

文系大学における学業成績および コミュニケーション能力の修得が就業に与える効果

大矢 奈美^{*}

I. はじめに

1990年代以降、4年制大学への進学率が上昇する一方で、景気悪化の影響を受け大卒就職率は急激に低下した。こうした状況下で大卒者の就業に関して注目が集まり、職業への移行過程にある大学教育で養成される知識や能力への関心も高まってきた。たとえば経済産業省は2006年に職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な力を「社会人基礎力」として構想し、大学生を主な対象として育成推進施策を展開した。厚生労働省も2004年に「若年者就職基礎能力」を提示し、これらを習得するための講座を認定する事業を2009年まで実施した。一方、大学や高校では、学生のキャリア形成支援の観点から、企業が求める人材や能力を探る動きがみられ、経済同友会や研究機関によって企業調査がおこなわれるようになった。なかでも最近注目されているのがコミュニケーション能力である。株式会社ディスコがおこなった調査¹⁾によれば、文系理系を問わず大学生に求める能力の1位はコミュニケーション能力であり、2位以下に40ポイント以上の大差をつけている。経済同友会の調査²⁾では、チームワーク力（コミュニケーション能力、協調性等）が、熱意、行動力・実行力に次いで3位となっており、同様にコミュニケーション能力を重視する傾向が観察された。こうしたニーズを受け、コミュニケーション能力を養成する科目を実施・強化、あるいは検討する大学や高校があらわれている。

しかし、このような大学におけるコミュニケーション能力の修得は、学生の就業に対して正の効果をもつと言えるのだろうか。そもそも企業は

学生の何を評価して採用を決定するのだろうか。

教育と就業の関係に関する代表的な理論は、人的資本理論とシグナリング理論である。人的資本理論によれば、大学教育を受けることは、労働者の基礎能力や専門知識を高めると同時に、就業後の企業特種的な技能を効率的に身につけるための素地を育成し、生産性を向上させることが期待される。即戦力となるような知識・技能なのか、基礎能力かという違いはあるにせよ、教育によって直接的に生産性が向上するというものである。他方、シグナリング理論では、大学教育が直接的に生産性を高めるのではなく、学歴は今まで蓄積してきた知識や能力、才能を示すと考える。つまり、大学入学時の選別機能に注目するものである。

シグナリング理論に着目して大学生の就職を分析した研究に、樋口（1994）がある。樋口は、偏差値の高い大学の学生ほど、大企業に就職する割合が高いことを明らかにした。一方、安部（1997）は、大学別のパネルデータを用い、人気企業の就職率に対して偏差値の違いは有意に影響を与えるものの、偏差値の変動は就職にはあまり影響していないことを確かめた。このことから安部はOBネットワークの活用や大学教育によって学生の質を一定レベルに保つような努力がおこなわれた結果、有名大学の出身者は多少偏差値が落ちて競争力を保つことができるのではないかとしている。つまり、何らかの「教育」が就職に影響を与えている可能性が示唆されたと言える。また、大学の銘柄のみで考えた場合、同じ大学出身者間に採用・不採用が存在することが説明できず、本人の適性や能力に対する評価が存在すると考えられる。それらの適

^{*} 青森公立大学経営経済学部准教授

性や能力は、教育の質や内容によって影響を受けているのではないだろうか。

人的資本理論に立った場合、教育の成果指標として学業成績が考えられる。この指標を使うためには、大学生個人のデータによる分析が必要になる。永野（2004）は25大学の4年生に対するアンケート調査を用いて、就職活動の自己評価点を入試難易度と成績（「優」の割合）によって説明するモデルを分析し、人的資本理論とシグナリング理論の両方が成立することを示した。梅崎・田澤（2012）は、全国大学4年次時点と卒業後2年目を継続的に捉えたインターネット調査を利用し、入学難易度の高い大学であること、および学業成績が内定獲得や内定先満足度に与える影響を分析している。その結果、「難関大学」であることが新卒労働市場において評価されている一方で教育の効果は確認できないのに対し、「非難関大学」については限定的ながら教育の効果は確認された。これらの先行研究から、企業は採用に際し、大学で受ける教育の質に対しても何らかの評価をおこなっているのではないかと考えられる。

そこで、本研究は人的資本理論の立場にたち、（1）大学で受けた教育の成果を示す成績が卒業後の就業に与える影響、（2）教育内容、とりわけコミュニケーション能力の修得が就業に与える影響について確かめることを目的とする。分析データには地方公立大学（D大学）の文系単一学部の卒業生調査を用いる。D大学では開学以来「対人コミュニケーション」に関する科目を必修科目としている。また先行研究で用いられている成績データは本人の自己申告によるものだが、D大学は開学時からGPA（Grade Point Average）制度をとっており、これを利用することができた。これにより履修した科目に対する全体平均、つまり数値化された客観的な成績情報による分析が可能となった。対象が1大学文系1学部と限定されているものの、大学の銘柄および理系・文系というシグナルを排除した上での分析となる。これらの研究により、今後の大学教育のあり方を検討する上で一つの材料を提供することができるものとする。

以下、II節では仮説を検討し、III節で分析に

使用するデータについて概略を述べる。IV節では実証分析を、V節では分析結果について総括する。

II. 仮 説

本研究では、教育の成果およびコミュニケーション能力の修得と就業との関係において、以下のような仮説をたてる。

1. 卒業直後の就業に関する仮説

人的資本理論ののちとって考えると、大学で教育を受けることは個人の基礎能力や専門知識を向上させ、企業はそれを評価して採用を決定することになる。したがって、より教育の成果が高かった学生は就業確率も高くなると考えられる。教育の成果を測る指標は、学業成績であろう。

また企業に対する調査からも明らかのように、コミュニケーション能力は採用時における重要な資質となっている。D大学に求人票を送付したことがある企業に対するアンケート調査結果³⁾でも、採用時に重視する資質・能力として、「他者の話を理解する能力」「自分の気持ちや考えを言葉で伝える能力」「協調性」などが上位に挙げられている。よって、コミュニケーション能力の修得については、一定の効果が期待できる。

さらに先行研究から、就業確率や就業後の満足度にはクラブ活動などの教育課程以外の活動が影響を及ぼしていると考えられる。たとえば梅崎（2004）は、成績のほかにOBネットワークという教育課程以外に大学で得られる要素を用いて、新規大卒者の志望順位企業への就職を説明している。今回使用するアンケートでは、これらを明示的にあらかず調査項目は無い。そこで、「勉強への集中度」という調査項目を利用する。勉強への集中度が相対的に低ければ、学業以外の諸活動に時間をかけていた可能性が高いと考えられる。あわせて「大学に対する総合的な評価」を用いることによって、これを間接的に考えることとする。

作業仮説1：大学での学業成績は、就業確率に

正の影響を与える。

作業仮説2：コミュニケーション能力の修得は、就業確率に正の影響を与える。

作業仮説3：学業以外の諸活動、および大学への満足度は、就業確率に正の影響を与える。

2. 卒業直後の就業形態に関する仮説

厚生労働省「能力開発基本調査（平成24年調査）」によると、正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は59.1%であるのに対し、正社員以外は28.0%だった。またoff-JTを受講した正社員は39.2%であるのに対し正社員以外は18.1%にとどまっている。つまり、正規従業員は職務に関連する教育・訓練投資によって生産性を向上させることが期待されていると考えられる。とするならば、より高い投資収益を得るためには、その素地となる知識や関連知識について修得済みであることが望ましいだろう。したがって、教育の成果は、正規従業員としての就業確率にも影響を及ぼす可能性がある。

作業仮説4：大学での学業成績は、正規従業員としての就業確率を高める。

3. 就業継続に関する仮説

もし仮説4が支持されたとしても、それは優秀な成績をとることのできる「要領の良い」学生が、単に就職活動においても「要領の良さ」を発揮しただけかもしれない。そこで、教育・訓練の投資効率という点を掘り下げるために、就業継続に関する仮説を検証する。

企業による教育・訓練の投資効率という点では、より生産性が向上した者ほど処遇面で優遇される可能性が高くなるだろう。それは事業者の自発的離職の確率を引き下げる効果を持つ。また、一定期間以上の就業継続がなされることによって、職場における専門的な人的資本が蓄積されていくと考えられることから、企業側も訓練効率の良い従業員に対しては離職を引きとめるようなインセンティブが働くものと考えられる。

作業仮説5：大学での学業成績は、就業継続に

正の影響を与える。

III. 分析に使用する調査の概要

1. 調査概要

上記の作業仮説を検証するために、地方公立大学（D大学）卒業生に対して実施されたアンケート調査⁴⁾を用いる。D大学は文系の単科大学である。開学以来GPA制度をとっているため、客観的に成績をあらわす数値として卒業時の累積GPAが利用できる。また、全学生が必修科目としてコミュニケーション科目を履修していることから、大学におけるコミュニケーション能力の修得が就業に与える影響を分析することができるという利点がある。

調査実施期間は2011年8月～9月、卒業生名簿により調査票を郵送して実施した。対象となるのは、D大学1996年度～2010年度の卒業生4,237人だが宛先不明が多く、回収数は734件となった。調査内容は、(i) 教育の質：本人の受けた大学教育への評価、(ii) 教育内容：大学での履修科目や身につけた能力、(iii) 就業の状況：卒業時および現在の就業状態、賃金などの3点である。なお、整理番号によって卒業時の累積GPAデータ⁵⁾と結合させ、匿名性を保持した上で成績情報をリンクさせている。

2. 基本統計量

分析に使用した変数の基本統計量は、表1のとおりである⁶⁾。就業状態をあらわす「就業ダミー」は、卒業時点と現在の2つがある。どちらも、就業している場合には1、それ以外は0をとるダミー変数である。就業形態に関しては、「就業形態（4形態）」（1：正規従業員、2：非正規（フルタイム）、3：非正規（短時間）、4：自営業その他）を用いる。就業継続の状況は、転職・退職を経験していない場合に1をとる「就業継続ダミー」によって把握する。

成績を示す指標には累積GPAを用いる。またコミュニケーション能力の修得が就業に与える影響を見るため、「大学で身につけた能力：コミュニケーション能力」（5件法）を用いる。「大学

で身につけた能力」に関する調査項目には、他にも「論理的な思考力」「自ら課題を立て、解決する姿勢」（いずれも5件法）があるので、これも利用する。また、コミュニケーション科目をはじめとする各科目がどの程度仕事で役立っているかを表す変数（5件法）とともに、在学中の勉学への集中度には「在学中の勉学への取り組み」（5件法）を、大学への総合的な評価をあらわす指標には「自分の周囲にD大学への進学を勧めるか」（5件法）を用いる。

個人属性として、県内出身者を1とする「県内出身ダミー」も採用する。D大学の学生は地元就職意識が強いものの、域内の労働市場は厳しい状況が続いており、それが就業確率に及ぼす影響をコントロールするためである。

「企業の従業員規模」は、就職先企業・団体の常用雇用者数を質問したもので、7：1000人以上、6：500～999人、5：300～499人、4：100～299人、3：30～99人、2：5～29人、1：5人未満を選択肢とした。「勤務地重視ダミー」は、卒業後最初の仕事を選ぶ際に最も重視したこと⁷⁾として、勤務地を選んだ場合を1とするダミー変数である。その他、労働市場のひっ迫度をあらわす変数として「卒業年の大卒内定率」を、また今回の調査結果とD大学卒業生全体の情報を照合した結果、卒業直後の就業率に大きな乖離が見られた2004年度卒業生について、ダミー変数を加えることとした。

「職種マッチングダミー」は、大学での教育課程と職種のマッチングを見るためのものである。専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者は大学の教育内容に合うものと判断し、これを1とするダミー変数を作成した。ただし、この中に含まれない職種であっても、教育内容との整合性が無いとは言いきれない。よって、これに関する数値は参考にとどめることとする。

3. データの分析

(1) 回答者の構成

回答者の性別構成は、男性48.4%、女性51.4%である。D大学は社会科学系の大学でありながら女性比率が高いことが特徴だが、調査時

点から過去5年間の在学者データに基づく構成比は、男性が54%程度であり、やや女性に偏ったサンプルであると言える。またD大学は、地方公立大学であることから県内出身者が多い。今回のサンプルでは、64.7%が県内出身者であった。

(2) 大学で身につけた能力：コミュニケーション能力

表1の「大学で身につけた能力」は、D大学で学んだことによってどの程度能力が身についたかを質問した項目である。コミュニケーション能力を筆頭に、いずれも3（どちらでもない）を上回っている。特にコミュニケーション能力は平均3.67と高い。また、「仕事で役立っている大学の科目」をみると、コミュニケーション科目は3.74であり、情報科目の次に評価が高い。残念ながら今回利用した調査では、コミュニケーション能力が醸成された要因がコミュニケーション科目にあるのか、それとも学業以外の活動によるものか判断できる指標はない。ただし、「大学で身につけた能力：コミュニケーション能力」と「仕事で役に立っている大学の科目：コミュニケーション科目」とのスピアマンの順位相関は0.63（サンプル数676件）であり、1%の有意水準で有意に正の相関が確認された。このことから、D大学においては、コミュニケーション科目がコミュニケーション能力の養成に貢献していることが推測できる。

(3) 就業状況

今回のサンプルでは、大学卒業直後に就業していたのは92.2%、進路変更・その他は3%である。D大学の調査時点から直近7年間の就職率はリーマンショックの影響を受けた2009年度卒業生を除けば、92.6～94.4%であるから、卒業直後の就職率に関してバイアスは小さいと考えられる。卒業直後に県内で就業しているのは57.8%、D大学全体では例年4割強が該当するので、県内就業者にやや偏ったサンプルということになる。これは調査票に用いた住所情報に、在学時から更新されていないものが少なからず含まれており、県外出身者に調査票が届きにくかったことが原因と思われる。

卒業後最初の就労形態は、正規従業員の割合が79.6%、契約社員が6%などとなっている。また、卒業直後には就職していなかった者も何らかの形で就業しており、卒業後一度も就業していないサンプルは3件であった。

卒業後最初の仕事の職種は、事務従事者が42.8%と最も多く、次いで販売従事者28.1%、サービス職業従事者8.3%、専門的・技術的職業従事者6.7%となっている。職種マッチングダミーの平均は0.8となった。したがって、半数以上が大学での教育内容と何らかの関連のある職についていると言える。

D大学の特徴として女性が多く、県内就業の割合も比較的高いことは、D大学生の地元志向の強さを反映しているものと考えられる。今回のサンプルにおいても、就職に際して「勤務地」を最も重視するとしたのは36.4%で、次点の「職種」21.5%を大きく上回っている。出身地域別に、勤務地へのこだわりと実際に県内に就職した割合を整理したのが表2である。県外出身者に関しても勤務地へのこだわりが見られたため、この変数も分析モデルに組み込むこととする。

IV. 実証分析

以下では計量分析により、前述の5つの作業仮説を検証する。

1. 卒業時の就業に関する分析

(1) 卒業直後の就業決定状況

大学卒業直後の就業決定について、以下のモデルをロジット分析で推定し、作業仮説1～3を検証した。

$$y_i^* = F(x_i' \beta_i)$$
$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{if } y_i^* \leq 0 \\ 1 & \text{if } y_i^* > 0 \end{cases}$$

なお、説明変数の効果を評価するために、次のオッズ比を用いる。

$$\frac{P(y_i = 1 | x_i)}{P(y_i = 0 | x_i)} = \exp(x_i' \beta_i)$$

は各卒業生の卒業直後の就業状態をあら

わね、就業していた場合1、それ以外を0とする変数である。には、学業成績をあらわす累積GPA、コミュニケーション能力の修得、勉学への集中度、大学への総合的な評価といった変数のほか、性別などの個人属性と労働市場の環境変数を用いた。

推定により、表3のとおり学業成績を表す累積GPAが有意に就業確率を高めているという結果を得た。「累積GPA」は最大値4の連続変数である。累積GPAの変化によって就業確率がどの程度変化するかは、オッズ比の相対的变化を計算することによって求められる。

推定結果から、累積GPAが0.1上がると就業確率が16.6%高くなることがわかる。また、コミュニケーション能力の修得も就業確率を高めているという結果が得られた。したがって、作業仮説1および作業仮説2が支持されることとなった。

次に、教育課程以外の活動をあらわす2つの変数の効果も確認する。「在学中の勉学への取り組み」は就業確率に有意に負の影響を与えている。勉学に集中するだけでなく、サークル活動やアルバイトなど幅広い経験をすることが就業確率を高めることを示唆しているとすれば、先行研究とも整合的な結果である。大学に対する総合的な評価である「自分の周囲にD大学を勧める」には有意に正の効果が確認された。梅崎(2004)に見られたように、大学における教育課程以外の活動が就業確率を高めているのではないかという仮説(作業仮説3)は、間接的ながら支持されると考えられるだろう。

(2) 卒業後最初の仕事の就業形態

就業形態について作業仮説4を検証するために、被説明変数として正規雇用の場合に1を、それ以外を0として、上と同じ説明変数を用いてロジット分析をおこなった。なお、サンプルからは「自営業者その他」を除いている。

推定結果は、表4のとおりである。累積GPAは正規雇用確率に対しても有意に正の効果を持っていることが確認された。オッズ比の相対的变化を計算すると、累積GPAが0.1上がっ

た場合、正規雇用確率が11.1%高くなることがわかる。したがって、教育・訓練投資効率に着目した作業仮説4も支持される結果となった。また教育・訓練投資効率という点では、女性労働力に対する統計的差別理論が考えられる。今回の分析結果でも男性ダミーが有意に正の効果を持っており、こうした理論が支持されたともいえる。

(3) 就業継続

(2)の推定結果により、学業成績は正規雇用確率を高めることが確かめられた。さらに教育・訓練の投資効率という点に注目して、就業継続に関する仮説(作業仮説5)を検証する。

被説明変数に、最初に就いた仕事を継続している場合に1、中断もしくは転職した場合に0をとる変数を採用してロジット分析をおこなう。説明変数には(1)、(2)で用いた変数の他、大学で学んだ科目が仕事に役立っているかどうかを評価した変数も採用する。大学で学んだ科目を活用できるような仕事の場合、離職確率が低下するのではないかと考えられることから、これをコントロールするためである。この他、卒業後の最初の就業状態を採用している。

表5の推定結果から、就業継続確率に対しても、累積GPAが有意に正の影響を与えていることが確認できた。したがって作業仮説5が支持されることになる。このほか、コミュニケーション能力の修得も有意に正の効果を示した。つまり、コミュニケーション能力の修得は、就業確率や正規雇用確率を高めるだけでなく、就業継続確率をも高めるということである。就業を継続することは、本人の生活の安定だけでなく、社会全体としても人的資本の蓄積を促進することになることから、教育の成果とコミュニケーション能力は重要な要素であるといえることができるだろう。

2. 現在の就業について

以上、卒業時および就業継続に関して5つの作業仮説はいずれも支持される結果となったが、

現在の就業状況に関してはどうか。今度はこれを確認する。

(1) 現在の就業の有無

調査時点で就業している場合に1、それ以外を0とするダミー変数を被説明変数に採用し、ロジット分析をおこなった結果が表6である。説明変数には、卒業時の就業に関するモデルの変数に加え、卒業後最初の就業状態に関する変数3つを用いた。

残念ながら、現在就業しているか否かに関しては、累積GPAは有意な影響力を持たなかった。男性ダミーは有意に正の係数が推定されていることから、女性の方が就業確率が低いことがわかる。一方、累積GPAの平均は男性に比べて女性が有意に高い。したがって、これらの変数になんらかの相互作用が働いた可能性が考えられる。

これに対し、コミュニケーション能力の修得は、10%の有意水準ではあるものの正の効果が確認できた。また、在学中の勉強への集中度は有意に負となっており、作業仮説2、作業仮説3の一部が支持されている。

(2) 現在の就業形態

次に、調査時点での就業形態について「正規雇用」「非正規(フルタイム)」「非正規(短時間)」「自営業その他」の4つに分類し、無業者をベースにして多項ロジット分析をおこなった(表7)。なお、多項ロジットの場合、選択肢が2つ以上になるため、それぞれの選択肢について推定値の大きさを直接比較することができない。よって、あわせて限界効果を計算することが望ましいとされている。しかし、推定結果をみると4つの就業形態に共通して有意となる変数がほとんどなかった。そこで今回は特に限界効果は求めず、「無業」という選択に対するそれぞれの就業形態の選択に、教育の成果とコミュニケーション能力の修得が影響するの否かという視点で考える。

表6でみたように、累積GPAは就業確率には影響していなかった。しかし無業を選ぶか正規雇用を選ぶかということに関しては、10

%の有意水準ではあるものの有意な正の係数が推定されている。一方、無業か非正規雇用かという選択については、非正規（フルタイム）、非正規（短時間）ともに累積GPAの係数は有意ではなく、自営業その他についても同様である。したがって、教育の効果は、無業であるか正規雇用であるかの選択に関してのみ影響し、正規雇用を選択する確率を高めるということになる。

コミュニケーション能力の修得の係数が有意なのは、正規雇用と非正規（フルタイム）という選択であり、いずれも正の効果を持っている。つまり、無業という選択に対し、フルタイム就業となる就業形態を選択するにあたってはコミュニケーション能力の修得が影響し、それらを選択する確率を高めている。したがって、コミュニケーションの修得度が高いと、無業になるよりも比較的安定した職に就きやすいということになる。

短時間の非正規を選択するか無業を選択するかについては、これら2つの変数を含むいずれの説明変数もほとんど影響を与えておらず、これらの要素では無業になるか否かの確率に対して影響する要素を見出すことができなかった。

なお、年齢、男性ダミーといった本人属性で見る限り、労働市場一般の状況とも整合的であり、この結果は信頼できるものと考えられる。

V. まとめ

以上、実証分析によって5つの作業仮説を検討した。その結果、(1) 大学卒業直後の就業確率には、学業成績とコミュニケーション能力の修得が有意に正の影響を与えること、(2) 教育・訓練投資効率を高めると考えられる就業継続確率に対しても学業成績とコミュニケーション能力の修得が正の影響を与えていること、(3) 大学の教育課程以外の諸活動も就業確率を高めること、(4) 学業成績とコミュニケーション能力の修得は、安定的な雇用形態の選択確率に正の影響を与えることなどが確かめられた。

本研究では人的資本理論に立って、教育の成果指標である学業成績と就業の関係を見た。卒業直後の就業確率や就業継続確率に学業成績が正の効果を持っているということは、企業は大学教育によって基礎能力が向上すること、あるいは就業後の教育・訓練投資効率の高さに期待していることを示していると言えるのではないだろうか。つまり、上記の実証分析の結果は、人的資本理論を支持するものであると考えられる。

また、大学で身につける能力として重要とされているコミュニケーション能力の修得にも注目した。最近の企業に対する調査では、コミュニケーション能力を重視する傾向が強い。分析の結果、コミュニケーション能力の修得が就業確率等に正の効果を持っていることが統計的に確かめられたことから、これらの調査が示す通り、採用および職業生活の中でコミュニケーション能力が重要であることが明らかになったと言える。ただし、こうした能力が「コミュニケーション科目」の履修以外で得られた可能もあることには留意すべきだろう。

これらの結果は、学業成績が「シグナル」としての役割を持つ可能性を否定しているわけではない。しかし、就業継続確率に関する分析もあわせて考えた時、教育の成果や、身につけた能力自体も、労働市場において評価されていると考えることができる。

一方、今回の分析では、論理的な思考力の修得が就業に与える影響力など、理論的に説明が難しい推定結果も得られている。これは使用した変数が回答者の主観によるものであること、質問の設計といったアンケート調査自体の問題に起因することが考えられる。また、今回のサンプルを見る限り、非正規就業から正規就業へのシフトも多く観察された。こうしたシフトには、どのような要素が影響するのかについても更に詳しく分析する余地がある。これらについては、調査方法や設計の改善、分析対象の他大学への拡張、職業と教育課程のマッチングの分析と合わせて、今後の課題としたい。

(2016年11月30日受付、2017年1月12日受理)

本研究は、財団法人青森学術文化振興財団から助成を受け、猪原龍介氏（現 亜細亜大学准教授）、山本志都氏（現 東海大学教授）とともに立案・設計・実施した調査研究を基にしている。両氏の貢献なくしては、調査の実施と分析はなしえなかった。日本労使関係研究会議における報告では、貴重なコメントと助言をいただいた。また匿名の査読者からは丁寧なコメントをいただき、論文の不備を改善することができた。本研究に協力・助言くださった方々に、深く感謝したい。

脚 注

- 1) 「採用活動に関する企業調査：2015年3月卒業予定者および2014年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査(2013年12月調査)」。
- 2) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査(2012年調査)」。
- 3) 2012年1月～2月に郵送法で実施した。回収数は361件である。業種構成は、卸売・小売業22.71%、サービス業11.36%、建設業10.53%、製造業9.42%、情報通信業7.76%、金融・保険業6.65%、他である。また、本社所在地別構成は、D大学所在県37.85%、関東地方21.27%などとなっている。
- 4) このアンケート調査は、平成23年度財団法人青森学術文化振興財団助成事業として、猪原龍介、山本志都、大矢奈美によって構成される研究チームにより実施された。
- 5) 成績評価は、相対評価ではなく、絶対評価である。制度設計上の最大値は4.0、最小値は0だが、2.0未満は卒業できないので、実質的には2.0以上4.0以下の数値となる。
- 6) 各変数の定義は、付録のとおり。
- 7) ほかの選択肢として、給与、企業規模、職種、業種、会社の知名度、福利厚生、その他が用意されている。

- 安部由紀子（1997）「就職市場における大学の銘柄効果」中馬宏之・駿河輝和（編）『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会，第5章。
- 荒井一博（1995）『教育の経済学－大学進学行動の分析』有斐閣。
- 梅崎修（2004）「成績・クラブ活動と就職－新規大卒市場におけるOBネットワークの利用」松繁（編）『大学教育効果の実証分析－ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社，第2章。
- 梅崎修・田澤実（2012）「大学教育と初期キャリアの関連性－全国大学4年次と卒業後2年目の継続調査」『日本労働研究雑誌』No.619, pp.64-76.
- 梅崎修・田澤実（2013）『大学生の学びとキャリア－入学前から卒業後までの継続調査の分析』法政大学出版局。
- 大谷剛・梅崎修・松繁寿和（2003）「仕事競争モデルと人的資本理論・シグナリング理論の現実妥当性に関する実証分析－学士卒・修士卒・博士卒間賃金比較」『日本経済研究』vol.47, pp.41-62.
- 大前敦巳（2008）「職業形成面からみた4年間の学生生活－上越教育大学における追跡調査の結果から－」『上越教育大学研究紀要』No.27, pp.55-65.
- 小椋理子・伊藤義隆・田村新吾・岩崎敏之・藤澤みどり・高橋可奈子・原満・住谷勉・佐藤明宏・小林久美子・石田英弥（2009）「高大連携における教育交流ネットワークの構築－コミュニケーション教育研究会の活動とコミュニケーションリテラシー」『湘北紀要』Vo.30, pp.97-117.
- 小塩隆士（2002）『教育の経済分析』日本評論社。
- 小塩隆士（2003）『教育を経済学で考える』日本評論社。
- 小山治（2008）「大卒就職に関する質問紙調査における採用重視・評価項目の再検討－事務系総合職採用の能力評価のあり方に着目して－」『東京大学大学院教育学研究科紀要』vol.48, pp.69-79.
- 橋木俊詔・松浦司（2009）『学歴格差の経済学』

- 勁草書房.
- 田中寧 (2010) 「内部収益率のバリエーションと大学進学のための経済的メリットの再考察」『京都産業大学論集』 社会科学系列 27, 2010-03, pp. 63-82.
- 永野仁編 (2004) 『大学生の就職と採用－学生1,143名, 企業658社, 若手社員211名, 244大学の実証分析』 中央経済社.
- 原琴乃・松繁寿和・梅崎修 (2004) 「文学部女子の就業－大学での蓄積と英語力の役割」松繁寿和(編)『大学教育効果の実証分析－ある国立大学卒業生たちのその後』 日本評論社, 第5章.
- 樋口美雄(1994) 「大学教育と所得分配」 石川経夫(編)『日本の所得と富の分配』 東京大学出版会, 第8章.
- 松浦克己・滋野由紀子(2000) 「IIAの検定とマクロの需給要因を考慮した女性の就業形態の選択」『経済学雑誌』 Vol.101, No.2, pp.77-93.
- Amemiya, T. and K.Shimono(1989) "An Application of Nested Logit models to the Labor Supply of the Elderly", *The Economic Studies Quarterly*, Vol.40, No.1, March, pp.14-22.

表1 基本統計量

	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
本人属性					
男性ダミー	731	0.4829	0.5000	0	1
年齢(調査時点)	731	28.7059	4.9188	22	68
県内出身ダミー	731	0.6471	0.4782	0	1
勤務地重視ダミー	679	0.3918	0.4885	0	1
修士課程修了者ダミー	707	0.0170	0.1293	0	1
博士課程修了者ダミー	707	0.0042	0.0650	0	1
学業成績					
累積GPA	732	2.8232	0.4232	1.9933	3.8720
仕事で役立っている大学の科目					
経営科目	691	3.3068	1.1715	1	5
会計科目	687	3.4003	1.2306	1	5
経済科目	687	3.1164	1.1673	1	5
教養科目	661	3.2345	1.1192	1	5
情報科目	683	3.8346	1.0833	1	5
語学科目	674	2.7923	1.1774	1	5
コミュニケーション科目	668	3.7365	1.0573	1	5
大学で身につけた能力					
コミュニケーション能力	731	3.6731	1.0182	1	5
論理的な思考力	731	3.5048	1.0073	1	5
自ら課題を立て、解決する姿勢	731	3.4624	1.0025	1	5
在学中の勉学への集中度					
在学中の勉学への取り組み	721	3.6311	1.0205	1	5
大学への評価					
自分の周囲にD大学を勧める	720	3.1875	1.1099	1	5
卒業時点の状態					
就業ダミー	698	0.9685	0.1748	0	1
卒業後最初の就業状態					
就業形態(4形態)	719	1.2517	0.6057	0	4
正規雇用ダミー	708	0.8263	0.3791	0	1
職種マッチングダミー	708	0.8065	0.3953	0	1
県内就業ダミー	717	0.5774	0.4943	0	1
企業の従業員規模	711	4.9634	1.8610	1	7
就業継続					
転職ダミー	714	0.3375	0.4732	0	1
就業継続ダミー	714	0.5938	0.4915	0	1
現在の就業状態					
就業ダミー	732	0.9331	0.2501	0	1
就業形態(4形態)	711	1.1547	0.6597	0	4
正規雇用ダミー	649	0.8459	0.3613	0	1
職種マッチングダミー	641	0.8003	0.4001	0	1
県内就業ダミー	651	0.5484	0.4980	0	1
企業の従業員規模	655	5.0000	1.9339	1	7
労働市場の環境その他					
卒業年の大卒内定率	732	93.5710	2.0296	91	96.9
2004年度卒業生ダミー	732	0.0601	0.2379	0	1

表2 出身地域と勤務地へのこだわり、県内就業 (%)

	勤務地へのこだわり		最初の就業地	
	もともと重視	それ以外	県内	県外
県内出身者	63.56:	36.44	89.16:	10.84
県外出身者	59.28:	40.72	17.13:	82.87
総計	60.77:	39.23	42.18:	57.82

表3 卒業直後の就職決定状況：ロジット分析
(被説明変数：就職＝1、それ以外＝0。ただし大学院進学者を除く)

	係数	標準誤差	オッズ比
本人属性			
男性ダミー	-0.0486	0.5550	0.953
県内出身ダミー	1.2169 **	0.5799	3.377
勤務地重視ダミー	0.7318	0.6061	2.079
修士課程修了者ダミー	-1.8696	1.3185	0.154
学業成績			
累積GPA	1.5359 **	0.7806	4.646
大学で身につけた能力			
コミュニケーション能力	0.5623 **	0.2838	1.755
論理的な思考力	-0.2306	0.3128	0.794
自ら課題を立て、解決する姿勢	-0.0960	0.3301	0.908
在学中の勉学への集中度			
在学中の勉学への取り組み	-0.7382 **	0.3488	0.478
大学への評価			
自分の周囲にD大学を勧める	0.6219 **	0.2632	1.862
労働市場の環境その他			
卒業年の大卒内定率	-0.0189	0.1475	0.981
2004年度卒業生ダミー	-1.7921 **	0.7115	0.167
定数項	0.6784	13.8502	
全サンプル数	632		
Pseudo R2	0.2097		
Log likelihood	-64.645151		

***1%有意、 **5%有意、 *10%有意

表4 卒業後最初の就業形態：ロジット分析
(被説明変数：正規雇用＝1、それ以外＝0。ただし自営業・家族従事者を除く)

	係数	標準誤差	オッズ比
本人属性			
男性ダミー	0.8089 ***	0.2317	2.246
県内出身ダミー	-0.0382	0.2412	0.963
勤務地重視ダミー	-0.3762 *	0.2184	0.686
修士課程修了者ダミー	-0.7296	0.8648	0.482
学業成績			
累積GPA	1.0548 ***	0.3083	2.871
大学で身につけた能力			
コミュニケーション能力	0.2122	0.1334	1.236
論理的な思考力	-0.3503 **	0.1443	0.704
自ら課題を立て、解決する姿勢	0.0339	0.1472	1.034
在学中の勉学への集中度			
在学中の勉学への取り組み	-0.0408	0.1248	0.960
大学への評価			
自分の周囲にD大学を勧める	0.3698 ***	0.1107	1.447
労働市場の環境その他			
卒業年の大卒内定率	0.1363 **	0.0573	1.146
2004年度卒業生ダミー	-0.2694	0.4331	0.764
定数項	-14.9396 ***	5.4871	
全サンプル数	641		
Pseudo R2	0.0896		
Log likelihood	-277.31403		

***1%有意、 **5%有意、 *10%有意

表5 就業継続：ロジット分析
(被説明変数：就業継続＝1、それ以外＝0)

	係数	標準誤差	オッズ比
本人属性			
年齢	-0.1268 ***	0.0230	0.8809
男性ダミー	0.7680 ***	0.1951	2.1554
修士課程修了者ダミー	0.3635	0.7445	1.4384
博士課程修了者ダミー	0.2865	1.3519	1.3318
学業成績			
累積GPA	1.0923 ***	0.2649	2.9811
大学で身につけた能力			
コミュニケーション能力	0.3277 **	0.1338	1.3878
論理的な思考力	-0.3657 ***	0.1245	0.6937
自ら課題を立て、解決する姿勢	-0.0974	0.1242	0.9072
在学中の勉学への集中度			
在学中の勉学への取り組み	-0.1082	0.1077	0.8975
大学への評価			
自分の周囲にD大学を勧める	0.1308	0.0981	1.1398
仕事に役立っている大学の科目			
経営科目	-0.0034	0.0978	0.9966
会計科目	0.0604	0.0840	1.0623
経済科目	0.2253 **	0.1000	1.2527
教養科目	-0.0400	0.0819	0.9608
情報科目	-0.0153	0.0894	0.9848
語学科目	-0.0220	0.0835	0.9782
コミュニケーション科目	-0.0649	0.0898	0.9371
卒業後の最初の就業状態			
正規雇用ダミー	0.7678 ***	0.2655	2.1549
職種マッチングダミー	0.1230	0.2430	1.1309
初任給	-0.0100	0.1363	0.9901
県内就業ダミー	0.1548	0.1930	1.1675
労働市場の環境その他			
卒業年の大卒内定率	-0.0300	0.0488	0.9704
2004年度卒業生ダミー	-0.5020	0.3853	0.6053
定数項	2.6190	4.8799	
全サンプル数	634		
Pseudo R2	0.1573		
Log likelihood	-361.6268		

***1%有意、 **5%有意、 *10%有意

表6 現在の就業状況：ロジット分析
(就業 = 1、それ以外 = 0)

	係数	標準誤差	オッズ比
本人属性			
年齢	-0.0949 **	0.0397	0.9095
男性ダミー	1.8212 ***	0.4630	6.1792
勤務地重視ダミー	0.6214 *	0.3779	1.8616
修士課程修了者ダミー	0.8515	1.4690	2.3432
学業成績			
累積GPA	0.5073	0.4788	1.6609
大学で身につけた能力			
コミュニケーション能力	0.4028 *	0.2074	1.4960
論理的な思考力	-0.6315 **	0.2381	0.5318
自ら課題を立て、解決する姿勢	0.3386	0.2388	1.4029
在学中の勉学への集中度			
在学中の勉学への取り組み	-0.5785 **	0.2323	0.5608
大学への評価			
自分の周囲にD大学を勧める	0.0657	0.1834	1.0679
卒業後の最初の就業状態			
県内就業ダミー	-0.5979	0.3940	0.5500
企業の従業員規模	0.1329	0.0887	1.1421
正規雇用ダミー	0.6785 *	0.3575	1.9709
労働市場の環境その他			
卒業年の大卒内定率	-0.1021	0.1017	0.9030
2004年度卒業生ダミー	-0.5335	0.5886	0.5865
定数項	13.6829	10.0536	
全サンプル数	645		
Pseudo R2	0.1958		
Log likelihood	-127.0405		

***1%有意、 **5%有意、 *10%有意

表7 現在の就業状況：ロジット分析

(「無業」をベース、1「正規雇用」、2「フルタイム非正規」、3「短時間非正規」、4「自営その他」)

1. 正規雇用の選択要因	係数	オッズ比
本人属性		
年齢	-0.1026 **	0.9025
男性ダミー	2.2728 ***	9.7068
勤務地重視ダミー	0.6848 *	1.9834
修士課程修了者ダミー	0.4242	1.5284
学業成績		
累積GPA	0.8167 *	2.2629
大学で身につけた能力		
コミュニケーション能力	0.4633 **	1.5893
論理的な思考力	-0.7241 ***	0.4848
自ら課題を立て、解決する姿勢	0.3494	1.4181
在学中の勉学への集中度		
在学中の勉学への取り組み	-0.5541 **	0.5746
大学への評価		
自分の周囲にD大学を勧める	0.1539	1.1663
卒業後の最初の就業状態		
県内就業ダミー	-0.5525	0.5755
企業の従業員規模	0.2155 **	1.2405
労働市場の環境その他		
卒業年の大卒内定率	-0.0787	0.9243
2004年度卒業生ダミー	-0.4273	0.6523
定数項	10.1945	

2. 非正規(フルタイム)の選択要因	係数	オッズ比
本人属性		
年齢	-0.1154 **	0.8910
男性ダミー	0.3140	1.3689
勤務地重視ダミー	0.5315	1.7016
修士課程修了者ダミー	1.3003	3.6705
学業成績		
累積GPA	0.1757	1.1921
大学で身につけた能力		
コミュニケーション能力	0.3955 *	1.4852
論理的な思考力	-0.5433 *	0.5808
自ら課題を立て、解決する姿勢	0.2928	1.3402
在学中の勉学への集中度		
在学中の勉学への取り組み	-0.6779	0.5077
大学への評価		
自分の周囲にD大学を勧める	-0.0486	0.9525
卒業後の最初の就業状態		
県内就業ダミー	-0.6883	0.5024
企業の従業員規模	-0.0296	0.9708
労働市場の環境その他		
卒業年の大卒内定率	-0.1076	0.8980
2004年度卒業生ダミー	-0.4915	0.6117
定数項	16.0897	

全サンプル数	640
Pseudo R2	0.1687
Log likelihood	-429.2899

3. 非正規(短時間)の選択要因	係数	オッズ比
本人属性		
年齢	-0.0768	0.9261
男性ダミー	0.1751	1.1914
勤務地重視ダミー	0.0452	1.0463
修士課程修了者ダミー	3.0148	20.3853
学業成績		
累積GPA	-0.5571	0.5728
大学で身につけた能力		
コミュニケーション能力	0.4462	1.5624
論理的な思考力	-0.5898	0.5545
自ら課題を立て、解決する姿勢	0.1761	1.1925
在学中の勉学への集中度		
在学中の勉学への取り組み	-0.5851 *	0.5571
大学への評価		
自分の周囲にD大学を勧める	0.0777	1.0808
卒業後の最初の就業状態		
県内就業ダミー	-1.0540 *	0.3485
企業の従業員規模	-0.0693	0.9330
労働市場の環境その他		
卒業年の大卒内定率	-0.1730	0.8412
2004年度卒業生ダミー	-0.4088	0.6645
定数項	21.8357	

4. 自営業その他の選択要因	係数	オッズ比
本人属性		
年齢	0.0576	1.0592
男性ダミー	2.1843 **	8.8842
勤務地重視ダミー	0.1572	1.1702
修士課程修了者ダミー	-17.8071	0.0000
学業成績		
累積GPA	-0.7227	0.4854
大学で身につけた能力		
コミュニケーション能力	0.5923	1.8082
論理的な思考力	-0.7493	0.4727
自ら課題を立て、解決する姿勢	0.5664	1.7620
在学中の勉学への集中度		
在学中の勉学への取り組み	-0.6244	0.5356
大学への評価		
自分の周囲にD大学を勧める	0.8015 *	2.2288
卒業後の最初の就業状態		
県内就業ダミー	-1.6610 **	0.1899
企業の従業員規模	-0.2520	0.7772
労働市場の環境その他		
卒業年の大卒内定率	0.0158	1.0159
2004年度卒業生ダミー	-13.2291	0.0000
定数項	-3.6210	

***1%有意、 **5%有意、 *10%有意
(係数およびオッズ比のみ掲載)

付録表

	内容
本人属性	
男性ダミー	男性=1, 女性=0
年齢(調査時点)	年齢(歳)
県内出身ダミー	D大学所在県出身者=1, それ以外=0
勤務地重視ダミー	卒業後最初の仕事で重視したこととして「勤務地」を選択=1, それ以外=0
修士課程修了者ダミー	修士課程修了者=1, それ以外=0
博士課程修了者ダミー	博士課程修了者=1, それ以外=0
学業成績	
累積GPA	卒業時累積GPA(制度設計上の最大値4)
仕事で役立っている大学の科目	
経営科目	仕事に役に立っているか否か:5件法(役立っている=5, 役立っていない=0)
会計科目	〃
経済科目	〃
教養科目	〃
情報科目	〃
語学科目	〃
コミュニケーション科目	〃
大学で身につけた能力	
コミュニケーション能力	大学で学んだことにより身についたと思うか否か:5件法(そう思う=5, そう思わない=1)
論理的な思考力	〃
自ら課題を立て、解決する姿	〃
在学中の勉学への集中度	
在学中の勉学への取り組み	在学中どの程度熱心に勉強に取り組んだか:5件法(熱心=5, 熱心ではなかった=1)
大学への評価	
自分の周囲にD大学を勧める	関係の近い人にD大学への進学を勧めるか:5件法(そう思う=5, そう思わない=1)
卒業時点の状態	
就業ダミー	卒業直後に就業した者=1, それ以外=0
卒業後最初の就業状態	
就業形態(4形態)	正規雇用=1, 非正規(フルタイム)=2, 非正規(短時間勤務)=3, 自営業その他=4
正規雇用ダミー	正規雇用=1, それ以外=0
職種マッチングダミー	専門的・技術的職業および管理的職業, 事務, 販売従事者=1, それ以外=0
県内就業ダミー	D大学所在県内就業者=1, それ以外=0
初任給	25万円以上=5, 20~24万円=4, 15~19万円=3, 10~14万円=2, 10万円未満=1
企業の従業員規模	1000人以上=7, 500~900人=6, 300~499人=5, 100~299人=4, 30~99人=3, 5~29人=2, 5人未満=1
就業継続	
転職ダミー	卒業後から現在に至るまでの期間での転職経験者=1, それ以外=0
就業継続ダミー	卒業後最初の仕事を継続している者=1, それ以外=0
現在の就業状態	
就業ダミー	現在就業している者=1, それ以外=0
就業形態(4形態)	卒業後最初の就業状態と同じ
正規雇用ダミー	同上
職種マッチングダミー	同上
県内就業ダミー	同上
企業の従業員規模	同上
労働市場の環境その他	
卒業年の大卒内定率	卒業年の大卒内定率(全国)
2004年度卒業生ダミー	2004年度卒業生=1, それ以外=0

What is the Effect on Employment of the Academic Achievement and Learning of Communication Competence in University?

Nami OYA

Abstract

Previous studies on employment of university students mainly can be split into the two categories of those based on signaling theory and those based on human-capital theory. This study considers hiring decisions to be based on companies' expectations that university education increases basic capabilities and improves the efficiency of education and training investment, based on a human-capital-theory perspective. Accordingly, we established and tested the hypothesis that grades, which indicate the results of university education, would have a positive influence on the likelihood of finding employment and on the choice of a stable form of employment. We also focused on communication abilities, considered important in companies' hiring activities, as abilities cultivated through university education, and we analyzed their effect on employment. The data used in our analysis were the results of a survey of graduates of the faculty of humanities at a provincial public university, in which communication is a required course, and objective grade data at the time of graduation. This use of objective data is one of the distinguishing features of this study, since previous studies used subjective grade data.

The results of quantitative analysis showed that academic performance had a positive effect on not only the likelihood of finding employment upon graduation and the likelihood of being hired for permanent, full-time employment but also on the likelihood of continuing employment and on the choice of stable forms of employment at the present time, supporting human-capital theory. We also confirmed that acquisition of communication abilities similarly increased both the likelihood of finding employment and the likelihood of choosing a stable form of employment. That is, the results of university education and the abilities acquired themselves can be considered to be regarded highly in the labor market.