

学部教育のキャリアレリバンスに関する研究 ～人間社会学部にそくして～

岩木 秀夫

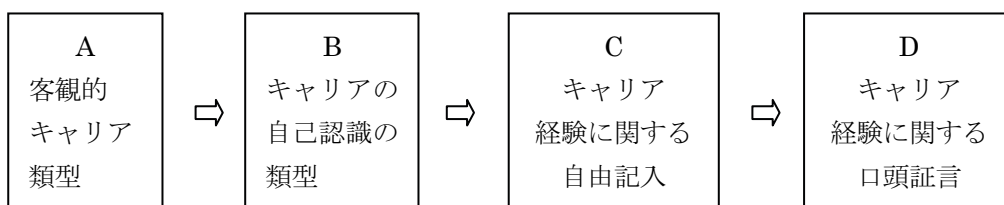
はじめに

日本女子大学人間社会学部は、90年4月に現代社会学科、社会福祉学科、教育学科、心理学科、文化学科の5学科で川崎市多摩区西生田に発足した。新学部は社会福祉士、教育免許状、臨床心理士等の専門資格を発行する体制をもってスタートした。その後、日本の高等教育界では、大衆化の急速な進展に伴って、専門資格の分野以外においても全般的に学部教育の職業的レリバンスを高めることが社会的課題とされて今日に至っている。人間社会学部も資格分野以外の学部教育プログラムに専門性を高めることを当初からの課題と意識して努力してきたが、02年度には学科の壁を越えた履修で新たな専門性を持つ履修証明書を発行する副専攻制度を発足させた。06年度には、この副専攻制度の改善をめざすプロジェクト「現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型副専攻プログラムの再編成」（申請書作成者、現代社会学科小林多寿子教授）が、文部科学省「大学教育高度化推進特別経費」を獲得し、その研究活動の一環として、07年3月に「人間社会学部の教育と卒業後のキャリアに関する調査」を実施し、08年1月31日に『卒業生の職業キャリア、ライフコースと学部教育のレリバンスに関する研究—「人間社会学部の教育と卒業後のレリバンスに関する調査」報告書—』を取りまとめた。

第1章はこの報告書から、卒業生の職業キャリア・ライフコースと経済変動要因、教育要因、労働市場構造要因、家族要因との関連を統計解析した部分を抜粋したものである（その関連で表番号は報告書のまま）。総じて、安定した職業経歴は広義OL市場と広義専門職市場の中に展開されるが、現代社会学科、心理学科、文化学科は前者を、社会福祉学科、教育学科は後者を確保するのに成功している。だが更に分析すると、それは学部・学科の教育効果（社会化効果）というより、一定の価値観・目的・経験を共有する学生・家庭が学部・学科を選択して集まってきたことの産物（チャーター効果）であることが明らかになった。これは、07年3月調査が、調査者側があらかじめ回答の選択肢を設定する拘束式の質問紙を用いたことの結果かもしれないと思われたので、08年9月には本学の重点化資金を得て、自由記入式の質問紙を用いた「人間社会学部の教育と卒業生のキャリアに関する追加調査」を行った。

第2章の目的は、自由記入を含む質問紙調査のデータを分析（A～C）し、そこから引き出せる情報を整理して、公開グループインタビュー（D）の焦点を絞り込むこ

とである。その作業は、以下の枠組みにもとづいて進めることとした。A～C に関する分析を通して、選択肢方式の質問紙調査でも、自由記入方式の質問紙調査でも、卒業生の職業キャリアに対する学部・学科の社会化効果を究明するためには、解決すべき課題が 4 点あることが浮かび上がり、その解明をグループ・インタビュー (D) のテーマとした。



※規則性・傾向性の把握 A > B > C > D
リアリティーへの接近 A < B < C < D

そこで、2009年3月21日(土)午後1時30分～4時30分には、08年度に発足した日本女子大学現代女性キャリア研究所のご協力を得て、「女子大と卒業生のキャリア形成に関する公開グループインタビュー:人間社会学部はどのように役だったか?」が行われた。

第3章はそのインタビューのテープ起こし記録(08年9月追加調査と併せて報告書取りまとめ中)から、論点1～4に関わる部分を抜粋したものである。そこでの議論を通じて、学部教育が提供する一般基礎教育、専門基礎教育、専門実務教育が卒業生の職業キャリアにどのような有効性(レリバンス)を持つかは、職業キャリアが展開される場(労働市場)の特性に大きく左右されていることが浮かび上がってきた。専門実務教育はいわゆる専門資格に関わるが、専門資格には国家資格と団体資格があり、今回のインタビューで登場した教職と社会福祉職は前者、臨床心理士は後者である。

社会福祉職をめぐる論議をつうじて、教職と社会福祉職の次のような対比が浮かび上がってきた。雇用市場の独占の点で、任用資格のない教職が完全独占であるのに対して任用資格が併存する社会福祉職は不完全独占であり、それに伴い教職が研修・人事処遇の点で高度な内部化が進み、専門実務教育を現場のOJTに依存する比重が極大で大学の実務教育及び基礎教育の意義が極小であるのに対して、社会福祉職の場合は任用資格でまわされる一般行政職者が既存のマニュアル(規則・通達、内規等々)に準拠して行う実務では福祉サービスに不完全な部分があり、大学の専門基礎教育はその不備を補うことに存在理由を見出していた。

以上のように、社会福祉職資格と教職資格の専門実務教育、専門基礎教育は、内部化された雇用市場に対して従属的であるが、それと引き換えに安定した正規雇用の職を保証されている。それに対して、臨床心理士資格は、大学・大学院の専門基礎教育、

専門実務教育が専門職団体の設定する標準によって高度な専門基礎教育、専門実務教育を実現している一方で、それが外部労働市場を通じて学校や病院、自治体等々に確保する職は、専任職が内部労働市場に埋め込まれている結果として、収入も身分も不安定な非常勤であり、当事者は自分たちのことを“高度なフリーター”と自称しているという。

最後に、オフィスにおける一般の事務職の多くはサラリーマンの内部労働市場に埋め込まれており、そこにおけるキャリア形成は、いわゆる総合職、一般職の区分も含めて、職場の昇進、異動等の人事慣行の多様性によって、とくに女性の場合は出産・育児とも絡んで、明確でないので、大学教育が専門実務教育や専門基礎教育として持っている意味は極小であった。しかし、大学がオフィス労働に対して一般基礎教育として極めて大きな役割を果たしているという証言が共通して得られたことは、今回のグループ・インタビューの収穫であった。参加者は口々に、大学での幅広い学習やアルバイト、自律的な履修・単位取得、レポートや卒論作成をとおして、職場の仕事に求められる問題解決能力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力などが培われたという証言を行った。近年流行のコンピテンシーとか学士力という概念に相当するものである。

男性と比べて女性の場合、内部労働市場の安定した長期雇用市場にめぐまれないので、離転職をつうじて主体的・有機的な非定形キャリアを展開することに女子大学の学部教育がどのように貢献できるのかということが、人間社会学部の副専攻制度の大きなテーマであり、今回の一連の調査の重要なテーマでもあった。今回のグループ・インタビューでは離転職と大学の関わりについては、1, 2人の参加者から、学部・学科が職業的なアイデンティティを考えると時の手掛かりになるとか、大学で一般基礎能力（コンピテンシー）をしっかり身につけていれば専門実務能力は専門学校で間に合うとかの証言がなされたが、その掘り下げは今後の課題に残された。

第1章 07年3月実施第1回質問紙調査の統計解析から

本章は『卒業生の職業キャリア、ライフコースと学部教育のレリバンスに関する研究—人間社会学部の教育と卒業後のレリバンスに関する調査—報告書—』（日本女子大学人間社会学部、08年1月31日）から、卒業生の職業キャリア・ライフコースと経済変動要因、教育要因、労働市場構造要因、家族要因との関連を統計解析した部分を抜粋したものである。詳細は本報告書を参照されたい。

第1節 分析枠組み

入学前職業選択、学科、学習・諸活動、就活開始×内定獲得、勤務先業種×規模のそれぞれが職業キャリアに対して持っている影響力を総合的に比べるために、ロジスティック回帰分析を行った。従属変数である「職業キャリア」も、独立変数である入学前職業選択、学科、就活、学習・諸活動、勤務先業種・規模も、すべて離散変量である。

質問紙で測定した学習・諸活動は「一般教養科目」「語学」「専門科目」「実験、実習、卒論」「資格取得」「ダブルスクール」「サークル・部活動」「友人関係」「副専攻」の9項目だが、少ないサンプル数でロジスティック回帰分析を行う関係で、「専門科目」と「資格取得」を分析に使用した。

(1) 従属変数＝職業キャリアダミー

キャリア1；「正規、事務営業販売職他、転職なし」=1／「それ以外」=0

キャリア2；「正規、専門技術、転職なし」=1／「それ以外」=0

キャリア3；「正規、事務営業販売&専門技術、転職あり」=1／「それ以外」=0

キャリア4；「非正規、専門技術」=1／「それ以外」=0

キャリア5；「非正規、事務営業販売職他」=1／「それ以外」=0

(2) 独立変数

1) 入学前職業選択ダミー

選択1；「考えていた」=1／「それ以外」=0

選択2（基準0r参照変数）；「特に考えていなかった」=1／「それ以外」=0

2) 学科ダミー

学科1；「現社、心理、文化」=1／「それ以外」=0

学科2；（基準変数）；「社福、教育」=1／「それ以外」=0

3) 就活ダミー

就活1；「3年開始4年前期まで獲得」=1／「それ以外」=0

就活2；「3年開始4年前期獲得」=1／「それ以外」=0

就活3；「4年開始4年前期獲得」=1／「それ以外」=0

就活 4 (基準変数) ; 「4 年開始 4 年後期獲得」 =1 / 「それ以外」

4) 学習・諸活動「専門科目」ダミー

専門 1 ; 「充実していた&役立っている」 =1 / 「それ以外」 =0

専門 2 ; 「充実していた&役立ってない」 =1 / 「それ以外」 =0

専門 3 ; (基準変数) 「充実してなかった」 =1 / 「それ以外」 =0

5) 学習・諸活動「資格取得」ダミー

資格 1 ; 「充実していた&役立っている」 =1 / 「それ以外」 =0

資格 2 ; 「充実していた&役立ってない」 =1 / 「それ以外」 =0

資格 3 ; (基準変数) 「充実してなかった」 =1 / 「それ以外」 =0

6) 勤務先業種・規模ダミー

業種規模 1 ; 「製造、運輸、通信、商社、金融、マスコミ等 1, 000 人以上」 =1 / 「それ以外」 =0

業種規模 2 ; 「製造、運有、通信、商社、金融、マスコミ等 1, 000 人未満」 =1 / 「それ以外」 =0

業種規模 3 ; 「教育、公務 (国家、地方)」 =1 / 「それ以外」 =0

業種規模 4 (基準変数) ; 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」 =1 / 「それ以外」 =0

第 2 節 分析結果

(1) 結果 1 ; 独立変数 = 「勤務先業種・規模」の場合 ⇒ 表 1

表 1 から、以下のことが分かった。サンプル数の制約の関係から、90 年度入学世代と 01/02 年度入学世代を比較できるのは、職業キャリア 1 と 2 (いわゆる安定したキャリア) に限定された。

①90 年度入学世代の場合、安定したキャリアを得る主役は教育・公務の資格職であった。

(ア) 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々のキャリア 2 のオッズ比は 0.03 であるが、「教育・公務の資格職」の人々の間では、そのオッズ比は 17.2 倍 である。

(イ) 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々のキャリア 1 のオッズ比は 0.33 であるが、「製造…商社金融保険等の大企業」の人々の間では、それが 7.9 倍 だった。

②01/02 年度入学世代では、安定したキャリアを得る主役が「教育、公務」の資格職から大企業 OL へと交代した。

(ア) 「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々の間で、キャリア 2 のオッズ比は 0.28 であるが、「教育・公務の資格職」の人々の間では、そのオッズ比は 5.3 倍 である。

(イ)「百貨店、小売り、飲食店、他サービス」の人々の間で、キャリア1のオッズ比は1.17であるが、「製造…商社金融保険等の大企業」の人々の間では、それが27.3倍になる。

(2) 結果2 ; 独立変数=学科、業種規模の場合⇒表2

③安定したキャリアの主役が、90年度入学世代の教育・公務の資格職から、01/02年度入学世代の大企業OLに交代していることは、相変わらずである。しかしそれと同時に、01/02年度では、学科も影響を持つようになっている。「現社、心理、文化」は「キャリア1」(=大企業OLキャリア)のオッズ比を2.8倍高め、「社福、教育」は「キャリア2」(=教育、公務の資格職)のオッズ比を $\text{Exp}(+2.34758)=1 \div 0.0956=10.46$ 倍高める効果をみせている。

(3) 結果3 ; 独立変数に職業選択、専門科目、資格取得、就活を加えた場合⇒表3

結果は上の表3のとおりである。ここから次のことが読み取れる。

④01/02年度入学世代に対する上述した学科の影響力は、独立変数にさらに、入学前職業選択、就活、専門科目、資格取得を加えると消えた。

(ウ) キャリア1に対して、「業種規模ダミー1(大企業)」はかろうじて10%水準で有意な影響力(「正規、事務…、転職無し」のオッズ比を8.7倍高める)を持っているが、「学科ダミー1(現社、心理、文化)」は統計的に有意な影響力を失い、代わって、「職業選択ダミー2」と「就活ダミー1」が5%水準で統計的に有意な影響力を示した。「職業選択ダミー2(入学前に将来の職業を特に考えていなかった)」は、キャリア1「(正規、事務…、転職無し)」のオッズ比を $1 \div 0.223324=4.48$ 倍高め、「就活ダミー1(3年開始4年前期まで内定獲得)」はキャリアダミー1のオッズ比を6.3倍高める効果を示している。

(エ) つまり、キャリア1に対する「現社、心理、文化」の効果とみえたものは、りたてて学科の教育の成果であるというよりも、受験生達が入学前から特定の専門職・資格職を目指さずに漠然と大企業OLくらいの将来イメージをもって進学し、3年次から活発な就活をくり広げた結果の産物であるといえる。バブル不況から回復し始めた時代の雰囲気が現社、心理、文化だけでなく社福、教育の学生にも広まった結果、「学科ダミー1(現社、心理、文化)」が統計的に有意な効果を示さなくなった、といえる。

⑤これに比べて、キャリア2に対する「学科」の独自の影響は残存している。

(オ)「キャリア2(正規、専門技術職、転職無し)」を従属変数とし、学科と業種規模を独立変数とする回帰分析によれば、「学科1(現社、心理、文化)」はキャリア2のオッズ比を0.0956倍低下させ、「学科ダミー2(社福、教育)」はオッズ比を $1 \div 0.0956=10.46$ 倍高める。また、「業種規模ダミー3(教育、公務(国家、地方))」はキャリア2のオッズ比を3.6倍高める(表2の01/02年度入学世代参照)。

(カ) しかし、独立変数にさらに「入学前職業選択」「就活」「専門科目」「資格取得」を同時に独立変数に投入すると、「業種規模ダミー3」は統計的に有意な効果を失い、「職業選択ダミー1（入学前から考えていた）」がオッズ比を 4.69 倍高め、「学科ダミー1（現社、心理、文化）」がオッズ比を 0.105 倍低下させる効果を、逆に「学科ダミー2（社福、教育）」はオッズ比を $1 \div 0.105 = 9.52$ 倍高める効果を示す。（表3の01/02年度入学世代参照）

(キ) つまり、入学前から資格専門職をめざす学生の受け皿になることによって、社福、教育は卒業生にキャリア2をたどらせる効果を保っているといえる。

第3節 まとめ

職業キャリア1「正規、事務営業販売職他、転職無し」、キャリア2「正規、専門技術職、転職無し」など、いわゆる安定したキャリアについては、勤務先の業種・規模類型が大きな影響力を持っていた。90年度入学世代では、安定したキャリアを産む源泉は「教育、公務」＝主、「民間大企業」＝従であったが、01/02年度入学世代では「教育、公務」＝従、「民間大企業」＝主へと逆転した。

大学教育に関わる諸変数のうち「学科」は、90年度には卒業生のキャリアと統計的に有意な関連をまったく示さないが、01/02年度になると、「現社、心理、文化」がキャリア1の確率を高め、「社福、教育」がキャリア2の確率を高める効果を見せるようになる。

しかし、大学教育に関わる諸変数を「学科」と一括して同時に投入して分析すると、キャリア1に対する「現社、心理、文化」の影響力は統計的に有意なものでなくなり、「入学前の職業選択」や「就活」の影響力が有意になる。景気回復にともなう大卒就職の持ち直しという時代の雰囲気の中での「OL 就職志向」の高まりこそが陰の主役であり、その受け皿になった度合いが、社福、教育に比べて現社、心理、文化がやや高かった結果、外見上、現社、心理、文化がキャリア1の確率を高めるように見えたにすぎなかった、ということである。

また、01/02年度には、学科ダミー2「社福、教育」がキャリア2「正規、専門技術職、転職無し」の確率を高める効果を、入学前職業選択ダミー1「考えていた」をはるかに上回って、示している。これは、教育や社会福祉分野の資格職に対する根強い人気に、両学科が受け皿となったことによるものである。学科教育の中味じたいによる影響でないことは、専門科目や資格取得の充実度&有用度に関する諸変数が統計的に有意な影響力をまったく示さない（※本ペーパーでは省略）ことから推察できる。

以上述べたように、正規雇用の安定したキャリアは、結局、民間大企業と独占資格労働市場の雇用動向によって左右されている。それに対して、大学側の教育努力に直接・間接に関係する諸変数は、影響力が小さいかもしくは皆無である。卒業生の安定

キャリアの構造的収斂に対して、われわれの学部教育はほぼ無力であるといえる。

第4節 今後の課題

ましてや、転職や非正規就業を通しての主体的なライフコースの形成に、何らかの積極的な関与をすることは、本調査のきっかけとなった副専攻制度にとどまらず、近年の諸キャリア教育の夢であるが、本調査にとってはそれらのキャリア（キャリア類型3, 4, 5）は、調査者側の把握や構造化の及ばない**臨床的拡散**に留まっている。臨床的拡散のなかから何らかの規則性を見だし、それと大学教育プログラムの関わりをつかむことが、有効なキャリア教育の前提である。だが、その課題を果たすためには、より大規模な量的調査だけでなく、何よりも卒業生の多様なキャリアとライフコースに対する丁寧な質的調査の地道な蓄積が必要である。

表1 職業キャリアに対する「勤務先業種・規模」の影響

方程式中の変数＝独立変数

業種規模ダミー1＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人以上」

業種規模ダミー2＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人未満」

業種規模ダミー3＝「教育、公務(国家、地方)」

定数(参照変数)＝「百貨店、小売り、飲食店、その他サービス」

90年度入学世代

01/02年度入学世代

従属変数＝職業キャリアダミー1「正規、事務営業販売職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	2.063693	0.000191	7.875	業種規模ダミー1	3.305393	0.001719	27.2592591
業種規模ダミー2	1.098612	0.065412	3	業種規模ダミー2	0.102022	0.840641	1.10740741
業種規模ダミー3	-0.32277	0.562529	0.72413793	業種規模ダミー3	-1.79176	0.000105	0.16666667
定数	-1.09861	0.002624	0.33333333	定数	0.160343	0.572019	1.17391304
Nagelkerke R 2 乗		0.241375	反復回数 4	Nagelkerke R 2 乗	0.441334		反復回数 6

従属変数＝職業キャリアダミー2「正規、専門技術職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	0.331357	0.817477	1.39285706	業種規模ダミー1	-2.20007	0.04002	0.11079546
業種規模ダミー2	1.58412	0.208745	4.87499972	業種規模ダミー2	0.224212	0.701443	1.2513369
業種規模ダミー3	2.842581	0.008213	17.159999	業種規模ダミー3	1.671131	0.000139	5.31818182
定数	-3.66356	0.000297	0.02564103	定数	-1.26567	0.000209	0.28205128
Nagelkerke R 2 乗	0.236878		反復回数 6	Nagelkerke R 2 乗	0.301476		反復回数 6

従属変数＝職業キャリアダミー3「正規、事務営業販売職&専門技術職、転職あり」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	-0.98528	0.123428	0.37333334	業種規模ダミー1	-18.0248	0.997944	1.4856E-08
業種規模ダミー2	-0.10821	0.863462	0.8974359	業種規模ダミー2	1.619909	0.074241	5.05263158
業種規模ダミー3	-0.76214	0.177242	0.46666667	業種規模ダミー3	0.632523	0.476809	1.88235294
定数	-0.8473	0.014061	0.42857143	定数	-3.17805	1.06E-05	0.04166667
Nagelkerke R 2 乗	0.044533		反復回数 4	Nagelkerke R 2 乗	0.133803		最終解到達不能

従属変数＝職業キャリアダミー4「非正規・専門技術職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	-19.4683	0.997919	3.5077E-09	業種規模ダミー1	-19.0057	0.997833	5.5711E-09
業種規模ダミー2	-1.09861	0.326737	0.33333333	業種規模ダミー2	-19.0057	0.998191	5.5711E-09
業種規模ダミー3	-0.34484	0.617691	0.70833333	業種規模ダミー3	0.271934	0.661573	1.3125
定数	-1.7346	8.96E-05	0.17647059	定数	-2.19722	3.15E-06	0.11111111
Nagelkerke R 2 乗	0.129758		最終解到達不能	Nagelkerke R 2 乗	0.15989		最終解到達不能

従属変数＝職業キャリアダミー5「非正規・事務営業販売職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
業種規模ダミー1	-1.19008	0.091452	0.3041958	業種規模ダミー1	-19.0057	0.997833	5.5711E-09
業種規模ダミー2	-1.86381	0.086764	0.15508026	業種規模ダミー2	-19.0057	0.998191	5.5711E-09
業種規模ダミー3	-0.28336	0.596279	0.75324675	業種規模ダミー3	-1.07992	0.209676	0.33962264
定数	-0.9694	0.006189	0.37931034	定数	-2.19722	3.15E-06	0.11111111
Nagelkerke R 2 乗	0.081022		反復回数 5	Nagelkerke R 2 乗	0.15917		最終解到達不能

表2 職業キャリアに対する「業種・規模」、「学科」の影響

方程式中の変数＝独立変数

学科ダミー変数1＝「現社、心理、文化」

業種規模ダミー1＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人以上」

業種規模ダミー2＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人未満」

業種規模ダミー3＝「教育、公務(国家、地方)」

定数(参照変数)＝業種規模ダミー4「百貨店、小売り、飲食店、その他サービス」

or学科ダミー変数2「社福、教育」

90年度入学世代

01/02年度入学世代

従属変数＝職業キャリアダミー1「正規、事務営業販売職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.1793	0.692134	0.8358564	現社、心理、文化	1.035852	0.011616	2.8175055
業種規模ダミー1	2.117996	0.000213	8.3144558	業種規模ダミー1	3.178554	0.002788	24.012005
業種規模ダミー2	1.087125	0.068754	2.9657345	業種規模ダミー2	0.068195	0.896879	1.0705738
業種規模ダミー3	-0.36143	0.523364	0.6966825	業種規模ダミー3	-1.52143	0.001695	0.2183989
定数	-0.99748	0.024354	0.3688093	定数	-0.37664	0.313621	0.6861617
Nagelkerke R 2 乗	0.242807		反復回数 4	Nagelkerke R 2 乗	0.474722		反復回数 6

従属変数＝職業キャリアダミー2「正規、専門技術職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.99182	0.140118	0.3709021	現社、心理、文化	-2.34758	1.21E-05	0.0956
業種規模ダミー1	0.665565	0.648943	1.9455894	業種規模ダミー1	-1.92348	0.082683	0.146098
業種規模ダミー2	1.531033	0.227154	4.622952	業種規模ダミー2	0.379038	0.566836	1.4608787
業種規模ダミー3	2.698947	0.012629	14.864066	業種規模ダミー3	1.282367	0.009739	3.6051631
定数	-3.2086	0.002072	0.0404131	定数	-0.41722	0.308619	0.6588763
Nagelkerke R 2 乗	0.268296		反復回数 6	Nagelkerke R 2 乗	0.465628		反復回数 6

従属変数＝職業キャリアダミー3「正規、事務営業販売職&専門技術職、転職あり」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.00331	0.994392	0.9966991	現社、心理、文化	0.95071	0.197666	2.5875449
業種規模ダミー1	-0.98433	0.132105	0.3736879	業種規模ダミー1	-18.1499	0.997943	1.311E-08
業種規模ダミー2	-0.10846	0.863365	0.8972133	業種規模ダミー2	1.628836	0.075058	5.0979397
業種規模ダミー3	-0.76285	0.183655	0.4663366	業種規模ダミー3	0.990733	0.293735	2.6932077
定数	-0.8454	0.053763	0.4293868	定数	-3.79559	3.53E-05	0.0224697
Nagelkerke R 2 乗	0.044534		反復回数 4	Nagelkerke R 2 乗	0.158684		最終解到達不能

従属変数＝職業キャリアダミー4「非正規・専門技術職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	-0.62133	0.362912	0.5372285	現社、心理、文化	0.810878	0.232645	2.2498818
業種規模ダミー1	-19.2761	0.997932	4.251E-09	業種規模ダミー1	-19.1294	0.997836	4.923E-09
業種規模ダミー2	-1.1544	0.305167	0.3152456	業種規模ダミー2	-19.018	0.998172	5.503E-09
業種規模ダミー3	-0.47787	0.500354	0.6201035	業種規模ダミー3	0.571007	0.405731	1.7700486
定数	-1.41057	0.01009	0.2440036	定数	-2.70002	7.53E-05	0.0672042
Nagelkerke R 2 乗	0.144186		最終解到達不能	Nagelkerke R 2 乗	0.179433		最終解到達不能

従属変数＝職業キャリアダミー5「非正規・事務営業販売職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
現社、心理、文化	1.277699	0.021489	3.5883743	現社、心理、文化	1.304084	0.15744	3.6843126
業種規模ダミー1	-1.52728	0.035053	0.217125	業種規模ダミー1	-19.1732	0.997815	4.712E-09
業種規模ダミー2	-1.84884	0.093084	0.1574197	業種規模ダミー2	-19.0096	0.998152	5.549E-09
業種規模ダミー3	-0.02106	0.970269	0.9791638	業種規模ダミー3	-0.61455	0.507582	0.5408839
定数	-1.7966	0.00094	0.1658613	定数	-3.07481	0.000456	0.0461986
Nagelkerke R 2 乗	0.15189		反復回数 6	Nagelkerke R 2 乗	0.203779		最終解到達不能

表3 職業キャリアに対する「勤務先業種・規模」「入学前職業選択」「学科」「専門科目」「資格取得」「就活」の影響

方程式中の変数＝独立変数

職業選択ダミー1＝「入学前に将来の職業のことを考えていた」

学科ダミー1＝「現社、心理、文化」

就活ダミー1＝「3年開始4年前期まで内定獲得」

就活ダミー2＝「3年開始4年後期に内定獲得」

就活ダミー3＝「4年開始4年前期に内定獲得」

専門科目ダミー1＝「専門科目が充実していた&職業生活に役立っている」

専門科目ダミー2＝「専門科目が充実していた&職業生活に役立っていない」

資格取得ダミー1＝「資格取得が充実していた&職業生活に役立っている」

資格取得ダミー2＝「資格取得が充実していた&職業生活に役立っていない」

業種規模ダミー1＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人以上」

業種規模ダミー2＝「製造、運輸、通信、電気、ガス、商社、卸売、金融、保険、マスコミ等、1,000人未満」

業種規模ダミー3＝「教育、公務(国家、地方)」

定数(参照変数)＝「学科ダミー2(社福、教育)」or「就活ダミー4(考えていなかった)」or

「専門科目ダミー3(充実していなかった)」or「資格取得ダミー3(充実していなかった)」or「業種規模ダミー4(百貨店、小売り、飲食店、その他サービス)」

90年度入学

01/02年度入学

従属変数＝職業キャリアダミー1「正規、事務営業販売職他、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	0.48514	0.661403	1.624403	職業選択ダミー1	-1.49913	0.028569	0.223324
学科ダミー1	-0.44193	0.704944	0.642796	学科ダミー1	0.677492	0.328847	1.968934
就活ダミー1	-1.94085	0.192935	0.143581	就活ダミー1	1.846076	0.04101	6.334912
就活ダミー2	-0.42037	0.7806	0.656802	就活ダミー2	1.32314	0.169304	3.755195
就活ダミー3	-0.91528	0.527528	0.400404	就活ダミー3	1.066442	0.411521	2.905024
専門科目ダミー1	-0.61744	0.702472	0.539321	専門科目ダミー1	1.271848	0.25961	3.567438
専門科目ダミー2	0.020475	0.976422	1.020686	専門科目ダミー2	0.393731	0.415378	1.482501
資格取得ダミー1	-0.44402	0.66591	0.641452	資格取得ダミー1	-0.06049	0.928829	0.941305
資格取得ダミー2	-0.19945	0.899067	0.819183	資格取得ダミー2	0.382182	0.674496	1.465479
業種規模ダミー1	3.071074	0.045863	21.56505	業種規模ダミー1	2.167124	0.074274	8.733135
業種規模ダミー2	1.507231	0.244437	4.514213	業種規模ダミー2	-0.10545	0.890948	0.899921
業種規模ダミー3	0.273546	0.836223	1.314618	業種規模ダミー3	-1.54452	0.065373	0.213414
定数	0.701278	0.778714	2.016327	定数	-1.192	0.344933	0.303614
Nagelkerke R 2 乗	0.328519	反復回数 5		Nagelkerke R 2 乗	0.507065	反復回数 6	

従属変数＝職業キャリアダミー2「正規、専門技術職、転職無し」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	-10.1963	0.99941	3.73E-05	職業選択ダミー1	1.545688	0.054784	4.691198
学科ダミー1	-10.3438	0.999756	3.22E-05	学科ダミー1	-2.2561	0.012083	0.104758
就活ダミー1	8.664934	0.999654	5796.06	就活ダミー1	0.14451	0.866526	1.155473
就活ダミー2	10.42997	0.999861	33859.25	就活ダミー2	-0.17748	0.835314	0.837374
就活ダミー3	8.059975	0.999678	3165.21	就活ダミー3	1.45818	0.324251	4.298131
専門科目ダミー1	17.0599	0.999798	256461.47	専門科目ダミー1	0.894641	0.513101	2.446457
専門科目ダミー2	-1.53889	0.999966	0.21462	専門科目ダミー2	0.20465	0.704534	1.227095
資格取得ダミー1	-9.50783	0.99945	7.43E-05	資格取得ダミー1	0.632904	0.411342	1.883071
資格取得ダミー2	-0.33194	0.999993	0.717532	資格取得ダミー2	-0.03795	0.968429	0.962762
業種規模ダミー1	10.76806	0.999805	47479.66	業種規模ダミー1	-1.7916	0.168557	0.166694
業種規模ダミー2	19.35802	0.999168	2.55E+08	業種規模ダミー2	-0.02382	0.979421	0.976458
業種規模ダミー3	8.556728	0.999506	5201.633	業種規模ダミー3	-0.0398	0.961825	0.960979
定数	-34.584	0.99963	9.56E-16	定数	-2.11607	0.166698	0.120504
Nagelkerke R 2 乗	0.640181	最終解到達 不能		Nagelkerke R 2 乗	0.47509	反復回数 6	

表3(続)

従属変数=職業キャリアダミー3「正規、事務営業販売職&専門技術職、転職有り」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	34.18637	0.99626	7.03E+14	職業選択ダミー1	-0.05549	0.983856	0.946017
学科ダミー1	35.21147	0.996936	1.96E+15	学科ダミー1	17.27725	0.996543	31872328
就活ダミー1	20.47272	0.99888	7.78E+08	就活ダミー1	-18.2909	0.99634	1.14E-08
就活ダミー2	-33.7282	0.998731	2.25E-15	就活ダミー2	-36.4802	0.996223	1.44E-16
就活ダミー3	2.782622	0.999859	16.16134	就活ダミー3	-37.8665	0.997639	3.59E-17
専門科目ダミー1	61.64142	0.997127	5.9E+26	専門科目ダミー1	-10.8511	0.997896	1.94E-05
専門科目ダミー2	26.06814	0.996111	2.1E+11	専門科目ダミー2	-9.83746	0.998092	5.34E-05
資格取得ダミー1	34.52799	0.996539	9.89E+14	資格取得ダミー1	-2.42944	0.117585	0.088086
資格取得ダミー2	33.53346	0.998251	3.66E+14	資格取得ダミー2	-2.16245	0.999795	0.115043
業種規模ダミー1	-69.8415	0.995634	4.66E-31	業種規模ダミー1	16.10171	0.998699	9837510
業種規模ダミー2	-70.9662	0.996393	1.51E-31	業種規模ダミー2	36.06364	0.995499	4.59E+15
業種規模ダミー3	-34.63	0.996643	9.13E-16	業種規模ダミー3	35.85061	0.995526	3.71E+15
定数	-116.199	0.996389	3.43E-51	定数	-24.4492	0.997434	2.41E-11
Nagelkerke R 2 乗	0.748783	最終解到達不能		Nagelkerke R 2 乗	0.677495	最終解到達不能	

従属変数=職業キャリアダミー4「非正規、専門技術職」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	-35.1795	0.996984	5.27E-16	職業選択ダミー1	0.676574	0.660798	1.967127
学科ダミー1	-70.3564	0.995738	2.78E-31	学科ダミー1	3.394539	0.100509	29.80091
就活ダミー1	-67.2687	0.998845	6.1E-30	就活ダミー1	-4.42914	0.067809	0.011925
就活ダミー2	-16.0056	0.999525	1.12E-07	就活ダミー2	-2.28392	0.260423	0.101884
就活ダミー3	-33.6585	0.999028	2.41E-15	就活ダミー3	-18.7515	0.998813	7.18E-09
専門科目ダミー1	37.54581	0.999179	2.02E+16	専門科目ダミー1	-2.86156	0.342605	0.057179
専門科目ダミー2	2.790752	0.999867	16.29327	専門科目ダミー2	0.102209	0.925684	1.107615
資格取得ダミー1	37.91801	0.998822	2.93E+16	資格取得ダミー1	-1.75988	0.246266	0.172065
資格取得ダミー2	39.01096	0.998536	8.75E+16	資格取得ダミー2	-18.3298	0.998	1.1E-08
業種規模ダミー1	65.07594	0.99865	1.83E+28	業種規模ダミー1	-18.9412	0.997961	5.94E-09
業種規模ダミー2	32.51142	0.998937	1.32E+14	業種規模ダミー2	-20.1222	0.99782	1.82E-09
業種規模ダミー3	1.611716	0.999954	5.011402	業種規模ダミー3	0.743765	0.647843	2.103841
定数	-24.2787	0.999483	2.86E-11	定数	-0.11946	0.969003	0.887401
Nagelkerke R 2 乗	0.921856	最終解到達不能		Nagelkerke R 2 乗	0.653873	最終解到達不能	

従属変数=職業キャリアダミー5「非正規、事務営業販売職他」

方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)	方程式中の変数	B	有意確率	Exp (B)
職業選択ダミー1	-0.3219	0.850654	0.724773	職業選択ダミー1	16.32153	0.999081	12256049
学科ダミー1	19.94434	0.998169	4.59E+08	学科ダミー1	-0.13168	0.999995	0.876618
就活ダミー1	37.98944	0.998037	3.15E+16	就活ダミー1	-0.44108	0.999973	0.643343
就活ダミー2	37.17107	0.998079	1.39E+16	就活ダミー2	2.486461	0.999861	12.01867
就活ダミー3	36.37423	0.99812	6.27E+15	就活ダミー3	0.332744	0.999986	1.394791
専門科目ダミー1	-0.38569	0.877664	0.679984	専門科目ダミー1	-26.8153	0.998831	2.26E-12
専門科目ダミー2	-0.36972	0.671688	0.690927	専門科目ダミー2	-8.6856	0.999069	0.000169
資格取得ダミー1	-1.16907	0.525494	0.310657	資格取得ダミー1	1.240989	0.999924	3.459032
資格取得ダミー2	-18.4264	0.998973	9.94E-09	資格取得ダミー2	18.28632	0.998952	87427871
業種規模ダミー1	-2.64435	0.204978	0.071052	業種規模ダミー1	-16.7493	0.999252	5.32E-08
業種規模ダミー2	-1.06969	0.625965	0.343113	業種規模ダミー2	-19.1615	0.999317	4.77E-09
業種規模ダミー3	18.1994	0.998329	80149280	業種規模ダミー3	15.68899	0.999439	6510918
定数	-55.4977	0.997947	7.9E-25	定数	-27.1147	0.999349	1.68E-12
Nagelkerke R 2 乗	0.426137	最終解到達不能		Nagelkerke R 2 乗	0.115925	最終解到達不能	

第2章 08年9月実施追加調査の自由記入回答から

第1節 A1：客観的キャリアの類型（職種歴×転職・退職歴）

章末質問紙 Q3（4）では大学卒業後の初職の職種、Q5（5）では現職の職種を大分類と小分類を用いて聞いている。大分類は「事務」「技術」「専門」「営業販売」「その他」である。また、Q5（1）は初職と現職の関係について、「1. 同じ感謝・職場」「2. 違う会社・職場」「3. 現在、仕事はしていない」の選択肢で聞いている。その3つの質問項目を組み合わせると、表4のような客観的キャリア類型が得られる。

類型1がいわゆる「OL的内部労働市場」で展開されるキャリアで回答者の31%が該当する。この類型の縁辺には、類型2＝「OL的転職市場」（10%）と類型4＝「労働市場退出」（14%）を含み、合計で55%に達する。（**類型1，2，4⇒広義OL市場キャリア**）

類型6は「専門職内部労働市場」で展開されるキャリアで回答者の21%が該当する。この類型の縁辺には、類型7＝「専門職転職市場」（5%）と類型8＝「専門技術退職無職」（2%）を含み、合計で28%になる。（**類型6，7，8⇒広義専門職市場キャリア**）

類型3と類型5は「OL的内部労働市場」と「専門職内部労働市場」とのあいだの転職であり、合計で6%にしかない。「OL的内部労働市場」と「専門職市場」は相互に門戸が閉ざされた閉鎖的な市場である。（**類型3，5⇒外部転職市場キャリア**）

表4. 客観的なキャリア類型とその分布

	度数	%	有効%
1. 事務営業販売他一貫で転職経験なし	72	30.9	34.615
2. 事務営業販売他のなかで転職経験あり	24	10.3	11.538
3. 事務営業販売他から専門技術へ転職	6	2.575	2.8846
4. 事務営業販売他から現在無職	32	13.73	15.385
5. 専門技術から事務営業販売他へ転職	8	3.433	3.8462
6. 専門技術一貫で転職経験なし	50	21.46	24.038
7. 専門技術のなかで転職経験あり	12	5.15	5.7692
8. 専門技術から現在無職	4	1.717	1.9231
合計	208	89.27	100
欠損値 システム欠損値	25	10.73	
合計	233	100	

第2節 B：主観的表象としてのキャリア類型自己認識

表5は、広義OL市場、広義専門職市場、外部転職市場の3つが、入社卒業生にどのような主観的なキャリアとして経験されたかを示している。

①客観的キャリア類型1、2、4（つまり広義OL労働市場でのキャリア）を辿ってきた人々は、「4. 特に大学での知識や技術を必要としない業務」に○をつける傾向

(それぞれ 87%、75%、84%、類型合計で 84. 1%) や、「2. 昇進の可能性が限定された業務」に○をつける傾向(それぞれ 19%、17%、31%、類型合計で 21. 4%) が強い。

表5. キャリア自己イメージ認識と客観的キャリア類型(職歴×転職歴)

キャリア類型自己認識Q8の選択肢 ※Q8は多重回答		キャリア類型(職歴×転職歴) 表1参照								合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1. いわゆる出世コースの業務を経験してきた	度数 %	4 5.714	3 12.5	2 33.33	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	9 0
2. 昇進の可能性が限定された業務を経験してきた	度数 %	13 18.57	4 16.7	1 16.67	10 31.3	0 0	2 4.08	2 16.67	0 0	32 0
3. 大学時代の専門・技術を生かせる業務を経験してきた	度数 %	8 11.43	3 12.5	3 50	3 9.38	4 50	45 91.8	11 91.67	4 100	81 0
4. 大学での専門・技術を必要としない業務を経験してきた	度数 %	61 87.14	18 75	4 66.67	27 84.4	5 62.5	4 8.16	1 8.333	1 25	121 0
5. 転職しながら自分の得意分野を形成してきた	度数 %	0 0	11 45.8	4 66.67	5 15.6	3 37.5	2 4.08	3 25	0 0	28 0
6. キャリア形成に結びつかない転職を経験してきた	度数 %	0 0	6 25	0 0	7 21.9	2 25	0 0	0 0	1 25	16 0
7. 先の見通しなく離職した経験がある	度数 %	0 0	4 16.7	0 0	7 21.9	3 37.5	0 0	0 0	0 0	14 0
8. 一ヶ月以上の無職経験がある	度数 %	0 0	11 45.8	3 50	15 46.9	5 62.5	1 2.04	5 41.67	0 0	40 0
9. パート、アルバイトだけで生活していた時期がある	度数 %	0 0	6 25	2 33.33	5 15.6	0 0	0 0	6 50	1 25	20 0
合計	度数	70	24	6	32	8	49	12	4	205

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

- ②客観的キャリア類型 6, 7, 8 (つまり広義専門職市場でのキャリア) を辿ってきた人々は、「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務」に○をつける傾向(それぞれ 92%、92%、100%、類型合計で 92. 35) が強い。このうち、類型 7 (専門技術の中で転職経験) の人々の 42%は「8. 一ヶ月以上の無職経験」に、50%は「9. パート、アルバイトだけで生活していた時期」に○をつけており、専門職転職に伴うリスクを表象している。
- ③客観的キャリア類型 3 (つまり外部転職市場 1「事務営業販売→専門技術」) を辿ってきた人々は「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務」よりは「4. 大学での専門・技術を必要としない業務」にやや多く○をつける傾向がある(50%対 67%) と同時に、「5. 転職しながら自分の専門・得意分野を形成してきた」にも○をつける傾向が強い(67%)。さらに 50%が「8. 一ヶ月以上の無職経験」に○をつけている。
- ④客観的キャリア類型 5 (つまり外部転職市場 2「専門技術→事務営業販売」) は、「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務」よりは「4. 大学での専門・技術を必要としない業務」にやや多く○をつける傾向がある(50%対 63%) のは類型 3 と共通している。類型 3 と違うのは、「5. 転職しながら自分の専門・得意分野を形成してきた」に○をつける傾向が小さく(38%)、逆に、「6. キャリア形成に結びつか

ない転職」(25%)、「7. 見通しのない離職」(38%)、「8. 一ヶ月以上の無職経験」(63%)などの不安定就労の表象に多く○がついている。

表5の要約 キャリア自己イメージと客観的キャリア類型(職種歴×転職歴)の対応関係

客観的キャリア類型(職種歴×転職歴) (Q8への回答者205人の内訳)	Q8. キャリア類型の自己認識(多重回答) (客観的キャリア4類型のそれぞれがQ8. の各選択肢を選んだ実数と比率)
広義OL労働市場 計126人	広義OL労働市場 計126人=100.0%
1. 事務営業販売他一貫で転職経験なし	4. 特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた 106人(84.1%)
2. 事務営業販売他の中での転職経験あり	2. 昇進の可能性が限定された業務を経験してきた 27人(21.4%)
4. 事務営業販売他をへて現在無職	8. 一ヶ月以上の無職経験がある 26人(20.6%)
広義専門職労働市場 計65人	広義専門職労働市場 計65人=100.0%
6. 専門技術一貫で転職経験なし	3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた 60人(92.3%)
7. 専門技術の中での転職経験あり	9. パートやアルバイトだけで生活していた時期がある 7人(10.8%)
8. 専門技術をへて現在無職	8. 一ヶ月以上の無職経験がある 6人(9.2%)
外部転職市場1 計6人	外部転職市場1 計6人=100.0%
3. 事務営業販売職から専門技術職へ転職	4. 特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた 4人(67.7%)
	5. 転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた 4人(67.7%)
	3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた 3人(50.0%)
	1. いわゆる出世コースの業務を経験してきた 2人(33.3%)
	9. パートやアルバイトだけで生活していた時期がある 2人(10.8%)
外部転職市場2 計8人	外部転職市場2 計8人=100.0%
5. 専門技術職から事務営業販売職へ転職	4. 特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた 5人(62.5%)
	8. 一ヶ月以上の無職経験がある 5人(62.5%)
	3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた 4人(50.0%)
	5. 転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた 3人(37.5%)
	7. 先の見通しなく離職した経験がある 3人(37.5%)
	6. 特にキャリアに結びつかない転職を経験してきた 2人(25.0%)

B. 小活

拘束式(選択肢事前設定) 質問紙からのステレオタイプな貧弱な結論

OL 労働市場で職業生活を展開してきた人々が「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」というイメージを持ち、専門職市場で職業生活を展開してきた人々が「大学の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」というイメージを持ち、外部転職市場1(事務営業販売→専門技術)を歩んできた人々が「転職しながら自分の専門や得意分野を形成してきた」というイメージを持ち、外部転職市場2(専門技術→事務営業販売)を歩んできた人々が「一ヶ月以上の無職経験がある」「特にキャリアに結びつかない転職を経験してきた」「先の見通しなく離職した経験がある」というイメージを持っているという上述の結果は、あまりにも当たり前、ステレオタイプで、大学教育に対して示唆するところが少ない。

このままだと、高度な営業独占資格を発行できる教育課程をもつ大学しか卒業後のキャリアに役立っていると言えない、という結論にしかならない。大学のカリキュラムや諸活動、教授法・指導法に対して得られる情報が少なすぎる。

自由記入回答の拡充

自由記入に比重を置いた追加調査を実施した理由はそこにある。これまでの職業キャリアについて9個の選択肢を挙げて複数選択を求めた質問(巻末資料質問紙Q8)の後に、大学での専攻や資格と、昇進との関係(SQ1)、日常の仕事能力の向上との関係(SQ2)、転職・職探しとの関係(SQ3)、キャリアモデルや支えになった人物について、自由記入方式で記載を求めた(SQ4)。

それらの自由記入回答の原データは第4節（表14～21）に提示する。その前に、自由記入回答を事後分類（アフターコード）し、それをもとに、拘束式質問紙から得られた前述のキャリア類型自己認識を、もっとリアルな職業経験に翻訳して、そこから得られる情報を縮約しておきたい。

第3節 C1：キャリア経験に関する自由記入アフターコードの単純集計

得られた自由記入回答を事後的に類型化（アフターコード）してえられた大分類・小分類と記入例の単純分布を示したのが表6～表13である。

表6. 昇進と大学教育

自由記入 回答アフターコード	記入者数7人	応答	構成	記入率
11.大学の専攻や資格と関係ない		6	33.33	85.714
12.職場の慣行で決まっている		2	11.11	28.571
13.業績や成果が評価された		3	16.67	42.857
14.勤務態度が評価された		2	11.11	28.571
15.社内の資格試験や昇任試験に合格した		1	5.556	14.286
16.公的な資格や試験に合格した		2	11.11	28.571
17.前の職場での経験が評価された		1	5.556	14.286
18.親の経営する会社、自分の経営する会社である		1	5.556	14.286
合計		18	100	257.14

記入者7人のうち86%は大学での専攻や資格と昇進には「関係がない」と答えている。

表7. 仕事と大学

自由記入 回答アフターコード	記入者数68人	応答	構成	記入率
21.就職にも能力向上にも関係ない		63	92.65	92.647
22.就職に必要なだが能力向上に直接関係ない		2	2.941	2.9412
23.就職にも能力向上にも直接役立つ		2	2.941	2.9412
24.異動の結果、関連性が出てきた		1	1.471	1.4706
合計		68	100	100

記入者68人のうち93%は、大学での専攻や資格は仕事に「関係がない」と答えている。

表8. 職能成長と大学教育

自由記入 回答アフターコード	記入者数33人	応答	構成	記入率
31.直接;専門科目の授業内容が仕事に役立っている		1	2.7027	3.0303
32.間接;授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている		9	24.324	27.273
33.間接;物の考え方、コミュニケーション能力、文章力が役立っている		20	54.054	60.606
34.間接;語学力、情報技術、情報収集・検索力が役立っている		4	10.811	12.121
35.間接;諸活動経験や人間関係で得たものが役立っている		3	8.1081	9.0909
合計		37	100	112.12

記入者33人のうち、職能成長に大学の専門教育が直接役立っていると答えたのは3%

のみであった。幅広い教養（27%）、ものの考え方、コミュニケーション能力（61%）など、間接的な効果についての答えが中心だった。

表9. 職能成長実感のきっかけ

自由記入 回答アフターコード	記入者数98人	応答	構成	記入率
41.仕事を一人でこなせ、緊急事態対応ができるようになったとき		27	19.708	27.551
42.業務効率や営業成績が上がったとき		17	12.409	17.347
43.責任が増したときや後輩の育成を任されたとき		9	6.5693	9.1837
44.大きなプロジェクトを任されて成果を挙げたとき		7	5.1095	7.1429
45.社内の資格試験や昇任・昇級試験に受かったとき		4	2.9197	4.0816
46.企画書、プレゼンが上司や会議で認められたとき		10	7.2993	10.204
47.周囲(上司、同僚、顧客、取引先)に認められたとき		28	20.438	28.571
48.簿記、金融知識、パソコン技術、英会話などを学んで使えたとき		28	20.438	28.571
49.公的な資格や試験に受かったとき		7	5.1095	7.1429
合計		137	100	139.8

記入者 98 人のうち 30%弱の方々が、「緊急事態対応」「周囲の受容」「事務的スキル修得」など、いわゆる職場における非定型的な教育（OJT）を挙げている。

表10. 転職・退職のきっかけ

自由記入 回答アフターコード	記入者数26人	応答	構成	記入率
51.病気、体調不良で退職、転職		2	6.897	7.6923
52.独立自営の第一歩として転職した(転職準備中)		1	3.448	3.8462
53.キャリアアップや資格取得、スキルアップを目指して転職した(転職準備中)		6	20.69	23.077
54.職場に対する不満や仕事への違和感で転職		12	41.38	46.154
55.家事・育児のためや、夫の転勤の都合で転職・離職		5	17.24	19.231
56.留学や社会活動のために転職、休職、辞職		3	10.34	11.538
合計		29	100	111.54

記入者 26 人のうち 46%は「職場や仕事への違和感」を挙げている。

表11 転・退職と大学の関わり

自由記入 回答アフターコード	記入者数45人	応答	構成	記入率
61.大学の専攻・資格は全く関係ない		20	36.36	44.444
62.大学の恩師や先輩の紹介で就職した		2	3.636	4.4444
63.日本女子大学のブランドが効いた		4	7.273	8.8889
64.大学で取った資格や語学を活かして(活かせるところに)転職 (または転職考慮中)		11	20	24.444
65.むしろ大学で取った資格のために会社がなかなか 採用してくれなかった		1	1.818	2.2222
66.職種は別として、業種・業界や会社の選択は大学で学んだ分野や 内容と関連してる		2	3.636	4.4444
67.職業経験の中で得た実務能力や資格が活かした		2	3.636	4.4444
68.社内公募の試験で全く違う職種の仕事についた		1	1.818	2.2222
69.卒業後に取った資格や試験で就職したり、転職した		7	12.73	15.556
610.社会に出てからの資格取得や(公務員)試験などに大学時代の 知識が活かした		2	3.636	4.4444
611.学生時代からの趣味や活動が活かした		2	3.636	4.4444
612.社会人になってからの趣味や活動が活かした		1	1.818	2.2222
合計		55	100	122.22

記入者 45 人のうち、44%は大学の専攻・資格と「全く関係ない」と答えているが、24%は大学の専攻・資格を「活かした」か、あるいは「活かすことを考慮中」であると答えている。「卒業後に取った資格や試験」を活かしたのは16%であった。

表12. 転職・職探しの方法

自由記入 回答アフターコード	記入者数31人	応答	構成	記入率
71.新聞、求人誌、インターネットで職探した		13	38.24	41.935
72.ハローワークで職探した		6	17.65	19.355
73.人材派遣を通じて職探した		7	20.59	22.581
74.桜楓会人材バンクを通じて職探した		2	5.882	6.4516
75.友人、知人のツテを頼って職探した		4	11.76	12.903
76.家族、親族のツテを頼って職探した		2	5.882	6.4516
合計		34	100	109.68

記入者 31 人のうち、42%は「新聞、求人誌、インターネット」、23%は「人材派遣」で職探しをしていた。「桜楓会人材バンク」が「家族・親族のツテ」と同等の6%で、「友人、知人のツテ」(13%)の半分にも満たないことが注目される。

表 13. キャリアモデル・心の支え

自由記入 回答アフターコード	記入者数132人	応答	構成	記入率
81. 父母、祖父母、兄弟姉妹		37	16.59	28.03
82. 夫、恋人		9	4.036	6.8182
83. 職場の上司		29	13	21.97
84. 職場の先輩		60	26.91	45.455
85. 職場の同僚		18	8.072	13.636
86. 仕事の関係で知り合った人、派遣会社の営業の人		3	1.345	2.2727
87. 社会人になっての地域活動、再就職セミナーなどで知り合った人		4	1.794	3.0303
88. 大学の専任教員・授業		10	4.484	7.5758
89. 大学の講師・講義		3	1.345	2.2727
810. 高校、大学の級友やその知り合い		13	5.83	9.8485
811. 大学時代のサークルや諸活動の仲間や関係者		2	0.897	1.5152
812. 大学の先輩(桜楓会含む)個人		5	2.242	3.7879
813. 大学の先輩の集まりや大学の同期の集まり		2	0.897	1.5152
814. 社会人になってから読んだ書物、購読する雑誌、新聞		22	9.865	16.667
815. 大学時代に読んだ書物		3	1.345	2.2727
816. 全くなかった、独力で切り拓いた		3	1.345	2.2727
合計		223	100	168.94

記入者 132 人のうち、45%が「職場の先輩」、28%が「父母、祖父母、兄弟姉妹」、22%が「職場の上司」、17%が「新聞、雑誌、書物」、14%が「職場の同僚」を挙げている。

C1. 小活

以上、総じて、卒業後の職業キャリアに関する自由記入回答の分布をアフターコードをもちいて見た限りでは、大学教育、とりわけ大学の専門教育が卒業後のキャリアに対して持っている効果はそれほど大きなものでない。Q8で自分の職業キャリアの特徴を聞かれて「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」という選択肢に○をつけた人間でも、自由記述において、その「生かせる業務の経験」をうかがわせる具体的な証言を何もしていない可能性がきわめて大きい。大学教育に携わる者にとっては、また本調査研究の目的からすると、悲観的な材料である。

第4節 C2：自由記入回答アフターコード×キャリア類型自己認識

そこで次に、この自由記入のアフターコードと、Q8で得られた職業キャリアの自己認識（イメージ）の類型との関係を、クロス集計によって検討する。本稿では主な知見のみを以下に列記する。

- ① 昇進と大学の関わりについての自由記入は7件しかなかったが、そのうち6件は「昇進は大学の専攻・資格と関係がない」というコードに分類されるものであった。それは卒業後のキャリア類型（客観、主観）に関わりなかった。（表 14）

表14 昇進と大学の関連(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

昇進と大学教育(自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8選択肢)					合計
		1	2	3	4	5	
大学の専攻や資格と関係ない	度数	6	1	5	2	2	6
	%	85.71	100	83.33	100	100	
職場の慣行で決まっている	度数	2	0	2	0	0	2
	%	28.57	0	33.33	0	0	
業績や成果が評価された	度数	3	0	3	1	1	3
	%	42.86	0	50	50	50	
勤務態度が評価された	度数	2	0	2	1	1	2
	%	28.57	0	33.33	50	50	
社内の資格試験や昇任試験に合格した	度数	1	0	1	0	1	1
	%	14.29	0	16.67	0	50	
公的な資格や試験に合格した	度数	2	1	1	1	1	2
	%	28.57	100	16.67	50	50	
前の職場での経験が評価された	度数	1	1	1	1	1	1
	%	14.29	100	16.67	50	50	
親の経営する会社、自分の経営する会社である	度数	1	0	1	0	0	1
	%	14.29	0	16.67	0	0	
合計	度数	7	1	6	2	2	7

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

②仕事と大学教育の関わりについての自由記入回答は 68 件あったが、そのうち63件(92.6%)は、「大学での専攻や資格は、就職にも能力向上にも関係ない」というコードに分類されるものであった。広義専門職市場に対応するキャリアイメージ「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」に○をつけた人々のあいだでさえ、自由記入コード「大学の選考や資格は就職にも能力向上にも必要ない」と「大学の専攻や資格は就職に必要なだが能力向上に直接関係ない」に分類される記述が66.6%(2/3)に達した。(表15)

表15 キャリア自己イメージ×大学での専攻・資格と仕事(自由記入回答)

大学での専攻・資格と仕事の関わり (自由記入回答アフターコード)		キャリア自己イメージ(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
就職にも能力向上にも関係ない	度数	2	20	2	60	7	10	6	16	3	63
	%	100	90.9	33.3	98.4	87.5	100	100	88.9	75	
就職に必要なだが能力向上に直接関係ない	度数	0	2	2	0	0	0	0	0	1	2
	%	0	9.09	33.3	0	0	0	0	0	25	
就職にも能力向上にも直接役立っている	度数	0	0	2	0	1	0	0	2	0	2
	%	0	0	33.3	0	12.5	0	0	11.1	0	
異動の結果、関連性が出てきた	度数	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	%	0	0	0	1.64	0	0	0	0	0	
合計	度数	2	22	6	61	8	10	6	18	4	68

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。Q8は多重回答。

③大学教育の中味が仕事にどう関わっているかについての自由記入回答は 32 件あった。総じて「(授業を通じて得た) 物の考え方、コミュニケーション力、文章力が仕事に役立っている」「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」などに分類される回答が多かった。広義専門職市場のキャリアを辿って来た人からの回答は 1 件だけだったが、予想に反して、「専門科目の授業内容が仕事に (直接) 役立っている」というコードに該当せずに、「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」というコードだった。(表 1 6)

表 16 大学の効果(自由記入回答)×キャリア自己イメージ

大学の効果(自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)								合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	
専門科目の授業内容が仕事に役立っている	度数	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0	0	0	3.23	0	0	0	0	
授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている	度数	0	1	1	9	1	0	0	0	9
	%	0	20	100	29	14.3	0	0	0	
物の考え方、コミュニケーション能力、文章力が役立っている	度数	4	4	0	18	4	1	1	3	19
	%	100	80	0	58.1	57.1	100	50	75	
語学力、情報技術、情報収集・検索力が役立っている	度数	0	0	0	4	2	0	0	0	4
	%	0	0	0	12.9	28.6	0	0	0	
諸活動経験や人間関係で得たものが役立っている	度数	1	0	0	3	2	0	1	1	3
	%	25	0	0	9.68	28.6	0	50	25	
合計	度数	4	5	1	31	7	1	2	4	32

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

④職能成長を実感したきっかけに関する自由記入は広義 OL 市場キャリア経験者を中心に合計 97 件あった。総じて、「仕事を一人でこなせ、緊急事態に対応できるようになったとき」や「簿記、金融知識、パソコン、英会話などをマスターしたとき」「周囲に認められたとき」などのコードに該当する記述が多かった。記入件数の多くを占めた広義 OL 市場でのキャリア経験者の、一般職の補佐的な労働市場を反映している。広義専門職市場に対応するキャリアの経験者の場合には、自由記述の件数が少なく、「責任が増したときや後輩の育成を任されたときに実感」や「企画書、プレゼンが上司や会議で認められたときに実感」と分類される記述が登場するのが特徴的である。教育訓練や職務評価・昇進系統が緊密に組織された専門技術職の内部労働市場をうかがわせる結果である。(表 1 7)

表17 職能成長を実感したきっかけ(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

職能成長を実感した契機 (自由記入アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
仕事を一人でこなせ、緊急事態対応ができるようになったとき実感	度数 %	2 33.3	8 30.8	1 14.3	25 27.8	5 41.7	2 16.7	4 50	6 31.6	4 44.4	27
業務効率や営業成績が上がったとき実感	度数 %	1 16.7	4 15.4	0 0	16 17.8	0 0	2 16.7	2 25	3 15.8	0 0	17
責任が増したときや後輩の育成を任されたとき実感	度数 %	0 0	3 11.5	2 28.6	7 7.78	0 0	1 8.33	0 0	1 5.26	0 0	9
大きなプロジェクトを任せて成果を挙げたとき実感	度数 %	0 0	1 3.85	1 14.3	7 7.78	1 8.33	1 8.33	0 0	1 5.26	0 0	7
社内の資格試験や昇任・昇級試験に受かったとき実感	度数 %	0 0	1 3.85	1 14.3	3 3.33	1 8.33	0 0	0 0	0 0	0 0	4
企画書、プレゼンが上司や会議で認められたとき実感	度数 %	1 16.7	2 7.69	2 28.6	8 8.89	0 0	1 8.33	0 0	1 5.26	1 11.1	9
周囲(上司、同僚、顧客、取引先)に認められたとき実感	度数 %	3 50	7 26.9	2 28.6	25 27.8	5 41.7	8 66.7	6 75	10 52.6	3 33.3	27
簿記、金融知識、パソコン技術、英会話などを学んで使えたとき実感	度数 %	0 0	10 38.5	1 14.3	28 31.1	5 41.7	5 41.7	2 25	7 36.8	4 44.4	28
公的な資格や試験に受かったとき実感	度数 %	1 16.7	1 3.85	0 0	7 7.78	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	7
合計	度数	6	26	7	90	12	12	8	19	9	97

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑤転職のきっかけに関する自由記入回答は、外部転職市場のキャリア経験者や広義OL市場経験者を中心に26件あった。「職場に対する不満や仕事への違和感で転職」に分類される記述が共通して最多であった。大きな違いは広義専門職市場キャリアの場合に「家事・育児のためや、夫の転勤の都合で転職」が、広義OL市場キャリアの場合に「キャリアアップや資格取得、スキルアップを目指して転職」の比重が高まることであった。(表18)

表18 転職のきっかけ(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

転職契機 (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
病気、体調不良で退職、転職	度数 %	0 0	1 20	1 12.5	1 5.88	0 0	2 33.3	2 28.6	2 10.5	0 0	2
独立自営の第一歩として転職した (転職準備中)	度数 %	1 100	0 0	0 0	1 5.88	1 5.26	0 0	0 0	0 0	0 0	1
キャリアアップや資格取得、スキルアップを 目指して転職した(転職準備中)	度数 %	0 0	3 60	0 0	4 23.5	5 26.3	1 16.7	1 14.3	2 10.5	1 14.3	6
職場に対する不満や仕事への違和感で転職	度数 %	0 0	1 20	3 37.5	10 58.8	10 52.6	3 50	5 71.4	10 52.6	5 71.4	12
家事・育児のためや、夫の転勤の 都合で転職・離職	度数 %	0 0	1 20	3 37.5	2 11.8	2 10.5	2 16.7	1 0	5 26.3	0 0	5
留学や社会活動のために転職、休職、辞職	度数 %	0 0	0 0	2 25	1 5.88	3 15.8	0 0	1 14.3	3 15.8	2 28.6	3
合計	度数	1	5	8	17	19	6	7	19	7	26

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑥転職・職探しと大学の関連に関する自由記述は合計で45件あった。広義OL市場、広義専門職市場、外部転職市場の何れの類型も、「大学の専攻・資格は関係ない」というコードに分類される記述が最多であった。唯一、広義専門職市場のキャリアイメージに○をつけた人々だけが「大学で取った語学や資格を生かして転職した」というコ

ードが上回った。(表19)

表19 転職・職探しと大学(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

転職・職探しと大学 (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
大学の専攻・資格は全く関係ない	度数 %	1 50	6 54.5	3 21.4	15 55.6	12 44.4	9 69.2	7 58.3	17 56.7	6 42.9	20
大学の恩師や先輩の紹介で就職した	度数 %	0 0	0 0	2 14.3	0 0	1 3.7	0 0	1 8.33	2 6.67	2 14.3	2
日本女子大学のブランドが効いた	度数 %	1 50	1 9.09	0 0	4 14.8	3 11.1	2 15.4	1 8.33	2 6.67	0 0	4
大学で取った資格や語学を活かして (活かせるところに転職(または転職考慮中))	度数 %	0 0	2 18.2	8 57.1	3 11.1	7 25.9	2 15.4	2 16.7	6 20	4 28.6	11
むしろ大学で取った資格のために会社が なかなか採用してくれなかった	度数 %	0 0	0 0	0 0	1 3.7	0 0	1 7.69	1 8.33	1 3.33	1 7.14	1
職種は別として、業種・業界や会社の選択は 大学で学んだ分野や内容と関連	度数 %	0 0	1 9.09	0 0	2 7.41	0 0	0 8.33	1 3.33	1 3.33	1 7.14	2
職業経験の中で得た実務能力や資格が活かした	度数 %	0 0	0 0	1 7.14	1 3.7	2 7.41	0 0	0 0	2 6.67	1 7.14	2
社内公募の試験で全く違う職種の仕事についた	度数 %	0 0	0 0	0 0	1 3.7	1 3.7	0 0	0 0	0 0	0 0	1
卒業後に取った資格や試験で就職したり、 転職した	度数 %	0 0	2 18.2	0 0	5 18.5	4 14.8	1 7.69	0 0	4 13.3	1 7.14	7
社会に出てからの資格取得や(公務員) 試験などに大学時代の知識が活かした	度数 %	0 0	0 0	0 0	2 7.41	2 7.41	0 8.33	1 6.67	2 6.67	0 0	2
学生時代からの趣味や活動が活かした	度数 %	0 0	0 0	1 7.14	1 3.7	2 7.41	0 0	0 3.33	1 3.33	0 0	2
社会人になってからの趣味や活動が活かした	度数 %	1 50	1 9.09	0 0	1 3.7	1 3.7	0 0	0 3.33	1 6.67	0 0	1
合計	度数	2	11	14	27	27	13	12	30	14	45

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑦職探しの方法に関する自由記述は合計で31件あった。広義OL市場、広義専門職市場、外部転職市場の何れにおいても「新聞、求人誌、インターネットで職探した」というコードで分類される記述が最多であった。唯一、広義OL市場のキャリアイメージに○をつけた人々の間で「人材派遣を通じて職探した」に分類される記述がそれを上回った。(表20)

表20 職探しの方法(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

職探しの方法 (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
新聞、求人誌、インターネットで職探した	度数 %	1 50	2 22.2	4 50	8 38.1	10 52.6	3 27	5 41.7	9 39.1	5 50	13
ハローワークで職探した	度数 %	1 50	1 11.1	1 13	3 14.3	3 15.8	2 18	2 16.7	4 17.4	3 30	6
人材派遣を通じて職探した	度数 %	0 0	5 55.6	1 13	6 28.6	3 15.8	3 27	2 16.7	5 21.7	1 10	7
桜楓会人材バンクを通じて職探した	度数 %	0 0	1 11.1	1 13	1 4.76	1 5.26	1 9.1	0 8.7	2 8.7	0 0	2
友人、知人のツテを頼って職探した	度数 %	0 0	0 0	2 25	3 14.3	3 15.8	1 9.1	3 25	3 13	2 20	4
家族、親族のツテを頼って職探した	度数 %	0 0	1 11.1	0 0	2 9.52	1 5.26	2 18	1 8.33	2 8.7	1 10	2
合計	度数	2	9	8	21	19	11	12	23	10	31

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

⑧キャリアモデルや心の支えに関する自由記入回答は、外部転職市場2の類型を除き、

広義 OL 市場、広義専門職市場、外部転職市場 1 の何れにおいても、「職場の先輩」への言及が最多であった。外部転職市場 2 では「書物、新聞・雑誌」に言及する記述が最多であり、ニート、フリーター的なキャリアの場合に、社会的に孤立した環境で自立を迫られている生き方が想像される。「職場の先輩」に次ぐのは、広義 OL 市場の場合は「職場の同僚」、広義専門職市場の場合は「家族」であった。後者は、教員志望のかなりの部分が父親や母親の影響という日常的な実感と符合している。(表 2 1)

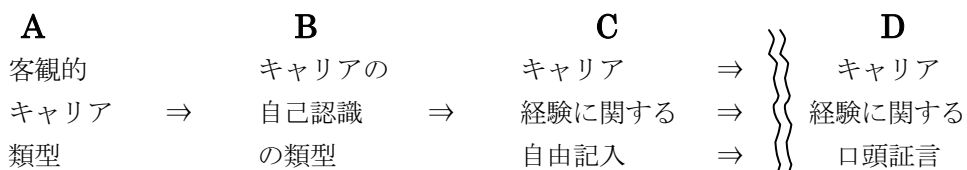
表21 キャリアモデル、心の支え(自由記入回答アフターコード)×キャリア自己イメージ

キャリアモデル・心の支え (自由記入回答アフターコード)		キャリア類型自己認識(Q8の選択肢)									合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
父母、祖父母、兄弟姉妹	度数	0	5	17	16	8	1	3	9	5	36
	%	0	21.7	30.4	22.5	33.3	10	30	32.1	31.3	
夫、恋人	度数	0	1	6	2	3	0	0	3	1	9
	%	0	4.35	10.7	2.82	12.5	0	0	10.7	6.25	
職場の上司	度数	2	3	13	12	3	1	1	2	1	28
	%	40	13	23.2	16.9	12.5	10	10	7.14	6.25	
職場の先輩	度数	4	9	31	28	5	1	1	6	4	60
	%	80	39.1	55.4	39.4	20.8	10	10	21.4	25	
職場の同僚	度数	0	6	3	15	3	3	3	5	2	18
	%	0	26.1	5.36	21.1	12.5	30	30	17.9	12.5	
仕事の関係で知り合った人、 派遣会社の営業の人	度数	0	1	0	3	1	1	2	2	0	3
	%	0	4.35	0	4.23	4.17	10	20	7.14	0	
社会人になっての地域活動、再就職 セミナーなどで知り合った人	度数	1	1	1	3	0	2	0	1	1	4
	%	20	4.35	1.79	4.23	0	20	0	3.57	6.25	
大学の専任教員・授業	度数	0	0	7	3	0	0	0	1	3	10
	%	0	0	12.5	4.23	0	0	0	3.57	18.8	
大学の講師・講義	度数	1	0	1	2	1	0	0	0	0	3
	%	20	0	1.79	2.82	4.17	0	0	0	0	
高校、大学の級友やその知り合い	度数	1	2	6	7	1	0	0	2	0	13
	%	20	8.7	10.7	9.86	4.17	0	0	7.14	0	
大学時代のサークルや諸活動 の仲間や関係者	度数	0	1	0	2	1	0	0	0	0	2
	%	0	4.35	0	2.82	4.17	0	0	0	0	
大学の先輩(桜楓会含む)個々人	度数	1	0	2	2	1	0	0	1	1	5
	%	20	0	3.57	2.82	4.17	0	0	3.57	6.25	
大学の先輩の集まりや大学の の同期の集まり	度数	0	0	2	0	0	0	0	1	0	2
	%	0	0	3.57	0	0	0	0	3.57	0	
社会人になってから読んだ書物、 購読する雑誌、新聞	度数	1	6	7	14	5	4	4	9	4	22
	%	20	26.1	12.5	19.7	20.8	40	40	32.1	25	
大学時代に読んだ書物	度数	0	1	2	1	0	0	0	1	1	3
	%	0	4.35	3.57	1.41	0	0	0	3.57	6.25	
全くなかった、独力で切り拓いた	度数	0	0	2	1	2	0	0	1	1	3
	%	0	0	3.57	1.41	8.33	0	0	3.57	6.25	
合計	度数	5	23	56	71	24	10	10	28	16	131

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。 Q8は多重回答。

第5節 総合的なまとめ、公開グループインタビューへの期待

08年9月実施追加調査の分析は以下の方針で進めてきた。



(1) 客観的キャリア類型とキャリアの自己イメージ (Q8) : A&B

- ①広義 OL 市場キャリア⇒「特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた」
- ②広義専門職市場キャリア⇒「大学の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」
- ③外部転職市場 1 (事務営業販売→専門技術) キャリア⇒「転職しながら自分の専門や得意分野を形成してきた」
- ④外部転職市場 2 (専門技術→事務営業販売) キャリア⇒「一ヶ月以上の無業経験がある」「特にキャリアに結びつかない転職を経験してきた」「先の見通しなく離職した経験がある」

↓↓↓↓↓

あまりにも当たり前、ステレオタイプで、大学教育を考える取っ掛かりがない。

(2) キャリア経験に関する自由記入(Q8 s q) : C

- ①<昇進と大学>記入者 7 人のうち 86%は大学での専攻や資格と昇進には「関係がない」と答えている。
- ②<仕事・就職と大学>記入者 68 人のうち 93%は、大学での専攻や資格は仕事に「関係がない」と答えている。
- ③<職能成長と大学>記入者 33 人のうち、職能成長に大学の専門教育が直接役立っていると答えたのは 3%のみであった。幅広い教養 (27%)、ものの考え方、コミュニケーション能力 (61%) など、間接的な効果についての答えが中心だった。
- ④<職能成長実感のきっかけ>記入者 98 人のうち 30%弱の方々が、「緊急事態対応」「周囲の受容」「事務的スキル修得」など、いわゆる職場における非定型的な教育 (OJT) や自己啓発の成果を挙げている。
- ⑤<転職のきっかけ>記入者 26 人のうち 46%は「職場や仕事への違和感」を挙げている。
- ⑥<転職・職探しと大学>記入者 45 人のうち、44%は大学の専攻・資格と「全く関係ない」と答えているが、24%は大学の専攻・資格を「活かした」かあるいは「活かすことを考慮中」であると答えている。「卒業後に取った資格や試験」を活かしたのは 16%であった。
- ⑦<職探しの方法>記入者 31 人のうち、42%は「新聞、求人誌、インターネット」、23%は「人材派遣」で職探しをしていた。「桜楓会人材バンク」は「家族・親族のツテ」と同等の 6%で、「友人、知人のツテ」(13%) の半分にも満たない。
- ⑧<キャリアモデル、心の支え> 記入者 132 人のうち、45%が「職場の先輩」、28%が「父母、祖父母、兄弟姉妹」、22%が「職場の上司」、17%が「新聞、雑誌、書物」、14%が「職場の同僚」を挙げている。

↓↓↓↓↓

Q8によるキャリア自己イメージのあまりにも能天気・お気楽な結果と対照的！大学教育、とりわけ大学の専門教育が卒業後のキャリアに対して持っている効果は、それほど大きなものだとは思えない。（ただし、解明すべき矛盾点⇒「大学の専攻・資格は仕事に関係なかった」と言ってるクセに、転職は大学の専攻・資格を「生かした」or「生かしたい」と言ってるのは矛盾している。どう理解すべきか？ ⇒インタビューの論点1、論点2

↓↓↓↓↓

卒業生のキャリアに対する大学の効果を「チャーター効果」（家庭教育、高校までの教育、人格形成の成果の高いある範囲の人々を入試で選び出して、それらの人々に日本女子大卒というラベルを貼って社会に送り出す、ラベリング効果）と、「社会化効果」（教育の中味を通じたキャリアへの貢献、狭義の教育効果）に分けると、前者が大きいだけでないか、という疑惑！

専門教育、資格教育が重視される昨今だが、Q8で「大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」という選択肢に○をつけた人間でも、自由記述において、その「生かせる業務の経験」を具体的に何も証言していない（できない）可能性がきわめて大きい。大学教育に携わる者にとっては、また本調査研究の目的からすると、悲観的な材料。

↓↓↓↓↓

Q8で設定した選択肢と、自由記入回答の対応関係を点検する必要あり！もし自由記入回答がキャリアのリアリティーを正確に反映するものならば、両者のズレは選択肢設定の能天気の結果ということになる。

（3）「キャリアの自己イメージ（Q8）」と「キャリア経験に関する自由記入（Q8 s q）」の突き合わせ：B&C

①<就職や職能成長と大学>Q8で「3. 大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた」に○をつけた人々のあいだでさえ、自由記入コード「大学の専攻や資格は就職にも能力向上にも必要ない」と「大学の専攻や資格は就職に必要なが能力向上に直接関係ない」に分類される記述が66.6%（2/3）に達した。

②<労働市場＝キャリアイメージ類型と職能成長を実感したきっかけ>

【広義OL市場】⇒「仕事を一人でこなせ、緊急事態に対応できるようになったとき」、「簿記、金融知識、パソコン、英会話などをマスターしたとき」「周囲に認められたとき」などの自由記述。

【広義専門職市場】⇒自由記述の件数が少ないが、「責任が増したときや後輩の育成を任されたときに実感」、「企画書、プレゼンが上司や会議で認められたときに実感」という記述が登場。

③<大学教育の効果>総じて間接的・媒介的な効果。「(授業を通じて得た)物の考え方、コミュニケーション力、文章力が仕事に役立っている」「授業で得た幅広い教養

が仕事に役立っている」などの記述が多かった。広義専門職市場のキャリアを辿って来た人からの回答は 1 件だけだったが、予想に反して、「専門科目の授業内容が仕事に（直接）役立っている」というコードではなく、「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」というコードに該当するものだった。

↓↓↓↓↓

以上のうち②は、次のことを物語っている。

——広義 OL 市場は、事務スキルや人間関係（対職場&対顧客・取引先）スキルが OJT や自己啓発で学ばれていく内部労働市場、広義専門職市場は職務能力形成が OJT や自己啓発によるだけでなくもっと官僚制的に組織化・系統化されているという違いはありながらも、OL 市場も専門職市場も、基本的に職務育成や評価・昇進が企業組織内部で組織化された内部労働市場であることを物語っている。内部労働市場の職務能力は個別の組織を超えて全社会的な流通性を持たない。つまりは、大学の“専門教育”がその職務能力を養成するような力を持つことは、基本的に不可能。——

⇒その結果①；大学が仕事にどのように関わるかについて、「大学の専攻や資格は就職にも能力向上にも必要ない」と「大学の専攻や資格は就職に必要なだが能力向上に直接関係ない」に分類される記述が多数派（2/3）。

⇒その結果②；大学教育の効用について、「（授業を通じて得た）物の考え方、コミュニケーション能力、文章力が仕事に役立っている」「授業で得た幅広い教養が仕事に役立っている」などの記述が多数派。 ⇒インタビューの論点 3、論点 4

インタビューの論点 : D

論点 1；キャリア自己イメージ（Q8）とキャリア経験自由記入回答の“ズレ”？

論点 2；仕事に関係ない筈の大学の専攻・資格が、転職のときに魅力的になるのは何故？

論点 3；OL 市場も専門職市場も内部労働市場という解釈は正しい？

論点 4；授業を通じて養成される思考力、コミュニケーション力、文章力とは？

注

※ 1：本稿中の表番号は報告書（別途に刊行準備中）に対応している。

※ 2：質問紙ならびに自由記入回答の素データは報告書に掲載し、本稿には省略した。

※ 3：人間社会学部に 90 年度および 01, 02 年度に入学された 1,256 名の方々に、「人間社会学部の教育と卒業生のキャリアに関する追加調査」を 08 年 9 月に 12 月 10 日締め切りでお送りし、宛先・転居先不明による返送 98 票、回収 234 票（うち 1 票が在学中による非該当者）、有効回収票 233 票、有効回収率 20. 12%を得た。自由記入欄に何らかの回答を寄せて頂いたのは 144 名であった。

※4：参考資料＜追加調査質問紙 Q3、Q5、Q8＞

Q3。学部または大学院を卒業してすぐにお仕事に就いた方に伺います。

(1) 勤務先の業種（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|---------------|---------------|------------|
| 1.製造業・建設業 | 5.運輸・通信・電気・ガス | 9.その他のサービス |
| 2.商社・卸売 | 6.マスコミ・広告・調査 | 10.公務 |
| 3.百貨店・小売店、飲食店 | 7.ソフトウェア・情報処理 | 11.その他 |
| 4.金融・保険業 | 8.教育 | |

(2) 勤務先の規模（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|--------------|------------|
| 1.29人以下 | 4.500～999人 | 7.官庁(国家公務) |
| 2.30～99人 | 5.1000～4999人 | 8.地方自治体 |
| 3.100～499人 | 6.5000人以上 | 9.その他 |

(3) 勤務の形態（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|----------------|---------|
| 1.一般社員・職員 | 4.経営者・役員・自営業主 | 7.派遣・請負 |
| 2.係長・主任など | 5.家族従業者 | 8.その他 |
| 3.課長以上の管理職 | 6.パート、アルバイト、臨時 | |

(4) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

事務	11.経理・財務	技術	21.開発・設計	営業	41.営業（法人相手）
	12.人事・総務		22.生産技術		販売 42.営業（個人相手）
	13.教育・研修		23.情報処理		43.店頭販売
	14.企画・調査・広報		24.サービスエンジニア		そ 50.保安・サービス職
	15.仕入・商品管理		29.その他の技術職		の 60.運輸・通信の職業
	16.工程・資材管理		専門 31.教員		他 70.製造の職業・技能職
	17.事務補助・一般職		32.研究職		99.その他
	19.その他の事務職		39.その他の専門職		

Q5。あなたが現在なさっているお仕事について伺います。

(1) それは大学卒業後の最初の就職先と同じですか（あてはまる番号一つに○）

- | | |
|------------|----------------|
| 1. 同じ会社・職場 | 3. 現在、仕事はしていない |
| 2. 違う会社・職場 | → () 度目の会社・職場 |

(2) 勤務先の業種（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|---------------|---------------|------------|
| 1.製造業・建設業 | 5.運輸・通信・電気・ガス | 9.その他のサービス |
| 2.商社・卸売 | 6.マスコミ・広告・調査 | 10.公務 |
| 3.百貨店・小売店、飲食店 | 7.ソフトウェア・情報処理 | 11.その他 |
| 4.金融・保険業 | 8.教育 | |

(3) 勤務先の規模（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|--------------|------------|
| 1.29人以下 | 4.500～999人 | 7.官庁(国家公務) |
| 2.30～99人 | 5.1000～4999人 | 8.地方自治体 |
| 3.100～499人 | 6.5000人以上 | 9.その他 |

(4) 勤務の形態（あてはまる番号一つに○）

- | | | |
|------------|----------------|---------|
| 1.一般社員・職員 | 4.経営者・役員・自営業主 | 7.派遣・請負 |
| 2.係長・主任など | 5.家族従業者 | 8.その他 |
| 3.課長以上の管理職 | 6.パート、アルバイト、臨時 | |

(5) そこでのあなたの主な仕事（あてはまる番号一つに○）

事務	11.経理・財務	技術	21.開発・設計	営業	41.営業（法人相手）
	12.人事・総務		22.生産技術	販売	42.営業（個人相手）
	13.教育・研修		23.情報処理		43.店頭販売
	14.企画・調査・広報		24.サービスエンジニア	そ	50.保安・サービス職
	15.仕入・商品管理		29.その他の技術職	の	60.運輸・通信の職業
	16.工程・資材管理	専門	31.教員	他	70.製造の職業・技能職
	17.事務補助・一般職		32.研究職		99.その他
	19.その他の事務職		39.その他の専門職		

：

：

<お願い2> 下記の質問項目に昨年3月になさったお答えを再現し、さらにそれを少し詳

しく文章でご説明のうえ、同封の封筒に入れてご返送下さい。

Q8。これまでのあなたの職業キャリアの形成について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- 1.いわゆる出世コースの業務を経験してきた
- 2.昇進の可能性が限定された業務を経験してきた
- 3.大学時代の専門知識・技術を生かせる業務を経験してきた
- 4.特に大学での知識や技術を必要としない業務を経験してきた
- 5.転職しながら、自分の専門・得意分野を形成してきた
- 6.特にキャリア形成に結びつかない転職を経験してきた
- 7.先の見通しなく離職した経験がある
- 8.一ヶ月以上の無業経験がある
- 9.パートやアルバイトだけで生活していた時期がある

☆詳しい説明

SQ1. (上で1. に○を付けた方に伺います) 昇進の決め手になったのは何でしょうか。また、それは大学の専攻や資格とどう関連しているとお考えですか。

SQ2. (上で2. や4. に○を付けた方に伺います) 日常の仕事でどのようなときに自分の能力が向上したと感じましたか。また、それは、大学の専攻や資格とは全く関係がないものでしたか。

SQ3. (上で5. や6. に○を付けた方に伺います) 転職のきっかけや職探しの方法などについてお聞かせ下さい。また、それは大学の専攻や資格とはどう関連していたでしょうか。

SQ4. (これは全ての方に伺います) これまでのキャリア上で重要な出来事(昇級・昇進、離職、転職、等々)において、お手本や具体的な支えになった人物はどなたでしょうか。あるいは手がかりになった書物などがありましたらお聞かせ下さい。

第3章 09年3月実施公開グループ・インタビュー記録より

第1節 専門職の労働市場、職能形成と大学の専門教育

—社会福祉職の場合（論点1の中から）

<要約>論点1をめぐるやり取りの中で中心的なテーマとして浮かび上がってきたのは、公務員労働市場との関わりで社会福祉職がどんな専門性を持ち得るのか、それに社会福祉学科の専門教育がどう関与するのか、という問題であった。大学の専門教育のレリバンス（卒業後のキャリアに対する適合性・有効性）というテーマであり、この後の論議を主導して、大学教育一般のレリバンスをめぐる議論につながっていくことになった。以下にそのやり取りの大事な部分を採録する。

社福A：私はたしか3番だけに○をつけたと思います。今おっしゃっていたように公務員ですので、最初から出世コースとそうでないコースがあるというよりは、ある程度何年経験を積んだらこの試験を受けるかどうかということで、ただあの特別区の公務員ということで男女の比が女性もかなり人数がいるということで、……一回目の昇進試験が(都庁に)入って6、7年目くらいにあるので、……男性はほとんどみんな受けるのですが、女性は選んで受けていて、お子さんがいても家庭環境を整えて受けている方は、どんどん昇進試験を受けて管理職まで上り詰めていかれる方もいらっしゃいますし、期限が来ると自動的に昇進する機会があるのですけれども、それを待ってゆっくりと上がっていくという方もいらっしゃるので、自分がどっちにするかというのはまだ直面はしていないのですが、試験が受けられる状態であれば頑張りたいなどは思っています。

司会（岩木）：背景説明資料の5ページからが Sub Question でみなさんからいただいた自由記入をアフターコードしてまとめたものが表の6から表の13までなのですが、今の社福Aさんの場合ですと、表の7、8、9あたりだと、どんな記述をされましたか？表の7でいうと「就職にも能力向上にも関係ない」という種類の記述があったり、「就職に必要なが能力向上に直接関係ない」という記述の種類、それから「就職にも能力向上にも直接役立っている」というふうな種類があったりしたのですが、ここだと社福Aさんはどれになりますか？ここは別に記入されませんでしたか？

社福A：……、就職自体は、先ほどお話ししましたように大学を卒業と同時にもらえる資格が必須だったのでそれは役に立ったと思うのですが、大学で勉強したことが、卒業してしばらく経ったときの能力向上につながっているというのが、例えばどういう時のことをいっているのか、ちょっとわからなかったのですね。……、卒業してからの能力向上っていうと、その時に勉強していることだとか、その時に先輩から教えてもらっていることっていうイメージが大きかったので、どういうことを想定してそういう質問があるのかがちょっとわからなかったのです。

司会（岩木）：なるほど。職場で自分で勉強していることが直接には仕事の能力向上に関係しているけれども、大学との関連ということを書いてしまったということ？

社福 A：そうですね。大学で勉強したことが役に立っているなど思うことはかなりあるんですけども。

司会（岩木）：ありますか。表の8でいうとどんな感じになりますか？大学での関連をアフターコードしてみたのが1から5のカテゴリーなのですけども。

社福 A：特に大きいのは「ものの考え方」っていう、3のところなのです。……、就職してみると学校で習ったことだけじゃ全然足りないんですね。特に、福祉の仕事となると多分勉強したことが0。1くらいだと実際必要なのは100くらい必要となるので、残りはその場で勉強して埋めるしかないという状態なのですけども、ものの考え方というところ、その人のところまでいって自分が考えとか、ロールプレイとかも色々やりましたので、そこは福祉職では入っていないけれど同じような仕事をしているような人たちと会議とかをする度に、同じ目的で話し合いをしているのですけれども全然考え方が違うので、この人のために何をしたらよいかという、もう元々のところが違うという部分では、ものの考え方ということを4年間かけて勉強したのだというのは、あります。……考え方は教えてもらえないんですね、あまり。就職すると。具体的な知識とか制度とか法律は教えてもらえるのですけれども、この人の立場に立ってやるのだよとか、技術以外の部分っていうのですかね、そういうところは大きかったかなって思っています。

司会（岩木）：すごいですね、社福の教育は。

司会（岩田）：ありがとうございます。社福 Aさんは私のゼミなんですよ。例えば別の卒業生、横浜市に就職した方なんですけれども、それがいきなり福祉職に配属になって、いきなり何をやったかっていうと死亡例ばかり立て続けに。死後ケース、つまり亡くなった方の処理、生活保護を受けていた方の。それは、もちろん、大学ではそんなとこまで教えないのですね、半年しかありませんから。……現実には彼女が他の人に聞いても分からないのですよ。しょうがなしに色々自分なりに調べたり、若干の経験がある人に聞いたりして、5ケースもやったら、ファイルができた。そしたら中堅くらいの人でもそのファイルを借りにくる、というのですね。……そういう業務は大学で教える業務ではないけど、現実にはとっても必要なの。……実習もそういう特化の仕方をすればありうると思いますけれども、そういうところまで大学はやらないのです。それからもうひとつは、大学は制度は変わるということを前提で考えるので、制度の細かいところまでは教えない、というか教えられない。むしろ変わっても変わらないもの、あるいは変わるとどうなるか、あるいは現場で変えようとする動きをどう生み出したらよいか。まあ、資源開発ということなのですけど、そういうことをちょっと教える。そこの部分をもっと教えるためにはもっと時間が必要。社会福祉の

教員の立場でいうと、大学院まで教えないとそれは無理、というところなのですけど、では日本の社会福祉援助の現場というのは大学院卒で給料を上げてまでそういう人を探るかというかと探らないのですよ。……だから専門職大学院みたいなもの考えた時に導入するかどうかずいぶん迷ったのですけれども断念したのですね。やはり日本の労働市場はまだ内部型で、建前では大学に期待するといっているけど、基本的にはなっていない。……公務員でさえ、一般的には一般行政職で福祉の方に来る。考え方、私たちはそこにしがみついてやっているのにすぎないのです。つまりその考え方を知らない、どこかで基本的な判断が狂うのではないかと、内部市場の外のネットワークが持てなくなるのではないかというふうに思おうとしているわけです。そこが難しいところですね。

社福 A : ……公務員なので制度とかルールとかがまずあって、そこに色んなパターンの人がやってくるのですけれども、その時にどうしても今あるルールだけで廻らないとか、そんなこと言っていたらこの人死んじゃうよ、っていう事態もある。そのときに、どこも満員です、ごめんなさいって言って終わりにする、ということも公務員の中のルール通りに従えば、別にそれでもいい。だけれども、そこでちょっとインフォーマルな情報を入手して、あそこだったら大丈夫なのじゃないか、とか、そういう次のステップまで探しに行くかどうかっていうのは、福祉の大学を出て福祉職として入った人なのか、それとも本当は全然違う観光とか戸籍とかそういうところから急に来た人なのかで全然違う。……

第2節 専門職の労働市場、職能形成と大学の専門教育

—臨床心理士の場合（論点3の中から）

<要約> 上述のように、論点1をめぐるやり取りの中から、官僚制的に内部労働市場が組織された公務員の職場で働く社会福祉職の場合の専門性と大学の専門教育の関わりが浮かび上がってきた。インタビューはこの専門職の専門性ということを軸にして論点3に移っていったが、そこで浮かび上がってきたのが臨床心理士の特異なポジションであった。ゆるく統合されているか（社会福祉士の場合）、固く埋め込まれているか（教職の場合）のちがいはあれ、社会福祉士も教職も公務の内部労働市場に大きな職場を得ているが、臨床心理士の場合は内部労働市場の外部に横断的な専門職市場を持っていた。その仕事は専門職団体を中核とした専門職アイデンティティを強くもっているが、しかしながら身分的には非常勤職であり、当事者は高度なフリーターと自称しているという。

心理 A : ……私は社会人入試の第一期生として心理学科に入学しました。90年入学、94年卒業です。卒業後日大の大学院のほうに修士で入って、それで臨床心理士の資格をとりました。それでそのまま臨床心理士の仕事をしているのですけれども、このアンケートにまったくもってあてはまる項目がないという職、勤務形態で大変回答しづ

らくて、何に、どこに○をつけたのかもほとんど覚えてないというそんな感じです。

司会（小林）：今は臨床心理士としてお勤め？

心理 A：それは、そのまま、臨床心理士としての仕事は続けています。

司会（小林）：それではキャリアのことを伺いますが、勤務形態は、常勤職なのですか？非常勤職なのですか？

心理 A：常勤職というのはほとんどなくて、私は非常勤なんですね。例えば、月曜日はクリニックに勤めて、火曜日は大学病院、水曜日はスクールカウンセラーで、どこどこへ、どこどこへっていう不定期な仕事もある、そのような状況ですね。だから、うちでは**高度に専門的なフリーター**と言っています。

司会（小林）：それぞれ曜日ごとに違う勤務先をどのようにして得るのですか？

心理 A：自分で探して応募するという場合もあるし、私は今大学の医局に所属しているのでその関連病院に派遣されるというようなこともあります。……

司会（岩田）：**高度なフリーター**というのは言い得て妙というかー。

心理 A：全くもってそうなんです。

司会（岩田）：そうですね。カウンセリング・センターなどもいくつか並行して職場がある方も少なくないですねー。

心理 A：そうですね。転職というのも月曜日の仕事場が違う仕事場が変わったのも転職というのかな、という感じなのですね。

司会（岩田）：一度に多職場を持つわけですね。そういう場合に専門職としてのアイデンティティは臨床心理士協会のような専門職能団体のようなものはあるのですか？

心理 A：あります。

司会（岩田）：……内部市場型というよりは、外部の職能団体型というか専門知識に依拠するという意味での専門性が多分福祉よりさらに高いのですね。

司会（岩田）：常勤の職場がないにもかかわらず、カウンセラーをはじめとしてニーズは大きいだけでも非常勤でしか置かない。職場が一人だから、その中での雇用関係というのは、仕事としての雇用関係はないみたいな。雇われるという意味では給与は貰うけれども、職場の中に上司がいたり、同僚がいたりではないので、そこで仕事を覚えていったりということはないわけですね。

心理 A：それは人によりけりで、私の場合は、大学の医学部の医局に入ったのでそこに何人も心理士がいるし、一番先輩もいるし、そこでトレーニングされたのですね。……私はたまたま医学部のある大学院に滑り込めたのでラッキーだったということもあります。それが無い心理士はかなり苦しいと思います。もうひとつベースになっているのは心理学科鶴飼先生が自主勉強会を作られてそこに参加していたのですが、鶴飼先生が大変忙しくなって解散したのです。でも有志が4、5人残っていて、私も残っているのですが、その小さな勉強会もある種の土台になっているのかと。そこで

勉強してケース・コンフェランスをするというのが安心感でもあるし、技術を蓄積していくことでもあります。

司会 (小林) : なるほどね。やはり社会福祉学科とは違う仕事の専門性がありますね。

司会 (岩田) : だいぶ専門性に依拠する専門性というか、そういう官僚制の中で内部的に意味を持つ資格とか昇進というものと、やはり基本的には2つは違う。社福Aさんがいるところはその両方が絡んでいるのですよ。公務員と専門の福祉と。そして臨床心理士は大学院で養成されて、条件はすごく悪いんだけど、職能団体とか専門性のはっきりするグループに属するのだけれど。福祉の場合はちゃらんぼらんであると。

司会 (岩田先) : もちろん福祉の場合も、もちろんソーシャルワーカーの職能団体とかはあるのですね。だから、そういうところに所属してやっていくことはできないわけではないのですよ。ただ賃金とか、生活の安定とか、社会への自分の直接の還元とかを考えるとやはりどこかの組織に属することになるわけですね。そこで、雇い主、利用者、専門性といった異なった角度からの責任を抱え込むことになります。多重応答のジレンマということがよく言われるわけですが。

第3節 論点2：転職と大学の専攻・資格

<要約>論点2は転職市場における大学の専攻・資格の価値ということであったが、卒業生にとって大学の専門は、転職に際して自分の職業的アイデンティティを模索する拠点であるというコメントが出された。非常に示唆に富むヒントであったが、残念ながらそれ以上論議は深まらなかった。第1章末尾に書いたように、非定形キャリアを辿る人が主体的に有機的なキャリアを築くのに大学教育がどう貢献できるか、というのが第一回調査のときからの重要な問題意識であったが、その点で課題は今後に残された。

司会 (岩木) : ……17ページの表の7で広義の専門職というところ、真ん中を見て頂くと大学の専攻や資格と社会に出てからする仕事とは無関係だというのが93%、9割以上という結果なのですが、ところが転職の経験に即して自由記入を見ると、資格や語学を活かして転職した、とか、あるいは活用して転職することを考慮中という比率が高い感じなのです。この矛盾した結果はどういうことなんだろうというのが、全体の疑問です。

現社A : 私も現代社会学科で、大友先生の人口学を勉強していたので、本当に今の仕事とは全く関係ないところはあります。今のこの世の中で、新卒採用で、専門職で探ってくるところがどれだけあるかと考えると、やはり狭いですよね。その中であきらめざるを得なくて、どちらかという専門職に就きたいと思っていてもとりあえず就職したいというのが先走ってしまいますし、ネームバリューをもつとすごく気にすると思うんですね、新卒の方って。その部分で、専門職を簡単に諦めて一般企業に就職する方、すごく多いと思うんです。それと転職のときの考え方は、まるで違うのかな、

そこの要素は大きいのではないかと、私は思います。普通に一般の企業に入って働いてみると、自分を振り返るときに、まず大学のことを考えるんですね。大学で何を勉強したいのかを決めて入ったものですから、大学で自分が勉強したことはどんなことなんだろうと、まず思い返すことはしました。そこで、気になる授業というのをポコ、ポコっと思い出して、それがつながっているわけではないのですが、やはり自分の原点、その職業にかかわる原点を大学に求めたことはありました。今は全く違った世界にいますけれども、やはり、そういう状況というのは、誰しも皆さんあるのではないかな。新卒で入ったときの専門性と、転職で求める自分の専門性はやはり考え方が明らかに違うのではないかな、と思います。

<要約> 論議の流れはむしろ、転職に際して企業側が大学をどのような観点から評価しているかについての発言をきっかけとして、専門職（社会福祉士、臨床心理士）の職能形成と大学教育の関わりをめぐる上述の議論の延長のようなかたちで、内部労働市場での OL（事務職女性）の職能形成に対して、大学教育がどのような関わりを持っているのかという問題をめぐって議論が展開した。上述のように社会福祉職の場合に学部教育は専門基礎としての位置づけであったが、OLの場合は、近年、コンピテンシー、コミュニケーション能力、問題解決能力などと呼ばれている職能に対して、大学の一般教養的な要素が重要なはたらきをしているという証言がなされた。

文化 A：私は鈴木和子先生のところで比較文学をやっていました。転職のときに魅力的になる、というところなのですけど、やはり就職するときも当然そうなのですが、転職するときには、やはりどこの大学を出たか、ということは当然重視される傾向にはありますので、大学の学門の中身というよりラベルの方が一般的な企業としては、だいたいどこの大学を出ていると、どの程度の英語力があって、思考能力があって、という判断につながるのかな、というふうに思います。私は仕事とは全く関係ないのでですけど、若干関係あるとすると、やはり英語力ですかね。「大学受験を突破した英語力はあるのね」というようなことは、実際に転職した職場からは、そんなことを言われたことはありますので。答えになっているか、わからないのですが。

司会（小林）：逆に言うと文化 A さんは金融にずっとお勤めですよ。経済学を卒業しておけばよかったと思ったことはございませんか？

文化 A：それはあります。ありますけれども、ただ経済学部を出たからといって金融のことが全てわかるわけではないですし、法律の知識も必要ですし、特に私は金融の事務方の外為とか、金融市場の事務方の業務だったので、事務をやるということについてみると、大学の経済学部とか法学とか、社会科学系を出ていなくてすごくつらい思いをしたとか、苦しい思いをしたとか、立場が弱い思いをしたとか、そういうことは全くないですね。

司会（小林）：はい、ありがとうございます。じゃあ、社福 B さん。社福 B さんもガラッと変わった領域に転職されたんですよね。

社福 B：そうですね。大学で直接に活かされるような専門的なものはないかもしれないですけども、だから高卒で普通に就職してよいかというところではなくて、例えば社会福祉であれば福祉士（資格）を取らない人でも、色々な討論の場が与えられる授業があったりとか、論文を書いたりとか、何か課題を与えられてそれを考える、そういう癖が4年間でついたっていうのは、いろんな職業でも活かされていくと思うんですね。専門ではなくても、ものの考え方やコミュニケーション能力が活かされるっていうのは、もしかすると一般企業に勤めた方が、専門性如何を問わず本当に重要になってくるんじゃないかなと、そういう能力の方が社会では求められるかな、と思うんですよね。あと、語学とかもありまして、社会福祉は第二外国語は取らなくてもよかったんですけども、そういうのも趣味でやっていたりした、というのが色々な点で良かったかなと思っています。

司会（小林）：では弁理士ですか、特許事務所に勤めたりというの、職場で？

社福 B：専門学校に行きました。そういうのには結構通いました。

司会（岩木）：すみません、今のひとつ前のお話で大学でレポートを書いたり、色々なことで養われる力というのは高卒で社会にでるのとは違うのではないか、というようにお話があったのですが、それは大学に関係している人間にとってはありがたいお話なんですけど、ただ、非常に疑り深く考えると、そういう能力というのはあらかじめ本人が持っている能力で、大学が果たして何かプラスしているのだろうか、というふうに思ってしまうんですが、それは如何でしょうか。

社福 B：そうですね。多少もともとの能力もあるのかもしれませんが、ただそういう人たちが集まってきて、その環境の中で議論する、そうすると、ちょっと言い方が悪いんですけども、大学といっても色々ありますね。私たちは偏差値で大学を選びましたけれども、レベルの高くないところの環境の人たちと議論したとき、どう違うかとか、そういうところもあると思うんですよね。環境がすごく重要なんじゃないかなと思うんです。そういう人たちが集まってきて、いろんな見方を話しあう、授業を通してとか、授業外でも話し合う環境が重要だったんじゃないかなと思うんですよね、

司会（岩木）：もうひとつなんですが、関連して、今のお話がコンピテンシーとか学士力、はやりの概念なんです。……大学は今、何を宣伝しているかというところ、学士力とか、業界的に一生懸命なんですけど。それに関連してお聞きしたいのは、本当に会社の仕事というのは、大学での議論やレポートのような、そんなに厳密なことをやっているんですかというところが、お聞きしたいことなんです。そんなに、研究者が研究論文書くような厳密な思考能力とか、コミュニケーションとかは会社で日常的に使われているんですか？

社福 B：そうですね、かなり使われていると思います。

司会（岩木）：そうなんですか。恐れ入りました。ではコンピテンシーとかは大事なんだ。

社福 B：……例えば今、私は製薬会社で働いていて、自分以外はだいたい最近はやはり院卒の、本当に専門で入ってくる若い人たちしかいないんですね。ところが会社に入って、彼らがやってきた専門をそのまま活かせるなんていうことはないんですよ。だからみんな大学院に行っても、一から会社に入って学ばなければいけないことの方が多くて、そういう点では、私も同じなんですよね。それで、求められるのはそういう文章を書いたり、上司から与えられたものに対して何か応える、そういうコミュニケーション能力っていうのか、総合的な判断能力が必要となるので、いくら医学の知識があるという、それだけではだめなんです。そういうのを知財部の、例えば他の会社の人と話していても、やはり採用するときは大卒と院卒とはあまり分けない、みたいなんです。どちらかという総合的な能力がある人。ただやっぱり高卒の場合ですと、文章を書かせると書いてくることができない、その時点で、高卒の場合はシャットアウトされてしまうので、そういう意味では、大学で学ぶ4年間というのは企業としてもある程度、いろいろ経験してきているんだな、という認識はあるんじゃないかな、と思うんですね。

司会（岩木）：自由記入の回答の中でプレゼンテーションというキーワードが何回も出てきました。例えばプレゼンテーションをするときに、それがきちんとしているかということを経験でお互いに批判するなどということを経験的になさっているということですか。

社福 B：そうですね。

司会（岩田）：卒論はどうでしょうか？ 人は卒論皆強制されますよね。同じ大学でも卒論書かない大学もすごく多いですよ。法学部なんかほとんど書いていない。卒業論文というのはレポートの一番の親玉ですけれども、相当書く力というのは試されますよね。……

社福 B：もう15年くらいたって、大分忘れかけてはいますが、私は大貫先生という社会医学系で、地域医療だったんですけれども、人数が少なかったので、結構集団でゼミを何度も開いて、私は実習を全然やらなかったんで、本を何冊も読みこんで、それを一括してまとめたようなものしかできませんでしたが。何ヶ月かかけて作り上げるものですし、多分卒論書かなくていい、となると、卒業までの半年間何もしないで終わったと思います。

司会（小林）：社福 B さんの場合、転職と専門ということになりますと、さっき文化 A さんに聞いたのと同じですけれども、知的財産とか製薬会社ということで、法学部を出ておけばよかったな、とか薬学に行けばよかったなとか、なかったんでしたっけ？

社福 B：法学は、私は専門学校に通いましたけれども、それで十分だったと。社会福祉も多少は法学とか民法も、一部でしたけれども、家族法だとかそんな程度は確か選択科目の中で受けていたと思うので、もしおそらく法学部に行ったとしても、そのときに例えば司法試験とか何か資格を取ろうと思わなければ一生懸命勉強しなかったで

しょうし、それは会社に入ってから十分できるかなど。薬学部とか理系に行かなかったことで不利かもしれないと思うのは、……自分が手を動かして実験とかしていないので、そういう点ではその研究所の人とちょっと差があるなど。やっぱり身体で覚えられるものっていうのを経験している人と、していない人がいるので、その辺を今後埋めていくというのが、私の課題であるんですけど。それ以外では、あとからで十分だと。

第4節 論点4：コンピテンシーを養うものは何か？

＜要約＞論点3をめぐる討議を通じて近年よくいわれるコンピテンシーがクローズアップされたことを受けて、論点4では、大学教育のどの要素がどのようにコンピテンシー育成に貢献しているのかが焦点となった。そこではレポートと卒論が高い頻度で言及されたが、その他に幅の広い学習や、自律性を要する履修制度、自由な学校生活などが挙げられた。

司会（小林）：4にいきましょうか。皆さんのご意見、伺ってみましょうか。「授業を通じて養成される思考力、コミュニケーション力、文章力とは」。皆さんは大学の授業で何を養ったと思いますか？

司会（岩木）：それを具体的な経験に即して、お話いただければありがたいですね。

文化A：……博物館の実習で、とある博物館に私と友人と一緒に行きまして、そのときに他大学の男性の実習生もいたんですけど、標本の整理をしました。その時に「日本女子大の学生さんはテキパキしていて、仕事がすごいね」というふうに……事務処理能力みたいなどを非常に高く買われました。それが、授業でどういうプロセスでやってきたかということをちょっと考えてみたのですが、女子大の人間は結構真面目な人が多くて、提出物を……きちんと締切りを守るであるとか、先生に言われたことをきちんと確認してそれから出すとか、やはりひとつひとつの動作が真面目な人がきつと多かったのかな、と。……男女共学の大学だと、友人から聞いたんですが、ランチをおごって優秀な学生にレポートを書かせて自分は何もしなかったとようなことを聞くんですけども。そういったことは女子大ではなくて、みんな真面目に勉強もするし、文章も書くといった、そうやって卒業していったことが、社会に出て役に立って、評価されるようになったんじゃないかな、というふうに思っています。……

現社A：まず、会社で今仕事をしている部分と、大学とのかかわりを考えると、問題解決力、壁にぶちあたるときにどう対応していくかというのが、おそらく高校を卒業したときではなかったですね。それがなぜかと考えると、やはり授業、ゼミが大きかったと思うんです。ひとりひとり課題を自分で決められますよね。自分で何に取り組むのかを決めて、最後までたどりつくところというのは、大友先生は優しかったので、厳しい対応というのではなかったのですが、でも、ここはこうした方がいいんじゃないか、とか、また課題がでたときに、それをどう乗り越えるか、ということがあった

のは大きかったのかなあというふうに思います。それから、高校と大学の違いでいうと教科の区切りというか、枠が広いですね。数学とか、国語とかいう枠ではなく、大きい枠の中で、いろんなものがお互いかわりあっている、なので初めはとまどいました。一つの授業であっても、あまりにも広すぎて、何がなんだかかわからないというのが、すごくとまどったんですけれども。でもその時に、何がなんだかかわらなくてぶちあたり、学問というものはこういうもので、世の中というものは様々なものがかわりあってできているんだ、ということがわかったのは大学だったので。それがあるかないかというのは、やはり大きいのではないかと思います。専門性というのは、全く今の役に立ってはいませんが、そういったところで学んだ、大きな目線でいろんなものを見る姿勢、いろんなものがかわっているんだと考えること、何かぶち当たった時に、……いろんな解決方法があるし、何か答えがあるんじゃないかという見方というのは、この大学で学んだところだと思っています。

教育 A: 大学に入って一番最初に驚いたのは、いろいろな連絡事項が、特にクラスがないので掲示板を自分たちで見てこなしていく、というところが、高校と全然違うと。それで自分の自主性というものが試されて鍛えられたのかな、というところが今思えばあります。授業に関しては、私は岩木先生の指導のもと、卒論で『縁故採用の実態』というものを書かせていただいたんですけれども、その際はインタビューも何ケースかしまして、その中で自分なりに状況を把握して、それを分析しながら、最終的に自分の考えを結論づけていくという、そういう何かを一つ学ぶことに関しては、卒論だけではなく、要所、要所にレポートを出すことによって、癖づけができてきたのかなと思うんですね。それを実際に社会に出て、大学で学んだ専門知識を職場で活かすということはないんですけれども、興味を持ったことに関して、要領よくこなしていくだけではなく、きちんとその状況を深く掘り下げて、自分なりのプロセスなり、理論を作っていくということに関しては、仕事の奥深さを作り上げていくことができます。そのあたりは多分個人差があると思いますが、……最終的に、大学はやり方のきっかけ、機会を提供してくれる場だな、というふうに大学の存在に関しては私は感じたところですよ。

教育 B: 文章力についてですけれども、教育学科で必修の授業から文章、レポートを書くという機会が多かったせいもありまして、文章を書くことに慣れたというところがあります。私の同僚や先輩の方々は理系の方が多いんですけれども、理系の方で卒論を書いている方というのが結構いらっしゃいます。だけど、SEでも文章を書くことが多いんですね。システムの設計書を作るときも文章を書きますし、お客様に対する資料を作る時も文章が必要なので、文系の人が有利と、そういう意味で言われます。理系の人と比べても文章を書きなれているということで、その点について評価されたということもあります。

教育 C: ……新卒の状態レポートをまとめるというときに、職場柄『犯罪状況に関

する何々』みたいな、いろんな資料があつて、実際に自分が最初に行った警察署での管内の発生状況などを、ちょっとまとめてくれと言われたときに、学生時代にやっていたレポートのような表を作って、それに対する自分の考えとか考察みたいなものをちょこっと書く、という形でいくつかの章立てをして、少ない枚数で出したんです。そうしましたら、やはり高校を卒業しただけで就職している人でももちろん能力は非常に高い、知識がある、まじめ、でも家計の状況によって進学できなかったからそのまま就職をして、何年間か職場経験があるような、同じ位の世代と比べて、ということで、その当時の上司に言われたのが「こなれている、場数を踏んでいるからわかりやすい」というような褒められ方をした。……それを考えると、大学で学んだ中の授業を通して作られたものという、レポート作成能力が、やってないよりは、あまりまじめな学生ではなかったけれども、よかつたんだろうと思いました。……私はアルバイトは民間の会社でもやってみたんですけども、ちょうど大学1年の時の一般教養の授業で、国学院大学の井上先生とおっしゃる方がいらっしゃって、宗教学をやってらっしゃったんです。その宗教学に何人か興味を持った人たちが、授業の後に曜日を決めて先生についていろんな所に行ってみるとか、お話をうかがうという機会を設けたところに私もたまたま参加させてもらうことになって、面白くて出ていました。たまたま、井上先生が「国学院大学の日本文化研究所というところでアルバイトが欲しい」とおっしゃったので、「じゃあ暇だから行こう」と思って行って、結局、神社神道の大辞典というのをまとめることに携わらせてもらいました。結局それは、高校を卒業してすぐに就職していればできなかったことでありますから、自分の幅、結局は話の引き出しが増えるという意味で、大学生活は私にとって幸せな時代だったと思います。

社福A: まず思考力のところでは、他の大学に行った友人がたくさんいて、大学に通っている間もよく会っている友人がいたんですけども、比べると、特に一年生のうちから、ミニレポートのようなものがかかなり多かつたかなと思っていて。レポート用紙1枚でOKというものが、必ず毎週という先生が、だいたい常に2つか3つくらい授業があつたので、……ほとんど社会福祉学科の全員が、常に何かのレポートがある。……やっぱりせっぱつまってくると、本の丸写し、インターネットの丸写しをしたら、やはりばれてしまつて。途中でみんな丸写しはだめだということに気づいて、丸写ししたとしても、どこどこから写した、それに対して自分はどう思う、ということをして1年生くらいのときから、何か2000文字、3000文字書かなければいけない……丸写しではなくて、それについて自分で「この人はこう言っている、この人はこう言っている。じゃあ、なんて書こう」ということを常にやっているんで、それが仕事についても、結局自分で新しく考え出すっていうよりは、「どこどこの自治体はこういうことをやっている、どこどこはどうやっている、じゃあ、うちはどう活かすの」っていう、「じゃあ、どうする」というプラスアルファの部分では、情報の収集能力とそれ

について、だから自分はどう意見をだすかっていう部分では、すごく思考力がつけられたかなと思います。……また、少人数のクラスでやるものが多かったので、1年生から4年生まで、だいたい先生も同じような顔ぶれでいくので、小さいグループに分かれると自分が社会福祉の中でその分野って決めていなかったとしても、どの先生ともだいたいグループ討論のような形で話したことがあると思うんですね。ほとんど全部の先生と。そうすると、本当に先生一人一人が、同じ課題について違うことを言っていたり、ということがあるので、違うこと言ってもいいんだ、違う考え方を持っていてもいいんだ、ということを知ることができた、先生との距離の近さとか、先生に直に聞けるっていう、小さいグループでの授業は、すごく思考力には役立つなあと思います。

社福 B：……私は社会福祉のときに、個人的に、例えば文化学科とかの第二外国語を勉強してはいたけれど、社福は(必修では)なかったんですよ。第二外国語はあった方がいいんじゃないかな、と個人的に思っています。言葉ってたとえば一つの単語でも、ちょっと知ったときに、その国の文化をちょっと知る機会もあって、そうするとそれがきっかけで日本の今の社会背景とかを勉強する機会もあったりしますし、会社に入って出張の機会もありますから、外人と接することもありますし、やはり社福は(第二外国語を)勉強した方がいいんじゃないかと思いました。その専門だけではなくて。4年間で。

心理 A：……先生の名前は覚えておりませんが、思想史、ものすごくレポートを書く授業があって、翌年には受講する学生が減ってしまったというハードな授業で、覚えてらっしゃる方いると思うんですけど、先生から与えられた課題のレポートが、論文に近かったんですけど、3つ、4つと、一年間かけて自分のテーマを見つけてそれについての論文を書く、という授業があって。それは大変厳しかったし、与えられるテーマというのが、強制されなければ一生読むことはないだろうという、マキャベリとか。そういうすごく難しいものと闘って、何かを書かなければいけなかった。そういうので、思想と闘うというところをとて鍛えられたし、それを章だて構成していくという訓練はされたし。章だて構成するために京大式のカードを使うとか、具体的なテクニックもすごく先生から訓練されたと思っています。その時に、読んでも、読んでもわからないもの、そのわからないものに対して何か書かなければならない、そのわからないということを私は延々と書いたんですね。どうしてわからないのか、読んでもわからない。そうしたら先生が「大変よく、わからないということを闘って書いてくれた」と、わからないということを褒められた。それが一つの自信だったし、わからないことがあって、それを正直にいうことも価値がある、そういうことも学べた。もうひとつは、卒業単位とは関係のない授業をとったんですね。そこでも学生なのですごく自由なことが言える、自由なことを論文に文章にできる、そういう楽しさとか。自由な発想で先生に評価してもらえる、そういう訓練もできたし、経験も大変

よかったと思っています。井上先生の話がでたのですけれども、宗教学などすごく無駄な勉強ができてよかったし、その井上先生にくっついて、私は立川にある某宗教施設に見学に行ったんですね。先生がいるので、絶対に勧誘されないという保証もあって、でもかなり上級の信者でないと入れないような部屋に入れるとか、そこで祈っている人の姿をみるとか、そういう経験ができたのも大きな収穫だったと。だから、キャリアにつながるとかつながらないとか以外に、無駄な、いろんなことが勉強できるということが、大学の中ですごく重要じゃないかなと思います。

「女子大と卒業生のキャリア形成に関する公開グループインタビュー
ー人間社会学部はどのように役だったか?ー

日時：平成 21 年 3 月 21 日（土）午後 1 時 30 分～4 時 30 分

場所：目白キャンパス百年館高層棟 4 階 生涯学習センター・マルチメディア室 2

<司会> 岩田正美 社会福祉学科教授 小林多寿子 現代社会学科教授
岩木秀夫 教育学科教授

<参加者>

現社 A：現代社会学科 94 年卒業。新卒で外資系生命保険会社入社。そのご数回の転職をへて、現在、人材派遣会社で人事労務管理担当。

社福 A：社会福祉学科 04 年度卒業。新卒で東京都特別区の公務員（福祉職）。

社福 B：社会福祉学科 94 年度卒業。新卒でメーカー移入社、経理担当。特許事務所に転職、弁理士一次試験合格。製薬会社に転職、知財部門を担当し現在に至る。

教育 A：教育学科 94 年卒業。新卒で外資系メーカー入社。営業部門から社内異動で現在、広報部でマーケティング・コミュニケーション担当。

教育 B：教育学科 05 年卒業。新卒で金融計のシステム開発会社入社。同業種の別会社に転職し、現在も金融系のシステム開発に従事。

教育 C：教育学科 94 年卒業。新卒で東京都職員（警視庁）。警察署、本庁、霞ヶ関本庁のあいだを異動。現在、育児休業中。

心理 A：心理学科 94 年度卒業。日大修士課程進学、臨床心理士資格取得。現在、臨床心理士を継続中。

文化 A：文化学科 94 年卒業。新卒で地銀入社、その後金融機関数社を転職、現在、都内のメガバンク管理職（係長クラス）

（いわき ひでお 人間社会学部教育学科教授）

A Study on the relevance of undergraduate courses to their graduates'

occupational Careers
~the case of The Integrated Faculty of Arts and Social Sciences~
Hideo Iwaki

This paper is the final report on the three surveys which were done by the Faculty of Integrated Arts and Social Sciences of JWU to clarify the effects of students' learning experiences on their occupational careers and life-courses after graduation.

<Chapter1>

Pre-coded questionnaire survey was done on March in 2007 on the careers and life-courses of 1,353 graduates who entered FIASS in 1990 and 2001/2002. At first, there seemed to exist a strong correlation between stable office work careers in the private business firms and the department of sociology, culture and psychology on the one hand, and between stable professional careers in education or civil services and the department of education and social welfare on the other. But detailed analysis clarified that this was a false-correlation, most part of which was brought about by the fact that former three departments have been preferred by those students who wanted office work careers and the latter two by those who wanted professional careers.

<Chapter2>

It can be said that 2007 survey shed light on the "charter effect" of five departments in FIASS but could not succeed in locating their "socialization effect" on graduates' careers.

For that purpose, on September in 2008, additional free-answer questionnaire survey was conducted toward the same samples of 2007 survey, asking them to describe their real experiences on such matters as job seeking, becoming full-fledged, promotion and job-changing with a view to the relation between these experiences and each one's undergraduate learning. According to cross-classification analysis of after-coded categories of these free answers and respondents' career types, most respondents who have experienced stable occupational careers answered that they owe their successful careers to liberal curricula or broad learning experiences, but rarely declared that specialized learning/training experiences were useful.

<Chapter3>

At first sight, the result of this 2008 survey is contrary to the general belief that specialized curricula give students expertise that leads to their occupational

successes.

Therefore, a group interview was held toward 10 respondents of 2008 survey, and their career experiences were minutely examined. Through this in-depth interview, it became clear that the effect of specialized curricula depended on the structure of each professional labor markets. When jobs are embedded in tightly organized internal labor markets, as with teaching professions, professional expertise is acquired mainly through on the job training(OJT), and the role of pre-service specialized education is limited to delivering licenses. In contrast, an important part of social welfare jobs are placed in loosely organized internal labor markets that are woven together with general civil servants who don't have any special licenses. In such cases, it became clear through discussion, pre-service specialized education can serve as the bases for professional expertise. Finally, a graduate from psychology department who got masters degree at other university offered an interesting story about the present state of counseling jobs. According to her, they have now formed their own labor markets outside each separate hospitals, schools and so on. Specialized education/training is effective not only in offering certificate without which one can not get counseling jobs, but also in giving professional expertise that can be effectively applied to clients. But it is quite a pity that counseling has not as yet succeeded in securing such a firm and high status as medical professions, and most jobs are at present part-time and low-paid.