

新規大卒労働市場における キャリア教育の効果

平尾 智隆

(摂南大学教授)

本研究の目的は、大学において推進されているキャリア教育が大学生の初職（内定）獲得に影響を与えているのか否かを検証し、今後の研究のために若年労働市場におけるキャリア教育の効果とは何かを議論することにある。高等教育におけるキャリア教育は、バブル経済の崩壊後に大きく進展した。当時、氷河期と称された新規大卒労働市場の状況からすれば、キャリア教育は、少ない労働需要に対して労働供給の質的適応を企図した教育政策・実践として始まったと解される。しかし、研究者の研究射程の狭さと研究デザインの困難さから、学生時代に受けたキャリア教育が卒業後のキャリア形成、特に賃金や経済的地位といった労働市場アウトカムに効果を持っているかどうかは、実は十分に明らかになっていない。本研究もこの呪縛から逃れられていないが、キャリア教育の取得単位数が就職活動時の内定獲得に効果を持つのかどうかを検証した。分析の結果は、「効果持たない」というショッキングなものであった。その上で、本研究では、今後この種の研究を進めていく際に考えなければならない事柄として、①キャリア教育の内容や量を計測可能な尺度に落とし込んでいく作業、②キャリア教育の効果について研究射程を伸ばし、卒業後の労働市場アウトカムにまで広げること、③キャリア教育の直接的な労働市場効果のみではなく、何らかのスキルを介した媒介効果の測定を視野に入れることの3点を提示した。

目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 実証分析
- IV 結論と議論

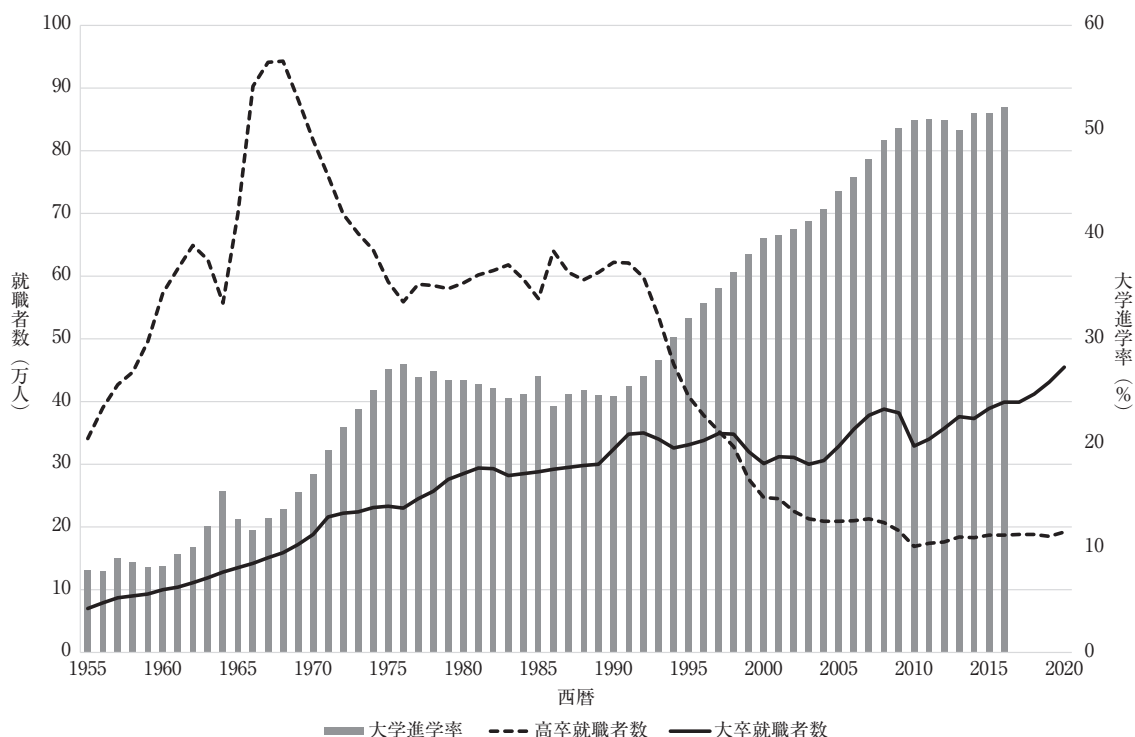
I はじめに

1 考察の範囲

本研究では、大学において推進されているキャリア教育が大学生の初職（内定）獲得に影響を与えているのか否かを検証し、今後のキャリア教育研究のあり方を特に効果測定の観点から考察する。

この課題を達成するために、まずいくつかの整理と確認をしておきたい。当初、編集委員会からは「キャリア教育を中心とした学校での学びが若年労働市場においてどう評価されているか」議論してほしいという依頼を受けたが、筆者は初等・中等教育におけるキャリア教育について知見を持ち合わせておらず、考察の範囲を大学におけるキャリア教育に限定させてもらうことになった。しかし、考察の範囲を絞る理由は、このような消極的な理由だけでなく、4年制大学への進学率が50%を超えていること、新規学卒労働市場には高卒よりも大卒の方が多いことなど、高学歴社会の進展という現在の社会状況によって積極的に位置づけられるだろう（図1）¹⁾。日本の高等教育がユニバーサル・アクセス段階に到達し²⁾、大学教育

図1 新卒就職者数と大学進学率



出所：文部科学省『学校基本調査』各年版。

が多くの若者にとって青年期に受ける最後の教育となる中で、労働市場に参入する直前のキャリア教育とその効果は、政策的にも教育実践的にも検証される必要がある。

次に、若年労働市場の中でも、特に新規大卒労働市場における内定獲得に議論の範囲を絞るのは、筆者がキャリア教育の受講と若年労働市場におけるアウトカムを同時に収集しているデータを持ち合わせていないことによる。上記同様、消極的な理由となってしまうが、一方で間断のない学校から職業への移行が支配的なわが国では、新規学卒労働市場において条件のよい初職を獲得できるか否かは、その後のキャリア形成において重要な意味を持つ。太田ほか (2007), Kondo (2007), Genda, Kondo and Ohta (2010), Hamaaki et al. (2013), 稲垣・小塩 (2013) などが指摘する通り、新規学卒労働市場での結果は、その後の労働市場アウトカムに大きく影響することがわかっている。その意味で、新規大卒労働市場は大多数の大学生が人生において初めて本格的な求職活動を行う場であり、キャリア教育が大学生の内定獲得に

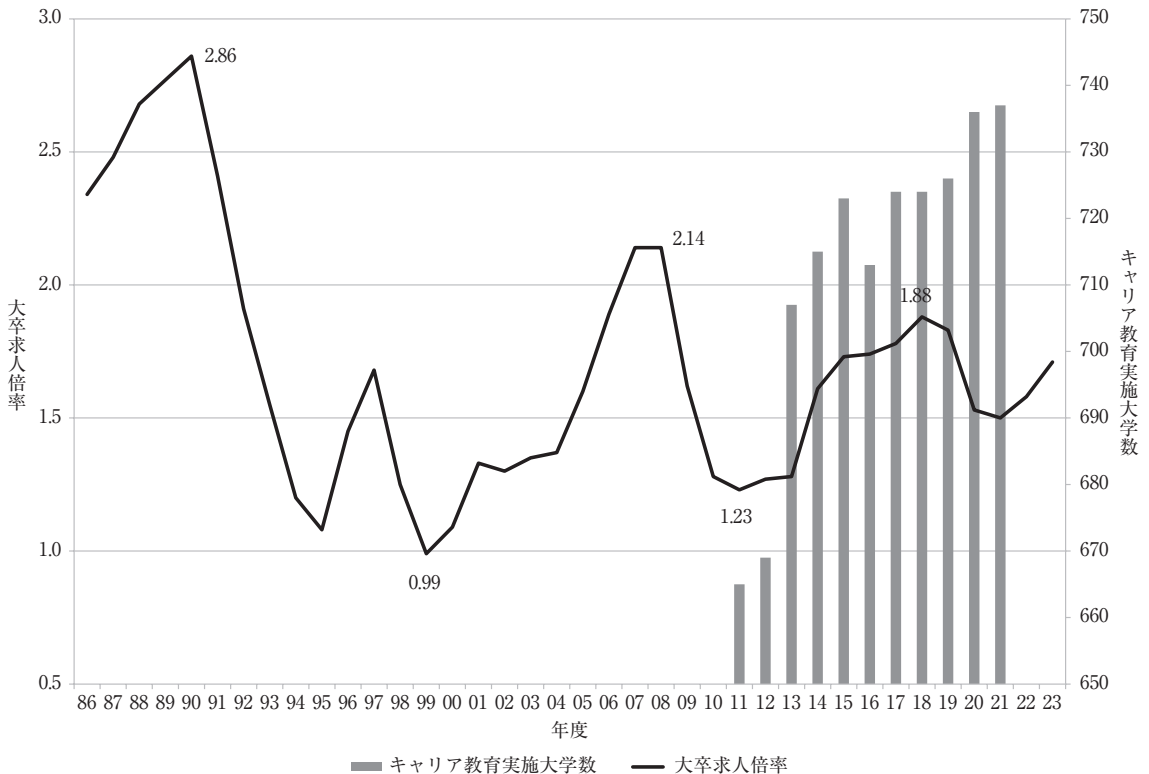
いかなる影響を与えているのかを検討することは重要な研究課題となるだろう。

新規学卒労働市場が強固に確立している日本では、若年労働市場という言葉が指し示す範囲は明確ではない。論者によって、狭い場合だと新規学卒労働市場（企業への就職）と同義であり、広い場合だと若者と定義される人々のジョブ・マッチングに関わる事柄を指す。概念的に前者は後者に含まれ、後者には就職だけでなくさまざまな労働市場に関する問題が含まれる。若年労働市場とは何かという問いに答えることは本研究の課題を超えているのでこれ以上深入りしないが、本研究では新規大卒労働市場という若年労働市場の一部に焦点を当てることになる。

2 キャリア教育の進展

日本の高等教育においてキャリア教育が進展した大きな契機は、1990年代初頭のバブル経済崩壊である。バブル経済崩壊までの新規大卒労働市場の需給状況が良好であったと理解すれば、バブル経済崩壊以後のそれは未曾有の氷河期と評され

図2 大卒求人倍率とキャリア教育の実施大学数



出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」各年版。文部科学省「大学における教育内容等の改革状況について」各年版。

るほど大きな社会問題となった。図2はリクルートワークス研究所が毎年4月頃に公表している大卒求人倍率の推移を示したものであるが、バブル経済崩壊直前の1990年には2.86倍と、過去40年では最高の値を記録している。しかし、バブル経済崩壊とともに大卒求人倍率は急降下し、若干の回復を見た時期があったものの、2000年には0.99倍にまで落ち込んだ。この数値は新規大卒労働市場において完璧にマッチングが行われたとしても就職できない大学生がいることを意味している。なお、その直前の若干の回復を見た時期も、就職協定が廃止され、北海道拓殖銀行と山一証券が経営破綻し、アジア通貨危機がおこるなど社会的に混乱を極めた時期で、これらの出来事は大学生の就職活動にも影響し、大学関係者や大学生は就職状況が回復しているとは実感できていなかった。

上述の通り、バブル経済崩壊から2000年代初頭まで大学生の就職は氷河期と称されるほど厳しかった³⁾。同時に、フリーター、ニート、七五三

現象など若者労働に関するネガティブな現象が社会問題になったが、これらへの教育政策的対応として登場したのがキャリア教育である⁴⁾。大卒者を含む若者の就職は、基本的には労働需要の問題であり、その解決にはマクロ経済の回復が欠かせないと当時多くの経済学者が主張していた（例えば玄田 2001；橋木 2004）。その意味では、キャリア教育は少ない労働需要に対して労働供給の質的適応を企図した教育政策・実践として始まったと言えることができる。

児美川（2020, 2023）の整理によれば、各大学は2000年頃から就職活動支援をキャリア支援へと移行させ、2006年頃からは文部科学省の補助金政策に誘導されるかたちでキャリア教育科目を設置していった⁵⁾。また、2011年には大学設置基準の改正が行われ、大学は「学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう」（大学設置基準第7条第5項）に体制を整えなければならない

なった。多くの大学はこれをキャリア教育の導入と理解し、キャリア教育を正課教育の中に位置づけていった。図2には「学部段階において（キャリア教育を）教育課程内で実施している大学数」をあわせて記載しているが、その数は経年とともに増加していることがわかる。図2を確認すると2000年代中頃に求人倍率は一時回復するが、リーマン・ショックによって再び悪化していることがわかる。そのため、バブル経済崩壊以後、大学生の就職活動は20年超の期間、厳しいものと解されてきた。そして、外部の人材ビジネスの力を借りながら就職ガイダンス・セミナーとして提供されたパッケージを単位化するという一方でキャリア教育の整備が行われてきた（児美川2023；白井2023）。

その後、さまざまなキャリア教育の実践が各大学においてなされてきたが、キャリアという言葉と「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」の多義性から、日本の高等教育界や学界において、現状でキャリア教育の定義や範囲が明確に定まっているわけではない。教養教育、専門教育、初年次教育、正課外教育と大学内のあらゆる教育がキャリア教育たり得るが、児美川（2017）はキャリア教育科目を「大学の正規の教育課程のうちに組み込まれ、単位化された、学生のキャリア形成支援のための科目」と説明している。極論すれば、何をキャリア教育とするかは各大学の教育課程次第ということになるが、本研究ではキャリア教育を何らかのかたちで数量的に捉える必要があるので、差し当たり「各大学においてキャリア教育科目として単位化されている授業」をキャリア教育として取り扱う。

ここまでの議論をふまえれば、キャリア教育は「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」を育成できているのか、その能力やキャリア教育それ自体が個人の労働市場アウトカムに寄与しているのか、という疑問が当然ながらわいてくる。本研究では、若年労働市場におけるキャリア教育の効果について、実証分析の結果をもとに議論を深めていきたいと考えている。

II 先行研究

次に、キャリア教育の労働市場アウトカムに対する効果に関して先行研究を概観し、研究の蓄積と到達点を確認しておこうと思うが、結論から批判を恐れずに述べるならば、その蓄積は薄く、学術的に十分に検証されていないというのが現状である。その理由は、研究者の研究射程の狭さと研究デザインの難しさにある。前者に関しては、以下の松繁（2004）や濱口（2013）の記述が参考になる。

学校教育と企業内キャリアの研究は異なる分野に属する研究者によって独自に進められた感がある。（中略）人々が受けた教育の内容に真の評価を下すには、社会に出た後にそれがどのような影響をもつのか、どのような局面で効果を発揮するのかを測らねばならない。（松繁2004：iv）

多くの人は「教育」を受け、「労働」をして人生を送る。「教育」と「労働」は他の何よりも人々にとってなじみある活動である。そして、「教育」が「労働」の準備であり、「労働」が「教育」の成果である以上、「教育」と「労働」は密接な関係にあるはずである。しかしながら、現実の日本社会では、「教育」に関わる政策や学問は「労働」（の中身）にあまり関心がなく、「労働」に関わる政策や学問は「教育」（の中身）を敬遠してきたように見える。正確に言えば、高度成長開始期までは相互にそれなりの関心と関与があったが、その後双方からその契機が失われていったように見える。（濱口2013：20）

かつて矢野（1996）は、人材育成における学校と企業の間隔を「効率的な分離」と表現したが、それは現実社会における状況だけではなく、皮肉にも学界における状況をも説明するものであった。キャリア教育の研究ではあるが、学校時代に受けるキャリア教育を説明変数とし、その後の就

労期に結果として出る賃金などの労働市場アウトカムを被説明変数とした研究は、ほとんど行われていないと言ってよい。

ただ、この状況を研究者の怠慢とするには酷な側面がある。なぜなら、教育の効果を計測する研究は非常に難しいからである。平尾・梅崎・松繁(2013)は、その難しさについて以下のように述べている。

教育研究の難しさはデータの有無だけにあるのではない。教育効果そのものが、本来測り難い性質のものである。何をもって成果とするかがまず問題となる。また、成果が概念的に定義できたとしても、それを捉える尺度が問題となる。さらに、尺度を決定できたとしても、実際に計測作業が可能であるかという問題も生じる。加えて、教育の結果は表れるまでの間に時間がかかる。昨日行われた教育が、今日成果を生むというものではない。多くの場合、数年後あるいは数十年後の人生に影響を及ぼすものであったり、長期に渡り徐々に効果が表れるようなものであったりする。このように教育の分析は多くの事象が複雑に絡み合っているだけでなく、それを解きほぐす手段や道具も容易に入手できない。(平尾・梅崎・松繁 2013: 239)

今の教育の受講状況を精緻に捉えられたとしても、10年後20年後の労働市場アウトカムを捉えるのは難しい。逆に、今の労働市場アウトカムを精緻に捉えられても、その人の学生時代の教育に関する子細な情報を得ることもまた難しい。本研究もこの呪縛から逃れられていないが、かくして多くのキャリア教育の研究は、学生時代に受けるキャリア教育が学生時代の何らかの成果に効果があるのか否かを測定することになる。そして、研究の実施しやすさから、研究者が所属する(と思われる)大学の学生を対象としたキャリア教育の効果測定が行われてきた。

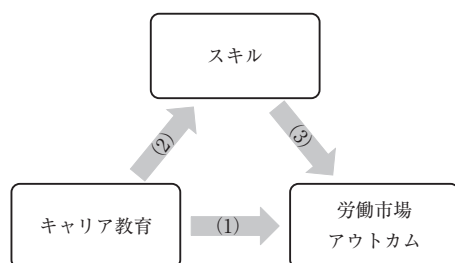
まず、安達(2004)をはじめキャリア教育の受講前後でキャリア意識が高まるかどうかを検証した研究が行われてきたが(川瀬ほか 2006; 中間

2008; 葛城 2009; 佐藤・杉本 2015; 金澤 2011; 田澤ほか 2013; 高崎・武石 2017 など)、このようなブレ・ポスト評価による研究は、キャリア教育を受講している期間内に被説明変数に影響を与えるキャリア教育以外の何らかの要因が発生・変化した場合、その影響も同時に拾ってしまいキャリア教育の効果が正確に測定できないという問題を抱えている。

もう1つの検証方法は、キャリア教育の受講群と非受講群を何らかの指標でもって比較する方法である。小杉(2007)、松井(2009)、小塩ほか(2011, 2012)、桑原ほか(2014)などの研究が行われてきたが、この方法も上記同様にバイアスの除去に困難を抱える。あるキャリア教育科目が選択科目であれば、それを受講するのはそもそも就職に対する意識が高い学生であり、この場合、研究デザインや分析手法において個人効果を除去する方法をとらなければ、キャリア教育の効果は過剰推定されてしまう。多くの研究がさまざまな制約からこのバイアスの除去をなしえず公表されているが、平尾(2019)は自然実験手法を用いることで、宮田(2020)は傾向スコア分析を用いることでこの問題の解決を図っている。しかし、前者ではキャリア教育の受講がキャリア意識に正の影響を与えているとされるが、後者では就職基礎能力や内定獲得に影響力を持たないという結果が示されており、評価指標は同一ではないものの、キャリア教育の効果について統一的な結果や見解は示されていない。

概して、キャリア教育は在学中のキャリア意識に対して効果を持つとする研究が多いが、論者によってさまざまに定義されるキャリア意識が「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」と同義であるかは共通の理解があるわけではない。また、キャリア教育によって育まれたキャリア意識が若年労働市場におけるアウトカムに効果を持っているのかどうか、必ずしも定かではない。今後は、キャリア教育の受講状況、それによって育成された能力、卒業後の労働市場アウトカムを捉え、それらの効果を因果推論の枠組みで測定していくことが求められるだろう(図3)。

図3 キャリア教育の効果



出所：筆者作成。

Ⅲ 実証分析

1 データ

前節で述べた制約を十分に乗り越えているわけではないが、本研究では日本全国の大学生を対象とした調査データを用い、キャリア教育科目の受講（具体的には、取得単位数）が就職活動の結果（内定の獲得数）に効果を持つかどうかを分析し、その結果をもとに今後この種の研究が進む方向について議論を行いたい。

本研究では、株式会社マイナビ（以下、マイナビ）が実施している調査の個票データを使用する。マイナビは、就職活動を行う大学生が利用する就職情報サイトを運営している企業であり、毎年11月～12月にかけて大学3年生を対象に「大学生のライフスタイル調査」（以下、ライフスタイル調査）を実施している。また、毎年3月～10月にかけて大学4年生を対象に就職活動の状況を調

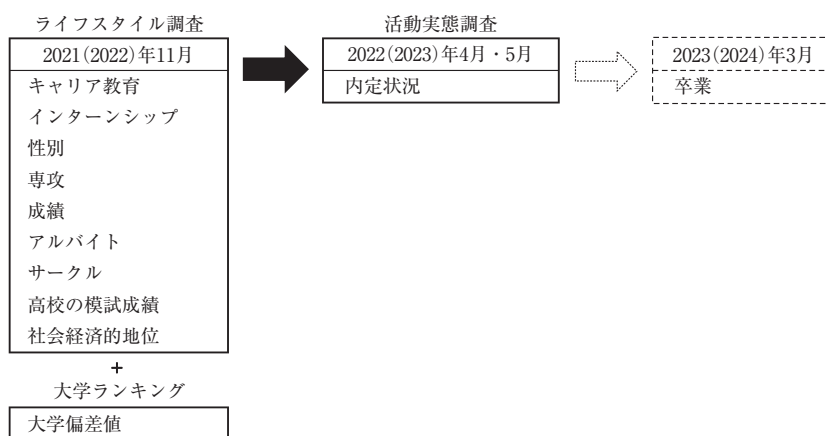
べる「大学生活動実態調査」（以下、活動実態調査）を実施している。筆者らは、マイナビと産学共同研究を実施しているため、これらの個票データの使用が可能となった。

本研究では、2023年3月卒と2024年3月卒のデータを使用する（図4）。すなわち、2023年3月卒が大学3年生である2021年11月（2024年3月卒では2022年11月）に実施された調査結果と、サンプルが大学4年生になって就職活動の結果が出はじめる2022（2023）年4月と5月の調査結果を結合し、図3でいうと（1）にあたる分析、すなわち、キャリア教育の受講が内定獲得に影響を与えるか否かを検証する。

2 変数

説明変数は、ライフスタイル調査から作成している。そこには、キャリア教育科目の取得単位数、インターンシップの参加有無といったキャリア教育に関わる情報が含まれている。また、統制変数としては、性別、専攻分野（理系ダミー）といった属性情報が利用できる。平尾・梅崎・田澤（2018）が指摘するように学業成績、サークル加入、アルバイト経験は内定獲得の重要な要因であるので、それぞれ「優の割合」「サークル加入の有無」「定期的なアルバイトの有無」を変数化した。さらに、キャリア教育科目の取得単位数や大学ランクは内生変数と考えられるので、一致推定量を得るために生来の能力の代理変数として高校

図4 データセットの概要



出所：筆者作成。

時代の模試の成績、育った家庭の社会経済的地位を統制変数として投入する。また、2年分のデータがあるので年ダミーを統制変数としてあわせて投入する。加えて、大学の学力偏差値は、朝日新聞出版『大学ランキング』より情報を得た。ライフスタイル調査からサンプルが所属する大学がわかるので、大学名で学力偏差値をデータに接続した⁶⁾。

被説明変数は、活動実態調査から得られる、サンプルが調査時点で保有する内定数である。近年の就職活動の日程は、3月1日に広報開始、6月1日に採用選考活動開始、10月1日に正式な内定となっているが、実質的には大学4年生の4月～5月が就職・採用活動の最盛期である。条件のよい仕事からなくなっていくという労働市場の原則から考えれば、この時期はよい仕事をめぐって活発な競争が行われている時期と理解でき、この時の結果の違いは何によって生み出されるのかは重

要な関心事となる。なお、これらの変数の記述統計量は表1にまとめている。

3 分析方法と結果

被説明変数となる内定数は、ゼロの多いカウントデータとなっているため(図5)、推定にはポアソン回帰モデルを用いる。まず、「ライフスタイル調査+活動実態調査4月」「ライフスタイル調査+活動実態調査5月」のデータがID番号で純粹に結合できたサンプルについて推定を行う。次に、ライフスタイル調査に回答した者が必ずしも活動実態調査に回答しているわけではないので、活動実態調査の内定数について多重代入法を用いて欠損値の代入を行い、同様の分析を行う。

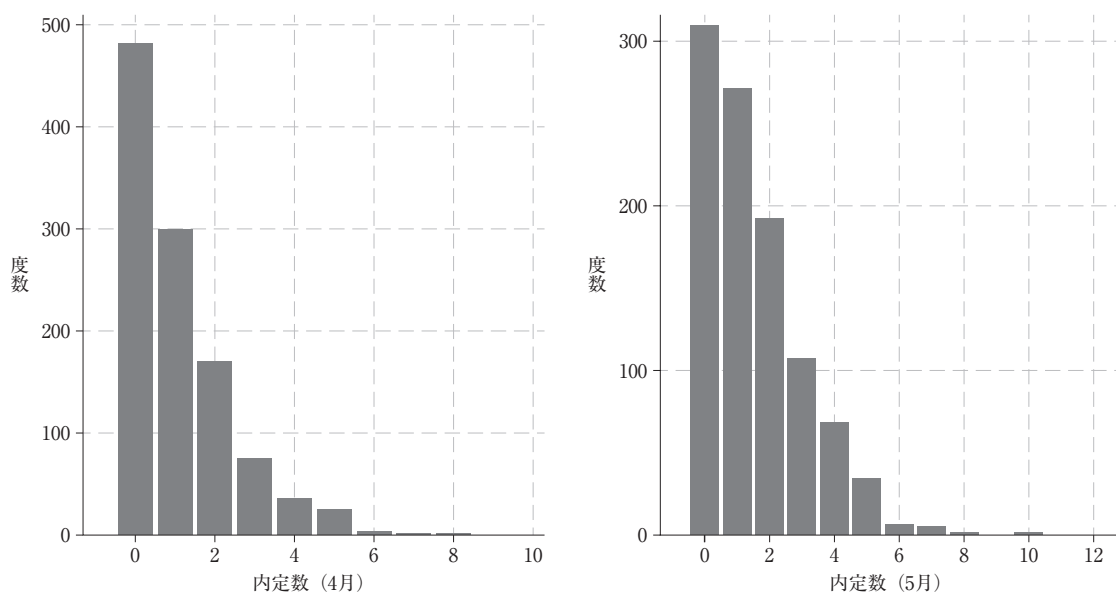
分析の結果を表2に示す。4つの推定から見てくる事柄は次の通りである。第1に、インターンシップへの参加が正で有意である一方、キャリア教育科目の取得単位数は有意ではない。第2

表1 記述統計量

	4月サンプル (N=1105)				5月サンプル (N=1005)			
	平均	標準偏差	最小	最大	平均	標準偏差	最小	最大
内定獲得数	1.117	1.391	0	9	1.557	1.602	0	12
キャリア教育科目取得単位数	2.436	2.838	0	10	2.541	2.806	0	10
インターンシップ参加の有無	0.888	0.316	0	1	0.892	0.311	0	1
女性	0.694	0.461	0	1	0.693	0.462	0	1
理系	0.282	0.450	0	1	0.280	0.449	0	1
大学の学力偏差値	49.060	6.813	35.0	68.3	48.875	6.771	35.0	68.3
成績(優の割合)	6.644	2.195	0	10	6.687	2.133	0	10
サークル加入								
なし(基準グループ)	0.515	0.500	0	1	0.516	0.500	0	1
体育会系	0.126	0.332	0	1	0.116	0.321	0	1
その他	0.359	0.480	0	1	0.367	0.482	0	1
定期的なアルバイトの有無	0.706	0.456	0	1	0.696	0.460	0	1
高校時代の模試の成績								
下の方	0.062	0.242	0	1	0.060	0.237	0	1
やや下の方	0.176	0.381	0	1	0.190	0.393	0	1
真ん中くらい	0.334	0.472	0	1	0.333	0.472	0	1
やや上の方	0.281	0.450	0	1	0.267	0.442	0	1
上の方	0.046	0.210	0	1	0.044	0.205	0	1
わからない	0.100	0.301	0	1	0.106	0.309	0	1
家庭の社会経済的地位								
下の方	0.043	0.202	0	1	0.043	0.202	0	1
やや下の方	0.130	0.337	0	1	0.137	0.344	0	1
真ん中くらい	0.154	0.361	0	1	0.148	0.356	0	1
やや上の方	0.316	0.465	0	1	0.325	0.469	0	1
上の方	0.296	0.457	0	1	0.288	0.453	0	1
わからない	0.062	0.240	0	1	0.059	0.235	0	1
調査年								
2023年卒	0.568	0.496	0	1	0.551	0.498	0	1
2024年卒	0.432	0.496	0	1	0.449	0.498	0	1

出所：筆者作成。

図5 内定数



出所：筆者作成。

表2 推定結果

	Model 1 4 月	Model 2 5 月	Model 3 4 月	Model 4 5 月
サンプル				
被説明変数の欠損処理	なし	なし	多重代入	多重代入
キャリア教育科目取得単位数	-0.010 (0.014)	0.000 (0.012)	-0.011 (0.010)	-0.004 (0.009)
インターンシップ参加の有無	1.029*** (0.198)	1.000*** (0.172)	1.053*** (0.141)	1.060*** (0.125)
女性	-0.162* (0.082)	-0.088 (0.070)	-0.151* (0.070)	-0.086 (0.046)
理系	0.189* (0.076)	0.033 (0.068)	0.191** (0.058)	0.047 (0.057)
大学の学力偏差値	0.022*** (0.006)	0.017** (0.005)	0.023*** (0.004)	0.020*** (0.004)
成績（優の割合）	0.049*** (0.018)	0.048** (0.016)	0.046*** (0.011)	0.048** (0.015)
サークル加入				
体育会系	0.293*** (0.104)	0.350*** (0.097)	0.049 (0.048)	0.046 (0.043)
その他	0.071 (0.081)	0.140* (0.067)	0.014 (0.040)	0.027 (0.034)
定期的なアルバイトの有無	0.304*** (0.085)	0.282*** (0.073)	0.330*** (0.082)	0.299*** (0.060)
定数項	-2.659*** (0.440)	-2.302*** (0.390)	-2.616*** (0.281)	-2.136*** (0.284)
高校時代の模試の成績	yes	yes	yes	yes
家庭の社会的経済的地位	yes	yes	yes	yes
調査年	yes	yes	yes	yes
観測数	1105	1005	5763	5763
カイ二乗値	123.560***	129.150***	—	—
F 統計量	—	—	13.790***	14.720***
Chow Test	0.00	0.39	—	—

注：推定結果は係数で表示している。括弧内は頑健な標準誤差である。それぞれ*5%水準、**1%水準、***0.1%水準で有意。「高校時代の模試の成績」「家庭の社会的経済的地位」「調査年」に関わる変数はすべての推定で投入しているが、結果の表示は省略している。

出所：筆者作成。

に、女性ダミーと理系ダミーは、4月の内定数に対しては有意な結果を得るが、5月の内定数に対しては非有意となる。第3に、大学ランク、学業成績、アルバイト経験はいずれの推定においても正で有意である。

これらの結果に幾らかの解釈を加えておくと、まず、近年インターンシップは採用の入口段階に位置づけられていること、インターンシップが会社説明会の色彩を帯びてきていることに鑑みれば、インターンシップへの参加が内定獲得の重要な要因になっていることがうかがい知れる。残念ながらキャリア教育科目の取得単位数は内定数に効果を持たないが、この結果は小杉（2007）、宮田（2020）などの先行研究と整合的である。女性ダミー、理系ダミーが時期によって違う影響力を持つのは、例えば、男性・理系が優位な労働市場構造を考えれば説得的ではある。企業は、男性・理系から採用をはじめ、それらの属性の者がある程度確保した後に、女性・文系へと採用を広げていく戦略をとっているように見える。また、大学ランク、学業成績、サークル加入、アルバイト経験についてはほぼ想定通りの結果が得られており、内定獲得の重要な要因になっていることがわかる。

IV 結論と議論

1 まとめと留保

本研究の分析結果は、大学におけるキャリア教育科目の取得単位数は就職活動時の内定数に影響を与えていないというものであった。何とも教育関係者のご機嫌を損ねそうな結果であるが、「大学におけるキャリア教育が新規大卒労働市場においてどう評価されているか」という問いに対する答えは、本研究の結果から現時点においては「評価されていない」と答えるほかにない。

なぜ評価されていないのか。本研究の分析の限界を提示する前に新規学卒労働市場という特異な労働市場の存在から、この点を考えてみたい。新規学卒労働市場、あるいは新規学卒一括採用方式は、長期雇用慣行に裏打ちされたOJTを中心と

する企業内職業能力開発によって若者の絶対的な入職口として確立した。ここで言う「絶対的な」とは、この労働市場がバブル経済崩壊、リーマン・ショック、コロナ禍といった重大なマクロ経済ショックを経てもなお強固に存続し続けていることを念頭において記述している。高度経済成長の労働力不足基調の中で、企業は採用の触手を一般の労働市場だけでなく、卒業前の生徒・学生にまで伸ばしたわけであるが、その結果、新規学卒労働市場は、競争相手が制限されたかたちで、無技能・無経験の求職者が比較的良好な雇用機会の獲得競争を行うという特異な労働市場となった。そして、新規学卒労働市場において求職者に求められるのは、学校教育によって身につけた具体的なスキルではなく、入社後に企業特殊的な職業能力を効率的に身につけるために必要な潜在能力としての訓練可能性（trainability）であった。日本では college quality（大学の質）が労働市場アウトカムと関係していないという研究成果（Nakamura and Inui 2013；Hirao, Murasawa and Umezaki 2022）とあわせて考えれば、キャリア教育が採用において評価されていないという本研究の分析結果は当然の帰結と言えるかもしれない。すなわち、本研究の分析結果は、高度成長期以後の大学教育と労働市場の関係が本質的に変わっていないことを示しており、一部の専門職を除き、両者のリンクが明確でない現状を説明していると言えるだろう。

ただし、本研究には限界や留保も多いので、この点についても記しておきたい。第1に、本研究で使用したデータではサンプルが受けたキャリア教育の内容が統一されていないという問題がある。本研究は、広く日本の大学生のデータを使用することで一見すれば外的妥当性が高い研究であるかのように見えるが、単位数が同じであればサンプルのそれぞれが受けたキャリア教育の内容、量、時期は千差万別であると想定される。さまざまなキャリア教育を単位数という単一の物差しでしか測定しておらず、この点には改善の余地が残されているだろう。もし何らかの改善ができれば別の結果がもたらされるかもしれない。

第2は、計量分析の技術的な問題であるが、バ

イアスの除去に関する事柄である。キャリア教育が選択科目の場合、選択バイアスが存在するであろうし、必修科目の場合、効果測定が非常に難しくなるだろう。推定後に、Model 1 と Model 2 において模試の成績と社会経済的地位を投入した場合としなかった場合で、大学の学力偏差値の係数に有意差があるか否かを検定する Chow Test を行ったが結果は非有意であった。バイアス除去について明確な確証が得られておらず、よりリッチなデータと精緻な分析方法を用いることで分析結果が変わる可能性はある。

第3は、調査時点がコロナ禍や人手不足基調の時期であることが分析結果に影響している可能性である。今回分析対象となった2023年3月卒は大学2年生時より、2024年3月卒は大学1年生時よりコロナ禍に突入した世代である。本研究で使用了データのみでは確かめようがないが、それ以前の世代とは違った結果なのかもしれない。また、近年では少子高齢化による人口減が人手不足基調を引き起こしており、大卒求人倍率は比較的高い状況にある。売り手市場で就職が容易ということであれば、「少ない労働需要に対して労働供給の質的適応を企図した」キャリア教育は、無技能・無経験を許容する労働市場において効果を持たないだろう。新規大卒労働市場の需給状況に応じて、調査時点が変われば本研究の結果は変わる可能性がある。

2 今後の研究のために

最後に、今後どのような研究が必要なのかを先の平尾・梅崎・松繁（2013：239）の引用と図3を絡めて検討して結語としたい。まず、キャリア教育の内容や量を計測可能な尺度に落とし込んでいく作業が必要である。ある大学や授業という狭い範囲を母集団とした場合、その作業は比較的容易であるが、分析結果に外的妥当性が確保されないという問題が常につきまとう。サンプルを広く日本の大学生とした場合などは、その分析結果は外的妥当性が高いように考えられるが、取り扱っているキャリア教育の質量は千差万別で、極論すれば何の教育の効果を測っているのかわからなくなる。政策立案者と教育実践者では必要なエビデン

スは異なるが、研究の外的妥当性を高めようと母集団を広げた場合のキャリア教育の質量の精緻な把握方法を考えていかなければならないだろう。現時点の筆者に明確な解決策があるわけではないが、まずは内的妥当性が確保された種々の研究を積み重ねていくことが必要だと思われる。

次に、サンプルの労働市場アウトカムの把握であるが、新卒労働市場を含む教育期間内の結果にとどまらない卒業の数年後ないし数十年後の労働市場アウトカムを把握して初めて、図3の（1）の影響を調べることができる。キャリア教育の受講の把握、労働市場アウトカムの把握のどちらに起点をおくかで研究デザインは変わってくるが、キャリア教育というからには、人生の長いスパンにおいて効果を発揮するか否かを示す必要があり、長期的な視点に基づいた研究デザインが求められるだろう。

しかし、キャリア教育の労働市場効果は直接的な効果だけではなく、図3に示されるような媒介効果である可能性もある。キャリア教育は労働市場アウトカムに直接影響を与えるものではなく、それによって育まれる何らかのスキル（認知能力や非認知能力）に媒介されて効果を持つという経路も想定される。この場合、どのようなスキルが育まれるのか、そのスキルの概念定義、測定尺度、適切な計測方法が必要になる。先に紹介した先行研究の多くは、このスキルに何らかのキャリア意識を設定し、主に図3の矢印（2）の影響を調べている。キャリア教育が何らかの認知能力やキャリア意識といった非認知能力に与える影響を検証するという研究テーマにおいては、それはそれで研究として成立するだろう。例えば、本研究と同じデータを使用したHirao（2023a）ではキャリア教育がワークルール知識の獲得に正の効果を持つこと、同様にHirao（2023b）ではキャリア教育が年金知識の獲得に正の効果を持つことが確認されている。しかし、ワークルール知識や年金知識は、個人のキャリア形成において重要な認知能力である一方、企業によって評価され高い処遇に結びつくスキルではないだろう。「キャリア教育が若年労働市場においてどう評価されているか」という問いに答えるには、スキルの概念定

義、測定尺度、適切な計測方法において、労働市場で必要とされ、高い評価とともに処遇に結びつくスキルを設定し、検証しなければならない。そのためには、キャリア意識が労働市場アウトカムに正の効果を持つというエビデンスを提示するだけでは十分ではないだろう。1つのデータセットの中で、労働市場アウトカムに対するキャリア教育の全体的な効果を推定し、それを直接効果と媒介効果に分解する、因果媒介分析が必要になってくる。

謝辞 本研究の実施にあたり、株式会社マイナビから貴重なデータを提供して頂きました。また、村澤昌崇先生（広島大学）、松宮慎治先生（信州大学）からは大学偏差値データを提供して頂きました。ここに記して感謝申し上げます。本研究はJSPS科研費JP24K00434の助成を受けたものです。

- 1) 4年制大学進学率は2009年に50%を超えた。また、新卒労働市場における高卒と大卒の就職者数は1998年に大卒が高卒を逆転し、その差は拡大し続けている。
- 2) かつてTrow（1974）は、該当年齢人口に占める大学在学率が50%を超える状況を高等教育のユニバーサル・アクセス段階とした。それが15%までのエリート段階、15～50%のマス段階と異なり、ユニバーサル・アクセス段階では、高等教育の役割が産業社会に適応した人材の育成へと変化していくと指摘されている。
- 3) 2000年に0.99倍にまで落ち込んだ大卒求人倍率は、その後2007・2008年に2.14倍に回復した。リーマン・ショックにより2011年には1.23倍まで再び急降下したものの、アベノミクスの時期からコロナ禍までは人手不足基調もあり、大卒求人倍率は回復軌道に乗り2018年には1.88倍となった。コロナ禍を経て、2023年は1.71倍となっている。
- 4) フリーター、ニート、七五三現象について、同時期の代表的な研究や著作として例えば、日本労働研究機構（2000）、玄田・曲沼（2004）、黒澤・玄田（2001）などがある。
- 5) 各大学は従来の就職部をキャリアセンターに改組し、職業安定法第26条に基づく職業紹介業務以外のキャリア支援業務（例えば、低学年のキャリアガイダンス、インターンシップの実施など）に乗りだしていく。また、文部科学省は「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」「大学生の就業力育成支援事業」「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」などの補助金事業の公募を行ったが、多くの大学がキャリア教育をテーマとして申請し、採択されている。児美川（2023）は、この背景として大学間競争の激化がキャリア教育・支援を推し進めたと指摘している。
- 6) 大学の学力偏差値は、朝日新聞出版『大学ランキング』より情報を得て、各大学各学部の偏差値を平均して「大学の平均偏差値」を計算し、それを大学名によって接続した。

参考文献

- 安達智子（2004）「大学生のキャリア選択——その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』No. 533, pp. 27-37.
稲垣誠一・小塩隆士（2013）「初職の違いがその後の人生に及ぼす影響——LOSEF 個票データを用いた分析」『経済研究』64

- 巻4号, pp. 289-302.
太田聰一・玄田有史・近藤純子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No. 569, pp. 4-16.
小塩真司・ハラデレック祐子・林芳孝・間宮基文（2011）「新たなキャリア教育科目の効果（2）——『自己開拓』による学生の心理的变化」『中部大学教育研究』11号, pp. 49-54.
小塩真司・ハラデレック祐子・林芳孝・間宮基文・後藤俊夫（2012）「キャリア教育科目『自己開拓』の効果——2011年度の授業について」『中部大学教育研究』12号, pp. 105-110.
葛城浩一（2009）「『キャリア教育』は効果があるのか」加野芳正・葛城浩一編『大学におけるキャリア支援のアプローチ』高等教育研究叢書101号, pp. 15-25.
金澤良昭（2011）「キャリア意識尺度CAVT及び授業評価による大学生キャリア教育効果測定の試み」『西武文理大学サービス経営学部研究紀要』19号, pp. 11-28.
川瀬隆千・辻利則・竹野茂・田中宏明（2006）「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」『宮崎公立大学人文学部紀要』13巻1号, pp. 57-74.
黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ——『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』No. 490, pp. 4-18.
桑原千幸・喜多敏博・合田美子・根本淳子・鈴木克明（2014）「初年次キャリア教育科目における相互評価学習の実践と進路選択自己効力の向上」『日本教育工学会論文誌』38巻2号, pp. 79-89.
玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若者の現在』中央公論新社.
玄田有史・曲沼美恵（2004）『ニート——フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎.
小杉礼子（2007）「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」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, pp. 117-154.
児美川孝一郎（2017）「文科省の後押しで増殖した『キャリア教育科目』」JBpress, <https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/49318>（2024年3月17日アクセス）
——（2020）「大学におけるキャリア支援・教育の現在地——ビジネスによる侵蝕、あるいは大学教育の新しいかたち？」『日本労働研究雑誌』No. 716, pp. 89-100.
——（2023）『キャリア教育がわかる——実践をデザインするための基礎・基本』誠信書房.
佐藤友美・杉本英晴（2015）「キャリア教育科目『自己開拓』の効果——2014年度の授業について」『中部大学教育研究』15号, pp. 19-28.
白井章詞（2023）「人材・教育ビジネスによる大学キャリア教育への関与とその変遷——GP採択校のキャリア教育を受託した6社に着目して」『キャリアデザイン研究』19号, pp. 59-68.
高崎美佐・武石恵美子（2017）「大学のキャリア教育が学生のキャリア意識に及ぼす影響」『生涯学習とキャリアデザイン』15巻1号, pp. 133-147.
橋本俊昭（2004）『脱フリーター社会——大人たちにできること』東洋経済新報社.
田澤実・梅崎修・八幡成美・下村英雄（2013）「体験型学習の効果——CAVTを使った効果測定の試み」梅崎修・田澤実編著『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, pp. 41-58.
中間玲子（2008）「キャリア教育における教育効果の検討——キャリアに対する態度と自己の変化に注目して」『京都大学高等教育研究』14号, pp. 45-57.
日本労働研究機構（2000）『フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング結果より』調査研究報告書 No. 136.
濱口桂一郎（2013）「日本型雇用システムにおける『教育と労働

- の密接な無関係』『日本の社会教育』57集, pp. 20-31.
- 平尾智隆 (2019) 「自然実験によるキャリア教育の効果測定——キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 707, pp. 79-92.
- 平尾智隆・梅崎修・田澤実 (2018) 「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」『キャリアデザイン研究』14号, pp. 91-99.
- 平尾智隆・梅崎修・松繁寿和編著 (2013) 『教育効果の実証——キャリア形成における有効性』日本評論社.
- 松井賢二 (2009) 「大学におけるキャリア教育の効果」『教育実践総合研究』8号, pp. 81-93.
- 松繁寿和編著 (2004) 『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.
- 宮田弘一 (2020) 「キャリア教育の効果に関する実証的分析——傾向スコア分析を用いて」『広島大学大学院人間社会科学研究科紀要』1号, pp. 741-749.
- 矢野眞和 (1996) 『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部.
- Genda, Y., Kondo, A. and Ohta, S. (2010) "Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States," *Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 1, pp. 157-196.
- Hamaaki, J., Hori, M., Maeda, S. and Murata, K. (2013) "How Does the First Job Matter for an Individual's Career Life in Japan?" *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 29, pp. 154-169.
- Hirao, T. (2023a) "Determinants of Understanding of Labor Laws: Evidence from Japanese University Students," *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 35, No. 4, pp. 437-454.
- (2023b) "Unraveling the Factors Influencing Public Pension Knowledge: Findings from the World's Most Super-Aged Society," *SocArXiv*, pp. 1-36. <https://doi.org/10.31235/osf.io/zp7vx>
- Hirao, T., Murasawa, M. and Umezaki, O. (2022) "Effects of College Quality on Initial Employment After Graduation: Evidence from the Japanese Labor Market with Respect to New Graduates," *SocArXiv*, pp. 1-24. <https://doi.org/10.31235/osf.io/g4z8b>
- Kondo, A. (2007) "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 21, No. 3, pp. 379-402.
- Nakamuro, M., and Inui, T. (2013) "The Returns to College Quality in Japan: Does Your College Choice Affect Your Earnings?" *ESRI Discussion Paper Series*, No. 306, pp. 1-36.
- Trow, M. (1974) "Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education." In OECD, *Policies for Higher Education: General Report of the Conference on Future Structures of Post-Secondary Education*, pp. 51-101.

ひらお・ともたか 摂南大学経済学部教授。最近の主な論文に「自然実験によるキャリア教育の効果測定——キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 707, pp. 79-92 (2019年)。労働経済学, 教育経済学専攻。