

大卒者の初期キャリア形成(Ⅱ) : 35大学卒業生調査 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

秋永, 雄一
東北大学

水島, 和則
東北大学

他

<https://hdl.handle.net/2324/10653>

出版情報 : 日本教育社会学会大会発表要旨集録. 45, pp.50-55, 1993-10-09. 日本教育社会学会
バージョン :
権利関係 : 日本教育社会学会



大卒者の初期キャリア形成 (Ⅱ)

— 35 大学卒業者調査より —

○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)

○秋永雄一 (東北大学)

○水島和則 (東北大学)

米澤彰純 (東京大学)

大学への進学率が新制大学発足時のような1割にも満たない段階では、少数の大卒ホワイトカラーが、いわゆる「将棋の駒」型の昇進キャリアをたどり、幅広い職業経験を経て幹部として年功的に処遇されるというキャリアのパターンは、ある程度まで現実合致していた。しかし、今日のように3~4人に1人が大学に進学している段階では、統計上、同じ「大卒ホワイトカラー」といっても、企業の採用・処遇やキャリア形成の道筋などの点で、かつてとは異なり、彼らのすべてが幹部候補として処遇されているわけではないことは明らかである。

では、今日、大学を卒業した人達は、いかなる職業を経験してキャリアを形成し、あるいは、キャリアの分岐を経験しつつあるのだろうか。われわれは、1983年3月から1992年3月までの、この10年のあいだに大学を卒業した人達の職業経験を分析することによって、その実態を明らかにしようと思う。そのために、本発表では、1) 企業内異動、企業間異動を含めて、職業キャリアのパターンを類型化し、そのパターンと、2) 就職時の企業や初任配属などの条件との関連、3) 大学在学中における就職の活動・経路との関連の、3点から分析した結果について報告したい。

1. 課題と方法

1-1. 研究の背景 本発表におけるわれわれの理論的関心の位置を示すために、先行諸研究との関連について、簡単に触れておきたい。労働経済学における大卒ホワイトカラーへの関心は、最近になって高まりを見せてきているが、労働力としての大卒者の処遇を中心とする雇用管理の観点から、それぞれの業種ごとに事例的にキャリアを分析する方向で研究が展開されている。一方、社会学のなかでは、職業経歴の研究は、広くは社会階層論、社会移動研究の文脈のなかでおこなわれてきたが、企業組織などの制度的側面との関連での分析にまでは至っておらず、職業を機

軸にして把握される「社会階層」の様相は、いまひとつ具体性を欠く。教育社会学においては、高等教育と職業の関連という観点に立ち、比較的早い時期から研究がおこなわれてきたが、そこでは入職段階で見られる大学間序列と企業間序列との対応関係についての議論が多かった。日本のように新規学卒労働市場が発達しているところでは、職業参入の断面を把握するのが比較的容易であり、しかも、大卒者の相対的に少なかった時代に定着していた伝統的イメージ、つまり、大卒ホワイトカラーはおおむね幅広い職業経験を積んで幹部として年功的に処遇されるというイメージの影響もあって、企業および大学における人材養成の問題と就職の問題とを等価のものとして扱っても、それなりに研究のリアリティを保つことができた。このような理由もあって、教育社会学における諸研究においては、大卒者の職業キャリアそのものへの関心は相対的に希薄だったといえよう。

1-2. 本研究の課題 1970年代に拡大した大卒者の民間企業における処遇を考えてみると、大卒が新卒採用の中で過半数を占める企業も多くなり、かれらのすべてが幹部候補として処遇されているわけではない。もちろん、この拡大の過程においては、業種によっては高卒労働力から大卒労働力への代替が、大卒者のブルーカラーやグレーカラーの職種への参入というかたちで進行したことも事実であるが、表面的には、大卒者は従来と同じく、事務系あるいは技術系の「ホワイトカラー」として、その職業経歴を開始している。こうなれば、その後の人材の開発と選抜は、企業内の雇用管理の一環として押し進められることになる。すでに、小池和男ら(1991)は、大卒ホワイトカラーのキャリアとして、伝統的大卒イメージに合致する「広くローテーションを経験するキャリア」のみならず、「ひとつの職場内で深く形成されるキャリア」の存在を指摘し、このキャリアの分岐は、たとえば技術者の場合、入職後の15年前後から生じ、管理職のコースと専門職のコ

ースに分かれるという。だとすると、潜在的な分化はそれより早い段階から始まっていると見てよい。そうしたキャリアの分化にむけて、職業経験の「幅の広さ」と「深さ」は、企業の中でいかに形成されているのか、また事務系ホワイトカラーと技術系ホワイトカラーとでは、そこにどのような違いがあるのか、こうした点の解明が大卒者のキャリアについて分析する際に、研究の出発点として明らかにすべき課題となる。

高等教育との関連についていえば、大卒者がそれぞれの大学においていかなる教育訓練を受け、そこでの教育内容が、その後のキャリアとどのような関連を持っているのか、という問題も、究明されるべき課題として重要である。とりわけ人文・社会系諸学部に関して大学教育の妥当性やあり方が鋭く問われている今日においては、この問題は実践的な意味合いも帯びており、われわれもまたこの問題に深い関心を寄せている。今回の発表では、大学サイドからみた文科系学部／理科系学部という出身学部と、企業サイドからみた事務系／技術系の職種との関連という観点からの分析も視野に含めておきたい。

1-3. データの概要 われわれが今回の発表で依拠するデータは、全国35大学63学部の協力のもとに、日本労働研究機構が1992年12月から1993年3月にかけて実施した調査から得られたものである。各大学の一つの学部について、卒業生名簿をもとに、1983年卒業生から1992年卒業生までの各年度100名、計1,000名を調査対象として抽出し、質問紙による郵送調査を行った。有効回収票数は20,281名、回収率は36.2%（発送55,997名）であった。調査項目は、現在の就業状態、大学学部在学時の就職活動と進路選択、初職就職先の企業と職業、企業の雇用管理特性、卒業後の職業の経歴、職業的な知識・技術とその習得場所、教育・訓練の必要性、大学教育への評価、女子の就業をめぐる諸条件などである。

なお、初期キャリアの問題の多くは、教員・公務員と民間企業就職者では事情を異にするという点を考慮し、今回の発表では、有効回収票数20,281名のうち、分析対象を民間企業就職者に限定する。

1-4. キャリア・パターン類型化の方法と手順 大卒者のキャリア・パターンと諸属性との関連を分析するためには、まず、キャリア・パターンを類型化する必要がある。われわれが採用した方法と手順は以下の通りである。

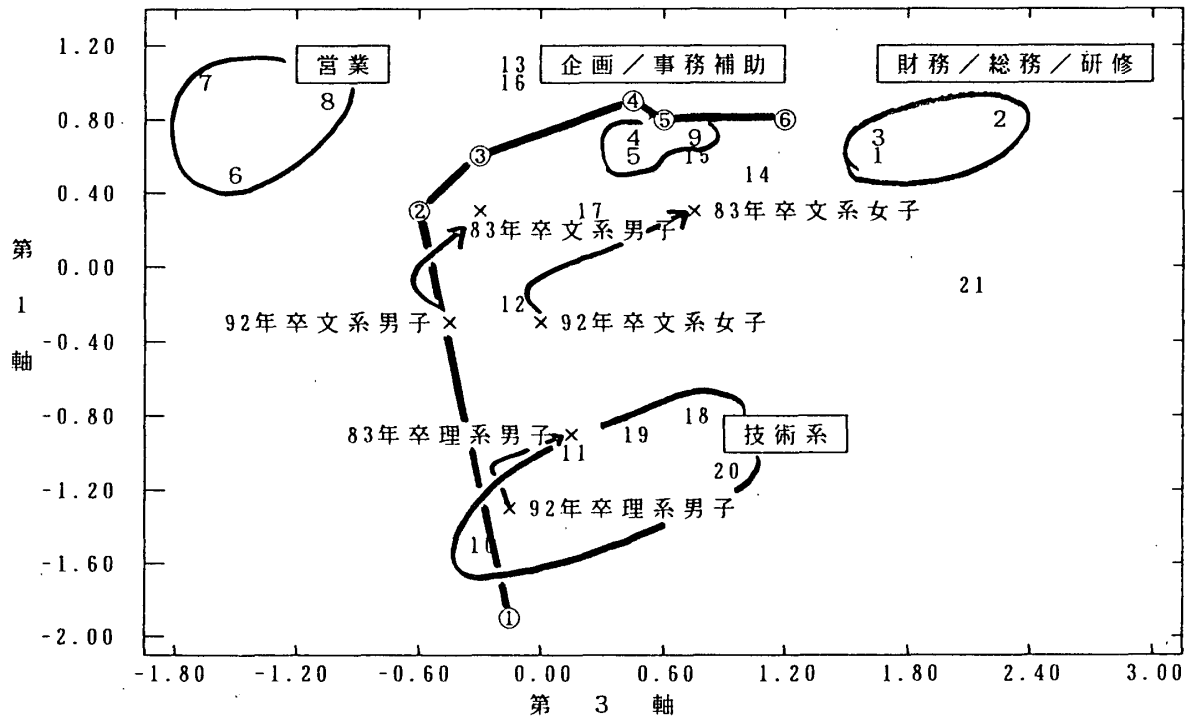
①「これまでの職業生活で、経験したすべての仕事に○をつけて下さい」という質問項目で挙げられている22種類の「仕事」（職種小分類）を、数量化Ⅲ類を用いて、より少数の「職種」（職種中分類、以下単に「職種」と記す）に縮約する。

②このようにして縮約した「職種」を組み合わせさせて「経験職種パターン」を作る。この「職種経験パターン」は広い意味での「キャリア・パターン」といえるものであるが、これは、あくまでも論理上のものであり、たとえば、「職種」が n 種類あるときには、 2^n 個もの「職種経験パターン」が存在することになる。現実には、論理的に設定されたカテゴリーとしてのみ存在し、該当するケースがゼロのものが多数あるので、その数は 2^n 個よりはるかに少なくなる。しかし、それでもなお、数多くある「職種経験パターン」をごく少数の類型にまとめる必要がある。いかなる基準を用いてまとめたら良いのだろうか。

③ここで、われわれの用いる「キャリア・パターン」の用語を定義しておこう。われわれは、「キャリア・パターン」を「類型」として、つまり、ある企業組織の中で「モデル」あるいは「典型」として認知され、外的基準によって一定の評価を受けているキャリア・コースを意味するものとして用いる。「主流／傍流」などの形容は、それぞれのキャリア・コースに対する評価的意味づけを示している。類型化のための外的基準の指標として、ここでは3つに着目する。ひとつは「賃金」、第2に、これまでの自分のキャリアについての評価、そして第3に、将来のキャリアについての見通し、である。

2. キャリア・パターンの類型

先ず、予備的な作業として、すべての民間企業就職者を対象に、これまでに経験した「仕事」の種類と数についての回答を数量化Ⅲ類にかけて、22種類の職種（小分類）の相互の親近度を示す位置関係から、どのような性格の軸に沿ってそれらの職種がどのように分かれるかを大づかみに把握する。その結果、第1軸と第2軸による平面上でいわゆる事務系職種と技術系職種とが分かれ、また、第1軸はそれまでに経験した職種の数にも対応しており、経験職種数が1つのところに技術系職種、3つ以上のところに事務系職種が位置する。事務系職種は第3軸で3つのグループに分かれ、「営業関係」と「総務・人事・経理」を両極にして、その中間に「企



注1) パターン分類カテゴリー
 数字: 21の職種カテゴリー (第1表)
 丸付数字: 経験職種の数

注2) サンプル・スコア
 x: 性別・出身学部別・卒年別

第 1 図

10の職種	21の職種
① 事務 (1)	1 経理・財務 2 総務・人事 3 教育・研修
② 事務 (2)	4 事務補助 5 その他事務
③ 営業	6 営業 (法人相手) 7 店頭販売 8 営業 (個人)
④ 企画	8 企画・調査・広報
⑤ 情報	9 開発・設計 10 情報処理 11 サービエンジニア
⑥ 仕入	12 仕入・商品管理
⑦ 工程	13 工程・資材管理
⑧ 保安・運輸・技能	14 保安・サービス 15 運輸・通信 16 製造・技能職
⑨ 技術・研究	17 その他技術職 18 生産技術 19 研究職
⑩ その他の専門職	20 その他の専門職

第 1 表

「企画・広報」や「事務補助・一般職」が位置する。この第3軸は性別との関連を示しており、相対的に文系学部出身の男子（以下「文系男子」）は「営業関係」、理系学部出身の男子（以下「理系男子」）は「技術系職種」、女子は「企画・広報」「事務補助・

一般職」と近い位置関係にある（第1図）。以上の結果に基づき、データを「文系男子」「理系男子」「女子」に分割して、キャリア・パターン析出の作業をおこなう（以下、「文系男子」についてのみ記す）。

2-1. 文系男子のキャリア・パターン

①「文系男子」のデータ・セットについて、上と同じく数量化Ⅲ類にかけ、この結果にもとづいて、22の「仕事」を10の「職種（中分類）」に縮約し（第1表）、この「職種」を組み合わせたもののうち、該当者が20人以上いる52種類の「職種経験パターン」を拾い上げる。対象者 4,211名のうち、この52種類のパターンで拾い上げることができた者は3,625名で、全体の86.1%である。52の「職種経験パターン」は、11の「単一職種経験型」と41の「複数職種経験型」の2つに大別される。

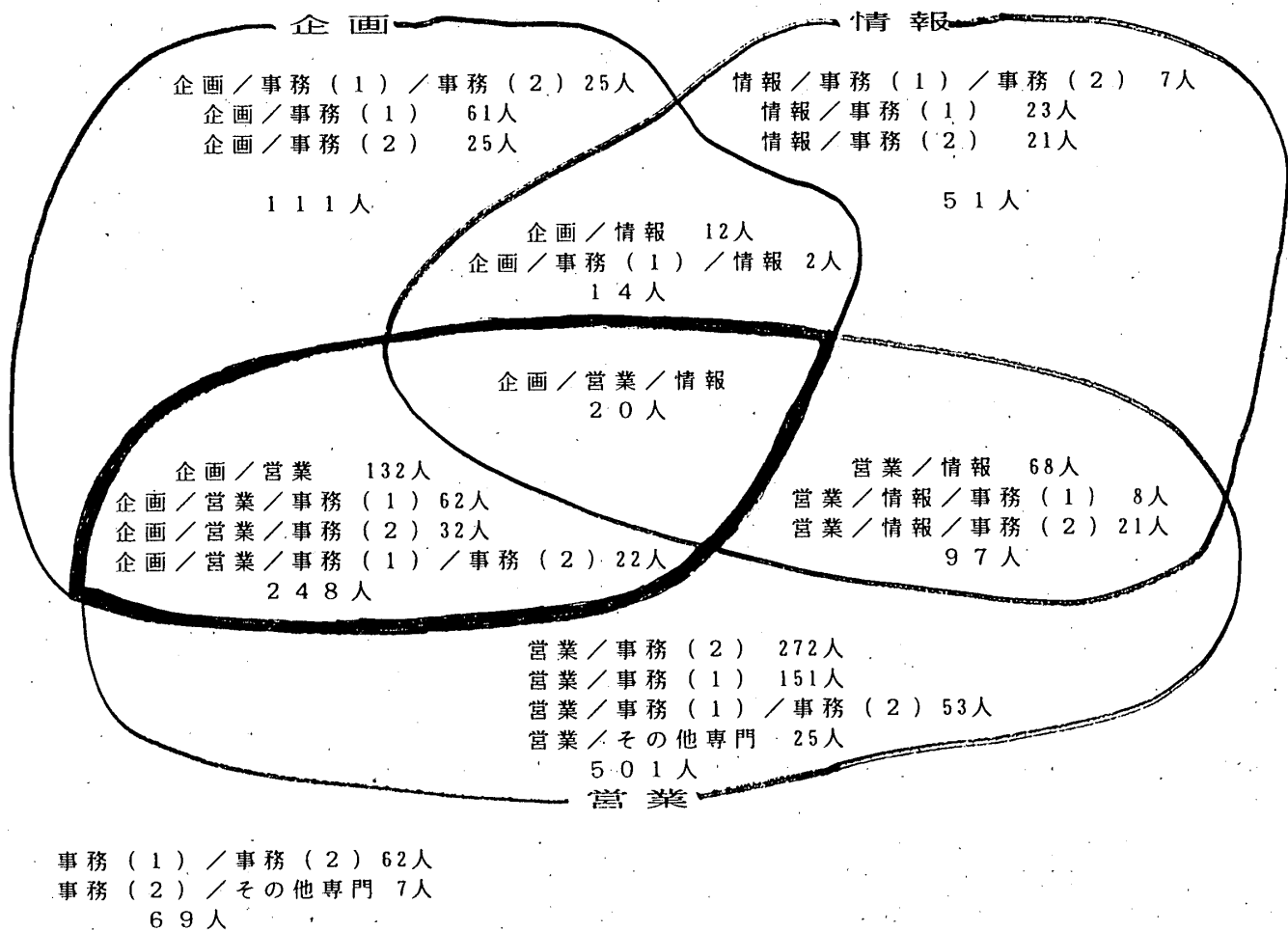
②職種経験パターンの卒業年次ごとの推移：「単一職種経験型」に属する者の比で率は緩やかに減少しているが、入社4年目と8年目での減少の割合がやや大きい。就業してから10年を経た段階でも（83年卒業者）依然として「単一職種経験型」に属する者は4割存在するが、そのなかで、「営業」のみの経験者は3分の2残存しているのに対して、「経

理・財務」「総務・人事」「教育・研修」などの、いわゆる事務系統の職種に一貫して携わっている者は半以下に減っており、職種ごとに減少率はかなり異なる。

③所得と職種経験パターン：41ある「複数職種経験型」を少数の類型にまとめるために、就業年数7年以上（1986年以前卒業）の者にしぼって、所得との関係のみをみる。第1に、経験した職種によって所得に大きな格差がある。「企画」の経験者は所得が多く、「情報」「営業」「事務（1）」が、それに続く。「技術・研究」「仕入」「保安」「工程」といった職種は所得水準が低い。第2に、複数の職種を積み重ねれば所得が増えるとはいえず、経験した複数の職種のなかに低所得の職種が含まれていると、相対的に所得水準が低くなる傾向が見られる。たとえば、「事務（2）」「営業」といった、相対的に所得の多い職種も、「企画」以外の職種と組み合わせさせた場合には所得水準は必ずしも高くはない。対照的に、所得の上位グループは「企画」の経験を含むキャリアによってほぼ

独占されている。「企画」のみの単一職種経験型キャリアの者も高所得ではあるが、「企画」と「営業」を共に経験した「企画／営業」、さらに、この2つに「事務（1）」を加えて三種類の職種を一通り経験した「企画／営業／事務（1）」のキャリアの者の所得がきわだって高い。

④昇進と職種経験パターン：次に、「職種経験パターン」を昇進と関係づけてみた。入社してから現在までの職業経歴を本人に評価してもらった質問では、「出世コースの業務を経験してきた」という選択肢に○をつけた者の比率が、平均の11.3%に対して、（高い順から）「企画／営業／情報処理」の職種経験者で35.0%、「企画／営業／事務補助」の経験者で34.4%、「企画／営業／事務（1）」の経験者で30.6%、「企画／営業／事務（1）／事務（2）」の経験者で27.3%と、「企画」と「営業」の職種を共に経験した者が上位を占めている。「企画」を含むキャリアを経験した者は、いずれも「出世コース」と答えた比率が高いのに対して、「昇進可能性が



第2図 「複数職種経験型キャリア」の内訳

限定されている」に○をつけた者は低所得の職種の経験者が多い。また、今回の調査票では、45歳になったときの自らの昇進見込み（地位の予測）についても質問している。「部門管理者・役員」と答えた者の比率は、やはり「企画」と「営業」を共に経験した者の間で高い。特に、「事務（1）」「事務（2）」「企画」「営業」を一通り経験した者は、47.6%（平均は24.5%）と極めて高い比率になっている。

⑤ キャリア・パターンの4類型：これまでふれた四つの基準、すなわち経験した仕事の数、所得、これまでの経歴の評価、昇進見込みから、52の「職種経験パターン」を4つの「キャリア・パターン」に類型化することができる（第2図）。

I. 「周辺のキャリア」（以下、「周辺型」）：どの卒業年次でも10%前後。経験職種の数の多少とは無関係に、「保安・運輸・通信・技能」「工程・資材管理」「仕入・商品管理」「技術・研究」の職種経験を含むキャリア。これらの職種は、文科系学部出身者の仕事としては典型的でないこと、昇進可能性が限定されていること、所得が低いことによって特徴づけられる。経験した職種の数が相対的に多いのは、もっぱら離転職によるものであり、幅広いキャリアの形成や深いキャリアの蓄積にはつながらず、したがってスキルの向上＝給与の上昇に結びついていないと考えられる。

II. 「単一職種経験型キャリア」（以下、「単一型」）：83年卒で40%前後。それぞれ「その他の専門職」「企画」「事務1」「事務2」「営業」のみを経験しているタイプで、該当者の数は「営業」が圧倒的に多く、次いで数がずっと減って、「事務1」「事務2」が続き、「その他の専門職」「企画」は少ない。後2者を除いて給与の水準は平均的である。

III. 「幅広い中核的キャリア」（複数職種経験型キャリア（1）、以下「中核型」）：83年卒で15%前後。「営業」「企画」の2種類の職種を共に経験し、それ以外の職種も幅広く経験しているタイプ。所得の水準も高く、また、これまで、および、これからのキャリアに対して高い評価と見通しをもっている。

IV. 「幅広い平均的キャリア」（複数職種経験型キャリア（2）、以下「平均型」）：83年卒で35%前後。「企画」を除く「営業」「事務」「情報処理」などの職種を幅広く経験してきたタイプで、給与、これまで、およ

び、これからのキャリアへの評価・見通しについて平均的な位置を占めている。

3. キャリア・パターンの分化と諸要因との関連（文系男子の場合）

以上のようにして析出された4つのキャリア・パターンへの分化は、どのような要因と関連をもっているのだろうか。とりあえず、いくつかの側面からこの問題について考察してみよう。

3-1. 初任配属部門との関連 「中核型」では、「営業」と「企画」の2つの職種を共に経験していることが、1つの大きなポイントになっている。では、初任配属がおこなわれた時点で、「営業」から出発した者と「企画」から出発した者とは、その後のキャリア・パターンに違いがみられるであろうか。86年以前卒業の文系男子に限定すると、全体の6割は「営業・販売部門」に初任配属されており、その後、どのキャリア・パターンに属することになろうとも、「営業」から出発している者が一番多い。その意味では、「営業」は、文系男子が初めて経験する最も標準的な職種だといえる。彼らのうち、12%が「中核型」に属するコースを歩んでいる。これに対して、最初に「管理・企画部門」に配属された者のうち4分の1が「中核型」に入っており、出発点での初任配属部門による違いの影響が考えられる。

これ以外にも、「周辺型」では最初に「製造・工事・現場」に配属された者が多く、「単一型」では「情報処理」「人事・教育部門」に比較的高い比率で配属されている。

初任配属先部門の希望との一致／不一致については、「単一型」で一致度が高く、「中核型」「平均型」では、「特に希望なし」が最も多い点では共通しているが、不一致の割合は「中核型」でやや少なく、「平均型」でやや高くなっている。

3-2. 企業タイプとの関連 初職企業の規模別・業種別にキャリア・パターンとの関連をみると、「周辺型」に属している者が多く勤務している企業は、相対的に小規模の商社・卸売業、小売店・飲食店などに偏り、「単一型」の者の場合は、中以上の規模の商社・卸売業、情報処理関連の企業に、「平均型」の者の場合は、従業員数1,000人以上の金融・保険業の企業、「中核型」では、5,000人以上の金融・保険業および運輸・通信・電気・ガス業種の企業に偏っている。

また、「中核型」「平均型」に属する者は、高卒・大卒を合わせた新卒採用総数の多い

企業に有意に偏っているが、その中で大卒の割合が低い企業においては、将来の幹部候補につながる「中核型」のキャリアを歩む者の比率が顕著に高く、逆に「単一型」のキャリアを歩んでいる者は極端に少ない。このようにみえてくると、「新卒採用者総数」および「採用者中の大卒者比率」の2つを尺度にして、大卒ホワイトカラーに対する雇用管理の方針と、それに基づくキャリア・コースの設定の仕方が類型化できるように思われる。

3-3. 入職経路との関連 ①一見したところ、近年の新規大卒の採用マーケットは、よりオープンになってきているように見える。

まず、近年の一般的傾向をみるために、就職先に関する情報源を、次の3つに分けてみてみよう。

- 1) 情報量は少ないが信頼度の高い「教授・研究室」「OB・OG」「就職課」「親・親戚」「友人」
- 2) 情報量は多いが信頼性の低い「企業ガイドブック」「会社案内」
- 3) 最も信頼性が低く情報量も少ない「新聞・雑誌」

男子文系では、「企業ガイドブック」等の情報が非常に多く提供される一方、信頼性の高い情報は少ない。最も信頼性が高いのはOB経由の情報であるが、その信頼性の水準は、他の専攻分野の学生が得る情報に比べると低い。応募経路としても「企業ガイドブック」等の比率が高く、対象学生をあまり限定しない情報・経路で就職に至っている。

一方、男子理科系では、最も信頼性の高いのは「教授・研究室」経由の情報であり、また、「大学」経由の情報の量も比較的多い。しかし、応募経路についてみれば、かつては「教授・研究室の推薦」が多かったものが、近年「企業ガイドブック」等が増え、自由応募が増えている。

女子では、男子に比べて情報媒体経由の情報の量が少ない一方、文系では「就職課」、家政系では「教授・研究室」といった、信頼性の高い情報源に依存する度合いが高い。また、就職経路に関しては、近年になって縁故が減り、「企業ガイドブック」等が増えている。

総じて、求職側の学生からみれば、媒体経由の情報の増加は、量は豊富だが、信頼性が低いために、その信頼性の低さを埋めるために、自力で情報を集める活動を数多くおこなう必要に迫られ、これが、就職活動の活発化・早期化を促す一因になっているとも考えられる。また、「市場」としての観点から

は、対象の限定の少ない、よりオープンな情報の増加は、「市場」としての規模の拡大と市場メカニズムの働きを向上させる方向に作用する、ととらえることができるかもしれない。しかし、これら近年の動向を評価するにあたっては、より厳密に分析する必要がある。

②文系男子のキャリア・パターンとの関連：抽出されたキャリア・パターン間の情報源・応募の経路の違いを見ると、情報源としての「OB」「友人」の評価が大きく異なる。現在、「複数職種経験型キャリア」に属している人達は、かつて就職活動をおこなっていたときに、量も多く、信頼性も高い情報を得ていたことがわかる。また、応募経路も「先輩の誘い」を挙げる比率が10ポイント以上も高い。つまり、「複数職種経験型キャリア」の人達のほうが、対象を限定して流される情報に、より多く接していることになる。

また、就職活動に当たって「出身大学の名前」や「OBの存在」が有利に働いたとする者の比率も「複数職種経験型キャリア」では非常に高く、就職活動における情報の流れが大学名、OBの存在によってコントロールされ、それがキャリアの分化と結びついている可能性が考えられる。対象を余り限定しない媒体経由の情報の流れが増加している一方で、文系男子については、将来のキャリア分化と結びついた、大学・OBでコントロールされた情報経路が認められる。

<文献> 日本労働研究機構『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 (吉本圭一・小杉礼子・米澤彰純・室山晴美・中島史明執筆), 1992; 小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社, 1991.

<付記> 本報告は、日本労働研究機構内に組織された「大卒就職研究会」(主査 吉本圭一)による共同研究プロジェクト(1991年度~1993年度)の一環としておこなわれた調査に基づくものである。1993年度の研究委員および専門委員は、本報告の4名のほか、次の通りである。岩木秀夫(日本女子大学)/大沢真知子(亜細亜大学)/金子元久(東京大学)/水谷 暉(日本労働研究機構)/中島史明(日本労働研究機構)/油布佐和子(福岡教育大学)/室山晴美(日本労働研究機構)/川崎友嗣(日本労働研究機構)/藤浪竜哉(労働省職業安定局)/山内乾史(広島大学)/小方直幸(広島大学大学院)