

日本における、大学教育の卒業後における効果の 検証研究のまとめと課題ⁱ

A Revue of Studies on the Effects of University Education for the Graduates in Japan

小原 一馬[†]

KOHARA Kazuma

概要 (Summary)

本稿ではこれまで行われてきた日本における大学教育の卒業後の効果に関する実証研究を、教育社会学・教育経済学、キャリア教育、経営学の三つの分野との関係から整理し、その背景を、特にシグナル理論との関係、およびキャリア教育の発展の影響という観点からまとめた。その上で、その代表的な研究を紹介しつつ、その結果の共通点を見出し、今後行う予定の教員養成系学部の卒業生調査を実施する上で考慮すべき知見を考察した。

キーワード: トランジション研究、キャリア教育、シグナル理論

1. はじめに

本稿では今後進める予定の、『教員の職能形成に資する大学の教員養成カリキュラムの実証研究』における宇都宮大学教育学部の教員就職者の調査に向けて、これまで行われてきた日本における大学教育の卒業後の効果に関する一般的な実証研究の整理を行い、その成果と課題をまとめたい。ただし教員養成系学部に関する調査については、本研究の対象外とし、稿を改めて論じたい。

1. 教育社会学・教育経済学分野における大学教育効果研究 1

大学教育の効果の検証は、これまで主に三つの分野で行われてきた。

第一が教育社会学および教育経済学分野である。教育社会学分野における大学教育の効果に関する研究は、1960年代から、学歴社会論を背景に進められていった(苅谷2010)。苅谷の述べる通り、これらの研究における焦点は、大卒(特に有名な大学を卒業したもの)とそれ以外との間の就職機会や昇進機会の格差に向けられていた。その結果、これらの研究においては、大学教育の効果は、「大卒」という学歴、もしくは「〇〇大卒」という学校歴が、就職およびその後の昇進においてどのような格差をもたらすかというかたちで進められていった。こうした視点からの研究は当初、このような格差が不公正なものとして批判的な視点から進められていたが、1980年頃から、その合理性を示すような解釈があらわれはじめた。その代表例が岩田(1981)である(苅谷2010)。ⁱⁱ岩田は、入試の偏差値の高い大学を優先して採用するという日本の大企業の選抜方法の背景には、新卒一括採用&長期雇用という雇用慣行があり、ここから、一元化して把握することのできるような潜在的能力の重視に向かったのだ、という仮説を提示した。この岩田の研究は、スペンスのシグナル理論を応用することでより広い文脈での理解が可能となる。

[†] 宇都宮大学 教育学部 (連絡先: koharak@cc.utsunomiya-u.ac.jp)

(ア) スペンスのシグナル理論に基づく日本の大企業の採用戦略の解釈

一般に大学教育は将来の職業における能力形成に関してはあまり意味がなく、むしろ将来の職業決定までの猶予期間（モラトリアム）として理解されることが多かった。では、企業にとって大学教育それ自体に意味がないなら、なぜ企業は（一部の）大学の卒業生を優先して採用しようとするのだろうか。この一見不合理に見える企業の行動を、合理的なものとして説明するのがシグナル理論、およびそれを応用したスクリーニング理論である（竹内1995）。シグナル理論によれば、もし大学での教育が、学生の能力を高めていないとしても、〇〇大学の入学試験を突破し、無事その大学を卒業できたという事実が、その学生の潜在的な能力の高さを示しているなら、入社後の訓練可能性を示すものとして理解できる。だから、岩田の言うように、日本の大企業が、そのときそのときで、会社にとって必要な能力をすでに持っているものを採用するのではなく、将来必要になるような能力は入社後の訓練で身につけてもらえば良いと考え、そのような能力をより効率的に身につけられるかどうかこそを、採用の基準としているなら、その訓練可能性の指標となるようなもので選抜を行えばいい。現状においては、どの大学を卒業したかということが経験的に、そのような指標として用いられており、だからこそみな入学試験に多くの熱意を持って取り組むのだと考えられる。

さらに言えば、シグナル理論は、もし企業が測りたい潜在能力が、直接把握できないものだった場合、その潜在能力を示すために、その能力がどのような負担に耐えられるかというかたちで計測されることを予想する（小原2001）。つまり、他に何の役にも立たぬような無駄な知識をたくわえるという負担に耐えられる、ということをもってして、人はその潜在的な訓練可能性の高さを示す、というような競争が行われるようになるということだ。もし他に役に立つような知識を学んでいるかどうかを問うても、そうした知識なら、負担なしでみなが喜んで身につけてしまうだろうから、潜在能力の判断にならないというのだ。ゆえに、その競争のための努力は、その能力を示すということ以外には全くの無駄になるということをもってして、かえってその能力を示すことができる。これがシグナル理論の予想する結末である（小原2001）。つまり、企業が評価する能力を持たない人にとっては、入学試験や卒論など大学卒業までに行われる様々な過程をパスするための努力が、より大きな負担になり、その努力をあきらめ、その競争から脱落していくことによって、パスすることが、その能力を示すことになる。

形式的に整った卒論を、期間内にきちんとしあげることができるようになったところで、その過程で、その学生は将来企業において、役に立つような能力をそこで獲得するわけではないかもしれない。しかし、一定程度の能力を持たないものにとっては、そうした卒論を書きあげるために、大変な犠牲を払わなければならないだろう。能力の低い者にとっては、そこまでの犠牲をはらってまで、難関と言われるような大学を卒業するよりも、もっと効率的にお金をかせぐ道はあるだろう。だとしたら、わざわざそんな面倒なこと（＝卒論を書く）をやり遂げるような学生は、卒論を書く上で必要とされた様々な潜在能力を、将来、別の仕事をする上で発揮することができるような人であるはずだ。

このように、シグナル理論は、「もし企業が、将来活躍することのできる潜在的に優秀な学生」を直接見分ける手段がない場合、受験勉強や大学での教育内容が、勉強をするものにとって、役に立たず、むしろ負担になることによって、かえってそこでの競争の過程により、優秀な学生を選ぶための間接的な手段になることを示した。

日本における、大学教育の卒業後への効果に関して、このシグナル理論と対をなすのが人的資本論仮説である（竹内1995）。前者が大学教育の効果として、選抜機能を重視するのに対し、後者はその社会化機能を重視する。シグナル理論は、企業が大卒（特に有名大卒）を優先して採用するのは、その潜在能力が教育過程を通じて可視化され、選抜されることによって生じるとするのに対し、人的資本論は、大学教育の過程で新たに身につけた技術や知識が企業によって評価されることによると考える。ⁱⁱⁱ

これまでの教育社会学のさまざまな研究は、日本における大学教育の学歴効果に関して、この二つの対立仮説のうち、概ねシグナル理論が正しいことを示してきた。例えば、苅谷（2011）は1980年代後半から2000年代はじめまでの期間における就職に関する学歴の効果に関して、大学進学がより容易になる過程で、一般大卒の価値が低下し、高卒と同程度かそれ以下になった一方、有名大学卒の価値が高まっていったことを示した（苅谷2011）。もし人的資本論が正しいなら、大学教育がこの期間に大幅に質が低下していない限り、このような価値の低下は起こらないはずである。一方、シグナル理論なら、大学への進学と卒業が容易になり、その選抜効果が弱まったことでこのような変化は説明できる。また岩脇（2006）は、不況時にあってさえ、大企業の採用担当者が新卒採用者を即戦力として捉えることはほとんどなく、その将来性を重視して採用していることを明らかにしている。これは岩田の指摘した日本的な採用人事のあり方が、今も変わっていないことを示す。

このようにして、教育社会学の分野においては、大学教育が就職後、企業にとって役に立つような能力を養成しているわけではない、ということが常識となっていった。

このような状況が変わっていくのは、教育に対する教育社会学や教育経済学の学問の捉え方が変わっていったからというよりは、教育そのものが変わっていったことによると考えられる。

(イ) 日本の大学教育改革

日本の大学教育改革を促していったひとつの要因と考えられるのが、1991年の文部科学省による「大学設置基準の大綱化」である。従来、大学の教育課程は国によってその内容を詳細に定められていたが、この大綱化以降その基準の要件を大幅に緩和し、大学間の自由競争の元、個々の大学自身の創意工夫によって教育研究の質を高めることが求められるようになった。このような流れの下で1994年、京大に高等教育教授システム開発センターが設置され、1996年には東大にも大学総合教育研究センターが設置される。

さらにこのような傾向を高めることになったと考えられるのが、2004年の国立大学の法人化である。これにより、国立大学は予算獲得のために、単に教育の質を高めるだけでなく、質が高まっていることを客観的に示すことも求められるようになった。

もう一つは次に見るキャリア教育の発展をも促した、1992年のバブル崩壊以降の大学生の就職難である。

このような状況の中で、成果を求められた大学教育改革の結果、教育社会学や教育経済学分野においても、大学教育の効果に関する新しい研究が出てくることになるのだが、それらを見ていく前に、大学教育の変化それ自体を促していった中心的な分野であるキャリア教育の分野について見ていくことにしよう。

3. キャリア教育分野における大学教育効果研究

(ア) 大学におけるキャリア教育導入の背景

さて、大学教育の就職後への影響に関する検証が進められた二番目の分野が高等教育研究、特にその中でもキャリア教育の分野である。

これまでの職業教育や職業選択指導に代わるかたちでのキャリア教育への転換は、1950年代から1960年代のアメリカにおける職業(vocation)からキャリア(career)への用語の転換にわかりやすくあらわれている(溝上2014, Herr 2001)。それまでの職業教育は、特定の職業につく上での専門的な知識や技能を習得するためのものであり、職業選択指導も、文字通り職業や勤め先を選ぶためだけの情報提供にすぎず、一人の人間としての一般的な成長を促すような教育的試みとは切り離されて考えられていた。それに対して、キャリア教育という新しい考え方においては、キャリアという個人の一生涯の生き方、働き方を、社会との関係の中で、より総合的に主体的に構築する試みへの支援という性格を持つようになった(溝上2014)。溝上は次のように述べる。

キャリア教育がそれまでの職業指導や職業教育と決定的に異なる点は、それが職業選択に関わる将来展望やキャリアプランニングだけの取り組みにとどまらず、将来の仕事を力強く行うための、あるいは、充実した社会生活や人生を形成していくための、一般的(generic)な技能や態度(能力)を学校教育で育成すること、その過程で自己形成や個人的発達をも促すことまで含まれていることである。(中略) 加えて重要なことが、このようなキャリア教育は、キャリア教育の授業やインターンシップなど特定の活動でのみ実践されるものではなく、さまざまな教科や教養・専門科目など、一般の授業を通して実践されるべき(だということだ)。(溝上2014:16-17)

このように、新しい職業教育としてのキャリア教育は、将来の職業上(ひいては人生全体において)役に立つような技能、資質の形成を、特定の職業につくことが決まっていない段階へと前倒ししていくなかで、どのような職業についた場合でも、どのような状況におかれた場合でも役に立つはずの、一般的で主体的な能力、資質の形成へと、教育全体を再構築する方向に向かっていった。そこで登場するのが「生きる力」や「社会人基礎力」「学士力」、あるいは「リテラシー」などといった、抽象的で総合的な新たな能力概念である。

こうした「新しい能力」(松下2014)が求められるようになったのは、ポスト近代社会の特徴とされる流動化、リスク化、不安定化、個人化、再帰化、グローバル化が高まったことへの適応としてしばしば捉えられている(本田2005、小原2016)。

よく知られているように、このうち「生きる力」という概念は1996年の中教審答申の中で、いわゆる「ゆとり教育」とともに登場した考え方であり、その後の学力低下論争などを通じて、批判にさらされていくのだが、ゆとりという概念が2000年以降の中教審答申から姿を消していくのに対し、「生きる力」の概念は「確かな学力、豊かな人間性、健康・体力」として再構築され、2003年以降の中教審答申においても受け継がれていく(八幡2016)。この事実への一つの解釈として、「生きる力」という考え方が、ゆとり教育に影響を与えた受験準備教育への批判という側面だけではなく、たとえば学力低下批判の際のひとつの根拠として用いられたOECD-PIISAのリテラシー概念とも共通するような「新しい能力」概念としての意義ももともと兼ね備えていた、ということが考えられるだろう。

まとめると、ポスト近代社会への適応として生み出されていった新しい能力概念の発展は、それを本来的に必要なとしていたキャリア教育発展を下支えし、またキャリア教育の発展はまた一方で、こうした新しい能力概念を一般に広めていく助けを果たすことで、一種の共進化をとげていったのではないかと、考えられる。

このような背景のもとで、日本において、キャリア教育が広がっていったのだが、それを政策的に推し進める直接の具体的流れとしては、二つ挙げることができる（児美川2014）。一つは1980年代後半からの進路指導の改革であり、キャリア教育という言葉こそ用いられていなかったものの1986年の臨時教育審議会第2次答申を受け、1989年（平成元年）学習指導要領の改訂で「『生き方の指導』としての進路指導」という考え方が強調されていった（巨田2012）。これは、溝上（2014）のいう職業教育からキャリア教育への転換の理念とほぼ性格が一致している。

もう一つはバブル崩壊後の若年層の就職難といった社会問題への直接的対応の必要性であった。具体的な施策としては、省庁横断的な日本初の若者政策と評価される、2003年の「若者自立・挑戦プラン」が挙げられる（児美川2010）。

このような流れのもと、大学においてもこれまでの進路相談や就職斡旋とはことなってきたかたちでのキャリア教育が進められていくようになる（斎藤2005）。

形式的には従来の就職部がキャリアセンターと名前を改め、4年生向けの就職相談だけでなく、4年間を通じたキャリア教育が行われるようになっていき、それらが単位化されるようになっていく、という過程が進んでいった。さらに深いレベルの変化としては、現在、大学での教育全体が「新しい能力」概念によって再構成され、ルーブリックにより評価されるという枠組みが広がりつつある（松下2010）。

(イ) キャリア教育分野における大学教育効果研究の実例

① 梅崎・田澤 2013『大学生の学びとキャリア』

さて、キャリア教育自体はこのような流れで大学に定着していったのだが、それが実際のところ、どのような効果を上げていったのかということの検証が、最近になってやっと行われるようになっていった。

まずその一つが梅崎・田澤のグループが開発したキャリア意識測定テストを用いた一連の調査である（梅崎・田澤 2013）。

これらの調査では、はじめに大学のキャリア教育で目指している目標をビジョンの明確化と、それを実践できる力の養成とに二つに分け、それぞれを次の6つの項目に関してどの程度できているかを答えさせる（キャリア・アクション・ビジョン・テスト 梅崎・田澤 2013）。

ビジョン項目

1. 将来のビジョンを明確にする
2. 将来の夢をはっきりさせ目標をたてる
3. 将来具体的に何をやりたいかを見つける
4. 将来に備えて準備する
5. 将来のことを調べて考える
6. 自分が本当にやりたいことを見つける

アクション項目

1. 学外のような活動に熱心に取り組む
2. 尊敬する人に会える場に積極的に参加する
3. 人生に役立つスキルを身につける
4. 様々な人に出会い人脈を広げる
5. 何ごとにも積極的に取り組む
6. 様々な視点から物事を見られる人間になる

これらの項目に基づくビジョン得点、アクション得点は、成績と相関があることが示されている。また全国の大学4年生に対する調査から、これらの得点が高いこと、および成績は、それぞれ（他の要因をコントロールしたうえで）就職において、内定を獲得することに役立っていることが示されている。また特にビジョン得点、および成績は、第一志望の就職先への内定の有無、内定先への満足度に独立に影響を与えていることもわかった。ただし就職先の企業規模に対して影響があったのは、難関大学かどうかだけであった（梅崎・田澤2013）

また上記のような成績の効果は、非難関大のサンプルにおいてだけあられ、難関大のサンプルにおいてはあられなかった。

この結果は、少なくとも非難関大学においては、より高い成績をとれるように勉強にはげむことで、第一志望の就職先に内定がとれる可能性が高まる、と解釈することができる。もちろん、この成績の違いは、生来の資質の違いによる可能性もある。もともと第一志望の就職先に内定をとれるような資質を持っている学生は、高い成績もとることができるというだけなのかもしれない。

ただし、ビジョン得点とアクション得点に関しては、大学教育を受けることで、得点上がるかどうかで、その効果を検証することは可能だ。実際、A大学C学部のキャリア教育の実習を受けることでこれらの得点が上がったことは示されている（梅崎・田澤2013）。

(ウ) キャリア教育以外の高等教育研究分野における大学教育効果研究の実例

① 金子元久2013『大学教育の再構築』

もちろん、大学教育の改革にたざざわり、その教育の効果の検証に携わっていったのはキャリア教育の研究者だけではなく、高等教育を専門とする教育学者も含まれる。そうした代表的な研究を見ておこう（金子2013）。

金子らが実施した一連の調査には、民間企業に勤める大卒2万5千人に、現在の仕事と大学教育との関連を振り返ってもらったものが含まれる。この調査からは次の基本的な事項が確認されている。

- ・卒業した学部によって現在の職務（「大卒専門職」「技術職」「事務営業職」）が決まること。典型的には、医療関係は「大卒専門職」に、工学系は「技術職」に、文系は「事務営業職」につくことが多い。教育系も比較的「大卒専門職」につく割合が高い。
- ・職務によって、大学でまなんだ専門知識・技能をどれだけ生かしているか、決まってくること。（「大卒専門職」は高く、「事務営業職」は低い）

そして、それぞれの仕事により必要とされるような能力の種類の違いは、賃金にほとんど影響しない（賃金は、年齢や性別、従業員規模、出身大学の選抜性などの変数でほとんど説明されてしまう）

金子らが実施した大学生調査（全国127大学、288学部の4万8千人の大学生を対象とした調査）からは、さらにこうした学部と卒業後の仕事との関係が、在学中の学生の将来の目標の設定と、所属する教育課程の目的・内容との関連の仕方に、大きな影響を与えていることが示されている。すなわち、「大卒専門職」につく可能性が高い医療系では、将来像が明確で、大学の教育目的との適合性も高い学生が多い。教育系もそれに準ずる。一方、卒業後、大学で学んだ専門知識が生かせないと感じられている社会・人文系学部では、在学学生も将来像が不明瞭な学生が多くなる。

これらは目新しい結果とはいえないが、他に、興味深い発見があった。

それは、大学生の成績が一般的な学習意欲や学習行動そのものよりも、成績そのものへのこだわりによってはるかに強い影響を受けているということである。授業に出席すること以外の自立的な学習時間の重回帰分析では、「課題へのコメントをつける」授業を受けている学生の自立的学習時間が特に長くなることが、わかっているが、同種の授業を受けることは、成績に関しては逆にマイナスの効果となってしまう。つまり熱心に自ら学ぼうとする学生の成績が良いわけではないのである。ここからもわかるように、良い成績をとろうとする行動はむしろ、楽に良い成績をとれる授業を選択することにつながっている。

これはすなわち、成績という指標が、学生がどれだけ熱心に勉強に励んでいたかということをおろそかにしていることを意味している。

このデータをもとに前節でみた梅崎・田澤（2013）が示した成績とキャリアへのビジョンとの関係を解釈すると、そうした将来へのはっきりした目的意識から、良い成績そのものを目的とした戦略を選択していることが予想される。

4. 経営学における大学教育効果研究

大学教育の効果検証に関わってきた三つ目の分野が、経営学あるいは組織論と呼ばれる分野である。

経営学においては、企業という「組織」の性格を通して、その効率性などを分析していくという枠組みをとることが多く、大学から企業へというつながりを捉える上では、その主な研究は、企業という組織に、外部から人が参入していくという「組織社会化」の過程に向けられることが多かった（中原2014a,2014b）。

1節でみたシグナル理論の訓練可能性説における「訓練」の具体的な過程こそが、この組織社会化にあたる。この組織社会化がうまくいけば、企業としては人材を有効に活用できることになり、個人としてはその企業の中で能力を発揮しながら働きがいを高め、業績を上げていくことができる、ということになる。

① 保田・溝上 2014「第7章 初期キャリア以降の探求：「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に（中原淳（編）『躍進する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』）」

次に見る研究は、前節でみたキャリア教育学の考え方を、こうした経営学的な見方に接続して、大学あるいはそれ以前に、どのようなキャリア観を獲得した学生が、組織社会化に成功し、企業を変革していけるだけの能力を育てていけるかを検証しようとしている（保田・溝上2014）。

この調査は二段階を踏んでいる。

まずどのような大学生が、自己評価として、どのような能力を習得できているのか、キャリア観を中心とした必要な説明変数を探る。

この調査で挙がる変数は次の3つである（表1）。

1 大学生生活の過ごし方

課外活動や対人関係にさいている時間が長いほど、多くのことを学んだ実感がある

2 学習の仕方

授業の予復習や自主学習など、授業そのものの以外の学習をバランスよくしているものは、多くのことを学んだ実感がある

3 2つのライフ（梅澤・田澤 2013におけるビジョンとアクションにあたる）

将来こういう風でありたい、というビジョンを持ち、かつそれに必要なことを理解して実行していると、多くのことを学んだ実感がある

表 1

大学生における、授業時およびそれ以外の場面で得られた、さまざまな知識・能力を足し合わせた変数を従属変数とし、大学生生活・学習時間・2つのライフの変数を説明変数とした重回帰分析の結果（保田・溝上2014）

説明変数	従属変数	
	知識能力（授業）	知識能力（授業外）
大学生生活 1：自主学習	.153 ***	.189 ***
大学生生活 2：1人の娯楽活動	-.071 ***	-.125 ***
大学生生活 3：課外活動・対人関係	.096 ***	.236 ***
授業学習時間	.044 *	-.008
授業外学習時間	.194 ***	.018
自主学習時間	-.071 **	.066 *
2つのライフ*	.215 ***	.206 ***
調整済み R ²	.154	.208

*表中の「大学生生活 1：自主学習」から「2つのライフ」までの数字は標準偏帰係数（ β ）である。 **2つのライフはカテゴリーデータであるが、図6のような見通しあり・理解実行が最も得点が高く、見通しなしが最も得点が高い、見通しあり・理解不実行、見通しあり・不実行は両者の間の得点を示す、といった結果が、さまざまなデータから一貫して得られているので、ここでは (3) 見通しあり・理解実行, (2) 見通しあり・理解不実行, (2) 見通しあり・不実行, (1) 見通しなし, と再コード化をおこなった。

この調査結果からは、たとえ授業の中で獲得する（と認識されている）能力に関しても、授業への参加時間よりも、予復習などの授業外学習時間の影響が多いことがわかった。

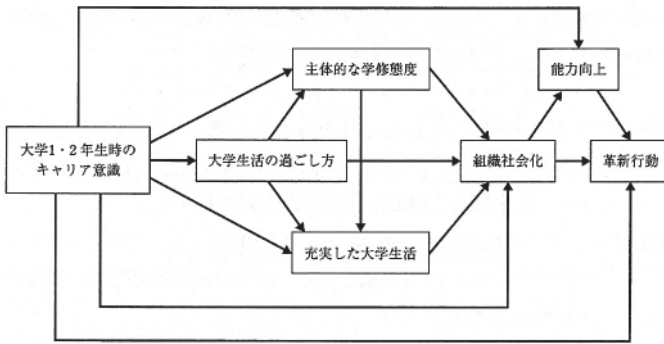
またこれらとは別に、この研究では、主体的な学修態度という変数を設定している。具体的な質問としては「課されたレポートや課題を少しでも良いものに仕上げようと努力した」「レポートや課題はただ提出すればいいという気分で仕上げるが多かった（逆転項目）」など、義務としてこなすだけでなく、主体的な意味づけを行って、大学での勉強にはげんでいることを示す質問である。

さらに次の段階として、こうして得られた大学生生活に関する変数が、卒業後の仕事の中でどう影響しているかを見ていっている。そこで用いているのが、前述の組織社会化に関する変数、および組織における革新行動の変数、そして日々の能力向上に関する変数である。

その全体像としては、次の図1のような図式で仮説が立てられた。

図 1

大学生のキャリア意識と、企業での働き方の関係図式（保田・溝上（2014）の基本仮説モデル）



組織社会化については、職務役割の知識（「職場における自分の役割は、よくわかっていた」など）、政治人間関係の知識（「誰に影響力があるのか、出世するにはどうしたらいいのかといった、部署内の政治については、よく理解していた」など）、組織全体の知識（「部門同士の関係といった、会社の構造はよくわかっていた」など）といった質問項目への結果から変数が合成されている。

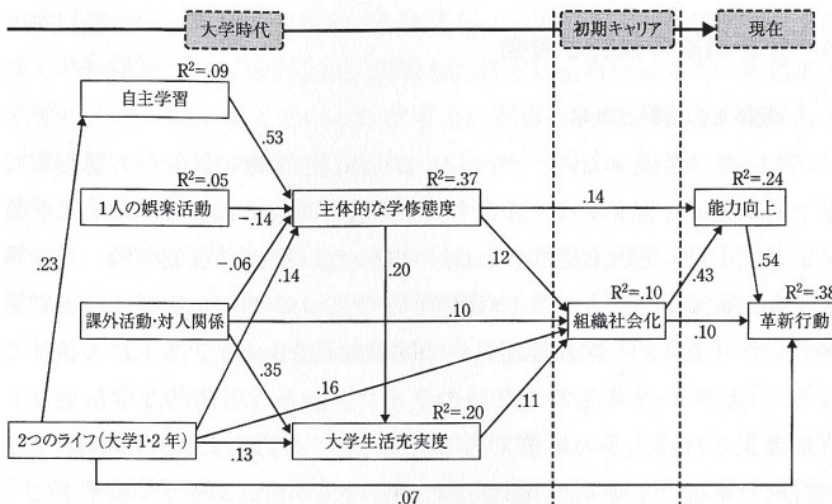
また職場における能力向上の変数としては、業務能力の向上（「仕事の進め方のコツをつかんでいる」）、他部門理解の促進（「他者や他部門の業務内容を尊重して仕事ができる」）、部門間調整力の向上（「初めて組む相手ともうまく仕事を進められる」）、視野の拡大（「多様な観点から考えて仕事ができる」）、自己理解の促進（「以前の自分を冷静に振り返ることができる」）、タフネスの向上（「仕事をする上で、精神的に打たれ強い」）といったもので構成されている。

最後に、革新行動としては、具体的に「仕事では、新しい試みを積極的に実行に移している」「当面の課題ばかりでなく、将来の課題にも目を向けている」「自分が期待されている役割や目標を自ら変えた経験がある」などの質問から構成されている。

さてこれらの変数間の関係をパス解析で探ると、次のような結果となった（図2）。

図 2

大学生のキャリア意識と、企業での働き方の関係 パス解析結果（保田・溝上2014）



ここから、組織社会化に対し、「2つのライフ」や「主体的な学修態度」「課外活動・対人関係」の三つの変数がほぼ同様に影響を与えていること、そこから能力向上を経由して、革新行動への影響が比較的強いことがわかる。また能力向上へは主体的な学修態度からの影響も無視できない。

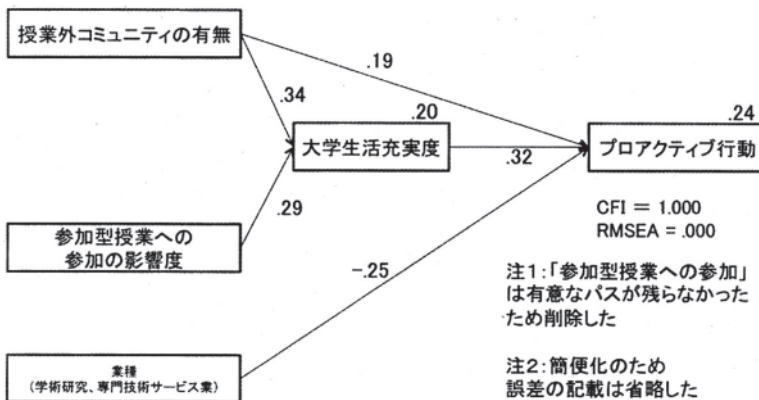
② 館野他 2016 「大学での学び・生活が就職後のプロアクティブ行動に与える影響」

次に見る館野他2016の研究の枠組みは、保田・溝上2014と研究メンバーの重なりも大きいこともあって、比較的近い。

この研究のキーワードとなっている、プロアクティブ (proactive) という言葉は、reactive (事後対処的な) という言葉との対で、先取的なという意味合いを持っている。ここでは組織社会化との関連で、組織内の役割を引き受ける上で必要な知識や技術を獲得する上での、個人の主体的な行動を意味している。

図 3

プロアクティブ行動への、大学生生活の影響 (館野他2016)



このモデルでは、参加型授業への参加自体の大学生生活充実度やプロアクティブ行動への影響も見えていたが、有意な影響を与えていないことがわかった。

5. 教育社会学・教育経済学分野における大学教育効果研究2

さて、ここまで見てきたような大学教育改革の影響を受けて、教育社会学／教育経済学分野においても、最初に見たシグナル理論に基づく大学教育＝選抜機能優位という見方を改めようという機運が高まってきた。

そうした研究の最初の成果は教育経済学の研究者たちによってもたらされた。これまで見てきた研究が2010年代以降に発表されているのに対し、次の研究は2000年代に発表され、先駆的な意義を持っていた。

① 松繁寿和編2004『大学教育効果の実証分析』

この調査の特徴は、旧帝大の一つである特定の国立大学の、三種類の学部（工学部、社会科学系学部、文学部）の全卒業生（22歳から60歳のフルタイム就業者）を対象としていることであ

る。特に以下でみるものについては、社会科学系学部卒業生のデータのみを用いている。

その主だった結果を紹介したい。梅崎（2004）では、就職にいたるまでに利用されたネットワーク（所属したサークルやゼミなど）をコントロールした後も、就職した企業の志望順位に、成績が有意な影響を与えていることが示された。これは前述の、梅崎・田澤（2013）の結果とほぼ同様である。ただし、梅崎・田澤（2013）においては、成績の影響が見られたのは選抜度の低い大学においてのみであったし、また従業員数の規模についても影響が見られなかったのに対し、この調査結果では、志望順位が従業員規模と相関している。

また大谷（2004）では、初任給が、やはり成績の影響を受けていること、ただしその成績の影響は不況期では大きくなるが、好況期ではほぼ消えてしまうこと、また成績がよくなるとその影響も小さくなるという結果を示している。そしてこの初任給は、勤続年数や従業員数とは独立に、現在の年収にも比較的大きな影響を与えている。

このうち、成績の影響が好不況によって変わることは、サロウの仕事競争モデルに合致している。このモデルによれば、今回の調査結果は次のように解釈できる。好況期においては、今回の調査対象のように同一大学同一学部卒の中では競争が起こらず、志望者はみな初任給の高い企業に就職することができる。一方、不況期においては、同一大学同一学部であっても、初任給の高い企業に就職できるかどうか成績などの競争によるようになる。

さらに大谷・梅崎・松繁（2004）は、会社の中で役員にたどりつけるかどうかに関しても、大学在学時の成績と、入学前の合格可能性の診断の影響があることを示した。

入学前の合格可能性の診断という変数は、同一大学同一学部という、大学入学前の学力の比較的同程度の集団の中においても、その時点での学力の若干の違いがあったことを示している。その変数が、大学卒業後30年以上たって、役員になれるかどうかに影響をあたえているというのである。

入学前の合格可能性の診断という変数は、統計的には有意ではなかったが、企業への就職の際にも影響を与えている可能性があった。この結果をどのように解釈したらよいかは、最後の節で論じたい。

なお、この調査では社会科学系学部卒業生だけでなく、文学部卒業生のうち、公務員および教員になったものの分析も行っている。その主要な結果として、勤続年数や年齢をコントロールすると、男女間の賃金格差はほとんどなくなる。また入学前や在学時の成績は、賃金にほとんど影響しないことがわかっている（妹尾2004）。

② 矢野(2009)「教育と労働と社会 -- 教育効果の視点から (特集 教育と労働)」、濱中(2013)『検証・学歴の効用』

本稿で紹介する最後の調査研究がこちらになる。これは2つの国立大学、3つの私立大学の工学部の卒業生、および1つの国立大学の経済学部の卒業生（大学を卒業したばかりから60歳まで）を対象とし、現在の仕事をめぐる状況と、大学在学時の状況をたずねている（表2の項目に加えて、仕事の満足度や読書状況などもたずねている）。

表 2

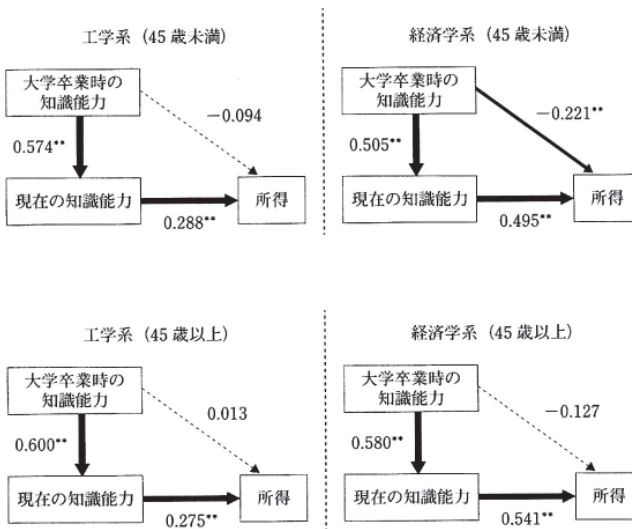
矢野 (2009)、濱中 (2013) の質問項目

変数	作成方法
労働年数	調査実施年 - 大学卒業年 (大学院修了年)
企業規模	29人以下 = 1、30～99人 = 2、100～499人 = 3、500～999人 = 4、1000～4999人 = 5、5000人以上 = 6
大学卒業時の知識能力	以下の各項目それぞれについて、4件法で自己評価してもらったものの平均得点 ◆工学系 (8項目) 1) 大学 (院) の研究室における研究の範囲での専門知識 2) 大学 (院) の学科 (専攻) の範囲での専門知識 3) 工学系全般の基礎的専門知識 4) 基礎科学 (数学・物理等) の知識・能力 5) 英語などの語学力 6) 社会・経済・政治に関する知識 7) 対人関係能力 8) プレゼンテーション能力 ◆経済学系 (6項目) 1) 経済学・経営学の専門知識 2) 経済学・経営学の基礎的素養 3) 英語などの語学力 4) 社会・経済・政治に関する知識 5) 対人関係能力 6) プレゼンテーション能力
現在の知識能力	以下の各項目それぞれについて、4件法で自己評価してもらったものの平均得点 ◆工学系 (9項目) 大学卒業時の知識能力で設定した8項目 + 工学分野ではない仕事 (マネジメント・事務・営業等) の遂行能力 ◆経済学系 (9項目) 大学卒業時の知識能力で設定した6項目 + 独創性 + 問題発見能力 + マネジメント能力
一週間あたりの労働時間	具体的な数値で記載してもらったものを利用

その結果は図 4 にまとめることができる。

図 4

大学卒業時の知識能力と現在の知識能力、所得間のパス解析図 (濱中2013)



注: ** p < .01 * p < .05 * p < .10

出典: 大学卒業生調査プロジェクト「大卒者の教育経験・キャリア・大学教育への評価に関する調査」

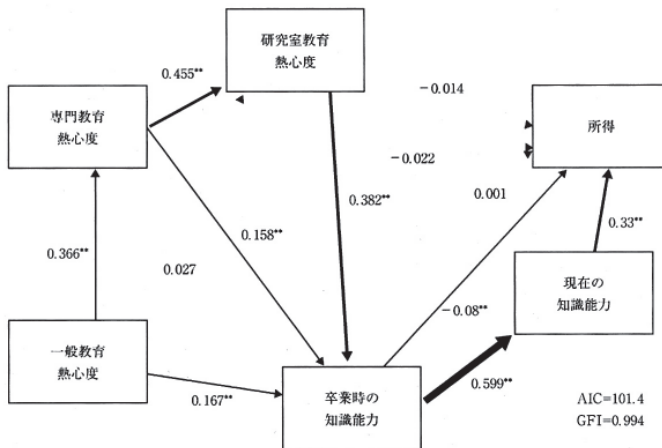
大学卒業時の知識能力は、現在の所得に対して、直接には何の影響も及ぼさないか（工学系）むしろネガティブな影響を与えている（経済学系）。しかし、現在の知識能力は、所得に大きな影響を与えており、また大学卒業時の知識能力は、現在の知識能力に大きな影響を与えている。

その結果、大学卒業時の知識能力は、現在の知識能力への影響を介して、間接的に現在の所得にある程度の影響をあたえている。工学部卒では、直接のネガティブな影響がない分、総合した影響は大きめになるが、経済学部卒では、直接のネガティブな影響があるので、総合した影響は比較的小さい。しかし40代後半以降は、直接のネガティブな影響が小さくなり、間接的な影響は逆に大きくなるため、総合的な影響もそれなりの値になる。

また卒業時の知識能力を獲得するための過程をより詳しく見ると、図5のようなになる（工学系の卒業生の結果）。

図 5

工学系学部卒業生における大学での勉強の仕方と、知識能力、所得のパス図（矢野2009）



このようなデータから矢野（2009）と濱中（2013）は学び習慣仮説を提示している。

すなわち大学時代の学習習慣が、現在の学習につながり、それが最終的に現在の所得に影響を与えているというものだ。大学での勉強は、その後の学習を支えるための基礎となる。一般教育から専門教育、専門教育から研究室教育 という図5の流れもやはり同じように解釈できる。つまり、その後よりよく学習するための能力を、それ以前に学習しているということだ。これは大学およびそれ以前の学習が、一種のメタ学習（＝学習の学習）になっているという説としても理解できるだろう。

ただしこのデータは、シグナル理論の訓練可能性説の枠内でも解釈可能である。すなわち、大学卒業時の知識能力は、その後の訓練可能性を示しており、実際にその後も知識能力を高めていったものは、所得を高めていく。またここで示された訓練可能性のシグナルは、より良いOJTの機会にもつながっていったかもしれない。しかし大学卒業時点までに身につけた能力そのものは、特に役に立たないので、高い所得にも結びつかず、むしろ邪魔にさえなる、ということである。

6. まとめと考察

以上、教育社会学・教育経済学分野、教育学（キャリア教育・高等教育）分野、そして経営学分野における、大学教育の卒業後における効果の実証研究を見てきた。最後に全体の共通項をまとめておきたい。

(ア) 成績の影響

まず大学での成績の影響だが、就職先の志望順位に影響をあたえるようだ。（梅崎・田澤 2013、梅崎2004） またそうした志望順位に関連して、初任給にも影響を与えていることが確認された（大谷2004）。ただしこうした影響は、梅崎・田澤（2013）においては、非選抜大に限られ、大谷（2004）においては不況時に限られていた。また梅崎・田澤（2013）においては、成績は、就職先企業の人数規模に影響がなかった。

こうした結果の不一致は、入社時期の好不況の波による選抜の厳しさによるものと推測ができる（サロウの仕事競争モデル）。不況期に入り選抜が厳しくなると、まず非選抜大の卒業生から成績が重視されるようになり、さらに不況の程度がいっそう厳しくなると、選抜大の卒業生においても成績が重視されるようになる、と解釈することができる。あるいは、大学の成績と関連する別の尺度（たとえば採用試験で用いられるペーパーテストなど）の影響を受けている可能性がある。

また成績の影響は、成績が高くなるほど小さくなる（大谷2004）ので、成績（もしくはそれと関連する別の変数）に基づく選抜は、いわゆる足きりに使われている可能性が高い。

なお、大学の成績は、将来のビジョンやそれに向けた行動と連関していることが示されている一方で（梅崎・田澤 2013）、一般的な学習意欲などとはあまり関係がなく、むしろ成績そのものに対するこだわりの影響を強く受けていることが示されている（金子2013）。これは、将来のビジョンがはっきりして、戦略的にふるまうようになると、必要に応じて良い成績をとろうという行動につながり、それが（特に不況期には）志望通りの就職という結果につながるのだろう。

(イ) キャリア意識の影響

キャリア意識は、第一志望の企業に入社できるかどうかに影響し、また入社後も、組織社会化を通して能力向上に影響を与えることがわかった（梅崎・田澤 2013、保田・溝上2014）。そしてキャリア意識は、キャリア教育により高めることが可能であるが（梅崎・田澤 2013）、こうして大学で高められたキャリア意識もやはり同様に、上記のような能力向上に影響をあたえるかどうかはわからない。

(ウ) 大学で学んだ知識や身についた能力の影響

大学で学んだ知識や身についた能力の役立つ実感は、学部によって大きく異なる。医療系では高く、人文・社会科学系では低くなり、教育・工学系ではその中間となる（金子2013）。

しかし、社会科学系学部卒であっても、大学時代に多くを学んだ実感のある者は、現在も知識や能力の獲得に励む傾向にあり、その結果、より多くの収入を得ている（濱中2013）。この学びの効果は、特に45歳以降になってよりはっきりと表れる（濱中2013）。

矢野と濱中はこの調査結果から、学習習慣仮説を立てた。大学時代あるいはそれ以前に学習習慣ができていると、入社後も学習を続け、すぐれた知識・能力につながって、高い収入につながるの

だと考えられる。

一方、同じ結果は、シグナル理論で解釈可能であり、単にもともと学習能力が高い者が、大学でも入社後も学習により、それぞれで役に立つ高い能力を身につけることになったということなのかもしれない。ただし、大学で身につけた知識そのものは、入社後は役に立たず、ただその人の持つ能力の評価を高めるというシグナリングの効果だけを発揮するのだと考えられる。

(E) 教員養成系学部での卒業生調査に向けての考察

これまでの結果が、教員養成系学部でもあてはまるのか見ていく必要があるだろう。金子(2013)から、教育系は大学での教育と卒業後の仕事が比較的連関していると捉えられているが、過去においてもそうだったのかという問題がある。

またここで紹介した研究では、大学教育の効果を主に、1. 就職時点で、希望の職につけたか、2. 就職後、職場で必要とされるような能力を身につけたか、3. その結果、高い収入を得ているか、ではかっている。教員として就職した者に調査対象を限る場合、需給の調整は給料ではなく、採用試験によってなされるため、ここで見たサロウの仕事競争モデルがあてはまることが予想される。すなわち、1. に関して成績の影響は、採用試験の倍率が高いときに、より大きくなることが予想される。そのことを確認する必要があるだろう。

3. の収入に関しては、妹尾(2004)にあるように、教員においては成績や能力による格差が出にくいことが予想される。そのため2. のような、本人が自覚する能力獲得や、働きがいなどを従属変数として見ていく必要が出てくるだろう。

参考文献

- 岩田龍子 1981 『学歴主義の発展構造』日本評論社
- 岩脇千裕 2006 「大学新卒者採用における「即戦力」とは何か：採用担当者に対する聞き取り調査をもとに（IV-7部会 職業と教育,研究発表IV,日本教育社会学会第58回大会）」日本教育社会学会大会発表要旨集録58、345-346
- 梅崎修・田澤実編 2013 『大学生の学びとキャリア』法政大学出版
- 梅崎修 2004 「第二章 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」 松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社、29-48
- 大谷剛 2004 「第三章 大卒者の成績が初任給に与える効果」 松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社、49-65
- 大谷剛・梅崎修・松繁寿和 2004 「第八章 若年期の蓄積とキャリアの終盤」 松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社、145-163
- 金子元久 2013 『大学教育の再構築』玉川大学出版部
- 苅谷剛彦 2010 「序章 大卒就職の何が問題なのか—歴史的・理論的検討」 苅谷剛彦、本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会、1-26
- 苅谷剛彦 2011 『大学教育機会の拡大によって大卒学歴の価値はどのように変化したのか？——日本型学歴インフレの功罪 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.48』
- 河井亨 2014 「第4章 大学生生活と仕事生活の実態を探る」 中原淳（編）『躍進する組織人の

探求 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会、73-90

巨田尚彦 2012 「教師の力量形成と進路指導教育・キャリア教育 実践の歩みを振り返る」 教師教育研究5、129-164

小原一馬 2016 「ポストモダンの大学教養教育 『遊びの理論とゲーム開発』 講義の事例から」 宇都宮大学教育学部教育実践紀要2、49-65

小原一馬 2010 「気高さの社会学:シグナル理論から見たブルデューとヴェブレン」 社会学評論 52-2、196-213

児美川孝一郎 2010 「『若者自立・挑戦プラン』以降の若者支援策の動向と課題—キャリア教育政策を中心に」 日本労働研究雑誌52-9、17-26

児美川孝一郎 2014 「第四章 〈移行〉支援としてのキャリア教育」 溝上慎一、松下佳代編 2014 『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版、119-137

齋藤幸江 2005 「就職部からキャリアセンターへの転換—新潟大学の取り組み」 企業と人材 38-868、42-45

妹尾涉 2004 「第六章 公務員および教員の男女賃金格差」 松繁寿和編 2004 『大学教育効果の実証分析』日本評論社、109-124

竹内洋 1995 『日本のメリトクラシー』東京大学出版会

中原淳 2014a 「第1章 躍進する組織人の探求」 中原淳（編）『躍進する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会、1-14

中原淳 2014b 「第2章 「経営学習研究」から見た「大学時代」の意味」 中原淳（編）『躍進する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会、15-48

館野泰一、中原淳、木村充、保田江美、吉村春美、田中聡、浜屋祐子、高崎美佐、溝上慎一 2016 「大学での学び・生活が就職後のプロアクティブ行動に与える影響」 日本教育工学会論文誌40（1）、1-11

濱中淳子 2013 『検証・学歴の効用』勁草書房

濱中淳子 2016 『「大学教育無効説」をめぐる一考察—事務系総合職採用面接担当者への質問紙調査の分析からRIETI Discussion Paper Series 16-J-022』独立行政法人経済産業研究所

本田由紀 2005 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパーメリトクラシー化のなかで』NTT出版

松繁寿和編 2004 『大学教育効果の実証分析』日本評論社

松下佳代 2010 『<新しい能力>は教育を変えるか: 学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房

松下佳代 2014 「第三章 大学から仕事へのトランジションにおける〈新しい能力〉—その意味の相対化」 溝上慎一、松下佳代編 2014 『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版、91-117

溝上慎一、松下佳代編 2014 『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版

溝上慎一 2014 「序章 学校から仕事へのトランジションとは」 溝上慎一、松下佳代編 2014 『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版、1-39

保田江美・溝上慎一 2014 「第7章 初期キャリア以降の探求: 「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に」 中原淳（編）『躍進する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会、東京大学出版会、139-173

矢野眞和 2009 「教育と労働と社会--教育効果の視点から (特集 教育と労働)」日本労働研究雑誌7、5-15

八幡恵 2016 「「生きる力」の展開」東北学院大学教養学部論集 173、145-158

Herr, Edwin 2001 Career development and its practice: A historical perspective. The Career Development Quarterly, 49, 196-211

註

i 本研究はJ S P S 科研費(課題番号16K04454)の助成を受けたものである。

ii 岩田自身は日本の経営を専門とする経営学者であるが、こうした考え方はその後教育社会学・教育経済学で広く受け入れられた。

iii ただし医学や薬学などのように、その職業が学歴と直結する資格によって保護されている場合には、別の捉え方が必要となる。こうした学部別の、大学教育と卒業後の関係については、金子(2013)を参照。

平成28年10月3日受理