

## 「改革迫られる大学教育」学生・学長対象意識調査 報告書

吉本, 圭一  
日本労働研究機構研究員

<https://hdl.handle.net/2324/18789>

---

出版情報 : 「改革迫られる大学教育」 : 学生・学長対象意識調査報告, pp. 7-38, 1991-03-01. 社会経済  
国民会議  
バージョン :  
権利関係 :

### 3. 「大学生生活と進路に関するアンケート調査」、「大学教育と企業社会に関するアンケート調査」と「企業の採用及び能力観に関する調査」（前回調査）の相互比較

#### (1) 企業の採用基準と人材観

学生と大学学長または指定学部長に対して企業が学生を採用する際に一般的に何を基準にして（何を重視して）採用していると思うかを聞いた（学生：Q 9、学長等：Q 9）。この質問は、当委員会の前回の調査で、企業の採用担当者に対して、「新規大卒者の採用の選考を行う課程で、応募者のどのような点を重視するか」を聞いているので、相互に調査結果を比較してみることにする（図3-1）。なお、選択肢は同じ物を用いている。

まず、学生たちは企業の求める能力をどう理解しているのだろうか。

「出身大学」が重視されていると見る者が77.0%と、「人柄」（81.9%）に次いで、大きな割合を占めている。これに対して、「選考分野」（45.6%）「学業成績」（30.9%）という大学教育の成果にかかわる基準が重視されていると考えている学生は少ない。

一方、学長または指定学部長は、次のように考えている。

「人柄」が92.2%、「体力・健康」が81.7%と群を抜いている。これを除くと、「出身大学」（52.5%）と「学業成績」（51.0%）が5割を超す結果となっている。

学業成績や専攻分野が重視されることは、大学教育の講義などフォーマルな内容・成果が、直接、企業による選考・評価の対象となることである。これに対して、サークル・部活動などが重視されることは、学生の自主的なまた任意的な活動（セミフォーマルな活動）が選考・評価の対象となることである。

さて、同じ質問を、前回の調査で企業の採用担当者にしてみたわけだが、その結果は、次の通りである。

まず、「人柄」が91.7%で、2番目に回答率が高かった「健康・体力」（74.7%）を大きく引き離している。続いて「学業成績」が71.3%である。この3つの採用基準を除くと、どの採用基準も回答率が以下のように5割を下回っている。

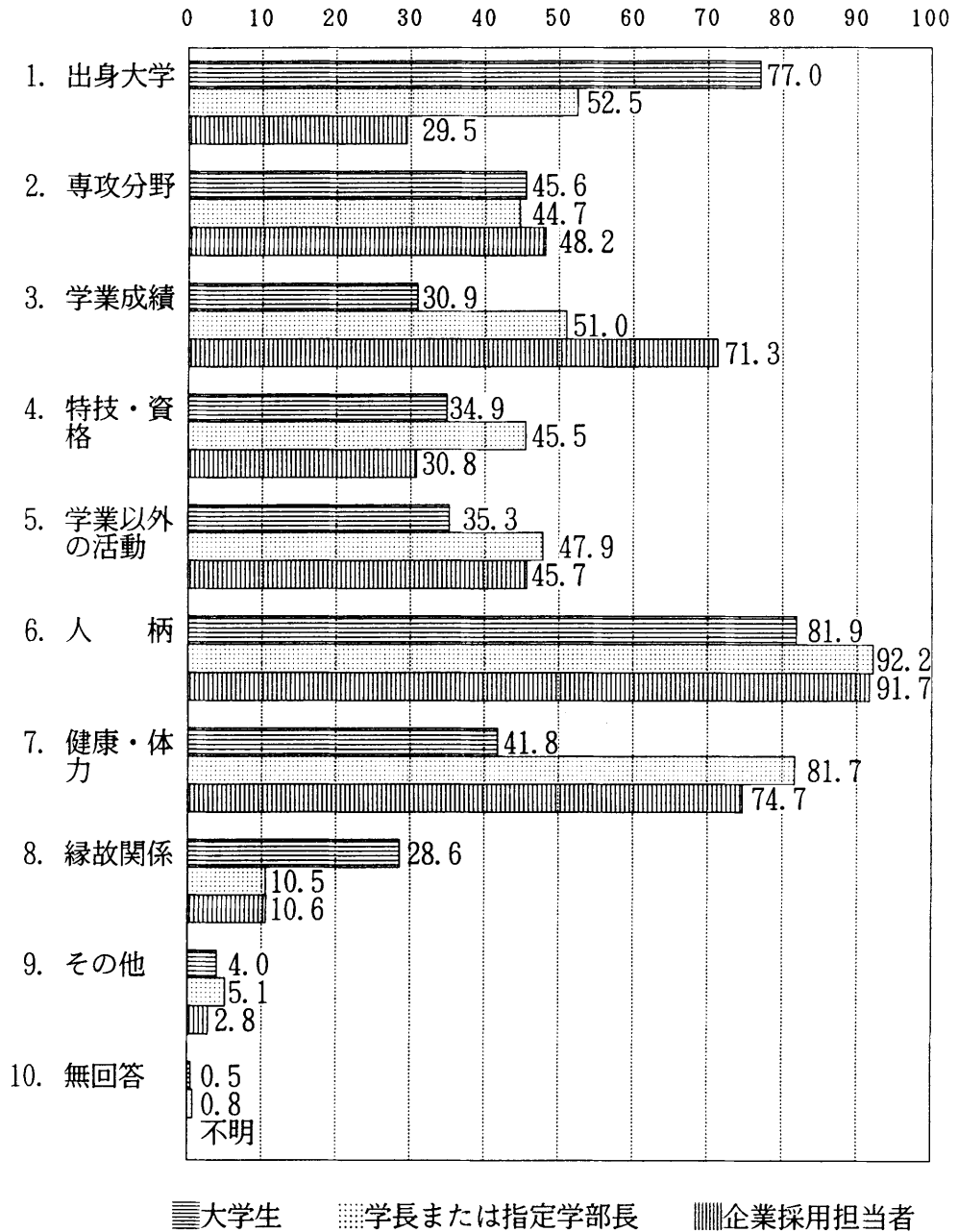
3者が共に、重視されるだろうと共通にあげている項目として「人柄」、「専攻分野」をあげることができる。

また、企業の採用担当者から得られた結果を中心にみると、「出身大学」（企業29.5%：学生77.0%）、「学業成績」（企業71.3%：学生30.9%）、「縁

故関係」（企業10.6％：学生28.6％）などの項目で考え方に大きな差があることがわかる。

図3-1. 企業の採用基準（3者比較）

（単位：％）

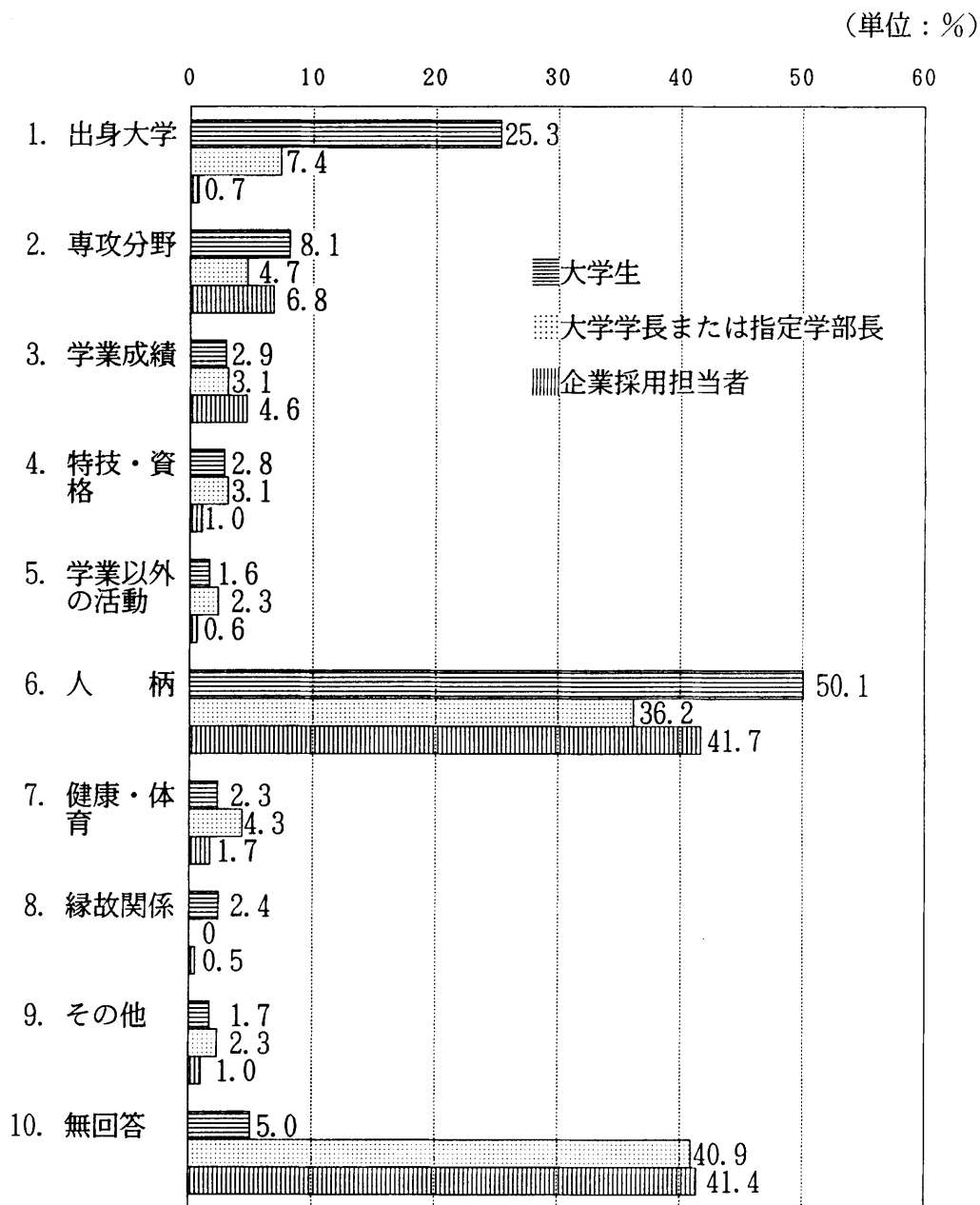


また、同じ質問で、最も重視する採用基準を一つだけ選んでもらった結果は次  
 とおりである（図3-2）。

「人柄」が他の項目を大きく引き離して、3者が共に最も重視するものとして  
 らげている。

また、学生の25.3%が「出身大学」をあげているのに対し、企業採用担当者は  
 っずかに0.7%があげているにすぎず大きな差がある。

図3-2. 企業の採用基準（最も重視するもの一つ — 3者比較）



次に、企業の求める能力（資質）として、8つの項目を用意し、それらの項目について、企業が学生を採用する際に、一般的に何を重視していると思うか（図3-2）を聞いた（学生：Q10、学長等：Q10）。

まず、学生は、「企業の求める能力・資質」が、「発想の豊かさ」（73.2%）、「バイタリティー」（66.6%）、「仲間との協調性」（66.3%）などにあるとみている（図3-3）。

これに対して、学長または指定学部長は、「企業の求める能力（資質）」についてどのように考えているのだろうか。

もっとも多いのは「一般的な教養」であり、学長・学部長の84.8%がそれを「企業の求める能力」と考えている。つづいて、「専門的な能力」（72.8%）、「協調性」（71.2%）、「バイタリティー」（66.5%）などが多い。これらは、大学の講義を受けたり、あるいは体育系の部活動で養われるものとまとめられそうである。逆に「魅力ある個性」（49.4%）、「発想の豊かさ」（39.3%）、「総合的判断力」（35.4%）などといった必ずしも今の大学教育の中で養成できるかどうか微妙な項目については、学長・学部長の多くが、企業の期待も少ないと考えている。また、「組織への忠誠心」（26.8%）については、ほとんどの学長・学部長が企業の期待があまり大きくないと考えているようだ。

以上の、「企業の求める能力（資質）」については、前回の調査でも、企業の採用担当者を対象に「これからの企業では、社員にどのような能力が必要になると思うか。」を聞いた。選択肢の項目は、上記の「仲間との協調性」が「協調性」、「組織への忠誠心」が「忠誠心」、また、「その他」は、前回調査では選択肢の項目にはっていない。残りの項目はすべて同じである。

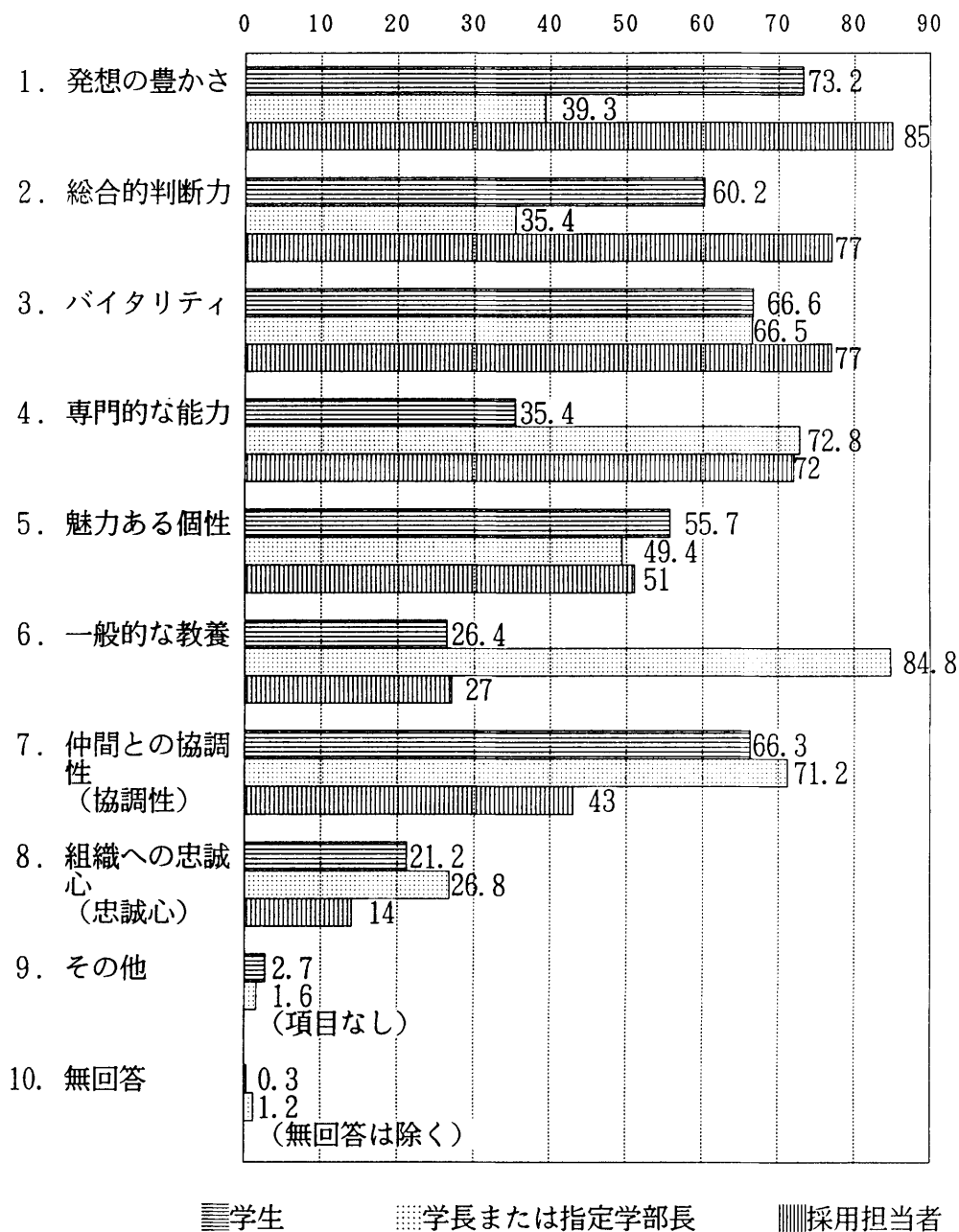
全体的な傾向としては、「発想の豊かさ」（85%）、「総合的判断力」（77%）、「バイタリティ」（77%）、「専門的な能力」（72%）について、70%以上の企業が今後求められる能力と考えているのに対し、「一般的な教養」（27%）や「忠誠心」（14%）などについては、あまり高い値になっていない。

企業の採用担当者から得られた結果を中心に比較してみると、「発想の豊かさ」（企業85%：学長等39.3%）、「総合的判断力」（企業77%：学長等35.4%）、「一般的な教養」（企業27%：学長等84.8%）、「専門的な能力」（企業72%：学生35.4%）などに大きな差がみられる。

以上の各結果からもわかるように、大学生の認識は、大学教育の成果（専門的能力や一般的教養）を企業が期待しているとみる学長または指定学部長の調査結果と、大きく異なっている。学生の認識は、むしろ企業の人事担当者の意識と比較的近く、より現実的に企業を理解しているとみることができるのではないか。

図3-3. 企業の求める能力（3者比較）

（単位：％）



また、同じ質問で、大学生と企業の採用担当者に対しては、「特にもとめて  
いると思うもの」一つを選んでもらった。

その結果、「発想の豊かさ」が、大学生20.3%に対して採用担当者27%、「  
総合的判断力」が、同様に15.6%に対して25%、「専門的な能力」が、同様に  
5.2%に対して12%と、この3つの項目については、学生が思っている以上に  
採用担当者は重視しているといえそうである。

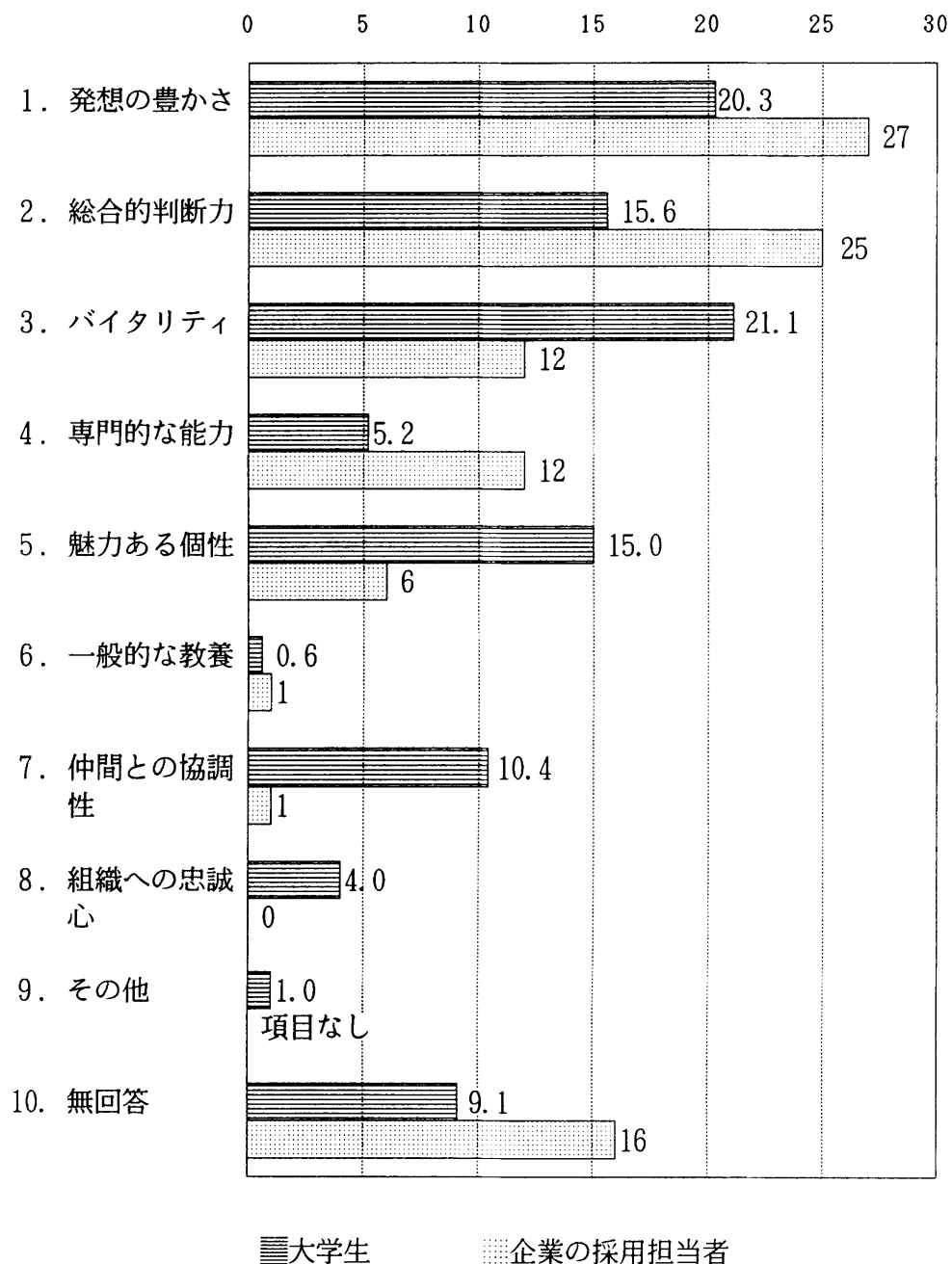
逆に、採用担当者が考えている以上に大学生側が重視されるに違いないと思  
っている項目は、つぎの通りである。

「バイタリティ」（学生21.1%に対して採用担当者12%）、「魅力ある個性」  
（同15.0%に対して同6%）、「仲間との協調性」（同10.4%に対して同1%）  
「組織への忠誠心」（同4.0%に対して同0%）となっている（図3-4）。

採用基準では、学生は企業と掛け離れているが、求める能力では、学長等が掛  
け離れているといえる。

図3-4. 企業の求める能力（最も重視）（2者比較）

（単位：％）





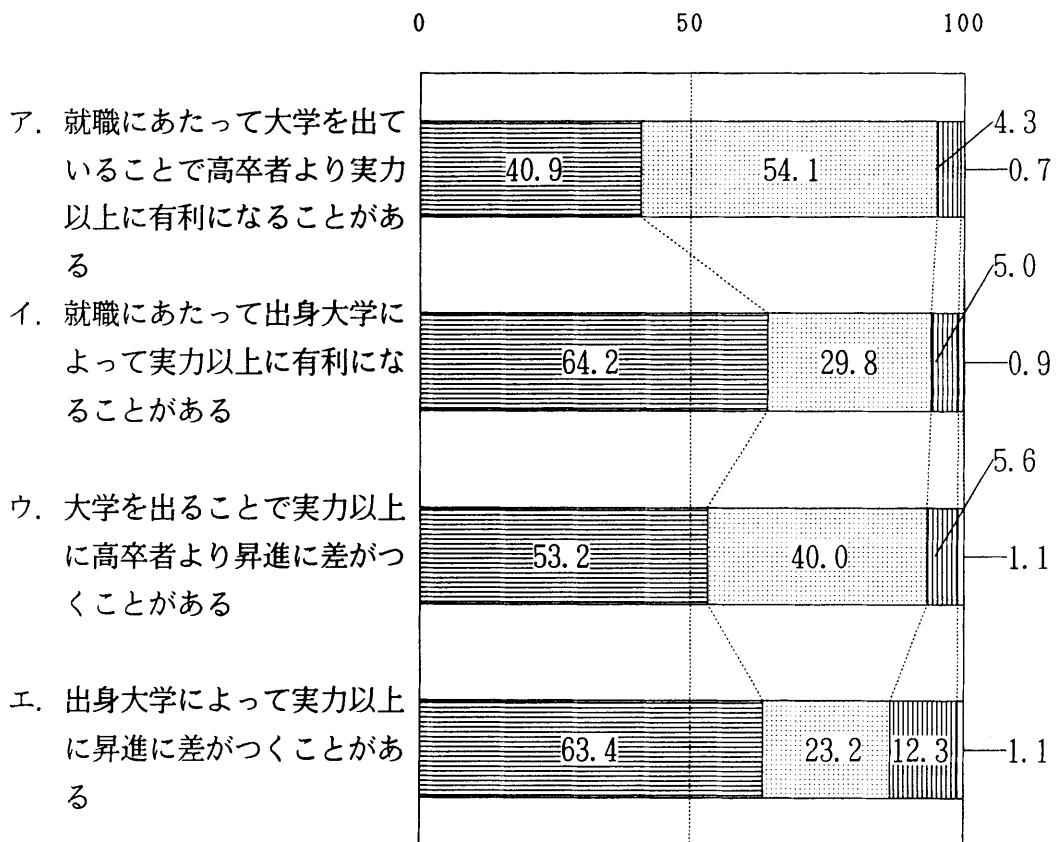
## (2) 学歴社会の現状

まず学生に、就職・昇進面での学歴・学校歴の格差について聞いた（学生Q12）。

学生のほとんどがそうした現実があると認識しており、その中で大学卒と高校卒との学歴による就職機会の差異は、あるとしても「問題ではない」という回答が多い。それ以外の大学卒と高校卒の昇進の差、大学卒の中での出身校の差については、およそ6割程度の学生が「問題である」と回答している。

図3-5. 学生から見た学歴社会について

(単位：%)



■そうした事実が多くあり問題だと思う

▨そうした事実は多くあるが問題ではない

▤そうした事実はほとんどないと思う

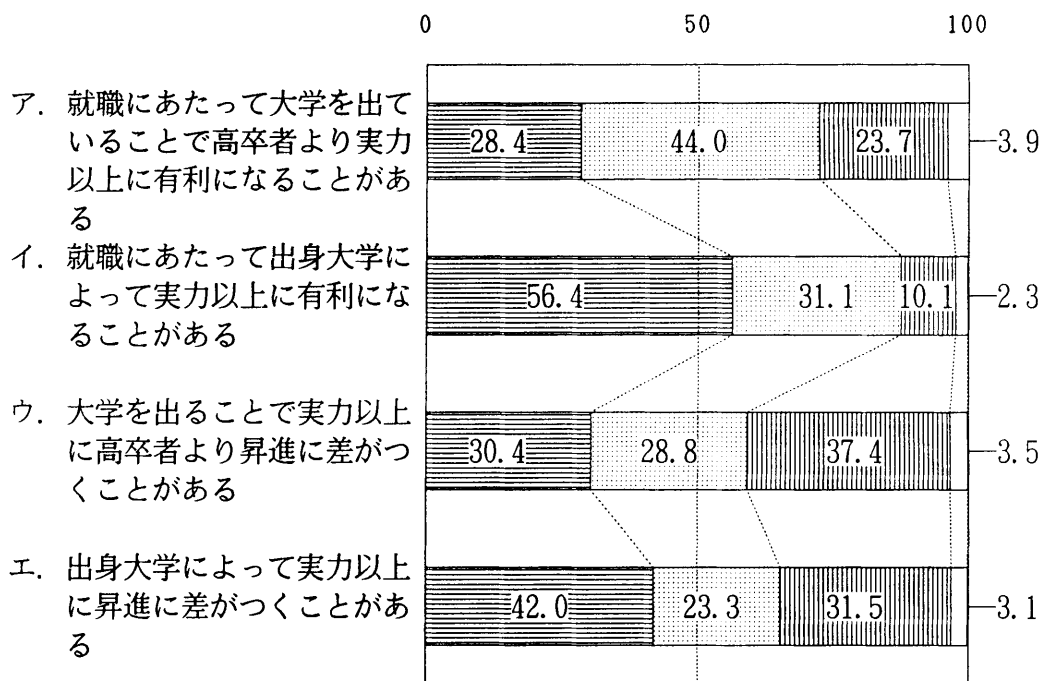
□無回答

次に学長・学部長には、現状で就職や昇進に際して、学歴・学校歴の影響があるかどうか、それが大きな問題であるかどうかを聞いた（学長等Q16）。

大学卒と高校卒間の就職・昇進の差については、3割が問題であるとしている反面、「そうした事実はあるが大きな問題ではない」や「そうした事実がない」という回答が6割以上ある。

これに対して、出身大学間の差については、就職機会の場合56.4%の学長・学部長はそうした格差には「問題がある」と答えており、「問題がない」「事実がない」という回答の合計を大きく上回っている。また、昇進のチャンスについても、それが出身大学によって異なるのが「問題である」とする回答が42.0%ある。もっとも、この点では「そうした事実がない」と格差の存在自体を否定する声も31.5%あり、意見が分かれている。

図3-6. 学長・学部長から見た学歴社会（単位：％）



■そうした事実が多くあり問題だと思う

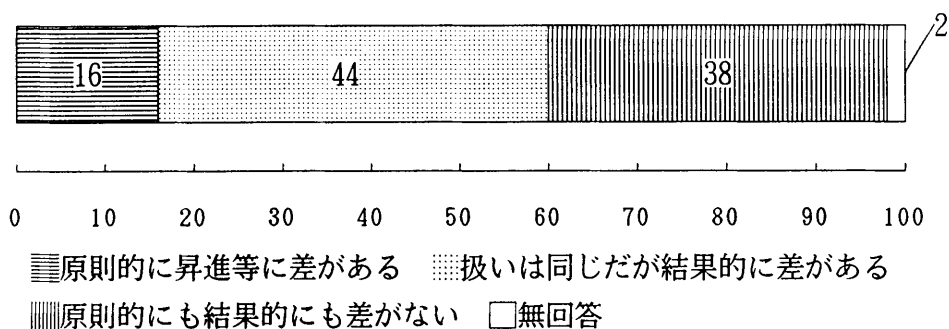
▨そうした事実はあるが大きな問題ではない

▩そうした事実ほとんどないと思う

□無回答

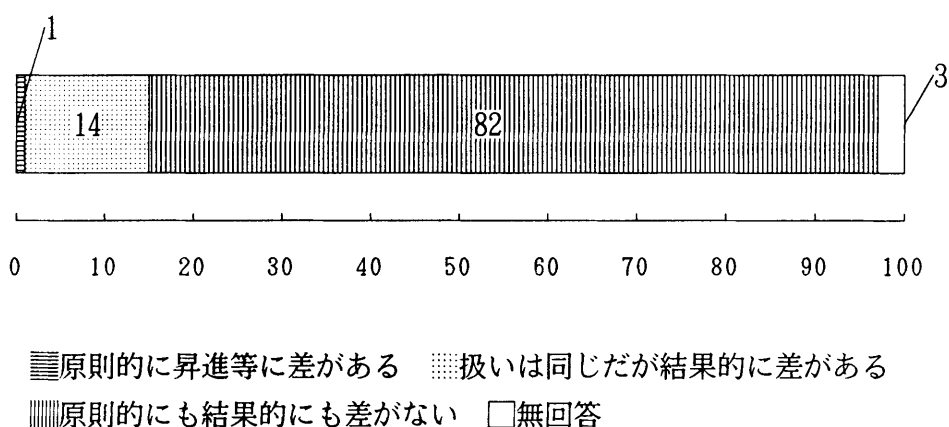
一方、前回の調査で学歴によって昇進等に差があるかを企業の採用担当者に聞いたところ、「学歴による昇進の差がない」と回答した企業は38%、「原則的にある」が16%、「結果的にある」が44%となっており、何らかの形で学歴による昇進の差があると答えた企業が60%と半数を越えた（図3-7）。

図3-7. 企業から見た学歴による昇進の格差について（単位：%）



また、出身大学によって昇進等に差があるかについて聞くと、82%の企業が「差がない」と回答しているが、「結果的にある」も14%ある（図3-8）。

図3-8. 企業から見た学校歴による昇進の格差について（単位：%）



学歴社会の現状について学生、学長・学部長、企業の3者の考えを比べた場合最も注目されるのは、学校歴による昇進の差についてである。

学生の63.4%と学長・学部長の42.0%が、「出身大学によって実力以上に昇進に差がつくことがある」と回答しているのに対し、企業の採用担当者の82%は、「原則的にも結果的にも差がない」としている。もっとも、学長・学部長の31.5%は、「そうした事実はほとんどないと思う」と回答していることからみれば、むしろ学生と企業との考えに差が出ていると見た方がいいかもしれない。

学歴による昇進の差については、学生の93.2%が「そうした事実が多くある」としており、「そうした事実がない」と答えた者は5.6%と少ない。

一方、学長・学部長の59.2%は「そうした事実が多くある」としているが、「そうした事実がない」との回答も37.4%ある。また、企業の採用担当者の場合も「差がある」と答えた者が60%、「差がない」は38%で、学長・学部長の回答比率とほぼ同じ結果となっている。

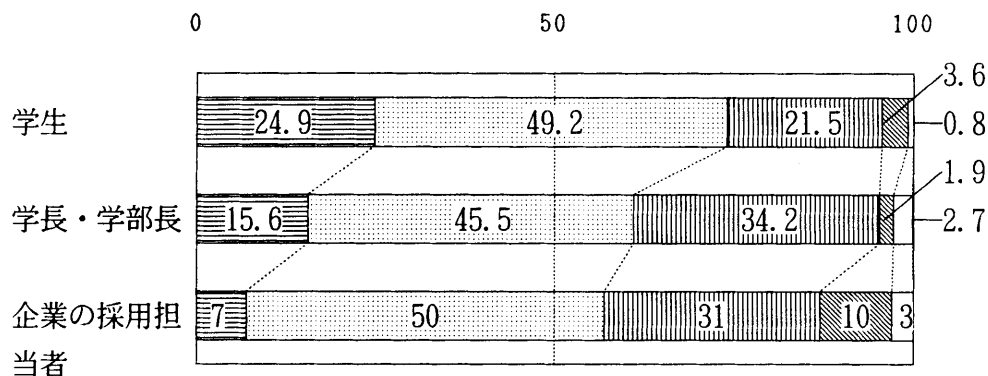
### (3) 学歴社会の今後

今後、企業の中で就職や昇進に際して、学歴がどの程度重視されるかについて聞いた（学生Q13、学長等Q18）。前回の調査では同じ質問を企業の採用担当者に行っている。

それぞれの回答を比べてみると、3者ともに「かなり重視される」「どちらかといえば重視される」として、今後も学歴・学校歴社会が続きそうだと考える者が多いようである。学生の場合は3者中最も多く、回答者の74.1%となっている。学長・学部長では61.1%が、企業の採用担当者でも57%が回答している。もっとも、このうち「どちらかといえば重視される」との回答が3者ともに約5割を占め、「かなり重視される」と考える者は少ない。

一方、「どちらかといえば重視されない」「ほとんど重視されない」として、今後は学歴社会がなくなりそうだと答えた者は、学生で25.1%、学長・学部長で36.9%、企業の採用担当者では41%であり、いずれも5割に満たない。また、このうち「ほとんど重視されない」と回答した者は、企業の採用担当者で10%となったものの、学生、学長・学部長ではいずれも3~4%にとどまっている。

図3-9. 学歴・学校歴は今後重視されるか（単位：%）



■かなり重視される    ▨どちらかといえば重視される  
 ▩どちらかといえば重視されない    ▧ほとんど重視されない  
 □無回答

#### (4) 学校教育の問題点

学校教育全般において、どのような点が問題であると思うかを、与えた選択肢のうち3つを選択してもらった形で聞いた(学生: Q14、学長等: Q19)。

まず、学生では、今日の学校教育の問題点について、「創造性を育てる教育が十分でない」という面を指摘した者が51.5%と最も多く、続いて「主体性を育てる教育が十分でない」(38.3%)、「暗記中心の学習になっている」(29.9%)、「入学試験制度が教育をゆがめている」(28.8%)、「学歴中心の価値観が優先している」(28.0%)などを問題であると感じている。

次に、学校教育の問題点として、学長・学部長があげているのは、「創造性を育てる教育が不十分である」58.8%と過半数を占めている。

前回の調査でも同じ質問を企業の採用担当者に対して聞いている。ここでは、「教師・教授の質」が「教師の指導力が充分でない」になっているほかは、選択肢はすべて同じである。

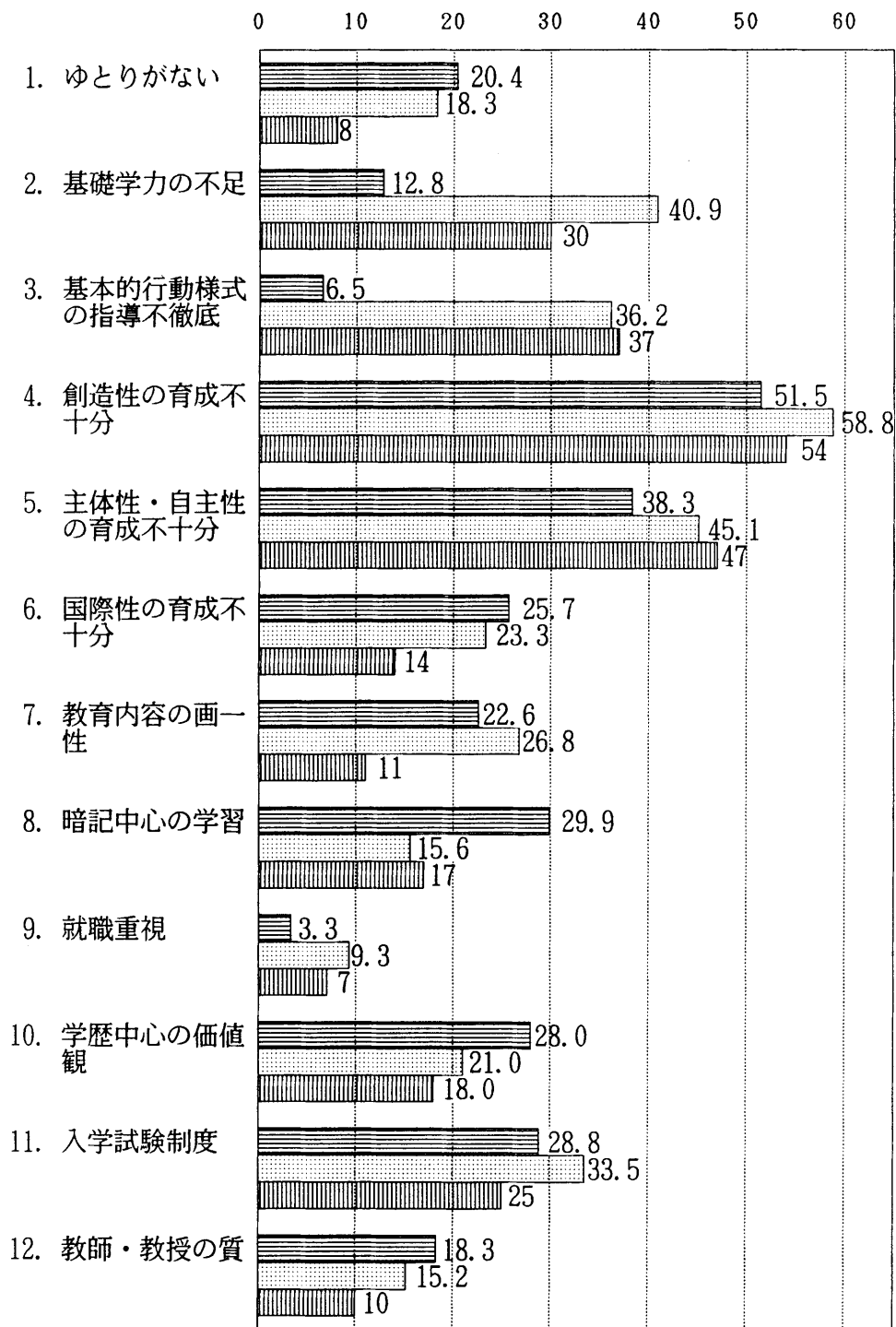
その結果、最も多かったのは、「創造性を育てる教育が不十分」が54%で、過半数を占めている。

以上のように、3者がそろって「創造性を育てる教育が不十分」であると感じており、それぞれ唯一5割を超えた項目となっている。

その他、3者が共通して学校教育の問題点としてあげている項目として、「主体性や自主性を育てる教育が十分でない」をあげることができよう。

逆に、3者が共に問題点として余り認識していない項目として「就職ばかりに眼が向けられている」をあげることができる(図3-10)。

図3-10. 学校教育の問題点（3者比較）（単位：％）



(次頁へ続く)

