

**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

大学就職部の斡旋機能とその効果

The Effect of University Career Placement Division Mediation  
on Job Hunting

大島真夫

(東京大学社会科学研究所)

Masao OSHIMA

March 2009

No.22

## 大学就職部の斡旋機能とその効果

大島真夫（東京大学社会科学研究所）

本論文は、大学就職部の斡旋機能に着目して、それが就職活動のどの場面で行われ、学生にとってどのような意味を持っているかについて考察するものである。大学就職部が行う斡旋は、よく知られている就職活動、すなわち資料請求ハガキやインターネットを通じてエントリーを行うことで活動が開始するような「早期」の就職活動が一段落した後の「晩期」に行われるものである。全体的に見ると「早期」で決まる場合に比べて「晩期」で決まった場合は良好な条件の職に到達するのが難しいが、「晩期」でも大学就職部の斡旋を利用した場合には「早期」に決まるのと同じ程度の良好な条件の職に到達することができる。学校が行う職業斡旋は、高卒就職において高校が果たしている役割がそうであるように、学業成績や出席日数など学校生活の過ごし方の条件によって機会を制約することがあるが、分析によれば大学就職部の場合は斡旋に際して機会の制約は行っていないようである。

なお、「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っては、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得た。記して感謝したい。

## 1. はじめに

大学生にとって就職活動は卒業後の人生を決める一大イベントである。この一大イベントに取り組む学生を支援するために大学が用意しているのが就職部である。就職部には専属の職員が配置され、就職活動の進展にあわせてさまざまなガイダンスを学生に対して提供する。たとえば、活動の初期には就職活動の全体像についての説明会や、既内定者を呼んでの体験報告会、あるいは OBOG を招いての企業研究会や業界研究会などを開催して、どのように就職活動を進めていけばよいか、あるいは志望をどのように絞り込んでいけばよいかなどをアドバイスする。その後は適性検査や筆記試験対策講座、あるいは模擬面接などを実施して、実際の採用選考過程の準備を手助けする。民間企業ではなく公務員を志望する学生に対しては公務員対策講座が開設されることもある。また、窓口では学生からの個別の進路相談に応じるほか、場合によっては企業への応募書類の添削なども行われている。

大学就職部が行う支援には、いま述べたガイダンスの他に斡旋というものがある。すなわち、大学に申し込まれる求人を学生に紹介する業務である。歴史を振り返れば、1960年代まではこの斡旋も就職部の主要な業務の1つであった。当時の大学生の就職活動は今とはだいぶ様子が異なっていて、まずは大学へやってくる求人票を見て、その中から受験する企業を選び、大学の就職部へ応募して、学内推薦を経たのち企業の受験が認められていたのである。これは、現在の高校生の就職活動に非常によく似たスタイルである。しかし大学就職部の推薦を経て行う就職活動は、その後批判を浴びた。最大の理由は、企業からの求人が特定の大学にしか送られないという指定校制の問題があったからである。一部上場企業が求人票を送付する先は特定の有名大学に限られていた。求人票が送付されない普通の大学からは一部上場企業へ受験する機会すら与えられなかったのである。こうした点が差別的であるとされて批判が集中し、1970年代以降からは希望すれば誰でも受験することが可能な自由応募制が普及することになった。自由応募制の下では、受験にあたっては大学からの推薦は不要となり、申し込みは大学就職部ではなく企業へ直接行うようになった。自由応募制を採用する企業が増えたことで、大学就職部が行う斡旋業務は量的に大きく減少した。かわって大学就職部が熱心に取り組むようになったのが、ガイダンスである。説明会や企業研究会、あるいは試験対策や進路相談が行われているのは先ほど述べたとおりだが、就職支援の重要性が叫ばれる近年では、初年次からのキャリア教育やインターンシップなども盛んに行われるようになってきている。ガイダンスやそれに類する指導はますます充実しつつあり、就職部の主要な業務になっていると言ってもよいだろう。

ただ、大学就職部が斡旋業務から完全に撤退したのかということとは間違いである。現在でも大学就職部はガイダンスを熱心に行う一方で斡旋業務を行っている。量的には減っ

たものの、自由応募制の下でも細々と斡旋を続けてきたのである。本章ではこの細々と続けられてきた斡旋に焦点を当てて議論を行いたい。具体的には、斡旋を受けると就職先がどのようになるのか、つまり斡旋を受けない場合と比べて受けた場合にはどのような就職先になるのかという点についての議論を行う。

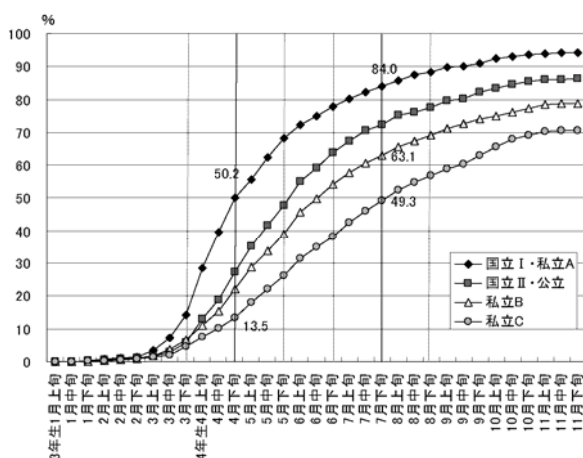
次の2節では大学就職部が行っている業務が就職活動のスケジュールとどのような関係にあるかについて簡単に検討しておきたい。その上で、続く3節では斡旋を受けた場合の就職先の特徴について、東京大学社会科学研究所が実施しているパネル調査（JLPS）のデータを用いて分析を行う<sup>ii</sup>。なお、本章では考察の対象を人文・社会科学系の大学に限定した。

## 2. 就職部の斡旋と就職活動のスケジュール

冒頭で述べてきたように、大学就職部が行う業務には大きく分けてガイダンスと斡旋の2つがある。これらが就職活動のスケジュールの中のどこで行われるかについて、まず検討しよう。

大学生の採用選考が始まるのは、時代によって若干違いはあるものの、おおむね3年生の終わりから4年生の初めの頃にかけてである。内定が出始めるのはその数ヶ月後からで、就職協定のあった1994年3月卒業生ではおおむね6月中旬頃から（荻谷1995）、就職協定廃止直後の1998年3月卒業生においてはおおむね5月下旬頃から（筒井1998）、それぞれ内定が出始めた。図1は2006年3月卒業生を対象にJILPTが実施した大規模調査の結果であるが、3年生の3月下旬から4月上旬にかけて内定獲得者が始めていることがわかる（濱中2007）。

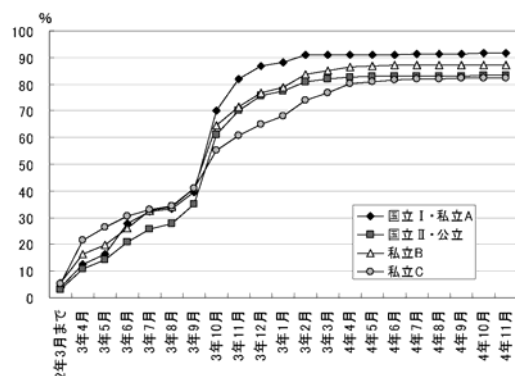
図1 最初に内定を獲得した時期



出典：濱中2007，P25の図表1-14「最初に内定を獲得した時期」

内定が出始めたのち、内定を獲得する学生は一気に増加する。図1について見れば5月くらいまでは高い増加率を示している。だが、その後は落ち着きを見せ始め、大学ランクによって若干傾向は異なるが、だんだんとグラフは横ばいになる。夏休みに入る直前の7月下旬における累積内定率は、選抜性の低い私立Cランク大学では49.3%、選抜性の高い国立I・私立Aランク大学では84.0%となっている。これらのことは裏を返せば、私立Cランク大学では半数にあたる50%程度が、国立I・私立Aランク大学においてさえも16%の学生が、未だ内定獲得に至らず活動を継続していることを意味している。夏休み前に早々と内定を決めてしまう学生はもちろん多いのだが、就職活動が長期化して内定獲得が遅くなってしまう学生も少なくないことがここから読み取れるだろう。

図2 はじめてガイダンスに参加した時期

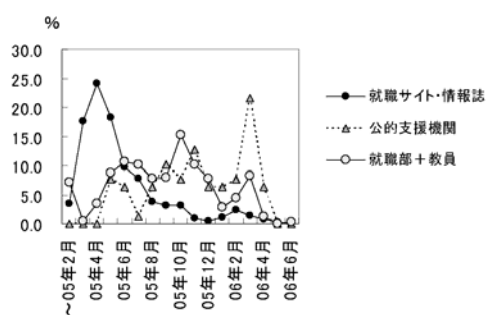


出典：濱中 2007, P20 の図表 1-7 「はじめてガイダンスに参加した時期」

では、大学就職部の業務はいつごろ何が行われるのだろうか。図2は、同じく JILPT 調査の結果で、ガイダンスを初めて受けた時期を示したものである(濱中前掲)。これによれば、3年生の1学期に初めてガイダンスを受ける学生が3割程度いて、夏休み後の10月に一気にその割合が増える。ここから読み取れるのは、多くの大学では3年生の1学期から2学期にかけてガイダンスを開始しているということである。2学期は頻繁にガイダンスが行われ、選考が本格的に始まるまでそれが続いていく。他方で、大学就職部による斡旋がいつ行われるかを示したものが図3である。この図もやはり JILPT 調査の結果で(小杉 2007)、入職経路別に内定時期を見たものである<sup>iii</sup>。「就職サイト・情報誌」とあるのは、入職経路が「就職支援ウェブサイト・就職情報誌を見て応募」である場合を指し、リクナビなどで求人情報を得た場合がこのケースに該当する。同様に「公的支援機関」とは「公的就職支援機関で紹介」である場合を指し、ハローワークなどで紹介を受けた場合がこのケースに該当する。「就職部+教員」というのは、「大学就職部/キャリアセンター等で紹介」と「大学教員から紹介」である場合を指す。5月以降にその割合が増えて、卒

業である 06 年 3 月まで一定の割合で内定が決まっていっている様子がうかがえる。就職部の斡旋は 4 年生の 4 月頃まではあまり活発ではなく 5 月以降になって行われるようになるというようにこの図からは理解することができる。

図 3 入職経路別現職の内定時期



出典：小杉 2007, P128 の図表 5-25 「入職経路別現職の内定時期」

ところで、先ほど見た図 1 とこの図 3 を照らし合わせながら見ると興味深い事実が見えてくる。入職経路が「就職サイト・情報誌」であるような就職活動は、内定獲得が出始める 3 年生の 3 月下旬ころから内定獲得が一段落する 5 月頃までに活発に行われ、内定獲得に至る。他方、入職経路が「公的支援機関」や「就職部+教員」であるような就職活動は、内定獲得が一段落する 5 月以降盛んに行われ、内定獲得に至る。つまり、「就職サイト・情報誌」による就職活動・内定獲得が一段落した後、「公的支援機関」や「就職部+教員」による就職活動・内定獲得が行われるのである。その関係は、前者が終わってちょうど入れ替わりのように後者が始まっているようにも見える。このことが意味しているのは、内定獲得が早いか遅いかというのは、単に時期の問題だけにとどまらず、どのような就職活動をしてどのような入職経路で内定を獲得するかという問題と大きく関連しているということである。ここでは内定獲得が出始めてから一段落するまでを「早期」、それ以降を「晩期」と呼ぶことにすると、「早期」では主に「就職サイト・情報誌」を入職経路とするような就職活動が、「晩期」では「公的支援機関」や「就職部+教員」などが入職経路となるような就職活動が、それぞれ行われているということができよう。就職部による斡旋について言えば、それは「晩期」に行われる就職活動だということになるのである。

ここまで、JILPT 調査をもとに大学生の就職活動が「早期」と「晩期」に分かれていることを見てきたが、就職活動のスケジュールをこのように 2 つに分けて理解できることは近年においてのみあてはまることではなくて、自由応募制が広く普及した 1980 年代以降においては共通の事情であると見てよい。JILPT 調査では就職活動の「早期」を特徴付ける入職経路は WWW サイトであったが、インターネットが普及する前においてはリクルー

トブックなどの就職情報誌に同梱されていた資料請求ハガキが同様の役割を果たしていた。また、「早期」を特徴付ける他の入職経路として、我々の研究グループが過去に焦点を当てたOBリクレーターをあげることもできる。これらの就職活動が一段落すると、その後には始まるのが「晩期」である。かつての就職情報誌ではこの「晩期」を「第2ラウンド」と表現することもあった。「晩期」では、もはやWWW・資料請求ハガキ・OBリクレーターといった手段は中心的ではなくなり、代わって行われるようになるのがJILPT調査でも示された就職部や教員の斡旋やハローワークなどの公的支援機関による紹介であり、その他にも求人広告などのメディアを見て就職活動を行うケースも出てくる。

### 3. 斡旋を受けることの効果

前節では、就職活動のスケジュールが「早期」と「晩期」の2つに分けることができること、そしてそれぞれにおいて特徴的な就職活動・入職経路があることを指摘し、大学就職部による斡旋は「早期」ではなく「晩期」において行われることを述べてきた。この節では、大学就職部による斡旋を受けると初職がどのようなようになるのか、つまり斡旋を受けない場合と比べて受けた場合にはどのような初職になるのかという点について、東大社研パネル調査のデータを用いながら議論を進めていきたい。

#### (1)分析に用いる変数の構築

分析に用いる変数の詳細は、表1に示した通りである。

従属変数には初職に関する3つの指標を用意した。「間断あり」は大学卒業後初職入職までに1ヶ月以上の間断があるかどうかを区別するものである。間断があれば1、なければ0とした。「非正規」は初職が非正規の職であるかどうかを区別するものであり、非正規ならば1、正規ならば0とした。ここで非正規としているのは、就業形態が「パート・アルバイト・契約・臨時・嘱託」「派遣」「請負」の場合である。「企業規模1~99人」は初職の企業規模を区別するもので、企業規模が1~99人の小企業である場合に1、100人以上の規模である場合に0とした。

ここに取り上げた3つの指標、すなわち「間断あり」「非正規」「企業規模1~99人」は、それぞれ1の値をとる場合に条件の悪い初職であると一般的には考えられると言ってよいだろう。たとえば「間断あり」や「非正規」の変数が1の値をとる場合、すなわち大学卒業から初職に至るまでに間断があったり初職が非正規職であったりすることは、先行研究では望ましくないこととして議論されてきた経緯もある。本章の以下の分析では、これら3つの指標に関して条件の悪い状態になるなりやすさが入職経路によってどのように異な

るのかを検討していく。

表 1 変数一覧

＜従属変数＞	
間断あり	大学卒業後1ヶ月以上経過してから初職に勤め始めた場合を1、1ヶ月以内に勤め始めた場合を0
非正規	初職が「パート・アルバイト・契約・臨時・嘱託／派遣／請負」の場合を1、そうでない場合を0
企業規模1～99人	初職企業規模が1～99人の場合1、100人以上の場合を0
＜独立変数＞	
性	男性が1、女性が0
00年代世代	生年が1977年以降の場合を1、1966～1976年の場合を0
私立Cランク大学	学習研究社『学研版2009年度用大学受験案内』に記載された大学偏差値が50.0以下の私立大学を卒業している場合を1、そうでない場合を0
入職経路変数(ダミー変数)	＜初職を知り応募したきっかけ＞への回答によって作成
(基準)WWW・葉書・先輩	回答が「インターネットや資料請求ハガキ」または「学校の先輩・リクルーター」である場合で、早期に就職先を決めたことを意味する
晩期・就職部経由	回答が「進路指導室や就職部」の場合を1
晩期・就職部非経由・利用有	回答が「学校の先生」「求人広告や雑誌」「友人・知人」「その他」のいずれかで、かつ就職活動中に「学校に来ていた求人票の閲覧」経験が有る場合を1
晩期・就職部非経由・利用無	回答が「学校の先生」「求人広告や雑誌」「友人・知人」「その他」のいずれかで、かつ就職活動中に「学校に来ていた求人票の閲覧」経験が無い場合を1
縁故	回答が「家族や親族」の場合を1
大学第一世代	父母のどちらとも高等教育機関に通ったことがない場合を1、そうでない場合を0
大学成績	大学での成績において、優が占める割合が8割以上の場合を1、そうでない場合を0
授業講義出席率	大学での講義の出席率が8割を超えていた場合を1、そうでない場合を0
部サークル	大学在学中にクラブ・サークル・部活動を熱心にやっていた場合を1、そうでない場合を0
アルバイト	大学在学中にアルバイトを熱心にやっていた場合を1、そうでない場合を0

※交互作用項の作成方法については本文中で説明を行った。

独立変数のうち、最も重要な変数は入職経路である。これは「初職のことを知り応募したきっかけは何でしたか」という質問に対する回答によって作成している。回答の選択肢は8つで、「インターネットや資料請求ハガキ」「学校の先輩・リクルーター」「進路指導室や就職部」「学校の先生」「家族や親族」「求人広告や雑誌」「友人・知人」「その他」となっている。基準カテゴリーは「早期」に就職先を決めた人で、これを「WWW・葉書・先輩」と呼ぶことにする。回答が「インターネットや資料請求ハガキ」または「学校の先輩・リクルーター」である場合がこれにあてはまる。前節で検討してきたように、「早期」の就職活動は、インターネットの普及後はWWWによるエントリーが、普及前は資料請求ハガキ



や OBOG・リクレーターを介しての応募が、それぞれ採用活動のきっかけになっており、「インターネットや資料請求ハガキ」または「学校の先輩・リクレーター」と回答した人が「早期」に就職先を決めた人であるとみなして差し支えないであろう。

一方、「晩期」であるが、「早期」に就職先を決めた人としてみなした「インターネットや資料請求ハガキ」「学校の先輩・リクレーター」以外を選んだ場合を「晩期」で就職先を決めた人であると見なすことにする。ただし、「家族や親族」を選択した場合は縁故で就職したと考えられ、これは「早期」にも「晩期」にも属さない独立のカテゴリーとして扱うことにする。というのも、縁故就職は「早期」にも「晩期」にもどちらにおいても起こりえるからである。

表2 「晩期」内部のカテゴリー化

		進路指導室や就職部	
		きっかけである	きっかけではない
学校に来ていた求人票の閲覧	利用有	就職部経由	就職部非経由・利用有
	利用無	—	就職部非経由・利用無

「晩期」については、大学就職部の利用有無を加味してさらに3つのカテゴリーに分けた(表2)。第1は、本章で我々が最も関心のある「晩期・就職部経由」である。これは、入職経路の回答が「進路指導室や就職部」である場合を指す。そして、第2・第3のカテゴリーは晩期でも大学就職部を経由しない「晩期・就職部非経由」と呼ぶべき人たちで、これを就職部の利用の有無(ここでは「求人票の閲覧」の利用有無を指標とする)によって区別する。すなわち、「晩期」の第2のカテゴリーは「晩期・就職部非経由・利用有」で、「学校の先生」「求人広告や雑誌」「友人・知人」「その他」のいずれかを選択し、かつ「求人票の閲覧」変数が1=利用有の人がこれに当てはまる。「晩期」の第3のカテゴリーは「晩期・就職部非経由・利用無」で、「学校の先生」「求人広告や雑誌」「友人・知人」「その他」のいずれかを選択し、かつ「求人票の閲覧」変数が0=利用無の人がこれに当てはまる。なお、表2では「求人票の閲覧」をせず大学就職部を「経由」した人のセルが「—」となっているが、これは論理的に存在し得ないセルであることを示している。この章の分析においては、大学就職部による斡旋を受けた場合は求人票を閲覧したとみなすことにした<sup>vi</sup>。「晩期」をこのように3つのカテゴリーに分けることで、大学就職部との関わり方の違いが就職結果にどのような違いをもたらすかがより鮮明に浮き彫りになるだろう。

以上のような作業を経て作成したものが、表1の独立変数欄に示した入職経路変数である。早期に就職先を決めたことを意味する「WWW・葉書・先輩」を基準とし、「晩期・就

職部経由」「晩期・就職部非経由・利用有」「晩期・就職部非経由・利用無」「縁故」の 4 つのダミー変数となっている。

独立変数としてはこのほかに「性別」「00 年代世代」を投入し、さらに大学ランクとして「私立 C ランク大学」、階層要因として「大学第一世代」、大学生活として「大学成績」「授業講義出席率」「部サークル」「アルバイト」の 4 変数を作成した。なお、以下の分析で用いる交互作用項の変数については、分析の際に改めて作成方法の説明を行う。

分析に含めたサンプルは、最後に通った学校が大学で、学部は人文・社会科学系で、初職が官公庁以外のものである。官公庁は採用のあり方が民間企業とは異なるので、はじめから分析に含めないこととした。

## (2) 斡旋を受けることの効果

はじめに、入職経路によって初職がどのように異なってくるかを確認しておこう。就職部を経由することによって、就職部を経由しない場合、縁故で就職する場合、あるいは早期で就職する場合と比べ、どのように状況が異なってくるのだろうか。

表 3 入職経路別に見た初職の状況

	間断あり	非正規	企業規模 1～99人
WWW・葉書・先輩	5.5%	8.3%	12.4%
晩期・就職部経由	1.7%	7.4%	15.9%
晩期・就職部非経由・利用有	26.0%	20.9%	55.7%
晩期・就職部非経由・利用無	32.9%	21.6%	50.0%
縁故	15.6%	8.9%	36.5%

表 3 に示したのは、入職経路別に見た「間断あり」「非正規」「企業規模 1～99 人」の割合である。前節で説明したように「間断あり」「非正規」「企業規模 1～99 人」はいずれも 1 と 0 からなる変数であるので、この表には 1 にあたる場合の割合のみ記している。たとえば「間断あり」について表を見てみると、「WWW・葉書・先輩」は 5.5%となっているが、これは入職経路が「WWW・葉書・先輩」で「間断あり」が 5.5%であることを意味すると同時に、「間断なし」が 94.5%であることも意味している。この 94.5%という数字は 100 から「間断あり」の 5.5 を減じた数字であるが、表では記載を省略している。他の入職経路でも同様に、「晩期・就職部経由」では「間断あり」が表に記載通り 1.7%で、「間断なし」が表には記載していないが 98.3%である。また、「間断あり」以外の「非正規」「企業規模 1～99 人」についても同様に、「WWW・葉書・先輩」の「非正規」が表にあると

おり 8.3%であるのに対し「非正規」でない場合が表には記載していないが 91.7%、「WWW・葉書・先輩」の「企業規模 1～99 人」が表にあるとおり 12.4%であるのに対し「企業規模 100 人以上」の場合が表には記載していないが 87.6%ということになる。

この表からわかることとして、第 1 に晩期における就職部経由と就職部非経由との違いがあげられる。その差は歴然であって、就職部を経由した場合、すなわち表中の「晩期・就職部経由」では「間断あり」が 1.7%であるのに対し、就職部を経由しない場合は「晩期・就職部非経由・利用有」が 26.0%で「晩期・就職部非経由・利用無」が 32.9%である。同じ晩期での就職でも、就職部を経由する場合はほとんどすべての人が卒業後間断なく就職しているのに対し、就職部を経由しない場合は 3 割ぐらいが間断を経験したのち初職に到達している。このような就職部経由と非経由との差は同様に「非正規」でも見られ、「晩期・就職部経由」では「非正規」が 7.4%であるのに対し、「晩期・就職部非経由・利用有」では 20.9%であり、「晩期・就職部非経由・利用無」では 21.6%となっている。初職が非正規である割合は、就職部を経由した場合は 10%に満たないが、就職部を経由しない場合は 20%に達する。また「企業規模 1～99 人」について見ると、「晩期・就職部経由」では 15.9%であるのに対し、「晩期・就職部非経由・利用有」では 55.7%であり、「晩期・就職部非経由・利用無」では 50.0%であって、晩期で就職部を経由した場合は 100 人以上の規模が比較的大きな企業に就職するケースが圧倒的多数であるのに対し、就職部を経由しない場合は逆に規模の小さな 99 人以下の企業に就職する割合が 50%を超える水準になっている。

表 3 からわかる第 2 の点は、「WWW・葉書・先輩」と「晩期・就職部経由」との関係である。「晩期・就職部非経由・利用有」や「晩期・就職部非経由・利用無」との間にある歴然とした差とは対照的に、「晩期・就職部経由」の割合は「WWW・葉書・先輩」と比較的似ている。「間断あり」では「WWW・葉書・先輩」が 5.5%であるのに対し「晩期・就職部経由」が 1.7%、「非正規」では「WWW・葉書・先輩」が 8.3%であるのに対し「晩期・就職部経由」が 7.4%、「企業規模 1～99 人」では「WWW・葉書・先輩」が 12.4%であるのに対し「晩期・就職部経由」が 15.9%である。間断の有無、非正規か否か、企業規模といった面で見れば、晩期で就職部を経由する場合の就職先は、早期での就職先のそれと似たものになると言えるだろう。

なお、表 3 には縁故で就職した場合の割合も示したが、その傾向はやや独特である。「間断あり」は 15.6%で、この割合は「晩期・就職部非経由・利用有」や「晩期・就職部非経由・利用無」と比べれば低いが、「WWW・葉書・先輩」「晩期・就職部経由」と比較すると高く、卒業後間断を経験したのち初職に達する人がやや多いことを示している。しかし、「非正規」について見ると、その割合は 8.9%で、「WWW・葉書・先輩」や「晩期・就職部経由」とほとんど変わらず、縁故の場合はほとんどが正規として就職していることを示

している。だが、「企業規模 1～99 人」を見ると、その割合は 36.5%で、「晩期・就職部非経由・利用有」や「晩期・就職部非経由・利用無」ほどの多さではないが、「WWW・葉書・先輩」や「晩期・就職部経由」に比べると多くなっており、「間断あり」と似た傾向を示している。縁故での就職は、労働市場において何らかのネットワークを利用して就職先を見つけるという点においては就職部経由の就職と同じだが、結果としての就職先は異なるものとなっている。

これらの結論は、しかしながら、直ちに採用するのは慎重になる必要がある。その理由は 2 つある。第 1 に、就職先の状況は性や世代や大学ランクなどによって異なる可能性があるため、これらの条件をコントロールした上でも同様の結論が得られるかどうかを確かめる必要がある。第 2 に、ここまでに見てきた入職経路による違いは、実は大学生活や出身階層など就職活動に先立つ諸要因で説明されてしまうのではないかという可能性があつて、これらの要因をコントロールした上でもなお晩期における就職部経由の有利さが見られるかどうかを確かめる必要がある。これら 2 つの疑問に答えるため、以下順に検討をしていこう。

表 4 入職経路の効果 (性・世代・大学ランクによるコントロール)

	間断あり (モデルA-1)		非正規 (モデルA-2)		企業規模1～99人 (モデルA-3)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
性別	.008	1.008	-.262	0.770	-.334	0.716
00年代世代	.942	2.566 **	.997	2.711 **	.526	1.693 *
私立Cランク大学 (基準)WWW・葉書・先輩	-.143	0.867	-.446	0.640	.557	1.746 *
晩期・就職部経由	-1.102	0.332	-.013	0.987	.236	1.266
晩期・就職部非経由・利用有	1.885	6.586 **	1.171	3.227 **	2.042	7.703 **
晩期・就職部非経由・利用無	2.381	10.816 **	1.362	3.904 **	2.040	7.693 **
縁故	1.422	4.145 **	.426	1.531	1.457	4.292 **
定数	-3.348	0.035 **	-2.620	0.073 **	-2.272	0.103 **
-2 対数尤度	354.387		307.888		405.335	
Cox & Snell R 2 乗	.125		.065		.177	
ケース数	492		432		390	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

第 1 の疑問に答えるため、ここでは性・世代・大学ランクの諸要因をコントロールした上での、初職の状況に対する入職経路の違いの効果を見る。表 4 は、入職経路に関するダミー変数とともに性・世代・大学ランクの変数も同時に独立変数として投入したロジスティック回帰分析 (モデル A) の結果である。この表からわかるのは以下の 2 点である。第 1 に、性・世代・大学ランクのうち、世代において「間断あり」「非正規」「企業規模 1～

99人」のいずれに対しても有意な関係が見られる。「間断あり」「非正規」「企業規模 1～99人」になりやすいのは 00年代世代の方で、そのなりやすさは 00年代以前世代と比較して、「間断あり」で 2.6倍 ( $e^{0.942}$ )、「非正規」で 2.7倍 ( $e^{0.997}$ )、「企業規模 1～99人」で 1.7倍 ( $e^{0.526}$ )である。これらのことから、近年になるほど大卒者の就職先の状況は悪くなっていて、間断が生じたり、非正規になったり、小企業への就職になったり、というようなことが生じやすくなっていることが伺える。なお、「企業規模 1～99人」においては大学ランクとの間でも有意な関係が見られ、私立 Cランク大学の方がそれ以外の大学よりも「企業規模 1～99人」の企業への就職が生じやすく、そのなりやすさは 1.7倍 ( $e^{0.557}$ )となっている。

表 4 からわかることの第 2 として、入職経路のダミー変数の効果がある。「間断あり」「非正規」「企業規模 1～99人」のいずれに対しても、「晩期・就職部経由」は有意な効果が見られないのに対し、それ以外の「晩期・就職部非経由・利用有」「晩期・就職部非経由・利用無」「縁故」では有意な効果が見られる。これはつまり、基準カテゴリーである「WWW・葉書・先輩」と「晩期・就職部経由」の間には有意な差がなく、それ以外の間には有意な差がある、ということの意味している。「間断あり」について見てみると、間断の生じやすさは「WWW・葉書・先輩」と「晩期・就職部経由」との間には有意な差がないが、「晩期・就職部非経由・利用有」は 6.6倍 ( $e^{1.885}$ )、「晩期・就職部非経由・利用無」は 10.8倍 ( $e^{2.381}$ )、「縁故」は 4.1倍 ( $e^{1.422}$ )、それぞれ「WWW・葉書・先輩」と比べると間断が生じやすい。「非正規」でも同様で、非正規のなりやすさは「WWW・葉書・先輩」と「晩期・就職部経由」との間には有意な差がないが、「晩期・就職部非経由・利用有」は 3.2倍 ( $e^{1.171}$ )、「晩期・就職部非経由・利用無」は 3.9倍 ( $e^{1.362}$ )、それぞれ「WWW・葉書・先輩」と比べると非正規になりやすい。ただし、「縁故」については非正規のなりやすさは「WWW・葉書・先輩」との間には有意な違いが見られない。「企業規模 1～99人」についても、「WWW・葉書・先輩」と「晩期・就職部経由」との間には有意な差がないが、「晩期・就職部非経由・利用有」は 7.7倍 ( $e^{2.042}$ )、「晩期・就職部非経由・利用無」は 7.7倍 ( $e^{2.040}$ )、「縁故」は 4.3倍 ( $e^{1.457}$ )、それぞれ「WWW・葉書・先輩」と比べると規模が 1～99人の小さな企業への就職が生じやすい。

まとめると、世代や大学ランクといった要因が、初職に対して違いを生じさせているものの、それらの要因をコントロールしてもなお「晩期」における就職部経由の有利さを見ることができた。すなわち、性・世代・大学ランクといった条件によらず、「晩期」での就職は「早期」と比べて条件が劣る中、就職部経由だけは「晩期」であるにもかかわらず「早期」と同程度の良好な仕事にたどり着くことができるのである。

次に第 2 の疑問、入職経路による違いは実は大学生活や出身階層など就職活動に先立つ諸要因で説明されてしまうのではないかと、という点について検討しよう。表 5 は、入職経

路に関するダミー変数とともに階層要因と大学生活に関する変数を投入したロジスティック回帰分析（モデル B）の結果である。前項で用いた性・世代・大学ランクの変数も引き続きモデルに含めている。また、「間断あり」については十分なサンプルが確保できなかったため分析を行っていない。

表 5 入職経路の効果（階層要因・大学生活の変数によるコントロール）

	非正規 (モデルB-1)		企業規模1~99人 (モデルB-2)	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
性別	-.638	0.529 +	-.052	0.950
00年代世代	.985	2.677 **	.572	1.771 *
私立Cランク大学 (基準)WWW・葉書・先輩	-.096	0.908	.468	1.597 +
晩期・就職部経由	.046	1.048	.244	1.276
晩期・就職部非経由・利用有	1.305	3.688 **	2.166	8.725 **
晩期・就職部非経由・利用無	1.092	2.981 *	1.987	7.295 **
縁故	.402	1.495	1.303	3.681 **
大学第一世代	-.595	0.552 +	.414	1.514
大学成績	-.694	0.499	.084	1.087
授業講義出席率	-.361	0.697	.360	1.433
部サークル	-.442	0.642	-.551	0.576 *
アルバイト	-.141	0.869	-.499	0.607 +
定数	-1.805	0.164 **	-2.190	0.112 **
-2 対数尤度	273.813		365.412	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	.085		.206	
ケース数	402		364	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意 +10%水準で有意

この表からわかるのは以下の2点である。第1に、階層要因・大学生活の変数は、部分的に効果が見られるが、全体的には明確な傾向を示していない。「大学第一世代」については有意水準を10%まで許すならば「非正規」においてのみ効果が見られる。「大学成績」「授業講義出席率」については、いずれの従属変数においても有意な効果が見られない。「部サークル」については「企業規模1~99人」で有意な効果が見られ、部サークル活動に熱心でなかった人のほうが熱心だった人よりも1.7倍 ( $e^{0.551}$ ) 「企業規模1~99人」への就職になりやすいことを示している。アルバイトについては、有意水準を10%まで許すならば「企業規模1~99人」においてのみ効果が見られる。このように、有意な効果があるものも散見されるが、どの従属変数に対しても一貫して効果を持つような階層要因・大学生活の変数は存在せず、表5に示した分析結果から階層要因・大学生活が初職の状況を左右する要因であると結論づけることは難しいであろう。

一方、この表5からわかる第2の点として、入職経路の変数が引き続きどの従属変数に

対しても一貫した傾向を見せている、ということがあげられる。すなわち、階層要因・大学生活に関する変数を投入してもなお、「晩期」における就職部経由有利の状況は変わっていない。「非正規」「企業規模 1～99 人」のいずれにおいても「晩期・就職部経由」は有意な効果を示しておらず、「WWW・葉書・先輩」と変わらない水準であることがわかる。それに対し、「晩期・就職部非経由・利用有」「晩期・就職部非経由・利用無」では有意な効果を示しているので、「晩期・就職部非経由・利用有」「晩期・就職部非経由・利用無」は「WWW・葉書・先輩」と比べて非正規になりやすく、企業規模 1～99 人への就職になりやすい。

以上をまとめると、初職の状況は大学生活や出身階層など就職活動に先立つ諸要因ではほとんど説明できない一方で、それらの要因をコントロールしてもなお入職経路による初職の状況の違いは明確に存在する、ということになる。晩期における就職部経由有利の状況は、非常に明確に見ることができる。

### (3)就職部は選抜を行うか

前項での分析に関連して、ここでもう 1 点確認をしておきたい。それは、初職に対する大学生活の効果が、大学就職部を経由した場合とそうでない場合で異なるのではないか、という点である。

具体例を挙げながら説明しよう。仮に、成績のよい学生の方がそうでない学生よりも良好な条件の初職に就きやすいというような関係が、大学就職部を経由した場合には見られ、経由しなかった場合には見られなかったとする。大学就職部を経由しなければ起きないことが経由した際には生じているのだから、このような結果が生じたのは就職部を経由する際に何かがあったから、と考えるのが合理的である。換言すれば、大学就職部が斡旋を行う際に、成績の良い学生を良好な条件の初職に斡旋しているからこそ、就職部を経由したときにのみ成績と初職の状況との関連性が生じるのである。つまり、初職に対する大学生活の効果が大学就職部を経由した場合とそうでない場合で異なるかどうかを検討するのは、就職部が斡旋のプロセスで大学生活の諸要因を基準として割り振りをしているのかどうかを問うことに他ならない。

このような問いは、高校の就職指導を合わせ鏡にして見たとき、その意味がより一層明瞭になる。高校の就職指導においては成績による生徒の割り振りが行われていることが明らかになっている。すなわち、課外活動への参加などの生活面は振り分けの基準とはならない一方で、学業成績が生徒の振り分けの際に重要な基準となっている（荻谷 1991）。高校の就職指導に見られるこのような状況が、大学での就職斡旋においても見られるのか否か。表 5 の分析では大学生活に関する変数と初職の状況との間には一貫した関連性が見る

ことができなかつたが、これは大卒者全体の傾向を見たものであり、就職部経由の有無による効果の違いを見るためには、就職部経由と世代との交互作用項を投入したモデル（モデル C）を新たに検討する必要がある。

表 6 大学生生活と就職部経由との交互作用項の検討

	企業規模1～99人 (モデルC-1)	
	B	Exp (B)
性別	.002	1.002
00年代世代	.539	1.714 +
私立Cランク大学 (基準)WWW・葉書・先輩	.428	1.533
晩期・就職部経由	1.515	4.549 +
晩期・就職部非経由・利用有	2.180	8.848 **
晩期・就職部非経由・利用無 縁故	2.001	7.396 **
1.296	3.654 **	
大学第一世代	.459	1.582 +
大学成績	.061	1.063
授業講義出席率	.508	1.663 +
部サークル	-.429	0.651
アルバイト	-.538	0.584 +
(晩期・就職部経由との交互作用項)		
大学成績×経由	.894	2.445
授業講義出席率×経由	-1.743	0.175
部サークル×経由	-1.392	0.249
定数	-2.303	0.100 **
-2 対数尤度	361.191	
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	.215	
ケース数	364	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意 +10%水準で有意

分析の結果は表 6 に示した。これは、モデル B に交互作用項を追加投入したロジスティック回帰分析である。なお、就職部経由で間断あり・非正規のサンプルが十分確保できないため、ここでは「企業規模 1～99 人」についてのみ分析を行っている。

交互作用項に着目すると、交互作用項は有意な効果をもっていない。したがってモデル C を採用するのは適切ではなく、就職部経由の有無によって大学生生活の要因の効果が変わるとは言えないのである。このことは、大学就職部を経由した際においても、大学生生活の要因によって「企業規模 1～99 人」のなりやすさが左右されないことを意味している。おそらく、大学就職部の斡旋において成績や出席状況や課外活動への参加と行った大学生生活の諸側面は学生振り分けの基準にはなっていないのであろう。この点は、高校の就職指導とは大きな相違点として注目してよい。



## 4. まとめ

ここまでの知見をまとめよう。大学就職部が行う業務にはガイダンスと斡旋があり、斡旋が行われるのは就職活動の「晩期」である。すなわち、資料請求ハガキやインターネットによるエントリーを活動開始のきっかけとするような「早期」の就職活動が一段落した後に行われるのが、大学就職部の斡旋なのである。全体的に見ると、「早期」に内定を獲得した方が「晩期」よりも良好な条件の職にたどりつきやすい。「晩期」というのは良好な条件の職に恵まれない場であるが、にもかかわらず大学就職部の斡旋を利用したときには、「早期」と同等の良好な条件の職にたどり着くことができる。これは、性・世代・出身階層といった属性要因、さらには大学ランクや大学生生活のありようなどをコントロールしてもなお見ることのできる関係であった。

注目すべきなのは、こうした斡旋を受けるにあたって、大学就職部は成績などを基準とした割り振りをしていないと思われる点である。学校が行う斡旋は、高卒就職における高校の斡旋がそうであるように、学業成績や授業・講義の出席状況によってどのような企業先が紹介されるかが異なってくるという、いわば学生・生徒の選抜を伴うことがこれまでの研究ではよく言及されてきたが、ここに見る大学就職部の斡旋はそうした学生・生徒の選抜を伴うものとは一線を画すものであるようだ。「晩期」においてもなお就職活動を行う学生というのは、「早期」で内定獲得に至らなかった学生であり、その意味では就職活動に失敗している状態におかれている人たちである。大学就職部の行う斡旋はそうした学生が特段の制約無く誰でも受けることができ、しかも斡旋を受けた場合の就職先は「早期」に劣らないほどの良好な条件の職なのである。セーフティネットという言葉が近年流行しているが、市場において不利な条件にある人が制約なく利用できかつ良好な条件を提供するもの、というようにセーフティネットを定義するならば、大学就職部の斡旋はまさにセーフティネットとして機能していると言えるだろう。

### 参考文献・引用文献

大学職業指導研究会，1979，『大学職業指導研究会 10 周年記念 大学と職業 大学教育における職業指導』。

濱中義隆，2007，「現代大学生の就職活動プロセス」労働政策研究・研修機構，2007，『労働政策研究報告書 No.78 大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究・研修機構，13-32 頁。

岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司編，1998，『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。

苅谷剛彦，1995，「就職プロセスと就職協定」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研究』広島大学大学教育研究センター，25-41頁。

苅谷剛彦編，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研究』広島大学大学教育研究センター。

小杉礼子，2007，「卒業者の初期キャリア形成からみた高等教育の課題」労働政策研究・研修機構，2007，『労働政策研究報告書 No.78 大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究・研修機構，107-142頁。

小杉礼子編，2007，『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。

尾崎盛光，1967a，『日本就職史』文藝春秋。

尾崎盛光，1967b，『就職—商品としての学生』中央公論社。

労働政策研究・研修機構，2007，『労働政策研究報告書 No.78 大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究・研修機構。

筒井美紀，1998，「就職プロセスの変容—時間的観点を中心に」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，21-32頁。

- 
- i 大学就職部の主要な業務として斡旋を行っていた時代の様子については、尾崎（1967a,1967b）や大学職業指導研究会（1979）が詳しい。
- ii この調査は、東京大学社会科学研究所が2007年から実施しているパネル調査で、第1回目が2007年1～3月、第2回目が2008年1～3月に実施された。調査対象は、日本全国に居住する20～40歳の男女で、住民基本台帳と選挙人名簿を使用し、性別・年齢・都市規模で層化して対象者を抽出した。両年とも調査票を郵送し、回収は調査員が行った（郵送配布・訪問回収）。なお、第2回目の調査は、第1回目の調査回答者が対象となっている追跡調査である。調査項目のうち、初職の状況（正規非正規、企業規模、初職継続年数など）については2007年調査において、大学名・大学生活の過ごし方・就職活動の状況・入職経路などについては2008年調査において、それぞれ質問がなされている。分析の対象にしているのは大学を卒業後就職した人のみで、大学中退者や、大学卒業後に大学院に進学したなどは分析から除外している。
- iii この図は卒業2ヶ月後の現職の入職経路について示したものであるが、「回答者の大半は、卒業時点で就業し、かつ調査時点までその仕事を継続している」とのことであるので、初職についての傾向を示していると読み替えてもほとんど差し支えないであろう。
- iv 図1では3月下旬から5月にあたる期間である。
- v 初職については、「最後に通った学校」を出て、はじめて就いた仕事」と調査票の中で定義して質問をしている。この章で分析対象としているサンプルは、同時に聞いた学歴によって最後に通った学校が4年制大学で、かつ卒業していることがわかっている人たちであるので、ここで「最後に通った学校」というのは大学を指すことになる。
- vi これに該当するのは6ケースである。本章ではこの6ケースすべてが「晩期・就職部経由」であるとみなし分析している。

## 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ともない、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～2010 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～

## 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 Change in Living Arrangement of Unmarried Adults with Parents and  
SHIRAHASE Income Inequality in Japan with Comparative Perspective  
(2009年2月発行)
- No.20 Wataru Inequality of Opportunities for Access to Universities among the Japanese  
NAKAZAWA Young People: Focused on the Scholarship Loan Program  
(2009年2月発行)
- No.21 Hiroshi Educational Attainment and Social Background  
ISHIDA (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)



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/>