経済論叢（京都大学）第180巻第2号，2007年8月

大学新卒者の就職と大学・企業間ネットワーク

林　　祐　司

I 問題の設定

わが国では，高度成長から1990年代に至るまで，大学新卒者の就職難が大きな社会問題になったことはなかったといってよい。文部科学省（文部省）の『学校基本調査』によれば，石油危機のさなかでも4大，短大ともに就職率が7割を下回ることはなかった。しかしながら，1990年代に大学新卒者に占める無業者が急増し，就職率は6割程度に落ち込む事態になった。今日，社会，あるいは大学経営にとって，大卒者の就職の効率よい実現が非常に重要になっている。

大学と新卒労働市場との関連は，経済学や社会学など多くの分野で研究されてきた。たとえば，大学教職員の役割（日本労働研究機構［1992］，［1994］），学校・研究室の推薦（平沢［1995］，［1998］，Fujimoto［2005］），国立大学における個別指導（吉本［1999］），OB・OGの役割（苅谷［1995］，安部［1997］，岩内・苅谷・平沢編［1998］，浦坂［1999］，梅崎［2004］）などがある。最近では，キャリア支援・キャリア教育（上村［2004］，法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻調査委員会［2006］，労働政策研究・研修機構［2006］）が研究されるようになっている。

しかしながら，大学が有する機能・役割が，卒業生に占める正社員割合（正社員就職率）に影響するかを見極めた研究はあまりない[1]。従来の研究は卒業

1）筆者は，林［2006a］で，大学就職部によるどのような求人紹介が正社員就職を高めうるかを議論している。

生に占める優良企業への就職割合（優良企業就職率）に集中していた[2]。わが国では，大学さえ出ればどこかの企業に就職できるのが普通であったため，正社員就職率が議論されなかったのは，当然といえば当然である。しかし，学卒無業者が大量に発生するいま，そうした分析の重要性は飛躍的に高まったと言える。そこで，本稿では，大学と企業との関係が正社員就職率に与える効果を議論する。

Granovetter [1995] の古典的研究を嚆矢として，社会学的な就職研究は個人的紐帯 personal ties を論点に蓄積が進められてきた[3]。しかし，近年，組織と企業の紐帯のなかで個人が就職していくことに注目する，制度的紐帯 institutional ties の視点からの分析が急速に蓄積されつつある[4]。制度的紐帯は若年失業率の国際比較において国ごとの制度の違いから言及されることが多い。近年高まりつつあるとはいえ，わが国やドイツの若年失業率が低い背景に，新規学卒者の一括採用慣行やデュアル・システムがあることはしばしば指摘されるところである[5]。制度的紐帯の視点からすると，学校と企業とのネットワークに緊密な結びつきが見られるとき，良好な正社員就職率が得られるという仮説を立てられるだろう。

本稿では仮説検証にさいして，筆者らによる大学就職部に対する聞き取り調査の結果と，文部科学省『学校基本調査』などから作成した都道府県パネルデータを用いる。性格が異なる２つのデータには利点と欠点がある。聞き取り調査からは各大学の定性的情報から具体的なメカニズムが把握できる。しかし，少数事例，あるいは狭い地理的範囲からの一般化には不安がつきまとうし，時点を通じて一定だが個別経済主体の観察できない変数の効果（固定効果）はコントロールできない。一方，パネルデータによる計量分析は，たとえば地域特

2)　上であげた研究にもそうした例は多いが，他にも竹内 [1989]，松尾 [1999]，Rebick [2000]，Abe [2002] など，優良企業就職率をとりあげる研究は多い。
3)　Lin et al. [1981], Bridges and Villemez [1986], Montgomery [1992], Yakubovich [2005] など。
4)　Kariya and Rosenbaum [1995], Lee and Brinton [1996], Brinton and Kariya [1997], Rosenbaum et al. [1999], Brinton [2000]，苅谷・菅山・石田編 [2000]，Fujimoto [2005] など。
5)　各国の状況については厚生労働省 [2006] が参考になる。

性などの固定効果をコントロールできるが，定性的事実を把握できず因果メカニズムは推論によらざるをえない。本稿では，利点を活かして欠点を補いあうために，2つのデータによる分析を合わせることにした。

本稿の構成は次のとおり。第Ⅱ節で聞き取り調査の結果から，大学・企業間ネットワークが就職率に影響するメカニズムを把握する。第Ⅲ節で都道府県パネルデータを用いて計量分析を行い，聞き取り調査による知見を補完した上で，追加的な分析を実施する。第Ⅳ節で本稿の知見をまとめ，若年失業対策への含意について述べる。

II 聞き取り調査からの事実発見——安心と信頼の仕組み

ここでの検討には，筆者らが行った，京都府下33校の大学就職部に対する聞き取り調査の結果を用いる[6]。調査は，医学・薬学・看護学の単科大学を除く京都府下の大学のほぼ悉皆調査である。4校を対象とする予備調査を2005年7月25日，26日に実施した。本調査は，予備調査対象校を含めた33校を対象に2005年9月9日から10月27日にかけて実施した。

サンプルには県庁所在地である京都市から遠方の自治体に立地する大学が2校含まれる。これら大学がもっとも就職率がすぐれていた[7]。好事例の大学での大学・企業間ネットワークの状況を考えたのち，それより就職率が劣る都市部の大学のネットワークの状況を述べることにしたい。

さて，両大学はいずれも1学年150名に満たない小規模な大学である。A大学，B大学と呼称しよう。残る31校はいずれも京都市近隣に立地している。2校ともに聞き取りでは，大学を取り巻く地域労働市場に競合大学がほぼ存在せず，当該雇用圏で数少ない大卒人材の供給源であると回答された。A大学，B大学と同規模の大学は，他にサンプルに4校存在する。これらの大学でも，規

6) 調査メンバーは筆者に加えて久本憲夫（京都大学教授），長尾博暢（現追手門学院大学講師）である。調査内容は京都府若年者就業支援センター［2006］に報告されている。

7) 4大か短大かは匿名性のために明示しない。同じ理由から学部構成を述べることも難しい。

模の小ささから学生に目が届きやすいと考えられるものの，卒業者に占める無業者はA・B両大学がほぼ皆無であるのと比べれば，これら4校はやや多いようであった[8]。

聞き取りをもとに2校の学生の就職活動の内実に立ち入ろう。A大学では次のとおり回答された。「昨年度就職活動に関する調査によれば，X学科では学生全員が企業訪問数3社以内であり，Y学科も80％から90％のものが企業訪問数3社以内である。両学科ともに，内定会社数も8割以上のものが一社である。本学では学校に求人があった実績企業に就職するのが一般的である。インターネットを利用して就職活動するものは1割から2割程度にすぎない」[9]。就職先の決定は「学生の就職は8割が実績企業との関係で決まるが，推薦先企業の決定は学生の人物と成績から総合的に判断して行」[10]われる。A大学の大学・企業間ネットワークは高校新卒労働市場における「実績関係」（岩永［1984］，苅谷［1991］）と似た関係にある[11]。ここで強調しておくべきは，一握りの学生ではなく多数の学生が学校による選別と推薦のもと就職すると回答されたことである。

A大学の聞き取り調査で得た地元企業との関係を整理すると4つにまとめられる。第一に，実績関係のある地元企業が多いことがあげられた。卒業生を継続して受け入れる地元企業（実績企業）との関係で学生の就職先が十分まかなえ，新規の求人開拓より実績企業との関係維持が重要であるとされた[12]。第二に，地元企業の重要ポストに卒業生が非常に多く，在学生の就職活動にしばしば利用されることがあげられた。第三に，学生に紹介できる適当な就職先がないとき地域企業に直接掛け合うことで採用を要請できることがあげられた。第

8)　大学規模と大学就職部の学生対応については，すでに林［2006a］で論じた。
9)　京都府に提出の聞き取りノートより引用。
10)　京都府に提出の聞き取りノートより引用。
11)　似ていると形容したのは「一人一社主義」が見られず，大学に推薦された人物がかならず採用されるわけではないことによる。
12)　近年，就職ナビで就職先を見つける学生が増えてきたとされるが，就職ナビでの求人が少ない後期以降は，大学にくる求人を頼りに就職活動するよりほかなく，実績企業の存在はこの大学以外でも大変重要である。この点は林［2006a］で論じた。

四に，地元企業のあいだに職業紹介機関に人材斡旋を要請するより，大学に人材の斡旋を依頼することで迅速に適材を得られるという信用が広く成立していることがあげられた。

B大学では，高校の「実績関係」に類する事柄は言及されていないが，地元企業との緊密な関係が窺える回答が同じく得られた。「学生の6割ほどが，就職については［大学が立地する］地元志向である。〔略〕内定したら，『そのあと何を勉強したらいいんですか』と学生が聞いてくるので，『私が相手先に電話してあげるから，早くその会社の業務に習熟するためにアルバイトしたらどうだ』，と言う。〔略〕学生の採用面接の時には〔職員である〕aさんもついていく（学生との1対1の面接はまた別の機会に実施）〔略〕〔職員が着いていった時に交わされた約束は〕いわば学校と企業との約束だ」（〔 〕は筆者注記）[13]ということである。その約束の内容とは，採用を前提として，採用後の仕事に必要となるコンピュータスキルなどの知識を採用までに学んでおくことであるとされた。

B大学は，比較的新しい大学であるためか，A大学であげた地元企業の重要ポストに占める卒業生の多さは言及されていない。また，地域企業への採用要請についても言及はなかった。しかし，「こういう学生が欲しい，と地元企業から電話がかかってくる」との回答から，地域における信用はある程度確立されているとみられる。いずれにせよ，A大学，B大学ともに地元企業から信頼され，大学・企業間に緊密なネットワークが確立されているとみてよく，そのネットワークは強いと考えられよう。

A大学では，成績や人物をもとに推薦企業が選定されるが，これは学生の品質を大学が保証する仕組みと解釈できる[14]。品質保証が不適切ならば，当該企業での採用は以後期待できず大学の地域での信用は低下する。大学は品質保証

13) 京都府に提出の聞き取りノートより引用。

14) 苅谷［1991］も高校の「実績関係」について同様の評価を下した。平沢［1995］は市場モデルと制度モデルの2モデルを提示した。平澤論文のサンプルの女子短大生では，採用という就職活動の中心部が市場モデルによって説明されると結論された。

を慎重に行い，採用活動に伴う情報の非対称性が解決される。この点について，たとえば，普通の学生が品質保証されないと考え，求職意欲を喪失させる効果があるという反論があるかもしれない。しかし，就職部職員から見てよくできる学生と普通の学生を企業と大学の信頼関係の中でいわばセットで採用してもらえたという回答が得られており，そうした反論はあたらない。大学と企業の長期継続的関係はこうした処理を可能にする。いずれにせよ，A大学の無業者の少なさは品質保証の仕組みによると思われる。企業との接触回数や内定企業数の少なさも品質保証の効果だろう。B大学は，引用にあるとおり採用面接時の約束が学校と企業の約束にもなることである。学校の関与で企業は学生の行動にコミットが期待できる。B大学の無業者の少なさはこの結果であると思われる。

他方で，残る31大学の聞き取りでは，求人企業と大学との懇談会を定期的に開き，関係の維持と深化に努めている例などがあった。しかし，A大学やB大学と同様あるいは同水準のネットワークが大学・企業間に構築されていると取れる回答は得られなかった。とはいえ，たとえば，求人サイドからどのような学生が必要なのかを電話などで就職部が把握しつつ，求職サイドの学生の希望を把握し，これらを考慮して求人情報を学生に伝えて学生に応募させるという回答があった。また，長年，学生の採用実績がある企業に，卒業まもない学生を採用してもらったという回答もあった。これらの例から，都市部での大学・企業間ネットワークは，やや弱いとはいえ，マッチング成立にプラスの効果があると考えてよいだろう。

品質保証にせよ，行動のコミットにせよ，大学の介在で大きな安心と信頼の上に企業が採用活動を実施できることで共通する。繋がりはやや弱いものの，都市部でも同様のことは言えよう。都市部の大学とA大学・B大学の違いは，地域に大学が多ければ，特定の大学との関係に企業が集中的に投資するインセンティブは小さいが，少なければ企業としても特定大学との関係に集中投資せざるを得ないということによると思われる。メカニズムは，大学数の少なさを

背景に安心と信頼の仕組みが埋め込まれた緊密な大学・企業間ネットワークが形成され，これを基礎にしてA大学とB大学では，他の大学と比べて，良好な就職率が達成されていることであると考えられる。

ただし，ここまでの分析では，地域に大学が少ないからネットワークが強化されて就職率が高まるのか，地域に大学生が少ないという単純な需給メカニズム，つまり当該雇用圏における学生の希少価値の高さから就職率が高くなったのかが識別されていない。大卒者が少ない地域の大学の就職が有利なのは当然である。この点をコントロールした分析を行わねばならないだろう。第Ⅲ節では，この大学数の差から派生すると考えられるネットワークの強弱を利用して，ネットワークの正社員就職への効果を分析したい。

III 都道府県パネルデータによる計量分析

第Ⅱ節では，京都府内の個別大学を観察単位として分析した。ここでは観察単位を都道府県単位に移す。都道府県パネルデータによる計量分析により上で得た知見を補完する。仮説は安心と信頼の仕組みが埋め込まれた大学・企業間ネットワークのある大学で，正社員就職が効率よく実現されることである。定性分析の結果を受けて，事業所数を分母にした大学数の少なさを大学・企業間ネットワークの強さの代理指標とする。そして，大学数と就職率に理論が含意するとおりの連関が見られたとき仮説が実証されたとみなす。

パネルデータを用いる利点は第Ⅰ節で述べたとおりであるが，都道府県データは個別大学を観察単位としないことで分析に限界を2つ生む。第一に，京都府で言えばA大学やB大学の雇用圏とその他の大学の雇用圏が異なるのに，同一県であるため全大学が同じ労働市場にあるとカウントされてしまう。第二に，競合大学が多い地域に立地する大学間にある微妙な差異が都道府県データでは分析できない。要するに，雇用圏を都道府県と捉えることで，異なる雇用圏の大学間の差異と，同一の雇用圏の大学間の差異の双方が消失するという2つの限界が生じるのである。本稿で用いる公表データにはほかにも限界があり，本

来ならば，たとえば，当該地域の大学の卒業生が当該地域でどれだけ就職したのかという数値を利用するべきだろう。しかし，この点については1993年を最後にデータが公表されていないという制約があり，残念ながら利用できない。

たしかに，これらの限界は代理変数を用いることなく，個別大学の状況をつぶさに調べつくせれば克服されるかもしれない。しかし，それでも，一時点のデータではいわゆる固定効果バイアスを修正できないだろう。データの制約による限界から，分析が一次的な接近に留まりかねない点を重々承知しつつも，都道府県パネルデータにより，定性分析を補完することを本稿では選択した。

1　モデルと推定方法

本稿で推定するモデルは次のとおりである。

正社員就職率 it＝定数項＋観察できない特性（固定効果）$i+\alpha\times$大学・企業間ネットワークの変数 $it+$雇用情勢の諸変数 $it\times\beta+$大学関連の諸変数 $it\times\gamma+$誤差項 it（ただし，i は個別の都道府県をあらわし，t は時点をあらわす。）

本稿では，このモデルを固定効果法と変量効果法の双方で推定する。固定効果法による推定では年次ダミーを導入し，変量効果法による推定では年次ダミーと大学別性別ダミー（4大新卒男子，4大新卒女子，短大新卒女子からなる）を導入する[15]。ハウスマン検定により固定効果法と変量効果法のどちらの推定結果を採用するかを検定し，検定で支持された推定結果のみ掲載した。いずれの推定方法による結果を掲載したかは表に記してある。

2　データ

分析に用いるデータは，文部科学省（文部省）『学校基本調査』，厚生労働省（労働省）『就業構造基本調査』（『就調』）『職業安定業務統計』，総務省（総務

15)　固定効果法では時点を通じて変化しない大学別性別ダミーは投入されない。

表1表 記述統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	備考
就職率（百分率）	705	82.0	10.8	33.8	98.8	
千事業所あたり大学数	705	0.076	0.032	0.014	0.198	4大新卒男子と4大新卒女子は共通
有効求人倍率	705	0.79	0.35	0.14	1.91	共通
卒業生数／15-24歳雇用者数	705	0.038	0.028	0.004	0.201	
卒業生数／事業所数	705	0.020	0.016	0.002	0.106	
大学進学率（百分率）	705	35.0	9.59	13.0	60.7	
300人以上事業所率（百分率）	705	0.123	0.045	0.037	0.330	共通
15－24歳第三次産業従事者率（百分率）	705	70.9	12.2	41.51	94.9	短大新卒女子と4大新卒女子は共通

注：1982年，1987年，1992年，1997年，2002年の各年の4大新卒男子，4大新卒女子，短大新卒女子の都道府県別データをプールしてある。
資料出所：文部科学省（文部省）『学校基本調査』，厚生労働省（厚生省）『就業構造基本調査』，『職業安定業務統計』，総務省（総務庁）『事業所・企業統計調査（事業所統計調査）』。

庁）『事業所・企業統計調査』（『事業所統計調査』）による。本稿では『就調』が実施された1982年，1987年，1992年，1997年，2002年の5ヵ年パネルデータを作成した[16]。4大新卒男子，4大新卒女子，短大新卒女子のデータを作り，それらを一まとめにしたデータセットにより推定する[17]。男女別に得られるデータは男女別のものを利用する。記述統計量は第1表にまとめたとおりである。

従属変数である「就職率」は『学校基本調査』の就職者数を，就職者数と無業者数の和で除した値である[18]。進学者は，そもそもの進学希望者であったのか，学卒無業を回避するために進学したのかが分からないため扱いが難しい。本稿では就職者と無業者のみを就職希望者であると考えた。なお，推定にはロ

16) 『就調』の代わりに『国勢調査』でもコントロールできるが，執筆時点で『国勢調査』の公表は2000年が最新であり『就調』が新しい。太田［2005］は『国勢調査』の都道府県データをもとに若年雇用問題を論じた研究である。

17) 4大新卒男子，4大新卒女子，短大新卒女子のデータセットを作り，個別に推定した場合，サンプルサイズが小さいためか，有意な結果は得られなかった。

18) 『臨床研修医』になったものは含まず，大学院生も除去した。現在の『学校基本調査』ではかつて「無業者」に含まれた「一時的な仕事に着いた者」が別に集計されている。本稿では「一時的な仕事に着いた者」を「無業者」に合算した。なお，2000年以降「無業者」は「左記以外の者」と呼称される。

ジット変換した値を用いる。

目的変数である大学・企業間ネットワークの緊密さは大学の少なさで代理する。具体的には,『学校基本調査』と『事業所・企業統計調査』[19]から計算した「千事業所あたり大学数」を用いる。本稿の仮説が正しければ,大学数が少ないほど,就職率が高まるはずであり,係数推定量の符号は負であると予見される。そして,そのような推定値が得られたとき,仮説が実証されたとみなす。

ついで,地域ごとの大学生の数,つまり大卒者の希少価値の高さをコントロールするための変数として,第一に『学校基本調査』と『就調』から,就職者数と無業者数の和を15-24歳雇用者数で除した「卒業生数／15-24歳雇用者数」を作成し,第二に,『学校基本調査』と『事業所・企業統計調査』から就職者数と無業者数の和を事業所数で除した「卒業生数／事業所数」を作成した[20]。就職率の高さがネットワークの緊密さによるのか,大学生が地域に少いという需給バランスによるのかを識別するためである。

また,都道府県ごとの雇用情勢をコントロールする変数として『就調』から「15-24歳の第三次産業従事者率（雇用者)」を用いる[21]。さらに,「年間平均有効求人倍率」(『職業安定業務統計』)[22]と「300人以上事業所率」(『事業所・企業統計調査』)を投入する。加えて,４大では４年前の「大学進学率」を,短大では２年前の「大学進学率」を用いる（『学校基本調査』)[23]。

19)　『事業所・企業統計調査』は『就調』の前年の実施だがその時点の値を用いる。

20)　一大学あたり卒業者数は千事業所あたり大学数と相関が高い。推定結果が安定せず導入を断念した。

21)　パート・アルバイト比率は全年齢のものしか得られない。

22)　一般労働者の値。パートを含む数値である。都道府県別の新卒求人倍率は高校・中学で収集されたデータであり,本稿の分析には相応しくないだろう。

23)　４年前の大学数や２年前の短大数の利用も考慮したが,無医大県解消構想による大学の増加と時期的に重なる可能性がある。本稿では正社員就職に臨床研修医は含めておらず『就調』と同時点の数値を用いた。ただし,それらで推定しても全体的な結論に大きな変化はない。大学数は近年しばしばみられる短大の４大化に影響されうるが,データの制約から立ち入った分析はできない。

表2表 1982-2002年の推定結果（従属変数：就職率（ロジット変換））

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
千事業所あたり大学数	−4.23***	−4.85***	−3.76**	−4.70***	−3.68**	−4.65***
	[2.59]	[2.92]	[2.32]	[2.87]	[2.26]	[2.83]
有効求人倍率	0.15	0.16	0.12	0.12	0.13	0.13
	[1.31]	[1.33]	[1.05]	[1.05]	[1.13]	[1.12]
卒業生数／15-24歳雇用者数	−0.22		−1.06		−1.12	
	[0.11]		[0.52]		[0.55]	
卒業生数／事業所数		2.52		2.56		2.57
		[0.64]		[0.65]		[0.66]
進学率			0.02***	0.02***	0.02***	0.01***
			[3.20]	[3.10]	[2.97]	[2.86]
300人以上事業所率			−4.71***	−4.88***	−4.84***	−5.01***
			[2.71]	[2.80]	[2.76]	[2.85]
15-24歳の第三次産業従事者率					0.00	0.00
					[0.62]	[0.60]
1982年ダミー	0.00	0.00	0.03	0.03	0.03	0.03
	[0.02]	[0.05]	[0.48]	[0.51]	[0.48]	[0.52]
1987年ダミー	0.55***	0.54***	0.61***	0.61***	0.61***	0.60***
	[6.63]	[6.45]	[6.97]	[6.89]	[6.94]	[6.87]
1997年ダミー	−0.55***	−0.56***	−0.54***	−0.54***	−0.54***	−0.54***
	[9.19]	[9.11]	[7.08]	[7.09]	[7.09]	[7.10]
2002年ダミー	−0.85***	−0.85***	−0.91***	−0.90***	−0.92***	−0.91***
	[12.99]	[13.01]	[9.65]	[9.55]	[9.63]	[9.53]

定数項	2.09*** [16.26]	2.08*** [16.24]	2.10*** [7.39]	2.13*** [7.52]	1.93*** [4.92]	1.97*** [5.04]
Number of observations	705	705	705	705	705	705
Number of groups	141	141	141	141	141	141
Adjusted R-squared (Fixed Effects)	0.593	0.593	0.604	0.604	0.603	0.603
F-value (Fixed effects)	167.402	167.577	135.623	135.677	121.963	122.003
Prob〉f (F Test that all u」 i=0)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Wald chi2 (Random effects)	1270.562	1271.693	1329.293	1326.409	1331.256	1329.777
Prob〉chi2 (BP LM Test that Var_u = 0)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Prob〉chi2 (Hausman specification test)	0.000	0.000	0.001	0.001	0.002	0.001
Est. method	Fixed	Fixed	Fixed	Fixed	Fixed	Fixed

注1)：カッコ内はt値の絶対値。***（**，*）は1 (5,10) %水準で統計的に有意なことを示す。
2)：変量効果法での推定は支持されなかったのでいずれの推定でも大学別・性別ダミーは含まれない。
3)：Prob〉f (F test that all u_i = 0) は固定効果法による推定とプールドデータによる推定のどちらが支持されるかの検定結果（無帰仮説はプールドデータによる推定)。Prob〉chi2 (BP LM test that all Var_u = 0) は変量効果法とプールドデータによる推定のどちらが支持されるかの検定結果（無帰仮説はプールドデータによる推定)。Prob〉chi2 (Hausman specification test) はハウスマンの方法による固定効果法と変量効果法のどちらが支持されるかの検定結果（無帰仮説は変量効果法による推定)。表記の数値はいずれもp値である。
4)：Est. method の Fixed は固定効果法，Random は変量効果法による推定を採択したことを示す。
5)：年ダミーのベースは1992年である。
6)：大学別性別ダミーはすべてのモデルで固定効果法の推定が支持されたため掲載されない。
資料出所：第1表に同じ。

3 推定結果

このようにして作成したデータにより，1982～2002年の全データで回帰分析を行った結果が第2表である。モデル(1)～(6)のいずれも「千事業所あたり大学数」は負に有意な結果を得た。これは，地域での大学生数という学生の希少価値をコントロールした上での結果である。他の事情が一定であるとすれば大学数が少ない地域で大卒就職率が高くなる傾向がある。大学・企業間ネットワークの緊密さを大学数の少なさで代理できるという想定が正しいとすれば，緊密なネットワークにより良好な正社員就職率が実現されるという仮説が支持されたと考えてよい。

ここで，年次ダミーの効果に注目しておきたい。ベースダミーは1992年である。モデル(1)～(6)について，1982年ダミーは統計的に有意でなく，1987年ダミーは正に有意，1997年ダミーと2002年ダミーは負に有意な結果を得た。1997年と2002年の推定値の絶対値は大きく，平成不況の只中での就職がいかに厳しかったかが分かる。

4 追加的分析

次いで，地域の雇用情勢と大学・企業間ネットワークの関係を分析するために，有効求人倍率の高低[24]でサンプルを分割して分析した。有効求人倍率が低い地域では第3表にあるとおり，モデル(1)～(6)で統計的に有意な結果を得たが，高い地域では，符号条件は満たすものの，いずれのモデルでも有意な結果を得ていない。このことから，有効求人倍率が高い場合，大学・企業間ネットワークの強弱は正社員就職率にとってさほど重要でなく，正社員就職率に大きな差がつくほどに重要なのは有効求人倍率が低い地域であると考えられるだろう。

最後に，第4表は自県事業所への就職との関連を分析するために，全就職者に占める自県就職者割合の多寡[25]でサンプルを分割して推定した結果である。

24) 各都道府県の有効求人倍率の5ヵ年平均で分割。中央値の宮城県は除去した。
25) 『学校基本調査』では1993年まで，大卒者が大学の所在する県で就職したか，他県で就職し↗

表3表　有効求人倍率でサンプルを分割した推定結果
(従属変数：就職率（ロジット変換))

	低有効求人倍率の都道府県			高有効求人倍率の都道府県			
	係数の推定値	t 値	Est. method	係数の推定値	t 値	Est. method	
(1)	−5.78**	[2.53]	Fixed	−0.76	[0.48]	Random	(1)
(2)	−6.43***	[2.74]	Fixed	−0.46	[0.30]	Random	(2)
(3)	−3.20**	[2.10]	Random	−1.94	[1.21]	Random	(3)
(4)	−3.66**	[2.30]	Random	−2.15	[1.33]	Random	(4)
(5)	−3.30**	[2.14]	Random	−1.93	[1.21]	Random	(5)
(6)	−3.80**	[2.36]	Random	−2.15	[1.33]	Random	(6)

注1)：(1)～(6)の値は第2表の(1)～(6)に対応し，推定方法により投入の有無が変わる大学別性別ダミー以外は同じ説明変数が投入されていることを示す
2)：第2表の注1)，注4) に同じ。
3)：いずれも Number of observations＝345，Number of groups＝69。
資料出所：第1表に同じ。

表4表　自県就職の多寡でサンプルを分割した推定結果
(従属変数：就職率（ロジット変換))

	自県事業所での就職が多い都道府県			自県事業所での就職が少ない都道府県			
	係数の推定値	t 値	Est. method	係数の推定値	t 値	Est. method	
(1)	−4.21**	[2.02]	Fixed	−1.77	[1.17]	Random	(1)
(2)	−5.22**	[2.45]	Fixed	−2.09	[1.41]	Random	(2)
(3)	−4.22**	[2.00]	Fixed	−2.34	[1.50]	Random	(3)
(4)	−5.34**	[2.50]	Fixed	−2.63*	[1.67]	Random	(4)
(5)	−3.96*	[1.88]	Fixed	−2.36	[1.51]	Random	(5)
(6)	−5.32**	[2.50]	Fixed	−2.67*	[1.69]	Random	(6)

注1)：第2表の注1)，注4) と，第3表の注1) に同じ。
2)：いずれも Number of observations＝345，Number of groups＝69。
資料出所：第1表に同じ。

自県就職者が多い地域ではモデル(1)～(6)で有意な結果が得られ，少ない地域ではモデル(4)(6)で統計的に有意な結果が得られた。有意な結果を得られたものを比較すると，推定値の絶対値は多い都道府県で大きい。やはりというべき

＼たかが公表されていた。ここでは1993年の4大新卒男子，4大新卒女子，短大新卒女子の合計で分割した。中央値の石川県は除去した。

か，大学・企業間ネットワークは自県就職者が多い地域で効果が高いようである。しかしながら，少ない地域でも有意な結果が一部で得られたことから，大学・企業間ネットワークの効果は弱いながらもあると考えてよいだろう。

IV 結　　論

本稿では，聞き取り調査による定性分析と都道府県パネルデータによる計量分析をあわせて，緊密な大学・企業間ネットワークが良好な正社員就職率を実現するという仮説を検討した。定性分析では安心と信頼の仕組みが埋め込まれた大学・企業間ネットワークにより正社員就職が効率よく実現されうることを明らかにした。この結果を受けて行った計量分析でも同様の効果が確認された。両者を補完することで確かな分析結果が得られたのではないだろうか。さらに，計量分析では次の知見も得た。第一に，有効求人倍率の低い地域で大学・企業間ネットワークによる就職率の差がつきやすい。第二に，大学・企業間ネットワークの効果は自県での就職割合の高い地域で強く，少ない地域でも弱いが認められる。ただし，本文中で述べたデータの制約もあるため，本稿で得た知見はさらなる検討が必要であろう。

近年，就労意欲に欠ける若者の増加が指摘される。しかし，意欲がないから仕事に就かないのではなく，職が見つかりそうにないので希望が持てず，意欲がなくなることも考えられる。これまで政府が実施してきた施策は，外部労働市場における施策が中心的であり，大学を対象とした施策はあまり見受けられない[26]。無業者として顕在化してしまった人々を救済する施策も重要だが，大卒者を無業者に顕在化することなく，学校から職業への即時の移行を促すことも同様に重要であると思える。そうすると，必要な施策とは，本稿で実証した安心と信頼の仕組みを大学・企業間ネットワークに埋め込むように働きかけ，あるいはすでにあるものを強化することで，企業の採用活動と学生の就職活動がさらに効率よく実施されるようにすることではないだろうか。

26) この点は林［2006c］で論じた。

安心と信頼の仕組みは企業にとって必要な人材の確実な採用を意味するが，学生にとっては，一社の内定を得た後，就職活動の打ち切りが要請されるという批判はありうる。大学と企業間の関係による学生の拘束である。しかし，筆者らの聞き取りによれば就職ナビを用いての就職を最終学年前期に終えた後に，学校に来た求人票による就職活動が展開されるようである。大学・企業間ネットワークによる就職活動がその枠内にありつづけるとすれば，就職ナビでの就職活動に失敗した学生の救済手段としてこのネットワークが活用され，企業に採用されにくい学生を，学校が企業に配分するという意味で効率的な人的資源配分が達成されると思われる。

導入される仕組みは本稿で見た品質保証かもしれないし，行動のコミットかもしれない。ほかにも，たとえば，社会科学系の学部では教育研究における職業レリバンスを追求し，それを手がかりに大学・企業間のネットワークを強化することがありうる。また，高校や中学校でみられるように，ハローワークなどの行政機関がオーガナイズする形で企業と大学を結びつける仕組みを作ることも考えられる。どのような方式が望ましいかを探索することは今後の課題である。

【付記】 本稿は林［2006b］を大幅に改稿したものである。本稿の作成にあたり，社会労働研究会（2006年6月17日，大阪ガーデンパレス）にて有益なコメントを数多くいただいた。本稿に含まれうる誤りは筆者の責に帰する。聞き取り調査にご協力いただいた33大学の就職部の皆様にはお世話になった。筆者は日本学術振興会から特別研究員奨励費を支給された。記して感謝する。

参考文献

Abe, Y.［2002］ "Universities and the Entry-level Job Market: Evidence from Japanese Panel Data," *Labour Economics*, 9, pp. 699-715.

Bridges, W. P. and Villemez, W. J.［1986］ "Informal Hiring and Income in the Labor Market," *American Sociological Review*, 51, 4, pp. 574-582.

Brinton, M. C. and Kariya, T.［1997］ "Institutional Embeddedness in Japanese

Labor Markets" in *The New Institutionalism in Economic Sociology*, eds. by Brinton, V. and Nee, V., Russel Sage Foundation.

Brinton, M. C. [2000] "Social Capital in the Japanese Youth Labor Market: Labor Market Policy, Schools, and Norms," *Policy Sciences*, 33, 3-4, pp. 289-306.

Fujimoto, K. [2005] "From Women's College to Work: Inter-Organizational Networks in the Japanese Female Labor Market," *Social Science Research*, 34, 4, pp. 651-681.

Granovetter, M. [1995] *Getting a Job: A Study in Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, 2nd edition. (渡辺深訳 [1998]『転職――ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房)。

Kariya, T. and Rosenbaum, J. E. [1995] "Institutional Linkages between Education and Works as Quasi-Internal Labor Markets" in *Research in Social Stratification and Mobility*, ed. by Wallace, M., 14, JAI Press.

Lee, S. and Brinton, M. C. [1996] "Elite Education and Social Capital: The Case of South Korea," *Sociology of Education*, 69, 3, pp. 177-192.

Lin, N., Walter, E. M. and Vaughn, J. C. [1981] "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment," *American Sociological Review*, 46, 4, pp. 393-405.

Montgomery, J. D. [1992] "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis," *American Sociological Review*, 57, 5, pp. 586-596.

Rebick, M. E. [2000] "The Importance of Networks in the Market for University Graduates in Japan: A Longitudinal Analysis of Hiring Patterns," *Oxford Economic Papers*, 52, 3, pp. 471-496.

Rosenbaum, J. E., DeLuca, S., Miller, S. R. and Roy, K. [1999] "Pathways into Work: Short-and Long-term Effects of Personal and Institutional Ties," *Sociology of Education*, 72, 3, pp. 179-196.

Yakubovich, V. [2005] "Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market," *American Sociological Review*, 70, 3, pp. 408-421.

安部由紀子 [1997]「就職市場における大学の銘柄効果」(中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会)。

岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司編 [1998]『大学から職業へII――就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター。

岩永雅也 [1984]「新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究」『大阪大学人間科

学部紀要』第10巻，247-276ページ。
梅崎修［2004］「成績・クラブ活動と就職――新規大卒市場における OB ネットワークの利用」(松繁寿和編『大学教育効果の実証分析――ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社)。
浦坂純子［1999］「新規労働市場における OB 効果と大学教育――5 大学サンプルに基づく実証分析」『日本労働研究雑誌』第471号，52-65ページ。
太田聰一［2005］「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』第539号，17-33ページ。
上村和甲［2004］「大学就職部の役割とその変化――就職支援からキャリア支援へ」(永野仁編『大学生の就職と採用――学生1,143名，企業658社，若手社員211名，244大学の実証分析』中央経済社)。
苅谷剛彦［1991］『学校・職業・選抜の社会学――高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会。
苅谷剛彦編［1995］『大学から職業へ――大学生の職業活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター。
苅谷剛彦・菅山真次・石田浩編［2000］『学校・職安と労働市場――戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。
京都府若年者就業支援センター［2006］『昨今の大学生等の就職意識の把握と各教育機関の取組調査報告書』。
厚生労働省［2006］『世界の厚生労働2006――2004～2005年海外情勢報告（2006)』。
竹内洋［1989］「新規大卒労働市場における「ねじれ」効果――学校歴神話の再生産構造」『京都大学教育学部紀要』第35巻，20-50ページ。
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』。
――――［1994］『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2)』。
林祐司［2006a］「大学就職部による正社員就職の実現――求人企業の紹介形態と大学の就職パフォーマンス」『京都大学経済学会大学院生モノグラフ』No. 200606109。
――――［2006b］「大学新卒者の就職と大学・企業間ネットワーク――聞きとり調査と都道府県パネルデータによる実証分析」『京都大学経済学会大学院生モノグラフ』No. 200606110。
――――［2006c］「平成不況期における若年雇用政策――政策のフロンティアはどこにあるのか？」『京都大学経済学会大学院生モノグラフ』No. 200610119。
平沢和司［1995］「女子短大生の就職――A 校調査から応募経路を中心に」『北海道大学文学部紀要』第43巻第2号，143-167ページ。
――――［1998］「大卒理系就職と学校推薦」(岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司編

『大学から職業へII——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター)。
法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻調査委員会 [2006] 『大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書』。
松尾孝一 [1999] 「90年代の新規大卒労働市場——大学ランク間格差と企業の採用行動」『大原社会問題研究所雑誌』第482号, 17-37ページ。
吉本圭一 [1999] 「国立大学における学卒無業と就職指導体制」『九州大学大学院教育学研究紀要』第45巻第2号, 39-56ページ。
労働政策研究・研修機構 [2006] 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果II——「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』。