

令和 4 年 6 月 27 日現在

機関番号：32660

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2021

課題番号：19K02540

研究課題名(和文)セーフティネットとしての新規学卒一括採用

研究課題名(英文) Simultaneous recruiting of new graduates as safety net

研究代表者

大島 真夫 (OSHIMA, MASAO)

東京理科大学・教育支援機構・准教授

研究者番号：60407749

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、新規学卒一括採用という慣行が、日本社会における学校から職業への移行においてどのような機能を果たしているかを明らかにしようとするものである。研究期間中に、大学キャリアセンターやハローワーク職員への聞き取り調査、および2022年3月大学卒業生へのアンケート調査を実施した。その結果、就職活動の終期が定められていることによって就職採用活動に対するさまざまな支援やサービスが展開されていること、そのことが結果として学生にはセーフティネットとして機能しうることが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

新規学卒一括採用は、就職氷河期世代のように正社員に就くことが難しくなる世代を生み出すという点で問題を抱えているのは事実だが、他方で就職活動の期間を在学中のある時点から卒業までという一定期間に限定することで、就職支援に関する様々な取り組みを集中的に展開することができるという利点もあることが本研究の結果から示唆されている。また、学生の行動を一定のパターンに枠づけることで就職活動を促す側面もあり、新規学卒一括採用の持つ機能を功罪両面から検討して、今後の制度の在り方を検討すべきである。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to clarify the function of the Simultaneous recruiting of new graduates in the transition from school to work in Japanese society. I conducted the 2 surveys during this study period. First, I interviewed the staff of the university career center and the public employment security offices. Second, I conducted the internet questionnaire survey targeting the university new graduates in March 2022. It was found from these results that various services to support the new school graduates in job hunting are provided under the condition that the period of the job hunting is strictly restricted, and functioning as safety net for the new school graduates.

研究分野：教育社会学

キーワード：学校から職業への移行 新規学卒一括採用 セーフティネット

## 1. 研究開始当初の背景

本研究は、新規学卒一括採用という慣行が日本社会における学校から職業への移行においてどのような機能を果たしているのかを明らかにすることを試みるものであった。学術的な関心とは別に、新規学卒一括採用をめくっては社会的関心も高く、さまざまな議論が行われてきている。研究を開始した2019年までの10年間(2010年代)に限っても、大卒就職では、2010年に日本学術会議が卒後3年新卒化を提言し、2013年には政府が就職活動の4年生8月スタートへの後ろ倒しを主張し、2018年には経団連が採用活動に関する指針を定めず(いわゆる就職活動ルールの廃止)通年採用の導入を含む多様な採用のあり方を目指す方針を発表するに至った。また、これは本研究の進行と並行する形で進んだものではあるが、高卒就職において自由化が目指され、長く日本社会で続いてきた一人一社制の見直しが進められる状況が生じた。さらには、高卒大卒を問わず新規学卒への有料職業紹介事業の進出も見られるようになった。

こうした新規学卒一括採用をめぐる制度や慣行の見直しに対して、学術的な見地からの提言が非常に難しい状況にある。それは、新規学卒一括採用が学校から職業への移行においてどのような機能を果たしているのか、十分な説明が進んでいないからである。新しく行われる諸改革に意図せざる結果が生じるリスクはあるのかなのか。批判され続けながらも日本社会で長く新規学卒一括採用が継続し続けるのはそもそもなぜなのか、といった基本的な問いに答えるためにも、新規学卒一括採用の機能の説明は欠かせない。こうした背景のもとで、本研究はスタートすることとなった。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、新規学卒一括採用という慣行が、学校から職業への移行において果たしている機能を解明することにある。

その際、セーフティネットという視点で機能を読み解くことを試みる。これまで、学校から職業への移行に関する研究は、移行の失敗に焦点を当てることが多かった。代表的なものは、就職も進学もせずに卒業する無業者に関する研究である。どういった層(生徒・学生)がどういったメカニズムで失敗に至るのかということに主たる関心が寄せられてきた。それらの研究は決して無駄ではなかったが、失敗に関心が寄せられることで、失敗と表裏一体の現象であるはずの成功の側面には十分な関心が寄せられず、結果として研究の蓄積が不十分な状況になってしまっている。そこで本研究では、新規学卒一括採用という慣行があることにより移行の失敗をなんとか免れることができている層に注目し、彼ら/彼女らはどういう層で、どのようなメカニズムで失敗を免れているのかに関心を寄せる。失敗を免れるという意味で、新規学卒一括採用という慣行は、セーフティネットとして機能していると見なすことができる。本研究の研究代表者は、学校から職業への移行における大学就職部に焦点を当てて、大学就職部という組織が行う活動の中にセーフティネットとしての機能を見いだす研究を過去に行ってきた。本研究では、今回は特定の組織の機能に焦点を当ててではなく、新規学卒一括採用という慣行そのものにセーフティネットの機能を見いだすことを試みた。

## 3. 研究の方法

本研究では、新規学卒のうち大卒に焦点を当てて、以下の2つの調査を行った。

### (1) 「就職指導職員・新卒応援ハローワーク職員インタビュー調査」

関東地区と関西地区において2019年9~12月に大学の就職指導職員ならびに新卒応援ハローワーク職員へのインタビュー調査を実施し、2020年3月卒業生の状況を中心として現状の把握を行った。

### (2) 「大学生対象インターネット調査(アンケート調査)」

2022年3月大学卒業生を対象として、2022年2~3月に実施した。実査はインターネット調査会社を通じて行い、就職活動を進めるプロセスについて主に質問をし、2132名から回答があった。調査設計にあたっては、上記(1)のインタビュー調査で得られた知見を反映させた。

## 4. 研究成果

(1) 「就職指導職員・新卒応援ハローワーク職員インタビュー調査」における主な知見は以下の通りであった。

好景気を反映して、学生・生徒の内定獲得は概ね順調であり、企業側の人材獲得競争も過熱気味で早期に人材を確保しようとするために、就職活動スケジュールの前倒しが見受けられる。

その一方で、なかなか内定を獲得できず、大学による就職指導が必要な学生も一定数おり、この状況は景気が良くなった状況においても変わらない。

ここ数年の就職活動ビジネスの拡大に伴い、新卒学生向け就職エージェント(有料職業紹介)

の利用が少なからず見受けられるようになってきた。

大学就職部の業務に就職活動ビジネスを取り入れる動きが一部で見受けられるが、就職活動ビジネスが学生本位でサービスを提供するかどうか懐疑的に見る大学就職部も多い。

新卒応援ハローワークは、近年規模が縮小傾向にあるが、大学での就職指導を十分に受けることができなかった学生の受け皿になっているなど、セーフティネットとして重要な役割を果たしている。

障害のある学生への支援は、近年重要性を増しているものの、大学や新卒応援ハローワークにおける対応は整備途上にある。

(2) 「大学生対象インターネット調査（アンケート調査）」における主な知見は以下のとおりである。

2022年3月卒業生は、就職活動を行った3～4年生の時期に新型コロナウイルス感染症が拡大し、活動当初からオンラインでの会社説明会や面接などこれまでにない方法での活動を強いられた。ただし、全体的に見れば、感染症拡大以前に準じる方法・プロセスで就職・採用活動が展開された。

入職経路については、有料職業紹介である「就活エージェント」の割合が5.4%で、一定程度占めるようになってきている（図表1）。

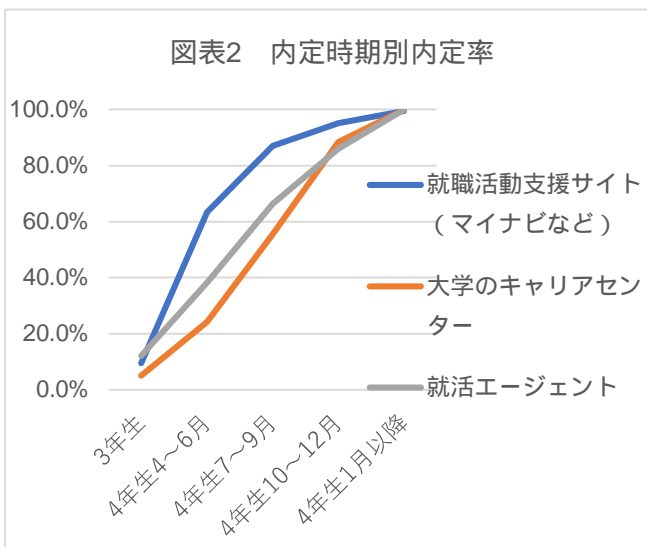
入職経路によって内定獲得時期に違いがある（図表2）。最も人数が多く大卒就職の標準とみなせる就職活動支援サイトを経由する場合は、4年生4～6月の内定が最も多く、4年生7～9月まで続いた後は内定数を減らす。他方で、大学のキャリアセンターでは4年生7～12月の内定獲得が多くなっている。これらは従来の就職活動でも見られた傾向だが、就活エージェントはこれら2つとは傾向がやや異なる。3年生のうちに内定を獲得するものも一定程度おり（12.1%）、4年生の全期間にわたって内定獲得が生じている。このため、図表2の内定率の累積を示すグラフは、コンスタントに増加する直線状となっている。

内定獲得社数を見ると、就職活動支援サイトを利用する標準的な活動では5社以上も一定数いるなど内定獲得社数が多い傾向にあるが、大学のキャリアセンターと就活エージェントでは4社以上はまれで、1社と2社が大半を占める。効率よくマッチングが行われていることをうかがわせる。

図表1 入職経路

就職活動支援サイト （マイナビなど）	60.0%
勤め先の 自社ウェブサイト	9.6%
大学のキャリアセンター	10.1%
大学の教員	5.2%
親または親戚	2.7%
友人・知人	2.9%
就活エージェント	5.4%
その他	4.0%
N=1967	

図表2 内定時期別内定率



図表3 入職経路別内定獲得社数

	1社	2社	3社	4社	5社以上
就職活動支援サイト （マイナビなど）	37.5%	28.9%	16.3%	6.3%	11.0%
大学のキャリアセンター	65.5%	17.2%	12.1%	2.9%	3.4%
就活エージェント	47.5%	30.7%	12.9%	5.0%	4.0%

(3) 2つの調査結果を踏まえると、日本社会における新規学卒一括採用の強い規範性を垣間見ることができる。また、就職活動支援サイトを活用した標準的な就職活動が自由な労働市場として機能している一方で、それを補完する形で大学のキャリアセンターや就活エージェントによるマッチングが行われている。終期を新規学卒一括採用という慣行が定めていることによって、セーフティネット的機能を含んだ多層的なマッチングが実現していると見ることができよう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2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 2件）

1. 著者名 大島真夫	4. 巻 6
2. 論文標題 キャリア教育としての教職概論	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 東京理科大学教職教育研究	6. 最初と最後の頁 25-31
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 大島真夫	4. 巻 716
2. 論文標題 大学就職部の役割と変遷	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 101-110
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0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

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
---------------------------	-----------------------	----

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
---------	---------