

No.150

コロナ禍における就職活動
—2020年度経営・経済調査実習報告書—

Tee Kian Heng 高嶋裕一

2021年5月10日

コロナ禍における就職活動

－ 2020 年度経営・経済調査実習報告書 －

Tee Kian Heng*

高嶋裕一†

2021 年 5 月 10 日

概要

本調査は、2020 年度総合政策学部経営・経済調査実習の一環としてコロナ禍における就職活動について尋ねたものである。

2019 年の冬に中国武漢市において最初に感染者が確認された Covid-19、いわゆる新型コロナウイルスによる感染症は瞬く間に世界中に広がり、各国ともその封じ込めに力を注いでいるが、2021 年 4 月現在、その収束をいまだに見込むことができない。これまで雇用情勢は全般的に「人手不足」の状態を呈し、新卒採用においても「売り手市場」として雇用の先行きを楽観視する論調が多かった。しかしコロナ禍の蔓延はこうした雰囲気を一掃し、自己の活動そのものの不安ばかりでなく、就職した後での就業環境の悪化についても同様に不安が広がっている。このような一般的な雰囲気の中で採用活動の内容そのものも変わりつつある。対面による企業説明会の多くがキャンセルされ、その代わりにテレビ会議によるリモート面接が急激に普及した。これは、企業、新卒学生双方の活動の自由度を増大させたとともに、それへの戸惑いも多く寄せられるようになった。

この調査は、学生がこれからの就職活動、とりわけコロナ禍における活動、感染等への対応やリモート面接への不安など、就職活動を取り巻く環境変化をどのように意識しているかを明らかにしようとするものである。それに加えて、実際にそうした新しい形の就職活動を体験した学生たちが活動の中で感じた問題などを抽出することも意図している。

本調査より、以下のことが明らかになった。1) コロナ禍での就業環境不安については、賃金の減少 (58.3%)、リストラ (49.1%)、社内交流の減少 (48.9%) などの不安が大きい。2) 面接方式の希望については、多数を占める 59%が対面、どちらかといえば対面としている。オンライン面接経験は、19%があると回答している。3) コロナ禍における就業環境に対する意識のうち、特に感染リスクへの不安について、性別、学部、希望就職先の 3 要素は関連があることが分かった。4) 学生側は希望の就職先が首都圏でない場合に、より強く対面形式を望むことがわかった。また感染予防を重視しない学生において、オンライン面接により面接数が増加すると予想する傾向が見られた。

キーワード：就職活動、コロナ禍、リモート面接、社会調査、地域経済

目次		3.4 分析 4	19
		3.5 分析 5	24
1 はじめに	2	3.6 分析 6	27
2 単純集計	6	4 結論と今後の研究課題	30
2.1 希望する進路と不安	6	4.1 単純集計のまとめ	30
2.2 オンライン面接への考え	8	4.2 個別分析のまとめ	30
3 個別分析	10	4.3 今後の研究課題	32
3.1 分析 1	10	A 回答者属性	34
3.2 分析 2	12	B 追加分析	35
3.3 分析 3	17		

*岩手県立大学総合政策学部

†岩手県立大学総合政策学部

1 はじめに

本調査は、2020年度総合政策学部経営・経済調査実習の一環としてコロナ禍における就職活動について尋ねたものである。

2019年の冬に中国武漢市において最初に感染者が確認された Covid-19、いわゆる新型コロナウイルスによる感染症は瞬間に世界中に広がり、各国ともその封じ込めに力を注いでいるが、2021年4月現在、その収束をいまだに見込むことができない。この状況は全ての国の経済運営に暗い影を落としており、世界銀行は2021年1月のニュースリリースにおいて、2021年の世界経済の成長見通しが4%に留まること、ワクチン展開が遅れる場合にはこれが1.6%に下振れすると予想している¹。このような経済減速は日本においても例外ではない。このような状況は雇用情勢にも影響を及ぼすことは必至であり、とりわけ非正規、女性雇用において深刻な事態となっている²。

これまで雇用情勢は一般的に「人手不足」の状態を呈し、新卒採用においても「売り手市場」として雇用の先行きを楽観視する論調が多かった³。このため就職を控えた大学生には、一部の意識の高い層を除き、それほど熱心に就職活動に取り組まない姿勢が見られた。しかしコロナ禍の蔓延はこうした雰囲気を一掃し、自己の活動そのものの不安ばかりでなく、就職した後での就業環境の悪化についても同様に不安が広がっている。

このような一般的な雰囲気の中で採用活動の内容そのものも変わりつつあることが新たな懸念となっている。すなわち、対面による企業説明会の多くがキャンセルされ、形式的な採用スケジュールの告知に置き換えられた。これまで求職側にとっては職場風土を確認し、求人側にとっては人物を見極め、自社の魅力をアピールする重要な機会ともなっていたインターンシップも同じく取りやめになった。その代わりにテレビ会議によるリモート面接が急激に普及した。これは、企業、新卒学生双方の活動の自由度を増大させたとともに、それへの戸惑いも多く寄せられるようになった。内定率など、就職活動に関する量的な指標はこれまでとあまり変わらないように見えるものの、その質においてはこのように大きな変動が隠されていると考える

べきだろう。

この調査は、学生がこれからの就職活動、とりわけコロナ禍における活動、感染等への対応やリモート面接への不安など、就職活動を取り巻く環境変化をどのように意識しているかを明らかにしようとするものである。それに加えて、実際にそうした新しい形の就職活動を体験した学生たちが活動の中で感じた問題などを抽出することをも意図している。

本調査の結果が、これから就職活動を始めようとしている若い人々、また新採用に携わる多くの地元企業担当者の方々のお役に立てれば幸いである。また学生の就職活動に対する大学の支援の一層の充実の一助になればとも期待している。

本調査は、社会調査士認定のためのG科目「経営・経済調査実習」の一環として企画され、実施された。企画立案に際しては、6チームにより経営・経済にかかる調査テーマの企画コンペを実習内で実施し、そこから優秀企画を選定した。また、調査票のデザインにおいては、統計検定のための仮説設定を行った。調査概要は表1に示すとおりである。質問項目は、回答者自身に関する質問から始まり、希望する進路、就職活動・就業環境への不安、オンライン面接のメリット・デメリットなどについて、可能な限り網羅的に把握できるように作成した。また、進路選択で重視することや不安などの設問については、大脇ら(2009)を参考にした。

分析にあたっては、チーム毎に立案した統計仮説に関して主に分割表を用いた独立性検定を行い、その結果を考察した上で、学生、地元企業それぞれに資する提言を心がけた。主な執筆分担は表2のとおりである。

本報告の構成は以下のとおりである。第2節ではコロナ禍における就職活動に対する意識を主に単純集計の結果から明らかにする。第3節ではコロナ禍における就職活動に関して仮説を提示しつつ分析する。第4節で結論と提言をとりまとめる。付録に回答者属性、調査票などを掲げる。

¹次を参照のこと。<https://www.worldbank.org/ja/news/press-release/2021/01/05/global-economy-to-expand-by-4-percent-in-2021-vaccine-deployment-and-investment-key-to-sustaining-the-recovery>。なお、2020年成長率は-4.3%であった。

²東洋経済 ONLINE は 2021 年 2 月 28 日のポストで NEWYORK TIMES の記事「日本人女性の自殺がコロナ禍で増えている背景」を紹介している。<https://toyokeizai.net/articles/-/414038> を参照のこと。

³「就職白書 2019」(就職未来研究所)は 2019 年 3 月卒の大卒求人倍率について、過去 7 年連続して増加してきたこと、特に中小企業からの求人が過去最高の倍率に達していたと記している。

表 1: 調査概要

テーマ	「コロナ禍における就職活動」
調査期間	2020年12月
調査方法	Google Form を使った電子的な調査票調査 (授業時間内において告知)
調査対象	岩手県立大学 4 学部 (看護学部、社会福祉学部、ソフトウェア情報学部、総合政策学部)、1~4 年生
有効標本数	611

表 2: 主な執筆分担

全体統括 単純集計と付録	Tee Kian Heng 高嶋裕一
第 3 節分析 1	小原紅香, 藤原さくら, 朴澤瑞希
第 3 節分析 2	小田嶋光, 阿部瑠莉, 去石夏菜, 千葉唯愛
第 3 節分析 3	久保田龍弥, 高野祐輔, 高橋瞭平, 渡邊朋樹
第 3 節分析 4	大和田京佳, 吉田理, 佐藤菜奈, 土谷美鈴
第 3 節分析 5	伊五澤周平, 金澤杏司朗, 小岩来夢, 中野颯
第 3 節分析 6	浅沼風香, 伊藤智哉, 小原里菜, 佐藤茜

本調査の結果明らかになった主要な点は以下のとおりである。

1. 全体概要

- 希望する進路については、圧倒的に就職 (87%) が多い。次いで進学・留学 (7%)、未定 (5%) となっている。また、希望する就職先については、第一位が民間企業 (54.5%)、次いで公社・団体・官公庁 (29.7%)、医療・福祉機関 (27.6%) となっている。希望する地域については、第一位が岩手県 (34.4%)、第二位が関東 (23.9%)、第三位が東北 (岩手県を除く) (23.1%) となっている。特に希望はない・わからないは 13.7% である。進路選択で重視することについては、職場の雰

囲気、仕事のやりがい、福利・厚生、休暇、賃金・給与などが上位を占める。

- 就職活動での不安については、面接試験の対応 (75.3%)、エントリー・シートの書き方 (56.1%)、社会に出ていく自信 (54.5%) の順で不安が強い。コロナ禍での就業環境不安については、賃金の減少 (58.3%)、リストラ (49.1%)、社内交流の減少 (48.9%) などの不安が大きい。
- 面接方式の希望については、多数を占める 59% が対面、どちらかといえば対面としている。オンライン、どちらかといえばオンラインとの回答は合わせて 13% にすぎない。どちらでもよいという回答は 28% ある。オンライン面接経験は、19% があると回答している。
- オンライン面接のメリットについては、交通費・宿泊代がかからない (85.9%)、遠方の企業を受けやすい (75.5%)、感染予防 (69.7%) の順で回答が多い。デメリットについては、通信障害 (74.6%)、通信機器負担 (63.2%)、声が聞き取りにくい (59.2%) など、総じて通信環境に対する不安が強かった。受験機会増減の予想について、多数がわからない (46%)、変化しない (21%) と回答している。変化すると答えた場合は、増える (28%)、減る (4%) と増加する方向への予想が多い。

2. 就職活動への不安

- 「社会に出ていく能力や自信」に対する不安の感じ方には男女で差があり、女性ほど不安が大きい (分析 2a)。他方この不安は学年によって差があるとは言えない (分析 6a)。この不安に関しては、低学年から参加できる「社会人基礎力」の学修機会 (キャリアデザインやインターンシップなど) 既存の取り組みを強化し、学生の「自信」創出につながるようにすべきである。また、このような相談を受けたキャリアセンターは、具体的にどういったことが不安なのかや、それを解消するためにどのようなことが提供できるか、相談する学生と相談を受ける職員の性別を同じにし、できるだけ話しやすい環境を作ることが望ましい。

- 他方で「エントリーシートの書き方」「SPI試験・資格・適性検査」「面接試験の対応」に不安を感じている学生は学年によって差があることがわかった(分析 6a)。これらに関しては、学年間のギャップを埋める取り組みが必要である。たとえば、就職活動を経験した先輩から後輩への報告会を開催し、さらに対面だけではなく動画や紙面で広く周知させるなどの支援をすべきである。

3. 求職のニーズと就業環境不安

- 男女間で賃金・給与の高低の重視に差は見られない(分析 1)。他方、男性は女性に比べキャリアアップを目指すことを重視する割合、知名度を重視する割合が高く、一方、女性は上記の点を重視する人が少ない(分析 4)。このような性差の違いについて、求人側はアピールする自社の強みによって、入社志望者内の男女の割合が変わってくることを留意すべきである。加えて、教育、周囲の期待などによって後天的に生じた可能性も考慮し、十分な配慮とその結果が企業・社会の発展の方向を狭めずに広げていくように、社会的な注意が払われるべきである。
- 新型コロナウイルスの流行が就業環境について与える影響について、男女とも特に賃金減少が不安であるということ、男性は女性に比べ相対的にリストラについて不安に思っている人が多いことが分かった(分析 2b)。賃金の不安については新卒採用市場の外の人物の力が必要と思われる。また、リストラの不安は講座や資格試験に参加機会と、リストラ不安を感じるのはとくに男性が多いということの原因との関係を究明することが必要と思われる。
- コロナ禍における就業環境に対する意識のうち、特に感染リスクへの不安について、性別、学部、希望就職先の3要素は関連があることが分かった。特に、女性、看護学部の学生、医療・福祉機関を希望する学生の割合が大きいことが明らかになった(分析 3)。現時点(2021年4月)では、近年の医療費抑制傾向から反転して、今後数年は医療系従事者へのニーズが高まると予想さ

れ、医療系学部への志願者数はむしろ増えている。しかし、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大の状況が続いた場合の長期的な影響については注視が必要である。

4. オンライン面接のメリット

- オンライン面接の経験の有無によって、メリットの感じ方(費用、遠距離、感染予防)に差はないことが分かった(分析 2c、分析 5b)。逆に言えば「交通費・宿泊代などが掛からない」などのメリットは経験の有無に左右されるものではない。そのため、企業などは上のことを意識して、オンライン面接を積極的に活用することが重要になる。
- 他方、「日程調節がしやすい」はオンライン面接の経験の有無で差が見られた(分析 6b)。限られた時間の中で、より多くの企業の面接を受けようとする学生にとって、オンライン面接の時間の融通が利く部分は重要なメリットとなっている。

5. オンライン面接のデメリット

- オンライン面接の経験の有無によって、デメリットの感じ方(通信環境、通信障害、聞き取り)に差はないことが分かった(分析 2d、分析 6c)。不安解消のためには、ネット環境が整っているアパートの確保や、Wi-Fiの強度を高めるなど早くから事前のネット環境の確認や準備、ネットトラブル時の対応方法を認知しておくことが重要である。
- 他方で、オンライン面接の経験の有無によって、間がとりにくいことをデメリットと感じる割合に差がある(分析 4)ため、学生はオンライン面接においてもスムーズに話せるように、オンライン上での面接練習を複数回行うべきである。

6. オンライン面接による進路活動の変化

- 学生側は希望の就職先が都会でない場合に、より強く対面形式を望むことがわかった(分析 1)。また感染予防を重視しない学生において、オンライン面接により面接数が増加すると予想する傾向が見られた。
- エントリー数増減の見直しによって「交通

費・宿泊代などが掛からない」ことをメリットと感じる差に違いはないことが分かった(分析 5b)。一般に「交通費・宿泊代などが掛からない」と回答する人は多いが、この判断は経験に左右されず、またその判断があるからといってエントリー企業数を増やすとは限らないと思われる。

- 他方、増減見込みと「遠方の企業を受けやすい」をオンライン面接の利点として感じる差に違いがあることが分かった(分析 5c)。

調査実施にあたって、調査対象となった岩手県立大学看護学部、社会福祉学部、ソフトウェア情報学部、総合政策学部の授業科目の担当の先生方に多大な援助をいただいた。調査票の設計に際して本学キャリアセンター高瀬和美准教授からも有益なアドバイスをいただいた。また総合政策学部、三好純矢講師には学内発表会において幾多の貴重なご意見を賜った。ここに厚く御礼を申し上げる。

2 単純集計

単純集計結果を、1) 希望する進路と不安、2) オンライン面接への考え、に分けて図1～図6に示す。

2.1 希望する進路と不安

- 希望する進路(図1)については、圧倒的に就職(87%)が多い。次いで進学・留学(7%)、未定(5%)となっている。
- 希望する就職先(図2)については、第一位が民間

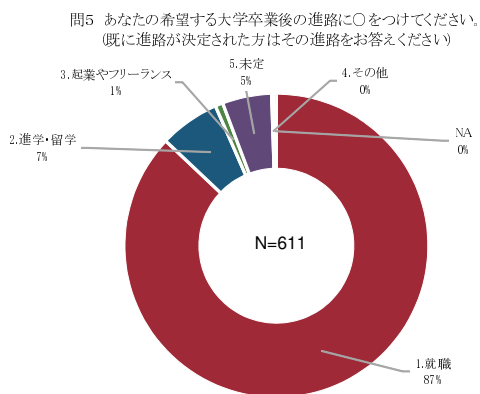


図1: Q5 希望する進路

企業(54.5%)、次いで公社・団体・官公庁(29.7%)、医療・福祉機関(27.6%)となっている。未定は10.0%である。

- 希望する地域(図3)については、第一位が岩手県(34.4%)、第二位が関東(23.9%)、第三位が東北(岩手県を除く)(23.1%)となっている。特に希望はない・わからないは13.7%である。出身地(図53)と比較すると、岩手県出身者(59.2%)の半数以上は県内にとどまることを希望するが、残りの半数弱は他県に出たいか、特に希望をもっていないことが分かる⁴。

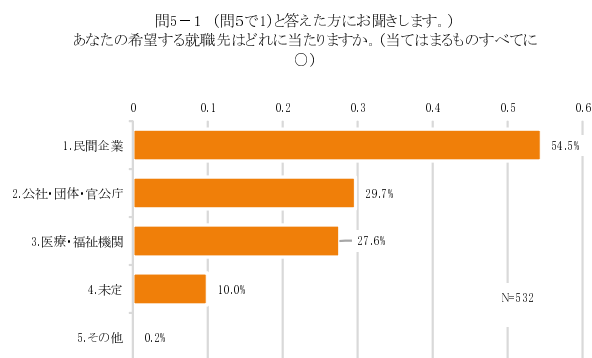


図2: Q5-1 希望する就職先

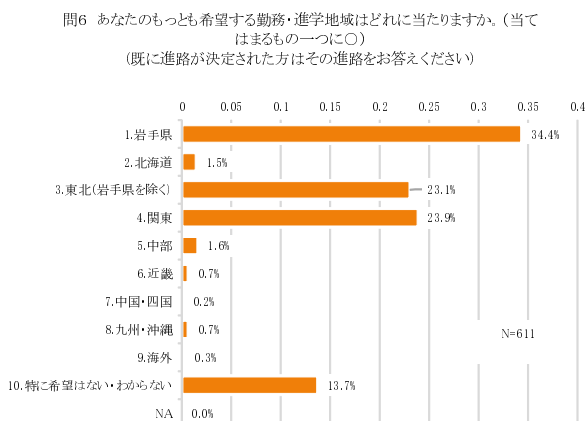


図3: Q6 希望する地域

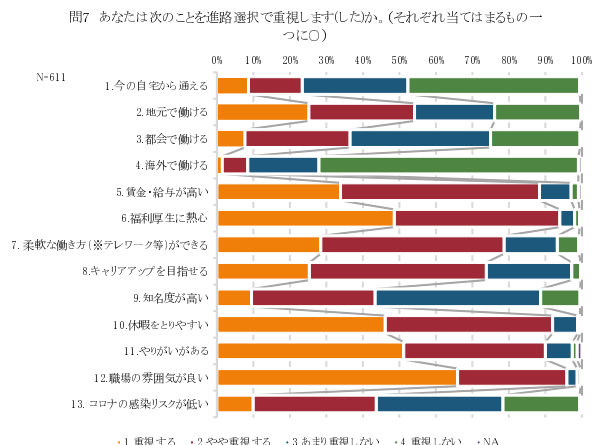


図4: Q7 進路で重視すること

⁴Q4とQ6のクロス集計表より、岩手県出身者362名のうち、県内を希望する者は194名(53.59%)である。特に希望はない・わからないのは52名(14.36%)であり、残りの32.04%が県外を希望している。

問8 あなたの就職活動に対する不安(苦勞)は何ですか。(当てはまるものすべてに○)

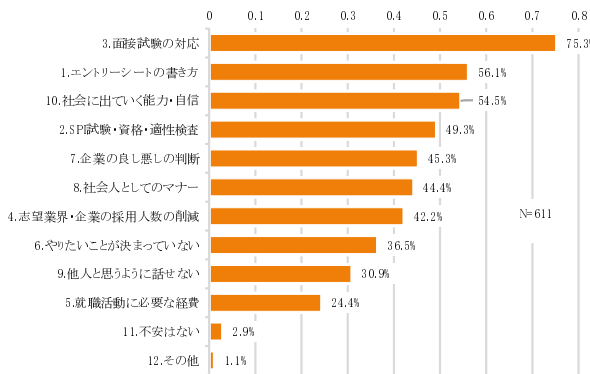


図 5: Q8 就職活動での不安

- 進路選択で重視すること(図4)については、職場の雰囲気、仕事のやりがい、福利・厚生、休暇、賃金・給与などが上位を占める。反面、海外で働ける、自宅から通えるなどはそれほど重視されていない。
- 就職活動での不安(図5)については、面接試験の対応(75.3%)、エントリー・シートの書き方(56.1%)、社会に出ていく自信(54.5%)の順で不安が強い。
- コロナ禍での就業環境不安(図6)については、賃金の減少(58.3%)、リストラ(49.1%)、社内交流の減少(48.9%)などの不安が大きい。

問14 コロナの流行によって今後の就業環境にどのような不安がありますか。(当てはまるもの全てに○)

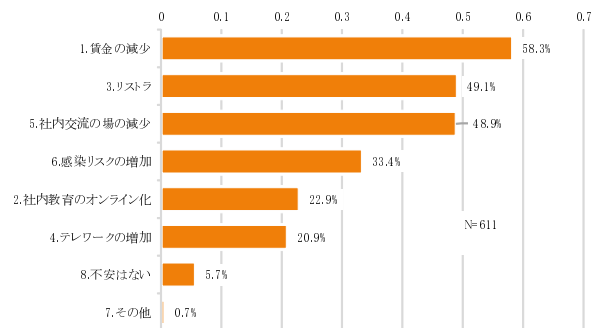


図 6: Q14 今後の就業環境

2.2 オンライン面接への考え

- 面接方式の希望 (図 7) については、多数を占める 59%が対面、どちらかといえば対面としている。オンライン、どちらかといえばオンラインとの回答は合わせて 13%にすぎない。どちらでもよいという回答は 28%ある。
- オンライン面接経験 (図 8) は、19%があると回答している。経験者のみに受験機関 (図 9) をたずねたところ、78.0%が民間企業であった。同じく地域 (図 10) については、関東 (55.9%)、岩手県 (39.0%)、東北 (岩手県を除く)(35.6%) となった。図 3 と比較すると、関東の割合がやや高い

ようである。

- オンライン面接のメリット (図 11) については、交通費・宿泊代がかからない (85.9%)、遠方の企業を受けやすい (75.5%)、感染予防 (69.7%) の順で回答が多い。
- デメリット (図 12) については、通信障害 (74.6%)、通信機器負担 (63.2%)、声が聞き取りにくい (59.2%) など、総じて通信環境に対する不安が強かった。
- 受験機会 (図 13) については、多数がわからない (46%)、変化しない (21%) と回答している。変化すると答えた場合は、増える (28%)、減る (4%) と増加する方向への予想が多い。

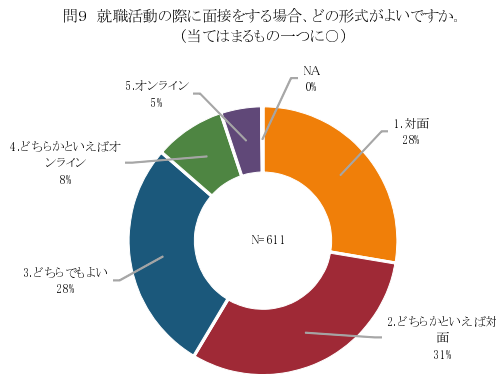


図 7: Q9 面接方式の希望

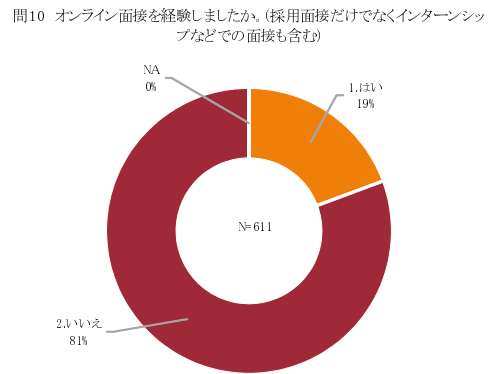


図 8: Q10 オンライン面接経験

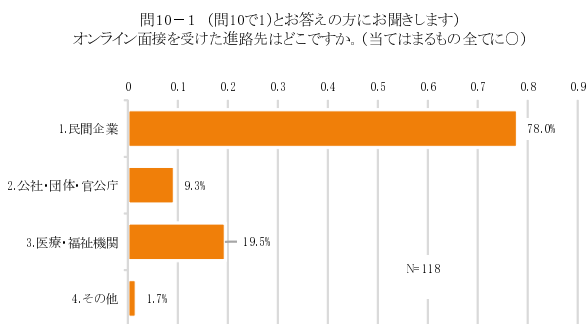


図 9: Q10-1 オンライン面接の受験機関

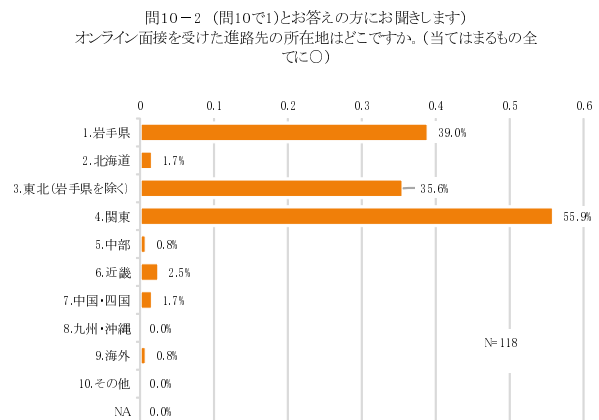


図 10: Q10-2 オンライン面接の地域

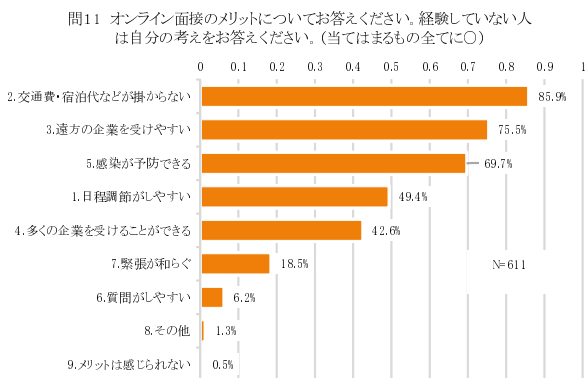


図 11: Q11 オンライン面接のメリット

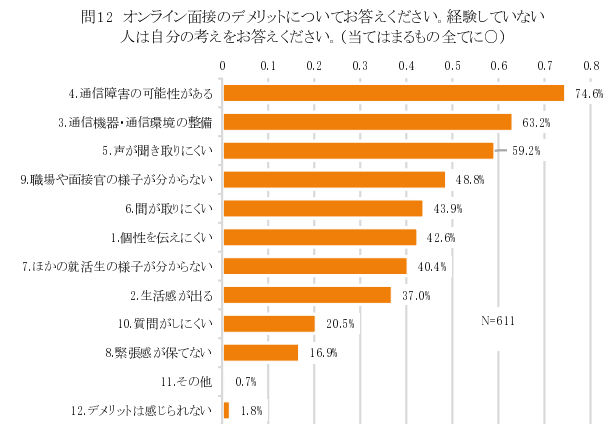


図 12: Q12 オンライン面接のデメリット

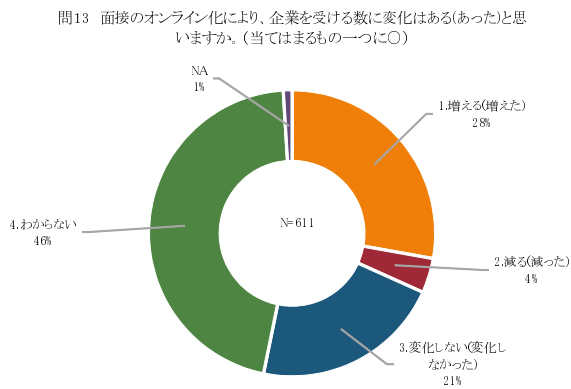


図 13: Q13 オンライン面接による受験機会変化

3 個別分析

3.1 分析 1

(本節は 1 班⁵の報告に基づく。)

コロナ禍の影響により 2020 年と比較して、2021 年の就職活動の状況や活動形式が変化しており、不安を抱えている就活生は多い。そこで就活のオンライン化は就活生にとって有効的なものであるのか、不安を解消するにはどのような対策をすべきなのか、また就職活動のオンライン化は企業にとって良いものであるか今回の分析から明らかにする。

1a: 学生の希望する面接形式について

就活生にとってオンライン化になったことを受け、対面とオンラインとでどちらの就活形式好むのかもしくは希望しているのかを明らかにする。コロナ禍の影響は人の多さにも関係してくると考え、就職希望先の人の多さによってそれぞれの面接形式について考え方に差があるか、都会で働くことを重視しているかどうかについて焦点を当てる。分析にあたり、アンケート調査の Q7-3(進路選択において、都会で働けるといふ点を重視したかどうか⁶)と Q9(就職活動の際に面接をする場合、どの形式がよいか⁷)を用いた。

帰無仮説：都会で働くことを重視する(したか)と希望の面接形式という 2 つの属性は独立である。

対立仮説：都会で働くことを重視する(したか)と希望の面接形式という 2 つの属性は独立でない(関連がある)。

$\chi^2 = 19.51$ は有意水準 5% の有意点 5.9915 より大きいことから帰無仮説は棄却される。すなわち、都会で働くことを重視する(したか)と希望の面接形式という 2 つの属性は独立でない(関連がある)。P 値は 5.80×10^{-5} である⁸。

図 14 を見ると、都会で働くことを重視していない人が重視している人より、対面を望む結果となっている(都会で働くことを重視している場合の対面を望む

人の割合 = 47.5%、都会で働くことを重視していない場合の対面を望む人の割合 = 64.9%)。

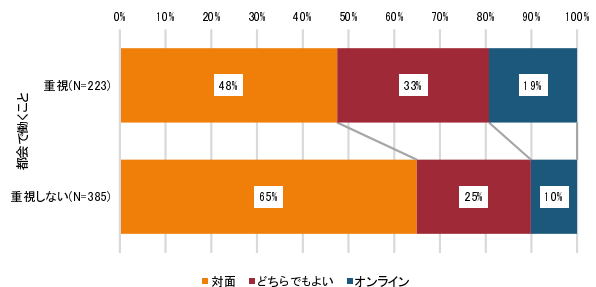


図 14: 都会で働くことを重視したか×希望の面接形式

1b: 面接数の増加理由について

コロナ禍に関するオンライン面接のメリットとしては、感染予防ができることがあげられる。そこでオンライン化にともない面接数が増加した、もしくは増加する可能性があるという人の増加理由として感染予防が関係しているのか明らかにする。分析にあたり、分析対象を 4 年生とし、Q11-5(オンライン面接のメリット=感染予防)と Q13(面接のオンライン化により、企業を受ける数に変化はある(あった)と思うか⁹)を用いた。

帰無仮説：オンライン面接のメリットは感染予防であると回答した人としなかった人の間では、面接数の増加の割合に差がない。

対立仮説：オンライン面接のメリットは感染予防であると回答した人としなかった人の間では、面接数の増加の割合に差がある。

比率の検定

4 年生のうち、面接のオンライン化で面接数が増加したもしくは増加の可能性があると答えた人について、感染予防がメリットであると答えなかった人の割合 $15/33 = 0.4545$ であった。同じく、面接数が増加しないと回答した人について、感染予防がメリットであると答えなかった人の割合は $18/78 = 0.2308$ であった。

⁵小原紅香, 藤原さくら, 林澤瑞希

⁶「重視する/やや重視する」、「それほど重視しない/重視しない」をそれぞれ統合(リコード)した。

⁷「対面/どちらかといえば対面」、「オンライン/どちらかといえばオンライン」をそれぞれ統合(リコード)した。

⁸Chisq.dist.rt(19.58,2)

⁹「減る/変化しない」を統合(リコード)した。また「分からない」は NA として扱い、分析からは外した。

検定統計量 $Z_0 = 2.3572$ は有意水準 5%の有意点 ± 1.96 より大きいことから、帰無仮説は棄却される。すなわち、オンライン面接のメリットは感染予防であると回答した人としなかった人の間では、面接数の増加の割合に差があると言える。P 値は 0.0184 である¹⁰。

受ける面接数の増加を予想する人は、そうでない人に比べてオンライン面接が感染予防にメリットなしと回答する割合が高くなると言える。

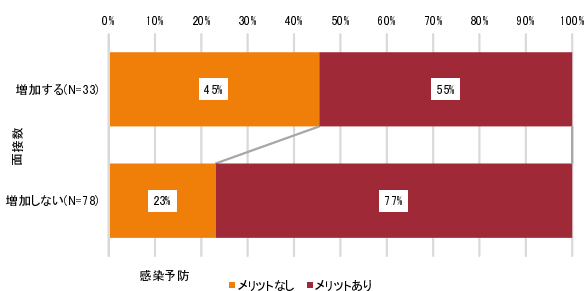


図 15: 面接数の増加見込み×感染予防のメリット

1c:性別による賃金・給与を重視する比率の差について

男女間で賃金・給与を重視する比率に差があれば、性別によって就職活動の際、試験を受ける職種が異なるということになる。アンケート調査の結果からそのことが分かれば、それぞれに合った試験対策が出来る。分析にあたり、アンケート調査の Q1(性別)¹¹ と Q7-5(賃金・給与が高いことを進路選択でどの程度重視するか)¹² を用いた。

帰無仮説：男女間で賃金・給与を重視する比率に差がない。

対立仮説：男女間で賃金・給与を重視する比率に差がある。

賃金・給与を重視、やや重視すると答えた人の比率は、男性で $248/271 = 0.9151$ 、女性で $289/330 = 0.8758$ であった。

検定統計量 $Z_0 = 1.5595$ は有意水準 5%の有意点 ± 1.96 より小さいことから帰無仮説は棄却できない。

¹⁰ $2*(1-Norm.s.dist(2.3572,TRUE))$

¹¹「その他」を NA とした。

¹²「重視する/やや重視する」、「それほど重視しない/重視しない」をそれぞれ統合(リコード)した。

¹³ $2*(1-Norm.s.dist(1.5595,TRUE))$

すなわち、男女間で賃金・給与を重視する比率に差があると言えない。P 値は 0.1189 である¹³。

性別によって賃金・給与を重視する比率に差がないため、就職活動において、性別による試験対策の違いは必要ないといえる。

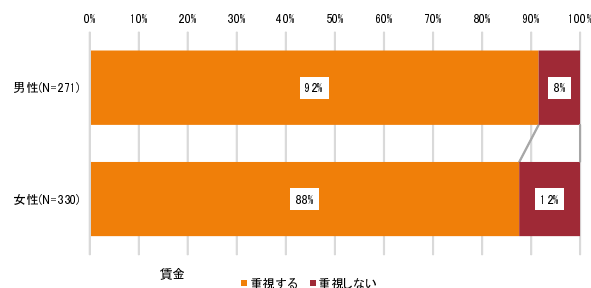


図 16: 性別×賃金重視

結論と提言

今回の分析により、学生側は希望の就職先が都会でない場合に、より強く対面形式を望むことがわかった。また感染予防を重視しない学生において、オンライン面接により面接数が増加すると予想する傾向が見られた。逆に言えば、企業など求人側がオンライン面接のメリットとして感染予防ができるという点を強調したとしても、オンライン面接を取り入れることによる就活生の応募増はそれほど期待できない。

また、男女間で賃金・給与の高低の重視に差がないため、とくに給与面で就職活動の情報提供は男女同じくして差し支えない。

3.2 分析 2

(本節は 2 班¹⁴の報告に基づく。)

2a:性別の違いによる就職活動の不安要素の違い

就活生が不安と感じる要素は人それぞれであるが、ここでは性別(Q1)によって、就職活動における不安要素(Q8)に違いがあるのかどうかを明らかにする。特に、就職活動の不安要素の上位3つ(Q8-3.面接試験の対応、Q8-1.エントリーシートの書き方、Q8-10.社会に出ていく能力・自信)を対象とする。

Q1、Q8の回答結果に関してそれぞれ以下の仮説を掲示する。

帰無仮説：男女によって就職活動に対する不安要素に違いはない。

対立仮説：男女によって就職活動に対する不安要素に違いがある。

Q8-3について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = 1.033$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、性別によって Q8-3. 面接試験の対応に違いがあるとはいえない。P 値は 0.302 である¹⁵。

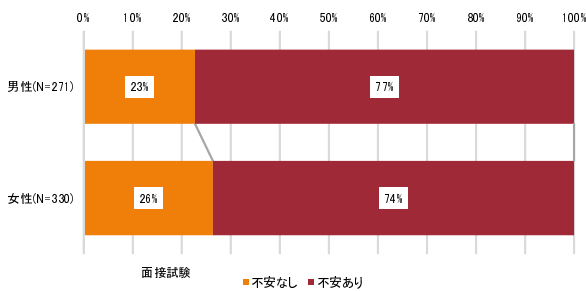


図 17: 性別×面接不安

計算の過程は以下の通りである。

$\hat{p}_1(\text{男性}) = 211/273 = 0.7729$, $\hat{p}_2(\text{女性}) = 246/334 = 0.7365$ である。帰無仮説が正しいとき、

$$\hat{p}_0 = \frac{211 + 246}{273 + 334} = 0.7529$$

¹⁴小田嶋光, 阿部瑠莉, 去石夏菜, 千葉唯愛

¹⁵Excel:2*(1-Norm.s.dist(1.033,1))

¹⁶Excel:2*(1-Norm.s.dist(0.7725,1))

¹⁷Excel:2*(Norm.s.dist(-2.6529,1))

$$\sigma = \sqrt{\hat{p}_0(1 - \hat{p}_0) \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)} = 0.035$$

$$Z_0 = \frac{(\hat{p}_1 - \hat{p}_2) - 0}{\sigma} = 1.033$$

Q8-1について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = 0.7725$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、性別によって Q8-1. エントリーシートの不安に違いがあるとは言えない。P 値は 0.440 である¹⁶。

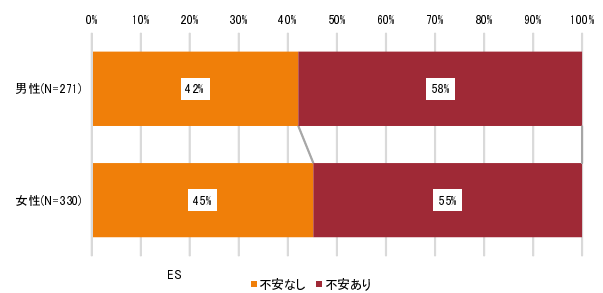


図 18: 性別×ES 不安

Q8-10について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = -2.6529$ は 5%有意点 ± 1.96 の外側にあるので、帰無仮説は棄却される。したがって、性別によって Q8-10. 社会に出ていく能力・自信に違いがあるといえる。P 値は 0.008 である¹⁷。

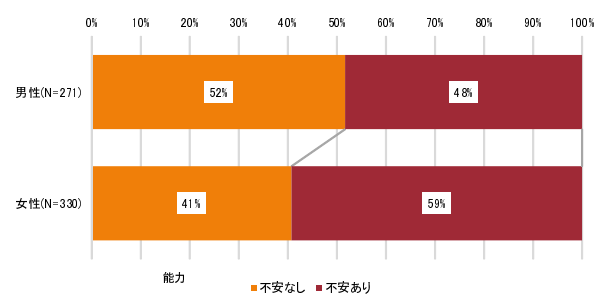


図 19: 性別×能力不安

性別によって「面接対策」と「ESの書き方」に対する不安の感じ方に違いはなかった。したがって、学生が就職活動の不安(ES、面接など技術的な側面)につ

いて相談・共有する場合は、とくに男女の違いを意識する必要はない。

しかし、「社会に出ていく能力や自信」に対する不安の感じ方には男女で差があり、女性ほど不安が大きい。そのため、このような相談を受けたキャリアセンターは、具体的にどういったことが不安なのかや、それを解消するためにどのようなことが提供できるか、相談する学生と相談を受ける職員の性別を同じにし、できるだけ話しやすい環境を作るのが効果的である。

2b:性別の違いによる今後の就業環境への不安要素の違い

性別による今後の就業環境への不安要素の違いを調べる。そのために Q1(性別)、Q14(コロナ禍の流行による今後の就業環境にどのような不安があるか)を用いる。うち回答数が多かった上位3つ(Q14-1.賃金の減少、Q14-3. リストラ、Q14-5. 社内交流の場の減少)を扱う。

帰無仮説：男女によってコロナ禍による今後の就業環境の不安要素に違いはない。

対立仮説：男女によってコロナ禍による今後の就業環境の不安要素に違いがある。

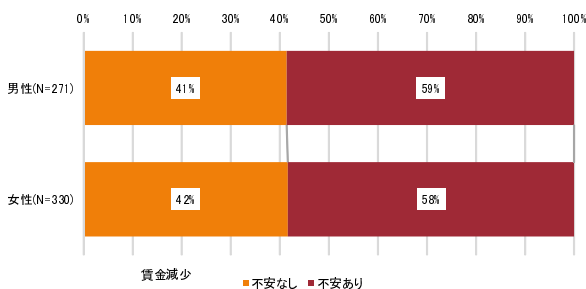


図 20: 性別×賃金減少不安

Q14-1 について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = 0.056$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、賃金減少の不安については、男女間で明確な認識の差があると言えない。P 値は 0.9554 である¹⁸。

¹⁸Excel:2*(1-Norm.s.dist(0.056,1))

¹⁹Excel:2*(1-Norm.s.dist(2.607,1))

²⁰Excel:2*(1-Norm.s.dist(0.1675,1))

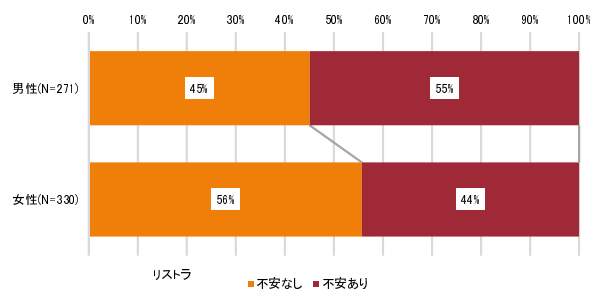


図 21: 性別×リストラ不安

Q14-3 について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = 2.6070$ は 5%有意点 ± 1.96 の外側にあるので、帰無仮説は棄却される。したがって、リストラの不安については、男女間で認識の差があるといえる。P 値は 0.0091 である¹⁹。

Q14-5 について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = 0.1675$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、社内交流の場の減少の不安については、男女間で明確な認識の差はあると言えない。P 値は 0.8670 である²⁰。

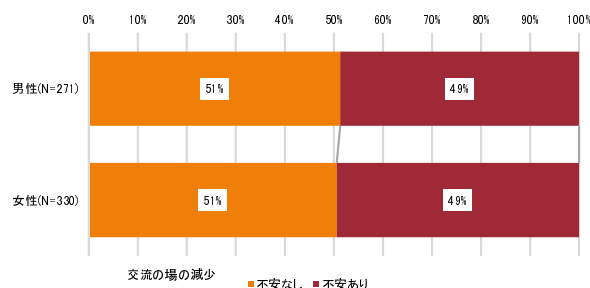


図 22: 性別×交流の場不安

調査によって明らかになった不安な要素をもとに、「コロナ禍の影響によりさらに増えた不安要素を明らかにし、どう解決しながら就活を進めていくか」という観点で提言を行う。分析 2b では、新型コロナウイルスの流行が就業環境について与える影響について、男女とも特に賃金減少が不安であるということが分かった。また、男性は女性に比べ、相対的にリストラについて不安に思っている人が多いことが分かった。

賃金の不安については大学の就職支援の範囲を超え

たアクション、具体的には新卒採用市場の外の人物の力が必要と思われる。たとえば卒業生・OBなどを職務別・業種別に招いて、現在の就業状況について話してもらうことが考えられる。感染症がきっかけで職場の環境や取引相手がどのように変化したか、賃金の不安をどの程度感じているか、どのようにして乗り越えてきたか、そういった話をしてもらうのが良い。

また、リストラの不安は専門性の高い能力を学生一人一人が身に着け、その能力を振るう機会があれば多少なりとも緩和されるとと思われる。そういった技能を身に着けるには現在大学に掲示されているような講座や資格試験に参加することが近道である。そのことと、リストラ不安を感じるのはとくに男性が多いということの原因との関係を究明することが必要と想われる。

2c:オンライン面接の経験の有無によってのメリットの差

オンライン面接の経験の有無によって、メリットの感じ方に差はあるのかを調べる。オンライン面接の経験の有無によって差があった場合、その差を埋めることが有効な対策につながる。これを検証するため、Q10(オンライン面接の経験の有無)、Q11-2(費用がかからない)、Q11-3(遠方の企業を受けやすい)、Q11-5(感染予防ができる)を用いる。

帰無仮説：オンライン面接の経験の有無によってメリットに差はない。

対立仮説：オンライン面接の経験の有無によってメリットに差がある。

Q11-2について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = 1.3150$ は5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、オンライン面接の経験の有無によって、交通費や宿泊費がかからないといったメリットの感じ方に差があるとは言えない。P値は0.1885である²¹。

²¹Excel:2*(1-Norm.s.dist(1.31499,1))

²²Excel:2*Norm.s.dist(-0.5123,1)

²³Excel:2*Norm.s.dist(-1.6588,1)

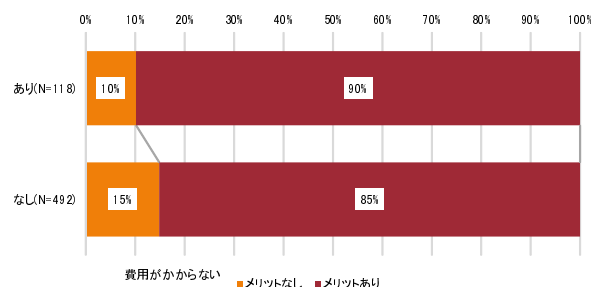


図 23: 経験有無×費用メリット

Q11-3について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = -0.5123$ は5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、オンライン面接の経験の有無によって、遠方の企業を受けやすいというメリットの感じ方に差があるとは言えない。P値は0.6084である²²。

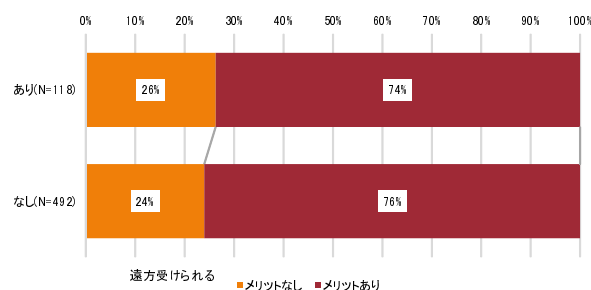


図 24: 経験有無×遠方メリット

Q11-5について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = -1.6588$ は5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、オンライン面接の経験の有無によって、感染予防ができるというメリットの感じ方に差があるとは言えない。P値は0.0971である²³。

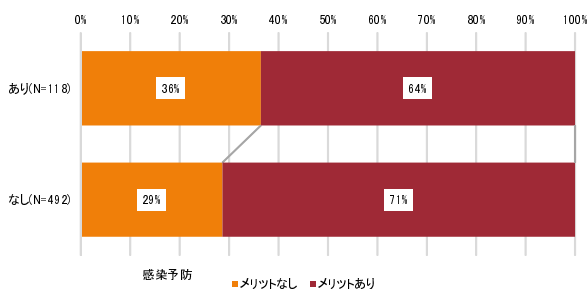


図 25: 経験有無×感染予防

分析 2c よりオンライン面接の経験の有無によって、メリットの感じ方(費用、遠距離、感染予防)に差はないことが分かった。逆に言えばこれらの不安は経験の有無に左右されるものではない。そのため、企業などは上のことを意識して、オンライン面接を積極的に活用することが重要になる。

2d: オンライン面接の経験の有無によってのデメリットの差

オンライン面接の経験の有無によって、デメリットの感じ方に差はあるのかを調べる。オンライン面接の経験の有無によって差があった場合、その差を埋めることが有効な対策につながる。これを検証するため、Q10(オンライン面接の経験の有無)、Q12-3(通信機器・通信環境の整備)、Q12-4(通信障害の可能性)、Q12-5(声が聞きにくい)を用いる。

帰無仮説：オンライン面接の経験の有無によってデメリットに差はない。

対立仮説：オンライン面接の経験の有無によってデメリットに差がある。

Q12-3 について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = -0.5714$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、オンライン面接の経験の有無によって、通信機器・通信環境の整備といったデメリットの感じ方に差があるとは言えない。P 値は 0.5677 である²⁴。

²⁴Excel:2*Norm.s.dist(-0.5714,1)

²⁵Excel:2*Norm.s.dist(-1.6957,1)

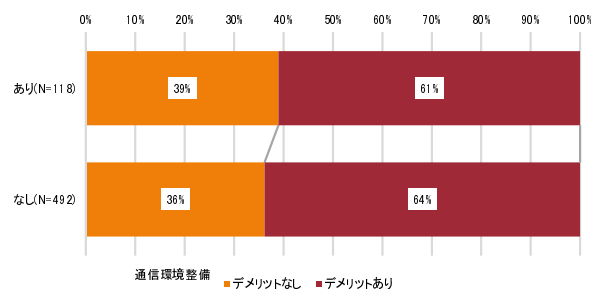


図 26: 経験有無×通信環境の整備

Q12-4 について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = -1.6957$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。したがって、オンライン面接の経験の有無によって、通信障害の可能性についてのデメリットの感じ方に差があるとは言えない。P 値は 0.0899 である²⁵。

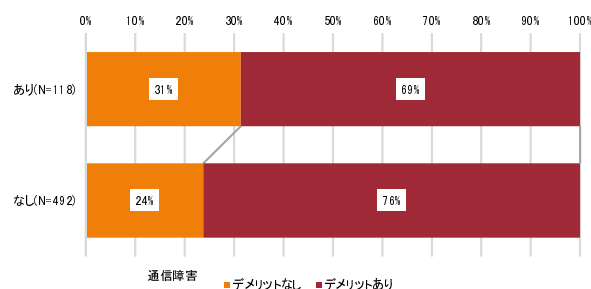


図 27: 経験有無×通信障害の可能性

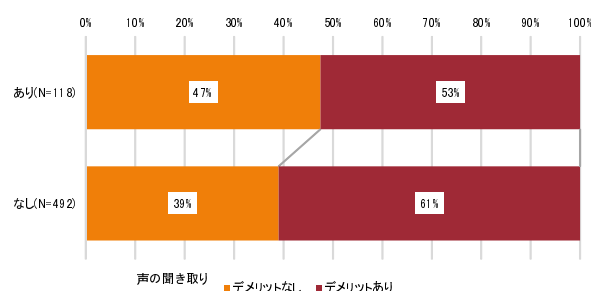


図 28: 経験有無×声の聞き取り

Q12-5 について比率の差の検定を行った結果、検定統計量 $Z_0 = -1.6880$ は 5%有意点 ± 1.96 の内側にあ

るので、帰無仮説は棄却できない。したがって、オンライン面接の経験の有無によって、声が聞きとりについてのデメリットの感じ方に差があるとは言えない。P値は0.0914である²⁶。

分析2dでは、オンライン面接の経験の有無によって、デメリットの感じ方(通信環境、通信障害、聞き取り)に差はないことが分かった。不安解消のためには、ネット環境が整っているアパートの確保や、Wi-Fiの強度を高めるなど早くから事前のネット環境の確認や準備、ネットトラブル時の対応方法を認知しておくことが重要である。

のためには、ネット環境が整っているアパートの確保や、Wi-Fiの強度を高めるなど早くから事前のネット環境の確認や準備、ネットトラブル時の対応方法を認知しておくことが重要である。

結論と提言

分析の結果と提言をまとめると次のようになる。

- 分析2aでは、「社会に出ていく能力や自信」に対する不安の感じ方には男女で差があり、女性ほど不安が大きい。そのため、このような相談を受けたキャリアセンターは、具体的にどういったことが不安なのかや、それを解消するためにどのようなことが提供できるか、相談する学生と相談を受ける職員の性別を同じにし、できるだけ話しやすい環境を作ることが望ましい。
- 分析2bでは、新型コロナウイルスの流行が就業環境について与える影響について、男女とも特に賃金減少が不安であるということが分かった。また、男性は女性に比べ、相対的にリストラについて不安に思っている人が多いことが分かった。賃金の不安については新卒採用市場の外の人物の力が必要と思われる。また、リストラの不安は講座や資格試験に参加機会と、リストラ不安を感じるのはとくに男性が多いということの原因との関係を究明することが必要と思われる。
- 分析2cよりオンライン面接の経験の有無によって、メリットの感じ方(費用、遠距離、感染予防)に差はないことが分かった。逆に言えばこれらの不安は経験の有無に左右されるものではない。そのため、企業などは上のことを意識して、オンライン面接を積極的に活用することが重要になる。
- 分析2dでは、オンライン面接の経験の有無によって、デメリットの感じ方(通信環境、通信障害、聞き取り)に差はないことが分かった。不安解消

²⁶Excel:2*Norm.s.dist(-1.6880,1)

3.3 分析 3

(本節は3班²⁷の報告に基づく。)

ここでは、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 感染拡大の状況における就業環境に対する意識のうち、特に感染リスクへの不安について検証し、どのような人が不安を感じているかを明らかにする。感染リスクへの不安について、性別、所属する学部、希望就職先の3つの要素について分析を行う。

3a:性別と感染リスク

調査票の Q1(性別) と Q14-6(感染リスクへの不安) の回答を用いて分割表を作成し、感染リスクへの不安と性別について関連があるか検定を行なった。

帰無仮説：性別と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連がない。

対立仮説：性別と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連がある。

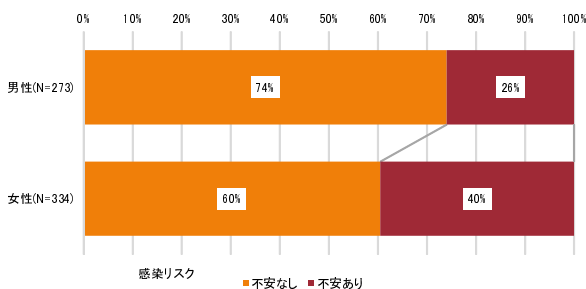


図 29: 性別×感染リスクへの不安

分割表に対して、 χ^2 検定を行った結果、検定統計量は 12.3244、5%の有意水準は 3.8415、P 値は 0.0004 となった。したがって、帰無仮説は棄却され、性別と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連があるといえる。図 29 のように回答の割合をみると、男性より女性のほうが感染リスクへの不安を感じていることがわかる。

²⁷ 久保田龍弥, 高野祐輔, 高橋瞭平, 渡邊朋樹

²⁸ 学部別の性別の偏りの影響がある可能性も考えられる。追加分析を参照のこと。

²⁹ Q5-1 においては複数選択が可能ではあるが、未定、その他、空白は除き、医療福祉機関を希望就職先に含めた人を医療福祉機関、医療福祉機関を希望就職先に含めずに回答した人を非医療福祉機関とした。

3b:所属学部と感染リスク

調査票の Q2(所属する学部) と Q14-6(感染リスクへの不安) の回答を用いて分割表分析を行ない、感染リスクへの不安と学部について関連があるか検定を行なった。

帰無仮説：所属する学部と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連がない。

対立仮説：所属する学部と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連がある。

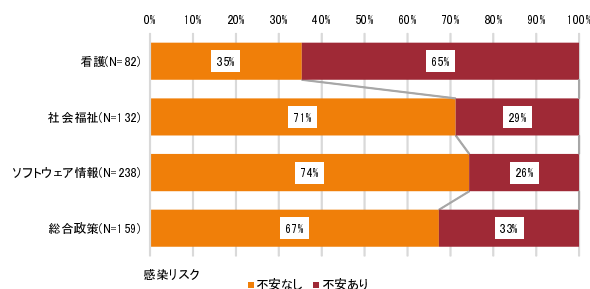


図 30: 学部×感染リスクへの不安

分割表に対して、 χ^2 検定を行った結果、検定統計量は 43.7265、5%の有意水準は 7.8147、P 値は 1.7252×10^{-9} となった。したがって、帰無仮説は棄却され、所属する学部と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連があるといえる。図 30 に示すように回答の内訳をみると、看護学部の学生が最も不安を感じている割合が大きいことがわかる²⁸。

3c:希望就職先と感染リスク

調査票の Q5-1(希望就職先)²⁹ と Q14-6(感染リスクへの不安) の回答を用いて分割表分析を行い、感染リスクへの不安と希望就職先について関連があるか検定を行なった。

帰無仮説：希望する就職先と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連がない。

対立仮説：希望する就職先と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連がある。

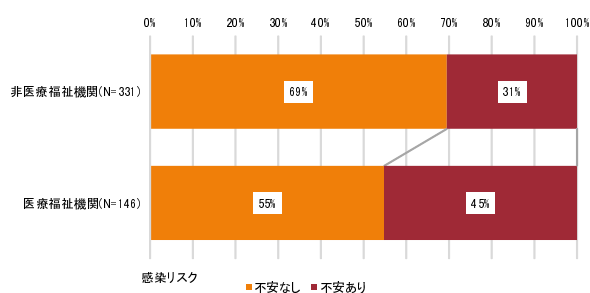


図 31: 希望就職先×感染リスクへの不安

分割表に対して、 χ^2 検定を行った結果、検定統計量は 9.6112、5%の有意水準は 3.8415、P 値は 0.001934 となった。したがって、帰無仮説は棄却され、希望する就職先と就業環境における感染リスクの増加に対する不安には関連があるといえる。図 31 に示すように回答の内訳をみると、医療・福祉機関を希望する学生のほうが不安を感じている割合が大きい

結論と提言

分析によると、コロナ禍における就業環境に対する意識のうち、特に感染リスクへの不安について、性別、学部、希望就職先の 3 要素は関連があることが分かった。特に、女性、看護学部の学生、医療・福祉機関を希望する学生の割合が大きいことが明らかになった。

このことから、今後この新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 感染拡大の状況が続けば、医療系を目指す学生が例年と比較して少なくなることが予想される³⁰。現在懸念されている医療崩壊を防ぐという意味でも、医療・福祉機関は感染対策を強化することが要請されていると言える。

³⁰現時点 (2021 年 4 月) では、医療系学部への志願者数はむしろ増えている。近年の医療費抑制傾向から反転して、今後数年は医療系従事者へのニーズが高まると予想されているからであろう。

3.4 分析 4

(本節は 4 班³¹の報告に基づく。)

4a:学部と今後の就業環境の不安

Q14 は新型コロナウイルスの流行により岩手県立大学の学生が今後の就業環境について現在どのような不安を抱えているのか問うたものである。その結果からは、性別などよりはむしろ学部によって選んだ選択肢に差があるのではないかと考えた。例えば、Q14-1. 賃金の減少はどの学部の学生の回答数が多く、更にもその中でも総合政策学部の人数が多くなっていった。Q14-3. リストラは総合政策学部、ソフトウェア情報学部、社会福祉学部の回答数が他選択肢よりも多かったのに対し、看護学部学生の回答数が最も少なかった。一方、看護学部学生の回答数が最も多かった選択肢は Q14-6. 感染リスクの増加であった。

帰無仮説：学部によって、今後の就業環境の不安に差がない。

対立仮説：学部によって、今後の就業環境の不安に差がある。

そこで、Q2 と Q14-1、Q14-3 を用いた分割表の検定を行う (Q14-6 は分析 3b と同一である)。

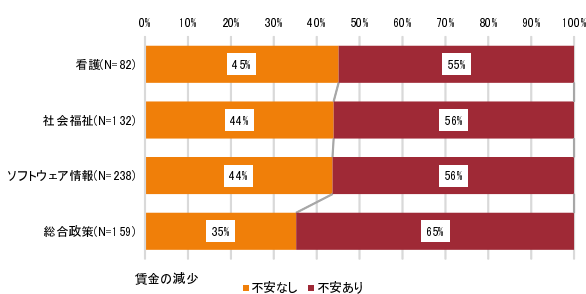


図 32: 学部×賃金減少への不安

Q14-1 の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 3.8028$ は、有意水準 5% の有意点 7.81 の内側にあることから、帰無仮説は棄却できない (P 値=0.2836)。よって、学部によって、賃金の減少に不安を感じている割合に差があるとは言えない。

³¹大和田京佳, 吉田理, 佐藤菜奈, 土谷美鈴

³²ガイダンスをなるべく学部単位に分けて実施することは効果的である。

図 32 は、学部別に賃金の減少に不安を感じている割合について示したものである。これを見ると総合政策学部が四学部の中で最も賃金の減少に不安を感じている割合が高いように見えるが、実は検定結果からは、どの学部も賃金の減少に不安を感じている割合に大差はない。

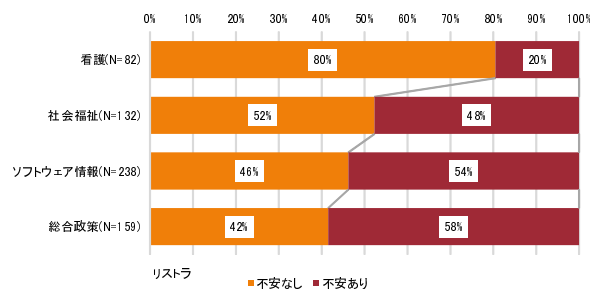


図 33: 学部×リストラへの不安

Q14-3 の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 36.5206$ は、有意水準 5% の有意点 7.81 の外側にあることから、帰無仮説は棄却される (P 値 5.8117×10^{-8})。よって、学部によって、リストラに不安を感じている割合に差があるといえる。

図 33 は、学部別にリストラに不安を感じている割合について示したものであるが、四学部の中で看護学部が最もリストラに不安を感じている割合が少ないことが読み取れる。ほかの三学部はリストラに不安を感じている割合に大きな差はない。

図 32 にあるように、学部によって賃金の減少に不安を感じている割合が 5 割以上で差がないことがわかった。また、図 33 と図 30 からわかるように、看護学部学生は 8 割がリストラに対して不安を感じていないのに対し、感染リスクに対して不安を感じている割合が 6 割以上と、他の学部と比べて違いがあることがわかった。

したがって、大学に向けた提言として、学部ごとに不安に思う点について関心の違いがあることを把握し、それぞれの関心に合う企業や病院を中心に学生へアピールすることで、学生の業界もしくは企業研究へ繋げることができるのではないかと考えられる³²。

4b:オンライン面接経験とメリット

Q10はオンライン面接の経験の有無を、Q11はオンライン面接のメリットについて尋ねた問いである。Q11の選択肢は大きく次の二つに分類できる。物理的なことを聞いている選択肢か、対人的なことを聞いている選択肢かである。前者はQ11-1.日程調節がしやすい、Q11-2.交通費・宿泊費などが掛からない、Q11-3.遠方の企業を受けやすい、Q11-4.多くの企業を受けることができる、Q11-5.感染が予防できる、からなる。一方で、後者は、Q11-6.質問がしやすい、Q11-7.緊張が和らぐ、である。

ここではQ11の選択肢の中でも、後者の対人的なコミュニケーションの取り方について尋ねている選択肢に注目して検定する。

帰無仮説：オンライン面接の経験の有無によって、メリットと感じる割合に差がない。

対立仮説：オンライン面接の経験の有無によって、メリットと感じる割合に差がある。

Q11-6の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 1.2624$ は、有意水準5%の有意点3.84の内側にあることから、帰無仮説は棄却できない(P値=0.2612)。よって、オンライン面接の経験の有無によって、質問がしやすいことをメリットと感じる割合に差があるとは言えない。

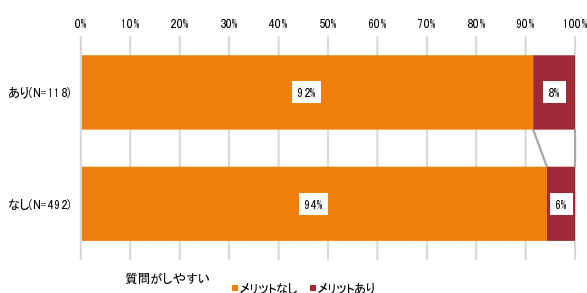


図 34: 経験有無×質問がしやすい

図 34は、オンライン面接の経験の有無によって、質問がしやすいことをメリットに感じている割合について示したものである。この図からもオンライン面接の経験の有無によって質問がしやすいことをメリットに感じている割合に大きな変化はないことが読み取れる。

Q11-7の分析表に対する検定統計量 $\chi^2 = 7.1593$ は、有意水準5%の有意点3.84の外側にあることから、帰

無仮説は棄却される(P値0.0075)。よって、オンライン面接の経験の有無によって、緊張が和らぐことをメリットと感じる割合に差があるといえる。

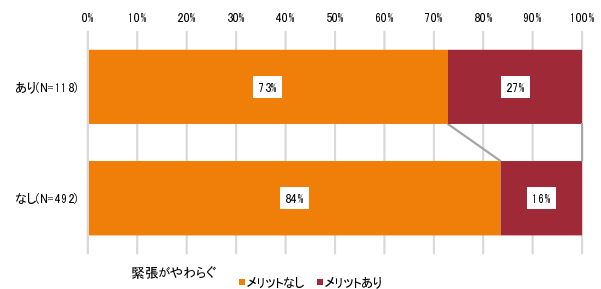


図 35: 経験有無×緊張が和らぐ

図 35は、オンライン面接の経験の有無によって、緊張が和らぐことをメリットに感じている割合について示したものである。これより、オンライン面接の経験がある人は、緊張が和らぐと感じる割合が高いことが読み取れる。

図 34にあるように、オンライン面接の経験の有無を問わず、質問がしやすいことをメリットに感じている割合が1割未満と差がないことが分かった。また、図 35にあるように、オンライン面接の経験がある人は、緊張が和らぐことをメリットと感じる割合は2割以上で、経験がない人は2割未満で差があることが分かった。

したがって、学生に向けた提言として、オンライン面接は、オンライン面接を経験したことがない人が想像しているよりも緊張が多少薄れるということ意識し、面接に臨むべきである。また、オンライン面接を経験したことがある人は、質問がしやすいことをメリットに感じている割合は少なかったため、オンライン面接だからといって質問がしやすいというわけではないので、事前に質問を考えておくような対策が必要である。

4c:オンライン面接経験とデメリット

Q10はオンライン面接の経験の有無を、Q12はオンライン面接のデメリットについて尋ねた問いである。Q12の選択肢は物理的なことを聞いている選択肢か、対人的なことを聞いている選択肢かに分けられる。前者は、主にQ12-2.生活感が出る、Q12-3.通信機器・通信環境の整備、Q12-4.通信障害の可能性がある、Q12-7.ほかの就活生の様子が分からない、Q12-9.職場や面接官の様子が分からない、である。後者は、Q12-1.個性を伝えにくい、Q12-5.声が聞き取りにくい(分析2dと同一)、Q12-6.間が取りにくい、Q12-8.緊張が保てない、Q12-10.質問がしにくい、以上の選択肢である。

ここではQ12の選択肢の中でも、対人的なコミュニケーションの取り方について尋ねている選択肢を使用して検定する。

帰無仮説：オンライン面接の経験の有無によって、デメリットと感じる割合に差がない。

対立仮説：オンライン面接の経験の有無によって、デメリットと感じる割合に差がある。

Q12-1の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 3.2556$ は、有意水準5%の有意点3.84の内側にあることから、帰無仮説は棄却できない(P値0.0712)。よって、オンライン面接の経験の有無によって、個性を伝えにくいことをデメリットと感じる割合に差があるとは言えない。

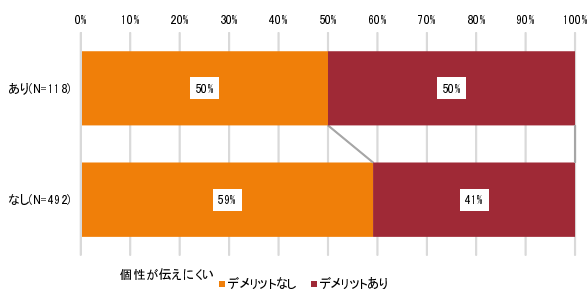


図 36: 経験有無×個性が伝えにくい

図36は、オンライン面接の経験の有無によって、個性が伝えにくいことをデメリットに感じている割合について示したものである。経験ありで多少、個性が伝えにくいと感じている比率が高いように見えるが、検定の上では大差がないことがわかる。

Q12-6の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 4.4009$ は、有意水準5%の有意点3.84の外側にあることから、帰無仮説は棄却される(P値0.0359)。よって、オンライン面接の経験の有無によって、間が取りにくいことをデメリットと感じる割合に差があるといえる。

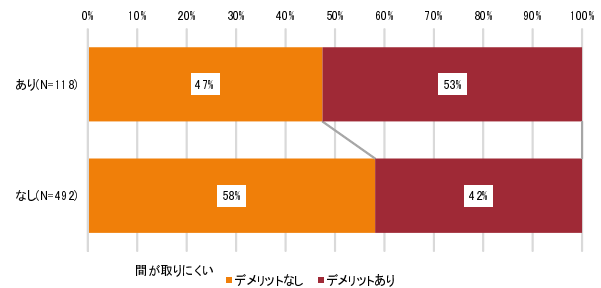


図 37: 経験有無×間が取りにくい

図37は、オンライン面接の経験の有無によって、間が取りにくいことをデメリットに感じている割合について示したものである。これより、オンライン面接の経験がある人は、間が取りにくいことをデメリットに感じている割合が高いことが読み取れる。

Q12-8の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 4.7017$ は、有意水準5%の有意点3.84の外側にあることから、帰無仮説は棄却される(P値0.03013)。よって、オンライン面接の経験の有無によって、緊張が保てないことをデメリットと感じる割合に差があるといえる。

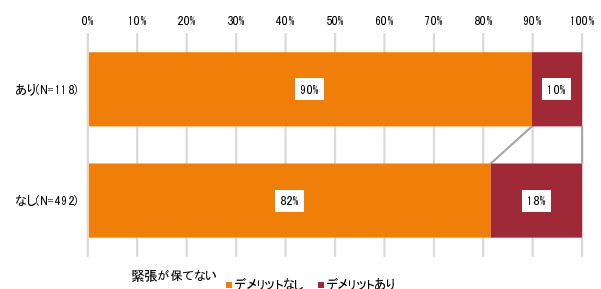


図 38: 経験有無×緊張が保てない

図38は、オンライン面接の経験の有無によって、緊張が保てないことをデメリットに感じている割合について示したものである。これより、オンライン面接の経験がある人は、緊張が保てないことをデメリットに感じている割合が低いことが読み取れる。

Q12-10 の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 1.1270$ は、有意水準 5% の有意点 3.84 の内側にあることから、帰無仮説は棄却できない (P 値 0.2884)。よって、オンライン面接の経験の有無によって、質問がしにくいことをデメリットと感じる割合に大差がないといえる。

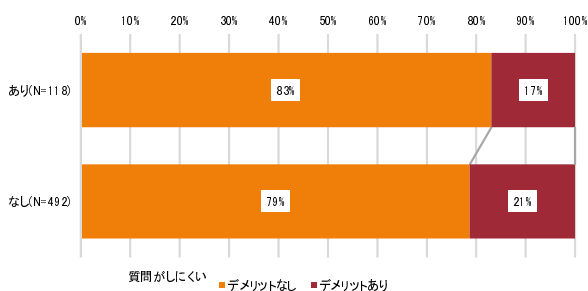


図 39: 経験の有無×質問がしにくい

図 39 は、オンライン面接の経験の有無によって、質問がしにくいことをデメリットに感じている割合について示したものである。検定結果からはオンライン面接の経験の有無によって、質問がしにくいことをデメリットに感じている割合に大きな変化がない。

図 36、図 28、図 39 にあるように、オンライン面接の経験を問わず、個性を伝えにくいこと、声が聞き取りにくいこと、質問がしにくいことをデメリットに感じている割合にはそれぞれ大差がないことが分かった。また、図 37、図 38 にあるように、オンライン面接の経験がある人は経験がない人に比べて、間がとりにくいことをデメリットに感じている割合が高く、緊張が保てないことをデメリットに感じている割合は低いことがわかった。

したがって、オンライン面接の経験の有無によって、間がとりにくいことをデメリットと感じる割合に差があるため、学生はオンライン面接においてもスムーズに話せるように、オンライン上での面接練習を複数回行うべきである。また、対面での面接時よりも、相手の話に集中し、相手の話がまだ続くのか、それとも、自分に発言が求められているのかを見極めながら、会話を進めることを心がけるべきである。

4d:性別と進路選択において重視する項目

Q1 は性別を、Q7 は進路選択で重視することについて尋ねた問いである。Q7 の選択肢の中で、重視する、

やや重視する回答者の割合が多かった二項目 (Q7-8. キャリアアップを目指せる、Q7-9. 知名度が高い) を使用する。

帰無仮説：男女によって、進路選択において重視する項目に差がない。

対立仮説：男女によって、進路選択において重視する項目に差がある。

Q7-8 の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 19.2838$ は、有意水準 5% の有意点 3.84 の外側にあることから、帰無仮説は棄却される (P 値 $= 1.1266 \times 10^{-5}$)。よって、男女によって、キャリアアップを目指せることを重視する割合に差があるといえる。

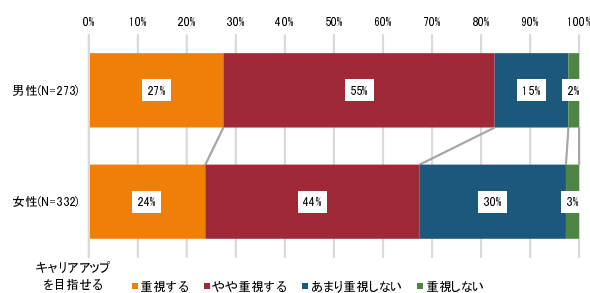


図 40: 性別×キャリアアップを目指せる

図 40 は、男女によって、キャリアアップを目指すことを重視する割合について示したものである。これより、女性に比べて男性のほうが、キャリアアップを目指すことを重視する割合 (重視する・やや重視する) が高いことが読み取れる。

Q7-9 の分割表に対する検定統計量 $\chi^2 = 35.4968$ は、有意水準 5% の有意点 3.84 の外側にあることから、帰無仮説は棄却される (P 値 2.5547×10^{-9})。よって、男女によって、知名度を重視する割合に差があるといえる。

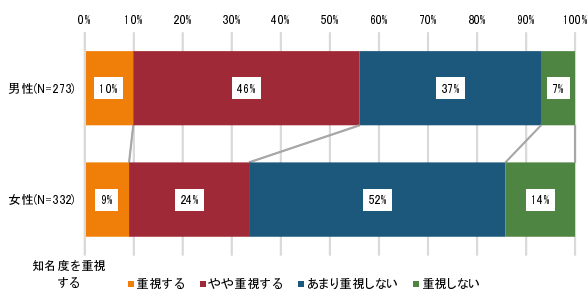


図 41: 性別×知名度を重視する

図 41 は、男女によって、知名度を重視する割合について示したものである。これより、女性に比べて男性のほうが知名度を重視する割合（重視する・やや重視する）が高いことが読み取れる。

図 40 にあるように、男性がキャリアアップを目指すことを重視する割合が 8 割以上で、女性が 7 割程度で差があることがわかった。また、図 41 にあるように、男性が知名度を重視する割合が 5 割以上で、女性が 3 割以上で差があることがわかった。

したがって、男性は「キャリアアップできるかどうか」「知名度があるか」を重視している。一方、女性は上記の点を重視する人が少ないと言える。そのため、企業への提言としてアピールする自社の強みによって、入社志望者内の男女の割合が変わってくることを留意すべきである。

結論と提言

分析の結果と提言をまとめると次のようになる。

- 大学に向けた提言として、学部ごとに不安に思う点について関心の違いがあることを把握し、それぞれの関心に合う企業や病院を中心に学生へアピールすることで、学生の業界もしくは企業研究へ繋げることができるのではないかと考えられる。
- オンライン面接は、オンライン面接を経験したことがない人が想像しているよりも緊張が多少薄れるということを意識し、面接に臨むべきである。また、オンライン面接だからといって質問

がしやすいというわけではないので、事前に質問を考えておくような対策が必要である。

- オンライン面接の経験の有無によって、間がとりにくいことをデメリットと感じる割合に差があるため、学生はオンライン面接においてもスムーズに話せるように、オンライン上での面接練習を複数回行うべきである。また、対面での面接時よりも、相手の話に集中し、相手の話がまだ続くのか、それとも、自分に発言が求められているのかを見極めながら、会話を進めることを心がけるべきである。
- 男性は女性に比べキャリアアップを目指すことを重視する割合、知名度を重視する割合が高く、一方、女性は上記の点を重視する人が少ないと言える³³。そのため、企業への提言としてアピールする自社の強みによって、入社志望者内の男女の割合が変わってくることを留意すべきである。

³³この性差について、前もって生得的に生じたものとは限らないことに注意せよ。教育、周囲の期待などによって後天的に生じた可能性があり、このような傾向があるからといって最近になって医学部受験の事例で明らかになったような性別差別が正当化されるわけではない。したがって、この傾向に注意を払う場合にはその結果が企業・社会の発展の方向を狭めることがないように、傾向利用の目的が適切なものであるかどうかを常に気に留めなければならない。

3.5 分析 5

(本節は 5 班³⁴の報告に基づく。)

ここでは、コロナ禍が収束した後も企業側が継続して行うべきかの判断材料にするため、就職活動におけるオンライン形式の有効性を明らかにする。

5a:感染症予防(オンライン形式のメリット 1)と学生がエントリーする企業数の変化の関係

Q11-5. 感染が予防できると Q13(面接のオンライン化により、企業を受ける数に変化はある(あった))との関連を見る(分析 1b と類似しているが、ここでは全学年を対象とする)。Q13 は面接のオンライン化によってエントリーする企業数に変化があるのかについて、「増える」・「減る」・「変化しない」・「わからない」のうちから 1 つを選択回答する方式となっている。そのうちの選択肢 4. 「わからない」以外の回答を使用する³⁵。

帰無仮説：(オンライン形式の就活において) 感染症予防を理由として、学生がエントリーする企業数は増加しない。

対立仮説：(オンライン形式の就活において) 感染症予防を理由として、学生がエントリーする企業数は増加する。

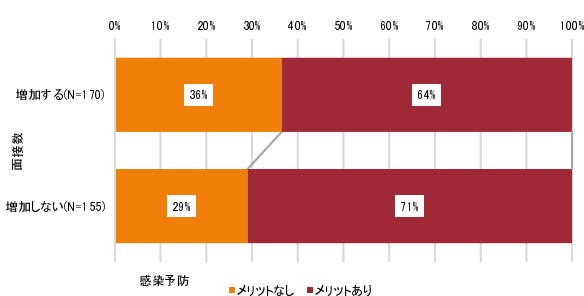


図 42: 面接数の増加見込み×感染予防のメリット

就活生がエントリーする企業は増える人と増えていない人(減る、変わらないと回答した人)とで「感染の予防」をオンライン面接の利点として感じる比率の

³⁴伊五澤周平, 金澤杏司朗, 小岩来夢, 中野颯

³⁵Q13 の選択肢「4. わからない」については他の選択肢と異なり、「増える」・「増えない (=減る、変化しない)」のどちらにも当てはまらないことから、考慮しない。また減る、変化しないは統合する。

³⁶分析 5a と同様に、Q13 の選択肢「4. わからない」を選んだ人については他の選択肢と異なり、「増える」・「増えない (=減る、変化しない)」のどちらにも当てはまらないことから考慮しない。

差の検定 (z 検定) を行った。その結果、検定統計量 $Z_0 = -1.425237$ (P 値=0.1541) となり、5%有意点の内側にあるので、帰無仮説は棄却できない。よって、エントリーする企業数は増加を見込むかどうかと感染症予防のメリットの判断は関係があるとは言えない。

5b:交通費・宿泊費と就活生が受ける企業数の変化の関係

ここでは、Q11-2(交通費・宿泊代などが掛からない)と Q13(面接のオンライン化により、企業を受ける数に変化はある(あった))³⁶、及び Q10(オンライン面接を経験…分析 2c と同じ)の関連を見る。

帰無仮説：(オンライン形式の就活において) 就活生がエントリーする企業の増減やオンライン形式の就活の経験の有無により「交通費・宿泊代などが掛からない」ことをメリットと感じる差に違いはない。

対立仮説：(オンライン形式の就活において) 就活生がエントリーする企業の増減やオンライン形式の就活の経験の有無により「交通費・宿泊代などが掛からない」ことをメリットと感じる差に違いがある。

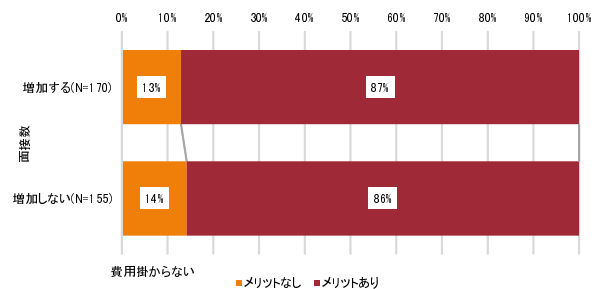


図 43: 面接数の増加見込み×費用メリット

就活生がエントリーする企業は増える人と増えていない人(減る、変わらないと回答した人)とで「交通費・宿泊代などが掛からない」をオンライン面接の利点として感じる比率の差の検定を行った。その結果、検定

統計量 $Z_0 = 0.3296$ (P 値=0.7417) であり、有意水準 5%の内側にあることから、帰無仮説は棄却できない。よって、エントリーする企業数は増加を見込むかどうかと就活費用がかからないというメリットの判断は関係があるとは言えない。

5c:地方就活生が遠方の企業の面接・インターンシップを受ける数の変化の関係

ここでは、Q11-3(遠方の企業を受けやすい)とQ13(面接のオンライン化により、企業を受ける数に変化はある(あった))³⁷、及びQ10(オンライン面接を経験…分析2cと同じ)の関連を見る。Q11はオンライン面接のメリットとして複数回答となっている。

帰無仮説：(オンライン形式の就活において)就活生がエントリーする企業の増減やオンライン形式の就活の経験の有無により「遠方の企業を受けやすい」ことをメリットと感じる差に違いはない。

対立仮説：(オンライン形式の就活において)就活生がエントリーする企業の増減やオンライン形式の就活の経験の有無により「遠方の企業を受けやすい」ことをメリットと感じる差に違いがある。

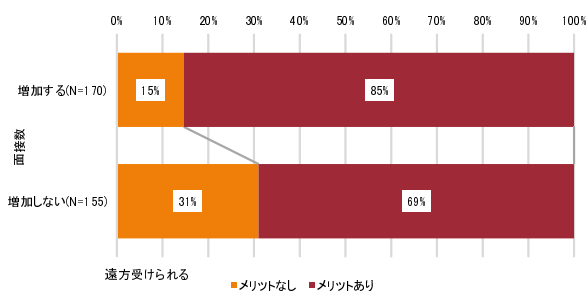


図 44: 面接数の増加見込み×遠方メリット

就活生がエントリーする企業は増えた人と増えていない人(減る、変わらないと回答した人)とで「遠方の企業を受けやすい」をオンライン面接の利点として感じる比率の差の検定を行った。結果、検定統計量

³⁷前と同様、Q13の選択肢「4. わからない」を選んだ人については他の選択肢と異なり、「増える」・「増えない(=減る、変化しない)」のどちらにも当てはまらないことから考慮しない。

³⁸4年生に限定した場合には上と同様、結果が変わる可能性がある。

$Z_0 = 3.5087$ (P 値=0.0005) であり、有意水準 5%の外側にあることから、帰無仮説は棄却される。よって、エントリーする企業数は増加を見込むかどうかと遠方を受けられるというメリットの判断は関係があり、増加すると考える場合、遠方を受けられるメリットをより強く意識する。

結論と提言

本分析の結論は以下の通りである。

- 分析 5a より、「感染の予防」を理由として就活生がエントリーする企業数が増加するとは言えないことが分かった。ただし、4年生に対象を絞った場合(分析 1b)、増加見通しと感染予防メリットには関連が見られる。したがって、低学年学生と就活前後の学生の感覚には乖離があることに注意しなければならない。
- 分析 5b より、就活生がエントリーする企業の増減やオンライン形式の就活の経験の有無により「交通費・宿泊代などが掛からない」ことをメリットと感じる差に違いはないことが分かった。一般に「交通費・宿泊代などが掛からない」と回答した人は多いが、この判断は経験に左右されず、またその判断があるからといってエントリー企業数を増やすとは限らないと思われる³⁸。
- 分析 5c より、就活生がエントリーする企業は増えた人と増えていない人(減る、変わらないと回答した人)とで「遠方の企業を受けやすい」をオンライン面接の利点として感じる差に違いがあることが分かった。他方で、オンライン形式の面接の経験の有無により「遠方の企業を受けやすい」ことをメリットと感じる差に違いがない(分析 2c)。「増える」と回答した人は、多くの企業のオンライン形式の説明会に参加することが可能であるため、遠方の企業も選択肢の一つになりうると考えている。この判断は経験に左右されることがない。

コロナ禍において、感染症対策としてオンライン形式の面接・インターンシップが多くの企業で導入されたが、結果的にオンライン形式の面接・インターンシッ

ブは感染症対策だけでなく、費用や距離関係なく参加できるメリットが生じると一般に受け止められている。こうした変化はコロナ禍収束後にも持続する可能性がある。

企業はオンライン形式での面接・インターンシップが今後も社会的に広く利用されることを念頭に採用活動を計画すべきである。就活生は今後のオンライン形式での面接・インターンシップへの対応を考えて、対面型とは違う面接の対策も行う必要がある。

3.6 分析 6

(本節は 6 班³⁹の報告に基づく。)

ここでは、学生が感じている就職活動への不安と、オンライン面接のメリットとデメリットを明らかにする。

6a: 学生が感じる就職活動への不安

学年と就職活動に感じている不安に関連があるかどうかを調べる。学年が上がるにつれて就職活動が本格化するため特に 3 年生では不安を感じている学生が多くいると予想される。また、既に学生の大半が就職活動を終えている 4 年生では、1~3 年生と比較すると異なる結果になると考えられる。

これを検証するため、Q3(学年)と、Q8(就職活動に対する不安)の回答結果に関して分析した。なお Q8 は 12 項目あるため、合計が 300 以上の 4 項目(Q8-1. エントリーシート書き方、Q8-2. SPI 試験・資格・適性検査、Q8-3. 面接試験の対応、Q8-10. 社会に出ていく能力・自信)について比較する。

Q3 と Q8 の回答結果に関して以下の仮説を提示する。

帰無仮説：学年によって就職活動に感じている不安に差はない。

対立仮説：学年によって就職活動に感じている不安に差はある。

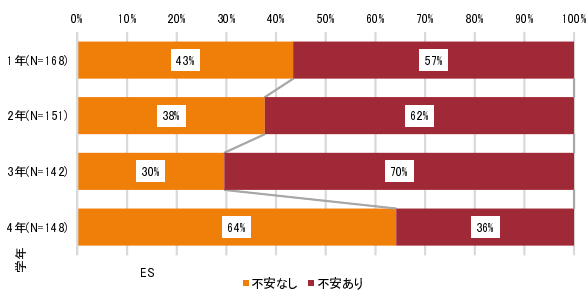


図 45: 学年 × ES 不安

Q8-1 の分割表に対して χ^2 検定を行った結果、検定統計量 $\chi^2 = 38.9099$ (P 値 = 1.81363×10^{-8}) であり、有意水準 5% で帰無仮説は棄却される。したがって「エントリーシート書き方において、学年によって就職活動に感じている不安に差はある」と言える。

³⁹ 浅沼風香, 伊藤智哉, 小原里菜, 佐藤茜

図 45 は Q8-1 の回答結果について、「不安を感じる」と回答した人と、回答しなかった人の割合を学年ごとに表したものである。これによれば、1~3 年にあがるにつれ不安は高まり、4 年になると一挙に不安は解消される。

Q8-2 の分割表に対して χ^2 検定を行った結果、検定統計量 $\chi^2 = 30.5468$ (P 値 = 1.05887×10^{-6}) であり、有意水準 5% で帰無仮説は棄却される。したがって「SPI 試験・資格・適性検査において、学年によって就職活動に感じている不安に差はある」と言える。

図 46 は Q8-2 の回答結果について、「不安を感じる」と回答した人と、回答しなかった人の割合を学年ごとに表したものである。これによれば、1~3 年にあがるにつれ不安は (ES の場合とは異なって) わずかに少なくなり、4 年になると一挙に不安は解消される。

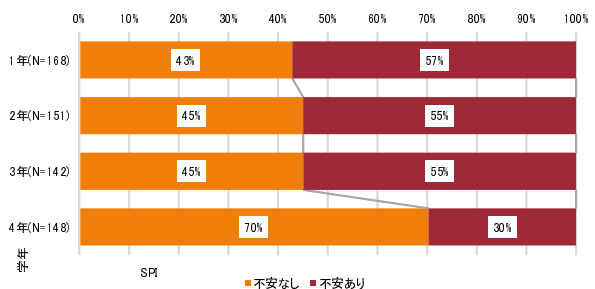


図 46: 学年 × SPI 不安

Q8-3 の分割表に対して χ^2 検定を行った結果、検定統計量 $\chi^2 = 24.3770$ (P 値 = 2.08×10^{-5}) であり、有意水準 5% で帰無仮説は棄却される。したがって「面接試験の対応において、学年によって就職活動に感じている不安に差はある」と言える。

図 47 は Q8-3 の回答結果について、「不安を感じる」と回答した人と、回答しなかった人の割合を学年ごとに表したものである。これによれば、1~3 年で不安は高いが、4 年になるとやや不安は解消される。

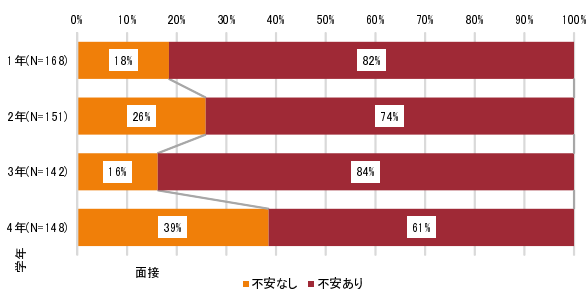


図 47: 学年×面接不安

Q8-10の分割表に対して χ^2 検定を行った結果、検定統計量 $\chi^2 = 5.3819$ (P値 = 0.1459)であり、有意水準5%で帰無仮説は棄却できない。したがって「社会に出ていく能力・自信において、学年によって就職活動に感じている不安に差はある」とは言えない。

図48はQ8-10の回答結果について、「不安を感じる」と回答した人と、回答しなかった人の割合を学年ごとに表したものである。これで見ると、社会に出ていく能力・自信については学年でそれほどの違いは見られない。

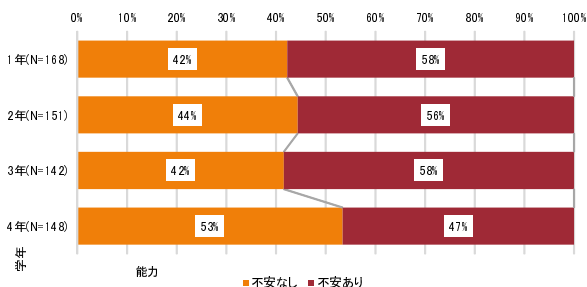


図 48: 学年×能力不安

6b:オンライン面接のメリット

オンライン面接の経験の有無と、学生が感じるオンライン面接のメリットに関連があるかどうかを調べる。県外企業の対面での面接を受けたり、インターシップに参加したりする際には、日程調節や交通費・宿泊代がかかることが予想されるため、これらをメリットと感じている学生は多くいると考えられる。

これを検証するため、Q10(オンライン面接の経験の有無)と、Q11(実際に経験して感じた、または予想されるオンライン面接のメリット)の回答結果に関して分

析した。なおQ11は9項目あるため、合計が300以上の4項目、Q11-1. 日程調節がしやすい、Q11-2. 交通費・宿泊代などがかからない(分析2cと同じ)、Q11-3. 遠方の企業を受けやすい(分析2cと同じ)、Q11-5. 感染が予防できる(分析2cと同じ)、について比較する。

Q10とQ11の回答結果に関して以下の仮説を提示する。

帰無仮説：オンライン面接を受けた経験の有無で感じた(考える)メリットに差はない。

対立仮説：オンライン面接を受けた経験の有無で感じた(考える)メリットに差はある。

Q11-1の分割表に対して χ^2 検定を行った結果、検定統計量 $\chi^2 = 6.6523$ (P値 = 0.0099)であり、有意水準5%で帰無仮説は棄却される。したがって「日程調節がしやすいことにおいて、オンライン面接の経験の有無で、これをメリットと感じるかどうかには差がある」と言える。

図49はQ11-1の回答結果について、「メリットを感じる」と回答した人と回答しなかった人の割合を、オンライン面接の経験別で表したものである。これによれば、経験ありで、日程調節のメリットがあると回答する割合が高い。

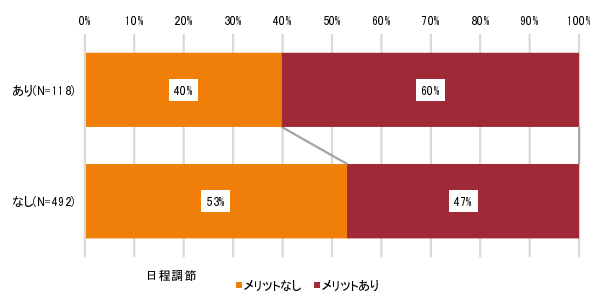


図 49: 経験有無×日程調節

6c:オンライン面接のデメリット

オンライン面接の経験の有無と、学生が感じるオンライン面接のデメリットに関連があるかどうかを調べる。これまでは面接は対面形式が主流だったため、オンライン面接を行うインターネット環境などが整っておらず、これらをデメリットと感じている学生は多いと考えられる。

これを検証するため、Q10(オンライン面接の経験の有無)と、Q12(実際に経験して感じた、または予想されるオンライン面接のデメリット)の回答結果に関して分析した。なおQ12は12項目あるため、合計が300以上の3項目、Q12-3. 通信機器・通信環境の整備(分析2dと同じ)、Q12-4. 通信障害の可能性がある(分析2dと同じ)、Q12-5. 声が聞き取りにくい(分析2dと同じ)、について比較する。

Q10とQ12の回答結果に関して以下の仮説を提示する。

帰無仮説：オンライン面接を受けた経験の有無で感じた(考える)デメリットに差はない。

対立仮説：オンライン面接を受けた経験の有無で感じた(考える)デメリットに差はある。

(分析6cは分析2dとまったく同じであるため、結果については省略する)

結論と提言

就職活動の支援を行う大学・学生・企業に対し、以下の通り提言を行いたい。

- 分析6aより、「社会に出ていく能力・自信」に不安を感じている学生は、1～3年生で6割弱、4年生で5割弱と、学年によって差があるとは言えない。他方で「エントリーシートの書き方」「SPI試験・資格・適性検査」「面接試験の対応」に不安を感じている学生は学年によって差があることがわかった。

学年によって差が見られなかった不安項目である「社会に出ていく能力・自信」に関しては、低学年から参加できる「社会人基礎力」の学修機会(キャリアデザインやインターンシップなど)既存の取り組みを強化し、学生の「自信」創出につながるようにすべきである。

また、学年によって差がある不安項目である「エントリーシートの書き方」「SPI試験・資格・適性検査」「面接試験の対応」に関しては、学年間のギャップを埋める取り組みが必要である。たとえば、就職活動を経験した先輩から後輩への報告会を開催し、さらに対面だけではなく動画

や紙面で広く周知させるなどの支援をすべきである。

- 分析6bより、オンライン面接の経験の有無で差が見られたのは「日程調節がしやすい」である。「メリットを感じる」と回答したのはオンライン面接の経験がある人が約6割、経験がない人が5割弱と、実際にオンライン面接を受けた人の方がメリットに感じていた。限られた時間の中で、より多くの企業の面接を受けようとする学生にとって、オンライン面接の時間の融通が利く部分は重要なメリットとなっている。他方、オンライン面接の経験の有無に関係なく、学生はお金をかけずに、遠方の企業を受けられる部分にメリットを感じていた。企業にとっても、多くの学生と面接をすることは、より良い人材の確保につながる。したがって、コロナ禍収束後もオンライン面接は積極的に活用すべきである。
- 分析6cより、学生はオンライン面接に対して経験の有無に関わらず、主に機材・設備面にデメリットを感じていることが分かった。このことから、学生は安心してオンライン面接を出来るように早くから設備を整え、有効に活用できるようにすべきである。

4 結論と今後の研究課題

4.1 単純集計のまとめ

本調査は、学生がこれからの就職活動、とりわけコロナ禍における活動について感じている意識、感染等への対応やリモート面接への不安など、就職活動を取り巻く環境変化をどのように意識しているかを明らかにしようとするものであった。本調査項目の単純集計から次のことが判明した。

- 希望する進路については、圧倒的に就職(87%)が多い。次いで進学・留学(7%)、未定(5%)となっている。また、希望する就職先については、第一位が民間企業(54.5%)、次いで公社・団体・官公庁(29.7%)、医療・福祉機関(27.6%)となっている。未定は10.0%である。
- 希望する地域については、第一位が岩手県(34.4%)、第二位が関東(23.9%)、第三位が東北(岩手県を除く)(23.1%)となっている。特に希望はない・わからないは13.7%である。出身地と比較すると、岩手県出身者(59.2%)の半数以上は県内にとどまることを希望するが、残りの半数弱は他県に出たいか、特に希望をもっていないことが分かる。
- 進路選択で重視することについては、職場の雰囲気、仕事のやりがい、福利・厚生、休暇、賃金・給与などが上位を占める。反面、海外で働ける、自宅から通えるなどはそれほど重視されていない。
- 就職活動での不安については、面接試験の対応(75.3%)、エントリー・シートの書き方(56.1%)、社会に出ていく自信(54.5%)の順で不安が強い。
- コロナ禍での就業環境不安については、賃金の減少(58.3%)、リストラ(49.1%)、社内交流の減少(48.9%)などの不安が大きい。

オンライン面接に対する意識では、次のことが分かった。

- 面接方式の希望については、多数を占める59%が対面、どちらかといえば対面としている。オンライン、どちらかといえばオンラインとの回答は合わせて13%にすぎない。どちらでもよいという回答は28%ある。
- オンライン面接経験は、19%があると回答している。経験者のみに受験機関をたずねたところ、

78.0%が民間企業であった。同じく地域については、関東(55.9%)、岩手県(39.0%)、東北(岩手県を除く)(35.6%)となった。進路希望の地域と比較すると、関東の割合がやや高いようである。

- オンライン面接のメリットについては、交通費・宿泊代がかからない(85.9%)、遠方の企業を受けやすい(75.5%)、感染予防(69.7%)の順で回答が多い。デメリットについては、通信障害(74.6%)、通信機器負担(63.2%)、声が聞き取りにくい(59.2%)など、総じて通信環境に対する不安が強かった。
- 受験機会増減の予想について、多数がわからない(46%)、変化しない(21%)と回答している。変化すると答えた場合は、増える(28%)、減る(4%)と増加する方向への予想が多い。

4.2 個別分析のまとめ

個別分析の結果を総合的にまとめると次のようになる。

就職活動への不安分析

「社会に出ていく能力や自信」に対する不安の感じ方には男女で差があり、女性ほど不安が大きい(分析2a)。「社会に出ていく能力・自信」に不安を感じている学生は、1~3年生で6割弱、4年生で5割弱と、学年によって差があるとは言えない(分析6a)。

学年によって差が見られなかった不安項目である「社会に出ていく能力・自信」に関しては、低学年から参加できる「社会人基礎力」の学修機会(キャリアデザインやインターンシップなど)既存の取り組みを強化し、学生の「自信」創出につながるようにすべきである。また、このような相談を受けたキャリアセンターは、具体的にどういったことが不安なのかや、それを解消するためにどのようなことが提供できるか、相談する学生と相談を受ける職員の性別を同じにし、できるだけ話しやすい環境を作ることが望ましい。

他方で「エントリーシートの書き方」「SPI試験・資格・適性検査」「面接試験の対応」に不安を感じている学生は学年によって差があることがわかった(分析6a)。これらに関しては、学年間のギャップを埋める取り組みが必要である。たとえば、就職活動を経験した先輩から後輩への報告会を開催し、さらに対面だけで

はなく動画や紙面で広く周知させるなどの支援をすべきである。

求職のニーズと就業環境不安の分析

男女間で賃金・給与の高低の重視に差は見られない(分析1)。他方、男性は女性に比べキャリアアップを目指すことを重視する割合、知名度を重視する割合が高く、一方、女性は上記の点を重視する人が少ない(分析4)。このような性差の違いについて、求人側はアピールする自社の強みによって、入社志望者内の男女の割合が変わってくることを留意すべきである。加えて、教育、周囲の期待などによって後天的に生じた可能性も考慮し、十分な配慮とその結果が企業・社会の発展の方向を狭めずに広げていくように、社会的な注意が払われるべきである。

新型コロナウイルスの流行が就業環境について与える影響について、男女とも特に賃金減少が不安であるということ、男性は女性に比べ相対的にリストラについて不安に思っている人が多いことが分かった(分析2b)。賃金の不安については新卒採用市場の外の人物の力が必要と思われる。また、リストラの不安は講座や資格試験に参加機会と、リストラ不安を感じるのとは多くに男性が多いということの原因との関係を究明することが必要と思われる。

コロナ禍における就業環境に対する意識のうち、特に感染リスクへの不安について、性別、学部、希望就職先の3要素は関連があることが分かった。特に、女性、看護学部の学生、医療・福祉機関を希望する学生の割合が大きいことが明らかになった(分析3)。現時点(2021年4月)では、近年の医療費抑制傾向から反転して、今後数年は医療系従事者へのニーズが高まると予想され、医療系学部への志願者数はむしろ増えている。しかし、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大の状況が続いた場合の長期的な影響については注視が必要である。

オンライン面接のメリット

オンライン面接の経験の有無によって、メリットの感じ方(費用、遠距離、感染予防)に差はないことが分かった(分析2c、分析5b)。逆に言えば「交通費・宿泊代などが掛からない」などのメリットは経験の有無に左右されるものではない。そのため、企業などは上の

ことを意識して、オンライン面接を積極的に活用することが重要になる。

他方、「日程調節がしやすい」はオンライン面接の経験の有無で差が見られた(分析6b)。「メリットを感じる」と回答したのはオンライン面接の経験がある人が約6割、経験がない人が5割弱と、実際にオンライン面接を受けた人の方がメリットに感じていた。限られた時間の中で、より多くの企業の面接を受けようとする学生にとって、オンライン面接の時間の融通が利く部分は重要なメリットとなっている。他方、オンライン面接の経験の有無に関係なく、学生はお金をかけずに、遠方の企業を受けられる部分にメリットを感じていた。企業にとっても、多くの学生と面接をすることは、より良い人材の確保につながる。したがって、コロナ禍収束後もオンライン面接は積極的に活用すべきである。

それ以外の留意点として、オンライン面接は、オンライン面接を経験したことがない人が想像しているよりも緊張が多少薄れるということ意識し、面接に臨むべきである。また、オンライン面接だからといって質問がしやすいというわけではないので、事前に質問を考えておくような対策が必要である(分析4)。

オンライン面接のデメリット

オンライン面接の経験の有無によって、デメリットの感じ方(通信環境、通信障害、聞き取り)に差はないことが分かった(分析2d、分析6c)。不安解消のためには、ネット環境が整っているアパートの確保や、Wi-Fiの強度を高めるなど早くから事前のネット環境の確認や準備、ネットトラブル時の対応方法を認知しておくことが重要である。

他方で、オンライン面接の経験の有無によって、間がとりにくいことをデメリットと感じる割合に差がある(分析4)ため、学生はオンライン面接においてもスムーズに話せるように、オンライン上での面接練習を複数回行うべきである。また、対面での面接時よりも、相手の話に集中し、相手の話がまだ続くのか、それとも、自分に発言が求められているのかを見極めながら、会話を進めることを心がけるべきである。

オンライン面接による進路活動の変化

学生側は希望の就職先が都会でない場合に、より強く対面形式を望むことがわかった(分析 1)。また感染予防を重視しない学生において、オンライン面接により面接数が増加すると予想する傾向が見られた⁴⁰。逆に言えば、企業など求人側がオンライン面接のメリットとして感染予防ができるという点を強調したとしても、オンライン面接を取り入れることによる就活生の応募増はそれほど期待できない。

就活生がエントリーする企業は増えた人と増えていない人(減る、変わらないと回答した人)とで「交通費・宿泊代などが掛からない」ことをメリットと感じる差に違いはないことが分かった(分析 5b)。一般に「交通費・宿泊代などが掛からない」と回答した人は多いが、この判断は経験に左右されず、またその判断があるからといってエントリー企業数を増やすとは限らないと思われる。

他方、増減見込みと「遠方の企業を受けやすい」をオンライン面接の利点として感じる差に違いがあることが分かった(分析 5c)。「増える」と回答した人は、多くの企業のオンライン形式の説明会に参加することが可能であるため、遠方の企業も選択肢の一つになりうると考えている。ただしこの判断は経験に左右されることがない(分析 2c)。

4.3 今後の研究課題

今後の研究課題として以下が挙げられる(これらの一部は追加分析において取り扱う)。

- オンライン面接のメリット・デメリットの分類
- 就業意識と今後の就業環境不安の分類(脚注 28 の分析を含む)
- 学年進行と進路活動の不安
- 進学・就職移動のパターンと属性、就業意識との関係

⁴⁰この傾向には、学年により違いがある。全学年(分析 5a)では「感染の予防」を理由として就活生がエントリーする企業数が増加するとは言えないことが分かった。ただし、4年生を対象を絞った場合(分析 1b)、増加見通しと感染予防メリットには関連が見られる。したがって、低学年学生と就活前後の学生の感覚には乖離があることに注意しなければならない。

参考文献

- [1] Højsgaard Søren, David Edwards and Steffen Lauritzen, “Graphical Models with R,” Springer,2012
- [2] Tee Kiang Heng, 高嶋裕一, 学生のネット通販利用の実態 – 平成 30 年度経営経済調査実習報告書 – , 岩手県立大学総合政策学会 Working Papers Series, No.137, 2019 年 2 月
- [3] Tee Kiang Heng, 高嶋裕一, 若者の SNS 利用と消費行動 – 平成 29 年度経営経済調査実習報告書 – , 岩手県立大学総合政策学会 Working Papers Series, No.133, 2018 年 2 月
- [4] Tee Kiang Heng, 高嶋裕一, 友人へのプレゼントの選び方 – 平成 28 年度経営経済調査実習報告書 – , 岩手県立大学総合政策学会 Working Papers Series, No.120, 2017 年 3 月
- [5] Tee Kiang Heng, 高嶋裕一, 若者に選ばれる飲食店の特徴 – 平成 27 年度経営経済調査実習報告書 – , 岩手県立大学総合政策学会 Working Papers Series, No.114, 2016 年 4 月
- [6] 大脇錠一, 脇田弘久, 小見山隆行, 伊藤万知子, 新井亨, 大久保八重, 大学生の就職意識に関する調査研究, 流通研究 (愛知学院大学流通科学研究所),2009
- [7] 高嶋裕一,SAS VARCLUS プロシジャの R への移植, 岩手県立大学総合政策学会 Working Paper Series No.85,2012
- [8] 宮川雅巳, 「グラフィカルモデリング」, 朝倉書店, 1997

A 回答者属性

回答者属性は以下のとおりである。

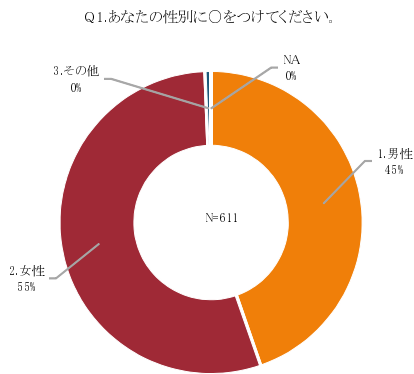


図 50: Q1 性別

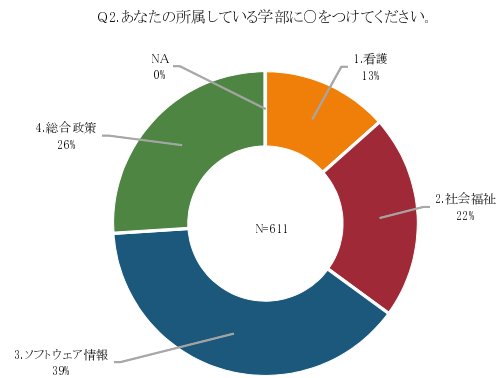


図 51: Q2 所属学部

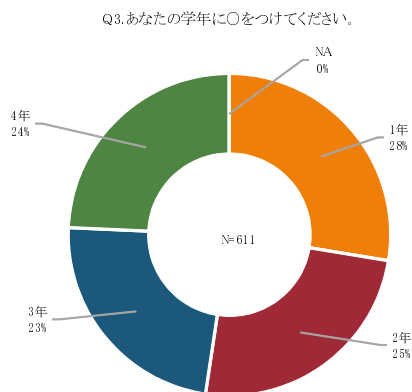


図 52: Q3 学年

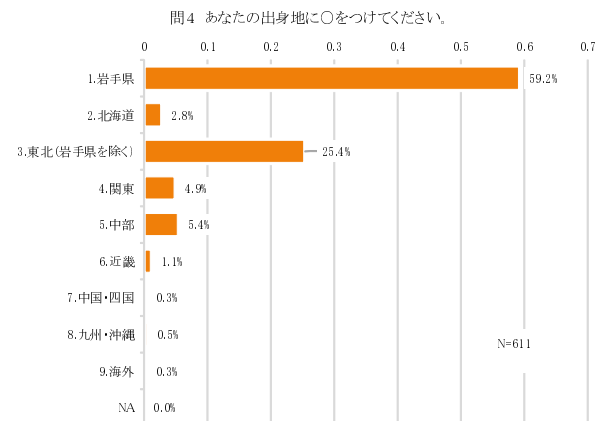


図 53: Q4 出身地

B 追加分析

進学・就職移動のパターン

ここでは本学の進学・就職移動のパターンはいかなるものか、これに性別、学部、学年によって違いがあるかどうかを検討する。

いわゆる「地方創生」の議論において、学生の就職移動のパターンが話題になり、問題視されるが、これについて計量科学的観点からの考察が加えられることは稀であって、おおざっぱな「経験的」議論(経験科学的という意味ではない)に終始することが多い。しかし、Q4、Q6のデータは上の問題に回答する良い素材を与える。

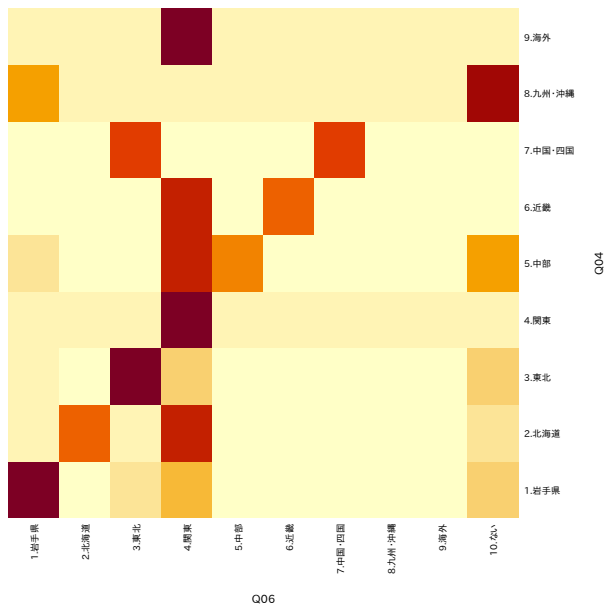


図 54: Q4 出身地× Q6 希望地 (N=611)

図 54 は、Q4 の出身地と Q6 の進路希望地を組み合わせたクロス集計表をヒートマップで表示したものである⁴¹。これにより、おおまかな移動パターンの特徴を把握できる。たとえば、1) 対角線に集中するのは、もとの出身地に戻って就職する根強い傾向を示す。県内就職はその傾向の一部にすぎない。2) 「4. 関東」に

⁴¹この図において、本来は別々に取り扱われるべき進学移動(高校から大学)の結果と就職移動(大学から社会)の予測とが、一体のものとして表現されていることに注意する。一体のものとして扱わざるを得ないのは、われわれがさしあたっては一つの大学に閉じたデータを取り扱っているためである。

⁴²パラメータ数が多くなることによる精度の悪化とゼロ度数の増大のため、どのような属性変数の追加も意味のある多重クロス集計にならない可能性がある。

⁴³興味深いことにあとの計算では二項分布の場合でも結局同じになる。

⁴⁴AIC は逸脱度 G^2 (df は自由度)、 χ^2 統計量と次のような関係にある。 $AIC = -G^2 - 2df \simeq \chi^2 - 2df$ 。これより、AIC を使ったモデル選択は(有意水準をサンプル数に応じて変えながら) χ^2 検定を行うことに等しい。

縦に集中しているパターンは言うまでもなく首都圏の吸引力を示す。同様の傾向が「3. 東北」(実質的に仙台圏)にも見られる。3) 「10. ない」は特に進路希望地を決めていない集団が一定程度あることを示す。

上のようなパターンが回答者属性と関係があるかどうか、言い換えれば回答者属性によって異なった移動パターンが見られるかどうかをここで確認したいことである。しかし、これは単純に 9×10 の出身地×希望地のペアを含む多重クロス集計の検定によっては得られない⁴²。そこで以下のようなモデルを想定する。

まず我々は出身地 i を固定し、その属性をもつ者の進路希望地 j の選択確率を p_{ij} とする。これは次のような二項ロジット・モデルに従うものとする⁴³。

$$p_{ij} = \frac{\exp u_{ij}}{\exp u_{ij} + \exp u_{io}} = \frac{\exp(u_{ij} - u_{io})}{1 + \exp(u_{ij} - u_{io})}$$

選択は進路希望地 j とそれ以外の選択肢すべて(一括して o と表現)との間でなされる。 u_{ij} は進路希望地の効用であるが、これには一般的な重力モデルの距離抵抗、進路希望地の求人強さ(賃金高を結果する)などがすべて反映されている。データを x_{ij} としたとき、この確率を前提とした対数尤度は次のように記述される(c_o はニューメレール o を構成するカテゴリー数)。

$$\begin{aligned} L &= x_{ij} \ln p_{ij} + (x_i - x_{ij}) \ln \frac{1 - p_{ij}}{c_o} \\ &= x_{ij} u_{ij} + x_{io} u_{io} - x_i \ln (e^{u_{ij}} + e^{u_{io}}) \\ &\quad - x_{io} \ln c_o \end{aligned}$$

最尤推定量は ($\sum_j x_{ij} = x_i$ と表記)、

$$\frac{\partial L}{\partial u_{ij}} = x_{ij} - x_i \hat{p}_{ij} = 0$$

より、 $\hat{p}_{ij} = x_{ij}/x_i$ となる。

これから AIC を次のように計算できる⁴⁴。

$$AIC_i(0) = -2 \max \hat{L} + 2$$

選択肢 o はさらに次の選択肢 j' とその他 o' に分割されて比較される。その選択確率を p'_{ij} とすれば、

$$\begin{aligned} 1 &= p_{ij} + p_{io} \\ &= p_{ij} + p_{io}(p'_{ij} + p'_{io}) \end{aligned}$$

のように選択確率は逐次的に分解されることになる。この分割は o がそれ以上分割できなくなるまで続けられる (ゼロ度数はその結果として生じる)。この分割による AIC の変化は次のとおりである。

$$\Delta AIC = -2 \{x'_{ij} \ln p'_{ij} + x'_{io} \ln p'_{io}\} - 2 \{x_{io} \ln c_o - x'_{io} \ln c'_o\} + 2$$

したがって、 $\Delta AIC > 0$ のときには、分割を打ち切って良いことになる⁴⁵。

他方で、属性変数を k として、これが異なる遷移確率を与えるものと仮定すれば、

$$AIC_i(1) = \sum_k AIC_{ik}$$

$$AIC_{ik} = -2 \max \hat{L}_{ik} + 2(J-1)$$

なるモデルを考えることもできる。これらのバリエーションをすべて考慮して AIC 最小のモデルを探索することが望まれる。

表 3: 出身地・性別による希望地の違い (AIC)

	男性	女性	全体	差
1. 岩手県	387.170	549.761	936.226	0.704
2. 北海道	24.454	41.079	55.824	9.710
3. 東北	177.515	209.543	364.540	22.518
4. 関東	16.530	38.841	17.163	38.209
5. 中部	74.237	34.284	110.142	-1.621
6. 近畿	26.744	NaN	26.744	NaN
7. 中国・四国	11.210	NaN	11.210	NaN
8. 九州・沖縄	9.167	NaN	9.167	NaN
9. 海外	11.210	NaN	11.210	NaN

表 3 は上の考えにもとづいて出身地別に性別による希望地選択の違いを AIC によって判別したものである。差の項目を見ると、多くは正または計算不能 (NaN) であり、特に性別が希望地選択には影響しないとわかる⁴⁶。

他の属性についても同様の分析を行ってみたところ、学年については性別と同様に明確な影響は見られなかった。しかし、学部については岩手県出身者について違い ($AIC_i(1) - AIC_i(0) = -6.427$) が見られた⁴⁷。

⁴⁵ ちなみにまったく分割しない場合は、 $AIC = 2x_i \cdot \ln c$ となる (c は選択肢の総数)。

⁴⁶ 唯一の例外が中部出身者であるが、標本数の少なさから見て (またその絶対値が小さいこともあり) 偶然的な結果と解釈される。

⁴⁷ 他の地方出身者は標本数の少なさから明瞭な違いは見られなかったものと思われる。

⁴⁸ 詳細については高嶋 (2012) を参照のこと。

図 55 は岩手県出身者について、選択確率の最尤推定量を示したものであるが、これによれば学部別の傾向の違いが見て取れる。

- 県内就職希望では、総合政策学部が飛び抜けて選択確率が高いが、それ以外の学部には違いは見られない。
- 東北地方 (おそらく仙台圏) について言えば、看護学部が極端に少ない以外はとりたてて学部の違いはない。
- 関東地方 (首都圏) では、総合政策学部が最も少なくソフトウェア情報学部が最も多い。
- 「特に希望はない」の回答では、看護学部が最も多く総合政策学部が最も少ない。

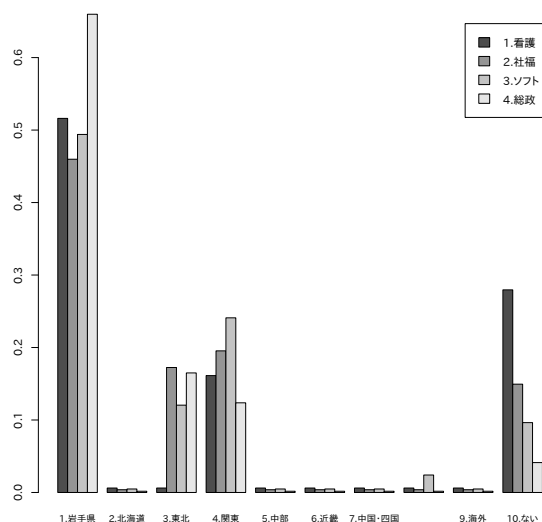


図 55: Q3 学部 × Q6 希望地 (岩手県出身者)

オンライン面接のメリットとデメリットの分類

ここでは、Q11 と Q12 の各項目について、SAS の VARCLUS プロシジャと同様の方法により斜交因子分析を試みる⁴⁸。ただし、メリットのひとつ「5. 感染を予防できる」のみはとくに他のものと区別したいために除外しておく。

表 4: Q11・Q12 の斜交因子分析の結果 (1)

cl	設問	自己 cl	次善 cl	比率	係数	説明
1	Q12.3	0.702	0.045	0.312	0.597	通信機器・通信環境の整備
	Q12.4	0.702	0.046	0.312	0.597	通信障害の可能性はある
2	Q11.6	0.657	0.005	0.345	-0.617	質問がしやすい
	Q11.7	0.657	0.002	0.344	-0.617	緊張が和らぐ
3	Q12.1	0.346	0.004	0.657	0.442	個性を伝えにくい
	Q12.8	0.297	0.007	0.708	0.410	緊張感が保てない
	Q12.9	0.340	0.053	0.697	0.439	職場や面接官の様子が分からない
	Q12.10	0.346	0.040	0.681	0.443	質問がしにくい
4	Q11.1	0.223	0.008	0.783	0.276	日程調節がしやすい
	Q11.2	0.340	0.047	0.693	0.342	交通費・宿泊代などが掛からない
	Q11.3	0.536	0.031	0.479	0.429	遠方の企業を受けやすい
	Q11.4	0.457	0.020	0.554	0.396	多くの企業を受けることができる
	Q12.7	0.151	0.053	0.896	0.228	ほかの就活生の様子が分からない
5	Q12.2	0.295	0.027	0.725	0.396	生活感が出る
	Q12.5	0.557	0.078	0.480	0.544	声が聞き取りにくい
	Q12.6	0.519	0.065	0.514	0.525	間が取りにくい

表 4 と表 5 は斜交因子分析の結果を示したものである (前者が各変数の各因子への所属状況、後者が分散分析を示す)。

表 5: Q11・Q12 の斜交因子分析の結果 (2)

cl	総分散	説明分散	比率	第二固有値
1	2	1.405	0.702	0.595
2	2	1.314	0.657	0.686
3	4	1.329	0.332	0.987
4	5	1.707	0.341	0.960
5	3	1.372	0.457	0.901
計	16	7.126	0.445	

これらによれば、16の変数が5つの因子(クラスター)に分類されており、これにより全変動の44.5%が説明されている。cl1は通信機器、cl2は緊張の度合い(係数が負であることに注意)、cl3はコミュニケーションの質、cl4は利便性、cl5は音響環境の質を表している

⁴⁹Q9は「対面/どちらかといえば対面」を1、「どちらでも良い」を2、「オンライン/どちらかといえばオンライン」を3とリコードした。Q10はそのままカテゴリー変数として取り扱った(1は「経験あり」、2は「経験なし」)。Q13は「増加する」を1、「変わらない/減少する」を2、「わからない」を3とリコードした。分析にはRのgRimパッケージを使った。

⁵⁰Q9とQ13からQ9に向かう因果関係(Q9→Q10←Q13)は、モラルグラフと合致しないためあり得ない。

ことがわかる。おおむね意味の似通った設問が一つのクラスターに適切に分類されたと言える。

オンライン面接経験と希望形式、変化予測

オンライン面接経験(Q10)と面接形式の希望(Q9)、形式変化予測(Q13)との関係に対数線型モデル⁴⁹によって見る。3変数の対数線形モデル(グラフィカル・モデル)よりAICが最小となるモデルを探索した結果、図56のような結果が得られた。AICは飽和モデルの2939.98から、Q9-Q13の辺を切断した最適モデルの2938.00となった(-1.9761)。

このモデルから因果関係を分析するにあたって、次の3つの可能性がある⁵⁰。

- i). Q9→Q10→Q13
- ii). Q13→Q10→Q9
- iii). Q9←Q10→Q13

しかし、Q10は現実の行為の結果であり、これがQ9、Q13のような意識の面からi)、ii)のごとく影響を受け

ることは(短期的には)考えにくい。そのためここでは iii) がもっとも現実的な因果関係と解釈される。

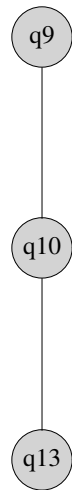


図 56: Q9・Q10・Q13 のグラフィカルモデル

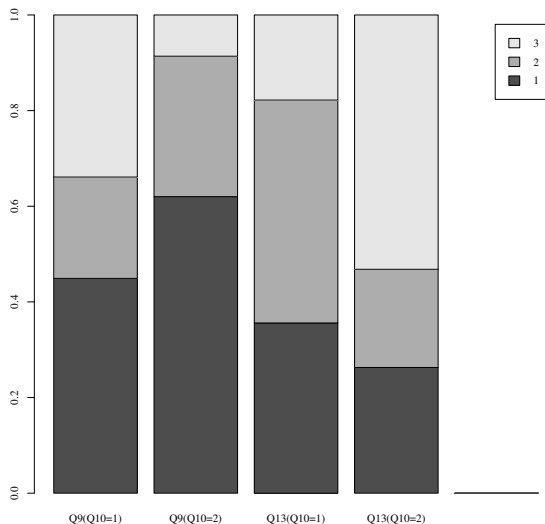


図 57: Q10 による Q9、Q13 への影響

図 57 は上の因果関係に従って、Q10 から Q9、Q13 への影響を見たものである。Q9 の二つの積み上げ棒グラフより、オンライン面接を経験する (2 → 1) ことによりオンライン面接を許容する割合 (3) が増加することがわかる。

また Q13 の二つの積み上げ棒グラフからはオンライン面接を経験する (2 → 1) ことにより「わからない」(3) の割合が大幅に減ること、ただし一方的に「増えていく」との予想にはつながらず、むしろ「変わらない」(2) の判断が増えることがわかる。

経験有無がメリット・デメリットに与える影響

個別分析ではオンライン面接のメリット・デメリットと経験の有無の間には関連がそれほど見られなかったが、別の分析方法でこれを確認しておく。上で識別された 5 つの因子に Q11.5 も因子 cl6 として分析対象に加えた 6 つの因子に対して経験の有無が影響を与えているかどうかを見る。各因子は量的尺度データとして取り扱い、これに対して質的尺度をもつ Q10 が影響をもつかどうかを分析する⁵¹。

表 6: Q10 によるメリット・デメリットへの影響

cl	μ_1	μ_2	σ^2	AIC(1)	–	AIC(0)
1	0.823	0.823	0.210	783.075	>	782.816
2	-0.220	-0.137	0.101	338.703	<	343.145
3	0.494	0.579	0.200	751.844	<	753.310
4	1.016	1.016	0.199	751.418	>	749.419
5	0.701	0.701	0.241	868.340	>	867.209
6	0.636	0.713	0.210	784.262	<	785.004

表 6 は因子と Q10 について関連あり (AIC(1)) と関連なし (AIC(0)) を比較したものである。また AIC(1) の母数の最尤推定量も合わせて示している。これによれば cl1、cl4、cl5 については関連なし、cl2、cl3、cl6 については Q10 と関連性をもつことがわかる。

⁵¹R の stat パッケージに含まれる glm 関数を使い、AIC 最小の混合モデルを探索する。これは 1-way ANOVA と実質的に同じである。

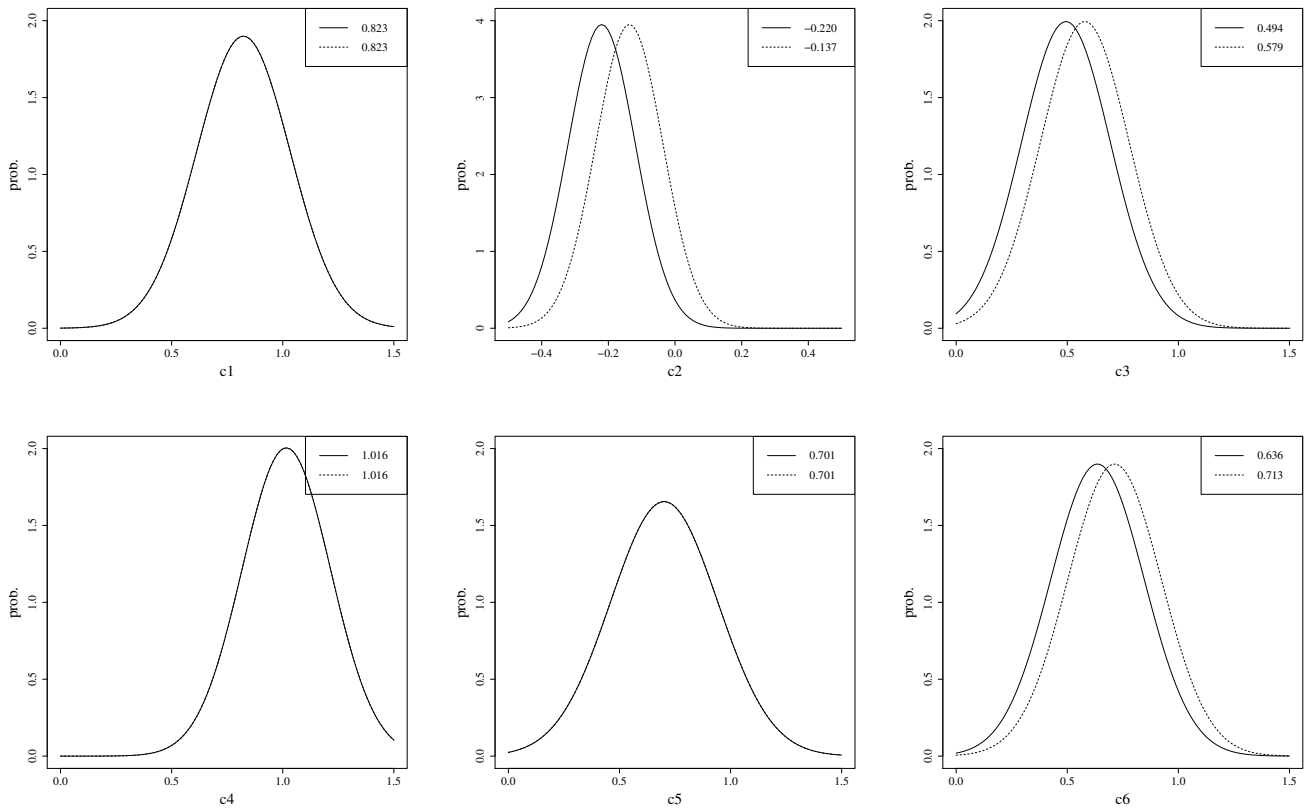


図 58: Q10 によるメリット・デメリットへの影響

Q10 と関連のない c1、c4、c5 については、いずれも経験を積んでも変えようのない要素 (通信機器、利便性、聞こえの問題) を含む。これにたいして、関連のある c2(緊張感)、c3(臨場感欠如)、c6(感染対策) は、経験を積むことがオンライン面接への評価をわずかながら変化させることを示唆する。

各因子について、その推定密度関数を図示した図 58 によれば、因子 c2、c3、c6 について経験ありの集団 (1=実線) が経験なしの集団 (2=点線) よりも左側 (負方向) に偏っていることがわかる。すなわち、経験によって過剰なメリット・デメリットへの期待/不安がやや控え目な方向に是正されることを表している。

就業意識と今後の就業環境不安の分類

ここでは就業意識 (Q7)、今後の就業環境不安 (Q14) の分類を試みる。表 7 は斜交因子分析の結果であり、ここでは 7 つの因子 (クラスター) が識別されている。全

体の分散の 55.4% がこれによって説明されている。c17 は一つの変数からなる因子である。

表 7: Q7・Q14 の斜交因子分析の結果 (2)

cl	総分散	説明分散	比率	第二固有値
1	5	2.130	0.426	0.992
2	3	1.528	0.509	0.835
3	3	1.520	0.507	0.778
4	2	1.313	0.656	0.687
5	3	1.646	0.549	0.836
6	2	1.394	0.697	0.606
7	1	1.000	1.000	NA
計	19	10.530	0.554	

また表 8 からは概ね似た性格の変数が同一の因子に分類されていることが確認できる⁵²。

⁵²c14 のみ符号を逆転した方が解釈は容易になる。

表 8: Q7・Q14 の斜交因子分析の結果 (1)

cl	設問	自己 cl	次善 cl	比率	係数	説明
1	Q7.5	0.403	0.089	0.655	-0.298	賃金・給与が高い
	Q7.6	0.437	0.061	0.600	-0.310	福利厚生に熱心
	Q7.7	0.491	0.070	0.548	-0.329	柔軟な働き方ができる
	Q7.10	0.562	0.070	0.471	-0.352	休暇をとりやすい
	Q7.13	0.237	0.053	0.806	-0.228	コロナの感染リスクが低い
2	Q7.3	0.622	0.119	0.429	-0.516	都会で働ける
	Q7.4	0.463	0.012	0.543	-0.445	海外で働ける
	Q7.9	0.443	0.098	0.618	-0.435	知名度が高い
3	Q14.2	0.540	0.007	0.463	0.483	社内教育のオンライン化
	Q14.4	0.525	0.007	0.479	0.477	テレワークの増加
	Q14.5	0.455	0.015	0.553	0.444	社内交流の場の減少
4	Q14.1	0.656	0.033	0.355	-0.617	賃金の減少
	Q14.3	0.656	0.024	0.352	-0.617	リストラ
5	Q7.8	0.465	0.096	0.592	-0.414	キャリアアップを目指せる
	Q7.11	0.703	0.044	0.310	-0.510	やりがいがある
	Q7.12	0.477	0.146	0.612	-0.420	職場の雰囲気が良い
6	Q7.1	0.697	0.013	0.307	-0.599	今の自宅から通える
	Q7.2	0.697	0.104	0.338	-0.599	地元で働ける
7	Q14.6	1.000	0.014	0.000	1.000	感染リスクの増加

属性別の感染リスクの不安

ここでは Q14.6 の感染リスクの増加への不安と属性変数 (性別、学部、学年) の関係を確認しておく (脚注 28 も参照のこと)。

は no.1 のグラフを図示したものであるが、学部 (Q2) が単独で Q14.6 を説明していることがわかる (分析 3 で性別 Q1 の影響が見られたのはみかけのものであった可能性が高い)。

表 9: Q14.6 の分析結果

no	モデル	df	AIC	Δ AIC
1	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q2}	28	4526.59	-
2	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q2,Q3}	16	4528.73	2.14
3	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q1,Q2}	24	4531.40	2.67
4	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q1,Q3}	24	4540.44	9.04
5	{Q14.6,Q1,Q2,Q3}	0	4547.29	6.85
6	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q3}	28	4548.24	0.95
7	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q1}	30	4550.86	2.62
8	{Q1,Q2,Q3} {Q14.6}	31	4561.72	10.86

表 9 は、4 変数を含む対数線型モデルの AIC を比較したものである。うち最も AIC の小さいモデルは {Q1,Q2,Q3} {Q14.6,Q2} であり、これは full モデル (no.5)、null モデル (no.8) よりもはるかに良い。図 59

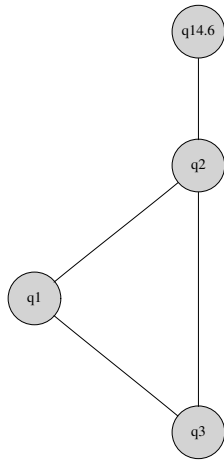


図 59: 属性による Q14.6 への影響

が分かる。

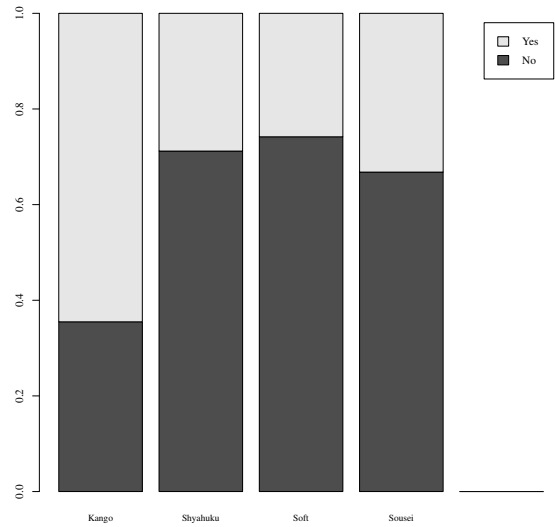


図 60: 学部別の Q14.6 の予測

図 60 はモデル no.1 に基づく学部別の予測結果である。看護学部生で感染リスクへの不安が特に高いこと

表 10: Q8 の斜交因子分析の結果 (1)

cl	設問	自己 cl	次善 cl	比率	係数	説明
1	Q8.1	0.588	0.059	0.438	0.325	エントリーシートへの書き方
	Q8.2	0.465	0.047	0.561	0.289	SPI 試験・資格・適性検査
	Q8.3	0.378	0.088	0.682	0.261	面接試験の対応
	Q8.4	0.322	0.029	0.699	0.240	志望業界・企業の採用人数の削減
	Q8.5	0.312	0.043	0.719	0.237	就職活動に必要な経費
	Q8.7	0.294	0.091	0.776	0.230	企業の良し悪しの判断
	2	Q8.6	0.225	0.060	0.824	0.253
Q8.8		0.508	0.098	0.546	0.380	社会人としてのマナー
Q8.9		0.570	0.062	0.459	0.402	他人と思うように話せない
Q8.10		0.574	0.057	0.452	0.404	社会に出ていく能力・自信

進路活動の不安の分類

進路活動の不安 Q8 を上と同様の方法で分類する。

表 10、表 11 より 10 の選択肢が大まかに二つの因子に分解されることがわかる。第一は「エントリーシート の書き方」など就職活動の手順にかかるもので、就職ガイダンスなどによって対処されうる。第二は「他人 と思うように話せない」など就業力の蓄積にかかわるものであり、インターンシップを含むキャリア教育によって対策されるものである。この二つの因子により、全変動の 42.4% が説明されている。

表 11: Q8 の斜交因子分析の結果 (2)

cl	総分散	説明分散	比率	第二固有値
1	6	2.359	0.393	0.911
2	4	1.877	0.469	0.887
計	10	4.235	0.424	

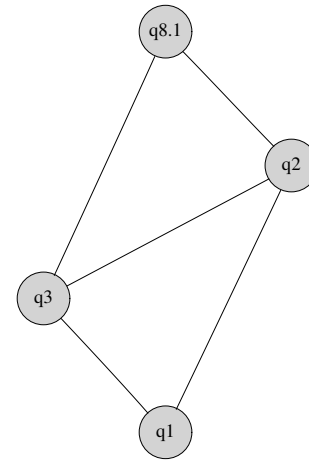


図 61: Q8.1 の説明モデル

属性による進路活動の不安への影響

属性による進路活動の不安への影響を見るために、例として Q8.1 「エントリーシート の書き方」を対数線型モデルにより分析する。属性変数 Q1~Q3 を含む様々なモデルについて AIC を比較することにより表 12 のような結果を得た。これによれば最適なモデルは所属学部 (Q2)、学年 (Q3) によるものであり、特に性別との直接の関係は見られなかった。このモデルを図示したものが図 61 である。

表 12: Q8.1 の分析結果

no	モデル	df	AIC	Δ AIC
1	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1,Q2,Q3 }	16	4577.16	-
2	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1,Q1,Q3 }	24	4584.45	7.29
3	{ Q1,Q2,Q3,Q8.1 }	0	4585.48	1.03
4	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1,Q3 }	28	4587.21	1.73
5	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1,Q1,Q2 }	24	4613.97	26.76
6	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1,Q2 }	28	4614.67	0.70
7	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1 }	31	4619.09	4.42
8	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.1,Q1 }	30	4620.52	1.43

表 13: Q8.10 の分析結果

no	モデル	df	AIC	Δ AIC
1	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q1 }	30	4617.70	-
2	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q1,Q3 }	24	4618.92	1.22
3	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10 }	31	4623.41	4.49
4	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q3 }	28	4623.73	0.32
5	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q2,Q3 }	16	4623.75	0.02
6	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q2 }	28	4625.68	1.93
7	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q1,Q2 }	24	4627.61	1.93
8	{ Q1,Q2,Q3 } { Q8.10,Q1,Q2,Q3 }	0	4632.84	5.23

上のモデルに従って Q8.1 の学部別・学年別の「エントリーシート の書き方」への不安を示したものが図 62 である。これによれば、学部により学年進行による不安の変化には違いがあることがわかる。看護学部では 1 年次では他の学部よりも不安が高いものの、その後は着実に不安が減少し、4 年次ではほぼ不安のない状態となっている (この調査を実施した時点は 12 月であることを考慮する)。しかし、他の学部はこれとは異なり、3 年次まで不安が次第に高まり 4 年次に減少する、という傾向が見られる。3 年次では既に前期中に該当するガイダンスが完了しているものの、かえって不安が高まっている、ということになる。

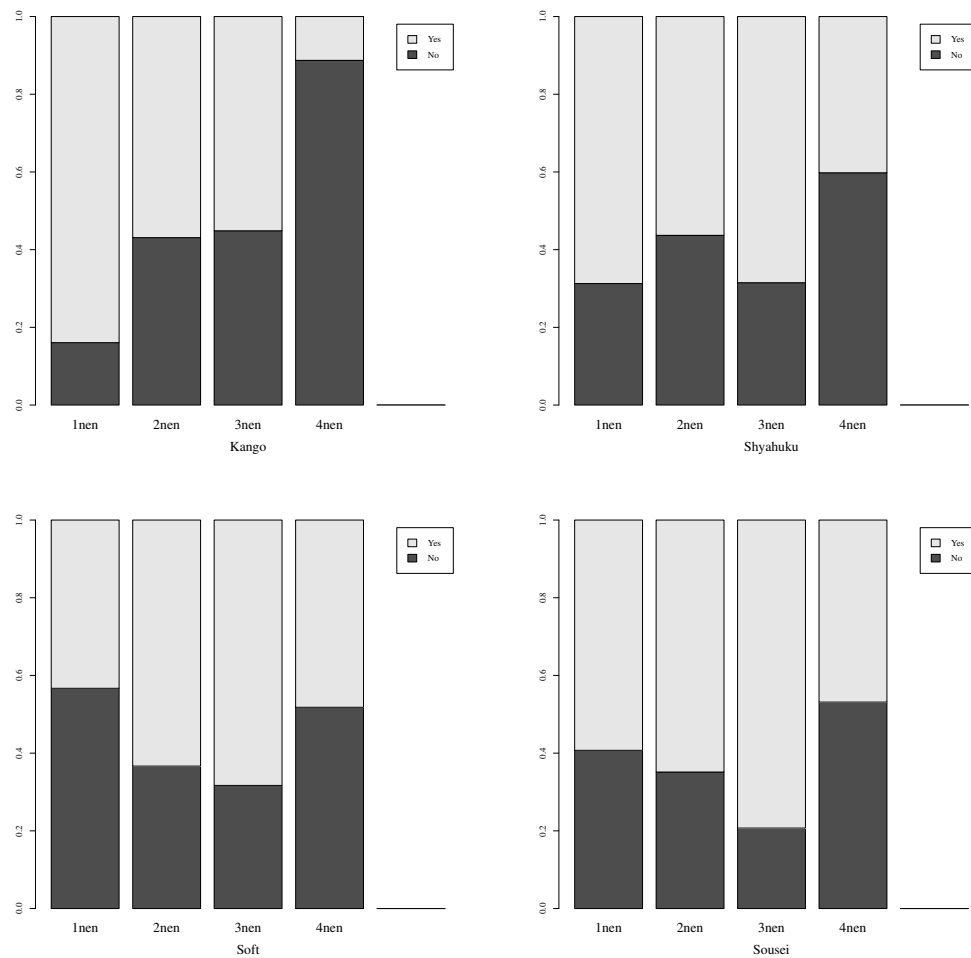


図 62: Q2・Q3 による進路活動不安への影響

同じく Q8.10「社会に出ていく能力・自信」について分析したものが、表 13 である。これによれば、AIC 最小モデルは性別 (Q1) のみによって説明するもの (対応するグラフは図 62) であり、とくに学部 (Q2)、学年 (Q3) とは関係がないことがわかる。これは個人の能力に対する自身の少なさの現れ、というよりは社会が男性優位であることからくる不安もあるように思われる。

図 64 は男女別の Q8.10 の回答予測を示したものである。これによれば、男性は 50% が不安を示しているのに対して、女性の不安を示す割合は 60% とやや大きい。

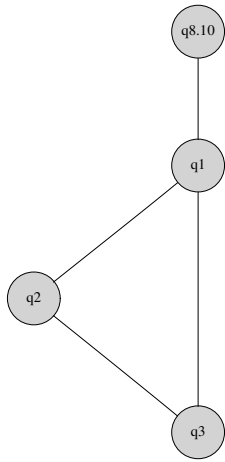


図 63: Q8.10 の説明モデル

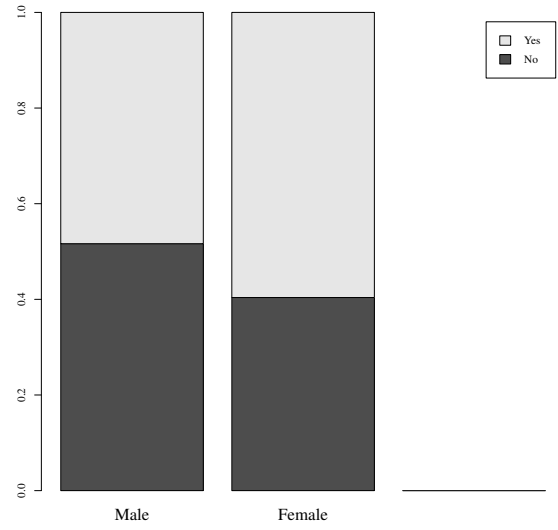


図 64: 男女別の Q8.10 の予測

科目担当者氏名		こちらに入力された内容はHPで大学関係者の方向けに閲覧可能となります。プライバシー保護の観点から調査対象が特定できるような書き方は避けるようにご注意事項です。
TeeKianHeng・高嶋裕一		
連絡責任者氏名		科目設置機関名
平井 勇介		岩手県立大学 総合政策学部 総合政策学科
授業科目名	科目認定番号	受講者数
経営・経済調査実習	IWKa-201201-0	23人

I. 調査実習に関するコメント		
<p>学生が果たした役割や実習全般に対する感想など： 社会調査のうち、とりわけ経営・経済的な関心に沿ったテーマを設定し、調査企画コンペを繰り返しつつ、調査計画案を固めた。この過程ですべての学生が主体的に行動することにより、調査活動の全容を体感的に理解した。</p>		
II. 調査の企画・設計（デザイン）		
1. 調査のテーマ／領域： コロナ禍における就職活動		
2. 調査の内容／概要： コロナ禍における就職活動実態と意識を明らかにするもの		
3. 調査の範囲／対象（量的調査の場合は母集団と標本数及びサンプリングの方法を、質的調査の場合は対象者選定の理由を必ず記入）： 岩手県立大学の看護学部、社会福祉学部、ソフトウェア情報学部、総合政策学部の1年次～4年次の学生を対象として、それぞれの学部の必修科目または履修者の多い選択科目の授業時間内で告知し、オンラインで調査を行った。		
4. 主な調査項目： 回答者自身に関する質問、希望する進路、就職活動・就業環境への不安、オンライン面接のメリット・デメリットなど		
III. データ収集の方法と結果		
5. データ収集（現地調査）の方法： Google Form を使った電子的な調査票調査(授業時間内においてチラシを配布しながら告知)		
6. 調査の実施時期・調査地・調査員の数： 2020年12月(調査告知にかかる説明員は23名)		
7. 収集したデータの量と質への評価（量的調査の場合は有効回収票及び回収率を必ず記入）： 有効標本数611であった。		
IV. データ分析の方法と結果		
8. データ分析／解釈の方法： 学生の統計学の現有知識の水準を踏まえ、本学部においてD科目認定を受けている「統計学II」の範囲で、比率の差の検定や、カイ自乗検定などの手法を主に用いた。		
9. 調査の成果（調査から得られた主な知見など）： 1) コロナ禍での就業環境不安については、賃金の減少(58.3%)、リストラ(49.1%)、社内交流の減少(48.9%) などの不安が大きい。2) 面接方式の希望については、多数を占める59%が対面、どちらかといえば対面としている。オンライン面接経験は、19%があると回答している。3) コロナ禍における就業環境に対する意識のうち、特に感染リスクへの不安について、性別、学部、希望就職先の3要素は関連があることが分かった。4) 学生側は希望の就職先が首都圏でない場合に、より強く対面形式を望むことがわかった。また感染予防を重視しない学生において、オンライン面接により面接数が増加すると予想する傾向が見られた。		
10. 報告書刊行の予定と概要： 岩手県立大学総合政策学会Working Paper Seriesとして刊行予定。		

コロナ禍×就活 コロナ禍における就職活動に関する調査

本調査は、2020年度総合政策学部 経営・経済調査実習の一環として、コロナ禍における就職活動についてお聞きするものです。

学生が感じているオンライン面接・コロナ禍での就職活動に対する不安や、実際に就職活動を行った方にコロナ禍の就職活動についてお聞きし、その結果はキャリアセンターとも共有し、これからの就職活動支援に役立てるものです。

得られた調査結果は、目的以外には使用いたしません。また、結果は統計的に処理され、個人を特定する形をとることは一切ございません。お忙しいところ恐縮ですが、ご協力をよろしくお願い致します。

まず、あなたご自身についてお聞きします。

問1 あなたの性別に○をつけてください。

- 1)男性 2)女性 3)その他

問2 あなたが所属している学部に○をつけてください。

- 1)看護 2)社会福祉 3)ソフトウェア 4)総合政策 5)その他

問3 あなたの学年に○をつけてください。

- 1)1年 2)2年 3)3年 4)4年

問4 あなたの出身地に○をつけてください。

- 1)岩手県 2)北海道 3)東北(岩手県を除く) 4)関東
5)中部 6)近畿 7)中国・四国 8)九州・沖縄
9)海外

つぎに、あなたの就職に対する考えをお聞きします。

問5 あなたの希望する大学卒業後の進路に○をつけてください。

(既に進路が決定された方はその進路をお答えください)

- 1)就職 2)進学・留学 3)起業やフリーランス
4)その他() 5)未定

問 5-1 (問5で 1)と答えた方にお聞きします。)

あなたの希望する就職先はどれに当たりますか。(当てはまるものすべてに○)

- 1)民間企業 2)公社・団体・官公庁 3)医療・福祉機関

4)未定

5)その他()

問6 あなたのもっとも希望する勤務・進学地域はどれに当たりますか。(当てはまるもの一つに○)

(既に進路が決定された方はその進路をお答えください)

- 1)岩手県 2)北海道 3)東北(岩手県を除く) 4)関東
5)中部 6)近畿 7)中国・四国 8)九州・沖縄
9)海外 10)特に希望はない・わからない

問7 あなたは次のことを進路選択で重視します(した)か。(それぞれ当てはまるもの一つに○)

1.今の自宅から通える	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
2.地元で働ける	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
3.都会で働ける	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
4.海外で働ける	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
5.賃金・給与が高い	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
6.福利厚生に熱心	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
7.柔軟な働き方(※テレワーク等)ができる	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
8.キャリアアップを目指せる	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
9.知名度が高い	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
10.休暇をとりやすい	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
11.やりがいがある	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
12.職場の雰囲気が良い	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない
13. コロナの感染リスクが低い	1)重視する	2)やや重視する	3)あまり重視しない	4)重視しない

※「テレワーク」・・・インターネットなどの情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。

問8 あなたの就職活動に対する不安(苦勞)は何ですか。(当てはまるものすべてに○)

- 1)エントリーシートの書き方 2)SPI 試験・資格・適性検査
3)面接試験の対応 4)志望業界・企業の採用人数の削減
5)就職活動に必要な経費 6)やりたいことが決まっていない
7)企業の良し悪しの判断 8)社会人としてのマナー
9)他人と思うように話せない 10)社会に出ていく能力・自信
11)不安はない 12)その他()

つぎに、オンライン面接についてお聞きします。

問9 就職活動の際に面接をする場合、どの形式がよいですか。

(当てはまるもの一つに○)

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1)対面 | 2)どちらかといえば対面 |
| 3)どちらでもよい | 4)どちらかといえばオンライン |
| 5)オンライン | |

問10 オンライン面接を経験しましたか。(採用面接だけでなくインターンシップなどでの面接も含む)

- 1)はい 2)いいえ

問10-1 (問10で1)とお答えの方にお聞きします)

オンライン面接を受けた進路先はどこですか。(当てはまるもの全てに○)

- | | | |
|-------------------------------|-------------|-----------|
| 1)民間企業 | 2)公社・団体・官公庁 | 3)医療・福祉機関 |
| 4)その他() | | |

問10-2 (問10で1)とお答えの方にお聞きします)

オンライン面接を受けた進路先の所在地はどこですか。(当てはまるもの全てに○)

- | | | | |
|-------|--------------------------------|--------------|---------|
| 1)岩手県 | 2)北海道 | 3)東北(岩手県を除く) | 4)関東 |
| 5)中部 | 6)近畿 | 7)中国・四国 | 8)九州・沖縄 |
| 9)海外 | 10)その他() | | |

問11 オンライン面接のメリットについてお答えください。経験していない人は自分の考えをお答えください。(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------|-------------------------------|
| 1)日程調節がしやすい | 2)交通費・宿泊代などが掛からない |
| 3)遠方の企業を受けやすい | 4)多くの企業を受けることができる |
| 5)感染が予防できる | 6)質問がしやすい |
| 7)緊張が和らぐ | 8)その他() |
| 9)メリットは感じられない | |

問12 オンライン面接のデメリットについてお答えください。経験していない人は自分の考えをお答えください。(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|----------------|---------------|
| 1)個性を伝えるにくい | 2)生活感が出る |
| 3)通信機器・通信環境の整備 | 4)通信障害の可能性がある |

- 5)声が聞き取りにくい 6)間が取りにくい
7)ほかの就活生の様子が分からない 8)緊張感が保てない
9)職場や面接官の様子が分からない 10)質問がしにくい
11)その他() 12)デメリットは感じられない

問13 面接のオンライン化により、企業を受ける数に変化はある(あった)と思いますか。(当てはまるもの一つに○)

- 1)増える(増えた) 2)減る(減った) 3)変化しない(変化しなかった)
4)わからない

コロナ禍による就業環境の変化についてお聞きします。

問14 コロナの流行によって今後の就業環境にどのような不安がありますか。(当てはまるもの全てに○)

- 1)賃金の減少 2)社内教育のオンライン化 3)リストラ
4)テレワークの増加 5)社内交流の場の減少 6)感染リスクの増加
7)その他() 8)不安はない

本調査についてお気づきのことがあれば、ご自由にお書きください。

これでアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。
担当者の指示に従って、ご提出をお願いいたします。

この調査へのお問い合わせは総合政策学部の **ティー・キャンヘン**
(khtee@iwate-pu.ac.jp)までお願いいたします。

コロナと就活

アンケート回答 ご協力をお願い

総合政策学部 経営・経済調査実習の一環として
コロナ禍における就職活動について調査しています



回答はこちらから

就職活動に対する不安や、
実際の就職活動について調査し、
キャリアセンターが行う就職支援に
いかしていただく予定です。



問い合わせ

総合政策学部 ティー・キャンヘーン
Gmail 【khtee@iwate-pu.ac.jp】

The job seeking under the outbreak of the new type of coronavirus infection

– 2020 Survey Report in Research Exercise for Management Science and Economics –

Tee Kiang Heng and Yuichi Takashima

10 May 2021

This survey report is issued on the job seeking under the outbreak of the new type of coronavirus infection, as part of the results from "Research Exercise for Management Science and Economics in FY2020" of Faculty of Policy Studies, Iwate Prefectural University.

Infectious diseases caused by Covid-19, the so-called "new type of coronavirus", which was first confirmed in Wuhan, China in the winter of 2019, spread all over the world in a blink of an eye, and each country is making efforts to control it. However, as of April 2021, the convergence cannot be expected yet. Until now, the employment situation has generally been in a state of "labor shortage", and many have been optimistic about the future of employment for new graduates as a "seller market". However, the epidemic of corona virus has wiped out such atmosphere, and not only anxiety about one's own activities, but also anxiety about the corruption of the working environment after employment is spreading as well.

In such a general atmosphere, the content of recruitment activities themselves is also changing. Many face-to-face employer information sessions were canceled, and instead remote interviews via video conferencing became popular. This has increased the degree of freedom in the activities of both companies and new graduate students, and has also led to a lot of confusion about it.

This survey aims to reveal what elements students are focusing on and what they feel as obstacles in purchasing and subscribing mobile phones, in order to help students improve their choice for mobile phones or services and also to help the mobilephone sales shops provide better services.

This survey aims to reveal how students are aware of changes in the environment surrounding job seeking, including their future job hunting activities in the coronavirus disaster, countermeasures against infection, and the anxiety about remote interviews. In addition to that, it is also intended to extract the problems that students who actually experienced such a new type of job hunting felt in their activities.

The main findings of this survey are as follows.

1) Regarding the anxiety about the working environment due to the coronavirus disaster, wages decreased (58.3%), restructuring (49.1%), and the decrease of internal communications (48.9%) etc are found.

2) Regarding the desirable interview method, the majority (59%) said that they hope face-to-face method rather than remote method. 19% of respondents said they had an online interview experience.

3) It was found that among the awareness of the working environment in the coronavirus disaster, especially the anxiety about the risk of infection are related to the three factors of gender, faculty, and desired employment.

4)It was found that students who is not desired the metropolitan area as their employment area want face-to-face interview test. In addition, there was a tendency for students who did not place importance on infection prevention to expect that the number of interview tests taken would increase due to online interviews.

keyword : job seeking, the outbreak of the new type of coronavirus infection, interview test using video conferencing, social survey, regional economy