

大学生の進路満足度の規定要因

多喜弘文

1. はじめに

大学生の進路の満足度は、いったいどのような要因によって決まるのだろうか。就職が決まっている学生の進路満足度は高く、それ以外の学生の満足度は低いのかというと、必ずしもそうとは限らないだろう。世の中には、長い期間のアルバイト生活や、専門学校・大学院への進学後につくのが一般的な仕事も存在する。そうした仕事につくのを目標とする人にとって、大学卒業時に就職が決まっていないことは、満足度を引き下げる要因とはならないかもしれない。

また、卒業生の大半を占める民間企業への就職者だけを取り上げても、予定する進路に対する満足度は人によってさまざまである。多くの大学生の希望する就職先が、大企業や有名企業であることは知られている¹ (安田 1999)。したがって、そうした企業への就職を果たした学生の満足度は高いのではないかと想像できる。しかし、進路満足度を規定する要因は、就職先企業の規模や知名度ばかりではないだろう。学生は、就職活動をする中で多くの企業と直接的、間接的な接触を繰り返し、満足のいく就職先を選択しようと努力する。その満足のいく就職先の条件とは、企業の客観的な条件にのみ規定されるのではなく、学生側の知識や職業観、就職活動の経緯などにも影響を受けるはずである。したがって、同じ企業に就職する学生の間でも、満足度が異なるということも十分考えられる。

大学生の進路を規定する要因については、今までにさまざまな研究がおこなわれてきた。たとえば平沢 (2005) や濱中 (2007) は、大学の選抜度 (難易度) が、就職先の企業規模に対して効果をもつことを明らかにしている。しかし、進路や就職先企業の規定要因を分析するだけでは、それぞれの進路が学生にとってもつ意味を明らかにすることはできない。進路に対する満足度の規定要因へと分析の対象を拡張することで、進路に対する学生の主観的な価値判断についても検討する必要がある。どのような進路を予定する学生の進路満足度が高いのか。それはなぜなのか。また、卒業後の進路を満足いくものにするために、大学時代に何をやっておくべきなのか。本稿では進路満足度の規定要因を探ることで、これらのことを明らかにしていきたい。

分析には、同志社大学の社会学部卒業生を対象とした質問紙調査のデータを使用する。この調査は、2009 年度から毎年 3 月の卒業式の日におこなわれている。現在までに実施された調査のうち、本稿では 3 年分の共通項目のみを合併したデータを用いることにする。

¹ 就職活動初期に「大企業・有名企業」であることを就職先の重視条件としてあげた学生は、本稿の分析対象である同志社大学社会学部でも 7 割近くにのぼる。ただし、就職先に希望する条件には、学科による若干の違いがある (多喜 2011)。

このあとの構成は以下のとおりである。まず次節では、社会学部卒業生の進路と進路満足度の関連を明らかにする。ここでは、進路を大きく 3 つに分類したうえで、それぞれの進路ごとの進路満足度を明らかにし、その違いがなぜ生じるのかを探っていく。その次の 3 節では、大部分の社会学部卒業生の進路となる民間企業就職者に対象を限定して、進路満足度の規定要因とそのメカニズムをより詳しく検討する。以上を踏まえた上で、最後の 4 節では得られた知見をまとめるとともに、大学時代の学業への取り組みが卒業後の進路に対してもつ意義と限界について論じることにはしたい。

2. 予定する進路ごとの進路満足度とその規定要因

2.1 社会学部卒業生の進路

まずは、卒業生の進路がどのようになっているかをみておこう。表 1 は、社会学部の学生が卒業時に予定していた進路を示したものである。

表 1 社会学部卒業生の進路

	%	
正社員(民間企業)	69.7	①常用雇用 77.8% (843人)
正職員(公務・教職)	7.7	
自営・家業	0.5	
派遣・契約, 非常勤・臨時, パート・アルバイト	3.9	②非正規・未定 8.5% (92人)
未定	4.6	
進学(大学・大学院)	6.9	③進学 9.0% (97人)
進学(専門学校)	2.0	
その他	4.7	▶ 分析から除外
合計	100.0	
度数	1083	

表 1 より、社会学部卒業生の進路の中では、民間企業に正社員として就職する割合が 69.7%と最も多いことがわかる。次に多いのが、正規の公務員や教職員としての就職で、7.7%の卒業生がこの進路を歩んでいる。この 2 つに 0.5%の「自営・家業」を合わせると、常用雇用の労働者としての進路を歩む学生は、卒業生全体の 77.8%をしめることになる。以上の 3 つの進路をまとめて「常用雇用」とよぶことにする。

次に、「派遣・契約, 非常勤・臨時, パート・アルバイト」の学生が 3.9%、調査時に進路が決まっていない学生が 4.6%いる。これら 2 つの進路を合わせて「非正規・未定」とよぶ。この進路に該当する学生は、8.5%で 92 人である。

大学卒業後、「常用雇用」以外の進路を歩む学生は「非正規・未定」以外にも存在する。6.9%の学生は大学・大学院へ、2.0%の学生は専門学校への進学を予定している。この 9.0%の学生が予定する進路を「進学」とよぶことにする。

残りの 4.7%の学生は、「その他」を選択している。その詳細は不明であるため、この 4.7%の学生は除外し、本節では「常用雇用」「非正規・未定」「進学」の 3 つのカテゴリーを進

路とする学生の特徴をみていくことにする。

2.2 進路と進路満足度

次に、進路と進路満足度の関連を検討しよう。表 2 は、前項で分類した 3 つの進路と、進路満足度について 5 段階評価で回答してもらった項目のクロス表である。

表 2 進路と進路満足度

	不満	どちらか といえば不満	どちらとも いえない	どちらか といえば満足	満足	合計	度数
常用雇用	1.9	2.3	10.1	29.9	55.8	100.0	839
非正規・未定	21.7	7.2	36.1	18.1	16.9	100.0	83
進学	1.1	2.3	15.9	31.8	48.9	100.0	88
合計	3.5	2.7	12.8	29.1	52.0	100.0	1010

表からは、進路によって満足度が異なっていることがよみとれる²。常用雇用と進学では、約 80%の学生が「満足」か「どちらかといえば満足」と答えているが、非正規・未定で同様の回答をした学生の割合は 35%程度である。「不満」「どちらかといえば不満」を選択した学生も、常用雇用や進学を予定する学生の間では 5%に満たないが、非正規・未定では 3 割近くにのぼっている。

この結果から、進路が常用雇用や進学の学生と、非正規・未定の学生との間に、満足度の大きな差が生じていることがわかった。現在予定している進路が非正規・未定となっている学生の多くが、それを肯定的にとらえていないことがうかがえる。これに対し、常用雇用での就職が卒業後に決まっていなくても、大学院や専門学校に進学する学生の進路満足度は、正規雇用の学生と同様に高いことがわかった。このことは、進路から得られる予定の報酬に対してのみならず、「進路が決定していること」や「進路を選択した」ことが、進路満足度を高めていると解釈できる。

2.3 進路と学生の特徴

2.2 では、常用雇用での就職や進学を予定する学生の進路満足度は高いが、進路が非正規・未定の学生の進路満足度は低いことが明らかになった。ここからは、それぞれの進路を選択した学生の特徴をみていくことにする。特に、進路満足度の低い非正規・未定とそれ以外の学生との違いに着目することで、進路満足度の規定要因を考察する上での手がかりとしたい。

² 表 2 では、期待値 5 未満のセルが出てきてしまうため検定の結果を表示していないが、「不満」「どちらかといえば不満」のカテゴリーを統合して χ^2 乗検定をおこなうと、検定結果は 1%水準で有意であった。

表3 進路と学生の特徴のクロス表

性別	男性 (%)	女性 (%)	合計 (%)	度数	χ^2 値	
常用雇用	46.2	53.8	100.0	838	0.609	
非正規・未定	42.2	57.8	100.0	90		
進学	47.4	52.6	100.0	97	n.s.	
入試形態	一般・センター (%)	推薦・AO (%)	内部校推薦 (%)	合計 (%)	度数	χ^2 値
常用雇用	70.2	9.6	20.1	100.0	810	0.428
非正規・未定	69.0	11.5	19.5	100.0	87	
進学	70.0	8.9	21.1	100.0	90	n.s.
GPA	2.00未満 (%)	2.00-2.99 (%)	3.00以上 (%)	合計 (%)	度数	χ^2 値
常用雇用	18.9	26.5	54.5	100.0	803	5.500
非正規・未定	25.3	28.7	46.0	100.0	87	
進学	13.8	24.5	61.7	100.0	94	n.s.
資格保有数	なし (%)	1つ (%)	2つ以上 (%)	合計 (%)	度数	χ^2 値
常用雇用	62.2	32.8	5.0	100.0	805	25.945
非正規・未定	50.0	45.6	4.4	100.0	90	
進学	48.4	35.5	16.1	100.0	93	p<.01
大学在籍年数	4年 (%)	5年以上 (%)	合計 (%)	度数	χ^2 値	
常用雇用	91.2	8.8	100.0	827	43.581	
非正規・未定	68.9	31.1	100.0	90		
進学	92.7	7.3	100.0	96	p<.01	

表3は、進路と学生の特徴をあらわすいくつかの変数とのクロス表をまとめたものである。上から順にみていこう。まず、性別や大学入学時の入試形態は、卒業後の進路と関連していないことがよみとれる。大学での総合的な成績であるGPAは、3.00以上の割合が進学、常用雇用、非正規・未定の順に多くなっている。だが、この違いは10%水準でも有意になっておらず、差があるといえるほどのものではない³。保有する資格の数は、進路による差が有意となっている。しかし、これは2つ以上の資格を保有している学生の割合が、進学予定者で16.1%と他の進路より高くなっているためである。非正規・未定の学生の資格取得率が、常用雇用の学生と比べて低いわけではない⁴。

非正規・未定と他の進路との差が唯一みられるのは、大学在籍年数である。入学してから卒業までに5年以上在籍した学生の割合は、非正規・未定では3割を超えている⁵。進路と留年の因果関係は解釈が難しい。一つの解釈としては、留年したという事実が就職に不

³ ここではスペースの都合上GPAを3つにまとめているが、5段階のもの（「1.49以下」「1.50～1.99」「2.00～2.49」「2.50～2.99」「3.00以上」）を使用しても、進路による差は有意ではない。

⁴ 資格取得数は、「社会調査士」「福祉関係」「教員免許」「図書館司書」「博物館学芸員」「その他」の中から複数回答で保有する資格をたずねた項目の合計を用いている（0～6こ）。資格保有者と非保有者において進路とのクロス表を作成した場合にも、得られる知見に違いはなかった。

⁵ 社会学部における留年の規定要因については、西丸（2011）が詳しい。

利に働いていることが考えられる（留年スティグマ仮説）。安田（1999）は、女子学生の就職に留年がマイナスの影響をもつことを紹介している⁶。もう一つの解釈は、留年するような学生はもともと学業や就職活動などに熱心でないために、就職に失敗しているというものである（留年不良仮説）。これら 2 つの仮説のうち、前者を確かめることはできないが、後者については間接的に検討することができる。もし「留年不良仮説」が正しいならば、留年しているかどうかに関わらず、非正規・未定となる学生は、学業や就職活動への取り組みが熱心でないために失敗していることになるからである。次項では、進路と学業や就職活動に対する取り組みの関連をみていくことで、この点を検討することにしたい。

2.4 進路と学業・就職活動への取り組み

非正規雇用・未定の学生とそれ以外の進路の学生の間には GPA の差がないことは、すでに表 3 で確認した。しかし、学業に対する取り組み方や成果に、GPA でははかることができない違いが生じているかもしれない。そこで、まず学業への積極的な取り組みの程度と、大学生活における論理的思考力の向上度合いについて、進路との関連を探ってみよう。

学業への取り組みには、「授業内容について教員に質問する」「授業中のディスカッションに参加する」「授業の予習や復習をする」「ゼミの発表のために時間をかけて準備する」の 4 項目に対して、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」から選択してもらったものを足し合わせた尺度を使用する（クロンバックの α は 0.700）。これら 4 項目はいずれも授業に対する積極的な取り組み姿勢をはかっていると考えられるため「授業への積極的取り組み」尺度と名付ける。

大学生活における学業の成果は、「根拠を示し簡潔に書く能力」「自分の考えや意見を人にわかりやすく伝える能力」「1つのものごとを複数の視点から考える能力」「文献や資料を読み解く能力」の 4 項目に対し、それぞれ「向上した」から「低下した」までの 4 段階で回答してもらったものを合計して用いる（クロンバックの α は 0.768）。これを「論理的思考力の向上」尺度とよぶことにする。この尺度は、金（2011）が「論理的思考・説明能力の向上感」として使用したものと同一ものである。

表 4 進路ごとの学業に対する取り組みの平均値

		平均値	標準偏差	度数	F値
授業への積極的取り組み	常用雇用	10.29	2.22	830	1.467
	非正規・未定	10.22	2.48	91	
	進学	10.69	2.33	95	n.s.
論理的思考力の向上	常用雇用	12.82	1.95	828	0.148
	非正規・未定	12.86	2.48	90	
	進学	12.94	2.14	96	n.s.

⁶ ただし、本データの非正規・未定カテゴリーにおける留年学生は男性の方が多く、他の 2 つの進路と比べて特に女性割合が高いわけではない。

進路ごとにこれら2つの尺度の平均値を比較したものが表4である。検定結果をみると、どちらの尺度でも進路による有意差は生じていないことがわかる。非正規・未定の学生の授業に対する積極的な取り組みや論理的思考力向上の度合いは、他の進路の学生と比べて低いわけではない。

次に、就職活動に対する取り組みをみておこう。進学予定の学生や非正規・未定の学生は、そもそも就職するための活動をおこなっていたのだろうか。公務員試験や教員採用試験の受験経験を含めた、広義の就職活動と進路との関連をみたのが表5である。

表5 進路と就職活動、公務員・教員採用試験の経験

	就職活動をおこなった (%)	公務員試験 教員採用試験を受けた (%)	どちらも経験していない (%)
常用雇用	97.2	15.8	1.0
非正規・未定	69.7	34.5	15.6
進学	43.8	19.3	44.3

表5から、非正規・未定の学生のうち7割程度が(狭義の)就職活動をおこない、約35%が公務員試験などを受けていることがわかる。どちらの活動もおこなっていない学生が15%いることは、少ないとはいえないかもしれない。だが、8割以上の学生が何らかの就職活動をおこなったにもかかわらず、非正規・未定のまま卒業していくという事実をここでは強調しておきたい。なお、進学予定の学生でも、その半分以上が就職のための活動を経験している。

(狭義の)就職活動をおこなった学生に対象を限定することになるが、就職活動への取り組みと成果の一部についてもみていこう。表6は、就職活動に関わる項目と進路の関連を検討したものである。

表6 進路と就職活動への取り組み・成果

	平均	標準偏差	中央値	度数	F値	
エントリーシート提出数	常用雇用	29.40	21.39	30	795	0.611
	非正規・未定	27.00	24.87	20	62	
	進学	26.60	32.85	20	42	
リクレーター接触数	常用雇用	2.34	3.92	1	774	1.178
	非正規・未定	3.28	8.92	0	61	
	進学	2.43	6.59	0	40	
人事面接経験数	常用雇用	14.51	11.57	10	786	3.821
	非正規・未定	11.03	10.05	10	64	
	進学	11.55	11.88	6	42	
内定数	常用雇用	1.88	1.42	1	805	40.593
	非正規・未定	0.55	0.87	0	64	
	進学	0.68	1.04	0	41	

「エントリーシート提出数」「リクルーター接触数」は、就職活動に対する努力を示す指標としてとらえることができる。表 6 をみると、エントリーシートを提出した数やリクルーターと接触した回数に、進路による違いは生じていない。だがその一方、「人事面接経験数」「内定数」には有意な差が生じている。このことは、非正規・未定や進学の学生も、エントリーシート提出やリクルーターとの接触を常用雇用の学生と同程度おこなっているが、人事面接や内定にたどりつける割合に差が生じていることを示している⁷。

以上の分析から、卒業後予定進路が非正規・未定の学生とそれ以外の進路の学生の間に、学業に対する取り組みや論理的能力の向上度合いの差は生じていないことが明らかになった。また、就職活動に関しても、非正規・未定の 8 割以上が広義の就職活動をおこなっており、狭義の就職活動をおこなった 7 割の学生については、就職活動自体はしっかりおこなっているにもかかわらず、結果的に内定を得るところまでたどりつけていないことがわかった⁸。やや間接的な検証ではあるが、留年学生不良仮説は、非正規・未定に留年した学生が多い理由として適切ではないことが明らかになった。留年した学生が非正規・未定になりやすいのは、留年したことで就職の際に不利な扱いを受けたり、就職への意欲を喪失したりしているのかもしれない。

2.5 2 節のまとめ

本節から明らかになったのは以下のことである。まず、常用雇用での就職が決まった学生と、大学院や専門学校への進学が決まった学生は、自らの進路に満足していた。一方、進路が非正規や未定の卒業生の進路満足度は低く、自らの進路の現状に不安を抱えていることがうかがわれた。しかし、進路ごとの学生の特徴をみていくと、非正規・未定とそれ以外の学生との間に、在学中の授業や就職活動に対する取り組みの差は生じていなかった。したがって、学業や就職活動への取り組み方に問題があるために、非正規・未定の学生が常用雇用になれなかったという解釈はデータからは支持されない。

進学と非正規・未定は、どちらも卒業後の仕事が決まっていない点では同じである。だが、進学する学生の進路満足度は、常用雇用と同程度に高かった。これは、進路満足度が進路の客観的な条件だけではなく、それに対する本人の意味づけや期待に左右されることを意味する。進学予定の学生の場合、たとえ就職に失敗していたとしても、とりあえず進学意志と卒業後の進路はマッチしている。それに対し、就職に失敗した非正規・未定の学生は、やりたいことと進路のズレが大きくなっていると考えられる。この違いが、2つの進路の進路満足度の差を生じさせているのではないだろうか。進路満足度を規定するこのメカニズムについては、次節で民間企業に就職した学生の進路満足度を分析した後に、あらためて考察することにした。

⁷ とはいえ、非正規・未定、進学の両カテゴリーともに、(狭義の)就職活動をおこなった学生の 39%が 1 つ以上の内定を獲得している。

⁸ 本文には示していないが、就職活動を開始した時期についても、「ガイダンスへの参加」「就活情報サイトへの登録」「エントリーシート提出」に関して、進路による違いはほとんどなかった。

3. 民間企業就職者の進路満足度の規定要因

3.1 分析枠組み

卒業生の進路満足度をもっとも強く規定するのは、卒業後に予定している進路である。2節でみてきた3つの進路の違いは、進路満足度の分散のうち、約13%を説明する（表は省略）。非正規雇用や未定となることは、進路満足度を著しく下げるのである。以上を確認したうえで、本節では民間企業への就職者に対象をしばり、同一進路カテゴリー内の進路満足度の規定要因とメカニズムをより詳しく探っていきたい。

民間企業就職者の進路満足度に影響をもつ要因としてまず考えられるのは、就職先企業の条件である。日本の大学生に将来つきたい仕事をたずねると、仕事の内容よりも大企業や有名企業の名前がよくあがることは知られている。このことは、「職務のない雇用契約」（濱口 2009）と呼ばれる日本の採用慣行を考えると理解できる。学生が就職する時点では、職務は明確に決まっていないことが多い。このような新卒労働市場の下では、仕事の中身より待遇のよい会社への「就社」が目標とされることは理解できる。

また、企業に関する条件だけではなく、大学時代の学業や就職活動に関する変数の効果もみていく必要がある。永野（2004）は、大学での成績やゼミへの参加が、就職活動の自己評価に対して効果をもつことから、学業に力を入れることが満足度のいく就職活動につながる可能性を指摘している。しかし、そこではなぜゼミや学業に取り組むことが満足度のいく就職活動に影響するのかについて何も言及されていない。本節では、永野が示した「大学で学業に取り組むことが進路におよぼす効果」という論点に対しても、そのメカニズムに関わる変数を投入することで検討していきたい。

分析は進路満足度を従属変数として、大学に関連する項目から就職活動、企業の規模や条件という順に重回帰モデルに独立変数を追加投入していくことでおこなう。この方法によって、大学に関連する変数が進路満足度に及ぼす効果を明らかにするとともに、その効果が就職活動や企業の条件に結びつくことによる間接効果であるかどうかを検討できる。

重回帰分析に使用する変数の詳細は表7の通りである。まず、従属変数には、2節でも使用した進路満足度を用いる。永野（2004）の分析の従属変数は「就職活動への自己評価得点」である。この変数と本稿で用いる進路満足度の間には、正の相関があることがわかっている（永野 2004 : 105）。

続いて、独立変数の説明にうつる。先に述べたとおり、変数の投入は大学に関連するものから順におこなっていく。モデル1では、大学生としての基本的な属性要因として、性別と学科をダミー変数として投入する。次のモデル2で用いるのは、GPA、留年ダミー、資格保有数である。成績は、永野（2004）で正の効果をもつことが示されている。留年していることは、（特に女性において）就職活動の際に企業にマイナスの印象を与える材料となる可能性がある（安田 1999）。資格をもつことは就職活動に有利に働くことが考えられる。

表 7 重回帰分析に使用する変数の記述統計

投入する モデル番号		平均値	標準偏差	最小値	最大値	度数
-	進路満足度 (1:不満~5:満足)	4.34	0.88	1	5	752
1	男性ダミー	0.46	0.50	0	1	751
	学科 (基準:教育文化学)	0.17	0.38	0	1	754
	社会学	0.22	0.42	0	1	754
	社会福祉学	0.19	0.39	0	1	754
	メディア学	0.23	0.42	0	1	754
	産業関係学	0.19	0.39	0	1	754
2	GPA5段階	3.56	1.17	1	5	715
	留年ダミー	0.09	0.29	0	1	739
	資格保有数	0.39	0.58	0	3	720
3a	授業への積極的取り組み	10.29	2.24	4	16	745
3b	論理的思考力の向上	12.80	1.93	4	16	742
4	エントリーシート提出数	30.54	20.99	0	200	726
	リクルーター接触数	2.41	3.92	0	30	707
	人事面接経験数	15.06	11.27	0	80	718
	内定数	1.95	1.43	0	20	736
5	企業規模 (基準:1~99人)	0.07	0.26	0	1	728
	100~299人	0.12	0.32	0	1	728
	300~999人	0.20	0.40	0	1	728
	1000~4999人	0.34	0.47	0	1	728
	5000人以上	0.27	0.44	0	1	728
6	東証一部上場	0.56	0.50	0	1	673
	住宅手当・資格の手当てが充実	0.74	0.44	0	1	699
	育児休暇が取りやすい	0.68	0.47	0	1	673

モデル 2 で投入される以上の変数は、いずれも学業への取り組みに関する変数ではあるが、どちらかという、企業側の学生に対する評価に影響することが想定されている。それに対し、次のモデル 3 で投入される 2 つの変数は、大学における学業への取り組みとその成果をより直接的に検討するためのものである。「授業への積極的な取り組み」は、ディスカッションへの参加やゼミ発表の準備に対するコミットの度合いをはかっている。これは、永野 (2004) が大学での学業への取り組みとして想定するゼミ参加の効果を、より実質的に検討できる変数である。もう一つの「論理的思考力の向上」は、金 (2011) が明らかにしている通り、ゼミやディスカッションなどへの積極的な取り組みによって涵養される能力の向上度合いをはかっている。もし、ゼミへの参加などによって向上する能力が就職活動や進路の満足感に影響を与えるならば、この変数が効果をもつと考えられる。

その次のモデル 4 では、「エントリーシート提出数」「リクルーター接触数」「人事面接経験数」「内定数」などの就職活動に対する取り組みと成果に関わる変数を投入する。

これ以後、モデル 5 とモデル 6 で投入するのは、本人の属性や行動に関わる変数ではなく、就職予定の企業に関する変数である。モデル 5 では企業規模を、モデル 6 では「東証一部上場」「住宅手当・資格の手当てが充実」「育児休暇が取りやすい」などの就職先企業の条件に関する変数を投入する。モデル 5 以降に追加的に投入した変数によって、それ以

前に効果をもっていた変数が有意でなくなるならば、それまで効果をもっていた要因が、就職先の会社の規模や条件に変換されることで、間接的に進路満足度に影響を与えていると解釈できる。

3.2 進路満足度の規定要因

3.1 で説明した変数を用いて重回帰分析をおこなった結果が表 8 である。

表 8 進路満足度の重回帰分析（標準化係数）

	モデル1	モデル2	モデル3a	モデル3b	モデル4	モデル5	モデル6
男性ダミー	-0.018	-0.013	-0.019	-0.033	-0.045	-0.042	-0.002
学科（基準：教育文化学）							
社会学	0.003	0.012	0.017	0.008	0.014	0.037	-0.007
社会福祉学	-0.040	-0.038	-0.033	-0.027	-0.025	-0.013	-0.039
メディア学	0.012	0.003	-0.013	-0.016	0.020	0.016	0.002
産業関係学	0.033	0.030	0.028	0.014	0.011	0.017	-0.018
GPA5段階		0.011	-0.019	-0.018	-0.041	-0.043	-0.064
留年ダミー		-0.031	-0.037	-0.034	-0.042	-0.027	-0.007
資格保有数		0.004	-0.007	-0.017	-0.016	-0.035	-0.001
授業への積極的取り組み			0.107 **	0.039	0.036	0.037	0.064
論理的思考力の向上				0.166 **	0.178 **	0.176 **	0.152 **
エントリーシート提出数					-0.001	-0.006	-0.006
リクルーター接触数					0.017	0.021	0.009
人事面接経験数					-0.057	-0.066	-0.054
内定数					0.114 **	0.107 *	0.101 *
企業規模（基準：1～99人）							
100～299人						0.028	0.044
300～999人						0.043	0.033
1000～4999人						0.054	0.047
5000人以上						0.146 *	0.080
東証一部上場							0.045
住宅手当・資格の手当てが充実							-0.020
育児休暇が取りやすい							0.195 **
調整済み決定係数	-0.003	-0.008	0.000	0.022	0.034	0.039	0.071
N	748	664	661	657	605	590	504

* p<.05 ** p<.01

まず、モデル 1 で投入した性別と学科は進路満足度に対する効果をもっていない。モデル 2 では、これに加えて成績や留年ダミー、保有する資格数を投入している。しかし、新たに投入した変数は、いずれも有意な効果を示していない。この結果は、大学の成績が正の効果をもつことを指摘した永野（2004）と異なる。従属変数の違いに加えて、大学成績の定義の違い⁹や、調査対象とする学部の違いなどが影響しているのかもしれない。

次に、「授業への積極的取り組み」を新たに投入したモデル 3a では、この変数が標準化

⁹ 永野の分析では、大学の成績「優」の取得割合が用いられている。

係数で 0.107 の有意な正の効果を示していることがわかる。ゼミ発表の準備や授業中のディスカッションへの積極的な参加は、満足度のいく進路に結びついているのである¹⁰。だが、この「授業への積極的な取り組み」の効果は、モデル 3b では「論理的思考・説明能力の向上感」の効果に吸収されて有意ではなくなっている。金（2011）は、ゼミや討論への積極的な参加が、論理的思考力を向上させることを、同様の変数を用いて示している。永野（2004）が明らかにしたゼミ参加の効果は、論理的思考力向上の効果を間接的に示したものであったと推測することができる。

モデル 4 では、就職活動でのエントリーシート提出数、リクルーター接触数、面接数は効果をもたず、得られた内定の数のみが有意な正の効果を示している¹¹。内定をたくさん得た学生の方が、複数の選択肢からの選択が可能となる分、満足度が高まるのかもしれない。

企業規模を投入した次のモデル 5 では、1～99 人の小企業と比べて、5000 人以上の大企業に就職することが進路満足度を高めている。大企業への就職は、就職活動の成功をイメージさせる。しかし、企業規模が満足度を高める効果は、よほどの大企業ないしは有名企業に限定されるのかもしれない。現に、この企業規模の効果は、次のモデル 6 では、「育児休暇が取りやすい」に吸収されている¹²。大企業であることが満足度を高めるといよりも、それに付随する条件・待遇の良さが満足度を高めている可能性が高い^{13 14}。

興味深いのは、モデル 4、5、6 と少なくない数の変数を追加投入していても、「論理的思考力の向上」の効果は一貫して保たれていることである。したがって、論理的思考力の向上は、内定を複数獲得することや、条件のよい有名企業に就職する確率を高めることで、進路満足度に影響を及ぼすわけではない。このメカニズムについて、項を改めてもう少し考えてみよう。

3.3 なぜ論理的思考力の向上が進路満足度を高めるのか

表 8 の分析結果から、ゼミやディスカッションへの積極的な参加を通じた論理的思考力の向上が進路満足度を高めることが明らかになった。なぜ大学時代にこのような能力が向上したかが、進路満足度に影響するのだろうか。

大学の学部や学科が職業と強い関連をもつ国の場合、専門分野の選択やそこで学ぶ内容自体が、職業への構え、すなわち職業的アイデンティティの形成に結びつく。しかし、周

¹⁰ 表は省略するが、「3年生時のゼミに対する満足度」を「授業への積極的な取り組み」の代わりに投入した場合、この変数も正の効果を示す。この結果は、永野の議論と一致する。

¹¹ モデル 4 の変数の値を上・中・下に 3 分割して投入しても、得られる知見に変化はなかった。

¹² 「育児休暇が取りやすい」の効果に性別による違いはない。

¹³ このほかに、採用コースに関するダミー変数（「一般職」「地域限定総合職」「総合職」）をモデル 6 に投入してみたが、その効果は有意ではなかった。

¹⁴ また、2009 年データと 2010 年データでは、「職種」（決まっていない、事務職、営業の仕事、販売職、技術職、教員、マスコミ関係の仕事、サービスの仕事、介護・福祉関係の仕事、その他）をたずねている。2009・2010 年合併データで表 8 と同様の重回帰分析をおこない、職種をダミー変数として投入しても、それらの変数は強い効果をもたず、得られる結果に変化はなかった。

知の通り、日本の大学における学部・学科の選択やそこで学ぶ内容は、特に文系の場合、職業や職務とほとんど直接的な関連をもたない。そのため、日本の大学生は自分の適性や目標と現実の労働市場の条件の双方を考慮に入れながら、短期間の就職活動の中で仕事に対する一貫した態度を形成していかなければならない（溝上 2004, 豊田 2011）。このプロセスがうまくいかなかった場合、就職活動の成否にかかわらず、職業的自己と進路のズレが生じるために、進路に対する違和感を覚えることになる。

大学時代の学業への取り組みを通じた論理的思考力の向上は、この職業に対する構えの成熟と関連しているのではないだろうか。多くの大学生は、就職活動をするまでは漠然とした仕事のイメージしかもっていない。だが、就職活動で現実の仕事を知る中で、自分の職業観や理想の将来像を現実と照らし合わせながら少しずつ更新していく。内と外のズレを認識し、再構成していく過程がうまくいくことで、職業観や仕事に対する価値観が形成される。論理的な思考力は、この内なる自己と他者の対話に貢献することで、職業に対する構えを成熟させ、納得のいく就職先を選ぶことに役立っているのである¹⁵。

満足のいく就職とは、自分のやりたいことや職業観と就職先とのズレが小さい状態において達成される。学校と職業の接続が弱い日本では、この満足のいく就職を果たすために、論理的な思考力こそが特に必要となるのである。

4. おわりに

本稿では、同志社大学社会学部の学生の卒業時の予定進路と進路満足度の関連について検討してきた。明らかになった知見とそのインプリケーションをまとめておこう。

まず、本学部卒業生の進路は、「常用雇用」が約 8 割、「非正規・未定」が 8.5%、「進学」が 9.0%であった。それぞれの進路を予定する卒業生の進路満足度は、「非正規・未定」で明らかに低くなっていた。しかし、大学での学びや就職活動への取り組みをみる限り、「非正規・未定」と他の 2 つの進路の学生との間に差は確認できなかった。

次に、卒業生の 7 割が該当する民間企業就職者を対象として、進路満足度を規定する要因の重回帰分析をおこなった。その結果、内定数や就職先が大企業であること、「育児休暇が取りやすい」企業であることが、就職先の満足度を高めていることが明らかになった。だが、こうした就職活動の成功や企業の条件に関わる変数とは独立に、ゼミなどへの積極的な参加によって涵養される論理的思考力の向上が、進路満足度を高めていた。3.3 では、この解釈として、大学時代に学業に取り組むことによる論理的能力の向上が、職業アイデンティティの形成を促進することで、進路満足度を高めるのではないかと考察した。

大学で興味のある学問に熱心に取り組むことが、就職活動の成功につながるというのは楽観的に過ぎるかもしれない。大学での学業への取り組みは、進路が非正規や未定となる

¹⁵ 2010 年と 2011 年調査のみの項目のため表は示さないが、論理的思考力の向上度合いが高いほど、就職先決定理由に「就職活動を早く終えたかった」という消極的な理由をあげる学生の割合が少ない（5%水準）。このことは、論理的思考力の向上が、就職に対する納得と関連していることを間接的に示している。

可能性を低下させてはいなかった。真面目に学業や就職活動に取り組んだとしても、景気などの状況によっては、一定の確率で満足度の低い進路に進まざるを得ないのである。大学はこうした学生にも「武器」となるものをもたせることが重要である（児美川 2011）。

学生時代に興味のある学問に没頭することや、気のおけない友人と議論することは、就職には直接役立たないように思える。まして、就職難といわれる現在、そのような無駄に時間を費やすことは、世間の風潮に反しているように感じられるかもしれない。だが、雇用の流動化が進む中で、一度就職してもそのまま安泰でいられる可能性は小さくなりつつある。「標準的」なライフコースが不安定化していく以上、外部の状況を参照しながら、その都度自分の力で考え、判断をくだすことが強く求められるようになる。このように考えた場合、大学時代の有り余る時間を学業に投資することの相対的リターンは、むしろ大きくなっている。一見矛盾するようではあるが、直接役立たない学業に取り組むことも、満足いく進路を歩んでいくために実は役立っているのである。

[参考文献]

- 金政芸, 2011, 「大学生の論理的思考および説明能力の向上感の規定要因」『第 2 回 社会学部 卒業生アンケート調査報告書』同志社大学社会学部教育 GP 評価委員会, 1-9.
- 児美川孝一郎, 2011, 『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?—生き抜くために知っておくべきこと』日本図書センター.
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波書店.
- 濱中義隆, 2007, 「現代大学生の就職活動のプロセス」『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究・研修機構研究報告書 No.78, 13-32.
- 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』, 542 : 29-37.
- 溝上慎一, 2004, 『現代大学生論—ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる』日本放送出版協会.
- 永野仁, 2004, 「大学生の就職活動とその成功の条件」同編『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, 91-114.
- 西丸良一, 2011, 「留年の規定要因」『第 2 回 社会学部 卒業生アンケート調査報告書』同志社大学社会学部教育 GP 評価委員会, 65-73.
- 多喜弘文, 2011, 「社会学部における学科と進路の関連構造」『第 2 回 社会学部 卒業生アンケート調査報告書』同志社大学社会学部教育 GP 評価委員会, 39-49.
- 豊田義博, 2011, 『就活エリートの迷走』筑摩書房.
- 安田雪, 1999, 『大学生の就職活動』中央公論.