

大学生はどのように就職先を選んでいるか？ 選択型コンジョイント分析による考察

近藤みなみ¹ 松村佳奈² 田中美月³

要約

本論文は、近畿大学の大学生を対象に収集したデータを分析し、月給や休日、やりがいといった要因が就職先を選択することによる効用に対して、どのように影響しているかを分析したものである。また、休日ややりがいに対してどの程度の金銭的な評価をしているかについても分析を行った。

分析した結果すべてに関して、月給、休日が増加するほど、あるいはやりがいがある方が効用が増加すること、やりがいがないと効用が下がることが言える。男女別で分析結果を比較した場合は、男性より女性の方がやりがいがいいことを嫌う傾向が顕著にあらわれた。また学年別の分析結果においては、学年があがるごとにやりがいがいいことを嫌い、休日に対する価値が上昇していくことがわかった。

JEL 分類番号：J22, J24, C81

キーワード：大学生，企業選択，就職活動，選択型コンジョイント分析，限界支払意思額

1. はじめに

多くの大学生は在学中に就職活動を行い、月給や年間休日、福利厚生、通勤時間などの条件をもとに様々な企業の中から就職先を1つ選択する。その企業を選択する際に、どの要因がどのように影響しているのか、また性別や学年などによって違いがあるのかに疑問をもったため、これ検証することを本研究の目的とする。

¹ 近畿大学経済学部経済学科 1511510405m@kindai.ac.jp

² 近畿大学経済学部経済学科 1611510330p@kindai.ac.jp

³ 近畿大学経済学部経済学科 1611510396d@kindai.ac.jp

2. 調査概要

2.1. アンケート調査

データを収集するにあたって、近畿大学の大学生を対象に Google フォームを使用してアンケート調査を実施した。2019年6月4日から2019年6月28日までの回答期間において357件の回答を得た。回答者の属性と内訳は表1の通りである。

表1：回答者の属性

属性	性別		学年			
	男性	女性	1年	2年	3年	4年
回答数	258	99	5	182	95	75
割合	72.3%	27.7%	1.4%	51%	26.6%	21%

2.2. 選択型コンジョイント分析

選択型コンジョイント分析は、回答者に複数のプロフィール(選択肢)から好ましいものを1つ選択してもらう方法を採用している(宮城県(2014))。本研究ではプロフィールを作成するにあたって、月給、年間休日、やりがいの3つを属性に設定しそれぞれに3つずつ水準を作成した。(表2参照)

表2：属性と水準

属性	水準		
月給	18万	21万	25万
休暇	90日	105日	120日
やりがい	なし	普通	あり

つぎに直交表(森(2014))を用いて18個のプロフィールを作成、2つずつプロフィールを提示し、回答者にはどちらの会社に就職するか、またはどちらにも就職しないかを選択してもらった。どれも選ばない選択肢を含めることで、どの選択肢も望ましくないといった意見を表明することも可能となる(栗山、柘植、庄子(2013))。表3は質問と回答の内訳である。

表3：回答の内訳

	質問	回答数	割合
1	A社 月給18万、年間休日90日(月間休日平均7.5日)、やりがいなし	2	0.6%
	B社 月給21万、年間休日120日(月間休日平均10日)、やりがいふつう	328	91.9%
	どちらの会社も就職しない	26	7.3%
2	A社 月給18万、年間休日105日(月間休日平均8.75日)、やりがいふつう	60	16.8%
	B社 月給21万、年間休日90日(月間休日平均7.5日)、やりがいあり	237	66.4%
	どちらの会社も就職しない	58	16.2%

3	A社 月給 18万, 年間休日 120日(月間休日平均 10日), やりがい ふつう	208	58.3%
	B社 月給 21万, 年間休日 90日(月間休日平均 7.5日), やりがい なし	60	16.8%
	どちらの会社も就職しない	86	24.1%
4	A社 月給 21万, 年間休日 90日(月間休日平均 7.5日), やりがい ふつう	5	1.4%
	B社 月給 25万, 年間休日 120日(月間休日平均 10日), やりがい あり	336	94.1%
	どちらの会社も就職しない	16	4.5%
5	A社 月給 21万, 年間休日 105日(月間休日平均 8.75日), やりがい あり	240	67.2%
	B社 月給 25万, 年間休日 90日(月間休日平均 7.5日), やりがい なし	72	20.2%
	どちらの会社も就職しない	43	12%
6	A社 月給 21万, 年間休日 120日(月間休日平均 10日), やりがい なし	50	14%
	B社 月給 25万, 年間休日 105日(月間休日平均 8.75日), やりがい ふつう	274	76.8%
	どちらの会社も就職しない	30	8.4%
7	A社 月給 25万, 年間休日 90日(月間休日平均 7.5日), やりがい あり	250	70%
	B社 月給 18万, 年間休日 120日(月間休日平均 10日), やりがい なし	37	10.4%
	どちらの会社も就職しない	66	18.5%
8	A社 月給 25万, 年間休日 105日(月間休日平均 8.75日), やりがい なし	187	52.4%
	B社 月給 18万, 年間休日 90日(月間休日平均 7.5日), やりがい ふつう	50	14%
	どちらの会社も就職しない	117	32.8%
9	A社 月給 25万, 年間休日 120日(月間休日平均 10日), やりがい ふつう	270	75.6%
	B社 月給 18万, 年間休日 105日(月間休日平均 8.75日), やりがい あり	50	14%
	どちらの会社も就職しない	32	9%

3. 結果

3.1. 条件付きロジットモデル

アンケートで得られた結果は条件付きロジットモデルを用いて分析ができる。条件付きロジットモデルでは、ある企業を選択したときの効用(U)が観察可能な確定効用(V)と誤差項(ε)の合計($U=V+\varepsilon$)で表せると仮定する。説明変数は、月給、休日、やりがいありダミー、やりがいなしダミーの4つであり、確定効用(V)は以下の式によって表現されるとする。

$$V=\beta_1\times\text{月給}+\beta_2\times\text{休日}+\beta_3\times\text{やりがいありダミー}+\beta_4\times\text{やりがいなしダミー}$$

3.2. 限界支払意志額(MWTP)

限界支払意志額とは属性の金銭的な評価であり、その属性が1単位増加した場合の評価額を表している。月給を万単位としているため、限界支払意志額も万単位となる。各属性の限界支払意志額は以下の式で求められる。

$$\text{限界支払意志額} = \text{属性の係数} \div \text{月給の係数}$$

3.3. 全体の推定結果

表4：推定結果(全体)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
月給	.4264113	.0137973	30.91	0.000	.3993691	.4534536	
休日	.0662117	.0029723	22.28	0.000	.0603861	.0720372	0.155
やりがいあり	.9402885	.0790519	11.89	0.000	.7853497	1.095227	2.207
やりがいなし	-1.694044	.0859441	-19.71	0.000	-1.862491	-1.525597	-3.977

月給、休日、やりがいありの係数が正であることから、月給と休日が増加するほど、またやりがいがある方が回答者の効用が上がるのがわかる。反対にやりがいなしの係数は負であるため回答者の効用は下がる。

限界支払意志額からは、休日が1日増えることに対して約1,550円の価値を見出すことが分かり、またやりがいなしの限界支払意志額は-39,770円であることから、回答者はやりがいがないことを嫌うと言える。

3.4. 男女別の推定結果

表5：推定結果(男性)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
月給	.4348289	.0166033	26.19	0.000	.4022871	.4673708	
休日	.0705844	.0035918	19.65	0.000	.0635446	.0776243	0.162
やりがいあり	1.07666	.0962093	11.19	0.000	.8880935	1.265227	2.476
やりがいなし	-1.540429	.1016428	-15.16	0.000	-1.739645	-1.341213	-3.54

表 6：推定結果(女性)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
月給	.4049418	.0253581	15.97	0.000	.3552409	.4546427	
休日	.0559644	.0054335	10.30	0.000	.045315	.0666139	0.138
やりがいあり	.6719044	.1428479	4.70	0.000	.3919277	.9518812	1.659
やりがいなし	-2.032531	.1652861	-12.30	0.000	-2.356486	-1.708577	-5.017

表5と表6は男性と女性でデータをわけて分析した結果であり、やりがいに関して大きな差がみられた。やりがいがあることにおいては女性より男性の方が高い価値をつけている。しかし、やりがいなしの限界支払意志額は、男性が-16,590円、女性が-50,170円であり、男性より女性の方がやりがいがないことを極端に嫌うことがわかった。

3.5. 学年別の推定結果

表 7：推定結果(1年生)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
月給	.8816695	.1962506	4.49	0.000	.4970254	1.266314	
休日	.0665282	.0306274	2.17	0.030	.0064997	.1265567	0.076
やりがいあり	.4511533	.8137118	0.55	0.579	-1.143692	2.045999	0.511
やりがいなし	-2.293267	.9545371	-2.40	0.016	-4.164125	-.4224084	-2.6

表 8：推定結果(2年生)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
月給	.4304263	.0188957	22.78	0.000	.3933913	.4674613	
休日	.0512126	.0039543	12.95	0.000	.0434623	.058963	0.119
やりがいあり	.9988839	.1087513	9.19	0.000	.7857352	1.212033	2.323
やりがいなし	-1.487778	.1160154	-12.82	0.000	-1.715164	-1.260392	-3.46

表 9：推定結果(3年生)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
給料	.4590927	.0286682	16.01	0.000	.4029039	.5152814	
休日	.0693357	.0060096	11.54	0.000	.0575572	.0811143	0.15
やりがいあり	1.097462	.1575095	6.97	0.000	.7887492	1.406175	2.39
やりがいなし	-2.013054	.1758211	-11.45	0.000	-2.357657	-1.668451	-4.386

表 10：推定結果(4年生)

説明変数	係数	標準誤差	Z	P> Z	[95% CONF. INTERVAL]		限界支払意志額
月給	.3767136	.0308911	12.19	0.000	.3161682	.4372589	
休日	.1096275	.0077822	14.09	0.000	.0943747	.1248803	0.292
やりがいあり	.7494804	.1849445	4.05	0.000	.3869958	1.111965	1.987
やりがいなし	-1.998041	.2056592	-9.72	0.000	-2.401126	-1.594957	-5.3

表7から表10は学年別の分析結果であり、学年があがるにつれて休日に対する価値が増加している。休日が1日増えることに対し1年生は約760円、2年生は約1,190円、3年生は約1,500円、4年生は約2,920円の価値をつけていると言える。

また、やりがいなしに関しては限界支払意志額が年々下がっており、学年があがるにつれて、やりがいがないことを嫌っていく傾向がみられた。

4. まとめ

本研究の結果では、第一にすべての推定結果において、やりがいありとやりがいなしの係数は非対称的であり、やりがいがないことの方が効用に対してより大きな影響を与えていた、第二に女性は男性よりやりがいがないことを嫌う、第三に学年があがるほど休日に対する価値が増加する、第四に学年があがるほどやりがいがないことを嫌うことなどが確認された。

就職先を選択する際の効用を増加させるためには、大学生、特に女性はやりがいをもって働ける環境であるかを判断することが重要であると言える。これに対し、企業側は労働力人口が減少していく社会のなかで、性別などの属性に合わせて休日に関する制度や職場の環境づくりを行うことで、労働力を確保することが可能であると考えられる。

引用文献

- ・宮城県農業園芸総合研究所, 2014, 農産物マーケティングの手引き2
<https://www.pref.miyagi.jp/uploaded/attachment/617762.pdf>
- ・森剛志, 2014, 離散選択実験における「よい」デザインに関する一考察, 甲南経済学論集 54(1・2), 1-24
- ・栗山浩一, 柘植隆宏, 庄子康, 2013, 初心者のための環境評価入門, 勁草書房