

大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究

—大学教育の職業的レリバンス—

小方直幸

目次

第 I 部

第 1 章 大学教育と仕事－研究の動向と課題－	2
第 1 節 大学教育と雇用に関する諸理論－大学教育の経済的価値－	3
第 2 節 大学教育と仕事の質的対応－大学教育の職業的レリバンス－	5
第 3 節 日本の大学教育と雇用に関する研究	8
第 4 節 まとめ	14
第 2 章 大卒労働市場のマクロ的構造とその変動	16
第 1 節 大卒者の雇用特性－専門分野と職業、大学威信と規模の対応－	17
第 2 節 大卒者の経済的価値をめぐる長期的趨勢	25
第 3 節 大卒労働力の需給変動（Ⅰ）フローの視点から	29
第 4 節 大卒労働力の需給変動（Ⅱ）ストックの視点から	33
第 5 節 まとめ	36
第 3 章 研究の方法	40
第 1 節 分析の枠組み	41
第 2 節 分析の課題	42
第 3 節 調査の方法	43
第 4 節 回収サンプルの概要	44

第 II 部

第 4 章 卒業後の就業状況と就職の過程	48
第 1 節 学生の職業選択行動	51
第 2 節 企業の採用行動	57
第 3 節 初職の就業特性	68
第 4 節 まとめ	80

第5章 初期キャリアの形成過程－勤続10年目までの経験業務－	89
第1節 初期配属	90
第2節 経験業務の幅とその特性	97
第3節 離転職経験者の職業キャリア	116
第4節 まとめ	122
第6章 職場で要求される知識・技能	130
第1節 就業形態別の職務特性	131
第2節 民間企業就職者の職務内容	132
第3節 公務員就職者の職務内容	152
第4節 職場の知識・技能構造	157
第5節 まとめ	165
第7章 大卒ホワイトカラーの諸類型	172
第1節 初職における大学教育と仕事の対応	173
第2節 経験業務と知識・技能要求	175
第3節 まとめ－ホワイトカラー類型化試案－	179
第Ⅲ部	
第8章 職業能力形成と大学教育	186
第1節 大学教育の経験	187
第2節 職業生活からみた大学教育	190
第3節 大学の職業準備教育機能（Ⅰ）民間企業就職者の場合	192
第4節 大学の職業準備教育機能（Ⅱ）公務員就職者の場合	198
第5節 まとめ	202
第9章 大学教育に対する期待	207
第1節 卒業生からの要求	208
第2節 期待の形成ルート（Ⅰ）個人属性、企業属性との関連	210
第3節 期待の形成ルート（Ⅱ）教育経験、職場の知識・技能要求との関連	219
第4節 まとめ	234

第10章	結論	238
第1節	大学教育の職業的レリバンスへの着眼	239
第2節	就職の過程と初期キャリア	240
第3節	大学教育を通じた職業能力形成とその可能性	243
第4節	まとめ—新たな卒組みへの布石と課題—	245
参考文献		249
付属資料	調査票	258

第 I 部

第1章 大学教育と仕事－研究の動向と課題－

本章の目的は、大学教育と雇用をめぐる研究の動向を整理し、その到達点と課題を述べることにある。第1節ではまず、大学教育の経済的価値に関する諸理論を概括することで、大学教育が人材養成機能の点でいかに位置づけられてきたかを考察する。第2節では、1980年代以降ヨーロッパを中心に展開されてきた、大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究を、その背景も含めて検討する。そして第3節では、前節までの欧米における研究動向を踏まえ、我が国におけるこの分野の研究動向を概観し、残された課題を明らかにする。

1. 大学教育と雇用に関する諸理論－大学教育の経済的価値－

大学教育と雇用に関する研究動向を、理論的展開という点から振り返ると、それは大学教育の経済的価値をめぐる議論に収斂する。その端緒は、1960年代以降に隆盛をみた教育経済学に求められ、その動向に関しては我が国でも体系的なレビューが行われている（金子 1980, 近藤 1982, 矢野 1984など）。その特徴は、経済成長や賃金といった量的に把握が可能な労働指標を駆使し、大卒労働力の需給関係を解明することにあつたといえる。以下、この分野における主だった理論を取り上げ、経済的価値という側面で大学教育がいかに解釈され、またその解釈がいかに変遷してきたかを検討する。

大学教育の経済的価値

大学教育の経済的価値をめぐる議論は、一方で教育と経済成長に関してのマクロ的分析、他方で教育と所得分配に関してのミクロ的分析という、大きく2つの視座から展開されてきた。

まず、教育と経済成長をめぐる研究は、経済成長が教育投資の量によって決定されるという仮説に基づき、社会ないし政府は、経済成長のために教育にどの程度投資すべきかという点を分析の課題とした。

教育と経済成長の関連を労働力の需要サイドから分析したのが、Harbison & Myers (1964) を先駆とするマンパワーアプローチである。これは、教育水準、職業、産出物の間に固定的な関係を想定し、経済成長に必要な産業・職業別の労働力需要量を予測し、そこから学歴別労働力の供給量を予測するものであつた。このアプローチはその後、OECD (1970) の包括的な分析へと展開した。同じく教育と経済成長の関連を労働力の供給サイドから分析したのが、Schultz (1961) を先駆とする人的資本理論に基づく収益率アプローチである。これは、経済成長の要因として教育による労働力の技術、生産性の向上に着目し、教育の費用とその便益の関係から教育段階ごとの収益率を算出し、それを教育投資の指標に用いるものであつた。マンパワーアプローチも収益率アプローチも、その理論的、実証的な課題が指摘される一方、今なお大学教育を経済成長との関連で議論する際の基本的な枠組みを提供している (Psacharopoulos & Hinchliffe 1973, 金子編 1983, Psacharopoulos et al. 1984, Psacharopoulos & Woodhall 1985, Youdi & Hinchliffe 1985)。

これに対して、教育と所得分配をめぐる研究は、個人の所得が教育投資の量によって決定されるという仮説に基づき、個人の教育投資は、どのような経済的利益をもたらすかという点を分析の課題とした。

この点に関しても、人的資本理論の果たした役割は大きい。Becker (1964) は、内部収益率の概念を用いてシュルツの人的資本概念を理論的に定式化し、さらにMincer (1974) は、個人の教育投資と生涯所得との関係を明らかにした。この段階に至って、学校教育は個人の生産性の向上に寄与する知識・技能の付与機関として明確な位置づけを与えられたといえる。

ところが、1970年代に入ると、人的資本理論を中核とする教育の経済的価値をめぐる議論は、多くの批判にさらされる。教育への投資が、必ずしも経済成長を促さなかったし、また、個人の所得分配の不平等を是正し得なかったからである。さらに、高等教育が拡大

する一方で経済成長が鈍化し、大学教育と職業の対応のズレや大学教育の収益率の低下が顕在化し、教育過剰論や大卒のプロレタリア化（ブルーカラー化）の議論が台頭する（Freeman 1976, 潮木 1978, Rumberger 1981）。

こうした状況下で登場したのが、まず、スクリーニング理論である（Spence 1974, Arrow 1974, Taubman & Wales 1974）。そこでは、企業は、人的資本理論の仮定するように、在学中に獲得される知識・技能を基準に採用するのではなく、学歴自体を職務遂行能力を示す指標として用いるとみなされる。つまり、学歴は生得的能力を示すシグナルに過ぎず、学校は人材の選抜・配分装置として機能しているとされる。またサロウ（1980）は、労働市場は、人的資本理論の仮定するような完全かつ賃金を媒介とする競争的な市場ではなく、不完全なものであり、賃金は労働者の生産性ではなく職業ごとに固有に決定されているという労働市場の分断理論に基づき、ジョブ競争モデルを展開した。そして、職場で必要な知識・技能は入職後のOJTによって獲得されるのであって、学歴は雇用者にとって訓練可能性を示す指標に過ぎないことを提示した。同様に、学歴が労働力の評価・選抜の手段とみなされていることを社会学的な視点から展開したのが、学歴病（Dore 1976, Oxenham 1984）の議論である。さらに、ラディカル・エコノミスト達は、学校教育の機能として、知識・技能という認識的側面ではなく、価値観や態度、パーソナリティーといった非認識的側面に着目し、学歴が資本主義経済における企業組織上のヒエラルキーと対応していることを示した（Bowles & Gintis 1976）。また、Collins（1979）は、同様の点を社会学的な立場から捉え、学校教育は身分集団の選抜機関として機能しているという、クレデンシャルイズムの議論を展開した。

大学教育と仕事の対応をめぐる2つの視点

大学教育の経済的価値をめぐる議論は、1960年代に登場した人的資本理論を中核として、1970年代にはそれを批判する諸理論が登場するという経過を辿った。その後は現在に至るまで、どの理論が現実にも適合的であるか多くの実証研究が積み重ねられてきた。しかし、未だこれらの理論の妥当性に関しては明確な結論が得られておらず、また、現段階において、従来の枠組みに代わる新たな理論が登場する契機もみられない（Teichler 1992）。その背景としては、以下の2つの理由を指摘し得る。

まずこれらは、大学教育の経済的価値を、ある特定の方向から切り取ったものだという点である。人的資本理論は、労働力の需要サイドに着目した議論であったし、その批判理論は、むしろ労働力の供給サイドに着目した議論であった。誤解を恐れずにいえば、これらは、経済的価値を規定するもののうち、相対的にみて何が大きな誘因として機能しているかの議論であって、必ずしも対立するものとはいえない。大卒労働市場が、需給双方の要因に規定されていると考えるならば、むしろ、これらの理論を状況に応じて組み合わせていくような枠組みが必要といえる。

次にこれらは、その時代的特徴を反映して登場したという点である。人的資本理論の登場する1960年代は、高等教育と経済がともに拡張し、経済成長と所得分配の平等化が達成可能と楽観視された時代であった。これに対し、その批判理論が登場する1970年代は、高等教育の拡大と経済成長の停滞により両者のズレが顕在化し、経済成長や所得分配に対する大学教育の効用が悲観視された時代であった。ところが、1980年代以降の状況は、1970

年代の延長ではなく、かといって1960年代の再来でもなかった。労働市場は、過剰と思われた大卒労働力を吸収する一方、失業率、賃金といった量的な労働指標で見る限り、大卒者は他の学卒者と比較して最も優位な地位にあり続けている（Rumberger 1984、OECD 1992、小林・矢野 1992など）。つまり、需給構造が変われば、大学教育の経済的価値を規定する要因も変わるのであり、経済、学歴構造の変容過程で、大学教育の経済的価値がどのように立ち現れるか、より長期的な視点からの再分析が必要といえる。

このようにみれば、従来の議論から汲み取るべきは、いずれかの理論のみを妥当視することではなく、大学教育と仕事の対応に関して、複数の見方が想定可能なことを認知することであろう。それは、以下の2つの見方に集約される。

第1は、大学教育で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能との間に、機能的な連関が実際に存在するとみなす立場である。マンパワーアプローチに基づく研究は、両者の対応を所与としたものであったし、人的資本理論に基づく研究は、教育を通じて獲得された知識・技能が職場での労働生産性を向上させると考えた。現実には、大卒者が一定の職業に就いているのは、こうした関係に依拠している。大卒の学歴と職業との対応関係（カップリング）を媒介するのは、大学において授けられる教育、専門的な知識である。大学教育の内容を端的に示すのは専門分野であるから、ここでは、第1の立場を「専門カップリング」モデルと呼ぶことにする。

第2は、現実にもみられる学歴と職業との対応関係は、大学教育で獲得される知識・技能が職場で要求される知識・技能に寄与することで生成しているのではない、とみなす立場である。教育は、生産性を高める知識・技能を授けることによってではなく、労働者の資質を示す1つの指標を与えることによって、そうした対応関係を媒介する。別言すれば、大学教育の付加価値ではなく、その選抜機能を重視するものである。スクリーニング理論や仕事競争モデル、学歴病の議論は、この立場に依拠したものだ。ここでは、第2の立場を「選抜カップリング」モデルと呼ぶことにする。

2. 大学教育と仕事の質的対応—大学教育の職業的レリバンス—

さらに1980年代からは、大学教育と職業との関連に新たな潮流が見え始める。

量的分析から質的分析へ

高等教育の拡大と経済成長の停滞により、教育過剰論が台頭する過程で、経済成長や賃金指標を用いた、大学教育の経済的価値をめぐる議論は徐々に後退し、むしろ、同じく量的な労働統計指標を用いつつも、大卒者の卒業後の雇用状況に着目し、教育過剰の実態を具体的に把握しようとする動きが出てくる。その内容は、失業率や、安定的雇用の有無、学歴と職業カテゴリーの対応、さらに、専門分野や性別の雇用状況の相違など、多岐にわたる（Teichler 1991参照）。

しかし、より大きな変化は、大学教育と雇用をめぐる研究が、量的分析から質的分析へとシフトしたことであった（Williams 1985）。こうした動向は、とりわけヨーロッパにおいて顕著であった⁽¹⁾。その背景には、1980年代以降、高学歴者の失業問題がさほど深刻

化せず、むしろ、労働市場において高学歴者への需要が漸増していることや、高度な専門知識を必要とする新たな職業が勃興し、高度職業人材養成に対する需要が高まったことが挙げられる。そして、従来用いてきた量的な指標では、大学教育と仕事の質的な対応に関して限られた情報しか得られないという認識から、特に卒業生による大学教育への評価が、適切かつ重要な指標になり得ると見做されるようになった。

その結果、大卒労働力の「適切な雇用」をめぐる議論は、賃金や就職率、職業カテゴリーと学歴の対応に現れた、量的に把握される間接的な分析から、大学教育で獲得した資格、あるいは知識・技能の職場での有用性に着目した、質的に把握される直接的な分析へと移行したのである。タイヒラーはこの変化を、大学教育と雇用（employment）の関係の議論から、大学教育と仕事（work）の関係の議論への移行と称している（Teichler 1988, p. 110）。「雇用」が量的な概念として捉えられがちなのに対して、「仕事」は明らかに質的な概念であることにまず留意すべきである。しかしさらに重要なのは、大学教育と仕事の間を量的な大小として捉えるのではなく、内容上の関連（レリバンス＝relevance）として捉える点であろう。こうした立場にある研究を、レリバンス研究と呼んでおく。以下、ヨーロッパを中心にその研究動向を概観してみたい。

欧米におけるレリバンス研究

まず、大学教育の職業的レリバンスを考察する際の分析枠組みを考察したのがFurth（1982）である。そこでは、専門分野別にみた雇用特性の相違を、高等教育に現れた新たな階層性として捉え、従来のアカデミック－ノンアカデミックというセクターに基づく視点に加え、職業志向－非職業志向という専門分野に基づく視点の重要性が指摘された。同様に、Brennan（1985）は、選抜の程度、訓練の到達度という2つの軸を用い、専門分野と職業の対応を類型化した。これらは、従来ヨーロッパでは、大学セクターをエリート的な機関として保ちつつ、非大学セクターで職業準備教育を行うという政策を採用してきたが、同一セクター内でも、専門分野によって雇用状況が大きく異なることを示すものであり、雇用のレベルでみた際に現出する、高等教育システムにおける階層性と専門分野における階層性の双方に着目した分析の意義を提唱するものであった。

この2つの軸に着目した実証分析も行われている。まず、知識・技能レベルの対応を分析したものではないが、Boys & Kirkland（1988）は、イギリスを対象に、高等教育機関別、専門分野別に、就職機会や賃金の相違を検討し、機関の相違以上に専門分野の果たす機能が大きいことを示す一方、大学、ポリテクニク、カレッジの間や、大学間の階層性も、就業構造や賃金を規定していることを明らかにした。また、Brennan, Lyon, Schomburg（1995）は、ドイツにおける大学と専門大学、イギリスにおける大学とポリテクニクを対象に、専門分野別に教育の職業的レリバンスを分析し、比較検討したものである。そこでの議論は多面にわたるが、国によっても、高等教育セクターによる資格の相違と仕事における専門分野教育の評価との関係が一樣でないことが示されている。

大学教育の職業的レリバンスは、労働市場のニーズに対する大学側の反応という観点からも分析されてきた。まず、Fulton（1984）は、社会のニーズの変化に高等教育政策や高等教育機関がいかに対応してきたかを、オーストラリア、日本、スウェーデン、イギリス、アメリカ、旧西ドイツの事例に触れながら比較検討した。また、Boys他（1988）は、イギ

リスを対象に、複数の高等教育機関に対するインタビュー調査を行い、カリキュラム改革を含め専門分野の組織的変容という点から、高等教育政策や社会的ニーズの変化に対する高等教育機関の反応を明らかにした。この他、de Weert (1995) はオランダを対象に、労働市場のニーズに対する人文系ならびに社会科学系分野の反応を、カリキュラム改革という視点から論じている。さらに、Donald (1992) やEverwijn, Bomers & Knubben (1993) らは、大学で扱われる知識・技能構造そのものに着目し、より微視的レベルから仕事との対応の可能性を模索した。

最後に、主として卒業生調査に依拠し、職業生活からみた大学教育の評価を検討した一連の分析を取り上げる。これらは、先述のように、1980年代以降、大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究の主流を形成してきたものである。

まず、Brennan & McGeevor (1988) は、イギリスを対象に卒業生調査を行い、大学教育と仕事の関係を、資格や専門教育の有用性、カリキュラムの問題を含めて多様な視点から検証している。また、Taylor (1990) は、同じくイギリスを対象に、大学における専門分野の配置を考慮する際、失業率や賃金といった量的な労働市場指標だけでなく、卒業生による大学教育と仕事の対応に関する評価、という質的な指標を併用する必要性を提唱している。さらに、Brennan他 (1993) は、学生の特質、高等教育機関のタイプ、労働市場における期待の相互連関を考察する意義を唱え、進学選択から職場経験に至る長期的な視点で、大学教育と仕事の対応を明らかにしている。そして、大衆化の過程で専門分野と仕事の直接的な結びつきが希薄化する中で、実務的・職業的教育より専門教育を通じた理論的・概念的教育を重視する伝統的なアカデミックアプローチを批判する一方、必ずしも職業に直結するものではないが職業と関連した、職業一般に転移可能 (Transferable) な一般的な能力を身につけさせることが重要だと論じている。アメリカではUseem (1989) が、卒業生調査及び企業調査の双方に基づいて、リベラルアーツ教育の意義を明らかにした。同じくアメリカを例にRiley (1982) は、職務遂行上の知識・技能という側面でもみた場合、大学教育は職場訓練と並んで不可欠な機能を果たしていることを指摘している。さらにSanyal (1987) は、発展途上国を含めた国際的な比較調査に基づき、資格や大学での学習内容と仕事内容との関連性を検討し、政策分析に知識・技能をベースにしたレリバンス分析が必要だと説いた。この他にも、フランスとイタリアの比較研究から職場における資格要件の問題を論じたde Francesco & Jarousse (1984) や、旧西ドイツの事例を紹介したTeichler & Sanyal (1982) など、大学教育の職業的レリバンスに触れた研究は少なくない。

レリバンス研究の意義と到達点

ここで改めて、上述した大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究の特色を整理すれば、それは以下の4点に集約される。

第1は、特定の専門分野から特定の専門知識を要求する職業への就職、という直接的な関連が次第に見えにくくなっているにも拘わらず、敢えて、大学における専門教育が職業生活に果たす具体的な機能に着眼したことである。

第2は、同じく大学教育と仕事の対応が多様化する中で、大学教育の職業上の有用性に関して、専門的な知識・技能だけでなく、職業上要求される専門能力に必ずしも直結しない、基礎的な知識・技能にも着目したことである。

第3は、そうした大学教育の職業的レリバンスを、単に専門分野との関わりのみでなく、高等教育セクター間、セクター内の比較を通じ、即ち、高等教育機関の階層性にも留意して解明しようとしたことである。

第4は、大学教育と仕事の質的対応を検証するため、分析の領域が広範化したことである。従来主流を占めてきた卒業、就職段階における分析に加え、一方で就職後のキャリア、他方で在学中に形成される能力の分析が、考察対象に組み込まれるに至ったのである。

しかしながら、個々の研究を精査すれば、それらが抱える課題もまた少なくない。

第1は、実証レベルにおいて、大学教育と仕事の対応が十分に明らかにされてきたとはいえない点である。具体的にはまず、専門分野や大学の階層性によるキャリア分析が欠漏している。職業キャリアを考慮した長期的視点が導入されているとはいえ、就職段階における大学教育と仕事の対応が、就職後も同様に維持されているのか、就職後に新たな対応は生じていないのか、この点の検証は未着手といえる⁽²⁾。さらに、大学で獲得される能力や職場で必要な能力も、必ずしも明確にされていない。前者は在学中の能力の形成過程が未詳であることに、後者はキャリアの分析が不十分なことに起因している。その結果、大学で獲得される能力と職場で必要な能力との対応という文字通りの分析には至っておらず、大学で受けた教育が役立っているか否かという表層的な議論に終止する傾向にある⁽³⁾。

第2は、実証分析自体が蓄積段階ということもあり、新たな理論的枠組みの構築には到達していない点である。大学教育と仕事の対応理論としては従来、「専門カップリング」と「選抜カップリング」が存在した。大学教育の職業的レリバンスをめぐる研究は、これらが脆弱化する過程で登場したものといえるが、現況は、従前の枠組みがどの程度成立し、また崩壊しているのかを検証する途上にある。その意味で、大学教育と仕事の対応をめぐる新たな理論は、現行の実証分析をさらに精緻化し、そこで抽出される大学教育と仕事の対応に関する諸問題を踏まえることで、将来的に構築されていくべきものと考えられる。そこから、「専門カップリング」と「選抜カップリング」の双方を包括する枠組みも生まれるのではなかろうか。

3. 日本の大学教育と雇用に関する研究

欧米における大学教育と雇用に関する研究から得られた知見は、次の2点であった。一つは、大学教育と仕事の対応を捉える枠組みとして、大学教育の内容を重視した「専門カップリング」モデルと、大学の選抜性を重視した「選抜カップリング」モデルが存在することである。今一つは、そうしたモデルの自明性が揺らぐ過程で、1980年代以降、大学教育と雇用をめぐる研究において、大学教育の職業的レリバンスが重要な分析課題に位置づけられるようになったことである。

この点を踏まえ、以下では我が国の大学教育と雇用に関する研究動向を振り返る。その際、欧米の大学教育の職業的レリバンスに関する研究から得られた知見を援用し、その研究に必須と思われる分析領域を予め設定し、そこで設定した分類に従って、この分野の研究の到達点と課題を明らかにする。その領域とは、以下の4つである。

まずは、就職－採用過程に関する領域である。これは、学生の職業選択行動と企業の採

用行動を扱うものであり、就職段階における大学教育と仕事の対応に関わる。次に、企業内キャリアに関する領域である。これは、横の異動を指す業務と縦の異動を指す昇進を扱うものであり、その検証を通じて、就職時の大学教育と仕事の対応の継続性や就職時には顕在化しない対応の存否を明らかにし得る。続いて、職場で要求される知識・技能に関する領域である。これは、業務や昇進といったキャリア形成を実質的に支えているものであり、これと大学教育の内容との対応が、大学教育の職業的レリバンスに他ならない。最後に、量的には限られたものになるが、上述の領域をトータルに論じた、大学教育と仕事のレリバンス研究の範疇に属するものである。

就職－採用過程に関する研究

学生の職業選択行動を論じたのものには、まず中西・麻生・友田編（1980）がある。ここでは、会社選択にあたっての重視条件が、大学の設置者別、専門分野別に考察されている。一方、渡辺・松本（1981）は大学生のパーソナリティ特性に着目し、職業選択志向の構造の抽出を試み、館他（1984）は、専門分野別、性別に職業に対するイメージの特徴を明らかにした。また、丸山（1981）は、選抜性の高い大学出身者ほど大企業志向が強いこと、就職企業選択に及ぼす大学のインパクトが少なくないことを明らかにした。さらに、日本労働研究機構（1994a）は、大卒者の就職活動の実態を、専門分野別の特徴を考慮しつつ、応募の経路や就職先を決定する際の重視条件など多様な角度から検証した。そして、就職活動時期の早期化、多様な応募経路の存在、最近の学生ほど私生活や職場環境の快適さを重視する傾向にあることが示されている。

また、大学の行動に着目したものとしては、大学の組織構造と「一流企業」用の人材養成との関係を明らかにした江原（1978）や、学生の職業選択を媒介するものとして、就職情報等の提供を行う、大学の就職課の行動に着目し、大学における就職指導組織の在り方を論じた日本労働研究機構（1992）がある。

一方、企業の採用行動に関しては、まず、学歴社会論との関係から、企業がなぜ学歴を重視するかを論じた数多くの研究が存在する（麻生・潮木 1977, 千石・松原 1978, 橋爪編著 1976, 橋爪 1983, 山村・天野編 1980, 岩田 1981, 竹内・麻生編 1981など）。さらに、小池・渡辺（1979）や竹内（1985）は、銘柄大学出身者が大企業に集中するメカニズムを具体的に探っている。これに対して、企業の人材観や採用行動全般については、中西・麻生・友田編（1980）や岩田（1984）で論究されているが、より詳細に論じたものには、日本労働研究機構（1993b）がある。これは、従業員が300人以上の企業を対象にアンケート調査を行い、新規学卒者の募集・採用管理の実態を企業規模別、業種別に検討したものである。ここではまず、採用選考の際に重視するのは面接による評価であること、大学の専攻は技術系で重視するが、事務系ではほとんど重視しないことが示されている。さらに、採用実績のある大学・学部からの採用が優先されており、この傾向は大企業ほど強いこと、一般的に知識、能力よりも性格、意欲面が重視されているが、大企業ほど知識や能力を、中小企業ほど性格や意欲面を重視する傾向が強いことが明らかにされている。日本労働研究機構（1995b）でも、文系の採用では大学での成績が重視されないことが示されており、また、企業にとって大学は基礎的な能力を高める機関として理解されている。

また、学生の行動と企業の行動の相互作用に着目した研究もある。偏差値上位校出身者

が大企業に集中するメカニズムを、学歴のネジレ効果として論じた竹内（1989）や、先輩－後輩関係をネットワークとした就職経路の分析を行った刈谷他（1993）、大学威信別、性別に就職プロセスの実態を分析した刈谷編（1995）、採用にあたって大学、学生、企業の3者を媒介するシステムとして就職協定に着目し、それが就職－採用競争に果たす機能を論じた中村（1993）などがそうである。

就職－採用過程は、実証分析に用いる情報が比較的得やすいだけでなく、「選抜カップリング」が典型的に現出する場面でもあることから、多くの研究が蓄積されてきた。しかし、それ故に見落とされてきた側面も少なくない。

まず、企業サイドでいえば、規模偏重の分析という点である。大学の選抜性と企業規模の関係は明らかにされてきたが、選抜性と職種や業種の対応の存否は必ずしも明確でない。職種や業種は、そこで要求される知識・技能特性をある程度反映したものであるから、訓練可能性重視の採用を検証する際にも、この点にまで踏み込んだ分析が必要といえる。

次に、大学サイドでいえば、選抜性偏重の分析という点である。専門分野と仕事の対応の希薄さは事実によ、「専門カップリング」がどの程度希薄なのかは、必ずしも明確でない。専門分野と仕事が対応していれば、それが選抜性と仕事の対応にも影響すると予想され、就職に対する選抜性と専門分野の相互作用を検証する上でも不可欠の分析といえる。

企業内キャリアに関する研究

まず、日本の企業システムや雇用システム全般を論じたものには、小池（1981、1994）、今井・小宮編（1989）、橘木編（1992）、伊丹・加護野・伊藤編（1993）、高梨（1994）などがある。また、ホワイトカラーに占める大卒者比率の増加を背景に、特に1980年代後半以降、大卒者のキャリアに関する研究も積極的に行われるようになった。それらの多くは、企業内キャリアの特徴を、キャリアの縦の構造である昇進と、横の構造である業務の幅という、2つの観点から考察したものである。

まず、小池編（1991）は、個別企業の事例研究に基づき、大卒ホワイトカラーの技能形成を明らかにした。技術者のキャリアに関しては、大企業の勤続10年目、20年目の者を対象に分析を行い、事務系と比較して部門間異動が少なく、勤続後7～10年目が最初の再配置時期であること、異動の回数、時期は昇進と直接連動しないものの、早期段階の異動が業務変更を目的としているのに対して、後期段階の異動は昇進に関わるものであることなどが示されている。営業分野のキャリアについては、まず、職務が専門化していること、また、専門の幅は大企業ほど広いことが示されている。さらに、部門管理者と非管理者というキャリア上の大きな分岐は、勤続後15～20年目と遅い時期にくるのであり、営業一本の専門的業務に携わる期間が長いと論じている。製造業における事務系キャリアについても、ジェネラリスト的な異動ではなく、特定のキャリア・フィールドのなかでの異動が行われており、勤続後10～15年目程度は昇進に差をつけないことが指摘されている。

電機労連企画調査部（1992）は、電気産業における異動の実態を調査したものである。そして、業種特性として異動の頻度が全体的に少ない点、配属の変更は、事務系が技術系より多いが、同じ事務系でも営業・販売部門の異動は少ないのに対して管理・企画部門の異動は多いなど、事務系、技術系の中でも部門によって異動の頻度が異なる点などが、明らかにされている。

日本労働研究機構(1994b)は、大規模重工業の事例研究である。まず、昇進については、事務系、技術系に関係なく、入社後5年目までの初期キャリア段階は一律昇進モデルが、6年目以降の中期キャリア段階では昇進スピード競争モデルが、後期キャリア段階ではトーナメント競争モデルが該当することが示されている。また、キャリアの幅については、他の研究と同様、事務系では職務内、職務間異動が同程度行われる一方、技術系では若年期には職務間異動が少なく、職務内異動が多いことが明らかにされている。さらに、特に決まった異動のルートは存在しないことも指摘されている。

また、日本労働研究機構(1993b、前掲書)は、大卒社員の初期キャリア管理の実態を明らかにしている。ここでも、初期キャリアの段階では昇進に差をつけない点が指摘される一方、事務系では部門間異動が多いのに対して、技術系では同一部門内の異動が多く、事務系よりも専門化したキャリアであることが示されている。

また、雇用職業研究所(1988、1989)は、大企業における技術者のキャリアを、年齢が40代、50代の者を中心に分析したものである。そして、年齢、勤続年数を経るにつれて経験部門が徐々に増加すること、研究・開発分野と生産技術・製造分野の間で双方向の異動が行われていることなどが明らかにされている。

さらに、日本労働研究機構(1993a)は、従業員が1000人以上の大企業の調査に基づき、大卒事務系ホワイトカラーの異動と昇進の構造を、企業規模別、業種別に分析している。そこでは、一般的に入社後7-8年程度は昇進に差をつけない構造になっているが、大企業ほどこの傾向が強いこと、また、卸売・小売業においては比較的早い段階から昇進に差が生じること、配置転換は大企業ほど頻繁に行われていることなどが明らかにされている。

日本労働研究機構(1995b)も、上場の加工組立産業における文系大卒ホワイトカラーの異動と昇進を分析しており、ここでも、昇進の選抜は入社後7年目以降くらいから始まっている点、異動は必ずしも昇進にプラスに作用しているわけではない点が明らかにされている。また、大学の威信という学歴資本が、昇進に対して必ずしも有利に働いてないことが、企業、個人双方の調査を通して示されている。

大卒者の企業内キャリアの研究が明らかにしてきたのは、事務系と技術系の、あるいは規模や業種によるキャリアの相違点や共通点であり、大卒者のキャリアを把握する上で、これらが示唆する点は少なくない。また、キャリア分析を行う際の枠組みについても、そこから多くの知見が得られる。

ただし、そこで取り上げられた大卒者とは、高卒者との区分という意味しか持たない。研究の主たる目的は、企業内キャリアの実態の解明にあり、それと大学教育との対応は問われていないのである。事務系、技術系の区分はあるにせよ、その点を除けば、大卒労働力の属性の相違はほとんど考慮されていない。大卒者のキャリア像全般は認識できる一方、それが職種や業種、規模の相違のみに起因するのか、それとも、専門分野や大学威信もキャリア形成に果たす機能を持つのか、この点に関する事実の検証は不十分なのである。

なお、小池・渡辺(1979)や竹内(1981、1985、1988)、橘木・連合総合生活開発研究所編(1995)などは、大学属性とキャリアの関連を論じた数少ない研究であるが、大企業における大学威信別の昇進率という、極めて限られた領域の分析にとどまっている。キャリアの横の移動、即ち、具体的な経験業務に関する分析が、とりわけ未着手の領域として残されているといえよう。就職やキャリア形成といった行動レベルに現れる大学教育と仕

事の対応は、就職－採用過程と企業内キャリアの各領域を、連続的な視点から把握することによって始めて明らかにされるのである。

職場で要求される知識・技能に関する研究

まず、理工系出身者に関しては先駆的な研究がある。荒井・塚原・山田（1977, 1978）は、企業調査並びに卒業生調査を用い、キャリアが形成される過程で、大学で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能の対応がどのように変化するかを分析し、知識・技能の陳腐化により両者のマッチングにズレが生じることを示した。また、荒井・山田（1992）は、キャリアの形成過程を考慮しつつ、理工系の人材養成に果たす大学院教育の機能を検証し、修士が学士より必ずしも優位でないことを明らかにした。

ただし、個々の業務で要求される知識・技能に関しては、体系的な分析が行われてきたとはいえない。その理由には、就職－採用過程や企業内キャリアが量的に把握可能なのに対して、職場で要求される知識・技能は、仕事の質に関わるものであり、客観的に把握することは自ずと困難を極めることが挙げられる。小池編（1991）は、必要とされる知識・技能の性格も考慮しつつ、個別企業における技能の形成過程を検討したもののだが、全体的な論調としては「幅広い専門性」の指摘にとどめている。分析の主眼がキャリアの幅にあることにもよろうが、知識・技能の一般化がそれだけ容易でないことを示すものでもある。例えば、知識・技能の特性を配属部門別に明らかにしようとしても、要求される知識・技能は業種間のみならず、個別の企業で明らかに異なるであろうし、また、その部門への配属が、キャリアのいかなる段階で行われるかによっても異なってこざるを得ない。

もっとも、昇進に必要な能力に関する研究事例は、いくつか挙げられる。

まず、大橋（1995）や竹内（1985, 1988）は、名門校出身者が昇進に有利な背景を、知識・技能の点から究明したものである。大橋は、名門校出身者は他の出身者と比較して、専門的な知識に代表される人的資本効果ではなく、知的能力や表現力、幅広い人脈、自信など、学校教育の付随的な効果による部分で優れており、その結果、恵まれた職場に配置される傾向が生じ、さらに、職位の高いポストに名門大学出身者が多くなると、愛校心から同輩に対する支援形成が確立され、さらに昇進面で有利になるという構造を明らかにした。竹内も、獲得される時点ではメリット原理であった学歴が、獲得後は属性原理に転化し、「属性に基づく業績主義」が働いている点を指摘した。

名門校出身者に限らず、役員に昇進するための資質・能力を論じたのは野田（1995）である。そして、役員として重視する資質・能力が文系と理工系では異なっており、文系出身者の場合は、統率力や公平さ、人望といった管理者としての資質が要求されるのに対して、理工系出身者の場合は、新しいアイデアの提出、冒険心・リスク志向といった技術者・研究者としての資質が要求されることを指摘している。

このように、昇進という限られた側面にせよ、それに要する能力と大学教育との関連については、実証分析が行われてきた経緯もある。大学教育に対する評価の考察を、「役立っている」か「役立っていない」という、表層的な議論に終わらせないためにも、一般化の困難さを認識した上で、職場で必要な知識・技能を取って体系的に抽出する試みが必要といえよう。事務系と技術系の相違や、職種による相違など、知識・技能特性の抽出が比較的容易な部分もあろうし、また、専門分野や大学の選抜性によるキャリア特性を勘案

し、その視座から知識・技能の特性を論ずることも可能であろう。

大学教育と仕事のレリバンスに関する研究

最初に、大学教育と仕事の関係を、そこに介在する個人と職業との対応から捉えた職業指導論（米田他 1970, 大学職業指導研究会 1979, 田崎 1985, 有本・近藤 1991, 藤本 1991など）について若干触れておこう。これらは、個人の資質と職業特性の対応を微視的、心理学的視点から考察したものであり、その多くは、個人の資質と職業特性を固定的に把握し、両者をマッチングさせるといふ、いわば静的な分析を特徴としている。

これに対して、ここで取り上げる大学教育と仕事のレリバンス研究とは、個人の知識・技能は教育や職場での経験を通じて、職場で要求される知識・技能もキャリアの過程で変容するものと位置づけ、そのダイナミズムの中で両者のマッチングを考察したものである。

繰り返し述べるように、専門分野と職業の対応、即ち「専門カップリング」を前提とする欧米、とりわけヨーロッパでは、大学教育の職業的レリバンスが問題にされてきたのに対して、我が国では、特に文科系学部を中心に、「選抜カップリング」を前提に研究が行われてきた経緯があり、大学教育の職業的レリバンスに対する関心は希薄であった。

もっとも最近では、産業界から大学教育の職業準備機能に対する期待が高まる一方（桐村 1993, 高梨 1994など）、大学設置基準の大綱化や若年人口の減少という大学を取り巻く環境の変化により、大学自らがその教育機能が問い直す時期が到来している。こうした状況下で、まだ少数ながら、各専門分野ごとに、アカデミックな教育と職業準備教育の統合を模索する議論（民主教育協会 1993a, 1993b, 1994）や、個別大学卒業者に対するアンケート調査に基づき、大学教育と仕事のレリバンスを論じた研究（金子・山内・小方 1994）も現れてきている。

「学校歴と企業」中心の分析から「大学教育と仕事」の分析へ

戦後の我が国における大学教育と仕事の対応に関する見方を回顧すると、「選抜カップリング」モデルが優位を占めてきた。企業は、大学教育を通じて獲得された能力ではなく、素材としての訓練可能性を示す指標である学歴や学校歴に基づいて採用を行うとみなされ、在学中の学習内容や、それと仕事の関わりといった問題は、二義的なものとして取り扱われてきた。このため、主に分析対象とされてきたのは、入学時の偏差値に代表される大学の選抜性と、企業規模や職業的地位に代表される職業威信の対応であり、この分野の研究動向は、既に体系的なレビューも行われている（吉本 1991, 矢野 1993など）。反面、大学教育の内容に対する関心の希薄さを背景に、いわゆる「専門カップリング」に基づいた分析は十分に行われてこなかった。結果として、大学教育の職業的レリバンスの問題は不問にされるが多かったといえる。その意味で、大学教育と仕事の質的な対応をめぐり、実証レベルで従来の理論的枠組みとの整合性が十分に究明されてきたとは言い難い。

しかし先述のように、我が国でも昨今、産業構造や雇用システムの変容過程に伴い、企業の大学教育に対する期待が高まる一方、大学も自己点検評価や入学者層の多様化、人口減少期を迎えての生き残り戦略といった点から、教育内容の再検討に迫られている。その結果、大学教育が学生に与える付加価値が問い直され始めている。「学校歴と企業」の形式的対応にかわり、「大学教育と仕事」の実質的対応への関心が高まっているのである。

4. まとめ

本章では、欧米における大学教育と雇用をめぐる研究を、大学教育と仕事の対応を捉える枠組み、大学教育の職業的レリバンス研究、という2つの視点から取り上げ、それを援用する形で、我が国における大学教育と雇用に関する研究動向を概観してきた。そこで明らかにされたことを、今後、この分野の研究に求められる課題という見地から改めて整理するならば、以下のようにいえよう。

大学教育の経済的価値をめぐり、1960年代には人的資本理論が、1970年代にはその批判理論が登場する。それを、大学教育と仕事の対応という点から解釈すると、前者は「専門カップリング」モデルを基調とし、後者は「選抜カップリング」モデルを基調とするものであった。これらは、高等教育の発展段階に沿う形で登場するが、必ずしも対峙する性質にないこともあり、その後は今日に至るまで、理論面での大きな展開は認められない。

しかし、大学教育と雇用を取り巻く環境は確実に変移した。一方で、高度な知識・技能を要求する新たな産業の隆盛により、大学の人材養成機能に対する期待が高まった結果、大卒労働力に対する需要は再び増加する傾向にある。他方で、専門分野と職業の対応が変容する過程で、専門的な能力だけでなく、大学教育を通じて形成される基礎的な技能を持つ職業的意義も刮目されるようになった。いずれにせよ、いわゆるオーバーエデュケーションの議論は後退し、分析上のパラダイムも転換期を迎えたといえる。その一つの現れが、ヨーロッパを中心に起こった、大学教育の職業的レリバンスに関する研究であった。

ただし、この分野の研究は途についたばかりであり、それらに内在する課題も多かった。それはまず、実証レベルでいえば、キャリアや大学で培われる能力、職場に必要な能力に対する分析が不十分なことであった。そのため、従来の理論的枠組みである「専門カップリング」や「選抜カップリング」が、どの程度維持され、また崩壊しているのか、十分に検証し得ているわけではなかった。大学教育と雇用の関係は新たな段階を迎えたといえるが、それを理解する新たな理論的枠組みは、未だ模索の段階に留まっているのである。

翻って、我が国の大学教育と雇用に関する研究を通観すれば、「選抜カップリング」モデルに依拠した、大学威信と職業威信の対応が分析の中核をなしてきた。しかし、大学を取り巻く社会、経済状況は明らかに変容を遂げており、その過程で、大学教育の職業的レリバンスが問われ始めている。ただし我が国では、大学教育の職業的レリバンスを論じた研究自体の少なさから、欧米における研究の課題を踏まえ、この分野の研究に必須と思われる分析領域として、就職－採用過程、企業内キャリア、職場で要求される知識・技能の3つを設定し、その見地から研究の課題を探るという方策を採った。

各領域において明示された課題を復誦することはしないが、いずれの領域にも従前の研究では十分に検討されていない側面があり、また、これら3つの領域をトータルに解釈する視点も乏しかったといえる。大学教育が職場で「役立っている」か「役立っていないか」という表面的な議論に陥らないためにも、現在求められているのは、以下の点だといえる。それは、上述の分析領域を有機的に連関させつつ考察し、大学教育と仕事を繋ぐメカニズムを解明することで、従来の理論的枠組みがどこまで整合性を持つのかを改めて検証し、新たな理論的枠組みの契機を発掘することなのである。

〈注〉

- (1) こうした研究関心のシフトには、財政難の状況下で、社会のニーズに適合した効率的な高等教育の運営を企図する政府の意向が大きく反映されている。つまり、量的分析への関心が薄れたからといって、それは大学教育の経済的価値をめぐる関心が衰退したことを決して意味しない。むしろ、以前にも増して大学教育の経済的価値に対する期待が高まっており、その現れが、知識・技能のレリバンスというより実態的なレベルの分析に繋がっているといえる。
- (2) 企業の採用行動や大卒者の企業内キャリアを論じた研究は存在する (Teichler & Sanyal 1982, Buttgereit 1984, Teichler 1988, McCormick 1993など)。ただしそれらは、必ずしも大学教育の職業的レリバンスという視点から考察されているわけではない。
- (3) もっとも、職場で要求される能力は変化するし、知識・技能の形成は連続的なものであるから、大学で獲得される能力や職場に必要な能力を実証レベルで厳密に抽出することは、実は容易なことではない。

第2章 大卒労働市場のマクロ的構造とその変動

この章の目的は、マクロな観点から大学教育と雇用の関係を捉えることにある。この点へのアプローチに関しては、次の2つの課題を考慮する必要がある。

第1は、大卒者の中で、大学教育と仕事の対応が、こういった構造に支えられており、また支えられてきたか、という点である。ただし、この用途に耐え得るマクロの統計資料は存外に少ない。よって以下では、「専門カップリング」を代表する要素として専門分野と職業の対応、「選抜カップリング」を代表する要素として大学の階層性と企業規模の対応を取り上げる（第1節）。

第2は、他の学歴卒者との関係において、大卒労働市場全体がいかなる構造変動を遂げてきたか、という点である。大卒労働力の需給関係については、マクロの統計資料が比較的具備されている。就職率や学歴別相対賃金といった指標に加え、学歴別の供給構造や就業構造にも着目し、また、従来扱われることの少なかった大卒女子も取り上げ、雇用状況の趨勢とその背景を明らかにする（第2節～第4節）。

上述の2つの課題は、取り扱う対象が異なっており、両者をそのまま比較検討することは困難である。しかし、いずれも大卒者の雇用状況を規定する重要な要因であり、大卒労働市場は、双方の絡み合いの上に成立するものに他ならない。そこで章末部分では、両者の推移から得られる知見についても、考察を付加する。

1. 大卒者の雇用特性－専門分野と職業、大学威信と規模の対応－

卒業後の状況

学校基本調査の一部として「卒業後の状況調査」がある。これは具体的には、文部省が各高等教育機関に対して、各年3月の卒業者の就業状況をまとめて回答させ、それを集計したものである。各機関は、卒業生の状況を「進学者」「就職者」「その他」に分けて集計し、さらに就職者については、産業別、職業別に集計して、質問票に記入することになっている。従って、ここで「就職」と分類された者は、学生の回答等によって大学事務局が就職を確認している者のみに限られる。卒業者が大学に就職を届けていない場合、一時的な仕事に就いた場合、あるいは卒業後1ヶ月以内に就職しなかった場合には、就職者に含まれない。こうした傾向は、大学を介さずに小規模の就職先に就職した者で特に強いと考えられる。そのため、「就職」に分類されない者でも、実際は何らかの職業に就いている場合が少なくない。にも拘わらず、こうして算出された「就職者」の比率は、学生が「本来あるべき」と考えた形態の就職を行った者の割合を反映するという意味で、卒業後の就職状況を知る指標となる。

表2-1は、平成7年3月に大学を卒業した者の進路状況を示したものである。大学卒業者は全体で約49万人、その内訳は、男子が33万人、女子が16万人であった。男子の場合、全卒業生のうち70%が就職、11%が進学、残りの19%が一時的な仕事に就いた者、無業者、その他不明者によって占められている。女子の場合は、全卒業生のうち65%が就職、6%が進学、残りの29%が一時的な仕事に就いた者、無業者、その他不明者という構成になっている。女子は、男子と比較して就職者の比率が5ポイント低く、無業者の比率が8ポイント高くなっている。

卒業後の状況は、専門分野によっても大きく異なる(表2-2)。まず明らかなのは、進学者比率の相違である。男子の場合、理学系の36%、工学系の24%、農学系の22%が進学しているのに対して、社会科学系では僅か2%しか進学していない。この点を鑑みると、全体の就職者比率である70%という値は、一概に雇用水準が低いとは判断できない。むしろ、進学者と就職者とを合わせた「就職進学率」⁽¹⁾をマクロの就職率指標として用いる方が妥当と考えられる。この立場から再び表2-2を眺めると、最も雇用状況が良好なのは工学系であり、「就職進学率」は93%に達している。これに次ぐのが農学系の86%、理学系の85%である。逆に就職状況が良くないのは、芸術、人文科学、教育の各分野で、「就職進学率」はそれぞれ55%、65%、69%となっている。

女子の場合も、男子とほぼ同様の傾向にある。就職状況が特に良好なのは工学系、理学系で、「就職進学率」はそれぞれ90%、85%、逆に就職状況が良くないのは、芸術、人文科学、教育の各分野で、「就職進学率」はそれぞれ57%、67%、67%となっている。このようにみれば、男子と女子の間に「就職進学率」の相違が10ポイント程度あるが、これは、「就職進学率」の低い専門分野に女子が集中していることを反映した結果と考えられる。男子の場合、全卒業者に占める専門分野の比率は、芸術系1%、人文科学系7%、教育系4%であるのに対して、女子の場合は、芸術系6%、人文科学系35%、教育系12%と、明らかにその比率が高い。

表2-1. 卒業後の進路状況 (1995年)

	総計	卒業後の状況				
		進学者(1)	就職者(2)	その他		
				一時的な仕事 に就いた者	無業者	それ以外
就職者数						
総計	493,277	46,329	337,730	9,280	67,844	32,094
男子	334,227	36,680	234,760	4,097	37,279	21,411
女子	159,050	9,649	102,970	5,183	30,565	10,683
性別ごとの産業比率 (%)						
総計	100.0	9.4	68.5	1.9	13.8	6.5
男子	100.0	11.0	70.2	1.2	11.2	6.4
女子	100.0	6.1	64.7	3.3	19.2	6.7

注:

(1)就職進学者を含む。

(2)臨床研修医を含む。

出所:『学校基本調査(平成7年度)』。

表2-2. 専門分野別にみた卒業後の進路状況 (1995年)

	(%)							
	男子				女子			
	計	進学者(1)	就職者(2)	一時就職/ 無業/その他	計	進学者(1)	就職者(2)	一時就職/ 無業/その他
計	100.0	11.0	70.2	18.8	100.0	6.1	64.7	29.2
人文科学	100.0	6.1	58.9	35.0	100.0	3.8	62.9	33.3
社会科学	100.0	1.5	76.5	22.0	100.0	3.0	68.7	28.3
理学	100.0	35.9	49.1	14.9	100.0	27.8	57.4	14.7
工学	100.0	23.9	69.2	7.0	100.0	19.3	71.0	9.7
農学	100.0	22.2	63.5	14.3	100.0	16.7	65.2	18.1
保健	100.0	15.9	66.1	18.0	100.0	8.4	73.4	18.1
商船	100.0	66.3	28.4	5.3	100.0	100.0	0.0	0.0
家政	100.0	8.9	71.2	19.9	100.0	4.1	71.2	24.7
教育	100.0	9.0	60.4	30.6	100.0	6.8	60.5	32.7
芸術	100.0	9.3	45.8	44.9	100.0	6.8	49.8	43.3
その他	100.0	8.3	68.1	23.7	100.0	6.7	64.2	29.1

注:

(1)就職進学者を含む。

(2)臨床研修医を含む。

出所:『学校基本調査(平成7年度)』。

就職者の産業別、職業別分布

平成7年3月に大学を卒業且つ就職した者は凡そ33万人であり、表2-3は、それを産業別にみたものである。全就職者の3割が1次・2次産業に、残りの7割が3次産業に就職しており、さらに、3次産業の中では、サービス/運輸・通信業が27%と最も多く、以下、卸売・小売・飲食業(22%)、金融・保険/不動産業(12%)と続く。しかし、就職先は性別によって大きく異なる。男子の場合、36%が1次・2次産業就職者であり、また、3次産業の中では、卸売・小売・飲食業(23%)とサービス/運輸・通信業(21%)の比率が拮抗している。これに対して、女子の場合は、1次・2次産業への就職者が21%と少ないだけでなく、3次産業においては特にサービス/運輸・通信業への就職者が多い(40%)。

これを専門分野別(商船、芸術、その他を除く)にみると(表2-4)、産業との関連が顕著なのはまず、工学系出身者である。1次・2次産業への就職者が全就職者の64%に達し、中でも製造業部門が大きな比率を占め、全体の40%に上る。また、教育系の場合は、63%がサービス業/運輸・通信業部門に就職しており、教育関連部門への就職者が全体の46%

表2-3. 産業別就職者 (1995年)

	総計	1次・2次産業		3次産業				
		製造業	その他	卸小飲	金保・不	サ・運通	公務	その他
就職者数								
総計	331,011	72,284	31,179	72,027	38,143	89,365	20,533	7,480
男子	229,733	56,011	25,904	53,742	25,609	48,727	14,096	5,644
女子	101,278	16,273	5,275	18,285	12,534	40,638	6,437	1,836
性別ごとの産業比率 (%)								
総計	100.0	21.8	9.4	21.8	11.5	27.0	6.2	2.3
男子	100.0	24.4	11.3	23.4	11.1	21.2	6.1	2.5
女子	100.0	16.1	5.2	18.1	12.4	40.1	6.4	1.8
産業ごとの性別比率 (%)								
男子	69.4	77.5	83.1	74.6	67.1	54.5	68.7	75.5
女子	30.6	22.5	16.9	25.4	32.9	45.5	31.3	24.5

出所：『学校基本調査（平成7年度）』。

表2-4. 専門分野別にみた産業別就職者 (1995年)

	総計	1次・2次産業		3次産業				
		製造業	その他	卸小飲	金保・不	サ・運通	公務	その他
就職者数								
総計	331,011	72,284	31,179	72,027	38,143	89,365	20,533	7,480
人文学	48,575	8,091	2,343	12,066	6,619	15,809	2,718	929
社会科学	150,685	24,950	9,620	46,076	26,713	29,120	10,494	3,712
理学	8,643	2,658	377	1,026	520	3,425	416	221
工学	66,794	26,998	15,970	5,383	1,483	12,620	2,856	1,484
農学	10,233	2,861	1,265	1,536	385	2,444	1,517	225
保健	9,102	1,905	12	1,363	44	5,454	247	77
家政	7,033	1,302	581	1,191	550	2,985	384	40
教育	20,459	1,792	532	1,966	1,244	12,881	1,634	410
専門分野ごとの産業比率 (%)								
総計	100.0	21.8	9.4	21.8	11.5	27.0	6.2	2.3
人文学	100.0	16.7	4.8	24.8	13.6	32.5	5.6	1.9
社会科学	100.0	16.6	6.4	30.6	17.7	19.3	7.0	2.5
理学	100.0	30.8	4.4	11.9	6.0	39.6	4.8	2.6
工学	100.0	40.4	23.9	8.1	2.2	18.9	4.3	2.2
農学	100.0	28.0	12.4	15.0	3.8	23.9	14.8	2.2
保健	100.0	20.9	0.1	15.0	0.5	59.9	2.7	0.8
家政	100.0	18.5	8.3	16.9	7.8	42.4	5.5	0.6
教育	100.0	8.8	2.6	9.6	6.1	63.0	8.0	2.0
産業ごとの専門分野比率 (%)								
人文学	14.7	11.2	7.5	16.8	17.4	17.7	13.2	12.4
社会科学	45.5	34.5	30.9	64.0	70.0	32.6	51.1	49.6
理学	2.6	3.7	1.2	1.4	1.4	3.8	2.0	3.0
工学	20.2	37.3	51.2	7.5	3.9	14.1	13.9	19.8
農学	3.1	4.0	4.1	2.1	1.0	2.7	7.4	3.0
保健	2.7	2.6	0.0	1.9	0.1	6.1	1.2	1.0
家政	2.1	1.8	1.9	1.7	1.4	3.3	1.9	0.5
教育	6.2	2.5	1.7	2.7	3.3	14.4	8.0	5.5

出所：『学校基本調査（平成7年度）』。

を占める。保健出身者の場合も、60%がサービス業／運輸・通信業部門に就職しており、このうち医療保険業への就職者が全体の53%を占める。

理学系出身者の場合も、35%が1次・2次産業に就職している。ただし、その主流である製造業部門（31%）よりも、サービス／運輸・通信業部門（40%）への就職者が多い。中でも就職者が多いのは「上記以外のサービス業」として計上されている部門であり、サービス／運輸・通信業部門就職者の66%、全就職者の26%に達する。この「上記以外のサービス業」は、情報サービス関連部門を含んでいることから、理学系出身者では情報関連産業への就職者が多いと推察される。また、農学系出身者においても40%が1次・2次産業への就職者である⁽²⁾。

これに対して、人文科学系、社会科学系では、各業種にまんべんなく就職しており、専門分野と産業との結合は、他の専門分野と比較して緩やかである。人文科学系では製造業17%、卸売・小売・飲食業25%、サービス／運輸・通信業33%、社会科学では製造業17%、卸売・小売・飲食業31%、サービス／運輸・通信業20%であった。

次に、各産業部門就職者に占める専門分野の比率に着目すると、以下の特徴が明らかである。まず、卸売・小売・飲食業就職者の81%、金融・保険／不動産業就職者の87%は、人文科学系および社会科学系出身者が占める。また、製造業就職者を主とする1次・2次産業就職者の42%は工学系出身者、33%は社会科学系出身者が占めている⁽³⁾。さらに、公務員就職者の51%は社会科学系出身者である。なお、サービス業／運輸・通信業への就職者は、上述した産業と比較して、特定の専門分野出身者が集中する度合いが低い⁽⁴⁾。

職業別就職者についても同様の分析を行った(表2-5、表2-6)。全就職者のうち、4割が事務従事者、3割が専門的・技術的職業従事者、2割が販売従事者という構成になっている。これを性別にみると、男子の場合、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者がそれぞれ3割ずつを占める。一方、女子の場合は、就職者の2人に1人が事務従事者であり、また、販売従事者の比率が15%と低い。

専門分野別(商船、芸術、その他を除く)にみると、職業との関連が顕著なのは、やはり工学系出身者である。専門的・技術的職業従事者が全就職者の83%を占める。保健系出身者の場合も、88%が専門的・技術的職業従事者であり、このうち65%が医師および薬剤師である。理学系、農学系、教育系においても、過半数が専門的・技術的職業従事者である(それぞれ、63%、51%、52%)。産業別就職者のところで、理学系は情報関連産業への就職者が多いことを指摘したが、職業別就職者をみても、情報処理技術者が専門的・技術的職業従事者の34%を占め、理学系の全就職者の21%に達している⁽⁵⁾。また、教育系の場合は、専門的・技術的職業従事者の87%が教員である。これに対して、人文科学系、社会科学系の卒業生は、事務従事者が最も多く、それぞれ全就職者の61%、53%に達する。

最後に、各職業への就職者に占める専門分野の比率をみておこう。専門・技術的職業従事者の54%を工学系出身者が占める一方、事務従事者、販売従事者の85%は、人文科学系および社会科学系出身者によって占められている。

専門分野と雇用構造

上の分析から明らかかなように、大卒者の就職先分布は、専門分野によって大きく異なっている。では、こうした専門分野と産業あるいは職業との対応は、長期的にみていかに推移してきたのであろうか。この点に関しては既に小林・矢野(1992年)が、大卒男子について、産業別就職者は1960年～1988年、職業別就職者は1970年～1986年までを対象に検討している。そして、この30年の間、専門分野別の就業特性が極めて安定的に推移していることが示されている。以下では、これを補足する観点から、最も新しい1995年のデータも含めて、1955年、1965年、1975年、1985年という10年おきのデータを取ることで、40年間における専門分野と就職先のリンクの変遷を改めて考察する。

まず、産業別就職者である(表2-7)。全体でみると、1955年を除けば、1次・2次産業の占める割合が漸減し、3次産業の占める割合が漸増している。専門分野別にみると、人文科学系の場合、1次・2次産業、3次産業の比率はほぼ安定している。また、最近にな

表2-5. 職業別就職者 (1995年)

	総計	専門・技術	事務	販売	その他
就職者数					
総計	331,011	102,764	128,176	76,995	23,076
男子	229,733	72,317	78,254	62,335	16,827
女子	101,278	30,447	49,922	14,660	6,249
性別ごとの職業比率 (%)					
総計	100.0	31.0	38.7	23.3	7.0
男子	100.0	31.5	34.1	27.1	7.3
女子	100.0	30.1	49.3	14.5	6.2
職業ごとの性別比率 (%)					
男子	69.4	70.4	61.1	81.0	72.9
女子	30.6	29.6	38.9	19.0	27.1

出所：『学校基本調査 (平成7年度)』。

表2-6. 専門分野別にみた職業別就職者 (1995年)

	総計	専門・技術	事務	販売	その他
就職者数					
総計	331,011	102,764	128,176	76,995	23,076
人文科学	48,575	4,818	29,428	10,697	3,632
社会科学	150,685	5,337	79,880	55,076	10,392
理学	8,643	5,430	1,601	793	819
工学	66,794	55,706	2,510	3,998	4,580
農学	10,233	5,187	2,135	1,932	979
保健	9,102	8,030	379	442	251
家政	7,033	3,065	2,685	1,053	230
教育	20,459	10,584	6,654	1,765	1,456
専門分野ごとの職業比率 (%)					
総計	100.0	31.0	38.7	23.3	7.0
人文科学	100.0	9.9	60.6	22.0	7.5
社会科学	100.0	3.5	53.0	36.6	6.9
理学	100.0	62.8	18.5	9.2	9.5
工学	100.0	83.4	3.8	6.0	6.9
農学	100.0	50.7	20.9	18.9	9.6
保健	100.0	88.2	4.2	4.9	2.8
家政	100.0	43.6	38.2	15.0	3.3
教育	100.0	51.7	32.5	8.6	7.1
職業ごとの専門分野比率 (%)					
人文科学	14.7	4.7	23.0	13.9	15.7
社会科学	45.5	5.2	62.3	71.5	45.0
理学	2.6	5.3	1.2	1.0	3.5
工学	20.2	54.2	2.0	5.2	19.8
農学	3.1	5.0	1.7	2.5	4.2
保健	2.7	7.8	0.3	0.6	1.1
家政	2.1	3.0	2.1	1.4	1.0
教育	6.2	10.3	5.2	2.3	6.3

出所：『学校基本調査 (平成7年度)』。

表2-7. 産業別就職者比率の推移 (1955-1995年)

専門分野	産業	卒業年				
		1955年	1965年	1975年	1985年	1995年
総計	1次・2次産業	27.7	42.5	34.9	34.3	31.3
	製造業	22.1	36.1	26.8	28.1	21.8
	3次産業	72.3	57.5	65.1	65.7	68.7
	卸・小・飲	9.3	15.4	17.5	14.7	21.8
	金保・不	7.9	8.1	12.6	9.5	11.5
	サ・運通	42.6	26.2	24.4	31.3	27.0
	公務	8.4	5.0	9.5	9.6	6.2
人文科学	1次・2次産業	12.7	23.5	20.1	20.8	21.5
	製造業	11.1	22.0	17.5	17.7	16.7
	3次産業	87.3	76.5	79.9	79.2	78.5
	卸・小・飲	10.2	16.0	21.3	17.3	24.8
	金保・不	4.7	3.7	14.2	7.2	13.6
	サ・運通	61.1	47.9	35.1	47.1	32.5
	公務	6.7	4.8	8.0	7.1	5.6
社会科学	1次・2次産業	31.3	37.6	24.0	23.9	22.9
	製造業	26.3	33.5	20.5	20.6	16.6
	3次産業	68.7	62.4	76.0	76.1	77.1
	卸・小・飲	17.5	26.1	26.5	23.5	30.6
	金保・不	17.6	15.9	22.2	17.8	17.7
	サ・運通	16.2	11.5	13.5	20.3	19.3
	公務	11.1	5.7	13.0	13.9	7.0
理学	1次・2次産業	29.9	54.0	39.1	40.8	35.1
	製造業	27.8	51.3	36.6	39.2	30.8
	3次産業	70.1	46.0	60.9	59.2	64.9
	卸・小・飲	2.1	3.3	8.4	3.1	11.9
	金保・不	0.6	2.3	5.6	2.0	6.0
	サ・運通	57.7	34.5	38.0	48.1	39.6
	公務	6.8	3.7	7.3	5.1	4.8
工学	1次・2次産業	72.7	84.8	74.3	77.2	64.3
	製造業	55.3	66.1	51.3	59.7	40.4
	3次産業	27.3	15.2	25.7	22.8	35.7
	卸・小・飲	2.4	3.2	7.8	3.5	8.1
	金保・不	0.3	0.5	1.6	1.1	2.2
	サ・運通	12.1	6.4	8.8	12.9	18.9
	公務	9.3	3.7	6.0	4.7	4.3
農学	1次・2次産業	35.0	50.0	48.2	43.5	40.3
	製造業	19.0	39.0	31.8	30.0	28.0
	3次産業	65.0	50.0	51.8	56.5	59.7
	卸・小・飲	2.8	7.5	11.6	8.4	15.0
	金保・不	1.5	1.9	2.8	1.5	3.8
	サ・運通	28.9	18.3	18.5	22.2	23.9
	公務	28.6	17.7	16.6	23.3	14.8
保健	1次・2次産業	31.0	40.3	25.6	26.3	21.1
	製造業	29.0	40.2	25.5	25.9	20.9
	3次産業	69.0	59.7	74.4	73.7	78.9
	卸・小・飲	22.5	8.1	6.0	8.5	15.0
	金保・不	0.0	0.3	0.3	0.0	0.5
	サ・運通	34.3	47.8	63.4	62.5	59.9
	公務	5.7	1.8	3.9	2.3	2.7
家政	1次・2次産業	14.0	22.2	23.3	23.8	26.8
	製造業	12.9	18.1	18.2	18.8	18.5
	3次産業	86.0	77.8	76.7	76.2	73.2
	卸・小・飲	3.6	2.4	10.7	12.0	16.9
	金保・不	1.1	0.6	7.3	4.3	7.8
	サ・運通	73.3	67.2	51.8	52.9	42.4
	公務	5.0	2.4	5.2	6.8	5.5
教育	1次・2次産業	0.4	2.5	4.2	4.8	11.4
	製造業	0.3	2.3	3.3	4.2	8.8
	3次産業	99.6	97.5	95.8	95.2	88.6
	卸・小・飲	0.1	0.8	3.3	2.9	9.6
	金保・不	0.1	0.4	1.9	1.4	6.1
	サ・運通	98.7	94.6	86.7	86.4	63.0
	公務	0.3	0.9	3.3	4.2	8.0

出所：『学校基本調査』。

表2-8. 職業別就職者比率の推移 (1955-1995年)

専門分野	職業	卒業年				
		1955年	1965年	1975年	1985年	1995年
総計	専門	49.5	43.5	39.1	41.7	31.0
	事務	36.4	33.7	35.6	33.3	38.7
	販売	4.2	14.8	19.1	21.0	23.3
人文科学	専門	49.4	38.8	20.6	31.1	9.9
	事務	37.3	42.7	59.7	46.7	60.6
	販売	3.2	8.7	13.0	18.1	22.0
社会科学	専門	6.0	3.4	3.7	5.6	3.5
	事務	75.8	58.9	56.0	52.8	53.0
	販売	8.3	27.9	33.6	36.7	36.6
理学	専門	87.6	91.1	70.6	84.2	62.8
	事務	4.9	4.4	17.7	8.5	18.5
	販売	0.7	1.3	6.6	3.8	9.2
工学	専門	74.7	94.4	84.1	89.1	83.4
	事務	3.3	0.4	3.9	2.7	3.8
	販売	1.3	1.5	5.5	4.4	6.0
農学	専門	67.6	68.4	55.7	59.2	50.7
	事務	11.9	12.1	20.0	18.9	20.9
	販売	1.3	7.1	15.9	14.0	18.9
保健	専門	80.2	90.7	95.3	93.7	88.2
	事務	0.1	1.2	1.1	1.6	4.2
	販売	6.7	6.9	2.9	4.2	4.9
家政	専門	75.9	76.7	55.7	53.1	43.6
	事務	17.0	20.3	38.3	35.9	38.2
	販売	3.6	0.3	3.2	8.6	15.0
教育	専門	78.5	95.0	85.7	83.1	51.7
	事務	3.7	3.1	9.3	11.9	32.5
	販売	0.0	0.5	2.4	3.2	8.6

出所：『学校基本調査』。

るほど就職先の平準化が進行している。社会科学系の場合は、1次・2次産業の比率が減少し、3次産業の比率が増加するという、全体と同様の傾向にある。さらに、各産業部門にまんべんなく就職しているという構造が、この40年間変化していない。理学系、工学系、農学系においても、1955年を除けば全体の傾向と同様に、1次・2次産業の比率が減少し、3次産業の比率が増加している。その結果、製造業部門を主としつつも、サービス／運輸・通信業部門の比率が漸増している。なお理学系では、1975年以降、むしろサービス／運輸・通信業部門の比率が製造業部門の比率を凌駕している。保健系の場合も、全体の傾向と同様であり、1955年を除き3次産業の占める比率が着実に増加している。家政系、教育系の場合も、3次産業が主流を占めるという構造は基本的に変わっていない。ただし、サービス／運輸・通信業部門の比率が減少し、他の部門の比率が増加する傾向にある。これは、後述するように、教育関連部門への就職者が減少しているためである。

続いて、職業別就職者（表2-8）を全体で見ると、1985年までは、専門的・技術的職業従事者が4割、事務従事者が3割という構造で推移してきたが、1995年時点では、事務従事者の比率が専門的・技術的職業従事者の比率を上回っている。これは、教員への就職者が大幅に落ち込んだためである⁽⁶⁾。なお量的には少数ながら、販売従事者の比率が着実に増加している点も注目される。

専門分野別にみると、工学系、保健系では専門的・技術的職業従事者の比率が一貫して極めて高い値で推移している。また、社会科学系においても、事務従事者の比率が過半数を占めるといった構造が、長期的に保持されている。人文科学系、理学系、教育系の場合も、人文科学系では事務従事者、理学系、教育系では専門的・技術的職業従事者の比率が高いという基本的な特徴に変化はない⁽⁷⁾。ただし、これら3分野では、専門的・技術的職業従事者の比率が減少傾向にあり、とりわけ1995年時点での落ち込みが大きい。これは、この時期に教員就職者が大きく減少したためである⁽⁸⁾。なお、農学系、家政系の場合も、専門的・技術的職業従事者が主流を占めるといった特徴に変化はないものの、その比率は減少する傾向にあり、事務従事者や販売従事者の比率が漸増している⁽⁹⁾。

大学の選抜性と企業規模

専門分野別の就業特性は、いわば大学の横断的側面に着目したものである。これに対して、大学の縦断的側面に着目したのが、大学の選抜性による就業特性である。巨視的分析において、この点を最も端的に示すのが、大学の選抜性と企業規模の対応である。

第1章で述べたように、大学の選抜性と企業規模との対応を扱った研究は少なくない。このうち、最も包括的な分析は、データ的にはかなり古くなるが、日本リクルートセンターが行った昭和52年の大学卒就職内定状況調査である(表2-9)。表から明らかのように、事務系、技術系を問わず、私立よりも国立出身者で、国立出身者の中でも2期校よりも1期校、さらには旧帝大の方が大企業に就職する比率は高い。つまり、大学の選抜性と就職先の企業規模との間には明確な対応関係があり、選抜性の高い大学出身者ほど大企業に就職しているのである。その後の経過については、部分的な資料に依存するしかないが、基本的に両者の対応関係は保持されてきたと考えてよい(山村・天野編 1980, 203頁 柴野編 1985年, 219頁 刈谷編 1995, 58頁)。

専門分野と選抜性の二重構造

以上の分析から明らかになったのは、まず、各々の専門分野が、卒業生の就職先である産業や職業に関して、特有の結び付きを持っているということである。しかもこうした繋がりは、この40年間、基本的に保持されてきたといえる。もっとも、部分的には大きな変動もみられた。その典型は人文科学系、理学系、教育系であり、これらでは、教員需要の減退により、教員養成という点に関して職業との対応を急速に失いつつある。こうした専門分野と産業、職業という横の結び付きに加えて、大学の選抜性と企業規模の間にも密接な対応関係があり、この点に関しても長期的に大きな変動は生じていない。

つまり、我が国の大学教育と仕事の対応をマクロな視点でみた場合、多少の変動を伴いつつも、一方で専門分野という横の繋がり、他方で選抜性という縦の繋がりという二重の構造が、極めて長期間にわたって保持されてきたといえるのである。ただし、双方が独立に機能しているのか、あるいは互いに関与しつつ機能しているのかは、マクロ統計を用いた分析からは明らかにし得ない。

表2-9. 大学の選抜性と就業先の企業規模

		(%)				
		499人以下	500~999人	1000~4999人	5000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
	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
	私立計	40.8	12.2	20.0	13.4	13.6
	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
	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
	私立計	65.7	9.2	9.8	5.0	10.3
	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

出所：小池・渡辺編（1979，84頁）から引用作成。

2. 大卒者の経済的価値をめぐる長期的趨勢

就職率の推移

図2-1は、1955年以降の新規大卒者の「就職進学率」（就職者と進学者を合計したもの。以下、就職率と呼ぶ）の推移をみたものである。図から明らかなように、就職率は、1960年代前半にかけて上昇した後、1970年代半ばにかけては大きく落ち込み、その後は再び回復するという趨勢を辿っている。即ち、男子の場合、1955年に84%であった就職率は、1962年に95%まで上昇した後、1976年には82%の水準にまで落ち込み、その後の回復で1992年には91%となっている。絶対的な水準は低い、女子の場合も男子とほぼ同様の趨勢を辿っており、とりわけ1970年代半ば以降の改善の著しさが注目される。このように、1955年以降の動向は、大きく3つの時期に区分される。

専門分野別にみた場合も、個々の就職率の絶対水準こそ異なれ、ほぼ上述の3つの時期に対応した趨勢が確認される（図2-2）。ただし、教育学部だけは例外で、1960年代はじめに90%前後で推移した後、1960年代半ば以降1980年代半ばまで下降を続け、それ以降も大きな回復がみられない。また、男子の場合は、専門分野間の格差が拡大する傾向にあるのに対し、女子の場合は、特に1970年代半ば以降、格差が縮小する傾向にあり、この時期、各専門分野とも就職状況が大きく改善されていることがわかる。

学歴別相対賃金の推移

他方で、経済学的な観点に立てば、大卒者の就業をめぐる状況は、その賃金に反映されると考えられる。即ち、相対的に大卒者の供給が過剰であれば賃金は下降し、逆に過少であれば上昇する。中でも、高卒者との対比で見れば、大卒者の相対的な需給の動向が察知されるはずである。

その一つの指標と考えられるのが、毎年の新卒者初任給である。しかしこれは、社会的な影響を考慮して雇用者側が大きく変動させるのを嫌う傾向にあり、また諸手当などの趨

勢も反映していない。実際にその動向を分析したところ、大きな変動は認められなかった⁽¹⁰⁾。これに代わって用いられるのは、賃金構造基本統計調査に掲載される賃金水準である。賃金構造基本統計調査は、5歳きざみで平均賃金を集計しており、特に年齢20-24歳における動向をみれば、大凡の趨勢を知ることが可能と考えられる。

図2-3は、20-24歳の高卒労働者の平均賃金を100とした場合の、大卒労働者の平均賃金を相対賃金指数として表したものである。なお、男子については、学歴別の賃金が産業計で掲載されている1965年以降の推移を、女子については短大卒、大卒の学歴区分が設けられるようになった1973年以降の推移を、それぞれ挙げている。

図から明らかなように、相対賃金の推移と就職率の動向はほぼ対応している。男子の場合、1978年をボトムに左右ほぼ対照のVの字を描いており、相対賃金指数は、1965年の102から1978年の91へと下降し、その後は再び上昇して1992年には99という水準にある。これは、大卒に対する相対的需要が、1965~78年にかけては減少し、逆にそれ以降は増加していることを示唆している。女子の場合も、1978年が底で、その後は上昇するという趨勢にある。ただし女子については、特に1980年代半ば以降、高卒に対して相当優位な状況で推移しており、その点が男子とは大きく異なる点である。

就職率と相対賃金の相関

これまでの分析を通じて、就職率と相対賃金の双方に周期的な変動があることが確認されたわけだが、さらに注目すべきは、両者がそれぞれ独立に推移しているのではなく、むしろ密接に関連している可能性が高いということである。その点を明らかにするために、ここでは、±3年のタイムラグを考慮して相関係数を算出した(表2-10)。

これをみると、両者の相関は0.8~0.9と相当高く、しかも、タイムラグを大きく取るほど相関が低くなることから、双方があまりラグを伴わないかたちで連動しつつ推移していることは明らかである。また、この結果だけで結論づけることはできないが、タイムラグが-の場合より+の場合に相関が高い傾向にあり、相対賃金は就職率の変化にやや遅れるかたちで連動する、即ち、構造調整にはある程度の時間を要するのではないかと推察される。例えば、就職率のボトムが1976年であったのに対し、相対賃金のボトムは1978年となっている点などは、その一端を現すものといえよう。

以上の分析から、就職率と相対賃金の間には明確な相関があり、就職率が上昇する時期は相対賃金も上昇し、大卒に対する相対的需要が増加した時期、逆に、就職率が下降する時期は相対賃金も下降し、大卒に対する相対的需要が減少した時期と解釈される。しかも、これらは周期的に変化しており、その意味で、我が国の大卒労働市場は、3期にわたる構造変動を経てきたといえる。それを改めて示せば、以下のようになる。

第Ⅰ期(1955~1962年) - 就職率が上昇し、恐らく相対賃金も上昇したと考えられ、供給不足の時期

第Ⅱ期(1962~1976年) - 就職率及び相対賃金が下降し、供給過剰の時期

第Ⅲ期(1976~1992年) - 就職率と相対賃金が再び上昇し、需要増加の時期
さらに、女子の就業状況の改善が著しい時期

次節以降では、上述の時期区分に基づき、各時期における変動の要因を検討する。

図2-1. 就職率の推移 (計)

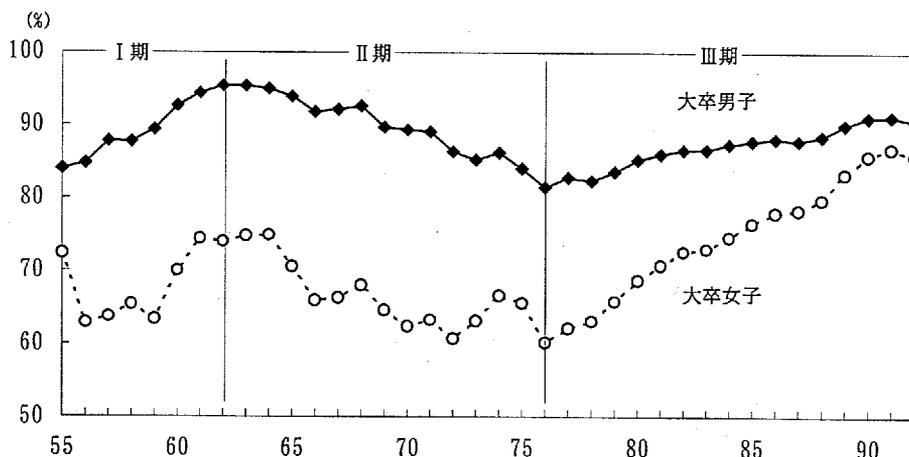
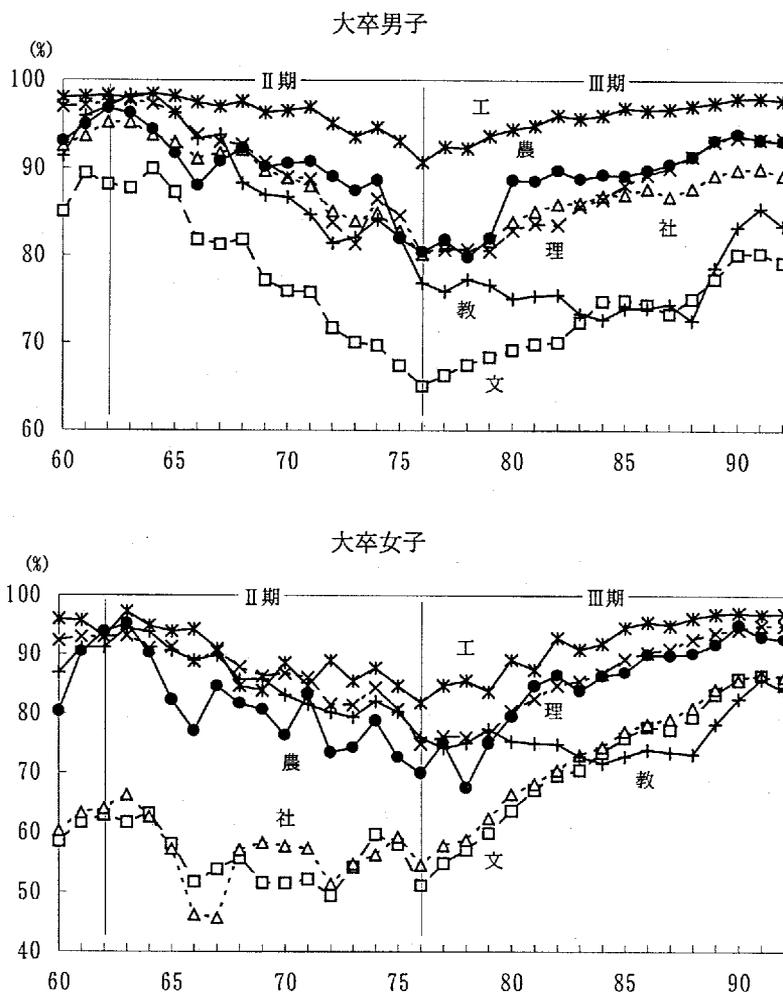
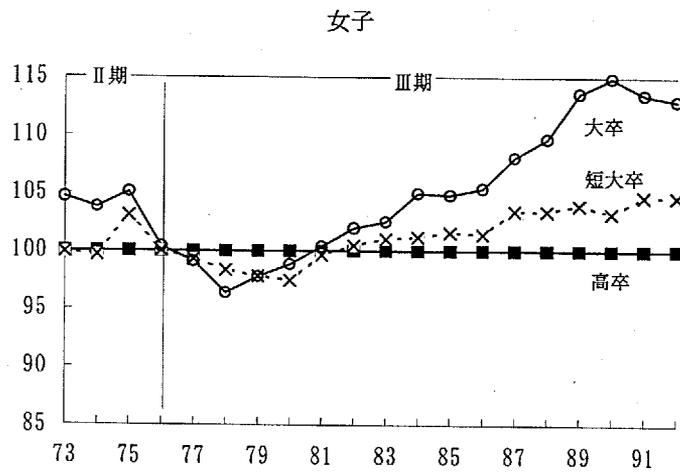
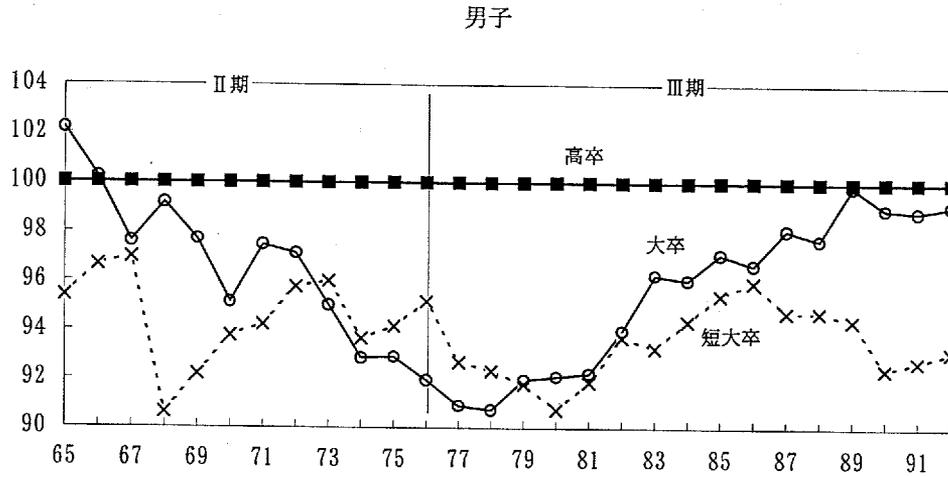


図2-2. 就職率の推移 (専門分野別)



出所：図2-1、図2-2とも『学校基本調査』。

図2-3. 相対賃金指数の推移



出所：『賃金構造基本統計調査』。

表2-10. 就職率と相対賃金の相関

タイムラグ (k)	男子		女子	
	相関係数	DW比	相関係数	DW比
-3	0.67	0.39	0.53	0.36
-2	0.82	0.58	0.68	0.30
-1	0.85	1.36	0.79	0.44
なし	0.91	1.41	0.87	0.35
+1	0.90	0.83	0.87	0.52
+2	0.81	0.79	0.87	0.59
+3	0.71	0.47	0.86	0.79

注：相対賃金 (t+k) と就職率 (t) の相関をとったもので、
tは該当年、kはタイムラグの年数を指す。

3. 大卒労働力の需給変動（I） フローの視点から

以下では、供給サイドの指標として学歴別供給量に、需要サイドの指標として職業別、産業別就職者に着目し、大卒労働市場の構造変動の背景を探る。なお、ここでの供給量は、卒業者から上級学校等への進学者を減じた値を指す⁽¹¹⁾。また、大卒需要の性質を検討するため、高卒の賃金を100とした場合の産業別相対賃金も併せて検討する（図2-4、図2-5）。

第Ⅰ期（1955～1962年）

大学進学率が安定的に推移した時代で、男子のそれは15%前後で推移する一方、進学該当年齢人口自体が増加した結果、大卒供給量は3万人剩り漸増した。しかし、高卒供給量が9万人と大幅に増加したため、中卒以上の総供給量に占める大卒比率は1割前後という低い水準にあった。

他方、大卒に対する需要は、高度経済成長を背景に拡大した。まず、職業別では、事務職、専門・技術職（教員除く、以下も同様）、販売職のいずれにおいても就職者が増大した。一方、産業別にみると、2次産業のうち特に製造業で就職者の増加が著しく、この時期の総増加量の7割を占めた。3次産業でも、卸売・小売業、金融・保険／不動産業を中心に就職者は増加したが、総増加量の3割弱を占めるにとどまった。即ち、この時期の大卒需要は、製造業を中心とする2次産業において拡大したといえる。

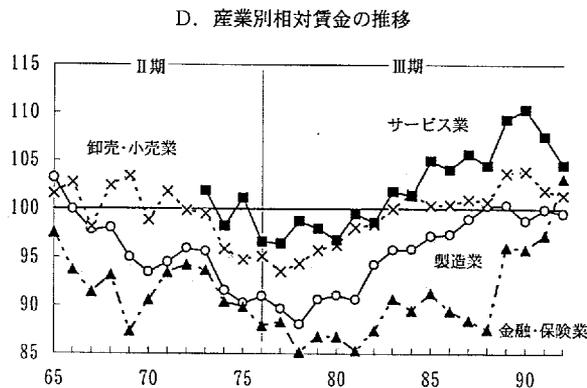
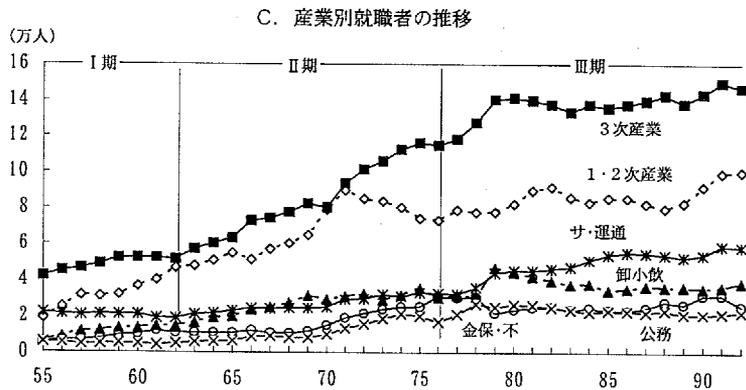
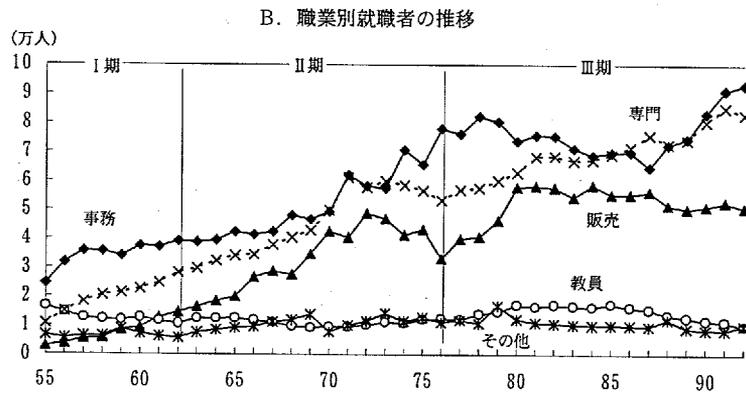
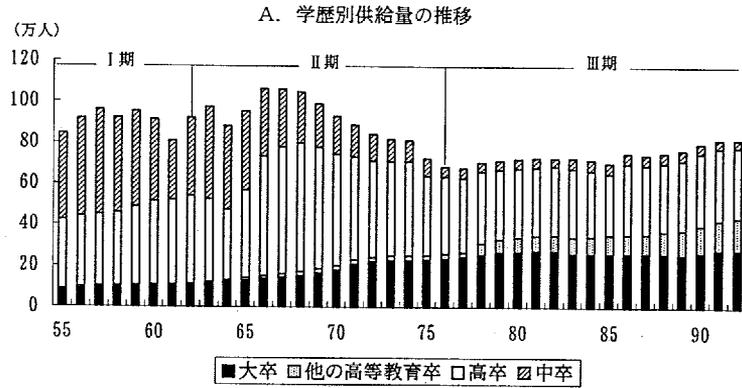
このように、大卒供給量の伸びが漸増にとどまる一方、製造業を中心に大卒に対する需要が拡大した結果、この時期は、就職率が上昇し供給不足の状況に至ったと考えられる。また、賃金に関するデータは得られないものの、理工系の充実、拡大を指向した一連の経済計画や大卒の供給水準自体の低さを考えれば、この時期の需要の増加は、学歴代替ではなく技能要件の高度化に基づくものであり、相対賃金も上昇したと推察される。なおこの時期、女子の大学進学率は3%前後と低く、総供給量に占める割合も2%前後に過ぎなかった。さらに、就職者の過半数は教員によって占められていた。

第Ⅱ期（1962～1976年）

大学進学率が急上昇を遂げた時期で、男子のそれは、17%から42%へと25ポイントも上昇した。高卒供給量が1960年代後半を境に減少したのに対し、大卒供給量は増加し続け、1962年の2.2倍に膨張した。その結果、総供給量に占める大卒比率も3割の水準にまで上昇した。ただし、1976年が供給量のピークとはいえず、就職率のボトムが供給量の趨勢をそのまま反映しているわけではない点には留意しなければならない。

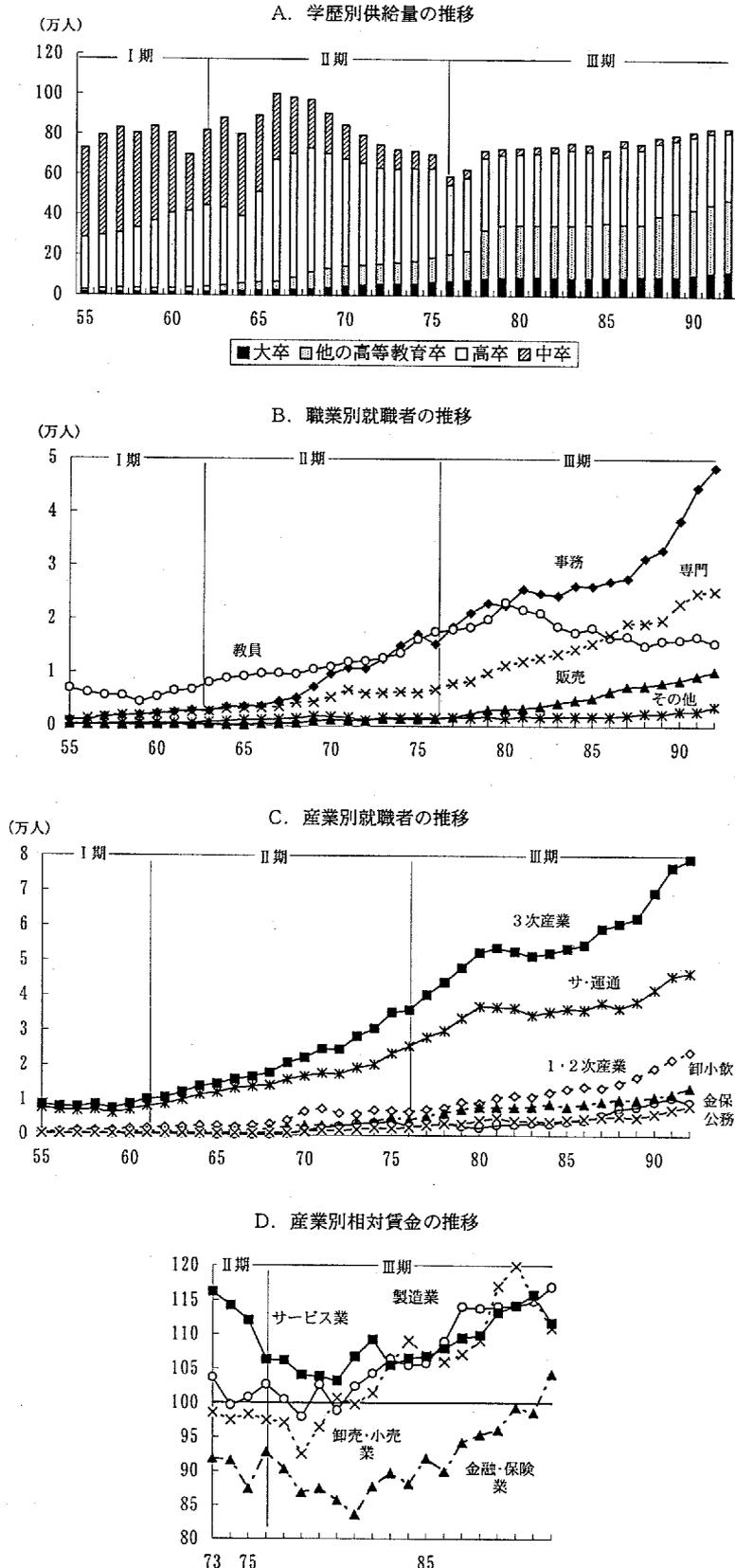
大卒に対する需要も、職業では事務職、産業では3次産業を中心に拡大し、この時期における就職者の総増加量の4割、7割をそれぞれ占めた。これに対して、70年代初頭のオイルショックを契機に需要が減少したのは、職業では専門・技術職や販売職、産業では製造業であり、この時期を境に就職者は大幅に減少する。この景気後退による需要の減少が、第Ⅱ期後半の就職率の趨勢に少なからず影響したとみられる。このようにみれば、大卒に対する需要は、少なくとも70年代前半までは堅調に推移したといえるが、相対賃金自体は1965年以降、各産業とも下降基調にあり、この時期の需要の増加が高学歴化による学歴代替の進行を伴うものであったことがわかる。その顕著な例が、製造業や金融・保険業で、

図2-4. 大卒労働力の需給要因（男子）



出所：A～Cは『学校基本調査』、Dは『賃金構造基本統計調査』。

図2-5. 大卒労働力の需給要因（女子）



出所：A～Cは『学校基本調査』、Dは『賃金構造基本統計調査』。

これらでは、相対賃金の落ち込みが10ポイントを超えた。

以上から、この時期に生じた供給不足から供給過剰への転換は、少なくともオイルショック以前は経済成長が続き、需要も堅調に推移したと考えられるため、需要の伸び悩みというよりも需要を遥かに上回る供給が生じた結果と考えられる。ただし、オイルショックを契機に需要構造自体も転換した可能性があり、その点については第Ⅲ期の項で検討したい。なお、この時期は、女子の大学進学率も13%にまで上昇するが、全供給量に対する大卒比率は依然として1割弱に過ぎなかった⁽¹²⁾。就職先も引き続き教員が中心で、就職者の伸びの4割弱を占めた。しかし、60年代後半から、事務職を始めとして教員以外への就職者も増加しており、需要構造の転換の端緒も認められる。

第Ⅲ期（1976～1992年）

男子の場合、大学進学率は逆に35%にまで落ち込み、大卒供給量の増加も4万人強にとどまった。その結果、総供給量に占める大卒比率も、3割台のまま停滞している。また、短期高等教育卒者の急増で、高等教育内での大卒の相対的な割合が低下している⁽¹³⁾。こうした供給量の停滞や高等教育内における供給構造の転換で、大卒の相対的価値が再び上昇し、それが就業状況の改善に結び付いたとみられないこともない。ただし、大卒の供給量自体は第Ⅱ期の後半よりもむしろ若干高い水準にあり、むしろ注目すべきは、相当数の大卒が供給されているにも拘わらず、それを吸収するべく需要が増加した点であろう。

この時期、大卒労働力に対する需要構造は大きく転換している。職業別にみると、まず専門・技術職では就職者が増加し続け、オイルショックによる一時的な需要後退があったものの、戦後一貫して需要が拡大してきたといえる。これに対して、事務職や販売職では特に80年代に入って就職者の伸びが停滞している。こうした需要構造の転換は、産業別就職者の変化に一層明確に現れている。まず、量的側面では、大卒需要の中心が3次産業へとシフトし、中でもサービス／運輸・通信業が拡大している。さらに、質的側面では、この時期の就職者の伸びは、相対賃金の上昇を伴っていることから、需要の増加が単なる学歴代替ではなく、技能要件の高度化を背景に持つと考えられる。特に、就職者の総増加量の4割ずつを占めたサービス業、製造業では、相対賃金の上昇幅も大きい⁽¹⁴⁾。

一方、女子の場合は、この時期も進学率が着実に上昇して17%に達し、その結果、大卒供給量も5万人の増加を遂げている。ただし、総供給量に占める大卒比率は依然として1割弱と低水準にあり、供給構造が大きく転換したとはいえない。他方で、この時期は明らかに労働需要が拡大している。これまで主流を占めた教員就職者が、需要の減退で1980年をピークに減少し、1992年には全就職者の15%にまで落ち込んだ。これに対して、教員以外の職業では就職者が顕著に増加し、特に事務職では、就職者の伸びが総増加量の5割強に達している⁽¹⁵⁾。また産業では、サービス／運輸・通信業の拡大を中心に3次産業への就職者が大きく増加し、増加数は総増加量の7割に昇った。相対賃金も各産業で大幅に上昇しており、特にサービス業、卸売・小売業、製造業では、1980年代以降、高卒に対して相当優位な状況にある。即ち、この時期に生じた就業状況の著しい改善は、低供給下での需要の拡大を背景としたものであったといえる。

4. 大卒労働力の需給変動（Ⅱ） ストックの視点から

前節では、毎年の新規学卒労働力を対象に分析を行った。以下では、ストックとしての大卒労働力に着目する。

大卒労働力の就業構造の変化

国勢調査の大規模調査には、1960年以降、産業別、職業別の学歴別就業者数が掲載されており、短大と4大の区分も設けられている⁽¹⁶⁾。ただし、実施時期は10年ごとで短期間の変動には対応できない。そこで、分析の時期を1960-70年、1970-80年、1980-90年の3期、産業、職業についても、就業者の多い4産業、5職業とし、大卒労働力の就業構造の変化について要因分解を行った⁽¹⁷⁾（表2-11）。

1960年代の変化

まず、産業別にみると、男子の大卒就業者はこの時期、製造業、卸売・小売業、サービス業の各部門で増加した（総増加数に占める割合は、それぞれ25%、25%、28%）。増加の要因をみると、製造業では5割、卸売・小売業では6割弱が学歴代替に伴う産業内の高学歴化によるもので、学歴構造の変化の果たした役割が大きかった。これに対して、金融・保険／不動産業やサービス業では、産業構造の変化による効果が学歴効果を若干上回り、産業部門における就業者規模の拡大も需要の増加を支えていた。女子の場合は、就業者の増加が専らサービス業で生じている点が特徴といえ、総増加数に占める割合は7割に達した。しかも、男子とは対照的に、増加の6割近くは学歴効果によるものだった。

職業別にみると、男子の大卒就業者は、専門・技術職、事務職、販売職、管理的職業で増加した（総増加数に占める割合は、それぞれ32%、20%、19%、20%）。増加の要因に着目すると、専門・技術職、管理的職業では職業構造の変化の果たした役割が大きかったのに対して、事務職や販売職への就業者の拡大は、学歴代替による職業内の高学歴化によるものであった。女子の場合は、就業者の増加は主として専門・技術職で生じ（総増加数の65%）、これに事務職が続いた（総増加数の22%）。増加の要因も男子とは異なっており、専門・技術職の増加は、むしろ学歴効果に負う部分が大きかった。これに対して、事務職の増加は、職業効果、学歴効果、交絡効果がそれぞれ3割を占めた。

1970年代の変化

産業別にみると、男子の場合、就業者は卸売・小売業、サービス業で引き続き大きく増加した（総増加数に占める割合はそれぞれ26%、29%）。増加の要因は1960-70年とほぼ同様であった。一方、製造業では、学歴計の就業者自体が減少したこともあり、就業者の伸びが鈍化し、総増加数に占める割合も15%にとどまった。需要の増加も専ら学歴代替によるもので、この時期、産業内の高学歴化が一層進行したといえる。女子においては、この時期も主としてサービス業で就業者が増加し（総増加数に占める割合は64%）、それは、1960-70年と同様、産業内の高学歴化によって吸収されたものだった。

職業別にみると、男子の場合、専門・技術職、事務職、販売職、管理的職業に加えて、生産工程作業員においても増加した（総増加数に占める割合は、それぞれ20%、22%、26

表2-11. 就業構造変化の要因分解（大卒男女、年齢計）

産業別	産業計			製造業			卸売業・小売業			金融保険・不動産業			サービス業		
	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴
増加数（千人）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	1673	543	829	417	125	215	423	85	245	113	54	40	462	204	179
1970-80年	2510	662	1569	388	-29	433	648	176	371	217	94	86	716	329	285
1980-90年	2384	718	1516	529	103	391	340	-5	346	231	99	107	903	515	295
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	208	37	114	16	4	8	31	5	17	4	2	1	145	25	81
1970-80年	477	86	304	31	0	32	83	10	57	19	3	10	307	70	174
1980-90年	678	203	384	76	8	59	105	15	80	62	10	37	380	164	163
増減の寄与率（％）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	100.0	32.5	49.6	100.0	30.0	51.6	100.0	20.1	57.9	100.0	47.8	35.4	100.0	44.2	38.7
1970-80年	100.0	26.4	62.5	-	-	-	100.0	27.2	57.3	100.0	43.3	39.6	100.0	45.9	39.8
1980-90年	100.0	30.1	63.6	100.0	19.5	73.9	-	-	-	100.0	42.9	46.3	100.0	57.0	32.7
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	100.0	17.8	54.8	100.0	25.0	50.0	100.0	16.1	54.8	100.0	50.0	25.0	100.0	17.2	55.9
1970-80年	100.0	18.0	63.7	100.0	0.0	100.0	100.0	12.0	68.7	100.0	15.8	52.6	100.0	22.8	56.7
1980-90年	100.0	29.9	56.6	100.0	10.5	77.6	100.0	14.3	76.2	100.0	16.1	59.7	100.0	43.2	42.9
職業別															
職業別	専門・技術職従事者			事務従事者			販売従事者			管理的職業従事者			生産工程作業者		
	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴
増加数（千人）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	539	281	165	320	123	155	326	51	205	332	177	77	101	25	61
1970-80年	503	277	179	541	137	343	660	165	367	246	138	85	419	15	375
1980-90年	890	795	63	368	40	318	684	165	453	77	-73	166	259	29	220
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	135	30	65	46	16	14	12	2	7	3	1	1	6	1	3
1970-80年	262	129	78	149	18	100	33	3	25	5	3	1	14	0	13
1980-90年	314	169	105	220	80	101	70	1	68	12	2	8	39	3	30
増減の寄与率（％）															
大卒男子（年齢計）															
1960-70年	100.0	52.1	30.6	100.0	38.4	48.4	100.0	15.6	62.9	100.0	53.3	23.2	100.0	24.8	60.4
1970-80年	100.0	55.1	35.6	100.0	25.3	63.4	100.0	25.0	55.6	100.0	56.1	34.6	100.0	3.6	89.5
1980-90年	100.0	89.3	7.1	100.0	10.9	86.4	100.0	24.1	66.2	-	-	-	100.0	11.2	84.9
大卒女子（年齢計）															
1960-70年	100.0	22.2	48.1	100.0	34.8	30.4	100.0	16.7	58.3	100.0	33.3	33.3	100.0	16.7	50.0
1970-80年	100.0	49.2	29.8	100.0	12.1	67.1	100.0	9.1	75.8	100.0	60.0	20.0	100.0	0.0	92.9
1980-90年	100.0	53.8	33.4	100.0	36.4	45.9	100.0	1.4	97.1	100.0	16.7	66.7	100.0	7.7	76.9

注：交絡効果（計から産業効果、あるいは職業効果と学歴効果を引いたもの）は省略した。

出所：『国勢調査』。

％、10％、17％）。増加の要因は、1960-70年とほぼ同様であるが、事務職、生産工程作業者においては、学歴代替による職業内の高学歴化がより一層進行した。女子については、専門・技術職が引き続き増加する一方（総増加数の55％）、事務職においてもかなりの増加がみられる（総増加数の31％）。また、1960-70年においては異なっていた増加の要因も、この時期には男子と類似性を帯びてくる。即ち、専門・技術職では職業効果、事務職では学歴効果がそれぞれ大きかった。

1980年代の変化

産業別にみると、この時期は、以前とは異なる変化が現れており、何らかの構造転換が生じたといえる。男子の場合、それは2点ある。第1は、サービス業部門の変化で、単に就業者の増加が著しい（総増加数の4割）だけでなく、増加要因をみると、産業効果の寄与分が6割弱にまで上昇している。即ち、この時期の大卒需要の増加は、サービス業自体

の拡大による部分が大きい。第2は、製造業部門の就業者が再び大きく増加すると同時に（総増加数の22%）、増加要因をみると、1970年代にはむしろマイナスに作用した産業効果が2割に上昇している。つまり、大卒需要の増加をもたらす構造変化が、製造業自体に生じつつある。なお、卸売・小売業や金融・保険／不動産業では、就業者の大幅な増加はみられず、産業内の高学歴化による学歴代替が一層進行している。女子の場合も、サービス業を中心に就業者は拡大した（総増加数の56%）。また、男子と同様、産業効果の寄与分が増加し、学歴効果とほぼ同じ割合を構成するに至っている。さらにこの時期は、他の産業部門でも就業者が着実に増加している点でも注目される。ただし、それらでは学歴効果の果たした役割が大きかった。

職業別にみても、この時期に特有の変化がみられる。それは、男子の場合、専門・技術職への就業者が大幅に増加している点である。増加数も総増加数の37%を占めている。さらに注目されるのは、増加の要因をみると、職業の拡大による寄与分が実に9割を占めている点である。専門・技術職自体の拡大が、大幅な大卒需要をもたらしたのである。なお、販売職は1970-80年に引き続き拡大し（総増加数の29%）、その拡大が主として学歴代替によってもたらされたものであった。また、事務職（総増加数の15%）では、学歴代替が一層進行しており、これは1960-70年、1970-80年、1980-90年を通じ一貫した傾向である。

女子については、男子ほどドラスティックな変化はみられない。専門・技術職が引き続き拡大する一方（総増加数の46%）、事務職もかなり増加している（総増加数の32%）。増加要因も、専門・技術職については、1970-80年と同様に職業効果の寄与分が大きい。女子に関して、1980-90年の変化として敢えて挙げる点があるとするならば、それは、事務職の増加に関して、職業効果の寄与分が再び上昇していることであろう。

80年代の構造転換－若年層の就業構造－

以上は年齢計の分析だが、需給の変化は特に若年層の就業構造の変化に顕在化すると考えられる。そこで、年齢階級が20-24歳の者を対象とした分析を行い、表2-12にその結果を示した。なお、1960年調査では年齢階級別の表示がないため、分析時期は1970-80年、1980-90年の2期とした。これをみると、80年代の構造転換が一層明確に認められる。

男子の場合、大卒の供給増とオイルショックによる契機後退を経験した70年代は、いずれの産業部門、職業部門においても産業効果、職業効果はマイナス、学歴効果はプラスとなっている。即ち、産業や職業自体の拡大で大卒労働力の吸収ができず、増大する新規大卒者を学歴代替によって吸収したのである。しかもそれは、相対賃金の下降から判断して、技能要件の高度化を伴う需要増ではなかったといえる。

ところが80年代に入ると、産業計、職業計でみると、逆に産業効果ならびに職業効果がプラスで、学歴効果がマイナスとなっている^{(18) (19)}。つまり、製造業やサービス業部門では産業自体の拡大により、また専門・技術職では職業自体の拡大により、それぞれ大卒に対する需要が増加しているにも拘らず、4大卒の停滞と短期高等教育卒の急増という供給構造の転換により、高学歴労働者の不足分を低学歴労働者が補うという状況に至っている。この時期にみられる相対賃金の一貫した上昇は、これらの要因を反映した結果といえる。

女子についても男子とほぼ同様の傾向が認められる。なお興味深い点の一つほど指摘しておこう。80年代に入って大卒女子の事務職就職者は大幅に増加したわけであるが、この

表2-12. 就業構造変化の要因分解 (大卒男女、年齢20-24歳)

産業別	産業計			製造業			卸売業・小売業			金融保険・不動産業			サービス業		
	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴	計	産業	学歴
増加数(千人)															
大卒男子(20-24歳)															
1970-80年	105	-102	305	-11	-52	88	34	-24	76	13	-3	17	38	-6	49
1980-90年	-34	47	-72	13	29	-12	-39	-9	-32	13	3	9	3	37	-25
大卒女子(20-24歳)															
1970-80年	91	-9	127	6	-5	24	18	-4	32	5	1	4	51	0	50
1980-90年	31	27	5	14	4	7	3	3	1	16	0	15	-7	18	-21

職業別	職業計			専門・技術職従事者			事務従事者			販売従事者			生産工程作業員		
	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴	計	職業	学歴
増加数(千人)															
大卒男子(20-24歳)															
1970-80年	105	-95	296	-1	-12	12	13	-36	73	42	-24	91	41	-16	91
1980-90年	-34	64	-83	31	62	-18	-22	-8	-15	-4	6	-9	-25	8	-30
大卒女子(20-24歳)															
1970-80年	91	14	92	39	22	12	42	-3	53	5	-2	12	2	-1	8
1980-90年	31	21	7	-1	7	-7	14	9	4	14	3	9	3	1	1

注：交絡効果は省略した。
出所：『国勢調査』。

増加は、学歴効果よりもむしろ職業効果に支えられている。事務職の需要におけるこうした構造転換が、80年代における相対賃金上昇の背景にあると考えられよう。

5. まとめ

本章では、2つの視点から、大卒労働市場のマクロ的構造を考察してきた。

まず改めて確認されたのは、大学の専門分野や選抜性と就職先の対応に着目した場合、大学教育と仕事の対応が、いわゆる「専門カップリング」と「選抜カップリング」の双方に規定されていたことである。しかもこの構造は、多少の変動を伴いつつも、長期的に保持されてきた。理系の諸分野では、製造業への就職者、そして専門・技術的職業従事者の比率が一貫して高く推移してきたのに対して、文系の諸分野では、各業種に偏向なく就職する傾向が強く、その大半が、事務及び販売従事者によって占められてきた。また、事務系、技術系の別を問わず、従業員規模の大きい企業ほど選抜性の高い大学出身者によって占められてきたのである。

こうした安定構造を保持する一方、大卒労働力の需給に着目すれば、大卒労働市場は3期にわたる変動を経験してきた。第I期(1955-62年)は、就職率が上昇し、対高卒の相対賃金も上昇したと推察される供給不足の時代で、これは大卒の供給水準の低さと、2次産業、専門・技術職を中心とした大卒需要の拡大を背景としていた。第II期(1962-76年)は、就職率と相対賃金が共に下降した供給過剰の時代で、その背景には、少なくともオイルショック期までは大卒需要が増加したものの、それを上回る勢いで大卒供給が拡大したことが挙げられる。ところが第III期(1976-92年)になると、高等教育の多様化過程で大学進学率の伸びが鈍化し、大卒供給量が停滞する一方、オイルショックを契機に産業構造が転換し、サービス業を中心に大卒需要が拡大した結果、再び就職率、相対賃金とも上昇している。さらに、大卒女子の就業状況が、第III期に入って明らかに変化し且つ改善されている。

第Ⅱ期までは教員が主たる就職先で、就職率も男子と比較して2割近くも低かったが、第Ⅲ期に入ると、サービス業を中心とする需要の拡大で就職率が大きく上昇している。しかも需要の拡大は相対賃金の上昇を伴っており、今後も需要の高まりが予想される。

一方に大卒労働力の需給をめぐる変動、他方に専門分野や選抜性と就職先との安定的な対応の存在、この2つの事実から導出されるのは以下の点であろう。

まず明らかなのは、大卒労働力の需給変動のインパクトが、全ての大卒者に一律に作用するわけではないことである。大卒労働市場は変動を経験してきたが、その過程において、大卒者内の雇用を規定する専門分野や選抜性が、さらなる調整弁的な機能を果たしてきたといえる。理系と文系を比較した場合、後者で就職率の変化が大きかったのは、雇用変動が、専門分野と職業の対応が希薄な分野に顕在化しやすいことを示すものであろうし⁽²⁰⁾、大卒者の増加が、選抜性の低い層の拡大で賄われたと考えれば、雇用変動は、選抜性の低い大学出身者ほど大きいと推察される。さらに、専門分野が選抜性と仕事の対応に、選抜性が専門分野と仕事の対応に参与している可能性があり、それが大卒者の雇用に果たす機能も看過できない。

しかしその一方で、たとえ専門分野と職業、大学の選抜性と規模の間に安定的な対応があったとしても、大卒労働力の需要構造や供給構造が変化すれば、その内実に変容を余儀なくされよう。しかもそれは、就職先との対応だけでなく、就職後のキャリアとの対応にも顕在化するであろう。いわゆる大衆化は学生層の多様化をもたらし、また企業の求める人材も、産業構造の変容過程で漸次変化する。たとえ職業との対応が一定であっても、大学教育で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能の間に機能的な連関が存続すると想定することは困難になる。他方で、全労働力に占める大卒者の増加により、たとえ大企業に就職しても、選抜性のみでその後のキャリアが保証されるとは考えにくい。またこの点に関しても、専門分野と選抜性の機能を独立に想定し得るか否かは留意を要する。

いずれにせよ、専門分野や大学の選抜性と仕事の対応は、長期的にはダイナミックに変化する。しかし他方で、そうした変化の基礎となっているのはやはり、常に生じている大学教育と仕事の対応関係あるいはその欠如である。その点に遡求するには、マクロの指標は不十分といえ、一人一人の大卒者についての情報を基にした新たなアプローチを必要とするのである。

〈注〉

- (1) 誤解をさけるために改めて断っておくが、ここでいう「就職進学率」とは、就職者の比率と進学者の比率の和であり、就職と進学を同時に行った者の比率ではない。
- (2) 農学系の場合は、公務員就職者が15%と、この比率が専門分野中最も高い点にも特徴がある。しかもこの傾向は、長期的に変化していない。
- (3) 工学系出身者の場合は、建設業就職者の54%を占めている点にも特徴がある。
- (4) 社会科学系出身者が33%を占めるが、人文科学系、工学系、教育系もそれぞれ18%、14%、14%を占めている。
- (5) ちなみに、工学系出身者の場合は、情報処理技術者は専門的・技術的職業従事者の10%、工学系の全就職者の8%を占めるにとどまる。
- (6) この間、大卒就職者全体に占める教員の比率は、16%（1965年）、12%（1985年）、5%（1995年）と減少してきており、専門的・技術的職業従事者に占める教員の比率も、37%（1965年）、30%（1985年）、16%（1995年）と減少傾向にある。
- (7) 人文科学系の場合、1955年においては、専門的・技術的職業従事者の比率がむしろ高かった。これは、就職者のうち約半数の者が教員就職者であったことによる。1955年時点では、人文科学系の全就職者に占める教員比率は45%であった。
- (8) 人文科学系、理学系、教育系のそれぞれの就職者全体に占める教員の比率、専門的・技術的職業従事者に占める教員の比率は、以下のように変遷しており、いずれも全就職者に占める教員就職者の比率は減少している。また、専門的・技術的職業従事者の占める教員の比率の推移から、人文科学系、理学系の場合は、教員以外の専門的・技術的職業従事者が増加していることがわかる。これに対して、教育系の場合はそういった傾向は認められず、専門的・技術的職業従事者自体が減少し、事務従事者や販売従事者の増加が目立つ。

付表2-1. 教員就職者比率の変遷

	人文科学系		理学系		教育系	
	教員/全体	教員/専・技	教員/全体	教員/専・技	教員/全体	教員/専・技
1955年	44.9	90.9	48.7	55.6	98.4	99.8
1965年	28.4	73.3	29.0	31.8	93.1	98.0
1975年	17.2	83.4	22.7	32.2	83.3	97.2
1985年	21.2	68.2	23.9	28.3	78.9	94.9
1995年	5.5	55.4	7.5	11.9	44.9	86.7

- (9) 家政系で専門的・技術的職業従事者の比率が減少している背景にも、教員就職者の減少が挙げられる。就職者全体に占める教員の比率は、58%（1955年）、49%（1965年）、32%（1975年）、25%（1985年）、16%（1995年）と明らかに減少しており、また、専門的・技術的職業従事者に占める教員の比率も、76%（1955年）、64%（1965年）、57%（1975年）、47%（1985年）、38%（1995年）と減少傾向にある。
- (10) 初任給に関して1970年代以降の動向を分析したところ、高卒の初任給を100とした場合の大卒男子のそれは125前後、大卒女子のそれは120～130前後で比較的安定的に推移し

ている。ただし、80年代半ば以降は、男女とも高卒に対する大卒の初任給の水準がやや上昇する傾向がみられる。

- (11) 中卒の場合は「高校、高専進学者」と「専修学校等入学者」を、高卒の場合は「短大、大学進学者」と「専修学校等入学者」を、高専卒、短大卒、大卒の場合は「短大本科や大学学部、大学院進学者」を、それぞれ卒業生から減じたものを指す。なお、専修学校卒の場合は、卒業生と就職者の区別しかないので、卒業生数をここでは用いた。
- (12) 女子の場合、第Ⅱ期に進学率が大幅に上昇したのは短大であり、1962年の4%が1976年には21%に達した。さらにこの時期は、就職率もほぼ一貫して上昇し、高卒就職者に対する短大卒就職者の比率は、1割弱から3割へと上昇した。つまり、短大については、この第Ⅱ期に就業準備教育機能が本格化したとみることができる。
- (13) 高等教育全体の供給量に占める大卒比率は1976年の92%から1992年の64%へと低下している。
- (14) 金融・保険業では、80年代後半から相対賃金が急激な上昇をみせているが、これはバブルの影響による、一時的な動きではないかと考えられる。また、需要の伸び悩んだ卸売・小売業では、相対賃金の大きな上昇はみられない。
- (15) 女子の場合、大卒、短大卒とも事務職の需要が拡大し始めたのは1960年代末からで、事務職に関しては1960年代末が大きな構造転換の時期といえる。
- (16) 就業構造基本調査においても学歴別の就業者数は掲載されている。しかし、短大と4大を区別して扱うことができるのは、1982年の調査以降に限られる。
- (17) ある産業（職業）における就業者の変化を、その産業（職業）の就業者全体が拡大したことによる増分（産業（職業）効果）、その産業（職業）部門の中で就業者が高学歴化したことによる増分（学歴効果）、両者の相互作用による増分（交絡効果）とに分解する手法である。要因分解の具体的な方法については、近藤（1985, 41頁）、Kaneko（1992, PP. 211）、小林・矢野（1992, 29頁）を参照されたい。
- (18) 卸売・小売業では就業者数自体が減少しているが、相対賃金をみると大卒の価値は高まっている。一方、金融・保険／不動産業では学歴代替による効果が大きく、相対賃金の上昇もみられない。
- (19) 男子について、さらに就業構造基本調査（対象時期は1982-87年、年齢は15-24歳）を用いて要因分解を行ったところ、ほぼ同様の傾向が得られた。
- (20) もちろん教員のように、専門分野と職業の対応が堅固であり、その職業自体の需要の減少が、雇用状況の変動をもたらす場合もあり得る。

第3章 研究の方法

本研究は、我が国における大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的な分析を行い、大学教育の職業的レリバンスを検証することを目的としている。研究の方法を述べる前にまず、第2章までの議論を改めて整理しておきたい。

戦後の欧米における大学教育と雇用に関する研究には、大きく二つの潮流があった。1950年代～60年代前半は、高等教育が経済発展に寄与するという認識のもと、社会的需要に応じた高等教育の拡大が議論され、専門分野と職業の対応を所与として「専門カップリング」に基づく研究が展開する。だが、60年代半ば以降の高等教育の拡大と、70年代前半の経済成長の停滞により、高等教育と雇用のミスマッチが顕在化する。第1期に予定調和視されていた、両者の量的対応の崩壊が俎上にのり、その過程で、大学教育と仕事の対応をめぐる枠組みとして、教育機能よりも教育機関の選抜機能を重視する「選抜カップリング」の視点に立った研究が台頭する。ところが80年代に入ると、大学教育と職業の間に固定的対応を想定し得ないことが自明化する一方、雇用において大卒者が他の学歴卒者よりも依然優位な地位を保ち、高等教育と雇用をめぐるミスマッチの議論は衰退する。高等教育の人材養成機能に対する要請はむしろ高まり、特にヨーロッパを中心に、教育内容と仕事内容との質的対応（レリバンス）を焦点とした研究が進められている。ただしそれらは、「専門カップリング」や「選抜カップリング」がどの程度妥当し、また崩壊しているかを検証する域を出るものではなく、大学教育と仕事の対応を捉える新たな枠組みが構築されているわけではなかった。

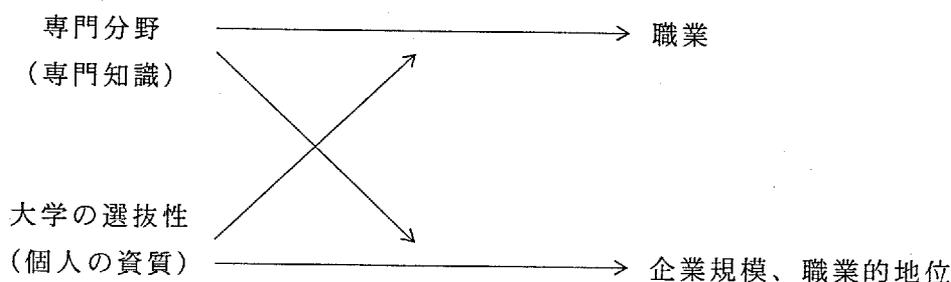
勿論、我が国と欧米の研究が同様に進行してきたわけではない。大学教育と職業の対応に関する見方は異なっており、その背景には、雇用システム、企業内教育システムの相違や、高等教育システムの階層構造の相違があることはいうまでもない。

我が国の場合、学歴・学校歴と企業規模・職業的地位との対応に着目する「選抜カップリング」に依拠した研究が、この分野の議論の中心を占めてきた。企業は「訓練可能性」に着目した採用を行うと見做され、教育内容やそれと職務の関わりは二義的な問題として扱われてきたのである。しかし、我が国の大卒労働市場のマクロ的動向を振り返るならば、「専門カップリング」と「選抜カップリング」は併存してきたといえる。もっとも、大卒労働力の需給構造自体は大きく転換しており、従来の枠組みに理念的に提示された対応が、現実にどの程度存在し、また2つのカップリングがいかなる相互作用を持つのかは、明らかにされてきたわけではない。さらに、昨今の産業構造や雇用システムの変容過程、また入学者層の多様化や若年人口の減少過程で、我が国でも「学校歴と企業」の対応にかわり、「大学教育と仕事」の対応が注目されつつある。そうした課題に対するアプローチ方法は未だ確立されていないのである。

以上の知見を踏まえ、以下では、本研究における分析の枠組み（第1節）と分析の領域（第2節）を提示した後、第Ⅱ部以降の実証分析に用いる質問紙調査の方法を述べ（第3節）、そこで得られたサンプルの基本属性を概説する（第4節）。

1. 分析の枠組み

図3-1. 大学教育と仕事の対応を捉える視点



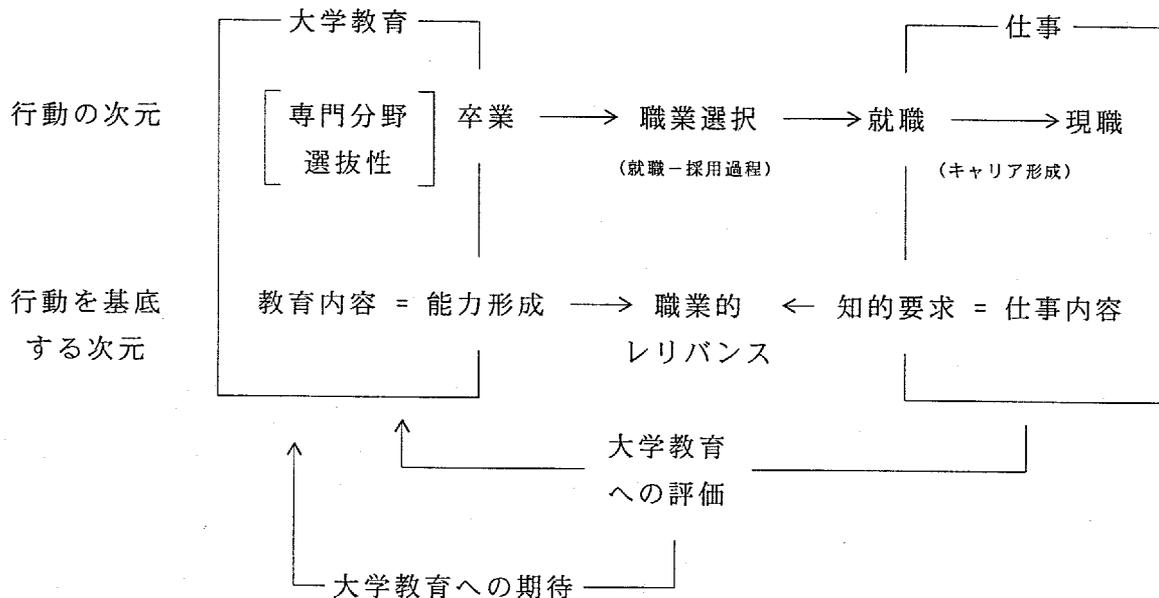
繰り返し述べるように、従来、大学教育と仕事の対応を捉える視点は二つ存在した。一つは、大学の専門分野と職業の対応に着目した「専門カップリング」モデルである。これは、大学で獲得される専門知識と職場で要求される能力の間に機能的な連関を想定するものである。いま一つは、大学の選抜性と職業の威信の対応に着目した「選抜カップリング」モデルである。これは、大学教育で獲得される能力ではなく、大学入学時の個人の資質が、職場に必要な能力を獲得する素地を成すと想定するものである。大学進学者が増加する過程で、専門分野と職業の堅固な対応関係は崩れ、むしろ教育機関の選抜性と職業上の威信の対応が顕在化ようになる。その結果、「専門カップリング」に代わり「選抜カップリング」に基づく議論が優勢を占めるに至り、我が国では特にその傾向が顕著である。

その一方で、大衆化の一層の進行や、産業構造、大卒雇用慣行の変化により、「専門カップリング」や「選抜カップリング」が、従来の形のままでは成立し得ない状況にあることもまた事実である。専門分野と職業の間に確たる対応を想定し得るのは、医師や教員といった限られた専門職にとどまる一方、企業内における大卒労働力の増加により、たとえ選抜性の高い大学を卒業しても、全ての者が威信の高い職業に就職できるわけではなく、就職後の昇進競争に勝ち残れるわけでもない。

その意味で、「専門カップリング」も「選抜カップリング」も、単独では大学教育と仕事の対応を捉える枠組みとして十分とはいえない。ただし、その強弱は別としても、現在なお「専門カップリング」と「選抜カップリング」は併存しているのである。しかも、専門分野と職業の対応に大学の選抜性が関与し、大学の選抜性と職業威信の対応も専門分野間では異なると想定され、従来の枠組みを別個に扱うのではなく、その相互作用にも着目する必要がある（図3-1）。いま求められているのは、その双方を視野に入れた分析であり、それによって大学教育と仕事の対応を丹念に分析し、さらに新しい枠組みに向けての礎を形成することなのである。そうした枠組みの中核となるのが、レリバンスという視点ではないかと考えられる。

2. 分析の課題

図3-2. 大学教育と仕事の対応を構成する要素



上述したように、レリバンスを中心とする分析枠組みは、まだ形成の途上にある。ここでは取り敢えず、当座の分析作業に必要な限りで、概念の見取り図を描いておく。図3-2は、大学教育と仕事の対応を、大卒者の行動という次元と、その基礎をなす、知識そのもののあり方の次元とに分けて、図示しようとしたものである。

行動の次元でみた場合、大学教育と仕事の関係は、卒業時の職業選択、就職後のキャリアという2つの段階から構成され、各々の段階で大学の属性と職場の属性の対応が形成される。大学の専門分野、選抜性と対応するのが、前者では企業の規模、業種、職種であり、後者では就職後の配属先や経験業務である。

これを行動の基礎をなす微視的な次元でみると、大学教育と仕事の関係は、大学教育の内容と仕事の内容の対応として理解される。就職-採用の段階は、卒業生の能力と企業の欲する能力の対応が決定される過程であり、キャリア形成の段階は、採用した大卒者の能力に応じて、各業務に彼ら、彼女らが配置される過程である。

いうまでもなく、上述の2つの次元は独立に存在するのではなく、相互に関連している。卒業時の職業選択を経て就職後のキャリア形成に連なる経験と、その経験の背後にある、大学教育の内容と仕事内容の関連に対する判断をもとに、卒業生は大学教育を評価し、その評価を通して形成されるのが、大学教育への期待である。

こうした構図の中で、中核的な位置を占めるのがレリバンスの概念に他ならない。それは、仕事における要求と大学教育を媒介として形成される能力とが、どのような形で、またどのような意味で関連しているかを端的に表した概念である。ここで重要なのは、図から理解されるように、レリバンスとは、いわば教育と職業それぞれを取り巻く諸要因の関

系の総体であり、役立つ、役立つないといった単純なスケールで計れるものではない、という点である。よって、大学教育と仕事のレリバンスを考察するには、それを取り巻く要因を包括的に分析する必要がある。またレリバンスは、必ずしも対応関係の存在を前提とするのではない。そうした関係が薄い、即ち、レリバンスの欠如も当然分析の視野に入る。職業構造が変動する際には、そうした乖離は特に顕著にみえるだろう。しかし、実はレリバンスの欠如は、少なくとも部分的に、あるいは程度の違いこそあれ存在している。その意味で、大卒労働者の間に存する、レリバンスの程度の分化にも注目する必要がある。

従って本研究では、卒業生への質問紙調査を用いて大卒者の就職と初期キャリアに関する実証分析を行い、大学教育の職業的レリバンスを検証する。ただし、卒業生調査から得られる情報には限界があり、大学教育と仕事の対応を全て網羅し得るわけではない。この点にも留意し、以下に挙げる5つの分析課題を設定した。

第1は、就職－採用過程に関わる分析である。初職就業時の大学属性と職場属性の対応を考察し、大卒者の就業構造を生成させるメカニズムを探る。

第2は、就業後1－10年目までの初期キャリアに関わる分析で、初職就業後の大学属性と職場属性の対応を検討する。初期キャリア段階の分析であることから、昇進に関わる縦の異動よりも、経験業務に関わる横の異動に着目した分析を中心とする。

第3は、職場における知識・技能要求に関わる分析である。現在の職場で要求される知識・技能特性を明らかにし、それに対する大学属性や職場属性の関与を考察する。

第4は、職場に必要な能力と大学教育で獲得される能力との対応に関わる分析である。ただし、個々の知識・技能間という厳密な意味での対応分析を行うのではなく、卒業生の大学教育に対する評価の分析を通じて、大学での教育内容と仕事内容の関係を類推する。

第5は、卒業生が職業生活を通じて抱く大学教育への期待に関わる分析である。ここでは、大学教育が職業的レリバンスという点でいかなる機能を果たし得るかを検討する。

3. 調査の方法

上述した分析課題を検討するため、筆者もメンバーに加わった日本労働研究機構の「大卒就職研究会」が1992年度に行った「大学卒業後のキャリア調査」を利用する。

大学教育と仕事の対応を捉える際、調査対象者の選定については、企業単位で大卒社員を調査対象とする場合と、大学単位でその卒業生を調査対象とする場合の2つが考えられる。前者を採用した場合、企業内のキャリア形成の実態や知識・技能特性をより緻密に検証できる反面、大学教育との関係は十分に把握できないという欠点がある。逆に後者を採用した場合、大学教育との関係がより詳細に検討できる一方で、特定の企業を対象とした分析ではないため、キャリア形成等に関する分析は概括的なものにとどまらざるを得ない。このように、それぞれの方法には一長一短があるが、大学教育に関する情報の収集をより重視する意味で、上記の調査では、大学単位を調査対象とする方法を採用することにした。

調査対象に選んだ専攻分野は、人文科学系、法学系、経済系、理学系、工学系、農学系、家政系、教育系の8分野である。また、調査大学の選抜性に偏りが生じないように、様々な大学群から選定することにも努めた。一方、対象者の学部卒業年は、卒業後1年目の19

92年3月卒の者から、卒業後10年目の1983年3月卒業の者までとした。つまり、大学卒業時の職業選択からその後の初期キャリア形成の時点までが対象時期である。

上述した専攻分野、大学の選抜性、卒業年に加えて、性別にも適切な対象数を確保できるようにサンプル規模を設定した結果、35大学63学部が最終的に調査対象として選定された。

調査票は、専攻分野ごとに人文科学系用、社会科学系用、工学系用、他の自然科学系用、教育系用の5種類を準備した。5種類とも、質問項目はほぼ同じであるが、若干選択肢が異なっている（付表3-1参照）。調査は、1992年の12月から1993年の3月にかけて実施され、調査票の郵送による自記式調査を行った。対象者数は55997人で、このうち有効回答は20335人、回収率は36.3%であった。

4. 回収サンプルの概要

表3-1は、専門分野別、性別、卒業年別の内訳を示したものである。なお、専門分野別、性別の比率に関しては、調査サンプルと比較する意味で、学校基本調査による値も合わせて掲載した。なお、学校基本調査の場合、対象としたのは1983年3月の卒業生から1992年3月の卒業生までの10年間であり、表中には10年間の平均値を示した（以下の学校基本調査の値もこれと同様の方法による）。まず、専門分野別にみると、社会科学系の比率が低く（サンプル28%、学校基本調査40%）、教育系の比率が高くなっているが（サンプル20%、学校基本調査8%）、他の点では両者の比率にほとんど相違はない。また、性別の比率に関しても、教育系で女子の比率が高い点を除けば、ほぼ学校基本調査の比率に対応している。卒業年別の分布に関しても、各年ごとに大きな偏りはない。

続いて、卒業後の状況を専門分野別、性別に示したのが表3-2ある。調査サンプルの場合、全体では就職者が89%、進学者が9%、その他が2%という構成になっている。これに対して、学校基本調査では、就職者が79%、進学者が6%、その他が15%で、調査サンプルと比較して就職率が10ポイント低く、その他が13ポイント高い。これは、前章でも指摘したように、学校基本調査の調査上の制約に負う側面が大きいと推察される。学校基本調査の場合、その他に分類された者でも、実際は何らかの職業に就いている可能性が高く、その点を考慮すれば、両者の相違は、上述したほど大きくないと考えられる。性別にみると、調査サンプルでは、男子より女子の方が就職率が高いが、進学率まで考慮すれば両者の相違はほとんどない。これに対して学校基本調査では、男子の方が若干就職率、進学率とも高い。専門分野別にみた場合は、理学系、工学系、農学系で大学院進学者が多く、この傾向は女子より男子で強い。同様の傾向は、学校基本調査においても確認される。

また、表3-3には、調査サンプルの大学威信分布を示した。なお、ここで用いた大学威信とは、いわゆる大学・学部の偏差値分類に基づくものではない。質問票では、出身大学の名前が就職時に有利に働いたか否かを尋ねており、この問いに対する回答に基づいて、以下に挙げるような大学威信の4分類を設定した。即ち、「有利に働いた」と回答した割合が70%を越える場合、その学部を大学威信が「高い」グループに、50-70%の学部を「中の上」グループに、10-50%の学部を「中の下」グループに、そして、10%未満の学部を「低い」グループにそれぞれ分類した。法学系では、大学威信が中の上のグループ、理学系で

表3-1. サンプルの属性

A. 専門分野の比率

サンプル	計	%	総計								
			100.0	人文系		文系		理系		その他	
				(20335)	14.6	社会科学系	法学系	経済・商系	理学系	工学系	農学系
			100.0	14.6	6.8	21.6	5.3	19.9	4.2	7.6	20.0
	男子	%	100.0	7.6	8.9	30.1	6.4	29.4	5.0	1.5	11.1
		(N)	(13281)	(1003)	(1186)	(3995)	(856)	(3905)	(664)	(199)	(1473)
	女子	%	100.0	27.9	2.8	5.7	3.1	2.1	2.7	19.1	36.7
		(N)	(7054)	(1966)	(197)	(399)	(218)	(150)	(190)	(1346)	(2588)
学校基本調査	計	%	100.0	14.8	(2)	39.7	3.4	19.7	3.5	2.1	8.2
	(1) 男子	%	100.0	7.1	(2)	48.0	3.7	25.9	4.0	0.0	5.1
	女子	%	100.0	36.4	(2)	16.4	2.5	2.2	2.1	7.8	16.9

注:

- (1) 学校基本調査の場合、総計の100%は、上記の8分野に保健系、商船系、芸術系、その他を加えたもの。
- (2) 学校基本調査の場合、社会科学系（法学政治学、商学経済学、社会学、その他）の合計の値を示した（Bも同様）。

B. 性別の比率

サンプル	計	%	総計								
			100.0	人文系		文系		理系		その他	
				(13281)	100.0	社会科学系	法学系	経済・商系	理学系	工学系	農学系
			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男子	%	65.3	33.8	85.8	90.9	79.7	96.3	77.8	12.9	36.2
		(N)	(13281)	(1003)	(1186)	(3995)	(856)	(3905)	(664)	(199)	(1473)
	女子	%	34.7	66.2	14.2	9.1	20.3	3.7	22.2	87.1	63.7
		(N)	(7054)	(1966)	(197)	(399)	(218)	(150)	(190)	(1346)	(2588)
学校基本調査	計	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男子	%	73.7	35.4		89.1	80.8	97.1	84.4	0.8	45.6
	女子	%	26.3	64.6		10.9	19.2	2.9	15.6	99.2	54.4

C. 卒業年別の比率

計	%	学部卒業年										
		1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	
総計	(N)	(20335)	(2032)	(2012)	(1982)	(2106)	(2145)	(2059)	(2063)	(2022)	(2023)	(1891)
人文系	(N)	(2969)	(258)	(291)	(277)	(325)	(342)	(296)	(333)	(293)	(271)	(283)
法学系	(N)	(1383)	(147)	(129)	(136)	(135)	(161)	(154)	(155)	(136)	(118)	(112)
経済・商系	(N)	(4394)	(487)	(435)	(428)	(477)	(466)	(443)	(440)	(432)	(403)	(383)
理学系	(N)	(1074)	(63)	(97)	(108)	(108)	(97)	(117)	(116)	(125)	(107)	(136)
工学系	(N)	(4055)	(446)	(415)	(383)	(396)	(430)	(410)	(373)	(374)	(458)	(370)
農学系	(N)	(854)	(75)	(93)	(87)	(99)	(95)	(76)	(82)	(86)	(78)	(83)
家政系	(N)	(1545)	(145)	(133)	(169)	(140)	(150)	(166)	(153)	(169)	(168)	(152)
教育系	(N)	(4061)	(411)	(419)	(394)	(426)	(404)	(397)	(411)	(407)	(420)	(372)

は大学威信が低いグループ、農学系、家政系、教育系では大学威信が高いグループと低いグループに該当するサンプルが存在しない。また、それぞれの大学威信グループにサンプルが該当していても、該当数自体が十分でない専門分野や性別もある。しかしながら、全体としてみれば、それぞれの大学威信グループに分散するかたちでサンプルが該当しており、大学威信に基づく分析に耐え得るサンプルが確保できたといえよう。

本研究では、「専門カップリング」の媒介指標として、上述した8分類の専門分野を、「選抜カップリング」の媒介指標として、上述した4分類の大学威信を用いる。各々の指標としてはこの他に、専門分野に還元し得ない教育課程や、個々の大学の歴史や入試難易度、といった項目も挙げられるが、ここでは、専門分野と大学威信を軸に考察を進める。

表3-2. 卒業後の状況

A. サンプル		(%)			
	計	就職者	進学者(1)	その他	
総計	100.0	88.6	9.0	2.4	
男子計	100.0	86.7	11.3	2.0	
人文学系	100.0	84.0	12.4	3.6	
法学系	100.0	95.3	0.9	3.8	
経済・商系	100.0	97.7	0.6	1.8	
理学系	100.0	65.9	31.6	2.6	
工学系	100.0	78.2	21.1	0.7	
農学系	100.0	80.6	16.6	2.9	
家政系	100.0	91.5	3.5	5.0	
教育系	100.0	88.5	9.5	2.1	
女子計	100.0	92.1	4.7	3.4	
人文学系	100.0	91.0	3.8	5.3	
法学系	100.0	90.4	3.5	6.1	
経済・商系	100.0	95.5	0.0	4.5	
理学系	100.0	81.2	17.9	1.0	
工学系	100.0	84.0	14.7	1.3	
農学系	100.0	91.6	5.8	2.7	
家政系	100.0	92.8	4.6	2.7	
教育系	100.0	93.5	4.3	2.2	

B. 学校基本調査		(%)			
	計	就職者	進学者(1)	その他	
総計	100.0	78.9	6.4	14.7	
男子計	100.0	79.8	7.5	12.7	
人文系	100.0	70.6	5.6	23.8	
社会科学系	100.0	87.3	0.8	11.9	
理学系	100.0	65.9	24.6	9.4	
工学系	100.0	81.2	15.8	2.9	
農学系	100.0	74.5	16.7	8.8	
家政系	100.0	75.5	8.2	16.3	
教育系	100.0	72.1	5.1	22.9	
女子計	100.0	76.4	3.4	20.2	
人文系	100.0	77.9	2.2	19.9	
社会科学系	100.0	79.8	1.7	18.5	
理学系	100.0	78.6	13.0	8.4	
工学系	100.0	84.1	11.6	4.3	
農学系	100.0	76.6	13.8	9.6	
家政系	100.0	82.0	2.1	15.9	
教育系	100.0	74.1	3.0	22.9	

注：
(1)就職進学者を含む。

表3-3. 専門分野別の大学威信分布

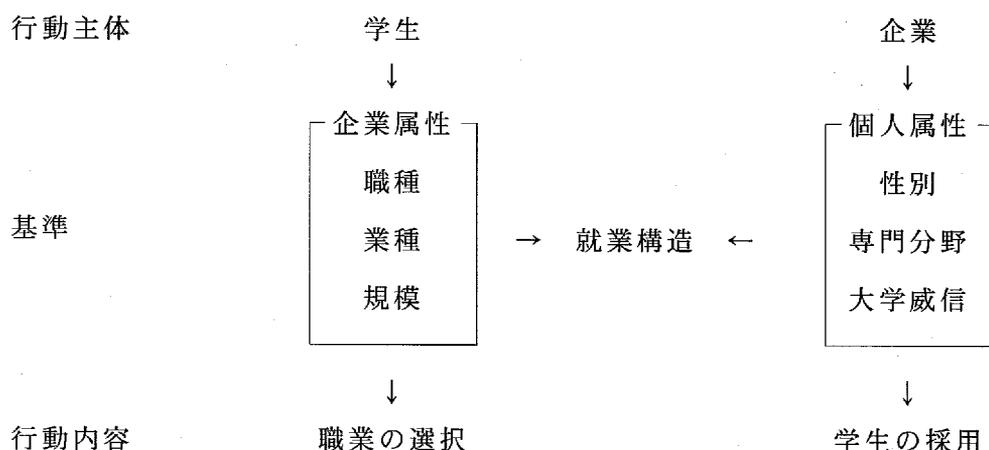
	総計	文系					理系			その他	
		人文系	社会科学系		理学系	工学系	農学系	家政系	教育系		
			法学系	経済・商系							
サンプル計											
威信高い	%	13.4	8.5	32.5	19.5	37.6	18.9	-	-	-	
	(N)	(2727)	(252)	(450)	(855)	(404)	(766)	(-)	(-)	(-)	
威信中の上	%	31.6	40.6	-	19.4	31.7	19.3	11.9	78.9	47.4	
	(N)	(6424)	(1204)	(-)	(853)	(340)	(783)	(102)	(1219)	(1923)	
威信中の下	%	34.6	15.1	32.5	9.4	30.7	53.7	88.1	21.1	52.6	
	(N)	(7033)	(447)	(450)	(414)	(330)	(2176)	(752)	(326)	(2138)	
威信低い	%	20.4	35.9	34.9	51.7	-	8.1	-	-	-	
	(N)	(4151)	(1066)	(483)	(2272)	(-)	(330)	(-)	(-)	(-)	
男子											
威信高い	%	17.6	8.8	33.4	20.1	37.4	18.9	-	-	-	
	(N)	(2344)	(88)	(396)	(803)	(320)	(737)	(-)	(-)	(-)	
威信中の上	%	20.7	36.2	-	19.2	31.3	18.8	10.8	14.6	35.2	
	(N)	(2750)	(363)	(-)	(766)	(268)	(733)	(72)	(29)	(519)	
威信中の下	%	36.6	2.8	29.7	9.6	31.3	54.0	89.2	85.4	64.8	
	(N)	(4856)	(28)	(352)	(382)	(268)	(2110)	(592)	(170)	(954)	
威信低い	%	25.1	52.2	36.9	51.2	-	8.3	-	-	-	
	(N)	(3331)	(524)	(438)	(2044)	(-)	(325)	(-)	(-)	(-)	
女子											
威信高い	%	5.4	8.3	27.4	13.0	38.5	19.3	-	-	-	
	(N)	(383)	(164)	(54)	(52)	(84)	(29)	(-)	(-)	(-)	
威信中の上	%	52.1	42.8	-	21.8	33.0	33.3	15.8	88.4	54.3	
	(N)	(3674)	(841)	(-)	(87)	(72)	(50)	(30)	(1190)	(1404)	
威信中の下	%	30.9	21.3	49.7	8.0	28.4	44.0	84.2	11.6	45.7	
	(N)	(2177)	(419)	(98)	(32)	(62)	(66)	(160)	(156)	(1184)	
威信低い	%	11.6	27.6	22.8	57.1	-	3.3	-	-	-	
	(N)	(820)	(542)	(45)	(228)	(-)	(5)	(-)	(-)	(-)	

第Ⅱ部

第4章 卒業後の就業状況と就職の過程

図4-1に大卒者の就職過程を示した。労働市場において、学生は企業属性を基準に職業選択を行い、企業は個人属性を基準に採用を行う。学生の行動と企業の行動の相互作用を通じて、個人属性と企業属性の組み合わせが決定され、その結果が大卒者の就業構造として現出する。

図4-1. 大卒者の就職プロセス



この章では、以下でサンプルの就業特性を概観した後、第1節で学生の職業選択行動に関する分析、第2節で企業の採用行動に関する分析を行い、就業構造を生成させるメカニズムを明らかにする(第3節)。なお、特に断りがない限り、以下で扱う分析対象は、学部卒業後ただちに就職した男女である。

図4-2、図4-3は、卒業年次別の就職者数を職種別、業種別に示したものである。男子の場合、職種別にみると、専門・技術職への就職者が最も多く、これに事務職、営業・販売職が続く。1983年-1992年の10年間の変化に着目すると、教員就職者の減少傾向を指摘し得る⁽¹⁾。業種別にみると、3次産業への就職者が多いものの、2次産業への就職者もサービス/運輸・通信業への就職者数とほぼ同数に昇る。なお、この10年の間、特に大きな変動は認められない。女子の場合、職種別にみると、以前は教員就職者が最も多かったが、最近では、事務職、専門・技術職への就職者が教員就職者を上回っている⁽²⁾。また、量的には少ないものの、営業・販売職への就職者が一貫して増加傾向にある。業種別にみると、3次産業、とりわけサービス/運輸・通信業への就職者が多い。また、2次産業への就職者は、男子ほど多くない。なお、卒業年による変化は特にみられない。以上の、職種別、業種別の就業傾向は、第2章でみたマクロ統計による傾向とほぼ一致している。

図4-2A. 職種別の就職者数（男子）

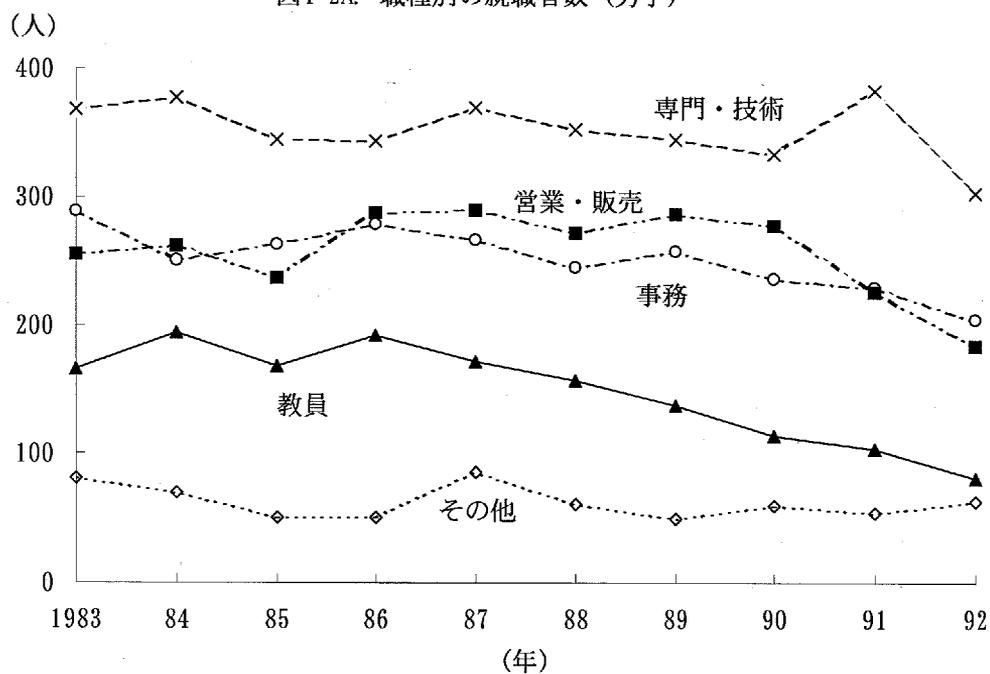
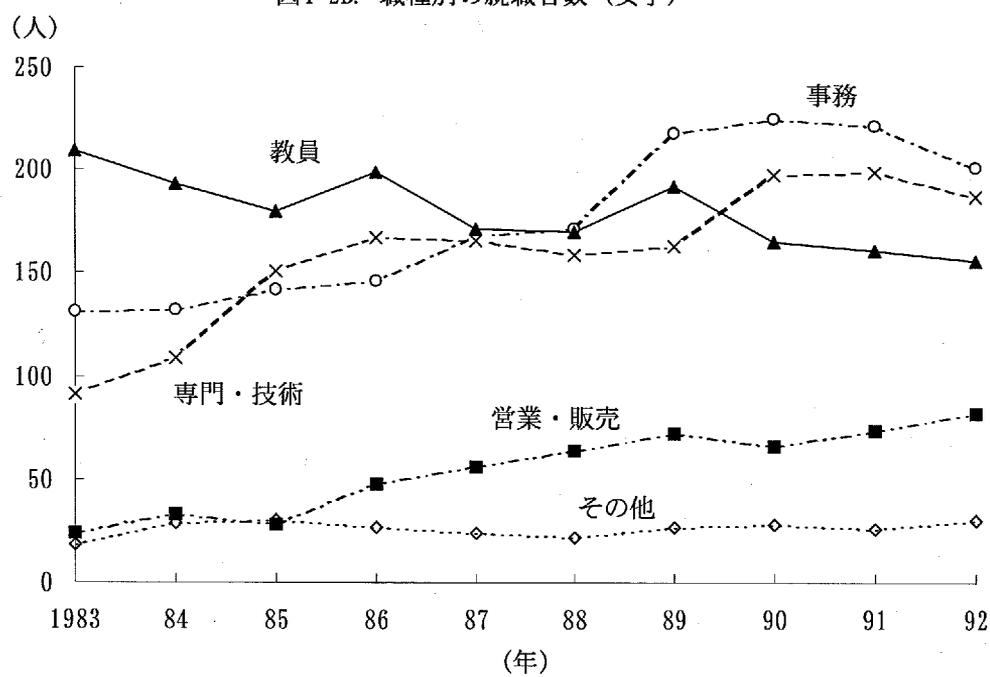


図4-2B. 職種別の就職者数（女子）



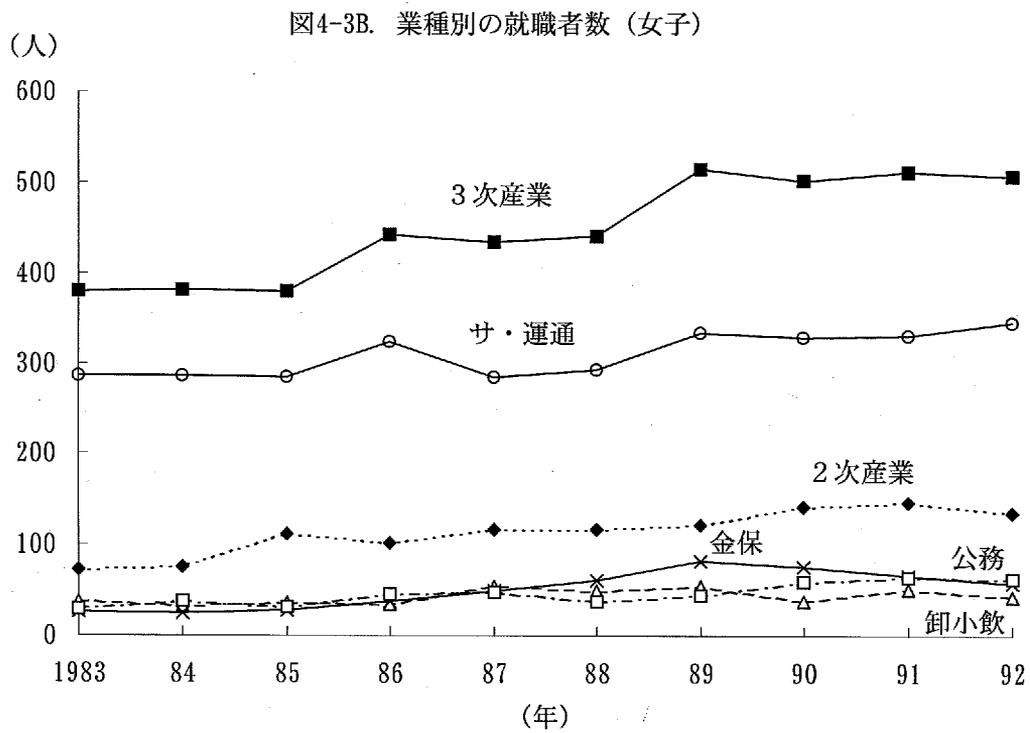
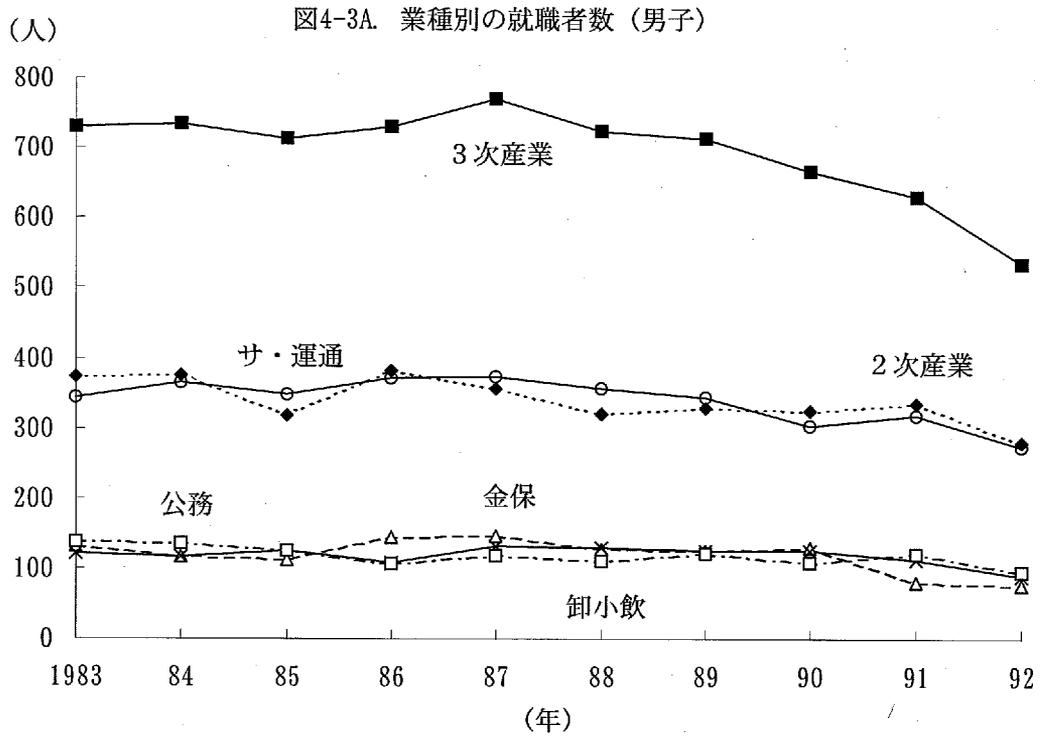


表4-1. 職業選択時の重視項目の因子分析

	因子			
	I	II	III	IV
労働時間、休日・休暇	<u>0.82</u>	0.19	0.09	-0.06
給与	<u>0.44</u>	0.38	0.13	-0.02
私生活の充実	<u>0.42</u>	0.07	0.28	0.07
勤務地	<u>0.39</u>	0.06	0.08	0.01
規模	0.09	<u>0.73</u>	0.09	-0.14
安定性	0.22	<u>0.54</u>	0.03	0.01
事業内容の発展性	0.08	<u>0.53</u>	0.29	0.11
社風、職場の雰囲気	0.16	0.19	<u>0.81</u>	0.03
職場環境	0.35	0.13	<u>0.60</u>	0.11
仕事自体の面白さ・やりがい	-0.02	0.11	0.31	<u>0.71</u>
自分の専門知識・資格との関連	0.02	-0.09	-0.07	<u>0.55</u>
固有値	2.66	1.04	0.71	0.53
因子寄与率(累積)	24.2	33.7	40.1	44.9

1. 学生の職業選択行動

職業選択時の重視項目

学生は何を基準に職業選択を行っているのだろうか。質問票では、卒業生の職業選択の動機に関して、14項目にわたって就職先を決めた際の重視条件を尋ねている⁽³⁾。

サンプル全体を対象に、「非常に重視」「重視」「重視しない」の3つの選択肢のうち、「非常に重視」と回答した割合をみると、「仕事自体の面白さ・やりがい」が45%と最も重視度が高い。以下、「勤務地」(28%)、「安定性」(24%)、「自分の専門知識・資格との関連」(24%)、「事業内容の発展性」(21%)と続く。逆に、重視度の低い項目は、「女性活用の方針」(8%)、「昇進の可能性」(4%)、「卒業校とのつながり」(2%)⁽⁴⁾であった⁽⁵⁾。

上述の14項目に対する回答の背後にある、職業選択についてのいわば志向性を検討するため、重視度の低かった「女性活用の方針」「昇進の可能性」「卒業校とのつながり」の3項目を除く11項目に対して、因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。分析結果は表4-1に示す通りで、以下の4つの因子が抽出された。

第1因子は、「労働時間、休日・休暇」「給与」「私生活の充実」「勤務地」の各項目から構成され、【私生活】志向因子と名付けた。第2因子は、「規模」「安定性」「事業内容の発展性」の各項目から構成され、【大企業】志向因子と名付けた。第3因子は、「社風、職場の雰囲気」「職場環境」からなり、【職場風土】志向因子と名付けた。第4因子は、「仕事自体の面白さ・やりがい」「自分の専門知識・資格との関連」からなり、「仕事内容」志向因子と名付けた。

就職先別、専門分野別の職業選択志向特性

図4-4は、大卒者の就職先を、民間企業、公務員、教員の3つのグループに大別し、これらの選択に対する職業選択志向の影響をみたものである。図には、先に抽出された4因子それぞれについて因子得点を算出し、その因子得点の平均値をプロットした。図中に示された値は、1に近づくほどその因子に対する志向が強く、-1に近づくほどその因子に対する志向が弱いことを意味している。

各志向の強弱は性別で異なるものの、就職先別の職業選択志向には共通点がある。まず、民間企業就職者では、【大企業】志向、【職場風土】志向が他よりも強い。即ち、【大企業】や【職場風土】を重視する者ほど民間企業を選択している。これに対して、【仕事内容】志向が相当強く、逆に【私生活】志向、【大企業】志向、【職場風土】志向の弱い者は、教員を選択している。教員では、【私生活】、【大企業】、【職場風土】のいずれも3グループ中最も重視度が低かった。なお、公務員就職者の場合、各職業選択志向の得点は、民間企業就職者と教員就職者のほぼ中間に位置し、際立った特徴はみられない。ただ、【私生活】志向は3グループ中最も強く、【私生活】を重視する層が公務員を選択する可能性が高いと考えられる。

続いて、専門分野ごとに職業選択志向特性を検証してみよう。図4-5は、上述した各因子の因子得点の平均値を専門分野ごとに求め、プロットしたものである。

男子の場合、まず教育系において、教員就職者の職業選択特性が顕著に反映されている。【私生活】志向、【大企業】志向、【職場風土】志向は8分野中最も弱く、逆に【仕事内容】志向は最も強い。また、民間企業選択者で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向は、文系では経済・商系で最も強く、以下、法学系、人文系の順になっている。理系の場合も、【大企業】志向に関しては専門分野間で相違があり、工学系で最も重視されており、以下、理学系、農学系と続く。これは、文系では経済・商系、理系では工学系出身者で、民間企業を選択する志向性の持ち主が多いことを示している。なお、女子についても、男子とほぼ共通した特徴が確認された。

職業選択志向性の規定要因－民間企業就職者の場合－

ここでは、民間企業就職者を対象に、職業選択志向性の規定要因を探る。まずは、文系、理系、その他の出身分野別に、職業選択志向特性をみてみよう。図4-6は、各職業選択志向に関する因子得点の平均値を、性別、出身分野別にプロットしたものである。

男子の場合、【私生活】志向の因子得点の平均値は0に近く、特に重視も軽視もされていない。出身分野による相違は小さく、理系が文系、その他よりも若干【私生活】を重視した職業選択を行う傾向にある。これに対して、【大企業】志向は因子得点の平均値がいずれも正で、重視する傾向が強い。また、出身分野間の相違も明確で、文系で最も重視度が高く、理系がこれに続き、その他ではさほど強くない。【職場風土】志向は、文系と理系及びその他の間で特徴が異なり、【職場風土】は文系ではある程度重視されているのに対して、理系、その他ではさほど重視されていない。【仕事内容】志向は、理系、その他で正、文系で負の値をとっており、理系、その他ではやや重視され、逆に文系では4つの因子中、最も重視度は低い。

女子は、【私生活】、【職場風土】志向とも男子より強いが、出身分野の特徴は男子と

図4-4A. 就業先別にみた職業選択志向（男子）

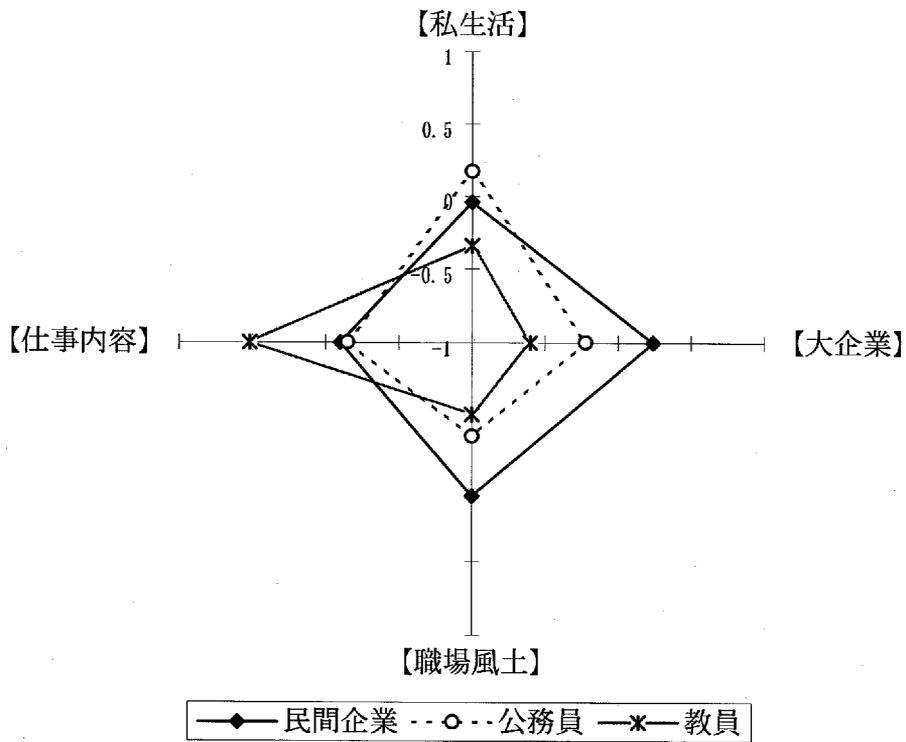


図4-4B. 就業先別にみた職業選択志向（女子）

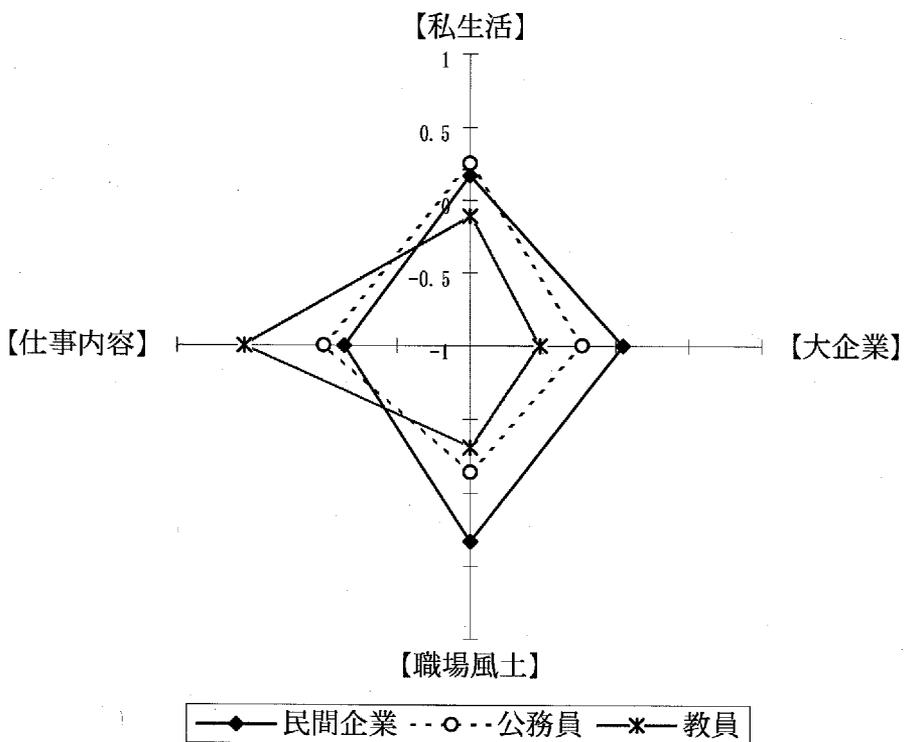


図4-5A. 専門分野別の職業選択志向（男子）

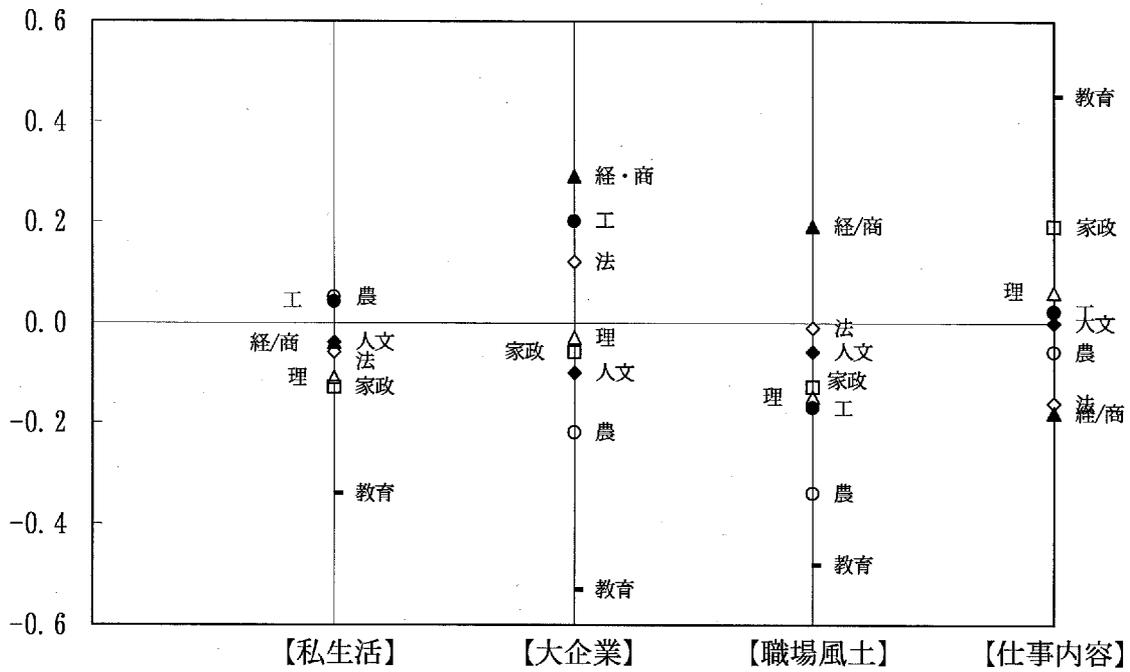


図4-5B. 専門分野別の職業選択志向（女子）

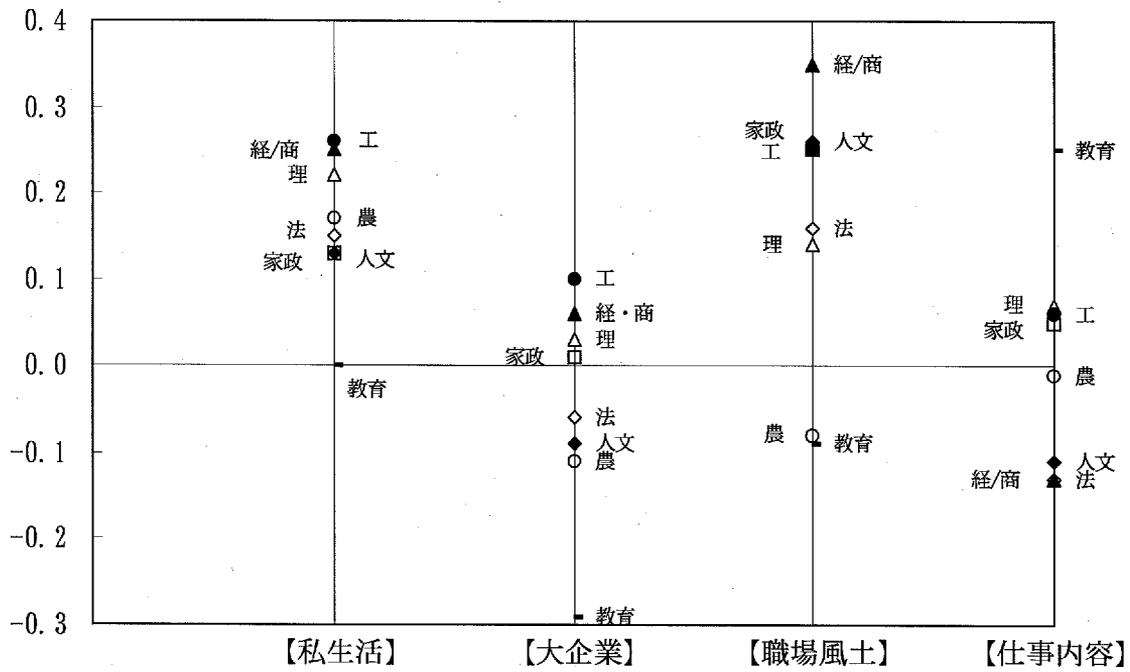
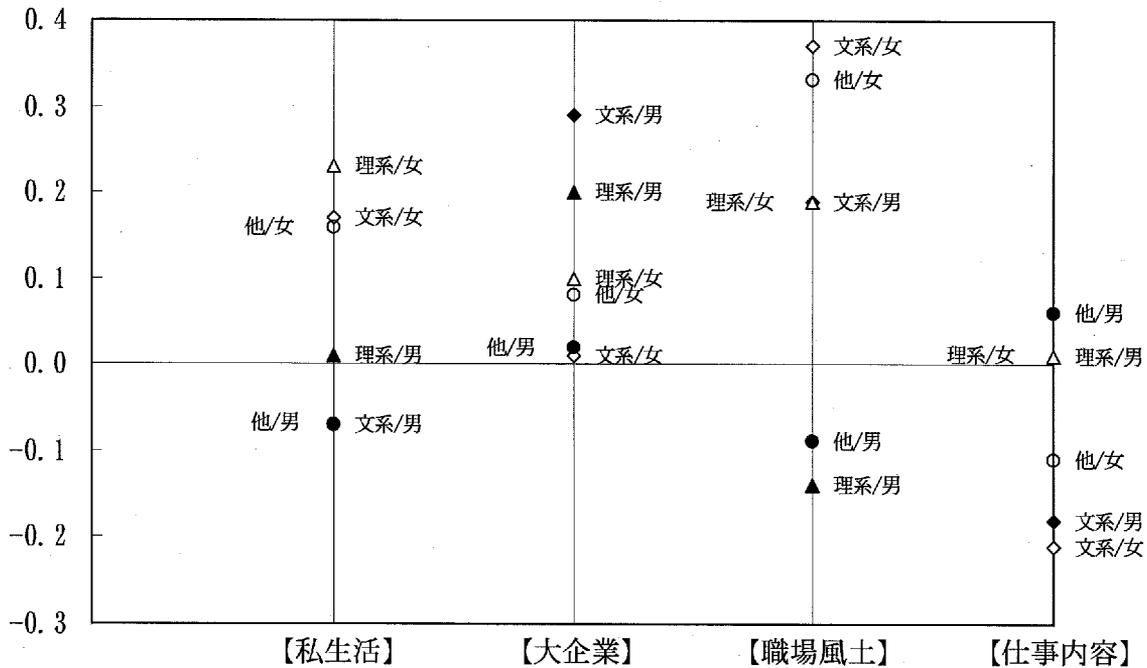


図4-6. 文理別、性別にみた職業選択志向



変わらない。逆に【大企業】志向は、男子よりも弱く、また、理系の方が文系よりも【大企業】を重視した職業選択を行っている。【仕事内容】志向は、その他を除けば、男子と同様の傾向にある。

続いて、職業選択志向に及ぼす専門分野や大学威信の影響を考察した。上述のように、職業選択志向は、性別や出身分野による相違が少なくない。そこで、以下では出身分野別、男女別に分析対象を予め分類した上で、検討を行った。

表4-2は、文系の男子、理系の男子、文系の女子、理系の女子の4グループを対象に、専門分野及び大学威信のダミー変数を用いて、各因子の因子得点を従属変数として回帰分析を行ったものである。表中の定数は基準グループの値を示しており、文系の場合は、専門分野「経済・商系」、大学威信「中の下」、理系の場合は、専門分野「工学系」、大学威信「中の下」が基準グループに該当する。以下、統計的に有意な差のみられた変数に着目しながらその特徴を抽出してみたい。

男子の場合、まず【私生活】志向は、文系、理系とも個々の専門分野よりも、大学威信の規定力が大きい。そして、威信の低いグループほど【私生活】志向は強い。これに対して、【大企業】志向の点では、専門分野による相違が少なくない。文系の場合、基準グループである経済・商系と比較して人文系、法学系で【大企業】志向は弱く、特に、人文系でその傾向が強い。理系の場合、基準グループである工学系と比較して理学系、農学系で【大企業】志向は弱く、その傾向は特に農学系で顕著である。また、文系、理系を問わず、大学威信の高いグループほど【大企業】志向はやや強い。【職場風土】志向に関して

表4-2. 職業選択の志向性に関する回帰分析

	男子		女子	
	文系 (4596)	理系 (3356)	文系 (1690)	理系 (375)
I【私生活】志向				
定数	0.01	0.08	0.30	0.26
専門分野(1)				
人文系	-0.04	-0.00	-0.10 *	0.07
法学系	-0.05		-0.24 **	
経済・商系		-0.07		-0.08
威信				
低い	0.11 ***	0.02	0.04	0.56
中の下				
中の上	-0.20 ****	-0.11 ***	-0.12 **	-0.07
高い	-0.40 ****	-0.30 ****	-0.17 **	-0.11
R ² 乗	(0.06)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
F値	(57.88)	(10.73)	(4.64)	(0.78)
F検定	****	****	****	
II【大企業】志向				
定数	0.35	0.21	0.15	0.17
専門分野(1)				
人文系	-0.20 ****	-0.11 ***	-0.10 *	0.05
法学系	-0.10 ***		-0.00	
経済・商系		-0.30 ****		-0.13
威信				
低い	-0.10 ***	-0.02	-0.17 ***	0.03
中の下				
中の上	0.09 *	0.07 *	-0.02	-0.20 **
高い	0.05	0.10 **	0.04	0.05
R ² 乗	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(1.77)
F値	(17.92)	(10.32)	(3.83)	(1.81)
F検定	****	****	***	
III【職場風土】志向				
定数	0.14	-0.21	0.32	0.07
専門分野(1)				
人文系	-0.03	0.08 *	-0.07	-0.20 *
法学系	-0.14 ****		-0.24 **	
経済・商系		-0.00		-0.09
威信				
低い	-0.03	0.15 ***	0.04	0.21
中の下				
中の上	0.10 **	0.11 ***	0.19 ****	0.29 ***
高い	0.33 ****	0.21 ****	0.23 ***	0.68 ****
R ² 乗	(0.03)	(0.01)	(0.02)	(0.09)
F値	(31.28)	(7.67)	(5.70)	(6.99)
F検定	****	****	****	****
IV【仕事内容】志向				
定数	-0.22	-0.02	-0.29	-0.01
専門分野(1)				
人文系	0.06 *	-0.08 **	-0.03	-0.12
法学系	-0.04		-0.05	
経済・商系		-0.08		-0.04
威信				
低い	0.03	0.05	0.14 **	0.62
中の下				
中の上	0.01	0.13 ****	0.12 **	0.04
高い	0.14 ****	0.08 **	0.20 ***	0.33 ***
R ² 乗	(0.06)	(0.01)	(0.01)	(0.03)
F値	(5.26)	(4.07)	(2.05)	(2.44)
F検定	****	****	*	**

注：

- (1) 理系の専門分野は、理学系、工学系、農学系の順。
(2) コンスタントは、文系「経済・商系」「威信中の下」、理系「工学系」「威信中の下」。
(3) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

はまず、専門分野に有意な差がある。そして、基準グループと比較して、文系では法学系で弱く、理系では理学系で強い。また、大学威信による相違も明確で、特に威信の高いグループにおいて【職場風土】を重視する傾向にある。最後に【仕事内容】志向だが、専門分野については、基準グループと比較して、文系では人文系でやや強く、理系では理学系でやや弱い。また、大学威信については、文系では特に威信の高いグループで、理系では威信中の上以上のグループで、【職場風土】をより重視する傾向にある。

女子については、専門分野、大学威信ともサンプルの分布に偏りがあり、分析結果の信頼性もあまり高くない。ただ、男子とほぼ同様の特徴にある点は指摘しておきたい。即ち、人文系で【大企業】志向、法学系で【職場風土】志向がそれぞれ弱く、また、威信低いグループほど【私生活】志向が強く（文系の場合）、威信高いグループで【職場風土】志向、【仕事内容】志向が強い（文系、理系とも）という有意な結果を得た⁽⁶⁾。

2. 企業の採用行動

企業の採用行動は、本来ならば、企業調査を通じて明らかにされるべきものだが、ここでは卒業生調査を用いる。よって、学生の目に映った企業の採用行動を分析したものである点を、予め断っておく。

就職時に有利に働いた点

上述したように、企業の採用方針については、卒業生調査から直接明らかにすることはできない。ただし、質問票では就職活動の際に有利に働いた項目を尋ねており、それを企業の採用方針と読み替えることは可能であろう。

就職活動を経験した者に、6項目にわたって就職の際に有利に働いた条件を尋ねたところ、サンプル全体では以下の特徴が得られた。「有利に働いた」「無関係」「ハンディになった」の3つの選択肢のうち、「有利に働いた」と回答した割合に着目すると、「出身大学の名前」が41%と最も影響力が強く、これに次ぐのが「大学での専門分野」（37%）、「卒業生の存在」（35%）であった。これに対して、「大学の就職紹介体制」（15%）、「自分の性別」（19%）、「大学の所在地」（7%）の影響力は弱い⁽⁷⁾。

影響力の強かった上位3つのうち、大学の威信と関わるのは「出身大学の名前」であり、企業が採用時に学校歴をどの程度重視しているかを間接的に知ることができる。また、「卒業生の存在」は、たんにOGやOBを介した企業の採用方法を示すものなのか、あるいは威信とも関わっているのか、「出身大学の名前」との比較が注目される。これに対して「大学での専門分野」は、企業が大学での専門教育をどの程度重視しているかの指針となろう。以下ではまず、「出身大学の名前」及び「卒業生の存在」を取り上げ、企業が大学威信をどの程度重視しているかを考察する。その後、「大学での専門分野」を取り上げ、企業が専門分野をどの程度重視しているかを検討する。

大学威信の重視度

企業属性によって「出身大学の名前」や「卒業生の存在」の重視度はどの程度異なっているのだろうか。なお、ここで考察するのは、文系及び理系出身者の男女である。図4-7には、上述の問いに対して「有利に働いた」と回答した割合を示した。

〈文系男子〉

大学威信の重視度はまず、職種間で相当異なり、大学威信が職種別の労働市場を大きく規定していると推察される。具体的には、事務職と営業・販売職、専門・技術職の間で顕著な相違があり、「出身大学の名前」「卒業生の存在」とも「有利に働いた」と回答した割合は、事務職で圧倒的に高い。業種別にみると、金融・保険業、建設・製造業で大学威信を重視した採用が行われており、その傾向は特に金融・保険業で顕著である。大学威信の重視度の相違が最も明確なのは企業規模である。「出身大学の名前」「卒業生の存在」とも「有利に働いた」と回答する割合は、大企業ほど上昇しているが、特に従業員が500人以上の企業とその他の企業との格差が大きい。

個々の専門分野にまで遡って検討すると、「出身大学の名前」「卒業生の存在」に対して「有利に働いた」と回答した割合は、法学系（それぞれ41%、33%）、経済・商系（39%、39%）で高く、人文系で低かった（25%、20%）。専門分野の重視度は後に触れるが、学生の採用に際して、大学威信の持つ意味が専門分野間で異なることを示すものとして注目される。

〈理系男子〉

職種の点では「有利に働いた」という回答傾向に大きな差はなかった。理系の場合、専門・技術職への就職を正規のルートとすれば、事務職や営業・販売職への就職者は、いわばネジレのルートと考えられるが、大学威信の重視度に変わりはない。これは、正規かネジレかというルートの分岐が、大学威信によって規定されていないことを意味する。業種に関しては、文系とほぼ同様の傾向にある。企業規模の点では、大企業ほど「出身大学の名前」や「卒業生の存在」を重視する傾向にあるが、その格差は文系と比較するとかなり小さい。

さらに、個々の専門分野別に検討すると、「出身大学の名前」「卒業生の存在」に対して「有利に働いた」と回答した割合は、理学系（それぞれ53%、34%）、工学系（36%、37%）、農学系（42%、32%）であった。理系においても大学威信の重視度は専門分野によって異なっている可能性がある。ただし、専門分野によって大学威信別の分布が異なるため、明確な判断をくだすことは難しい。

〈女子〉

文系の場合、大学威信の重視度は、男子と同様に企業規模による相違が大きい⁽⁸⁾。これに対して、特定の職種や業種で「出身大学の名前」や「卒業生の存在」が有利に働く傾向は認められず、大学威信の職種、業種別労働市場に対する規定力は定かでない。専門分野ごとにみても、「出身大学の名前」「卒業生の存在」に対して「有利に働いた」と回答した割合は、人文系（43%、30%）、法学系（35%、24%）、経済・商系（34%、37%）とな

図4-7A. 大学威信の重視度 (男子文系)

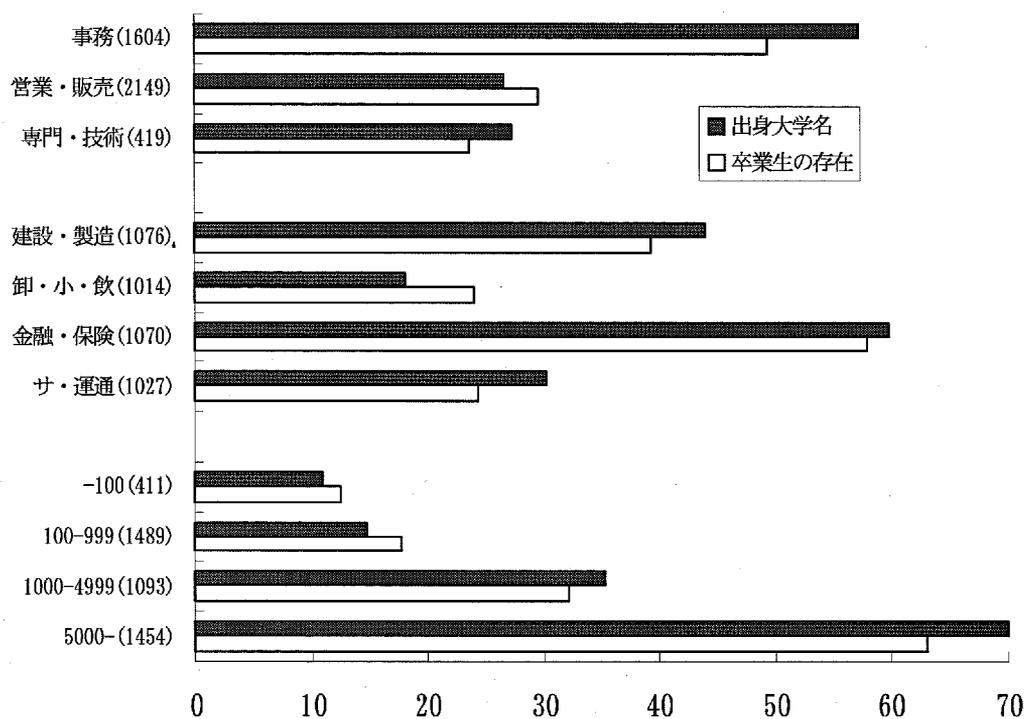


図4-7B. 大学威信の重視度 (男子理系)

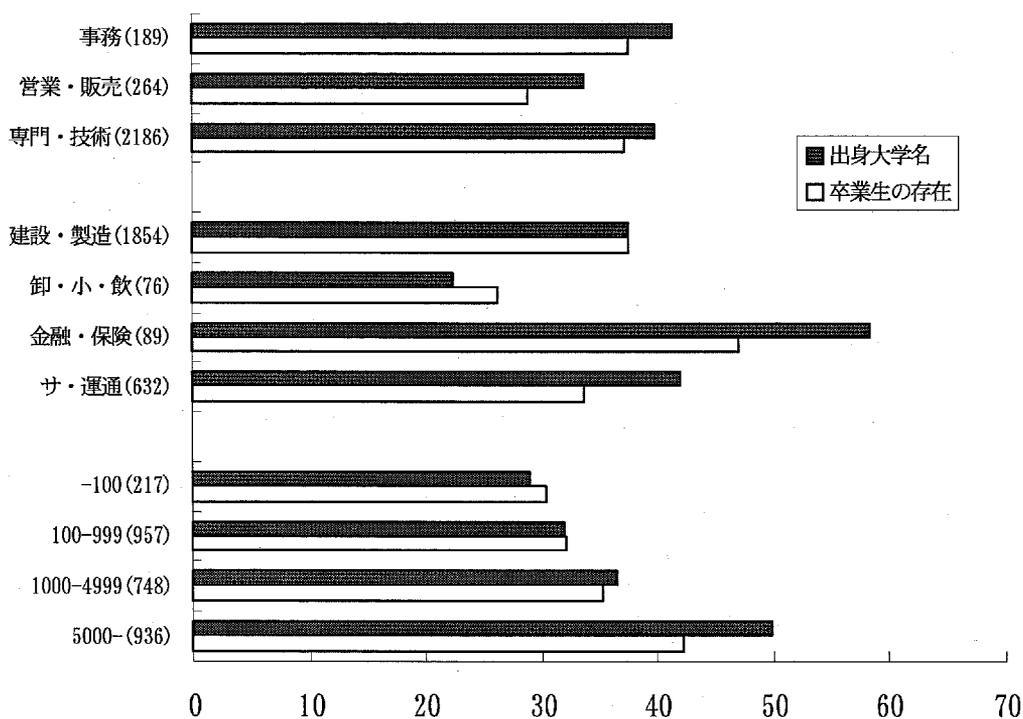


図4-7C. 大学威信の重視度 (女子文系)

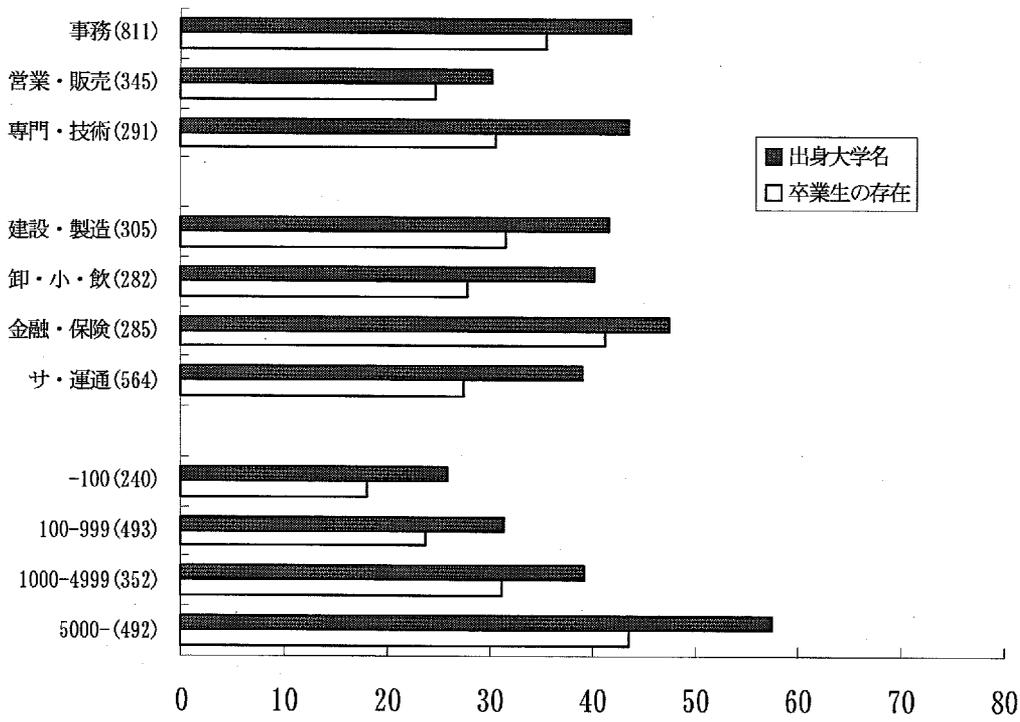
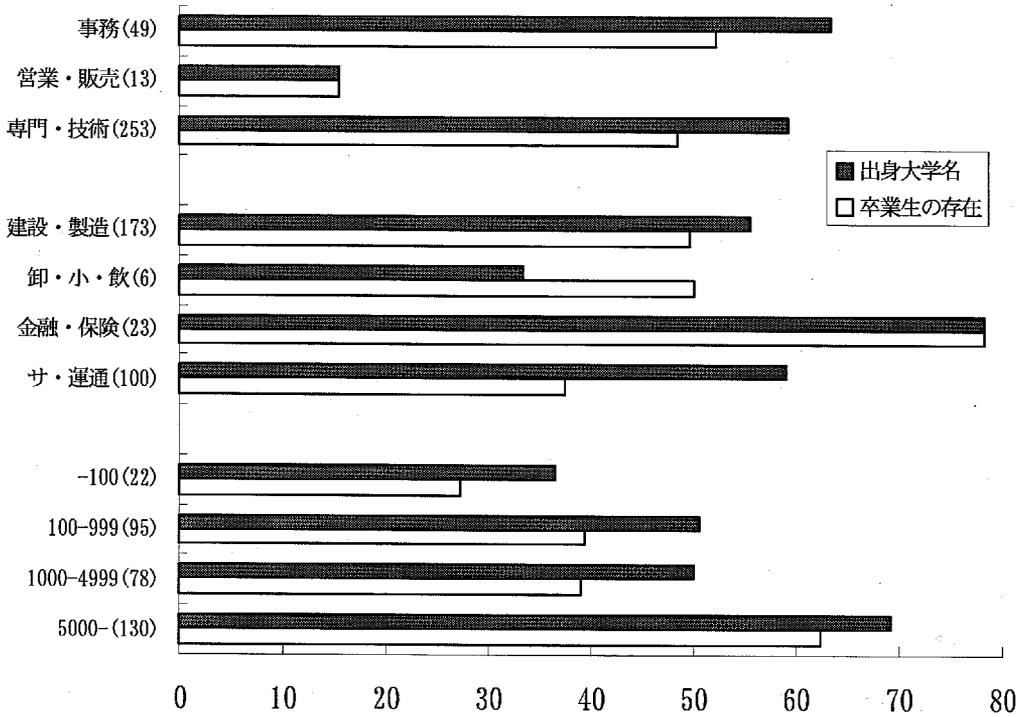


図4-7D. 大学威信の重視度 (女子理系)



っており、専門分野は大学威信の持つ意味をほとんど規定していないようである。

理系については、サンプル数が少なく、男子との比較を十分に行えなかったが、大学威信の重視傾向は男子とほぼ同様であった。専門分野別の比率は、理学系（78%、54%）、工学系（51%、54%）、農学系（38%、34%）であったが、女子は男子以上に大学威信分布に偏りがあり、専門分野と大学威信の重視度との関係を論ずることは困難である。

いずれにせよ、以上の分析から、文系については採用の方針が性別で明らかに異なり、理系についてはさほど相違がないことが明示された。

上の分析から、大学威信の重視度は、企業規模の規定力が大きい一方、職種や業種による相違も少なくないことが明らかにされた。ところで、もしも職種や業種と企業規模の間に相関がある場合には、職種別、業種別に抽出された特徴は見かけ上の相違であって、実質的な相違とはいえない。そこで、企業規模をコントロールした上でもなお、職種や業種によって大学威信の重視度に相違があるのか、さらに検討を行った（表4-3）。

表から、いずれのグループについても、職種、業種間の相違よりも企業規模間の相違が大きいことがわかる。即ち、同一職種、業種であっても、大学威信の重視度は企業規模によって相当異なる。ただし、各企業規模ごとにみると、職種や業種によって大学威信の重視度はなお異なっている。それは文系男子の場合に顕著で、職種では事務職、業種では金融・保険業で、大学威信の重視度は最も高い。なお、理系男子、女子については、職種、業種別にみた大学威信の重視度に系統的な相違は認められなかった。

専門分野の重視度

図4-8には、男子の文系、理系出身者、女子の文系、理系出身者の別に、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合を示した。

〈文系男子〉

まず指摘されるのは、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が、多くとも3割程度に過ぎないという点である。企業が学生の採用にあたって専門分野を重視していないことを改めて示す結果である。ただし、企業属性による相違が全くないわけではない。「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合は、職種では事務職、専門・技術職で高く、営業・販売職では低い。大学威信の重視度の分析と合わせて考えると、企業は、事務職の採用にあたっては大学威信を重視し、専門分野もある程度重視しているのに対して、営業・販売職の採用にあたっては、大学威信も専門分野も重視しない傾向にあるといえる。また、業種では金融・保険業、規模では従業員が5000人以上の企業で、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高いものの、業種間、規模間の相違は小さいといってよい。

〈理系男子〉

文系と根本的に異なるのは、全体的に「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高い点である。理系の場合、採用の際に専門分野の持つ意味はやはり大きい。企業属性別にみると、職種に関して「有利に働いた」と回答した割合が最も高いのは、専門・技術職である。これに対して、事務職、営業・販売職では、「有利に働いた」と回答

表4-3. 企業規模別にみた職種別、業種別の大学威信の重視度

(%)

男子文系				
	-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種	(328)	(1305)	(999)	(1369)
事務	16.1	22.2	55.2	79.9
営業・販売	8.6	11.1	24.3	59.9
専門・技術	7.5	20.0	25.4	53.7
その他	11.1	12.3	23.4	53.3
計	10.7	14.9	35.6	70.0
業種	(327)	(1310)	(999)	(1367)
建設・製造	5.1	10.4	39.1	69.8
卸・小・飲	7.5	10.3	19.1	50.4
金融・保険	*	19.5	46.4	78.7
サ・運通	15.0	21.5	31.3	58.7
その他	4.4	7.5	56.8	*
計	10.4	14.8	35.5	69.7
女子文系				
	-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種	(128)	(301)	(235)	(323)
事務	19.6	29.7	34.5	65.6
営業・販売	*	19.4	26.7	46.3
専門・技術	41.0	44.7	53.7	48.6
その他	*	*	*	60.0
計	28.9	31.2	37.0	58.5
業種	(128)	(302)	(234)	(325)
建設・製造	*	20.0	32.1	60.0
卸・小・飲	*	30.2	31.8	59.6
金融・保険	*	25.0	35.8	61.0
サ・運通	33.8	35.0	43.4	52.1
その他	42.3	31.3	*	*
計	28.9	31.1	37.2	58.5
男子理系				
	-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種	(164)	(851)	(695)	(892)
事務	*	26.6	40.0	59.3
営業・販売	*	30.7	32.3	52.8
専門・技術	28.9	32.6	38.6	48.9
その他	*	34.7	18.2	36.7
計	26.8	32.1	36.8	49.1
業種	(165)	(852)	(698)	(892)
建設・製造	20.9	30.8	35.5	47.0
卸・小・飲	*	8.6	*	*
金融・保険	-	*	*	70.6
サ・運通	30.4	38.7	41.6	52.1
その他	50.0	39.6	38.5	48.0
計	26.7	32.3	36.8	49.4
女子理系				
	-100人	100-999人	1000-4999人	5000-人
職種	(14)	(69)	(52)	(106)
事務	*	*	*	*
営業・販売	*	*	*	*
専門・技術	*	51.8	57.6	64.8
その他	*	*	*	*
計	42.9	49.3	53.8	67.0
業種	(14)	(69)	(52)	(108)
建設・製造	*	50.0	51.7	63.4
卸・小・飲	-	*	*	*
金融・保険	-	*	*	*
サ・運通	*	55.2	*	64.0
その他	*	*	*	*
計	42.9	49.3	53.8	66.7

注：

- (1) 「出身大学の名前」が「有利に働いた」と回答した割合。
(2) *は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

図4-8A 専門分野の重視度 (男子)

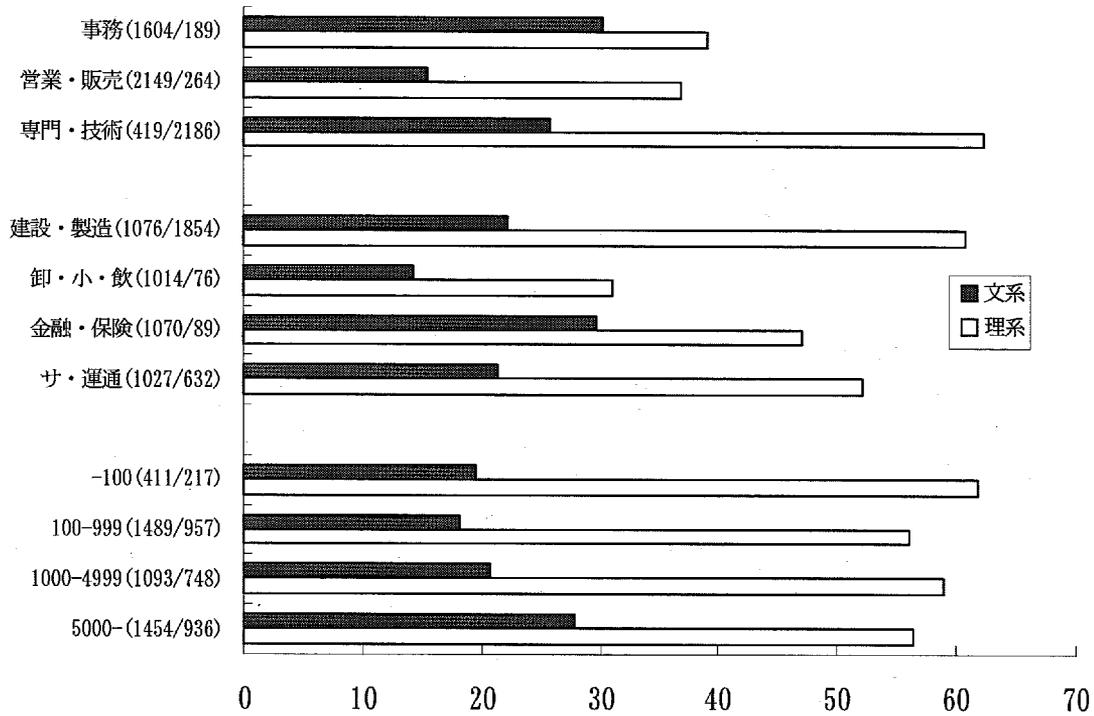
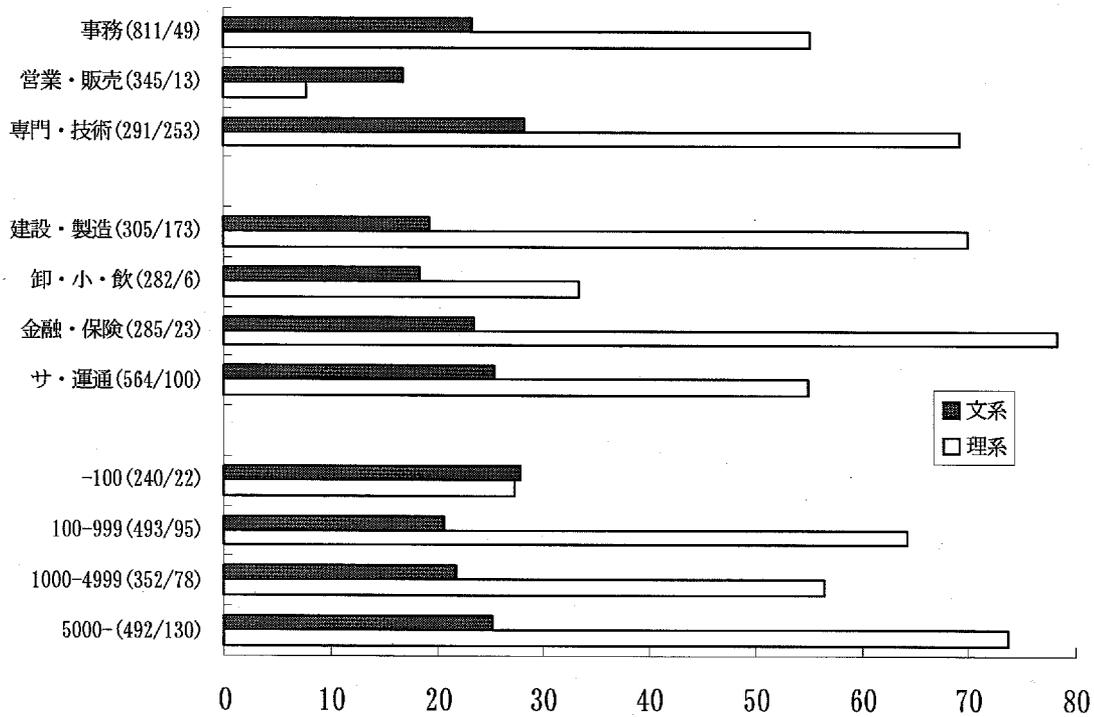


図4-8B 専門分野の重視度 (女子)



した割合が20ポイント以上低い。大学威信の重視という点には顕在化しなかった、ネジレのルートの影響が、専門分野の重視という点には明確に現れている。ただ、ネジレのルートである事務職、営業・販売職においても、文系と比較すれば専門分野が重視されている。キャリアの分析は次章で行うが、これは、文系と理系では、事務職、営業・販売職といっても仕事内容が異なる可能性を示唆する。業種別にみると、建設・製造業において最も専門分野を重視した学生の選抜が行われており、サービス／運輸・通信業、金融・保険業と続く。なお、企業規模間には、専門分野の重視度の相違はほとんど認められなかった。

〈女子〉

女子の場合も男子と同様、文系で専門分野の重視度が低く、また、企業属性別にみた場合も、男子とほぼ同様の傾向にある⁽⁹⁾。また、これも男子と同様に、理系では専門分野の重視度が高い。なお、理系のサンプル数が少ないため、企業属性別にみた専門分野の重視度に関しては、明確な判断ができない。

繰り返し述べるように、ここでの分析は、企業調査ではなく卒業生の意見を援用したものである。そのため、卒業生の属性が与える影響を考慮する必要がある。竹内編（1995）では、威信の高い大学出身者は、実質的な専門教育の意義とは関係なく、専門教育を高く評価する傾向にあることが指摘されている。もしそうであるならば、上述した企業属性別の特性を、企業の専門分野の重視度として解釈するには問題がある。

そこで、大学威信をコントロールしてもなお、専門分野の重視度の点で企業属性別の相違が認められるか検証した（表4-4、表4-5）。表中の数値は、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合を示している。

文系の場合、専門分野に対する評価は、大学威信によるバイアスを多分に含んでいる。回答傾向は、威信高いグループとそれ以外の間で明確に異なり、前者では、就職先と関係なく専門分野を高く評価する傾向にある。ただし、専門分野の重視度が事務職で高く、営業・販売職で低い傾向は、いずれの威信グループでも認められ（男子の場合）、大学威信が絶対的な規定力を持つものではない点もまた事実である。これに対して、理系の場合は、専門分野の評価に関して大学威信による影響はほとんど認められなかった⁽¹⁰⁾。

個別専門分野の重視度

最後に、個々の専門分野が学生の選抜においてどの程度重視されているか検討する。なお、大学威信による影響も考慮する必要があるので、以下の2段階で分析を行った。まず、大学威信が個々の専門分野の評価に影響しているか確認するため、民間企業就職者を対象に、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合を、大学威信別に算出した（表4-6）。続いて、企業属性別に専門分野の重視度の相違を考察するため、同じく民間企業就職者を対象に、職種、業種別に、個別専門分野の重視度を検討した（表4-7）。

〈文系男子〉

「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合は、社会科学系の場合、威信高いグループで特に高い。ただし、人文系についてはそうした大学威信による影響はみら

表4-4. 就業先別、威信別にみた専門分野の評価（文系）

男子文系				
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(2163)	(527)	(725)	(993)
事務	23.1	27.1	21.6	41.4
営業・販売	11.6	17.1	14.6	32.8
専門・技術	29.0	14.3	17.1	35.2
その他	18.3	*	*	26.5
計	16.6	19.4	18.1	38.2
業種	(2129)	(522)	(719)	(982)
建設・製造	16.5	12.1	18.1	41.1
卸・小・飲	11.4	15.5	19.4	31.4
金融・保険	22.5	36.6	18.5	38.2
サ・運通	20.3	13.3	17.2	33.9
その他	19.2	*	*	*
計	16.7	19.2	18.1	37.7
規模	(2176)	(531)	(731)	(1001)
-100	18.7	21.2	*	*
100-999	16.8	19.4	20.7	39.6
1000-4999	16.5	18.2	17.7	37.7
5000-	13.4	20.7	18.0	38.1
計	16.7	19.4	18.2	38.2
女子文系				
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(493)	(299)	(595)	(176)
事務	22.9	17.2	21.3	37.8
営業・販売	15.0	16.0	12.4	44.4
専門・技術	31.2	9.8	26.2	55.6
その他	34.5	30.8	36.7	*
計	22.9	17.1	22.2	41.5
業種	(492)	(297)	(592)	(174)
建設・製造	16.9	12.5	19.1	35.7
卸・小・飲	16.2	6.0	21.8	35.7
金融・保険	24.6	20.4	16.3	43.8
サ・運通	24.0	23.1	22.6	48.0
その他	40.7	19.2	46.9	*
計	23.0	17.2	21.8	41.4
規模	(501)	(301)	(600)	(176)
-100	32.5	12.0	35.5	*
100-999	20.7	17.3	19.0	39.4
1000-4999	15.6	11.8	24.6	50.0
5000-	24.6	25.4	19.2	41.2
計	23.0	16.9	22.0	40.9

注：

(1)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

れず、全体的に「有利に働いた」と回答した割合は低い。総じていえば、威信高いグループを除くと、専門分野の評価に及ぼす大学威信の影響は小さく、また、個別専門分野間の相違も明確でなくなる。ただし、この結果から、専門分野の重視度に相違はなく、専ら大学威信が採用基準を形成しているという結論を導くことはできない。なぜならば、専門分野の重視度は企業属性によっても異なっているからである。

職種別にみると、事務職では法学系の重視度が最も高く、経済・商系がこれに続く。人文系は、社会科学系と比較して重視度がかなり低い。これに対して営業・販売職では、専門分野間の相違が明確でない。専門・技術職では、経済・商系で重視度がやや高い。業種別では、サービス／運輸・通信業を除くと、概ね社会科学系で重視度が高く、人文系で低

表4-5. 就業先別、威信別にみた専門分野の評価（理系）

男子理系				
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(274)	(1706)	(475)	(380)
事務	*	38.9	39.3	50.0
営業・販売	44.4	32.8	44.8	45.5
専門・技術	66.3	61.6	65.3	59.0
その他	55.6	44.3	45.0	*
計	60.2	55.9	61.7	56.6
業種	(273)	(1690)	(474)	(384)
建設・製造	63.1	61.2	60.9	57.3
卸・小・飲	*	20.0	*	*
金融・保険	*	42.9	55.0	48.6
サ・運通	58.5	45.6	66.2	56.3
その他	*	57.9	*	57.1
計	60.8	55.9	61.6	56.8
規模	(276)	(1717)	(479)	(385)
-100	63.4	64.4	*	*
100-999	58.7	54.4	66.0	55.2
1000-4999	64.8	56.9	65.0	56.3
5000-	55.3	53.7	59.7	57.1
計	60.5	55.9	61.6	56.6
女子理系				
	威信低い	威信中下	威信中上	威信高い
職種	(5)	(149)	(102)	(68)
事務	-	25.0	*	90.0
営業・販売	-	*	*	-
専門・技術	*	64.0	70.0	79.2
その他	*	*	*	-
計	*	53.0	66.7	82.4
業種	(5)	(150)	(101)	(69)
建設・製造	*	62.3	74.6	78.8
卸・小・飲	-	*	*	*
金融・保険	-	*	*	*
サ・運通	*	53.2	54.1	*
その他	-	*	*	*
計	*	53.3	67.3	81.2
規模	(5)	(150)	(101)	(69)
-100	*	*	*	-
100-999	-	61.3	67.7	*
1000-4999	-	47.4	53.8	*
5000-	*	62.5	76.2	79.2
計	*	53.3	67.3	81.2

注：

(1)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

い傾向にある。なお、金融・保険業では特に法学系の重視度が高い。サンプル数の都合で、大学威信を考慮した上で企業属性別にみた専門分野の重視度を検討することはできなかったが、職種や業種によっても、専門分野の重視度は少なからず異なっていると推察される。

〈理系男子〉

いずれの専門分野に関しても、大学威信の影響は明確でない。即ち、大学威信による回答傾向のバイアスは小さいと考えてよい。平均値でみると、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合は、理学系46%、工学系60%、農学系45%であり、工学系で最も専門分野が重視されている。

表4-6. 大学威信別にみた個別専門分野の評価

(%)

	文系男子				文系女子			
	計	人文系	法学系	経済・商系	計	人文系	法学系	経済・商系
「大学での専門分野」	(4444)	(482)	(697)	(3265)	(1583)	(1203)	(95)	(285)
威信低い	[16.7]	14.7	12.5	17.8	[22.9]	22.5	26.1	23.1
威信中の下	[19.4]	25.0	22.9	17.0	[17.2]	13.8	26.7	41.2
威信中の上	[18.2]	11.1	-	19.2	[22.0]	21.1	-	28.8
威信高い	[38.2]	10.6	48.5	36.7	[41.2]	27.8	74.1	54.8
計	22.1	13.9	27.4	22.1	23.5	20.6	40.0	30.2
	理系男子				理系女子			
	計	理学系	工学系	農学系	計	理学系	工学系	農学系
「大学での専門分野」	(2858)	(352)	(2270)	(236)	(322)	(120)	(97)	(105)
威信低い	[60.5]	-	60.5	-	*	-	*	-
威信中の下	[55.9]	43.9	58.9	44.2	[53.3]	61.5	73.8	40.2
威信中の上	[61.5]	40.7	66.9	53.6	[66.7]	68.3	82.4	43.5
威信高い	[56.6]	53.4	58.1	-	[81.2]	81.1	81.3	-
計	57.3	46.3	60.3	45.3	63.5	72.5	77.3	41.0

注:

(1) 値は、「有利に働いた」と回答した割合。

(2) 【 】内の値は、文系男子計、文系女子計、理系男子計、理系女子計の威信別の値。

(3) *は、サンプル数が少ないため、省略した。

表4-7. 企業属性別にみた専門分野の重視度

男子文系		(N)	人文系	法学系	経済・商系
職種	事務職	(1600)	14.3	41.0	29.3
	営業・販売職	(2146)	10.7	18.8	15.7
	専門・技術職	(417)	20.9	17.2	28.8
業種	建設・製造業	(1073)	8.8	28.7	22.7
	卸売・小売・飲食業	(1016)	8.7	14.7	15.0
	金融・保険業	(1068)	6.1	39.8	28.7
	サ・運輸通信業	(1022)	18.9	21.4	22.1
男子理系		(N)	理学系	工学系	農学系
職種	事務職	(187)	54.5	34.9	37.8
	営業・販売職	(263)	33.3	43.4	19.0
	専門・技術職	(2188)	47.4	64.4	66.0
業種	建設・製造業	(1855)	43.7	63.1	51.3
	卸売・小売・飲食業	(74)	*	39.2	*
	金融・保険業	(87)	71.4	39.6	*
	サ・運輸通信業	(631)	45.8	56.2	25.8
女子文系		(N)	人文系	法学系	経済・商系
職種	事務職	(812)	18.8	54.3	32.9
	営業・販売職	(345)	12.3	26.9	27.6
	専門・技術職	(291)	28.6	25.0	27.6
業種	建設・製造業	(305)	17.2	*	23.5
	卸売・小売・飲食業	(284)	17.2	*	19.0
	金融・保険業	(285)	14.2	50.0	39.7
	サ・運輸通信業	(563)	23.1	37.8	30.6

注:

(1) 大学での専門分野が有利に働いたと回答した割合。

(2) *は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

専門分野の重視度は、企業属性によっても異なる。職種別にみると、事務職では理学系の重視度が最も高く、営業・販売職では、農学系の重視度が相当低い。ネジレのルートとはいえ、個々の専門分野の相違を考慮した採用が行われているようである。他方、正規のルートである専門・技術職では、工学系、農学系はともに重視度が高いものの、理学系では、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が過半数に満たない。業種別にみると、建設・製造業、サービス／運輸・通信業では工学系の重視度が最も高く、金融・保険業では理学系の重視度が最も高かった。

〈女子〉

文系の場合、女子の方が男子より専門分野を高く評価する傾向にあるものの、男子と同様に、人文系を除き、威信高いグループでやはり専門分野の評価は高い。企業属性別にみると、職種に関しては、営業・販売職の場合、社会科学系で「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高いものの、他の職種については男子とほぼ同様の傾向にある。業種に関しても、社会科学系で重視度が高く、人文系で低いという、男子と類似した特徴が確認された。

理系の場合も、男子と同様に、大学威信による影響は明確でなかった。ただし、理学系においても「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が高い点は、男子と異なる。なお、女子に関してはサンプル数が少ないため、企業属性別にみた専門分野の重視度については、分析し得なかった。

3. 初職の就業特性

以下では、前節までに明らかにされた、学生の職業選択行動と企業の採用行動の特性を踏まえ、サンプルに現れた大卒者の就業特性を、その背景も含めて考察する。

文系出身者の就業特性

〈男子〉

職種、業種、規模別の就業特性を専門分野別に示したのが図4-9、大学威信別に示したのが図4-10である。

専門分野別の就業特性に着目すると、まず基本的な相違として、人文系では教員、法学系では公務員に就職する比率が高い。こうした就業特性の相違を生む背景として、専門分野間で職業選択志向が異なる点を指摘し得る。教員、公務員、民間企業就職者の間では、職業選択志向性は明らかに異なり、教員で強い傾向を示した【仕事内容】志向は人文系で最も強く、民間企業で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向は、経済・商系で最も強かった。

民間企業就職者のみに注目した場合も、人文系と社会科学系の間で就業特性の相違が認められる。人文系の場合、職種では事務職が少なく、業種では、サービス／運輸・通信業が多く、金融・保険業が少ない。また規模の点では、中小企業への就職者が多かった⁽¹¹⁾。

図4-9A. 専門分野別の職種（男子）

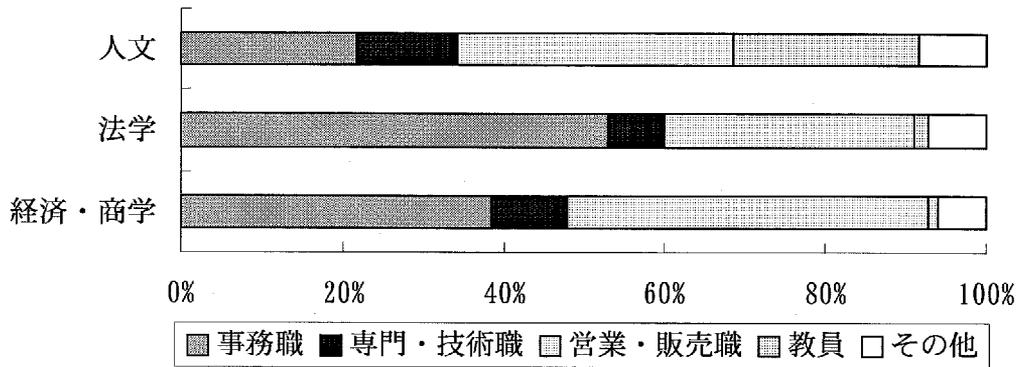


図4-9B. 専門分野別の業種（男子文系）

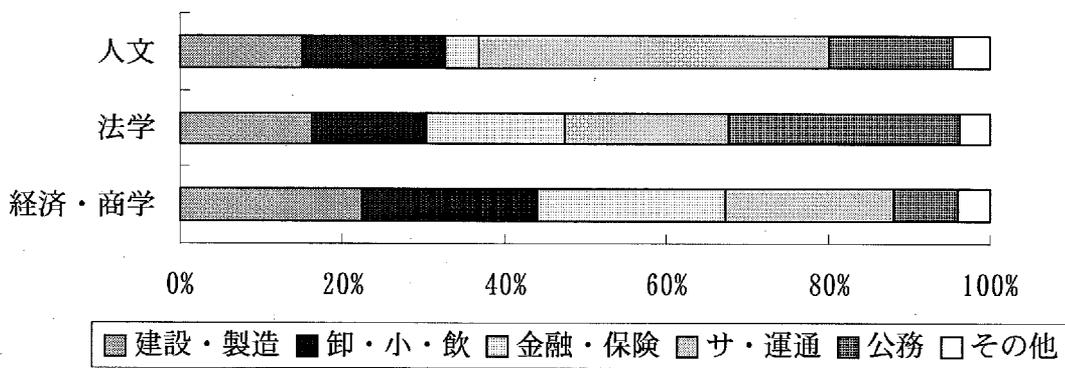


図4-9C. 専門分野別の企業規模（男子文系）

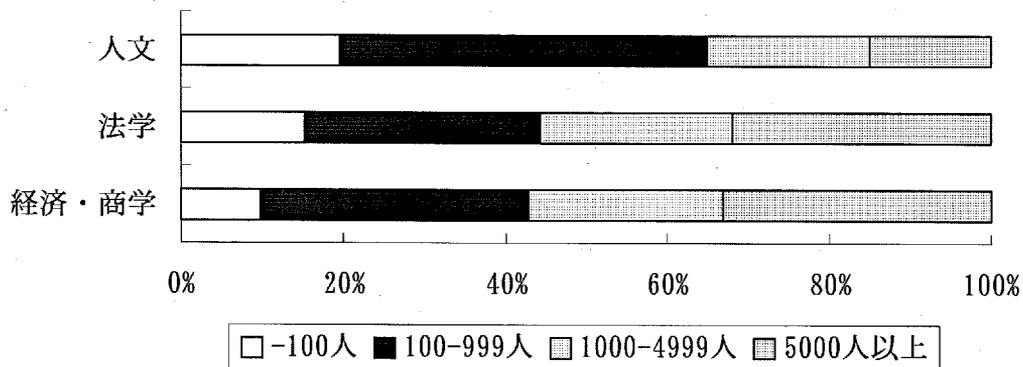


図4-10A. 大学威信別の職種（男子文系）

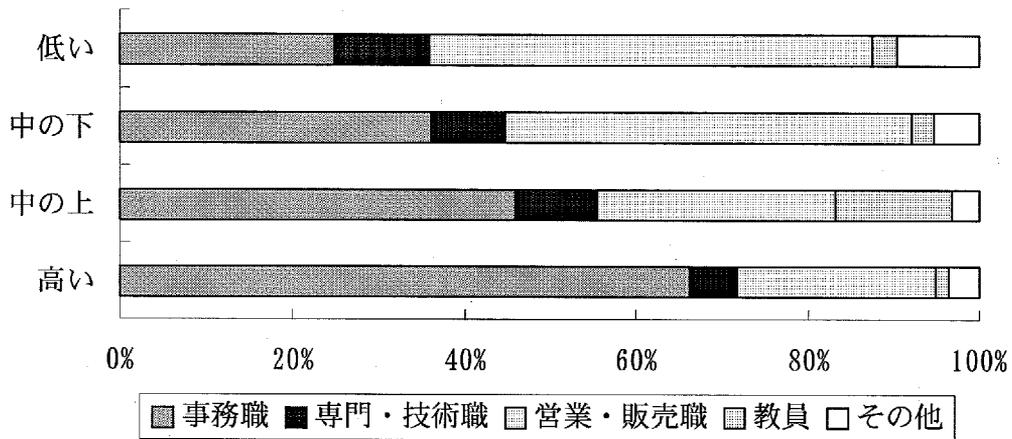


図4-10B. 大学威信別の業種（男子文系）

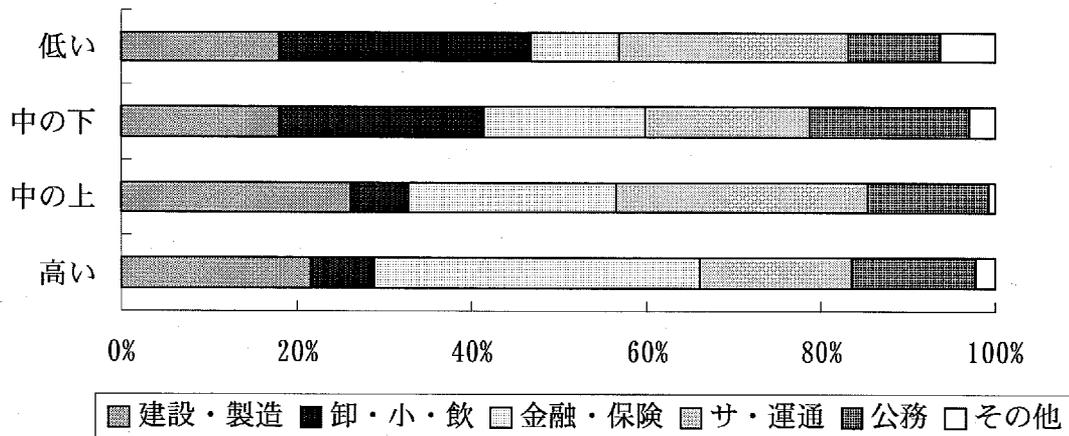
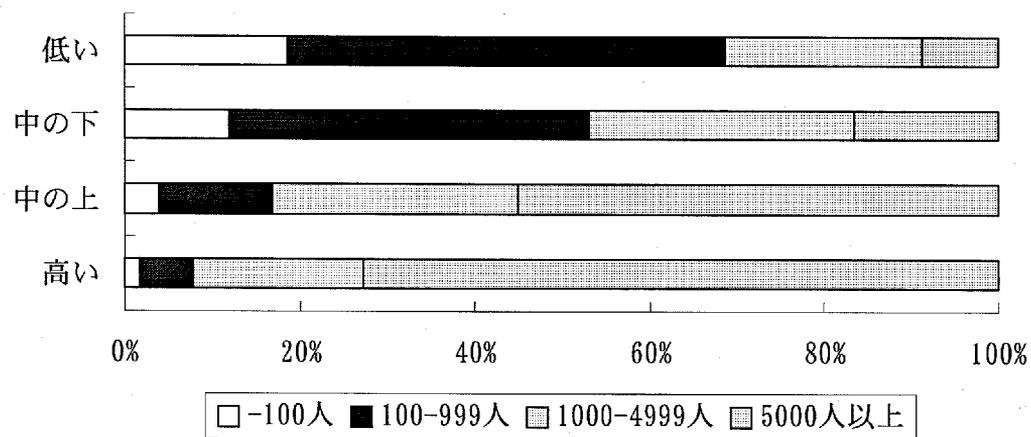


図4-10C. 大学威信別の企業規模（男子文系）



この就業特性の相違を、学生の職業選択志向、企業の専門分野の重視度、という観点から検討すれば、以下のような解釈が可能だろう。

まず、職業選択志向の点でいえば、人文系の場合、社会科学系よりも【大企業】志向が弱く、逆に【仕事内容】志向が強かった。つまり、人文系出身者は、企業規模よりも仕事内容を重視した職業選択を行っている。他方で企業は、学生の採用に関して、専門分野をさほど重視しないとはいえ、職種や業種によって重視度に相違が認められた。職種別にみると、事務職の場合、人文系の重視度は、社会科学系よりもかなり低かった。業種別にみても、サービス／運輸・通信業を除く各業種では、人文系よりも社会科学系が重視される傾向にあった。人文系と社会科学系における就業特性の相違は、こうした学生、企業双方の行動特性の反映とみなすことができる。

大学威信別の就業特性は、専門分野以上にその相違が明確である。そして、威信の高いグループほど事務職、金融・保険業、大企業に就職する者が多く、逆に威信の低いグループほど営業・販売職、卸売・小売・飲食業、中小企業へ就職する者が多い。

このうち、大学威信と企業規模の対応は、職業選択志向性が大学威信で異なる点と、大学威信の重視度が企業規模で異なる点の双方が関与している。学生の側でいえば、威信の低いグループは、必ずしも【大企業】を重視した職業選択を行っておらず、【私生活】志向がむしろ強かった。また、企業の側でいえば、大企業ほど大学威信を重視した採用を行っていた。

これに対し、大学威信と職種、業種との対応は、企業規模による介在が大きい。民間企業就職者を対象に、職種、業種、規模の関係を検討したところ、規模と職種、業種の間には明確な関連が認められ、大企業ほど事務職、金融・保険業の占める割合が高かった⁽¹²⁾。つまり、大企業ほど大学威信を重視した採用を行うことに、大学威信と職種、業種の対応も包含されているのである。ただ、事務職、金融・保険業では、他よりも大学威信を重視した採用が行われる傾向にあった。企業規模に比べ大学威信の重視度の相違が不明瞭とはいえ、職種や業種間で大学威信の重視度が異なることも、大学威信と職種、業種の対応に少なからず影響しているとみるべきだろう。

〈女子〉

男子と同様に就業特性を示したのが図4-11、図4-12である。

専門分野別の就業特性は、男子と同様、人文系で教員就職者、法学系で公務員就職者の比率が高い。また、民間企業で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向が、経済・商系で最も強かった点も男子と同様である。しかしながら、民間企業就職者のみに着目すると、専門分野による就業特性の相違はほとんど認められない。いずれの専門分野とも、職種では事務職、業種ではサービス／運輸・通信業が多く、また、企業規模と専門分野の間の関係もみられない。サンプル数の都合で、専門分野別の職業選択志向や、採用をめぐる専門分野の重視度を、十分に検討することはできなかったが、男子との相違は顕著でなかった。にも拘わらず、専門分野別の就業特性が男子と異なるという事実は、そもそも、性別で採用方針が異なっていることの証左であろう。

大学威信別の就業特性は、規模の点では明確な相違があり、威信高いグループほど大企業への就職者が多い。この背景については、男子と同様の解釈が可能であろう。ところが、

図4-11A. 専門分野別の職種（女子文系）

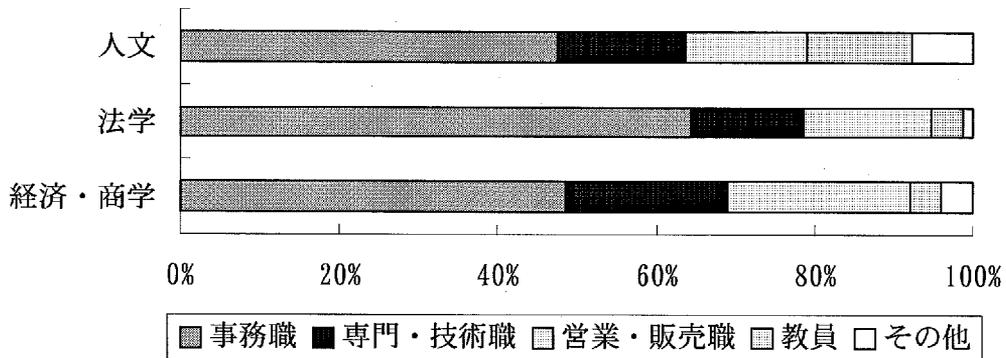


図4-11B. 専門分野別の業種（女子文系）

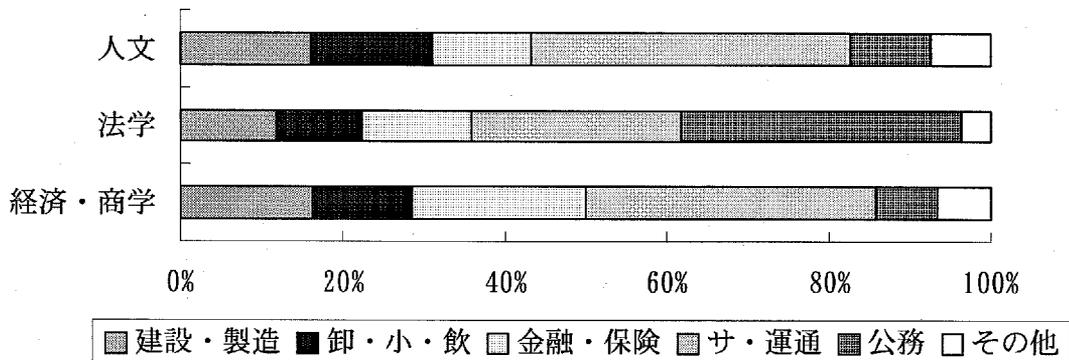


図4-11C. 専門分野別の企業規模（女子文系）

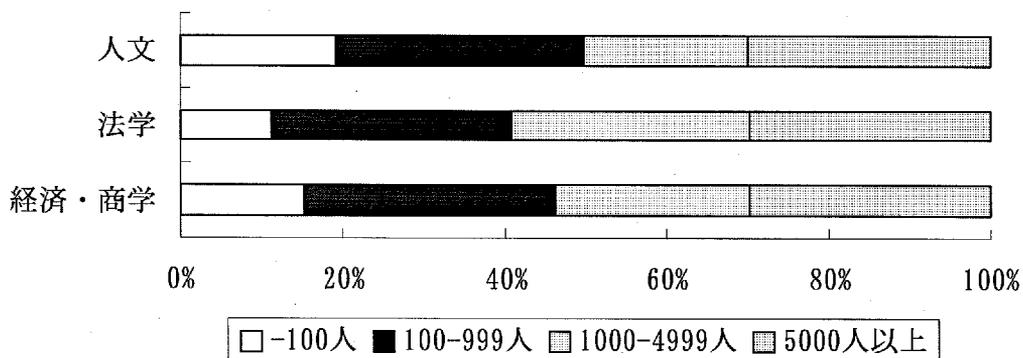


図4-12A. 大学威信別の職種 (女子文系)

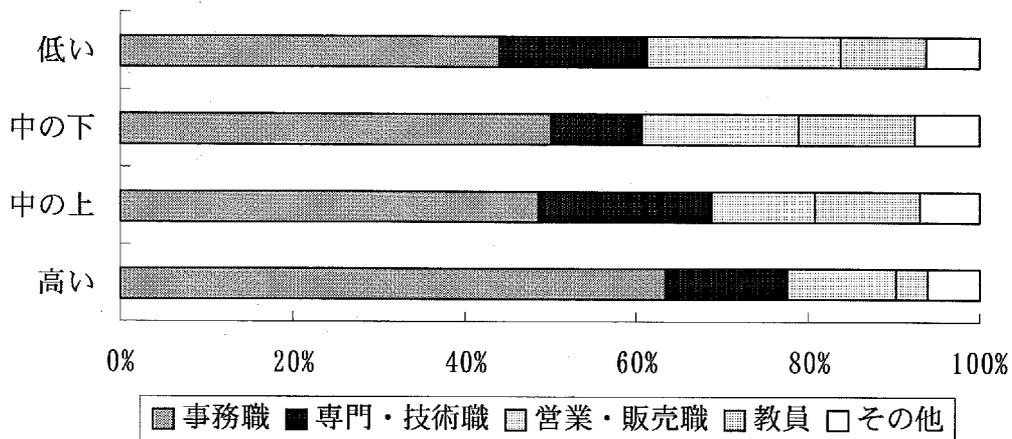


図4-12B. 大学威信別の業種 (女子文系)

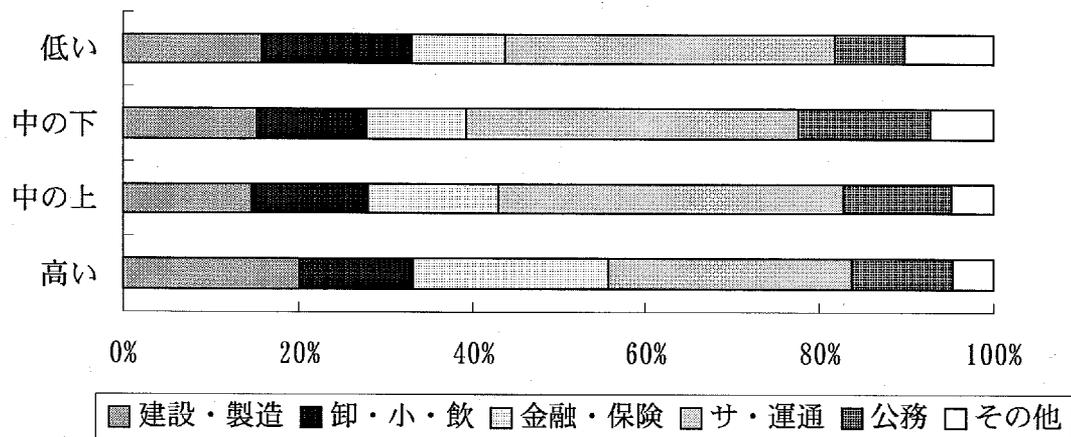
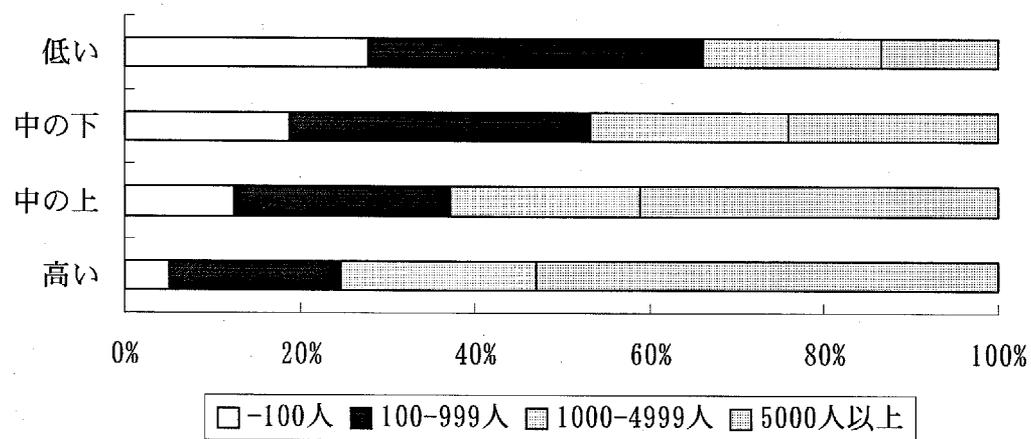


図4-12C. 大学威信別の企業規模 (女子文系)



職種、業種の点では、男子ほど大学威信による相違が明確でない。この理由には、大学威信をめぐる採用の方針が、男女で異なっている点を指摘できよう。女子の場合、職種や業種の点で、企業の大学威信の重視度に相違はほとんど認められなかった⁽¹³⁾。

理系出身者の就業特性

〈男子〉

理系男子の就業特性を図4-13、図4-14に示した。

専門分野別にみるとまず、理学系で教員、農学系で公務員に就職する比率が高い。専門分野別の職業選択志向を振り返ると、理学系では、教員で強い傾向を示した【仕事内容】志向が他よりも強く、他方、工学系では、民間企業で強い傾向を示した【大企業】志向が強かった。また、農学系では、民間企業で強い傾向を示した【大企業】志向、【職場風土】志向が、ともに理系の中で最も弱かった。こうした職業選択志向の相違が、専門分野による就業特性の相違に少なからず反映されている。

民間企業就職者だけに着目した場合も、専門分野別の就業特性は異なる。職種の点では、理学系、工学系では専門・技術職への就職者が大半を占めるのに対して、農学系では、事務職、営業・販売職就職者も多い。業種の点では、工学系では建設・製造業就職者が多く、理学系ではサービス／運輸・通信業就職者が多い。これは、マクロ統計による分析の際にも指摘したように、理学系、工学系とも製造業就職者が最も多いが、その点に加えて工学系では建設業への、理学系では情報産業への就職者がそれぞれ多いことによる（表4-8）。また、企業規模に関しては、理学系、工学系では大企業への就職者が多く、農学系では中小企業への就職者が多かった⁽¹⁴⁾。

こうした就業特性を生む背景として、専門分野別の職業選択志向をみると、農学系では、理学系、工学系よりも【大企業】志向がかなり弱く、規模をさほど重視しない職業選択を行っていた。専門分野の重視度に企業規模間格差がなかったことを考えると、この点が、農学系における大企業就職者の少なさと関わっている可能性がある。

他方で企業は、文系と異なり、専門分野をかなり重視した採用を行う。工学系の就職率が高い建設・製造業では、採用時に工学系が最も重視されていた。ただ、農学系の就職率が低い専門・技術職で、農学系の重視度が低いとはいえ、また、理学系の就職率が高いサービス／運輸・通信業で、理学系の重視度が高いわけでもなかった。理系の場合、同じ職種、業種でも、仕事内容によって専門分野別の採用が異なる可能性がある。企業の専門分野の重視度と専門分野別の就業特性の間に必ずしも明確な対応関係が認められないのは、就職をめぐる専門分野間の競争が少ないためとも考えられる。

大学威信による就業特性の相違は、まず、威信の高いグループほど大企業就職者が多い。大学威信と企業規模との対応については、文系と同様の解釈が可能で、学生の職業選択志向と企業の採用方針の双方が影響していると考えられる。これに対して、大学威信と職種の対応は明確でない。実際、正規のルートである専門・技術職とネジレのルートである事務職、営業・販売職との間で、大学威信の重視度にも相違は認められなかった。

図をみる限り、大学威信と業種の対応も明確でない。ただし、分析対象を理学系と工学系に絞り、また、建設業と製造業を分離し、さらに、サービス／運輸・通信業の中の情報

図4-13A. 専門分野別の職種（男子理系）

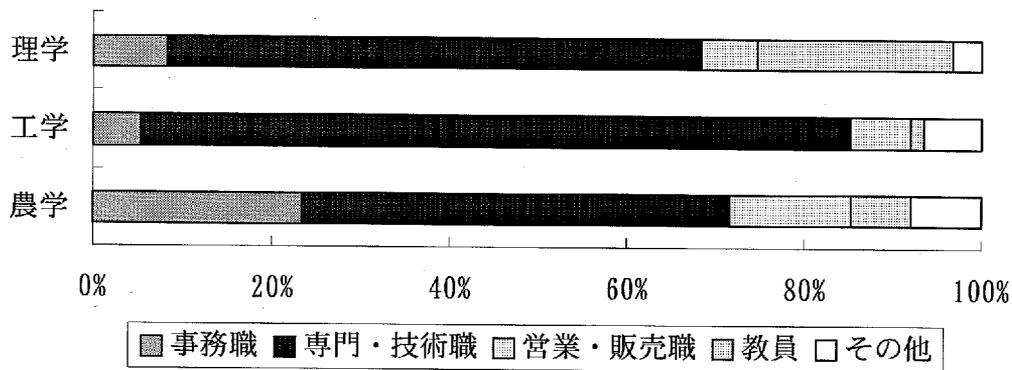


図4-13B. 専門分野別の業種（男子理系）

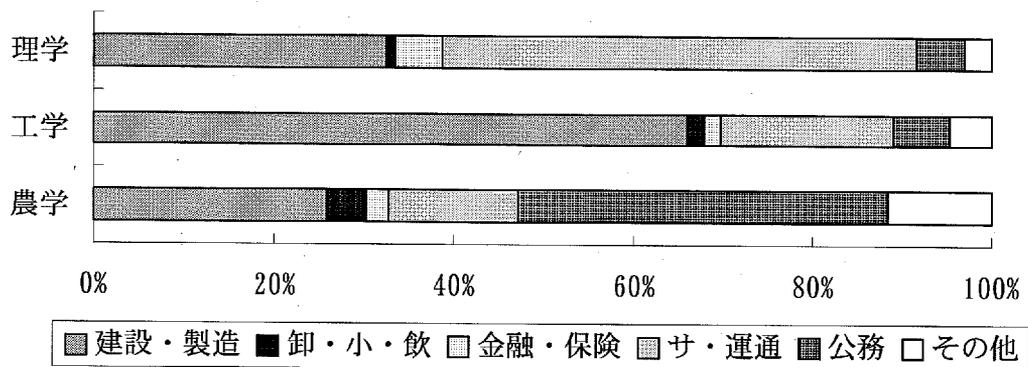


図4-13C. 専門分野別の企業規模（男子理系）

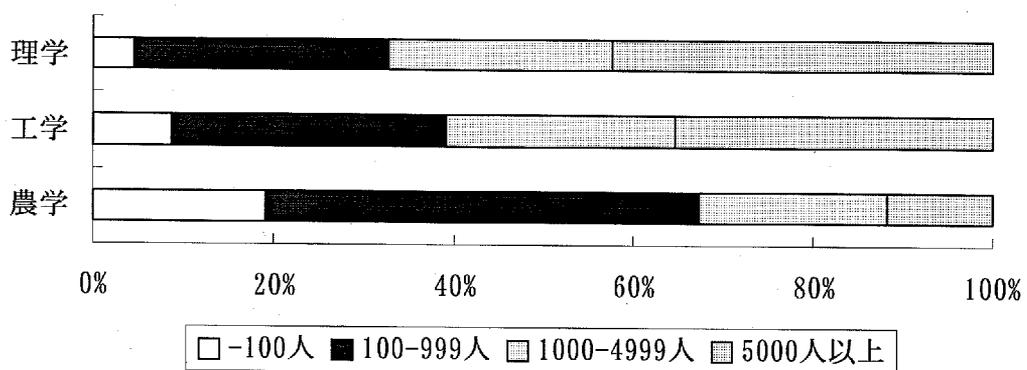


図4-14A. 大学威信別の職種 (男子理系)

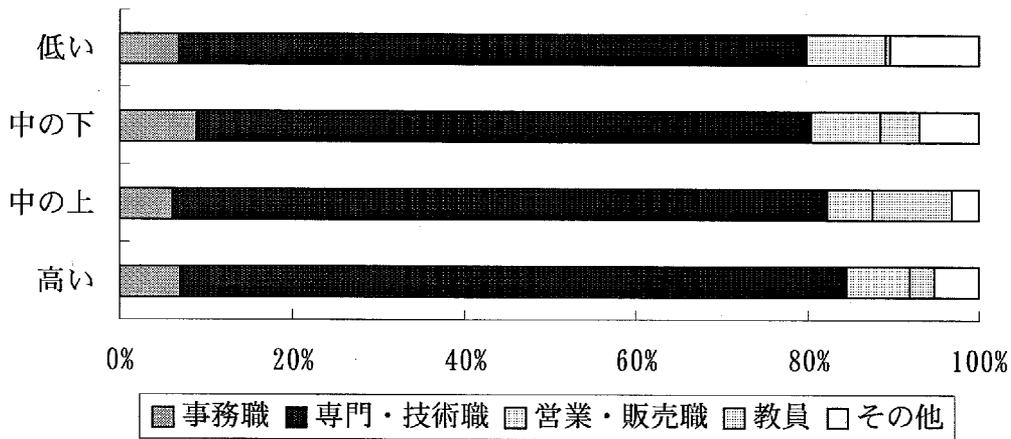


図4-14B. 大学威信別の業種 (男子理系)

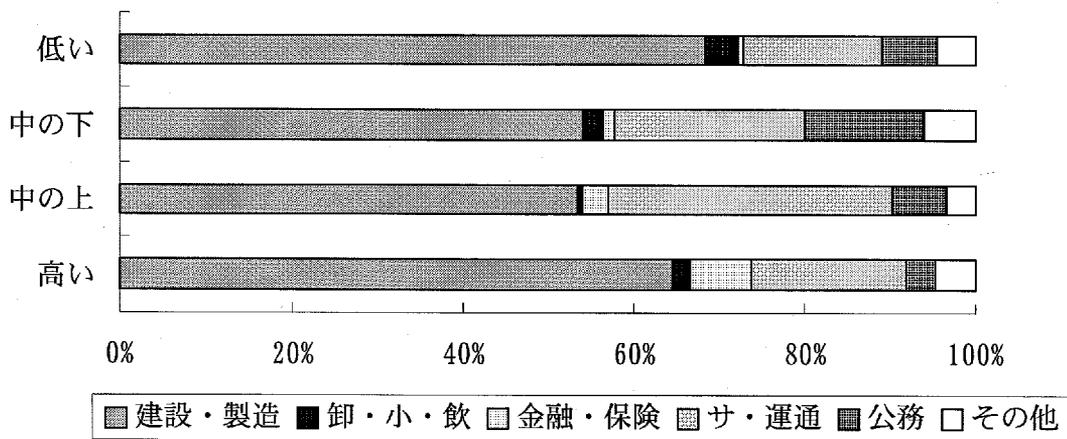


図4-14C. 大学威信別の企業規模 (男子理系)

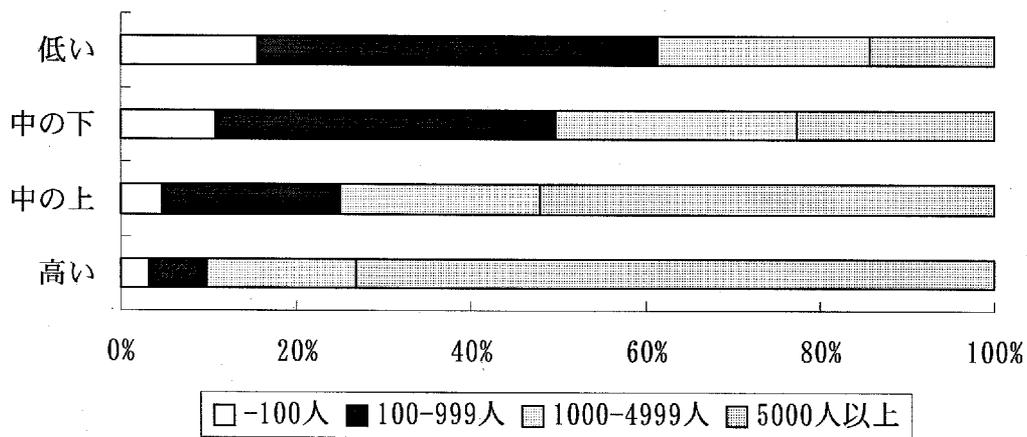


表4-8. 理工系の就業特性 (男子)

	理工系 (%)	
	理学系 (N)	工学系 (2529)
建設業	1.5	16.7
製造業	41.4	54.9
運輸・通信業	5.4	6.2
情報産業	34.3	10.0
上記以外	17.4	12.1
計	100.0	100.0

	理工系 (%)			
	理学系			
	威信低い (N)	威信中の下 (-)	威信中の上 (160)	威信高い (106)
建設業	-	0.6	2.8	1.6
製造業	-	25.0	48.1	56.8
運輸・通信業	-	2.5	4.7	9.6
情報産業	-	60.6	24.5	8.8
上記以外	-	11.3	19.8	23.2
計	-	100.0	100.0	100.0

	工学系 (%)			
	工学系			
	威信低い (N)	威信中の下 (259)	威信中の上 (1500)	威信高い (440)
建設業	29.0	20.0	9.1	2.1
製造業	43.2	52.9	56.8	70.9
運輸・通信業	2.7	5.7	7.0	10.0
情報産業	10.0	9.5	16.6	3.6
上記以外	15.1	11.9	10.5	13.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0

産業に着目すると、大学威信と業種間に明確な対応が現れる。工学系では、威信高いグループほど製造業に、威信低いグループほど建設業に就職する比率が高い。また理学系では、威信高いグループほど製造業に、威信低いグループほど情報産業に就職する比率が高い(表4-8)。この傾向は企業規模を考慮してもなお認められた。上述の分類に基づいて改めて企業の採用方針を分析したところ、「出身大学の名前」が「有利に働いた」と回答した割合は、工学系の場合は建設業で低く、理学系の場合は情報産業で低かった。専門分野を統制すれば、業種間で大学威信の重視度は異なっている。理系の場合、専門分野と業種の対応が明確であるため、表面上は大学威信と業種の対応が顕在化しない。しかし、専門分野と業種の対応を考慮すれば、実は大学威信と業種にも対応関係が見いだせるのである。

〈女子〉

専門分野別の就業特性は、男子と同様に、理学系で教員、農学系で公務員に就職する比率が高い。この背景としては、男子と同様に職業選択志向特性を挙げ得る。民間企業就職者に着目した場合も、専門分野別の就業特性は男子と類似している。また、大学威信別の就業特性に関しても、男子とほぼ同様の傾向にある。理系女子は特にサンプル数が少なく、専門分野別、大学威信別の職業選択志向や、採用における専門分野、大学威信の重視度について、男子と比肩し得る考察は行えなかった。しかし、その就業特性をみる限り、理系の場合は男子と同様の方針で採用が行われていることが推察される(図4-15、図4-16)。

図4-15A. 専門分野別の職種（女子理系）

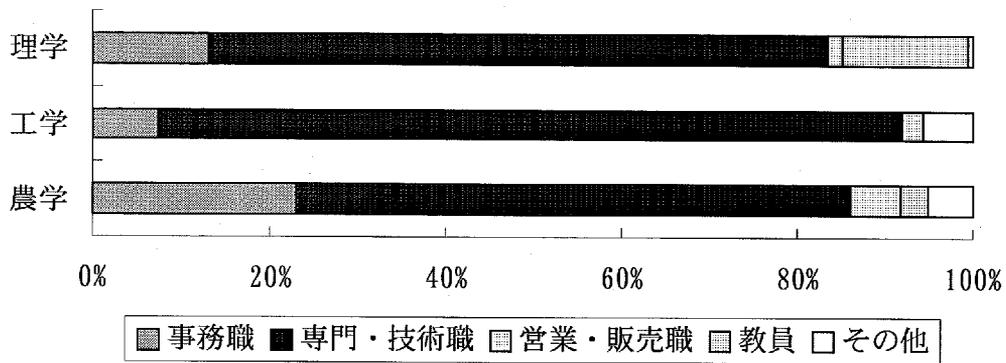


図4-15B. 専門分野別の業種（女子理系）

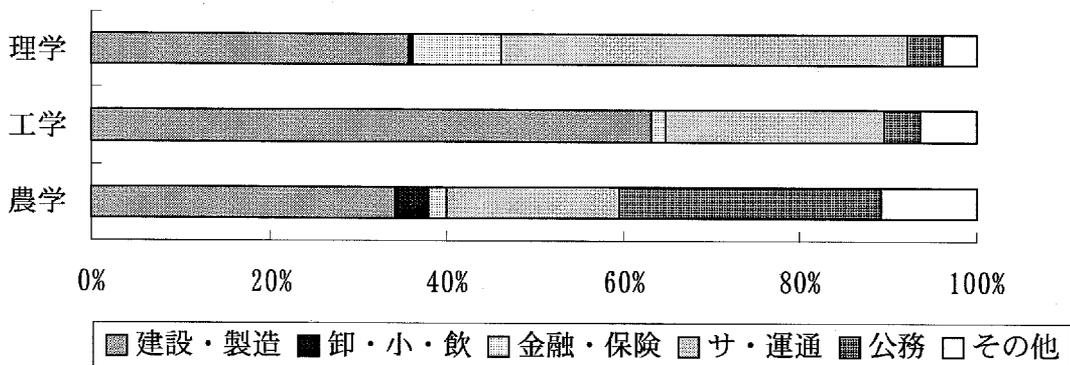


図4-15C. 専門分野別の企業規模（女子理系）

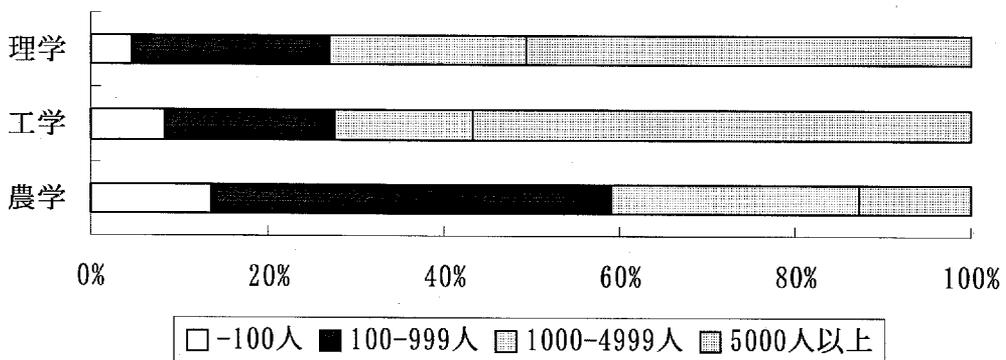


図4-16A. 大学威信別の職種（女子理系）

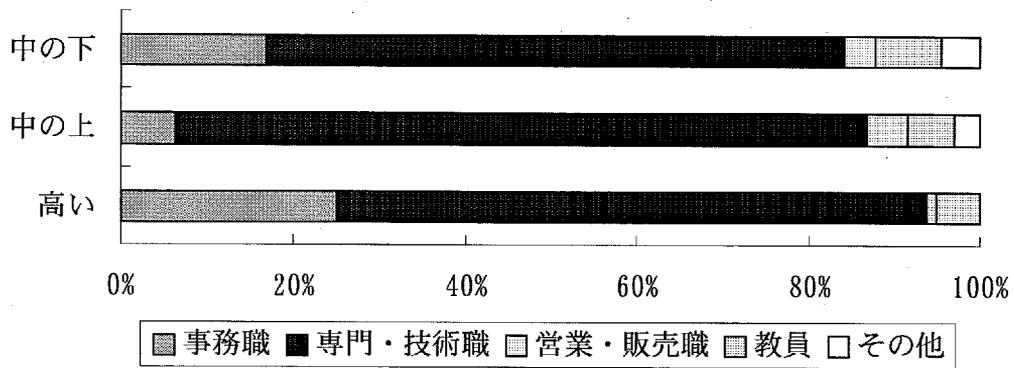


図4-16B. 大学威信別の業種（女子理系）

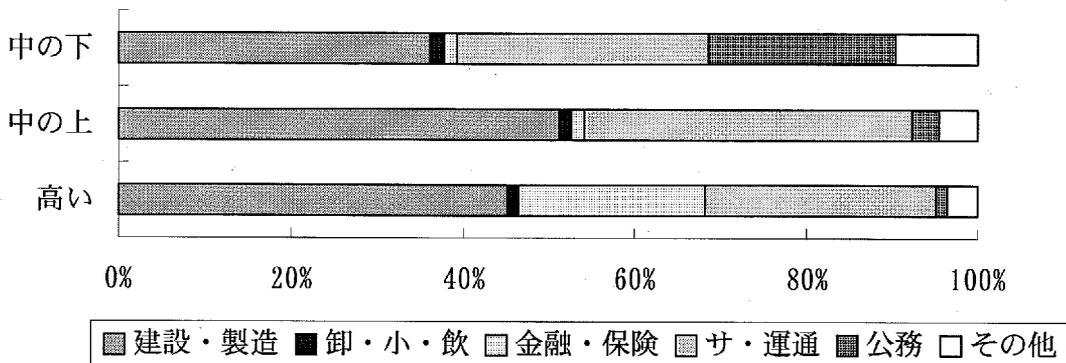
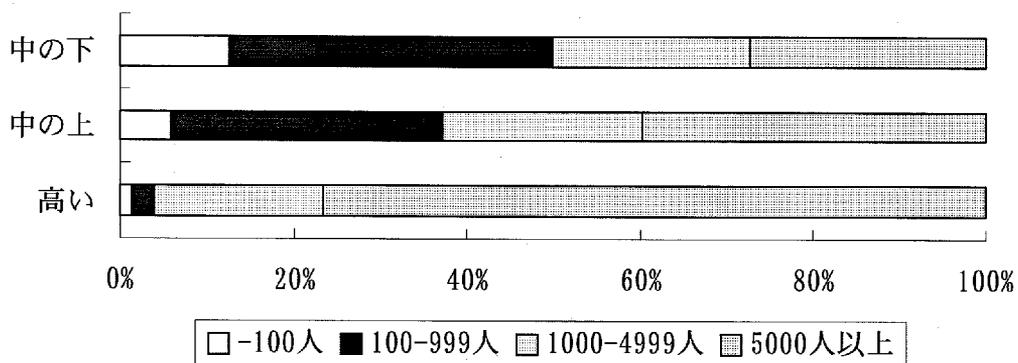


図4-16C. 大学威信別の企業規模（女子理系）



4. まとめ

以上の分析は、次の二つの限界を内包している。一つは、学生の職業選択に関して、10年間とはいえ、就職後ある程度時間を経過していることの限界である。就職時点での意見ではないため、その回答は現状の正統化などのバイアスを含んでいる可能性がある。もう一つは、企業の採用方針を学生の目を通じて解釈しているという限界である。人事に関する企業調査からは得られない情報を獲得できる一方で、それを企業の採用方針と読み替える場合、やはり何らかのバイアスを含む可能性は否定できない。こうした限界を認識しつつも、敢えてこれまでの分析結果から、大卒者の就職－採用過程を再構成するならば、以下のように述べることができよう。

本章の始めに仮説的に提示したように、学生の職業選択行動と企業の採用行動の相互作用を通じて、大卒者の就業構造は形成される。ここでは主に、職業選択志向の規定要因として専門分野と大学威信、採用方針の規定要因として職種と業種、企業規模に着目した。

まず、専門分野別の就業特性として、民間企業への就職者が多い分野、教員あるいは公務員への就職者が多い分野があるが、その背景として専門分野による職業選択志向の相違が確認された。さらに、民間企業就職者の中においても、専門分野や大学威信による就業特性と学生の職業選択志向、企業の採用方針の間には対応が認められた。

文系出身者の就業特性に関しては、大学威信の果たす機能が大きい。威信の高い大学出身者ほど【大企業】志向が強く、また大企業ほど大学威信を重視した採用を行っている。大学の選抜性と規模の対応をめぐっては、企業の採用方針ばかりが目ざされがちだが、学生の職業選択志向にも明らかな相違があるのである。さらに、従来の分析においては指摘されてこなかった点として、大学威信と職種の対応も明らかとなった。事務職では、営業・販売職よりも大学威信を重視した採用が行われる傾向にあり、企業規模を統制してもなお、威信の高い大学出身者ほど事務職への就職者が多かったのである。大学威信の機能に比較すると、専門分野の果たす機能は小さい。ただし、人文系と社会科学系では就業特性に相違がある。その誘因として、社会科学系出身者は【大企業】重視の職業選択を行い、企業も社会科学系をより重視する傾向が伺えた。なお、女子に関しては、企業の採用方針が性別によって予め異なっていると考えられる。男子と比較して就業特性に果たす大学威信の機能は部分的であり、また、専門分野の機能はほとんど認められなかった。

理系出身者の就業特性に関しては、専門分野の果たす機能が大きい。文系出身者と比較して【仕事内容】重視の職業選択が行われ、企業も専門分野重視の採用を行っていた。専門分野別の就業特性と、職業選択志向、採用方針との間には、必ずしも明確な対応が見出せなかったが、これは同じ職種、業種でも、さらに配属先によって専門分野の重視度が異なるためと推察される。一方、大学威信の果たす機能は、文系出身者ほど顕著でない。しかし、企業規模との対応に関しては明確で、その背景には文系出身者と同様の構造を読み取ることができた。また、大学威信と業種の関連も明らかとなった。企業規模を考慮しても、製造業では、建設業や情報産業よりも大学威信を重視した採用が行われていたのである。なお、女子についても男子と同様の就業特性にあり、文系出身者のように性別が採用方針の基準とはなっていなかった⁽¹⁵⁾。

〈注〉

- (1) 1983年に14%であった全就職者に占める割合が、1992年には10%となっている。
- (2) 教員の全就職者に占める割合は、ここ10年間で44%から24%へと大幅に減少している。
- (3) 性別、専門分野別にみた職業選択時の重視条件を、10年間の時系列の変化として捉えると、最近は、私生活重視、快適さ志向の傾向が強くなっている（日本労働研究機構 1994, 39-41頁）。
- (4) 「卒業校とのつながり」は、職業選択時の重視項目としては上位に挙がらないが、特に文系出身者の場合、威信による相違は明確といえる。民間企業就職者を対象に、「非常に重視した」あるいは「重視した」と回答した割合を威信別にみると、「威信高い」26%。「威信中の上」22%、「威信中の下」12%、「威信低い」9%となっている。これは、威信上位校出身者が、OB、OGを経由して大企業に就職している実態の一端を示すものといえる。
- (5) 残りの6項目について「非常に重視」の割合を示すと以下の通りである。「社風、職場の雰囲気」（19%）、「労働時間、休日・休暇」（19%）、「私生活の充実」（18%）、「職場環境」（15%）、「給与」（14%）、「規模」（11%）。
- (6) 男子と異なる特徴としては、以下の点を指摘し得る。まず、文系出身者の場合、専門分野も【私生活】志向を規定しており、人文系、法学系では【私生活】をさほど重視していない。また、理系出身者の場合、理学系では【職場風土】志向がむしろ弱い。
- (7) サンプル全体の平均値としての影響力は弱いものの、「大学の就職紹介体制」に関しては文理間の、「自分の性別」に関しては男女間の相違が明確である（日本労働研究機構 1994, 35頁）。
- (8) 男子においては、「出身大学の名前」と「卒業生の存在」の間の回答傾向に差はなかったが、女子においては、「出身大学の名前」に比べて「卒業生の存在」はやや重視度が低い。これには、OBやOGの存在数自体の相違も反映されているように、女子の場合は男子ほど、「出身大学の名前」を重視した選抜と「卒業生の存在」を重視した選抜とが連動していないといえる。
- (9) 男子との相違を敢えて挙げれば、「専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合が最も高いのは、職種では専門・技術職、業種ではサービス・運輸通信業、規模では従業員が100人未満の企業となっている点である。ただし、他の職種、業種、規模との格差がそれほど大きいわけではなく、女子に特有の傾向とはいえない。
- (10) 文系出身者と理系出身者の間の、専門分野に対する評価と大学威信との関係の相違は、在学中の学習経験の充実度を考慮した際にも確認される。付表4-1は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度と専門分野の評価との関係を、専門分野別、威信別にみたものである。なお表中の値は、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答した割合を示している。4重クロス表になっているので、若干読み取りにくい。文系出身者の場合は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度に関係なく、「威信高い」グループでは他のグループよりも、「大学での専門分野」が「有利に働いた」と回答する割合が高い。これに対して理系男子の場合は（理系女子は、威信別の相違まで確認するには、サンプル数が少ない）、威信による相違より

も在学中の学習経験の充実度が、専門分野の評価を規定している。

(11)まず、職種に関していうと、法学系は経済・商系よりも事務職の占める割合が高く、営業・販売職の占める割合が低い。これは、分析対象に公務員就職者も含まれているためである。民間企業就職者に限っていえば、法学系と経済・商系の間で職種の差はさほど顕著ではなかった。他方、業種に関しては、教員就職者を除いても、人文系では社会科学系よりもサービス・運輸通信業への就職者が多かった。なお、公務員就職者を除けば、法学系と経済・商系の間で業種の相違はあまりなかった。

(12)民間企業就職者を対象に、職種、業種、規模の3者間の関係を男女別に検討したものが、付図4-1～付図4-3である。

まず、職種と業種の関係からみていくと（付図4-1）。男子の場合、事務職は金融・保険業（55%）、営業・販売職は卸売・小売・飲食業（79%）、専門・技術職は建設・製造業（58%）とサービス/運輸・通信業（49%）で多くなっている。女子の場合、専門・技術職が建設・製造業（50%）とサービス/運輸・通信業（52%）で多い点は男子と同様であるが、事務職は金融・保険業以外の業種でも多くなっている。

業種と規模の関係も明確で（付図4-2）、男子の場合、「5000人以上」の企業は、金融・保険業（56%）、建設・製造業（40%）で多く、「100-999人」の企業は、卸売・小売・飲食業（46%）、サービス/運輸・通信業（42%）が多い。女子の場合も男子と同様の傾向にあるが、建設・製造業、卸売・小売・飲食業では、「5000人以上」の企業の占める割合が男子よりも高い。

付図4-3は、職種と規模の関係を見たものである。男子の場合、企業規模が大きくなるほど、事務職の割合が高く（「-100人」-17%、「5000人以上」-31%）、逆に営業・販売職の割合が低い（「-100人」-34%、「5000人以上」-24%）傾向にある。女子の場合も、企業規模が大きくなるほど、事務職の割合は高い（「-100人」-34%、「5000人以上」-45%）。ただし、男子とは異なり、専門・技術職の割合は規模が小さい企業でむしろ高い（「-100人」-43%、「5000人以上」-35%）。

(13)仔細にみれば、男子と比較して大学威信間の格差は小さいものの、女子の場合も、威信の高いグループほど事務職、金融・保険業に就職する割合は高く、威信の低いグループほど営業・販売職、卸売・小売・飲食業に就職する割合は高い。しかし、繰り返し述べるように、職種、業種間で大学威信の重視度に相違はなかった。このことから、上述した、大学威信による就業特性の相違は、規模と職種、業種の間を反映したものに過ぎないと考えられる。

(14)教員就職者を除くと、理学系と工学系の間で職種の相違はほとんどないが、業種間の相違は残った。他方、公務員就職者を除いても、農学系では事務職の占める割合が高い点に変わりはない。

(15)本論文では扱わないが、理系出身者の場合、大学威信はむしろ大卒か大学院卒かという学歴間格差を生む背景として機能している。その意味では、理系における大学威信別の就業構造は、学卒者と大学院卒者の就業特性の相違として改めて分析する必要があるともいえる。

(16)文系、理系以外のその他出身者の就業特性を、参照までに挙げておく（付図4-4、付図4-5）。

付表4-1. 学習経験の充実度と専門分野の評価

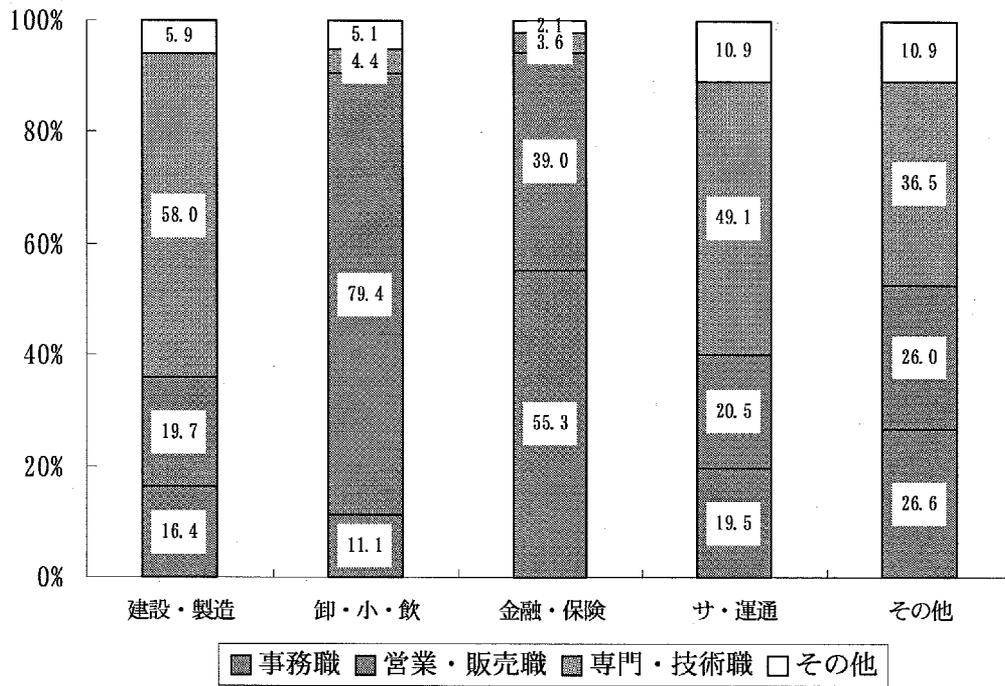
(%)

	文系男子			文系女子		
	人文系	法学系	経済・商系	人文系	法学系	経済・商系
専門科目の学習						
威信高い	(47)	(231)	(709)	(107)	(27)	(41)
充実	11.8	50.0	44.9	32.8	86.7	56.0
充実せず	10.0	47.2	30.3	20.9	58.3	56.3
威信中の上	(88)	-	(635)	(532)	-	(64)
充実	12.2	-	29.4	22.9	-	34.8
充実せず	7.7	-	12.8	18.5	-	26.8
威信中の下	*	(198)	(306)	(236)	(45)	*
充実	*	33.3	32.9	16.0	36.4	*
充実せず	*	17.4	11.8	8.1	17.4	*
威信低い	(321)	(257)	(1522)	(312)	(23)	(154)
充実	20.4	19.4	28.7	24.7	36.4	31.8
充実せず	10.4	8.8	12.2	20.1	16.7	17.0
実験、実習、卒論の経験						
威信高い	(43)	(115)	(667)	(100)	*	(39)
充実	7.1	50.0	40.4	35.3	*	62.5
充実せず	13.8	46.7	32.4	18.4	*	56.5
威信中の上	(83)	-	(623)	(523)	-	(65)
充実	14.3	-	25.3	22.9	-	33.3
充実せず	4.9	-	16.0	18.0	-	27.3
威信中の下	*	(103)	(291)	(230)	(21)	*
充実	*	22.7	24.0	14.0	45.5	*
充実せず	*	22.2	14.8	12.1	30.0	*
威信低い	(278)	(205)	(1299)	(247)	*	(113)
充実	19.7	16.7	29.1	25.6	*	42.4
充実せず	14.1	10.6	15.3	21.1	*	20.0
	理系男子			理系女子		
	理学系	工学系	農学系	理学系	工学系	農学系
専門科目の学習						
威信高い	(118)	(260)	-	(53)	*	-
充実	59.6	63.4	-	77.1	*	-
充実せず	48.5	53.3	-	88.9	*	-
威信中の上	(86)	(362)	(28)	(41)	(34)	(20)
充実	30.6	79.0	42.9	61.9	88.2	42.9
充実せず	48.0	55.9	64.3	75.0	76.5	33.3
威信中の下	(147)	(1332)	(201)	(26)	(42)	(81)
充実	52.2	65.3	45.7	80.0	70.0	41.9
充実せず	37.2	53.1	42.7	36.4	77.3	36.8
威信低い	-	(271)	-	-	*	-
充実	-	64.8	-	-	*	-
充実せず	-	57.0	-	-	*	-
実験、実習、卒論の経験						
威信高い	(115)	(258)	-	(53)	*	-
充実	56.9	58.4	-	72.5	*	-
充実せず	49.1	57.5	-	76.9	*	-
威信中の上	(86)	(360)	(27)	(41)	(34)	(20)
充実	35.2	73.4	45.5	57.7	90.0	41.2
充実せず	50.0	58.6	80.0	86.7	71.4	66.7
威信中の下	(146)	(1332)	(203)	(26)	(42)	(81)
充実	46.2	64.7	47.3	70.0	75.0	43.6
充実せず	43.6	51.2	37.8	56.3	71.4	34.6
威信低い	-	(269)	-	-	*	-
充実	-	66.9	-	-	*	-
充実せず	-	53.8	-	-	*	-

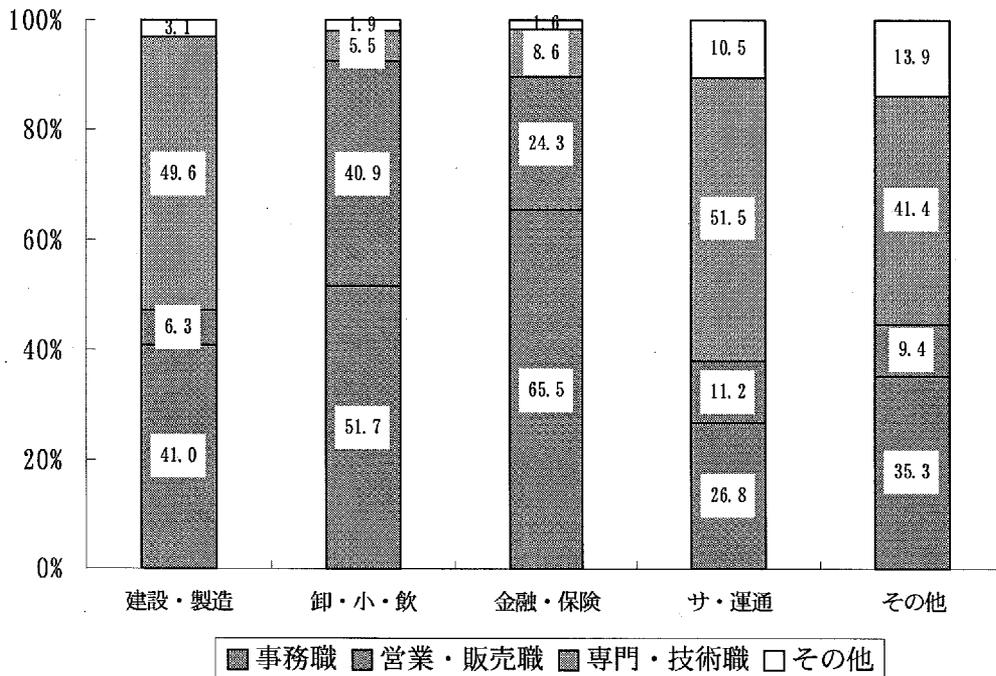
注：

(1)*は、サンプル数が20人未満と少ないため、省略した。

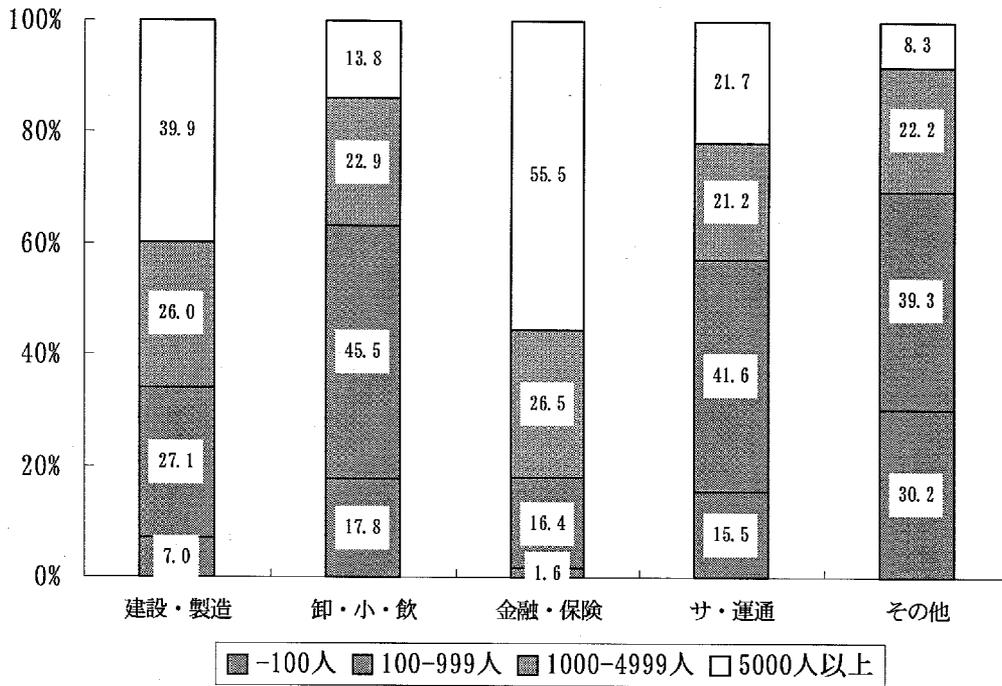
付図4-1A. 業種別にみた職種（男子）



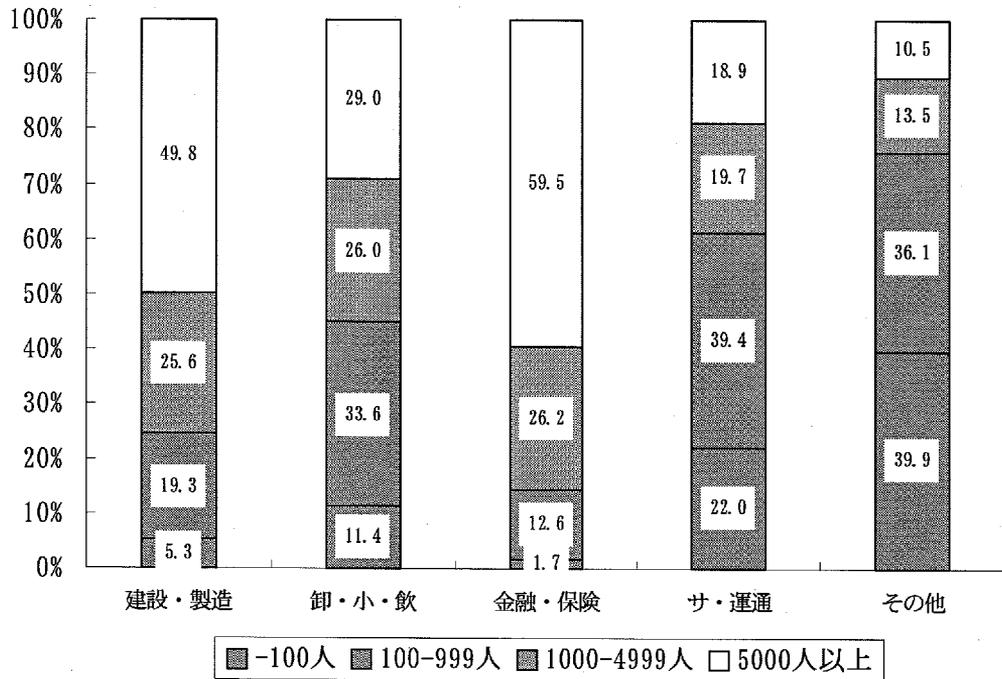
付図4-1B. 業種別にみた職種（女子）



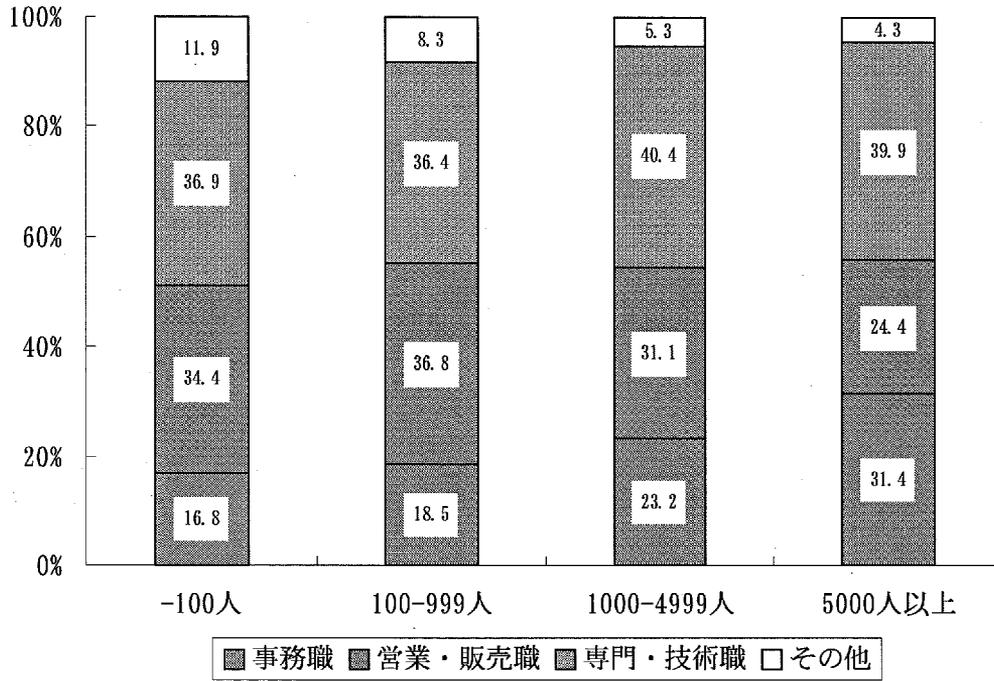
付図4-2A. 業種別にみた規模（男子）



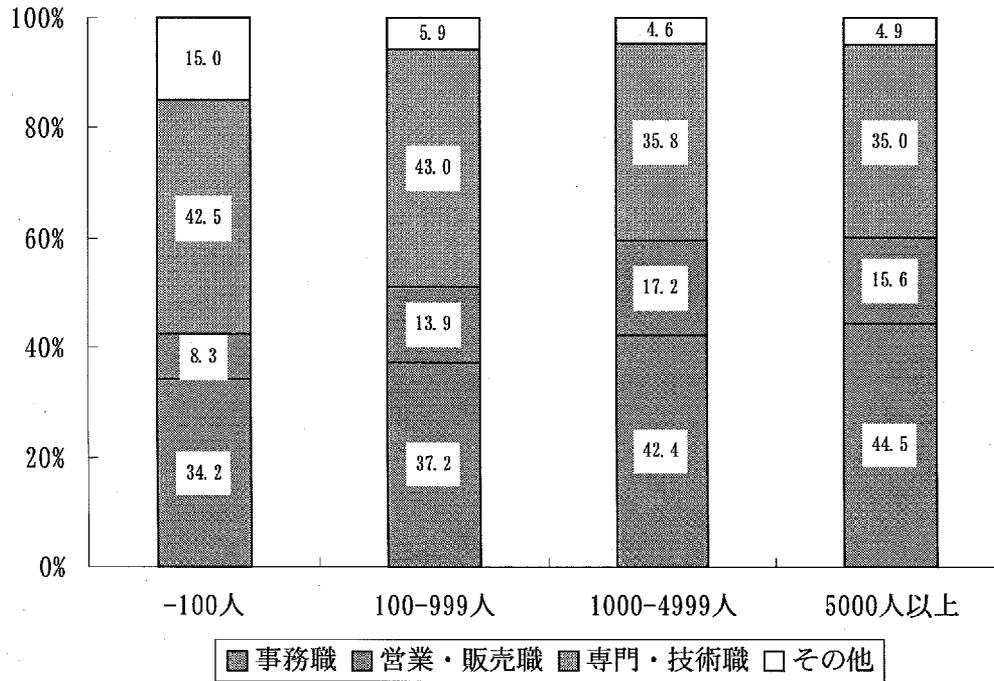
付図4-2B. 業種別にみた規模（女子）



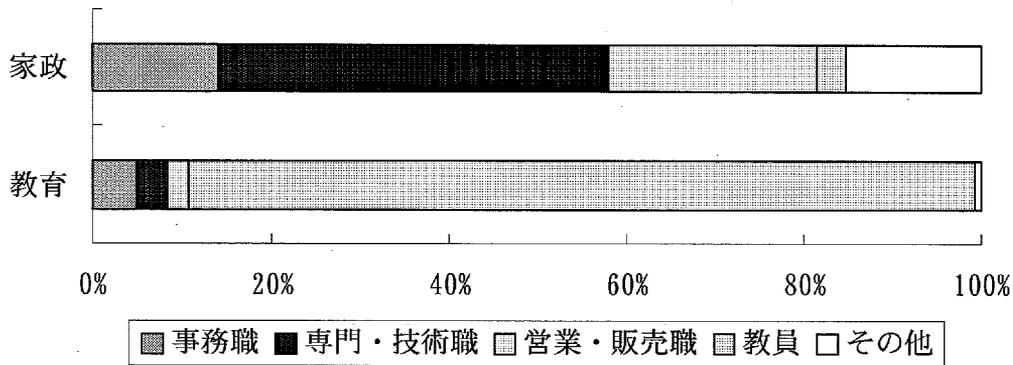
付図4-3A. 規模別にみた職種（男子）



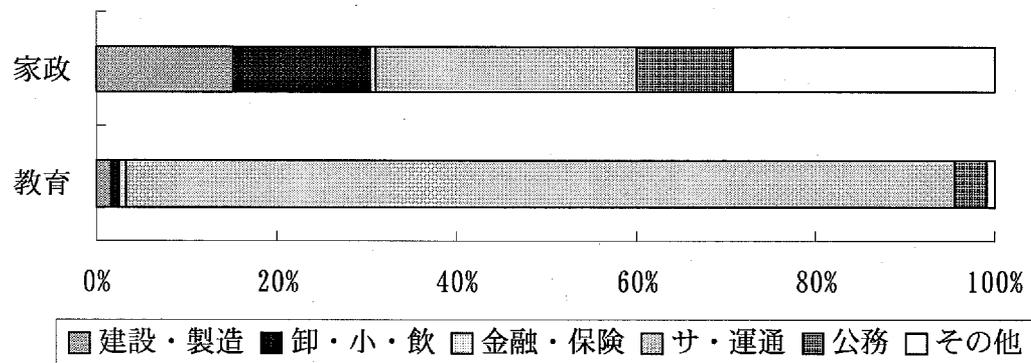
付図4-3B. 規模別にみた職種（女子）



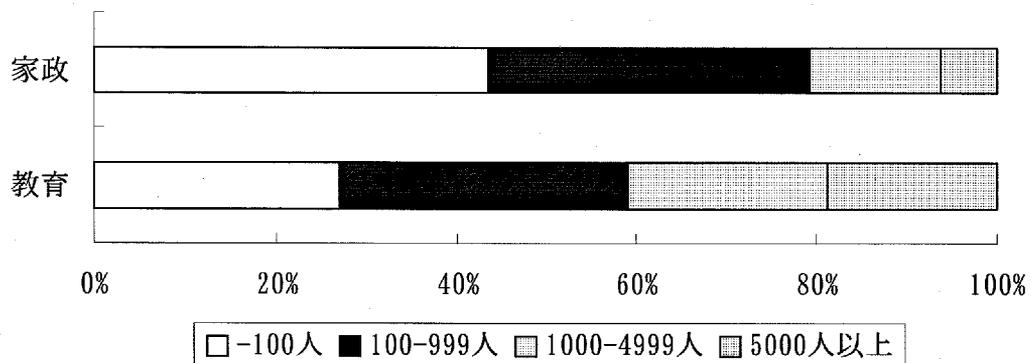
付図4-4A. 専門分野別の職種（男子その他）



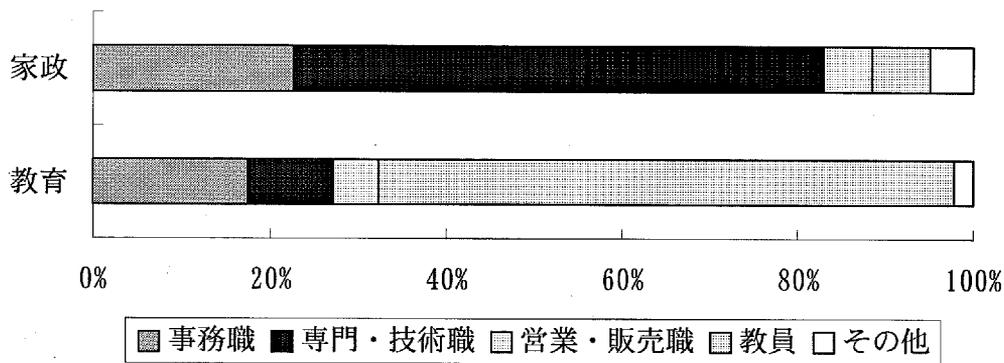
付図4-4B. 専門分野別の業種（男子その他）



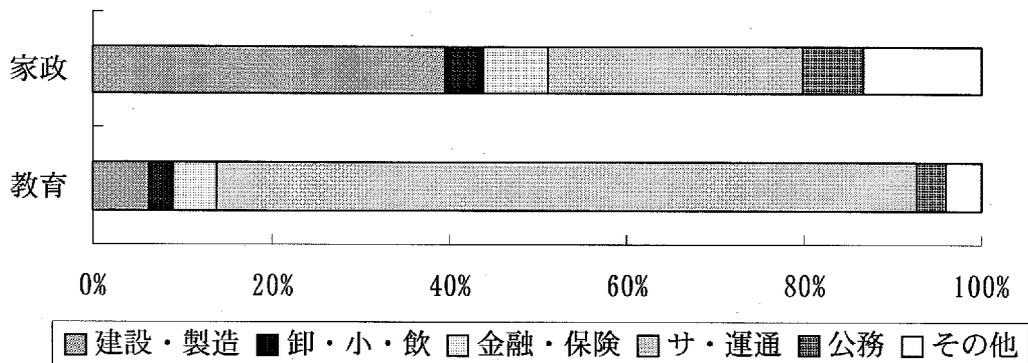
付図4-4C. 専門分野別の企業規模（男子その他）



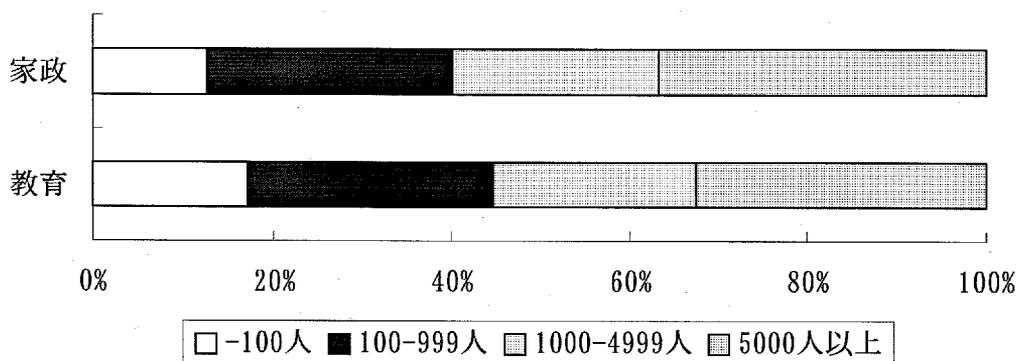
付図4-5A. 専門分野別の職種（女子その他）



付図4-5B. 専門分野別の業種（女子その他）



付図4-5C. 専門分野別の企業規模（女子その他）

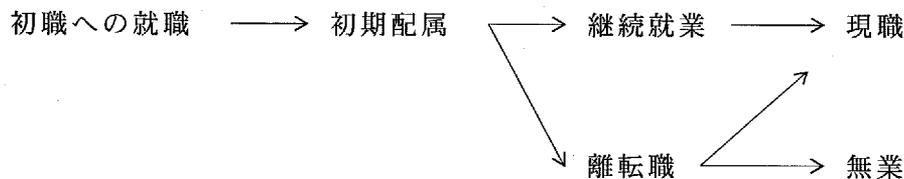


第5章 初期キャリアの形成過程—勤続10年目までの経験業務—

この章では、大卒者のキャリアに関する考察を行う。キャリアを論じる際、そこには、異動、昇進というキャリアの形成に関わる分析と、知識・技能要求という職務の内容に関わる分析の2つが挙げられる。本章の課題は前者であり、後者については次章で扱う。

図5-1には、就職後のキャリアの形成過程を示した。大卒者は初職に就職した後、研修等を経て初任部門に配属される。これを仮に初期配属と呼んでおこう。そして、仕事を遂行していく過程で、継続的に就業するグループと離転職を行うグループに分かれる。前者は、同一企業の中で異動や昇進を経ながらキャリアを形成していくグループ、後者は、転職を通じて新たなキャリアを形成したり、離職後そのまま無業となるグループである。

図5-1. 就職後のキャリア形成



以下でまず、分析の視点を簡約に記述した後、続く第1節では、初期配属の分析を行う。第2節では、継続就業グループを対象に、企業内キャリアの実態を明らかにし、第3節では、離転職を経験したグループを対象に、離転職の状況とその背景を考察する。

一口にキャリアといっても、それは職種や業種、企業規模によって異なる。この中では、職種が職務の内容を最も反映した指標といえ、専門分野との関連から分析するのに適している。ただし、同一職種でも、業種間でキャリア形成は異なるであろうし、また、企業規模は、大学威信との関連からキャリアを考察するには不可欠な指標であろう。

このようにみれば、職種、業種、企業規模を全て考慮した上で、キャリアの形成過程を考察すべきことは明らかである。しかしながら、企業属性を細かくコントロールすると、分析に耐え得る十分なサンプル数を確保することができない。そこで以下では、主として職種別のキャリアに着目し、専門分野や大学威信がキャリア形成に及ぼす影響を考察する。もちろん、可能な限り業種や企業規模の視点も分析に組み込む。

表5-1. 職種別にみた初任の配属部門

	(%)			
	事務職	営業・販売職	専門・技術職	その他
(N)	(3545)	(3196)	(4739)	(818)
事務・営業部門	72.8	97.4	7.2	17.7
営業・販売	27.2	96.6	2.6	11.0
総務・経理	23.3	0.1	0.3	1.2
管理・企画	16.7	0.7	3.2	4.3
人事・教育	5.6	0.1	1.2	1.2
専門・技術部門	11.2	1.2	83.6	41.6
開発・設計	2.9	0.2	40.9	3.1
情報処理	4.2	0.1	16.3	1.6
製造・現場	2.7	0.9	14.6	34.6
研究	1.4	0.0	11.8	2.3
国際・その他	16.0	1.3	9.2	40.7
国際	2.8	0.6	0.3	0.9
その他	13.2	0.7	8.9	39.9

1. 初期配属

職種別の初期配属特性

大卒労働者は、就職後いかなる部門に配属されるのか。初期配属後の異動が少ない仕事の場合、初期配属の持つ意味は大きいと考えられるし、異動が頻繁に行われる仕事の場合でも、初期配属先とその後のキャリアとが連動している可能性がある。

表5-1は、卒業後民間企業に就職した者を対象に、10項目にわたる配属部門を、事務・営業系部門、専門・技術系部門、国際・その他の3部門に再分類し、職種との関係を示したものである。表から明らかなように、初任の配属部門は職種間で大きく異なる。事務職の場合、事務・営業系部門が7割、専門・技術系部門が1割、国際・その他が2割という構成であるのに対して、営業・販売職の場合は、全て営業・販売部門への配属である。専門・技術職では、専門・技術系部門が8割を占め、中でも開発・設計部門への配属が多い。

専門分野や大学威信と就職先の職種の間で一定の対応が認められることは、前章で述べた。初職の職種を所与とした場合、つまり就職後も、専門分野や大学威信が初期配属部門を規定しているのだろうか。職種と配属部門が同義であった営業・販売職を除く、事務職および専門・技術職への就職者を対象に検討を行った。

事務職就職者

表5-2は、事務職の男子を対象に、初任の配属部門を出身分野別に示したものである。

文系の場合、事務・営業系部門が75%、専門・技術系部門が10%、国際・その他が15%という構成である。専門分野別にみると、人文系では、事務・営業系部門の割合がやや低く、国際・その他の割合が高い。これは、法学系や経済・商系と比較して、営業・販売部門への配属比率が低いためである。

大学威信別にみると、威信高いグループほど営業・販売部門に、威信低いグループほど総務・経理部門に配属される割合が高い。ただしこの結果から、大学威信によって配属部門が異なるという議論は成立しない。なぜならば、そもそも業種や企業規模によって配属

表5-2. 事務職就職者の初任配属部門 (男子)

A. 文系		(%)							
計	専門分野	大学威信				低い	中の下	中の上	高い
		人文	法	経済・商					
(N)	(1708)	(125)	(324)	(1259)	(545)	(158)	(363)	(642)	
事務・営業部門	75.0	64.8	76.9	75.5	70.3	71.5	77.1	78.7	
営業・販売	29.9	15.2	29.6	31.4	23.3	27.2	31.1	35.4	
管理・企画	24.9	25.6	23.5	25.2	30.3	24.7	25.3	20.1	
人事・教育	15.9	19.2	17.3	15.2	14.9	16.5	16.3	16.4	
総務・経理	4.4	4.8	6.5	3.8	1.8	3.2	4.4	6.9	
専門・技術部門	9.9	13.6	9.9	9.5	11.0	8.9	11.6	8.3	
情報処理	3.9	5.6	3.1	4.0	4.0	2.5	5.8	3.1	
開発・設計	3.7	6.4	5.6	3.0	5.5	5.1	3.0	2.3	
製造・現場	1.2	1.6	1.2	1.2	1.3	1.3	1.7	0.9	
研究	1.0	0.0	0.0	1.4	0.2	0.0	1.1	1.9	
国際・その他	15.1	21.6	13.3	14.9	18.7	19.6	11.3	13.1	
国際	2.4	6.4	0.9	2.4	2.4	0.6	2.2	3.0	
その他	12.7	15.2	12.3	12.5	16.3	19.0	9.1	10.1	

B. 理系		(%)							
計	専門分野	大学威信				低い	中の下	中の上	高い
		理	工	農					
(N)	(234)	(40)	(132)	(62)	(20)	(147)	(35)	(32)	
事務・営業部門	53.0	45.0	51.5	61.3	55.0	50.3	62.9	53.1	
営業・販売	18.4	20.0	14.4	25.8	5.0	16.3	28.6	25.0	
管理・企画	10.7	10.0	9.8	12.9	15.0	10.9	14.3	3.1	
人事・教育	22.2	15.0	25.0	21.0	35.0	21.1	20.0	21.9	
総務・経理	1.7	0.0	2.3	1.6	0.0	2.0	0.0	3.1	
専門・技術部門	33.8	35.0	40.9	17.7	30.0	36.7	31.4	25.0	
情報処理	12.4	22.5	12.9	4.8	15.0	12.2	5.7	18.8	
開発・設計	11.1	5.0	16.7	3.2	10.0	15.0	2.9	3.1	
製造・現場	9.0	5.0	9.8	9.7	0.0	9.5	17.1	3.1	
研究	1.3	2.5	1.5	0.0	5.0	0.0	5.7	0.0	
国際・その他	13.2	20.0	7.6	21.0	15.0	12.9	5.7	21.9	
国際	0.4	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	
その他	12.8	17.5	7.6	21.0	15.0	12.9	5.7	18.8	

表5-3. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門 (事務職/文系男子)

業種別		(%)				
	計	大学威信				低い
		高い	中の上	中の下		
建設・製造	総務・経理	35.7	32.0	34.1	45.2	40.3
	営業・販売	9.5	10.7	13.2	0.0	6.5
	(N)	(462)	(178)	(129)	(31)	(124)
卸・小・飲	総務・経理	40.5	52.6	57.1	18.2	30.4
	営業・販売	21.4	13.2	9.5	36.4	28.6
	(N)	(126)	(38)	(21)	(11)	(56)
金融・保険	総務・経理	9.5	5.8	11.9	13.3	14.3
	営業・販売	54.6	55.6	58.2	50.0	50.4
	(N)	(608)	(295)	(134)	(60)	(119)
サ・運通	総務・経理	28.1	29.0	23.3	18.9	31.9
	営業・販売	26.3	35.5	25.0	24.3	21.5
	(N)	(334)	(93)	(60)	(37)	(144)

企業規模別		(%)				
	計	大学威信				低い
		高い	中の上	中の下		
1000人未満	総務・経理	31.5	39.0	25.5	31.9	31.4
	営業・販売	19.5	14.6	19.1	19.4	20.5
	(N)	(536)	(41)	(47)	(72)	(376)
1000-4999人	総務・経理	24.6	19.7	32.1	23.1	25.0
	営業・販売	31.2	33.1	30.2	36.5	27.7
	(N)	(397)	(127)	(106)	(52)	(112)
5000人以上	総務・経理	20.3	18.6	21.9	11.8	33.9
	営業・販売	36.2	37.8	34.3	29.4	33.9
	(N)	(774)	(474)	(210)	(34)	(56)

部門が異なっていると、上述の相違は、単に大学威信による就職先の業種や企業規模の相違を反映したに過ぎないからである。

この点を検証したのが表5-3である。表から、業種や規模が初任の配属部門を規定していることがわかる。総務・経理部門への配属が多いのは建設・製造業や卸売・小売・飲食業、営業・販売部門への配属が多いのは金融・保険業である。また、大規模企業ほど営業・販売部門に、小規模企業ほど総務・経理部門に配属される割合は高い。これに対して、大学威信による相違は必ずしも明確でない。つまり、先述した大学威信による配属部門の相違は、威信高いグループで金融・保険業、大企業への就職者が多いという、大学威信別の就業特性の反映であり、就職後も大学威信を基準に配属部門が決定されているとはいえない。

理系の場合は、事務・営業系部門は53%にとどまり、逆に専門・技術系部門は34%に上る。同じ事務職であっても、文系出身者とは明らかに配属傾向が異なり、出身分野によって仕事内容が異なることを示唆する結果である。専門分野別、大学威信別の特性は、サンプル数が少ないため十分に検討できないが、専門分野間の相違が大きいといえる。配属比率が最も高い部門に着目すると、理学系では情報処理部門、工学系では管理・企画部門、農学系では営業・販売部門となっている。その他出身者に関しては、サンプル数の都合上、分析を行うことができなかった。

同様の分析を女子についても行った(表5-4)。文系の場合、事務・営業系部門75%、専門・技術系部門7%、国際・その他18%という構成は、男子とほぼ同様である。これに対し、専門分野間の相違はさほど顕著でない。大学威信間の相違は、男子と同様に、威信高いグループほど営業・販売部門に、威信低いグループほど総務・経理部門に配属される割合が高い。ただし、これも男子と同様、業種や企業規模を考慮すると、大学威信と配属部門の対応は必ずしも明確でない(表5-5)⁽¹⁾。理系の場合は、事務・営業系部門41%、専門・技術系部門37%、国際・その他22%という構成で、男子と同様、やはり専門・技術系部門への配属比率が高い⁽²⁾。その他出身者では、事務・営業系部門75%、専門・技術系部門10%、国際・その他15%という構成で、文系出身者と変わらない。専門分野間の相違は顕著でないが、教育系では人事・教育に配属される割合がやや高い⁽³⁾。大学威信は2分類しかないものの、文系と同様に、威信中の上のグループでは営業・販売部門に、威信中の下のグループでは総務・経理部門に配属される割合がそれぞれ高い⁽⁴⁾。

専門・技術職就職者

表5-6は、初職の職種が専門・技術職の者を対象として、出身分野別に初任の配属部門をみたものである。

文系の場合、専門・技術系部門が69%、事務・営業系部門が13%、国際・その他が18%という構成で、とりわけ情報処理部門の占める割合が35%と高い。専門分野別にみると、経済・商系で専門・技術系部門の比率が最も高い。これは、情報処理部門に配属される割合が4割と特に高くなっているためである。これに対して、人文系、法学系では、国際・その他の割合が経済・商系と比較して高い。

大学威信による相違もあり、威信高いグループでは、専門・技術系部門の占める割合が低く、国際・その他の部門の占める割合が高い。また、事務・営業系部門のうち、営業・販売部門の占める割合が高い点も特徴として指摘される。サンプル数が少ないため、断定

表5-4. 事務職就職者の初任配属部門（女子）

A. 文系		(%)							
	計	専門分野			大学威信				
		人文	法	経済・商	低い	中の下	中の上	高い	
(N)	(912)	(705)	(57)	(150)	(272)	(174)	(352)	(114)	
事務・営業部門	74.8	73.2	77.2	81.3	77.6	76.4	72.4	72.8	
営業・販売	27.2	27.2	26.3	27.3	23.2	28.2	28.1	32.5	
管理・企画	27.0	25.1	31.6	34.0	35.7	36.2	20.7	11.4	
人事・教育	14.7	15.3	12.3	12.7	13.2	6.9	17.9	20.2	
総務・経理	5.9	5.5	7.0	7.3	5.5	5.2	5.7	8.8	
専門・技術部門	7.2	7.7	7.0	5.3	7.0	5.7	8.5	6.1	
情報処理	3.0	2.6	5.3	4.0	2.2	1.7	4.0	3.5	
開発・設計	0.4	0.6	0.0	0.0	0.7	0.6	0.3	0.0	
製造・現場	2.2	2.6	0.0	1.3	3.3	1.7	1.7	1.8	
研究	1.6	2.0	1.8	0.0	0.7	1.7	2.6	0.9	
国際・その他	18.0	19.1	15.8	13.3	15.4	17.8	19.0	21.1	
国際	3.7	4.1	3.5	2.0	3.7	0.0	5.4	4.4	
その他	14.3	15.0	12.3	11.3	11.8	17.8	13.6	16.7	

B. その他		(%)				
	計	専門分野		大学威信		
		家政	教育	中の下	中の上	
(N)	(585)	(244)	(341)	(77)	(508)	
事務・営業部門	75.0	70.5	78.3	72.7	75.4	
営業・販売	25.6	23.8	27.0	16.9	27.0	
管理・企画	19.3	16.8	21.1	29.9	17.7	
人事・教育	20.2	23.4	17.9	16.9	20.7	
総務・経理	9.9	6.6	12.3	9.1	10.0	
専門・技術部門	10.4	12.7	8.8	9.1	10.6	
情報処理	3.1	4.1	2.3	1.3	3.3	
開発・設計	0.3	0.4	0.3	0.0	0.4	
製造・現場	5.1	5.7	4.7	7.8	4.7	
研究	1.9	2.5	1.5	0.0	2.2	
国際・その他	14.5	16.8	12.9	18.2	14.0	
国際	3.2	2.0	4.1	2.6	3.3	
その他	11.3	14.8	8.8	15.6	10.6	

表5-5. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（事務職/文系女子）

業種別		(%)				
	計	大学威信				
		高い	中の上	中の下	低い	
建設・製造	総務・経理	26.0	6.7	16.9	45.6	29.7
	営業・販売	27.2	26.7	28.1	24.6	28.4
	(N)	(250)	(30)	(89)	(57)	(74)
卸・小・飲	総務・経理	26.1	5.6	22.2	31.3	34.6
	営業・販売	43.6	61.1	46.0	40.6	36.5
	就業者計	(165)	(18)	(63)	(32)	(52)
金融・保険	総務・経理	14.3	5.4	10.5	16.0	34.4
	営業・販売	30.2	32.4	30.5	40.0	18.8
	(N)	(189)	(37)	(95)	(25)	(32)
サ・運通	総務・経理	33.2	17.4	27.5	46.2	37.2
	営業・販売	19.1	26.1	17.5	20.5	17.9
	(N)	(220)	(23)	(80)	(39)	(78)
企業規模別		(%)				
	計	大学威信				
		高い	中の上	中の下	低い	
1000人未満	総務・経理	37.3	11.1	36.5	39.5	40.7
	営業・販売	22.3	18.5	18.3	26.7	23.1
	(N)	(399)	(27)	(104)	(86)	(182)
1000-4999人	総務・経理	24.0	27.3	15.0	32.4	29.8
	営業・販売	21.4	18.2	22.5	27.0	17.5
	(N)	(196)	(22)	(80)	(37)	(57)
5000人以上	総務・経理	15.2	6.2	13.7	33.3	12.9
	営業・販売	37.0	43.1	36.9	31.4	35.5
	(N)	(315)	(65)	(168)	(51)	(31)

表5-6. 専門・技術職就職者の初任配属部門（男子）

A. 文系		（%）						
	計 (N)	専門分野			大学威信			
		人文	法	経済・商	低い	中の下	中の上	高い
	(471)	(81)	(65)	(325)	(272)	(52)	(82)	(65)
専門・技術部門	69.2	59.3	55.4	74.5	75.4	61.5	73.2	44.6
情報処理	35.0	24.7	24.6	39.7	39.7	28.8	34.1	21.5
開発・設計	24.8	19.8	23.1	26.5	25.7	26.9	32.9	9.2
製造・現場	6.2	6.2	6.2	6.2	7.7	5.8	2.4	4.6
研究	3.2	8.6	1.5	2.2	2.2	0.0	3.7	9.2
事務・営業部門	12.7	9.9	15.4	12.9	9.2	15.4	19.5	16.9
営業・販売	5.9	3.7	7.7	6.2	3.7	7.7	6.1	13.8
管理・企画	4.2	3.7	4.6	4.3	3.3	3.8	9.8	1.5
人事・教育	1.7	2.5	3.1	1.2	1.5	3.8	2.4	0.0
総務・経理	0.8	0.0	0.0	1.2	0.7	0.0	1.2	1.5
国際・その他	18.0	30.9	29.2	12.6	15.4	23.1	7.3	38.5
国際	0.6	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	4.6
その他	17.4	30.9	29.2	11.7	15.4	23.1	7.3	33.8

B. 理系		（%）						
	計 (N)	専門分野			大学威信			
		理	工	農	低い	中の下	中の上	高い
	(2689)	(331)	(2237)	(121)	(213)	(1572)	(513)	(391)
専門・技術部門	92.0	91.2	92.6	83.5	91.5	92.6	91.4	91.0
情報処理	8.4	24.5	6.3	5.0	8.9	7.3	12.5	7.4
開発・設計	50.1	50.2	51.2	29.8	43.2	52.5	49.5	45.3
製造・現場	23.0	3.6	25.7	24.8	37.6	25.1	14.2	18.2
研究	10.5	13.0	9.4	24.0	1.9	7.7	15.2	20.2
事務・営業部門	4.8	6.0	4.4	8.3	6.1	3.8	5.8	6.4
営業・販売	1.8	3.0	1.5	3.3	1.9	1.1	2.9	2.8
管理・企画	2.7	2.1	2.7	4.1	4.2	2.4	2.5	3.6
人事・教育	0.1	0.9	0.0	0.8	0.0	0.2	0.2	0.0
総務・経理	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.0
国際・その他	3.2	2.7	3.0	8.3	2.3	3.6	2.7	2.6
国際	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.8
その他	3.0	2.4	2.9	8.3	2.3	3.6	2.7	1.8

C. その他		（%）			
	計 (N)	専門分野		大学威信	
		家政	教育	中の下	中の上
	(98)	(63)	(35)	(67)	(31)
専門・技術部門	53.1	36.5	82.9	38.8	83.9
情報処理	20.4	1.6	54.3	14.9	32.3
開発・設計	14.3	11.1	20.0	3.0	38.7
製造・現場	8.2	11.1	2.9	11.9	0.0
研究	10.2	12.7	5.7	9.0	12.9
事務・営業部門	7.1	6.3	8.6	7.5	6.5
営業・販売	1.0	1.6	0.0	1.5	0.0
管理・企画	2.0	1.6	2.9	1.5	3.2
人事・教育	4.1	3.2	5.7	4.5	3.2
総務・経理	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
国際・その他	39.8	57.1	8.6	53.7	9.7
国際	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	39.8	57.1	8.6	53.7	9.7

表5-7. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（専門・技術職/理系男子）

業種別		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
建設・製造	研究	12.0	21.4	19.3	8.7	1.8
	製造・現場	26.9	17.5	17.0	29.9	44.2
	(N)	(1910)	(308)	(336)	(1101)	(165)
サ・運通	研究	5.1	15.3	6.7	3.0	2.7
	製造・現場	12.0	25.4	9.3	11.0	10.8
	(N)	(608)	(59)	(150)	(362)	(37)

企業規模別		計	大学威信			
			高い	中の上	中の下	低い
1000人未満	研究	8.2	22.6	16.5	7.4	1.5
	製造・現場	26.7	19.4	9.9	26.5	44.4
	(N)	(1012)	(31)	(121)	(725)	(135)
1000-4999人	研究	9.8	25.0	14.8	7.1	2.0
	製造・現場	22.3	17.6	17.4	24.1	24.5
	(N)	(685)	(68)	(115)	(453)	(49)
5000人以上	研究	13.3	18.8	14.8	8.9	3.4
	製造・現場	19.7	18.2	14.8	23.6	27.6
	(N)	(992)	(292)	(277)	(394)	(29)

はしかねるが、業種別、規模別にみても、ほぼ同様の傾向が確認された。

理系の場合は、専門・技術系部門が92%と大半を占める。その中でも、開発・設計部門が全体の半数を占め、製造・現場部門がこれに続く。専門分野別にみると、理学系では、情報処理部門に配属される割合が高く、製造・現場部門に配属される割合が低い。また、農学系では、開発・設計部門の占める割合が低い反面、研究部門の占める割合は高い。

大学威信による相違は、製造・現場部門と研究部門への配属にみられ、威信高いグループほど研究部門の占める割合が高く、威信低いグループほど製造・現場部門の占める割合が高い。業種や企業規模を考慮した場合にも、威信高いグループほど研究部門に配属される比率は高かった。これに対して製造・現場部門への配属をめぐっては、業種間で配属傾向が異なっており、大学威信間の相違は部分的なものにとどまる⁽⁵⁾（表5-7）。なお、その他出身者については、分析に耐え得るサンプル数を確保し得なかった。

同様の分析を女子について行ったのが表5-8である。文系の場合、専門・技術系部門59%、事務・営業系部門13%、国際・その他28%という構成であり、情報処理部門の比率が31%と高い点も、男子と同様の傾向にある。専門分野別、大学威信別にみても、男子と同様の特徴が確認された⁽⁶⁾。理系の場合も、専門・技術系部門が90%と大半を占める点は男子と変わらない。ただし、その内訳は男子と異なり、情報処理部門、研究部門への配属比率は男子より高く、開発・設計部門、製造・現場部門への配属比率は男子より低い。専門分野別にみると、理学系でやはり情報処理部門への配属比率が高い。また、絶対的な割合こそ男子と異なれ、農学系では、開発・設計部門の占める割合が低く、研究部門の占める割合が高い。大学威信に関しては、サンプル数の少なさはあるものの、男子と同様、業種、企業規模を考慮してもなお、威信高いグループほど研究部門に配属される割合は高かった。また、威信低いグループほど情報処理部門に配属される比率が高い傾向にある⁽⁷⁾。その他出身者の場合、専門・技術系部門の占める割合は75%で、文系と理系の間隔的な位置にある。専門分野別にみると、家政系では研究部門の、教育系では情報処理部門の占める割合が高い。大学威信別の相違に関しては、サンプル数の偏りから、明確な判断はくたせない。

表5-8. 専門・技術職就職者の初任配属部門（女子）

A. 文系		(%)							
	計 (N)	専門分野				大学威信			
		人文 (229)	法 (21)	経済・商 (68)	低い (108)	中の下 (42)	中の上 (139)	高い (29)	
専門・技術部門	58.8	54.1	57.1	75.0	62.0	64.3	60.4	31.0	
情報処理	30.8	29.7	28.6	35.3	28.7	40.5	33.8	10.3	
開発・設計	23.0	19.2	28.6	33.8	26.9	21.4	21.6	17.2	
製造・現場	1.9	1.7	0.0	2.9	3.7	2.4	0.7	0.0	
研究	3.1	3.5	0.0	2.9	2.8	0.0	4.3	3.4	
事務・営業部門	12.9	13.5	19.0	8.8	6.5	16.7	13.7	27.6	
営業・販売	3.5	2.6	4.8	5.9	1.9	4.8	2.2	13.8	
管理・企画	5.3	6.6	4.8	1.5	1.9	7.1	6.5	10.3	
人事・教育	2.8	3.1	9.5	0.0	0.9	4.8	3.6	3.4	
総務・経理	1.3	1.3	0.0	1.5	1.9	0.0	1.4	0.0	
国際・その他	28.3	32.3	23.8	16.2	31.5	19.0	25.9	41.4	
国際	2.5	3.1	0.0	1.5	1.9	2.4	1.4	10.3	
その他	25.8	29.3	23.8	14.7	29.6	16.7	24.5	31.0	

B. 理系		(%)							
	計 (N)	専門分野			大学威信				
		理 (122)	工 (101)	農 (70)	低い (4)	中の下 (135)	中の上 (100)	高い (54)	
専門・技術部門	90.1	91.8	88.1	90.0	75.0	91.1	93.0	83.3	
情報処理	18.4	29.5	9.9	11.4	0.0	20.7	19.0	13.0	
開発・設計	41.3	41.0	59.4	15.7	75.0	43.7	38.0	38.9	
製造・現場	4.1	1.6	4.0	8.6	0.0	5.2	5.0	0.0	
研究	26.3	19.7	14.9	54.3	0.0	21.5	31.0	31.5	
事務・営業部門	6.1	4.9	7.9	5.7	25.0	5.2	4.0	11.1	
営業・販売	2.7	4.1	2.0	1.4	0.0	2.2	1.0	7.4	
管理・企画	3.4	0.8	5.9	4.3	25.0	3.0	3.0	3.7	
人事・教育	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
総務・経理	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
国際・その他	3.8	3.3	4.0	4.3	0.0	3.7	3.0	5.6	
国際	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	3.8	3.3	4.0	4.3	0.0	3.7	3.0	5.6	

C. その他		(%)				
	計 (N)	専門分野		大学威信		
		家政 (654)	教育 (213)	中の下 (154)	中の上 (713)	
専門・技術部門	75.4	76.6	71.8	47.4	81.5	
情報処理	24.1	20.8	34.3	18.2	25.4	
開発・設計	30.6	29.5	33.8	18.2	33.2	
製造・現場	2.0	2.1	1.4	5.2	1.3	
研究	18.8	24.2	2.3	5.8	21.6	
事務・営業部門	10.0	7.8	16.9	12.3	9.5	
営業・販売	2.9	3.2	1.9	1.9	3.1	
管理・企画	3.3	3.4	3.3	1.9	3.6	
人事・教育	3.7	1.1	11.7	8.4	2.7	
総務・経理	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1	
国際・その他	14.5	15.6	11.3	40.3	9.0	
国際	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1	
その他	14.4	15.4	11.3	40.3	8.8	

2. 経験業務の幅とその特性

前節でみた、専門分野や大学威信による初期配属特性の相違は、その後のキャリアをも規定しているのだろうか。また、初期配属が同じであれば、その後のキャリアに相違は生じないのだろうか。この節では、前節で検討し得なかった営業・販売職就職者も含めて、初期配属後の経験業務に関する考察を行う。

キャリアの形成過程を分析する際、1年目に経験した仕事、2年目に経験した仕事というように、就職後の年数に応じて経験した仕事を尋ねる手法が考えられる。だが質問票では、これまでの職業生活で経験した仕事を複数回答で尋ねたにとどまる。具体的には、例えば就職後の年数が3年の者は、3年間で経験した仕事を、就職後の年数が10年の者は、10年間で経験した仕事をすべて回答することになっている。その結果、就職後何年目にどういった仕事を経験したかを正確に知ることはできない。よって、就職後の年数を、就職後1年目、2-3年目、4-5年目、6-7年目、8-10年目の5つに分類し、各グループごとに経験した仕事の割合を算出し、擬似的にキャリアの形成過程の分析を行った。

なお、分析対象とした仕事は、事務系が、経理、人事・教育、企画、管理、事務の5分類、営業・販売系が、法人相手の営業、個人相手の営業、店頭販売の3分類、専門・技術系が、開発設計、生産技術、情報処理、サービスエンジニア、研究職、その他の専門、技術職の6分類で、以上に含まれない仕事をその他系とした。

〈I〉事務職

経験してきた業務

図5-2は、就職後の年数別に、これまで経験した仕事の比率を示したものである⁽⁸⁾。

まず、男子について。文系の場合、事務系の仕事のうち事務を経験する比率が高い。ただし、就職後の年数によって経験比率に変化はみられない。これに対して、企画の仕事は、就業年数を経るにつれて経験者の比率が増加している。また、就職後間もない時点では、営業・販売系の仕事の経験者は少ないが、その後、法人相手の営業や個人相手の営業を経験する比率は増加する。理系の場合も、事務系の仕事のうち事務の経験者が多い。ただし、就職後の経験業務は、文系出身者とは明らかに異なる。まず、事務系の仕事のうち、管理の経験者が就業年数を経つにつれて増加している。また、営業・販売系の仕事の経験者は少なく、就職後の年数による変化もみられない。さらに、開発・設計や情報処理といった専門・技術系の仕事も比較的経験しており、開発・設計については、就業年数を経るにつれて経験比率が漸増している。

続いて、女子について。文系では、男子と比較して営業・販売系の仕事の経験者が明らかに少ない。また、事務系の各仕事をみても、就職後の年数を経ても経験する割合に変化はない。つまり、女子の場合は男子よりも経験する仕事の幅が明らかに狭い。その他出身者についても、営業・販売系の仕事の経験者は少ない。ただし、文系よりも人事・教育や企画の経験比率がやや高く、就業年数を経るにつれてその割合が増加する傾向にある。

以上から、事務職就職者のキャリアは、事務系の仕事のみを経験する層と、最初は事務系の仕事に携わり、その後営業・販売系の仕事も経験する層の2つが主流を占め、他に、

図5-2A. 事務職（文系男子）

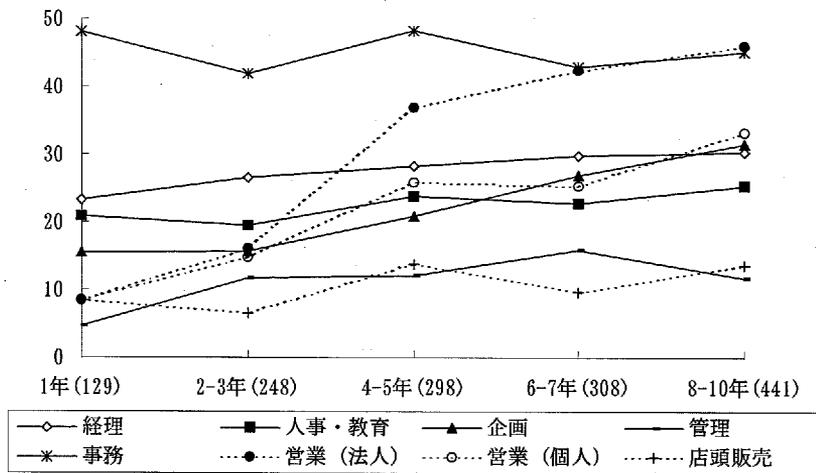


図5-2B. 事務職（理系男子）

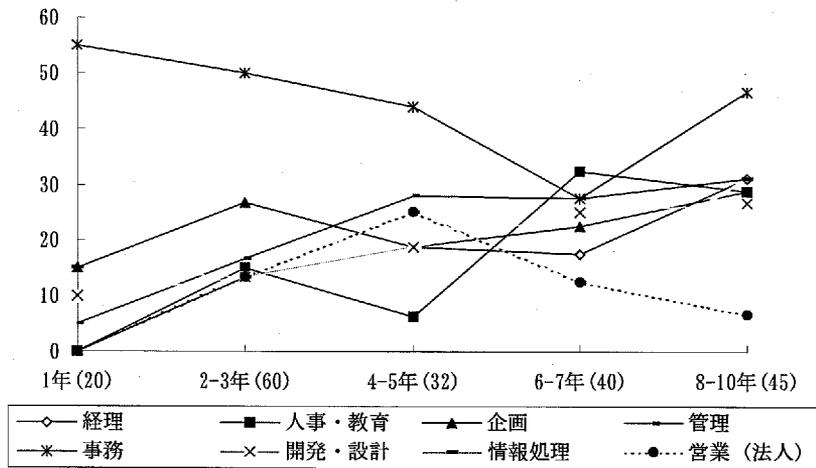


図5-2C. 事務職（文系女子）

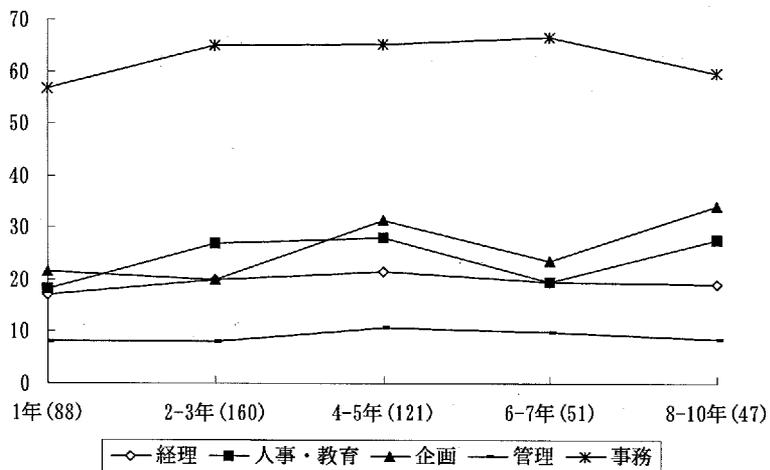
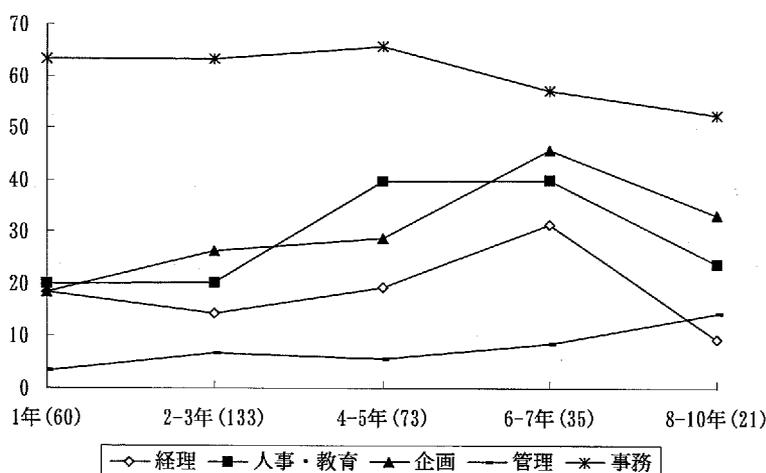


図5-2D. 事務職（その他女子）



事務系の仕事と専門・技術系の仕事を体験する層が存在すると推察される。

続いて、ある程度職場経験を積んだ就職後6-10年目までの者を対象に、経験した仕事の種類や幅、あるいは社員の育成方針という点にまで踏み込んで、キャリアの特性を検討してみよう（表5-9）。

男子の場合、事務系の仕事のみを経験を意味する【事務】が4割弱という点は、文系、理系とも同様である。ただし、文系では、事務系と営業・販売系双方の仕事の経験を意味する【事務+営業・販売】が4割近くと多いのに対して、理系では、事務系と専門・技術系双方の仕事の経験を意味する【事務+専門・技術】が3割と多い。一方、女子の場合は、【事務】が過半数を占め、性別によって体験する仕事は明らかに異なる。

こうした出身分野、性別による経験業務の相違は、経験してきた仕事の幅や社員の育成方針の点にも反映されている。男子の場合、文系は理系よりも体験する業務の幅が広く、育成方針も文系は幅広い業務を経験するよう配慮されている。女子の場合は、体験する業務の幅が狭く、育成の機会にも恵まれていない。

専門分野、大学威信がキャリアに及ぼす影響

上の分析で、同じ事務職への就職でもその後の経験業務は、出身分野や性別によって異なることが明示されたが、個別の専門分野や大学威信によっても、キャリアには相違があるのだろうか。以下では、就職後6-10年目までのサンプル数が十分に確保可能な文系男子の事務職就職者を、事例として取り上げる。

表5-10は、キャリア形成の特性を専門分野別にみたものである。文系男子の事務職就職者は、事務系の仕事のみを経験する者と、事務系と営業・販売系双方の仕事を経験する者とに大別されたが、専門分野別にみても、【事務】及び【事務+営業・販売】の経験者が多い点は変わらない。ただし、人文系では【事務+専門・技術】、法学系では【事務】、経済・商系では【事務+営業・販売】の割合がそれぞれ他よりも高い。個別の仕事の経験をみても、人文系では管理、法学系では人事・教育、経済・商系では法人相手、個人相手の営業を経験する割合が他よりも高い。

表5-9. 事務職就職者のキャリア特性（就職後6-10年目）

	(%)			
	男子		女子	
	文系 (749)	理系 (85)	文系 (98)	その他 (56)
経験した仕事（類型別）****				
【事務】	38.2	35.3	71.4	59.0
【事務+営業・販売】	37.2	8.2	8.2	21.4
【事務+専門・技術】	4.1	29.4	11.2	10.7
その他	20.5	27.1	9.2	8.9
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野****	20.5	27.1	46.9	21.4
最初と関連分野	34.8	29.4	46.9	37.5
幅広い業務****	46.5	34.1	14.3	33.9
出世コース****	18.0	7.1	3.1	7.1
昇進限定****	4.0	4.7	13.3	19.6
育成方針				
初任研修に力****	42.9	38.8	20.4	37.5
研修機会多い****	40.1	28.2	18.4	19.6
幅広い経験配慮****	50.3	24.7	31.6	26.8
専門性の獲得配慮	25.8	21.2	18.4	21.4
特に配慮なし****	19.2	31.8	31.6	37.5
入社時点で幹部候補決定	9.1	8.2	5.1	3.6
早めに幹部候補決定	3.3	2.4	2.0	3.6
10年間差なし****	39.0	24.7	12.2	16.1
特に育成方針なし****	14.2	28.2	38.8	37.5
現在の役職・地位****				
一般社員	56.6	70.5	84.7	80.4
係長	40.7	27.1	12.2	16.1
課長以上	2.3	2.4	3.1	0.0
その他	0.4	0.0	0.0	3.5

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

こうした専門分野間の相違は、業種や企業規模を統制してもなお認められるのだろうか（表5-11）。表から明らかなのは、経験する業務が、業種によって規定されていることである。【事務】の割合は建設・製造業、【事務+営業・販売】の割合は金融・保険業においてそれぞれ高い。なお、業種と比較して企業規模による相違はさほど明確ではない。

だが、業種、規模を考慮してもなお、人文系で【事務+専門・技術】、法学系で【事務】、経済・商系で【事務+営業・販売】の割合がそれぞれ高い傾向にある。さらに、表中には示さなかったが、人事・教育、管理、営業の各仕事の経験についても、専門分野間の相違が確認された。人文系ではサンプル数が少ないという問題があり、また、全ての業種、規模にわたって統計的に有意な差が得られたわけではないが、職場で経験する業務には、専門分野の特性がある程度反映されているとあってよい。

なお、経験した仕事の幅や育成方針、現在の役職、地位という点では、専門分野間に明確な相違は認められない。ただし、人文系と社会科学系の間には若干の相違を読み取ることができ、人文系の場合は、経験する業務の幅が狭く、また、「特に育成についての方針はなかった」と回答する割合が高い⁽⁹⁾。

一方、大学威信とキャリアの関連はどうか（表5-12）。まず、経験した仕事を4類型としてみた場合、大学威信による差はなく、この点に関しては、専門分野間の相違が大きい

表5-10. 専門分野別のキャリア特性 (文系男子→事務職)

	専門分野 (%)		
	人文系	法学系	経済・商系
	(N)	(38)	(136)
経験した仕事****			
【事務】	36.9	47.1	36.2
【事務+営業・販売】	28.9	30.1	39.4
【事務+専門・技術】	18.4	2.9	3.5
その他	15.8	19.9	20.9
経験した仕事 (個別)			
経理	23.7	27.9	31.2
人事・教育****	15.8	38.2	21.6
企画	28.9	31.6	29.3
管理***	28.9	15.4	12.0
事務	44.7	50.0	42.7
営業 (法人) **	34.2	36.0	47.2
営業 (個人) ***	7.9	27.9	31.9
店頭販売	10.5	13.2	11.7
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	36.8	20.6	19.4
最初と関連分野	36.8	31.6	35.6
幅広い業務**	26.3	54.4	45.9
出世コース	10.5	18.4	18.3
昇進限定	2.6	5.1	3.8
育成方針			
初任研修に力	36.8	39.0	44.3
研修機会多い	34.2	46.3	38.9
幅広い経験配慮	34.2	53.7	50.5
専門性の獲得配慮	26.3	25.7	25.6
特に配慮なし	23.7	17.6	19.3
入社時点で幹部候補決定*	2.6	13.2	8.5
早めに幹部候補決定	2.6	3.7	3.3
10年間差なし	39.5	37.5	39.4
特に育成方針なし****	42.1	12.5	12.7
現在の役職・地位			
一般社員	68.4	55.9	56.1
係長	26.3	41.9	41.3
課長以上	5.3	2.2	2.1
その他	-	-	0.5

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-11. 専門分野別にみた事務職のキャリア (業種・規模別)

	(N)	【事務】	【事務+営業 ・販売】	【事務+専門 ・技術】	その他
業種					
* 建設・製造 (計)	(218)	61.9	22.9	2.3	12.8
人文系	(12)	50.0	25.0	16.7	8.3
法学系	(42)	61.9	21.4	2.4	14.3
経済・商系	(164)	62.8	23.2	1.2	12.8
金融・保険 (計)	(310)	14.8	56.5	3.9	24.8
法学系	(51)	19.6	51.0	2.0	27.5
経済・商系	(254)	14.2	57.1	3.9	24.8
サ・運輸通信 (計)	(130)	45.4	20.0	6.9	27.7
人文系	(14)	35.7	14.3	21.4	28.6
法学系	(27)	59.3	14.8	3.7	22.2
経済・商系	(89)	42.7	22.5	5.6	29.2
規模					
1000人未満 (計)	(171)	46.2	28.7	6.4	18.7
人文系	(19)	36.8	31.6	15.8	15.8
法学系	(30)	53.3	23.3	6.7	16.7
経済・商系	(122)	45.9	29.5	4.9	19.7
* 1000-4999人 (計)	(165)	29.1	43.0	5.5	22.4
人文系	(9)	44.4	11.1	22.2	22.2
法学系	(32)	37.5	31.3	3.1	28.1
経済・商系	(124)	25.8	48.4	4.8	21.0
** 5000人以上 (計)	(411)	38.4	38.4	2.7	20.4
人文系	(10)	30.0	40.0	20.0	10.0
法学系	(74)	48.6	32.4	1.4	17.6
経済・商系	(327)	36.4	39.8	2.4	21.4

注:

(1)卸売・小売・飲食業、金融・保険業の人文系は、サンプル数が少ないため省略した。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-12. 大学威信別のキャリア特性 (文系男子→事務職)

(N)	大学威信 (%)			
	低い (166)	中の下 (59)	中の上 (164)	高い (359)
経験した仕事 (類型別)				
【事務】	43.4	32.2	36.0	37.9
【事務+営業・販売】	35.5	37.3	37.2	37.9
【事務+専門・技術】	3.6	6.8	6.7	2.8
その他	17.5	23.7	20.1	21.4
経験した仕事 (個別)				
経理	29.5	30.5	28.7	31.2
人事・教育	24.1	23.7	24.4	24.5
企画****	14.5	13.6	32.3	38.2
管理	16.3	20.3	14.6	10.6
事務****	57.8	64.4	41.5	35.7
営業 (法人)	39.8	44.1	43.9	47.1
営業 (個人)	31.9	35.6	31.1	27.6
店頭販売	9.0	16.9	10.4	13.1
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野****	33.9	20.3	18.3	15.3
最初と関連分野**	35.8	42.4	42.7	29.8
幅広い業務*	41.8	44.1	40.9	51.5
出世コース***	10.9	20.3	12.8	23.1
昇進限定	3.6	-	4.9	4.5
育成方針				
初任研修に力	41.6	45.8	45.1	42.1
研修機会多い***	33.7	61.0	37.8	40.4
幅広い経験配慮****	34.3	57.6	47.0	57.9
専門性の獲得配慮	23.5	27.1	27.4	25.6
特に配慮なし***	27.1	10.2	21.3	16.2
入社時点で幹部候補決定	8.4	11.9	7.3	9.7
早めに幹部候補決定	4.2	1.7	2.4	3.6
10年間差なし****	17.5	40.7	38.4	49.0
特に育成方針なし****	27.7	11.9	17.7	6.7
現在の役職・地位				
一般社員	63.3	62.7	54.9	53.5
係長	33.1	37.3	42.1	44.0
課長以上	1.8	-	3.0	2.5
その他	1.8	-	-	-

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

といえる。しかし、その他の項目まで検討すると、大学威信間の相違も少なくない。

第1は、個別の経験業務である。威信高いグループでは企画の経験者が、威信低いグループでは事務の経験者が多い。大学威信間の相違は、営業・販売系の仕事の経験如何ではなく、事務系の仕事の内部において顕在化しているのである。

第2は、経験した仕事の幅である。「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答した割合は、威信低いグループで特に高く、逆に、「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は、威信高いグループで高い。

第3は、育成方針の点であり、これについては、威信低いグループとその他のグループとの間の相違が顕著である。威信低いグループの場合、「日常業務の中で、幅広い経験が積めるよう配慮されていた」「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」と回答する割合が低く、「日常業務の中では、特に育成は考えられていなかった」「特に育成についての方針はなかった」と回答する割合が高かった。

上述の大学威信による相違が、業種や企業規模を考慮しても確認されるのか、さらに検討したのが表5-13である。まず、個別の仕事の経験に関しては、業種、企業規模を統制してもなお、威信高いグループほど企画を経験する割合が高く、威信低いグループほど事務を経験する割合が高くなっている⁽¹⁰⁾。

これに対して、経験した仕事の幅は、業種や企業規模によって規定される側面が大きい。

表5-13. 大学威信別にみた事務職のキャリア（業種、規模別）

業種	(N)	経験した仕事		業務の幅			育成方針			%
		企画	事務	同じ分野	幅広い業務	幅広い配慮	育成方針			
							配慮無	10年差無	育成方針無	
建設・製造（計）	(218) ***	27.5***	22.9	26.6	31.2	43.1	21.1 ***	42.2***	17.0	
低い	(41)	7.3	34.1	36.6	36.6	34.1	29.3	19.5	34.1	
中の下	(16)	18.8	43.8	18.8	31.3	56.6	12.5	62.5	12.5	
中の上	(62)	32.3	25.8	22.6	27.4	43.5	19.4	43.5	17.7	
高い	(99)	34.3	13.1	26.3	31.3	44.4	20.2	47.5	10.1	
金融・保険（計）	(310) ****	30.6****	62.9	9.7	61.3	61.9	12.3 ***	40.3	5.2	
低い	(49)	14.3	79.6	18.4	59.2	53.1	12.2	22.4	4.1	
中の下	(25)	12.0	80.0	8.0	48.0	64.0	4.0	28.0	4.0	
中の上	(63)	25.4	69.8	6.3	57.1	55.6	19.0	33.3	11.1	
高い	(173)	39.9	53.2	8.7	65.3	66.5	11.0	49.7	3.5	
サ・運輸通信（計）	(130) ****	35.4**	36.9 **	30.8	43.1 **	43.8	27.7 ****	37.7***	18.5	
低い	(40)	12.5	47.5	47.5	32.5	22.5	40.0	10.0	37.5	
中の下	(10)	20.0	60.0	40.0	50.0	50.0	20.0	50.0	20.0	
中の上	(27)	51.9	25.9	29.6	44.4	51.9	18.5	40.7	14.8	
高い	(53)	47.2	30.2	17.0	49.1	54.7	24.5	54.7	5.7	
規模										
1000人未満（計）	(171) *	21.1	55.6	33.3	35.7	31.6 *	26.9	19.9	32.7	
低い	(112)	17.9	58.9	36.6	38.4	31.3	28.6	17.0	35.7	
中の下	(23)	13.0	65.2	26.1	39.1	34.8	8.7	26.1	17.4	
中の上	(21)	38.1	38.1	23.8	33.3	28.6	42.9	23.8	38.1	
高い	(15)	33.3	40.0	33.3	13.3	33.3	20.0	26.7	26.7	
1000-4999人（計）	(165) **	26.1**	47.3	15.8	49.1	53.9	18.8 ****	40.6	13.9	
低い	(33)	12.1	63.6	27.3	54.5	42.4	21.2	18.2	12.1	
中の下	(18)	11.1	61.1	5.6	55.6	66.7	5.6	33.3	11.1	
中の上	(48)	25.0	50.0	12.5	39.6	47.9	22.9	33.3	20.8	
高い	(66)	37.9	33.3	15.2	51.5	60.6	18.2	59.1	10.6	
5000人以上（計）	(411) ***	34.8*	38.0	17.0	49.9 *	56.7	16.3 **	46.5	6.3	
低い	(20)	0.0	40.0	30.0	40.0	40.0	30.0	20.0	5.0	
中の下	(18)	16.7	66.7	27.8	38.9	77.8	16.7	66.7	5.6	
中の上	(95)	34.7	37.9	20.0	43.2	50.5	15.8	44.2	11.6	
高い	(278)	38.5	36.0	14.4	53.6	58.6	15.5	47.8	4.7	

注：

- (1) 卸売・小売・飲食業は、サンプル数が少ないため省略した。
(2) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

幅広い業務の経験は、特に金融・保険業や大企業就職者が多い。威信低いグループのみに着目すれば、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答する割合が確かに高いものの、大学威信によって経験する業務の幅が規定されているとまではいえない。

育成方針についても、「日常業務の中で、幅広い経験が積めるよう配慮されていた」

「日常業務の中では、特に育成は考えられていなかった」「特に育成についての方針はなかった」という3点に関しては、業種や規模による差が大きく、必ずしも威信低いグループが劣位にあるわけではない。ただし、「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」に関しては、業種や規模を問わず、威信低いグループで「はい」と回答した割合が低い。これは、特に威信低いグループに対して、比較的早い段階で何らかの選抜が行われていることを示唆する結果といえよう。

〈Ⅱ〉営業・販売職

経験してきた業務

図5-3は、事務職就職者の場合と同様に、就職後の年数別に経験した仕事の割合を示したものである。

文系男子の場合、営業・販売系の仕事のうち法人相手の営業を経験する割合が最も高く、個人相手の営業、店頭販売の順に続く。また、就職後の年数による変化はみられない。これに対して、事務系の仕事の経験者は少ない。ただし、人事・教育や企画の仕事は、就業年数を経るにつれて経験者の割合が徐々に増加する傾向にある。

図5-3A. 営業・販売職（文系男子）

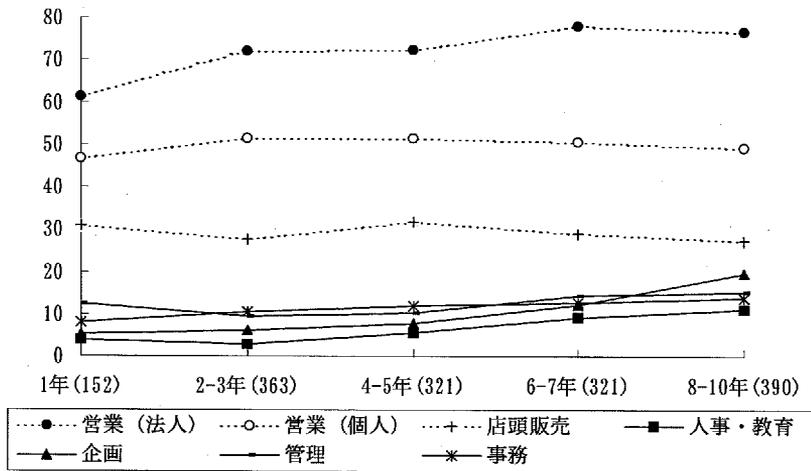


図5-3B. 営業・販売職（理系男子）

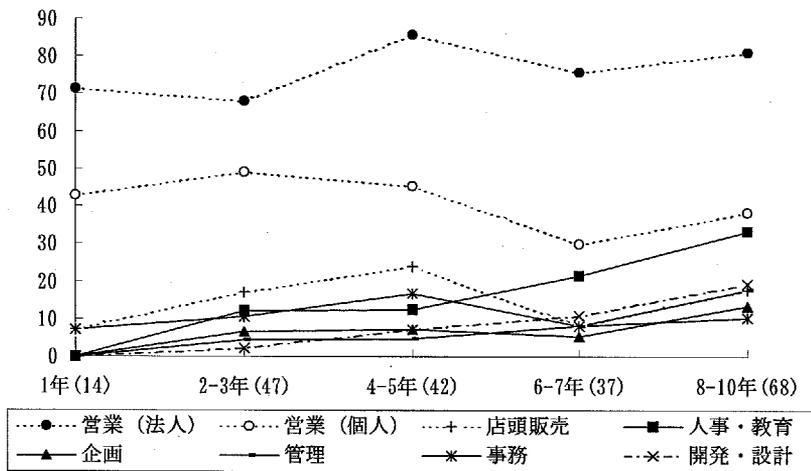
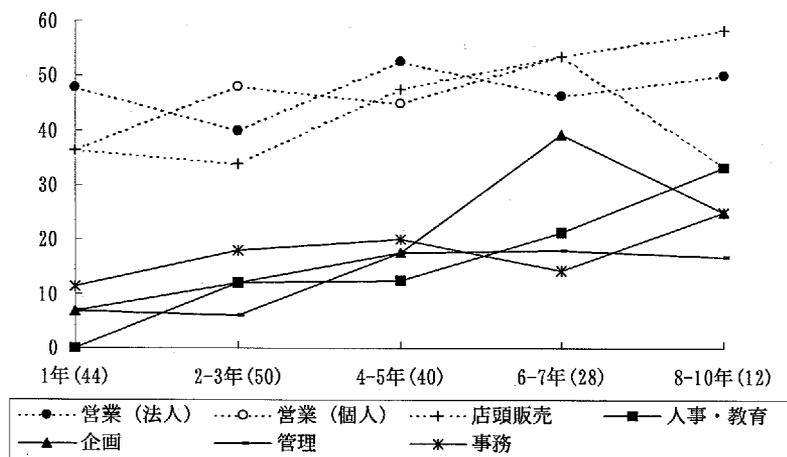


図5-3C. 営業・販売職（文系女子）



事務職における文系と理系の相違に比較して、営業・販売職における文系と理系の相違は小さい。理系男子の場合も、法人相手の営業や個人相手の営業を経験する割合が高く、事務系の仕事を経験する割合は低い。また、人事・教育を経験する割合も、就業年数を経るにつれて増加している。ただし、専門・技術系の仕事のうち開発・設計の経験者が1割程度存在し、この割合が就業年数を経るにつれて増加する点は、理系の特性といえる。

文系女子の場合は、法人相手の営業を経験する割合が男子ほど高くなく、逆に店頭販売の経験比率が高い。しかも、店頭販売の経験比率は就業年数を経るにつれて増加している。人事・教育や企画を経験する割合が、就業年数を経るにつれて増加する点は男子と同様だが、男子と比較して事務系の仕事を経験する割合が全体的に高い。

このように、営業・販売職就職者のキャリアは、営業・販売系の仕事のみを経験する層が過半数を占め、他に、営業・販売系の仕事と事務系の仕事双方を経験する層が存在している⁽¹¹⁾。

表5-14は、事務職の場合と同様に、就職後6-10年目までの者を対象とし、キャリアに関してさらなる分析を行ったものである。

男子の場合、営業・販売系の仕事のみを経験を意味する【営業・販売】が5割を越える点は、文系、理系に共通した特徴である。ただし、文系では、事務系と営業・販売系双方の仕事の経験の意味する【事務+営業・販売】も3割に上るのに対して、理系では、【事務+営業・販売】が1割、営業・販売系と専門・技術系双方の仕事の経験の意味する【営業・販売+専門・技術】が1割という構成になっている。一方、文系女子の場合は、【営業・販売】は4割に満たない一方、【営業・販売+事務】は55%と過半数を占める。事務職と同様、性別で経験する仕事には相違がある。なお、経験した業務の幅や社員の育成方針の点では、事務職就職者ほど出身分野や性別による明確な相違は認められない。

専門分野、大学威信がキャリアに及ぼす影響

ここでは、文系男子の営業・販売職就職者を取り上げ、専門分野や大学威信別のキャリア特性を考察する。分析対象は、事務職の場合と同様、就職後6-10年目までの者である。

表5-15は、専門分野別にキャリア特性をみたものである。専門分野による相違は、事務職就職者ほど明確でない。いずれの専門分野出身者も、【営業・販売】5割前後、【営業・販売+事務】が3割前後で、全体の傾向と大きな隔たりはなく、また、その他の項目に関しても、キャリア形成に対する専門分野の規定力は定かでない。職務内容の分析は次章で行うが、これは、事務職と営業・販売職の仕事内容の相違を反映したものと考えられる。

続いて、大学威信別のキャリア特性を検討したのが、表5-16である。

まず、経験した仕事を類型別にみると、威信高いグループでは【営業・販売+事務】の割合が、威信低いグループでは【営業・販売】の割合が、それぞれ若干ではあるが高い。経験した仕事を個別に検討すると、大学威信間の相違はさらに明確となる。営業・販売系の仕事のうち、法人相手の営業は威信高いグループほど、逆に店頭販売は、威信低いグループほど経験者が多い。また、事務系の仕事については、威信高いグループほど企画の経験者が、威信低いグループほど管理の経験者がそれぞれ多い。

経験した仕事の幅にも、特に威信高いグループとそれ以外のグループの間に相違がみられた。威信高いグループでは、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」が3割台と

表5-14. 営業・販売職就職者のキャリア特性（就職後6-10年目）

(N)	男子		女子
	文系	理系	文系
	(711)	(105)	(40)
経験した仕事（類型別）****			
【営業・販売】	55.3	58.2	35.0
【営業・販売+事務】	29.7	11.4	55.0
【営業・販売+専門・技術】	3.9	13.3	5.0
その他	11.1	17.1	5.0
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野**	48.2	58.1	32.5
最初と関連分野	32.3	25.7	40.0
幅広い業務	24.5	20.0	25.0
出世コース	15.9	11.4	17.5
昇進限定**	2.5	7.6	5.0
育成方針			
初任研修に力	51.3	53.3	60.0
研修機会多い	38.9	41.9	37.5
幅広い経験配慮	48.2	41.9	37.5
専門性の獲得配慮	30.4	27.6	25.0
特に配慮なし	19.2	26.7	25.0
入社時点で幹部候補決定	8.6	5.7	17.5
早めに幹部候補決定	5.9	2.9	5.0
10年間差なし	26.1	27.6	7.5
特に育成方針なし**	16.5	29.5	22.5
現在の役職・地位****			
一般社員	43.5	54.3	57.5
係長	51.1	39.0	35.0
課長以上	4.8	6.7	5.0
その他	0.6	-	2.5

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-15. 専門分野別のキャリア特性（文系男子→営業・販売職）

(N)	専門分野		
	人文系	法学系	経済・商系
	(58)	(96)	(557)
経験した仕事（類型別）			
【営業・販売】	44.8	56.3	56.1
【営業・販売+事務】	27.6	33.3	29.3
【営業・販売+専門・技術】	8.6	3.1	3.6
その他	19.0	7.3	11.0
経験した仕事（個別）			
人事・教育	6.9	12.5	10.1
企画	19.0	14.6	16.3
管理	17.2	11.5	15.1
事務	10.3	16.7	13.1
営業（法人）	70.7	75.0	78.5
営業（個人）*	46.6	60.4	48.3
店頭販売	36.2	31.3	26.8
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	48.3	39.6	49.7
最初と関連分野	27.6	29.2	33.4
幅広い業務**	25.9	34.4	22.6
出世コース	19.0	13.5	16.0
昇進限定	5.2	2.1	2.3
育成方針			
初任研修に力	46.6	58.3	50.5
研修機会多い	32.8	38.5	39.6
幅広い経験配慮	39.7	45.8	49.5
専門性の獲得配慮	24.1	30.2	30.9
特に配慮なし	27.6	22.9	17.6
入社時点で幹部候補決定	10.3	6.3	8.8
早めに幹部候補決定	6.9	3.1	6.3
10年間差なし	22.4	24.0	26.8
特に育成方針なし	25.9	15.6	15.6
現在の役職・地位			
一般社員	53.4	44.8	42.2
係長	43.2	51.1	51.9
課長以上	3.4	3.1	5.2
その他	-	1.0	0.7

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-16. 大学威信別のキャリア特性（文系男子→営業・販売職）

	大学威信 (%)			
	低い (N) (339)	中の下 (108)	中の上 (118)	高い (146)
経験した仕事（類型別）*				
【営業・販売】	56.9	58.3	55.9	48.6
【営業・販売+事務】	26.8	26.9	33.1	35.6
【営業・販売+専門・技術】	2.4	4.6	5.9	5.5
その他	13.9	10.2	5.1	10.3
経験した仕事（個別）				
人事・教育*	12.7	10.2	9.3	4.8
企画**	12.4	18.5	18.6	21.9
管理****	19.8	18.5	4.2	8.9
事務	11.5	14.8	11.9	17.8
営業（法人）****	70.5	74.1	85.6	89.0
営業（個人）*	51.0	57.4	40.7	48.6
店頭販売****	36.6	26.9	16.1	19.2
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野****	54.3	54.6	45.8	31.5
最初と関連分野	32.4	27.8	33.9	34.2
幅広い業務**	23.6	15.7	23.7	33.6
出世コース***	13.6	8.3	18.6	24.7
昇進限定	2.7	3.7	0.8	2.7
育成方針				
初任研修に力*	56.5	44.4	52.5	43.2
研修機会多い	35.5	41.7	48.3	37.0
幅広い経験配慮	43.5	48.1	56.8	52.1
専門性の獲得配慮**	36.1	31.5	28.0	18.5
特に配慮なし	17.2	19.4	16.1	26.0
入社時点で幹部候補決定	9.5	7.4	11.0	5.5
早めに幹部候補決定	5.3	7.4	4.2	7.5
10年間差なし****	15.4	17.6	39.0	46.6
特に育成方針なし	18.3	19.4	11.9	13.7
現在の役職・地位*				
一般社員	38.3	44.4	51.7	47.9
係長	53.1	50.9	45.8	50.7
課長以上	7.4	3.7	2.5	1.4
その他	1.2	1.0	-	-

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

低く、逆に「幅広い業務を経験してきた」は、4グループ中最も高かった。これに対して、他のグループでは、「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答した割合が5割前後と高く、逆に「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は2割前後にとどまる。

育成方針の点ではまず、威信の低いグループほど「日常業務の中で、専門性が身につくよう配慮されていた」と回答する割合が高い。この結果は、威信低いグループでは、同じ分野で営業・販売のプロパーとしてのキャリアを、威信高いグループでは、幅広い経験を積んで管理職に向けてのキャリアを歩んでいることを示唆する。また、「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」と回答する割合は、威信高いグループほど高かった。

上に述べたことは、業種や企業規模をコントロールしても確認されるだろうか（表5-17）。

まず、類型別に経験した仕事をみると、大学威信による相違はさほど明確でない⁽¹²⁾。しかし、個別の仕事の経験をみると、業種、企業規模を考慮してもなお、大学威信による相違は残る。中でも相違が顕著なのは営業・販売系の仕事であり、法人相手の営業は威信高いグループほど、店頭販売は威信低いグループほど、それぞれ経験する割合が高い⁽¹³⁾。一方、事務系の仕事である企画や管理については、事務職の場合のような明確な相違はみられない。

経験してきた業務の幅については、卸売・小売・飲食業を除く各業種及び各規模において、特に威信高いグループで「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」と回答する割

表5-17. 大学威信別にみた営業・販売職のキャリア（業種、規模別）

業種	(N)	経験した仕事				これまでの職業キャリア			育成方針	
		企画	管理	営業(法人)	店頭販売	同じ分野	幅広い業務	出世コース	育成方針	
									専門獲得	10年差無
建設・製造(計)	(188)	**17.0	**8.5	87.2	***14.4	***59.6	31.2	**13.8	23.4	***30.3
低い	(72)	12.5	13.9	84.7	26.4	65.3	36.6	9.7	29.2	22.2
中の下	(30)	10.0	3.3	80.0	6.7	73.3	31.3	6.7	10.0	20.0
中の上	(49)	14.3	0.0	87.8	6.1	61.2	27.4	12.2	26.5	40.8
高い	(37)	35.1	13.5	97.3	8.1	35.1	31.3	29.7	18.9	40.5
卸・小・飲(計)	(231)	15.2	29.9	61.5	***45.9	51.5	61.3	13.9	36.1	***19.1
低い	(150)	11.3	30.0	58.7	51.3	54.7	59.2	13.3	35.6	14.8
中の下	(41)	22.0	41.5	65.9	46.3	46.3	48.0	7.3	43.9	12.2
中の上	(15)	33.3	20.0	60.0	40.0	33.3	57.1	13.3	33.3	26.7
高い	(25)	16.0	16.0	72.0	16.0	52.0	65.3	28.0	28.0	52.0
金融・保険(計)	(173)	**14.5	0.6	***87.9	26.0	34.1	61.3	20.8	**28.9	***35.8
低い	(47)	2.1	0.0	78.7	31.9	38.3	59.2	14.9	44.7	14.9
中の下	(25)	20.0	0.0	76.0	20.0	44.0	48.0	12.0	36.0	24.0
中の上	(35)	17.1	0.0	97.1	20.0	40.0	57.1	28.6	25.7	42.9
高い	(66)	19.7	1.5	93.9	27.3	24.2	65.3	24.2	16.7	51.5
サ・運輸通信(計)	(97)	22.7	16.5	77.3	19.6	*43.3	43.1	17.5	29.9	**18.6
低い	(52)	25.0	17.3	76.9	21.2	53.8	32.5	19.2	34.6	7.7
中の下	(10)	30.0	20.0	80.0	20.0	50.0	50.0	10.0	40.0	20.0
中の上	(18)	22.2	11.1	77.8	16.7	27.8	44.4	22.2	27.8	33.3
高い	(17)	11.8	17.6	76.5	17.6	23.5	49.1	11.8	11.8	35.3
規模										
1000人未満(計)	(283)	16.3	19.8	80.2	29.0	51.6	22.6	10.2	34.4	16.7
低い	(215)	13.5	18.6	78.6	31.2	52.6	21.9	10.2	35.0	16.4
中の下	(51)	23.5	25.5	88.2	25.5	54.9	17.6	9.8	33.3	15.7
中の上	(12)	33.3	25.0	75.0	16.7	33.3	41.7	16.7	41.7	16.7
高い	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1000-4999人(計)	(180)	**17.8	**12.8	***65.6	***33.9	***50.6	**23.9	**20.6	30.0	***22.8
低い	(95)	11.6	18.9	57.9	46.3	55.8	27.4	20.0	34.7	15.8
中の下	(35)	14.3	11.4	57.1	25.7	65.7	5.7	5.7	25.7	14.3
中の上	(29)	24.1	3.4	79.3	20.7	27.6	27.6	27.6	24.1	48.3
高い	(21)	42.9	0.0	95.2	9.5	33.3	33.3	38.1	23.8	33.3
5000人以上(計)	(248)	15.3	***10.5	***82.7	***23.0	***42.7	27.0	19.0	**26.2	***39.1
低い	(29)	6.9	31.0	51.7	44.8	62.1	24.1	17.2	48.3	6.9
中の下	(22)	13.6	13.6	68.2	31.8	36.4	27.3	9.1	36.4	27.3
中の上	(77)	14.3	1.3	89.6	14.3	54.5	19.5	15.6	27.3	39.0
高い	(120)	18.3	10.8	88.3	21.7	31.7	32.5	23.3	18.3	49.2

注:

(1)1000人未満の企業の威信高いグループは、サンプル数が少ないため省略した。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

合が低い。なお、「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は、威信高いグループで若干高いにとどまった。

育成方針についてはまず、「日常業務の中で、専門性が身につくよう配慮されていた」と回答した割合は、業種、規模を考慮しても、威信低いグループで高く、威信高いグループで低い。この傾向は、特に金融・保険業や5000人以上の企業で著しかった。「入社後10年程度は、特に差をつけない方針」についても、業種間、あるいは規模間の格差よりもむしろ大学威信間の相違が大きい。営業・販売職の場合も、入社後早い段階で何らかの選抜が行われている可能性が高い⁽¹⁴⁾。

〈Ⅲ〉 専門・技術職

経験してきた業務

図5-4は、就職後の年数別に経験した仕事の比率を示したものである。

まずは、男子について。理系の場合、専門・技術系の仕事のうち開発・設計を経験する割合が圧倒的に高く、それ以外の専門・技術系の仕事の経験者は、1、2割に過ぎない。就職後の年数による変化もほとんどなく、初期キャリアの段階においては、専門・技術系の中で複数の仕事を体験する者は少ない。文系の場合は、情報処理の経験者が最も多く、この点が理系出身者との根本的な相違である。また、専門・技術系の仕事の経験者が多いものの、人事・教育や企画といった事務系の仕事を体験した割合も1割程度存在し、しか

図5-4A. 専門・技術職（理系男子）

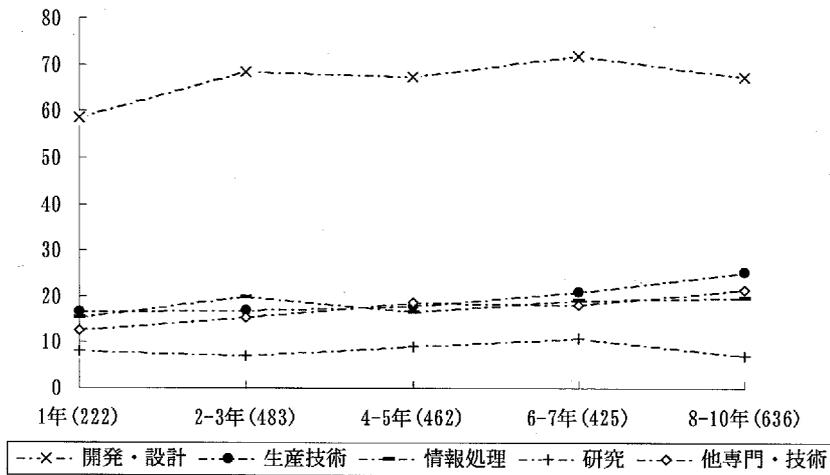


図5-4B. 専門・技術職（文系男子）

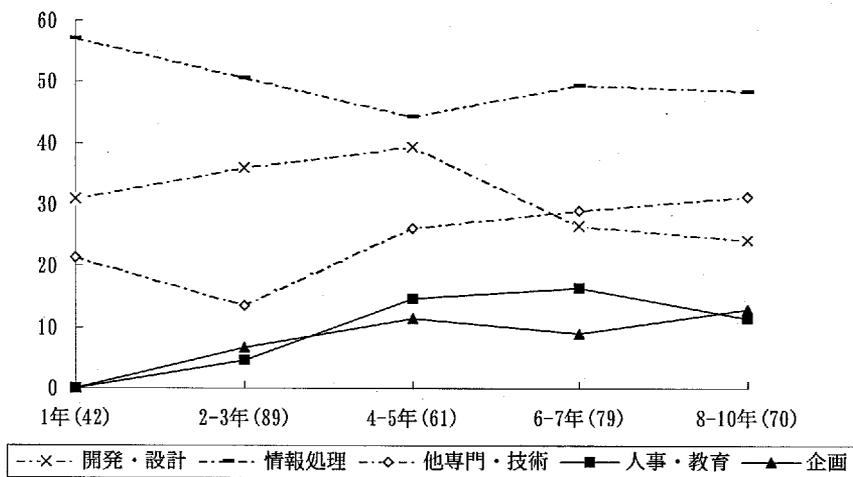


図5-4C. 専門・技術職（理系女子）

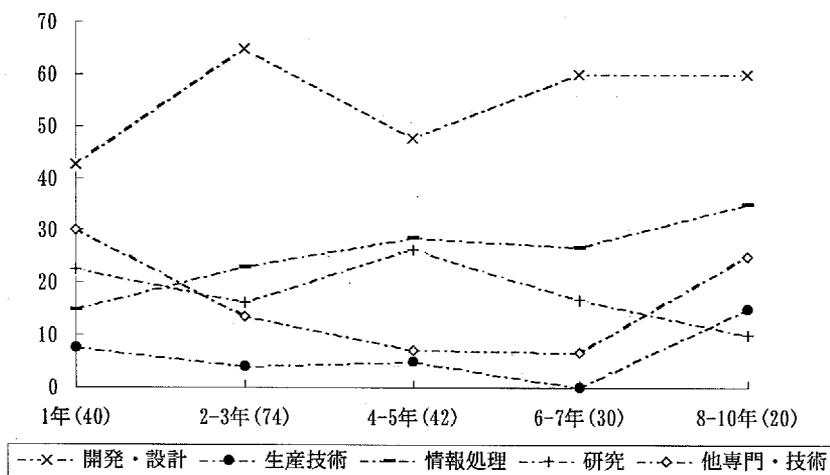


図5-4D. 専門・技術職（文系女子）

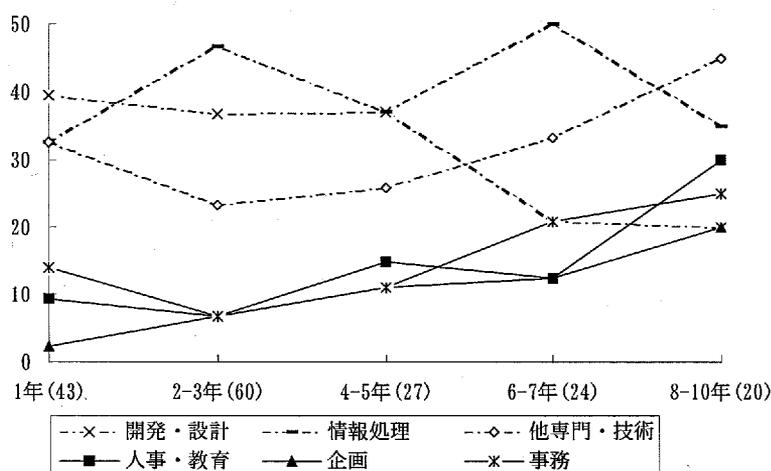
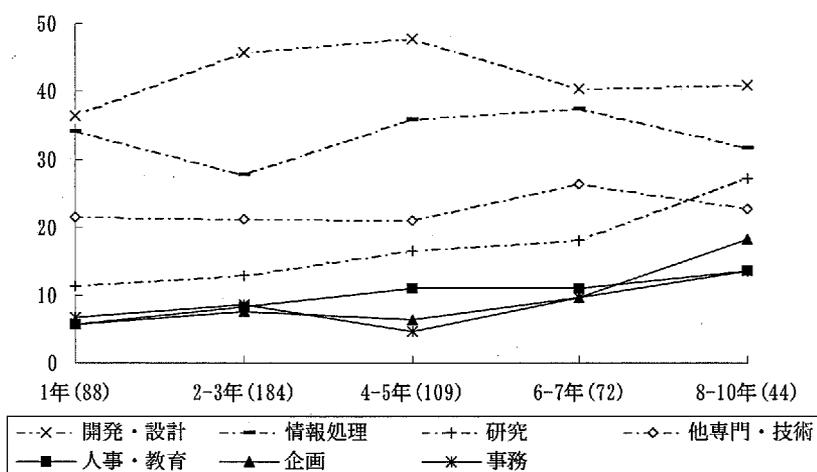


図5-4E. 専門・技術職（その他女子）



も就業年数が経つにつれて経験者の比率が漸増する傾向にある。

女子についても、男子とほぼ同様の傾向にある。男子との相違は、理系の場合、情報処理や研究の経験者が比較的多く、生産技術の経験者がやや少ないことである。文系の場合には、事務の経験者が多い。その他出身者の場合は、専門・技術系の仕事の経験は理系の場合に、事務系の仕事の経験は文系の場合に近い。これは、家政系が理系、教育系が文系に近いキャリアを形成しているためと考えられる。

就職後6-10年目までの者を対象に、さらに詳細に検討してみよう（表5-18）。

男子の場合、理系も文系も、専門・技術系の仕事のみを経験する【専門・技術】が大半を占める点では変わらず、事務系、営業・販売系の仕事を経験する者は少ない。個別の仕事については、理系で開発・設計、文系で情報処理の経験者が多いことが改めて確認される。また、社員の育成方針という点では、文系の方が、研修の機会が多く、日常業務のなかで様々な経験が積めるよう配慮されていたと回答した割合も高い。これは、仕事内容の相違を反映したものといえる。

表5-18. 専門・技術職就職者のキャリア特性（就職後6-10年目）

(N)	男子		女子		
	理系	文系	理系	文系	その他
	(1061)	(149)	(50)	(44)	(116)
経験した仕事（類型別）****					
【専門・技術】	74.0	60.4	78.0	61.4	67.2
【専門・技術+事務】	10.7	13.4	12.0	25.0	19.8
【専門・技術+営業・販売】	5.0	2.0	6.0	2.3	4.3
その他	10.3	24.2	4.0	11.3	8.7
経験した仕事（個別）					
開発・設計****	69.2	25.5	60.0	20.5	40.5
生産技術****	23.5	4.0	6.0	2.3	1.7
情報処理****	19.6	49.0	30.0	43.2	35.3
研究****	8.6	5.4	14.0	2.3	21.6
他の専門・技術職***	20.2	30.2	14.0	38.6	25.0
人事・教育****	6.2	14.1	2.0	20.5	12.1
企画***	6.3	10.7	6.0	15.9	12.9
管理**	8.0	6.7	0.0	2.3	1.7
事務****	3.5	9.4	8.0	22.7	11.2
これまでの職業キャリア					
最初と同じ分野	48.2	46.3	34.0	47.7	48.3
最初と関連分野	41.8	38.9	52.0	38.6	49.1
幅広い業務*	15.0	18.1	10.0	11.4	6.9
出世コース	7.3	4.0	6.0	9.1	3.4
昇進限定	7.2	6.7	-	9.1	6.9
育成方針					
初任研修に力	42.8	50.3	48.0	45.5	51.7
研修機会多い**	32.0	38.3	42.0	50.0	36.2
幅広い経験配慮**	27.4	32.9	18.0	13.6	25.0
専門性の獲得配慮****	40.5	60.4	48.0	56.8	51.7
特に配慮なし***	27.5	14.1	28.0	15.9	23.3
入社時点で幹部候補決定**	7.3	1.3	4.0	6.8	2.6
早めに幹部候補決定	2.8	1.3	2.0	6.8	1.7
10年間差なし**	26.6	18.8	24.0	11.4	18.1
特に育成方針なし	20.8	19.5	10.0	18.2	14.7
現在の役職・地位****					
一般社員	62.9	61.1	76.0	77.3	82.8
係長	34.9	31.5	24.0	18.2	14.7
課長以上	2.0	4.0	-	-	-
その他	0.3	3.4	0.0	4.5	2.5

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

女子の場合も、出身分野に関わりなく【専門・技術】が大半を占める。理系で開発・設計、文系で情報処理の経験者が多い点、社員の育成に関して、理系と文系で回答傾向が異なる点も男子と同様である。また、その他出身者のキャリア特性が、文系、理系と微妙に異なる点も、改めて認められる。性別間の相違も、図5-3で述べた傾向を踏襲する結果が得られた⁽¹⁵⁾。なお、女子に共通の特徴として、男子よりも「幅広い業務を経験してきた」と回答する割合が低く、現在の地位に関して一般社員である割合が高い点を指摘し得る。

専門分野、大学威信がキャリアに及ぼす影響

以下では、理系男子、文系男子の専門・技術職就職者を取り上げ、専門分野別、大学威信別のキャリア特性の分析を行う。

表5-19. 専門分野別のキャリア特性（理系男子→専門・技術職）

(N)	専門分野		
	理学系 (132)	工学系 (888)	農学系 (41)
経験した仕事（類型別）*			
【専門・技術】	72.0	74.9	61.0
【専門・技術＋事務】	7.6	11.0	14.6
【専門・技術＋営業・販売】	9.1	4.3	7.3
その他	11.4	9.8	17.1
経験した仕事（個別）			
開発・設計****	62.9	71.3	43.9
生産技術**	14.4	25.1	17.1
情報処理****	40.9	16.7	14.6
研究****	10.6	6.9	39.0
他の専門・技術職**	14.4	20.4	34.1
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	43.9	48.9	46.3
最初と関連分野	43.2	41.8	36.6
幅広い業務	16.7	14.8	14.6
出世コース	9.8	7.0	4.9
昇進限定	9.1	6.9	7.3
育成方針			
初任研修に力***	51.5	42.5	22.0
研修機会多い**	39.4	31.5	17.1
幅広い経験配慮	29.5	27.5	19.5
専門性の獲得配慮	45.5	40.3	29.3
特に配慮なし**	24.2	27.1	46.3
入社時点で幹部候補決定***	6.8	6.8	19.5
早めに幹部候補決定	3.8	2.8	-
10年間差なし**	28.8	27.1	7.3
特に育成方針なし****	15.2	20.4	48.8
現在の役職・地位			
一般社員	57.6	63.6	61.0
係長	40.2	34.0	34.1
課長以上	1.5	1.9	4.9
その他	0.7	0.5	-

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

〈理系男子→専門・技術職〉

表5-19は、専門分野別にキャリア特性をみたものである。表からまず明らかなのは、理工系と農学系の相違である。農学系では、【専門・技術】の割合が6割とやや低く、【専門・技術＋事務】の割合がやや高い。また、開発・設計の経験比率が低く、逆に研究、その他の専門・技術の仕事の経験比率は高い。育成方針をみても、研修などの機会に恵まれていないと回答した割合が高い。理工系と農学系の相違に比べると、理学系と工学系の相違は小さい。ただし、個々の仕事の経験という点では顕著であり、開発・設計や生産技術の仕事は工学系で、情報処理の仕事は理学系で経験者の比率が高い。

業種や企業規模を考慮した上で、専門分野別のキャリア特性をさらに検討した（表5-20）。まず、理工系と農学系の相違に関しては、農学系のサンプル数が少なく、建設・製造業及び従業員が1000人未満の企業しか分析できなかった。そのため、分析結果を一般化することはできないが、上述の相違は確認できた。また、経験する仕事は業種によっても異なるが、業種、企業規模を統制してもなお、工学系では生産技術の、理学系では情報処理の経験者が多い⁽¹⁶⁾。

表5-20. 専門分野別にみた専門・技術職のキャリア（業種、規模別）

業種	(N)	経験した仕事（個別）					育成方針				
		開発・設計	生産技術	情報処理	研究	他の専技	初任研修力	研修機会多	配慮無	10年差無	育成方針無
		(%)									
建設・製造（計）	(756)	**72.8	**27.9	***12.6	***9.5	*19.7	***41.3	***32.7	27.2	***29.2	**19.4
理学系	(66)	68.2	22.7	23.8	16.7	12.1	56.1	48.5	18.2	42.4	10.6
工学系	(670)	74.0	29.1	11.5	7.5	20.0	40.3	31.5	27.9	28.5	19.7
農学系	(20)	45.0	5.0	5.0	55.0	35.0	25.0	20.0	35.0	10.0	40.0
サ・運輸通信（計）	(226)	64.2	*8.8	*39.4	4.0	19.5	53.5	33.2	24.8	19.0	20.4
理学系	(55)	63.6	3.6	52.7	3.6	16.4	54.5	30.9	27.3	12.7	18.2
工学系	(164)	64.0	9.8	34.8	4.3	20.1	53.0	33.5	23.8	21.3	20.1
規模											
1000人未満（計）	(349)	**64.5	21.5	***21.2	***8.3	28.7	***30.1	19.6	***31.8	17.2	***30.9
理学系	(41)	63.4	9.8	46.3	4.9	22.0	48.8	29.3	26.8	12.2	24.4
工学系	(278)	66.9	23.0	18.3	4.0	28.4	29.9	19.1	29.9	19.1	28.8
農学系	(30)	43.3	23.3	13.3	30.0	40.0	6.7	10.0	56.7	6.7	60.0
1000-4999人（計）	(280)	68.2	*27.5	***18.2	***7.9	20.0	43.9	29.6	31.1	26.1	22.9
理学系	(34)	64.7	14.7	44.1	5.9	14.7	52.9	32.4	29.4	26.5	23.5
工学系	(241)	69.3	29.9	14.1	7.1	21.2	42.3	29.0	31.5	26.1	22.8
5000人以上（計）	(432)	**73.6	22.5	***19.2	***10.9	13.4	52.3	43.5	21.8	*34.5	11.3
理学系	(57)	61.4	17.5	35.1	17.5	8.8	52.6	50.9	19.3	42.1	3.5
工学系	(369)	75.9	23.6	17.1	8.9	13.8	52.0	42.5	22.2	33.9	12.5

注：

(1) サービス・運輸通信業、従業員が1000人以上の企業の農学系は、サンプル数が少ないため省略した。

(2) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

続いて、大学威信とキャリア特性との関連である（表5-21）。

経験した仕事を類型別にみる限り、大学威信による相違は認められない。しかし、個々の仕事の経験をみると、威信高いグループほど研究職を経験する比率が高い。これは、初期配属において、威信高いグループほど研究部門への配属比率が高かったことに対応している。また、威信低いグループほどその他の専門・技術の仕事を経験する割合は高い。これまでの職業キャリアを尋ねても、威信低いグループほど「最初の担当業務の同じ分野を経験してきた」、威信高いグループほど「最初の担当業務の関連分野を経験してきた」

「幅広い業務を経験してきた」と回答した割合は高い。大学威信による相違は育成方針の点でも認められ、威信高いグループほど「配属後に研修の機会が多く用意されていた」

「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」と回答した割合は高い。このように、大学威信とキャリアとの対応は、専門・技術系の仕事の中で、経験する業務の種類や幅の点に顕在化している。

上述した相違は、業種や企業規模を問わず認められる特性だろうか（表5-22）。

まず、個々の仕事の経験に関していえば、理系の主要な就職先である建設・製造業においては、威信高いグループほど研究職を経験する割合が高い。また、従業員が1000人以上の企業においても、同様の傾向にある⁽¹⁷⁾。その他の専門・技術の仕事も、建設・製造業では威信低いグループほど経験比率が高い。ただし、これに関しては、企業規模に規定される面も大きく、大学威信による相違とは断定できない⁽¹⁸⁾。これまでの職業キャリアの点でも、従業員が5000人以上の企業を除くと、威信低いグループほど「最初の担当業務と同じ分野を経験してきた」、威信高いグループほど「最初の担当業務の関連分野を経験してきた」と回答した割合が高かった。最後に、育成方針に関しては、建設・製造業及び従業員が1000人未満の企業では大学威信間の相違があるものの、大学威信よりも企業規模によって規定される側面が大きいと考えられる。

表5-21. 大学威信別のキャリア特性 (理系男子→専門・技術職)

(N)	大学威信 (%)			
	低い	中の下	中の上	高い
	(57)	(577)	(220)	(207)
経験した仕事 (類型別)				
【専門・技術】	68.4	73.1	77.3	74.4
【専門・技術+事務】	12.3	11.4	10.5	8.7
【専門・技術+営業・販売】	7.0	4.2	6.8	4.8
その他	12.3	11.3	5.4	12.1
経験した仕事 (個別)				
開発・設計	59.6	69.7	68.2	71.5
生産技術	19.3	24.4	19.1	26.6
情報処理	12.3	18.4	23.6	20.8
研究****	-	6.1	10.5	15.9
他の専門・技術職***	31.6	22.5	14.5	16.4
これまでの職業キャリア				
最初と同じ分野*	57.9	50.1	47.3	41.1
最初と関連分野*	33.3	40.2	40.9	49.3
幅広い業務	12.3	13.5	15.5	19.3
出世コース****	5.3	4.5	11.4	11.1
昇進限定	3.5	7.6	7.3	6.8
育成方針				
初任研修に力	42.1	40.7	46.8	44.4
研修機会多い****	21.1	28.2	35.9	41.1
幅広い経験配慮**	38.6	23.9	31.8	29.5
専門性の獲得配慮	40.4	40.4	40.5	41.1
特に配慮なし	29.8	27.9	24.5	29.0
入社時点で幹部候補決定	5.3	6.8	6.4	10.1
早めに幹部候補決定	3.5	2.3	3.2	3.9
10年間差なし****	14.0	22.0	33.2	35.7
特に育成方針なし	22.8	22.2	20.5	16.9
現在の役職・地位***				
一般社員	47.4	65.1	64.4	59.2
係長	43.9	33.3	32.4	39.3
課長以上	7.0	1.6	2.7	1.0
その他	1.7	-	0.5	0.5

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-22. 大学威信別にみた専門・技術職のキャリア (業種、規模別)

業種	(N)	経験した仕事 (個別)		これまでの職業キャリア			育成方針	
		研究	他の専技	同じ分野	関連分野	出世コース	研修機会多	10年差無
		%						
建設・製造 (計)	(756)	***9.5	***19.7	50.9	41.8	6.6	***32.7	***29.2
低い	(41)	0.0	34.1	58.5	36.6	7.3	17.1	12.2
中の下	(394)	6.1	23.1	52.3	40.4	4.6	28.4	23.4
中の上	(158)	12.0	13.3	48.7	41.1	8.2	34.8	39.2
高い	(163)	17.8	14.1	47.9	47.2	9.8	44.8	38.0
サ・運輸通信 (計)	(226)	4.0	19.5	***44.7	42.0	***9.3	33.2	19.0
低い	(14)	0.0	21.4	57.1	28.6	0.0	35.7	21.4
中の下	(135)	3.0	18.5	49.6	40.7	3.0	29.6	20.0
中の上	(47)	6.4	17.0	42.6	42.6	25.5	42.6	12.8
高い	(30)	6.7	26.7	20.0	53.3	16.7	33.3	23.3
規模								
1000人未満 (計)	(349)	6.3	*28.7	49.3	39.0	***6.3	19.5	17.2
低い	(37)	0.0	37.8	54.1	48.6	5.4	13.5	10.8
中の下	(252)	6.7	28.6	50.8	36.5	3.6	19.0	16.3
中の上	(44)	11.4	15.9	45.5	36.4	11.4	20.5	25.0
高い	(16)	0.0	43.8	25.0	62.5	37.5	37.5	25.0
1000-4999人 (計)	(280)	***7.9	20.0	***45.7	*41.8	***7.1	*29.6	26.1
低い	(14)	0.0	21.4	57.1	7.1	7.1	28.6	21.4
中の下	(183)	2.7	20.8	49.2	42.6	4.4	27.3	23.5
中の上	(55)	16.4	16.4	43.6	43.6	18.2	43.6	34.5
高い	(28)	28.6	21.4	21.4	50.0	3.6	17.9	28.6
5000人以上 (計)	(432)	10.9	13.4	48.8	44.0	8.1	43.5	34.5
中の下	(142)	9.2	14.1	50.0	43.7	6.3	45.8	30.3
中の上	(121)	7.4	13.2	49.6	41.3	8.3	38.0	35.5
高い	(163)	15.3	12.9	46.0	47.9	9.8	45.4	38.0

注:

(1)従業員が5000人以上の企業の威信低いグループは、サンプル数が少ないため省略した。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-23. 専門分野別のキャリア特性 (文系男子→専門・技術職)

(N)	専門分野 (%)		
	人文系	法学系	経済・商系
	(23)	(18)	(108)
経験した仕事 (類型別) **			
【専門・技術】	43.5	44.4	66.7
【専門・技術+事務】	4.3	16.7	14.8
【専門・技術+営業・販売】	-	5.6	1.9
その他	52.2	33.3	16.7
経験した仕事 (個別)			
開発・設計	13.0	33.3	26.9
情報処理****	13.0	44.4	57.4
他の専門・技術職***	52.2	50.0	22.2
人事・教育	21.7	22.2	11.1
企画**	26.1	16.7	6.5
管理	13.0	5.6	5.6
事務*	21.7	11.1	6.5
これまでの職業キャリア			
最初と同じ分野	47.8	55.6	44.4
最初と関連分野	30.4	38.9	40.7
幅広い業務	30.4	16.7	15.7
出世コース	8.7	5.6	2.8
昇進限定	13.0	-	6.5
育成方針			
初任研修に力**	21.7	61.1	54.6
研修機会多い	21.7	38.9	41.7
幅広い経験配慮**	56.5	22.2	29.6
専門性の獲得配慮	60.9	72.2	58.3
特に配慮なし	8.7	5.6	16.7
入社時点で幹部候補決定	4.3	-	0.9
早めに幹部候補決定	-	-	1.9
10年間差なし	21.7	27.8	16.7
特に育成方針なし	17.4	27.8	18.5
現在の役職・地位			
一般社員	69.6	55.5	60.2
係長	21.7	38.9	32.4
課長以上	-	5.6	4.6
その他	8.7	-	2.8

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

(文系男子→専門・技術職)

サンプル数がさほど大きくなく、業種や企業規模を考慮した分析は行えないため、以下では概要の紹介にとどめる (表5-23)。

まず、専門分野別にみると、経済・商系では、専門・技術系の仕事のみを経験してきた【専門・技術】の割合が高く、特に情報処理の経験者が多い。これは、経済・商系の場合、初期配属の時点で情報処理部門への配属比率が高かった点と呼応している。他の専門分野に関してはサンプル数が少なく断定できないが、敢えて挙げれば、人文系では、開発・設計や情報処理の経験者が少ない一方、企画や事務の経験者が多くなっている。キャリア形成に関して、大学威信間に系統的な相違は認められない。文系の就職先としては、大学威信の規定力が最も顕在化しない職種といえるであろう。

表5-24. 離転職経験者の割合

	(%)					
	男子			女子		
	民間 (N)	公務員 (1028)	教員 (1533)	民間 (3951)	公務員 (396)	教員 (1843)
計	21.7	6.1	9.7	44.0	19.7	22.0
出身分野	****	*	****	****	****	****
文系	24.2	6.4	21.3	48.0	15.8	35.6
理系	17.9	4.8	10.7	30.8	5.9	23.3
その他	27.0	11.9	7.0	42.9	29.5	20.0
大学威信	****		****	**		****
低い	33.2	8.7	34.7	49.6	28.1	56.3
中の下	21.8	4.8	8.2	41.8	17.1	19.6
中の上	10.7	7.1	7.9	43.5	22.3	21.9
高い	11.5	5.3	24.2	42.7	8.0	27.3

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

3. 離転職経験者の職業キャリア

昨今、大卒労働者においても離転職経験者が増加している。以下では、いかなる層が離転職を経験しているのか、その背景も含めて検討したい。

就職先別にみた離転職の状況とその理由

民間企業、公務員、教員の別に離転職の経験比率をみたところ、最も割合が高いのは民間企業就職者の29%で、教員就職者は17%、最も低いのは公務員就職者の10%であった。これをさらに、性別、出身分野別、大学威信別に検討したのが表5-24である。

まず、民間企業就職者では、就職後10年間のうちに、男子の22%、女子の44%が離転職を経験している。これを出身分野別にみると、性別間の格差は残るものの、男女とも理系で離転職率は低い。一方、大学威信別にみると、男子では威信低いグループほど離転職の経験者が多いのに対して、女子では、特に明確な格差は認められない。

公務員就職者についても、離転職の経験者は男子の6%、女子の20%で、女子の比率が高い。出身分野別にみると、女子の場合やはり理系で離転職比率は低いが、男子では目立った相違はない。また、男女とも、大学威信間の格差はさほど明確でない。

教員就職者の離転職比率は、公務員とほぼ同水準にある。出身分野別にみると、男女とも、その他出身者で離転職経験者の比率は低く、逆に文系出身者では高い。大学威信による相違は、その他出身者の大学威信分布に偏りがあるため、明確な判断はくたせない⁽¹⁹⁾。

専門分野と職業の対応を振り返ると、教員就職者は教育系に加えて人文系、理学系で多く、また、公務員就職者は法学系、農学系で多かった。これらの学部出身者の場合、卒業後に民間企業を選択するか、教員ないし公務員を選択するかで、離転職の比率は大きく異なる。また、そのことが、大学教育の評価に与える影響も少なくなかろう。この点については、章を改めて検討したい。

では、こういった理由から離転職が行われているのか。民間企業の場合、離転職の理由を上位から挙げると、男子では、「労働時間が長い」「会社の経営方針の問題」（それぞれ33%）、「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」（32%）、「給与が少ない」（31%）、「仕事がつまらない」（30%）、「休暇が少ない・取れない」（29%）、「職場の人間関係の問題」（20%）の順になっている。一方、女子では、「結婚・出産・介護などの家事都合」が46%と最も多く、「職場の人間関係の問題」（22%）、「仕事がつまらない」「労働時間が長い」（それぞれ21%）の順になっている。

男女とも、仕事内容、労働時間、人間関係といった項目が離転職理由の上位を占める点では共通している。ただし、女子の場合は、他によい仕事をみつけて離転職を行ったり、給与や休暇の問題を理由に離転職した者は少ない⁽²⁰⁾。この差は、男子が仕事の継続を前提に離転職を行うのに対して、女子は仕事の中断、あるいは一時中断を前提に離転職を行う場合が少なくないことを示すものである。事実、いったん離職後に再就職した者は、男子の95%に対して、女子では再就職していない者が36%に達している。

公務員は、民間企業就職者とは離転職理由が異なる。離転職の理由を上位から挙げると、男子では「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」（40%）、「仕事がつまらない」（33%）、「初めから短期間働くつもりでいた」（24%）、女子では「結婚・出産・介護などの家事都合」（46%）、「仕事がつまらない」（24%）、「初めから短期間働くつもりでいた」（23%）の順であった。公務員では、労働条件よりも仕事内容を理由に離転職するケースが多く、また、当初から長期就労を予定していない者が多い点も注目される。

教員の場合、男子は「初めから短期間働くつもりでいた」（44%）、「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」（24%）が、女子は「結婚・出産・介護などの家事都合」（48%）、「初めから短期間働くつもりでいた」（23%）が上位を占める。公務員と同様、当初から長期就労を予定していないケースが多い点に特徴がある。

離転職行動の構造－民間企業就職者の場合－

先述したように、民間企業就職者では、公務員や教員と比較して、離転職経験者が多いだけでなく、出身分野や大学威信による相違も顕著であった。以下ではその背景を探る。

〈I〉文系男子

表5-25は、専門分野別、大学威信別の離転職率を、職種別、企業規模別にみたものである。表から職種、企業規模によって離転職率が大きく異なることがわかる。職種と企業規模の対応や大学威信別の就業特性を想起すれば、また大企業ほど労働条件が良好だと仮定すれば、文系男子の離転職行動は、以下の構造に立脚したものと考えられる。

まず指摘されるのは、企業属性ごとに労働条件やキャリアが異なり、それが離転職率を左右していることである。同じ専門分野、あるいは大学威信であっても、事務職よりも営業・販売職で離転職率は高く、また、大企業よりも中小企業で離転職率が高い。これは、初職就職時における大学威信別の就業特性が、その後の離転職行動を予め規定していることを意味する。威信高いグループは、労働条件に恵まれた事務職及び大企業に多数就職するため、その後も離転職者は少なく、威信低いグループは、労働条件に恵まれない営業・販売職及び中小企業に多数就職するため、その後の離転職者も多い、という図式である。

表5-25. 離転職経験者の割合（男子文系）

	(%)						
	(N)	職種			企業規模		
		事務 (1708)	営・販 (2268)	専・技 (472)	-1000 (2189)	1000-4999 (1140)	5000- (1479)
計		15.0	29.9	26.5	37.2	18.7	9.2
専門分野		****	****	***	****		****
人文系		28.2	42.1	39.5	46.2	25.5	20.7
法学系		14.8	34.8	32.3	41.3	18.8	10.0
経済・商系		13.8	27.0	22.1	34.1	17.8	8.2
大学威信		****	****	***	****	****	****
低い		25.9	36.9	32.7	39.2	24.7	16.0
中の下		15.2	31.7	19.2	34.9	14.8	16.0
中の上		7.7	10.2	15.9	22.7	10.4	5.5
高い		10.0	12.2	19.7	27.5	14.4	8.5

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

事実、職種の相違を考慮しても、小規模企業では、給与の少なさや会社の経営方針を離転職の理由に挙げた者が多かったのであり、また、営業・販売職では、従業員が5000人以上の大企業を除くと、仕事量の多さ、労働時間の長さ、休暇の少なさを離転職の理由に挙げた者が多かった⁽²¹⁾。

しかし、大学威信と職種、企業規模の対応に代表される初職就職時の就業特性のみが、離転職行動を規定しているわけではない。

第1に挙げられるのが、専門分野間の相違である。職種や企業規模を統制しても、人文系では社会科学系よりも離転職の経験比率が高い。人文系はサンプル数が少なく、社会科学系とのキャリアの相違は十分検討できなかったが、この背景の一つに、大学教育と仕事の関連の希薄さが指摘されよう。離転職の理由をみると、「専攻や資格が生かせない」と回答した割合が、人文系で高いという統計的に有意な結果が得られた⁽²²⁾。

第2に挙げられるのが、大学威信間の相違である。同一職種、同一規模でみた場合も、威信低いグループほど離転職の経験比率が高い。これには、いくつか理由が考えられる。

まずは、大学威信によるキャリア上の格差である。「入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった」という項目への回答に顕在化していたように、威信低いグループは、企業規模を問わず、初期キャリアの段階で何らかの選抜を経験している可能性が高かった。事実、離転職経験者のうち、「昇進の可能性がない」ことを理由に挙げた者の割合は、企業規模に関係なく、威信中の下以下のグループで高かった⁽²³⁾。また、職種別のキャリア特性を振り返ると、営業・販売職は、大学威信による格差が最も顕著な職種であった。このことと、他の職種と比べて営業・販売職で大学威信間の離転職率の相違が大きいこととは、無関係ではなからう⁽²⁴⁾。

大学威信によって職業選択志向が異なることも一つの要因だろう。企業規模を統制しても、給与や休暇といった労働条件面を理由に離転職を行った者は、威信中の下以下のグループで多かった。前の章で明らかにしたように、威信低いグループほど私生活重視の職業

表5-26. 離転職経験者の割合 (男子理系)

	(%)						
	(N)	職種			企業規模		
		事務 (235)	営・販 (305)	専・技 (2690)	-1000 (1427)	1000-4999 (881)	5000- (1200)
計	15.3	30.5	16.1	29.2	14.9	6.8	
専門分野			****	****		****	
理学系	10.0	17.1	10.2	15.7	14.0	6.1	
工学系	18.0	31.5	16.4	31.1	14.3	6.3	
農学系	12.9	34.3	28.1	27.7	23.0	26.5	
大学威信		**	****	**		*	
低い	25.0	34.5	26.3	36.5	18.1	4.8	
中の下	16.9	35.3	17.9	29.1	15.4	5.9	
中の上	8.6	18.9	9.6	22.7	9.2	5.3	
高い	9.4	13.2	12.0	22.4	17.9	9.6	

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

選択を行っており、上述のことは、その反映ともいえよう。

最後に、大学威信による離転職行動の相違に関して、興味深い点を付け加えておく。離転職の理由に、他によい勤務先があったことを挙げた者は、威信中の上以上のグループで多かった。離転職後の職場の評価⁽²⁵⁾には必ずしも反映されていないが、このことは、威信高いグループほど、よりよい職場への異動ルートが開かれている可能性を示唆する。また、威信中の下以下のグループでは、営業・販売職で離転職率が最も高いのに対して、威信中の上以上のグループでは、むしろ専門・技術職で高い。離転職理由の分析からは、この背景を明らかにすることはできなかったが⁽²⁶⁾、専門・技術職のキャリアは、文系の中では最も大学威信間の相違が小さいと考えられ、むしろそのことが威信高いグループ層の離転職率を高める誘因になっているのかも知れない。

〈Ⅱ〉理系男子

同様の分析を理系男子について行ったのが表5-26である。

文系と同様、職種別、企業規模別にみた離転職率は、営業・販売職、小規模企業で高い。営業・販売職は、理系出身者のネジレのルートであり、専門・技術系の仕事を経験する割合が最も低い職種でもあった。実際、「専攻や資格が生かせない」ことを理由に離転職を行った者の割合は23%に上り、専門・技術職の9%、事務職の14%よりも高いという、統計的に有意な結果を得た。また、小規模企業ほど、「給与が少ない」「休暇が少ない・取れない」といった労働条件面を理由に離転職を行う者が多く⁽²⁷⁾、労働条件の優劣が離転職率の規模間格差の背景にある。文系と同様、威信高いグループは労働条件に恵まれた大企業に多数就職し、威信低いグループは労働条件に恵まれない中小企業に多数就職するという大学威信と企業規模の対応が、大学威信別の離転職率の相違を生んでいる⁽²⁸⁾。

同じ職種や企業規模の中でも、専門分野や大学威信によって離転職比率に相違があるのだろうか。

専門分野別にみると、離転職率は農学系で高い傾向にある。離転職理由に専門分野間の相違はみられなかったが、専門・技術職のキャリア特性を振り返ると、農学系と理工系の間には経験する仕事や育成方針の点で相違があった。農学系における離転職率の高さは、この点と関連があるのかもしれない。また、理学系と工学系を比較した場合、従業員規模が1000人未満の企業では、工学系の方が離転職比率が高い。これは、工学系出身者がその大半を占める建設業就職者において、離転職経験者が多いためである⁽²⁹⁾。

大学威信による相違は、職種別にみると顕著で、威信低いグループほど離転職比率は高い。しかし、企業規模別にみると、従業員規模が1000人未満の企業を除き、その影響は明確でない⁽³⁰⁾。専門・技術職就職者を取り上げ、業種別に大学威信による離転職比率の相違をみたところ、大学威信の影響は業種間でも一様でなかった⁽³¹⁾。就職後に大学威信が離転職率に及ぼす影響は部分的なものにとどまるといえよう。

ただし、以下の点は付け加えておきたい。企業規模を統制しても、労働時間や休暇といった労働条件を理由に離転職した者は、威信中の下以下のグループで多く、また、再就職先を選ぶ際に「仕事自体の面白さ・やりがい」を最も重視した者は、威信高いグループほど多かった。大学威信別の職業選択志向の相違が、離転職行動にも反映された一例といえよう。さらに、他によい勤務先をみつけて離転職を行った者は、威信中の上以上のグループで多く、文系と同様、大学威信によって異動ルートに格差が存在している可能性もある。

〈Ⅲ〉その他男子

その他出身者は、サンプル数が少なく、離転職行動の概要を述べるにとどめる。まず、離転職の経験比率は、職種別にみると、事務職18%、営業・販売職35%、専門・技術職25%、企業規模別にみると、1000人未満の企業29%、1000-4999人の企業33%、5000人以上の企業6%であり、文系、理系と同様の傾向にある。ただし、離転職の理由には特徴があり、それは、大学での専門教育と職業の間のズレである。「専攻や資格が生かせない」を離転職理由に挙げた者は、文系で7%、理系で12%であったのに対して、その他出身者では29%に上っている。さらに、再就職先を選ぶ際に最も重視した条件も、「自分の専門知識・資格との関連」を挙げた者が、文系の6%、理系の7%に対して、24%に達している。

〈Ⅳ〉女子

表5-27に、出身分野ごとの離転職率を示した。先述したように、女子の場合は結婚や出産による離転職が多い⁽³²⁾。そのため、表中の数値は、職種や企業規模、あるいは専門分野や大学威信が離転職行動に及ぼす影響を純粋に反映したものとはいえず、数値の解釈には注意を要する。表から判断する限り、職種や専門分野、大学威信が離転職率に及ぼす影響は明確でない。女子の離転職行動は、企業や大学の属性以外の要素が関与していることを示す結果である。もっとも、企業規模は離転職率を大きく左右している。以下では、出身分野を一括した上で、その背景を探ってみたい。

表5-28は、企業規模別、大学威信別に離転職理由をみたものである。企業規模による相違から検討すると、まず、休暇や給与、あるいは、会社の経営方針を理由に離転職した者は、小規模企業ほど多い。これは、女子の場合も小規模企業ほど労働条件が劣悪であることの証左であり、また、小規模企業における経営基盤の脆弱さが、女子へのしわ寄せとい

表5-27. 離転職経験者の割合 (女子)

文系	(%)						
	(N)	職種			企業規模		
		事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-
計	(912)	(356)	(320)	(2189)	(1140)	(1479)	
計		48.0	50.8	45.6	56.1	39.9	40.6
専門分野			**	*			**
人文系		48.4	54.0	49.6	56.2	41.9	43.9
法学系		38.6	63.0	28.6	59.1	31.3	34.4
経済・商系		49.7	36.7	37.7	54.8	36.8	28.7
大学威信							
低い		51.7	51.0	46.8	54.9	41.7	37.2
中の下		41.7	56.6	38.1	53.7	35.5	42.5
中の上		47.4	46.4	45.7	58.3	39.0	39.3
高い		50.9	48.1	51.7	64.4	46.3	45.4
理系	(%)						
(N)	職種			企業規模			
	事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-	
計	(54)	(15)	(293)	(139)	(84)	(159)	
計		38.9	33.3	29.4	38.8	36.9	21.4
専門分野			****		**		
理学系		40.9	-	32.0	46.3	35.3	24.7
工学系		-	-	16.8	30.3	15.8	14.7
農学系		36.0	-	42.9	38.5	51.6	35.7
大学威信							
低い		-	-	-	-	-	-
中の下		42.9	-	29.6	38.5	42.9	16.0
中の上		33.3	-	33.0	41.9	33.3	23.4
高い		35.0	-	22.2	-	26.7	25.4
その他	(%)						
(N)	職種			企業規模			
	事務	営・販	専・技	-1000	1000-4999	5000-	
計	(587)	(183)	(369)	(762)	(418)	(632)	
計		44.5	45.4	42.4	53.0	41.1	31.8
専門分野				**			
家政系		45.1	37.5	43.5	57.3	43.1	30.8
教育系		44.0	49.6	39.0	48.0	38.5	33.3
大学威信				**		**	
低い		-	-	-	-	-	-
中の下		41.6	43.5	41.3	47.1	38.2	18.5
中の上		44.9	46.0	42.7	55.7	41.6	33.0
高い		-	-	-	-	-	-

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表5-28. 大学威信別にみた離転職の理由 (女子)

規模	(N)	(%)					
		結婚・ 出産	職場の 人間関係	仕事が つまらない	会社の 経営方針	休暇が 少ない	給与が 少ない
1000人未満		****	***		*	****	**
計	(936)	37.1	25.4	20.7	17.8	17.7	17.9
威信中下≤	(457)	31.1	30.0	19.3	20.4	23.0	21.0
威信中上≥	(479)	42.8	21.1	22.1	15.4	12.7	15.0
1000-4999人							
計	(355)	50.7	18.6	23.4	13.8	13.0	13.5
威信中下≤	(117)	47.9	20.5	18.8	17.9	16.2	12.0
威信中上≥	(238)	52.1	17.6	25.6	11.8	11.3	14.3
5000人以上		****					
計	(447)	59.5	15.9	21.0	8.1	8.3	5.8
威信中下≤	(81)	42.0	22.2	25.9	9.9	9.9	6.2
威信中上≥	(366)	63.4	14.5	19.9	7.7	7.9	5.7

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

うかたちで顕在化したものと理解される。さらに、職場の人間関係を理由に離転職を行った者も、小規模企業ほど多い。これに対して、結婚や出産を契機に離転職を行った者は、むしろ大企業で多い。

大学威信間の相違もある。まず、特に小規模企業の場合、会社の経営方針や、休暇、給与を問題に離転職を行った者は、威信中の上以上のグループよりも威信中の下以下のグループで多い。この理由としては、職業選択志向が大学威信間で異なること、キャリア形成の上で大学威信による相違があること、の2つが考えられる。また、企業規模を問わず、結婚や出産を理由に離転職を行った者は、威信中の上以上のグループの方が威信中の下以下のグループよりも多い。この点についても、大学威信間のキャリアの相違を反映している可能性がある。しかし、特に威信高いグループでは、「昇進の可能性がない」ことを理由に離転職した者が多く⁽³³⁾、女子の場合、たとえ大学威信が高くても、それを活かさないキャリアの構造にあることも一方で指摘される。いずれにせよ、女子についてはキャリアに関する分析が十分でないため、離転職行動の規定要因を特定することはできない。

4. まとめ

この章では主として職種別のキャリア特性に着目し、専門分野や大学威信が就職後のキャリア形成に及ぼす影響を検討してきた。以下でそれを改めて整理してみたい。

〈I〉文系男子の職業キャリア

事務職就職者

大企業就職者が比較的多く、他の職種への就職者よりも、離転職経験者は少ない。離転職率は企業規模と密接な関連があり、その比率は中小企業への就職者が多い威信低いグループほど高い。しかし、離転職率の大学威信による格差は他の職種と比べて小さい⁽³⁴⁾。

就職後の経験業務からキャリアを類型化すると、事務系の仕事の上に携わるキャリアと事務系と営業・販売系の仕事に携わるキャリアに大別される⁽³⁵⁾。このうち、どちらを歩むかは業種で異なり、前者は建設・製造業、後者は金融・保険業を典型とする。そのため、事務系以外の仕事も経験することが、必ずしも幅広い業務を経験してきたという認識に結び付いていない。経験業務の幅は、むしろ企業規模が規定しており、大企業就職者ほど幅広い業務を経験してきたと判断している。

キャリアの分化は専門分野とも少なからず連関している。初職の就業特性の点で、法学系、経済・商系の間には明確な相違はなかったが、事務系の仕事だけの経験者は法学系で、事務系と営業・販売系双方の仕事を経験する者は経済・商系が多かった。この結果は、専門分野によって各仕事に対する適性が異なる可能性を示唆する。

これに対して就職後、大学威信がキャリアの分化や業務経験の幅に果たす機能は小さい。もっとも、若干の関連はある。まず、事務系の仕事の中で、企画の経験者は威信高いグループほど、事務の経験者は威信低いグループほど多かった。また、特に威信低いグループは、キャリア形成の初期段階で何らかの選抜を経験している可能性が高い⁽³⁶⁾。

営業・販売職就職者

中小企業への就職者が多いこともあり、離転職経験者は最も多い。加えて、大学威信によるキャリアの相違も少なくなく、事務職以上に大学威信間の離転職率格差は大きい。

就職後の経験業務からキャリアを類型化すると、営業・販売系の仕事のみに従事する者が過半数を占める。これに続くのが、営業・販売系と事務系の仕事を経験する者で、全体の3割が該当する。なお後者は、就職後早い時期に双方の仕事を経験しており、事務職で事務系、営業・販売系の仕事を経験するキャリアとは区別される。2つのどちらを辿るか、あるいは業務経験の幅は、業種や規模が特に規定しているわけではない。ただし、建設・製造業では、営業・販売系の仕事のみを経験者が多く、経験する業務の幅も狭かった。

専門分野によるキャリアの相違はほとんど認められず、事務職以上に、専門分野と経験業務との関連が希薄な仕事だといえる。

他方で、大学威信間の格差は事務職以上に顕著であった。それは、営業・販売系の仕事の経験に顕在化しており、威信高いグループほど法人相手の営業・販売を、威信低いグループほど店頭販売を経験する比率が高かった。また、業務経験の幅に関しても、特に威信高いグループとその他のグループとの間に明確な相違があり、前者で幅広い業務を経験する傾向にある。これは、初期キャリアの段階から、威信高いグループが幹部候補として育成されている可能性を示唆する結果といえる。さらに、事務職と同様、威信中の下以下の層は、キャリアの初期段階で何らかの選抜を経験している可能性があることも指摘された。

専門・技術職就職者

サンプル数が十分でなく、キャリアの詳細な検討は行えなかった。こうした制約はあるが、その特性を挙げれば次の3点に要約される。

第1に、専門・技術系の仕事のみを経験する者が主流で、事務系、営業・販売系の仕事の経験者は少なかった。第2に、専門・技術系の仕事のみを経験してきた者は、特に経済・商系で多く、また、経済・商系では情報処理の経験者も多かった。ただし、理系のように、専門分野と職業キャリアとの間に堅固な連関があるとはいえない。第3に、事務職や営業・販売職と比較して、大学威信がキャリア形成に及ぼす影響は定かでなかった。この反映か、逆に威信中の上以上のグループにおいて、他の職種よりも離転職率は高かった。

〈Ⅱ〉理系男子の職業キャリア

専門・技術職就職者

専門分野と仕事の連関を反映してか、離転職率は低い。なお、企業規模が離転職行動を規定している点は文系と同様である。

就職後は、専門・技術系の仕事のみに従事する者が大半を占め、中でも開発・設計の経験者が多い。また、就業年数による経験業務の変化はほとんどなく、文系と比較して、初期配属の持つ意味は大きい。初期配属特性は、まず業種が規定しており⁽³⁷⁾、開発・設計部門への配属は製造業や情報産業、製造・現場部門への配属は建設業、情報処理部門への配属は情報産業で多い。なお、初期配属に関して、企業規模の関与は明確でない⁽³⁸⁾。

初期配属先はまた、専門分野間でも異なる。工学系と比較して、理学系では情報処理部

門への、農学系では研究部門への配属者がそれぞれ多く、その分、開発・設計部門への配属者は少なかった。経験してきた仕事を個別に検討した場合も、同様の傾向にあった。専門分野との対応は、就職時の業種だけでなく、就職後の配属先にも認められるのである。

大学威信との関連もあり、研究部門への配属比率が比較的高い製造業や運輸・通信業では、威信高いグループほど研究部門に配属される割合が高かった。さらに、工学系出身者が大半を占める建設業では、威信高いグループほど開発・設計部門に、威信低いグループほど製造・現場部門に配属される割合が高かった。また、一部の業種や規模で確認されたにとどまるが、威信低いグループで最初の担当業務と同じ分野の経験者が、威信高いグループで最初の担当業務と関連分野の経験者が多かった。初期配属先や個別業務の経験に顕在化しない部分で、大学威信によるキャリアの相違が生じている可能性も否定できない。

事務職、営業・販売職就職者

大学教育との関連でいえば、いわばネジレのルートにあたる。しかし、事務職と営業・販売職とではネジレの内容も異なる。サンプル数の都合上、十分な比較検討を行うことはできなかったが、各々のキャリア特性は以下のように整理できる。

事務職の場合、その後のキャリアは、事務系の仕事のみを経験する層と事務系と専門・技術系の仕事を経験する層の2つに大別される。専門・技術系の仕事の経験者が多い点、営業・販売系の仕事の経験者が少ない点が、文系出身者との根本的な相違である。即ち、理系の事務職は、大学教育とある程度関連性を保ったキャリアである可能性が高い。このことを反映してか、離転職率も、専門・技術職とさほど変わらなかった。

これに対して営業・販売職の場合は、事務職ほど文系との相違が明白でない。文系と同様、全体の6割近くは営業・販売系の仕事のみに関わる。営業・販売系と事務系双方の仕事に従事する層が少ないことは、文系と異なる点だが、営業・販売系の仕事に加え専門・技術系の仕事も経験する層は1割弱にとどまる。その意味で、事務職よりもネジレの影響が顕在化するルートといえ、実際、理系の中では離転職率が最も高かった。

〈Ⅲ〉女子の職業キャリア

文系出身者

人文系が大半を占め、また長期就業者も少ないため、大学威信や専門分野に関する分析は十分に行えなかった。しかし、男子とは明らかにキャリア特性が異なっていた。

まず、その大半が就職する事務職の場合、事務系の仕事のみに従事する層が過半数を占め、営業・販売系の仕事に関わった者は少ない。また、男子と比較して、経験する業務の幅が明らかに狭く、育成面でも不利な状況におかれていた。加えて、男子ではみられた、専門分野による経験業務の相違が、ほとんど認められなかった。

事務系の仕事に従事する者が多いことは、他の職種でも共通している。営業・販売職では、営業・販売系の仕事のみに関わる層は少なく、むしろ事務系の仕事も経験する層が過半数を占めた。専門・技術職についても、専門・技術系と事務系双方の仕事に関わる者の割合が、男子より高かった。また、営業・販売職、専門・技術職では、事務職ほど男子との格差が大きくない点も指摘されるが、就職者数が少なくその背景まで検討し得なかった。

理系出身者

文系以上にサンプル数が少なく、十分な分析は行えなかった。ここでは、サンプル数が比較的確保できた専門・技術職について、その概要を述べておきたい。

理系出身者では、男子との間に就業特性の相違がないだけでなく、就職後のキャリアの点でも、男子との相違は顕著でなかった。大学威信と初期配属の対応に関しても、威信高いグループほど研究部門への配属比率が高いという、男子と同様の傾向が確認された。

もともと、男子と全く同様というわけではない。初期配属先を男子と比較した場合、開発・設計、製造・現場部門に配属される割合は低く、逆に研究、情報処理部門に配属される割合は高かった。また、昇進という点でも男子より若干劣位におかれる傾向にあった。

その他出身者

事務職の場合、文系と類似したキャリア特性にあった。ただし、専門分野の特徴もみられ、教育系では人事・教育に配属される割合がやや高かった。専門・技術職の場合は、文系と理系の間接的なキャリア特性にあった。これは、専門分野分類に依拠した結果であり、家政系は理系に近い特性を、教育系は文系に近い特性を示すことによる。

なお、女子の場合は、結婚・出産による離転職が多く、職業キャリアとの関連で離転職行動を理解することは難しい。事実、専門分野別、大学威信別、あるいは職種別にみても、離転職率に大きな相違はなかった。ただし、男子と同様に小規模企業ほど離転職率は高く、労働条件が離転職行動に及ぼす影響は無視できない。

〈注〉

- (1) 女子の場合も、規模の点では男子と同様に、大規模企業ほど営業・販売部門に配属される割合が高く、小規模企業ほど総務・経理部門に配属される割合は高い。ただし、業種別の配属部門は男子と同様とはいえず、性別によって配属部門が異なっている可能性が高い。
- (2) 専門分野別、大学威信別の分析については、サンプル数が少ないため行うことができない。
- (3) 人文系、法学系、経済・商系と比較しても、教育系の場合、人事・教育部門に配属される割合はやや高い。専門分野間の割合の差がさほど大きくないので断定はできないものの、専門分野を配慮した配属が行われている可能性もある。
- (4) この点については、他の事務職就職者と同様に、大学威信を基準に配属部門が異なっているとは考えにくい。
- (5) 建設業と製造業をさらに分けて分析すると、建設業では製造・現場部門に配属される割合が63%と高いのに対して、製造業では15%と低かった。表5-7の建設・製造業において、威信の低いグループほど製造・現場部門への配属比率が高いのは、威信の低いグループほど建設業への就職者が多いこととも関係している。ただし、建設業のみに着目すれば、やはり威信の低いグループほど製造・現場に配属される比率は高い傾向にあった。
- (6) 業種別、規模別にみた大学威信別の配属部門特性については、サンプル数が少なくなるため検討できなかった。
- (7) 付表5-1参照。

付表5-1. 業種別、企業規模別にみた初任配属部門（理系女子/専門・技術職）

業種別		計	大学威信 (%)		
			高い	中の上	中の下
建設・製造	研究	34.9	43.8	40.3	28.0
	情報処理	5.2	0.0	3.2	9.3
	(N)	(172)	(32)	(62)	(75)
サ・運通	研究	6.3	13.3	5.9	4.3
	情報処理	44.8	33.3	50.0	45.7
	(N)	(96)	(15)	(34)	(46)

企業規模別		計	大学威信 (%)		
			高い	中の上	中の下
1000-4999人	研究	31.6	66.7	40.9	11.5
	情報処理	14.0	11.1	9.1	19.2
	(N)	(57)	(9)	(22)	(26)
5000人以上	研究	20.6	25.6	29.3	9.1
	情報処理	15.3	11.6	14.6	20.5
	(N)	(131)	(43)	(41)	(44)

注：

- (1) 大学威信グループのサンプル数の和と計が一致しない部分があるが、これは威信低いグループが省略されていることによる。

- (8) 出身分野と性別の組み合わせで、サンプル数が十分に確保できないものは分析対象から除外した。この点については、以下の分析についても同様である。
- (9) 人文系はサンプル数が少ないため、業種、規模を統制した分析を十分に行うことはできない。ただし、従業員が5000人以上の大企業を除くと、こうした回答傾向が確認された。
- (10) しかも、企画の経験者は「いわゆる出世コースの業務を経験してきた」という問いに「はい」と回答する傾向が強かった。今回の調査は、分析対象が就業後10年目までにとどまるが、大学威信別に企画を経験する割合が異なることが、その後の昇進に影響を及ぼす可能性は否定できない。
- (11) 営業・販売系の仕事と事務系の仕事双方の経験という意味では、事務職の【事務＋営業・販売】も営業・販売職の【営業・販売＋事務】も同様といえる。ただし、事務職の場合は、営業・販売系の仕事を経験する割合が就業年を経るにつれて増加するのに対して、営業・販売職の場合は、就職後早い段階から事務系の仕事を経験しており、就業年による経験者の割合にも変化はみられない。このことから、両者が同様のキャリアであるとは考えにくい。
- (12) 業種では建設・製造業とサービス・運輸通信業、企業規模では従業員が1000人未満の企業に関しては、威信高いグループほど【営業・販売＋事務】の割合が高い傾向にあった。ただし、その他については大学威信の間に明確な相違はみられなかった。
- (13) 従業員が1000人未満の企業については、威信高いグループのサンプル数が十分でないため、断定できない。また、法人相手の営業については、サービス／運輸・通信業、店頭販売については、金融・保険業、サービス／運輸・通信業に関しては、大学威信間の相違は明確でない。
- (14) 概括すれば、事務職の場合は、威信低いグループとそれ以外のグループ、営業・販売職の場合は、威信中の下グループと威信中の上グループの間で、この問いに関する回答傾向は分かれる。つまり、威信高いグループのみが生き残る選抜とはいえ、その意味では、この時期の選抜は比較的緩やかなものと考えられる。
- (15) 繰り返しになるが、理系の場合、男子と比較して生産技術の経験者が少なく、情報処理の経験者が多い。文系は4人に1人が【専門・技術＋事務】を経験しており、事務系の仕事の経験者が多い。事務系の仕事を経験する比率が高いという点は、職種に関係なく文系女子に特有の傾向といえる。
- (16) 製造業のみに着目した場合も、工学系では生産技術の経験者が多かった。また、理学系における情報処理の経験者の多さは、製造業では顕著だが、情報処理産業では工学系との相違は少ない。
- (17) 研究職の経験者自体がそもそも少ないということもあるが、サービス／運輸・通信業においては、大学威信による明確な相違は認められない。また、従業員が1000人未満の企業でも大学威信間の相違が認められないが、これは、サービス／運輸・通信業は、建設・製造業と比較して中、小規模の企業が多く、そうした業種と規模の関係が反映された結果と考えられる（第4章の付図を参照）。
- (18) その他の専門・技術の仕事の経験が規模によって規定されている点と、同じ建設・製造業であっても、威信低いグループほど小規模企業に、威信高いグループほど大規模企業に就職している点を併せて考えると、建設・製造業における大学威信間の相違は、

単に大学威信による就業特性の相違を反映したものと考えられる。

- (19) 威信中の下と威信中の上の2グループしか存在しない。
- (20) 女子の場合、離転職の理由に「より魅力のある勤務先、仕事が他にあった」を挙げた者は15%、「給与が少ない」、「休暇が少ない・取れない」は14%にとどまった。
- (21) 離転職前の職場と離転職後の職場を比較した場合、小規模企業就職者ほど、規模、安定性、給与の点で改善されたと回答した割合が高かった。ここからも、企業規模による離転職行動の背景を読み取ることができる。
- (22) 離転職の主たる理由とは考えられないものの、「専攻や資格が生かせない」を離転職の理由に挙げた割合は、人文系11%、法学系6%、経済・商系5%であった。なお、他の項目については、専門分野間で統計的に有意な差は得られなかった。また、再就職先を選ぶ際に最も重視した項目として、「自分の専門知識・資格との関連」を挙げた割合は、人文系8%、法学系7%、経済・商系4%であった。
- (23) 離転職を経験した者のうち、「昇進の可能性がない」ことを理由に挙げた割合は、威信中の下以下のグループでは、1000人未満の企業が10%、1000-4999人の企業が9%、5000人以上の企業が19%、威信中の上以上のグループでは、1000人未満の企業が4%、1000-4999人の企業が4%、5000人以上の企業が6%であった。
- (24) 威信中の上以上のグループの場合、再就職先を選ぶ際、最も重視した項目に「仕事自体の面白さ・やりがい」を挙げた割合は、特に専門・技術職就職者で高く、仕事内容への不満を背景に、離転職率が高くなっている可能性もある。威信中の下以下のグループでは、この項目に対する回答割合が、事務職25%、営業・販売職32%、専門・技術職29%と大きな相違がなかったのに対して、威信中の上以上のグループでは、事務職38%、営業・販売職44%、専門・技術職50%であった。
- (25) 質問票では、規模、安定性、事業内容の発展性、給与、労働時間・休暇、職場環境、仕事の面白さ、専門知識・資格との関連、昇進可能性、社風・職場の雰囲気、卒業校との繋がり、私生活の充実、の12項目にわたって、離転職前の勤務先と比較して、離転職後の勤務先はどう変わったかを尋ねている。
- (26) 威信中の下以下のグループと、威信中の上以上のグループに分けて、職種によって離転職の理由が異なるか検討したが、職種間に特異な傾向は確認できなかった。
- (27) 「給与が少ない」を離転職の理由に挙げた者の割合は、1000人未満の企業が36%、1000-4999人の企業が33%、5000人以上の企業が16%、「休暇が少ない・取れない」を離転職の理由に挙げた者の割合は、1000人未満の企業が28%、1000-4999人の企業が25%、5000人以上の企業が18%であった。
- (28) 実際、小規模企業に就職していた者ほど、離転職後の職場について、規模、安定性、事業内容の発展性の点で改善されたと回答した割合が高くなっている。
- (29) 理系の場合、建設業就職者はほとんど存在しないので、この結果をもって、工学系の方が理学系よりも離転職者が多いと判断することはできない。
- (30) 従業員が1000人未満の企業では、威信高いグループほど育成方針の点で恵まれる傾向にあった。即ち、従業員が1000人未満の企業に限って言えば、大学威信によるキャリア形成の相違が、離転職率の相違にも反映されているとみなすことが可能である。
- (31) 大学威信間の相違が最も大きいのは建設業で、製造業では大学威信による離転職比率

- の相違はあまり大きくない。サンプル数が少ないために断定はできないが、情報産業においては、むしろ威信高いグループで離転職比率が高い。
- (32) 結婚や出産によって離転職率が左右されるということは、就業後の年数によって離転職率が異なる可能性も加味しなければならず、卒業年別に十分なサンプル数を確保する必要性が生じる。その意味からも、この表から企業属性、個人属性による離転職行動を抽出することは難しい。
- (33) 威信高いグループは16%であるのに対して、他のグループはいずれも1割に満たない。
- (34) これは、大学威信によるキャリアの相違が顕著でないことに加えて、他の職種との仕事内容の相違も反映したものと考えられる。
- (35) 割合としては低いものの、第3のキャリア類型として、事務系と専門・技術系双方の仕事を経験するキャリアが挙げられ、これは人文系で相対的に該当者が多かった。
- (36) 本論の分析範疇を越えるが、初期キャリア段階におけるこうした相違が、キャリアの中期段階以降にいかなる影響を及ぼすかは注目されるところである。
- (37) 本文中では、職種別の経験業務に注目してきたことから、業種別の初期配属先を表の形では掲載しなかった。男子における文系の事務職、理系の専門・技術職を対象に、業種別の初期配属部門を以下に挙げておく（付表5-2）。

付表5-2. 業種別にみた初任の配属部門

文系/事務職	業種						(%)
	建設・製造	卸・小・飲	金融・保険	運輸・通信	他サービス	その他	
(N)	(462)	(126)	(608)	(174)	(160)	(86)	
営業・販売	9.5	21.4	54.6	40.8	10.6	17.4	
総務・経理	35.7	40.5	9.5	23.0	33.8	31.4	
管理・企画	26.8	19.8	8.4	11.5	15.6	14.0	
人事・教育	9.3	4.8	1.2	1.7	5.0	5.8	
情報処理	4.5	3.2	2.5	5.2	9.4	1.2	
その他	14.1	10.3	23.8	17.8	25.6	30.2	

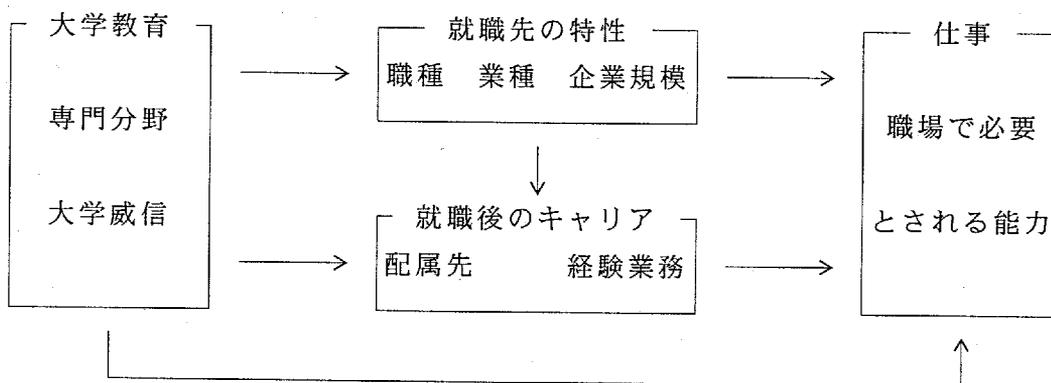
理系/専門・技術職	業種					(%)
	建設	製造	運輸・通信	情報	その他	
(N)	(483)	(1427)	(136)	(395)	(220)	
研究	1.4	15.6	11.0	1.8	11.8	
開発・設計	31.1	58.5	33.1	59.0	34.5	
情報処理	0.4	3.9	4.4	32.7	13.6	
製造・現場	63.1	14.6	41.2	1.8	17.3	
その他	3.9	7.4	10.3	4.8	22.7	

- (38) 建設業では、大企業ほど製造・現場部門への配属が、中小企業ほど開発・設計部門への配属が多かった。

第6章 職場で要求される知識・技能

図6-1は、職場における知識・技能要求の形成過程を示したものである。職場に必要な能力は、まず、就職先の職種や業種、企業規模によって基本的に異なるであろう。さらに、職種や業種、規模が同様であっても、就職後の配属先やその後の経験業務によって、職場で要求される能力は異なってくる。こうした、職場特性に起因する知識・技能要求に、専門分野や大学威信は以下の経路を介して関わっている。まず、就職段階における関与である。専門分野別、大学威信別に就業特性は予め異なっており、そのことを通じて職場で要求される能力と対応している。次に、キャリア形成段階における関与である。就職先を統制しても、その後、専門分野別、大学威信別に経験業務は一様とはいえず、その結果、職場で要求される能力にも相違が生ずるのである。さらに、諸々の職場特性の相違に帰することができず、専門分野や大学威信の相違が直接、職場における知識・技能要求を規定する場合も想定される。

図6-1. 職場で要求される知識・技能



本章では、現在の職場で必要とされている知識・技能の特性とその規定要因を、職種や業種といった企業の属性だけでなく、専門分野や大学威信といった大学の属性にも留意しながら考察する。以下、第1節において職場で要求されている知識・技能を民間企業、公務員、教員の別に概観した後、第2節では民間企業就職者の、第3節ではそれと比較する意味で公務員就職者の職務特性とその規定要因を明らかにし、さらに第4節では、職場における知識・技能の構造を、因子分析を通して体系的に捉え直す。

1. 就業形態別の職務特性

質問票では、現在の仕事を行っていく上で重要な知識・技能を9項目にわたって尋ねている。このうち、「幅広い教養」「データ処理、事務処理のノウハウ」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力・説得力」の6項目は、専門分野に関わらず共通な問いである。これに対して、残りの3項目は、基本的に大学での専門教育に関わる知識・技能であり、専門分野によって多少質問の表現を変えている。ここでは、それらを総称して「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」と呼ぶことにするが、具体的に示すと以下のようにになっている。

①「商品、事業に関する知識」

商品や事業についての知識 …人文系・社会科学系・理学系・教育系
製品や生産工程に関する知識…工学系

②「専門分野に関する実務的知識」

経理・税務・法律等の実務的知識…社会科学系
経理・法律等の実務的知識 …人文系・教育系
専門分野に関する工学的知識 …工学系
専門分野に関する実務的知識 …理学系

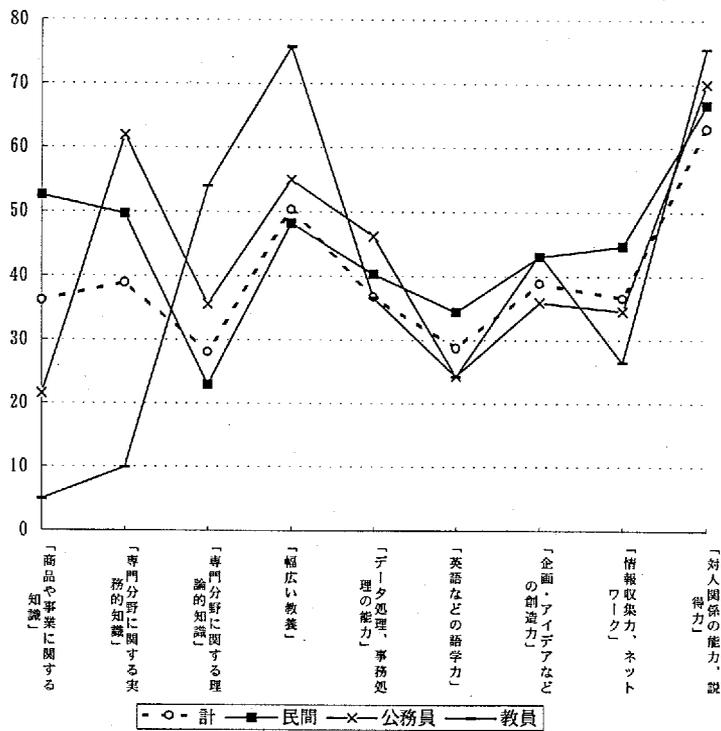
③「専門分野に関する理論的知識」

人文科学の理論的な知識 …人文系
経済学や法律学の理論的な知識…社会科学系
物理・数学などの理論的知識 …工学系
自然科学の理論的知識 …理学系
人間の発達に関する理論的知識…教育系

大学卒業後に就職した者を対象に、これらへの回答をみたのが図6-2である。サンプル計でみると、最も必要とされている知識・技能は「対人関係の能力、説得力」（63%）であり、これに「幅広い教養」（50%）が続く。また、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「データ処理、事務処理の能力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」は、いずれも4割弱が必要と答えている。9項目の中で、職場での必要性が低いと判断されているのは、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」で、必要と回答した割合は3割に満たなかった。

続いて、就業形態別に検討すると、民間企業就職者では、「対人関係の能力、説得力」（67%）、「幅広い教養」（48%）に加えて、「商品や事業に関する知識」（53%）、「専門分野に関する実務的知識」（50%）も2人に1人が必要と感じている。公務員の場合も、「対人関係の能力、説得力」（70%）、「幅広い教養」（55%）の必要性が高い点は、民間企業就職者と変わらない。ただし、「専門分野に関する実務的知識」（62%）、

図6-2. 職場に必要な知識・技能（就業形態別）



「専門分野に関する理論的知識」（36％）を必要と回答した割合が、いずれも民間企業就職者より10ポイント以上高く、この点が公務員の特長といえる。教員の場合は、「対人関係の能力、説得力」（76％）、「幅広い教養」（76％）の必要性が、民間企業就職者、公務員以上に高い。また、過半数（54％）の者が「専門分野に関する理論的知識」を必要と回答している点が、他と大きく異なる点である⁽¹⁾。

2. 民間企業就職者の職務内容

〈I〉文系男子

個人属性別の職務特性

表6-1は、個人属性と職場で要求される知識・技能の関係をみたものである。

サンプル全体で最も必要性が高いのは「対人関係の能力、説得力」で、3人に2人が必要と回答している。また、「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」も、過半数が必要と答えている。逆に、必要と回答した割合が低いのは、「英語などの語学力」（32％）、「専門分野に関する理論的知識」（23％）であった。しかし、同じ項目でも、個人属性によって必要性の認識は大きく異なる。

専門分野別にみると、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点で統計的に有意な差があり、特に人文系で必要性が

低いと判断されている。「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」は、人文系も社会科学系もほぼ同様の質問内容であり、専門分野間で業務内容が異なる可能性を示唆する。これに対して「専門分野に関する理論的知識」は、人文系と社会科学系の間で質問内容が異なる。よってこの結果は、ともに職場での必要性は低い、「経済学や法学の理論的知識」以上に「人文科学の理論的知識」の必要性が低いことを意味する。なお、法学系と経済・商系を比較すると、前者の方が「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」を必要と判断している。この問いを大学での専門教育と読み替えるならば、文系の中で専門教育と職務の関係が相対的に密なのは、法学系といえる。

知識・技能の必要性に関して、専門分野以上にその認識に隔たりがあるのが大学威信である。職場で実際に必要な知識・技能に差があるのか、大学威信によって必要性の認識が異なるだけなのかは、この分析からは明らかにできないが、いずれの知識・技能に関しても、威信高いグループほど必要と回答した割合が高い。威信高いグループと威信低いグループの間の格差が大きいものに着目すると、「専門分野に関する実務的知識」「英語などの語学力」に関しては30ポイント以上の差が、「専門分野に関する理論的知識」に関して22ポイントの差がある。

大学卒業後の年数によっても、知識・技能の必要性の認識は変化している。そして、「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」に関しては、卒業後の年数が経つにつれて必要性の認識が高まるという、統計的に有意な結果を得た。経験業務の蓄積や変化により、職場で要求される知識・技能に高まりがみられるのである。

なお、継続就業者と離転職経験者を比較すると、いずれの知識・技能に関しても、後者ほど必要性の認識は低い。ただし、この結果の解釈には注意を要する。なぜならば、知識・技能要求を低く評価している威信低いグループで、離転職の経験者が多いからである。そこで、大学威信を考慮して再度分析を行った。その結果、上述の相違がなお認められる一方、継続就業者と離転職経験者の間の回答格差が大きいのは、むしろ威信高いグループであった。職場の変化により、知識・技能の特定化が困難である可能性も考慮しなければならないが、威信低いグループだけでなく威信高いグループにおいても、知識・技能要求の高度化を伴う離転職は行われていないことを推察させる結果といえる。

大学威信と企業規模

上でみたように、職場の知識・技能要求に対しては、特に大学威信が大きな影響を及ぼしている。だが、大学威信と就職先の企業規模の間には明確な対応がある。職場で要求される知識・技能は、本当に大学威信が規定しているのだろうか。それとも、実は企業規模が規定しており、大学威信の規定力はみせかけに過ぎないのだろうか。

表6-2には、職場で要求される知識・技能と企業規模の関係を示した。表から、特に従業員が5000人以上の大企業で知識・技能要求が高く、しかも、何れの項目においても必要性の認識が最も高いことがわかる。ただし、留意せねばならない点もある。それは、小規模企業から大規模企業へと、知識・技能の必要性が順次高まる訳ではないことである。「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」については、小規模及び大規模企業で必要性が高く、中規模企

表6-1. 職場に必要な知識・技能 (文系男子)

	(N)	商品や事業 に関する 知識	専門分野 に関する 実務的知識	専門分野 に関する 理論的知識	幅広い教養	データ処理、 事務処理の ノウハウ	英語などの 語学力	企画・アイ デアなどの 創造力	情報収集 力、ネット ワーク	対人関係の 能力、 説得力	(%)
計	(4386)	58.8	43.3	22.9	52.0	38.6	31.7	43.1	48.1	67.5	
専門分野		***	****	****							
人文系	(490)	51.2	29.8	14.3	50.0	36.9	29.0	43.5	47.3	63.9	
法学系	(712)	58.3	49.6	29.6	52.2	39.7	31.2	42.1	47.3	67.1	
経済・商系	(3184)	60.1	44.0	22.7	52.3	38.5	32.3	43.3	48.4	68.2	
大学威信		****	****	****	****	***	****	****	****	****	
低い	(2183)	55.6	31.3	15.7	46.1	35.8	22.4	38.4	41.9	61.8	
中の下	(525)	59.6	42.3	21.7	53.0	38.9	25.1	41.3	49.5	66.3	
中の上	(703)	61.3	53.6	26.2	56.9	42.4	36.4	48.2	53.2	73.3	
高い	(975)	63.7	63.5	37.2	61.2	41.8	52.6	51.0	57.6	76.8	
卒業後の年数			**		**		****	***	**	*	
1年	(372)	57.0	38.2	20.7	47.6	37.9	27.4	39.5	44.6	64.2	
2-4年	(1312)	56.8	41.1	21.2	49.5	37.5	28.0	39.5	45.6	65.5	
5-7年	(1407)	60.8	44.8	23.2	53.2	39.1	33.3	45.9	48.9	69.6	
8-10年	(1295)	59.2	45.6	24.9	54.5	39.2	35.0	44.9	50.9	68.3	
離転職の経験		****	****	****	****	***	****	****	****	****	
無し	(3614)	60.7	45.8	24.1	53.4	39.5	33.4	44.4	50.0	69.1	
有り	(761)	49.9	31.5	17.1	45.7	34.3	23.9	37.3	39.7	60.1	

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表6-2. 企業規模と職場に必要な知識・技能 (文系男子)

	(N)	商品や事業 に関する 知識	専門分野 に関する 実務的知識	専門分野 に関する 理論的知識	幅広い教養	データ処理、 事務処理の ノウハウ	英語などの 語学力	企画・アイ デアなどの 創造力	情報収集 力、ネット ワーク	対人関係の 能力、 説得力	(%)
計	(4386)	****	****	****	****		****	****	****	****	
-29人	(228)	54.8	41.7	21.5	46.5	34.6	20.6	40.4	43.9	62.3	
30-99人	(301)	54.2	33.2	17.9	46.5	36.5	25.2	45.2	43.9	65.1	
100-499人	(891)	53.0	31.6	15.9	47.0	35.9	19.1	37.7	40.6	60.0	
500-999人	(516)	56.6	29.8	16.3	47.9	39.1	26.4	40.5	42.6	64.1	
1000-4999人	(1044)	59.0	44.2	22.1	50.9	39.6	31.1	41.5	48.3	67.4	
5000人-	(1406)	64.7	57.5	31.6	59.7	40.3	45.3	48.8	56.4	74.9	

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

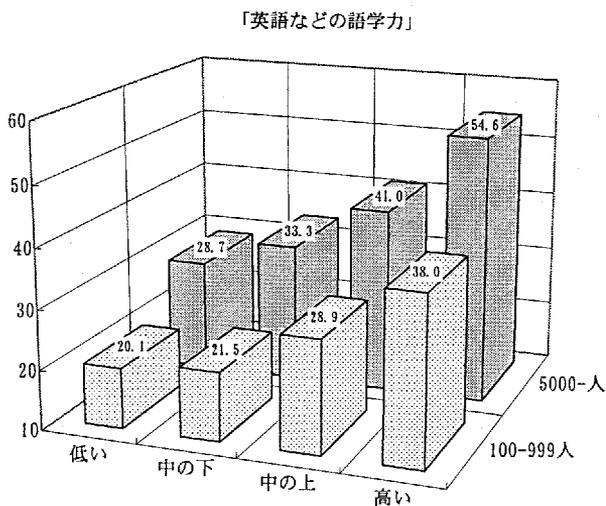
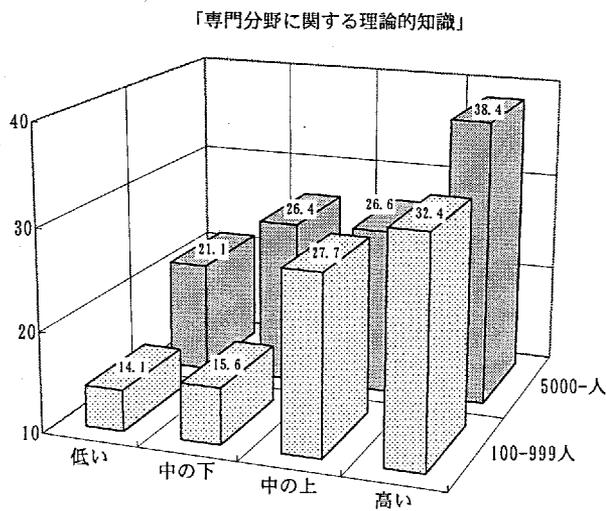
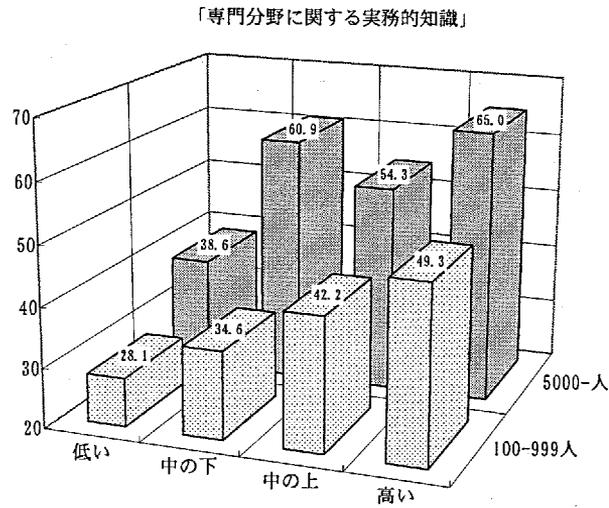
業で必要性が低いという、U字型の特徴がみられる。これは、小規模な企業にベンチャー系の企業が多いことと関連しているのかもしれない。

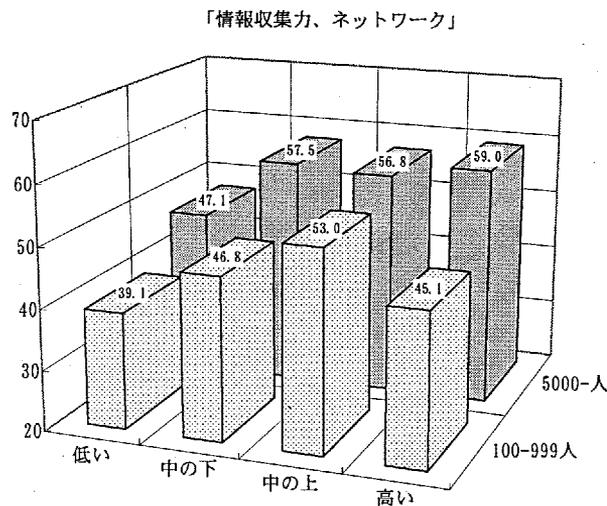
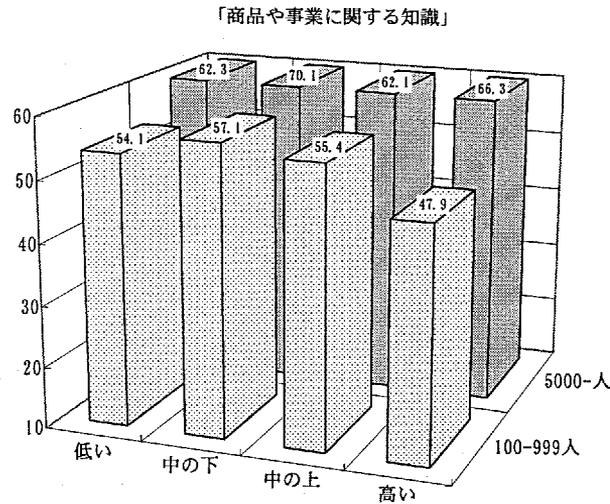
いずれにせよ、職場における知識・技能要求は企業規模によって異なっている。以下、大学威信と企業規模の双方を考慮し、両者の知識・技能に対する規定力を検証する。

本来ならば、各企業規模ごとに大学威信別の分析を行うべきだが、そうすると大学威信別のサンプル分布に偏りが生じてしまう。よってここでは、企業規模、大学威信ともサンプル数の確保が可能な、また、企業規模間格差の大きかった従業員が100-999人の企業就職者1407人と従業員が5000人以上の企業就職者1406人の2グループを分析対象に選んだ。そして、各グループごとに、大学威信別の知識・技能要求を改めて分析した。全ての企業規模を考慮していないため、その解釈には慎重さを要するが、次のような結果が得られた。

まず、大学威信別にみても企業規模別にみても回答傾向に大きな相違のあった、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」については、企業規模に関わらず大学威信間で知識・技能の必要性に相違があると同時に、大学威信が同じであっても、2つの企業規模の間で再び知識・技能の必要性は異なっていた。即ち、これらの知識・技能に対する要求は、大学威信と企業規模の双方が規定している。これに対して、「商品や事業に関する知識」「情報収集力、ネットワーク」は、企業規模間の相違がむしろ大きく、大学威信間の相違は、威信高いグループほど大企業への就職者

図6-3. 大学威信、企業規模別にみた知識・技能の必要性（文系男子）





が多いために生じる、みかけ上の相違であると考えられる（図6-3）。

企業属性別の職務特性

続いて、企業属性と職場で要求される知識・技能の関係を検討する。まず、業種別、配属部門にみた知識・技能特性をみたのが図6-4である。

業種別にみると、業種間で知識・技能要求の相違が大きいのは、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」である。まず、「商品や事業に関する知識」は、卸売・小売・飲食業で最も必要性が高く、次いで、金融・保険業、建設・製造業の順になっている。一方、「専門分野に関する実務的知識」及び「専門分野に関する理論的知識」は、金融・保険業でその必要性が特に高い。また、「専門分野に関する実務的知識」の必要性については、運輸・通信業、建設・製造業と卸売・小売・飲食業、その他サービス業との間の相違も小さくない。上記以外の項目に関しては、業種間格差がさほど明確でなく、「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」

図6-4. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（文系男子）

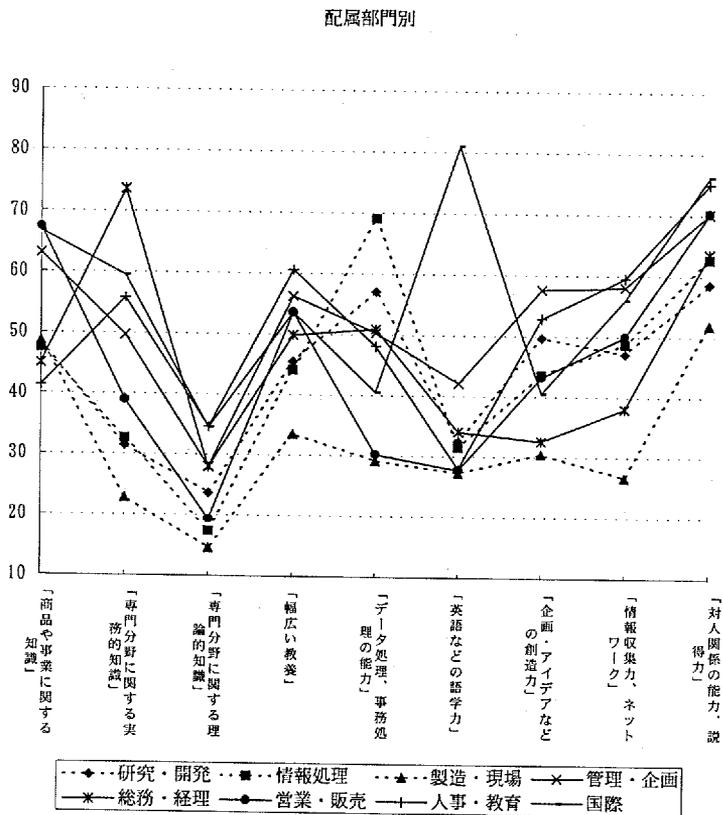
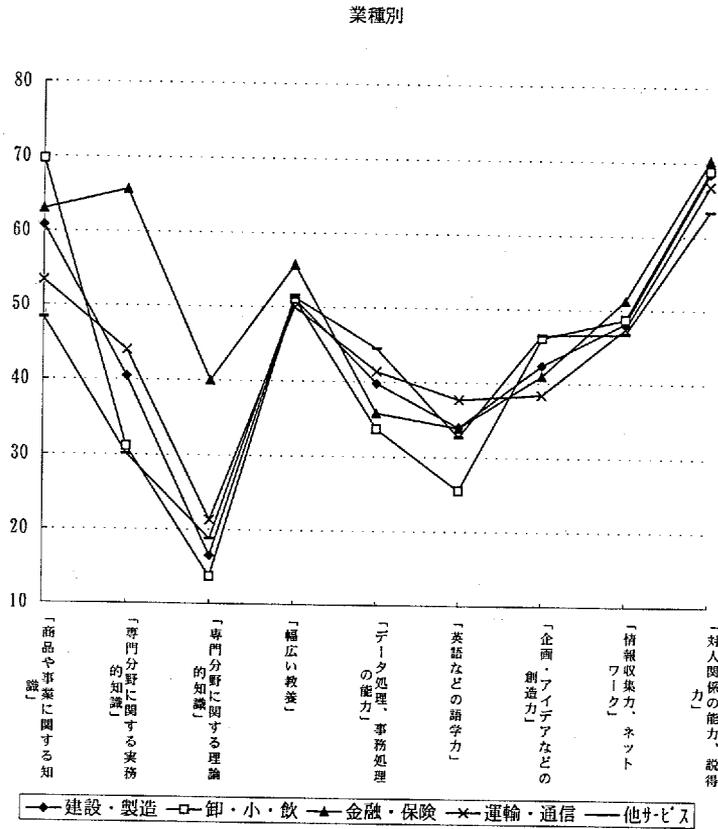


表6-3. キャリア類型別にみた職場で必要とされる知識・技能（文系男子）

(N)	事務職		営業・販売職		専門・技術職
	【事務】	【事務+営販】	【営販】	【営販+事務】	【専技】
	(285)	(278)	(392)	(209)	(87)
「商品や事業に関する知識」	51.2	68.0 ****	75.0	72.7	39.1
「専門分野に関する実務的知識」	63.5	67.6	38.3	50.2 ***	28.7
「専門分野に関する理論的知識」	30.5	36.3	19.6	23.4	17.2
「幅広い教養」	52.3	62.2 **	61.5	59.8	52.9
「データ処理、事務処理の能力」	44.9	36.7 **	28.3	43.5 ****	57.5
「英語などの語学力」	42.5	45.3	29.6	36.4 *	47.1
「企画・アイデアなどの創造力」	44.6	47.5	50.0	55.5	50.6
「情報収集力、ネットワーク」	45.6	60.4 ****	55.4	58.9	54.0
「対人関係の能力、説得力」	67.7	76.6 **	75.3	71.8	73.6

注：

(1) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

の点で若干の相違がみられるにとどまった。

配属部門による相違は、業種間の相違以上に大きく、いずれの項目も、必要性が最も高い部門と最も低い部門との間に20ポイント以上の格差がある。まず明らかなのは、製造・現場部門で知識・技能要求が全般的に低いことである。「商品や事業に関する知識」を除く全ての項目で、必要と回答した割合が最も低くなっている。その他の部門に関しては、全ての項目にわたる系統的な特徴はなかった。そこで、各項目のうち特に必要性を高く評価した部門に注目すると、「専門分野に関する実務的知識」は総務・経理（74%）、「データ処理、事務処理の能力」は情報処理（69%）、「英語などの語学力」は国際（81%）の各部門であった。また、図6-4をもとに、各々の知識・技能について必要性の高い部門を上位3部門まで求めたところ、全体的に知識・技能要求が高い傾向にあるのは、管理・企画、人事・教育、国際の各部門であった（付表6-1）。

最後に、卒業生がこれまで辿ってきたキャリアが知識・技能要求といかなる関係にあるかをみておく。表6-3は、各職種について、その後のキャリア類型別に知識・技能要求をみたものである。なお、就職後の年数あるいは離転職の経験による知識・技能要求の変化の影響を取り除くため、分析対象は就職後6-10年目で離転職の経験のない者とした。

まず、職種ごとの特徴から概観すると、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」は事務職で、「商品や事業に関する知識」は営業・販売職で、「データ処理、事務処理の能力」は専門・技術職で、それぞれ必要性は高い。

続いて、各職種におけるキャリア類型と知識・技能との関係である。

事務職のキャリアは、事務系の仕事のみを経験する【事務】と事務系と営業・販売系の仕事を経験する【事務+営販】とに大きく分化していた。このうち、「データ処理、事務処理の能力」を除くと、【事務+営販】の方が知識・技能の必要性を高く評価しており、この傾向は特に、「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の点で顕著であった。【事務】、【事務+営販】の経験は業種間で異なり、この点への留意も必要だが、事務系と営業・販売系という異なる業務の経験が、より多様な知識・技能要求をもたらしていると考えられる。

営業・販売職のキャリアは、営業・販売系の仕事のみを経験する【営販】が主流で、これに続くのが、営業・販売系と事務系の仕事を経験する【営販+事務】であった。このう

表6-4. 企業属性を考慮した際の専門分野別にみた知識・技能要求

A. 業種別 (％)									
	建設・製造業			卸売・小売・飲食業			金融・保険業		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(105)	(162)	(770)	(125)	(122)	(708)	(28)	(163)	(821)
「商品や事業に関する知識」	55.2	60.5	63.1	65.6	67.2	66.2	60.7	63.2	61.6
「専門分野に関する実務的知識」	38.1	53.1	41.9 **	29.6	35.2	30.6	46.4	69.3	64.1 *
「専門分野に関する理論的知識」	14.3	24.1	17.3 *	9.6	21.3	13.4 **	17.9	46.0	38.5 **
B. 配属部門別 (％)									
	研究・開発			情報処理			製造・現場		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(26)	(28)	(141)	(32)	(26)	(183)	(36)	(28)	(99)
「商品や事業に関する知識」	34.6	50.0	49.6	46.9	53.8	45.9	33.3	46.4	54.5 *
「専門分野に関する実務的知識」	19.2	42.9	31.9	25.0	26.9	35.0	11.1	28.6	26.3
「専門分野に関する理論的知識」	7.7	35.7	25.5 *	15.6	7.7	19.1	11.1	17.9	16.2
C. 職種別 (％)									
	管理・企画			総務・経理			営業・販売		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(43)	(74)	(285)	(35)	(95)	(288)	(226)	(332)	(1781)
「商品や事業に関する知識」	58.1	64.9	60.7	45.7	38.9	43.1	63.7	68.1	67.5
「専門分野に関する実務的知識」	39.5	58.1	48.8	65.7	73.7	73.3	25.7	42.2	40.0 ****
「専門分野に関する理論的知識」	18.6	28.4	28.8	5.7	40.0	26.7 ****	10.2	24.4	19.5 ****
D. 職種別 (％)									
	人事・教育			事務職			営業・販売職		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(12)	(27)	(72)	(38)	(136)	(571)	(58)	(96)	(552)
「商品や事業に関する知識」	8.3	40.7	45.8 **	60.5	59.6	60.4	70.7	63.5	75.4 **
「専門分野に関する実務的知識」	33.3	66.7	54.2	50.0	66.2	64.1	34.5	44.8	42.4
「専門分野に関する理論的知識」	25.0	44.4	34.7	18.4	36.0	32.9	15.5	33.3	19.9 ***
E. 職種別 (％)									
	事務職			営業・販売職			専門・技術職		
	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商	人文	法学	経済・商
(N)	(38)	(136)	(571)	(58)	(96)	(552)	(21)	(18)	(105)
「商品や事業に関する知識」	60.5	59.6	60.4	70.7	63.5	75.4 **	33.3	55.6	42.9
「専門分野に関する実務的知識」	50.0	66.2	64.1	34.5	44.8	42.4	42.9	22.2	33.3
「専門分野に関する理論的知識」	18.4	36.0	32.9	15.5	33.3	19.9 ***	33.3	11.1	20.0

注：

(I)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

ち、「専門分野に関する実務的知識」「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」の点では、【営販＋事務】の方が必要性を高く評価している。ただ、他の項目まで含むと、事務職ほど両者の相違は明確でない。これは、事務職と営業・販売職とでは、同じ事務系の仕事でもその内容が異なるためと考えられる。営業・販売職では、むしろ営業・販売系の仕事の中で経験業務が分化しており、この点が知識・技能要求の相違を生み出している。法人相手の営業と個人相手の営業の経験者を比較すると、前者ほど「商品や事業に関する知識」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が高いと判断されていたのである。

大学威信と知識・技能の機能的連関

職場で要求される知識・技能が、業種や配属部門、職種といった企業属性に大きく規定されることは、常識的な判断からも予想されるところである。むしろ注目されるのは、そうした企業属性を考慮してもなお、専門分野や大学威信によって知識・技能要求に相違が

表6-5. 企業属性を考慮した際の大学威信別みた知識・技能要求

A. 業種別	建設・製造業												卸売・小売・飲食業				金融・保険業			
	高				中の上				中の下				低							
	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低					
	(237)	(246)	(117)	(437)	(79)	(59)	(148)	(669)	(423)	(224)	(114)	(251)								
「商品や事業に関する知識」	66.2	66.3	61.5	57.2 **	82.3	69.5	66.2	64.1 **	65.7	59.8	61.4	57.4								
「専門分野に関する実務的知識」	56.5	51.2	43.6	31.6 ****	72.2	52.5	31.8	24.2 ****	72.6	63.4	59.5	53.8 ****								
「専門分野に関する理論的知識」	25.7	18.3	17.9	13.7 ***	29.1	20.3	14.9	11.4 ****	47.5	36.6	37.7	27.9 ****								
「幅広い教養」	60.3	57.7	51.3	46.5 ***	73.4	61.0	50.7	45.9 ****	59.6	55.8	57.0	46.6 **								
「データ処理、事務処理の能力」	50.6	42.7	38.5	37.8 **	46.8	32.2	35.8	30.3 **	37.8	36.6	38.6	29.5								
「英語などの語学力」	51.9	40.2	23.9	24.7 ****	72.2	45.8	25.0	19.1 ****	49.4	29.9	21.1	19.1 ****								
「企画・アイデアなどの創造力」	53.2	48.4	42.7	36.2 ****	68.4	52.5	49.3	39.9 ****	48.2	39.7	29.8	31.5 ****								
「情報収集力、ネットワーク」	61.6	56.5	47.0	41.2 ****	68.4	55.9	54.7	41.4 ****	55.1	48.2	49.1	43.8 **								
「対人関係の能力、説得力」	74.3	79.3	66.7	62.5 ****	88.6	76.3	69.6	63.5 ****	78.3	67.4	64.0	61.8 ****								
	(%)																			
	運輸・通信業				その他サービス業															
	高				中の上				中の下				低							
	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低					
	(86)	(45)	(28)	(91)	(93)	(107)	(79)	(487)												
「商品や事業に関する知識」	50.0	62.2	50.0	54.9	51.6	54.2	53.2	47.6												
「専門分野に関する実務的知識」	58.1	60.0	32.1	30.8 ****	35.5	35.5	35.4	26.3 *												
「専門分野に関する理論的知識」	31.4	26.7	25.0	9.9 ***	32.3	25.2	12.7	16.2 ****												
「幅広い教養」	64.0	57.8	39.3	36.3 ***	61.3	56.1	59.5	45.0 ***												
「データ処理、事務処理の能力」	31.4	55.6	50.0	38.5 **	44.1	51.4	44.3	43.5												
「英語などの語学力」	51.2	44.4	42.9	23.1 ***	57.0	35.5	30.4	26.9 ****												
「企画・アイデアなどの創造力」	41.9	51.1	42.9	26.4 **	52.7	60.7	40.5	42.7 ***												
「情報収集力、ネットワーク」	44.2	66.7	50.0	38.5 **	62.4	53.3	50.6	42.9 ***												
「対人関係の能力、説得力」	70.9	71.1	64.3	64.8	69.9	72.0	67.1	58.1 **												
	(%)																			
	研究・開発				情報処理				管理・企画											
	高				中の上				中の下				低							
	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低					
	(44)	(38)	(21)	(92)	(52)	(53)	(20)	(116)	(143)	(79)	(45)	(135)								
「商品や事業に関する知識」	50.0	55.3	47.6	43.5	63.5	47.2	45.0	39.7 **	70.6	64.6	60.0	49.6 ***								
「専門分野に関する実務的知識」	43.2	36.8	38.1	22.8 *	51.9	39.6	35.0	20.7 ***	57.3	53.2	51.1	38.5 **								
「専門分野に関する理論的知識」	45.5	21.1	23.8	16.3 ***	32.7	18.9	10.0	11.2 ****	37.8	21.5	28.9	20.0 ***								
「幅広い教養」	52.3	47.4	42.9	43.5	59.6	37.7	55.0	37.1 **	68.5	53.2	51.1	46.7 ***								
「データ処理、事務処理の能力」	45.6	63.2	61.9	59.8	69.2	75.5	60.0	68.1	55.2	40.5	53.3	48.1								
「英語などの語学力」	45.5	34.2	33.3	25.0	44.2	34.0	40.0	22.4 **	54.5	40.5	35.6	29.6 ****								
「企画・アイデアなどの創造力」	47.7	57.9	47.6	50.0	59.6	45.3	25.0	40.5 **	65.7	55.7	57.8	49.6 *								
「情報収集力、ネットワーク」	45.5	42.1	57.1	48.9	57.7	41.5	40.0	48.3	69.2	64.6	53.3	42.2 ****								
「対人関係の能力、説得力」	68.2	63.2	61.9	53.3	73.1	69.8	60.0	56.0	75.5	74.7	73.3	58.5 ***								
	(%)																			
	総務・経理				営業・販売				人事・教育											
	高				中の上				中の下				低							
	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低					
	(115)	(90)	(46)	(177)	(395)	(341)	(319)	(1284)	(40)	(22)	(11)	(38)								
「商品や事業に関する知識」	43.5	56.3	47.8	33.9 ***	75.4	69.5	63.6	65.0 ****	37.5	45.3	63.6	34.2								
「専門分野に関する実務的知識」	82.6	85.0	73.9	60.5 ****	64.3	51.3	35.7	28.6 ****	60.0	63.6	72.7	39.5								
「専門分野に関する理論的知識」	41.7	27.5	34.8	17.5 ****	32.2	25.8	15.6	14.3 ****	37.5	40.9	45.5	28.9								
「幅広い教養」	52.2	55.0	50.0	42.4	64.1	60.4	53.0	48.8 ****	65.0	54.5	72.7	52.6								
「データ処理、事務処理の能力」	44.3	56.3	56.5	48.0	33.9	33.1	30.4	28.5	47.5	45.5	63.6	44.7								
「英語などの語学力」	47.8	41.3	30.4	21.5 ****	52.4	32.8	19.7	21.1 ****	40.0	27.3	36.4	10.5 **								
「企画・アイデアなどの創造力」	40.9	33.8	32.6	26.0 *	50.6	48.7	39.8	40.2 ****	55.0	54.5	72.7	39.5								
「情報収集力、ネットワーク」	45.2	42.5	32.6	29.4 **	59.5	55.7	51.7	45.2 ****	65.0	63.6	81.8	39.5 **								
「対人関係の能力、説得力」	68.7	66.3	67.4	55.4 *	82.8	76.5	65.8	65.8 ****	77.5	77.3	90.9	65.8								
	(%)																			
	事務職				営業・販売職				専門・技術職											
	高				中の上				中の下				低							
	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低	(N)	高	中の上	中の下	低					
	(359)	(165)	(59)	(166)	(146)	(118)	(108)	(339)	(32)	(25)	(20)	(72)								
「商品や事業に関する知識」	68.3	58.2	71.2	46.4 ****	76.7	76.3	67.6	73.5	34.4	52.0	40.0	44.4								
「専門分野に関する実務的知識」	70.2	58.2	64.4	56.0 ***	55.5	49.2	43.5	34.5 ****	40.6	40.0	30.0	30.6								
「専門分野に関する理論的知識」	39.0	25.5	35.6	25.3 ***	30.8	27.1	22.2	15.0 ****	31.3	20.0	10.0	22.2								
「幅広い教養」	63.0	53.9	61.0	44.6 ****	67.1	66.9	62.0	54.9 **	46.9	64.0	55.0	50.0								
「データ処理、事務処理の能力」	44.0	39.4	54.2	42.8	37.7	37.3	32.4	33.3	40.6	48.0	55.0	58.3								
「英語などの語学力」	54.3	39.4	35.6	27.1 ****	55.5	35.6	23.1	25.4 ****	59.4	52.0	40.0	31.9 **								
「企画・アイデアなどの創造力」	55.5	44.8	35.6	32.5 ****	58.9	56.8	50.9	47.8 *	50.0	56.0	45.0	55.6								
「情報収集力、ネットワーク」	57.4	55.8	50.8	38.6 ****	65.8	62.7	53.7	52.5 **	62.5	52.0	50.0	52.8								
「対人関係の能力、説得力」	80.2	69.1	72.9	66.0 ****	74.7	83.9	69.4	72.0 **	81.3	76.0	60.0	79.2								

注：(1) +10%、+5%、+1%、+0.1%で有意。

あるのか、という点である。この点を明らかにするため、以下の方法でさらに知識・技能要求の分析を行った。まず、専門分野や大学威信に関係なく、職場の知識・技能特性が企業属性によって規定されているかを確認した。次いで、同じ企業属性の中でも、専門分野や大学威信によってなお知識・技能要求に相違があるか否かを検討した（表6-4、表6-5）。

まず、上述した業種別、配属部門別、職種別の知識・技能特性は、専門分野や大学威信に関わらず認められた。やはり、知識・技能要求に果たす企業属性の機能は大きい。単に大学威信が高いというだけで、知識・技能要求を高く評価し、また、単に大学威信が低いというだけで、知識・技能要求を低く評価しているわけではないのである。

一方、業種や部門、職種を固定して検討した場合、専門分野による知識・技能要求の相

違は、一部の業種、部門や職種で散見されたにとどまった。専門分野による適性が職務内容に何らかの形で反映されている可能性も否定できないが、専門分野が職場の知識・技能を規定していることを積極的に支持する事実は得られなかった。これに対して、企業属性を統制しても、知識・技能に対する大学威信の規定力は明確に残った。そして、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価する傾向にあった⁽²⁾。この事実は、就職後も大学威信と職務内容の間に何らかの機能的な連関があることを示唆する。

〈Ⅱ〉理系男子

個人属性別の職務特性

個人属性と職場で要求される知識・技能の関係を表6-6に示した。

サンプル全体でみると、「対人関係の能力、説得力」の必要性が高い点は文系と同様である。文系と異なるのは、「専門分野に関する実務的知識」も3人に2人が必要と回答している点、「商品や事業に関する知識」や「幅広い教養」の必要性が若干低い点である。また、必要性が最も低いのは文系と同様、「専門分野に関する理論的知識」であった。

これを専門分野別にみると、統計的に有意な差が得られたのは、「データ処理、事務処理の能力」と「英語などの語学力」あり、前者の必要性は工学系で低く、後者の必要性は理学系で高い。その他の項目では、特に目立った相違はない。一方で、それぞれの専門分野特性を活かした職務に就いており、他方で、理系に共通した知識・技能があるということの現れであろう。

理系においても、大学威信による相違は専門分野以上に大きい。そして、ほぼ全ての項目にわたって、威信高いグループほど必要性が高いと判断している。威信高いグループと威信低いグループとの格差が最も大きいのは「英語などの語学力」で34ポイント、他の項目についても10ポイント前後の格差がみられる。大学威信独自の影響については、後で企業属性も考慮して検討する。

大学卒業後の年数は、知識・技能要求に明確な影響を及ぼしていない。理系の場合、キャリアの初期段階では異動が少なく、経験業務も固定化する傾向にあった。文系に比して就職後の年数による変化が明確でない背景には、こうしたキャリア特性の相違がある。

最後に、継続就業者と離転職経験者を比較すると、文系ほど顕著でないものの、やはり離転職経験者で、知識・技能の必要性の認識は低い。また、大学威信を統制した場合も、同様の結果が得られた。離転職前の職務内容と離転職後の職務内容の詳細な対比が行えないため、推測の域を出るものではないが、この時期の離転職が、知識・技能要求の高度化を伴ったものであることを支持する結果は得られなかった。

大学威信と企業規模

大企業ほど知識・技能要求が高い傾向にあるものの、文系ほど企業規模間格差は大きくない(表6-7)。従業員が5000人以上の大企業で、明らかに知識・技能の必要性が高く評価されていたのは、「英語などの語学力」にとどまる。なお、知識・技能要求が小規模企業及び大規模企業で高く、中規模企業で低いというU字型の構造は、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造

表6-6. 職場に必要な知識・技能（理系男子）

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力	(%)
計	(3219)	45.9	65.3	29.3	41.6	35.7	37.8	44.6	40.4	64.8	
専門分野						****	***				
理学系	(399)	46.9	69.9	25.1	39.8	45.6	44.6	41.1	43.4	65.7	
工学系	(2563)	45.5	64.6	29.7	41.3	33.3	37.4	45.1	39.7	64.6	
農学系	(257)	48.2	65.0	31.9	47.5	44.7	30.7	44.7	42.4	65.4	
大学威信		****	***	****	**	**	****	**	****	*	
低い	(263)	41.4	62.4	24.0	36.9	31.2	24.3	42.6	35.7	63.1	
中の下	(1915)	44.0	63.6	28.1	41.4	35.2	32.2	42.7	37.9	63.3	
中の上	(584)	46.4	67.8	30.0	40.1	40.4	45.7	49.0	45.9	67.6	
高い	(457)	55.8	71.1	36.5	47.0	34.6	58.6	48.1	46.4	68.5	
卒業後の年数									**	**	
1年	(278)	42.1	63.7	28.4	41.7	33.8	43.5	41.4	35.3	57.2	
2-4年	(977)	45.1	66.6	30.0	43.1	35.9	37.2	43.4	38.6	64.0	
5-7年	(964)	46.7	66.4	30.2	40.9	35.5	36.7	45.0	43.6	67.0	
8-10年	(1000)	46.9	63.4	28.0	40.8	36.3	37.8	46.3	40.5	65.6	
離転職の経験		***	****				****			**	
無し	(2842)	47.0	66.6	29.7	41.8	36.2	33.4	45.1	40.9	65.5	
有り	(374)	38.0	56.1	26.2	40.6	32.1	23.9	40.9	36.9	59.9	

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表6-7. 企業規模と職場に必要な知識・技能（理系男子）

	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力	(%)
計	(3219)	****	***	**			****	**	**		
-29人	(107)	33.6	61.7	29.9	45.8	36.4	16.8	50.5	40.2	64.5	
30-99人	(160)	37.5	65.6	30.0	43.8	35.6	24.4	46.9	39.4	59.4	
100-499人	(556)	39.0	60.6	23.9	40.1	37.2	25.4	40.8	36.7	64.2	
500-999人	(408)	47.1	62.7	26.2	38.5	35.5	29.7	39.2	35.0	62.5	
1000-4999人	(821)	48.8	64.6	31.1	42.0	37.3	37.4	45.4	43.4	66.0	
5000人-	(1167)	48.9	69.2	31.5	42.4	33.9	50.6	46.9	42.1	65.8	

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

力」「情報収集力、ネットワーク」などでみられ、文系と共通した特性を持つ。その背景を調査票から知ることはできないが⁽³⁾、やはり、ベンチャー系の企業の多さなどが関連していると推察される。

理系の場合も、知識・技能要求と企業規模がある程度対応していたので、大学威信と企業規模の双方を考慮した分析をさらに行った。なお分析対象は、サンプル数の確保という意味もあり、文系と同様、従業員規模100-999人の企業就職者964人と従業員規模5000人以上の企業就職者1167人の2グループとした。

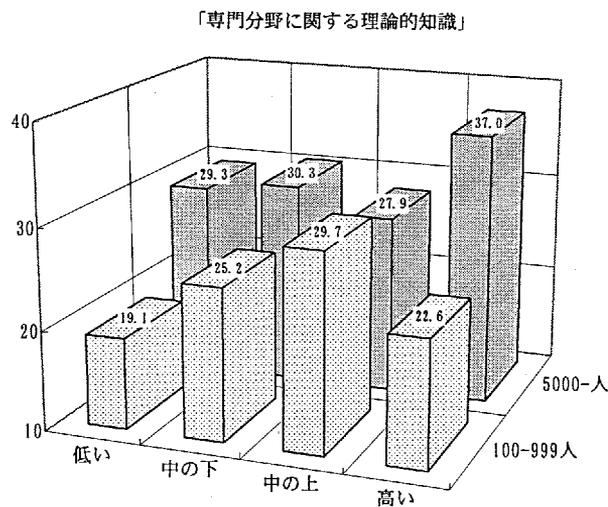
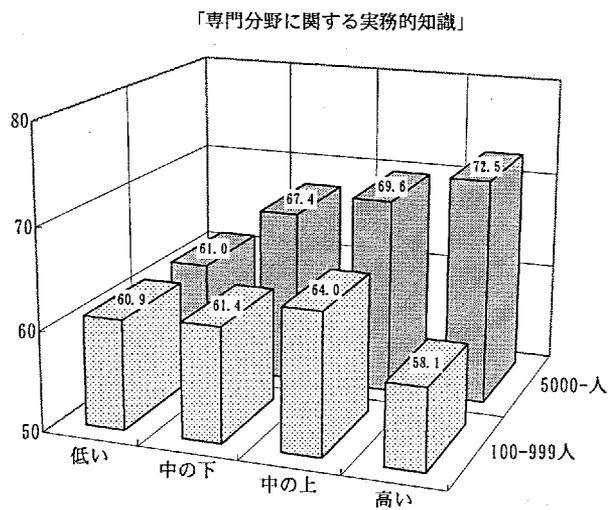
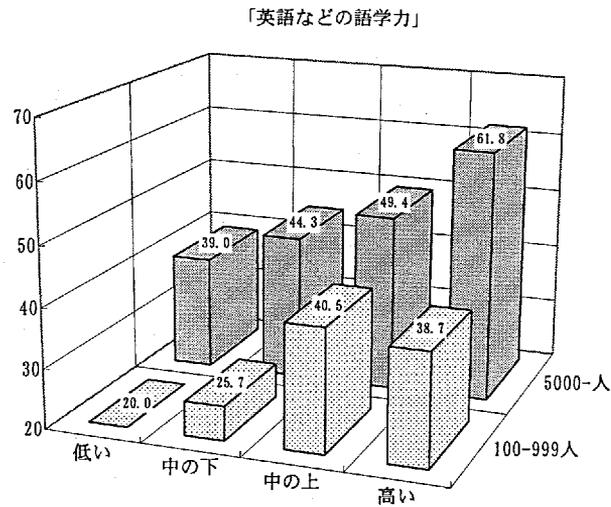
分析の結果、まず「英語などの語学力」については、文系と同様、大学威信と企業規模の双方が要求水準を規定していた。しかしながら、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点では、大学威信間の相違は明確でなく、むしろ企業規模間の相違が大きい。この点に関しては、さらに企業規模と業種が対応しているので、企業属性別の検討を行った後に改めて解釈したい。なお、「商品や事業に関する知識」に関しては、企業規模よりも大学威信による相違が大きかった（図6-5）。

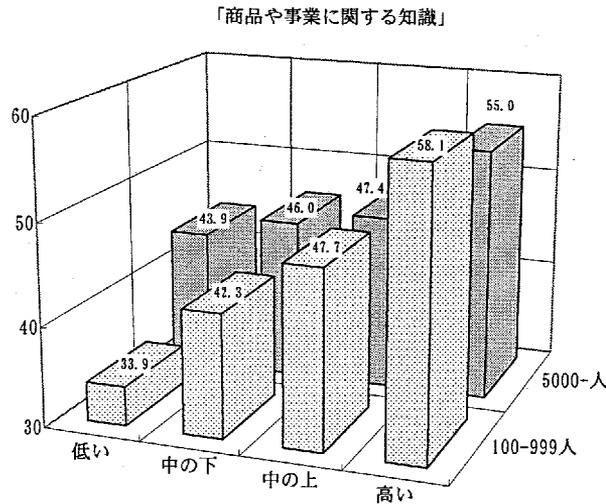
企業属性別の職務特性

図6-6は、業種別、配属部門別に知識・技能特性をみたものである。

理系の場合、文系以上に業種間の知識・技能要求の相違は大きい。まず指摘されるのは、

図6-5. 大学威信、企業規模別にみた知識・技能の必要性（理系男子）





建設業で全般的に知識・技能要求が低いことである。「データ処理、事務処理の能力」

「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の点に関して必要と回答した割合は、全ての業種の中で最も低かった⁽⁴⁾。次いで指摘されるのは、「商品や事業に関する知識」に対する要求が、製造業とそれ以外の業種の間で異なり、前者で必要性が高いことである。同様の傾向は、「専門分野に関する理論的知識」に関しても認められる。さらに、「幅広い教養」は金融・保険業、「データ処理、事務処理の能力」はソフト・情報産業で最も必要性の認識が高くなっている。

配属部門間の相違も大きい。まず、製造・現場部門で全般的に知識・技能の必要性が低い。「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の点では、全ての部門中、必要と回答した割合が最も低かった。また、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点でも、研究部門、開発・設計部門と比較して、その必要性は低い。次に、研究部門と開発・設計部門を比較すると、「対人関係の能力、説得力」の除く全ての項目で、前者が後者より必要と回答した割合が高い。情報処理部門にも特徴があり、「データ処理、事務処理の能力」の必要性が最も高い反面、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」に関しては、研究部門、開発部門だけでなく、製造・現場部門と比較しても、その必要性は低いと判断されていた。

続いて、職種やその中でのキャリア類型による知識・技能特性を検討する(表6-8)。なお、分析の手順は表6-3に準じている。

まず、理系の主たる就職先である専門・技術職をみると、統計的に有意な差はないものの、専門・技術系の仕事のみに関与する【専技】の方が、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性を高く評価している。これに対して、量的には少ないが、専門・技術系の仕事に加えて事務系や営業・販売系の仕事も経験した【専技+事務】【専技+営販】では、「幅広い教養」「データ処理、事務処理の能力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が【専技】より統計的に有意に高くなっている。専門・技術職の場合、専門・技術系以

図6-6. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（理系男子）

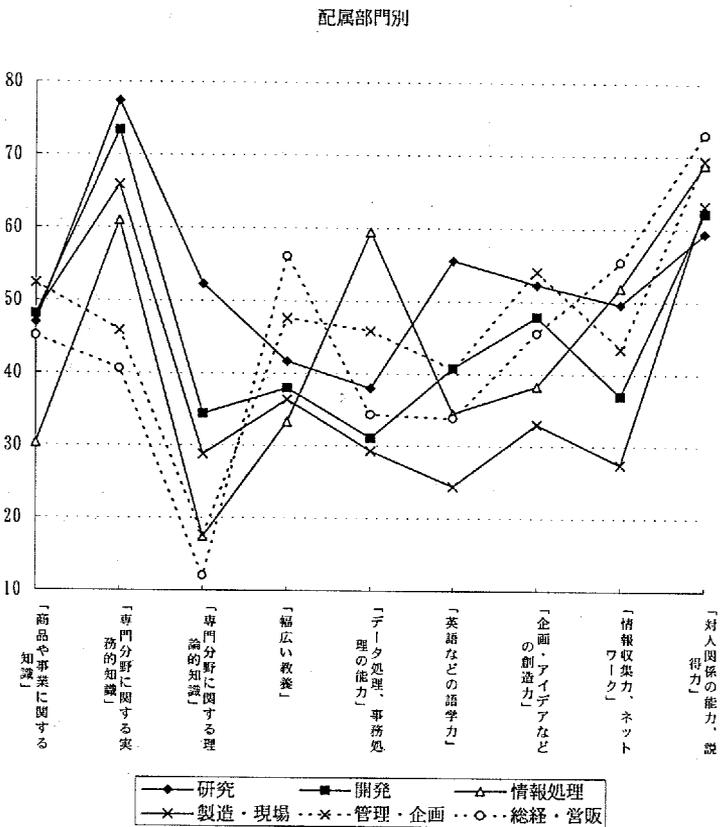
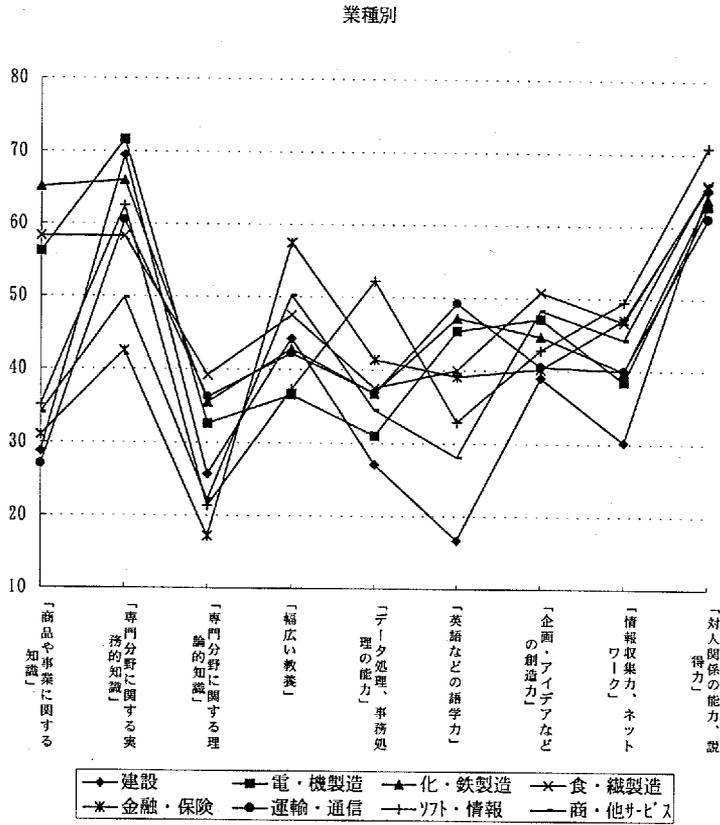


表6-8. キャリア類型別にみた職場で必要とされる知識・技能（理系男子）

(N)	専門・技術職			事務職		営業・販売職
	【専技】	【専技+事務】	【専技+営業】	【事務】	【事務+専技】	【営業】
	(784)	(111)	(52)	(31)	(25)	(61)
「商品や事業に関する知識」	46.2	47.7	55.8	32.3	56.0 *	54.1
「専門分野に関する実務的知識」	71.9	64.0	63.5	32.3	48.0	45.9
「専門分野に関する理論的知識」	33.4	28.8	23.1	3.2	16.0 *	11.5
「幅広い教養」	34.3	54.1	50.0 ****	25.8	48.0 *	65.6
「データ処理、事務処理の能力」	32.3	48.6	40.4 ***	41.9	60.0	31.1
「英語などの語学力」	40.9	44.1	42.3	22.6	28.0	32.8
「企画・アイデアなどの創造力」	44.1	54.1	53.8 *	38.7	52.0	67.2
「情報収集力、ネットワーク」	38.0	50.5	63.5 ****	29.0	64.0 ***	73.8
「対人関係の能力、説得力」	63.9	73.9	75.0 **	58.1	72.0	88.5

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

外の仕事を経験するか否かが、知識・技能要求の相違を生みだしている。

就職者自体は少数ながら、事務職、営業・販売職というネジレのルートを辿った者では、専門・技術職と比べて、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性が明らかに低い。大学教育と職務とのズレを端的に示す結果である。個別にみると、事務職では、専門・技術系の仕事の経験がむしろ知識・技能要求を高める誘因になっている。営業・販売職では、他の職種と比較して、「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が高く、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性が低い。

企業属性によって異なる専門分野、大学威信の知識・技能に対する規定力

企業属性を考慮しても、専門分野や大学威信が知識・技能特性を規定しているのだろうか。理系の場合、大半が専門・技術職就職者であり、また、キャリアの初期段階における部門間異動が少ないことから、次の手法を用いてこの点を検討した。分析対象は専門・技術職就職者に限定し、業種だけでなく配属部門でも知識・技能要求が異なる点を配慮し、業種と配属部門を組み合わせた上で、専門分野や大学威信の影響を考察した。業種と配属部門を統制した結果、分析に耐え得るサンプルが確保されたのは、一部の業種、配属部門にとどまるが、そこで明らかにされたのは、以下の点である（表6-9）。

まず、専門分野や大学威信に関わらず、上述した業種、配属部門別の知識・技能特性を踏襲する結果が得られた。いくつか補足すべき点を挙げておこう。第1に、製造業における「商品や事業に関する知識」の必要性の高さは、配属部門を問わず確認された。第2に、建設業における知識・技能要求の低さは、特に製造・現場部門での知識・技能要求の低さに依拠している。開発・設計部門の場合は、建設業と製造業の間に明白な相違が認められなかったからである。よって、製造・現場部門にみられた知識・技能要求の低さも、建設業における製造・現場部門の知識・技能特性に負う部分が大きいといえる。最後に、情報産業における「データ処理、事務処理の能力」の必要性の高さは、その要求が高い情報処理部門への配属者が情報産業で多いことに加え、開発・設計部門においても、製造業よりその要求が高いことによる。また、「専門分野に関する理論的知識」の必要性の低さは、配属部門によらず、情報産業全体の特徴であった。

一方、知識・技能要求に対する専門分野独自の規定力は、表6-6で示されたのと同様、さ

表6-9. 業種、配属部門を考慮した際の、専門分野、大学威信別にみた知識・技能要求

A. 製造業-1

	(%)								
	研究			開発・設計			情報処理		製造・現場
	理学	工学	農学	理学	工学	農学	理学	工学	工学
(N)	(32)	(141)	(22)	(68)	(734)	(16)	(17)	(47)	(156)
「商品や事業に関する知識」	40.6	57.4	59.1	47.1	57.2	43.8	52.9	34.0	75.0
「専門分野に関する実務的知識」	65.6	79.4	86.4	75.0	76.7	62.5	76.5	55.3	73.1
「専門分野に関する理論的知識」	56.3	47.5	81.8 **	39.7	36.6	37.5	17.6	19.1	33.3
「幅広い教養」	40.6	40.4	54.5	33.8	35.6	56.3	41.2	23.4	39.1
「データ処理、事務処理の能力」	37.5	31.2	50.0	32.4	26.6	50.0 *	76.5	57.4	35.3
「英語などの語学力」	71.9	51.1	54.5	52.9	44.6	37.5	58.8	38.3	42.9
「企画・アイデアなどの創造力」	50.0	53.2	63.6	38.2	48.8	37.5	41.2	40.4	39.7
「情報収集力、ネットワーク」	40.6	56.0	59.1	35.3	34.3	43.8	41.2	51.1	28.8
「対人関係の能力、説得力」	56.3	60.3	72.7	61.8	59.3	56.3	76.5	59.6	69.2

B. 製造業-2

	(%)							
	研究			開発・設計				製造・現場
	高	中の上	中の下	高	中の上	中の下	低	
(N)	(57)	(54)	(79)	(143)	(151)	(470)	(54)	
「商品や事業に関する知識」	54.4	48.1	59.5	60.1	49.7	56.6	59.3	
「専門分野に関する実務的知識」	71.9	79.6	81.0	83.9	72.2	75.1	77.8 *	
「専門分野に関する理論的知識」	68.4	53.7	41.8 ***	42.7	34.4	35.5	40.7	
「幅広い教養」	36.8	40.7	46.8	40.6	30.5	37.2	25.9	
「データ処理、事務処理の能力」	35.1	35.2	34.2	23.1	25.8	29.1	29.6	
「英語などの語学力」	59.6	61.1	49.4	55.2	51.7	41.5	31.5 ***	
「企画・アイデアなどの創造力」	50.9	50.0	60.8	48.3	47.7	47.0	51.9	
「情報収集力、ネットワーク」	52.6	50.0	59.5	37.1	35.8	33.6	33.3	
「対人関係の能力、説得力」	59.6	57.4	64.6	61.5	64.9	58.3	48.1	

	(%)							
	情報処理			製造・現場				
	高	中の上	中の下	高	中の上	中の下	低	
(N)	(17)	(23)	(18)	(33)	(26)	(96)	(14)	
「商品や事業に関する知識」	58.8	30.4	33.3	81.8	69.2	69.8	85.7	
「専門分野に関する実務的知識」	70.6	52.2	55.6	81.8	69.2	71.9	71.4	
「専門分野に関する理論的知識」	17.6	13.0	27.8	45.5	34.6	32.3	28.6	
「幅広い教養」	41.2	17.4	33.3	45.5	34.6	37.5	42.9	
「データ処理、事務処理の能力」	76.5	52.2	61.1	36.4	42.3	31.3	42.9	
「英語などの語学力」	58.8	43.5	27.8	69.7	42.3	37.5	21.4 ***	
「企画・アイデアなどの創造力」	47.1	39.1	33.3	48.5	34.6	38.5	28.6	
「情報収集力、ネットワーク」	52.9	43.5	44.4	39.4	23.1	28.1	21.4	
「対人関係の能力、説得力」	82.4	56.5	50.0	84.8	73.1	60.4	71.4 *	

C. 情報産業

	(%)							
	専門分野				大学威信			
	開発・設計		情報処理		開発・設計		情報処理	
	理学	工学	理学	工学	高/中上	中下/低	高/中上	中下/低
(N)	(70)	(142)	(41)	(71)	(64)	(148)	(34)	(78)
「商品や事業に関する知識」	32.9	35.9	26.8	28.2	39.1	33.1	38.2	23.1 *
「専門分野に関する実務的知識」	68.6	65.5	73.2	54.9 *	73.4	63.5	61.8	61.5
「専門分野に関する理論的知識」	18.6	27.5	17.1	19.7	28.1	23.0	23.5	16.7
「幅広い教養」	31.4	33.1	22.0	36.6	31.3	33.1	32.4	30.8
「データ処理、事務処理の能力」	44.3	44.4	56.1	59.2	40.6	45.9	61.8	56.4
「英語などの語学力」	25.7	35.2	22.0	29.6	34.4	31.1	29.4	25.6
「企画・アイデアなどの創造力」	32.9	45.8 *	31.7	40.8	40.6	41.9	50.0	32.1 *
「情報収集力、ネットワーク」	42.9	47.2	46.3	63.4 *	51.6	43.2	61.8	55.1
「対人関係の能力、説得力」	61.4	70.4	75.6	74.6	67.2	67.6	76.5	74.4

D. 建設業（工学系出身者）

	(%)					
	開発・設計			製造・現場		
	中の上	中の下	低	中の上	中の下	低
(N)	(21)	(93)	(22)	(14)	(154)	(38)
「商品や事業に関する知識」	33.3	26.9	4.5 *	35.7	32.5	15.8
「専門分野に関する実務的知識」	90.5	75.3	63.6	78.6	66.9	65.8
「専門分野に関する理論的知識」	23.8	34.4	31.8	21.4	26.6	15.8
「幅広い教養」	47.6	55.9	31.8	35.7	33.8	42.1
「データ処理、事務処理の能力」	28.6	26.9	40.9	42.9	24.7	23.7
「英語などの語学力」	28.6	35.5	22.7	21.4	8.4	2.6 *
「企画・アイデアなどの創造力」	71.4	51.6	40.9	28.6	27.3	39.5
「情報収集力、ネットワーク」	33.3	34.4	31.8	21.4	26.0	15.8
「対人関係の能力、説得力」	66.7	67.7	72.7	71.4	61.7	63.2

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

ほど明確でなかった。製造業の場合、配属部門を問わず、「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」の要求が、工学系より理学系で高い傾向にあったが、情報産業ではこの限りでなかった。また、製造業の研究部門においては、特に農学系で知識・技能要求が高いものの、他の部門ではその傾向にない。ただし、こうした結果が、専門分野と職務の関連の希薄さを意味するものではないことは断っておく。

大学威信独自の規定力も、文系に比べれば小さい。予め知識・技能要求が異なる業種への採用や配属部門への配置という大学威信別の就業特性が、その後の知識・技能要求を規定している側面が大きいのである。しかし、大学威信による相違が皆無というのではない。「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「企画・アイデアなどの創造力」に関しては、業種や配属部門を考慮してもなお、威信高いグループほど必要性を高く評価する傾向にある。また、製造業における製造・現場部門では、大学威信による知識・技能要求の相違が比較的明確であった。

〈Ⅲ〉女子

個人属性別の職務特性

男子と同様の分析を女子の文系及び理系出身者について行ったのが表6-10である。

文系からみていくと、「対人関係の能力、説得力」「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」の必要性が高い点は、男子と同様である。ただし、「データ処理、事務処理の能力」についても51%が必要と答えており、この点が女子特有の傾向である⁽⁵⁾。さらに、各知識・技能要求が男子より低く評価されている点も注目される。前章でみたように、文系では性別によって経験業務が異なっており、上の結果は、それを反映したものと見える。

専門分野別にみると、男子と同様、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性は人文系で低い。さらに女子では、「幅広い教養」「英語などの語学力」の点でも統計的に有意な差がみられ、経済・商系で必要性が低く認識されている。大学威信間の相違も男子と同様で、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価している。威信低いグループと威信高いグループの間の格差は、「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」の点では20ポイント以上、「専門分野に関する理論的知識」「企画・アイデアなどの創造力」の点でも18ポイントに上る。また、卒業後の年数を経た者ほど、「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」の必要性が高く、この点も男子と共通している。離転職経験の有無と知識・技能要求の関係については、「商品や事業に関する知識」を除けば特に明確な相違はない。ただし、女子の場合は再就職していない者も多いため、男子と単純に比較することはできない。

理系の場合は、文系以上に男子との共通点が多い。全体でみると、「対人関係の能力、説得力」と並んで「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高いし、また、他の知識・技能要求に関しても男子と変わらない。個人属性別にみても、専門分野別の特徴が若干異なるものの⁽⁶⁾、男子とほぼ同様であった。文系と異なり、理系では性別による経験業務の相違が少なく、それに呼応する結果が得られたといえよう。

なお、企業規模と知識・技能要求との関係は、サンプル数の都合上、文系出身者のみ検討した(表6-11)。表から明らかなように、企業規模間の相違は男子ほど顕著でない。た

表6-10. 職場で必要な知識・技能 (女子)

A. 文系 (%)										
	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(1116)	52.6	30.5	12.5	52.5	51.0	36.0	38.0	42.4	65.7
専門分野			***	***	**		*			
人文系	(823)	52.6	27.6	10.6	54.1	51.2	37.3	38.5	41.2	65.5
法学系	(73)	58.9	41.1	19.2	57.5	53.4	41.1	39.7	45.2	68.5
経済・商系	(220)	50.5	37.7	17.7	45.0	49.5	29.5	35.5	45.9	65.5
大学威信		*		****			****	***	****	*
低い	(374)	47.6	29.1	9.1	49.5	47.9	28.1	32.9	39.3	62.6
中の下	(223)	51.6	29.1	9.9	52.9	51.6	28.3	34.1	33.2	61.4
中の上	(413)	55.9	30.5	13.3	54.5	52.8	42.6	41.4	45.8	69.0
高い	(106)	59.4	37.7	27.4	54.7	53.8	54.7	50.9	59.4	72.6
卒業後の年数					***	**			*	
1年	(203)	53.2	26.1	11.8	50.7	41.4	31.5	35.0	39.4	65.0
2-4年	(473)	53.3	30.9	12.1	50.3	51.0	34.0	36.4	39.5	63.0
5-7年	(287)	52.3	32.4	11.5	54.4	53.7	37.6	41.1	45.3	71.1
8-10年	(153)	50.3	31.4	17.0	58.2	58.8	45.1	41.2	49.7	64.7
離転職の経験		****								
無し	(870)	55.5	30.2	12.4	52.4	50.7	35.9	38.4	43.3	66.8
有り	(245)	42.4	31.4	13.1	53.1	52.2	36.7	36.7	39.2	62.0
B. 理系 (%)										
	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(284)	41.9	71.1	26.1	41.9	39.4	42.3	42.6	44.7	62.0
専門分野		**	*	*		**		**		
理学系	(105)	46.7	76.2	21.9	37.1	43.8	43.8	32.4	46.7	63.8
工学系	(104)	31.7	73.1	33.7	43.3	29.8	44.2	51.0	48.1	64.4
農学系	(75)	49.3	61.3	21.3	46.7	46.7	37.3	45.3	37.3	56.0
大学威信							*			
中の下	(136)	37.5	70.6	22.8	48.5	42.6	36.0	45.6	44.1	53.2
中の上	(87)	41.4	70.1	25.3	35.6	33.3	43.7	43.7	46.0	60.9
高い	(61)	52.5	73.8	31.1	37.7	42.6	54.1	36.1	45.9	60.7
卒業後の年数		**			*			*		
1年	(54)	59.3	72.2	20.4	50.0	38.9	44.4	57.4	42.6	64.8
2-4年	(126)	37.3	70.6	31.0	35.7	40.5	40.5	42.1	43.7	56.3
5-7年	(74)	36.5	70.3	20.3	51.4	37.8	41.9	36.5	45.9	68.9
8-10年	(30)	43.3	73.3	23.3	33.3	43.3	46.7	36.7	53.3	63.3
離転職の経験			***				***	**		*
無し	(260)	43.1	73.5	25.8	43.1	38.5	45.0	45.0	45.8	63.8
有り	(28)	32.1	46.4	25.0	32.1	50.0	14.3	25.0	35.7	46.4

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表6-11. 企業規模と職場で必要な知識・技能 (文系女子)

(%)										
	(N)	商品や事業に関する知識	専門分野に関する実務的知識	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	データ処理、事務処理のノウハウ	英語などの語学力	企画・アイデアなどの創造力	情報収集力、ネットワーク	対人関係の能力、説得力
計	(1116)	****					***			
-29人	(109)	37.6	39.4	17.4	56.9	45.9	28.4	47.7	34.9	65.1
30-99人	(97)	34.0	29.9	13.4	52.6	50.5	30.9	35.1	38.1	61.9
100-499人	(209)	53.1	25.8	12.0	50.2	54.1	34.0	38.8	41.6	67.9
500-999人	(122)	48.4	27.0	9.0	54.1	46.7	38.5	37.7	47.5	60.7
1000-4999人	(256)	55.9	28.9	11.7	52.7	52.0	31.6	35.5	42.2	63.7
5000人-	(323)	61.9	33.1	13.0	51.7	51.7	44.0	37.2	44.9	69.0

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

だし、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の点では、女子についても大規模企業及び小規模企業で必要性が高いというU字型の構造が確認された。

企業属性別の職務特性

図6-7、図6-8に、知識・技能要求と企業属性との関係を示した。

文系の場合、業種別にみると、卸売・小売・飲食業で「商品や事業に関する知識」の、

図6-7. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（文系女子）

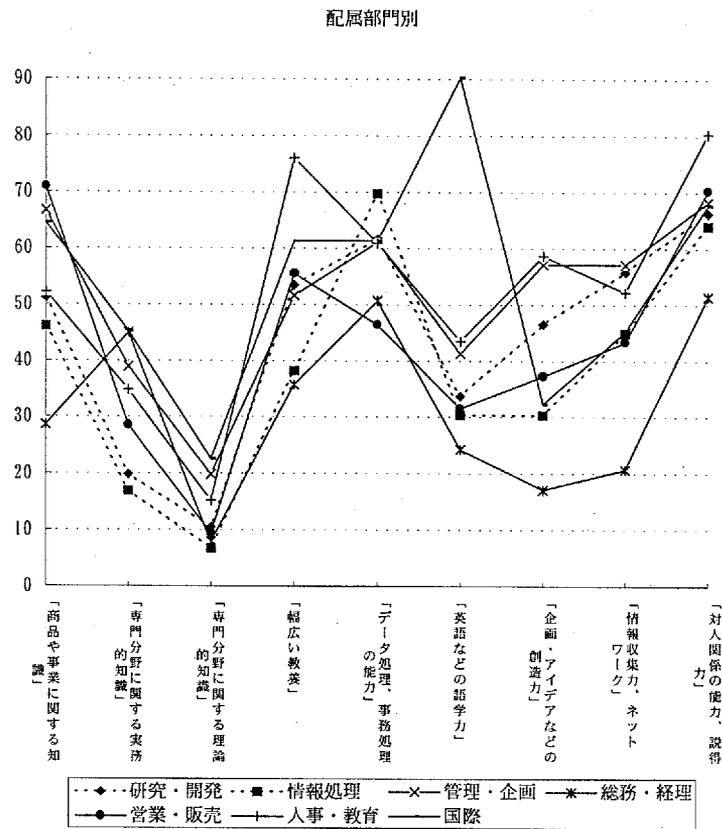
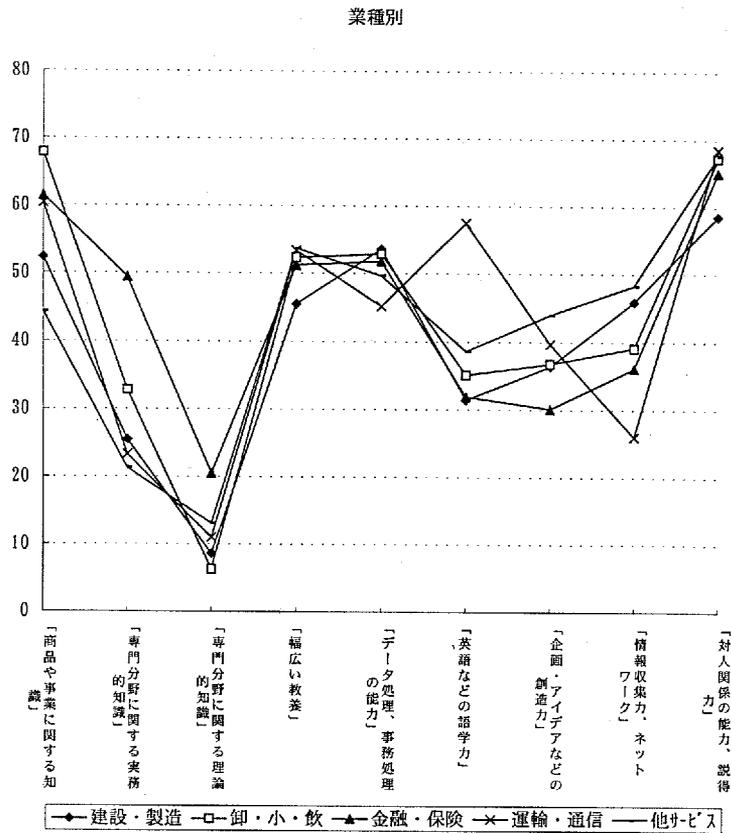
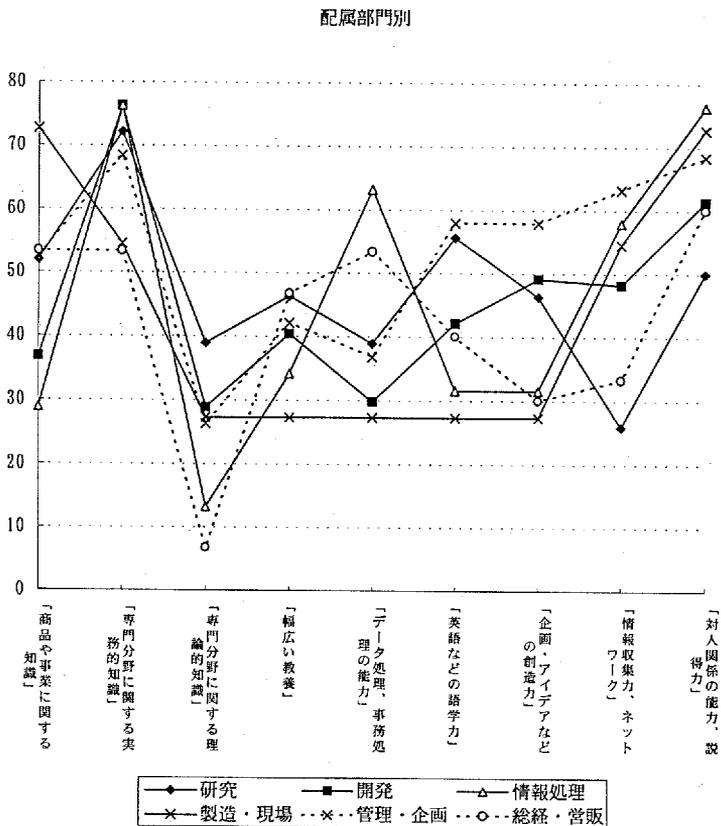
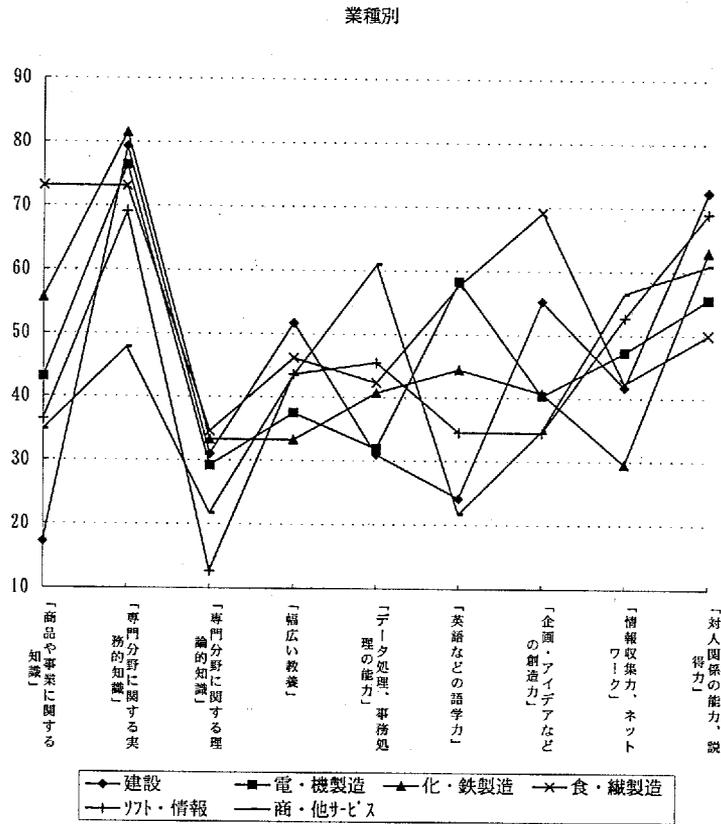


図6-8. 業種、配属部門と知識・技能の要求度（理系女子）



金融・保険業で「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性が最も高く、この点は男子と共通している。女子の場合はさらに、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の点でも業種間に格差がみられる。男子と同様、配属部門間の相違は業種間の相違以上に大きい。そして、総務・経理部門で「専門分野に関する実務的知識」（45％）の、情報処理部門で「データ処理、事務処理の能力」（70％）の、国際部門で「英語などの語学力」（90％）の必要性が高いなど男子と共通する点が多く、管理・企画、人事・教育、国際の各部門で、全般的に知識・技能要求が高い点も男子と同様である。

理系の場合も男子と同様、業種間の知識・技能要求の相違は文系以上に大きい。個別の業種ごとにみた知識・技能要求に関しては、必ずしも男子と同様の結果は得られていないが、サンプル数が十分でないこともあり、明確な判断はできない。配属部門別にみても、男子と類似した点が多い。「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「英語などの語学力」「データ処理、事務処理の能力」に関して、研究部門が開発・設計部門よりも必要性が高い点や、情報処理部門では、「データ処理、事務処理の能力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」の必要性が高い反面、他の点では必要性が低い点などがそうである。

なお、企業属性を考慮した上での専門分野や大学威信と知識・技能要求との関わりについては、サンプル数が十分に確保できないため、検討することができなかった⁽⁷⁾。

3. 公務員就職者の職務内容

公務員就職者の場合、民間企業就職者とは職場で要求される知識・技能に相違があった。民間企業就職者の職務内容を分析して明らかにされた、専門分野や大学威信の知識・技能要求に対する規定力は、他にも一般化できるのだろうか。

個人属性別の職務特性

表6-12は、知識・技能特性を個人属性別にみたものである。

文系男子の場合、「対人関係の能力、説得力」（69％）、「専門分野に関する実務的知識」（62％）、「幅広い教養」（54％）の順に必要性は高く、逆に必要性が低いのは、「商品や事業に関する知識」（24％）、「英語などの語学力」（23％）であった。

専門分野別にみると、民間企業就職者と同様、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性は、人文系で低く法学系で高く評価されている。なお「企画・アイデアなどの創造力」の必要性は、経済・商系で特に低い。後述するように、この点は大学威信や卒業後の年数による相違が大きく、明確な結論づけはできない。

大学威信間の相違も民間企業就職者と同様、専門分野以上に大きく、どの知識・技能も、威信高いグループほど必要性を高く評価する傾向にある。なお、「専門分野に関する実務的知識」（20ポイント）、「専門分野に関する理論的知識」（18ポイント）に加え、「情報収集力、ネットワーク」（31ポイント）、「企画・アイデアなどの創造力」（29ポイント）の点でも威信高いグループと威信低いグループの間の格差が大きい。

表6-12. 職場に必要な知識・技能

A. 文系男子										
	(N)	商品や事業 に関する 知識	専門分野 に関する 実務的知識	専門分野 に関する 理論的知識	幅広い教養	データ処理、 事務処理の ノウハウ	英語などの 語学力	企画・アイ デアなどの 創造力	情報収集 力、ネット ワーク	対人関係の 能力、 説得力
計	(682)	23.6	61.7	40.3	54.3	43.7	22.7	33.9	34.3	69.1
専門分野			****	****				**		
人文系	(92)	22.8	44.6	21.7	45.7	37.0	29.3	42.4	34.8	65.2
法学系	(297)	24.6	66.0	47.1	55.2	46.1	20.5	37.0	37.4	69.4
経済・商系	(293)	22.9	62.8	39.2	56.0	43.3	22.9	28.0	31.1	70.0
大学威信		*	****	***		***	**	****	****	**
低い	(273)	20.9	50.5	32.6	51.3	37.4	19.8	22.0	22.0	63.7
中の下	(130)	20.0	66.2	43.8	53.1	40.8	16.9	29.2	29.2	65.4
中の上	(119)	23.5	70.6	40.3	52.9	49.6	25.2	43.7	42.9	74.8
高い	(160)	31.3	70.6	50.6	61.3	52.5	30.6	50.6	53.1	76.9
卒業後の年数								****		
1年	(48)	27.1	70.8	43.8	43.8	45.8	20.8	12.5	31.3	70.8
2-4年	(163)	23.3	60.7	35.0	54.6	44.2	19.0	27.0	28.8	68.1
5-7年	(225)	23.1	60.0	41.8	52.4	41.8	23.6	36.4	35.1	65.3
8-10年	(246)	23.6	62.2	41.9	57.7	44.7	24.8	40.2	37.8	72.8
離転職の経験				*		**				**
無し	(553)	24.1	63.1	42.0	55.2	45.9	22.8	34.9	35.8	70.9
有り	(127)	22.0	55.9	33.1	50.4	33.9	22.8	29.1	28.3	61.4
B. 理系男子										
	(N)	商品や事業 に関する 知識	専門分野 に関する 実務的知識	専門分野 に関する 理論的知識	幅広い教養	データ処理、 事務処理の ノウハウ	英語などの 語学力	企画・アイ デアなどの 創造力	情報収集 力、ネット ワーク	対人関係の 能力、 説得力
計	(446)	19.3	68.4	34.1	52.2	42.4	20.9	39.5	31.2	67.9
専門分野		****				****	**		***	*
理学系	(15)	33.3	46.7	26.7	53.3	26.7	13.3	46.7	20.0	46.7
工学系	(238)	10.2	68.2	31.8	50.4	35.2	16.9	35.2	25.4	66.1
農学系	(195)	29.2	70.3	37.4	54.4	52.3	26.2	44.1	39.0	71.8
大学威信		*			*			*	*	
低い	(25)	0.0	72.0	28.0	44.0	24.0	16.0	20.0	12.0	60.0
中の下	(357)	20.2	69.5	35.3	52.9	44.5	20.4	40.1	33.1	68.6
中の上	(47)	21.3	59.6	29.8	42.6	38.3	25.5	38.3	23.4	61.7
高い	(17)	23.5	64.7	29.4	76.5	35.3	23.5	58.8	41.2	82.4
卒業後の年数		*		**						
1年	(28)	35.7	75.0	57.1	60.7	57.1	32.1	32.1	21.4	64.3
2-4年	(136)	21.3	72.1	30.1	50.0	35.3	16.2	32.4	28.7	64.0
5-7年	(122)	14.8	63.1	29.5	49.2	45.1	23.8	44.3	32.0	67.2
8-10年	(160)	18.1	68.1	36.9	55.0	43.8	20.6	43.1	34.4	72.5
離転職の経験		**	*							
無し	(358)	21.2	70.4	35.2	53.6	44.1	22.1	40.2	32.4	68.4
有り	(86)	10.5	60.5	30.2	47.7	34.9	16.3	37.2	26.7	66.3
C. 文系女子										
	(N)	商品や事業 に関する 知識	専門分野 に関する 実務的知識	専門分野 に関する 理論的知識	幅広い教養	データ処理、 事務処理の ノウハウ	英語などの 語学力	企画・アイ デアなどの 創造力	情報収集 力、ネット ワーク	対人関係の 能力、 説得力
計	(203)	21.7	53.2	35.5	60.6	53.7	36.5	36.5	39.9	70.4
専門分野			***	*						*
人文系	(122)	23.8	46.7	29.5	59.8	53.3	32.8	36.1	39.3	67.2
法学系	(53)	17.0	71.7	45.3	60.4	54.7	37.7	35.8	41.5	83.0
経済・商系	(28)	21.4	46.4	42.9	64.3	53.6	50.0	39.3	39.3	60.7
大学威信				**						
低い	(32)	21.9	53.1	28.1	71.9	53.1	34.4	28.1	34.4	62.5
中の下	(63)	20.6	55.6	28.6	50.8	63.5	41.3	31.7	36.5	66.7
中の上	(83)	24.1	45.8	34.9	61.4	51.8	30.1	39.8	38.6	71.1
高い	(25)	16.0	72.0	64.0	68.0	36.0	48.0	48.0	50.0	83.0
卒業後の年数		*								
1年	(18)	22.2	66.7	27.8	44.4	61.1	27.8	27.8	27.8	61.1
2-4年	(75)	16.0	56.0	33.3	62.7	49.3	33.3	36.0	34.7	70.7
5-7年	(55)	34.5	49.1	38.2	61.8	52.7	30.9	32.7	50.9	67.3
8-10年	(55)	16.4	49.1	38.2	61.8	58.2	49.1	43.6	40.0	76.4
離転職の経験		**	**			**		*		*
無し	(158)	21.5	57.0	38.0	62.7	58.2	36.7	39.9	39.2	73.4
有り	(45)	22.2	40.0	26.7	53.3	37.8	35.6	24.4	42.2	60.0

注:

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

大学卒業後の年数の影響は、民間企業就職者ほど明確でない。ただし、「企画・アイデアなどの創造力」の必要性は、卒業後1年目と卒業後8-10年目の者で、実に28ポイントもの差がある。離転職経験の影響も民間企業就職者ほど明確でない。もっとも、離転職経験者で知識・技能の必要性の認識が低い傾向は認められる。

理系男子の場合も文系と同様、「専門分野に関する実務的知識」（68%）、「対人関係の能力、説得力」（68%）、「幅広い教養」（52%）の必要性が高く、「英語などの語学力」（21%）、「商品や事業に関する知識」（19%）の必要性は低い。公務員では、民間企業と比較して、文系と理系における知識・技能要求の相違が小さいことがわかる。

専門分野別にみると、全体的に理学系で知識・技能の必要性が低く、農学系で高い傾向にある。ただし、理学系のサンプル数が少なく断定はできない。大学威信間による相違は、文系と同様、「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「幅広い教養」の点で明確である。大学卒業後の年数、離転職経験者の有無による知識・技能要求の相違はさほど顕著でなく、理系の民間企業就職者と類似した結果が得られた。

最後に、文系女子について⁽⁹⁾。「対人関係の能力、説得力」（70%）、「幅広い教養」（61%）、「専門分野に関する実務的知識」（53%）の必要性が高く、「商品や事業に関する知識」（22%）の必要性が低い点は、男子と変わらない。また、民間企業で顕著であった、男子が女子より知識・技能要求を高く評価する傾向もない。公務員の場合、仕事内容に関して性別による相違は少ないといえる。個人属性別にみても、ほぼ男子と同様の特徴が得られた。

公務員の種別、配属部門と職務特性

まず、公務員の種別と知識・技能要求の対応を、「国家上級」「国家中級」「地方公務」の3分類を用いて検討した（図6-9）⁽⁹⁾。なお、以下では文系出身者の男女を分析対象とする。上述の知識・技能特性から、男女を含めて分析することに問題はなからう。

図から明らかのように、全体的に知識・技能の要求レベルは「国家上級」で高く、「国家中級」で低い。「国家上級」で特に必要性が高いのは、「専門分野に関する理論的知識」（72%）、「幅広い教養」（85%）、「英語などの語学力」（62%）、「国家中級」で特に必要性が低いのは、「企画・アイデアなどの創造力」（15%）、「情報収集力、ネットワーク」（20%）となっている。

ところで、知識・技能要求は大学威信の高いグループほど高い傾向にあったが、これは、大学威信による相違なのか、それとも公務員の種別による相違なのだろうか。大学威信と公務員の種別の対応をみると（表6-13）、威信高いグループは「国家上級」の割合が高く、「国家中級」の割合が低い。「国家上級」並びに「国家中級」は、サンプル数が少なく、大学威信別の検討はできなかったが、「地方公務」を対象に検討したところ、「商品や事業に関する知識」「情報収集力、ネットワーク」以外の点では、特に威信高いグループで知識・技能要求が高いという傾向は得られなかった。大学威信と職場の知識・技能との機能的連関は、公務員よりも民間企業就職者で顕著であるのかもしれない。

図6-10、図6-11は、配属部門別に知識・技能特性をみたものである⁽¹⁰⁾。

文系からみると、「幅広い教養」を除き、配属部門によって要求される知識・技能はかなり異なる。そして、相対的に知識・技能要求が高いのは管理・企画部門、低いのは製造

図6-9. 公務員の種別による必要とされる知識・技能（文系）

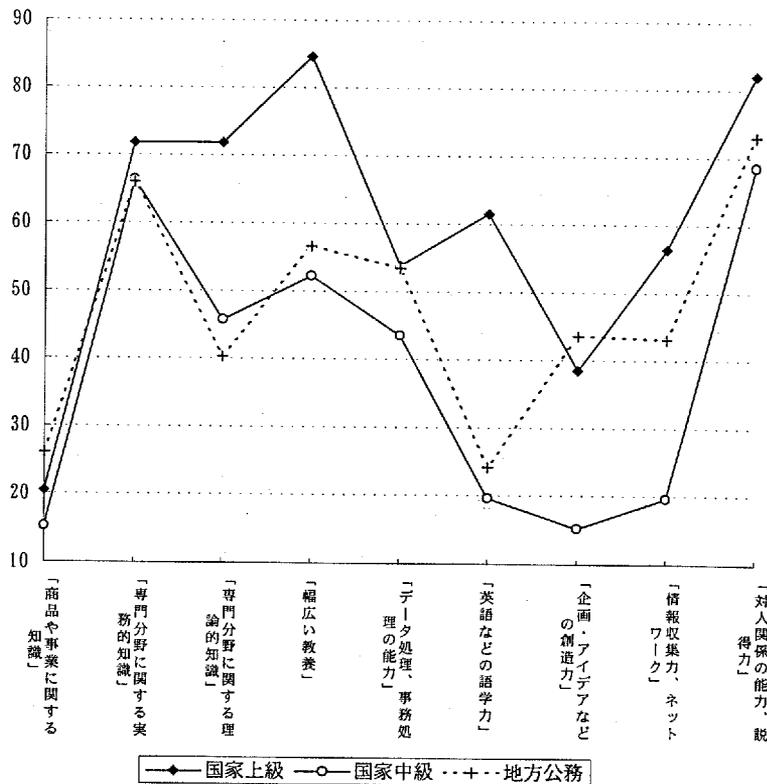


表6-13. 大学威信と公務員の種類（文系）

(N)	大学威信 (%)			
	低い	中の下	中の上	高い
「国家上級」 (50)	1.6	3.8	4.7	15.9
「国家中級」 (151)	20.3	32.3	10.7	5.7
「地方公務」 (217)	78.0	63.8	84.7	78.3
計 (560)	100.0	100.0	100.0	100.0

・現場部門である。管理・企画部門では、「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の必要性が5部門中最も高く、製造・現場部門では、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」の必要性が5部門中最も低い。また、総務・経理部門で「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高い。これらはいずれも、民間企業でも認められた特徴である。理系の場合も、やはり研究部門で知識・技能要求が高い。一方、開発・設計部門と製造・現場部門の間には明確な相違が認められなかった⁽¹¹⁾。

民間企業と比肩しうる分析には至っていないが、以上から次の知見が得られたといえよう。民間企業と公務員では、職場で要求される知識・技能が基本的に異なる。そのため、個人属性や配属部門別にみた知識・技能特性も、公務員独自の特徴が認められた。だが部分的にせよ、専門分野や大学威信の知識・技能要求に対する規定力という点で、公務員についても民間企業と重複する結果が得られたことは指摘されてよいであろう。

図6-10. 配属部門別にみた職場に必要な知識・技能（文系）

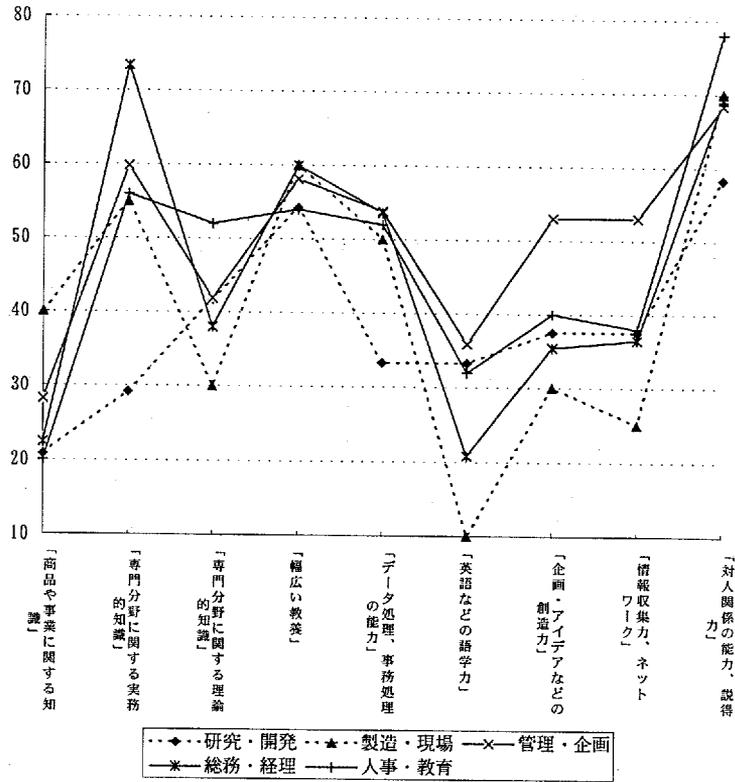
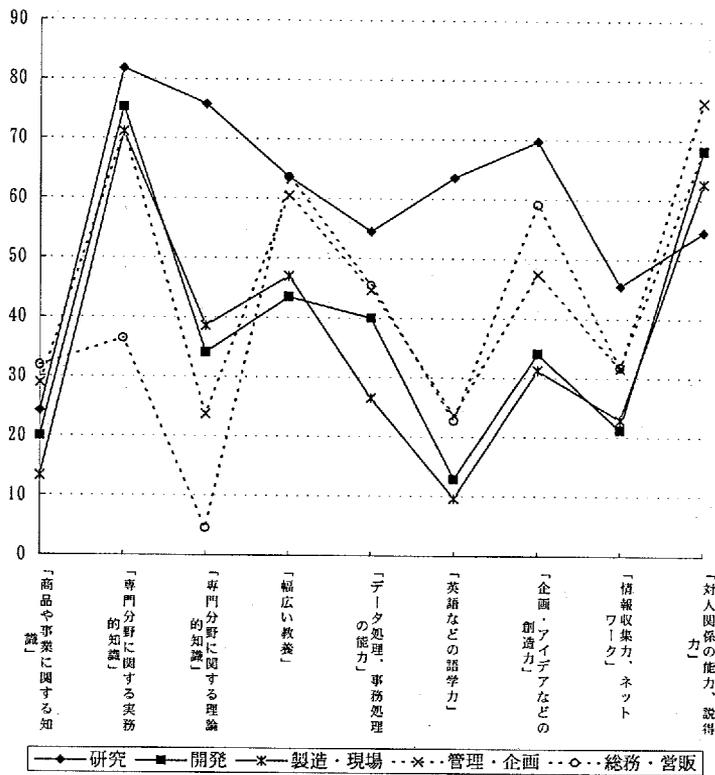


図6-11. 配属部門別にみた職場に必要な知識・技能（理系男子）



4. 職場の知識・技能構造

これまで個別に検討してきた知識・技能の間には、何らかの共通要素、つまり、それらを包括する知識・技能の構造が存在していると仮定される。職場における知識・技能構造の抽出という作業を通して、これまでの分析結果を改めて整理してみたい。

知識・技能の共通性－就業形態別の特性－

9項目の知識・技能を少数の総合的な指標として捉え直すために、民間企業、公務員、教員の別に主成分分析を行った（表6-14）。出身分野を考慮した知識・技能構造の詳細は後で検討することとし、ここでは、各々の因子との相関が0.6以上と高い項目に着目し、就業形態によって個別の知識・技能要求に相違があるだけでなく、知識・技能の構成要素も異なっていることを示したい。

民間企業就職者の場合、第1因子と高い相関を持つのは、「商品や事業に関する知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力・説得力」である。一方、第2因子と高い相関を持つのは、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」である。どうやら、専門分野に関わる知識とそれ以外の知識というかたちで、知識・技能構造が分かれているようである。

これに対して、公務員の場合は、第1因子とは「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」が、第2因子とは「専門分野に関する実務的知識」「対人関係の能力、説得力」がそれぞれ高い相関を持つ。「英語などの語学力」が因子の重要な構成要素と考えられる点、専門分野に関わる知識が一つの構成要素を形成していない点が、民間企業との大きな相違である。

教員の場合は、「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」「対人関係の能力、説得力」が第1因子と、「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」が第2因子と、それぞれ高い相関を持つ。ただし、質問項目の特質上、単純に民間企業や公務員との違いを比較することはできない。

なお上では、固有値が1以上のものを抽出する因子数として求めたが、因子の数を3つまで拡大して分析したところ、公務員で「商品や事業に関する知識」が、教員で「商品や事業に関する知識」「専門分野に関する実務的知識」⁽¹⁾⁽²⁾が、第3因子と高い相関を持って抽出された。質問内容から類推して、これらは、公務員や教員の職務とは関連の薄いものと考えられ、事実、知識・技能を個別に検討した際も、その必要性は極めて低かった。

民間企業の知識・技能構造

個別に知識・技能要求を検討した際、文系と理系の間には相違があった。知識・技能の構成要素も異なっているのか検討するため、文系、理系の別に改めて因子分析を行った。まず、9項目全てを入れて分析したところ、文系、理系とも「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」の2項目が、他とは独立した特徴を持つことがわかった。そこで、これら2つを除く7項目を対象に再度因子分析を行った（表6-15）。

表をみてまず気付くのは、文系、理系とも抽出された因子構造がほぼ同様であるという点である。出身分野を問わず、第1因子には「対人関係の能力、説得力」「情報収集力、

表6-14. 就業形態別にみた職場の知識・技能構造

	民間企業		公務員		教員	
	第1因子	第2因子	第1因子	第2因子	第1因子	第2因子
「商品や事業に関する知識」	0.60	0.17	0.08	0.54	0.01	0.77
「専門分野に関する実務的知識」	0.16	0.78	0.01	0.81	0.10	0.76
「専門分野に関する理論的知識」	0.09	0.81	0.37	0.38	0.69	0.01
「幅広い教養」	0.68	0.19	0.57	0.35	0.77	-0.03
「データ処理、事務処理の能力」	0.46	0.27	0.30	0.58	0.56	0.31
「英語などの語学力」	0.36	0.45	0.73	0.18	0.37	0.24
「企画・アイデアなどの創造力」	0.72	0.13	0.73	0.18	0.68	0.14
「情報収集力、ネットワーク」	0.76	0.09	0.74	0.23	0.58	0.35
「対人関係の能力、説得力」	0.74	0.17	0.33	0.64	0.79	-0.03
累積寄与率	38.1	50.1	35.9	47.9	35.0	48.8
固有値	3.42	1.08	3.23	1.08	3.15	1.24

ネットワーク」「企画・アイデアなどの創造力」「幅広い教養」が含まれ、第2因子には「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」が含まれている。

ただし、文系と理系で唯一異なる点がある。それは、「商品や事業に関する知識」が、文系では第1因子と強い相関を持つものに対して、理系では第2因子と強い相関を持つ点である。これは、文系と理系の仕事内容の相違を端的に示すものといえる。文系の場合、所属する企業の商品や事業内容に関する知識は、業務遂行上必要な専門的知識とは別の次元で捉えられているのに対して、理系の場合は、商品や事業内容に関する知識が、業務上要求される専門的な知識と同レベルのものとして捉えられているのである⁽¹³⁾。

公務員の知識・技能構造

公務員については、「商品や事業に関する知識」を除く8項目について、文系、理系の別に因子分析を行った。その結果、大きく2つの因子が抽出されたが、「幅広い教養」は明確な特徴を持たず、どちらの因子ともある程度相関があった。そこで、さらに「幅広い教養」を除いた7項目について、改めて因子分析を行った(表6-16)。

民間企業の場合と同様、文系、理系の間で抽出された因子構造に相違はない。そして、第1因子は「専門分野に関する実務的知識」「対人関係の能力、説得力」「データ処理、事務処理の能力」「専門分野に関する理論的知識」から、第2因子は「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「英語などの語学力」から構成されている。

ただし、先にも述べたように民間企業とは因子の構成要素が明らかに異なる。第1に、民間企業では「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」で1つの因子を構成していたが、公務員ではこれらに「対人関係の能力、説得力」「データ処理、事務処理の能力」も加わって一つの因子を構成している。第2に、民間企業では独立した特徴を持っていた「データ処理、事務処理の能力」「英語などの語学力」が、それぞれ他の知識・技能と共に因子を構成している。

表6-15. 民間企業就職者の知識・技能構造

文系出身者		
	第1因子	第2因子
「対人関係の能力、説得力」	0.78	0.19
「情報収集力、ネットワーク」	0.76	0.16
「企画・アイデアなどの創造力」	0.74	0.10
「商品や事業に関する知識」	0.72	0.12
「幅広い教養」	0.68	0.28
「専門分野に関する理論的知識」	0.13	0.85
「専門分野に関する実務的知識」	0.23	0.80
累積寄与率	46.7	61.6
固有値	3.27	1.04
理系出身者		
	第1因子	第2因子
「情報収集力、ネットワーク」	0.77	0.07
「企画・アイデアなどの創造力」	0.73	0.19
「対人関係の能力、説得力」	0.70	0.24
「幅広い教養」	0.70	0.15
「専門分野に関する実務的知識」	0.16	0.79
「専門分野に関する理論的知識」	0.11	0.71
「商品や事業に関する知識」	0.20	0.64
累積寄与率	39.5	55.1
固有値	2.77	1.09

表6-16. 公務員就職者の知識・技能構造

文系出身者		
	第1因子	第2因子
「専門分野に関する実務的知識」	0.85	-0.04
「対人関係の能力、説得力」	0.68	0.26
「データ処理、事務処理の能力」	0.61	0.28
「専門分野に関する理論的知識」	0.55	0.23
「企画・アイデアなどの創造力」	0.17	0.78
「情報収集力、ネットワーク」	0.27	0.77
「英語などの語学力」	0.12	0.69
累積寄与率	39.8	55.0
固有値	2.79	1.06
理系出身者		
	第1因子	第2因子
「専門分野に関する実務的知識」	0.85	-0.06
「対人関係の能力、説得力」	0.69	0.23
「データ処理、事務処理の能力」	0.58	0.37
「専門分野に関する理論的知識」	0.53	0.29
「英語などの語学力」	-0.01	0.79
「情報収集力、ネットワーク」	0.31	0.71
「企画・アイデアなどの創造力」	0.29	0.69
累積寄与率	40.6	55.6
固有値	2.84	1.05

知識・技能要求の規定要因

先に抽出された2つの因子のうち、第1因子は、人や物との幅広い接触を通して情報を獲得し企画立案を行う能力と考えられる。換言すれば、個々の職務に特化しない、適用範囲の広い能力であり、ここでは「知的拡張性」能力と呼ぶことにする。これに対して第2因子は、実務的か理論的かという知識の性格に関わらず、個々の職務に特化した、適用範囲の限定された能力であり、ここでは「職業専門知識」能力と名付けることにする。

何が「知的拡張性」や「職業専門知識」に対する要求を規定しているのか検討するため、民間企業就職者を対象に、各因子について因子スコアを算出した後、それを従属変数とし、個人属性、企業属性をそれぞれ独立変数（ダミー変数を含む）とする重回帰分析を行った。以下に挙げられた、ダミー変数に対応する表中の数値は、それぞれの基準カテゴリー（数値が入っていない変数）に対する差を示している。結論を先に約言すれば、知識・技能要求を個別に検討した際に明らかにされた点が、ここでも再度確認されたのである。

〈I〉文系出身者

まず、企業属性が知識・技能要求に及ぼす影響を再確認するため、業種並びに配属部門を独立変数とする分析を行った。続いて、専門分野や大学威信といった個人属性が知識・技能要求に及ぼす影響を検討した。なお、企業規模や職種は、本来ならば企業属性に加えて分析すべきだが、これらは大学威信と明確な対応を持つ変数であり、大学威信独自の知識・技能に対する規定力をみるため、敢えて個人属性別の分析に加えた（表6-17）。

「知的拡張性」

まず、企業属性との関係でみると、業種よりも配属部門が必要性を大きく規定している。基準グループである営業・販売部門と比較して、総務・経理部門、製造・現場部門では明らかに必要性が低く、また、情報処理部門、研究・開発部門でも必要性が低いという統計的に有意な結果を得た。「知的拡張性」の要求が、営業・販売部門で特に高いことがわかる。業種の規定力は小さく、統計的に有意なのは金融・保険業だけであった。金融・保険業では、基準グループの商業より「知的拡張性」の必要性は低い。

続いて、個人属性との関係である。まず確認しておきたいのは、職種の規定力の大きさである。「知的拡張性」の要求は、基準グループの営業・販売職と比較して、専門・技術職、事務職では低い。営業・販売職における要求の高さは、上でみた営業・販売部門における要求の高さに呼応するものである。また、企業規模の規定力に関しては、従業員が500人以上の大企業で必要性が高いという統計的に有意な結果を得た。大企業ほど幅広い業務を経験するキャリアが用意されており、これはその反映と考えられる。

しかし、より注目されるのは、職種や企業規模を考慮しても、個人属性によって知識・技能要求が異なる点である。まず指摘されるのは、大学威信が「知的拡張性」の要求をなお規定していることである。大学威信との対応が顕著な企業規模や職種を統制しても、威信高いグループほど「知的拡張性」の要求が高いという統計的に有意な結果を得た。就職後も、大学威信と職場の知識・技能との機能的連関は保たれているのである。また、卒業後の年数も「知的拡張性」の必要性を規定しており、入職後5年以降の者でその要求が高

表6-17. 知識・技能構造の規定要因

A. 企業属性別		文系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
(N)		(5324)	(5324)
定数		0.20	-0.35
業種	建設・製造業	-0.05	0.06
	商業		
	金融・保険業	-0.20 ****	0.79 ****
	運輸・通信業	-0.10	0.15 **
	他サービス業	-0.05	0.02
	その他	-0.09	0.25 ****
配属部門	研究・開発	-0.14 **	0.03
	情報処理	-0.21 ****	-0.05
	製造・現場	-0.50 ****	0.02
	管理・企画	0.07	0.23 ****
	総務・経理	-0.53 ****	0.62 ****
	営業・販売		
	人事・教育	0.00	0.41 ****
	国際	-0.04	0.31 ***
	その他	-0.22 ****	0.20 ****
	R 2 乗	(0.038)	(0.129)
	F 値	(16.07) ****	(60.69) ****
B. 個人属性別 (企業規模、職種を含む)			
		文系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
(N)		(5484)	(5484)
定数		0.08	-0.14
専門分野	人文系	0.06	-0.21 ****
	法学系	-0.02	0.13 ***
	経済・商系		
大学威信	低い	-0.07 *	-0.11 **
	中の下		
	中の上	0.11 **	0.12 **
	高い	0.17 ****	0.33 ****
卒業後の年数	1年		
	2-4年	0.02	0.04
	5-7年	0.15 ***	0.05
	8-10年	0.14 ***	0.05
離転職の経験	無し		
	有り	-0.17 ****	-0.05
性	男子		
	女子	0.05	-0.21 ****
企業規模	-99人	0.02	0.09 **
	100-999人	-0.01	-0.09 **
	1000-4999人		
	5000人以上	0.08 **	0.05
職種	事務職	-0.41 ****	0.33 ****
	営業・販売職		
	専門・技術職	-0.22 ****	0.04
	その他	-0.25 ****	0.03
	R 2 乗	(0.047)	(0.105)
	F 値	(17.02) ****	(40.22) ****

注：

(1) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

い。さらに、離転職経験者では、継続就業者と比較して「知的拡張性」の要求が低くなっている。この結果は、「知的拡張性」が、職場で継続的に業務経験を積むことで、その要求を高める性質にあることを示している。

「職業専門知識」

企業属性との関連でみると、やはり配属部門間の相違が大きい。そして、「知的拡張性」とは逆に、基準グループの営業・販売部門と比較して、総務・経理部門で特にその必要性が高く、人事・教育、国際、管理・企画の各部門でも必要性が高いという統計的に有意な結果を得た。業種間の相違については、「知的拡張性」の要求を低く評価していた金融・保険業で、特に「職業専門知識」の必要性が高い。「知的拡張性」の要求が高いところでは「職業専門知識」の要求が低く、「知的拡張性」の要求が低いところでは「職業専門知識」の要求が高くなっており、2つの知識構造の間には負の相関がみられる。

個人属性との関係を見ると、やはり職種の規定力が大きい点にまず気付く。「職業専門知識」の要求は、基準グループである営業・販売職と比較して、事務職で高いという統計的に有意な結果を得た。ここでも、「知的拡張性」の要求と「職業専門知識」の要求は、負の相関関係にある。企業規模に関しては、大規模及び小規模企業で必要性が高く、表6-2で明らかにされたU字型の構造が、再び確認された。

ただし、職種や企業規模を統制しても、「職業専門知識」の要求は個人属性によって異なる。まず「知的拡張性」と同様、大学威信が「職業専門知識」の要求を規定しており、威信高いグループほど必要性が高まるという統計的に有意な結果を得た。さらに、専門分野もその要求を規定しており、基準グループの経済・商系と比較して、法学系で必要性が高く人文系で必要性が低い。人文系の質問内容が異なるため、結果の解釈には慎重さを要するが、ここでも、法学系で専門分野に関わる諸知識の必要性が高いという結果が得られたのである。この他に、女子では男子と比較して「職業専門知識」の要求が低かった。これに対して、卒業後の年数や離転職経験の有無は、明確な規定力を持っていなかった。

〈Ⅱ〉理系出身者

理系の場合、専門分野や大学威信との対応が顕著であったのは、企業規模に加えて業種であった。そのため、文系と同様の分析が必ずしも適当とはいえない。しかし、企業属性が知識・技能要求に果たす機能を再確認することは必要な作業であり、また、文系との比較を行う意味からも、取り敢えず文系と同様の変数を用いて分析を行った(表6-18)。なお、理系に固有の特性を考慮した分析は、後で補足することにする。

「知的拡張性」

企業属性との関係からみると、やはり配属部門の規定力が大きい。まず、管理・企画、総務・経理、営業・販売といった事務及び営業・販売系部門では、明らかに「知的拡張性」の必要性が高い。また、専門・技術系部門の中でも、基準グループの開発・設計部門と比較して、情報処理部門でその要求が高く、製造・現場部門で低いという統計的に有意な差を得た。業種の規定力はさほど明確でなく、統計的に有意な差があるのは、建設業、食品

表6-18. 知識・技能構造の規定要因

A. 企業属性別		理系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
(N)		(3434)	(3434)
定数		-0.14	0.29
業種	建設業	0.11 **	-0.30 ****
	電気・機械製造		
	化学・鉄鋼製造	0.01	0.08
	食品・繊維製造	0.19 **	-0.05
	金融・保険業	0.05	-0.22 ***
	運輸・通信業	0.03	-0.03
	ソフト・情報	0.13	-0.13
	商業・他サービス	0.08	-0.18 **
	その他	0.16 **	-0.22 ***
配属部門	研究	0.04	0.11 *
	開発		
	情報処理	0.11 *	-0.36 ****
	製造・現場	-0.18 ***	-0.04
	管理・企画	0.32 ****	-0.45 ****
	総・経/営・販	0.43 ****	-0.65 ****
	その他	0.20 **	-0.17 **
	R 2乗	(0.039)	(0.095)
	F値	(9.927) ****	(25.69) ****
B. 個人属性別 (企業規模、職種を含む)			
		理系	
		「知的拡張性」	「職業専門知識」
(N)		(3496)	(3496)
定数		-0.11	0.05
専門分野	理学系	-0.06	-0.00
	工学系		
	農学系	-0.04	0.29 ****
大学威信	低い	-0.04	-0.00
	中の下		
	中の上	0.10 **	0.03
	高い	0.08	0.24 ****
卒業後の年数	1年		
	2-4年	0.02	0.09
	5-7年	0.10	0.09
	8-10年	0.08	0.07
離転職の経験	無し		
	有り	-0.14 **	-0.14 **
性	男子		
	女子	0.02	-0.07
企業規模	-99人	0.02	-0.09
	100-999人	-0.09 *	-0.09 **
	1000-4999人		
	5000人以上	-0.01	-0.02
職種	事務職	0.28 ****	-0.66 ****
	営業・販売職	0.52 ****	-0.71 ****
	専門・技術職		
	その他	0.10	-0.19 **
	R 2乗	(0.031)	(0.077)
	F値	(6.981) ****	(18.20) ****

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

・繊維製造業にとどまり、これらでは、基準グループの電気・機械製造業と比較して「知的拡張性」の必要性が高かった。

続いて個人属性との関係でみると、文系の場合と同様に職種による相違が大きい。基準グループの専門・技術職と比較して、事務職、営業・販売職では明らかに要求が高くなっている。規模の点では、従業員規模が100-999人の企業で、その要求が低く判断されている。

職種や企業規模を統制した上で個人属性の規定力をみると、文系ほど顕著な傾向はみられない。しかし、必ずしも統計的に有意でないとはいえ、大学威信の高いグループほど、また、卒業後5年目以降の者でその要求が高い点、離転職経験者でその要求が低い点など、文系と共通した点は確認される。こうした視点に立てば、「知的拡張性」の要求は、文系、理系を問わず、ほぼ類似した変数に規定されているとよい。

「職業専門知識」

企業属性との関係からみると、ここでも配属部門の規定力が大きい。そして「知的拡張性」と「職業専門知識」の間には負の相関がみられる。「知的拡張性」の要求が高かった事務系、営業・販売系部門や、情報処理部門において、基準グループの開発・設計部門よりも「職業専門知識」の要求が低いという統計的に有意な結果が得られた。この他、開発・設計部門以上に研究部門では「職業専門知識」の必要性が高かった。「知的拡張性」と「職業専門知識」の関係は業種においても同様で、「知的拡張性」の要求が高かった建設業で、基準グループの電気・機械製造業よりも「職業専門知識」の要求は低い。なお、金融・保険業や商業・その他サービス業でその必要性が低いのは、事務職、営業・販売職就職者が多いためである。

個人属性別の分析表からはまず、職種の規定力の大きさが確認される。「職業専門知識」の要求は、基準グループの専門・技術職と比較して、事務職や特に営業・販売職で高い。また企業規模の規定力については、「知的拡張性」と同様であった。

なお、職種や規模を考慮しても、いくつかの項目で統計的に有意な結果が得られた。まず、基準グループの工学系と比較して農学系で「職業専門知識」の必要性は高い。大学威信の規定力は文系ほど顕著でないが、威信高いグループでは、明らかに必要性を高く評価している。また「知的拡張性」と同様、離転職経験者で「職業専門知識」の要求は低い。卒業後の年数が効いていないのは文系と同様だが、専門分野と職務の対応や、男女間でキャリアに相違がないことを受けて、性別による必要性の相違は認められない。

始めにも述べたように、理系の専門・技術職就職者では、専門分野、大学威信と業種、配属部門の間に一定の対応がみられる。そこで、専門・技術職就職者を対象に、表6-18で用いた職種の替わりに、業種あるいは配属部門を独立変数に入れて、重回帰分析を行った。

その結果、表6-18で明らかにされた「知的拡張性」「職業専門知識」に対する企業規模や業種、配属部門の規定力が再確認される一方、専門分野や大学威信の規定力についても、ほぼ同様の結果が得られた。即ちまず、「職業専門知識」の必要性は、農学系や威信高いグループで高かった。また「知的拡張性」に対する要求が、理学系で低い点、卒業後の年数を経た者ほど高まる点が、理系出身者全体を分析した時よりも顕著に認められた⁽¹⁴⁾。

5. まとめ

以上の分析を振り返るとき、まず明らかにされたのは、就業形態や出身分野に関わりなく、「対人関係の能力、説得力」や「幅広い教養」が、職務遂行に必要な基礎的知識・技能を形成していたことである。しかし、その他の知識・技能に関しては、民間企業就職者と公務員就職者の間で必要性が異なっていた。これは、双方の仕事内容の相違を反映したものに他ならず、因子分析による知識・技能の構造分析においても、その点は確認された。こうした就業形態による知識・技能特性も勘案しつつ、この章では主に民間企業就職者を対象とし、職場で要求される知識・技能とその規定要因を探ってきた。

民間企業就職者が職場で要求される知識・技能には、文系、理系の別に関係なく、専門分野に関わる能力と、より適用範囲の広い拡張的な能力の2つが存在しており、前者を「職業専門知識」、後者を「知的拡張性」とそれぞれ命名した。これら2つに対する要求は、就職先の企業属性だけでなく、大卒者の個人属性によっても異なっていた。以下、文系、理系に共通する特性、出身分野間で異なる特性、という視点から整理してみたい。

出身分野に共通した特性としては、以下の3点が明らかにされた。まず、企業属性による知識・技能の規定力をみる限り、「知的拡張性」と「職業専門知識」は負の相関を持つことである。「知的拡張性」の要求が高い職種や業種、配属部門においては、「職業専門知識」の要求が低く、逆に「職業専門知識」の要求が高い職場では、「知的拡張性」の要求が低い傾向にあった。次に、「知的拡張性」は、卒業後の年数を経た者ほど、即ち、職場での経験を積む過程で必要性が高まる性格を持つことである。最後に、離転職経験者は継続就業者と比較して、「知的拡張性」「職業専門知識」とも必要性が低いことである。離転職行動自体、知識・技能の特定化を困難にさせる要因でもあるが、ここでの分析に依拠する限り、初期キャリア段階の離転職は知識・技能の高度化を伴う性質にないといえる。

続いて、出身分野に固有の知識・技能特性とその背景に関する知見である。

文系の場合、まず企業属性の知識・技能の規定力から述べると、「知的拡張性」は営業・販売職、「職業専門知識」は事務職でその要求が高い。これを業種別にみると、金融・保険業が特異で、「職業専門知識」の必要性が特に高い。配属部門については、総務・経理部門と営業・販売部門が対照的な位置にあり、「知的拡張性」の要求は前者で低く後者で高い一方、「職業専門知識」の要求は前者で高く後者で低かった。

しかし、さらに注目されるのは、こうした企業属性の相違を越えて、個人の諸属性が知識・技能要求を規定している点であった。それは次に挙げる3点である。

第1は、「知的拡張性」「職業専門知識」を問わず、大学威信がその要求を規定している点である。威信高いグループほど職場での要求を高く評価しており、この結果は、就職後も大学威信と知識・技能の間に機能的な連関が存在することを予想させる。

第2は、特に大企業で「知的拡張性」の要求が高い点である。これは、大企業ほど幅広い業務を経験するキャリア特性を持つことに起因した結果と考えられる。また「職業専門知識」に関しては、大規模及び小規模企業で必要性が高いというU字型の特徴がみられた。

第3は、性別によって知識・技能要求が異なる点である。女子は男子と比較して、知識・技能の必要性を低く評価していた。女子の場合、事務職就職者が圧倒的に多く、就職後の経験業務も男子とは異なっていた。この結果は、それに呼応するものである。

理系の場合は、上記3点に関して文系とはその特徴が微妙に異なる。

まず、知識・技能要求に対する大学威信の規定力は、文系ほど顕著でなかった。ただし、「職業専門知識」の要求は、特に威信高いグループで明らかに高く、「知的拡張性」の要求も、威信高いグループで高い傾向にあった。企業規模間の相違も、文系ほど明瞭でなかった。企業規模とキャリアの間に、文系の場合のような関連がなかったことを考えれば、当然の帰結ともいえるが、中規模企業で知識・技能要求が低い傾向は認められた。最後の点、即ち、性別による知識・技能要求にも大きな相違は確認されなかった。理系では、性別でキャリアに相違がなく、この結果はそれを裏付けるものといえる。

文系と比較して、理系では大学威信や企業規模、性別が知識・技能要求に果たす機能は小さい。逆にいえば、企業属性による相違が大きいということであり、業種や配属部門ごとに、知識・技能要求に対する大学威信や専門分野の規定力は異なるのである。

理系の大半を占める専門・技術職の場合、「職業専門知識」の要求が高いのは製造業で、低いのは建設業や情報産業であった。これに対して、「知的拡張性」の要求は情報産業で高かった。配属部門でいえば、「職業専門知識」の要求が高いのは研究部門、低いのは情報処理部門であり、逆に情報処理部門では、「知的拡張性」の必要性が高かった。さらに、理学系で「知的拡張性」の要求が低いという傾向も認められた。

一方、理系のいわばネジレのルートにあたる、事務職、営業・販売職就職者の場合は、「職業専門知識」の必要性が明確に低い一方、「知的拡張性」に対する要求は高かった。同様の傾向は、事務、営業・販売系部門への配属者でも確認され、専門・技術職に就職した場合とは、明らかに異なる知識・技能が要求されていた。

(注)

- (1) 教員において「専門分野に関する実務的知識」の要求度が低いのは、質問内容が異なっているためである。教育系出身者に対しては、他と共通の9項目に加えて、「教育現場の具体的知識」の必要性を尋ねており、この点に関しては60%の者が必要と回答している。また、公務員、教員で「商品や事業に関する知識」の要求度が低いのは、仕事の性格上、当然の帰結といえる。
- (2) 専門・技術職では、大学威信間の相違が明確でなかった。
- (3) 質問票から、企業規模別の専門分野、大学威信構成、あるいは、職種、業種、配属部門構成を知ることができる。しかしその点から、小規模企業就職者で知識・技能要求が高く評価される要因を抽出することはできなかった。
- (4) 同じく建設業の場合、「商品や事業に関する知識」の点でも必要と回答した割合は8業種中7番目である。ただし、「専門分野に関する実務的知識」に関しては、電気・機械製造業に次いで必要性の認識は高い。
- (5) 文系女子の場合、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」が必要と回答した割合は、それぞれ31%、13%で、文系男子よりも10%ポイント前後低い。これは、人文系出身者が多いためとも考えられる。
- (6) 「商品や事業に関する知識」は工学系で、「専門分野に関する実務的知識」は農学系で、「企画・アイデアなどの創造力」は理学系で、それぞれ必要性が他よりも低いと認識されており、「専門分野に関する理論的知識」は理学系で他よりも必要性が高いと認識されている。ただし、サンプル数が十分でないこともあり、この結果から、専門分野別の特徴が反映されていると判断することはできない。
- (7) 専門分野や大学威信、卒業後の年数、離転職の経験といった変数は、外的に把握が可能な、いわば顕在化した個人属性といえるが、他方で、個人に内面化した属性もある。第4章で扱った職業選択志向性もその一つである。参考までに、職業選択志向因子として抽出された4つの因子と知識・技能要求との関係を概観しておく。付図6-1には、知識・技能の必要性（「必要」を1、「不必要」を0）を従属変数、職業選択志向性の因子得点を独立変数として、ロジスティック回帰分析を行った結果を示した。図中の数値は、各知識・技能に対して、0より大きければ「必要」と回答する確率が高まり、0より小さければ「必要ない」と回答する確率が高まることを意味している。

文系男子の場合、まず、【私生活】重視の就職者ほど、知識・技能の必要性が低いと考えている。これに対して、【大企業】、【職場風土】、【仕事内容】を重視して就職した者ほど、知識・技能の必要性は高い。とりわけ【仕事内容】志向は、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」の必要性に大きな影響を及ぼしている。

理系男子では、文系男子のように職業選択志向の規定力が正と負のグループとに明確に分離されていない。ただし、知識・技能要求に【私生活】志向が負の、【仕事内容】志向が正の影響を及ぼす点は文系と同様である。特に【仕事内容】志向は、「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」の必要性を大きく規定している。

文系女子の場合、職業選択志向の影響は男子ほど明確でない。キャリア形成における性別間の相違が、知識・技能要求を大きく規定しているということだろう。もっとも、

【仕事内容】志向の規定力は明確で、【仕事内容】を重視して就職した者ほど知識・技能要求を高く評価している。なお、「データ処理、事務処理の能力」については、【仕事内容】志向が負の影響を及ぼしているが、これは、【仕事内容】志向が低い者ほど単純事務作業に携わっていると解釈できよう。理系女子に関しては、サンプル数が十分でないこともあり、【私生活】志向、【仕事内容】志向の規定力はさほど明確でない。

なお、【私生活】志向、【仕事内容】志向は大学威信に大きく規定されていた。大学威信を考慮しても、職業選択志向性が知識・技能要求を規定しているのか、男子についてさらに検討した。文系の場合、大学威信を考慮すると、職業選択志向性の規定力はさほど明確でなかった。ただし、「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」の要求に関しては、【仕事内容】志向が少なからず関与していることが再確認された。これに対して理系の場合は、大学威信を考慮しても、【仕事内容】を重視して就職した者ほど明らかに知識・技能要求を高く評価しており、とりわけ「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」に及ぼす影響が大きいという結果が得られた。

- (8) 女子の理系出身者については、サンプル数が十分でないため省略した。
- (9) 質問票からは、国家公務員上級試験、国家公務員中級試験、地方公務員試験の受験状況並びに合否状況は知りうるが、複数受験している者も存在するため、直接知り得るのは、国家公務員であるか地方公務員であるかの別までである。そこで、国家公務員であって国家公務員上級試験に合格している者は、その他の試験に合格している者も含めて「国家上級」に、国家公務員上級試験に合格しておらず国家公務員中級試験に合格している者は「国家中級」にそれぞれ分類し直した。
- (10) 十分なサンプル数が確保できない部門は、分析から除外した。
- (11) 民間企業就職者では、製造・現場部門における知識・技能要求の低さが顕著であったが、それは特に建設業で該当し、製造業では必ずしもその傾向になかった。よって、この結果から、民間企業と異なる結果が得られたと解釈するのは早計である。
- (12) 繰り返すが、教員を多く排出する教育系の場合、「専門分野に関する実務的知識」の質問項目は「経理・法律等の実務的知識」である。
- (13) 理系の場合、知識・技能間の相関を個別にとってみると、「商品や事業に関する知識」と「専門分野に関する実務的知識」、「専門分野に関する実務的知識」と「専門分野に関する理論的知識」の間の相関が強かった。つまり、「専門分野に関する実務的知識」は、一方で、実務レベルの知識という点で「商品や事業に関する知識」と、他方で、専門分野に関わる知識という点で、「専門分野に関する理論的知識」と関連している。
- (14) 参考までに、民間企業就職者と同様の分析を公務員に対して行った結果を紹介しておこう。公務員では抽出された因子構造に相違がなかったため、文系と理系をあわせて分析している。なお、この点を確認するため、出身分野に関するダミー変数を組み込んだ分析を行ったが、やはり、出身分野間の相違は認められなかった（付表6-2）。

分析結果を簡単に整理しておく。第1因子、第2因子とも、公務員の種別が大きく規定しており、特に国家上級職において必要性が高い。また、第2因子に対しては、大学威信の規定力も大きく、威信高いグループほど必要性が高いと判断している。さらに、卒業後の年数の規定力も明らかで、入職後5年目以降の者で必要性が高い。第

2 因子には、知識・技能の必要性を個別に検討した際、大学威信間の相違が大きかった「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」、そして、入職後の年数を経るほど必要性が高まっていた「企画・アイデアなどの創造力」が含まれており、その点に呼応する結果が得られたといえよう。民間企業就職者とは抽出された因子構造が異なるため、単純に比較は行えないが、大学威信による相違や卒業後の年数による変化が共通して認められた点は注目される。

付表6-1. 配属部門別にみた知識・技能の必要性（上位3部門）

	第1位	(%)	第2位	(%)	第3位	(%)
「商品や事業に関する知識」	営業・販売	67.3	国際	66.7	管理・企画	63.1
「専門分野に関する実務的知識」	総務・経理	73.6	国際	59.5	人事・教育	55.8
「専門分野に関する理論的知識」	人事・教育	34.6	国際	34.5	管理・企画	28.0
「幅広い教養」	人事・教育	60.6	管理・企画	56.3	営業・販売	53.6
					国際	53.6
「データ処理、事務処理の能力」	情報処理	69.1	研究・開発	57.1	総務・経理	50.9
「英語などの語学力」	国際	81.0	管理・企画	42.1	総務・経理	34.1
「企画・アイデアなどの創造力」	管理・企画	57.6	人事・教育	52.9	研究・開発	49.7
「情報収集力、ネットワーク」	人事・教育	59.6	管理・企画	58.1	国際	56.0
「対人関係の能力、説得力」	国際	76.2	人事・教育	75.0	管理・企画	70.2
					営業・販売	70.2

付表6-2. 知識・技能構造の規定要因（公務員/個人属性別）

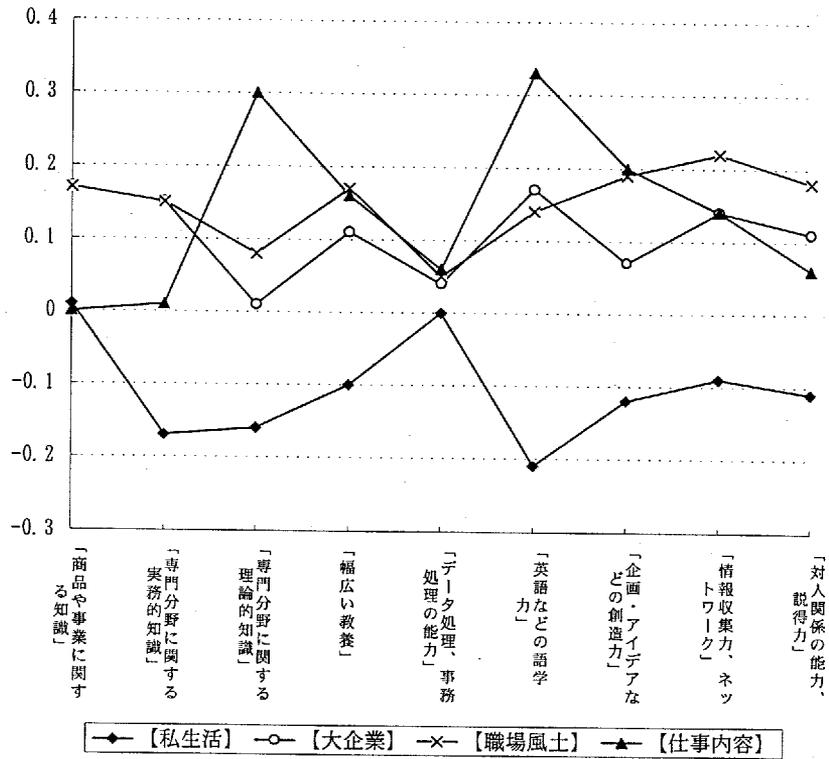
		第1因子	第2因子
(N)		(707)	(707)
定数		0.35	-0.27
出身分野	文系		
	理系	-0.03	0.02
大学威信	低い	-0.08	-0.31 **
	中の下		
	中の上	-0.03	0.04
卒業後の年数	高い	0.05	0.21 *
	1年		
	2-4年	-0.24 **	0.03
	5-7年	-0.34 *	0.26 *
公務員の種別	8-10年	-0.22	0.36 **
	地方		
	国家中級	0.08	-0.04
離転職の経験	国家上級	0.23 *	0.41 ***
	無し		
性	有り	-0.18	-0.12
	男子		
	女子	-0.01	0.29 ***
	R 2乗	(0.019)	(0.079)
	F値	(1.226)	(5.458) ****

注：

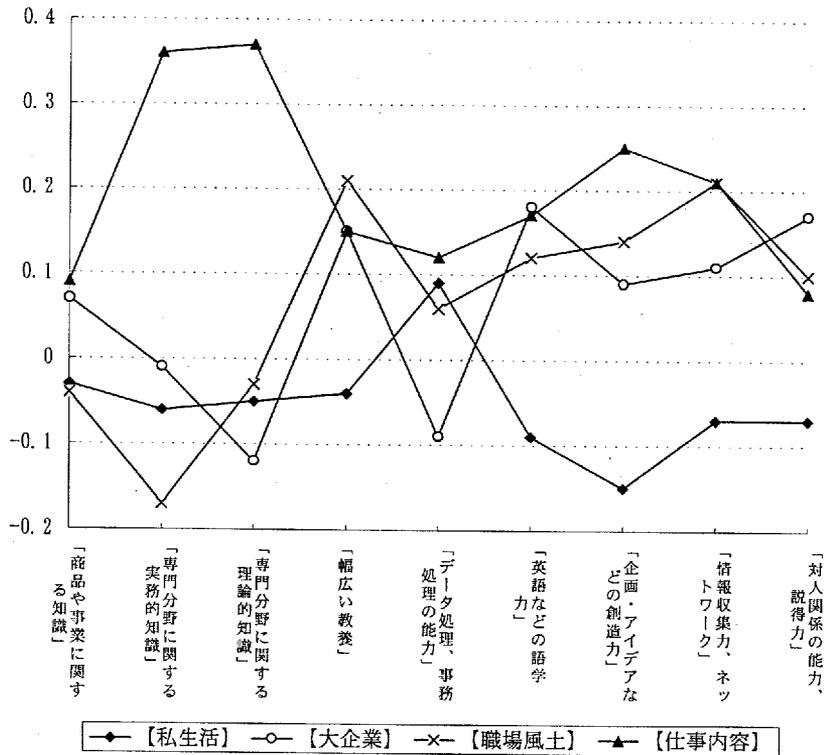
(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

付図6-1. 職業選択志向と知識・技能要求

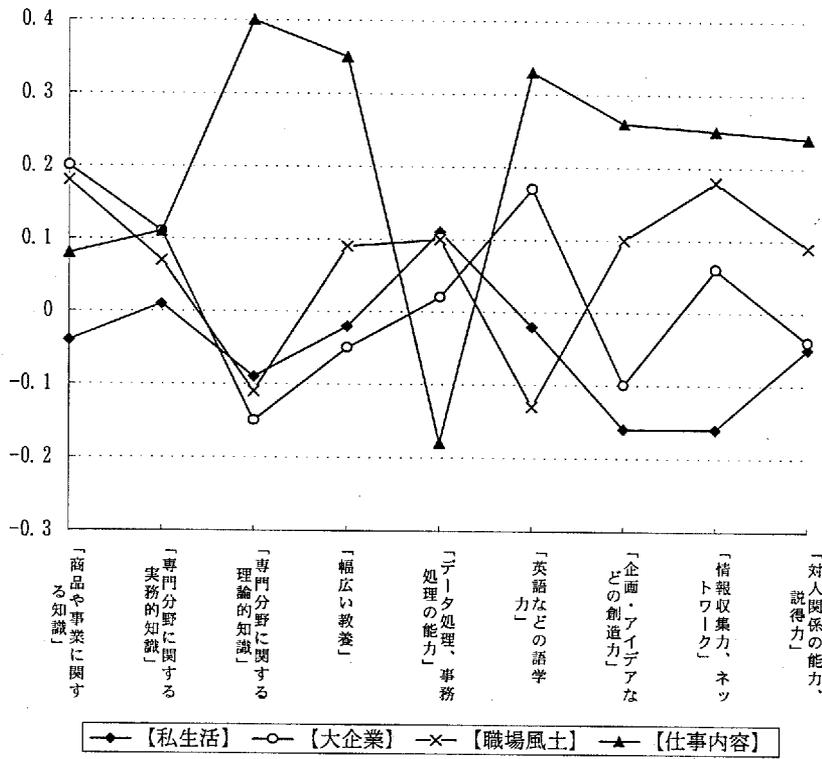
A. 文系男子



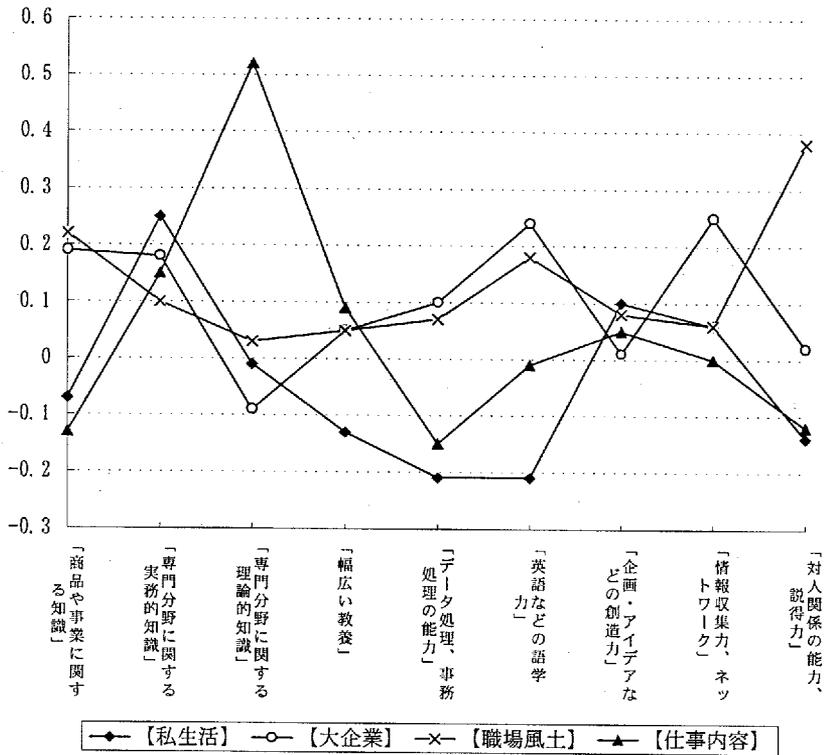
B. 理系男子



C. 文系女子



D. 理系女子



第7章 大卒ホワイトカラーの諸類型

第Ⅱ部では、大卒者の初期キャリアを、一方で経験してきた業務（第5章）、他方で各業務で必要とされる知識・技能の内容（第6章）、という2つの軸を用いて検討してきた。さらに、就職時、就職後という時間軸を設けることで、初期キャリアの形成に関して、就職時に就業特性を規定する要因（第4章）が就職後（第5章、第6章）も機能しているかを考察した。以下では、これまでの分析結果を整理、補足し、就職から初期キャリア形成に至る過程を、ホワイトカラーの類型化という作業を通じて捉え直す。

1. 初職における大学教育と仕事の対応

人文社会系の就業構造

人文社会系の就職先を産業別にみると、人文系でサービス業、法学系で公務員への就職者がそれぞれ多い。しかし、民間企業就職者のみを取れば、いずれの専門分野出身者も各業種にまんべんなく就職しており、専門分野と産業の対応は緩やかである。職業別にみると、人文系で専門・技術職、法学系で事務職、経済・商系で営業・販売職への就職者がそれぞれ多い。しかしこの点も、民間企業就職者のみをみれば、専門分野ごとの就職先に大きな相違はなく、事務職および営業・販売職へほぼ均等に就職している。このように就職先が専門分野に関わりなく平準化しているのは、人文・社会系の採用にあたって、企業が専門分野をさほど重視していないためである。これに対して、大学威信と企業規模との対応は明白であり、大学威信の高いグループ出身者ほど、大企業に就職する比率は明らかに高い。就職先の職種、業種が平準化している中で大学威信と企業規模の対応が明確なのは、職種や業種に関わりなく、大企業ほど大学威信を重視した採用を行っているからである。

これらは、従来からの分析で既に明らかにされてきたことである。しかし、より詳細にみていく過程で、専門分野と就職先の対応に大学威信が影響していたり、逆に大学威信と企業規模の対応に専門分野が影響していることが明らかとなった。

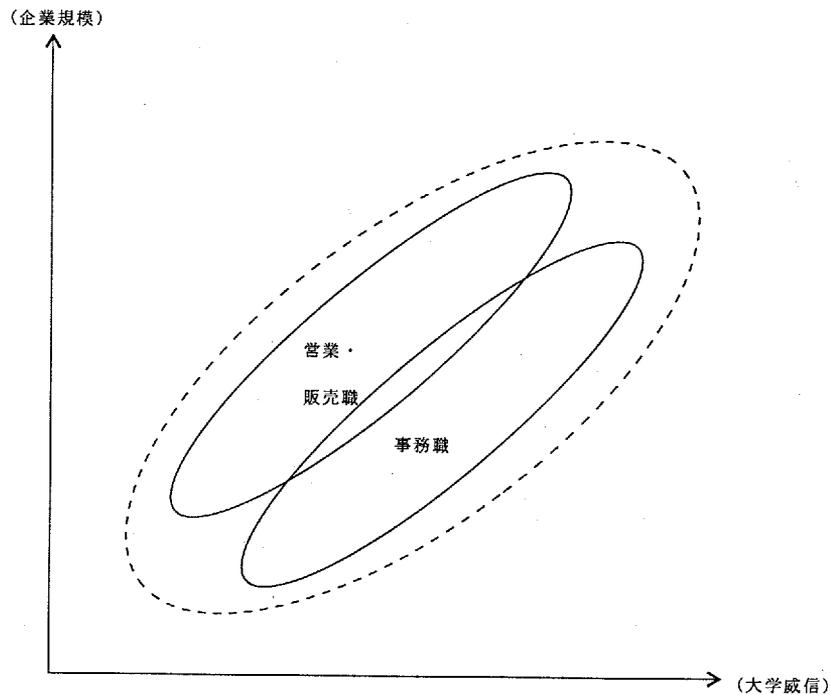
まず、人文系では、社会科学系ほど大学威信と企業規模との対応が明瞭でなかった。就職先の相違となって顕在化していないものの、企業は、採用時にどちらかといえば人文系より社会科学系を重視する傾向にあった。また、人文系出身者は、社会科学系出身者ほど企業規模を重視した職業選択を行っていなかった。こうした、専門分野による採用戦略や職業選択志向性の相違が、大学威信と企業規模の対応に投影されているといえる。

さらに注目されるのは、専門分野と職種の対応が大学威信によっても異なる点である。これは、人文系よりも社会科学系において顕著であり、大学威信が高いほど事務職に就職する比率が、逆に大学威信が低いほど営業・販売職に就職する比率が高くなっている。しかもこの傾向は、企業規模を考慮してもなお認められた。これを図示したのが図7-1である。見かけ上は大学威信と企業規模が対応しているという分布だが（点線で示した部分）、その実相はさらに、事務職と営業・販売職という2つのグループから構成されているのである（実践で示した部分）。つまり、同一の企業規模であっても、事務職にはより大学威信の高いグループから採用されている。逆にいえば、大学威信が低いグループからの大企業就職者は、営業・販売職の比率が高いということである。なお、専門・技術職への就職をめぐっては、特に大学威信による相違は認められなかった。

理工系の就業構造

人文社会系とは対照的に、理工系では専門分野と就職先の対応が明確である。まず産業別にみると、ほぼ半数を製造業就職者が占める。さらに、建設業への就職者は工学系出身者で、情報産業への就職者は理学系出身者でそれぞれ多い。一方、職業別にみると、大半が専門・技術職就職者で占められている。これらを裏付けるものとして、理工系の採用にあたっては、人文社会系よりも専門分野の重視度が明らかに高かった。専門分野と就職先

図7-1. 出身大学と企業規模の分布（人文社会系）



の対応に加えて、大学威信と企業規模の対応もまた明確であった。そして、大学威信の高いグループ出身者ほど大企業に就職する比率は高い。専門分野と職業の対応が明確な分、大学威信を重視した採用は人文社会系ほど顕著ではないが、理工系においてもやはり、大企業ほど大学威信を重視した採用が行われていた。

ただし理工系の場合も、専門分野と職業、大学威信と企業規模という一対一の対応のみから、就業特性が形成されているわけではなかった。まず、理学系は工学系と比べて、大学威信と企業規模との対応が明瞭でなかった。社会科学系に対する人文系と同様、採用時の専門分野の重視度は、工学系に比べて理学系では低かった。仮に、採用の段階で専門分野と大学威信がトレードオフの関係にあるのであれば、むしろ理学系で大学威信と規模の対応は顕在化するはずである。しかし、上の事実はそれを支持していない。

また、人文社会系と同様、専門分野と就職先の対応は大学威信によっても異なっていた。人文社会系と異なるのは、それが職種ではなく業種に現れているという点である。工学系の場合、大学威信が高いほど製造業に就職する比率が、逆に大学威信が低いほど建設業に就職する比率が高い。理学系の場合、大学威信が高いほど製造業への就職比率が高い点は工学系と同様だが、大学威信が低いほど情報産業に就職する比率が高くなっていた。しかもこの傾向は、企業規模を考慮しても確認されたのである。

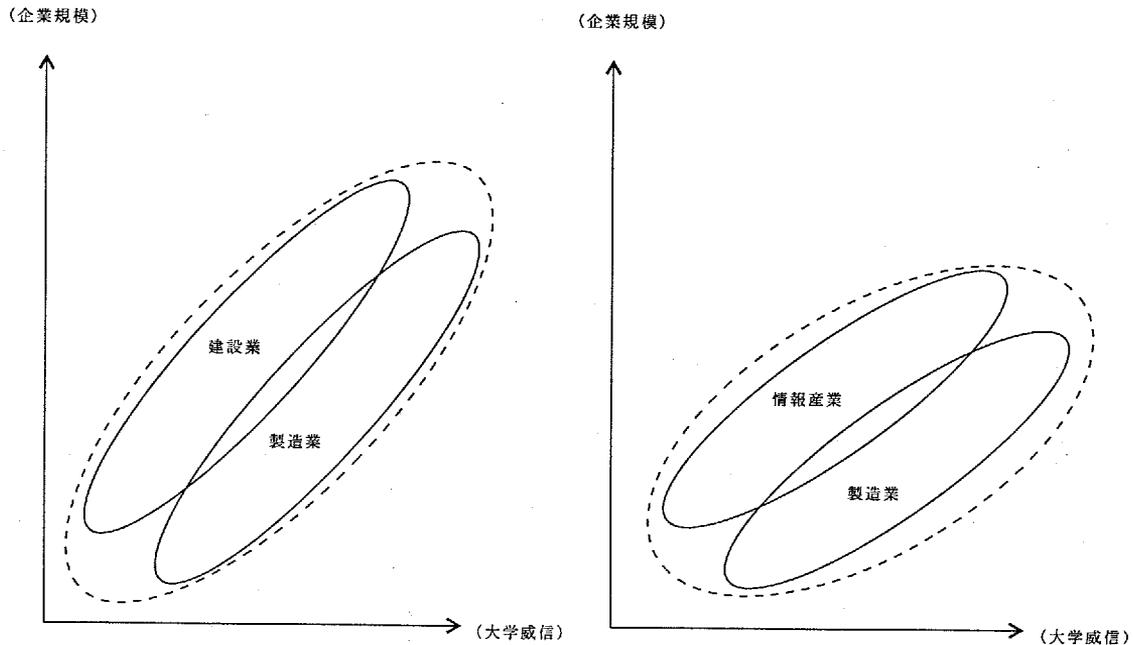
このように、専門分野と大学威信相互の関与を通じて、就業特性は形成されており、そのことは、企業が専門分野に表徴される能力と、大学威信に表徴される能力を共に求めていることを意味している。

図7-2は、図7-1と同様、縦軸に企業規模、横軸に大学威信をとり、出身大学と企業規模

図7-2. 出身大学と企業規模の分布（理工系）

A. 工学系

B. 理学系



の対応分布を示したものである。工学系の場合、大学威信と企業規模が対応しているが（点線で示した部分）、その内実はさらに、製造業と建設業という2つのグループから構成されている（実践で示した部分）。理学系の場合も、大学威信と企業規模が対応しているが（点線で示した部分）、その内容はさらに、製造業と情報産業という2つのグループから構成されている（実践で示した部分）。つまり、工学系にせよ理学系にせよ、製造業就職者は、より大学威信の高いグループから採用されており、大学威信の低いグループ出身者は建設業や情報産業へ就職しているのである。なお、工学系における情報産業、運輸・通信業、その他のサービス業、理学系における運輸・通信業、その他のサービス業への就職をめぐっては、大学威信間の相違は明らかでなかった。

2. 経験業務と知識・技能要求

非技術系の業務特性

まず、事務職に就職すると、その後のキャリアは、事務系の業務のみに携わる場合と、事務系および営業・販売系双方の業務に携わる場合とに分かれる。ただしその分化は業種が規定しており、営業・販売系の業務も経験することが必ずしも幅広い業務を経験してきたという認識には繋がっていない。経験業務の幅はむしろ企業規模が規定しており、大企業ほど幅広い業務を経験する傾向にある。なお、専門分野による相違は、事務系の業務の

みを経験してきた者は法学系で、営業・販売系の業務も経験してきた者は経済・商系法学系でやや多い点にみられる。これに対して、大学威信の高いグループ出身者で企画部門の経験者が多い点を除けば、大学威信によるキャリアの相違はほとんど認められなかった。

一方、営業・販売職に就職すると、その後も営業・販売系の業務のみに携わる者が多く、事務系の業務にも携わる者は少ない。さらに、両者の分化が業種や企業規模によって規定されているわけでもなかった。また、専門分野による相違は事務職以上に希薄であった。その反面、大学威信による相違は事務職以上に顕著であり、大学威信の高いグループ出身者ほど法人相手の営業・販売の経験者が多く、また、幅広い業務を経験してきたと考えている者も多かった。この結果は、営業・販売職の場合、初期キャリアの比較的早い段階で昇進に関する選抜が行われている可能性を示唆する。

事務職と営業・販売職の間の経験業務の相違は、そこで要求される知識・技能にも反映されている。事務職就職者においては、「職業専門知識」の必要性が高い反面、「知的拡張性」の必要性はさほど高くない。これに対して、営業・販売職就職者においては、「知的拡張性」の必要性が高い一方、「職業専門知識」の必要性はあまり高くない。しかもこの傾向は、就職先の企業規模や大学威信を考慮してもなお明確に認められた。このように、職務上要求される知識・技能の特性はまず、どういった職種であるかによって異なる。

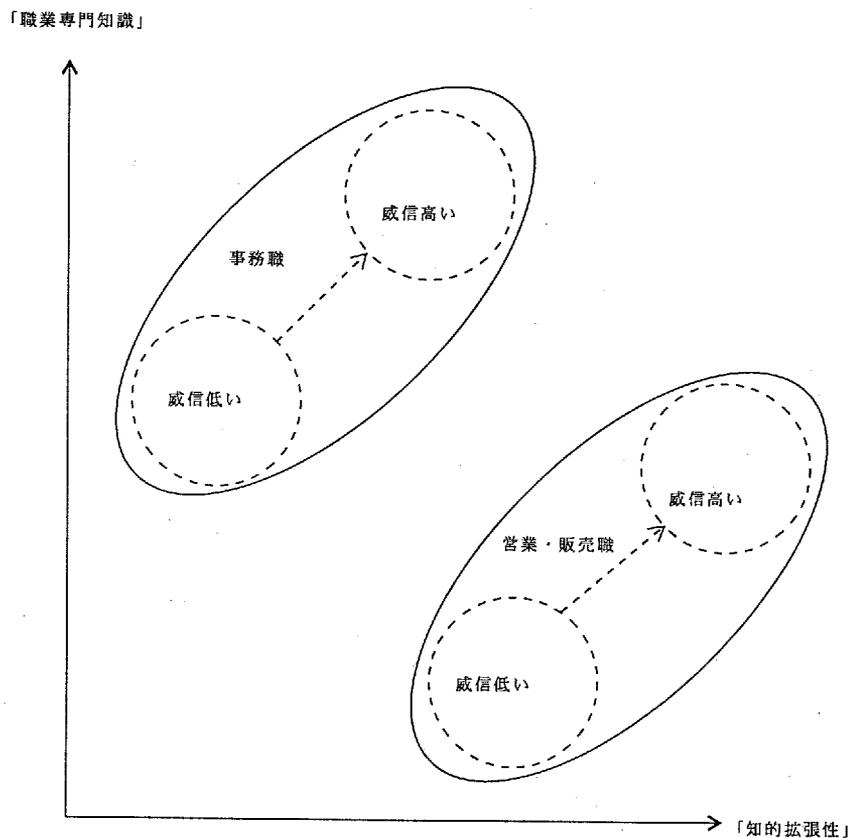
しかし、知識・技能要求が大学威信や企業規模によって異なることもまた事実である。まず、同一職種でみた場合、「知的拡張性」も「職業専門知識」も、大学威信が高いグループほど必要性の認識は高かった。これは、大学威信が就職時だけでなく、就職後の職務とも対応している可能性を示唆する。ただし、大学威信が高いグループほど実際に知識・技能の要求水準が高いか否かについては、なお考察を要する。なぜならば、職種や業種、企業規模を統制した場合、大学威信による経験業務の相違は必ずしも明確でなかったからである。大学威信が高いグループでは、知識・技能の要求を高く評価する傾向にあるだけかもしれない。企業規模に関してはまず、「知的拡張性」の必要性が、職種や大学威信を問わず、特に従業員規模が5000人以上の大企業において高い。一方、「職業専門知識」は、営業・販売職就職者の場合のみ、大企業になるほど必要性が高まる傾向にある。

以上述べたこと、つまり、事務職ならびに営業・販売職の業務を、どういった大学威信出身者が遂行するかで、職場における知識・技能要求が異なることを示したのが図7-3である。図中の横軸には「知的拡張性」の要求度、縦軸には「職業専門知識」の要求度をとっており、「知的拡張性」は右に、「職業専門知識」は上に行くほど、その要求度が高まることを意味している。

技術系の業務特性

技術系の場合、初期キャリアの段階で経験業務の異動はほとんどみられない。逆にその分、初任の配属先の持つ意味は大きい。専門・技術職に就職した者のうち、半数が開発・設計部門に配属され、残りが、製造・現場部門、情報処理部門、研究部門に配属される。専門分野別にみると、理学系では情報処理部門、工学系では製造・現場部門へ配属される比率がそれぞれ高い。これはまず、工学系出身者の多い建設業で製造・現場部門の、理学系出身者の多い情報産業で情報処理部門の占める比率が高いためである。さらに、製造業、情報産業それぞれの中でみた場合も、理学系では情報処理部門、工学系では製造・現場部

図7-3. 経験業務と要求される知識・技能の分布（非技術系）



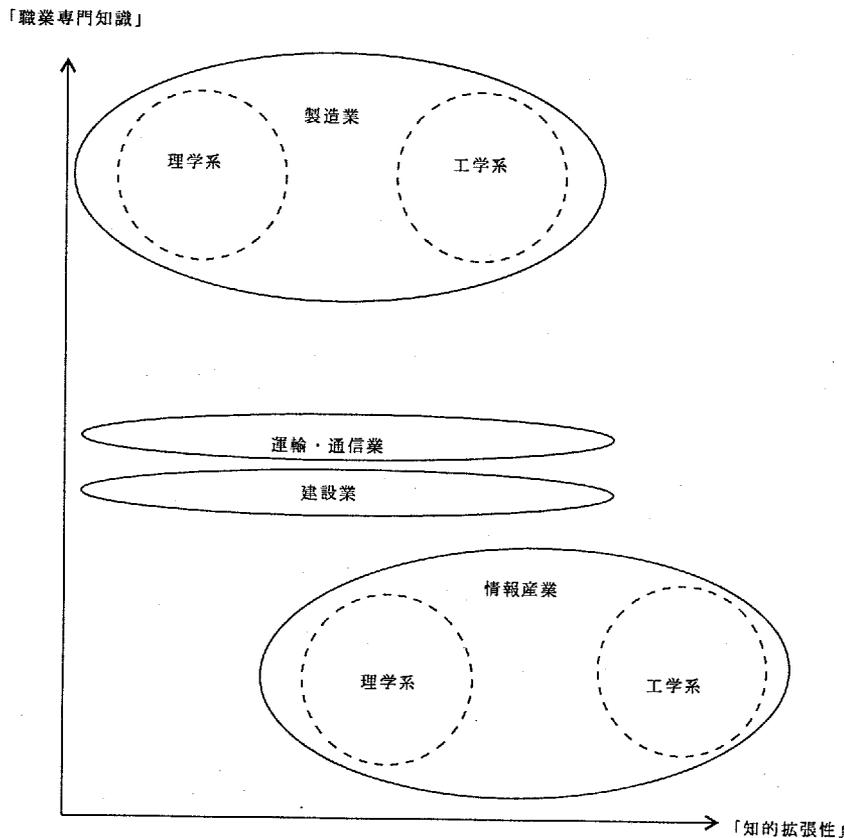
門へ配属される比率が高かった。一方、大学威信による相違が特に顕著であったのは研究部門で、威信高いグループほど配属される比率は高かった。

職場で要求される知識・技能は、「職業専門知識」の場合、業種の規定力が大きい。

「職業専門知識」の必要性が高いのは製造業であり、他の業種では相対的に低い。とりわけ情報産業では、「職業専門知識」の必要性が低かった。ただし、この結果から、情報産業では要求される知識・技能の専門性が低いと判断することはできない。「職業専門知識」を構成する質問項目を改めて挙げると、理学系の場合、「自然科学の理論的な知識」「専門分野に関する実務的知識」、工学系の場合、「物理・数学などの理論的知識」「専門分野に関する工学的知識」であり、これらに対する要求が低いと判断されているのである。即ち、知識・技能の専門性自体が低いというよりも、大学での専門教育と職務に必要な専門知識とのズレが、特に情報産業で大きいことを示すものとも解釈できる。これに対して、「知的拡張性」に関しては、情報産業が他の業種より必要性が高い点を除けば、業種による相違は必ずしも明確でない。「知的拡張性」の必要性は、同じ業種であっても配属部門で異なり、また、同じ配属部門であっても業種間で異なっている。さらに、専門分野によっても必要性は一様でなかった。

なお、技術系の主要な配属先である開発・設計部門については、「職業専門知識」の必要性和「知的拡張性」の必要性和が負の相関を持つ。つまり、「職業専門知識」の要求が

図7-4. 経験業務と要求される知識・技能の分布（技術系）



注：理学系、工学系の部分に関しては、開発・設計部門への配属者が対象。

高い業種ほど「知的拡張性」の要求が低く、逆に「知的拡張性」の要求が高い業種ほど「職業専門知識」の要求は低い。非技術系では事務職と営業・販売職がこれと同様の関係にあった。さらに、理学系と工学系を比較した場合、業種の相違を越えて、工学系出身の方が「知的拡張性」の必要性を高く評価する傾向にあった。これに対して、知識・技能要求に対する大学威信の規定力は、非技術系ほど顕著でなかった。しかし、大学威信の規定力が皆無というわけではなく、一部の業種や配属部門においては、大学威信と知識・技能要求の間に関連が認められた。そして、大学威信が高いほど「職業専門知識」の要求も高いのは、製造業における研究部門、建設業における開発・設計部門と製造・現場部門、同じく大学威信が高いほど「知的拡張性」の要求も高いのは、情報産業における開発・設計部門、建設業における製造・現場部門であった⁽¹⁾。

以上の議論を図示したものが図7-4である。繰り返しになるが、知識・技能要求に関しては、特に「職業専門知識」の点で業種間の相違が大きい。専門分野間の相違は配属先の相違に比べれば小さいが、「知的拡張性」の点に顕在化している。なお、大学威信間の相違は、各業種や配属部門に一貫してみられたわけではないので、ここでは図示していない。

3. まとめ－ホワイトカラー類型化試案－

以上の知見に基づいて大卒ホワイトカラーの類型化を試みるとすれば、以下のような分類が可能だろう。

人文社会系ホワイトカラー

〈非技術系Ⅰ〉

大企業の事務職就職者を典型とし、業種でいえば、金融・保険業と建設・製造業が多数を占める。採用の際、大学威信が最も重視されるため、威信高いグループからの輩出率が圧倒的に高い。また、良好な労働条件を背景に、離転職経験者の比率は極めて低い。

就職後、【事務】の経験者は建設・製造業、【事務＋営販】の経験者は金融・保険業が多い。このため、経験業務は、金融・保険業で広いと認識され、建設・製造業で狭いと認識される傾向にある。これに対して、就職後に果たす大学威信の機能は必ずしも明確でない。大学威信による相違は、威信の高い大学出身者で管理・企画部門の経験者が多い点、特に威信の低い大学出身者は、初期キャリアの段階で昇進に関わる選抜を経験している可能性が高い点を指摘し得るが、その他の点では目立った相違は認められない。

職場で要求される知識・技能は、「職業専門知識」の必要性が高い一方、「知的拡張性」の必要性は低いという特徴を持つ。ただし、経験業務の相違を反映して、知識・技能要求は業種間でなお異なり、「知的拡張性」は建設・製造業で、「職業専門知識」は金融・保険業で、それぞれ要求が高い傾向にある。さらに、その点を考慮してもなお、特に威信の高い大学出身者では、「知的拡張性」、「職業専門知識」ともその必要性が高いと判断している⁽²⁾。この点については、他の威信グループと経験業務の相違がさほど明確でないため、実際に要求度に相違があるのか、さらなる考察を要する。ただし、以下にも示すように、同じ大学威信グループであっても、職場状況によって要求される知識・技能の評価は大きく異なり、威信が高いというだけで知識・技能要求を高く評価しているわけではない。

〈非技術系Ⅱ〉

大企業の営業・販売職就職者を典型とする。業種ではやはり金融・保険業と建設・製造業就職者が多数を占めるが、卸売・小売・飲食業も少なくない。大学威信の高いグループからの輩出率が高いものの、採用時における大学威信の重視度が〈非技術系Ⅰ〉ほど強くなく、他の威信グループからの輩出率は〈非技術系Ⅰ〉よりも高い。

就職後に経験する業務は、〈非技術系Ⅰ〉とは明らかに異なり、【営販】が多く【営販＋事務】は少ない。その結果、〈非技術系Ⅰ〉よりも業務の幅は狭いと考えられている。しかも、この点に関しては業種間の相違が少ないため、業種に関係なく経験してきた業務は、【営販＋事務】の経験者で広いと認識され、【営販】の経験者で狭いと認識されている⁽³⁾。経験業務と大学威信との関係は、〈非技術系Ⅰ〉以上に明確である。まず、〈非技術系Ⅰ〉と同様に、特に威信の低い大学出身者に対しては、就職後早い段階で何らかの篩い分けが実施されていると推察される。さらに、威信の低い大学出身者では、営業・販売系の業務のうち、法人相手の営業の経験者が少なかった。また、大学威信と経験業務の幅

にも関連がみられ、大学威信が高いグループほど幅広い業務を、逆に大学威信が低いグループほど同じ業務を経験してきたと考える者が多かった。

〈非技術系Ⅰ〉との経験業務の相違は、そこで要求される知識・技能にも反映されている。〈非技術系Ⅱ〉の場合、〈非技術系Ⅰ〉と比較して「知的拡張性」の必要性が明らかに高く、逆に「職業専門知識」の必要性は低い⁽⁴⁾。しかしその一方で、〈非技術系Ⅰ〉と共通した、職種を横断する業種特性が存在することも事実である。即ち、「知的拡張性」の必要性は、卸売・小売・飲食業、建設・製造業の順に高い一方、「職業専門知識」の必要性は金融・保険業で高かった。さらに〈非技術系Ⅱ〉の場合も、威信の高いグループほど、「知的拡張性」や「職業専門知識」の必要性が高いと判断する傾向にあった。大学威信が回答にバイアスをもたらしている可能性にも留意する必要があるが、これは、上述の大学威信による経験業務の相違に呼応した結果といえる。

なお、大企業就職者ということで〈非技術系Ⅱ〉においても、離転職の経験者は極めて少ない。ただし、キャリア上の劣位を反映してか、大学威信の低いグループでは離転職比率がやや高かった。

〈非技術系Ⅲ〉

中小企業の事務職就職者を典型とする。規模に関しては、採用時に大学威信がさほど重視されないため、大学威信の低いグループ出身者が多数を占める。ただし、次に挙げる〈非技術系Ⅳ〉と比較すれば、威信高いグループからの輩出率が高い。

就職後の経験業務は、〈非技術系Ⅰ〉と同様、業種によって異なる。ただし、企業規模の相違を反映してか、〈非技術系Ⅰ〉とはいくつかの点で業務特性が異なる。まず、【事務】、【事務+営販】の別を問わず、〈非技術系Ⅰ〉と比較して経験する業務の幅は狭かった。さらに、企業内で育成の機会にも恵まれない傾向にあった。一方、大学威信別の特徴に関しては、威信高いグループの出身者が少ないことから、明確な判断をくだすことは難しい。しかし、威信低いグループで、管理・企画部門の経験者が少なく、また、初期キャリア形成の段階で何らかの選抜を経験しているなど、〈非技術系Ⅰ〉と共通する側面も確認された。

知識・技能要求に関してはまず、事務職の特性として、「職業専門知識」の必要性が高く、「知的拡張性」の必要性が低い。また、金融・保険業で「職業専門知識」の必要性が高い点も、〈非技術系Ⅰ〉と同様である。ただし、〈非技術系Ⅰ〉と比較すると、知識・技能要求は全体的に低く、それは特に「知的拡張性」の点で顕著であった。この背景には、上述のように〈非技術系Ⅲ〉と〈非技術系Ⅰ〉で業務特性に相違があることを指摘できよう。また、サンプル数の都合上、業種間の相違を考慮した上で大学威信別の分析を行うことはできなかったが、やはり威信の高い大学出身者では、「知的拡張性」、「職業専門知識」ともその必要性を高く評価する傾向にあった⁽⁵⁾。

なお、離転職に関しては、大学威信間の相違はないものの、〈非技術系Ⅰ〉よりその比率は明らかに高かった。

〈非技術系Ⅳ〉

中小企業の営業・販売職就職者を典型とする。規模、職種の両面で、採用段階における

大学威信の規定力が最も緩やかであるため、威信の低いグループ出身者が圧倒的に多い。

就職後の経験業務は、同一職種であることから〈非技術系Ⅱ〉と大差ない。また、職種の相違を反映し、〈非技術系Ⅲ〉よりも経験業務の幅は狭いと判断されている。大学威信の高いグループ出身者が少ないこともあり、大学威信間で経験した業務の特性に相違は認められない。

知識・技能要求の点ではまず、営業・販売職の特徴として〈非技術系Ⅲ〉よりも「知的拡張性」の必要性が高い反面、「職業専門知識」の必要性は低い。また、〈非技術系Ⅱ〉とも異なり、「知的拡張性」の点では、業種間の相違が明確でなかった。さらに、〈非技術系Ⅰ〉に対する〈非技術系Ⅲ〉と同様に、〈非技術系Ⅱ〉と比較すると、「知的拡張性」、「職業専門知識」ともに、その必要性は明らかに低かった。サンプル数が十分確保可能な威信低いグループ同士を比較しても、〈非技術系Ⅱ〉における知識・技能要求とは明確な相違があり、単に大学威信が低いから知識・技能の必要性が低く評価されているわけではない。表面上、経験業務に相違はなくとも、企業規模によって要求される知識・技能の水準は異なっていると考えられる。なお、サンプル数が少ないために明確な判断をくだすことはできないが、大学威信と知識・技能要求との関連性は希薄であった。

最後に、離転職の問題に触れておくと、離転職比率は〈非技術系Ⅱ〉より明らかに高く、〈非技術系Ⅲ〉と比較しても高い傾向にあった。〈非技術系Ⅳ〉では、〈非技術系Ⅲ〉以上に、労働時間の多さや休暇が取得できないことを転職理由に挙げる者が多かった。企業規模に相違がなくても、〈非技術系Ⅲ〉より勤務時間は過酷であると予想される。

〈非技術系Ⅴ〉

以上は男子を主とするものだが、この〈非技術系Ⅴ〉は、企業規模や業種に関係なく、女子を典型とする。大企業ほど採用時に大学威信を重視する傾向にあるものの、就職後の経験業務や知識・技能要求という点では、女子特有の性質を持つ。即ち、大半が事務職として採用され、その後も事務系の業務のみに携わる者が多い。男子と比較して業務の幅は明らかに狭い。さらに、職場で要求される知識・技能水準も男子より低く、育成方針の点でも男子より不利な状況にある。人文系出身者が多いため、専門分野の影響も無視できないが、大学威信よりも性別が明らかに採用基準となっており、就職後の経験業務も男子より劣位で閉塞的な性格を持つ。なお、離転職比率は、男子と同様に小規模企業ほど高い一方、大企業では結婚や出産を理由にした離転職者が多かった。

理工系ホワイトカラー

〈技術系Ⅰ〉

専門・技術職として製造業へ就職した者を典型とし、理工系出身者を代表するものである。ただし、採用に関して大学威信の規定力は少くない。大企業ほど大学威信を重視した採用を行っており、さらに、他の業種よりも大学威信の重視度は高い。そのため、大企業ほど威信高いグループ出身者が占める一方、同一企業規模であれば、他の業種よりも威信高いグループからの輩出率が高い。

しかし、就職後の配属に関しては、その多くが開発・設計部門に配属され、専門分野に

よる相違こそあれ、大学威信や企業規模の影響はさほど明確でない。初任配属後の業務は、最初と同じ、あるいは関連分野の経験者が多く、育成方針の点でも、幅広い経験を積むより専門性が身につくよう配慮されていたと回答する者が多かった。業務の幅は明らかに狭く、またこの点に関して、大学威信や企業規模による相違がない⁽⁶⁾。大学威信による相違が認められたのは、研究部門への配属である。配属者の比率自体は低いものの、研究部門への配属比率は企業規模を問わず、大学威信が高いグループ出身者ほど高かった。なお、企業規模間の相違は、社員育成環境の違いとして散見されたにとどまった。

職場の知識・技能要求は、他の技術系と比較して「職業専門知識」の必要性が高い点に特徴がある。もっとも、専門分野や配属部門による相違も少なくない。まず工学系出身者は、理学系出身者より「知的拡張性」の必要性を高く評価していた。また「知的拡張性」の要求は研究部門配属者で高く、「職業専門知識」の要求は情報処理部門配属者で相当低かった。これに対し、大学威信による相違は、一部の配属部門で確認されたにとどまった。

なお、離転職比率は、情報処理部門及び従業員が99人以下の小規模企業でやや高いものの、全体的にみて極めて低く、大学威信や専門分野による相違も認められない。

〈技術系Ⅱ〉

専門・技術職として建設業へ就職した者を典型とし、その大半は工学系出身者である。

〈技術系Ⅰ〉と同様、大企業ほど大学威信を重視した採用を行う結果、威信の高い大学出身者ほど就職先の企業規模も大きい。しかし、製造業ほど大学威信の重視度が強くないため、威信の低い大学からの輩出率も高い⁽⁷⁾。

就職後は、過半数が製造・現場部門に配属され、残りが開発・部門に配属される。ただし、初任の配属部門は大学威信によって異なる。そして、企業規模を考慮してもなお、威信の低い大学出身者ほど製造・現場部門に、威信の高い大学出身者ほど開発・設計部門に配属される割合が高い。経験業務の幅は〈技術系Ⅰ〉と同様、配属先に関わらず狭く、専門性が身につくよう配慮されていたとの回答者が過半数を占めた。ただしこの点に関して、大学威信、企業規模で相違がある。大学威信、企業規模のどちらが規定力を持つかは、サンプル数の都合で検証できなかったが、威信低いグループほど、企業規模が小さいほど同じ分野を経験してきた者が多く、威信高いグループほど、企業規模が大きいほど関連分野あるいは幅広い分野を経験してきた者が多かった⁽⁸⁾。また、〈技術系Ⅰ〉と同様、大企業ほど社員の育成環境が整っていた。

職場の知識・技能要求に関してはまず、〈技術系Ⅰ〉と比較して「職業専門知識」の必要性が低い。しかもこの傾向は、配属部門や大学威信を考慮しても変わらない。また、開発・設計部門と製造・現場部門を比較すると、前者ほど「知的拡張性」の必要性が高いと判断されていた。大学威信による相違も比較的明瞭といえ、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価しており、特にその傾向は「職業専門知識」の点で顕著であった。

最後に、離転職の比率は〈技術系Ⅰ〉と同様に極めて低い。ただし、小規模企業でその比率が高く、開発・設計部門では、大学威信の低いグループほど離転職の比率が高かった。

〈技術系Ⅲ〉

専門・技術職として情報産業へ就職した者を典型とし、工学系よりも理学系出身者の比

率が高い。〈技術系Ⅰ〉〈技術系Ⅱ〉と同様、大企業ほど大学威信を重視した採用が行われている。また、理学系の場合、採用時に製造業ほど大学威信が重視されていないため、威信の低い大学からの輩出率が高い。

就職後は過半数の者が開発・設計部門に配属され、残りは情報処理部門に配属される。また、大学威信や企業規模による配属特性の相違はみられない。経験する業務の幅や育成方針に関しては、〈技術系Ⅰ〉や〈技術系Ⅱ〉と同様である。ただし、情報処理部門では、開発・設計部門より、「日常業務の中で専門性が身につくよう配慮されていた」への回答者が多く、「次第に高度な専門知識・技能が要求される業務を経験」してきた者も多かった。同じ情報処理部門でも、製造業のそれとは明らかに業務特性が異なる。

職場で要求される知識・技能の点では、まず〈技術系Ⅰ〉と比べて明らかに「職業専門知識」の必要性が低く、〈技術系Ⅱ〉と比較してもその必要性が低いと判断されている。この点に関しては、職務そのものの専門性の低さを示すものなのか、大学における専門教育とのズレの大きさを示すものなのか、なお考察を要する。一方、「知的拡張性」の要求水準は、配属部門や専門分野による相違が大きい。まず〈技術系Ⅰ〉と同様、配属部門に関わらず、工学系が理学系よりも「知的拡張性」の必要性を高く評価している。さらに、開発・設計部門よりも情報処理部門で、「知的拡張性」の必要性は高かった。知識・技能要求に対する大学威信の規定力はさほど明確でないが、威信高いグループでは知識・技能要求をやや高く評価する傾向にあった。

なお、離転職比率は、小規模企業で高いものの、他の技術系と同様に極めて少なく、大学威信や配属部門による相違もみられなかった。

〈技術系Ⅳ〉

業種を問わず、事務職、営業・販売職に携わる者が該当する。理工系からの就職率はさほど高くないが、技術系のいわばネジレのルートとして注目される。なお、専門・技術職との分岐に関して、専門分野や大学威信、企業規模の果たす機能は小さい。採用時には大企業ほど大学威信を重視する結果、大学威信と企業規模との対応は明白である。ただし、事務職と営業・販売職の間で大学威信の重視度の相違は認められなかった。

初任の配属先は、事務職の場合、工学系では管理・企画部門、製造・現場部門の順に多く、理学系では情報処理部門、営業・販売部門の順に多い⁽⁹⁾。就職後の経験業務も、【事務】、【営販】がそれぞれ主流だが、専門・技術系の仕事も経験する【事務＋専技】や【営販＋専技】も少なくなく、この点が人文社会系出身者との相違である。業務の幅は、専門・技術職就職者よりも広く、逆に高度な専門業務を経験してきた者は少ない。職場の知識・技能要求も、他の技術系とは異なり、「職業専門知識」の必要性が低い一方、「知的拡張性」の必要性は明らかに高かった。また、〈技術系Ⅳ〉の中では、事務職よりも営業・販売職就職者で「知的拡張性」の必要性が高く、また、専門・技術系の仕事の経験が、「職業専門知識」の必要性を高める誘因になっていた。なお、大学威信による業務や知識・技能特性の相違はみられなかった。

離転職比率は、他の技術系よりもやや高く、ネジレの影響と読むことも可能である。また、離転職者は小規模企業ほど多く、事務職よりも営業・販売職就職者で多かった。

〈注〉

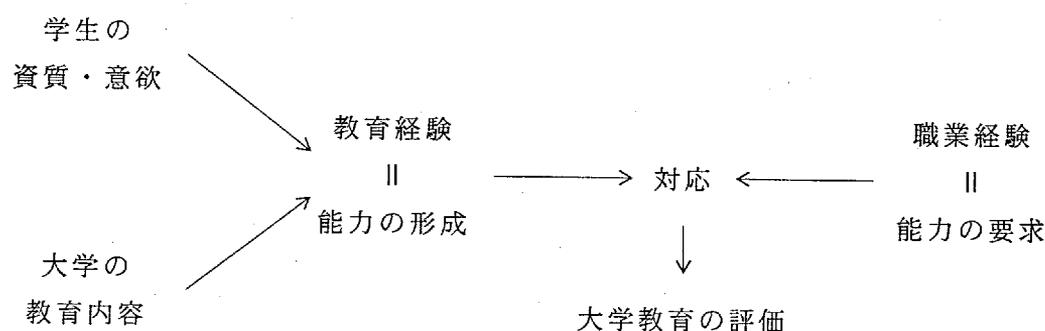
- (1) 非技術系全体でみると、企業規模の知識・技能要求に対する規定力は必ずしも明確でなかった。しかし、これを業種別、配属部門別にみると、大企業ほど「職業専門知識」の必要性も高かったのは、製造業における研究部門と製造・現場部門、建設業における製造・現場部門、情報産業における開発・設計部門、同じく大企業ほど「知的拡張性」の必要性も高かったのは、情報産業における開発・設計部門、建設業における製造・現場部門であった。サンプル数の都合で、企業規模までを考慮した検討は行えなかったが、大学威信と職場で要求される知識・技能の対応がさらに変化する可能性もある。
- (2) 各々の業種でみた場合、大学威信間の相違は、その業種で必要性の高い知識・技能で顕在化する傾向にある。即ち、建設・製造業では「知的拡張性」の点で、金融・保険業では「職業専門知識」の点で、それぞれ大学威信間の相違は大きい。
- (3) もっとも、営業・販売系の仕事の中では、業種間の相違がある。卸売・小売・飲食業では法人相手の営業の経験者が少ない反面、店頭販売の経験者が多く、金融・保険業では個人相手の営業の経験者が多かった。
- (4) このことは、同じ大学威信グループの出身者であっても、〈非技術系Ⅰ〉と〈非技術系Ⅱ〉では、職務上要求される知識・技能の認識にはかなり隔たりがあることを意味する。
- (5) ただし、企業規模が異なれば、同じ大学威信出身者であっても、知識・技能要求は同様ではない。威信が高いグループもその例外ではなく、その意味では、大学威信が高いということだけで知識・技能要求が高く評価されているわけではない。
- (6) 開発・設計部門と異なる業務特性を示すのが、情報処理部門である。そこでは、最初と同じ分野を経験してきた者が圧倒的に多く、さらに、次第に高度な専門知識・技能が要求される業務を経験してきた者も少なかった。
- (7) サンプルにおいては、威信高いグループ出身者が少なく、以下の大学威信別の議論は、主として威信中の上以下のグループを対象にしている。
- (8) この傾向は、製造・現場部門への配属者で顕著であった。
- (9) 営業・販売職の場合は、営業・販売部門への配属となる。

第Ⅲ部

第8章 職業能力形成と大学教育

在学中の教育経験、そして職業生活を通じて、卒業生は大学教育をどのように評価しているのだろうか。図8-1は、大学教育の内容と仕事内容との対応を、卒業生の大学教育に対する評価という視点から示したものである。大学における教育経験は、大学側が提供する教育内容と、それを受容する学生の資質や意欲との相互作用から形成される。こうした教育経験を通じて獲得された能力が、就職時にどの程度機能し、また、就職後の業務経験の過程でいかに活用されてきたかを判断したものが、職業生活を通じた大学教育に対する評価である。

図8-1. 大学教育に対する評価の形成過程



本章の目的は、大学教育に対する評価の分析を通じて、大学教育で獲得された能力と職場で要求される能力の関係を明らかにすることにある。そのため、第1節ではまず、職業経験以前の段階、即ち、在学中の学習、経験自体がどの程度充実したものであったかを考察する。続く第2節では、職業生活との関わりで、大学教育がいかなる評価を受けているかを検討する。さらに第3節、第4節では、民間企業、公務員就職者の別に、個人の属性や企業の属性にまで踏み込んで、大学教育が職場でいかに活用されているかを探る。

1. 大学教育の経験

教育経験そのものの貧しさ

在学中の学習、経験に対する評価をみてまず指摘されるのは、在学中の勉学に対する満足度が極めて低いということである。学部時代の勉学に対する満足度を尋ねたところ、「満足」と答えた者は全体の13%、これに「やや満足」と答えた者(27%)を加えても、肯定的な意見は全体の4割に過ぎない。卒業生の5人のうち3人が、学部時代の勉学に対して何らかの不満を感じていることになる。さらにこれを、出身分野別、大学威信別、性別に検討したが、過半数の者が不満と回答している構造に変わりはない。

こうした勉学に対する不満は、在学中の学習、経験の充実度にそのまま反映されている。質問票では、6つの項目にわたって在学中の学習、経験の充実度を尋ねているが、「充実していた」と回答する比率が最も高いのは、「体育会やサークルの活動、友人関係」(75%)であった。これに対して、大学が意図的に行う教育活動に対する評価は概ね厳しい。「実験、実習、卒論の経験」(53%)、「専門科目の学習」(49%)に対しては2人に1人、「一般教育科目の学習」に至っては23%、僅か4人に1人しか「充実していた」と回答していない。「一般教育科目の学習」の充実度は、「資格取得の準備や学習」(28%)、「大学以外での外国語学習、資格取得」(27%)の充実度と比較しても低く、6項目中最低であった。

もちろん、学習、経験に対する充実度は、個々の属性によっても異なる。中でも明確であったのは、性別による相違である。「体育会やサークルの活動、友人関係」を除くいずれの項目に関しても、女子は男子よりも充実度を高く評価している。女子は肯定的な評価をくだす性向にあるという解釈も可能だが、男子とは勉学に取り組む姿勢が異なることを反映した結果ともいえる。こうした性別による回答傾向の相違を考慮して、出身分野、初職の就業形態、大学威信による充実度の相違を、男女別に検討したのが表8-1である。

男子からみていこう。まず確認されるのは、個々の属性別に検討した場合も、上述の大卒者全体の傾向を踏襲した結果が得られているという点である。

これを出身分野別にみると、「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」に対しては、文系よりも理系、さらにその他系で「充実していた」と答えた者が多い。その他系出身者では、「資格取得の準備や学習」の点でも、他より充実度が高い。これは、その他系の多くを教育系が占めることによる。他方で文系では、「大学以外での外国語学習・資格取得」が充実していたと回答する者が多い。文系の場合、学外における学習の経験者自体も多く、この点にも大学教育に対する不満の一端が現れている。

就業形態による相違は、まず、教員で「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」の充実度が高い。この結果は、その他系出身者でこれらの充実度が高かった点と呼応している。民間企業就職者と公務員を比較した場合には、後者ほど「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」の充実度が高い。

大学威信による相違に関しては、各大学威信グループの間で出身分野構成にバラツキがあるため、解釈は慎重であらねばならないが、威信低いグループでは、他よりも「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」の充実度が低い一方、「一般教育科目の学習」の充実度は他よりも高い傾向にある。

表8-1. 在学中の学習、経験の充実度

男子							(%)
	体育会やサークルの活動、友人関係	実験、実習、卒論の経験	専門科目の学習	資格取得の準備や学習	大学以外での外国語学習、資格取得	一般教育科目の学習	
(N)	(9591)	(9486)	(10319)	(5391)	(2858)	(10326)	
計	74.4	47.4	45.0	22.3	22.0	20.8	
出身分野	****	****	****	****	****	****	****
文系	74.8	34.7	39.8	20.0	25.8	22.4	
理系	72.1	56.3	48.4	18.2	15.7	19.4	
その他	79.0	63.5	55.2	34.6	19.0	18.3	
就業形態(初職)	****	****	****	****	**		
民間	74.6	45.0	42.4	16.5	22.8	20.9	
公務	68.4	43.1	48.2	25.8	16.7	19.4	
教員	78.3	61.6	55.7	37.2	21.3	21.1	
大学威信	****	****	****	****	****	****	****
低い	72.1	34.7	39.2	20.7	25.8	26.6	
中の下	73.8	53.2	48.0	24.3	17.1	18.8	
中の上	75.5	50.1	47.2	23.1	19.7	18.5	
高い	78.1	49.3	44.7	16.8	26.7	18.7	
女子							(%)
	体育会やサークルの活動、友人関係	実験、実習、卒論の経験	専門科目の学習	資格取得の準備や学習	大学以外での外国語学習、資格取得	一般教育科目の学習	
(N)	(4340)	(4341)	(4534)	(3420)	(1787)	(4525)	
計	75.7	64.6	59.3	36.3	33.7	28.3	
出身分野		****	**	****	****	****	****
文系	74.3	53.1	56.6	35.0	39.1	34.1	
理系	73.9	67.5	58.6	24.9	24.4	33.7	
その他	76.6	69.9	60.9	38.2	29.9	24.2	
就業形態(初職)	*	****	**	****	*	****	****
民間	75.5	62.4	57.7	31.3	34.6	30.6	
公務	71.2	60.8	59.1	40.6	38.4	30.1	
教員	77.0	68.8	61.9	41.5	29.6	24.1	
大学威信	**	****	**	*	***	*	*
低い	74.9	51.0	52.3	33.8	43.4	33.3	
中の下	72.9	67.0	59.7	36.5	31.7	27.7	
中の上	77.5	65.7	60.2	37.4	31.9	27.9	
高い	77.0	56.8	61.6	25.7	39.4	26.0	

注:

(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「充実していた」と回答した割合。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

女子についても、全体の傾向をみると、やはり「体育会やサークル活動、友人関係」の充実度が最も高く、「一般教育科目の学習」の充実度が最も低い。また、全体的に充実度が高いためか、属性別の相違は男子ほど明確でない。ただし、男子とほぼ同様の傾向は確認される。まず、文系では「実験、実習、卒論の経験」の充実度が低く、「大学以外での外国語学習・資格取得」の充実度が高い。さらに、学外における学習の経験者も多かった。また、教員で「実験、実習、卒論の経験」の充実度が高く、民間企業就職者で「資格取得の準備や学習」の充実度が低い。大学威信別にみた場合も、威信低いグループでは、「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」「一般教育科目の学習」の点で、他とは充実度に相違があった。

職業アスピレーションと大学教育への取り組み

上述のように、大学での教育経験自体は極めて貧しいものであり、教育内容、方法を含めた大学教育の課題を改めて認識させる結果である。その一方で、学習、経験の充実度は、学生の教育期待、つまり、授業に取り組む姿勢にも左右される。前者については本稿の分析範囲を超えるが、後者についてはある程度分析が可能である。質問票から学生の学習に対する取り組みを直接知ることはできないが、大学の学部・学科選択時に将来の職業についてどの程度考えていたかは知り得る。将来の職業設計が明確な者ほど大学教育への取り組みも熱心だと仮定されるため、これを指標に学習、経験の充実度の背景を検討した。

図8-2は、サンプル全体を対象に、入学時の職業設計と学習、経験の充実度の関係をみたものである。まず確認されるのは、将来の職業設計を考慮した場合も、最も充実度が高いのは「体育会やサークル活動、友人関係」であり、最も充実度が低いのは「一般教育科目の学習」という点である。しかしながら、「体育会やサークルの活動、友人関係」を除くいずれの項目においても、将来の職業に対して明確なビジョンを持っている者ほど学習、経験の充実度は高い。職業アスピレーションと学習、経験の充実度の間には明らかに正の相関があり、将来の職業ビジョンは、特に「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度に大きな影響を及ぼしている。

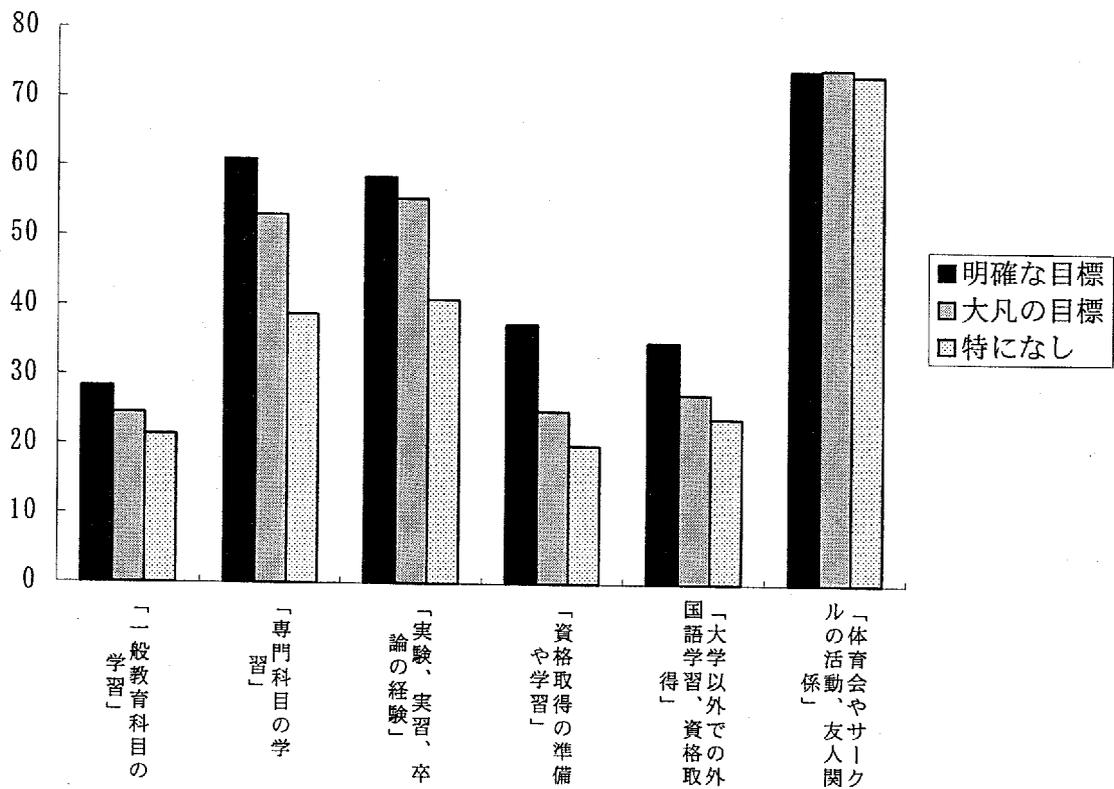
では、入学時にどの程度明確な職業ビジョンが抱かれているのか。同じくサンプル全体でみると、「はっきりした希望があった」が10%、「だいたいの方向は決めていた」が41%、「特に将来の職業は考えていなかった」が49%という構成であった。つまり、2人に1人は将来の職業設計を持たないまま進学を行っていることになる。こうした、職業見通しの曖昧さが、大学教育の充実度をさらに低める要因になっているのである。

先にみた属性による学習、経験の充実度の相違も、この職業アスピレーションとの関連である程度説明がつく。

まず、将来の職業設計に対する回答は、どの職業を選択するかによって大きく異なる。将来設計が最も明確であったのは教員就職者である。「はっきりした希望があった」（29%）「だいたいの方向は決めていた」（42%）を合わせると、7割が何らかの目標を持って入学している。これが公務員就職者になると、「はっきりした希望があった」は12%にとどまり、「特に将来の職業は考えていなかった」が41%に達する。さらに民間企業就職者に至っては、「特に将来の職業は考えていなかった」が52%と過半数を超えている。就業形態による学習、経験の充実度の相違は、この点を少なからず反映したものと見える。

また、出身分野別にみると、文系で「特に将来の職業は考えていなかった」と回答した者が多い⁽¹⁾。文系で「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」の充実度が低い背景の一つに、この点を挙げることができよう。なお、大学威信や性別による職業ビジョンの相違は小さかった。大学威信や性別による学習、経験に対する評価の相違は、将来の職業見通しとは別の要因から生成していると考えられる。

図8-2. 職業アスピレーションと学習、経験の充実度



2. 職業生活からみた大学教育

では、職業生活との関連で大学教育はいかなる評価を受けているのか。先にみた在学中の学習、経験を、職業生活への寄与という点から評価してもらったところ、卒業生が職業生活に最も寄与していると考えているのは、「体育会やサークルの活動、友人関係」であった。全体の実に7割の者が「役立っている」と回答している。これに対して、「専門科目の学習」は52%、「実験、実習、卒論の経験」は48%と、ほぼ半数の者しか「役立っている」と回答していない。さらに、「一般教育科目の学習」に至っては3割の者しか「充実していた」と回答していない。充実度の場合と同様、「一般教育科目の学習」に対する評価は、「資格取得の準備や学習」（35%）、「大学以外での外国語学習、資格取得」（34%）に対する評価と比較しても低く、6項目中最低であった。こうした厳しい評価を生む要因として、以下の点を指摘できよう。

その一つは、在学中の学習、経験そのものの充実度が、職業生活に対する評価と密接に関わっているということである。たとえ大学教育の内容が職業生活に結びつくものであっても、教育経験そのものが充実したものでなければ、職業生活における大学教育に対する評価は、自ずと低いものにとどまらざるを得ないであろう。

在学中の学習、経験の充実度に対する回答と、職業生活への寄与に対する回答を改めて振り返ると、双方が類似していることに気付く。実際、在学中の充実度と職業生活に対す

る寄与に対する回答の間には、0.4~0.5の高い正の相関がみられた。即ち、学習、経験の充実度が高ければ職業生活における評価も高く、逆に充実度が低ければ評価も低いのである。職業との関連でみた大学教育に対する評価の低さは、ある面で、教育経験の充実度そのものの低さによってもたらされていると考えられる。

他方で、たとえ在学中の学習、経験が充実したものであっても、大学で獲得される知識・技能と職場で要求される知識・技能との間に接点が乏しければ、大学教育に対する評価は低くならざるを得ない。この点を検証するため、まず、職場で要求される知識・技能と在学中の学習、経験に対する評価の関係をみた。

サンプル全体で考察した結果、職場における知識・技能要求が高いと判断している者ほど、在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与も高いと考える傾向にあった。いくつか典型的な事例を挙げてみよう。

まず、「幅広い教養」を必要と考えている者では、「一般教育科目の学習」に対する評価が高く、「専門分野に関する実務的知識」あるいは「専門分野に関する理論的知識」を必要と考えている者では、「専門科目の学習」に対する評価が高かった。また、「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「企画・アイデアなどの創造力」を必要と考えている者では、「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が高かった。さらに、「幅広い教養」や「対人関係の能力、説得力」を必要と考えている者では、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が高かった。

しかし、留意すべきはむしろ次の点であろう。それは、職場で要求される知識・技能が、在学中の学習、経験に対する評価にそのまま繋がっている訳ではない、ということだ。

「専門科目の学習」が「役立っている」と回答した者は、「専門分野に関する実務的知識」が必要と回答した者のうち54%、「専門分野に関する理論的知識」が必要と回答した者のうち68%にとどまった。また、「幅広い教養」が必要と回答した者のうち、「一般教育科目の学習」が「役立っている」と回答した者に至っては、僅か33%に過ぎなかった。これは、大学教育で獲得される知識・技能と、職場で要求される知識・技能の間にズレが大きいことを示唆する結果に他ならない。

こうしたズレは、職場で要求される知識・技能を何処で身に付けたかという点からも読み取れる。サンプル全体でみた場合、大学において知識・技能を獲得したと回答した割合は、「専門分野に関する理論的知識」が59%、「専門分野に関する実務的知識」が23%、「幅広い教養」が33%であった。職場で必要とされる知識・技能が、大学教育を通じて獲得されたと考えている者は決して多くない。

さらに質問票では、これまでの職業キャリアと大学教育との関連を尋ねているが、その結果も、大学教育と仕事の繋がり希薄さを裏付けるものとなっている。サンプル計でみた場合、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答した者は33%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と回答した者は37%であった。3人に1人は大学教育と仕事の関連を認める一方で、同じく3人に1人は大学教育と仕事は無関係と考えているのである。

表8-2. 在学中の学習、経験と職業生活（文系／民間企業就職者）

	(%)					
	体育会やサークルの活動、友人関係	大学以外での外国語学習、資格取得	専門科目の学習	一般教育科目の学習	実験、実習、卒論の経験	資格取得の準備や学習
(N)	(4892)	(1918)	(5157)	(5152)	(4418)	(2525)
計	74.2	35.9	35.5	29.4	28.7	24.8
専門分野	****	****	****	****	****	
人文系	69.8	41.0	31.6	33.0	32.9	26.3
法学系	73.3	39.9	43.3	32.8	24.5	27.5
経済・商系	76.0	32.1	35.2	27.2	27.7	23.2
大学威信	***	***	****	**	****	
低い	72.3	31.7	34.1	30.7	26.8	24.1
中の下	72.2	35.3	33.6	31.4	22.2	27.1
中の上	75.8	37.5	31.8	27.0	31.3	24.0
高い	77.7	43.4	43.8	27.5	34.3	25.8
卒業後の年数	****		**	*	**	***
1年	76.9	34.2	38.2	28.0	34.6	29.7
2-4年	75.9	36.4	32.7	27.0	28.9	27.7
5-7年	75.1	34.4	35.7	31.2	26.5	22.2
8-10年	69.8	38.4	37.8	30.3	28.8	21.4
性		****		***	***	****
男子	74.6	32.2	35.7	28.3	27.8	21.5
女子	72.3	44.2	34.8	33.4	32.2	32.6
離転職の経験	****	***		***		
無し	75.6	34.4	35.8	28.4	28.5	24.5
有り	67.4	42.3	34.0	33.6	29.4	25.6

注：

(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

3. 大学の職業準備教育機能（I） 民間企業就職者の場合

仕事と大学教育との関連については、就業形態や出身分野による相違が少なくない。この節では、民間企業就職者を対象に、大学教育と仕事の関係をさらに探求する。

〈I〉文系出身者

表8-2は、在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与を示したものである。最も評価が高いのはやはり「体育会やサークルの活動、友人関係」であり、4人に3人が「役立っている」と答えている。これに対して、他は2～3割の者が評価するにとどまっている。しかも、「大学以外での外国語学習、資格取得」に対する評価の方が、大学が提供する教育に対する評価よりも高い。また、充実度という点では、各々の教育経験の間に相違がみられたものの、職業生活への寄与という点では10ポイント程度の差しかない。

大学教育と仕事の乖離は、職場で要求される知識・技能のうち、在学中に獲得したものが極めて少ない点にも現れている（表8-3）。在学中に獲得したと回答した割合が高いのは、「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」だが、その割合は49%、32%にとどまる。これら以外の知識・技能に至っては、大学で獲得したと回答した割合がいずれも2割に満たない。これは、職業能力の形成に関して、大学教育が主として「専門分野に関する理論的知識」及び「幅広い教養」の面で機能していることを示す一方、それが必ずしも

表8-3. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（文系/民間企業就職者）

	専門分野に関する理論的知識	幅広い教養	英語などの語学力	対人関係の能力、説得力	情報収集力、ネットワーク	専門分野に関する実務的知識	企画・アイデアなどの創造力	データ処理、事務処理の能力	商品や事業に関する知識
(N)	(1144)	(2868)	(1793)	(3694)	(2584)	(2241)	(2316)	(2260)	(3165)
計	49.1	31.8	19.8	18.1	13.6	12.6	10.8	4.1	2.5
専門分野	****	***	****			****	**	***	
人文系	53.5	36.8	35.2	16.2	13.5	4.6	12.1	2.8	2.8
法学系	60.0	32.9	12.3	19.5	11.6	28.2	14.0	2.2	1.3
経済・商系	45.0	29.6	15.2	18.5	14.1	10.6	9.7	5.2	2.6
大学威信	****	****	***		****	****	***		
低い	42.7	28.3	16.1	19.1	12.4	14.0	9.1	4.4	3.2
中の下	42.6	25.8	22.1	16.7	10.8	17.4	9.9	3.8	1.9
中の上	46.0	34.2	24.5	17.1	11.2	8.0	9.8	3.1	1.8
高い	59.4	39.5	19.8	18.0	19.2	12.4	15.2	4.9	1.9
卒業後の年数			***						
1年	46.5	26.8	27.7	18.3	13.8	15.4	9.2	3.1	3.4
2-4年	49.6	31.5	21.7	20.1	12.9	11.7	12.3	4.0	2.2
5-7年	46.7	31.3	20.1	16.4	15.5	13.1	9.8	4.5	2.1
8-10年	52.0	34.5	14.9	17.8	12.1	12.2	11.0	4.2	2.8
性		***	****			*			
男子	48.8	30.5	15.4	18.2	13.3	13.2	11.1	4.6	2.4
女子	51.4	37.0	35.1	17.6	14.8	9.7	9.7	2.8	2.6

注：

(1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

十分なレベルに到達していないことを物語っている。

専門分野間の相違も明確である。まず、人文系では「体育会やサークルの活動、友人関係」「専門科目の学習」に対する評価が低い。民間企業に就職した場合、社会科学系以上に専門教育と仕事のズレが大きいのであろう⁽²⁾。これに対して、「一般教育科目の学習」に対する評価はやや高く、「幅広い教養」を大学で獲得したと回答した割合も高い。さらに、「英語などの語学力」を大学で獲得したと答えた者が多い点も人文系の特徴である。法学系の場合は、「専門科目の学習」に対する評価が高く、職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」や「専門分野に関する実務的知識」を、大学で獲得したと回答した者も他より多かった。

大学威信間の相違は、威信高いグループとそれ以外のグループの間で顕著である。威信高いグループでは、「体育会やサークルの活動、友人関係」「大学以外での外国語学習、資格取得」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が最も高い。また、「専門分野に関する理論的知識」「幅広い教養」「情報収集力、ネットワーク」「企画・アイデアなどの創造力」を、在学中に獲得したと回答する割合も最も高かった。威信高いグループの場合、在学中の学習、経験に対する評価が高いだけでなく、在学中に得た知識・技能も他のグループより多いと判断しているのである⁽³⁾。威信高いグループは大企業及び事務職への就職者が多く、他のグループより職場における知識・技能要求も高かった。この点も、大学教育に対する評価を高める誘因になっているのだろう。

卒業後の年数も評価に影響している。まず、職業生活との関連で最も評価の高かった「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が、職場経験を経るにつれて下がっている。逆に、最も評価の厳しかった「一般教育科目の学習」に対する評価は、僅かではあるが上昇している。また、「資格取得の準備や学習」に対する評価も、職場経験を経るにつれて下がっている。「資格取得の準備や学習」は採用時には必要であっても、就職後はさほど大きな意味を持たないことを示す結果である。

表8-4. 在学中の学習、経験と職業生活（文系男子／民間企業就職者）

	一般教育科目の学習	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	体育会やサークルの活動、友人関係
企業規模	**	***		(%)
-99人	34.9	45.2	27.9	74.3
100-999人	28.0	32.6	26.8	73.7
1000-4999人	27.8	37.6	25.6	74.5
5000人以上	26.1	37.2	29.8	79.9
業種	**	****	*	***
建設・製造業	28.2	31.9	29.0	78.9
卸売・小売・飲食業	30.3	30.1	23.7	74.7
金融・保険業	24.2	43.2	27.9	78.7
運輸・通信業	30.1	37.5	34.5	78.2
その他	28.5	38.2	26.7	70.9
職種とキャリア類型				
事務職（計）	27.6	42.1	31.7	78.9
【事務】	26.8	41.9	31.1	75.1
【事務+営販】	27.1	42.7	28.3	82.6
営業・販売職（計）	27.3	31.9	23.4	77.2
【営販】	25.4	28.5	21.4	77.7
【営販+事務】	28.8	39.9	26.1	77.5
専門・技術職（計）	29.4	36.3	27.1	62.4

注：

- (1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

なお、学習、経験の充実度の相違を反映してか、女子は男子よりも「大学以外での外国語学習、資格取得」「一般教育科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」「資格取得の準備や学習」に対する評価が高かった⁽⁴⁾。

企業属性と大学教育に対する評価の関連はどうか。男子を対象に、資格関連の項目を除く4項目に対する評価をみたのが表8-4である。

まず、企業規模に関しては、従業員規模が100人未満の企業でむしろ、「一般教育科目」「専門科目の学習」に対する評価が高い。企業規模と知識・技能要求の間にはU字型の関係が認められたが、この結果は、一面でそれを裏付けるものといえる。業種別にみると、金融・保険業では、「一般教育科目の学習」に対する評価が低い反面、「専門科目の学習」に対する評価は高い。また、卸売・小売・飲食業では、「一般教育科目の学習」を除く各項目で、他の業種よりも評価が低い傾向にある。職種別にみると、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が、事務職就職者で高く、営業・販売職就職者で低かった。また、専門・技術職就職者においては、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が低かった。

〈Ⅱ〉理系出身者

在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与を表8-5に示した。「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が最も高い点は文系と同様である。ただしその割合は10ポイント程度低く、文系と理系における仕事内容の相違が反映されている。さらに理系の場合、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対しても過半数が「役立っている」と

表8-5. 在学中の学習、経験と職業生活（理系/民間企業就職者）

	(%)					
(N)	体育会やサークルの活動、友人関係	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	一般教育科目の学習	大学以外での外国語学習、資格取得	資格取得の準備や学習
	(3028)	(3352)	(3325)	(3327)	(779)	(1470)
計	65.3	60.3	54.4	27.7	25.7	24.9
専門分野	***	****	****			
理学系	64.0	46.8	41.7	27.2	29.4	24.8
工学系	64.4	64.0	56.5	27.2	24.2	25.0
農学系	74.1	50.9	57.3	32.3	30.1	24.7
大学威信		*	****		****	
低い	62.2	60.6	47.8	31.1	16.1	31.1
中の下	65.9	58.5	51.5	27.0	20.9	24.3
中の上	64.8	64.0	61.7	28.2	34.3	25.9
高い	65.5	62.3	59.7	28.2	38.0	21.7
卒業後の年数	*			*	**	
1年	68.2	59.6	55.0	21.1	29.8	29.0
2-4年	67.7	58.2	53.0	27.8	29.6	25.0
5-7年	64.5	61.1	57.4	28.5	25.5	25.9
8-10年	62.5	61.8	52.7	28.8	18.5	22.5
性					****	
男子	65.2	60.4	54.1	27.6	23.4	24.8
女子	66.8	58.8	57.5	29.1	43.7	25.8
離転職の経験			***			*
無し	65.8	60.6	55.3	27.4	25.5	24.1
有り	61.4	58.2	47.8	30.2	26.6	29.9

注：

- (1) 表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。
(2) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

回答しており、在学中の学習内容と仕事内容との関係が、文系と理系で異なることを改めて認識させる。上記以外の項目に対する評価はいずれも3割に満たず、「一般教育科目の学習」に対する評価はやはり厳しい。

だが、刮目に値するのはむしろ、大学教育と仕事の不連続性が、文系のみ該当するものではないことである。上に挙げた数値を、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」が「役立っている」と評価した者が5～6割しかいない、と解釈することも可能なのである。職業キャリアと大学教育との関連を尋ねた質問への回答をみると、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答した者は36%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」は34%であった。同じ質問に対する回答がそれぞれ11%、52%であった文系に比べれば、大学教育と仕事の関係は確かに密接といってよい。しかし理系の場合も、3人に1人が大学教育と仕事との関連を認める一方、同じく3人に1人は、両者の間は無関係と判断しているのである。

職場で要求される知識・技能のうち、在学中に獲得したものを尋ねた質問からも、上述した2つのポイントを指摘することができる（表8-6）。

まずは、文系との相違である。在学中に獲得した割合が最も高いのは「専門分野に関する理論的知識」であり、その割合は6割に達する。さらに、「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答した割合も3割に上る。つまり、専門分野に関わる知識を大学教育から得たと考える者は、文系と比べて明らかに多い。また、絶対的な比率としては

表8-6. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（理系/民間企業就職者）

	専門分野に関する理論的知識 (N)	専門分野に関する実務的知識 (2304)	幅広い教養 (1458)	データ処理、事務処理の能力 (1262)	対人関係の能力、説得力 (2262)	英語などの語学力 (1336)	情報収集力、ネットワーク (1427)	企画・アイデアなどの創造力 (1557)	商品や事業に関する知識 (1596)
計	60.2	29.8	27.9	14.6	13.8	11.0	10.8	9.2	4.8
専門分野		****			****			***	***
理学系	63.4	10.3	29.3	14.5	17.3	12.5	11.3	11.1	0.8
工学系	58.9	35.6	26.7	14.6	12.2	10.3	10.4	8.2	5.7
農学系	66.3	16.0	34.4	14.7	21.9	14.0	13.1	15.4	3.7
大学威信	**		**	**			***		*
低い	56.9	28.3	16.3	12.0	11.2	15.4	9.5	4.4	9.0
中の下	56.8	28.9	26.9	12.4	14.3	9.9	9.8	9.0	4.8
中の上	64.0	33.0	31.6	20.5	12.1	11.5	8.2	11.8	2.6
高い	67.7	30.0	32.4	15.8	15.7	12.0	17.9	9.1	5.2
卒業後の年数					*				
1年	57.8	26.4	27.3	17.5	18.7	13.9	14.2	12.4	6.8
2-4年	58.4	30.5	26.6	14.4	14.2	11.8	12.5	9.4	4.1
5-7年	60.5	30.7	28.1	16.5	14.5	10.1	9.5	9.8	5.0
8-10年	62.7	29.3	29.4	12.0	11.4	9.9	9.5	7.6	4.6
性	*	**							
男子	59.7	30.7	28.5	14.9	13.7	11.2	10.5	9.4	5.0
女子	70.3	20.3	21.8	11.6	15.3	9.2	13.4	7.4	1.7

注：

(1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

低いものの、文系と比較して「データ処理、事務処理の能力」を大学で獲得したと回答する割合も高い。逆に、「対人関係の能力、説得力」「英語などの語学力」のそれは、理系の方が若干低かった。

一方で、上述の数値は、大学教育と仕事が必ずしも対応していないことも示している。理系においても、大学教育が職業能力という点で付与している知識・技能は、専門分野に関わる知識や教養なのだが、やはりそのレベルは十分とは言い難い。「専門分野に関する理論的知識」に関しては4割の者が、「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」に関しては7割もの者が、それらを大学では獲得しなかったと回答しているのである。

続いて、専門分野別にみると、理学系では「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い。同じ項目に関して、理学系における充実度が他よりも特に低い訳ではなかった⁽⁵⁾、これは、理学系において大学教育と仕事のズレが他より大きいことを示すものといえる。「専門分野に関する実務的知識」を在学中に獲得したと考えている者も1割と低かった。これに対して、工学系では「専門科目の学習」に対する評価が高い。工学系では、3人に1人が「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答しており、これが評価を高める誘因になっている。一方、農学系では、「体育会やサークルの活動、友人関係」や「一般教育科目の学習」に対する評価が高い。専門分野によって同じ問いに対する充実度が異なることも考慮しなければならないが⁽⁶⁾、農学系の場合、他よりも事務、営業系の仕事に就く割合が高かった。こうした就業特性の相違が、仕事内容の相違を生み、それがさらに大学教育に対する評価の相違を生み出していると考えられる。

大学威信間の相違は、「実験、実習、卒論の経験」および「大学以外での外国語学習、資格取得」の点に顕在化している。そして、いずれの項目についても、威信高いグループほど評価が高い。これは、大学威信による充実度の相違と対応している。また、職業生活への寄与という点には必ずしも反映されていないが、「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」を在学中に獲得したと考えている者も、威信高いグループほど多かった。

表8-7. 在学中の学習、経験と職業生活（理系男子／民間企業就職者）

	一般教育科目の学習	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	体育会やサークルの活動、友人関係
企業規模		**		(%)
-99人	29.3	64.1	54.2	70.3
100-999人	25.3	57.3	53.6	64.1
1000-4999人	26.7	59.8	53.5	64.4
5000人以上	28.8	63.6	57.5	67.0
業種		****	****	***
建設業	28.4	72.9	49.4	67.8
電気・機械製造業	26.6	63.3	60.5	64.7
化学・鉄製造業	31.5	71.5	67.9	68.5
食品・繊維製造業	28.7	61.4	61.4	68.4
金融・保険業	29.7	33.3	29.7	76.4
運輸・通信業	28.8	62.3	55.0	67.6
情報産業	25.5	47.4	45.7	56.2
卸・小・飲/他サ・ビス	24.2	48.0	43.2	74.2
その他	23.3	55.8	49.4	63.5
部門		****	****	****
研究	26.7	79.1	75.3	61.4
開発・設計	26.7	65.0	59.5	62.3
情報処理	23.7	46.3	38.1	59.5
製造・現場	26.7	64.4	56.1	65.2
管理・企画	30.1	48.6	43.7	72.7
総・経・営販	27.4	45.8	43.8	78.0
その他	36.4	54.8	47.1	75.0
職種		****	****	****
専門・技術職	27.4	64.8	58.1	64.1
事務職	22.8	39.6	38.1	71.6
営業・販売職	27.9	43.1	40.0	77.4

注：

(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

卒業後の年数による相違は、文系とほぼ同様の特徴にある。即ち、職業生活との関連で最も評価されていた「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価は、職場経験を経る過程でむしろ下がり、逆に評価の厳しかった「一般教育科目の学習」に対する評価は上昇している。「対人関係の能力、説得力」に関しては、大学で獲得したという割合自体も、卒業年を経る過程で減少する傾向にある。また、「大学以外での外国語学習、資格取得」や「資格取得の準備や学習」という資格関連の項目に対する評価が、採用時点では高いものの、職場経験を積む過程で下がる点も同様である。なお、性別や離転職の有無による相違は、部分的なものにとどまった。

表8-7は、企業属性と大学教育に対する評価の関連を、理系男子を対象にみたものである。

まず、企業規模の点では、いずれの項目についても、大規模企業及び小規模企業で評価が高く、中規模企業で低いというU字型の構造がみられる。同様の特徴は、職場で要求される知識・技能と企業規模の間にも認められ、在学中の学習、経験に対する評価が職場の知識・技能特性に規定されていることがわかる。

業種による評価の相違も大きい。まず明らかなのは、情報産業就職者において全般的に学習、経験に対する評価が低いことである。とりわけ「専門科目の学習」や「実験、実習、

卒論の経験」に対しては、建設業や製造業就職者と比較して評価がかなり低い。情報産業は、専門分野関連の知識・技能要求が他の業種よりも低く、この結果はそれを反映したものと見える。また、先にみたように、理学系では同じ項目に対する評価が低かったが、これは、理学系で情報産業に就職する者が多いこととも対応している。また、製造業と比較して建設業では「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い。この背景には、「実験、実習、卒論の経験」の充実度を低く評価していた威信低いグループが、製造業よりも建設業により多く就職していることが挙げられる。なお、事務系、営業・販売系の職種への就職者が多い金融・保険業や卸売・小売・飲食業、その他のサービス産業では、就職ルートへのネジレの影響からか、全体的に評価は低いものとどまった。

配属部門間の相違も顕著で、まず、情報処理部門では全体的に評価が低い。逆に、研究部門では、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価がいずれも7割以上と高い。また、管理・企画部門や、総務・経理部門、営業・販売部門といった事務系、営業・販売系部門では、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い反面、「一般教育科目」や「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価は高く、専門・技術系部門との仕事内容の相違を如実に反映したものとなっている。

職種間の相違からは、これまで述べてきた業種間、配属部門間における評価の相違を裏付ける結果が読み取れる。即ち、専門・技術職の場合は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が高く、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が低いのにに対して、事務職、営業・販売職の場合はこれとは逆の傾向にある。

4. 大学の職業準備教育機能（Ⅱ） 公務員就職者の場合

民間企業就職者と公務員就職者では、職場で要求される知識・技能が大きく異なる。職場の知識・技能構造は大学教育の評価を少なからず規定しており、公務員の場合、民間企業就職者とは大学教育に対する評価も異なると推察される。民間企業就職者の分析を通じて明らかにされた点が、どの程度一般化できるのか、以下で検証してみたい。

（Ⅰ）文系出身者

表8-8には、在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与が示されている。公務員の場合も、最も高い評価を受けているのは「体育会やサークルの活動、友人関係」で、68%が「役立っている」と回答している。これに対して、他の項目に関しては3～5割の者が評価するにとどまった。ここでも、大学教育と仕事の繋がりは希薄である。

ただし、民間企業就職者と比較して全体的に評価は高い傾向にある。中でも顕著なのが「専門科目の学習」に対する評価で、「役立っている」と答えたのは51%、民間企業より16ポイントも高い。また、「資格取得の準備や学習」への評価も民間企業より19ポイント高い。こうした相違は、経験業務と大学教育の関係にたいする回顧にも現れている。「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と答えた者は、民間企業11%に対して公務員23%、逆に「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と回答した者は、民間企業52%に対して公務員46%であった。「専門科目の学習」に対す

表8-8. 在学中の学習、経験と職業生活（文系/公務員就職者）

	(%)					
(N)	体育会やサークルの活動、友人関係	専門科目の学習	資格取得の準備や学習	実験、実習、卒論の経験	大学以外での外国語学習、資格取得	一般教育科目の学習
	(785)	(841)	(504)	(623)	(275)	(830)
計	68.3	51.4	43.5	35.2	33.8	30.4
専門分野		****		****	****	**
人文系	69.3	47.5	47.4	50.8	48.1	37.4
法学系	69.6	72.1	43.9	37.1	21.3	27.7
経済・商系	66.2	30.9	39.8	22.0	34.0	28.7
大学威信	**	****				****
低い	73.8	38.7	40.2	36.8	30.4	40.4
中の下	69.9	59.9	43.9	29.4	37.1	34.4
中の上	60.3	41.8	47.9	35.3	41.3	25.9
高い	66.7	72.4	43.2	38.2	27.6	14.9
卒業後の年数			*			
1年	74.1	44.4	57.9	37.5	38.1	28.3
2-4年	67.8	52.4	47.1	36.0	34.7	32.0
5-7年	69.8	54.3	43.1	35.0	34.6	29.3
8-10年	65.9	49.3	36.4	34.1	30.8	30.5
性			*	****	**	
男子	67.7	51.1	40.9	31.3	28.6	29.2
女子	70.2	52.3	50.0	46.8	44.1	34.4
離転職の経験						
無し	67.9	52.6	44.6	34.5	32.2	29.5
有り	70.0	45.9	37.9	37.8	39.7	33.1

注：

(1)表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。

(2)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

る評価の高さを反映し、「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したという者も、それぞれ62%、21%で、民間企業のそれより高い（表8-9）。

専門分野別にみると、まず法学系で「専門科目の学習」に対する評価が極めて高い。公務員における「専門科目の学習」への高い評価は、法学系での評価の高さに依拠している。

「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと評価する者も多く、他の分野より大学教育と仕事の関係は密接といえる⁽⁷⁾。人文系では、

「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」という資格関連の項目、そして「実験、実習、卒論の経験」「一般教育科目の学習」に対する評価が他よりも高い。

また、「幅広い教養」や「英語などの語学力」を在学中に学んだと考える者が多い点も、民間企業と同様である。これに対して、経済・商系では「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が他より低い。職場に必要な「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」を大学で獲得したと考えている者も少なく、

大学教育に対する評価は最も厳しい。これまで辿ったキャリアについても、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と答えた者は最も少なく、逆に「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と答えた者が最も多かった⁽⁸⁾。

専門分野間の相違に比べて、大学威信間の相違はさほど明確でない⁽⁹⁾。ただし、「一般教育科目の学習」については、威信低いグループほど明らかに評価は高い。この背景の一つとして、威信低いグループほど「一般教育科目の学習」の充実度が高かった点を挙げ得

表8-9. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（文系/公務員就職者）

	専門分野に関する理論的知識 (N)	幅広い教養 (493)	専門分野に関する実務的知識 (529)	英語などの語学力 (229)	企画・アイデアなどの創造力 (305)	対人関係の能力、説得力 (614)	情報収集力、ネットワーク (315)	データ処理、事務処理の能力 (407)	商品や事業に関する知識 (205)
計	61.7	33.1	20.6	16.2	12.5	13.4	11.4	5.4	5.4
専門分野	****	**	****		*			*	
人文系	58.9	42.6	3.1	22.4	19.3	12.0	13.8	10.1	10.0
法学系	73.2	34.2	35.9	14.8	9.3	11.2	10.5	3.6	4.9
経済・商系	48.0	25.8	11.2	12.3	10.8	16.7	10.8	4.2	2.7
大学威信	****		****	*					
低い	40.8	31.9	12.9	12.3	13.0	17.5	11.3	9.2	6.3
中の下	74.7	32.7	29.8	27.1	15.5	10.2	14.8	2.2	2.6
中の上	51.9	31.6	11.5	9.1	10.6	10.8	8.0	4.9	8.3
高い	80.4	36.5	29.8	18.0	11.8	13.1	12.0	4.3	3.7
卒業後の年数									
1年	73.1	34.5	17.4	6.7	18.2	15.6	10.0	9.1	0.0
2-4年	59.8	31.6	19.9	19.6	18.3	15.9	15.1	5.5	8.0
5-7年	60.9	34.2	23.5	17.1	14.0	13.6	13.1	4.9	7.0
8-10年	61.3	33.0	19.4	14.8	7.3	10.9	7.8	4.9	3.0
性			**	*	***				
男子	60.7	32.2	22.6	12.9	9.5	14.4	11.1	5.7	5.6
女子	65.3	35.8	13.0	23.0	21.6	9.8	12.3	4.6	4.5

注：

(1) 表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。

(2) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

るが⁽¹⁾、職業生活に対する評価にみられた相違は、この充実度の相違以上に大きい。また、民間企業の場合にはこうした顕著な相違は認められず、公務員に特有の傾向といえる。

卒業後の年数については、民間企業と同様である。即ち、最も評価の高かった「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価は、職場経験を経る過程で下がり、また、「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」という資格関連項目への評価も同様である。これに対して、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」への回答者が、職場経験を積む過程で増加している点は公務員に特有である。就職後1年目11%、2-4年目19%、5-7年目26%、8-10年目28%と、17ポイントも増加している。

「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」への回答に変化はなかったものの、年齢によって大学教育が再評価されている点は注目される。

なお、性別による相違をみると、特に「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」「実験、実習、卒論の経験」の点で、女子は男子よりも評価が高かった。また、公務員の種別でみた場合、国家上級職では、「専門科目の学習」「資格取得の準備や学習」や「大学以外での外国語学習、資格取得」の点で、国家中級職、地方公務員より評価が高い一方、「一般教育科目の学習」に対する評価は低かった。

〈Ⅱ〉理系出身者

在学中の学習、経験の職業生活に対する寄与をみたのが表8-10である。「資格取得の準備や学習」への評価が民間企業よりも高い点を除けば、文系ほど公務員と民間企業の相違は顕著でない。ただ、公務員で評価が若干高い傾向にあることは事実である。これを反映してか、民間企業よりもキャリア形成と大学教育との関連は深いと判断されている。「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」への回答者は、民間企業36%に対して公務員52%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」への回答者は、民間企業34%に対して公務員31%であった。なお、公務員の場合も民間企業と

表8-10. 在学中の学習、経験と職業生活（理系/公務員就職者）

	(%)					
(N)	体育会やサークルの活動、友人関係	専門科目の学習	実験、実習、卒論の経験	資格取得の準備や学習	一般教育科目の学習	大学以外での外国語学習、資格取得
	(448)	(487)	(485)	(302)	(478)	(121)
計	70.8	69.6	56.3	42.4	29.3	28.1
専門分野		**	***			
理学系	88.9	45.0	60.0	61.5	35.0	37.5
工学系	69.6	72.6	48.1	38.8	28.8	26.2
農学系	70.4	68.7	64.1	43.9	29.3	28.8
大学威信		*				**
低い	81.0	79.2	50.0	40.0	41.7	0.0
中の下	70.3	71.1	57.0	41.9	27.5	25.3
中の上	68.1	58.8	54.9	45.5	33.3	43.8
高い	75.0	52.9	52.9	50.0	41.2	66.7
卒業後の年数		**		*	**	
1年	71.9	77.1	54.3	31.6	20.0	22.2
2-4年	73.4	62.7	59.5	51.4	38.6	26.1
5-7年	68.9	66.7	56.7	42.2	26.8	29.4
8-10年	69.7	77.2	53.2	33.3	24.3	31.3
性						*
男子	71.8	69.1	55.5	41.3	28.4	25.2
女子	62.7	73.2	62.5	50.0	35.7	44.4
離転職の経験						
無し	71.1	70.4	56.0	41.4	29.3	26.6
有り	69.5	66.3	56.0	46.0	29.2	34.6

注：

(1) 表中の数値は、各項目の有経験者のうち、「役立っている」と回答した割合。

(2) 網掛けの部分は、分析サンプル数が10人未満のもの。

(3) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

同様、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は文系よりも高い。

在学中に獲得した知識・技能をみると（表8-11）、大学で獲得したという回答が最も多いのは、民間企業と同様「専門分野に関する理論的知識」であり、その割合は65%に上る。また、「幅広い教養」を挙げた者が3割に満たない点も、民間企業と変わらない。公務員に特有なのは、「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答する割合が49%と、民間企業の30%と比べて19ポイントも高い点である。「専門分野に関する実務的知識」を大学で学んだと考える者が多いのは、文系、理系を問わず公務員の特長といえる。

個々の属性間の相違については、十分なサンプル数を確保できていないものがあり、その点を断った上で議論を進める。

専門分野別にみると、民間企業と同様、「専門科目の学習」への評価は工学系で高く、理学系で低い。工学系で「専門分野に関する実務的知識」を大学で獲得したと回答する割合が高い点も、民間企業と変わらない。しかし他の項目に関しては、むしろ理学系で評価が高く、工学系で低い傾向にある⁽¹¹⁾。「幅広い教養」や「対人関係の能力、説得力」を大学で獲得した割合も、理学系で高くなっている。

大学威信間の相違はまず、民間企業と同様、「大学以外での外国語学習、資格取得」への評価が、威信高いグループほど高い点に現れている。同様の傾向は「資格取得の準備や学習」でもみられる。これらに対する充実度も、威信高いグループほど高かった。一方、「専門科目の学習」に対する評価は、むしろ威信低いグループほど高い。ただしこの点に

表8-11. 職場で要求される知識・技能の獲得時期（理系/公務員就職者）

	専門分野 に関する 理論的知識	専門分野 に関する 実務的知識	幅広い 教養	英語などの 語学力	情報収集 力、ネット ワーク	対人関係 の能力、 説得力	データ処 理、事務 処理の能力	企画・アイ デアなど の創造力	商品や事 業に関する 知識
(N)	(175)	(348)	(262)	(110)	(166)	(346)	(225)	(203)	(102)
計	65.1	48.9	27.1	17.3	12.0	11.3	10.7	9.9	8.8
専門分野	*	****	*			***	**		*
理学系	100.0	27.3	50.0	0.0	20.0	40.0	42.9	14.3	0.0
工学系	59.0	63.0	21.3	19.0	17.7	8.7	8.1	10.3	20.0
農学系	67.8	36.6	30.8	17.2	8.1	12.0	10.6	9.2	5.6
大学威信		*							
低い	42.9	61.1	9.1	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	-
中の下	64.1	45.8	26.0	15.9	11.3	11.3	9.9	8.9	8.0
中の上	76.5	66.7	43.5	23.1	21.4	15.2	22.7	15.8	20.0
高い	83.3	54.5	30.8	40.0	14.3	7.1	0.0	20.0	0.0
卒業後の年数									
1年	68.4	38.5	16.7	11.1	0.0	8.7	9.5	25.0	0.0
2-4年	73.1	46.2	27.2	19.4	15.4	13.3	16.1	12.1	5.0
5-7年	53.7	50.0	25.4	14.7	6.1	12.5	6.0	4.8	13.0
8-10年	65.1	53.0	30.4	19.4	15.8	9.0	10.7	9.9	12.9
性									
男子	63.2	49.8	26.2	18.3	12.2	11.6	9.5	10.2	10.5
女子	78.3	41.9	34.5	11.8	11.1	9.3	16.7	7.4	0.0

注：

- (1)表中の数値は、各項目が「必要」と回答した者のうち、「大学で獲得した」と回答した割合。
- (2)網掛けの部分は、分析サンプル数が10人未満と少なく、明確な判断をくだすことはできない。
- (3)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

関しては、充実度や知識・技能の獲得時期との明確な対応がみられず、別の誘因が存在すると考えられる。

年齢による変化をみると、個々の学習、経験に対する評価の点では、民間企業と異なり特に明確な相違は認められない。しかし、「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答した者は、職場経験を積むにつれて増加しており、就職後1年目で49%、2-4年目で44%であったのが、5-7年目では51%、8-10年目では60%に上昇している。専門知識・技術の指す内容までは特定できないが、年齢を経る過程で大学教育と仕事の関連が深まるという認識は、文系、理系を問わず公務員に共通した特性といえる。なお、理系の場合は、「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」を大学時代に獲得したと考えている者自体も、卒業後の年数を経るほど多くなっている。

性別間の相違は、統計的に有意でないものの、女子は男子より評価が高い。繰り返し述べるように、これは性別による充実度の相違を反映した結果であろう。最後に、公務員の種別による相違をみると、地方公務員より国家中級職、国家中級職より国家上級職で、学習、経験に対する評価は高く、特に国家上級職とその他の間で評価の隔たりが大きかった。

5. まとめ

以上、職業生活からみた大学教育に対する評価の構造を探ってきたが、職場で要求される知識・技能と大学教育に対する評価の関連を解釈するには注意を要する。なぜなら、大学教育に対する評価を尋ねた質問項目と職場で必要とされる知識・技能を尋ねた質問項目とが異なっているからである。知識・技能要求と評価の対応あるいはズレの議論には、こうした課題があることを認識した上で、上の分析結果を一般化すれば、次のようにいえる。

まず明らかにされたのは、在学中の教育経験が非常に乏しいことである。在学中の経験のうち、最も充実度が高いのは「体育会やサークルの活動、友人関係」であった。これに対して、卒業生の多くは勉学に不満を感じており、中でも「一般教育科目の学習」の充実度は極めて低かった。この背景には、将来の職業ビジョンが曖昧であるため、大学教育に取り組む姿勢が形成されていないという、学習者サイドの要因も指摘される。ただしその点を考慮してもなお、教育経験の貧困さは歴然としており、カリキュラムや授業方法という、教育の提供者サイドの抱える課題が大きいといわざるを得ない。こうした教育経験の貧しさは、職業生活との関連でみた大学教育に対する評価の低さを少なからず規定していた。充実度が高いと判断されていた「体育会やサークルの活動、友人関係」は、職業生活との関連でも高い評価を得る一方、大学が意図的に行う教育に対する評価は厳しかった。

しかし、大学教育に対する評価の低さは、教育経験の貧しさのみに端を発しているのではない。教育経験の充実度を問わず、職場での知識・技能要求と大学教育との乖離も評価を左右していた。「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と考えている者は極めて少なく、職場で必要な知識・技能を大学教育から得たと考えている者も少なかった。大学教育が、職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」を、ある程度は提供している一方で、実際に職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」「幅広い教養」の内容と、大学で教授される「専門科目の学習」「一般教育科目の学習」の内容の間には、深い溝が存在している。

さらに、大学教育に対する評価は、卒業後の年数によっても変化していた。まず、資格関連の学習に対する評価は、採用後間もない段階では高いものの、その後は徐々に低下する。また、最も高い評価を受けていた「体育会やサークルの活動、友人関係」への評価が、年齢を経る過程でむしろ低下し、逆に評価の厳しかった「一般教育科目の学習」が、徐々にではあるが評価されてくる。仕事内容の変化に伴い、大学教育に対する評価も変化しており、大学教育の効果を長期的な視点から検討する必要性を示唆する結果であった。

もちろん、大学教育への評価は就職先や個人の属性によっても異なる。まず、就業形態によって大学の職業準備教育機能は一様でなかった。大学教育と仕事の関連が最も密接と評価されたのは教員就職者で、以下、公務員就職者、民間企業就職者の順に続く。大学教育が、特定の専門職養成に関しては明確にその機能を果たす一方、いわゆるホワイトカラー養成としての機能は必ずしも定かでない。以下、第7章で試みたホワイトカラー類型を念頭に置きつつ、民間企業における大学教育に対する評価の構造を再整理してみたい。

最初に、出身分野間の相違を簡単にまとめておく。文系と理系では、特に「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価に相違があり、後者において評価が高い。理系では、職場で必要な専門分野に関わる知識を、大学教育を通じて獲得したと考える者も文系より多かった。しかし、留意すべきはむしろ、理系でも大学教育と仕事内容が必ずしも対応していないことである。大学で学んだ専門知識、技術を生かせる業務を経験してきたと考える者は、3人に1人とどまったのである。

〈I〉人文・社会系の民間企業就職者

事務職就職者では、営業・販売職より「専門科目の学習」への評価が高かった。これは、事務職における「職業専門知識」の要求の高さに呼応する結果である。しかもこの点は、

専門分野や大学威信を問わず認められ、職場の知識・技能要求が大学教育に対する評価を左右していることがわかる。さらに、同じ事務職就職者でも、専門分野間で評価は異なっていた。「専門科目の学習」への評価が最も高いのは法学系で⁽¹²⁾、次いで経済・商系、最も低いのは人文系であった。在学中の充実度という点では、むしろ人文系の方が高かったため、これは、専門教育と仕事内容の対応の相違を反映したものに他ならない。一方、職場での知識・技能要求が異なるにも拘わらず、大学威信間の「専門科目の学習」に対する評価の相違は明確でなかった。専門分野特性が認められたとはいえ、文系では基本的に大学教育と仕事の対応が希薄であり、職場での知識・技能要求の高さが、必ずしも大学教育に対する評価の高さに結びつくわけではない。大学威信による評価の格差が顕著でないのは、このためでもあろう。もっとも、「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」に関しては、威信高いグループほど評価も高かった。ただ、充実度も威信高いグループほど高く、知識・技能要求の相違だけに帰することはできない。

事務職と比べて、営業・販売職就職者では「専門科目の学習」に対する評価が低い。また「職業専門知識」の要求そのものが低いためか、法学系と経済・商系の間で評価の格差も認められない。ただし、人文系ではやはり評価が低く、事務職、営業・販売職を問わず、要求される知識・技能と専門教育との乖離が、社会科学系以上に大きいことがわかる。営業・販売職でも、大学威信によって職場の知識・技能要求は異なっていたが、この点と大学教育に対する評価の関連はどうか。まず、事務職と同様、「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」に関しては、威信高いグループほど評価が高く、知識・技能要求の相違を反映した結果とも読める⁽¹³⁾。逆に、「専門科目の学習」に対する評価の格差は明確でなく、その背景にはやはり、専門教育と仕事のズレを指摘し得る。

なお、専門・技術職就職者の場合は、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」とも人文系で評価が高かった。

〈Ⅱ〉理工系の民間企業就職者

製造業就職者の場合、情報産業就職者と比較して、専門分野や大学威信に関わりなく「専門科目の学習」に対する評価が高かった。これは、「職業専門知識」の要求が製造業で高かった点に対応する結果である。ただし、建設業と比較した場合は、この限りでなかった⁽¹⁴⁾。専門分野別にみると、工学系では理学系よりも「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が高く、この傾向は特に開発・設計部門への配属者において顕著であった。同じ項目について、在学中の充実度には目立った相違はなく、専門分野と仕事の対応の違いを反映したものと見える。大学威信による評価の相違は、威信低いグループとそれ以外のグループの間で認められた。そして、威信低いグループでは、「一般教育科目の学習」に対する評価が高い一方、「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は低かった。ただし、「一般教育科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」については、大学威信間で在学中の充実度にも相違があり⁽¹⁵⁾、なお考察を要する。

建設業就職者の場合も、大学威信による評価特性は製造業と類似しており、威信低いグループで「一般教育科目の学習」への評価が高く、「実験、実習、卒論の経験」への評価が低かった。また、威信高いグループで「専門科目の学習」に対する評価が高かった⁽¹⁶⁾。なお、同じ項目に対して、大学威信による充実度の相違は顕著でなかった。

情報産業就職者の場合は、先述したように「専門科目の学習」に対する評価が製造業就職者よりも低く、「職業専門知識」の要求の低さに対応している。専門分野による評価特性は製造業と同様で、工学系では理学系よりも「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が高かった。しかもこの傾向は、開発・設計部門、情報処理部門の双方の配属者で確認された。また、「専門科目の学習」については、在学中の充実度の点で理学系と工学系の相違はなく、専門教育と知識・技能要求の対応の相違を反映している可能性がある。これに対して、「実験、実習、卒論の経験」については、充実度も工学系で高かった。大学威信別にみると、工学系に関しては、威信低いグループで「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価が低い傾向にあった。同様の点に関して、在学中の充実度に相違はなく、知識・技能要求の相違の投影とみなすことができる。

上述したのは専門・技術職就職者の場合であり、事務職、営業・販売職への就職というネジレのルートを辿った者では、仕事内容の相違を反映して、大学教育に対する評価も大きく異なっていた。そして、「専門科目の学習」に対する評価が低い一方、「一般教育科目の学習」や「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価は高かった。なお、「実験、実習、卒論の経験」に対する評価には相違がなかった。「実験、実習、卒論の経験」を通じて得られる知識・技能の性格が、「一般教育科目の学習」や「専門科目の学習」を通じて得られる知識・技能の性格とは別の次元で捉えられていることがわかる。

〈注〉

- (1) 「特に将来の職業は考えていなかった」と回答した割合は、文系出身者が57%であるのに対して、理系出身者が39%、その他出身者が37%であった。
- (2) ただし、「実験、実習、卒論の経験」に対しては、むしろ人文系で評価が高かった。
- (3) 威信高いグループでは、「実験、実習、卒論の経験」「専門科目の学習」の充実度自体も高かった。
- (4) 「専門科目の学習」の点で性別による相違がみられないのは、女子の場合、人文系出身者が多いためである。
- (5) 「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」が「充実していた」と回答したのは、それぞれ、理学系50%、53%、工学系47%、57%、農学系54%、66%であった。
- (6) 「体育会やサークルの活動、友人関係」「一般教育科目の学習」が「充実していた」と回答したのは、農学系80%、21%、理学系73%、28%、工学系71%、18%であった。
- (7) なお、人文系でも民間企業就職者より「専門科目の学習」に対する評価は高かったが、経済・商系では両者に差がなかった。公務員への就職が、専門分野を問わず「専門科目の学習」に対する評価を高めるわけではない点に対する留意は必要である。
- (8) 「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」と回答したのは、経済・商系9%、法学系31%、人文系33%、「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」と回答したのは、経済・商系55%、人文系43%、法学系39%であった。
- (9) 威信中の下のグループ、ならびに威信高いグループにおいては、「専門科目の学習」に対する評価が高く、また、「専門分野に関する理論的知識」「専門分野に関する実務的知識」を在学中に獲得したと考えている者も多い。これは、この2つのグループにおいて法学系の占める割合が高いためである（それぞれ78%、69%）。
- (10) 「一般教育科目の学習」が「充実していた」と回答した割合は、威信低いグループ26%、中の下グループ20%、中の上グループ21%、高いグループ14%であった。
- (11) 理学系の場合、工学系よりも「体育会やサークルの活動」「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習、資格取得」「一般教育科目の学習」の充実度が高いと判断しており、この点も評価の高さに繋がっていると考えられる。
- (12) 法学系で「専門科目の学習」に対する評価が高い傾向は、公務員就職者の場合にさらに強まる。
- (13) 事務職就職者と同様に、「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」の充実度は、威信高いグループほど高く、この点への留意も必要である。
- (14) 工学系出身者を対象に、製造業就職者と建設業就職者を比較すると、後者でむしろ「専門科目の学習」に対する評価は高かった。ここからも、職場における知識・技能要求と大学教育に対する評価が必ずしも対応するわけではないことが読み取れる。
- (15) 威信低いグループでは、「一般教育科目の学習」の充実度が高く、逆に「実験、実習、卒論の経験」の充実度が低かった。
- (16) 「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」については、開発・設計、製造現場の両部門への配属者で、「実験、実習、卒論の経験」については、開発・設計部門への配属者で認められた。

第9章 大学教育に対する期待

図9-1. 大学教育に対する期待の形成ルート

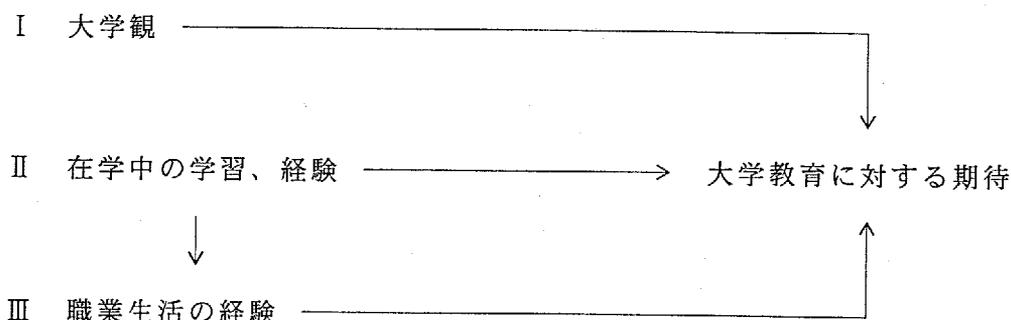


図9-1は、大学教育に対する期待が形成されるルートを示したものである。

第1の経路は、在学中の学習、経験や職業経験とは関係なく、大学とは斯くあるべきものだ、という個人の予め抱く大学観が、そのまま期待にも反映される場合である。

第2の経路は、実際の学習、経験に対する評価を鏡として、大学教育への期待が形成される場合である。例えば、満足いく経験であったから、さらにその点の充実を望む場合、不満があり、その点の改善を望む場合、また、不満が大きく諦めてしまう期待しない、といったケースが想定されよう。

第3の経路は、職場で要求される知識・技能に照らし合わせて、大学教育への期待が形成される場合である。この点に関しては、大学教育と仕事との対応如何によって、第2の経路と連動するケースと、そうでないケースが考えられる。

上に述べた3つのルートを考慮しつつ、卒業生が大学教育に何を期待し、その期待は何に依拠して形成されているのかを明らかにすることが、この章の目的である。以下、第1節ではまず、大学教育に対する期待の全体像を概観し、大学への要望を構成している軸を抽出する。続く第2節、第3節では、主として民間企業就職者を対象に、期待が形成される背景を探る。個人の属性や企業の属性との関連は第3節で、在学中の学習、経験や職業生活との関連は第4節において、それぞれ検討する。

1. 卒業生からの要求

質問票では、卒業生が大学教育に何を望んでいるか、以下に挙げる6つの項目を尋ねており、「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」のうち、いずれかを選択してもらうことになっている。

- 1 勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ
- 2 理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ
- 3 理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ
- 4 専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ
- 5 一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ
- 6 少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ

表9-1は、サンプル全体を対象に、これらの問いに対する回答をみたものである。

卒業生が大学教育に最も期待しているのは、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」であり、全体の7割が賛同している。つまり、知識や技能そのものというよりは、むしろそれらを駆使し構成していく技法のようなものへの期待が高いのである。しかもこの傾向は、出身分野別、就業形態別、大学威信別、卒業後の年数別、性別にみた場合も、同様に確認される。

残りの項目については、いずれも賛同者が3～4割と、特に明確な傾向を持たない。ただしそこから、いくつか興味深いパターンを読み取ることができる。

まずは、一方で理論的な教育を期待する層が、他方で応用的な教育を期待する層がそれぞれ存在するということである。そして、理論的な教育を期待する層は、理系出身者や公務員就職者で、応用的な教育を期待する層は、文系出身者や民間企業就職者が多い。職場における「専門分野に関する理論的知識」の必要性は、文系出身者よりも理系出身者で、民間企業就職者よりも公務員就職者で高く、また「専門分野に関する理論的知識」を大学で獲得したという者も、文系出身者より理系出身者で、民間企業就職者より公務員就職者で多かった。上の結果は、この点を反映したものともいえる。

しかし、理論的な教育か応用的な教育かの選択は、これら以上に大学威信や卒業後の年数と関連している。大学威信別にみると、威信高いグループほど理論的な教育への期待が、威信低いグループほど応用的な教育への期待が高い。しかも、威信高いグループと威信低いグループとの間には、両項目とも30ポイント以上の格差がある。また、大学威信ほどではないが、卒業後の年数を経た者ほど応用的な教育への期待は低下し、逆に理論的な教育への期待は高まる。こうした結果は一方で、大学教育への期待が、果たして、在学中の学習、経験や仕事で要求される知識・技能に依拠したものであるのか、疑問を抱かせる。

次に挙げられるのは、教養教育と専門教育が、必ずしも対立する枠組みとして捉えられていないことである。「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」という点に賛同した者は、42%と過半数に届いておらず、むしろ「どちらともいえない」と回答を留保した者が47%と多い。しかもこの点に関しては、出身分野や就業形態、性別だけでなく、大学威信や卒業後の年数による相違も認められない。

表9-1. 大学教育に期待すること

	(%)					
(N)	少人数の教育 形態で、発表 や論文などの 表現技法を教育 (14523)	理論的な教育 よりも、実務 に役立つ応用 的な教育 (14523)	理論的な教育 で、論理的・体 系的な考え方を 身につけさせる (14523)	一般教養より も、専門を 深めるように する (14523)	専門科目に限 らず、人文・ 社会科学の一 般教養を養う (14523)	勉強するより も、サークルや 友人関係を広げ た方が役立つ (14523)
計	69.4	42.9	42.6	41.5	37.7	33.0
出身分野						
文系	71.7	44.5	43.0	39.8	39.2	37.2
理系	69.4	38.9	48.0	40.8	37.5	34.8
その他	65.5	44.2	36.4	44.9	35.4	24.4
就業形態						
民間	70.5	43.8	43.5	40.2	38.7	36.5
公務	72.0	38.1	46.3	41.6	36.1	29.9
教員	64.4	42.1	38.0	45.6	35.1	23.4
大学威信						
低い	67.3	58.4	31.1	39.6	38.1	45.5
中の下	66.9	45.5	40.1	43.5	35.8	32.8
中の上	70.6	35.6	46.1	41.9	38.5	27.1
高い	77.8	25.3	61.8	37.8	40.6	26.4
卒業後の年数						
1年	72.4	46.2	36.0	42.6	37.0	38.3
2-4年	70.1	44.8	40.0	39.7	38.8	34.9
5-7年	68.4	42.1	43.1	43.5	36.6	32.2
8-10年	68.5	40.3	47.1	41.0	37.8	29.9
性						
男子	68.6	44.6	43.5	41.3	37.5	38.5
女子	71.2	38.9	40.6	41.9	38.5	20.6

注：

(1)表中の数値は、それぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

前章で明らかにしたように、在学中の「一般教育科目の学習」の充実度は低く、職業生活における評価も高くなかった。しかし他方で、職場で教養は必要度の高い知識・技能であり、大学教育で獲得した知識・技能という点では、割合こそ低かったものの、専門分野に関わる知識に次ぐものであった。つまり、現在の教養教育に対する不満は相当大きいものの、大学が果たすべき教育機能としては決して否定されているわけではなく、その期待も小さくないのである。「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」に対する回答をみても、「そう思わない」と回答した割合が19%と少なく、この点からも、教養教育の意義が否定されているわけではないことがわかる。

最後に、「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」という意見に着目すると、これへの賛同者は全体の33%であった。この数値から、大学が持つ、正規の教育課程以外の機能にも期待している、という解釈を導出することも可能である。また、「体育会やサークルの活動、友人関係」の充実度や職業生活に対する寄与度の高さに比較して、この値はさほど高くなく、正規の教育過程への期待がやはり大きいと理解することもできる。ただし、これを「そう思わない」と積極的に否定した者は、僅か15%に過ぎない。そう考えるならば、むしろ3人に1人は、大学の教育機能に何ら期待しない層であるとの解釈が妥当性を帯びてくる。

なお、この点に関しては、属性間の相違も大きい。まず、その他出身者、教員就職者、

女子で賛同者が少なくなっている。さらに詳細にみると、出身分野や就業形態による相違は男子でむしろ顕在化しており、女子の場合は、出身分野、就業形態に関わらず、これに賛同する者が全体的に少ない。前章の分析から、女子は在学中の教育経験の充実度が高く、勉学に対する取り組みが熱心であることが推察されたが、それに対応した結果といえる。また、大学威信が低いグループほどこれに賛同する者は多く、その背景が注目される。さらに、卒業後の年数を経る過程で、これへの賛同者は減少している。この結果は、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が、卒業後の年数を経るほど低下していた点に呼応するものである。

2. 期待の形成ルート（I） 個人属性、企業属性との関連

個人属性と大学への要望

（I）民間企業就職者

図9-2は、文系を対象に大学教育への期待と個人属性との関連を示したものである。

専門分野別にみると、経済・商系では、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が高い一方、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は低い。また人文系では、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」への期待が高い⁽¹⁾。

大学威信間の相違はさらに大きい。そして、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」に対する期待は、威信高いグループほど高く、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」に対する期待は、威信低いグループほど高い。

年齢別にみると、卒業後の年数を経た者ほど、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待が高まり、「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待は低下している。

性別による相違は、特に「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」の点に顕在化しており、女子よりも男子でこれらに対する期待は高い。しかもこの傾向は、専門分野や大学威信を統制しても確認された。

最後に、離転職経験の有無による相違をみると、離転職経験の無い者では、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」、離転職経験のある者では、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」への期待がそれぞれ高い。専門分野や大学威信を考慮してさらに検討したが、この傾向に変わりはない。

同様の分析を理系を対象に行ったのが図9-3である。

専門分野別にみると、理学系で「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」に対する期待が高い。しかしこれは見かけ上の相違で、大学威信を考慮す

図9-2. 大学教育に期待すること（文系／民間企業就職者）

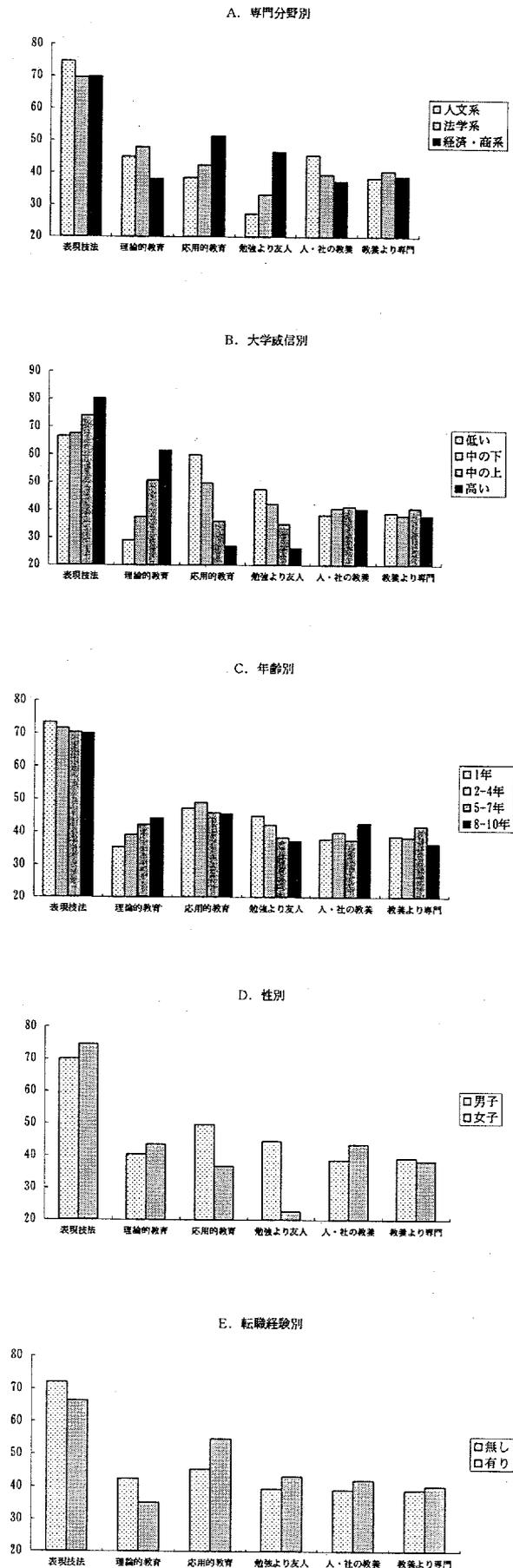
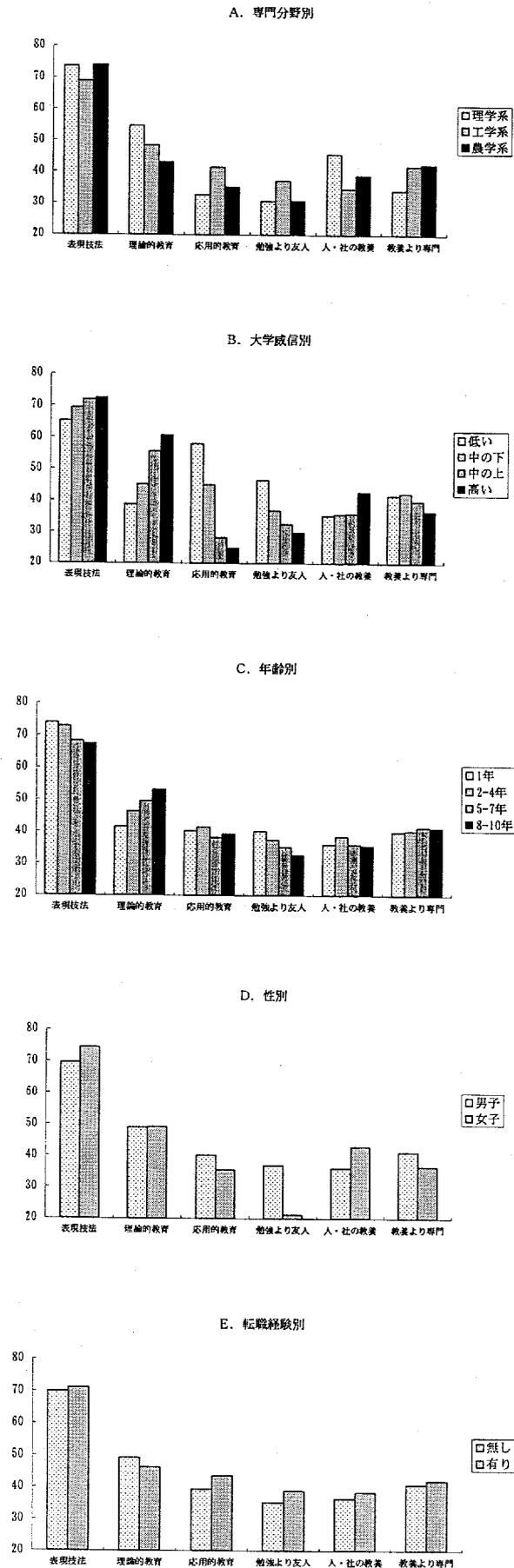


図9-3. 大学教育に期待すること（理系／民間企業就職者）



ると特に明確な相違はない⁽²⁾。これに対して、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」と考えている者が多く、「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」に賛同する者が少ない点は、大学威信を問わず確認された。工学系では、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が高く、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」への期待は低い。この傾向は、威信中の上以上のグループで顕著であった。

大学威信と大学教育に対する期待の関係はさらに明確で、しかも期待特性は文系と極めて類似している。即ち、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は威信高いグループほど高く、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待は威信低いグループほど高かった。

卒業後の年数による相違も、文系と同様の傾向にあり、年齢を経た者ほど「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は高まり、「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待は低下する。性別、離転職経験の有無による期待の特徴も、文系とほぼ同様であった。

〈Ⅱ〉公務員就職者

文系の場合、先に指摘したように、民間企業より「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への要望が高い一方、「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」への要望は低いという基本的相違がある。しかしその点を除けば、個人属性別の期待特性は、民間企業とほぼ同様であった。一点ほど相違点を挙げれば、それは、年齢別にみた際、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待に変化がないことである。民間企業の場合、年齢を経る過程で「専門分野に関する理論的知識」への要求が若干高まっていたのに対して、公務員の場合はその傾向になかった。両者の相違は、こうした知識・技能要求の相違を反映した結果かもしれない(図9-4)。

理系の場合、まず民間企業との比較において文系とは様相がやや異なる。「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」の点で両者に相違はなく、また「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は、むしろ民間企業で高かった。個人属性別にみると、やはり大学威信による相違が大きく、民間企業と同様の傾向を示す。一方、専門分野間の相違は、必ずしも民間企業と同様でない⁽³⁾。年齢別の相違は文系と同様、民間企業に比べると明確でない。性別による相違は民間企業とほぼ同様であった⁽⁴⁾(図9-5)。

図9-4. 大学教育に期待すること（文系／公務員就職者）

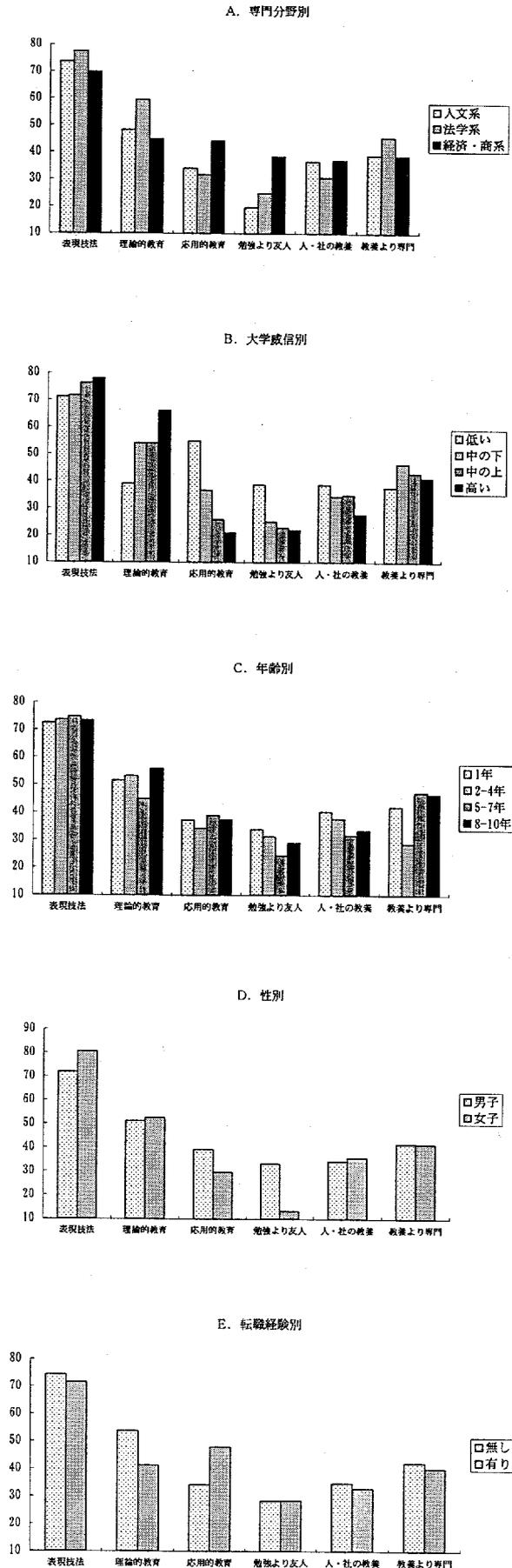
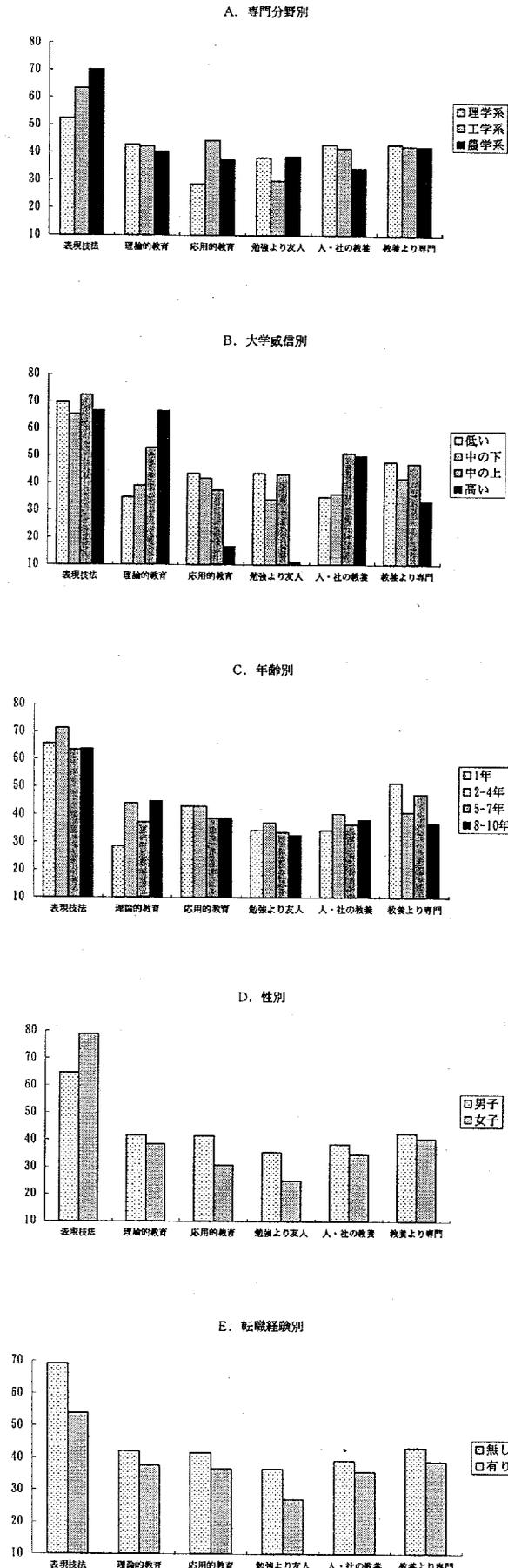


図9-5. 大学教育に期待すること（理系／公務員就職者）



企業属性と大学への要望

(I) 文系出身者

表9-2は、民間企業に就職した男子を対象に、大学教育への期待と所属企業の属性との関係をみたものである。

企業規模別にみた場合、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は、大企業就職者ほど、逆に「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」への期待は、小規模企業就職者ほど高い。この特徴は、大学威信別の特徴と重複しており、果たしてどちらが大学教育への期待を規定しているのだろうか。大学威信と企業規模を考慮して再度分析したところ、まず、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」への期待は、企業規模、大学威信の双方が規定していた。これに対して、理論的な教育か応用的な教育かの選択は、大学威信の規定力が大きく、企業規模による相違は明確でなかった⁽⁶⁾。

業種別にみると、卸売・小売・飲食業では、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待が低く、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が高い。これに対して金融・保険業では、「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が低い一方、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」への期待が高かった。

なお、就職先の業種も、卸売・小売・飲食業は小規模企業が、金融・保険業は大規模企業が多く、その結果、前者は威信低いグループからの、後者は威信高いグループからの就職者が多い。そこで、業種と大学威信双方を考慮して検討したところ、業種間の相違はさほど顕著でなくなった。ただし、上述の業種特性はなお認められた。

職種別にみると、営業・販売職が特有の傾向を持ち、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が高い一方、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」

「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」への期待は低い。この点に関して、大学威信を統制して再度検討したところ、「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」は、職種よりもむしろ大学威信の規定力が大きかった。つまり、営業・販売職に威信低いグループ出身者が多いことによる、見かけ上の特徴といえる。ただし、その他の項目に関しては、職種別の特徴がなお残った。

また、事務職のうち、【事務】で「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」への、【事務+営販】で「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が高い。ただ、この点に関しても、大学威信を考慮すれば、両者の相違は必ずしも明確でなかった。

表9-2. 企業属性と大学教育への期待（文系男子／民間企業就職者）

	(N)	(3473)	(3478)	(3481)	(3459)	(3463)	(3471)
	計	71.4	48.0	43.7	42.2	39.3	38.5
企業規模							
-99人		61.4	59.8	42.2	34.6	42.5	41.8
100-999人		67.1	57.9	49.3	33.3	37.9	36.4
1000-4999人		70.8	49.2	45.2	39.0	40.6	39.0
5000人以上		77.3	36.9	38.4	53.1	38.9	39.2
業種							
建設・製造業		71.6	45.6	45.2	42.8	36.8	41.7
卸売・小売・飲食業		65.5	58.5	51.1	33.6	36.6	39.1
金融・保険業		75.1	41.0	38.7	49.7	43.7	36.2
運輸・通信業		80.5	40.3	37.2	48.2	39.9	34.7
その他		69.0	52.6	43.8	38.3	39.1	38.3
職種とキャリア類型							
事務職（計）		75.7	42.0	38.7	50.6	42.3	35.2
【事務】		72.4	40.5	29.7	55.6	44.7	34.3
【事務+営販】		77.0	34.9	37.4	52.0	35.3	34.7
営業・販売職（計）		67.5	53.5	47.8	35.4	36.3	41.4
【営販】		65.4	53.7	45.1	36.1	37.6	43.8
【営販+事務】		67.5	55.2	43.8	37.7	35.6	41.8
専門・技術職（計）		75.2	43.8	40.0	44.5	45.6	38.2

注：

- (1) 対象は、離転職経験のない者。なお、事務職、営業・販売職におけるキャリア類型別の分析は、就業後5-10年までの者。
 (2) 表中の数値は、それぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

〈Ⅱ〉理系出身者

同様の分析を男子の理系出身者を対象に行ったものが表9-3である。

企業規模別にみると、大規模企業で「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」、小規模企業で「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」への期待が高く、それを規定しているのがむしろ大学威信である点は、文系と同様である。ただし、威信低いグループに関しては、上述の企業規模間格差が確認された。なお、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」への期待は、大企業ほど高いが、この相違も大学威信を考慮すると明確でなくなる。

業種についてはまず、建設業に特徴があり、製造業と比較して「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待が高く、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は低い。この傾向は、威信中の下以下の層で顕著な一方、威信中の上以上の層では明らかでなかった。威信低いグループで、企業規模や業種による期待の相違が大きいことがわかる。「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待は、金融・保険業や情報産業でも高かった。大学威信を考慮してもこの傾向に変わりはなく、仕事内容の相違を反映した結果といえる⁽⁶⁾。

配属部門間の相違は、研究部門と製造・現場部門において顕著である。前者では「少人

表9-3. 企業属性と大学教育への期待（理系男子／民間企業就職者）

	(N)	(2743)	(2737)	(2743)	(2747)	(2746)	(2741)
	計	69.6	49.4	41.2	39.7	36.5	36.0
企業規模							
-99人		61.9	33.6	47.0	48.5	41.0	30.6
100-999人		70.5	43.7	41.4	44.6	36.1	34.8
1000-4999人		66.8	49.7	41.6	42.6	37.2	36.7
5000人以上		71.7	55.3	40.1	32.9	35.7	37.2
業種							
建設業		66.8	36.3	49.7	53.4	43.2	36.4
電気・機械製造業		70.2	53.0	42.5	38.0	33.6	33.8
化学・鉄製造業		72.1	53.7	36.1	30.0	31.6	32.4
食品・繊維製造業		68.9	45.6	45.6	39.8	21.4	30.1
金融・保険業		69.7	48.7	30.3	32.5	48.1	52.6
運輸・通信業		70.1	49.7	37.4	35.0	38.7	38.5
情報産業		71.7	53.8	38.6	37.4	38.0	38.5
卸・小・飲/他サービス		64.2	47.6	37.2	41.6	47.3	39.2
その他		70.2	43.5	41.0	43.8	36.0	38.3
部門							
研究		75.6	60.7	40.5	28.9	22.7	33.9
開発・設計		69.9	52.4	43.6	36.8	34.5	33.1
情報処理		77.4	53.6	38.6	37.6	39.1	40.2
製造・現場		63.6	42.2	44.0	46.0	41.4	35.7
管理・企画		65.8	47.7	28.9	42.3	34.2	45.0
総・経・営販		71.2	41.7	35.9	47.0	45.9	41.6
その他		64.9	40.6	42.6	44.5	36.8	35.7
職種							
専門・技術職		70.5	51.1	42.2	38.3	35.2	34.7
事務職		64.1	49.5	33.3	42.0	41.5	44.3
営業・販売職		69.7	34.8	31.3	48.8	47.5	44.8

注：

(1)対象は、離転職経験のない者。

(2)表中の数値は、それぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待が、後者では「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への期待がそれぞれ高い。この傾向は大学威信を問わず認められた。

なお、専門・技術系部門と比較して事務・営業系部門では、応用的な教育や一般教養に対する期待が高く、サークル活動の重要性を指摘する者も多かった。仕事内容の相違を如実に反映した結果といえる。この点は、職種別にみると、より端的に現れており、事務職、営業・販売職では、応用的な教育や一般教養に対する期待が明らかに高く、勉強より人間関係に期待する者も多かった。就職ルートのネジレの影響が、大学への要望に顕在化しているのである。

最後に、公務員について補足しておこう（表9-4）。

まず、文系と理系の相違が民間企業とは異なる。理論的な教育への期待は文系で高く、表現技法の教育を要望する者も多かった。これに対して、応用的な教育への期待は理系で

表9-4. 公務員の種別と大学教育への期待（男女計）

	少人数の教育 形態で、発表 や論文などの 表現技法を教育	理論的な教育 で、論理的・体 系的な考え方を 身につけさせる	理論的な教育 よりも、実務 に役立つ応用 的な教育	一般教養より も、専門を 深めるように する	専門科目に限 らず、人文・ 社会科学の一 般教養養う	勉強するより も、サークルや 友人関係を広げ た方が役立つ
文系出身者 (計)	76.4	58.8	28.4	42.8	33.5	25.9
国家上級	81.0	64.0	22.0	32.7	36.0	18.0
国家中級	79.1	62.6	21.8	41.5	34.5	23.8
地方公務	73.1	54.9	34.6	46.1	32.2	29.3
理系出身者 (計)	66.2	40.4	40.7	44.6	35.8	34.9
国家上級	66.7	62.0	16.7	41.7	45.8	21.7
国家中級	70.7	42.7	34.1	42.7	41.5	30.5
地方公務	64.0	36.3	46.9	45.8	31.8	38.5

注：

(1)表中の数値は、それぞれの項目に「そう思う」と回答した割合。

高く、また、勉強より人間関係が大事と考えている者も、むしろ理系で多い。公務員の種別による相違は、出身分野を問わず共通しており、国家上級職では理論的な教育や一般教養の涵養を望む声が多い一方、地方公務員では応用的な教育や専門教育を望む声が多く、勉強よりサークル活動等が重要と答えた者も多かった。さらに、サンプル数の少なさを配慮し、文系と理系を合わせて、大学威信を考慮した分析を再度行った。その結果、理論的な教育を望むか応用的な教育を望むかの相違、また勉強より人間関係の重視という点については、大学威信を統制してもなお、公務員の種類による相違が残った。これに対して、専門教育を望むか一般教育を望むかの選択には、公務員の種類が然して効いていなかった。

3. 期待の形成ルート（Ⅱ） 教育経験、職場の知識・技能要求との関連

以下では、民間企業就職者を対象に、在学中の学習、経験に対する評価や職場で必要とされる知識・技能の特性が、大学教育への期待といかに関わっているか検討する。

応用的な教育と理論的な教育

表9-5は、在学中の学習、経験と大学教育に対する期待との関係をみたものである。

まず、充実度との関連をみると、出身分野を問わず、大学での教育経験が充実していたと考えている者ほど理論的な教育への期待が高く、充実していなかったと考えている者ほど応用的な教育への期待が高い。ただし、一般教育、専門教育、卒論の経験のうち、特定の経験が、応用的な、あるいは理論的な教育に対する期待を規定しているわけではない。なお、文系では、資格関連の項目に関しても同様の傾向にある。職業生活への寄与に対する評価との関連においても、充実度とほぼ同様の結果が得られた。

ところで、これまでの分析でも度々指摘したように、個人の属性や企業の属性のうち、応用的な教育か理論的な教育かの選択を大きく規定していたのは大学威信であった。そこで、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の3項目を

表9-5. 在学中の学習、経験と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

A. 充実度	(%)			
	理論的な教育よりも、実務に 役立つ応用的な教育を行う		理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を見につけさせる	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	**	****	***	*
充実	44.2	34.1	44.9	52.2
充実せず	48.2	41.2	40.0	48.3
専門科目の学習	****	****	****	****
充実	42.5	36.7	45.9	52.6
充実せず	50.4	42.7	37.9	45.4
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
充実	40.7	36.8	47.6	52.3
充実せず	50.9	43.8	38.5	44.3
資格取得の準備や学習	**	**		
充実	44.9	38.7	40.1	47.3
充実せず	50.9	46.4	40.3	43.8
大学以外での外国語学習・資格取得	*	***		
充実	44.6	34.1	43.0	50.7
充実せず	49.2	47.8	41.6	45.8
体育会やサークルの活動、友人関係				
充実	46.8	39.8	41.4	47.9
充実せず	47.7	38.7	41.3	50.7

B. 職業生活への寄与	(%)			
	理論的な教育よりも、実務に 役立つ応用的な教育を行う		理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を見につけさせる	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	****	***	****	**
役立っている	42.1	35.6	46.8	52.4
役立っていない	49.3	41.4	38.6	48.0
専門科目の学習	****	****	****	****
役立っている	43.1	35.6	47.1	51.6
役立っていない	49.2	45.6	37.8	45.2
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
役立っている	39.1	33.9	49.2	53.3
役立っていない	50.3	46.3	38.0	44.0
資格取得の準備や学習			**	***
役立っている	47.2	43.6	44.2	41.7
役立っていない	49.1	41.4	39.5	49.2
大学以外での外国語学習・資格取得	*	*	****	
役立っている	45.3	35.9	46.7	47.2
役立っていない	49.2	42.1	39.3	48.9
体育会やサークルの活動、友人関係				***
役立っている	47.2	40.1	41.2	47.1
役立っていない	47.6	38.4	41.1	51.8

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

対象に、教育経験と大学教育に対する期待との関係をさらに検討した。すると、文系、理系の別に関わりなく、教育経験の充実度や職業生活における評価の相違以上に、大学威信が予め期待のレベルを規定していた。つまり、教育経験に対する評価の如何を問わず、威信高いグループほど理論的な教育を望み、威信低いグループほど応用的な教育を望んでいる。ただし、それぞれの大学威信グループの中でみた場合には、教育経験の充実度が高い

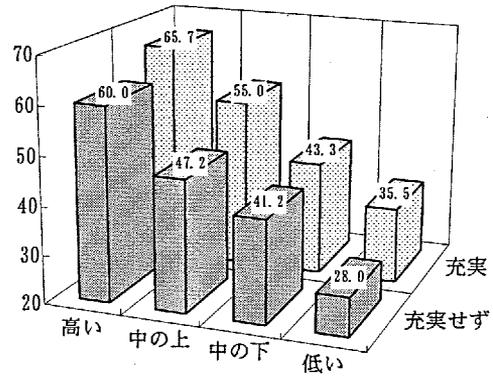
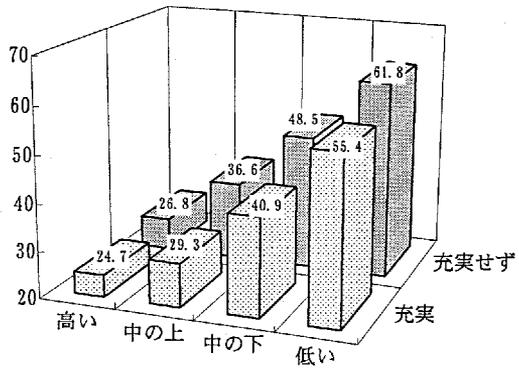
図9-6. 大学威信別にみた、教育経験の充実度と大学教育に対する期待

A. 応用的な教育

B. 理論的な教育

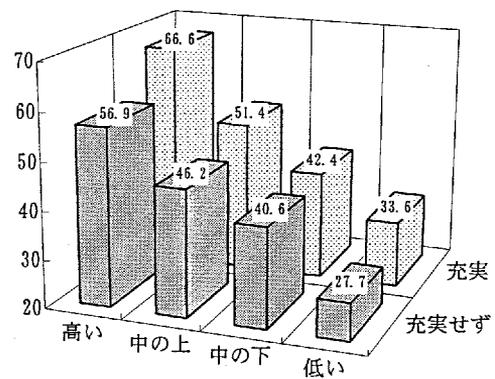
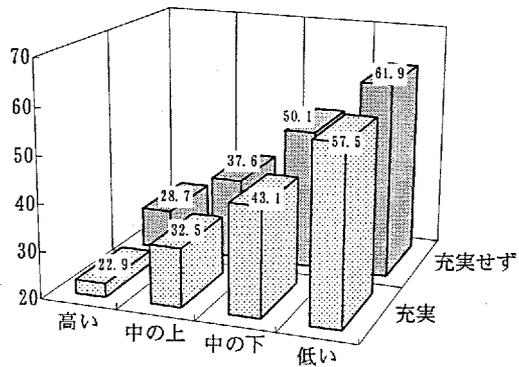
「一般教育科目の学習」

「一般教育科目の学習」



「専門科目の学習」

「専門科目の学習」



「実験、実習、卒論の経験」

「実験、実習、卒論の経験」

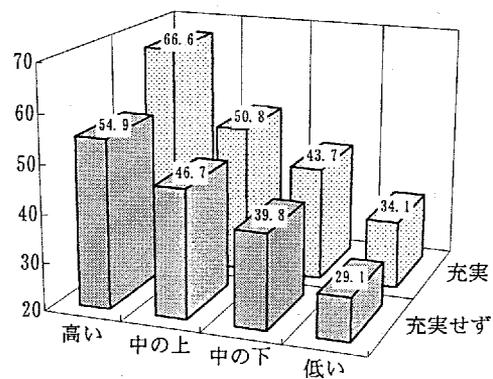
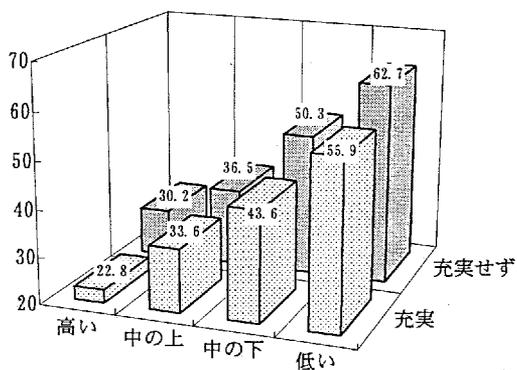


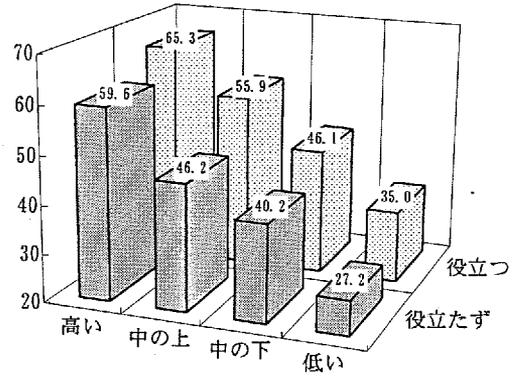
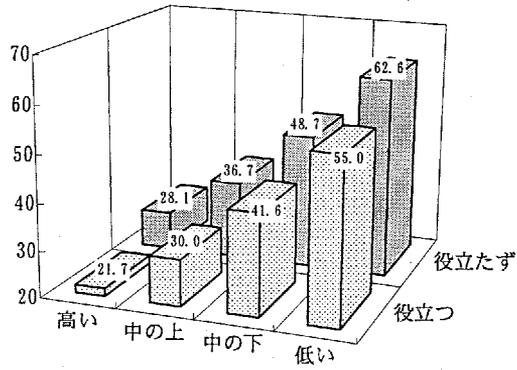
図9-7. 大学威信別にみた、教育経験の評価と大学教育に対する期待

A. 応用的な教育

B. 理論的な教育

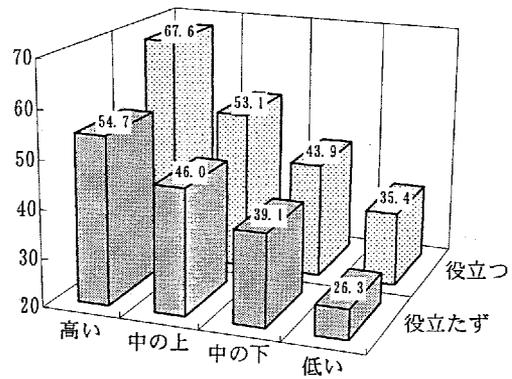
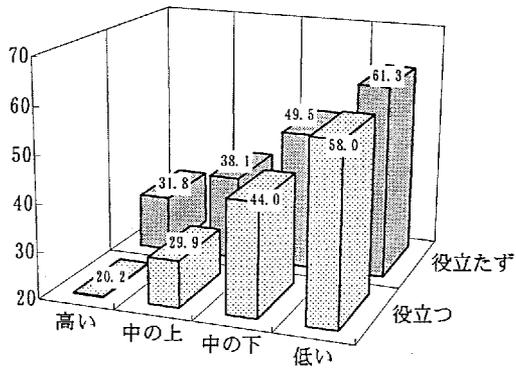
「一般教育科目の学習」

「一般教育科目の学習」



「専門科目の学習」

「専門科目の学習」



「実験、実習、卒論の経験」

「実験、実習、卒論の経験」

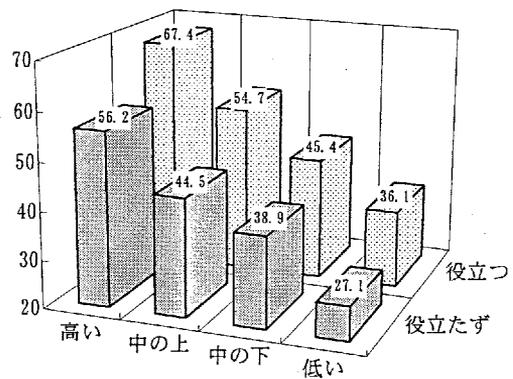
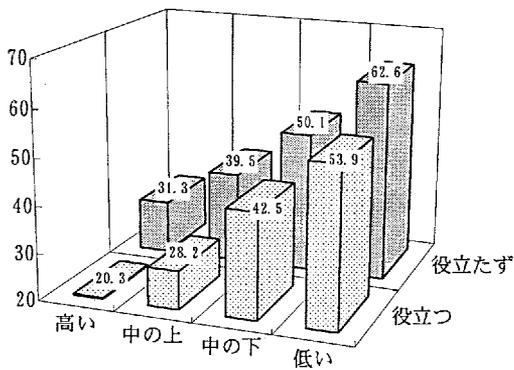


表9-6. 職場で必要とされる知識・技能と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

	(%)			
	理論的な教育よりも、実務に 役立つ応用的な教育を行う		理論的な教育で、論理的・体系的な 考え方を身につけさせる	
	文系	理系	文系	理系
「商品や事業に関する知識」				
必要	46.0	38.1	40.4	50.6
必要ない	49.3	41.4	42.2	47.6
「専門分野に関する実務的知識」	****	****	****	***
必要	43.5	36.9	46.4	50.6
必要ない	50.1	45.7	37.5	45.8
「専門分野に関する理論的知識」	****	****	****	****
必要	36.7	30.8	54.7	56.8
必要ない	50.2	43.6	37.6	45.8
「幅広い教養」	****	*	****	
必要	44.0	38.1	43.7	49.7
必要ない	51.1	41.2	38.4	48.4
「データ処理、事務処理の能力」	****	**	****	
必要	43.7	37.2	44.2	48.9
必要ない	50.0	41.4	39.0	49.0
「英語などの語学力」	****	****	****	***
必要	40.1	34.6	46.7	51.8
必要ない	50.9	43.1	38.5	47.2
「企画・アイデアなどの創造力」	****	***	**	**
必要	44.5	36.9	42.8	51.1
必要ない	49.5	42.3	40.0	47.2
「情報収集力、ネットワーク」	****	**	****	***
必要	44.7	37.3	43.7	51.7
必要ない	49.8	41.7	38.9	47.1
「対人関係の能力、説得力」	****			
必要	45.1	39.0	41.7	49.0
必要ない	52.2	41.5	40.1	48.8

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

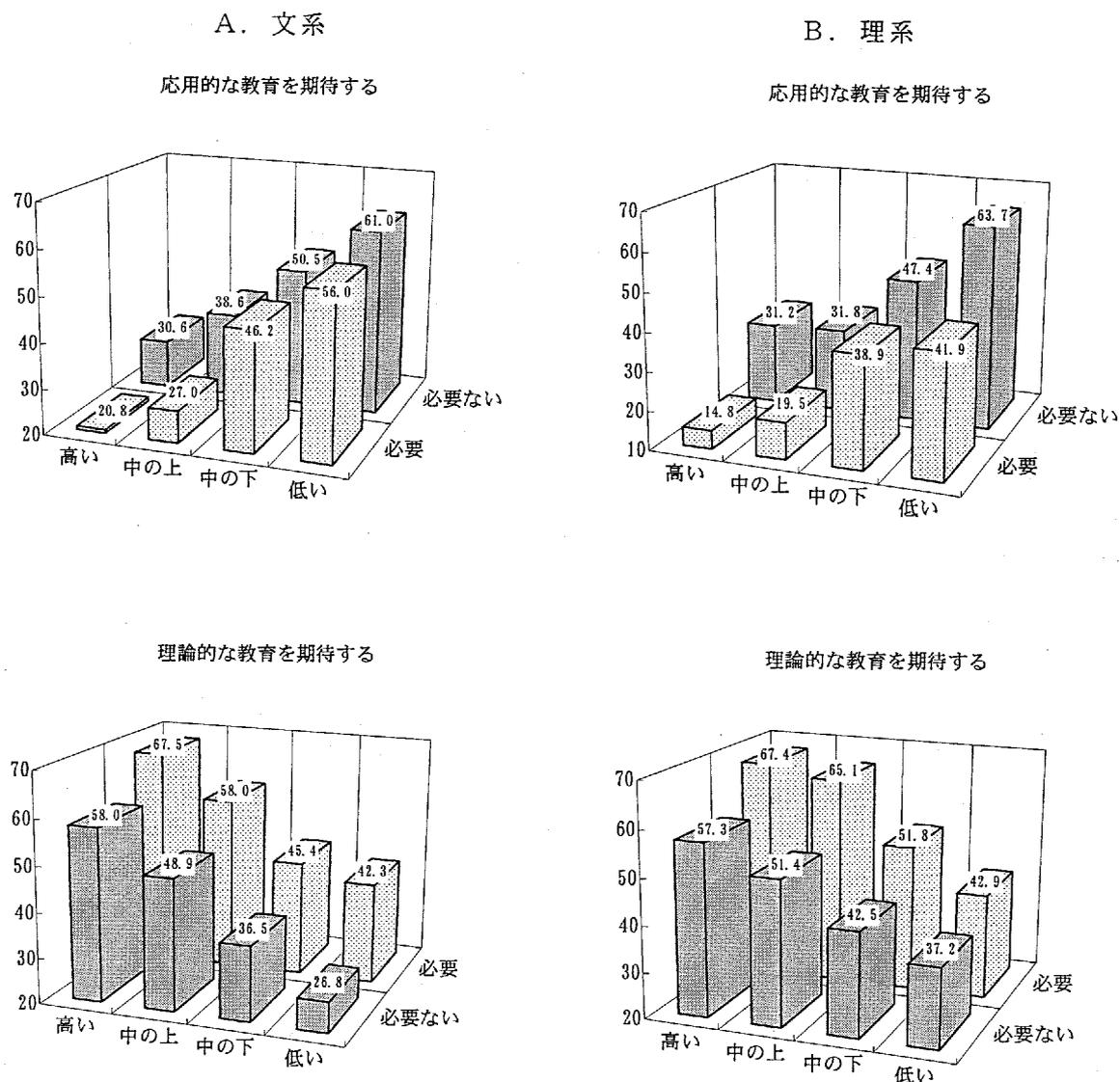
者より低い者の方が、また、職業生活への寄与が高い者より低い者の方が、応用的な教育をより期待し、逆に、教育経験の充実度が低い者より高い者の方が、また、職業生活への寄与が低い者より高い者の方が、理論的な教育をより期待するという構造は保たれていた。

図9-6、図9-7は、文系と理系を合計した上で、上述の関係を図示したものである。応用的教育を望むか理論的教育を望むかは、その規定力の大きさに差こそあれ、大学威信が規定する側面と、教育経験が規定する側面の、いわば二重の構造に支えられている。

職場で要求される知識・技能と大学教育に対する期待も、同様の関係にある（表9-6）。要求される知識・技能の内容に関わらず、「必要」と感じている者では理論的な教育への期待が高く、逆に「必要ない」と感じている者では応用的な教育への期待が高い。つまり、「専門分野に関する理論的知識」の必要性が高いから理論的な教育に対する期待も高いと解釈できる一方で、「専門分野に関する実務的知識」の必要性が高いから応用的な教育に対する期待も高いという構造にはなっていない。大学教育と仕事内容の対応にも左右されようが、職場における知識・技能特性が大学教育への期待にそのまま結び付くわけではないのである。

在学中の学習、経験の分析に倣い、大学威信を考慮して職場の知識・技能要求と大学教

図9-8. 「専門分野に関する理論的知識」の必要性和大学教育に対する期待



育への期待の関係をさらに検討した。その結果、応用的な教育、理論的な教育に対する期待に関して、知識・技能要求が明確に影響していたのは、「専門分野に関する理論的知識」であった。ただし、その他の知識・技能では、必ずしも両者の関係が明らかでなかった。

図9-8をみると、応用的な教育、理論的な教育への期待は、やはり大学威信が大きく規定しているものの、同じ威信グループであっても、「専門分野に関する理論的知識」を必要と感じている者では理論的な教育への期待が高く、「専門分野に関する理論的知識」を必要ないと感じている者ほど、応用的な教育への期待は高い。職場で要求される「専門分野に関する理論的知識」に関しては、大学時代に獲得したと考えている者が比較的多かった。「専門分野に関する理論的知識」の必要性の有無が、応用的な教育、理論的な教育に対する期待を左右する重要な指標を形成しているのは、このためであろう。

表9-7. 在学中の学習、経験と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

A. 充実度	(%)			
	専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養う		一般教養よりも、専門を深めるようにする	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	****	****	****	****
充実	52.1	50.0	31.0	31.1
充実せず	35.8	33.5	42.2	43.5
専門科目の学習		*	***	***
充実	39.4	35.4	42.0	43.3
充実せず	40.0	38.1	37.8	38.8
実験、実習、卒論の経験				
充実	40.0	36.7	41.0	41.4
充実せず	38.8	36.8	39.1	40.0
資格取得の準備や学習			*	
充実	39.8	37.1	44.9	41.7
充実せず	40.6	38.1	40.4	40.5
大学以外での外国語学習・資格取得		**		
充実	42.4	48.9	41.8	39.1
充実せず	40.5	38.6	40.6	40.8
体育会やサークルの活動、友人関係				
充実	40.2	37.7	38.7	39.2
充実せず	38.1	36.5	40.5	42.0

B. 職業生活への寄与	(%)			
	専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養う		一般教養よりも、専門を深めるようにする	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	****	****	****	****
役立っている	52.0	48.7	30.2	29.5
役立っていない	34.6	31.9	43.4	45.4
専門科目の学習	**	****	****	****
役立っている	37.7	33.9	44.7	44.4
役立っていない	40.8	40.8	36.3	35.9
実験、実習、卒論の経験		****	**	
役立っている	38.4	34.0	41.9	42.0
役立っていない	39.9	39.6	38.5	39.8
資格取得の準備や学習			***	
役立っている	37.1	35.9	45.2	41.0
役立っていない	39.8	37.4	38.9	41.2
大学以外での外国語学習・資格取得	**		*	
役立っている	43.6	36.4	42.8	41.1
役立っていない	38.5	37.8	39.2	40.8
体育会やサークルの活動、友人関係	**	***	****	***
役立っている	40.4	38.7	37.9	38.2
役立っていない	37.0	33.8	43.0	43.9

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

教養教育と専門教育

教養教育ならびに専門教育への期待に関して同様の分析を行った（表9-7）。

充実度の点ではまず、「一般教育科目の学習」との関係が明確である。出身分野に関わらず、大学での経験が充実していたと考えている者では、明らかに一般教養の涵養に対する期待が高い。充実していた者と充実していなかった者との間には、20ポイント近い格差

がある。逆に、「一般教育科目の学習」が充実していなかった者ほど、一般教養より専門が大事だと考える傾向にある。これに対して、「専門科目の学習」が充実していた者ほど、教養教育よりも専門教育に対する期待は高い。ただし、「一般教育科目の学習」と比較して、充実していた者と充実していなかった者との意見の相違は小さい。

職業生活に対する寄与との関連でみた場合も、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」に対する評価の規定力が大きい。そしてここでも、特に「一般教育科目の学習」に対する評価が、教養教育、専門教育に対する期待を左右している。また、「体育会やサークルの活動、友人関係」に対する評価が高い者では、教養教育への期待が高く、逆にこの点に対する評価が低い者では、一般教養よりも専門が大事と考える傾向にある。

これまでの分析において、教養教育、専門教育の選択に対する大学威信の影響は明確でなかった。この点を再確認する意味で、「一般教育科目の学習」「専門科目の学習」の経験と大学威信の双方を考慮して、さらに検討したのが図9-9、図9-10である。教養教育を望むか専門教育を望むかは、大学威信を問わず、「一般教育科目の学習」や「専門科目の学習」の充実度や職業生活上の評価によって大きく規定されている。応用的な教育、理論的な教育への期待とは、明らかにその規定要因が異なっているのである⁽⁷⁾。

職場で要求される知識・技能が大学教育への期待に及ぼす影響は、在学中の学習、経験の影響に比して小さいが、いくつか特徴的な傾向も示す(表9-8)。

まず、出身分野に関わらず、「幅広い教養」を必要と感じている者では、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養う」ことへの期待が高く、「一般教養よりも専門を深めるようにする」に対する期待は低い。

また、理系の場合「英語などの語学力」「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」を必要と感じている者ほど、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養う」に対する期待が高いという統計的に有意な結果を得た。これらは、第6章の定義に従えば「知的拡張性」の構成要素であり、その要求は、事務、営業・販売系の仕事で高かった。先に、ネジレのルートを辿った者で教養教育に対する期待が高いことを述べたが、この結果もそれを踏襲したものといえる。

出身分野に関わりなく認められる特徴を、もう2点ほど挙げておく。第1に、専門分野に関わる知識・技能が必要と感じている者ほど、「一般教養よりも専門を深めるようにする」への期待が高い傾向にある。第2に、「企画・アイデアなどの創造力」「情報収集力、ネットワーク」「対人関係の能力、説得力」を必要と感じている者ほど、「一般教養よりも専門を深めるようにする」に賛同する者は少ない。

職場で要求される知識・技能と大学教育への期待との関係についても、大学威信の相違を考慮してさらに分析を行った。その結果、特に理系の威信高いグループに関しては、職場で要求される知識・技能と大学教育に対する期待の関連が、必ずしも明確でない項目がいくつか存在した。ただし、全体としてみれば、大学威信を考慮してもなお、表9-8で指摘した職場で要求される知識・技能と教養教育、専門教育に対する要望との関係は確認された。この結果からも、教養教育か専門教育かの選択が、在学中の学習、経験や職場での知識・技能要求に根ざしたものであることがわかる。

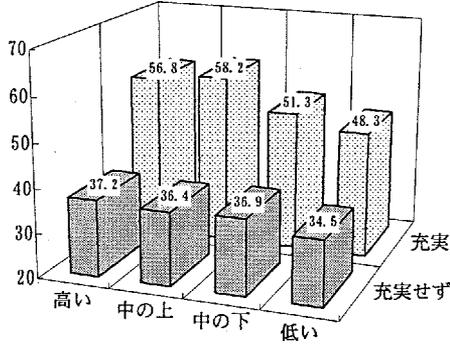
図9-9. 大学威信別に見た、教育経験の充実度と大学教育に対する期待

A. 文系

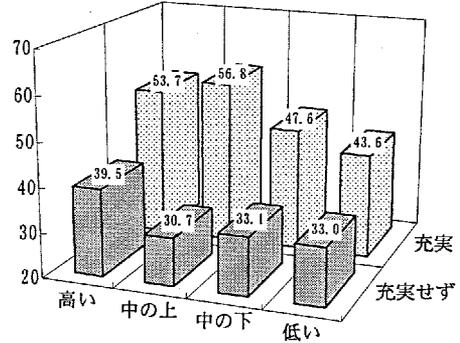
B. 理系

専門に限らず人文・社会の一般教養を養う

一般教育科目の学習

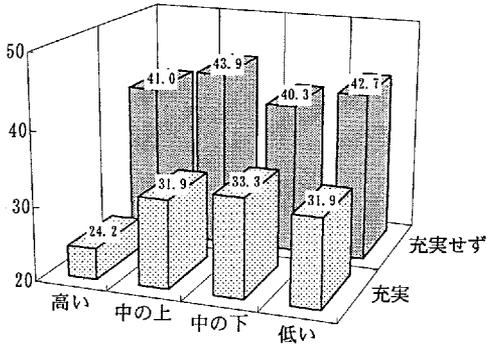


一般教育科目の学習

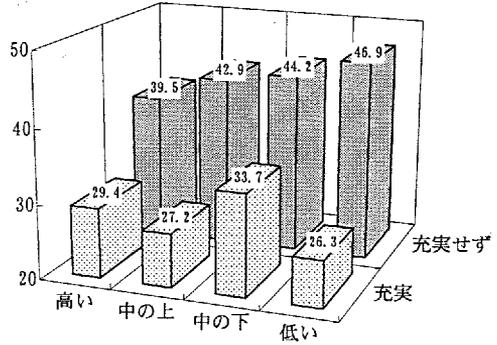


一般教養よりも専門を深める

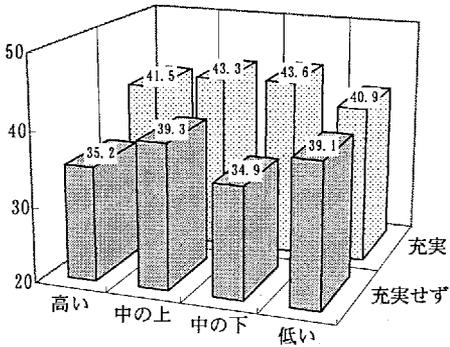
一般教育科目の学習



一般教育科目の学習



専門科目の学習



専門科目の学習

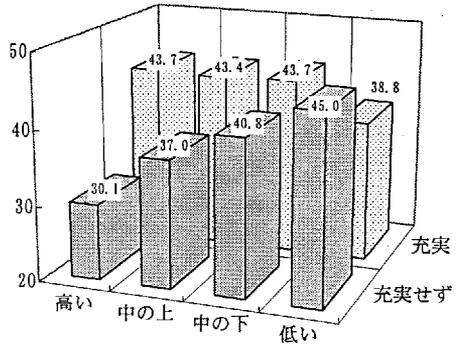


図9-10. 大学威信別にみた、教育経験の評価と大学教育に対する期待

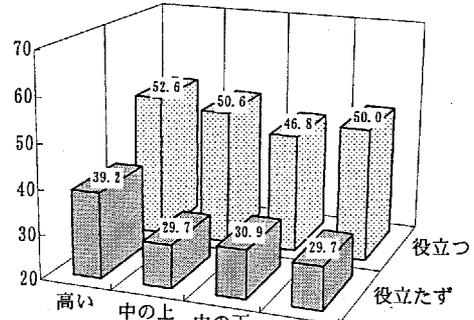
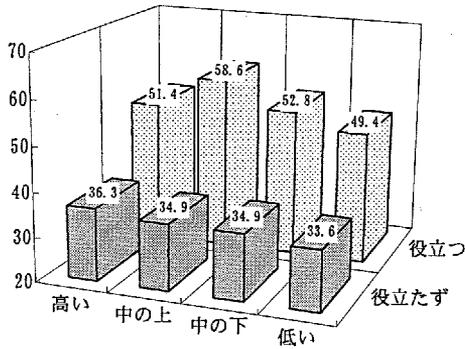
A. 文系

B. 理系

専門に限らず人文・社会の一般教養を養う

一般教育科目の学習

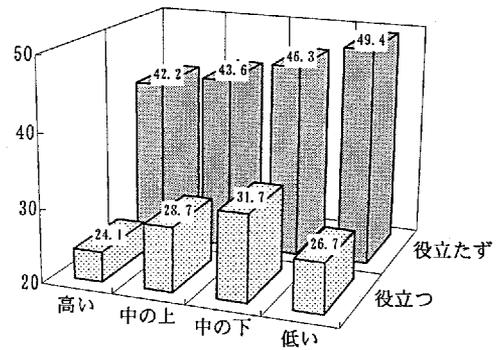
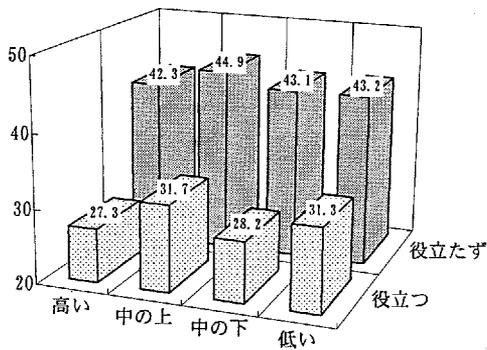
一般教育科目の学習



一般教養よりも専門を深める

一般教育科目の学習

一般教育科目の学習



専門科目の学習

専門科目の学習

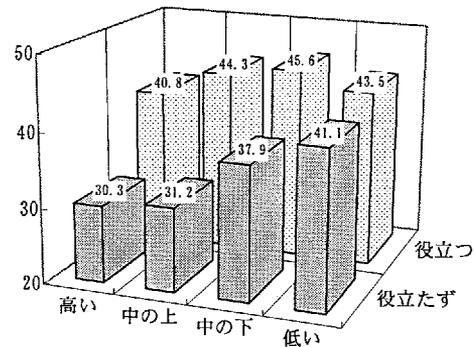
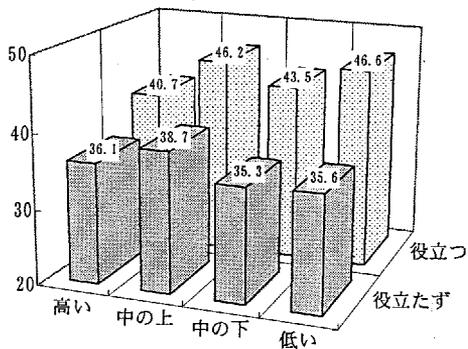


表9-8. 職場で必要とされる知識・技能と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

	(%)			
	専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養う		一般教養よりも、専門を深めるようにする	
	文系	理系	文系	理系
「商品や事業に関する知識」			****	
必要	39.8	36.2	37.5	40.5
必要ない	40.0	37.2	42.0	41.2
「専門分野に関する実務的知識」	****		**	****
必要	36.8	35.9	41.0	43.0
必要ない	42.0	38.5	38.2	36.9
「専門分野に関する理論的知識」			***	
必要	39.0	36.8	43.5	42.7
必要ない	40.1	36.8	38.3	40.2
「幅広い教養」	****	****	****	****
必要	42.4	43.3	35.7	36.5
必要ない	37.1	32.1	43.4	44.1
「データ処理、事務処理の能力」				
必要	40.9	38.4	38.2	40.1
必要ない	39.2	35.9	40.2	41.4
「英語などの語学力」		***		*
必要	39.9	39.9	39.5	38.9
必要ない	39.9	34.8	39.3	42.2
「企画・アイデアなどの創造力」		**	****	*
必要	40.5	38.6	36.7	39.4
必要ない	39.4	35.2	41.3	42.2
「情報収集力、ネットワーク」		****	***	***
必要	40.9	40.5	37.2	38.1
必要ない	39.0	34.2	41.3	42.9
「対人関係の能力、説得力」		***	*	**
必要	39.3	38.7	38.5	39.5
必要ない	41.2	33.1	41.2	43.5

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

表現技法の教育に対する期待

卒業生が大学教育に最も期待していた「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」は、「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」の充実度や職業生活への寄与と関連している。そして、これらの充実度が高かった者ほど、また、職業生活への寄与が高いと評価していた者ほど、表現技法の育成への期待は高い（表9-9）。

職場における知識・技能要求との関係では、文系の場合、知識・技能の項目に関わらず、その要求が高いと考えている者ほど表現技法の教育に対する期待は高い。これに対して、理系の場合は、「英語などの語学力」「情報収集力、ネットワーク」の要求を除けば、文系ほど明確な相違は認められない（表9-10）。

「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は、大学威信によっても異なっており、この点を考慮した上で同様の検討を行った。

まず、威信高いグループほど表現技法の育成に対する期待も高いという基本特性に変化はないものの、在学中の学習、経験との関連も若干は認められた。文系の場合、「専門科目の学習」の充実度との関連は明確でなかったが⁽⁸⁾、「実験、実習、卒論の経験」の充実度や、職業生活への寄与の点で統計的に有意な差があった項目は、期待の点にも反映され

表9-9. 在学中の学習、経験と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

A. 充実度	(%)			
	少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法を教育		勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役立つ	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習	*		****	***
充実	69.5	69.6	34.0	30.2
充実せず	71.9	70.4	41.6	36.8
専門科目の学習	***	***	****	****
充実	73.6	72.2	31.8	30.3
充実せず	69.9	68.1	45.4	40.6
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
充実	77.4	73.3	34.7	31.2
充実せず	69.4	66.0	43.0	41.3
資格取得の準備や学習			**	
充実	73.8	71.9	33.7	35.0
充実せず	72.5	70.9	39.4	40.3
大学以外での外国語学習・資格取得		**	*	*
充実	76.1	79.7	33.3	32.4
充実せず	73.5	70.0	38.9	41.1
体育会やサークルの活動、友人関係			****	****
充実	71.7	70.7	43.4	39.6
充実せず	70.8	71.2	32.5	27.4

B. 職業生活への寄与	(%)			
	少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法を教育		勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役立つ	
	文系	理系	文系	理系
一般教育科目の学習			****	****
役立っている	72.9	71.6	33.0	29.0
役立っていない	70.7	69.7	42.6	37.5
専門科目の学習	****		****	****
役立っている	74.8	71.3	32.0	29.4
役立っていない	69.6	68.7	43.9	43.8
実験、実習、卒論の経験	****	****	****	****
役立っている	80.3	72.7	35.8	28.3
役立っていない	68.7	67.3	41.6	42.9
資格取得の準備や学習	***		****	
役立っている	75.6	67.3	32.2	35.5
役立っていない	70.5	70.8	41.8	36.2
大学以外での外国語学習・資格取得	****		****	***
役立っている	77.7	74.0	31.8	27.3
役立っていない	70.0	70.2	42.1	36.8
体育会やサークルの活動、友人関係		***	****	****
役立っている	72.0	72.4	44.5	40.3
役立っていない	69.8	67.0	30.1	27.8

注：

(1) *10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

ていた。理系の場合も、必ずしも全ての威信グループに該当する結果ではなかったが、充実度、職業生活への寄与の点とも、上述の特性は確認された⁽⁹⁾。要求される知識・技能と期待の関係についても、大学威信の規定力が大きい。ただし、統計的に有意な差が確認された項目については、知識・技能の必要性を感じている者ほど、表現技法の育成に対する期待も高い傾向にあった。

表9-10. 職場で必要とされる知識・技能と大学教育に対する期待（民間企業就職者）

	(%)			
	少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法を教育		勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役立つ	
	文系	理系	文系	理系
「商品や事業に関する知識」	***		*	****
必要	72.7	69.2	39.1	32.3
必要ない	68.9	70.9	41.7	38.3
「専門分野に関する実務的知識」	****		****	****
必要	74.7	70.4	36.3	31.9
必要ない	68.6	69.6	42.9	42.6
「専門分野に関する理論的知識」	****		****	****
必要	77.0	69.9	31.1	27.0
必要ない	69.5	70.2	42.6	39.1
「幅広い教養」	****	*	****	
必要	73.3	71.7	37.4	35.0
必要ない	68.7	69.0	48.3	35.6
「データ処理、事務処理の能力」	****		****	*
必要	74.3	71.8	36.2	33.6
必要ない	68.8	69.2	43.0	36.7
「英語などの語学力」	****	****	****	****
必要	77.5	73.6	33.0	29.8
必要ない	67.9	68.0	43.7	39.2
「企画・アイデアなどの創造力」	****	*	***	**
必要	75.2	71.8	38.0	33.5
必要ない	68.1	68.8	41.8	37.2
「情報収集力、ネットワーク」	****	****	***	
必要	74.4	73.4	38.1	35.2
必要ない	68.2	67.8	42.1	35.9
「対人関係の能力、説得力」	****	*	***	
必要	72.8	71.2	39.0	35.9
必要ない	67.7	68.1	42.7	35.0

注：

(1)*10%、**5%、***1%、****0.1%で有意。

このようにみれば、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育する」ことへの期待は、応用的な教育か理論的な教育かに対する期待と同様、基本的には大学威信が規定しており、その上で、在学中の学習、経験や職務特性との関連もあるといえる。

勉学よりも人間関係が重要

「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」に対する期待は、出身分野を問わず、在学中の教育経験の充実度が低かった者ほど、職業生活との関連で「役立っていない」と感じている者ほど高い。逆に、「体育会やサークルの活動、友人関係」の充実度が高かった者ほど、職業生活上「役立っている」と判断している者ほど、これへの期待は高い（表9-9）。知識・技能要求との関連でも、知識・技能の内容に関わらず、職場での要求が低いと感じている者ほど、正規の教育課程への期待は低かった（表9-10）。

なお、この点に対する期待も、大学威信間の相違が大きかったため、大学威信を統制した分析をさらに行った。

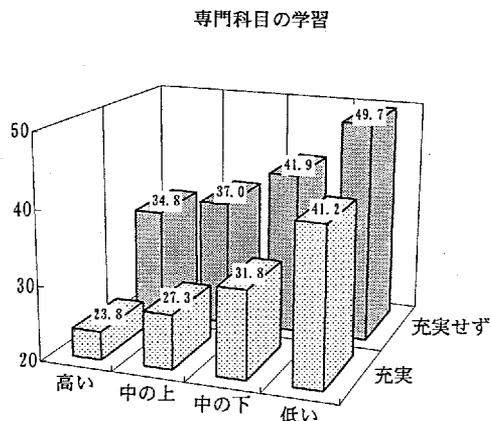
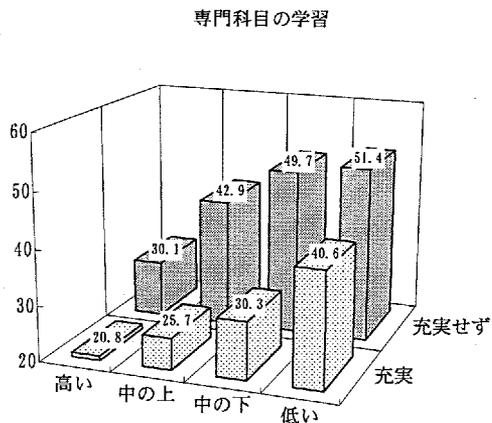
まず、以下に挙げる項目は、大学威信だけでなく学習、経験に対する評価も、大学教育への期待を大きく左右していた。それは、文系の場合「専門科目の学習」「体育会やサー

図9-11. 大学威信別にみた、教育経験の評価と大学教育に対する期待

A. 文系

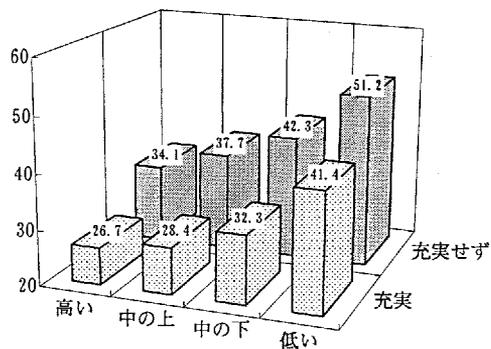
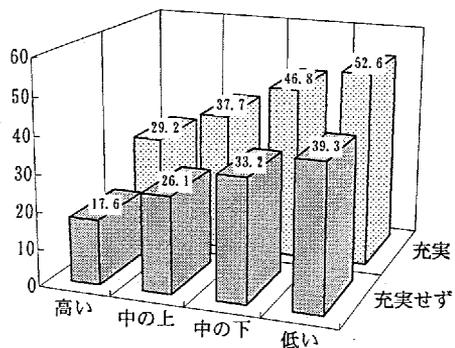
B. 理系

充実度



体育会やサークルの活動、友人関係

実験、実習、卒論の経験



体育会やサークルの活動、友人関係

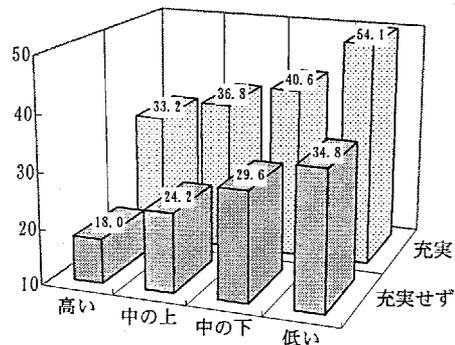


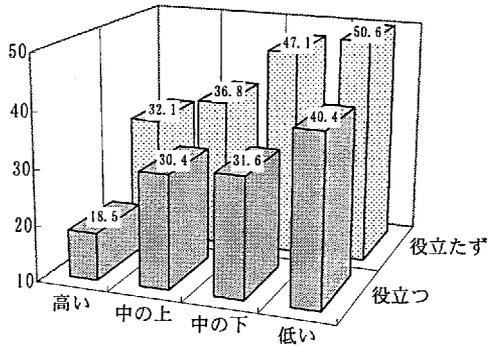
図9-11. 続き

A. 文系

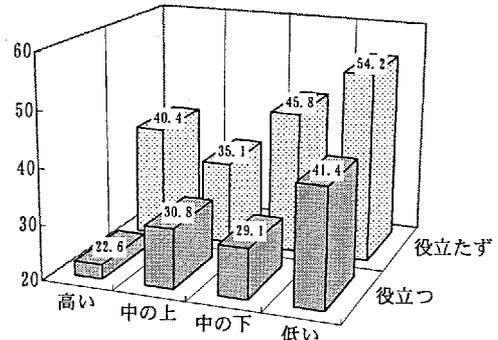
B. 理系

職業生活への寄与

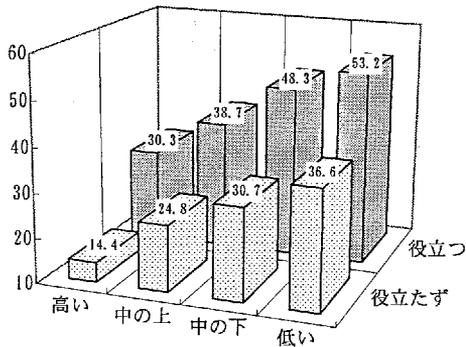
専門科目の学習



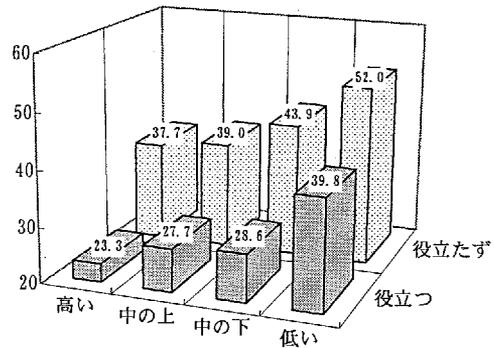
専門科目の学習



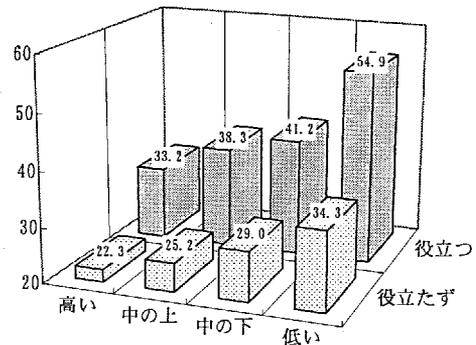
体育会やサークルの活動、友人関係



実験、実習、卒論の経験



体育会やサークルの活動、友人関係



クルの活動、友人関係」、理系の場合「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」「体育会やサークルの活動、友人関係」である(図9-11)。その他の項目に関しては、大学威信の規定力がやはり大きい⁽¹⁰⁾。

職場で要求される知識・技能の面でも、基本的には大学威信の規定力が大きく、その上で、知識・技能要求も大学教育への期待に関わる、という構造がみられる。ただし、知識・技能要求によって、「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への意見の相違が顕著だった項目、文系でいえば「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」、理系でいえば「専門分野に関する実務的知識」「専門分野に関する理論的知識」「英語などの語学力」は、その必要性も期待に大きく反映されていた。

正規の教育課程に期待するか、サークル活動等を通じて得られる対人関係の能力に期待するか、この点をめぐる選択を大きく規定しているのは、やはり大学威信である。ただし、期待形成の要因は、応用的な教育か理論的な教育かの選択、教養教育の充実か専門教育の充実かの選択、とも微妙に異なっており、学習、経験に対する評価や知識・技能特性も、一面では明確にその選択を左右していたのである。

4. まとめ

これまでの議論を整理しておこう。

まず注目したのは、そもそも大学の教育機能は期待されているのか、それとも正規の教育課程以外の機能が期待されているのか、という点であった。質問票でいえば「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」への支持に関わる。これに対しては、全体の3割が賛同していた。この数値が、大学の教育機能以外にも期待する層、大学の教育機能には期待しない層のどちらを示しているかは、なお議論する余地がある。

では、大学の教育機能が期待されているとして、具体的には何が望まれていたのか。卒業生からの要望が最も高いのは、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」で、これに賛同する者は全体の7割に達した。特定の知識・技能というよりも、むしろそれらを駆使し構成していく技法、別の言葉で表せば、ものの見方や考え方を獲得することへの期待が高かったのである。これに加えて、大学教育への期待はさらに、以下に示す2つの軸から構成されていた。第1は、理論的な教育を望むか、応用的な教育を望むかという軸、第2は、教養教育の充実を望むか、専門教育の充実を望むかという軸である。これらへの支持者は、いずれも4割前後にとどまり、明確な方向性を示すものではなかった。それだけ、卒業生の中で意見が分かれていたということでもある。

続いて着眼したのは、大学教育に対する期待を生む背景は何か、ということであった。そこでは、大学教育への期待が、在学中の学習、経験や職業経験を反映したものなのか、それとも、予め何らかの属性によって規定されているのか、という点を検証した。

「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」、この点に関してはまず、大学威信や性別が期待形成の要因となっていた。しかし、在学中の学習、経験に対する評価や、職場における知識・技能要求との関連もまた明らかであった。大学威信の低いグループあるいは男子であれば、一律にこれへの支持層が多いわけではない。在学中

の学習、経験や職業生活を通じて、改めて大学の教育機能に期待しない層が生まれる一方、正規の教育課程以外の機能も必要と判断する層も生まれている。年齢を経る過程で支持者が減少するのも、職業生活の経験を反映した証左といえる。

これに対して、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」は、学習、経験や職場の状況だけでなく、卒業生の属性によっても期待の構造に変化は認められなかった。誰しもが高い期待を抱いている、この結果はそれが、仕事を遂行する上で、誰にとっても必要不可欠な能力と認識されていることを示しており、さらにいえば、企業内教育を通じては獲得されにくい能力であることを示唆するものでもある。

「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」と「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育教育を行うべきだ」に対する期待は、大学威信が規定していた。大学威信自体に、大学とは理論的な教育をするものだ、あるいは応用的な教育をするものだという考えが、予め埋め込まれていたのである。もっとも、在学中の学習、経験や職務特性の関与が皆無というわけではない。大学教育への評価が高い層、職場で「専門分野に関する理論的知識」の要求が高いと判断した層では、理論的な教育への期待が高かった。理論的な教育への期待は、年齢を経るにつれても高まっており、職務への見通しがきくようになる過程で、ものごとの基礎となる思考力に対する必要性が高く認識されだすことを示す結果であった。

これに対して、「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」「一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ」をめぐる選択には、明らかに別の力学が働いていた。大学威信がほとんど規定力を持たない一方、在学中の学習、経験に対する評価が、これらに対する期待を大きく左右していたのである⁽¹¹⁾。加えて、職場で要求される知識・技能との関連も認められた。教養教育と専門教育が、必ずしも対立する枠組みとして捉えられていなかったのは、一つには、大学教育と仕事内容の間にズレが存在しているにせよ、教養に関わる知識、専門に関わる知識の双方が、職場で要求されていることの裏返しであり、さらには、この問いへの回答が、予め卒業生の個人的な属性に規定されているのではなく、在学中あるいは職場での実体験に根ざした反応であるためである。

このように、大学教育への期待が形成されるルートは一様ではない。本稿でテーマに掲げた仕事という切り口を用いて大学教育への期待を導くには、手法上の限界があるといわざるを得ない。しかし、期待する内容によって、期待の形成ルートが異なることが発見された点は特筆されてよい。その意味では、卒業生調査を通じて大学教育の在り方を議論することの限界と意義の双方が示されたといえる。最後に、これは仮説の域を出るものではなく、さらなる検討を要するが、次の点を付け加えておきたい。それは、実際の学習、経験や職場における知識・技能特性が大学教育に対する意見に反映されやすいのは、威信高いグループよりもむしろ威信低いグループ出身者と考えられる点である。もしも、威信低いグループで、卒業生の意見に対する大学威信自体のバイアスが少ないと仮定されれば、こうしたグループを対象とした分析を蓄積することで、仕事との関連から大学教育への意見をより多く汲み取ることが可能となるのかもしれない⁽¹²⁾。

〈注〉

- (1)この傾向は、大学威信を考慮してもなお認められた。
- (2)理学系の場合、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」に期待しない者が多い、大学威信の低いグループ層が存在しないためである。威信高いグループ、中の上のグループ、中の下のグループでみた場合、理学系と他との間には顕著な相違はなかった。
- (3)ただし、職場における知識・技能要求の相違を反映したものか否かは確認できなかった。
- (4)なお、離転職経験の有無に関しては、何れの項目に対しても離転職経験の無い者で期待が高いため、解釈することができなかった。
- (5)大学威信を統制すると、企業規模による相違はまちまちである。「理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ」への期待は、大学威信が中の上以上のグループでは、むしろ大企業ほど高い傾向にあった。また、威信が中の下グループでは、小規模企業ほど期待が高かったが、威信が低いグループでは、企業規模に関係なく期待は高かった。他方、「理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ」への期待は、威信高いグループ、威信低いグループでは企業規模による差がなかった。威信中の上グループでは、小規模企業ほど期待が高かったが、威信中の下グループでは、むしろ大企業ほど期待が高かった。
- (6)金融・保険業ではさらに、「一般教養よりも専門を深めるようにすべきだ」と考えている者が少なかった。
- (7)なお、理系出身者の場合、「専門科目の学習」が充実していなかった、あるいは職業生活に役立っていないと回答した者については、大学威信が低いグループほど一般教養よりも専門教育を期待する者が多くなっている。さらに図には示さなかったが、理系出身者では、大学威信が高いグループを除いて、「専門科目の学習」が職業生活に役立っていないと考えている者ほど、人文・社会の一般教養を期待していた。
- (8)大学威信が低いグループについてのみ、表現技法の教育に対する期待との間に関連がみられた。
- (9)充実度の点では、「専門科目の学習」との関係は大学威信が低いグループ以外で、職業生活への寄与の点では、「実験、実習、卒論の経験」との関係は大学威信が高いグループ以外で、「体育会やサークルの活動、友人関係」との関係は大学威信が低いグループ以外で、それぞれ表現技法の教育に対する期待との間に関連が認められた。
- (10)その他に、学習、経験に対する評価の影響が若干認められたのは、「一般教育科目の学習」の充実度や職業生活への寄与であった。また、充実度、職業生活への寄与ともに、文系における「実験、実習、卒論の経験」「資格取得の準備や学習」「大学以外での外国語学習・資格取得」への評価は、威信高いグループを除いて大学教育への期待を左右していた。威信高いグループの場合は、これらへの評価と関係なく、出身大学によって、予め期待が決定されている。断定はできないが、相対的にみれば、威信低いグループほど、学習、経験や職場の知識・技能要求が大学教育への期待に反映されていることの現れといえる。
- (11)「専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ」に関しては、専門分

野の規定力も大きく、人文系及び理学系でこれに対する賛同者が多かった。

- (12) 威信高いグループは、大学システムからいえば一部分を構成しているに過ぎない。いわゆる大衆化を担ってきた大学が、今後どういった教育を提供すべきかを考える上でも、この点をさらに探求する意義は大きい。

第10章 結論

この章では、これまでの分析結果を各章ごとに改めて整理することで、本研究を通して得られた知見をまとめ、残された研究課題を述べる。

1. 大学教育の職業的レリバンスへの着眼

第I部では、大学教育と雇用に関する研究の動向と課題を整理し、研究の枠組みを提示した。欧米における研究と我が国における研究の対比に加えて、戦後日本の大卒労働市場のマクロ的変動を検討し直すことで、大学教育と仕事の対応を、専門分野と大学の選抜性の相互作用に着目しながら、大学教育の内容と仕事の内容の対応という尺度で捉えることの意義を述べた。

第1章では、欧米における大学教育と雇用に関する研究を概観し、そこで得られた知見に基づいて、我が国の研究動向を整理した。まず確認されたのは、従来、大学教育と仕事の対応に関して、大学の専門分野と職業の対応に着目した「専門カップリング」と、大学の選抜性と職業上の威信の対応に着目した「選抜カップリング」の2つの見方があったことである。続いて示されたのは、大学教育と雇用の関係が変化する過程で、ヨーロッパを中心に、この分野の研究が、大卒者の就職率や就職先の職業といった量的な対応分析から、知識・技能を媒介とする質的な対応分析に移行してきたことである。これに対して我が国では従前、大学の選抜性と企業規模や地位の対応に関する分析が研究の主流であった。しかし日本でも、大学を取り巻く経済、社会状況の変容過程で、大学の教育機能が改めて問い直されていることは、衆目の一致するところとなっている。その見地から、欧米の研究成果も踏まえ、従来の研究動向を検討した結果、この分野の探求に必須と思われる、就職—採用過程、企業内キャリア、職場で要求される知識・技能のいずれの領域においても、既存の研究に残された課題が大きいことが明らかとなった。

第2章では、戦後日本における大卒労働市場の構造変動を、マクロの統計資料に依拠しながら検討した。まず明示されたのは、大学教育と仕事の対応が、専門分野と大学の選抜性の双方を基盤に成立しており、しかもその構造が今日まで基本的に保たれてきたことである。他方で、大卒労働力の需給の趨勢に着目すれば、大卒労働市場は、供給不足の第I期（1955～62年）を経て供給過剰の第II期（1962～76年）、そして再び需要増加の第III期（1976～92年）というように、3期にわたる変動を経験した。この2つの事実が意味するのは、大卒者間の雇用状況を差異化する専門分野、選抜性と仕事の対応が、大卒労働市場の構造変動を支える重要な機能を果たしてきた一方、その機能自体は変質させてこざるを得なかったであろう、ということである。しかし、ここでの分析からは、専門分野と選抜性が、その相互作用も含めて就職時にいかに機能し、また大卒労働力が増加した現在、就職後の実質的なレベルでどの程度機能しているのか、という点までは明らかにし得ず、マクロの統計指標に依拠した分析の限界も指摘された。

第3章では、第1章および第2章の議論を受け、分析の枠組みと課題を提示した。分析の枠組みには、その相互作用にも留意する視点を加え、従来の「専門カップリング」モデルと「選抜カップリング」モデルを援用することとした。そして、大学教育と仕事の対応を、就職や就職後のキャリアという大卒者の行動レベルに現れた対応と、その行動を基底する知識・技能レベルに現れた対応の双方から解明することを、分析の課題に設定した。

2. 就職の過程と初期キャリア

第Ⅱ部では、大卒者の就職過程と初期キャリアに関する分析を通して、専門分野や大学威信が、就職時やその後のキャリア、さらには職場で要求される知識・技能といかに対応しているかを明らかにした。

第4章では、大卒者の就業特性を、学生の職業選択行動と企業の採用行動に着目して考察した。そこでは、文系出身者の就業特性が、「選抜カップリング」が想定するような、大学威信と企業規模の対一の対応から成立しているわけではなく、また、理系出身者の就業特性も、「専門カップリング」が想定するような、専門分野と職業の対一の対応から成立しているわけではないことが示された。

文系出身者の場合、就職に果たす大学威信の機能は大きい。威信の高い大学出身者ほど【大企業】志向が強く、また、大企業ほど大学威信を重視した採用を行う。大学威信と企業規模の対応は、専ら企業の採用方針が規定するのではなく、学生の職業選択志向が大学威信別に異なることを少なからず反映した結果なのである。さらに、従来の分析で見落とされてきた点として、大学威信と職種の対応が明示された。営業・販売職よりも事務職で、大学威信を重視した採用が行われており、同一の企業規模であっても、職種別の就業特性は大学威信間でなお異なっている。大学威信の機能に比較して、就職に果たす専門分野の機能は小さい。ただし、人文系と社会科学系の間では、職業選択志向や企業の採用方針に相違があった。社会科学系で【大企業】志向が強く、企業も人文系より社会科学系を重視した採用を行っており、それが両者の就業特性の相違と無関係ではないのである。

理系出身者の場合は、就職に果たす専門分野の機能が大きい。学生は【仕事内容】を重視した職業選択を行い、企業も専門分野を重視した採用を行う。そのため、大学威信の果たす機能は、文系出身者と比較すれば小さい。しかしながら、大学威信と企業規模の対応はやはり明確であり、その背景には、文系出身者と同様の構造を読み取ることができた。さらに、大学威信と業種の対応も明らかとなった。同一の企業規模であっても、業種別の就業特性は大学威信によって異なっており、製造業では、建設業や情報産業と比較して、大学威信をより重視した採用が行われていたのである。

第5章では、専門分野や大学威信が就職後の初期キャリアといかなる対応関係にあるかを考察した。そこでは、初職就職時における専門分野別、大学威信別の就業特性が、その後のキャリア特性を基本的に方向付ける一方で、就職後も、専門分野、大学威信によって経験業務は一様でない点が明らかとなった。

文系出身者の場合、事務職、営業・販売職の間で、就職後の経験業務は異なる。事務職では、事務系の仕事のみに関わるキャリアと、事務系と営業・販売系の仕事を体験するキャリアが存在し、両者の分化は業種が規定していた。また、体験する業務の幅は大企業ほど広い。これに対して、営業・販売職では、営業・販売系の仕事のみに関わるキャリアが主流で、営業・販売系と事務系双方の仕事を体験する者は少ない。また、事務職と比較して、経験業務の幅も狭かった。大学威信とキャリアの対応は、業務の幅よりもむしろ個々の経験業務に顕在化する。また、事務職より営業・販売職で大学威信による相違は顕著で

あった。事務職でも、管理・企画の経験比率は威信高いグループで若干高い。これに対して、営業・販売職では、威信高いグループほど法人相手の営業の経験比率が明確に高いことに加え、特に威信高いグループで経験業務の幅が広く、キャリアの初期段階から幹部候補として育成されている可能性が示唆された。専門分野と仕事の対応は、必ずしも明確でない。敢えて挙げれば、営業・販売職よりもむしろ事務職に認められ、法学系出身者は事務系の仕事のみを経験する比率が、経済・商系出身者は営業・販売系の仕事も経験する比率がそれぞれ高かった。専門分野によって、仕事の適性が異なる可能性も否定はできない。

理系出身者の場合、専門・技術職に就職すると、その多くが開発・設計部門に配属され、その後も専門・技術系の仕事のみに従事する者が多い。その意味で、初任の配属部門が持つ意味は大きく、経験業務の幅も、文系出身者と比較して明らかに狭い。一方、量的には少ないものの、事務職、営業・販売職への就職という、「ネジレ」のルートを辿った者は、専門・技術職就職者とは明らかに異なるキャリアを歩んでいる。ただし、専門・技術系の仕事の経験者が多く、営業・販売系の仕事の経験者が少ないという点で、文系出身者の事務職、営業・販売職と全く同様のキャリアを意味するものではない。初期キャリア段階での異動が少ないため、専門分野や大学威信によるキャリアの相違については、部分的な分析にとどまらざるを得なかった。まず、専門分野との対応は、初任の配属部門の相違となって顕在化していた。理学系、工学系とも、開発・設計部門に配属される比率が最も高いが、理学系では情報処理部門、工学系では製造・現場部門に配属される比率が高い。大学威信との対応も明確で、まず、威信高いグループほど研究部門に配属される比率が高い。また、工学系出身者がその大半を占める建設業では、威信高いグループほど開発・設計部門に、威信低いグループほど製造・現場部門に配属される比率が高かった。

第6章では、キャリアの形成を背後で支えている、職場で要求される知識・技能に関する考察を行った。そこではまず、「対人関係の能力、説得力」や「幅広い教養」が、職務上必要な基礎的能力であることが判明した。さらに、個々の知識・技能に対する要求が、職場の特性だけでなく、専門分野や大学威信によっても異なることが明らかとなった。

職場に必要な知識・技能には、文系、理系の別を問わず、専門分野に関わる能力と、より適用範囲の広い拡張的な能力の2つが存在し、前者を「職業専門知識」、後者を「知的拡張性」とそれぞれ呼ぶことにした。ただし、「商品・事業に関する知識」が文系では「知的拡張性」に、理系では「職業専門知識」に含まれ、この点が両者の知識・技能特性の相違を端的に示している。これらは、職種や業種、配属部門といった企業属性でみる限り、負の相関関係にあったが、専門分野や大学威信といった個人属性の観点から検討すると、必ずしもその傾向になかった。

文系出身者の場合、職場で要求される知識・技能はまず、専門分野や大学威信の相違に関係なく、就職先が大きく規定している。業種や規模、現在の所属部門が能力要求と密接に関わっており、事務職で「職業専門知識」の、営業・販売職で「知的拡張性」の必要性が高いといった特徴が明らかにされた。ただし、大学威信との対応もまた明確であった。同一職種でみた場合、威信高いグループほど「職業専門知識」「知的拡張性」とも必要性が高いと判断されていた。就職時の就業特性に依拠した知識・技能要求の相違に加えて、就職後も、大学威信と知識・技能の間には機能的な連関が認められたのである。なお、専

門分野との対応も、「職業専門知識」の点では顕著であり、法学系でその要求が最も高く、人文系で低かった。

理系出身者の場合も、職場で要求される知識・技能は、就職先によって基本的に異なる。中でも顕著なのは業種間の相違で、「職業専門知識」の必要性は製造業で最も高く、建設業や情報産業では低かった。また、「知的拡張性」に対する要求は、情報産業で高かった。これに対して、事務職、営業・販売職では、経験業務の相違を反映し、専門・技術職よりも「職業専門知識」の必要性が低いと評価される一方、「知的拡張性」の必要性は高いと判断されていた。大学威信と知識・技能要求との関係は、文系出身者に比べると明確でない。ただし、専門・技術職のみに限れば、「職業専門知識」の要求が威信高いグループで高く、「知的拡張性」の要求が理学系よりも工学系で高い傾向にあった。理系でも、企業の属性だけに帰すことのできない、知識・技能要求の規定要因が存在しているのである。

第7章では、第Ⅱ部の総括として、大卒ホワイトカラーの類型化を試みた。

人文社会系出身者については、主に大学威信と職種に着目して5つの類型化を試みた。

大企業の事務職就職者を典型とする非技術系Ⅰは、威信高いグループの出身者が圧倒的に多い。就職後の経験業務は、業種間でなお異なるが、他よりも「職業専門知識」に対する要求が高い点に特徴がある。大企業の営業・販売職を典型とする非技術系Ⅱは、やはり威信高いグループ出身者が多いが、非技術系Ⅰほどその占有率は高くない。また、「知的拡張性」に対する要求が非常に高い。これに対して、非技術系Ⅲは中小企業の事務職就職者、非技術系Ⅳは中小企業の営業・販売職就職者を典型とし、ともに威信低いグループからの輩出率が高い。経験業務や職場で要求される知識・技能は、それぞれ非技術系Ⅰ、非技術系Ⅱに準じているが、それらと比較して、知識・技能の要求水準はやや低く、経験する業務の幅も狭い。また、離転職経験者の比率も明らかに高かった。

なお、各類型の中でみた場合も、大学威信によって知識・技能要求の認識には相違が認められた。これについては、大学威信という属性そのものが、回答傾向にバイアスをもたらしている可能性がある。ただし、同じ大学威信グループに属していても、経験業務によって知識・技能要求に対する評価が明らかに異なっていた事実を踏まえるならば、同一業務の中でも、大学威信間で知識・技能要求になお相違がある可能性も否定できない。

以上は、男子を主とする類型である。最後に挙げた非技術系Ⅴは、企業規模や業種の相違を問わず、女子を典型とする。威信高いグループほど大企業に就職している点は男子と同様だが、就職後の経験業務や知識・技能要求は男子とは大きく異なる。大半が事務職として採用され、その後も専ら事務系の業務に携わる者が多い。その結果、男子と比較して、経験業務の幅は狭く、また、知識・技能要求も低いと判断されていた。

理工系出身者については、主に専門分野と業種に着目して4つの類型化を試みた。

技術系Ⅰは、専門・技術職として製造業に就職した者を典型とし、やはり、威信高いグループほど大企業に就職する比率は高い。就職後はその多くが開発・設計部門に配属され、専門分野間の相違は残るものの、大学威信間の相違はさほど明確でない。ただし、研究部門への配属比率は、企業規模を問わず威信高いグループほど高い。他と比較して「職業専門知識」に対する要求が高い一方、「知的拡張性」の要求は、理学系よりも工学系で高い傾向にあった。

技術系Ⅱは、専門・技術職として 建設業 に就職した者を典型とし、その大半が工学系出身者である。大学威信と企業規模の対応は認められるが、技術系Ⅰほど顕著ではない。就職後、過半数は製造・現場部門、残りが開発・設計部門の配属となる。ただし、製造・現場部門への配属比率は、威信低いグループほど高い。技術系Ⅰと比較した場合、職場における「職業専門知識」への要求は低い。また、威信高いグループほど知識・技能要求を高く評価する傾向にあり、それは「職業専門知識」の点で明確であった。

技術系Ⅲは、専門・技術職として情報産業に就職した者を典型とし、理学系出身者が相対的に多い。大学威信と企業規模の対応は、技術系Ⅱと同様である。就職後、過半数が開発・設計部門へ配属され、残りが情報処理部門に配属される。職場における「職業専門知識」への要求は、技術系Ⅱ以上に低い。ただし、職務における専門性の低さを示すものなのか、大学における専門教育とのズレの大きさを示すものなのかは、なお考察を要する。

「知的拡張性」の要求は、技術系Ⅰと同様、理学系よりも工学系で高く評価されていた。

技術系Ⅳは、量的には少数ながら、事務職、営業・販売職という「ネジレ」のルートを辿った者を典型とする。ここでも、大学威信と企業規模の対応は明確である。ただし就職の際、専門・技術職との分岐に果たす専門分野や大学威信、企業規模の機能は明確でない。就職後の経験業務は、専門・技術系の仕事に比較的携わる点で、非技術系と同様とは考えにくい一方、技術系Ⅰ～Ⅲと比較して業務の幅が広く、高度な専門業務を経験してきた者は少ない。その結果、「職業専門知識」の要求が低い反面、「知的拡張性」の要求は高い。「ネジレ」の影響としては、離転職比率が他よりも高い点が指摘された。

3. 大学教育を通じた職業能力形成とその可能性

第Ⅲ部では、大学教育を受けた後、就職そしてキャリアを積む過程で、卒業生が大学教育をいかに振り返り、またその体験を通して、大学教育に何を期待しているかを考察した。

第8章では、大学教育に対する評価とその背景を明らかにした。卒業生の大学教育に対する評価は極めて厳しく、それは、第1に大学での教育経験自体の乏しさ、第2に大学教育と仕事の乖離、という2つの事実から派生した結果であった。しかし、大学教育が職業能力形成に寄与していないのではない。絶対数としては少ないものの、大学教育を通じて獲得したものには、「専門分野に関する理論的知識」や「幅広い教養」が挙げられており、これらをいかに充実させていくかが、むしろ課題であることを示す結果が得られた。

文系出身者では、専門教育と仕事の対応が希薄なことから、大学教育への評価は極めて低い。ただし、経験する仕事によって評価には相違が認められた。「専門科目の学習」に対する評価は、「職業専門知識」の要求が高い事務職で高く、その要求が低い営業・販売職では低い。さらに事務職の場合、特に法学系で「専門科目の学習」への評価が高かった。また人文系では、事務職、営業・販売職を問わず「専門科目の学習」への評価が低く、社会科学系以上に専門教育と仕事の乖離が大きいことが改めて確認された。大学威信による評価の相違は、「専門科目の学習」の点にみられた。ただしこれは、威信高いグループは事務職、威信低いグループは営業・販売職への就職者が多いという、就業特性に依拠した

結果であり、企業属性を統制すれば、大学威信間の相違は必ずしも明確でない。企業属性を考慮してもなお、大学威信間で知識・技能要求に相違が認められたにも拘わらず、「専門科目の学習」や「一般教育科目の学習」の評価に相違が反映されないのは、そもそも専門教育と仕事の乖離が大きく、教養教育もそれが十分に機能していないためである。

理系出身者では、専門教育と仕事の対応を反映し、文系出身者と比較して「専門科目の学習」「実験、実習、卒論の経験」に対する評価は高い。また、業種間で「職業専門知識」に対する要求が異なっていた事実を受け、製造業では情報産業よりも「専門科目の学習」への評価が高かった。さらに、理学系と工学系を比較すると、後者ほど「専門科目の学習」や「実験、実習、卒論の経験」への評価が高く、理系の中でも専門教育と仕事の対応は一樣でない。一方、大学威信と評価の関連は必ずしも明確でなかった。個々の業種や配属部門を統制した場合、大学威信間で職場における知識・技能要求に明確な相違を見出せなかったことからすれば、これは当然の帰結ともいえる。しかしながら、大学威信間で就業特性自体が異なり、それを誘因とした職場における知識・技能要求の相違は存在していた。理系の場合、その強弱こそあれ大学教育と仕事に対応しているため、大学威信による評価の相違が顕在化しにくい構造になっているとも考えられる。

第9章では、卒業生が抱く大学教育への期待と、期待の形成ルートを考察した。大学教育への期待が、必ずしも大学教育の経験や職場の経験に基づくものではないことが明らかにされる一方で、大学教育が職場で必要な知識・技能に転化するメカニズムの端緒を抽出することができた。

まず、大学教育への厳しい評価を反映し、3人に1人が「勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ」と答えていた。だが、正規の教育課程に対する期待が低かったのではない。中でも賛同者が多かったのは、「少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ」である。個別の知識・技能の獲得よりも、それらへアプローチする方法、あるいは、それらを駆使し運用する能力が求められていたのである。これは、教育内容を問わず、その修得過程で形成される能力であり、問題発見、問題解決のための技法といってもよい。しかもこの点に関しては、個人属性や企業属性による相違も認められなかった。これに対する期待の一樣な高さは、職場で必要な能力のうち、知識・技能の内容に関しては企業で獲得可能なのに対して、それらを獲得するための技法や運用する能力は、職場では容易に形成されにくいことを示唆している。この点は、カリキュラムのような明示的な形では顕在化しにくいものの、大学教育が担う重要な職業能力形成機能といえるかもしれない。

上述した能力形成への要望に比べれば、期待の度合いは低いものの、具体的な知識内容に関わる期待も存在する。それは、理論的教育か応用的教育か、教養教育か専門教育かという2つの軸から構成されていた。各軸でどちらを選択するかは、個人の属性や企業の属性で異なる。まず、理論的な教育を望むか応用的な教育を望むかは、在学中の教育経験や職場の知識・技能要求との関連ではなく、大学威信によって予め決定されていた。大学威信間で学生の志向性が異なり、威信高い大学には理論的な教育を期待する層が、威信低い大学には応用的教育を期待する層が入学しているのである。これに対して、教養教育を望むか専門教育を望むかを規定するのは、大学威信ではなく在学中の教育経験や職場で要求

される知識・技能であった。在学中に受けた教育や、その職場における活用状況が、直接期待を形成する要因となっていたのである。こうした、期待の形成ルートの相違は、卒業生を鏡として大学教育のあり方を論ずる際の留意点を喚起すると同時に、大学教育の卒業生に及ぼす影響が決して小さくないことを示すものでもあった。

4. まとめ－新たな枠組みへの布石と課題－

「専門カップリング」と「選抜カップリング」の照応

本研究では、専門分野と大学威信という、大学教育と仕事との対応関係を媒介する二つの要素に着目し、その視点から大学教育の職業的レリバンスを検討してきた。その意義は、分析対象を就職後のキャリアの領域まで拡充したことであり、また従来、別個に扱われる傾向にあった、専門分野と大学威信の相互作用を検証したことにある。そこから得られた知見を改めて提示すれば、以下のように整理されよう。

第1に、大卒者の行動の次元で認知される専門分野と職業の対応が、行動の基底をなす微視的次元である専門教育と仕事内容の対応としても確認された。従来、「専門カップリング」が希薄と見做されてきた文系でも、就職先のみならず就職後の経験業務も、専門分野間では相違があった。その結果、職場で必要な知識・技能に対する認識が異なり、それが、大学教育に対する評価や期待にも反映されていた。理系でも、「専門カップリング」の強さが、職業との対応のみではなく、学生の職業選択志向や職場における知識・技能要求との関連からも確認された。また理系の中でも、専門分野間で就職先や就職後の知識・技能要求は異なり、大学教育への評価や期待も一様でなかった。以上は、文系、理系を問わず、専門分野間で異なるタイプの学生が入学し、その中で異なるタイプの人材が養成されているという、至当な枠組みに基づく分析の意義を、改めて喚起する結果であった。しかし、さらに注目すべきは、同じ専門分野であるからといって、一律に「専門カップリング」を想定し得るわけではなかった点である。これは次に挙げる第2の知見と深く関わる。

第2に、大学威信は、従来から指摘されてきた企業規模だけでなく、職種や業種とも対応しており、それが大学威信と職場で要求される知識・技能の間に機能的な連関を成立させていた。これは、「選抜カップリング」は「専門カップリング」を、「専門カップリング」も「選抜カップリング」を背景に成立していることを示唆する結果に他ならない。

文系の場合、「知的拡張性」の要求が高い大企業への就職ルート、そして「職業専門知識」の要求が高い事務職への就職ルートは、威信高いグループに開かれていた。さらに、こうした企業属性を統制してもなお、大学威信間で知識・技能要求に対する認識は異なっていた。この事実から導出されるのは、「選抜カップリング」が機能しているからといって、企業は大学教育の内容を問わない「訓練可能性」のみに着目した採用を行っているとは考えにくい、ということである。文系では「専門カップリング」が希薄とはいえ、威信高いグループほど大学教育を通じて獲得された知識・技能を職場で活かせる、あるいは活かせる可能性を持った構造になっているのである。大学威信間で職場における専門教育の効用が異なることは、理系においては既に明白な事実であった。理系の場合、企業は専門分野をかなり重視した採用を行う。しかしながら、「職業専門知識」の要求が高い業種に

採用されるのは、威信高いグループであった。つまり、「専門カップリング」が機能している一方で、企業は大学威信によって大学教育の成果も差異化していると考えられる。そして、威信高いグループほど専門教育を活かせる構造になっているのである。

第3に、上で述べたことは、大学教育の機能がこれまで一様であり、また今後も一様であり得るのか、という問題を提起する。もちろん、大学教育は全体として、高校以前の教育あるいは他の高等教育機関とは異なる重要な機能を有している。それは、教養教育や専門教育といった教授される知識・技能の性格の相違という以上に、問題解決、問題発見のための知的な技法とでもいうべき能力の涵養にあらう。この点は、個人属性や企業属性の相違を越えて、卒業生が共通に抱く大学教育への期待であり、職場で必要でありながら、企業内教育を通じて獲得することが困難な能力でもあったと考えられた。また、正規の教育課程以外の活動を通じて形成される、対人関係等の能力が持つ意義も少なくない。

その一方で、雇用との関連でいえば、大学の教育機能を一元的に把握し、議論することはもはや困難といわざるを得ない。まず、入学時の能力が多様なだけでなく、理論的な教育、応用的な教育への期待の相違に顕在化していたように、大学威信ごとに明らかに教育期待の異なる層が入学している。また、大学教育と仕事の対応を考えると、特に専門教育に関して、大学威信間で接続あるいは接続の可能性がかなり異なっている。文系、理系の相違を問わず、同一専門分野であっても、専門的な知識・技能の要求が高い、あるいは今後高まると予想されるのは、威信高いグループに対してであり、威信低いグループに対しては、むしろ専門に特化しない「transferable」な能力が求められる方向に進むのではなかろうか。詰まるところ、個別大学の個別学部ごとに、どういった学生層が入学し、在学中にいかなる能力を獲得し、卒業後どういったキャリアを辿っているかを把握することなくしては、社会の要請に応じた教育目標を設定し得ない状況が到来しているのである。

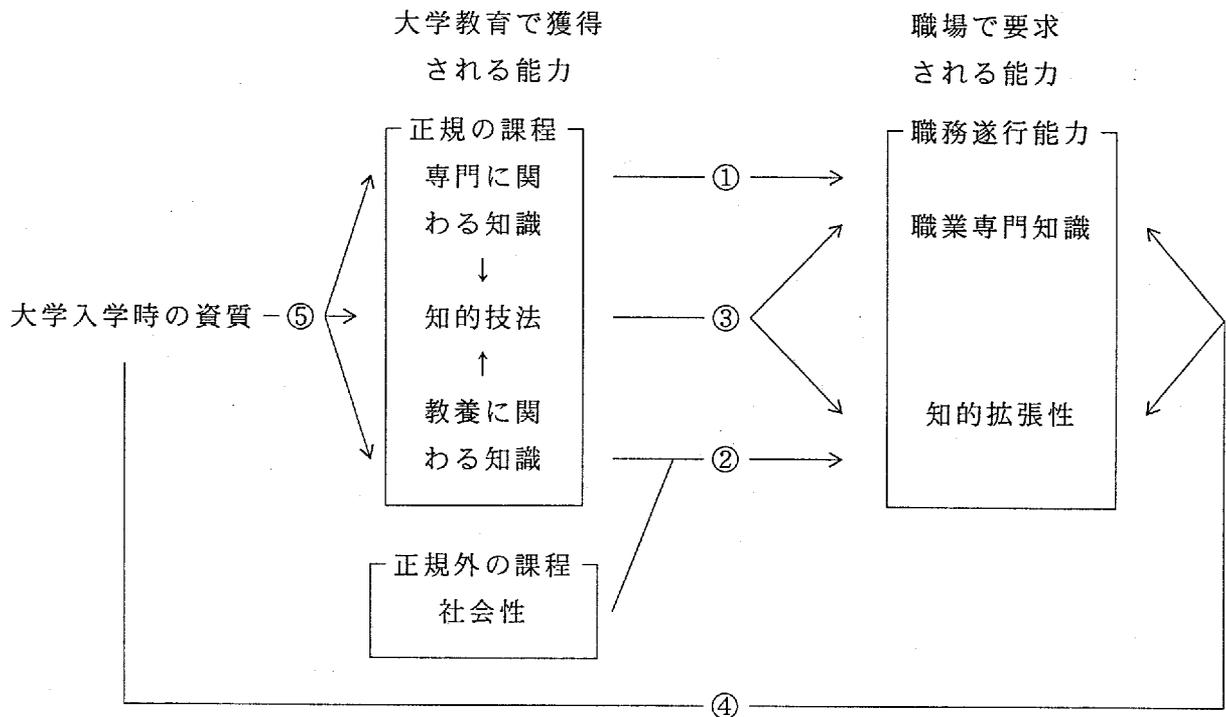
以上の知見に基づき、大学教育で獲得される能力と職場で要求される能力との対応を仮説的に提示すれば、図10-1のようにならう。

大学教育は、正規の教育課程とサークル・クラブ活動といった正規外の課程から構成されている。前者を通じて獲得されるのは、体系的な知識・技能であり、それは専門に関わる知識と教養に関わる知識とに区分される。さらに、専門や教養という知識の内容を問わず、大学教育を受ける過程で獲得される、知的技法とでもいうべきものが想定される。また、後者を通じて形成されるのは、対人関係能力などの社会性である。

一方で、職場で要求される能力にはまず、個々の仕事に固有の専門的能力があり、本稿ではそれを「職業専門知識」と呼んだ。これに対応するのが、大学で獲得される専門に関わる知識であり、「専門カップリング」が前提としていたのはこの関係である（矢印①）。職場で要求される能力にはまた、特定の仕事に限定されない拡張的能力があり、本稿ではそれを「知的拡張性」と呼んだ。これに対応するのが、大学で獲得される教養に関わる知識や社会性であらう（矢印②）。こうした職場で要求される能力に直接対応するのではなく、それらを獲得していく上での素地となるのが、大学で獲得される知的技法と考えられる（矢印③）。

さらに、大学で獲得される以前の能力に、大学入学時における個人の資質がある。「選抜カップリング」が前提としていたのは、この「訓練可能性」としての資質と、その利用で高い成果を期待できる企業内教育の対応であった（矢印④）。しかし個人の資質は、大

図10-1. 大学教育で獲得される能力と職場で要求される能力



大学教育の成果を左右するいわば「教育可能性」としての機能も果たしており、大学教育の内容を介在した大学教育と仕事の対応も規定していると想定される（矢印⑤）。

今後の課題

もちろん以上は、今回用いた調査の結果が一般化できると仮定した上での議論であり、残された課題も少なくない。

第1は、この調査が内包する課題である。それは、専ら卒業生の意見を拠り所として解釈を行っているという点であり、キャリアの形成過程や大学教育に対する評価の変化を検討する上で核となる時系列的な分析が、横断的な調査の積み重ねとして解釈されている点であり、また、大学における知識構造に配慮し得ていない点である。その意味で、今後さらに、個別の企業を対象とした調査であるとか、同一の学生を分析対象として、彼らや彼女らが、在学中に知識・技能を身に付けていく過程や、就職後のキャリア形成の過程を詳細に検討する必要がある。

第2は、分析の枠組みに関わる課題である。本研究は、1980年代から1990年代にかけての大卒者を中心とした分析であり、その中での構造やその分化を考察対象としてきた。分析の結果からは、彼ら、彼女らの中にも既にいくつかの点で、これまでの日本の大学教育と仕事との関係が変化し始めている予兆を汲み取ることができる。しかし、さらに職場や大学における知識・技能の構造が変容すれば、また新卒一括採用、年功昇進といった雇用システムや、学部改組やカリキュラム改革といった大学組織が変容すれば、大学教育の職

業的レリバンスは変わらざるを得ない。専門分野や大学威信に顕れた大学教育と仕事の対応の抽出に意義があるとしても、他方で、専門分野や大学威信の相違として顕在化しない部分、即ち、同一の専門分野や大学威信の中でも、大学教育の職業的レリバンスは変化している。そうしたダイナミックな変化がどう生じるのかを、本研究で得られた知見に基づいて考察することは、これからの重要な課題である。

第3は、比較に関わる課題である。本研究では、欧米の研究動向に着目しつつも、日本における大学教育と仕事の対応を議論の中心に据えてきた。そこで明らかにされたことが、果たして日本に特有の傾向であるのか、他の国と共通する側面もあるのか、国際比較という視点からさらに検討する余地がある。我が国に関する分析結果を一般化し、より体系的な視座から捉え直す必要があるといえる。

顧みれば、本研究は、必ずしも定式化された仮説を検証するかたちで進められていない。それは、研究の未熟ということもあろう。しかし、これまでの研究が一定の視点に拘泥するあまり、新しい課題に必ずしも応えることができなかったことも事実である。そうした問題を克服すべき、大学教育と仕事の対応をめぐる新たな理論的枠組みは模索途上にある。大学教育の職業的レリバンスに関する研究は、途についたばかりである。大学教育と仕事の対応については、依然として不明な点が少なくなく、それは、個別の大学や学部の特徴を考慮した緻密な事例研究を積み重ねると同時に、それらを常に大学システムと雇用システムの対応という、大局的な視野から再解釈する作業を通じて究明していかなければならないのである。

参考文献

- 麻生誠・潮木守一 1977, 『学歴効用論』有斐閣。
- 天野郁夫・新井邦男 1971, 「高等教育に関する文献解題」『教育社会学研究』第26集, 東洋館出版社, 122-136頁。
- 荒井一博 1995, 『教育の経済学—大学進学行動の分析—』有斐閣。
- 荒井克弘・塚原修一・山田圭一 1977, 「科学技術者の高等教育に関する研究」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第5集, 23-44頁。
- 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)」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第6集, 175-197頁。
- 荒井克弘・山田文康 1992, 「理工系大学院教育の評価と理工系人材の成長経験」『大学研究』No. 9, 81-126頁。
- 有本章・金子元久・伊藤彰浩 1989, 「高等教育研究の動向」『教育社会学研究』第45集, 東洋館出版社, 67-106頁。
- 有本章・近藤大生編 1991, 『現代の職業と教育』福村出版。
- 伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重編 1993, 『リーディングス 日本の企業システム 第3巻(人的資源)』有斐閣。
- 市川昭午・菊池城司・矢野真和 1982, 『教育学大全集4 教育の経済学』第一法規。
- 井上詔三 1978, 「人的資本理論と労働市場の二重構造」石田英夫・井関利明・佐野陽子編『労働移動の研究—就業選択の行動科学』総合労働研究所, 74-107頁。
- 猪木武徳・樋口美雄編 1995, 『シリーズ現代経済研究9 日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 今井賢一・小宮隆太郎編 1989, 『日本の企業』東京大学出版会。
- 今田幸子・平田周一 1995, 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- 岩田龍子 1981, 『学歴主義の発展構造』日本評論社。
- 岩田龍子 1984, 「就職と大学」民主教育教会『IDE』No. 247, 4-11頁。
- 氏原正治郎編 1967, 『講座労働経済1 日本の労働市場』日本評論社。
- 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, 2-16頁。
- 潮木守一 1976, 「経済変動と教育」『現代教育社会学講座』2巻, 東京大学出版会, 131-158頁。
- 江原武一 1978, 「大学の企業人材の養成」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第6集, 1-24頁。
- 小方直幸 1994, 「戦後大卒労働市場の構造変動」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第23集, 329-344頁。
- 小方直幸 1995, 「大学教育と仕事—研究の動向と課題—」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第24集, 293-308頁。

- 大沢真知子 1993, 『経済変化と女子労働－日米の比較研究－』日本経済評論社。
- 大橋勇雄 1995, 「会社のなかの学歴社会」橋木俊詔・連合総合生活開発所編『「昇進」の経済学 なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社, 181-204頁。
- 加藤寛監修 1996, 『人材革命－進む企業・大学の新しい教育－』日本医療企画。
- 金子元久 1980, 「教育経済学の20年－教育の社会科学総合の観点から－」『教育社会学研究』第35集, 東洋館出版社, 123-133頁。
- 金子元久編 1983, 『アジアのマンパワーと経済成長』アジア経済研究所。
- 金子元久・山内乾史・小方直幸 1994, 『卒業生からみた広島大学の教育－1993年卒業生調査から－』高等教育研究叢書 27, 広島大学大学教育研究センター。
- 金子元久編 1995, 『近未来の大学像 シリーズ「現代の高等教育」3』玉川大学出版部。
- 金子元久・小林雅之 1996, 『教育・経済・社会』放送大学教育振興会。
- 神代和欣 1993, 「大学卒の労働市場－現状と展望」民主教育協会『IDE』No. 345, 5-11頁。
- 刈谷剛彦他 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。
- 刈谷剛彦編 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－』高等教育研究叢書 31, 広島大学大学教育研究センター。
- 菊池城司 1984, 「高等教育卒業生の「非特権化」と「学歴閉鎖性」」『大学進学研究』Vol. VI-4, 大学進学研究会, 27-34頁。
- 菊池城司 1992, 「学歴・階層・職業」『教育社会学研究』第50集, 東洋館出版社, 87-106頁。
- 桐村晋次 1992, 「産業界からみた工学部教育」民主教育教会『IDE』No. 343, 40-45頁。
- 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 1981, 『日本の熟練 すぐれた人材形成システム』有斐閣。
- 小池和男編 1991, 『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社。
- 小池和男 1993, 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社。
- 小池和男 1994, 『日本の雇用システム その普遍性と強み』東洋経済新報社。
- 小林雅之 1981, 「選抜・配分装置としての学校－労働市場の内部化との関連で」『教育社会学研究』第36集, 東洋館出版社, 51-62頁。
- 小林雅之・矢野眞和 1992, 「男子大卒労働市場の構造変動分析」『広島修大論集』第33巻 第1号(人文編), 広島修道大学人文学会, 25-54頁。
- 雇用職業総合研究所 1988, 『技術者のキャリア形成に関する調査研究報告書－加工組立産業編－』職研調査研究報告書 No. 75。
- 雇用職業総合研究所 1989, 『技術者のキャリア形成に関する調査研究報告書－総括編－』職研調査研究報告書 No. 99。
- 近藤博之 1982, 「教育と経済に関する問題設定の再検討」『大阪大学人間科学部紀要』第8巻, 85-104頁。
- 近藤博之 1984, 「学歴と職業の対応に関する変容過程」『大学進学研究』Vol. VI-5, 大学進学研究会, 40-45頁。
- サロウ, L. C. 1980, 「教育と経済的平等」潮木・天野・藤田編訳『教育と社会変動－下－』

- 東京大学出版会，43-61頁。
- シュルツ，T. W. 清水義弘・金子元久訳 1981，『教育の経済価値』日本経済新聞社。
- 千石保・松原治郎編著 1978，『学歴主義のつぎにくるもの 企業の求める人材は変わった』学陽書房。
- 仙崎武・吉田辰雄編著 1980，『青年期心理学—過渡期の青年心理—』福村出版。
- 全日本電気機器労働組合連合会企画調査部 1992，「事務・技術労働者の移動とキャリア形成に関するアンケート結果報告」『調査時報』第258号。
- 大学職業指導研究会 1979，『大学と職業 大学教育における職業指導』。
- タイヒラー，U. 1996，「ドイツにおける教育・雇用研究の現状」日本労働研究機構『日本労働協会雑誌』No. 431，72-84頁。
- 高梨昌 1994，『変わる日本的雇用』日本経済新聞社。
- 高梨昌 1994，「ホワイトカラーの職業能力開発—大学・大学院に期待されるもの—」民主教育教会『IDE』No. 359，27-32頁。
- 竹内洋 1981，『競争の社会学—学歴と昇進—』世界思想社。
- 竹内洋 1985，「企業と学歴—学歴の社会学—」柴野昌山編『教育社会学を学ぶ人のために』世界思想社，217-235頁。
- 竹内洋 1988，『選抜社会 試験・昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉』リクルート出版。
- 竹内洋 1991，『立身、苦学、出世—受験生の社会史』講談社。
- 竹内洋 1995，『日本のメリトクラシー 構造と心性』東京大学出版会。
- 竹内宏・麻生誠編 1981，『日本の学歴社会は変わる』有斐閣。
- 田崎仁 1985，『大学生の適性診断』一ツ橋書店。
- 館暁夫・松本真作、渡辺三枝子、松本純平 1984，「現代大学生に見る職業選択志向性の—側面」雇用職業総合研究所『雇用職業研究』No. 21，29-38頁。
- 橘木俊詔編 1992，『査定・昇進・賃金決定』有斐閣。
- 橘木俊詔・連合総合生活開発所編 1995，『「昇進」の経済学 なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社。
- 田中博秀 1980，『現代雇用論』日本労働研究機構。
- 中西信男・麻生誠・友田泰正編 1980，『就職—大学生の選職行動』有斐閣。
- 中村高康 1993，「就職協定の変遷と規制の論理」『教育社会学研究』第53集，東洋館出版社，111-130頁。
- 日本労働研究機構 1992，『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。
- 日本労働研究機構 1993a，『大企業ホワイトカラーの異動と昇進』調査研究報告書 No. 37。
- 日本労働研究機構 1993b，『大卒社員の初期キャリアに関する調査研究報告書』調査研究報告書 No. 44。
- 日本労働研究機構 1994a，『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）』調査研究報告書 No. 56。
- 日本労働研究機構 1994b，『組織内キャリアの分析—ホワイトカラーの昇進構造』調査研究報告書 No. 58。

- 日本労働研究機構 1995a, 『大卒者の初期キャリア形成－「大卒就職研究会」報告』調査研究報告書 No. 64。
- 日本労働研究機構 1995b, 『ホワイトカラーの人事管理』調査研究報告書 No. 68。
- 野田知彦 1995, 「理工系、文系と昇進－理工系役員と文系役員の比較」橋木俊詔・連合総合生活開発所編『「昇進」の経済学 なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社, 205-227頁。
- 橋爪貞雄編著 1976, 『学歴偏重とその功罪』第一法規。
- 橋爪貞雄 1983, 『学歴主義からの脱却』黎明書房。
- ハルゼー, A. H. 清水義弘監訳 1963, 『経済発展と教育』東京大学出版会。
- 疋田昌巳・徳田英明・今田幸子・岡本英雄 1983, 「職業移動と職業経歴」雇用職業総合研究所『雇用職業研究』No. 20, 29-41頁。
- 廣松毅監修 1995, 『企業・大学・人材』朝倉書店。
- 藤本喜八 1991, 『職業指導論』恒星社厚生閣。
- 丸山文裕 1981, 「大学生の就職企業選択に関する一考察」東洋館出版『教育社会学研究』第36集, 101-111頁。
- 丸山文裕 1982, 「高学歴社会における職業・賃金構造の変動」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第11集, 25-39頁。
- 未来工学研究所 1977, 『科学技術者の教育と社会環境に関する調査報告書』。
- 民主教育協会 1993a, 『I D E 工学部教育の再編成』No. 343。
- 民主教育協会 1993b, 『I D E 法学部教育の再編成』No. 348。
- 民主教育協会 1994, 『I D E 商学部・経営学部教育の再検討』No. 356。
- 民主教育協会 1996, 『I D E 学生からみた大学改革－最近の調査から－』No. 379。
- 牟田博光編著 1993, 『高等教育論』放送大学教育振興会。
- 村松他 1990, 「構造変化と労働市場」『日本労働研究雑誌』No. 364, 26-47頁。
- 八代充史 1995, 『大企業ホワイトカラーのキャリア－異動と昇進の実証分析－』日本労働研究機構。
- 山村健・天野郁夫編 1980, 『青年期の進路選択』有斐閣。
- 矢野眞和 1984, 「経済のサービス化と教育」民主教育協会『I D E』No. 247, 12-18頁。
- 矢野眞和 1984, 『教育の収益率にもとづいた教育計画の経済学的分析』広島大学大学教育研究センター。
- 矢野眞和 1993, 「雇用と大卒労働市場」『大学論集』第22集, 広島大学大学教育研究センター, 165-185頁。
- 矢野眞和 1996, 『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部。
- 山崎博敏他 1983, 「学歴研究の動向」『教育社会学研究』第38集, 東洋館出版社, 94-109頁。
- 山村健・天野郁夫 1980, 『青年期の進路選択』有斐閣。
- 吉本圭一 1991, 「戦後経済と教育－選抜システムの成熟と組織的取引の発達－」『教育社会学研究』第48集, 東洋館出版社, 42-64頁。
- 米田博他 1970, 『職業指導』評論社。
- 渡部蒔 1985, 「産業構造の変化と学卒者の就職状況」『教育と情報』第369号, 36-44頁。

- 渡辺三枝子、松本純平 1981, 「大学生の職業志向に関する研究—その1」雇用職業総合研究所『雇用職業研究』No.17, 11-24頁。
- 渡辺行郎 1987, 「大卒、高卒の雇用および昇進機会と能力分布」雇用職業研究所『日本労働協会雑誌』No.336, 14-21頁。
- Arrow, H. J. 1974, “Higher Education as a Filter” in Lumsden, K. G. (ed.), *Efficiency in Universities: The La Paz Papers*, Elsevier Scientific Publishing Company, pp. 51-74.
- Bee, M. & Dolton, P. 1990, “Patterns of Change in U.K. Graduate Unemployment, 1962-87”, *Higher Education* Vol. 20, No. 1, pp. 25-45.
- Becker, G. S. 1964, *Human Capital-A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press. (佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社)
- Berg, I. (ed.), 1981, *Sociological Perspectives on Labor Market*, Academic Press.
- Blaug, M. 1972, *Economics of Education*, Penguin Books.
- Blaug, M. 1976, “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”, *Journal of Economic Literature* Vol. 14, No. 3, pp. 827-855.
- Blaug, M. 1985, “Where Are We Now in the Economics of Education?”, *Economics of Education Review* Vol. 4, No. 1, pp. 17-28.
- Boys, J. C. et al. 1988, *Higher Education and Preparation for Work*, London: Jessica Kingsley Publishers.
- Boys, J. C. & Kirkland, J. 1988, *Degrees of Success*, London: Jessica Kingsley Publishers.
- Brennan, J. 1985, “Preparing Students for Employment”, *Studies in Higher Education* Vol. 10, No. 2, pp. 151-162.
- Brennan, J. & McGeevor, P. 1988, *Graduate at Work*, London: Jessica Kingsley Publishers.
- Brennan, J. & Lyon, S. & McGeevor, P. & Murray, K. 1993, *Students, Courses and Jobs*, Jessica Kingsley Publishers.
- Brennan, J. & Lyon, S. & Schomburg, H. 1995, “Employment and Work of British and German Graduates”, in Brennan, J. & Kogan, M. & Teichler, U. (ed.), *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley Publishers, pp. 47-98.
- Brennan, J. & Kogan, M. & Teichler, U. (ed.). 1995, *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley Publishers.
- Buttgereit, M. 1984, “Certificates and Recruitment”, in Avakov, R. et al (ed.), *Higher Education and Employment in the USSR and in the Federal Republic of Germany*, Paris: UNESCO, pp. 217-230.
- Carnoy, M. & Marenbach, D. 1975, “The Return to Schooling in the United States, 1939-69”, *The Journal of Human Resources* Vol. 10, No. 3, pp. 312-331.
- Collins, R. 1979, *The Credential Society*, Academic Press. (大野雅敏訳『資格社会』東信堂)

- Clark, B. R. (ed.), *Perspectives on Higher Education: Eight Disciplinary of Comparative Views*, University of California Press.
- de Francesco, C. & Jarousse, J. P. 1984, "Under Utilization and Market Value of University Degrees: Findings of a Survey in France & Italy", *European Journal of Education* Vol. 18, No. 1, pp. 65-79.
- de Weert, E. 1995, "Responsiveness of Higher Education to Labour Market Demands: Curriculum Change in the Humanities and Social Sciences", in Brennan, J. & Kogan, M. & Teichler, U. (ed.), *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley Publishers, pp. 25-46.
- Donald, J. G. 1983, "Knowledge Structures: Methods for Exploring Course Content", *The Journal of Higher Education* Vol. 54, No. 1, pp. 31-41.
- Donald, J. G. 1986, "Knowledge and the University Curriculum", *Higher Education* Vol. 15, Nos. 3-4, pp. 267-282.
- Donald, J. G. 1992, "The Development of Thinking Processes in Postsecondary Education: Application of a Working Model", *Higher Education* Vol. 24, No. 4, pp. 413-430.
- Dore, R. 1976, *The Diploma Disease*, London: Allen & Unwin. (松居弘道訳『学歴社会—新しい文明病』岩波書店)
- Doeringer, P. B. (ed.), 1981, *Workplace Perspectives on Education and Training*, Martinus Nijhoff Publishing.
- Everwijn, S. E. M., Bomers, G. B. J. & Knubben, J. A. 1993, "Ability-or Competence Based Education: Bridging the Gap between Knowledge Acquisition and Ability to Apply", *Higher Education* Vol. 25, No. 4, pp. 425-438.
- Freeman, R. B. 1976, *The OverEducated American*, Academic Press. (小黒昌一 訳『大学出の価値』竹内書店新社)
- Fulton, O. 1984, "Needs, Expectations and Responses: New Pressures on Higher Education", *Higher Education* Vol. 13, No. 2, pp. 193-223.
- Furth, D. 1982, "New Hierarchies in Higher Education", *European Journal of Education* Vol. 17, No. 2, pp. 145-151.
- Gintis, H. 1971, "Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity", *American Economic Review* Vol. 61, No. 2, pp. 266-279.
- Granovetter, M. 1981, "Toward a Sociological Theory of Income Differences", in Berg, I. (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, pp. 12-47.
- Harbison, F. H. & Myers, C. A. 1964, *Education, Manpower, and Economic Growth*, New York: McGraw Hill. (川田寿他訳『経済成長と人間能力の開発』ダイヤモンド社)
- Harris, N. C. 1977, *Career Education in Colleges*, Jossey-Bass Publishers.
- Heather, E. (ed.), 1992, *Arts Graduates, Their Skills and Their Employment: Perspectives for Change*, The Falmer Press.
- Henkel, M. 1990, "Higher Education and the Preparation for Work", *Higher Edu-*

- ation Policy* Vol. 3, No. 4, pp. 20-22.
- Kroch, E. A. & Sjoblom, K. 1994, "Schooling as Human Capital or a Signal: Some Evidence", *The Journal of Human Resources* Vol. 29, No. 1, pp. 156-180.
- Marland, S. P. 1974, *Career Education*, McGraw-Hill Book Company.
- McCormick, K. 1988, "Vocationalism and the Japanese Educational System", *Comparative Education* Vol. 24, No. 1, pp. 37-51.
- McCormick, K. 1993, "Educating for Industrial Research and Development in Britain and Japan", *Studies in Higher Education* Vol. 18, No. 3, pp. 329-348.
- Mincer, J. 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press.
- Mincer, J. 1989, "Human Capital and the Labor Market: A Review of Current Research", *Educational Researcher* Vol. 18, No. 5, pp. 27-34.
- Mingat, A. & Eicher, J. C. 1982, "Higher Education and Employment Markets in France", *Higher Education* 11, pp. 211-220.
- OECD 1970, *Occupational and Educational Structures of Labor Force and Levels of Economic Development*, Paris: OECD.
- OECD 1992, *From Higher Education to Employment*, Paris: OECD.
- Oxenham, J. (ed.), 1984, *Education versus Qualifications ?*, London: George Allen & Unwin.
- Psacharopoulos, G. & Hinchliffe, K. 1973, *Returns to Education: An International Comparison*, Elsevier Scientific Publishing Company.
- Psacharopoulos, G. 1980, *Higher Education in Developing Countries: A Cost-Benefit Analysis*, World Bank Staff Working Papers, No. 440, The World Bank.
- Psacharopoulos, G. et al. 1984, *Manpower Issues in Educational Investment: A Consideration of Planning Processes and Techniques*, World Bank Staff Working Papers, No. 624, The World Bank.
- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. 1985, *Education for Development: An Analysis of Investment Choices*, Oxford University Press.
- Psacharopoulos, G. (ed.), 1987, *Economic of Education: Research and Studies*, Pergamon Press.
- Peters, H. J. & Hansen, J. C. 1977, *Vocational Guidance and Career Development*, Macmillan Publishing.
- Reubens, B. G. (ed.), 1983, *Youth at Work: An International Survey*, Rowman & Allanheld Publishers.
- Reinhart, B. 1979, *Career Education: From Concept to Reality*, McGraw-Hill Book Company.
- Riley, S. T. 1982, "The Applicability of Undergraduate Education in Jobs", *Higher Education* 11, pp. 155-175.
- Rumberger, R. W. 1981, *Overeducation in The U. S. Labor Market*, Praeger Publishers.
- Rumberger, R. W. 1984, "The Job Market for College Graduates, 1960-90", *The Journal of Higher Education* Vol. 55, No. 4, pp. 433-454.

- Sanyal, B. C. 1987, *Higher Education and Employment: An International Comparative Analysis*, London: Falmer Press.
- Shockey, J. W. 1989, "Overeducation and Earnings: A Structural Approach to Differential Attainment in The U. S. Labor Force(1970-1982)", *American Sociological Review* Vol. 54, No. 5, pp. 856-864.
- Schultz, T. W. 1961, "Investment in Human Capital", *American Economic Review* Vol. 51, No 2, pp. 1-17.
- Schultz, T. W. 1963, *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press.
- Solmon, L. C., Bisconti, A. S. & Ochsner, N. L. 1977, *College as a Training Ground for Jobs*, Praeger Publishers.
- Sørensen, A. B. & Kalleberg, A. L. 1981, "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs", in Berg, I. (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, pp. 49-74.
- Taubman, P. & Wales, T. 1974, *Higher Education and Earnings*, McGraw-Hill Book Company.
- Taylor, J. 1986, "The Employability of Graduates: differences between universities", *Studies in Higher Education* Vol. 11, No. 1, pp. 17-27.
- Taylor, J. 1990, "Determining the Subject Balance in Higher Education: how should this be done ?", *Higher Education* 19, pp. 239-257.
- Teichler, U. & Sanyal, B. C. 1982, *Higher Education and the Labour Market in the Federal Republic of Germany*, Paris: UNESCO Press.
- Teichler, U. 1988, "Higher Education and Work in Europe", in Smart, J. C., *Higher Education: Handbook of Theory and Research* Vol. IV, New York: Agathon Press, pp. 109-182.
- Teichler, U. 1992, "Occupational Structures and Higher Education", in Clark, B. R. & Neave, G. R. (ed.), *The Encyclopedia of Higher Education* Vol. 2, Pergamon Press, pp. 975-992.
- Teichler, U. 1991, "Towards a Highly Educated Society", *Higher Education Policy* Vol. 4, No. 4, pp. 11-20.
- Teichler, U. & Maiworm, F. 1994, *Transition to Work - The Experiences of Former ERASMUS Students* -, Jessica Kingsley Publishers.
- Treiman, D. J. 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, Academic Press.
- Umetani, S. 1977, *The College Labor Market and the Rate of Return to Higher Education in Postwar Japan, 1954-1973*, (unpublished dissertation).
- Useem, M. 1989, *Liberal Education and the Corporation: The Hiring and Advancement of College Graduates*, New York: Aldine de Gruyter.
- Whitehead, A. K. 1981, "Screening and Education: A Theoretical and Empirical Survey", *British Review of Economic Issues* Vol. 3, Nos. 8, pp. 44-62.

- Williams, G. 1985, "Graduate Employment and Vocationalism in Higher Education", *European Journal of Education* Vol. 20, Nos. 2-3, pp. 181-192.
- Williamson, E. G. 1965, *Vocational Counseling: Some Historical, Philosophical, and Theoretical Perspectives*, New York: McGraw-Hill.
- Wright, P. (ed.), 1990, *Industry and Higher Education*, Open University Press.
- Youdi, R. V. & Hinchliffe, K. (ed.), 1985, *Forecasting Skilled Manpower Needs: The Experience of Eleven Countries*, UNESCO.

付属資料

(調査票)

大学卒業後のキャリア調査

回答は、番号に○をつけるか、わくの中に記入して下さい。特にことわり
のない限り、○は一つだけつけて下さい。

●大学入学年 19 年

●学部卒業年 19 年 ●卒業学科・課程・専攻

●学部卒業後の進路 1 就職

2 大学院進学 → 大学院入学年 19 年

3 その他

1 修士 1 在学中

2 博士 2 終了 → 修了年 19 年

●生まれ年 19 年 ●性別 1 男

2 女

問1 現在は、働いていますか。

1 主に仕事をしている 4 仕事を探している

2 大学院、その他の学校に在学中 5 その他

3 主に家事をしている

問2 あなたは、大学の学部を卒業した後、これまでに仕事をした経験（パート・アルバイトを含む）がありますか。

1 仕事をしている・したことがある

2 仕事をしたことはない → 最後の8ページにお進み下さい

現在の仕事（または最近までの仕事）について、ご記入下さい

入職した時期	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> 月	(既に退職した方のみ) 退職の時期 19 <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> 月
※(1) 勤務先企業の業種 (自営の業種)	<input type="checkbox"/> 10 製造業・建設業 <input type="checkbox"/> 21 商社・卸売 <input type="checkbox"/> 22 百貨店・小売店、飲食店 <input type="checkbox"/> 30 金融・保険業	<input type="checkbox"/> 40 運輸・通信・電気・ガス <input type="checkbox"/> 51 マスコミ・広告・調査 <input type="checkbox"/> 52 ソフトウェア・情報処理 <input type="checkbox"/> 53 教育
※(2) 勤務先企業の規模 (常用雇用者数)	<input type="checkbox"/> 1 29人以下 <input type="checkbox"/> 2 30~99人 <input type="checkbox"/> 3 100~499人	<input type="checkbox"/> 4 500~999人 <input type="checkbox"/> 5 1000~4999人 <input type="checkbox"/> 6 5000人以上
※(3) 勤務の形態・地位	<input type="checkbox"/> 10 一般社員・職員 <input type="checkbox"/> 20 係長・主任など <input type="checkbox"/> 30 課長以上の管理職	<input type="checkbox"/> 40 経営者・役員・自営業主 <input type="checkbox"/> 50 家族従業者 <input type="checkbox"/> 60 パート、アルバイト、臨時
※(4) 勤務の場所	<input type="checkbox"/> 10 本社、本庁 <input type="checkbox"/> 20 支社、支所、営業所 <input type="checkbox"/> 30 研究所	<input type="checkbox"/> 40 工場・現場 <input type="checkbox"/> 50 出向 <input type="checkbox"/> 60 海外
※(5) 配属部門	<input type="checkbox"/> 10 研究部門 <input type="checkbox"/> 20 開発・設計部門 <input type="checkbox"/> 30 情報処理部門	<input type="checkbox"/> 40 製造・工事・現場 <input type="checkbox"/> 50 管理・企画部門 <input type="checkbox"/> 60 総務・経理部門
あなたの主な仕事	<input type="checkbox"/> 10 事務職 <input type="checkbox"/> 17 事務補助・一般職 <input type="checkbox"/> 20 技術職	<input type="checkbox"/> 31 教員 <input type="checkbox"/> 39 その他の専門職 <input type="checkbox"/> 40 営業・販売職
		<input type="checkbox"/> 50 保安・サービスの職業 <input type="checkbox"/> 60 運輸・通信の職業 <input type="checkbox"/> 70 製造の職業・技能職 <input type="checkbox"/> 99 その他

卒業までの過程について伺います

問3 大学の学部を卒業する前に、下のような試験を受けましたか。またその結果はどうか。

	⑤		合格したか
	受けなかった	受けたものがある	
教員採用試験	1	2	→(1 合格)
地方公務員試験	1	2	→(1 合格)
国家・外務公務員試験(上級)	1	2	→(1 合格)
国家・外務公務員試験(中級)	1	2	→(1 合格)
※(5) 司法・公認会計士・税理士試験	1	2	→(1 資格取得)

問4 就職にあたって大学が行っている就職指導を利用しましたか。またそれは役にたちましたか。

	⑥ 大学に なかった	利用しな かった	利用した	
			役だった	役立たなかった
就職資料室	1	2	3	4
学校作成の就職要覧	1	2	3	4
就職ガイダンス・オリエンテーション	1	2	3	4
職業適性検査	1	2	3	4
OB懇談会・業界研究会・企業研究会	1	2	3	4
個人面談・適職相談	1	2	3	4
会社訪問のための指導・援助	1	2	3	4
模擬試験・模擬面接などの受験指導	1	2	3	4
学校からの推薦	1	2	3	4

問5 大学あるいは大学院の卒業前に、就職活動をしましたか。

1 した
 2 しなかった → 次のページの間6にお進み下さい

就職活動をした方に伺います

イ 就職活動を始めたのはいつでしたか。…… ⑦ 年生の ⑧ 月頃から

ロ 就職先について、次のような経路からの情報は多くありましたか。また、その情報の信頼性はどうか。それぞれについて、お答え下さい。

	⑨ 情報は			⑩ 信頼性は	
	なかった	少なかった	多かった	低かった	高かった
大学の就職課等	1	2	3	1	2
大学の教授・研究室	1	2	3	1	2
大学のOB・OG	1	2	3	1	2
企業ガイドブック	1	2	3	1	2
送られてくる会社案内	1	2	3	1	2
新聞、雑誌の求人広告	1	2	3	1	2
親、知人	1	2	3	1	2
友人	1	2	3	1	2

ハ 次の点は、有利に働きましたか、あるいはハンディになったと思いますか。

	有利に働いた	無関係	ハンディ になった
出身大学の名前	1	2	3
大学での専門分野	1	2	3
大学の就職紹介体制	1	2	3
大学の所在地	1	2	3
卒業生の存在	1	2	3
自分の性別	1	2	3

(2)

- ニ 訪問した会社は何社でしたか。 社
- ホ 応募した会社は何社でしたか。 社
- うち、採用の内諾（口頭を含む）をもらったのは何社でしたか。 社
- ト 実際に就職した会社の内諾が出たのはいつでしたか。 年生の 月頃

問6 大学、大学院を卒業した後の、初めての就職先について伺います。

イ その就職先に応募した経緯として、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1 学校の就職部等に来た求人 | 6 友人の誘い |
| 2 研究室・教授の推薦 | 7 家族・知人の縁故 |
| 3 研究室・ゼミの先輩の勧誘 | 8 新聞広告・就職情報誌等 |
| 4 その他の先輩の誘い | 9 学生職業センターや職業安定所 |
| 5 送られた企業ガイドブック、会社案内 | 10 公務員試験等の公募 |

ロ その就職先を決めたとき、次のような点をどの程度、重視しましたか。また、今考えてみて、実態は、その期待にあっていましたか。

	就職した時			実態は期待と比べて		
	非常に重視	重視	重視しない	良い	予想通り	悪い
規模	1	2	3	1	2	3
安定性 <small>（給与・福利）</small>	1	2	3	1	2	3
事業内容の発展性	1	2	3	1	2	3
給与・業績の連動性	1	2	3	1	2	3
労働時間、休日・休暇	1	2	3	1	2	3
勤務地	1	2	3	1	2	3
職場環境	1	2	3	1	2	3
仕事自体の面白さ・やりがい	1	2	3	1	2	3
自分の専門知識・資格との関連	1	2	3	1	2	3
昇進の可能性	1	2	3	1	2	3
女性活用の方針	1	2	3	1	2	3
社風、職場の雰囲気 <small>（上司の態度）</small>	1	2	3	1	2	3
卒業校とのつながり	1	2	3	1	2	3
私生活の充実	1	2	3	1	2	3

ハ その就職先にずっと勤め続けるつもりでしたか。

- | |
|-------------------------|
| 1 ずっと勤め続けるつもりだった |
| 2 とりあえず就職するが、別の進路を考えていた |
| 3 ずっと勤めるかどうかわからなかった |

問7 今ふりかえてみて、大学・大学院卒業時点の就職先選択について、もっとこうの方が良かったと思うことがありますか。次の中からいくつでも○をつけて下さい。

- | |
|--------------------------------|
| 1 長期的な将来の見通しを持っておくべきだった |
| 2 就職先選択の基準をはっきりさせておくべきだった |
| 3 自分の適性についてもっと考えるべきだった |
| 4 多くの企業情報を収集しておくべきだった |
| 5 企業内のキャリアコースについてもっと調べておくべきだった |
| 6 周囲の人の意見をもっと聞いておくべきだった |
| 7 特にない |

最初の勤務先について伺います

問8 同期入社者の、採用・離職状況のおおむねをお答え下さい（およその数をご記入下さい）。

同期入社の大卒・大学院卒者数は 人くらい

同期入社の短大・高卒者等の人数は 人くらい

同期入社の大卒・大学院卒者の現在までの離職者比率は 割くらい
（すでに辞めている方は辞めた時点での）

問9 初任者研修を終わった後に、最初に配属された職場についてお答え下さい。

	③	<input type="checkbox"/> 1 一般社員・職員 <input type="checkbox"/> 2 自営・家族従事者	<input type="checkbox"/> 3 パート、アルバイト、臨時 <input type="checkbox"/> 4 その他	
※(6)	⑤	<input type="checkbox"/> 10 本社、本庁 <input type="checkbox"/> 20 支社、支所、営業所 <input type="checkbox"/> 30 研究所	<input type="checkbox"/> 40 工場・現場 <input type="checkbox"/> 50 出向 <input type="checkbox"/> 60 海外	<input type="checkbox"/> 99 その他
※(7)	⑧	<input type="checkbox"/> 10 研究部門 <input type="checkbox"/> 20 開発・設計部門 <input type="checkbox"/> 30 情報処理部門	<input type="checkbox"/> 40 製造・工事・現場 <input type="checkbox"/> 50 管理・企画部門 <input type="checkbox"/> 60 総務・経理部門	<input type="checkbox"/> 70 営業・販売部門 <input type="checkbox"/> 80 人事・教育部門 <input type="checkbox"/> 90 国際部門 <input type="checkbox"/> 99 その他
あなたの 主な仕事	⑨	<input type="checkbox"/> 10 事務職 <input type="checkbox"/> 17 事務補助・一般職 <input type="checkbox"/> 20 技術職	<input type="checkbox"/> 31 教員 <input type="checkbox"/> 39 その他の専門職 <input type="checkbox"/> 40 営業・販売職	<input type="checkbox"/> 50 保安・サービスの職業 <input type="checkbox"/> 60 運輸・通信の職業 <input type="checkbox"/> 70 製造の職業・技能職 <input type="checkbox"/> 99 その他

問10 その配属先は、就職前のあなたの希望と一致していましたか。

- ⑩
- 1 一致していた
- 2 一致していなかった → どこが一致していませんでしたか（○はいくつでも）
- 3 特に希望はなかった

⑪	⑫
<input type="checkbox"/> 1 勤務地 <input type="checkbox"/> 2 配属部門 <input type="checkbox"/> 3 仕事の内容	<input type="checkbox"/> 4 労働条件 <input type="checkbox"/> 5 昇進の見込み <input type="checkbox"/> 6 その他

問11 大卒の社員・職員の育成の方針はどのようなものでしたか。あなたの経験にてらしてあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

⑬

1	初任者研修に力をいれていた
2	配属後に研修の機会が多く用意されたいた
3	日常業務のなかで、幅広い経験が積めるよう配慮されていた
4	日常業務のなかで、専門性が身につくよう配慮されていた
5	日常業務のなかでは、特に育成は考えられていなかった
6	入社した当初から、将来の幹部候補がある程度決められていた
7	なるべく早く幹部候補を選ぶ方針があった
8	入社後10年程度は、特に差をつけない方針だった
9	特に育成についての方針はなかった

問12 今まで、退職・転職を、されたことがありますか。ある方は何回されましたか。（出向のための退職は含みません。パート、アルバイトでも3カ月以上のものは、1社に数えて下さい）

⑭

0 退職していない → 6ページにお進み下さい

1 1回退職経験

2 2回退職経験

3 3回以上退職経験 → 次のページの質問にお答えください

(4)

このページの質問は退職したことがあるかたのみ、お答え下さい

最初に就職したのは：19 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月		退職したのは：19 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月	
※(8) 最初の勤務先企業の業種	10 製造業・建設業	40 運輸・通信・電気・ガス	59 その他のサービス業
	21 商社・卸売	51 マスコミ・広告・調査	60 公務
	22 百貨店・小売店、飲食店	52 ソフトウェア・情報処理	99 その他
	30 金融・保険業	53 教育	
企業規模 (常用雇用者数)	1 29人以下	4 500～999人	7 官庁(国家公務)
	2 30～99人	5 1000～4999人	8 地方自治体
	3 100～499人	6 5000人以上	9 その他、あてはまらない

問13 最初の勤務先を辞めた理由は何ですか。主な理由を選んで下さい(○はいくつでも)。

1 仕事がつまらない	9 職場の人間関係の問題
2 専攻や資格が生かせない	10 会社の経営方針の問題
3 仕事の量が多すぎる	11 結婚・出産・介護など家事都合
4 労働時間が長い	12 健康上の理由
5 通勤時間が長い	13 事業の縮小・倒産など会社都合
6 給与が少ない	14 初めから短期間働くつもりでいた
7 昇進の可能性がない	15 より魅力のある勤務先、仕事に他にあった
8 休暇が少ない・取れない	16 仕事以外のやりたいことをするため

問14 退職したあと、再就職されましたか。

④

1 再就職した
2 しない → 次のページへお進み下さい

その再就職先についてお答え下さい

就職した時期 19 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月		
⑤ 入職の経路 (○はいくつでも)	1 就職情報誌	5 引き抜き・ヘッドハンター
	2 新聞広告・チラシ・貼り紙	6 民間職業紹介所
	3 家族・知人の縁故	7 職業安定所の紹介
	4 出身校関係の縁故	8 自営・家業従事
		9 その他
⑥ 前の勤務先と業種・職種は同じですか	1 同業種	2 異なる業種
	1 同職種	2 異なる職種
⑦ 前の勤務先と比べて次のような点はどうか	イ 規模 (1 大きい 2 変わらない 3 小さい)	
	ロ 安定性 (1 大きい 2 変わらない 3 小さい)	
	ハ 事業内容の発展性 (1 大きい 2 変わらない 3 小さい)	
	ニ 給与 (1 多い 2 変わらない 3 少ない)	
	ホ 労働時間、休暇・休日 (1 長い 2 変わらない 3 短い)	
	ヘ 職場環境 (1 良い 2 変わらない 3 悪い)	
	ト 仕事自体の面白さ・やりがい (1 大きい 2 変わらない 3 小さい)	
	チ 自分の専門知識・資格との関連 (1 強まる 2 変わらない 3 弱まる)	
	リ 昇進の可能性 (1 大きい 2 変わらない 3 小さい)	
	ヌ 社風、職場の雰囲気 (1 明るい 2 変わらない 3 暗い)	
	ル 卒業校とのつながり (1 強まる 2 変わらない 3 弱まる)	
ヲ 私生活の充実 (1 大きい 2 変わらない 3 小さい)		
再就職先を選ぶにあたって最も重要だったのは、上記イ～ヲのうちどれですか。一つ選んで下さい。		
<input type="text"/>		

(5)

職業キャリアについて伺います

問15 地域移動について伺います

イ 高校を卒業してから今まで、どの都道府県に住んでいますか。

高校卒業時

--	--	--

都道府県

初めて就職した時

--	--	--

都道府県

現在

--	--	--

都道府県

ロ あなたは、UターンやJターン就職（進学等で一時地元を離れた後、地元に戻り仕事に就くこと）について考えたことがありますか。またこれからはどうですか。

大学卒業時に、Uターンなどを	1 実現した	2 考えたが、実現しなかった	3 考えなかった
就職後現在までに、Uターンなどを	1 実現した	2 考えたが、実現しなかった	3 考えなかった
将来、Uターンなどを	1 したい	2 考えていない	

問16 あなたの年収、労働時間をお聞かせ下さい。（無職の方は労働時間に 0 をご記入ください）

昨年の年収(税込み・諸手当込み)約

--	--	--	--

万円

週平均労働時間(残業含む)

--	--

時間

問17 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。

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px;">事務</td><td style="width: 20px;">11</td><td>経理・財務</td></tr> <tr><td></td><td>12</td><td>人事・総務</td></tr> <tr><td></td><td>13</td><td>教育・研修</td></tr> <tr><td></td><td>14</td><td>企画・調査・広報</td></tr> <tr><td></td><td>15</td><td>仕入・商品管理</td></tr> <tr><td></td><td>16</td><td>工程・資材管理</td></tr> <tr><td></td><td>17</td><td>事務補助・一般職</td></tr> <tr><td></td><td>19</td><td>その他の事務職</td></tr> </table>	事務	11	経理・財務		12	人事・総務		13	教育・研修		14	企画・調査・広報		15	仕入・商品管理		16	工程・資材管理		17	事務補助・一般職		19	その他の事務職	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px;">技術</td><td style="width: 20px;">21</td><td>開発・設計</td></tr> <tr><td></td><td>22</td><td>生産技術</td></tr> <tr><td></td><td>23</td><td>情報処理</td></tr> <tr><td></td><td>24</td><td>サービスエンジニア</td></tr> <tr><td></td><td>29</td><td>その他の技術職</td></tr> <tr><td style="width: 20px;">専門</td><td style="width: 20px;">31</td><td>教員</td></tr> <tr><td></td><td>32</td><td>研究職</td></tr> <tr><td></td><td>39</td><td>その他の専門職</td></tr> </table>	技術	21	開発・設計		22	生産技術		23	情報処理		24	サービスエンジニア		29	その他の技術職	専門	31	教員		32	研究職		39	その他の専門職	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px;">営業・販売</td><td style="width: 20px;">41</td><td>営業(法人相手)</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>・セールスエンジニア</td></tr> <tr><td></td><td>42</td><td>営業(個人相手)</td></tr> <tr><td></td><td>43</td><td>店頭販売</td></tr> <tr><td style="width: 20px;">その他</td><td style="width: 20px;">50</td><td>保安・サービス職</td></tr> <tr><td></td><td>60</td><td>運輸・通信の職業</td></tr> <tr><td></td><td>70</td><td>製造の職業・技能職</td></tr> <tr><td></td><td>99</td><td>その他</td></tr> </table>	営業・販売	41	営業(法人相手)			・セールスエンジニア		42	営業(個人相手)		43	店頭販売	その他	50	保安・サービス職		60	運輸・通信の職業		70	製造の職業・技能職		99	その他
事務	11	経理・財務																																																																								
	12	人事・総務																																																																								
	13	教育・研修																																																																								
	14	企画・調査・広報																																																																								
	15	仕入・商品管理																																																																								
	16	工程・資材管理																																																																								
	17	事務補助・一般職																																																																								
	19	その他の事務職																																																																								
技術	21	開発・設計																																																																								
	22	生産技術																																																																								
	23	情報処理																																																																								
	24	サービスエンジニア																																																																								
	29	その他の技術職																																																																								
専門	31	教員																																																																								
	32	研究職																																																																								
	39	その他の専門職																																																																								
営業・販売	41	営業(法人相手)																																																																								
		・セールスエンジニア																																																																								
	42	営業(個人相手)																																																																								
	43	店頭販売																																																																								
その他	50	保安・サービス職																																																																								
	60	運輸・通信の職業																																																																								
	70	製造の職業・技能職																																																																								
	99	その他																																																																								

問18 学部を卒業後、これまでに、次のような試験を受けましたか。またその結果はどうでしたか。

	⑥ 受けなかった	⑦ 受けたものがある	合格したか
教員採用試験	1	2	→ (1 合格)
公務員試験(国家・地方)	1	2	→ (1 合格)
※(9) 司法・公認会計士・税理士試験	1	2	→ (1 資格取得)

問19 これまでの、あなたの職業キャリアの形成について、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1	最初の担当業務と同じ分野をずっと経験してきた
2	最初の担当業務の関連分野を経験してきた
3	幅広い業務を経験してきた
4	大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた
5	次第に高度な専門知識・技術が必要な業務へと進んできた
6	特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた
7	いわゆる出世コースの業務を経験してきた
8	昇進の可能性が限定された業務を経験してきた
9	転職しながら、自分の専門分野を形成してきた
10	特にキャリア形成に結びつかない転職を経験してきた
11	先の見通しなく離職した経験がある
12	1ヶ月以上の無業経験がある
13	パートやアルバイトだけで生活していた時期がある

問20 5年先のあなたの就業の状況を予測すると……。

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px;">1</td><td>今の会社で正規職員として仕事をしている</td></tr> <tr><td>2</td><td>転職して(就職して)正規職員として仕事をしている</td></tr> <tr><td>3</td><td>パート・アルバイトで仕事をしている</td></tr> </table>	1	今の会社で正規職員として仕事をしている	2	転職して(就職して)正規職員として仕事をしている	3	パート・アルバイトで仕事をしている	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px;">4</td><td>独立・家業についている</td></tr> <tr><td>5</td><td>学校に通っている(仕事はしていない)</td></tr> <tr><td>6</td><td>結婚して家庭にいる(仕事はしていない)</td></tr> <tr><td>7</td><td>その他、わからない</td></tr> </table>	4	独立・家業についている	5	学校に通っている(仕事はしていない)	6	結婚して家庭にいる(仕事はしていない)	7	その他、わからない
1	今の会社で正規職員として仕事をしている														
2	転職して(就職して)正規職員として仕事をしている														
3	パート・アルバイトで仕事をしている														
4	独立・家業についている														
5	学校に通っている(仕事はしていない)														
6	結婚して家庭にいる(仕事はしていない)														
7	その他、わからない														

(6)

問21 大学時代からこれまでを振り返って、次のような点についてどの程度満足していますか。

	満足	やや満足	やや不満	不満
大学・学部・学科の選択	1	2	3	4
学部時代の勉学	1	2	3	4
学部卒業時の進路選択	1	2	3	4
学部卒業後のキャリア	1	2	3	4
現在の職業生活全般	1	2	3	4

問22 現在の勤務先に勤め続けたとしたら、45歳のあなたは……。 → 無職の方は問24に、
自営の方は問23にお進み下さい

※10

- 1 部門の管理者（部長）あるいは役員程度になっている
- 2 実務の第一線の管理者になっている
- 3 管理職というより専門職として能力を発揮している
- 4 現状とあまり変わらない
- 5 わからない

問23 現在の仕事を行っていく上で重要な能力・技能を、次の中から選んでいくつでも○をつけてください。また、○をつけたそれぞれの能力・技能は、どの段階で身につけたものか、右の欄についてもお答え下さい。

重要なもの	身につけた時期（○はいくつでも）					これから身につけたい
	大学以前	大学・大学院	職場での経験	研修	その他	
※11 商品や事業についての知識	1	2	3	4	5	6
※12 経理・税務・法律等の実務的知識	1	2	3	4	5	6
※13 経済学や法学の理論的な知識	1	2	3	4	5	6
幅広い教養	1	2	3	4	5	6
データ処理、事務処理のノウハウ	1	2	3	4	5	6
英語などの語学力	1	2	3	4	5	6
企画・アイデアなどの創造力	1	2	3	4	5	6
情報収集力、ネットワークの活用	1	2	3	4	5	6
対人関係の能力・説得力	1	2	3	4	5	6

※14

問24 あなた自身は、次のような能力・技能をレベル・アップさせるには、どのような方法が適当だとお考えですか。あてはまるものをいくつでも選んで下さい。

	職場の研修・研究会	業界団体の研修・専門学会	民間の研修研究会	通信教育	専門学校各種学校	大学の研究生・大学院	留学	自学自習	向上の必要はない
理論的・実務的知識	1	2	3	4	5	6	7	8	9
※15 語学・コンピュータ等の技能	1	2	3	4	5	6	7	8	9
創造性や対人関係の能力	1	2	3	4	5	6	7	8	9

※15 問25 大学院（修士課程）に、社会人を受け入れる大学が多くなりましたが、これに対してどう、お考えですか。

イ あなたは、大学院に、入学してみたいと思いますか。

- | | | | |
|-----------|-----------|----------|---------------|
| 1 全く興味がない | 2 少し興味がある | 3 考えてみたい | 4 在学した、在学している |
|-----------|-----------|----------|---------------|

ロ 大学院への進学について、あなたの考えに近いものに、いくつでも○をつけて下さい。

- 1 学歴としては、職場で評価されない
- 2 自分にあった仕事を求めて転職するには有利だ
- 3 仕事に直接に役立つ知識は、得られない
- 4 幅広い、体系的な発想を身につけるには役に立つ
- 5 時間の上で、仕事と両立できない
- 6 一時的にでも職場を離れるのは、大きなハンディとなる
- 7 職業上の必要にあったコースがない

(7)

最後に大学での教育について伺います

問26 大学や学部・学科の選択をしたとき、将来の職業についてはどの程度考えていましたか。

- ※08
- | | |
|---|------------------|
| 1 | はっきりした希望があった |
| 2 | だいたい方向は決めていた |
| 3 | 特に将来の職業は考えていなかった |

問27 あなたの大学時代は、つぎのような学習や経験について充実したものでしたか。また、これまでの職業生活には役だっていますか。

	大 学 時 代 は			こ れ ま で の 職 業 生 活 に	
	充 実 して いた	あ ま り 充 実 して い な か っ た	経 験 が な い	役 だ っ て い る	役 立 っ て い な い
一般教育科目の学習	1	2	3	1	2
専門科目の学習	1	2	3	1	2
実験、実習、卒論の経験	1	2	3	1	2
資格取得の準備や学習	1	2	3	1	2
大学以外での外国語学習・資格獲得	1	2	3	1	2
体育会やサークルの活動、友人関係	1	2	3	1	2

問28 あなたは、もし仮に、高校卒業の時点から進路を選択しなすとしたら、どのような進路を選びますか。

大学への進学は	1 進学する	2 進学しない	3 どちらでもよい
	↳ (問29へお進み下さい)		
大学は	1 同じ大学	2 別の大学	3 どちらでもよい
専門分野は	1 同じ学部	2 別の学部	3 どちらでもよい

問29 大学教育のあり方に関して、次のような意見について、あなたはどのように思いますか。

	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない
勉強するより、サークルや友人関係を広げておいた方が役に立つ	1	2	3
理論的な教育よりも、実務に役立つ応用的な教育を行うべきだ	1	2	3
理論的な教育で、論理的・体系的な考え方を身につけさせるべきだ	1	2	3
専門科目に限らず、人文・社会科学の一般教養を養うべきだ	1	2	3
一般教養よりも、専門を深めるようにすべきだ	1	2	3
少人数の教育形態で、発表や論文の表現技法などを教育すべきだ	1	2	3

ご協力有り難うございました。あなたの出身大学、大学教育一般、就職指導について、何かご意見があれば、下に自由にご記入下さい。用紙がたりない場合は、別紙に書いて、回答に同封して下さい。

8) 女子のかたは、おそれいりますが、別紙の女子用の質問紙にお答え下さい。

〈注〉

調査票は〈社会学系用〉、〈人文科学系用〉、〈工学系用〉、〈理学・農学・家政系用〉、〈教員養成系用〉の5種類があり、選択肢等が若干異なる。〈社会科学系用〉を基準として、異なる部分を以下に示す。

※(1)工・理・農・家政系では、11-建設業 12-電気・機械製造業 13-化学・鉄鋼等素材製造業 14-食品・繊維等消費財製造業 20-卸売・小売業・飲食店。

教員養成系では、56-小学校 55-中学校 54-高校 53-その他の教育関係 20-卸売・小売業・飲食店。

※(2)教員養成系では、10-教員・職員・一般社員 61-常勤講師 62-非常勤講師・産休交替。

※(3)教員養成系では、11-学校 12-教育委員会 30-研究所・センター。

※(4)教員養成系では、81-教育部門 80-人事部門。

※(5)工・理・農・家政系では、公認会計士・弁理士試験。

※(6)教員養成系では、11-学校 12-教育委員会 30-研究所・センター。

※(7)教員養成系では、81-教育部門 80-人事部門。

※(8)工・理・農・家政系では、11-建設業 12-電気・機械製造業 13-化学・鉄鋼等素材製造業 14-食品・繊維等消費財製造業 20-卸売・小売業・飲食店。

教員養成系では、56-小学校 55-中学校 54-高校 53-その他の教育関係 20-卸売・小売業・飲食店。

※(9)工・理・農・家政系では、公認会計士・弁理士試験。

※(10)工・理・農・家政系では、2-技術部門の第一線の管理者になっている 3-製造部門の第一線の管理者になっている 4-営業部門の第一線の管理者になっている。

教員養成系では、2-校長、教頭になっている。

※(11)工学系では、製品や生産工程についての知識。

※(12)理・農・家政系では、専門分野に関する実務的知識。

工学系では、専門分野に関する工学的知識。

教員養成系では、経理・法律等の実務的知識。

人文系では、経理・法律等の実務的知識。

※(13)理・農・家政系では、自然科学の理論的な知識。

工学系では、物理・数学などの理論的知識。

教員養成系では、人間の発達に関する理論的知識。

人文系では、人文科学の理論的な知識。

※(14)教員養成系のみ、「教育現場の具体的な知識」を追加。

※(15)理・工・農・家政系では、以下の質問について（そう思う、どちらともいえない、そう思わない）の三択。

修士課程終了のほうが、キャリアに有利だ。

修士課程修了のほうが、転職するには有利だ。

仕事に直接に役立つ知識は、大学院では得られない。

幅広い、体系的な発想を身につけるには役立つ。

社会人も正規の大学院生として入学できるようにすべきだ。

一時的にでも職場を離れるのは、大きなハンディとなる。

※(16)教員養成系では、1-教師になることを希望していた 2-教師以外の職業を考えていた。

なお、調査票並びに調査票の注は、日本労働研究機構（1995a, 287-296頁）から抜粋した。