である⁵⁾。

この分析対象者にはつぎのような2つの特徴がある。ひとつは全員が大学ランクB群（入学試験の難易度を示す偏差値が58-65）の学生であることである。これは当調査のサンプルのうち理系大学が結果的にB群に集中し、C群には1校あるのみで、A群には1校もないことによる⁶⁾。第1章や第3章で明らかにしたように、文系では大学ランクによって就職活動の過程や結果に大きな差異が生じていることから、理系でも同様の差異が予想される。したがって大学ランクを組み込んだ分析が必要であるが、今回は断念せざるを得ない。しかしこのことを裏返していえば、本章の分析対象者は大学ランクがコントロールされているということである。以下では中堅レベルの大学の卒業者の間でどのように就職過程や結果が異なるかを、より明瞭に明らかにできよう。

もうひとつは、分析対象が男性に限られていることである。理系では就職活動の過程や結果に、意外に男女間の差異がみられない。内定先の企業規模、内定数、応募方法をはじめ内定の有無にもほとんど差がない。したがって男女を区別しない分析も考えられるが、比較対照する文系では男女間に大きな差異があるので、男女を分ける必要が生じる。そうすると理系の女子（B群）が64人と男子に比べてきわめて少なくなることから、本章では男子に限定した⁷⁾。

3. 分析結果

3.1.1 応募経路

まず本章の分析の主軸となる応募経路から分析を始めよう。しかしこれはかならずしも容易ではない。というのも就職研究でかならずといってよいほど言及される応募経路だが、それをどのように分類するかは論者によってまちまちであり、統一された基準があるわけではないからである。しかも就職活動中に接触した企業への応募経路はひとつとは限らない。推薦で応募していた企業から内定が得られず、自由応募でアプローチした企業に内定するケースなどが少なくないからである。しかし活動中のすべての応募経路を追求すると複雑になりすぎるので、ここでは最終的に就職することが内定した企業への応募経路のみを考えることにした。そしてさきに述べた問題関心に基づいて応募経路を三分した⁸⁾。すなわち、質問紙のワーディングをあわせて示せば、

実質推薦応募：教授・研究室が推薦する企業に推薦状が発行された推薦応募

形式推薦応募：自分で探した企業に推薦状を発行してもらった推薦応募

自由応募：推薦応募によらないすべての応募

表6-1.大学別文理別分析対象者数

大学	文系	理系
g		67
h	16	
i	44	
j	31	35
k		91
m	138	50
計	229	243

注：対象者は全員男子。大学名は表0-1と対応。斜数字は無作為抽出票。

である。その分布を文理別に示したのが表6-2である。予想されたとおり文系ではその95%が自由応募であり、推薦応募はごくわずかでしかなく、しかも実質推薦応募は1人もいなかった。それに対して理系では、たしかに推薦応募が3分の2を占めているとはいえ、推薦応募のいわば理念型とでも

表6-2.文理別応募経路

応募経路	文系		理系	
実質推薦応募	0	0%	24	9.9%
形式推薦応募	11	5.1%	131	54.1%
自由応募	204	94.9%	87	36.0%
計	215	100%	242	100%

いうべき実質推薦応募は10%たらずであり、形式推薦応募が過半数を占めていること、自由応募もおよそ3人に1人いること、が明らかになった⁹⁾。

ところでここでの形式推薦応募には、面接の最終段階になってはじめて推薦状の提出を求められるケースだけではなく、はじめから推薦状が必要なことを学生が承知のうえで訪問し、企業の求める時期になって大学に推薦を依頼し提出するケースも含まれていると考えられる。そこで推薦状をどの段階で提出しているかを、応募経路別に確認しておく必要がある。表6-3によれば、理系形式推薦応募では、ほぼ内定が確定したところか内定式のところに提出した者が3分の2に迫っている。つまり内定企業との接触が最終段階に達した段階で推薦状を提出しているのである。したがって当初に想定したとおり、形式推薦における推薦状はかならず入社するという確約書としての性質を有すると考えられる。文系形式推薦応募は、少数ではあるがすべてが内定以降に推薦状を提出していることも注目される。むしろここで注意を要するのは、理系実質推薦応募の場合である。最初に企業を訪問するときに提出した者はわずか1人で、ほとんどの者は人事面接が行われたところに提出しているからである。ただし全体的には実質推薦のほうが形式推薦より早い時期に提出しており、提出が面接に進む条件のひとつであると考えられる¹⁰⁾。

3.1.2 応募経路と職種

このように理系は推薦応募が過半数を占めているといっても、そのほとんどは形式推薦応募である。さらに理系でも推薦を伴わない自由応募も3分の1を占めるに至っている。

ただしこうした事態が、

もし理系学生が文系の職種といわれている営業職や事務職に就くことによって生じているのであれば、とりたてて論じる必要はなかろう。それでも理系職種は推薦応募、文系職種は自由応募という

表6-3.応募経路別推薦状提出時期(%)

応募経路	最初に訪問したとき	人事面接のころ	内定したころ	内定式のころ	計
理系実質推薦	4.3	65.2	30.4		23 (100%)
理系形式推薦	8.7	27.8	55.6	8.0	126 (100%)
文系形式推薦			63.6	36.4	11 (100%)

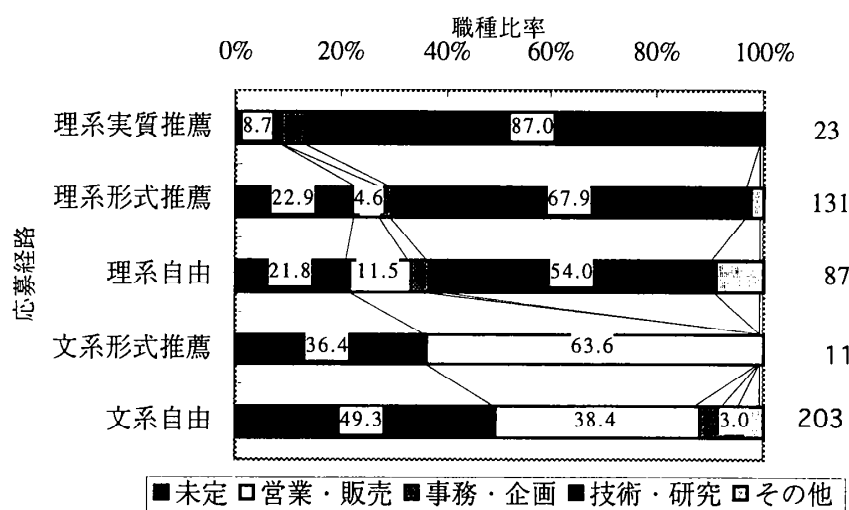


図 6-1.応募経路別職種

対応関係は維持されていることになるからである。しかし実際にはそうではない。図 6-1 に示されているとおり、たしかに理系自由応募では、技術・研究職に就く者の比率は、実質推薦（87.0%）、形式推薦（67.9%）より低く、逆に営業・販売職や事務・企画職につく者の比率は両者より高い。しかし理系の自由応募でも、その 54.0%は技術・研究職についていることにむしろ注目すべきである。要するに理系で自由応募や形式推薦応募が主流を占めているのは、理系学生が文系の職種に就いているから（だけ）ではないのである。それではなぜ理系で自由応募や形式推薦応募が数多く見られるのだろうか。それを解明する端緒を得るべくつぎに応募経路別に就職活動の過程を見てみよう。

3.2 就職活動の過程

本節では就職活動を始めてから内定に至るまでの過程を、内定企業への接触に限定せずにその他の企業へのアプローチも含めてたどることとする。ここでとくに着目することは第二の課題、すなわち最終的に実質推薦応募で内定した者は就職部など大学内の機関を多く利用しているか、それに対して自由応募者は大学以外で得られる情報を活用しているか、そして形式推薦応募者はその両者の中間に位置するか、さらにそうした理系学生は文系学生の活動とどう異なるか、である。

3.2.1 企業への接触

表 6-4 は企業への接触の程度を応募経路別の平均値によって示したものである。それによれば就職活動の第一歩である「資料請求はがき」を出した枚数では、理系は文系の 6 割程度にとどまっていること、はがきはおもに活動の前半で出すことから理系および文系の内部での分散は小さいこと、がわかる。つぎに「訪問社数」ならびに「面接・試験を受けた企業数」では、理系は文系のほぼ半数にとどまる一方で、「内定社数」では文理間でそれほど大きな差異がないことが示されている。理系の活動は文系の活動に比べて効率的で

表6-4.応募経路別就職活動量（平均値）

応募経路	人数	資料請求は がき枚数	訪問社数	面接社数	人事面 接回数	内定社数	活動打 ち切り 社数	会ったOB 数(活動全 体)	会ったOB 数(内定企 業)
理系実質推薦	24	71.1	10.7	5.8	1.5	1.6	5.0	2.3	0.8
理系形式推薦	131	78.7	12.8	7.8	2.4	2.0	4.5	2.0	0.8
理系自由	87	74.8	13.7	8.3	2.3	2.0	4.3	2.1	0.8
文系形式推薦	11	128.6	24.7	14.7	3.1	2.5	6.0	7.6	0.5
文系自由	203	131.7	24.6	16.3	2.8	2.4	7.6	5.6	0.8

あるともいえる。同時に理系内部では実質推薦応募者も、活動の過程では他の方法による応募者より少ないとはいえ活発に活動していること、そして形式推薦応募者は自由応募者と実質推薦応募者の中間に位置するか、あるいは自由応募者に類似した傾向を示していることが確認できる。また文系の就職においてなお一定の機能を果たしているOB・OGの利用を見ておくと、内定企業に限らず活動期間中に会って話をしたOB数は、文系のほうが理系よりあきらかに多い。ただし内定企業に限定すると、一度もOBに会ったことがない者が多いためにOBの利用は文理とも少数である。いずれにせよ、理系学生は大学と雇用主の間のいわばフォーマルな結びつきである推薦を利用することが多いために、両者間のセミフォーマルな結びつきであると考えられるOBを文系ほど利用していないといえる。

3.2.2 就職部の利用と活動の情報源

つぎに大学就職部を、学生がどのように利用し評価しているかを文理別、応募経路別に見ておく。学生にとって推薦応募はたとえ形式的であれ大学と企業との結びつきを利用する制度であるから、推薦応募者の方が自由応募者よりは大学就職部を活用していると予想される。結果は表6-5に示されたように、おおむねその傾向が確認できる。つまり「企業データの閲覧」「内定企業の求人票の閲覧」「内定企業以外の求人票の閲覧」「就職ガイダンス」および「適性検査の練習」いずれにおいても、理系では実質推薦応募＞形式推薦

表6-5.大学就職部の利用と活動の情報源

応募経路	人数	大学就職部の利用					大学就職部以外の情報源		
		企業デ ータの 閲覧	求人票の 閲覧(内定 企業)	求人票の 閲覧(内定企 業以外)	就職ガイ ダンス	適性検 査の練 習	就職情 報誌	企業での セミナー	友人
理系実質推薦	24	79.2	66.7	50.0	62.5	54.2	83.3	79.2	62.5
理系形式推薦	131	75.4	47.3	43.5	49.6	38.2	90.1	87.0	67.2
理系自由	87	55.2	32.2	25.3	31.0	31.0	90.8	75.9	60.9
文系形式推薦	11	90.9	54.5	63.6	36.4	54.5	100.0	72.7	81.8
文系自由	203	76.4	25.6	31.7	38.4	17.2	87.2	82.2	75.4

注：各項目で「利用し役立った」「利用したが役立たなかった」「利用しなかった」を尋ね、「利用し役立った」と答えた者の比率

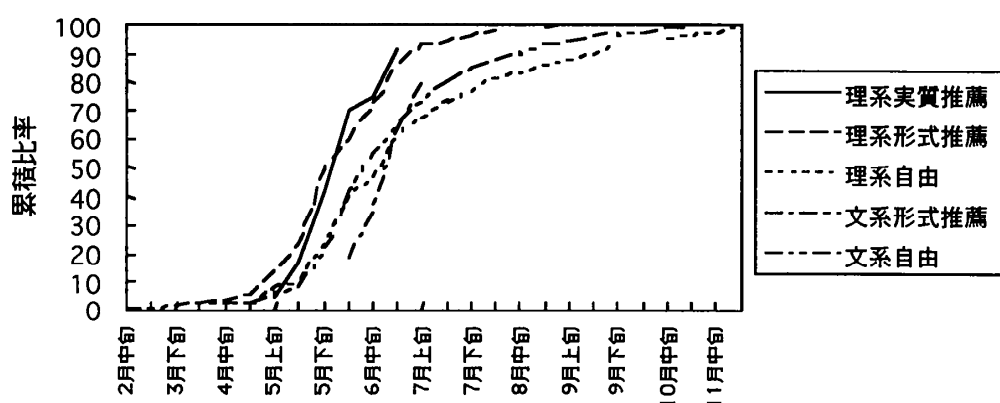


図 6-2. 内定累積比率

応募＞自由応募の順で、利用して役立ったと評価する者の比率が高くなっている。それに対して自由応募が圧倒的に多い文系では、「企業データの閲覧」をのぞいて全体的に就職部の利用が低調である。文系の利用が多いのは、「就職情報誌」「企業での会社説明会やセミナー」および「友人」である。これらはいずれも大学の就職部に行かなくても利用できる情報源であり、理系の学生も多くの者が利用している¹¹⁾。以上、実質推薦応募で内定した者は就職部など大学内の機関を多く利用していること、それに対して文理系とも自由応募者は大学以外で得られる情報を活用する傾向があること、そして形式推薦応募者はその両者の中間に位置すること、さらに理系学生は文系学生に比べて活動が概して低調なこと、が確認された。

3.3 就職活動の結果

3.3.1 内定時期・活動期間

これまでの分析によって応募経路ごとに就職活動の過程が異なることが示されたが、ここでは就職活動の結果すなわち内定を得た時期や活動の期間と、応募経路がどのように関連しているかを見ておく。図 6-2 は、応募経路ごとに内定を得た者の累積比率を月旬を追って示したものである。それによれば、全体としてみれば理系は文系より早い時期に内定を得ている、理系では実質推薦と形式推薦がよく似た動きを見せ、自由応募に先行している、その自由応募は文理でよく似た傾向を示している、ことがわかる。つぎに、活動の結果でもあり過程でもある活動期間の長さを確認しておこう。ここでは「資料請求はがきを出した」「セミナーや懇談会に出席した」「OB・リクレーターに連絡をとった」「人事課に連絡した」のうちもっとも早く行った時期を活動の始点、就職することを決めた企業へ内定した時期を終点として、その期間を活動期間とした。表 6-6 によれば、理系では形式推薦応募者と自由応募者が平均 1.9 ヶ月で同じであるのに対して、実質推薦応募者だけが 1.5 ヶ月とほぼ半月短いことが示されている。以上から理系の形式推薦応募者は活動の過

表6-6.応募経路別就職結果

応募経路	活動期間 (月)	内定企業規 模 (人)	就業予定 (%)
理系実質推薦	1.5	8348	62.5
理系形式推薦	1.9	5194	38.3
理系自由	1.9	3079	33.3
文系形式推薦	2.0	5115	27.3
文系自由	1.8	4076	32.4
全体	1.9	4447	35.7

注：就業予定とは定年まで内定企業に勤めると答えた者の比率

表6-7.内定企業規模を従属変数とする重回帰分析(理系)

独立変数	偏回帰係数	SE Beta	t
応募経路ダミー1	5138.5	0.36	5.41 ***
応募経路ダミー2	1922.9	0.23	3.51 ***
父職ダミー	1509.4	0.18	2.98 **
成績	76.0	0.04	0.59
職種ダミー	478.5	0.06	0.89
定数項	1722.7		2.31 *
n=228, R ² =.17, F=9.07***			

* < .05, ** < .01, *** < .001

程（活動期間）では自由応募者と、結果（内定時期）では実質推薦応募者ときわめて類似した傾向を示すことが確かめられる。

3.3.2 内定企業規模

つぎに就職活動の結果として内定した企業の規模をとりあげる。以下では対象を理系にかぎって、企業規模を従属変数にして重回帰分析を行い、応募経路が他の変数を統制しても効果を有しているかどうかを検討する¹²⁾。変数は以下の通りである。

企業規模：内定した企業の従業員数で、質問紙の選択肢の中央値を用いた。変数値は10,000、3,000、750、400、200、65、20、5。「5,000人以上」と「官公庁・学校」には10,000を与えた。

応募経路ダミー1：実質推薦応募は1、それ以外は0。

応募経路ダミー2：形式推薦応募は1、それ以外は0。（したがって応募経路が自由応募のときは両ダミー変数が0である。）

父職ダミー：応募経路は大学を通して選択し利用できる資源であるが、それ以外に出身階層が影響しているかどうかを確認するために父職を用いた。父職が「専門・技術・教職」「管理職」は1、それ以外の職種と「その他」「無職」は0。

成績：大学時代の業績を示す変数で、優（A）の占める比率（0～10）である。

職種ダミー：コントロール変数として、内定した職種を投入した。「技術・研究開発職」は1、それ以外と「職種未定」は0。

その結果は表6-7のとおりである。第一に、推薦を伴う応募経路は自由応募に比べて企業規模に対していずれも有意な正の効果を持っている。その効果は父職・成績・職種をコントロールしても有意である。第二に、父職も独自の効果を有している。専門職・技術職あるいは管理職の父親を持つ者の方が、それ以外の者より規模の大きな組織へ就職している。第三に、大学の成績ならびに内定職種は有意な効果を有していない。

さて、以上の結果をどう解釈すべきであろうか。ひとつは大学からの推薦を得ることによってはじめて、より規模の大きな企業へ就職できたと考える素直な解釈である。この解釈は、成績その他の厳しい基準をクリアした一部の者だけが大学からの推薦を得られる、という状況でリアリティーをもつであろう。しかし形式推薦応募のための大学からの推薦状は、その性質からして一部の者だけが得られる特権的なものではない。というのも大学

内での推薦者の決定方法は形式推薦応募の場合、「競争なし」「早いもの勝ち」「希望者の話し合い」であわせて40.1%を占め、「成績の高い順」は20%にすぎないからである。したがって応募経路は企業が指定するものではある¹³⁾が、学生は企業を選ぶというかたちである程度は自由に応募経路を選択しうる。そう考えればもう一つの解釈の余地もある。すなわちこの結果は、大企業は推薦によって採用し小企業は推薦によらない自由応募によって採用を行っていることを映し出しているにすぎない、という解釈である。どちらの解釈が正しいかはにはわかには決めがたいが、いずれにせよここでの分析によって、応募経路と企業規模がかなり密接に関連していることが明らかになった。

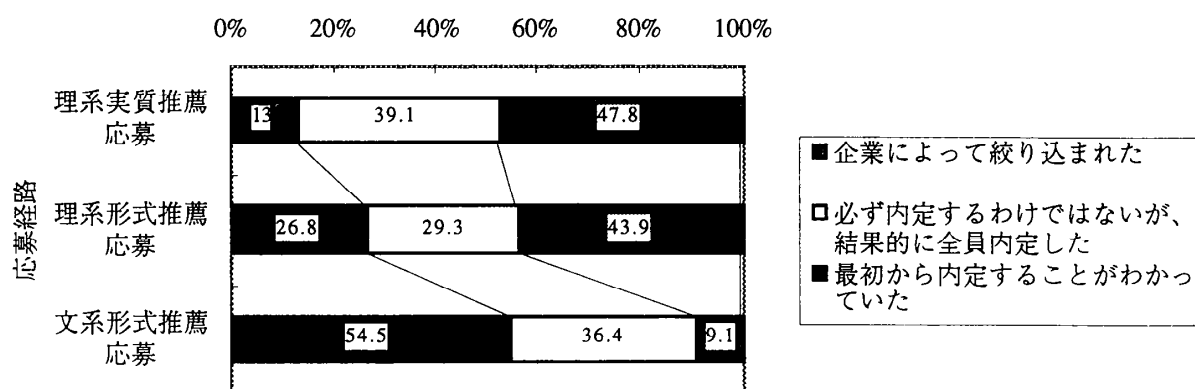


図 6-3. 応募経路別採用の程度

4. 議論

ここまでの分析結果をさきの検討課題に即して要約すればつぎのとおりである。第一に理系では文系とは対照的に推薦応募が65%を占めているが、そのうち55%は形式推薦応募で実質推薦応募は10%に満たない。さらに理系でも推薦を伴わない自由応募も36%を占めるに至っている。第二に、理系学生の就職活動の過程では、形式推薦応募は実質推薦応募と自由応募の中間に位置しているが、どちらかといえば自由応募に類似した傾向を示している。第三に、内定企業規模など就職活動の結果に対しては、応募経路が一定の効果を有しており、実質推薦応募>形式推薦応募>自由応募の順で良好な結果を得ている。

こうした結果を踏まえて、本稿でとくに注目した理系の形式推薦応募の意義を検討しておきたい。第三の結果は学生も経験的に知りうるであろう。それにもかかわらずなぜ多くの学生が自由応募や形式推薦応募ではなく、実質推薦応募をめがけて殺到しないのであろうか。そのひとつの理由は、原則として推薦状は学生一人に同時に一社しか発行されないから、ひとたび推薦を得ると活動がかなり制約されることにあろう。しかし最大の理由は、実質推薦応募はそうした拘束が強いわりにはかならず採用されるという保証がないことにあるのではないか。図 6-3 は応募経路別に推薦応募者が企業によってどの程度絞り込まれたかを示している。それによればいずれの推薦であれ、企業によってかなり選抜されていることがわかる。つまり決して学校推薦イコール採用ではないのである（平沢 1995 参照）。

それゆえに自由応募と同様に活動ができて、それでいて自由応募よりは大きな企業へのルートになりうる形式推薦を、多くの者が利用していると考えられる。これが学生にとっての形式推薦の意義である。

他方、雇用主にとっての意義は何か。理系は文系に比べて大学の教育内容と企業での職務内容の一致の程度が高く、それゆえに雇用主は学生の能力に関して質量ともに優れた情報を持つ大学に採用を委任した方が有能な学生を確保できる、とこれまでは考えられてきた¹⁴⁾。しかしすでに指摘されている（荒井・塚原・山田 1978、189 頁）ように、一般に考えられているほど、理系の技術者でもとくに学卒者のレベルでは、大学での専攻と職務内容が一致していない可能性がある。したがって雇用主はリジットな、つまり大学が主導権を握るような推薦制度に、あまりメリットを見いだせなくなっている。換言すれば雇用主は、理系でも学卒者の採用は大学任せではなく自らがイニシアティブをとって行おうとしているのである。さきに述べたように大学からの推薦者をさらに選抜していることはそのひとつの表れである。しかし他方で、自由応募では学生の内定辞退が頻発する可能性があるために、すべての採用を自由応募によっておこなうことにも踏み切れない。そのために、本稿で検証したように、形式的な推薦による採用を近年多く行うようになっているのではないか¹⁵⁾。将来は完全な自由応募が主流になる可能性もある。

だがそうはいっても大卒者の労働市場は、構造社会学者が想定するように、なんらかの構造によって分断されていたり制度的な結びつきが存在する市場であろう。しかしその制度的な結びつきのありようはおそらく多様である。同じ推薦制度といっても、高校生の推薦による就職に見られる実績関係のようないわば強い結びつきももちろんあるが、他方で形式推薦のように大学と雇用主のゆるやかな結びつきもまたあるのではないか。これが本稿のいちおうの結論である。

もちろんそう結論づけるにはさらに検討すべきことが残されている。本データには、銘柄国立大学や理系ではもはや主流になりつつある大学院修士課程修了者が含まれていない。このために形式推薦が本データでは多く現れている可能性もある。また調査年度は買い手市場のため、大量の学生を確実に確保するという推薦制度のメリットがもともと活かされにくい状況にあった。それが自由応募の浸透を招いたのかもしれない。したがってサンプルを広げることや、縦断的なデータの蓄積、実績企業の確認、さらには歴史的な研究（尾崎 1967）がぜひとも必要である¹⁶⁾。それらを踏まえた分析は稿を改めて論ずることにしたい。

注

- 1) 荻谷編（1995）では言及されていないが、前回調査では事例的に理系2大学が調査されている。そのデータを分析した中村（1995）は、就職活動の過程を文理で比較し、文系対理系という視点の相対化を目指した意欲的な試みを行っている。文理の統合という発想については高辻（1998）を参照。

- 2) そのほか生産性上級技術者問題研究委員会(1991、13頁・106頁)にも同様の指摘がある。また塚原・小林(1996)101頁も参照。
- 3) 日本労働研究機構による調査は、1983年3月から92年3月までに全国の35大学を卒業した者を対象に行われ、20,335人から有効な回答を得ている。それによれば研究室・教授による推薦で就職したのは男子工学系の36.7%であった。このように「理科系男子では、大学の研究室や就職部の斡旋による者が多いが、近年、やはり自由応募が増えている」(小杉1994、46頁)。またリクルートリサーチの「就職プロセス調査」各年度版によれば、大学から推薦状が発行された比率は、理工系学卒者の場合、82年から93年まではほぼ50-60%で推移してきたが、それ以降はやや減少きみである(中村1996、263頁)。
- 4) 6大学全体602人のうち分析対象者が472人で、その差が130人もあるのは、おもに理系の23.3%にあたる79人が大学院に進学し就職活動を行っていないからである。そのほかに就職活動を行ったが、就職先が内定していない者が文理あわせて46人(全体の7.6%)いる。
- 5) B群にはもう1校(1大学)があるが、サンプルでは唯一、地方圏の国立大学であり、B群の他の6大学とは異なっているので、本章の分析対象からは除いた。
- 6) C群の理系1校を分析対象に加えて、B群とC群の間で大学ランクによる違いを分析することもできないが、それではC群といっても実質的には当該のb大学とB群との比較になってしまうので行わなかった。また理系ではそのb大学のみが有意抽出校であったので、それを除いたことにより、理系は大学内で調査対象者を無作為に抽出した大学に統一された。
- 7) 男女間の比較は第7章を参照。
- 8) このほかにパーソナルなネットワークの利用を示す「縁故応募」を分類に加えている研究もある。しかし「内定企業との接触から内定に至るまでにコネ・縁故(OB・OGを除く)を利用」(質問紙のワーディング)した者は、分析対象者の5.7%(27人)に過ぎない。しかもコネ・縁故の利用と応募方法との間に関連は見いだされない。そこで本稿ではコネ・縁故の利用者も、本文中に述べた基準でいずれかの応募経路に分類した。
- 9) リクルートリサーチ(1997)によれば、当調査と同じ98年3月卒業の理系1206人から回答を得た電話調査(97年7月実施)では、「教授の推薦する企業に推薦状が発行された」7.7%、「自分で探した企業に発行された」36.6%、「発行されなかった」55.7%で、本調査とはほぼ同じ傾向を示している。
- 10) ただし時期のうえでは実質推薦応募と形式推薦応募の差異はかならずしも明白ではないと言わざるを得ない。両者を区分する基準をより明確化することは今後の課題である。
- 11) そのほかの情報源では「大学の先生」は実質推薦応募をのぞいて利用は低調であり、「家族・親族」も文理とも過半数の者が利用していない。そして近年急速に普及している「インターネット」は文系よりは理系(約4割が利用)で利用されているが、「インターンシップ」は利用者が約1割に過ぎない。
- 12) 文系に関して同様の重回帰分析を行うことは可能であるが、文系では95%が自由応募のため応募経路の効果を推定することにはあまり意味がないため行わなかった。
- 13) ただし企業によっては同じ職種で「推薦応募」と「自由応募」の双方で採用し、それを学生に選択させているケースもある。
- 14) 雇用主が学校推薦で学生を採用する理由はこのほかにも考えられる。そのひとつに雇用主が特定の教授や研究室との結びつきを、学校推薦による学生の採用によって維持・強化しようとしていることがある。有能な学生を確保することはもとより、当該の教授や研究室のみが有する研究や製品に関する情報を得ることなどがその目的であろう。また逆に大学の教授や研究室が研究資金を得るためなどに、特定の企業との結びつきを推薦によって保とうとすることもありうる。もし雇用主と大学の双方がこうしたコネクションをたがいに強化する戦略に基づいて学校推薦を利用しているのであれば、特定の学科や特定の業種に実質推薦が顕著に多く見られるのではないであろうか。しかし、紙幅の関係でデータは示せないが、そうした傾向は確認されなかった。
- 15) ただしこの論理で考えると、文系においてなぜ形式推薦が主流にならないのかを説明する必要がある。

これを確かめるためにも企業を対象とする調査が必要である。

- 16) そうした分析によって、理系大卒者のほとんどがリジットな推薦によって就職する、という暗黙の前提そのものが幻想に過ぎないことが明らかになるかもしれない。

文献

- 荒井克弘・塚原修一・山田圭一 1978、「科学技術者の高等教育に関する研究（2）」『大学論集』第6集、175-97頁。
- Granovetter, Mark 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, vol. 91, no. 3, pp. 481-510.
- 平沢和司 1995、「女子短大生の就職—A校調査から応募経路を中心に—」『北海道大学文学部部紀要』第83号、143-67頁。
- 平沢和司 1997、「理科系新規大卒者の就職経路に関する序説—学校推薦応募を中心に—」『北海道大学医療技術短期大学部紀要』第10号、93-100頁。
- 岩永雅也 1984、「新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究」『大阪大学人間科学部部紀要』第10巻、247-76頁。
- Kariya, Takehiko and James E. Rosenbaum 1995, "Institutional Linkages between Education and Works as Quasi-Internal Labor Markets", *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 14, pp. 99-134.
- 荻谷剛彦 1991、『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦 1998、「学校から職業への移行過程の分析—初職入職経路と職業的キャリア—」『教育と職業—構造と意識の分析』（1995年SSM調査シリーズ11）25-55頁。
- 荻谷剛彦編 1995、『大学から職業へ』（高等教育研究叢書31）、広島大学大学教育研究センター。
- 小林雅之 1988、「高卒労働市場の構造」天野郁夫ほか『高等学校の進路分化機能に関する研究』152-70頁。
- 今野浩一郎 1992、「技術者の労働市場と求職行動」『日本労働研究雑誌』第393号、13-23頁。
- 小杉礼子 1994、「大学卒業時の就職行動」『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）』22-47頁、日本労働研究機構。
- 中村高康 1995、「入職過程の文理比較」、岩内・平沢・中村・平野「大卒雇用市場の実像」『明治大学教養論集』第278号、第4章、86-103頁。
- 中村高康 1996、「80年代以降の工学系大卒労働市場と専門学科」『放送教育開発センター研究報告』91、258-70頁。
- 尾崎盛光 1967、『日本就職史』文藝春秋。
- リクルートリサーチ 1997ほか、『就職プロセス調査』（四年制大学）各年度版、リクルートリサーチ。
- 産経新聞社会部編 1995、『理工教育を問う』新潮社。
- 佐藤嘉倫 1998、「地位達成過程と社会構造—制度的連結理論の批判的再検討—」『日本労働研究雑誌』第457号、27-40頁。
- 生産性上級技術者問題研究委員会 1991、『米国の技術者・日本の技術者』日本生産性本部。
- 高辻正基 1998、『文理シナジーの発想』丸善。
- 塚原修一・小林信一 1996、『日本の研究者養成』玉川大学出版部。
- 吉本圭一 1990、「進学・就職の選択過程と指導」『高卒者の進路選択と職業志向』日本労働研究機構。

第7章 大卒女子の就職

ー性・専攻・ランクが就職に及ぼす影響とコース別採用の内実ー

本田由紀（日本労働研究機構）

1. はじめに

本章は二つの分析課題をもつ。その第一は、就職のプロセス、就職結果および職業意識に対して、性別、専攻分野、大学ランクという三つの変数がそれぞれ及ぼす影響を検討することである。性別は属性要因であり、専攻分野とランクは業績要因である。そして後二者の中で専攻分野は多元的な教育達成であり、また大学教育の成果という意味が強いのに対し、大学ランクは一元的で大学入学以前の教育達成を表す変数である。これら三つの異なる変数によって大学生の就職がどのように異なるかに関する包括的な研究は、ほとんど存在しない。例外として吉原（1995）や都立労働研究所（1994）などがあるが、部分的・記述的分析にとどまっている。それゆえ本章では、上記の三変数のいずれが大学生の就職活動や職業意識を強く支配しているのかについて、多面的に検討を行う（第2節～第4節）。

本章の第二の課題は、女子のみが直面する選択肢であるコース別採用が、大卒女子の就職においていかなる意味をもっているのかについて検討することである。専攻分野やランクは、女性内分化に関する大学教育側の変数であり、コース別採用制度は企業側の変数である。この両者の間には、いかなる対応関係が存在するのだろうか。従来の研究は、コース別採用の業種や企業規模ごとの分布（日本労働研究機構 1995）、あるいは入職後のキャリアや意識などを明らかにしてきた（中村 1994、脇坂 1998など）。本章では、同じ「総合職」「一般職」の中でも、出身大学の特性によって、就職先や仕事の中身、さらには職業意識がどのように異なるのかについて、検討を行う（第5節）。

分析では専攻分野として経済系と工学系という分類を、また大学ランクとしては偏差値60未満を「低ランク」、60以上を「高ランク」とする二分類を用いている。これらと性別の組み合わせから成る8つのカテゴリーを、分析の主要な軸として用いる。

2. 就職プロセスと性別・専攻分野・大学ランク

2.1 就職活動の積極性（量的側面）

まず就職活動の量的な積極性についてみよう。表7-1には、就職活動の量的側面として、会った全OB数、資料請求葉書枚数および就職活動を行った企業数を、性別・専攻分野別・ランク別に示した。総じて、低ランクより高ランクの方が活動は活発である。そしてOB数については全般的に男子の方が多く、特に経済系高ランク男子が突出している。しかし

葉書枚数や訪問企業数では概ね男子より女子の方が積極的であり、特に高ランク女子はいずれの専攻分野でも葉書枚数が多い。また経済系高ランク女子はもっとも多くの企業に訪問している。この理由としては、第一に高ランクであるため就職先の選定基準を高く設定していること（本章第4節参照）、第二に経済系であるため就職市場の組織化の度合いが低いこと（第6章参照）、第三に女子であるため希望に適う職の獲得が相対的に困難であること（表7-1の「断られた企業数」の多さがそれを示している）が挙げられる。

表7-1 分野・ランク・性別 就職活動の量的側面

	全OB数	葉書枚数	訪問企業数	内定企業数	打ち切った企業数	断られた企業数
経 低 男子(285人)	0.89	59.98	12.47	1.93	3.91	4.55
女子(97人)	0.69	56.23	11.63	1.34**	3.17	5.43
高 男子(349人)	7.29	121.15	23.29	2.32	7.06	8.52
女子(123人)	2.68***	127.40	25.47	2.30	6.98	11.33**
工 低 男子(159人)	0.71	59.20	10.99	1.78	3.77	3.00
女子(31人)	0.52	88.10*	12.71	1.60	3.81	5.45**
高 男子(159人)	2.92	78.65	12.54	1.68	4.61	3.32
女子(28人)	2.18	130.71***	18.07	1.86	5.54	5.39*

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

2.2 就職活動における資源（質的側面）

続いて、就職活動の質的側面、すなわちどのような資源を動員したかをみよう。図7-1は、性別・専攻分野・ランク別に、10項目の情報源の活用度を示したものである。

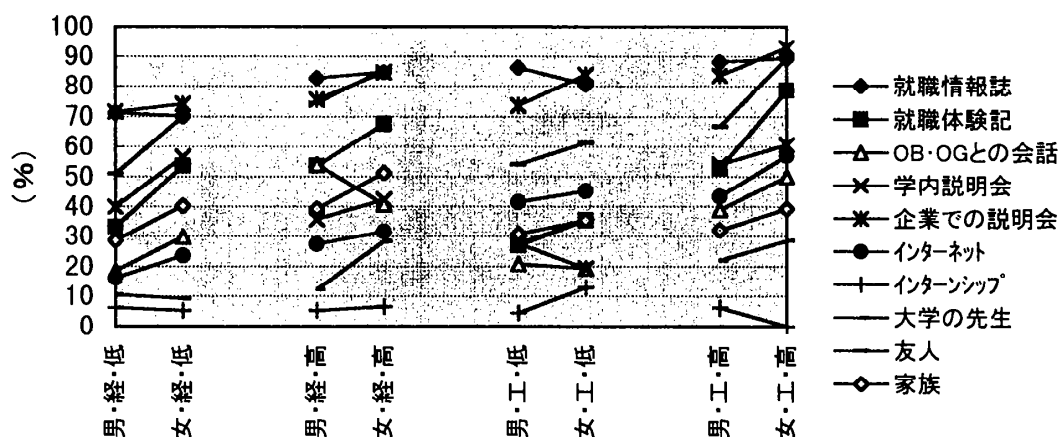


図7-1 性別・専攻別・ランク別 就職活動の情報源

これらの情報源は、カテゴリー別の活用度に即して次のように分類できる。1)全般に有効性が高いもの：就職情報誌、企業での説明会。2)全般に有効性が低いもの：インターンシップ、大学の先生。3)女子で有効性が高いもの：就職体験記、友人、家族。4)工学系で有効性が高いもの：インターネット。5)ランクによる違い：経済系の学内説明会、工学系の大学教授を除いて全般に高ランクの方が活用度が高い。特にOB・OGとの会話は、低ランクでは全体に活用度が低い。

また、これらの情報源が「役に立った」と答えた比率を合計した「総合活用度」は、第1位が工学系高ランク女子、第2位が経済系高ランク女子、第3位が工学系高ランク男子、第4位が経済系高ランク男子、第5位が経済系低ランク女子の順で高く、全般的に男子より女子の方が、低ランクより高ランクの方が高い。

以上の情報源とは別に、就職への様々な支援を行っているのが大学の就職部である。「企業データの閲覧」や「面接の練習」などの8項目のそれぞれに関して、大学就職部が「役に立った」と答えた比率を累積した「総合活用度」は、経済系低ランク女子で最も高く、第2位は工学系高ランク女子、第3位が経済系高ランク女子となっており、女子、特に経済系低ランクの女子にとっては大学就職部が様々な面で援助となっていることがわかる。

就職におけるもう一つの資源として挙げられるのは、大学からの推薦である。すでに第6章の分析により、就職先企業に大学からの推薦状を提出した比率は工学系の方がはるかに多いこと、しかし工学系で推薦状を提出した場合でも、提出先企業は自分で探したケースが多く、研究室等の関与の度合いは従来考えられていたほど強くないことなどが明らかにされている。性別やランク別に検討してみても、これらの点に大きな違いはみられない。ただ、工学系で推薦状を提出した者の中で、男子では大学から推薦されれば必ず内定することが最初からほぼわかっていた比率が25%前後であるのに対して、女子では35%前後と高く、女子の方が推薦状の効力をやや強く感じているようである。

表7-2 分野・ランク・性別 ダブル・スクールと資格

	ダブル・スクール経験者の比率	職業関連資格取得率
経 低 男子(285人)	26.0	16.8
女子(97人)	58.8***	37.1***
高 男子(349人)	30.7	17.8
女子(123人)	41.5*	34.1***
工 低 男子(159人)	20.1	21.4
女子(31人)	29.0	22.6
高 男子(159人)	17.0	17.6
女子(28人)	32.1+	32.1+

*** : $p < .001$ ** : $p < .01$ * : $p < .05$ + : $p < .1$

就職活動における質的資源として、ダブル・スクール（大学在学中に大学以外の教育機関で何らかの学習を行うこと）と職業に関連する資格の取得についてもみておこう。表7-2に示した通り、ダブル・スクール、資格取得とも最も積極的なのは経済系低ランク女子であり、それに経済系高ランク女子が続いている。ダブル・スクールで学んだ内容は、経済系低ランクでパソコン・ワープロの比率が他のカテゴリーより目立って多い。

以上の結果をまとめるならば、女子は男子よりもむしろ多様な資源を積極的に活用しており、中でも先輩の就職体験記や友人など、女子同士で経験を共有するタイプの情報源が多く利用されている。また女子は能力面でも、ダブル・スクールや資格取得などによって自分に付加価値をつける努力をしている。特に経済系低ランクの女子にとっては、大学就職部の支援と、パソコンなどの職業能力形成が就職の際のよりどころとなっている。

3. 就職結果と性別・専攻分野・大学ランク

以上にみた就職プロセスは、就職結果にどのように反映されているのだろうか。就職結果の指標として、まず内定時期を性別・分野別・ランク別に示したものが図7-2である。

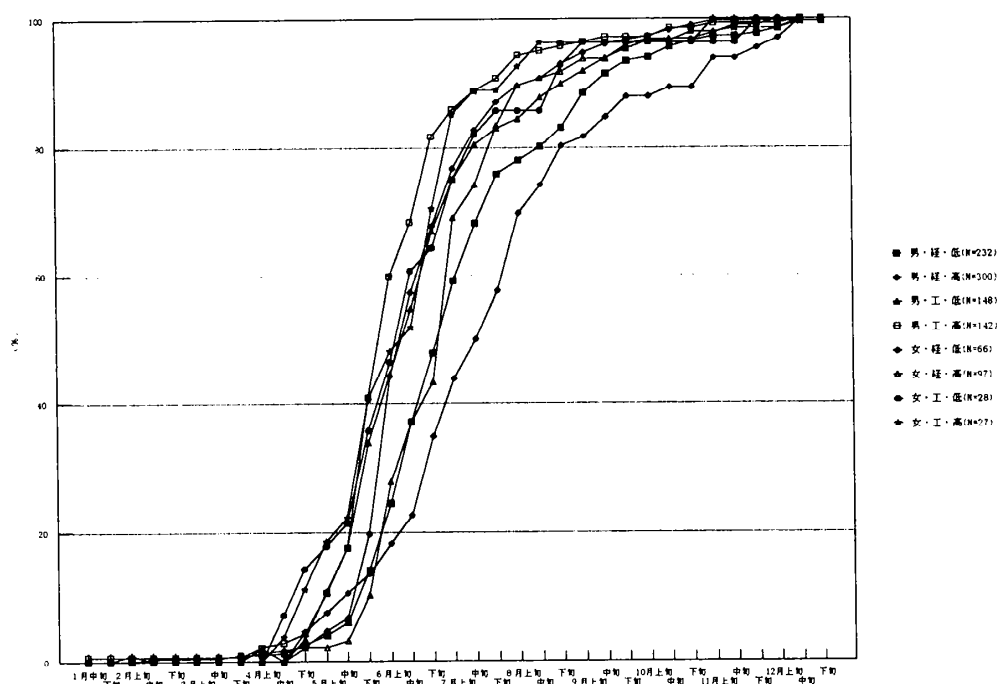


図7-2 性別・分野別・ランク別 内定時期

内定獲得が最も先行しているのは工学系高ランク男子、続いて工学系高ランク女子であり、やや遅れて経済系高ランク男子と工学系低ランクの男女がほぼ同時期で続く。最も内定獲得が遅れるのは経済系低ランク女子である。すなわち、まず工学系、次いで高ランク

が優先される傾向があり、経済系の内部では性別の格差が大きい。

そして就職結果に関する指標としてもっともしばしば用いられるのは、就職先企業規模である。ここではまず、この就職先企業規模を被説明変数とし、性別、専攻分野、大学偏差値の3変数を説明変数とした重回帰分析を行ったところ、経済系は工学系と比べて就職先規模が小さくなり、またランクが高いほど就職先規模が大きくなるという効果が、いずれも0.1%水準で見出されたが、企業規模に対する性別の影響は見出されなかった。

表7-3 就職先企業規模に関する重回帰分析結果

	経済系			工学系		
	B	SE B	Beta	B	SE B	Beta
偏差値	157.15	28.30***	0.253	132.02	55.15*	0.147
女子	241.02	368.32	0.028	-141.84	603.39	-0.013
OB数	43.62	19.23*	0.102	58.88	51.94	0.068
葉書数	2.21	2.093	0.049	4.50	3.77	0.076
訪問企業数	-4.68	13.22	-0.172	-33.97	27.92	-0.075
[情報源]						
就職情報誌	-551.86	417.81	-0.052	87.37	697.81	0.007
就職体験記	16.92	329.31	0.002	703.23	483.49	0.088
OBとの会話	954.70	351.72**	0.125	1531.13	553.93**	0.179
学内での会社説明会	0.16	328.68	2.03E-05	950.99	521.61+	0.118
企業での会社説明会	-417.89	401.09	-0.042	1176.28	616.27+	0.110
インターネット	870.55	331.57**	0.102	594.29	427.11	0.075
インターンシップ	-1381.95	595.51*	-0.087	-1330.36	881.04	-0.079
大学の先生	160.12	411.50	0.015	191.10	532.28	0.021
友人	-320.74	350.40	-0.038	-531.05	479.67	-0.064
家族・親族	271.20	309.87	0.035	-269.20	464.83	-0.032
[大学就職部の有効性]						
企業データ閲覧	446.82	362.15	0.053	208.80	547.49	0.025
求人票閲覧(内定先)	1044.42	421.81*	0.133	2082.86	623.15***	0.258
求人票閲覧(〃以外)	-876.26	420.93*	-0.114	-1300.72	622.35*	-0.160
OBの連絡先調べ	-219.61	393.46	-0.023	-781.02	725.43	-0.061
個人面談	25.73	407.90	0.003	658.94	599.33	0.062
面接の練習	-225.11	498.15	-0.020	-428.27	919.20	-0.026
適性検査の練習	719.34	351.96*	0.085	114.35	471.71	0.014
就職ガイダンス	54.78	346.85	0.007	-271.53	511.32	-0.034
Aの割合	21.68	68.03	0.013	117.98	105.54	0.062
資格あり	-378.68	360.35	-0.042	-763.48	549.36	-0.076
ダブルスクール	-49.93	310.83	-0.006	150.76	526.26	0.015
定数	-6355.06	1703.22**		-6183.37	3158.32+	
Adjusted R Square			F=5.48987	Adjusted R Square		
			Signif F			
=.15612			=.0000	=.19361		
				F=3.93647		
				Signif F		
				=.0000		

***: p<.001 ** : p<.01 * : p<.05 + : p<.1

偏差値、OB数、葉書数、訪問企業数、Aの割合以外はダミー変数。[情報源] および [大学就職部の有効性] の諸項目は「役に立った」=1、それ以外=0。

そこでさらに、労働市場の性質が異なっていると思われる専攻分野を分けた上で、性別

やランクだけでなく属性や就職プロセスに関する多様な変数を説明変数として投入した重回帰分析を行った。その結果が表7-3である。やはり偏差値が高いことは大企業への就職を促進する効果をもっており、その効果は特に経済系で著しい。しかし性別は、どちらの専攻分野でも、就職先企業規模を左右するという結果は表れていない。

これら以外の変数については、第一に、経済系、工学系のいずれにおいても、多くのOBに会ったり、OBとの会話が就職に役立ったと感じている者ほど就職先規模が大きいこと、第二に、経済系でインターネットを活用した者は就職先規模が大きくなるが、逆にインターンシップが役立ったとする者は就職先規模が小さくなること、第三に、どちらの専攻分野でも大学就職部で内定企業の求人票を閲覧した場合には就職先規模が大きくなるが、内定企業以外の求人票に関して就職部を利用した場合には反対の影響が表れること、第四に、弱い効果ではあるが、大学就職部で適性検査の練習を受けた場合には就職先規模が大きくなることを見出される。

先述のように、女子であることは企業規模に関しては不利な影響をもたらしてはいない。しかしながら、前節でみたように、女子は、多様な資源を動員して活発な就職活動を行っているにも関わらず、それら就職活動の量的・質的諸側面はあまり効果を発揮していない。OB関連の変数は就職先規模への影響力が大きい、OBを活用しているのは男子である。女子、特に経済系低ランク女子では大学就職部の利用やダブル・スクール、資格取得などに積極的であったが、これらの変数の効果はほとんどなく、むしろ符号はマイナスである。

こうしてみると、女子は男子よりも多くのエネルギーを就職活動に投入することにより、かろうじて男子と同程度の規模の企業に就職できているか、あるいは投入したエネルギーのかなりの部分は無に帰している可能性がある。しかし全体としては、大卒就職は性別という属性要因よりも、ランクや専攻分野など業績要因に強く支配されているといえる。

4. 職業意識と性別・専攻分野・大学ランク

就職プロセスや就職結果の違いの背景には、働くことについての考え方の違いが存在していると考えられる。そこで職業意識について、いくつかの面から概観してみたい。

就職先を選ぶ際にどのような条件を重視したかを、性別・専攻別・ランク別で比較してみた（紙幅の関係で図表は割愛）。女子について専攻別にみると、経済系では勤務地や女性社員の多さ、休日の取りやすさや給料など労働条件に関する項目をより重視する傾向があるのに対し、工学系では技術・企画力や専攻を活かせるかどうか、国際性や企業の成長度など企業の事業内容そのものをより重視している。また高ランクの女子は低ランク女子に比べて、規模や知名度、社風など企業ブランドに関する項目を初めとする多くの変数を重視しており、就職先選定基準に高いハードルを課している。他方で、男子の内部では、専攻やランクによる重視条件の違いが女子と比べて小さい。また、工学系の内部では、性

別やランクによる重視条件の違いが経済系と比べて小さい。

また内定先企業での勤続予定年数については、どのカテゴリーにおいても「わからない」が半数弱を占めているが、男子ではそれに続いて「定年まで」が30～40%に達しているのに対し、同比率は経済系の女子では約5%にすぎず、工学系低ランク女子で14%、工学系高ランク女子でようやく26%と男子に近づく。経済系の女子では「5年程度」という回答が20%強を占めており、「2～3年以下」と合わせると、低ランクでは27%、高ランクでは32%と、むしろ高ランクの方が、就職前から短期勤続を予定している比率が大きい。

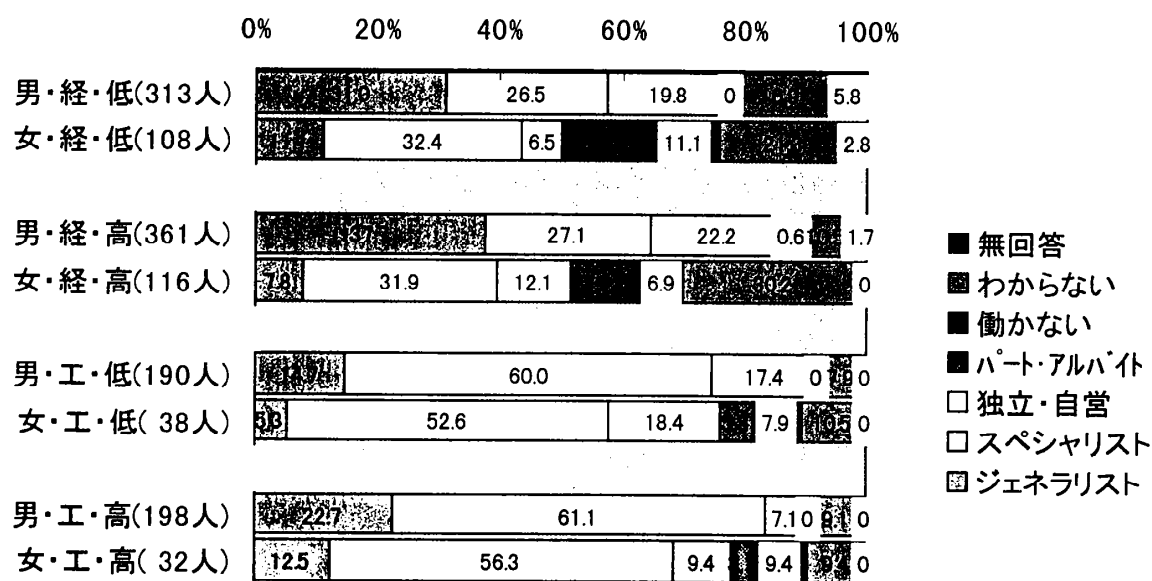


図7-3 性別・専攻分野別・ランク別 40歳時の働き方

40歳時点で希望する働き方についてたずねた結果をみても(図7-3)、工学系ではランクや性別による違いは少なく、「特定分野の専門職(スペシャリスト)として企業などに勤務」が6割前後を占めている。しかし経済系では、「総合的な管理職(ジェネラリスト)として企業などに勤務」および「独立・自営」の比率が男子より女子で非常に少なく、代わりに「パート・アルバイト」や「働かない」の比率が女子で多くなっている。

以上を要するに、経済系では職業意識に大きな男女差があり、さらに経済系女子の内部では、高ランクの方が就職先選択条件に関しては要求水準が高いにも関わらず就業意欲が低い。工学系では男女差、ランク差ともに比較的小さく、同質性が高い。

5. 大卒女子の就職におけるコース別採用の意味

5.1 採用コースの布置

本章の第二の課題は、女子にとってのコース別採用の意味を探ることである。内定をす

でに得ている女子の採用コースの分布は、「総合職」33.7%、「準総合職」3.3%、「専門職」16.3%、「一般職」27.2%、「コース別採用はない」13.0%となっている。なお、「専門職」は企業が設けているコースではなく、学生が自らの得た内定を判断したカテゴリーである。準総合職は比率が少ないため、以下では総合職に含めて扱うことにする。これら採用コースの分布を、業種別・職種別・企業規模別に示したものが表7-4である。

表7-4 業種別・職種別・企業規模別 採用コース

	総合職	専門職	一般職	コース別採用なし	その他	無回答	合計
製造	44.0	24.0	20.0	10.0	0.0	2.0	100.0(50人)
卸売	20.0	0.0	55.0	25.0	0.0	0.0	100.0(20人)
小売	50.0	4.5	0.0	36.4	0.0	9.1	100.0(22人)
金融	25.0	3.8	59.6	3.8	0.0	7.7	100.0(52人)
情報サービス	46.3	31.5	7.4	13.0	0.0	1.9	100.0(54人)
職種未定	54.5	2.3	25.0	11.4	0.0	6.8	100.0(44人)
営業・販売	55.8	3.8	13.5	15.4	0.0	11.5	100.0(52人)
事務	7.5	1.5	68.7	17.9	0.0	4.5	100.0(67人)
技術・研究開発	40.0	56.0	2.0	2.0	0.0	0.0	100.0(50人)
サービス	52.9	29.4	0.0	11.8	5.9	0.0	100.0(17人)
5000人以上	37.3	10.4	40.3	4.5	1.5	6.0	100.0(67人)
1000～4999人	43.5	20.3	21.7	14.5	0.0	0.0	100.0(69人)
300～999人	47.5	17.5	22.5	10.0	0.0	2.5	100.0(40人)
299人以下	31.7	19.5	17.1	26.8	0.0	4.9	100.0(41人)

サンプル数が10人未満の業種・職種は省略。

業種別では、小売、サービス、製造で総合職の比率が高く、金融、卸売で一般職の比率が高い。またサービス、製造では専門職の比率も高い。卸売、小売ではコース別採用を行っていない場合も一定比率を占めている。職種別では、事務の約7割が一般職、技術・研究開発の約6割が専門職である。総合職は事務以外の職種では5割前後を占めている。サービスの職種では専門職も約3割を占める。企業規模別では、大企業ほど一般職の比率が高く、小企業ほどコース別採用を行っていない場合が多い。総合職比率は中程度の規模の企業で多くなっている。

全体として、金融・卸売や超大企業など、いわゆるブランド性の強い会社ほど一般職の事務が多く、小売・製造・サービスや中小企業などで総合職の営業ないし専門職の技術者として女子を活用する度合いが高いといえる。言い換えれば、企業のブランド性と、仕事における能力発揮可能性とは総じてトレード・オフの関係にあり、いずれを選択するかという問題に大卒女子は直面せざるをえなくなっている。

5.2 大学特性と採用コース

では、採用コースは、大学特性とどのように関係しているのだろうか。表7-5には専攻分野・ランク別の採用コースを示した。

表7-5 専攻分野・ランク別 採用コース

	総合職	専門職	一般職	コース別採用なし	その他	無回答	合計
経済系低ランク	28.8	8.2	31.5	16.4	0.0	15.1	100.0(73人)
経済系高ランク	36.4	5.9	36.4	16.9	0.8	3.4	100.0(118人)
工学系低ランク	57.1	39.3	3.6	0.0	0.0	0.0	100.0(28人)
工学系高ランク	40.7	59.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(27人)

経済系では総合職と一般職がそれぞれ30%前後、コース別採用がない場合が約16%であり、ランクによる差は小さい。工学系では総合職と専門職に二分されており、低ランクでは総合職の方が多いのに対して高ランクでは専門職の比率の方が高い。

このように、経済系では総合職と一般職、工学系では総合職と専門職が代表的な選択肢となっているが、各コースの企業特性や仕事内容は大学特性とどう関係しているのだろうか。表7-6～表7-8には、各コースについて、大学の専攻分野・ランク別に就職先の業種・職種・規模をそれぞれ示した。全般的に、経済系で大学ランクや採用コースによる就職先や仕事内容の分化が大きい。たとえば、経済系で総合職に就いた場合、高ランクでは製造やサービス、金融などの大企業が多く、職種は未定をはじめとして多様であるのに対し、低ランクの場合は中小規模の小売・卸売で営業・販売に携わる確率が高い。同じく経済系で一般職に就いた場合も、大企業や金融に就職する比率は高ランクの方が顕著に高い。また、経済系高ランク、経済系低ランクそれぞれの内部で総合職と一般職を比較すると、大企業や金融に就職する率は一般職の方が高い。

表7-6 コース別 専攻分野・ランク別 就職先業種

		製造	建設	卸売	小売	金融	マスコミ	情報サービス	官公庁	その他	合計
総合職	経済・低	0.0	0.0	15.0	25.0	15.0	10.0	15.0	0.0	20.0	100.0(20人)
	経済・高	23.3	0.0	0.0	14.0	20.9	0.0	37.2	0.0	4.7	100.0(43人)
	工学・低	43.8	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0	25.0	0.0	18.8	100.0(16人)
	工学・高	45.5	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	18.2	100.0(11人)
一般職	経済・低	25.0	5.0	20.0	0.0	35.0	0.0	5.0	5.0	5.0	100.0(20人)
	経済・高	11.6	2.3	16.3	0.0	55.8	2.3	7.0	2.3	2.3	100.0(43人)
専門職	工学・低	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	27.3	9.1	9.1	100.0(11人)
	工学・高	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	43.8	0.0	6.3	100.0(16人)

それに対して工学系では、業種に関してはランクによる違いは小さい。職種に関しては高ランクの方が総合職で職種未定、専門職では技術・研究開発の比率が高く、低ランクの総合職で営業・販売の比率が高くなっている。就職先規模に関しては、総合職・専門職いずれの場合も、工学系の中でのランクによる差が大きい。同じランクの内部で総合職と専門職を比較すると、総合職の方が大企業に就職する確率が高い。

表7-7 コース別 専攻分野・ランク別 就職先職種

		職種 未定	営業・ 販売	企画・ 調査	事務	技術・研 究開発	サービス	マスコミ	無回答	合計
総合職	経済・低	0.0	61.9	0.0	9.5	4.8	14.3	4.8	4.8	100.0(21人)
	経済・高	34.9	30.2	2.3	7.0	14.0	11.6	0.0	0.0	100.0(43人)
	工学・低	25.0	18.8	6.3	0.0	43.8	6.3	0.0	0.0	100.0(16人)
	工学・高	45.5	0.0	0.0	0.0	54.5	0.0	0.0	0.0	100.0(11人)
一般職	経済・低	8.7	8.7	0.0	73.9	0.0	0.0	0.0	8.7	100.0(23人)
	経済・高	20.9	11.6	0.0	67.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(43人)
専門職	工学・低	0.0	9.1	0.0	0.0	72.7	9.1	9.1	0.0	100.0(11人)
	工学・高	0.0	0.0	0.0	0.0	93.8	6.3	0.0	0.0	100.0(16人)

表7-8 コース別 専攻分野・ランク別 就職先規模

		5000人 以上	1000～ 4999人	300～ 999人	299人 以下	官公庁 等	無回答	合計
総合職	経済・低	4.8	28.6	28.6	23.8	0.0	14.3	100.0(21人)
	経済・高	30.2	37.2	16.3	14.0	0.0	2.3	100.0(43人)
	工学・低	31.3	37.5	18.8	12.5	0.0	0.0	100.0(16人)
	工学・高	54.5	18.2	27.3	0.0	0.0	0.0	100.0(11人)
一般職	経済・低	13.0	8.7	21.7	30.4	4.3	21.7	100.0(23人)
	経済・高	55.8	30.2	9.3	0.0	2.3	2.3	100.0(43人)
専門職	工学・低	9.1	45.5	18.2	18.2	9.1	0.0	100.0(11人)
	工学・高	37.5	31.3	18.8	12.5	0.0	0.0	100.0(16人)

このように、大卒女子の労働市場の内部には、専攻分野やランク、採用コースによって、複雑な分化が生じている。

5.3 採用コースと職業意識

大学特性と採用コースを組み合わせた上で職業意識をみると、経済系から総合職に就いた女子の勤続予定年数について注目すべき点が見出される(図7-4)。すなわち、就職先に勤め続けたい年数が5～6年以下の比率が、低ランクでは16%であるのに対し、むしろ高ランクで26%とかなり高いことである。一般職の場合、同比率は低ランクで39%、高ランクで44%と、いずれも総合職の場合を上回り、やはり高ランクの方でやや高い。工学系では、特に専門職の場合に、高ランクの方が長期勤続意欲が強い。

このように、経済系高ランク大学出身の女子は、規模や業種などの点で低ランクよりも就職先に恵まれているにもかかわらず、就業継続意欲が強くない。特に、長期勤続を希望する優秀な女子に対してキャリアの機会を広げることを主な目的の一つとしている総合職の場合に、このような傾向が顕著であることは、この制度自体の基盤を掘り崩しかねない。

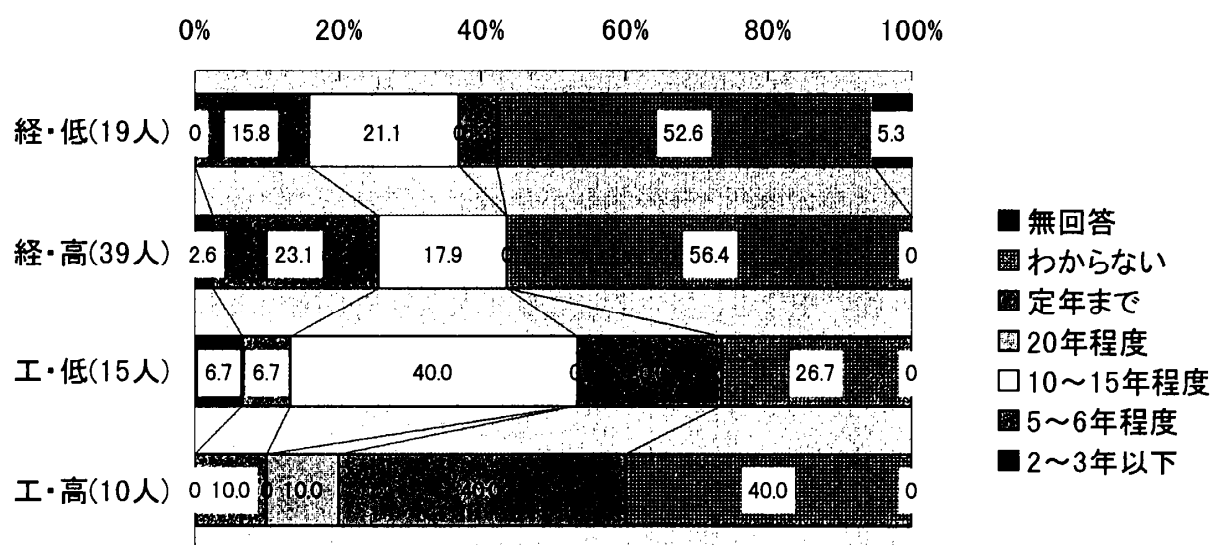


図7-4 専攻別・ランク別 内定先での勤続予定年数（総合職）

6. まとめ

本章の知見を、改めてまとめておこう。

1)就職プロセス：就職活動の過程において、女子は全般的に資料請求の葉書送付や企業訪問に男子よりも多くのエネルギーを投入しつつ、先輩の就職体験記や友人など女子間での情報の共有を含む多様な資源を活用して就職活動を行っている。このような活動の積極性は、ランクが高い大学の女子の場合に顕著である。経済系低ランクの女子は、大学就職部の支援を拠り所とする度合いが高く、またパソコン・ワープロなどの技能や職業資格など、自らに付加価値をつける努力をしている者が多い。しかし女子は全体的に、OBの活用に関しては男子よりも消極的である。

2)就職結果：工学系の方が、そしてランクが高い方が、内定時期が早く、かつ就職先規模が大きい。経済系低ランク女子では内定時期が遅れる傾向がある。しかし重回帰分析からは、性別が就職先規模に対して固有の影響を及ぼしているという結果は見出されない。ただ1)の結果とあわせて考えるならば、男子が積極的であるOB訪問は明確に就職先規模を大きくする効果をもつのに対し、女子が活用している様々な情報源や職業スキル向上の努力は大規模企業への就職に効果を発揮していないことなどの点では、女子は男子よりも相対的に不利な立場にある。

3)職業意識：就職先の選定条件や勤続予定年数、40歳時に希望する働き方などについては、工学系の中では性別やランクによる差が小さいのに対し、経済系ではまず性別によって顕著な相違がみられる。さらに経済系女子の内部では、就職先の選定条件に関しては高ランクの方が企業のブランド性など多くの条件を重視しているが、勤続予定年数や40歳時

の働き方などではランク差は小さく、むしろ高ランクの方が消極的な意識をもっている。

4) コース別採用制度：大学の専攻分野やランクによって、どのような採用コースを選択するかが異なるだけでなく、「総合職」「専門職」「一般職」という個々のカテゴリーの内部でも、大学特性によって就職先の業種や規模、職種が大きく異なっている。たとえば総合職は、工学系では製造業の専門・技術開発が半数近くであるのに対し、経済系の方が、そしてランクが低い方が、比較的規模の小さい小売業などの企業の営業・販売職に就く比率は高まる。同様に一般職の中でも、ランクによって大企業や金融の比率は大きく異なる。大学特性をコントロールすると、総合職より一般職の方が、また専門職より総合職の方が、大企業に就職する比率は高まる。採用コースに職業意識をあわせてみると、総合職の内部で、経済系高ランク出身者の勤続意欲が低ランクよりも低い。

これらの知見の中で注目すべきは、就職に関する経済系高ランク女子の行動や意識にみられる矛盾である。彼女たちは就職活動においては積極的であり、就職結果も恵まれているにも関わらず、職業意識が低調である。就職先選定条件などをみても、彼女たちが就職の際に多大なエネルギーを割いているのは、大学ランクに見合った「優良」企業にいかにして就職するかであり、その後の仕事の継続や充実への関心が薄いように見受けられる。

それと対照的に、工学系の内部では、特に職業意識に関して性差やランク差が小さく、女子も仕事に対して積極的な姿勢をもっている。工学系の大学教育は、属性要因や大学以前の業績要因をある程度無効化し、仕事面に関してポジティブな方向に学生を同質化する効果をもっているという印象を受ける。逆に経済系の、特に高ランク大学では、大学以前の業績要因という面で労働力としての質が高いはずであるにも関わらず、就職に際して性別という属性要因が拡大され、女子を仕事に対してネガティブな方向に社会化する効果が生じているように思われる。この後者の効果は、コース別採用という制度によって緩和されるどころか、むしろ企業のブランド性と仕事における能力発揮可能性の間のトレード・オフ関係によって増幅され、女性活用を主目的の一つとしている総合職コースそのものの存続を脅かす方に作用するおそれがある。

参考文献

- 都立労働研究所, 1994, 『大卒女性の職業選択行動と職業生活』女性労働研究No. 9.
- 中村 恵, 1994, 「女子管理職の育成と『総合職』」『日本労働研究雑誌』No. 415.
- 日本労働研究機構, 1995, 『大卒者の初期キャリア形成』調査研究報告書No. 64.
- 吉原恵子, 1995, 「性差を組み込んだ場合の『大学ランク』の意味」荻谷剛彦編『大学から職業へ』広島大学
大学教育研究センター
- 脇坂 明, 1998, 『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶の水書房.

執筆者紹介

- 岩内亮一 明治大学経営学部 教授
(教育社会学・経営社会学)
- 荻谷剛彦 東京大学大学院教育学研究科 助教授
(教育社会学)
- 平沢和司 北海道大学医療技術短期大学部 助教授
(教育社会学)
- 本田由紀 日本労働研究機構 研究員
(教育社会学)
- 中村高康 東京大学大学院教育学研究科 助手
(教育社会学)
- 濱中義隆 東京大学大学院教育学研究科 博士課程
(教育社会学)
- 筒井美紀 東京大学大学院教育学研究科 修士課程
(教育社会学)



大学から職業へⅡ
—就職協定廃止直後の大卒労働市場—
(高等教育研究叢書52)

1998(平成10)年11月10日 発行

編 者 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司

発行所 広島大学大学教育研究センター
〒739-8512 東広島市鏡山1-2-2
電話(0824)24-6240

印刷所 株式会社 ニシキプリント
〒733-0833 広島市西区商工センター7丁目5-33
電話(082)277-6954

ISBN 4-938664-52-6

**From University to Work || : University Graduates Labor Market
after the Deregulation of Recruitment System**

**RESEARCH INSTITUTE FOR
HIGHER EDUCATION
HIROSHIMA UNIVERSITY**

ISBN4-938664-52-6