

# IR 的大学卒業生・企業調査の分析

## —卒業生や企業は東京大学に何を求めるか？

船守 美穂（東京大学教育企画室）

### はじめに

近年、大学の卒業生やその就職先となる企業を対象に、卒業後の状況や大学教育についての所感を調査し、これを以て学習成果や効果を確認し、また大学の教育力向上に活かすことが求められるようになってきている。特に大学の機関別認証評価などにおいては、これが明示的に求められることもあり、各大学とも近年、卒業生・企業調査を定期的に行うようになってきている。

こうして実施された卒業生および企業調査は一般的には単純集計、そしてサンプル数が十分の場合はクロス集計がなされ、当該大学の強みと弱みの分析がなされる。東京大学の場合でいえば、「専門性」は身についたが、「グローバル思考・行動力」が十分には身につけなかったというのが概ね、在学生の卒業時点および卒業後の調査の結果であり、企業調査では、東大卒の社員について「真面目に勤務」しており、「与えられた仕事をテキパキこなす」、概ね満足であるが、「企画力」「語学力」「複数の専門性」などは少し弱めであるというのが、一般的な回答である。

こうした強み・弱みの分析は、それ自体は有用であるものの、「弱みを克服する」といった対応に終始する上、このような調査結果が実際には当該大学の特色そのものを反映していることが多いため、根本的な対応策には繋がらない場合が多い。また調査を定期的に行っても、その傾向は大きくは変わらず、調査がマンネリ化するという問題もはらむ。

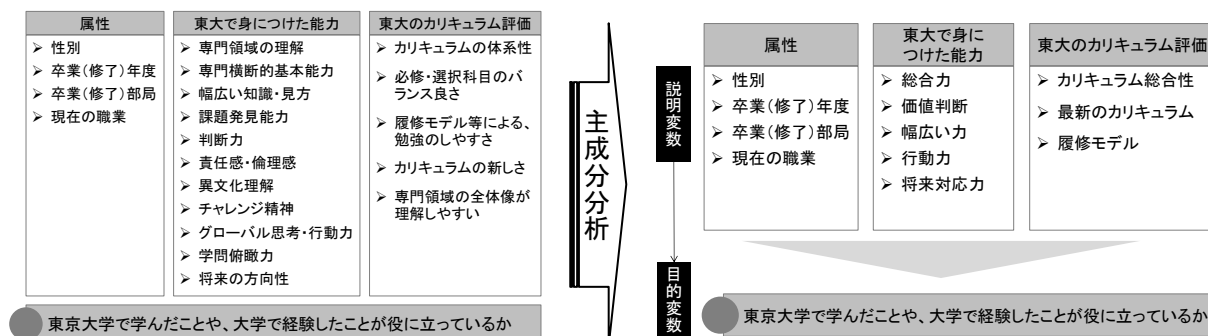
このため今回は分析の視点を変え、「東京大学の教育が役に立った」と卒業生が思うには、どのような項目が最も効くのか、また「どのようなタイプの企業が、どのような教育を東京大学に求めるのか」という視点で分析を行った。「IR 的分析」とタイトルに付したのは、これが通常の単純／クロス集計に比べると分析的で、大学の意思決定やその後の取り組みにより寄与できると考えたためである。

なお、データとしては、2015 年度に行われる東京大学の認証評価に向けて、東京大学本部事務評価・分析課が 2014 年 11-12 月に実施した、卒業生および企業調査のデータを用いた。

調査	アンケート送付先	送付数	回収数	回収率
卒業生調査	H16.4 以降卒業・修了した TFT 会員（院生含む）	17,348 人	823 人	4.7%
企業調査	産学連携協議会会員	696 社	144 社	20.7%

### 卒業生調査の分析—東京大学の教育への評価は何で決まるか？

東京大学の卒業（修了）生調査では、0）属性、1）東大で身につけた能力（11 項目）、2）東大のカリキュラムに対する評価（5 項目）、3）東大で学んだことや、大学で経験したことが役に立ったかの有無（1 項目）の 3 分類 17 項目について、4 段階評価の調査を行った。このままでは詳細分析を行う上で調査項目数が多すぎることから、分類 2）、3）については主成分分析を行い、項目数をそれぞれ 5 項目、3 項目に集約した上で、「3）東大で学んだことや、大学で経験したことが役に立ったかの有無」を目的変数とし、分類 0）- 2）を説明変数として、重回帰分析を行った。



左図：東京大学卒業生調査の調査項目、右図：調査項目主成分変換後の、重回帰分析の説明変数と目的変数の関係図

重回帰分析の結果、東京大学で学んだことや経験したことが役に立つのは、卒業生が①「総合力」が身についた、また②「カリキュラムの総合性」が優れていると感じたときであることが判明した。

また、「1) 東大で身につけた力」を目的変数として、分類0)、2)を説明変数として更に重回帰分析を行うと、卒業生が「総合力」が身についたと感じるのは、「カリキュラムの総合性」が優れていた場合であることが分かる。なお「カリキュラムの総合性」がいかなる場合に優れていると感ぜられるのかは、本調査項目のみからでは判断不能であった。

### 企業調査の分析—企業が東京大学と卒業生に求めるのは何か？

東京大学の卒業（修了）生に関する企業調査では、0) 属性、1) 企業の採用方針（15項目）、2) 採用時の評価の観点（総合職／技術職別）（14項目）、3) 採用において今後重視する観点（13項目）、4) 東大卒業（修了）生の働きぶり（25項目）、5) 東京大学の教育への期待（10項目）の5分類77項目について、4段階評価の調査を行った。このままでは詳細分析を行う上で調査項目数が多すぎることから、卒業生調査と同様、分類1)－5)について主成分分析を行い、項目数を各5項目に集約した上で、まず、「5) 東京大学の教育への期待」に基づき、対象企業をクラスター分析した。

クラスター分析の結果、企業にはA) 教養教育、語学、バランス、B) 専門性・総合性、C) 実用的学習、スキル開発を求める企業群がそれぞれにあることが判明した。またそれぞれのクラスターについて調査分類ごとの特徴を分析すると、下表のようにまとめられる。

表：「東京大学の教育への期待」クラスター分析別、回答企業の特徴

	A クラスター	B クラスター	C クラスター
東京大学の教育への期待	教養・語学	専門性・総合性	実学
採用方針	個人の資質、海外経験	出身大学等	学業以外の活動
採用時の評価の観点 (総合職等を想定)	幅広さ・要領の良さ	学業・学生生活	機動力
採用時の評価の観点 (技術職等を想定)	機動力	学業・学生生活	要領・臨機応変さ
採用において今後、重視する観点	—	幅広さ・専門性	学習能力・指導力
東大卒業（修了）生の働きぶり	—	総合性・規範性	勤務態度・教養
企業規模	300名以下も一定数有	300人超が多い	100人以下も一定数有
産業区分	製造業、金融・保険業、 教育学習支援業	製造業、サービス業、 卸売・小売業等	製造業、情報通信業、 卸売・小売業、その他

これによると、企業規模や産業区分によって、東京大学の教育に期待する内容や採用時の評価の観点、東大卒業（修了）生の働きぶりに対する評価の観点は異なる。ただし、企業規模および産業区分については、クラスターにかかわらず、回答企業の6割超が1000人以上の企業、かつ約半数が製造業であり、それ以外の企業について表に挙げるような特徴があることに留意する必要がある。

### まとめ—バランスの良い意思決定に向けて

卒業（修了）生調査では、一般的な単純集計のみでは、「グローバル思考・行動力」および「将来の方向性」が身につかなかった、カリキュラムは「履修モデル等がなかった」といった分析から、これのみへの対応がなされるところが、今回のように、「東大で学んだことや、大学で経験したことが役に立つ」ことに最も効くのは「総合力」が身についたときであること、また、このためには「カリキュラムの総合性」を担保することが重要であることが判明することにより、偏った判断から逃れることができた。「グローバル思考・行動力」や「将来の方向性」を醸成する教育プログラムを強化することは必要であるが、これのみに偏るのではなく、総合力を育成できるバランスの良い、総合的なカリキュラムのなかにこれを位置づけて、追求することが肝要である。

企業調査については、一般的に企業は実学志向で、即戦力となる人材育成を大学に求めると近年言われているものの実際には、「教養・語学」や「専門性・総合性」をより求める企業群が存在することが判明した。また、「教養・語学」は金融・保険業、教育学習支援業、「専門性・総合性」はサービス業、卸売・小売業等、「実学」は情報通信業、卸売・小売業、その他など、産業別の特徴もある。卒業生の就職先によって適した教育プログラムが異なるため、多様な産業界のニーズに合わせて大学における学習活動をデザインできる、柔軟性と総合性を持つ教育プログラムが求められている。

本分析は、単純集計のみでは偏った判断につながることを、バランスの取れた意思決定につながる材料が提供できたと、評価される。次回の調査においては、このような分析が行われることを念頭に、教育プログラムの向上につながる項目を抽出可能な調査項目を設計することが望まれる。