

倫理憲章変更による大学生の就職活動期間への影響
分析
-2016年卒から2019年卒の大学生個票データを用いて-

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2021-11-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 東, 陽平 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/22009

倫理憲章変更による大学生の就職活動期間への 影響分析

——2016 年卒から 2019 年卒の大学生個票データを用いて——

The effects of the timing of job search on the length of search

——for new university graduates in Japan, 2016-2019——

博士前期課程 商学専攻 2020 年度入学

東 陽 平

AZUMA Yohei

【論文要旨】

日本の大学生の新卒採用市場においては、学生の学習時間の確保を目的として、企業の採用プロセスの各段階の期日設定が政府等によってなされている。本稿ではその期日設定の一つであった倫理憲章が変更された 2017 年卒の大学生に着目し、2016 年～2019 年の学生の就職活動に関する個票データを用いて回帰分析を行った。倫理憲章の変更は採用選考開始時期の前倒しであったが、その結果就職活動の終了時期が大きく前倒しされ、結果的に就職活動期間の短縮の効果を確認した。ただし効果を確認した 2017 年卒以降においてだんだんと効果が弱まっていくことも同様に確認した。就職活動期間はアンケートによる主観ではかられたものから算出したため、同様の分析をより客観的な指標でも行い頑健性をチェックした。就職活動期間が短縮されより多くの企業や学生が就職活動市場に集中することで逆に活動の早期化インセンティブが高まるメカニズムを考察した。

【キーワード】 新卒一括採用市場、倫理憲章、就職者割合、個票データ、重回帰分析

1. はじめに

新型コロナウイルスの流行によって 2021 年卒の学生たち¹の就職活動は大きな影響を受けた。内閣府委託の「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（2020）」によると、新型コロナウ

¹ 本稿で扱うのは主に大学生・大学院生の就職活動である。また 5 節で行う分析においては大学生のみを対象としている。

ウイルス感染症の影響を受けたと回答した学生は約 8 割である。特に「企業説明会が延期・中止になる等、移動や対面での接点がなくなり、企業や仕事などの情報収集が十分にできなかった」と回答した割合は約 6 割だった。これは大きな痛手だろう。ほかにも移動を伴う就職活動への不安や説明会や面接の形式の変化は学生たちの行動に変化をもたらした²。現在も新型コロナウイルスの感染対策は継続しており、前年度と同様に 2022 年 3 月卒の学生も影響を受けるだろう。

就職・採用活動のプロセスの 1 つである説明会が予定した時期にできず、延期や中止が強いられることは学生と企業それぞれに負担を与える。一方、こういったプロセスの時期的変化は就職活動に関する企業間の取り決めの内容の変更という形で人為的に生じることもあった。わが国では多くの大学生が在学中に就職活動を行い、卒業後の就職先の内定獲得を目指す。在学期間に重なるという特性上、政府や大学、企業団体はその影響を考慮して様々な取り組みを行ってきた。具体的な取り組みとしては学生の学習時間を確保することを目的とし、就職活動の早期化や長期化を防止するための採用活動の期日設定である。それは時代によって就職協定、倫理憲章、そして現在は就職・採用活動に関する要請と形を変え、広報活動開始時期、採用選考活動開始時期、正式な内定日についてそれぞれ定めてきた。表 1 は最近の 10 年間の変更をまとめたものであるが、例えば 2016 年卒の学生と比べて 2017 年卒以降の学生は採用・選考活動開始の日程が前倒しになっている。本稿では、このような倫理憲章の内容の変化、特に就職活動プロセスの開始時期の変更が学生の就職活動の開始時期や終了時期などにどのような影響を与えたかを、変更時期を含む複数年にわたる個票データを用いた分析を通じて明らかにする。就職活動の時期に注目して複数年の個票デー

表 1 採用活動スケジュールの変遷

	広報活動開始*	採用選考活動開始	正式な内定日
2010-2012	10 月ごろ*	4 月 1 日*	10 月 1 日
2013-2015	12 月 1 日	4 月 1 日	10 月 1 日
2016	3 月 1 日	8 月 1 日	10 月 1 日
2017 年卒以降	3 月 1 日	6 月 1 日	10 月 1 日

出所) 日本経済団体連合会ホームページ、Policy (提言・報告書) の各年の倫理憲章より筆者作成³

² 東京圏大阪圏に非在学で関東・近畿で就職活動を行った割合は前年卒の学生が 33.4%, 37.8% だったのに対し、21 年卒の学生は 28.0%, 18.8% とそれぞれ 5.4% ポイント、19% ポイント低下した。またリクルート就職みらい研究所の「就職白書 (2020, 21 年度版)」によれば web 説明会を受けた学生の割合は 10.7% から 29.6%, 4 月時点での企業の web 面接の実施割合は 9.3% から 26.7% へと大きく上昇した。

³ 広報活動開始時期については卒業前年度の月である。2012 年卒以前の学生を対象とする倫理憲章において、正式な内定日以外の項目が明確に記載されているわけではなかった。ただ採用選考活動については「卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。」日本経済団体連合会 (2009) としているため、表では 4 月 1 日を選考採用活動開始時期としている。広報活動開始時期については、日本経済新聞 (2011) において、経団連が 2013 年卒の学生対象の倫理憲章を見直した際の記事に、「リクルートや毎日コミュニケーションズ (東京・千代田) など学生向け就職情報サイトも開設日を従来の 10 月から 12 月に遅らせる。」との記述があるため、これを広報活動の開始時期ととらえ、表に 10 月ごろと記載した。

タを利用した分析はこれまで行われていない。

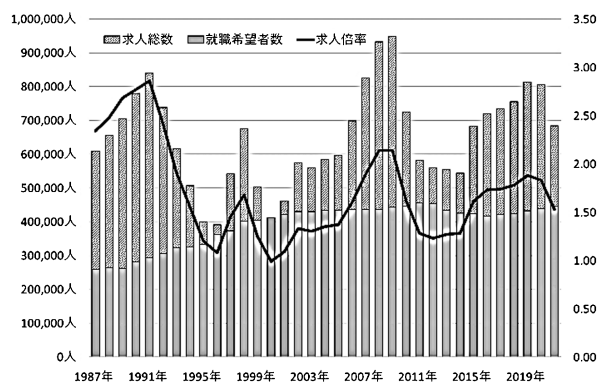
本稿の構成は次のとおりである。第2節の現状分析では大学生の就職活動の現状として、まず供給面と需要面の変化についてまとめる。その後就職活動の中身について質的な変化と量的な変化、本稿で着目している時期的な変化を確認する。第3節の先行研究については大卒就活市場に関する研究の傾向を確認し、特に時期について注目している三例を紹介する。第4節では、使用データについての説明を行い、第5節で倫理憲章の変更の就職活動への影響について推定結果を示す。2016年から2019年卒の大学生を対象としたデータを用い、2017年卒の倫理憲章の変更によって就職活動がどう変化したのかを分析した。推定結果では開始時期は小さな早期化、終了時期はより大きな約2カ月の早期化を確認した。結果として就職活動期間は短縮された。分析の後、就職活動期間についてより客観的指標を算出し、頑健性のチェックを行った。最後に分析を経ての考察をまとめた。

2. 現状分析

本節では、まず大卒就職市場の供給面と需要面の変化を確認する。図1はリクルートワークス研究所の「ワークス大卒求人倍率調査」の時系列データである。求人倍率とともに供給面である求職者数（就職希望者数）と需要面である求人数も同じ図に棒グラフでまとめてある。求職者数が2003年ごろまで増加傾向にあり、その後は少し増減しつつほぼ横ばいである一方で、求人数は大きく変動している。1987年卒から2021年卒のデータで、求人倍率が1.5倍を切っていたのは1995-1997、1999-2005、2011-2014の3期間である。どれも求人数の減少が大きく影響していることがわかる。さらに2021年卒の大卒求人倍率も1.53と低い水準になっており、今後に注意が必要である。

次に、就職活動の内容の変化について確認する。就職活動は、上記の供給側と需要側のマッチングのプロセス、就職活動のプロセスに関する企業間の取り決めはマッチングのルールとみなすこと

図1 大卒求人倍率



出所) リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」より筆者作成

ができる。濱中（2007）によれば、就職活動の典型的なプロセスは下記ようになる。

- (1) リクナビ、日経ナビなど「就職支援サイト」への登録
- (2) インターネット、はがきなどによる企業への資料請求
- (3) 合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席
- (4) エントリーシートの提出
- (5) 就職希望企業での面接

このうち、インターネットの利用が増加し、はがきでの資料請求がほぼないこと以外は現在もおおむねこの通りの就職活動ととらえて問題はないだろう。ただし情報収集や選考方法について一部異なる部分もある。ここではインターネットの利用、学校経由の推薦の活用、OBOG 訪問について、実施率などを見ながら就職活動の質的な変化についてみていく。主に利用するのは2006年卒の学生を対象にした労働政策研究・研修機構の「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」、2013年卒、2018年卒の大学生を対象とした株式会社リクルートキャリアの「就職白書2013」と「就職白書2018」である。これらのデータを軸に、必要に応じてそれ以前のデータを参照しながら就職活動の質的・量的変化について取り扱う。

まずインターネットの活用についてである。岩内・苅谷・平沢（1998）によると1998年卒の就職活動を行った学生たちのうち、インターネットを利用した割合は47.1%だったという。それに対し2006年卒の大学生において「サイト登録」を行った割合は81.8%となり、その割合は大きく増加している⁴。次は学校経由の推薦の活用についてである。日本労働研究機構（1994）によれば、1983年から1992年に卒業した学生において、実際の就職先に応募した経緯が研究室・教授の推薦であった割合は15.9%だった。これに対し2006年卒の大学生において内定前の推薦が6.9%、内定後の推薦が2.2%とあわせても10%に満たない⁵。

OBOG 訪問は2006年卒の学生の実施率が20.3%、2013年卒の学生の実施率が26.2%、2018年卒の学生の実施率が21.5%となっている。この期間における大きな変化はみられないが日本労働研究機構（1994）において1980年代から90年代に就職活動を行った学生たちにおけるOBOG 訪問を行った割合が約60%だったことを考慮すると、これが大きく減少した後であることがわかる。

⁴ 2013、2018年卒のデータについてはインターネットによる情報収集といえる項目でのデータが見つからなかったが、この調査自体がインターネットを通じたものであること、さらには「就職に関する情報を収集する」という項目では8割を超える実施率であることからインターネットの利用が当たり前になったととらえて良いだろう。

⁵ 理系学生においてはこの割合は文系と比べ高いが、それでも日本労働研究機構（1994）の男子工学部生で36.7%、2006年卒の工学部生（男女含む）で21.0%、2018年卒の理系学部生のうち学校推薦で12%、教授推薦で5.0%と低下傾向が確認できる。

表2 就職活動の各プロセスの活動量

	2006	2013	2018
個別企業説明会	14.90 社	21.27 社	14.29 社
エントリーシート	14.10 社	22.13 社	15.82 社
対面面接企業数	7.40 社	12.01 社	9.26 社
(ウェブ説明会)		4.84 社	4.80 社
内定取得	1.80 社	2.00 社	2.54 社

出所) 労働政策研究・研修機構「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」、リクルート就職みらい研究所「就職白書 2013」、「就職白書 2018」より筆者作成

まとめると、インターネットの利用率が大きく増加し、OBOG 訪問や学校推薦を通して就職活動を行う学生は減少した。特にインターネットの普及によって以前まで企業に訪問しなければ得られなかった情報や資料請求のはがきを出さなければ得られなかった情報等を少ない費用で得られるようになった。これは企業側も同様で、大学に働きかけて推薦を促すことなく就職情報サイトを通じた学生のエントリーを通じて学生のある程度の情報を得ることが出来るようになった。

このように質的に就職活動の内容が変化してきたことが分かったが、濱中(2007)があげた就職活動の主要部分の行動の量はどうか変化したのだろうか。質的变化と同様に3つの調査を項目別に表にまとめ比較していく。

図1で示したそれぞれの年の求人倍率が景気の変化を示すと考えると、2006年卒の学生は景気が回復する時期、2013年卒の学生は求人倍率が低かった時期、2018年卒はまた回復傾向にあった時期である。基本的に景気が悪かった時期は納得のできる就職活動結果(内々定)が得られるまでに時間がかかると考えられるため、活動量は増加するだろう。それは2013年のデータが内定取得以外のすべての点で最大回数であることと整合的である。2006年卒と2018年卒の学生においては似たような結果を示しているが、2018年卒の方がエントリーシート、面接企業数、内定取得数がそれぞれ多い。説明会の回数にのみその傾向がみられないのはこの表に含まれていない合同説明会が2018年卒の時期において盛んにおこなわれていることが原因だろう。参考程度だが、日本労働研究機構(1994)の1983年から1992年における大学4年生を対象として就職活動についての調査では、訪問会社数が6、応募会社数が4.3、内諾会社数が1.9となっている。大学主催の合同説明会、就職情報会社の合同説明会、インターネットによる情報取得コストの減少などから、より楽に多くの企業情報を見ることが出来るようになった結果、活動量が大きく増加していることがわかるだろう。

最後に本稿で着目している就職活動の時期的変化について示す。第1節で述べたように、在学中の学生の活動であることなどを考慮して、政府や大学、企業団体は様々な取り組みを行ってきた。具体的な取り組みは、就職活動の早期化や長期化を防止するための採用活動の期日設定である。それは時代によって就職協定、倫理憲章、そして現在は就職・採用活動に関する要請と形を変

え、広報活動開始時期、採用選考活動開始時期、正式な内定日についてそれぞれ定めてきた。表1に示したように、2017年卒業の学生たちを対象としたものから期日自体は変化していないが、日本経済団体連合会が2021年卒の学生以降から採用選考に関する指針を策定しない方針を示したため、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議（政府主導）が期日設定を行うようになった。ただしそもそもこれは、期日通りの日程が現実に履行されているわけではない。多くの学生・企業は説明会や面接を期日以前に行っている。内閣府が委託した学生の就職・採用活動開始時期などに関する調査（2020）では、2020年卒業予定の就職活動を行った学生（大学院生含む）の中で、2019年2月以前に初めて企業説明会やセミナーなどに参加した割合は85.0%であり、初めての面接が2019年5月以前だった学生の割合は95.7%となっている。「ピークの時期」で確認すると説明会は51.5%、面接は76.2%と半数以上が設定された期日より早くに各行動のピークを迎えていることになる。この数字だけを見るとルールが存在意義について疑問が浮かぶが、中村（1993）は倫理憲章の前身である就職協定について、「企業・大学・学生は協定期日前の活動を公にすることをばかるという方法で、実は自分の行為を協定の効力に従わせているのであり、逆に言えば協定の存在が彼らの活動形態を一定のパターンに秩序付けている」と厳密に守られていなくとも就職・採用活動に影響を及ぼしていることを指摘している。さらに Okudaira（2020）は文部科学省による調査データから、倫理憲章の変更によって2010年の就職活動と比べて2013年卒の就職活動の開始時期を平均で約8週間遅らせることに成功したことを示した。Okudairaは要因としてリクルートに代表される就職仲介オンラインプラットフォームが登録時期を倫理憲章の変更に伴い延期したことをあげている。

以下の図は先ほどと同様の3つの調査を用いて中心となる各プロセスの時期的変化について累積密度の折れ線グラフにして示したものである。これらは就職活動を行っている学生のうち、各行動を初めて行った割合を累積して折れ線グラフにしたものである。図2から図9までであり、図2から図6までが各プロセス（就職情報サイト登録・説明会参加・エントリーシート提出・面接・内定獲得）の年度ごとの比較で丸マーカーが2006年、四角マーカーが2013年、三角マーカーが2018年で統一してある。また図7から図9は各年度の各プロセスの累積分布がまとまっている。

図2 就職情報サイトエントリー時期

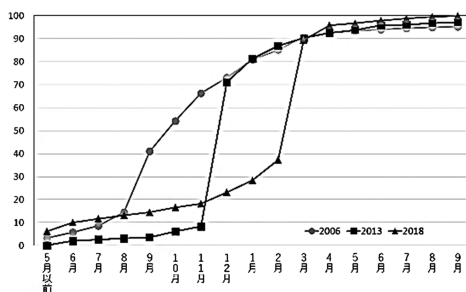


図3 説明会参加時期

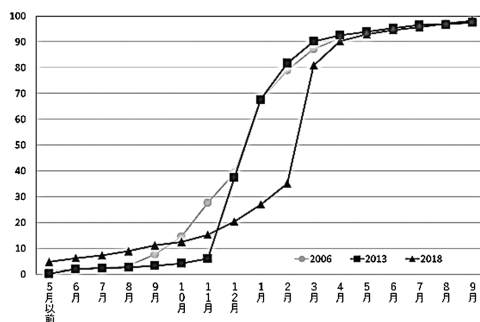


図4 エントリーシート提出時期

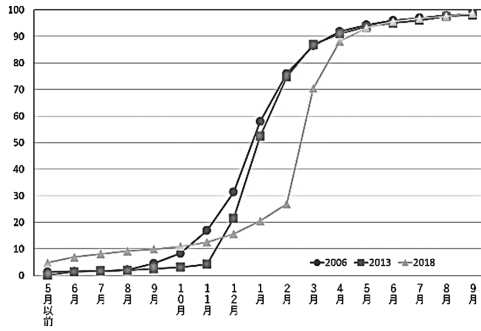


図5 面接時期

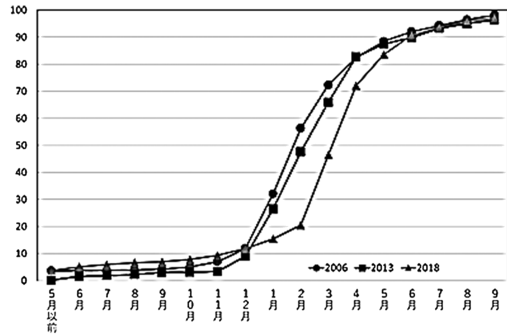


図6 内定獲得時期

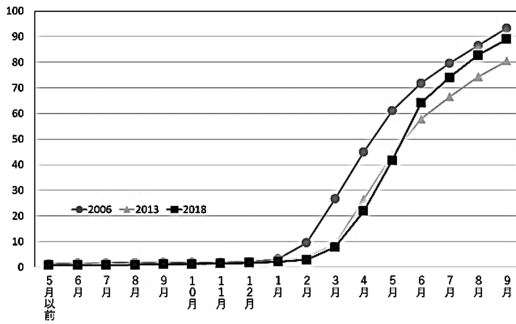


図7 2006年各プロセス

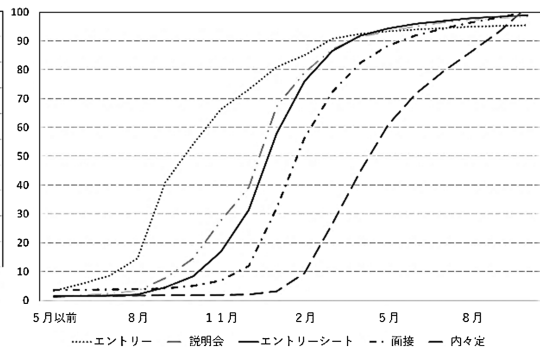


図8 2013年各プロセス

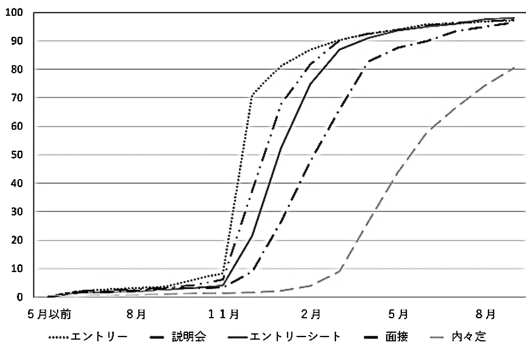
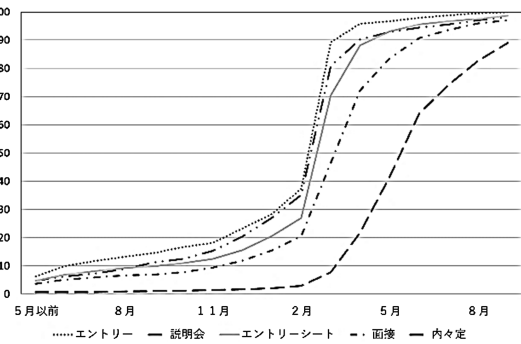


図9 2018年各プロセス



出所) 労働政策研究・研修機構「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」, リクルート就職みらい研究所「就職白書 2013」, 「就職白書 2018」より筆者作成。

先ほどまとめた倫理憲章の変化について確認すると、2006年卒の学生は倫理憲章による具体的期日の設定が存在せず、2013年卒の学生は広報活動開始が卒業前年度の12月1日、選考活動開始が4月1日、2018年卒の学生は広報活動開始が3月1日、選考活動開始が6月1日となっている。期日に着目してグラフを見てみると、2006年卒の学生たちは11月までにプレエントリーは

66.3%，説明会は27.7%の割合で行っていたのに対し、2013年卒の学生たちのその割合は8.3%と6.1%である。就職活動の開始時期が倫理憲章によって大きく抑制されていることがわかるだろう。その一方で選考開始時期を見てみると3月までに面接を受けた学生の割合は2006年で72.3%，2013年で65.9%となっており、差がついていない⁶。また、各年のグラフを見ると2006年と2018年と比べ2013年卒における面接開始時期と内定獲得時期の差が大きい。これは求人倍率で確認した不況期の影響としてとらえることが出来るだろう。

これらのデータから就職活動の早期化およびその抑制については確認できたが長期化についてのデータは確認できなかった。2006年の調査においては初めてのエントリーシートから内定までにかかった平均期間がデータとして取られているが、全体の平均は3.6カ月となっている（上下5%を除く平均値）。本稿の実証分析で2016年から2019年卒の大学生の就職活動のデータを扱い、同様の就職活動期間についてのデータが取れるため、分析の際に長期化については検討する。

3. 先行研究

本稿で扱う大学生の就職活動プロセスに関する研究は大きく分けて2つある。1つ目は在学する大学などの違いが就職活動量や時期、内容にどう違いを生むのかを分析したもの。大学の区分の仕方は入試時の偏差値や大学の設置地域などで分けられている⁷。2つ目は就職部の支援も含めた就職活動プロセスの違いが就職活動の結果（どれだけ早く内定を得ることが出来たか、どのような内定を得ることが出来たかなど）にどう影響するのかを分析したものである。前者の分析は性質上複数の大学にまたがる調査を用いる一方で、後者の分析は単一大学に向けた調査を用いたものもある。ここでは特に時期や期間に着目して分析を行っている Okudaira (2020)、筒井 (2010)、濱中 (2007) を紹介する。

Okudaira (2020) は2013年卒の大学生を対象とした倫理憲章の改定の就職活動開始時期への影響が地域によって異なることを利用し、差の推定で倫理憲章が学生たちの就職活動結果や自己投資活動へ与える影響を推定した。就職活動の開始時期が遅れ、期間が短くなることで就職率が上昇した一方、学生たちの自己投資活動（読書や留学準備など）への影響は有意ではなかった。このことを Okudaira は市場が厚くなったことによる外部性の影響ととらえている。時期の集中によってマッチングの効率が上がったという解釈である。Okudaira (2020) は、個人レベルでは一度限りの活動でパネルデータとして扱えない就職活動について、観察単位を大学の学部とすることで差の推定を可能にしている。同時に、この観察単位を用いることで就職活動を行う学生の属性もある程度コントロールしている。

⁶ 2018年卒については2月までにプレエントリーをしている割合は37.3%，説明会を受けている割合は35.1%となっており、5月までに面接を受けている割合は83.6%となっている。スケジュール自体は他の年に比べ遅れているが、倫理憲章で定められている期日からの逸脱という面では割合が大きくなっている

⁷ 偏差値によって大学を区分し、就職活動プロセスの違いを分析したものとして、濱中 (2010) がある。

筒井（2010）は私立中堅女子大学の4年生を対象とした調査を用い、就職活動の期間や最初の内定獲得時期を従属変数とした分析を行っている。就職活動期間については開始時期が早いほど長く、遅いほど短いという結果が得られている。一方で内定獲得時期はOGとの接触がある場合より早く内定を獲得できるという結果であった。加えて地域移動パターンについて下宿・寮→独居・寮から通勤というパターンの学生が活動期間が短く、内定時期も早いということが分かった。これについて筒井は現時点ですでに親元を離れて生活しているということは、彼女たちが「企業人」としてやっていけるか否かの、1つの格好のシグナルなのである、としている。

濱中（2007）は内定獲得までの規定要因についてのイベントヒストリー分析で、早期の活動開始や活動量の多さが選抜度の低い大学においては必ずしも早期の内定に結びつかないことが示し、「標準的な活動プロセスに「乗る」ことが必ずしも活動の「成功」を導いてくれるわけでもない。従来型の「大学から職業への移行」モデルは通用していない」と述べている。

本稿では2017年卒以降の学生を対象とした倫理憲章の変更が学生の就職活動の時期にどう影響しているのかを2016年から2019年卒の学生の就職活動のデータ⁸を用いて分析する。具体的には就職活動の開始・終了・期間に関するデータを従属変数とし、各属性変数や就職活動の内容をコントロール変数としたうえで、各年度ダミー変数の効果を推定する。倫理憲章の変更に着目したのはOkudaira（2020）と同様だが、前年の2016年においても倫理憲章が明確な期日を設定していたこと、さらに現状分析でみてきたように就職支援サイトの影響が小さいだろうと考えられる選考開始時期の変更であることを考慮し、終了時期にも着目している点、観察単位が個人である点などが異なる。

4. データ

本稿では、前述の内閣府委託の「大学・大学院生の就職活動に関する調査」の2016年卒から2019年卒の個票データを利用した⁹。就職活動の開始時期と終了時期が無回答でなく、2016年卒においては卒業年度の10月1日、それ以外の世代では8月1日において就職活動を終えている大学生を本稿での分析の対象とした¹⁰。そのうえで偏差値のデータを追加するために大学名が無回答でなく、どの大学出身かが把握できるデータをサンプルとして抽出した。偏差値のデータは入学年

⁸ [本分析]に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから[「就職・採用活動開始時期の後ろ倒しに係る学生の就職活動等調査、2015」(内閣府政策統括官(経済財政運営担当))],[「就職・採用活動開始時期変更に係る学生の就職活動等調査、2016」(内閣府政策統括官(経済財政運営担当))],[「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査、2017」(内閣府政策統括官(経済財政運営担当))],[「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査、2018」(内閣府政策統括官(経済財政運営担当))]の個票データの提供を受けました。

⁹ 表1で確認したように、倫理憲章は2013年卒の学生を対象にしたものから明確な期日を設定し始めた。2013年のデータから分析することが望ましいが、本分析において2015年卒以前の就職活動時期に関する個票データは取得できなかった。そのため2017年卒の倫理憲章の変更に着目して分析を行う。

¹⁰ 分析の際に、就職活動期間が計算上負になってしまったものも同様にサンプルから取り除いた。

度のものをとるのが難しかったため、「みんなの大学情報」の2021年の偏差値を参照し、分析においては3つのグループに分けた¹¹。

利用したデータの概要と基本統計量は表3、4、5のとおりである。

表4の基本統計量をみると、2016年から2019年の間に(1)就職活動開始月は約1カ月、(2)就職活動終了月は約2カ月早期化していて、早期化の傾向が確認できる。ただ終了月に関しては2016年から2017年の変化が大きい。(3)の就職活動期間については2016年から2017年の変化で一度大きく短くなるが、その後少しずつ平均期間は伸びている。

表4の基本統計量の各年のサンプルサイズを確認すると、他の年と比べて2016年のサンプルが小さい。バイアスの有無を確認するために調査年別の基本統計量を表5に示した。2017-2019年卒のサンプルにおいて公務員ダミーの平均が明らかに小さい。これはデータの計測期間の問題で、2017-2019年卒のサンプルは卒業年度8月までに就職活動を終えた学生をサンプルとして抽出しているため、試験によっては8-9月に合格発表がある公務員志望の学生の多くは抽出できていな

表3 データの概要1

変数名	説 明
(1)就職活動開始月	アンケートによる主観的な就職活動の開始時期。 月次データで、卒業前年度の9月以前を1、10月を2と順に数字を割り振り卒業年度の10月を14とした変数。数が大きいほど時期が遅いことになる。また調査時期の関係で2016年卒のデータのみ9月・10月のデータがある。(基本統計量では実際の月の値に直したものを示している) 以下の(2)についても同様。
(2)就職活動終了月	開始時期と同様で、就職活動を終了した時期を示す。
(3)就職活動期間	終了時期から開始時期を引いたもの。
2017年卒ダミー	該当年の3月卒業の場合1をとるダミー変数
2018年卒ダミー	該当年の3月卒業の場合1をとるダミー変数
2019年卒ダミー	該当年の3月卒業の場合1をとるダミー変数
女性ダミー	該当する場合1をとるダミー変数
公務員志望ダミー	該当する場合1をとるダミー変数
工学部ダミー	該当する場合1をとるダミー変数
志望業界数	志望業界の数を示したもの。
面接企業数	面接を受けた企業の数を示したもの。
大学ダミー1	2021年における偏差値が55以上で65以下の大学の場合1をとるダミー変数
大学ダミー2	2021年における偏差値が55未満の大学の場合1をとるダミー変数

¹¹ みんなの大学情報 (<https://www.minkou.jp/university/ranking/deviation/>) の大学偏差値一覧のページにおいて、文系/理系の値を参照した。大学によって0～15の範囲があり、単純に平均をとることが難しかったため、書かれている値の最大値を参照した。そのため実際の偏差値の平均は5～10低いものだと考えられる。そのうえで偏差値55、65を区分点としてダミー変数を作成した。

表4 時期に関する基本統計量^{12,13}

	年	平均	中央値	最頻値	標準偏差	最小	最大	サンプル
(1)就職活動開始月	2016	1.98月	3月	3月	2.502812	9月	9月	1180
	2017	1.94月	3月	3月	2.009538	9月	7月	5782
	2018	1.55月	3月	3月	2.274526	9月	8月	4675
	2019	1.09月	2月	3月	2.442954	9月	8月	5370
(2)就職活動終了月	2016	8.01月	8月	8月	1.318604	9月	10月	1180
	2017	6.12月	6月	6月	0.93075	9月	8月	5782
	2018	6.02月	6月	6月	1.036793	9月	8月	4675
	2019	5.93月	6月	6月	1.105072	9月	8月	5370
(3)就職活動期間	2016	6.03カ月	5カ月	5カ月	2.695597	0カ月	13カ月	1180
	2017	4.18カ月	4カ月	3カ月	2.03724	0カ月	11カ月	5782
	2018	4.47カ月	4カ月	3カ月	2.274967	0カ月	11カ月	4675
	2019	4.84カ月	4カ月	3カ月	2.45912	0カ月	11カ月	5370
初説明会参加月 (参考)	2016	1.73月	3月	3月	2.206031	9月	9月	1191
	2017	1.51月	2月	3月	2.024547	7月	9月	6208
	2018	1.20月	2月	3月	2.226241	7月	9月	4929
	2019	0.67月	2月	3月	2.406942	8月	9月	5232
初面接月 (参考)	2016	4.14月	4月	4月	1.946249	9月	9月	1191
	2017	3.29月	3月	3月	1.433186	7月	9月	6208
	2018	3.05月	3月	3月	1.598532	8月	9月	4929
	2019	2.72月	3月	3月	1.726808	7月	9月	5232

いことになる。そのほかに2016年卒と比べて2017-2019年卒のサンプルで女性が少し多い、2017、2018年卒のサンプルで選抜度の高い大学の学生が多いなどの差異が存在する。

5. 分析結果

表6は被説明変数を(1)就職活動開始月・(2)終了月、(3)就職活動期間(就職活動終了月-就職活動開始月)にした3つの推定結果を示している。

まず、年ダミーに関してはすべて負の係数、(1)の2017年卒ダミーを除きすべて1%有意である。開始月の係数の絶対値は年々大きくなっている。一方、終了月に関しては2017年卒ダミーで実際の倫理憲章の変更された2カ月に近い影響がみられ、その後の変化は小さい。その結果、(3)の係数は負で有意、ただし絶対値は徐々に小さくなっている。つまり、就職活動の早期化というルールの変更によって活動期間は短縮されたことになる。この結果は、ある意味で予想外であり、

¹² (3)就職活動期間=(2)就職活動終了月-(1)就職活動開始月である。

¹³ 推定には用いていないが、参考に倫理憲章が期日として定めていたもの(広報活動開始・選考活動開始)により近い初説明会参加時期、初面接時期も載せている。この2つも(1)と(2)と同様で、早期化と初面接において2016年から2017年の変化が大きいという傾向が確認できる。また初説明会参加月、初面接月の2017年から2019年の中央値を見る限り多くの学生が倫理憲章を期日通り守っていないことがわかる。

表5 各コントロール変数の基本統計量1

	年	平均	中央値	標準偏差	最小値	最大値
女性ダミー	2016	0.525	1	0.500	0	1
	2017	0.580	1	0.494	0	1
	2018	0.571	1	0.495	0	1
	2019	0.566	1	0.496	0	1
公務員ダミー	2016	0.128	0	0.334	0	1
	2017	0.020	0	0.140	0	1
	2018	0.023	0	0.151	0	1
	2019	0.028	0	0.165	0	1
工学部ダミー	2016	0.105	0	0.307	0	1
	2017	0.094	0	0.291	0	1
	2018	0.089	0	0.285	0	1
	2019	0.082	0	0.274	0	1
面接回数	2016	11.112	10	9.183	1	70
	2017	11.872	10	8.252	1	80
	2018	11.547	10	7.922	1	70
	2019	11.238	10	7.982	1	70
志望業界数	2016	1.945	2	1.199	1	10
	2017	1.913	1	1.225	1	14
	2018	1.938	1	1.250	1	18
	2019	1.885	1	1.189	1	10
大学ダミー1	2016	0.647	1	0.478	0	1
	2017	0.731	1	0.444	0	1
	2018	0.674	1	0.469	0	1
	2019	0.656	1	0.475	0	1
大学ダミー2	2016	0.238	0	0.426	0	1
	2017	0.193	0	0.395	0	1
	2018	0.182	0	0.386	0	1
	2019	0.227	0	0.419	0	1

先行研究の結果とは異なっていると言える¹⁴。以下では、この結果について解釈を行う。

まず、終了時期であるが、これは事実上需要側の企業が決められていると考えられる。内定（内々定）を出すのは企業であり、供給側の学生には時期の選択の余地はない。企業はルールの変更に即座に反応したと思われる。一方、開始時期については学生が選択できる。2017年卒の学生は有意な反応を見せておらず、開始時期については徐々に調整が行われていったと解釈できる。その結果、引き算で求まる就職活動期間の長さは短縮されたが、その効果は年々小さくなっている。

Okudaira（2020）が対象とした2010-2013年卒の学生において、広報活動開始時期と選考活動開始時期の両方が後ろ倒しになったとき、学生の就職活動の開始は遅れたが内々定の取得時期はほぼ動かず、結果就職活動期間の縮小が起きた。それに対し本稿が対象とした2016-2019年卒の

¹⁴ Okudaira（2020）においては、例年の就職活動スケジュールを後ろ倒しにした倫理憲章において就職活動期間の縮小が起きた。本分析では就職活動スケジュールの前倒しによって期間の縮小が起きた。後ろ倒しと前倒しという異なる変更で同じ結果が表れている。

学生においては選考活動開始時期が前倒しになったことで就職活動の終了時期が大きく早期化し、就職活動の開始時期がそれほど早期化しなかったことで就職活動全体の期間は縮小した。これらの縮小は開始と終了どちらかの時期が動いたときにもう片方が同じように動かなかったことで生じている。ルールの変更がない場合は一定の期間で就職・採用活動を行う学生・企業たちが、ルールの変更が起きたときに就職・採用活動を短くする。そして変更がない間、縮小した分の活動期間を延ばすように動く。この理由として、まずは Okudaira (2020) が明らかにしたように、採用時期を集中させることでマッチングの効率を上げたという解釈である。マッチング効率の高い時期に学生と企業それぞれが活動することで早く良い職や人材を獲得して退出するために活動期間が短くなるという考え方である。ただ、学生と企業両方が集中しているということは、早期化のうまみも大きくなっていることに着目したい。早期化には採用枠が埋まる前に選考に参加できる、就職先を決める前の学生にコンタクトをとることが出来るというメリットが存在する。一方で通常、就職活動の開始を早めると学生は自己投資の面、勉強であれ課外活動であれ何らかのアピールポイントの作成時間を失うことにつながる。同様に企業は採用活動においてそういった情報を得る機会を失ったり、人気が高い企業は内定辞退のリスクも伴う。しかし学生と企業が就職・採用活動においてある期間に集中している場合、少し活動を早めるだけで他の多くの企業より早く、他の多くの学生より早くという成果が達成できる。本分析で就職活動期間の短縮が起きた後、その効果が弱まっていったことはこういった理由だと考察する。

そのほかの変数については就職活動期間についてのみ確認する。女性ダミーについては次の分析結果と合わせて後述する。工学部、大学ダミー 1, 2 (大学偏差値) が負の係数、公務員・志望業界数・面接回数が正の係数を持っている。工学部は他の学部と比べ教授推薦・研究室推薦を用いる割合が高く、選考基準も他と比べると具体的になりやすいと考えられるため、期間が短くなるのは整合的だろう。大学ダミー 1, 2 に関しては開始の出遅れよりも終了の遅れのほうが小さいことで結果的に期間が短くなっている¹⁵。公務員試験は一部の試験を除き多くの試験が通常就職活動の選考ピークよりも後に行われる。初めはそれが理由でこの結果が出たと考えたが、次の分析において異なる理由付けができたため後述する。志望業界数、面接企業数については就活における視野が広く活動量が多いほど期間は長くなる、といったところだが係数はそれほど大きくない。

ここまで使用した開始時期、終了時期は学生が直接選んだもので、学生が主観的に判断したものである。学生によっていつから就職活動を始めたが、それがいつ終わったかの判断は異なる可能性

¹⁵ 小杉 (2008) は、本稿における大学ダミー 1, 2 がともに 0 である入学試験の難易度が高い大学を銘柄大学と呼び「銘柄大学の学生に、より早くという前倒しのプレッシャーがかかり続けてきたのではないかと思われる。」としている。同様に考えれば、入学試験の難易度が相対的に低い大学への前倒しのプレッシャーの小ささが就職活動の開始時期の相対的な遅れをもたらす。これが分析結果(1)の大学ダミー 1, 2 の正の係数として現れていると考えられる。終了時期も企業からのプレッシャーの観点で考えるならば、内々定を出した時点で、就職活動を終わらせるプレッシャーと大学の入学難易度との関連性は小さいだろう。その結果分析結果(2)の大学ダミーは(1)のものとは比べると小さく、就職活動期間は短くなったと解釈できる。

表6 推定結果(1)-(3)

被説明変数	最小二乗法					
	(1)		(2)		(3)	
	就職活動開始月		就職活動終了月		就職活動期間	
変数名	係数		係数		係数	
	標準偏差		標準偏差		標準偏差	
定数項	5.325	***	11.220	***	5.895	***
	0.103		0.052		0.104	
2017 卒ダミー	-0.082		-1.807	***	-1.725	***
	0.076		0.040		0.080	
2018 卒ダミー	-0.412	***	-1.882	***	-1.470	***
	0.079		0.041		0.082	
2019 卒ダミー	-0.905	***	-1.980	***	-1.074	***
	0.078		0.041		0.082	
女性ダミー	0.248	***	0.054	***	-0.194	***
	0.036		0.016		0.036	
工学部ダミー	0.072		-0.237	***	-0.309	***
	0.062		0.032		0.061	
公務員ダミー	-0.195		1.021	***	1.217	***
	0.124		0.048		0.131	
志望業界数	-0.034	**	0.064	***	0.097	***
	0.015		0.006		0.015	
面接企業数	-0.015	***	0.025	***	0.040	***
	0.002		0.001		0.002	
大学ダミー 1	0.806	***	0.250	***	-0.555	***
	0.065		0.028		0.063	
大学ダミー 2	1.067	***	0.387	***	-0.680	***
	0.072		0.033		0.070	
サンプルサイズ	17007		17007		17007	
調整済み R 二乗値	0.049		0.257		0.085	
*** は 1% 有意, ** は 5% 有意, * は 10% 有意を示している。						
標準誤差は頑健標準誤差を使用。						

があり、より客観的な時期を使用の方が望ましいと考えられる。よって、学生の主観と客観的事実（実際に各プロセスを始めた時期や終えた時期）がどう一致しているのかを確認したのち、割合が多かった（就職予定の）内定獲得時期-エントリーシート初提出時期を(4)客観的就職活動期間として頑健性のチェックを行う。以下では(4)の客観的就職活動期間を算出するための就職活動の

開始時期・終了時期をどう選定したかについてまとめておく¹⁶。

データの都合上複数の行程が就職活動の開始時期と一致した場合、どちらの行程を就職活動を始めたと感じているかについては判断ができない。そのため重複ありとなし二つの場合を確認した。その結果重複ありで主観的な就職活動の開始時期と各行程開始時期が一致した割合、重複なしで一致した割合は以下のとおりである。重複ありで一致した割合が最も高かったのは説明会、重複なしで一致した割合が最も高かったのはエントリーシートのものであった。重複ありでの割合が説明会のもとの1%しか差がない一方で重複なしでの割合が説明会と6%差があることから本稿の分析(4)ではエントリーシートの初提出を就職活動の開始時期としてとらえることとする。

表7 就職活動開始時期との各プロセスの一致割合

	分析	説明会	ES	面接	各行程以前	各行程後
重複あり	35%	42%	41%	6%		
重複なし	10%	8%	14%	2%	9%	4%

就職活動の終了時期については就職予定企業の内定時期と一致したのが約73%、最後の各活動(説明会・エントリーシート・面接)と一致したのが約12%だった。そのため本稿の分析(4)では就職予定企業の内定時期を就職活動の終了時期ととらえることとする。

分析(4)において追加的に利用した変数の概要と基本統計量は次のとおりである。

表8 データの概要2

変数名	説明
エントリーシート初提出月	(1)などと同様の形式でとられた月次データ、各学生が初めてESを提出した月
就職予定企業内々定月	同様の月次データで各学生が就職予定の企業の内々定を得た月
(4)客観的就職活動期間	就職予定の内々定時期からES初提出の時期を引いたもの

¹⁶ (1)～(3)の分析と同様に、就職活動期間が負になったサンプルは取り除いた。

表9 時期に関する基本統計量2

	年	平均	中央値	最頻値	標準偏差	最小	最大	サンプル
ES 初提出月	2016	3.28 月	3 月	3 月	1.873197	9 月	9 月	1199
	2017	2.68 月	3 月	3 月	1.38993	9 月	7 月	6174
	2018	2.41 月	3 月	3 月	1.617162	9 月	7 月	4922
	2019	2.12 月	3 月	3 月	1.81054	9 月	7 月	5291
就職予定企業内々定月	2016	7.55 月	8 月	8 月	1.465884	9 月	10 月	1199
	2017	5.91 月	6 月	6 月	0.980201	9 月	8 月	6174
	2018	5.80 月	6 月	6 月	1.088129	9 月	8 月	4922
	2019	5.62 月	6 月	6 月	1.201613	9 月	8 月	5291
(4)客観的就職活動期間	2016	4.28 カ月	4 カ月	4 カ月	2.012174	0 カ月	12 カ月	1199
	2017	3.24 カ月	3 カ月	3 カ月	1.478434	0 カ月	10 カ月	6174
	2018	3.39 カ月	3 カ月	3 カ月	1.643256	0 カ月	11 カ月	4922
	2019	3.50 カ月	3 カ月	3 カ月	1.845788	0 カ月	10 カ月	5291

表10 コントロール変数の基本統計量2

	平均	中央値	最頻値	標準偏差	最小	最大	サンプル
女性ダミー	0.57	1	1	0.49	0	1	17586
公務員ダミー	0.04	0	0	0.20	0	1	17586
工学部ダミー	0.09	0	0	0.28	0	1	17586
面接回数	11.65	10	10	8.17	1	80	17586
志望業界数	1.94	1	1	1.24	1	18	17586
大学ダミー1	0.69	1	1	0.46	0	1	17586
大学ダミー2	0.21	0	0	0.40	0	1	17586

表9の(4)と表4の(3)と比較すると、主観的な(3)の期間よりも客観的な(4)の期間のほうが短い。ES提出時期は主観的な開始時期よりも遅く、就職予定企業の内々定時期は主観的な終了時期よりも早くなっている。開始時期にはインターンシップや自己分析、説明会参加がES提出より前に、終了時期には内定を取得した後にさらに働きたい企業へのチャレンジのために就職活動を続けることが考えられるため妥当な結果だろう。

表11は(4)の推定結果に加え比較として(3)の推定結果を再掲したものである。推定結果を見ると、女性ダミーの係数の符号が異なること、公務員ダミーの係数の大きさが小さくなり1%有意だったものが10%有意になっているという違いがある。女性ダミーは(3)では係数が負、(4)では係数が正である。男性と比べると客観的に就職活動期間が長い、主観的には短く認識しているようだ。(4)で女性ダミーの係数が正である理由は、男性と比較すると女性は一般職の就職割合が高く、その選考過程が総合職と比べると遅いことが原因で就職活動の終了時期が遅れた結果だと推測する。(3)の結果も同様に一般職採用の本格化が遅れることを見込んで開始時期を遅らせる傾向があるのかもしれない¹⁷。

公務員ダミーの係数が(4)になると大幅に小さくなるのは、(4)の期間が公務員就職の特徴である公務員試験とその準備期間を反映していないことが理由だと推測できる。その準備期間が長いと

表 11 推定結果(3), (4)

被説明変数	最小二乗法			
	(3)		(4)	
	就職活動期間		客観的就職活動期間	
変数名	係 数		係 数	
	標準偏差		標準偏差	
定数項	5.895	***	3.990	***
	0.104		0.079	
2017 卒ダミー	-1.725	***	-1.058	***
	0.080		0.057	
2018 卒ダミー	-1.470	***	-0.925	***
	0.082		0.059	
2019 卒ダミー	-1.074	***	-0.768	***
	0.082		0.060	
女性ダミー	-0.194	***	0.111	***
	0.036		0.025	
工学部ダミー	-0.309	***	-0.258	***
	0.061		0.044	
公務員ダミー	1.217	***	0.121	*
	0.131		0.066	
志望業界数	0.097	***	0.055	***
	0.015		0.010	
面接企業数	0.040	***	0.054	***
	0.002		0.002	
大学ダミー 1	-0.555	***	-0.475	***
	0.063		0.050	
大学ダミー 2	-0.680	***	-0.730	***
	0.070		0.053	
サンプルサイズ	17007		17586	
調整済み R 二乗値	0.085		0.120	
*** は 1% 有意, ** は 5% 有意, * は 10% 有意を示している。				
標準誤差は頑健標準誤差を使用。				

¹⁷ 男女別に就職活動期間に関する基本統計量をとってみると、客観的な就職活動の開始時期（ES 提出時期）の平均に大きな違いがなく、その差は 0.003 カ月であった。一方で主観的な就職活動開始時期は男性の方が 0.284 カ月早かった。このことから、男性の方が ES 提出よりも前の段階で就職活動の開始時期ととらえる傾向が強い、もしくは早くから就職活動の準備をしていることになる。その結果主観的な就職活動期間は女性の方が短くなる。本文で示した女性の一般職の就職割合の高さによる就職活動終了時期の遅れと組み合わせり、(3)、(4)の分析結果における女性ダミーの係数の逆転につながっているのだと推測する。

いうだけではなく、その長さも就職活動だったと考える割合が多いほどこの(3)と(4)の係数の差は大きくなるだろう。

本稿で着目する年ダミーは1%で負に有意であり、2017年卒ダミーの絶対値が大きく、それ以降の絶対値が縮小していることから客観的な指標においても倫理憲章の変更による就職活動期間への同様の影響が確認された。

6. まとめと考察

本稿では、2017年卒以降の学生を対象とした倫理憲章の変更に着目し、大学生の就職活動の時期や期間への影響を重回帰分析によって推定した。結果は倫理憲章の変更によって就職活動開始・終了時期がともに早期化し、より終了時期が強く影響を受けたことで就職活動の活動期間が短縮されたことを確認した。頑健性のチェックのためにより客観的な指標（エントリーシート初提出時期、就職予定企業内々定時期）で就職活動期間を算出し、同様の分析も行った。年ダミーについては係数に大きな違いもなく、頑健性が確認できた。

倫理憲章などの就職活動スケジュールの制御の取り組みによって、活動期間の短縮の効果が得られる。しかしその効果は一時的で、年がたつにつれて効果は弱まる。つまり就職活動期間が短縮してもその後ルールの変更がなければ学生や企業はその期間を元に戻すように動く。Okudaira (2020) では採用時期を集中することでマッチング効率が高まり、就職率の上昇が起きたとしているが、本稿ではその集中が逆に各主体に逸脱のインセンティブを与えてしまうと考察する。学生に着目すると、就職活動を始めるのを早めることには企業にアピールする要素を準備する期間を失うデメリットがある。一方でほかの学生よりも早く就職活動を始めることで企業の採用枠が埋まる前に活動できるメリットがある。デメリットは絶対的な開始時期に依存する一方でメリットは相対的な開始時期、つまりどれだけ多くの学生より先に就職活動を始められるかに依存する。採用時期が集中し、市場に学生が集中している状況では、就職活動開始を少し早めるだけで多くの学生より早く活動を行うことが出来ることになる。企業においても同様であり、この構造が倫理憲章の変更による活動期間の短縮の効果が弱まる要因だと考える。

本稿は、倫理憲章による大学生の就職活動期間への影響を分析し、短期化を確認したが、その是非については考察できていない。上で述べた早期化においてメリットとデメリットがあったのと同様に、就職活動の短期化にもメリットとデメリットが存在するはずである。メリットとして学習時間の確保があげられるが、Okudaira (2020) において就職活動の短期化は確認されたが人的資本投資活動の増加は確認されなかった。また、市川 (2015) や中嶋 (2015) のように、就職活動期間を長くとることで離職確率が下がることや自己成長感を高めることを確認している研究もある。就職活動期間の短期化によってこれらを失うことはデメリットだろう。在学中の人的投資や就職後の就業状態や賃金、満足度も含めたデータで就職活動期間の変化を評価することで、就活スケジュールを制御する政策をより高精度に評価することが出来るようになると考えられる。

[参考文献]

- 市川恭子 (2015) 「若年大卒女性の早期離職に関する実証分析」『生活社会学研究』22, pp.31-46
- 岩内亮一・平沢和司・中村高康 (1998) 「就職活動の過程—93, 97年度の比較を中心に—」, 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へⅡ—就職協定廃止直後の大卒労働市場—』pp.11-20, 広島大学大学教育研究センター
- Okudaira H. (2020) “Regulating the timing of job search: evidence from the labor market for new college graduates,” *Labour Economics*, Vol.63, 101941
- 小杉礼子 (2008) 「大学生の進路選択と就職活動」『高等教育研究』第11集, pp.85-105
- 筒井美紀 (2010) 「中堅女子大生の就職活動プロセス」, 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』, pp.107-128
- 中嶋みどり (2015) 「本学部学生の就職活動によるソーシャルスキルの向上と自己成長感との関連」『広島国際大学心理学部紀要』3巻, pp.61-69
- 中村高康 (1993) 「就職協定の変遷と規制の論理—大卒就職における「公正」の問題—」『教育社会学研究第』53, pp.111-130
- 日本労働研究機構 (1994) 「大学就職指導と大卒者の初期キャリア (その2) —35大学卒業者の就職と離転職—」
- 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』pp.17-49, 勁草書房
- 濱中義隆 (2010) 「1990年代以降の大卒労働市場—就職活動の3時点比較」, 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』, pp.87-105
- 日本経済新聞 (2011) 「13年春採用, 就活手探り, 2ヵ月遅く12月開始—交流サイトで情報発信。」2011年9月30日, 朝刊, p.3 (日経テレコン 閲覧日: 2021年4月14日) [データ出典]
- 内閣府 (2020) 「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」
<https://www5.cao.go.jp/keizai1/gakuseichosa/index.html> (2021年4月12日閲覧)
- リクルートワークス研究所 (2021) 「ワークス大卒求人倍率調査」
<https://www.works-i.com/surveys/adoption/graduate.html> (2021年4月12日閲覧)
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2006) 「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2006/017.html> (2021年4月12日閲覧)
- 就職みらい研究所「就職白書2018—採用活動・就職活動編—」
<https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/pressrelease/2018/180215-01/> (2021年4月12日閲覧)
- 就職みらい研究所「就職白書2013～採用活動・就職活動編」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper_article/20130312002/ (2021年4月12日閲覧)
- 就職みらい研究所「就職白書2021」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper/ (2021年4月15日閲覧)
- 就職みらい研究所「就職白書2020—就職活動・採用活動のコミュニケーション編—」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper_article/20200317001/ (2021年4月15日閲覧)
- “大学偏差値一覧 (ランキング形式) 2021年度最新版 | みんなの大学情報”, みんなの大学情報,
<https://www.minkou.jp/university/ranking/deviation/> (2021年4月12日閲覧)