

### 3章 教育改革時代における大学と職業

——社会学部卒業生の進路を題材として——

#### 1 今日の大学教育と職業移行

大学教育改革 Good Practice (GP)が目指すゴールのひとつに、高等教育の質の向上があることは言うに及ばない。ひとくちに高等教育の質といってもさまざまな側面があるが、大学に入学した学生が社会のニーズに合った人材としての知識を習得しているかどうかは、注目してよい点のひとつであろう。この意味で、卒業生の進路は高等教育の質を論じるうえでのひとつの評価軸となる。

大学から職業への移行をとらえる研究で、かつては就職先の企業規模を従属変数として設定することが多かった。平沢和司のレビューによれば、これは職種別労働市場が主流でないこと、職務能力の分散にかかわらず一括・一律採用がなされること、大企業とそれ以外との処遇の格差に高い関心が寄せられること、といった日本的な労働市場・採用の慣行が背景にあるがゆえのことである(平沢 2005)。そして、企業規模を説明する主要な独立変数は大学の選抜度、すなわち入学偏差値であった。こうして大学の選抜度から企業規模を説明するという研究のスタイルが確立することになるのだが、その分析結果は端的にいうと難易度の高い大学ほど、大企業に就職する卒業生の比率が高いというものであった。

このような大学選抜度と企業規模との対応が生じる過程については、制度的連結(institutional linkages)に着目するアプローチが一定の回答をあたえている。大学と企業との間で繰り返される選択的取引として定義される制度的連結は、それを利用できる個人に良好なキャリアを提供すると考えられている(Kariya and Rosenbaum 1995)。具体的には制度的連結の有無は、卒業校と就職先企業との架け橋となる教員・OBの存在を意味する。あからさまな指定校制がなくなったあとでも入学偏差値と内定先企業規模との間に相関が見られるのは、偏差値の高い大学の学生ほど多くのOBとの接触をつうじて大企業に就職しているからである(平沢 1995)。この結果を、高偏差値の大学ほど大企業に多くのOBを輩出しており、そのOBに会うことが就職に際して有利に働くと解釈するならば、制度的連結の理論からいうと選抜度の高い大学の卒業生は初職達成におけるアドヴァンテージをもっているということになる。制度的連結のメカニズムについてより広い視点から検証した佐藤嘉倫(1998)は、初職では入職経路として学校関係を利用して直接参入に比べて威信スコアが有意に高くなることはないとしている。しかし、男性については転職の際に学校関係を利用できると、現職威信が高くなるという関係を発見し、従来の理論が示唆するよりも微妙な形ではあるものの、制度的連結は作用していると報告している。

以上のような就職研究にとって、最近になってあらわれた新しい問題として次の事柄があげられる。まず、若年の非正規雇用や無業者の増加が、後期青年期における移行の「失敗」として高い注目を集めるようになってきている。非正規雇用や無業は大卒に比べて

高卒が多いが、一説によると大卒者のなかで卒業後、「フリーター」になるものの比率は 25%に達したといわれ(大久保 2002)、初職の就業形態は大卒者の職業移行の研究でも、重要な従属変数になっていくと考えられる。次に 4 年制大学への進学率が 40%を超えた今日、厚くなった大卒層内で分化が生じつつある。とりわけ選抜度の低い新設大学に関しては、大企業への就職を念頭に置いた従来の分析枠組みでは、卒業生の就職過程をうまくとらえられない可能性が出てくる。こうした状況のなか、大学教育と職務内容の関連性を問うレリバンス(relevance)研究が重要性を増している。偏差値の高さであらわされる訓練可能性や、企業との過去の実績関係にはアピールしにくいこれらの大学の卒業生にとって、4 年間にどのような能力やスキルを身に付けたかが、「望ましい」進路をえられるかどうかの決め手になると考えられるからである。

こうした議論に対して、高等教育の改革という観点から以下の問題を提起することができる。多くの困難に直面している今日の大学教育にあって、大学は社会のさまざまな領域で求められる高度な知識をもった人材をどれほど養成しているのだろうか。確かに、われわれの調査対象である同志社大学は、相対的に見て選抜度の高い大学であるため、上述の問題が緊迫した状況になっていると、ただちにいえるわけではない。しかしながら少子化が進行するなか受験生にとって大学選択の可能性が増えると仮定するならば、特色のある大学教育をとおして幅広い知識をもった卒業生を社会に送り出すことは、大学をとりまく社会状況の変化に立ち向かっていくうえで、今後、重要性が増えることはあっても減ることはないだろう。よって、大学教育のスループットと卒業後の進路との関係を把握しておくことは、大学教育の現状を客観的に評価するうえで不可欠の作業と考えられる。

ここまでの議論をふまえたうえで、2009 年の 3 月に実施した「第 1 回社会学部卒業生アンケート」のデータにもとづき、社会学部の学生として 4 年間で過ごした人たちが、どのような職業移行を果たしたのかを分析する。大学教育の結果と就職活動の過程が卒業後の進路に及ぼす影響を検証することで、将来の教育改革に向けての示唆となる知見をえることを目的とする。

## 2 分析の手順

卒業生の就職結果をあらわす従属変数として、最初の内定を獲得した時期、進路未決定を含む卒業後の就業形態、内定先企業の規模を使用する<sup>1</sup>。先に述べたとおり、内定先企業規模は就職研究では代表的な従属変数である。就業形態は、非正規雇用・無業の問題をあつかうために使用する<sup>2</sup>。内定獲得時期は、就職協定の廃止にともなう就職活

<sup>1</sup> 卒業生の就職結果に着目するという目的上、卒業後の進路が大学院や専門学校への進学となっているものは、以後の分析には含めない。なお、卒業後の進路を聞いた問 26 とそれに続く質問において、矛盾した回答を示すケースが複数見つかった。そのようなケースに対処するため、他の質問への回答を参照しながら、問 26 の回答に修正を施した。具体的な手順については、本章末に付録として収録した。本論文の分析はすべて、修正後の進路変数にもとづくものである。

<sup>2</sup> 就業形態は次のように分類した。卒業後の進路が民間企業正社員、公務・教職正職員となっているものを正社員とし、民間企業派遣・契約、公務・教職非常勤職員、パート・アルバイトとなっているものを非正社員とした。また、その他か決まっていなかったものを選択したものを進路未決定とした。進学を予定して

動の長期化の影響を見るためにとりあげる。就職活動の長期化は学生の負担になるだけでなく、大学教育を圧迫する要因にもなっている(荻谷 1998)。

表 1 従属変数の度数分布

		度数	%
内定獲得時期	3 回生の間	74	22.8
	4 回生の 4 月	96	29.5
	4 回生の 5~6 月	84	25.8
	4 回生 7 月以降	53	16.3
	もらっていない	18	5.5
就業形態	正社員	302	90.1
	非正社員・進路未定	33	9.9
企業規模	1~99 人	30	9.4
	100~299 人	32	10.0
	300~999 人	65	20.3
	1000~4999 人	94	29.4
	5000 人以上	88	27.5
	官公庁	11	3.4

表 1 は各変数の度数分布を示したものである。それによると、多くの学生が 4 回生の 6 月までには内定をえていることがわかる。就業形態は大半が正社員である。内定先の企業規模は 1000~4999 人のカテゴリに分類されるものがもっとも多く、やや大企業にかたよった分布になっている。

就職結果を規定する要因としては、高等教育の質を評価するという立場からすれば、在学時の成績と授業をとおして向上した能力のふたつが重要な変数である。成績については回答者の自己申告による GPA を、能力については大学入学時との比較で回答者が向上したと考えている項目を、それぞれ偏差値得点化して分析に用いる。ただし能力向上については複数の質問で聞いており、そのすべてを分析に使うと煩雑なので、事前に因子分析をおこない能力向上を規定する潜在因子の特定を試みた。その結果をまとめたものが表 2 である。それを見ると、a から f までが物事を論理的に考えたり、論拠となるデータを探索・分析したりするという、一般的能力因子によって規定されている項目であることがわかる。それに対して g と h は語学的能力因子に負荷の高い項目である。ここではひとまず、一般的能力を職業生活において活用度の高いスキルと見なし、回答者の能力をあらわす変数として採用することにした。尺度としての一貫性を確認するために a から f に対して信頼性分析をおこなったところ、 $\alpha=0.797$  というじゅうぶんな数値がえられた。

本章では成績と一般的能力のほかに、就職活動のプロセスにかかわる変数をとりあげる。そのなかから就職ガイダンスへの参加とリクルーターとの接触のふたつを使う。これらは大学教育を直接とらえる類の変数ではないけれども、「成績・能力→就職活動の有無→就職結果」というパスで就職機会が決定されていることを明らかにした報告があ

---

いるものや自営業・家業に入ると回答しているものは欠損値として処理した。

る(荻谷ほか 2006)。大学教育によって身に付けた知識やスキルが、就職活動のあり方とかかわっている

表 2 能力向上の因子分析

	因子	
	1	2
a) 根拠を示し簡潔に書く能力	0.71	-0.03
b) 自分の考えや意見を人にわかりやすく伝える能力	0.65	-0.04
c) 1つのものごとを複数の視点から考える能力	0.56	0.05
d) 文献や資料を読み解く能力	0.78	-0.02
e) 必要な文献や統計資料を探すスキル	0.64	0.03
f) 数量的に分析する能力	0.36	0.25
g) 外国語のスキル	-0.10	0.84
h) 異文化に関する理解	0.17	0.44
因子寄与	2.67	1.47

主因子法、プロマックス回転後のパターン行列

可能性を指摘することができる。ただし本章では、第1回の調査後はじめておこなう分析ということもあり、就職活動と就職結果との二変数関係の検討にとどめる。

なお、卒業生アンケートは社会学部の2008年度卒業生を対象とした全数調査であり、分析結果に統計的検定を施す必要はない。しかしながら本章では、変数間の関連の強さを判断するためのひとつの目安として、検定結果を報告することにした。ただし、検定統計量が一定の水準をクリアしたからといって、それにより同志社大学全体や、まして日本の大学全体まで議論を一般化しようとする意図しているわけではない。検定結果が有意水準に達したとしても、注目している二変数の間にある程度はっきりした関連が見られる、という以上の意味はない点を強調しておきたい。

### 3 大学教育・就職活動が進路に及ぼす影響

この節では大学教育と就職活動が卒業生の進路にあたる影響を、クロス集計のグラフ表示のかたちで分析する。クロス表におけるカイ二乗検定の結果は、図タイトルの末尾にアスタリスクを添えることで報告する。\*\*なら1%水準で、\*なら5%水準で、+なら10%水準で、 $\chi^2$ 値がグラフのもとになったクロス表において自由度(行数-1)(列数-1)の限界値に達したことを意味している。

さっそく内定時期の分析結果から見ていくと、成績(GPA)偏差値が60以上だと、59以下の場合に比べ、4回生の4月に内定をもらう人の割合が増え、内定獲得時期が4回生の7月以降となる人の割合がすくなくなる傾向を読み取ることができる。カイ二乗検定の結果は10%水準でも有意ではないが、成績偏差値が60以上だと4回生の4月に内定を獲得する人の割合が増えるという仮説を立てて調整済み標準化残差の検討をおこ

なうと、片側 5%水準で有意な結果がえられた<sup>3</sup>。よって、成績がよいと早い時期に内定をもらいやすくなるということができらるだろう。一般的能力との関係については、偏差値得点が 40 以下だと内定獲得時期がやや遅くなる傾向があるが、検定結果は有意でないため、それほどはっきりした関係があるとはいえないことがわかる。

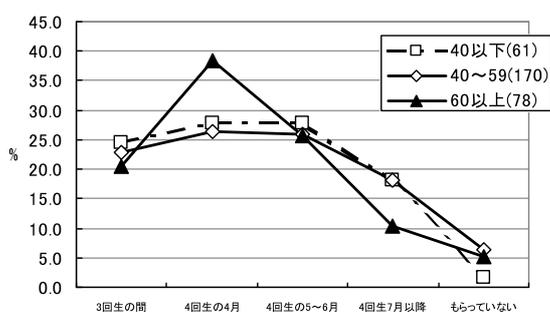


図1 成績と内定獲得時期

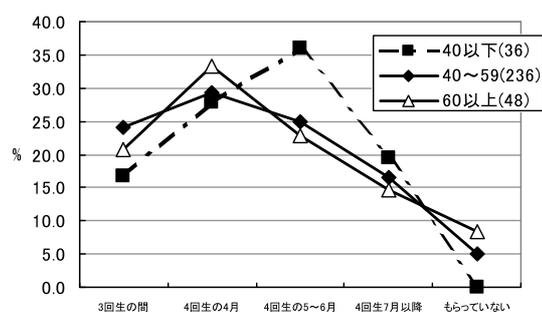


図2 一般的能力と内定獲得時期

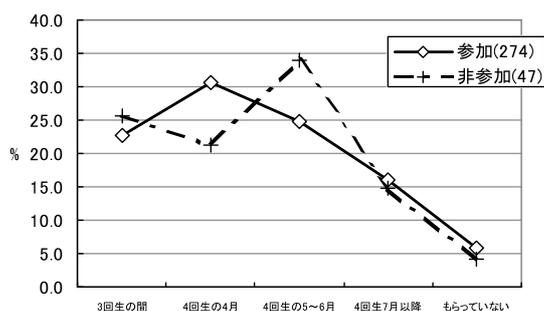


図3 就職ガイダンスへの参加と内定獲得時期

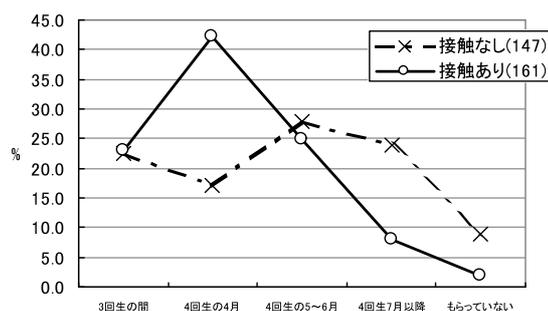


図4 リクルーターとの接触と内定獲得時期\*\*

就職活動変数に関しては、就職ガイダンスへの参加との間には有意な関係が見られない。一方、大学OBであるリクルーターとの接触があると、4回生の4月という早い時期に内定をもらうケースが大幅に増加する。大学の選抜度を統制したうえでも、制度的連結を利用できる人はそうでない人よりも、初期キャリアにおいて優位に立てる可能性があることを示唆する結果である。

就業形態の分析結果を見ると、大部分の卒業生が正社員として就職していることもあって、ここで用意した独立変数の影響はほとんどない。成績や能力が高いからといって、あるいは就職ガイダンスに参加したからといって、正社員になれる可能性がさらに高くなるというわけではなさそうである。ただし、リクルーターとの接触については 10%水準で有意な関連が見られる。リクルーターとの接触経験が、正社員として採用される可能性をわずかに押し上げる方向で、就職結果に働きを及ぼしていることがわかる。

<sup>3</sup> 社会学では慣習的に両側検定の結果を報告することが多いが、ここでの場合、仮説がはっきりしているので片側検定でじゅうぶんである。

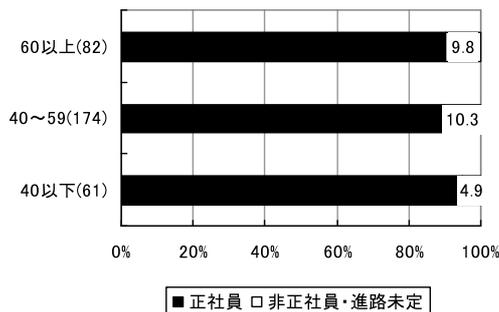


図5 成績と就業形態

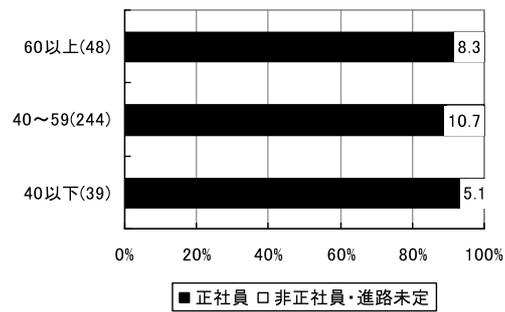


図6 一般的能力と就業形態

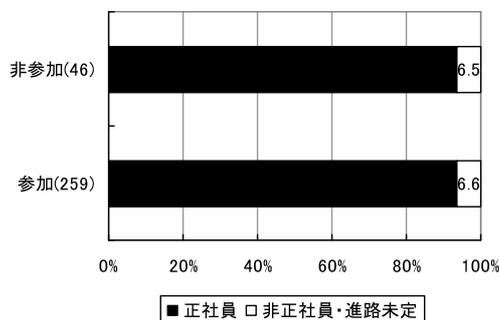


図7 就職ガイダンスへの参加と就業形態

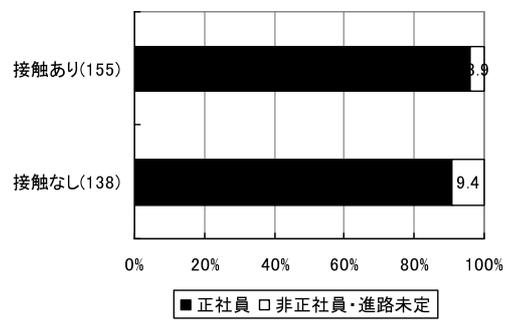


図8 リクレーターとの接触と就業形態+

就職先の企業規模に対する影響について検討をおこなうと、成績に関してはよい成績を修めたものとあまり芳しくなかったもののが、1000人以上の大企業に就職する傾向がある。一方、能力に関しては在学中の能力向上への評価が中程度のもので、大企業に就職する人の割合が高くなっている。ただし、検定結果はいずれも有意水準に到達していないので、成績や能力と企業規模との間には、あまり明確な関連はないと判断すべきだろう。就職ガイダンスへの参加についても、参加しているほうがむしろ5000人以上・官公庁への就職可能性が低くなるように見える。しかしこれも統計的に有意とまではいえず、両者の間に強い関連があるとはいえない結果になっている。これらに対してリクレーターとの接触では、接触がある場合、1000~4999人の企業規模に就職する割合が約15ポイント、5000人以上・官公庁に就職する割合が20ポイント以上高くなる。カイ二乗検定の結果も1%水準で有意である。大企業に就職する機会は、リクレーターとの接触経験の有無によって大きく異なっているといえることができるだろう。

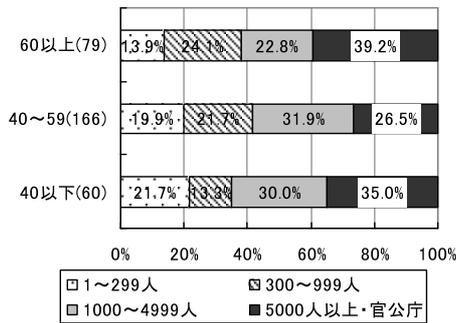


図9 成績と企業規模

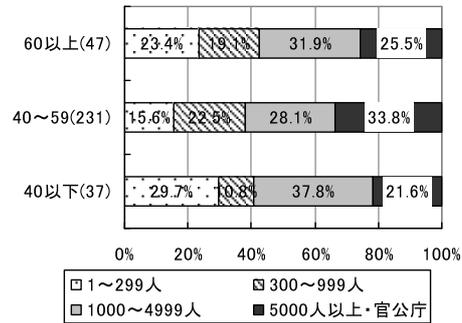


図10 一般的能力と企業規模

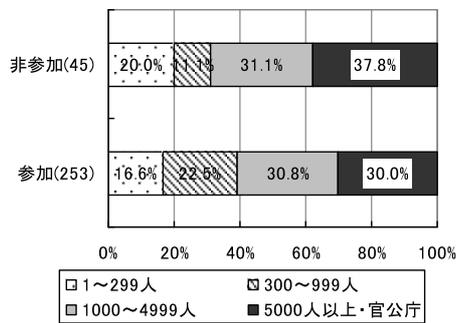


図11 就職ガイダンスへの参加と企業規模

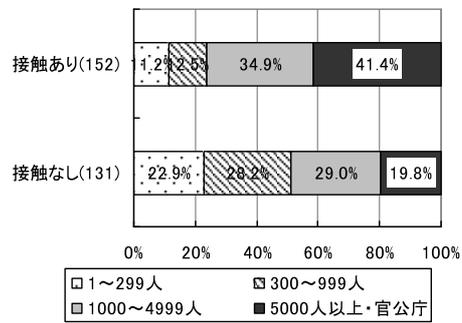


図12 リクルーターとの接触と企業規模\*\*

#### 4 結びにかえて

大学を卒業した人がその後どのような経歴をたどるかは、さまざまな知識や教養をもとに社会に貢献する人材を育成するという点において、また大学教育を受けることがその個人に望ましい人生展望を拓くという点において、高等教育の質を評価する際のひとつの基準になる。このような観点から、本章では同志社大学社会学部卒業生の就職結果に対して、大学教育と就職活動があたえる影響を分析した。結果は、内定時期や就業形態、企業規模に対して制度的連結の効果が見られるというものであった。すなわち、就職活動期にOBリクルーターと接触している人は、早期に内定が出ることが多く、大半が正社員として採用される、あるいは大企業に就職する可能性が高くなる。OBの存在は過去の実績によるところが大きく現在の教育効果とはいえないが、すくなくとも個人のキャリア形成にとって大学に入ることが有意味であることを示す結果といえよう。

ただし、卒業生の進路にとって大学教育そのものの効果がないわけではない。前節の分析では、在学時に好成績を修めることが早期の内的獲得をうながす傾向にあることが確認された。また、内定時期や企業規模は就職結果の一側面に過ぎない。それらではとらえ切れない領域で、卒業生は望ましい進路をえている可能性がある。この可能性を調べるために、大学教育・就職活動と卒業後の進路への満足度とをクロス集計した。結果を見ると、就職活動のプロセスは進路満足にほとんど影響していないことがわかる。こ

れに対し、成績と進路満足との間には明瞭な関連が見られ、成績がよいものほど卒業後の進路に満足している<sup>4</sup>。同様に、大学の授業をとおして能力が大きく向上したと考えているものは、卒業後の進路に満足していると回答する割合が高くなる。くわえて、就職活動のプロセス自体が、大学教育に影響されている可能性を指摘することができる。卒業後の就職に向けておこなわれる活動は、個人のもつ何らかの能力を反映していると考えられるのである。大学教育がそのような能力の形成に資することができるかと仮定すれば、就職結果に対する教育効果は本章で示したものよりも大きいといえるだろう。

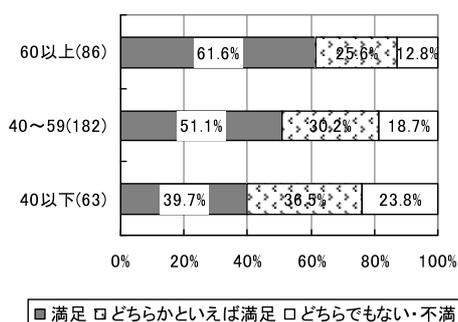


図13 成績と進路満足

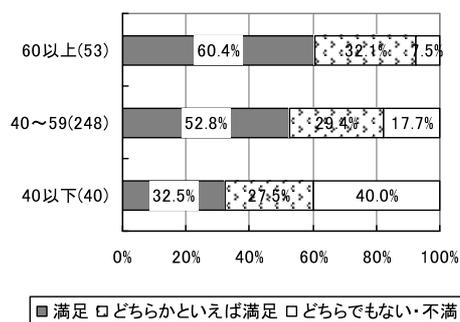


図14 一般的能力と進路満足\*\*

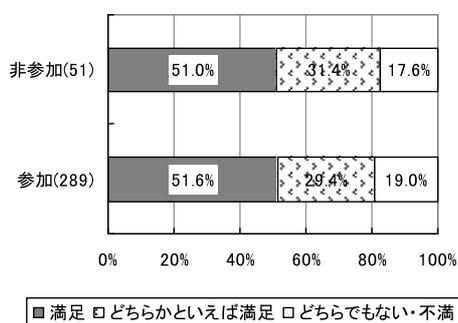


図15 就職ガイダンスへの参加と進路満足

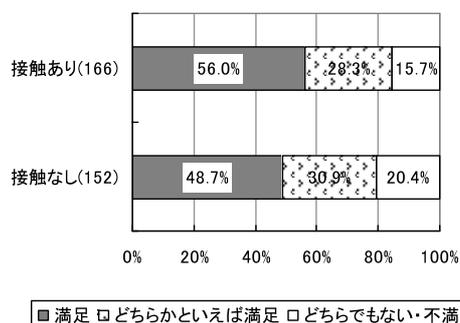


図16 リクルーターとの接触と進路満足

大学が個人に付与する価値にはどのようなものがあり、そうした価値をえた個人は社会にどのように受け入れられていくのか。社会のニーズに適合的な人材の養成という観点から高等教育の質についてさらに考えていくためには、大学によって提供されるサービスの多様な側面に目を向ける必要がある。本章では成績や能力向上といった一般的かつ抽象的な変数を取りあげたが、講義やゼミへの関与のあり方は検討を要する項目だろう。また、正課の教育だけでなく、サークル活動や文化的体験も、大学在学中に経験を積むことで個人の資質を高める方向に寄与すると考えられる。高等教育の質を確保し

<sup>4</sup> カイ二乗検定の結果は10%水準でぎりぎり有意とはならなかったが、調整済み標準化残差を検討すると、偏差値60以上かつ卒業後進路に満足のセルで正の、偏差値40以下かつ卒業後進路に満足のセルで負の、有意な値がえられた(片側検定)。

将来の教育改革の針路を見極めるうえで、これらの課題への取り組みから有効な手がかりをえることができると期待する。

## 付録: 進路変数の修正についての注記

### 問題点

本調査では問 26 において「卒業後の進路について、現時点で予定しているものを 1 つお答えください」とたずね、

1. 民間企業に正社員として就職(227)
2. 民間企業に派遣・契約社員として就職(5)
3. 公務・教職に正職員として就職(25)
4. 公務・教職に非常勤・臨時職員として就職(7)
5. 自営業・家業にはいる(3)
6. パート・アルバイト(2)
7. 大学・大学院に進学(23)
8. 専門学校に進学(5)
9. その他(8)
10. 決まっていない(11)

の中から選択してもらうという形式で、卒業生の進路を聞いている(カッコ内は度数)。さらに、問 26 に対して 1 から 6 のいずれかを選択した回答者には、問 26(1)以下のサブクエスションにも回答するよう指示を与え、就職先に関するより詳細な情報を捕捉できるようにしている。

この問 26 に対して回答していないケースが多数存在する。具体的な数値をあげると 85 ケースで、全体(402)の約 21%がこの質問に対して回答を表明していないことになる。ところが、問 26 で「1 民間企業に正社員として就職」と答えた人だけが対象となる、採用コースに関する質問への有効回答数は 286 で、問 26 に 1 と答えた人の数(227 ケース)よりも多い。ほか、企業規模や就職先企業の環境についての質問も、問 26 に 1 から 6 と回答した人だけが答えることになっているはずなのに、有効回答数はそれらの人数を足し合わせたものよりも多くなっている<sup>5</sup>。

以上より、問 26 に無回答となっているケースのうち、完全な回答拒否はもっとすくないのではないかと推測される。つまり、本当は問 26 に回答する意思をもっていたケースの一部が、問 26 の 1~10 のどれに自分が該当するのかを把握したうえで、しかし問 26 には誤って回答せず、それ以降の質問に進んだと考えられるのだ。このような不具合が起きた原因は別に検討を要する問題だが、さしあたりここでは、こうしたケース

---

<sup>5</sup> 問 26(3)の企業規模の質問には 320 人が、問 26(4)a の就職先企業の環境(東証一部上場)の質問には 311 人が回答している。

に対する修正方法を考えてみたい。

### 修正方法

問 26 が無回答となっているケースのうち、本来なら何らかの回答をおこなったであろうケースに対して、適切な値を振り直す、という処理をおこなった。問 26 への回答意思の有無、ならびに妥当と考えられる値を推測するために、問 26(1)から問 26(5)への回答内容に注目した。以下、データ修正の際に実際にとった手続きを記す。

- 問 26(1)に回答がある場合、問 26 は「1 民間企業に正社員として就職」とした
- 問 26(1)に回答がなく、かつ問 26(2)に「8 教員」と回答している場合、問 26 は「3 公務・教職に正職員として就職」とした
- 問 26(1)に回答がなく、かつ問 26(3)に「6 官公庁」と回答している場合、問 26 は「3 公務・教職に正職員として就職」とした
- 問 26(1)から問 26(5)まで回答がなく、問 27 から回答をはじめている場合、問 26 は「7 大学・大学院に進学」とした<sup>6</sup>
- 上記 4 点に該当しないケースは問 26 への回答を絞り込むための情報が不足していると考え、欠損値扱いにした
- 問 26 以降の質問にまったく回答していないケースは回答拒否と見なし、欠損値扱いにした

このルールにしたがってデータを修正すると、問 26 が無回答となるケース数は 24 まで減少する(全体の 6%)。データの配布にあたっては、未修正の ver.3 と修正済みの ver.4 の両方を研究メンバーに配布した。ただし ver.4 のデータにも問 26 の修正前の情報は q26 としてデータ内に残されている。修正を加えたものは変数名を shinro として、q26 と区別できるようにしている。なお、修正前の q26 を使うか、修正後の shinro を使うかは、分析者各自の判断に委ねることにした。

### 【参考文献】

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』広島大学大学教育センター, 57-68.

平沢和司, 2005, 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』47(9): 29-37.

荻谷剛彦, 1998, 「就職活動と大学教育」 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から

<sup>6</sup> 問 26(1)から問 26(5)にまったく回答していないケースは、卒業後の進路が就職以外となっているはずの人である。そのような人の進路の中でもっとも多いのが「7 大学・大学院に進学」なので、今回の修正ではこの最大カテゴリに統合することにした。

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，  
53-64.

Kariya, T. and J. E. Rosenbaum, 1995, "Institutional Linkage between Education and Work as Quasi-internal Labor Markets," *Research in Social Stratification and Mobility*, 14: 99-134.

苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治，2006，「大学から職業へ III その  
1——就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46: 43-74.

大久保幸夫編著，2002，『新卒無業。——なぜ、彼らは就職しないのか』東洋経済新報社。

佐藤嘉倫，1998，「地位達成過程と社会構造」『日本労働研究雑誌』40(7): 27-40.

(3章担当：白川俊之、教育GPアカデミックアドバイザー、博士後期課程)

