

大学経営政策研究

第3号 (2013年3月発行) : 99-115

大学生の大企業内定に関する実証的研究

—学生就職活動の影響に着目して—

三 好 登

大学生の大企業内定に関する実証的研究

—学生就職活動の影響に着目して—

三好 登*

An Empirical Research on the Employment Process of Large Firms

Focusing on the Effect of Student's Job Hunting

Noboru MIYOSHI

Abstract

According to the Works Institute's survey, large firms are popular target for job hunting of university students. The purpose of this study is to examine the factors which affect to be employed by large firms and this paper focuses on student's job hunting. First of all, this research showed that student's "unusual job hunting" caused the Tohoku Earthquake (March 11, 2011) was a negative effect on influence to employment status. Secondly, this study confirmed that student's learning outcomes and student service for career were positive affected. These results suggest that "student and university's efforts" in university are more important than selectivity of university for students to be employed by large firms.

1. 問題の所在

リクルート社のワークス研究所（2011）の調査によれば、大学生の間で人気の高い企業は安定性のある大企業（従業員数1,000人以上）であるとされている。大学生の87.3%（一時的な仕事従事者含む）が就職者（文部科学省 2011）であり、多様な企業へと就職していくわけであるが、中でも人気の高い企業とされる大企業に内定するために、どのような要因が影響を及ぼしているのか検証することが本研究の課題である。

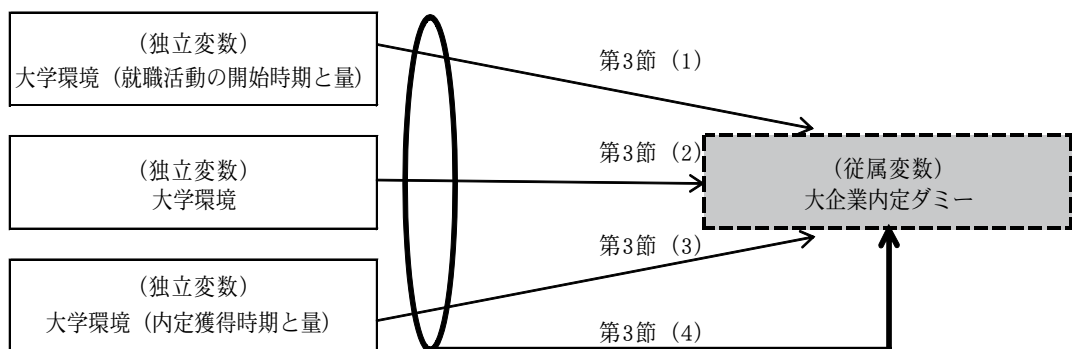
この課題を明らかにする上で、有用な分析枠組みを提供してくれるのは、『大学から企業への移行』に関する数多くの先行研究である。そこでは多くの研究において、大企業への就職チャンスは、大学偏差値（学歴）によって異なることが明らかにされている。その研究動向を具体的にみると、大企業へ就職しているのは、大学偏差値（学歴）の高い学生であることが実証的に検証されて

*広島大学大学院教育学研究科 博士課程

いることがわかる（天野 1978、1984、竹内 1989a、1989b、1995）。また、それぞれの大学の学生には社会人となった後に、特定の地位を占める権利と正当性が与えられているとするチャータリング理論（Kamens 1971、1974、Meyer 1977）の観点から、大企業志向は、大学偏差値（学歴）の高い学生ほど強いことが解明されてきた（丸山 1981a、1981b、1981c）。さらに、これらの研究に対して、Granovetter（1974、1982）のジョブマッチング研究や、それを日本で実証した渡辺（1991）の研究を参考に、大企業への就職人数が、蓄積された過去の時間の上に成り立っている可能性を検討していないと批判し、先輩・後輩関係（OB・OG）のネットワークに着目した就職経路の分析が実施されてきた（荻谷ほか 1993、平沢 1995、浦坂 1997、1999）。そしてそこで明らかにされてきたのは、大企業には、大学偏差値（学歴）の高いOB・OG出身者が多いため、そのネットワーク（リクルーター制度）を利用して就職を行った場合には、必然的に大学偏差値（学歴）の高い学生が有利になるというものである。このようにこれまでの研究において明らかにされてきたように、大企業が新卒者を大学偏差値（学歴）に基づいて選抜してきたのは、企業内教育訓練（OJT）費用を最小限に抑えるために、大学偏差値（学歴）を、潜在的能力（コンピテンシー）を表すシグナルとして捉えてきたからである（Arrow 1974、Spence 1974）。このため、大企業への内定に影響を及ぼす要因に迫る上で、具体的な大学環境の影響に焦点が当てられて検討されることは少なく、その意義も脆弱なものであったと言わざるを得なかったのである（小方 1998）。

しかし今日、大学進学率がユニバーサル化したことによる大学入試選抜機能の低下について言及されるようになってきている。また、大学卒業後の学生を受け入れる企業においても、長らく続く景気の低迷によって、OJT機能の衰退（岩脇 2004）が指摘されるようになってきている。このような大学・企業双方の社会的背景から、大企業はOJT費用を最小限で抑えることが可能な学生を大学偏差値（学歴）に基づいて採用することに、経済的な合理性が得られなくなってきている。このことに伴い、大企業は生産性の向上に寄与する知識・技能を、大学教育を通じて学生に付与することを大学に求めざるを得なくなってきており（Becker 1975＝訳1976）、これまで『ブラックボックス化』されてきた大学環境の影響に研究の関心が移るようになっていった。その結果、大企業内定獲得に至るまでの学生自身の就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量（濱中 2007、荻谷ほか

図表 1 本研究の研究枠組み¹⁾



編 2010)、大学在学中の学びの成果である職業において必要とされる職業的レリバンス能力(小方 1998)の影響に加え、大学側のキャリア支援(大島 2012)の影響についても、その有効性が実証的に検証されてきた(なお葛城(2006)は、アルバイト時間や、授業中の学習行動の影響に着目し、分析したが、有意な影響は確認されなかった)。

しかし、これらの大企業内定に関する研究において、注目されてきた変数の一つである就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量を『標準的な就職活動』とした場合、その『標準的な就職活動』が及ぼす影響が明らかにされるに留まっており、東日本大震災による『非標準的な就職活動』の影響を加味した検討が行われていないことに課題を残していた。

一般的に、所得などの経済・社会的地位は、大企業へ内定できるかによって異なるということが、従来の研究において指摘されてきたことである(荒井 1995、日本労働研究機構 1993、橋木ほか 2009)。そしてこの大企業への内定に影響を及ぼしていると想定される『非標準的な就職活動』の状況が、仮に全体の大学と東北所在の大学とで異なっていた場合、大企業内定に対して『一時的』な格差の創出に寄与するだけではなく、経済・社会的地位の『生涯的』な格差を招く一つの要因となり得る。

このため本研究において、大企業への内定に影響を与える要因に迫る上で、この『非標準的な就職活動』に着目し、『非標準的な就職活動』であることがどのような影響をもたらしているのか、全体の大学と東北所在の大学の学生との比較を通じて検証することが重要であると言える。以上の先行研究の検討と課題から、本研究の研究枠組みは図表 1 となる。

最後に、本研究の構成について述べる。次節(第 2 節)では、本研究で分析を行うデータの概要と研究の方法について説明し、続く第 3 節の(1)では大企業内定へ就職活動の開始時期と量が及ぼす影響について検証を行うこととする。また(2)では、大企業内定へ大学環境の与える影響について明らかにし、(3)では大企業内定へ内定獲得時期と量が及ぼす影響を検証することで、『非標準的な就職活動』がもたらした負の側面を解明する。そして(4)では、大企業内定に対し、これら就職活動の開始時期と量、大学環境や、内定獲得時期と量の中で、最も影響を及ぼしている要因を実証的に明らかにし、最後に第 4 節において、本研究を通して得られた知見と含意・今後の課題を述べることで、結論とする。

2. データと研究の方法

(1) データ

本研究の調査対象校は、日本の全大学を網羅する『大学ランキング(朝日新聞社 2010)』の大学ガイド²⁾から無作為に抽出した80大学に調査協力を依頼し³⁾、その中で調査協力を得ることが出来た15大学である。この15大学の内訳についてであるが、大学所在地別で全体の大学は13大学、東北所在の大学は2大学、入試難易度別で偏差値60以上のAランク大学は7大学、40以上45未満のFランク大学は8大学である。

また調査対象者は、この15大学の総合職などとして働く割合の高い人文・社会・学際・複合領域系の文系学部に所属し、卒業後進路が就職者である大学4年生である。そしてこれら調査対象校の

対象者に対して、2011年7月1日～8月31日まで、Web（Google Document利用）でアンケート調査を実施し⁴⁾、アンケートを5,315名中715名（回収率：13.4%）から回収した。なお有効回答715名のうち、大学所在地別で全体の大学の学生は424名、東北所在の大学の学生は291名、入試難易度別でAランク大学の学生は340名、Fランク大学の学生は375名となっている。

(2) 大企業内定ダミーの捉え方（従属変数）

本研究で従属変数となる大企業内定ダミー（基準値：『非大企業内定ダミー』）とは、『従業員数1,000人以上の企業へ内定しましたか』という問いを調査対象者である学生に尋ね、『内定した』と回答した者である。

大学生が大企業にどの程度内定したと回答しているのかを量的に把握してみると、大企業に内定した者（32.4%）が、内定しなかった者（67.6%）と比べて少ないことがわかる。企業総数は、大企業と比べて、非大企業の方が多いため⁵⁾、本研究のデータはこれを反映したものとなっている。

(3) 就職活動の開始時期と量の設定（独立変数）

次に、独立変数となる就職活動の開始時期と量について述べる。現在の大学生の就職活動の典型的なプロセスは、図表2にみるように(1)リクナビ、日経ナビなど『就職支援サイト』への登録、(2)インターネット、葉書などによる企業への資料請求、(3)合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、(4)エントリーシートの提出、(5)就職希望企業での筆記・面接である（濱中 2007、苅谷ほか編 2010）。このため、それぞれの就職活動について『いつ行いましたか』と質問をし、『大学3年8月下旬まで』～『大学4年10月上旬以降』までの期間で回答を求めた。その結果、最頻値（有効パーセントが最も高い値）の月に着目すると、(1)リクナビ、日経ナビなど『就職支援サイト』への登録は大学3年11月、(2)インターネット、葉書などによる企業への資料請求は12月、(3)合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、(4)エントリーシートの提出は1月、そして(5)就職希望企業での筆記・面接は3月というようになっていた。これは濱中（2007）、苅谷ほか編（2010）の研究や、各種就職サイト（リクナビ、日経ナビ）などで紹介されている大学生の就職活動の開始時期と整合的である。

また、就職活動の量については、(1)リクナビ、日経ナビなど『就職支援サイト』への登録や、(2)インターネット、葉書などによる企業への資料請求など、インターネット環境にさえあれば、手軽に就職活動が可能と考えられるものを除き、より具体的な活動が伴っている(3)合同企業説明会や、

図表2 大学生の就職活動のプロセス

(1) 就職支援サイトへの登録
(2) 企業への資料請求
(3) 説明会・セミナーへの出席
(4) エントリーシートの提出
(5) 筆記・面接

企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、(4)エントリーシートの提出、(5)就職希望企業での筆記・面接について、『どのくらい行いましたか』と尋ね、『0社～4社』～『30社以上』の間で回答してもらった。その結果、(3)合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、(4)エントリーシートの提出は10社～19社、(5)就職希望企業での筆記・面接は0社～4社であることが確認された。就職活動の開始時期は、これまでの研究や、各種就職支援サイトで掲載されているものと同様のものであった一方で、就職活動の量については、とりわけ(5)就職希望企業での筆記・面接において、濱中(2007)、苅谷ほか編(2010)の研究では5社～9社、10社～19社で大半を占めていたのに対し、本研究においては0社～4社と、極めて少なくなっている。

(4) 内定獲得時期と量とその他の独立変数の定義・測定(独立変数)

最後に、内定獲得時期と量とその他の独立変数について述べる。まず内定獲得時期については、『内定を最初に獲得した時期(当該大企業内定も含む)はいつ頃でしたか』と質問をし、『大学3年3月下旬まで』～『大学4年10月上旬以降』までの期間を設定した上で、調査対象者に回答を求めた。その結果、大学4年6月上旬が最も多くなっていることが確認された。本節の(3)でみた就職活動の開始時期が、濱中(2007)、苅谷ほか編(2010)の研究や、各種就職サイトで掲載されているものと一致していた反面、内定獲得時期については、例年大学4年4月上旬、下旬であるのに、本研究では大学4年6月上旬と、約2カ月遅くなっていることがわかった。

次に、内定獲得の量についてであるが、『内定をいくつ獲得しましたか(当該大企業内定も含む)』という設問に対して、『1社(=当該大企業内定のみ)』～『5社以上』で答えてもらった。この結果、内定は2社から獲得したと回答している者が多いことがわかった。本研究において独立変数として注目する就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量の設定については以上の通りとなるが、その他の独立変数の記述統計量については、図表3に示した。図表3から、Aランク大学、調整型リーダーシップ能力、アルバイト時間、授業中の学習行動、そしてキャリア支援のいずれの独立変数についても、(Aランク大学のみ)度数や平均値の値をみると、ほぼ平均に位置したデータとなっていることが確認できる。さらに標準偏差をみると、バラツキの少ないデータであることがわかる。

図表3 その他の独立変数の記述統計量

変数	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
大学環境					
Aランク大学ダミー	340				
調整型リーダーシップ能力 ⁶⁾	715	5.00	20.00	7.50	0.82
アルバイト時間 ⁷⁾	472	1.00	4.00	2.59	0.36
授業中の学習行動 ⁸⁾	715	1.00	4.00	2.43	0.32
キャリア支援 ⁹⁾	715	1.00	4.00	2.53	0.41

3. 分析結果と考察

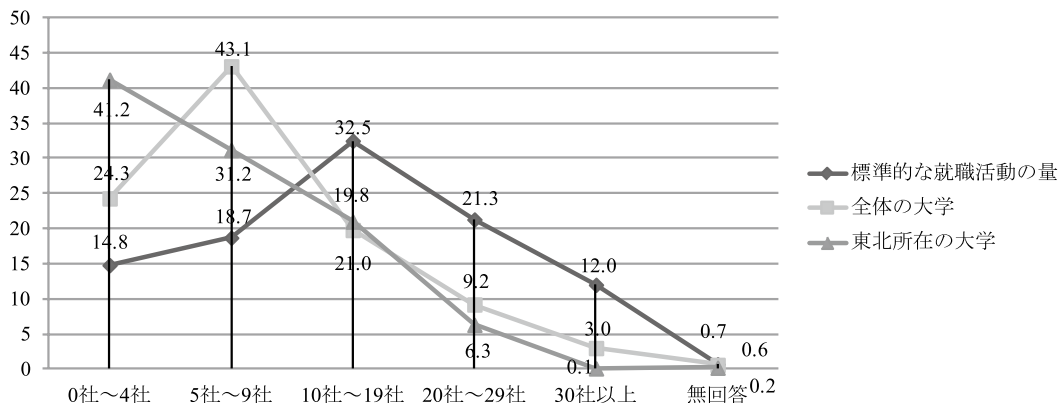
本節では、大企業内定へ(1)で就職活動の開始時期と量、(2)で大学環境、(3)で内定獲得時期と量が与える影響の検証を行うこととする。その上で(4)では、大企業内定に最も影響を与える要因を解明する。

(1) 大企業内定へ就職活動の開始時期と量が与える影響

まず本項では、大企業に内定したとする者と、就職活動の開始時期と量との関係について検証する。最頻値をとる月に着目すると、大企業に内定したとする者は、大学3年8月に(1)リクナビ、日経ナビなど『就職支援サイト』への登録を行い、9月に(2)インターネット、葉書などによる企業への資料請求、10月に(3)合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席の手続きを実施する傾向にあることが読み取れる。その上で、大学3年12月に(4)エントリーシートの提出、2月に(5)就職希望企業での筆記・面接というスケジュールをとっている。この大企業に内定したとする者のスケジュールは、濱中(2007)や、荻谷ほか編(2010)の研究が明らかにした、大学3年10月に(1)リクナビ、日経ナビなど『就職支援サイト』への登録を行い、11月に(2)インターネット、葉書などによる企業への資料請求を実施する。そして大学3年12月に(3)合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、1月に(4)エントリーシートの提出、3月に(5)就職希望企業での筆記・面接といった『標準的な就職活動』¹⁰⁾と比べて、それぞれの就職活動の開始時期が若干(1ヶ月~2ヶ月)早いという特徴がみられる。このように、大企業に内定したとする者の就職活動の開始時期が各々早くなっているのは、多くの企業で優秀な新卒者を中心に青田買いが行われ、年々就職活動の開始時期が早期化しているためである。

次に、就職活動のプロセスにおいて、このようないつ、何をするかという就職活動の開始時期(タイミング)とともに重要なのは、『どれくらい』行うかという就職活動の量であるとされている(濱中2007)。そこで大企業に内定したとする者と、この就職活動の量との関係をみてみることにした(図表4:紙幅の関係上、筆記・面接を受けた企業数のみ図表に掲載した)。その結果、大企業に内

図表4 大企業内定者と就職活動の量(筆記・面接を受けた企業数)(%)



定したとする者は、(3)説明会・セミナーへ出席した企業数、(4)エントリーシートを提出した企業数20～29社、(5)筆記・面接を受けた企業数5～9社となっていた。この大企業に内定したとする者の就職活動の量は、濱中（2007）が示した『標準的な就職活動の量』と比べて、とりわけ(5)筆記・面接を受けた企業数で約10社（19社－9社）少なくなっていることがわかる。あくまで推測の域を出ることはないが、このように例年と比べて、『非標準的な就職活動の量』となっているのは、昨年（2011年）3月に起きた東日本大震災の影響が引き金となっている可能性が高いと考えられる。このことは、就職活動の最中に、東日本大震災が生じたことを受け、被災地である東北所在の学生を中心に筆記試験や、面接に行けなかった者が多数存在していたということを示唆している。また、被災地以外の学生についても、多くの企業が就職活動の日程を延期・中止したために、その煽りを少なからず受けて、就職活動の量が減少してしまったのだと考えられる。

さらに具体的に東日本大震災の影響を捉えるために、大企業に内定したとする者と、東北所在の大学の学生の就職活動の量との関係性をみてみた（図表4）。その結果、大企業に内定したとする者は、全体の大学の結果と比べ、東北所在の大学の学生の就職活動の量、特に(5)筆記・面接を受けた企業数が0社～4社と一層少ないことがわかった。このように、例年と比べて大企業内定したとする者の就職活動の量は、全体の大学で少ないが、東北所在の大学の学生はより少ない状況にあると言える。

(2) 大企業内定へ大学環境が及ぼす影響

本項では、大企業内定に及ぼす大学環境の影響を検証する。まず、大企業内定と、Aランク大学ダミーという大学偏差値（学歴）との関係について明らかにする。大企業内定とAランク大学ダミーも含めた大学環境との相関分析の結果は、図表5に示してある通りである。この相関分析の結果から、大企業に内定したとする者と、Aランク大学との間には正の相関があることがわかった。このことは、これまでの研究で明らかにされてきた、大企業へ就職しているのは、大学偏差値（学歴）の高い学生（天野 1978、1984、竹内 1989a、1989b、1995）であることや、企業が採用に当たって大学偏差値（学歴）を、潜在的能力を表すシグナル（Arrow 1974、Spence 1974）と見なしていることを支持する知見である。企業の立場に立てば、入職後、円滑に業務を遂行することが可能

図表5 大企業内定ダミーとの相関分析

変数	大企業内定ダミー
大学環境	
Aランク大学ダミー	0.59
調整型リーダーシップ能力	0.58
アルバイト時間	0.23
授業中の学習行動	0.21
キャリア支援	0.49

注1) 有意水準： $p < 0.01$ 。

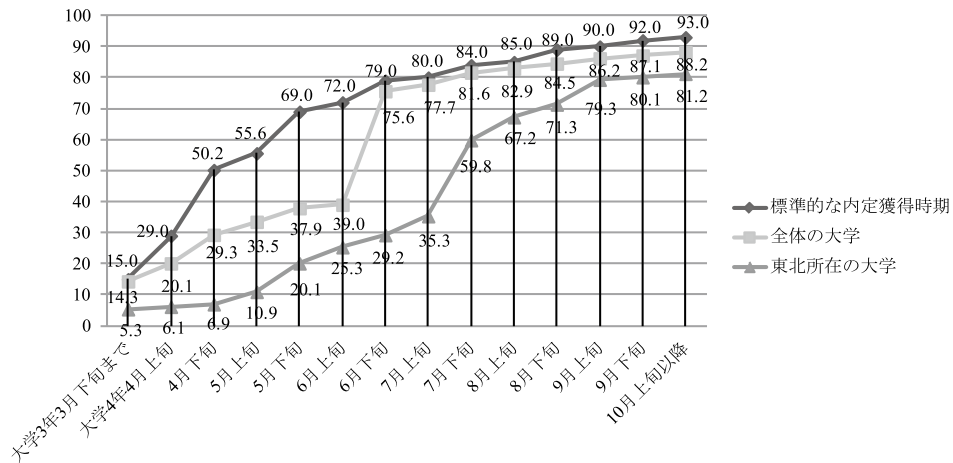
な潜在的能力を秘めた新卒者を採用するのは、極めて合理的な採用行動である。だが企業にとって問題なのは、そのような能力を備えた人材を選抜するに当たって、学生から提出された履歴書や、SPI（適性検査）のスコアなどのごく限られた情報に基づかなければならないということである。そこで追加的に企業は、客観的かつ信頼性がおける大学偏差値（学歴）に基づいた採用行動を行うというのが、従来の研究で示された解釈である。

大学偏差値といった属性的な要因の影響との関連を検証してきた所で次に、大企業内定と、調整型リーダーシップ能力という業績的な要因の影響との関係について検討した。相関分析の結果から、大企業内定と、調整型リーダーシップ能力との間には正の相関があることが確認された。このように大企業に内定するためには、調整型リーダーシップ能力が高い方が望ましいとする知見は、大学は個人の生産性の向上に寄与する知識・技能を付与する機関であるという人的資本論（Becker 1975＝沢1976）の見方に与するものであると考えられる。しかし、本項の冒頭でみたように、大企業内定と、Aランク大学との相関が高いとするシグナリング論を支持する知見も得られている。このような人的資本論、シグナリング論の双方を支持する知見を踏まえれば、大企業は、大学在学中に学生が獲得した知識・技能に基づいて採用する側面（人的資本論）と、情報の非対称性（OJT費用に関する直接的な情報の欠如）を防ぐために大学偏差値（学歴）を、潜在的能力（コンピテンシー）を表す指標としても捉えて採用する側面（スクリーニング論）の2面性を持っていると考えられる。このことから、多くの大企業では、優れた人材を採用するために、『人的資本・スクリーニング論折衷型』の採用を行っていると言える。

また、大企業内定と、学生のアルバイト時間、授業中の学習行動との関連についてみると、大企業内定と、アルバイト時間、授業中の学習行動の間には、それぞれ有意な相関がみられないことがわかった。このことからこれらの知見は、アルバイト時間、授業中の学習行動との間に、有意な関係がないことを解明した葛城（2006）の知見と整合的である。

このように大企業内定と、調整型リーダーシップ能力、学生のアルバイト時間や、授業中の学習

図表6 大企業内定者と内定獲得時期（％）



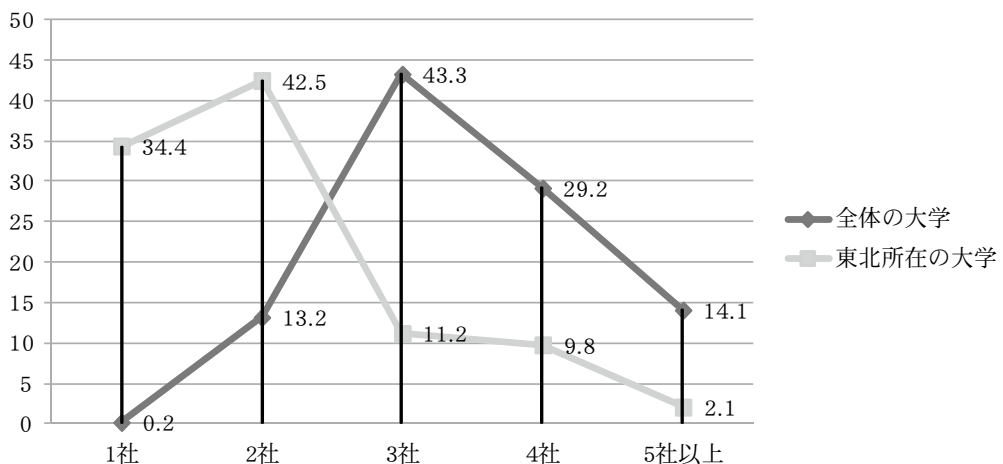
行動といった業績的な要因との関連についてみてきたが、本項の最後に大学側の要因としてキャリア支援との関係について検討を行う。相関分析の結果から、大企業内定と、キャリア支援との間には、正の相関関係がみられることがわかった。キャリア支援の具体的な内容とし、履歴書の書き方に始まって、SPI（適性検査）対策や、面接指導などがあるが、そのようなキャリア支援を受けていることから、大企業へ内定することと高い親和性を生じさせているものと考えられる。この知見は、大島（2012）の研究成果を支持するものであると言える。

(3) 大企業内定へ内定獲得時期と量が与える影響

大企業に内定したとする者に対して、就職活動の開始時期と量や、大学環境の影響をみてきた所で、本項においては、その結果とも言える内定獲得時期と量（当該大企業内定含む）の影響について検証を行う。

まず図表6から、大企業に内定したとする者と、その内定獲得時期の関係についてみると、大企業に内定したとする者は、大学4年6月上旬～下旬にかけて内定を獲得したとする者が多い傾向にあることがわかる。これは、濱中（2007）の研究で示されている最も早い者で大学4年4月上旬～下旬にかけて内定したとする『標準的な内定獲得時期』と比べて、約2カ月遅いことがわかる。このように内定獲得時期が遅く、『非標準的な内定獲得時期』となっているのは、本節の(1)で分析を行った就職活動の量と同様に、東日本大震災の影響を受けた結果であるとの一つの見方を提示することが可能である。東日本大震災を受け、被災地にある大学と、それ以外の大学の学生における就職機会の不平等を是正するために、多くの企業が例年と比べ、内定を出すスケジュールを後ろ倒しにした影響に他ならないと言える。さらにこのことに加え、将来の経営状況が見越せなくなった企業が多数生じた結果として、新卒者の内定数削減や、採用自体を取りやめた影響もあったと見込まれる。

図表7 大企業内定者と内定獲得の量（％）



この東日本大震災の影響をより具体的に捉えるために、大企業に内定したとする者と、東北所在の大学の学生の内定獲得時期との関係について検証を行った。図表6にみるように、全体の大学の分析結果（大学4年6月上旬～下旬）と比べ、大学4年7月上旬～下旬と、さらに1カ月内定獲得時期が遅いことがわかる。このことから例年と比べて、全体的に大企業に内定したとする者の内定獲得時期は遅いが、東北所在の大学の者は、より遅いことがわかった。次に、大企業に内定したとする者と、内定獲得の量との関連についてみると、図表7から、大企業に内定したとする者は、3社から内定を得ている者が多いことがわかる。さらに、東北所在の大学の者に限ってみてみると、2社となっており、全体の大学の分析結果（3社）と比べて1社（3社－2社）少なくなっている。このことは、大企業に内定するために、本節の(1)でみた就職活動の量の影響だけに留まらず、内定獲得時期と量の影響といった双方の観点からも東北所在の学生は深刻な影響を受けていたことを意味するものである。

(4) 大企業内定の規定要因－学生の就職活動の影響に着目して－

最後に本項では、大企業内定に最も影響を与える要因を明らかにする。大企業内定ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析の結果は、図表8に示した通りである。まず、大企業内定に対して、Aランク大学ダミーという大学偏差値（学歴）の促進効果をみるために、Aランク大学ダミーを投入したモデル1と、投入していないモデル2のNagelkerke決定係数の比較を行った。その結

図表8 大企業内定ダミーのロジスティック回帰分析¹⁾

変数	モデル1		モデル2	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
(1) 大学環境：就職活動の開始時期と量				
就職活動の開始時期	0.35	1.43	0.34	1.42
就職活動の量	0.50	1.65	0.49	1.64
(2) 大学環境				
Aランク大学ダミー	0.17	1.19		
調整型リーダーシップ能力	0.39	1.48	0.37	1.46
アルバイト時間	0.02	1.02	0.01	1.01
授業中の学習行動	0.03	1.00	0.02	0.99
キャリア支援	0.31	1.33	0.29	1.31
(3) 大学環境：内定獲得時期と量				
内定獲得時期	0.41	1.50	0.41	1.50
内定獲得の量	0.40	1.49	0.40	1.49
Cox&Shell決定係数	0.20		0.13	
Nagelkerke決定係数	0.22		0.14	

注1) 有意水準：p<0.01, p<0.05。

注2) 尤度比検定を実施し、モデル適合度の有意な変化が認められた。

注3) 大企業内定、Aランク大学ダミー：『大企業内定ダミー=1』『Aランク大学ダミー=1』を投入し、『非大企業内定ダミー=0』『Fランク大学ダミー=0』を基準値。

注4) 就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量：就職活動の開始時期は、『大学4年10月上旬以降=1』～『大学3年8月下旬まで=15』。就職活動の量は、『0社～4社=1』～『30社以上=5』。内定獲得時期は、『大学4年10月上旬以降=1』～『大学3年3月下旬まで=14』。内定獲得の量は、『1社=1』～『5社以上=5』として投入。

果、モデル1のNagelkerke決定係数は0.22、モデル2のNagelkerke決定係数は0.14であることから、大学偏差値（学歴）の促進効果は、0.08（0.22-0.14）であることが確認された。このことは、従来の研究において明らかにされてきた、大企業には大学偏差値（学歴）の高い学生が集中する（天野 1978、1984、竹内 1989a、1989b、1995）という成果を支持する知見である。このことから、日本の企業、特に大企業の採用慣行は依然ある程度、『どの偏差値（学歴）の大学出身であるか』ということを重視したものであると言えるだろう。しかし、本研究において注目したいのはむしろ、大企業内定に対してこの大学偏差値（学歴）の促進効果（0.08）以上に、大学環境の影響が0.14もみられたということである。このようにこれまでの研究において、大企業と大学偏差値（学歴）との強い関連が指摘される中で、本研究において大学環境の影響が確認されたことは重要な知見であると言えよう。

大学環境の影響が確認された所で、その具体的な要因をみるためにモデル1をみてもと、大企業内定に対して、Aランク大学ダミーという大学偏差値（学歴）によって回収されることなく、本研究において着目した就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量、調整型リーダーシップ能力や、キャリア支援といった大学環境の効果が認められた。だが、本節の(1)、(3)でみてきたように、就職活動の量や、内定獲得時期と量は、全体の大学と比べて、東北所在の大学の学生がより『非標準的な就職活動』にある度合いが高いことがわかっている。このことから、大企業に内定するのに、特に東北所在の大学の学生は、この『非標準的な就職活動』の及ぼした影響が極めて大きく、不利な立場に立たされながら就職活動を行わざるを得なかったと結論付けることができよう。

4. 結論と含意・今後の課題

(1) 結論と含意

本研究では、大企業内定に寄与する要因について、就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量に着目して分析を行ってきた。分析の結果、就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量、調整型リーダーシップ能力や、キャリア支援などの大学環境の要因が影響を及ぼしていた。

以上、これら本研究の知見を踏まえて以下、本研究の含意について述べる。これまでの研究において、多様な視点から大企業と大学偏差値（学歴）に繋がりがあることが明らかにされてきた。つまり、大企業に内定可能かということは、どこの大学に入学したかといった大学入学時点で決まっていたということである。このことを、学生自身が認識していたため、大学在学中に学生は勉学に励もうとしなかったし、あるいは励んでも起死回生不可能だといった認識を少なからず持っていた。またそれゆえ、社会からは大学はレジャーランドであるとの見方もなされてきた。

このように大企業に内定するために、大学は無用であるといった状況が支配的である中で、本研究で着目した学生の就職活動の開始時期と量や、内定獲得時期と量が重要であるといった大学環境の影響が明らかにされたことは、重要な意味を持つと言える。本研究においても、大企業に内定するためには、大学偏差値（学歴）の影響があることは確認されたが、それ以上に大学環境の影響が大きかったことを踏まえれば、学生の努力や大学側の取り組みによっても道は開けてくると言えるだろう。

(2) 今後の課題

最後に今後の課題としては何よりもまず、大企業への内定に対して、大学環境の影響に注目した実証的研究の量的な蓄積が必要であると言うことがあげられる。これまでの多くの実証的な研究(天野 1978、1984、竹内 1989a、1989b、1995)において、大企業へ内定するのに、大学偏差値(学歴)が重要だとする知見が、大学環境の影響に注目することを遅らせてきた所以であると考えられるためである。次に、東日本大震災から約1年と半年の歳月が経過したが、学生の就職活動の開始時期と量や、内定獲得時期と量はどのように変化しているのか実態調査を行うことが急務であると言えるだろう。今後の研究においては、これら残された2つの課題に答えることで、本研究の知見を深化させていくこととしたい。

注

- 1) Astin (1993) の大学効果研究において、学生個人の行動や経験なども含めて広義に『E (大学環境)』と捉えられていることに準拠し、本研究では、就職活動の開始時期と量、内定獲得時期と量などを『大学環境』として位置づける。なお、このAstinの大学効果研究をより精密化したPascarella & Terenzini (2005) の研究において、機関の環境、機関の特質、社会化エージェントとの相互作用、そして学生の関与というように『大学環境』を細分化しているが、本研究では大学効果研究の先駆者であるAstinの『E (大学環境)』に依拠することとした。
- 2) 日本の全大学を同じく網羅する『全国大学一覧』を標本抽出台帳として用いることも検討したが、大学偏差値に関する情報が掲載されていなかったために、本研究では、日本の全大学と大学偏差値の双方の情報が示されている『大学ランキング (朝日新聞社 2010)』を使用する。
- 3) 本研究で注目する就職活動の開始時期と量、そして内定獲得時期と量が、先行研究(濱中 2007、苅谷ほか編 2010)で、とりわけ偏差値60以上のAランク大学、偏差値40以上45未満のFランク大学において異なることが明らかにされてきた。このことから、本研究において『大学ランキング (朝日新聞社 2010)』の大学ガイドから無作為に抽出する段階で、偏差値45以上60未満の大学は除外することとした。
- 4) Webにてアンケート調査を実施したのは、調査対象者である大学4年生は、ほとんど大学に来ておらず、接触が困難であると考えられたためである。そしてその上で、Webアンケート調査にアクセスが可能なURLを、調査対象校の教員の手によって、自身が担当するゼミナールの学生全員へ電子メールで送信していただき、その学生にWebのGoogle Documentアンケート上にて回答してもらう形式をとった。
- 5) 企業規模別に企業数をみると、製造業では大企業が約4,000、非大企業が約680,000、卸売業では大企業が約5,000、非大企業が約297,000、小売業では大企業が約11,000、非大企業が約1109,000、飲食業では大企業が約2,000、非大企業が約384,000となっている(経済産業省 2011)。このように製造業、卸売業、小売業、飲食業のいずれの業種においても、非大企業数は大企業数と比べて少ないことがわかる。

- 6) 例年調査が行われ、サンプル数が多いことから信頼性が高いと考えられる『新卒採用に関するアンケート調査（日本経済団体連合会 2011）』を参考に作成した学習成果をどの程度達成しているのか、8項目に渡って調査対象者である学生に、4段階（『出来なかった=1』～『出来た=4』）で自己評価をしてもらった。そして因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った結果、第1因子（固有値：4.38）は『ディスカッションなどで皆の主張の調整を図り調和を図ること』『他の友人に適切な方向性を示し、明確な支持を出すこと』、『自らやるべきことを見つけて積極的に取り組むこと』、『他の友人と信頼関係を築き、学習や作業に取り組むこと』、『相手の意見ややり方を尊重し理解するように努めること』で構成され、皆の意見ややり方を調整しながらリーダーシップを発揮する能力を表す因子であると考えられたために、『調整型リーダーシップ能力』と命名した。そしてその値は、これら5つの変数の和を使用した。なお、第2因子（固有値：0.48）は、『自分に与えられた役割を最後まで責任を持ってやり遂げること』、『課題が難しくても、あきらめずに挑戦すること』、第3因子（固有値：0.20）は、『ある固有の論理に捉われずに新しい発想から物事を考えること』となっているが、第2・3因子共に1以上の固有値が得られなかったために、解釈する妥当性が得られないと判断し、命名を行わなかった。
- 7) 『1週間（学期中）に平均してアルバイトを何時間行っていましたか』と質問し、アルバイトを行っている者（472名）に、『1時間以上10時間未満=1』～『30時間以上=4』までの4段階で回答してもらった。なお、アルバイトを行っていない者（243名）は別に設けた空欄に、『アルバイトを行っていない』と記入していただいた。そして、本研究における分析対象サンプルは、『アルバイトを行っている者』のみとした。
- 8) 『1週間（学期中）に平均して授業中、意見・質問・議論をどの程度積極的に行っていましたか』と調査対象者である学生に質問し、『行っていなかった=1』～『行っていた=4』の4段階で答えてもらった。
- 9) 『1週間（学期中）に平均して資格習得・就職に関する相談をどの程度行っていましたか』と質問し、調査対象者である学生に『行っていなかった=1』～『行っていた=4』までの4段階で回答してもらった。
- 10) 大企業に内定する者が多いと想定される『国立I・私立A』。
- 11) ロジスティック回帰分析を行うに際して、就職活動の開始時期の(1)～(5)、就職活動の量の(3)～(5)の間で、それぞれ高い相関（内部相関）が認められた。このために、就職活動の開始時期は(5)就職希望企業での筆記・面接、そして就職活動の量も(5)筆記・面接を受けた企業数を各々投入した上で、分析を実施することとした。

参考文献

- 天野郁夫 1978 「大学の選抜機能」『IDE』No.187、43-50頁。
- 天野郁夫 1984 「就職」慶伊富長編『大学評価の研究』東京大学出版会、162-178頁。
- 荒井一博 2007 『学歴社会の法則—教育を経済学から見直す』光文社。
- Arrow, H. 1974, Higher Education as a Filter. In Lumsden, K.G. (ed.), *Efficiency in Universities: The La Paz Papers*, Amsterdam: Elsevier Scientific Publishing Company, pp.51-74.
- 朝日新聞社 2010 『大学ランキング2011』朝日新聞出版。
- Astin, W. 1993, *What Matter in College?: Four Critical Years Revisited*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Becker, G. 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia: Columbia University Press (=1976、佐野陽子訳『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社)。
- Granovetter, M. 1974, *Getting a Job*, Cambridge: Harvard University Press.
- Granovetter, M. 1982, The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited. In Peter, M. & Nan, L. (ed.), *Social Structure and Network Analysis*, New York: Sage Publication, pp.132-141.
- 濱中義隆 2007 「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、17-50頁。
- 平沢和司 1995 「就職内定企業規模の規定メカニズム—大学偏差値とOB訪問を中心に」苅谷剛彦編『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター、57-68頁。
- 岩脇千裕 2004 「大卒新卒者採用における『望ましい人材』像の研究—著名企業による言説の二時点比較をととして」『教育社会学研究』第74集、309-327頁。
- Kamens, D. 1971, The College Charter and College Size: Effects on Occupational Choice Attrition. *Sociology of Education*. Vol.44, pp.270-296.
- Kamens, D. 1974, College and Elite Formation: The Case of Prestigious American Colleges. *Sociology of Education*. Vol.47, pp.354-378.
- 苅谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 1993 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32集、89-118頁。
- 苅谷剛彦・本田由紀編 2010 『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会。
- 経済産業省 2011 『商工業実態基本調査』(<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/syokozi/result-2/h2c6k5aj.html>,2013.02.04.)
- 葛城浩一 2006 「就職率の教育成果指標としての妥当性」『大学論集』第38集、209-220頁。
- 丸山文裕 1981a 「大学生の就職企業選択に関する一考察」『教育社会学研究』第36集、101-111頁。
- 丸山文裕 1981b 「大学生の職業アスピレーションの形成過程—チャーター理論による大学の効果分析」『名古屋大学教育学部紀要』第27集、239-249頁。
- 丸山文裕 1981c 「大学のチャータリング効果に関する一考察」『IDE』No.219、72-80頁。

- Meyer, J. 1977, The Effects of Education as an Institution. *American Journal of Sociology*, Vol.83(1), pp.55-77.
- 文部科学省 2011 『学校基本調査』。
- 日本経済団体連合会 2011 『2011年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果』。
- 日本労働研究機構 1993 『大卒社員の初期キャリアに関する調査研究報告書（調査研究報告書 No.44）』 日本労働研究機構。
- 小方直幸 1998 『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究—大学教育の職業的レリバンス』（『広島大学大学院社会科学研究科国際社会論専攻比較高等教育研究博士論文シリーズ』 No.1） 広島大学大学教育研究センター。
- 大島真夫 2012 『大学就職部にできること』 勁草書房。
- Pascarella, T. & Terenzini, T, 2005, *How College Affects Students*, San Francisco: Jossey-Bass.
- リクルート社ワークス研究所 2011 『大学生の就職動機調査』。
- Spence, M. 1974, *Market Signaling*, Columbia: Columbia University Press.
- 橘木俊昭・松浦司 2009 『学歴格差の経済学』 勁草書房。
- 竹内洋 1989a 「高等教育と労働市場—学歴・ねじれ効果・市場能力」『教育社会学研究』 第45集、51-66頁。
- 竹内洋 1989b 「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果—学校歴神話の再生産構造」『京都大学教育学部紀要』 第35集、20-50頁。
- 竹内洋 1995 『日本のメリトクラシー—構造と心性』 東京大学出版会。
- 浦坂純子 1997 「新卒労働市場におけるOBネットワーク—私立R大学と私立M大学における大学と企業の関係」『松山大学論集』 第9集5号、1-26頁。
- 浦坂純子 1999 「新卒労働市場におけるOB効果と大学教育—5大学サンプルに基づく実証分析」『日本労働研究雑誌』 No.471、52-65頁。
- 渡辺深 1991 「転職—転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』 第42集1号、2-16頁。