慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	理想の大学・理想の大学生 : SFC生の就職活動の成功要因に関する実証的分析
Sub Title	
Author	井口, 俊太朗(Iguchi, Shuntaro) 中室, 牧子(Nakamuro, Makiko)
Publisher	慶應義塾大学湘南藤沢学会
Publication year	2013-09
Jtitle	研究会優秀論文
JaLC DOI	
Abstract	就職活動とはファーストキャリアの選択, という大事な局面である。にもかかわらず, 企業が求めているものは, コミュニケーション能力であるのか, 勉強であるのか, 大学のレベルであるのか, あるいはその他の条件なのか, 未だ定かではない。そこで自分は, 「就職活動の成功要因」と, そこから導き出される「社会, 企業が求めている大学生像」に焦点を当てていく。まずアンケート調査を行い, そのデータを使用し, 分析を行った。分析の結果, 以下の各要因が就職活動の成功に影響を与えることがわかった。①性別, ②リーダーシップを発揮した経験があるか, ③体育会に参加しているか, ④専門の勉強への取り組み, ⑤授業を受ける教室の大きさ, ⑥就職活動時にアルバイトをしていたか, ⑦就職活動に関する情報収集方法の七つである。
Notes	中室牧子研究会2013年度春学期
Genre	Technical Report
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO90003002-2013-002-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

SFC-SWP 2013-002

研究会優秀論文

理

想の大学・理想の大学生

―SFC生の就職活動の成功要因に関する実証的分析―

2013年度　春学期
SPRING

井口 俊太朗　総合政策学部 3年

中室 牧子　研究会

慶應義塾大学湘南藤沢学会

Keio SFC Academic Society

推薦のことば

当該論文は 2013 年度の研究会Aにおける研究発表会（ミニコンファレンス）において、最優秀論文として表彰されました。SFC の大学 4 年生を対象にしたアンケート調査から得られたデータをもとに、就職活動の成果とその満足度の決定要因を、データを用いて統計的に分析した論文です。大学（特に SFC）の教育環境が就職活動に与える影響という非常に興味深いテーマについて、独創性にあふれつつも、丁寧な定量分析からインプリケーションを導き出し、そして実践的な政策提言につなげているところを高く評価しました。

慶應義塾大学
総合政策学部准教授
中室牧子

「理想の大学・理想の大学生

—SFC 生の就職活動の成功要因に関する実証的分析—」[1]

総合政策学部 3 年
井口俊太朗
71100475

要旨

就職活動とはファーストキャリアの選択、という大事な局面である。にもかかわらず、企業が求めているものは、コミュニケーション能力であるのか、勉強であるのか、大学のレベルであるのか、あるいはその他の条件なのか、未だ定かではない。そこで自分は、「就職活動の成功要因」と、そこから導き出される「社会、企業が求めている大学生像」に焦点を当てていく。まずアンケート調査を行い、そのデータを使用し、分析を行った。分析の結果、以下の各要因が就職活動の成功に影響を与えることがわかった。①性別、②リーダーシップを発揮した経験があるか、③体育会に参加しているか、④専門の勉強への取り組み、⑤授業を受ける教室の大きさ、⑥就職活動時にアルバイトをしていたか、⑦就職活動に関する情報収集方法の七つである。

キーワード：就職活動、大学像、大学生像、人材採用、教育経済学

本論文の構成

1 章.はじめに
2 章.先行研究検討
3 章.モデルの説明
4 章.データ
5 章.記述統計量
6 章.推計結果
7 章.政策提言
8 章.これからの展望
9 章.結論

---

[1] 本論文は、2013 年度研究会 A(担当者：中室牧子)における研究報告として、2013 年度 7 月 27 日(土)に発表した報告に修正を加えたものである。本論文の作成にあたり、アンケートに協力していただいた多くの方々にこの場を借りてお礼申し上げたい。

1. はじめに

大学の役割とははたして何だろうか。多くの人は「勉強する場」だと答えるかもしれない。しかし、研究者になる人はごく一部であり、特に文系は大学院への進学者は決して多くはないのが現状である。(参考：大学院への進学率→男性では 13.4%、女性では 4.6%　平成 24 年度　文部科学省　学校基本調査)。その答えの一つとして「高校と企業との橋渡しの場」と言われることがある。しかし、大学が学生の就職にとってどのような役割を果たしているのかについては十分な分析や考察が行われているとは言い難い。そこで今回、自分が所属しており、慶應義塾の他学部と比較しても独自の教育システムをもつ湘南藤沢キャンパス(以下 SFC と記載)の総合政策学部・環境情報学部に焦点を当て、SFC 卒業予定者の就職について分析を行うこととする。

SFC の二学部における就職率は 76%,69%[2]であり、就職率の高い経済学部（85%）、商学部（86%）と比較すると 10%程度も低い。一方、SFC の二学部は上の二学部と比較すると、大学院への進学率は高くなっている。これを踏まえると、大学卒業後に就職するのではなく、大学院に進みその後就職する学生が多いのではないか、と推察される。しかし SFC の大学院修了者の就職率は、64%にとどまっており、学部卒のそれよりもかなり低くなっている。大学卒業後、大学院に進学しても就職することはより困難になり、大学を卒業後、就職するチャンスを失うとますます就職が難しくなってしまう可能性がある。こうした状況を改善するためには、SFC 卒業予定者のうち、どのような属性をもち、大学でどのような経験をした人が就職活動に成功しているのかを明らかにすることが重要である。本論文において、私は「就職活動の成功に関する要因」を解き明かしていく。

したがって、本論文のリサーチクエスチョンは「就職活動に影響している要因は何か」ということである。また、「自分の志望する企業に行くことが出来る、理想の大学生とはどのようなものなのか？」についても考察を行う。本研究では、研究対象を SFC 二学部の四年生に絞り、アンケート調査を実施し、そこから得られたデータを用いて、計量経済学の手法を用いて分析を行った。その結果、性別・リーダーシップを発揮した経験があるか・体育会に参加しているか・専門の勉強への取り組み・授業を受ける教室の大きさ・就職活動時にアルバイトをしていたか・就職活動に関する情報収集方法の各要因は、就職活動に影響を与えることが分かった。事前の予想に反し、大学入学以前の能力を表す変数(出身高校の偏差値や SFC への入学試験形態)は影響せず、SFC における成績などの変数も影響しない。しかし、サークルや他の活動と比較して専門分野の勉強に熱心に取り組んできたことは影響するという結果となった。以上のことから、「高校と企業との橋渡しの場」である大学としての SFC が、就職活動に成功する学生を生み出すための政策提言としては次のようなものが考えられる。第一にリーダーシップ教育である。高校と協力し、実際に高校生 3 人程度と大学生 1 人で一つのグループを作り何らかの課題に挑戦することでリーダーシップを

[2]慶應義塾大学 2011 年度 業種別就職及び進学等状況

学ぶ機会を設ける。第二に、授業の評価制度を厳しくする。授業の評価制度を厳しくし、生徒が勉強を一定以上しなくてはいけない環境、学生が「大学時代に最も頑張ったことは専門分野の勉強だ」と述べるような環境にしていくのである。第三に、授業の生徒数を増やす。少人数のクラスよりも規模を大きくすることで、競争意識を高め、能力の更なる発達を促す。

2. 先行研究検討

就職活動を研究対象にする場合、一般的に調査手法として取られるのはアンケート調査から得られたデータを分析することである。労働市場の供給サイドを分析する場合は学生を、需要サイドを分析する場合は企業の人事・採用担当者を対象とすることが多い。企業が対象の場合、大規模な標本を有する調査として厚生労働省の「雇用管理調査」が有名である。この調査の結果をみると、企業が学生を採用する主要因としては、圧倒的に「熱意・意欲（64%[3]）」の割合が高く、「学業成績」は高くない。しかし、企業サイドから見て、学業成績は観察不可能であるうえ、「学歴だけで人を判断することはよくない」との価値観から、企業が表だって「学歴・成績」を重視して採用を行っているとは言いづらい側面もあるだろう。この意味では、企業側の担当者には、採用にあたっての「本音と建前」があると考えられ、調査の結果にはバイアスがある可能性がある。

実際、大学卒業者に対してアンケートを実施した、いくつかの先行研究では、雇用管理調査とは異なる結論が得られている。例えば、田澤・梅﨑(2012)は「大学の成績」は就職活動の成功に繋がると結論付けている。永野(2005)もまた「個人の就職活動への意識」に加えて「大学の成績」は重要だと述べている。一方で、濱中(1998)は「大学の成績」よりも「出身大学」がどこかによって就職活動が決まるとしており、大学の中で何を学ぶかよりも、大学入学時の学力が重要であると述べている。いずれかの見解も企業の採用担当者の声を反映しているはずの雇用管理調査とは異なる結論を示している。

もし、採用する側の「本音と建前」によるバイアスがあるとすれば、就職活動を終了した卒業生に対して、アンケートをとり、そこから得られた情報を分析するほうが、バイアスを軽減できるのではないか。以上の先行研究からも明らかなように就職活動の成功を規定する要因ははっきりしていない。また、これまでの論文は日本全国でアンケートを取り、そこから一般的な結論を出そうとしていて、特定の学校に絞ったものはあまり見られない。しかし、大学と言っても千差万別あり、偏差値が 70 を超えるような名門大学から、偏差値の低い大学まで、日本には約 1000 以上の大学が存在している。むしろ、同じ大学を卒業したものの中で、就職活動にどのような差があるかを明らかにすることのほうが重要ではないか。

そこで本論文では学校を特定し、私自身が所属する SFC を対象とした研究を進めていくこととする。その理由としては、上でも述べたように、大学の難易度(=大学入学時の能力)

---

[3] 厚生労働省　雇用管理調査　平成 16 年(平成 16 年をもって調査は終了している)

と大学での成績（＝大学の育成能力）のどちらが就職活動に影響を与えるのかは、まだ議論されている最中であるので、特定の大学を対象にし、大学入学以前の能力をコントロールしたうえで、「大学」が学生の就職活動に与える影響を明らかにする必要があると考えたからである。また、独自のアンケートを実施することで、これまであまり焦点があてられていなかった勉強以外の活動や他大学には見られない SFC ならではの特徴にも目を向けてみたいと考えたからである。これによって高校と企業との橋渡しの場である大学が、就職活動にどのように貢献しているかの本質に迫ることが出来ると私は考えている。

3. 推計モデル

ここでは、実証分析に用いる理論モデルについて説明する。本論文では、以下の 4 つのモデルを推計し、検討を加える。モデル 1 は$Y_i = \boldsymbol{A_i}\alpha + u_i$、モデル 2 は$Y_i = \boldsymbol{A_i}\alpha + \boldsymbol{B_i}\beta + u_i$、モデル 3 は$Y_i = \boldsymbol{A_i}\alpha + \boldsymbol{B_i}\beta + \boldsymbol{C_i}\gamma + u_i$、モデル 4 は$Y_i = \boldsymbol{A_i}\alpha + \boldsymbol{B_i}\beta + \boldsymbol{C_i}\gamma + \boldsymbol{D_i}\delta + u_i$である。そして、被説明変数($Y$)は、採用が内定した企業の「志望度」（10 段階）であらわす。
モデル 1 では、主に大学以前に決定されている要因($\boldsymbol{A}$)を説明変数とする。例えば、性別、外見、大学入学以前の学力をあらわす高校の偏差値、浪人の有無、受験形式などである。数学的には下記(1)式のようにあらわされ、各変数の係数は最小二乗法(以下 OLS)によって推計した。$\boldsymbol{A}$は大学以前に決定されている要因をベクトルであらわし、uは誤差項をあらわす。

$$Y_i = \boldsymbol{A_i}\alpha + u_i \qquad (1)$$

本論文におけるリサーチクエスチョンである「大学が就職活動に与えた影響」を考える前提として、大学での学業、生活、経験が就職活動に影響すると想定している。濱中(1998)も述べているように、大学入学以前に決まっている様々な要因が就職活動に影響を与えていることも十分考えられる。濱中が指摘するような大学入学以前の学力以外にも、Hamermesh (2011)は、外見がよい労働者はそうでない労働者に比べ 3～4%賃金が高く、また生涯賃金は 230,000 ドル以上高いと述べていることから、外見の要因も検討することとした。
次にモデル 2 では、本研究が最も注目する「大学時代に頑張ったこと」に関する要因($\boldsymbol{B}$)を説明変数としている。最も頑張ったことの選択肢には課外活動、サークル活動、運動部、バイト、専門分野以外の勉強などが含まれている。モデル 1 の説明変数に加えて、勉強以外に最も頑張ったことに関する質問をダミー変数として加えている。

$$Y_i = \boldsymbol{A_i}\alpha + \boldsymbol{B_i}\beta + u_i \qquad (2)$$

次にモデル 3 では、モデル 2 の説明変数に加えて、大学での勉強状況をあらわす変数($\boldsymbol{C}$)も加えている。大学での勉強状況をあらわす変数には成績、よく授業を受けるクラスの大きさ、留年の有無、留学経験、TOEIC の点数、資格の数、研究会への参加状況などが含まれ

ている。

$$Y_i = \boldsymbol{A}_i\alpha + \boldsymbol{B}_i\beta + \boldsymbol{C}_i\gamma + u_i \qquad (3)$$

次にモデル 4 では、モデル 3 に加えて、就職活動での行動をあらわす変数(***D***)も加えている。就職活動での行動をあらわす変数には就職活動時のバイト状況、インターン経験、就職活動開始時期、就職活動の情報の集め方、就職活動の相談者などが含まれる。

$$Y_i = \boldsymbol{A}_i\alpha + \boldsymbol{B}_i\beta + \boldsymbol{C}_i\gamma + \boldsymbol{D}_i\delta + u_i \qquad (4)$$

4. データ

4-1. アンケートの調査対象ならびに回収数

今回のアンケート調査では、2010 年度に慶應義塾大学総合政策学部・環境情報学部に入学した現在の 4 年生計 942 名を対象とし、7 月 8 日から 16 日の 8 日間を回答期間として実施した。アンケート調査はインターネットサービスを用いてオンライン上で回答できる URL を作成し、スマートフォンや PC から回答してもらった。その結果、回答者数は 87 名(回収率は 9.2%)で、回答者の内訳は男性 47 名、女性 40 名であった。この 87 名の内、就職先を「就職(公務員以外)」と回答した 64 名のみを分析に使用した。本論文の目的は「就職活動の成功要因」を分析することであるため、就職活動を行い、内定先がはっきりしている回答者のみを分析対象とした。また、公務員を分析から外した理由として、公務員試験受験者は、公務員試験の対策のため、専門学校などにダブルスクールしている例が散見されるため、大学での生活や経験が公務員試験の成否に与える影響は少ないと考え、分析対象から外すこととした。

4-2. 記述統計量

先述したとおり、被説明変数は、採用が内定した企業の志望度を 10 段階であらわしたものである。(数字が高くなると志望度が高い) 記述統計量 (表 1) をみると、平均は 8.081 となっており、多くの人は内定先の企業に満足していることがうかがわれる。代表的な説明変数として、まずモデル 1 では性別が挙げられる。平均値が 0.532 であるのでアンケートは男女バランスよく回答されたことがわかる。次にモデル 2 ではリーダーシップが挙げられる。リーダーシップは平均値が 2.613、標準偏差が 0.904、分散が 0.831 であるので、幅広く分布していることがわかる。モデル 3 では、最も頑張ったことが運動系のサークル、クラスの大きさが挙げられる。運動系のサークルの平均値は 0.194 であり、アンケート回答者

の約 20%が選択していて、比較的多いことがわかる。クラスの大きさは平均値が 0.919、標準偏差が 0.725、分散が 0.534 であるので、偏りなく分布していることがうかがえる。次にモデル 4 について見ていくとまず、運動部に所属している、最も頑張ったものは運動部、が挙げられる。それぞれの平均値は 0.081、0.065 であり、とても偏っていることが見受けられる。これは回答者に運動部に所属している人が少なく、データが少ないので、解釈に慎重になる必要があることを示している。また、最も頑張ったものが文化系サークル、就職活動時のアルバイト状況、就職活動の情報源が親族、他大学の先輩について順にみていく。最も頑張ったものが文化系サークルは、平均値が 0.161 であるので割合は極端に低くはなく、分析に使っても問題はない。就職活動時のバイトについては、平均値が 1.133、標準偏差が 1.335、分散が 1.812 であるので、就職活動時にアルバイトをしていない人も多く、またしている人はある程度高い頻度でアルバイトを行っていることが見て取れた。就職活動の情報収集方法について、親族、他大学の先輩の平均値はそれぞれ 0.267、0.133 であり、極端に低くはないので問題はない。

表1：記述統計量

	平均値	標準偏差	分散	最小値	最大値
企業志望度	8.081	1.878	3.584	1	10
男（男=1,女＝0)	0.532	0.499	0.253	0	1
外見(低0-3高)	1.484	0.798	0.647	0	3
高校偏差値	66.016	8.091	66.550	44	79
浪人(浪人=1,現役=0)	0.242	0.428	0.186	0	1
<受験形式・ダミー(英語入試=0)>					
数学受験	0.081	0.272	0.075	0	1
英語・数学受験	0.097	0.296	0.089	0	1
AO受験	0.258	0.438	0.195	0	1
内部進学	0.081	0.272	0.075	0	1
<生活環境・ダミー(実家=0)>					
一人暮らし（実家が首都圏）	0.129	0.335	0.114	0	1
一人暮らし（実家が首都圏以外）	0.194	0.395	0.159	0	1
親族と暮らしている	0.032	0.177	0.032	0	1
友達と共同生活	0.016	0.126	0.016	0	1
住まいが東京(神奈川=0)	0.290	0.454	0.209	0	1
フェイスブックの使用頻度(低0-6高)	5.258	1.307	1.736	0	6
友達の数	552.459	363.800	134556.352	150	1500
リーダーシップ(低0-4高)	2.613	0.904	0.831	0	4
運動部に所属しているか(いる=1,いない=0)	0.081	0.272	0.075	0	1
<最も頑張ったもの・ダミー(専門分野の勉強=0)>					
課外活動	0.081	0.272	0.075	0	1
文化系サークル	0.161	0.368	0.137	0	1
運動系サークル	0.194	0.395	0.159	0	1
運動部	0.065	0.246	0.061	0	1
趣味	0.032	0.177	0.032	0	1
資格の勉強	0.016	0.126	0.016	0	1
アルバイト	0.081	0.272	0.075	0	1
専門分野以外の勉強	0.016	0.126	0.016	0	1
成績(低0-4高)	2.468	1.160	1.368	0	4
クラスの大きさ(大0-2小)	0.919	0.725	0.534	0	2
留年(した=1,してない=0)	0.065	0.246	0.061	0	1
留学経験(なし0-4長)	0.677	1.254	1.599	0	4
TOEIC(なし0-4高)	1.667	1.502	2.294	0	4
資格の数(なし0-5多い)	1.700	1.282	1.671	0	5
研究会に入った時期(遅い1-5早い)	2.726	1.019	1.055	1	5
研究会の期間(短1-7長)	4.210	1.334	1.808	1	7
研究会の数	1.855	0.895	0.815	1	5
就職活動時のアルバイト(なし0-4多い)	1.133	1.335	1.812	0	4
インターン(なし0-3長)	0.767	0.883	0.792	0	3
就職活動開始時期(遅い0-6早い)	2.533	1.147	1.338	0	6
応募社数	23.083	17.221	301.603	0	85
就職活動の情報を集めた方法数	2.983	1.323	1.779	1	7
<情報収集方法・ダミー(インターネット=0)>					
親族から	0.267	0.442	0.199	0	1
同大学の先輩から	0.717	0.451	0.206	0	1
他大学の先輩から	0.133	0.340	0.118	0	1
友達から	0.500	0.500	0.254	0	1
本・雑誌から	0.300	0.458	0.214	0	1
大学の学生課から	0.083	0.276	0.078	0	1
指導教員から	0.033	0.180	0.033	0	1
<相談相手・ダミー(友達=0)>					
親族	0.317	0.465	0.220	0	1
同大学の先輩	0.283	0.451	0.206	0	1
指導教員	0.017	0.128	0.017	0	1
キャリアアドバイザー	0.033	0.180	0.033	0	1
他の大人	0.033	0.180	0.033	0	1

5. 推計結果

5-1. モデル1の考察

まずはモデル1の結果から考察を行う（推計結果の詳細は表2を参照）。モデル1の説明変数のうち、5%水準以上で統計的に有意となった変数は、性別をあらわす変数であり、これはモデル 4 でも得られた結果である。これは負で統計的に有意であることから、男性よりも女性のほうが、志望順位の高い企業から内定を得ていることがわかる。係数の大きさもモデル1では1.11であり、男女の満足度の差は平均して1以上もあるわけだが、モデル4では2.56にも上っており、男女の格差は相当大きい。この理由について考えてみると、昨今、男女雇用機会平等法などの施行と浸透により、日系大手企業も女性社員の雇用に積極的である。事実、永野(2007)によると、女性全体の新卒正社員入職者は減少、あるいは低迷してきているが、大卒者では逆に女性の新卒正社員入職者割合が高まってきているとある。つまり、偏差値が上位の大学にはまだまだ男性が多いので、男性と比較すると供給が少ない一方、需要も以前より多くなってきているので、女性の方が就職活動を有利に展開できていると説明できる。しかし、予想に反して、その他の要因—高校の偏差値や外見など—は有意ではなく、先行研究の結果と異なっている。上にも明記した通り、Hamermesh(2011)は外見が良い労働者は賃金も高いと述べているが、しかし今回就職活動に外見の関数は影響しなかった。これは対象をSFCに絞ったからだと考えられる。SFCには高い能力を持った人が多く、また慶應義塾大学という日本では上位ランクの大学であるので、生徒の志望する企業、職種は高い能力を求められる職種が多い。そのため外見よりも中身が重視されているのだろう。大学入学以前の要因は、性別以外、就職活動の成功とは関係がなく、あくまで重要なのは大学でどのように過ごすかということが就職活動に影響を与えると考えるのが自然である。したがって、モデル 2 以降では、大学での過ごし方に焦点をあてて考察を行っていく。

5-2. モデル2の考察

次にモデル2について考察していく。5%水準で統計的に有意に出た変数は「リーダーシップ」である。これはリーダーシップの水準が1上昇すると、就職活動の満足度が0.97上昇することが示されており、非常にインパクトが大きいと考えられる。経済産業省が 2006 年から提唱している「社会人基礎力」[4]は「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力で構成されている。「リーダーシップ」を発揮するということはつまり、上の三つの能力を有していることを示すのではないだろうか。前に踏み出さないとリーダーにはなれないし、リーダーは誰よりも考え抜かなくてはいけず、リーダーはチームで成

[4] 経済産業省 HP　http://www.meti.go.jp/より引用

果を挙げなくてはならない。これこそが「リーダーシップ」が就職活動に良い影響を与えていると言える。

5-3. モデル3の考察

これまでのモデルで統計的に有意になってきた性別やリーダーシップに加え、「大学生活で最も頑張ったものが何か」をあらわす 8 個のダミー変数のうち、運動系のサークルは負で統計的に有意となった。運動系のサークルに最も注力することが負の影響を与える点については、運動系のサークルに熱中しすぎる余り、専門分野の勉強が疎かになってしまっている可能性が指摘できる。また、教室の大きさが負で統計的に有意、つまり授業を多く受ける教室の大きさが 1 大きくなると、就職活動の満足度が 1.14 上昇するという大きなインパクトも示されている。一般的には教室の規模は小さいほうが生徒にとってはいいことのように思われている。生徒一人に対してのフォローが手厚くなるからだろう。しかし、実際にそれは示されていない。安藤(2012)は、クラスサイズが小さくなることによって、競争効果が薄くなってしまうことを指摘している。これは SFC での授業でもありうることだ。少人数のクラス、つまりアットホームなクラスになってしまうと競争意識は薄れてしまう。また、大人数のクラスにおいても SFC ではグループワークをする授業が多くある。このグループワークの際に育まれるコミュニケーション能力が就職活動に良い影響を与えることも考えられる。

5-4. モデル4の考察

モデル 4 ではこれまでのモデルに加えて、就職活動時のアルバイト状況、就職活動の情報収集方法、就職活動の相談相手という変数などを加えており、今回の分析では、もっともインプリケーションの多いモデルである。まず、係数が統計的に有意であり、かつその効果が大きいのは「運動部への所属」と「最も頑張ったものが運動部」の二つである。それぞれの係数は-7.81、9.22 ととても大きな値を示しているが、「運動部への所属」が負に有意であり、「最も頑張ったものが運動部」は正に有意になっている。これは運動部に所属しているだけでなく、頑張らなくてはならないことを表していて、ほとんどの運動部に所属している生徒は「最も頑張ったものは運動部」と答えているためである、また、本調査では運動部に所属している人のサンプル数が少ないので解釈には留保が必要である。これらを踏まえても「体育会に所属している」が示す負のインパクトよりも、「最も頑張ったものが体育会である」が示す正のインパクトの方が 1 以上大きいので、体育会に所属し、努力した生徒は、志望の企業に行ける度合いが高いこととなる。葛西(2012)によると、体育会所属学生は企業から好かれていて、その理由としては「人当たりがいい」「達成意欲」「実行力」であるようだ。企業からの需要が高いので、体育会に所属している学生が志望の企業

に行ける可能性が高くなるのは当然といえよう。アルバイト経験については、事前の予想と反する結果となった。個人的には、就職活動時にアルバイトをしなくてはいけない学生は、企業研究や自己分析に時間を割けず、就職活動がうまくいかないのではないかと予想していたが、推計結果を見てみると、むしろ逆で、就職活動の成功とアルバイト経験には正の相関関係がみられている。就職活動の時期にもかかわらず、アルバイトをしている人とはどのような人だろうか。多分、両親からはある程度経済的に自立した人で、それゆえ、大学入学時から継続的にアルバイトをしている可能性が高い。一年生の時から三年生の秋学期まで何らかのアルバイトをしていると、時間の使い方も上手になり、職場での人間関係も構築し、仕事を通じてさまざまな経験をしたのではないだろうか。こうした経験をすることで、就職活動の面接時に人よりも説得力のある話をすることが出来たのではないかと考えられる。一方、文化系サークルや運動系サークルを頑張ったと答えた人は、専門分野の勉強を頑張った人と比較すると、就職活動の成功度が低い。専門分野の勉強に力を入れることが成功に繋がると考えるべきだろう。しかし専門分野の勉強を頑張ったことが重要視される一方、成績は有意には出ていない。これはSFCの普段の授業において専門分野の勉強のみを行わないからだろう。SFCでは多くの分野の授業があり、生徒も実際に幅広い分野の授業を受けている。専門分野の勉強は主に研究会で行われ、一学期に二単位から六単位なので、それが成績に与える影響は少ない。むしろ研究に力を入れすぎて他の授業が疎かになってしまうかもしれない。また、多くの分野の授業を積極的にとっている生徒ほど、自分の専門ではない分野の授業が多くなるので授業毎の負担は多くなり、成績は悪くなることもありうる。つまり成績と、就職活動でも大事であろう積極性が必ずしも相関しないのである。また、情報収集の方法によっても企業志望度は変化している。親族から情報を得た場合、2.80の正の係数で有意であり、他大学の先輩から情報を得た場合-4.27の負の係数で有意である。まず、親族から情報を得た場合については、親族、特に親は考え方が似ていて、幼少期から子供のことを知っているので、子供に合った情報、有用なアドバイスができるのである。また、他大学の先輩のアドバイスが負の影響を及ぼすのは、やはり状況が違うからだろう。就職活動のアドバイスをする人は、就職活動にある程度成功した人であるだろうが、実際にその人が面接で話した内容を教えたところで、それは意味がないだろう。もし、同じ経験をしているのであれば、同じ話をすることも可能ではあるが、就職活動の面接の際には大学生活について主に聞かれるので参考となることは少ない。また、未だに議論が続いている「大学の偏差値」が就職活動に影響あるのかという議論で、もしあるのだとすれば、そもそも違う大学の先輩からの情報は効果が薄いことが考えられる。

表2：就職活動成功要因の推計
被説明変数：企業への志望度

説明変数	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	係数	P値	係数	P値	係数	P値	係数	P値
C	8.54 ***	0.0003	7.95 **	0.019	5.18	0.157	3.23	0.506
男(男=1,女＝0)	−1.11 *	0.051	−1.02	0.136	−0.98	0.214	−2.56 **	0.047
外見(低0−3高)	0.11	0.734	0.04	0.932	0.06	0.896	−0.16	0.744
高校偏差値	−0.0005	0.986	−0.02	0.634	−0.01	0.869	−0.01	0.761
浪人(浪人=1,現役=0)	−0.58	0.357	−1.35	0.122	−0.79	0.499	−0.75	0.738
<受験形式・ダミー(英語入試=0)>								
数学受験	0.26	0.788	1.29	0.325	0.51	0.734	0.82	0.761
英語・数学受験	0.30	0.730	0.79	0.459	1.52	0.190	0.81	0.620
AO受験	0.23	0.703	−0.57	0.49	0.02	0.980	2.17	0.103
内部進学	0.61	0.530	0.60	0.597	1.56	0.243	2.96	0.273
<生活環境・ダミー(実家=0)>								
一人暮らし(実家が首都圏)			−0.77	0.374	0.08	0.938	−0.17	0.913
一人暮らし(実家が首都圏以外)			−0.23	0.77	−0.02	0.979	−2.42	0.213
親族と暮らしている			0.34	0.841	0.66	0.758	−2.32	0.509
友達と共同生活			1.55	0.463	0.99	0.633	−1.89	0.593
住まいが東京(神奈川=0)			−0.80	0.255	−0.58	0.440	−0.57	0.647
フェイスブックの使用頻度(低0−6高)			−0.04	0.895	0.12	0.741	0.09	0.833
友達の数			0.00	0.196	0.00	0.696	0.00	0.889
リーダーシップ(低0−4高)			0.97 **	0.012	1.18 ***	0.003	1.50 **	0.017
運動部に所属しているか(いる=1,いない=0)			0.91	0.697	−1.03	0.679	−7.81 **	0.058
<最も頑張ったもの・ダミー(専門分野の勉強=0)>								
課外活動			−1.11	0.373	−0.17	0.914	3.24	0.287
文化系サークル			−0.36	0.688	−0.67	0.480	−2.74 **	0.075
運動系サークル			−1.20	0.135	−1.72 *	0.062	−3.66 **	0.007
運動部			0.14	0.951	2.36	0.347	9.22 ***	0.020
趣味			1.64	0.353	1.48	0.470	0.03	0.992
資格の勉強			−2.17	0.394	−1.09	0.691	0.62	0.878
アルバイト			−1.20	0.298	−0.29	0.809	−0.23	0.929
専門分野以外の勉強			1.57	0.536	2.61	0.351	3.03	0.631
成績(低0−4高)					0.33	0.323	−0.24	0.577
クラスの大きさ(大0−2小)					−1.14 **	0.041	−1.59 *	0.054
留年(した=1,してない=0)					0.89	0.549	2.59	0.405
留学経験(なし0−4長)					−0.29	0.250	−0.65	0.173
TOEIC(なし0−4高)					−0.04	0.862	−0.02	0.947
資格の数(なし0−5多い)					0.15	0.563	0.06	0.861
研究会に入った時期(遅い1−5早い)					0.15	0.758	−0.57	0.411
研究会の期間(短1−7長)					−0.31	0.455	0.45	0.433
研究会の数					0.69	0.235	1.87	0.204
就職活動時のアルバイト(なし0−4多い)							1.02 ***	0.014
インターン(なし0−3長)							1.23	0.125
就職活動開始時期(遅い0−6早い)							−0.85	0.140
応募社数							0.05	0.169
就職活動の情報を集めた方法数							0.44	0.667
<情報収集方法・ダミー(インターネット=0)>								
親族から							2.80 *	0.060
同大学の先輩から							−0.28	0.823
他大学の先輩から							−4.27 **	0.042
友達から							0.49	0.762
本・雑誌から							−0.35	0.866
大学の学生課から							−0.22	0.952
指導教員から							−1.41	0.544
<相談相手・ダミー(友達=0)>								
親族							−1.77	0.107
同大学の先輩							2.04	0.244
指導教員							0.58	0.928
キャリアアドバイザー							1.45	0.608
他の大人							1.10	0.683

脚注：***の時1%水準有意,**の時5%水準有意,*の時10%水準有意

6. 政策提言

今回の推計結果から、私の政策提言は、次の二つにわけることができる。一つは大学に向けてであり、もう一つは大学生に向けてである。

6-1. 大学に向けた提言

① リーダーシップ教育

SFC では卒業後起業する人も多く、他では変人と称される人も応援される環境にあり、多くの優秀なリーダーは育っている。しかし一般的な学生がリーダーシップについて学ぶ機会が十分だとは言えない。リーダーシップ論という授業があるが、講義型の授業であり実際にリーダー経験をすることは出来ない。またその授業を履修しなければリーダーについて学ぶ機会はない。そこで、私が提案したいのは慶應義塾高校と協力して実際に高校生 3 人程度と大学生 1 人で一つのグループを作り、何かしらの課題に挑戦することである。このようにリーダーシップを発揮しなくてはいけない状況下におかれることで、リーダーシップを学んでほしい。

② 授業の評価制度を厳しくする

人間とはそれほど強い生き物ではないので、やはりある程度の強制力が必要なのではないか。授業の評価制度を厳しくし、生徒が勉強を一定以上しなくてはいけない環境を作ることも一考されたい。これによって「最も頑張ったことは専門分野の勉強だ」と述べることが出来る環境となるのではないか。

③ 授業の生徒数を増やす

人が成長するにあたって、競争意識は大きな要因となる。アットホームな雰囲気で楽しい授業ももちろん必要ではあるが、生徒の能力を伸ばす必要がある授業、生徒もそれを求めている授業であったら、競争意識を芽生えさせるような人数構成にし、また、ただ人数が多いだけでなくグループワークを行い、コミュニケーション能力の向上を促し、加えて、グループ間で競わせることによって競争意識を高めることを提案したい。

6-2. 大学生への提言

① リーダーシップを発揮

リーダーシップを発揮できる場所は大学以外でも多く存在する。多くのリーダーシップ経験を積むためには多くのコミュニティに参加し、率先してリーダーをやるようにすること

② 専門分野の勉強

企業はコミュニケーション能力を求めているとはしばしば言われるが、勉強もおろそかにしてはいけない。実際にコミュニケーション能力は重要であるが、大学で「最も頑張ったことは専門分野の勉強」と言える程度には勉強もするべきである。

③ 親族からの情報収集

今日の大学生は就職活動の情報収集をインターネットに頼っている人が多い。自分のことを正確に分析できているのならそれでもいいのかもしれないが、そのような人はほとんどいないだろう。そこで、親族からも情報を得ることを心がけるのはどうだろうか。就職活動の情報としては、少し古いものもあるかもしれないが、そこは取捨選択をし、自分を客観的に見つめる機会として活用することを勧めたい。

7. これからの展望

範囲を SFC と限定したため、有効だと明言できる範囲も SFC に絞られてしまったので、より広範囲でも行い比較していきたい。他大学で同じ調査を行い、同じような結果が見られれば企業が求めている人材、就職活動への本質にも近づけるので、結果を分析、比較する意義がある。

8. 結論

先行研究の多くは就職活動の成功の決定要因として大学の偏差値が重要であるのか、もしくは大学での成績が重要であるのかのどちらかに焦点を当てたものが多くみられた。しかし企業は「熱意」を重視しているとアンケートで答えているように、学力だけで就職活動を語ることは出来ない。そこで本論文ではリサーチクエスチョンとして「就職活動に影響している要因は何か？」を設定した。つまり、勉強以外の諸条件は就職活動にどのような影響を及ぼしているのか、自分の志望する企業に行くことが出来る、理想の大学生とはどのようなものなのか、というものである。この問いに答えるべく、SFC の四年生 87 名にアンケートを行った。SFC に範囲を絞ったのは、大学の偏差値が就職活動に影響を与える可能性を等しくするためである。そして推計モデルを四つ作り、収集したアンケート結果を用いて、回帰分析を行った。すべてのモデルの被説明変数は、内定をもらった企業の志望度である。モデル 1 では大学入学以前の各要因を説明変数とし、入学以前の諸条件が就職活動に影響を及ぼすのかを分析。モデル 2 では、本論文のリサーチクエスチョンである「就職活動に影響している要因は何か？」の問いに対する主要な答えとなりうる、大学生活の過ごし方、例えば「大学時代に最も頑張ったもの」などを説明変数としてモデル 1 に加えたものとなっている。モデル 3 は、モデル 2 に、大学での勉強状況に関する諸条件を説明

変数に加えたものとなっている。モデル 4 は、モデル 3 に、就職活動の際の実際の行動状況を加えたものである。この 4 つのモデルを分析した結果、モデル 1 では性別が有意を示し、男性よりも女性のほうが、志望順位の高い企業から内定を得ていることがわかった。モデル 2 ではリーダーシップが有意であり、リーダーシップを発揮した学生ほど志望する企業に行けていることがわかった。モデル 3、4 では「最も頑張ったものは運動系のサークル」が負に有意を示し、モデル 4 では「最も頑張ったものが文化系のサークル」も負に有意となった。これらは、最も頑張ったものが専門分野の勉強の人に比べて、文化系のサークル・運動系のサークルの人は、内定先の企業の志望度が低いということである。また運動部に所属していて、最も頑張ったことが運動部であると、志望順位の高い企業に行くことができ、就職活動時にアルバイトをしている、また就職活動の情報収集方法が親族であると、同じく志望順位の高い企業に行くことが出来る。情報収集方法が他大学の先輩であると、志望度の高い企業には行けなくなることがわかった。これらを踏まえて、政策提言が大学に向けて三つ、大学生に向けて三つある。まず大学に向けた政策提言であるが、一つ目はリーダーシップ教育であり、具体的には、慶應義塾高校と協力して実際に高校生 3 人程度と大学生 1 人で一つのグループを作り、何かしらの課題に挑戦することである。二つ目は、授業の評価制度を厳しくし、「最も大学で頑張ったことは専門分野の勉強だ」と学生が思えるような環境を作る。三つ目は授業の生徒数を増やし、競争意識を向上させる。次に、大学生に向けたものとして一つ目は、率先してリーダーシップを発揮するよう心掛けることである。二つ目は専門分野の勉強を疎かにしないよう意識することである。三つ目は親族からの情報収集を積極的に行うことである。

参考文献

・濱中義隆(1998)「就職結果の規定要因: 大学ランクと 「能力自己評価」 に注目して (大学から職業へ II: 就職協定廃止直後の大卒労働市場)」『RIHE』 vol.52 (1998 年 11 月号) pp33-52.

・田澤実、梅崎修(2012)「大学難易度と学業成績が就職活動の開始時期, 活動量, 活動結果に与える影響—全国の文系学部の大学生を対象にして—」『法政大学キャリアデザイン学部紀要 』(2012 年 3 月号) pp229-252.

・永野仁(2005) 「就職活動成功要因としての就職意識-大学生調査の分析」『政經論叢』(2005 年 3 月号) pp93-113.

・永野仁(2007)「企業の人材採用の変化」『日本労働研究雑誌』(2007 年 10 月号)

・葛西和恵(2012)「体育会所属新規大卒者の特性—体育会学生は企業にモテるのか?—」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』(2012 年 3 月号)pp293-329.

・安藤至大(2010)『日本経済新聞』2010 年 9 月 17 日「経済教室」

・Hamermesh, D. S. (2011). *Beauty Pays: Why Attractive People are More Successful*. Princeton University Press.

理想の大学・理想の大学生
―SFC生の就職活動の成功要因に関する実証的分析―

2013年9月10日　　初版発行

著者　井口俊太朗

監修　中室牧子

発行　慶應義塾大学 湘南藤沢学会
〒252-0816　神奈川県藤沢市遠藤5322
TEL:0466-49-3437

Printed in Japan　　印刷・製本　　ワキプリントピア

SFC-SWP 2013-002

■本論文は研究会において優秀と認められ、出版されたものです。