

私学の法、経系の教員に、「学生にとって卒業とは何か」を問うと、多かれ少なかれ、「圧倒的多数が、どこかの会社に就職したいと願っていることだ。だから法、経系の大学、学部は、国公、私立を問わず、卒論のないところが大部分だ。真剣に公務員の上級職試験や司法官試験を受けようとしている者はもちろん、少しでも名の通つた企業への就職を願っている連中だつて卒論どころではない」という意味の答えがかえつてくる。

国公、私立を含めた日本の大学生の五五%が、いわゆる法文系の学部、学科に席をおいている。私学の場合、この比率ははるかに上回る。国立の一〇%に対して六〇%である。その中で社会科学系は、国立一四%、公立三五%、私立四八%である。そして就職率の平均は七八%である。そして恐らく、私学出身の大部分は民間企業の事務系に就職する。

ところで、就職戦線の渦中にある大学生はもちろん、彼らと密接な関係にある大学の進路指導担当者、同じようく企業の第一線採用管理関係者にとって、日本リクルートセンターの刊行物が非常に大きな影響をもつていることを、この小文を書くに当たつて改めて認識させられた。大学進学率が、同一年齢人口中の一〇～二〇%にとどまっていた段階では、いわゆる大卒労働力の開かれた横断的な労働市場はなかなか成立しなかつた。大学、とくにゼミ担当教員の推薦とが縁故、知人に手づるを求めるコネが、就職の有力な手がかりであつたからである。

二 青年にとって大学卒業とは何か

はじめに——何が問題なのか——

講座 日本の学力 別巻1

■大学教育

「青年にとって大学卒業とは何か」寺崎昌男編『講座日本の学力別巻1 大学教育』日本標準
1979年12月 pp. 91-112

日本標準

しかし、大学進学率が三〇%をこえ、やがて四〇%に迫る、ということになれば事態は変わつてこなければならないはずである。しかもこの増大傾向が、低成長に逆行して展開していくとすれば、問題は深刻である。後に数字をあげて述べることになるが、六〇年代の就職率は八〇%をこえていたが、七〇年代、とくに七三、七四年の石油ショック以降のそれは、七五%を割る状況である。緣故やコネには限界がある。大学卒業生の増大、就職率の低下＝就職難ということになれば何らかの手を打たなければならぬ。

職業安定行政機関は、ようやく一九七六（昭和五十一）年に東京、大阪に学生職業センターを設置してこの問題に取り組み始めた（ただ、長野、愛媛県などでは七三年から県の事業として始めている）。ところで日本リクリートセンターは、国、地方自治体よりはるかに早く、一九六〇（昭和三十五）年三月に業務を開始している（現在の名称は、六三年八月から）。とくに最近では、大学卒業者の就職問題に関する調査情報センターとして、マス・コミ関係はもちろん、研究者さえもこれを利用するまでになっている。

日本における職業紹介事業は、長い間、民間の営利業者ついで救世軍、Y.M.C.Aなどの宗教系福祉団体の手で進められてきた。公共機関がこの仕事に着手するのは、ようやく一九二二（大正十一）年、國による本格的運営は戦時下の一九三七（昭和十二）年である。しかも一貫して統制的、び縫的性格のものでしかなかつた。大学卒業者の職業紹介も、その性質が一般労働力と違うとはいえ、民間業者の手で進められてきた。

日本では、大学と企業とのつながりは、産学協同といわれるようになり、研究、開発の面では直接的な関係があつても、しかし就職ということになると、すでに指摘したようにゼミ担当教員の推薦程度である。ただゼミ担当教員が、特定企業と共同研究、開発している場合、推薦は有力なものとなる。周知のように、このような教員＝研究問題に迫つていく一つの手がかりとして、その実態の一端を、先に述べた、日本リクルートセンターの調査資料を通して見ていくことにする。

1 大学卒業の意味するもの——統計にあらわれた大学卒業——

卒業時の就職動向 高等学校から大学（短大を含む。以下同じ）への進学は年々増加している。昭和三十年代が一七・一八%、四十年代が二四・二五%、五十年代に入ると三三・三四%と急増する。大学への入学者がふえれば、当然のことながら卒業者数も増大する。後者の場合、昭和三十年を一〇〇とするとき、四十年には一七一、五十年には三三〇と三倍増する。これら卒業者のうち進学者は四・七%、就職者は七〇・八三%である（表一）。こ

図 1-3 新規学卒就職者の職業別学歴別構成の推移

(資料出所、学校基本調査)

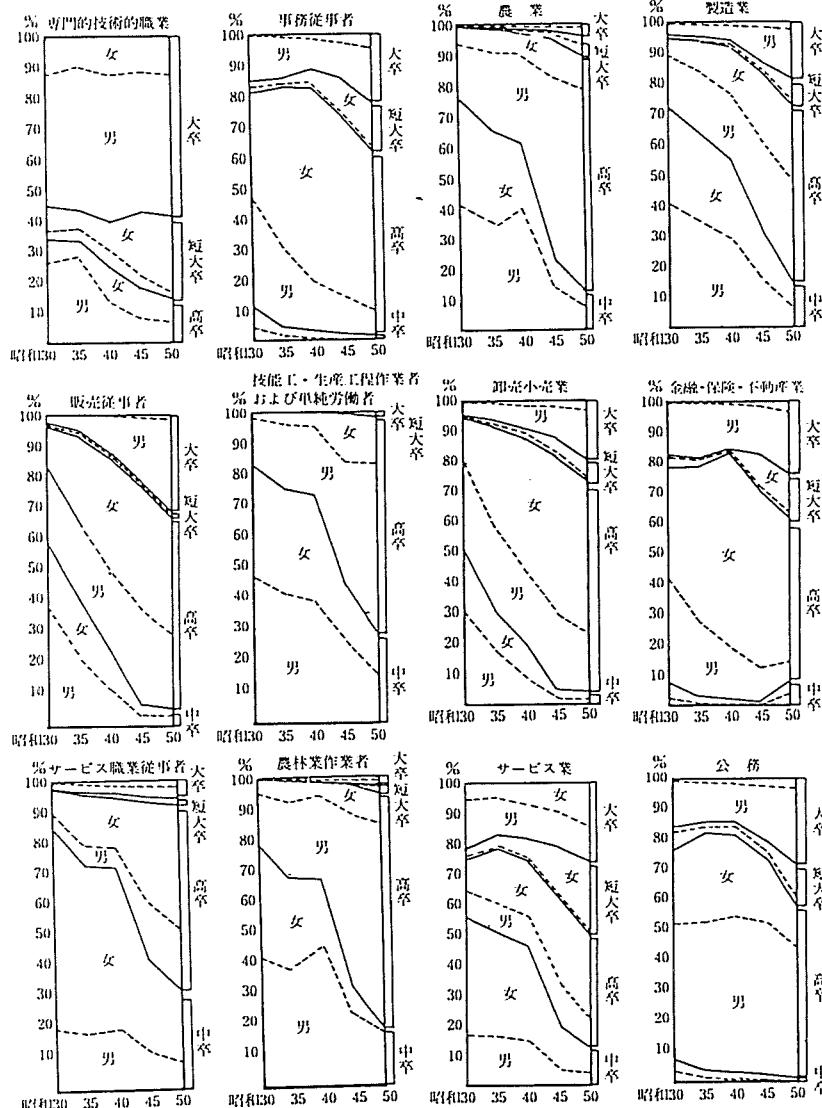


図 1-2 新規学卒就職者の産業別学歴別構成の推移

(資料出所、学校基本調査)

表 1 大学生の卒業時の動向

(資料出所、学校基本調査)

区分	卒業者数	進学者 (進学率)	就職者 (就職率)	就職進学者	国外研究員	無業者	死亡・不詳
昭30年	94,735 100(100%)	6,346 (6.9)	69,841 (73.9)	174	1,611	6,970	9,793
35	119,809 126(100%)	4,361 (3.8)	99,541 (83.2)	165	3,198	6,444	6,100
40	162,349 171(100%)	7,926 (4.9)	135,321 (83.4)	98	2,995	7,100	8,909
45	240,921 254(100%)	12,003 (5.2)	187,691 (78.1)	536	1,801	19,821	19,069
50	313,072 330(100%)	15,240 (4.9)	232,558 (74.3)	125	2,624	30,808	31,717
51	326,167 344(100%)	16,529 (5.1)	230,320 (70.7)	143	2,906	37,806	38,473
52	329,819 359(100%)	16,201 (4.8)	244,404 (72.0)	(213)	3,748 (11.1)	37,695 (11.1)	37,558 (11.0)
男	259,280 (100%)	14,451 (5.6)	196,628 (75.9)	(171)	3,315 (11.3)	19,922 (7.3)	25,683 (9.9)
女	80,539 (100%)	1,750 (2.2)	47,766 (59.4)	(42)	433 (0.5)	18,673 (23.2)	11,875 (14.7)
公立	66,239 (100%)	9,367 (14.2)	44,939 (67.9)	(25)	2,022 (3.0)	6,939 (10.5)	2,947 (4.4)
私立	9,533 (100%)	645 (7.0)	6,765 (71.2)	(23)	418 (4.3)	936 (9.8)	746 (7.8)
私立	264,047 (100%)	6,189 (2.4)	192,700 (73.0)	(165)	1,308 (0.5)	29,820 (11.3)	33,865 (12.8)

(注) 1. 時間・夜間の合計数である。2. 1無業者は各種学校入学者を含む。3. 「進学者」とは、卒業者のうち進学者及就職進学者の占める割合である。4. 就職率とは、卒業者のうち就職者及就職進学者の占める割合である。

図 1-1 新規学卒就職者の学歴別構成の推移

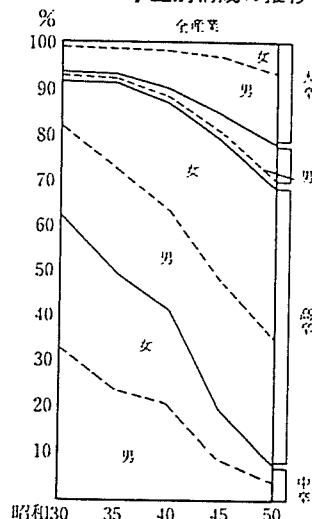


表 2 新規学卒就職者の学歴別構成

項目・年	計	中学	高校	大学・短大
昭和35年3月卒	126	68	48	10
40	141	63	63	15
45	126	27	73	26
50	96	9	54	33
51	92	8	51	33
52	100	7	59	34
55	108	6	58	44
60	114	5	55	53
昭和35年3月卒	100.0	54.1	37.9	8.0
40	100.0	44.4	44.8	10.8
45	100.0	21.6	57.9	20.4
50	100.0	9.8	55.9	34.2
51	100.0	8.6	54.8	36.6
52	100.0	7.2	59.0	33.8
55	100.0	5.9	53.5	40.6
60	100.0	4.8	48.6	46.5

(資料出所) 35~52年 文部省「学校基本調査」
55~60年 労働省職業安定局推定(51年)

(注) 高校は全日制のみ大学、短大等は昼間制のみ

うなれば、新規学卒就職者のなかでの大学卒者の比率は、必然的に高くなる。昭和四十五年の新規学卒就職者の学歴別構成比を見ると（表2）、中学校卒業者二一・六%に対し、大学卒業者は二〇・四%、同六十年になると高等学校卒業者四八・六%、大学卒業者四六・五%というように、中学校卒業者とほぼ同率という状態から、やがて高等学校卒業者数に近接することが予測されている。

このように増大した大学卒業者の進出する産業、職業分野は、いつたいどうなのだろうか。昭和三十年～同五十年までの産業別、職業別の就職動向を見てみよう（図1-1～1-3）。産業別では、金融・保険・不動産業、公務を除いては、中学校卒業者の激減に対し、大学卒業者の著しい増大が目立つて。職業別では、従来ほとんどの就業していなかった技能工・生産工程従事者、農林作業者への就職、ごく一部の者しか就業していないかつた販売、サービス従事者への就職も増加している。とくに販売従事者の増大の著しいのが目につく。大学卒業者数の増大とともに、いわゆるグレイ・カラー化、ブルー・カラー化現象が進行しつつあるのがわかる。離転職の結果ではなく、卒業の時点で、初めからグレイ・カラー、ブルー・カラーの道を選択しているのである。

就業構成の変化 以上のデータは大学新規卒業者の就職の動向に関するものであった。次に既就職者の動向に目を向けてみよう。昭和三十年に就職した者は、二〇年余を経過した現在では、大部分が管理者（課長）ないし準管理者層を形成し、四十年卒業者も監督者（係長）層を占めており、五十年に就職した者でも、すでに中堅層の仲間入りをして活躍しているはずである。

このような動向は職業別就業構成を見ればおよそ推測がつくが、まず産業別就業構成に占める大卒者の比率から見ることにしよう。ところで就業構成は、経済の変動にともなって変化する。とくに産業別就業構成はそうである。

ある。しかしすでに見たように、新規大学卒業者の産業別、職業別就職者は、微増、著しい増加の遅いはあれ、全体として逐年増加傾向にある。ところで従来、職業別就業構成において、大学卒業者といえばホワイト・カラーフーリー典型的には、専門的・技術的職業への就業、管理的職業への昇進可能性を意味していた。そうであれば、これらの職業分野での就業傾向を見れば、大学卒業者が社会的にどのような評価を受けているかを推定できるはずである。

表3は、産業別就業構成である。就業者全体のなかで、構成比の高いのは製造業、卸売、小売業そしてサービス業である。ところが、就業者全体の中で大学卒業者の割合の高いのは、サービス業、金融・保険・不動産業そして公務で、実に三割ないしそれに近い率を占めている。

職業別就業構成では（表4）、技能工・生産工程従事者の割合が最も高く、事務、販売従事者がこれについている。しかし、大学卒業者の就職比率の圧倒的に高いのが、専門的・技術的職業、管理的職業そして事務従事者である。ところが販売・サービス職業従事者そして技能工・生産工程従事者の場合、昭和三十五年対同五十二年の增加倍率を見ると、サービス職業従事者が六・八倍、技能工・生産工程従事者が四・六倍、販売従事者が二・八倍と著しい増加が見られる。

昭和四十八年～四十九年の石油ショックを契機にした経済的不況は、第一次、第二次産業およびそれに含まれる職業分野での就業構成に変化を及ぼしている。表3、表4でいえばその影響は、五十二年の数字にあらわれている。とくに、第二次産業関連企業では、長期にわたる低成長を見越して、いわゆる減量経営によってこれに対処しようとしている。減量経営に当たつてまず第一に着手されるのは、人員の削減である。不況下でも経営を

維持し、さらに業績を向上させるためには、人件費の大額削減が不可欠だからである。これに反し公務、公共関連産業、第三次産業は、不況の影響をそれほど受けていない。とくに卸・小売業、金融・保険・不動産業、サービス業は、わずかではあるが就業者数をふやしている。

だが、大学卒業者の職業別就業構成の割合に目を向けてみると、全体として増加している（一四・六%→一四・八%）にもかかわらず、大学卒業者＝ホワイトカラー、つまり専門的・技術的職業、管理的職業という象徴的分野において全体としての増加比率（〇・二%）とは逆の現象が見られる。前者の一・九%、後者の三・五%という大幅な減少である。これに対して事務従事者の〇・六%、販売従事者の〇・七%の増加が目につく。

すでに述べたサービス職業従事者、技能工・生産工程従事者、販売従事者の三～八倍の増加という現象と合わせて考えると、昭和四十五年以降の大学卒業者の就業動向は、専門的・技術的職業、管理的職業がいぜんとしてとくに管理的職業においてそれが顕著である。したがって、管理職以前の段階の事務、販売、サービス従事者としてとどまるか、たしかに監督者的役割を果たすか、あるいは数こそ少ないが、技能工・生産工程従事者となつて、在学時代には思いも及ばなかつた分野で活躍することが期待される、ということになるのではないか。

経済の高度成長の波に乗つて上級学校、とくに大学への進学率が高まる中で高等学校→大学時代を過ごし、就職後数年ならずして不況、減量経営期に直面した大学卒業者は、中・高齢者問題と並ぶ、高学歴化問題の渦中に立たされている。図2のように、企業の従業員中に占める大学卒業者の比率は、確実に高まっている。このように見てくると、これからの大學生にとつて、卒業という人生の通過時点は、今までとは違つて、ますます重

表3 産業別就業構成

区分	年	就業者数	計	建設業	製造業	卸売業・小売業	金融・保険業	不動産業	運輸通信業	電気ガス水道供給業	サービス業	公務
計	昭和35	4,369	100.0	6.2	21.7	15.7	1.6	0.2	5.0	0.5	11.8	3.0
	46	5,063	100.0	7.9	27.2	19.2	3.0	6.4	0.6	14.7	3.3	
	49	5,134	100.0	8.7	26.9	20.2	3.4	6.5	0.6	15.6	3.5	
	52	5,365	100.0	8.9	25.7	21.7	3.5	6.4	0.7	17.1	3.5	
大学卒の割合	35		6.7	4.5	3.1	6.3	20.3	19.0	6.8	13.1	21.2	16.4
	46		12.1	7.5	10.2	11.9	24.4	8.1	15.3	28.4	21.8	
	49		14.6	9.4	11.3	14.4	27.8	9.7	16.2	31.9	25.0	
	52		14.8	8.8	11.3	13.6	29.0	9.7	18.3	31.2	27.2	

(資料出所) 35年は総理府統計局「国勢調査」、それ以外は、同「就業構造基本統計調査」

(注) 1. 大学生には短大生を含む。

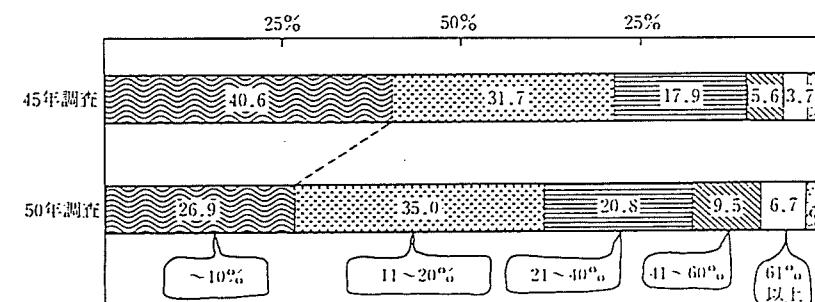
2. 産業計には、農林、漁業、鉱業、その他のを含む。

表4 職業別就業構成

区分	年	計	専門的・技術的職業	管理的職業	事務従事者	販売従事者	機械操作者	技術者	運転従事者	技術工場従事者	サービス従事者	サードフロア従事者
計	昭和35	100.0	4.9	2.3	10.4	10.6	32.6	0.8	3.3	28.6	6.5	
	46	100.0	6.8	3.2	16.2	12.5	17.2	0.2	4.6	32.1	7.1	
	49	100.0	7.2	3.9	16.9	12.6	14.1	0.2	4.8	32.6	7.7	
	52	100.0	8.0	3.8	17.1	13.3	12.2	0.1	4.6	32.4	8.5	
大学卒の割合	35	6.7	52.4	31.8	16.8	5.9	0.5	1.3	2.3	1.8	2.5	
	46	12.1	62.0	36.3	20.4	12.7	1.1	1.7	3.0	3.4	5.7	
	49	14.6	64.4	38.1	22.8	16.1	1.7	2.4	3.9	8.5	19.2	
	52	14.8	62.5	34.6	23.4	16.8	1.2	1.4	3.1	8.2	17.0	

(資料出所) 表3と同じ

図2 従業員中の大学卒の比率 (資料出所: 日本産業調査協会「企業内教育の現状と課題」p.3)



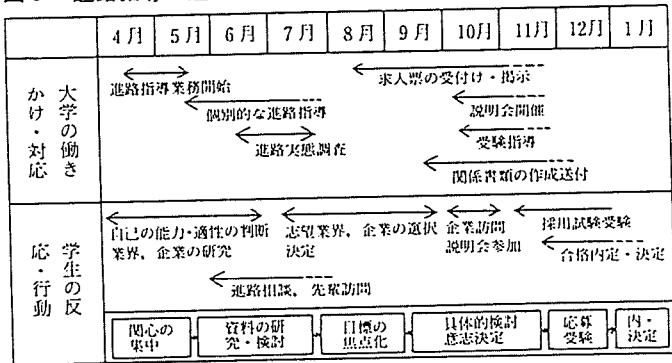
大々、そして複雑、多様な意味をもつことになることは間違いない。

2 卒業を前にして——就職戦線の展開——

(1) 学生の企業に対するアプローチ

すでに見たように、昭和三十年以来、大学卒業者の七〇・八三%は就職する。大学（国公・私立）、学部（事務系・技術系）によつて、学生の対応の仕方は様々だが、以前とは違つて、最近では前年度の九、十月以降の四年次生の行動を見、大学側、とくに進路指導関係部、課の掲示などを目の当たりにして、徐々に就職への意識を高めていく。十一、十二月になると、就職先が内定、決定して喜びを包み切れない顔、いぜんとして残された数は多いが、知名度の低い企業の入社試験に走り回る沈んだ、焦りを隠しきれない四年生の態度を見るにつけ、他人ごととは思えない気持ちになる。しかし一、二月の学年末試験期に入ると、来年に備えて少しでも「優」を多くとろうといふことで、この気持ちも一時的に抑えられる。三月、落着きを取り戻し、誇りと期待に胸ふくらませた先輩を送り出し、いよいよ自分自身の出番を実感する。私は、自分はどの業種の、どんな会社なら向くだろうか、今年の景気はどうなのか、有望な産業、業種はどれかなど、不安と希望の入りまじつた状態で春休みに入つていく。四月、新学期の開始とともに進路指導部門の四年次生向けの業務が始まられ、ゼミナール指導教員、級担当教員の働きかけも積極的、具体的になつていく。学生も大学備え付けの参考資料をじっくり検討、研究する。学生同士の情報交換も熱を帯びてくる。大学側の学生への働きかけ→学生側の反応→大学側の対応→学生の行動は、お

図3 進路指導一進路決定プロセス



よそ図3のようなプロセスで展開していく。学生の社会に対する姿勢、態度は、それ以前の学年の時とは較べものにならないぐらいに変化する。より現実的、保守的傾向を強める。日本リクルートセンターの行つた調査によると、この傾向は年を追つて強まっていくことがわかる。⁽¹⁾

現実的な傾向は、人気企業ランキングの変動、希望業種の推移にあらわれている(表5-1、5-2)。これらの調査は、業界、企業の検討、研究の段階から志望する業界、企業の選択の時期、つまり六月から七月の時期の学生の希望、意識であるから、大部分の学生は、必ずしもまだ業種、企業を特定するまでには至っていない。しかしこれからの長い「生涯」を賭けることになる職業、職場の選択だけに、経済の動向、業界の変動を客観的かつ敏感に捉えて反応している、ということができるだろう。

表5-1の昭和四十年、四十六年は、高度経済成長、技術革新期のなかの一時的不況から脱出した時期に当たり、昭和五十二年～五十五年は、いうまでもなく低成長、構造的不況から必死の立直りを摸索しつつある時期である。したがつて表5-2にランクされている志望業種は、いわゆる不況に強い業種であり、人気企業としてランクされている企業は、いずれもそれらの業種のなかの市場占有率の圧倒的に高い、いわゆる大独占企業である。つまり図4で明らかのように、事務系、技術系そして国公立、私立とも七〇%以上が大企業への就職を希望して

大卒者の採用は二億円の先行投資 実際には、戦端は企業の側から切つて落とされる。日本リクルートセンターは、「月刊リクルート」誌に、度々「リクルーティング講座」を特集している。それによると、企業の年間採用計画は、だいたい表7のようである。この計画に従つて、企業は学生が、知名→理解→接触→応募→入社という具体的行動をとるようにPR活動を行う。

(2) 企業の学生に対するアプローチ

不況からの脱出、不況を好機として市場占有率の拡大を狙う企業のトップの経営戦略の冷徹さ、経営管理、とくに中高年対策、高学歴化対策を中心とする苛烈な能力主義人事管理とは裏腹に、就職を控えた若者は、同一企業に停年まで勤務することを考え、モーレツ型を拒否してマイホーム型を志向する。しかも、そのいずれもが倍増している(図5-1、5-2)。これは表6の就職の条件と無関係ではない。この限りでは、学生は社会的条件の厳しさの中で、政治的志向を問うまでもなく保守的傾向を強めているといえるし、学生の特権とはいえ、いざんとしてバラ色の夢を描いている、といつてよいであろう。だがこの夢は、就職戦線の展開とともに破れ去ることになる。

いるし、その条件も「安定していく技術・企画力が高く、成長の見通しのある、給料の高い」企業ということになる(表6)。そういう意味で一九六〇年代の成長産業の一つであつた石油化学ないし合成繊維のトップ企業が、一九七三年、七四年以降事務系はもちろん、技術系でもベスト・テンに登場しなくなつたことは興味ある事実である。

表5-1 人気企業ランキング(10位まで)

	事 業 系		企 画 系		
	40年3月卒業	46年3月卒業	52年3月卒業	58年3月卒業	55年3月卒業
1位 東洋レーコン	日本航空	東京海上火災保険	東京海上火災保険	東京海上火災保険(1)	東京海上火災保険(1)
2 大正海上火災保険	伊藤忠商事	三井物販	三井物販	三井物販(2)	三井物販(2)
3 丸紅	日本交通銀行	三井物販	日本交通銀行	三井物販(3)	三井物販(3)
4 伊藤忠商事	日本電器産業	日本電器産業	日本電器産業	日本航空(4)	日本航空(4)
5 東京海上火災保険	丸紅	朝日新聞社	朝日新聞社	日本放送協会(5)	日本放送協会(5)
6 三菱商事	ダイユー	住友商事	住友商事	三井銀行(6)	三井銀行(6)
7 制鉄成長	朝日新聞社	伊藤忠商事	伊藤忠商事	三井銀行(7)	三井銀行(7)
8 松下電器産業	西武日本ワーリー	安田火災海上保険	安田火災海上保険	日本生命保険(8)	日本生命保険(8)
9 住友商事	日本エレクトロニクス	マントー	住友商事	日本生命保険(9)	日本生命保険(9)
10 三井銀行	日本エレクトロニクス	第一勧業銀行	第一勧業銀行	住友商事(10)	住友商事(10)

(注)55年3月卒業時の順位

表5-2 志望業種の推移(各年度3月卒業)

	事 業 系		技 術 系	
	47年	49年	51年	54年
1位 住友商社	出版・雑誌	出版・雑誌	出版・雑誌	出版・雑誌
2 全般	出版・報道	出版・報道	出版・報道	出版・報道(3)
3 出版・報道	全般	マガジン	マガジン	マガジン(4)
4 マガジン	出版・報道	日本国有鉄道	日本国有鉄道	日本国有鉄道(5)
5 建設	建設	日本電気	日本電気	トヨタ自動車工業(2)

	事 業 系		技 術 系	
	47年	49年	51年	54年
1位 建設機器	電気・精密機器	電気・精密機器	電気・精密機器	電気・精密機器
2 建設	官公庁	官公庁	官公庁	官公庁
3 国・公	機械・輸出機器	機械・輸出機器	機械・輸出機器	機械・輸出機器
4 化学	建設	総合商社	総合商社	総合商社
5 石油	化學	総合商社	総合商社	総合商社

図4 大企業への就職希望(52年3月卒業)

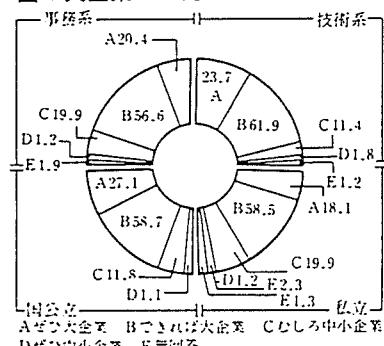


図5-1 転職志向

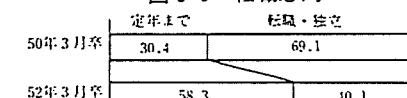


図5-2 職業生活の展望

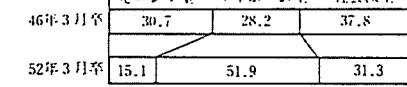


表6 就職の条件(5位まで)

安定している	67.0%	57.6%	安定している
技術、企画力が高い	54.4%	50.9%	技術、企画力が高い
給料が高い	53.1%	42.4%	給料が高い
社会的な責任感がある	43.2%	41.8%	社会的な責任感が高い
社会的貢献度が高い	40.7%	35.8%	社会的貢献度が高い

(注)52年3月卒業 55年3月卒業

表7 採用カレンダー

1月	採用計画の策定 内定候補者の決定 就職スケジュールの決定 PR活動の決定 就用子口の決定 就用組織の決定
2月	各種PR部門の作成準備 就職アドバイザリーグループ決定 就用スケジュールの決定
3月	就業対象の配分決定 新入社員教育プログラム 新入社員受け入れ態勢完了
4月	就用担当者会議 就用地図の分野 就用方法の確認 就用スケジュールの決定
5月	就業の承認会議に出席
6月	就用活動実施 就用スケジュールなどを把握 7月1日、就用・新卒求人等および就業員就用計画書を提出 7月15日、就用による新卒求人の認可。求人票の高吸収開始 就用活動開始 7月中旬、就用活動終了 就用実績報告 大学・高校へ新卒見習いの送付
7月	就用の先生・生徒を対象とした会社(工場)見学会の実施 就用の会社訪問の対応 大学・新入学生の送付(8・16回目)
8月	就用活動会議 会社説明会、リクルートルームなど学生受け入れの準備 就用能力強化の研修 就用会議、説明会告知PR実施(9・16以降) 就用登録日などの決定と通知 就用受け付けの終め切り 就用活動の準備
9月	就用登録会付け 会社説明会実施 リクルートルーム開設 就用日告知 就用受け付けの終め切り 就用登録会実施 就用の結果報告 新規登録会実施 新規登録会実施(実施)
10月	就用登録会付け 会社説明会実施 リクルートルーム開設 就用日告知 就用受け付けの終め切り 就用登録会実施 就用の結果報告 新規登録会実施(実施)
11月	就用登録会付け 就用結果報告 追加登録会実施 内定者フィロー開始
12月	就用活動の反省 次年度は就用活動の準備

(資料出所:「月刊リクルート」78年7月p.39)

PR活動の狙いは、より質の高い人材の確保ということにある。そのためには、全国に散在しているより多くの優秀な学生が、企業名を知り、より多くの、正確なデータによって望ましい企業イメージをもち、積極的に応募してくるよう、動機づけることが先決である。八月中、下旬にかけて、大学の進路指導部、課には、「五〇〇〇〇社以上のD.M.が舞い込むのはザラ」だという。つまり就職戦線は、日本の経済動向を左右する巨大企業から、名もない中小企業に至るまで、「全国一〇〇万社を超える」企業相互の人材確保戦線なのである。それが激烈であるのは、「一人の大卒者を採用しようとする」とことは、二億円の先行投資をしようとすることに等しいからである。「青田買い」から「もみ買い」そして「協定」、大学卒業生の「就職協定」というものがある。昭和五十一年に新聞に報道されるようになつた。

いわゆる「就職協定」は、昭和二十七年六月に翌年三月新制大学が第一回卒業生を送り出すに当たつて、文部、労働両省によって、業界団体に出された「学校からの推薦は十月一日以降、選考試験は一月以降とする」という通達に始まる。だがこの協定は「神武景気」の過程でくずされ、昭和三十二年改めて「推薦、選考とも十月一日以降」と変更された。当時は国際收支の悪化とともに、「ナベ底景気」といわれる不況期であった。しかし一転して三十四年からの「若戸景気」とともに、三年次の学生のなかに、夏休みに入ると早々に、事前の会社訪問に出かける傾向が出始めた。企業も有望な人材を少しでも早く確保するために、優秀な学生を「内定」するという方策をとつた。学生は、「就職内定の勝負は三年の夏休み」とばかり、コネを求めて走り回つた。当時、マスクミはこれを、「企業の青田買い」と論評した。ついで昭和四十年の不況期に、再び「七・一五、八・一、一〇・一」協定なるものが生まれた。しかしこれも、四十二、三年の「いざなぎ景気」のなかで実質的な効力を奪われた。「就職のやま場は、大学三年の二、三月」といわれ、新聞はこれを、「『早苗買い』から『種もみ買い』へ」と報道した。

そして昭和四十六年のニクソン・ショック、さらに四十八、九年の石油ショックと続く国際経済の激動のなかで四十七年の「五・一、七・一」協定、続いて五十年三月に「一〇・一、一一・一」ところが同年五月に「九・

表8 大学就職協定の推移

昭和27年6月	10月1日 集約 1月以降 選考試験
昭和32年	以降
昭和30年	7月15日 大学での就職 長期会議開始
昭和29年	8月1日 事前選考 10月1日 選考試験
昭和28年	5月1日 全国就職会議 1月1日 選考試験
昭和27年	1月1日 全国就職会議 11月1日 選考試験
昭和26年	1月1日 全国就職会議 1月1日 選考試験
昭和25年	~
昭和24年	~
昭和23年	~
昭和22年	~
昭和21年	~
昭和20年	~
昭和19年	~
昭和18年	~
昭和17年	~
昭和16年	~
昭和15年	~
昭和14年	~
昭和13年	~
昭和12年	~
昭和11年	~
昭和10年	~
昭和9年	~
昭和8年	~
昭和7年	~
昭和6年	~
昭和5年	~
昭和4年	~
昭和3年	~
昭和2年	~
昭和1年	~
昭和0年	~

「一一一」と変転し、五十一年現行の、「一〇・一、一一一」協定に落ち着いた。

この「就職協定」の変転は、採用計画が企業の業績によって左右される以上当然のことといえるだろう。そうであれば、就職戦線の展開は、資本主義の経済法則に規定されることは疑いのないところでであろう。しかし「就職のやま場」が三年次の七、八月であつたり、少し遅まつたとはいえ二、三月といふことになると、大学の三・四年次の専門課程の教育、学修もまた資本主義の経済法則のラチ外では行われないことも明白だろう。では「一〇・一、一一一」協定下の現在ではどうなのだろう。そもそも就職試験は、大学での教育・学修の成果がそのまま反映し、その内容が就業後の職務に生かされるのであろうか。

大学教育と就職試験——日米の比較 産業問題研究会の経営教育問題小委員会（委員長日立製作所会長 駒井健一郎）は、昭和五十年三月に「経営教育に関する国際会議」を開催した。この会議に出席したアメリカ代表のR.M・サイアート（カーネギーメロン大学学長）は、アメリカの大学、大学院における経営教育の現状について、およそ次のように言つている。

アメリカでは、マネージャーはエンジニアや医者と同じように教育によって作り出せる。マネジメントに関する重要なことは学校にいる間に教える。マネージャーの機能は、問題解決および情報処理の機能である、と解すればかもしれない。しかし、後期の二年間にはビジネス・トレーニングを徹底的に行うよう努力している。そして問題解決能力のバーナン化をつねに強調している。⁽²⁾

添理（日立製作所人事教育部副部長）は、経営教育問題小委員会、右の国際会議の成果をふまえて問題を整理し、その中で次のようなことを指摘している。

ば、問題解決の行動を訓練することによつてマネージャーは作りうるものである。

行動をモデル化し、モデルから問題解決にみちびく方法は可能である。だから大学院レベルはもちろんのこと学部レベルでも、いろいろなケースを与えて実習させることに主眼をおいている。学部段階ではこの時間は十分ではないかもしない。しかし、後期の二年間にはビジネス・トレーニングを徹底的に行うよう努力している。そして問題解決能力のバーナン化をつねに強調している。

添理（日立製作所人事教育部副部長）は、経営教育問題小委員会、右の国際会議の成果をふまえて問題を整理し、その中で次のようなことを指摘している。

実務上の失敗が即、地位の喪失につながる西欧企業のシステムに較べ、わが国企業では実務上の失敗がむしろ教育機会として活用される、というOJT、実務経験教育の重視が、秀れた経営教育の役割を果してはいたとも言え、同時にそこにわが国の特徴があった。

わが国企業の各層管理者には、専門知識、内部管理能力、実務経験の豊かさ、その実践意欲の高さに較べ、残念ながら経営の原則の理解と徹底に欠け、視野の狭さ、長期的、戦略的発想の不足、意志決定のあいまいさという弱点が指摘されるのはなかろうか。

戦後、アメリカの近代的、合理的経営理論、技術が導入されたとはいえ、むしろ戦後経営の中で定着した終身雇用制、年功序列制、集団的経営方式をテコにして驚異的な経済の高度成長をとげたことは間違いない。低成長経済体制の中で新しい経営教育が模索されていることは事実としても、基本的路線は余り変わっていない。いや

表11 面接試験における評価の観点

	責任感が強い	重いムードを	他思い入いやりとりしがちである	よ効じめである	ある意・意欲が	音動しているドバキ	知豊富である	理解力・判断力	表現ある・説得力	その他	無 答
最重視項目											
製造業	3.4	5.6	0.2	4.1	3.2	58.3	2.0	5.9	1.0	2.0	14.4
非製造業	2.5	5.4	0.2	4.8	4.8	63.4	0.8	3.1	1.7	0.6	12.8
全 体	2.9	5.5	0.2	4.5	4.0	61.0	1.3	4.4	1.3	1.2	13.5
重複回答											
製造業	70.2	67.3	18.5	50.7	60.0	93.2	41.0	61.7	48.3	3.2	1.0
非製造業	66.3	65.6	17.4	51.3	60.9	91.9	23.8	58.8	52.0	3.7	2.1
全 体	68.1	66.4	17.9	51.1	60.5	92.5	31.7	60.1	50.3	3.5	1.6
金額別重視回答											
0~99人	59.4	61.5	16.7	45.8	41.7	87.5	17.7	50.0	34.4	2.1	1.0
100~499人	68.0	62.9	15.2	49.9	62.7	93.1	23.2	55.2	48.3	3.5	1.3
500~999人	68.6	67.4	17.7	50.9	54.9	91.4	30.9	61.1	49.7	4.0	1.1
1000人以上	71.6	73.3	22.6	55.6	68.7	94.2	51.0	70.8	60.1	3.7	2.5

面接試験における評価の観点（表11）では、まず何よりも熱意、意欲があるかどうかが最も重視される。健康のものが出題されるのだろうか。

面接試験における評価の観点

では、両調査とも、面接試験が学力または筆記試験よりも重要であることを示している。いつたい面接試験では、受験学生の何を重点に評価しようとしているのだろうか。そして学力または筆記試験では、どんな内容

表12 筆記試験の内容

	一般常識	外国語	作文・論文	専試験に問題した学力	職務内容試験に問題した学力	その他	無 答
④学業成績							
③健康診断							
⑤職業適性、後者では、①面接試験							
④学業成績							
⑤適性検査							

資料出所：表10に同じ

局の調査（表9）と昭和五十年

一年に、日本リクリートセン

ターが実施した調査（表10）

を比較してみると、大勢はほと

んど変わっていないことがわ

かる。両者に共通するものを

上位から五項目とると、前者

では、①健康

②面接試験（人

柄・思想を含める）③学力試

験と学力試験または筆記試験である。この二種類の試験について

表9 新規学卒者および高卒者の採用基準（重要な三つ）

	全 体	就 業 率	人 性	健 康	仁 慎	教 育	家 境	出 身 地	學 美 成 績	面 接 成 績	学 力 基 礎 成 績	常識	そ の 他	無 回 答			
新規学卒者	100.0	2.5	53.1	23.6	75.8	2.1	3.1	9.5	1.4	11.4	25.6	52.9	34.3	3.3	0.4	0.2	
規 模 別	全 体	100.0	4.0	49.4	24.2	75.8	2.5	6.1	9.6	1.0	17.2	22.2	51.5	29.8	5.1	1.5	—
	総資本50億未満	100.0	2.6	61.0	29.9	81.8	1.3	2.6	9.1	1.3	5.2	19.5	48.1	33.8	3.9	—	—
	50億以上	100.0	—	52.9	18.6	78.6	4.3	—	8.6	1.4	7.1	31.4	51.4	37.1	4.3	—	1.4
	100億未満	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	100億以上	100.0	1.4	54.0	21.6	71.2	0.7	0.7	10.1	2.2	8.6	30.9	58.3	39.6	—	0.7	—
	200億未満	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	200億以上	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

*の欄の記入値は、この質問に一つも回答していない会社の比率を示す。

資料出所：経済企画庁調査局内閣調査課「労働力流动と賃金決定事務調査報告」

表10 大卒採用のための選考方法

	筆 記 試 験	面 接 試 験	健 康 診 断	學 美 成 績	先 生 の 選 務	経 験 の 採 取	三 答		
最重視項目									
製造業	3.3	1.9	79.0	0.2		0.5	15.0		
非製造業	3.7	3.7	76.2	0.2		0.2	16.0		
全 体	3.5	2.9	77.5	0.1	0.1	0.1	0.2	15.6	
重複回答									
製造業	80.4	44.9	97.9	61.6	66.3	18.1	22.2	8.4	0.2
非製造業	78.2	48.9	99.2	57.3	52.4	14.4	8.2	5.7	0.2
全 体	79.2	47.0	98.6	59.3	58.8	16.1	14.7	7.0	0.2

資料出所：日本リクルートセンター「新規大学卒業男子採用試験実施予定調査」

むしろ、ある点については、ますます強化されているといつてよい。その最も典型的なものが就職試験の方法とその内容である。従来、大學の学部段階の教育は、とくに実践的、実用的性格が強いといわれている経営学教育でも、大勢は、企業、経営についての基本的認識をできるだけ体系化した知識として、多数の学生に、講義方式で教授するにこぎまとっていた。¹⁴⁾したがって、事務系に就職する場合でも、主流はいぜんとして法学部、経済学部で、商学ないし経営学部がとくに有利ということはない。文学部出身者と違つて、日本ではビジネスマン、マネージャーの本格的養成の場所・条件は、企業内のOJT、実務経験教育だからである。

昭和四十年に、経済企画庁調査

表13 職位別行動時間の特徴

	労働内容・時間配分
全体	実働時間は8時間10分 内残業時間は50分
部・課長	①会議・打合せ(150分) ②報告資料作成(41分) ③資料閲覧(40分)
係長・主任	①会議・打合せ(123分) ②企画・立案(109分) ③報告資料作成(80分)
一般職男子	①一般事務作業(147分) ②報告資料作成(100分) ③会議・打合せ(59分)
一般職女子	①一般事務作業(250分) ②整理・整頓(82分) ③報告資料作成(30分)

図6 行動別平均時間の割合(資料出所:「月刊リクルート」78.7表13、14も同じ)

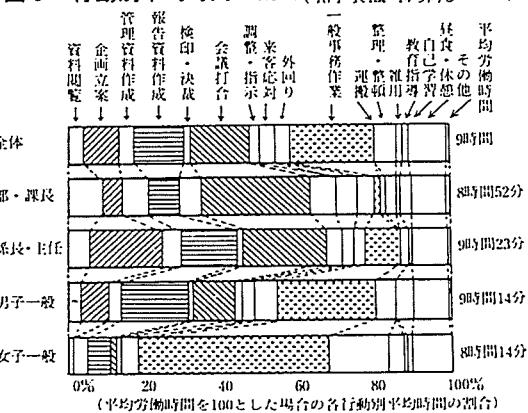


表14 仕事の性質

	仕事指標	一日評価
全体	●仕事は嫌いではない ●努力はしていない ●そのままでなすべき仕事が多い ●仕事効率1%	●進歩度は高い ●60%が疲労感を感じている
部課長	●適応性は高い ●代替性が低い	●満足しているものが多い ●疲労度は低い
係長・主任	●拘泥性が低い ●余裕はある	●ヒマと答えているもののが比較的多い ●疲労度は低い
一般職男子	●適応性が低い	●忙である ●能力以下の仕事をしている ●忙に立つ
一般職女子	●適応性が低い ●代替性が高い	●満足度が低い ●能力以上の仕事をしている ●あまり役に立たない

学習、⑯昼食・休憩、⑰その他である。これらの諸行動は、職位によってその配分が違う(図6)。

新入社員は、いうまでもなく男子一般または女子一般に属する。彼らの作業スケジュールは、部・課長、係長、主任とは質的に違う。とくに男子大学卒業者にとって共通の目標である管理的職業従事者つまり部・課長との違いは、一般事務作業、報告資料作成、会議・打合せにおいて著しい(図6)。さらに女子一般になると、男子一般と較べてさえその差は顕著である。この調査では、男子一般の経験年次別の時間割配分がとりあげられていないので、推測の域を出ないが、新規卒業の男子一般のそれは、むしろ女子一般に近いと見ていいだろう。だが彼女らとの大きな違いは、近い将来確実に係長、主任の、かなり大きな確率で課長のポストを手にすることなどがでかるだろうという期待、大げさな言いかたをすれば将来展望からくるモラールの高さだ

で意欲的な人間が企業人、産業人の第一の条件である。そして一方で、責任感が強くチームワークを重んじ、他方、理解力、判断力のある、つまり表現力、説得力のある人物が理想像なのである。そうであれば、外国語に堪能で、大学の専攻分野に関連した学力があればそれに越したことはないが、それ以上に豊かな常識をもち、自分の考えを鮮明に、また問題の核心を正しく捉え、これを明解な文章として表現できる能力が求められるのは当然だろう(表12)。このような能力に比較して、これから就くことが予想される職務の内容に関する知識の有無は、ほとんど問題にされていない。」のことは、前に取りあげたサイアート、湊両氏の指摘を思いおこしてみれば、十分うなづけることである。

3 新入社員の仕事――その量と質――

めでたく企業への就職がかなつた新入社員を待ちうけているものは、学生生活との訣別を強いる新入社員教育と、それによって洗脳、変身させられた者だけが身に沁みて味わうことになる実務経験である。鎬を削つて十数年後、さらに二十数年後に係長、課長に栄進することができれば、その眞の意味を問うことのできない実務経験こそが、大学卒業者を事務系労働力として陶冶する。

仕事の量的側面 日本生産性本部が開設している経営アカデミーの経営システム開発コースのメンバーが、「ホワイトカラーの時間割」の調査、分析をしている。ホワイト・カラーの一日は、およそ一七種類の行動に分類できる。それは、①資料閲覧、②企画・立案、③管理資料作成、④報告書作成、⑤検印・決裁、⑥会議・打合せ、⑦調整・指示、⑧来客応待、⑨外回り訪問、⑩一般事務作業、⑪連絡、⑫整理整頓、⑬雑用、⑭教育指導、⑮自己

けであろう。

仕事の質 男子一般事務従事者の仕事の性質を一言でいえば、「自分の能力以下の、しかも選り好みのできない仕事で一日が過ぎてしまう。しかしそのような縁の下の仕事が、自分の属している企業の発展に、配属される部・課の役に立っている」(表14)ということになるであろうか。だが、新入社員にとつてこのような質の仕事でも、学生時代とは全く違った対応を迫られる。

「新入社員常識集——あなたはもう学生ではない——」⁵⁾ という本がある。「常識」を授授、仕事の進め方、対人関係、日常の振舞いの四分野、一七四項目にわたってこと細かく、親切に解説している。例えば、「出勤・退社の挨拶は、仕事の一部と心得ておく」「電話はかなうず自分がとる」という気持をもつ」「失敗したときは、言い訳をせず素直にあやまる」「上役の注意は、素直な気持で聞く」「どんなつまらない仕事に思えても、バカにしない」「大学を出たのにこんな雑用ばかりさせる」を禁句にする」「ワイシャツの襟、袖の汚れにはとくに注意する」最後に「一度入社した会社は、「よい会社」という目で見る」と。そして「丁寧なことに、推薦文に、このようなことを「彼らがその年になるまで、何も教えてやうなかつた親や学校にも非の一端はある。怠惰な親や学校に代つて囁んで含めるように教えてくれる」のがこの本なのだ、と。

就職試験で求められた「健康で意欲的人間」は、新入社員としては、勤務時間を通じて自分の非「常識」を自覚しながら、能力以下の仕事にもめげず、とりあえず課長のポストを夢みて、残り少なくなった青春を送ることになるのである。

(1) 日本リクルートセンター「月刊リクルート」一九七七年一月号～一九七九年七月号・同センター

(2)(3)(4) 萩宮晋路修「日本の経営教育への提言」一九七六年六月・産業能率短大出版部
(5) 坂川山輝夫「新入社員常識集——あなたはもう学生ではない——」一九七九年一月・こま書房

講座 日本の学力 別巻1 大学教育

1979年12月10日 初版発行 ©	
定価 2,700円	
著者 代 表 寺崎昌男	
出版権者 株式会社 日本標準	
代表者 石橋勝治	NDC 370
発行所 株式会社 日本標準	落丁・乱丁本はおとりかえいたします。
〒167 東京都杉並区南荻窪3-31-18	コード V 618
振替 東京170365 電話 03-334-2241	