

研究ノート

職業生活からみた大学教育の意味

森 田 雅 也

University education from the perspective of working life

Masaya MORITA

Abstract

Taking the first step in clarifying the relationship between university education and working life, interviews and a questionnaire survey were conducted to examine how the working people recognize the effect of university education on their way of working. Those surveyed, who mainly have been working for over 20 consecutive years, view university education as the base of their perspective and attitude. The possibility that perception of the effect of university education may vary depending on length of service is also suggested.

Key words: university education, working life, perspectives and attitudes

抄 録

大学教育と職業生活との関係を明らかにするための第一歩として、職業に就いている人たちは、大学教育が仕事にどれだけ役立っていると認識しているのかを聞き取り調査と質問票調査で探った。今回は、勤続年数20年程度の人たちを主たる対象としたが、彼（女）らは、ものの見方や考え方を大学教育から学んだと認識していた。大学教育をどう認識するかは、勤続年数によって異なる可能性も示唆された。

キーワード：大学教育、職業生活、ものの見方・考え方

I. はじめに

大学の教育現場で近年特に感じる変化は、学生への就職支援の高まりである。企業情報の提供に加えて、就職のための模擬面接や模擬試験などのテクニカルな対応力をつけるための支援が中心であり、それはキャリア・センターなどの就職支援を専門とする部署が担っている。大学教育の中心は単位取得のための講義（語学や実習の授業も含む）であると考えるが、「就職活動に役立つ授業をしてほしい」という声を個別に聞くことはあっても、その期待は就職支援の専門部署に求められる期待ほどには高まっていないように感じられる。

これは、「大学の授業は就職活動には役立たない」と思われていることの表れなのかもしれない。現に、国際基督教大学理事長、元経済同友会代表幹事の北城恪太郎氏が「企業は採用の際に大学の成績をほとんど見ていない」（北城，2013，32ページ）と述べているように、大学での成績は採用時においてほとんど重視されていないようである¹⁾。だからこそ、学生が授業を等閑にしてしまうところがあるのかもしれない。しかし、職業生活の入り口にあたる就職時に大学での成績が重視されないことから、大学教育が職業生活において役立っていないということには、当然ながらならない。大学教育が職業生活において役立っているか、は非常に大きな問いであり、そもそも「大学教育」や「役立つ」をどう捉えるかという問題や、40年にもわたる職業生活のどの時点においてそれを判断するかといった問題もあり、簡単に答えが出せる問いではないだろう。

しかし、新規学卒として就職を決めれば、企業が育成してくれて、定年まで雇用を約束してくれた時代ではなくなった今、大学教育と職業生活の関係がどうあるべきかは、今後これまで以上に問われてくることになるはずである。その関係性を明らかにすることや今後の望ましいあり方を提示することは一筋縄ではいかない作業であるが、手順とすれば、これまでどうであったのかということをまず明らかにすることが必要であろう。そのための、小さな第一歩を試験的に踏み出そうというのが本稿の目的である。試験的にとする理由は、聞き取り調査の対象者数が少ない点ならびに質問票調査の対象者が一大学の一学部に限られている点から、すぐに普遍的な結論を提示することは困難だからである。また、これら

1) 石渡他（2012）では、商社・経営企画室長のC氏が、「日本の企業においては、今でも新入社員を自社で教育していく立場に立って」おり、「大学での専門性というのは、それほど要求していません」と述べている。また、こうした採用、育成のあり方に関して、「白地性をことさら重視するのは日本の特殊性だと思う」とも述べている（76ページ）。ただし、大谷（2004）による、ある国立大学の社会科学系学部卒業生を対象とした研究では、「その時々労働需要にかなり左右される」ものの、「成績の良い者は望ましい労働市場に入りより高い初任給を得られる」（60ページ）とされており、採用にあたって企業が成績を重視することもある点が示唆されている。

の調査をもとに、より精確で大規模な調査を行うことを計画しているからである。

以下では、まず、先行研究の簡単なレビューと本研究の特徴を確認する。次に、筆者らが行った聞き取り調査と質問票調査から明らかになったことを整理し、仕事に就いている人たちは大学教育をどのように捉えているかを提示する。

Ⅱ．本研究の位置づけと特徴

(1) 先行研究の簡単なレビュー

本稿では大学教育と職業人生について検討を試みるが、広く教育と職業との関係はこれまで主として教育学や社会学の領域で扱われてきた。この領域では、主に「学校から職業への移行」という文脈において教育と職業の関係が補足されるが、ここでいう「学校」は大学だけを意味しているのではなく、高校や専門学校も含まれている場合が多い（寺田，2009；山内編，2008；本田，2009，2005；熊沢，1998）。本田（2009）は、戦後の日本において「教育の職業的意義」が軽視されてきたことを問題視し、その回復の必要性を説き、キャリア教育には批判的な立場を取っている。キャリア教育に関しては、輩出する学生の質を保証するためにも、大学はキャリア支援教育に注力すべきである（松村，2009）という見方も存在し、その是非は定まっていないのが現状である。さらに、刈谷・本田編（2010）は、「移行」の舞台でもある大卒者の就職について様々な側面から検討し、学生をはじめとする当事者たち（大学の就職支援担当部署や企業）にとって、就職が非常に労多き事案となってきたことを論じている。

こうした教育学的、社会的なアプローチとは異なる手法で、学校から職業への移行に接近したものもある。松繁編（2004）では、ある国立大学の卒業生を対象に、成績やクラブ活動と就職の関係、成績と初任給の関係、英語力と昇進や所得との関係など多岐にわたる実証分析がなされているが、教育効果の指標として所得が多く用いられている。矢野（2009）も大学教育の効果を所得で測定しているが、そこでは大学時代の学習が現在の学習と所得を支えるという「学び習慣」仮説が提唱されている。また、OECD 編（2010）では、労働市場における若年者雇用という切り口から、OECD 諸国と比較しながら日本の現状分析がなされている。さらに、OECD 編（2011）では、移行過程の国際比較がなされており、それによると、働きながら学ぶことが少なく、教育と労働が切り離されているのに若年者の雇用パフォーマンスが良好であった日本は国際的には珍しい存在であり、その背後には学校と企業との密接な関係があったことがあげられている。

学校と企業とが結果として連携して人材を育成してきた点を指摘する研究は他にもみら

れる。小方（2008）も、「専門分野を問わず在学中に獲得している能力で、かついずれの職業にも対応できる汎用性の高い能力」（38ページ）である「職業教養レリバンス」を身につけさせることの必要性和、これに加えて数年間の職場での経験を積むことで、職業人として一人前になっていくと説いている。大学での教育と企業の人材育成との関係については、青島編（2008）が経営学的な視点から詳しく検討しており、その中で青島（2008）も、「高度成長期の日本では、個別の教育・人材育成システム間の補完性が保たれ、人材育成の「効率的な分業構造」が築かれていた」（185ページ）と、そこに望ましい関係があったことを認めている。しかし、いわゆる「失われた10年」の間にこれが揺らいできた結果、「社内における実務教育が手薄になった企業は、大学に実践的な教育を求めるようになり、「補完的な分業構造」が崩れ、日本の人材育成システム全体としての一貫性が失われた」（191ページ）と懸念を示している。

先行研究を極めて簡単にレビューしてみたが、教育と職業との関係については膨大な研究が蓄積されている。しかし、青島（2008）も指摘しているように、学校と企業にあった「効率的な分業構造」が崩れつつある今、その関係の再構築、あるいは新たな人材育成システムの構築が検討されねばならない。また、先行研究では客観化された指標を用いての量的な分析の豊富さに比べて、労働者個人が教育をどう認識しているかについての主観を対象としたものは極めて少ない。本研究ではこの部分に着目しながら進めていくことになる。

(2) 本研究の特徴

ここで、本研究のいくつかの特徴を整理しておこう。まず、本稿での大学教育という言葉が意味するところについてである。ここでは、大学教育という言葉を授業²⁾によって教員が提供するものだけではなく、クラブ活動やサークル活動などの課外活動、さらにはアルバイトやその他学外での活動をも含むものとして用いている。ひとつには、授業に限定してしまうとそのことだけが仕事に与える影響を考察することが技術的にも難しくなるからである。また、筆者は人的資源管理の立場にたって、職業生活からみた大学教育の意味を解こうとしているが、人的資源管理は企業（組織）内部での事象に焦点を当てているがゆえに、現在企業（組織）内部で起こっていることに何が影響しているかを見いだす、という考え方をとる。そうした場合、授業と課外活動、あるいは大学内での活動と大学外での活動というように境界を設けて個々の影響を見るより、大学時代の経験を全体的に捉え

2) 大学設置基準第25条第1項では、「授業は、講義、演習、実験、実習若しくは実技のいずれかにより又はこれらの併用により行うものとする。」とされており、本稿でもこのように捉えている。

の方がより実践的要求に即しているからである。それならば大学生活といった言葉を用いる方がいいのではないか、という批判もあるだろう。しかし、大学生活の中心は、学校教育法第83条にならい、広く知識を身につけ、知的、道徳的及び応用的能力を習得し卒業に必要な単位修得するところにあると考えるが故に、大学教育という言葉により広範な意味を持たせて用いている。

次に、大学教育の効果を本人の主観的な認識によって捉えようするところである。先に見たように、先行研究における効果測定のある方は多様であるが、橘木・松浦（2009）も言うように、「自分が受けた教育について自分がどのように認識しているかということに関しては、ほとんど議論されてこなかったというのが実情である」（145ページ）。それゆえ、こうした立場からのアプローチは不十分な研究領域を埋める一翼を担うという点でも意義があるだろう。さらに、人的資源管理論の立場からすると、客観的労働条件もさることながら、働く人の主観こそが、仕事をさせる上で重視されるべきものとなる。たとえば、給与をどれだけ支払うかという金額も重要であるが、給与に対する労働者の満足度を見落とすわけにはいかない。同じ年収300万円でも、不満を言いながら働いている人と仕事に満足している人がいれば、人的資源管理の目指すところからすると後者の方が望ましい。大学教育の効果についても同様であり、同じ大学の同じ学部を卒業して同じ教育を受けていても、人によってその教育効果の認識のあり方に差があるならば、なぜそのような認識に至ったかを追究していくことになる。

第3の特徴は、大学卒業後20年程度経過し、職業人生の折り返し地点付近を歩んでいる人たちが大学教育をどのように捉えているかを明らかにしようとしている点である。そうした人たちを対象としたのは、松繁編（2004）が、「教育の効果は、長い時間をかけて徐々に現れると考え」（i ページ）ているように、大学教育が職業人生に与える影響を判断するには一定の時間が必要だと考えるからである。仮に、大学教育が就職活動に与える影響を見るのであれば、就職活動を終えた時点で見なければならない。このように、ある時点を特定できることがらに対する影響を見る場合は、測定時点は容易に定められる。しかし、今回は職業人生という40年以上の長きにわたることがらを対象に考えていこうとしており、測定のための特定の時点を定めることはなかなか難しい。しかし、職業人生に与える影響を議論するには、職業人生を一定期間歩んでいることが不可欠であろう。さらに、仕事の遂行にあたって自ら意思決定できる範囲が広い管理職層の職位に就いている場合と、それ以下の職位で基本的に指示を受けて仕事に取り組む場合では、仕事に求められる能力が異なるが、大学教育から獲得できるものは前者に必要なものが多いと考えられる。管理職層

への昇進スピードは組織によって様々ではあるものの、入社後20年頃という時期は、同期入社の多くが管理職層の職位に就いていると考えられる時期である（日本労働研究機構編，1994）。したがって、この時点は、職業人生と大学教育との関係を見つめてみるのにふさわしい時機であると言えるだろう。

以上のように、本研究は3つの特徴を有している。それでは、項を改めて、聞き取り調査の結果から見ていくことにしよう。

Ⅲ．聞き取り調査の結果

聞き取り調査は、大学を1987年3月に卒業した7名³⁾を対象に2011年1月から3月に行われた。したがって、約24年の職業経験を経た時点から大学教育を振り返ってもらったことになる。7名とも民間企業の管理職に就いており、勤続年数とともに職位が上がっているところのみ着目すれば、職業人生を順調に歩んでいる人たちと言えるだろう。聞き取りの結果は、表1にまとめた通りである。

最初に、大学の授業で学んだことで仕事に役立ったものについてみてみよう。これについては7名とも、あると回答しており、それらは講義とゼミの2つに大別できる。講義では、個々の専門用語、制度、法規制といった「AとはBである」というような一つの正解があるものや事実そのものではなく、ものの見方や考え方といった、ものごとを大きく捉え、全体と個々の要素との関係性を解き明かしていくための思考様式が身についたと彼らは考えている。一方、ゼミでは、挨拶や礼儀作法といった社会人として仕事をしていくために必要な最低限のマナーを学んだという意見に加えて、自分の意見を述べる、自分で研究テーマの結論を導くといった、自分自身の考えをもつこととそれを相手にいかに伝えるかを考えることを教えられたと認識している。そして、講義から得たものにもゼミから得たものにも共通しているところは、ものごとを論理的にとらえる姿勢である。

大学時代の活動で仕事に役立ったものについても、全員があると回答している。それらは、体育会での活動やサークル活動、アルバイトと多岐にわたるが、体育会での活動とその他の活動とに大別できるだろう。体育会での活動から得たものは、組織の一員としての行動原則を身につけたことである。体育会系のクラブ活動ではレギュラーになれる者となれない者がいるように、組織には役割分担があることを経験したことが、就業後、組織の一員としてどう行動すべきかを判断する際に役立っている。一方、その他の活動から得た

3) いずれも社会科学系学部（法、経済、経営、商学部）を卒業した男性であり、全員同一企業に継続して就業している。ただし、関連企業への出向経験がある者もいる。

表1 聞き取り調査の結果概要

	大学の授業(講義、ゼミ等)で学んだことで仕事に役立ったもの	大学時代の活動(アルバイト、クラブ活動等)で仕事に役立ったもの	大学で教えておいて欲しかったと思ったもの	企業人として大学教育に求めること等
A氏 (新聞)	<ul style="list-style-type: none"> 専門科目の講義で、専門的な用語に触れたこと。講義に出て、直接聞いて触れたから残っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学が今のような学生サービスを提供していなかったため、全ての活動を自分から取り組んでいかなければならなかったことから、自分で何かをするということを身につけたこと。 	<ul style="list-style-type: none"> 議論の仕方 	<ul style="list-style-type: none"> 自立の仕方。 「無用の用」となるものの提供。
B氏 (化学)	<ul style="list-style-type: none"> ゼミでのディスカッション(自分の意見を述べること)。 講義において、聞いたことを自分なりに解釈してノートに書くこと 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体の学生ボランティア(子どもたちへの野外活動のリーダー)における、異なる世代の人たちとのコミュニケーション。 	<ul style="list-style-type: none"> 体系化された思考法。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学は最高学府で就職のための予備校ではない。
C氏 (損保)	<ul style="list-style-type: none"> ゼミで、一つの研究テーマを見つけて、結論まで一つのストーリーを自分で作っていくこと。ロジカルにテーマを煮詰めていくこと。 	<ul style="list-style-type: none"> いろいろな人と接することで、接し方、間合い、距離感を身につけた。仕事では人間関係のバリエーションは増えたが、その基礎を身につけた。 	<ul style="list-style-type: none"> 課題、問題意識を持つような思考パターンを植え付けるような授業。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後の社会を託されるのは自分たちだという意識ともに、どうすればいいかという問題意識を植え付けるような教育。
D氏 (電気機器)	<ul style="list-style-type: none"> 教養科目の「西洋経済史」。産業発展の過程ではボトルネックとなるものがあり、その隘路を越えたところに発展がある、という歴史観、捉え方。 専門科目の「経営戦略論」。多角化は、いざやろうとすると社内の軋轢や従業員の反感などがあり、言うほど簡単なことではない、という見方。 	<ul style="list-style-type: none"> アルバイトの経験から、いい加減なことをしたら人に迷惑をかけるということ。 サークル活動から、基本的な価値観を示せない人と人をまとめることはできないということ。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外留学も含めて、世の中ある職業やそれに就くために必要な情報。それとリンクした履修すべき科目のガイダンス。 	<ul style="list-style-type: none"> 広い視野で論じ、本を読み、いろいろと言われて目を見開かされる、といった well-educated な人を育てる教育。 学生の可能性を引き出せるようなことを提供して、刺激を与えるような場となること。
E氏 (陸運)	<ul style="list-style-type: none"> 専門科目の「管理会計」の講義。管理職に近くなって、経営者的見方が要るようになってきた時に、その考え方が身につについて役立った。 	<ul style="list-style-type: none"> アルバイトをはじめとする大学時代の様々な体験が、自分というものを持ちながら人間関係の中でバランスをとることに繋がっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 「たら、れば」の話はあるが、当時は当時にベストを尽くしていたから特にない。 	<ul style="list-style-type: none"> 原理原則を教える学問論。理解しようと一生懸命考える過程で、ものの考え方や捉え方が磨かれるから。企業で働くことに直接結びつかないとしても、必ず役に立つから。
F氏 (エネルギー)	<ul style="list-style-type: none"> 講義の進め方から自然に身につけていった、体系的な考え方、物事の整理の仕方。 授業で良書を薦められたこと。 	<ul style="list-style-type: none"> 体育会でのクラブ活動。組織メンバーの役割分担のあり方と、イベント(試合)に向けていつまでに何をするというプロセス管理。 	<ul style="list-style-type: none"> その分野で良いと言われる本を読み込む基礎教育。 	<ul style="list-style-type: none"> 左記の基礎教育。その時その本の良さがわからなくても、身につけておけば役に立つことを学生に説いてやる。そのために社会人を招いたり、教え方の工夫をする。 語学教育。海外展開は避けられない以上、今後、語学は必須となる。時間のある学生時代に身につけるべき。
G氏 (銀行)	<ul style="list-style-type: none"> 専門科目の「簿記論」の講義。システム開発は仕事を作り込む感じなので、システム開発担当時に非常に役立った。 ゼミ。体育会系の人が多いゼミだったせいか、挨拶や礼儀作法が身についた。 	<ul style="list-style-type: none"> 体育会でのクラブ活動。試合に出なくてもクラブにいかに関与するかという経験が、会社にいかに関与するかに関与している。 アルバイトの経験。多様な人との接し方を学んだこと。 	<ul style="list-style-type: none"> どういう仕事では何が必要なのかを教えてもらいたかった。入行後に必要な勉強を始めたため。銀行で必要なことを学生時代から勉強してきた人は、一番早く出世している。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生に手をかけすぎているのでは。ほったらかしにした方が、自分で考え、発想が豊かになるのでは。 学生時代には、クラブ活動やアルバイトを行い、それを通じて、辛いことやイヤなことを経験しておいて欲しい。

ものは、様々な人たちとの人間関係の構築方法である。学生生活と職業生活の大きな違いの1つは、前者では、学生同士のつきあいだけに留まっていれば、年齢的にも準拠集団も近い人とだけつきあえば済ませられるのに対して、後者では、否が応でも世代や準拠集団が異なる人たちともつきあわなければ過ごしていけない点である。ここから見ると、学生時代のこうした経験が、組織の一員として、あるいは社会人として、どう行動すべきか、さらには多様な人たちといかにして人間関係を築いていくかについての基礎を教えてくれたと言えるだろう。

三番目に、大学で教えておいて欲しかったものはあるか、という問いに対しては、表1にあるように幾つかの答えがなされたが、前2つの問いに比べると回答内容は少なかった。ここでも大きく2つの項目に着目できる。1つは、仕事に関わることがらについての教えである。世の中にはどのような仕事があり、それに就くためには何が必要かということを知っておきたかったという意見である。聞き取り対象者が大学生であった1985年前後の頃には、現在のキャリア教育にあたるようなものは無く、仕事に関する情報量も現在と比べると格段に少なかったから致し方ない部分はあるだろう。しかし、そうしたことを教えてもらっていれば、キャリアの選択肢をもっと広げることができたのではないかと考えられている。

もう一つは、思考方法の訓練である。大学で学んだことは、ものの見方や考え方があったことは先に確認したところであるが、同時に、それらを教えて欲しかったという声もまた聞かれている。このことは、職業人生においては、ものの見方や考え方を身につけておくことが非常に重要である、と彼らは考えていることを示している。さらに、管理職という人をまとめる職位や経営陣に近い職位に就けば、ものの見方や考え方が問われる場面がそれまで以上に増えてくる、ということであろう。

最後に、企業人として大学教育に求めることをみておこう。さまざまな意見があげられており、類型化することがなかなか難しいが、まず7名に共通したのは、就職のための教育やサービスの必要性を説かなかった点である。これは、冒頭触れた昨今の大学内で見られる状況に異を唱えるような見解である。もしこうした考え方が企業側に共通するものだとすれば、現在大学でキャリア教育やサービスに取り組んでいることは、実は採用する側

が求めている無駄な行為に注力していることになってしまう。この点については、キャリア教育や就職支援という視点から今後さらなる検討が必要であろう。

もう一点あげるとすれば、現時点での大学教育を基本的には継続すべきという見方である。表現された言葉はさまざまであったが、彼らの考えるところの根底には共通するものがあつた。それは、どこでどのように役に立つとは言えないが、考える訓練を積んでおくことで、環境が変わってもその変化に対応していける力を大学教育で身につけておくべきだ、というものである。具体的にその力はどういうものであるかは明らかにされるべきだが、本稿ではそれを指摘するに留めておくことにする。

以上が、聞き取り調査の結果である。次項では、質問票調査の結果をみていくことにしよう。

Ⅳ．質問票調査の結果

質問票調査は、森田・清水・舟場（2012）に概要を示した通り、2012年1月に、関西大学社会学部卒業生295名を対象に郵送で行い、153名（回収率51.9%）から回答を得た。回答者の性別は、女性96名（62.7%）、男性56名（36.6%）であった（1名だけ性別無記入）。回答者の卒業年次は1990年から2011年である。

聞き取り調査に対応するように、大学教育の効果認識について、勤続年数の長さによって何らかの違いがあるかを確認するために、勤続年数1年～5年、6年～10年、11年～15年、16年～22年の4つのグループに分けての分析を中心に行った。ここで勤続年数は次のように決定している。2011年3月卒業者は、調査時点では正確には10ヶ月半の勤続経験しかないが、これを1年の勤続年数とした。同様に、2010年3月卒業者を2年、2009年3月卒業者を3年とし、順に1990年3月卒業者の22年まで割り振った⁴⁾。聞き取り調査の対象者は正社員ばかりであったので、ここでの対象も正社員に限定したところ、1～5年51名、6～10年36名、11～15年24名、16～22年10名の合計121名となった⁵⁾。

質問票の2番「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。最も当てはまるもの1つに○をつけて下さい。」（「1. 全く役立っていない」～「3. どちらともいえない」～「5. 大変役立っている」

4) 途中で仕事を辞め、現在仕事に就いていない人は21名である。この人たちについては、勤続期間の月数は切り捨てて、例えば、勤続期間が5年8ヶ月の場合は5年として計算している。

5) 以下の分析もこの121名を対象に行っているため、個々の項目の平均値も森田・清水・舟場（2012）に示した結果と異なっている。

の5件法で回答)という問いからみていこう⁶⁾。表2は、全体の平均値を高い順から並べたものである。平均値4.0以上のものは、ゼミだけしかなく、平均値3.5以上を見ても、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、専門科目の講義の5つだけである。これらについては、仕事をするにあたって役立っていると認識されると捉えられるだろう。しかし、平均値2点台の語学の講義、免許・資格のための講義などは、仕事をするにあたって役立っていないと認識されていると捉えざるをえないだろう。では、これらの中から、聞き取り調査からその有用性の可能性が示唆された「(2)専門科目の講義」、「(8)ゼミ」、「(11)学内のクラブ、サークル活動」、「(12)学外組織での活動(アルバイトを除く)」、「(13)アルバイト」の5項目について勤続年数の4区分を要因とした分散分析の結果⁷⁾をみていくことにしよう。

表2 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

質問項目	平均値	標準偏差
(8) ゼミ	4.18	0.79
(13) アルバイト	3.99	0.97
(6) 基本的リテラシーに関する講義	3.80	1.06
(14) 旅行など見聞を広める活動	3.53	1.05
(2) 専門科目の講義	3.47	1.00
(5) コンピューター・リテラシーに関する講義	3.36	1.12
(7) 「実習」の講義	3.19	1.03
(9) 講義以外の教職員との交流	3.07	1.08
(11) 学内のクラブ、サークル活動	3.06	1.47
(1) 一般教養(全学共通科目)の講義	2.64	0.99
(10) キャリア・センター(就職部)における諸活動	2.60	1.26
(4) 免許・資格のための講義	2.58	1.12
(12) 学外組織での活動	2.48	1.20
(3) 語学の講義	2.42	1.18

注) 質問項目冒頭の()内数字は、質問項目の番号。

はじめに、「(2)専門科目の講義」($F(3,117)=1.434$, n.s.)をみてみよう。図1に示された通り、「1～5年」のグループも推定周辺平均(以下、平均と略記)3.67となっているが、「16～22年」のグループは平均3.60と高い値を示しており、聞き取り調査の対象者に近

6) 紙幅の関係上、本稿には質問票を掲載していない。森田・清水・舟場(2013)を参照されたい。

7) この作業は研究グループで行われたが、本稿での記載は森田個人の見解であり、有り得べき誤謬の責任は筆者にある。

い勤続年数の人たちは、専門科目の講義が職業生活に役立っていると評価する傾向にあることが確認される。

次に、「(8)ゼミ」($F(3,117)=2.141$, n.s.)をみると、「16～22年」のグループの平均は4.00で、「11～15年」のグループとならんで、4つのグループの中で最も低い値となっている。しかし、先ほど見た通り、全体での平均値4.18は、問2のすべての項目の中で最も高い値となっており、勤続年数にかかわらず、現在仕事をするにあたって最も役立っていると考えられているのが、ゼミである。

続いて、授業以外の活動である「(11)学内のクラブ、サークル活動」($F(3,117)=3.561$, $p<.05$)をみると、平均値は3.06で全体順位9番目となっており、役立っているとは言い難い状況である。勤続年数グループ別では、「16～22年」のグループの平均値は2.90で、「1～5年」のグループの3.55よりもかなり低くなっている（図3）。

「(12)学外組織での活動（アルバイトを除く）」($F(3,117)=3.445$, $p<.05$)と「(13)アルバイト」($F(3,117)=4.097$, $p<.01$)については、図4、図5に示された通りである。「(12)学外組織での活動（アルバイトを除く）」は平均値2.48で全体順位13番目となっており、ほとんど役立っていないと評価されていると考えられる。しかし、「16～22年」のグループの平均は3.10と勤続年数グループ別に見ると一番高くなっている。逆に、「(13)アルバイト」は、全体の平均値は3.99と全体順位2

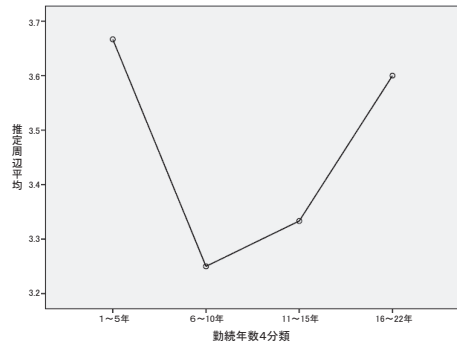


図1 専門科目の講義の推定周辺平均

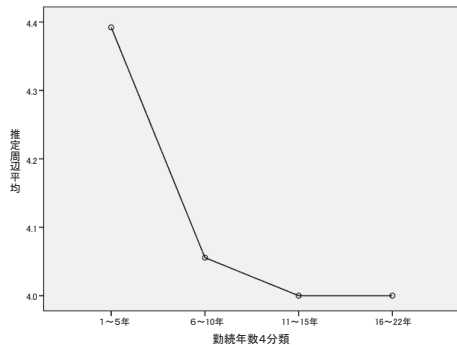


図2 ゼミの推定周辺平均

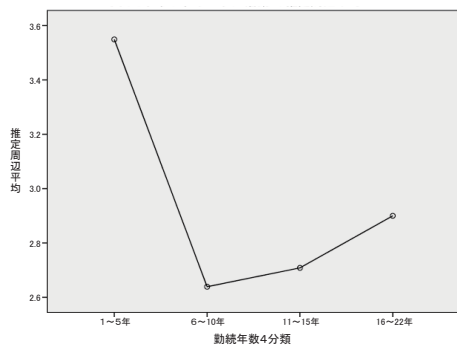


図3 学内のクラブ・サークル活動の推定周辺平均

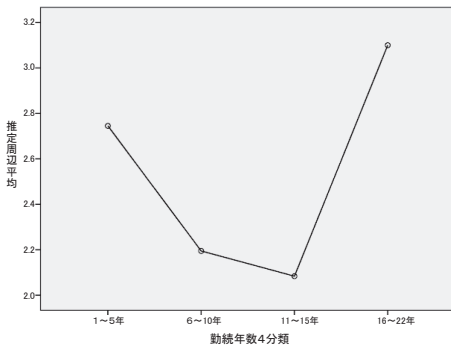


図4 学外組織での活動（アルバイト除く）の推定周辺平均

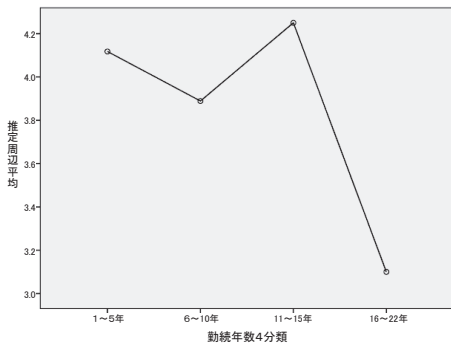


図5 アルバイトの推定周辺平均

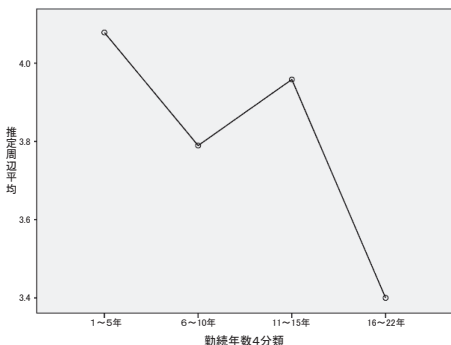


図6 職業能力の育成をこれまで以上に意識した教育の推定周辺平均

番目の高さとなっているが、「16～22年」のグループ平均は3.10とグループ別に見ると最低の値となっており、他3つの勤続年数グループと大きな違いがみられる。

以上、聞き取り調査からその有用性の可能性が示唆された5つの項目についてみてきたが、聞き取り調査対象者に近い勤続年数「16～22年」のグループがその他の勤続年数グループよりも、大学教育が仕事に役立っていると認識しているわけでは必ずしもなかった。しかし、年齢グループ別に見ると認識度合いに差があることは確認された。このことについては、後ほど触れることにしよう。

最後に、大学教育が今後、職業能力育成にシフトすることについてどのように考えられているかについてみておこう。「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。」という問いに、「1. まったく思わない～3. どちらともいえない～5. 強くそう思う」の5件法で尋ねた結果が図6である。全体の平均値が3.91となっており、総じて、今後の大学教育では職業能力育成を意識した教育を提供してもらいたいと考えられているようである。これまでと同様に勤続年数グループ別に見ると、グループ間に統計的に有意な差は認められなかった ($F(3, 119) = 1.325, n.s.$) が、職業能力育成にシフトする必要性を認める程度は、勤続年数「16～22年」のグループが一番低い。自由記述欄には、この方向へのシフトに反対

する意見として次のようなものがあつた。

「大学は「学ぶ場」であり、会社組織の予備校ではないと思います。各専門分野における知識よりも、しっかりとした「学びの作法」（何をしたらよいのかわからない時に寄りどころとなる、ふるまいをもっている）を身につけていることが大事だと思います。大学生活は貴重です。あまり社会の風潮にまどわされずにやってください。」

（勤続年数16年、男性）

職業能力の育成を意識した教育に大学がシフトすることに「16～22年」のグループが最も賛成していないのは、彼ら彼女らは、自分たちが受けてきた大学教育が職業人生に役立っていると考えているから、あるいは、職業人生で必要とされる専門的な能力は仕事を通じてしか身につけることはできないのであり、そのための大学教育では付与できないと考えているからなのかもしれない。これがもし正しいとすると、勤続年数の短い人たちがこのシフトの必要性を主張するのは、大学教育が職業人生に役立つことをまだ経験していないから、あるいは、職業人生で必要とされる専門的な能力は仕事を通じてしか身につけることはできないことをまだ実感できていないから、と導ける。すると、大学教育が職業人生に役立つことを認識できるまでには、ある程度の職業経験年数が必要とされる可能性が示唆される。

V. むすびにかえて

最後に、聞き取り調査と質問票調査を通じて見てきたことを確認して本稿を閉じることになろう。聞き取り調査の対象者が勤続24年の人たちであつたので、質問票調査の回答者を年齢グループ別に分けて分析した。その結果、聞き取り調査の対象者から得られた、講義や大学内外の活動での経験が仕事に役立っているという認識は、聞き取り調査の対象者に近い年齢グループの方が勤続年数の短いグループよりも強いということとはなかった。しかし、年齢グループ毎に回答に差がある質問項目もあり、大学教育が仕事に与える影響の自己認識には、職業経験の長さが影響している可能性や、大学教育の有用性の認識度合いが就いている職位によって変わってくる可能性が示唆された。

一方で、教育は、「こうすれば、こうなる」というように、誰にでも同じような効果を持つ定型化されたものではなく、仕事に取り組む中で、大学教育で学んだことがらを自分に役立つように解釈し直して取り込んでいく力をどの程度持つかによって、各人の教育効果

の認識度合いが変わる可能性も見いだされた。そうすると、「学んだことがらを自分に役立つように解釈し直して取り込んでいく力」こそが教育によって身につけさせるべきものとなってくる。質問票回答者の次の言葉も、この見方を裏付けるであろう。

高卒でも入社できる今の会社で、働いて2年になるが、大学教育を受けたからといって仕事もうまくいくわけではないし、受けていないからといって仕事もうまくいかないわけではないと肌で感じる。(業種、職種にもよるが)ただ、私が大学で学んだ事は、主に論理的思考法だと思っていて、それは仕事における問題の解決策を導きやすくしてくれていると思う。けれど、大学に行かずとも論理的思考が見付いている人はゴマンといることが社会に出てよくわかったし、大学に行ったからといって論理的思考法が見につくと決まっているわけではない。なぜなら、大学教育は考える事(考えさせる事)だから。学生だった立場からみれば、考えるも考えないも考え方も自由だ。ただ、今のところ2年という長さで結果には出ていないが、大学に行って教育を受けた事で、大卒という「資格」だけを得たわけではない事は確信している。」

(勤続年数2年、女性)

では、「学んだことがらを自分に役立つように解釈し直して取り込んでいく力」とは、具体的にどのようなもので、どのように教えられるのか。仕事の場において、この力をどのように認識して、どのように発揮したのか。こうした点も明らかにしていくことを今後の課題としたい。

〔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。

〔参考文献〕

- 青島矢一編(2008)『企業の錯誤／教育の迷走——人材育成の失われた10年』東信堂。
青島矢一(2008)「全体感の欠如と個性の罨」青島矢一編(2008)『企業の錯誤／教育の迷走——人材育成の失われた10年』東信堂、所収、183～195ページ。
石渡嶺司・米澤彰純・人事担当者3名(2012)「〈座談会〉大学教育と「グローバル人材」養成——その実態と課題について」『日本労働研究雑誌』No.629、67～82ページ。
猪木武徳(2009)『大学の反省』NTT出版。
大谷剛(2004)「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：ある国立大

- 学卒業生たちのその後』日本評論社，所収，49～65ページ。
- 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，32～44ページ。
- 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。
- 北城格太郎（2013）「企業が採用したい人間はどこにいる」『中央公論』2013年2月号，30～35ページ。
- 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>）2012年8月10日アクセス。
- 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。
- 橘木俊詔・松浦司（2009）『学歴格差の経済学』勁草書房。
- 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。
- 寺田盛紀（2009）『日本の職業教育——比較と移行の視点に基づく職業教育学——』晃洋書房。
- 日本労働研究機構編（1994）『組織内キャリア分析——ホワイトカラーの昇進構造（調査研究報告書58）』日本労働研究機構。
- 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。
- 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，183～211ページ。
- 森田雅也・清水和秋・舟場拓司（2012）「大学教育と仕事に関する調査の概要」『関西大学社会学部紀要』第44巻第1号，47～69ページ。
- 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，5～15ページ。
- 山内乾史編（2008）『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。
- 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>）2012年8月10日アクセス。
- OECD編、濱口桂一郎監訳、中島ゆり訳（2011）『世界の若者と雇用——学校から職業への移行を支援する』明石書店。
- OECD編、濱口桂一郎監訳、中島ゆり訳（2010）『日本の若者と雇用——OECD若年者雇用レビュー：日本』明石書店。

—2013.2.25受稿—

