

**Discussion Paper Series**

---

**U**niversity of Tokyo  
**I**nstitute of Social Science  
**P**anel Survey

---

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト  
ディスカッションペーパーシリーズ

大卒就職における OB 利用の効果と機会格差

The Effect of Alumni Network and Inequality of Occupational  
Opportunities on Transition from University to Work

鈴木伸生

(東北大学大学院文学研究科)

Nobuo SUZUKI

February 2011

No.40

## 大卒就職におけるOB利用の効果と機会格差

鈴木伸生（東北大学大学院文学研究科）

大学生の就職活動において、OB利用の効果は衰退したのだろうか。この問題に対して、若年・壮年パネルデータを用いて、OB利用の効果の推移を検討した。

就職協定廃止後、OBリクルーターの減少によってOB利用の重要性が低下したことが指摘されている。他方では、協定廃止後もOB利用が就職活動に役立つことが示されている。もし、OB利用の効果がOBリクルーターによって生じているならば、OBリクルーターの減少によってOB利用の効果も低下するだろう。

分析の結果、OBリクルーターの減少にもかかわらず、大企業・官公庁への入職に対するOB利用の効果は変わらずに見られた。文系では、OB利用は大学ランクや入職コーホートにかかわらず効果的であった。それに対して、理系では、OB利用の効果が大学ランクによって強く規定されていた。つまり、理系の大企業・官公庁への入職は、大学ランクが重要であった。

このように、OB利用は文系大卒者の初職入職に対して、現代でも重要な役割を果たしている可能性がある。

### 付記

「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」データの使用にあたりまして、東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトから許可を頂きました。感謝申し上げます。

## 1. はじめに

バブル経済以降の大卒就職において、大企業は就職協定の水面下で OB リクルーターを用いて大学生を青田買いしていた。そのため、特に大企業への入職を志望する大学生にとって、第一次選抜を行う OB リクルーターと接触することが重要であった。荻谷ら（1993）によると、OB リクルーターは、同じ大学の先輩—後輩関係という自然な学校縁を通じて大学と企業とをつなぐ役割を担っていた。さらに、OB リクルーターの数は、大学ランクと企業規模間で対応している<sup>1</sup>。つまり、高ランク大学の学生は、大企業の OB リクルーターを多く利用できるため、大企業へ入職する機会が多い。他方、低ランク大学の学生は、OB に会える機会が少ないために、大企業への入職が困難であった（平沢、1995）。

ところが、1997 年の就職協定廃止後、OB リクルーターの減少に伴って、OB 利用が減少した。その結果、大企業への入職や内定獲得などに対する OB の重要性が低下した（濱中 1998; 荻谷ら 2006; 濱中 2007）。つまり、OB リクルーターの減少によって、大企業への入職に対する OB の効果が弱まったのである。それに対して、OB リクルーターが減少したにもかかわらず、OB から得られる情報が就職活動に効果的であるという結果も得られている（下村・堀 2004; 梅崎 2004; 濱中 2007; 筒井 2010）。

それでは、OB リクルーターの減少によって、OB 利用の効果は低下したのか。これが本稿の研究・クエスチョンである。もし OB 利用の効果が OB リクルーターによって生じているならば、協定廃止後には大企業への入職に対する OB 利用の効果は弱まるだろう。他方、OB から得られる情報も重要であるならば、協定廃止後も大企業への入職に対して、OB 利用の効果は変わらないだろう。

本稿では、上記の問題の背景を踏まえて、次の分析視角を用いて検討する。OB の機能の変化に伴って OB 利用の効果が変化したのかを、初職入職コーホートに着目して検証する。まず、続く 2 節では先行研究の状況を整理する。次に 3 節では分析に使用する変数の説明を行う。そして 4 節で分析を行い、最後に 5 節で結果を整理する。

## 2. 先行研究の状況

就職協定廃止の影響を受けて、OB リクルーターが減少し、大企業への入職や内定獲得などに対する OB 利用数の効果が弱まったことが確認されている（濱中 1998; 荻谷ら 2006; 濱中 2007）。そのため、OB 利用が以前ほど重要でなくなった可能性がある。

しかし、OB 利用数は減少しているものの、「学生にとって OB 訪問は企業に関する情報を収集する機会」（岩内・平沢、1998）になっており、OB の情報収集源としての機能は継続している（濱中、2010）。そのため、OB によって得られる情報が就職活動に役立つ可能

性がある。実際、就職協定廃止後においても、OB 利用は内定獲得時期を早めたり（下村・堀 2004；濱中 2007；筒井 2010）、企業の志望順位を上げたり（下村・堀 2004；梅崎 2004）する効果を持っていることから、OB の情報機能は重要である（下村・堀，2004）。さらに、現代でも OB のシグナル機能<sup>2</sup>は企業選択の判断や志望動機の向上に対して有益である（中村，2010）。

このように、OB は、多様な機能を持つために、大卒就職にとって重要な存在である（荻谷ら，1993）。したがって、就職先・内定先企業規模に対する OB 利用の効果を時系列比較して検討する必要がある。

これについて平沢（2010）は、若年・壮年パネルデータを用いて、全学科系統を対象に初職の企業規模を従属変数として分析した。その結果、文系において OB 利用に正の有意な効果を持つことが示された。このことは、就職協定廃止後も OB 利用が大企業への入職に対して効果的であることを示している。

平沢の研究は、代表性のあるデータを用いて、全学科系統を対象に大卒就職全体のメカニズムを解明した点で意義がある。これまで先行研究では、大企業への入職の規定要因に対して分析結果を時系列比較してきたが、分析対象者は主に社会科学系の学生であった<sup>3</sup>。就職研 93 年度データ（経済系学部対象）や同 95 年度データ（経済・工学系学部対象）の分析では、調査データの制約上、社会科学・工学系以外の学科系統のサンプルサイズが不十分なために、調査対象学部を取って限定したと考えられる。ただし、全学科系統を対象とする場合、人文・社会科学系以外の学科系統は就職活動が全く異なる可能性があることに注意しなければならない（濱中，2007）。そのため、学科系統の違いを考慮する必要がある。

さらに、OB 利用の効果を検討するためには、次のことについても考慮する必要がある。それは、大学ランクと OB 利用の交互作用効果の確認である。濱中（1998）が指摘するように、「OB 訪問の利用は、『なぜ高ランク大学の学生が大企業への就職において有利であるのか』を説明する際の一つの解答」であった。また、低ランク大学では、内定獲得の有無に対して OB 数が負の効果を持つことから（荻谷ら，2006）、低ランクの学生が OB を利用しても効果が見られない可能性がある。このように、大学ランクによって OB 利用の効果が異なる可能性がある。

以上より本稿では、OB リクルーターの減少によって OB の効果は低下したのかについて、学科系統の違い・大学ランクと OB 利用の交互作用も考慮して検討する。

### 3. データと変数

本稿の分析で用いるデータは、若年・壮年パネル調査である。この分析では、大学ラン

ク・学科系統・OB 利用・初職入職コーホートと、大企業・官公庁への入職率との関係について分析する。

従属変数である初職の企業規模は、「学校を卒業後最初に就いたお仕事」において、「会社全体（支社等含む）の従業員数 家族従業者、パート・アルバイトも含めます」の択一回答式の 10 個の回答のうち、「1000 人以上」および「官公庁」を選択した人を大企業・官公庁、それ以外の企業規模を選択した人を中小企業とした。なお、「わからない」と回答した人は分析から除いた。

独立変数は、大学属性に関する項目・OB 利用に関する項目・初職入職コーホートに関する項目を使用する。

まず、大学属性に関する項目は、「大学ランク」「学科系統」の 2 つの変数を使用する。大学ランク<sup>4</sup>は、おもに大卒者の就職を研究してきた先行研究『大学から職業へ』の一連の研究（岩内・荻谷 1995；岩内・平沢 1998；荻谷ら 2006；堀ら 2006）との比較を行うため、岩内・平沢（1998）の大学選抜度を参考に、大学偏差値の高い順にそれぞれ A・B・C の 3 ランク<sup>5</sup>に分類した<sup>6</sup>。学科系統は、平成 21 年度文部科学省の学校基本調査『学科系統分類表』を用いて、人文科学・社会科学・理学・工学・農学・保健・家政・教育・芸術・その他に分類した。学科系統は、上記のように 10 分類あるが、文系・理系で労働市場が異なることが指摘されている（平沢，2010）。そのため、人文科学・社会科学・家政・教育・芸術を文系、理学・工学・農学・保健を理系として、文系・理系別に分析を行う。なお、文理の別が不明であるその他（12 名）を分析から除いた。

次に、OB 利用に関する項目は、「初職のことを知り応募したきっかけは何でしたか」という多項回答式の 8 つの回答のうち、「学校の先輩・リクレーター」を選択した人を利用、選択しなかった人を非利用とした。

最後に、初職入職コーホートの項目は、平沢（2010）と同様の分類を用いて、労働市場が大きく変容した時点を分岐点として 3 分類した。コーホートの分類はそれぞれ、バブル経済全盛期からバブル崩壊直前までの 1988-1991 年・バブル崩壊から就職協定廃止までの 1992-1997 年・それ以降の 1998-2006 年である。

なお、分析対象となるサンプルは、大学・大学院を中退・卒業した後に 1988-2006 年の間に初職に就いた者（951 名）である<sup>7</sup>。

## 4. 分析

### (1) 分析に使用する変数の度数分布表

表 1 は、本節の分析で使用する変数の度数分布表である。

初職の企業規模は、大企業・官公庁が 40.8%、中小企業が 59.2%であり、中小企業のほうが多い。

大学ランクは、A 群が 10.4%、B 群が 27.8%、C 群が 61.8%であり、C 群が最も多く、上位ランクほど占有率は低い。学科系統は、人文科学が 20.7%、社会科学が 39.1%、理学が 3.8%、工学が 17.5%、農学が 3.4%、家政が 2.5%、教育が 7.5%、保健が 3.0%、芸術が 2.5%である。学校基本調査における学科系統の比率と比較すると、本データの学科系統構成比は人文科学がやや多いが、それ以外の比率はほとんど変わらない。このように、母集団比率と近似していることから、代表性のあるデータとみなして差し支えないだろう。

OB は、利用者が 6.3%、非利用者が 93.7%であり、OB 利用者は少数に過ぎない。

初職入職コーホートは、バブル経済全盛期（1988-1991 年）が 10.0%、バブル崩壊から就職協定廃止期（1992-1997 年）が 32.3%、それ以降（1998-2006 年）が 57.7%であり、サンプルが新しいコーホートに偏っている。

表 1 分析に使用する変数の度数分布表

			度数	有効パーセント	
従属変数	初職の企業規模	大企業・官公庁	329	40.8	
		中小企業	478	59.2	
		合計	807	100.0	
独立変数	大学ランク	A 群	99	10.4	
		B 群	264	27.8	
		C 群	588	61.8	
		合計	951	100.0	
		学科系統	人文科学	191	20.7
	社会科学		360	39.1	
	理学		35	3.8	
	工学		161	17.5	
	農学		31	3.4	
	独立変数	OB	家政	23	2.5
教育			69	7.5	
保健			28	3.0	
芸術			23	2.5	
合計			921	100.0	
初職入職コホート			利用	54	6.3
			非利用	806	93.7
			合計	813	100.0
			1988-1991年入職	95	10.0
			1992-1997年入職	307	32.3
初職入職コホート	1998-2006年入職	549	57.7		
	合計	951	100.0		

## (2) 各変数と大企業・官公庁への入職率との関係

以下では、各変数と大企業・官公庁の入職率との関係を文系・理系別に検討する。

表2は、文系・理系別と初職の企業規模との関係を示したものである。文系・理系ともに大企業・官公庁への入職率は約4割であり、大きな差は見られない。

文系・理系	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
文系	39.6	60.4	100.0 (553)
理系	42.3	57.7	100.0 (227)
合計	40.8	59.2	100.0 (807)

表3(文系)・表4(理系)は、大学ランクと初職の企業規模との関係をそれぞれ示したものである。大学ランクでは、文系・理系ともに大学ランクが高くなるほど入職率が高く、大学ランク間で入職率に有意差が見られた(文系： $\chi^2$  (df=2, N=553) = 44.2  $\phi$  = .28  $p$  < .001; 理系： $\chi^2$  (df=2, N=227) = 19.5  $\phi$  = .29  $p$  < .001)。

大学ランク	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
A群	66.7	33.3	100.0 (51)
B群	55.6	44.4	100.0 (135)
C群	30.0	70.0	100.0 (367)
合計	39.6	60.4	100.0 (553)

大学ランク	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
A群	62.5	37.5	100.0 (32)
B群	52.7	47.3	100.0 (91)
C群	26.9	73.1	100.0 (104)
合計	42.3	57.7	100.0 (227)

表5(文系)・表6(理系)は、学科系統と初職の企業規模との関係をそれぞれ示したものである。文系では、教育系の入職率が顕著に高く、学科系統によって入職率に有意差が見られた(文系： $\chi^2$  (df=4, N=553) = 19.2  $\phi$  = .19  $p$  < .001)。そこで、学科系統の職種を確認すると、教育系の入職率が高いのは、教員関係の専門職が8割以上を占めているためであった。それに対して理系では、理学系や工学系の入職率が高かったが、有意な差は見られなかった。

学科系統	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
人文科学	39.4	60.6	100.0 (160)
社会科学	35.9	64.1	100.0 (298)
家政	38.9	61.1	100.0 (18)
教育	64.4	35.6	100.0 (59)
芸術	22.2	77.8	100.0 (18)
合計	39.6	60.4	100.0 (553)

学科系統	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
理学	50.0	50.0	100.0 (32)
工学	43.9	56.1	100.0 (148)
農学	38.5	61.5	100.0 (26)
保健	23.8	76.2	100.0 (21)
合計	42.3	57.7	100.0 (227)

表 7 (文系)・表 8 (理系) は、OB 利用の有無と初職の企業規模との関係をそれぞれ示したものである。OB 利用者は、非利用者と比べて大企業・官公庁の入職率が高く、入職率に有意差が見られた (文系： $\chi^2$  (df=1, N=520) = 10.9  $\phi$  = .15  $p$  < .001；理系： $\chi^2$  (df = 1, N=218) = 3.3  $\phi$  = .12  $p$  < .10)。

表 7 文系 OB×初職の企業規模 (単位：%)

OB	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
利用	67.6	32.4	100.0 (34)
非利用	38.9	61.1	100.0 (486)
合計	40.8	59.2	100.0 (520)

表 8 理系 OB×初職の企業規模 (単位：%)

OB	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
利用	64.7	35.3	100.0 (17)
非利用	41.8	58.2	100.0 (201)
合計	43.6	56.4	100.0 (218)

表 9 (文系)・表 10 (理系) は、初職入職コーホートと初職の企業規模との関係をそれぞれ示したものである。初職入職コーホートでは、古いコーホートほど入職率が高い。文系と比較して理系では、バブル経済全盛期 (1988-1991 年) の入職率が高く、入職コーホート間で有意差の傾向が見られた (理系： $\chi^2$  (df=2, N=227) = 5.4  $\phi$  = .16  $p$  < .10)。バブル経済全盛期までは大卒理系の人材が少なかったため、理系のほうが大企業・官公庁への入職機会が多かったと考えられる。

表 9 文系 初職入職コーホート×初職の企業規模 (単位：%)

初職入職コーホート	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
1988-1991年	44.8	55.2	100.0 (58)
1992-1997年	41.1	58.9	100.0 (190)
1998-2006年	37.7	62.3	100.0 (305)
合計	39.6	60.4	100.0 (553)

表 10 理系 初職入職コーホート×初職の企業規模 (単位：%)

初職入職コーホート	初職の企業規模		合計 (実数)
	大企業・官公庁	中小企業	
1988-1991年	64.0	36.0	100.0 (25)
1992-1997年	38.9	61.1	100.0 (72)
1998-2006年	40.0	60.0	100.0 (130)
合計	42.3	57.7	100.0 (227)

以上より、文系・理系ともに大企業・官公庁への入職率が有意に高かったのは、大学ランク A・B 群と OB 利用であった。

### (3) 大学ランク別の OB 利用および初職入職コーホート別の OB 利用と、大企業・官公庁への入職率との関係

4-2 の結果より、OB 利用者の大企業・官公庁への入職率は、非利用者に比べて有意に高かった。しかし、OB 利用の効果は、大学ランクや初職入職コーホートの影響を受けている可能性がある。そこで以下では、大学ランク別、初職入職コーホート別に、OB 利用の大企業・官公庁への入職率を検討する。まず、大学ランクと OB 利用における大企業・官公庁への入職率について、文系・理系別に検討する。

表 11 は、文系において、大学ランクと OB 利用の組み合わせによって、大企業・官公庁入職率にどのような違いがあるかを示したものである。

大学ランク別に OB 利用の大企業・官公庁への入職率を見ると、大学ランクが高くなる



ほど入職率が高い。しかし、どの大学ランクにおいても、OB 利用者の方が非利用者と比べて入職率が高い。

表 1 1 文系 OB×初職の企業規模×大学ランク (単位：%)

	OB	初職の企業規模		合計 (実数)	
		大企業・官公庁	中小企業		
A群	利用	81.8	18.2	100.0	(11)
	非利用	61.5	38.5	100.0	(39)
	合計	66.0	34.0	100.0	(50)
大学ランク B群	利用	66.7	33.3	100.0	(6)
	非利用	57.1	42.9	100.0	(119)
	合計	57.6	42.4	100.0	(125)
C群	利用	58.8	41.2	100.0	(17)
	非利用	29.6	70.4	100.0	(328)
	合計	31.0	69.0	100.0	(345)

表 12 は、大学ランクと OB 利用の組み合わせによって、理系の大企業・官公庁入職率にどのような違いがあるかを示したものである。

大学ランク別に OB 利用の大企業・官公庁への入職率を見ると、入職率は A 群>B 群>C 群の順に高く、A 群と B・C 群との間に 40 ポイント以上の差が見られた。さらに、A 群では利用者と非利用者で入職率に差が見られるのに対して、B・C 群では利用者と非利用者間の差が見られない。したがって、OB 利用の入職率は、大学ランクを媒介した効果である可能性がある。

表 1 2 理系 OB×初職の企業規模×大学ランク (単位：%)

	OB	初職の企業規模		合計 (実数)	
		大企業・官公庁	中小企業		
A群	利用	100.0	0.0	100.0	(5)
	非利用	56.0	44.0	100.0	(25)
	合計	63.3	36.7	100.0	(30)
大学ランク B群	利用	55.6	44.4	100.0	(9)
	非利用	56.6	43.4	100.0	(76)
	合計	56.5	43.5	100.0	(85)
C群	利用	33.3	66.7	100.0	(3)
	非利用	27.0	73.0	100.0	(100)
	合計	27.2	72.8	100.0	(103)

次に、初職入職コーホート×OB 利用と大企業・官公庁の入職率との関係について、文系・理系別に検討する。

表 13 は、初職入職コーホートと OB 利用の組み合わせによって、文系の大企業・官公庁

入職率にどのような違いがあるかを示したものである。

初職入職コーホート別に OB 利用の大企業・官公庁への入職率を見ると、入職コーホート間に入職率に変化がほとんど見られず 60%以上と高い。また、どの入職コーホートにおいても利用者の方が、非利用者と比べて入職率が高い。

表 1 3 文系 OB×初職の企業規模×初職入職コーホート (単位：%)

		OB	初職の企業規模		合計 (実数)	
			大企業・官公庁	中小企業		
入職コーホート	1988-1991年	利用	71.4	28.6	100.0	(7)
		非利用	40.8	59.2	100.0	(49)
		合計	44.6	55.4	100.0	(56)
	1992-1997年	利用	64.3	35.7	100.0	(14)
		非利用	39.5	60.5	100.0	(167)
		合計	41.1	58.9	100.0	(181)
	1998-2006年	利用	69.2	30.8	100.0	(13)
		非利用	38.1	61.9	100.0	(270)
		合計	39.6	60.4	100.0	(283)

表 14 は、初職入職コーホートと OB 利用の組み合わせによって、理系の大企業・官公庁入職率にどのような違いがあるかを示したものである。

初職入職コーホート別に OB 利用の大企業・官公庁への入職率を見ると、1998-2006 年入職において増加している。さらに、入職コーホートが新しくなるにつれて、利用者—非利用者間に入職率の差が拡大している。

表 1 4 理系 OB×初職の企業規模×初職入職コーホート (単位：%)

		OB	初職の企業規模		合計 (実数)	
			大企業・官公庁	中小企業		
入職コーホート	1988-1991年	利用	75.0	25.0	100.0	(4)
		非利用	61.9	38.1	100.0	(21)
		合計	64.0	36.0	100.0	(25)
	1992-1997年	利用	50.0	50.0	100.0	(10)
		非利用	38.3	61.7	100.0	(60)
		合計	40.0	60.0	100.0	(70)
	1998-2006年	利用	100.0	0.0	100.0	(3)
		非利用	40.0	60.0	100.0	(120)
		合計	41.5	58.5	100.0	(123)

## 5. まとめ

本稿では、OB リクルーターの減少によって OB 利用の効果は低下したのかについて検討した。以下では、本稿で得られた知見を整理する。

大企業・官公庁への入職に対して、OB 利用は変わらずに効果を持っていた。さらに、文系では、大学ランクにかかわらず OB 利用者の入職率が一貫して高かった。したがって、文系の OB 利用は大学ランクや入職コーホートにかかわらず効果的であった。それに対して、理系では、OB 利用の効果が大学ランクによって強く規定されていた。このことは、理系の OB 利用の効果が大学ランクによって生じる媒介効果であることを示唆している。

しかし、本稿の結果は記述統計に基づくものである。そのため、関連する要因を統制しても同様の結果が得られるとは限らない。したがって、多変量解析によって分析を進めることが今後の課題である。

## 引用文献

- 安部由紀子, 1997, 「就職市場における大学の銘柄効果」中馬宏之・駿河輝和(編)『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, pp151-70.
- 天野郁夫, 1984, 「大学分類の方法」慶伊富長(編)『大学評価の研究』東京大学出版会, pp57-69.
- 安藤文四郎, 1979, 「学歴社会仮説の検討」富永健一(編)『日本の階層構造』東京大学出版会, pp275-92.
- 濱中義隆, 1998, 「就職結果の規定要因—大学ランクと『能力自己評価』に着目して」岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司(編)『大学から職業へⅡ 就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター, pp33-45.
- , 2007, 「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子(編)『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, pp17-49.
- , 2010, 「1990年代以降の大卒労働市場 就職活動の3時点比較」荻谷剛彦・本田由紀(編)『大卒就職の社会学 データから見る変化』東京大学出版会, pp87-105.
- 平沢和司, 1995, 「就職内定企業規模の規定メカニズム—大学偏差値とOB訪問を中心に」荻谷剛彦(編)『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—』広島大学大学教育研究センター, pp57-68.
- , 2010, 「確率抽出データを用いた大卒就職機会に関する検討」東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ, No.32.
- 本田由紀, 1998, 「大卒女子の就職—性・専攻・ランクが就職に及ぼす影響とコース別採用

- の内実」岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司（編）『大学から職業へⅡ 就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター， pp77-88.
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦，2006，「大学から職業へⅢ その2—就職活動と内定獲得の過程」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46.pp75-98.
- 岩内亮一・平沢和司，1998，「変容過程の大卒労働市場」岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司（編）『大学から職業へⅡ 就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター， pp1-10.
- 岩内亮一・苅谷剛彦，1995，「大卒就職研究の視座」苅谷剛彦（編）『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—』広島大学大学教育研究センター， pp1-13.
- 苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治，2006，「大学から職業へⅢ その1—就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46.pp43-74.
- 苅谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康，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』32.pp89-118.
- 近藤博之，2000，『知的階層制』の神話」近藤博之（編）『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会， pp221-45.
- 文部省・文部科学省（編），1988-2006，『学校基本調査報告書 学校調査・卒業後の状況調査，大学・短期大学・高等専門学校・国立養護教諭養成所・国立工業教員養成所』，文部省・文部科学省.
- 中村高康，2010，『OB・OG 訪問』とは何だったのか 90年代初期の大卒就職と現代」苅谷剛彦・本田由紀（編）『大卒就職の社会学 データから見る変化』東京大学出版会， pp151-69.
- 下村英雄・堀洋元，2004，「大学生の就職活動における情報探索行動：情報源の影響に関する検討」『社会心理学研究』， pp93-105.
- 筒井美紀，2010，「中堅女子大生の就職活動プロセス 活動期間と内定獲得時期の規定要因」苅谷剛彦・本田由紀（編）『大卒就職の社会学 データから見る変化』東京大学出版会， pp107-28.
- 梅崎修，2004，「成績・クラブ活動と就職」松繁寿和（編）『大学教育効果の実証分析 ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社， pp29-48.
- 浦坂純子，1999，「新卒労働市場における OB 効果と大学教育—5 大学サンプルに基づく実証分析」『日本労働研究雑誌』471.pp52-65.

1 この対応関係のメカニズムは次の通りである。高ランクの大学はそうでない大学に比べて大企業に多くの学生を送り込んでいる。その結果、大企業では高ランク大学出身者（OB）が多く蓄積される。こうして、大企業のOB占有率が高い有名大学の大学生ほど、大企業のOBを多く利用できる。一方、大企業はOBリクルーターを使って優秀な学生を選抜・採用するため、OB接触数が多いほど大企業への入職率が高まる。

2 荻谷ら（1993）によると、OBには4つの機能がある。その機能はそれぞれ、企業や業界の情報提供に関する情報提供機能、面接の練習や自己理解に関する社会化機能、OBの人柄が企業選択の要因となるシグナル機能、OBリクルーターによる面接などの選抜機能である。

3 社会科学系以外では、工学・人文科学系の学生も分析対象に加えている研究（本田 1998；濱中 2007）もあるが、一部に過ぎない。

4 大学分類については、さまざまな分類がある。ここでは全てを掲載できないが、代表的なものを紹介する。

①職業的地位達成を扱った安藤（1979）は、有名国公立とそれ以外の国公立、早稲田慶応義塾、それ以外の有名私立、その他有名私立、の5つに分類している。

②大学の評価について検討した天野（1984）は、研究大学（R型：強い研究機能を持つ大学）、大学院大学（D1型：院生比が少ない大学）、準大学院大学（D2型：一部の学部の上に大学院を持つ大学）、修士大学（M型：修士課程のみを持つ大学）、学部大学（C型：大学院のない大学）の5分類を用いている。

③職業的地位達成を検討した近藤（2000）は、受験情報誌の偏差値データを指標として用いている。その際に、私立のみ偏差値を5ポイント減じて調整している。

④人気企業への就職確率を検討した安部（2000）は、国公立—私立間の入試科目の差を考慮して、両者を分けて分析している。そして、コーホート別に偏差値の意味が異なる可能性を指摘し、河合塾の偏差値データを補正して使用している。

5 本稿では大学ランクを以下のように3分類した。Aランクは、旧帝国大学・東京工業大学・一橋大学・神戸大学・慶応義塾大学・早稲田大学・上智大学・国際基督教大学とした。Bランクは、Aランク以外の国公立大学に加えて、同志社大学・関西学院大学・関西大学・立命館大学・青山学院大学・明治大学・立教大学・中央大学・法政大学・東京理科大学・学習院大学・南山大学とした。Cランクは、A・Bランク以外の私立大学とした。

6 大学入学時期によって偏差値は異なる可能性がある。しかし、浦坂（1999）によると銘柄大学のOB供給は大学の偏差値の変化の影響を受けにくい。そのため、現代の偏差値を大学ランクの指標として用いるよりも、岩内・平沢（1998）の3分類を用いるほうが適切であると判断した。

7 調査対象者は、平沢（2010）と同様の手続きによって決定した。本稿では、大卒者の初職入職に関心があるため、最終学歴ではなく初職直前の学歴を用いた。なぜならば、初職のあとに大学進学した者が少数名存在するからである。その初職直前の学歴は、JLPS第2波の間19付問「その学校について、設置者（国立・公立・私立）、学校名、学部・学科、課程、入学年、卒業・中退年を教えてください。」の卒業年と、第1波の間4「学校を卒業後最初に就いたお仕事」（8）1の初職入職年から決定した。その際、学校の卒業年が欠損値の場合は、便宜的に大学の場合は22歳で卒業、大学院であれば24歳で終了したと仮定し、一人一人確認して決定した。

## 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにもない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金  
基盤研究 S：2006 年度～2009 年度、2010 年度～2014 年度

厚生労働科学研究費補助金  
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金  
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年度～2008 年度

## 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

## 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ

- No.1 山本耕資 標本調査における性別・年齢による層化の効果：100 万人シミュレーション（2007 年 4 月発行）
- No.2 石田浩  
三輪哲  
山本耕資  
大島真夫 仕事・健康・希望：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査（JLPS）2007」の結果から（2007 年 12 月発行）
- No.3 中澤渉 性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Survey を用いて（2007 年 12 月発行）
- No.4 戸ヶ里泰典 大規模多目的一般住民調査向け東大健康社会学版 SOC3 項目スケール：(University of Tokyo Health Sociology version of the SOC3 scale: SOC3-UTHS)の開発（2008 年 1 月発行）
- No.5 戸ヶ里泰典 20～40 歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究（2008 年 1 月発行）
- No.6 田辺俊介  
相澤真一 職業・産業コーディングマニュアルと作業記録（2008 年 2 月発行）
- No.7 中澤渉 若年層における意識とライフスタイル：JLPS と BHPS における日英の家事労働と性役割意識の比較（2008 年 3 月発行）
- No.8 深堀聡子 若者の働くこと・結婚すること・子どもをもつことに関わる意識  
高卒パネル（JLPS-H）と NELS による日米比較（2008 年 3 月発行）
- No.9 戸ヶ里泰典 若年者の婚姻および就業形態と健康状態、健康関連習慣との関連性の検討（2008 年 3 月発行）
- No.10 三輪哲 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2007 における標本特性と欠票についての基礎分析（2008 年 3 月発行）
- No.11 安藤理 公共政策支持の規定要因～公共事業と所得再分配に着目して～（2008 年 4 月発行）
- No.12 長尾由希子 若年男女における性別役割分業意識の変化とその特徴：高校生のパネル調査から（2008 年 4 月発行）

- No.13 伊藤秀樹 高校生の自信と卒業後の揺らぎ (2008年4月発行)
- No.14 相澤真一 誰が仕事をやめたがっているのか：重要なのは職場環境か、それとも家庭か？ (2008年6月発行)
- No.15 元治恵子 若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化—高校在学時から高卒3年目への変化— (2008年6月発行)
- No.16 橋本摂子 性別役割意識の揺らぎをたどる(1)—結婚アスピレーションから見た行動規範と現状追認の距離— (2008年6月発行)
- No.17 石田浩 世代間移動の閉鎖性は上昇したのか (2008年11月発行)
- No.18 石田浩 結婚・健康・地域：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査  
三輪哲 (JLPS) 2008」の結果から (2008年12月発行)  
村上あかね
- No.19 Sawako SHIRAHASE Change in Living Arrangement of Unmarried Adults with Parents and Income Inequality in Japan with Comparative Perspective (2009年2月発行)
- No.20 Wataru NAKAZAWA Inequality of Opportunities for Access to Universities among the Japanese Young People: Focused on the Scholarship Loan Program (2009年2月発行)
- No.21 Hiroshi ISHIDA Educational Attainment and Social Background (2009年2月発行)
- No.22 大島真夫 大学就職部の斡旋機能とその効果 (2009年3月発行)
- No.23 中澤渉 職業的地位の変容に関する基礎分析 JLPS wave1とwave2の比較から (2009年3月発行)
- No.24 戸ヶ里泰典 ストレス対処能力概念 Sense of Coherence の抑うつ傾向ならびに心理社会的な職場環境との因果関係の検証—構造方程式モデリングを用いた検討 (2009年4月発行)
- No.25 戸ヶ里泰典 若年成人男女における慢性疾患の有病率の分布と就業、婚姻との関連の検討—自己報告を国際疾病分類 (ICD-10) に基づいて分類したデータより (2009年5月発行)
- No.26 大島真夫 誰が大学就職部を利用するのか (2009年9月発行)



- No.27 Hiroshi ISHIDA Social Inequality in Health in Japan (2009年10月発行)
- No.28 菅万理 母親の就労が思春期の子どもの行動・学業に及ぼす効果：Propensity Score Matching による検証 (2009年11月発行)
- No.29 橋本摂子 未婚者層における結婚意識の変動と社会階層的要因：パネル・ロジットモデルによるアスピレーション分析 (2009年12月発行)
- No.30 石田浩 有田伸 田辺俊介 村上あかね 生活・交際・労働者の権利：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査 (JLPS) 2009」の結果から (2009年12月発行)
- No.31 中澤渉 男女間のメンタルヘルスの変動要因の違いに関する分析 (2010年2月発行)
- No.32 平沢和司 確率抽出データを用いた大卒就職機会に関する検討 (2010年3月発行)
- No.33 長尾由希子 短大進学率の変動にみる教育知のシフトとその支持層：教養知から職業知へ (2010年3月発行)
- No.34 山本耕資 石田浩 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)の欠票分類と回収状況に関する諸指標の検討：対象者「本人」の協力の度合いと調査員訪問の成功の度合い (2010年3月発行)
- No.35 有田伸 変化の方向とパターンを区別したパネルデータ分析の可能性：従業上の地位の変化がもたらす所得変化を事例として (2010年3月発行)
- No.36 村上あかね パネル調査にみる若者の交際の現状 (2010年5月発行)
- No.37 三輪哲 結婚活動の「成果」と「効果」 (2010年10月発行)
- No.38 田辺俊介 吉田崇 大島真夫 希望・所得変動・自己啓発「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 (JLPS) 2010」の結果から (2011年2月発行)
- No.39 中澤渉 若年層の不安定雇用に関する成長曲線モデル分析 (2011年2月発行)
- No.40 鈴木伸生 大卒就職における OB 利用の効果と機会格差 (2011年2月発行)

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト  
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>