

1970年代における大学生の就職プロセス

—— 就職体験記を手がかりにして ——

比較教育社会学コース 大 島 真 夫

The process from college to work in the 1970's
— Based on the reports from graduates —

Masao OSHIMA

In the 1970's, the labor market of the new college graduates changed greatly on the point of its institution, macro-indicator, and so on. What I wish to show in this paper are : (1) to describe how the new college graduates found their job at the labor market in the 1970's (2) to examine what role the placement office play in the labor market. Based on the reports from graduates and the other materials published by the college and the placement office, I examined the mechanisms of the labor market and the process from college to work in the 1970's.

目 次

- I. はじめに
 - A. 問題関心
 - B. 分析の枠組み
 - C. 先行研究の検討と分析の方法
- II. 事例の位置づけ：量的側面から見た卒業生数・就職先の変化
- III. 1970年代における大学生の就職プロセス
 - A. 学内選抜・学校推薦型就職指導による就職プロセス
 - B. ガイダンス型就職指導による就職プロセス
 - C. 営業型就職指導による就職プロセス
- IV. 就職プロセスに見る大学就職部の指導・斡旋業務
- V. まとめ

I. はじめに

A. 問題関心

労働市場における需要と供給のマッチングの場面では、経済学が想定するような価格メカニズムばかりでなく、社会的な制度や慣行もまた重要な役割を果たしていることが知られている。このことは、新規大卒労働市場においても例外ではない。大学就職部、OB・リクレー

ターなどのように、新規大卒労働市場には様々な制度や慣行が存在しており、そうした制度や慣行が大学生の就職・採用のあり方に一定の秩序を与え、ある特定のターゲットの就職プロセスを作り出している。

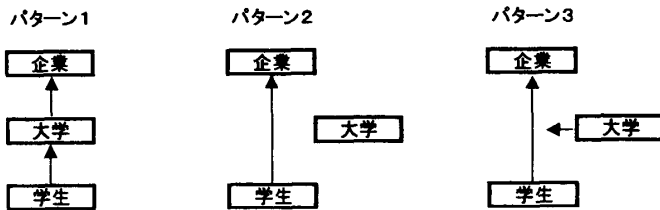
こうした制度や慣行は時代とともに変化する。そして、それに伴って大学生の就職プロセスもまた変化する。本稿が注目する1970年代は、新規大卒労働市場の制度・慣行に大きな変化が生じた時代であった。すなわち、戦後長らく続いた指定校制が衰退して、かわって自由応募制が主流になっていったのである。これに伴って、大学生の就職プロセスにも変化が生じた。大学就職部による学内選抜・学校推薦は減って、代わって会社訪問が盛んになり、会社訪問解禁日には早朝から人気企業の前に学生の長蛇の列が出来るようになった。

本稿では、制度・慣行の変化が就職プロセスの変化をもたらした例として1970年代の新規大卒労働市場に着目し、当時の就職プロセスの様子を大学生の就職体験記をもとにして明らかにする。さらに、就職プロセスの変化をもたらした制度・慣行の変化の背景にはどのような要因があったと考えられるのかということについても、あわせて明らかにしていく。

B. 分析の枠組み

就職プロセスは、細かく見ると一つ一つが微妙に異なり、まさにケースバイケースであると言えるが、ここで

図1



は学生と企業のマッチングの過程で大学就職部が果たしている役割の違いに着目して、【図1】のように3つのパターンを設定した。まずパターン1であるが、これは学生と企業との間に大学就職部が入って、企業の代わりに大学就職部が学生の第1次選抜を行うパターンである。入社試験のための手続きは大学を通して行われ、就職するためにはこの大学の選抜を経る必要がある。これは、指定校制の下で就職部による学内選抜・学校推薦が行われた場合によく見られた。ここでは、このパターンを学内選抜・学校推薦型就職指導による就職プロセスと名付けることにしよう。次にパターン2であるが、これは企業と学生のマッチングの過程に大学就職部は直接関与せず、企業情報やOB名簿の整備といった情報提供の役割、あるいは適職相談や就職指導の様々なハウツーの指導といったガイダンス的な役割を果たしている、自由応募制の下で就職・採用活動が行われる場合によく見られたパターンである。ここでは、このパターンをガイダンス型就職指導による就職プロセスと名付けることにしよう。最後にパターン3であるが、これは大学就職部がパターン1のように学生の選抜に関わることはしないものの、学生と企業との間に立って、学生が採用されやすくなるように企業へ学生の売り込みを行ったり、逆に企業の求める質に見合った学生を大学就職部が探し出して企業に送り込むという役割を果たしているパターンである。大学が企業へ学生を売り込んだり、企業が望む学生を送り込んだりする様子は、一般企業が営業活動を行い自社の製品を売り込む様子に似ていることから、ここでは、このパターンを営業型就職指導による就職プロセスと名付けることにしよう。

ところで、こうした就職プロセスのパターンと1970年代における新規大卒労働市場の制度・慣行の変化、すなわち指定校制から自由応募制へという変化を結びつけて考えてみると、次のようなことがわかる。指定校制の縮小とともに学内選抜・学校推薦型就職指導によるプロセスが減っていく一方で、自由応募制の拡大に伴ってガイダンス型就職指導によるプロセスが増加していったが、変化の過渡期であった1970年代には、これら2つのパターンだけではなく、営業型就職指導による就職プロセ

スという第3のパターンも見受けられた。なぜ、この第3のパターンが1970年代に現れたかということは必ずしも自明なことではない。その要因を探ることは重要な問題である。本稿では、以上のような枠組みの下で分析を進めていく。

C. 先行研究の検討と分析の方法

大学生の就職プロセスを問題にした研究はこれまでもいくつか行われてきた。以下、主なものを概観してみよう。

まず、本稿が注目する1970年代の次の時代、すなわち1980年代の大卒就職について、卒業生への質問紙調査などを通じ大規模に分析したのが、日本労働研究機構（1992, 1994）である。この質問紙調査の対象は、調査時点で卒業後1年から10年経過している卒業生で、予備調査が1991年の実施で4大学5500名、本調査が1992年の実施で35大学55597名となっている。これらの研究は、報告書のタイトルにもあるように、大学就職部の就職指導と大卒者の初期キャリアを分析することに主眼がおかれていて、必ずしも大学生の就職プロセスに主要な関心がおかれているわけではないが、入職経路について言及している箇所は極めて重要な情報である。これによれば、たとえば本調査の方では大学生の就職経路を「研究室・ゼミの教員の紹介、学部等の斡旋、大学の斡旋、研究室OBからの勧誘、その他の大学のOBからの勧誘、知人・縁故による紹介、その他自由応募」の7つに分けそれぞれのくらいの割合で行われているかを調査しているが、自由応募の割合が非常に高いことが示されている（日本労働研究機構、前掲、p59-60）。このように80年代の全体的状況はこの調査からかなり詳しく知ることが出来るが、しかしながら質問紙調査であるため、個々のプロセスが具体的にどのようなように行われていたのかを知ることは、残念ながらここからは出来ない。

他方、70年代における就職プロセスにまで言及しているのが、荻谷ほか（1992）である。そこでの関心は、80年代の後半から90年代に入って注目されるようになったOB・リクルーター制を分析することにあつたが、OB・リクルーターがどのように拡大してきたかということの本稿と同様に就職体験記を用いて1970年代後半から分析している。それによれば、「D大学の古い年度の体験記をみると、このような見ず知らずの先輩との接触は、OB訪問がD大学の学生にはほぼ定着する1979年以前にも既に存在」していて、OB経由による就職は、オイルショックによる不況、1978年の「遵守委員会」の発足、1982年の就職協定からの労働省撤退、1986年の不景気下

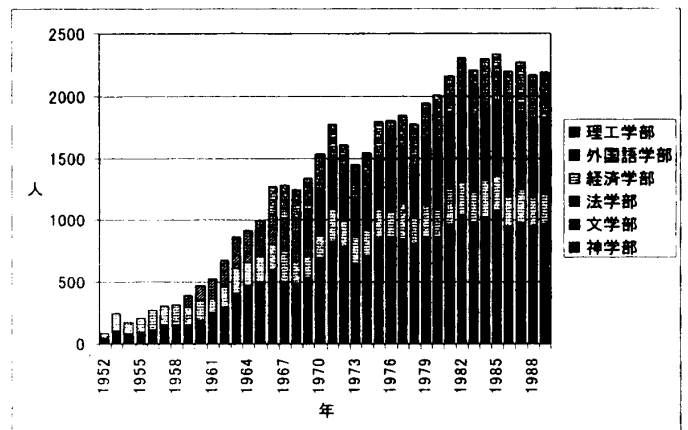
での就職協定変更などを契機として徐々に定着してきた、と指摘されている（荻谷ほか前掲，p98-100）。そして、このOB・リクルーター制を次のように評価している。「かつて、大学－企業間の継続的な関係を支えていたのは、指定校制や大学推薦制であった。（中略）70年代以降、マスコミなどの学歴社会批判をうけ、文科系においては指定校制や推薦制は大幅に減少する。かわって学生の自由な出願を許す「自由応募制」が主流となる。にもかかわらず、自由応募制の普及は、継続的な大学－企業間の結合関係を撤廃する契機にはならなかった。継続的な関係を維持するために、企業、大学、学生は、指定校制や推薦制のような露骨で閉鎖的な関係にかわって、先輩後輩関係を戦略的に利用するようになったのである。企業はOBを第一次選抜の担い手として採用活動に組み込んでいった。」ここに述べられているとおり、企業がある特定の大学からの学生を確保するために行っているという点では、確かに指定校制とOB・リクルーター制には大きな共通点があり、それらをつなげれば「継続的な大学－企業間の結合関係を撤廃する」には至らなかったと言うこともできるであろう。しかしながら、70年代に対するこのような見方では、前節で検討した第3のパターンの就職プロセス、すなわち営業型就職指導による就職プロセスの存在を説明できない。継続的な関係の維持という観点からは、大学側からの学生の新しい売り込みに企業がなぜ応じたのかを説明できないのである。1970年代の新規大卒労働市場において、特定の大学の学生と企業との継続関係が維持されたという側面の他に、それとは違う別の事態も進行していたのではないだろうか。

本稿ではこうした疑問に答えるために、1970年代における新規大卒労働市場の就職プロセスを、都内私立A大学の就職体験記を通じて分析する。まず、続くⅡ章では、事例とするA大学がどのようなプロフィールを持った大学であるかを、量的にとらえうる指標を使って簡単に検討する。次にⅢ章では1970年代の就職プロセスが実際どのように行われていたのかを確認するために、前節で設定した分析枠組みに従いその具体的様子を就職体験記を用いて記述する。次のⅣ節では、3つの就職プロセスのパターンのうち、営業型就職指導による就職プロセスに焦点を当てて、このパターンを成立させた新規大卒労働市場の背景要因を検討する。

Ⅱ．事例の位置づけ：量的側面から見た卒業生数・就職先の変化

就職プロセスの分析に入る前に、事例となるA大学がどのようなプロフィールを持つ大学であるのかということ、卒業生数と卒業生の就職先の推移を見ることで明らかにしておこう。なお、就職先を確認するために利用するデータは、A大学の就職部が毎年作成している卒業生就職先一覧である。これは毎年度末に同大学の学内報に掲載されていて¹⁾、この一覧を見ることによって卒業生一人一人の氏名と就職先企業名を知ることができる。また、卒業生数については同大学の同窓会名簿をデータとして利用した。

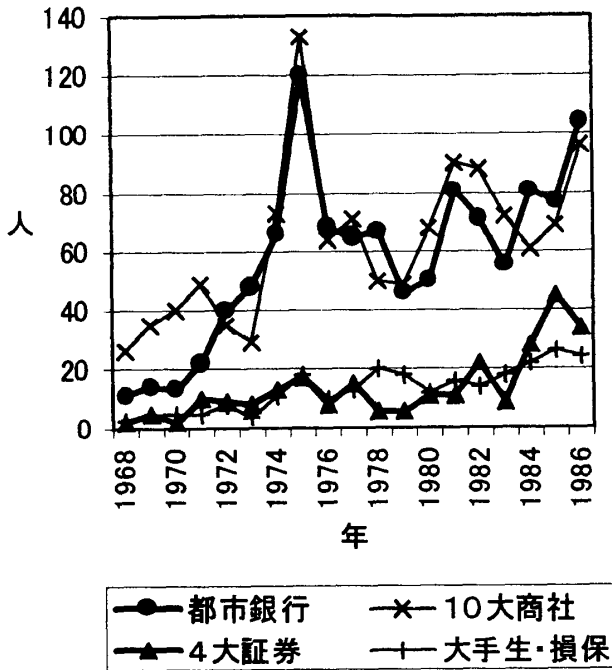
図2



まず卒業生数の推移から確認すると、【図2】のようになる。A大学は大正年間に設立され、発足当初は小規模な大学であった。戦後、文学部と経済学部のみからなる新制大学となり、その後は学科の増設を繰り返し、また外国語学部、神学部、法学部、理工学部の4学部を増設して拡大を遂げ、ここに示すように卒業生数を増やしていった。本稿が対象とする1970年代には、文・経済・法・神・外国語・理工の6学部が設置されていて、毎年1500人から2000人程度の卒業生を輩出していた。学部別に卒業生数を見ると、文学部と外国語学部で全卒業生の半分近くを占めている点が特徴的である。学部数から見れば総合大学であり、卒業生数から見れば早稲田大学や慶応大学よりも小さい中規模の大学と位置づけることができるであろう。

次に就職先の変化を検討する。前述のようにA大学は戦後拡大した比較的歴史の浅い大学で、しかも入学難易度という観点から見れば早稲田大学や慶応大学といった難関大学の一つ下の2番手に位置していたために、1960年代頃まで主流であった指定校制の下では大企業の指定

図3 A大学における大企業への就職者数



校から漏れることがあった。同大学が発行する就職の手引きにも「(いわゆる大企業のような：引用者注) 諸君の希望するすべての会社から求人申し込みがあるとは限らず、「その様な会社には縁故又は自己開拓等の方法によらねば」就職できないと記されている。しかもその縁故は、「一般に、近親者、その友人、知己恩師などの紹介」によるが、その様な都合のよい縁故があることはまれで、「ぜんぜん未知の会社に連絡の糸口を求めるには、同郷関係、同窓関係、その他の有利な関係などをたどって行く」ことになり、そうした方法は「とうりいっぺんの頼み方では、とうてい相手の心を動かすことはできないし、真剣に望まなければ効果のあがるものではない」ほど厳しい就職・採用ルートであった²⁾。このことは、量的な側面からも確かめることができる。操作的に大企業を定義し、卒業生の就職先一覧から何人の学生が該当企業に就職したかを【図3】にまとめた。都市銀行、4大証券、大手生・損保では1970年代に入るまではいずれも就職者数が低迷している。ところが、1970年代に入ると、短期的には増減を繰り返すものの、いずれの業界でも就職者数が増加していることが読みとれる。特に都市銀行への就職者数は急激に増加した。このことは、1960年代まで新規大卒労働市場の制度・慣行として主流であった指定校制が1970年代に入って徐々に崩れ、A大学のような2番手大学の学生も徐々に大企業へ就職していくようになった傾向を示していると言えよう。

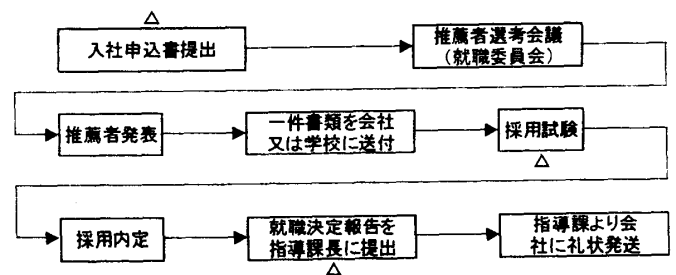
Ⅲ. 1970年代における大学生の就職プロセス

以下、この章における分析ではA大学の就職体験記をデータとして用いる。入手したデータの都合上、検討のために利用できるのは1976年3月卒業生から1980年3月卒業生までのものである。つまりこれらは、1975年から1979年にかけて就職指導を行った者の体験記ということになる。また、就職体験記の中には公務員や教職に就いた者からの体験記も含まれているが、これらは入職経路が特殊なので除外し、一般企業(含む公社等)就職者の就職体験記をデータとして用いる。なお、引用したあとに、その体験記を記した者のプロフィールを簡単に記すことにする。その意味は、(卒業年月・学部学科・就職先企業・性別)である。

A. 学内選抜・学校推薦型就職指導による就職プロセス

この就職プロセスは、企業の受験に際して学内選抜を受け学校推薦をもらう必要のあるパターンである。就職部が作成する『就職の手引き』には【図4】に示すような図が掲載されており、プロセスについてよく示している。学内選抜・学校推薦を必要とする企業の場合、原則としてこの選抜・推薦を受けないとその企業を受験する機会とは他になかった。しかし、70年代の後半になると、このようにせきかく学校推薦を受けても、その後企業で行われる試験の比重が大きくなっている例が増えてきた。

図4 推薦から就職決定に至る迄の順序



(注) △印は学生
注意 書類不備のものは推薦を取消されるから特に注意が肝要である。

資料出典:『就職の手引き』昭和41年~昭和50年の各年度版。

「筆記試験はなし。指定校(約10校程)は、面接のみで採否決定。」(1979年3月卒業生・法学部法律学科・北海道銀行・男)

「三井銀行の試験は、学内推薦であったためか、それほどきびしいものでもなく、筆記よりは面接が重視されていました」(1977年3月卒業生・文学部国文学科)

・三井銀行・女)

という記述もまだ見受けられるものの、

「ただ、和光の場合は、学校推薦と自由応募との併用で、学校推薦に関しては書類選考を省くが、あとは何の特典もないということで、言わば10月1日の受験資格を得ることが出来たということにすぎません。」(1979年3月卒業生・外国語学部英語学科・和光・女)

というケースも見られて、70年代の後半には学内選抜が選抜としての意味合いが薄らいでいるということが出来る。そのために、学内推薦と自由応募を平行してすすめ、そのどちらからも内定を獲得してしまい、困ったという記述も見ることが出来る。

B. ガイダンス型就職指導による就職プロセス

大学就職部の利用は、企業情報のファイルを見たりOBを紹介してもらうだけで、あとは自分で会社訪問をし内定を獲得してくるパターンがこれである。いくつかの例を挙げて検討しよう。

「私の就職活動は、実質的には、9月に入ってから、最後のガイダンスのために上京した時点ではじまりました。求人が公式に発表される9月14日以前に出来る事は、女子の場合、卒業生に会ってお話を伺うくらいのところでしょう。実際私は、指導室にあるファイルを見る以外何もしてませんでした。」(1980年3月卒業生・外国語学部英語学科・モルガン銀行・女)

この学生は、結局この後も自由応募によって内定を獲得しており、指導室のファイルを見たというこの記述以外に就職部の利用についての言及はない。このように、80年に近くなるほど、就職部の利用形態として、OBの紹介を受けるなどといったガイダンス的な利用を語る記述が多くなって来る。

「指導室が夏休みになる前に少なくとも、もう一度足を運び、前述の日安を付けた企業に就職されている先輩の住所・電話を調べ、8月中はもっぱらそれらの先輩を訪ねて、その企業についての情報を得るとよい。…(中略)…8月末には指導室が再開されるが、その初日、或いは2日目までに行くことを勧める。この際の相談では、先輩に会った感触等を話し、更に他の先輩を紹介してもらってもよいと思う。」(1979年3月卒業生・法学部法律学科・清水建設・男)

このように、学生の就職プロセスに対して大学就職部が関与する場面は非常に限られている。学生は自分の希望する会社に自分で訪問して就職活動を勧めており、次のC節で見ると就職部による割り振りなどは一切行われない。それどころか、80年代に入ると就職部に訪れ

ることなく就職活動を勧める例さえ出てくることになった。

C. 営業型就職指導による就職プロセス

以上で示してきた就職プロセスのパターンは、先行研究でも取り上げられるなどしてこれまでもよく知られている方法である。ところが、こうした方法とは全く異なる第3のパターンも1970年代の就職体験記の中に読みとることが出来る。この点について検討することにしよう。

大学生の就職プロセスに就職部が関与するもっともよく知られたケースとしては、本章のA節で述べたように、学校推薦による就職がある。この学校推薦による就職は、応募希望者の公募→学内選抜というプロセスを伴っていたのであった。しかしながら、以下に見るケースは、就職部が大学生の就職プロセスに強力に関与しながらも、学内選抜を伴う学校推薦とは全く異なる就職のプロセスになっている。ここでは、就職部の関わり方の違いによって、①就職部がイレギュラーな就職・採用の機会を提供するケース、②就職部が条件に合致する学生に求人を割り振るケース、の2つに分けて検討してみよう。

第一に、就職部がイレギュラーな就職・採用の機会を提供するケースである。まず次の例を見てみたい。この学生は日本航空への就職を希望して就職活動を続けていたが、3次面接までいったものの不合格になってしまった。そこで就職部に相談に行くことになった。

「12月24日、(第3次面接の：引用者注)合格通知電報はついに来なかった。今思えば、あの面接で、あまりの模範解答を並べ、私らしさをちっともはっきしなかったことが、落とされた原因だと思う。結局、就職指導室の皆さんに、女子学生の求人は年があけてから、けっこうおもしろいのがあるから、正月はしっかり休んでおいで、と励まされ帰省した。そして1月9日。心新たに指導室へ行く。ここまで来たんだから、3月までに決まればいい、となかば開き直っていた。私の場合、とても恵まれていたのは指導室が求人を持たずに、私を売り込んでくれたこと。おかげで1月12日にはソニーの人事課長さんと面接の運びとなった。その後の2週間の間に、さらに数回の面接、英語のテストに能力検査、そして英語面接、健康診断に呼ばれ、時期はずれの採用内定に至ることができた。(1978年3月卒業生・外国語学部英語学科・ソニー・女)」ここで注目されるのは、学生本人が言っているように、就職・採用の選考スケジュールからすると「時期はず

れ」であるにもかかわらず、就職部が企業からの「求人待たずに」学生を「売り込んで」就職・採用の選考過程に乗せているという点である。このように、企業の定めた採用方法やスケジュールから外れて、いわばイレギュラーな形で就職を就職部経由で行う例が、決して稀ではなく、多々見ることができる。

「公募はしていなかったのですが、指導室の紹介でパイオニアの受験資格も得ることができました。」(1978年3月卒業生・文学部英文学科・日本航空・女)

「指導室の紹介で訪ねたのが日立プラント建設でした。初め(指導室から:引用者注)電話を入れていただいた時はポルトガル語では募集していないとのことでしたが、英検1級を持っているということで押しもらいました。」(1979年3月卒業生・外国語学部ポルトガル語学科・日立プラント建設・男)

「なにを隠そうイトーヨーカ堂は、10月の半ばに、指導室から直接電話をしていただいて、その日の試験(数学的適正)と面接(自己アピールを演説ふうに)で決まったのですから。」(1980年3月卒業生・理工学部数学科・イトーヨーカ堂・男)

「13日、S建設へ行く。この会社はもう採用をうち切っていたが、指導室の強い要請で、あと1人か2人採用しようということになったそうである。この会社で非常によい感触を得ることが出来た。」(1980年3月卒業生・経済学部経済学科・イタリア商業銀行・女)

いずれの例にも共通しているのは、通常就職・採用のスケジュールから外れた時期に、就職部が企業に直接電話をして、それをきっかけにして学生が企業を訪問しているという点である。特に最後の例では、「もう採用をうち切って」いるにもかかわらず「指導室の強い要請」で追加の採用を行わせている。このように、就職部が提供するイレギュラーな就職プロセスを経て企業に就職する例が多数あった。

第二に、就職部が条件に合致する学生に求人を割り振るケースである。次に示すケースは、「語学系」という条件付きの求人に対し、語学が得意であるにもかかわらずどこにも採用が決まっていなかった学生を紹介するケースである。

「10月1日会社訪問が解禁になるや否や私はかねてから志望していた商社の会社説明会に片っ端から出席した。しかしどの会社へ行っても学生で溢れ、成績の悪い学生はろくに面接もしてもらえず、まるで初めから相手にされない風であった。おまけにある商社では、私の唯一のセールスポイントである留学経験までこき下ろされて『語学ばか』は困りますと言われてしまっ

た。(中略)そんな訳で、自分の志望はさておき、自分を必要としてくれる、つまり自分のセールスポイントをそれとして見てくれるところはないものかと考えめぐねて、職業指導室を訪ねた。すると、鹿島建設から語学系として募集が来ているから今すぐ行ってみなさいと言われた。早速訪問するとどうだろう。一対一で30分以上も面接してくれた上に、「君はなかなかの好青年だ云々」ときた。」(1977年3月卒業生・法学部法律学科・鹿島建設・男)

この学生は採用試験を受けた後最終的に鹿島建設に内定した。学生の希望が通ったことも重要ではあるが、ここで注目されるのは、求人側の条件に見合う学生を大学就職部が割り振っているということである。このような割り振りを受けた例を就職体験記の中にいくつか見ることが出来る。

「11月10日前後、一時は就職浪人も考えるようになったが、気をとり直して就職相談室へ。ラッキーな事に富士電機からスペイン語の出来る学生1名という話が出て、就職課の課長がわざわざ家に電話をいれてくださる。さっそく応募したところ、上智の英語学科の先輩が推せんしてくださり、ようやく内定、長い就職戦線が終わった。」(1978年3月卒業生・外国語学部イスパニア語学科・富士電機製造・男)

「[志望動機] 先ず、私が電気電子工学科で学んでいること、そして、弱電メーカーであること。家電メーカーの中でも、トップクラスの技術や、評価を持っているし、大学2年の頃から考えていた。…(中略)…

[経過] 9月 職業指導室で面接する。先輩の紹介を受ける。9月20日頃 先輩(機会学科卒)と会う。○月○日 職業指導室の人から直接電話をかけて人事課の人と会う約束を取って頂く。」(1979年3月卒業生・理工学部電気・電子工学科・ソニー・男)

これらの例においても、スペイン語や電子技術を専門とする学生を、それらを希望する求人主に大学就職部が割り振っている。

このように、ここで述べた2つのケースは、学内選抜・学校推薦が伴わないという点でA節の学内選抜・学校推薦型就職指導による就職指導とは異なり、また、学生と企業が直接マッチングのための交渉を行うものの、その過程では大学就職部による双方の引き合わせが重要な役割を果たしているという点では、B節で述べたガイダンス型就職指導による就職パターンとも大きく異なる。このように、ここで行われているA大学の就職指導とそれに基づく就職プロセスは、A節・B節で述べたプロセスとは異なる第3のプロセスであるというべきであらう。

う。

Ⅳ. 就職プロセスに見る大学就職部の指導・斡旋業務

ところで、前章のC節で見たような就職プロセスを支えていたのは、当時の大学就職部の指導・斡旋業務であった。しかしながら、このような指導・斡旋業務はA大学において伝統的に古くから行われていたわけではなく、70年代に入ってから行われるようになったものである。しかも、そうした指導・斡旋が成立するには、1970年代における新規大卒労働市場の制度・慣行面での特質が大きく関与していた。ここでは、A大学での就職指導・斡旋業務にどのような特徴があり、それが労働市場全体の制度・慣行とどのように関係していたのかを明らかにする。

まず、A大学における就職指導・斡旋業務の特徴である。A大学では1973年に就職部の組織強化が行われた。就職部専属の職員が3～4人から7～8人に加配され、就職部への予算が増額され、就職部の責任者（職業指導室長）に一般企業の監査役を勤めていた人物が登用された。そして、こうした組織強化に伴って、A大学では就職部の役割に2つの変化が生じるようになった。

第一に、それまであまり行われてこなかった求人開拓を積極的に展開するようになった。元職員のC氏とH氏に行ったインタビュー調査の中で、両氏は次のように述べていた。

「(就職部の) C室長は室員に対し、とにかく歩いて求人を獲得して来いと命じた。室員は基本的にはひとりで企業を訪ねまわり求人獲得を目指した。私の場合は一日平均6社、多い人では10社ほどまわった」(H氏)
 「大手と呼ばれるところはすべてまわった」「とにかく歩き回って手当たり次第に訪問した。1日に10社程度回った。人事とのアポも何も関係なく飛び込みでどんどん行った。そこの人事に知り合いがいるかどうかなんてのには関係なく飛び込んだ。」(C氏)

これによれば、C氏が就職部の室長に就任以降、C氏のイニシアチブの下で就職部職員の全員が求人開拓に奔走した、とのことである。その特徴は3つある。1つは開拓の対象として重要視されたのが大企業であったということである。しかもC氏は当時の学内報で次のようにも述べている。

「すでに先日、私は関西地区の企業を訪問してきました。四日間に三十社です。それらの企業は一部市場に入っていて、A大学に推薦依頼も案内も来ていないところですがね。(中略) A大学は最近非常に有名に

なったといわれますが、一たび地方に行けばそれ程でないことを痛感させられますよ。A大学の理工学部を知らない大企業があるのはまだましな方で、ある会社では、名刺を出したところが、受付で、何大学と読むのかと聞かれた程で、結局は門前払いになってしまいました。」(A大学の学内報『A大学通信』, 昭和49年5月10日1面)

ここに示すように、その対象は在京の企業にとどまらず、京阪神の企業も開拓の対象になった。また、H氏もC氏も述べているように、採用実績もなく知り合いの人事担当者がいるわけでもないような全く見ず知らずの企業でも飛び込みで訪問して求人開拓を行った。求人開拓の2つめの特徴は、C氏が聞き取り調査の際に「求人開拓で取ってくるのは指定校の枠ではない。自由応募の枠みたいなものだ」と語ったことに示されるように、求人開拓で獲得してくるのは採用が約束された学校推薦の枠ではなく、自由応募による就職・採用ルートの中で自校の学生を有利に扱ってもらおうという約束のようなものであった、という点である。そして、求人開拓の3つめの特徴は、求人開拓の際に人事担当者から企業の要求する人材の質を聞きとりしてくるということであった。

就職部の役割における第二の変化は、学生に対して行う個人面談の強化であった。C氏への聞き取り調査によれば、C氏着任当時は就職指導を受けるために個人面談を希望する学生はほとんどいなかったもので、資料の閲覧やその他の用事のために来室する学生を捕まえては手当たり次第に相談にのっていたということであったが、後にその様な個人面談が行われていることが学生の間で知られると、利用する学生が増えたとのことであった。

このような就職指導における2つの新しい動きは、両者が密接に関連して行われることになった。すなわち、学生に対する個人面談では、学生の希望する職業を聞いて、それに合致するような会社を斡旋する。ここで、求人開拓の際に企業の人材に対する要求を聞きとりをしていくことが生かされている。企業の要求する人材に合致する学生を送り込めば、求人開拓の際にたとえ採用の約束がなくても、企業の選考過程でその学生が有利に扱われる可能性が高まるのである。このA大学の就職指導に対してある人事担当者は次のようにコメントしている。「学生の頭数より個性を売り込むことに力点をおいてました。われわれに、どんな人間がほしいのかと、よく聞いてこられ、われわれが求めているピッタリの人間を送り込んでくれるんです³⁾。つまり、ここで学生の質を企業の要求に合致させることで求人開拓におけるお願いの効果を高めているということができるといえるであろう。そし

て、このようにして行われる就職指導・斡旋が、学生側から見たときに、前章C節で指摘した就職部が強力に関与する就職プロセスとして現れてくる。事前に企業を訪問して打ち合わせを行い、学生が個人面談に訪れるときには既に求人を持っている場合が、就職部が条件に合致する学生に求人を割り振るケースであり、事前に企業との打ち合わせが無くても個々の学生にあわせ必要に応じて企業を開拓するのがもう一つのパターン、すなわち就職部がイレギュラーな就職・採用の機会を提供するケースである。

それではこのような指導・斡旋が成立した背景には、どのような労働市場の特質があったのだろうか。仮説的ではあるが、以上の議論をまとめると次のようなメカニズムを推測することが出来る。

まず考えられるのは、学生側に大企業就職への強い欲求があったのではないかということだ。前述の通り、就職部の個人面談を利用する者はC氏着任当時少なかったものの、就職部を利用して大企業に入る例が増えると、次第に就職部の個人面談を利用する者が増加した。就職体験記には、「9月に入ると、指導室は例年のごとく早朝から長蛇の列。」「9月中旬になると、指導室はあわてふためくギリギリの群に大混乱してしまい、相談をするのも容易じゃなくなる。ひどい時は徹夜組まで出て、早朝に行っても夕方までいっぱいになっていることもある。」といった記述を頻繁に見かける。元職員へのインタビューでこの点を確認すると、これは、個人面談を通じて就職部から志望企業の人事担当者を紹介してもらうために学生が行列を作っていたとのことであった。このように、学生の側には大企業に就職しようという志向が根強くあったのではないかと思われる。

そして、何より重要なのは、大卒就職者数そのものの急増を背景として、採用実績のある大学からだけでなく採用実績のない新たな大学からも学生を採用しようという、企業側の採用範囲拡大の動きが1970年代にあったのではないかということだ。A大学におけるこのような就職指導・斡旋は、実はその後1980年代に入ると行われなくなってしまう。荻谷ほか（前掲、1992）が論じているように、OB・リクルーター制が盛んになることで、OB・リクルーター経由の就職プロセスが増え、就職部が強力に関与する前章C節のようなプロセスは減少するのである⁹。では、なぜ70年代の半ばから後半にかけてだけA大学ではこのような就職指導・斡旋が行われたのだろうか。おそらくその背景には、1970年代にA大学のような私立の2番手大学卒業生に対する大企業からの新しい需要の発生があって、企業側が大学からの売り込みをう

まく利用したという事情があったのではないかと思われる。前述したとおり、A大学の職員が開拓に回ったのは大企業が中心であり、斡旋の対象もその大企業が中心である。つまり、企業側が1960年代までと比較して採用対象校を拡大しようとしたときに、それまで採用実績がなかった大学から人材を採ることになって、企業側としてはどのように学生の質を確保するかが問題になったのではないだろうか。前述の企業採用担当者のコメントも、問題にしているのは学生の「質」であった。そうした事情があって、企業側の希望する質をある程度満たすような学生を斡旋してくれるA大学の就職指導・斡旋が、企業に歓迎されたのではないかと考えられる。そして、一度大学との間で採用実績が作られてそれがOB・リクルーターなどを通じて継続されれば、その大学からの売り込みは受ける必要がなくなる。そのために、A大学の70年代に特徴的な就職指導・斡旋は一定期間だけ行われて、その後行われなくなってしまったのではないだろうか。

このように、1970年代には労働市場における需要側と供給側の双方に新しいつながりを求める動きがあったために、大学就職部のような制度が間に介在してマッチングのサポート—すなわち営業型就職指導—を行っていたのではないかと考えられる。そして、そのサポートを利用して就職するプロセスが、営業型就職指導による就職プロセスであった。

V. まとめ

ここまで、1970年代における大学生の就職プロセスの変化を手がかりに、背景にある新規大卒労働市場の制度・慣行の変化と、さらにその背景にある学生及び企業の動きを分析してきた。制度・慣行の側面から指定校制から自由応募制へと変化したこと、それに伴い就職プロセスも学内選抜・学校推薦型就職指導による就職プロセスからガイダンス型就職指導による就職プロセスへと変化したこと、変化の過渡期にあたる1970年代には営業型就職指導が展開されそれに基づく就職プロセスも一定程度存在したこと、そうした営業型就職指導とそれに基づく就職プロセスは、学生及び企業の新しいつながりを求める動きがあったこと、を明らかにしてきた。

ただ、今回の論文では仮説的検討にとどまったところがかかなりある。たとえば、1970年代においては学生、企業の双方に、新しいマッチングを求める動きがあったことを述べたが、今回得られた資料から十分合理的に推測できることではあるけれども、今後さらに別の角度から

の実証的な分析・検討が必要であることは言うまでもない。この点については今後の課題としたい。

(指導教官：金子元久教授)

注

- 1) ただし、1973年以前は大学の学内報ではなく、就職部が発行する『就職の手引き』に掲載されていたのでそちらを参照した。ただし、もととなるデータは同じであるので連続して検討することが可能である。
- 2) 各カテゴリーに入る具体的な企業名は次の通りである。すなわち、都市銀行は「第一勧業銀行、三井銀行、富士銀行、三菱銀行、住友銀行、三和銀行、東海銀行、大和銀行、東京銀行、協和銀行、北海道拓殖銀行、太陽神戸銀行、埼玉銀行」の13行⁹⁾、10大商社は「三菱商事、三井物産、丸紅、伊藤忠商事、住友商事、日商岩井、トーメン、兼松江商、安宅産業、日綿実業」の10社¹⁰⁾、4大証券は「野村証券、日興証券、大和証券、山一証券」の4社、大手生・損保は「日本生命、第一生命、住友生命、明治生命、朝日生命、東京海上火災、安田火災海上、大正海上火災、住友海上火災」の9社である。
- 3) 『就職の手引き昭和41年版』 p14-15
- 4) 『週刊朝日』1982年
- 5) この点については元職員へのインタビュー調査の時にも無くなった旨の言及があった。

参考文献・引用文献

- 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』
- 金子元久 1996, 「なぜ、いま就職指導か」『IDE 現代の高等教育』
- 刈谷剛彦ほか 1992, 「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 89-118
- 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—』広島大学大学教育研究センター
- 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, p111-130
- 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
- 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
- 尾崎盛光 1967 a, 『就職 (中公新書126)』, 中央公論社
- 尾崎盛光 1967 b, 『日本就職史』, 文芸春秋
- 吉本圭一 1996, 「大学教育と職業—大衆化に伴う大卒者の職業における変化の研究動向レビュー—」『九州大学教育学部紀要 (教育学部門)』第42集, 95-108