大学キャリア支援の有効性に関する実証的研究

—就職率への影響に着目して—

An empirical study on effectiveness of the university career support : With a focus on influence on rate of employment

東南隆光

要旨

针对什么因素会对就业（就是指由大学到企业转移这一行为）起关键性作用进行了调查，结果表明，自身大学的偏差值及学历的不同，会一定程度上影响就业分配机会的不同。具体来说，在现实社会中，就职于大型企业的工作人员大多具有高学历或是在高水准大学就读过的毕业生。

但是，只有大学偏差值及学历这两个因素会影响就业分配吗？其实不然，关于“由大学到企业转移”的这一就业来说，具有文化因素的大学教育力（ＦＤ）及学生支援力（ＳＤ）也会对就业分配起关键性作用。本篇针对此类因素对就业的影响进行了实践调查及研究分析。

经过实践调查，分析结果表明，第一个影响因素，大学教育力（ＦＤ），对提高就业率有明显作用。

如果增加了专业地就业培训老师的数量，必然就会增多此类公共课目的课时安排，同时实也会实现授课课目种类多样化。例如 PBL 及职业生涯规划等等课目也会逐渐增多。类似于这样的大学教育力（ＦＤ）有助于提高就业率。

第二个影响因素，学生支援力（ＳＤ）对就业率的提高也有一定的影响力。

如果学校增加就业指导人员的数量，就会使就业指导中心的工作人员对就业指导工作更加地详细及耐心。与此同时会增多与企业互动交流及支援辅导等等此类活动。这样的（ＳＤ）也会对提高就业率有一定的影响。

【キーワード】大学キャリア支援、就職率、大学教育力（ＦＤ）、学生支援力（ＳＤ）

はじめに

本研究は、大学キャリア支援の有効性に関して、とりわけ大学の環境的要因である大学教育（ＦＤ）、学生（キャリア）支援（ＳＤ）に焦点をあてて実証研究をするものである。本研究の課題は、大学生の就職率に対して、どのような要因が影響を与えているかを検証

することにある。

問題の所在は２点あり、１つは景気変動によって学生の就職率が下がった場合に、偏差値の低い大学の学生ほど、就職が難しくなることである。もう１つは、大学は高等教育機関として質的な向上が求められているが、何が質的な向上に寄与するのか明らかにされていないことである。

この課題を明らかにするうえで、有益な分析の枠組みを提示してくれるのは、「大学から企業への移行」に関する多くの先行研究である。こうした多くの先行研究において、就職内定への機会は、大学偏差値と学歴によって異なることが明らかにされている。具体的にいえば、大学偏差値と学歴の高い学生ほど、大企業へ就職していることが実証的に検証されている。はたして、就職内定、大企業内定に影響を与える要因は、偏差値と学歴だけであるのだろうか。大学の環境的要因である、大学教育（ＦＤ）や学生（キャリア）支援（ＳＤ）が与える影響を考察することこそが、課題解決に繋がると考えられる。しかし、大学の環境に着目した研究はあまり見られない。この現状をふまえて、大学キャリア支援の有効性について、大学教育（ＦＤ）、学生（キャリア）支援（ＳＤ）といった要因に焦点を絞っての実証研究を行なう。

第１章　先行研究

先行研究としては、大きく個人の学力に起因する偏差値に関する研究と、大学の環境に関するキャリア支援や教育力に関する研究が存在している。まず、偏差値と就職に関する研究をレビューした後、キャリア支援と就職に関する研究を概観する。そして、大学の教育力に関する研究が不十分であることを確認する。

1-1　偏差値

初期キャリアとして初職に就くまでの過程に焦点を置いた「大学から企業への移行」の研究において、どのような要因が影響を及ぼしているかについては、社会教育学の分野において多くの先行研究がある。そこでは大企業・企業への就職機会は、大学偏差値と学歴によって異なることが明らかにされている。具体的にみてみると、選抜度の高い大学、大学偏差値(学歴)の高い学生ほど大企業へ就職することを実証的に検証している天野(1978、1984）、竹内（1989a、1989b、1995）などの研究がある。たとえば、天野によると、1970年代は、まだ企業が特定の大学へ学生の推薦を依頼する「依頼校制」や、応募資格を制限する「指定校制」が機能していた。しかし、それらへの社会的な批判が高まり、1980 年代には文系を中心に自由応募が浸透していった。それにもかかわらず先の連携が失われな

いのは、大学入試の難易度が入社後の訓練可能性の代理指標とみなされ、雇用主に利用されているからだと天野は指摘している[1]。

また、偏差値の高い学生は大企業へ就職するのに対して、偏差値の低い学生は大企業へ就職できないことを竹内は示している。竹内は、バブル経済期突入時の 1987 年度における企業の採用行動について、文系民間企業就職者を集計した結果において、偏差値 70～75 の学部学生は、民間企業に就職したもののうち 71.4 パーセントが従業員数 5,000 人以上の大企業に就職しているのに対して、偏差値 37～39 の学部学生は 5.7 パーセントしかこのような大企業に就職していないこと、そして大企業就職者の占有率が最も大きいのは、偏差値 58～63 の大学であることを明らかにしている[2]。

それ以外には、先輩・後輩関係（OB・OG）のネットワークという就職経路に着眼した分析が実施されている[苅谷他（1993）、平沢（1995）、浦坂（1999）]。それらの研究においては、大企業には当然であるが、大学偏差値・学歴の高い先輩（OB・OG）が多いため、そうした人的ネットワークやリクルーター制度を利用して就職活動を行なった場合には、後輩となる大学偏差値・学歴の高い学生が有利になるということである。たとえば、苅谷他によると、OB・OG は就職協定のもとで表立っては面会できない早い時期に、おもに出身大学の後輩と水面下で接触し得る。その際、解禁後の筆記試験や公式面接などでは測りにくい学生の志向や能力を把握する機能を果たしていると考えられたことを指摘している[3]。また、平沢によると、偏差値の高い大学は、大企業への就職が有利である理由について、「指定校制がなくなり自由応募になっても、表向きにはどの大学の学生でも大企業へアプローチできるはずだが、現実には雇用主は OB・OG というフィルターを通して大学名によって学生をスクリーニングしていると考えられ、内的企業規模を決めるのが大学偏差値であって大学時代の成績ではない」と指摘している[4]。

このようにこれまでの先行研究において明らかにされているように、大学新卒者の就職活動における内定獲得への影響を及ぼす要因を探るうえでは、大学偏差値・学歴の高さと先輩・後輩関係（OB・OG）のネットワークが主流となっており、その他の大学環境の影響に焦点が当てられて検討されることは少なかったのである。

1-2 キャリア支援

大学環境の影響に研究の関心を移したものとしては、内定企業獲得に至るまでの学生自身の就職活動のプロセスでの行動（就職活動の時期や活動内容、活動量）に着目したもの[濱中（2007）]、大学キャリアセンターの就職支援が正社員内定の確率を上昇させるとしたもの[堀（2007）]、大学のキャリア支援（大学の就職斡旋）の有効性を実証したもの[大

島（2010）]等が挙げられる。

堀は、就職部・キャリアセンターの利用について、予定進路別での差がみられるとしている。「無活動・就職希望」と「無活動・未定・迷っている」の者に対して、「正社員内定」と「内定なし・就活中」の者は、調査の結果より大学のキャリア支援が役に立っていると推測している[5]。小杉によれば、大学は教員を通して、採用側の求めるコミュニケーション能力や課題解決能力を育成することが重要であるとしている[6]。また加藤は、キャリア教育のパラダイムシフトを唱えており、大学職員に期待を寄せている[7]。以上のようにキャリアセンター、大学教育、職員が重要な要素、要因として認識されていることが明らかである。

こうした状況をふまえて、従属変数を「就職率」に設定し、キャリアセンター、大学教育（教員）、大学キャリア支援（職員）等を説明変数とした先行研究に小杉（2012）が挙げられる。

小杉は、2005年から2010年の間に起こった未就職率の変化に各大学のキャリア支援のあり方がどの程度影響を持つのか、重回帰分析を用いて検討している。その分析の結果として、キャリア支援の変数では、就職支援の自己評価と就職・キャリア支援の専任職員数とが統計的に正で有意な係数が得られており、充実した支援を行なうことが未就職卒業者を減らすうえで効果があるとしている。また、入学偏差値中位以下（偏差値 46～56）の私立大学に限って、同じ分析をしており、こちらも同様に、就職支援の自己評価と就職・キャリア支援の専任職員数とが有意に未就職卒業者を減少させる効果があると結論を導いている。

ただし、分析は、私立大学の偏差値を3段階でしか統制していない。また、自己評価で有意になっているにとどまり、本当にキャリア支援が有意に効いているかには疑問が残る。また、職員数は変数に入っているが、教員数が考慮されていない。つまり、因果関係に影響を与える操作変数を排除してしまうことから生じる変数無視のバイアスの可能性も考えらえる。

これらの研究は、個々の学生の基礎学力である偏差値以外の要因、すなわち就職活動プロセス、キャリアセンターの就職支援、キャリア支援、キャリア支援専門職員に着目したものであり、大学の環境的な要因を明らかにしたものである。しかし、大学の環境的要因である教育力、教育支援については検証されていないことに課題があるといえる。特に小杉を除いては定性的な研究が中心であり、因果的効果が検証されていない。

大学は高等教育機関として、キャリアパスを考える上で重要な位置を占めている。学生にとっては就職できるかどうかは重要な課題であり、高等学校で十分に養うことが出来な

かった能力を高める機会でもある。

以上をふまえて、本研究では大学の環境的要因である大学教育及びキャリア支援の効果を検証する。

第２章　仮説の提示とデータセット

2-1　仮説の提示

第１章では、初期キャリアとして初職に就くまでの過程に焦点を置いた研究である「大学から企業への移行」において、どのような要因が影響を及ぼしているかについての先行研究を概観し、多くの研究において、大企業・企業への就職機会は、大学偏差値と学歴によって異なることを確認した。また、大学偏差値と学歴以外の文化的要因としては、就職支援の自己評価と就職支援･キャリア支援の専任職員数とが有意に未就職卒業者率を減少させる効果があることを確認した。そこで、大学教育（ＦＤ論）と学生支援（ＳＤ論）より、次の２つの仮説を導入する。

１つ目に、ＦＤ論として大学教育が就職率を向上させている。「大学教育支援力仮説」を検証するために、変数として「学生 100 人あたりの教員数」を用いる。学生 100 人あたりの教員数をみることで、どれだけ教育が充実しているかを把握することが出来る。

２つ目に、ＳＤ論として大学の学生（キャリア）支援が就職率を向上させている。「学生支援力仮説」を検証するために、変数として「学生 100 人あたりの職員数」を用いる。これは、小杉（2012）の追検証となる。学生 100 人あたりの職員数では、学生に対する職員の支援の充実度を把握することが出来る。

本稿では、この２つの仮説を検証することとし、「大学から企業への移行」における就職率向上には、大学の環境的要因である２つの支援が影響していることを検証する。

2-2　データと研究の方法

本研究の調査対象校は、日本の大学を網羅する「就職に強い大学ランキング（週刊ダイヤモンド・ダイヤモンド社）[8]」の 584 大学のデータを使用する。これには、584 大学それぞれの、「2010 年度卒業生の就職・進学状況」「学生・教員」「2011 年度入学者の試験別内訳」に関する詳細情報が記載されている。週刊ダイヤモンドには、2009 年度の就職率が掲載されており、独立変数の時間的先行を考慮し、「就職に強い大学 2014 年度版（読売新聞社）[9]」に掲載されている 546 大学の 2011 年、2012 年、2013 年の就職率を用いることとする。2011 年から 2013 年の就職率の平均値を用いることで、経済的な変動を和らげて、推計することが可能となる。

2-3　従属変数及び独立変数の定義

$$Y_i = a_0 + \beta_1 X_i^1 + \beta_2 X_i^2 + \beta_3 X_i^3 + \beta_4 X_i^4 + \beta_5 X_i^5 + \beta_6 X_i^6 + \beta_7 X_i^7 + \beta_8 X_i^8 + \beta_9 X_i^9 + \beta_{10} X_i^{10}$$
$$+ \beta_{11} X_i^{11} + \beta_{12} X_i^{12} + \beta_{13} X_i^{13} + \beta_{14} X_i^{14} + \varepsilon_i$$

従属変数 Y：就職率

独立変数 X^1：β_1 学生 100 人あたりの専任教員数

X^2：β_2 学生 100 人あたりの専任職員数

対抗仮説 X^3：β_3 偏差値

制御変数 X^4：β_4 6 年制学部の有無、X^5：β_5 私立ダミー、X^6：β_6 留学生比率

X^7：β_7 北海道ダミー、X^8：β_8 東北ダミー、X^9：β_9 中部ダミー

X^{10}：β_{10} 北陸ダミー、X^{11}：β_{11} 関西ダミー、X^{12}：β_{12} 中国ダミー

X^{13}：β_{13} 四国ダミー、X^{14}：β_{14} 九州・沖縄ダミー

本研究で従属変数となる就職率とは、ダイヤモンド社および読売新聞社ともに同様の方法であり、就職決定者÷（卒業者総数引く進学決定者数）×100 で算出している。

次に、独立変数に関しては、①学生 100 人あたりの専任教員数、②学生 100 人あたりの専任職員数、③偏差値（対抗仮説）を用いる。

制御変数（コントロール変数）として、③偏差値（対抗仮説）は、2012 年河合塾の偏差値データを基に、個別大学の学部ごとの偏差値と定員数を乗じ、総定員数で除することで数値を算出している。データの制約上から 2012 年の偏差値でデータを用いるものとする。④ 6 年制学部の有無、⑤国立・公立、私立ダミー、⑥留学生比率、⑦地域ダミーを用いる。添え字 i は各大学を、a_0 は定数項を、ε は誤差項を示し、$\varepsilon_i \sim N(0,\sigma^2)$ を満たすものとする。

2-4　仮説に関する変数およびコントロール変数の検討

まず、従属変数として、就職率を取り上げる理由を 3 つ述べる。第 1 に大学全入時代と指摘されるように、高等学校卒業者のほとんどが大学・短期大学へ進学する状況にある。第 2 に、大学への進学が大衆化したことにより、大学生の質低下、学力低下が指摘されていることである。そのため、キャリアパスを考える上で、大学の位置づけが重要となる。第 3 に、偏差値の高い学生にとっては重要ではないが、淘汰される可能性があるマージナル大学の学生には、大学から就職に移る過程は極めて深刻な問題であるといえる。そうした学生に対してこそ、大学の教育支援やキャリア支援が必要とされる。

第1の理由として、まず大学・短大への進学の実態を把握する。2013（平成 25）年の大学・短期大学の進学率は、55.1 パーセントであり、大学・短期大学の収容力（入学者数/志願者数）は入学者数 67 万 9 千人÷受験者数 74 万人の 91.7 パーセントとなり、志願者の 9 割以上が入学可能な状況となっている[10]。

第2に、日本の高等教育はマーチン・トロウが提唱したユニバーサルアクセスの時代を迎えたこととなる。トロウは、エリート（進学率 15%）、マス（進学率 15～50%）、ユニバーサル（進学率 50%以上）へと変化するに従って、「高等教育の機会」は特権（エリート）から義務（ユニバーサル）へと変化すること、「高等教育機関の特色」は高い水準をもった同質性から極度の多様性へと変化することなどを示している[11]。こうした大学全入時代とも風刺される大学大衆化において、大学生の質低下、学力低下が社会的に問題視されている。そして、大学数や学部数が急増したことによる多様化する大学教育と学生に関しても学力低下論とあいまって多くの研究がなされている。本稿は、高等教育と大学大衆化問題を掘り下げて研究を行なうものではないが、就職問題と関連して考慮されるべき領域であると考えている。以上のような点を踏まえて、大学進学予定者が大学を選択する時に、重要視する項目を確認する。

リクルート進学総研は、2013 年「高校生の進路選択に関する調査（進学センサス）[12]」において、「志望校検討時に最も重視する項目」の設問（複数回答）で、男女共 1 位「学びたい学部・学科があること」74.8 パーセント、男子 2 位「就職に有利であること」40.9 パーセント、女子 2 位「校風や雰囲気が良いこと」54.6 パーセントの回答であった。そして、「就職に有利と感じるポイント」の設問（複数回答）で、男女共 1 位「企業への就職率が良いこと」52.7 パーセントの回答であった。大学選択時において、大学進学予定者は、「大学就職率」を重要な項目として考慮していることがうかがえる。

第3に、居神は、一般に大学を卒業した後の社会への移行の形としては、就職か進学かということになるが、マージナル大学[13]の学生にとって就職も進学もきわめて大きなハードルとなって立ちふさがっている。進学は学力点で限界があり、就職はそもそもスタートの段階からつまずくことが多い。その結果、「就職も進学もしない」あるいは「一時的な仕事に就く（いわゆるフリーター）」という形でしか社会への移行ができない卒業生がかなりの割合を占めることになると指摘している[14]。つまり就職活動が簡単ではなく、とりわけマージナル大学においては、大きなハードルとなっており、就職活動が上手くいかない大学生の実態がある。以上のような理由により、従属変数として「就職率」を用いる。

次に独立変数であるが、第1に「大学教育力仮説」を検証するための変数として、「学生 100 人あたりの教員数」を取り上げる。これは教員数が増えれば、正課授業として開講

される科目が量的に多くなること、質的にも少人数制などが可能になることが考えらえる。また、開講科目の多様化に伴う、ＰＢＬ[15]やサービスラーニング[16]、アクティブラーニング[17]、さらにはキャリア形成支援関連科目も増える可能性が考えられる。こうした教育力の底上げのため、就職率には正の効果が期待される。

第２に「学生支援力仮説」を検証するための数として、「学生 100 人あたりの職員数」を取り上げる。職員数が増えることで、きめ細やかな学生への対応が可能となる。つまり学生支援の力の底上げのため、就職率には正の効果が期待される。ここでの学生支援力とは、単にキャリアセンターのキャリア支援だけではなく、入り口である入試センター、カリキュラムや教育支援をする教務部、学生の課外活動を支援する学生部、学びの環境を整える図書館やラーニングコモンズ等を含む全ての学生支援を考慮している。

コントロール変数として、「偏差値、６年制学部、国立・公立と私立ダミー、留学生比率、地域ダミー」を考慮している。

偏差値は、第１節にて述べたように、就職率にとってとりわけ大きな要因となっていることが先行研究等で検証されており、本稿の対抗仮説と考えらえる。難関大学、一般大学、マージナル大学等の学歴・社会的評価の度合いをコントロールするために、また本稿の仮説の頑健性を主張するために用いるものである。地域ダミーは、地域性の違いや特性をコントロールするためである[18]。また国立・公立と私立ダミーは、国公立大学と私立大学の違いをコントロールするためである。また、留学生比率は、留学生の割合があたえる度合いをコントロールするためである。最後に６年制学部は、医学部、歯学部、薬学部、獣医学部など学部教育が６年制である大学と通常の４年制大学の違いをコントロールするためである。

第３章　分析結果と考察

本章では、就職率に対して、1.ＦＤ論として、「学生 100 人あたりの教員数」、2.ＳＤ論として、「学生 100 人あたりの職員数」が与える影響の検証を行う。まず、データの概要を把握し、その後、各独立変数間の相関関係を確認する。その後で、就職率に与える要因を解釈したうえでの考察を行なう。

表１.記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
2011-2013 年就職率	434	29.500	98.967	79.104	11.699
学生 100 人あたりの専任教員数	475	1.510	150.998	7.023	9.865

学生 100 人あたりの職員数	391	0.331	551.247	10.582	40.493
偏差値	462	34.198	70.000	45.791	8.280
留学生比率	463	0.000	72.000	3.064	6.899

まず、データの特性を把握するために記述統計量を確認する(表1)。従属変数である2011年から2013年の就職率の平均値は79.1%であり、最小値の29.5%と最大値の98.9%と大きく開きがあることがうかがえる。また、学生100人あたりの教員数の平均値は7.0であり、おおよそ学生100人に7人の割合で教員が充てられていることが分かる。最小値は1.5であるのに対して、最大値は151.0となっており、こちらも大きな差が開いている。そして、学生100人あたりの職員数についても、最小値が0.3に対して、最大値が551であり、標準偏差も40.5と散らばりが大きい。

表2.各独立変数の相関関係

	学生 100 人あたりの教員数	学生 100 人あたりの職員数	偏差値	留学生比率
学生 100 人あたりの教員数		.953**	.321**	-.047
		n=391	n=408	n=410
学生 100 人あたりの職員数			.295**	-.059
			n=343	n=341
偏差値				-.258**
				n=398

次に、各独立変数間の相関関係を確認しておく(表2)。各独立変数間の相関関係を確認するのは、多重共線性が発生しているかどうかを確かめるためである。表2より、教員数と職員数において、R=.953(n=391, p<.01)という正の高い相関関係が見られることが分かった。また教員数と偏差値、職員数と偏差値の間に緩やかな正の相関関係があり、偏差値と留学生比率の間には緩やかな負の相関関係があるといえる。

教員数と職員数が高い相関関係を示したことから、多重共線性の影響があると考えられる。そのため、本稿では教員数と職員数を分けて、最小二乗法により推計を行うこととする。

3-1　それぞれの変数が与える影響

就職率を従属変数とした重回帰分析の結果を表3に表わしている。

モデル1は、独立変数として、学生 100 人あたりの専任教員数、偏差値、6年制学部の有無、私立ダミー、留学生比率、地域ダミーを入れたものである。モデル2は、独立変数として、学生 100 人あたりの専任職員数、偏差値、6年制学部の有無、私立ダミー、留学生比率、地域ダミーを入れたものである。

独立変数として、学生 100 人あたりの専任教員数、学生 100 人あたりの専任職員数の双方を入れるモデルは、互いに相関関係にあるため、両方の変数を同時に入れると誤った推計がなされるため設定していない。

（表3）就職率を従属変数とした重回帰分析の結果

	2011-2013 年就職率平均値					
	モデル 1			モデル 2		
	B	S.E.	t-value	B	S.E.	t-value
β_1学生 100 人あたりの専任教員数	.588***	.130	4.515	—	—	—
β_2学生 100 人あたりの専任職員数	—	—	—	.117**	.052	2.241
β_3偏差値	.345***	.071	4.850	.335***	.079	4.223
β_4 6年制学部ダミー	-3.811**	1.554	-2.452	-3.021*	1.727	-1.750
β_5私立ダミー	-2.487*	1.394	-1.784	-4.724***	1.450	-3.257
β_6留学生比率	-.460***	.099	-4.651	-.730***	.225	-3.245
β_7北海道ダミー	1.354	2.272	.596	.826***	2.736	.302
β_8東北ダミー	3.369***	2.241	1.503	3.420***	2.397	1.427
β_9中部ダミー	6.543***	1.494	4.380	6.686	1.701	3.930
β_{10}北陸ダミー	8.996***	2.422	3.714	10.794***	2.576	4.190
β_{11}関西ダミー	-.380	1.328	-.286	.116	1.463	.079
β_{12}中国ダミー	5.397**	2.160	2.499	5.186**	2.476	2.094
β_{13}四国ダミー	2.452	3.746	.655	2.435	3.871	.629
β_{14}九州・沖縄ダミー	1.788	1.678	1.065	2.171	1.843	1.178
定数	61.014***	4.159	14.669	65.355***	4.660	14.026
n	302			261		
F	15.090***			11.381***		
R^2	.404			.374		

Adj-R^2	.378	.341

(注)***: p<.01, **: p<.05, *: p<.10, VIFは2以下であり、多重共線性は発生していないことを確認している。

結果の解釈として、2つの仮説は採択されたのであろうか。1つ目は、FD論として、大学の教育が就職率を向上させている。「大学教育力仮説」を検証するために、変数として「学生100人あたりの教員数」を用いた。こちらについて、仮説は採択されたと言えよう。教員数が増えれば、正課授業として開講される科目が量的に多くなること、質的にも少人数制などが可能になることが考えらえる。また、開講科目の多様化に伴うPBLやサービスラーニング、アクティブラーニング、さらにはキャリア形成支援関連科目も増える可能性が考えられる。こうした教育力の底上げのため、就職率には正の効果が期待されると考えられる。

このような大学教育力仮説を裏付ける事例も定性的研究として指摘されている。濱田・高田によれば、金沢工業大学は、学内的な教員組織である進路部委員会（学長諮問機関）に、学科ごとに進路主事を置き、学科の学生数に合わせて数名の進路アドバイザーを設置している。トータルでは60名ほどの教員がアドバイザーとしての役割を担っている。学校の方針として教員の職務は、教育、研究、進路指導という位置付けで、熱心に就職支援に取り組んでいる。教員の5割以上が企業出身者ということもあり、企業の事業内容や人材ニーズに適切なアドバイス、サポートが行えることも同校の強みであると指摘している[19]。

このように、とりわけ教員が主体的に就職支援やキャリア支援に取り組んでいる大学も存在しており、各大学によって支援の姿勢や取組内容にかなりの差があると考えられるものの、教育力仮説は、就職率を向上させている結果となった。

2つ目にSD論として、大学の学生支援が就職率を向上させているとする「学生支援力仮説」を検証するために、変数として「学生100人あたりの職員数」を用いる。これについては、モデル2の結果より、係数はプラスに有意の値を示している。教員数や偏差値と比較して大きな係数の値にはならなかったものの、5%有意であり、支持できる結果である。つまり、大学の学生支援は就職率を向上させている結果となった。

職員数が増えれば、キャリアセンター等が一般的に実施しているような、就職指導、就職相談・就職斡旋・履歴書やエントリーシート（自己分析・志望動機の書き方を含む）の添削・模擬面接に関して、きめ細やかで丁寧な対応が可能となる、また、企業ガイダンス（説明会）、業界説明会、業界・企業分析説明会、OB・OG 懇談会、内定者による支援、

筆記試験対策、履歴書書き方対策、マナー対策、服装とメイク対策、面接対策、公務員・教員対策、エアライン対策講座等も数多く実施が可能にもなる。また、個別大学独自のインターンシップ制度も充実することが可能となる。

おわりに

本稿では、就職・キャリア支援における、大学の教育力、大学の学生支援力が就職率に与える影響についての検証を行なった。分析の結果、大学の教育力「学生 100 人あたりの教員数」、大学の学生支援力「学生 100 人あたりの職員数」の大学環境の要因が影響を及ぼしていた。

以上、これら本研究の知見を踏まえて、本研究の含意について述べる。これまでの「大学から企業への移行」研究において、大企業・企業内定に偏差値（学歴）の要因が強く影響を及ぼしていることが明らかにされてきた。大企業や上場企業から内定を獲得すること、就職することは、どの大学に入学したかという大学入学時点によりほぼ決定していたと言及することが可能である。

このような偏差値（学歴）要因が支配的である中で、本研究で着眼した教員（ＦＤ）の教育力（学生 100 人あたりの教員数）、職員（ＳＤ）の学生支援力（学生 100 人あたりの職員数）などの大学の環境的要因の影響を明らかにしたことは、重要な意味を持つといえる。

教員（ＦＤ）と職員（ＳＤ）は、大学でどれだけ学んだかを決定づける全ての要因に影響を与える最も有力な存在である。大学教育の付加価値を示すものとなる全ての指標、項目、計画に携わっているのである。教員と職員がそれぞれの役割を確りと認識したうえで互いに連携し、協働していくことで大学の価値を高めていくことが大切である。例えば、早稲田大学では、「教員と職員の役割の明確化と諸制度改革[20]」を明文化することを中長期計画で明らかにしている。

それでは偏差値以外の影響で有意な結果となった大学教育力と大学の学生支援力について考察する。大企業や上場企業から内定を獲得すること、就職することは、どの大学に入学したかという大学入学時点によりほぼ決定していたという偏差値（学歴）要因に対抗することは可能であろうか。

通常で考えれば、偏差値が高い大学、誰もが認知する一流大学やブランド大学に入学することが大企業や上場企業への内定・就職の可能性を限りなく高める結果となる。しかし、低偏差値大学、世間一般から普通と認知される大学、またノン・エリート大学、マージナル大学、Ｆランク大学のような入学の難易度が低く、誰でもが入学可能であろうと考えら

えている大学の中に、偏差値の高い大学と比較して遜色ない就職率や就職内定先を実現している大学が存在している。

本研究で示した定量的な分析結果と整合的な事例も多く存在している。大学教育力である大学の教育が就職率を向上させている大学は、「金沢工業大学」である。そして、大学の学生支援力が就職率を向上させている大学は、「金沢星稜大学」である。石川によれば、金沢工業大学は、入学時偏差値が低くとも卒業時の能力を日本一広げる。目標は、教育付加価値日本一の大学であると言及している[21]。同大学は、2009 年 3 月の就職率 99.5 パーセント、就職者の内、上場企業・大企業・公務員は、68.9 パーセントである[22]。金沢工業大学の偏差値は、本稿で採用した 2012 年データによれば 40 である。

次に大学の学生支援力を実証する大学として金沢星稜大学がある。堀口によれば、2003 年の就職率は 66 パーセントで、そのうち上場企業の内定率は、0.9 パーセントだった。だが 2009 年の就職率は 81 パーセントで、上場企業の内定率は、39 パーセントであり、就職の質は劇的に向上していると指摘する[23]。金沢星稜大学の偏差値は、本稿で採用した 2012 年データによれば 36 である。この 2 つの大学の取り組みについては、本稿では取り上げるものではないが、学生（キャリア）支援におけるＦＤとＳＤの影響を検討するための今後の研究対象として有益となるものである。

今後の研究課題としては 3 点ある。1 点目は、就職率を従属変数としたが、就職率の算出方法自体に問題がある可能性がある。算出に対して非協力的な学生に対して大学がどれほど調査しているかは不明であり、意図的に高く算出している可能性がある。2 点目にキャリア支援は生涯に関わるものであり、学卒時の就職率だけでは測定できないものがある。3 点目に大学を分析の単位としたが、個人レベルでしか分からない要因を考慮できていない。例えば、個人の人的ネットワークや、コミュニケーション能力などが就職率に影響を与えていると考えられる。

今後の大学においては、大学職員としての学生支援のあり方、大学教員としての教育支援のあり方が厳しく問われる時代である。教員と職員それぞれが自らの役割を確りと認識して、相互の連携により教育支援と学生支援を充実することで、入学してきた学生は、卒業するまでの 4 年間で可能な限り社会人基礎力等を向上させて、教育付加価値を身につけることが可能となる。学生一人一人が前向きに自立(自律)できるように育成したうえで、大学卒業後の 40 年間以上にもおよぶ厳しい社会へ送り出すことが、大学の価値そのものを高めるのではなかろうか。

---

1 天野郁夫「就職」慶井富長編『大学評価の研究』東京大学出版会、1984 年、167 ページ。
2 竹内洋『日本のメリトクラシー―構造と心性』東京大学出版会、1995 年、129-130 ページ。

3 苅谷剛彦、沖津由紀、吉原恵子、近藤尚、中村高康「先輩後輩に”埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第 32 集、東京大学、1993 年、89-118 ページ。

4 平沢和司「就職内定企業規模の規模メカニズム―大学偏差値とＯＢ訪問を中心に」苅谷剛彦編『大学から職業へ―大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター、1995 年、67 ページ。

5 堀有喜子「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、2007 年、59 ページ。

6 小杉礼子「キャリア形成の視点からみた大学教育」『IDE・現代の高等教育』No.521、IDE 大学協会、2010 年、14 ページ。

7 加藤毅「職員主導によるキャリア教育の転換」『IDE・現代の高等教育』No.521、IDE 大学協会、26～31 ページ。

8 ダイヤモンド社「就職に強い大学ランキング」『週刊ダイヤモンド』2011.12/10 号、ダイヤモンド社、2011 年、65-93 ページ。

9 読売新聞社『就職に強い大学 2014』読売新聞東京本社、2013 年、31-42 ページ。

10 文部科学省　『学校基本調査』平成 25 年 5 月 1 日調査結果

11 Martin Torw,(1973)“*Problem in the Transition from Elite to Mass Higher Eduction,*” New York:Carnegie Commission on Higher Eduction .

12 リクルート総研「高校生の進路選択に関する調査（進学センサス 2013）」（調査対象：2013 年に高校を卒業した全校の男女 50,000 人、時期：2013 年 3 月～4 月、方法：質問紙による郵送法、有効回答数 4,985 人（回答率 10.0 パーセント）リクルート総研ホームページ
http://souken.shingakunet.com/research/2010/07/post-e53f.html（2015 年 8 月 23 日確認）

13 マージナル大学とは、居神浩が提言した概念であり、「市場の論理」では市場から淘汰されることが予定されている「限界領域」になる大学を、やや自虐的に表現した言葉である。

14 居神浩「マージナル大学における教学改革の可能性」濱中淳子編『大衆化する大学―学生の多様性をどうみるか』シリーズ大学２、岩波書店、2013 年、81-82 ページ。

15 PBL とは、Problem Based Learning または Project Based Learning の略。自立学習の育成を目指す、問題解決型の学習形式。学習者が指導者のサポートのもと自ら発見した問題について、解決の見通しをつけて実行し、結論を得る作業を自律的に遂行する過程で、特定の分野において必要とされる知識や情報などを一定の関連性の中で理解することができる。また、PBLT（Problem Based Learning Tutorial ）といった個別指導を意味する「チュートリアル」が導入された学習形式もある。大学基準協会「平成 25 年度「大学評価」結果報告書」用語集による。

16 アクティブラーニングとは、教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。中央教育審議会、平成 24 年 8 月 28 日、第 82 回総会「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）」用語集による。

17 サービスラーニングとは、教室でのアカデミックな学習と地域社会での実践的課題への貢献を結びつけた経験学習の一形態である教授・学習法。地域社会における現実の問題を解決するという課題を、教室で学んだ知識を活かして取り組むことにより、学習内容についての深められると共に、市民的責任を学び、市民としての社会参加を促進するといわれている。アメリカでは広く採用されている。中央教育審議会、平成 20 年、12 月「学士課程教育の構築に向けて」用語集による。

18 地域性によって、就職に差があり、ミスマッチが起こることは太田 聰一『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社、2010 年に指摘されている。

19 濱田浩之、高田理尋「キャリアセンター・就職部探訪、第 25 回金沢工業大学、学長直轄の教員組織である進路部委員会と就職・キャリア支援部署が綿密に連携」キャリンクホームページ
http://www.hrpro.co.jp/camrec/interview_25.php　（2015 年 8 月 23 日確認）

20 早稲田 Waseda Vision150 ホームページ http://www.waseda.jp/keiei/vision150/project/A1/07.html（2015 年 8 月 23 日確認）

21 石川憲一「〈学長力〉学生の価値高める金沢工業大学　石川憲一学長」朝日新聞デジタル、2008 年 12 月 30 日ホームページ　http://www.asahi.com/edu/university/zennyu/TKY200812290106.html（2015 年 8 月 23 日確認）

22 金沢工業大学「平成 20 年度　就職率 99.5%上場・大手・公務員に 7 割」ホームページ http://www.kanazawa-it.ac.jp/kitnews/2009/1188688_2282.html（2015 年 8 月 23 日確認）

23 堀口英則「〈就職異変〉「偏差値 50 以下」有名企業が欲しがる 15 校」PRESIDENT Online、2011 年 10 月 17 日号　ホームページ http://president.jp/articles/-/9343（2015 年 8 月 23 日確認）

（引用・参考文献）

Bergquist,W.H., and Phillips,S.R.,（1975）.*A handbook for Faculty Development,*Wol.1., Council for the Advancement of Small Colleges.

Bergquist,W.H. (1992).*The four cultures of the academy:Insights and strategies for improving leadership in collegiate organizations.* San Francisco: Jossey-Bass.

Crow,M.L., Milton,O.,Moomaw,W.E.,and O'connel,W.R.,Jr.,eds,（1978）.*Faculty Development Senters in Stouthern Universities,*Atlanta:Southern Regional Eduction Board.

Clark,J.G., and Lewis,D.R.,（1985）.*Faculty Vitality and Institutional,Productivity,*Teachers College Press.

Gaff,J.G.,(1976). *Toward Faculty Renewal:Advances in Faculty, Instructional,and Organization Development*,Jossey-Bzss.

Gillespie,K.J.,Robertson,D,L.,& Associates (2010).A guide to faculty development.In M.L. Ouellett (Eds.),*Overview of Faculty Development : History and Choices*(pp.3)2nd edition,Jossey-Bass.

Martin Torw, (1973). "*Problem in the Transition from Elite to Mass Higher Eduction,*" New York:Carnegie Commission on Higher Eduction.

Mathis,B.C.,（1982）."Faculty Development,"in H.E.Mitzel,ed.,*Encyclopedia of Educational Research,5th ed.*,Free Press.

Rice,R.E. (2007).It all started in the sixties:Movements for change across the decades—a personal journey. In D.R.Robertson&L.B.Nilson(Eds.),*To improve the academy:Vol.25.Resources for faculty,instructional ,and organizational development* (pp.3-17).Bolton ,MA:Anker.

Schuster,J.H., (1990) ."The Need for Fresh Approaches to Faculty Renewal,,"in J.H.Schuster,Wheeler,W.H.and Associated, *Enhancing Faculty Careers:Strategiers for Development and Renewal,* Jossey-Bass.

Sorcinelli,M.D.,& Austin,A.E.,Eddy,P.L.,& Beach,A.L.(2006).*Creating the future of faculty development:Learning from the past,understanding the present*,Bolton ,MA:Anker.

（日本語文献）

天野郁夫（1978）「大学の選抜機能」『ＩＤＥ・現代の高等教育』No.187、ＩＤＥ大学協会、43-50 ページ.

天野郁夫（1984）「就職」慶井富長編『大学評価の研究』東京大学出版会、167ページ.
浦坂順子（1999）「新卒労働市場におけるＯＢ効果と大学教育―５大学サンプルに基づく実証分析」『日本労働研究雑誌』』No.471、52-65ページ.
大島真夫（2010）「大学就職部の斡旋機能とその効果」苅谷剛彦、本多由紀編『大卒就職の社会学―データから見る変化』東京大学出版、129-150ページ.
太田聰一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
苅谷剛彦、沖津由紀、吉原恵子、近藤尚、中村高康（1993）「先輩後輩に”埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32集、東京大学、89-118ページ.
苅谷剛彦（2013）「高等教育システムの階層性」濱中淳子編『大衆化する大学―学生の多様化をどうみるか』シリーズ大学２、岩波書店、175ページ.
小杉礼子（2012）「大卒就職の変化と未就職卒業者支援」労働政策研究・研修機構編『学卒未就職者に対する支援の課題』労働政策研究報告書、No.141、95-102ページ.
竹内洋（1989a）「高等教育と労働市場―学歴・ねじれ効果・市場能力」『教育社会学研究』第45集、51-66ページ.
竹内洋（1989ｂ）「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果―学校歴神話の再生産構造」『京都大学教育学部紀要』第35集、20-50ページ.
竹内洋（1995）『日本のメリトクラシ――構造と心性』東京大学出版会、129-130ページ.
濱中義隆（2007）「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア―「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、17-50ページ.
平沢和司(1995)「就職内定企業規模の規模メカニズム―大学偏差値とＯＢ訪問を中心に」苅谷剛彦編『大学から職業へ―大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター、67ページ.
堀有喜子（2007）「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、59ページ.