

# 新規大卒就職市場における OB ネットワークの利用

## —卒業生・アンケート調査に基づく実証分析—

梅崎修 (大阪大学大学院経済学研究科)

### 1 研究課題

労働市場で取引相手の情報を収集することは、ジョブ・マッチング (job matching) に成功するために必要とされる作業である。その情報収集で効果的に利用される一手段として注目されてきたのが、人的ネットワーク (personal network) を利用するやり方である (Rees [1966]、Reid [1972]、Granovetter [1974] 等参照)。人的ネットワークを利用できれば、就職活動が開始される以前から予め労働サービスの供給側と需要側双方となんらかの社会的関係にある情報提供者 (informant) を通して“市場では入手し難い情報”を手に入れることができる。市場の仲介者である情報提供者によって探索され、選別されたうえで伝達される取引相手の情報は、ジョブ・マッチングに正の効果を与えると考えられる。特に新規大卒就職市場では、学生達が在籍大学の OB という人的ネットワークを頻繁に利用していることが以前から指摘されてきた。本研究の目的は、学生側のジョブ・サーチ (job search) のプロセスに分析の焦点を当て、彼らが学生時代にどのような OB ネットワークを構築し、新規大卒就職市場において、それらをどのように利用しているかを明らかにすることである。

### 2 先行研究との比較

新規大卒就職市場において OB ネットワークが果たす役割を明示的に取上げ、経済学的に分析した先行研究としては、浦坂純子を中心とした一連の研究成果があげられる。細谷・浦坂 [1996]、Hosotani and Urasaka

[1997]、及び浦坂[1999]では、OB の存在は新規大卒就職市場におけるジョブ・サーチの成否に大きな影響を与えていることが明らかにされている。

ところが、そのような新たな実証分析の結果からも、OB ネットワークが学生時代に構築されてから、それらの利用が就職活動に影響を与えるまでの詳細なメカニズムについては未だ明らかにされていないといえる。加えて先行研究では、既に数々の聞き取り調査やアンケート調査で指摘されている同じ大学でも学生ごとに異なる様々な OB ネットワークの違いが実証分析のうえで考慮されていない。それぞれの OB ネットワークは学生時代のどのような選択の結果として構築され、就職活動中にどのように利用されたのだろうか。新たなデータを使って実証研究をさらに進展させることが求められているといえる。

そこで本研究では、同じ大学の卒業生でも異なる様々な OB ネットワークの差異を整理し、それらの構築過程とそれぞれが就職活動に与える影響力の違いを検討するために、先行研究と異なり、特定大学のある学部卒業生に対して行なわれたアンケート調査のデータを利用する。この調査には、学生時代の過ごし方、就職活動のやり方、および就職活動の結果に関する質問項目が組み入れられている。

### 3 分析結果

本稿では ordered logit model を採用して、実際に利用されたそれぞれの就職経路が最終的なジョブ・サーチの結果にどの程度の影響

力を持っているのかについて分析した。主な分析結果は以下に示す通りである。

(1):面識のないOBやゼミナール関係の人的ネットワークを学生が利用すれば、ジョブ・サーチの成功率は高くなることが確認できた。先行研究の結論と同じく、就職活動で大学OBを利用すると、ジョブ・サーチの成功率が高くなるといえる。

(2):さらに、所属サークルの違いを考慮すると、文科系サークルに所属した場合やサークル所属していない場合よりも、スポーツ系サークルに所属している方がジョブ・サーチの成功率を高めることが確認された。

(3):ただし、スポーツ系サークルの所属者に限ると、サークルOBの利用がジョブ・サーチの成功率を高めないことも同時に確認された。すなわち、サークル自体の効果とサークルOB利用の効果に「ズレ」が確認された。

#### 4 分析結果の解釈と今後の課題

新規学卒就職市場は、採用の活性化する期間が限られているという特徴を持つ。学生たちは、大学OBという人的ネットワークを利用して限られた就職活動期間を有効に過ごしているといえよう。

ただし、サークルOBの利用に関しては注意を要する。スポーツ系サークルに所属する学生の就職活動は成功し易いのに、彼らがサークルOBを利用しても上手くいくことが少ない理由としては以下の二点が考えられる。

第一に、彼らのサークル活動での経験、例えばリーダーシップ等が企業に評価されている可能性が考えられる。

第二に、サークルOBを直接的に利用しなくても、早めの内定を一種の「保険」として利用したり、業界情報の提供を受けたりするOB利用の間接的効果が考えられる。

最後に、今後さらに進展しうる実証研究の方向を以下に指摘したい。この論文では、新

規大卒就職市場におけるジョブ・サーチの結果がその後のキャリア形成に与えている影響力については未だ明らかにされていない。新規大卒就職市場におけるジョブ・サーチの失敗はその後の転職行動によって調整されるのだろうか。それとも、不本意ながら就職した企業でも、その後仕事経験を積むことによって転職への意欲は徐々に薄れてしまうものだろうか。今後は、これらの課題を検討したい。

#### 参考文献

浦坂純子 [1997]「新卒労働市場におけるOBネットワーク -私立R大学と私立M大学における大学と企業の関係-」松山大学論集 No.9 (5)

浦坂純子 [1999]「新卒労働市場における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 No.471 9月号

細谷昌礼・浦坂純子 [1996]「就職活動のツボ -私立R大学にみるOB数における学生と企業の関係-」経済セミナー No.497  
Albert Rees [1966], *Information Networks in Labor Markets*, *American Economic Review*, Vol.LVI, No. 2

Graham L Reid [1972], *Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.XXV, No. 4

Hosotani, M. and Urasaka, J. [1997], *Alumni Network Effect on the Labor Market for Graduates: A Case Study of Relationship between R-university and Firm*, *Osaka City University Economic Review*, No.32 (1・2)

Mark Granovetter [1974], *Getting A Job*, Boston, Mass: Harvard University Press (渡辺深訳『転職 -ネットワークとキャリアの研究 (第二版)』ミネルヴァ書房)