

## 女子大学生の採用コースを規定する要因

### 1 はじめに

金 政芸

本報告書の調査対象である同志社大学を卒業する人のうち、男性のほとんどは総合職に就職する。しかし女性は、総合職に就職する人が最も多いものの、一般職や地域限定総合職に就職する人も少なくない。一般職や地域限定総合職に就職する女性はどのような人なのか。本稿では女性の総合職や一般職といった採用コースの規定要因について分析をおこなう。

さて、分析をおこなう前にまず総合職、地域限定総合職、一般職の定義から確認しておこう。このような採用コースの区分は、主に仕事内容と転勤の有無を基準にして分けられる。厚生労働省の2007年度「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」の調査では、総合職を「基幹的業務又は企画立案、体外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し転居を伴う転勤がある」と定義し、一般職を「主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がない」と定義している。また、本稿で用いる「地域限定総合職」と同じ概念である準総合職については、「総合職に準ずる業務に従事し、原則一定地域エリア内のみの転勤がある」と定義している。つまり、仕事内容については、総合職と地域限定総合職は非定型的で企業利益にかかわる判断を要する業務に従事し、一般職は定型的で補助的な業務に従事する。また、転勤については、総合職はどの地域にでも転勤しうるが、地域限定総合職は転勤しうる地域が限定され、一般職は転勤することがほとんどなく転勤しても転居する必要のない地域に限られる。

これら採用コースの主要な特徴としてあげられるのが、男女比の差である。先の厚生労働省の調査では、2007年4月の採用者のうち女性の占める割合が、総合職が12.6%であるのに対し、一般職は92.6%になっている。総合職に従事する人のほとんどは男性であり、一般職に従事する人のほとんどは女性なのである。

次に、本稿で用いるデータについて説明する。本稿では、2009～2011年に3回行われた社会学部卒業生調査のデータを統合したものを分析に用いる。統合したデータのケース数は1156であり、うち男性が518人、女性が629人だった<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 全体ケースのなかで性別のわからない人は9人あった。

表 1 性別と採用コース

	総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	$\chi^2$	$p$
男性	97.3% (322)	0.9% (3)	1.8% (6)	100.0% (331)	126.023	0.000
女性	62.6% (228)	11.5% (42)	25.8% (94)	100.0% (364)		
合計	79.1% (550)	6.5% (45)	14.4% (100)	100.0% (695)		

このデータから、性別と採用コースの関連をみたものが表 1 である。表から、男性のほとんどは総合職に就職し、女性でも約 6 割の人が総合職に就職することがわかる。先の厚生労働省の調査では、日本全体において一般職に採用された人のほとんどが女性であったが、同志社大学のような偏差値の高い大学出身の女性はむしろ総合職に就職する傾向があるようである。以下では、採用コースをたずねた質問項目に回答した女性 364 人を分析に用いることにする。

## 2 基礎要因と採用コース

### 2.1 卒業年別の採用コース

表 2 卒業年と女性の採用コース

	総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	$\chi^2$	$p$
2009年	68.5% (89)	8.5% (11)	23.1% (30)	100.0% (130)	5.448	0.244
2010年	63.7% (79)	12.1% (15)	24.2% (30)	100.0% (124)		
2011年	54.5% (60)	14.5% (16)	30.9% (34)	100.0% (110)		
合計	62.6% (228)	11.5% (42)	25.8% (94)	100.0% (364)		

まず、卒業年によって採用コースの分布に変化があるかを確認しよう。表 2 をみると、地域限定総合職と一般職に就職する人の割合が年々増加しているが、統計的には有意ではなかった。

## 2.2 学科別の採用コース

表 3 学科と女性の採用コース

	総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	$\chi^2$	<i>p</i>
社会学	62.1% (54)	16.1% (14)	21.8% (19)	100.0% (87)	32.115	0.000
社会福祉学	45.8% (38)	13.3% (11)	41.0% (34)	100.0% (83)		
メディア学(新聞学)	84.1% (74)	3.4% (3)	12.5% (11)	100.0% (88)		
産業関係学	58.3% (21)	11.1% (4)	30.6% (11)	100.0% (36)		
教育文化学(教育学)	58.6% (41)	14.3% (10)	27.1% (19)	100.0% (70)		
合計	62.6% (228)	11.5% (42)	25.8% (94)	100.0% (364)		

次に、学科ごとの採用コースの分布を確認する。学科と採用コース関連を示した表 3 をみると、メディア学科が他学科より総合職に就職する学生の割合が高いことがわかる。また、社会福祉学科が一般職に就職する人の割合が他学科より高くなっている。メディア学科の学生はマスコミ関連の企業に就職する人が多く、社会福祉学科の学生は福祉関連の職業に就職する人が比較的に多い(多喜 2011)。このような学科ごとの特徴が、採用コースの差としてあらわれたのではないだろうか。

## 2.3 居住形態

自宅から大学に通っていた学生(以下、自宅生)と下宿をしていた学生(以下、下宿生)の間には採用コースに差があるだろうか。自宅生のなかには、大学を選ぶ際に自宅から通える大学を選択した人がかなりいると考えられる。このような思いで大学を選択した人は、就職する際にも、自宅から会社に通える一般職や、何かあったらすぐに自宅に行くことのできる地域で働ける地域限定総合職に就職する可能性が高い。

表 4 居住形態と女性の採用コース

	総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	$\chi^2$	$p$
自宅	58.0% (127)	9.1% (20)	32.9% (72)	100.0% 219	16.846	0.000
下宿	70.2% (99)	15.6% (22)	14.2% (20)	100.0% (141)		
合計	62.8% (226)	11.7% (42)	25.6% (92)	100.0% (360)		

このことを確認するために、居住形態と採用コースの関連をみたものが表 4 である。表から、自宅生は下宿生より一般職に就職する人の割合が高く、総合職の割合は下宿生の方が高いことがわかる。地域限定総合職に就職する人の割合も自宅生が高いと予想したが、下宿生の方が高くなっている。自宅から会社に通いたいと思う自宅生は、自宅から会社に通えない地域で働くことになる可能性も高い地域限定総合職にはあまり就職しようとしないうである。

### 3 大学生活と採用コース

#### 3.1 授業にかかわる要因

大学の授業は、女性の採用コース選択に何か影響を与えるだろうか。それを確認するために、ここでは授業にかかわる要因として「GPA」、「授業への取り組み度」、「論理的思考・説明能力の向上感」を取りあげ、採用コースとの関連を分析する。

授業にかかわる要因としてまず考えられるのが、GPA である。GPA は、学生の知的能力の高さをあらわす指標となりうる。この知的能力が高い学生ほど比較的的就職が難しいとされる総合職に採用されやすいと考えられる。つまり、GPA が高い学生ほど総合職に就職する割合が高いと予想できるのである。調査では、回答者の GPA を「1.49 未満」「1.50～1.99」とった具合にいくつかのカテゴリーに分けて回答してもらった<sup>2</sup>。分析の際には、学科ごとの分布の差を考慮して、各回答の範囲の中央値から求めた標準得点を「GPA」とする。

ところで、GPA が高い学生は他の学生より授業に積極的に取り組んできたと思われる。このことから考えると、授業への取り組み度も採用コースに何らかの影響を与えられられる。調査票において、授業への取り組み度にかかわる項目には、「授業内容について教員に質問をする」「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

<sup>2</sup> GPA についてたずねた項目の回答としては、2009 年の調査では「1.00 未満」「1.00～1.49」「1.50～1.99」「2.00～2.49」「2.50～2.99」「3.00 以上」の 6 つが設けられていたが、2010 年と 2011 年の調査では各回答の範囲が「1.49 未満」「1.50～1.99」「2.00～2.49」「2.50～2.99」「3.00～3.49」「3.50 以上」に変わっている。データを統合する際には、回答のカテゴリーを「1.49 未満」「1.50～1.99」「2.00～2.49」「2.50～2.99」「3.00 以上」の 5 つに分けた。

ミの発表のために時間をかけて準備する」があった<sup>3</sup>。この4つの項目で主成分分析を行うと、1つの主成分が抽出される（寄与率は52.7%）。この主成分の得点を「授業への取り組み度」としよう。

授業にかかわる要因として最後にあげられるのは、論理的思考・説明能力の向上感である。金（2011）で指摘していたように、学生は授業を通して学科ごとに求められる専門知識だけではなく、論理的に考えて説明する能力を向上させることができる。このような論理的思考・説明能力は、仕事をする上で役立つ能力である。なかでも何が企業の利益となるかを判断し、企業内の組織管理が求められる総合職にとって、この論理的思考・説明能力は欠かせないものといえるだろう。よって、論理的思考・説明能力が向上したと感じる学生ほど、総合職に就職する傾向があるかもしれない。分析には、金（2011）と同様に「根拠を示し簡潔に書く能力」「考えや意見を他人に伝える能力」「物事を多面的に考える能力」「文献や資料を読み解く能力」が向上したと感じるかどうかをたずねた項目を用いる<sup>4</sup>。これらの項目でおこなった主成分分析から得られた主成分得点を「論理的思考・説明能力の向上感」とする（寄与率は59.0%）。

表 5 授業にかかわる要因と女性の採用コース

		総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	$\chi^2$	<i>p</i>
GPA	高	62.9% (139)	9.0% (20)	28.1% (62)	100.0% (221)	4.280	0.118
	低	62.2% (79)	15.7% (20)	22.0% (28)	100.0% (127)		
	合計	62.6% (218)	11.5% (40)	25.9% (90)	100.0% (348)		
授業への取り組み度	高	65.2% (118)	9.4% (17)	25.4% (46)	100.0% (181)	2.122	0.346
	低	59.9% (106)	14.1% (25)	26.0% (46)	100.0% (177)		
	合計	62.6% (224)	11.7% (42)	25.7% (92)	100.0% (358)		
論理的思考・説明能力 の向上感	高	69.9% (116)	8.4% (14)	21.7% (36)	100.0% (166)	7.039	0.030
	低	56.5% (108)	14.1% (27)	29.3% (56)	100.0% (191)		
	合計	62.7% (224)	11.5% (41)	25.8% (92)	100.0% (357)		

<sup>3</sup> 各項目の回答には「あてはまる」～「あてはまらない」の4つが設けられており、値は「はてはまる」から順に5～1点を与えた。

<sup>4</sup> 各項目の回答は「向上した」～「低下した」の4つが設けられており、分析には「向上した」から順に4～1点を与えたものを用いた。

表 5 は、授業にかかわる 3 つの要因と採用コースの関連を示したクロス表である<sup>5</sup>。まず GPA と採用コースの関連をみると、GPA が高い学生のほうが低い学生より一般職に就職する人の割合が高くなっているが、統計的に有意ではなかった。GPA が高いほど総合職に就職する傾向があるとはいえないのである。また、授業への取り組み度と採用コースとの関連も、有意な結果が示されなかった。授業への取り組み度は採用コースに影響を与えないようである。論理的思考・説明能力の向上感と採用コースの関連においては統計的に有意な結果がみられており、論理的思考・説明能力が向上したと感ずるほど総合職に就職する傾向にあることがわかる。

### 3.2 課外活動

部活やサークル活動といった課外活動は採用コースにどのような影響を与えているだろうか。なかでも部活の経験がある学生は、そのでない学生より就職に有利だとよく言われており、世間的には総合職に就職することが地域限定総合職や一般職に就職することより良いことと思われている傾向があることを考慮すると、部活経験のある学生の方が総合職に就職する割合が高いと予想できる。

表 6 課外活動経験の有無と女性の採用コース

		総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	$\chi^2$	<i>p</i>
部活経験	有り	72.4%	8.0%	19.5%	100.0%	4.509	0.105
		(63)	(7)	(17)	(87)		
	無し	59.8%	12.6%	27.6%	100.0%		
		(156)	(33)	(72)	(261)		
合計		62.9%	11.5%	25.6%	100.0%		
		(219)	(40)	(89)	(348)		
サークル活動経験	有り	61.8%	10.8%	27.4%	100.0%	2.247	0.325
		(149)	(26)	(66)	(241)		
	無し	65.7%	13.9%	20.4%	100.0%		
		(71)	(15)	(22)	(108)		
合計		63.0%	11.7%	25.2%	100.0%		
		(220)	(41)	(88)	(349)		

表 6 は、課外活動経験の有無と採用コースの関連をみたものである。部活経験のある学生がそうでない学生より総合職に就職する人の割合が高くなっているが、統計的に有意な結果にはならなかった。サークル活動と採用コースの関連においても有意な結果は得られなかった。

<sup>5</sup> 授業にかかわる 3 つの要因は、その値が 0 以上なら「高」、0 未満なら「低」にして分析に用いた。

## 4 就職活動にかかわる要因と採用コース

### 4.1 就職先の所在地

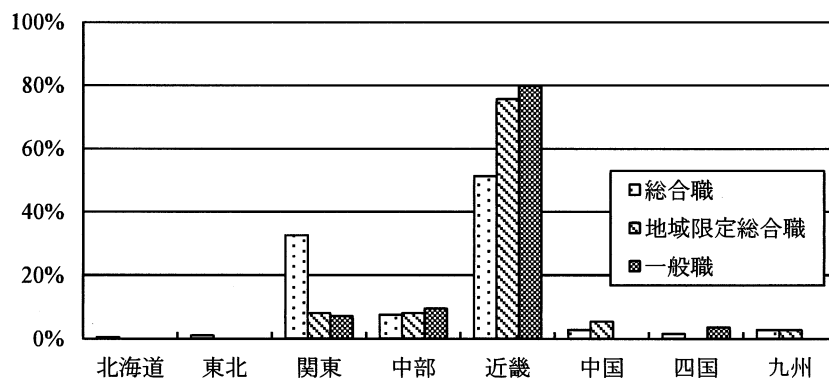


図 1 就職先の所在地 (8 地方区分)

ここからは、就職活動にかかわる要因と女性の採用コースの関係について分析していく。まず、就職先の所在地から確認しよう。図 1 は、就職先の所在地の分布を採用コース別に示したグラフである。図では、就職先が関東地方である割合が、総合職に就職する人の方が高くなっている。また、同志社大学の所在地である近畿地方に就職する割合は、地域限定総合職と一般職に就職する人の方が総合職よりも高くなっている。表は省略するが、本稿の用いるデータでは 18 歳時の高校所在地が近畿地方だった学生が 7 割を超えていた。高校の所在地と実家のある地域はほとんど変わらないことから考えると、地域限定総合職と一般職に採用される人の就職先は実家のある地域と一致するケースが多いと考えられる。このことは、先の分析において自宅生が地域限定総合職と一般職に就職する割合が高かったことから予想できる。

表 7 高校と就職先の所在地の一致・不一致と女性の採用コース (所在地単位: 県)

	一致	不一致	合計	$\chi^2$	$p$
総合職	21.9% (49)	78.1% (175)	100.0% (224)	25.881	0.000
地域限定総合職	50.0% (20)	50.0% (20)	100.0% (40)		
一般職	46.7% (43)	53.3% (49)	100.0% (92)		
合計	31.5% (112)	68.5% (244)	100.0% (356)		

このことを明らかにするために、高校所在地と就職先所在地の一致・不一致の分布を採用コースごとにみたのが表 7 である。表から、地域限定総合職と一般職に就職する学生の約半数は、高校所在地と同じ県に就職先があることがわかる。それに対し、総合職に就職する学生は、高校所在地と同じ県で働くことになる人が 2 割程度にすぎない。このことから、地域限定総合職と一般職に就職する人の約半数は実家のある県に就職先があるといえる。地域限定総合職や一般職に就職する学生の多くは、実家から近い地域で働ける企業を選択したのだろう。

#### 4.2 就職活動における諸活動の数

次に、就職活動の際におこなう諸活動の数と採用コースがどのような関係にあるかを確認しよう。具体的には、ここでは「エントリーシートの提出」「リクレーターからの連絡」「人事面接」「内定」の数と採用コースの関係を分析することにする。

表 8 就職活の際におこなう諸活動の数と女性の採用コース

		総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	<i>F</i>	<i>p</i>
エントリーシートの提出	平均	34.438	31.225	30.136	32.977	1.217	0.298
	標準偏差	24.367	18.538	21.718	23.134		
	<i>N</i>	(219)	(40)	(88)	(347)		
リクレーターからの連絡	平均	1.926	2.162	1.205	1.773	1.775	0.171
	標準偏差	3.772	2.154	1.866	3.253		
	<i>N</i>	(215)	(37)	(83)	(335)		
人事面接	平均	16.916	13.921	13.102	15.598	3.830	0.023
	標準偏差	12.211	10.218	10.513	11.684		
	<i>N</i>	(215)	(38)	(88)	(341)		
内定	平均	2.013	1.829	1.682	1.910	2.546	0.080
	標準偏差	1.273	1.093	1.012	1.199		
	<i>N</i>	(225)	(41)	(88)	(354)		

表 8 は、これらの諸活動の数の平均を採用コース別に示したものである。表では、人事面接と内定の数が採用コースとの有意な関連を示しており、両方とも総合職、地域限定総合職、一般職の順にその平均が低くなっている。統計的に有意ではないが、エントリーシートの提出とリクレーターからの連絡の数においても一般職の平均が最も低くなっている。このような全体の傾向から考えると、総合職に就職する人の方が、一般職や地域限定総合職に就職する人より就職活動における活動量が多いと考えられる。

#### 4.3 就職活動の時期と期間

ここからは、はじめてエントリーシートを提出した時期やはじめて内定をもらった時期



が採用コースとどのように関係しているかについて、また、はじめて内定をもらうまでの就職活動期間と採用コースの関係について分析をおこなう。まず本格的に就職活動が始まる時期ともいえる「はじめてエントリーシートを提出した時期」と採用コースの関係から確認しよう。

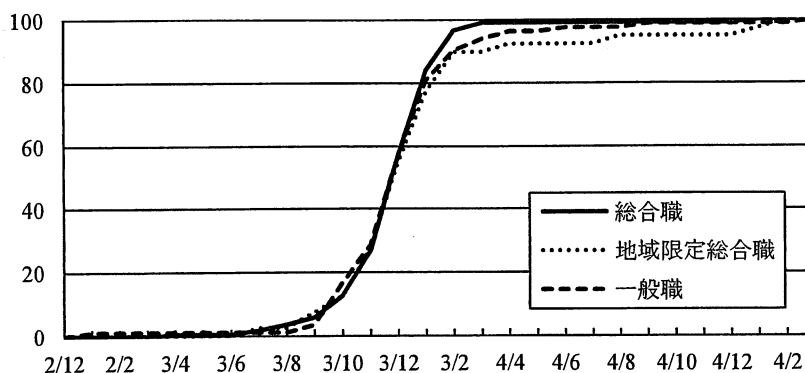


図 2 はじめてエントリーシート提出した時期の累積% (横軸：年生/月)

図 2 は、「はじめてエントリーシートを提出した時期」の累積パーセントを採用コースごとにあらわしたものである。図をみると、はじめてエントリーシートを提出した時期の分布は、どの採用コースでも同じであることがわかる。つまり、総合職を目指す学生でも地域限定総合職や一般職を目指す学生でも、就職活動の開始時期は変わらないのである。

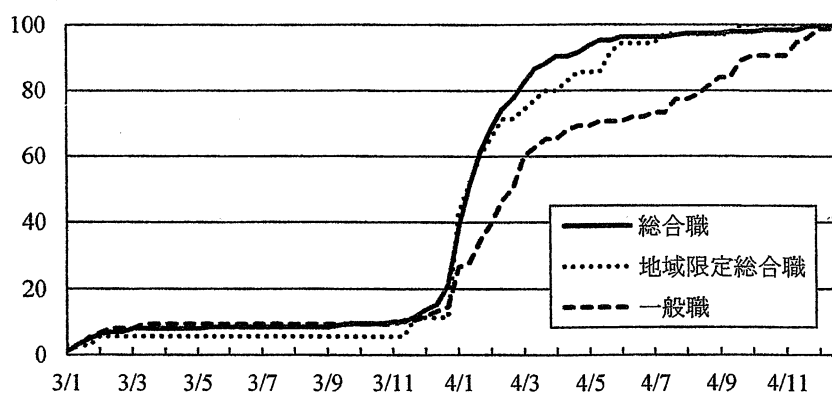


図 3 はじめて内定をもらった時期の累積% (横軸：年生/月)

次に、「はじめて内定をもらった時期」と採用コースの関係を確認しよう。図 3<sup>6</sup>をみると、総合職と地域限定総合職より、一般職に就職する人ははじめて内定をもらう時期が全体的

<sup>6</sup> クラブを作成する際には、5年生以上に内定をもらったと回答した3人のデータを除いた。

に遅いことがわかる。エントリーシートを提出する時期は採用コースと関係なく同じであるのに、一般職に就職する人のはじめて内定をもらう時期が比較的遅いことから、一般職に就職する人のはじめて内定をもらうまでの就職活動期間は比較的長いことが予想できる。

表 9 はじめて内定をもらうまでの就職活動期間の平均

	総合職	地域限定 総合職	一般職	合計	<i>F</i>	<i>p</i>
平均値	4.921	5.345	6.700	5.391	8.003	0.000
標準偏差	2.614	2.497	3.872	3.029		
<i>N</i>	(164)	(29)	(60)	(253)		

表 9 は、はじめて内定をもらった月からはじめてエントリーシートを提出した月を引いて算出した「はじめて内定をもらうまでの就職活動期間」<sup>7</sup>の平均を採用コース別にみたものである。予想通りに、はじめて内定をもらうまでの就職活動期間の平均は総合職に就職する人が最も短く、地域限定総合職、一般職の順に長くなっている。このような結果となったのは、おそらく最初には総合職を目指し就職活動をおこなっていた人でも、就職活動を長く続けてもなかなか内定がもらえなかったら、比較的的内定がもらいやすい地域限定総合職や一般職への採用を目指すようになる傾向があるからだろう。

## 5 採用コースの規定要因

これまで、基礎要因、授業にかかわる要因、課外活動、就職活動をおこなう際の諸活動の数、就職活動の時期や期間が採用コースとどのように関連しているかをみてきた。しかし、これらの要因は互いに関連している場合が多いため、それぞれの要因間の関係をコントロールした上で、各要因のもつ採用コースへの効果をみる必要がある。そこで、ここではこれらの諸要因を独立変数とし、採用コースを従属変数とした多項ロジスティック回帰分析をおこなうことにする。このような分析をおこなうことで、2変量間の関連だけを見てきたこれまでの分析ではみられなかった関連が見つかるかもしれない。なお、多項ロジスティック回帰分析の基準カテゴリーは総合職とする。これは、本稿が地域限定総合職や一般職に就職する人はどのような人かを明らかにすることを目的としているからである。

<sup>7</sup> この変数の値がマイナスになる 29 ケースは、理論上ありえない値を持つため、欠損値として処理した。

表 10 女性の採用コースの規定要因（基準カテゴリー：総合職）

	地域限定総合職			一般職		
	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>Exp (B)</i>	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>Exp (B)</i>
切片	-5.383	<b>0.000</b>		-3.633	<b>0.000</b>	
卒業年[2009年:0]						
2010年	0.107	0.886	1.113	0.084	0.875	1.087
2011年	1.113	0.114	3.042	0.589	0.239	1.802
学科[メディア学科(新聞学科):0]						
社会学科	1.938	<b>0.067</b>	6.943	0.760	0.232	2.137
社会福祉学科	2.030	<b>0.062</b>	7.611	1.591	<b>0.016</b>	4.907
産業関係学科	2.722	<b>0.030</b>	15.205	1.688	<b>0.047</b>	5.410
教育文化学科(教育学科)	2.377	<b>0.034</b>	10.771	1.470	<b>0.032</b>	4.349
自宅[下宿:0]	0.338	0.573	1.401	0.905	<b>0.043</b>	2.473
GPA	-0.572	<b>0.042</b>	0.565	0.167	0.481	1.182
授業への取り組み度	-0.509	0.136	0.601	0.087	0.741	1.091
論理的思考・説明能力の向上感	-0.493	0.135	0.611	-0.147	0.568	0.863
部活経験有り[無し:0]	-1.779	<b>0.029</b>	0.169	-1.026	<b>0.078</b>	0.359
サークル活動経験有り[無し:0]	-0.721	0.223	0.486	0.482	0.341	1.619
高校所在地=就職先所在地[≠:0]	2.532	<b>0.000</b>	12.583	1.563	<b>0.001</b>	4.774
人事面接	-0.003	0.894	0.997	-0.030	0.105	0.971
リクレーターからの連絡	-0.036	0.582	0.965	-0.149	0.160	0.861
内定	0.162	0.464	1.175	-0.155	0.445	0.856
内定をもらうまでの就職活動期間	0.144	0.160	1.155	0.190	<b>0.008</b>	1.209
Cox&snellの擬似R <sup>2</sup>	0.362					
<i>N</i>	(202)					

※有意確率0.1未満を太字にした。

表 10 は女性の採用コースの規定要因を確認するためにおこなった多項ロジスティック回帰分析の結果である<sup>8</sup>。まず、基礎要因の効果から確認していく。卒業年は地域限定総合職と一般職のどちらに対しても有意な結果がみられなかった。メディア学科（新聞学科）を基準カテゴリーにした学科の効果を見ると、地域限定総合職に対してはすべての学科からの有意な正の効果が見られ、一般職に対しても社会学科を除く他のすべての学科からの有意な正の効果が見られた。クロス表の分析において、メディア学科は総合職の割合が他学科よりかなり高かったが、多項ロジスティック回帰分析でも、メディア学科と他学科の間には採用コースに差があるという結果が示されたのである。居住形態においては、自宅が一般職に対して有意な正の効果を持っている。つまり、自宅生は下宿生より一般職に就職する傾向にあるのである。この結果を考慮すると、実家から通勤できることが一般職に就職する主要な理由の1つだといえるだろう。

次に、授業にかかわる要因の効果についてみると、GPA は地域限定総合職に対して有意な負の効果を持つが、一般職に対しては有意な効果を持たないことがわかる。ここから、

<sup>8</sup> 独立変数のうち「エントリーシートを送った企業数」は、「人事面接を受けて企業数」との相関が非常に高く、この2つを同時に投入すると多重共線性の問題が起こる可能性が高かったため、分析から除いた。

GPA が低いからといって総合職の代わりに一般職に就職するようにはならないが、地域限定総合職に就職する傾向はあるといえよう。授業への取り組み度や論理的思考・説明能力の向上感はどちらに対しても有意な効果がみられなかった。

課外活動においては、サークル活動経験有りは地域限定総合職と一般職のどちらに対しても有意な効果を持たないが、部活経験有りはどちらに対しても有意な負の効果もつ結果となった。部活の経験があれば、そうでない学生より総合職に就職する傾向があるのである。総合職に就職することをより良い就職だとするならば、一般的に言われている部活経験は就職に有利だという話も間違いではないようである。

就職活動にかかわる要因においては、「高校所在地＝就職先所在地」は地域限定総合職と一般職のどちらに対しても有意な正の効果がみられている。地域限定総合職や一般職に就職する人の就職先は、実家から近い距離にあるといえよう。また、はじめて内定をもらうまでの就職活動期間は一般職に対して正の効果を持っている。この結果から、総合職を目指して就職活動をしてもらえなかった人は、途中から地域限定総合職よりも一般職に方向転換をして就職する傾向にあると考えられる。人事面接、リクルーターからの連絡、内定の数は、有意な効果がみられなかった。

## 6 おわりに

本稿では、女子大学生の採用コースの規定要因について分析をおこなってきた。基礎要因と採用コースの関連においては、卒業年による採用コースの差はみられなかったが、学科による差はみられた。また、自宅生は一般職に就職する傾向が比較的強いことがわかった。授業にかかわる要因と採用コースの関連では、2変量間の分析では有意な結果が得られなかったが、多項ロジスティック回帰分析では、GPA が低いほど地域限定総合職に就職する傾向が示された。また、多項ロジスティック回帰分析から部活経験がある人は総合職に就職する傾向にあることがわかった。就職活動にかかわる要因においては、就職活動における諸活動の数は採用コースに直接にかかわらなかったが、はじめて内定をもらうまでの期間が長いほど一般職に就職する傾向がみられた。

最後に、本稿の限界について触れておこう。本稿では就職活動にかかわる要因を採用コースに影響を与えるものと見なして分析をおこなったが、実際にはその逆方向の影響も存在するため、その影響を考慮した分析の方がより望ましい。就職活動にかかわる要因と採用コースは互いに影響し合う関係である。たとえば、地域限定総合職や一般職に就職する学生のなかには、最初から地域限定総合職や一般職を目指していた学生もいれば、総合職を目指して就職活動をしてもらえなかったため、途中から目指す採用コースを地域限定総合職や一般職に変えて就職する学生もいる。後者なら就職活動にかかわる要因が採用コースに影響を与えるといえるが、前者なら就職活動にかかわる要因はむしろ採用コースから影響されるものとなる。このように互いに影響し合う就職活動にかかわる要因と採用コースの関係をより明確に捉えることが、今後の課題といえよう。

[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.
- 厚生労働省, 2008, 「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」, 厚生労働省, (2012年2月21日取得, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1224-1.html>).
- 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.