

大学から職業へⅢ その1

—就職機会決定のメカニズム—

比較教育社会学コース	荻谷剛彦
北海道大学大学院文学研究科	平沢和司
東京大学社会科学研究所	本田由紀
大阪大学大学院人間科学研究科	中村高康
比較教育社会学コース	小山治

From University to Work III Part 1:

Sociological Mechanisms of Determinants of Job Opportunities for Non-Selective College Students

Takehiko KARIYA, Kazushi HIRASAWA, Yuki HONDA, Takayasu NAKAMURA, Osamu KOYAMA

During 1990s, job markets for university graduates faced drastic changes. On the one hand, the number of appropriate jobs for college graduates reduced greatly. Part time or temporal jobs increased and the number of graduates who had no jobs upon graduation increased. On the other hand, the supply side of new school graduates' job market changed. The main source of supply became college and university graduates because the number of work-bound high school graduates reduced and college-bound students increased.

How do those structural changes in job market contribute to changes in the mechanisms of job allocation among college and university graduates? What factors determine the allocation of "good" jobs? In this first report, we examine the sociological mechanisms of determining job opportunity allocation.

We conducted a questionnaire survey in January and February in 2005. We chose students in business majors in "C group" non-selective 4 year-colleges, which intake students with relatively lower academic achievement. We find that although many different aspects of students affect job allocation, no decisive factors appear to be powerful enough for students to understand what they should do for getting "good jobs" during 4 years in colleges.

目次

- | | |
|---|-----------|
| 1 はじめに | |
| A 問題の設定 | |
| B 調査の概要 | |
| 2 「大学生活」(取り組み)と「能力」(自己肯定感)が就職活動の各段階に対して及ぼす影響—Cグループ大学を中心に— | |
| A 問題関心 | |
| B 大学グループ別にみた就職活動 | |
| C 大学グループ別にみた「大学生活」と「能力」 | |
| D 「大学生活」と「能力」の規定要因 | |
| E 「大学生活」と「能力」が就職活動の各段階に対し | |
| | て及ぼす影響 |
| | 1 就職活動の有無 |
| | 2 内定獲得の有無 |
| | 3 就職活動満足度 |
| | F 小括 |
| 3 「中下位グループ大学」大学生の就職活動の成否を左右する経験とは何か | |
| A 問題関心 | |
| B 大学グループによる就職活動結果の相違 | |
| C 大学グループによる「人生経験」と「積極的人生観」の違い | |
| D 就職結果に対する「人生経験」と「積極的人生観」の影響 | |

- E まとめ
- 4 大卒就職における「要領」の効果
 - A はじめに
 - B 「要領」の観点からの4類型
 - C 各類型の特性
 - D 各類型の就職活動・就職結果
 - E 各類型と階層
 - F まとめ
- 5 非銘柄大学経営系学部卒業生の就職—D大学の分析—
 - A 問題関心
 - B 変数
 - C 分析結果
 - 1 卒業後の進路
 - 2 内定の有無
 - 3 内定先業種・規模・職種および能力
 - D 結びに代えて

注

参考文献

1 はじめに

A 問題の設定

私たちの研究グループでは、1990年代の初頭以来、大卒者の職業への移行(transition)過程について調査研究を続けてきた(荻谷ほか1992, 荻谷編1995, 岩内ほか編1998)。最初の報告を出してから、すでに10年以上の歳月が経つ。その間、日本の雇用市場の構造的な変動に対応して、新規大卒労働市場にも大きな変化が生じてきた。一言で言えば、若年労働市場における正規雇用(正社員としての就職機会)の縮小であり、それを受けての非正規雇用や「無業者」の拡大である。

しかも、90年代初頭以後、4年制大学進学率も90年の25%から2005年の44%へと19ポイント上昇し、大学教育ユニバーサル化の時代を迎えた。その結果、大卒者の数も、1990年の48万人から、2005年には55万人へと7万人も増えることとなった。

このような若年雇用市場の変化と、大学教育のユニバーサル化の影響は、大卒者の職業への移行過程に、どのような影響を及ぼしているのだろうか。就職活動のしかたに、どんな変化が生じているのか。就職が決まるまでのプロセスはどのようになっているのか。さらには、就職活動をしない学生や途中でやめてしまう学生は、どのような理由でそうするのか。また、これらの結果として、就職機会の配分のあり方にはどのよ

うな特徴が現れているのだろうか。大学教育や、大学での生活、さらには、さまざまな経験や学習面以外での能力は、そこにどのように関係しているのか。本研究¹⁾は、このような問題に対し、入試難易度の比較的低い、しかも設立されてからの歴史の浅い、「非銘柄大学」に焦点をあて分析を行うものである。

分析に先立ち、このような大学(以下の分析では「Cグループ大学」と呼ぶ)に焦点を当て、大卒就職の研究をすることの意義について、労働市場の供給面と需要面の変化に関連づけつつ、検討しておこう。

20年間くらいのタイムスパンを取ってみると、この間、新規学卒労働市場には、供給面と需要面の双方において、大きな構造的な変化があったということができる。供給の面に着目すれば、主力となる学歴段階が、高卒から大卒へと大きくシフトしたことがあげられる。新規学卒就職のうち、高卒者と大卒者の比率は、1985年においてはおよそ1.89対1(実数では547千人対288千人)であった。ところが1997年にはほぼ1対1(実数では344千人対349千人)となり、その後、比率が逆転し、2005年には1対1.59(実数では207千人対329千人)となった。雇用者側から見れば、求人先の主要な学歴段階が、高校から四年制大学へと変わったのである。1960年代半ばに、新規学卒労働市場の主流が中卒から高卒にシフトしたときから40年近くを経て、新規学卒市場に、再度、供給面からみた大きな変化が生じたのである。

もちろん、このような変化の背景には、すでに述べた、(18歳人口の減少と軌を一にした)大学進学率の上昇がある。別言すれば、20年前であれば大学に進学しなかった層が、大学教育を受け、大卒学歴を得て新規学卒市場に参入するようになったのである。

このような大学進学率の上昇と、それを受けた大卒就職者の拡大は、大学教育の「周辺」部の拡張をもたらすものであった、ということができる。日本の大学は、入学者の選抜度を基準に、ハイアラーキカルな構造を持つことが知られている。その構造を維持したまま大学教育の機会が拡大したとすれば、それぞれの階層＝ランクで拡大が生じたのではなく、ハイアラーキーの裾野の部分である「周辺」部で拡張が起きた、とみることができるのである。換言すれば、選抜度の低い大学に、拡大部分が吸収されていった(その結果「周辺」の外延が拡張した)という見方であり、平たくいえば、以前であれば大学に行かなかった層が、このような非銘柄大学に行くようになったということである。

こうした供給面だけではなく、需要の側面でも新規

学卒市場には大きな変化があった。非正規雇用の拡大と、産業構造の変化を受けたサービス産業化のよりいっそうの進展である。雇用者のうち、非正社員数は1994年には981万人だったのが、1999年には1335万人に、2004年には1637万人にまで増大したといわれる(労働政策研究・研修機構2006a)。94年には全雇用者の4人に1人だったのが、04年には3人に1人にまで、その比率も高まった。景気の変動と並んで、それを後押しする、さまざまな規制の緩和があったことは周知の通りである。その結果、新規大卒者の間でも、無業や一時的な仕事に就く者の比率が高まっていった。アルバイトや派遣といった形態の雇用が、新規大卒者の間でもみられるようになったのである。

産業構造の変化もまた、学卒労働市場の需要面に変化をもたらすものであった。総務省の『労働力調査』によれば、全雇用者のうち、サービス業に従事する雇用者は、1990年には23.8%だったのが2002年には29.7%へと拡大し、他方、製造業に従事する雇用者の割合は、90年の27.2%から02年の21.4%へと減少している。文部科学省の『学校基本調査』により大卒者に限ってみても、新規大卒就職者のうち、製造業就職者の占める割合は、1990年には27.9%だったのが、2005年には16.2%へと10ポイント近く低下している。サービス業については2003年より統計上の分類が変わったため正確な変化を示すことができないが、製造業の比重が大卒就職市場においても縮小してきたことは間違いない。このような雇用市場の需要面に生じた産業構造の変化は、企業社会における情報化や経営組織の変化と相まって、正規か非正規かといった雇用形態の違いにとどまらず、大卒労働市場に参入する企業の規模やタイプ、大卒就職者に期待されるスキルや能力といった面での変化を引き起こしたと考えられる。

供給面、需要面の双方で生じたこうした変化は、大卒学歴と雇用機会との結びつきにも変化を及ぼしたと考えることができる。第1に想定できるのは、新規学卒市場における高卒学歴と大卒学歴の代替が、前述の大学「周辺」部(Cグループ大学)でより顕著に生じているという変化である。かつては高卒向きの仕事が、大卒に振りかえられた場合、その担い手は、ここでいう周辺部の大学の卒業生となるのではないかという想定である。ここから、高卒から大卒への学歴代替が、学校・大学から職業への移行の過程でどのように生じるのか、という問題を設定することが可能になる。4年間の大学教育という「付加価値」を得ることで、さらには大卒労働市場という、高卒のそれとは異なるメカニ

ズムをもつ職業への移行過程を経ることで、「周辺」部の学生たちは、どのような職業機会を、どのようにして得ていくのか。入学難易度が比較的低い大学の学生を対象に、職業への移行過程を調査することで、こうした問題に実証的に答えることが可能になるだろう。

第2に想定できる変化は、このような学歴代替が、雇用市場の構造的な変化と相まって生じていることによる、職業への移行過程の困難さの増大という現象である。雇用市場の側に変化がないまま、大学進学率の上昇が生じたのであれば、学歴代替の問題はそれほど複雑さを帯びないのかもしれない。ところが、この十数年間で生じたのは、大学教育の周辺部の拡大が、新規学卒労働市場の構造的な変動とほぼ時を同じくして生じてきたということである。それは、すでに述べたように、非正規雇用の拡大であり、製造業から第3次産業へのシフトといった、需要側の変化に由来するものであった。その結果、「無業者」や「フリーター」と呼ばれる新卒者が、高卒のみならず大卒でも増えていった。卒業後の進路が、正規雇用への移行に限定されることができなくなり、非正規や無業といった移行形態を取る卒業者が増えていったのである。

職業への移行の難しさは、本研究が対象とする周辺部の大学においては、どのように生じているのだろうか。進路が未定のまま卒業することになる学生は、どのような進路意識を形成し、どんな就職活動をしているのだろうか。そこに、大学教育や大学での生活はどのような影響を及ぼしているのだろうか。これらの問いは、大学教育を受け、高卒よりも一段階高い学歴を得た学生にとっての大学教育・大卒学歴の意味がどのようなものであるかを検討する上で重要な課題となる。と同時に、雇用市場の構造的な変化が、学歴代替とほぼ同時に生じたことで、教育機関(学校や大学)から職業への移行に伴う困難さが、どのような表出形態を持つにいったのかを見定める上でも有効な切り口を提供してくれるだろう。

以上のような問題関心に基づき、この報告では、「大学から職業へⅢ その1—就職機会決定のメカニズム—」においては、主に就職活動の結果、すなわち職業機会の配分がどのように行われているかの分析を行う。その際、注目するのは、大学教育の影響や学生たちの人生における経験や人生観、さらには学業以外の能力やスキルである。そして、内定を得たかどうか、その職が正規か非正規か、就職先企業は大企業か否かといった規模の面での機会の配分にとどまらず、内定先が希望する企業であったのかどうか、内定した企業

への満足度はどうか、といった面にも目を向けた分析を行う。選抜度の低い非銘柄大学を出て就職する学生たちにとって、これら様々な面からとらえることのできる就職先の決定には、どのような要因が影響を及ぼしているのか、そのメカニズムを明らかにすることで、拡大した大学教育が大卒労働市場でどのような意味を与えられているのかをみようとするのである。

つづいて、第2報告、「大学から職業へⅢ その2—就職活動と内定獲得の過程—」では、主に就職活動に焦点を当てた分析を行う。時期別に、学生たちがどのような就職活動をしたか、どのように内定を得ていったかを、就職活動の開始時期、訪問企業数など、就職活動のタイミング、方法および活動量などに注目しながら、大学・学生のタイプや就職先ごとに分析をする。つづいて、希望する就職先を決定する基準がどのように選ばれているのかを、それに対する大学就職部の支援活動の影響を含めて分析する。さらに、就職活動を行わなかった学生にも着目し、どのような学生がどのような理由で就職活動に関わらなかったかを明らかにする。これらの分析を通じて、就職機会の配分の仕組みと、職業への移行に伴う困難さの由来を明らかにするのが、この第2報告のねらいである。

B 調査の概要

本報告でもちいるデータは、2005年1～3月に、関東圏に位置する12大学の経済・経営系学部・学科に在籍する4年生565名(留学生をのぞく)を対象に実施した質問紙調査と、大学就職部教職員への聞き取り調査から得られた。このうち質問紙調査は、7大学では対象者全員に配布・回収ともに郵送法によって、3大学では授業・ゼミ・就職部等を通じて配布し回収は郵送によって、1大学では授業で配布しその場で回収する集合調査法によって、残る1大学では郵送法と集合調査法の両者を併用して実施した。それぞれの対象校別の有効回答数は、表1の通りである。したがって標本は無作為抽出によるものではないが、その代表性の確保には最大限の注意を払った。分析には、これらのデータが完全に無作為抽出で得られたことを仮定して、統計的検定の結果を参考までに付記しておいた。

対象となる大学の選抜度を、かりに入学試験の難易度で捉えれば、対象者(現役)が入学した2001年入試で、偏差値50以下が8校で、すでに述べたように大半を占めている。そのほか、比較対象として50台が2校、60台が2校で調査を実施した。

このように回収率が低い点でも、対象校の選定が無

表1 調査票の配付・回収状況

	調査方法	配付数	回収数	グループ
A大学	郵送法	300	27	A
B大学	郵送法	422	27	B
	集合調査		89	
C大学	授業等配付・郵送回収	279	15	B
D大学	集合調査		111	C
E大学	授業等配付・郵送回収		52	C
F大学	郵送法	286	19	C
G大学	郵送法	400	47	C
H大学	授業等配付・郵送回収		4	A
I大学	郵送法	868	80	C
J大学	郵送法	438	36	C
K大学	郵送法	390	30	C
L大学	郵送法	466	28	C
			565	

作為抽出ではない点でも、本報告の調査対象者には代表性の点で問題がないわけではない。ただ、今回のような調査対象者からの情報を得ること自体が、困難を伴っていたのであり、こうしたサンプルの特徴を留意した上で、以下の分析結果をお読みいただきたい。

(荻谷剛彦)

2 「大学生生活」(取り組み)と「能力」(自己肯定感)が就職活動の各段階に対して及ぼす影響—Cグループ大学を中心に—

A 問題関心

本章の目的は、Cグループ大学を中心に、大学生生活における取り組み(以下、「大学生生活」と略記)と自己肯定感としての能力(以下、「能力」と略記)が、就職活動における複数の段階(①就職活動の有無、②内定獲得の有無、③就職活動満足度)に対していかなる影響を及ぼしているのかという問いを検討することである。本章には次の2つの意義がある。

第1に、先行研究で十分に分析されてこなかった「大学生生活」と「能力」の就職活動に対する影響を正面から問題にしているという点である。現在、大学生(特に文系大学生)の就職を考える上で、「大学生生活」と「能力」は、大学側と企業側の双方にとって、重要なキーワードであろう。大学側においては、就職支援という文脈で、学生の大学生生活の設計や個別相談等を通じた「能力」の向上が重要課題となっている(例えば、労働政策研究・研修機構 2006b, pp.57-79)。また、企業側においては、「大学時代に何に最も熱心に取り組んできたのか(大学生生活の過ごし方)」という点を主軸とした採用選考が行われており(小山 2002)、その中で学生に求められる能力水準が上昇している(岩脇 2006)。このように、大学と企業の双方が就職という観点から「大学生生活」と「能力」に注目しているにもかかわらず

ならず、平沢(1995)、濱中(1998)、永野(2004)、梅崎(2004)といった主要な先行研究はこれらの変数の双方を分析の中心に据えてこなかった。労働市場で有利に働く学校歴のような資源を持たないCグループ大学の学生にとって、「大学生活」と「能力」は就職活動において極めて重要な要素となるはずである。この意味でも、「大学生活」と「能力」を問題にする意義は大きいといえる。

第2に、就職活動の段階を踏まえて複数の従属変数を想定しているという点である。上述の先行研究では、従属変数として、内定先企業規模、就職活動自己評価点、実際に就職した会社の志望順位といった変数のうちいずれか1つの変数を想定しているに過ぎず、「大学生活」や「能力」が就職活動における様々な段階でいかなる影響を及ぼしているのかといった点は十分に分析されていない。これに対して、本章では、就職活動に関して、①就職活動の有無、②内定獲得の有無、③就職活動満足度という3つの段階を想定する。これにより、就職活動の各段階によって「大学生活」と「能力」にいかなる効果がみられるのかという点を分析することが可能になる。このように、就職活動の段階を区別することは、Cグループ大学の学生にとって、より有効な就職支援のあり方を考察する上でも有益なものであろう。

本章の構成は次の通りである。B節とC節では、就職活動、「大学生活」、「能力」に対する大学グループの影響が限定的なものであることを確認する。D節では、大学グループ以外の就職活動の規定要因の候補として「大学生活」と「能力」に着目し、それらの変数が属性変数(性別と父職)の影響をほとんど受けていないことを明らかにする。E節では、①就職活動の有無、②内定獲得の有無、③就職活動満足度といった就職活動の段階を示す従属変数に対して、「大学生活」と「能力」がいかなる影響を及ぼしているのかといった点を分析する。F節では、本章の知見をまとめ、考察を行い、残された課題を提示する。

なお、本章の分析対象は、留学生を除外した日本人学生である。

B 大学グループ別にみた就職活動

まず、大学グループ別に、就職活動がどのように異なっているのかという点について確認する。最初に、就職活動の有無についてみると、就職活動をしなかった者の割合はAグループ大学で6.5%(2名)、Bグループ大学で13.0%(17名)、Cグループ大学で13.2%(53名)

となっており、大学グループ間に有意な差はみられない。大学グループ間のポイント差をみてもそれほど大きいものではない。

次に、就職活動を行った者を対象に内定獲得の有無(雇用形態等は問わない。以下でも同様)²⁾についてみると、内定が0社の者の割合は、Aグループ大学で10.3%(3名)、Bグループ大学で10.8%(12名)、Cグループ大学で15.7%(53名)となっており、ここでも大学グループ間に有意な差はみられない。同様に、大学グループ間のポイント差もそれほど大きくはない。

最後に、就職活動を行い、内定を1社以上獲得した者を対象に就職活動満足度についてみると、ここでも大学グループ間に有意な差はみられない。「就職活動全般に満足している」という項目に対して「とてもあてはまる」と回答した者の割合は、Aグループ大学で23.1%(6名)、Bグループ大学で20.4%(20名)、Cグループ大学で24.8%(69名)となっており、ほとんど差がない。「まああてはまる」と回答した者の割合は、Aグループ大学で38.5%、Bグループ大学で48.0%、Cグループ大学で43.9%となっており、Aグループ大学の割合が若干小さいものの、大学グループ間に大きな差があるとまではいえない。

以上から、就職活動の有無、内定獲得の有無、就職活動満足度といった就職活動の各段階において、大学グループは決定的な影響力を有する変数ではないことが示唆された。このことは、大学グループ以外の変数を検討対象とする必要があることを意味する。そこで、以下では、当該変数の候補として、A節で述べたように、大学側と企業側で注目されている「大学生活」と「能力」を取り上げる。

C 大学グループ別にみた「大学生活」と「能力」

ここでも、大学グループ別に、「大学生活」と「能力」がどのように異なっているのかという点を確認しておく。

まず、「大学生活」についてみたのが表2である。それによれば、「教養科目の学習」や「専門科目の学習」といった正規大学教育に熱心に取り組んだ者の割合が最も大きいのはCグループ大学である。一方、課外活動であると考えられる「体育会・サークル」に熱心に取り組んだ者の割合はAグループ大学で最も大きく、「アルバイト」に熱心に取り組んだ者の割合はBグループ大学とCグループ大学で大きくなっている。「ゼミ・卒論」、「友達・恋人とのつきあい」、「趣味・レジャー」に関しては、大学グループ間に有意な差はまったくみ

られない。全体的に、Cグループ大学の者ほど、正規大学教育にやや熱心であるが、「大学生活」は大学グループの影響を強く受けているとまではいえない。

次に、大学グループ別に「能力」がどのように異なっているのかをみたのが表3である。ここでは、各「能力」項目につき、「自信がある」=5点、「少し自信がある」=4点、「どちらともいえない」=3点、「あまり自信がない」=2点、「自信がない」=1点として点数化し、大学グループ別に各「能力」の平均値を算出した³⁾。それによれば、「論理的な文章を書く」、「情報の取捨選択」、「ワープロ等の使い方」といった知的な「能力」については、Aグループ大学が最も高く、Cグループ大学が最も低くなっている。しかし、それ以外の「能力」については、大学グループ間で有意な差はみられない。

D 「大学生活」と「能力」の規定要因

前節の分析で、「大学生活」と「能力」も大学グループの影響を決定的に受けているわけではないことが示唆された。そうであるなら、Cグループ大学の学生にとって、「大学生活」と「能力」に着目した就職支援のあり方を考えることができるはずである。しかし、その前に、本節では、これら2つの変数が属性変数の影響を受けているのかといった点について分析しておく。なぜな

ら、もしこれらの変数が属性変数の影響を受けていなかったり、あるいは、弱い影響しか受けていなかったりするならば、「大学生活」と「能力」に着目した就職支援のあり方をより説得的に考えることができるからである。

ただし、「大学生活」(7項目)と「能力」(10項目)をそのまま独立変数として用いると、類似する項目を別々に扱うことになり、煩雑になる。そのため、ここでは、「大学生活」と「能力」それぞれについて因子分析を行い、変数の集約化を行う。

まず、「大学生活」については、各取り組み項目につき、「とても熱心だった」=4点、「まあ熱心だった」=3点、「それほど熱心ではなかった」=2点、「全然熱心ではなかった」=1点として点数化し、因子分析を行った。因子間が無相関と想定することは困難と判断し、回転法はプロマックス回転を選択した。当初は7項目すべての変数で因子分析を行ったが、「体育会・サークル」のみが単独の因子として抽出されたため、当該変数を除外し、再度因子分析を行った⁴⁾。その結果が表4である。第1因子は、「専門科目の学習」、「教養科目の学習」、「ゼミ・卒論」から構成されるため、「正規教育」(の取り組み)と命名した。第2因子は、「友達・恋人とのつきあい」、「趣味・レジャー」、「ア

表2 大学グループ別にみた「大学生活」

	教養科目の 学習	専門科目の 学習	ゼミ・卒論	体育会 ・サークル	友達・恋人 とのつきあい	アルバイト	(%) 趣味 ・レジャー
	***	+		**		+	
Aグループ大学	29.0	51.6	71.0	73.3	83.9	54.8	80.6
Bグループ大学	48.5	60.0	62.5	45.7	83.1	75.4	87.7
Cグループ大学	60.8	67.6	69.8	42.3	81.5	72.1	85.5

注: 数値は「とても熱心だった」と「まあ熱心だった」の回答を合計した値。

+は10%水準有意、*は5%水準有意、**は1%水準有意、***は0.1%水準有意を意味する(以下の表でも同様)。

表3 大学グループ別にみた「能力」(平均値、分散分析)

	Aグループ大学	Bグループ大学	Cグループ大学	
自分がやるべきことを見つけられる	3.68	3.73	3.63	
自分の意見を他人に理解してもらう	3.42	3.59	3.49	
論理的な文章を書く	3.35	3.14	2.87	**
人をまとめる	3.42	3.29	3.22	
人の間に立って調整する	4.06	3.95	3.78	
オリジナルな発想をする	3.32	3.47	3.32	
情報の取捨選択	4.13	3.68	3.48	***
自分の知識・技術を高める	4.06	3.89	3.91	
時間をやりくりして結果を出す	3.68	3.38	3.47	
ワープロ等の使い方	3.81	3.35	3.12	**

アルバイト」から構成されるため、「課外活動」(の取り組み)と命名した。

次に、「能力」変数についても、前述したのと同じの方法で点数化し、因子分析を行った。ここでも、前述した理由から回転法はプロマックス回転を選択した。因子分析の結果は表5である。第1因子は、「人をまとめる」、「自分の意見を他人に理解してもらう」、「人の間に立って調整する」、「自分がやるべきことを見つけられる」から構成されるため、「対人関係能力」と命名した。第2因子は、「情報の取捨選択」、「ワープロ等の使い方」、「自分の知識・技術を高める」、「時間をやりくりして結果を出す」、「論理的な文章を書く」、「オリジナルな発想をする」から構成されるため、「知的能力」と命名した。

続いて、「大学生生活」と「能力」は果たして属性変数の影響を受けているのかという点について分析を行う。

まず、「大学生生活」の分析から行う。従属変数としては、「正規教育」と「課外活動」の因子得点を用いる。独立変数としては、大学グループのダミー変数(Bグループ

大学が基準変数)、性別(男性=1, 女性=0)、父職(専門・管理職=1, それ以外=0)、高校の成績(下~上の5段階尺度を1-5点として点数化)、「大学での勉強は好き」(「まったくあてはまらない」~「とてもあてはまる」の4段階尺度を1-4点として点数化)、サークル所属の有無(所属あり=1, 所属なし=0)、アルバイト時間(1週間あたりの平均時間)を用いる。なお、分析は、全ケースとCグループ大学のみについて行う。「正規教育」と「課外活動」の規定要因の分析結果(重回帰分析)は表6である。

それによれば、「正規教育」については、Cグループ大学の者ほど熱心であるということがわかる。これは、前述した結果と整合的である。「正規教育」の規定要因として最も強いのは、全ケースでも、Cグループ大学のみでも、「大学での勉強は好き」であり、いずれにおいても正の効果がある。性別や父職といった属性変数には効果がみられない。

一方、「課外活動」の規定要因については、全ケースでみれば、アルバイト時間とサークル所属の有無が正

表4 「大学生生活」の因子分析

	「正規教育」	「課外活動」
専門科目の学習	0.872	-0.019
教養科目の学習	0.813	-0.093
ゼミ・卒論	0.634	0.125
友達・恋人とのつきあい	0.077	0.783
趣味・レジャー	0.042	0.731
アルバイト	-0.117	0.643
因子間の相関	0.075	

注: 因子抽出法は主成分分析。回転法はKaiserの正規化を伴うプロマックス法。

表5 「能力」の因子分析

	「対人関係能力」	「知的能力」
人をまとめる	0.869	-0.104
自分の意見を他人に理解してもらう	0.802	-0.089
人の間に立って調整する	0.668	0.022
自分がやるべきことを見つけられる	0.595	0.181
情報の取捨選択	0.003	0.774
ワープロ等の使い方	-0.224	0.736
自分の知識・技術を高める	-0.002	0.674
時間をやりくりして結果を出す	0.147	0.544
論理的な文章を書く	0.228	0.444
オリジナルな発想をする	0.291	0.361
因子間の相関	0.484	

注: 因子抽出法は主成分分析。回転法はKaiserの正規化を伴うプロマックス法。

表6 「大学生活」の規定要因(重回帰分析)

独立変数	従属変数			
	「正規教育」		「課外活動」	
	全ケース	Cグループ大学	全ケース	Cグループ大学
Aグループ大学	-0.025		-0.062	
Cグループ大学	0.142 **		-0.041	
性別	-0.078 +	-0.067	-0.061	-0.102 *
父職	0.018	-0.038	-0.033	-0.021
高校の成績	0.033	0.017	-0.024	-0.018
大学での勉強は好き	0.402 ***	0.374 ***	-0.040	-0.005
サークル所属の有無	-0.008	-0.001	0.107 *	0.150 **
アルバイト時間	-0.066	-0.070	0.374 ***	0.381 ***
(定数)	-1.180 ***	-0.715 **	-0.184	-0.370
調整済みR2乗	0.194	0.150	0.153	0.173
F値	16.355 ***	11.683 ***	12.583 ***	13.617 ***
N	513	363	513	363

注:独立変数の行の数値は標準化係数。以下の重回帰分析の表でも同様。

の効果を示しており、大学グループ、性別、父職の影響はない。Cグループ大学のみケースについてみても、アルバイト時間とサークル所属の有無に正の効果がみられることに変化はない。ただし、男性ほど「課外活動」に熱心ではなくなっている点異なる。それでも、性別の効果は相対的に弱い。

なお、就職活動の各段階を考慮して、就職活動を行った者、内定獲得者をそれぞれ対象にし、上記と同様の分析を行ったが、全ケースでみても、Cグループ大学のみケースでみても、性別と父職は「正規教育」と「課外活動」に対してほとんどまったく有意な効果を及ぼしていなかった。したがって、「大学生活」は、属性変数の影響を受けにくい変数であり、学生に対する働きかけによって左右しうる変数であるといえる。

次に、「能力」について分析する。従属変数としては、「対人関係能力」と「知的能力」の因子得点を用いる。独立変数としては、大学グループ、性別、父職、高校の成績、「大学での勉強は好き」は先ほどと同様の定義のものを用いる。それに加え、大学の成績(優の割合)、「正規教育」(因子得点)、「課外活動」(因子得点)も用いる(ここでは、「大学生活」が「能力」を形成すると仮定している)。なお、分析は、全ケースとCグループ大学のみケースについて行う。「対人関係能力」と「知的能力」の規定要因の分析結果(重回帰分析)は表7である。

それによれば、全ケースでみると、「対人関係能力」は大学グループや父職の影響を受けておらず、「課外

活動」(正の効果)によって相対的に強く規定されている。また、性別の影響を若干受けている。しかし、Cグループ大学のみケースについてみると、「課外活動」に正の効果がみられるのみである。以上から、「対人関係能力」は「課外活動」によって相対的に強く規定されている変数であり、属性変数の影響を受けにくい変数であるといえる。

一方、「知的能力」は、全ケースでみると、大学グループの影響は受けないが、性別、父職の影響を受けている。ただし、最も強い規定要因は、「課外活動」(正の効果)であり、性別や父職の影響が強いというわけではない。Cグループ大学のみケースについてみると、性別や父職に有意な効果はみられなくなる。「課外活動」と「大学での勉強は好き」に相対的に強い正の効果がみられる。以上から、全体でみた場合、「知的能力」は、属性変数の影響を受けるものの、「課外活動」のような学生の行動によって向上させることが可能である変数といえる。Cグループ大学の場合、属性変数の影響がみられないため、このことがより当てはまるといえる。

なお、就職活動の各段階を考慮して、就職活動を行った者、内定獲得者をそれぞれ対象にし、上記と同様の分析を行ったが、全ケースでみても、Cグループ大学のみケースでみても、上述の分析結果との間に大きな違いはみられなかった。したがって、特にCグループ大学では、「対人関係能力」と「知的能力」は属性変数の影響を受けていないといえる。

表7 「能力」の規定要因（重回帰分析）

独立変数	従属変数			
	「対人関係能力」		「知的能力」	
	全ケース	Cグループ大学	全ケース	Cグループ大学
Aグループ大学	-0.004		0.087 +	
Cグループ大学	-0.038		-0.052	
性別	0.132 **	0.083	0.121 **	0.051
父職	0.082 +	0.042	0.116 **	0.069
高校の成績	0.001	-0.013	0.119 **	0.146 **
大学の成績	0.038	0.018	0.085 +	0.067
大学での勉強は好き	0.046	0.055	0.186 ***	0.195 ***
「正規教育」	0.059	0.026	0.128 **	0.112 *
「課外活動」	0.355 ***	0.365 ***	0.241 ***	0.211 ***
(定数)	-0.477 *	-0.371	-1.288 ***	-1.292 ***
調整済みR2乗	0.131	0.118	0.179	0.149
F値	9.179 ***	7.536 ***	12.843 ***	9.575 ***
N	490	344	490	344

E 「大学生生活」と「能力」が就職活動の各段階に対して及ぼす影響

これまでの分析で、就職活動の各段階、「大学生生活」、「能力」に対する大学グループの影響力が限定的であることについて確認した。また、「大学生生活」と「能力」は（特にCグループ大学において）属性変数の影響をほとんど受けていないことを明らかにした。本節では、いよいよ「大学生生活」と「能力」が就職活動の各段階に対して及ぼす影響について分析していく。なお、ここでの分析も全ケースとCグループ大学のみを中心に挙げる。

1 就職活動の有無

まずは、就職活動の有無について分析する。従属変数である就職活動の有無については、「した(し終えた)」と「今もしている」を「就職活動あり」=1とし、「まったくしなかった」を「就職活動なし」=0とする⁵⁾。独立変数としては、性別、父職、高校の成績、大学の成績、「正規教育」、「課外活動」、「対人関係能力」、「知的能力」についてはこれまでと同様の定義の変数を用いる。これに加え、職業資格の有無(あり=1, なし=0)、公務員試験受験の有無(受験あり=1, 受験なし=0)を新たな変数として加える。なお、Aグループ大学では「就職活動なし」の者が2名しかいないため、全ケースの分析ではAグループ大学の者を除外する(そのため、大学グループのダミー変数はCグループ大学=1, Bグループ大学=0とする)。

上記の就職活動の有無を従属変数としたロジスティック回帰分析を行った結果が表8である。全ケースについてみると、ここでも大学グループには有意な効果がみられない。そこで、Cグループ大学のみについてみると、「課外活動」と大学の成績に正の効果を確認できる。しかも、全ケースの分析結果でみられた父職の正の効果は、Cグループ大学のみについて分析ではみられない。

Cグループ大学に関する上記分析結果は次のように解釈しよう。まず、「課外活動」に正の効果がみられるのは、Cグループ大学の学生が「課外活動」から就職活動に関する心構えや情報を得たりしているからであると思われる。大学の成績に正の効果がみられるのは、Cグループ大学の学生にとって大学の成績とは決められた課題を期間内に確実にこなすなどの規律正しさや真面目さを強く反映したものであるため、大学の成績のよい者ほど就職活動を「行わなければならないもの」と自然に考えているからなのかもしれない。以上から、Cグループ大学においては、就職活動を行うか否かという段階の就職支援では、「課外活動」の意義を提示するとともに、大学での学習を的確にこなして優れた成績をとることが重要であるということを早い時期から説明する必要があるだろう。

2 内定獲得の有無

次に、就職活動を行った者を対象に、内定獲得の有無の規定要因について分析する。ここでは、従属変数

表8 就職活動の有無の規定要因 (ロジスティック回帰分析)

独立変数	B・Cグループ大学		Cグループ大学	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Cグループ大学	0.339	1.404		
性別	0.391	1.478	0.690	1.994
父職	0.779 *	2.179	0.577	1.780
高校の成績	0.095	1.100	-0.001	0.999
大学の成績	0.177 *	1.194	0.284 **	1.328
職業資格の有無	-0.258	0.773	-0.315	0.730
公務員試験受験の有無	-0.379	0.684	-0.126	0.881
「正規教育」	-0.222	0.801	-0.303	0.739
「課外活動」	0.474 **	1.606	0.462 *	1.587
「対人関係能力」	0.331 +	1.392	0.342 +	1.408
「知的能力」	0.123	1.131	0.096	1.101
(定数)	0.436	1.546	0.475	1.608
-2 対数尤度	296.431		214.228	
Cox & Snell R2乗	0.083		0.090	
Nagelkerke R2乗	0.159		0.175	
モデルの有意確率	0.000		0.000	
N	457		340	

を「内定0社」= 0, 「内定を1社以上獲得」= 1とする。独立変数には、前項の分析に用いた変数に加え、学生の就職先志向を表すものとして3年生と4年生の夏頃の希望就職先(各時点において「業界トップ企業」か「大手企業」か「官公庁など」を希望していた者= 1, それ以外= 0とする), 就職活動量を表すものとして資料請求企業数, エントリーシート送付企業数, 説明会参加企業数, 会ったOB・OG数(原則として実数。ただし, 会ったOB・OG数のみ, 度数分布を考慮し, 1人以上= 1, 0人= 0とする)を新たに加える。なお, Aグループ大学では「内定0社」の者が3名しかいないため, 全ケースの分析ではAグループ大学の者を除外する(そのため, ここでも大学グループのダミー変数はCグループ大学= 1, Bグループ大学= 0となる)。

以上を踏まえて, 内定獲得の有無を従属変数としたロジスティック回帰分析を行った結果が表9である。全ケースの分析では, 大学グループの効果はみられない。Cグループ大学のみケースの分析結果は, 全ケースの分析結果とほぼ同じである。Cグループ大学の場合, 「対人関係能力」に正の効果, 公務員試験受験の有無, 「正規教育」, 会ったOB・OG数に負の効果が見られる。一方, ここでは, 就職活動の有無の分析結果とは異なり, 大学の成績と「課外活動」は, 有意な効果をもたらしていない。

Cグループ大学に関する上記分析結果は次のように解釈しうる。「対人関係能力」に正の効果がみられるのは, 当該「能力」によって採用面接で面接官とうまく対話できているからであろう。対人能力の高い学生ほど, 内定獲得率が高いことについては, 角方・八田(2006, p.90)でも示唆されており, ここでの分析結果もそれと整合的である⁶⁾。公務員試験受験の有無に負の効果がみられるのには, 当該試験の準備のために民間企業への就職活動が制限されること, 選抜の厳しい当該試験に合格するのは困難であることが関係していると考えられる。「正規教育」に負の効果がみられるのは, 皮肉な結果である。Cグループ大学では, 正規大学教育に熱心に取り組んでいる者が最も多かったにもかかわらず, そのことは内定獲得に結びついていないのである。この理由の1つは, 大学の授業と就職活動の両立が困難であるからであろう。もう1つは, 4章で示唆されるように, Cグループ大学の場合, 学業へのまじめさが必ずしも内定獲得につながらないという側面があるからなのかもしれない。会ったOB・OG数に負の効果がみられるのは, Cグループ大学ではOB・OGにリクルーター的な性質がなく, それが選抜と結びついていないからなのかもしれない。これらの点を踏まえれば, 内定を獲得するか否かという段階においては, 「対人関係能力」を高めることが有効であるとい

表9 内定獲得の有無の規定要因 (ロジスティック回帰分析)

独立変数	B・Cグループ大学		Cグループ大学	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Cグループ大学	0.153	1.166		
性別	0.130	1.139	0.464	1.591
父職	-0.105	0.900	-0.344	0.709
高校の成績	-0.037	0.964	-0.070	0.932
大学の成績	-0.114	0.892	-0.111	0.895
職業資格の有無	-0.290	0.748	-0.300	0.741
公務員試験受験の有無	-1.098 **	0.334	-1.110 *	0.329
「正規教育」	-0.340 +	0.712	-0.443 *	0.642
「課外活動」	0.293	1.340	0.390 +	1.477
「対人関係能力」	0.553 **	1.739	0.693 **	2.000
「知的能力」	0.177	1.194	0.235	1.265
3年生夏頃の希望就職先	-0.017	0.983	0.169	1.184
4年生夏頃の希望就職先	-0.099	0.906	-0.277	0.758
資料請求企業数	0.012	1.012	0.006	1.006
エントリーシート送付企業数	0.058 *	1.060	0.056 +	1.058
説明会参加企業数	0.033	1.034	0.042 +	1.043
会ったOB・OG数	-0.891 *	0.410	-1.067 *	0.344
(定数)	1.914 *	6.778	2.109 *	8.242
-2 対数尤度	230.838		178.586	
Cox & Snell R ² 乗	0.176		0.203	
Nagelkerke R ² 乗	0.309		0.345	
モデルの有意確率	0.000		0.000	
N	356		269	

注:就職活動を行った者が分析対象。

える。

3 就職活動満足度

最後に、就職活動を行い、内定を1社以上獲得した者を対象に、就職活動満足度の規定要因について分析する。従属変数である就職活動満足度については、「就職活動全般に満足している」という項目に対して「とてもあてはまる」=4点、「まああてはまる」=3点、「あまりあてはまらない」=2点、「まったくあてはまらない」=1点として点数化する。独立変数については、前項で用いた変数と同じものに加え、就職活動の結果を表すものとして内定先企業規模(濱中(1998, p. 36)と同様に、「5,000人以上」=10,000, 「1,000-4,999人」=3,000, 「500-999人」=750, 「300-499人」=400, 「100-299人」=200, 「30-99人」=60, 「10-29人」=20, 「9人以下」=5とする。「官公庁・学校など」は除外)と内定先志望順位(度数分布を考慮し、「最も行きたい」=1, それ以外=0とする)を新たに加える。なお、ここでは、全ケースの分析にAグループ大学を含めるので、大学グループのダミー変数の基準変数はBグループ

大学となる。

就職活動満足度を従属変数とした重回帰分析を行った結果が表10である。全ケースについてみると、ここでも大学グループには有意な効果はみられない。そこで、Cグループ大学のみについてみると、一見して、内定先志望順位と内定先企業規模が相対的に強い正の効果をもたらしていることがわかる。しかし、そうした就職活動の結果を表す変数とは独立に、「課外活動」も正の効果をもたらしている点が注目される。属性変数、大学の成績、就職活動量(資料請求企業数等)の効果はみられないという点も考慮に入れれば、就職活動に満足するには「課外活動」に熱心に取り組んできたことも重要なのである。

Cグループ大学に関する上記分析結果は次のように解釈しうる。内定先志望順位が高いということは内定先に行きたいという度合いが強いということであるから、内定先企業規模が大きいことは世間的に評価の高い大企業に就職が決まることであるから、就職活動満足度を高めていると考えられる。「課外活動」が正の効果をもたらすのは、例えば、自己PRを考えたり、面

表10 就職活動満足度の規定要因(重回帰分析)

独立変数	全ケース	Cグループ大学
Aグループ大学	-0.077	
Cグループ大学	0.008	
性別	0.004	-0.040
父職	-0.105 +	-0.016
高校の成績	-0.056	0.028
大学の成績	0.045	0.008
職業資格の有無	-0.052	-0.019
公務員試験受験の有無	-0.040	-0.050
「正規教育」	-0.034	-0.010
「課外活動」	0.162 **	0.168 *
「対人関係能力」	0.097	0.102
「知的能力」	0.134 *	0.134
3年生夏頃の希望就職先	-0.093	-0.119
4年生夏頃の希望就職先	0.059	0.066
資料請求企業数	0.049	0.022
エントリーシート送付企業数	-0.023	0.027
説明会参加企業数	0.031	-0.031
会ったOB・OG数	0.131 *	0.092
内定先企業規模	0.173 **	0.215 **
内定先志望順位 (定数)	0.275 ***	0.237 ***
	2.643 ***	2.546 ***
調整済み R2乗	0.180	0.163
F値	4.111 ***	3.109 ***
N	285	196

注:就職活動を行い、内定を1社以上獲得した者が分析対象。

接において企業の担当者と対話したりする中で、学生が当該活動の有益性を実感するからであると思われる。

F 小括

これまでの分析の知見をまとめよう。本章では、まず、就職活動の各段階を示す①就職活動の有無、②内定獲得の有無、③就職活動満足度に対する大学グループの影響は決定的なものではなく、他の変数の影響を考慮する必要があることを確認した。次に、その考慮すべき変数として、就職という文脈で大学側と企業側が注目している「大学生活」と「能力」を取り上げ、これらの変数も大学グループの影響を受けにくいものであることを確認した。また、これらの変数は、全体においても、Cグループ大学においても、属性変数の影響をほとんど受けていないか、あるいは受けていたとしても相対的に弱い影響しか受けていないことを明らかにした。その上で、「大学生活」と「能力」が上記①～③に対して及ぼす影響についてCグループ大学を中心に分析した。その結果、Cグループ大学では、「課外活動」に熱心であったり、大学の成績が優良であったりする者ほど就職活動を行いやすいこと、「対人関係能力」が高いことが内定獲得に有利になること、内定先

志望順位等の就職活動結果とは独立に「課外活動」に熱心に取り組んでいれば就職活動満足度が高まることなどが明らかになった。

以上を踏まえて、本章の含意について考察する。

第1に、就職活動の段階別の就職支援のあり方を考えることの必要性についてである。本章の分析結果によれば、企業社会で重要視されているコミュニケーション能力とほぼ同義のものと考えられる「対人関係能力」は、内定獲得の有無のみに有意な正の効果をもたらすに留まった。このことは、就職活動においては、「対人関係能力」を高めれば、すべての結果がついてくるという単純な構造になっていないことを示唆している。むしろ、Cグループ大学の学生にとっても内定を獲得できるかどうかが重要であることに変わりはないだろう。しかし、例えば、就職活動に満足するかという段階では、「対人関係能力」にはまったく効果がないのである。これらの点を考慮すれば、大学(特にCグループ大学)には、就職活動の各段階で有利に働く変数を見極め、それをもとにした就職支援を行っていくことが求められていると思われる。

第2に、「課外活動」の再評価・再検討と正規大学教育の限界性についてである。本章の分析結果によれば、Cグループ大学の学生に必要なのは、「課外活動」を含めた大学生活全般を充実して過ごすための仕組みづくりであると考えられる。「課外活動」が属性変数の影響をほとんど受けていなかったことを考慮すれば、「課外活動」の意義を再評価・再検討し、それを含めた大学生活全体を通じた就職支援のあり方を模索していく必要があるだろう。この意味で、キャリア教育等の名のもとに学生を単純に正規大学教育に囲い込むことの問題性にも目を向けておく必要があるのではないか。本章の分析において、「正規教育」の就職活動に対する正の効果は何らみられなかったことは、正課授業としてのキャリア教育の就職活動に対する有効性についても実証的な検討が不可欠であることを示唆するものである⁷⁾。少なくとも、大学が就職支援のために採るべき選択肢は、学生の就職のために正規大学教育のみを充実させるということだけではないという点を確認しておく必要があるだろう。

最後に、本章の課題について言及する。

第1に、本章の分析結果は、調査対象者である経済・経営系学部の学生の特性を反映している可能性がある。したがって、本章の知見を大学教育全体の議論として一般化することには慎重でなければならない。今後は、他の専門分野の学生にも調査を行い、比較を行う必要

があるだろう。

第2に、変数間に想定される因果律に関する問題がある。例えば、本章では、「能力」が就職活動に影響しているという仮定を置き分析を行っているが、分析データが一時点のものであるため、就職活動結果が「能力」に影響を与えているという逆の因果律も想定しうる。そのため、今後は、学生の追跡調査等によって、より厳密な研究を行っていくことが求められる。

第3に、本章の分析では、なぜ「課外活動」や「対人関係能力」が就職活動のある段階で正の効果をもたらしているのかについて、変数間の連関を解釈したに留まっている。こうした連関の内実を探るには、学生に対する質的な調査を行ったり、企業に対する調査を行ったりしなければならないだろう。

第4に、「大学生活」や「能力」の影響を就職という一時点のみで評価することには議論の余地があるかもしれない。学生にとって就職がその後のキャリアを決定する重要事項であることに大きな異論はないだろうが、大学は学生の就職のためだけに存在しているわけではない。「大学生活」や「能力」がキャリア形成等に対していかなる影響を及ぼしているのかという点についても研究していく必要がある。

(小山 治)

3 「中下位グループ大学」大学生の就職活動の成否を左右する経験とは何か

A 問題関心

わずかに緩和の兆しがあるとはいえ依然として厳しい状況にある新規大卒労働市場下において、特に困難に直面しているのはいわゆる「中下位グループ」大学で

ある。若年人口が減少し大学進学率が上昇する中で、「中下位グループ」大学には従来の大学進学者層とは異なるタイプの学生が進学してきているともいわれる。彼らの就職活動の成否を左右している条件とは何か、それはより入試難易度の高い大学とどう異なるのか。特に本稿が注目するのは、フォーマルな学校教育内部の学習経験とは異なる、いわゆる「人生経験」が就職活動においてもつ意義である。これまでに生きてきた中でどのような経験をしてきたかが、個人の「人生観」に影響を及ぼしており、それが就職活動の成否に反映されている面があるのではないかと、ということを検証することを本稿では試みる。これまでの就職活動研究、より広くは進路研究において、こうした「人生経験」や「人生観」などの個人を全体的・包括的(wholistic)に捉える変数に注目し、その影響を検討したものはほとんど存在しない。それゆえこれらの側面について検討しようとする本稿は新しい試みであるといえる。

B 大学グループによる就職活動結果の相違

本題の分析に入る前に、まず基礎的な作業として、大学グループによる就職活動結果の違いを確認しておく。

表11は、大学グループ別に調査対象者(留学生を除く)の4月以降の予定進路を示したものである。正規雇用就く者の比率はAグループ大学>Bグループ大学>Cグループ大学と入試難易度順になっており、それに代えてBグループ大学では「未定」、Cグループ大学では「非正規雇用」の比率が相対的に多くなっている。

また予定進路が正規雇用ないし非正規雇用である者に対して、内定先がどれほど行きたい企業であるかを問うた結果を示した表12によれば、Aグループ大学で

表11 大学グループ別 4月以降の予定進路

	正規雇用	非正規雇用	進学・留学	未定	その他	合計	N
Aグループ	77.4	3.2	6.5	6.5	6.5	100.0	31
Bグループ	72.5	0.8	7.6	17.6	1.5	100.0	131
Cグループ	69.0	8.7	6.7	13.2	2.5	100.0	403

P=.047

表12 大学グループ別 内定先に行きたい度合い (正規雇用ないし非正規雇用予定者、無回答除く)

	最も行きたい	どちらかといえば行きたい	どちらかといえば行きたくない	行きたくない	合計	N
Aグループ	28.0	60.0	12.0	0.0	100.0	25
Bグループ	45.1	49.0	5.9	0.0	100.0	102
Cグループ	45.3	47.0	7.4	0.3	100.0	298

P=.329

は「最も行きたい」と答えた比率が低く、「どちらかといえは行きたい」ないし「どちらかといえは行きたくない」と答えた比率がB・Cグループ大学と比べて高くなっている。これは、Aグループ大学では就職先企業に対する理想が高く、それが必ずしも実現されなかったことを示していると思われる。また、表は省略するが、就職活動に対する満足度を4段階でたずねた結果は、いずれのグループについても「とてもあてはまる」は2割強だが、「まああてはまる」の比率はAグループ大学36.0%、Bグループ大学50.0%、Cグループ大学42.0%と、Aグループ大学でやや少ない($p = .163$)。ただし、これらについては検定結果は有意でない。

さらに正規雇用を予定している者に限定して内定先の従業員数を示した表13をみると、内定先の規模とグループがきわめて対応していることがわかる。

このように、内定先に行きたい度合いや就職活動への満足度のような主観的な側面を除けば、正社員内定率や内定先企業規模などの客観的な就職結果は、大学グループに大きく左右されているといえる。

C 大学グループによる「人生経験」と「積極的人生観」の違い

続いて本節では、これまで生きてきた中での「人生経験」が大学グループ別にどう異なっているかをみよう。今回の調査票では、「あなたがこれまで生きてきた中で経験したことがあるもの」として、「生徒会や学生自治会で重要な役割を果たした」、「ボランティアで高齢者や子ども、障害者などと接した」、「家族の病気や介護などに際して、家の中で責任ある役割を果たし

た」、「海外に一ヶ月以上滞在して異文化を体験した」、「スポーツ、芸術、勉強、特技などで受賞したり表彰されたりした」、「友だちがすごく困ったときに助けになってあげた」、「恋人と一年以上続く交際をした」、「病気やけがで一ヶ月以上入院・療養した」という8項目をあげ、複数回答を求めている。

この質問に対する大学グループ別の回答結果を表14に示した。グループ別に有意差がみられる項目のみに注目すれば、Aグループ大学では「生徒会等で重要な役割」および「海外で一ヶ月以上の異文化体験」の経験率が高く、Bグループ大学では「スポーツ等で受賞や表彰」の経験率が高い。生徒会や海外滞在などはいわば「優等生的」ないし「エリート的」・「高階層的」な「人生経験」であり、これらは上位グループ大学の学生に偏っているといえる。他方でBグループ大学では、「一芸的に秀でた分野をもっている者が今回サンプルでは6割に達している。Cグループ大学では相対的にこれらの項目の経験率が低い、ボランティア経験ではBグループ大学を上まわり、またスポーツ等での受賞についてはBグループ大学には及ばないがAグループ大学を上まわる経験率を示しており、グループ間にそれほど大きな「人生経験」の落差があるとはいえない。

続いて、「人生観」についてもやはり大学グループ別の相違をみておこう。今回の調査票の質問の中には、積極的な「人生観」を表す項目として、「たとえ苦しいことがあってもがんばり続けることができると思う」、「自分にはなかなかいいところがある」、「いつかは納得のゆく仕事ができると思う」、「どんな生活の中にもささやかな幸せがあると思う」という4つの質問項目

表13 大学グループ別 内定先の従業員数（正規雇用予定者、無回答除く）

	100人未満	100~999人	1000~4999人	5000人以上	官公庁・学校 など	合計	N
Aグループ	8.3	16.7	45.8	29.2	0.0	100.0	24
Bグループ	9.0	41.6	37.1	9.0	3.4	100.0	89
Cグループ	15.9	44.4	28.0	8.8	2.9	100.0	239

P=.010

表14 大学グループ別 これまでの「人生経験」

	生徒会等で 重要な役割	ボランティア で高齢者等 と接した	家族の病気等 に際して 責任ある役割	海外で 一ヶ月以上の 異文化体験	スポーツ等で 受賞や表彰	友だちが 困ったときに 助けになった	恋人と 一年以上 交際	一ヶ月以上の 入院・療養
Aグループ	38.7	32.3	22.6	35.5	41.9	71.0	54.8	9.7
Bグループ	31.3	24.4	22.9	13.7	62.6	71.0	54.2	10.7
Cグループ	23.3	28.9	24.6	8.1	52.7	63.3	51.9	10.6
有意確率	*			***	+			

+ : $p < 0.1$ 、* : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$ 、*** : $p < 0.001$

が含まれており、いずれも「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」という4段階で回答を求めている。それぞれについて大学グループ別の回答結果をみたところ、クロス分析においても、また4段階回答を1～4点にスコア化して連続変数化したものの平均値を比較しても、グループ間に有意な差は見出されなかった。これは、いずれの質問項目についても各グループで「とてもあてはまる」ないし「ややあてはまる」と答えた者が8割から9割以上に達していることに起因している。これはすなわち、厳しい就職環境のもとでも各グループの大学生が総じて「積極的人生観」を保持していることを意味している。ただし、「とてもあてはまる」と答えた比率に注目すると、「苦しくてもがんばり続ける」についてはAグループ大学41.9%、Bグループ大学46.6%、Cグループ大学49.6%、「自分にはいいところがある」についてはAグループ大学29.0%、Bグループ大学35.9%、Cグループ大学36.4%と、むしろAグループ大学についてわずかに低い結果になっていることは注目される。

では、これら「人生経験」と「積極的人生観」の関係は

どのようになっているのだろうか。表15には、一定のサンプル数が確保されたBグループ大学・Cグループ大学について、8項目の「人生経験」の有無と4項目の「積極的人生観」とのクロス分析結果を集約して示した。表記の仕方については表の注を参照されたい。

表15より、一部の組み合わせを除いてこれらの「人生経験」をもつ者の方が「積極的人生観」をもつ傾向が見出される。Bグループ大学では生徒会やボランティアの経験が「いつかは納得ゆく仕事につける」という見方に影響しており、家族の介護などで責任ある役割を果たした者において「どんな生活にもささやかな幸せがある」という見方が強くなっている。またCグループ大学では、友人や恋人との関係が「積極的人生観」の裏付けとなりやすい傾向がみられる。

例外的に負の関係が表れているのは、Cグループ大学における療養経験と「自分にはいいところがある」および「いつかは納得ゆく仕事につける」という考え方との間である。その理由は、健康上の問題が深刻である場合に自分や仕事に対する見方が消極的になってしまうことにあると思われるが、これはあくまで推測の域を出ず、またBグループ大学ではそうした関連がみら

表15 大学グループ別 「人生経験」と「積極的人生観」の関係

		苦しくても 頑張り続ける	自分にはいい ところがある	いつかは納得 ゆく仕事につける	どんな生活にも ささやかな 幸せがある
生徒会等で 重要な役割	Bグループ	○	○	○*	
	Cグループ				
ボランティアで 高齢者等と接した	Bグループ	○*		○*	○
	Cグループ		○		
家族の病気等に 際して責任ある役割	Bグループ	○	○+	○	○*
	Cグループ			○	
海外で一カ月以上 の異文化体験	Bグループ	○	○		
	Cグループ		○		
スポーツ等で 受賞や表彰	Bグループ	○			
	Cグループ	○+			
友だちが困ったとき に助けになる	Bグループ		○	○	○
	Cグループ	○*	○**	○+	○**
恋人と 一年以上交際	Bグループ		○		
	Cグループ		○**		
一カ月以上の 入院・療養	Bグループ	○		○	
	Cグループ		×**	×*	

注)○はその経験をした者の方がしていない者よりも「積極的人生観」の度合いが高いことを示し、×はその逆を示す。χ²検定結果が有意な場合か、有意でなくとも「とてもあてはまる」に10%以上の差がある場合のみ○×を示している。

+ : p<0.1、* : p<0.05、** : p<0.01、*** : p<0.001

れないことについては説明できない。

D 就職結果に対する「人生経験」と「積極的人生観」の影響

では、こうした「人生経験」や「積極的人生観」は就職結果に影響を及ぼしているのだろうか。

就職結果の指標として、まず正規雇用の内定を得ていることをダミー変数として用い、それを従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を行なった。独立変数として、モデル1においてはグループ(Bグループ大学ダミーおよびCグループ大学ダミー)、性別(女性ダミー)、就職活動の積極性(資料請求企業数、エントリーシート送付企業数、説明会参加企業数、会ったOB数)、資格取得ダミー、能力変数(中学時の成績の5段階自己評価、大学時代の成績において優が占める割合、「自分がやるべきことを見つけられる」、「自分の意見を人に理解してもらう」、「論理的な文章を書く」、「人をまとめる」、「人の間に立って調整する」、「オリジナルな発想をする」、「情報を取捨選択する」、「自分の知識技術を高めようとしている」、「時間をやりくりして結果を出す」、「ワープロ等が使える」の10項目に関してどれほど自信があるか5段階評価で回答してもらった結果をそれぞれ1～5点にスコア化した変数)を投入する。モデル2においては、これらに加えて、本稿が目指す「人生経験」の8項目(いずれもダミー変数)および「積極的人生観」の4項目(いずれも1～4点にスコア化したもの)を独立変数に加える。

このモデル1およびモデル2を、サンプル全体およびBグループ大学・Cグループ大学のそれぞれについて適用して分析を行った結果を表16に示す(Aグループ大学はサンプル数が少なすぎるため分析は行わない)。

表16においてまずサンプル全体についての結果を見ると、モデル1とモデル2との間で説明力はわずかしこ上昇しておらず、モデル2で追加した「人生経験」および「積極的人生観」の諸項目の中で有意な影響力をもつのは「苦しくても頑張り続ける」のみでかつ有意水準も10%である。

しかしグループ別の分析結果に目を移すと、まずBグループ大学ではモデル2においてモデル1よりも一定の説明力の上昇が見られる。「人生経験」および「積極的人生観」の諸項目の中では、「友だちが困ったときに助けになった」ことおよび「海外体験」が正規雇用と負の、また「生徒会」や「恋人」、「苦しくても頑張り続ける」ことが弱い正の関連を、正規雇用の内定獲得との間にもっている。「能力」に関する項目の中でも「人

の間に立って調整する」ことが正規雇用内定獲得と正の関連をもっていることと、「生徒会」や「苦しくても頑張り続ける」ことの影響力を考え合わせると、Bグループ大学では「まとめ役」的な経験や資質が正規雇用の内定獲得に結びつきやすい傾向があることがうかがわれる。

他方でCグループ大学ではモデル2における説明力の上昇の度合いはBグループ大学よりも小さく、「人生経験」および「積極的人生観」の中で正規雇用と有意な関連をもつのは「スポーツ等での受賞経験」である。Cグループ大学では「能力」項目の中でも「自分のやるべきことを見つける」ことや「自分の意見を人に理解してもらう」ことが正規雇用内定と正の関連をもっていることから、このタイプの大学の学生では一芸的な個性や独自性を発揮する経験や資質が正規雇用の内定獲得に結びつきやすいと推測される。

このように、大学グループによって正規雇用と関連を持つ「人生経験」や「積極的人生観」の中身が異なっていることにより、グループ別の効果が相殺し合って全サンプルの分析結果においてはモデル2における説明力の向上があまり見られなかったものと考えられる。

これら以外の項目の中で正規雇用の獲得に影響している項目をみると、いずれのグループでもOB訪問数は負の関連をもち、またCグループ大学では特に女性であることが負に働いている。

続いて、就職結果の第2の指標として、内定先企業に行きたい度合いを従属変数とし、表16と同様の独立変数に正規雇用ダミーを加えたモデルで、サンプル全体およびBグループ大学・Cグループ大学のそれぞれについて重回帰分析を行なった。この場合の分析対象は卒業後の進路が正規雇用ないし非正規雇用である者に限定される。その結果が表17である。

表17の3つの分析対象に関する結果のいずれを見ても、モデル1と比べてモデル2における説明力の上昇の度合いは小さく、Bグループ大学においてはやや上昇が見られるがモデル2自体が10%水準で有意であるにすぎない。「人生経験」と「積極的人生観」に注目するならば、サンプル全体では「苦しくても頑張り続ける」ことが正の、「自分にはいいところがある」と感じるものが弱い負の影響をもち、Bグループ大学では「1ヶ月以上の療養」や「生徒会」の経験および「苦しくても頑張り続ける」という人生観がプラスに働いており、Cグループ大学では「いつかは納得ゆく仕事に就ける」という人生観がプラスに働いている。

療養経験や「苦しくても頑張る」ということ、「いつ

表16 内定先が正規雇用であることを従属変数とする二項ロジスティック回帰分析結果 (数値はB)

		全サンプル		Bグループ大学		Cグループ大学	
		モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
性別	女性	-.574+	-.575+	.445	1.233	-.908*	-1.015*
グループ	Bグループ大学	-.011	-.246				
	Cグループ大学	.060	-.236				
就職活動	資料請求企業数	.002	.001	-.025	-.065	.001	.002
	エントリーシート送付企業数	.007	.004	.101+	.203+	-.004	-.007
	説明会参加企業数	.028*	.035*	.013	.065	.034+	.036+
	訪問したOB数	-.038**	-.040**	-.089*	-.203*	-.031*	-.031*
	資格取得	.182	.170	-.516	-2.627	.074	.029
	優の割合	-.027	-.043	-.090	-.207	-.024	-.035
	中学時成績	-.025	-.075	.799+	1.884+	-.166	-.171
能力	自分のやるべきことを見つける	.204	.188	-.087	.333	.362*	.392*
	自分の意見を理解してもらう	.215	.142	.308	1.336	.359*	.314
	論理的な文章を書く	-.300*	-.269+	-1.560**	-4.794*	-.239	-.215
	人をまとめる	-.084	-.171	-.313	-1.281+	-.164	-.270
	人の間に立って調整する	.384**	.315*	.828*	3.111+	.389*	.336+
	オリジナルな発想をする	-.059	-.039	-.039	-.348	-.104	-.074
	情報を取捨選択する	.029	.077	.098	.575	-.035	-.051
	自分の知識技術を高める	.040	.018	.631	.926	.133	.104
	時間をやりくりして結果を出す	.130	.126	.405	.631	.122	.155
	ワープロ等が使える	.018	.019	-.197	-.713	.040	.067
人生経験	生徒会等で重要な役割		.550		3.861+		.243
	ボランティアで高齢者等と接した		-.019		-3.275		-.022
	家族の病気等に際して責任ある役割		.232		4.441		.447
	海外で1カ月以上の異文化体験		-.573		-3.398+		-.238
	スポーツ等で受賞や表彰		.310		-4.320		.753*
	友だちが困ったときに助けになる		-.094		-3.543*		-.078
積極的 人生観	恋人と1年以上交際		.425		3.132+		.166
	1カ月以上の入院・療養		.071		-.602		.484
	苦しくても頑張り続ける		.401+		5.105+		.415
	自分にはいいところがある		.022		-1.584		.068
	いつかは納得ゆく仕事につける		-.178		-2.178		-.361
	どんな生活にもささやかな幸せがある		.224		-1.334		.318
定数		-1.164	-2.169	-2.813	-2.528	-1.531	-3.212*
N		487	487	118	118	340	340
有意確率		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
-2対数尤度		406.462	389.732	64.575	39.719	286.520	270.835
Cox & Snell R2乗		0.316	0.339	0.480	0.480	0.319	0.350
Nagelkerke R2乗		0.449	0.482	0.686	0.828	0.451	0.495

+ : p<0.1, * : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

表17 内定先に行きたい度合いを従属変数とする重回帰分析結果 (数値は標準化係数)

		全サンプル		Bグループ大学		Cグループ大学	
		モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
性別	女性	-.011	.006	.010	-.002	-.002	.016
グループ	Bグループ大学	.084	.085				
	Cグループ大学	.103	.097				
就職活動	資料請求企業数	ex.	ex.	-.061	-.171	ex.	ex.
	エントリーシート送付企業数	-.722***	-.708***	.123	.083	-.777***	-.769***
	説明会参加企業数	ex.	ex.	-.013	.177	ex.	ex.
	訪問したOB数	ex.	ex.	.164	.099	ex.	ex.
内定先	正規雇用	-.018	-.018	.062	.035	-.026	-.012
	資格取得	-.038	-.027	-.038	-.017	-.042	-.039
	優の割合	-.010	-.016	-.135	-.115	.003	-.002
	中学時成績	.055	.058	.148	.071	.046	.047
能力	自分のやるべきことを見つける	.151***	.136**	.126	.048	.107*	.082+
	自分の意見を理解してもらう	.013	.023	.340*	.410*	-.049	-.029
	論理的な文章を書く	-.019	-.017	-.132	-.057	-.020	-.021
	人をまとめる	.059	.065	-.447**	-.615**	.141**	.154**
	人の間に立って調整する	-.054	-.048	-.034	-.151	-.045	-.026
	オリジナルな発想をする	.019	.027	.069	.135	.047	.046
	情報を取捨選択する	-.009	-.019	-.181	-.240+	.007	.006
	自分の知識技術を高める	-.012	-.026	.307*	.396*	-.046	-.043
	時間をやりくりして結果を出す	-.009	-.021	.187	.072	-.039	-.055
	ワープロ等が使える	-.051	-.064	-.085	-.137	-.057	-.074+
人生経験	生徒会等で重要な役割		-.002		.321+		-.015
	ボランティアで高齢者等と接した		.004		-.019		-.037
	家族の病気等に際して責任ある役割		.031		-.047		.031
	海外で1カ月以上の異文化体験		.002		-.161		.039
	スポーツ等で受賞や表彰		-.037		.079		-.024
	友だちが困ったときに助けになる		-.035		-.022		-.020
積極的 人生観	恋人と1年以上交際		.031		.041		-.000
	1カ月以上の入院・療養		.008		.266*		-.033
	苦しくても頑張り続ける		.092*		.274+		.037
	自分にはいいところがある		-.072+		-.023		-.072
	いつかは納得ゆく仕事につける		.052		-.136		.077+
	どんな生活にもささやかな幸せがある		.065		.191		.020
有意確率		0.000	0.000	0.287	0.072	0.000	0.000
調整済みR2乗		0.552	0.557	0.043	0.175	0.635	0.633
推定値の標準誤差		0.579	0.578	0.571	0.530	0.578	0.580
F値		25.664	16.127	1.198	1.575	28.503	16.599

+ : p<0.1, * : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

表18 就職活動に対する満足度を従属変数とする重回帰分析結果(数値は標準化係数)

		全サンプル		Bグループ大学		Cグループ大学	
		モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
性別	女性	.020	.012	-.138	-.213	.065	.053
グループ	Bグループ大学	.041	.071				
	Cグループ大学	.005	.038				
就職活動	資料請求企業数	ex.	ex.	-.076	-.250	-.037	ex.
	エントリーシート送付企業数	-.024	-.011	.098	.066	ex.	-.024
	説明会参加企業数	ex.	ex.	-.042	.269	ex.	ex.
	訪問したOB数	ex.	ex.	.157	.002	ex.	ex.
内定先	正規雇用	.096+	.105+	.090	.025	.083	.110
	資格取得	-.100+	-.083	.030	.072	-.142*	-.123+
	優の割合	.043	.042	.134	.252	.043	.051
	中学時成績	.050	.047	.141	-.026	.026	.029
	能力						
能力	自分のやるべきことを見つける	.195**	.173**	.282+	.298+	.144*	.116
	自分の意見を理解してもらう	.031	.029	-.093	-.102	-.002	.022
	論理的な文章を書く	-.014	.001	.034	.154	.006	.009
	人をまとめる	.018	.004	-.046	-.273	.052	.068
	人の間に立って調整する	.070	.069	.072	-.057	.092	.104
	オリジナルな発想をする	-.001	.015	-.078	-.085	.035	.045
	情報を取捨選択する	-.031	-.054	.074	.046	-.061	-.084
	自分の知識技術を高める	.013	.008	-.179	-.040	.092	.097
	時間をやりくりして結果を出す	.128*	.138*	.202	.056	.080	.089
	ワープロ等が使える	-.025	-.041	-.134	-.167	-.003	-.021
人生経験	生徒会等で重要な役割		.075		.365+		.046
	ボランティアで高齢者等と接した		-.015		.029		-.025
	家族の病気等に際して責任ある役割		-.023		.008		-.030
	海外で1カ月以上の異文化体験		.048		-.227		.074
	スポーツ等で受賞や表彰		-.035		.101		-.076
	友だちが困ったときに助けになる		.022		-.035		.058
	恋人と1年以上交際		.058		.208+		.010
1カ月以上の入院・療養		.020		.267*		-.025	
積極的 人生観	苦しくても頑張り続ける		.086		.024		.053
	自分にはいいところがある		-.112+		.167		-.151*
	いつかは納得ゆく仕事につける		-.004		-.151		.019
	どんな生活にもささやかな幸せがある		.064		.082		.024
有意確率	0.000	0.001	0.365	0.153	0.002	0.027	
調整済みR2乗	0.094	0.087	0.024	0.123	0.079	0.064	
推定値の標準誤差	0.858	0.861	0.748	0.709	0.896	0.903	
F値	3.117	2.177	1.108	1.375	2.397	1.637	

+ : p<0.1, * : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

かは納得ゆく仕事につける」と感じる事が内定企業に「行きたい度合い」にプラスに影響している理由を推測するならば、あまり高い理想を抱かず堅実な生活を歩もうとする意識が現実の内定企業を肯定的に捉える結果になっているものと思われる。他方でサンプル全体に関しては「自分にはいいところがある」という自己肯定的人生観が弱い負の連関をもっていることについては、高い自己評価がむしろ内定企業への不満感をもたらしがちであるという因果関係が推測される。

その他の項目の中で内定企業への行きたさに強く影響しているのは、エントリーシートの送付数が少ないことであり、それはBグループ大学よりもCグループ大学で特に顕著である。幅広く就職活動を行うのではなく、志望を絞った就職活動で首尾良く成功したことが、Cグループ大学では内定先に行きたいという気持ちにつながっているようである。

さらに、就職結果に関する第3の指標として、就職活動に対する満足度を従属変数に採用して表17と同様の重回帰分析を行った結果が表18である。

表18においては、サンプル全体およびCグループ大学に関してはモデル2の方が説明力が低くなっており、就職活動への満足度については「人生経験」や「積極的

人生観」を独立変数として説明しようとする事自体があまり適切ではないことがうかがわれる。それをふまえた上で「人生経験」と「積極的人生観」の影響に注目するならば、総じて先の表17と同様の傾向が表れており、同様の解釈を当てはめることができると思われる。

これら以外の項目をみても、就職活動への満足度と強い関連をもつ変数は、せいぜいCグループ大学における資格取得が負の影響を及ぼしていることくらいであり、就職活動への満足度は本分析のモデル以外の要因によって左右されていることが推測される。

E まとめ

本稿は、いわゆる「中下位グループ」大学における就職活動の成否を左右している要因に、過去の多様な「人生経験」やそれに影響される「積極的人生観」があるのではないかという問題関心にに基づき、これらの変数間の連関を探ってきた。

B節ではまず大学グループによる就職活動結果の差異を検討し、内定先に行きたい度合いや就職活動への満足度などの主観的側面については大学グループによってあまり左右されていないが、正規雇用や大企業の内定などの客観的側面についてはグループ間の格差が明

らかであることを指摘した。

C節では「人生経験」と「積極的人生観」の大学グループ別の相違を検討し、大学グループによって頻度の高い「人生経験」の種類が異なること、「積極的人生観」については大学グループ間で大きな差がないこと、様々な「人生経験」は総じて「積極的人生観」の形成に役立っていることを見出した。

D節においては、「人生経験」や「積極的人生観」を含む諸変数が就職結果に関する諸指標にいかなる影響を及ぼしているかを多変量解析を通じて検討した。その結果、「中下位グループ大学」においては生徒会等での活躍やスポーツ等で顕著な達成をあげたことが正規雇用の内定獲得にプラスに影響していること、療養経験や苦しくても頑張ろうとする人生観が内定先に行きたい度合いの高さや就職活動への満足度と関連しているが、逆に自己肯定的人生観は内定先や就職活動への満足度を低めていることを見出された。

このD節の分析においては、上記の連関が部分的には見出されたものの、全体としては「人生経験」や「積極的人生観」の影響力は就職活動の成否を大きく左右しているとは言いがたい。内定先に行きたい度合いに強く影響しているのは対象を絞った就職活動(Cグループ大学)であり、また就職活動への満足度は本稿の分析ではうまく説明されていなかった。このように、「人生経験」や「積極的人生観」の影響が限定的であったのは、今回の調査における「人生経験」や「積極的人生観」の作問方法、あるいは就職結果の成否の捉え方に何らかの不十分さがあったという、テクニカルな問題点によるものかもしれない。また、そもそもこれらの変数の関連性はきわめて複雑であり—たとえば、同じ「人生経験」をしてもそれがどう「積極的人生観」や就職への取り組み、考え方などに反映しているかは個人によって大きく異なるであろう—、そうした全体的・包括的(wholistic)な若者像を把握するためには質問紙調査結果を用いた量的な解析よりもインタビューなどの質的調査の方が適しているともいえる。

しかしその上でなお、今回の分析から示唆を引き出すとすれば、以下のことが言えるだろう。第1に、「中下位グループ」大学の学生が生徒会・学生自治会などで重要な役割を果たしたり、スポーツや芸術など「一芸」的に秀でた側面をもっている場合には正規雇用の獲得につながりやすいということから、「中下位グループ」大学やそこへの進学者を多く出している高校にとっては、こうした正規のカリキュラムには含まれない側面に関しても充実した経験をできるだけ多くの

学生・生徒に提供できるようなしくみを講じることが学生・生徒の将来の就職支援にとって有益である可能性がある。

第2に、「苦しくても頑張る続ける」という人生観が内定先や就職活動への満足度を高めていることから、このような認識を学生・生徒に培うために、あえて困難な課題を課し、乗り越える経験をさせるような教育指導が、やはり学生の就職支援にとって有効である可能性がある。

ただし言うまでもなく、こうした正規のカリキュラム外の経験や教育指導のみによって、「中下位グループ」大学の学生が就職に際して直面している困難が解決されるわけではない。「大学グループ」による客観的な就職結果の差異は歴然としており、それは学校名によるスクリーニングや、差別的な対応が企業によってなされがちであることに由来している部分が大いと考えられる。こうした「大学グループ」による格差を緩和してゆくためには、学校名によらず個々の学生が身に付けている具体的な知識やスキル、あるいは個人が「人生経験」の中で培ってきた「積極的人生観」など、より正当な基準によって企業の採用選抜が行われることを目指して、教育と労働に関する政策と制度設計を通じて取り組んでゆく必要がある。

(本田由紀)

4 大卒就職における「要領」の効果

A はじめに

就職氷河期といわれる時代をようやく脱しかけていく大卒就職市場であるが、依然として厳しい環境におかれる大学生も多く存在する。従来、たとえば地方の大学生、女子大学生、入学難易度の高くない大学の学生などは、就職市場でも不利な状況におかれてきたといわれる。しかしながら、これらのカテゴリーに所属する大学生といえども、就職活動で成功する学生もいる。つまり、社会全体としては特定のカテゴリーに所属する学生は不利になる傾向にあるとしても、それはあくまで社会的な「傾向」であって、決定的な要因となっているわけではない。個人の観点から見れば、むしろそれとは違ったカテゴリーが就職活動成功に影響すると見える現象が存在するのではないだろうか。以下では、従来より不利といわれてきたカテゴリーとして、「入学難易度の高くない大学の学生」を取り上げ、これらの大学生のリアリティに近いカテゴリー分類を用いて、その効果を考察してみたい。

では、具体的に、マクロな社会的観点ではなくミクロな個人の視点から見た就職活動成功の要因として何が考えられるのか。本章では、その一例として「要領」というものを取り上げてみたい。不利な環境にあっても「要領よく」危機を回避してそこそこの企業の内定を獲得する、というのがそのイメージである。逆に、要領が悪ければ、せっかくの千載一遇のチャンスも見過ごし、効果の薄い方向に努力をしてしまうであろう。おそらく、本研究のデータのCグループの大学生では、そのような「要領の良し悪し」は就職プロセスや就職結果に影響を与えていると予想される。

そこで、以下ではCグループの大学生を取り上げ、「要領」の観点から4つの類型をまず作成する。そのうえでその各類型の特性を概観したのち、各類型に属する学生の就職活動の傾向とその結果を比較する。最後に、それぞれの類型が社会階層とどのように関連しているかを見ることで、個人の観点からだけでなくそれが社会の観点からも注目すべき点であることを示したい⁸⁾。

B 「要領」の観点からの4類型

本章で扱うデータは、我々の調査でCグループの大学に属する学生である。なお、この学生たちの中には留学生が含まれているので、それを除いた403名が本章の分析対象となる。

「要領がよい学生」ということで、大学教育に注目する我々が容易に思いつくのは、講義に出席しなくても良い成績を結果的に獲得する学生である。逆に講義によく出席しながら良い成績が挙げられない学生は「要領の悪い学生」のように見える。

我々の調査では、Q20「大学で8割以上出席した授業(講義やゼミ)は1週間に何コマありましたか。」という質問と、Q21「あなたの大学時代の成績のなかで、優(A)の数は取得した単位の何割くらいを占めていましたか。」という質問がある。この二つを組み合わせることで、さきほど指摘した要領の良い学生と悪い学生を分類することができるだろう。なお授業出席コマ数については、3年前期と4年前期の二つの時期をたずねているが、4年前期の授業に多く出席している学生は単位不足の学生が多いと予測されることから、「要領」の分類には適さないと考えられる。そこで3年前期の授業出席コマ数を用いることにした。

3年前期の出席コマ数は、中央値が10コマである。また優の数は中央値が4割である。そこでこれら変数の分布を勘案しながら、次のような分類を行った。

①「優秀群」(出席コマ数10コマ以上、かつ、優の数が4割以上)

このカテゴリーの学生は、授業にマメに出席しながら、試験の成績も真ん中以上の成績をおさめている学生であり、まじめで優等生的イメージに近い。

②「要領良群」(出席コマ数10コマ未満、かつ、優の数が4割以上)

このカテゴリーの学生は、出席率が低いにも関わらず中以上の成績を収めているという点で、まさに要領のよい学生たちのイメージである。

③「要領悪群」(出席コマ数10コマ以上、かつ、優の数が4割未満)

このカテゴリーの学生は、まじめに授業に出ているにも関わらず、よい成績がおさめられない要領の悪い学生像に合致している。

④「不まじめ群」(出席コマ数10コマ未満、かつ、優の数が4割未満)

このカテゴリーの学生は授業にも出席率が悪く、成績も振るわない学生である。不登校・不適応気味の学生やバイトやサークル中心の生活で本業がおろそかになっている学生が含まれていると予想される。

以上のような分類を行った結果が次の表19である。この操作を行った結果、3年前期の出席コマ数と優の数についてどちらかが無回答だった学生を除く337名が最終的な本章の基本サンプルとなる。各カテゴリーに入る学生の数は多少違いがあるが、中央値を分類基準としたこととおおむね均等に分類できた。以下では、この4類型を用いて分析を進めていく。

なお、参考までに各カテゴリー毎の出席コマ数および優の数の平均値を示すと、「要領良」が、平均5.1コマ出席で6.1割が優、「不まじめ」が、平均5.0コマ出席で2.1割が優、「優秀」が、平均12.3コマ出席で6.7割が優、「要領悪」が、平均11.7コマ出席で2.3割が優、という結果であった。これを見ると各カテゴリーの特性の差異(特に、要領の良し悪しの差異)が明確に現れている。

表19 学生4類型の分布

	度数	パーセント	有効パーセント
要領良	80	19.9	23.7
不まじめ	94	23.3	27.9
優秀	103	25.6	30.6
要領悪	60	14.9	17.8
合計	337	83.6	100.0
欠損値	66	16.4	
合計	403	100.0	

表20 性別・学生4類型の分布

		性別		合計
		男	女	
学生4類型	要領良	52 19.9%	28 36.8%	80 23.7%
	不まじめ	85 32.6%	9 11.8%	94 27.9%
	優秀	75 28.7%	28 36.8%	103 30.6%
	要領悪	49 18.8%	11 14.5%	60 17.8%
合計	度数	261	76	337
	%	100.0%	100.0%	100.0%

る。あえてわかりやすい言い方で概括すれば、要領の良い学生は、要領の悪い学生に比べて、半分以下の出席率で3倍近い好成績を平均で挙げていることになる。

C 各類型の特性

「要領」という考え方に基づいて分類した類型に属する学生は、それぞれどのような特性を持っているのか。まずその点を確認しよう。表20は性別に類型の構成比をクロス表で示したものである。この表から、男子より女子に「要領良」と「優秀」が多い。一方男子は、予想されたことではあるが「不まじめ」が多い。横に見ると、「不まじめ」学生のほとんどは男子学生である。

次に所属サークルを見てみよう。表21は所属サークルの系統別に構成比を見たクロス表であるが、全体と

して所属なしの学生が多いためもあるが、明確な傾向は見られない。さきほど指摘したように、サークルやクラブに没頭して「不まじめ」になったり「要領悪」になったりするわけではないようである。

表22は現役浪人別の分布である。浪人には「要領良」がやや多く、逆に「優秀」が少ない。浪人生のほうが年齢的にも経験的にも、要領よく行動する特性を身につけている学生が多い可能性がある。ただし、今回のサンプルにはCグループということもあり浪人生が非常に少ないため、ここのデータの読み方は慎重であるべきであろう。

次に表23は留年の有無別に見たものである。留年は単位とも関連している項目であるため当然ではあるが、授業の出席率も悪く成績も悪い「不まじめ」の 카테고リーに7割の学生が分類された。

表24は入学方法別のタイプの分布である。人数は少ないものの、編入の学生は「優秀」が多い傾向があり、公募制推薦や附属進学の場合は「要領悪」がやや多く、一般入試入学者は、「不まじめ」も一定数いるかわりに「要領良」「優秀」も多い傾向がある。入学者選抜の方法は、入学後の学生の「要領」という性質にも多少関連があるように見受けられる。

以上のように見てみると、「要領」という観点からの分類は、それ自体は非常に明確に学生を分類するものであるが、他の諸特性との関連で言えば、予想ほど明

表21 所属サークル別・学生4類型の分布

		所属サークル					所属なし	合計
		体育会	文化系	音楽系	スポーツ系	その他		
学生4類型	要領良	13 21.0%	9 30.0%	2 22.2%	9 16.4%	4 40.0%	41 24.8%	78 23.6%
	不まじめ	19 30.6%	6 20.0%	4 44.4%	17 30.9%	1 10.0%	47 28.5%	94 28.4%
	優秀	20 32.3%	9 30.0%	2 22.2%	15 27.3%	5 50.0%	52 31.5%	103 31.1%
	要領悪	10 16.1%	6 20.0%	1 11.1%	14 25.5%	0 0.0%	25 15.2%	56 16.9%
合計	度数	62	30	9	55	10	165	331
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表22 現役浪人別・学生4類型の分布

		浪人		合計
		していない	した	
学生4類型	要領良	69 22.2%	10 41.7%	79 23.6%
	不まじめ	86 27.7%	7 29.2%	93 27.8%
	優秀	100 32.2%	3 12.5%	103 30.7%
	要領悪	56 18.0%	4 16.7%	60 17.9%
合計	度数	311	24	335
	%	100.0%	100.0%	100.0%

表23 留年の有無別・学生4類型の分布

		留年		合計
		していない	した	
学生4類型	要領良	77 24.5%	3 13.6%	80 23.8%
	不まじめ	78 24.8%	15 68.2%	93 27.7%
	優秀	101 32.2%	2 9.1%	103 30.7%
	要領悪	58 18.5%	2 9.1%	60 17.9%
合計	度数	314	22	336
	%	100.0%	100.0%	100.0%

確な特性とはいえない。しかし、女子学生に「要領良」「優秀」が多いことや浪人生や一般入試入学者で「要領良」がやや多く見えること、留年生は「不まじめ」が多数を占めることなど、我々の日常のイメージともある程度は合致する部分も見られた。様々な変数について検討してみたが、これはほぼ同様の印象であった。

ただし、一つ注目しておいてよいことは、「要領悪」の学生に注目してみると、彼らの自己肯定感が相対的に強く見られることである。表25は、各類型ごとに能力自己評価の平均値を示したものであり、5段階評価で数値が低いほど肯定的な回答をしたことを示している。表中で網掛けした部分は、項目ごとに4つの学生類型の中でもっとも肯定的だった集団を示している。これによれば、実は「優秀」の学生は自分の能力について他の学生ほど楽観的ではないということがわかる。そして、「要領良」の学生の肯定感が高いのは予想されるところとしても、「要領悪」の学生の能力評価が予想以上に高くなっているという点には注目したい。彼らは、授業に出席しておきながら、出席しない学生にも負けてしまうぐらいの成績しか挙げていない。それにも関わらず、自己の能力評価は、4つの項目でトップになっているのである。この自己肯定感の高さは、就職活動においてプラスに働くのか、マイナスに働くのか。そこで節をあらためて、類型別の就職活動状況や就職結

果について、次に考察してみよう。

D 各類型の就職活動・就職結果

Cグループの学生の場合、就職活動量は入学難易度の高い大学の学生と比べると少ない傾向が見られることが繰り返し確認されているが(苅谷編1995, 岩内ほか編1998, 平沢ほか2005), そのCグループの学生の中ではどのような違いが生じるのか。その違いを生み出す要素として「要領」に注目するのが本章の趣旨であった。表26は「要領」を基準に分類した学生類型別の就職活動量の平均値を示している。これを見ると、まず「不まじめ」の学生がどの項目においても就職活動量が少なくなっている。また「優秀」の学生はおおむね他のカテゴリーよりも就職活動量が多くなっており、まじめに就職活動に取り組んだことが見て取れる。しかしながら、内定獲得企業数に着目すると、意外な結果が見られる。すなわち、内定獲得企業数は、「要領良」「優秀」「要領悪」の3カテゴリーでいずれも1.5社程度と拮抗しているのである。これは彼らは何社も内定を取れるような大学ヒエラルキー上の社会的位置に立っていないことにもよるであろうし、また1~2社の内定ですぐ就職活動を終わらせてしまうあきらめの良さを示しているとも考えられる。しかし、予想では「要領良」と「優秀」が同程度の内定獲得をするとは考え

表24 入学方法別・学生4類型の分布

	入学方法								合計
	一般入試	公募制推薦	指定校推薦 (除く附属から)	附属校からの進学	AO入試	短大高専からの編入	その他		
学生4類型	要領良	36 31.6%	9 16.7%	24 22.2%	5 26.3%	6 20.7%	0 0.0%	0 0.0%	80 23.9%
	不まじめ	36 31.6%	12 22.2%	27 25.0%	4 21.1%	9 31.0%	1 12.5%	3 100.0%	92 27.5%
	優秀	30 26.3%	18 33.3%	36 33.3%	4 21.1%	9 31.0%	6 75.0%	0 0.0%	103 30.7%
	要領悪	12 10.5%	15 27.8%	21 19.4%	6 31.6%	5 17.2%	1 12.5%	0 0.0%	60 17.9%
合計	度数 114	54	108	19	29	8	3	335	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

表25 類型別の能力自己評価平均値

学生4分類	自分がやるべきこと見つけられる	自分の意見を他人に理解してもらおう	論理的な文章書く	人をまとめる	人の間に立つて調整する	オリジナルな発想をする	情報の取捨選択
要領良	2.15	2.51	3.05	2.71	2.05	2.79	2.39
不まじめ	2.62	2.69	3.48	3.12	2.51	2.89	2.71
優秀	2.50	2.72	3.08	2.80	2.07	2.79	2.49
要領悪	2.32	2.10	2.80	2.48	2.27	2.32	2.45
合計	2.42	2.55	3.13	2.81	2.22	2.73	2.52

られたが、「要領悪」が意外にも善戦しているように見えるのである。そこで、この点を確認するために、参考までに内定獲得率を平均値を使って試みに出してみると、エントリーした企業数に対する内定企業数の割合は、「要領良」では12.1%であり、「優秀」では10.6%であり、「要領悪」では10.3%であった。ちなみに「不まじめ」は14.6%である。「要領悪」が一番率が低いのは仮説どおりだが、「不まじめ」の内定率が高く「優秀」の内定率が低いという、非常に読みにくい結果となっている。

ただし、ここで注意すべき点は、表26の就職活動量のデータは、就職活動をしなかった人と、それからこの質問に無回答だった人が含まれていないということである。つまり就職活動から降りてしまった人たちの実態が反映されていないのであり、その点を考慮すると、「不まじめ」や「要領悪」層といえども、他のグループにひけをとらない就職結果を手に入れることは就職活動から降りない限りは可能だということを示していると考えられる。そこで、そうした情報も加味して別の角度から就職結果を見たのが表27である。

表27は、学生類型別の内定企業の業界での位置を見たものである。これを見ると、多少の差異はあるがどの類型でも業界トップや大手企業の就職率は大きく変

わらない。しかしながら、さきほど指摘したように、はじめから就職活動をしなかったものが「不まじめ」「要領悪」では多い。また、就職活動をいったんは始めたものの進学や留学にシフトしたり、まだ内定が得られず未定であったりする層を加えると、「要領悪」層・「不まじめ」層では約3分の1が就職市場から外れてしまっているということができる⁹⁾。

こうした傾向は、内定先が正規職かどうかのデータを見るとさらに明確である。表28は従業上の地位と学生4類型のクロス表である。これを見ると、「不まじめ」および「要領悪」では正規職の内定が少なく、「未定」が多くなっているのである。

就職内定の時期についても、同じように「要領良」「優秀」と「不まじめ」「要領悪」の間に多少格差を見出すことができる。次の図1は学生類型別に就職内定時期ごとの累積内定者の比率を示したものである。最終的に100%になっていないのは、分母に就職活動をしなかった者や就職活動をやめて進学・留学・未定を含んで計算しているためである。これによれば、「優秀」や「要領良」は相対的に早めに内定を獲得する傾向があることがわかる。特に「要領良」層は、全体的に早いように見受けられる。

以上より、大卒就職市場において「要領」は、内定企

表26 学生類型別・就職活動量の平均値

学生4類型		資料請求した 企業数	エントリーシート送付 企業数	説明会参加 企業数	面接試験受験 企業数	内定獲得 企業数	断られた 企業数	会ったOBOG数
要領良	平均値	15.02	12.04	12.21	8.37	1.46	5.55	0.49
	度数	67	67	68	70	68	66	69
	標準偏差	23.16	14.06	10.96	8.43	1.21	7.78	1.12
不まじめ	平均値	10.20	8.13	10.53	6.04	1.19	4.17	0.67
	度数	71	72	72	73	73	70	72
	標準偏差	13.57	10.94	12.95	6.59	0.86	5.67	1.34
優秀	平均値	19.33	14.61	18.33	11.93	1.55	9.07	0.71
	度数	95	96	96	96	94	91	95
	標準偏差	23.54	13.66	16.74	9.21	1.30	9.72	2.26
要領悪	平均値	15.12	15.33	13.86	10.04	1.58	7.29	0.78
	度数	49	48	50	50	50	48	50
	標準偏差	23.01	31.86	16.03	14.73	1.39	13.65	1.80
合計	平均値	15.27	12.48	14.13	9.25	1.44	6.67	0.66
	度数	282	283	286	289	285	275	286
	標準偏差	21.44	17.78	14.76	9.90	1.20	9.45	1.73

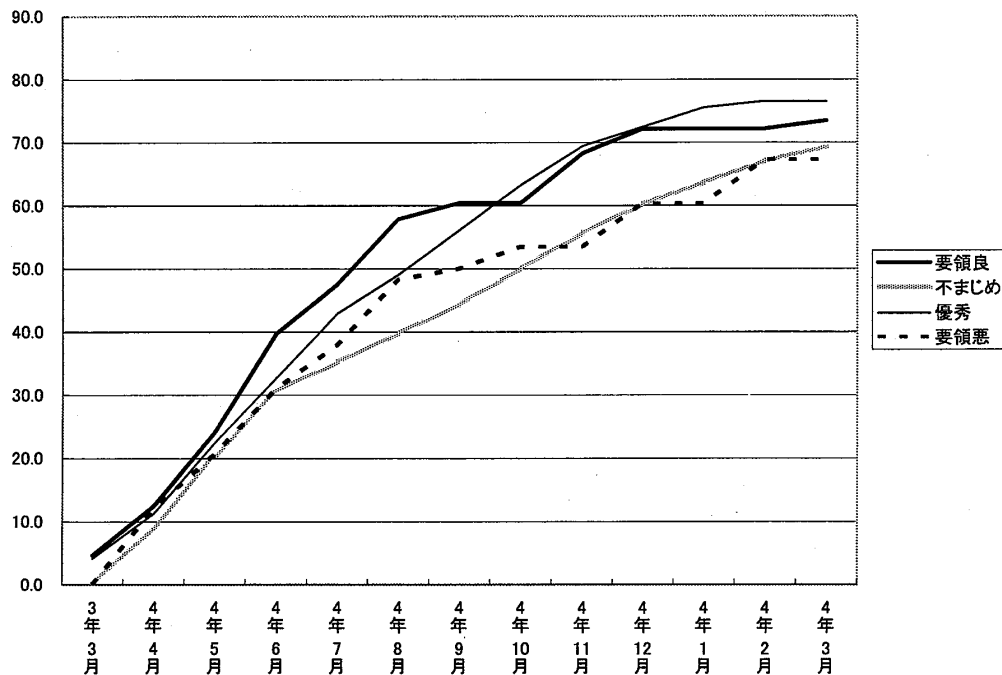
表27 内定企業（業界位置）と学生4類型

内定企業(業界位置)	学生4類型				合計
	要領良	不まじめ	優秀	要領悪	
業界トップ	12.0%	9.3%	8.2%	12.3%	10.1%
大手	21.3%	22.1%	20.4%	12.3%	19.6%
準大手	13.3%	7.0%	15.3%	10.5%	11.7%
中小	24.0%	29.1%	29.6%	28.1%	27.8%
官公庁・学校など	1.3%	1.2%	3.1%	3.5%	2.2%
非該当(就職活動せず)	12.0%	22.1%	7.1%	17.5%	14.2%
進学・未定	16.0%	9.3%	16.3%	15.8%	14.2%
その他で無回答					
合計	75	86	98	57	316
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表28 従業上地位と学生4類型のクロス表

従業上地位		学生4類型				合計
		要領良	不まじめ	優秀	要領悪	
	正規職	72.5%	64.9%	74.8%	66.7%	70.0%
	非正規職	6.3%	10.6%	4.9%	5.0%	6.8%
	進学その他	15.0%	4.3%	9.7%	10.0%	9.5%
	未定	6.3%	20.2%	10.7%	18.3%	13.6%
合計	度数	80	94	103	60	337
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図1 学生4類型別・累積就職内定率(%)



業の業界位置が高くなったり、内定企業数が増えたりする効果は直接見られないが、労働市場から退くケースは少なく、正規職内定がやや多く、内定時期も早めであり、ある特定の側面ではおおむね「優秀」層と同じ程度の成果を挙げているといえることができるだろう。

E 各類型と階層

では、最後に社会階層との関係を確認しておこう。表29は学生類型別に見た父親の最終学歴の分布である。これをみると、大きな差異ではないものの、「要領悪」の学生の親学歴がもっとも低いようである。例えば、大学卒以上の学歴を持つ父親は3割に満たないが、中学卒の父親は12.1%になっている。このことからわかるのは、「要領悪」の学生は「制度化された文化資本」(ブルデュー)を持たない家庭の出身者がやや多く、したがって「要領」というある種の文化資本的なものの欠如がかねらの相対的に不利な状況をさらに悪くしている可能性である。

最後に家庭収入についてみておこう。表30は、やはり学生類型別の家庭収入の分布を示している。ここで明らかであるのは、これも大きな差異とはいきれないものの、今回の調査データ上では「優秀」にやや低収入家庭の学生が多いように見える。逆に、「要領良」では相対的に収入の高い家庭出身者が多い。

以上のことから、社会階層は「要領」となんらかの形でからんでいる可能性があり、この点も今後さらに分析を深めて、確認していく作業が必要になってくると考えられる。

F まとめ

これまでの分析によって、今日相対的に就職に不利だと見られているCグループの学生たちの中でも、「要領」によって、そこそこの成果を挙げている層と、本人たちの自己イメージとは異なってあまりうまくいかない層がありそうである。

当初の予想に反して、「優秀」の学生は思ったほど就

表29 学生類型別・父親最終学歴

		学生4類型				合計
		要領良	不まじめ	優秀	要領悪	
父 最 終 学 歴	中学	6.3%	4.4%	6.9%	12.1%	6.9%
	高校	41.3%	48.4%	32.4%	46.6%	41.4%
	専門学校	5.0%	4.4%	6.9%	5.2%	5.4%
	短期大学	1.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.6%
	高専	2.5%	0.0%	2.0%	1.7%	1.5%
	大学	42.5%	35.2%	44.1%	27.6%	38.4%
	大学院	0.0%	1.1%	1.0%	0.0%	0.6%
	その他	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
	わからない	0.0%	5.5%	6.9%	6.9%	4.8%
度数		80	91	102	58	331
合計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表30 学生類型別・家庭年収

		学生4類型				合計
		要領良	不まじめ	優秀	要領悪	
家 庭 年 収	250万円未満	5.2%	6.6%	2.0%	1.7%	4.0%
	250万円以上500万円未満	14.3%	14.3%	21.8%	15.3%	16.8%
	500万円以上750万円未満	19.5%	24.2%	17.8%	11.9%	18.9%
	750万円以上1000万円未満	16.9%	19.8%	16.8%	22.0%	18.6%
	1000万円以上1500万円未満	15.6%	8.8%	6.9%	11.9%	10.4%
	1500万円以上	10.4%	1.1%	5.0%	11.9%	6.4%
	わからない	18.2%	25.3%	29.7%	25.4%	25.0%
度数		77	91	101	59	328
合計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

職活動・結果において振るわない。このようなまじめさは、大卒労働市場全体から見た場合、Aグループ・Bグループに大量に存在することは容易に想定できることであり、Cグループの場合にはそれが市場での「売り」にならないことを以上のデータは暗示している。ただし、「要領良」層は、彼らは進路未定になるものがやや少なく、正規職の内定がやや多く、内定時期もやや早いという点で「優秀」層と同等の成果を挙げており、まさに「要領」が発揮されているようにも見える。

しかし、「要領悪」や「不まじめ」の学生が良い結果を得ているかといえばそうではない。彼らは、就職市場から降りなければ、「優秀」や「要領良」の層と同等の就職内定結果を得る場合もかなりある。しかし、それはあくまで「降りなければ」という条件がつく。実際、今

回のデータから見る限り、彼らは初めから就職活動をしなかったり、途中で別の道にシフトしてしまうというケースがやや多いのである。「要領悪」の学生については、こうした結果にも関わらず自己肯定感が高い、という結果も得られた。彼らは周囲と比べて大きな成果を就職市場で得たわけではないにも関わらず(むしろ正規職内定率や未定率、内定時期では遅れをとってさえいるにも関わらず)自己肯定感が強いということは、周囲の動きをあまり認識していない可能性があるのではないだろうか。ここにも「要領の悪さ」がにじみ出ている。

そして、この「要領」という分類枠には、わずかながら社会階層の影響の痕跡も見られた。大胆に推論するならば、「要領良」の学生たちは、実は企業の求める人

材にマッチしているという可能性がある。あるいは、他の高学歴の学生たちと同じ土俵で必ずしも勝負せず、彼らなりの特徴を生かした職業態度を示しているのかもしれない。そしてそうした職業態度は、大学でまじめに出席したかという学校的エートスではなく、「育ち」の部分が反映されるような階層的エートスが混入しているようにさえ見えるのである。

もしこのような仮説が正しいならば、Cグループの大学の就職指導は一種のアポリアである。まじめに授業に出よ、大学の勉強ぐらいしっかりやれ、就職ガイダンスに出なさい、等々の学校的価値観が「優秀」層の善戦によってある程度効果を持つことが示されているとしても、実は就職市場ではそれとは異なる基準も同時に作動している可能性があるからである。そしてこの基準が家庭背景的要因と強く結びついていたならば大学ではそれをどのように覆す指導が可能だろうか。このような議論は依然仮説に過ぎないが、景気回復と言われる昨今の状況にあっても大卒就職問題はまだまだ課題を抱えたままである。このような社会構造上の難題をつきつけているのが、ユニバーサル化時代の大学教育なのかもしれない。

(中村高康)

5 非銘柄大学経営系学部卒業生の就職—D大学の分析—

A 問題関心

本章では、非銘柄大学のなかの1校—冒頭の調査の概要にあわせてかりにD大学と呼称する—に焦点をしばって、就職結果を概観するとともに、就職内定の有無・就職先企業規模に影響を与えている要因を分析する。12大学の調査にもかかわらず本章であえて1大学のケーススタディーを行う理由は以下のふたつである。

ひとつはデータの構造上の理由である。本調査の最大の目的は、従来あまり分析されてこなかった非銘柄大学卒業生の就職の実態を明らかにすることにあつた。ここでいう非銘柄大学とは、入学試験の難易度が比較的低い大学(偏差値でいうとほぼ45~55)を指す。大学進学率が上昇するなかで、こうした大学には従来とは異なる学生層が入学してきているといわれている。その就職の特徴を明らかにするために、首都圏に位置する経済・経営系学部を擁するそうした大学から8大学、それ以外の難易度中位の大学から2大学、高位の大学から2大学をサンプルとして抽出し、調査をおこなった。就職活動の有無・卒業後の進路・内定企業規模の

分布は、ほぼ同時期に行われた労働政策研究・研修機構(2006c)(以下ではJIL調査と呼称)のそれとほぼ一致しており、本調査のデータもある程度の代表性を確保していると考えられる。しかし残念なことに、すでに述べたとおり、本調査全体の回収率は10%に満たないうえに、大学数も多いとはいえないので、仮説検証型の難易度別分析を行うには本データは適したデータとは言い難い。そのなかにあつてD大学の回収率は約7割と例外的に高く、一定の代表性が確保されているといえる¹⁰⁾。

もうひとつは分析の理論および方法論上の理由である。これまでの大卒就職研究では、大学の入学難易度によって、就職活動の過程や結果(典型的な従属変数は企業規模)が異なることを、人的資本論やスクリーニング論を援用して説明することが主流であつた(荻谷編1995, 岩内ほか編1998)。そこでは大学の成績や体育会への所属など大学生活に関わる変数にも一定の配慮がなされてきたとはいえ、主要な独立変数は大学難易度であることが多かつた。換言すれば、能力や大学生活に関する変数を統制しても就職結果に対する大学難易度の説明力がそれだけ大きかつた、ということである。けれども難易度が下位の大学のボリュームが増大するに伴って同一ランク内での分散の増加が予想されること、また雇用主が学生に求める能力が多様化したと言われはじめたことから、大学難易度以外の主要な説明変数を探す動きが活発化してきた。その有力候補が、大学成績以外の学生個人の能力であり、大学生活の内容である。しかもこうした変数の就職結果への効果は、所属する大学によって異なる可能性がある。つまり大学名をダミー変数として、あるいは偏差値として統制したとしても、学生の能力が就職結果へおよぼす効果(偏回帰係数や切片)は大学ごとに異なるかもしれない、ということである。このいわゆる個人効果と学校効果の区別は、階層線型モデルの普及によって我が国でもようやく注目されるようになってきた。もともと本データでは、前述の通り、各大学のケース数と回収率が低いために、ただちに階層線型モデルを適用することはできない。そこでまずは全大学をプールしておこなう分析のほかに、それぞれの大学ごとの分析によって基礎固めをすることが現時点で可能かつ必要な作業である。

こうした問題関心から、本章では非銘柄大学のひとつであるD大学の回答者141人のうち留学生をのぞく111人(男性85人, 女性26人)を分析対象として、①内定を獲得したか否か、および②内定企業が大企業であ

るか否か、に影響を与えている要因を検討する。その際の説明変数としては、従来の分析でも考慮されていた大学成績やクラブ活動への参加度といった客観的な変数のほかに、対人関係や知的能力についての自信度といった主観的な変数を組み込むことにした。なお出身階層に関する変数は、少なくとも就職結果に対して直接効果がみられなかったので、分析には組み込んでいない。

B 変数

以下に変数の内容と、D大学における変数値の範囲を示した。

内定ダミー：就職活動をし終えた者および調査時点で活動を継続中の者のうち、少なくとも1社から内定を得ている者を1、内定がゼロの者を0にしたダミー変数。

大企業内定ダミー：従業員数が1,000人以上の企業および官公庁・学校に内定した者が1、それ以外が0のダミー変数。

就職活動満足度：「就職活動全般に満足している」にまったくあてはまらない(1)からとてもあてはまる(4)までの4段階で尋ねた。1～4。

学習活動度¹¹⁾：大学生活で「一般・教養科目の学習」「専門科目の学習」「ゼミ・卒論」それぞれに全然熱心でなかった(1)からとても熱心だった(4)までの4段階で尋ねた。その合計点を指す。3～12。

課外活動度：大学生活で「友人や恋人とのつきあい」「アルバイト」「趣味・レジャー」それぞれに全然熱心ではなかった(1)からとても熱心だった(4)までの4段階で尋ねた。その合計点を指す。3～12。

授業出席度：3年前期に8割以上出席したコマ数。0～22。

中学成績：1(下)～5(上)まで5段階で、学年内での位置を尋ねた。1～5。

高校成績：1(下)～5(上)まで5段階で、学年内での位置を尋ねた。1～5。

大学成績：取得した単位のうち優(A)が占める割合を尋ねた。1.0～9.0。

クイズ学校知識：たとえば「1989年までアフガニスタンに介入していた国はつぎのどれか」に対して4つの選択肢から回答するという形式で、高校までに学習する知識に関わる問題を、英語・数学・国語・理科・社会の各分野から2題ずつ計10題出題した。その正解数を指す。0～10。

対人関係自信因子¹²⁾：「自分の意見を他人に理解して

もらう」「自分がやるべきことを見つけられる」「多くの人を引っ張ってまとめる」「オリジナルな発想をする」「人の間にたって調整する」(いずれも自信がない(1)から自信がある(5)までの5段階)からなる因子得点。

対人関係自信度：「自分の意見を他人に理解してもらう」「多くの人をまとめる」の合計点。2～10。

知的能力自信因子：「ワープロなどの使い方をマスターしている」「時間をやりくりして結果を出す」「自分の知識・技能を高める」「論理的な文章を書く」「情報の取捨選択ができる」(いずれも自信がない(1)から自信がある(5)までの5段階)からなる因子得点。

知的能力自信度：「ワープロなどの使い方」「論理的な文章を書く」の合計点。2～10。

C 分析結果

1 卒業後の進路

大学の匿名性を守るために詳細は記すことができないが、分析に先立って、D大学経営系学部のプロフィールを述べれば、①調査時点から10年以内に開学した新設大学である、②経営系学部のみを有する単科大学である、③入学難易度は非銘柄大学のなかでも下位に位置する、④調査結果から推測して留学生在が約2割程度在籍している、とまとめることができる。

ここからすぐに想像されるのは、「就職難にあえぐ新設大学の卒業生」あるいは「多くの進路未定者」といったイメージであろう。しかしD大学の実際はかならずしもそうではない。とくに第1期生は就職希望者数(学生数－(留年生＋留学生＋進学希望者数＋家事手伝い者数))に対する就職決定者数は男女あわせて97%にのぼっている(D大学発行の『就職白書』)。大学が公表しているこうした就職率は信憑性が低い場合もあるが、分析対象年度の本データでもきわだって就職先未定者や進路未決定者が多いとはいえない。表31によれば、調査時点(卒業年の3月)での進路未定者は男性12.9%、女性19.2%で、本データ全体の13.8%、JIL調査の14.2%とそれほど違わないからである。進路のなかでもっともメジャーな民間企業正社員の比率も、男性は67.1%で平均的な数値である。ただし女性は、合計が26人と少ないので比率による比較には注意を要するものの、民間企業正社員の比率は38.5%と低く、対照的に民間企業契約社員の比率が19.2%と高くなっている。他方で、公務員は男性1人のみ、自営業の家業継続も2人、専門学校進学も男女あわせて4人ときわめて少ない。したがってD大学(男女)の進路のおおまかな内訳は、

正規・非正規雇用あわせて民間企業が約74%，進路未
定者が14%，その他12%と約言できる。

2 内定の有無

調査時点で就職活動をし終えたか継続中の者のうち
(つまり就活をまったくしなかった者をのぞいて)，非
典型雇用をふくめて内定が少なくとも1社ある者は76
人である。他方，まだ1社も内定がないのは13人(う
ち男性10人)で14.6%(無回答者をのぞく89人に対する
比率)であった。ここで既存研究を参考に，内定の有
無に影響を与えていると考えられる変数をあげれば，
学習活動度・課外活動度・大学成績・クイズ学校知識・
知的能力自信因子および対人関係自信因子である。こ
れらはいずれも量的変数なので，男性に関して内定ダ
ミーとの相関係数を表32の第3列に示しておいた。こ
の数値じたいにそれほど意味はないが，連関の方向と
大きさの概要を知ることができる。もっとも係数が大
きいのは対人関係自信因子との.379，ついで課外活動
度との.301である。表には示していないが，対人関係

自信度とは.273である。他の変数は無相関といってよ
い。

つぎに対人関係自信因子や課外活動度が，他の変数
を統制しても内定の有無に影響しているかどうかを確
かめるために，内定ダミーを従属変数にしたロジスティ
ック回帰分析をおこなった¹³⁾。その結果が表32の第1，
2列に示されている。それによればオッズ比が有意に
大きいのは対人関係自信因子だけであった。したがっ
て男性に関しては，他の変数を統制しても，対人関係
により強い自信を持っている者ほど内定を獲得する確
率が高いことが示唆される。さきの単相関係数との結
果をあわせて解釈すれば，大学時代に友達のつきあい
やアルバイトなどに熱心で，そうした活動から対人関
係に自信を持った者ほど内定をとりやすい，というこ
とであろう¹⁴⁾。他方で，大学の成績・学習活動度・知
的能力自信因子は内定獲得に関係がない。

なお，単相関分析の段階で男性と女性とは連関構造
がかなり異なることが分かったので，男女をいっしょ
に分析するのは適当ではないと判断した。同時に女性

表31 4月以降の予定進路(2~3月時点)

	D大学男性	D大学女性	本データ全体
民間企業(正社員)	67.1	38.5	68.3
民間企業(アルバイト・パート)	4.7	7.7	2.1
民間企業(契約社員)	4.7	19.2	2.3
公務員・教員(正職員)	1.2		1.9
公務員・教員(非常勤・臨時職員)			0.5
派遣企業の社員			0.4
自営業・家業	2.4		1.2
大学院進学			1.8
専門学校進学	3.5	3.8	3.5
留年		3.8	0.7
未定	12.9	19.2	13.8
そのほか	3.5	7.7	3.4
合計	85人	26人	565人

数値はたて和に対する%

表32 内定ダミーを従属変数とするロジスティック回帰分析(男性)

	B	Exp(B)	内定ダミーとの相関係数
学習活動度	-.078	.925	-.006
課外活動度	.330	1.391	.301 *
大学成績	.114	1.121	-.047
クイズ学校知識	.229	1.257	.093
対人関係自信因子	.984	2.676 *	.379 **
知的能力自信因子	-.266	.767	.079
定数	-1.291	.275	
-2LL	31.344		
Nagelkerke R ²	.323		
N	54		54

**p<.01, *p<.05

に関しては全変数に有効な回答をしたのが9人しかいないため、女性のみの分析は断念せざるを得ない。

3 内定先業種・規模・職種および能力

つぎに内定を得た者にかぎって、内定先の業種・規模・職種を示したのが、それぞれ表33・表34・表35である。業種に関していえば、D大学の分布はサービス業がやや多く卸売業が少ないとはいえ、全体の分布とかなり似た傾向を示している。企業規模についてみると、D大学では大企業(従業員数1,000人以上)が42.2%を占めている。100人以下の比率がD大学では若干高いが、全体としてはデータ全体とほぼ同じような分布をしている。職種は、営業販売職が52.9%、サービス職が21.4%で多く、職種未定は14.3%と少数である。これまでの調査(たとえば荻谷編1995)では、非銘柄大学の卒業生は銘柄大学の卒業生にくらべて大企業が少なく、「職種未定」が少ない一方で営業販売職が多いことが指摘されてきたが、ここでもその傾向を確認することができる。

すでに述べたとおり、先行研究では企業規模の規定要因に関する分析が蓄積されているので、ここでも大企業(従業員数1,000人以上)と官公庁・学校に内定した者にどのような特徴があるか確かめておこう。表36の第3列に男性に関して大企業ダミーと各変数との相関係数を示しておいた。それによれば大企業ダミーと相関があるのは大学成績(.293, 有意水準10%)のみである。なお表には示していないが、大企業ダミーを従業員数にもとづく量的変数に直してもこの傾向はかわらない。表36の第1,2列には大企業ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析の結果を示した。それによれば有意水準10%で有意なのはやはり大学成績だけである。オッズ比では知的能力自信因子が2.075で

最大であるが、有意ではない。

この結果は意外かもしれない。雇用主は大学成績を信用しておらず就職結果とは無関係、というのが一般的な理解だからである。しかし入学難易度の高い大学では大学成績と企業規模は無相関であるが、低い大学では正の相関があることが指摘されている(平沢1996)。D大学でもその傾向が確認されたことになる。もちろんここからただちに労働市場において大企業が大学の成績で選抜をおこなっているとは結論できない¹⁵⁾。けれども他の能力に関する変数や大学生活に関する変数はもともと企業規模と無相関であり、さきの回帰分析ではそれらを統制しても大学成績のみが大企業ダミーに有意に影響を与えていることから、大学成績と就職結果の関連は今後、広範に検討する必要がある。

ここではその手始めに、大学成績と、他の能力に関わる変数および大学生活に関わる変数について、男性の場合の単相関係数(表37)をみておこう。有意水準10%で、大学成績と有意な正の単相関がみられるのは、知的能力自信因子・高校成績・授業出席度および学習活動度であり、有意な負の単相関がみられるのは課外活動度である。要するに授業にきちんと出席し自分でも大学での学習に熱心に取り組んだと考えている者は、知的能力に関して自信があり、実際に大学の成績もよい、というもっともらしい連関がみられる。しかも単相関係数はいずれも.2~.35程度で、強いとはいえないが弱いともいいきれない数値である¹⁶⁾。したがって当面は大学成績や授業出席度といった自己申告とはいえ客観的な変数と、自信度など自己評価による主観的な変数の双方を慎重に説明変数に組み込んでいくことが、能力が就職結果に与える影響を検討するときの現実的な方法であろう。

表33 内定企業の業種

	D大学	本データ全体
製造	10.9	12.6
建設	4.7	1.8
卸売	6.3	15.0
小売	12.5	10.0
金融	6.3	13.4
マスコミ		0.8
サービス	29.7	22.3
官公庁	1.6	2.9
その他	14.1	17.1
不明	14.1	4.2
合計	64人	381人

数値はたて和に対する%

表34 内定企業の規模(従業員数)

	D大学	本データ全体
9人以下	3.1	1.9
10~29人	4.7	3.0
30~99人	18.8	9.2
100~299人	12.5	18.7
300~499人	14.1	12.7
500~999人	3.1	8.9
1,000~4,999人	34.3	31.7
5000人以上	7.8	11.1
官公庁学校	1.6	2.7
合計	64人	369人

数値はたて和に対する%

表35 内定企業での職種

	D大学	本データ全体
未定	14.3	20.6
営業販売	52.9	48.9
事務	2.9	8.9
運輸保安		1.0
サービス	21.4	11.2
マスコミ関係		0.5
教員		0.3
技術開発	1.4	3.3
その他	7.1	5.3
合計	70人	393人

数値はたて和に対する%

表36 大企業ダミーを従属変数とするロジスティック回帰分析 (男性)

	B	Exp(B)	大企業ダミーとの相関係数
学習活動度	-.146	.864	.040
課外活動度	.163	1.177	-.059
大学成績	.263	1.301 +	.293 +
クイズ学校知識	.094	1.099	.066
対人関係自信因子	-.579	.561	-.061
知的能力自信因子	.730	2.075	.202
定数	-2.103	.122	
-2LL	48.168		
Nagelkerke R ²	.204		
N	41		41

+p<.10

表37 大学成績との相関係数 (男性)

	r	N
学習活動度	.351 **	70
課外活動度	-.237 *	72
授業出席度	.291 *	60
クイズ学校知識	-.166	66
対人関係自信因子	-.044	72
知的能力自信因子	.220 **	72
高校成績	.231 +	70
中学成績	.055	70

**p<.01, *p<.05, +p<.10

D 結びに代えて

きわめて初歩的な以上の分析の結果を要約すれば、D大学のばあい、①進路未決定者は14%で、JIL調査とほぼ同じである、②対人関係に自信を持っている者は、内定を得る確率が高かった、③大学成績がよかった者は、大企業に内定する確率が高かった、の3点である。もちろん本分析だけでは、②と③が因果関係を表わしているかどうかまでは断言できないが、他の変数を統制してもある程度の連関があることは確かめられた。今後は対人関係自信因子などの構成概念がほんとうに「能力」といえるのかどうか、大学成績が他の変数の代理変数になっていないかどうか、企業規模以外の就職結果をどう把握するか、などが吟味されなければならない。

そうした作業をしたうえであるが、大学成績といういわばオールドファッションな変数が企業規模に関連している点は示唆的である。それは大学の成績は当てにならない、大学人と企業人とでは評価基準が違う、あるいは企業は成績など気にしていない、という一般的な理解に再考を促しているとも読めるからである。成績評価の厳密化が大学内で進行すれば、就職結果に対する説明力が上昇する可能性もある。大学進学率が上昇し、大卒というだけでは一定以上の能力が担保されなくなった今日では、あり得るシナリオである。同時にこれからはコンピテンシー(知識や技能の背後にある態度や価値観)を分析に組み込みこむことによって、旧来とは異なる変数で能力を多元的に把握しようとする試みが近年なされている。その成果も見守ることにしたい。なお、本章では就職指導の効果などについては言及できなかった。より包括的な分析は今後の課題である。

(平沢和司)

注

- 1)本研究は、2つの報告からなる。ひとつは、「大学から職業へⅢ その1—就職機会決定のメカニズム—」であり、もうひとつは「大学から職業へⅢ その2—就職活動と内定獲得の過程—」である。この節での問題設定は、これら2つの報告にまたがるものである。
- 2)もちろん、単に内定獲得の有無といっても、雇用形態が正規雇用か否か、内定先業種が民間企業か官公庁等かによって、その意味は異なる。しかし、本章では、内定を獲得できたか否かという重みは、学生にとってほぼ同一であると仮定して分析を進める。なお、質問紙では、内定獲得数は、雇用形態(卒業後の4月以降の予定進路)や内定先業種(卒業後の4月から就職する内定先)とは別項目になっている。
- 3)このように、今回の調査では、学生の能力を自信の程度という形式で質問している。このことは、厳密に言えば、ここでいう能力が客観的な保有能力ではなく、自己肯定感を指していることを意味している。したがって、本章では、自己肯定感としての能力を指すものとして、「能力」という表記を用いている。
- 4)結果的に、因子間の相関はほとんどなかった。これに対して、後述する「能力」の因子分析では因子間に中程度の正の相関があった。
- 5)「就職活動なし」の者の中には、卒業後の予定進路が公務員、自営、進学等の者が含まれている。確かに、これらの者の中には、就職活動を行わないことが意図的かつ合理的な選択である者も何人か含まれていよう。しかし、上記予定進路が公務員等の者をすべて除外してしまうと、ただでさえ少数派の「就職活動なし」の者がさらに減少してしまう。また、予定進路のみに依拠して就職活動を行わないことの合理性を判断していいのかという点については議論の余地があろう。そのため、ここでは以上の点に留意しつつ、就職活動の有無を本文中で示した形で変数化することにした。
- 6)なお、厚生労働省の「若年者の就職能力に関する実態調査」結果(2004年)や日本経済団体連合会の「企業の求める人材像についてのアンケート結果」(2004年)でも、企業社会におけるコミュニケーション能力重視の傾向を確認することができる。
- 7)質問紙では、就職活動を行った者に対して「大学の就職関連の授業」の利用について質問している。確認のために、上記授業の利

- 用有無を本章の分析モデルに組み込んだが、当該変数は、内定獲得の有無や就職活動満足度に対して有意な正の効果を与えていなかった。また、当該変数を追加しても、モデル自体の説明力をほとんど高めていなかった。
- 8) 調査データの制約があるため、本章の分析は、全国的な動向を実証するというよりは、調査対象大学の学生のデータをもとに全体的動向を推測し、仮説を提示する分析となる点をあらかじめお断りしておきたい。
- 9) 学生4類型が男女でかなり分布が異なるので、類型別の就職結果の差異には男女差が反映されている可能性がある。そこで表27と同様に男女別に業界位置の分布を作成してみたが、男女差は小さいことが判明した。そこで、今回のサンプルでは女性のサンプル数がやや少ないこともあり、以下の分析では特に性別に分析結果を提示していない。男女別のより詳細な分析は別途課題としたい。
- 10) 回収数は141人(留学生を含む)で、D大学の当該学部の入学定員240人に対する回収率は約6割である。実際の入学者数はそれよりやや多いであろうが、そうだとすると5割は超えていると考えられる。本文中の約7割という回収率は、調査票配布数約200人に対する比率である。配布と回収は、いずれも当該大学の就職部に依頼し、実査は2005年3月に行われた。なお上記から分かる通り、D大学においては全数調査なので本来は統計的検定を行う必要はないが、D大学経営系学部2005年3月卒業生を母集団に見立て、そこから無作為抽出された者が回答したと仮定して、分析結果には参考までに検定結果を付記しておいた。
- 11) 学習活動度と課外活動度それぞれ3つの観測変数に「体育会やサークルでの活動」を合わせた計7つの観測変数でD大学全員を対象に因子分析(主成分分析・プロマックス回転)をおこなうと「体育会やサークルでの活動」をのぞいて2つの因子が抽出され、観測変数は本文中に述べたように学習活動度と課外活動度に2分された。それぞれの因子得点を分析に用いることももちろん可能であるが、ここでは因子分析の結果にしたがって観測変数の単純な加算尺度を用いた。紙幅の制約があるので因子分析の結果は省略した。
- 12) 対人関係自信因子と知的能力自信因子に示した計10の観測変数でD大学全員を対象に因子分析(主成分分析・プロマックス回転)をおこなうと2つの因子が抽出されたので、対人関係自信因子・知的能力自信因子と命名した。ただし対人関係自信因子(知的能力自信因子)の観測変数には対人関係(知的能力)という因子名からは想像しがたく、因子負荷量もそれほど大きくない変数も入っている。それぞれ中心的で分散の大きな観測変数を2つずつ選び別途、加算尺度にした。それが対人関係自信度と知的能力自信度である。
- 13) ケース数が少ないので独立変数の数を絞ったり、かつ独立変数の直接効果のみを検討するシンプルなモデルにした。ここでの目的は厳密な仮説検証ではないから、この分析でもおおよその傾向は把握できるだろう。
- 14) もちろん内定を得て自信を深めたという逆の因果も考えられなくはないが、そのばあいはなぜ対人関係のみに自信があつて知的能力には自信がないかを説明する必要がある。また課外活動度は時間的に内定より先行していると考えるのがふつうである

から、本文中の因果の方向でよいだろう。

- 15) D大学からの応募方法は圧倒的に自由応募が多く学校推薦はわずか4人に過ぎない。したがって工学系のように学校推薦の基準に成績が用いられた結果とは考えにくい。
- 16) 言い換えれば、もし相関がもっと高ければそれらはほぼ同じ能力を測定していることが示唆されるから、いずれかで代表させることができる。逆に無相関であればそれぞれが能力を多元的に測定していることになり、すべてを組み込むことが求められる。本データはそのいずれれとも判断しがたい状況にある。

参考文献

- 濱中義隆 1998, 「就職結果の規定要因—大学ランクと『能力自己評価』に注目して—」岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へⅡ—就職協定廃止直後の大卒労働市場—』広島大学大学教育研究センター, pp.33-45.
- 平沢和司 1995, 「就職内定企業規模の規定メカニズム—大学偏差値とOB訪問を中心に—」荻谷剛彦編『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』広島大学大学教育研究センター, pp.57-68.
- 平沢和司 1996, 「新規大卒者の就職に対する大学の関与について」(日本教育社会学会第48回大会報告資料)。
- 平沢和司・濱中義隆・大島真夫・小山治 2005, 「大学から職業へ—マージナルな大学生の就職活動プロセス—」(日本教育社会学会第57回大会報告資料)。
- 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編 1998, 『大学から職業へⅡ—就職協定廃止直後の大卒労働市場—』広島大学大学教育研究センター。
- 岩脇千裕 2006, 「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容—企業は『即戦力』を求めているのか—」『Works Review』創刊号, リクルートワークス研究所, pp.36-49.
- 角方正幸・八田誠 2006, 「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究—若年の類型化と対応するミスマッチ解消策—」『Works Review』創刊号, リクルートワークス研究所, pp.86-97.
- 荻谷剛彦編 1995, 『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』広島大学大学教育研究センター。
- 荻谷剛彦・津津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 1992, 「先輩後輩関係に「埋め込まれた」大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻, p.89-118
- 小山治 2002, 「新規大卒労働市場における『能力』の意味—1990年代以降の企業の採用行動に着目して—」東京大学大学院教育学研究科修士論文。
- 永野仁 2004, 「大学生の就職活動とその成功の条件」永野仁編『大学生の就職と採用—学生1143名, 企業658社, 若手社員211名, 244大学の実証分析』中央経済社, pp.91-114.
- 労働政策研究・研修機構 2006a, 『雇用の多様化の変遷: 1994-2003』(労働政策研究報告書 No.68), 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 2006b, 『就職支援の手引き』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構, 2006c, 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ 「大学就職部/キャリアセンター調査」及び

「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」(調査シリーズ No.17), 労働政策研究・研修機構。

梅崎修 2004, 「成績・クラブ活動と就職—新規大卒市場におけるOBネットワークの利用」松繁寿和編『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, pp.29-48.

本論文は、平成15～17年度日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究(B)15330175中等後教育から職業への移行の「失敗」に関する研究—日米比較も念頭において(代表：苅谷剛彦))を受けて実施した研究の成果の一部をなすものである。