

女子学生の抱く採用イメージは2年間で なぜ・どのように変わるのか？

—平成16年度入学生・パネルデータの分析から—

筒井美紀

要旨

本稿は、1回生冬学期から3回生冬学期にかけて、女子学生の抱く採用イメージがなぜ・どのように変化するのか、そのメカニズムを解明する。先行研究からは、学年進行につれて、少なからずの学生は、矮小化された採用イメージ／働くイメージを修正していく、との仮説が導かれる。では、その原因は何か。この解明は、何が教育的に有効な働きかけであるかの考慮に資する。本稿は京都女子大学現代社会学部の平成16年度入学生を対象に実施してきたパネル調査のデータを分析する。6つの知見のエッセンスは「どのような採用イメージを抱くかの規定要因は、2セメは大学の成績であったのが、6セメには希望ライフコースへとシフトする」である。

仮説のとおり、2セメから6セメにかけて、「語学力」「大学での成績」「資格や称号」が、採用において重視されると思う学生は激減する。これは、認識が実態に近づくという意味で望ましい変化だ。だが不可欠なのは、そこから「だったら大学の勉強に力を入れる必要はない」という短絡的な結論を学生が導き出していないか、に注意を払うことである。

本稿は新しい視点、つまり〈原因：女子学生のライフコース観（とその変化）→結果：採用イメージの変化〉という因果図式を打ち出した。しかるに先行研究は、〈原因：教育組織の理念、学科やカリキュラム、家庭教育のあり方や母親の意識など→結果：女子学生のライフコース観〉という因果図式を用いてきた。この背後には、「女性も就業継続すべきであり、高等教育はそうした意識を形成するべきである」というフェミニズム的価値観が存在する。だが、如何なるライフコース観を持つとも、事実と論理にこだわって、社会のありよう・あるべき姿を追究していく姿勢と能力こそが養われるよう、われわれは創意工夫を凝らすべきなのだ。

キーワード：パネルデータ、矮小化された採用イメージ、ライフコース観の如何に拘わらない能力形成

I 問題の所在と本稿の構成

本稿は、1回生冬学期から3回生冬学期へと2年間で経過する間に、女子学生の抱く採用イメージがなぜ・どのように変化するのか、そのメカニズムを解明する。ここで言う「採用イメージ」とは、企業や役所が新規大卒採用に際して、いかなる能力や経験を重視すると思うか、そ

のイメージを指す。このイメージは、仕事の遂行に必要な能力や経験についてのイメージ、つまり「働くイメージ」をも含む、と考えてよからう。

では、学生たちが抱く採用イメージ／働くイメージについて、しかもその変化について解明することがなぜ重要なのか。それは、矮小化された「働くイメージ」に基づいて、この勉強は役に立つ／役に立たない、と判断する学生が少なからずおり、これをそのままにしてアカデミック・スキルズの教授を試みても徒労に終わるからである。例えば筒井（2006a）は、矮小化された「働くイメージ」の具体例として、1回生前期の基礎ゼミで出された、「私は、今まで資格は持っていればいるほど有利と考えていたが、ただやみくもに取ってもダメなことがわかった」というある学生のレジュメのコメントを紹介している。さらに筒井（2006b）は、こうした類のナイーブさを、量的調査によっても確認している。すなわち、「企業や役所は新卒者の採用にあたって何を重視すると思いますか」という質問（1回生12月）に対し、1回生前期の成績の平均がAの者に比べてBの者は、「資格」「語学」「成績」など点数化が容易にみえる「能力」を指摘する傾向が高かった。以上のエピソードや量的データによって存在が確認されるこうした学生たちが、アカデミック・スキルズの、職業に関する汎用性の高さを認識している可能性は小さいだろう。もし、そのまま4年間を過ごすとしたら、アカデミック・スキルズの習得を目指すような大学教育は、単なる無駄となる。なんともったいないことか。アカデミック・スキルズの重要性が、多くの学生の耳に届かぬとき、それを声高に標榜することの、なんと虚しいことか。

では、職業に直結した実践的知識や資格のようなものを教授する割合をもっと増やすことが望ましいのだろうか。筆者はそれに反対である。なぜなら第1に、アカデミック・スキルズと専門知識の涵養こそが我々の重要な責務だからであり、第2に、人間は一般に発達を遂げていく存在であるがゆえ、少なからずの学生たちは学年が進むにつれ、矮小化された採用イメージ／働くイメージを修正していついていくと考えられるからである。地方中堅私立大学の経営学部の2～4回生に対して8月に質問紙調査を実施した山田・葛城（2004）を見ると、大学に期待する授業内容として、4回生は「専門分野の専門知識が身につく学習」「物事の見方や考え方を養う学習」を「とても期待する」割合が非常に高く、「卒業後の職業に役立つ学習」「資格取得に役立つ学習」を期待する割合は極めて少ない。これは就職活動を終えて初めて、アカデミック・スキルズと専門知識の高汎用性に気づくということを示唆していよう。こうした知見も踏まえると、矮小化された採用イメージ／働くイメージが修正されていく原因についての解明は、何が教育的に有効な働きかけであるかの考慮に資する、と考えられる。いずれにせよ、不可欠なのは、学生たちが抱く採用イメージ／働くイメージが、どのように変化するか／変化しないままなのか、それらの原因は何なのかについての、地道な実証研究である。

こうした実証研究は、発達developmentないし変化changeという視点を有しているため、その確認が可能なデータが必要となってくる。上述した筒井（2006b）の知見は、大学1回生の一時点でなされた調査に基づくため、学年進行によって採用イメージがなぜ・どのように変化し

たのかについては当然、分からない。発達・変化のありようを確認するには、パネル調査に基づくデータ（パネル・データ）が必要である。

パネル調査panel surveyとは、「同一対象者から複数時点でデータを測定する調査。通常は同一内容を繰り返し測定する。一時点のみでデータを測定する横断的方法とは異なり時点間の変化量を測定できるため、不変の個人効果を統制した分析が可能になる」（宮島喬編集2003『岩波小事典 社会学』）。筆者は、京都女子大学現代社会学部の平成16年度入学生を対象に、第1～4 & 6セメスターにかけて、パネル調査を実施してきた（上述の大学1回生とは、この平成16年度入学生が1回生だったときのことを指している）。教育組織をベースとした調査であることも手伝い、「測定を反復するたびに標本が減少すること、長期に調査に協力する人のみがデータとして残るというバイアス」という「最大の問題」（宮島、同掲書）をも克服している。すなわち、これまでなされた5回の調査の有効回答率は、図表1に示すとおり、極めて高い値を維持しているのである。

図表1 調査の実施年月と回答数・有効回答率

セメスター	1セメ	2セメ	3セメ	4セメ	6セメ
実施年月	2004/04月	2004/12月	2005/06月	2006/01月	2006/12月
回答数	242	232	207	219	212
在籍者数	242	242	237	237	245
有効回答率	100.0%	95.9%	87.3%	92.4%	86.5%

注) 在籍者数に変動があるのは退学者がいるため。なお、6セメの在籍者数の増加は編入学生によるもの。

もちろん、教育組織をベースとした調査であるからといって、パネル調査の高回収率は必ずしも保証されるわけではない。こうしたタイプの調査の実施は、小中高校においてならともかく、大学においては極めて困難である（この点で筆者は、平成16年度現代社会学部入学生に皆さんに、本当に心から感謝している。記して謝意を表明したい）。それゆえ、大学生が抱く採用イメージの、学年進行による変化の解明を企図する先行研究は、目下皆無に等しい状況にある¹⁾。

1) 山田・葛城（2004）は、本稿と多くの問題関心が共通している（より正確に言えば、山田・葛城の研究に触発されて、筆者も平成16年度入学生調査を始めたのである）。例えば「企業が採用を決定する際に次のような項目は大きな影響を与えますか」「大学での授業全体を通して、以下のどのような授業にどの程度期待していますか」といった質問がなされている。本研究が山田・葛城（2004）と決定的に異なるのは、パネル調査を実施している点である。もちろん、学年を独立変数に、「期待する授業内容」に諸因子を従属変数としたクロス・セクショナルな比較を、学年進行と読み替えて解釈を試みることも大いに参考にはなる。具体的には、「論理的思考力」などを含む「現代的教養」因子と、「歴史や文学の知識が身につく授業」を含む「古典的教養」因子の得点平均は、2回生<3回生<4回生となっている。反対に、「卒業後の職業に役立つ授業」「資格取得につながる授業」を含む「職業的教養」因子と、「英語の能力が身につく授業」を含む「語学」因子は、2回生>3回生>4回生となっている（山田・葛城（2004）、11頁の表3-10）。調査実施は8月なので、4回生については就職活動を終えた学生が大半を占めたと思われる。だとすれば、就職活動をして初めて、「資格は『弱い』味方」（筒井2006b）にすぎないこと、アカデミック・スキルの高汎用性に気づく、ということも、この結果は示していると考えられる。しかしながら、これはあくまでもクロス・セクショナルな比較の、学年進行への読み替えであり、個人の発達ないし変化を直接に取り扱えない点で、やはり限界がある。

さて、以下の分析では、第2セメスター調査（1回生冬学期）と第6セメスター調査（3回生冬学期）の両方に回答した202名を対象とする。この人数は、退学者ならびに短大などからの3回生編入者を除く在籍者の、8割にあたる。これは極めて高い値である、と言えよう。

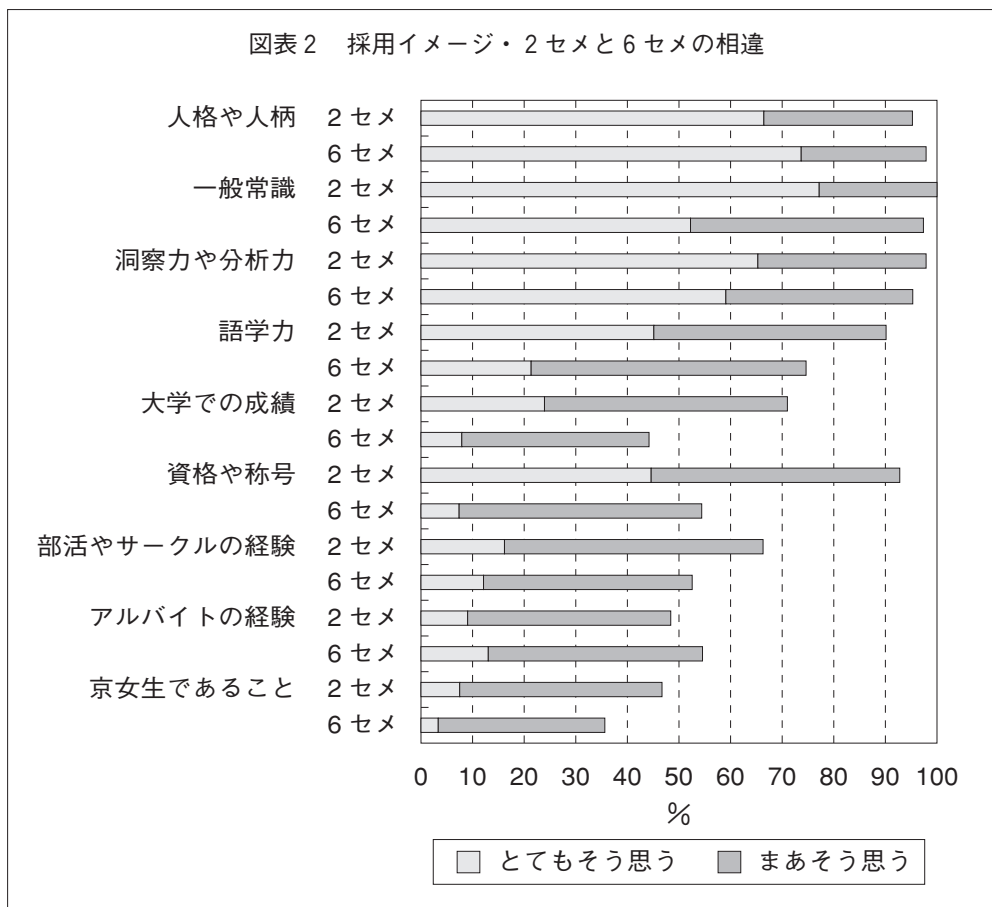
本稿の構成は以下に示すとおりである。次のⅡ章では、「企業や役所は新卒者の採用にあたって、何を重視すると思うか」について、2時点間でどのように変化したかを記述統計によって概観する。続くⅢ章は、「企業や役所は新卒者の採用にあたって何を重視すると思うか」を因子分析にかけ、因子構造の2時点間の変化を確認する。Ⅳ章は、希望のライフコースによって因子得点に差が生じるか、2時点間でそれらに変化があるかどうかを明らかにする。最後にⅤ章は、以上の分析で得た知見を整理し、実践的示唆と理論的含意について述べる。

Ⅱ 記述統計による変化の概観

それではまず、「企業や役所は新卒者の採用にあたって、何を重視すると思うか」が、第2セメスターと（1回生冬学期）と第6セメスター（3回生冬学期）で、どのように変化しているかを確認しよう（以下では「2セメ」「6セメ」と略記する）。図表2は、9つの項目について「とてもそう思う」「まあそう思う」の割合を示している。上から順に見ていくと、最初の3項目「人格や人柄」「一般常識」「洞察力や分析力」については、「とても+まあ」の合計はほとんど変化なく、9割5分超を維持している。「とてもそう思う」について見れば、「人格や人柄」は8ポイントの上昇、「一般常識」は25ポイントの減少、「洞察力や分析力」は6ポイントの減少が確認される。続いて先に最後の3項目「部活・サークルの経験」「アルバイトの経験」「京女生であること」について見ると、「とても+まあ」の合計は順に13.9ポイント減少、6.1ポイント増加、11.5ポイント減少している。

真ん中の3項目「語学力」「大学での成績」「資格や称号」については、いずれも大きな変化が見られる。「とても+まあ」の合計は、それぞれ15.4ポイント、26.8ポイント、38.2ポイントと、大幅に減少する。さらによく見ると、「とてもそう思う」の減少幅が非常に大きいことが分かる。ここからは、スコア化された「能力」なるものについては、2年間で学生の認識が大きく変化する、ということが確認される。

以上、「企業や役所は新卒者の採用にあたって何を重視すると思うか」の2時点の変化について、記述統計によって概観した。質問項目はそれぞれ9個と、いかにも数が多い。分析において必要以上の複雑化を避けるためにも、これらを因子分析にかけて、小数個の潜在的な因子に集約するのが望ましかろう。この作業を次章で行う。



Ⅲ 「採用イメージ」の因子構造とその変化

図表3は、2セメと6セメそれぞれの「企業や役所は新卒者の採用にあたって何を重視すると思うか」の因子分析の結果を示したものである。2セメの結果（図表の上段）から確認していこう。

第Ⅰ因子は、「人格や人柄」「一般常識」「洞察力や分析力」「アルバイトの経験」の値が高い。ここに見られるのは、社会人として通用する総合力とでも呼ぶべきものであろう。第Ⅱ因子は、「外国語の能力」「資格や称号」「大学での成績」の値が高い。共通点は、能力がスコアや証明書などの形で表されるという点である。第Ⅲ因子は、「部活やサークルの経験」「京女生であること」の値が高い。学生としての活動あるいは学生であることに関することで、かつ勉強以外の部分であることが共通点といえる。これら3因子に名前をつけておこう。順に、「社会人としての総合力」「語学・資格・成績」「非勉強経験」とする²⁾。

2) 筒井(2006b)においても、サンプル数=232(本稿のサンプル数+30)として同じ因子分析を試みている。因子負荷量には多少の相違があるものの、因子構造は同じ結果が出ている(KMOの標本妥当性の測度=0.621、Bartlettの球面性の検定:有意確率=0.000)。

10 女子学生の抱く採用イメージは2年間でなぜ・どのように変わるのか？

この結果と比較しつつ、下段の6セメの結果を見てみると、2つの変化が明らかである。第1に、「社会人としての総合力」因子の項目であった「アルバイトの経験」は、「部活やサークルの経験」と一緒になって第I因子を形成している。第2に、「非勉学経験」因子の項目であった「京女生であること」は、「語学・資格・成績」と一緒になって第II因子を形成している。

図表3 企業の採用に影響を与えると学生が考える項目の因子分析：第2セメスターと第6セメスターの比較

第2セメスター	第I因子 「社会人としての総合力」	第II因子 「語学・資格・成績」	第III因子 「非勉学的経験」
人格や人柄	0.671	0.019	0.043
一般常識	0.620	0.299	-0.027
洞察力や分析力	0.563	0.032	0.008
アルバイトの経験	0.418	0.038	0.341
外国語の能力	0.106	0.545	0.078
資格や称号	0.100	0.525	0.015
大学での成績	-0.050	0.457	0.346
部活やサークルの経験	0.226	0.003	0.643
京女生であること	-0.068	0.105	0.302
回転後の負荷平方和	1.405	0.886	0.749
分散のパーセント	15.615	9.841	8.325
累積パーセント	15.615	25.455	33.780

第6セメスター	第I因子 「部活・サークル、アルバイト」	第II因子 「学校的価値」	第III因子 「認知的スキルと人格」
部活やサークルの経験	0.878	0.165	0.137
アルバイトの経験	0.637	0.170	0.064
資格や称号	0.063	0.586	-0.020
大学での成績	0.122	0.548	0.104
京女生であること	0.077	0.478	-0.070
外国語の能力	0.085	0.406	0.188
一般常識	-0.047	0.302	0.647
洞察力や分析力	0.060	0.028	0.594
人格や人柄	0.224	-0.129	0.456
回転後の負荷平方和	1.265	1.202	1.053
分散のパーセント	14.051	13.351	11.704
累積パーセント	14.051	27.403	39.107

KMOの標本妥当性の測定：2セメ=0.632、6セメ=0.617 Bartlettの球面性検定：有意確率は2セメ・6セメ=0.000
 因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

この変化は興味深い。なぜなら、2セメでは「京女生であり、部活やサークルの経験がある」という見方が、6セメでは「京女生であり、語学ができ、資格を持ち、成績が良い」という見方へ変わった、ということを示すからだ。言い換えれば、「京女ブランド」と結びつくものが、「非勉学経験」から「スコア化された「能力」なるもの」へと、変化しているのである。さらに言えば、「京女ブランド」は「認知的スキルと人格（＝一般常識、洞察力や分析力、人格や人柄）」とは結びついてはいない。そうではなく、「それなりに名前の通った大学で、「勉強」が

できる」という、非常に学校的な価値観が確認されるのである。

以上を踏まえて、これら3因子に名前をつけておこう。順に、「部活・サークル、アルバイト」「学校的価値」「認知的スキルと人格」とする。

以上、採用イメージの、2セメと6セメの因子構造を明らかにした。続くIV章では、それぞれの因子得点の平均が、何によって異なってくるかについて解明しよう。

IV 希望のライフコースによる「採用イメージ」因子得点の相違とその変化

1. 「希望のライフコース」への着目

「企業や役所は新卒者の採用にあたって何を重視すると思うかは、希望のライフコースによって異なる」——これが本稿で検証したい仮説である。作業仮説は、「採用イメージの因子得点の平均は、希望のライフコースによって異なる」と設定される。結婚や出産で退職し、あとはずっと専業主婦をすることを希望する者や、子どもが大きくなったらパートで働くことを希望する者は、「女性向き」の仕事を念頭においている。そのために、就業継続／正社員復帰／非婚希望者と比べれば、「社会人としての総合力」「認知的スキルと人格」の因子得点の平均は低く、反対に「語学・資格・成績」「学校的価値」の因子得点の平均は高い、と考えられるのである。

もちろん、希望のライフコースが、2セメから6セメにかけて変化する学生も少なくない。例えば、一貫して就業継続希望者もいれば、専業主婦希望が就業継続希望に変わった者もいる。この二者は、6セメ時点で就業継続希望だという点は共通しているけれども、2セメ時点では異なっている。前者の「専業主婦一貫」タイプと「専業主婦→就業継続」タイプとでは、6セメ時点の採用イメージ——すなわち具体的には因子得点の平均——が異なっていることは、充分に考えられる。したがって、希望のライフコースをタイプ分けして、それに基づいて比較を行う必要がある。

では、このタイプ分けの準備をしよう。最初に、2セメから6セメにかけての希望のライフコースの変化の様子を、以下のクロス表で確認する（図表4）。

一番下の行は、2セメにおける希望のライフコースの全体的分布を表したものである。最も多いのは「就業継続」であり、5割をしめている。これに「子ども成長後パート」19.5%、「専業主婦」14.4%が続いている。これに対して一番右の列は、6セメにおける希望のライフコースの全体的分布を表す。最も多いのは2セメと同様に「就業継続」であり、56.4%となっている。次が「子ども成長後パート」17.9%、そして「子ども成長後正社員」12.3%、「専業主婦」11.3%となっている。

列（タテ）ごとに見ていくと、まず2セメ時点で「専業主婦」は、その約半分（46.4%）が6セメ時点でも「専業主婦」である。ところが、「就業継続」に変わった者も4割（39.3%）と少なくない。第2に、「子ども成長後パート」は、4割弱が6セメも「子ども成長後パート」

図表4 希望のライフコース・2セメから6セメにかけての変化

		2セメ：希望のライフコース					合計
		専業主婦	子ども成長後 パート	子ども成長後 正社員	就業継続	非婚	
6セメ：希望の ライフコース	専業主婦	13 46.4%	3 7.9%	1 4.5%	4 4.1%	1 10.0%	22 11.3%
	子ども成長後 パート	2 7.1%	14 36.8%	3 13.6%	14 14.4%	2 20.0%	35 17.9%
	子ども成長後 正社員	2 7.1%	8 21.1%	3 13.6%	11 11.3%	0 0.0%	24 12.3%
	就業継続	11 39.3%	12 31.6%	15 68.2%	66 68.0%	6 60.0%	110 56.4%
	非婚	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	2 2.1%	1 10.0%	4 2.1%
	列%	28 100.0%	38 100.0%	22 100.0%	97 100.0%	10 100.0%	195 100.0%
合計	2セメの分布	14.4%	19.5%	11.3%	49.7%	5.1%	100.0%

であると同時に、「子ども成長後正社員」が2割、「就業継続」が3割と変化も大きい。第3に、「子ども成長後正社員」は、その約7割が「就業継続」へと変わっており、最も変化が大きい。第4に、「就業継続」は、7割が一貫して「就業継続」である。最後に、そもそも人数が少ない「非婚」では、6割が「就業継続」へと変化していることが分かる。

以上のように、2セメから6セメにかけての希望のライフコースは、結果としての全体的分布に大きな変化はないものの、具体的にどれを希望するかについては、かなり変化することが確認される。

しかしながら、このまま希望のライフコースをタイプ分けすると、 $5 \times 5 = 25$ タイプとなってしまふ。25タイプの比較は、通常の人間の情報処理能力を超えている上に、あるタイプの度数（人数）が少なくなりすぎて、統計分析においても不適切となる。したがって、分類されるタイプを大幅に減らす必要がある。そこで、「専業主婦希望」「子ども成長後パート」を「専業主婦希望」へ、「子ども成長後正社員」「就業継続」「非婚」を「就業継続or正社員」へとリコードしよう。こうすれば、 $2 \times 2 = 4$ タイプとなる。このリコード作業にもとづくクロス表を、図表5として示した。

2セメにおける希望のライフコースの全体的分布を見ると（一番下の行）、「専業主婦希望」33.8%、「就業継続or正社員」66.2%となっている。これに対して6セメでは、「専業主婦希望」29.2%、「就業継続or正社員」70.8%である。すなわち、結果としての全体的分布は、「就業継続or正社員」希望者が若干増加していることが分かる。

続いて列ごとに見ていくと、2セメ時点で「専業主婦希望」だった者は、半分がそのまま「専業主婦希望」、もう半分が「就業継続or正社員」へと変化する。2セメ時点で「就

図表5 希望のライフコース・2セメから6セメにかけての変化（リコード後）

		2セメ：希望のライフコース		合計
		専業・パート主婦	就業継続or正社員	
6セメ：希望の ライフコース	専業・パート主婦	32 48.5%	25 19.4%	57 29.2%
	就業継続or正社員	34 51.5%	104 80.6%	138 70.8%
合計	列%	66 100.0%	129 100.0%	195 100.0%
	2セメの分布	33.8%	66.2%	100.0%

業継続or正社員」だった者は、8割が一貫して「就業継続or正社員」、2割が「専業・パート主婦」へと変化している。

さて繰り返せば、希望のライフコースの変化のタイプは $2 \times 2 = 4$ タイプになる。「専業・パート主婦一貫」タイプ（全体の17.4%）、「就業継続or正社員→専業・パート主婦」タイプ（12.8%）、「就業継続or正社員一貫」タイプ（53.3%）、「専業・パート主婦→就業継続or正社員」タイプ（16.4%）である。ここから明らかなように、「就業継続or正社員一貫」タイプが5割強と、最大をしめている。

2. 希望ライフコースの変化のタイプによる「採用イメージ」の相違

図表6は、採用イメージの因子得点が、2セメ・6セメ各時点での希望ライフコース、ならびに、希望ライフコースの変化のタイプによって、どのように異なっているか、そしてその相違が統計的に有意であるかを表したものである（すなわち、分散分析の結果を表している）。表の見方について4点、説明しておこう。

第1に、左端の列に示すのは、採用イメージの3因子である。上段に2セメの、下段に6セメの因子名を記してある。Ⅱ章で確認したように、各因子を構成する項目は多少の入れ替わりがあったので、このまま2セメと6セメを比較することは、厳密に言えば正確ではない。しかしながら、その入れ替わりの内容が、(1)「社会人としての総合力」因子の項目であった「アルバイトの経験」は、「部活やサークルの経験」と一緒になった、(2)「非勉学経験」因子の項目であった「京女生であること」は、「語学・資格・成績」と一緒になったという変化であり、因子構造全体を大きく変えるような変化ではない。そこで、これら2つの小さな変化があったことを念頭に置きつつ、この表を見ていくことにしよう。

第2に、2列目には2セメ時点での希望のライフコース——「専業・パート主婦」希望か「就業継続or正社員」希望か——によって、3つの因子の因子得点の平均値がどのように異なるかを示している。第3に、3列目は、6セメ時点での希望のライフコース——「専業・パート主婦」希望か「就業継続or正社員」希望か——によって、3つの因子の因子得点の平均値が

14 女子学生の抱く採用イメージは2年間でなぜ・どのように変わるのか？

どのように異なるかを示している。この2つをさらにブレイクダウンしたのが、4列目である。つまり例えば、6セメ時点での希望が「専業・パート主婦」の者は、「専業・パート主婦一貫」タイプと「就業継続or正社員→専業・パート主婦」タイプに分けられる。すなわち4列目は、希望ライフコースの変化のタイプによって、3つの因子の因子得点の平均値がどのように異なるかを示している。

図表6 希望ライフコースの変化のタイプによる「採用イメージ」の相違（分散分析）

採用イメージの因子 (上段2セメ/下段6セメ)	第2セメスター			第6セメスター					
	2セメ時点での希望	N	平均値	6セメ時点での希望	N	平均値	変化タイプ	N	平均値
社会人としての総合力 ／認知的スキルと人格	専業・パート主婦	66	-0.126	専業・パート主婦	57	-0.164	専業・パート主婦一貫	31	-0.267
							就業継続or正社員→専業・パート主婦	25	-0.019
	就業継続or正社員	123	0.067	就業継続or正社員	136	0.069	就業継続or正社員一貫	101	0.038
							専業・パート主婦→就業継続or正社員	32	0.192
	合計	189	0.000	合計	193	0.000	合計	189	0.007
	有意確率=0.131			有意確率=0.062			有意確率=0.113		
語学・資格・成績 ／学校的価値	専業・パート主婦	66	-0.046	専業・パート主婦	57	0.222	専業・パート主婦一貫	31	0.237
							就業継続or正社員→専業・パート主婦	25	0.225
	就業継続or正社員	123	0.034	就業継続or正社員	136	-0.093	就業継続or正社員一貫	101	-0.024
							専業・パート主婦→就業継続or正社員	32	-0.250
	合計	189	0.006	合計	193	0.000	合計	189	0.014
	有意確率=0.484			有意確率=0.010			有意確率=0.040		
非勉学的経験 ／部活・サークル、アルバイト	専業・パート主婦	66	0.141	専業・パート主婦	57	-0.003	専業・パート主婦一貫	31	0.047
							就業継続or正社員→専業・パート主婦	25	-0.096
	就業継続or正社員	123	-0.062	就業継続or正社員	136	0.001	就業継続or正社員一貫	101	0.030
							専業・パート主婦→就業継続or正社員	32	-0.038
	合計	189	0.009	合計	193	0.000	合計	189	0.005
	有意確率=0.063			有意確率=0.973			有意確率=0.913		

それでは順番に見ていこう。まず、2セメ時点において、希望のライフコースによって因子得点の平均に、統計的に有意な差が出るのは、5%水準をやや切ってしまうものの「非勉学的経験／部活・サークル、アルバイト」（有意確率=0.063）のみとなっている。すなわち、2セメ時点においては、「専業・パート主婦」希望であると「非勉学的経験／部活・サークル、アルバイト」が重視されると思い（=0.141）、「就業継続or正社員」希望であるとそうは思わない（=-0.062）、ということである。筒井（2006b）では、採用イメージの因子得点に差をもたらすのは、大学の成績であり、成績Aの特徴が確認された。つまり、成績Aは、重視されるのは「社会人としての総合力」であって、「語学・資格・成績」ではない、と認識していた。また、「非勉学的経験」については、成績による差はでなかった。その差は、実は希望のライフコースで出ていた、ということである。なお、表は省略するけれども、大学の成績は、6セメにおいては採用イメージの3因子のいずれに関しても差をもたらさなくなる。統計的に有意

な差は確認されなくなるのである。

次に、6セメ時点についてみてみよう。分かることは3つある。第1に、5%水準で統計的に有意な差が出るのは、「語学・資格・成績／学校的価値」のみとなっている（有意確率=0.010）。すなわち、「専業・パート主婦」希望であると「語学・資格・成績／学校的価値」が重視されると思い（=0.222）、「就業継続or正社員」希望であると思わない（=-0.093）。「それなりに名前の通った大学で、「勉強」ができる」という非常に学校的な要素が、採用において重視されると考えるのは、「専業・パート主婦」希望者なのである。

第2に、有意確率=0.062と、5%水準をやや切ってしまうものの、「社会人としての総合力／認知的スキルと人格」について、「専業・パート主婦」希望であるとそれが重視されると思わず（=-0.164）、「就業継続or正社員」希望だとそう思う（=0.069）。繰り返せば、「認知的スキルと人格」因子を構成するのは「一般常識」「洞察力や分析力」「人格や人柄」の3項目であった。これらのうち、とりわけ「洞察力や分析力」は、大学教育において養うことが目標とされていることを考えると、「専業・パート主婦」希望者にとっては、大学教育と就職・就業とのレリバンスが低いことが推察される。

第3に、「非勉学的経験／部活・サークル、アルバイト」については、2セメでは10%水準で有意な差が出ていたものの、6セメでは有意でなくなっている。このことは、就職活動に本腰を入れねばという3年生の12月、様々な情報収集の過程において、「最近の採用では、部活・サークル、アルバイトの経験はあまり重視されなくなった」「部活・サークル、アルバイトは、誰もがやっているのだから差がつかない」という言説を読んだり聞いたりしていることを、反映しているのではなかろうか。

さて続いて、この、6セメ時点での採用イメージの因子得点について、希望のライフコースをさらにブレイクダウンし、その変化のタイプによって平均値に差が出るかを見たのが右端の列である。5%水準で統計的に有意な差が出るのは、「語学・資格・成績／学校的価値」のみである（有意確率=0.040）。ここからわかることは次の2点である。

第1に、「専業・パート主婦一貫」タイプと「就業継続or正社員→専業・パート主婦」タイプは、「語学・資格・成績／学校的価値」が重視されると強く思っている（それぞれ0.237と0.225）。2セメ時点では希望に違いがあっても、6セメ時点で「専業・パート主婦」であることが共通するこれらの2タイプは、「それなりに名前の通った大学で、「勉強」ができる」という非常に学校的な要素が、採用において重視されると考えるのだ。

第2に、「就業継続or正社員一貫」と「専業・パート主婦→就業継続or正社員」タイプは、それを否定している。ここで極めて興味深いのは、「専業・パート主婦→就業継続or正社員」タイプは、6セメ時点で「就業継続or正社員」希望という点では「就業継続or正社員一貫」タイプと共通していても、「語学・資格・成績／学校的価値」は採用で重視されない、と強く否定していることである（-0.024に対して-0.250）。

V 結論—ライフコース観の如何に拘らない能力形成を目指す—

1. 知見の整理

以上、本稿は、1回生冬学期（2セメ）から3回生冬学期（6セメ）へと2年間が経過する間に、女子学生の採用イメージがなぜ・どのように変化するか、そのメカニズムを解明してきた。大学生が抱く採用イメージの、学年進行による変化の解明を企図する先行研究が目下皆無に等しい中、パネル調査に基づく本稿は、次の6つの知見を得た。図表7に、知見②～⑤についての一覧的まとめを示しておく。

- ① 2セメから6セメにかけて、「語学力」「大学での成績」「資格や称号」が採用において重視されると思うかについては、いずれも大きな変化が見られる。「とてもそう思う+まあそう思う」の合計は、激減する。さらには「とてもそう思う」の減少幅が非常に大きい。
- ② 2セメ時点においては、「専業・パート主婦」希望であると「非勉学的経験／部活・サークル、アルバイト」が重視されると思い、「就業継続or正社員」希望であるとそうは思わない。
- ③ 6セメ時点においては、「専業・パート主婦」希望であると「語学・資格・成績／学校的価値」が重視されると思い、「就業継続or正社員」希望であるとそうは思わない。
- ④ 6セメ時点においては、「語学・資格・成績／学校的価値」の採用における重要度を取りわけ大きく否定するのは、「就業継続or正社員」希望のうち「専業・パート主婦→就業継続or正社員」タイプである。
- ⑤ 6セメ時点においては、「社会人としての総合力／認知的スキルと人格」について、「専業・パート主婦」希望であるとそれが重視されると思わず、「就業継続or正社員」希望だとそう思う。
- ⑥ どのような採用イメージを抱くかの規定要因については、2セメは大学の成績であったのが、6セメには希望ライフコースへとシフトする。

図表7 知見②～⑥についての一覧的まとめ

希望ライフコース	採用イメージの因子	2セメ	6セメ
専業・パート主婦	社会人としての総合力／認知的スキルと人格	///	NO ⑤
	語学・資格・成績／学校的価値	///	YES ③
	非勉学的経験／部活・サークル、アルバイト	YES ②	///
就業継続or正社員	社会人としての総合力／認知的スキルと人格	///	YES ⑤
	語学・資格・成績／学校的価値	///	NO ③ NO NO ④
	非勉学的経験／部活・サークル、アルバイト	YES ②	///

注1) ///は統計的に有意な結果が出ていないことを示す。この点での2セメと6セメの比較から、知見⑥が確認される。

注2) NO NO ④は、「専業・パート主婦→就業継続or性社員」タイプの否定の度合いが強いことを示す。

2. 実践的示唆：認識と実態との一致／不一致に留意して

以上の知見からは、学生の認識が実態と一致しているかズレているかに留意すると、3つの実践的示唆が導き出される。

第1に、知見①に見られる認識の変化は、実態と一致する方向への変化であるから、これは望ましいものと言える。ビジネスで要求される語学力は、学生の予想をはるかに上回るものである（筒井2006b）。大学での成績と、大学の授業の履修によって取得が可能な資格や称号とに関しては、企業や役所は特段評価しているわけではない（筒井2006b）。「出席点がつけられていたら、成績は実力を反映などしていない」「授業に出ていなくても、試験前にノートを集めて暗記勉強すれば何とかなるのが大学の試験だ」「よっぽどのことがない限り、大学の授業で単位はもらえる」と思われているからだ。スコア化された「能力」なるものを、企業や役所は特段評価しているわけではない——こうした実態と一致する方向への変化は望ましい。

だが不可欠なのは、そこから「だったら大学の勉強に力を入れる必要はない」という短絡的な結論を学生が導き出していないか、に注意を払うことである。人生の様々な局面で、スコア化が容易でない「能力」なるものが、人柄や人格と相俟って、如何に頻繁に滲み出ていることか。『リクナビ』元編集長の橋本康嗣氏は、次のように指摘する。「企業が求めるコミュニケーション能力を、学生はやや誤解している。面接の出来栄を聞くと8割くらいの学生が『うまくいった』と答える。それは、用意してきたことをきちんと言えたから。コミュニケーション能力は相手の話を聞く力や洞察力を含めたもので、一方的にしゃべることではない」（朝日新聞2006/03/30朝刊）。相手の話を表面的なレベルで捉えるのではなく、どれだけ深く掘り下げて理解できるか。そこには洞察力が密接に関わっている。ではその洞察力をどこで養うのか。大学は格好の場だ。こうした理屈を、学生たちに説得的に伝えていくことは、大学教員の責務である。

第2に、知見②～⑤は、「専業・パート主婦」希望者と「就業継続or正社員」希望者の、明確なコントラストを示している。すなわち、「専業・パート主婦」希望者は「語学・資格・成績／学校的価値」が重視され、「社会人としての総合力／認知的スキルと人格」は重視されない、と思うのに対し、「就業継続or正社員」希望者はその正反対である。ここからは、「専業・パート主婦」希望者が「京女ブランド」を評価していることが分かる。2セメの「非勉学的経験」に含まれていたのは、「京女生であること」「部活・サークル」の2項目であった。このうち「京女生であること」は、6セメになると「語学力」「大学の成績」「資格や称号」とくっついて「学校的価値」因子を構成する。つまり、「京女生であり、部活・サークルをやっている」が「京女生であり、語学が出来る／資格や称号を持っている／成績がよい」へと変わったのだ。

では、こうした「京女ブランド」は通用するのか。一定程度通用することは確かである。なぜなら、本学は伝統のある（つまり名前の通った）女子大学であり、それゆえ企業から求人が寄せられ、語学が出来る／資格や称号を持っている／成績がよい学生は、「学校推薦」を通して就職するルートが活用できるからだ。したがって、この点を理解している学生は、その認識は

実態と合致している、と言えよう。学校的価値が重視されると認識する学生は、圧倒的に「専業・パート主婦」希望者である。大学の就職斡旋制度が、学校的価値にコミットする学生を「女性向き」の仕事にいざなう。労働需要と労働供給が、大学就職斡旋制度を介在してマッチしているのだ。

しかしながら、この20年、求人の質が大きく変化してきているため、大学就職斡旋制度がカバーできる範囲が、減少してきた事実を忘れるべきではない。本学学生の就職と斡旋制度について時系列分析を行った桶川（2007）によれば、短大生は80年代には4割が学校推薦で就職していたのが近年では2割に減少し、変わって自由応募が8割弱を占めるようになった。四大大生は80年代も現在も学校推薦で就職する学生は1ケタ台のパーセントで推移してきた。大きな変化は、合わせて3～4割を占めていた公務員と縁故就職は、現在1ケタ台のパーセントとなり、自由応募が9割に達していることだ。なお求人数については、積極的な開拓ゆえ大幅に増加しているものの、圧倒的多数の求人先が誰も就職したことのない企業となっている。増加した求人は中小零細企業が多く、学生にとっては「魅力的な」就職先ではないのだろう（桶川2007）。以上のようなデータをも含めた事実を、学生に伝えることは、説明責任accountabilityと呼ぶに相応しい。

第3に、「社会人としての総合力／認知的スキルと人格」は採用において重視されないと考えている学生——「専業・パート主婦」希望者——が、「だったら大学の勉強に力を入れる必要はない」という短絡的な結論を導き出していないか、に注意を払うことである（「社会人としての総合力／認知的スキルと人格」は採用において重視されないと考えていても、大学の勉強は大切だと考えているのであれば問題ないのだが³⁾。大学での学びは、就職のためだけにあるのではない。しかしもちろん、少子化による大学進学的大幅な易化は、目的意識の不明瞭な学生や、大学で学ぶ準備の出来ていない学生の増加をもたらしているため、「しっかり勉強しないといい就職はできないぞ（ニート・フリーターになってもいいのか?）」という「発破かけ」を招きがちである。

しかもこうした「発破かけ」戦略は、新自由主義とグローバリズムの浸透が労働の社会的格差を広げる中で（森岡2005、中野2006）、「教育によって『能力』を高めることこそ、労働の社会的格差が広がる時代に、「よい職」に就いて生き抜いていく最高の手段だ」とするレトリック＝「教育という名の福音Education Gospel」（Grubb and Lazerson 2006）と、オーバーラップする。大学教育が、こうしたレトリックに取り込まれてはいないだろうか。それによって失わ

3) 本パネル調査では、「現代社会学部の講義やゼミでどのような指導を受けたいか」という質問も毎回行っている（11項目）。問題だproblematicと考えられるのは、「論理的文章力」という、汎用性の高いアカデミック・スキルに関わる指導を「とても受けたい」とする要望が、2セメから6セメにかけて15.6ポイントも減少するということだ。現代社会学部の学生対象の質問紙調査を2005年12月に実施した長瀬（2007）によれば、「演習Ⅲ」や「社会調査」といった演習・実習科目（旧カリキュラムにおいては「社会調査」も必修）ですら、「この授業で学んだことが職務遂行に役立つと思うのは、論理的文章を書く力が身についたからだ」とする学生は、それぞれわずか18.7%、16.4%しかいないことを明らかにしている。この知見を踏まえれば、論理的文章力養成の指導を「とても受けたい」の大幅減少は、それを期待しても叶えられないという意識の反映と考えられる。したがって、非常に懸念されるべき事態だと言えるのである。

れてしまう、重要な視点、重要な思想は何なのだろうか。このような問いかけを続けつつ、重要な視点、重要な思想が喪失しないように踏ん張ることは、大学教育の重要な責務のひとつに他ならない。

3. 理論的含意

本稿の最後に、理論的含意と今後の研究課題について述べておく。まず理論的含意は、本稿が打ち出した新しい視点についてであり、それは、〈原因：女子学生のライフコース観（とその変化）→結果：採用イメージの変化〉という因果図式であった。女子学生の職業意識やライフコース観については、フェミニズムやジェンダーの問題関心から実証研究がなされてきた。天野編（1986）、中西（1998）、神田・女性教育問題研究会編（2000）といった研究は、〈原因：教育組織の理念、学科やカリキュラム、家庭教育のあり方や母親の意識など→結果：女子学生のライフコース観〉という因果図式を用いてきたのである。

天野編（1986）や神田・女性教育問題研究会編（2000）が、このような因果図式を用いている背後には、「女性も就業継続すべきであり、高等教育はそうした意識を形成するべきである」というフェミニズム的価値観が存在する。思うにその弱点は、「教育という名の福音Education Gospel」なるレトリックに対して、ややもすると無防備なことである。「女性も就業継続すべきであり、高等教育はそうした意識を形成するべきである」という価値観は、「教育によって『能力』を高めることこそ、労働の社会的格差が広がる時代に、「よい職」に就いて生き抜いていく最高の手段だ」とするレトリックと、いとも簡単に共振してしまいかねない。

加えて本稿は、どのようなライフコースを希望するのか、それは個人の自由であるという立場からも、こうした価値観には必ずしも与しない。著者は、「企業や役所は大卒採用に際して何を重視するか」の実態と認識のズレは、小さい方が望ましいという、プラグマティックな立場に立ちつつ、大学教育が「教育という名の福音Education Gospel」なるレトリックに取り込まれない方向を目指しているのである。学生が、どのようなライフコース観を持とうとも、事実と論理の大地に足をつけ、社会のありよう・あるべき姿を追究していく姿勢と能力こそが養われるよう、われわれは創意工夫を凝らすべきなのだ。

その意味でも、今後の研究課題としては、知見④の掘り下げた分析が挙げられる。なぜ、「専業・パート主婦→就業継続or正社員」タイプは、採用における「語学・資格・成績／学校的価値」の重要度を、とりわけ大きく否定するようになったのであろうか。このタイプの学生たちは、何を経験したのであろうか。そこには大学教育も含まれているのだろうか。彼女たちの間には、何か共通点があるのだろうか。

「女性も就業継続すべきであり、高等教育はそうした意識を形成するべきである」という価値観を、研究者が持とうが持つまいが、「大学教育が彼女たちの意識を変えたのだ」と決めてかかることはできない。そのような希望的観測によって、大学教育に携わる自己の存在証明に替えることも不可である。それには、実証を俟たねばならない。そのためには、本稿が用いて

きた数量的調査よりはむしろ、インタビュー調査の方が適切である。他日を期したい。

参考文献

天野正子編著1986『女子高等教育の座標』垣内出版。

Grubb, W. Norton and Lazerson, M. 2006 “The Globalization of Rhetoric and Practice: The Education Gospel and Vocationalism,” in Lauder, H. et al. eds. *Education, Globalization and Social Change*. Oxford University Press.

神田道子・女性教育問題研究会編2000『女子学生の職業意識』勁草書房。

宮島喬編集2003『岩波小事典 社会学』岩波書店。

森岡孝二2005『働きすぎの時代』岩波書店（岩波新書No. 963）。

長瀬梢2007『「仕事で役立つ！」と思える授業—高汎用性スキル重視のカリキュラムに向けて—』2006年度京都女子大学現代社会学部卒業論文。

中西祐子1998『ジェンダー・トラック——青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』東洋館出版社。

中野麻美2006『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波書店（岩波新書No.1038）。

桶川晴代2007『大学就職斡旋制度に埋め込まれた「企業の論理」—性別職務分離の再生産過程—』2006年度京都女子大学現代社会学部卒業論文。

筒井美紀2006a「矮小化された『働く』イメージ」『月刊 高校教育』2006年1月号、pp. 52-56。

筒井美紀2006b「資格を取った方がいいですか—資格は『弱い』味方・序説—」加茂直樹・小波秀雄・初瀬龍平編『現代社会論』世界思想社、pp. 4-23。

山田浩之・葛城浩一2004「大学生の学習行動と資格取得に関する調査」日本教育社会学会第56回大会（於東北大学）発表資料。