



RIETI Discussion Paper Series 16-J-022

# 「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

濱中 淳子  
大学入試センター



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

「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<sup>1</sup>

濱中淳子（大学入試センター）

要旨

日本の労働市場において、大学教育は役に立たないものとして認識されてきた。「大学で扱っている知」と「仕事で用いる知」の乖離を指摘する声は後を絶たず、大学改革の必要性も繰り返し訴えられている。しかし、この「大学教育無効説」とでも呼べる言説については、その妥当性について疑問を投げかけることもできるはずだ。すなわち、大学教育は実態として役立っているにもかかわらず、役立っていないと語られているにすぎない可能性もある。こうした観点から、本稿は、企業関係者側のまなざしに注目し、とりわけ文系領域の教育をめぐる現時点での評価のありようとその背景について検討を加えた。

事務系総合職採用面接の担当者に実施した質問紙調査のデータを分析した結果、主な知見として次のものが得られた。(1) 専門の学習・研究が役立つかについての意見はばらついており、意義を評価している者も少なくないというのが現状である、(2) ただし、学習・研究への評価が低いのは、大企業といった発言力がある組織の関係者に多い、(3) 新事業への参加や業績不振などの苦境を経験することは、大学時代の意義を認識することにつながるが、必ずしも学習・研究の評価を大きく高めるものになっているわけではない、(4) 面接担当者自身の経験が及ぼす影響も看過できるものではなく、自らが大学時代に意欲的に学習に取り組んでいなければ、学習を役立つものとして認識することは難しくなる。

さらに分析からは、大学時代の学習・研究に意義を見出している場合でも、専門に対する理解不足の問題から、面接場面で学習のことを十分に引き上げられないケースがあることがうかがえ、このように大学教育無効説には企業側の事情も大きく絡んでいることが示唆された。

キーワード：大学教育無効説、文系領域の学習効果、採用面接、企業関係者のまなざし

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>1</sup> 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。また、本稿の原案に対して、鶴光太郎氏（慶應義塾大学・経済産業研究所）ならびに経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。

## 1. 問題の所在——「大学教育無効説」を疑う

高学歴者は、なぜ、採用市場で有利に扱われ、就業後は高い報酬を受け取ることができるのか。経済学はこの問いをめぐって、大きく2つの理論を提示してきた。

ひとつはシュルツやベッカーらによって構築された「人的資本理論」である（Schultz 訳書 1981, Becker 訳書 1976）。この理論では、高度な教育を受けた者はより多くの知識や技能を身につけ、それが生産能力の高まりをもたらしている。だからこそ、採用現場における評価も高く、報酬面でも恵まれると考える。

いまひとつは、スペンスらによって生み出された「シグナリング理論」である（Spence 1973）。生産能力を直接的に計測することは難題であるから、企業は学歴から生産能力（素質）を推定する行動をとろうとする。他方で高能力保持者は、自身の能力を示すために高い学歴を得ようとし、容易にそれを達成することができる。こうした力学が働くなかで、学歴の効果は顕在化するというのがおおよそのロジックだ。

人的資本理論が注目する「教育（Nurture）」なのか、シグナリング理論が主張する「素質（Nature）」なのか。欧米を中心に、多くの研究者が実証的分析を駆使しながらその解を探しているが<sup>2</sup>、いまだ決着がついていないというのが実際のところだろう<sup>3</sup>。

ただ、日本の企業が大卒に対してどのようなまなざしを向けてきたかという点に限れば、明らかに素質（Nature）に注目する見方が大勢を占めてきたように見受けられる。「学校での学習は会社では役に立たない」「大学時代の余計な知識はマイナスだ」「就業後の学びこそが重要だ」と主張する企業関係者の声を聞く機会は少なくない。企業が新卒者に求める能力の趨勢を追った岩脇（2004, 2006）の整理を参照しても、上位に挙がるのは「チャレンジ精神」「バイタリティ」、あるいは「創造性」などであって、「専門性」などは下位に位置する。より威信の高い大学の学生を採用しようと努めながら、大学教育には期待しない。言うなれば、「大学教育無効説」とでも呼べるこのようなまなざしが、これまで席卷してきたように見受けられる。

そしてさらに付け加えれば、大学教育無効説は、徐々に「まなざし」という段階では留

---

<sup>2</sup> この検証については、人的資本理論の対抗理論として打ち出されたシグナリング理論がどれほど妥当か、という観点などから蓄積されてきた。そして、これらの研究をレビューした Brown and Sessions（2004）や Page（2010）によれば、シグナリング理論の正当性を積極的に主張するための証左はまだ十分に得られていない。なお、両者の対立を含め、欧米の人的資本理論とそれをベースにした収益率研究の展開については、島（2013）が詳しく紹介している。

<sup>3</sup> ただ、このどちらが重要な要因になるのかという問いについては、産業や職種、あるいは規模をはじめとする各企業の特性など、置かれている文脈によって解は変わり得るものと考えられる。就業前の段階における学歴評価を扱ったものではないが、たとえば、規模間賃金格差（大企業と小企業での賃金格差）に注目し、その賃金差が資質によるものなのか、訓練機会の違いによるものなのか、産業や職種などによって異なる様相を描いた玄田（1996）などは、おおいに参考になろう。

まらないものになりつつある。というのは、最近になって、無効説を出発点にした大学教育改革論が企業の側から積極的に発信されるようになってきたからである。たとえば以下は、日本経済団体連合会（経団連）が2004年に発表した『企業の求める人材像についてのアンケート結果』で記された結論部分である。現状を打破するための大学への要望が3点にわたって書かれている。

今回のアンケート結果を踏まえ、今後の検討課題として以下のような点が明らかになった。

第1に、学生のコミュニケーション能力が不足している点である。事務系人材、技術系人材ともに多くの企業が採用選考時にコミュニケーション能力を重視すると回答しているが、学生に対する評価は低い。この点、何らかの対応が必要である。

第2に、事務系人材（主に文系学生）の育成のあり方である。事務系人材（文系学生）は、「社会人として将来何をやりたいのか夢や目標を持っている」「自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ」という目的意識にかかわる設問や、論理的思考力、知識レベル、独創性について、技術系人材（理系学生）より低く評価されている。この結果を踏まえ、文系学生に対する学習の動機付けや教育方法などに問題がないか検討を要するのではないか。

第3に、企業が人材育成の面で大学に期待する点と、大学の意識や取組みが乖離していると考えられる点である。例えば、事務系人材の育成のために、企業側は大学に対し、自分の考えを導き出す思考訓練を最も優先順位の高いものとして強く期待している。大学側の実際の意識や取組みはどうか、産業界としては、こうした問題意識を、大学をはじめとする教育関係者に伝えていきたい。

（『企業が求める人材像についてのアンケート結果』 p15）

経済同友会も2015年に報告書『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待— 一個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上』を出し、以下で抜粋したような意見を提示している。学習を軸にした有機的なつながりを新たに構築しようという意志の表明であり、大学とともに企業も変わっていく必要性を訴える内容となっている。

人材育成に関しては、従来、大学での学びと社会に出てからの学びとは峻別して考えられる場合が多く、企業は入社後の研修等によって知識や実践的スキルを修得させることが通常であった。しかしながら、これからは大学での学びと企業や社会での学びを連続的に捉えた上で、人材を育成することが重要であり、企業も大学の教育内容に対して積極的に情報を提供していく責務があると

考える。

(『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待』報告書 p.1)

これまでは、大学での学びが企業で直接、役立つことは少ないとされており、企業の採用選考において、サークルや体育会の活動やアルバイト経験が重視される一方、学業成績はあまり重きを置かれたい傾向にあった。

しかし、大学が教育水準と卒業生の質を保証するのであれば、企業は姿勢を改め、今後は、採用選考に置いて、文理を問わず大学での学びの成果を重視していきたい。具体的には、採用選考で成績表の提出を義務付け、面接では納めた学業についてより詳しく聞くことになる。

(『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待』 p.9)

大学が変わり、企業が変われば、なるほど、大学教育無効説で語られているような現状は打破されるのかもしれない。しかしながら他方で、この無効説に対しては、その見方自体が誤っていたのではないかという疑問を投げかけることもできよう。すなわち、大学教育はすでに役立っているにもかかわらず、役立っていないと思込まれているだけなのではないか。事実、この疑義を後押しするような分析結果が、教育問題をフィールドとする研究者たちの手によって提示されている。

たとえば、五つの大学の工学系卒業生を対象にした質問紙調査を実施し、そのデータを多面的に分析した矢野（2005、2009）によれば、大学での学習経験は無意味ではなく、現在の学習へとつながることを通して社会経済的地位を高めることに寄与している。そしてそれに追随するかたちで、濱中（2012）は、文系領域である経済学系にも同様の学習効果が確認されることを示し、中原・溝上編（2014）は、キャリアの展望を持ちながら大学での授業に主体的に取り組む姿勢が、企業就業後の円滑な組織適応につながっていることを明らかにしている<sup>4</sup>。

大学で意欲的に学習に取り組んだ経験は、企業で働く状況のなかでも生きてくる。大学教育無効説は、企業側の危うい判断のうえに成立していた可能性があるということだ。だとすれば、社会学的な視点に立った「大学教育無効説が構築された背景を探る作業」の重要性を強く主張することができるように思われる。その作業から得られる知見は、学歴や大学教育の効用を考察するという学術的な意味合いにおいても、そしてさらに大学と企業の関係を見直す道筋を立てるといふ実践的課題の文脈においても、大きなインプリケーション

---

<sup>4</sup> なお、こうした大学における学習そのものの効用を解き明かすという目的をもった国内の研究が、最近になってようやく取り組まれるようになったものであることは指摘しておきたい。教育と労働の関係を扱ったこれまでの研究を振り返れば、大卒という学歴が社会経済的地位の達成にどれほどの効果をもたらしているのかという分析は多く蓄積されてきたものの（新堀編 1966、麻生・潮木編 1978、竹内 1981、本田・平沢編 2007 など）、その効果の内実に至るまで踏み込んだ分析は、ほとんど試みられることがなかった。

ョンを提供してくれると考えられるからだ。

以上の観点から、本稿では、いま現在、どれほどの企業関係者が大学教育無効説を支持しているのか。どのような条件を備えた者が、大学教育は役に立たないと考えているのか。こうした問いを軸にしながら、大学教育に対する企業のまなざしについて、いまして踏み込んだ検討を試みたいと思う。従来の研究を見渡すと、大学生たちに企業の採用基準がどのように認識されていたかという観点からの分析はいくつか試みられてはいるものの（竹内 1988 など）、企業の採用基準（まなざし）自体がどのように構築されているのかを実証的に問うというテーマは、管見する限り、ほとんど設定されてこなかった。

分析に用いるのは、企業関係者——そのなかでも、相対的に仕事との関連性が曖昧だといえる文系領域について<sup>5</sup>、その教育の意味を考えた経験を有していると推察される事務系総合職採用面接担当者——に実施した質問紙調査のデータである。調査の概要については、以下に記しておいた。

**調査名：**「現代日本企業の新卒面接に関する調査」

**対象：**ここ3年間に、事務系総合職の採用面接を経験したことがある企業関係者（調査会社インテージのモニターから該当者を抽出）。人事課以外の部署の者も面接に携わるケースが多いため、営業や総務といった部署の者も多く回答していることには注意されたい。

**調査項目：**「勤務先の特性」や「求めている人材像」、「面接現場の状況」ならびに「回答者自身の面接経験ならびに学校経験」など。いずれも、事務系総合職のことを念頭に、回答してもらっている。

**実施時期：**2015年12月

**方法：**WEB調査

**回収数：**1,110

---

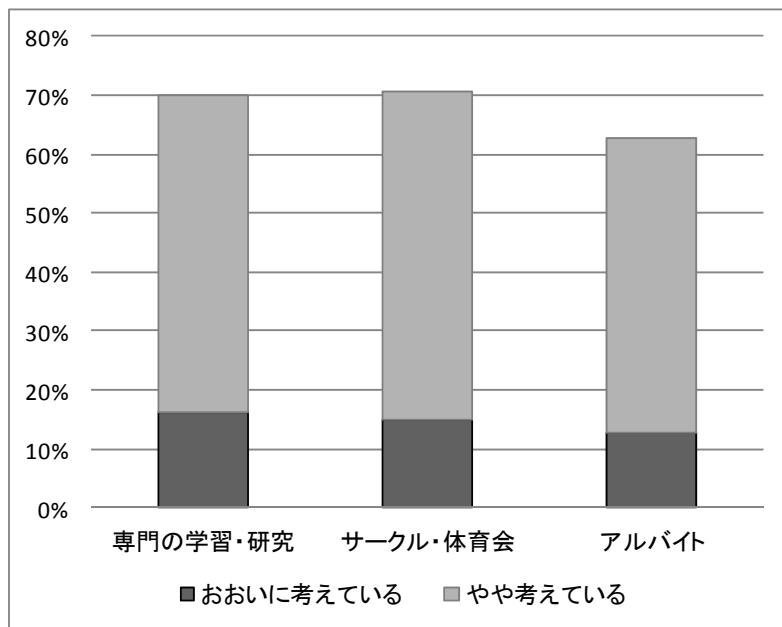
<sup>5</sup> 周知のように、2015年の夏ごろ、大学教育における文系教育の存在意義をめぐる議論が活発化した。文部科学省が同年6月に出した「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」の通知を受けての動きだったが、こうした騒動が生じること自体、日本では、理系教育には意味を見出しているものの、文系については役割を軽視する見方が根強く存在していること示す証左であるように思われる。

## 2. 大学教育に対する評価の現状

まず、現在の企業関係者が、大学時代の経験をどのように評価しているのか、その分布を確認するところから議論をはじめることにして。

質問紙調査では、「あなたは、大学（学生）時代の次の経験は、企業人として有能な人材になることに結びつくと考えていますか」という問いかけ文を示し、いくつかの項目について四段階尺度（おおいに考えている—やや考えている—あまり考えていない—まったく考えていない）で回答してもらった。図表1は、そのなかから「専門の学習・研究」「サークル・体育会」「アルバイト」の3つに関して、「おおいに考えている」ならびに「やや考えている」と回答した者の比率を示したものである。

図表1 大学時代の経験は、有能な人材になることに結びつくか



このグラフでなにより注目されるのは、「専門の学習・研究」の評価が「サークル・体育会」のそれと同じような分布を示していることだ。「おおいに考えている」と回答した者の比率は1割台半ば、「やや考えている」まで含めた値は7割。ほぼ同じ比率を見せており、例を出しながら誤解を恐れずにいえば、企業関係者は『『経済学を習得すること』と『サークルでテニスに勤しむこと』は、価値として同程度』と見做しているということになる。これを大学教育無効説のひとつの証左として捉えることも可能であろう。

ただ、この結果に関しては、「『専門の学習・研究』を役に立つと判断している者は、予想以上に多い」と表現したほうが適切なのかもしれない。大学教育無効説が優勢な言説でありながら「(おおいに+やや) 考えている」のが7割だというのは注目される分布であり、

仕事経験のひとつでもある「アルバイト」よりも高く評価されているという興味深い結果も現れているからだ。

そして以上は、大学教育無効説を疑うという視点を柱に据えた本稿にとって、示唆的な出発点になるように思われる。大学教育無効説は、必ずしも主流の見方というわけではない。四段階尺度で尋ねるとい調査手法の限界を含んだ結果かもしれないが、たしかに考えてみれば、企業関係者の代表的な声として知られているものが、大勢の意見とは限らないはずである。声が大きいいところ、あるいは発言が目立つところが唱えた説が、まるで常識であるかのように闊歩することもあり得る。こうした議論も念頭に置きつつ、まずは、「専門の学習・研究」に対する評価にはばらつきがあり、その意義を評価している者は決して少なくないということを確認しておきたい。

そしてこうした学習・研究に対する評価の反映とも捉えられるが、採用面接の場において取り上げる話題も、学習面にそれなりの比重を置いたものになっている。

調査では、面接現場において、大学時代のどの領域の話にどれほどの時間をかけているのか、「学習（研究）」「サークル・体育会」「アルバイト」「旅行や読書などの趣味」「その他」の別に、トータルで「10」になるように比率の配分を回答してもらっている。図表2は、その回答状況をいくつかの側面から示したものだ。結果をみると、学習（研究）の話題が全体の5割以上を占めるという者は2割強と、その値は他の領域と比べて突出している。まったく聞かない（0割）という者ももっとも少なく、平均値がもっとも大きいのも学習（研究）領域だ。また、どの領域よりも学習面のことを多く尋ねると回答した者は3割強、同程度以上に尋ねるとい者は6割弱であり、学習（研究）面に関心が注がれている様相がうかがえる結果になっている。

図表2 領域別にみた面接現場における話題の状況

	学習(研究)	サークル 体育会	アルバイト	旅行・読書 など趣味	その他
0割	4.3%	9.2%	15.4%	16.6%	32.6%
1割	12.3%	17.2%	30.4%	36.5%	26.8%
2割	30.7%	40.9%	32.8%	35.0%	22.6%
3割	21.4%	22.3%	16.1%	9.0%	8.6%
4割	8.6%	4.5%	2.1%	1.2%	4.0%
5割以上	22.6%	5.9%	3.2%	1.7%	5.3%
平均	3.1割	2.2割	1.7割	1.5割	1.5割
学習(研究)の比率に、もっとも大きい値を答えた者 33.8%					
学習(研究)の比率に、他の話題と同程度以上の値を答えた者 57.7%					



さらに別の項目への回答を用いて補足すれば、「学生から学習の話が出ない場合、面接担当者から学習面の質問を投げかけるようにしている（四段階尺度）」に対して、「あてはまる（あてはまる+ややあてはまる）」と答えた者の比率は、72.5%（14.2%+58.3%）。多くの者が、学習のことを語らない学生から、どのような学習をしてきたのか、引き出すこともあるという。

理系領域や技術系総合職の採用であれば、専門のことを尋ねるのは自然な流れなのかもしれない。しかし、文系領域や事務系総合職の採用であっても、すでに多くの採用面接担当者が学習・研究面のことも尋ねながら、採用するかどうかの判断を試みようとしている。昨今の社会情勢の変化が学習面への関心を強めたのか、あるいはこの多さが知られていなかっただけなのか。そこまでの判断はできないが、いずれにしても大学教育無効説が圧倒的な世界になっているというわけでもなさそうだ。

では、どのような企業関係者が、無効説を支持し、あるいは異なる意見を抱いているのか。次いで、この問いについて検討を加えることにしよう。

### 3. 評価の分かれ目はどこにあるのか

#### 3.1 分析の視点と変数の概要

大学時代の意欲的な学習をどのように見做すのか。企業関係者のだれが、学習を有能な人材になるための糧だと考え、あるいは考えないのか。その分かれ目には、大学時代の専門を活かすことができるような事務系総合職ポストが企業内にどれほどあるかという基本的な点に関係していようが、大事なのはそれだけではない。とりわけ大学教育無効説の背景を理解するという文脈においては、次の3つの視点から吟味することが重要であると思われる。

第1は、企業の基本的な属性であり、とりわけ企業の代表的な声として注目を集めるような組織か否か、という視点である。社会全体としては中堅企業の数が多くを占めるとはいえ、業界の代表、あるいは有識者として意見を発信するのは、おおよそ名前が知れている大企業の関係者であることが多い。では、そのような企業の関係者がどのようなまなざしを向けているのか。一部ではありながらも力を持つ企業の声が、大学教育無効説のベースにあるのではないかと、検証すべき点として挙げられよう。

第2は、企業の体制との関連性という視点である。たとえば、一口に企業関係者といえども、「従業員全体の総力戦で事業に取り組んでいる企業の関係者」と「一部のリーダーが戦略を練り、残りの従業員はそのリーダーの指示に従うことが重視される企業の関係者」とでは、大学での学びが持つ意味合いも変わってくるかもしれない。また、新事業への参入に動いている企業や業績不振に陥ったことがある企業と、安定した運営で既定路線の事業をこなすことを日常としている企業とでは、大学時代の評価が異なっているかもしれない。どのような体制のところか、どのような見方をしているのか、興味深い点であるように思う。

図表3 変数の概要

<p><b>【従属変数】</b> 大学時代における経験への評価</p>	<p>質問「あなたは、大学（学生）時代の次の経験は、企業人として有能な人材になることに結びつくと考えていますか」の項目「専門の学習・研究」「サークル・体育会」「アルバイト」それぞれに対する四段階尺度の回答を利用。 →「おおいに考えている」「やや考えている（基準）」「（あまり+まったく）考えていない」の3つに区分。</p>
<p><b>【独立変数・企業特性関連】</b> 専門性関連ポスト</p> <p>規模 10000 人以上</p> <p>リーダー比率 10%以下</p> <p>業績不振経験</p> <p>新事業参入</p>	<p>質問「あなたの勤務先には、大学・大学院で学ぶ専門との関連性がみえやすい事務系総合職のポストはどのぐらいありますか」に対する四段階尺度の回答を利用。</p> <p>従業員数 10000 人以上と回答した者を「1」、それ以外を「0」と設定。</p> <p>質問「企業をはじめとする組織に属する人材をめぐっては、『活動をリードする層』と『そのリーダーシップに引っ張られた働き方をする層』に分けて捉える見方があります。もし、あなたの勤務先の企業にこの見方をあてはめるとすれば、『活動をリードする層』はおよそ何%ぐらいに相当すると思いますか」に対する回答を利用。10%以下の数値を回答した者を「1」、それ以外を「0」と設定。</p> <p>質問「あなたが勤務している企業について、次のことはどれぐらいあてはまりますか」の項目「業績不振に苦しんだ経験がある」に対する四段階尺度の回答を利用。</p> <p>質問項目「あなたが勤務している企業について、次のことはどれぐらいあてはまりますか」の「新事業への参入に積極的である」に対する四段階尺度の回答を利用。</p>
<p><b>【独立変数・個人関連】</b> 専門学習意欲</p> <p>サークル・体育会意欲</p> <p>アルバイト意欲</p> <p>大学院出身</p>	<p>質問「あなた自身は大学（院）時代、次のことにどれほど意欲的に取り組みましたか」の項目「専門の学習・研究」に対する四段階尺度の回答を利用。</p> <p>質問「あなた自身は大学（院）時代、次のことにどれほど意欲的に取り組みましたか」の項目「サークル・体育会」に対する四段階尺度の回答を利用。</p> <p>質問「あなた自身は大学（院）時代、次のことにどれほど意欲的に取り組みましたか」の項目「アルバイト」に対する四段階尺度の回答を利用。</p> <p>最終学歴を修士／博士とした者を「1」、「学部」としたものを「0」と設定。</p>

図表 4 記述統計量

		サンプル サイズ	平均値	標準 偏差	最小値	最大値
企業 特性関連	専門性関連ポスト	1110	2.424	0.793	1	4
	規模10000人以上	1104	0.151	0.358	0	1
	リーダー比率10%以下	1110	0.400	0.490	0	1
	業績不振経験	1110	3.045	0.837	1	4
	新事業参入	1110	2.631	0.808	1	4
個人 関連	専門学習意欲	928	2.280	0.837	1	4
	サークル・体育会意欲	928	2.340	0.947	1	4
	アルバイト意欲	928	2.150	0.871	1	4
	大学院出身	928	0.150	0.358	0	1

そして第3は、企業関係者自身（回答者自身）の経験の影響である。第三者のこれまでの経験を評価しなければならなくなったとき、多くの人が土台として設定するのは、自らの経験であろう。「大学時代におけるあの経験が、いま役立っている」「だから、こういう過ごし方をしてきたこの人は、評価することができる／できない」——自覚的にしろ無自覚にしろ、こうした判断が繰り返されていると考えられる。だとすれば、大学時代に学習しなかった者、あるいは大学院における本格的な研究活動を経験したことがない者が大学教育無効説を唱えている蓋然性は低くないという仮説を立てることもできる。

以下では、以上で示した3つの視点を踏まえつつ、まず前者2つの企業に関連する要因の影響を検討し、そのうえで個人の特性を加味した分析を試みることにしよう。手法として用いるのは、多項ロジスティック回帰分析である。「専門の学習・研究」とともに、比較として「サークル・体育会」と「アルバイト」に対する評価が何によって決まっているのか、検証する。

分析に用いる変数は図表3、そして独立変数として設定したものの基本統計量を示せば、図表4のとおりである（従属変数については、その分布は図表1に示したため省略した）。従属変数で基準とするのは、3つの経験いずれにおいても最頻値だった「(企業人として有能な人材になることに結びつく) やや考えている」である。経験を「“やや” 評価する」のではなく、「“おおいに” 評価している」のはだれか。逆に「評価していない (あまり+まったり)」していないのはだれか。こうした視点から、「強くプラスに働く要因」と「マイナスに働く要因」を抽出することにしたい。

### 3.2 企業関連の何が意味づけを分けているのか

企業関連の特性の何が大学時代の経験に対する意味づけを変えているのかをみたものが、図表5になる。まず、専門関連ポストが多いほど、専門の学習・研究が役立つものと認

図表5 多項ロジスティック回帰分析結果(1)

基準カテゴリー 「(企業人として有能な人材になることに結びつく)とやや考えている」		おおいに考えている		考えていない	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
専門の 学習・研究	切片	-3.746	**	.974	*
	専門関連ポスト	.264	1.302 *	-.526	0.591 **
	規模10000人以上	.281	1.324	.565	1.759 **
	リーダー比率10%以下	.152	1.165	.279	1.322 +
	業績不振経験	.207	1.230 +	-.026	.975
	新事業参入	.394	1.483 **	-.187	.830 *
	カイ2乗値	108.495			
	-2対数尤度	695.203			
	Cox & Snell R2乗	.094			
Nagelkerke R2乗	.109				

基準カテゴリー 「(企業人として有能な人材になることに結びつく)とやや考えている」		おおいに考えている		考えていない	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
サークル 体育会	切片	-3.245	**	.695	+
	専門関連ポスト	.169	1.184	-.131	.877
	規模10000人以上	.081	1.085	-.255	0.775
	リーダー比率10%以下	-.016	0.984	.062	1.064
	業績不振経験	.257	1.294 *	-.128	.880
	新事業参入	.250	1.284 *	-.248	.781 **
	カイ2乗値	51.120			
	-2対数尤度	712.765			
	Cox & Snell R2乗	.045			
Nagelkerke R2乗	.053				

基準カテゴリー 「(企業人として有能な人材になることに結びつく)とやや考えている」		おおいに考えている		考えていない	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
アルバイト	切片	-3.431	**	1.194	**
	専門関連ポスト	.025	1.025	-.128	0.880
	規模10000人以上	.330	1.391	.291	1.338
	リーダー比率10%以下	-.043	0.958	-.052	.950
	業績不振経験	.291	1.338 *	-.237	.789 **
	新事業参入	.368	1.444 **	-.193	.825 *
	カイ2乗値	55.854			
	-2対数尤度	704.353			
	Cox & Snell R2乗	.049			
Nagelkerke R2乗	.057				

\*\*<.01 \*<.05 +<.10

識されるというストレートな関係が確認されるが、他にもいくつか注目される結果があらわれている。大きく3点ほど指摘しておこう。

第一に、大きな規模の企業ほど、専門の学習・研究を役に立たないとみている傾向が強い。具体的には、従業員が1万人を超えるような規模の企業関係者は、そうでない企業の者に比べて、1.76倍ほど「有能な人材になることに結びつくとは考えない」という結果が得られている。さきに発言力があるところの認識に注目すべき点という点に触れたが、大学教育無効説の背後にこうした大企業の理解があるということは、強調すべきポイントであると考えられる。

第二に、10%水準で有意という結果ではあるが、一部のリーダー層が残りの従業員を牽引する企業の関係者ほど、専門の学習・研究を役に立たないものと判断している。能力がとくに秀でた層の活躍が目立つ組織では、リーダーたちの能力の高さにこそ評価が集まり、大学時代に学んできたことに対する関心は薄れるということが起きているのではないかと。

そして第三に、業績不振を経験する、あるいは新事業への参入を試みるような働き方をしているか否かは、大学における学びの価値をどのように認識するかを左右している。しかも、企業規模やリーダー比率と異なり、「おおいに考えている」にプラス、「考えてない」にマイナスの影響という双方の効果が認められる部分も多い。いわば本腰を入れた行動が求められるようになるとき、それだけ真剣に採用面接の要件が検討されるようになるということの意味していると考えられる。

ただ他方で同時に指摘されるのは、「業績不振の経験」や「新事業への参入」の影響は、なにも学習面だけにあらわれるわけではないということだ。すなわちこれら課題に直面すると、企業の関係者は、大学時代のサークル・体育会での活動やアルバイトの経験にも価値を見出すようになる。どのような経験であっても、人材としての成長に結びつく——このような考えを抱くようになるというのが実態なのだろう。

なお、この第三の点については、裏を返せば、業績不振という状況に疎く、新規事業を開拓する必要がない規定路線に乗っている企業ほど、大学教育の意義を低く見積もっているという指摘になる。勤務先の企業が「安泰」であれば、大学教育無効説を唱える主要なアクターになりやすい。これは、大企業ほど大学における学びに価値を見出していないという第一の指摘と通じるところがあるように思われる。

### **3.3 個人の経験が持つ影響力の強さ**

ただ、ここで急いで断わっておくべきは、以上で示したありようも、大学時代における面接担当者自身の経験を分析に加えると、浮き彫りになる様相も少し変わるということである。図表6にその結果を示した<sup>6</sup>。

まず、変数を追加することで、企業の体制に関連した変数の結果に若干の変化が生じて

---

<sup>6</sup> 大学時代の経験に関する質問項目を含めたここからの分析は、回答者の中で大卒以上の学歴を有する者だけに限定されることは注意されたい。本調査回答者で大卒以上の者は、全回答者1100人のうち、928人(83.6%)だった。

図表6 多項ロジスティック回帰分析結果(2)

基準カテゴリー 「(企業人として有能な人材になることに結び つく) やや考えている」		おおいに考えている		考えていない	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
専門の 学習・研究	切片	-6.117	**	2.768	**
	専門関連ポスト	.188	1.207	-.453	0.635 **
	規模10000人以上	.400	1.492	.693	1.999 **
	リーダー比率10%以下	.224	1.251	.236	1.266
	業績不振経験	.275	1.316 *	-.044	.957
	新事業参入	.255	1.291 +	-.161	.851
	専門学習意欲	.924	2.519 **	-.525	.592 **
	サークル・体育会意欲	-.002	0.998	-.100	.905
	アルバイト意欲	-.039	0.962	-.154	.858
	大学院出身	.187	1.205	.216	1.242
	カイ2乗値	207.587			
	-2対数尤度	1469.261			
	Cox & Snell R2乗	.201			
Nagelkerke R2乗	.233				

基準カテゴリー 「(企業人として有能な人材になることに結び つく) やや考えている」		おおいに考えている		考えていない	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
サークル 体育会	切片	-5.338	**	1.806	**
	専門関連ポスト	.087	1.090	-.077	.925
	規模10000人以上	-.032	.968	-.129	0.879
	リーダー比率10%以下	-.061	0.941	-.017	.983
	業績不振経験	.283	1.327 *	-.034	.966
	新事業参入	.079	1.083	-.138	.871
	専門学習意欲	.135	1.144	.072	1.075
	サークル・体育会意欲	.528	1.695 **	-.547	.578 **
	アルバイト意欲	.270	1.310 *	-.274	.760 **
	大学院出身	-.270	0.764	.105	1.111
	カイ2乗値	148.686			
	-2対数尤度	1476.695			
	Cox & Snell R2乗	.149			
Nagelkerke R2乗	.174				

基準カテゴリー 「(企業人として有能な人材になることに結び つく)とやや考えている」		おおいに考えている		考えていない	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
アルバイト	切片	-6.254	**	3.491	**
	専門関連ポスト	.017	1.017	-.094	0.911
	規模10000人以上	.213	1.238	.354	1.425
	リーダー比率10%以下	-.009	0.991	-.157	.855
	業績不振経験	.309	1.361 *	-.182	.834 *
	新事業参入	.134	1.143	-.142	.868
	専門学習意欲	.214	1.238	-.039	.961
	サークル・体育会意欲	.301	1.351 *	-.218	.804 *
	アルバイト意欲	.624	1.866 **	-.736	.479 **
	大学院出身	-.138	0.871	.172	1.188
	カイ2乗値	195.744			
	-2対数尤度	1458.958			
	Cox & Snell R2乗	.191			
	Nagelkerke R2乗	.222			

いる。たとえば、新事業への参入の効果はやや曖昧になり、学習・研究面のプラス評価にのみ10%水準で有意な影響を与えるというものになっている。また、10%水準で有意だったリーダー比率の効果も、今回の分析では消えている。

しかしながらこうした変化以上に、結果から強調しておきたいのは、企業の特性に劣らず、個人の経験も大学時代の過ごし方への評価を大きく左右しているという事実である。図表5と図表6それぞれの決定係数(R<sup>2</sup>乗値)を比較してもらいたい。Cox & SnellのR<sup>2</sup>乗値で示せば、「専門の学習・研究」のR<sup>2</sup>乗値は0.094から0.201と約2倍に、「サークル・体育会」と「アルバイト」に至っては、それぞれ0.045から0.149、0.049から0.191へと3~4倍になっている。個人の経験によって規定される度合いがそれだけ大きいということだ。

そして、個人の経験の影響のありようをみると、基本的に活動領域内における関係性をもっとも強いことがわかる。すなわち、「専門の学習・研究に対する見方に影響を及ぼすのは、面接担当者自身の専門の学習・研究に関する経験(意欲)」「サークル・体育会に対する見方に影響を及ぼすのは、面接担当者自身のサークル・体育会に関する経験(意欲)」「アルバイトに対する見方に影響を及ぼすのは、面接担当者自身のアルバイトに関する経験(意欲)」といった関係である。

ただ他方で、サークル・体育会とアルバイトのあいだに限っては、垣根を超えた効果が見受けられる。サークル・体育会に意欲的に取り組んだ者は、サークル・体育会に取り組むことに価値を見出す一方で、アルバイトにも意味があると感じるようになる。逆に、アルバイトに精を出していた者は、アルバイトを大事だとしながら、サークル・体育会活動

も有能な人材になることにつながると判断するようになる。専門の学習・研究が持ちえない領域を跨いだ親和性のようなものが、両者のあいだにはあるようだ。

なお、個人の経験として大学院教育を受けたか否かについては、有意な影響が認められなかった。ただし、この点については、そもそも事務系総合職との関連性が強い文系に關して、その大学院教育を経験した者が少ない（分析結果が不安定になる）という限界ゆえのことである可能性もある<sup>7</sup>。これについては、稿を改めて検討することにしたい<sup>8</sup>。

#### 4. 面接場面で生かされない「高評価」

以上の結果を簡潔にまとめれば、次のようになりう——専門の学習・研究に勤しむことが企業人として有能な人材になることに結びつくと考えている者は少なくない。大学教育は役立たないという無効説を支持するような回答をした者の比率は3割ほどだが、大企業といった発言に影響があるところの関係者に多いという特徴がある。新事業への参加や業績不振の経験などは、大学時代の意義を認識することにつながるが、必ずしも学習・研究への注目のみを高めることにつながっているわけではない。また、面接担当者個人の経験についても、学習面の評価を高める経験は学習経験以外になく、他方でサークル・体育会やアルバイトは、それぞれの経験が両者の評価をともに高めるといった相互作用も見受けられる。

要は、大学教育無効説が圧倒的な世界になっているわけでもないが、大学教育の意義が積極的に主張されるようになるほどの要因が潜んでいるようにも見受けられないというのが現状である。大学における熱心な学びに意味はあるのかもしれないが、それが大きな声として形成されるような状況になっていない。そして、大学教育無効説をめぐる悩ましさについては、いまひとつ別の観点からも言及することができる。説明を追加しておこう。

質問紙調査では、事務系総合職の面接現場において「面接を受ける学生の専門がわかる面接担当者を配置するよう配慮している」かについて、答えてもらっている。図表7は、配置するよう配慮しているか否かで回答者を大きく2つに分類し、さらに回答者自身が専門の学習・研究に対してどのように評価しているかの別に、面接時における学習・研究の話題比率（平均）を算出したものである。ここからは、専門の学習・研究に対する評価が高い者ほど、面接時に学習・研究の話題を取り上げていること（＝全体的に右下がりのグラフになっていること）がわかるが、同時に専門がわかる面接担当者が配置されていな

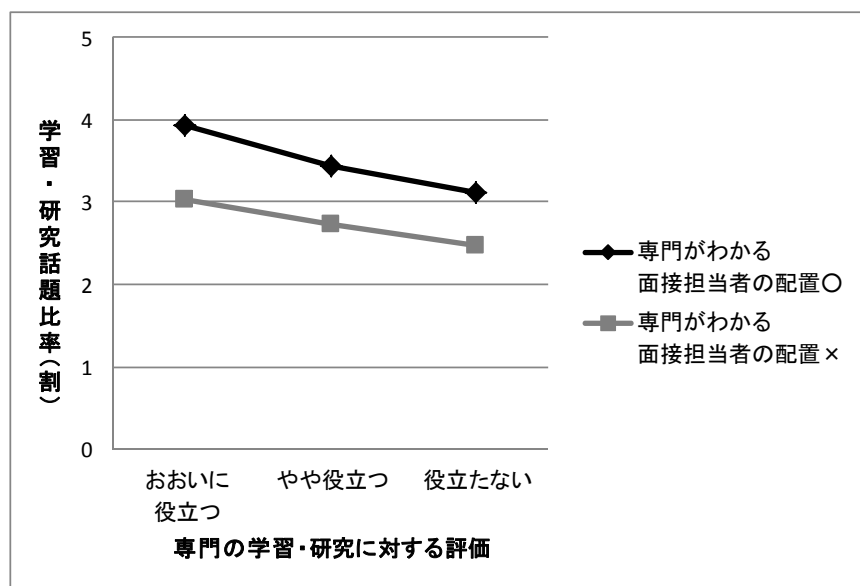
---

<sup>7</sup> 参考データとして文系出身者の学歴別に「専門の学習・研究はおおいに役に立つ」と回答した者の比率を算出すれば、学部卒業者（644人）13.4%、修士課程修了者（72人）19.4%、博士修了者（10人）40.0%と、とくに博士になるとその比率は大きく伸びるという結果が得られることになる。

<sup>8</sup> 別の調査の分析からは、大学院生を「雇用したい人材」として判断しているか否かについて、採用面接担当者自身の学歴が大きく関係しているという結果も得られている。すなわち、大学院修了者ほど、大学院生を人材として高く評価している（濱中2015）。こうした見も踏まえつつ、学歴と学習経験との評価については、別途検討することにしたい。



図表7 「面接担当者の配置×専門への評価」の別にみた  
面接時の学習・研究話題比率



れば、学習・研究の話題を振ることも難しいことがわかる。たとえば、専門の学習・研究を「役立たない」と認識していても、専門がわかる面接担当者がいれば、平均比率は 3.12 割。しかしながら、「おおいに役立つ」としながらも、専門がわかる面接担当者がいなければ、平均比率は 3.04 割と、むしろ「役立たない×配置されている」の組み合わせよりも、その値は小さくなっている。

大学時代に学ぶ専門は、内容だけを取り出してみれば、たしかにかなり狭い範囲を扱ったものになる。同じ文学であろうと、あるいは同じ経済学、法学や社会学であろうと、テーマが異なれば、知識を併せ持っていないために会話が成立しないということもしばしばだ。そして、ゼミで学んだことや卒業論文で扱ったことなど、力を入れたものほど、必然的にその傾向が強くなるというところがある。以上の結果は、採用面接の現場で、このような専門の特性ゆえの制約が強く働いていることを指し示しているのだろう。少なくない企業関係者が、学習経験は大事だと理解しているものの、目の前の学生に学習経験の何を聞けばいいのかわからない。結局、共通の話題となり得るサークルやアルバイトをめぐる質疑応答に頼ってしまう状態へと流されていると推察される。

幅広い従業員から面接担当者を選ぶことができるような企業であれば、大きな問題は抱えないかもしれない。しかし、たとえば従業員の少ない企業は、こうした悩ましさに対応できるのか。建設・製造業など、技術系中心の企業の場合はどうか。このような点からしても、面接担当者問題をめぐる障壁、ひいては大学教育無効説という障壁を打破することは、容易ではないといえそうだ。

## 5. 結語

本稿では、日本社会においてしばしば語られてきた「大学教育無効説」に対する理解を深めるべく、企業関係者のまなざしに疑問を投げかけながら、その実態と背景について探ってきた。当たり前のように語られてきた言説を疑問視するという大胆な問いを設定したことに、本稿の最大の特徴があると考えられるが、以上の作業からは、これまで語られたことがない新しい視点が提供できたのではないかと判断している。大学教育の内容自体にまだ問題がある可能性は否めない。しかしながら企業側の評価にも危うい側面はあり、置かれている環境や面接者自身の個人的な経験に大きく左右されながら言説が構築されているところがある。この知見は、学歴や教育の効用を解明するという研究課題に取り組む際に参考すべき傍証となるだけでなく、大学と企業の間接関係を設計するにあたって知っておくべき重要な情報になるように思われる。

ただ、当然ながら以上の分析にもさまざまな限界がある。まず、企業の特性や面接担当者の経験、そして大学教育に対する評価との関連性をみてきたが、より体系的な把握をするためには、望んでいる人材要件や勤務先企業における大卒社員の働き方なども組み入れた分析を行う必要がある。また、同じ大卒であるにしても、すでに大学は多様な教育機関となっている。どのような大学の出身者をどのように評価しているのか、といった点まで踏み込んだ分析を行えば、より深みのある知見が出てこよう。これらはいずれも本稿で用いた調査データで検討することが可能な課題であり、本稿で試みた分析の発展可能性を探るという作業とともに、今後の課題として設定したい。

一方で、まなざしの危うさを強調した本稿ではあるが、冒頭で触れた「大学教育の意味」を示す実証分析が緒に就いたばかりだということも、ここで改めて確認しておきたい。その蓄積は浅く、大学教育が企業人として働くにあたってどのように生きてくるのか、検討を蓄積していく必要がある。今後、「実態」と「まなざし」の両方について、エビデンスに基づいた十分な理解が構築されていくことが求められる。

## 文献

- 麻生誠・潮木守一編，1977『学歴効用論——学歴社会から学力社会への道』有斐閣。
- Becker, G. S., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York; London, Columbia University Press. =佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社，1976。
- Brown, S. and Sessions, J. G., 2004, Signalling and screening. In G. Johnes and J. Johnes (eds.), *International Handbook on the Economics of Education*, pp.58-100. Edward Elgar Publishing.
- 玄田有史，1996，「『資質』か『訓練』か？——規模間賃金格差の能力差説」『日本労働研究雑誌』430，17-29。

- 濱中淳子 2012 「『大学教育の効用』再考——文系領域における学び習慣仮説の検証」『大学論集』43, 広島大学高等教育研究開発センター, 189-205。
- 濱中淳子 2015 「大学院改革の隘路——批判の背後にある企業人の未経験」『高等教育研究』第18集, 69-87。
- 本田由紀・平沢和司編, 2007, 『学歴社会・受験競争』(リーディングス 日本の教育と社会2) 日本図書センター。
- 岩脇千裕 2004 「大学新卒者採用における『望ましい人材』像の研究——: 著名企業による言説の二時点比較をとおして」『教育社会学研究』第74集, 309-327。
- 岩脇千裕 2006 「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』52, 79-92。
- 経済同友会, 2015, 『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待——個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上』(公益社団法人 経済同友会報告書)。
- 中原淳・溝上慎一編 2014, 『活躍する組織人の探求——大学から企業へのトランジション』東京大学出版会。
- 日本経済団体連合会, 2004, 『企業の求める人材像についてのアンケート結果』。
- Page, M. E. 2010, Signaling in the labor market. In D.J. Brewer and P. J. McEwan (eds.), *Economics of Education*, pp.33-36, San Diego, CA: Elsevier.
- Schultz, T. W., 1963, *The Economic Value of Education*. New York, Columbia University Pres. = 清水義弘・金子元久訳『教育の経済価値』日本経済新聞社, 1981。
- 島一則, 2013, 「教育投資収益率研究の現状と課題——海外・国内の先行研究の比較から」『大学経営政策研究』第3号, 15-35。
- 新堀通也編, 1966, 『学歴——実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社。
- Spence, M. A., 1974, *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge, Harvard University Press.
- 竹内洋, 1981 『競争の社会学——学歴と昇進』世界思想社。
- 竹内洋, 1988 『選抜社会——試験・昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉』リクルート出版。
- 矢野眞和, 2005, 『大学改革の海図』玉川大学出版部。
- 矢野眞和, 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』588: 5-15。