

令和 元年 5 月 20 日現在

機関番号：12501

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K17198

研究課題名(和文) パネルデータを用いた初期キャリアの計量分析 大学生の人間行力・機会・制度

研究課題名(英文) Longitudinal data analysis of early careers: focus on human agency of university students, opportunities and institutions

研究代表者

吉岡 洋介 (Yoshioka, Yosuke)

千葉大学・大学院人文科学研究院・准教授

研究者番号：90733775

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：インターネットパネル調査を実施し、大学生のコミュニケーション能力や人間行力がその後の就職結果に及ぼす影響について明らかにした。おもな研究成果としては(1)大学生のコミュニケーション能力がその後の大企業就職に影響するという点について証拠は得られなかった。(2)コミュニケーション能力のような学生の内面以上に学生が所属する大学名が就職機会にとって重要であるという従来の学歴社会論の頑健性が示された。今後の課題としては、コミュニケーション能力以外の心理変数の影響の検討と、他のコーホートの分析による結果の頑健性の確認が挙げられる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

インターネットパネル調査を用いた計量分析の結果、大学生のコミュニケーション能力がその後の大企業就職に影響するという証拠は得られなかった。学生の内面以上に学生が所属する大学名が就職機会にとって重要であるという本研究の結果は学歴社会論の頑健性を示すものとして学術的意義がある。また、就職機会において、曖昧な能力よりも能力の代理指標こそ重要であるとするシグナリング理論の有効性を示す点も学術的意義といえる。社会的意義としては、本研究結果は、自己分析やコミュニケーション能力など学生の内面を強調し、自己責任の過度な強調につながりかねない社会の風潮に対し実証的な立場から慎重さを求めるものである。

研究成果の概要(英文)：We conducted an online longitudinal survey for Japanese university students to comprehend the effect of students' communication skills on outcomes of their employment searches after a year. The results show that the students' skills had no impact on the outcomes and that regardless of the students' skills and the other variables, university ranks had the biggest impact, the educational credentials hypothesis has maintained. As for the tasks to be solved, we had plans to test the effect of the other psychological variables and to validate our research results using the data set for the other cohort.

研究分野：社会階層論

キーワード：パネル調査 就職機会 コミュニケーション能力 学歴社会論 シグナリング理論 大学生 制度 人間行力

1. 研究開始当初の背景

現代社会では、生活の局面で人びとが心理学的用語や技法を使ってものごとに迫る心理主義が広がっている。例えば教育現場では「キャリア教育」のもとで、不安定化する職業キャリアを若者が生き抜くための「職業観」「生きる力」「人間力」の醸成といった主体的な側面が重視されている。このような傾向に対し、若者に実務能力や批判能力を養わせることを重視する立場や、自己責任を招きやすいトレンドが不利な出身背景の若者に及ぼす影響を危惧する立場から、理論的・実践的な批判がなされてきた。一方、本研究は実証的に「キャリア教育」を捉える。すなわち、そもそも若者個人に内在する力は職業キャリアにどれほどの影響を及ぼすのか？またその影響は個人に外在する機会や制度にどれほど制限されているのか？を計量分析により明らかにする。

2. 研究の目的

本研究の目的は、大学生の卒業後の初期キャリアを人間行為力 (human agency)・機会・制度の影響とその連結から説明することである。

近年の「キャリア教育」は若者個人に内在する力を重視してきた。一方、国外のライフコース研究では、個人の力 (人間行為力) が職業キャリアに及ぼす影響は自明ではなく、その影響は制度や機会構造の制限を受けることが実証されてきた。そこで本研究は、大学生の人間行為力が卒業後の初期キャリアにどれほど影響を及ぼすのか？さらにその影響は機会や制度の制限を受けるのか？をパネル調査の実施と計量分析により明らかにする。

3. 研究の方法

2016年卒業生、2017年卒業生の2つのコーホートの大学生を対象に、大学4年生時→就職1年目→就職2年目と3時点のWEBパネル調査を実施する。そして以下のことをパネルデータを用いた計量分析により明らかにする。

- (1) 大学4年生時の心理的特徴が、卒業後の「学校から職業への移行」や「1年目離職率」に及ぼす影響について明らかにする。
- (2) 心理的特徴の影響が、「性別」や「大学銘柄」といった機会要因により変化する (制限を受ける) のかどうかを計量分析の交互作用効果により明らかにする。
- (3) 心理的特徴の影響が、「就職活動の後倒し」という制度要因の制限を受けるのかどうかを計量分析のコーホート比較により明らかにする。

ただし、当初予期していなかった出来事として、経団連が掲げる「就職活動の後倒し」が、制度変更1年目の2015年は8月選考解禁だったにもかかわらず、2016年は6月選考解禁に再度見直され、制度としての不安定さが露呈した。当初計画は、「制度の移行期・不安定期」のコーホート (2016年卒) と「制度の安定期」のコーホート (2017年卒) でコーホート比較を行い、制度が個人に及ぼす影響を明らかにするものであった。しかし予期していなかった1年での制度見直しにより、後者のコーホートを「制度の安定期」の就活生であると位置づけることが難しくなった。

以上のように2017年卒コーホートが「制度の安定期」の就活生であると位置づけることが難しくなった点の対応として、2018年卒コーホートの大学4年生にも同様のパネル調査

を実施することを考えた(これにより本研究の予算で、「就職2年目調査」をすべてのコーホートで行うことができなくなった)。そして、2018年卒コーホートを「制度の安定期」のコーホートと位置づけ、3つのコーホートの比較分析を行うことで、制度が個人に与える影響を明らかにする(表1)。

表1 WEBパネル調査の実施

コーホート	大学4年調査	就職1年目調査
変動期・2016年卒業	2015年春実施	2016年春実施
再変動期・2017年卒業	2016年春実施	2017年春実施
安定期・2018年卒業	2017年春実施	2018年春実施

4. 研究成果

(1) 大学4年生時の心理的特徴が、就職結果に及ぼす影響

Web調査会社のモニターである約200名(2016年卒業コーホート)について、大学4年生時の情報と就職1年目の情報を得ることができた。これにより、大学4年生時の心理的特徴が就職結果に及ぼす影響を明らかにした。心理的特徴としては、近年さかんに強調されるコミュニケーション能力を独立変数とし、就職結果については、「大企業・官公庁への就職か否か」を従属変数とした。従属変数を「大企業・官公庁への就職か否か」とすることにより、選抜度(偏差値)の高い大学出身者ほど大企業・官公庁へ就職しやすいという学歴社会論のなかに本研究を位置づけることができる。

使用変数に欠損値のない全国113大学出身の156名を対象とした計量分析から、つぎの2点が明らかになった。企業が求めるようなコミュニケーション能力を統制しても選抜度は就職先の企業規模に影響し、選抜度が重要であるという学歴社会論は頑健といえる。

コミュニケーション能力は、選抜度やクラブ活動の熱心度を統制すると企業規模に影響しているとはいえなくなる。の発見は、企業側が学生のコミュニケーション能力を重視しているとしながら、実際は大学銘柄などの可視的な情報を代理指標(シグナル)に採用を行っていることを示唆する。

以上の研究成果は、吉岡(2018)として査読付き学術雑誌に掲載された。

(2) 心理的特徴の影響の「性別」「大学銘柄」による交互作用効果

心理的特徴の影響に「性別」「大学銘柄」による交互作用効果がないか、つまり特定のジェンダーでまたは特定の選抜度で心理的特徴の影響がみられるということはないかを(1)で用いたデータセットで検証した。結果、そのような交互作用効果はみられなかった。このことも吉岡(2018)で報告している。

(3) 心理的特徴の影響が、「就職活動の後倒し」という制度要因の制限を受けるのか

個人に内在する心理的特徴の影響は、制度の安定期ではなく制度の変動期(不安定期)においてこそより強まるという仮説を検証する予定であった。具体的には制度変動期(不安定期)の2016年卒業コーホートと制度安定期の2018年卒業コーホートについて、心理的特徴の影響を比較することで検証する。しかし仮説が正しければ心理的特徴の影響が顕著であるはずの2016年卒業コーホート(変動期・不安定期のコーホート)でコミュニケー

ション能力の影響はみられないため、コミュニケーション能力についてはこの仮説は支持されないと考えられる。

今後の課題としては、コミュニケーション能力以外の心理的特徴の影響の検討と、コーホートをマージしてケース数を増やしたうえでの分析結果の頑健性の検証が挙げられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 5 件)

吉岡洋介. 2019. 「どのような不満が若者の職業移動を促すのか？」太郎丸博編『周辺の労働に関する短期パネル調査報告書』(京都大学文学部社会学研究室) 22-31. 査読無

<http://hdl.handle.net/2433/240990>

吉岡洋介. 2018. 「大卒就職機会における学校歴仮説とコミュニケーション能力—インターネットパネル調査による計量分析の試み—」『ソシオロジ』 191: 3-20. 査読有

吉岡洋介. 2017. 「千葉県 6 市を対象とした WEB 調査の実施と基礎分析—原発への意識、有機野菜の消費と多変量解析」『地方都市におけるコミュニティ形成・醸成についての調査研究』(人文社会科学プロジェクト報告書) 317: 43-53. 査読無

<https://opac.ll.chiba-u.jp/da/curator/103074/>

吉岡洋介. 2016. 「男性従業員の仕事への不満が離職に及ぼす影響—不満の解消機会に注目して—」『フォーラム現代社会学』 15: 32-45. 査読有

ほか 1 件

〔学会発表〕(計 5 件)

吉岡洋介. 2019. 「どのような不満が若者の職業移動を促すのか？」第 67 回数理社会学会大会.

吉岡洋介. 2017. 「大卒就職機会における学校歴仮説とコミュニケーション能力—インターネットパネル調査による計量分析の試み—」第 68 回関西社会学会大会.

Yoshioka, Yosuke, 2016, “The Effect of Communication Skills on Job Opportunities for Japanese University Students,” the 7th Indonesia Japan Joint Scientific Symposium.

吉岡洋介. 2015. 「パネルデータ分析に見る労働市場の流動化—仕事満足にかかわらず勤め続ける者、離職する者—」第 60 回数理社会学会大会.

ほか 1 件.

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年:

国内外の別:

取得状況(計 0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

<http://socio.l.chiba-u.ac.jp/shoukai/kyouin/yoshioka/>

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名:

ローマ字氏名:

所属研究機関名:

部局名:

職名:

研究者番号(8桁):

(2) 研究協力者

研究協力者氏名:

ローマ字氏名:

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。