

工学系学生の就職活動における卒業生ネットワークの効果 —職業能力開発総合大学の学生に着目して—

The Effect of Graduate Network on Engineering Students' Job Matching :focusing on the students in Polytechnic university

坪田 光平, 安房 竜矢, 星野 実 (職業能力開発総合大学校)

泉 信也, 杉山 満康 (職業能力開発総合大学校総合課程電気専攻)

Kohei Tsubota, Tatsuya Awa, Minoru Hoshino, Izumi Shinya, and Michiyasu Sugiyama

The purpose of this paper is to clarify the effect of graduate network on job matching in engineering college students. So far job matching has been discussed what type of social ties affects the job matching. Focusing on the graduate network, this paper analyzed how graduate network is interpreted and used by students in their job matching process. As result, engineering students take advantage of graduate networks in job searching and matching, especially for socialization, signaling, and selection. On the other hand, students those who don't have these networks have trouble of job matching by contrast.

Keyword: Institutional linkage, school to work transition, job matching, graduate network

1. 問題の所在

本論文の目的は、工学系大学生の就職活動における卒業生ネットワークの効果を論じることである。そのために、本稿では学生の就職活動に卒業生が与える影響を明らかにする社会学的研究を行う。さしあたり、本節では「なぜ就職活動における OB・OG (以下、卒業生) との関係」が問題とみなされるのかを議論することから始めておきたい。

まず認識されるべきことは、大学生の就職活動は決して順風満帆には進行しないという点である。

例えば、「就職活動を意思決定過程」と捉える心理学的研究は、①まず情報を収集する段階、②その情報の結果等を予測し効用を評価する段階、そして、③それを選択し、決定していくというように、就職活動を段階別に考えてきた¹⁾。吉田[2]の指摘に倣えば、それは「まず情報を選択の目的や目標に基づいて収集し、その収集された情報の結果や可能性を予測し、各々の結果の効用を個人の価値システムによって評価し、さらにそれを行動化のための目的や目標に基づいて構成される評価・選択基準に照らして評価し、多くの選択肢の中から一つを選択、決定していく過程」として具体的に整理することができる。すなわち学生たちは、就職という意思決定に向けて、「どのような情報を収集するのか」という初期の方略に加え、それを自らの選択・価値基準に照らしてどのように吟味・受容するのか——情報の取捨選択という二重の

プロセスが求められるのである。それゆえに、学生たちの就職活動は一枚岩なものとして議論できるわけではないことを確認しておく必要があるだろう。

もちろんこうした心理学的研究に依拠すれば、就職活動を行う基本的な単位は学生「個人」となるのであり、学生たちはまず自分自身の評価・選択基準に照らして情報収集をスタートさせることが基本的な課題となる。そして、この文脈を後押しするのが、就職支援ウェブサイト (以下、就職サイト) といったインターネットの普及である。

就職サイトには、業界の動向、個別企業の情報はもちろん、就職活動の体験記や各種相談のコンテンツが充実しているだけでなく、民間企業の資料請求や、説明会への参加申し込みにいたる様々な手続きが行える。その利用実態については、例えば、2015 年卒業生の就職活動を調査した全国求人情報協会が次のような調査結果を報告している。すなわち、「プレエントリー」「一次選考応募」「最終的な就職先」をそれぞれ選ぶときの情報源は、大学生 (855 名)・大学院生 (141 名) とともに「民間の就職情報会社の就職情報サイトや情報誌、各種イベント」がトップに位置し、就職先の認知経路を支える情報源の一つがインターネットとなっているというのである³⁾。

こうした報告からは、学生たちの就職活動が「まずは就職サイトを出発点とした情報収集」に傾斜しているという実態を示唆している。事実、2006 年に JILPT[4]が報告を行った国公立大学 510 校の回答では、およそ 9 割

弱の大学が「学生がインターネット情報に頼り過ぎになった」と捉えているだけでなく、半数程度は「学生がOB・OG訪問をしなくなった」とも回答しており、就職活動をめぐる学生の行動面での変化は、「OB・OG訪問からインターネットを用いた就職活動の普及」として理解することができるだろう。

以上の点は、就職協定廃止（1997年）以降における大学生の就職活動が必然的に変化した事実を意味しているのかもしれない。しかし、既存研究が明らかにしてきたのは、就職協定の廃止を受けてもなお卒業生を介した就職活動は内定獲得時期を早める効果を有しており、卒業生を媒介させた就職行動は大企業への内定獲得と関連しているという点である⁵⁾。こうした状況下にあつて、大学生の就職活動における情報源——「就職サイト」と「卒業生」を対比させて考えた場合、はたして就職サイトを利用した就職活動が一般的となつて卒業生の役割は低下したとみるべきなのか、それとも、インターネットを通じた就職活動が一般的となつたからこそ、卒業生を情報源として活用できることが多大なメリットとなるのだろうか⁵⁾。こうした問いに迫ることは、上首尾な就職活動をもたらす要因を検討する上で重要な検討課題として注目されてきた。

時代の変化に応じて、学生たちはどのように労働市場へ移行していくのか、そこにどのような特質が見られるのだろうか。例えば若年・壮年パネルデータを用いた鈴木[6]の研究によれば、卒業生を利用する学生数は時間を経るに従つて「少数」と同定しながらも、大企業・官公庁への入職に対して卒業生利用は変わらずに効果を持っていたことが示されている。加えて、「文系」では大学ランクに関係なく卒業生利用者の入職率は一貫して高い一方、理系では大学ランクによって卒業生利用の効果は強く規定される側面があることを明らかにしている。もちろん、「文系」「理系」といった二項的区分によってはそうした議論に一定の制約・限界が生じるだろう。三輪・石田[7]が指摘するように、大学ランク以外にも「専攻分野」や「地域」といった要因と関わらせた検討を行うことで、どのような大学生が卒業生とのネットワークに効用を得ているかを明らかにすることが課題である。

以上を踏まえ、本稿ではいまだ着手されていない専攻分野別の検討として、「技術・専門系」への内定を獲得した「工学系」の大学生を対象を絞ることで、彼らの就職活動における卒業生ネットワークの効果を検討する。こうした研究の意義は、次節で論じるように、特定職業分野と専攻分野別の関連を検討することによって、大卒新卒労働市場における特有の移動経路を解明することが期待される点である。そこで以下、まず卒業生ネットワークにアプローチする本稿の分析枠組みを説明し、ネットワーク理論の立場から卒業生ネットワークがもたらす複数の機能を提示する（第2節）。第3節では、本稿で扱うデータの概要を説明し、「技術・専門系」に進む大学生が卒業生からどのような機能を引き出しているのかを質的に明らかにし、卒業生利用による入職経路が制度的に確

立されている構造的背景を描く（第4節）。最後に、本稿で得られた知見について整理し、大卒理系労働市場における制度的連結の諸相について、今後の研究課題と方向性について考察を加える（第5節）。

2. 分析の枠組みと検討の対象

2.1. 大卒就職をめぐる卒業生ネットワークの機能

労働市場における情報の不完全性によって、十分な情報収集はもちろんその取捨選択の方略に長けていないと考えられる大学生は、どのようにして就職活動を進めていくのだろうか。

この視点から参考になるのは、労働市場を対象とした社会学研究におけるネットワーク理論の立場である⁸⁾。この理論は、一見すると就職行動は個人がバラバラに行つるとみえる就職行動にしても（非制度的連結）、人と人との人的な結びつきである社会的ネットワークのなか個人の経済的行為が「埋め込まれる（embedded）」ことで、就職行動は促進されていく（準制度的連結）という研究視点である[図1]。なお、図1に示してはいないが、例えば大卒理系市場においては、研究室・教授推薦によって、事実上、特段の就職活動量を要さずとも労働市場へと移行する制度的連結のパターンがあることは付言しておく。卒業生との関係を分析する本稿は、準制度的連結モデルを扱う。

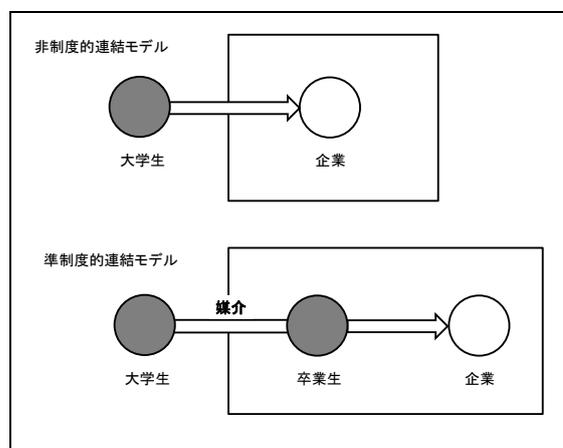


図1 就職行動における非／準制度的連結モデル

もちろん、制度的連結の諸相は、前述した「就職サイト」を用いた就職行動の質的な変化によって大きく様変わりしている可能性がある。しかし、Granovetter[8]が提出した「弱い紐帯の強み（the strength of weak ties）」仮説は、親友や家族のような強い結びつき（強い紐帯）のネットワークよりも知り合い程度の弱い結びつき（弱い紐帯）のネットワークの方が様々な情報を調達できる範囲が広く、転職行動に優位な結果をもたらすことを示しており、個人単位で行うよりも様々な人的ネットワークを介した就職活動に着目すべき研究視点——経済活動を社会的ネットワークという構造の問題として分析することの必要性を提唱している。この点に従えば、広く交友関

係がある人ほど労働市場の情報は調達しやすく、結果的に、広い交友関係を持つ大学生ほど上首尾な就職活動が期待されることになる。

では、学生たちの就職活動を有利に進める社会的ネットワークとはどのようなものなのだろうか。この問いの「解」を追究してきた⁹⁾のが、大卒就職における卒業生ネットワーク——OB・OG リクルーターの効果（＝準制度的連結）を論じる研究である¹⁰⁾。荻谷ほか[10]によると、OB リクルーターは同じ大学の先輩—後輩関係という「学校縁」を通じ、大学生を企業につなぐパイプとしての役割を担っていたという。OB は「学校とのつながり」を唯一の接点とする赤の他人（弱い紐帯）として位置づけられる。ここで重要なのは、OB リクルーターの潜在的な数は企業規模に対応しているということである。すなわち、必然的に高ランクに位置する大学の学生は大企業の OB リクルーターを多く利用することができ大企業へ入職する機会に恵まれる一方、他方で低ランク大学の学生は OB に会える機会が少ないため大企業へ入職する機会が相対的に剥奪されているというのである^{11) 12)}。

実証研究からは、大卒就職における OB リクルーターの利用には「大学間格差」があり、上述した就職サイトに比して卒業生といった人的ネットワークを通じた迂回経路を活用することが就職活動の円滑化を達成しやすいという知見が導出されてきた。また、卒業生ネットワークを介することで得られる具体的な効用については、①情報提供機能、②社会化機能、③シグナル機能、④選抜機能の四つが確認されている[表 1]。

表 1 卒業生ネットワークの機能の諸相¹⁰⁾

機能	具体的内容
(1) 情報伝達	その企業の生の情報が得られる
(1) 情報伝達	その企業の採用活動に関する情報
(1) 情報伝達	他社の評判がわかる
(1) 情報伝達	業界についてわかる
(2) 社会化	自己分析が深まる
(2) 社会化	就職活動全般のアドバイス
(2) 社会化	面接になれる
(3) シグナル	人柄から職場の雰囲気わかる
(4) 選抜	OB訪問が面接に有利
(4) 選抜	解禁前の抜け道
(4) 選抜	OB訪問は本番の面接

ただし、こうした機能整理は 1990 年代という時代的制約に加え、明確な定義が与えられていないという難点を孕んでいる。そのため本稿では、これら機能をそれぞれ「①卒業生から得られる情報が就職活動の参考になった」「②卒業生との関わりが自己分析や面接等の準備の参考になった」「③卒業生の人柄が就職を進める手だてになった」「④卒業生との接触は事実上就職活動の本番または一部になった」と再定義して分析に用いるとともに、その有用性・妥当性をあわせて議論する。

2.2 「技術・専門系」企業に就く学生と専攻分野

卒業生を利用した就職活動は、どのような大学の学生に、はたしてどれほど維持されているのだろうか。

OB リクルーターを媒介とした就職活動は、時代によ

る制約を受けて大きく減退している。OB リクルーターは 1997 年の就職協定廃止後に大きく減少し、卒業生を活用した就職活動の重要性は低下していることが示されているからである¹³⁾¹⁴⁾。そのことは、OB リクルーターが「時代の産物」であると解釈できるかもしれない。しかし、こうした大卒労働市場の特異点として本稿が注目したいのが、「技術・専門系」に該当する企業と大学との制度的連結の可能性——人的ネットワークを介した移行の可能性である。こうした分野における企業—学校間関係においては、「学校縁」による就職活動が組織・文化レベルで残存している可能性が否定できない。

そうした傍証データとしては、JILPT[4]が行った企業別の調査結果がある。ここでは「技術・専門系」に該当する企業のうち（N=810）、「大学との長期的信頼関係を重視する」と回答した企業の割合はそれぞれ「建設業（26.8%）」「製造業（28.3%）」で 3 割弱の値を示しており、他職種に比べて突出している点が特筆に値する。同様に、「一定の大学からの採用を重視する」と回答している企業の割合も、それぞれ「建設業（11%）」「製造業（6.8%）」と注意を払うべき値となっている。無論、こうした値に関しては、1970 年代における「露骨な指定校推薦」の残滓を予期させるために、企業回答の結果に認知的バイアスが生じ回答数が過小に算出されている可能性に注意する必要がある。このため本稿では、企業に対するアプローチではなく、「技術・専門系」のうち「建設業」と「製造業」分野に就く学生たちの就職行動に焦点を当てることにしたい。学生たちの就職行動プロセスを跡付けながら内定獲得における「卒業生との関わり」を検討することによって、大卒理系市場における卒業生ネットワークの効果が学生たちにとってどのように意味づけられているかを明らかにすることが具体的な作業課題となる。

3. 調査研究の概要とデータの説明

3.1 本調査における就職行動の対比的理解

大卒理系市場において、大学生の就職活動はどのようなプロセスとして理解できるだろうか。全国大学生における就職活動の内容別平均活動量³⁾と、本稿で扱う職業能力開発総合大学校（以下、職業大）X 専攻の 4 年次学生（N=17）とを対比させ、その推移を図 2 に示した。

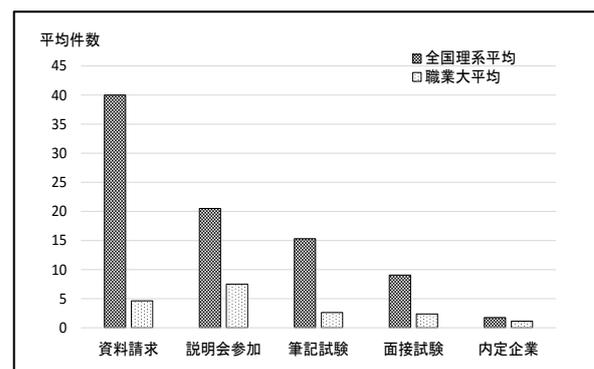


図 2 就職活動の内容別平均活動量・件数

ここからは、就職活動を行う大学生の行動プロセスが端的に示されている。すなわち、就職行動のステップとしては、①初期には就職サイトを利用した「資料請求」を頻繁に行い、②「説明会」への参加、③「筆記試験」、そして④「面接試験」へと徐々に絞り込んでいくプロセスとして整理することが出来る。しかし対比的に注目したいのは、職業大4年次学生において、全国平均とは明らかに異なる就職行動パターンが見出せることである。小規模校であるためサンプルは少数だが、「就職サイト」を用いた就職行動はほとんど認められない。全国理系学生と職業大学生とで就職行動に差が生じるのはなぜなのだろうか。

本稿で扱う職業大の学生たちの詳細は次項(3.2)で説明するとして、全国大学生と対比的に理解できるのは、「資料請求」や「説明会参加」といった就職活動における初期時点における行動の違いである。実際、こうした点に熱心な学生たちの姿は見当たらない。資料請求の平均が10件に満たないという学生たちの存在は、一方では「進路未決定者」の存在を想起させるだろう。しかし後述するように、その実態は進路未決定どころか、最終的にはどの学生も部分的に卒業生を媒介とすることで大企業(=技術・専門系)への内定獲得を達成していったという点で共通する。一般的な大学生の就職行動からは距離を置くこうした就職活動のあり方を追究することによって、職業大特有の就職行動パターン——卒業生ネットワークを介した職業達成経路が明らかになるのではないだろうか。本稿では未着手となっている専攻分野別の検討として、学生たちの就職行動を分析する。

3.2. データの概要

本稿で扱うデータの概要について説明する。本研究は、調査の趣旨に同意が得られたX専攻4年次の学生14名にインタビュー調査を実施し、うち「民間企業への就職活動を行った」と回答する学生8名を分析の対象とした。

仮名	内定先	分類	相談した卒業生数	就職先の卒業生認知	類型
Aさん	大企業	技術・専門	5人	○	Aパターン
Bさん	大企業	技術・専門	4人	○	Aパターン
Cさん	大企業	技術・専門	5人	○	Aパターン
Dさん	大企業	技術・専門	1人	○	Aパターン
Eさん	大企業	技術・専門	0人	○	Bパターン
Fさん	大企業	技術・専門	0人	○	Bパターン
Gさん	公的機関	その他教員	0人	×	Cパターン
Hさん	公的機関	その他教員	10人	×	Cパターン

表2 調査対象者のプロフィール

本研究では、2014年度(学生が3年次後半)から2015年度(就職活動終了時)にかけて、X専攻の学生それぞれに半構造化インタビューを計3~4回、1人につき1時間程度かけて実施し、その内容は許可を得て録音した。分析には、スクリプト(ゴシック体表記)に起こしたものをを用いている。なお、各学科学生数が20名程度であり、かつ小規模校という背景のため、匿名性の確保として、学生たちの語りの内容が損なわれないよう本稿ではイン

タビュースクリプトに必要最小限の加工・修正を行っていることを断っておきたい。

表2では、学生たちの基本的な属性を示した。このデータから特筆すべき点は、民間企業に内定獲得を果たした学生の全てが大企業(従業員規模1000人以上)への就職を成し遂げていること、そこには、卒業生への相談を行って民間企業に内定獲得を果たした学生(Aパターン)と、就職先に卒業生がいることは認知していたが直接相談するネットワークはなかったという学生(Bパターン)とに層化されるということである。この点は、(就職活動に際して)相談した卒業生数の差として確認できる。

また、本稿で備えた特長は「民間企業への就職活動を行った」と回答する学生のうち、結果として「民間企業の内定獲得には至らず就職を断念した」という学生たち(Cパターン)を比較検討の材料としていることにある。仮説的には、Gさん(後述)にみられるように、卒業生ネットワークに恵まれなかったために就職活動に困難をきたしたことが考えられる。一方、Hさんのように、最も多く卒業生に相談したと回答しているものの、民間就職を断念したケースも見られる。GさんやHさんは、最終的に職業訓練指導員という進路を選択している。表2の表記に関して、AパターンとBパターンは「大企業(民間)」を意味し、Cパターンは「公的機関」を意味していることを断わっておきたい。なお、日本標準職業分類に従い職業訓練指導員は「その他教員」と表記した¹⁵⁾。

卒業生との関係では対照的な以上の事例を取り扱うことで、以下、二つのリサーチクエスチョンを設定する。一つは、「誰が、どのように卒業生ネットワークの機能を引き出しているのか」。そして二つは、「なぜ学生間で卒業生ネットワークの効用に程度差があるのか」である。これらを、それぞれの学生類型から比較考察することで、学生たちの就職活動の内実と卒業生ネットワークの効果を検討することとしたい。

4. 大学生の就職意識と行動

4.1. 卒業生ネットワークはどのように獲得されるのか

まず前提として理解すべきは、学生たち全員が必ずしも卒業生とのネットワークを築いているわけではないという点である。例えばGさん(Cパターン)は、同じX専攻で民間企業に内定を得たすべての学生が、「卒業生がいる企業に内定している」という事実をインタビュー中に明らかにし、卒業生がいる企業でなければ出身大学のカリキュラム特性は理解されにくいという事実を明確に主張している。

授業とか実習でほかの大学生よりもたくさん学んできて、2倍まではいきませんが、1.5倍とか。ほかの大学生よりも勉強してきたのに、何のためにこれまで実習をやってきたのか。それを、民間企業が本当に把握してくれるのか。だいたいところが、この大学名を言っても、まず説明から入らなくちゃいけな

い。OB/OG がいれば違いますけど、基本的には、どういう学校なのかって説明するところから入ることが多いんです…(学校の)認知度が低いんですよ。OB や OG のいるところは、「ほかに何とかさんもいるよ、君たちは実習とか授業もいっぱい頑張っているよね」っていうことなんですけど、知らなかったらもう待遇が全然違う。D さんとか、それを評価してくれる民間企業にみんな行ったと思うんで。例えば…それこそ A さんとかも、OB の方が何人かいたんで、それを評価してもらいつつ、自分のことも評価してもらって行けたと思うんですよ。…新規開拓をするのは非常に苦難の道であると思いますね。職業能力開発総合大学校ですって言って、「？」ってなったとき…僕の場合は、「防衛大学校とか、気象大学校ってあるじゃないですか。それは、防衛省の管轄の学校、気象庁の管轄の大学校。僕らの職業能力開発総合大学校っていうのは、厚生労働省管轄の大学校であります」っていう。防衛大学校とかを言わないと、大学校ね、ハイハイって(あしらわれると)いう…。

(インタビュー 2015 年 10 月 5 日 : G さん)

G さんの語りが明らかにしているのは、民間企業への就職活動を通して複数の困難を抱えたという事実である。そこには、職業大特有のカリキュラム特性が十分に理解されないという「大学認知面」に起因した事実上の「足切り」経験が横たわっている。G さんは、こうした背景を無事説明し終えたとしても、学校の説明に時間が多く割かれることで面接時間が終了し、自己アピールをする時間が結果的に剥奪されてしまうという苦境に立たされていた。その一方、卒業生がいれば「状況は違う」と強調しているように、民間企業を狙うなればこそ卒業生がいる企業にアプローチすることの必要性が語られている点に注目したい。G さんはなぜ卒業生が勤める就職先をメルクマールに就職活動を行わなかったのだろうか。なぜ、「不遇」な就職活動の経験を反省材料とし、卒業生というネットワークを資源とした就職活動を行わなかったのだろうか。

ここで重要なのは、G さんが相談した卒業生数が 0 人というように、そもそも卒業生と知り合うほどの関係が存在しないという機会構造の差に注目することの必要性である。その点で G さんと明瞭な対比をなすのが、サークル活動を通じて卒業生との関係を日常的に築き、顔馴染みでもあったという A パターンの学生たちである。

自分は部活で、部活は(練習試合もあるから)OB とのつながりがあって、それで先輩と知り合って、そこに就職したんですよ。(4 年始め頃に)就職活動どうしようと悩んでいて「どこに行かれたんですか」って聞いたら、ここだよって言われて、「ぜひ入ってよ」っていう話をされたんで。そこから調べるようになったんです。で、学校にも説明会で来てくれて、一コマ授業をつぶして、その会社の説明会になってっていうこ

ともなって。その部活の先輩がきて、…そこから説明会に参加したんですけど、志望部署ごとの説明会に参加して。これは後から聞いた話なんですけど、「良いと思った人にメールした」っていうなかに入っていて、…あなたの学校からは何名先輩が来ているし、実習内容は素晴らしいので、特別ルートにしますって言われて。

——面と向かって？

はい。そっからはスラスラって。

(2015 年 10 月 6 日 : A さん)

民間企業を希望する学生たちは、X 専攻の学生たちすべてに共通して、進路指導の面談を受けている(3 年次後半)。ここで示す A さんは、就職相談で「漠然と民間」を希望しているに過ぎず、「具体的な企業名は何なのか」といった教員側からの質問に満足いく受け答えができなかったという歯がゆい経験をもっていた。しかし A さんは、一方では自らの専門性を活かした職種を希望しながらも、どのような企業情報を集中的に選び取ればよいのかがわからなかったという。

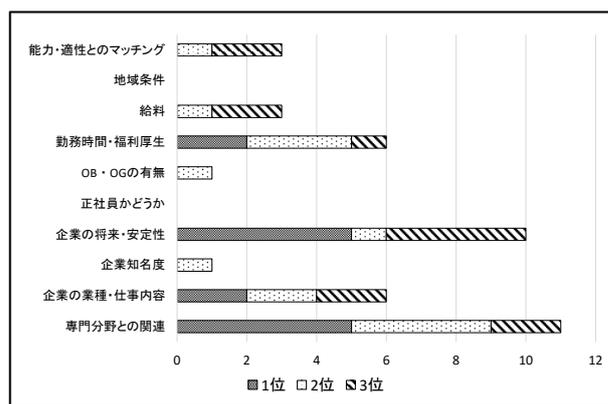


図3 企業選びにおける学生の価値基準別回答数

A さんのように、「これまで学んできたことが活かせる(=専門分野との関連)」という企業選びの価値基準は、何も特殊なことではない。図3は、本研究がそもそもの対象とした学生たち14名が挙げた主要な価値基準を1位から第3位まで順序づけた回答の集計結果である。学生たちのほとんどは「専門分野との関連(計11名回答)」や「企業の将来・安定性(計10名回答)」を重視したと回答している。

しかし、A さんの語りが示しているのは、価値基準が明確であっても「どの企業にするか」を絞り込められないという戸惑いである。そうしたなか、卒業生がサークル活動に頻りに顔をだし、人間関係が築かれる状況の中で就職相談が行われていったという事実は注目に値する——もちろん授業の一環として卒業生の話を聞くという事実を含めて。卒業生との人的ネットワークを媒介に直接説明会が開かれるだけでなく、その後「スラスラ」と就職が決まっていたというプロセスは、何よりも(準)制度的連結による「卒業生経由の就職」が行われ

ている事実を浮き彫りにするものといえる。A パターンの学生たちは、卒業生とのインフォーマルな関係を媒介とすることで就職行動を絞り込み、G さんが語ったような困難を経験することなく円滑に内定獲得を経ていった点で共通する。こうした学生たちはサークル活動といった軸を通して卒業生とのネットワークを確保し、日常的な関係構築を手立てに就職活動を進めていたのである。

4.2 卒業生ネットワークの直接効果

前述した A パターンの学生の語りから部分的には示唆されているものの、実質的にこうした学生たちはどのような機能を卒業生から引き出しているのだろうか。学生たちのインタビューデータから、本稿ではその直接効果と間接効果を同定した。直接効果は、荻谷ほか[10]で示されるように、卒業生と顔の見える関係を通じて様々な機能を引き出す A パターンの学生間で盛んにみられる。一方で間接効果は、卒業生との関係は全く持たないが、しかし卒業生がいる企業情報を自前で調達することで自己 PR の時間を確保し採用確率を高めようとする戦術として言い換えられるものである。

既述の G さんのように、調査対象の学生たちは「職業大のカリキュラム特性を十分に理解してくれる企業は卒業生のいる企業を除いて稀である」という認識を共通して持ち合わせていた。こうした外部的制約を乗り越える一つの手段は、学生たちにとって「手取り早い」職業大のカリキュラムや、実に多くの時間を費やしてきた「実習」に価値を見出してくれる卒業生ネットワークを調達することであった。以下、まずは A パターンの学生を事例とすることで、卒業生がもたらす機能の諸相——直接効果の存在を確認しておきたい。

①顔の見える関係を通じた情報伝達

まず強調したいのは、最も基本的な機能である情報伝達機能である。

入社二年目で、(その先輩は)あんまり仕事内容は知らなかったんだけど、それでもある程度の仕事は知って…先輩の話とか聞いて何となく仕事内容はわかったって感じ。本当にお世話になった。

(2015年10月22日：Bさん)

先輩の話を知ると、入社してからジョブローテーションで、設計部門が見積もり部門か、施工管理部門か、三つがあって、5年間で2年、2年って経験して、最終的には全部をやって好きなところを選べるっていう。そっちの方が選べるし、経験もできるっていうことで、それで最終的に(決めました)。

(2015年10月5日：Dさん)

BさんやDさんは、先輩(卒業生)と関係を深めていく中で、「仕事内容がわかった」ことを強調する。彼らは、「仕事内容に自らの専門性が活かせるかどうか」という不安が卒業生との関係を通じて解消されていったと語

り、Dさんはその中でも企業内での成長や仕事の選択肢に恵まれる建設業界へと就職を決めていったという。

では、こうした情報収集としての卒業生ネットワークの利用のあり方は、就職行動の「順番」としてはどのように理解できるだろうか。

自分の考えなんですけど、ネットっていうのは、会社が出している公式のものに過ぎない。例えば、この会社受けたいですっていうエントリーまたは流れとか。それは公式のもの。OB・OGの方っていうのは、直接的なことはあまりできないかもしれない。でも、「そういう人を使う、交流をもっている」とそれは助力になると思います。応募資料はネットを使わないとできないのでまずはインターネットが主流かなとは思いますが。順序的にはまずOBから(得られる)情報、そして気になったところのウェブを見るっていう流れ。…結局、4年生の前期でも授業とか実習はオンパレードなわけですし。すごく頑張ってる新規開拓っていうのは相当以上の労力っていう。

(2016年1月26日：Cさん)

ここからは、図2で示されているような「なぜ就職サイトを用いた就職行動が職業大生において明らかに少ないのか」に対する一定の解が示されたとみるべきだろう。職業大における学生たちの就職行動を理解する基本的な視点は、本事例に限定された範囲ではあれ、「授業」と「実習」といったカリキュラムによって学業的な負担が重くのしかかっているということである。この視点は、Cさん以外にもインタビューを行った学生たち全てに共通して確認された。

このため、学生たちは基本的に「順序的にはOB」から情報収集を開始し、出会った卒業生の企業情報を基礎にインターネットによって理解を深めていくという戦略を選び取っているのである。こうした戦略を通じて就職活動量の低コスト化を目指そうとする学生たちは、学業と就職活動のバランスを巧みに図っているといえる。

②安心を担保する社会化機能

しかし、卒業生から得られる直接の情報とはいえ、それが学生本人にマッチングしていると考えるのは早計である。こうした点を突き詰めながら、最終的に決断する企業先に「安心」を担保するメカニズムが必要と言える¹⁶⁾。こうした安心を、学生たちは最終的にどう調達しているのだろうか。

自分は、先輩を頼ることって思いますね。この言葉も先輩が言ってたんですけど、「先輩たちが迷って、迷った挙句、決めた会社なので、そこに行けば間違いはないだろう」みたいな。自分の一個上の、研究室が一個上の先輩。ちょっとだけその先輩に関わる機会があったんですけど、その先輩も、OBが行っているところしか受けてなくて、それでやれているしOBが行っ

ているところなら安心だろうってということで、それで自分も真似しました。

——そのときって、どんな自己 PR になるのかな。
 実習の自己 PR です。実習が仕事内容に直結するっていうのを先輩から言われていて、その自己 PR を書きました。あと、面接では、先輩から紹介されたって、先輩がきっかけでっていうことをアピールしたと思います。

(2015 年 10 月 6 日 : A さん)

A さんは、「先輩を頼ること」の必要性を指摘している。格言として暗記しているという上記の語りから窺えるように、A さんはもっとも頼りになる存在として卒業生を捉え、卒業生が働き続けられているという事実そのものが「安心」を担保しているというのである。

ただし強調すべきは、「何を自己 PR すべきか」といった就職活動の戦略面で、卒業生からのアドバイスを A さんは強く受け取っていたということである。A さんの実際の自己 PR から見られる通り、「職業大生」であることがむしろアピール材料となっていることは、前述した G さんといった C パターンの学生とのもっとも明快な違いとして理解できるだろう。

③勤務の内実を判断するシグナル機能

自己 PR の材料を得られるなど、卒業生との関係は学生たちにとって安心を提供し、「就職先に不安を覚える」という語りを紡ぐ学生は皆無であった。このことは、学生たちが「先輩を通してどのような職場なのかがわかる」という判断過程が伴っていると考えられる。図 3 で示したように、「勤務時間・福利厚生」を主要な価値基準とする学生も少なくないことから、ワークライフバランスをどれほど確かなものとするかは重要と考えられる。

趣味があるんで…ワークライフバランスを考えたときに、サークルの先輩がいて、現場の人でもあったんですけど。「きみ X 専攻なの？」って言われて、「やめた方がいいよ」って。「マジ、もう帰れんから」って。サークルの趣味をやり続けたいなら「うちは来ない方がいいよ」って。

——判断材料をもらえたんだね。

そうです。業界特有なものがあるので。納めなきゃいけない期日(=納期)っていうのがある。お客さんに納める期日にあるっていうのが大前提なので。そのかわり、手当はいいよっていう。中身を掘り下げて聞けたので良かったなっていう。

(2016 年 1 月 26 日 : C さん)

学生たちにとって、卒業生のいる就職先は「自分もやっていたい」という判断材料の主要な根拠として持ち出されている。一方、C さんのように、卒業生との関わりは「どのような勤務実態なのか」という点にまで踏み込んだ知識を得られるものとして捉えられている。C さん

は「ブラック企業」といった社会問題が顕在化するなかで、自身のワークライフバランスの問題として「どれほど勤め続けられる企業なのか」に慎重を期していたが、こうした卒業生との関わりが「企業選び・絞り込み」という点にまでかかわった判断材料を提供していることが読み取れるだろう。

④選抜機能

学生たちの以上の語りは、いかに学生たちが卒業生との関係を通じて様々な機能を引き出していったかを物語るものと言えるだろう。とくに、情動的には恵まれない立場にある学生たちにとって、卒業生は相談に応じてくれる情緒的な資源となっていた。では、こうした卒業生は内定獲得との関連からどのような効力を有しているのだろうか。この点から注目すべきなのが選抜機能である。以下にみるように、学生たちは卒業生を媒介とすることで「一次試験」を免除されたり、「特別ルート」として企業側から優遇されるような経路を辿っていた。

リクルーターの方が、推薦書をだしてくれたら、一次は免除になって、二次面接からでよかったっていう感じかな。

(2015 年 10 月 22 日 : B さん)

OB の話を受けて会社に行ったら、違うところに特別呼ばれて、それでまた説明会を受けて。あなたの学校からは何名も先輩が来ているし、実習内容は素晴らしいので、特別ルートにしますって言われて

(2015 年 10 月 6 日 : A さん)

A さんや B さんが語るように、ここからは「職業大生であること」を評価してくれる企業側の姿と、そこで培った実習経験に特別な価値が付与されることで就職活動が進んでいくという明快なプロセスが読み取れるだろう。そして最も強調すべきは、こうした就職活動の経路へ進んでいくプロセスに、何よりも卒業生を媒介させることの有用性である。A パターンの学生たちは、単に情緒的な資源としてのみ卒業生ネットワークを駆使するのではなく、それを内定獲得と関わらせた有用な資源としても動員していたことになる。

こうした背景には、「過去の卒業生」が企業社会で活躍し、その強みが企業内で証明されているという構造的背景がある。彼らが一部「免除」になったという選抜試験が正当化されるのは、「学校歴(=職業大出身であること)」と「学習歴(=実習経験を積み重ねてきたこと)」が実質的な意味をもち、両者が表裏一体のものとして企業側に評価されているからである。こうした企業背景によって、C パターンの学生たちが遭遇した困難はまったくといって良いほど顕在化しないのである。「学校歴」と「学習歴」が一体となった評価基準が成立するのは、「建設業」や「製造業」といった領域と、実習に価値を置く職業大の「専攻分野」との間に特有の移動経路を切り開いていると考えられる。

4.3. 卒業生ネットワークの間接効果

以上の分析は、学生たちがまず様々な場を通して卒業生と「顔見知りになる」という情緒的な紐帯形成の必要性を示している。そのことは、学生たちが経験する事実上の「足切り」経験を回避する手立てとなっていた以上、職業大生の就職活動理解と内定獲得を理解するうえで見過ごせない要因とさえ言えるだろう。

しかし、学生たちの内定獲得には、「サークル活動」をやっていないかたり「卒業生との関係はほとんどない」と回答するような事例（Bパターン）が散見される。こうした学生たちは、Cパターンと同様の困難を経験すると考えられるが、しかし実際には巧みな就職行動を見せていた点で注目し値する。ここではそうした学生の戦略を間接効果として描写しておこう。

（卒業生がいるというのは）ほかの学生から聞いたくらいです。寮とかでもなかったし、先輩から聞いたこともなかったので…。間接的に聞いただけなので。…職業大は実習も多いし、それをアピールすればよほどのことがなければ大丈夫だろうって。でもOBがいるから（受けました）とか、それは見えないようにしつつ（とと思って面接を）受けました。先輩とかの力を借りるわけじゃないですけど、OBがいる企業を一つは受けておくのも、不安を消す意味で（重要）。先輩とのつながりっていうこともあって信頼ができていてし大学と企業との関係ができていていうのもある（だろう）と。…もちろん自分がやりたいかっていうのはあるんですけどそれが一致したのが今の就職先です。…後に「君と同じ学校の人が結構いてね」という話をされたんですけど、自分は実習をアピールしても相手は職業大って見ていたっていう。

（2015年10月9日：Fさん）

「サークル活動」を行っていないというFさんは、Aパターンの学生とは異なり、直接的に卒業生ネットワークに組み込まれていない。このため、初期は就職サイトを利用した情報収集が主だったという。そうしたなか、Fさんはほかの学生から間接的に聞いた情報として「卒業生がいる企業」の情報を部分的に仕入れていた。注目したいのは、他にも希望している就職先はあるというFさんにとって、それでも「OBがいる企業を一つ受けておく」ことは「不安を消す」うえで重要な意味があったということである。

しかし、だからといって卒業生との関係が実体を伴っていないために、自己PRで「先輩から誘われた」ことを堂々と語ることでできるAパターンの学生たちのように、直接的な行動をとることはできない。そこでFさんがとった方法が、「卒業生がいることを知っていても知らないよう振る舞う」ことであり、具体的には「職業大で培った実習経験を提示する」という戦術だった。すなわち、Fさんは卒業生とつながりがないことを隠蔽しつつ、

「職業大生」であることや「学習歴（＝豊富な実習量）」を提示することによって内定確率を高めようとしたのである。結局、「相手は職業大としてみていた」というように、Fさんの戦術は功を奏した形になる。卒業生ネットワークをそもそも利用できないものの、結果的に卒業生の恩恵にあやかろうとするこうした戦術の行使は、卒業生との関係に恵まれない学生間の機会構造の差を一定程度解消する間接効果を示していると考えられる。

もちろん、卒業生ネットワークに恵まれないBパターンに属する学生たちは、そもそも「職業大生であること」をアピールするだけで事足りたかもしれない。この点を追究するには、「職業大生であること」が新卒労働市場でどれほど付加価値を有するかについて、独力で就職先を開拓したという学生の事例検討とその蓄積が欠かせない。ただ、特定職業と専攻分野別との関連に注目した本稿から明らかになったのは、事実上、AパターンもBパターンの学生も、結果的には「卒業生経由の内定獲得」という点では共通した入職パターンを示していることである。

4.4. 卒業生ネットワークの限界と就職行動における構造的背景

最後に取り上げるべきは、Cパターンに属する学生たちである。Gさんのように、「相談した卒業生が0人」の場合、職業大のカリキュラム特性に理解が得られず就職活動に困難をきたすことは既に述べた通りである。

しかし、Hさんのように「相談した卒業生数が10人」と調査対象者の中で最も多く、豊富な卒業生ネットワークを有しているにもかかわらず、「民間企業の内定獲得を断念した」と語られる事例もある。以上の分析とは異なるこうした事例を、どのように理解できるだろうか。

実際に働いたことがないので、学生から社会人になってからの変化とか（先輩に）聞きましたね。興味があったので、学校でも合同説明会とか参加して話も幾分か聞いたんですけど、その中でも、あんまり行きたくないところに巡りあわなかったんです。だから…自分でも開拓したい気持ちはあったと思います。でも、（面接等で）学校名を言ったら「えっ？」という風に言われます。「なにその学校？」みたいな。その場で説明しても、あまりとってこないみたいな目でみてましたね。まず自分の学校のことを説明しないとイケないので、そこで時間がとられちゃって、そこで面接が終わってしまうことが多かったんです。それでも「実習？」「何それ？」みたいな。なんかよくわからないな～みたいな感じで。そういう印象が強かった…と思います。この前、後輩にも「就職活動どうしたらいいですか？」みたいなことを聞かれたんですけど、「とにかくOBがいる所にどンドン話を聞いてアプローチしていったらいいんじゃないか」ということをいいましたね。新規開拓はちょっと難しいってことを（自分の経験から）後輩には言いました。…それは間

違いじゃないと思います。

(2016 年 1 月 28 日 : H さん)

まず確認できるのは、H さんは卒業生との関係を密にもってはいたという事実である。このため、A パターンの学生たちと同じように、情報提供といった様々な機能事例には該当しうる。しかし一線を画しているのは、H さんが「行きたいところに巡りあわなかった」と回答しているように、卒業生のいる企業を選択肢のひとつとして考えることはできなかったという点にある。

このため、H さんは就職サイトを用いた就職活動をほとんど「独力で」行っていったことになる。注目したいのは、「学校歴(=職業大生であること)」と「学習歴(=実習経験を多く積んできた)」はほとんどと言って良いほど通用しなかったという経験である。「学校の説明だけで面接が終わってしまう」という語りからは、同じ C パターンであった G さんと同じように、事実上の「足切り」経験として、彼らには「苦い思い出」が刻印されている。

「卒業生経由の就職」から逸脱する学生たちの就職活動は、この点で上首尾なものとは言い難い。しかし、図 2 で示したように、全国理系大学生の就職活動と比較した場合において、彼らの就職活動に投入するコストは決して「多い」とも言えない。

卒業生経由の就職活動は、なぜ一定の継続性をもつのだろうか。最後にこの点に対する考察を加えておきたい。

結局、授業が、ここってびっしり授業があって、9 月だったら 1 週間のサイクルで実習の授業が回っている状態で、で、休んでいけばいいじゃないかって思うかもしれないんですけど、結局、どこかで補わなきゃいけないっていうのもあって、先生によって融通がつく方もいらっしやれば、補講がないっていう方もいらして、そういういろんな背景もありまして…

(2015 年 10 月 9 日 : F さん)

ここで語られる F さんの事例は、何も彼にのみ固有の問題ではない。多くの学生たちが異口同音に語ったのは、何よりも個人が独立に就職活動を行い、時間的・心理的な労力を払う孤独な就職活動の路線と、職業大のカリキュラム特性とのバランスをどのように両立させるのかという課題であった。H さんが後輩に勧める就職活動の戦略は「OB がいる所にどンドン話を聞いてアプローチする」ものであり、それが「間違いじゃない」と確信的に提示するのは、「学校歴」や「学習歴」の提示が労働市場で十分評価されないという経験則があるからであり、F さんが語るように、独力で非制度的連結タイプの就職行動は、学校のカリキュラム特性とは不釣り合いという合理的判断によって中断されていくと考えられる。

5. まとめと考察

本研究では、社会ネットワーク理論の立場に依拠し、

研究蓄積の乏しい「特定産業と専攻分野との関連」に注目しながら職業大生の就職行動を分析してきた。最後に本節では、本稿で得られた知見と今後の課題について整理しておきたい。

第一の知見は、「技術・専門系」の内定獲得を果たす学生たちの就職活動において、卒業生ネットワークの利用は高く価値づけられていたということである。

就職サイトを利用した就職活動が一般的だと報告されるなか、本事例でもインターネット利用は確かに見られた。しかし卒業生ネットワークは、企業選択という就職行動の「順序」を枠づける出発点となっていたのである。卒業生ネットワークは「仕事内容の理解」を促すだけでなく「自分が働き続けられるか」といった「安心」を提供するものとしても捉えられていた。とくに、サークル活動といった場を通して卒業生との関係を強固に築いていた学生ほど、卒業生ネットワークから複数の機能——情報提供、社会化、シグナリング、そして選抜という多方面にわたる恩恵(=直接効果)を卒業生から得ており、一次選抜を免除されるといった優遇措置を経験していた。このため、卒業生との関係に恵まれた学生は就職活動に費やす時間的・心理的コストを過小に抑えることが可能となり、就職活動をめぐる語りは「選択」をめぐる葛藤こそあったものの、その行動は総じて順風満帆といえる範疇にあると結論できる。加えて、「学校縁」を通じた赤の他人として位置づけられる弱い紐帯の強み仮説は、本事例においては該当せず、むしろ卒業生との強い紐帯こそが強みとなっていた事実は、大卒就職研究で見出された重要な知見といえるだろう。

第二の知見は、既存研究では十分に注目されてこなかった技術・専門系——建設業・製造業という特定産業への移行に、職業大特有の制度的連結の構造が浮き彫りになったということである。

本稿で扱った様々な学生の語りから明らかになった重要な事実は、「職業大の卒業生が既にいる」企業ほど、学生たちの「学校歴」や「学習歴」のアピールは企業側から承認されやすかったということである。このことは、たとえ卒業生ネットワークに学生たちが直接埋め込まれていなくとも、「卒業生がいる」というアピール自体が内定獲得において有意に働くことを意味している。この点は、「一次試験の免除」や「(職業大だからこそ)特別ルート」として学生たちが語った事例から示されているように、学校に対して企業側が特有の付加価値を示している事実を明らかにするものといえる。その背景には、職業大が輩出した卒業生が、企業社会で「通用する人材」として評価されている事実によって支えられ、連綿と続く人材輩出がもたらす一つの成果として解釈することができる。前述したように、JILPT[4]が行った企業別の調査結果では、「技術・専門系」に該当する企業のうち(N=810)、「大学との長期的信頼関係を重視する」と回答した企業の割合はそれぞれ「建設業(26.8%)」「製造業(28.3%)」となっていたが、職業大という学校事例は、まさにこの点を明確にするものといえるだろう。

最後に本稿の課題について指摘しておきたい。本稿では、「技術・専門系」のうち建設業と製造業分野に特化して学生の就職行動を分析した。しかしまず、そこで見出された制度的連結が職業大に固有のものといえるのか、それとも他の教育機関にも同様に当てはまるかが比較の視点によって問われる必要があるだろう。また、本稿で扱った職業大の事例については限定的であり、学生たちが在籍する「機械・電子情報・電気・建築」という専攻分野にわたって比較検討を行うことで、職業大全体に妥当する制度的連結なのか、あるいは職業大における特定専攻分野に特徴的なのかを検討する経験的研究が必要である。加えて、「独力で就職先を開拓したパターン」の学生の事例もありうるため、本稿で扱った学生たちとは異なる入職パターンについても検討していく必要があるが、そうした点については別稿の課題としていきたい。

参考文献・注

- [1] Gelatt, H.B.: "Decision-making: A conceptual Frame of reference for counseling", *Journal of Counseling Psychology*, 9, pp.240-245(1962) .
- [2] 吉田明子: 「進路決定の情報処理に関する一研究」, CAREER GUIDANCE STUDY, No.6(1985) .
- [3] 公益社団法人全国求人情報協会, 2015 年卒学生の就職活動の実態に関する調査, 公益社団法人全国求人情報協会 業務部 佐藤日出男, www.zenkyukyo.or.jp/outline/houkoku/004.pdf, 2015.06.24.
- [4] 労働政策研究・研修機構: 「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」」, JILPT 調査資料シリーズ, No.17(2006) .
- [5] 下村英雄, 堀洋元: 「大学生の就職活動における情報探索行動: 情報源の影響に関する検討」, *社会心理学研究*, pp.93-105(2004) .
- [6] 鈴木伸生: 「大卒就職における OB 利用の効果と機会格差」, 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ, No.40(2011) .
- [7] 三輪哲, 石田賢示: 「大卒就職における社会ネットワークの効果」, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 第 59 集, 第 1 号(2010) .
- [8] Granovetter, Mark.: "The Strength of Weak Ties", *The American Journal of Sociology*, 78, 6, pp.1360-1380(1973) .
- [9] Granovetter の枠組みを日本で導入・検討したものに以下が指摘できる。例えば, 渡辺勉: 「戦後日本の入職経路の分析」, 1995 年 SSM 調査シリーズ 3 社会移動とキャリア分析, 佐藤嘉倫編, 1995 年 SSM 調査研究会, pp.1-29(1998).
- [10] 荻谷剛彦, 沖津由紀, 吉原恵子, 近藤尚, 中村高康: 「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, pp.89-118(1992) .
- [11] 浦坂純子: 「新卒労働市場における OB 効果と大学教育——大学サンプルに基づく実証分析」, *日本労働研究雑誌*, 471, pp.52-65(1999) .
- [12] 平沢和司: 「就職内定企業規模の規定メカニズム——大学偏差値と OB 訪問を中心に」, 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——, 荻谷剛彦編, 広島大学大学教育研修センター, 広島, pp.57-68(1995) .
- [13] 濱中義隆: 「就職結果の規定要因——大学ランクと『能力自己評価』に着目して」, 大学から職業へⅡ就職協定廃止直後の大卒労働市場, 岩内亮一, 荻谷剛彦, 平沢和司編, 広島大学大学教育研究センター, 広島, pp.33-45(1998) .
- [14] 濱中義隆: 「現代大学生の就職活動プロセス」, 大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援, 小杉礼子編, 勁草書房, 東京, pp.17-49(2007) .
- [15] 日本標準職業分類に従い「その他教員」を用いているが, これは職業訓練指導員への入職を示すものである。その場合, 学生たちは職業大長期養成課程で「研修」を受け, その修了後に職業訓練指導員の資格を得ることができる。
- [16] 中村高康: 「『OB・OG 訪問』とは何だったのか 90 年代初期の大卒就職と現代」, 大卒就職の社会学 データから見る変化, 荻谷剛彦, 本田由紀編, 東京大学出版会, 東京, pp.151-69(2010) .

(原稿受付 2016/2/17, 受理 2016/7/5)

*坪田光平,
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町
2-32-1 email:tsubota@uitech.ac.jp
Taro Shokugyou, Polytechnic University of Japan, 2-32-1
Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035

*安房竜矢,
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町
2-32-1 email:awa@uitech.ac.jp
Jiro Shokugyou, Polytechnic University of Japan, 2-32-1
Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035

*星野実,
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町
2-32-1 email:hoshino@uitech.ac.jp
Jiro Shokugyou, Polytechnic University of Japan, 2-32-1
Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035

*泉信也,
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町
2-32-1 email:izumishinya1993@gmail.com
Jiro Shokugyou, Polytechnic University of Japan, 2-32-1
Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035

*杉山満康,
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町
2-32-1 email:michiyasu.sugiyama@gmail.com
Jiro Shokugyou, Polytechnic University of Japan, 2-32-1
Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035