

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価と職場適応・能力との関連—2012年調査結果との比較—

要点

本調査から明らかになった主な結果は以下の3点である。

- ① 高大社をすべて否定的に評価するビジネスパーソンが増加している。とくに大学時代と最初の配属先を肯定的に振り返ることがポイント
- ② 大学が依然として学習の場となっていない
- ③ 高大のキャリア意識と職場での組織社会化・能力向上との関連が認められる

第1節 調査について

(1) 目的

拙著『学習とパーソナリティ』(溝上, 2018a)の第3章で、2012年に調査した大卒・大学院卒25～29歳の正規職員・従業員サンプルを用いて、彼らの学校から仕事へのトランジションの状況を示した。振り返り調査ではあるものの、大学時代の学習やキャリア意識等の経験をビジネスパーソンの観点から明らかにしていく調査・研究は非常に少なく、このようなトランジションデータの収集がよりいっそう求められている。

本レポートでは、2018年に同様の条件、項目で、25～29歳のビジネスパーソンを対象とした新たな調査結果を、2012年調査の結果と比較して示すことを目的とする。

(2) 2012年・2018年の調査参加者が過ごした大学時代の特徴—高等教育施策、就職活動における労働市場の観点から

25～29歳のビジネスパーソンが大学を過ごしたのは、2012年に調査に参加した人(以下「2012年社会人」)でおおよそ2000年初頭から末にかけての時期に相当する。ここでは2000年代としておく。それに対して、2018年に調査に参加した人(以下「2018年社会人」)が大学を過ごしたのは、おおよそ2000年代末から2010年代中頃にかけての時期に相当する。同様に、2010年代としておく。

調査参加者が大学時代に受けた教育は、文部科学省(以下、文科省)の高等教育施策から見れば、2000年代と2010年代とは大きく異なっている。2000年代の大学教育は、1991年の大学設置基準の大綱化以来の、より良い授業を目指しての授業改善を基調としていた。言わば、昭和の大学教育を反省し、そこから改善をおこなう形で大学教育をより良いものにしていこうとしていた時期である。他方で2010年代は、2008年の学士課程答申、2012年の質的転換答申を受けて、アドミッション・カリキュラム・ディプロマの3つの方針(ポリシー)に基づいて学修成果・内部質保証を実現していく、目標達成的な教育改革へと転換していく時期である。十分な教育目標や方針もなく、ただより良い授業を個々の教員の努力に委ね目指していた2000年代の大学教育と、大学や学部がディプロマポリシーや教育目標を明示し、教員は組織の一員として目標達成に向けて組織的に教育をおこなうことが求められ始めた2010年代の大学教育との違いとして理解されるものである(詳しくは溝上, 2018bを参照)。

大学生の就職活動における労働市場の観点から見ると、2000年代は、バブル崩壊後冷え込ん

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

だ労働市場がようやく回復の兆しを見せていた中、2008年のリーマンショックを受け、再び冷え込んだ時期に相当する。2010年代は、リーマンショックによる労働市場の冷え込みが残存しつつ始まったが、2014年頃から一転して第1次ベビーブーム世代の大量の定年退職、企業・官公庁等の人手不足が前面に押し出され、大学生の就職活動にとって「超」売り手市場へと転換していった時期に相当する。もっとも2018年社会人の対象年齢は25～29歳なので、参加者は2014年頃までに就職活動をおこなったと考えられる。彼らは、リーマンショックによる労働市場がまだ冷え込んでいた時期か、そこから大学生にとっての売り手市場へ移行しようとしていた転換初期に就職活動をおこなったと理解される(詳しくは藤村, 2016; 河野, 2018等を参照)。

なお、今日進む高大接続改革、高等学校の教育を焦点化した学習指導要領改訂は2014～2017年(以降)のことであり、2012年社会人・2018年社会人ともに射程外である。両世代ともに、旧来的な高校教育を受けて大学進学した世代として理解される。

以上をふまえると、2012年社会人は、大学教育の観点からは学士課程答申以前のより良い授業を目指しての教育改善期に、労働市場の観点からはバブル以降の労働市場の回復期からリーマンショックによる再度の冷え込み期に大学時代を過ごした人たちであると特徴づけられる。それに対して2018年社会人は、大学教育の観点からは学士課程答申以降の組織的な教育改革期に、労働市場の観点からはリーマンショックによる冷え込み期から売り手市場へと転換する初期に大学時代を過ごした人たちであると特徴づけられる。これらの2012年社会人と2018年社会人の世代比較は、大学教育改革や労働市場に影響を受けて様相を異にする学校から仕事へのトランジションの時代の変化を明らかにする上で重要な比較の作業になると考えられる。

第2節 調査方法とサンプル属性等

調査は、インターネットリサーチ会社(株式会社マクロミル)に依頼をして、2018年8月に実施された。サンプル属性の条件は、大学・大学院卒の25～29歳、正規の職員・従業員2,640人(男性1,500人、女性1,140人)とした。男女比については、大卒・大学院卒の社会人を対象としたことから、25歳社会人の大学卒業時(1年浪人まで含めて設定)を2016年と見て、文部科学省統計要覧(平成28年)を参考に男性56.6%、女性43.4%と設定した。しかしながら、リサーチ会社の保持するサンプル数の事情から、最終的には男性56.8%、女性42.3%となった

(**図表1**を参照)。女性の比率は近年若干上昇している(2012年41.1%から2016年43.4%へ)、25～29歳のサンプル全体で見れば、若干女性が多い結果となっている。

25～29歳というのは、多くの人にとっては、初職から数年間の初期キャリアのさなかか、それを終えた後の年齢期である。“役職”を見ると、ほとんどの参加者は“一般社員・職員”(全体で90.6%)であり、“係長・主任・班長などのポジション”以上の参加者はわずかである。**図表1**には、ほかにも“職業”“業種”“卒業大学の専門分野”のサンプル属性を示している。

以下の分析における効果量の解釈は、Cohen 指標他を参考にして整理された水本・竹内(2008)の示す大きさの目安を参考にしてしている。本レポートで用いるものとして、一要因分散分析における η^2 においては小(.01)、中(.06)、大(.14)を、 χ^2 検定におけるCramer's Vにおいては小(.10)、中(.30)、大(.50)である。

巻末資料①に本レポートで使用した調査項目(尺度)や教示文を、巻末資料②に本レポートで

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

示さなかった性や出身大学の専門分野等との関連を基礎資料として示す。

図表1 サンプル属性

| | 職業 | | | | |
|----|--------------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| | 全体 | 公務員 | 会社員(事務系) | 会社員(技術系) | 会社員(その他) |
| 男性 | 1,500(56.8) | 244(16.3) | 418(27.9) | 498(33.2) | 340(22.7) |
| 女性 | 1,140(43.2) | 144(12.6) | 603(52.9) | 152(13.3) | 241(21.1) |
| 計 | 2,640(100.0) | 388(14.7) | 1,021(38.7) | 650(24.6) | 581(22.0) |

| | 業種 | | | | | | | |
|----|---------|--------|----------|-----------|---------------|----------|---------|----------|
| | 農林漁業 | 鉱業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便 | 卸売業、小売業 |
| 男性 | 12(0.8) | 1(0.1) | 82(5.5) | 327(21.8) | 27(1.8) | 137(9.1) | 57(3.8) | 111(7.4) |
| 女性 | 3(0.3) | 0(0.0) | 42(3.7) | 130(11.4) | 10(0.9) | 73(6.4) | 23(2.0) | 103(9.0) |
| 計 | 15(0.6) | 1(0.0) | 124(4.7) | 457(17.3) | 37(1.4) | 210(8.0) | 80(3.0) | 214(8.1) |

| | 業種 | | | | | | | | |
|----|-----------|------------|---------|-----------|----------|-----------------|-----------|-----------|---------|
| | 金融・保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 飲食・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・学習支援 | 学術研究、専門・技術サービス業 | その他サービス業 | 公務(員) | その他 |
| 男性 | 91(6.1) | 34(2.3) | 14(0.9) | 138(9.2) | 93(6.2) | 57(3.8) | 119(7.9) | 170(11.3) | 30(2.0) |
| 女性 | 153(13.4) | 27(2.4) | 15(1.3) | 213(18.7) | 93(8.2) | 32(2.8) | 115(10.1) | 77(6.8) | 31(2.7) |
| 計 | 244(9.2) | 61(2.3) | 29(1.1) | 351(13.3) | 186(7.0) | 89(3.4) | 234(8.9) | 247(9.4) | 61(2.3) |

| | 職種 | | | | | |
|----|-----------|------------|---------------|------------|-----------|-----------|
| | 研究・技術職 | 経理・財務関係事務職 | 企画・総務・広報関係事務職 | 人事・労務関係事務職 | 営業・購買・販売職 | その他 |
| 男性 | 532(35.5) | 117(7.8) | 160(10.7) | 93(6.2) | 413(27.5) | 185(12.3) |
| 女性 | 217(19.0) | 110(9.6) | 173(15.2) | 98(8.6) | 312(27.4) | 230(20.2) |
| 計 | 749(28.4) | 227(8.6) | 333(12.6) | 191(7.2) | 725(27.5) | 415(15.7) |

| | 役職 | | | | | |
|----|-------------|------------------|------------------------|-------------|--------|--------|
| | 一般社員・職員 | 係長・主任・班長などのポジション | 課長・マネージャー・課長補佐などのポジション | 部長・次長・副部長など | 役員・経営者 | その他 |
| 男性 | 1,335(89.0) | 129(8.6) | 22(1.5) | 13(0.9) | 0(0.0) | 1(0.1) |
| 女性 | 1,057(92.7) | 72(6.3) | 7(0.6) | 1(0.1) | 0(0.0) | 3(0.3) |
| 計 | 2,392(90.6) | 201(7.6) | 29(1.1) | 14(0.5) | 0(0.0) | 4(0.2) |

| | 卒業大学の専門分野 | | | | | |
|----|-------------|-----------|---------|----------|---------|---------|
| | 文科系 | 理科系 | 文理融合 | 4年制医療系 | 6年制医療系 | その他 |
| 男性 | 850(56.7) | 543(36.2) | 23(1.5) | 48(3.2) | 25(1.7) | 11(0.7) |
| 女性 | 807(70.8) | 179(15.7) | 25(2.2) | 84(7.4) | 30(2.6) | 15(1.3) |
| 計 | 1,657(62.8) | 722(27.3) | 48(1.8) | 132(5.0) | 55(2.1) | 26(1.0) |

第3節 高校から最初の配属先までの評価とその理由

(1) 高校から配属先までの評価タイプ(高大社タイプ)

「あなたは、「高校時代(大学受験を含む)」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の自分の過ごし方やその結果を振り返って、あえて○(肯定的)か×(否定的)で評価すると、どのようになりますか。ただし、○か×の持つ意味については回答者にお任せします」という教示のもと、4つのステージに対する○×を評価してもらった(質問の詳細は巻末資料を参照のこと)。

“高校時代(大学受験を含む)”“大学時代”“就職活動”“最初の配属先”の○×を組み合わせで作成したタイプとその度数を示したものが図表2である。図表では、5%以上の該当率が見られたタイプを太字にしている。「就職活動」をしなかったと答えた回答者は、この分析からは除外し

ている。また、2012年調査の結果と比較したものを**図表3**に示す。

図表2を見ると、2018年調査でもっとも多いタイプは、高大社タイプ1（高校時代から最初の配属先まで〇〇〇〇、以下同様）の35.4%であり、次いで高大社タイプ16（××××）の10.7%であった。2012年調査と比較すると（図表3を参照）、高大社タイプ1はさほど変わらないものの、高大社タイプ16は5.3%から10.7%へと増加していることがわかる。

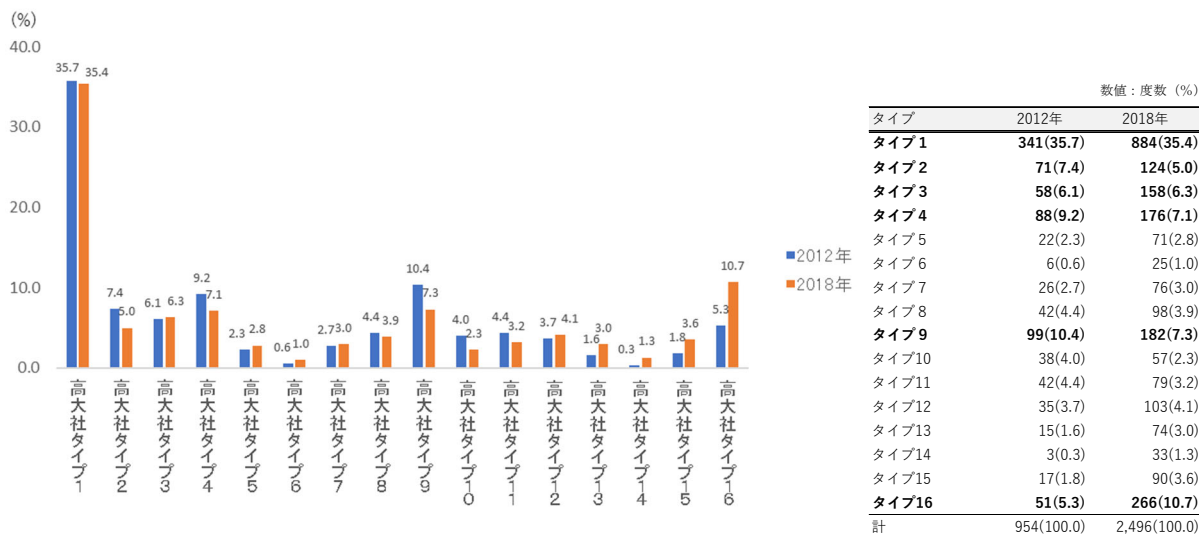
図表2の結果を、出身大学（学部）の偏差値別に見たものが**図表4**である。出身大学（学部）の偏差値は、河合塾の入試難易ランキング表 (<http://www.keinet.ne.jp/rank/>) より求めている。判定の難しい大学や学部でも、できるだけ近い偏差値帯に分類するようにし、それ以外のものは判定不能として欠損値とした。

全体で5%以上の該当率が見られた高大社タイプを対象に、10%以上の差を基準に偏差値帯による差があるかどうかを検討したが、該当する高大社タイプは見られなかった。2012年調査と同様の結果であった（溝上, 2018a を参照）。

図表2 高校から配属先までの評価タイプ（高大社タイプ）

| | 高校時代 (大学受験を含む) | 大学時代 | 就職活動 | 最初の配属先 | 度数 (%) |
|----------|-------------------|------|------|--------|------------------|
| 高大社タイプ1 | 〇 | 〇 | 〇 | 〇 | 884(35.4) |
| 高大社タイプ2 | 〇 | 〇 | 〇 | × | 124(5.0) |
| 高大社タイプ3 | 〇 | 〇 | × | 〇 | 158(6.3) |
| 高大社タイプ4 | 〇 | 〇 | × | × | 176(7.1) |
| 高大社タイプ5 | 〇 | × | 〇 | 〇 | 71(2.8) |
| 高大社タイプ6 | 〇 | × | 〇 | × | 25(1.0) |
| 高大社タイプ7 | 〇 | × | × | 〇 | 76(3.0) |
| 高大社タイプ8 | 〇 | × | × | × | 98(3.9) |
| 高大社タイプ9 | × | 〇 | 〇 | 〇 | 182(7.3) |
| 高大社タイプ10 | × | 〇 | 〇 | × | 57(2.3) |
| 高大社タイプ11 | × | 〇 | × | 〇 | 79(3.2) |
| 高大社タイプ12 | × | 〇 | × | × | 103(4.1) |
| 高大社タイプ13 | × | × | 〇 | 〇 | 74(3.0) |
| 高大社タイプ14 | × | × | 〇 | × | 33(1.3) |
| 高大社タイプ15 | × | × | × | 〇 | 90(3.6) |
| 高大社タイプ16 | × | × | × | × | 266(10.7) |
| | | | | | 2,496(100.0) |

* 5%以上の該当率を示した高大社タイプと度数 (%) を太字にしている。



図表3 高大社タイプの2012年社会人と2018年社会人との比較

| タイプ | 数値：度数 (%) | | |
|----------|------------|--------------|------------|
| | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
| 高大社タイプ1 | 220(38.7) | 355(35.1) | 286(34.0) |
| 高大社タイプ2 | 25(4.4) | 51(5.0) | 46(5.5) |
| 高大社タイプ3 | 44(7.7) | 66(6.5) | 40(4.8) |
| 高大社タイプ4 | 46(8.1) | 70(6.9) | 51(6.1) |
| 高大社タイプ5 | 17(3.0) | 35(3.5) | 17(2.0) |
| 高大社タイプ6 | 4(0.7) | 14(1.4) | 6(0.7) |
| 高大社タイプ7 | 22(3.9) | 25(2.5) | 27(3.2) |
| 高大社タイプ8 | 16(2.8) | 40(4.0) | 41(4.9) |
| 高大社タイプ9 | 38(6.7) | 72(7.1) | 68(8.1) |
| 高大社タイプ10 | 10(1.8) | 24(2.4) | 21(2.5) |
| 高大社タイプ11 | 18(3.2) | 39(3.9) | 19(2.3) |
| 高大社タイプ12 | 22(3.9) | 44(4.4) | 36(4.3) |
| 高大社タイプ13 | 21(3.7) | 32(3.2) | 17(2.0) |
| 高大社タイプ14 | 5(0.9) | 11(1.1) | 16(1.9) |
| 高大社タイプ15 | 17(3.0) | 37(3.7) | 34(4.0) |
| 高大社タイプ16 | 44(7.7) | 96(9.5) | 116(13.8) |
| 計 | 569(100.0) | 1,011(100.0) | 841(100.0) |

図表4 出身大学の偏差値別に見た高大社タイプ

*偏差値帯に分類できない参加者がいるので、ここでの合計は図表2に一致しない。

(2) 組織社会化、能力向上との関連

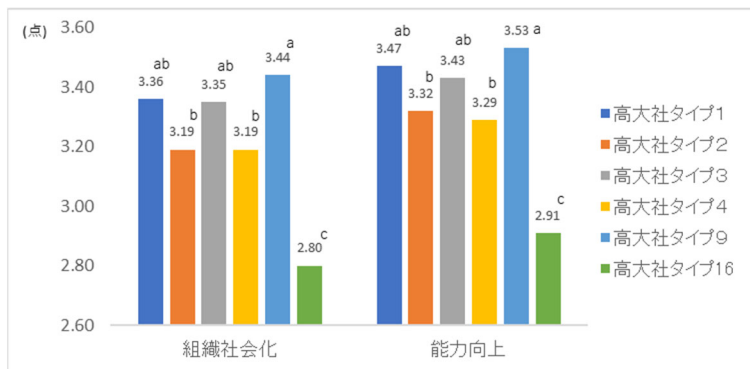
図表5に、図表2で5%以上の該当率を示した高大社タイプと組織社会化、能力向上との関連を示す。一要因分散分析の結果、いずれもタイプ間で0.1%水準の有意差が見られた。効果量もいずれも中程度で、タイプ間の差が十分認められるという結果であった。

多重比較をおこなうため、タイプ間の得点差をTukey法で検討した結果、いずれにおいても高大社タイプ9の得点をもっとも高く(a)、高大社タイプ16をもっとも低く(c)、他のタイプはその間にある(b)という結果であった。なお、タイプ間の差の検定でaのみ、bのみと記載されれば、aはbよりも有意に得点が高い(低い)ことを表している。abというのは、aとbに有意な差が認められず、またがっていることを表している。以下同様である。

2012年調査では、高大社タイプ1、2、3、4、9の間で差は見られなかったが、2018年調査では高大社タイプ9の得点が他のタイプに比べて、得点が有意に高い結果となった。高大社タイプ9(×○○○)は高校時代を否定的に振り返りながらも、大学時代、就職活動、最初の配属先を肯定的に振り返るタイプである。高校時代の×を大学以降の○へと改善・発展させたタイプと言えるかもしれない。

もっとも、高大社タイプ1(○○○○)、タイプ3(○○×○)の組織社会化、能力向上も、高大社タイプ9と並んで高い得点を示している。これらに共通するのは、大学時代と最初の配属先を肯定的に振り返っていることである。たとえ高大社タイプ9のように高校時代が×であろうと、タイプ3のように就職活動が×であろうと、大学時代と最初の配属先を肯定的に振り返られれば、現在の職場での組織社会化や能力向上の得点は高くなるということかもしれない。今後さらに検討し続けたい。

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)



| タイプ | 組織社会化 | 能力向上 |
|----------|------------|------------|
| 高大社タイプ1 | 3.36(0.71) | 3.47(0.62) |
| 高大社タイプ2 | 3.19(0.72) | 3.32(0.58) |
| 高大社タイプ3 | 3.35(0.64) | 3.43(0.59) |
| 高大社タイプ4 | 3.19(0.73) | 3.29(0.69) |
| 高大社タイプ9 | 3.44(0.75) | 3.53(0.64) |
| 高大社タイプ16 | 2.80(0.78) | 2.91(0.73) |

図表5 高大社タイプと組織社会化、能力向上との関連

*一要因分散分析の結果は以下の通りである。多重比較は Tukey 法でおこない、有意差の見られたところを a,b,c で図中に記している。

✓組織社会化： $F(5, 1784)=28.003, p<.001 \eta^2=.07$ (効果量中)

✓能力向上： $F(5, 1784)=34.229, p<.001 \eta^2=.09$ (効果量中)

(3) ○×の評価の理由

「高校時代 (大学受験を含む)」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の○×の評価の理由を、複数選択で回答を求めた (質問の詳細は巻末資料を参照のこと)。2012年調査の結果を併せて、図表6~13に示す。当てはまる理由にチェックしていれば1点、していなければ0点と得点化して、図表ではその平均値を示している。値が0.35であれば、35%の人がチェックしたことを表している。「高校時代」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の○×の理由を、該当率の高い上位3つ (同%の場合は4つ、太字にする) を基準にして考察していく。

以下考察である。

○「高校時代」の○の理由 (図表6を参照) を見ると、全体で「友人関係に恵まれた」(0.56)、「勉強を頑張った」(0.55)、「クラブ活動を頑張った」(0.49)の項目が多く選ばれていた。出身大学の偏差値別に見ると、「友人関係に恵まれた」は偏差値帯に関係なく該当率が高かった。「勉強を頑張った」は、偏差値60以上 (の大学出身者、以下同様) (0.68) でより多く見られた (偏差値49以下では0.42)。該当率の高い上位3項目、偏差値別の傾向は2012年調査と同様であった。

×の理由 (図表7を参照) として多く選ばれたのは、全体で「やりたいことや目的意識がなかった」(0.41)、「勉強しなかった」(0.40)、「将来のことを考えなかった」(0.32)であった。出身大学の偏差値別に見ると、「やりたいことや目的意識がなかった」は偏差値帯に関係なく該当率が高かった。「勉強しなかった」は、偏差値49以下 (0.48) でより多く見られた (偏差値60以上では0.30)。該当率の高い上位2項目、偏差値別の傾向は2012年調査と同様であった。

○「大学時代」の○の理由 (図表8を参照) として多く選ばれたのは、全体で「友人関係に恵まれた」(0.55)、「アルバイトが充実していた」(0.44)、「クラブやサークル活動を頑張った」

(0.40)であった。出身大学の偏差値別に見ると、「友人関係に恵まれた」「アルバイトが充実していた」は偏差値帯に関係なく該当率が高かったが、「クラブやサークル活動を頑張った」は偏差値60以上 (0.44)、偏差値50-59 (0.43) でより多く見られた (偏差値49以下では0.31)。該

当率の高い上位2項目、偏差値別の傾向は2012年調査と同様であった。

×の理由(図表9を参照)として多く見られたのは、全体で「やりたいことや目的意識がなかった」(0.43)、「だらだら過ごしていた」(0.40)、「勉強しなかった」(0.39)であった。出身大学の偏差値別に見ると、いずれも偏差値帯に関係なく該当率が高かった。該当率の高い上位2項目、偏差値別の傾向は2012年調査と同様であった。

○「就職活動」の○の理由(図表10を参照)として多く選ばれたのは、全体で「いろいろな会社を見ることができた」(0.35)、「簡単に内定がとれた」(0.32)、「第一志望に就職が決まった」

(0.32)、「第一志望ではないが、何とか就職が決まった」(0.32)であった。出身大学の偏差値別に見ると、「第一志望に就職が決まった」は偏差値60以上(0.39)でより多く見られた(偏差値49以下では0.25)。2012年調査の結果と比べると、「いろいろな会社を見ることができた」の該当率をもっとも高かった点は同様であるが、2018年調査では若干ではあるが、新たに「簡単に内定がとれた」「第一志望に就職が決まった」の該当率が高かった。大学生の就職活動における労働市場が、2012年に比べて、売り手市場へと転換している様相を反映していると考えられる。

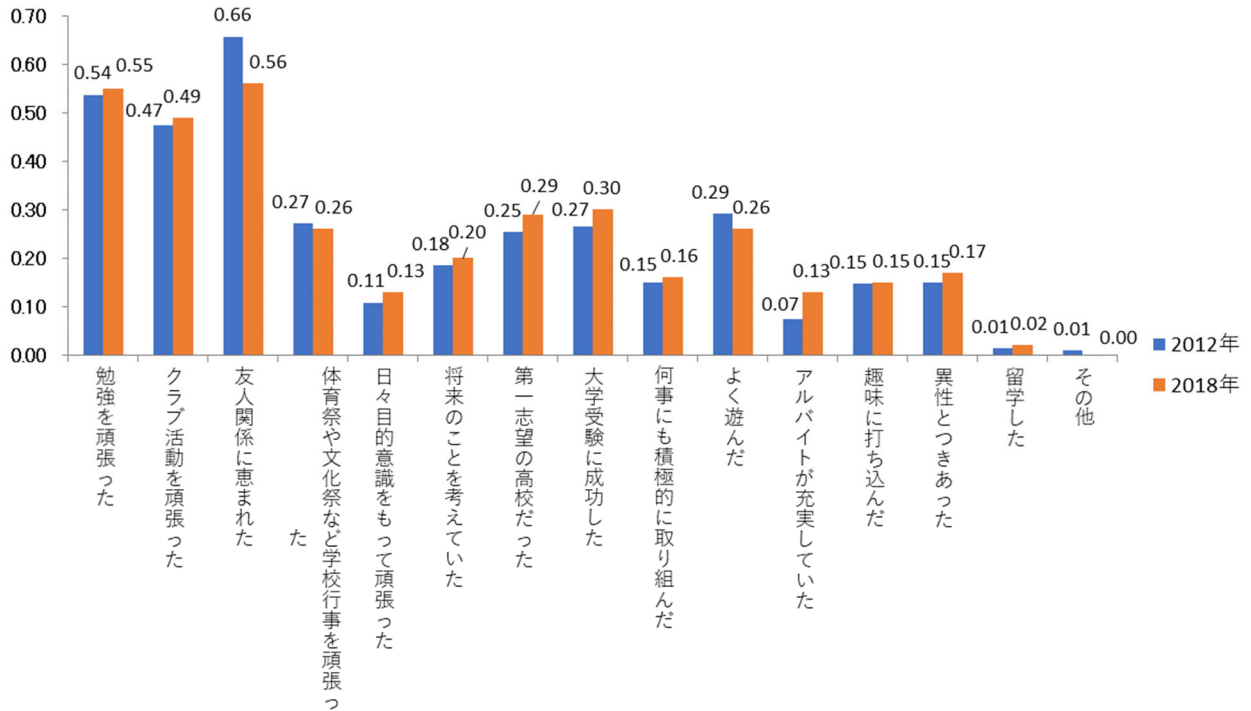
×の理由(図表11を参照)として多く見られたのは、「自分が何をしたいのかよくわからなかった」(0.47)、「あまりよく考えずに決めてしまった」(0.43)、「就職活動をしっかりやらなかった」(0.42)であった。出身大学の偏差値別に見ると、「自分が何をしたいのかよくわからなかった」「あまりよく考えずに決めてしまった」は、偏差値50-59、49以下(順に0.49/0.48、0.46/0.46)でより多く見られた(偏差値60以上では順に0.39/0.34)。該当率の高い上位3項目は2012年調査と同様であったが、偏差値帯との関連においては2018年調査で、偏差値50-59、49以下の該当率がより高い結果となっていた。

○「最初の配属先」の○の理由(図表12を参照)として多く選ばれたのは、全体で「上司や同僚など職場の人間関係に恵まれた」(0.47)、「はやく一人前になるべく一生懸命頑張った」

(0.39)、「いろいろ刺激を受けて経験を豊かにした」(0.31)であった。出身大学の偏差値別に見ると、いずれも偏差値帯に関係なく該当率が高かった。該当率の高い上位3項目、偏差値別の傾向は2012年調査と同様であった。

×の理由(図表13を参照)として多く見られたのは、「会社や仕事が自分に合っていなかった」(0.38)、「上司や同僚など職場の人間関係に恵まれなかった」(0.34)、「将来に希望を持てなかった」(0.31)であった。出身大学の偏差値別に見ると、いずれも偏差値帯に関係なく該当率が高かった。該当率の高い上位3項目、偏差値別の傾向は2012年調査と同様であった。

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

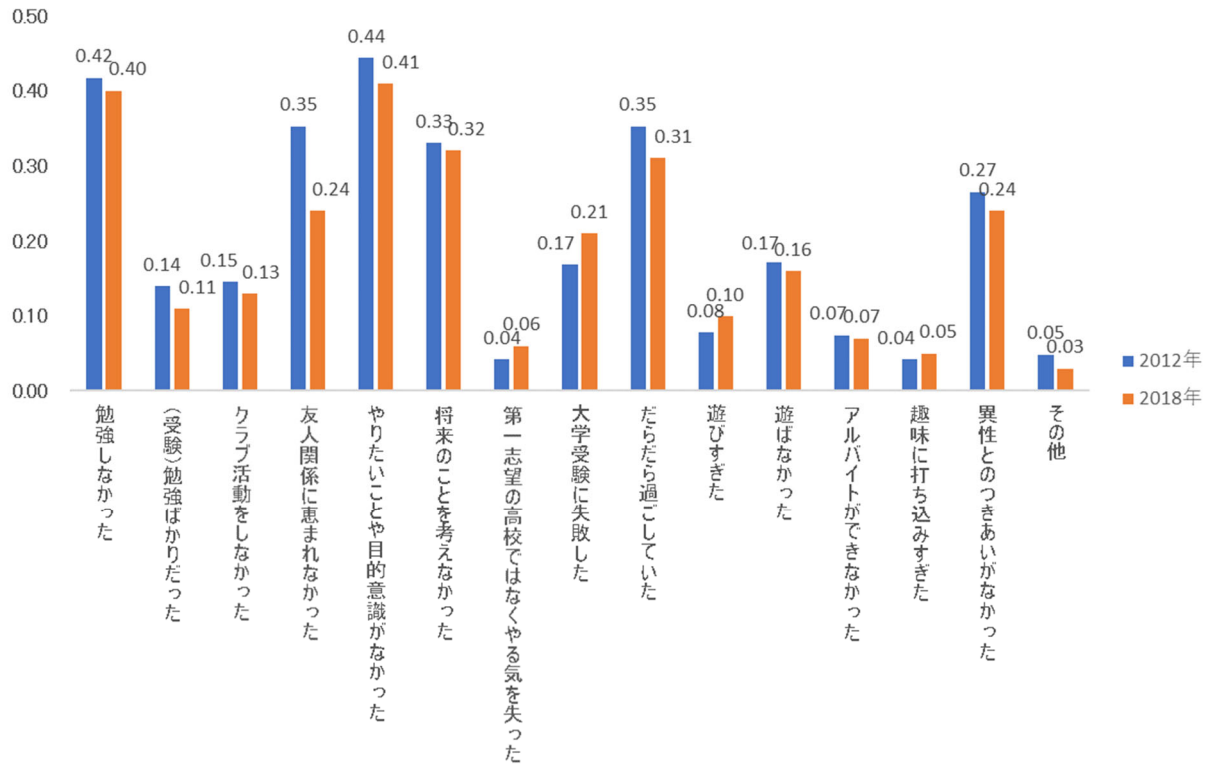


| ○の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 勉強を頑張った | 0.55 | 0.68 | 0.59 | 0.42 |
| クラブ活動を頑張った | 0.49 | 0.46 | 0.53 | 0.45 |
| 友人関係に恵まれた | 0.56 | 0.54 | 0.59 | 0.55 |
| 体育祭や文化祭など学校行事を頑張った | 0.26 | 0.27 | 0.26 | 0.23 |
| 日々目的意識をもって頑張った | 0.13 | 0.15 | 0.13 | 0.11 |
| 将来のことを考えていた | 0.20 | 0.19 | 0.20 | 0.20 |
| 第一志望の高校だった | 0.29 | 0.33 | 0.31 | 0.24 |
| 大学受験に成功した | 0.30 | 0.37 | 0.33 | 0.19 |
| 何事にも積極的に取り組んだ | 0.16 | 0.18 | 0.17 | 0.12 |
| よく遊んだ | 0.26 | 0.25 | 0.24 | 0.29 |
| アルバイトが充実していた | 0.13 | 0.09 | 0.10 | 0.20 |
| 趣味に打ち込んだ | 0.15 | 0.14 | 0.14 | 0.18 |
| 異性につきあった | 0.17 | 0.15 | 0.20 | 0.16 |
| 留学した | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.02 |
| その他 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表6 高校時代(大学受験を含む)の○の理由(複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

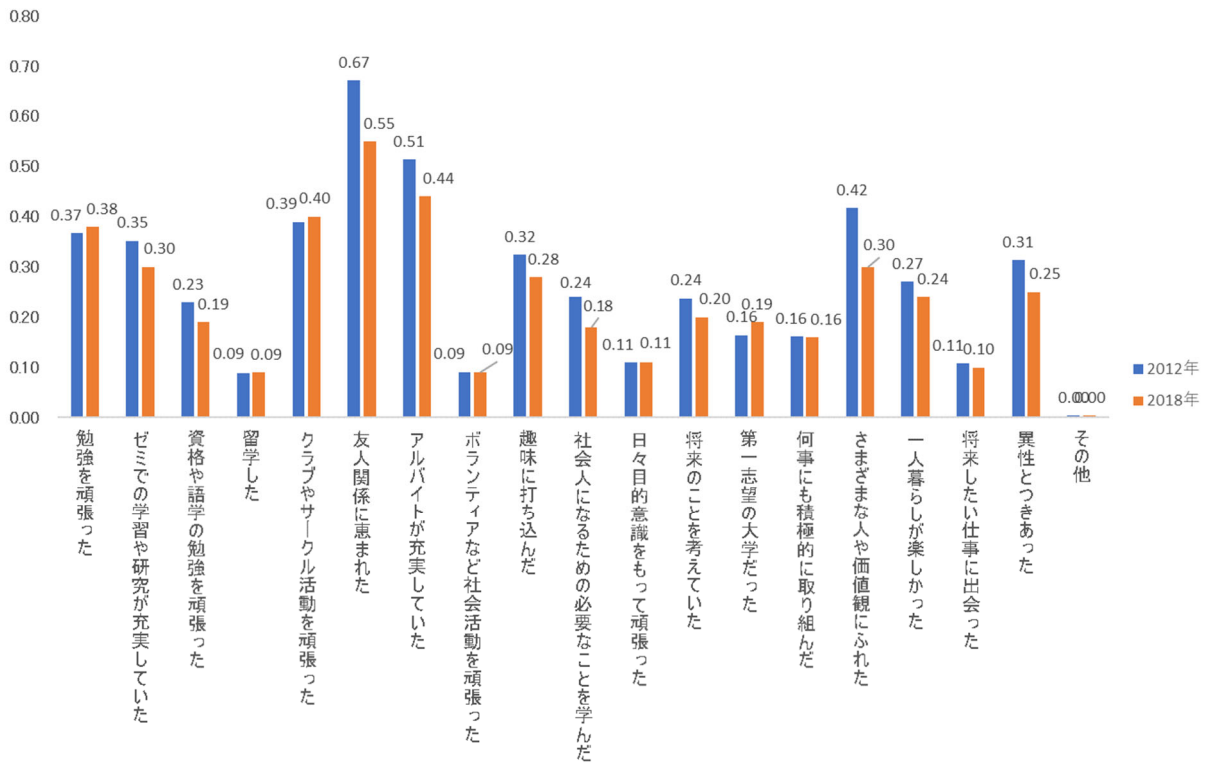


| ×の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 勉強しなかった | 0.40 | 0.30 | 0.39 | 0.48 |
| (受験)勉強ばかりだった | 0.11 | 0.16 | 0.12 | 0.07 |
| クラブ活動をしなかった | 0.13 | 0.14 | 0.13 | 0.14 |
| 友人関係に恵まれなかった | 0.24 | 0.22 | 0.26 | 0.23 |
| やりたいことや目的意識がなかった | 0.41 | 0.38 | 0.43 | 0.42 |
| 将来のことを考えなかった | 0.32 | 0.31 | 0.29 | 0.35 |
| 第一志望の高校ではなくやる気を失った | 0.06 | 0.04 | 0.07 | 0.06 |
| 大学受験に失敗した | 0.21 | 0.19 | 0.26 | 0.18 |
| だらだら過ごしていた | 0.31 | 0.30 | 0.31 | 0.33 |
| 遊びすぎた | 0.10 | 0.07 | 0.08 | 0.15 |
| 遊ばなかった | 0.16 | 0.19 | 0.19 | 0.12 |
| アルバイトができなかった | 0.07 | 0.08 | 0.06 | 0.06 |
| 趣味に打ち込みすぎた | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.06 |
| 異性とのつきあいがなかった | 0.24 | 0.28 | 0.23 | 0.24 |
| その他 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.02 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表7 高校時代(大学受験を含む)の×の理由(複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

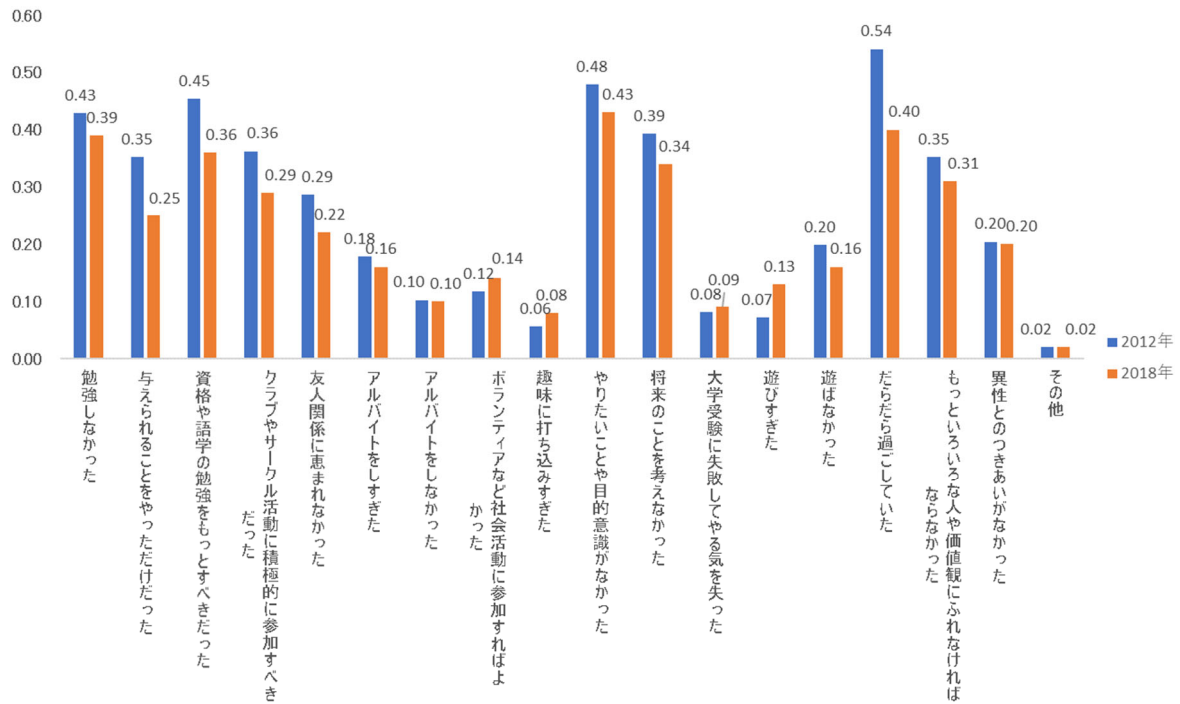


| ○の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 勉強を頑張った | 0.38 | 0.38 | 0.37 | 0.40 |
| ゼミでの学習や研究が充実していた | 0.30 | 0.32 | 0.31 | 0.28 |
| 資格や語学の勉強を頑張った | 0.19 | 0.21 | 0.17 | 0.21 |
| 留学した | 0.09 | 0.13 | 0.10 | 0.06 |
| クラブやサークル活動を頑張った | 0.40 | 0.44 | 0.43 | 0.31 |
| 友人関係に恵まれた | 0.55 | 0.51 | 0.59 | 0.51 |
| アルバイトが充実していた | 0.44 | 0.42 | 0.48 | 0.43 |
| ボランティアなど社会活動を頑張った | 0.09 | 0.11 | 0.09 | 0.08 |
| 趣味に打ち込んだ | 0.28 | 0.26 | 0.28 | 0.30 |
| 社会人になるための必要なことを学んだ | 0.18 | 0.17 | 0.20 | 0.17 |
| 日々目的意識をもって頑張った | 0.11 | 0.10 | 0.11 | 0.11 |
| 将来のことを考えていた | 0.20 | 0.17 | 0.20 | 0.22 |
| 第一志望の大学だった | 0.19 | 0.28 | 0.21 | 0.11 |
| 何事にも積極的に取り組んだ | 0.16 | 0.17 | 0.17 | 0.13 |
| さまざまな人や価値観にふれた | 0.30 | 0.29 | 0.31 | 0.26 |
| 一人暮らしが楽しかった | 0.24 | 0.23 | 0.26 | 0.20 |
| 将来したい仕事に出会った | 0.10 | 0.11 | 0.10 | 0.09 |
| 異性につきあった | 0.25 | 0.25 | 0.28 | 0.21 |
| その他 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表8 大学時代の○の理由 (複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

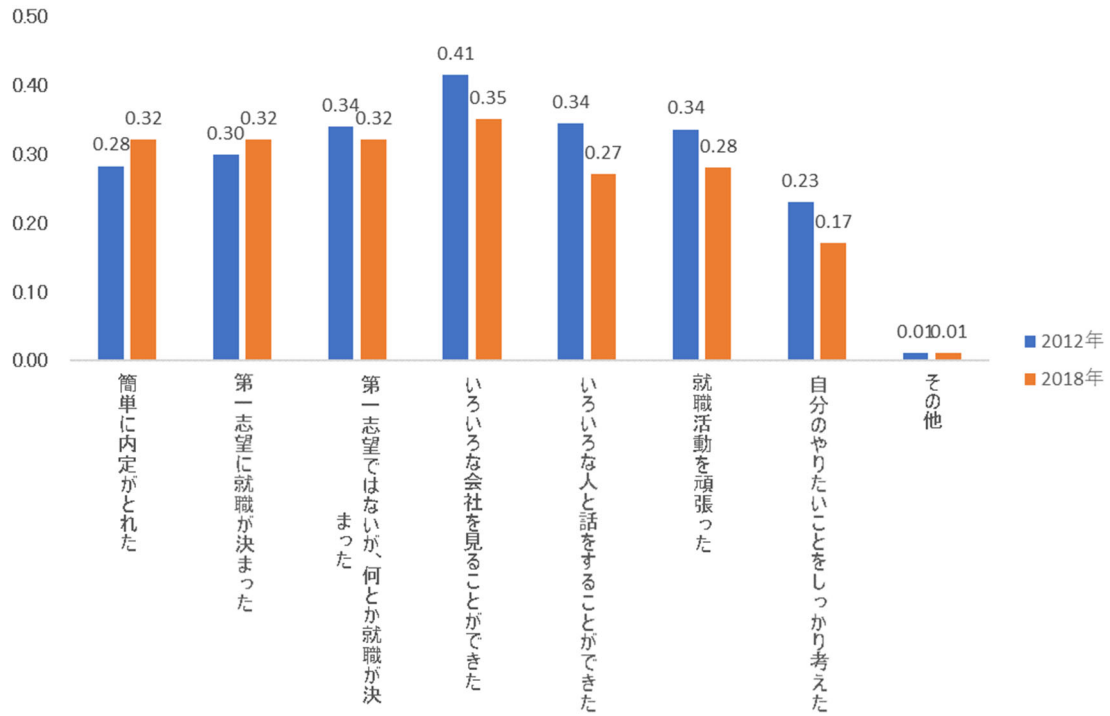


| ×の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 勉強しなかった | 0.39 | 0.39 | 0.37 | 0.43 |
| 与えられることをやっただけだった | 0.25 | 0.24 | 0.23 | 0.27 |
| 資格や語学の勉強をもっとすべきだった | 0.36 | 0.40 | 0.36 | 0.34 |
| クラブやサークル活動に積極的に参加すべきだった | 0.29 | 0.34 | 0.30 | 0.26 |
| 友人関係に恵まれなかった | 0.22 | 0.22 | 0.24 | 0.22 |
| アルバイトをしすぎた | 0.16 | 0.12 | 0.16 | 0.16 |
| アルバイトをしなかった | 0.10 | 0.09 | 0.08 | 0.13 |
| ボランティアなど社会活動に参加すればよかった | 0.14 | 0.15 | 0.16 | 0.12 |
| 趣味に打ち込みすぎた | 0.08 | 0.08 | 0.06 | 0.09 |
| やりたいことや目的意識がなかった | 0.43 | 0.48 | 0.43 | 0.42 |
| 将来のことを考えなかった | 0.34 | 0.35 | 0.31 | 0.37 |
| 大学受験に失敗してやる気を失った | 0.09 | 0.09 | 0.10 | 0.09 |
| 遊びすぎた | 0.13 | 0.14 | 0.13 | 0.14 |
| 遊ばなかった | 0.16 | 0.13 | 0.18 | 0.16 |
| だらだら過ごしていた | 0.40 | 0.41 | 0.42 | 0.38 |
| もっといろいろな人や価値観にふれなければならなかった | 0.31 | 0.34 | 0.34 | 0.27 |
| 異性とのつきあいがなかった | 0.20 | 0.21 | 0.20 | 0.19 |
| その他 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.02 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表9 大学時代の×の理由 (複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

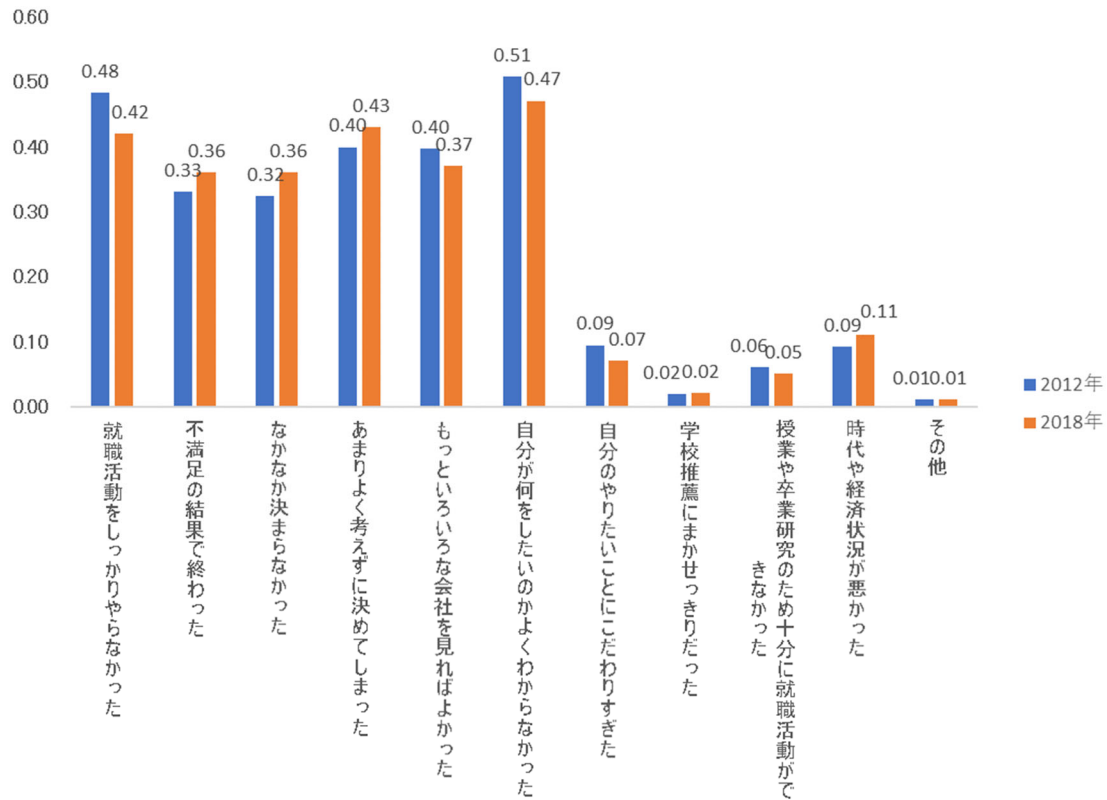


| ○の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 簡単に内定がとれた | 0.32 | 0.33 | 0.29 | 0.35 |
| 第一志望に就職が決まった | 0.32 | 0.39 | 0.34 | 0.25 |
| 第一志望ではないが、何とか就職が決まった | 0.32 | 0.27 | 0.33 | 0.33 |
| いろいろな会社を見ることができた | 0.35 | 0.39 | 0.35 | 0.31 |
| いろいろな人と話をする事ができた | 0.27 | 0.28 | 0.29 | 0.24 |
| 就職活動を頑張った | 0.28 | 0.27 | 0.30 | 0.25 |
| 自分のやりたいことをしっかり考えた | 0.17 | 0.18 | 0.19 | 0.13 |
| その他 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表10 就職活動の○の理由 (複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

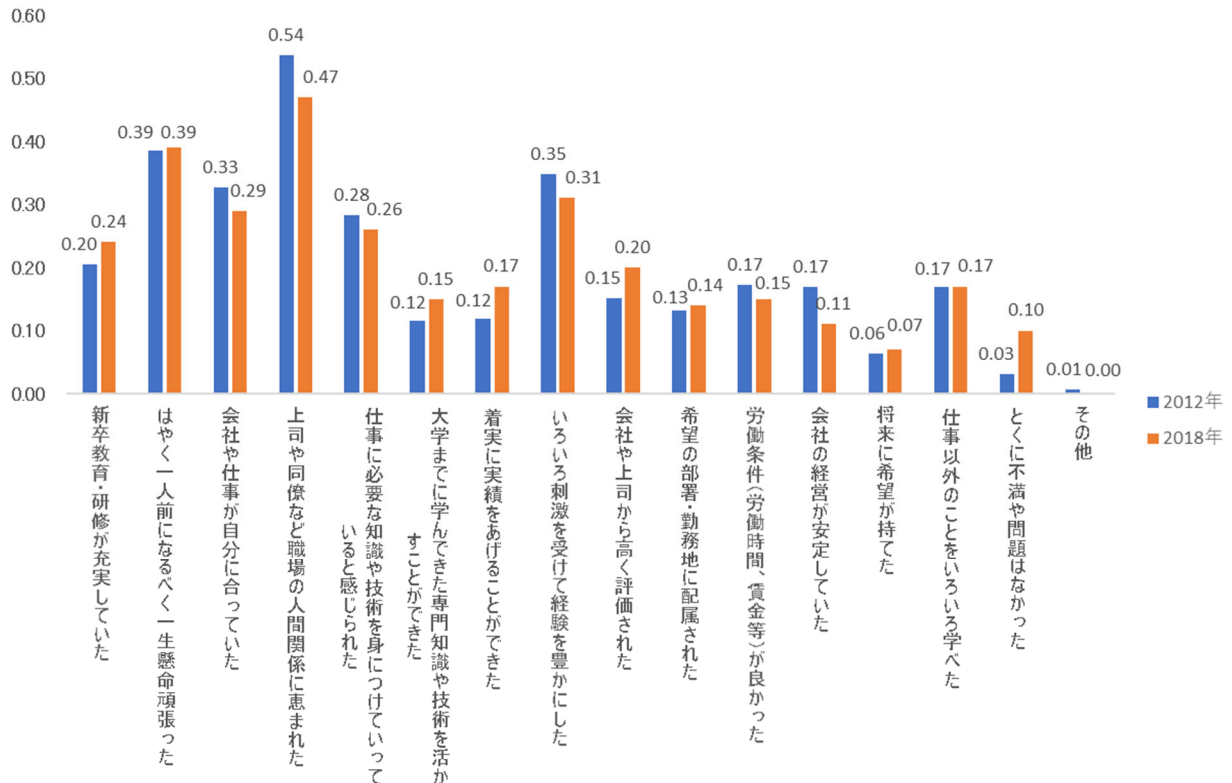


| ×の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 就職活動をしっかりやらなかった | 0.42 | 0.43 | 0.37 | 0.47 |
| 不満足の結果で終わった | 0.36 | 0.38 | 0.39 | 0.30 |
| なかなか決まらなかった | 0.36 | 0.39 | 0.36 | 0.33 |
| あまりよく考えずに決めてしまった | 0.43 | 0.34 | 0.46 | 0.46 |
| もっといろいろな会社を見ればよかった | 0.37 | 0.38 | 0.38 | 0.34 |
| 自分が何をしたいのかわからなかった | 0.47 | 0.39 | 0.49 | 0.48 |
| 自分のやりたいことにこだわりすぎた | 0.07 | 0.06 | 0.07 | 0.07 |
| 学校推薦にまかせっきりだった | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.03 |
| 授業や卒業研究のため十分に就職活動ができた | 0.05 | 0.04 | 0.05 | 0.04 |
| 時代や経済状況が悪かった | 0.11 | 0.11 | 0.14 | 0.09 |
| その他 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.01 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表 1 1 就職活動の×の理由 (複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

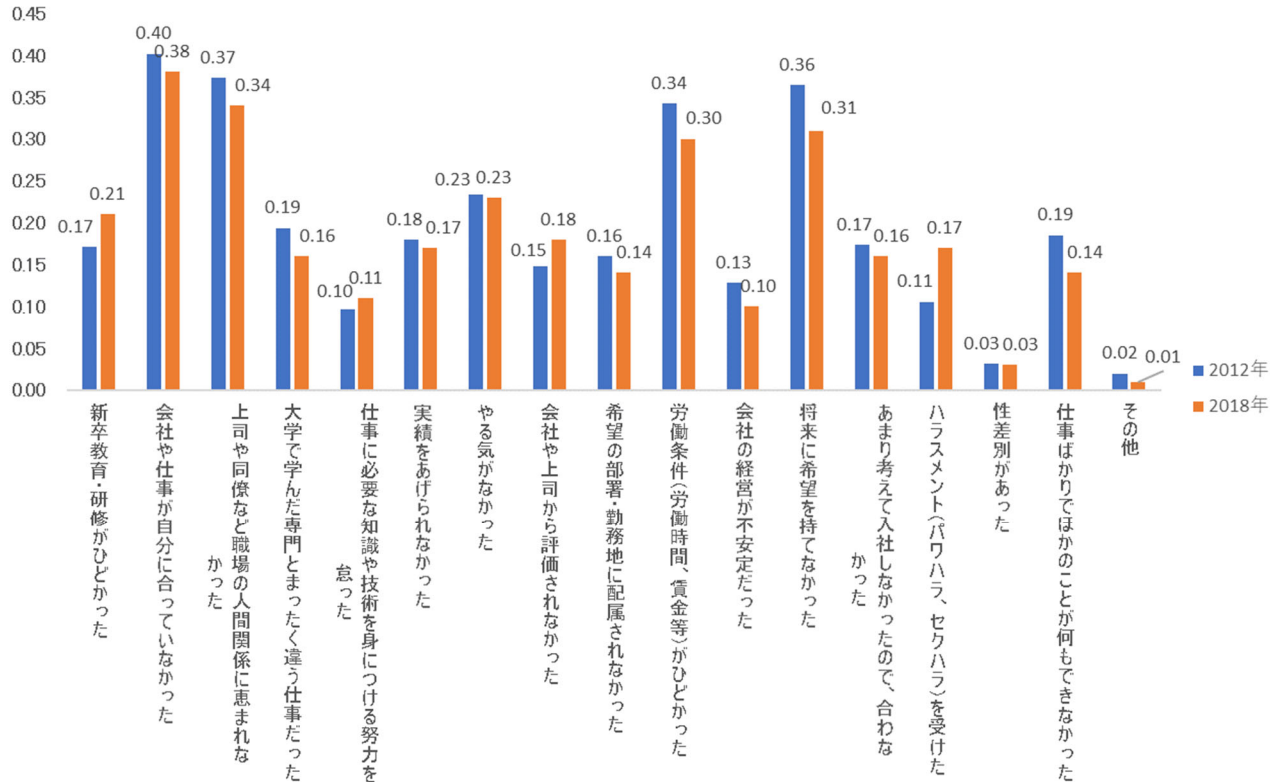


| ○の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 新卒教育・研修が充実していた | 0.24 | 0.22 | 0.26 | 0.24 |
| はやく一人前になるべく一生懸命頑張った | 0.39 | 0.36 | 0.39 | 0.41 |
| 会社や仕事が自分に合っていた | 0.29 | 0.34 | 0.28 | 0.25 |
| 上司や同僚など職場の人間関係に恵まれた | 0.47 | 0.47 | 0.49 | 0.44 |
| 仕事に必要な知識や技術を身につけていっていると感じられた | 0.26 | 0.26 | 0.26 | 0.25 |
| 大学までに学んできた専門知識や技術を活かすことができた | 0.15 | 0.13 | 0.15 | 0.15 |
| 着実に実績をあげることができた | 0.17 | 0.20 | 0.17 | 0.14 |
| いろいろ刺激を受けて経験を豊かにした | 0.31 | 0.28 | 0.34 | 0.30 |
| 会社や上司から高く評価された | 0.20 | 0.22 | 0.21 | 0.16 |
| 希望の部署・勤務地に配属された | 0.14 | 0.17 | 0.14 | 0.10 |
| 労働条件(労働時間、賃金等)が良かった | 0.15 | 0.18 | 0.15 | 0.11 |
| 会社の経営が安定していた | 0.11 | 0.13 | 0.12 | 0.09 |
| 将来に希望が持てた | 0.07 | 0.08 | 0.08 | 0.05 |
| 仕事以外のことをいろいろ学べた | 0.17 | 0.17 | 0.17 | 0.16 |
| とくに不満や問題はなかった | 0.10 | 0.12 | 0.10 | 0.08 |
| その他 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表 1 2 最初の配属先の○の理由 (複数選択)

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)



| ×の理由 | 全体 | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 新卒教育・研修がひどかった | 0.21 | 0.18 | 0.19 | 0.24 |
| 会社や仕事が自分に合っていないかった | 0.38 | 0.40 | 0.36 | 0.38 |
| 上司や同僚など職場の人間関係に恵まれなかった | 0.34 | 0.29 | 0.33 | 0.37 |
| 大学で学んだ専門とまったく違う仕事だった | 0.16 | 0.15 | 0.17 | 0.16 |
| 仕事に必要な知識や技術を身につける努力を怠った | 0.11 | 0.09 | 0.11 | 0.11 |
| 実績をあげられなかった | 0.17 | 0.20 | 0.16 | 0.16 |
| やる気がなかった | 0.23 | 0.25 | 0.20 | 0.23 |
| 会社や上司から評価されなかった | 0.18 | 0.22 | 0.18 | 0.16 |
| 希望の部署・勤務地に配属されなかった | 0.14 | 0.13 | 0.13 | 0.16 |
| 労働条件(労働時間、賃金等)がひどかった | 0.30 | 0.22 | 0.30 | 0.34 |
| 会社の経営が不安定だった | 0.10 | 0.11 | 0.10 | 0.10 |
| 将来に希望を持てなかった | 0.31 | 0.24 | 0.34 | 0.32 |
| あまり考えて入社しなかったため、合わなかった | 0.16 | 0.14 | 0.16 | 0.16 |
| ハラスメント(パワハラ、セクハラ)を受けた | 0.17 | 0.12 | 0.17 | 0.18 |
| 性別があった | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.03 |
| 仕事ばかりでほかのことが何もできなかった | 0.14 | 0.12 | 0.14 | 0.15 |
| その他 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 |

*全体、偏差値別に該当率の高い上位3つの数値を太字にしている。

図表13 最初の配属先の×の理由(複数選択)

第4節 高校生から大学生にかけてのキャリア意識は仕事に影響を及ぼしているか

本節では、高校生から大学生にかけてキャリア意識をどの程度持っていたかを検討する。

「高校1～2年生」「高校3年生」「大学1～2年生」のときを振り返って、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていたか」という教示を与えて、“持っていた(○)”“持っていなかった(×)”のいずれかで回答を求めた(質問の詳細は巻末資料を参照のこと)。

3つの時期の組み合わせをもとにタイプ(以下「見通しタイプ」)を作ったのが、**図表14**である。5%以上の該当率が見られたタイプを太字にしている。出身大学(学部)の偏差値別による結果も併せて示す。考察の際に、偏差値帯による差を10%差の基準で検討する点は、前節同様である。また、2012年調査の結果と比較したものを**図表15**に示す。さらに前節同様に、見通しタイプによる組織社会化、能力向上との関連を**図表16**に示す。

以下、考察である。

○**図表14**を見ると、もっとも多く見られた見通しタイプは8(高校1・2年生、高校3年生、大学1・2年生の順に×××、以下同様。52.0%)であり、日本のビジネスパーソンの半数がキャリア意識を持たずに高校から大学の時期を過ごしたことがわかる。出身大学の偏差値帯による差はなく、どの偏差値帯からも見通しタイプ8は出てくるだろうと予測される。組織社会化、能力向上は他のタイプに比べて有意に得点が低く(**図表16**を参照)、端的にいえば、職場で仕事ができているタイプであることを示唆している。

| | 高校1・2年生 | 高校3年生 | 大学1・2年生 | 度数(%) |
|----------------|---------|-------|---------|--------------------|
| 見通しタイプ1 | ○ | ○ | ○ | 533(20.2) |
| 見通しタイプ2 | ○ | ○ | × | 101(3.8) |
| 見通しタイプ3 | ○ | × | ○ | 26(1.0) |
| 見通しタイプ4 | ○ | × | × | 49(1.9) |
| 見通しタイプ5 | × | ○ | ○ | 238(9.0) |
| 見通しタイプ6 | × | ○ | × | 109(4.1) |
| 見通しタイプ7 | × | × | ○ | 210(8.0) |
| 見通しタイプ8 | × | × | × | 1,374(52.0) |
| | | | | 2,640(100.0) |

数値：度数(%)

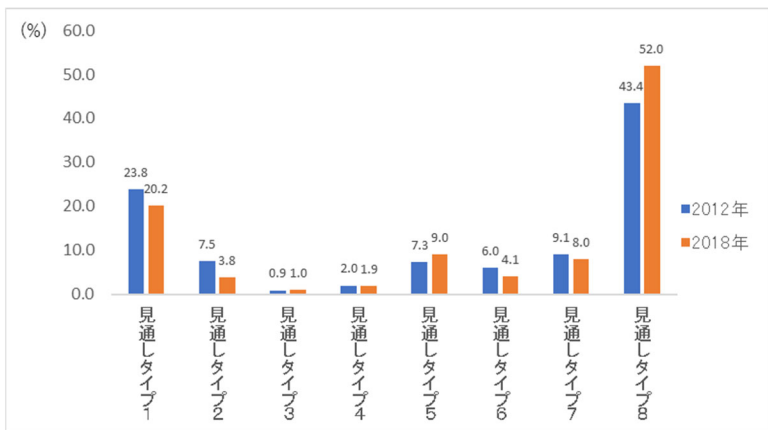
| タイプ | 偏差値60以上 | 偏差値50-59 | 偏差値49以下 |
|----------------|------------------|------------------|------------------|
| 見通しタイプ1 | 130(22.1) | 206(19.2) | 178(19.9) |
| 見通しタイプ2 | 28(4.8) | 36(3.4) | 34(3.8) |
| 見通しタイプ3 | 5(0.8) | 7(0.7) | 14(1.6) |
| 見通しタイプ4 | 11(1.9) | 15(1.4) | 22(2.5) |
| 見通しタイプ5 | 55(9.3) | 111(10.3) | 68(7.6) |
| 見通しタイプ6 | 15(2.5) | 60(5.6) | 31(3.5) |
| 見通しタイプ7 | 41(7.0) | 86(8.0) | 76(8.5) |
| 見通しタイプ8 | 304(51.6) | 552(51.4) | 472(52.7) |
| | 589(100.0) | 1,073(100.0) | 895(100.0) |

図表14 見通しタイプ(全体・偏差値別)

*5%以上の該当率を示した高大社タイプと度数(%)を太字にしている。

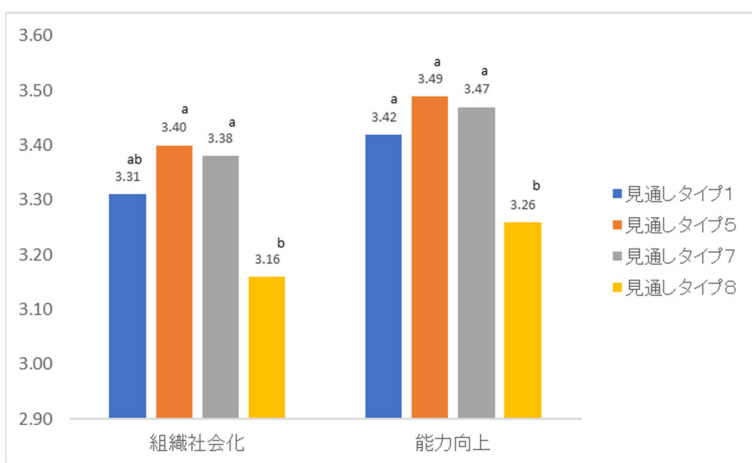
*偏差値帯に分類できない参加者がいるので、偏差値別の合計値は上の図表のそれに一致しない。

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)



| タイプ | 数値：度数 (%) | |
|---------|------------|--------------|
| | 2012年 | 2018年 |
| 見通しタイプ1 | 236(23.8) | 533(20.2) |
| 見通しタイプ2 | 74(7.5) | 101(3.8) |
| 見通しタイプ3 | 9(0.9) | 26(1.0) |
| 見通しタイプ4 | 20(2.0) | 49(1.9) |
| 見通しタイプ5 | 72(7.3) | 238(9.0) |
| 見通しタイプ6 | 60(6.0) | 109(4.1) |
| 見通しタイプ7 | 90(9.1) | 210(8.0) |
| 見通しタイプ8 | 431(43.4) | 1,374(52.0) |
| | 992(100.0) | 2,640(100.0) |

図表 15 見通しタイプ (2012年社会人との比較)



| タイプ | 組織社会化 | 能力向上 |
|---------|------------|------------|
| 見通しタイプ1 | 3.31(0.77) | 3.42(0.66) |
| 見通しタイプ5 | 3.40(0.68) | 3.49(0.55) |
| 見通しタイプ7 | 3.38(0.67) | 3.47(0.59) |
| 見通しタイプ8 | 3.16(0.73) | 3.26(0.65) |

図表 16 見通しタイプと組織社会化、能力向上との関連

*一要因分散分析の結果は以下の通りである。多重比較は Tukey 法でおこない、有意差の見られたところを a,b,c で図中に記している。

✓組織社会化： $F(3, 2351)=12.734, p<.001 \eta^2=.02$ (効果量小)

✓能力向上： $F(3, 2351)=17.211, p<.001 \eta^2=.02$ (効果量小)

○次に多く見られたのは見通しタイプ1 (○○○ 20.2%) であり、高校から大学にかけてキャリア意識を形成してきたタイプである。出身大学の偏差値帯による差はなく、どの偏差値帯からも見通しタイプ1は出てくるだろうと予測される。

他の見通しタイプ5 (×○○ 9.0%), タイプ7 (××○ 8.0%) の組織社会化、能力向上の得点は、見通しタイプ1よりは高いが、統計的に有意差は見られない。これら3つの見通しタイプは大学1・2年生の将来の見通しを持っていたと回答している点に共通点があり、職場で仕事ができるタイプの特性として理解することができるかもしれない。

タイプ1とタイプ8を合わせると72.2%であり、日本のビジネスパーソンの7割はタイプ1 (○○○) とタイプ8 (×××) で説明できることを示唆している。高校時代、大学時代を振り返っての回答であり、現在の状況が「色眼鏡」として影響を及ぼしているわけだが、その「色眼鏡」がかくもわかりやすくキャリア意識 (見通しタイプ) と関連しているという興味深い結果である。

○2012年社会人と比較すると、見通しタイプ8 (×××) の該当率が43.4%から52.0%へと激

増していることがわかる。見通しタイプ1 (〇〇〇) とタイプ8 (×××) を合わせて、約7割のビジネスパーソンに該当するという点は、2012年調査の結果と同じである。

第5節 本調査の結果のまとめ

以上の結果を大きく3点にまとめよう。

(1) 高大社をすべて否定的に評価するビジネスパーソンが増加している。とくに大学時代と最初の配属先を肯定的に振り返ることがポイント

第3節で、高校時代から大学時代、就職活動、最初の配属先の4つのステージを評価 (〇×) してもらい、タイプとして組み合わせを作ったところ、該当率の高かった上位2つの高大社タイプは、タイプ1 (〇〇〇〇) とタイプ16 (××××) であった。合わせて46.1%の該当率であった。2012年社会人の上位2つの高大社タイプは、タイプ1 (〇〇〇〇) とタイプ9 (×〇〇〇) であり、2018年社会人ではタイプ9が減少し、タイプ16が増加していることが明らかとなった。後で示す高校・大学時代の将来の見通しと同様に、すべて〇か、すべて×かの二極化したタイプが大多数を占める傾向となっている。また、これらの高大社タイプは、どの出身大学の偏差値帯からも出てくるだろうと予測される。

高大社タイプ1 (〇〇〇〇)、タイプ3 (〇〇×〇)、タイプ9 (×〇〇〇) の組織社会化、能力向上は、並んで高い得点を示していた。これらに共通するのは、大学時代と最初の配属先を肯定的に振り返っていることである。たとえ高大社タイプ9のように高校時代が×であろうと、タイプ3のように就職活動が×であろうと、大学時代と最初の配属先を肯定的に振り返られれば、現在の職場での組織社会化や能力向上の得点は高くなるということかもしれない。

高大社タイプ16 (××××) の組織社会化、能力向上は、他のタイプに比べて、いずれも最低点を示していた。職場でうまく仕事ができないことを色眼鏡として高校以降を否定的に評価しているのか、高校時代からの否定的な評価の延長上で仕事もうまくできていないと見ているのか、その因果関係はわからない。しかし、いずれの場合でも、学校の過ごし方と職場での仕事に関連を持つことはこの結果から明らかであり、学校関係者がトランジションをふまえた教育実践をおこなっていくべきだと説くのに十分なものである。

なお、高校時代から最初の配属先までの主な×の理由は、第3節(3)をご覧ください。大部分は、学習とキャリア形成の問題である。

(2) 大学が依然として学習の場となっていない

第3節から、大学時代の〇の主な理由は、「友人関係に恵まれた」「アルバイトが充実していた」「クラブやサークル活動を頑張った」であり、昭和の大学観が未だ残存していることが示唆された。上位2つの理由は2012年社会人と同様の結果であった。

2012年社会人も2018年社会人も、1990年代に本格的に始まった大学教育改革の成果を見てとる世代である。とくに2018年社会人の多くは、2008年の学士課程答申以降の、大学教育を組織的に、構造的に改革をおこない始めた大学時代を過ごしているはずである。ここに、学習関連の項目 (「勉強を頑張った」「ゼミでの学習や研究が充実していた」等) の該当率がもう少し高いものであってもよかったように思われる。

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

今日の大学教育改革は、2008年の学士課程答申、2012年の質的転換答申に2014年の高大接続答申を加え、さらには2018～2019年からの第3期評価サイクルに入ること、最後の仕上げに入っている観がある(溝上, 2018b)。

しかし、この間の学生の学習やキャリア等の経験が十分に上がっていないことは、全国大学生調査の経年データから伺うことができ(溝上, 2018b)、昨年出された『グランドデザイン答申』(中央教育審議会『2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)』2018年11月26日)からも伺える。『グランドデザイン答申』では、2040年社会・人生100年社会に向けて、進む人口減少も加えて、高等教育がいかなる姿となるべきか、取り組んでいくべき課題は何かが議論されている。その中で、今十分に組み込まれているとはいえない教育課題が示されているが、そのほとんどは学士課程答申以来提示されてきたことの焼き直しに近いものである。つまり、この10年の大学教育改革の成果があまり上がっていないことを、答申自身が傍証しているのである。

何年か後の次の調査で、果たしてこの状況は変わるだろうか。引き続き検討していきたい。

(3) 高大のキャリア意識と職場での組織社会化・能力向上との関連が認められる

高校生・大学生ともに、学習とキャリア意識が密接に関連していることが実証されてきている。学習が先かキャリアが先かは人によるが、学び成長する生徒学生のキャリア意識は高いといえる(溝上責任編集, 2018)。

第4節の分析結果は、この知見に、高校から大学にかけてキャリア(将来の見通し)を形成してきたビジネスパーソンは、そうでないビジネスパーソンに比べて、職場での仕事(組織社会化・能力向上)ができるだろうという見方を加えるものである。

振り返り調査の結果ではあるが、その振り返りの結果自体が、学生時代のキャリア意識と現在の職場での仕事を関連づけたことがここでは重要である。興味深い結果である。もちろん、今後同一個人を追跡する調査で知見を検証していかなければならない。

どこかで経験的に知っていたことであるが、日本のビジネスパーソンの半数(見通しタイプ8:××× 52.0%)は、高校生、大学生の時期を通してキャリアを形成してこなかったことが明らかとなった。2012年社会人と比べてその割合は増加している。もちろん、見通しタイプ8の職場での仕事(組織社会化・能力向上)の出来は、効果量が小とはいえ、他の見通しタイプと比べて低いものである。タイプ8は、出身大学の偏差値帯に関係なく出てくると予測される。

ところで、「仕事」での雇用形態は、この20年非正規雇用を含めて複雑多岐にわたっており、雇用全体の中で非正規雇用が占める割合も高まっている。この点をふまれば、ここでの検討は、正規雇用のビジネスパーソンのサンプルのみを対象として、小さな差の有無を検討しているだけであるといえないわけではない。

たしかに、非正規雇用のビジネスパーソンを加えれば、ここでの分析結果は小さな差として回収され、大同小異となってしまう可能性は高い。しかし、それは大学卒が高校卒よりも平均して給与が高いといった結果と同じものであり、「高校よりは大学に進学した方が給与面では優遇されています」「給与面からいえば、高校卒よりも大学に進学した方がいいですよ」といった程度

の知見を提供することにしかない。

それでは高校生が進学する際に、大学の偏差値の高中低を必要以上に弁別して受験勉強に励む理由を見出すことはできないだろう。大学であればどこでもいいわけではないのである。

非正規雇用者のサンプルを加えた検討は必要だが、やはりここで示すような大学卒の正規雇用のビジネスパーソンだけのデータで分析していくことも必要である。とくに、大学から仕事へのトランジションを検討するには必要な視点である。引き続き検討していきたい。

最後に—データの限界

以上の結果・考察をさらに確かなものにしていくために、今後同様の観点から異なるサンプルで知見を検証していくことが求められる。この手の研究ではお約束ごとである。また、本データは25歳以上の正規雇用のビジネスパーソンを条件としたサンプルから成る。非正規雇用で入職した人のデータを加えると、結果は違ったものとなろう。さまざまな条件を考慮した総合的な分析が求められる。

文献

藤村正司 (2016). 大学教育と労働市場の接続—機会の罫— 教育学研究, *83(2)*, 167-180.

河野貴子 (2018). 社会が変化する中で企業の動向と求める人材像や能力 広島修大論集, *58(2)*, 279-290.

溝上慎一 (2018a). 学習とパーソナリティ—「あの子はおとなしいけど成績はいいんですよね！」をどう見るか— (学びと成長の講話シリーズ2) 東信堂

溝上慎一 (2018b). 大学生白書2018—いまの大学教育では学生を変えられない— 東信堂

溝上慎一 (責任編集) 京都大学高等教育研究開発推進センター・河合塾 (編) (2018). 高大接続の本質—「学校と社会をつなぐ調査」から見えてきた課題— 学事出版

水本篤・竹内理 (2008). 研究論文における効果量の報告のために—基礎的概念と注意点— 英語教育研究, *31*, 57-66.

梅崎修・妹尾渉・田澤実 (2018). 新規大卒者採用のタイミングとその効果—採用担当者全国調査を使った分析— 生涯学習とキャリアデザイン, *16(1)*, 155-164.

謝辞

本レポートは、公益財団法人電通育英会の研究支援助成を受けておこなわれたものである。長年にわたって支援して下さる電通育英会の皆さまに心よりのお礼を申し上げます。

巻末資料①：調査票（本レポートの該当項目のみ）**●（尺度）職場における組織社会化尺度（組織社会化）**

【説明】「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」（高橋, 1993, 2頁）と定義される、組織参入への社会化の一つを指す。館野（2016）が述べるように、大学卒業後フルタイムの職に就いても、職場や組織への適応がうまくいかなかったり離転職に至ったりすることがあることから、若年キャリアのビジネスパーソンを対象としたトランジション研究では、組織社会化の状態を検討することがまず重要だとされる。

【教示文・項目】

「次の文章はあなたにどのくらいあてはまりますか。最もあてはまる番号を○で囲んでください。」

- (1) 自分の職務に関する特別な用語や専門用語をマスターしている（職業的社会的化）
- (2) 自分の所属部署や一緒に仕事をしているグループの成り立ち・これまでの出来事について、よく知っている（文化的社会的化）
- (3) 自分の仕事をうまくこなしていくうえで必要な技能（スキル）や能力を十分に身に付けている（職業的社会的化）
- (4) 自分の会社内、職場内で、誰と誰は仲が良く、誰と誰は仲が悪いといったような人間関係をよく把握している（文化的社会的化）
- (5) 自分の会社独自で使われる特有の言葉や言い方を習得している（職業的社会的化）
- (6) 誰に影響力があるのか、出世するにはどうしたらいいのかといった部署内の政治について、よく理解している（文化的社会的化）
- (7) 仕事の「こつ」を習得している（職業的社会的化）
- (8) 自分の会社の価値観や理念をよく理解し、それにふさわしい行動や振る舞いができる（文化的社会的化）

①あてはまらない ②あまりあてはまらない ③どちらともいえない ④ややあてはまる ⑤あてはまる

【得点化】館野・中原（2016）では、“職業的社会的化”“文化的社会的化”と2つ下位次元の合計得点が算出されている（pp.108-109）が、本レポートでは全項目の合計得点を項目数で除した得点を用いている。クロンバックの α 係数は.880であった。

【出典】

高橋弘司（1993）. 組織社会化研究をめぐる諸問題—研究レビュー— 経営行動科学, 8 (1), 1-22.

館野泰一（2016）. 職場で主体的に行動できる人は、どのような大学生活を過ごしてきたか—大学での学び・生活が入社後のプロアクティブ行動に与える影響— 館野泰一・中原淳（編）アクティブトランジション—働くためのウォーミングアップ— 三省堂 pp.114-124.

館野泰一・中原淳（編）（2016）. アクティブトランジション—働くためのウォーミングアップ— 三省堂

●（尺度）職場における業務能力の向上（能力の向上）

【説明】人が職場において向上させる能力のことである（中原, 2010）。中原（2010）を一部修正した、6つの下位尺度「業務能力向上」「他部門理解促進」「部門間調整能力向上」「視野拡大」「自己理解促進」「タフネス向上」から成る計14項目の尺度（館野・中原, 2016）である。

【教示文・項目】

「次の文章はあなたにどのくらいあてはまりますか。最もあてはまる番号を○で囲んでください。」

- (1) 業務を工夫してより効果的に進められる (業務能力の向上)
- (2) 他者や他部門の業務内容を尊重して仕事ができる (他部門理解の促進)
- (3) 初めて組む相手ともうまく仕事を進められる (部門間調整能力の向上)
- (4) より大きな視点から状況を捉えることができる (視野の拡大)
- (5) 以前の自分を冷静に振り返ることができる (自己理解の促進)
- (6) 仕事をする上で、精神的に打たれ強くなっている (タフネスの向上)
- (7) 苦手だった業務を円滑に進められる (業務能力の向上)
- (8) 他者や他部門の立場を考えて仕事ができる (他部門理解の促進)
- (9) 複数の部門と調整しながら仕事を進められる (部門間調整能力の向上)
- (10) 多様な観点から考えて仕事ができる (視野の拡大)
- (11) 自分のマイナス面を素直に受け入れることができる (自己理解の促進)
- (12) 仕事をする上で、精神的なストレスに強くなっている (タフネスの向上)
- (13) 仕事の進め方のコツをつかんでいる (業務能力の向上)
- (14) 他者や他部門の意見を受け入れて仕事ができる (他部門理解の促進)

①あてはまらない ②あまりあてはまらない ③どちらともいえない ④ややあてはまる ⑤あてはまる

【得点化】本レポートでは、6つの下位尺度を潜在因子とした、高次因子「能力向上」の得点を仮定し、全項目の得点を加算して項目数で除した得点を分析に用いた。クロンバックの α 係数は.920であった。

【出典】

中原淳 (2010). 職場学習論－仕事の学びを科学する－ 東京大学出版会

舘野泰一・中原淳 (編) (2016). アクティブトランジション－働くためのウォーミングアップ－ 三省堂

●高校時代～最初の配属先の評価(高大社タイプ)

【教示文・項目】

Q1「あなたは、「高校時代(大学受験を含む)」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の自分の過ごし方やその結果を振り返って、あえて○(肯定的)か×(否定的)で評価すると、どのようになりますか。もっとも近い番号をそれぞれ1つお知らせください。」 ※○か×の持つ意味については回答者にお任せします。

- (1) 高校時代(大学受験を含む)
- (2) 大学時代
- (3) 就職活動
- (4) 最初の配属先

①○(肯定的) ②×(否定的) ③(3)についてのみ: 就職活動をしなかった

【得点化】本レポートでは、「高校時代(大学受験を含む)」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の○×を

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

組み合わせて、「高大社タイプ」を作成した(図表2を参照)。

Q2a 「「高校時代(大学受験を含む)」を○(肯定的)とお答えになった方にお尋ねします。あなたが肯定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」(複数選択可)

- (1) 勉強を頑張った
- (2) クラブ活動を頑張った
- (3) 友人関係に恵まれた
- (4) 体育祭や文化祭など学校行事を頑張った
- (5) 日々目的意識をもって頑張った
- (6) 将来のことを考えていた
- (7) 第一志望の高校だった
- (8) 大学受験に成功した
- (9) 何事にも積極的に取り組んだ
- (10) よく遊んだ
- (11) アルバイトが充実していた
- (12) 趣味に打ち込んだ
- (13) 異性とつきあった
- (14) 留学した
- (15) その他(自由記述)

【得点化】 当てはまる理由にチェックしていれば1点、していなければ0点と得点化して、本レポートではその平均値を示している(図表6を参照)。値が0.35であれば、35%の人がチェックしたことを表している。以下、同様である。

Q2b 「「高校時代(大学受験を含む)」を×(否定的)とお答えになった方にお尋ねします。あなたが否定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」(複数選択可)

- (1) 勉強しなかった
- (2) (受験)勉強ばかりだった
- (3) クラブ活動をしなかった
- (4) 友人関係に恵まれなかった
- (5) やりたいことや目的意識がなかった
- (6) 将来のことを考えなかった
- (7) 第一志望の高校ではなくやる気を失った
- (8) 大学受験に失敗した
- (9) だらだら過ごしていた
- (10) 遊びすぎた
- (11) 遊ばなかった
- (12) アルバイトができなかった
- (13) 趣味に打ち込みすぎた

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

- (14) 異性とのつきあいがなかった
- (15) その他 (自由記述)

Q3a 「「大学時代」を○ (肯定的) とお答えになった方にお尋ねします。あなたが肯定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」 (複数選択可)

- (1) 勉強を頑張った
- (2) ゼミでの学習や研究が充実していた
- (3) 資格や語学の勉強を頑張った
- (4) 留学した
- (5) クラブやサークル活動を頑張った
- (6) 友人関係に恵まれた
- (7) アルバイトが充実していた
- (8) ボランティアなど社会活動を頑張った
- (9) 趣味に打ち込んだ
- (10) 社会人になるための必要なことを学んだ
- (11) 日々目的意識をもって頑張った
- (12) 将来のことを考えていた
- (13) 第一志望の大学だった
- (14) 何事にも積極的に取り組んだ
- (15) さまざまな人や価値観にふれた
- (16) 一人暮らしが楽しかった
- (17) 将来したい仕事に出会った
- (18) 異性とつきあった
- (19) その他 (自由記述)

Q3b 「「大学時代」を× (否定的) とお答えになった方にお尋ねします。あなたが否定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」 (複数選択可)

- (1) 勉強しなかった
- (2) 与えられることをやっただけだった
- (3) 資格や語学の勉強をもっとすべきだった
- (4) クラブやサークル活動に積極的に参加すべきだった
- (5) 友人関係に恵まれなかった
- (6) アルバイトをしすぎた
- (7) アルバイトをしなかった
- (8) ボランティアなど社会活動に参加すればよかった
- (9) 趣味に打ち込みすぎた
- (10) やりたいことや目的意識がなかった
- (11) 将来のことを考えなかった

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

- (12) 大学受験に失敗してやる気を失った
- (13) 遊びすぎた
- (14) 遊ばなかった
- (15) だらだら過ごしていた
- (16) もっといろいろな人や価値観にふれなければならなかった
- (17) 異性とのつきあいがなかった
- (18) その他 (自由記述)

Q4a 「「就職活動」を○(肯定的)とお答えになった方にお尋ねします。あなたが肯定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」(複数選択可)

- (1) 簡単に内定がとれた
- (2) 第一志望に就職が決まった
- (3) 第一志望ではないが、何とか就職が決まった
- (4) いろいろな会社を見ることができた
- (5) いろいろな人と話することができた
- (6) 就職活動を頑張った
- (7) 自分のやりたいことをしっかり考えた
- (8) その他 (自由記述)

Q4b 「「就職活動」を×(否定的)とお答えになった方にお尋ねします。あなたが否定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」(複数選択可)

- (1) 就職活動をしっかりやらなかった
- (2) 不満足の結果で終わった
- (3) なかなか決まらなかった
- (4) あまりよく考えずに決めてしまった
- (5) もっといろいろな会社を見ればよかった
- (6) 自分が何をしたいのかよくわからなかった
- (7) 自分のやりたいことにこだわりすぎた
- (8) 学校推薦にまかせっきりだった
- (9) 授業や卒業研究のため十分に就職活動ができなかった
- (10) 時代や経済状況が悪かった
- (11) その他 (自由記述)

Q5a 「「最初の配属先」を○(肯定的)とお答えになった方にお尋ねします。あなたが肯定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」(複数選択可)

- (1) 新卒教育・研修が充実していた
- (2) はやく一人前になるべく一生懸命頑張った
- (3) 会社や仕事が自分に合っていた

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

- (4) 上司や同僚など職場の人間関係に恵まれた
- (5) 仕事に必要な知識や技術を身につけていっていると感じられた
- (6) 大学までに学んできた専門知識や技術を活かすことができた
- (7) 着実に実績をあげることができた
- (8) いろいろ刺激を受けて経験を豊かにした
- (9) 会社や上司から高く評価された
- (10) 希望の部署・勤務地に配属された
- (11) 労働条件(労働時間、賃金等)が良かった
- (12) 会社の経営が安定していた
- (13) 将来に希望が持てた
- (14) 仕事以外のことをいろいろ学べた
- (15) とくに不満や問題はなかった
- (16) その他(自由記述)

Q5b 「「最初の配属先」を×(否定的)とお答えになった方にお尋ねします。あなたが否定的とお答えになった理由に該当するものをすべて選んでください。」(複数選択可)

- (1) 新卒教育・研修がひどかった
- (2) 会社や仕事が自分に合っていなかった
- (3) 上司や同僚など職場の人間関係に恵まれなかった
- (4) 大学で学んだ専門とまったく違う仕事だった
- (5) 仕事に必要な知識や技術を身につける努力を怠った
- (6) 実績をあげられなかった
- (7) やる気がなかった
- (8) 会社や上司から評価されなかった
- (9) 希望の部署・勤務地に配属されなかった
- (10) 労働条件(労働時間、賃金等)がひどかった
- (11) 会社の経営が不安定だった
- (12) 将来に希望を持てなかった
- (13) あまり考えて入社しなかったので、合わなかった
- (14) ハラスメント(パワハラ、セクハラ)を受けた
- (15) 性差別があった
- (16) 仕事ばかりでほかのことが何もできなかった
- (17) その他(自由記述)

●将来の見通しタイプ(見通しタイプ)

【教示文・項目】

Q1「あなたは、高校の1~2年生のとき、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていましたか。」

(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価 (2019年8月14日掲載 更新なし)

- (1) 持っていた
- (2) 持っていなかった

Q2「あなたは、高校の3年生のとき、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていましたか。」

- (1) 持っていた
- (2) 持っていなかった

Q3「あなたは、大学の1~2年生のとき、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていましたか。」

- (1) 持っていた
- (2) 持っていなかった

【得点化】本レポートでは、“高校1・2年生”“高校3年生”“大学1・2年生”の3つの時期における将来の見通しの有無の組み合わせから、「見通しタイプ」を作成した(図表14を参照)。