

日本の大卒就職市場の真の課題は何か？

——アジア主要国のキャリア選択行動比較——

豊田 義博 リクルートワークス研究所・主幹研究員

アジア主要国およびアメリカの大卒者を対象とした調査セットを用いて、各国のキャリア選択行動の特徴を分析したところ、日本の大卒就職市場の抱える構造的課題の根源は、「大学前期までに進路決定する比率が他国に比べて著しく低い、大学卒業までに進路決定している比率はいずれの国よりも極めて高いこと」「幹部候補対象の大卒採用市場とエントリーレベル採用市場が一体になってしまっていること」であることが見えてきた。

キーワード： グローバル化, アジア, 日本の大卒就職市場の特殊性, 新卒一括採用, キャリア選択行動

目次

- I. 混迷する新卒一括採用批判
 - I-1. グローバル採用が直面する課題
 - I-2. 日本の大卒就職市場批判の論点と課題
 - I-3. 本研究の目的と方法
- II. 時間軸で見る各国の市場構造
 - II-1. 卒業後の進路を決めた時期
 - II-2. 在学中の就職先決定
 - II-3. 大学卒業から就業までのブランク
 - II-4. 三時点データから抽出される二類型
- III. 進路・就職先決定の Who,Where,What
 - III-1. 進路決定の影響要因
 - III-2. 自分の強み, セールスポイント
 - III-3. Who,Where,What の整理
- IV. キャリア選択行動の合理性の検証
 - IV-1. 三時点データと年収の関係
 - IV-2. 三時点データと初職勤続年数の関係
- V. 日本の特殊性と課題についての考察
- VI. おわりに

I. 混迷する新卒一括採用批判

I-1. グローバル採用が直面する課題

グローバル化の進展とともに、グローバルタレントを採用しようという機運が高まっている。「ワ

ークス採用見通し調査」¹によれば、従業員規模1000人以上の大企業では、外国人留学生に対する新卒採用意向がある企業は35.4%、海外大学で学ぶ外国籍学生の採用意向がある企業は29.1%と、主要企業の多くが、採用意向を持っていることが確認されている。そして、その対象の多くはアジアの人材である。日本のグローバル化がアジア中心であること、留学生の大半はアジア出身であること、距離的・地域的親和性があることにより、アジア出身の優秀な人材への着目は高まっている。

しかし、その採用においては、いくつかの課題が生ずる。就労ビザの問題、日本語という難易度の高い言語の問題といった本質的な問題もあるが、その多くは、採用選考の在り方に端を発するものだ。「総合職」を巡るすれ違いは、その顕著な例である。アジアにおいても、専攻を活かした職業への就職という世界標準に準じ職種別採用を行っている国が大半であり、「総合職」という曖昧なコースへの納得感が得られないケースは少なくない。アジア諸国においては、「大卒採用＝幹部候補採用」という認識がより強いこともあり、早くから責任ある仕事を任されることを強く期待し、標準的な昇給昇進の明示を求めることがままあるが、そのガイドラインを日本企業は提示できない（リクルートワークス研究所 2012a）。日本の「就活」

に乗り遅れる外国人留学生の話もよく聞く。

これらは、「日本の大卒就職システムの特殊性」に端を発する問題である。

I-2. 日本の大卒就職市場批判の論点と課題

我が国の新卒採用の特殊性は、かねてから議論されてきた。初期の議論は学歴格差論である。池田（1966）は、大学進学率がまだ低く、家庭の経済力など学力以外の要件による進路選択がなされているにもかかわらず、長期雇用であるため、入社時の学歴がその後の昇進機会と密接に結び付くことに着眼した。その後には、銘柄大学と銘柄企業の結びつきや教授推薦制などの閉鎖的なシステムの存在への着目が続く（岩田 1981；小林 1985）。大学で学んだ結果・成果ではなく、大学入学時の偏差値が、就職先決定に大きく寄与するという構図だ。こうした閉鎖的なシステムは、80年代には退潮していくが、代わって登場するリクルーター制度への着目（苅谷・本田編 2010）など、明示的な能力評価ではない採用選考に対する批判的なまなざしの研究が続く。このように時代とともに論点は変化しているが、長期雇用を前提とした日本企業の新規学卒者市場重視により、新卒時にどこに入社できるかが個人のキャリアを大きく左右する、という視座に変わりはない。

しかし、90年代に入り、その視座に大きな変化が現れる。バブル崩壊とともに進展した産業構造、組織構造の再構築により、企業の新卒採用の様相は様変わりし、求める人物像、採用方法は変化した（岩脇 2007a）。また、就職協定の廃止等の出来事を挟み、就職活動は早期化、長期化していく（豊田 2010）。また、非正規社員が急増し、大学を卒業しても、正規社員の職を得られない人材が急増するという現象も生まれた（大久保編 2002）。

このような時間的経緯を踏まえた上での、現時点での問題点＝日本の大卒就職の特殊性を、本田（2010）は、以下の5点にまとめている。

① 大学在学中の早期から開始し

- ② 大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ
- ③ 就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから
- ④ 就職後のミスマッチのリスクが高く
- ⑤ 内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる

また、ツイッター上で新卒一括採用の是非論が巻き起こるきっかけとなった茂木健一郎氏のツイートの内容は、以下に集約される（常見 2012）。

- ・新卒一括採用という慣習は、経済的に合理性を欠く愚行。日本の常識は、世界の非常識である
- ・大学3年の夏から、実質的な就職活動が始まる日本の慣習は、明らかに異常である
- ・組織を強くしようと思ったら、多様な人材を揃えるのが合理的だが、画一的な人材しか採用していない
- ・既存のルールを外れ、就職しなかった（できなかった）人の中に優秀な人材がいる
- ・新卒という縛りを外し、新卒・中途を区別なく通年で受け付ければ、状況はよくなる

こうした新卒一括採用批判に反駁する立場をとる海老原（2011）は、批判者の論点を以下のようにまとめている。

- ・新卒一括採用により、日本では正社員となるチャンスは人生一度きりとなり、大学生は就活に血道をあげ、学業に励めない
- ・職業選択の多くが大学3、4年時の就活によって決定される理不尽さ
- ・未熟・未経験の若者を学歴と面接だけで採用する企業側の経済的合理性の低さ

これらを総括すると、日本の大卒就職の特殊性として議論されている論点は、以下に集約できるだろう。

- ◎日本の大学生の就職活動期間は、（他国に比べて）長く、学生はその活動に腐心する
- ◎日本の大学生の大半は、（他国に比べて）在学中に就職先を決めている
- ◎日本の大学生は、在学中に就職先が決まらない

と、正社員になれない

◎日本の大学生は、(他国に比べて) 不明確な選考基準で採用されている

こうした指摘は、本当なのだろうか。それらの特徴は、本当に日本の特徴を表しているのだろうか。筆者の見る限り、こうした指摘は、十分な検証がなされないまま、人口に膾炙してしまっている。また、こうした特殊論、非合理論に対する批判もまた、十分に客観的な材料を提示できてはいないように思われる。

その原因の一つとして、これまで、大卒就職を巡る国際比較研究が十分になされていない、という点があげられる。就業や就職に関する国際比較研究は少ない。教育と職業の接続に関するものとしては、日本労働研究機構(2001)があげられ、有意義な成果をあげているが、比較対象は欧州に限られ、また大卒就職の仕組みへの示唆は少ない。

I-3. 本研究の目的と方法

本稿では、このような混沌とした状況に対して、今まで以上により客観的な材料を提示することで、問題の本質を浮かび上がらせることを試みる。何が特殊なのか。そして、その特殊性のどこが問題なのか。優位性はどこにあるのか。あくまで中立な立場から、論点を抽出してみたい。

また、冒頭に掲げた状況を勘案し、アジアを比較対象として俎上に乗せる。アジアへの着目は企業だけではない。各大学のグローバル施策は、専らアジアの人材を対象としたもの。東京大学の秋入学の検討などに表れているように、日本に閉じていた市場を、グローバル⇌アジアに開いていく意向が顕在化している。アジアの高等教育機関と企業との接続は、国境を越えて進展していくことも十分に考えられる。2010年代の世界を牽引するアジア諸国と我が国との比較を通して、日本の大卒就職市場のあるべき姿を論じることとしたい。

本稿では、以下の調査セットをもとに分析を行うこととする。

調査名:Global Career Survey

調査主体:リクルートワークス研究所

調査実施期日:2012.9~12

対象国:中国, 韓国, インド, タイ, マレーシア, インドネシア, ベトナム, アメリカ, ドイツ, オーストラリア, ロシア, ブラジル, 日本

調査サンプル:大学卒以上の学歴の20~30代の就業者約600名

調査法:インターネットモニター調査

以下の分析では、各国の男女差バイアスを除くために男性を、また、日本においては雇用者以外の対象が規定されているため、雇用者を分析対象として抽出した。さらに、アジア諸国に加え、参照対象として、アメリカを比較対象に組み込み、計9カ国の比較を行った。

分析データの概要は図表1にまとめたとおりである。

年収は円換算した数字である。国によっては、変動係数が極めて大きいことに留意が必要である。正規比率として、各国のパーマネントワーク(無期雇用)、テンポラリーワーク(有期雇用)の比率を掲載した。雇用制度に伴う有期雇用の比率、実態は国によって異なるため、比較には留意が必要である。大学での専攻においては、国の発展段階、産業政策に応じて文系・理系の比率がやや異なっていること、その他カテゴリーの数値が大きくなっていることに留意が必要である²⁾。

なお、対象9カ国の高等教育機関進学率は、中国(26%)、韓国(103%)、インド(18%)、タイ

図表1 分析データの概要

	N	年齢 (単位歳)		年収 (単位円)		正規比率 (単位%)		大学での専攻 (単位%)		
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	Perman-ent	Tempo-rary	文科系	理科系	その他
中国	246	29.5	3.98	1,404,601	1,114,146	72.4	27.6	39.8	52.0	8.1
韓国	259	30.8	4.41	2,044,954	1,457,850	89.2	10.8	44.0	49.8	6.2
インド	231	29.4	4.09	1,143,755	1,922,774	91.3	8.7	33.3	29.4	37.2
タイ	242	29.7	4.63	540,776	782,601	87.2	12.8	34.3	40.1	25.6
マレーシア	230	29.6	4.38	648,687	866,656	93.0	7.0	24.3	45.2	30.4
インドネシア	238	29.9	4.74	495,268	651,558	81.5	18.5	41.6	37.4	21.0
ベトナム	250	29.3	4.16	379,638	318,907	48.4	51.6	39.2	46.8	14.0
アメリカ	223	30.4	4.91	5,419,343	3,667,804	86.5	13.5	49.3	27.4	23.3
日本	293	30.5	4.89	4,315,973	2,583,321	88.1	11.9	53.6	35.2	11.3

(46%), マレーシア (40%), インドネシア (22%), ベトナム (22%), アメリカ (95%), 日本 (60%) となっており³, 各国における大卒人材の位置づけが異なることにも留意が必要である。

II. 時間軸で見る各国の市場構造

まずは、進路決定、就職先決定、就業開始についての時期に関する質問の分析から始めよう。いつ進路を決め、いつ就職先を決め、いつ就業を始めているのか、という時間軸視点から、各国の大卒就職市場の基本構造を抽出していく。

II-1. 卒業後の進路を決めた時期

大学 (大学院含む) 卒業後の進路 (職業, 職種) を、いつ決めたか。調査時には五つの選択肢を設けてあったが、回答状況より、大学前期までに決定したものを「早期決定」とくくり、「大学後期決定」「大学卒業決定」の三区分でまとめた (図表 2)。

「早期決定」の比率が最も高い国は、ベトナム (58.8%), 参照国のアメリカ (56.9%) である。アメリカの高さは、キャリア教育の浸透が、ベトナムの高さは、単科大学が多く、大学の専攻を決定する時点で自身の職業を決める傾向が強いことが要因として考えられる。

「大学後期決定」の比率が最も高い国は、我が国を含む東アジア三国である。中国 (48.8%), 韓国 (45.9%) とともに、日本 (67.6%) 同様、入学、卒業時期の全国標準が存在し、それと連動する形で、全国的な就職活動シーズンが存在することが、その要因として考えられる。

「大学卒業決定」の比率が最も高い国は、インド (42.9%), タイ (43.0%), マレーシア (44.3%), インドネシア (44.5%) である。東南アジア諸国は、単位取得によって卒業が決まることも手伝って、卒業後に進路を決めるのが標準的である。インドは、東アジア同様に就職活動シーズンが存在するが、それは一部の上位大学に限られ、中下位大学においては、東南アジア諸国と同様である。

図表 2 進路決定の時期

単位:%

	中学以前	高校時代	大学前期	早期	大学後期	大学卒業後
中国	0.0	6.5	21.1	27.6	48.8	23.6
韓国	2.7	13.5	14.3	30.5	45.9	23.6
インド	7.4	12.6	16.9	36.9	20.3	42.9
タイ	2.9	15.3	10.7	28.9	28.1	43.0
マレーシア	3.0	17.8	18.7	39.5	16.1	44.3
インドネシア	0.8	14.7	21.4	36.9	18.5	44.5
ベトナム	2.4	31.6	24.8	58.8	11.6	29.6
アメリカ	2.7	19.7	34.5	56.9	20.2	22.9
日本	0.7	1.4	12.3	14.4	67.6	18.1

図表 3 在学時点で就職先決定

単位:%

	決まっていた	決まっていなかった(卒業後に決まった)
中国	46.7	53.3
韓国	46.1	53.9
インド	51.3	48.7
タイ	65.2	34.8
マレーシア	39.2	60.8
インドネシア	41.0	59.0
ベトナム	38.5	61.5
アメリカ	50.7	49.3
日本	83.9	16.1

図表 4 卒業後の就業までのブランク

単位:%

	3か月未満	3か月以上	不明/無回答
中国	74.4	23.2	2.4
韓国	49.0	50.2	0.8
インド	40.3	58.4	1.3
タイ	46.7	50.4	2.9
マレーシア	59.6	39.1	1.3
インドネシア	55.9	43.3	0.8
ベトナム	63.6	35.6	0.8
アメリカ	44.8	52.0	3.1
日本	84.3	15.4	0.3

II-2. 在学中の就職先決定

大学在学中に、卒業後の勤務先が決定していたか。日本においては、内定率、就職率を表す数値である。在学中に決まっていた数値は、日本 (83.9%) が突出して高い。中国、韓国、インド、アメリカは、半数前後が在学中に決定、インドネシア、マレーシアにおいては、4割前後に留まっている。

タイ (65.2%) の数値は高いが、近年の同国の進学率の高まりにより、すでに就業していた者が大学に進学した数値が含まれているものと推定されるので、比較には留意が必要である⁴ (図表 3)。

II-3. 大学卒業から就業までのブランク

大学を卒業してから、働き始めるまでに、どの程度の空白期間があったか。就業開始まで3か月未満であったか、3か月以上であったかを集計している。ここでも、日本(84.3%)の数值は高く、中国(74.4%)がこれに続き、ベトナム(63.6%)、マレーシア(59.6%)、インドネシア(55.9%)までは、過半数が3か月未満で就業を始めている(図表4)。

II-4. 三時点データから抽出される二類型

以上三時点のデータを総合し、各国の大学から職業への移行の特徴を見てみよう。各国のデータを見ると、二つの類型が浮かび上がる。在学中の進路決定に対し、就職先決定の数值は低下するが、3か月未満で就業する数值は、在学中の進路決定と同程度の数值に戻る、という谷型の動きが、中国、マレーシア、インドネシア、ベトナムの四国で見られる。卒業時点で就職先が決まっているかどうかは、あまり大きな問題ではなく、在学中に進路を決め、卒業前後に就職先を決定していく、という移行パターンである。人材の需要と供給がバランスされている、と見ることができるだろう。日本は、8割強の大学生が、在学中に進路を決め、就職先を決め、3か月未満で就職していくという統制された結果になっており、谷型を描かないが、

このパターンの極端なものと考えられる。つまりは、在学中に就職先が決定することよりは、三か月未満のうちに働き始めている、ということに意味があると考えられる。

もうひとつの類型は、韓国、アメリカ、インドに見られるように、在学中の進路決定に比べて、在学中の就職先決定、卒業後3か月未満で就業の数值が低く留まっているものだ。人材の供給が過多であり、需要が追い付いていない、進路決定している人材の中に、労働市場に参入できない人材が多く存在するパターンが想定されるが、大学卒業後すぐに働き始めることが社会規範となっていない国もある。後者の例として、多くの大学生が卒業後にギャップイヤーを取得する英国のケースが挙げられる。しかし、ギャップイヤーの取得は、上位大学のエリートが、就職先を決めながら、勤務しはじめるのは半年後、1年後とするなどの特権的なものであるとの指摘もある。

この整理から、さらに次なる結論が導かれる。日本以外の国においても、いずれの類型であるにせよ、卒業前後に就職先を確定し、卒業後時間をおかずに社会に出ていく大学生が一定割合いる、ということだ。その数字(4割から7割と、国によるばらつきはあるが)は、もちろん日本の数字に比して大きいものではないが、海外では大半の大学生が、卒業後に就職先を決めている、という言葉を否定するには十分すぎる数字だろう。そして、上位大学に在籍する優秀な大学生の多くは、卒業前に就職先を決めているという傾向が、アジア各国においても顕著であることが指摘されている(リクルートワークス研究所 2013a,2013b)。いずれの国にも、優秀な人材を獲得するために早期から働きかける大卒採用市場が存在するものと考えられる。この点をもって、ことさらに日本の特殊性、大きな課題と指摘するのには、いささか無理があるように思われる。

ここまでのデータから、日本の特殊性を抽出するならば、それは、「早期決定の比率が14.4%と他国に比べて低いにもかかわらず、後期決定比率の高さによって、在学中に進路決定する比率が8

図表5 三時点データ

単位:%

	在学中に進路決定	在学中に就職先決定	卒業後3か月未満で就業
中国	76.4	46.7	74.4
韓国	76.4	46.1	49.0
インド	57.2	51.3	40.3
タイ	57.0	65.2	46.7
マレーシア	55.6	39.2	59.6
インドネシア	55.4	41.0	55.9
ベトナム	70.4	38.5	63.6
アメリカ	77.1	50.7	44.8
日本	82.0	83.9	84.3

割を超える」という点だ。

III. 進路・就職先決定の Who,Where,What

ここまで、時間軸に着目して、各国の特徴を見てきた。ここからは、進路決定、就職先決定における影響要因、重視項目について見ていきたい。各国の大学生は、どこで、誰によって影響を受け、何を自身の武器として就職活動に臨んだのか。

III-1. 進路決定の影響要因

進路決定に影響を与えた要因について、マルチアンサーで回答してもらった結果が図表6である。各国の回答スコアのトップ5を概観すると、5項目への集中が確認できる。1点目は、日本以外のすべての国で1位となっている「親」である。親の職業の影響、親による進路の指導、要望など、様々な形で強く影響を受けていることが類推される。2点目は、「友人」である。身近な人間の進路に影響を受けるのは、いずれの国においても顕著な傾向だ。3点目は、「就職活動」であり、日本ではトップスコアをつけている。就職活動を進める中で、自身の進路を探索、決定していくのが日本

のスタンダードといわれており、回答もそれを指し示す結果となっているが、アジア諸国においても、大きな影響要因となっていることが伺える。「学・学校の先生」である。師として専門領域の興味喚起を誘う、主には理工学系の就職において企業との仲立ち・紹介を行う、といったパターンが想定される。

各国別のトップ5の顔ぶれを見るだけでも、各国の特徴はおおむね浮かび上がってくるが、より実証的にするために、選択肢を「人的要因」(親、兄弟・親戚、友人)、「学び要因」(大学・学校の先生、大学受験、大学・学校の講義・授業、インターンシップなどの就業経験)、「生活要因」(海外留学・海外生活、大学・学校のクラブ・サークル活動、学外での社会活動・スポーツ活動、読書)、「就活要因」(就職活動)に4区分し、それぞれの国の4点目は、「就業経験」である。欧米では強い影響を及ぼしていると指摘されているが、参照国であるアメリカの回答スコアを、日本以外のアジア各国の回答スコアは上回っている。アジア諸国でも同様に、あるいはそれ以上に、インターンシップが根付いていることが推定される。5点目は「大回答スコアを足し上げ、その合計値を100%換算してみる(図表7)と、回答傾向と日本の特殊性

図表6 進路決定の影響要因

	親	兄弟・親戚	大学・学校の先生	友人	大学受験	大学・学校の講義・授業	海外留学・海外生活	大学・学校のクラブ・サークル活動	就職活動	インターンシップなどの就業経験	学外での社会活動・スポーツ活動	書籍
中国	①61.8	17.9	⑤39	②54.9	7.7	29.7	6.1	17.5	④51.6	③52.4	21.5	21.1
韓国	①45.6	17.4	③32.4	②34	9.7	19.3	8.5	11.6	④29.3	⑤25.9	12.4	10.4
インド	①55.4	⑤22.5	④32.9	②48.5	16.9	14.7	8.7	14.7	③39	19.9	10.8	11.7
タイ	①43	⑤17.8	16.1	③28.1	④22.7	6.6	2.1	6.2	16.9	②34.7	7.4	7.0
マレーシア	①41.7	19.6	④25.2	②40	4.8	17.4	3.5	8.3	③39.1	⑤23.5	8.3	12.2
インドネシア	①48.7	⑤25.6	18.1	③37.4	8.8	21.4	5.9	10.1	②41.2	④34.5	10.1	18.1
ベトナム	①52.8	25.6	19.6	②36.8	18.8	14.8	3.6	11.6	③35.6	⑤27.6	12.0	④31.6
アメリカ	①37.2	13.0	④24.2	②27.8	7.2	10.8	8.1	9.4	③27.4	⑤19.3	4.0	4.5
日本	②26.6	5.1	④8.9	③20.5	0.7	⑤8.2	1.4	3.8	①34.8	6.1	2.4	5.5

20%~
30%~
40%~
50%~

図表7 進路決定4つの影響要因

	人的要因	学び要因	生活要因	就活要因
中国	35.3	33.8	17.4	13.5
韓国	37.8	34.0	16.7	11.4
インド	42.7	28.5	15.5	13.2
タイ	42.6	38.4	10.9	8.1
マレーシア	41.6	29.1	13.3	16.1
インドネシア	39.9	29.6	15.8	14.7
ベトナム	39.7	27.8	20.2	12.3
アメリカ	40.4	31.9	13.5	14.2
日本	42.1	19.3	10.6	28.1

図表 8 就職活動時の自分の強み・セールスポイント

	人間関係能力(リーダーシップ、協調性など)	自己統制能力(ストレス耐性、継続力など)	問題発見・解決能力	論理的思考能力	達成意欲	自信	大学名	大学での専攻	専門的知識・技術	就業経験(ビジネス経験、インターンシップなど)	職業資格	ITスキル(プログラミング、ネットワーク技術など)	語学力	海外在住、留学経験
中国	⑤48.3	④59.1	③59.9	①63.6	26.9	41.3	15.7	32.6	②61.2	28.1	13.6	28.9	31.4	5.8
韓国	①59.7	②46.1	④39.1	③42.2	28.3	⑤34.1	10.1	31.0	29.5	10.1	24.0	17.8	20.5	13.2
インド	45.2	45.2	③50.9	②56.1	④48.2	①57.5	8.3	15.4	36.8	23.2	22.4	⑤45.6	36.0	6.1
タイ	①53.5	③49.1	⑤43.5	②53	30.9	④45.7	23.5	23.0	40.9	20.9	26.5	38.7	14.3	5.2
マレーシア	38.3	⑤42.3	④45	①54.1	②48.2	③47.3	14.0	28.8	40.5	17.1	34.7	35.6	29.3	4.5
インドネシア	③59.5	51.5	53.3	①65.6	⑤54.2	④57.3	28.2	42.7	②60.4	18.9	31.7	33.5	26.0	4.4
ベトナム	③53.8	②60.7	⑤49.8	④51	46.2	⑤49.8	18.6	44.9	①64	27.9	23.5	38.5	24.3	3.2
アメリカ	④34.2	30.1	②40.6	①47.9	③37.4	⑤33.3	10.0	31.5	22.8	20.1	8.2	18.3	20.5	5.5
日本	①37.7	②27.1	16.4	③25.3	④17.1	7.2	8.9	⑤16.1	11.3	3.1	6.5	8.2	5.5	3.1

20%~
30%~
40%~
50%~

図表 9 強み・セールスポイント4つの項目

	基礎力項目	態度項目	学び項目	グローバル項目
中国	44.7	13.2	34.9	7.2
韓国	46.1	15.4	30.2	8.3
インド	39.7	21.3	30.5	8.5
タイ	42.5	16.3	37.0	4.2
マレーシア	37.5	19.9	35.6	7.0
インドネシア	39.2	19.0	36.7	5.2
ベトナム	38.7	17.3	39.1	4.9
アメリカ	42.4	19.6	30.8	7.2
日本	55.0	12.6	28.0	4.4

が、顕著に浮かび上がってくる。人的要因は、各国ともに4割前後とほとんど共通している。学び要因は、日本以外の諸国は3割前後と共通するが、日本は2割を切っている。そして、各国ともに1割台ないしはそれ以下である就活要因が、28.1%と飛びぬけて高くなっている。

III-2. 自分の強み、セールスポイント

就職活動に際して、自身の強み・セールスポイントとして何を押し出して活動したか。各国の大卒就職市場の評価ポイントが映し出されていると捉えられる(図表8)。各国のスコアともに上位に来ているのは「論理的思考力」。次いで高いのは「人間関係能力」。論理的に考え、リーダーシップ、フォロワーシップを発揮できる人材を、各国ともに求めていることが浮かび上がる。以下、問題発見・解決能力、自信、自己統制能力と続く。ジェネリックスキル、社会人基礎力と呼ばれるような項目が上位を占めている。中国、インドネシア、ベトナムにおいては、「専門的知識・技術」のスコアが、基礎力系のスコアと並んで極めて高いものになっている。この3か国は、大学での専攻と職業が密接に関係していることが伺える。

この設問についても、その傾向をより実証的にするために、選択肢を「基礎力」(人間関係能力、自己統制能力、問題発見・解決能力、論理的思考力)、「態度」(達成意欲、自信)、「学び」(大学名、大学での専攻、専門的知識・技術、就業経験、職業資格、ITスキル)、「グローバル」(語学力、海外在住、留学経験)に4区分し、それぞれの国の回答スコアを足し上げ、その合計値を100%換算してみた(図表9)。各国ともに基礎力がトップスコア、学びが続いているが、ベトナムだけは、学びがわずかに基礎力のスコアを上回っている。また、日本は、基礎力のスコアは55.0%と各国を大きく上回るが、学びのスコアは、28.0%といずれの国よりも低くなっている。

III-3. Who,Where,What の整理

「進路決定の影響要因」「自分の強み・セールスポイント」の二点のデータ分析からは、日本の特殊性が顕著に浮かび上がる。「就活要因」の影響が強く、「学び要因」の影響が弱い。これは、進路決定において、早期決定の比率が低く、大学後期決定のスコアが極めて高いことと整合的である。中学、高校、大学での学びが将来の進路のイメージを喚

起、誘発することに乏しく、大学後期になって始まる就職活動によって進路を固めていく。そして、そうであるがゆえに、就職活動におけるセールスポイントの打ち出しにおいては、学びはあまり強調されず、基礎力の側面がより強調される。また、態度、グローバルという要件のスコアが低く、結果として、強み・セールスポイントのスコアの過半を、基礎力が占めているという一極集中をまねいているのも、顕著な特徴といえる。

IV. キャリア選択行動の合理性の検証

ここまでのデータ分析から、各国の大学生が、いつ、どこで、誰に影響を受けて進路を決定し、就職活動において何をアピールをし、いつまでに就職先を決定し、いつから働き出すか、というキャリア選択行動の概要、特徴を見てきた。本項では、それらのうち、時間軸に関するキャリア選択行動の合理性を検討していきたい。「早く決めることは合理的なのか」「在学中に就職先を決定することは合理的なのか」……といった極めて素朴な、しかし、これまでほとんど検証されてきたことのない観点からの分析である。

合理性を表す指標として、以下の2点に着目する。1点目は、年収である。大学卒業時のキャリア選択行動が、現在の年収にどのような効果を及ぼしているかを検証する。即物的な指標ではあるが、国際比較をする上では、最も適した変数だと考えられる。ただし、図表1で確認したとおり、変動係数が大きく、1を超える国も半数見られる。データ分析、結果の解釈には十分な留意が必要である。2点目は、初職の勤続年数である。勤続年数は、仕事・職場との適合度合を表す指標である。大学卒業時のキャリア選択行動が、適職選択にどのような効果を及ぼしているかを検証する^{5,6}。

IV-1. 三時点データと年収の関係

●進路決定時期と年収の関係（図表10）

進路を決定した時期と年収には、どのように関

係があるか。先に区分したキャリア選択行動の三時点別に、当該時期に進路決定した各国の就業者の平均年収を算出し、各国の全体平均と対比したのが、図表10である。全体平均に対して、±5

図表10 進路決定時期と年収の関係

	早期		大学後期		大学卒業後	
	平均	対全体平均	平均	対全体平均	平均	対全体平均
中国	1,422,742	1.01	1,456,954	1.04	1,275,015	0.91
韓国	1,929,774	0.94	2,254,140	1.10	1,786,035	0.87
インド	1,068,647	0.93	1,171,153	1.02	1,195,233	1.05
タイ	538,071	0.99	647,310	1.20	472,940	0.87
マレーシア	660,336	1.02	468,324	0.72	703,720	1.08
インドネシア	479,162	0.97	352,768	0.71	567,791	1.15
ベトナム	395,102	1.04	399,607	1.05	341,091	0.90
アメリカ	5,231,440	0.97	5,290,979	0.98	6,000,519	1.11
日本	5,361,667	1.24	4,311,313	1.00	3,504,717	0.81

図表11 就職先決定時期と年収の関係

	在学中決定		卒業後決定	
	平均	対全体平均	平均	対全体平均
中国	1,350,305	0.96	1,460,876	1.04
韓国	2,288,183	1.12	1,834,927	0.90
インド	1,326,026	1.16	946,159	0.83
タイ	507,400	0.94	601,370	1.11
マレーシア	592,192	0.91	711,953	1.10
インドネシア	416,041	0.84	555,442	1.12
ベトナム	360,127	0.95	396,953	1.05
アメリカ	5,749,240	1.06	5,011,536	0.92
日本	4,465,796	1.03	3,575,745	0.83

図表12 就業開始時期と年収の関係

	3か月未満		3か月以上	
	平均	対全体平均	平均	対全体平均
中国	1,380,790	0.98	1,561,600	1.11
韓国	2,215,604	1.08	1,895,638	0.93
インド	1,115,812	0.98	1,115,751	0.98
タイ	595,285	1.10	511,663	0.95
マレーシア	725,316	1.12	511,902	0.79
インドネシア	531,761	1.07	452,783	0.91
ベトナム	383,857	1.01	373,460	0.98
アメリカ	6,049,330	1.12	4,821,831	0.89
日本	4,439,352	1.03	3,654,667	0.85

図表13 三時点データと年収の関係

	進路決定	就職先決定	三か月未満就業
中国	○	-	×
韓国	○	○	○
インド	×	○	-
タイ	○	×	○
マレーシア	×	×	○
インドネシア	×	×	○
ベトナム	○	×	-
アメリカ	×	○	○
日本	○	○	○

ポイント以上の差のあるところに注目して、概観していく（以下同）。

早期決定においては、日本が 1.24 と大きくプラスの傾向を示している。早期決定者の割合は少数であるため、過度にデータを信頼することは慎むべきではあるが、行動の優位性、合理性が読み取れる。一方、韓国、インドは、若干のマイナス傾向である。

大学後期決定においては、韓国、インド、ベトナムにプラスの傾向が、マレーシア、インドネシアにマイナスの傾向が読み取れる。

大学卒業後決定については、傾向が二分された。プラスの傾向を表しているのは、インド、マレーシア、インドネシア、アメリカ。マイナスの傾向を表しているのは、中国、韓国、タイ、ベトナム、日本である。前者においては、大学卒業までに進路を決定することに特段の合理性はないが、後者においては、卒業前に進路を決めることが合理的であることが読み取れる。

●在学中の就職先決定と年収の関係（図表 11）

在学中に就職先が決まっていたか、いないかは、年収にどのような影響を及ぼすか。

中国以外の国で、影響が認められるが、ここでもその影響の仕方は二分されている。韓国、インド、アメリカ、日本では、在学中に決まっていたことがプラスの影響を与えているが、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナムでは、逆の傾向である。

●卒業後三か月未満就業と年収の関係（図表 12）

大学卒業後、すぐに働きだすか、時間をおいてから働き出すかは、年収に影響を与えるか。結果は、上記 2 点のような二分化ではなく、韓国、タイ、マレーシア、インドネシア、アメリカ、日本の 6 カ国において、3 か月未満で働くことがプラスに影響を及ぼしており、逆の傾向を示しているのは、中国一国であった。

三時点データと年収の関係を、簡潔にまとめた

のが図表 13 である。早期に進路を決める、在学中に就職先を決める、3 か月未満で就業を始めるといったキャリア選択行動が、年収に対してプラスに働く場合は○、マイナスの場合は×、影響を及ぼさない場合は－と表示した。

国によって、プラスに影響を与える項目には違いがある。それは、国ごとに、キャリア選択行動方略の違いがあることを伺わせる。例えば、インドでは、進路決定が早いことが有利には働かない（若干のマイナス）が、卒業前に就職先を決定していることは、有利に働く。そして、卒業後いつから働き出すかは、影響がない。これは、インドでは優秀な大学生は在学中に就職先を決定し、宗主国であるイギリスに倣い、卒業後いつから働き始めるかは、社会的に統制されているのではなく、個人が決定しているということを示している。

また、進路決定、就職先決定は、国によって傾向が二分されているが、3 か月未満で就業しはじめることが、多くの国においてプラスに働くという結果は、注目に値する。

卒業後早くに働き出す、ということは、個人にとっても、国家・社会にとっても、大きな安心と安定をもたらす共通ファクターであると考えられる。

別の観点からも、指摘しておきたい。日本は、早期に進路を決める、在学中に就職先を決める、3 か月未満で就業を始めるといったキャリア選択行動が、すべて年収に対してプラスに働いているが、同様の傾向は韓国にも見られる。また、それぞれの年収差は、他国に比してさほど大きいものではない。「内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる」との言説は、過度な一般化の典型だろう。

IV-2. 三時点データと初職勤続年数の関係

引き続いて、三時点データと初職勤続年数の関係を見ていこう。それぞれ、前後で 5 ポイント以上の開きがあるものについて着目する。

進路決定の時期については、中国、インドでは、

卒業後に進路決定したほうが長く、日本では、卒業前に決定したほうが長い。しかし、過半の国では、両者には大きな違いはない。

就職先決定の時期については、9カ国中7カ国において、在学中に就職先を決定したほうが、勤続年数が長くなっている。

就業開始時期については、9カ国中6カ国において、卒業後3か月未満で働きだしたほうが、勤続年数が長くなっている。

3地点データと初職勤続年数の関係を、簡潔にまとめるならば、進路決定時期については有意な関係はみられないが、就職先決定時期については、在学中に決定していた方が、長期勤続に繋がるということが、就業開始時期については、卒業後3か月未満で働き始めたほうが、長期勤続に繋がるということが認められた。

在学中から就職活動し、就職先を決め、卒業後ほどなく働き出す方が、いずれの国においても、仕事適合度が高い、という傾向が顕著に認められたのだ。

また、これは、優秀な大学生ほど在学中に就職先を決める傾向がある、という先行研究の指摘とも整合的である。

図表 14 三地点データと初職勤続年数の関係
(単位・月数)

	TOTAL	進路決定: 卒業前	進路決定: 卒業後	在学中就職 先決定	卒業後就職 先決定	卒業プラン 3か月未 満	卒業プラン 3か月以 上
中国	47.0	44.5	56.1	54.6	40.7	49.2	43.1
韓国	33.3	32.9	34.6	36.2	30.9	35.8	30.9
インド	41.8	36.4	49.2	49.1	34.1	40.5	42.8
タイ	44.1	44.9	43.1	48.2	36.7	57.0	32.2
マレーシア	37.4	39.2	35.0	35.8	38.5	38.3	36.2
インドネシア	38.8	39.6	37.9	42.2	36.5	42.3	34.5
ベトナム	41.3	40.0	44.6	40.7	41.7	44.1	36.4
アメリカ	51.1	50.4	53.9	55.5	46.9	53.6	49.0
日本	56.0	57.1	50.9	58.1	44.7	59.2	38.3

V. 日本の特殊性と課題についての考察

ここまでの分析によって明らかになったことを、日本の特殊性に着目し、簡潔にまとめると、以下の3点に集約される。

●時間軸で見ると、日本のキャリア選択行動の特徴として「8割強の大学生が、在学中に進路を決め、就職先を決め、三か月未満で就業しはじめる」という統制された結果が抽出される。

しかし、中国、マレーシア、インドネシア、ベトナムにみられるように、「在学中に進路を決め、卒業三か月未満で就業しはじめる」という大学生が一定数存在する国は少ない。キャリア選択行動の合理性の点からは、在学中に就職先を決め、卒業三か月未満で就業するという点が重要であることが確認されている。

日本は、「在学中に進路を決め、卒業三か月未満で就業しはじめる」という大学生が一定数存在するタイプが先鋭化したモデルであり、これをもって特殊であるということとはできない。また、合理性の観点からは、モデルに適合しているほうが、年収は高く、勤続年数は長い、ということが検証されている。このモデルは社会にとって極めて質の高いシステムだということができる。

●「内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる」という見立ては、各国の年収差を概観する限りでは極端なものであり、他国に比べて障壁が高いとは断定できない。

●特殊なのは、「8割の学生が、在学中に進路を決めるにもかかわらず、大学前期までに進路を決定している学生は、2割弱に過ぎない」という点である。

この背景は、進路決定の影響要因にも明確に表れている。他国のプロポーションが近似しているのに比べ、日本においては「就活要因」が強く、「学び要因」が弱い。大学前期までの学びと進路決定との関係が弱く、それによって進路決定が遅くなっているといっていいたいだろう。そして、その遅れを就職活動によって大きく取り戻すどころか、他国を大きく凌駕する比率にまで高めてしまっている、という極端な状況こそが、課題の中核だ。

また、就職活動プロセスにおいては、こうした

背景を映し出すように、自身の強み・セールスポイントが「基礎力項目」に偏っている。

つまり、Iで整理した四つの特殊性・課題仮説のうち、

◎日本の大学生の大半は、(他国に比べて)在学中に就職先を決めている

◎日本の大学生は、在学中に就職先が決まらなると、正社員になれない

という2点については、過度な指摘であり、各国に比して顕著な特殊性であり、大きな課題であると考えるのは妥当ではないが、

◎日本の大学生の就職活動期間は、(他国に比べて)長く、学生はその活動に腐心する

◎日本の大学生は、(他国に比べて)不明確な選考基準で採用されている

という2点については、やはり他国に比べて特殊であり、課題であると判定するのが妥当だと考えられる。

日本の就職活動期間が長くなっている最大の原因は、「大学前期までに進路を決定している学生は、2割弱に過ぎない」という特殊な状況によるものだ。進路未決定者が大半を占め、大学のユニバーサル化によってその能力や動機、欲求などの態度のばらつきが大きくなった大学生。彼らに進路決定を促し、試行錯誤を経て進路を確定させるには、長期の就職活動が必要なのだ。現に、学卒未就業者の比率が高めであるマージナル大学においては、昨年来の採用情報公開時期の2か月後ろ倒しに対し、さらに多くの学生が、学卒未就業になるのではないかと危惧する声が数多く聞かれた(リクルートワークス研究所 2012c)。

また、就職活動が長期になるのは、全員が一斉に就職活動を始める、という前提が社会に組み込まれているからだ。「日本の雇用システムは特殊であり、在学中に就職先を決定しないと人生の取り

返しがつかなくなる」といった過剰な認識にもとづくプレッシャーを与え、すべての大学生が3年生の秋・冬から就活モードに入らなくてはいけない、という社会認識やそれに基づく進路指導を行うことから来るものだ。つまり、「進路未決定者が大半を占め、大学のユニバーサル化によってその能力や動機、欲求などの態度のばらつきが大きくなった大学生」を、ひとつの仕組みで進路決定、就職先決定させようとしているからだ。

解決に向けての方向性は、大きく二つに分けられる。

1点目は「早期に進路決定する人をいかに増やすか」だ。この視点は、かねてから議論され、キャリア教育の普及という形で施策化されているが、大学のキャリア教育の多くは、ごく一部の意欲の高い人材に対する低学年時からのサービス提供と、多くの学生を対象とした実質的な就職指導となっており、早期決定者を増やす効果は期待できない。もちろん、それら施策の中にも奏功しているものはあり、質を高めていく努力は必要ではある。しかし、最も重要なのは、何か新たな枠組みの施策を講じるのではなく、そもそもの教育の質を高め、個人の学習意欲を引き出し、主体的な学習が進んだ結果として、自身の進路の展望が開けてくる、という状況を作り出すことだ。内容(contents)の伝達ではなく、背景・文脈(context)の理解を促す教育を実現し、学習意欲を高めることだ(リクルートワークス研究所 2012b)。社会と、地域と、そして自身とのつながりを認識させる、気づかせるプロセスを埋め込むような教育改革を望みたい。

学びと職業の接続、ということ、専攻と職業を結びつけることが議論される。中国、インドネシア、ベトナムのような状態を、望ましいものとして語りがちである。しかし、その両国においても、専攻とは異なる進路に進むトップ大学生の存在は、決して珍しいものではない(リクルートワークス研究所 2013b)。接続の在り方は、もっと多様であっていい。

長期インターンシップ(=就業体験)は、ダイ

レクナ進路決定につながるケースもあるが、こうした点でも評価できる。アジア諸国において、当たり前のもので社会に組み込まれている仕組みを、日本においてもいち早く組み込まなくてはならない。一部の地方大学が、地元の産業、文化などと連携してカリキュラム化したものなど、評価できるものも始めている(高知大学 2010)。更なる進化・発展を強く期待したい。

現在、日本に浸透しているインターンシップの多くは、就業体験ではなく、就職活動の一環としてしかとらえられない似非インターンシップばかりであり、この状況は大きく転換させる必要がある。

2点目は、「大卒就職市場の分化」である。現在の大学市場は、雇用機会均等法制定時に「総合職」という名を冠してマイナーチェンジした 80 年代中盤から、本質的には何も変わっていない。「総合職」とは、様々な業務経験を経て、やがては幹部社員として活躍するためのキャリアコースであった。当時の大学進学率は 25%程度であり、社会的に選抜された層が、企業に幹部候補生として入社していくという図式は成立していた。しかし、大学進学率が 50%を超え、企業内の従業員の大学比率が高まっている現在においては、大卒＝幹部候補という図式は成り立たない。にもかかわらず、企業は雇用システムを変えていない。この硬直が、日本の大卒就職市場の特殊性を助長している。

前述のとおり、アジア諸国においても、アメリカにおいても、優秀な大卒者を卒業前に確保する大卒採用市場は狭き門としてではあるが存在している(在学中に就職先を見つけた人たちの多くは、この市場でマッチングしたと考えていいだろう)。そして、その市場と隣接するように、卒業前後に社会にデビューしていくエントリーレベルの市場がある(在学中は就職先が決まっていなかったが、三月末満に働き出した人は、その市場からデビューしたと考えていいだろう)。この二つの市場は、似て非なるものである。しかるに、我が国においては、この二つの市場が同一のものとして扱われている。であるがゆえに、全員が早期からの就職

活動を余儀なくされ、優秀ではない学生は、狭き門である大卒採用市場が閉鎖した後も市場に留まり、エントリーレベル市場が活況を呈する頃に受け入れられるという長期化を強いられている。二つの市場がひとつのものとして運用されていることこそが、日本の大卒就職市場の特殊性の最たるものであり、それが長期化という齟齬を生み出すのだ。

幹部候補生採用の大卒採用市場と、現場人材を獲得するエントリーレベル市場を分けること。前者は自由競争市場とし、後者は、官学などの一定のコントロールによるセーフティーネット機能を併せ持つこと。企業は、採用の際に、キャリアコース、キャリアパスを明示すること。このような市場改革が必要であると考え。なお、一連の新卒一括採用批判の中から「既卒者の扱い」に関するガイドラインが制定されたが、これは、エントリー市場に適応されるものである。

こうした議論において必ず出てくるのは、格差や就職差別の問題である。しかし、弱者救済という名のもとに、倫理憲章という名のもとに実質的な就職協定復活という規制が生まれ、自由競争をしている外資系企業と競争の条件がそろわないことをこのまま容認していいとは思えない。ウォー・フォー・タレントは、すでにアジアでも激化している。欧米では一般的に使われ、アジア諸国においても、欧米系外資企業、あるいは現地企業が活用しているキャリアコースに、「マネジメントトレーニー制度」がある。マネジメント人材＝幹部候補として、入社後のキャリアパスを明示した採用活動を行っている。優秀な大卒には、このようなキャリア機会が提示されている。このようなグローバル・ウォー・フォー・タレントに勝ち抜いて優秀な人材を採用し、一方で、日本の大卒就職市場を持つ、他国にない若年雇用の安定性を持続的に実現するために、今こそ思い切った改革が必要ではないだろうか。

VI. おわりに

本稿の分析過程には、いくつかの課題がある。一つめは、各国の調査サンプルが十分な数ではないということだ。また、インターネット調査による各国のバイアスの違いについても、十分に検証されていない。二つめは、年収の扱いである。新興国の年収分布は、成熟した国に比べ、市場価値を指し示すインディケータとしての安定感に欠けるきらいがある。三つめは、各国のデータを解読するに足る知識を十全には持ち合わせていない、ということだ。結果として、数値に関して得心できない点も少なからず存在する。

だが、把握している範囲での各国の特徴は、データに表れており、各国と比較しての日本の特徴・特殊性も、想定から大きく狂うものはなかった。ある程度の情報の客観性は担保されていると考えている。日本の大卒就職市場の改革というテーマは、これだけの紙幅で語りつくせるものではないが、議論が発展する材料となれば幸いである。

注

- 1 リクルートワークス研究所 2011.12 発表。
- 2 文系と理系のキャリア選択行動は異なるため、本来であればそれぞれの分析をすべきではあるが、サンプル数が限られることと、目的は国ごとの傾向を把握することである事を鑑み、全データで分析を行った。
- 3 UNESCO ホームページより。
- 4 タイの大学卒業までに進路決定比率は 57.0%であり、在学中の就職先決定率を下回っている。この傾向は、30代の就業者に見られるものであり、一度働いてから、あるいは働きながら大学に進学し、卒後に新たな進路を決定した者が相当数含まれていると考えられる。
- 5 日本国内の状況に目を転じれば、正社員になれるかどうか、という観点が真っ先に思い浮かぶが、無期雇用、有期雇用の概念、社会的立場づけは各国において異なるため、適切とはいえない。
- 6 図表1で見たとおり、もともと分散の大きいサンプルであるため、さらにサンプル数を絞って算出した年収の平均値は、決して安定している数値とはいえない。分析には十分な留意が必要である。

参考文献

- 海老原嗣生, 2011, 『就職、絶望期』扶桑社。
 玄田有史, 1997, 「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No. 449:2-12。
 平沢和司, 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. 542:29-37。
 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——就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教

- 育学研究科紀要』第46巻:43-74。
 本田由紀, 2010, 「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, 27-59。
 堀有喜衣編, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
 池田秀男, 1966, 「学歴と社会移動」新堀通也編『学歴——実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社, 39-79。
 石渡嶺司・大沢仁, 2008, 『就活のバカヤロ——企業・大学・学生が演じる茶番劇』光文社。
 伊藤彰浩, 2004, 「大卒者の就職・採用メカニズム」寺田盛記編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較——日独米中の学校から職業への移行過程』晃洋書房, 58-82。
 岩田龍子, 1981, 『学歴主義の発展構造』日本評論社。
 岩脇千裕, 2007a, 「日本企業の大学新卒者採用における『コンピテンシー』概念の文脈」JILPT Discussion Paper Series 07-04, 労働施策研究・研修機構。
 ———, 2007b, 「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』No. 567:49-59。
 城繁幸, 2006, 『若者はなぜ3年で辞めるのか?——年功序列が奪う若者の未来』光文社。
 金子元久, 2007, 『大学の教育力——何を教え、学ぶか』筑摩書房。
 荻谷剛彦編, 1995, 『大学から職業へ——大学生の就職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。
 荻谷剛彦・本田由紀編, 2010, 『大卒就職の社会学』東京大学出版会。
 小林雅之, 1985, 「労働市場の構造と選抜理論」『高等教育研究紀要』第4号:59-73。
 小杉礼子, 2007, 「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 117-154。
 ———編, 2007, 『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房。
 高知大学, 2010, 『高知大学教育研究部総合科学系地域協働教育学部部門研究論集』Vol. 1。
 中西祐子, 2000, 「学校ランクと社会移動」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 37-56。
 日本労働研究機構, 2000, 『変革期の大学採用・人的資源管理(調査研究報告書No. 128)』日本労働研究機構。
 ———, 2001, 『日欧の大学と職業(調査研究報告書No. 143)』日本労働研究機構。
 野村正實, 2007, 『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房。
 NPO 法人 ETIC, 2012, 『地域仕事づくり実践型インターンシップ事例集 2011』。
 OECD 編, 2011, 『世界の若者と雇用』明石書店。
 ———編, 2010, 『日本の若者と雇用』明石書店。
 大久保幸夫編, 2002, 『新卒無業。——なぜ、彼らは就職しないのか』東洋経済新報社。
 リクルートワークス研究所, 2012a, 『2020の人事シナリオ』Works 別冊 2012, リクルートワークス研究所。
 ———, 2012b, 『社会人の「学習意欲」を高める』リクルートワークス研究所。
 ———, 2012c, 『大卒採用構造に関する調査レポート』リクルートワークス研究所。
 ———, 2013a, 『インドにおける新卒採用の現状』リクルートワークス研究所。
 ———, 2013b, 『アジア・トップ大学生の就職実態を探索する』リクルートワークス研究所。
 労働政策研究・研修機構, 2007, 『大学生と就職——職業への移行支援と人材育成の視点からの検討(労働政策研究報告書No. 78)』労働政策研究・研修機構。
 橋本俊昭・松浦司, 2009, 『学歴格差の経済学』勁草書房。
 豊田義博, 2010, 『就活エリートの迷走』筑摩書房。
 常見陽平, 2012, 『「意識高い系」という病』KKベストセラーズ。

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」松重寿和編『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, 29-48。