

大学教育と職業キャリア：大卒男子企業内キャリアの多様化

吉本, 圭一
放送教育研究センター助教授

<https://hdl.handle.net/2324/18634>

出版情報：JILリサーチ。(22), pp.4-9, 1995-08-20. 日本労働研究機構研究所
バージョン：
権利関係：



特集 大学教育と職業

大学教育の大衆化が進み、大卒就職者が著しく増加したことにより、企業内における大卒者の位置づけやキャリア形成は多様なものとなっている。

そこで、本号では大卒就職者のキャリア、とりわけ長い職業キャリア形成の上で重要な意味を持つ、初職から卒業10年目頃までの初期における企業内の「キャリア」の展開を明らかにす

るとともに、それを「大学教育」との関連から検討する。

大学教育と職業の乖離が指摘される一方、大学教育そのものも変貌している。こうした現状を踏まえて、大学側の取組みも紹介しつつ、今後のあるべき大学教育と職業の方向性を探ってみたい。

大学教育と職業キャリア

大卒男子企業内キャリアの多様化

放送教育開発センター助教授 吉本圭一

1 はじめに

近年の就職難のもとで、大学教育の効用が問われる時代がきている。特に大卒女子の場合、7月段階での求人倍率は0.45倍と報じられている。昨年度も学卒未就職者が大量に出ており、個人的にも社会的にも教育投資の収益を回収することにいっそう深刻にならざるをえない。加えて、女子の大学進学者数は、1994年にいたるまで増加を続けているところであり、これから当面は就職問題に目が離せない。

しかし、では景気が回復して学卒未就職者が大量に出る事態が沈静化すれば、大学教育の効用についての問題にならないのかというと、そうではない。例えば、大学卒で希望者のほとんどが難なく就職していた数年前にしても、その就職先での大卒者の仕事の如何によっては、大学教育が過剰であるという議論も可能になるだろう。

つまり、就職したかどうかということは重要な問題であるが、就職して、そこでどのような領域の仕事をしているのか、その質的な吟味も必要なのである。

そして、この大学教育の社会的効用の問題は、就職という「点」ではなく、職業キャリアという「線」を通して考えるべきであるということが、われわれが1991年の段階で「大卒就職研究会」を組織し、さまざまな調査活動を進めた基本仮説とでもいうべきものである。

人は、就職した時点の仕事をそのまま続けるわけではない。転職や、配置転換等によって、別の仕事へ移ったり移らされたりする。日本のホワイトカラーについての伝統的な理解というのは、周知の通り、「さまざまな職務」をローテーションで経験し、その経験によって企業内で不可欠の職業的な知識・技術を得るというものである。そして今日でこそ、ホワイトカラー層にも、逆に一つの部門の中で限定された職務を

続けるパターンが出てきたというのが、多くの調査研究の示唆するところである。

そこで、企業内での職業の経験を、ただ単に「さまざまな職務」としておくのではなく、この中にいくつかのパターンがあるのではないかと、そしてそのキャリアパターンと大学教育の特性とがどのような関連を持つのか、こうした「キャリア」から大学教育の効用を検討することとした。すなわち、35の大学にご協力いただいて、1983年から92年までの間に多様な専攻分野から卒業した対象者について、その就職と職業経験などを質問する郵送調査を実施した。以下本稿で紹介するのは、20,335名の大卒者からの有効回答に基づく、この調査結果の分析である（詳細は、JIL調査研究報告書No56『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）』（1994年）およびJIL調査研究報告書No64『大卒者の初期キャリア形成』（1995年）を参照）。

なお、ここでは、ホワイトカラーの典型的なキャリアパターンと大学教育の関係を検討するため、以下、主に民間企業就職の男子を対象を絞って検討を進めることとする。

2 就職先と大学教育

大卒男子の学部卒・大学院卒での就職先と大学教育特性との関連を見たものが、表1である。ここでは、公務や教員を含めて、就職先の業種と職種を組み合わせで表示している。

ここで、大学教育特性として、「学部」等の専攻分野を、文系では人文系・法学系・経済学系に、理系では理学系・工学系・農学系に分けており、またサンプル数の多い経済学系と工学系については「就職有利度」による4類型を設定した。これは、学部卒業段階で就職活動をした卒業者に「出身大学の名前」が「有利に働いた」かどうかを質問し、その回答比率で分類している。

まず業種の特色としては、文系学部では卸小売・金融・サービスに54.5%、製造・建設業に21.0%就職している。理系学部では60.0%までが製造・建設業へ就職している。特に工学系「有利度1」では、製造・建設業就職者の比率は76.3%に達している。

さらに職種を組み合わせてみると、文系では、

表1 大卒男子の学部卒業後の初職の業種・職種

%, () 実数

大学・学部類型		計	業 種 ・ 職 種								
			製造・建設業			情報・ソフトウェア		卸小売・金融・サービス		教育・公務	
			技術	営業等	事務	技術	事務等	技術	事務等	専門	事務技術等
文科系合計		100.0(5,503)	1.1	11.4	8.5	3.7	1.4	1.1	53.4	6.9	12.5
経済	有利度1	100.0(715)	1.3	6.3	16.8	0.8	0.3	0.7	69.1	0.7	4.1
	// 2	100.0(695)	2.0	14.8	16.3	3.9	1.2	0.7	47.2	2.6	11.4
	// 3	100.0(351)	1.1	17.9	3.1	4.6	2.0	2.0	61.0	2.6	5.7
	// 4	100.0(866)	1.3	13.6	5.1	5.4	1.6	1.1	60.6	2.9	8.5
人文		100.0(857)	0.8	9.8	10.6	3.4	1.6	1.2	37.7	29.8	11.4
法学		100.0(1,019)	0.4	7.9	3.9	2.4	1.3	1.3	43.9	3.6	30.0
理科系合計		100.0(4,724)	50.3	7.5	2.2	8.9	1.0	5.5	8.5	6.1	10.1
工学	有利度1	100.0(545)	71.9	3.1	1.3	3.3	0.7	4.4	8.6	2.4	4.2
	// 2	100.0(632)	61.9	4.9	2.1	13.0	0.9	5.4	4.6	2.7	4.6
	// 3	100.0(895)	58.6	8.4	2.6	7.3	0.9	6.1	6.4	2.0	7.6
	// 4	100.0(314)	51.6	14.6	3.5	8.3	0.3	5.4	9.2	0.6	6.4
理学		100.0(715)	31.3	4.8	1.5	19.9	2.2	5.0	8.8	21.8	4.6
農学		100.0(623)	15.7	10.6	1.8	1.9	0.3	5.5	18.0	9.8	36.4

(注) 1 大学・学部類型「就職有利度」は、「大学名が就職時有利に働いた」への肯定率が80%以上=有利度1、50~80%=有利度2、10~50%=有利度3、10%未満=有利度4。

2 ここに掲げる以外の業種・業種不明の就職者、及び職種不明の就職者は除いて集計している。

それぞれの業種で、事務ないし営業系の職種に多く就職している。経済系学部について「就職有利度」による差異をみると、事務職と営業職に就職する比率が代替的であることが読みとれる。表では製造業についてその内訳を示しているように、経済系「有利度1」では製造の営業6.3%に対して製造の事務が16.8%、「有利度4」では営業13.6%対事務5.1%となっている。

理系では、工学部ではそれぞれの業種で技術職に就職しているが、卸小売・金融・サービスの場合、事務・営業系職種が多くなっている。また、理学からは教員、農学部からは公務への就職が多くなっている。また、工学系学部出身者においても、就職有利度に応じて製造業と他の業種の技術就職の比率が代替的であり、「有利度1」では製造業の技術職が71.9%であるのに対して、「有利度4」では51.6%にとどまっている。

すなわち、「就職有利度」の高い学部出身者は特定の業種・職種に集中して就職する傾向（大銀行の事務や大メーカーの技術など）があるのに対して、「就職有利度」の低い学部出身者が多様な職業に分散して就職している。

さて、文-理と事務・技術の対応関係をみると、文系でも技術職就職が見られるが、その受け皿は情報・ソフトウェア産業が大部分である。この業種の技術職は、理系でも、工学の「有利度」の低い学部や理学で、情報・ソフトウェア産業の技術など、で多いことが読みとれる。

特に情報・ソフトウェア産業の技術職は、理系では工学の「有利度2」という比較的就職に有利なところや理学部をはじめとして、文系からも幅広く人材を受け入れていることが読みとれる。

すなわち、大学教育における文系・理系の区分、職業の場における事務系・技術系の区分とが今日就職の時点においてすでに1対1には対

応してはいない。とりわけ情報・ソフトウェア産業が、文系＝事務、理系＝技術という枠組みを壊すことに寄与していることを示唆している。

3 大卒者の初期キャリア

(1) 事務系キャリア・技術系キャリア

大卒者の採用において、職種を細かく規定している企業もあり、逆にNTTのように事務系－技術系の採用区分すら外すという新たな試みも見られるが、大卒者を採用する大半の企業は「事務系」「技術系」の採用区分を用意している。

就職時点で、すでに文系－事務、理系－技術という仕切りが崩れている事例が見られたが、大卒後一定期間就業した後はどうなっているのだろうか。ここでこそ、仕事の経験、キャリアを「線」で把握することが必要になる。そこで、23の職務を用意して、就職後に経験した職務をすべて回答してもらい、それをもとに、民間企業大卒男子を事務系キャリアと技術系キャリアに分けた。ここでは、技術系のいずれかの職務を経験したことがある者は「技術系キャリア」と分類し、事務系の職務しか経験していない者のみを「事務系キャリア」とした。

表2は、大学教育特性別にみた、技術系キャ

表2 大学教育特性と初期キャリア(事務系・技術系)
—大卒7～10年目の男子—

大学・学部類型		合計	%, ()実数	
文系合計		100.0(1,947)	75.1	24.9
経済	有利度1	100.0(371)	78.2	21.8
	有利度2	100.0(266)	80.8	19.2
	有利度3	100.0(128)	72.7	27.3
	有利度4	100.0(657)	77.0	23.0
人文 法学		100.0(208)	51.0	49.0
		100.0(317)	79.5	20.5
理系合計		100.0(1,743)	8.1	91.9
工学	有利度1	100.0(290)	3.4	96.6
	有利度2	100.0(260)	3.8	96.2
	有利度3	100.0(731)	7.5	92.5
	有利度4	100.0(113)	12.4	87.6
理学		100.0(199)	8.5	91.5
農学		100.0(150)	24.0	76.0

(注) 事務系・技術系両者の経験を持つ者は、技術系に分類。

表3 男子事務系キャリアと大学教育(大卒7～10年目)

%, ()実数

大学・学部類型		合 計	定 着					転 職
			事務複数1	事務複数2	事務単一	周 辺	他の事務系	
文系合計		100.0(1,462)	10.7	28.3	30.6	3.4	1.2	25.8
経済	有利度1	100.0(290)	20.3	40.0	29.0	2.1	1.4	7.2
	有利度2	100.0(215)	13.5	38.6	38.1	1.9	0.9	7.0
	有利度3	100.0(93)	9.7	14.0	40.9	2.2	1.1	32.3
	有利度4	100.0(506)	4.5	22.7	30.2	4.7	0.4	37.4
人 文		100.0(106)	12.3	10.4	22.6	4.7	3.8	46.2
法 学		100.0(252)	9.1	30.2	26.6	3.6	1.6	29.0
理系合計		100.0(142)	4.2	19.0	43.7	9.2	4.2	19.7

(注) 事務系ホワイトカラー(技術系職務・研究職その他の専門職を経験していない者と定義)

「事務複数1」=「企画・調査・広報」と「営業」の両職務を経験、

「事務複数2」=「事務複数1」以外の複数職務を経験、

「事務単一」=事務・営業系の一つの職務のみを経験、

「周辺」=「保安・サービス」「運輸・通信」「工場・資材管理」「製造・技能職」のいずれか経験、

「その他事務系」

リアの比率である。文系では技術系キャリアに分類される大卒者が4分の1にまで達しており、逆に、理系出身者で、学部卒業後7年以上にわたって一切事務的な職務を経験していない者も8.1%いる。

また、文系では、経済系の就職有利度の低い学部と人文系学部の出身者で技術系キャリアに入る比率が高い。理系では、工学系の就職有利度の低い学部と農学部の出身者で事務系キャリアに入る比率が高くなっており、いわゆる就職銘柄大学、就職向け学部では、専攻分野と職業キャリアの関連が強く、その他で、大学教育の専門の区分と企業内での職務経験との対応が崩れている弱い部分を見ることができる。

(2) 事務系キャリアにおける職務経験の幅広さと業種による差異

それでは、それぞれ事務系・技術系キャリアの中でのパターンを検討してみよう。

まず、事務系ホワイトカラーでは、技術系と比べて相対的に経験職務数が多く、複数の職務を経験している。キャリアの自己評価をたずねても、部門間での移動を経験した者ほど「次第に高度な業務を経験している」「出世コースのキャリアを経験」と回答している。また、経験職務の種類や組み合わせによって、昇進・年収に

も差が生じる傾向がある。ただし、こうした傾向は、業種・企業規模によって差があり、経験職務数の多い「金融・保険業」で特に強く、これに対して、「製造・建設業」では単一の職務経験を続けている者が多く、かつ経験職務数によって昇進・年収に顕著な差が見られない。

ともあれ、こうした検討を経て、表3に示すキャリアのパターンを得た。まず、学卒後就職した企業内に勤続している者と転職者に分け、定着者を経験職務の種類と組み合わせで分類している。なお、ここでは、転職して技術系等の職種を経験した場合には技術系キャリアに分類されることになるので、この定着一離職の比率が、いわゆる離職率と対応するものではないことに注意されたい。

特に「事務系複数職務経験」者については、さらに、「企画・調査・広報」と「営業」とともに経験するような組み合わせが多くあり、典型的なパターンとして取り出し、その他の「複数職務経験」と区別した。業種によっては、同じ複数職務においても、このように「新3K」と呼ばれるような企画・広報・国際や総務・人事などの後方的部門と、現場の営業部門という質の異なる両方の部門の職務をともに経験しているような場合、典型的な幅広い事務系ジェネ

表4 男子技術系キャリアと大学教育(大卒7～10年目)

%, ()実数

大学・学部類型	合 計	定 着							転 職
		開 発	研 究	生産技術	技術優位の混合	事務優位の混合	周 辺	その他	
理系合計	100.0(1,601)	21.9	9.1	13.1	9.6	15.4	7.7	0.6	22.7
工学	有利度1	100.0(280)	30.0	19.3	15.7	6.4	8.9	4.6	14.6
	有利度2	100.0(250)	29.2	10.0	14.4	8.8	22.4	3.6	11.2
	有利度3	100.0(676)	21.3	3.3	14.6	11.7	11.8	10.7	26.3
	有利度4	100.0(99)	11.1	0.0	8.1	10.1	12.1	12.1	46.5
理 学	100.0(182)	17.0	13.2	9.3	6.0	33.5	5.5	2.2	13.2
農 学	100.0(114)	7.0	18.4	4.4	11.4	10.5	6.1	1.8	40.4
文系合計	100.0(485)	2.3	3.9	1.0	4.3	26.6	6.0	9.9	46.0

(注) 技術系ホワイトカラー(技術系職務・研究職その他の専門職経験者と定義)

「開発」=「開発・設計」のみ経験、

「研究」=「研究」を経験、

「生産技術」=「生産技術」を経験、

「技術優位の混合」=「その他技術」「工程・資材管理」のいずれか経験、

「事務優位の混合」=事務・営業系職務と「開発・設計」の両方を経験か、「情報処理」「サービスエンジニア」のいずれか経験、

「技術系周辺」=「保安・サービス」「運輸・通信」「製造・技能職」のいずれか経験、

「その他技術系」

ラリストキャリアという可能性が高く、こうした組み合わせが、昇進や年収の可能性を高めるキャリアパターンとして取り出されるのである。キャリアパターンとしては、そのほかに「事務系単一職務経験」、グレーカラー的な職務を経験している「周辺」型、「その他」とした。

表をみて明らかな通り、まず、定着・転職について大学教育特性が強く関連している。人文系および経済系でも「就職有利度」の低い大学出身者で転職が多い。

定着者の職務経験のパターンにおいても、大学教育特性と関係しており、経済系の「就職有利度」の高い大学出身者ほど複数職務経験が多く、「有利度1」では6割がいずれかのタイプの事務系複数職務の経験をしていることがわかる。また、理系出身の事務系ホワイトカラーの場合、「事務系単一職務」経験が多くなっている。

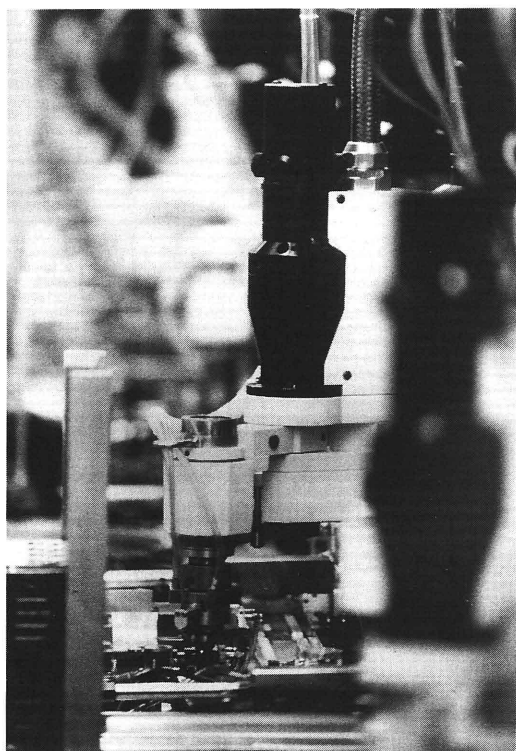
(3) 技術系キャリアにおける単一職務での職務内容の深まり

技術系ホワイトカラーは、事務系と比較して経験職務数は少ない。また、初任配属が「開発・設計」である者が多く、しかもそのうち半数近くは部門間の異動を経験していない。そして、こうした単一職務を継続しながら、「次第に高度

な専門的知識・技術を必要とする職務」を経験しているという回答が、就業年数とともに増加しており、単一職務のもとでキャリアの深まりが見られる。

したがって、技術系のキャリアは、「開発・設計」を起点として、そこだけにとどまる場合と、他の「研究」「生産技術」など、さらに「営業」などの事務系職務を合わせて経験する場合とにパターン分けできる。こうして、技術系キャリアについては、表4に示される通りのパターンを区別した。すなわち、ここでもまず定着者と離職者を分けた後、定着者について、「開発」「研究」「生産技術」「技術優位の混合」「事務優位の混合」「周辺」「その他」とした。大卒後7年以上にわたって、一企業で「開発」のみの職務を継続している者が理系出身の技術系ホワイトカラー層の中でも2割を占めていることがわかる。

ここでも大学教育特性との関連が強く、工学系技術系キャリアの内訳をみると、「有利度1」の出身者では、ほぼ半数が「開発」または「研究」キャリアを辿っているのに対して、「有利度3」では4分の1、「有利度4」では10分の1の比率となっている。逆に、工学系「有利度3」「有利度4」では、技術系職務と事務的職務との



混合型のキャリア、周辺のキャリアなども一定数あり、こうした学部卒業者のキャリアが多様に分散していることがわかる。転職者比率は、全体で22.7%であるが、「有利度1」「有利度2」ではそれぞれ14.6%、11.2%であるのに対して、「有利度3」で4分の1、「有利度4」で半数近くに達している。

理学部、農学部出身者の場合、一方では「研究」キャリアが多いものの、技術系キャリアの主要パターンである「開発」型が少なく、その分は「事務優位の混合」や「転職」キャリアが多くなっている。

また、文系学部出身の技術系ホワイトカラーでは、一企業内でも「事務優位の混合」型の経験を多くしている。

技術系ホワイトカラーの場合、事務系とは異なり、単一職務でのキャリアの深まりに注目することができる。同時に、こうした典型的なキャリアをたどるのは、就職銘柄大学であり、工学系の出身者である。また、技術系と事務系の

職務の融合したキャリアを辿る大卒者が工学系出身者に幅広く分布している。つまり、必ずしも「就職有利度」に対応せず、比較的各層から技術系人材を吸収しており、技術系職業領域を拡大しているとみることができる。

4 高等教育の多様化と 職業キャリア研究の課題

大卒男子の企業内キャリアが多様化しつつあり、事務系・技術系それぞれいくつかをパターン化してみることで、より適切に大学教育と「キャリア」の関連の如何を検討することができることが明らかになった。大学教育における文理の枠組みと経済社会における事務系・技術系の枠組みとが、それぞれに変化しつつ、これまでと異なる対応・結合関係を生じつつあるとみることができるのではないだろうか。

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、このテーマに多くの関心が寄せられている。本稿は、こうしたテーマを見る際に、大学教育との関連を検討することの重要性を主張するものである。特に、毎年10以上の新しい名称の学部が登場する昨今、大学教育における専門分野の多様化、学際化が一段と進行しつつある。これまでの学歴社会論的な視角のみでは、こうした大衆化時代の大学教育の変動とそこでの経済社会的効用の検討に辿り着きえない。

ここで紹介した研究結果は、すなわち大学教育と職業キャリアについての新しい研究領域への入り口にあるということがいえよう。

よしもと・けいいち 1954年生まれ。東京大学大学院教育学研究科博士課程修了。主な著書に『戦後経済と教育の構造変動』など。教育社会学、高等教育論専攻。