

研究ノート

大学教育と仕事に関する調査の概要

森田 雅也・清水 和秋・舟場 拓司

A synopsis of a questionnaire survey on university education and job performance

Masaya MORITA, Kazuaki SHIMIZU and Takuji FUNABA

Abstract

A questionnaire survey was conducted to determine the influence of university education on the job performance of graduates. The results are examined in this paper and future directions are discussed. Issues pertaining to job turnover are also briefly discussed.

Key words: university education, job performance, questionnaire survey

抄 録

大学教育が卒業後に仕事を遂行するにあたってどのような影響を与えているかを検討するために質問紙調査を行った。本ノートでは、今後の更なる検討のために、調査結果を概観し、特に転職に関する事項の若干の考察を行った。

キーワード：大学教育、仕事、質問紙調査

I はじめに

これまで大学教育と企業における人材育成との関係は、「教育と職業の関連」あるいは「学校から職業への移行」という文脈において教育学や社会学が扱ってきた（刈谷・本田，2010；寺岡，2009；本田，2005，2009）。さらに、経済学でも、大学での教育効果と卒業後の所得水準との関係分析などが行われてきている（松繁，2004）。しかし、大学での教育内容が卒業後に仕事を遂行するにあたってどのような影響を与えているかについては、十分な研究蓄積がなされているとはまだまだ言い難い。ほとんどの学生が企業における職業人としての活躍を目指して大学を卒業していくにもかかわらず、「川下」である企業で活躍するために「川上」である大学で受けておくべき教育は何が望ましいかは十分に明らかにされていない。企業での就業における有益性だけに大学教育の意義を求めるつもりはないが、人生のかなりの時間を費やす仕事時間をより良く過ごせるような教育を大学が提供できれば、それは社会的にも意義があるはずである。

こうした問題意識から、われわれは「大学教育と企業内人材育成に関する研究」に取り組み、その一環として「大学教育と仕事に関する調査」（以下、「調査」）を行った。本ノートでは、「調査」結果のさらなる分析、検討のために、「調査」結果を概観して回答の基本的特性を把握するとともに、転職に関する若干の考察を行うこととする。

II 「調査」の概要

本節では、「調査」の単純集計結果をもとに「調査」の概要をみていくことにしよう。

II-1 回答者の属性

「調査」は、2012年1月に、3名の共同研究者のゼミ出身者（いずれも関西大学社会学部卒業生）を対象に郵送法で回答を求めた。送付した数は295名であったが、そのうち、153名の協力を得ることができた（回収率51.9%）。その内訳は心理学専攻（旧 産業心理学専攻含む）出身者28名、社会システムデザイン専攻（旧 産業社会学専攻含む）出身者125名であり、男女比は、女子の方が多く、女子96名（62.7%）で、男子は56名（36.6%）であった。なお、1名だけに性別記入がなかった。卒業年次は1990年から2011年にわたっており、卒業年次の平均をとると2003.80年（SDは5.08年）であった。勤続年数は、1年から22年にわたっており、平均は7.58年（SDは5.06年）であった。

質問項目の中から、調査参加者の職業上でのステータスについてまとめてみると次のよ

うになる。まず、表1と表2に示されるように、81.7%は、民間企業に勤務しており、1,000人以上の規模の組織に勤務している者の割合は41.2%であった。

表1 所属組織の種類

	人数	(%)
民間企業	125	81.7
官公庁	6	3.9
学校等教育機関	9	5.9
その他	11	7.2
無回答	2	1.3
合計	153	100.0

表2 所属組織の規模

	人数	(%)
1～20人	13	8.5
21～50人	16	10.5
51～100人	12	7.8
101～300人	20	13.1
301～500人	5	3.3
501～1,000人	22	14.4
1,000人以上	63	41.2
無回答	2	1.3
合計	153	100.0

職種では、表3で示したように、営業職、事務職、サービス職の割合が多かった。表として掲載していないが、これらの職務の男女比をみると、営業職（女子、38.1%、男子、61.9%）、事務職（女子、80.0%、男子、20.0%）、サービス職（女子、86.7%、男子、13.3%）であった。雇用形態では、正社員が圧倒的に多く81.7%であり、非正社員の24名の中で23名が女子であった（表4）。

表3 職種

	人数	(%)
事務職	40	26.1
企画職	11	7.2
研究・開発職	2	1.3
技術・SE職	7	4.6
営業職	42	27.5
サービス職	31	20.3
その他	17	11.1
無回答	3	2.0
合計	153	100.0

表4 雇用形態

	人数	(%)
正社員	125	81.7
非正社員（パート・派遣等）	24	15.7
その他	2	1.3
無回答	2	1.3
合計	153	100.0

現在の組織での就業年数別回答者割合は、表5に示した通りである。卒業後の年数は経過していても転職経験があると、当然のことながら現在の組織での就業年数は少なくなる

が、転職経験の有無別割合は表6の通りである。転職経験の無い者の割合が60.8%であり、男女の内訳は女子が61.3%、男子が38.7%であった。転職経験有りの男女の割合は、女子が68.4%で、男子が31.6%となり、転職経験の有無については男女間に違いはみられなかった。表7では、回答のあった152名の勤続年数と卒業年を各4つのカテゴリーに分けて整理してみた。この表の対角線に位置している者は、卒業後も勤務を継続している者であり、下三角に位置している者は、職業の世界から離脱した者の数である。男子では1名だけが離脱しており、他の離脱者は女子であった。

表5 現在の組織での就業年数

	人数	(%)
3年未満	73	47.7
5年未満	18	11.8
10年未満	35	22.9
20年未満	23	15.0
20年以上	2	1.3
無回答	2	1.3
合計	153	100.0

表6 転職経験

	人数	(%)
有り	58	37.9
無し	93	60.8
無回答	2	1.3
合計	153	100.0

表7 勤続年数と卒業年のクロス集計表

		卒業年				合計
		1990～ 1996年	1997～ 2001年	2002～ 2006年	2007～ 2011年	
勤 続 年 数	22～16年	14 (0)	—	—	—	14
	15～11年	0	31 (3)	—	—	31
	10～6年	0	3 (3)	47 (6)	—	50
	5～1年	0	4 (4)	3 (3)	50 (2)	57
	合計	14	38	50	50	152
離脱者数 (人)		0	10	9	2	21
離脱率 (%)		0.0	26.3	18.0	4.0	13.8

注) () 内はうち離脱者数を表す。

II-2 大学時代の活動と仕事

本稿では、大学時代の活動と仕事との関係についてみていくことにしよう。

まず、大学生であった頃を回想して回答を求めた質問の中で、最初の質問設定は、「1. 大学生生活において、以下の(1)～(8)のことがらにはどの程度取り組みましたか。」であった。

回答選択肢は、「1 全く取り組まなかった」から「5 非常に取り組んだ」の5件法とし、中間に「3 どちらともいえない」を置いた。表8は、8個の項目を平均値の高い順に並び替えたものである。最も取り組んだのは「アルバイト」で、平均が4.05であった。次いで、「趣味に関する活動」「就職活動」「旅行など見聞を広める活動」そして「講義や学内での勉強」であり、これらの項目は3.5を越えていた。最も低かったのが「学外組織での活動」で、「資格取得など自己研鑽」も3.0を下回った。「学内のクラブ、サークル活動」の平均は3.31で中間に近い値であったが、標準偏差が1.59と他に比べて大きく、個人差が大きい項目といえる。

表8 大学生生活における取り組みの程度

	平均値	標準偏差
アルバイト	4.052	0.985
趣味に関する活動	3.673	0.972
就職活動	3.673	1.180
旅行など見聞を広める活動	3.608	1.148
講義や学内での勉強	3.523	0.967
学内のクラブ、サークル活動	3.314	1.591
資格取得など自己研鑽	2.625	1.331
学外組織での活動	2.105	1.293

次に、大学時代の経験と現在の仕事との関係を尋ねた。具体的には、「2. 大学での講義や大学時代の経験としての(1)~(14)は、現在仕事をするにあたってどの程度役立っていると思われますか。」である。14個の項目の選択肢は、上と同様に、「1 全く取り組まなかった」から「5 非常に取り組んだ」の5件法とし、中間に「3 どちらともいえない」を置いた。表9では、平均値の高い順に項目を並び替えている。「ゼミ」の平均が4.11で14項目中では最も高く、標準偏差が0.82と最も小さかった。「アルバイト」「基本的リテラシーに関する講義」「旅行など見聞を広める活動」の3つの項目は3.5を越えていたが、これらの内、「アルバイト」と「旅行など見聞を広める活動」は、講義とは直接関係の無いことである。次には、「専門科目の講義」や「コンピューター・リテラシーに関する講義」、「「実習」の講義」が続いている。「一般教養（全学共通科目）の講義」や「語学の講義」は3を下回っており、仕事をするにあたって役立ったとはあまり考えられていない。

表9 大学での講義や経験が仕事をするにあたって役立つ程度

	平均値	標準偏差
ゼミ	4.111	0.824
アルバイト	3.980	1.023
基本的リテラシーに関する講義	3.797	1.041
旅行など見聞を広める活動	3.556	1.069
専門科目の講義	3.447	1.009
コンピューター・リテラシーに関する講義	3.379	1.106
「実習」の講義	3.190	0.998
講義以外の教職員との交流	3.092	1.120
学内のクラブ、サークル活動	3.052	1.495
一般教養（全学共通科目）の講義	2.660	1.008
キャリア・センター（就職部）における諸活動	2.612	1.266
免許・資格のための講義	2.566	1.084
学外組織での活動	2.510	1.238
語学の講義	2.425	1.174

続いて、学生時代に獲得した人的資源や大学の施設などを仕事に活用したかどうかを「3. 仕事上の問題解決のために、(1)~(7)のような方法をとったことがありますか。」として、7つの項目を示し、3件法（「3 よく経験した」「2 経験した」「1 経験しなかった」）での回答を求めた。表10で示したように、全般的に経験の度合いは低く、「ゼミの同級生や先輩に相談したことがある。」がその中でも高く、1.53の値であった。人数で見ると、「2 経験した」人が47名（30.7%）、「3 よく経験した」人が17名（11.1%）である。逆に、一番低かったのは「大学の同窓会ネットワークを活用したことがある。」であり、値は1.09であった。人数で見ると、「2 経験した」人が10名（6.5%）、「3 よく経験した」人が2名（1.3%）となっている。

表10 仕事上の問題解決のための方法の経験の程度

	平均値	標準偏差
ゼミの同級生や先輩に相談したことがある。	1.529	0.689
クラブやサークルのネットワークを活用したことがある。	1.490	0.708
大学時代の教科書や参考書を読み直したことがある。	1.366	0.510
講義ノートなど大学時代の記録を見直したことがある。	1.248	0.463
大学の施設（図書館やキャリアセンターなど）を活用したことがある。	1.222	0.528
大学の先生に相談に行ったことがある。	1.209	0.482
大学の同窓会ネットワークを活用したことがある。	1.092	0.332

次は、仕事に求められる能力とそれらに影響を与えた大学時代のことがらとの関係である。経済産業省が2006年から提唱している「社会人基礎力」の12の能力要件（参考 URL、経済産業省）に「論理的思考力」「異文化適応能力」「語学力」を加え、これらの能力の獲得に、大学時代で最も影響を与えたと考えられるものを「講義」、「ゼミ」、「クラブ・サークル活動」、「学外組織での活動」、「アルバイト」、「特になし」から1つだけの選択を求めた。その結果が表11である。「ゼミ」からの影響が最もあったと回答された能力は「論理的思考力」「自分の意見をわかりやすく伝える力」「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力」「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」「目的を設定し確実に行動する力」「相手の意見を丁寧に聴く力」であった。「クラブ・サークル活動」は「他人に働き

表11 仕事に必要なそれぞれの力の獲得に、最も影響を与えたもの

項目	講義	ゼミ	クラブ・サークル活動	学外組織での活動	アルバイト	特になし	無回答	合計
物事に進んで取り組む力 (人) (%)	2 1.3	35 22.9	49 32.0	17 11.1	42 27.5	8 5.2	0 0.0	153 100.0
他人に働きかけ巻き込む力 (人) (%)	0 0.0	10 6.5	71 46.4	18 11.8	34 22.2	20 13.1	0 0.0	153 100.0
目的を設定し確実に行動する力 (人) (%)	1 0.7	69 45.1	26 17.0	16 10.5	19 12.4	21 13.7	1 0.7	153 100.0
現状を分析し目的や課題を明らかにする力 (人) (%)	7 4.6	78 51.0	23 15.0	9 5.9	16 10.5	20 13.1	0 0.0	153 100.0
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 (人) (%)	6 3.9	80 52.3	21 13.7	12 7.8	14 9.2	18 11.8	2 1.3	153 100.0
新しい価値を生み出す力 (人) (%)	12 7.8	21 13.7	33 21.6	16 10.5	25 16.3	44 28.8	2 1.3	153 100.0
自分の意見をわかりやすく伝える力 (人) (%)	3 2.0	101 66.0	17 11.1	10 6.5	15 9.8	7 4.6	0 0.0	153 100.0
相手の意見を丁寧に聴く力 (人) (%)	5 3.3	64 41.8	31 20.3	10 6.5	29 19.0	12 7.8	2 1.3	153 100.0
意見の違いや立場の違いを理解する力 (人) (%)	2 1.3	46 30.1	35 22.9	11 7.2	47 30.7	11 7.2	1 0.7	153 100.0
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 (人) (%)	1 0.7	11 7.2	60 39.2	10 6.5	55 35.9	15 9.8	1 0.7	153 100.0
社会のルールや人との約束を守る力 (人) (%)	1 0.7	5 3.3	34 22.2	6 3.9	96 62.7	10 6.5	1 0.7	153 100.0
ストレスの発生源に対応する力 (人) (%)	2 1.3	2 1.3	49 32.0	16 10.5	41 26.8	43 28.1	0 0.0	153 100.0
論理的思考力 (人) (%)	17 11.1	109 71.2	5 3.3	2 1.3	4 2.6	16 10.5	0 0.0	153 100.0
異文化適応能力 (人) (%)	8 5.2	3 2.0	19 12.4	26 17.0	35 22.9	62 40.5	0 0.0	153 100.0
語学力 (人) (%)	59 38.6	1 0.7	1 0.7	19 12.4	4 2.6	67 43.8	2 1.3	153 100.0

かけ巻き込む力」であり、「アルバイト」は「社会のルールや人との約束を守る力」となった。「異文化適応能力」と「語学力」では、「特になし」での回答が一番高い割合となっている。他の能力に関しては単独ではなく複合的な関連がみられた。例えば、「物事に進んで取り組む力」「意見の違いや立場の違いを理解する力」に影響するのは「ゼミ」「クラブ・サークル活動」「アルバイト」の3つであり、「自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力」には「クラブ・サークル活動」「アルバイト」の2つが影響しているといえる。「特になし」とした選択肢にはいろいろな活動や人間関係などを含めて回答が行われたようで、上でも、「異文化適応能力」と「語学力」とについて指摘したが、「新しい価値を生み出す力」「ストレスの発生源に対応する力」では、「クラブ・サークル活動」「アルバイト」とも関係した影響の様相を示している。

さらに、「社会人基礎力」を援用して質問を行った。仕事の世界での行動に関して14個の項目を設定し、5件法（「5 全くその通り」「4 その通り」「3 どちらともいえない」「2 そうではない」「1 全くそうではない」）での回答を求めた。これらの質問項目は、上と同様、「社会人基礎力」の12項目を援用し、それらに「ものごとを常に論理的に考えるようにしている。」と「海外との取引があっても躊躇せず取り組める。」の2項目を加えたものである。表12で示したように、平均値が4を越えた項目は「周囲の人々や物事と自分との関係性を理解するように努めている。」「自分とは考え方が違って、相手の意見や立場を尊重し理解するように努めている。」「社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に

表12 仕事における行動

	平均値	標準偏差
周囲の人々や物事と自分との関係性を理解するように努めている。	4.190	0.676
自分とは考え方が違って、相手の意見や立場を尊重し理解するように努めている。	4.137	0.770
社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律している。	4.072	0.831
相手の話しやすい環境をつくり、相手の意見を丁寧に聴くように努めている。	4.059	0.821
指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組んでいる。	4.059	0.745
現状を分析し目的や課題を明らかにするように努めている。	3.967	0.756
自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝えている。	3.804	0.812
課題の解決に向けた最適なプロセスを明らかにし、それに向けた準備をしている。	3.752	0.805
ストレスを感じるがあっても、前向きに捉えて対応できる。	3.725	0.995
失敗を恐れず行動に移し設定した目標には粘り強く取り組んでいる。	3.706	0.865
ものごとを常に論理的に考えるようにしている。	3.451	0.924
周囲の人々に呼びかけ、目的に向かって人々を動かしている。	3.386	1.007
既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考えている。	3.379	0.953
海外との取引があっても躊躇せず取り組める。	2.497	1.288

律している。」「相手の話しやすい環境をつくり、相手の意見を丁寧に聴くように努めている。」「指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組んでいる。」であった。平均が3を下回ったのは「海外との取引があっても躊躇せず取り組める。」だけであり、全般的には積極的に仕事に取り組んでいるといえる。

次は、仕事の能力や知識を高めるために現在役立っているものについてである。職務遂行能力を高めるための経験に関して、5つの項目を対象に、回答選択肢を、「1 全く役に立っていない」から「5 大変役立っている」の5件法とし、中間に「3 どちらともいえない」を置いた質問をしている。結果は、表13で示したように、「大きな仕事の経験」の平均が4.46と高かった。この標準偏差は、0.79と5つの項目の中では最も小さく、多くの者が大きな仕事の体験が役に立っているとしている。次に高いのは「職場での先輩や上司によるOJT」であり、4.408（SD 1.03）であった。

表13 職務遂行能力を高める経験

	平均値	標準偏差
大きな仕事の経験	4.458	0.795
職場での先輩や上司によるOJT	4.408	1.032
異動を通じた多様な仕事の経験	3.914	1.098
研修などのOffJT	3.342	1.128
自己啓発への会社（組織）による支援	3.158	1.055

最後に、大学を卒業し、職業人の生活を送った経験を踏まえて、大学教育について「今後、大学は職業能力の育成をこれまで以上に意識した教育を行うべきだと思いますか。」という質問をした。5件法への回答の分布と割合を表14で示した。「強くそう思う」と「そう思う」で全体の約74.5%となった。この質問への平均は3.934（SD 1.07）で、大学での職業教育の必要性を指摘する結果となった。

表14 職業能力の育成をこれまで以上に意識した教育を行うべきだと思うか

	人数	(%)
まったく思わない	4	2.6
思わない	17	11.1
どちらともいえない	17	11.1
そう思う	61	39.9
強くそう思う	53	34.6
無回答	1	0.7
合計	153	100

注) 平均は3.934、標準偏差は1.071

Ⅲ 転職に関する若干の考察

Ⅲ-1 転職経験と性別との関係

ここまで、項目を独立に調査回答者の全体から分析を行い「調査」の概要をおってきた。本節では、これらの変数の相互間関係を、転職経験と性別とクロスさせた情報から検討してみることにする。なお、両方に回答した150名の中で、転職経験の有る者の性別とのクロス的人数は、男子18名、女子39名であった。転職経験の無い性別の割合は男子36名、女子57名であった。分析の対象とした変数は、「1. 大学生活での取り組み」の8項目、「2. 大学時代の経験と現在の仕事との関係」の14項目、「3. 仕事に学生時代に獲得した人的資源や大学の施設などを活用」の7項目、「5. 仕事の世界での行動」の14項目、そして、「6. 職務遂行能力を高めるための経験」の5項目である。分析としては、以上の項目を対象として、転職経験と性別の2つを要因とした分散分析を行った。ここでは、主効果（性と転職）あるいは交互作用で5%以下の水準で有意となった項目だけを報告することにする。

表15 資格取得など自己研鑽

	転職経験		計	
	有り	無し		
男	平均	1.944	2.636	2.392
	標準偏差	1.211	1.245	1.266
女	平均	2.538	3.075	2.848
	標準偏差	1.374	1.284	1.342
計	平均	2.351	2.907	2.685
	標準偏差	1.343	1.280	1.329

表16 就職活動

	転職経験		計	
	有り	無し		
男	平均	2.667	4.121	3.608
	標準偏差	1.328	0.927	1.282
女	平均	3.641	3.868	3.772
	標準偏差	1.203	1.057	1.120
計	平均	3.333	3.965	3.713
	標準偏差	1.314	1.011	1.179

「1. 大学生活での取り組み」では、「資格取得など自己研鑽」「就職活動」「趣味に関する活動」の3項目で有意な結果を得ることができた。表15から女子の方が男子よりも、「資格取得など自己研鑽」に取り組む傾向があり（性の主効果 $F(1,139) = 4.906, P < .05$ ）、転職経験無しの方が有りよりも、その傾向が強いといえる（転職の主効果 $F(1,139) = 6.942, P < .01$ ）。就職活動に関しては（表16）、転職経験無しの方が有りよりも取り組んでいないという結果であった（ $F(1,139) = 21.678, P < .001$ ）。この分析では交互作用が有意であり、男女間で傾向が異なっていた（ $F(1,139) = 9.432, P < .01$ ）。「趣味に関する活動（表17）」により取り組んだのは男子であり（性の主効果 $F(1,139) = 6.452, P < .05$ ）、

この活動は転職経験の有無とは関係していない。

表17 趣味に関する活動

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	4.000	3.909	3.941
	標準偏差	0.970	0.947	0.947
女	平均	3.385	3.623	3.522
	標準偏差	1.042	0.965	1.000
計	平均	3.579	3.733	3.671
	標準偏差	1.051	0.963	0.998

表18 基本的リテラシーに関する講義

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	3.444	3.879	3.725
	標準偏差	1.542	0.927	1.185
女	平均	3.564	4.038	3.837
	標準偏差	1.021	0.876	0.964
計	平均	3.526	3.977	3.797
	標準偏差	1.197	0.894	1.045

「2. 大学時代の経験と現在の仕事との関係」では、「基本的リテラシーに関する講義（表18）」「キャリア・センター（就職部）における諸活動（表19）」「学内のクラブ、サークル活動（表20）」で有意な結果が得られた。「基本的リテラシーに関する講義」が役に立っていると答えたのは転職経験無しと回答した者（転職の主効果 $F(1,139) = 5.960, P < .05$ ）で、これは男女とも同じ傾向であった。「キャリア・センター（就職部）における諸活動」では2つの要因間での交互作用だけが有意となり（ $F(1,139) = 5.702, P < .05$ ）、女子では転職経験無しのほうが、有りよりもこの活動が役に立ったと答えており、男子はその逆の傾向を示している。「学内のクラブ、サークル活動」では、転職経験無しのほうが有りよりもこの活動が現在の仕事で役に立っていると答えている（転職の主効果 $F(1,139) = 9.034, P < .01$ ）。

表19 キャリア・センター(就職部)における諸活動

		転職経験		計
		有り	なし	
男	平均	2.667	2.515	2.569
	標準偏差	1.283	1.482	1.404
女	平均	2.128	3.038	2.652
	標準偏差	1.128	1.109	1.199
計	平均	2.298	2.837	2.622
	標準偏差	1.195	1.282	1.272

表20 学内のクラブ、サークル活動

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	2.833	3.242	3.098
	標準偏差	1.383	1.640	1.552
女	平均	2.308	3.472	2.978
	標準偏差	1.436	1.353	1.497
計	平均	2.474	3.384	3.021
	標準偏差	1.428	1.465	1.513

「3. 仕事に学生時代に獲得した人的資源や大学の施設などを活用」では、「クラブやサークルのネットワークを活用したことがある（表21）」と「大学の施設（図書館やキャリア

センターなど)を活用したことがある(表22)」で有意差がみられた。仕事にクラブやサークルのネットワークを生かす傾向では、性別と転職経験の主効果が有意となった(順に、 $F(1,139) = 9.730, P < .01$ と $F(1,139) = 6.004, P < .05$)。10%水準($F(1,139) = 2.912, P < .10$)であったが、この交互作用は次のように読み取ることができた。すなわち、最も強いのが男子で転職経験の無い者であり、男子の転職経験有りでは、この傾向がそれほど弱くなるわけではない。これに対して、女子では、転職経験が有る者の傾向が最も弱く、転職経験の無い者は、男子に近い傾向を示した。「大学の施設(図書館やキャリアセンターなど)を活用したことがある」では、男女とも転職経験有りの方が、利用しているといえる(転職の主効果 $F(1,139) = 5.705, P < .05$)。

表21 クラブやサークルのネットワークを活用したことがある。

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	1.667	1.758	1.725
	標準偏差	0.840	0.867	0.850
女	平均	1.077	1.585	1.370
	標準偏差	0.270	0.692	0.606
計	平均	1.263	1.651	1.497
	標準偏差	0.583	0.763	0.721

表22 大学の施設(図書館やキャリアセンターなど)を活用したことがある。

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	1.444	1.121	1.235
	標準偏差	0.705	0.331	0.513
女	平均	1.308	1.170	1.228
	標準偏差	0.569	0.545	0.557
計	平均	1.351	1.151	1.231
	標準偏差	0.612	0.473	0.540

表23 周囲の人々に呼びかけ、目的に向かって人々を動かしている。

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	3.500	3.697	3.627
	標準偏差	0.924	0.984	0.958
女	平均	3.308	3.170	3.228
	標準偏差	1.030	0.935	0.973
計	平均	3.368	3.372	3.371
	標準偏差	0.993	0.983	0.984

表24 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考えている。

		転職経験		計
		有り	なし	
男	平均	3.778	3.576	3.647
	標準偏差	0.808	1.091	0.996
女	平均	3.410	3.170	3.272
	標準偏差	0.993	0.802	0.891
計	平均	3.526	3.326	3.406
	標準偏差	0.947	0.939	0.944

表25 ものごとを常に論理的に考えるようにしている。

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	3.944	3.697	3.784
	標準偏差	0.873	0.883	0.879
女	平均	3.231	3.283	3.261
	標準偏差	0.959	0.885	0.912
計	平均	3.456	3.442	3.448
	標準偏差	0.983	0.902	0.932

「5. 仕事の世界での行動」では、「周囲の人々に呼びかけ、目的に向かって人々を動かしている（表23）」では、性の主効果だけが有意 ($F(1,139) = 3.971, P < .05$) で「既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考えている（表24）」でも、性の主効果だけが有意 ($F(1,139) = 5.321, P < .05$) で、「ものごとを常に論理的に考えるようにしている（表25）」も、性の主効果だけが有意 ($F(1,139) = 11.935, P < .001$) であった。この3つのいずれの項目でも男子のほうが、このような傾向を示すと答えていた。

表26 自己啓発への会社（組織）による支援

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	2.556	3.273	3.020
	標準偏差	1.042	1.126	1.140
女	平均	3.308	3.208	3.250
	標準偏差	1.104	0.968	1.023
計	平均	3.070	3.233	3.168
	標準偏差	1.132	1.025	1.068

表27 職業能力の育成をこれまで以上に意識した教育

		転職経験		計
		有り	無し	
男	平均	4.278	3.576	3.824
	標準偏差	0.752	1.393	1.244
女	平均	3.974	4.019	4.000
	標準偏差	1.063	0.843	0.938
計	平均	4.070	3.849	3.937
	標準偏差	0.979	1.101	1.056

「6. 職務遂行能力を高めるための経験」では、「自己啓発への会社（組織）による支援（表26）」だけにおいて有意な結果が得られた。この結果では交互作用のみが有意 ($F(1,139) = 4.624, P < .05$) で、男子では転職経験無しのほうが、有りよりも役に立っていると答える傾向を示し、女子では、逆な傾向を弱いながらも示していた。

「職業能力の育成をこれまで以上に意識した教育（表27）」の質問でも交互作用のみが有意となった ($F(1,139) = 4.275, P < .05$)。この結果では、男子の場合には、転職経験有

りのほうが、職業能力を育成する教育の必要性に賛成する傾向をより強く示した。これに対して、女子では、転職経験無しのほうが、微妙な値ではあるが、逆に強い傾向を示した。

Ⅲ-2 転職に影響する要因

次に、転職に影響する要因について検討してみよう。「調査」では、回答者のプロフィールについての問いがあり、その中で転職経験の有無を尋ねている。新卒者の定着度に関する研究では、リセッション期に、つまり新卒労働市場が緩んでいるときに就職した個人の離職確率は、そうでないときに就職した個人よりも高いという実証結果がある¹⁾。本ノートは、回答の基本的特性を明らかにすることを目的としているので、本調査の回答者にも同様の傾向が見いだせるかどうかをここで検討する。

回答者の卒業年は1990年から2011年の範囲にある（表7も参照）。ここでは、2011年3月卒業者は回答時期から1年未満しか経過していないので、外した。この期間に、内閣府の景気基準日付によると、1991年3月から1993年10月まで、1997年6月から1999年1月まで、2000年12月から2002年1月まで、そして2008年4月から2009年3月までの計4回が景気の後退局面とされている。これらの期間を勘案して、次の年に卒業した回答者をリセッション期卒業とした：1992、1993、1998、1999、2001、2002、そして2009年。

分析ではロジスティック回帰を行った。回帰式：²⁾

$$\text{Pr}(\text{転職}) = f(\text{性別、経験年数、景気変数}).$$

従属変数の転職は、転職経験ありの場合1、ない場合0をとる二進変数である。独立変数は、性別、男性ならば0、女性ならば1、したがって、Odds Ratioは男性に比べた女性の転職確率のサイズを表す；経験年数、回答時期（2011年）が卒業後何年かを表し、2011から卒業年を引いた値；景気変数、卒業年がリセッションにあたる場合1、そうでなければ0をとる二進数。ここでは、さらに、卒業年の実質GDP対前年変化率、卒業年度の実質GDP対前年度変化率、卒業年の1年前失業率、および卒業年の失業率の4つについて別個の回帰を走らせた。卒業年の失業率については、失業率が景気の遅行変数であるということとを考慮して、就職活動をしていたときの経済全体の労働市場状況をより表すかもしれないという理由から採用した。

1) リクルートエフォートと転職の関係については、たとえば、Rothstein (2012) を参照。

2) ロジット回帰については、Stock and Watson (2012) の11章。本文の回帰では、筒井他 (2011) を参考にStataを用いた。

結果は表の通りである。経験および卒業時の経済的環境をコントロールした上で、女性は男性の1.8倍近く転職確率が高くなる（伝統的基準に照らして有意ではない）。卒業から追加的に1年たつと若干転職確率は上がる（有意である）。この回帰では経験年数を単に含めただけにすぎない。経験と転職行動に関してはさらに精査が必要である。

もっとも関心のある、経済環境変数の効果、特にリセッション期の卒業生は転職確率が高くなるかどうかの判断に向かう。リセッション期①は効果の方向としては正しい。リセッション期の卒業生は転職確率が高くなると示唆するが、係数の推定値は有意でない。実質GDPの変化率②と③は有意ではなくOdds Ratioが1より小さくないという誤った方向を示している。対象とする時期がデフレーションに瀕していたということもあるので、名目GDP変化率を用いて、回帰し直した。結果は省略するが、有意性の点では、実質変化率

表28 転職確率のロジスティック回帰

従属変数 転職経験の有無					
独立変数	①	②	③	④	⑤
性別	0.587 (0.400)	0.565 (0.400)	0.576 (0.401)	0.656 (0.410)	0.599 (0.417)
Odds Ratio	1.799	1.760	1.779	1.928	1.821
経験	0.148 (0.043)	0.150 (0.042)	0.149 (0.048)	0.253 (0.055)	0.311 (0.068)
Odds Ratio	1.159	1.162	1.161	1.288	1.365
リセッション期	0.107 (0.391)				
Odds Ratio	1.113				
卒業年実質GDP対前年変化率		0.035 (0.091)			
Odds Ratio		1.035			
卒業年度実質GDP対前年度変化率			0.002 (0.106)		
Odds Ratio			1.002		
卒業年失業率				1.046 (0.321)	
Odds Ratio				2.845	
卒業年1年前失業率					1.343 (0.356)
Odds Ratio					3.830
定数項	-1.990 (0.522)	-2.000 (0.527)	-1.959 (0.538)	-7.750 (1.897)	-9.468 (2.159)
pseudo R2	0.084	0.085	0.084	0.145	0.174
観察数	137	137	137	137	137

() 内は標準誤差

と同じようなものであったが、効果の方向は合理的であった。すなわち、名目変化率が上昇するとき、離職確率は低下する。

失業率④と⑤は経済環境の効果を正しく示している。すなわち、卒業時に経済全体の労働市場状況を示す失業率が1%ポイント高いと、性別および経験年数をコントロールして、転職確率は2.8倍から3.8倍も高くなるということである。「調査」からは、さらに詳しい情報を得られるので、この予備調査を今後さらに精緻化する。

IV おわりに

以上、「調査」結果の基本的特性を把握するために、結果を概観し、転職に関する事項に関して若干の考察を行った。今後は、「調査」結果の更なる分析と研究期間中に収集された定性的データの分析を行い、大学時代に受けた教育内容や行動が卒業後に仕事を遂行するにあたってどのような影響を与えているのかについて考究を続けていく。

【付記】本研究の一部は、「平成22年度関西大学学術研究助成基金（共同研究）」において、研究課題「大学教育と企業内人材育成に関する研究」として研究費を受け、その成果を公表するものである。

参考邦文文献

- 猪木武徳（2009）『大学の反省』（日本の〈現代〉11）NTT出版。
- 小方直幸（2008）「大学から職業への移行をめぐる日本の文脈」山内乾史編『教育から職業へのトランジション——若者の就労と進路職業選択の教育社会学』東信堂、所収。
- 刈谷剛彦・本田由紀編（2010）『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会。
- 楠見孝・子安増生・道田泰司編（2011）『批判的思考力を育む：学力と社会人基礎力の基盤形成』有斐閣。
- 熊沢誠（1998）「就職の現実——これからの職業教育論序説」『世界の教育改革』（岩波講座 現代の教育 危機と改革 第12巻）岩波書店、所収。
- 経済産業省（2007）「企業の「求める人材像」調査～社会人基礎力との関係～」(<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/cyosa2007.htm>)
- 小池和男・猪木武徳編（2002）『ホワイトカラーの人材育成』東洋経済新報社。
- 筒井淳也・平井裕久・水落正明・秋吉美都・坂本和靖・福田亘孝（2011）『Stataで計量経済学入門』第2版、ミネルヴァ書房。
- 寺岡寛（2009）『学歴の経済社会学：それでも、若者は出世をめざすべきか』信山社。
- 日本労働研究機構（2001）「日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果——」（調査研究報告書 No.143）。(<http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=dtldsp&detail=E2001090016&displayfg=1>)
- 本田由紀（2009）『教育の職業的意義——若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房。
- 本田由紀（2005）『若者と仕事：「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- 松繁寿和編（2004）『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。

大学教育と仕事に関する調査の概要（森田・清水・舟場）

- 松村直樹（2009）「大学教育と就職——学生に対する出口の質保証」斎藤里美・杉山憲司編『大学教育と質保証 多様な視点から高等教育の未来を考える』明石書店、所収。
- 矢野真和（2009）「教育と労働と社会——教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』No.588, 2009年7月。
- 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』。(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/078.htm)

参考英文文献

- Rothstein, Jesse,(2012) “The Labor Market Four Years into the Crisis: Assessing Structural Explanations.” NBER Working Paper Series. No. 17966. March.
- Stock, James, H. and Mark M. Watson, (2012) *Introduction to Econometrics* 3rd edition. Pearson.

参考 URL

経済産業省「社会人基礎力」(<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>)2012年4月1日アクセス。

[次ページから、付録「質問票（PDF ファイル）」を掲載]

—2012.8.8受稿—

大学教育と仕事に関する 質問票調査

関西大学 社会学部
清水 和秋(研究代表者)
舟場 拓司
森田 雅也

本調査は、関西大学 学術研究助成基金（共同研究）〔課題名「大学教育と企業内人材育成に関する研究」〕による資金援助を受けて行われています。

回答して頂くにあたって

現在、仕事に就いておられる方は、2012年1月時点の状況についてお答えください。
 現在、仕事に就いておられない方は、最後に仕事に就いておられた時点を思い起こして頂きお答えください。最後に仕事に就いておられた時点については、8-(4)でお尋ねします。

1. 大学生活において、以下の(1)～(8)のことがらにはどの程度取り組みましたか。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

	全く 取り組まなかった	どちらとも いえない			非常に 取り組んだ
(1) 講義や学内での勉強	1	2	3	4	5
(2) 資格取得など自己研鑽	1	2	3	4	5
(3) 学内のクラブ、サークル活動	1	2	3	4	5
(4) 学外組織での活動（アルバイトを除く）	1	2	3	4	5
(5) アルバイト	1	2	3	4	5
(6) 旅行など見聞を広める活動	1	2	3	4	5
(7) 就職活動	1	2	3	4	5
(8) 趣味に関する活動	1	2	3	4	5

2. 大学での講義や大学時代の経験としての(1)～(14)は、現在仕事をするにあたってどの程度役立っていると思われませんか。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

	全く役立って いない	どちらとも いえない			大変役立って いる
(1) 一般教養（全学共通科目）の講義	1	2	3	4	5
(2) 専門科目の講義	1	2	3	4	5
(3) 語学の講義	1	2	3	4	5
(4) 免許・資格のための講義	1	2	3	4	5
(5) コンピューター・リテラシーに関する講義	1	2	3	4	5
(6) レポートの書き方、発表の仕方など勉学上の基本的リテラシーに関する講義（「基礎研究」など）	1	2	3	4	5
(7) 「実習」の講義	1	2	3	4	5
(8) ゼミ	1	2	3	4	5
(9) 講義以外の教職員との交流	1	2	3	4	5
(10) セミナーや相談などキャリア・センター（就職部）における諸活動	1	2	3	4	5
(11) 学内のクラブ、サークル活動	1	2	3	4	5
(12) 学外組織での活動（アルバイトを除く）	1	2	3	4	5
(13) アルバイト	1	2	3	4	5
(14) 旅行など見聞を広める活動	1	2	3	4	5

3. 仕事上の問題解決のために、(1)～(7)のような方法をとったことがありますか。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい

	経験		よく 経験した
	しなかつた	経験した	
(1) 大学時代の教科書や参考書を読み直したことがある。	1	2	3
(2) 大学の先生に相談に行ったことがある。	1	2	3
(3) 講義ノートなど大学時代の記録を見直したことがある。	1	2	3
(4) ゼミの同級生や先輩に相談したことがある。	1	2	3
(5) クラブやサークルのネットワークを活用したことがある。	1	2	3
(6) 大学の同窓会ネットワークを活用したことがある。	1	2	3
(7) 大学の施設（図書館やキャリアセンターなど）を活用したことがある。	1	2	3

4. 仕事に必要と言われる(1)～(15)の力について、大学時代に、その獲得に最も影響を与えたと考えられるもの**1つだけ**に○をつけて下さい。

	講 義	ゼ ミ	活 動 ク ラ ブ ・ サ ー ク ル	学 外 組 織 で の 活 動	ア ル バ イ ト	特 に な し
(1) 物事に進んで取り組む力	1	2	3	4	5	6
(2) 他人に働きかけ巻き込む力	1	2	3	4	5	6
(3) 目的を設定し確実に行動する力	1	2	3	4	5	6
(4) 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	1	2	3	4	5	6
(5) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	1	2	3	4	5	6
(6) 新しい価値を生み出す力	1	2	3	4	5	6
(7) 自分の意見をわかりやすく伝える力	1	2	3	4	5	6
(8) 相手の意見を丁寧に聴く力	1	2	3	4	5	6
(9) 意見の違いや立場の違いを理解する力	1	2	3	4	5	6
(10) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	1	2	3	4	5	6
(11) 社会のルールや人との約束を守る力	1	2	3	4	5	6
(12) ストレスの発生源に対応する力	1	2	3	4	5	6
(13) 論理的思考力	1	2	3	4	5	6
(14) 異文化適応能力	1	2	3	4	5	6
(15) 語学力	1	2	3	4	5	6

大学教育と仕事に関する調査の概要（森田・清水・舟場）

5. 仕事におけるあなたの行動についてお聞きします。次の(1)～(14)について、最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

	全 く そ う で は な い	そ う で は な い	ど ち ら と も い え な い	そ の 通 り	全 く そ の 通 り
(1) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組んでいる。	1	2	3	4	5
(2) 周囲の人々に呼びかけ、目的に向かって人々を動かしている。	1	2	3	4	5
(3) 失敗を恐れず行動に移し、設定した目標には粘り強く取り組んでいる。	1	2	3	4	5
(4) 現状を分析し目的や課題を明らかにするように努めている。	1	2	3	4	5
(5) 課題の解決に向けた最適なプロセスを明らかにし、それに向けた準備をしている。	1	2	3	4	5
(6) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考えている。	1	2	3	4	5
(7) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝えている。	1	2	3	4	5
(8) 相手の話しやすい環境をつくり、相手の意見を丁寧に聴くように努めている。	1	2	3	4	5
(9) 自分とは考え方が違っても、相手の意見や立場を尊重し理解するように努めている。	1	2	3	4	5
(10) 周囲の人々や物事と自分との関係性を理解するように努めている。	1	2	3	4	5
(11) 社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律している。	1	2	3	4	5
(12) ストレスを感じるがあっても、前向きに捉えて対応できる。	1	2	3	4	5
(13) ものごとを常に論理的に考えるようにしている。	1	2	3	4	5
(14) 海外との取引があっても躊躇せず取り組める。	1	2	3	4	5

6. 仕事の能力や知識を高めるにあたって次の(1)～(5)はどの程度役立っていると考えますか。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

	全 く 役 立 っ て い な い		ど ち ら と も い え な い		大 変 役 立 っ て い る
(1) 研修などの Off-JT	1	2	3	4	5
(2) 職場での先輩や上司による OJT	1	2	3	4	5
(3) 自己啓発への会社（組織）による支援	1	2	3	4	5
(4) 大きな仕事の経験	1	2	3	4	5
(5) 異動を通じた多様な仕事の経験	1	2	3	4	5

7. 今後、大学は職業能力の育成をこれまで以上に意識した教育を行うべきだと思いますか。最も当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. まったく思わない 2. 思わない 3. どちらともいえない 4. そう思う 5. 強くそう思う

8. あなた自身のプロフィールについてお聞きます。

(1) 大学を卒業されたのはいつですか。当てはまる数値を記入し、3月か9月のどちらか当てはまるものに○をつけて下さい。

西暦

--	--	--	--

 年 (3月 9月)

(2) 学部における専攻は何でしたか

1. 社会学 2. (産業)心理学 3. マスコミュニケーション学 4. 産業社会学 (社会システムデザイン)

(3) あなたの性別について教えてください。

1. 女 2. 男

(4) 2012年1月時点で**仕事に就いておられない方だけにお伺いします**。最後に仕事に就いておられたのはいつですか。当てはまる数値をご記入ください。仕事に就いたことがない方は□にチェックを入れて下さい。

西暦

--	--	--	--

 年

--

 月

仕事に就いたことがない。

現在、仕事に就いておられない方は、以下の質問については、最後に仕事に就いておられた時点のものをお答えください。

(5) あなたの現在所属する会社・組織についてお伺いします。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

- (1) 民間企業 (2) 官公庁 (3) 学校等教育機関 (4) その他 ()

(6) あなたの現在の会社・組織の従業員規模についてお伺いします。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

- (1) 1~20人 (2) 21~50人 (3) 51~100人 (4) 101~300人 (5) 301~500人
(6) 501人~1,000人 (7) 1,000人以上

