

大学生の就職活動における内定獲得の要因分析

王 子嬌*

【要旨】

本稿では、就職への取り組み活動が内定有無にどのような影響を与えているのかを検証することを目的とし、大学4年次の8月に内定獲得を規定する要因を検証する。用いる調査データは内閣府政策統括官により2018年に実施された「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」である。

分析結果から、企業規模計でみた内定獲得については、女性と比べ男性の方が内定獲得率低い。就職活動への取り組みをコントロールすると、男女の有意な差はなくなる。一方、従業員数が千人以上の企業の内定獲得については、女性より男性の内定獲得率が高い。インターンシップの参加や企業へのエントリー数、説明会の参加社数をコントロールしても、有意な男女差がみられ、男性の大企業の内定獲得の確率はより高くなる。また、性別だけでなく、大学の所在地に関連する地域差が内定獲得に有意な影響を与えている。

本稿は、就職活動への取り組みは内定獲得にどのような影響を与えているのかを明らかにすることで、就職活動における学生の支援の必要性を示唆するものである。

キーワード：大学生、内定要因、就職活動

1. はじめに

近年、新卒労働市場では、大学卒業生は年々増加しており、就職率もさらに高まっている。その一方で、大卒生は市場的な競争が激化したことが就職活動の早期化に結びついたのである。

そこで、新規学卒者に対しては、就職活動は早期に開始し、活動開始から実際入社までの期間が長期化することにより、学校教育に影響を与え、教育の空洞化問題となっている。また、長期化問題も企業に対しては手間やコストなどで大きく負担となった。そのため、学校から社会に移行できない新卒生、つまり学卒無業の学生は極めて不利の立場となっている。また、就職活動の競争化下で適当に入社し、その後早期離職になり、初期キャリア形成上問題は大きいのである。また、どうすれば大企業にはいることが前提として見受けられていると就職サイトなども大企業の就職活動をモデル化していることは大卒生に対してより就職活動を早めに開始することに促進になっていた。

就職活動は就労市場の独特の慣行・制度が存在するゆえに、ほとんどの大学生が程度違いこそあれ、極めて標準化・マニュアル化されていた就職活動を展開していると考えられ

* 関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程前期課程 (gar57908@kwansei.ac.jp)

る。新規学卒者において、就職活動の早期化と長期化が学校教育に影響を与え、教育の空洞化を引き起こしている。同時に、企業にとっては採用プロセスの長期化が手間やコストの増大となり、学卒無業の学生は極めて不利な立場に置かれている。就職活動の競争が激化する中、適当に入社し早期離職するケースが増加し、初期キャリア形成に課題を抱えている。また、大企業への就職が前提視される傾向があり、就職サイトなどもそのモデル化を促進している。就職活動は独自の慣行や制度が存在し、大学生のほとんどが標準化・マニュアル化されたアプローチを採用している。

本稿では、大学卒業生の内定取得に焦点を当て、内定獲得にはどのような影響要因があるか、またどのように就職活動を行った結果、内定獲得に至っているのか、これらの問いに対して、以下では実証的分析を行い、結論を明らかにする。本稿の構成は以下の通りである。2節では先行研究の就職活動への取り組みに関する実証分析を概観する。3節では使用データと分析手法について述べる。4節では内閣府政策統括官の『学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査、2018』のデータを利用し、大学4年生が内定獲得の規定要因を回帰分析に用いて、どのような就職活動を行った者が内定を獲得しているか、大企業の内定獲得はどのような違いあるのかを明らかにする。最後に本稿の結論を述べ、今回の調査から明らかにした就職活動への取り組みによる内定の獲得において政策を検討し、今後の課題を示す。

2. 先行研究

畔津（2013）は北九州私立大学の経済学部の2012年卒業生を対象とし、分析を行った。女性に比べ、男性が早期的に内定獲得をする可能性が高いと述べた上で、その原因が男女キャリア意識の違いか、採用側の意図が明らかにしていないと述べた。また、女性には内定獲得時期が遅いかつ一般職としての就職者が多いことを明らかにした。荒木・安田

（2016）は全国の大学の4年生を対象として分析を行った。理系は文系より内定獲得をする可能性が高いと述べた。

佐藤・梅崎によれば（2015）企業説明会やセミナーなどに出席した時期が遅いほど、インターンシップに参加する確率が低い。加えて、インターン経験はない内定数に影響を与え、インターン回数が増えれば増えるほどない内定数が増やすという結果を示した。平尾（2011）の研究によれば、インターンシップに参加した者は参加しなかった者よりも高い内定率を示し、就業体験が働く意欲や就職活動への意識を向上させる効果が大きいことが明らかにした。

石川（2011）によれば、内定獲得を早期に達成した群は、全体的に就職活動が活発であり、学外の説明会への参加数、入社試験の受験企業数、人事面接の受験企業数、提出したエントリーシートの数が多いことが明らかにした。

先行研究にはいくつかの制約が存在している。まず、多くの研究が特定の大学を対象とし、全国の大学生全体に関する調査が不十分である。また、千人以上の企業（大企業）へ

の内定獲得に関する要因についての詳細な研究が不足している。さらに、地域差が内定獲得に与える影響についての研究が十分に行われておらず、その影響が明らかにされていないと考える。最後に、内定獲得において男女間に性差があるのかに関する研究が言及されているが、十分に掘り下げられていない。

学校から社会への円滑な移行を促進するという観点で、就職活動を考察する際には、その経験が将来の心理や行動に及ぼす影響を理解することが重要である。そこで、大卒生は如何に内定を獲得することを探求する。本稿では、これまでの研究を基に、日本全国の大学卒業生のデータを利用して、内定獲得の要因に性別、大学などの属性要因、大学、専攻などの業績要因、そして就職活動への取り組みを考慮し、詳細な分析を行う。同時に、大企業における内定獲得に関連する要因についても分析する。

3. 使用データと分析手法

本稿で使用したデータは、内閣府政策統括官により 2018 年に実施された「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」である¹。調査対象者は大学 4 年生、大学院 2 年生である。内閣府政策統括官の目的 2019 年以降の就職・採用活動の円滑な実施に資することである。本稿は、就職活動への取り組み活動は内定有無どのような影響を与えているのかを検証することを目的とし、大学 4 年生が内定獲得を規定する要因を検証する。

調査の詳細は以下の通りである。

- ・ 調査方法：郵送アンケート調査
- ・ 調査対象：全国約 60 の大学の学生
- ・ 調査実施者：内閣府政策統括官（経済財政運営担当）
- ・ 調査期間：2018 年 7 月 13 日～8 月 10 日
- ・ 有効回答件数：9,843 人（大学 4 年生 7,575 人、大学院 2 年生 2,268 人）

分析手法として、本稿では、8 月までに内定獲得有無、8 月までに従業員数が千人以上企業から内定有無について二項ロジスティック回帰分析を行い、性別、大学、大学所在地、エントリーシート提出社数など説明変数を投入した。本研究のすべての解析は、有意水準を 1%未満に設定した。これらの分析は R で行った。

4. 分析結果

内定獲得については、男性は内定獲得率と有意な負の関連がみられ、男性の内定獲得率は女性に比べて低い。大学所在地については、大都市圏の大学の内定獲得に有意な正の関連がみられ、地方都市圏大学の大学生の内定獲得は大都市圏大学より低い。出身地について

¹ 本稿で使用したデータは、SSJDA より使用の許可を受けた二次分析を行う。ゆえに、設問はすでに決まっておらず用いる変数にも一定の制約がある。

は、海外出身の大卒生は内定獲得と有意な負の関連がみられ、地方都市圏出身の大卒生と比べて、海外出身の大卒生の内定獲得率が低い。

専攻については文系学生と比べて、理系学生が内定を獲得する可能性が高い。インターシップ参加した場合、有意に内定獲得の確率が高まる。また、企業説明会やセミナー参加社数が20社以上29社以下の場合と比較して、20社未満の場合は内定獲得の確率が有意に低く、30社以上の場合には就職獲得確率が有意に高まる。

このように、就職活動を積極的に行っている場合、内定獲得の可能性が高まる。しかしながら、エントリーシート提出社数15社未満の場合、15社以上30社未満の場合より、有意に内定獲得の確率が高い。これは、早い段階で希望する企業の内定を得た学生より、内定獲得が遅い学生のエントリーシート数が多くなるためであると考えられる。

性別において男性は女性と比較して内定獲得確率が有意に低い傾向があるが、インターンシップへの参加の有無やエントリーシート提出などの就活への取り組みの変数をコントロールすると、男女差についての有意な結果が見られなくなった。また、大学の所在地が大都市圏と海外出身の大学生は内定獲得と有意な関連が見られたが、就活への取り組みの変数をコントロールすると、有意な結果が見られなくなった。

従業員数が千人以上の企業について、男性の内定獲得確率が有意に低かったが、大企業内定獲得確率は、男性で有意に高く、女性と比べて、男性で大企業の内定を獲得しやすいという結果であった。大学所在地についても、内定獲得と有意な関連がみられ、大都市圏大学の大学生は地方都市圏大学の学生より大企業への内定を獲得しやすい。就活への取り組み変数をコントロールした場合においても、男性は大企業の内定獲得確率と有意な正の関連がみられ、男性は女性より大企業の内定を獲得しやすい。

大学所在地については、地方都市圏の大学生は、大都市圏の大学生より、大企業の内定獲得確率が有意に低い。インターンシップ参加は、大企業の内定獲得確率を有意に高まる。エントリーシート提出社数15社未満の場合、15社以上30社未満の場合より、有意に大企業の内定獲得の確率が低い。これは、大卒生は限られた選択肢からのみ内定を得る可能性が高まるため、大企業の中でも選択肢が減少し、競争が激しくなると考えられる。

性別に焦点を当てると、男性の大企業への内定獲得確率が、女性よりも高いことが示唆される。特に、就活の取り組みを考慮した場合、より男女差が大きくなる結果が得られた。したがって、男性と女性が同様の就職活動を行ったとしても、男性の方が大企業から内定を獲得する可能性は高いと考えられる。また、大学の所在地に関しても、大都市圏の学生が大企業内定を高確率で獲得している。就活への取り組みの変数を制御しても、依然として有意であり、大学の所在地が大企業への内定獲得に寄与していることが示唆されている。

5. 結論

本研究の目的は、就職活動への取り組みが内定獲得に与える影響を検証し、大学4年次の8月までに内定を獲得する要因を明らかにすることである。分析結果によれば、企業規模を考慮すると、男性と比べて女性の内定獲得率が高い傾向が見られる。その原因が女

性には結婚後会社から退職ことが多いことで、千人以上の企業内定獲得の差があると考えられる。ほかの原因は男女のキャリア意識差なのか、企業側の原因なのかは定かではないため、今後、詳細な検討が必要であると考えられる。

企業規模計でみた内定の獲得については、就職活動への取り組みを制御すると、男女間の差異が無くなる。一方で、従業員数が千人以上の企業の内定獲得においては、女性よりも男性の方が高い内定獲得率を示し、インターンシップの参加や企業へのエントリー数、説明会の参加社数を考慮しても、男女差が有意に存在し、男性の大企業の内定獲得確率が高まる。更に、性別だけでなく、大学の所在地、インターンシップ参加などが内定獲得に有意な影響を与えている。

現在、大学は様々な就職支援活動を行っており、これによって学生がより良いキャリア意識を持ち、就職活動に積極的に参加できる環境が整っている。本研究では、就職活動への取り組みが内定獲得に与える影響を明らかにし、学生の支援の必要性を示唆している。学校から社会への円滑な移行において、就職活動に参加し、内定獲得することは非常に重要である。最終的には、内定を得られないまま卒業した学生は、将来の就職機会が制約される可能性が高まり、学生にとって将来のキャリア形成に影響を及ぼすことが懸念される。

本研究の結論として、男性と比較して、女性は従業員数が千人以上の企業からの内定獲得率が低いという結果が得られた。企業は公平性を重視し、潜在的な偏見を排除するために努力が必要である。それとともに政府も包括的な雇用政策の促進や企業への指導・規制の導入を検討し、推進すべきである。これにより、性別に関係なく平等な機会が確保され、多様性と包括性が促進され、企業と政府の協力が、より良い公平な雇用環境の構築に向けて鍵となると考える。

現在、大学は大学生に対する就職支援、例えば就活サポート、キャリアプランの指導、キャンパスでの就職フェアの開催などは実際に行われている。大学が就職活動に対して、学生に対応したサービスを提供すべき。キャンパスでの就職フェアに参加する企業は、その場で大学生を企業の宣伝すること以外にも、企業から女性の活躍姿の紹介、専攻に関連する大学生に「就職活動機会」を提供し、キャリア意識も増加できると考えられる。

【参考文献】

- [1] 荒木宏子・安田宏樹（2016）「大学４年生の正社員内定要因に関する実証分析」『経済分析』,内閣府経済社会総合研究所第190号,pp.1-23
- [2] 佐藤一磨・梅崎修（2015）「インターンシップへの参加を就職活動におよぼす影響」,『大学評価研究（14）』,大学基準協会大学評価・研究部,pp.89-100.
- [3] 石川勝博（2011）「大学生の就職活動に関する調査研究-常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例Ⅱ-人間科学」『常磐大学人間科学部紀要』29（1）, pp.13-25.
- [4] 畔津憲司（2013）「北九州市立大学経済学部2012年度卒業生の卒業後進路及び就職活動実態等に関する調査報告」,『北九州市立大学商経論集』49（1・2）, pp.75-120.
- [5] 平尾元彦（2011）「インターンシップ就職活動への影響-山口大学2010年度4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察-」『大学教育』8, pp.29-36.