

第1章 現代大学生の就職活動プロセス

1. はじめに

本章の目的は、現在の大学生がどのような就職行動をとっているのかについて、就職活動の時期や活動内容、活動量などに着目しつつ、その実態を実証的に明らかにすることである。わが国の大卒労働市場では独特の慣行・制度が存在するがゆえに、ほとんどの大学生が程度の違いこそあれ、きわめて標準化・マニュアル化された就職活動を展開していると考えられてきた。インターネットの就職支援サイトや市販の就職マニュアル本をみれば、いつ頃、どのような活動を行うべきなのか、就職活動の成功の秘訣は何かなど、先輩の経験談等も交えて詳細に解説されている。ただし、これらの媒体に掲載されている「標準的な就職活動」像は、ともすれば大企業・有名企業の採用行動（学生の側からみれば大企業への就職活動）を前提にしているように見受けられる。依然として大企業が相対的に「良好な雇用機会」である以上、それは必然的なことであろう。

ところが周知のように、在籍する大学の選抜性（入学難易度）によって大企業への就職チャンスが異なることはこれまで多数の実証的研究によって明らかにされている（平沢 2005）。大学の選抜性によって就職先の企業が異なっているならば、就職活動の内容・プロセスもまた異なっているのではないか。だとするならば「標準的な就職活動」を大卒就職希望者の全体に当てはめることは適切ではなく、「標準的な就職活動」を前提とした就職支援の方策も実効性をあげることも難しいといえる。

本章では、大学の選抜性による就職活動の差異、とりわけ選抜性が中位以下に属するいわゆる「非銘柄大学」の学生の就職活動に焦点をあて、その実態を明らかにするとともに、そこから導き出されるインプリケーションを考察する。

2. 大卒就職希望者の質的变化

本章で選抜性が中位以下の大学における就職活動プロセスに着目する理由は、かれらの就職活動の実態がこれまで十分に明らかにされていないことにとどまらない。その主たる理由は、「非銘柄大学」の学生の就職活動には、大卒労働市場の構造変化がもっとも端的に現れている可能性が高いと考えられることにある。

しばしば指摘されているように、1990年代初頭以降、18歳人口の減少により大学（学部）への進学率は、1990年の24.6%から2005年には44.2%へと約19ポイント上昇した（平成18年度文部科学統計要覧）。同時に大学設置認可の「規制緩和」によって大学の入学定員そのものも増加し、大卒者の実数も1990年の40万人から2005年には55万人に増加した（同上）。さらに付け加えるならば、大学入学希望者が入学定員を大きく上回っていた時期とは異なり、「大学全入時代」とも称される現在においては、一部の大学においては学力による実質的な入学者選抜を行うことが不可能になりつつあることも指摘されている。

大学進学率、大卒者数の上昇は、端的にいえばかつては大学に進学しなかった層が、大学教育を受け、新規大卒労働市場に参入するようになったことを意味する。大学教育への新たな参入層であるかれらは、基礎学力の水準のみならず、大学教育に対する期待や進学動機、大学での学習活動や学業以外の大学生活への取り組み、卒業後の職業志望やキャリア意識など、さまざまな側面においてかつての学生層とは異なっている可能性が高い(居神ほか 2005、溝上 2004)。また入学時の選抜が実質的に機能していないならば、同一の大学群の内部であれ、意識、態度、行動面などにおいて、学生間での多様性が大きくなる。

しかもこうした新たな学生層は、入学者の選抜性をメルクマールにして階層化された構造を持つわが国の大学システムのあらゆる層に均一に参入してきたのではなく、階層構造の周辺部を形成する非銘柄大学に相対的には多く吸収されているといえるだろう。こうした仮定にもとづけば、新しい学生層を相対的に多く含む非銘柄大学に焦点をあてることで、従来われわれが想定してきた「大学から職業への移行」の構造が最も大きく変化している場面を捉えることができるのである。

一方、大学における就職支援のあり方を検討するという実践的な目的からも選抜性が中位以下の大学に着目する意義は大きい。近年、この分野において注目されている「大卒無業者」(いわゆるフリーターなど)の輩出率は、後の分析においても示すように選抜性の低い大学において高い。こうした大学の学生は、職業への移行支援を最も必要としている層であるといえることができる。かれらにとってより有効な支援策を得るためには、選抜性の低い大学に特有の就職活動の構造が存在するとするならば、それを把握することが重要であることはいうまでもない。

すでにこうした視点から選抜性が中位以下の大学における就職活動の実態に関する調査研究が蓄積されつつある。居神ほか(2005)は近年の大学生像の変容を「マージナル大学」という概念を用いて捉え、ある大学を事例に学生の就業意識と進路未決定の関係を分析している。谷内(2005)また苧谷ほか(2007)、堀ほか(2007)では、同様の問題意識から関東圏に所在する非銘柄大学における就職活動の実態や就職決定のメカニズム等が分析されている。ただし、これら先行研究では、分析対象が少数の大学に限定されており、大規模データによる妥当性の検証が課題として残されている。以下、本章では調査1「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」のデータを用いて、非銘柄大学における就職活動の特徴を他の大学群と比較しつつ分析する。

3. 分析対象の概要

調査1「大学生のキャリア展望と就職活動に関する調査」は、医学、歯学、看護学を除く実に多様な専攻分野の学生を対象にしている(調査の概要は序章を参照のこと)。ただし卒業生の進路、就職活動の状況が専攻分野により異なることは明らかである(労働政策研究・研修機構 2006)。本章では、専攻分野による影響を事前にコントロールするため、分析対象を

人文科学、社会科学（社会福祉を除く）を専攻する学生に限定する。理工系では大学院への進学者が多いこと、および就職者の場合でも教員や大学の推薦による者が少なくないこと（工学系で約 27%）、また教育、社会福祉、芸術などの専攻ではたとえば教員など分野ごとに特定の専門的職業を志向する傾向が強く、就職活動のプロセスが異なると考えられることから分析対象から除外した。同様の理由により、人文科学、社会科学の学生であっても、大学院等への進学を希望する者、公務員・教員への就職が内定している者（および公務員・教員への就職のみを希望する者）は分析対象外とした。したがって、いわゆる「文系」の学生で、大学での専攻と就職先での職種との関連が小さいと思われる民間企業への就職を希望した学生の就職活動が分析対象となっている。

さらに本章では、調査票の間 12 において「就職活動をした」もしくは「現在もしている」と回答した者のみに分析対象を限定している。就職を希望しているが就職活動をまったくしない学生（結果として進路未定のまま卒業を迎える）の存在はたしかに重要な論点であるけれども、この点の分析については第 4 章で扱っているのでそちらを参照されたい。また、就職活動を「始めからしていない」と回答した学生のなかには、就職支援サイトには登録した者など、何らかの活動をした後にやめてしまった学生が含まれており、「内定をもらっていないが、やめた」という学生との区別は曖昧な側面もある。ただし、主観的に「就職活動をした（している）」と認識していない者の場合、本章で扱う就職活動の諸行動に関する質問項目について「無回答」であることが多いので、はじめから分析対象から除くこととした。

さて、こうして対象を絞り込んだ結果、本章で分析対象としたデータの調査時点での進路の概要は図表 1-1 のとおりである。本章では、大学の選抜性に対応するように、4 つの大

図表 1-1 分析対象者の進路の概要(%)

		国立 I・私立 A	国立 II・公立	私立 B	私立 C	合計
内定先の 企業規模	99人以下	5.1	7.4	8.5	10.4	8.4
	100～299人	8.8	12.5	10.6	13.1	11.4
	300～499人	5.5	9.1	8.9	8.0	8.4
	500～999人	8.6	11.7	10.1	7.4	9.6
	1,000～4,999人	27.0	22.3	17.3	12.8	18.1
	5,000人以上	30.1	11.5	9.7	5.9	11.0
	わからない	7.8	9.6	11.5	10.9	10.6
無回答	2.5	3.9	4.5	4.5	4.2	
内定なし		4.6	11.9	18.9	27.1	18.2
		100	100	100	100	100
(実数)		(690)	(1444)	(3621)	(1804)	(7559)

学類型（「国立Ⅰ・私立A」、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」「私立C」）¹を設けて分析を行う。

4. 就職活動のプロセス

すでに述べたように、現在の大学生の就職活動プロセスにおいては、いつ頃、何をしなくてはならないのかについての典型的なロードマップが存在するといわれる。多くの大企業がそうであるように、新卒採用活動のスケジュールが横並びである場合、ある時期に適切な活動をしていなければ、その後の就職活動において不利になると考えられるため、学生は同時期に同じような活動を一斉に行うことになるのである。本節では、就職活動のタイミング、活動内容・量が大学類型によってどのように異なっているのかを分析する。

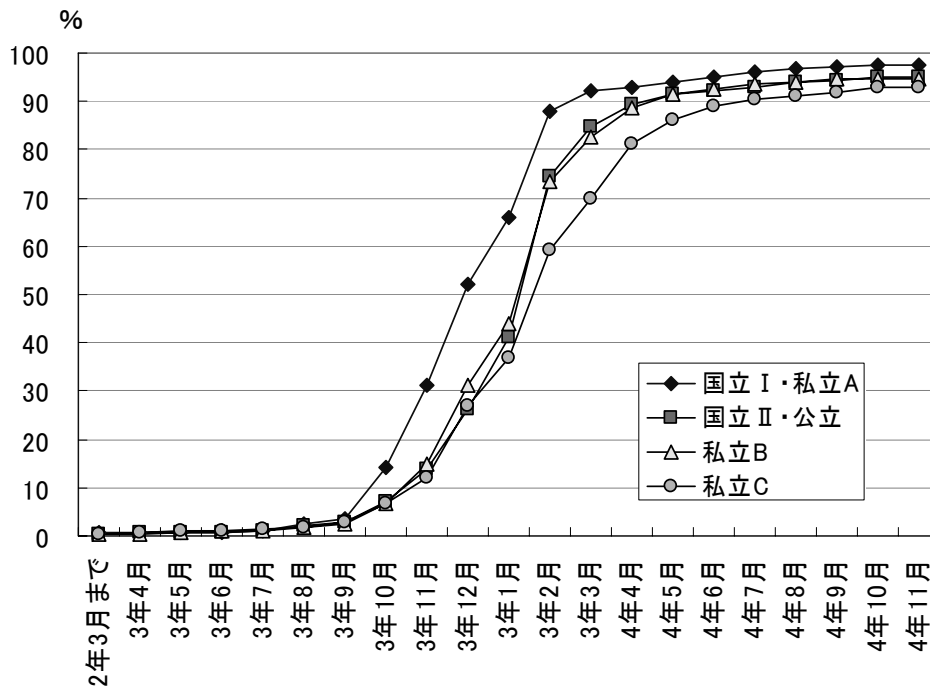
(1) 就職活動のタイミング

さて、現在の就職活動の典型的なプロセスを示すと、(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²、(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)就職希望企業での面接、という順序になる。図表1-2～図表1-6は、それぞれの活動をはじめて行った時期の分布を、大学類型別に累積百分率で示したものである。これらのグラフは大学類型別の就職活動のタイミングについて、つぎの3点の特徴を同時に示している。第一に、グラフが左側にあるほど当該活動を早く行う学生が多いこと、第二に、グラフの立ち上がり急であるほどその活動を行う時期が集中していること、第三に、当該活動を行わなかった者の割合がグラフの右端（調査時期）に示されること、である。

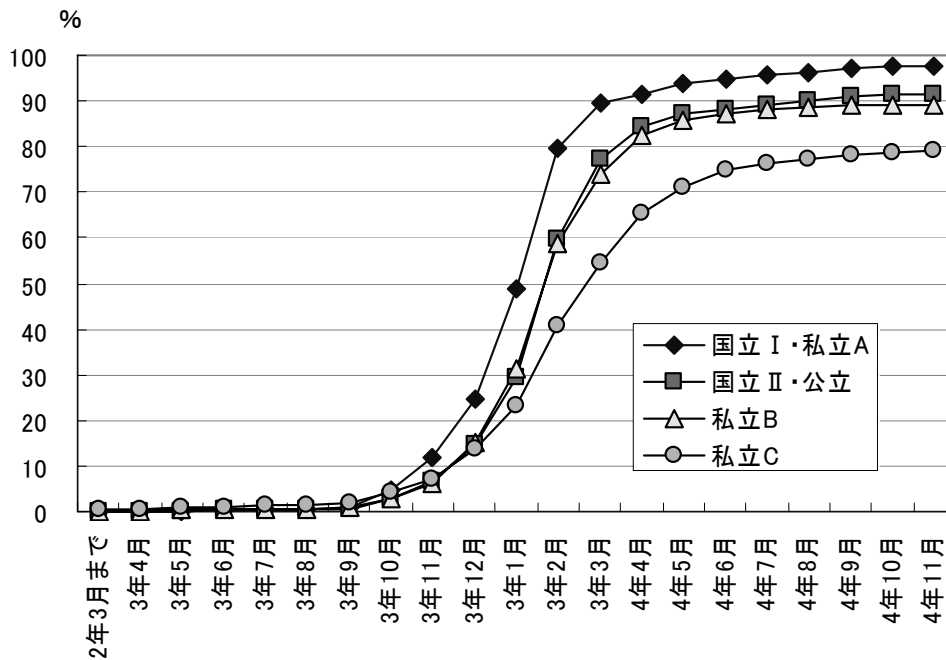
¹ 「国立Ⅰ・私立A」は、いわゆる旧帝大など入学難易度の高い国立全国大学および偏差値57以上の私立大学、「国立Ⅱ・公立」はいわゆる地方国立大学と公立大学、「私立B」は偏差値56～46の私立大学、「私立C」は偏差値45以下の私立大学である。なお、「国立Ⅱ・公立」は中国・四国と九州・沖縄に立地する大学の学生が68%を占めるので地域の影響が大きく現れる可能性があることに注意が必要である。また「国立Ⅰ・私立A」は中国・四国の大学は対象に含まれていない。

² 近年ではインターネットを通じた資料請求を「エントリー」とよぶことが多い。

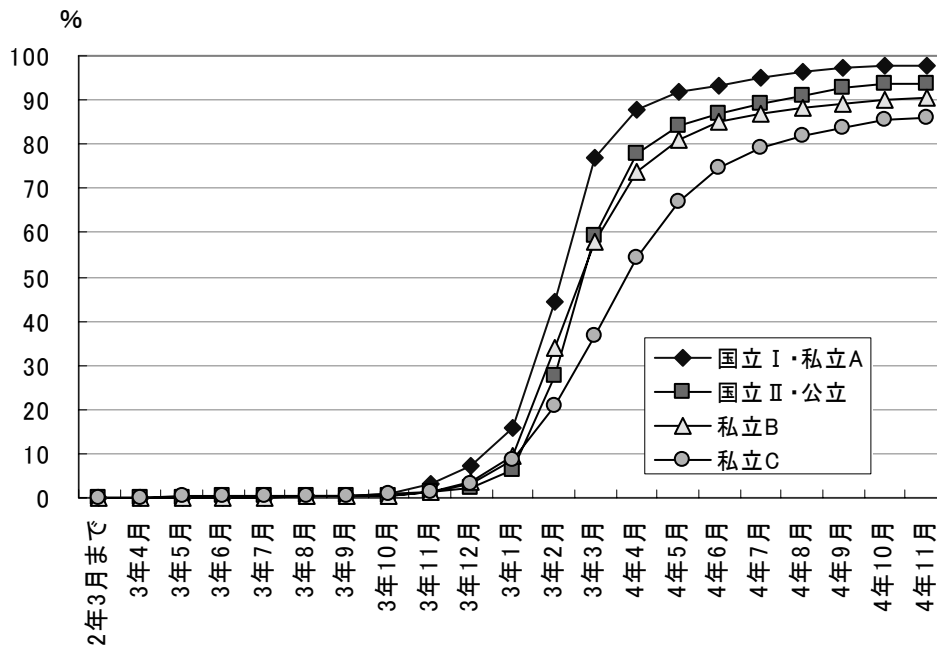
図表 1-4 企業説明会、セミナーにはじめて参加した時期



図表 1-5 はじめてエントリーシートを提出した時期



図表 1-6 はじめて人事面接を受けた時期



グラフからはやや判然としないが、最頻値をとる月に着目すると、ほとんどの活動は各大学類型ともに同じ時期に行われている。すなわち3年生10月に「就職支援サイトへの登録」（図表1-2）を行い、「資料請求」（図表1-3）の時期は各大学類型とも10～12月まで若干ばらつきがあるものの、3年生2月に「企業説明会への出席」（図表1-4）および「エントリーシートの提出」（図表1-5）というスケジュールとなる。これは就職支援サイトなどで紹介されている標準的スケジュールと一致している。

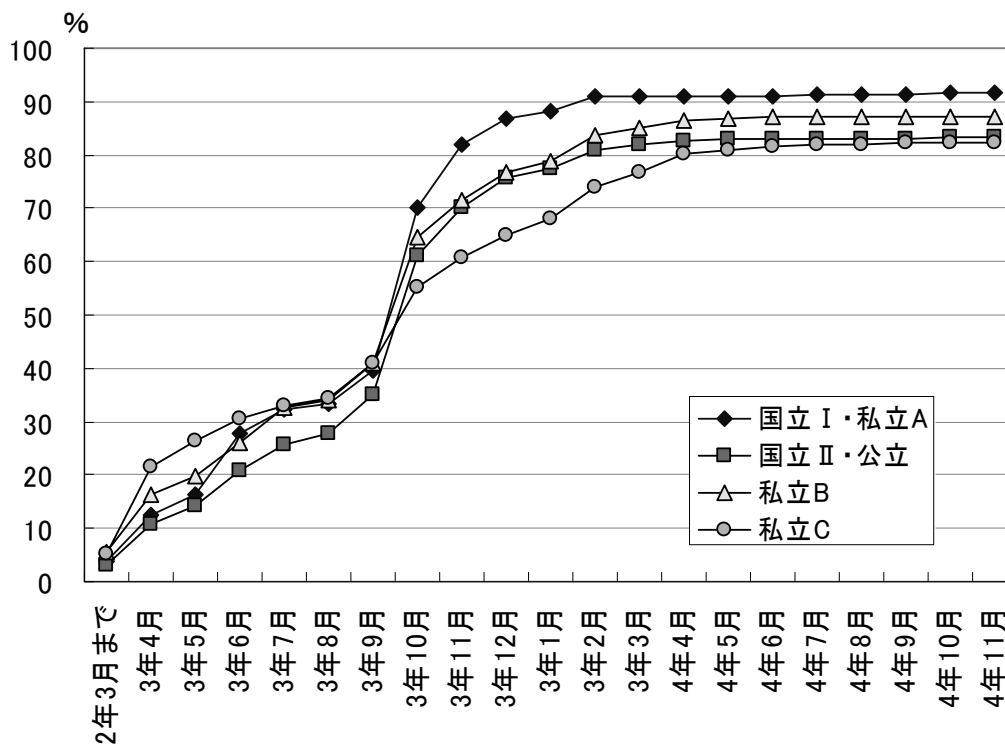
しかし、いずれの活動をとっても開始時期は「国立 I・私立 A」が他の大学類型に先行し、続いて「国立 II・公立」がほぼ同時期に諸活動を行い、「私立 C」で遅れて開始する者がやや多いことがグラフからはっきりと読み取れる。就職支援サイトへの登録のように誰にでもオープンに開かれた活動であっても、大学類型間に開始時期の差が存在しているのである。さらに「私立 C」では各活動を遅れて開始する者がやや多いことにより、グラフの立ち上がりが他の大学類型に比べて緩やかである。すなわち活動開始時期の分散が相対的に大きいことを意味している。

同じく図表1-2～図表1-6からは、活動内容によって、大学類型間で当該活動を行わない者の割合が異なることも読み取れる。すなわち、就職支援サイトへの登録や企業説明会・セミナー等への出席は、いずれの大学類型においても9割以上の学生が行っているのに対して、資料請求、エントリーシートの提出では「国立 I・私立 A」と「私立 C」の間では行わなかった者の割合に20%ポイント程度の差がある。その理由は定かではないが、各大学類型

の学生が就職活動の主たる対象とする企業群において、企業との接触方法や応募方法が異なっているためではないかと考えられる。また、人事面接を受けてない者の比率が大学類型間で異なることは、人事面接に至らずに就職活動をやめてしまった者の割合が「私立 C」で相対的に高いことを示している。

ところで、就職活動の開始時期が遅れる学生のことを、大学の就職部などで就職活動に「乗らない（乗れない）」学生と表現されることがしばしばある。この表現を借りるならば、選抜性の低い大学ほど就職活動に「乗らない」学生が多いことになる。そこで、これらの大学では学生が就職活動に「乗り遅れない」ように、早い時期から就職ガイダンスなどを実施して学生の就職に対する意識を高めることが行われている。図表 1-7 および図表 1-8 には、就職活動の準備段階として行われる、大学就職部主催のガイダンスへの参加時期、就職活動のための自己分析を開始した時期について、同様の累積百分率で示した。図表 1-7 および図表 1-8 から、就職ガイダンスへの参加時期、自己分析の開始時期ともに「私立 C」が 3 年生の初めの時期ではわずかに先行していることが示されている。しかしながら、就職活動が本格化する 3 年生の秋になると、他の大学類型に逆転され、その後はむしろ遅れ気味となる。早期からのガイダンス等の実施が必ずしも「乗り遅れ」の防止につながっていないのが現状である。

図表 1-7 はじめてガイダンスに参加した時期

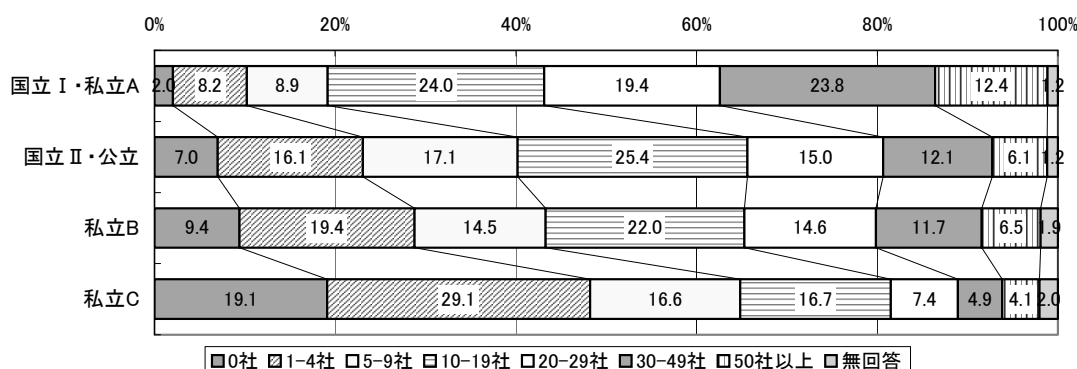


図表1-9～図表1-13は、それぞれ「資料請求をした企業数」、「エントリーシートを送付した企業数」、「説明会に参加した企業数」、「筆記試験を受けた企業数」、「面接を受けた企業数」の分布を大学類型別に示したものである。それぞれ平均値で示すことも可能であるけれども、いずれの項目も分布が大きく右に裾を引くため、カテゴリー化して示した方が平均値よりもむしろ実態をよく表していると考えられる。

いずれの活動をみても、「国立Ⅰ・私立A」の活動量が最も多く、「国立Ⅱ・公立」と「私立B」が就職活動のタイミングと同様にほぼ同程度でつづき、「私立C」の活動量が最も少ないことがわかる³。

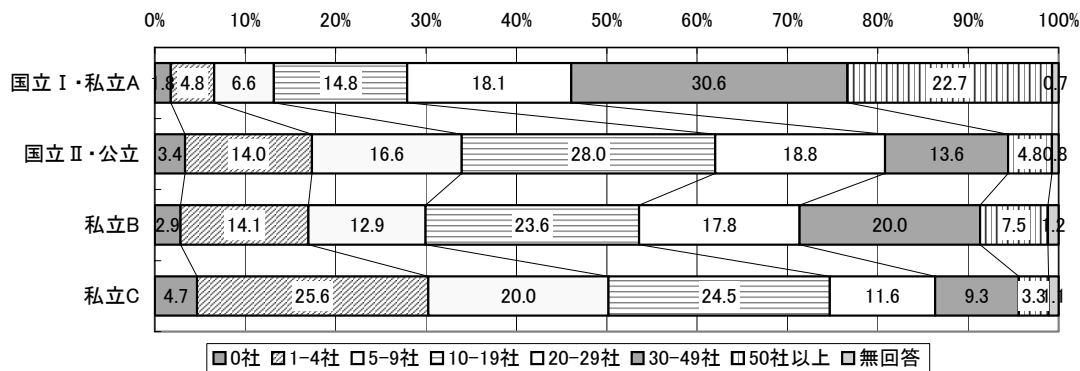
企業との接触の第一段階となる「資料を請求した企業数」（図表1-9）は、「国立Ⅰ・私立A」では50社以上とする者が41%（100社以上も20%）であるのに対して、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」はいずれも50社以上が16～17%、「私立C」では6%程度にすぎない。反対に「0社（資料請求なし）」という者まで含めると「私立C」では51%の学生が5社未満しか資料請求を行っていない。同様に「エントリーシートを送付した企業数」（図表1-10）、「説明会に参加した企業数」（図表1-11）についてそれぞれ「30社以上」と回答した割合をみると、エントリーシートでは「国立Ⅰ・私立A」36%、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」ともに18%に対して「私立C」では9%、また説明会では「国立Ⅰ・私立A」53%、「国立Ⅱ・公立」18%、「私立B」27%に対して「私立C」では13%と活動量が少ない。ただし先にも言及したように企業との接触や応募の方法は、就職を希望する企業の採用活動の方法によって異なる可能性がある。とくに中小規模の企業では企業独自の説明会・セミナーやエントリーシートを採用していない場合もあろう。したがって調査項目以外の異なる方法で情報収集、応募をしていることで、これらの活動量が少なくなることも考えられる。

図表1-10 エントリーシートを送った企業数



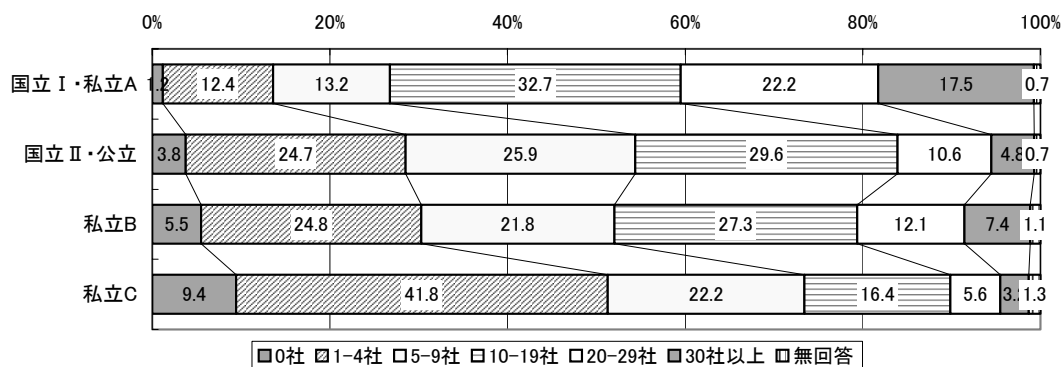
³ ただし、説明会に参加した企業は「国立Ⅱ・公立」よりも「私立B」が多い。これは「国立Ⅱ・公立」の立地が中国・四国、九州・沖縄に偏っていることに起因すると考えられる。

図表 1-11 説明会に参加した企業数

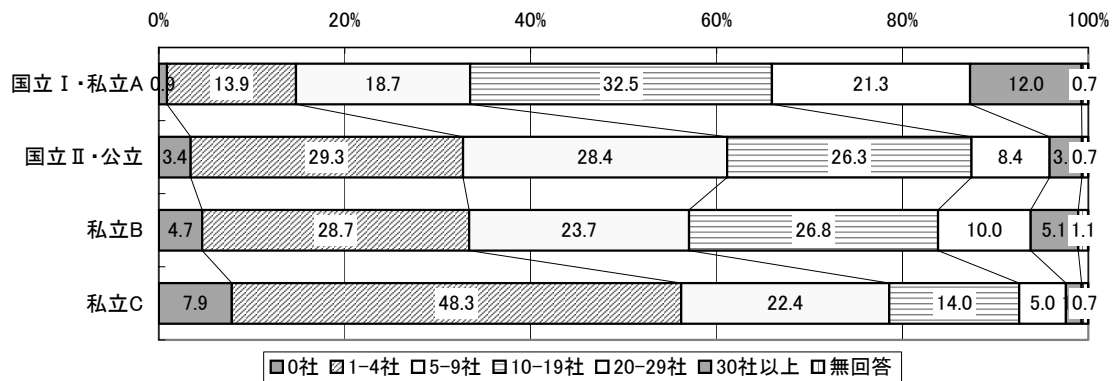


しかしながら、実質的な選抜の場である筆記試験や面接を受けた企業数も「私立 C」では他の大学類型に比較して少ないことは明らかである。とくに注目すべき点は、「私立 C」では「筆記試験を受けた企業数」（図表 1-12）で 42%、「面接を受けた企業数」（図表 1-13）では 48%の学生がそれぞれ「1～4社」しか受験していないことであろう。面接等に至る前の書類選考の段階ですでにふるいにかけている可能性もあるが、「私立 C」の学生は受験企業を選ぶ段階ですでに少数の企業に絞り込んでいることになる。

図表 1-12 筆記試験を受けた企業数



図表 1—13 面接を受けた企業数



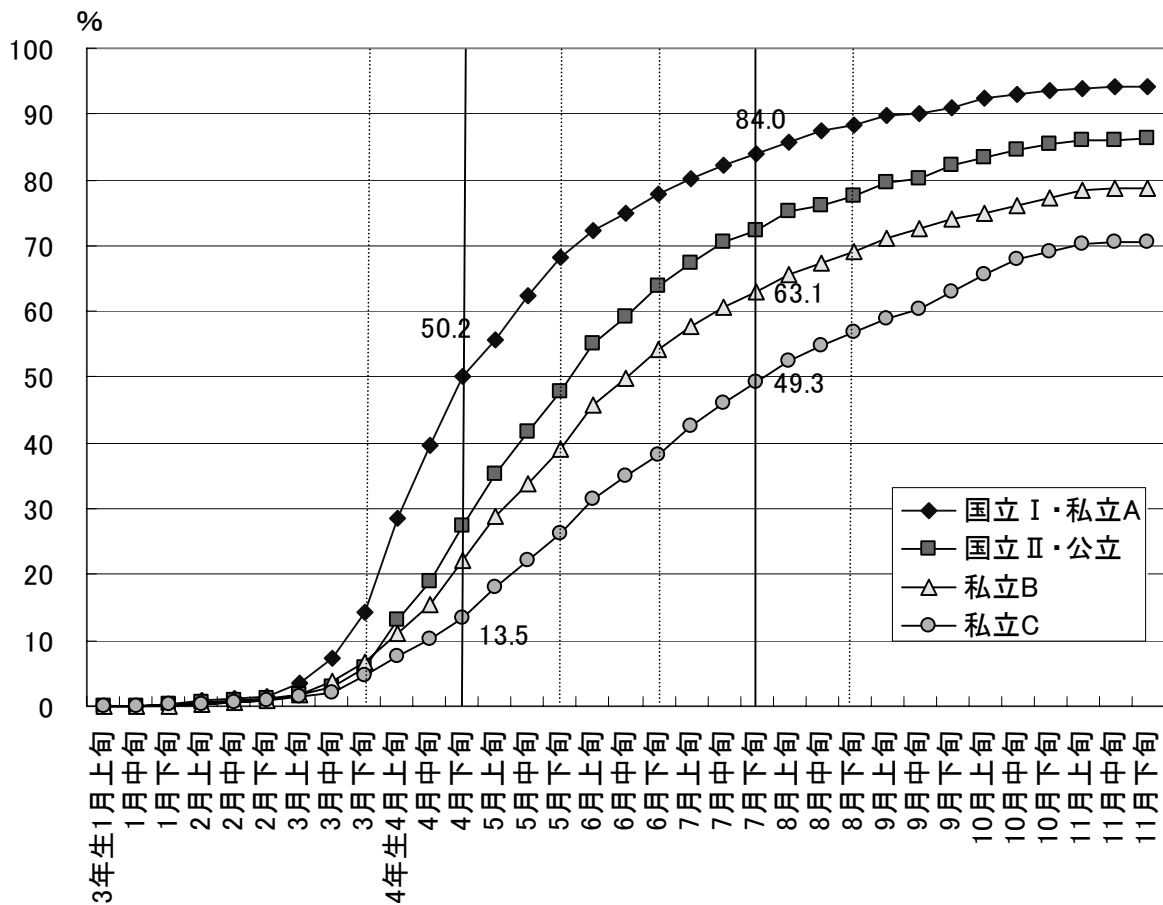
「国立 I・私立 A」の学生が、初期の段階では多数の企業に対してコンタクトをとり、面接で「不合格」になること、途中で自ら断ることも織り込んだ上で徐々に希望企業を絞り込んでいるのに対して、「私立 C」の学生は早い段階から限られた範囲から（内定を獲得できそうな？）企業を選択するというように、就職活動へのアプローチが異なっていることを示している。こうした「私立 C」における活動量の少なさ、アプローチの違いが、次節でみる「内定獲得時期」に影響を及ぼしているかについては、第 5 節であらためて検討することにする。

(3)内定獲得時期

就職活動のタイミングや活動量など、就職プロセスの途中経過の大学類型による違いを明らかにしたところで、就職活動の結果である内定獲得時期の違いをみることにしよう。

図表 1—14 は、はじめて内定をもらった時期を大学類型別に累積百分率にして示したものである。いずれの大学類型においても 3 年生の 3 月下旬もしくは 4 年生の 4 月上旬頃から内定を獲得する者が本格的に現れはじめるが、その後の内定獲得状況は大学類型によって大きく異なっている。「国立 I・私立 A」では 4 月の 1 ヶ月間のみで約 35%の学生が最初の内定を獲得し、4 月下旬には累積内定率が 50%に達するのに対して、他の大学類型では 4 月下旬までの累積内定率は「国立 II・公立」27%、「私立 B」22%、「私立 C」では 14%にとどまる。その後も「国立 I・私立 A」のように 1 ヶ月間の内定獲得率が 30%を超えるような内定獲得時期の集中は他の大学類型では認められない。とくに「私立 C」では調査時点の 10~11 月まではほぼ一定の割合で累積内定率が上昇している。グラフから明らかなように、「私立 C」は内定獲得の時期が最も遅く（＝グラフが右側に位置する）、また内定獲得時期の分散が大きい（＝グラフの立ち上がりが緩やか）。「国立 I・私立 A」では短期集中型の活動が行われているのに対して、大学の選抜性が低くなるにつれ長期分散型の活動になっている。

図表 1-14 最初に内定を獲得した時期



内定獲得までのスピードの差異により、最も早い「国立 I・私立 A」と最も遅い「私立 C」の間の累積内定率の差は 5 月下旬に約 40 ポイントまで拡大するが、その後は少しずつ差が縮小する。それでも調査時点の 10～11 月において内定を獲得した者は、「国立 I・私立 A」では 94%に達するのに対して、「国立 II・公立」86%、「私立 B」79%、「私立 C」70%であり、相対的に低い水準にとどまっている。内定獲得率もまた大学の選抜性によって大きく異なっているのである。ただし、これはあくまで調査時点の数値であり、この時点で就職活動を継続している者もいるため、卒業時の最終的な内定獲得率はいずれの大学類型ともに上昇するとともに、類型間の差は縮小すると考えられる。

5. 内定獲得と就職活動プロセスの関係

(1) 内定獲得時期の規定要因

前節で示したように選抜性の低い大学ほど内定獲得の時期は遅くなる。たしかに図表 1-2～図表 1-6 で示したように「国立 I・私立 A」<「国立 II・公立」、「私立 B」<「私立 C」の順に遅れて就職活動の各行動を開始する者の比率が高く、そのぶん内定獲得の時期が遅れることは予想される。しかし活動開始時期の差と比較してみれば、内定獲得時期の差の

方がより大きく、活動開始時期の違いだけでこの差を説明することはできない。すなわち同時期に活動を開始したとしても、選抜性の低い大学では早期に内定を獲得できる者と、なかなか内定を獲得できない者への分化が生じているのである。早期に内定を獲得できる学生とはどのような学生なのか。ここでは内定獲得までの期間の規定要因をイベントヒストリー分析（Cox 回帰分析）とよばれる手法を用いて検討する。

イベントヒストリー分析とは、あるイベントが発生するタイミングに影響する説明変数の効果を明らかにする分析手法である⁴。すなわちここでは、「内定獲得」というイベントが起こるまでの期間に対して、就職活動のプロセス（活動開始時期、活動量など）、大学生活における経験、性別や地域などの属性的要因が、どのような影響を及ぼしているのかを検証することになる。この手法を用いることの利点は、まだ「内定獲得」というイベントが起こっていない、すなわち就職活動をしたがまだ内定が得られていないケース（「中途打ち切り（センサリング）」ケースという）を分析対象に含むことができることにある。内定獲得までの期間を従属変数として通常の重回帰分析を行うことを想定した場合、未内定者については内定獲得までの期間を算出することができないため、それらのケースは分析から除外されることになる。しかし未内定者を分析から除外してしまうと対象者の偏りが生じてしまい、現実の起こり方を正しく反映しない可能性がある。現に調査時点において活動を継続している者がおり、「まだ内定を得られていない」という事実も情報として分析に含む必要があるのである。

具体的な分析の概要について説明する。従属変数に相当する内定獲得までの期間は、3年生の1月を起点として「はじめて内定をもらった時期」までの期間を用いた。したがって厳密に言えば就職活動の開始から内定獲得までの期間ではなく、内定獲得時期の規定要因を分析していることになる。本来であれば就職活動を開始した時期そのものを起点とする期間を用いたほうが望ましいが、すでに示したように活動の初期段階と考えられる資料請求やエントリーシートの提出など個別の活動レベルではそれらを行っていない学生も多く、どの時点をもって就職活動が本格的に開始されたとするかを特定することは難しいのである。また、内定を得られないまま就職活動を途中でやめてしまった学生については、活動を停止した時点において「中途打ち切り（センサリング）」ケースとするべきであるが、実際に活動をやめた時期は不明であるため、未内定者は全て調査時点である11月下旬における「中途打ち切りケース」とした。

いっぽう、内定獲得時期に影響を与える要因としてとくに注目するのは、就職活動の開始時期、就職活動の量、大学就職部（キャリアセンター）による就職支援の利用など、就職活動のプロセスである。就職活動の開始時期は、いずれの大学類型においても9割以上の学生が行ったとした企業説明会やセミナーにはじめて参加した時期を用い、「標準的な」開始時期である「3年生の1～2月」を基準とし、「3年生の12月まで」、「3年生の3月以降（もしくは

⁴ イベントヒストリー分析については、中井（2005）に基本的な考え方、主要概念、適応事例などが簡潔に紹介されているので、参考にされたい。

は参加なし)」のダミー変数を設定した。就職活動の量は、資料請求数、エントリーシートの提出数、受験企業数のいずれをとっても相互の相関が高い（＝たくさん活動している人は、どの項目についても活動量が多い）ため、ここでは「面接を受けた企業数」のみを用いた。具体的には「5～9社」を基準とする、「0社」、「1～4社」、「10～19社」、「20～29社」、「30社以上」のダミー変数である。大学就職部の利用については、「個別企業の情報・求人情報」、「OB・OGの名簿や紹介」、「履歴書・エントリーシートの書き方などの指導」についてそれぞれ利用したとする者を1としたダミー変数を設定した。

その他の説明変数の概要は以下のとおりである。

- ・性別 …………… 「男性」＝1、「女性」＝0のダミー変数
- ・地域 …………… 「関東」を基準とした、「北海道・東北」、「中部・東海」、「近畿」、「中国・四国」、「九州・沖縄」の各ダミー変数
- ・専攻分野 …… 「人文科学」＝1、「社会科学」＝0のダミー変数
- ・大学の成績 …優（A）を取得した割合
- ・大学生活での経験 …「クラブやサークルでの活動」、「アルバイト」、「インターンシップ」のそれぞれについて、「とても熱心だった」（4点）～「まったく熱心でなかった」（1点）
- ・公務員／教員採用試験の受験 …公務員試験等を「受験して不合格になった」者を1とするダミー変数

なお、分析は大学類型別⁵に行い、大学の選抜性によって規定要因にいかなる違いがあるかについてもあわせて検証する。

分析結果は図表1-15に示した。表中の係数が正の値であれば早期に内定を獲得できていること、反対に負の値の場合には内定獲得時期が遅くなる（もしくは内定を得られない）ことを意味している。以下では本章の主要な関心の対象である「私立C」に焦点をあて、「私立B」、「国立I・私立A」の結果と比較しつつ図表1-15を解釈する。

まず、活動の開始時期の影響では、企業説明会やセミナーへの「標準的な」参加時期である3年生の1～2月より遅れて開始した者の場合、いずれの大学類型においても内定時期は当然遅くなる。反対に「標準的な」時期よりも前に説明会等に参加した場合、「私立B」、「国立I・私立A」では内定時期を有意に早めているのに対して、「私立C」では早期に開始することの効果がみられない。同様に活動量の影響についても、大学類型間で結果が異なる。面接を受けていない（0社）場合は内定を得られないのは当然であるとして、ここで注目すべきは「私立C」では「5～9社」を基準とした場合、「0社」を除き面接を受けた企業数は内定獲得時期に有意な影響を及ぼしていないことである。つまり「私立C」では早期に内定を得た者もそうでない者も面接を受けた企業数に大きな差はないことになる。これに対して、

⁵ 「国立II・公立」は先述のとおり中国・四国地域の大学に対象者が集中しているため、分析から除外した

図表 1-15 内定獲得時期の規定要因(イベントヒストリー分析)

		私立C		私立B		国立 I・私立A	
		B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
開始時期 (最初の説明会)	3年生12月まで	.063	1.066	.198 **	1.219	.314 **	1.369
	3年生1~2月(基準)	-	-	-	-	-	-
	3年生3月以降	-.521 **	.594	-.451 **	.637	-.371 *	.690
活動量 (面接を受けた企業数)	なし	-3.033 **	.048	-3.482 **	.031	-10.324	.000
	1~4社	-.101	.904	-.361 **	.697	-.052	.949
	5~9社(基準)	-	-	-	-	-	-
	10~19社	.122	1.129	.091 +	1.096	.455 **	1.576
	20~29社	.095	1.100	.175 *	1.191	.460 **	1.584
	30社以上	.035	1.036	-.010	.990	.222	1.248
性別	男性	.387 **	1.473	.218 **	1.244	.315 **	1.370
地域	北海道・東北	-.228 *	.796	-.255 **	.775	-.107	.898
	関東(基準)	-	-	-	-	-	-
	中部・東海	.277 **	1.319	-.063	.939	-.415 **	.661
	近畿	.252 **	1.286	-.151 **	.860	-.158	.854
	中国・四国	.139	1.149	-.303 **	.739	-	-
	九州・沖縄	-.290 *	.748	-.351 **	.704	-.355 **	.701
専攻分野	人文科学	-.215 *	.806	-.119 **	.887	.041	1.042
大学の成績	優の割合	.040 **	1.041	.022 *	1.022	.016	1.016
学生生活	クラブ・サークル	.063 *	1.065	.043 *	1.044	.064 +	1.066
	アルバイト	.139 **	1.149	.036	1.036	.069	1.071
	インターンシップ	.035	1.035	.059 **	1.061	.059	1.060
公務員試験等	不合格	-.266 **	.766	-.224 **	.799	-.250 **	.779
就職部の利用	企業情報	-.315 **	.730	-.273 **	.761	-.286 **	.752
	OB・OGの名簿や紹介	-.047	.954	.181 **	1.199	.243 *	1.275
	履歴書・エントリーシート	.075	1.077	.175 **	1.191	-.027	.973
ケース数		1569		3141		616	
うち、打ち切りケース(内定なし)		423		591		25	
-2対数尤度		15272.146		37148.023		6478.362	
カイ2乗		373.348 **		796.203 **		162.881 **	

** : p < .01, * : p < .05, + : p < .10

「私立 B」、「国立 I・私立 A」では「20~29社」とした者で有意に内定獲得時期が早く、活動量の多さが早期の内定獲得に効果をもつ⁶。図表 1-13 で示したように約半数の学生が1~4社しか面接を受けていない「私立 C」においては、首尾よく早期に内定を得た学生であっても活動量が少ない。周囲の学生と同じように活動しているにもかかわらず、早期に内定を得られなかった学生は、少数の企業に断られただけで「自分は就職に向かないのでは」と考えたりすることもあるだろう。

大学就職部の利用の効果では、いずれの大学類型においても個別企業の情報・求人情報を得るのに利用したとする学生で内定獲得時期が遅れている。これは就職活動の初期段階では就職支援サイトや企業説明会からの情報収集が中心であるのに対して、内定を得られない者が後になって就職部からの情報を利用するようになるためではないかと考えられる。また OB・OG の名簿の閲覧や紹介では、「私立 B」、「国立 I・私立 A」では利用者の内定獲得時期を早めているのに対して、「私立 C」では有意な効果を及ぼしていない。就職活動における OB・OG の利用はかつてほど重要でなくなっている(荻谷・岩内・平沢 1998) とはい

⁶ ただし、「30社以上」とした者では有意な効果はみられず、むしろなかなか内定を得られない学生が多数の企業を受験せざるを得なくなっていることがうかがえる。

え、選抜性の高い大学ほど早期の内定獲得に影響を及ぼしているといえる。履歴書・エントリーシートの書き方指導は、「私立 B」のみ内定時期に有意な影響を与えている。指導を受けた者の割合は、「私立 C」84%に対して「私立 B」80%であり大きな差はないけれども、そもそも応募企業数が少ない「私立 C」では内定獲得に影響しないのではないかと考えられる。

その他の説明変数の影響は以下のとおりである。就職活動の時期や活動量を一定にした場合、女性より男性の方が、同じ「文系」でも人文科学よりは社会科学を専攻する学生の方が内定を獲得しやすい。地域の変数は、当該地域の労働市場の状況を反映させるために導入したものであり、いずれの大学類型においても同様の傾向が現れると予想したが、結果は異なった。「私立 B」および「国立 I・私立 A」では関東が他のいずれの地域よりも内定獲得時期が先行しているのに対して、「私立 C」では中部・東海、近畿の方が関東より有意に早く内定を獲得している。この結果は、関東に所在する「私立 C」において、調査時点での未内定者の比率が中部・東海、近畿よりも高いことに影響されていると考えられる⁷。

大学生活の影響をみると、「私立 C」、「私立 B」とともに大学の成績が良い者ほど、またクラブ・サークル活動に熱心に取り組んだ者ほど内定を獲得しやすい。また「私立 C」ではアルバイト、「私立 B」ではインターンシップにそれぞれ熱心に取り組んだ者ほど内定を獲得しやすいという結果が得られた。大学での学習であれ、課外活動その他であれ、学生生活に積極的に取り組むことが内定獲得につながっていることを示している。一方、「国立 I・私立 A」ではこれらの変数はいずれも内定獲得時期に有意な影響を及ぼしていない。さらに付け加えると、いずれの大学類型においても公務員試験、教員採用試験等の資格試験を目指して不合格になった者では、就職活動を行ったとしても内定を獲得しにくくなっている。

(2)内定先企業規模の規定要因

就職活動を行った結果、どのような企業に就職できるのか、より端的に言えば「良好な雇用機会」と目される大企業に就職できるチャンスは、大学の選抜性によって異なっていることはこれまで多くの実証分析によって明らかにされてきた。今回の調査データにおいても、図表 1-1 で示したように内定先の企業規模は大学類型によって大きく異なっている。それでは同一の大学類型の内部において、大企業への就職率を規定する要因は何なのか、また大学類型によってその規定要因は異なるのか。とりわけ、本章で着目してきた活動の開始時期や活動量は大企業への就職チャンスに影響を及ぼしているのだろうか。ここでは、先の内定獲得時期の規定要因に関する分析と同一の説明変数を用いて検証する。

図表 1-16 は、大企業（従業員数 1000 人以上）に内定した者を 1、それ以外の企業に内定した者を 0 とするダミー変数を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果である。ここでも「私立 C」を中心に、他の大学類型との比較を行いながら結果を要約する。

⁷ 「私立 C」における調査時点での未内定率は、関東 32%に対して、中部・東海 21%、近畿 24%である。

図表1-16 大企業就職の規定要因（ロジスティック回帰分析）

		私立C		私立B		国立I・私立A	
		B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
開始時期	3年生12月まで	.180	1.197	.180 +	1.198	.365 +	1.440
	(最初の説明会) 3年生1~2月(基準)	-	-	-	-	-	-
	3年生3月以降	.042	1.042	-.220 +	.802	-.251	.778
活動量	1~4社	-.120	.887	-.315 *	.729	-1.042 **	.353
	(面接を受けた企業数) 5~9社(基準)	-	-	-	-	-	-
	10~19社	.172	1.188	.025	1.025	-.025	.975
	20~29社	.192	1.212	.276 +	1.318	-.055	.947
	30社以上	-.356	.701	.176	1.193	-.393	.675
性別	男性	.181	1.198	.208 *	1.231	.088	1.092
地域	北海道・東北	-.121	.886	-.341	.711	.395	1.484
	関東(基準)	-	-	-	-	-	-
	中部・東海	-.625 **	.536	-.328 *	.721	-.033	.968
	近畿	.173	1.189	-.032	.968	.540 *	1.716
	中国・四国	-.622 +	.537	-.674 **	.510		
	九州・沖縄	-.512	.600	-.060	.942	.214	1.239
専攻分野	人文科学	-.221	.802	-.222 *	.801	.072	1.075
大学の成績	優の割合	.046	1.048	.027	1.027	-.075 +	.928
クラブ・サークル活動		.112 *	1.118	.039	1.040	.061	1.063
アルバイト		.051	1.053	.065	1.068	-.002	.998
インターンシップ		.020	1.021	-.018	.983	.180 +	1.197
公務員試験等 不合格		.130	1.139	-.106	.899	-.372	.689
就職部の利用	企業情報	-.017	.983	.004	1.004	-.023	.977
	OB・OGの名簿や紹介	-.005	.995	-.006	.994	-.004	.996
	履歴書・エントリーシート	.007	1.007	-.002	.998	.053	1.054
定数		-1.537	.215	-.820	.440	.209	1.232
ケース数		1159		2599		619	
-2対数尤度		1331.998		3294.654		777.032	
カイ2乗		39.587 **		98.764 **		52.284 **	

**p<.01, *p<.05, +p<.10

まず就職活動の時期（はじめて説明会等に参加した時期）の影響をみると、「私立B」では標準的なスケジュールである3年生の1~2月よりも早く開始した者で大企業就職確率が高く、反対に3月以降に遅れて開始した者で大企業への就職確率は低くなり、早く開始した者ほど大企業に就職していることがわかる。「国立I・私立A」においても、3年生の12月までに開始した者の大企業への就職確率が高い。これに対して「私立C」では3年生12月までの早期に開始した者とも、3月以降に開始した者のいずれも標準的な開始時期である1~2月に開始した者と大企業への就職確率に有意な差はない。大学類型によってケース数が異なるので有意性のみでの判断は危険であるが、係数の値を比較してみれば「私立C」では開始時期による影響が小さいことは明らかである。

活動量（面接を受けた企業数）の影響をみても、「私立B」、「国立I・私立A」では「1~4社」と活動量が少ない者で大企業への就職率が有意に低くなるのに対して、「私立C」では活動量による大企業就職への影響はみられない。なお「私立B」では「20~29社」が10%水準であるものの有意である。

活動の時期および活動量以外では、いずれの大学類型においても有意な影響を及ぼしている変数は少ない。とくに「私立C」、「私立B」では内定獲得時期に影響があった大学の成績や学生生活の経験も、「私立C」のサークル・クラブ活動を除き大企業への就職に対しては効果

を持たない。それだけ大企業への就職機会は大学の選抜性によって強く規定されているともいえるのである。

6. まとめ

本章では、大学の選抜性（入学難易度）によって設定した大学類型ごとに、就職活動プロセスの特徴を記述したうえで、内定獲得時期および大企業への就職の規定要因に関する分析を行った。これらの分析から得られた知見が、大学における就職支援、とりわけ未内定者が多い非銘柄大学における就職支援に対してもつ意味を考察する。

第4節で示したように、「私立C」の学生は、就職活動の開始時期がやや遅く、活動量も銘柄大学の学生と比較するとかなり少ない。内定を獲得した時期も他の大学に比べると遅く、また内定時期のバラつきが大きい。さらに、就職活動を継続していても10～11月までに内定を獲得できていない者、途中で活動を止めてしまう者の割合も高い。

それでは、かれらの活動開始時期を早め、より多く活動するよう促すことによって、内定獲得に導くことが可能であるかといえ、そうではない。第5節で行った内定獲得時期の規定要因の分析結果では、標準的なスケジュールより遅れて活動を開始することが内定獲得に不利になることは確かであるものの、「私立C」では早めの活動開始が必ずしも早期の内定には結びつかないことが示された。活動量に関しても、「私立C」では内定を獲得した時期によって面接を受けた企業数に有意な差はないことを明らかにした。さらに内定を得た学生に限ってみても、大企業への就職に対して活動の時期・量は直接的な影響を及ぼしていない。つまり現状では、「早く」、「たくさん」活動することへの誘因を、周囲の学生の就職活動の状況からかれらが見出すことは難しいのである。もちろん就職の目的や動機が曖昧なまま活動時期を早め、活動量を増やしても無意味であることはいままでのま。

非銘柄大学の学生の就職活動は、就職支援サイトや就活マニュアル本が提示する「標準的な就職活動」とは、スケジュールや活動内容において乖離がみられた。いいかえれば、従来型の「大学から職業への移行」のあり方が必ずしも通用しないといえる。ただしその要因を学生の就職への取り組みに対する消極性のみに戻すべきではない。かれらが就職活動を行っている企業は、そもそも「標準的な就職活動」が想定している企業群とは異なっているがゆえに、活動方法やタイミングがずれているとみることも必要である。もちろん非銘柄大学の学生においても「標準的な就職活動」に沿って望ましい就職先を得る者は少なくない。その一方で時期や活動内容を異にする非標準的な活動を行う（行わざるをえない）学生の割合も銘柄大学に比べればきわめて多いことを本章の分析結果は示している。

多くの学生がそれぞれ異なる時期に異なる内容の活動を行う（行わざるをえない）、そこに非銘柄大学における就職活動、就職支援の困難さ・複雑さが存在する。必要とされる就職支援のタイミング、内容もまた個々の学生に応じて多様にならざるをえない。こうした個別的な支援を強化するためには、就職支援部署に多数の人員を配置することなど、より多くの

リソースが必要となる。したがって、個々の大学における努力だけではおのずと限界がある。大学における就職支援とともに、外部の公的な支援機関等との連携等が今後はより求められてくるであろう。

文献

- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和 2005 『大卒フリーター問題を考える』, ミネルヴァ書房
- 苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治 2006 「大学から職業へⅢ その1ー就職機会決定のメカニズムー」, 『東京大学教育学研究科紀要』第46巻, 印刷中
- 苅谷剛彦・岩内亮一・平沢和司 1997 『大学から職業へⅡー就職協定廃止直後の大卒労働市場ー』, 広島大学大学教育研究センター
- 谷内篤博 2005 『大学生の職業意識とキャリア教育』, 勁草書房
- 中井美樹 2005 「ライフイベントの統計分析ーイベントヒストリー分析ー」, 『立命館産業社会論集』第41巻第2号, pp.77-85
- 平沢和司 2005 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」, 『日本労働研究雑誌』N0.542, pp.29-37
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦 2007 「大学から職業へⅢ その2ー就職活動と内定獲得の過程」, 『東京大学教育学研究科紀要』第46巻, 印刷中
- 溝上慎一 2004 『現代大学生論 ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる』, 日本放送出版協会