

# 大学の難易度と学業成績が大学生の就職活動量および活動結果に与える影響

法政大学キャリアデザイン学部 教授 田澤 実

法政大学キャリアデザイン学部 教授 梅崎 修

## 1 はじめに

本研究の目的は、大学の難易度と学業成績が大学生の就職活動量および活動結果にどのような影響を与えるかを検討することである。

筆者ら（田澤・梅崎，2012）は、2008年3月に卒業予定の大学生を対象にした調査で、大学の難易度が高く、学業成績が良い学生は、早期に就職活動を開始し、多くの企業に応募し、結果的に多くの内定を獲得する傾向があることが示した。本研究では、2024年3月に卒業予定の大学生を対象に、これを追試する形で調査を行う。

なお、「内定」とは、学生が企業から採用通知を受け、学生が入社承諾書を提出することによって労働契約が成立する状態を指す。正式な内定日より前に採用通知を受けた状態を「内々定」と呼ぶことがあるが、本研究ではこれらを区別せず、「内定」という用語を一貫して使用する。

## 2 問題背景

### (1) シグナリング・モデルと人的資本論

大学の難易度を重視する考え方には、「シグナリング・モデル」という仮説が存在する。一方、学業成績を重視する考え方には、「人的資本論」がある。この二つの概念について、荒井（1995）のレビューに基づき、概要を説明する。

まず、大学の難易度とは、大学入学までに必要とされる学力の水準を指す。シグナリング・モデルでは、教育が個人の能力を育成する以上に、大学入学の際の選別機能に焦点を当てている。このモデルでは、大学卒業証書は、個人が本来持っている、または家庭などで身につけた生産能力の高さを社会に伝えるための手段に過ぎないとされる。企業は、大学卒業証書を持つ個人を高い生産能力を有すると識別し、そうでない者に比べて好待遇を与えると考えられている。つまり、個人の生産能力が高くとも、大学に進学しなければ、その能力が社会に認識されにくい可能性がある。すなわち、大学は学生の能力を向上させる場ではなく、元々の生産性や優秀さを評価する場とみなされる。シグナリング・モデルの考え方に依拠すれば、大学の難易度が高いほど就職が成功しやすくなると考えられる。

一方で、学業成績とは、大学入学後の学力を示す指標である。人的資本論では、大学教育を学生の生産能力を向上させる投資として捉える。この理論では、大卒者が高卒者よりも高い賃金を得る理由は、大学教育によって獲得される知識やスキルが生産性を向上させるためと考えられる。4年間の大学教育には様々なコストが伴うが、これらの投資は卒業後長期にわたって収益を生み出すとされる。このプロセスは、企業が機械や設備に投資することと同様に、投資活動とみなされる。人間に対して

行われる投資であるため、「人的資本投資」と呼ばれ、投資によって蓄積された知識やスキルは「人的資本」と称される。人的資本論の考え方に依拠すれば、学業成績が良いほど、就職が成功しやすくなると考えられる。

## (2) 先行研究

### ①シグナリング・モデルを支持する研究

平尾・梅崎・田澤(2019)は、4年生の4月時点で、国公立大学よりも難関私立大学が内定獲得をしており、その他私立大学よりも国公立大学が内定獲得をしていることを示した。また、平沢(2010)は、初職が大企業か公務員だったかという指標においては、大学難易度が影響していたことを示し、「選抜度の高い大学が大企業や官庁に有利という構造は時期を問わず安定的だと考えられる(p.77)」という見解を示した。

これらの結果は、大学難易度が高いことが就職活動の結果に有利に働くことを示しており、シグナリング・モデルを支持するものといえる。

### ②人的資本理論を支持する研究

梅崎(2004)は、学業成績が良いほど最終的に就職した企業の志望順位が高いことを示し、田澤・梅崎(2013)は、学業成績が内定獲得に正の効果があることを示した。また、平沢(2010)は、大学分類などを統制しても、学業成績が就職活動結果の多くの指標に正の効果があることを明らかにした。

これらの結果は、学業成績が良いことが就職活動の結果に有利に働くことを示しており、人的資本理論を支持するものといえる。

### ③両者にかかわる研究

永野(2004)は、大学の入試難易度が高いほど、また、学業成績が良いほど就職活動の自己評価点が高いことを示した。また、大学類型別に分析を行った濱中(2007)は、入試難易度の高くない大学においては、学業成績が良いことが内定獲得時期を早める効果を示すものの、いわゆる旧帝大な

どの国立大学および入試難易度の高い私立大学では、その効果がみられないことを示した。

これらの結果は、大学難易度と学業成績の組み合わせによっては就職活動結果に与える影響が複雑になることを示している。

## 3 方法

### (1) 調査時期

第1回は、2022年11月28日から12月25日であった。第2回は、2023年6月24日から6月30日であった。

### (2) 対象者

対象者は就職情報サイトのモニターである2024年3月卒業の大学生であった。分析の対象となったのは、第1回と第2回の調査の両方に回答した387名(男性:132名、女性:255名)であった。なお、本研究の対象者であるモニターの会員規約には、回答を「大学や研究機関と実施する共同調査」に利用する旨を記載してある。

### (3) 用いた質問項目

#### ①属性

大学名、性別等であった。本研究では、大学難易度の区分のために、国公立大学、主要私立大学<sup>1)</sup>、その他私立大学に分類した。

#### ②学業成績

「これまでのあなたの大学の成績の中で、優(A)の数は取得した単位の何割くらいを占めていましたか。「優(A)」以上の成績(例:AAやA+)があればそれも含めて計算して下さい。」と教示し、0割から10割までの選択肢で回答を求めた。分析の際には実数に置き換えた。第1回で尋ねた。

#### ③就職活動の活動量

##### a) 選考を受けた企業数

選考とはエントリーシートの提出・適性・筆記・面接等合否の出るものを指すことを説明したうえ

で、「これまでに全部で何社の選考を受けましたか。」と教示し、0社から40社までは実数で、41社以上はひとつの選択肢にまとめて回答を求めた。第2回で尋ねた。

**b) インターンシップ開始時期**

「インターンシップ・仕事体験に初めて参加した時期をお選びください。」と教示し、「昨年3月以前」から「今年3月以降」までの選択肢で回答を求めた(詳細は後述の図参照)。なお、選択肢には「参加していない」も含まれている。第2回で尋ねた。

**④就職活動の結果**

**a) 内定の有無**

「これまでに企業から「内々定」を得たことがありますか。」と教示し、「はい」または「いいえ」で回答を求めた。前者を「内定あり」、後者を「内定なし」として以降の分析で用いた。第2回で尋ねた。

**b) 内定数**

内定を得た者に対して、「これまでに何社から内々定を得ましたか。辞退も含め内々定を得た総計を教えてください。」と教示し、1社から13社までは実数で、14社以上はひとつの選択肢にまとめて回答を求めた。

**c) 内定先満足度**

内定を得た者に対して、「入社意思の最も高い企業から得た内々定への満足度を選んでください。」と教示し、「十分満足している」「ある程度満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」の5件法で回答を求めた。以降の分析では、数値が高いほど内定先満足度が高いことを意味するように数値化した。

**4 結果**

**(1) 群分け**

大学の種類ごとに、学業成績の平均を求めた(表1)。国公立大学(M=6.36)や主要私立大学(M=6.61)よりも、その他私立大学(M=7.18)は高かった。各平均を基準にして成績の高群と低群を分類した。すなわち、国公立大学と主要私立大

学においては、「優(A)」が7割以上を成績高群、6割以下を成績低群として分類した。その他の私立大学においては、「優(A)」が8割以上を成績高群、7割以下を成績低群として分類した。最終的に、大学の種類(国公立、主要私立、その他私立)と学業成績(高群、低群)の組み合わせによって、以下の6つの群を設けた。

- ・国公立\_成績高群
- ・国公立\_成績低群
- ・主要私立\_成績高群
- ・主要私立\_成績低群
- ・その他私立\_成績高群
- ・その他私立\_成績低群

表1 学業成績の平均等

	国公立	主要私立	その他私立
人数	89	54	244
平均	6.36	6.61	7.18
標準偏差	2.39	2.09	1.92
最小値	1	2	1
最大値	10	10	10

**(2) 就職活動の活動量**

**①選考を受けた企業数**

選考を受けた企業数は、41社以上の者が含まれていたため、平均ではなく度数分布を求めた(表2)。また、6月時点で一度も選考を受けていない者(0社の者)も含まれていた。これらの者は就職活動をまったくしていない可能性がある一方で、他の進路(大学院や公務員試験など)から方針を変更した可能性もあるため、分析の対象に含めることにした。国公立大学や主要私立大学の学生は、1~5社や6~10社程度の選考を受ける者が多かった。しかし、主要私立大学の学生はこれらの傾向とは異なり、企業の選考をより多く受ける傾向があった。

**②インターンシップ開始時期**

インターンシップの開始時期について、6つの群

表2 選考を受けた企業数の度数分布

	国公立				主要私立				その他私立			
	成績高群		成績低群		成績高群		成績低群		成績高群		成績低群	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
0社	4	7.7	0	0.0	1	2.9	1	5.3	7	5.2	1	0.9
1~5社	15	28.8	15	40.5	7	20.0	2	10.5	40	29.9	33	30.0
6~10社	11	21.2	7	18.9	2	5.7	4	21.1	29	21.6	31	28.2
11~15社	7	13.5	8	21.6	5	14.3	1	5.3	19	14.2	10	9.1
16~20社	5	9.6	2	5.4	7	20.0	1	5.3	13	9.7	12	10.9
21~25社	3	5.8	1	2.7	6	17.1	2	10.5	10	7.5	6	5.5
26~30社	4	7.7	2	5.4	3	8.6	1	5.3	9	6.7	6	5.5
31~35社	3	5.8	0	0.0	0	0.0	2	10.5	4	3.0	2	1.8
36~40社	0	0.0	1	2.7	1	2.9	0	0.0	1	0.7	2	1.8
41社以上	0	0.0	1	2.7	3	8.6	5	26.3	2	1.5	7	6.4
合計	52		37		35		19		134		110	

に分けて累積パーセンテージを求めた(図1)。どの群においても最終的に100%に達していないことは、インターンシップを行っていない学生が存在することを示している。全体を通じて、大学の種類よりも学業成績による違いが顕著であった。すなわち、どの大学の種類であっても、学業成績が良い学生ほどインターンシップを早期に開始する傾向があった。

### (3) 就職活動の結果

#### ①内定の有無

内定の有無(内定あり、内定なし)について、6つの群ごとにクロス集計を行い、内定率を算出した(表3)。特に、国公立大学と主要私立大学において、学業成績が良い者は、内定率が高い傾向があった。

図1 インターンシップ開始時期の累積パーセンテージ

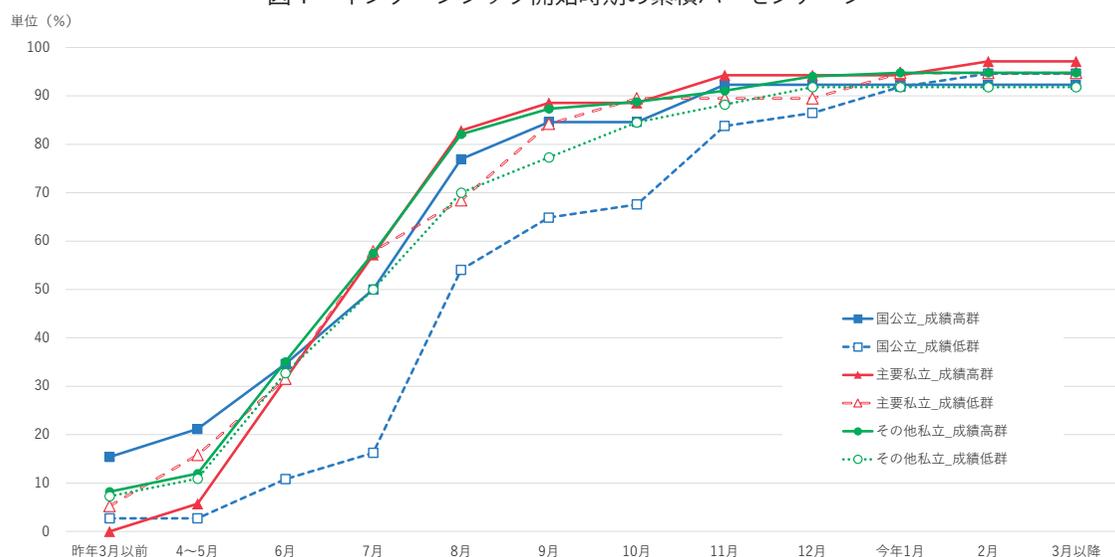


表3 内定率の平均等

	内定あり	内定なし	合計	内定率
国公立_成績高群	42	10	52	80.8 %
国公立_成績低群	27	10	37	73.0 %
主要私立_成績高群	32	3	35	91.4 %
主要私立_成績低群	15	4	19	78.9 %
その他私立_成績高群	104	30	134	77.6 %
その他私立_成績低群	85	25	110	77.3 %
合計	305	82	387	78.8 %

②内定数

内定数は最大値が12社であったため、すべての回答を実数に置き換え、6つの群ごとに平均等を求めた(表4)。国公立大学とその他私立大学では、

中央値が2社であったのに対し、主要私立大学の中央値はそれよりも高かった(2.5~3社)。概して、主要私立大学の学生が多くの内定を得ている傾向があった。

表4 内定数の平均等

	平均	中央値	標準偏差	最小値	最大値	人数
国公立_成績高群	2.39	2	1.18	1	5	41
国公立_成績低群	2.37	2	1.86	1	8	27
主要私立_成績高群	3.09	2.5	1.96	1	8	32
主要私立_成績低群	4.27	3	3.11	1	12	15
その他私立_成績高群	2.58	2	1.71	1	12	103
その他私立_成績低群	2.29	2	1.56	1	11	83

③内定先満足度

内定先満足度について、6つの群ごとに平均等を求めた(表5)。国公立大学の学生の満足度(成績高群:M=4.53、成績低群:M=4.54)が主要私立

大学(成績高群:M=4.09、成績低群:M=4.27)や、その他私立大学(成績高群:M=4.13、成績低群:M=4.24)の学生よりも高い傾向があった。

表5 内定先満足度の平均等

	平均	中央値	標準偏差	最小値	最大値	人数
国公立_成績高群	4.53	5	0.72	2	5	40
国公立_成績低群	4.54	5	0.58	3	5	26
主要私立_成績高群	4.09	4	0.73	2	5	32
主要私立_成績低群	4.27	4	0.70	3	5	15
その他私立_成績高群	4.13	4	1.00	1	5	102
その他私立_成績低群	4.24	4	0.88	1	5	79

## 5 考察

本研究の目的は、大学の難易度と学業成績が大学生の就職活動量および活動結果にどのような影響を与えるかを検討することであった。本研究では、就職活動の活動量については、選考を受けた企業数とインターンシップ開始時期を指標に、就職活動の結果については、内定の有無、内定数、内定先満足度を指標にした。

大学の難易度が正の効果を持つと考えられた指標は、選考を受けた企業数、内定数、内定先満足度であった。すなわち、主要私立大学の学生は企業の選考をより多く受ける傾向があり、多くの内定を得ている傾向があった。また、国公立大学の学生の満足度が高い傾向があった。

それに対して、学業成績が正の効果を持つと考えられた指標は、インターンシップ開始時期と内定率であった。すなわち、大学の種類に関わらず、学業成績が良い学生ほどインターンシップを早期に開始する傾向があり、国公立大学と主要私立大学の学生の中で成績が良い者は、内定率が高い傾向があった。

結論として、大学の難易度と学業成績は、一般に、大学生の就職活動の量および結果に正の影響を与えることが確認された。しかし、どちらの要因がより大きな正の効果を持つかは、指標によって異なることも明らかになった。

今後の課題としては、異なる時期のデータとの比較検討が挙げられる。特に、実態に即したインターンシップの運用が公に行われるようになる2025年3月卒業予定の学生のデータとの比較が必要であろう。

謝辞：

本研究はJSPS科学研究費 補助金(科研費)19H00619と法政大学キャリアデザイン学会研究助成(代表：梅崎修)の助成を受けたものです。

注

1) 主要私立大学は、平尾・梅崎・田澤(2019)を参考にして、早稲田大学、慶應義塾大学、上智

大学、明治大学、法政大学、立教大学、青山学院大学、中央大学、学習院大学、国際基督教大学、津田塾大学、東京理科大学、南山大学、関西学院大学、関西大学、同志社大学、立命館大学、西南学院大学とした。

### 引用文献

- 荒井一博(1995)『教育の経済学』有斐閣。
- 梅崎修(2004)「成績・クラブ活動と就職-新規大卒市場におけるOBネットワークの利用」松繁寿和(編著)『大学教育効果の実証分析:ある国立大学の卒業生たちのその後』日本評論社, pp.29-48.
- 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』9, p.229-252.
- 田澤実・梅崎修 2013「初期キャリアの決定要因:全国大学4年生の継続調査」梅崎修・田澤実(編)2013『大学生の学びとキャリア:入学前から卒業後までの継続調査の分析』法政大学出版局, pp.59-76.
- 永野仁(2004)「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:学生1,143名,企業658名,若手社員211名,244大学の実証分析』中央経済社, pp.91-114.
- 濱中義隆(2007)「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子(編)『大学生の就職とキャリア:「普通」の就活・個別の支援』頸草書房, pp.17-49.
- 平尾智隆・梅崎修・田澤実(2019)「教員の就職活動へのかかわり方」梅崎修・田澤実(編)「大学生の内定獲得:就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐって」法政大学出版局, pp.57-73.
- 平沢和司(2010)「大卒就職機会に関する諸仮説の検討」荻谷剛彦・本田由紀(編)『大卒就職の社会学:データからみる変化』東京大学出版会, pp.61-86.

# The Impact of University Difficulty and Academic Performance: An Analysis of Job-Seeking Quantity and Outcomes Among University Students

TAZAWA Minoru

UMEZAKI Osamu

---

This study aimed to clarify the impact of university difficulty and academic performance on the quantity and outcomes of job-seeking activities among university students. Data were collected from 387 university students (from national/public universities, private universities with high entrance difficulty, and other private universities) on their academic performance, the number of companies they applied to, the start time of internships, the number of job offers received, and satisfaction with the job offers. The study categorized universities into three types and divided the students into two groups based on whether their grades were above or below average, resulting in a total of six groups for comparison of job-seeking activities and outcomes. The results showed that the difficulty of the university positively affected the number of companies applied to, the number of job offers received, and satisfaction with the job offers. Specifically, students from private

universities with high entrance difficulty tended to apply to more companies and receive more job offers. Additionally, students from national/public universities reported higher satisfaction with their job offers. On the other hand, high academic performance was found to positively affect the start time of internships and the acquisition of job offers, indicating that students with good grades, regardless of the type of university, started internships earlier. Furthermore, students with good grades from both national/public and significant private universities showed a higher rate of job offers. In conclusion, the difficulty of the university and academic performance were confirmed to impact the quantity and outcomes of job-seeking activities positively. However, the influence of these two factors varied across different indicators, highlighting that their specific impact depends on the metric used.