

第2章 組織イノベーションと大卒者の初期キャリア

亀野 淳（北海道大学）

1. 本章の課題と問題意識

知識基盤社会の到来により、高度な知識や技術の活用が重要な社会となり、高等教育における人材育成の果たす役割がこれまで以上に重要視されている。また、同時に経済社会のグローバル化の進展に伴い、組織のフラット化や人材活用の戦略化などの動きが国の違いを超えて多くの企業にみられる。こうした中で、日本においては、社会における大学教育に対する評価や有用性が低く、その理由として、大学教育の内容が実社会のニーズと合致していないことがあげられ、これを克服すべく様々な教育改革が実施されている。

しかしながら、大学教育に対する個人の評価や有用性は、現在の仕事や生活に左右されるのは当然であり、したがって、労働市場、雇用慣行や就業している組織の違いにより影響されるのではないかというのが本章の基本的な問題意識である。吉本（2001）は、各国の高等教育の卒業年齢に着目し、日本の知識活用度の低さは卒業年齢の低さによるところが大きいことを実証分析により明らかにしている。また、大森（2008）は、日本における大学教育の低い有用性は労働市場の流動性の低さによるものであるとし、流動的な労働市場の形成の必要性を主張している。本章では、特に、日本の大学教育に対する個人の評価や有用性の低さは、大学教育で獲得した知識や技能を就業している組織の中で十分に活かされていないような処遇がなされているのではないかと、また、組織の様々な外部要因及び内部要因があるのではないかとという問題意識のもと、定量的な国際比較分析を通じて明らかにしたい。そして、この分析を通して、大学教育で獲得した知識や技能の活用度や高等教育の有用性の国ごとの相違は、各国の産業・職業構造、教育から社会への移行システム、労働市場の状況、人材育成システムの特徴に規定されるものか、それとも、こうした国の違いよりも卒業生が就業している組織の様々な要因に規定されるものなのかについて明らかにしたい。

2. 分析方法

本章では、高等教育の有効度や知識・技術の活用度と所属している組織の特性との間に関連があるのかを日欧の卒業生に対するアンケート調査の結果を用いて定量的に分析を行う。

まず、大学教育に対する有用性の評価や知識の活用度について、調査対象国の比較を行い、特に、日本の特徴を明らかにする。次に、高等教育から職業への移行システムや人材育成システムに関連して、大卒者の就業先や職種の国別の差異に着目しながら、知識の活用度や教育の有用性の高低について分析を行う。さらに、卒業生が就業している組織の特

徴や組織における卒業生の責任の大きさに着目し国際比較を行い、そして、こうした組織の特徴が、国の違いを超えて大学教育に対する評価や有用性に大きな影響を与えていることを重回帰分析により明らかにする。

3. 分析結果

3.1 知識・技能の活用度と高等教育の有効度などの国際比較

まず、現在の仕事における知識や技能の活用度（以下「知識活用度」という）、現在の仕事をする上での高等教育の有用度（以下「教育有用度」という）、現在の仕事における知識や技能の要求度（以下「知識要求度」という）を国別に比較を行った（表1）。これによると、知識活用度、教育有用度とも日本は、英国、スペイン、フランスなどとともに低くなっており、北欧諸国やポルトガル、エストニアなどが高くなっている。つまり、国ごとに見ると、知識活用度と教育有用度とも高いグループと低いグループに分かれており、国別にみた場合、これら二つの指標は明確な相関があることがわかる（図1）。また、知識活用

表1 知識活用度、教育有効度、知識要求度の国際比較

	知識活用度	教育有用度	知識要求度
イタリア	3.95 (1.08)	3.28 (1.24)	2.73 (1.17)
スペイン	3.82 (1.15)	3.12 (1.24)	2.67 (1.13)
フランス	3.82 (1.05)	3.17 (1.25)	2.54 (1.03)
オーストリア	4.03 (0.96)	3.47 (1.17)	2.77 (1.11)
ドイツ	3.94 (0.94)	3.28 (1.10)	2.75 (1.03)
オランダ	3.87 (0.93)	3.39 (1.01)	2.78 (1.02)
英国	3.83 (1.12)	3.08 (1.23)	2.66 (1.15)
フィンランド	4.11 (0.91)	3.58 (1.03)	2.89 (0.97)
ノルウェー	4.22 (0.87)	3.87 (1.06)	2.95 (0.98)
チェコ	3.94 (1.01)	3.41 (1.07)	2.48 (1.03)
日本	3.57 (1.26)	3.16 (1.19)	3.76 (1.18)
スイス	4.01 (0.93)	3.53 (1.04)	2.57 (1.01)
ポルトガル	4.39 (0.81)	3.78 (1.07)	3.42 (1.12)
ベルギー	3.91 (0.94)	3.45 (1.05)	2.78 (1.04)
エストニア	4.13 (0.99)	3.49 (1.10)	3.05 (1.04)
合計	3.94 (1.02)	3.39 (1.13)	2.77 (1.11)

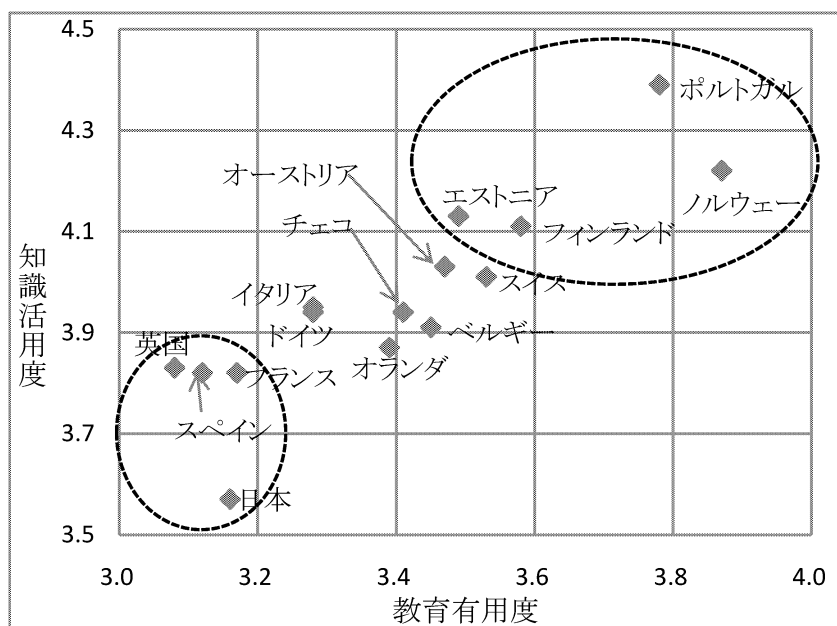
(注)1. ()は標準偏差

2. 知識活用度は「現在の仕事では、自分の持っている知識や技能をどの程度使っていますか」という設問に対して、(とてもよく使っている)=5～(まったく使っていない)=1の平均値

3. 教育有用度は「高等教育の教育課程で学んだことが「現在の仕事を遂行していくうえで」どの程度役立っていますか」という設問に対して、(とても役に立っている)=5～(まったく役に立っていない)=1の平均値

4. 知識要求度は「現在の仕事では、あなたが身につけている知識や技能以上のものをどの程度要求されていますか」という設問に対して、(とても要求されている)=5～(まったく要求されない)=1の平均値

図1 知識活用度、教育有用度の国別状況



度、教育有用度の低い国は国内での回答のばらつきが大きい。さらに、知識要求度をみると、国ごとの差異はあまり大きくないものの、上述した知識活用度や教育有用度の高い北欧諸国、ポルトガル、エストニアなどでは同様に知識要求度も高くなっている。一方、知識活用度や教育有用度の低い英国、スペイン、フランスでは知識要求度も低くなっている。しかしながら、日本はこのパターンから大きくはずれており、知識活用度や教育有用度は低いものの、知識要求度は調査対象国で最も高くなっている。

このような結果をどう解釈すればよいのだろうか。日本の大学教育の内容が現実の仕事内容と合致しておらず、卒業生の仕事を進めていくうえでの能力が低いので、有用性や活用度に対する意識が低く、同時に知識に対する要求度も高いのか、それとも、日本の企業が大卒者の知識や能力を十分に活用していないので、有用性や活用度に対する意識が低くなっているのだろうか。また、日本国内の回答のばらつきはどのような要因によるのかなど明らかにすべき課題は多い。さらに、欧州諸国内でも、英国やスペインなど比較的日本と近い傾向を有する国もあれば北欧諸国のようになりにかなり傾向が異なる国もある。このような違いはどのような要因によるものであろう。これらの点を明らかにするために、以下では卒業生が就業している組織に着目しながら分析を進めることとする。

3.2 卒業生が就業している部門や職種に関する国際比較

大学から職業への移行システムの特徴は国ごとにより大きく異なるが、ここでは、①卒業後約5年後に所属している組織が公共部門か民間部門か、②現在の職種による違い、に着目しながら分析を行う。これらは国ごとの財政・経済システム（大きな政府か小さな政府かなど）、就職後のキャリアパスや企業の人材育成システム、大卒者の就職行動による影

響が大きいと思われる。

まず、部門では、日本、イタリア、スペインなどは公共部門が3割程度であるのに対し、ノルウェー、オランダ、エストニア、英国などは5～6割程度となっている（表2）。また、職種では、日本、スペイン、英国では管理的職業や専門的職業が少なく、準専門的職業や事務的職業が多くなっている¹（表3）。つまり、卒業後約5年後に就業している組織の属性や職種が国により大きく異なっており、日本やスペインなどでは他の欧州諸国に比べると、民間部門（営利）で、準専門的職業や事務的職業に従事している割合が相対的に

表2 公共部門・民間部門別構成比と知識活用度・教育有用度

	構成比		知識活用度		教育有用度	
	公共部門	民間部門 (営利)	公共部門	民間部門 (営利)	公共部門	民間部門 (営利)
イタリア	28.3	58.7	4.14	3.84	3.47	3.20
スペイン	31.7	59.8	4.12	3.64	3.36	3.08
フランス	46.1	45.7	3.91	3.69	3.28	3.14
オーストリア	34.9	53.6	4.12	3.97	3.64	3.51
ドイツ	42.5	50.8	3.99	3.89	3.32	3.33
オランダ	51.6	35.0	3.94	3.72	3.44	3.33
英国	49.0	43.1	3.99	3.66	3.31	2.92
フィンランド	44.2	49.8	4.33	3.90	3.84	3.44
ノルウェー	60.7	30.2	4.31	4.01	4.03	3.59
チェコ	38.7	55.8	4.13	3.82	3.61	3.31
日本	27.1	65.2	3.68	3.52	3.42	3.04
スイス	43.1	47.2	4.15	3.88	3.70	3.45
ポルトガル	40.0	52.5	4.53	4.28	4.07	3.65
ベルギー	32.8	47.8	4.04	3.78	3.59	3.36
エストニア	49.3	45.1	4.23	4.08	3.64	3.33
合計	40.6	50.3	4.11	3.80	3.59	3.29

(注) 1. 部門については、「公共部門」「民間部門（営利）」のほかに、「民間部門（非営利）」「その他」がある。

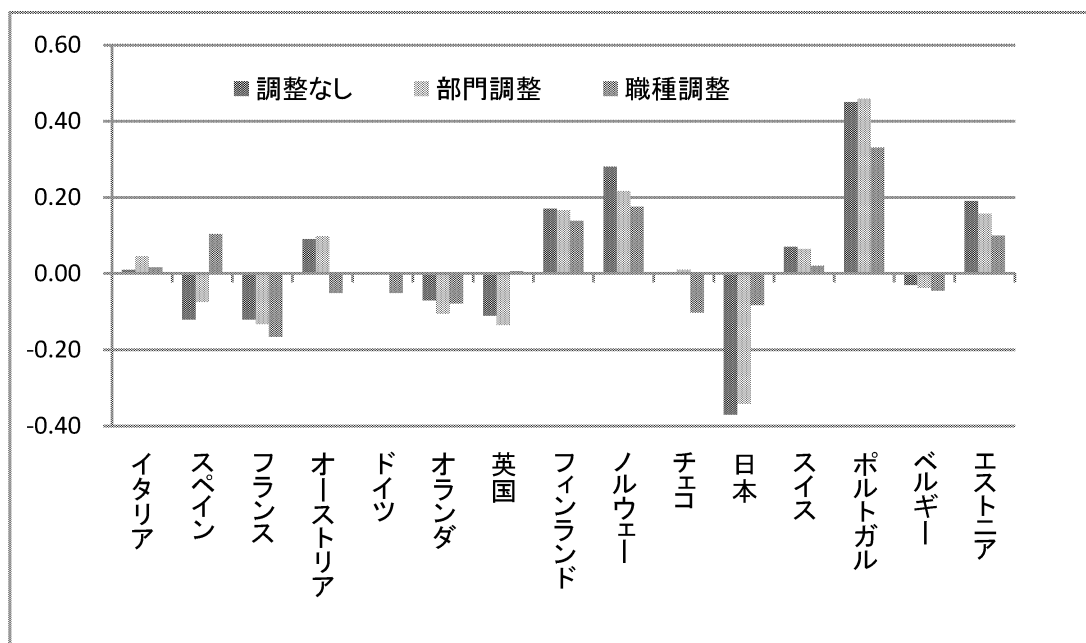
表3 職種別構成比と知識活用度・教育有用度

	構成比(%)				知識活用度				教育有用度			
	管理的 職業	専門的 職業	準専門的 な職業	事務的 職業	管理的 職業	専門的 職業	準専門的 な職業	事務的 職業	管理的 職業	専門的 職業	準専門的 な職業	事務的 職業
イタリア	3.3	67.0	20.7	7.8	3.98	4.07	3.78	3.55	3.29	3.35	3.11	3.21
スペイン	5.8	32.2	37.7	18.0	3.96	4.22	4.06	3.11	3.37	3.53	3.33	2.67
フランス	10.3	67.2	15.8	2.8	3.86	3.96	3.63	2.74	3.34	3.34	3.08	2.50
オーストリア	6.8	86.4	5.5	0.9	4.14	4.06	3.81	2.46	3.36	3.60	3.35	2.08
ドイツ	6.8	78.9	10.5	3.0	3.87	4.00	3.82	3.57	3.17	3.37	3.22	3.20
オランダ	9.0	62.0	21.8	3.7	3.84	3.98	3.74	3.37	3.35	3.47	3.33	3.10
英国	10.8	50.4	22.0	10.9	3.64	4.16	3.87	2.99	2.97	3.41	3.09	2.50
フィンランド	9.1	62.9	21.1	3.4	4.18	4.20	4.06	3.36	3.51	3.71	3.62	3.19
ノルウェー	6.5	75.3	15.6	0.7	4.20	4.29	4.06	3.00	3.72	3.99	3.76	2.13
チェコ	6.2	73.3	19.1	0.5	3.93	4.06	3.59	2.69	3.30	3.49	3.26	3.10
日本	4.5	40.4	12.3	30.4	3.82	3.98	3.79	3.13	3.19	3.53	3.41	2.83
スイス	15.1	63.5	15.6	1.7	3.89	4.07	3.88	3.33	3.42	3.59	3.54	3.05
ポルトガル	6.7	74.8	16.1	1.7	4.13	4.49	4.19	3.30	3.59	3.99	3.55	2.40
ベルギー	10.4	63.0	23.9	1.7	3.77	4.08	3.59	3.14	3.21	3.61	3.29	2.76
エストニア	21.4	62.8	13.5	1.1	4.25	4.20	3.81	3.50	3.52	3.58	3.17	3.00
合計	8.3	63.0	19.4	6.0	3.95	4.10	3.84	3.18	3.36	3.55	3.34	2.82

(注) 職種については、上記の4職種以外に、「サービスや販売の職業」「その他の職業」がある。

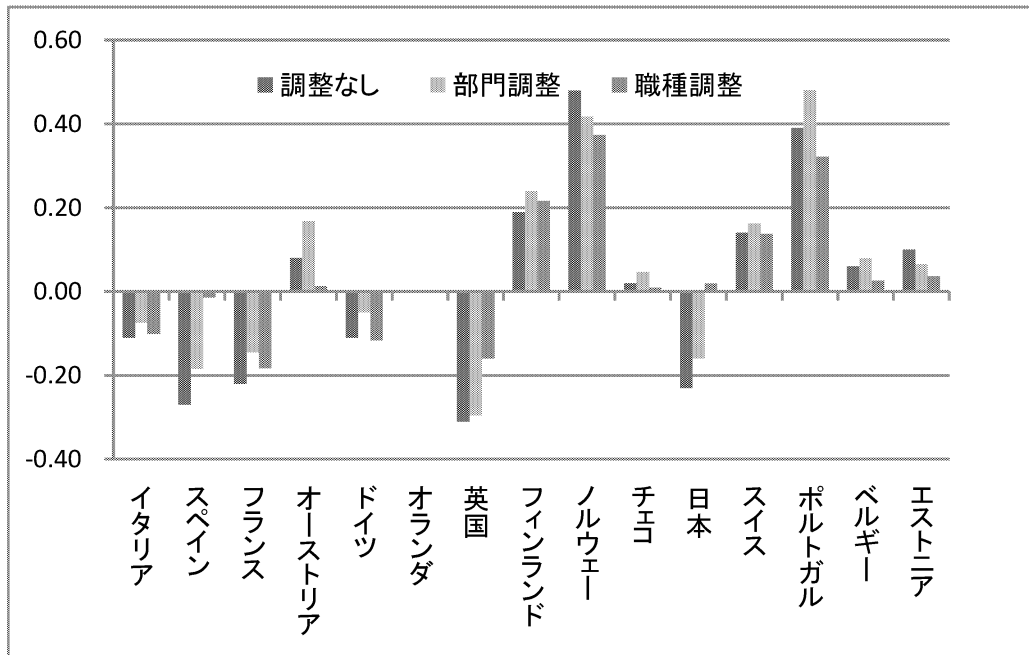
高いことがわかる²。そこで、知識活用度や教育有用度をこれらの属性や職種ごとにみると、民間部門（営利）、事務的職業において全体の平均でみても国別でみても公共部門や専門的な職業、管理的職業と比較すると低くなっている。これは、管理的職業は高度な意思決定やグループのマネジメントなど幅広い総合力が必要であり、また、専門的職業は、高度な専門的知識や技能の習得が不可欠であることから知識活用度や教育有用度は高いと想定される。つまり、日本やスペインは知識活用度の低い属性に多くの卒業生が従事しており、結果として国全体の知識活用度や教育有用度を低くしている可能性がある。この点を確認するため、それぞれの属性の構成比を調査対象国平均で固定し、知識活用度や教育有用度を算出すると、部門による影響はあまり大きくないものの、職種構成による影響は大きく、日本の知識活用度や教育有用度の低さは際立って大きいわけではなくなる。また、日本同様に知識活用度や教育有用度の低かった英国やスペインも職種構成を調整すると、これら指標は、ほぼ調査対象国平均並みになる（図2、図3）。つまり、知識活用度や教育有用度の低い日本、英国、スペインなどでは卒業後5年程度では、事務的職業や準専門的な職業に従事している割合が他の諸国よりも高く、この職種構成の影響が非常に大きいことが明らかになった。ただし、知識活用度の高かった北欧諸国、エストニア、ポルトガルでは若干その高さは低減するもののそれでも平均を大きく上回っており、職種構成以外の要因も大きいものと推測される。

図2 部門及び職種の構成比を調整した知識活用度



- (注) 1. 数値は調査対象者の平均 (3.94) と国別の平均値の差
 2. 部門調整は、各国の部門別の知識活用度を各部門の構成比 (調査対象国平均) で加重平均したもの
 3. 職種調整は、各国の職種別の知識活用度を各職種の構成比 (調査対象国平均) で加重平均したもの

図3 部門及び職種の構成比を調整した教育有用度



- (注) 1. 数値は全調査対象者の平均 (3.39) と国別の平均値の差
 2. 部門調整は、各国の部門別の教育有用度を各部門の構成比（調査対象国で加重平均したもの）
 3. 職種調整は、各国の職種別の教育有用度を各職種の構成比（調査対象国で加重平均したもの）

表4 準専門的な職業、事務的職業の責任要因(平均値)

	組織内責務要因		組織内自律要因	
	準専門的な職業	事務的職業	準専門的な職業	事務的職業
イタリア	2.41	2.39	3.83	3.65
スペイン	2.59	1.92	4.08	3.40
フランス	2.02	1.66	3.68	2.80
オーストリア	2.51	1.54	4.15	2.46
ドイツ	2.26	1.93	4.37	3.97
オランダ	2.53	2.13	4.16	3.87
英国	2.15	1.74	4.11	3.78
フィンランド	2.19	1.59	4.08	3.58
ノルウェー	1.97	1.93	3.88	4.13
チェコ	2.34	1.62	4.06	3.31
日本	2.64	2.67	4.08	4.02
スイス	2.07	1.80	3.99	3.28
ポルトガル	2.77	2.05	4.09	3.55
ベルギー	2.54	1.83	4.08	3.74
エストニア	2.50	2.30	4.00	4.05
合計	2.37	2.17	4.04	3.68

- (注) 組織内責務要因及び組織内自律要因は、それぞれの項目について、
 (とても責任がある) =5～ (まったく責任がない) =1の平均値

では、日本の大卒者が卒業後5年程度で多く従事している事務的職業や準専門的な職業は、他の欧州諸国と同一と考えてよいのだろうか。この点を考察するため、3.3で詳述する責任要因について国別・職種別にみると（表4）、日本は特に事務的職業では、組織内責務要因、組織内自律要因とも他の諸国よりもかなり高くなっており、事務的な職業といえどもある程度責任ある仕事が任させており、この点は事務的職業として同一に論じることができないであろう。

3.3 現在所属している組織等に関する国際比較

次に、卒業生が所属している組織の特性や組織内での責任の大きさについて国際比較を行う。具体的には、①組織が置かれている経営環境（以下「市場要因」という）、②組織の人事制度や風土（以下「組織内要因」という）、③組織内における卒業生の責任の大きさ（以下「責任要因」という）について分析を行う（表5）。これらを、組織を中心に考えればそれぞれ外部的な要因、組織自体の要因、組織内部の個人に関わる要因と言い換えることもできる。

表5 市場要因、組織内要因、責任要因の国別平均

	市場要因		組織内要因		組織内責務要因		組織内自律要因	
	市場競争の厳しさ	市場の不安定度	イノベーション	管理職任命	組織の目標設定	組織の戦略の決定	自分の仕事の目標設定	自分の仕事の進め方
イタリア	3.36 (1.84)	2.45 (1.55)	3.24 (1.15)	2.43 (1.39)	2.48 (1.46)	2.60 (1.46)	3.72 (1.23)	4.03 (1.09)
スペイン	3.18 (1.87)	2.11 (1.43)	3.01 (1.22)	2.21 (1.30)	2.36 (1.38)	2.59 (1.37)	3.68 (1.28)	4.17 (1.01)
フランス	2.45 (1.93)	1.76 (1.67)	3.06 (1.10)	2.26 (1.30)	2.01 (1.26)	2.26 (1.31)	3.67 (1.21)	4.04 (1.08)
オーストリア	3.46 (1.76)	2.08 (1.36)	3.53 (1.09)	2.36 (1.23)	2.58 (1.42)	2.69 (1.36)	4.32 (0.94)	4.35 (0.91)
ドイツ	3.30 (1.79)	2.18 (1.52)	3.25 (1.19)	2.49 (1.26)	2.29 (1.40)	2.51 (1.37)	4.21 (0.99)	4.49 (0.78)
オランダ	2.92 (1.75)	2.36 (1.57)	3.14 (1.14)	2.53 (1.13)	2.59 (1.27)	2.64 (1.21)	4.14 (0.88)	4.35 (0.78)
英国	3.08 (1.87)	1.89 (1.52)	3.25 (1.17)	2.45 (1.15)	2.11 (1.28)	2.31 (1.29)	4.08 (1.00)	4.12 (1.02)
フィンランド	2.95 (1.82)	1.94 (1.47)	3.51 (1.14)	2.52 (1.14)	2.55 (1.31)	2.29 (1.25)	4.16 (0.91)	4.39 (0.81)
ノルウェー	2.56 (1.88)	1.63 (1.43)	3.23 (1.11)	2.49 (1.15)	2.22 (1.32)	2.20 (1.28)	4.05 (1.03)	4.18 (0.89)
チェコ	3.90 (1.09)	1.71 (1.35)	3.43 (1.08)	2.08 (1.14)	2.51 (1.41)	2.58 (1.35)	4.06 (1.12)	4.33 (0.89)
日本	3.20 (1.84)	2.35 (1.49)	3.00 (1.21)	2.08 (0.94)	2.74 (1.28)	2.82 (1.24)	4.08 (1.01)	4.17 (0.97)
スイス	3.30 (1.78)	2.76 (1.74)	3.48 (1.11)	2.73 (1.28)	2.09 (1.27)	2.25 (1.27)	4.02 (1.03)	4.01 (1.01)
ポルトガル	3.36 (1.76)	2.35 (1.57)	3.05 (1.10)	2.08 (1.31)	2.80 (1.35)	3.09 (1.34)	4.15 (0.97)	4.43 (0.76)
ベルギー	3.10 (1.73)	2.07 (1.58)	3.16 (1.13)	2.34 (1.20)	2.62 (1.32)	2.67 (1.24)	4.10 (0.94)	4.42 (0.78)
エストニア	2.94 (1.85)	1.89 (1.49)	3.41 (1.14)	2.17 (1.11)	2.86 (1.37)	2.79 (1.32)	4.32 (0.90)	4.44 (0.84)
合計	3.22 (1.77)	2.12 (1.55)	3.27 (1.15)	2.37 (1.22)	2.42 (1.36)	2.52 (1.33)	4.02 (1.08)	4.23 (0.94)

(注) 1. () 内は標準偏差

- 「市場競争の厳しさ」は「現在所属している組織では、市場競争はどのくらい激しいですか」という設問に対して、(とても厳しい) =5～(まったく厳しくない) =1の平均値
- 「市場の不安定度」は「現在所属している組織では、市場の需要はどの程度安定していますか」という設問に対して、(とても不安定) =5～(とても安定) =1の平均値
- 「イノベーション」は「現在所属している組織は、イノベーション(革新)や新しい知識・方法などを取り入れる方ですか」という設問に対して(とても先進的) =5～(とても後進的) =1の平均値(表5の平均値とは逆数値化)
- 「管理職任命」は「現在所属している組織では、通常、管理職の任命について、内部昇進と外部登用の相対的割合はどのようになっていますか」という設問に対して(すべて外部登用による) =5～(すべて内部登用による) =1の平均値
- 組織内責務要因及び組織内自律要因は、それぞれの項目について、(とても責任がある) =5～(まったく責任がない) =1の平均値

(1) 市場要因

市場要因として、①市場競争の厳しさ、②市場の需要の不安定度の2つの指標をみると、いずれの指標とも、日本はほぼ平均的な水準であるといえる。欧州諸国をみても、イタリアが両指標と表5 ノルウェーが逆に低いなどの特徴がみられるが、国別にみた場合は大きな差はみられない³。これはグローバル経済化が進展する中で、こうした市場要因は国ごとに大きく差が生じる要素が少なくなっているといえる。

(2) 組織内要因

組織内要因として、①イノベーションを取り入れる風土、②管理職の選定方法の2つの指標をみると、日本は、イノベーションを取り入れる風土は調査対象国の中で最も低くなっており、イノベーションを取り入れることについては後進的であるといえる。ただし、国内の回答のばらつきは比較的大きく、この傾向はスペインも同様である。また、管理職の選定方法については、日本は、調査対象国の中で最も内部昇進が多くなっており、同時に回答のばらつきは最も小さい。これは崩れてきたといわれている日本的な雇用慣行の変化は、日本国内においては時系列的にみれば当てはまるかもしれないが、日本の大卒者が多く勤務している規模の大きな企業⁴においては、国際的にみれば相対的に長期雇用、内部昇進が依然として主流といえる。

(3) 責任要因

責任要因として、①組織としての目標の設定についての責任、②組織としての戦略の決定についての責任、③自分の仕事の目標の設定についての責任、④自分の仕事の進め方の決定についての責任の4つの指標をみる。そして、①及び②を「組織内責務要因」とし、また、③及び④を「組織内自律要因」とし、分析を進めることとする。

まず、組織内責務要因をみると、日本はポルトガルやエストニア⁵に次いで高い水準になっており、組織内で責任ある仕事を担っていることがわかる。これは、3.2 でみたように、日本は管理的職業や専門的職業が少なく事務的職業が多いという職種別の構成比であったが、組織の中で重要な役割を果たしていないというわけでは必ずしもない。一方、組織内自律要因は、調査国中平均的な数値であり、特に、組織内での自律度が高いとはいえないが、日本も含めほとんどの国で組織内自律要因の二つの指標は平均で4を超えており、卒業後5年程度経過すれば組織の中で自らの仕事の目標設定⁶や進め方について責任を負っているといえる。

3.4 卒業生の高等教育の評価と現在所属している組織との関係について

3.4.1 分析手法

ここでは、3.1 でみた知識活用度や教育有用度が、国の違いを超えて3.2 以下でみた卒業生が在籍している組織の特性によって影響を受けているのかを重回帰分析により検討する。

まず、従属変数は、3.1 でみた知識活用度と教育有用度とする。また、独立変数は、3.2 で紹介した組織要因（①市場要因、②組織内要因、③責任要因）を加工した変数とともに、属性に係る要因（以下「属性要因」という）、教育に係る要因（以下「教育要因」という）

を加えることとする。具体的には、属性要因は、年齢、性別、職種である。また、教育要因は、卒業生個人がうけた高等教育が職業志向的な教育課程であったか、学術的教育課程であったかを変数とした。これらの変数の想定される影響は次のとおりである。年齢については、年齢が高いほどより重要なポストやより高度な専門職に就くことから教育有用度や知識活用が高まると想定される。また、教育要因については、職業志向的な教育課程であると強く認識している場合は、教育と職業の関係がより密接であることから教育有用度や知識活用度は高いと想定される。一方、学術的に高い教育課程であると強く認識している場合は、教育と職業の直接的な関係が希薄であるため、これらの指標は低いと想定される。

組織要因では、まず、市場要因については、市場の環境が厳しく、不安定なほどより競争的な環境であると想定されるのでより高度で専門的な能力が必要とされることから、教育有用度や知識活用度は高いと想定される。また、組織内要因については、組織がイノベーションを積極的に取り入れる風土や管理職の外部登用が多いほど、知識や技能を高く評価し、同時に、労働市場における外部性が強いことからこれらの指標は高いと想定される。さらに、責任要因については、組織内で責任が大きいほど、より高度で総合的な判断力や業務のマネジメント力等が必要となることから、これらの指標は高いと想定される。

3.4.2 分析結果

まず、全調査国のモデル（モデル①～④）をみると（表6、表7）、組織要因では、知識活用度のみ、市場競争が厳しい組織やイノベーションを導入する風土については有意にプラスの影響がある。イノベーションを導入する風土については、日本の知識活用度を相対的に低くしている要因の一つであると考えられる。責任要因は、すべて有意にプラスの影響がみられ、特に、組織内自律要因でその傾向が強くなっている。つまり、組織内において、自ら仕事をマネジメントする傾向が強い者ほど教育の有用性や知識の活用度が高いといえる。この点は、国別の推計においても同様の結論が得られた。職種については、3つの職種ダミーとも有意にプラスとなっているが、特に、専門職の影響が最も大きい。つまり、より高度、専門的な能力が必要とされる職業に就いている者ほど教育の有用性が高く、知識をより活用していることがわかる。日本ダミーも、ほぼ有意にマイナスとなっており、上記の変数の影響を考慮してもなお日本は知識活用度や教育有用度を下げる何らかの要因があるといえる。属性要因では、男性よりも女性の方が、また、年齢が高い方が知識活用度や教育有用度を高める効果がある⁷。教育要因は、職業志向教育課程、学術的教育課程とも有意にプラスの影響がある。つまり、教育内容が職業志向であれ、学術的志向であれ知識活用度や教育有用度にはプラスであるといえる⁸が、いずれのモデルにおいても職業志向的教育課程の方が影響は大きくなっている。次に、職種に係る変数の有無の影響をみると、職種の変数を除くことにより日本ダミーの効果がより大きくなっている。また、日本ダミーの有無の影響をみると、年齢や職種の変数に影響がみられる。したがって、日本の知識活用度や教育有用度の低さは職種構成や卒業生の年齢の低さと関係があることがわかる。

表 6 知識活用度についての重回帰分析結果

	全対象国				日本のみ	
	①	②	③	④	⑤	⑥
定数項	***	***	***	***	*	
性別	-0.026 ***	-0.028 ***	-0.006	-0.008	-0.089 ***	-0.053 *
年齢	0.021 **	0.025 ***	0.022 **	0.034 ***	0.014	0.034
管理職	0.140 ***	0.153 ***			0.087 ***	
専門職	0.306 ***	0.324 ***			0.259 ***	
準専門職	0.178 ***	0.193 ***			0.135 ***	
公共部門	0.116 ***	0.118 ***	0.131 ***	0.137 ***	0.050	0.054
職業志向的教育課程	0.117 ***	0.119 ***	0.127 ***	0.135 ***	0.117 ***	0.146 ***
学術的教育課程	0.086 ***	0.086 ***	0.100 ***	0.099 ***	0.045	0.061 *
市場競争の厳しさ	0.024 **	0.025 ***	0.020 **	0.023 **	0.019	0.017
市場の不安程度	-0.014 *	-0.015 *	-0.012	-0.013	-0.012	-0.005
イノベーション	0.048 ***	0.050 ***	0.057 ***	0.065 ***	0.046	0.059 *
管理職任命	-0.016 *	-0.015 *	-0.016 *	-0.011	0.009	0.015
組織内責務要因	0.062 ***	0.058 ***	0.052 ***	0.043 ***	0.111 ***	0.090 **
組織内自律要因	0.182 ***	0.181 ***	0.211 ***	0.211 ***	0.163 ***	0.190 ***
日本ダミー	-0.035 ***		-0.084 ***			
n	18455	18455	18995	19007	1369	1436
自由度修正済み決定係数	0.162	0.161	0.131	0.124	0.162	0.102
F値	237.98	253.08	239.36	246.04	19.92	15.88
F値による有意水準	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

- (注) 1. 数値は標準化係数 β 。
 2. ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$
 3. 独立変数は以下のとおり
 性別：男性=1、女性=0
 管理職：管理職=1、管理職以外=0
 専門職：専門職=1、専門職以外=0
 準専門職：準専門職=1、準専門職以外=0
 公共部門：公共部門=1、公共部門以外=0
 職業志向的教育課程：「卒業した大学の学部・学科（課程・コース）の教育内容が職業志向的な教育内容であった」という設問に対し、（とても当てはまる）=5～（まったくあてはまらない）=1
 学術的教育課程：「卒業した大学の学部・学科（課程・コース）の教育内容が学術的に評価の高い教育内容」という設問に対し、（とても当てはまる）=5～（まったくあてはまらない）=1
 日本ダミー：日本=1、日本以外=0

次に、日本国内のばらつきが大きいことを明らかにするために日本のサンプルのみで分析を行った（モデル⑤～⑥）。教育要因は、教育有用度については、職業志向的教育課程、学術的教育課程ともプラスの影響がみられるが、知識活用度については、職業志向的教育課程は有意にプラスであるが、学術的教育課程の影響はあまりみられない。つまり、日本国内においては学術志向的な教育を受けた卒業生は知識活用度には影響を与えていないという分析結果となっている。組織要因では、市場要因、組織内要因ともほとんど有意な影響はみられなかったが、責任要因は有意にプラスの影響がみられた。職種要因では、いずれの職種もほぼ有意に正の影響がみられた。年齢はあまり有意な影響がみられなかったが、これは、日本国内においては卒業生の年齢差がほとんどないことによるものであろう。このように、組織内で責任が大きな役割を担い、自律して仕事を行っている者や専門的な職

業に従事している者の方が知識活用度や教育有用度は高くなっており、大学の教育内容だけではなく、卒業後の組織や職種によって大きく異なることが明らかになった。

表 7 教育有用度についての重回帰分析結果

	全対象国				日本のみ	
	①	②	③	④	⑤	⑥
定数項	***	***	***	***	*	
性別	-0.026 ***	-0.027 ***	-0.015 *	-0.016 *	-0.063 *	-0.047
年齢	0.037 ***	0.038 ***	0.040 ***	0.045 ***	0.030	0.051 *
管理職	0.077 ***	0.080 ***			0.019	
専門職	0.201 ***	0.205 ***			0.210 ***	
準専門職	0.117 ***	0.120 ***			0.093 ***	
公共部門	0.078 ***	0.078 ***	0.091 ***	0.094 ***	0.054	0.062 *
職業志向的教育課程	0.223 ***	0.224 ***	0.229 ***	0.233 ***	0.177 ***	0.202 ***
学術的教育課程	0.143 ***	0.143 ***	0.150 ***	0.150 ***	0.164 ***	0.170 ***
市場競争の厳しさ	-0.011	-0.011	-0.014	-0.012	-0.062 *	-0.067 *
市場の不安程度	-0.004	-0.004	-0.001	-0.002	0.007	0.019
イノベーション	-0.003	-0.002	0.005	0.009	0.011	0.013
管理職任命	0.006	0.006	0.007	0.009	-0.029	-0.021
組織内責務要因	0.034 ***	0.033 ***	0.023 **	0.019 *	0.092 ***	0.074 **
組織内自律要因	0.100 ***	0.100 ***	0.117 ***	0.117 ***	0.069 *	0.093 ***
日本ダミー	-0.008		-0.041 ***			
n	18455	18455	18995	19007	1369	1436
自由度修正済み決定係数	0.162	0.161	0.131	0.124	0.162	0.102
F値	237.975	253.08	239.36	246.04	19.92	15.88
F値による有意水準	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

(注) 表3-2-6と同じ

5. おわりにー今後の課題

今回の分析においては、日本の知識活用度や教育有用度が低い要因として卒業後5年程度では、知識活用度の低い事務的職業に従事している割合が相対的に高く、逆に、知識活用度の高い専門的職業の割合が低いことがあげられる。また、市場環境、イノベーションを取り入れる風土、組織内の責任や自律度など卒業生が属している組織が知識活用などに大きな影響を及ぼしていることが国の枠組みを超えて共通的にみられた。今後、日本が知識基盤社会の中で知識活用度を高めるためにはイノベーションを先進的に取り入れる組織の改革が不可欠である。では、イノベーションを先進的に取り入れ、個人の責任や自律度の高い組織というのはどのような組織であるのか、また、イノベーションや組織内の責任と知識活用などがどのように結び付いているのかは明らかではなく、今後、組織の特性に着目したより詳細な定量的な分析やインタビュー調査など定性的な分析が不可欠である。

また、タイヒラー (2006, p.161) が「専門職志向アプローチと会社に忠実で柔軟性のある社員という伝統的アプローチを新たな観点から統合することが焦眉の急になっている」というようにグローバル経済化が進む中で世界国中のあらゆる産業、規模の組織が同じ方向に向かい収斂していくのか、あるいは、産業特性などに応じて一部の

組織が収斂し結果として国別の平均的な姿が近似するが、その一方で、それぞれの国内では多様な組織で働く労働者が混在していくのか、という点についても今後の課題といえよう。さらに、もし后者であるのなら、それぞれの国内において多様な組織で働く労働者を育成するための高等教育の多様性をどのように確保していくのかも重要な課題となろう。

【注】

- 1 英国の高等教育から職業への移行システムの特徴については、労働政策研究・研修機構（2005）などに詳しい。
- 2 小池（2005）では、日本の大卒ホワイトカラーの人材開発の特徴として「遅い選抜」をあげている。こうした選抜方式では、大卒ホワイトカラーとはいえ、卒業後5年程度では、管理職に選抜される者は相対的に少ないと推測される。
- 3 質問票では、市場要因の二つの指標に関して、「非該当」という選択肢があり、所属している組織が公共部門である卒業生は「非該当」と回答しているケースが多数ある。以下では、非該当を欠損値として処理し、分析を進めているが、この点に関しては留意が必要である。
- 4 今回のアンケート調査によると、1,000人以上の組織に属している割合は、日本が42.5%で、フランス（52.7%）、英国（45.8%）に次いで高くなっている。
- 5 エストニアについては、1991年の旧ソ連からの独立以降急速な経済発展を遂げているが、企業の労働力需要は、旧ソ連時代の教育を受けた中高年層ではなく、英語の能力を有する若年大卒者に集中している。これらの若年大卒者は、卒業後すぐに企業の管理職や専門職として採用されることが一般的であり、企業内における責任や役割も大きいものと推測される。この点に関しては亀野（2007）に詳しい。
- 6 近年、日本においても大企業を中心に目標管理制度（Management by Objectives; MBO）が広く採用されており、その影響もあると思われる。
- 7 この点は吉本（2001）の結果と同様の結論が得られた。
- 8 この点に関しては、吉本（2003）において日本とオランダの分析結果から同様の結論を得ている。

【参考文献】

- 亀野淳（2007）「エストニアの経済発展・人材育成における高等教育機関の役割－エストニアにおけるインタビュー調査を事例として－」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第102号，1-13頁。
- 小池和男（2005）『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社。
- 大森不二雄（2008）「学歴社会の再構築と人材の流動化－再チャレンジ可能な知識社会への見取り図」『Journal of Quality of Education』Vol.1。
- 労働政策研究・研修機構（2005）「高等教育と人材育成の日英比較－企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係」『労働政策研究報告書 No.38』。

タイヒラー, ウルリッヒ (2006) 馬越徹・吉川裕美子監訳『ヨーロッパの高等教育改革』
玉川大学出版部。

吉本圭一 (2001) 「大学教育と職業への移行－日欧比較調査研究より－」『高等教育研究』
第4集, 113-134頁。

吉本圭一・山田裕司 (2003) 「大学教育の職業生活への関連性－選抜効果・教育効果・キ
ャリア効果」日本労働研究機構『高等教育と職業に関する日蘭比較－高等教育卒業
者調査の再分析－』。