

大卒者の入職過程と職業キャリア*

— 関西学院大学社会学部卒業生調査の分析 (1) —

渡 邊 勉**

1. 大卒者の就職

1.1 大卒就職をめぐる課題

2000年以降、大学から職業への接続は大きな課題として取り挙げられるようになってきた。例えば、2009年度版の『青少年白書』の特集は、「キャリア教育等の時代へ～自分でつかもう自分の人生～」となっており、大学を含め、学校から職業への接続に関する教育の必要性が指摘されている。また文部科学省が行っているインターンシップ実施状況調査によれば1996年には大学においてインターンシップを実施していたのは17.7%であったのに対して、2007年には67.7%にまで上昇している。大学もまた職業への接続について積極的に取り組んでいることが伺える。

そもそも大学教育と職業の関連に関する研究は、大きく2つに分けることができるとされる(小方 1998)。一つは、就職率、賃金など量的な側面からの分析である(例えば、吉本 1991; 矢野 1993; 小方 1993など)。こうした量的分析においては、就職率や賃金の変化などに注目し、大学教育の内容というよりは、大学教育の持つ社会的な価値や地位、シグナルなどが職業とどのような関連を持っているのかを量的に測定していくことに焦点が当てられている。それに対して、近年大学教育の質的側面への関心が高まり、研究が盛んにおこなわれるようになってきた。その一つが大学教育のレリヴァンスの問題である。本田(2005, 2009)に代表されるように、近年大学教育の職業的意義が、重要な課題として注目されるようになってきている。その理由は、一つには近年の大卒者の就職の悪化が挙げられる。1960年以降に

ついてみると、男性は1990年前後まで75~90%ほどの就職率を維持している。また女性は60年代後半から70年代は50~60%ほどの就職率であったが80年代には80%程度の就職率へと上昇している。しかし90年代に入ると男女ともに50~70%ほどまでに低下している。2005年以降復調傾向があるものの、2010年以降も高いという保証はない。もう一つは離職率の高さがある。大卒者の入職後3年以内の離職率は、1995年以降30%を越え続けている(厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」)。さらに大学入学者の増加も挙げられる。大学の大衆化とともに大卒者が増加し、単に大卒であることによって就職できる時代ではなくなってきた。

こうした大卒者をめぐる状況の変化は、大学教育そのものの再考を迫るものであるといえる。そうした中で、大学から職業への接続がますます重要となってきた。特に大学において、卒業後職業生活を送る上で必要な能力、知識をどのように提供、教育していくかということが問われるようになってきた。

しかし、ここで量的把握にしる質的把握にしる、大学教育の効果は、単に卒業時の就職という一時点によって把握されるべきものではなく、長期の職業生活の中で把握され、効果を評価すべきであると思われる。それゆえ大学教育と職業の関連を明らかにするのであれば、本来大卒者の職業経歴全体を把握することが必要であろう。しかし従来の研究では、大卒者の職歴に着目した研究は多くない。その一つの理由は、従来の研究において、職業経歴まで調査したデータが数少なかったためである。それゆえ、これまであまり分析されてこなかった大卒者の職業経歴に注目した研究を

*キーワード：職業キャリア、入職課程、大学と職業の接続

**関西学院大学社会学部教授

行うことは大きな意義を持っていると考えられる。

ところで、これまで職業経歴研究は、さまざまな領域でおこなわれてきた。例えば、社会階層研究(原 1979, 1981; 盛山 1988; 盛山他 1990; 渡邊・佐藤 1998; 渡邊 2004)、ライフコース研究(森岡・青井編 1991; 西野 2000; 嶋崎 2003)、昇進研究(例えば、橘木・連合総合生活開発研究所編 1995; 猪木・連合総合生活開発研究所編 2000; 玄田・中田編 2002; 佐藤編 2004)などの領域が代表的である。しかしこれらの研究は大卒者自体を扱う研究ではない。

また大卒就職に限定すれば、教育社会学では、岩内他(1998)、平沢(2005)、荻谷・本田編(2009)など、経済学でも永野(2004)などによって詳細な研究がなされている。また卒業生を対象とした追跡調査もこれまでいくつもおこなわれている(例えば、青井編 1998; 金子他 1994; 竹内編 1995; 正岡他編 1997; 松繁編 2004)。さらに労働政策研究・研修機構では日本労働研究機構の時代から多様な調査研究をおこなってきた(日本労働研究機構 1992, 1994, 2000; 労働政策研究・研修機構 2006a, 2006b)。ただこれらの研究においては、大卒者の職業経歴に関して詳細な研究がなされてきたかという点、必ずしも十分であったとはいえない。

しかし、先にも述べたように大学教育と職業の関連、大学から職業生活への接続を検討するためには、大卒者の職業経歴についての詳細な分析が必須であると考えられる。それゆえ本稿では、大学教育と職業の関連、接続を検討するための準備作業として、2009年におこなった関西学院大学社会学部卒業生調査のデータを利用し、1962年から2009年までに卒業した卒業生の職業経歴の特徴を明らかにしていきたい。

ここで分析を進めていく前に、この調査を分析することの特性について、あらためて確認しておきたい。

第1に、この調査は大卒者を対象とした職業経歴を尋ねた数少ない調査である。現在まで、大学がおこなった卒業生調査は数多くある。そして大学教育と職業の関連や接続を卒業生調査は数多くおこなわれている。しかし、職業経歴を調査した

調査は、津田塾大学(青井編 1988)や早稲田大学(正岡他編 1997)、信州大学(渡邊 2008)の調査を除けば、多くない。それゆえ、大卒者がどのような職業経歴をたどってきたのかを記述すること自体に大きな価値があると考えられる。

第2に、本調査から1960年代から2000年代までの50年間の長期にわたる大卒者の入職、経歴を知ることができる。本稿で利用するデータは1962年から2009年に卒業した卒業生のデータが含まれている。つまり、1950年代後半から2000年代後半までの長期にわたる大卒者の入学から卒業後の生活までを知ることができるデータとなっている。

次節以降、分析を具体的に進めていくが、その際大きく3点から分析をおこなう。第1に、入職経路の分析である。初職を決定するプロセスの分析であり、大学と職業の接続に関する分析である。第2に、初職の分析である。大卒後どのような職業に卒業生が就いていったのかを明らかにする。第3に、職業経歴の分析である。初職入職後、どのような職業の経歴をたどっていったのかを、記述していく。特に職歴については、これまで大卒者に特化して分析されることはほとんどなかったと思われる。

また分析に際しては、主として2つの軸を中心に分析を進めていきたい。それは、第1に性別であり、第2に世代である。

まず、就職の問題は性別によって大きく状況が異なっている。例えば、学校基本調査による就職率を見ても男女では大きく異なるし、産業、仕事の内容も異なっている。同じ大学の卒業生であっても男女では社会的、経済的におかれている状況がまったく異なっている。それゆえ、男女別々に分析をおこなう必要があり、かつそこから男女の就職、雇用状況の特徴を明らかにしていくことが重要である。また世代による違いにも注目していきたい。それは一つには時代の影響を考慮するためである。バブル経済崩壊以降の新規学卒者の就職難は、さまざまな形で問題として取り上げられており、経済状況の悪化は新規学卒者の就職に大きな影響を与えていることがわかる。また大卒者の社会的状況の変化にも注目していきたい。例えば大学進学率の上昇による大学の大衆化や、女性大卒者の雇用環境の変化などがある。さらに、そ

れに伴い大卒者の質そのものの変化もあるかもしれない。

以上の目的、分析視角に基づき、以下のように分析を進めていく。まず第2節において、本稿で利用するデータの概要を説明する。第3節では入職経路の分析をおこなう。続いて、第4節にて初職、第5節において職業経歴の分析をおこなう。最後に第6節において、大卒者の職業経歴の特徴をまとめる。

1.2 大学をめぐる状況

分析に入る前に、大学をめぐる状況について確認しておきたい。

まず関西学院大学社会学部は、社会学科一学科制として1960年に創設された。創設当時より、社会学と社会福祉学が教育の中心に据えられており、福祉系の教育にも力を入れてきた。その後、1999年に社会学科と社会福祉学科の2学科制になったが、2008年に社会福祉学科は人間福祉学部として独立し、現在は社会学科の1学科制である。ちなみに1960年の入学者（編入学者、再入学者を含む）は323名であった。しかしその後入学者は大幅に増加していく。60年代の年平均入学者数が380人余りであったのに対して、70年代は560.1人、80年代は535.9人、90年代は594.6人、2000年代は669.9人へと増加している。また女性比率も上昇している。1960年には24名（7.4%）にすぎなかったのに対して、1970年には33.9%、80年は28.8%、90年は38.4%、2000年には59.2%へと上昇している。

一方学校基本調査から、全国の4年生大学への進学率の変化と就職率の変化をあらわすと、図1のようになる。まず進学率を見ると、1960年はじめは、男性では14～15%程度、女性では2～3%程度であった。それが2000年代に入ると、男性では46～50%程度、女性では30～35%程度に上昇しており、大衆化が進んでいることがわかり、大学がおかれている状況、大学生の社会的な位置づけが変化してきたことが読み取れるだろう（天野1993）。就職率についてみると、1960年代はじめは、男性では80%代後半、女性では70%代前半程

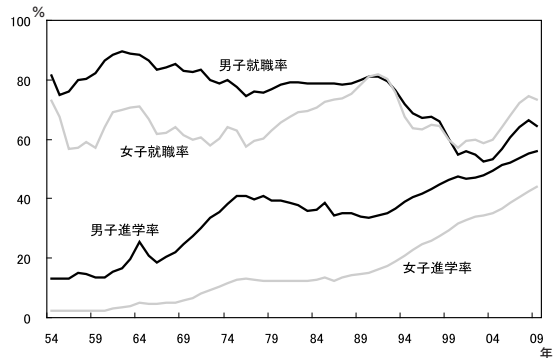


図1. 大学進学率と大卒者就職率

度であった。例えば、1968年8月12日の朝日新聞の女子大生の就職についての記事によれば、「売り手市場は短大だけ」とあり、「男子との差」、「見通しは悲観的」とあり、女子大生の就職の厳しさが記されている¹⁾。

その後1970年代に就職率は男女ともに減少するものの、70年代半ば以降上昇しはじめ、1991年には男性81.1%、女性81.8%にまで達する。その後急速に就職率は悪くなり、2003年には男性52.6%、女性58.8%にまで下がる。その後2009年まで就職率は回復傾向にある。このように新規大卒者の就職市場は、景気の影響を大きく受けていることがわかる²⁾。

2. 調査の概要

関西学院大学社会学部では、創設50周年記念事業の一環として、社会学部卒業生を対象とした「関西学院大学社会学部卒業生の生活と意識に関する調査」を実施した。調査は次のような手順でおこなった。

まず、調査対象者を選ぶために、名簿の確定をおこなった。名簿は、関西学院同窓会における「関西学院同窓会の個人情報に関する基本方針」及び「関西学院同窓会の個人情報の取り扱いについて」に則り、関西学院同窓会より2009年7月22日に提供を受けた。名簿の取り扱いには細心の注意を払ってきた。

サンプリングは、社会学部の同窓生名簿の中から、まず物故者、住所不明者を除いた。残った

1) 1960年代の就職状況については、例えば尾崎（1967）を参照。

2) 戦後の大卒労働市場の動向については、小方（1993）を参照。

23,556名からまず海外在住者87名を抽出した。今回の調査では海外在住者の卒業生の方々の意見を集めたいという意図があったためである。さらに残りの卒業生の中から7,813サンプルを単純無作為抽出によって抽出した。また、1962年から66年の卒業生のサンプルが少ないため、この5年間の卒業生については100サンプルを追加で無作為抽出した。このようにして合わせて8,000サンプルを抽出した。次に2009年8月26日に対象者に対して依頼葉書を送付した。その際、49名は既に亡くなっている、あるいは住所不明であることが判明した。その結果7,551名に対して、9月2日に調査票を発送した。返信の締め切りを9月24日とした。締め切りを過ぎた後、お礼状を送付した。最終的には2,168人（回収率28.7%）から回答を得ることができた。

まずは、データの基本属性について確認しておこう³⁾。

表1. 関西学院大学社会学部卒業生調査の属性分布

	度数	比率
男性	1161	53.6
女性	1006	46.4
60~69年卒	329	15.2
70~79年卒	531	24.5
80~89年卒	503	23.2
90~99年卒	420	19.4
2000~09年卒	384	17.7

性別では、男性が53.6%、女性が46.4%となっており、男性のほうがやや多い。また卒業年別に見てみると、最も多いのは1970年代の卒業生で24.5%、続いて80年代の23.2%、90年代の19.4%と続いている。性別と卒業年のクロス表を見ると（表省略）、60年代卒業生については、80.2%が男性であるが、70年代以降は56.5%、58.3%、45.0%、29.9%となっており、若い世代ほど女性比率が高い。

3. 入職経路の分析

それでは実際に、大卒者の職業の特徴について分析していくことにしよう。

3.1 入職経路の分布

まず入職経路について見ていくことにする。分析のために、学部卒業後最初の従業先への入職経路を5つに分けた⁴⁾。家族の紹介、友人の紹介、学校の紹介、直接応募、公務員（試験）の5つである。5つの入職経路について、男女別に各入職年ごとの入職経路の比率を求めた⁵⁾（図2、図3参照）。

男女ともに、ほぼ共通した傾向が見られる。第

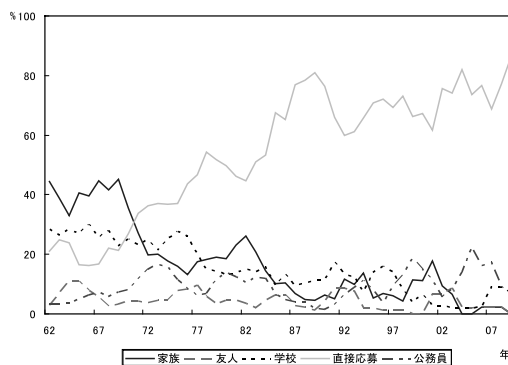


図2. 入職経路の時代的变化（男性）

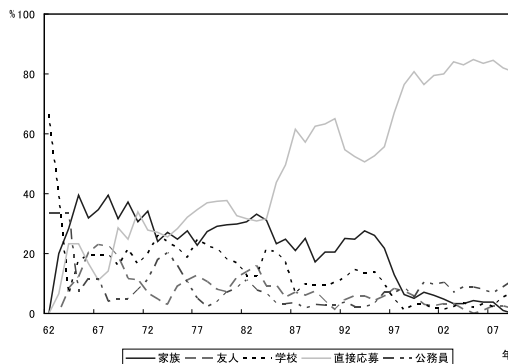


図3. 入職経路の時代的变化（女性）

3) 本稿で利用するデータは、2010年6月30日現在のデータである。

4) ここでは、学卒後、学生、主婦など仕事に就かなかった卒業生については、分析から除いている。

5) 比率は、年ごとの比率の変動が大きいので、時代の大きな変化を見るために、移動平均（前後3年の平均）によって求めている。

1に、直接応募の比率がほぼ一貫して上昇している。60年代から70年代後半にかけて比率が上昇し、その後80年代前半に一時的に減少する。しかしその後、90年代前半にかけて急激に比率が上昇する。さらに一時的に減少するものの、90年代後半に再び上昇している。第2に、家族の紹介による入職がほぼ一貫して減少している。ただし、男性は、70年代にはすでに減少しているのに対して、女性は90年代後半まで高い比率を維持している。第3に、学校の紹介は60年代から70年代半ばまでは20~30%程度、70年代後半から90年代前半までは10~20%程度、90年代後半以降は5%以下へと近年になるに従い、比率が低くなってきている。

こうした男女に共通した入職経路の比率の変化は、大きく3つの要因が作用していると考えられる。第1に、制度的な変化である。70年代までの指定校制度、OB・OGによるリクルート制といった学校を経由した就職が広くおこなわれていた時代から、大学進学率の増加や就職協定の廃止などの影響により、学校経由の就職が廃れていったと考えられる(荻谷・本田編 2009)。学校経由の就職は、70年代以降減少していくが、97年の就職協定の廃止後は、特に大きく減少している。さらに90年代以降、インターネットによる就職活動が一般的になったことも、直接応募による入職が増加した要因であると考えられる。第2に、経済変動である。直接応募は、80年代半ば以降急速に増加するが、これは日本のバブル期と時期が一致している。おそらく、好景気と共に大卒者の就職状況がよくなったことにより、家族や友人、学校の紹介がなくても、希望の就職先が得られたのだと考えられる。実際、後で見るように、バブル期は1000人以上の大企業への就職が大きく増加しており、大企業への入職が比較的容易であったことが伺える。第3に、卒業生の家計支持者の職業の変化が挙げられる。関西学院大学社会学部の卒業生の家計支持者の職業は50年間の間に大きく変化している。本稿は、家計支持者の職業を分析対象にしているわけではないので詳述しないが、入職経路との関係で言えば、60年代、70年代は自営業が多かった。それゆえ、家族の紹介(特に家業を継ぐ)による入職が多かったと考えられる。しか

し80年代以降、家計支持者の職業が自営業から大企業ホワイトカラーへと大きく変化していくことで、家族の紹介から直接応募に変化した可能性があると考えられる。

また入職経路の男女の相違に着目すると、2つの点を指摘することができる。第1に、時代による直接応募の比率の変動は、女性のほうが男性よりも大きい。これは、女性のほうが男性よりも経済変動の影響を大きく受けていることのアラわれであると考えられる。同じ大学、学部の卒業生であっても、性別によって就職状況が異なっていることがはっきりとわかる。第2に、90年代後半まで女性は男性よりも家族の紹介による入職が多い。これはおそらく2つの理由があると思われる。一つは、女性の就職環境によるものである。女性の就職環境が男性より厳しいため、家族に頼って入職せざるを得ないからではないかと考えられる。男性よりも女性のほうが、経済変動の影響をより敏感に受けていることを考えれば、女性が家族の紹介により入職していくことも合理的であるといえる。ただ家族の紹介による入職は90年代後半以降激減しており、近年は経済環境の悪化にもかかわらず、家族の紹介というルートが使えなくなっている。もう一つの理由は、女性の職業への意識によるものである。後述するように、初職を10年以上継続する女性は2割程度しかいない。また非正規雇用を除く就業率(自営、正規雇用等)を見ても、どの世代においても30代半ば以降は40%程度で安定している。つまり、高いキャリア志向を持つ社会学部卒業の女性は、世代を通じてそれほど多くない。それゆえ、あえて自分の実力を試すような直接応募で入職する道を選ばず、家族の紹介で仕事を選ぶことが多くなるのではないかと考えられる。

3.2 入職経路と初職の関連

次に入職経路の違いが初職の違いへとつながるのかについて、検討していこう。そのために、本稿では企業規模と仕事の内容による違いに注目していく。

(1) 企業規模

男女別に、入職経路と入職先の企業規模の関係

表2. 入職経路別授業先規模（公務員は除く）

		1～29人	30～999人	1000人以上	計 (N)
男性	家族	20.6	42.8	35.6	180
	友人	10.6	42.6	42.6	47
	学校	3.4	35.9	58.6	145
	直接応募	3.0	36.2	60.0	403
女性	家族	10.4	27.8	59.7	144
	友人	16.3	49.0	30.6	49
	学校	12.6	48.4	27.4	95
	直接応募	8.4	40.2	50.4	383

表3. 初職別入職経路

		家族	友人	学校	直接応募	公務員	計 (N)
男性	専門・管理	11.8	6.5	17.6	34.6	29.4	153
	事務	22.1	5.8	17.0	49.5	5.6	588
	販売・サービス	20.8	0.8	18.3	56.7	3.3	120
	その他	68.8	6.3	6.3	18.8	0.0	16
女性	専門・管理	6.9	5.1	24.0	45.1	18.9	175
	事務	25.2	8.0	10.0	52.6	4.3	489
	販売・サービス	16.2	4.4	4.4	75.0	0.0	68
	その他	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4

をあらわしたのが、表2である。表2から、1000人以上の企業への入職は、男性は直接応募が多いのに対して、女性は家族の紹介による者が多いことがわかる。逆に男性では、家族の紹介によって1～29人の小企業への入職が多いのに対して、女性は少ない。これは先述したように、大卒女性が男性よりも就職環境が悪いことの反映であると考えられる。男性は1000人以上の大企業への入職を直接応募によっておこなうことが可能であるが、女性は男性ほど直接応募による入職が容易ではないことから、家族を頼って入職することが多くなるのではないと思われる。一方男性にとっての家族の紹介による入職は、家業を継ぐという形での入職が多いと考えられ、そのために小企業への入職が多くなるのだと考えられる。

こうした男女の就職環境の違いは、学校を介した入職についても見られる。男性は1000人以上の企業への入職が多いのに対して、女性は30～999

人の企業への入職が多く、学校経由の入職に関しても男性の条件のほうがよいことがわかる。

(2) 仕事の内容

次に、男女別に入職経路と仕事の内容の関連を見てみよう。そのために、ここでは仕事の内容別に比率を求めることにした（表3を参照）。

まず専門・管理職についてみると、男女ともに直接応募が最も多い。しかし男性は公務員試験による入職、女性は学校経由の入職が多いことがわかる。これは、男性は専門・管理職内で教員の相対比率が比較的高く、一方女性は社会福祉職の比率が高いことによると考えられる。社会福祉職への入職は、大学での実習などを経験し、その経験から実習先へと入職していくというルートがあるため、学校経由による入職が多くなっている。次に事務職と販売・サービス職は、直接応募が最も多く、続いて家族の紹介と学校の紹介がほぼ同程

度となっている。その他の職業については数が少なく、またさまざまな職種が含まれているため、傾向を読み取ることが難しい。

ここから、専門・管理職と事務職、販売・サービス職の違いが見えてくる。つまり、専門・管理職は直接応募、公務員といった自らの実力による入職が多いのに対して、事務職、販売・サービス職は直接応募だけでなく、家族の紹介といったルートもある。専門職の場合、大学で学んだ知識や技能が直接仕事につながっており、入職後すぐにそうした能力が必要となることから、従業先側もきちんと実力を測る必要がある。それに対して事務職や販売・サービス職は必ずしもそうした仕事に直接つながる知識や技能といった能力が専門職ほどには必要とされておらず、広い意味での潜在的な能力や人柄なども評価されるため、直接応募や公務員のような試験ではないルートでの入職も多くなっているのではないかと考えられる。そうした仕事に求められる能力の違いが入職経路の違いとなっているのではないかと考えられる。

4. 初職の分析

続いて、初職の分布について見ていくことにしよう。初職を働き方（従業上の地位）、産業、仕事の内容、企業規模、継続率から、分析していくことにする。

4.1 学卒後の進路

最初に、社会学部を卒業した後の進路を性別、年代別に見ていくことにしよう（前後3ヶ年の移動平均による）。経営者・役員、正規雇用、非正規雇用（臨時、パート・アルバイト、契約）、自営（家族従業者を含む）、無職（主婦、学生含む）という分類によって進路の時代的变化を記述した（図4、図5を参照）。

まず男性について見ると、90年代前半までは大きな変化がなく、正規雇用が90%程度で安定しており、大学から職業への移行が容易であったことが伺える。しかし、90年代後半に入ると、非正規

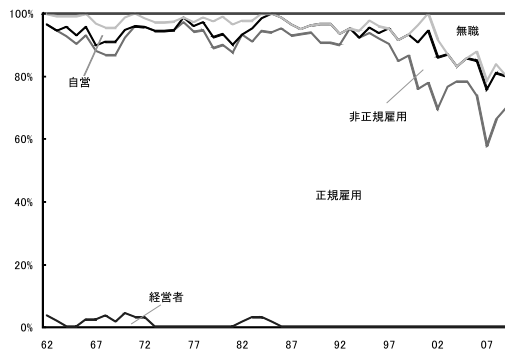


図4. 学卒後の地位の時代的变化（男性）

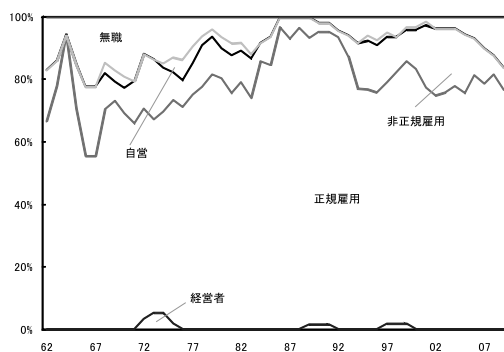


図5. 学卒後の地位の時代的变化（女性）

雇用、無職が急速に増加している。無職は大学院などの学生の増加によるものであり、非正規雇用の増加も含め、90年代半ば以降の就職状況の悪化の影響があると考えられる。

一方女性は、1960年代から70年代にかけて、無職が15~20%程度と、比率が高い。これは、卒業後すぐに結婚して主婦になる卒業生が多かったことによると考えられる。その理由は、大卒女性の働く場が少なかった、また女性が第一線で働くことに対する規範的な忌避感があったものと考えられる⁶⁾。一方非正規雇用は、60年代以降10~20%程度であったものの、その後大卒女性の雇用状況の好転とともに減少し続け、90年前後には3%前後まで減少する。しかしその後再び20%まで上昇するが、2008年以降改善傾向にある。正規雇用も非正規雇用の変化と連動しており、女性の雇用環

6) 例えば、本調査の中で、1980年代前半に社会学部を卒業した女性は、「大学の卒業証書はまだまだ花嫁道具の一つ」であり、「就職は別にしなくても」よく、働くとしても「花嫁修業のつもりで働くという時代」であったと述べている。

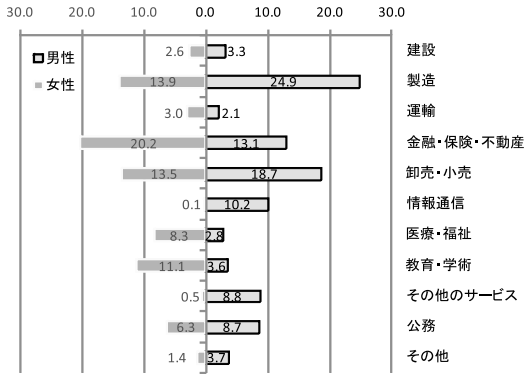


図6. 男女別初職産業

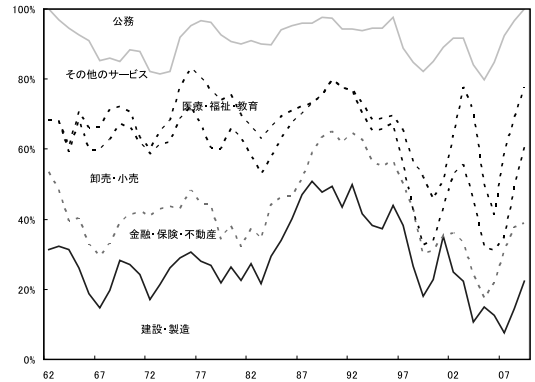


図7. 初職産業の時代的变化 (男性)

境の善し悪しによって増減している。正規雇用の変化で特に注目すべき点は、1985年前後における正規雇用比率の急激な上昇であろう。ここには男女雇用機会均等法の施行による影響があるのではないかと考えられる。以上からわかるように、女性の学卒後の地位は、大卒女性を巡る雇用環境の時代的变化によって大きく影響されてきたといえることができるだろう。

4.2 産業

次に従業先の産業から初職の傾向を見ていくことにしよう。まず全年代での男女差を見てみよう(図6を参照)。

男性では製造業、卸売・小売業、金融・保険・不動産業の比率が高くなっている。一方女性では金融・保険・不動産業、製造業、卸売・小売業の比率が高くなっており、男女で傾向が異なっている。男女の違いが特に大きい産業に着目すると、情報通信、その他のサービス業は男性の比率が高く、医療・福祉、教育・学術は女性の比率が高くなっている。

続いて入職年別に見ていくことにしよう(移動平均による)。分析に際して産業をさらに合併し、情報通信、その他のサービス、その他の産業を一つのカテゴリーとしてまとめ、また医療・福祉と教育・学術を一つのカテゴリーとしてまとめて分析することにした。

まず男性について見ていこう(図7)。注目すべき点は、4点にまとめられる。第1に、建設・製造業への入職は80年代前半までは、おおよそ安

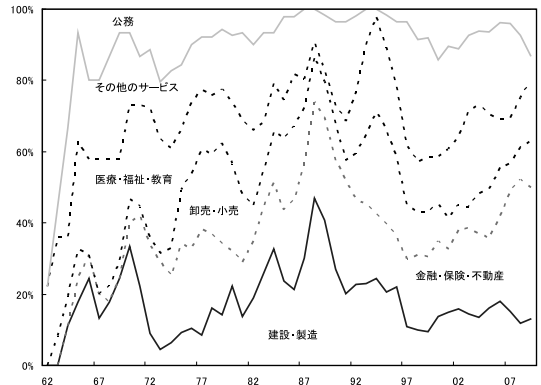


図8. 初職産業の時代的变化 (女性)

定的であったが、80年代後半から90年代前半にかけて増加、2000年以降減少している。ここから、建設・製造業への入職が景気の影響を強く受けていることがみてとれる。第2に、金融・保険・不動産業が70年代と80年代後半から90年代前半にかけて大きく増加している。特にバブル期に比率が高くなっていることが注目される。第3に、卸売・小売業は、80年代半ばまで高い比率であったが、その後減少している。第4に、医療・福祉・教育産業は70年代後半と2000年代に増加しており、不況期に比率が高くなっていることがわかる。

次に女性について見てみよう(図8)。特徴を4点にまとめることができる。第1に、建設・製造業は60年代と80年代後半から90年代にかけて増加している。男性同様景気の影響があることがわかる。第2に、70年代以降ほぼ一貫して金融・保

険・不動産業は高い比率となっている。バブル期に特段入職比率が高いわけではなく、安定した比率となっている。第3に、卸売・小売業は70年代後半と90年代半ばから2000年代前半に比率が高くなっている。つまり景気が悪い時期に比率が高くなる傾向がある。入職経路との関係を見ると、卸売・小売業への入職は家族の紹介による人が多い。つまり、景気が悪い時期には直接応募による入職が難しいため、家族の紹介によって入職することが多くなるからと思われる。第4に、医療・福祉・教育産業は波があるものの、バブル期を除いて高い比率となっている。社会学部卒業の女性が働く主要な産業であることがわかる。

以上より、男女ともに建設・製造業への入職が景気と連動しており、その他の産業では男女で異なる傾向を示している。金融・保険・不動産業について見ると、男性は景気と連動、女性は安定的、卸売・小売業については男性は80年代までは安定的、女性は景気と連動、医療・福祉・教育産業については男性は景気と連動、女性は弱い連動している。こうした違いは、男女によって入職しやすい産業が異なっていることのあらわれであると考えられる。

4.3 仕事の内容

次に仕事の内容から初職の特徴を見ていこう。仕事の内容は、本調査では26の職種から回答者を選択してもらっている。

そこでまず26の職種について、男女別に比率を見ておこう(表4)。男性について見ると、最も多いのは、営業事務であり、続いて総務事務、販売外交員(外回りの営業)、小売店主・飲食店主、文芸家・記者、会計事務と続いている。大分類でいえば事務職が全体の64.3%と最も多い。一方女性は、最も多いのは、総務事務であり、続いて営業事務、社会福祉職、会計事務、その他の事務と続いている。女性も男性と同様、大分類では事務職が61.3%と最も多い。

続いて、大分類による年代の違いを見ていくことにしよう(図9、図10を参照)。

まず男性について見ると、先にも述べてきたように最も比率の高い職種は事務職である。しかし事務職は60年代から90年代は6割強の比率で安定

表4. 仕事の内容

大分類	小分類	男性	女性
専門	社会福祉専門職	3.7	9.9
	法務・経営専門職	0.3	0.1
	情報処理技術者	2.9	3.8
	学芸員、図書館司書	0.1	0.1
	教員	2.5	2.7
	塾等の講師	0.1	0.7
	研究者	0.1	0.1
	文芸家、記者	4.5	2.1
	管理	管理的公務員	0.4
	管理、管理的役員	0.7	0.4
事務	総務事務	14.9	24.6
	会計事務	4.4	8.7
	営業事務	40.7	16.8
	生産関連事務	3.4	3.2
	その他の事務	1.0	8.1
販売	小売店主、飲食店主	5.4	3.5
	販売外交員	5.9	1.5
サービス	家庭生活支援サービス	0.0	0.4
	接客、調理	1.1	1.2
	その他のサービス	0.7	1.8
	運輸、通信	0.4	0.4
生産過程・労務	労務	0.2	0.0
	食品製造、加工	1.0	0.1
	運輸、通信	0.4	0.4
	労務	0.2	0.0
農林漁業	農林漁業	0.2	0.0
無職	無職	3.3	7.3
	N	936	817

していたが、2000年代には40%代へと大きく減少している。事務職の内訳は、営業事務と総務事務が大半である。次に多いのが専門職である。専門職は、60年代には10%強であったのに対して2000年代には約25%へと増加傾向にある。専門職の中で多い職種は、社会福祉専門職、情報処理技術者、文芸家・記者である。また販売・サービス職

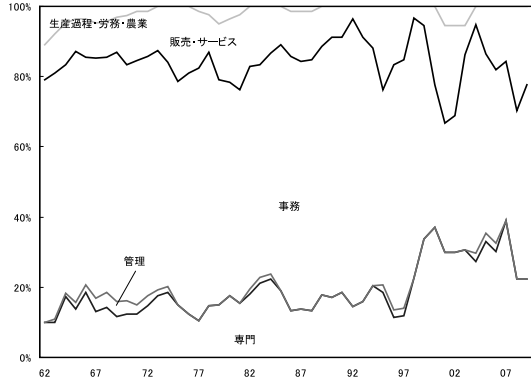


図9. 初職の職種の時代的变化 (男性)

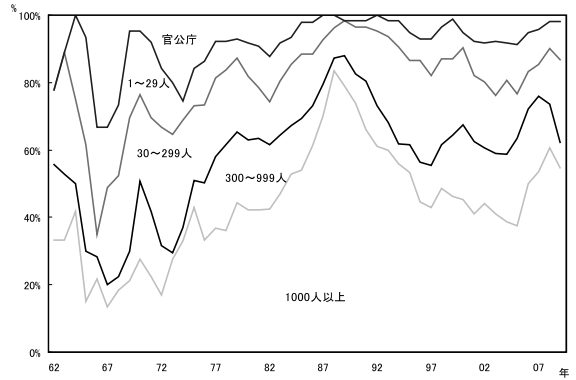


図11. 初職の企業規模の時代的变化 (男性)

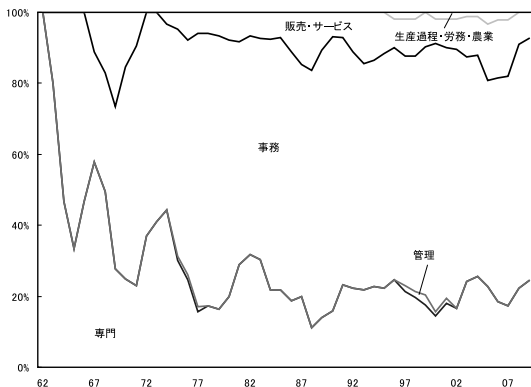


図10. 初職の職種の時代的变化 (女性)

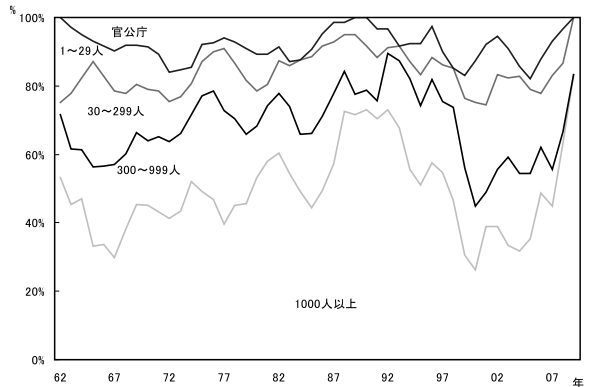


図12. 初職の企業規模の時代的变化 (女性)

は60年代と90年代には10%程度、70年代、80年代、2000年代は15%程度である。また生産工程・労務・農業と管理は非常に少ない。無職は2000年代に大きく増加しているが、男性の場合無職の大半は学生（大学院）である。

女性について見ると、最も多い職種は男性同様事務職である。60年代には38.5%であったが70年代以降は6割以上へと増加している。総務事務は80年代までは事務職内比率が高かった（5～7割程度）が、90年代以降は減少しており、2000年代には2割程度となっている。逆に営業事務は60年代には1割であったものが、2000年代には40%を越えている。これはおそらく次のような説明が考えられる。男女雇用機会均等法以前は女性の事務職は、いわゆる一般職であり、そのため一般職としての総務事務が多かったと考えられる。しかし均等法以後は、女性も男性同様総合職に就けるようになっていった。それゆえ、それまで男性が主

体であった営業職を女性も担うようになった結果であるのではないかと考えられる。

続いて多いのが、専門職である。60年代には38.5%であったものが、70年代以降は2割程度で推移している。内訳は、一貫して社会福祉専門職が多く、専門職全体の3～5割程度である。他方、文芸家・記者は減少（20%程度から5%程度）、情報処理技術者が増加傾向にある。また教員は、80年代、90年代には2割程度いたが、それ以外の年代では1割以内と少ない。さらにサービス・販売職については、微増である。また無職は80年代以降減少している。無職は、70年代までは主婦が多かったが、80年代以降は大部分が学生である。

4.4 企業規模

続いて、入職年別に企業規模の分布を見ていく（移動平均による）。

まず、男性について見ると、1000人以上の大企業への入職は、1988～1992年、2008年以降において、高い比率となっている。また60年代後半から70年代前半、90年代後半から2000年代半ばまでは比率が低い。ここから大企業への入職が景気と連動していることがわかる。

1～29人の小企業については、60年代から70年代にかけて減少し、その後比率が上下しつつも10%以内で推移していたが、2000年前後に10%を越え、2000年代半ば以降再び減少している。30～299人の企業については、60年代半ばに30%程度であるがその後減少し続け、90年代前半に2～3%までに減っている。しかしその後再び増加し2000年代には25～30%程度となり、2008年以降再び減少しており、増減が激しい。300～999人の企業については、おおよそ20～30%程度で推移しているが、80年代後半から90年代前半と2000年代後半は10%以下へと減少している。おそらく比率が減少した時期は、1000人以上の企業へと流れているためであると考えられる。さらに官公庁については、80年代後半から90年代前半にかけては少ないが、そのほかの時期は10%程度となっている。

女性については、まず1000人以上の大企業について見ると80年代後半から90年代前半、2000年代において比率が高くなっている。男性以上にその傾向がはっきりと見られる。またバブル期を除いて、男性の大企業比率よりも女性の大企業比率は低い。次に1～29人の小企業については、90年前後を底にして60年代から減少し続けている。90年以降は再び比率が上昇している。30～299人の企業についても、60年代から減少し続け、90年前後が底になっている。その後90年代後半にかけて比率が増加するものの、2000年代に入り再び減少する。300～999人の企業については70年代後半から80年代に比率が高くなるが、その後90年前後に底となり、再び増加する。官公庁は、60年代から80年代は比率が上下するものの10～20%程度である。90年前後に最も低くなり、その後再び増加するが、その比率は5～10%程度になっている。

以上から、初職の企業規模の特徴として、大きく2つの点を指摘することができるだろう。第1に、景気の変動によって入職する企業規模が変化しているということである。景気のよい時期には

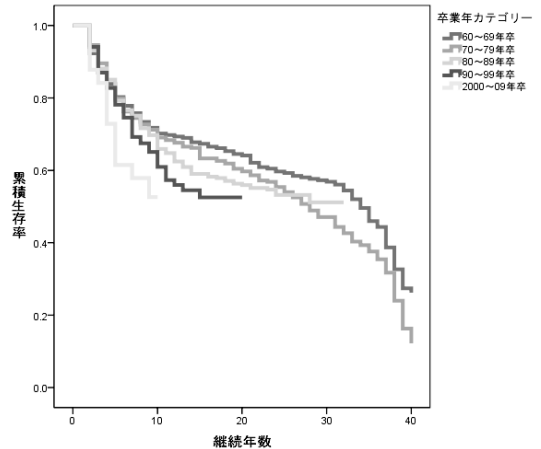


図13. 初職継続率（男性）

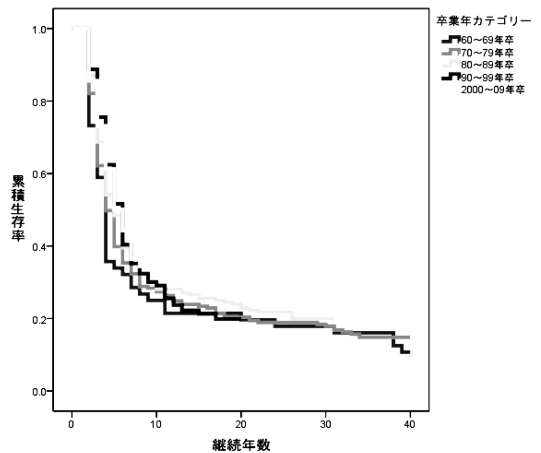


図14. 初職継続率（女性）

大企業への入職が男女ともに増え、景気が悪くなると大企業への入職率は減少している。第2に、女性は男性に比べて、企業規模の小さい企業への入職が多い。特に30～999人の中企業への就職が女性は男性よりも高い。このことは、女性は男性よりも大企業に入りにくいことを意味している。

4.5 継続率

次に、初職の継続率について見ていくことにしよう。最初にも述べてきたように、近年七五三離職といわれるように、学卒後早い時期での離職が問題視されている。そこで、社会学部卒業生についても、初職の継続率が世代によって異なっているのかどうか、つまり若い世代ほど離職しやすい

表5. 初職継続年数10年以下の離職者の離職理由（複数回答）

		60～69年	70～79年	80～89年	90～99年	00～09年
男性	仕事への不満	14.9	20.0	23.8	28.4	40.7
	職場への不満	58.2	66.3	71.4	70.1	74.1
	仕事以外の理由	31.3	45.0	29.8	28.4	18.5
	会社都合	11.9	6.3	6.0	4.5	18.5
	その他	4.5	0.0	1.2	7.5	7.4
女性	仕事への不満	16.7	13.5	11.2	14.6	19.7
	職場への不満	26.2	31.2	30.6	46.8	63.2
	仕事以外の理由	66.7	80.1	81.3	65.8	55.6
	会社都合	2.4	0.7	2.2	0.6	5.1
	その他	4.8	0.7	0.0	1.3	1.7

のかを確認しておきたい。そのために、男女別卒業年別（60年代から2000年代まで）に生存率を求めた。卒業年別に60年代から2000年代までの5つのカテゴリーに分けている（図13、図14参照）。

まず男性については、10年目ぐらいまでは生存率が大きく減少する傾向にあり、その後は50%程度のあたりで安定し、30年を過ぎる頃から再び離職する傾向があることがわかる。10年目までの離職は、いわゆる試行錯誤期による転職であるのに対し、30年目以降の離職は、定年退職によるものであると考えられる。さらにログランク検定をおこなうと、60年代と70年代、90年代、2000年代の間、70年代と2000年代の間、80年代と2000年代の間に5%水準で有意な差があることがわかる。図13からもわかるように、2000年代の入職後数年の離職率の高さが顕著である。

一方女性を見ると、男性に比べると継続率がきわめて低く入職後10年ほどで20%程度しか残っていない。しかし、その後の生存率は安定していることから、入職後10年で辞めていく女性と、その時期に辞めずにずっと働き続ける女性に分かれることが読み取れる。年代別では図14からはあまりはっきりとした傾向は読み取れない。そこでさらにログランク検定をおこなうと、60年代と2000年代の間、70年代と2000年代の間に5%水準で有意な差があることがわかる。この差は、男性とは異

なり、若い年代のほうが生存率が高くなる傾向がある。しかし入職後10年目以降になるとほとんど違いがなくなる。こうした傾向は先述してきたように、女性の晩婚化による離職時期の遅れによるものと考えられる。

以上から、若い世代ほど離職しやすいという傾向は、関西学院大学社会学部の卒業生に限れば、男性にのみあてはまり、女性にはあてはまらない。これは男性と女性で離職の理由が異なることによると考えられる（表5参照）。女性の離職理由は、結婚や出産といった仕事以外の理由が80年代までは多く、1990年代以降は職場への不満が多くなっている。これは晩婚化の影響が考えられる。それに対して男性は仕事への不満、職場への不満が、若い世代ほど高くなっており、会社都合や仕事以外の理由は相対的に少ない⁷⁾。ここから、男性については、職業のミスマッチングによる離職の増加が見られることがわかる。

5. 職業経歴の分析

次に、職業経歴の特徴を見ていくことにしよう。本稿では、職業経歴の特徴を転職率、従業先数、従業上の地位の変化、職歴パターンによって分析していくことにする。

7) ただし、2000年代の会社都合による離職比率が高い点については注目しておく必要がある。2000年代以降の若年労働市場の悪化により、離職を余儀なくされる者が増加していると考えられる。

5.1 転職率

男女別に卒業後1年目から45年目までの転職率を求めた。ここでいう転職率には、従業員を変更する場合（いわゆる転職）、無職になる場合（離職）、無職から有職になる場合（入職）の3つの場合が含まれており、厳密な意味での転職率ではない。

まず年代を考慮しない全サンプルでの傾向を見ると（図15を参照）、男性については、5年目まではやや転職率が高く、その後低いまま安定して推移する。その後、30年目を越えた頃から再び上昇し始め、38年目には17.1%と最も高くなり、その後再び減少する。このような転職率の変化から関西学院大学社会学部の男性卒業生においても、一般的にいわれているような（渡邊・佐藤1999）、いわゆる試行錯誤期と退職期において転職率が高くなることがわかる。ただ、社会学部の卒業生については、試行錯誤期での転職率はかなり低く、マッチングがうまくいっていることが考えられる。一方女性は、入職後7年目までは10%を越える転職率であり、その後急速に転職率が減少し、その後大きな変化はない。つまり30歳前後までの転職率の高さが特徴である。これは、初職を離職した女性の53.6%は家事都合、つまり結婚、出産、介護などの理由による離職であることから、結婚、出産による離職が主たる原因である。

さらに、卒業年別に転職率の変化を見てみた（図16、図17参照）。

男性についてはあまり大きな差異はないが、1990年代、2000年代の卒業生の10年目までの転職率が他の年代に比べてやや高くなっている。また70年代までの卒業生は5年目以降の転職率が低くなっているが、80年代以降の卒業生については低くない。

一方女性については、まず60年代から80年代までにかけては1～10年目までの転職率が低下しており、その後90年代、2000年代にかけて再び転職率が上昇する。また90年代、2000年代については転職率のピークの時期が遅くなっていることがわかる。60年代から80年代の変化については、大卒女性の就職が徐々に好転してきていることのアラわれと読み取ることができ、90年代以降の変化

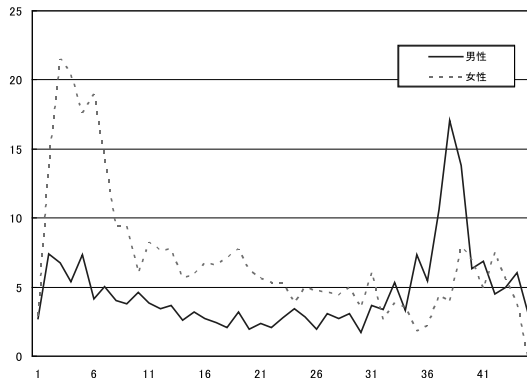


図15. 男女別転職率

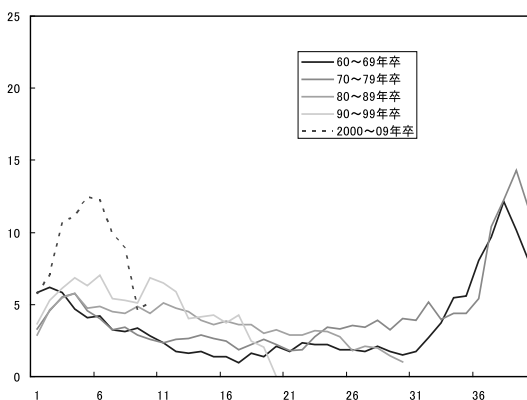


図16. 年代別転職率（男性）

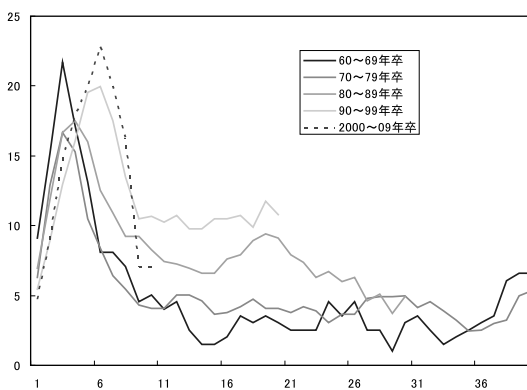


図17. 年代別転職率（女性）

については、景気の悪化と共に再び女性の就職が悪化していく時期へと変容していることのアラわれであると考えられる。また女性の転職における最大の理由が結婚、出産であることを考えると、転職率のピークの時期が遅くなっていることは、晩婚化の影響であると考えられる。さらに、80年

代以降については、10年目以降の転職率も高くなっており、移動が多いことがわかる。

男女共通する傾向をまとめると、90年代以降の入職後10年目までの転職率の増加、80年代以降の10年目以降の転職率の増加があげられる。先の初職継続率の分析とも整合的な結果となっている。

5.2 従業先数（転職数）

次に、職歴における従業先数を見てみた。図18と図19は、学卒後3年、5年、10年、15年、30年、25年、30年後の平均従業先数の変化を示している。

男性については、60年代卒と70年代卒については、ほとんど違いがなく、学卒後30年経っても平均従業先数は1.4程度と、かなり低い。しかし80年代以降の卒業生については、若干従業先数が上昇している。しかし、あまりその差は大きくなく、特段の傾向は見られない。

一方女性の従業先数は大きく変化している。どの年代においても5年から10年の間に平均従業先数が大きく変化している。これは、一度離職してその後再就職する時期と重なっているものと考えられる。年代差を見ると、60年代から70年代にかけては、転職の時期が遅くなっていることが読み取れる。しかし80年代になると、転職の時期が早くなるのと同時に転職数も多い。70年代までは15年後以降に従業先数の増加率が低くなっていた。つまり15年後以降に従業先を替えることは多くな

かった。しかし80年代卒では、15年後以降も従業先数が大きく増加している。さらに90年代卒については80年代以上に従業先数が増加している。80年代以降の卒業生については、学卒後15年を過ぎても、転職が活発におこなわれていることが伺える。特に、30歳代後半以降の転職が増えていることがわかる。これまで初職の継続率や転職率について述べてきたが、そこからは初職のマッチングが問題であったが、若い世代においては30歳代後半以降の初職離職後の移動も多いことがわかる。

5.3 従業上の地位の変化

学卒後の従業上の地位の変化について、性別年代別に図示したのが、図20(a)から(e)と図21(a)から(e)である。

まず、男性について見ていくことにしよう。どの世代においても正規雇用が大部分であり、60年代卒、70年代卒について見ると、50代後半から60代にかけて急激に正規雇用が減少する。それに伴い、非正規雇用、無職が増大する。これは定年退職による正規雇用から非正規雇用、無職への移動によるものである。次に経営者・役員をみると、卒業後、歳を重ねるほどに増えていく。その傾向は、60年代卒、70年代卒に顕著にあらわれている。逆に80年代以降の世代では、経営者・役員比率が低くなっている。ただ今後50代、60代になると増える可能性もあるので、一概に減ったと断言することはできないだろう。自営比率について

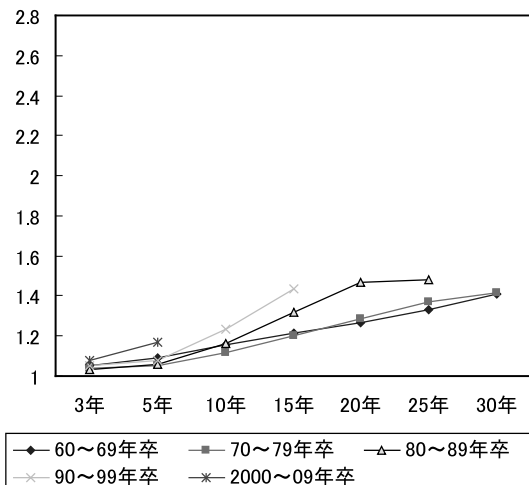


図18. 年代別転職率（男性）

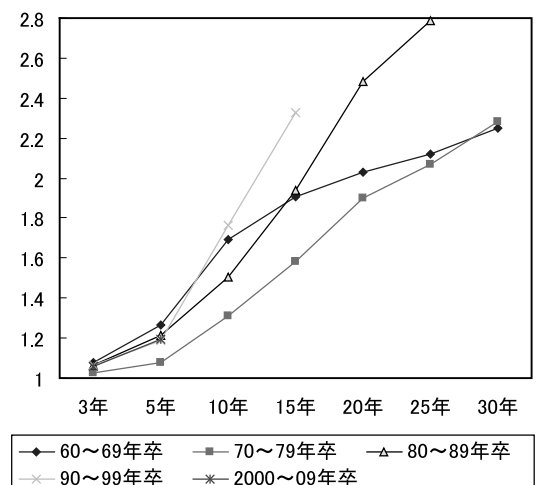
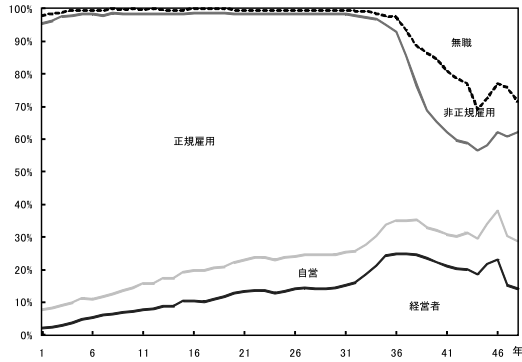
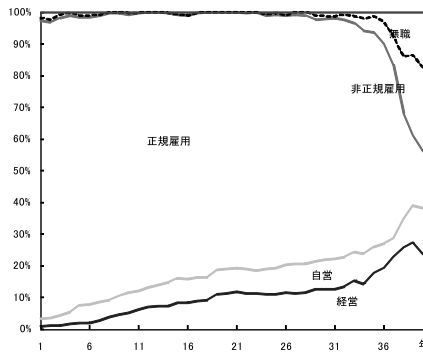


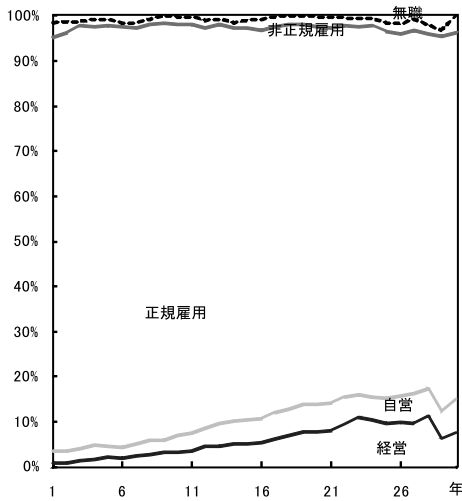
図19. 年代別転職率（女性）



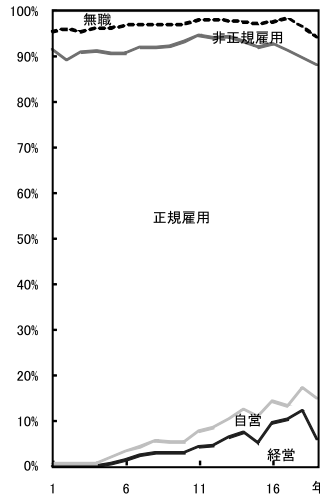
(a) 1960年代



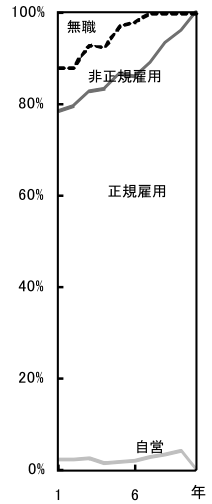
(b) 1970年代



(c) 1980年代



(d) 1990年代

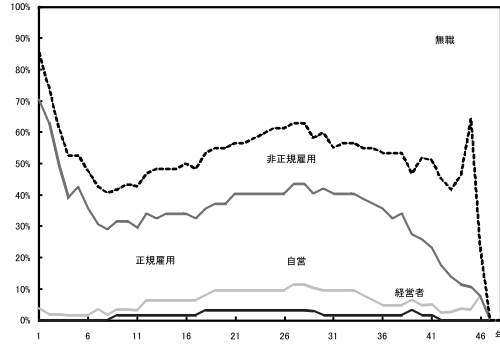


(e) 2000年代

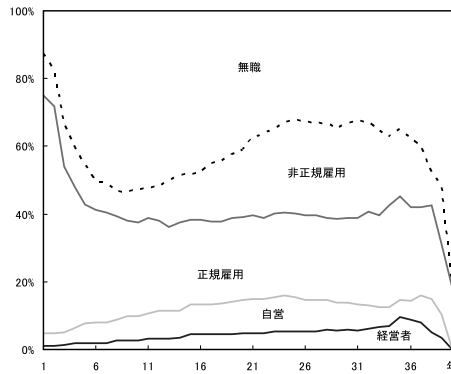
図20. 年代別従業上の地位変化 (男性)

は若い世代ほど低い。自営の比率は、歳とは関係なく、ほぼ一定で推移している。これは先にも述べたように、関西学院大学社会学部独自の要因によるものと考えられ、家計支持者の職業に占める自営業の比率の変化によるものと考えられる。さらに

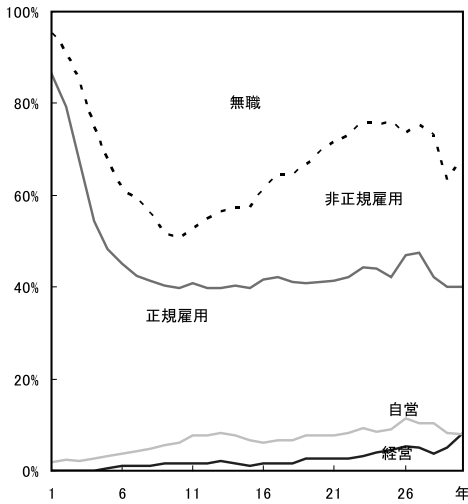
非正規雇用については、80年代卒までは、若い年齢時ではほとんどおらず、50歳代後半になって増え始める。しかし、90年代以降の卒業生では、非正規雇用比率が高くなってきており、近年の労働市場の変化に呼応している。



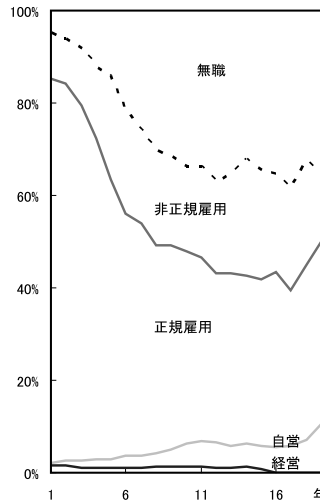
(a) 1960年代



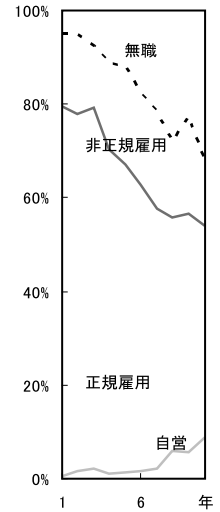
(b) 1970年代



(c) 1980年代



(d) 1990年代



(e) 2000年代

図21. 年代別従業上の地位変化 (女性)

女性は世代と関係なく、M字型就労となっている。卒業後1年目から無職率が增大していき、60年代では8年目ぐらい、70年代以降徐々にそのピークが遅くなり、90年代には15年目ほどがピークとなっている。そして、ピークを過ぎると無職

率が減少してくる。ピークが遅くなっているのは、晩婚化の影響ではないかと考えられる。そして30年目前後で再び無職率は増加する。卒業時の正規雇用率は、60年代卒以降一貫して上昇している(60年代卒は66.7%であったのに対して、2000

表6. 職歴パターン

	男性				女性			
	60年代	70年代	80年代	90年代	60年代	70年代	80年代	90年代
初職一貫型	86.0	88.0	87.8	80.0	21.4	35.4	33.2	37.6
3年目転職型	3.8	3.1	2.0	2.6	1.8	1.4	2.6	2.6
5年目転職型	1.2	0.8	1.3	0.0	0.9	1.6	1.0	0.0
10年目転職型	3.8	5.0	5.3	6.5	7.1	6.6	6.3	10.3
1～10年無職型	1.3	1.5	0.4	2.6	37.5	29.2	15.3	4.6
4～10年無職型	0.0	0.0	0.0	0.6	7.1	13.2	13.7	6.7
6～10年無職型	0.4	0.4	0.4	1.3	12.5	8.0	15.3	20.6
複数転職型	1.7	0.0	1.2	1.9	5.4	0.5	2.6	5.2
その他	1.8	1.1	1.6	4.5	6.2	4.1	10.0	12.4

年代率は83.1%)。しかし、10年目ぐらいになると、経営者、正規雇用、自営を足し合わせた比率は、約40%で一定となり、その後大きな変化がない。この40%という値は世代を通じて共通している。このことから、関西学院大学社会学部卒業の女性においてキャリア志向を持つ者が増えたとは言えず、働くことに対する意識が大きく変化したことを確認することはできない。また自営比率は、男性同様減少傾向にある。さらに先の分析で見てきたように、卒学後1年目の非正規雇用比率は、80年代まで減少し、その後上昇している。60年代卒と70年代卒を比較すると、20年目ぐらいまではほぼ同様の比率で推移しているが、その後は70年代卒の非正規雇用比率が上がっている。80年代以降については、1年目以降ほぼ一貫して非正規雇用比率が上昇していることが伺える。ここからも景気の影響が非正規雇用比率に影響していることが読み取れるだろう。

以上から、男女に共通する特徴についてまとめておこう。まず、自営の縮小がある。これはこれまで述べてきたように、家計支持者の職業の変化の影響が大きいと思われる。次に、1990年代卒以降の非正規雇用比率の上昇が挙げられる。特に女性のおける非正規雇用比率の上昇が大きい。これは、雇用状況の悪化の結果であると思われる。雇用状況の悪化は、女性に対してより大きくあらわれている。

5.4 職歴パターン

これまでの分析では、職業経歴を一つのまとまりとして分析してはいない。そこで、職歴をひとつのまとまりとして捉え、職歴のパターンを見ていくことにしたい。職歴のパターンは職業間の移動のパターンと、10年目までの職歴パターンを見ていく。

5.4.1 職業移動のネットワーク

まず職業移動のパターンであるが、職歴全体の中で、従業先の変化をとまなう移動（無職への移動、無職からの移動も含む）のみを取り出し、その移動において、どのような職業間の移動があるのかを見てみることにした。

図22、図23は、職業間の移動の数の多寡をあらわしている。従業先の変化をとまなう移動を分母として、それぞれの移動の比率を求めた。そのためいわゆる移動率（流出率や流入率）とは異なっている。つまり、そもそも入職者の多い事務職や専門職は移動数も多くなることから、ここで求める比率は、職業の分布に依存した比率となっている。しかし、関西学院大学社会学部の卒業生の職業移動の実態を知るためには、単に流出率や流入率ではなく、移動数（移動全体に対する比率）によって傾向を見ることにした。細線は、移動全体の2～10%、中太線は11～20%、太線は20%を越える移動数があるルートである。

男女ともに事務職から事務職への移動が最も多

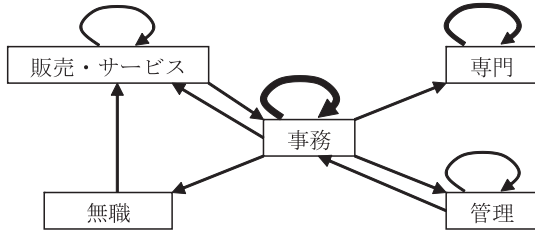


図22. 職業ネットワーク (男性)

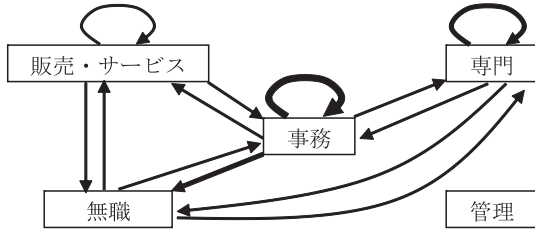


図23. 職業ネットワーク (女性)

い。これは事務職が全体に占める割合が高いことによる。ただそれと同時に専門職から専門職という移動も多いことがわかる。事務職が多いことから、事務職を媒介とした移動が多くなっていることがわかる。つまり事務と管理の間、事務と販売・サービスの間の移動といった形で事務が職業の中心に位置していることが認められる。

さらに、男女の違いに着目すると、男性は事務職から専門職へのルートはあるが、専門職から事務職への移動はない。それゆえ専門職は、流入はあるが流出が少なく、到達点としての職業であることがわかる。また管理職は事務職との間で移動がある。一方女性は、専門職から事務職や無職への移動も多く、専門職は到達点としての職業ではなく、通過点としての職業としての位置づけとなっている。女性は無職を介して新たな職業へと移動することが多いため、管理職を除いてすべて無職との相互の移動がある。また管理職はそもそも数が少ないこともあるが、孤立している。

5.4.2 職歴パターン

これまで分析してきたように、約10年目までは転職率が高く、その後転職率は安定していた。そこで本稿では、10年目までの職歴のパターンを、性別、年代別に分析していくことにする。10年目までの職歴を見ていくため、2000年代卒業の卒業

生のデータは分析対象から除いている。

職歴のパターンは次のようにして作成した。まず、1年目、3年目、5年目、10年目に無職かどうか、そして働いている場合、3年目であれば1年目と、5年目であれば3年目と、10年目であれば5年目と異なる従業先かどうかを調べる。それにより、9つの職歴パターンに分類した。

- (1)初職一貫型…初職の従業先に10年目まで働いているパターン
- (2)3年目転職型…入職後1～3年目に転職し、その後10年目まで転職していないパターン
- (3)5年目転職型…入職後4～5年目に転職し、その後10年目まで転職していないパターン
- (4)10年目転職型…入職後6～10年目に転職し、その後10年目まで転職していないパターン
- (5)1～10年無職型…一度も働いたことのないパターンも含め、3年目までに無職になり、その後10年目まで無職のパターン
- (6)4～10年無職型…3年目以降に無職となり、その後無職のパターン
- (7)6～10年無職型…6年目以降に無職となり、その後無職のパターン
- (8)複数転職型…複数回転職をしているパターン
- (9)その他…上記のパターン以外の職歴パターン

表6の男性についてみると、どの年代においても初職一貫型が8割以上となっており、大多数は、転職せずに同一従業先で働いている。若い世代ほど初職一貫型の比率が低くなっており、転職しやすくなっていることがわかる。また転職者について見ると、60年代、70年代は5年目までの転職がやや多く、80年代以降は6年目以降の転職が相対的に多くなっている。また複数転職型は、年代にかかわらず少ない。

一方女性は、初職一貫型が若い世代ほど多くなっている。同時に1～10年無職型の比率が若い世代ほど少ない。そして、6～10年無職型が増えている。女性の無職への移動が結婚、出産であることが多いことを考えると、結婚・出産時期が遅くなっていることが読み取れる。さらに転職者について見ると、10年目転職型の比率が男性よりも大きいことがわかる。これは、結婚・出産後に転職するパターンではないかと思われる。

6. 結論

本稿では、関西学院大学社会学部の卒業生の入職経路と職業経歴に関して基礎的な分析を積み重ねることにより、大卒者の職業経歴の特徴を明らかにしてきた。その特徴を簡単にまとめると、男性については1990年代前半までの安定した雇用と、その後の流動化である。男性は、学卒後の入職、およびその後の職業経歴においても、1990年代前半までは安定していたと考えられる。しかしその後は入職も不安定になり、また離職率も高くなり、流動化が進んでいると見ることができる。こうした傾向は、関西学院大学社会学部卒業生に限るものではなく、広く日本社会全体の雇用動向とほぼ一致している。

一方女性の特徴をまとめると、1970年代までの就職の厳しさとその後の安定化、バブル崩壊後の不安定化がある。また入職後10年目までの離職の安定性と晩婚化による離職の遅延化も指摘できる。1970年代までは大卒女性の就職の難しさは関西学院大学社会学部の卒業生についても同様に見られた。しかし男女雇用機会均等法以後、バブル経済期にかけて女性の雇用環境はよくなっている。しかしその後は男性同様雇用の不安定化、流動化が進んでいると見ることができる。このように経済状況、大卒女性の置かれている状況が変わっているにもかかわらず、卒業生の職業経歴にあまり大きな変化がないのも特徴である。つまり入職10年目ぐらいまでに8割の卒業生は離職しており、その後再就職するという職歴をたどる。ただ離職の時期は遅くなっており、それは結婚、出産の時期が遅くなっているというライフコースの影響があると考えられる。

さて、こうした関西学院大学社会学部の卒業生の職業や職業経歴の特徴は、仮説として大きく5つの要因に影響を受けていると考えることができるだろう。

第1に、景気の影響である。本稿では、データの制約上、厳密な景気の変化との関連を明らかにすることはできなかつたが、景気とのゆるやかな共変が確認できた。特に、70年代の不景気、80年代後半から90年代前半にかけてのバブル景気、そ

して90年代半ば以降の不況の影響が見られる。それは入職時の従業上の地位（非正規か正規か）、産業（製造業の増減）、企業規模（大企業の増減）などにあらわれている。また、職歴からも初職の継続率、転職率の世代の違いは、景気の変動と関連している可能性がある。

第2に、制度的変化の影響である。おそらく重要な制度的変化は、1985年の男女雇用機会均等法の制定と、1997年就職協定の廃止であろう。前者により、大卒女性の就職環境は大きく変わったと考えられる。60年代、70年代の大卒女性は就職それ自体が極めて厳しい状況におかれていた。それゆえ、いわゆる一般職への入職、また家族による紹介による入職が多かったと見ることができる。しかし1980年代以降、女性の就職環境はよくなっている。非正規雇用比率が激減し、一般職から営業職などの総合職へ、さらに大企業への入職も増えていった。

また後者により、直接応募による入職比率が高くなる。男性はすでにバブル経済期に直接応募が増加しているが、女性は1997年前後に比率が上昇し、学校経由の入職が減少している。

第3に、大学（大卒者）の位置づけの変化である。今回の分析対象である関西学院大学社会学部卒業生はおおよそ1958年から2005に大学に入学している。この間の大学進学率は最初に述べたように、1958年は男性14.5%、女性2.4%に過ぎなかった。それがその後増加し続け、2005年には男性51.3%、女性36.8%にまで上昇している。こうした変化が、大学の大衆化と大卒女性の位置づけの変化をつくりだしたと考えられる。大学の大衆化については、それが一つの要因となり、70年代まで広くおこなわれていた指定校制やOB・OG訪問が衰退していったと言われている。つまり大学の大学の大衆化により学校経由の入職が減少していったという側面がある。また大卒女性が極めて少ない時代においては、企業内において大卒女性の居場所がなかったが、大卒女性が増えていくことで、高卒女性、短大卒女性がおこなっていた仕事を大卒女性が担うようになることで就職しやすくなったと考えられる。

第4に、ライフコースの変化である。女性の晩婚化は、離職時期をずらしている。しかし、初職

の離職率が8割で安定しているということから、未婚化やキャリア志向のあるライフコースを選択する女性が増えたということではないと考えられる。その点で見れば、大卒女性の社会的地位が変化しているにもかかわらず、ライフコースや職業経歴については、大きな変化があるようには、今回の分析からは読み取れない。

第5に、社会学部教育による影響がある。最も顕著なのは、社会福祉専門職比率の多さである。最初にも述べたように関西学院大学社会学部の特徴は、社会学と社会福祉学の2つの教育を主軸に据えている点であった。それゆえ、社会学部卒業生の中には社会福祉系の専門職に就く卒業生が多い。

以上、本稿では関西学院大学社会学部卒業生調査のデータを分析することによって、大卒者の職業や職業経歴について、その傾向と影響要因について検討を進めてきた。ただ本稿で検討してきた影響要因については、厳密な検証がなされたわけではない。単に、共変関係があると考えられるだけである。それゆえ、今後さらに詳細な分析をおこなっていくことにより、大卒者の就職、職業経歴が何によって規定されているのかを確定していくことが必要となるであろう。そうした分析を通じて、さらに大学教育と職業の関連についての分析、検討を進めていくことが今後の課題である。

参考文献

天野郁夫. 2002. 「高等教育の構造変動」『教育社会学研究』70: 39-57.

青井和夫編著. 1988. 『高学歴女性のライフコース—津田塾大学出身の世代間比較—』勁草書房.

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: 151-170.

玄田有史・中田喜文編. 2002 『リストラとの転職のメカニズム』東洋経済新報社.

原純輔. 1979. 「職業経歴の分析」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会: 198-231.

———. 1981. 「職歴の社会学的研究—到達点と課題—」『職業の社会学的研究』雇用促進事業団職業研究所: 1-33.

平沢和司. 2005. 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』542: 29-37.

本田由紀. 2005. 『若者と仕事—「学校経由の就職」を超えて—』東京大学出版会.

———. 2009. 『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ—』ちくま新書.

猪木武徳・連合総合生活開発研究所編. 2001. 『「転職」の経済学—適職選択と人材育成—』東洋経済新報社.

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—』広島大学大学教育研究センター.

苅谷剛彦・本田由紀編. 2010. 『大卒就職の社会学—データからみる変化—』東京大学出版会.

小林雅之. 1993. 「女子高等教育卒労働市場の構造変動分析」『放送大学研究年報』11: 47-74.

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.

正岡寛司・藤見純子・嶋崎尚子・西野理子編. 1997. 『大学卒業、そしてそれから』早稲田大学人間総合研究センター.

松繁寿和編. 2004. 『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.

森岡清美・青井和夫編. 1991. 『現代日本人のライフコース』日本学術振興会.

永野仁編著. 2004. 『大学生の就職と採用—学生1143名、企業658社、若手社員211名、244大学の実証分析—』中央経済社.

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33）.

———. 1995. 『大卒者の初期キャリア形成』（調査研究報告書64）.

———. 1999. 『変化する大卒者の初期キャリア』（調査研究報告書129）.

西野理子. 2000. 「大学生から職業人への役割移行—パネルデータによる移行仮説の検証—」『ヒューマンサイエンス』vol. 13, No. 1: 53-61.

小方直幸. 1993. 「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』23: 329-344.

———. 1998. 『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究』（広島大学大学院博士論文）広島大学大学教育研究センター.

尾崎盛光. 1967. 『日本就職史』文藝春秋.

労働政策研究・研修機構編. 2006a. 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 I 大卒採用に関する企業調査』

労働政策研究・研修機構編. 2006b. 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部

- ／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」]
- 佐藤博樹編. 2004. 『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房.
- 盛山和夫. 1988. 「職歴移動の分析」『1985年社会階層と社会移動全国調査報告書 第1巻 社会階層の構造と過程』1985年社会階層と社会移動全国調査委員会：365-381.
- 盛山和夫・都築一治・佐藤嘉倫・中村隆. 1990. 「職歴移動の構造—労働市場の構造とキャリア・パターン—」直井優・盛山和夫編『現代日本の階層構造 ① 社会階層の構造と過程』東京大学出版会：83-108.
- 嶋崎尚子. 2003. 「大卒者の成人期への移行：20代の軌跡」『ヒューマンサイエンス』vol. 15, no. 2：23-35.
- 橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編. 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.
- 竹内洋. 1989. 「高等教育と労働市場—学歴・ねじれ効果・市場能力—」『教育社会学研究』45：51-66.
- 渡邊勉. 2004. 「職歴パターンの分析—最適マッチング分析の可能性—」『理論と方法』：213-234.
- . 2008. 「地方国立大学卒業生の職業経歴—信州大学人文学部卒業生調査の基礎分析—」『人文科学論集〈人間情報学科編〉』（信州大学人文学部）42号：83-105.
- 渡邊勉・佐藤嘉倫. 1999. 「職歴にみる戦後日本の労働市場」『社会学評論』Vol. 50, No. 2：197-215.
- 矢野真和. 1993. 「雇用と大卒労働市場」『広島大学大学教育研究センター 大学論集』22：163-186.
- 吉本圭一. 1991. 「戦後経済と教育の構造変動—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』48：42-64.

An Analysis of the Survey Data of Graduates of the School of Sociology at Kwansei Gakuin University

ABSTRACT

This paper is an attempt to clarify the work career of university graduates through the analysis of the survey data of graduates of the School of Sociology at Kwansei Gakuin University in 2009. This research focuses on the differences between male and female graduates, and takes into account the changes and differences in the Japanese economy between the years 1960 and 2000. The results show that until the 1990s male careers were stable and became unstable after the 1990s. On the other hand, female careers have been unstable through most of this period except for during the bubble economy. The results clarify that the collapse of the bubble economy has led to employment fluidity. The analysis reveals that from 1960 to 2000 careers have been influenced by changes in the business environment, the economic system, the university environment, and in gender issues.

Key Words: work career, school-to-work transition, first job