

大学新規学卒者の就職活動に関する研究の動向と展望

——今後の研究の発展に向けて——

比較教育社会学コース 荒木真歩

A Review of Research on Job-hunting Processes for New University Graduates in Japan

Maho ARAKI

This paper organizes prior research on job-hunting processes between university graduates and employers in Japan.

Prior research about this topic can be divided into two issues: the first is based on the theory of social mobility; the second is about how job-matching processes sort strong candidates from weak ones. Because prior research assumes the signaling theory and the “social birth” theory, that is, the student’s background is not related to the first occupational status after taking a degree of the (prestigious) university, are conformable for Japanese employment practices, most of prior research emphasized the correspondence between the first occupational status and the academic background. However, these prior research have failed to focus on the theory of social stratification.

This paper argues that further research can contribute to new findings related to; (1) observation of direct effect from family’s socio-economic status to first occupational status (2) practical criteria for hiring new graduates and job-matching processes between graduates and employers may be affected by the biases related to social stratification.

目次

1. 問題の所在
2. 就職活動と選抜・社会移動の研究
 - A. 初職達成にまつわる選抜研究
 - B. 初職達成と出身階層との対応にまつわる研究
 - C. 小括
3. 就職活動における選抜基準と手法の研究
 - A. 語られるものとしての「望ましい人材像」研究
 - B. 実態としての採用基準と関連する研究
 - C. 労働市場・就職活動に対する学生の社会化研究
 - D. 小括
4. これからの就職活動研究にできること

1. 問題の所在

近代以降の社会は教育を通じての社会移動を可能とする社会であり、人々は教育を受けることによってよりよい職業的地位を求められるようになった。新規学卒後に初めて就く職業的地位を獲得するプロセスがいわゆる就職活動である。

現在、日本の大学（学部）進学率は50%前後で推移しており（文部科学省 2019a）、また学部卒業者のうちおよそ75%が何かしらの形で初職を得ている¹⁾（文部科学省 2019b）。そして日本型雇用慣行のもとでは、

大学生の多くが在学中の就職活動を経て就職先を決定し、卒業直後の4月1日に一斉に入社する。90年代以降、私立大学の拡大により就職活動をする大学生は増えた（濱中 2007）一方、バブル経済崩壊とその後の不況に直面した企業は、すでに雇用した中高年の雇用を守るために、新規学卒者の採用枠を収縮させた（玄田 2001; 佐藤ほか 2013）。母数が増えたうえに正社員という限られたパイを奪い合うことになった大卒者の就職活動は激化し、結果として「（正社員として）就職できない」大学生（大久保 2004）（苅谷ほか 2007; 濱中 2007）が生まれるようになった。ここ数年の好景気と若年層の人口減少から、大卒労働市場はいわゆる「売り手市場」に転じたものの、大卒者の就職や就職活動は繰り返し論じられているトピックのひとつであり続けている。

大卒者の就職活動に関する社会学的研究²⁾として、教育社会学においては「教育機関から労働への移行（トランジション）」研究が行われてきた。この研究は、社会移動研究、人材の選抜・配分研究、労働市場の社会学的研究、ライフコース研究³⁾や、教育と職業のレリバンス研究（小方 1998; 本田 2000; 2005a; 2009）など、複数の領域の視点からなされてきた⁴⁾。就職活動研究は、膨大な先行研究の蓄積が存在する分野だといえる。

しかし、日本の就職活動（初職達成）研究は、その時々々の社会問題（先述の就職難など）に着目するあまり、就職活動という「誰がどのように企業から選ばれ、職業的地位に配置されるのか」という根本的な問いに答え切れていない可能性が指摘できる。そこで本稿は、これまで不足してきた「職業的地位への配分」について、マクロな様相を描き出す選抜研究や社会階層・移動研究の観点と、ミクロな選抜基準・プロセスの観点から先行研究を整理し、今後の研究の可能性を探ることを目的とする。

第2章では、選抜や社会階層・移動に関する理論に基づく就職活動研究を、第3章では、具体的な選抜基準や手法に着目した就職活動研究を概観する。また、第4章では、本稿の結論としてこれまでの就職活動研究は実際の採用プロセスや用いられている選抜基準に関する研究や、社会移動・階層論に基づく研究に十分アプローチできてこなかったことを指摘した上で、この2点の議論に貢献するであろうaudit studyについて取り上げながら、今後の研究の方向性について議論する。

2. 就職活動と選抜・社会移動の研究

大学生の就職を初職達成として捉えたとき、(1)初職という職業的地位の配分についての説明は選抜研究の観点から、(2)配分される職業的地位と出身階層との対応についての説明は社会階層・移動研究の観点から論じられる。本章では、初職達成についてこの2つの視点から検討する。

A. 初職達成にまつわる選抜研究

近代化・産業化が進んだ社会では、経済活動が分業化され、効率的な人材配分が求められることから、個人が「どのような生まれか」(属性原理)ではなく、「何ができるか」(業績原理)に着目した地位配分が行われると論じられてきた。学校を選抜・配分機能を備えた装置として捉えたとき、人々は教育システムを通じて、それぞれの業績を基準に社会的地位（労働市場における職業威信や収入）に分配される。

この地位配分に際し、「なぜ」選抜されるかに着目し、業績（学歴）と職業上の地位の結びつきを説明するのが、選抜・配分の理論である。選抜・配分の理論には、大きく分けて2つのパターンがある。

1つ目は、労働市場から求められる「能力」に一旦の定義を置き、採用側はその「能力」が高い者を選ん

でいるという仮定を置いた理論である。人的資本論や技術的機能主義に基づけば、学生は職務で必要となる技術や技能を学校で身につけるために、学歴と職業上の地位が対応すると説明できる。また、情報の非対称性から学生の潜在能力を直接測らず、大学の選抜度の高さを代理指標としたシグナリング理論（Spence 1973）や、潜在能力が高い学生を採用すれば入職後の訓練にかかるコストが相対的に低く済むとするサローの訓練可能性説（Thurow 1975=1984）は、教育システムによる選抜結果を潜在的な職業能力として読み替えて説明している。

2つ目は、集団の地位を維持し続けるため、採用側は自らと似たような文化の学生を採用しようとするという仮定を置いた理論である。具体的には、産業界内部の階層構造に対応した形で出身階層別の社会化が行われるとする対応理論（Bowles, S. & Gintis, H. 1976=1986）、身分集団の文化に対応した教育を受けたことを職業の選抜の要件とすることで、地位の再生産がされると論じた葛藤理論（Collins, R. 1971=1980）、文化資本の相続を通じて地位の再生産が行われるとする再生産論（Bourdieu, P. 1979=1991）などの説明が存在する。

日本の大卒者の初職達成についての研究は、「一度高い学歴・学校歴を獲得してしまえば、それ以前の社会的背景の影響は初職の獲得に影響しない」という、「社会的出生」説（OECD 1971=1972）に類似する考え方を強い前提として進められてきた。日本型雇用慣行のもとでは大学で学んだ内容に意味が見出されないために、企業は大学の銘柄に示される学業成績こそが、入社後の教育訓練に耐えうる「能力」を指し示すものである（シグナリング理論と親和的な視点）と捉え、選抜に際して参照している（濱口 2013）。重要なのは、学生が「何ができるかではなく何をなするか」(小林 1981)であり、「採用されたあとで、いかに早く効率的に（ということは企業にとって安いコストで）必要な知識を身につけるか」(天野 1984)であった。また、日本には職業資格制度という概念が存在しなかったため、教育資格（学歴）は職業資格として読み替えられ、採用要件として利用されるようになった（天野 2006）という経緯もあった。

ここから、教育社会学者、とりわけ天野郁夫（1984）や潮木守一（1987）のような学歴・選抜を専門とする研究者による研究は、学歴・学校歴と初職の地位という対応関係を前提に、当時の〈銘柄大学－大企業〉の対応に着目し、巨大企業就職率の学校歴格差について、先述したシグナリング理論や仕事競争モデル・訓

練可能性説、紛争理論的な解釈を用いて説明してきた(平沢 2005)。

その説明に対し、異を唱えたのが竹内洋(1989a; 1989b)であった。竹内(1989a; 1989b)は議論の前提として、それまでの天野(1984)や潮木(1987)のような研究は、教育システムだけを選抜・配分装置とみなす教育システム還元論に執着し、「教育システム以外の場所でいかなる選抜が行われているのかに目を向けることはなかった」ことを指摘した(竹内 1989a; 1989b)。教育システムだけが配分の装置なのであれば、就職活動においても選抜度の高い大学から順々に採用することになる。しかし、実際はあらかじめ定めた多様な大学から決められた人数だけ採用している。竹内(1989a; 1989b)は、先行研究がこのズレに着目してこなかったことを指摘した。そして、企業は自由応募制のもとでも、実質的には採用する大学とその人数を決めていること(「分断化された選抜」)(竹内 1989b: 136)、また、選抜性の高い大学出身者は希少性が高く非代替的であり、1社あたりの採用予定数は少なくとも多くの企業の採用の対象になること(「正規分布による思わざる合成効果」)(竹内 1989b: 141)から、客観的・主観的な就職機会が良好になること(「ぬじれ」現象)を指摘した。

この竹内(1989a; 1989b)による議論は、それまでの理論からの脱却の必要性を示唆し、その後の研究に2つの方向性を与えた。

1つ目は就職活動研究における新規学卒市場の構造化にまつわる理論の発展(平沢 2007)である。つまり、労働市場は経済学が想定するように個人が自由に移動する(できる)空間ではなく、社会的に埋め込まれているという議論である。大卒労働市場を対象とした代表的な研究としては、大学と企業の間にある準制度的連結(Kariya and Rosenbaum 1995)に基づくOB訪問研究が挙げられる。荻谷ほか(1993)は、制度的連結の一種であった指定校制が廃止されたあとも存続するOB訪問を通じて、大学と企業の対応関係が構造化され、分断化された選抜が継続されることを明らかにした。この研究により、竹内(1989a; 1989b)では十分に明らかにできなかった、大学と企業間の関係が安定して継続した理由が示された。また中村高康(1995)は大学ランクごとに就職活動の形態が構造化されている可能性を、濱中義隆(2007)は、就職対策の書籍やWEBサイトで取り扱われるような「標準的な就職活動」は選抜性の高い大学に限られたパターンであり、選抜性の低い大学ではそのランク特有の就職活動の

スタイルが存在することを指摘している。また、外部労働市場に適合的な中小企業と非銘柄大学の対応を論じるのであれば、これまでの就職活動研究では視点から排除されるくらいがあった人的資本論や、それに親和性の高い職業と教育のレリバンス論(本田 2009)が意味を持つ可能性があると考えられる。

2点目は選抜のプロセスや規範に着目した研究が行われるようになったことである。選抜のプロセスに関しては、中村(1995)がプロセスに着目する重要性を指摘した上で、就職活動のプロセスにおけるアスピレーションの加熱・冷却について論じた(詳しくは第3章で論じる)。また、平沢和司(1995)など、社会的属性と初職達成のような社会階層・移動に着目した研究がなされるようになった(詳しくは次節で論じる)。選抜規範に関しては、竹内(1989a; 1989b)がそれまでの学歴社会論者による就職活動研究を選抜理論研究として位置づけようと試み、ローゼンバウムのトーナメント移動モデルに修正を加えた「御破算型選抜モデル」(竹内 1991)を提起した。加えて、斎藤(2007)が、企業は御破算選抜モデルを選抜規範としているのに対し、学生はターナーが指摘したような競争移動モデルが規範として信じる傾向にあることを指摘した。

B. 初職達成と出身階層との対応にまつわる研究

本節では、就職を初職の地位達成と捉え、就職活動について社会階層・移動研究の視点から論じた研究について概観する。

社会階層・移動研究において、初職への到達がどのような要因によって規定されているのかは、職業的キャリア形成のメカニズムを知るうえで重要なテーマとしてみなされている。大卒者の就職研究により、高学歴者の職業的分化に特化して職業的地位達成の初期段階を検討することができる。この社会移動は世代間移動・世代内移動の2つに分けることができるが、2つを1つの分析枠組みに集約したのが、地位達成モデル(Blau, P. M., & Duncan, O. D. 1967)である。地位達成モデルは、父教育年数・父職から本人の教育年数・初職、本人の教育年数から本人の初職・現職、本人の初職から現職それぞれの関係性を示そうとした。

日本における出身階層と大卒者の初職達成についての研究では、あくまで出身階層から初職の直接効果は見られない、もしくはわずかなものであり、出身階層から本人の学歴(教育年数)・学校歴を経由した間接効果が強い影響を持っていることが指摘されてきた。具体的には、平沢和司による研究群(平沢

1995; 1998; 2010), 初職の雇用形態に限れば太郎丸博(2006)や佐藤香(2011)による研究などがある。

出身階層と大卒者の初職達成(企業規模)について、自らの研究会が実施した調査を用いた平沢(1995)では、初職の企業規模に対して出身階層はわずかな直接効果を持っていたものの、本人の学校歴による間接効果の大きさが直接効果を大きく上回っていることが明らかになった。一方、平沢(1998)ではSSM1995データを用いて分析した結果、初職に対して出身階層(父職の職業威信)が直接効果を持たず、学歴・学校歴やOBの人数を媒介とした間接効果が強く影響していることを明らかになっている。また、平沢(2010)は東大社研若年・壮年パネルを用いて同様の分析を行ったが、やはり出身階層からの直接効果はほとんど存在せず、学歴・学校歴を経由した間接効果が強い影響を与えていた。平沢自身はこれらの結果を「教育達成が職業達成に与える影響の頑健さ」(平沢ほか 2013)とまとめている。

また、出身階層と雇用形態の関係については、太郎丸(2006)は学歴の影響を考慮しても父職からフリーター・非正規雇用になる確率に対する影響があるとしている。一方、佐藤(2011)では、正規雇用/非正規雇用の雇用形態に対し、親学歴や生家の豊かさは直接効果を持たないものの、本人の学歴を経由した間接効果を持っている可能性を指摘している。

このように、これまでの研究では出身階層と初職達成の間にはあまり目立った関連が見られないとされてきた。やはりシグナリング理論・社会的出生説がサポートするように、出身階層の影響は学歴・学校歴に打ち消されるのだろうか。この結論に疑義を唱えるのが、中村(苅谷ほか 2007)とRivera and Tilcsik(2016)による研究である。

中村(苅谷ほか 2007)は非銘柄大学を対象にした調査の分析を通じ、要領よく大学の単位を取得している学生は相対的に出身家庭の社会経済的地位が高く、就職活動でも正規職の内定を早期に獲得していることを明らかにした。また、海外のhiring discrimination study(雇用差別研究)では、出身階層が選抜のプロセスやその結果に直接的な影響を与えている可能性が指摘されている。Rivera and Tilcsik(2016)では、採用担当者の有する差別的なバイアスが原因で、学歴・学校歴が同一であったとしても社会階層・性別によって就職活動の結果が分化する可能性を指摘した。

つまり、初職の達成に対する出身階層の影響として、これまで否定されてきた出身階層の直接効果が存

在する可能性が指摘できる。これまで直接効果を否定してきた研究(平沢 1995; 1998; 2010)はいずれも出身階層を表す変数に父職や15歳時の暮らし向きを用いてきたが、この変数では表せないような社会階層の要素が、初職達成に直接効果をもたらしている可能性は否定できない。例えば出身家庭の社会経済的地位について、Bourdieuの理論で論じられた社会階層の多次元性を再現しようと試みた古田(2018)のように、より精緻な分析を行うことで、出身階層が初職達成に与える直接効果を検討できる可能性があると思われる。

C. 小括

本章では、就職活動における職業的地位の配分を説明する選抜研究と、職業的地位と出身階層との対応について説明する社会階層・移動研究について論じた。

前者の選抜研究について、竹内(1989a; 1989b)以前の研究は、主に社会的出生説を前提とした(銘柄大学-大企業)の対応関係に焦点を当てていた。しかし、竹内(1989a; 1989b)による指摘から、構造化された大卒労働市場や、就職活動の選抜規範に焦点が当たることになった。

後者の社会階層・移動研究については、これまでの地位達成モデルを基本とした研究は、日本においては教育年数による間接効果の強さゆえに、親の社会経済的地位が子どもの初職にもたらす直接効果はあまり重視されなかったことが明らかになった。

以上から、日本の就職活動(初職達成)研究においては、社会的出生説を前提とした研究や、シグナリング理論に適合的な日本型雇用慣行の影響から、学歴・学校歴と初職との対応を重視し、出身階層をはじめとする社会的背景に着目した研究がなされることが少なかったといえる。しかし、先行研究からは、出身階層などの社会的背景が就職活動の結果に何かしらの影響を与えている可能性が示唆されている。今後の研究課題としては、この社会的背景が初職達成に直接効果を持つのかどうかについて、分析に用いる変数の検討や精緻化が求められると考えられる。また、直接効果を持つとして、なぜ直接効果を持つのかについて就職活動の内実を検討を加える必要があると思われる。そこで次章では、採用基準や内定に至るまでのプロセスに着目した研究について検討する。

3. 就職活動における選抜基準と手法の研究

本章では学生個人と企業の関係性にフォーカスをあて、選抜基準・選抜手法を対象とした研究群についての議論について扱う。本稿ではこの研究群を、「求める能力」や「望ましい人材像」という言葉に代表される採用基準や手法に関連する議論と、学生の労働市場への社会化に関する議論に大別する。また、選抜基準や手法に関する議論に関しては、語られるものとしての「望ましい人材像」(能力観)研究、採用の現場における採用基準研究に分けて論じる。

A. 語られるものとしての「望ましい人材像」研究

「望ましい人材像」についての初期の代表的な研究として、岩脇千裕(2004)による「大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究——著名企業による言説の二時点比較をとおして」が挙げられる。岩脇(2004)は、1990年と1999年に発行された『会社四季報学生就職版』を用いて、企業による学生向けPR文の分析を行った。90年代において著名企業の採用担当者が新卒採用時に重視する「望ましい人材像」が、身体属性・人柄や個人の内在的資質(企業内教育による育成の対象)から、実際に役立つ能力の発揮(自ら行動する主体)へと変容したことを明らかにしている。この岩脇(2004)への指摘としては、自身によるa)「望ましい人材像」は採用情報として対外的に示された情報であり、実際に採用される際の採用基準とは異なる可能性がある(岩脇2006;2009)という指摘、そしてb)経済団体による対外的な言明と、岩脇(2004)のあいだには乖離があるという指摘(飯吉2008)が挙げられる。これらの指摘に対して、a)については、岩脇自身が企業担当者へのインタビュー(岩脇2006)を通じて、実際の採用基準は「即戦力」を求めるというよりも、新たな基礎的能力を求める方向性にシフトしていることを明らかにした。また、b)については、90年代後半以降の経済団体による提言から、「即戦力」が求められているのは新卒採用ではなく中途採用であることが読み取れるという指摘(飯吉2008)がなされた。

この岩脇(2004)に対する2点の指摘は、「望ましい人材像」研究に対する大きな示唆を含んでいる。つまり、岩脇(2004)に端を発する「企業が求める『望ましい人材像』は何か」という議論は、(1)「大企業や経済団体のエグゼクティブが求める「能力」それ自体はどのように構成され、変化したのか」という議論と、

(2)採用担当者が表明する「望ましい人材像」に関する議論、そして(3)実態としての採用基準と関連する議論という3つの異なった水準の議論として捉えられる可能性がある⁵⁾。前2つは大卒者の就職活動そのものというよりは、制度的再帰性によって生じる〈能力不安〉に起因する「新しい能力を求めなければならない」という議論(中村2018)を扱うような研究と位置付けるべき⁶⁾であり、後者は、実際の選抜のプロセスにおいて、どのような属性を持った学生が選抜されるのかという実態としての選抜基準を扱う研究として位置づけるべき⁷⁾であろう。そこで、本章B節(3-B)では実態としての採用基準に関連する研究群について確認する。

なお、岩脇(2004)以降も、(1)大企業や経済団体のエグゼクティブによって語られる「望ましい人材像」や、(2)企業(採用担当者)が対外的に公表する「望ましい人材像」を対象にした研究の蓄積は進んでいる。

(1)に関しては、飯吉(2008)による経済団体によって表明された「望ましい人材像」についての研究が挙げられる。しかし、飯吉(2008)による検討は2005年までの文章を対象にしており⁸⁾、近年の動向(インターンシップの重視、就職憲章の廃止など)に関する議論はなされていない。また、「能力」に関しては再帰性(中村2018)を持った概念として捉えていない。岩脇(2004)が、企業が求める「望ましい人材像」に労働市場の変化を見出したように、社会構造や労働市場の変化を見出すための、語られるものとしての「望ましい人材像」研究は有用であり、今後も研究を発展させるべき分野であると考えられる。

(2)に関する研究は多数存在する。例えば金子元久(2005)は労働省による調査から、企業が大卒事務系に専門性のある知識ではなく素質を求めていることを明らかにした。同様に岡部・樋口(2009)は約6割の企業が「チームワーク力」などの汎用性の高い能力を重視していることを明らかにしている。また、麦山・西澤(2017)は就職ナビサイトから取得した「望ましい人材像」について分析し、岩脇(2004)による主張は大企業にのみあてはまるものであり、中小企業では真面目さや規律の遵守と結びつく能力が求められていることを明らかにした。これ以外にも類似した研究は複数あり(永野編2004;坂本2008;岩崎・西久保2012など)、それぞれの研究を統合するメタアナリシスのような研究ができると考えられる。

B. 実態としての採用基準と関連する研究

実態としての選抜基準を検討した研究が導き出す結論は、(1)選抜される集団は学校歴を重視して決定されている傾向にあり、(2)実際の採用基準は動的に定まっている可能性があるという2点に集約できる。

(1)について、学校歴に着目した選抜は、先述したようにシグナリング理論から解釈可能である。企業は潜在的なポテンシャル(訓練可能性)(Thurow 1975=1984)を見極めるために、学校歴を用いた選抜を行ってきた。70年代までの推薦制、そして80年代以降の指定校制は学校歴に基づく選抜が顕在化している例である。

しかし、学歴・学校歴に基づいた選抜は、「学歴(学校歴)差別という社会的批判を招く」(上西 2012)ことから実施が難しくなっていく。90年代以降は、自由応募制という建前のもと、OB経由の入職(荻谷ほか 1993)や、採用広報を重点的に行う大学を定めるターゲット校採用(常見 2015)のような準制度的連結を通じて維持されている。自由応募制が主流となった現在の文系大学生の就職活動においても、3割以上の企業が重点的に採用する大学を定めているという結果もある(常見 2015)。また齋藤(2007)は複数の大学ランクの学生を装い企業に資料請求をかけた結果、一部の銘柄大学に集中して資料が送られており、その資料も大学のランクに応じて異なることを明らかにしている。ただし、先述したように学生は学校歴が高ければそのまま採用されるわけではない。あくまで選抜の対象となる母集団を形成するために、選考早期に用いられる選抜基準として学校歴が採用されている(「あてはめ型選抜」)(岩脇 2007; 2009)のである。また、学校歴の代替指標として導入されるのが筆記試験やエントリーシートを用いた選抜である。大企業や選抜性の高い企業に対する調査からは、大量の学生を効率よく選抜するために、明確な基準になりえる筆記試験や学校歴を含む「基礎学力」を重視する選抜(「消極的な選抜」)を就職活動の早い段階で行っていることが明らかになっている(宮道ほか 2013; 山本・長光 2019)。

また、実際の採用基準を対象としていないものの、吉岡(2018)は、採用に際し学生のコミュニケーション能力を重視するという大企業の対外的な言明に着目し、企業が求めるようなコミュニケーション能力を操作的に定義して、学生の就職先の規模に与える影響を検討した。その結果、学生のコミュニケーション能力ではなく、大学の選抜度が就職先の企業規模に影響することを明らかになった。この結果は、企業は対外的

に学生のコミュニケーション能力を重視するとしているながらも、実際は学校歴などの可視的な情報をシグナルとして採用を行っている可能性を示唆している。

(2)については、小山(2008)は「採用基準の拡張」説と「採用基準の社会的構成」説を合わせて「浮動する採用基準仮説」を唱えた。「採用基準の拡張」説とは、企業が学生の評価に際しあらかじめ定めた評価基準だけでは評価ができず、それ以外の要素を拡張的に評価対象にすべきと考えている仮説であり、「採用基準の社会的構成」説とは、面接の可否は採用活動時期と採用計画数の充足状況に応じて動的に揺れ動く、つまり企業は採用基準を明確に設定できない(=「浮動する採用基準仮説」)とした仮説である。また、岩脇(2009)は、学校歴などで一定の基準をクリアした学生に対しては、企業は言語化できない要素も含んだ多様な基準で評価・採用する「発掘型選抜」を行っていることが明らかにした。

この2つの研究からは、採用対象とする母集団は学校歴や代替指標となる筆記試験を用いて形成されるものの、その後の選抜での採用基準はその場の状況に応じて流動化している可能性が考えられる。この可能性を選抜手法の面から実証しようとした研究が、宮道ほか(2013)、山本・長光(2019)、土居(2016)である。いずれも企業規模や選抜性の高さによって用いる手法や重視する項目が異なる可能性を指摘した研究であるが、宮道ほか(2013)や山本・長光(2019)は学校歴や筆記試験で絞り込んだ学生群から、その中でもより能力が高い少数の求職者を、基準を柔軟に運用しながら面接で選抜(「積極的な選抜」)していることを明らかにした。また、土居(2016)は、中小企業では基礎学力は重視するものの、面接では個別具体的な業務や職場を想起しながら経験的・主観的な選抜をしている可能性が示唆されている。また、山本・長光(2019)は、選抜性が低い業種においては企業規模に関わらず、採用予定人数を満たすために、選抜度を相対的に緩やかにしていることを明らかにしている。つまり、選抜基準は時にして緩やかになり、対外的に「望ましい人材像」としていない学生でも採用の対象になりうる可能性がある⁹⁾。

このように、学校歴はあくまで選抜に参加する前提であり、企業(面接担当者)はその前提をクリアした集団の中から、よりよいと感じられる学生を選抜している。その選抜も、様々な選抜方法を用いており、基準はその場の状況に応じて変化する。つまり、選抜基準には面接担当者の主観が大きく入り込んでいる可能

性がある。先述した葛藤理論のように、選抜する側が自身の属する階層の文化に適合的な学生を採用している可能性も否定できない。例えばアメリカで行われた研究では、学生の出身階層特有の文化が、社風・職種特有の雰囲気と適合的かどうかで採用を決定しているケースがあることが明らかになっている (Rivera, L.A. 2012)。もちろん、日本では文化資本は家庭で相続されるのではなく、学校教育を通じて獲得するものであるとする考え方 (キャッチアップ文化資本) (大前 2002) があるものの、同じ文化資本を身につけているであろう類似した学歴・学校歴の集団において、選ばれる者とそうでない者を分かつものとして出身階層における文化が機能している可能性は十分検討に値するだろう。

同様に、本田 (2005b) が指摘するように、出身家庭の社会経済的地位や親子間の相互作用を含む家庭環境が強く影響を与える「ポスト近代型能力」が重視される選抜が行われるのであれば、「近代型能力」による選抜以上に社会的な背景が就職活動に影響を及ぼす可能性が指摘できるだろう。「ポスト近代型能力」という議論をそのまま受け入れるとするならば、明確な基準が定まらない「発掘型選抜」「積極的な選抜」の場でどのような属性を持った学生が勝ち抜くのかを検討する必要があるといえる。

C. 労働市場・就職活動に対する学生の社会化研究

前節では企業による選抜基準やプロセスに着目した研究を概観してきた。もちろん選ばれる側である学生も、企業が実体的に定める採用基準を超えられるように努力をし、また自身の希望が叶わない場合には、別の企業・業界を受け直すことで最終的に内定を獲得できるよう努力をする。学生は、労働市場の中で自身が置かれた状況を参照し、期待値を調整しながら初職の獲得に向けた活動をすることになる。本稿ではこのプロセスを就職活動における学生の社会化と捉え、このプロセスを対象にした研究群を(1)学生による採用基準へのすり合わせと(2)アスピレーション研究に分けて整理する。

(1)について、小山 (2008) は「採用基準の拡張」が現れてしまう原因として、企業は学生の回答内容自体から機械的に合否判定を行うことが困難になっていることを挙げている。なぜなら学生は事前に通りの演習が可能な筆記試験 (二宮 2016) に加え、企業の求める人材であるとPRするためのエントリーシートや面接に対しても対策を重ねるからである。よって、企

業は学生側の対策を見破ってでも (小山 2008), 「より良い」人材を採用しようと努力することになり、学生は、自身なりに了解した選抜基準に合わせた対策をする。つまり、学生は選抜への準備行動を通じて企業が求める人材像に自身をすり合わせる社会化のプロセスを経験する。

この社会化のプロセスを論じた研究として、妹尾 (2015) による「やりたいこと」研究と、牧野 (2010) による「自己分析」研究が挙げられる。妹尾 (2015) は、就職活動の過程で「やりたいこと」を明確化することが内定獲得数と強い相関を持つ一方、就職活動開始前に「やりたいこと」を持っていたことは内定獲得数と弱い相関を示すことから、「やりたいこと」を持つことが就職活動・労働市場に適応する社会化のプロセスのひとつである可能性を指摘した。また、牧野 (2010) は、就職活動中の学生は企業説明会などを通じて仕事への理解を深め、「その企業においてなにがやりたいのか」を自身で了解し、自己分析を通じて「本当の自分」を「人事担当者に認められ、他者と差異化でき、内定を獲得した自分」(牧野 2010: 163) へとすり合わせていることを指摘した。学生は個人と企業をすり合わせる自己分析という作業を通じ、エントリーシートの自己PRと志望動機に「主体性」や「参画意識」というシグナルを溶け込ませて自身の優位性を企業に伝えようとするのである (福井 2017)。

(2)に関しては、安田 (1999) や佐藤ほか (2013) による研究からマクロな移動の様子が、岩田 (1981) や中村 (1995)、牧野 (2010) からはミクロな個人の意識が窺える。安田 (1999) は学生の志望業種に着目し、学生の70%以上が当初の志望業種と異なる業種に就職し、その志望変更のおよそ3分の2が企業側の採用数の制限によって発生していることを明らかにした。佐藤ほか (2013) も同様に、半数以上の学生が第一志望の業界に就職できず、就職できなかった学生の多くは求人倍率が高い業界へと流れることが分かった。

このような志望先の変更は、自らの学校歴 (「能力アイデンティティ」) による自己選抜をした学生の「分相応」だと感じる企業への応募 (岩田 1981) を扱った研究や、中村 (1995) による就職活動中の学生のアスピレーションの冷却を扱った研究によって説明される。また、牧野 (2010) は自己分析が就職活動中に何度も繰り返されるべきだとされる「再帰的プロジェクト」であるとし、自己分析が別の獲得可能な選択肢へと学生の希望を調整する機能を担うことを指摘し

た。

しかし、これらの研究はいずれも質問紙による調査や、就職活動についてのマニュアル本を用いた分析にとどまっている。アスピレーションの冷却が企業と学生の相互行為の中で立ち現れていると考えるならば、そのプロセスを記述する経時的な参与観察による研究が求められるであろう。

D. 小括

本章では、現在の選抜基準・手法を対象とした研究について「望ましい人材像」に代表される採用基準や選抜手法に関連する議論と、学生の労働市場への社会化に関する議論に分けて整理を行った。

採用基準・手法に関連する議論に関しては(1)大企業や経済団体のエグゼクティブから発せられる「望ましい人材像」研究、(2)採用担当者が対外的に表明する「望ましい人材像」研究、(3)実際の選考基準研究という3つの異なった水準の議論として捉えられる可能性を指摘した。今後の研究の方向性としては、実際の採用基準をより詳細に検討する研究や、出身階層が就職活動の結果に与える影響の検討を行う研究が考えられる。

また、学生の労働市場への社会化についての議論に関しては、(1)学生による採用基準へのすり合わせと(2)アスピレーション研究の2点から整理した。今後の研究の課題として、就職活動における社会化のプロセスを記述する経時的な参与観察が求められるであろう。

4. これからの就職活動研究にできること

本稿では就職活動研究を、選抜・社会移動に関する理論に基づく研究(第2章)と、具体的な選抜基準や手法に着目した研究(第3章)に分類した。

選抜理論や社会階層・移動の理論に基づく研究に着目した第2章では、これまでの研究では就職活動の選抜規範や、初職の達成に対する学歴・学校歴の効果の説明はなされてきたものの、出身階層が初職達成に与える影響の検討が十分になされていないことを指摘した。一部の先行研究からは、出身階層などの社会的背景が就職活動の結果に何かしらの影響を与えている可能性が示唆されていることから、今後の研究課題として、そしてこの社会的背景が初職達成に直接効果を持つのかどうかについて、分析に用いる変数の検討や精緻化が求められるとした。

また、具体的な選抜基準や手法に着目した第3章の3-A・3-Bでは、これまでの「望ましい人材像」に関

する研究が、語られるものとしての「望ましい人材像」研究と、実際の採用基準研究の2水準に分けられることを指摘した。今後の課題として、語られるものとしての「望ましい人材像」研究については社会構造・労働市場の変化を見出す研究に発展する可能性を、実際の採用基準研究に関しては、学生の出身階層が合否に与える影響についての研究の発展可能性を論じた。3-Cでは、学生が就職活動や労働市場に社会化されていくプロセスの研究について整理した。

第2・3章で整理したこれまでの研究には共通して、学生の社会的背景、特に出身階層の視点が不足していると考えられる。日本の就職活動研究が、社会的出生説を前提とした学歴・学校歴と初職との対応を重視する研究からはじまったこと、日本型雇用慣行がシグナリング理論に適合的だったことから、結果としてその後も出身階層を含む社会的背景に着目した研究がなされにくかった可能性が指摘できる。

しかし、本稿は、先行研究においても出身階層が採用プロセスや採用基準を通じて就職活動の結果に影響を与えている可能性が示唆されていることを明らかにした。竹内(1989a; 1989b)が、学歴研究者による〈銘柄大学—大企業〉の対応研究を、選抜・配分装置とみなす教育システム還元論への固執であると論じたように、就職活動は教育とは独立した不平等の再生産の装置であると考えられるのではないだろうか。ただし、この議論には実際の選抜プロセスや用いられている選抜基準を明らかにする調査・分析が欠かせないだろう。そこで具体的な今後の課題を、データの拡充と分析の精緻化の点から論じる。

まず、データの拡充について、今回提示した今後の研究課題に対しては、a)企業側の視点を含むデータ、b)社会的背景を表す変数を含み、個人の初職の達成までの情報を縦断的に収集したデータの2種類が求められる。

a)企業側の視点を含むデータはこれまで収集が困難であるとされ(竹内1989a; 1989b)、企業の視点に立った実際の選抜基準を明らかにした研究は、大手企業に対し、複数の大学ランクの学生を装ってプレエントリーをし、その結果をまとめた齋藤(2007)などに限られてきた。

しかし、これまで国内の社会学であまり取り入れられてこなかった方法で、データの取得が可能になる可能性がある。例えば2-Bで取り上げたRivera and Tilcsik(2016)で用いられたaudit studyは、外部から選抜基準を明らかにできる調査のデザインのひとつ

である。audit studyとはフィールド実験の一種であり、対象としたい特徴・特性を書類や被面接者にランダムに割り当て、書類選考や実際の面接に申し込ませて結果を分析する、実験研究に分類される調査である(Gaddis 2018)。audit studyは就職活動に留まらず、信用審査などの際に起こる差別を明らかにするために、主に社会学・経済学などの研究者によって用いられてきた。このデザインを用いることで、出身階層(Rivera and Tilcsik 2016)や性別(A.Booth and A.Leigha 2010)、人種(M.Bertrand and S.Mullainathan 2004)等に起因する現実の社会における人々の差別的な判断や行動を描き出すことが可能となる。audit studyによる調査は、実際の採用基準や、出身階層が初職達成にもたらす影響を描き出せると考えられる。

またb)に関して、SSMのような回顧的調査による分析¹⁰⁾に加え、近年では厚生労働省・文科科学省による「21世紀出生児縦断調査」のようなパネルデータの利用が期待できる。「21世紀出生児縦断調査」に関しては、対象者の出生時から高校3年生(18歳)相当までの調査結果が蓄積されており(2019年現在)、今後も調査が行われるのであれば期待する分析が可能になるだろう。

分析の精緻化に関しては、例えば3-Cで述べたBourdieuの理論の視点から社会階層の多次元性をできるだけ再現しようと試みた古田(2018)のように、出身家庭の資本構造をより詳細に表した変数を用いた分析ができるであろう。

繰り返しになるが、日本における就職活動研究は、学歴研究者による〈銘柄大学—大企業〉の対応研究からはじまり、その時点での社会的な問題(就職できない大学生、OB訪問、「望ましい人材像」など)に焦点をあてる研究が繰り返されてきた。しかし、これらの研究群には前提となる労働市場の構造や状況に振り回されるあまり、社会学における既存の理論との対応が弱いものも多く見受けられてきた。今後は、既存の理論に基づいた研究——本稿が示唆するところでは、社会的不平等の再生産にまつわる理論——との接合を意識し、理論の発展に資するような研究が望まれるであろう。

注

- 1) 卒業生全体に対する就職者の割合。就職希望者に対する就職決定者の割合(いわゆる「内定率」とは異なる)。
- 2) 本稿における「就職活動」は、主に民間企業への就職活動を指す。
- 3) この分類は菊谷編(1995)による。

- 4) これらの複数分野を包括したレビューとしては矢野(1993)、小方(1995;2011)、吉本(1996)、平沢(2005;2010)などがある。
- 5) 例えば、大企業や経済団体のエグゼクティブによる、学生への専門性を求めるような大学教育改革への提言と、採用担当者による専門性軽視・基礎能力重視という発言(上西2012)のズレはまさにその代表例であろう。
- 6) 学歴・学校歴の重視に対抗するような語りの代表例として挙げられる、ソニーの創業者である盛田昭夫(1966)による『学歴無用論』には、「能力不安」とも読み取れる文章が見受けられる(p.80など)。
- 7) もちろんこの2つの水準のあいだには明確な線引きはできない。なぜなら、人材戦略は企業の経営戦略のひとつである以上、企業のトップの意向と採用現場の担当者による採用活動の方向性は、ある程度は一致していると考えられるからである。
- 8) その後の語りとして、経済産業省(2006)による「社会人基礎力」自体やその成り立ちは重要な分析対象になるであろう。
- 9) ここからも、実際の選抜基準は企業の採用担当者らによって語られる「望ましい人材像」と異なっている可能性が指摘できる。先述したように、実際の採用現場における選抜のロジックを説明する選抜基準研究と、さまざまなステークホルダによって語られる「望ましい人材像」研究は、異なる文脈に置かれた研究として捉えるべきであろう。
- 10) 平沢(2010)は東大社研・若年壮年パネル調査を用いているものの、子どもの頃の出身家庭の社会経済的地位に関しては15歳時の暮らし向きとして回顧的な設問でたずねている。

参考文献

- 天野郁夫, 1984, 「就職と大学」慶伊富長編『大学評価の研究』東京大学出版会, 162-178.
- , 2006, 『教育と選抜の社会史』筑摩書房.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S., 2004, "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination", *American economic review*, 94(4), 991-1013.
- Booth, A., & Leigh, A., 2010, "Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations", *Economics Letters*, 107(2): 236-238.
- Bowles, S. & Gintis, H., 1976, *Schooling in Capitalist America: Education Reform and the Contradictions of Economic Life*, Basic Books. (=1986, 宇沢弘文訳, 『アメリカ資本主義と学校教育 I』岩波現代選書.)
- Blau, P. M., & Duncan, O. D., 1967, *The American occupational structure*, New York: Free Press.
- Collins, R., 1971, "Functional and Conflict Theories of Educational Stratification", *American Sociological Review*, 36(6): 1002-1019. (=1980, 潮木守一・天野郁夫・藤田英典編訳「教育における機能理論と葛藤理論」『教育と社会変動(上)』東京大学出版会.)
- 土居雅弘, 2016, 「新卒採用における職場マッチング・職務適性」『評論・社会科学』116: 87-104.
- 福井康貴, 2017, 『歴史の中の大卒労働市場』勁草書房.
- 古田和久, 2018, 「出身階層の資本構造と高校生の進路選択」『社会

- 学評論』69 (1) : 21-36.
- Gaddis, S. M., 2018, "An introduction to audit studies in the social sciences", *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*, Springer, 3-44.
- 玄田有史, 2001, 「結局、若者の仕事はなくなった」橋木俊詔・W.デービッド編『日米比較 企業行動と労働市場』日本経済新聞社, 173-202.
- 濱口桂一郎, 2013, 『若者と労働』中央公論新社.
- 濱中義隆, 2007, 「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア』勁草書房, 17-50.
- 平沢和司, 1995, 「第4章 就職内定企業規模の規定メカニズム」荻谷剛彦編『大学から職業へ (高等教育研究叢書 31)』, 広島大学大学教育研究センター, 57-68.
- , 1998, 「大卒者の出身階層と学校歴・初職」『1995年SSM調査報告書』31-44.
- , 2005, 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』No.542, 労働政策研究・研修機構, 29-37.
- , 2007, 「第Ⅲ部 学校から職業への移行 解説」本田由紀・平沢和司編著『リーディングス日本の教育と社会2 学歴社会・受験競争』日本図書センター, 149-155.
- , 2010, 「2章 大卒就職機会に関する諸仮説」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会, 61-85.
- 平沢和司・古田和久・藤原翔, 2013, 「社会階層と教育研究の動向と課題」『教育社会学研究』93: 151-191.
- 本田(沖津)由紀, 2000, 「教育内容の『レリバンズ』問題と教育評価」長尾彰夫・浜田寿美男編『教育評価を考える』ミネルヴァ書房, 153-185.
- 本田由紀, 2004, 「学校から職場へ」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』有斐閣, 103-121.
- , 2005a, 『若者と仕事』東京大学出版会.
- , 2005b, 『多元化する「能力」と日本社会』NTT出版.
- , 2009, 『教育の職業的意義』筑摩書房.
- , 2010, 「第1章 日本の大卒就職の特殊性を問い直す」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会, 27-60.
- 飯吉弘子, 2008, 『戦後日本産業界の大学教育要求』東信堂.
- 岩崎暁・西久保日出夫, 2012, 「大学新卒者採用における「求める人材像」の業種別傾向に関する研究」『コミュニケーション科学』35: 179-207.
- 岩田龍子, 1981, 『学歴主義の発展構造』日本評論社.
- 岩脇千裕, 2004, 「大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究」『教育社会学研究』74: 309-326.
- , 2006, 「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容」『Works review』136-149.
- , 2007, 「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』567: 49-59.
- , 2009, 「企業インタビューから見えてきたもの」『ソシオロジ』53(3): 125-132.
- 金子元久, 2005, 「成熟社会の大学教育と職業」『IDE現代の高等教育』467: 5-11.
- Kariya, T., & Rosenbaum, J.E., 1995, "Institutional linkages between education and work as quasi-internal labor markets". *Research in social stratification and mobility*, 14: 101-136.
- 荻谷剛彦編, 1995, 『大学から職業へ』広島大学大学教育研究センター.
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康, 1993, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』32: 89-118.
- 荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治, 2007, 「大学から職業へⅢ その1」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46: 43-74.
- 経済産業省, 2006, 「社会人基礎力に関する緊急調査」(最終閲覧日2019年8月30日, 国立国会図書館インターネット資料収集保存事業WEBアーカイブより2011年3月1日時点のページを取得, <http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/286890/www.meti.go.jp/press/20060418005/20060418005.html>).
- 小林雅之, 1981, 「選抜・配分装置としての学校」『教育社会学研究』36: 51-62.
- 小山治, 2008, 「なぜ新規大卒者の採用基準はみえにくくなるのか」『年報社会学論集』21: 143-154.
- 牧野智和, 2010, 「『就職用自己分析マニュアル』が求める自己とその機能」『社会学評論』61(2): 150-167.
- 宮道力・三浦孝仁・坂入信也・中山芳一, 2013, 「企業における採用活動の実態と新規学卒者に求める能力に関する実態調査報告」『大学教育研究紀要』9: 233-243.
- 文部科学省, 2019a, 「学校基本調査 平成30年度結果の概要」(最終閲覧日2019年8月30日, http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2018/12/25/1407449_2.pdf).
- , 2019b, 「平成30年度大学等卒業者の就職状況調査」(最終閲覧日2019年8月30日, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/05/1416816.htm).
- 盛田昭夫, 1987[1966], 『学歴無用論』, 朝日新聞出版.
- 麦山亮太・西澤和也, 2017, 「大企業と中小企業が新卒者に求める能力は異なるか」『理論と方法』32(2): 214-227.
- 永野仁編著, 2004, 『大学生の就職と採用』中央経済社.
- 中村高康, 1995, 「第3章 就職プロセスにおけるアスピレーション冷却と正当化」荻谷剛彦編『大学から職業へ』, 広島大学大学教育研究センター.
- , 2018, 『暴走する能力主義』, 筑摩書房.
- 二宮祐, 2016, 「大学における採用テスト対策の現状」『高等教育ジャーナル』23: 23-33.
- 小方直幸, 1995, 「大学教育と仕事」『大学論集』24, 広島大学大学教育研究センター, 293-308.
- , 1998, 『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究』博士論文シリーズNo.1, 広島大学大学教育研究センター.
- , 2011, 「総説 変わる労働市場と大学教育の行方」小方直幸編『リーディングス日本の高等教育④ 大学から社会へ 人材育成と知の還元』, 玉川大学出版部.
- 岡部悟志・樋口健, 2009, 「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力とその評価方法」, 大学教育学会第31回大会自由研究発表Ⅲ「学士課程教育」発表資料.
- 大久保幸夫, 2002, 『新卒無業』, 東洋経済新報社.
- 大前敦巳, 2002, 「キヤッチアップ文化資本による再生産戦略」『教

- 育社会学研究』70, 165-184.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (ed.), 1971, *Reviews of national policies for education: Japan 1971*, (深代惇郎訳, 1972, 『日本の教育政策』朝日新聞社.)
- P.Bourdieu., 1979, *La distinction : critique sociale du jugement*. Éditions de Minuit (=1991, 石井洋二郎訳, 『ディスタンクシオン』藤原書店.)
- Rivera, L. A., 2012, "Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms." *American sociological review*, 77(6), 999-1022.
- Rivera, L. A., & Tilcsik, A., 2016, "Class advantage, commitment penalty: The gendered effect of social class signals in an elite labor market", *American Sociological Review*, 81(6), 1097-1131.
- 齋藤拓也, 2007, 「就職活動 新卒採用・就職活動のもつシステム」本田由紀編『若者の労働と生活世界』大月書店, 185-217.
- 坂本理郎, 2008, 「日本企業が新規学卒者に求める資質」『大手前大学論集』8: 115-131.
- 佐藤香, 2011, 「学校から職業への移行とライフチャンス」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会』東京大学出版会, 65-79.
- 佐藤一磨・梅崎修・上西充子・中野貴之, 2009, 「新卒需要の変動が大学生の就職活動に与える影響」『キャリアデザイン研究』5: 51-63.
- , 2013, 「志望業界の変更が就活に与える影響」平尾智隆・梅崎修・松繁寿和編『教育効果の実証』日本評論社, 39-65.
- 妹尾麻美, 2015, 「新規大卒就職活動において「やりたいこと」は内定取得に必要か」『ソシオロジ』59(3): 39-55.
- Spence, M., 1973, "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, 87: 355-374.
- 竹内洋, 1989a, 「高等教育と労働市場」『教育社会学研究』45: 51-66.
- , 1989b, 「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: 20-50.
- , 1991, 「日本型選抜の探究」『教育社会学研究』49: 34-56.
- 太郎丸博, 2006, 「社会移動とフリーター」『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 30-48.
- Thurow, Lester C., 1975, *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books. (=小池和男・脇坂明訳, 1984, 『不平等を生み出すもの』同文館.)
- 常見陽平, 2015, 『「就活」と日本社会』NHKブックス.
- 上西充子, 2012, 「採用選考における文系大学生の知的能力へのニーズと評価」『生涯学習とキャリアデザイン』9: 3-21.
- 潮木守一, 1987, 「学校から職場へ」天野郁夫他編『教育は「危機」か』, 有信堂, 228-239.
- 山本奈生・長光太志, 2019, 「新卒採用と選手法」『佛教大学総合研究所紀要』26: 35-49.
- 矢野眞和, 1993, 「雇用と大卒労働市場」『大学論集』22: 163-186.
- 安田雪, 1999, 『大学生の就職活動』中央公論新社.
- 吉本圭一, 1996, 「大学教育と職業」『九州大学教育学部紀要教育学部門』42: 95-108.
- 吉岡洋介, 2018, 「大卒就職機会における学校歴仮説とコミュニケーション能力」『ソシオロジ』62(3): 3-20.