

女子大生はどう“シューカツ”したか？

—2008年3月卒業生の質問紙調査から—

筒井美紀

要旨

本稿は、京都女子大学現代社会学部を2008年3月に卒業した4回生の、就職活動のプロセスと結果について、質問紙調査を元に解明する。具体的には、諸活動の開始時期や活動量について記述した上で、就職活動期間と最初の内定獲得時期の規定要因を明らかにする。先行研究が明らかにしてきた構造的・関係的要因と人的資本論的要因は、中堅女子大学の学生の場合、どのような影響力をもつのか。得られた知見は次の5点である：(1)時間的側面から見た平均像は、3回生の11月頃に就活支援サイトに登録、12月に企業セミナー・会社説明会へ参加、というかたちで始まって、4回生の5月中旬に最初の内定獲得、6月上旬に4月以降勤務先の内定獲得と、約7ヶ月の活動、(2)活動量から見た平均像は、エントリーシート送付企業数21社、説明会参加社数25～26社、筆記試験受験企業数12社強、面接受験企業数11社、会ったOB・OGの数1.3人（0人は全体の6割）、内（々）定企業数2社強、(3)「下宿・寮→独居・寮から通勤」の学生は、「自宅→親元から通勤」の学生と比べて、活動期間が有意に1.5ヶ月短くなっており、最初の内定獲得時期が有意に1.5ヶ月早い、(4)総合職の学生は一般職の学生と比べて、活動期間が有意に1.2ヶ月長い、(5)OB・OGに会った学生は会わなかった学生と比べて、最初の内定獲得時期が有意に1.5ヶ月早い。

以上に基づく理論的含意は、(1)人的資本としての生活力・自活力の重要性、(2)OB・OG接触の重要性、(3)買い手市場下の調査の必要性、の3点。実践的示唆は、(1)3回生前期までと4回生後期の教育のさらなる徹底、(2)OB・OGに会うべしという助言、(3)総合職志望者への適切な配慮、の3点である。

キーワード：就職活動期間、最初の内定獲得時期、採用コース、地域移動パターン、OB・OG接触

I 問題の所在

本稿の目的は、京都女子大学現代社会学部を2008年3月に卒業した4回生の就職活動（通称“シューカツ”）のプロセスと結果について、解明することである。具体的には、就職諸活動の開始時期や活動量が、採用コースと地域移動パターンによってどのように異なっているかを記述した上で、就職活動期間と最初の内定獲得時期の規定要因を明らかにする。

1990年代初頭は、大卒就職が大きく様変わりする出発点であった。言わずと知れたバブル崩

壊と、それが後押しした雇用管理の変化（cf.日経連『新時代の日本的経営』）に加えて、文部省が大学設置基準を大綱化し、阪神・淡路大震災で増やした入学臨時定員を元に戻さなかった。すなわち、正社員の労働需要の絞り込みがなされる一方で、労働供給が膨大化したのである（cf.「就職氷河期」「大卒フリーター」「ロストジェネレーション」）。こうした労働需給状況の変化の中で、好むと好まざると、いわゆる「キャリア教育」に着手する大学が増加した。キャリア意識の形成と「エンプロイヤビリティ」の向上は、「早ければ早いほどよいthe sooner, the better.」というわけである。

だが、どれほど個人の意識と能力・スキルを改造しようとも、先行研究が明らかにしてきたように、構造的・関係的要因が強い影響を及ぼしていることもまた確かである。大学ランクが高い方が、また女性より男性の方が、より多く内定を獲得し、その時期も早く（吉原1995、本田1998、牛尾2004、濱中2007）、総合職として就職する確率が高い（吉原1995、本田1998、牛尾2004）。また、OB・OGという資源／ネットワークが活用できる方が、より規模の大きい企業への就職確率が高くなり、大学の成績（優の割合）はそれほど大きな効果を有さない（平沢1995、濱中1998）。さらには、大学や実家所在地の都市度は、学生の地域移動を大きく左右している（中島2007）。

もちろん他方で、個人の能力・スキルの影響力も一人的資本論の視点も一重要である。例えば永野（2002）は、①優の割合が多いほど、就職活動自己評価は高い、②ゼミを取った学生は取らなかった学生とは異なって、また、サークルや部活に参加した学生は参加しなかった学生とは異なって、就職活動自己評価に対する大学ランクの有意な影響力を消す、との分析結果を出している。

一中堅女子大学の一学部の学生を調査対象とする本稿は、大学ランクと性別は既にコントロールされているため、その中での差異を詳しく見るのが可能となる。差異の中身として重要なことのひとつは、就職活動の時間的側面—活動期間と最初の内定獲得時期—である。なぜなら、活動が長引けば長引くほど、最初の内定獲得が遅くなれば遅くなるほど、大学での学習や課外活動に注力できるはずの時間が減り、精神的にも磨耗するからだ。次章で確認するように、2008年3月卒業生の平均像は、3回生の11月頃に就活支援サイトに登録、12月に企業セミナー・会社説明会へ参加、というかたちで始まって、4回生の5月中旬に最初の内定獲得、6月上旬に4月以降勤務先の内定獲得と、約7ヶ月もの長丁場となっている。これはあくまで平均像である。では、何が就職活動の時間的側面を左右するのか。上記の先行研究を踏まえれば、採用コースと地域移動、OB・OGネットワークといった構造的・関係的要因と、成績やゼミ参加、課外活動といった個人的要因とが浮かび上がってくる。こうした諸要因を考え合わせたとき、どの要因が強い影響力を持つのか。本稿の後半（第IV章）はこれを解明する。以下では、採用コースと地域移動パターン、OB・OGネットワークについて簡単に説明しておく。

中堅女子大学の学生に対する労働需要といえ、採用コースとしては一般職あるいはコース別管理の無い企業からの求人が圧倒的であり、住居コスト負担をしなくて済むよう、実家から

の通勤が望まれる。こうした所与の中で、総合職や準（エリア）総合職で就職する学生は、高ランク大学の女性and/or男性と競合し、結果が出るまで苦勞したのではないだろうか。また、寮や下宿など実家（地元）を離れており、地元Uターン就職を望む学生は、活動がより長引き、最初の内定獲得時期がより遅くなっているのではないか。なぜなら、地元に戻るという時間コストがその分かかるためである。より詳しく言えば、大学は大都市圏にあるため、学生は周囲に影響されて早めに活動を始めるものの、地元（多くは地方部）企業の採用活動は、大都市圏より遅く始まる、そしてそれを踏まえての地元帰省の時間コストがかかる、ということだ。

OB・OGネットワークについて言うと、バブル経済期に大いに機能した「リクルーター制度」に見られた、「部活やサークル、ゼミや研究室の先輩後輩関係があれば（拾い）上げてもらえる」ような関係は、現在ではかなり少なくなっているだろう。筒井（1998）に拠れば、OB・OGやリクルーターから連絡のあった学生は、トップ・大手企業で1993年の42.1%から1997年には29.1%に減少している。1990年代後半にはリクルーター制度が下火になっていった上に、そもそもこの制度は総合職を中心とした採用手法であり、一般職求人／就職の多い中堅女子大では一般的ではない。実際、本稿の調査対象者のうちOB・OGに会った者は4割弱である。彼女たちのOB・OG利用は、「（拾い）上げてもらう」のではなくむしろ、誤ったイメージや思い込みを正したり、励ましやアドバイスを受けて行動を最適化したり意思決定したり、というものだと考えられる。これらは重要な効果であり、OB・OGに会うか会わないかは、就職活動期間や最初の内定獲得時期に少なからぬ影響を及ぼすだろう。ここで、「OB・OGに会おうとすること自体、本人の意欲という能力だ」という解釈もあろう。しかし、これは「有能な他者」からの働きかけ効果であるので、人的資本論的な個人の能力ではなくむしろ、関係的要因だと見なす方がよい。

以上のような考察に基づき、本稿は以下の構成をとる。次の第Ⅱ章は、データと方法について説明したあと、就職先の業種や規模、職種や採用コースなどについて確認する。続く第Ⅲ章は、就職諸活動のプロセスが、採用コースと地域移動パターンによって、どのように異なってくるのかを記述する。そして第Ⅳ章は、就職活動期間と最初の内定獲得時期の規定要因を、重回帰分析によって明らかにする。最後に第Ⅴ章は、知見を整理した上で、理論的含意と実践的示唆について述べる。

Ⅱ データと方法、および就職先の属性など

1 データと方法

本調査の質問紙は、2008年10月下旬から2009年2月にかけて、卒業アルバム委員の各ゼミ代表やゼミ担当教員への依頼を通して配布・回収され、有効回答率は81.2%（199人/245人）にも達成した。「あとは卒論だけ」という学生がほとんどになる第8セメスター（以下、「8セメ」と略記）においては、回収率が懸念されたものの、杞憂に終わった。ご協力を頂いた全てのみ

なさまに、記して謝意を表明したい。

データセットの整備に関し、1点述べておく。就職先名称（Q14の2）については、空白が75あった。就職決定（内定）者は175人なので、4割強となる。この場合の問題点は、就職先の属性に関する質問項目に対して誤りがあった場合に修正できず、データの正確度が下がってしまうことである。記入があれば、「わからない」の回答が少なくなかった企業全体の従業員数（Q14の4）を、当該企業のホームページなどを参照することで修正できる。また、業種（Q14の5）に関して、「15. その他・分類が分からない」に○をした回答でも、例えば「2. 製造業」「6. 卸売・小売業」などに戻すことができる。

こうした問題点を少しでも解決する手立てとして、本学の進路就職課が2008年3月に発行した『キャリアガイドPARTⅡ 2008』を活用した。これには、2008年3月15日までに進路結果を届け出た学生に関して、学籍番号のみが表示された就職先一覧が掲載されている。このデータと入力済エクセル・データ（質問紙には学籍番号の下3ケタを記入してもらった）を突合した結果、空白75のうち54ケースについて、企業規模や業種の情報が、より正確になった。

1 卒業後の進路、就職先の属性など

それではデータを見ていこう。図表1に、2008年4月以降の予定進路について示した。民間企業への正社員就職者が8割強と圧倒的多数をしめ、公務員・教員はごくわずかとなっている。民間企業あるいは公務員・教員での非正規（派遣や契約、パート・アルバイト）・臨時的就業者は6%である。なお、「その他」4人のうち2人は結婚、残りは起業と留学となっている。

図表1 2008年4月以降の予定進路

予定進路	度数	構成比(%)
民間企業に正社員として内定	163	81.9
民間企業に新卒派遣・契約社員として内定	9	4.5
公務員・教員に正規職員として内定	4	2.0
公務員・教員に非常勤・臨時教員として内定	2	1.0
パート・アルバイト	1	0.5
専門学校へ進学	3	1.5
大学院へ進学	4	2.0
留年	1	0.5
未定	9	4.5
その他	4	2.0
合計	199	100.0

続いて、就職先の属性について確認しよう。図表2は、就職先の従業員規模（企業の場合は企業全体）、図表3は業種である。従業員規模では、1000人以上規模のいわゆる大企業が、全体の約6割に達している。業種では、金融・保険業が4割と最大となっており、情報通信業、卸売・小売業、製造業と続く。なお「その他」のほとんどは、郵便局と農協である。

図表2 就職先の従業員規模

規模	度数	構成比(%)
99人以下	12	6.8
100-299人	18	10.2
300-499人	13	7.4
500-999人	16	9.1
1000-4999人	50	28.4
5000人以上	53	30.1
官公庁・学校など	5	2.8
分からない	9	5.1
合計	176	100.0

図表3 就職先の業種

	度数	構成比(%)
建設業	4	2.3
製造業	16	9.0
情報通信業 (IT企業)	25	14.1
放送・新聞業	3	1.7
運輸業	5	2.8
卸売・小売業	18	10.2
金融・保険業	71	40.1
飲食店・宿泊	3	1.7
医療・福祉	1	0.6
教育・学校支援業	3	1.7
サービス業	17	9.6
公務 (県庁や市役所)	3	1.7
その他	8	4.5
合計	177	100.0

職種と採用コースはどうなっているだろうか。図表4からは、営業・販売職と事務職がそれぞれ約3分の1ずつをしめ、技術職は10人に1人強、また、未定者も少なくないことが分かる。図表は省略するが、技術職のほぼ全員が情報通信業への就職、職種未定者は総合職が多くなっている。図表5で採用コースを見ると、総合職34.5%、準(エリア)総合職9.8%、一般職32.2%、コース別採用無し19.0%、となっている¹⁾。

図表4 就職先での採用職種

職種	度数	構成比(%)
営業・販売職	55	31.3
事務職	62	35.2
技術職	20	11.4
教員・保育士	4	2.3
その他	3	1.7
決まっていない	32	18.2
合計	176	100.0

図表5 採用コース

採用コース	度数	構成比(%)
総合職	60	34.5
準(エリア)総合職	17	9.8
一般職	56	32.2
コース別採用は無い	33	19.0
その他	8	4.6
合計	174	100.0

1) 本調査の非提出者は46人(在籍者の2割)である。推測を交えて言えば、職種と採用コースについては母集団と分布が、やや異なるかもしれない: 職種については営業・販売職と事務職がやや増加、採用コースについては一般職とコース別採用無しがかなり増加であろう。次章以降では、採用コース別に比較するので、こうしたあいまいさがあったとしても特段問題化しない。

図表6に、住居・通勤について示した。「親の家から通勤」が6割強とマジョリティをしめ、「一人暮らしをして通勤」の2割弱、「まだ決まっていない」の1割と続く。採用コースとクロスすると（図表略）、一般職の8割が「親の家から通勤」、総合職では「一人暮らしをして通勤」「まだ勤務地が決まっていない」の割合が高い。

図表6 住居と通勤

住居と通勤	度数	構成比(%)
親の家から通勤	111	63.1
きょうだい・親類の家から通勤	2	1.1
一人暮らしをして通勤	33	18.8
会社の寮などから通勤	11	6.3
まだ勤務地が決まっていない	19	10.8
合計	176	100.0

最後に、応募経路について述べておこう（図表略）。自由応募が93.1%と圧倒的多数をしめ、大学の推薦・指定校制度3.4%、アルバイト先にそのまま就職、縁故、ハローワークの活用がそれぞれ1.1%となっている。

Ⅲ 就職諸活動のプロセス—平均像の抽出—

1 就職活動のタイミングと期間

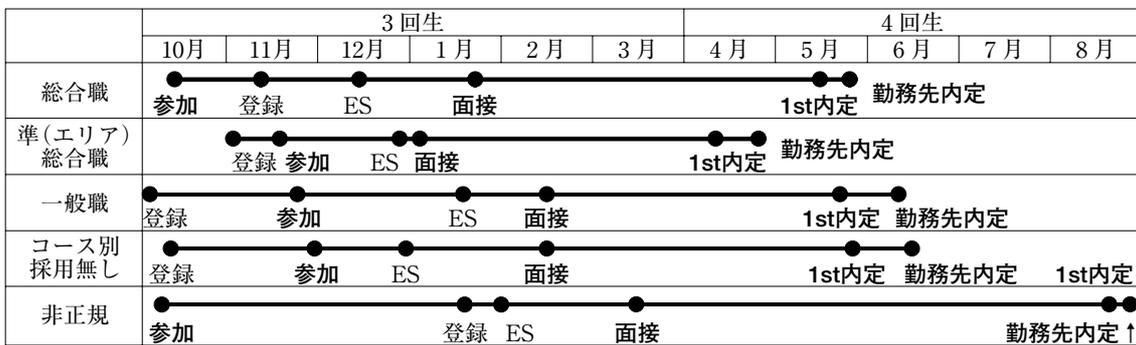
現在の就職活動の一般的なプロセスは、①「リクナビ」などの就職活動支援サイトへの登録⇒②企業セミナー・会社説明会への参加⇒③エントリーシートの提出⇒④人事面接⇒⑤最初の内定獲得⇔⑥4月以降勤務先の内定獲得、ということになる（⑤⑥は同一だったり順序が逆だったりすることもある）。これら6種類の活動は、採用コースによって、また地域移動パターンによって、どのように異なってくるのか、確認しよう。

こうした作業は通常、X軸に時期（○回生△月）、Y軸にケースの%や累積%をとり、採用コース別や地域移動パターン別（また例えば大学ランク別、男女別、など）の折れ線グラフを描いて比較する、という手法がとられる。上記6種類の活動について、採用コース別や地域移動パターン別のグラフを描くと、計12葉となり、紙幅の都合上無理である。そこで以下では、採用コースごと・地域移動パターンごとの、上記6種類の活動の平均値を算出して図表化する。これによって、例えば一般職での就職者の活動の平均像や、「現在は寮・下宿→親元から通勤」する者の平均像が、捉えやすくなる。さらに実践的観点から言えば、個々の教員は各々の経験に基づくおおよその平均像イメージしか持っていないため、データで明示化しておくことは、学生と教員の双方にとって有意義だと言えよう。

1. 1 採用コース別に見た就職活動のタイミングと期間

それでは、採用コース別から見ていこう（図表7）。まず総合職では、説明会参加の方が支援サイト登録より先に来ている。これは、必ずしもこの順番というわけではない。支援サイト登録の方が、バラツキ（標準偏差）がかなり大きく、しかし平均値のみを示しているの、このような結果となっている。最初の面接と最初の内定獲得、4月以降勤務先の内定獲得は、準（エリア）総合職について早い。次に準（エリア）総合職を見ると、支援サイト登録は最も遅いものの、最初の面接と最初、4月以降勤務先の内定獲得は最も早く、結果として活動期間も最短となっている。続いて一般職とコース別採用無しを見ると、一般職の方が若干早いものの、両者の活動タイミングはほぼ同様であることがわかる。最後に非正規を見ると、支援サイト登録やエントリーシート提出、最初の人事面接の時期が最も遅くなっている。また、最初の人事面接から最初の内定獲得までの期間も最長である²⁾。

図表7 採用コース別・就職諸活動のタイミングの平均値



注1) 「登録」=就職活動支援サイトへの登録、「参加」=企業セミナー・会社説明会への参加、「ES」=エントリーシートの提出、「面接」=初の人事面接、「1st内定」=初めての内定獲得、「勤務先内定」=4月以降勤務先の内定獲得

注2) 太字ゴシックの「企業セミナー・会社説明会への参加」「初の人事面接」「初めての内定獲得」「4月以降勤務先の内定獲得」は、分散分析により5%水準で有意。

2) このグループは、初めから非正規就労を望んでいたわけではなく、正社員での採用がなかなか決まらなかったため、このような結果となったのであろう。

諸活動のタイミングと合わせて、活動期間についても見ておこう。図表8は、支援サイト登録あるいは説明会への参加から、4月以降就職先内定までの平均月数を、採用コース別に示した表である。ここからは、3つのことがわかる。

図表8 採用コース別・支援サイト登録/説明会への参加から4月以降就職先内定までの平均月数

	支援サイト登録から4月以降勤務先内定までの月数		説明会参加から4月以降勤務先内定までの月数		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	変動係数
総合職	9.33	3.655	7.82	3.426	0.438
準(エリア)総合職	7.44	3.286	5.63	2.363	0.420
一般職	8.75	2.841	7.06	2.453	0.347
コース別採用無し	8.80	3.145	7.07	3.575	0.506
非正規	11.67	1.033	10.40	2.074	0.199
合計	8.93	3.248	7.27	3.102	0.427
有意確率	0.069		0.020		

第1に、分散分析の結果、支援サイト登録から4月以降就職先内定までの平均月数には有意な差はない。「そろそろ“シューカツ”を…」という意識が学生間で伝達され共有される結果であろう。第2に、これに対して、説明会への参加から4月以降就職先内定までの平均月数については有意な差が確認される。非正規を除けば、最も長く活動しているのは7.82ヶ月の総合職である。次は一般職とコース別採用無しがほぼ同じで7ヶ月、最短が準(エリア)総合職の5.63ヶ月となっている。第3に、さらに変動係数CV(=標準偏差÷平均値)を見ると、総合職は0.438と2番目に大きい。すなわち、平均活動期間が最長の上、内部でのバラツキも大きい。なお一般職は、非正規を除けばバラツキは最小である(CV=0.347)。

以上3つの知見と図表7で確認した事柄からは、3つの解釈・考察を導き出せる。1つめは、総合職についてである。総合職や準(エリア)総合職の方が、一般職やコース別採用無しと比べて、説明会参加以降の実質的な活動が早く始まり、結果として内定時期も早い(5%水準で有意)。これは、総合職や準(エリア)総合職の採用を時間的に優先するという企業の採用行動を反映するものだと言えよう。しかしながら、総合職の相対的に長期の活動期間は、第I章で述べたように、彼女たちが高ランク大学の女性男性と競合し、結果が出るまで苦労したということを示唆している、と考えられよう。

2つめは、準(エリア)総合職についてである。第I章で述べた予想に反して、内定時期が最も早く、活動期間も最短である。このことは、労働需給がマッチングした結果だと考えられる。平易な言い方をすれば、企業側が想定する準(エリア)総合職対象の大学の1つが京都女子大学であった、ということだ。

3つめは、一般職についてである。その変動係数が、総合職や準(エリア)総合職と比べて

小さかったということは、これもまた、労働需給がマッチングした結果として解釈可能であろう。すなわち企業側は、総合職や準（エリア）総合職の採用の後に、比較的短期間で一般職の採用活動を行うということである。

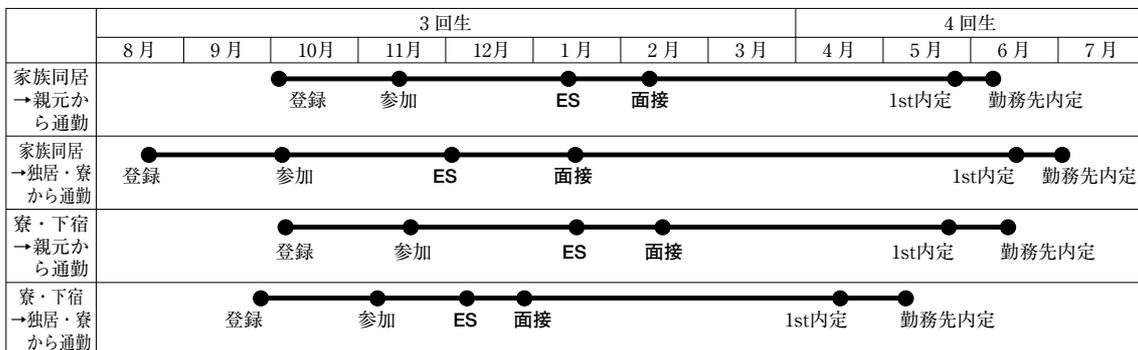
1. 2 地域移動パターン別に見た就職活動のタイミングと期間

続いては、地域移動パターン別に確認しよう。Q1「現在の住まい」とQ14の3)「4月以降の住居・通勤」とを組み合わせて、「家族同居→親元から通勤」「家族同居→独居・寮から通勤」「下宿・寮→親元から通勤」「下宿・寮→独居・寮から通勤」の4タイプを作った。Q14の3)で勤務地未定と回答したものは除外した。この4タイプ別に見たものが図表9である。ここからわかることは3点ある。

第1に、「家族同居→親元から通勤」と「下宿・寮→親元から通勤」は、ほぼ同一の動き方をしている。さらにこれらを図表7と突き合わせると、一般職あるいはコース別採用無しとほぼ同じであることがわかる。第2に、「家族同居→独居・寮から通勤」は支援サイト登録が最も早く（8月!）、エントリーシート提出や面接も早いものの、内定獲得時期は最も遅い。第3に、「下宿・寮→独居・寮から通勤」は、内定獲得時期が最も早い。

興味深いのは、「家族同居→独居・寮から通勤」と「下宿・寮→独居・寮から通勤」との相違である。4月以降は独居・寮から通勤という点は同じでも、学生の時点で家族同居であるより下宿・寮である方が、有意ではないものの、内定獲得時期が早い。どちらのタイプも採用コースの内訳はよく似ており、過半数が総合職である。企業の側から見れば、「既に親元を離れて暮らしている」ことの方が、「社会人になって初めて親元を離れる」ことよりも、主として総合職採用という観点からは評価されているということなのかもしれない。恐らく、社会人になって初めて親元を離れる学生—ここでは中堅女子大学の学生—も、その点を意識しており、それゆえ支援サイトへの登録も極めて早いのだと推察される。

図表9 地域移動パターン別・就職諸活動のタイミングの平均値



注1) 太字ゴシックの「ES提出」「初の人事面接」は、分散分析により5%水準で有意。

活動期間についてはどうだろうか。図表10に表した。支援サイト登録から4月以降就職先内定までの平均月数にせよ、説明会への参加から4月以降就職先内定までの平均月数にせよ、「家族同居→独居・寮から通勤」が最長であり、「下宿・寮→独居・寮から通勤」が最短である。ただし、いずれの場合も有意な差ではない。

図表10 地域移動パターン別・支援サイト登録/説明会への参加から4月以降就職先内定までの平均月数

	支援サイト登録から4月以降勤務先内定までの月数		説明会参加から4月以降勤務先内定までの月数	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
家族同居→親元から通勤	9.19	3.115	7.58	3.391
家族同居→独居・寮から通勤	10.43	2.225	9.29	1.976
寮・下宿→親元から通勤	8.92	3.608	7.15	2.872
寮・下宿→独居・寮から通勤	8.23	3.649	6.67	3.220
合計	8.97	3.341	7.36	3.194
有意確率	0.367		0.219	

2 就職活動の量

活動のタイミングや時期と並んで重要な要素は、活動の量である。まず採用コース別の違いを図表11に示した。その前に全体の平均を確認すると（「合計」の行）、エントリーシート送付企業数21社、説明会参加社数25~26社、筆記試験受験企業数12社強、面接受験企業数11社、会ったOB・OGの人数1.3人（繰り返せば、0人は全体の6割）、内（々）定企業数2社強、となっている。分散分析にかけると、採用コースによる違いはいずれも有意ではないものの、非正規で活動量と内（々）定社数が少なくなっているのが目につく。

図表11 採用コース別・就職諸活動の量

	エントリーシートを送った企業数		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		会ったOB・OGの数		内（々）定をもらった企業数	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
総合職	20.36	14.665	27.66	19.294	12.24	10.300	10.97	7.073	1.39	3.141	2.20	1.229
準(エリア)総合職	22.71	12.544	25.24	12.387	13.06	5.974	12.24	5.380	1.50	1.826	2.65	2.206
一般職	23.04	16.819	25.67	16.330	13.75	10.177	11.52	8.651	1.43	4.259	1.91	0.996
コース別採用無し	18.31	13.544	24.39	19.680	11.39	9.351	9.82	8.160	1.21	2.162	2.24	1.640
非正規	16.07	13.942	20.86	16.232	6.88	4.794	10.13	9.761	0.00	0.000	1.50	0.756
合計	20.90	14.960	25.87	17.635	12.39	9.570	11.01	7.765	1.31	3.233	2.13	1.367
有意確率	0.540		0.842		0.380		0.822		0.829		0.202	

続いて地域移動パターン別に確認すると（図表12）、説明会参加企業数と面接受験企業数において有意な差が出ている。「家族同居→独居・寮から通勤」は、それぞれ40社強、21社強で最大であり、これに対して「下宿・寮→親元から通勤」は、それぞれ22社強、9社強で最小である。前者は図表9で見たように、最も早くから活動を開始し、なかなか内定が得られず活動が長期化していることと符牒が合う。後者はいわゆるUターンタイプであり、移動コストが高いため、そのぶん活動量が少なくなるということなのだろう。第I章においては、このUターンタイプは移動コストが高いため、活動が長期化するのではないかと予想したけれども、特段そういう傾向は見られなかった（図表9）。むしろ長期化しないように、活動量を絞ったの—より正確には、絞ることが可能であった、と考えられる。今回のように「求人数バブル超え」ではなく、景気が悪化すれば、地方の雇用はより悪化するために、Uターン就職者の活動は長期化するであろう。なぜなら、地元大学の学生は移動コストがない上に、住居コストを負担してくれる採用コースでの就職を目指さざるを得なくなるからである。

図表12 地域移動パターン別・支援サイト登録/説明会への参加から4月以降就職先内定までの平均月数

	エントリーシートを送った企業数		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		会ったOB・OGの数		内(々)定をもらった企業数	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
家族同居→親元から通勤	21.63	15.776	24.59	15.809	12.79	9.665	10.75	6.896	1.27	2.913	1.96	1.338
家族同居→独居・寮から通勤	33.33	25.095	40.56	30.867	17.22	16.177	21.22	14.965	2.75	3.732	2.67	1.323
寮・下宿→親元から通勤	20.01	14.330	22.63	15.687	10.49	8.149	9.33	6.807	0.81	1.391	2.26	1.585
寮・下宿→独居・寮から通勤	18.32	11.588	23.71	15.369	12.82	8.997	11.15	6.306	0.73	1.098	2.12	1.200
合計	21.18	15.477	24.84	17.145	12.47	9.664	11.09	7.788	1.12	2.370	2.11	1.375
有意確率	0.071		0.038		0.269		0.000		0.131		0.427	

以上、採用コースと地域移動パターンによって、就職活動期間と最初の内定獲得時期、就職諸活動の量がどのように異なっているかを確認してきた。幾つかは有意な差が確認されたものの、様々な独立変数（原因）を投入した分析が、さらに必要である。そこで次章では、就職活動期間と最初の内定獲得時期を従属変数（結果）とした、重回帰分析を行う。

Ⅳ 就職活動期間と最初の内定獲得時期の規定要因

1 就職活動期間の規定要因

まず、就職活動期間について分析しよう。従属変数の就職活動期間は、実質的な始まりである説明会への参加から、4月以降勤務先の内定時期とする。独立変数は、説明会への参加時期を別にすると、構造的・関係的変数と個人的変数に大別される。構造的・関係的変数は、面接

企業数、OB・OGとの接触の有無、である。個人的変数は、採用コース、地域移動パターン、大学の講義への熱心度、ゼミへの熱心度、優の割合、部活・サークルへの参加の有無、アルバイトの有無、採用で重視されたことの認識、である。最後の「採用で重視されたことの認識」は、採用決定の際に企業が重視したと思うこと10個の質問項目を因子分析にかけて抽出された3因子を指す。第1因子「課外活動と人格」（部活やサークルの経験、アルバイトの経験、人格や人柄）、第2因子「学校的価値」（京女ブランド、大学の成績、資格や称号）、第3因子「認知的能力」（洞察力や分析力、一般常識、外国語力）、である。例えば第2因子のような、実態とギャップのある認識をもって活動を続けると、なかなか内定に至らないと考えられよう。

結果を図表13に示す。有意な結果が得られたのは、開始時期、採用コース、地域移動パターンである。まず開始時期は、説明会参加を早く始める方が、期間が長くなり、そして遅く始める方が、期間が短くなる。新規大卒採用には一定のスケジュールがあるので、早く始めればそれだけ短期間で済むわけではない、ということである。なお、スタートが遅いとなかなか決まらないという現象は、買い手市場の場合、あるいは低ランク大学の場合に観察されよう。

採用コースでは、10%水準ながら、総合職は一般職（基準値）と比較すると、約1.2ヶ月長くなる。これは、第I章でも述べたように、高ランク大学の女性男性と競合し苦労するということに加えて、そもそも企業が総合職の採用に時間をかける（面接回数がより多い、第N次面接と第(N+1)次面接の間隔がより開く、など）ということがあるだろう。

地域移動パターンでは、「下宿・寮→独居・寮から通勤」が、「自宅→実家から通勤」（基準値）に比べると1.5ヶ月短くなる。これは恐らく、構造的要因というよりはむしろ、個人的要因と考えた方がよいだろう。すなわち、親元を離れて暮らすことで、より自立して遅しくなっており、その点が評価されている、ということである（もっとも、わが子に親元を離れて暮らせる金銭的余裕があるということが、本人の自立性に先行しているのだが）。

なお、学業や課外活動の取り組みやパフォーマンスは、一生懸命だったり結果がよかったりすることは活動期間を縮める効果があるものの、有意ではない。ただしこれは、「求人数バブル超え」という売り手市場であったためかもしれない。先行研究を踏まえると（永野2002など）、買い手市場になれば、効いてくる可能性が非常に高い。

図表13 就職活動期間の規定要因（重回帰分析）

		非標準化係数		標準化係数	t
		B	S.E.	ベータ	
開始時期 (最初の説明会)	3 回生10月まで	2.511**	0.624	0.363	4.026
	3 回生11-12月 (基準)	—			
	3 回生 1 月以降に説明会参加	-2.535**	0.666	-0.347	-3.807
活動量 (面接企業数)	5 社以下	0.419	0.724	0.059	0.579
	6 - 10社	0.516	0.678	0.079	0.761
	11 - 20社 (基準)	—			
	21社以上	-1.260	1.347	-0.092	-0.935
関係資源の活用	OB・OG接触 (ダミー)	-0.609	0.576	-0.093	-1.058
採用コース	総合職	1.183*	0.713	0.163	1.658
	準総合職	-0.707	0.872	-0.071	-0.812
	一般職 (基準)	—			
	コース別採用なし	0.339	0.721	0.044	0.474
	非正規	2.094	1.508	0.117	1.389
地域移動パターン	自宅→実家から通勤 (基準)	—			
	自宅→独居・寮から通勤	1.810	1.349	0.123	1.342
	下宿・寮→親元から通勤	-0.684	0.705	-0.092	-0.970
	下宿・寮→独居・寮から通勤	-1.514**	0.733	-0.189	-2.064
学業 (4 段階)	熱心度・大学の講義	-0.752	0.543	-0.130	-1.385
	熱心度・大学のゼミ	-0.139	0.473	-0.026	-0.294
	優 (A) の割合	-0.112	0.175	-0.062	-0.641
課外活動 (5段階、非参加=0)	熱心度・部活・サークル	-0.166	0.169	-0.083	-0.982
	熱心度・アルバイト	-0.520	0.385	-0.123	-1.351
採用重視ポイント の認識 (因子得点)	課外活動と人格	0.104	0.319	0.028	0.328
	学校的価値	0.146	0.345	0.037	0.423
	認知的能力	0.478	0.351	0.116	1.363
定数		12.441	2.404		5.174
ケース数		121			
調整済R二乗		0.279			
F値		3.232***			

*** : p < 0.01, ** : p < 0.05, * : < 0.10

2 最初の内定獲得時期の規定要因

それでは続いて、最初の内定獲得時期の規定要因に進もう（内定獲得時期は、〇月の上・中・下旬、で質問した）。独立変数は、上記の分析と同様である。結果を図表14に示す。有意な結果が得られたのは、関係資源の活用（OB・OGとの接触）、地域移動パターン、採用重視ポイントの認識の「学校的価値」、である。

図表14 最初の内定獲得時期の規定要因（重回帰分析）

		非標準化係数		標準化係数	t
		B	S.E.	ベータ	
開始時期 (最初の説明会)	3回生10月まで	-0.438	1.737	-0.024	-0.252
	3回生11-12月(基準)	—			
	3回生1月以降に説明会参加	1.282	1.819	0.068	0.705
活動量 (面接企業数)	5社以下	2.321	2.037	0.125	1.139
	6-10社	1.483	1.862	0.088	0.797
	11-20社(基準)	—			
	21社以上	0.250	3.390	0.007	0.074
関係資源の活用	OB・OG接触(ダミー)	-4.490**	1.592	-0.266	-2.820
採用コース	総合職	1.364	2.002	0.073	0.681
	準総合職	-2.321	2.418	-0.090	-0.960
	一般職(基準)	—			
	コース別採用なし	-0.236	2.022	-0.012	-0.117
	非正規	2.314	4.243	0.049	0.545
地域移動パターン	自宅→実家から通勤(基準)	—			
	自宅→独居・寮から通勤	0.249	3.466	0.007	0.072
	下宿・寮→親元から通勤	-1.432	1.940	-0.074	-0.738
	下宿・寮→独居・寮から通勤	-4.465**	2.028	-0.217	-2.202
学業 (4段階)	熱心度・大学の講義	0.542	1.512	0.037	0.358
	熱心度・大学のゼミ	-0.801	1.284	-0.062	-0.624
	優(A)の割合	0.245	0.482	0.052	0.509
課外活動 (5段階、非参加=0)	熱心度・部活・サークル	-0.682	0.469	-0.131	-1.455
	熱心度・アルバイト	-1.221	0.974	-0.122	-1.254
採用重視ポイント の認識 (因子得点)	課外活動と人格	0.131	0.901	0.013	0.145
	学校的価値	1.540*	0.945	0.154	1.630
	認知的能力	0.470	0.942	0.045	0.500
定数		20.766	5.916		3.510
ケース数		128			
調整済R ² 乗		0.123			
F値		1.857**			

*** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : < 0.10

まずOB・OGとの接触を見ると、非標準化係数は-4.49となっている。これはダミー変数であり、接触した場合は接触しなかった場合よりも、4.5旬すなわち1.5ヶ月、最初の内定獲得時期が早くなる。ところが、採用活動期間に対しては、OB・OGとの接触は有意な効果をもたらしていない。両者を突き合せて得られる論理的解釈は、活動の初期からOB・OGとの接触はしていない、ということだ（質問紙で尋ねたのは、会った人数であり、残念ながら時期は質問していない）。すなわち、活動の初めの方では、もっぱら支援サイト情報や説明会といったフォーマルなチャンネルに頼り、なかなか思うよういかないことを経験したのちにはじめて、OB・OGという、よりインフォーマルなチャンネルを活用し、自分の行動を最適化する、という動

き方である。

続いて地域移動パターンは、「下宿・寮→独居・寮から通勤」が、「自宅→実家から通勤」に比べると4.5旬つまり1.5ヶ月早い。これは先の解釈と同様に、自立性という個人的資質のゆえであろう。

3つめに、採用重視ポイントの認識の「学校的価値」は、10%水準ながら、興味深い効果を示している。すなわち、京女ブランドや学校の成績が採用重視ポイントであったと思う者は、1.54旬つまり1ヶ月強、内定獲得時期が遅くなっている。恐らくこの学生たちは、なかなか内定が得られず、就職課の紹介・斡旋を活用することにした者たちであろう。大学経由の就職なので、「京女ブランドや学校の成績が効いた」と考えている、ということである。

V 結論—理論的含意と実践的示唆—

1 知見の整理

以上本稿は、2008年3月に卒業した4回生の、就職活動のプロセスの平均像を描写した上で、就職活動期間と最初の内定獲得時期が何によって規定されているのかを、明らかにしてきた。得られた知見は次の5点に整理される。

第1に、時間的側面から見た平均像は、3回生の11月頃に就活支援サイトに登録、12月に企業セミナー・会社説明会へ参加、というかたちで始まって、4回生の5月中旬に最初の内定獲得、6月上旬に4月以降勤務先の内定獲得と、約7ヶ月もの長丁場となっている。

第2に、活動量から見た平均像は、エントリーシート送付企業数21社、説明会参加社数25～26社、筆記試験受験企業数12社強、面接受験企業数11社、会ったOB・OGの人数1.3人（0人は全体の6割）、内（々）定企業数2社強、となっている。

第3に、「下宿・寮→独居・寮から通勤」の学生は、「自宅→親元から通勤」の学生と比べて、活動期間が有意に1.5ヶ月短くなっており、最初の内定獲得時期が有意に1.5ヶ月早くなっている。

第4に、総合職の学生は一般職の学生と比べて、活動期間（説明会参加～4月以降勤務先の内定獲得）が有意に1.2ヶ月長くなっている。

第5に、OB・OGに会った学生は会わなかった学生と比べて、最初の内定獲得時期が有意に1.5ヶ月早くなっている。

2 理論的含意

以上の知見からは、3点の理論的含意が導き出される。1つめは、人的資本に関するものである。「下宿・寮→独居・寮から通勤」の学生が、活動期間も最も短く、最初の内定獲得時期も最も早いという知見は、個人の資質として自立性—生活力・自活力と言う方がより適切だろう—が、企業から高く評価されていることを意味していると考えられよう。この地域移動パターンの学生は、活動期間が相対的に長い総合職が多数をしめていることと考え合わせると、

その中でも特に評価が高かった、ということになる。現時点で既に親元を離れて生活しているということは、社会人としてやっていけるか否かの、格好のシグナルなのである。

巷では、企業が採用の際、最も重視するのは「コミュニケーション力」だと言われている（朝日新聞「主要100社アンケート」など）。それはそうなのだろう。だが同時に、中堅女子大学という、採用コースとしては一般職あるいはコース別採用無しの企業からの求人が圧倒的な大学に焦点化したからこそ、生活力や自活力の重要性もまた、浮き彫りになったのだ。まさに「可愛い子には旅をさせよ」である。

理論的含意の2つめは、OB・OGに会うことの効果である。日米の高卒就職を比較したRosenbaum（2001）は、インフォーマル・チャンネルが求人・求職情報の質ひいては関係者間の信頼関係を高める、と指摘している。これは大卒就職についても当てはまっている。より「ホンネ」で「リアル」な情報が入手できるというだけではなく、その情報の発信者が信頼できると感じることは、行動の最適化と意思決定の思い切りにも影響するのである。

理論的含意の3つめとして、売り手市場であるか買い手市場であるかによって、就職活動期間と最初の内定獲得時期の規定要因が変化するのではないか、という点を指摘できる。本稿の調査対象者は、「採用バブル超え」の超売り手市場の環境で活動を展開した。だが、買い手市場になったらどうだろうか。余分な住居コストを払いたくない企業は、「椅子取りゲーム」の椅子を減らし、「下宿・寮→独居・寮から通勤」パターン自体が一そしてUターン就職者も一非常に困難化するかもしれない。総合職志望の学生にも同様に「椅子の減少」が生じ、活動期間がより長期化するかもしれない。OB・OGに会うことの効果は、いっそう大きくなるかもしれない。さらには、本稿の分析では有意ではなかった学業や課外活動の取り組みが有意な効果を及ぼすかもしれない。いずれにせよ、買い手市場下での同様の調査が不可欠である。

3 実践的示唆

以上の知見の整理と理論的含意に基づいて、実践的示唆を3点、提示しておこう。第1に、就職活動スケジュールが現行のままであるならば、3回生前期までと4回生後期の教育を、よりみっちりやることである。3回生の11月頃から4回生の6月頃までの期間は、就職活動に全力投球させた方が双方の精神衛生上、良い。問題は、早々と浮き足立つこと、活動が終わってもダラダラとして身が入らないことである。これを回避するには、とりわけ3回生前期までを、みっちりやるのが肝心だ。そうしておけば、学生はエントリーシートの執筆や面接での応対において、自身の研究についてより明確に書け話せるからである。さらには、就職活動によって長期のブランクができて、「なんとなく〇〇について勉強しました」状態の学生よりも、気持ちをすばやく切り替えて戻ることができるからである。

第2に、OB・OGに会うよう、それもなるべく初期の段階で会うよう、助言すること。誤ったイメージや思い込みを正し、行動を最適化するのは、「早ければ早いほどよい」。会いに出かけることを面倒くさがっては「私なんかに会ってくれるなんて先輩に申し訳ない」と自分の

自信のなさや未熟さを恥じる気持ちを巧みに隠そうとする者も少なくないだろう—いけない。今後は景気の悪化が進むため、OB・OGに会うことの効果は、いっそう大きくなるだろう。会いに行くべきである。

第3に、総合職希望の学生に対して、適切な配慮をなす必要がある。一般職や採用コース無しがマジョリティをしめる環境の中で、そうではない選択肢を取るの、かなりしんどいことである³⁾。活動期間も相対的に長い。しかも、高ランク大学の男女と競合しながらそうなのだ。提出したエントリーシートが、実は大学名でばっさり切られていることも多々ある。このような、当人からは不可視の部分が大きい労働市場でどうやり抜いていくか。彼女たちに対して、適切な配慮がなされて然るべきである。

参考文献

- 濱中義隆 (1998) 「就職結果の規定要因—大学ランクと「自己評価能力」に注目して—」、岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編著『大学から就職へⅡ—就職活動廃止直後の大卒労働市場—』、広島大学 大学教育研究センター。
- (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—「普通」の就活・個別の支援—』、勁草書房。
- 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—」、荻谷剛彦編『大学から就職へ—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。
- 本田由紀 (1998) 「大卒女子の就職—性・専攻・ランクが就職に及ぼす影響とコース別採用の内実—」、岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編著『大学から就職へⅡ—就職活動廃止直後の大卒労働市場—』、広島大学 大学教育研究センター。
- 永野 仁 (2002) 「大学生の就職活動とその成功の条件」、永野仁編著『大学生の就職と採用』、中央経済社。
- 中島り (2007) 「大学生の就職活動と地域移動」、小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援—』、勁草書房。
- Rosenbaum, James (2001) *Beyond High School for All: Career Paths for the Forgotten Half*, Russell Sage Foundation.
- 筒井美紀 (1998) 「就職プロセスの変容—時間的観点を中心に—」、岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編著『大学から就職へⅡ—就職活動廃止直後の大卒労働市場—』、広島大学 大学教育研究センター。
- (2006) 「ノートを取る学生は授業を理解しているのか?—〈大事どころがわからない=83%〉を前にして—」『現代社会研究』(京都女子大学 現代社会学部紀要) Vol. 9
- (2007) 「女子学生の抱く採用イメージは2年間でなぜ・どのように変わるのか?—平成16年度入学生・パネルデータから—」『現代社会研究』(京都女子大学 現代社会学部紀要) Vol. 10
- 牛尾奈緒美 (2004) 「大学生の就業意識と就職活動」、永野仁編著『大学生の就職と採用』、中央経済社。
- 吉原恵子 (1995) 「性差を組み込んだ場合の「大学ランク」の意味」、荻谷剛彦編『大学から就職へ—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。

※記：本稿は、2005年度日本経済研究奨励財団奨励金に基づく研究成果の一部である。

3) 図表5では「総合職」34.5%となっており、これに基づくならば決してマイノリティではない。しかし既に述べたように、非提出者2割を考えると、総合職の構成比はかなり減少するだろう。それによってもマイノリティにならないかもしれない。だが、古市彩(筒井ゼミ現4回生)の卒論研究(就職活動を終えた4回生へのインタビュー)によれば、こうした採用コースの学生の中には「学内の友人・知人は一般職の人が多いため悩みを共有できない」という趣旨のことを述べている者もいる。つまり、たとえ総合職就職(希望)者が、一定割合いたとしても、ネットワークがないため、主観的にはマイノリティとなっている、と考えられるのである。