

令和 4 年 5 月 5 日現在

機関番号：14301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K04133

研究課題名(和文) 大卒新卒採用における最適な時期と選考方法・評価基準の開発に関する研究

研究課題名(英文) Study on the identification of the optimum timing and the development of selection method and evaluation standard for the recruitment of new graduates

研究代表者

松尾 寛子 (MATSUO, HIROKO)

京都大学・学生総合支援センター・特定准教授

研究者番号：10760374

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は日本の新卒採用・就職活動について最適な時期と手法・基準を明らかにすることを目的として実施したものである。新卒採用・就職活動の現状や評価についてはマスコミからの発信や当事者である学生のSNS等での発信が多く、学術的な分析は少ない。本研究ではマスコミ等の報道により「一般的にそう思われていること」を実証研究により調査・分析することを主眼とした。「就職活動が長期化している」「就職活動では体育会系の学生が有利」「最近の若者はワークライフバランスを重視している」という通説について、いずれもそうはいえないことを実証研究から明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本の大卒新卒者の採用・就職活動は諸外国にはみられない独特の慣行と政策のもとに運用されている。在学中のある時期に一齐に就職活動をするようなスタイルは硬直した日本の雇用の発露と批判がある一方で、職歴や実務経験のない新卒者をほぼ完全雇用することで社会の安定に寄与している面もある。大卒新卒採用について批判的に語られる通説について実証分析を行うことで、正しく現状を理解し、大卒新卒者の採用・就職活動の今後の望ましい在り方を議論する礎とすることができる。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to clarify the optimal timing, methods, and standards for job hunting activities of new graduate students in Japan. Regarding the current status and evaluation of new graduates' job hunting activities, there are many comments from the media and SNS of the students, and there is little academic analysis. The research investigate and analyze "what is generally thought to be so" by empirical research by media reports. The research has shown that none of the myths that "job hunting has been prolonged", "athletic students have an advantage in job hunting", and "recent young people place importance on work-life balance" cannot be said by empirical method.

研究分野：社会学

キーワード：就職活動 雇用・労働 キャリア

1. 研究開始当初の背景

日本に特有の労働慣行として「終身雇用」「年功序列」「企業内労働組合」の3点はよく知られているが、これらの慣行を支える仕組みとしての大卒新卒採用もまた日本に特有の雇用慣行である。日本における大卒新卒者の定期採用は120年以上の歴史をもち、社会情勢や景気の変動、労働政策によって様々な影響を受けながら社会に深く根付いた慣行となっているが、在学中のある時期に一齐に就職活動を開始し、多くが「総合職」という曖昧な職務定義の職に就くことを前提に内定をうけ、卒業・修了後直ちに入社する、という一連の流れは諸外国の大学新卒者の就職活動とは全く異なっている。毎年やってくる大卒者の就職・採用活動は企業にとっては若く安価な労働力調達の場合によっては「生え抜き」の幹部養成のファーストステップ)であり、大学にとっては教育の成果として学生を社会に送り出す出口であり、学生にとっては労働市場への入口となっており、社会的に大きな関心を集めるイベントである。

本研究の出発点は近年の大卒新卒採用の度重なるスケジュールの変更への懐疑であった。2011年以降、就職活動の「早期化」と「長期化」を問題視した政府と日本経済団体連合会(以下、経団連)は、3度にわたって採用・就職活動にかんする日程変更を企業や大学に要請したが、その効果や影響について分析されているとは言い難い。本研究は就職活動の当事者(企業、学生)に焦点をあて、早期化や長期化が実際に起こっているのか、マスコミ等で取り上げられる日本の就職・採用活動についての批判やレポートを実証的に研究したいと考えた。

2. 研究の目的

本研究は日本の新卒採用・就職活動の現状を理解し、今後の望ましい在り方を議論するための基本的な知見を提供することを目的とする。特に新卒採用・就職活動にかんして通説として語られている言説についてアンケートやインタビュー調査をもとに実証的に分析することで現状への理解を促す。本研究でとりあげる通説は「体育会学生は就職活動で有利か?」「就職活動は長期化しているのか?」「最近の若者はプライベートを優先して仕事を選ぶのか?」の3点である。

また、2019年末に端を発した新型コロナウイルス感染症の拡大は新卒採用・就職活動の活動量・形式・手法を大きく変えることとなった。当初の研究計画にはなかったが、感染症拡大を受けて就職活動がどう変わったかをアンケートやインタビューにより調査した。

3. 研究の方法

研究テーマごとに方法を述べる。

(1) 大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究

2016年11月17日から11月29日の間に、中四国地方の国立大学の学部最終学年に在籍する937名の学生を対象に「就職活動と学生生活に関するアンケート」を行い、回答を得た421名(回答率44.93%)のデータを分析する。分析は統計パッケージのRを用い、相関係数の算出、3群比較を行った。

(2) 大学生の就職活動期間への感じ方に対する活動時期と活動量の効果についての研究

(1)と同じデータを用いるが、分析に使う変数を全てもつ被験者のみを抽出するため(リストワイズ法)分析対象者は149名となった。実際の就職活動期間とその期間についての感じ方(とても短い、短い、ちょうどよい、長い、とても長い)の関係、実際の就職活動期間と望ましいと考える就職活動期間の関係をみたあと、就職活動への感じ方を「準備期間」「活動期間」「面接回数」「内定時期」で説明する重回帰分析を行った。分析は統計パッケージのRを用いた。

(3) 就職相談における労働条件関連語の出現傾向についての研究

2017年7月から2020年3月までに関西にある難関国立大学で実施された個別就職面談3473件を分析し、ワークライフバランスに関係すると考えられる7つの単語「ワークライフバランス」「給与」「休日」「残業」「勤務地」「福利厚生」「待遇」の出現数と時系列での出現傾向の変化を分析する。分析は統計パッケージのRとテキストマイニングソフトのMeCabを用いた。

(4) ビフォーコロナ、アフターコロナ

関西にある難関国立大学の就職活動を終えた学生(大学院生を含む)に就職活動にかんするアンケートおよびインタビュー調査を実施した。ビフォーコロナの調査は2019年4月17日から8月29日の間に49名に行い、アフターコロナの調査は2021年6月21日から10月12日の間に32名に行った。分析は各サンプルの基本的な集計と2群の比較を行う。分析には統計パッケージのRを用いた。

4. 研究成果

研究テーマごとに成果を述べる。

(1) 大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究

被験者を体育会所属群、体育会以外のクラブ・サークル群、無所属群の3つに分類し、内定の有無、人気企業への内定の有無、就職活動期間、内定到達率について3群比較を行ったが、いずれの結果においても体育会所属群が他の群に比べて有利だという結果は得られなかった。

部活・サークルに依らない全体の傾向として、エントリーシートを多く提出すればするほど面接を受ける社数も増えるが、エントリーシート提出社数と内定数には相関がなく、面接社数と内定数にも相関が見られなかった。就職活動においては「数打ちあたる」方式は通用しないことが示唆されるが、一方で、最初に出た内定で就職活動を終えてしまっている可能性も考えられる。多くのエントリーシートを提出しなくては内定に辿り着けないように思わせるような就職支援は無意味であるが、活動量、活動期間が負担になり、最初の内定で活動をやめてしまうことは是非も検討する必要がある。これらの点については更なる調査と分析が必要である。また、就職活動の学生が自分の意思で行う活動(会社のHPや説明会に参加する、書籍等で企業研究をする、自己分析をする等)の期間が長いと実際の就職活動(エントリーシート提出から最初の内定まで)の期間は短くなることも明らかになった。就職活動の長期化、早期化が問題であるという論調は多いが、実際の就職活動を短縮するには準備となる活動にある程度時間を割く必要があるのである。

(2) 大学生の就職活動期間への感じ方に対する活動時期と活動量の効果についての研究

就職活動の「長期化」を問題にするのであれば、どのくらいの期間が「長期」なのか、そしてその期間が「不必要に」長いことを証明しなくてはならない。実際の就職活動の期間とその期間に対する感覚(とても短い、短い、ちょうどよい、長い、とても長い)の関係を調べたところ、就職活動期間が2~4か月間を「ちょうどよい」と答えた者が最も多く、就職活動はある一定の期間が必要と考えていることがわかった。就職活動への感じ方を従属変数にした回帰モデルでは男性は面接社数の多さが長く感じさせる要因になっているが、女性では面接社数と内定時期の2つが影響していることが明らかになった。女性は長く感じる要因が多いため、男性よりも就職活動を長く感じる傾向にあり、特に、最初の内定時期が遅いと実際の活動期間が短くても長く感じるということがわかった。「周りの人よりも内定が遅い」という意識が就職活動を長く感じさせている可能性が示唆される。これら結果から政策で活動期間を短縮するだけでは就職活動を長く感じる学生の負担を軽減することはできないこと、長く感じる負担を軽減させるためには選考を受ける社数を減らす取り組みを政府、企業、大学が協力して行う必要があるといえる。

(3) 就職相談における労働条件関連語の出現傾向についての研究

3473件の就職・就職活動に関する個人相談の中で、ワークライフバランスに関係する7つの単語が出現した相談は484件(13.9%)で、多いとは言えなかった。就職や就職活動についてアドバイスを受けたいと考える学生にとってワークライフバランスへの関心は高いとは言えない。また2017年から2020年の出現の経年変化をみても時間とともに出現率が上がることもなく、今回の調査からはワークライフバランスを重要視する学生が多いことも、増えていることも言えなかった。時系列での変化は認められなかったが、ワークライフバランス関連語のうち「勤務地」については男性より女性の方が、「給与」については修士課程学生が他の課程(学部、博士課程)よりも多いことが明らかになった。日本の労働環境において女性がおかれている現状(ライフイベントや配偶者の転勤による退職)や修士課程学生が置かれている現状(教育コストの回収)を反映していると考えられ、今後も分析をつづけたい。また、意識変化の調査という意味では2017年から2020年では長いとは言えず、今後は10年間を一区切りとするような長期分析を目指す。

(4) ビフォーコロナ、アフターコロナ

新型コロナウイルス感染症拡大によって対面による活動が制限される中、大卒新卒者の就職・採用活動はそれまでのものの一変した。会社説明は各社のホームページに動画で掲載され、説明会はオンラインとなった。採用選考もビデオカメラを通じた面接になり、一度も対面での接触がないまま内定を受諾することも当たり前になった。これらの変化を学生はどのように受け入れ、対応しているのかを合計81名へのアンケートとインタビューから明らかにした。2019年の調査と2021年の調査で最も変化があったのが「インターンシップへの参加」であり、2019年には半数に満たない参加であったのに対して、2021年は9割以上の学生がインターンシップに参加していた。また、感染症対策のために説明会や面接のほとんどがオンラインになったことに対しては多くの学生が経済的、体力的、時間的な負担が軽減したと歓迎しており、オンライン化による損失はほとんどないと考えている。その中で多くの学生が言及したのが、全てオンラインで選考が進んだ場合に会社の実際の雰囲気やわからない、という点であり、特に複数内定の場合に最終決定に悩んだという発言が多く聞かれた。オンライン選考により学生の負担が軽減し、学生が歓迎していることを社会に広く伝えるとともに、企業等には一度は実際の職場や社屋を見学するような機会を設けることを提言したい。

また、感染症拡大によって大学での就職支援の形態も大きく変えざるを得なくなり、特に採用広報活動開始のタイミングで実施される学内合同企業説明会をオンライン化することが各大学での喫緊の課題となった。京都大学で取り組んだ学内合同説明会のオンライン化についてその

ノウハウをまとめるとともに、企業等へのアンケート調査を分析し、企業等が学内合同企業説明会に参加した時の満足度は自社ブースへの来場者数そのものでなく、期待した来場者数（例えば1人であっても）が満たされたかどうかに影響されることを明らかにした。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 松尾寛子	4. 巻 49
2. 論文標題 就職相談における労働条件関連語の出現傾向についての研究	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 京都大学学生総合支援センター紀要	6. 最初と最後の頁 25-35
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 松尾寛子	4. 巻 71-2
2. 論文標題 体育会は就職に有利か 日本の大学等新卒者の就職活動における体育会学生の特徴分析	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 体育の科学	6. 最初と最後の頁 103-108
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 松尾寛子	4. 巻 48
2. 論文標題 大学生の就職活動期間への感じ方に対する活動時期と活動量の効果についての研究	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 京都大学学生総合支援センター紀要	6. 最初と最後の頁 1-10
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 松尾寛子	4. 巻 47
2. 論文標題 大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 京都大学学生総合支援センター紀要	6. 最初と最後の頁 25-39
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 松尾寛子	4. 巻 50
2. 論文標題 出展者から高い評価を得る オンライン学内合同企業説明会の運営と今後の展望	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 京都大学学生総合支援センター紀要	6. 最初と最後の頁 15-33
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 松尾寛子
2. 発表標題 長い就活とは何か? -大学生の就職活動の時期・期間・量の関係についての分析-
3. 学会等名 京都大学大学教育研究フォーラム
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

<p>ザッツ・京大: 就活って何だ? キャリアって何だ? ~今こそ知りたい、就職のミカタ~ https://www.thats.pr.kyoto-u.ac.jp/2020/02/27/9571/</p>
--

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	太郎丸 博 (TAROHMARU HIROSHI) (60273570)	京都大学・文学研究科・教授 (14301)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------