



RIETI Discussion Paper Series 19-J-001

# “大学での専門分野と仕事との関連度”が職業的アウトカムに及ぼす効果 —男女差に注目して—

本田 由紀  
東京大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

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

## “大学での専門分野と仕事との関連度”が職業的アウトカムに及ぼす効果 —男女差に注目して—\*

本田 由紀（東京大学）

### 要 旨

本稿の目的は、30～50代の大卒男女有職者を対象とした調査データ（2018年1月に経済産業省が実施）を用いて、“大学での専門分野と仕事との関連度”（以下〈関連度〉と表記）が、仕事の客観的および主観的なアウトカムにいかなる影響を及ぼしているのか、そしてそもそもどのような要因が〈関連度〉を左右しているのかを、ジェンダーによる違いを考慮しつつ検討することにある。

日本では、仕事上で必要な知識やスキルは主に企業内教育訓練で習得され、大学での専門分野と仕事内容とのマッチングは希薄であるという認識が、社会意識としても研究上も広範に存在する中で、〈関連度〉の効果や規定要因についての経験的な検討は、比較的手薄なままであった。しかし、大学改革、労働生産性向上、「女性の活躍」がいずれも重要課題として浮上している現在の日本社会において、大学教育と仕事との順接的な接合関係を〈関連度〉という観点から模索する必要性は高まっている。

本稿の分析の結果、男性の正社員においては、他の諸要因を統制した上でも、〈関連度〉は収入および仕事満足度という職業的アウトカムを高めるポジティブな効果をもつことが見いだされた。他方で、女性の正社員では、〈関連度〉は仕事満足度を高めるが、収入を上昇させる効果は持っていなかった。その理由は主として、女性内部で相対的に賃金が高い管理職、専門職、事務職において〈関連度〉が男性と比べて低いこと、また理工系出身で〈関連度〉が高い場合に、女性では収入増につながっていないことによるものである。

キーワード：大学、専門分野、マッチング、年収、仕事満足度、職種、ジェンダー

JEL classification: J24, J31, I23, I26

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。

\*本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）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。本稿の分析に当たっては、経済産業省（METI）の「リカレント教育に関する実態調査」の調査票情報を利用した。また、本稿の原案に対して、鶴光太郎教授（慶応義塾大学）、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、ならびに東京大学大学院教育学研究科比較教育社会学コース本田ゼミ所属大学院生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. 問題関心—なぜ〈関連度〉に注目するのか—

本稿の目的は、“大学での専門分野と仕事との関連度”（以下〈関連度〉と表記）が、仕事の客観的および主観的なアウトカムにいかなる影響を及ぼしているのか、そしてそもそものような条件下で〈関連度〉が高くなるのかを、ジェンダーによる違いを考慮しつつ、有職者を対象とする調査データを用いて検討することにある。

〈関連度〉とは、大学の個別の専門分野における教育内容と、その卒業者が従事している仕事内容とのマッチングの度合いを意味している。日本においては仕事上で必要なスキルは主に企業内教育訓練で習得され、大学での専門分野と仕事内容とのマッチングは希薄であるという認識が、社会意識としても研究上も広範に存在してきた。その中で、〈関連度〉の効果や規定要因についての経験的な検討は、比較的手薄なままであった。

しかし、本稿の分析結果を先取りすれば、〈関連度〉は仕事のアウトカムを高める効果を持ちうるが、そこにはジェンダーによる差が見いだされる。具体的には、男性では〈関連度〉は収入と仕事満足度の双方を高めるが、女性では〈関連度〉が収入の上昇につながらない。その背景として、男女間の専攻分野および職種の分布の違いや、具体的な仕事への配属の仕方の違いが存在すると考えられる。大学改革、労働生産性向上、「女性の活躍」がいずれも重要課題として浮上している現在の日本社会において、大学教育と仕事との順接的な接合関係を〈関連度〉という観点から模索する必要性を改めて提起することを、本稿は目的とする。

## 2. 社会背景と先行研究

先述のように、大学の専門分野と仕事との対応関係は日本では希薄であること、特に文系ではそれが顕著であることが、従来は一般社会でも研究においても前提とされてきた。社会的・研究的関心は、大学の専門分野と仕事との関係よりも、「学歴主義」「学校歴主義」と呼ばれる大学の入試難易度と就職先企業規模との関係に対して向けられてきた。日本経済が好調であった 1960 年代から 80 年代にかけては、大学教育ではなく企業内教育訓練で工作上必要なスキルが形成されているとされ、それが「日本的雇用慣行」の強みであるとさえみなされていた。

しかし、日本の経済面での低迷が続いている 1990 年代以降、そして今世紀に入ってからはいっそう、大学教育が「仕事の役に立たない」ことが問題視されるようになり、「仕事の役に立つ」ように大学教育を変革することへの政財界からの圧力が高まっている（本田 2018）。その中で、財界からの提言の中には、専門分野の境界を希薄にしてゆくことを主張するものも見られる<sup>1</sup>。しかし、大学における学術的な研究教育は、すでに一定の学際化が

---

<sup>1</sup> たとえば 2018 年 12 月 4 日に日本経済団体連合会が発表した「今後の採用と大学教育に関する提案」の中には、以下のような記述が含まれている。「大学は、例えば、情報科学や数学、歴史、哲学などの基礎科目を全学生の必修科目とするなど、文系・理系の枠を越えて、すべての学生がこれらをリテラシーとして身につけられる教育を行うべきである。理系とされる学部でも語学教育を高度化する必要があるし、文系とされる学部でも基礎的

進んではいるが、いまだ個々の学問分野の長い歴史のなかで蓄積された理論・概念や方法論が主軸となっている。今後、学問分野間の連携や融合、盛衰が進んでゆく可能性はあるとしても、それは学術内在的な必然性に基づくものであるべきであり、政財界からの時には近視眼的な要請により強引に行われた場合には、これまでの個別学問独自の成果や意義すら破壊されかねないことが危惧される。それゆえ、大学教育と仕事との関係について改めて捉えなおそうとする場合、今なお専門分野という単位に着目することの重要性は失われていないと考えられる。

こうした社会動向の中で、大学教育と仕事との関係についての実証研究にも一定の蓄積がみられる。そうした研究の中には、「意義」（本田 2004）、「活用度」（吉本 2001、金子 2013）、「重要度」（喜始 2018）など、様々なワーディングの質問項目を用いて、大学教育が仕事に対してどのように「役立って」いるかを捉えようとする一連の研究群が含まれる。それらが用いる質問項目は総じて、仕事における大学教育の「役立ち方」に関する調査回答者の主観的な評価や判断を問う形のものである。しかし、社会の中に「大学教育は役に立たない」という認識が広範である場合、回答者の主観的な評価はそうした社会風潮からの影響を免れず、「役立っていない」方に偏る回答になっている可能性がある。そのような人々の主観的な「役立ち感」そのものが研究対象として重要ではあるが（豊永 2018a、香川 2018）、大学教育が仕事上のアウトカムに対してもつ実際の影響を把握するという目的に対しては、主観性の強いワーディングの質問項目を用いた分析の制約は大きい。

他方には、大学教育のスループット（受けた大学教育の内実、課外活動や熱心度など）やアウトプット（身につけたもの、成績など）と、卒業後の仕事上のアウトカム（収入や満足度など）との関連を分析する研究群が存在する。たとえば、大学在学中に身につけた「学習習慣」が卒業後の継続的な学習を介して収入に影響すること（矢野 2009、濱中 2013）、大学時代の人間関係の量と質が企業組織への適応を高めること（舘野 2014）、授業の方法・内容が初期キャリアにおけるスキルに影響すること（本田 2018b）などの知見が得られている。しかし、これらの研究は、大学教育のスループットやアウトプット、仕事上のアウトカムの把握の仕方が、ジェネリックなスキルや個人特性に偏る傾向があり、大学教育の専門分野と仕事とのマッチングの効果や要因に関する研究は不十分であることが指摘されている（小方 2011）。

それに対して海外では、大学時代の専門分野が仕事上のアウトカムとしての賃金に及ぼす影響、そしてそれがジェンダーによってどのように異なるかに関する研究が進展している。それらにおいては、専門分野による賃金格差に加えて、男女間の専門分野の分布の違いや同じ専攻分野における性別の違いが、賃金に及ぼす影響に焦点が当てられている（Bobbitt-Zeher 2007, Finnie & Frenette 2003, García-Aracil 2008, Reimer et al. 2008,

---

なプログラミングや統計学の学修が求められる。さらに、近い将来には、文理融合をさらに進め、法学部、経済学部、理学部、工学部といったこれまでの学部のあり方や学位のあり方、カリキュラムのあり方などを根本から見直すことが必要になると思われる。」

Smyth 2008)。特に、理工系大卒男女の職業キャリアや賃金に関する研究には、海外だけでなく日本でも進展が見られ、理工系大卒女性は賃金や職務に関して理工系大卒男性よりも不利になる傾向がしばしば指摘されている (Beede et al. 2011, Graham et al. 2005, 山本・安井・織田 2015、山本・安井 2016、山本 2018、織田 2018)。他にも、職域分離 (山口 2017、Roksa 2005)、雇用形態 (高松 2008)、初職の職種 (豊永 2018b) など、仕事に関する様々な変数に対して、専門分野と性別がそれぞれ影響を及ぼしており、専門分野間・男女間で格差が生じていることが明らかにされつつある。

しかし、そうした研究から得られた結果が、どのようなメカニズムで生じているのかについては、〈関連度〉という変数を媒介させた検討が必要であると考えられる。〈関連度〉は、大学での専門分野と仕事との内容的な対応関係を意味しており、主観的な「役立ち感」よりも客観性の度合いが高い変数として位置づけられる。海外の研究では、専門分野と仕事内容とのマッチングの度合いが仕事上のアウトカムを高める効果をもつことや、マッチングのジェンダー差についても指摘されている (van de Werfliorst 2002, Robst 2007)。日本では〈関連度〉が希薄であるという前提が存在したために、そもそも専門分野と仕事がどれほど内容的に対応しているのか、〈関連度〉の高低が職業的アウトカムにどのように影響しているのか、どのような要因が〈関連度〉の高低を規定するのか、といった問いに対する検討はこれまで十分になされてこなかった。しかし、先述のように、大学が仕事に「役に立つ」ことへの圧力が高まり、働き方に関しても従来の「メンバーシップ型正社員」(濱口 2013)の諸問題と「ジョブ型正社員」への転換の必要性が謳われ (久米・鶴・戸田 2015)、かつ「女性の活躍」が喫緊の課題となっている現在、大学で学んだ専門分野と仕事内容との〈関連度〉を中心に据えた分析には意義があるものと考えられる。

以上のような問題関心にに基づき、本稿では、メインのリサーチクエスチョンを「〈関連度〉は仕事上のアウトカムを向上させるのか」とし、ジェンダー間の相違に留意しつつ検討を加えてゆく。その際に、客観的なアウトカムとして収入、主観的なアウトカムとして仕事満足度を指標とする。

また、メインリサーチクエスチョンの結果の解釈に役立てるためのサブリサーチクエスチョンとして、「〈関連度〉を高める要因は何か」についても分析を加える。

### 3. 使用するデータと変数

前節で述べたリサーチクエスチョンに取り組むために、本稿で使用するデータの概要を表1に示した。

抽出方法の欄にあるように、この調査では男女それぞれについて5歳刻みの年齢層別に正社員と非正社員のケース数を指定してサンプルを抽出しており、日本の就業人口と比較して非正社員が男性では過大に、女性では過少になっているため、分析は性別×正規・非正規の4カテゴリーに分けて実施する必要がある。本稿では分析目的に応じて、この4カテゴリーもしくは正規のみを性別で分けた2カテゴリーを用いて分析を行う。

表1 データ概要

調査名	「リカレント教育に関する実態調査」
実施主体	経済産業省産業構造課 ※報告者は調査票の設計に際してアドバイザーを務めたことから分析への使用許可を得た
調査方法	GMO リサーチ（株）によるインターネット調査
実施期間	2018年1月22日～26日
抽出方法	30～50代、高卒以上、有職者、5歳刻みの年齢層別・性別に正社員600人、非正社員300人ずつを抽出
ケース数	調査全体：10,800人 うち大卒以上5280名（男性正規2354名、男性非正規783名、女性正規1579名、女性非正規544名）を分析に使用

このようにカテゴリー別で分析した上でもなお、正規・非正規それぞれの内部における各年齢層の比率は就業人口におけるそれとずれており、特に女性に関して50代の正社員および30代の非正社員の構成比が過大となっていることには留意が求められる。

他方で、この調査では大卒以上のケース数が十分に確保されており、また大学教育や仕事内容、そして〈関連度〉に関する変数が盛り込まれていることから、本稿における分析に使用する利点がある。

表2には、分析に使用する変数の定義と4カテゴリー別の基本統計量を示した。本分析のキー変数である〈関連度〉は、「あなたが最終学歴で学んだ専門分野と現在の業務がどの程度関係あるか、当てはまるものを選択してください。」という問いに対して、関係している／どちらかと言えば関係している／どちらかと言えば関係していない／関係していない、という4件法で回答を求めた結果を用いる。

表2 変数の基本統計量<sup>2</sup>

変数名	説明	最小値	最大値	正規・男性(2354)		正規・女性(1579)		非正規・男性(783)		非正規・女性(544)		
				平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
年齢		32.0	57.0	44.256	8.699	42.776	8.536	44.650	8.747	42.533	8.512	
親学歴	父大卒	父大卒以上=1、それ以外=0	0.0	1.0	0.394	0.489	0.524	0.500	0.342	0.475	0.476	0.500
	母大卒	母大卒以上=1、それ以外=0	0.0	1.0	0.169	0.375	0.256	0.436	0.129	0.335	0.193	0.395
家族構成	有配偶	有配偶=1、それ以外=0	0.0	1.0	0.622	0.485	0.450	0.498	0.289	0.453	0.645	0.479
	子ども数	子ども数(5人以上=6)	0.0	6.0	0.819	0.988	0.434	0.789	0.253	0.643	0.651	0.930
大学特性	国公立	該当=1、それ以外=0	0.0	1.0	0.269	0.443	0.218	0.413	0.176	0.381	0.167	0.374
	大学院卒		0.0	1.0	0.146	0.353	0.086	0.280	0.116	0.321	0.057	0.232
大学時代の熱心度	実習・インターン・留学	14項目について熱心に受けた/実施した=4、どちらかと言えば熱心に受けた/実施した=3、どちらかと言えば熱心ではなかったが受けた/実施した=2、熱心ではなかったが受けた/実施した=1、受けたことがない/実施したことがない=0の回答を因子分析にかけた結果の5因子の因子得点	-0.960	4.601	0.057	0.979	0.024	0.951	-0.165	0.792	-0.082	0.881
	授業		-1.920	2.482	-0.058	0.937	0.125	0.967	-0.119	0.906	0.058	0.921
	バイト・就活・友人		-2.137	2.793	-0.051	0.897	0.175	0.867	-0.285	0.864	0.125	0.835
	部・サークル・ボランティア		-1.086	4.224	0.033	0.958	0.083	0.904	-0.226	0.770	-0.056	0.787
	語学・資格		-2.603	4.625	-0.103	0.777	0.186	0.839	-0.152	0.699	0.127	0.710
大学時代の専門分野	理・農		0.0	1.0	0.125	0.331	0.099	0.299	0.102	0.303	0.096	0.294
	工		0.0	1.0	0.245	0.430	0.050	0.218	0.181	0.386	0.039	0.193
	医歯薬		0.0	1.0	0.043	0.203	0.089	0.285	0.014	0.118	0.048	0.214
	人文	該当=1、それ以外=0	0.0	1.0	0.080	0.271	0.331	0.471	0.147	0.354	0.397	0.490
	社会		0.0	1.0	0.441	0.497	0.244	0.430	0.462	0.499	0.200	0.401
	教育		0.0	1.0	0.034	0.181	0.084	0.278	0.042	0.201	0.101	0.302
	その他		0.0	1.0	0.033	0.178	0.102	0.303	0.051	0.220	0.119	0.325
	その他		0.0	1.0	0.033	0.178	0.102	0.303	0.051	0.220	0.119	0.325
勤務先・人材育成	企業規模	勤務先従業員数	1.0	1500.0	582.497	637.167	501.445	617.291	563.756	640.435	478.300	616.169
	転職回数	これまでの転職回数	0.0	6.0	1.273	1.552	1.567	1.728	2.607	2.084	2.250	1.903
	企業内研修	過去3年間に7項目の企業内研修について熱心に取り組んだ=4、どちらかと言えば熱心に取り組んだ=3、どちらかと言えば熱心ではなかったが取り組んだ=2、熱心ではなかったが取り組んだ=1、取り組んだことがない=0の回答を因子分析にかけた結果の1因子の因子得点	-0.563	3.280	0.142	1.072	0.029	0.998	-0.287	0.656	-0.287	0.696
	企業外研修	10項目の企業外教育訓練のうち受講したものの合計数	0.0	10.0	1.935	2.719	1.947	2.527	1.146	2.040	1.278	2.135
	読書密度	4項目のジャンルの書籍について、熱心に読んだ=4、どちらかと言えば熱心に読んだ=3、どちらかと言えば熱心ではなかったが読んだ=2、熱心ではなかったが読んだ=1、読んだことがない=0の回答を因子分析にかけた結果の1因子の因子得点	0.000	4.000	0.882	1.194	0.921	1.197	0.600	1.004	0.659	1.041
業務スキル水準	14項目の知識・スキルについて、高度な水準が要求される=4、どちらかと言えば高度な水準が要求される=3、どちらかと言えば高度な水準は要求されない=2、高度な水準は要求されない=1の回答を因子分析にかけた結果の1因子の因子得点	-1.544	2.083	0.197	0.938	0.096	0.960	-0.457	0.942	-0.473	0.924	
職種	管理		0.0	1.0	0.227	0.419	0.066	0.248	0.005	0.071	0.000	0.000
	専門・技術		0.0	1.0	0.282	0.450	0.234	0.423	0.195	0.397	0.131	0.337
	事務	該当=1、それ以外=0	0.0	1.0	0.184	0.388	0.483	0.500	0.171	0.377	0.414	0.493
	販売		0.0	1.0	0.117	0.322	0.069	0.254	0.137	0.344	0.103	0.304
	サービス		0.0	1.0	0.079	0.270	0.105	0.307	0.176	0.381	0.217	0.413
	マニュアル		0.0	1.0	0.109	0.312	0.044	0.204	0.315	0.465	0.136	0.343
年収	18階級で質問した結果の各階級の中央値(万円)	25,000	1,600,000	639,390	334,775	445,377	271,552	260,951	222,964	150,184	139,537	
関連度	「あなたが最終学歴で学んだ専門分野と現在の業務がどの程度関係あるか、当てはまるものを選択してください。」に対し、関係している=4、どちらかと言えば関係している=3、どちらかと言えば関係していない=2、関係していない=1	1.0	4.0	2.370	1.155	2.212	1.201	1.751	1.027	1.803	1.124	
満足度	仕事に関する4つの項目に対し、満足している=4、どちらかと言えば満足している=3、どちらかと言えば満足していない=2、満足していない=1の回答の総和	4.0	16.0	10.213	3.145	10.575	2.947	9.414	3.059	10.923	2.911	

## 4. 分析結果

### 4.1. 大学教育・仕事内容・〈関連度〉に関する基礎的な分析

リサーチクエスチョンに関する分析に入る前に、主要な変数についての基本的な分布をみておく。

<sup>2</sup> 今回の調査では、大学の選抜度について変数化できないこと、また現在の勤務先の勤続年数が変数に含まれていないことが分析上の制約となっている。

4 カテゴリー別に大学での専門分野の分布を示した図1からは、男性は工学および社会科学が多く、特に正社員では非正社員よりも工学がやや多いこと、また女性は人文科学が男性よりも明確に多く、特に非正社員でいっそう多いことが確認される。これを年齢層別にみると（図は省略）、正規・女性において50代で教育および医歯薬がやや多くなっている。

同様に現在の職種分布を示した図2では、正規・男性で管理が、正規・女性で事務が、非正規・男性でマニュアルが、非正規・女性でサービスが、それぞれ相対的に多い。これについても年齢層別に見ると（図は省略）、正規・男性では年齢が上がるほど管理職が増えて50代後半では45%に達しており、そのぶん他の職種が減少している。一方、正規・女性では高年齢ほど専門・技術が多く、逆に事務職が少なくなっている（50代後半ではそれぞれ36%と30%）。

このような専門分野と職種の構成の違いはすでに周知ではあるが、後半の分析の解釈に用いるためあえて示した。

図1

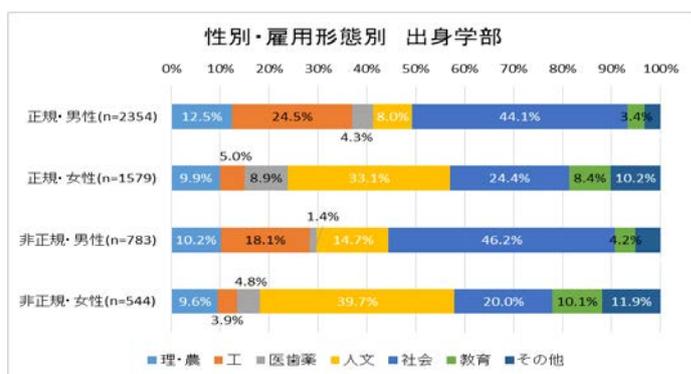
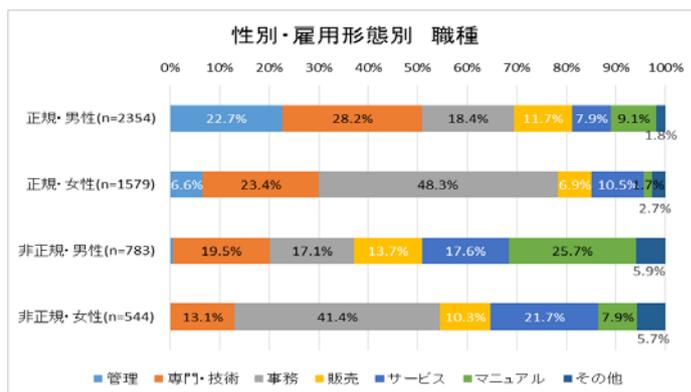


図2

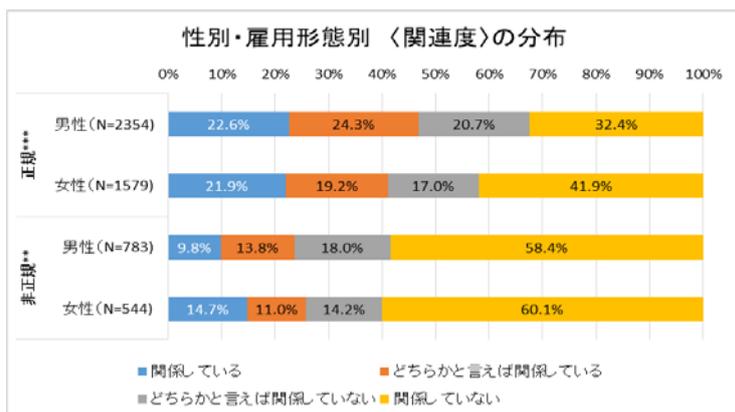


続いて、本分析が注目する〈関連度〉に関する基礎的な分析に進む。

図3は、4 カテゴリー別に〈関連度〉の回答分布を示している。非正規より正規の方が、正規の中では男性の方が〈関連度〉が高いことがわかる。もっとも〈関連度〉が高い正規・男性においては、22%が「関係している」、24%が「やや関係している」と答えており、合わせて半数弱が、専門分野と仕事内容の対応関係について肯定的な回答を示している。同比

率は正規・女性では40%前後に下がるが、「関係している」の回答は正規・男性と同程度である。年齢層別でみると、正規・女性のみ高齢ほど「関係」「やや関係」の比率が高くなっているが、これは先述した専門分野および職種の構成比によるものと考えられる。正社員の場合は半数弱が専門分野と関連のある仕事内容に従事しているということは、〈関連度〉が日本においても無視できない重要性をもっていることを示唆する。

図3



続いて図4は、大学での専門分野別に4カテゴリーの〈関連度〉のスコア（関係している=4、どちらかと言えば関係している=3、どちらかと言えば関係していない=2、関係していない=1と変換）の平均値を示している。分野別でみると医歯薬が突出しており、次いで工学と教育の正社員が続いている。各分野内部では総じて正規の方が非正規よりも〈関連度〉が高く、正規内での男女差は顕著ではない。

図4

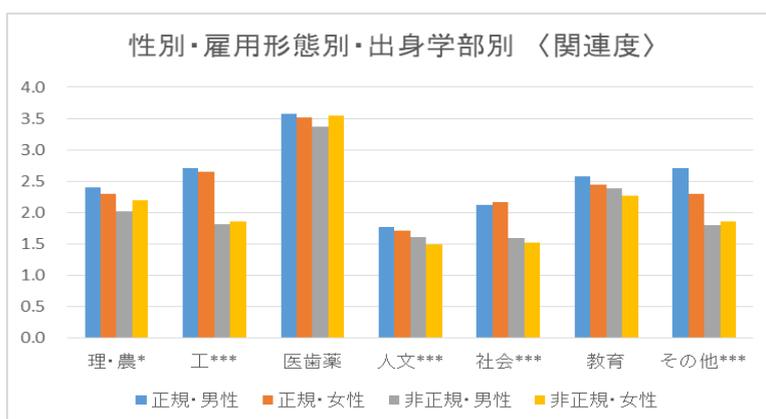
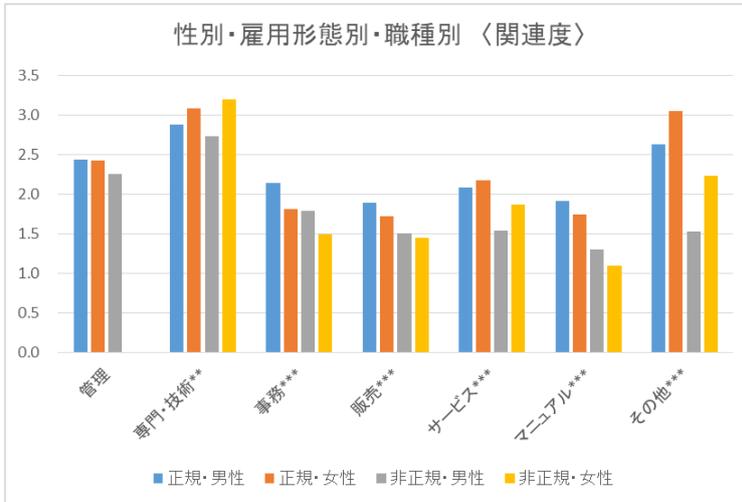


図5は職種別・4カテゴリー別の〈関連度〉スコア平均値を示している。専門・技術で突出しており、管理がそれに続いている。事務、販売、マニュアルの各職種では〈関連度〉に正規>非正規、男性>女性の傾向がみられるが、専門・技術とサービスではむしろ女性の方がやや高い。

図 5



ここからは、〈関連度〉と仕事上のアウトカムとの関係を確認する。他の諸変数を統制した多変量解析は次節以降で行うため、まず単純な二変数間の関係をみておく。

図 6 は、〈関連度〉別の年収を 4 カテゴリーのそれぞれについて示している。総じて〈関連度〉が高い方が年収が高いが、それよりも、正規と非正規および男性と女性間に著しい年収格差が存在していることが目を引く。また、女性の方が右上がりの傾きは小さい。

図 6

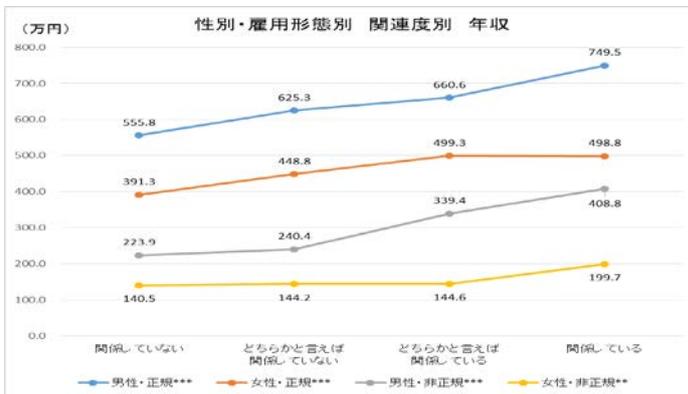


図 7 は、同様に〈関連度〉別の仕事満足度を 4 カテゴリー別に示している。ここでも総じて〈関連度〉が高い方が満足度が高い。そして図 6 とは異なり、正規と非正規、男性と女性間で仕事満足度に大きな差はなく、むしろ非正規・女性において仕事満足度がやや高い傾向すらうかがわれる。

図 8 には、参考として、〈関連度〉別の業務スキル水準を 4 カテゴリー別に示した。やはり総じて〈関連度〉が高い方が業務スキル水準が高く、また正規のほうが非正規よりも業務スキル水準が高い。正規男女の間では業務スキル水準に大きな差はみられないが、非正規女性は非正規男性に比べて、むしろ〈関連度〉が高い場合に業務スキル水準が伸びどまっている傾向がある。

図 7

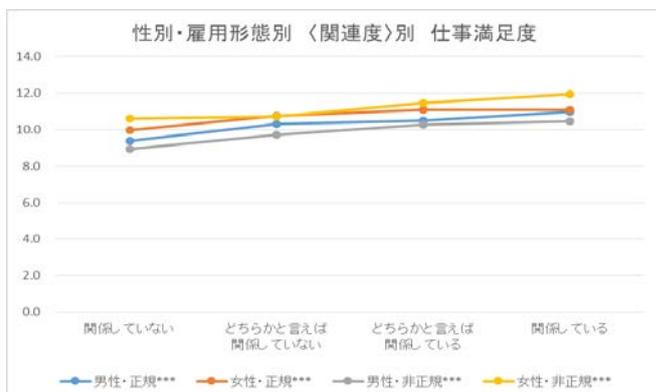
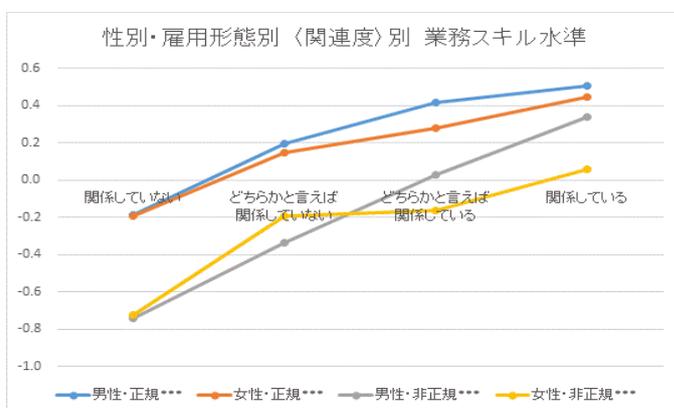


図 8



以上の基礎的な分析では、〈関連度〉が高ければ仕事の客観的アウトカム（収入）および主観的アウトカム（仕事満足度）も高く、さらに〈関連度〉が高い場合に業務スキル水準も高くなっている。ここからは、〈関連度〉すなわち大学での専門分野とマッチした仕事内容に従事することは仕事に関して様々に望ましい結果をもたらすように見える。これをふまえて次節では、他の諸変数を統制してもそのような〈関連度〉の効果が残るかどうかの検討に進む。

#### 4.2. 年収に対する〈関連度〉の効果

本節では、仕事上の客観的アウトカムとしての年収に対する〈関連度〉の効果を多変量解析によって検討する。表 3 は、年収（対数変換）を従属変数とし、基本属性、大学時代の取組の熱心度、専門分野、仕事特性と研修・自己啓発経験、職種を統制変数とした上で、〈関連度〉および〈関連度〉と専門分野・職種との交互作用を順に投入した重回帰分析の結果である。

	Model1				Model2				Model3				Model4			
	正規		非正規		正規		非正規		正規		非正規		正規		非正規	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
従属変数=年収対数、重回帰分析、値は標準化係数																
年齢	.109***	.098***	.061	.029	.107***	.097***	.058	.031	.106***	.096***	.042	.035	.106***	.096***	.064	.026
父大卒	.019*	-.046+	-.012	-.001	.048*	-.046+	-.011	-.001	.048*	-.044+	.008	-.005	.047*	-.049+	.008	-.002
母大卒	-.002	.089***	-.006	-.021	-.003	.089***	-.012	-.021	-.002	.086***	-.006	-.022	-.003	.090***	-.012	-.027
有配偶	.167***	-.098***	.098*	-.235***	.166***	-.098***	.093*	-.235***	.165***	-.100***	.088*	-.235***	.164***	-.098***	.093*	-.229***
子ども数	.059**	-.026	.003	-.068	.057*	-.027	.001	-.070	.055*	-.027	-.001	-.074	.058**	-.028	.000	-.071
国公立	.036+	.008	-.053	.008	.034+	.003	-.050	.007	.034+	.003	-.051	.005	.035+	-.002	-.055	-.009
大学院卒	.067**	.008	.013	.082+	.063**	.007	.003	.086+	.063**	.006	.028	.087*	.063**	.006	.002	.074+
実習・インターン・留学	-.007	-.003	-.037	-.039	-.008	-.004	-.033	-.038	-.007	-.004	.023	-.035	-.008	-.001	.034	-.047
授業	-.012	.000	-.127**	-.079	-.020	-.022	-.134**	-.079	.020	-.022	.136**	-.073	-.019	-.004	.133**	-.079
大学時代の 熱心度	.060*	-.014	.175**	.016	.062*	-.014	.180**	.016	.061*	-.014	.183**	.008	.060*	-.012	.181**	.016
部・サークル・ボランティア	-.024	.009	-.071	.053	-.027	.008	-.074	.053	-.024	-.024	-.075	.057	-.026	.008	-.073	.059
語学・資格	.002	-.020	-.042	-.016	-.002	-.021	-.051	-.015	-.003	-.022	-.043	-.020	-.002	-.022	-.056	-.024
工	.045+	.008	-.018	.072	.037	.007	-.016	.072	-.063	.087	-.280**	.094	.036	.006	-.013	.067
医師業	.126***	.123***	.044	.130**	.114***	.120***	.042	.138**	-.006	.079	-.345**	-.226	.113***	.114***	.038	.108*
専門分野(基 礎・理・農)	.031	-.058	-.020	-.016	.038+	-.056	-.013	-.020	.056	-.052	-.109	.004	.038+	-.054	-.016	-.035
社会	.090**	-.011	-.057	.055	.090**	-.012	-.053	.053	.036	-.065	-.234*	.004	.090**	-.009	-.053	.045
教育	.030	-.021	-.011	-.043	.029	-.021	-.018	-.040	.014	-.041	-.083	.047	-.029	-.023	-.024	-.057
その他	-.029	-.007	.022	-.022	-.034+	-.008	.024	-.021	.027	.045	-.023	-.052	.034+	-.006	.020	-.038
企業規模	.199***	.293***	.121**	.103*	.201***	.293***	.125***	.101*	.200***	.291***	.120**	.107**	.202***	.297***	.125***	.100*
転職回数	-.090***	-.045+	.012	.048	-.086***	-.044+	.020	.046	-.086***	-.046+	.018	.043	-.085***	-.044+	.018	.055
企業内研修	.039	.052+	.104*	.037	.036	.052+	.099*	.039	.033	.051	.088*	.032	.037	.048	.107*	.042
企業外研修	-.044	-.004	-.014	-.066	-.048+	-.005	-.016	-.069	-.046+	-.002	-.036	-.060	-.046+	-.005	-.015	-.055
読書密度	.041	-.001	.013	.027	.040	-.001	.016	.034	.040	-.002	.025	.030	.040	.002	.011	.034
業務スキル水準	.073**	.049+	.098*	.118*	.063**	.048+	.080+	.124**	.061**	.050+	.080+	.127**	.063**	.052+	.082+	.119*
職種(基準、 マニアル、 その他)	.258***	.235***	.112**	-	.254***	.236***	.111**	.011	.257***	.232***	.108**	-	.313***	.234**	.107	-
専門・技術	.109***	.159**	.147**	.155**	.087**	.157**	.117*	.168**	.099**	.155**	.122**	.149*	.090	-.017	.041	-.023
事務	.084**	.246***	.055	.321***	.063**	.249***	.045	.319***	.086**	.236***	.043	.301***	.085	.165	.071	.430***
販売	.044+	.080*	.036	.075	.047*	.082*	.035	.073	.046+	.074*	.037	.068	.040	.026	.026	.158
サービス	-.027	.046	-.018	.033	-.027	.046	-.019	.035	-.025	.042	-.016	.022	-.006	.007	-.101	.076
<b>関連度</b>					<b>.070***</b>	<b>.016</b>	<b>.087*</b>	<b>-.039</b>	.023	.013	-.115	-.044	.088+	-.074	.034	.030
交互作用項																
工×関連度									.116+	-.089	.302**	-.027				
医師業×関連度									.135+	.040	.433**	.383*				
人文×関連度									-.029	-.004	.082	-.035				
社会×関連度									.058	.062	.184+	.065				
教育×関連度									.018	-.022	.096	-.089				
その他×関連度									-.065	-.063	.044	.036				
管理×関連度													-.068	-.001	.008	
専門・技術×関連度													.002	.208	.117	.178
事務×関連度													-.002	.069	-.019	-.137
販売×関連度													.009	.046	.013	-.092
サービス×関連度													-.024	.036	.099	-.053
n	2354	1579	783	544	2354	1579	783	544	2354	1579	783	544	2354	1579	783	544
有意水準	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
調整済みR二乗	0.298	0.180	0.116	0.171	0.302	0.180	0.119	0.170	0.304	0.180	0.134	0.177	0.301	0.180	0.116	0.173

統制変数に加えて〈関連度〉を投入した Model2 を見ると、男性では正規・非正規ともに〈関連度〉が高い方が年収が高いが、女性では正規・非正規ともに〈関連度〉の効果はみられない。さらに専門分野と〈関連度〉の交互作用項を投入した Model3 では、男性では工学および医歯薬分野の出身で〈関連度〉が高い仕事に就いている場合に賃金が高く、その効果はむしろ非正規で顕著であるが、正規・女性では交互作用項に有意な効果はみられない。これは、女性の理工系出身者が男性に比べて職業キャリア面で不利になっているという先行研究の結果と合致している。非正規・女性では医歯薬分野の出身で〈関連度〉が高い場合のみ年収に正の影響がある。職種と〈関連度〉の交互作用項を投入した Model4 では、いずれの交互作用項にも有意な効果は見いだされなかった。

Model2 の統制変数の中で、正規・女性に関して収入を高める効果をもっているのは、医歯薬分野、企業規模、管理職、専門・技術職、事務職であることである。

Model2 は、〈関連度〉は男性においてのみ年収を高める効果を持つが、女性ではそのような効果が見られないことを示している<sup>3</sup>。

女性にとって〈関連度〉が年収の上昇をもたらしていないことを別の角度から検討するために、年収に対する〈関連度〉の影響力の差が明確である正規男女のみに分析対象を限定し、DFL 法<sup>4</sup>を用いて男女間収入格差の要因を探った結果が表4である。

その結果によれば、男女間収入格差の23%は管理職比率の違いにより、また8%は大学で人文科学を専門分野としていた者の比率の違いで説明され、〈関連度〉は男女間収入格差にほとんど影響していない。なお男女間収入格差の6割以上はここでの調整変数では説明できない。

〈関連度〉は、男性においては収入を高めるが、女性にとっては収入を高めたり男女間収入格差を縮小したりする効果をもたないことが、本節の分析から明らかになった。

---

<sup>3</sup> 本データはサンプリングの設計により、男女を統合した分析は望ましくないが、参考として男女を合わせた上で専門分野ごとおよび職種ごとに年収の規定要因に関する分析を行ったところ（結果の表は省略）、すべての分野・職種において男性ダミーが明確に年収を上昇させる効果をもっていた。〈関連度〉は分野・職種により有意になる場合とならない場合があるが、係数はすべて正である。また、工学分野において、男性×〈関連度〉の交互作用項が1%水準で年収に正の影響を及ぼしていた。すなわち、同じ工学分野の出身であっても、男性は関連度が高い仕事に就いている場合に年収が上昇するが、女性ではそうではないことが確認される。

<sup>4</sup> DFL 法は、女性の属性分布を男性に近づけるよう調整することで賃金格差の変化を検討する手法である。具体的には、性別を従属変数とし、調整したい変数を独立変数に投入した二項ロジスティック回帰分析を行い、各ケースについて算出される予測確率を用いて分布調整ウェイトを作成し、仮想的な年収の平均額を求める手法である。詳しくは山口（2017）を参照。

表 4

男性639.39万円女性445.38万円		年収格差		194.01	
		女性の調整後 年収(万円)	男性との差 (万円)	追加変数の 効果(万円)	年収格差のうち説 明される割合(%)
Model1	年齢	452.90	186.49	7.52	3.87
Model2	Model1+専攻分野	469.25	170.14	16.36	8.43
Model2.1	Model1+理農	454.43	184.96	1.54	0.79
Model2.2	Model1+工	457.17	182.22	4.27	2.20
Model2.3	Model1+医歯薬	444.84	194.55	-8.06	-4.15
Model2.4	Model1+人文	469.16	170.23	16.27	<b>8.39</b>
Model2.5	Model1+社会	454.75	184.64	1.86	0.96
Model2.6	Model1+教育	454.52	184.87	1.63	0.84
Model3	Model2+大学院卒	472.14	167.25	2.89	1.49
Model4	Model3+職種	514.36	125.03	42.22	21.76
Model4.1	Model3+管理	517.61	121.78	45.47	<b>23.44</b>
Model4.2	Model3+専門・技術	472.38	167.01	0.24	0.13
Model4.3	Model3+事務	485.12	154.27	12.98	6.69
Model4.4	Model3+販売	470.55	168.84	-1.59	-0.82
Model4.5	Model3+サービス	472.36	167.03	0.22	0.11
Model4.6	Model3+マニュアル	464.03	175.36	-8.11	-4.18
Model5	Model4+企業規模	520.29	119.10	5.92	3.05
Model6	Model5+業務スキル水準	518.69	120.70	-1.60	-0.82
Model7	Model6+関連度	518.02	121.37	-0.67	-0.34
Model8.1	Model7+工×関連度	518.18	121.21	0.16	0.08
Model8.2	Model7+人文×関連度	518.03	121.36	0.01	0.00
Model8.3	Model7+社会×関連度	518.52	120.87	0.50	0.26
Model7までで説明されない格差			121.37		62.56

#### 4.3. 仕事満足度に対する〈関連度〉の効果

それでは、仕事上の主観的アウトカムとしての仕事満足度に対しては、〈関連度〉はいかなる効果を持っているのか。仕事満足度を従属変数として、先の表4と同様のモデルの重回帰分析を行った結果が表5である。

統制変数に加えて〈関連度〉を投入した Model2 を見ると、正規の男女では〈関連度〉が高いほうが満足度が高い。交互作用項を投入した Model3・4からは、こうした効果は特定の専攻分野や職種の〈関連度〉にほとんど影響されていないことが確認される。

表4と表5の分析を合わせて考察すると、正規・男性では〈関連度〉は収入と満足度の双方を高めるのに対し、正規・女性では〈関連度〉は収入を高めず仕事満足度のみを高めるということになる。正規・男性の結果に注目するならば、大学での専門分野と仕事内容とのマッチングを高めることは、個人が客観的・主観的に、より望ましい職業キャリアを追求する上で有益であるといえることができる。しかし、なぜ正規・女性では〈関連度〉が仕事満足度のみを高め、収入に反映されないのかについては、さらなる解明が必要である。

そのために、次節では〈関連度〉そのものがいかなる要因によって規定されているのかに関する分析、すなわちサブリサーチクエスションの検討を行う。

表 5

従属変数＝満足度合計、重回帰分析、値は標準化係数	Model1				Model2				Model3				Model4			
	正規		非正規		正規		非正規		正規		非正規		正規		非正規	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齢	-.021	.023	-.014	.010	-.022	.017	-.017	.007	-.022	.016	-.024	.002	-.022	.015	-.023	.016
父大卒	.068	.010	-.013	.027	.010	.009	.014	.027	.009	.009	-.019	.023	.009	.008	-.014	.023
母大卒	.066*	-.014	.067*	.041	.066*	-.015	.062	.041	.046*	-.018	.061	.042	.045*	-.015	.063	.044
有配偶	.013	.016**	.101*	.209***	.013	.018**	.091*	.210***	.014	.077**	.097*	.209***	.012	.075**	.097*	.204***
子ども数	-.010	.066*	-.045	.037	-.012	.062*	-.047	.039	-.011	.063*	-.041	.038	-.011	.064*	-.059	.035
国公立	.026	.062*	-.026	.066	.025	.069*	-.024	.067	.023	.059*	-.022	.066	.025	.066*	-.021	.063
大学進学	-.017	.019	-.007	.041	-.020	.011	-.016	.035	-.021	.019	-.007	.040	-.020	.007	-.018	.048
実習・インターン・留学	.033	.013	.006	.035	.031	.008	.002	.024	.031	.005	.000	.047	.032	.007	-.005	.041
大学時代のバイト・就活・友人	.078**	.014	.012	.035	.078**	.005	.035	.069**	.065	.001	.038	.069**	.001	.003	.039	.039
熱心度	.123***	.113**	.094*	.035	.125***	.118**	.100*	.035	.126***	.119**	.107*	.045	.125***	.125**	.110*	.035
部・サークル・ボランティア	-.011	-.032	-.019	.033	-.014	-.039	-.021	.033	-.015	-.040	-.025	.033	-.015	-.047	-.028	.033
語学・資格	-.012	.040	.035	.056	-.015	.032	.026	.055	-.015	.031	.020	.050	-.016	.032	.023	.068
工	.004	-.029	.009	-.077	-.004	-.037	.041	-.076	-.017	.000	-.066	-.089	-.005	-.033	.000	-.081+
医療系	.002	-.069*	.003	.007	-.008	.097**	.002	-.006	.022	.035	-.103	.035	-.010	-.057*	.000	.024
専門分野(基 準:理(農))	-.012	-.041	-.055	-.132+	-.005	-.027	-.048	-.126	-.026	.047	-.165+	.032	-.005	-.022	-.045	-.119
その他	.047	-.022	-.039	-.047	.048	-.031	-.035	-.043	-.003	.023	-.275*	-.011	.048	-.031	-.040	-.048
教育	-.007	-.032	.031	.055	-.009	-.037	.038	.050	-.069	.037	.090	.015	-.008	-.032	.026	.057
企業研修	-.002	-.007	-.028	.043	-.008	-.012	-.026	.042	.009	.087	-.065	.220+	-.008	-.006	-.028	.053
企業内研修	-.026	-.060**	-.024	-.064	-.023	.087**	-.020	-.062	-.022	.088**	-.019	-.066	-.023	.088**	-.024	-.060
転職回数	-.019	-.061*	-.058	-.069	-.016	-.052*	-.051	-.067	-.015	-.055*	-.048	-.066	-.016	-.051*	-.045	-.079+
企業外研修	.045+	.067*	.025	-.013	.043	.068*	.021	-.016	.042	.065*	.016	-.023	.043	.062+	.015	-.014
読書密度	.024	-.001	.009	-.107+	.020	-.014	.006	-.102	.021	-.013	.010	-.110+	.021	-.014	.009	-.121+
業務スキル水準	.120***	.023	.160***	-.049	.111***	.014	.143**	-.057	.112***	.015	.150**	-.068	.111***	.014	.142**	-.064
職種(基準: マニアル、 その他)	.050	.039	-.019	-.019	-.049	.046	-.018	-.018	.046	.046	-.018	-.018	.046	.101	-.239*	-.017
専門・技術	.077	.000	-.074	.005	.006	-.013	-.102*	-.014	.008	-.012	-.095*	-.032	-.018	.116	-.115	.017
事務	.007	-.016	-.024	-.004	.007	.009	-.044	-.002	.001	.005	-.054	-.008	.023	.123	-.102	-.188
販売	-.033	-.008	-.098*	-.025	-.029	.010	-.100*	-.021	-.031	.008	-.107**	-.025	-.053	-.024	-.095	-.006
サービス	.034	.024	-.081*	-.010	.033	.031	-.082*	-.013	.032	.022	-.068*	-.008	.056	.200*	.073	.033
年収	.187***	.158***	.076+	.134**	.181***	.153***	-.069+	.134**	.180***	.152***	.059	.136**	.180***	.154***	.079+	.137**
交互作用項					<b>.070**</b>	<b>.125***</b>	<b>.084+</b>	<b>.060</b>	.036	.216**	-.092	.163	.073	.243*	.102	-.022
工×関連度									.018	-.047	.114	-.003				
医療系×関連度									-.025	-.165	.139	-.072				
人文×関連度									.018	-.065	.117	-.163				
社会×関連度									.058	-.056	.264*	-.010				
教育×関連度									.069	-.088	.077	.037				
その他×関連度									-.017	-.116	.040	-.209+				
管理×関連度																
専門・技術×関連度																
非営利×関連度																
販売×関連度																
サービス×関連度																
n	2334	1570	783	544	2354	1570	783	544	2354	1570	783	544	2354	1570	783	544
有意水準	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
信頼済み二乗	0.151	0.084	0.086	0.120	0.155	0.093	0.088	0.121	0.154	0.092	0.090	0.124	0.153	0.098	0.099	0.130

4.4. 〈関連度〉の規定要因

先の表5におけるDFL法の分析と同様に、以下では年収に対する〈関連度〉の影響力の相違が明確である正規の男女のみを対象として分析を行う。〈関連度〉を従属変数とする順序ロジスティック分析を行った結果が表6である。

交互作用項を投入しないModel1によれば、男女に共通して〈関連度〉にプラスの効果を

もつ変数は、大学院卒、大学時授業熱心度、大学時語学・資格熱心度、医歯薬分野、企業外研修、業務スキル水準、専門・技術職である。ただし、専門・技術職であることと〈関連度〉の正の関係の強さは、男性の方が明確である。また、男女に共通して〈関連度〉にマイナスの効果をもつのは人文科学分野および転職回数である。大学時の授業熱心度が〈関連度〉に正の影響を及ぼしていることから、大学での学修の密度が高い場合に〈関連度〉が高くなると言える。

表 6

従属変数=関連度、順序ロジスティック		Model1		Model2		Model3		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
しきい値	[関連度 = 1.00]	.548	.681	-1.903	5.256	-2.958	-1.597	
	[関連度 = 2.00]	1.602	1.616	-.847	6.193	-1.883	-.634	
	[関連度 = 3.00]	2.986*	2.903*	.538	7.485+	-.466	.700	
	年齢	.007	.017**	.006	.018**	.006	.019**	
	父大卒	-.022	.029	-.024	.048	-.032	.042	
	母大卒	.023	.050	.021	.047	.046	.041	
	有配偶	.066	-.115	.057	-.114	.070	-.114	
	子ども数	.071	.124+	.076	.124+	.056	.138+	
	国公立	.071	.111	.074	.120	.055	.115	
	大学院卒	.297*	.490**	.298*	.478*	.294*	.554**	
大学時代の熱心度	実習・インターン・留学	.054	.129*	.052	.135*	.058	.129*	
	授業	.276***	.254***	.275***	.255***	.281***	.234***	
	バイト・就活・友人	-.063	-.087	-.070	-.092	-.070	-.054	
	部・サークル・ボランティア	.112+	.127	.116+	.124	.111	.118	
	語学・資格	.132*	.176**	.134*	.181**	.141*	.164*	
専門分野(基準:その他)	理・農	-.862***	-.250	-.998***	-.215	-1.038***	-.648*	
	工	-.345	.230	-.484+	.235	-.470+	-.137	
	医歯薬	1.478***	1.582***	1.331***	1.657***	1.904***	1.215***	
	人文	-1.708***	-.870***	-1.967***	-.797***	-1.987***	-1.553***	
	社会	-.849***	.129	-1.075***	.170	-1.248***	-1.010***	
	教育	-.549+	.002	-.603+	.031	-.790*	.124	
	企業規模	.000+	-.000	.000+	-.000	.000*	-.000	
	転職回数	-.085**	-.108***	-.083**	-.106**	-.084**	-.104**	
	企業内研修	.052	-.002	.052	-.005	.068	-.008	
	企業外研修	.038+	.079**	.038+	.078**	.040+	.073*	
	読書密度	.045	.004	.048	.001	.031	.034	
	業務スキル水準	.328***	.201**	.331***	.202**	.325***	.198**	
職種(基準:マニュアル・その他)	管理	.261+	-.475	-.509	.445	.314*	-.260	
	専門・技術	.805***	.631*	.782***	.629*	.747***	.647*	
	事務	.108	-.861***	.132	-.868***	-1.956*	-1.908***	
	販売	-.209	-1.178***	-.186	-1.181***	-.159	-1.076***	
	サービス	.003	-.378	.004	-.388	.005	-.259	
		管理×理・農			.573	-.841		
		管理×工			.629	-.372		
		管理×医歯薬			.578	-1.477		
		管理×人文			1.072+	-1.441+		
		管理×社会			.918+	-.871		
	管理×教育			.213	-.681			
	事務×理・農					1.682*	.769+	
	事務×工					1.100	.802	
	事務×医歯薬					-3.519**	.710	
	事務×人文					2.101*	1.405***	
	事務×社会					2.552**	2.061***	
	事務×教育					2.069*	-.503	
	n	2354	1579	2354	1570	2354	1570	
	有意確率	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
疑似R2乗	Cox と Snell	0.257	0.339	0.259	0.341	0.281	0.363	
	Nagelkerke	0.275	0.365	0.277	0.367	0.300	0.391	
	McFadden	0.108	0.157	0.109	0.158	0.120	0.171	

性別による違いをみると、男性においてのみ有意な影響が見出される変数は、理・農分野と社会科学分野でありいずれもマイナスである。また、10%の有意水準であるが、男性にお

いては管理職に就いていることは〈関連度〉と正の関係があるが、女性の管理職ではそうした関係は見いだされない。他方で、女性においてのみ有意な影響が見られる変数は、年齢（+）、大学時実習・インターン・留学熱心度（+）、企業外研修（+）、事務（-）、販売（-）である。正規女性の中で構成比の大きい事務職において〈関連度〉が低くなっていることが注目される。

続いて、管理職と専門分野の交互作用項を投入した Model2 においては、10%水準の有意確率ではあるが、男性では人文科学および社会科学分野を卒業して管理職に就いていることが〈関連度〉にプラスの効果をもつが、女性では人文科学分野卒で管理職であることは〈関連度〉に対してマイナスに作用している。

さらに、事務職と専門分野の交互作用項を投入した Model3 では、人文科学および社会科学分野を卒業して事務職に就いていることは男女ともに〈関連度〉を引き上げるように作用している。しかし、事務職の主効果と合わせて検討すると、男性では人文科学および社会科学分野を学んで事務職に就いていることの交互作用項の係数のプラス分は、事務職の主効果のマイナス分を上回る。女性でも社会科学分野と事務職の交互作用項の係数のプラス分は事務職の主効果のマイナス分を上回っているが、人文科学分野と事務職の交互作用項の係数は主効果のマイナス分を補うにはいたっていない。

以上の分析結果を総合すると、正規・女性においてなぜ〈関連度〉が収入を高める効果をもたないのかについては、以下のような複合的な諸要因を考慮する必要があると考えられる。第一に、女性では人文科学分野卒と事務職の比率がいずれも高い（図1・図2）。第二に、正規・女性にとって事務職、管理職、専門・技術職に就くことは相対的に収入を高める（表3）。第三に、男性では理工系出身で〈関連度〉が高い場合に収入が高まるが、女性では同じく理工系出身で〈関連度〉が高くとも収入は高まらない（表3）。第四に、人文科学分野は男女ともに〈関連度〉が低い（表6）。第五に、女性のみにおいて事務職は〈関連度〉が低く、管理職は〈関連度〉と明確な関係がなく、専門・技術職は〈関連度〉を高める効果が弱い（表6）。第五に、女性において、人文科学分野卒で管理職に就いた場合には男性とは異なり〈関連度〉は低くなり、また事務職に就いた場合に〈関連度〉はやや高まるが事務職そのものの〈関連度〉の低さを覆すまでにはいたらない（表6）<sup>5</sup>。

このように、正規・女性にとって事務職、管理職、専門・技術職に就くことは相対的に収入を高めるが、女性がこれらの職種に就いている場合に男性と比べて〈関連度〉が高くないということが、女性にとって〈関連度〉が収入の上昇につながらないことの本質的な背景となっていると考えられる。加えて、女性の中で多くを占める人文科学分野の出身であることは総じて〈関連度〉を引き下げる傾向をもつが、男性では人文科学卒であっても管理職や事

---

<sup>5</sup> 本稿では年齢別の分析を詳細に示すことは省略しているが、特に正規・女性について諸変数を年齢別に確認すると、最も高齢である50代後半の女性において、専門・技術職（教員等）が相対的に多いことの結果として〈関連度〉は高くなっているが、この年齢層の年収が男性ほど上昇していないということも、正規・女性における〈関連度〉と年収との関係を弱める一因となっている。

務職に就いた場合にその〈関連度〉の低さがやや軽減される状況が見られるのに対し、女性ではそうした現象は観察されない。女性の中で相対的に少ない理工系出身者についても、同じ分野出身の男性では観察される、〈関連度〉が収入を高める効果は見られない。

大学の各専門分野の内部で、性別によって学ぶ内容が大きく異なるということは想定し難いため、このような男女間の相違は主に職場側に起因していると考えられる。職場において、なぜ女性では男性と異なり〈関連度〉が事務職で低く、管理職や専門・技術職でも男性と比べて〈関連度〉が高くない結果になっているかについては、これらの職種名からだけではわからない、それぞれの内部の性別職域分離や、女性の職務配置に際して企業側が男性の職務配置よりも大学での専門分野や専門知識に配慮していないことに起因している可能性が考えられる<sup>6</sup>。事務職の中でも「一般職」的な補助業務に、今なお主に女性が配置されているケースはかなりの比重を占めている。これは本稿が用いている調査データからは確認できないため、別途、企業内でのプロセスに踏み込んだ調査が必要とされる。

#### 4. まとめと考察

本稿では、大学での専門分野と職務内容との対応関係を意味する〈関連度〉に注目し、それが仕事上の客観的および主観的なアウトカムに及ぼす影響と、〈関連度〉そのものを規定する要因に関して、男女間の相違に注意を払いつつ分析を加えてきた。

正規・男性についての分析結果を見る限り、〈関連度〉は他の諸要因を統制した上でも、収入や仕事満足度を高めるポジティブな効果をもつ。他方で、正規・女性については、〈関連度〉は仕事満足度を高めるが収入を上昇させる効果は持っていなかった。その理由は主として、女性にとって相対的に高い収入に結びつく職種において、男性のように〈関連度〉が高くないということによるものであると言える。

男性にとっては〈関連度〉が仕事上のアウトカムに結びついているからには、日本の大学教育と仕事との関係に関して、大学での専門分野と仕事内容とのマッチングの希薄さを放置するのではなく、大学教育と企業側の両者が〈関連度〉を高める方向での改善に努めることが有益であると考えられる。

大学教育側に関しては、大学時の学習密度の高さが〈関連度〉と正の関係があるという知見からは、大学教育の「質」を高め、いかなる専門分野であっても仕事において有効性を発揮できるような学習経験を学生に保証することが重要であるという示唆が得られる。また、男女間の専門分野の構成比の偏りを是正してゆくことが、引き続き求められるだろう。

企業側に関しては、女性正社員において男性正社員と同様の〈関連度〉の収入への効果が見いだされないということは、女性が大学で身につけた知識・スキルが収入に結びつく形で

---

<sup>6</sup> 性別職域分離に関しては、木本（2003）、村尾（2003）、首藤（2003）、高松（2012）、大湾（2017）をはじめ多数の研究蓄積があるが、大学の専門分野と結びつけた分析は山口（2017）などごく一部に限られる。また、山口（2017）は理工系の女性を増やすことの有効性を述べているが、現状では理工系女性も不利な状況にある。専門分野との〈関連度〉という観点から、性別職域分離について詳細に検討する余地が広く残されている。

は活かされていないことを意味する。日本の職場においては、女性に対する差別が強固に存続していることがすでに明らかにされているが、大学での専門分野が報酬に反映する形で活かされているかどうかという点でも、女性は男性と比べて不利な状況にある。これを是正するためには、企業側が女性の職務配置に際して、男性と同程度に専門分野に適した配属を行い、また〈関連度〉に伴う知識・スキルの発揮を正當に報酬に反映させるように女性の処遇を改善することが不可欠である。さらに、〈関連度〉とは別に、男女間の賃金格差を是正してゆくためには、男性と比べて女性の中で構成比が少ない管理職に対して、より多くの女性を登用してゆくことが不可欠である。

## 引用文献

大湾秀雄、2017、「働き方改革と女性活躍支援における課題—人事経済学の視点から」

RIETI Policy Discussion Paper Series 17-P-006

小方直幸、2011、「大学生の学力と仕事の遂行能力」『日本労働研究雑誌』No.64:28-38.

織田暁子、2018、「専攻分野によるキャリアの比較研究—人文・社会・理工・医療の四分類から—」古田和久編『2015年SSM調査報告書4 教育I』37-55.

香川めい、2018、「大学教育への否定的評価再考」本田由紀編『文系大学教育は仕事の役に立つのか—職業的レリバンスの検討』ナカニシヤ出版：105-124.

金子元久、2013、『大学教育の再構築—学生を成長させる大学へ』玉川大学出版部.

喜始照宣、2018、「大学卒業者の類型と専門コンピテンスの重要度認識との関係性：経済学分野を事例として」一橋大学森有礼高等教育国際流動化センターWorking Paper Series, No. WP2017-05.

木本喜美子、2003、『女性労働とマネジメント』勁草書房.

久米功一・鶴光太郎・戸田淳仁、2015、「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」RIETI Discussion Paper Series 15-J-020.

首藤若菜、2003、『統合される男女の職場』勁草書房.

高松里江、2008、「非正規雇用の規定要因としての高等教育専攻分野：水平的性別専攻分離の職域分離への転化に注目して」『年報人間科学』. 29-2:75-89.

高松里江、2012、「性別職域分離が賃金に与える影響とそのメカニズムに関する実証研究—技能に注目して—」『フォーラム現代社会学』.

豊永耕平、2018a、「大学教育が現職で役立っていると感じるのは誰か」本田由紀編『文系大学教育は仕事の役に立つのか—職業的レリバンスの検討』ナカニシヤ出版：89-104.

豊永耕平、2018b、「出身大学の学校歴と専門分野が諸職に与える影響の男女比較分析」『社会学評論』Vol.69、No.2：162-178.

館野泰一、2014、「入社・初期キャリア形成期の探究：「大学時代の人間関係」と「企業への組織適応」を中心に」中原淳・溝上慎一編『活躍する組織人の探究—大学から企業へのトランジション』東京大学出版会：.

濱口桂一郎、2013、『若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ.

濱中淳子、2013、『検証・学歴の効用』勁草書房.

本田由紀、2004、「高校教育・大学教育のレリバンス」『JGSS で見た日本人の意識と行動—日本版 General Social Surveys 研究論文集 3』29-44.

本田由紀、2018a、「人文社会科学系大学教育は「役に立たない」のか」同編『文系大学教育は仕事の役に立つのか—職業的レリバンスの検討』ナカニシヤ出版：1-20.

本田由紀、2018b、「分野間の教育内容・方法の相違とスキルへの影響」同編『文系大学教育は仕事の役に立つのか—職業的レリバンスの検討』ナカニシヤ出版：21-42.

村尾祐美子、2003、『労働市場とジェンダー』東洋館出版社.

- 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』No. 588：5-15.
- 山口一男、2017、『働き方の男女不平等』日本経済新聞出版社.
- 山本耕平；安井大輔；織田暁子、2015、「理系の誰が高収入なのか?：SSM2005 データにもとづく文系・理系の年収比較」『京都社会学年報』23：35-53.
- 山本耕平・安井大輔. 2016. 「大卒女性における専攻間賃金格差の分析：理工系出身女性の賃金抑制要因に注目して」『ソシオロジ』61(1): 63-81.
- 山本耕平、2018、「大卒女性における専攻間賃金格差の変化にかんする分析」古田和久編『2015年SSM調査報告書4 教育I』21-36.
- 吉本圭一、2011、「大学教育と職業への移行——日欧比較調査結果より」『高等教育研究』第4集:113-134.
- Beede, D., T. Julian, D. Langdon, G. McKittrick, B. Khan, M. Doms, 2011, “Women in STEM: A Gender Gap to Innovation”, ESA Issue Brief #04-11: 1-11.
- Bobbitt-Zeher, D., 2007, “The Gender Income Gap and the Role of Education”, *Sociology of Education*, Vol. 80: 1–22.
- Finnie, R., M. Frenette, 2003, “Earning differences by major field of study: evidence from three cohorts of recent Canadian graduates”, *Economics of Education Review*, Vol. 22, Issue 2: 179-192.
- García-Aracil, A., 2008, “College Major and the Gender Earnings Gap: A Multi-country Examination of Postgraduate Labour Market Outcomes”, *Research in Higher Education*, Vol. 49, Issue 8: 733–757.
- Graham, J. W., S. A. Smith, 2005, “Gender differences in employment and earnings in science and engineering in the US”, *Economics of Education Review*, Vol. 24, Issue 3: 341-354.
- van de Werflorst, H. G., 2002, “Fields of Study, Acquired Skills and the Wage Benefit from a Matching Job”, *ACTA SOCIOLOGICA*, Vol.45: 287-303.
- Reimer, D., C. Noelke, A. Kucel, 2008, “Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European Countries”, *International Journal of Comparative Sociology* 49: 233-256.
- Robst, J., 2007, “Education, College Major, and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch”, *Education Economics*, Vol. 15, Issue 2: 159-175.
- Roksa, J., 2005, “Double Disadvantage or Blessing in Disguise? Understanding the Relationship between College Major and Employment Sector”, *Sociology of Education*, Vol. 78: 207–23.
- Smyth, E., S. Steinmetz, 2008, “Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets”, *International Journal of Comparative Sociology* 49: 257-281.