

機関番号：34310

研究種目：若手研究 (B)

研究期間：2007～2010

課題番号：19730210

研究課題名 (和文) 労働市場の流動化に伴う持続的キャリア形成：  
キャリアステージと移行・経路・人的資本

研究課題名 (英文) Continued Career Formation in the Fluid Labor Market

## 研究代表者

浦坂 純子 (URASAKA JUNKO)

同志社大学・社会学部・准教授

研究者番号：70289338

研究成果の概要 (和文) : 3本の調査票調査から、転職者による転職経路間の棲み分けが相当進んでおり、転職後の所得格差等の重要な要因となっていること、日本と異なる新規大卒者の就職市場や就職支援体制のあり方が、中国の大学生の就業意識を左右していること、進学率が低い高校ほど、切実な需要に応じてキャリア教育を実施しており、小規模校ほど、実際にキャリア教育を実施できていることに加えて、インターンシップと知識教育の交互作用効果が見られることが分かった。

研究成果の概要 (英文) : This project carried out the study using three questionnaire surveys on Japanese small and medium-sized enterprises with their employees, Chinese university students and Japanese general high schools. We arrived at new findings about the choice of turnover process, the way Chinese university students think about work and the current situation and issues of career education in general high schools.

## 交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,300,000	0	1,300,000
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
2010年度	300,000	90,000	390,000
年度			
総計	3,400,000	630,000	4,030,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・経済政策

キーワード：キャリアステージ・学校・企業・紹介予定派遣・第二新卒・NPO・就職活動・  
キャリア教育

## 1. 研究開始当初の背景

研究代表者の既存の研究成果を概観すると、「学校」→「企業」の移行に相当する新卒労働需要を端緒とし、「学校」内の教育(人的投資)から「企業」内での人的投資・評価・処遇、さらには「NPO」や「創業」という新たな就業の場への移行等が挙げられる。いずれも個別には一定の評価を得ているが、その一方で、労働者の生涯にわたる持続的なキャリア形成という視点での水平的統合と体系

づけにまでは至っていなかった。また、この間の雇用や労働を巡る環境変化は著しく、政策的側面からもいくつかの新たな論点が浮かび上がっていた。これらの課題を克服するために、5つの「キャリアステージ」を設定し、その間を労働者が移行しながらキャリアを形成すると考え、各キャリアステージ内の分析の充実に加えて、キャリアステージ間の移行(人的資源再配置)を、参入、退出、経路という共通の切り口で取り上げることを

構想した。

## 2. 研究の目的

本研究は、通常学卒後 40 年以上に及ぶ就業可能期間において、様々な移動を繰り返しながら労働者がキャリアを積み重ねていく過程を、5つの「キャリアステージ」(学校・企業・NP0・創業・インターバル)を拠点に実証分析することを目的としている。

## 3. 研究の方法

各分析課題への従事期間を概ね2年ごとのサイクルでとらえ、それぞれ初年度に調査票調査、次年度にその分析と補完的な事例調査を行うことを企図し、4年間の研究期間中、基盤となる調査票調査3本を実施した。

また、安易な外部の調査会社等への委託は、調査の質を低下させる恐れがあるため、予てより大学院生と共に組織してきた『同志社大学「多様化する就業とキャリア」研究会』をベースに、研究代表者の目の行き届く範囲での調査実施を旨とした。

## 4. 研究成果

実施した調査票調査3本ごとに研究成果を列記する。

### (1) 採用のプロセスに関する実態調査

採用において優位性を持たない比較的小規模な民間企業 3484 社を対象に、紹介予定派遣、第2新卒者の採用意向及び活用に関する調査票調査を実施した。

調査票作成段階で企業の人事担当者に事前ヒアリング等を実施し、調査内容の妥当性に関する議論を蓄積したところ、「実績がない」「(中途採用と)区別していない」という回答が多く、人事担当者への調査だけでは実態把握に限界があることが判明した。

したがって、研究目的である入社 2~3 年後の労働市場を整備し、この時点で意図的に人的資源再配置を行うシステムを検討するためにも、数少ない紹介予定派遣利用者、第2新卒者での就業者に直接アプローチし、その個人属性やキャリアパスと共に考察する必要があること、同時に様々な転職のあり方の中での紹介予定派遣、第2新卒者の位置づけを掴む必要があることを認識した。

そこで、調査対象に転職経験者を追加し、3484社に調査票を送付すると共に、そこで就業する転職経験者 9761 名にも調査票を配布した。その結果、620 社及び 929 名からの回答を得た。

調査から得られた主な知見としては、第一に、採用担当者の考えの中で、転職経路間の棲み分けが存在しているということである。企業規模等によって利用可能な経路は限定されるが、それとは別に、どのような職位・

職種の人材を募集するかによって、その人材の条件や仕事内容を把握するのに見合った機能を持つ経路を意図的に選択している傾向が鮮明であった。

第二に、転職者の間でも、転職経路間の棲み分けが進んでいるということである。経路選択を規定しているのは、求職活動を離職前後のいずれの時点で開始したのかという要因と留保賃金である。留保賃金が求職者のエンプロイアビリティの代理変数であるとすれば、それによってどの経路で転職が決定するだけでなく、どの経路で求職活動を行うかも決定している。すなわち、求職活動開始時点で利用可能な経路が既に決定しているのに等しく、それには求職者の収入や労働市場における立ち位置が影響を及ぼしている。

第三に、転職前後の収入変化と転職経路の関係を見ると、人材紹介企業を通じた転職は、職安に比べて転職後の収入増加をもたらすものの、他の要因を統制すると、収入に対する経路自体の効果は微々たるものになる。したがって、転職後の収入に強く影響を及ぼすのは、経路自体の機能や働きではなく、経路間の棲み分けであると考えられる。

この棲み分けを解消することと、転職経路のマッチング機能を充実させることとは、トレードオフの関係にある。各経路の求人に応じた人材を効率的に配分すること(マッチング)に努めるほど、その経路のイメージが強固になって求人企業が偏り、経路間の壁を高めることになるからである。この壁を取り払うためには、各経路に集まる求職者や求人企業の偏りを緩和しなければならない。例えば、多額の手数料を払うのが困難な企業が、人材紹介企業を利用しやすくなるような政策を進めることや、職安が条件の良い案件を積極的に開拓することで、職安利用者の選択肢を広げること等が効果的だろう。

今後の課題としては、転職経路の機能を測るのに収入面を見るだけでは不十分で、求職者と求人企業のマッチングという点から、満足度等の心理的な指標や、転職後の企業での定着を見なければならぬということである。また、経路間の棲み分けがなぜ、どのように進んだのかについても、日本の労働市場において、職安が辿ってきた歴史的な文脈を追い、現在の棲み分けに通じる部分を探究しなければならないだろう。

### (2) 中国における日本語専攻大学生の就職活動に関する調査

この調査は、日本の大学生と競合する可能性が高まりつつある中国(山東省)の、かつ日本語が堪能な大学生を対象とし、その就職活動の実態を把握しながら、どのような就業意識とキャリア実現力が形成されているかを明らかにすることを目的として実施した。

得られた286名のデータから、日本とは大きな隔たりのある新規大卒者の就職市場や就職支援体制のあり方が、中国の大学生の就業意識に少なからぬ影響を与えており、人材活用のグローバル化を目指す上で示唆に富む結果が示された。

第一に、中国の大学生の就職活動の実態である。中国では、かつて国家が強く関与していた新規大卒者の就職が市場に委ねられるようになり、大学生と企業等がその過渡期ともいべき環境変化の中でマッチングを試みている。急速に数を増し続けている大卒者や近年の世界的な景気後退を背景として、そのことに起因する問題が様々な形で表出してきたと受け止めていいたろう。

例えば、主な応募動機が福利厚生充実している安定した職場で、自分のやりたい仕事をしたという漠然とした希望であったり、長く働くつもりで意思決定をしていなかったりする反面、日本語という明確な専門分野を持っているため、それを活かす形での進路を相当程度意識しており、将来の職業生活についても「専門的な知識や技術を磨きたい」と考えていたりする傾向が見出されている。

これらの傾向は日本の大学生にもあてはまるが、明らかに温度差が存在している。就職活動に投入する時間（期間）や自己分析、企業分析、各種試験対策等、よりよい職場を得るための努力や準備が、日本の大学生に比べて中国の大学生は十分ではない。そのような差が生じるのは、一つには大学の就職支援体制の違いが大きい。日本の大学における就職支援体制の充実振りは、過保護といってもいいくらいであるのに対して、中国の大学生は、ほぼ自力で就職活動を展開し、結果が捗々しくなくても、打開できないまま卒業時期を迎えてしまっている。

第二に、受入側である日系企業について、先行調査等では、留学生を採用したのは「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」であり、留学生に期待する将来の役割として「一般の日本人社員と同様に考えている」という回答が主流であった。これは、留学生を差別しない姿勢の現れであると肯定的に評価するよりも、むしろ国籍が異なる人材を活用する方策についての配慮が足りないと否定的に評価せざるを得ない。なぜなら、多くの留学生が企業に希望する定着・活躍のための施策を見たところ、「日本人社員への異文化への理解度を高める」「外国人向けの研修を実施する」「短期間の勤務でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」「労働時間を短くし仕事と私生活を両立できるようにする」等が挙げられており、企業側の回答とは大きな隔たりがあったからである。

留学生だけでなく、日系企業が外国人労働者と相対する際には、同じような齟齬に直面

しかねない。それぞれの場合に応じて、採用プロセスや日本人採用者との兼ね合いを変化させる等の柔軟な対応が求められる。そのことが、採用後の良好なパフォーマンスを導く要因となり得ることは想像に難くない。日系企業にとってかかわりの深い中国の大学生の就職活動の実態を踏まえて、日系企業における人材活用のグローバル化の現状を把握し、以上のような視点からの分析と展望を試みることで、今後一層求められている。

### (3) キャリア教育の現状に関する調査

大学進学率が50%を超える昨今、早期離職やフリーター、ニート等の若年雇用問題が最も表出しやすいのが、職業高校等で訓練されることもなく就職せざるを得ない普通科高校の出身者であるという問題意識から、全国の普通科（コース）高校3984校全てを対象とし、キャリア教育の実態と課題の把握を目的として上記調査を実施した。調査の実施に当たり、先行研究で十分に扱われてこなかった知識教育に関する実態把握に力点を置いたことも、貢献の一つである。

得られた880校のデータから、キャリア教育の実施状況を規定する要因としては、進学率が低い高校ほど、切実な「需要」に応じてキャリア教育を実施しており、「実施可能性」の高い環境に恵まれている小規模校ほど、実際にキャリア教育を実施できているということが確認された。このことから、進学率が低いにもかかわらず、学校規模が大きくキャリア教育の実施に困難をきたしている高校への支援や、第三の変数としての「地域」への目配り等が示唆されたといえる。

加えて、包括的、複合的なキャリア教育の有効性については、「実学」であるインターンシップと「座学」である知識教育の交互作用効果が、複数の「効果」に関する項目で確認された。さらに、より詳細な計量分析を施したところ、キャリア教育を包括的、複合的に実施すること（多種多様）、また長年のキャリア教育の蓄積があること（継続性）、学校以外の地域や家庭との連携が充実していることは、単発あるいは単独の試みよりも優位性を持つことが明らかになった。

以上の結果から、キャリア教育における様々な方向からのアプローチは、教育現場において積極的に取り組むに値する試みであるといえるが、今後の課題について二つほど触れておきたい。

第一に、普通科高校におけるキャリア教育のさらなる分析である。学校調査であっても、キャリア教育の体制や内容の経年変化を辿りながら、生徒個人の在学中の成績や卒業後の就職パフォーマンスを客観的に評価しなければ、学校教育の現場へのフィードバックに値する研究にはならないだろ

う。そのためには、少なくとも「需要」の異なる進学校とそうでない高校で線引きをし、正課教育や進学指導、就職指導等を含む高校教育全体の中で、キャリア教育がそれらとどのような関係性を構築し、どのように棲み分けているのかを事例的に調査しながら、長期にわたってその効果を観察し、評価していくことが必要である。

第二に、高校における「与える」キャリア教育から、大学・短大等における「活かす」キャリア教育への接続を考察することである。現状では、進学校ほどキャリア教育への関心が低い傾向が如実に現れてはいるが、進学を前提にしている高校生にふさわしいキャリア教育というものが存在し、その働きかけの有無や内容が、進学先での教育効果、さらには卒業後の就職パフォーマンスや就業先での教育訓練効果をも左右することは、十分にあり得ることである。ただし、高校におけるキャリア教育が、地域や家庭を巻き込んでの包括的、複合的な働きかけを想定するのに対して、大学・短大等では、より能動的な学び、すなわちキャリア教育を学生自身が主体的に活用できているかという視座が重要になることは念頭に置いておきたい。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

##### 〔雑誌論文〕(計5件)

- ① 宋艶平・浦坂純子、「中国における日本語専攻大学生の就職活動に関する調査」報告」、評論・社会科学(同志社大学社会科学学会)、査読無、90号、2010、153-173
- ② 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡、「数学教育と人的資本蓄積—日本における実証分析—」、クオリティ・エデュケーション(国際教育学会)、査読無、第3巻、2010、1-14
- ③ 浦坂純子、「NPOにおける有給職員とボランティア—NPO活動への関わり方の実態—」、日本労働法学会誌(日本労働法学会)、査読無、112号、2008、100-110
- ④ 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡、「ゆとり教育政策による格差拡大と企業による雇用可能性」、クオリティ・エデュケーション(国際教育学会)、査読無、第1巻、2008、19-27
- ⑤ 西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡、「企業による学力評価から見た人材確保と教育政策—日本の中小企業調査から見えるもの—」、大学論集(広島大学高等教育研究開発センター)、査読無、第39集、2008、141-157

##### 〔学会発表〕(計7件)

- ① 橋本祐・森山智彦・浦坂純子、「普通科高校におけるキャリア教育の現状と課題」、社会政策学会第121回大会、2010年10月30日、愛媛大学(愛媛県)
- ② 西村和雄・八木匡・浦坂純子・平田純一、「理系卒と文系卒の平均年収はどちらが高いか」、京都大学経済研究所・国際教育学会公開シンポジウム、2010年8月27日、京都大学(京都府)
- ③ 浦坂純子、「誰が雇用を流動化させるのか—Job Hopperの実証分析—」、経済統計学会関西支部例会、2009年12月19日、同志社大学(京都府)
- ④ 浦坂純子、「キャリア教育と言わない大学生のキャリア形成—正課教育とキャリア教育の架橋—」、大学生研究フォーラム2009、2009年7月26日、京都大学(京都府)
- ⑤ 浦坂純子、「NPOにおける有給職員とボランティア—NPO活動への関わり方の実態—」、日本労働法学会第115回大会、2008年5月18日、熊本大学(熊本県)
- ⑥ 浦坂純子、「NPOで「働く」ことを考える—精神的充足から有能な人材が定着する環境整備を—」、H19年度科研費補助金・学術創成研究費「ポスト構造改革における市場と社会の新たな秩序形成—自由と共同性の法システム—」第3回社会の秩序形成部会研究会、2008年1月30日、京都大学(京都府)
- ⑦ 浦坂純子、「労働市場におけるミスマッチ」、第2回国際教育学会総会、2007年8月12日、京都大学(京都府)

##### 〔図書〕(計3件)

- ① 浦坂純子、人文書院、同志社大学社会学部産業関係学科編『「働く」を学ぼう—仕事と社会を考える—』、2011、11-27
- ② 浦坂純子、東信堂、西村和雄・大森不二雄・倉元直樹・木村拓也編『日本の教育を問い直す① 拡大する社会格差に挑む教育』、2010、35-48
- ③ 浦坂純子、筑摩書房(ちくまプリマー新書099)、『なぜ「大学は出ておきなさい」と言われるのか—キャリアにつながる学び方—』、2009、170

##### 〔その他〕

ホームページ等

<http://www.doshisha.ac.jp/japanese/>

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

浦坂 純子 (URASAKA JUNKO)  
同志社大学・社会学部・准教授  
研究者番号：70289338