九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

大学教育特性と就職・職業キャリアの関連性

吉本, 圭一
放送教育開発センター研究開発部助教授 | 日本労働研究機構共同研究員

https://hdl.handle.net/2324/18795

出版情報：大卒者の初期キャリア形成 ： 「大卒就職研究会」報告, 1995-03. 日本労働研究機構
バージョン：
権利関係：

序章　研究の経過と本報告書課題

1. 基本的課題と研究の経過

1）課題

本書は、日本労働研究機構「大卒就職研究会」の1991年度から1993年度にかけての調査研究の最終報告書である。本研究会では大学および卒業者を対象としたいくつかの調査を実施し、それらの結果についてはすでに2冊の調査研究報告書[1]において公表しているところである。本書では、これらの調査結果、特に1992年から1993年に実施した35大学卒業者の調査結果をもとに、総合的に研究課題を検討し、研究会委員がそれぞれデータを再分析し、分担執筆した。

基本的課題は、大卒者の初期的な職業キャリアと大学教育との関連を検討することであり、本書は、具体的には次の4つの部分からなる。第1に、民間企業内での大卒男子の就職から初期キャリア形成についてのモデルないしパターンを分析する。第2に、大卒女子の職業進出がどのような領域で生じ、企業の雇用管理やライフコースとの関連でどのようなキャリアを辿っているのかを明らかにする。第3に、教員養成系学部出身者の進路および、他の学部出身者の教員就職の動向を明らかにする。大卒男子が民間企業における終身雇用的ホワイトカラー労働者のコア部分であるとすれば、その実態と変化を明らかにするとともに、民間企業内では周辺的な位置付けだった大卒女子や教員養成系出身者がどのように企業社会に進出しキャリアを形成しているのかを明らかにしたい。第4には、大学教育と初期キャリアを関連づけている内的な関連、つまり職業的な知識・技術・経験と大学での教育内容や経験とがどのような関連性を持っているのかを考察する。

これらは、需要側におけるマクロな経済社会の変化と企業組織における人材育成システムの動向に関して、また供給サイドの高等教育の大衆化・多様化に伴う卒業者の進路配分のあり方に関して、理論的にも実践的にもきわめて重要な研究課題となっている。本書では、こうした需給両サイドの変動を背景として、多様な専門領域からの大卒者が、それぞれどのように職業的な経験と知識・技術を獲得して大卒10年間を経験しているのか、すなわちどのような初期キャリアを形成しつつあるのか、調査結果をもとに検討を行う。

2）研究の背景と現代的意義

「高等教育と職業キャリア」という研究領域は、戦後の高等教育の発展とともに、時々に注目を集めてきた。それは社会が変化し発展を続けるかぎり、経済社会の側の人材需要と、高等教育における人材の養成とが、絶えずダイナミックに相互に影響し合いながら展開するためであり、研究の

関心もそれぞれの時代状況に応じて展開してきた。

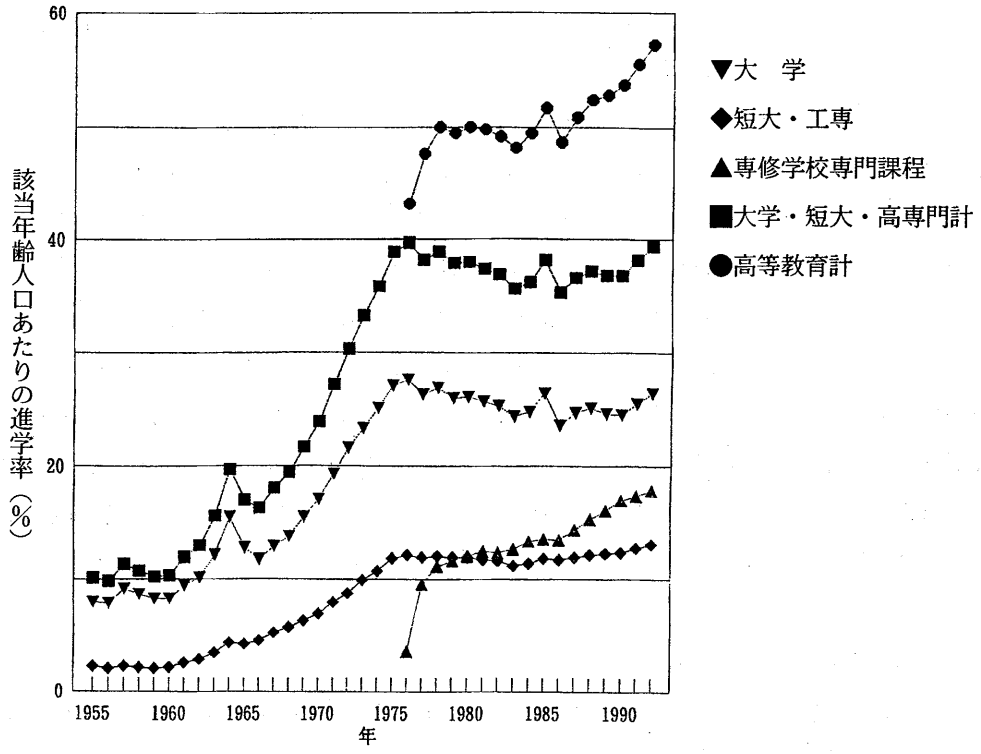
たとえば、1960年の国民所得倍増計画と理工系高等教育の拡充への要請、その後70年代半ばまでの高等教育の急激な拡大、それに応じて大卒者のグレイカラー、ブルーカラー化を論じた学歴間代替論、70年代半ばから80年代にかけての高等教育の多様化、学歴主義論争の展開などを指摘できる。

そして今日、企業のリストラクチャリングと企業内のホワイトカラーの人材育成の仕組みやその革新が論じられ、ふたたびこのテーマに多くの関心が寄せられている。この点を簡単に触れておこう。

① 高等教育の拡大と多様化

戦後の高等教育は、1960年代から1970年代前半まで急速に拡大を遂げた。図1に示すように、同一年齢層（18歳人口）あたりの進学率でみると、大学進学率は、1960年の 8.2%から1976年の27.6%まで急速に上昇し、その後大学進学率は停滞するものの、実数で見ると大学進学者数は一貫して増加し続けた。つまり、高等教育は戦後急速に拡大し、同一年齢層あたりの進学率でみて「大衆化」した段階にある。

図1　高等教育への進学率



資料出所：文部省「学校基本調査報告書」各年版より算出
注：分母は4年前の中学3年在学者数

大衆化とともに、特に1970年代の後半から高等教育は多様化してきた。この意味は、専門学校制度など制度的な多様化、同一大学内での社会的評価の差異に関わる多様化あるいは序列化、大学における専門分野の多様化、性別など進学する学生層の多様化がある。

高等教育全体としての大学・短大・専修学校などといった制度的多様化だけでなく、大学内の多様化にも注目してみる必要がある。

大学の多様化といえば、実際のところは、むしろ大学の序列化、階層分化、種別化などが論じられる場合が多い。大学は、その歴史・伝統や入試の選抜性の差異が大きく、機関としての社会的評価に関心が集まるわが国で、こうした側面での多様化の進展も、卒業者の就職や職業キャリアを考える上で見過ごせない。

しかしながら、今日では、大学の専門分野に関する多様化にもっと注目すべき時期にきている。表1は、文部省『全国大学一覧』（各年版）をもとに、1950年から1994年までの新制大学の学部名称をすべて、その設置年順にならべたものである。1950年には46種類の学部名（「○○学部二部」などは計上せず、学群を含む）が用いられている。その後1986年までに学部名称は延べ90種類となっており、ほぼ1年に1種類というゆっくりしたペースで新名称の学部が登場してきた。注目すべき点としては、70年代には、今日の学部名称の多様化、学際型学部名称のキーワードである「国際」「環境」「情報」「人間」といった語を冠する学部が登場している。

そして、1987年から1994年にかけて、そうしたキーワードを組み合わせた新設など学部名称の種類が急激に増加した。わずか8年間で42種類の新名称学部が登場し、それまでの37年間に登場した新名称学部の種類よりも多くなっている。これらの学部名称に共通するのは、特定の伝統的学問分野に対応しない「学際性」という点である。

端的にいって、これらの学部は文科系なのか理科系なのか、就職する場合は事務系なのか技術系なのか。これらの学部と職業的なキャリアを考える際に必要となってくることは、むしろそうした二元思考を止めることであるのかもしれない。ともあれ、これらの多様化は特に近年顕著になってきたものであり、卒業者の職業キャリアの変化が大きな流れとして明らかになるのはもう少し先のこととであるが、こうした専門分野の多様化への視点が不可欠である。

制度の多様化、機関の多様化と分化、専門分野の多様化とともに、学生の入学や卒業・就職面からみた多様化も注目される。

ひとつは、女子の大学進学増加傾向である。大学学部入学者に占める女子比率は、図2のように、1960年には14.7%であったものが、1980年には23.1%、1994年には34.0%までに増加している。大学進学者数そのものが一貫して増加し続けている中での増加であり、実数で見れば、1960年の女子の大学入学者数は2万4千人であったが、1994年では19万4千人、 7.8倍の増加である。特に1985

表１　新制大学におけるさまざまの学部名称の登場年

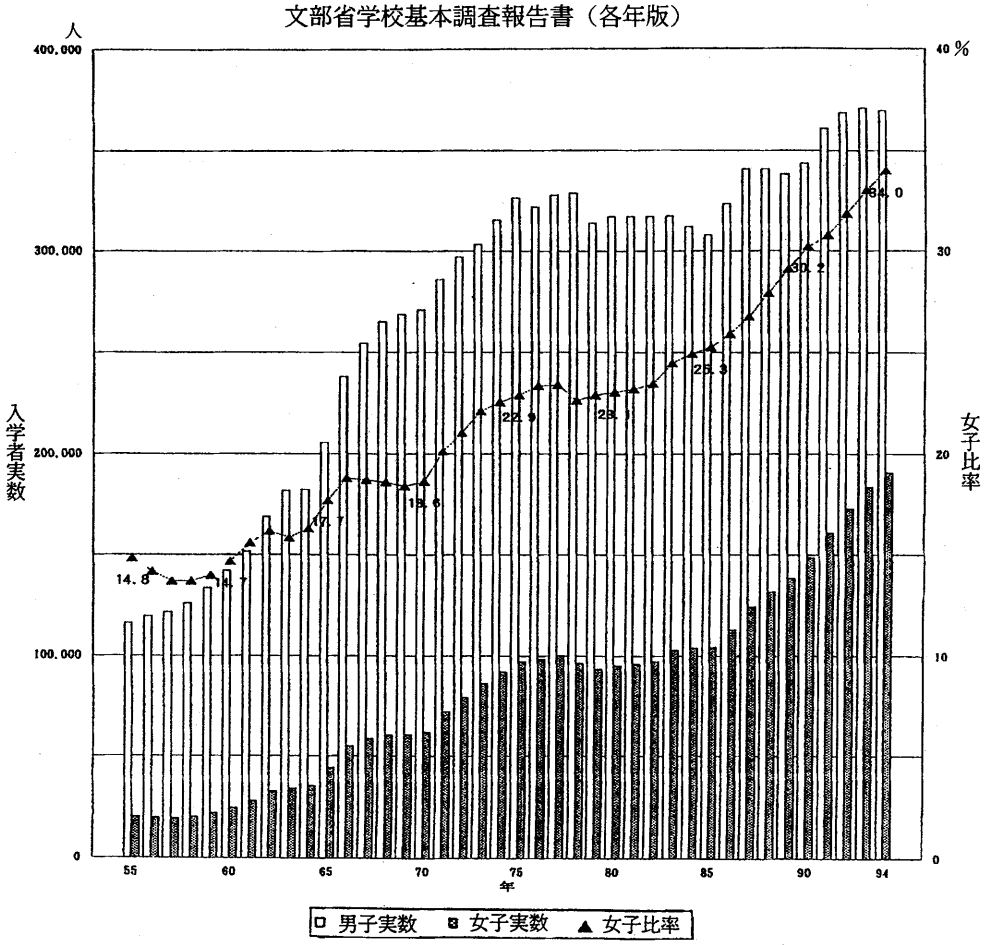
	1950年
文学部	50
神学部	50
仏教学部	50
外国語学部	50
人文学部	50
社会学部	50
法学部	50
法経学部	50
政経学部	50
政治経済学部	50
経済学部	50
経営学部	50
商学部	50
商経学部	50
法学社会学部	50
政治学部	50
理学部	50
工学部	50
工芸学部	50
電気通信学部	50
鉱山学部	50
農学部	50
園芸学部	50
獣医畜産学部	50
畜産学部	50
水産学部	50
水畜産学部	50
繊維学部	50
医学部	50
歯学部	50
薬学部	50
家政学部	50
教育学部	50
体育学部	50
芸術学部	50
美術学部	50
音楽学部	50
文理学部	50
教養学部	50
学芸学部	50
法文学部	50
理工学部	50
文家政学部	50
文経学部	50
文政学部	50
理家政学部	50
社会科学部	51
法商学部	51
獣医学部	51
商船学部	51
文教育学部	51
文商学部	51
農獣医学部	52
文芸学部	52
美術工芸学部	55

	1957年
社会福祉学部	
文経学部	59
酪農学部	60
基礎工学部	61
海洋学部	62
造形学部	62
衛生学部	62
衛生看護学部	64
産業社会学部	65
栄養学部	65
生産工学部	66
芸術工学部	68
人間科学部	72
保健学部	72
医学専門学群	74
体育専門学群	74
総合科学部	74
第一学群	74
看護学部	75
生活科学部	75
芸術専門学群	75
第二学群	75
第三学群	77
人文社会科学部	77
環境保健学部	78
学校教育学部	78
経営情報学部	79
生物生産学部	79
国際関係学部	79
情報学部	80
図書館情報学部	80
国際言語文化学部	82
国際政治経済学部	82
鍼灸学部	83
国際学部	86
比較文化学部	87
情報工学部	87
食品栄養科学部	87

	1987年
人間関係学部	
国際文化学部	88
現代文化学部	88
行政社会学部	88
生物資源学部	88
経済情報学部	89
国際商学部	89
生物産業学部	89
情報科学部	90
造形芸術学部	90
総合政策学部	90
環境情報学部	90
人間社会学部	90
生命理工学部	90
社会情報学部	91
医用工学部	91
システム工学部	91
開発工学部	91
保健衛生学部	91
医療福祉学部	91
医療技術学部	91
日本文化学部	92
国際経済学部	92
デザイン工学部	92
人間生活学部	92
不動産学部	92
人間学部	92
経営経済学部	93
発達科学部	93
スポーツ健康科学部	93
人文・社会学部	93
生物理工学部	93
看護福祉学部	93
環境学部	93
デザイン学部	93
総合人間学部	93
保健福祉学部	93
保健医療学部	93
生活環境学部	94
流通科学部	94
総合情報学部	94
経営科学部	94
情報文化学部	94
政策科学部	94
総合管理学部	94
国際経営学部	94
文化情報学部	94
コンピュータ理工学部	94
生命科学部	94

図２　性別にみた大学学部入学者数の推移

文部省学校基本調査報告書（各年版）



年からの10年間でほぼ倍増しており、近年の女子の大学進出が顕著だったことがわかる。

また、新設学部における専門分野の多様化とは逆であるが、大学教育の方は変化しなくとも、その社会の需要変化のために結果的に進路の多様化を生じている場合がある。その典型が、教員需要の停滞のもとでの、教員養成系学部の非教員就職の拡大と進路の多様化傾向である。教員養成は特殊なケースとも見えるが、近年の変化の大きさからその動向が注目されている。また、進路面の多様化や変動は、企業の採用・人材育成の仕組み、大学就職指導をはじめとする労働市場における調整メカニズムが関与しているものであり、このことは高等教育の大衆化に伴って、大学の各専門分野それぞれにおいて注目される問題であろう。

② 大卒ホワイトカラーとそのキャリア形成

高等教育の大衆化と多様化は、一方で社会的な人材の要請や需要を予期しつつ展開され、他方で、

そうした大卒労働力供給の変化が経済社会や個々の企業組織の人材育成の仕組みを変化させる。この大衆化・多様化の展開と大卒者の職業的なキャリアのダイナミックな関係は、研究面でもそれに呼応して、いくつかの研究枠組みが確立された。要約すれば、戦後の高等教育の発展の段階として、すなわち1960年から1970年代前半の高等教育急拡大期、1970年代後半から1980年代までの大学教育の規模安定と高等教育の多様化の時期、1990年代の新たな拡大と多様化の時期があり、直接に対応するものではないが、研究面では、「代替雇用」、「学歴社会」、「キャリア形成」に関する研究が順次展開してきた。

1960年代から1970年代半ばまでの高等教育の拡大の背景には、1960年の国民所得倍増計画を始めとする一連の政策的な高等教育拡大への要請があり、とくに理工系技術者の養成拡大が意図された。これらが国民の側にあった一貫した進学要求を活性化させ、それを私立大学が汲み上げて、大学設置や学部新増設など規模拡大がなされた。

当時の高等教育の急拡大に対しては、さまざまの問題が論じられた。典型的な問題は、15年間で3倍以上増加した高等教育からの人材供給が、労働市場での大卒者の価値を相対的に低下させるという「大卒過剰」の観点である。潮木（1971）は、教育拡大と学歴間代替についての国際比較を行い、わが国も高等教育拡大に伴って、就業職種に変化が生じる可能性を論じた。すなわち、膨れ上がる大卒者数ほどには、彼らにふさわしい企業の受け皿はなく、大卒者のグレイカラー化・ブルーカラー化が起きるのではないかという予測ないし危惧を提起した。しかし、結果的には、高度経済成長とその後のサービス経済化にともなうホワイトカラー的職種の拡大によって、大卒者がグレイカラー・ブルーカラー的職業へ就職する傾向は顕著には生じなかった。

しかし、同じ企業内で従来以上に多くの大卒者が参入するようになった場合には、職務組織を変化させるか、大卒者の位置付けや育成・選抜を変化させるか、何らかの対応が必要となったはずである。それではどのような変化が生じたか。

上述の問に反応したのが、「学歴社会」論のブームだったとみることもできる。

つまり、大卒者の大衆化とともに、大学の「多様化」あるいは序列化が進んでいるため、従来と比べて増加した大卒者は、職種としては同じく「ホワイトカラー」であっても、「企業」別にはより多く中小企業に就職するなど傾向が生じ、また就職時の入り口が同じであっても、大学の銘柄がその後の昇進を左右する、などの点を論じた。大卒者は拡大したが、伝統的コアに相当する大学と就職・昇進の関係は変わらず、周辺的な拡大があったという理解である。ＯＥＣＤ教育調査団の報告（1971：翻訳は1976）は、日本社会での地位達成にかかわる学歴・出身大学の重要性を、「18歳での社会的出生」と表現した。すなわち、大学に進学するかどうか、どの大学に進学するかということが将来の昇進に関わるということであり、典型的には戦前の旧帝大を中心とする高等教育の序

列構造とそれに対応する学歴社会が引き継がれているという認識を示した。

これに対して、小池・渡辺（1979）は、そうした「通説」でいわれるにあたる就職や昇進の実態が比較的少ないことを、さまざまの統計データをもとに検証し、「学歴社会虚像論」を展開した。これに対して、共通するデータソースを用いて「学歴社会」実像論を展開した竹内（1981）など、多数の研究者がこのテーマに関わった。

この学歴主義論争は、学歴取得競争がその当事者にとっての合理的な動機づけをもっていること、また企業社会の中で学歴・学校歴が一定範囲内で相対的に重要であることなどを認めるものとして、この時点で一段落した。

背景的にみれば、それは、表2のような同種の表が異なる立場から引用されている（小池・渡辺84頁、竹内73頁）ように、ある程度事実の共通理解がすすんだ反面で、それ以上の実証データに欠けていたという研究上の飽和状態に達していたことと、また同時に、高等教育の急速な拡大がストップし、専修学校進学など高等教育の多様化が進んだという現実的な動向を反映したものだとみることができる。

表2　大学グループ別就職先従業員規模

%

			499人以下	500～999人	1,000～4,999人	5,000人以上	官公庁その他
事務系	合計		35.9	11.2	20.3	17.0	15.6
	国公立計		7.6	5.3	22.0	38.1	27.0
	私立計		40.8	12.2	20.0	13.4	13.6
	国公立	旧帝大	0.6	2.9	16.8	61.8	17.9
		上記以外の国立1期校	8.6	2.8	19.9	40.1	28.7
		国立2期校	10.3	8.1	25.8	25.6	30.3
	私立	戦前設立	33.3	12.6	24.0	16.3	13.7
		戦後設立	59.1	11.2	10.1	6.2	13.4
技術系	合計		50.5	10.2	13.5	14.3	11.6
	国公立計		15.9	12.3	21.7	35.5	14.7
	私立計		65.7	9.2	9.8	5.0	10.3
	国公立	旧帝大	8.0	8.5	16.5	53.0	14.0
		上記以外の国立1期校	14.3	14.3	12.4	36.5	22.5
		国立2期校	20.6	13.4	28.2	25.8	11.9
	私立	戦前設立	60.3	8.8	9.5	9.1	12.3
		戦後設立	70.2	9.6	10.1	1.5	8.6

（資料）日本リクルート・センター、昭和52年大学卒就職内定状況調査。
小池・渡辺（1979）84頁より引用。

つまり、1970年代後半から、オイルショックや円高などさまざまの景気変動があり、また長期的なトレンドとしてソフト化、サービス経済化、情報化、国際化などにもとづく産業構造の変化が進行してきた。このため、各企業の採用や人材育成にあたっては、大量に供給される高等教育人材を、それぞれの組織にランクや地位で分けていくだけでなく、スペシャリストなど機能的に水平的にも分化させていく試みが多数現れている。

企業社会においては、こうしたマクロな経済需要変化と高等教育からの労働供給増加を与件として、それぞれの企業や組織に固有の、雇用・人材養成の仕組みを造り上げてきた。小池和男は、学歴社会論においては「虚像」論によって企業社会におけるフェアな人材育成システムを防衛する立場に立った。その延長で、上述のような企業組織の変動を踏まえて、伝統的な企業内の熟練形成システムとその展開を視野に入れて、大卒ホワイトカラーのキャリア形成についての研究に進みつつある。小池編（1991）によれば、①幹部養成というよりも、より実務的目的で現場業務へ配属されるようになっていること、②「広くローテーションを経験するキャリア」という伝統的な大卒イメージに合致するものだけでなく、「ひとつの職場内で深く形成されるキャリア」が多くあること、③技術者では、大卒15年前後からの管理職と専門職へのコースの分化があることを指摘している。しかし、同書が注意を促しているように、こうしたパターンは産業間で、あるいは特定産業でも企業間で、必ずしも共通するというものでもない。また、それは、経営・管理に関する長期的な戦略のもとで計画され組織された人材育成システムというべきではないかもしれない。

このことは、今田・平田（1993）の大規模製造業のホワイトカラーの昇進データの分析が、説得的である。同書によれば、この企業内ではキャリアの段階に応じて、「一律年功」「昇進スピード競争」「トーナメント競争」という三層の昇進構造からなっているという。そこで重要な点は、これらが、キャリア形成のために意図的に構造化されているというよりも、むしろ終身雇用・年功処遇を主要な準拠枠として、各時点での現有の人員構成、特にその年齢構成に応じた地位と職務の組織を構成すべく、さまざまの「調整」を経てできあがった随伴的な結果に近いという点である。

このように、ミクロ的に、個別企業内でのキャリア形成のパターンや、それがいかなる組織的ダイナミズムのもとで成立してきているのか、興味深い研究が蓄積されつつあるが、またマクロ的にも、サービス化・ソフト化・情報化など産業構造自体の調整・変化が生じ、人材への需要は量的・質的に変化しつつある。

すなわち、新規学卒者の中での大卒者は、60年には10人に１人だったけれども、現在は３、４人に１人が大卒である。企業によっては、ほぼ全員が大卒というところも多くなっている。しかも、大卒者の多くが、職種でみる限り、現在も事務系・技術系のホワイトカラーとして採用されている。これが可能となる背景は、ソフト化・情報化・サービス経済化であり、サービス産業をはじめとす

る大卒ホワイトカラー需要の拡大があった。とはいえ、大卒者のキャリアは、意図的にあるいは結果的にさまざまに、質的な変化をとげつつあるのである。

それでは、こうした経済的変化に対して、大衆化し多様化した高等教育がどのような領域にいかなる人材を供給しているのか、あるいは経済社会が期待する人材の多様化やキャリア形成パターンの多様化と高等教育がどのように関係しているのだろうか。

こうした課題は、高等教育の側からみれば、一方では「人的資本」論以来の経済学的な枠組みによる職業的知識・技術・スキルと高等教育との関連性を論じる課題でもあり、他方で、それは大衆化した高等教育において個々の機関の個性化が期待される中での、固有のミッションの確立、自律的なカリキュラム開発と教育指導、卒業者の社会的活動にかかわる「教育効果」を論じる課題でもある。今日の、また将来の一層の多様化が見込まれる高等教育の改善のために、企業内のキャリアパスの分析とともに、それにとどまらず、企業間の移動や他の活動をも含めて、「高等教育と職業キャリアの関連」を多角的に研究することが求められている。

③　大卒者の追跡研究の重要性

それでは、高等教育における人材養成に関する研究はどのように進められてきたのだろうか。研究動向をふりかえると、われわれが設定した研究課題、すなわち「教育と職業キャリアの関連」について必ずしも十分な研究が蓄積されていないように見える。そこには就職とその時点の「学歴主義」への研究関心の偏りとともに、資料的な問題も大きかったのではなかろうか。

つまり、教育と労働経済にかかわる統計には、両者の接続・関連づけの点で限界がある。わが国のこれらの統計は、国際的に見ても高い情報量と信頼性をもっている。しかしながら、教育統計は、「出口」への関心にとどまり、「標準」的な産業分類、職業分類の範囲での進路動向を把握することに終始している。これは、各種の統計がもっぱら大学など機関単位で情報を収集しており、個人単位での統計調査が欠けていることとも関連した問題である。

他方、労働経済に関わる統計も、学校教育の水準（大卒と高卒の差など）は考慮するが、専門的な教育内容に関わる情報（大学の専門分野や、専修学校経験の扱い）は手薄である。

こうした点を欧米の統計動向と比較してみると、欧米では、機関単位での情報よりも個人単位での情報を、また「出口」だけでなく追跡的情報をより丁寧に収集し分析している。

一例として、フランスの国立教育・職業資格研究所（ＣＥＲＥＱ）の活動をみると（ＪＩＬ資料シリーズ No.31）、ここでは学校教育および職業訓練修了者の進路に関する追跡調査研究を実施しており、この研究規模は、全国サンプルでの定期的な統計作成を意図したものである。わが国でいえば、文部省の「学校基本調査・卒業後の状況調査」や労働省の「賃金構造基本調査・学卒者初任給調査」などに匹敵するともいえよう。わが国の場合文部省・労働省による、毎年の学校を通して

把握する全国悉皆統計が多く整備されているのに対して、フランスではそうした全国統計に相当するものとして、あるいはむしろその代替として、ＣＥＲＥＱが数次にわたる特定サンプルの追跡調査研究を実施している。毎年の悉皆統計の利点もあるが、他方個人のキャリアを把握するという意味での情報量は、フランスの方式の方が、わが国の学校基本調査などと比較できないほどに豊かである。

日本の統計では、多くの進路統計が機関経由で把握できる情報に限定されているため、項目は多いにもかかわらず、肝心の個人のキャリアがつかみにくくなっている。教育が普及しても、たとえば単線型の学校制度をほとんど同一の年齢層の学習者が通過するといった構造を持つ限り、機関単位の情報でこと足りる。しかし、わが国でも現在進行中の生涯学習社会への移行は、学習者の経歴の多様化でもある。例えば大学での社会人学生の受け入れによって成人・職業人の学習者が増えれば、それに応じた彼らの進路の把握が必要となってくる。つまり学習者の多様なキャリアは、数少ない指標だけで把握できなくなり、行政統計の作成方法についても検討が必要な時期がくる。あるいは、もはやそうした時期がきているのではないだろうか。

また、イギリス、ドイツ、オランダでも個別大学や大学附属研究所を中心にそれぞれ学校卒業後一定期間後の職業キャリアに関する研究が実施されている。こうした研究の注目すべき点は、それが高等教育機関の自己点検・評価の一環としての研究活動として行われ、あるいはまた自校の学生の就職活動のための情報源として、学生サービス活動の一環に位置づけられる側面を持っていることである。

高等教育の「大衆化」につづいて、社会人や留学生など学生層のさらなる多様化が進む「普遍化」の段階に至った場合、個人単位での教育と職業に関する統計調査が、マクロな構造を把握するためにも、またミクロな機関評価のためにも不可欠である。そして、経済社会の変動と、それぞれの状況に対応した企業内の人材育成システムの変化のもとで、「教育と職業」の研究は「教育とキャリア」の研究である必要があり、この意味でも職業キャリアの追跡調査研究の蓄積が、こうした領域の研究を進めるうえできわめて重要な課題となっている。

2. 研究の経過とこれまでの主な知見

1）調査の概要と研究経過

我々は、この研究を進めるにあたって、２つの角度からのアプローチを設計した。

第一は、大学における就職指導・斡旋にかかる働きをどのような機関がどう果たしているかを大学に対する調査から明らかにしようとするものである。大学の就職斡旋機能がどのような大学特性

によりどう異なってきているのかをここから議論するためである。

第二は、大卒者個人に対する調査から、現実の企業内外にわたるキャリアの展開を把握しようとするものである。ここでは、大学教育との関係も大きなテーマとなる。

そこで、基本的には以下の二つの郵送調査を実施した。この他に、調査の予備的な段階での大学就職指導担当者へのヒアリング調査や一部の大学卒業生を対象にしたプレサーベイ、調査結果を示し大学人の意見を問うた意見調査を行ったし、また、我々の調査と並行して、日本労働研究機構の別の研究グループでは企業調査を実施している。

1．大学就職指導組織調査（1991年12月～1992年1月実施、対象：全大学の全学就職指導組織(223)、学部就職指導組織(1194)、回収：全学組織、学部組織のいずれかからの回答のあった大学84.4%）
2．大学卒業後のキャリア調査（1992年12月～1993年3月実施、対象：35大学63学部の卒業1～10年目までの55,997人、回収：20,335人、回収率36.3%）

また、この研究の一環として、これまですでに以下の2つの報告書を発表してきた。
1．「大学就職指導と大卒者の初期キャリア」（調査研究報告書No.33,1992）
2．「大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）－35大学卒業者の就職と離転職」（調査研究報告書No.56,1994）

報告書1は、「大学就職指導組織調査」の結果のとりまとめであり、また、報告書2は、「大学卒業後のキャリア調査」の概要報告であり、主として民間・就職者の就職活動・経路、離転職についてのとりまとめである。このため、教員養成系学部および大学院データを除き、また女子については比較的簡単に男子との対比で論じている。

本報告書は、「大卒就職研究会」の最終報告であると同時に、上記2報告書の続編でもある。ここでの議論は、報告書2で限定的にしか報告していない「大学卒業後のキャリア調査」の結果の分析が中心となるが、また、「大卒就職研究会」での議論のとりまとめともなっている。

2）これまでの主な知見

1．大学就職指導について

① 国立／私立、文系／理系で違う就職指導組織

設置者によって組織と業務分担が異なる。国立大学では学部教務係等の事務組織が就職指導を兼務、私立大学では、全学の就職部などの就職指導専門の事務組織があり、総合的に就職指導業務を

担当しいる。理系では、研究室・学科の役割が大きく、全学的な指導組織を持つ私立大学でも、個別指導や推薦などの主要部分は研究室・学科などが担当している。文科系では、私立大学で全学的な組織がみられ、一方、国公立大学では、学部を越えた組織は例外的である。

② 私立での積極的な就職指導の展開

ガイダンス・進路希望調査・学内推薦などの指導は、多くの大学で実施しているが、企業・業界説明会、個別相談は実施校が比較的少ない。設置者別では私立大学文科系学部が最も多く国立大学で少ない。

大学での就職指導のための企業情報は、主に、企業からのパンフレット、民間の就職情報誌によっているが、私立大学では、大学独自で、あるいは、大学間の研究会などで資料・データを作成しているところもある。また、私立大学では、例年就職実績のある企業数や、企業側担当者と面識のある企業の割合も多く、就職先開拓のために職員が企業に出向いていくことも多い。国立大学ではこうした就職先開拓活動は例外的である。

2．大卒者の就職行動について

① 民間企業への応募増と就職活動の活発化

92年卒までの変化を見ると、民間企業応募者比率が増加しているが、特に、従来から民間就職の比率が高かった男子の社会科学や工学分野での増加より、これまで民間就職の比較的少なかった女子や自然科学、人文科学分野での増加が大きい。

学生の就職活動開始時期は、専攻を問わず早まり、訪問会社数も増加している。しかし、採用の内諾を得た時期は性と専攻分野で違い、工学系男子で最も早く、社会科学系男子が次ぎ、文系女子が最も遅い。内諾社数は、社会科学系男子がひときわ多く、一方、文系女子は、男子と応募会社数はそうかわらないが、内諾社数はかなり少ない。

② 多様な情報源・応募経路

就職先についての情報源・応募の経路からみると、近年は、企業ガイドブック等の情報により大学の推薦を受けずに応募する自由応募が急増している。自由応募は文系男子で特に多いが、一方、その中の社会科学系の一部の大学卒業者では、ＯＢの存在が情報の入手についても、応募の経路としても大きな役割を果たしており、最近ではそれがさらに強まる傾向があった。

理科系では、国立でも私立でも大学の就職部や研究室を応募経路とする者が多いが、最近では自由応募も増えている。

③ 大学で受ける就職指導の質の差

近年では、私立卒業者では文系も理系も大学の就職指導（サービス）を受ける比率が増しており、

これまで個別のサービスを受けることが少なかった文系でも、理系なみに個別面談などを受けるようになった。これに対して国立卒業者では、文科系はほとんど大学からの指導援助を受けることがない状態のままで推移しているし、理系は、文系よりは個別の指導を受けているが、次第に私立との差が広がりつつある。

3．大卒者の初期キャリアについて

① 専攻分野で異なる離職

初職が公務員や教員の場合は離職が少なく、また、民間企業では企業規模が大きいほど離職は少ない。民間企業の場合、男子では、人文科学系で就職10年目までに離職経験者比率は6割を越えるが、社会科学系や理系男子は、3割程度である。女子では、就職6年目まで離職者が急増して6割を越え、10年目には8割に達する。専攻分野別には、人文科学系で若干の離職率が高い。

② 理系では専攻と関係した業務

就職7年目以降の対象者の職業経験を見ると、文系男子では「幅広い業務経験」者が4割近いが、理系男子では「最初の担当業務をずっと」継続している者が4割近く、「最初の担当業務と関連する分野」の経験も4割近い。一方、文系男子では、「大学の知識・技術は不必要」が多いが、理系では、高度の専門知識・技術を必要とする業務経験者が多い。

女子では、男子に比べて「最初の担当をずっと」という者が多いが、大学時代の知識・技術が生かせる分野の業務経験は文系では男子よりむしろ多く、理系でも変わらない。

③ 文系で大きく開く年収の差

年収は、卒業後の年数に応じて上昇し、また、分布の幅も広がる。性・専攻分野別には、社会科学系男子で、最も伸びが大きく、また、分散も大きい。特に離職者と定着者での差は、卒業後の年数に応じて広がる。工学系男子では、定着者と離職者の差はほとんどない。女子では専攻による差はなく、年収の上昇は早い段階で止まっている。

3．本報告書の課題と構成

本報告書では、大学教育と職業の関連を検討し、特に大学教育の大衆化に伴って、そうした関連がどのような形態をとり、それゆえに、大学教育、および企業内での人材開発においていかなる問題や課題があるのかを明らかにすることを狙いとする。

そこで、われわれは研究会での議論を通して、以下の4つの方法でこの問題にアプローチしてきた。その検討の結果を第1部から第4部までとして提示したい。

1）職務の組み合わせをもとに企業内でのキャリア形成を検討し、その結果としての大卒者のキャリアパターンを抽出し、それと大学教育の専門分野や大学別特徴との関係を明らかにしていく。つまり、これまでの大卒者の就職に関する研究が、単に就職した直後の時点、場合によってはなんと企業に「入る前」の時点での情報で教育と職業の関連のなさについての議論を展開しようとしていたものが多い。これに対する新しい切り口として、就職した1時点のみを明らかにするのではなく、日本の企業社会における職業キャリアの特質－いくつかの職務の経験を通して企業内で重要な職務上の知識・技術を把握し、職業的な能力を高めていく－を考慮しながら教育と職業との対応を考えようとするものである。

特に、職業ないし、個々の職務の組み合わせとしてキャリアをとりだすとき、個々の職業・職務で必要とされる知識技術だけでなく、それを用いる個々の大卒者にとって必要な知識・技術・能力の構造を検討することができる。本報告書でも、第4部での試行的な検討を行っているが、大学教育と職業との関連をなるべく教育や知識技術といった質的な側面から評価するためには、とりわけわが国では職務の組み合わせとしてのキャリアが重要となる。

2）戦後の高等教育の拡大は、とりわけ女子において顕著であり、卒業後の就職率も女子で急速に上昇している。また、雇用機会均等法が施行されて後、労働需要の拡大とともに女子の総合職での活用が拡大するなど、女子高等教育の職業準備的な意義は次第に大きくなりつつある。とはいえ、他方で、日本社会における基本的な家族構造やその背後にある男女性別役割分業観などの価値観や意識の構造、そしてその展開としての企業内での男女の職務分担の意識と構造など、変化しにくい要素も多く、最近の雇用環境の悪化が直接女子の就職難に跳ね返ってくるという現実がある。こうした、家族や企業の、いわばさまざまの与件的条件を抱えながら、女子大卒者が職業の世界に進出しており、彼女たちにとって、教育と職業とがどのように「関連」しているのか検討したい。

3）就業先の需要変化が顕著な例として、教員養成の問題が指摘できよう。戦後の世代間人口規模の変動と地域的な人口流動の幅の大きさは、それぞれの時代・地域におけるさまざまの教育問題と関係してきたが、教員養成にも直接に影響を及ぼしてきた。とりわけ今日では、各地で教員の需要停滞のあおりを受けて、教員養成系学部の卒業者で教員以外の進路をとるケースが増えてきたし、これまで教員養成の一端を担っていた人文科学系学部、理学系学部の卒業者の進路も、より民間企業を向くようになってきた。教員養成系学部およびその他の学部の卒業者を比較しながら、それぞれ教員キャリアと非教員キャリアの動向および、それぞれの大学で受けてきた教育の効用や評価を検討する。

4）第1部が、結果的にできあがった職業キャリアと大学教育の対応を、外観的に観察可能な事実をもとに検討したものであるのに対して、第4部では、大学教育の内容の有効性を考察するため、どのような教育的知識・技術と職業的な知識・技術との「関連」がそうした「対応」を支えているのか、知識・技術の構造の中に踏み込んでスペキュレーションを行ったものである。

本報告書でとりあげるデータは、原則として「大学卒業後のキャリア調査」の結果である。この調査の詳細については、「大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）－35大学卒業者の就職と離転職」（調査研究報告書No.56, 1994年）を参照いただきたい。

なお、本報告書各部での分析に用いるサンプルの範囲はそれぞれに異なる。全サンプルは男女計20,355名（男子13,281名、女子7,054名）であり、そのうち、第1部では男子で民間企業就職者、第2部では女子、第3部では教員養成系学部卒業者および非教員養成系学部出身で初職が教員の者、第4部では全サンプルが、それぞれ分析対象として最初に絞り込まれている。

【参考文献】

今田幸子・平田周一、1994、『ホワイトカラーの昇進構造』、日本労働研究機構

小池和男・渡辺行郎、1979、『学歴社会の虚像』、東洋経済新報社

小池和男、　1991、『大卒ホワイトカラーの人材開発』、東洋経済新報社

ＯＥＣＤ教育調査団、深代惇郎訳、1976、『日本の教育政策』、朝日新聞社

日本労働研究機構、1993、『フランス教育制度と職業参入』、資料シリーズNo.31、日本労働研究機構

竹内　洋、　1981、『競争の社会学』、世界思想社

潮木守一、　1971、「高等教育の国際比較－高等教育卒業者の就業構造の比較研究」、『教育社会学研究』第26集、東洋館出版社

注

(1)　「大学就職指導と大卒者の初期キャリア、（調査研究報告書No.33、1992）および「大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）－35大学卒業者の就職と離転職」（調査研究報告書No.56、1994）