

企業人としての開成学園卒業生 ——社会的成功につながる学校経験は何か——

濱中 淳子 リクルートワークス研究所・客員研究員

本稿は、開成学園の卒業生に実施した質問紙調査のデータを用いて、高い認知能力を有する層を対象としつつ、学校時代をどのように過ごした者が企業人として成功するかという問いについて検討を加えたものである。所得に対する学習とリーダー経験それぞれの効果を描き出し、効果のありようが異なっていた背景について、能力特性の観点から解釈を加えた。さらに非経済的な効果の分析も行い、より広い視野から学校経験の意味を論じた。

キーワード： 私立進学校、学習、リーダー経験、所得関数、教育効果

目次

- I. 問題の所在
- II. 研究の方法
 - II-1. 分析の視角
 - II-2. データの概要
- III. 経済的成功に結びつく要因
 - III-1. 企業人として働く卒業生の所得
 - III-2. 所得関数の計測
 - III-3. 「超」高所得層になるための必要条件
- IV. 学習とリーダー経験の意味
 - IV-1. 三つの経験と親和的な能力特性
 - IV-2. 部活・サークルでのリーダー経験の意義
- V. まとめと今後の課題

I. 問題の所在

企業人として活躍しうる人材の育成をどのように設計するか。古くから続くこの問いをめぐっては、労働経済学者や経営学者、そして一部教育領域の研究者らによって精力的に研究が蓄積されてきた。成長をもたらす経験は何か。人間関係については、どのような配慮が必要か。職業やキャリア段階による独自性をどう考えればいいのか。そして現実として、高い地位や多くの所得を享受できているのは誰なのか。繰り返されている実態に

ついて、すでに国内でも多くのことが明らかにされている(小池 1981; 小池・猪木 1987, 2002; 橋木・連合総合生活開発研究所編 1995; 金井 2002; 大久保 2006a, 2006b; 中原 2010; 金井・鈴木 2013 など)。

しかしながら他方で、これら研究に残された課題も少なくない。大きく2点指摘しておきたい。

第1は、能力の統制問題である。企業人としての成功に結びつく要因が抽出されたとしても、その要因を自らの成長の糧にできるかどうかは、もともとの能力によって異なっているかもしれない。また、いわゆる能力の高い人にこそ有益な経験もあれば、逆の組み合わせを想定することもできよう。能力の統制が難しいことはいうまでもないが、たとえば、「大卒」と「高卒」とでは成長をもたらす経験が異なっていることを実証的に示した研究もある(濱中 2013)。統制を試みた分析を展開することで、視界はさらに開けるものと考えられる。

第2は、現場主義ともいえる分析手法からの脱却である。誤解を恐れずにいえば、人材育成問題を扱うこれまでの研究は、成長をもたらす就業後の経験を特定化することに注力してきた。配置換えや昇進のありよう、あるいは仕事内容や周囲の人間関係の効果を検討する、といったスタイルである。しかしながら人材としての素質を伸ばす経験

は、なにも就業後のみに限定されるわけではなかろう。就業前＝在学時の経験の影響も十分に想定され、学校での学習や課外活動での経験が、どのように生きてくるかといった視点を加えての分析を試みる必要がある。

本稿のねらいは、以上の二つの課題を意識しながら、学校時代に軸足を置いた「トップ層の成功物語」を紡ぎだすところにある。

選抜性が高い学校に進学した層（＝高い認知能力を持つと考えられる層）を対象としたとき、学校時代をどのように過ごした者が、企業という世界で一步上を行く活躍をしているのか——補足すれば、これは、学校教育を主な研究フィールドとする教育学者も手掛けてこなかった問いでもある。教育学者は、社会的成功の側面から教育の効果を語ることに長く抵抗を示してきた（矢野 2001）¹。さらに、民主主義一辺倒だった教育界が、エリートやトップ層の研究をタブー視してきたことも関係する。近代化論の一環として、旧制高等学校の内実に踏み込んだ研究が試みられたことはあるものの（麻生 1967, 1978; 竹内 1999）、一部研究者集団を除いて、トップ層に注目した検討が加えられることはほとんどなかった（麻生・山内編 2004）。こうした観点からいえば、本稿の試みは、教育領域における研究の飛躍を目指すものとして位置付けることもできる。

かかる課題に接近するため、分析の柱として用いるのは、巷間では「東京大学進学者数日本一」として知られ、生徒主導で運営される運動会など、学校行事や課外活動、部活動なども盛んである六年制私立進学校「開成学園」（東京都）の卒業生（以下、「開成卒業生」と表記）に実施した質問紙調査データである。中高時代や大学時代のさまざまな経験、現在の就業に関する実態と意識を明らかにする調査であり、在学時代の学習や課外活動への取り組み方、所得や自分自身の働き方に対する自己評価などを尋ねる項目を含めた。本稿では、この希少性の高いデータを用いて、トップ層の実態に深く踏み込んでいきたいと思う。まず、次節で本稿が設定した分析の視角について述べることに

したい。

II. 研究の方法

II-1. 分析の視角

議論をはじめるとあって、学校教育の効用を追究し続けてきた矢野の議論を取り上げよう（矢野 2001, 2005, 2009）。

社会工学を専門とし、あるべき教育社会像を探り続けてきた矢野が強く問うてきたものの一つに、日本社会で語られてきた「教育無効説」がある。企業関係者は「学校での学習は会社では役に立たない」、「大学時代の余計な知識はむしろマイナスだ」、「就業後の学びが重要だ」といつてきた。しかし、本当にそうだろうか。矢野は、日本社会は「実態として学校での学習は有効であるにもかかわらず、そのように認識されていない社会」であるとし、日本の「進学需要の高さ」と「失業が社会問題になることがないほどの恵まれた就職状況」の二つが重なり合って、学習や知識の有効性に鈍感であることを許してきたという（矢野 2001）。そして、こうした理論的考察を加えるのみならず、自ら五つの大学の工学系卒業生を対象にした質問紙調査を実施し、そのデータを用いて大学での学習経験がその後の社会経済的地位を高める様相を示してきた（矢野 2005, 2009）。

最近では、これら矢野の取り組みに追随するかたちで、学習の効用を主張する実証的研究が増えつつある。濱中（2012）は経済学系の大学における学習の効用を示し、中原・溝上編（2014）は、キャリアの展望を持ちながら大学での授業に主体的に取り組む姿勢が、企業就職後の円滑な組織適応につながっていることを明らかにしている。

以上の事例に学ぶのであれば、ひとまず「学校時代の学習が、企業における活躍に結びついている」と考えることができよう。中高時代あるいは大学時代に熱心に学習に取り組み、優れた成績を収めた者ほど、実態として、企業で高い評価を得ている、という仮説である。

他方で、当然ながら、学習以外の影響を想定す

ることも可能である。実際、調査で設けた自由記述（後輩へのアドバイス）から開成卒業生自身の意見をみてみると、学習の意義を説く記述とともに確認されたのは、次のような声であった。

なにか一つのことで良いので、部活動・同好会・生徒会など多くの人と協働する場面を経験し、一つの目標にむかって努力する経験をしてほしいと思います。（35-39歳）

開成生活の意味は運動会等の課外活動にあると思います。組責や副部長をやった経験はその後の人生の大きなベースになっています。（40-44歳）

開成の友は一生の友。良質なコミュニティに属する力は、自分がこのコミュニティに貢献すれば必ず応えてくれます。高3～中1の縦社会、運動会運営はマネジメント教育、リーダー的役割が身につく経験になります。積極的に！（50-54歳）

実体験に基づいた声がこのようなものなのであれば、いまひとつの仮説として、「学校時代のリーダー経験が、企業における活躍に結びついている」というものを設定することができよう。部活動や学校行事のリーダー経験が、企業に入ってから事業を牽引する際に役立ち、ひいては社会的成功を収めるという見方である。

さて、本稿では、以上の議論を踏まえ、「学習か、リーダー経験か」という問いを切り口に、企業での活躍に結びつく学校経験を明らかにする。具体的には、企業での評価が反映される「所得」の規定要因を解明し、その背景について能力特性の次元に踏み込みつつ解釈する。

先行研究や卒業生の声を参照する限り、学習にもリーダー経験にも意味が見出せるように思えるが、その影響のありようは、必ずしも事前に確定しているわけではない。まず、本稿の対象が、学習に関してはかなりの程度の力を有している層に限っていることから、矢野(2009)や濱中(2012)、中原・溝上編(2014)とは異なる結果が得られる可能性がある。同時にこれら先行研究が分析したのは大学時代における学習の効果である。中高時

代の学習まで視野に含めれば、異なる姿がみえてくるかもしれないし、リーダー経験の影響についても、学術的な検討をほとんど経ていない状況にある。

以下、次の手順で議論を進める。まず、データの実施概要を説明したうえで、第Ⅲ節で企業人として働く開成卒業生の所得の現状を示し、経済的側面の成功につながる要件を分析する。そのうえで第Ⅳ節において、より深い解釈を目指して、学習・リーダー経験・能力特性の関連性や非経済的側面を含めた検討を行う。そして最後に第Ⅴ節で分析結果をまとめ、今後の課題を述べる。

Ⅱ-2. データの概要

本稿で用いるのは、すでに述べたように、開成学園の卒業生を対象に実施した質問紙調査のデータである。その実施概要については以下のとおりだが、調査にあたっては、比較を目的として、首都圏の高等学校を同時期に卒業した大卒者(男子、ただし正規として働く者)に対しても、ほぼ同じの内容の調査を行った。本稿のなかでも、この一般大卒調査のデータを第Ⅲ節で使用する。

なお、本稿は全回答者データのうち、企業人として働く者のデータを使用している。その数は、開成卒業生の場合、558人中293人(全体の52.5%)、一般大卒の場合、1153人中786人(全体の68.2%)。一般的に、開成卒業生には、官僚や医師、弁護士、大学教員などの専門職に就く者が多いことが知られているが、ここでも、企業人が卒業生に占める比率は、一般大卒のそれよりも低かった。

開成中学校・高等学校卒業生調査

実施時期：2013年10～11月

方法：1973～2000年の卒業生を母集団とし、卒業生リストからランダムサンプリングにて2800人(各年100人×28年分)を抽出。郵送法で実施した。

有効郵送数：2690

回収数（回収率）：558（20.7%）

一般大卒調査

実施時期：2013年10月

方法：1973～2000年に首都圏の高校を卒業、現在、正規として働く大卒男子を母集団とし、WEB上にて実施。サンプリングは、調査会社（イプソス株式会社）に登録されているモニターに対して実施。なお、このモニターは、住民基本台帳をベースに構築されている。

回収数：1153

III. 経済的成功に結びつく要因

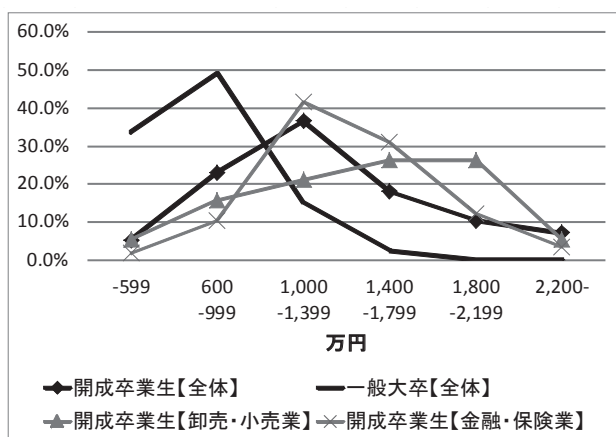
III-1. 企業人として働く卒業生の所得

所得の現状から確認しよう。図表1に、開成卒業生と、比較対象としての一般大卒それぞれの所得の分布状況を示した²。

まず、全体の分布をみると、一般大卒と開成卒業生のあいだに大きな距離があることがわかる。最頻値は、一般大卒が600～999万円、開成卒業生が1000～1399万円。このずれは、平均値でも確認できる。一般大卒760万円であるのに対し、開成卒業生1330万円であり、1.75倍もの差が開いている³。

そして、開成卒業生の所得を押し上げているのが、卸売・小売業と金融・保険業で働く卒業生たちである。両者の所得分布も図表1に示しておいたが、ともに分布の山が、全体のそれより右寄り

図表1 所得分布



になっていることがわかる。銀行や大手商社に勤務する者は、経済的にかなり強い。

ただ同時にここで強調しておきたいのは、開成卒業生の所得には、大きなばらつきもあることだ。分布の山の裾野は広く、標準偏差を算出すれば、一般大卒320.2であるのに対し、開成卒業生904.7となる。高い所得を享受できている者ばかりだというわけでもないというのが実状である。

なお、議論を少し先取りすることになるが、この所得のばらつきと年齢とのあいだに強い関係が見出されないことも、開成独自の特徴として指摘しておきたい。年齢と所得との相関係数は、一般大卒0.378であるのに対し、開成卒業生0.267と0.1強の差がある。一般大卒の場合、経験を重ねることが人材としての価値を高めることに強くつながっているが、開成卒業生の場合、それ以外の要因も大きく入り込みながら所得が決まっているということだ。では、学校時代の経験にその要因を見出すことはできるか。いよいよその検討に入ることにしよう。

III-2. 所得関数の計測

図表2に、「所得（ただし、対数変換したもの）」を従属変数として設定した重回帰分析の結果を示した。独立変数に加えたのは、基本属性である「年齢」、「役職」、「企業規模」、「転職ダミー」、製造・建設業を基準にした五つの「産業ダミー」⁴、そして「学習か、リーダー経験か」という問いを検証するための下記変数である。「学習」については、中高時代、大学時代、現在のそれぞれの変数、「リーダー経験」については、活動内容で分けた二つの変数を投入している。

学習の効果を問う変数

1) 中高時代成績⁵

下のほう=1, 中の下=2, 中の中=3, 中の上=4, 上のほう=5, と得点化

2) 大学時代成績

下のほう=1, 中の下=2, 中の中=3, 中の

上=4, 上のほう=5, と得点化

3) 現在の自己学習時間数

自分自身の仕事やキャリアのために取り組んでいる自主的な学習の時間数

リーダー経験の効果を問う変数

1) 行事・課外活動リーダー経験

開成学園在学時代, 運動会や文化祭, 修学旅行, 生徒会といった学校行事・課外活動に「おおむね積極的に取り組み, リーダー的な役割を担ったこともある」とした者を「1」, そうでない者を「0」としたダミー変数を作成

2) 部活・サークルリーダー経験

開成時代の部活動に「おおむね積極的に取り組み, リーダー的な役割を担ったこともある」とした者を「1」, そうでない者を「0」, 同じく大学時代の体育会・サークルに「おおむね積極的に取り組み, リーダー的な役割を担ったこともある」とした者を「1」, そうでない者を「0」とし, 両者を足し合わせた変数を作成

基本属性の影響を検証したモデル1の結果をみると, 年齢に有意な効果がみられないことが注目される。さきに開成卒業生における年齢効果の小ささについて触れたが, 所得関数の計測となれば, 年齢に意味は見出されず, 役職と企業規模が重要な変数になっていることがわかる。また, 所得にマイナスの影響を及ぼすことで知られる転職に有意な効果が出ていない。開成卒業生は, 転職に伴う不利益とは関係のない世界で働いている⁶。

そして, こうした基本属性に, 学習効果とリーダー経験の効果を問う変数を加えて計測したものがモデル2になる。この結果からは, 学習こそが所得を高めるのであって, リーダー経験に有意な効果が認められないことが明らかになる。

まず, 現在の自己学習時間数に所得上昇効果がある。仕事をするうえで力を蓄えるため, いま現在努力していることは報われる⁷。企業関係者が強調してきた「就業後の学びの大事さ」の背景

図表2 所得関数

	モデル1	モデル2
定数	5.859 **	5.799 **
年齢	-.013	.001
役職	.269 **	.238 **
企業規模	.130 **	.091 *
転職ダミー	-.004	-.009
卸売小売業ダミー	.129	.165
金融保険業ダミー	.211 **	.211 **
運輸通信電気ダミー	-.001	.016
サービス業ダミー	-.004	-.035
その他ダミー	-.107	-.081
中高時代成績		.039 *
大学時代成績		.001
現在の自己学習時間数		.005 *
行事・課外活動リーダー経験		.060
部活・サークルリーダー経験		.010
調整済みR ²	0.398	0.414

注: ** p<.01 * p<.05

にはこうした実態があったとみることもできよう。

しかしながら, 本稿の目的に照らしあわせて, それ以上に強調すべきなのは, 中高時代の成績にみられるプラスの効果である。有益なのは, 働いてからの学習だけではない。在学時代に教科の学習に精力的に取り組むことにも意味があるということだ。

なお, 同じ学校時代の学習であっても, 大学時代の成績に有意な効果は認められなかった。この点に関しては, ここで示したモデル以外での検討も重ねたものの, 結局, 結論を覆すような結果は得られなかった⁸。さきに大学時代の学習経験が所得にもたらす効果を実証した先行研究について触れたが, 開成卒業生の場合は事情が異なるらしい。その理由や背景については吟味が必要だが, ある程度の選抜性を超えた層では, 大学進学以前に身につけた知識や学び習慣がキャリアの分かれ目になっているとみることもできるかもしれない。

III-3. 「超」高所得層になるための必要条件

ただ、以上の結果だけをもって、二つのリーダー経験に意味がないと結論づけるのは、やや早計に過ぎるだろう。図表2の分析は、あくまで平均的な効果をみたものに過ぎない。開成卒業生のなかには、かなりの高所得を得ている者もいる。もしかしたら、こうした「超」高所得層に参入するときに、リーダー経験は活きてくるのではないか。このように考え、ロジスティック回帰分析による検証を行った。

「超」高所得層の定義はどのようにしても恣意的になることから、サンプル数の問題も考慮しつつ、次のような二つのパターンを設定した。1) 企業人として働く開成卒業生のなかでも、所得が上位25%に入ることを意味する1500万円以上か

どうか、2) 上位20%に入ることを意味する1700万円以上かどうか、である。

結果を図表3に示した。興味深い結果として、3点指摘しておきたい。

第1に、1500万円以上の層に入れるかどうかに関して、リーダー経験は関係がない。所得関数の結果として指摘した中高時代成績に有意な効果を見ることができ、やはり中高時代の知識や学習経験が鍵になっていることを意味している。

ところが第2に、1700万円以上の層に参入できる条件については、一転して、中高時代成績の効果が消え、行事・課外活動におけるリーダー経験に有意な効果が見出されるようになる。リーダー経験がある者は、ない者よりも3.6倍ほど1700万円以上の層に入りやすくなる。

そして第3に、部活・サークルリーダー経験に

図表3 「超」高所得層に参入する条件

	1,500万円以上 (上位25%)		1,700万円以上 (上位20%)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数	-11.972	.000 **	-12.909	.000 **
年齢	.064	1.066	.093	1.097
役職	1.666	5.290 **	1.898	6.672 **
企業規模	.888	2.431 **	.791	2.205 *
転職ダミー	.387	1.472	.605	1.831
卸売小売業ダミー	1.798	6.035 **	1.120	3.066
金融保険業ダミー	1.949	7.018 **	1.615	5.029 **
運輸通信電気ダミー	-.226	.798	.489	1.631
サービス業ダミー	.786	2.194	.546	1.727
その他ダミー	-18.012	.000	-17.285	.000
中高時代成績	.286	1.330 *	.109	1.115
大学時代成績	.032	1.032	.029	1.029
現在の自己学習時間数	.024	1.024	.011	1.011
行事・課外活動リーダー経験	.508	1.662	1.289	3.631 **
部活・サークルリーダー経験	-.029	.971	-.545	.580
-2対数尤度	195.323		162.510	
Cox&Snell R ²	0.349		0.293	
Hosmer-Lemeshow検定 χ^2	8.359 (p=.399)		12.779 (p=.120)	
ケース数	241		241	

注：** p<.01 * p<.05

プラスの効果はみられない。中高時代の部活動で部長の仕事に勤しもうと、大学に進学してから体育会・サークルを牽引する役割を果たそうと、そのことが高い所得に結びつくということにはならない。

まとめれば、学校での学習も重要だが、ある程度の域を超えるためには、リーダー経験が有効であり、しかも行事・課外活動におけるリーダー経験こそが大事だということになる。学習とリーダー経験とのあいだのみならず、二つのリーダー経験のあいだにまで明確な効果の差異がみられたことは示唆的だ。そして、だからこそ、これら経験が持つ意味の違いは何かという問いへの関心も高まってくる。

次節では、中高時代の学習（成績）と行事・課外活動リーダー経験、部活・サークルリーダー経験の三つに焦点をしばって、それぞれの経験が伸ばしていると考えられる能力特性を探り、以上の結果が得られた背景について、いま少し考えてみることにしたい。

IV. 学習とリーダー経験の意味

IV-1. 三つの経験と親和的な能力特性

調査では、回答者それぞれが、どのような能力特性を持っているのかをみるため、次の質問項目を設定した。まずは、「あなたは次のことに自信があるか(就業後～現在)」というリード文を設けて、

- 1) 与えられた課題を達成する力 (92.2%)
- 2) 問題点や批判点を見出す力 (91.5%)
- 3) 対人関係能力 (75.0%)
- 4) 知識量 (72.2%)
- 5) 体力 (56.3%)

の別に二択で答えてもらうもの。そして「あなたには次のような傾向があるか」というリード文で、

- 1) 勉強や遊び、行事、仕事をこなすためのプランニングを上手く進める方だ (83.1%)
- 2) 喜んで自分についてきてくれる人がいる (74.8%)
- 3) 合点がいかない規範や助言でも、まずは素

直に従う (52.8%)

- 4) 他の人には描けないような、大きなビジョンやプランを描きたいと思う (52.7%)
- 5) 自分の限界を意識する (78.3%)
- 6) 社会を引っ張っていく存在になりたいと思う (47.9%)

の別に二択で答えてもらうもの。合計 11 の項目である（それぞれの項目後のカッコ内%は、「自信がある」、「傾向がある」と回答した者の比率）。

現在有している能力特性が形成されるにあたって、学校時代の経験以外のさまざまな要因がからんでいることはいうまでもない。また、経験が伸ばす能力特性という複雑な問いを解くにしては、やや不十分な構成であるように思う。けれども、これら能力特性と中高時代の成績、リーダー経験とのあいだの相関係数をとるという単純な分析からも、整合的な関係が見出され、しかもその関係に前節で得られた結果を解釈するための手があるように見受けられた。以下、詳しく説明しよう。

図表4と図表5をみてもらいたい。図表4は、それぞれの経験に関する変数と能力特性との相関係数表、図表5は、図表4の係数をもとに関係を整理した表である。ただし、卒業生のほぼ全員（＝9割以上）が「自信がある」と回答していた「与えられた課題を達成する力」と「問題点や批判点を見出す力」の二つについては分析から除いてある。

学習とリーダー経験の何が違うか、という視点からこの結果をながめると、両者それぞれと相関がある能力特性には違いがあることが読み取れる。中高時代成績と親和性が高いのは、「勉強や遊び、行事、仕事をこなすためのプランニングを上手く進める方だ」であり、この能力特性とリーダー経験とのあいだに有意な関係はない¹⁰。

次いで二つのリーダー経験の結果に注力すると、共通する結果も確認される。すなわち、行事・課外活動リーダー経験、部活・サークルリーダー経験ともに、「対人関係能力」と「社会を引っ張っていく存在になりたいと思う」とのあいだにプラス

図表4 「3つの経験×能力特性」の相関係数

	対人関係能力	知識量	体力	勉強や遊び、行事、仕事をこなすためのプランニングを上手く進める方だ	喜んで自分についてきてくれる人がいる	合点がいかなない規範や助言でも、まずは素直に従う	他の人には描けないような、大きなビジョンやプランを描きたいと思う	自分の限界を意識する	社会を引っ張っていき存在になりたいと思う
中高時代成績	0.046	0.199 **	0.009	0.217 **	0.077	-0.075	0.031	-0.014	0.108
行事・課外活動リーダー経験	0.129 *	0.033	0.082	0.007	0.089	0.034	0.002	-0.129 *	0.146 *
部活・サークルリーダー経験	0.160 **	0.123 *	0.078	0.097	0.237 **	0.066	0.110	-0.022	0.167 **

注：** p<.01 * p<.05 有意な係数が確認された部分に網掛けをした。

図表5 「3つの経験×能力特性」関係の整理

	中高時代成績のみ相関有	行事・課外活動リーダー経験のみ相関有	部活・サークルリーダー経験のみ相関有	複数に相関有			相関無		
	勉強や遊び、行事、仕事をこなすためのプランニングを上手く進める方だ	自分の限界を意識する	喜んで自分についてきてくれる人がいる	対人関係能力	社会を引っ張っていき存在になりたいと思う	知識量	体力	合点がいかなない規範や助言でも、まずは素直に従う	他の人には描けないような、大きなビジョンやプランを描きたいと思う
中高時代成績	+					+			
行事・課外活動リーダー経験		-		+	+				
部活・サークルリーダー経験			+	+	+	+			

注：+は図表4で有意なプラスの相関がみられた部分、-は有意なマイナスの相関がみられた部分を意味する。

の関係がある。そしてこの共通点は、私たちが抱えているリーダー経験の効果のイメージに近いものではないだろうか。どのような活動のリーダーであろうと、集団を率いる役割を経験すれば、対人関係能力は磨かれ、リーダー的ポジションに馴染んでいく。

ところが他方で、二つのリーダー経験の効果には差異も認められる。行事・課外活動リーダーを経験することは「自分の限界を意識する」という能力特性とマイナスの関係があり、部活・サークルリーダー経験は「喜んで自分についてきてくれ

る人がいる」とのあいだにプラスの相関がある。

考えてみると、行事・課外活動と部活・サークルの活動内容には、たしかに質的に異なったところがある。概して前者は、伝統の影響を受けつつも、新しい企画を試みることも多い活動であり、後者は、好きなもの(こと)を介した集団におけるルーチンワークの維持が大きな目標になる活動である。こうした違いが、一方で突き進む特性をとくに強化し、他方でグループメンバーを取りまとめる術の獲得につながったとみても、不自然ではないだろう。

そして、このような経験と能力特性の関係、さらに前節でみた経済的成功につながる経験をめぐる分析結果を重ねあわせれば、企業で働く開成卒業生のあいだでは、「中高時代の学習→プランニング力→企業における一定の成功」、「行事・課外活動リーダー経験→限界を感じずに突き進む特性→企業における大きな成功」という二つの因果が機能しているものと推測される。「真面目で効率よく仕事をこなし、人並み以上の評価を得ているタイプ」と「エネルギーに新しいことに挑戦し、大きな成功をつかむタイプ」の二つを想定すれば、合点がいく結果ともいえよう。

ある能力特性をもともと有していた人が、学習なりリーダー経験なりをこなしていただけたという見方もあるかもしれない。だとすると、相乗効

果を含めつつ、経験が能力特性を伸ばしていったとみるほうが現実に即しているのではないだろうか。10代という青年期の経験が教えてくれることはかなり大きいはずだ。学校経験が人材成長に結びつくストーリーとして、以上で示した二つの因果は十分にあり得るものであり、学校経験の効果を理解するための有益な視座を提供してくれるものと考えられる。

IV-2. 部活・サークルでのリーダー経験の意義

だとすると、一つ大きな謎が残る。部活・サークルリーダー経験には、本当に意味がないのだろうか、という謎だ。「喜んで自分についてきてくれる人がいる」という特性は、企業人としてきわめ

図表6 現在のポジションへの満足をもたらす要因

	モデル1		モデル2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数	2.003	7.413	1.611	5.006
年齢	-.255	.775 *	-.287	.773 *
役職	.545	1.724 **	.459	1.582 **
企業規模	-.266	.767	-.314	.730
転職ダミー	-.361	.697	-.238	.788
卸売小売業ダミー	.614	1.847	.514	1.672
金融保険業ダミー	-.054	.947	-.154	.857
運輸通信電気ダミー	-.242	.785	-.271	.762
サービス業ダミー	-.829	.436 *	-1.026	.358 *
その他ダミー	-2.105	.122 **	-2.470	.085 **
中高時代成績			.041	1.042
大学時代成績			.104	1.110
現在の自己学習時間数			.003	1.003
行事・課外活動リーダー経験			-.113	.893
部活・サークルリーダー経験			.534	1.705 *
-2対数尤度	284.238		275.500	
Cox&Snell R ²	0.091		0.104	
Hosmer-Lemeshow検定 χ^2	7.829 (p=.450)		7.198 (p=.515)	
ケース数	286		281	

注: ** p<.01 * p<.05

て重要なものであろう。なにより、図表4、図表5にみるように、能力特性との相関がもっとも多くみられたのは、部活・サークルリーダー経験である。対人関係能力を伸ばし、社会を引っ張っていく存在になりたいと考えるようになり、知識量に自信もある。喜んで自分についてきてくれる人もいる。だとすれば、どこかに経験の効果を見出すこともできるのではないか。そのように考え、分析の視野を経済的側面以外にも広げつつ、部活・サークルリーダー経験の効果を探ったところ、興味深い結果を得ることができた。最後にその結果を紹介しておきたい。

図表6は、図表3と同じ独立変数を用いたロジスティック回帰分析の結果である。ただ、従属変数に設定しているのは、所得ではない。満足感に関する変数であり、「現在のポジション（勤務先や仕事内容）に満足している」に「あてはまる」とした卒業生76.5%を「1」、 「あてはまらない」とした卒業生23.5%を「0」としたものを設定している。

基本属性の影響をみたモデル1によれば、ポジションへの満足に大きくつながっているのは「役職」だということがわかる。役職は所得の分析でも重要な変数になっていたが、ここでも効果の大きさが際立っている。他方で「年齢」は、所得には有意な影響を及ぼしていなかったが、ここではマイナスの効果が確認される。年齢を重ねるにつれ、徐々に到達点が明瞭になっていくことが関係しているのだろう。そして、産業ダミーには、サービス業とその他の産業に、共通して有意のマイナス効果がみられる。

以上を確認したうえで、モデル2をみれば、基本属性の影響はモデル1と同様であり、さらに「部活・サークルリーダー経験」に有意なプラスの影響をみることができる。中高時代の部活動、あるいは大学に進学してからの体育会、サークル活動でリーダー的役割を一度経験することは、約1.7倍、「満足している」状況に至りやすくなる。

所得の向上に結びつくことはない。けれども、豊富な対人関係能力や自分が社会を引っ張ってい

くという使命感、喜んで自分についてきてくれる人が近くにいることなどに支えられながら、満足のいく働き方ができるようになる。仕事生活における幸せは、経済的な豊かさ以上に、非経済的側面の豊かさのなかにあるという見方もあろう。部活・サークルリーダー経験の効果は、まさにこの部分にみることができるのである。

V. まとめと今後の課題

本稿では、開成学園の卒業生に実施した質問紙調査という希少なデータを用いて、学校経験と所得とのあいだにどのような関係が抽出されるか。その結果をどう解釈すべきかについて、実証的に迫ってきた。その結果を簡潔にまとめると、次のようになる。

開成学園に進学できた層という点で、本稿のターゲットはかなり高い認知能力を有しており、少なくとも10代前半という時期において、その差はあまり大きくないと捉えられる。ところが、この同質的な層に限っても、企業に就職してからの所得にはかなりのばらつきがある。そして、その差には、学校時代の経験も影響していた。

「学習か、リーダー経験か」。こうした問いを切り口に分析を試みると、所得関数の計測からは、現在の自己学習とともに、中高時代の成績にプラスの効果を見ることができた。中学（高校）に進学したあとも、さらに精力的に教科学習を進める姿勢が、結果として、就職後の所得を押し上げている。

一方で、学習をめぐる変数は、「超」高所得層に入るための要件にはなっていなかった。その要件として抽出されたのは、リーダー経験である。ただし、同じリーダー経験でも、部活動や大学進学後の体育会、サークルでのリーダー経験には効果がない。効果がみられたのは、学校行事や課外活動におけるリーダー経験のほうである。これら活動でリーダーを経験した者は、大きな経済的成功をつかんでいる。

なぜ、こうした効果の違いがみられるのか。能

力特性を加えた分析を試みた結果、企業人として働いている開成卒業生のあいだでは、「中高時代の学習→プランニング力→企業における一定の成功」、「行事・課外活動リーダー経験→限界を感じずに突き進む特性→企業における大きな成功」という二つの因果が機能していることがうかがえた。また、部活動や体育会、サークルのリーダーについても、所得向上効果はみられなかったものの、グループメンバーを取りまとめる術などの獲得を通じて、満足感を抱きながら仕事に取り組んでいるという非経済的効果の因果を示唆する結果を得ることができた。「学習か、リーダー経験か」ではない。「学習も、リーダー経験も」それぞれの文脈で意味があるのである。

難関な入試を突破しても、その後、どのような学校生活を送るかで、さらに人生は分かれていく。その分かれ道的一端を明らかにした先駆的な試みという点で本稿は意義深いと考えるが、もちろん課題も残されている。大きく3点ほど挙げておきたい。

第1に、「経験→能力特性→所得」という関係を検討するためのモデルの精緻化、分析の蓄積が求められる。本稿のベースになっている質問紙調査はいま少し幅広い関心から作成されており、能力特性をめぐる複雑な因果まで踏み込めるような構成になっていない。本稿ではそのなかでも紡ぎだされるストーリーを抽出することに努めたが、この因果に焦点を置いたさらなる追究は必要であろう。そもそも、能力特性の測定自体、大きな難しさをはらんでいる。質的調査を併用するなどの工夫を施すことが望ましい。

第2に、開成学園以外の進学校でも同じような結果が得られるかを確認する必要がある。高い認知能力を持っていると考えられる層を代表して開成卒業生を取り上げたが、本稿の結果がこうした層ならではのものなのか、開成学園ならではのものなのかは、別途検討を要する。同様の調査を他の進学校でも行うなど、新たな取り組みを考えることにしたい。

そして第3に、ターゲットを「企業人として働

く開成卒業生」から広げた場合、どのような結果が得られるか、という問題がある。たとえば、本稿でも少し触れた一般大卒調査を用いて、企業人の分析をすると、どのような差がみられるか。あるいは、医師をはじめとする専門職として働く開成卒業生についてはどうか。その違いが明らかになることによって、「トップ層の成功物語」はさらに膨らみを増す。

能力ある者の可能性をいかに伸ばすかという問題は、先行き不透明な現在だからこそ重みのあるテーマである。以上で示した課題をはじめ、今後もさらに検討を続けていくことにしたい。

注

1 ただし、教育社会学や教育経済学を専門とする研究者によって、学歴と地位達成との関連を描く試みは蓄積されてきた(麻生・潮木編 1977; 市川編 1987; 本田・平沢編 2007 など)。

2 年収を尋ねる質問項目については「差支えがなければ、およその額でかまいませんのでご記入ください」という注を付けている。その影響もあって、若干回答率が下がっているが、企業人として働く開成卒業生の86.0%、一般大卒の90.8%から回答を得ることができた。

3 参考までに、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』による大卒・大学院卒男子の所定内給与額の中央値を示せば、348.7千円(平成24年度)だった。賞与を2回、それぞれ2か月分もらおうと仮定し、所定内給与額の16倍を年間の所得とすれば、550万円前後という計算になる。この値からしても、開成卒業生の所得がいかにかけ離れて大きいものかがうかがえよう。なお、本稿の「一般大卒」の結果と『賃金構造基本統計調査』の結果に若干の差がみられた最大の理由は、地域の問題(前者が首都圏に偏った情報になっている一方、後者が全国の状況を示す情報になっている点)だと思われる。

4 年齢、役職、企業規模、転職ダミー、産業ダミーの変数作成方法は次のとおりである。

年齢：30～34歳=1, 35～39歳=2, 40～44歳=3, 45～49歳=4, 50～54歳=5, 55～59歳=6, と得点化

役職：役職なし=1, 係長・係長相当職=2, 課長・課長相当職=3, 部長・部長相当職=4, 社長・役員・理事=5, と得点化

企業規模：従業員1～299人=1, 300～999人=2, 1000人～=3, と得点化

転職ダミー：転職経験あり=1, 転職経験なし=0, と変数を作成
産業ダミー(卸売小売業ダミーなど、5つ)：製造業をベースに、該当する勤務先の業種で作成

5 中高時代の成績は、質問紙調査への回答(自己申告方式)を用いている。大学時代の成績も同様。

6 産業ダミーについては、金融・保険業にプラスの効果認められたものの、卸売・小売業にそのような結果は確認されなかった。図表1にみるように、卸売・小売業の分布の山が比較的フラットであること、そして卸売・小売業のサンプル数(21)が金融・保険業のそれ(67)に比べて小さいことなどが影響していると考えられる。ただ、図表2では、卸売・小売業ダミーにもプラスの効果が見られている。併せて参照されたい。

7 現在の自己学習の重要性については、首都圏50キロメートル圏内で働く人びとを対象に実施した質問紙調査(「働く人びとの就業実態調査」2004年度版、実施主体：リクルートワークス研究所)のデータを用いて、「自己学習をしている人は、していない人に比

べて所得が3%ほど高い」という結果を得たことがある。詳しくは、濱中(2007)を参照されたい。

⁸ たとえば、中高時代の成績と大学時代の成績をそれぞれ独立変数として加える図表2のような方法ではなく、「中高時代の成績→大学時代の成績(→現在の自己学習時間数)→所得」といった流れを想定したパス解析なども行ったが、大学時代の成績の効果を意味する結果を得ることはできなかった。

⁹ なお、「超」高所得層を、上位20%よりも狭い範囲で定義してロジスティック回帰分析を行うと、Hosmer-Lemeshow検定で、モデルが不適合だと判定される。

¹⁰ 中高時代成績は、ほかにも「知識量」とのあいだにも正の相関が認められる。ただその係数は、課題達成力やプランニング力より小さく、同時にこの「知識量」は成績のみと相関があるわけではない。部活・サークルリーダー経験にも正の相関が認められるが、このような結果がみられたのは、文化系の部活・サークルに所属している者が相当数いることに関係していると考えられる。

参考文献

- 麻生誠, 1967, 『エリートと教育』福村出版。
 ———, 1978, 『エリート形成と教育』福村出版。
 麻生誠・潮木守一編, 1977, 『学歴効用論——学歴社会から学力社会への道』有斐閣。
 麻生誠・山内乾史編, 2004, 『21世紀のエリート像』学文社。
 濱中淳子, 2007, 「顧客接点人材の所得・経験・能力」『Works Review』2:104-17。
 ———, 2012, 「『大学教育の効用』再考——文系領域における学び習慣仮説の検証」『大学論集』43, 広島大学高等教育研究開発センター, 189-205。
 ———, 2013, 『検証・学歴の効用』勁草書房。
 本田由紀・平沢和司編, 2007, 『学歴社会・受験競争(リーディングス 日本の教育と社会2)』日本図書センター。
 市川昭午編, 1987, 『教育の効果』東信堂。
 金井壽宏, 2002, 『仕事で「一皮むける」』光文社新書。
 金井壽宏・鈴木竜太編, 2013, 『日本のキャリア研究——組織人のキャリア・ダイナミクス』白桃書房。
 小池和男, 1981, 『日本の熟練——すぐれた人材形成システム』有斐閣選書。
 小池和男・猪木武徳編, 1987, 『人材形成の国際比較——東南アジアと日本』東洋経済新報社。
 ———, 2002, 『ホワイトカラーの人材形成——日米英独の比較』東洋経済新報社。
 中原淳, 2010, 『職場学習論——仕事の学びを科学する』東京大学出版会。
 中原淳・溝上慎一編, 2014, 『活躍する組織人の探求——大学から企業へのトランジション』東京大学出版会。
 大久保幸夫, 2006a, 『キャリアデザイン入門Ⅰ——基礎力編』日経文庫。
 大久保幸夫, 2006b, 『キャリアデザイン入門Ⅱ——専門力編』日経文庫。
 橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編, 1995, 『「昇進」の経済学——なにか「出世」を決めるのか』東洋経済新報社。
 竹内洋, 1999, 『学歴貴族の栄光と挫折』中央公論新社。
 矢野眞和, 2001, 『教育社会の設計』東京大学出版会。
 ———, 2005, 『大学改革の海図』玉川大学出版部。
 ———, 2009, 「教育と労働と社会——教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』588: 5-15。