

大卒者の初期キャリア形成：大学就職指導組織と大卒者の調査より

吉本，圭一
放送教育開発センター

小杉，礼子
日本労働研究機構

米澤，彰純
東京大学大学院

<https://hdl.handle.net/2324/10652>

出版情報：日本教育社会学会大会発表要旨集録. 44, pp.220-225, 1992-10-09. The Japan society of Educational Sociology

バージョン：

権利関係：本文データは学協会の許諾に基づきCiNiiから複製したものである

大卒者の初期キャリア形成

— 大学就職指導組織と大卒者の調査より —

○吉本 圭一（放送教育開発センター） ○小杉 礼子（日本労働研究機構） ○米澤 彰純（東京大学大学院）

1. 課題と方法

(1) 研究の課題

学校を卒業して社会にでて、職業人として「一人前」になるまでの期間に形成されるキャリアを「初期キャリア」と呼ぼう。「一人前」というのは、生涯キャリア発達という考え方からいえば厳密に定義できるものではないし、当然職業によってまちまちである。とはいえ、大卒者の企業内キャリアについての研究をみると、熟練とそれにもとづく選抜を巡って、ある分岐点がありそうである。小池和男の指摘するように、選抜が「将棋の駒」型で行われるならば、その「肩」に至るまでは、選抜は顕在化しない段階であり、初期段階での熟練が形成され、その差異が小さい時期があるということである。そして、その時期は差異がないのではなく、差異が顕在化し拡大していく過程でもある。

大学を卒業して、どのように職業に入り、そうした初期段階でどのような経験をして「初期キャリア」を形成していくのか、それが本報告の明らかにしたい課題である。これを具体的に展開すれば、次のような今日的な問題状況と視点を指摘できる。

①大卒労働市場の需給変動と大卒キャリアモデル

21世紀の日本の経済社会の展望として、サービス経済化・ソフト化、情報化、国際化などの潮流が指摘されている。労働需要も、従来と異なる産業・職業分野で拡大し、また、情報処理分野の技術者はじめ大卒相当の労働需要の拡大が論じられている。これに対して、労働力の供給構造も変化し、若年人口減少という供給制約に加えて、高等教育進学率上昇による若年労働力の高学歴化が進行していくと見込まれる。

マクロ的には需要・供給それぞれの拡大が見込まれるが、ミクロ的には、企業の採用・処遇と大卒者のキャリア形成との面でどのような変化が生じつつあるのだろうか。つまり、マクロ動向の底流として、年功処遇・終身雇用などいわゆる日本的経営が問われている。長川継続雇用のもとで大卒男子をほぼ中堅以上の幹部へ育成するというようなキャリアは、今後どこまでモデルとして通用するのか。逆に、大卒女子や中高年、

外部派遣型人材などの労働供給の多様化がすすめば、特定組織内の、あるいは組織を流動する専門的なキャリアも大卒者のキャリアモデルとなるのだろうか。

②大卒者の初期キャリア形成・離転職と雇用管理

大卒者が増加し、幹部候補・スペシャリスト・一般事務などにキャリアが分かれていけば、大卒者の初期段階でのキャリア形成と企業のそれに対する雇用管理にも差異が生ずるのではあるまいか。

近年大卒者の早期離転職が注目されているが、それも初任配属以後に見通される初期段階でのキャリアの枝分かれと関連しているかもしれない。つまり、離職が、職場の現在条件および将来的可能性に左右されていけば、離職率の分析から、大卒者の初期キャリアにかかわる雇用管理の特質を読みとることができるかもしれない。とりわけ、大卒女子の職業的なチャンスが拡大しているように見えながら、3年間で半数近くが離職しており、初期キャリアの潜在的・顕在的な分化との関連での検討が必要である。

③大学教育と初期キャリアの関連性・連続性

大学教育側からみると、経済変動の波は新卒就職戦線に増幅されて伝わり、大卒就職を大きく左右し、不況期には就職率も低下し、好況期には求人が殺到する。

さらに、専攻分野と産業・職業との関係も変動し、近年では、理工系就職者の製造業ばなれや、農学や教員養成系などの学部から専門以外への就職が問題になる状況がある。大学が、専門的に特化した人材養成を目指すばあい、その人材需要構造の変化に大学側が適切に対応することが困難な場合がありうる。また今日、大学新增設と一般教育の再編・新分野の拡大の動きが急であり、教育内容とキャリアとの連続性をいかに保つのかという視点は、いっそう重要になっている。

④就職＝採用経路の多様化と大卒労働市場の構造

大卒労働市場の規模拡大とともに、指定校制度などの制度的障壁はなくなったものの、現実には就職機会にさまざまな格差・差異があることも事実である。こうした差を解消するために、各大学の就職指導組織がさまざまな活動を展開し、「就職」を経営戦略的に位置づけて積極的な活動を展開する大学も出現している。

他方、企業の採用サイドをみても、供給不足下での

大卒人材の獲得競争が激しく、「OB・OGリクレーター」などの名称で、必要な人材を集めるための採用活動の工夫も積極的になされている。ただし、こうした実態把握は、いわば週刊誌的常識にとどまっており、大学や企業特性との関連で、メディアの介在する大卒労働市場の構造が明らかにされているとはいいがたい。

以上の諸問題に注目し、日本労働研究機構では、大卒者個人の初期キャリア形成と、それを支える諸組織の関与の実態を把握するため、1991年度から『大卒者の職業選択・離職行動と就職指導・雇用管理に関する調査研究』を始めた。本報告は、発表者および以下の委員による、この共同研究を基礎としている。研究会委員：秋永雄一（東北大学教育学部）／岩木秀夫（日本女子大学）／大沢真知子（亜細亜大学経済学部）／河西正信（日本労働研究機構）／金子元久（広島大学大学教育研究センター）／伊藤正史（労働省職業安定局）／寺島克敏（労働省職業安定局）／中島史明（日本労働研究機構）／室山晴美（日本労働研究機構）。

（2）大学就職指導組織調査の方法と対象

大学の就職指導組織の調査の課題は、就職指導に関わる組織的体制、就職指導活動の量と質、就職経路としての大学指導のウエイトなどの実態把握である。

調査対象は、学部単位では、1991年3月卒業者を輩出している全国4年制大学の全学部、1200を対象とした。大学単位では、複数の学部をもつ全国の全総合大学222を対象とした。

調査項目は、就職指導組織の有無とその位置づけ、就職指導活動における職務の分掌、進路・就職の実態と就職経路、就職指導活動の実施状況と指導の方針、就職情報の収集・作成・提供とそれにかかわる企業との実績関係・対外的なネットワーク、大卒就職と初期キャリアをめぐる関心などである。

調査実施は1991年12月、有効回答は、学部715(59.6%)、就職部167(75.2%)であった。学部では、国立の回収率71.9%に対して、公立・私立では、それぞれ48.8%、55.0%であった。他方、就職部では、設置者による回収率の差が小さい。全体として回収率は良好な状況であり、また該当する就職指導組織があって、そこに調査票が届いた場合の回収率は非常に高率である。そして、就職部と学部との回収状況の関係を調べてみると、学部からも就職部からも調査回答のなかった学部は、わずかに15.6%にとどまっている。

（3）大卒者予備調査の概要

大卒者の初期キャリア形成を研究するためには、一定の比較可能な大学・専門分野類型を設定して、個々の大卒者の就職行動やその初期キャリアの形成過程をとらえたデータが必要である。

個人調査の対象を特定する方法としては、①企業単位でそこに所属する大卒社員を対象とする、②学校単位でその卒業生を対象とする、の2通りの方法が考えられる。われわれの課題からいえば、第一に、大卒者の就職先や各大学ごとの就職指導が多様化しており、出身大学・学部の諸状況を十分とらえる必要がある。第二に大卒者の就業行動も多様化しており、退職者・転職者、あるいはパート・アルバイト、無業者等も対象にする必要がある。そこで、②の学校単位で対象者を特定する方法で調査を行った。

この場合、学校の代表性が問題になるが、その選定にあたって考慮すべき点は、学部・学科、学校の設置者、所在地、いわゆる入学偏差値である。しかし、予備調査としては、対象数を絞らざるを得ないため、次の4大学4学部（各1・2学科）出身者を対象とした。

表1 大卒者予備調査の対象校

1. A大学工学部	都市部の私立理系大学 電気系2学科
2. B大学経営学部	都市部の私立総合大学 経営学科
3. C大学教育学部	地方の国立総合大学 教育系2学科
4. D大学文理学部	都市部の私立女子大学 英米文学科

初期キャリア形成のさまをみるために、対象者の卒業年次は、1982年から91年までの各年、卒業後10年間とした。すなわち、ホワイトカラーの企業内キャリアの研究によると、現在日本の大企業では、表面上キャリア分化のみられない15-20年間の第1期と、キャリアが分化する第2期とに分かれることが指摘されている（小池、1991）。この第1期においても、第2期の分化に向けての下地は積まれているはずである。昇進時期という形では同列に並んでいても、配属先、配属職種等での違いによって熟練に差異が生じ、第2期でのキャリアに進むかの可能性が次第に明示的になる。これが早期離職の要因として働いているかもしれない。調査は郵送とし、サンプル数は各学部学科ごとに、1年次100名を基本とした。調査票は1991年12月に配

布し、総計で5,434票、回収票数は834票（不能・転居先不明等230、回収率16.0%）であった。本報告での分析は、学部卒業後民間企業に就職した601票に絞ることとした。（吉本圭一）

表2 大卒予備調査サンプル数

男子計	A大	B大	C大	女子計	C大	D大
399	320	51	28	202	75	109

（女子計は、A大、B大の女子を含む）

2. 大卒就職機会と就職指導

（1）就職機会の大学・学部間格差と経路・情報

問題設定で述べたとおり、大卒者の初期キャリア形成に第1に影響を与えるのは就職先である。この就職先の選択の機会には、大学や学部の違いにより明確な差異があることが知られている（例えば竹内、1989）。今回の我々の調査でも、大学・学部の属性、すなわち、設置者・地域・設立年・入試難易度等の違いにより大きな就職機会の格差が存在することが確認された。

この就職機会の格差には、本人の能力・資質もさることながら、就職経路および企業・学生の情報の質と量の違いが大きな影響を与えられられる。以下、第1に、大学・学部の属性によって就職経路がどのように異なるのか、大学による就職指導活動は就職経路として、どのような機能をはたしているかを概観する。第2に、企業・学生の情報の量と質が、大学・学部の属性によってどのように異なるのか、また、大学による就職指導活動は、この情報の流れに対して、どのような機能をはたしているかを概観する。

結論を先にいえば、大学の就職指導の組織と行動は、国立と私立では全く異なる。調査では、6割以上の国立では職員は一般に学生・厚生サービスの一貫として就職事務を行うにすぎず、推薦や企業への対応では教員の役割がかなり大きいのに対し、7割以上の私立では就職指導業務を専門に扱う部や課をおき、就職専門の職員が国立よりもはるかに大きな予算と権限をもって就職指導活動を主導していることがわかった。

この組織的な違いが、それぞれの学生の就職経路、情報に、どのような影響を及ぼし、ひいては彼らの就職機会にどのような影響を及ぼしているのか？

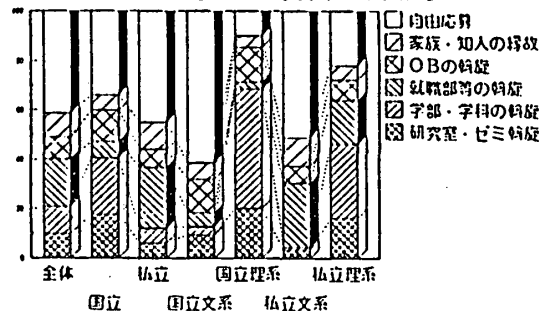
本発表は、この問いへの回答の試みである。

（2）就職経路

<就職経路の大学・学部間格差>

まず、就職経路であるが、大学生の民間企業への就職活動の形態と実際の就職にいたる経路について、図1のように経路を提示し、就職者の比率をたずねた。

図1 学部系統別の就職経路



この結果、全体の傾向として、大学を経由しない自由応募の割合が平均して半数近い反面、研究室経由、学部斡旋、大学斡旋の比率もそれぞれ1割程度以上の割合を占めていることがわかった。また、大学の組織を経由しないゼミ・サークルその他のOBからの勧誘という経路は意外に少なく、彼らが情報提供機能をはたしているにすぎないか、あるいは大学による把握が不十分であると考えられる。

この全体的傾向は設置者別には大きな差異はなく、むしろ学部系統ごとの差が大きい。すなわち、理料系の場合には学部や研究室の比重が大きく、特に国立でこの傾向が強い。これに対して、文科系では自由応募が大きな比重を占めており、特に国立で自由応募が多く、私立では大学（就職部等）経由という就職も一定の位置を占めている。また、縁故に頼る割合は私立のほうが高く、一般に国立にくらべ、大学の銘柄度や研究室・学科の教員・OBという人的な経路面で不利な状況にある私立大学では、とくに文系において、大学・学部の就職指導組織や縁故という、大学の教育活動と直接関係のない経路の役割が大きくなっているものと考えられる。

<就職指導組織による経路の確保>

大学・学部の就職指導組織が就職経路としての機能を果たすためには、企業との間にネットワーク的取引関係である「実績関係」を取り結ぶ必要がある（高校については天野他、1988）。このため大学は、卒業生を定期的に採用してくれる企業に学生を送るように努め、新しい就職先の開拓のため企業の人事担当者と接触するように努めなければならない。このことは特に、大学の就職実績を伸ばそうとする大学にとって、非常に大切となる。ある私立大学へのインタビューでは、

業界の有力企業を訪問し、どのような学生のニーズがあるかを聞きだし、その企業に勤める卒業生の数をできるだけ増やすよう努力しているとの話を得た。

質問紙ではまず、実績関係への大学側の反応をたずねたが、一般に国立より私立のほうが関係維持に熱心で、次にたずねた企業側の反応についても、国立よりも私立のほうが、優遇されているとの回答が若干多かった。また、就職先の開拓に関しては、訪問してくる企業への対応および、教員による企業訪問については設置者間の違いはみられなかった。しかし、職員による企業訪問は、私立は半数以上が行っているが、国立は大学・学部とも1割未満しか実施しておらず、とくに職員の活動における国立・私立の違いがめだった。

(3) 情報

<企業情報と大学・学部の就職指導組織>

つぎに、企業情報であるが、これには会社案内や情報誌等、直接個人に手渡される活字化されたハードな情報の他、就職経路と不可分に結びついたソフトな情報があり、一般的に後者のほうがアクセスしにくく量的にも乏しいが、その信頼性は高いといわれている

(井関他、1982)。そしてこのソフトな情報には、OB等との人的接触から生じるものと、就職部等が収集し、組織的に流布するものがある。前者については大学の就職指導組織が十分に把握しているとは考えられず、別のアプローチが必要である。そこで、我々の調査では後者に焦点を絞り、それぞれの大学・学部の就職指導組織が情報を提供しているかをたずねた。

その結果、図2のように、民間情報誌や公的情報、企業パンフレットといった入手しやすいデータの整備に関しては国立と私立で大きな差はないが、卒業生の手記や大学独自のデータの整備では、私立と国立の間に明確な差がみられ、全体に国立の大学・学部では提供する情報が少なく、私立の大学・学部の方が情報整備に熱心であることがわかった。

<学生の個人情報と就職指導>

就職活動において、企業情報以上に重要な意味をもつのが学生個人の能力に関する情報、すなわちシグナルである。この個人情報は、日本のように労働市場の内部化が進み、学卒新規一括採用の慣行をもつ社会でとくにその重要性が高まる。

シグナルのうち、最も大切なのは入試難易度を基礎とした出身大学名であり、これは入学時点においてすでに決まっている。しかしながら、それぞれの大学の「価値」は不動のものではなく、景気変動や大学ランクの変動により毎年変化する。また、同じ大学の卒業生でも、個人によって能力・適性のばらつきがあり、それぞれの学生に適した企業へ学生の個人情報を提供することができれば、大学の就職実績を向上させることができる。よって、大学の就職指導活動においては、自分の大学の個々の学生の情報を把握し、それぞれの企業のニーズにあった学生の情報を、的確に企業に伝達することが大切となる。

学生の個人情報の発信には、学内推薦によるものと、学生本人が自己提供するものがある。

まず、学内推薦であるが、これも私立のほうが熱心であり、私立では約6割の大学・学部が実施しているのに対し、国立では約3割にとどまる。また、その時期も、私立のほうがやや早い。しかし、国立・私立とも学内推薦の半数以上は就職活動が実質スタートしている4年生の6月以降に出されており、これがインシヤルな情報として機能しているかどうかは疑問が残る。

次に、学生本人が自己提供する情報であるが、これは、学生本人が適切なスケジュールのもと、希望する業界・企業の性格と自己の能力・適性とを理解し、適切な相談相手に恵まれ、自己表現能力を高めたうえで、接触する企業の求める情報を的確に伝達することが求められる。調査結果では図3のように、これらの手助けになるような活動項目全てについて、私立大学の実施率が国立大学を上回った。

図2 企業情報の整備状況

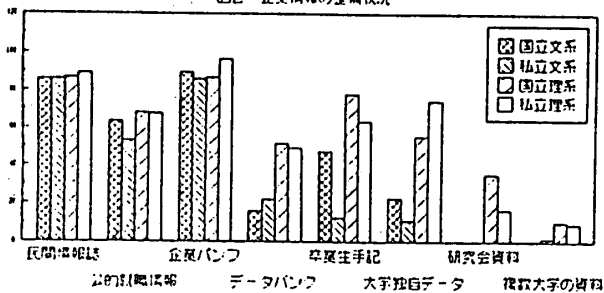
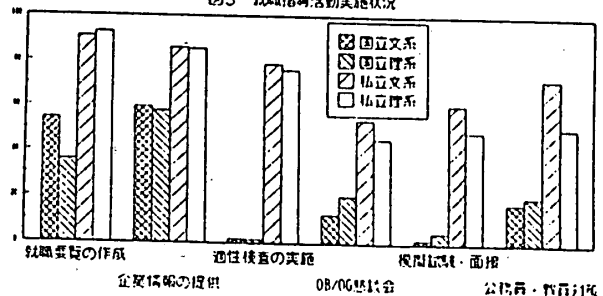


図3 就職指導活動実施状況



(4) まとめ

大学による就職指導活動の様相は、設置者および学部類型の違いにより、大きく異なる。その違いの中で、ひときわめだつのが大学職員の活動である。私立大学では、特に文系において職員の果たす役割はたいへん大きい。国立大学では、職員がこうした活躍をする機会がきわめて狭く閉ざされている。

大学の就職動向は、実際には、文系では自由応募、理系では研究室・学科という経路が主流であり、また、決め手としては出身大学名が最も強力であることから、大学の就職指導活動が果たす役割は決して大きいとはいえない。また一般に、同じ入試難易度では、皮肉なことに国立のほうが私立よりも大企業就職率は高い。

しかしこの就職機会格差の是正・補完は、とくに大学ハイアラーキーにおいて不利な立場にある大学において重要である。今後、景気変動や入試難易度の変化により大学の銘柄度にかげりが見えた場合には、この機能が極めて限定されている国立大学は、就職機会において、不利な立場に立つことがあるかもしれない。

(米澤彰純)

3. 大卒初期キャリア研究のための予備的アプローチ

(1) 就職行動と学校のあつ旋

在学時の就職行動について、まず、各人の採用の内定を得た会社数、及び応募したが得られなかった会社数を学部・性別に比べてみると、男子では、B大経営学部卒者が、内定会社数(2.5)も、内定をもらえなかった会社数(4.2)も最も多かった。訪問会社数もB大が最も多く、活発な就職行動が行われたことが考えられる。これに対して、理系のA大では内定社数1.1、非内定社数0.3と、ほとんど内定を断られる経験もなく、1社に応募し内定している。女子では、ともに文系であるC大、D代の差はそれほどではない。

表3 内定会社数と内定をもらえなかった会社数

	内定社数			非内定社数				
	卒年計	82-84	85-88	89-91	卒年計	82-84	85-88	89-91
男子計	1.4	1.2	1.3	1.6	0.9	0.6	1.0	1.1
A大男子	1.1	1.1	1.1	1.2	0.3	0.4	0.2	0.4
B大男子	2.5	2.4	2.1	3.3	4.2	2.0	5.2	4.6
C大男子	2.4	1.0	1.6	3.3	1.3	0.0	1.8	1.4
女子計	1.8	1.6	1.7	2.0	2.5	2.2	2.7	2.4
C大女子	1.8	1.8	1.8	1.9	2.0	1.2	2.1	2.1
D大女子	1.8	1.7	1.7	2.5	2.9	2.6	3.0	3.1

卒業年次別にみると、全体としては、内定社数、非内定社数ともに増加傾向がみられる。訪問会社数でも同じ傾向があり、特に工学系のA大卒では88年まではほぼ1社であったが、ごく最近2社に増えている。

会社訪問の経路では、男子の場合、文科系のB大、C大ともに企業ガイドブック等の媒体経由とする者が多いが、B大ではこの他、学校の就職部等を挙げる者や、新聞広告・就職情報誌とする者も多い。訪問会社数が最も多いB大卒では、媒体経由で送られてくる情報、学校の就職部等で得られる情報、新聞等で自ら見つけた情報と多くの経路からの情報をもとに訪問企業を決め、行動しているのであろう。一方、教育系の地方国立大学であるC大卒は、媒体等経由で送られてくる情報のウエイトが高く、学校の就職課や新聞等からの情報の利用度は低くなっている。ここには、就職部等の提供するサービスのレベルの問題や新聞等から得られる情報の地域差の問題等さまざまな問題が介在しているであろう。

一方、理科系のA大では、研究室・教授の推薦や学校の就職部等の求人票・会社案内が多い。こうした特徴は、大学調査で指摘したところと一致する。さらに、これを卒業年次別に見ると、最近になるほど研究室・教授の推薦が減り、媒体経由で送られてきた情報や新聞広告・就職情報誌によるものが増えている。さきにもみた応募・内定数の増加ともあわせてまとめると、媒体経由の情報を頼りに複数の会社を訪問し、研究室・教授の推薦以外のルートで就職先を探す、言うなれば文系スタイルの就職行動の出現が指摘できよう。

また、女子の場合は、教育系のC大ではおおむねC大男子と似ているが、媒体経由の情報によるものが比較的少なく、研究室・教授の推薦が多くなっている。D大では、学校の就職部等を挙げる者が最も多く、媒体経由の情報や教授推薦等が少ない。女子の場合は、媒体の提供する情報の質・量が男子とは違うことが背景にあらう。そして、就職部等の果たす役割は、学校・学部でかなり違うことをここであらためて指摘しておきたい。就職部等の提供するサービスの違いの反映ともいえよう。

(2) 初職と企業内キャリア

<初職の産業・規模と初任配属>

就職先の産業と規模も、学校・学部で違っている。例えば、工学系のA大卒ではメーカー7割、1000人規模以上7割であるのに対して、B大経営学部卒では金融、百貨店あるいは、情報処理サービスと分散し、また、

規模も1000人以上は3割と少ない。

就職先での初任配属については、A大卒では研究開発を中心とする技術系部門に、B大卒では販売・営業部門に比較的多く、また、英米文学を専攻しているD大卒では事務系部門、特に国際部門が比較的多い。この配属部門には大学時の専攻学科の特徴が現れており、実態としてみれば、企業が初任配属にあたって、ある程度まで大学での専攻を考慮していることを示している。しかし、大学間で比べるとそれぞれの専攻との関連の特徴が現れるということであり、個々にみると、特に文科系で、大学での専攻との関連が特に考えられない部門に配属されるケースは少なくない。

<企業内での初期キャリア>

初期キャリア形成をみる視点として、われわれは離転職という企業間移動とともに、企業内での職業経験に注目している。まず、企業内でのキャリア形成について、勤務先でこれまでに経験した仕事をみると、A大卒では9割までが技術職（とりわけ開発設計）を経験し、B大卒では6割が販売職、5割が事務職を経験している。また同時に、B大では技術職経験も2割に達し、企業内での経験職種の幅は広がっている。

勤務先でそれぞれが歩んできたキャリアの特徴を7つの選択肢（多項選択）で選んでもらうと、男子では、工学系のA大卒で「最初の担当業務と関連の深い業務分野を経験」やあるいは「大学の専攻と関連の深い業務を経験」が多い特徴があり、経営学専攻のB大では「さまざまな業務を幅広く経験」が多く、「大学の専攻と関連」は非常に少ないという特徴があった。

また、C大女子では「最初の担当業務をずっと」が多く、D大では「昇進の可能性が限定された」の選択者も他と比べて多く、女子の企業内キャリアが男子とは異なっていることが伺われる。

この質問をもとに、数量化3類による初期キャリアのパターン分類を行ない、われわれが仮説として想定している2つの方向が結果として得られた。すなわち、解1には「キャリアの幅」が示され、解2には、明示的ではないが、「専門性の深さ」が示された。

(3) 離転職キャリア

調査時点までの離職者比率は28.5%であった。性差が大きく、女子の離職者比率は高い。また、大学・学部による差も大きく、B大の離職者比率はA大の倍になっている。

初職の諸条件別にみると、最初の就職先企業の規模の要因も大きく、規模が小さいほど離職者比率は大き

かった。また、産業では、男女ともに「商社」や「百貨店・専門店」に就職した者に離職経験者が多かった。

在学中の就職活動との関係もみられ、訪問会社数が多くなるにつれて離職者比率も大きくなる傾向があった。また、採用の内諾を得た企業の数「1社」のみであった者は、それを「複数」得た者より離職しない傾向がみられた。

さらに、最初の就職先での初期キャリア形成のパターンによっても異なり、「昇進の可能性が限定された業務を経験」したとする者で離職者比率が高かった。

(4) まとめ

出身大学・学部により、就職行動や就職先、企業内キャリア形成、離転職の状況それぞれに違いがあることが確認された。大別すれば、理科系の研究室ルートから技術者として専門性を深めるキャリア、文科系の情報媒体利用の就職活動から幅広いキャリア形成というパターンである。ただし、こうした初期キャリア形成のパターンも、理科系の自由応募ルートの増加など近年変化しつつあることが明らかになった。また、特に教育系など伝統的な専門職需要が縮小し供給とのずれが大きくなったところでは、就職指導組織の問題とも関連して、就職活動の段階からすでに困難な問題状況も指摘できる。さらに、地域別、設置者別、学部別、学校の就職指導の別、あるいは入学偏差値や男女の別といった角度からの分析が必要である。

また、就職行動において情報媒体の影響が大きいことが示唆された。この影響の程度や範囲、あるいは情報媒体経由で起こる情報の流れの偏りなどについても十分解明されなければならない。すなわち、情報媒体経由の情報は、学校の「レベル」、地域や学部・学科、学生の性別等で絞りこんで流されることが多く、絞り込みの過程で落とされるタイプの学校・学部の学生は、情報に接する機会が失われる。他の地方や大都市への就職を希望する「地方」大学の学生、「女子」学生、あるいは教育学部のように伝統的な専門職への就職機会が減り他職種での就職を希望している「特定学部」の学生にとっては、就職情報は決して十分とはいえないだろう。これら今後の課題である。（小杉礼子）

参考文献：天野郁夫ほか『高等学校の進路分化機能に関する研究』1988、小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』1991、井関・石田・佐野編著『労働市場と情報』1982、竹内洋「高等教育と労働市場」教育社会学研究1989