

Extracurricular Activity Participation during Elementary School Days and Initial Careers: A Study Focused on the Mediating Effect of Teamwork

Tomotaka Hirao^{1)*} and Osamu Umezaki²⁾

1) Faculty of Economics, Setsunan University

2) Faculty of Lifelong Learning and Career Studies, Hosei University

小学校時代の学校外教育の経験と内々定の獲得 —チームワーク能力に注目して—

平尾 智隆^{1)**}, 梅崎 修²⁾

1) 摂南大学経済学部

2) 法政大学キャリアデザイン学部

Abstract — In this paper, we analyze the effect of extracurricular activity participation on securing an initial job among Japanese undergraduate students, focusing on the mediating effect of their teamwork skills. Our study used the data set of web monitoring surveys that targets the students of Japanese higher education institutions. The survey was conducted in December 2017 and April 2018. The empirical results showed that extracurricular activity participation during elementary school days provided students with teamwork skills. In addition, after controlling for potential biases, teamwork skills led to an increase in the probability of securing a job. Extracurricular activity participation during elementary school days has a mediating effect on securing an initial job in the Japanese youth labor market. Our findings suggest that participation in organized activities outside school plays an important role in youth development and getting a job.

(Accepted on 16 November, 2020)

1. はじめに

本研究の目的は、小学校時代の学校外教育の経験が大学生の就職活動の結果（内々定の獲得）に与える影響について、チームワーク能力の形成に焦点を

あてながら分析することにある。

これまで、大学生の就職活動については、高等教育研究の領域においても多くの研究が蓄積されてきた。例えば、近年のまとまった研究成果としては、梅崎・田澤（2019）、梅崎・田澤・佐藤（2019）など

*) Correspondence: Faculty of Economics, Setsunan University, Neyagawa City Osaka 572-8508, Japan
E-mail: tomotaka.hirao@econ.setsunan.ac.jp

***) 連絡先：572-8508 大阪府寝屋川市池田中町 17 番 8 号 摂南大学経済学部

がある。先行研究では、大学時代の学習や経験の効果が測られる一方、大学生が大学入学までに身につけた能力の効果を識別するという研究はほとんど行われてこなかった。そこで、本研究では、日本企業の採用において重視されるチームワーク能力の形成に注目し、それが大学入学前（具体的には小学校時代）と大学入学後の学習と経験によって決定されていることを示し、人生前半のキャリアという中期的な視点から大学生の就職活動の結果を分析する。

日本では、企業組織においてチームワーク能力は高く評価されてきた経緯がある。例えば、経済産業省が民間企業や大学の有識者を集めて開催した「社会人基礎力に関する研究会」（座長：諏訪康雄）は、社会人基礎力として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力（と12の能力要素）を提示した¹⁾。官民を挙げてこのような提言がなされたという意味では、そこで提示された「チームで働く力」は、企業からも高く評価され、必要とされていると言えよう。

この研究会の中間報告によれば、従来、読み書きを含む基礎学力と社会人としての資質との間には高い正の相関があると考えられており、従業員の採用に関しては基礎学力だけを見て、採否の判断をしていけばよかった。しかし、ビジネス環境の変化に伴い、基礎学力だけでは測れない社会人基礎力の存在に注目が集まるようになり、それぞれを個別に評価する必要があると考えられるようになったことがわかる。大学生の視点からこのことを言い換えれば、「チームで働く力」を含めた社会人基礎力を高めることができれば、就職活動時に高く評価されると言える。

経済産業省の社会人基礎力は、有識者の議論によって構築された概念であるが、教育学や心理学の学問領域では、社会人基礎力のなかでも「前に踏み出す力」と「チームで働く力」は、非認知能力 (non-cognitive skills)、もしくは社会的情動スキル (social and emotional skills) として定義される（以下では、非認知能力と統一して記述する）。IQ や基礎学力に代表される理解、判断、論理などの知的機能を示す認知能力 (cognitive skills) に対して、非認知能力はパーソナリティ特性、態度、選好などを指す概念である (Heckman & Kautz 2012)。

非認知能力が賃金や経済的地位に与える影響に関しては、Heckman & Rubinstein (2001) 以来、すでに多くの実証研究が蓄積されている。しかし、本研究が対象とする大学生の就職活動結果に対する非認知能力の影響については、まだあまり研究の蓄積が進んでいない。

さらに、非認知能力がキャリア形成に与える影響を分析していくに際しては、①非認知能力という幅広い概念の中で何を測るのかという研究課題、②非認知能力はどのように形成されたのかという研究課題が追究される必要がある。前者に関して、本研究では、日本企業における採用基準として重要視されているチームワーク能力に焦点をあてることで、後者に関しては、非認知能力の形成要因としての学業以外の小学校時代の学校外教育に焦点をあてることで、その課題に依って行く。

非認知能力であるチームワーク能力は、実際にはチーム内で作業をしながら経験的に学んでいくものと考えられる。OECD (2015) では、能力は学校だけでなく、家庭、地域社会、職場という多様な学習環境によって形成されることが指摘されている。個々人の能力は、同じ学校という学習環境であっても、正課活動だけでなく正課外活動によっても身に付くものであり、特に非認知能力は、幼少期や青年期においては、学校の正課・正課外活動だけでなく学校外での習い事、仲間関係、地域社会などでも形成されると考えられる。

学校外教育という点においては、本研究では小学校時代のそれに着目する。小学校時代は習い事などで多くの人が多様な学校外教育を受けているが、中学校、高等学校と進学するにつれて、学校の正課・正課外活動がそれにとって代わるようになる。多様な学校外教育のチームワーク能力形成への影響を見るという観点からも、また日本のデータを使用した先行研究において学校外教育の効果が示されているという点からも (Iida 2019)、小学校時代の学校外教育に着目する。

さらに OECD (2015) は、能力の形成を動的なフレームワークで理解する必要があると指摘している。つまり、過去に身につけた認知能力と非認知能力が相互作用を与えながら、将来の能力形成に正の影響を与える。そのようなフレームワークを考える

と、より若い時期での能力形成が中長期的に大きな影響を与えよう。また、非認知能力の形成に関しては、成人した後よりも若い時期の方が可変性は高いと考えられている²⁾。

以上を踏まえると、小学校時代の学習経験が非認知能力を形成し、それを介して就職活動の結果に影響を与えている可能性がある。本研究では、この点に注目し、小学校時代の学校外教育経験がチームワーク能力（非認知能力）の形成を通じて、大学生の就職活動の結果に影響を与えていることを検証する。また、小学校時代の学校外教育の効果検証は、小学校時代の学習支援に対しても、教育実践においても、有益な情報となり得るだろう。

2. 先行研究

前述の通り、大学生のチームワーク能力については、社会人基礎力による定義がある。実際、組織内ではチームで働くことがほとんどなので、チームの生産性を高めるためにチームワーク能力が高い従業員を確保することは企業の経営にとっても重要であり、採用基準としても重視されることになる。

社会人基礎力の「チームで働く力」は、以下の6つの能力要素によって構成されている。すなわち、自分の意見をわかりやすく伝える「発信力」、相手の意見を丁寧に聴く「傾聴力」、意見の違いや立場の違いを理解する「柔軟性」、自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する「状況把握力」、社会のルールや人との約束を守る「規律性力」、ストレスの発生源に対応する「ストレスコントロール力」である。

チームワーク能力については、相川ほか（2012）のように社会人を対象とした尺度も存在するが、この尺度は一般性が高い反面、質問項目数が多いため質問紙調査においては、回答に大きな負荷がかかってしまうという問題がある。そこで、本研究では、比較的質問項目が少ない新しい測定尺度を使用し、チームワーク能力の把握を行う（具体的な内容については後述する）。

一方、学校外教育、地域社会、家庭などの学習環境が非認知能力を向上させ、職業キャリアの達成に影響を与える可能性については、Heckman &

Rubinstein（2001）の研究以降、経済学の領域において多くの実証分析が行われている（李 2014などを参照）。日本においても多くの実証研究が行われている³⁾。

例えば、Lee & Ohtake（2014）がビッグファイブと呼ばれる心理学における人間の特性5因子が学歴、賃金、昇進に与える影響について日米の比較を行っている。また、幼少期の家庭環境や非認知能力が学歴、雇用形態、賃金といったキャリアに与える影響を分析した戸田ほか（2014）では、中学校時代の運動系クラブの所属と生徒会経験が賃金を高めることが確認されている。

さらに、本研究と同じように就職活動結果への正課外活動の影響を分析した研究もある。例えば、大学生のアルバイト経験に関しては、関口（2010）が職業意識の形成、石山（2017）が能力形成、平尾ほか（2018）や亀野（2019）は就職結果に対する影響を分析している。さらに古田（2012）は、学業、アルバイト、サークル活動への注力度がキャリア自信を高めることを確認している。

しかし、前述の通り、能力の形成を動的なフレームワークで理解すれば、学生時代よりも以前の期間、特にパーソナリティ形成の初期段階にある小学校時代の学習環境の影響は大きいと考えられる。加えて、学習環境が能力の形成を促し、その能力を媒介して就職結果に影響を与えるというモデルで実証分析を行っている研究は少なく、先行研究では意識や体験が就職活動結果に与える直接の効果を分析しているものが多い。

そこで本研究では、これらの先行研究の結果をふまえて新しい分析を行う。すなわち、小学校時代の学校外教育を対象に、非認知能力の中でも、企業社会で評価されているチームワーク能力の形成とその効果に分析の焦点をあてる。そして、それが職業キャリアの起点となる内々定獲得に与える影響を分析する。

3. 研究方法

3.1 調査概要

筆者らは、日本全国の大学生が就職活動のために会員登録する就職情報サイトを運営している A 社と産学共同研究を行っている。本研究では、A 社就職情報サイトの登録会員（2019 年 3 月卒業予定者）に対して実施した 2 つのインターネット・モニター調査で得られたデータを用いて分析を進めていく。

そのうちの 1 つは、調査対象者が大学 3 年生時点の 2017 年 12 月に学生生活の状況を調査したもの、いま 1 つは、その調査対象者が大学 4 年生になった 2018 年 4 月末時点での内々定状況を調査したものである。本研究では、便宜的に前者を「学生生活調査」、後者を「内々定調査」と呼ぶことにする。調査の実施後、「内々定調査」に回答し、かつ「学生生活調査」にも回答している者について、両者を ID 情報で突合した匿名の個票データが A 社より筆者らに提供された。

「学生生活調査」は、2017 年 12 月に A 社就職情報サイト登録会員にウェブサイトを通じて実施されたもので 4640 名から回答を得ている。また、「内々定調査」は 2018 年 4 月下旬に同じく A 社就職情報サイト登録会員にウェブサイトを通じて依頼されたもので 7732 名から回答を得ている。これらの調査は、おおよそ目標回答数に達すると調査を打ち切るかたちで行われている。分析には、「学生生活調査」と「内々定調査」の両方に回答し、後の分析で使用する変数に欠損値のない大学生 537 名のデータを使用する。なお、この調査の個票データは公開されていない。

リクルートワークス研究所の調査によれば、2019 年 3 月卒業者の大卒求人倍率は 1.88 倍であり、この年度の新卒採用は、人手不足基調の中で売り手市場と言われていた⁴⁾。その意味では、4 月下旬という時期は、人気のある条件のよい就職先をめぐって競争が行われた直後であり、このデータを用いることで、条件の良い初職の獲得にチームワーク能力が与える効果を分析できることになる。

3.2 データ

次に、本研究で使用するデータについて、各変数の記述統計量を確認する（表 1）。従属変数となるのは、「内々定調査」より得られる就職活動の結果情報、すなわち、内々定獲得ダミー変数である。このダミー変数は、2018 年 4 月末時点で内々定が獲得されていれば 1 を、それ以外なら 0 の値をとる。表 1 から標本の 35.6% が 2018 年 4 月末時点で内々定を獲得していることがわかる。

統制変数となるのは、両方の調査から得られる属性情報で、大学種別のダミー変数⁵⁾、理系ダミー変数、女性ダミー変数、大学所在地のダミー変数である。学力偏差値や大学ランキング等による大学のタイプ、大学での学習内容、性別、都市部にある大学か否か、これらの事象が大学生の内々定獲得に影響を及ぼすだろうことを考慮し、統制変数としている。

独立変数となるのが「学生生活調査」から得られ

表 1. 記述統計量

	平均	標準偏差	最小	最大
内々定獲得	0.356	0.479	0	1
大学				
国公立	0.279	0.449	0	1
難関私学	0.196	0.397	0	1
その他私学	0.525	0.500	0	1
理系	0.315	0.465	0	1
女性	0.683	0.466	0	1
大学所在地				
北海道・東北	0.078	0.269	0	1
関東	0.413	0.493	0	1
中部	0.169	0.376	0	1
関西	0.216	0.412	0	1
中国・四国	0.063	0.244	0	1
九州・沖縄	0.060	0.237	0	1
学校外教育				
学習活動	0.574	0.495	0	1
スポーツ活動	0.484	0.500	0	1
文化的活動	0.486	0.500	0	1
アルバイト				
なし	0.240	0.428	0	1
週 1 日	0.117	0.322	0	1
週 2 日	0.210	0.408	0	1
週 3 日	0.272	0.445	0	1
週 4 日	0.160	0.367	0	1
サークル				
なし	0.322	0.468	0	1
スポーツ系	0.233	0.423	0	1
文化系	0.445	0.497	0	1
成績	5.911	2.347	1	10
チームワーク	0.000	0.919	-4.521	1.682

注：観測数 537

出所：筆者作成。

る小学校時代の学校外教育経験, 調査時点の週あたりのアルバイト日数, 大学での所属サークルの種別, 大学での成績 (優の割合) に関する情報である。学校外教育の学習活動ダミー変数は, 「学習塾や予備校への通学」「英語などの外国語学習」「資格取得・検定受験のための学習活動」のいずれかを行っていた場合に 1 をとるダミー変数である。スポーツ活動ダミー変数は, 「スポーツ関連の活動」を行っていた場合に 1 をとるダミー変数である。また, 文化的活動ダミー変数は, 「ピアノなど音楽関連の教育・学習活動」「絵画など芸術関連の教育・学習活動」「その他」のいずれかを行っていた場合に 1 をとるダミー変数である。

そして, 媒介変数は, 「学生生活調査」において質問されているチーム志向性尺度を使用する (安田ほか 2020)。この尺度は「チームワークが向上したか」を測定するための 10 の質問項目から構成され, チームワークの基本とされるメンバー間の相互依存と共通ゴールの認識 (e.g., O'Brien 1995) が主な設問の内容である (質問項目については表 2 を参照)。各質問には「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらでもない」「ややあてはまる」「とてもあてはまる」の選択肢 (5 件法) が用意されている。なお, 因子分析の方法については後述する。

4. 実証分析

4.1 仮説

まず初めに, 前節で説明した変数の関係を考察し,

仮説を提示する。認知能力や非認知能力を高める小学校時代の学校外教育は, 個人の人的資本を高めるのだから直接的に大学を卒業する時の就職結果に影響を与えると考えられる。

ただし, 小学校時代の学校外教育が大学卒業時の就職というかなりの時間を経過した後に, そのまま直接的に効果を発揮するとは考えにくい側面もある。それらは, 就職の際に求められるチームワーク能力を向上させることを通じて, 就職結果に良い影響を及ぼしている可能性がある。また, チームワーク能力には大学時代の学習や経験も影響を及ぼすと考えられる。以上から, 本研究では次の 4 つの仮説を検証していく (図 1)。

仮説 1: 小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動 (勉強, アルバイト, サークル活動) は, チームワーク能力を向上させる。

仮説 2: 小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動は, 内々定獲得に影響を与える。

仮説 3: チームワーク能力は, 内々定獲得に影響を与える。

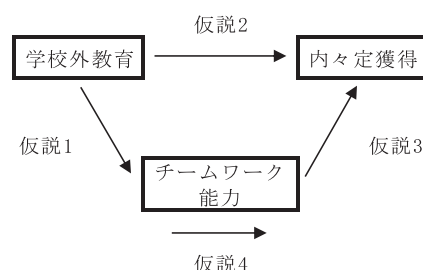


図 1. 分析の枠組み

出所: 筆者作成。

表 2. プロマックス回転後の因子負荷量

質問項目	因子 1
チームの目指す方向を意識して行動する。	0.614
チームが何らかの成果・結果を出せるように, 協力するほうだ。	0.661
自分の長所がチームメンバーから認められている。	0.629
チームでの自分の役割は明確だ。	0.638
チームでは自分の役割を, 怠けることなく果たしている。	0.614
チームでの話し合いのときに, 自分の意見をしっかりと言うほうだ。	0.513
自分で分からないことがあれば, 他のチームメンバーに聞くことができる。	0.531
自分が勝手に行動をとって良いか分からないときには, 事前に他のチームメンバーに相談する。	0.501
チームでの話し合いのなかで意見の食い違いがあった場合, 自分と異なる意見にも耳を傾けるほうだ。	0.519
結果を出すためにチームで「やること」を決められる。	0.583
固有値	3.399

出所: 筆者作成。

仮説4：チームワーク能力は、小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動と内々定獲得の関係を媒介している。

4.2 因子分析

仮説の検証の前に、媒介変数となるチームワーク能力について因子分析を行い、因子得点を計算しておこう。

本研究で用いるチーム志向性尺度は、Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) が提唱する効果測定のカテゴリー、すなわち、反応 (reaction)、学習 (learning)、行動 (behavior)、結果 (results) の4レベルのうち、特に学習者の行動レベルの測定を企図して設定されたものである。

尺度はチームワークの基本となるメンバー間の相互依存と共通ゴールの認識に関する独自の10項目で構成されるが、表2に示される質問文の選択肢に対して、「全くあてはまらない」=1、「あまりあてはまらない」=2、「どちらでもない」=3、「ややあてはまる」=4、「とてもあてはまる」=5を与え数値化した。分析方法は主因子法とした。探索的因子分析の結果、初期解において固有値が1を超えたのは第1因子のみであった。一次元の因子構造が確認され、当該因子によって全体の94.6%の分散が説明されている。この尺度開発を行った安田ほか(2020)と同じく一因子構造が確認され、先行研究の結果と合致している。

この結果を勘案し、因子数を1として再度、主因子法で因子分析を行った。その上で、斜交回転(プロマックス回転)を行い、因子得点を計算した(表2)。なお、チーム志向性の質問項目について、先に示した数値を用いて尺度の信頼係数(クロンバックの α 係数)を計算した。結果は0.834であり、十分に内的妥当性がある値であると言える。

4.3 推定結果

本項では、先に提示した仮説を検証するために2つの分析を行う。ひとつは仮説1の検証に関わる分析で、もうひとつは仮説2~4の検証に関わる分析である。

仮説1は、チームワーク能力の決定要因を分析することになるため、ここではチーム志向性尺度の因子得点を従属変数、小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動を独立変数とした重回帰分析を行う。従属変数が連続変数なので最小二乗法による分析を行った。分析結果は表3に示すとおりである。

小学校時代の学校外教育経験のうち学習活動ダミー変数とスポーツ活動ダミー変数が正で有意な結果を得た。小学校時代の学校外教育経験(学習活動とスポーツ活動)が大学3年生時のチームワーク能力の向上に寄与していることがわかる。その他、アルバイト変数、所属サークル変数、成績変数が正で有意であり、大学時代の正課・正課外活動もチームワーク能力の向上に寄与しているという結果が得られた。仮説1は実証されたと言ってよいであろう。

次に、仮説2~4に関わる分析を行う。上記の分析結果により、チームワーク能力の高低には小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動が影響を与えており、仮説2~4に関わる分析を行う場合、これらの影響力を直接・間接にコントロールした上で、

表3. チームワーク能力の決定要因

	係数	標準誤差	係数	標準誤差
学校外教育				
学習活動	0.180*	0.078	0.165*	0.079
スポーツ活動	0.155*	0.076	0.131+	0.078
文化的活動	0.045	0.077	0.100	0.085
アルバイト				
なし	ref.		ref.	
週1日	0.250+	0.136	0.268	0.136
週2日	0.381**	0.114	0.389**	0.115
週3日	0.388***	0.108	0.393***	0.109
週4日	0.459***	0.124	0.500***	0.125
サークル				
なし	ref.		ref.	
スポーツ系	0.247*	0.105	0.227*	0.108
文化系	0.150+	0.088	0.155+	0.090
成績	0.069***	0.016	0.078***	0.017
大学				
国公立			ref.	
難関私学			0.188	0.118
その他私学			0.025	0.092
理系			0.041	0.086
女性			-0.152	0.094
定数項	-1.024***	0.146	-1.049***	0.171
観測数	537		537	
F統計量	5.82***		4.58***	
決定係数 R2	0.083		0.086	

注：係数は偏回帰係数。

***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意, +10%水準有意。

出所：筆者作成。

内々定獲得確率の推定を行わなければならないことがわかる。ここでは、前節で説明したとおり、内々定獲得ダミー変数を従属変数、小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動を独立変数、チームワーク能力を媒介変数とし、階層的重回帰分析を行う。従属変数が二値確率変数となるので、プロビット分析を採用する。分析の結果は表4に示されている。

表4のStep 1は統制変数のみを用いた推定結果である。Step 2は統制変数に加え、独立変数を投入して推定した結果である。これら2つの推定におい

て統制変数の影響を見てみると、理系ダミー変数、大学所在地の関東ダミー変数、中部ダミー変数、関西ダミー変数が正で有意となっており、理系・都市部の大学生が内々定獲得に有利であることが見て取れる。また、Step 2の分析では、独立変数であるアルバイトの週2日ダミー変数と成績が正で有意な結果となっている（アルバイトの週2日ダミー変数は10%水準）。なお、Step 1からStep 2の擬似決定係数の増分は統計的に有意ではなかった。

Step 3は、統制変数と独立変数に加え、媒介変数となるチームワーク能力変数を投入して行った推定

表4. チームワーク能力が内々定獲得に与える影響

	Step 1		Step 2		Step 3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
大学						
国公立	ref.		ref.		ref.	
難関私学	0.112	0.187	0.161	0.193	0.148	0.194
その他私学	-0.123	0.142	-0.127	0.147	-0.122	0.148
理系	0.682***	0.124	0.699***	0.130	0.704***	0.130
女性	-0.075	0.123	-0.041	0.143	-0.024	0.143
大学所在地						
北海道・東北	ref.		ref.		ref.	
関東	0.564*	0.254	0.558*	0.261	0.583*	0.260
中部	0.764**	0.268	0.767**	0.278	0.818**	0.278
関西	0.550*	0.266	0.561*	0.274	0.597*	0.274
中国・四国	0.488	0.324	0.484	0.329	0.544	0.331
九州・沖縄	0.629+	0.326	0.630+	0.331	0.640+	0.332
学校外教育						
学習活動			0.038	0.121	0.001	0.123
スポーツ活動			0.091	0.118	0.070	0.118
文化的活動			-0.192	0.132	-0.207	0.132
アルバイト						
なし			ref.		ref.	
週1日			0.147	0.206	0.106	0.207
週2日			0.321+	0.173	0.259	0.175
週3日			-0.083	0.167	-0.152	0.171
週4日			0.268	0.191	0.191	0.195
サークル						
なし			ref.		ref.	
スポーツ系			0.076	0.163	0.045	0.165
文化系			-0.018	0.139	-0.038	0.139
成績			0.052*	0.026	0.041	0.026
チームワーク					0.157*	0.069
定数項	-1.063***	0.259	-1.502***	0.337	-1.385***	0.341
観測数	537		537		537	
カイ2乗値	40.44***		54.69***		59.92***	
対数尤度	-329.31		-322.18		-319.57	
R ² ₍₁₎	0.058					
R ² ₍₂₎			0.078			
R ² ₍₃₎					0.086	
ΔR ² ₍₁₋₂₎			0.020			
ΔR ² ₍₂₋₃₎					0.007*	

注：R²₍₁₎、R²₍₂₎、R²₍₃₎はそれぞれStep 1、Step 2、Step 3での擬似決定係数を示す。
 ΔR²₍₁₋₂₎及びΔR²₍₂₋₃₎はそれぞれ擬似決定係数の前ステップからの増分を示す。
 ***0.1%水準有意、**1%水準有意、*5%水準有意、+10%水準有意。

出所：筆者作成。

の結果である。チームワーク能力変数が正で有意な結果を得ていると同時に、Step 2において確認された成績とアルバイトの週2日ダミー変数の効果（独立変数の主効果）が消えており、独立変数は媒介変数を介して従属変数に影響すること、すなわち、小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動は、チームワーク能力の向上を通じて、内々定獲得に影響を与えていることがわかる。Step 2からStep 3の擬似決定係数の増分も統計的に有意であることが確認できる。独立変数の主効果の消失により仮説2は支持されないが、チームワーク能力が内々定獲得に影響を与えるとする仮説3、チームワーク能力が小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動と内々定獲得の関係を媒介しているとする仮説4は支持されると言える。

5. おわりに

本研究では、調査対象者が大学3年生時に行った学生生活に関する調査と大学4年生時に行った内々定に関する調査のデータを結合して、小学校時代の学校外教育が大学生時の就職活動結果に与える影響を分析した。本研究で得られた分析結果は次の通りである。

第1に、小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動は、チームワーク能力を向上させていることが明らかになった。第2に、チームワーク能力は、内々定獲得に影響を与えていることも明らかになった。ただし、第3に、小学校時代の学校外教育および大学時代の諸活動が内々定獲得に与える影響は、直接的なものではなく、それがチームワーク能力の形成を通じて行われる媒介的なものであることがわかった。

これまで、大学生の就職においてチームワーク能力が重要であることが官民から言われてきた。経済産業省が提唱した社会人基礎力のみならず、日本経済団体連合会が実施した「高等教育に関するアンケート」などでも大学生に求める能力としてチームワークは上位に位置している⁶⁾。そのチームワークがどのように形成されて、就職結果にどのように影響するのかを、本研究ではOECD (2015) が提起し

た動的な分析枠組みにおいて明らかにしてきた。本研究の結果から得られる示唆は、幼少期や青年期といった人生の早い段階の学習環境とそこでの能力形成の機会を獲得すること（あるいは用意すること）がよりよい初職の獲得へと繋がっていく可能性である。今後は、この機会を確保するための個人的な、また政策的な手立てを考えていく必要があるだろう。

ただし、松岡 (2016) などが指摘するように、小学校時代に学校外教育としての学習活動、スポーツ活動、文化的活動への参加を可能にするような家庭環境がチームワーク能力を規定しているかもしれないという点について、本研究ではこの影響を分析することができておらず、分析結果の解釈には一定の余地がある。

最後に残された課題を述べて結語としたい。小学校時代の学校外教育がチームワーク能力を介して持つ内々定獲得への効果であるが、本研究では学校外教育の媒介効果について、その詳細にまでは立ち入っていない。また、少ないながらも中学校時代、高等学校時代の学校外教育が存在する。その効果測定については取り扱えなかった。これらの残された課題については、質問項目の設定やサンプルサイズの拡充などを通して、新たな調査を企画することでこの課題を追究していかなければならないだろう。加えて、内々定獲得という就職結果だけでなく、卒業後の初期キャリアへの効果など、チームワーク能力が持つ他のアウトカムへの影響も見定めなければならない。

これらの残された課題については、今後も実証研究を続けることで、その克服に努めていきたいと考えている。

謝辞

本稿の作成にあたり2名の匿名査読者、編集委員会から有益なコメントをいただきました。また、安田節之先生（法政大学）には、チーム志向性尺度の使用を許可して頂きました。ここに記して感謝申し上げます。本研究は、JSPS 科研費 19H00619 の研究成果の一部です。

注

- 1) 経済産業省が2009年に刊行した『社会人基礎力に関する研究会—「中間取りまとめ」—』を参照されたい。
- 2) 例えば, Cobb-Clark & Schurer (2012) は, 人生に大きなライフイベントが起きても就業年齢に入る頃には人間の性格は大きく変わらないことを明らかにしている。また, Caspi (1997) では30歳頃に性格は安定的になると言及されている。心理学の世界では, パーソナリティが安定的か否かについては, 絶えざる議論があるが, 青年期までは可変の可能性があり, それ以後は安定的という研究が多い。
- 3) 経済学に限らず他の研究分野を包括したサーベイ論文として西田ほか (2019) があるので参照されたい。
- 4) 2018年4月に公表された「第35回ワークス大卒求人倍率調査 (2019年卒)」の結果を参照されたい。また, 就職結果を示す指標としては, 先行研究では内々定獲得だけでなく, 就職先の企業規模や満足度が設定されることも多い。企業規模や満足度は重要な成果指標であるが, 産業によって企業規模の平均は異なり, 大企業でも人気のない企業もある。一方, 4月末の内々定の有無は早期選抜の結果であるし, 早期の内々定獲得はその後の就職活動を有利にしていく。したがって, 内々定獲得を成果指標として設定することに大きな問題はないと思われるが, 様々な成果指標を利用した分析は残された課題となる。
- 5) 大学種別ダミー変数は, 国公立ダミー変数, 難関私立ダミー変数, その他私立ダミー変数を作成した。難関私立には, 早稲田, 慶應義塾, 上智, 明治, 法政, 立教, 青山学院, 中央, 学習院, 国際基督教, 津田塾, 東京理科, 南山, 関西学院, 関西, 同志社, 立命館, 西南学院が含まれる。GMARCH や関関同立など地域で一般的に難関私大とされている大学をカテゴライズした。
- 6) 日本経済団体連合会が2018年4月に公表した「高等教育に関するアンケート結果」を参照されたい。

引用文献

- 相川充・高本真寛・杉森伸吉・古屋真 (2012), 「個人のチームワーク能力を測定する尺度の開発と妥当性の検討」, 『社会心理学研究』27 (3), 139-150
- Caspi, A. (1997), "Personality Development Across the Life Course," in N. Eisenberg Ed., *Handbook of Child Psychology* 3, 311-388, New York, Wiley.
- Cobb-Clark, D. A. and S. Schurer (2012), "The stability of Big-Five personality traits," *Economic Letters* 115(1), 11-15
- 古田克利 (2012), 「キャリア自信に対するインターンシップ経験とサークル活動の交互作用効果—就職活動中の大学生に対するアンケート調査の分析を通じて」, 『インターンシップ研究年報』15, 9-16
- Heckman, James J. and Tim Kautz (2012), "Hard Evidence on Soft Skills," *Labour Economics* 19(4), 451-464
- Heckman, James J. and Yona Rubinstein (2001), "The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the GED Testing Program," *American Economic Review* 91(2), 45-149
- 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, 91-99
- Iida, Seira (2019), "Japanese out-of-school activities in elementary school and selected outcomes," *Arts Education Policy Review*, published online.
- 石山恒貴 (2017), 「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」『人材育成研究』13 (1), 21-42
- 亀野淳 (2019), 「インターンシップやアルバイトと就職活動との関連についての大学生アンケート調査結果」, 『北海道大学大学院教育学研究院紀要』134, 131-143
- Kirkpatrick, Donald L. and James D. Kirkpatrick (2006), *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers.
- 李嬋娟 (2014), 「非認知能力が労働市場の成果に与える影響について」, 『日本労働研究雑誌』650,

30-43

Lee Sun Youn and Fumio Ohtake (2014), "The Effects of Personality Traits and Behavioral Characteristics on Schooling, Earnings, and Career Promotion," RIETI Discussion Paper Series 14-E-023.

松岡亮二 (2016), 「学校外教育活動参加における世帯収入の役割—縦断的経済資本研究」, 『教育社会学研究』 98, 155-175

西田季里・久保田(河本)愛子・利根川明子・遠藤利彦 (2019), 「非認知能力に関する研究の動向と課題—幼児の非認知能力の育ちを支えるプログラム開発研究のための整理」, 『東京大学大学院教育学研究科紀要』 58, 31-39

O'Brien, M aureen (1995), *Who's got the ball? (And other nagging questions about team life): A Player's Guide for Work Teams*, San Francisco, Jossey-Bass.

OECD (2015), *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skill*, OECD Publishing. (経

済協力開発機構編著 (2018), 『社会情動的スキル—学びに向かう力』, 明石書店)

関口倫紀 (2010), 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」, 『日本労働研究雑誌』 602, 67-85

戸田淳仁・鶴光太郎・久米功一 (2014), 「幼少期の家庭環境, 非認知能力が学歴, 雇用形態, 賃金に与える影響」, RIETI Discussion Paper Series 14-J-019.

梅崎修・田澤実編著 (2019), 『大学生の内定獲得—就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる』, 法政大学出版局.

梅崎修・田澤実・佐藤一磨編著 (2019), 『学生と企業のマッチング—データに基づく探索』, 法政大学出版局.

安田節之・梅崎修・椋田亜砂美・三好真人 (2020), 「チームワーク形成を目的としたPBL型教育の効果測定—研修評価アプローチによる検討」, 『生涯学習とキャリアデザイン』 18(1), 11-29.