



Title	理科系新規大卒者の就職経路に関する序説：学校推薦応募を中心に
Author(s)	平沢, 和司; Hirasawa, Kazushi
Citation	北海道大学医療技術短期大学部紀要, 10, 93-100
Issue Date	1997-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/37624
Type	departmental bulletin paper
File Information	10_93-100.pdf



原 著

理科系新規大卒者の就職経路に関する序説

— 学校推薦応募を中心に —

平沢 和司

University-Employer Semiformal Relations in Japan

Kazushi Hirasawa

Abstract

Newly graduates of science department of universities in Japan used to enter employment by the recommendation of the placement office or the professor of the university. But recently about half of them find their jobs without the recommendation. Some types of the recommendation are close to the methods they get their jobs directly. This paper classifies the recommendations and investigates merits and demerits of the recommendations for employers, universities and students. I reconsider market models and institutional models and set up hypotheses on why and how the employers use the recommendations.

和文要旨

これまで日本の理科系新規大卒者は、大学の就職部や教員からの学校推薦によって就職することが多いといわれてきた。しかし近年では、学校推薦によらない自由応募によって就職する者がおよそ半数を占めるに至っている。またひとくちに学校推薦といっても自由応募にかなり近い形態も生じている。そこで本稿では、学校推薦の多様な形態、それが雇用主・大学・学生にとって持つ意義、自由応募と学校推薦応募との使い分けに関する仮説、その基盤にある市場モデルと制度モデルなどをおもに理論的に整理し、今後の研究方針を検討した。

キーワード：就職、理科系大卒者、学校推薦、労働市場

はじめに

理科系*1の新規大卒者*2はどのような方法で就職するのであろうか。この問題へのアプローチはいくつかあるが、ここでは雇用主が誰を採用するかは学校が関与するかどうかに着目することにしよう。学校が関与しないのが自由応募であり、関与するのが学校推薦応募である。前者は求職者である学生が、入社したいと思う企業などに文字どおり自由に応募する。学校は求人先の開拓や学生に就職情報の提供などを行

一般教育等（社会学）

Sociology, College of Medical Technology, Hokkaido University

うことはあっても、採用にはいっさい関与しない。他方、後者は雇用主があらかじめ大学に学生の推薦を依頼し、推薦を受けた学生だけが応募する。したがって誰を採用するかを最終的に決定するのは雇用主であるとしても、大学は採用の一端を、場合によってはすべてを担っていることになる。大学が推薦した学生が無条件で採用されることもあるからである。雇用主は実際の採用にあたっては、自由応募と学校推薦応募とを、職種や学生の出身大学によって使い分けていると考えられる。両者をなぜ、どのように使い分けているかを明らかにすることが本稿の最終的な目的である。しかしそれを論じる前に、そもそもこれらの応募方法を検討することに理論的にはどのような意味があるかを一瞥しておきたい。

1. 市場モデルと制度モデル

採用の決定に学校が関与するかどうかについての最大の論点は、関与によってより有能な学生の採用が阻害されるか否かにあるといっていよい。その点をここでは Rosenbaum and Kariya (1989: 1335), 荻谷 (1991) のいう市場モデルと制度モデルとを用いて整序しておく。

市場モデルによれば、採用の決定は雇用主だけがぐだすことによってはじめて、有能な学生を確保できるという。もし推薦応募のように第三者である学校が採用に関与すると、労働市場における自由な競争が制限され、市場メカニズムが作用しにくくなるを考える。学校は、雇用主から採用を委任されていることを利用（または悪用）して、能力の劣る学生を推薦することがあり得るからである。つまり学校は Williamson (1975: 26) のいう opportunistic (機会主義的、ご都合主義的) な行動をとる可能性があるということである。もしそうなれば雇用主は学校が関与していなければ採用しなかつたであろう能力の劣った学生を採用してしまうことになる。それは雇用主にとってさまざまなコストの

上昇をもたらすので望ましくない。したがって雇用主みずからが採用を決定するのが望ましく、それを他者に委任してはならないことになる。

ところで、この市場モデルは、学生の能力に関する情報を雇用主が完全に把握しようという仮定のうえにはじめて成り立つモデルである。しかし、しばしば指摘されるように (たとえば Spence 1973), 実際の労働市場では情報は不完全で非対称的である。制度モデルはそこに着目する。雇用主は筆記試験や面接試験によって学生の能力を知ろうとする。しかし限られた時間と費用のなかでそれを完全に知ることは実際にはきわめて難しい。かりにできても莫大なコストがかかってしまう。それに対して学校、より具体的には学校の教職員は、学生に何年間か接しているから彼らの能力について、少なくとも雇用主よりは多くの情報をもっている。そこで雇用主は採用決定の一部を学校に委任し、それによっていくらかでも情報の不完全性を補おうとする。これが制度モデルの骨子である。しかもこの制度モデルでは、学校がさきの opportunistic な行動をとろうとする誘因は小さいと考える。なぜならもし学校が推薦制度を悪用して能力の劣った学生を推薦したりすれば、翌年には雇用主から推薦の依頼がなくなることを予想できるからである。むしろ学校は、永続的に学生を採用してもらうことを狙ってより有能な学生を推薦し、雇用主からの信頼に応えようとするであろう。

このことからわかるように、市場モデルとは異なって、制度モデルには時間という尺度が含まれている。つまり制度モデルは学校と雇用主との継続的な関係を前提にしているのである。雇用主は好不況にかかわらず有能な学生を確保する必要があるが、それにはその継続的な信頼関係が役立つ。とくに好況で、つまり売り手市場で、優秀な学生を採用しづらいう年にはそうである。学校が責任を持って学生を送り込んで

くれるからである。他方、学校にとっても事情は同じである。不況時には今度は雇用主が多少無理をしてでも学生を採用してくれるからである。つまり制度モデルによれば、学校と企業とは持ちつ持たれつなのである。

以上述べたように、応募方法が自由応募と学校推薦応募のいずれであるかに着目することは、就職が市場モデル・制度モデルのどちらによってよりよく説明されるかを検証する方法になりうる。こうした理論的な含意を踏まえたくて、つぎに両応募方法の実態をみてみよう。

2. 自由応募と学校推薦応募

理科系の新規大卒者は、実際には自由応募・学校推薦応募のどちらによって就職しているのだろうか。これに答えるデータは実はきわめて少ない。そのなかでもっとも包括的で信頼しうるのは、リクルートリサーチ(1995:66)^{*3}であろう。それによれば1996年3月卒業者で就職活動中に少なくとも1回は大学から推薦状が発行された男子学生は、理科系学生全体の56.3%にのぼっている。同社が毎年行っているこの調査によって、1982年3月卒から1995年3月卒のこの推薦状発行率をみると、ほぼ50%から60%までの間で推移している(中村1996:263)。とはいえこの比率は学部によってかなり開きがある。1996年卒では理学部系(化学系をのぞく)は30.2%、薬学部系は33.3%、農学・水産学部系は20.4%と低いのに対し、工学部系は62.2%と高率である。

ただしこれらの比率は推薦状が一度でも発行された者の比率であって、実際に就職した企業に学校推薦で内定した者の比率ではない。そこで1983年3月から1992年3月までに大学を卒業した者のデータ(日本労働研究機構1994:145)^{*4}でその比率を確かめると、大学卒業後はいじめて就職した企業に学校(研究室・教授)の推薦で内定した男子学生は、この間の平均で工学部系学生の36.7%、それ以外の理系の22.7%

であった。両データは調査対象学生が異なるから安易な比較は慎まなければならない。ただ少なくとも1983年から1992年までは理科系男子学生の過半数が学校推薦制度を利用して就職活動した経験があり、およそ3人に1人が学校推薦で実際に就職しているといつてよかろう。換言すれば、理科系学生の就職では自由応募と学校推薦応募のいずれもが企業への重要な経路になっているということである。なお文科系男子で学校推薦によって就職した者の比率は後者のデータによれば、3.7%ときわめて少ない。そのほかの大多数は自由応募によっている。したがって理系学生の就職は、ほぼ自由応募によると考えてよい文科系学生の就職と、共通性および異質性の双方を有していることになる^{*5}。

3. 実質推薦と形式推薦、大学選抜推薦と企業選抜推薦

これまでは学校推薦応募を単一の応募方法とみてきたが、実際にはいくつかの形態がある。そのひとつは実質推薦と形式推薦の区別である。ふつう学校推薦応募といわれるのは、まず雇用主から大学に推薦依頼が来て、大学が学内で学生を選抜し、推薦を受けた学生のみが雇用主へ応募するという形態である。これを中村(1996)にならって実質推薦応募と呼ぶことにする。しかし実際には、学生が自由に企業へ応募し、ほぼ内定が確定した段階で雇用主が大学の推薦状を要求するケースが少なからず観察される。これを形式推薦応募ということにする。ある大学ではこのことを「後追い推薦」といつていた。この両者のいずれが多いのかはこれまでまったくデータがなかった。しかし1996年3月卒業者からはリクルートリサーチ(1995)によって調査がなされている。それによれば、「教授の推薦する企業に推薦状が発行された」者、つまり実質推薦応募は理系男子の22.8%にすぎず、残りの76.4%は「自分の探した企業へ推薦状を発行してもらった」形式推薦応募による学生で

あった*6。要するに、理科系学生の過半数が学校推薦を利用しているといっても、実際にはかなり自由応募に近い形式推薦応募が主流になっているのである。

つぎに学校推薦応募についてのもうひとつの区別にふれておこう。すなわち大学選抜と企業選抜の区別である。これまで学校推薦応募といえば、大学が推薦した学生はかならず採用されることが前提になってきたようにみえる。このばあい学生の選抜が行われるのは大学内だけである。その意味でこれを大学選抜推薦と名辞する。それに対して実際には、大学から推薦された者に対して雇用主によってさらに選抜がなされ、採用者が絞り込まれることがある。学生は大学と企業によって2回選抜されるわけである。これを企業選抜推薦と呼ぼう。そのなかには大学から推薦された者が、結果的にひとりも採用されないケースも含まれる。

この大学選抜推薦と企業選抜推薦のいずれが主流であるかについて、一般性のあるデータは残念ながらない*7。しかし参考までに、筆者が調査したある私立大学の理工系学部**のデータを示しておこう。それによれば、当該大学からの推薦によって1997年4月に採用された学生のいる84社のうち、大学から推薦された学生が全員内定した企業は全体の40.5%で、残りの6割の企業では内定者が推薦者より少なく、企業による絞り込みが行われていた。しかも全体の16.7%の企業では内定者が一人もいなかった。さらに推薦された学生が（結果的に）全員内定した企業でも、企業による何らかの選考が行われていたと考えられる。したがって少なくともこの大学では、大学選抜推薦ではなく企業選抜推薦が主流であるといえよう。要するに大学推薦すなわち採用内定ではない、ということである。

さて、以上の実質推薦と形式推薦の区別と、大学選抜推薦と企業選抜推薦の区別の対応関係をここでみておく。形式推薦はその定義からか

ならず雇用主が選抜を行うので、企業選抜推薦でもある。それに対して、実質推薦のばあいは大学だけが選抜を行うケース（大学選抜）と、大学と雇用主双方が選抜を行うケース（企業選抜）がある。したがって実際には3通りの類型が考えられることになる。このうち実際に多いのは、形式（企業選抜）推薦と実質（企業選抜）推薦ではないであろうか。もしそうであるとすれば、それは理論的にも重要な意義を持つといえる。なぜなら形式（企業選抜）推薦であれ実質（企業選抜）推薦応募であれ、推薦応募といっても実際には企業が選抜の主導権を握っていて、とくに前者は形態的にも自由応募にかなり近いからである。つまり理科系の学生は学校推薦で応募する者が多いので、理系の就職は制度モデルによって説明される、とは断言できなくなるといえる。この点は最後にふたたび検討することにして、つぎにこうした多様な推薦形態が、大学・雇用主および学生にとってどのような意義を有するかを考えておきたい。

4. 学校推薦の意義

① 実質（大学選抜）推薦

まず学校推薦の純粋型にもっとも近い実質（大学選抜）推薦をみてみよう。大学にとっては、大学が推薦した学生はかならず採用されるのであるから、とくに不況時には利点が大きい。大学としてはこうした企業を少しでも多く開拓し維持することが求められよう。また学内選抜の決定者が研究室や教授の場合には、こうした企業との継続的な関係が、企業からの研究費の援助を得る契機や理由になるというメリットもあろう。ただし総じて大学の払うコストもまた大きい。責任を持って企業が求める有能な学生をみずから選抜しなければならないからである。そのためには企業が求める学生像と、推薦の対象になりうる学生の能力についてふだんから良質な情報を収集しておく必要がある。それらの情報が不十分であったり結果的に選抜を誤る

と、翌年からは推薦依頼がなくなる可能性がある。また学内での選抜が公平であることを学生に認識してもらうために、選抜基準（たとえば成績）を明確にすることも必要であろう。さもなければ学生から不満が噴出する可能性があるからである。

他方、雇用主にとってはどうであろうか。基本的に採用にかかるコストを小さくできるという利点がある。推薦を依頼する大学さえ決めれば、あとはすべて大学に任せておけばよいからである。とくに学生を確保しづらい好況時にはそうである。また学生に人気のある企業の場合は自由応募にすると莫大な数の学生が詰めかけてきて日常的な業務に支障をきたすことがあるが、それを未然に防ぐというメリットもある*9。さらに特定の研究室や教授との継続的な信頼関係は、大学が有する研究や製品に関する最新情報に企業が接近する機会を生み出すことになるかもしれない。しかし推薦を依頼する大学や研究室・教授を選び損なうと、みずからが期待していた学生とはまったく異なる学生を少なくともその年度は採用せざるを得なくなるというデメリットがある。

では学生にとってはどうか。第一希望の企業がこの実質（大学選抜）推薦を用いている場合には、学内の選考さえ通過すれば内定を得たのと同然であるからメリットは大きい。しかし第二・第三希望の企業がこの方法を用いている場合には、学生は大学に推薦を志願する段階で難しい決断を迫られる。というのもこの実質（大学選抜）推薦の場合は、学内選考に合格した段階でその学生には当該企業へ入社する義務が生じるからである*10。つまり自由応募でアプローチした志望度のより高い企業からかりに内定が得られても、そこへ入社する途は閉ざされるということである。また通常ひとりの学生が同時に大学から得られる推薦は1社に限られるから、その企業の採否が明らかになるまでは、少なくとも他の推薦応募の企業への就職活動が中

断される。したがって学生にとっても実質（大学選抜）推薦はかならずしも良いことづくめではない。

② 実質（企業選抜）推薦

これは雇用主から大学に推薦依頼が来て、学内で選考された学生が雇用主によっても選抜される形態である。大学にとっては、さきの実質（大学選抜）推薦に比べれば、学内選抜のコストが小さいというメリットがある。大学はいわば候補者をノミネートするだけでよく、最終的な決断は雇用主に任せられるからである。ただしそれに応じてメリットも小さい。いうまでもなく推薦した学生が全員採用されるとは限らないからである。

では雇用主にとってはどうか。実質（大学選抜）推薦に比べれば社内での選抜のコストは大きい。候補者は絞り込まれているが、それ故に難しい決断を下さねばならないからである。だがメリットもそれなりに大きい。さきに大学の教職員は学生の能力について、少なくとも雇用主よりは多くの情報をもっていると述べた。しかしその情報は雇用主がほんとうに知りたい情報と一致しているとは限らない。つまり大学の教職員が有能と考える学生は、雇用主がそう考える学生と乖離しているかもしれないということである。したがって雇用主みずからも選抜することは、そのズレをいくらかでも補正する効果がある。つまり一種のリスクヘッジである。さらに推薦された学生をすべて採用しない（可能性がある）ことは、とくに人気企業の場合には、大学に対して相対的に優位に立つことができるというメリットもあろう。

③ 形式（企業選抜）推薦

これは学生が自由応募でアクセスした企業にほぼ内定が確定した段階で、雇用主が大学の推薦状を学生から提出させる形態である。この方法は上記の二つの方法とは異なって、大学は採

用の決定にまったく関与しない。したがって推薦応募とは名ばかりで実質的には自由応募といっても過言ではないように思える。しかし両者には重要な差異が存在する。それは形式的とはいえ大学からの推薦状を提出した学生には、さきに述べたとおり、当該企業に入社する義務がより強く生じることである。つまり一部の学生は複数の企業から内定を得る^{*11}が、そのことを雇用主側から捉えれば、企業によっては相当数の学生が内定を辞退することを意味する。そこでこれかと思う学生や、採用活動が終盤にさしかかって辞退されると補充がきかない学生からは形式的な推薦状を取って、逃げられないようにするのである。要するにこの形式（企業選抜）推薦による採用は、自由応募を基盤としながらも、それに付随しがちな内定の辞退を回避しようとする雇用主の戦略であると見ることができる。

ただし内定に至るまでの過程は自由応募となんら変わらないから、採用のコストがきわめて高いというデメリットもある。したがって人気企業の場合には、学生からの資料請求はがきや近年普及し始めたエントリーシートを用いて面接する学生を（大学名などによって）事前にスクリーニングする、OB・OGや若手リクルーターなど通常は採用業務に携わらない社員を採用活動の時期だけ臨時に動員する、などの対策を講じる必要が生じる。

5. 採用（応募）方法の使い分け

雇用主は以上のみてきたいくつかの採用（応募）方法を、実際には使い分けていると考えられる。企業によって採用方法が異なったり、同じ企業でも学生の出身大学や採用活動の時期によって採用方法が異なる場合がある。たとえばある大学に対しては実質（大学選抜）推薦を、他の大学には形式（企業選抜）推薦や自由応募を用いるというようにである。それでは雇用主はどのように、そしてなぜ採用方法を使い分け

ているのであろうか。それにはおもに4つの仮説が考えられる。

第一は技術機能主義仮説である。これは雇用主が学生に求める技能と、大学が学生に教育している技能が一致しているほど、自由応募ではなくより厳密な推薦応募で採用するという仮説である。この仮説を支持する根拠はいくつかある。さきに述べたとおり、一般に大学の専攻と職務の内容が乖離していることの多い文科系ではほとんどが自由応募であること、同じ理科系のなかでも専攻と職務の一致度がより高いと考えられる工学部系が一致度が相対的に低い理学部系より推薦応募を用いる比率が高いこと、同じ工学部系でも学卒者より技能教育を長く受けた修士修了者のほうが大学推薦によって採用されることが多いこと^{*12}、などである。しかしこの仮説のみで雇用主の採用方法の使い分けがすべて説明されるわけではない。同じ業種に属し必要とされる技能が似ている企業の間でも、採用方法が異なっているからである（東洋経済新報社1996）。また一般に考えられているほど、理科系の技術者でも大学での専攻と職務内容が一致していないとする見解（荒井・塚原・山田1978：189）もある。

そこで第二に考えられるのが、関係論的仮説である。これは特定の研究室や教授との親密な関係を望む雇用主ほど、自由応募ではなくより厳密な推薦応募で採用するという仮説である。そうした関係を雇用主が望む理由は、先に述べたとおり、特定の研究室や教授だけが有する研究や製品に関する情報に接近し獲得することなどにあろう。つまり特定の研究室からまたは教授を通じて毎年卒業生を採用することによって、彼らとのコネクションを強化しようという戦略である。ただし卒業生を通じて関係を強化するだけが目的であれば、かならずしも学校推薦である必要はない、という反論もあろう。

第三は景気変動対応仮説である。これも先に述べたとおり、好況時にはどの企業も採用を増

やす傾向があるから、雇用主は有能な学生を確保しづらくなる。そこでぜひ採用したいと思う特定の大学や研究室から確実に学生を採用しようとする雇用主ほど、学校推薦を用いるであろう。とくに経済成長がめざましく、理工系学生の供給が需要に追いつかなかつた1970年代初頭までは、その傾向が顕著だったのではないであろうか。なお買い手市場の時にも雇用主が推薦採用を続けるのは、今後到来するであろう売り手市場の時期への一種の保険であると解釈できる。

以上は労働市場を需要側からみた仮説だが、それを供給側から検討することも忘れてはなるまい。そこで第四に考えられるのが、大学戦略仮説である。一般的に入学試験の難易度が高い伝統校の学生ほど、労働市場における価値が高いから、大学が後方から支援しなくても就職が決まりやすい。逆に言えば非銘柄大学、とくに学生数の多い私学は、大学が学生の就職を強力に支援する必要がある。そこで毎年確実に採用してもらえるような企業を大学が開拓し、それを推薦応募によって維持しているという仮説である。これは国立・私立とも入試難易度が低い大学のほうが、教授の推薦する企業へ推薦状が発行された者の比率が高いことから窺われる(リクルートリサーチ1995)。つまり非銘柄大学のほうが教授推薦が多く、企業との関係の維持に熱心なことを示唆しているからである。

結びに代えて

これまで日本の理工系の技術者の就職は、イギリス・ドイツと比べて「大学就職担当部門」と「大学教官の紹介」によることが多い(今野1992:21)といわれてきた。それを本稿の議論に即していえば、学校推薦が重要な意味を持っているということである。たしかに文科系と比較すればそうした傾向が顕著にみられる。しかし、以上に論じてきたように、近年では理科系の就職でも学校推薦とは名ばかりで実質的には

自由応募に近いケースが看過できなくなっている。したがって理工系の就職は学校推薦であるとの前提をいったん留保し、雇用主が自由応募と学校推薦をどのような戦略で使い分けているか、その機構は何か、を冷静に分析することが必要であろう。また学校推薦は指定校制と同様に、自由応募に比べれば閉鎖的な選抜であるから不平等であるとの議論がおきやすい。だが学校推薦を用いることには、制度モデルが主張するように、それなりの経済的・社会的合理性がありうる。

このような問題意識で、本稿では学校推薦の多様な形態、それが雇用主・大学・学生にとって持つ意義、自由応募と学校推薦応募との使い分け、などをおもに理論的に整序してきた。それによって従来は断片的に論じられてきた論点を整理し、新たな視点を加えることができた。ただしデータの制約から仮説を検証するには至っていない。そこで今後は、良質なデータを確保するとともに、大学で推薦を決定するのは誰かといったミクロな課題や、大学・雇用主間の応募・採用方法の比較(塚原・小林1996:101)といったマクロな課題の解明をめざすことにしたい。その一部にはすでに着手しているが、包括的な分析は他日にあらためて行う予定である。

[謝辞] 本研究の実施にあたっては、平成8年度文部省科学研究費(奨励研究(A))「理科系新規大卒者の就職メカニズムに関する比較研究」を受けた。またデータを提供してくださったリクルートリサーチの方々ならびに匿名性を保つためにお名前は出せないが、大学の関係者に感謝申し上げます。

注

1. 本稿にいう「理科系」とは、文部省(1996)の区分でいえば「理学」「工学」「農学」「薬学」に相当し、「医学・歯学」は含まない。また「文科系」とはおなじく「人文科学」「社会科学」「家

- 政」「教育」に相当する。
2. 本稿では「新規学卒者」として大学卒業者と大学院修士課程修了者を念頭においている。ただし参照したデータには大学院修士課程修了者が含まれない場合がある。その場合は注記してある。
 3. この調査は1996年3月卒業予定の男子大学生(学部卒)を対象に1995年9月に行われ、2975人から有効な回答を得た。そこには国立・私立・公立大学60校が含まれており、理科系の回答者は987人である。一部の大学名が公表されているが、それをみる限りでは入学試験の難易度(偏差値)には分散がある。
 4. この調査は1983年3月から1992年3月に全国の35大学を卒業した55,997人を対象に1993年1月に実施され、20,335人から有効な回答を得た。学部卒のほか大学院修士課程卒も含まれている。
 5. 文科系と理科系学生の就職活動の比較については、岩内・平沢・中村(1995:86-103)を参照。
 6. リクルートリサーチ(1996)によれば、1997年3月卒業者の場合は、それぞれ20.4%、79.4%で前年とほぼ同じである。
 7. 文科系女子短期大学卒業者に関しては、平沢(1995:152)にデータと分析がある。それによれば、ある短大では、短大からの推薦者が全員採用されたのは全体の31.5%の企業枠にすぎず、残りの31.5%では採用者が絞り込まれ、37.0%は推薦者が一人も採用されなかった。したがってここでも実質企業選抜推薦が主流であると考えられる。
 8. この私立大学は首都圏に位置し、戦前に創立され、入学難易度(偏差値)は60台である。
 9. 竹内(1989:28)は、雇用主が指定校制度を用いる理由の一つは指定校制をとらないと「あまりにも多くの応募者によって採用担当者が混乱する」のを回避することにあると指摘している。
 10. 学校推薦によって内定しても、それを学生が破棄することはできなくはない。しかしそうしたことをすれば翌年以降に推薦依頼がなくなる可能性が高く、後輩をはじめとして大学に迷惑がかかることを学生も承知している。それゆえ自由応募に比較すれば推薦応募による内定は、学生をより強く当該企業へ拘束することに

なりやすい。

11. リクルートリサーチ(1995)によれば、1996年3月卒の理科系学生の平均内定社数は1.45社で、1社のみ内定が62.4%、2社以上から内定を得た者は29.0%であった。
12. リクルートリサーチ(1996)によれば、少なくとも1回は大学から推薦状が発行された1997年3月卒の理科系学生は、学部生は51.9%であるのに対し、修士卒では80.4%と高い。

文 献

- 荒井克弘・塚原修一・山田圭一：科学技術者の高等教育に関する研究(2)。大学論集 第6集。pp.175-97, 1978。
- 平沢和司：女子短大生の就職。北海道大学文学部紀要43-2。pp.143-67, 1995。
- 岩内亮一・平沢和司・中村高康：大卒雇用市場の実像。明治大学教養論集278。pp.37-114, 1995。
- 苅谷剛彦：学校・職業・選抜の社会学。東京大学出版会, 1991。
- 今野浩一郎：技術者の労働市場と求職行動。日本労働研究雑誌393。pp.13-23, 1992。
- 文部省：平成7年度学校基本調査報告書(高等教育機関編)。大蔵省印刷局, 1996。
- 中村高康：80年代以降の工学系大卒労働市場と専門学科。放送教育開発センター研究報告91。pp.258-70, 1996。
- 日本労働研究機構：大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)。日本労働研究機構, 1994。
- リクルートリサーチ：'96年3月卒大学生の就職プロセス調査—資料編—, 1995。
- リクルートリサーチ：'97就職プロセス調査(四年制大学男子), 1996。
- Rosenbaum, J.E. and Kariya T.: From High School to Work. A.J.S. 94-6: 1334-65, 1989。
- Spence, A.M.: Job Market Signaling. Q.J.E. 348: 355-74, 1973。
- 竹内 洋：新規大卒労働市場における「ねじれ」効果。京都大学教育学部紀要35。pp.20-50, 1989。
- 東洋経済新報社：会社四季報学生就職版'97, 東洋経済新報社, 1996。
- 塚原修一・小林信一：日本の研究者養成。玉川大学出版部, 1996。
- Williamson, O.E.: Markets and Hierarchies, Free Press, 1975。