

# 選考のオンライン化が大学生の企業選択に与える影響

How will the Online Selection of Job Hunting affect College Students' Choices ?

曾 我 亘 由\*  
Nobuyuki SOGA

## 概 要

本稿は、2020年に実施した選考のオンライン化に伴う学生の企業選択に関する意識調査のうち、大学生の企業選択の際に重視する項目を選択型実験で明らかにした。企業選択において重視する属性に「勤務地」、「企業規模」、「選考の過程」、「給与」を設定し、コンジョイント分析によって属性間の選好の大きさを推定した。このうち、「選考の過程」の水準にはオンライン選考に関する水準を含め、学生のオンライン選考についての重視度を推定した。さらに性別、学年による差に注目し、属性間の選好にどのような違いがあるかを検討した。その結果、学生は勤務地を最も重視し、男性と比較すると女性は自宅から通える勤務地を重視する傾向が強いことを明らかにした。また、選考の過程についても、男性よりも女性の方がオンラインによる選考を好むことを明らかにした。

キーワード：コンジョイント分析、就業観、地元志向

## 1. はじめに

文部科学省と厚生労働省が共同で実施している「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」によれば、2020年10月1日時点の大学生の就職内定率（2021年3月卒業予定者）は69.8%となり、前年のそれを7.0ポイント下回る結果であった<sup>1)</sup>。また、12月1日時点の内定率は82.2%となり、前年同月時点の87.1%から4.9ポイント下回る結果であった。

大学生の就職内定率を男女別にみると、12月1日時点の男性の内定率は80.4%であり、前年同月の85.8%から5.4ポイント低下、女性の内

定率は84.3%となり、前年同月の88.6%から4.3ポイント低下する結果であった。

同調査によれば、最近の大学生の就職内定率は、2011年4月1日時点（2011年3月卒業予定者）の91.0%から増加傾向にあり、2020年4月1日時点（2020年3月卒業予定者）では98.0%に達したが、2020年の新型コロナウイルスの感染拡大の影響から2021年3月卒業予定者の就職内定率は減少すると予想されている。

一方、2020年の経済環境は、新型コロナウイルスの影響により4-6月期の実質GDPの成長率は-7.9%、年率換算で-28.1%であった<sup>2)</sup>。その後、7-9月期の成長率（2次速報値）は5.3%（年率換算22.9%）、10-12月期の成

\*愛媛大学 社会共創学部 教授

Faculty of Collaborative Regional Innovation, Ehime University, Professor

1) 大学等卒業予定者の就職内定状況調査は、大学、短期大学、高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定の状況を把握するため、1996年（平成8年）から実施している調査である。

2) 実質GDPの成長率（季節調整済前期比）の値である。なお、1次速報値は-7.8%、年率換算で-27.8%である。詳細については内閣府のホームページ <https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html> を参照せよ。

長率（1次速報値）は3.0%（年率換算12.7%）と2四半期連続でプラス成長となったが、2020年の実質GDPの成長率は、前年から4.8%減少し、11年ぶりのマイナス成長となった。とりわけ、民間最終消費支出の寄与度が-3.2%、民間設備投資の寄与度が-1.0%と、国内需要の停滞が目立つ結果となった<sup>3)</sup>

コロナ禍の社会・経済環境の下で、大学生の就職環境も変化した。新型コロナウイルスの感染拡大による合同説明会の中止や選考の延期、また、選考方法のオンライン化など、大学生は従来とは異なる就職活動を経験した。

このような状況の下、オンライン化に伴う学生の企業選択に関する意識調査を実施した。本稿は、大学生の企業選択の際に重視する項目を選択型実験で明らかにした。企業選択において重視する属性に「勤務地」、「企業規模」、「選考の過程」、「給与」を設定し、コンジョイント分析によって属性間の選好の大きさを測った。「選考の過程」の中には従来の対面形式の選考に、オンライン選考を含め、オンライン選考に対する選好を推定した。また、これらの属性について、性別による差、さらに学年による差に注目し、属性間の選好にどのような違いがあるかを検討した。

## 2. 調査内容および調査結果

### 2.1 調査内容

本稿の調査内容は、2020年11月1日～12月

11日に実施した「オンライン化による学生と企業の意識・行動のギャップに関する調査」の中から、大学生を対象に行った企業選択の際に重視する項目について分析した結果である。調査は愛媛大学社会共創学部生および法文学部生に実施し、合わせて212名からの回答が得られた。調査はGoogle formを用いて実施した。回答者の詳細は表1のとおりである。

企業選択の質問については、回答者に異なる条件の企業Aと企業Bを提示し、コロナ禍での就職活動においてどちらの企業で働きたいかを選択してもらう選択型の実験を行った。回答者に提示する条件は「勤務地」、「企業規模」、「選考の過程」、「給与」の4属性に設定した。各属性の水準については、以下の表2の通り設定した<sup>4)</sup>

「勤務地」については、回答者の勤務先が「自宅から通える」、自宅からは通えないが自身の「出身県内」、「県外」の3水準とし、勤務先が県外から自宅から通える場所、もしくは出身県

表1 記述統計量

		人数	割合 (%)
学年	1 回生	55	25.9
	2 回生	96	45.3
	3 回生	31	14.6
	4 回生以上	30	14.2
性別	男性	92	43.4
	女性	120	56.6
居住	愛媛県内	127	59.9
	愛媛県外	85	40.1
計		212	100.0

表2 属性と水準

属 性	水準1	水準2	水準3	水準4
勤務地	自宅から通える	出身県内	県外	-
企業規模	大企業	中堅企業	中小企業	-
選考の過程	全てオンライン	説明会のみオンライン	最終面接のみ対面	全て対面
給与	19万円	21万円	23万円	-

3) 外需の寄与度は-1.0%である。

4) コンジョイント分析の詳細については McFadden D. (1974), Revelt, D. and K. Train (1998), Train E. (2009), 栗山・庄子 (2005) 等を参照せよ。

内に変化したときの効用の変化分（限界効用）を推定した。「企業規模」については「大企業」、「中堅企業」、「中小企業」の3水準とし、中堅企業から大企業、もしくは中小企業に変化したときの限界効用を推定した。「選考の過程」は、就職活動の際の選考が、「全てオンライン選考」で実施される、「説明会のみオンラインで開催」され残りの選考は対面で実施される、「最終面接のみ対面で実施」されその他の選考はオンラインで実施される、「全て対面」で実施されるの4水準とし、選考が全て対面で実施される状態から全てオンライン選考に変更した場合、もしくは選考の一部がオンラインで実施される状況（説明会のみオンラインで開催、最終面接のみ対面）に変更した場合の限界効用を推定した。「給与」は入社時の月収であり「19万円」、「21万円」、「23万円」の3水準とし、給与の水準が1単位（1万円）変化した場合の限界効用を推定した。

このような3水準から成る3つの属性（勤務地、企業規模、給与）と、4水準から成る1つの属性（選考の過程）について、主効果直交デザインを用いて選択プロファイルを16個作成した。この16個の選択プロファイルから、ランダムに2つの選択プロファイルを組み合わせ

せ、これに「どちらも選択しない」という選択肢を加え、「企業A（選択プロファイルA）」、「企業B（選択プロファイルB）」、「どちらも選択しない」の中から最も好ましい選択肢を選んでもらった<sup>5)</sup> また、回答者1人あたり、16個の選択プロファイルの組み合わせから、条件の異なる質問を8つ回答してもらった<sup>6)</sup> 表3に質問項目の例を示す。

本稿の分析では選択肢特有定数項(Alternative Specific Constant: ASC)を導入し、「どちらも選択しない」にASC3という定数項を割り当てて分析を行った。すなわち、ASC3が正でかつ有意に推定された場合、設定した条件で企業を選択することに否定的であると考えられ、逆に、ASC3が負でかつ有意に推定された場合、設定した条件で企業を選択することに対して肯定的であると判断する。分析ソフトはNLogit5.0を使用した。分析にあたって、まずすべての属性変数を変動パラメータ（ランダムパラメータ）であると仮定して計算し、分析結果の標準偏差パラメータが有意でないものを固定パラメータ（ノンランダムパラメータ）として再計算した。

## 2.2 調査結果および考察

分析結果を以下の表4に示す。

表3 アンケートの質問項目の例

	企業 A	企業 B	-
勤務地	出身県内	自宅から通える	
企業規模	大企業	中堅企業	
選考の過程	全て対面	説明会のみオンライン	どちらも選択しない
給与	21万円	23万円	
回答欄			

5) 本稿で設定した属性以外の条件については、すべて一定であると仮定している。

6) 表2のとおり4つの属性について、各属性の水準を組み合わせると、可能な選択プロファイルの数は108通りであるが、主効果直交デザインを用いることで、この108通りの選択プロファイルの中から属性の相関を削除でき、多重共線性の問題を回避した16通りの選択プロファイルが作成される。

表4 分析結果

Random-Nonrandom parameters in utility functions					MWTP (万円)
Variable	Coefficient	S. E.	t-value	P-value	
ASC3**	4.302	1.070	4.020	0.000	
勤務地 (県外 = 0)					
自宅から通える**	2.232	0.232	9.600	0.000	4.86
<b>県内**</b>	<b>1.437</b>	<b>0.187</b>	<b>7.680</b>	<b>0.000</b>	3.13
企業規模 (中堅企業 = 0)					
<b>中小企業**</b>	<b>0.902</b>	<b>0.290</b>	<b>3.110</b>	<b>0.002</b>	1.96
大企業**	0.599	0.150	3.990	0.000	1.30
選考の過程 (すべて対面 = 0)					
<b>説明会のみオンライン**</b>	<b>0.380</b>	<b>0.128</b>	<b>2.960</b>	<b>0.003</b>	0.83
<b>最終面接のみ対面</b>	<b>0.348</b>	<b>0.182</b>	<b>1.910</b>	<b>0.056</b>	-
全てオンライン**	0.630	0.203	3.100	0.002	1.37
給与 (単位: 万円) **	0.459	0.044	10.390	0.000	
Derived standard deviations of parameter distributions					CV
ASC3**	1.644	0.467	3.520	0.000	
自宅から通える**	1.032	0.197	5.250	0.000	0.462
大企業**	0.987	0.134	7.370	0.000	1.648
全てオンライン**	1.560	0.214	7.290	0.000	2.474
給与**	0.238	0.037	6.450	0.000	0.518
No. of Obs.	1741				
Log likelihood	-1094.68				

太字は固定パラメータ, \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$

各属性および水準の限界効用である係数 (Coefficient) の値に注目すると、まず、ASC の値は 4.302 でかつ有意に推定されている。このことから、回答者は本稿で設定した属性のみで企業選択を行うことには否定的に捉えている。ASC が正かつ有意に推定された点については後述するが、本稿で設定した属性のみならず、それ以外の要因でも企業選択が行われる可能性を示唆している。

本稿で設定した属性間の選好については、「勤務地」が最も高い結果となった。勤務地が県外の状態をゼロとしたとき、県外から自宅から通える勤務地に変化したときの効用の増分は 2.232、出身県内も勤務地が変化したときの効用の増分は 1.437 という結果となった。「企業規模」については、中堅企業をゼロとしたとき、中堅企業から中小企業に変化したときの限界効用は 0.902、大企業に変化したときの限界効用

は 0.599 となり、いずれも有意な結果となった。「選考の過程」については、全て対面で選考が行われる状態をゼロとしたとき、全てオンライン選考に変化したときの効用は 0.630 増加し、説明会のみオンラインに変化したとき、効用は 0.380 増加する結果となった。「給与」については、月収が 1 万円増加した場合の効用は 0.459 増加する結果となった。

また、表 4 における太字は固定パラメータとして推定された値であり、その水準に関して回答者間の選好の多様性が小さく、同質な考え方をしている項目と考えられる。勤務地が「出身県内」、企業規模については「中小企業」、「説明会のみオンライン」は固定パラメータとして有意に推定され、これらの水準に関して、回答者間で選好のばらつきが小さい結果となった。一方、「自宅から通える」勤務地、「大企業」、「全てオンライン」による選考、「給与」について

は変動パラメータとして推定され、回答者間で選好のばらつきが大きい結果となった。これらの水準の変動係数（CV）に注目すると<sup>7)</sup>、全てオンラインの値が2.474と最も高く、選考の過程が全てオンラインに変化したときの効用は増加するが、その考え方の程度には個人間で偏りがあると考えられる。また、大企業に対する選好についても変動係数は1.648であり、個人間で多様な考え方があると考えられる。一方、自宅から通える、給与についてもその選好に偏りがあるが、選考が全てオンラインの状態や大企業と比較すると偏りは小さい結果となった。

表4のMWTPは限界支払意思額を表しており<sup>8)</sup>、推定結果から自宅から通えるに対する金銭評価が4.86万円、出身県内が3.13万円、中小企業が1.96万円、大企業が1.30万円、説明会のみオンラインが0.83万円、全てオンラインが1.37万円という結果となった。

### 2.2.1 性別による意識差

上述の分析結果に対して、男性に1、それ以外に0を割り当てた変数を「男性ダミー変数」として設定し<sup>9)</sup>性別によって属性間の選好に差異があるかどうかを推定した。表5は分析結果である。

勤務地については性別による差がみられ、自宅から通える、出身県内ともに女性の方が強く選好する結果となった。自宅から通える勤務地

に対して、女性の限界効用が2.807であるのに対して、男性は女性よりも1.281小さい1.526、出身県内の限界効用は、女性が1.693に対して、男性は0.622小さい1.071となった。

企業規模に関しては、男性ダミーの値はいずれも有意ではなく、中小企業、大企業とも性別による差異はみられなかった。選考の過程については、性別による差がみられ、女性の方がオンラインによる選考に対して効用が高い結果となった。具体的に、「説明会のみオンライン」の、女性の限界効用は0.729であるのに対して、男性は0.684小さい0.045、「選考が全てオンライン」に対する限界効用は、女性が1.049であるのに対して、男性は0.878小さい0.171となった。「給与」については男性ダミーの係数は有意ではなく、性別による差異はみられなかった。

太字の値は固定パラメータとして推定された結果であり、有意に推定された水準は、勤務地では「出身県内」、「出身県内×男性ダミー」、企業規模では「中小企業」、選考の過程では「説明会のみオンライン」、「説明会のみオンライン×男性ダミー」、「最終面接のみ対面」、「全てオンライン×男性ダミー」の7項目となった。すなわち、これらの項目については個人の考え方に偏りがないと考えられる。一方、それ以外の項目については、個人間で選好の多様性があることが明らかとなった。変動係数に注目すると大企業については最も多様な考えがあり、全てオンラインによる選考についても考え方の偏りが大きい結果となった。

### 2.2.2 学年による意識差

次に、4回生に1、それ以外に0を割り当てる「4回生ダミー変数」を設定し、学年による差異、とりわけ就職活動を経験した4回生とそれ以外の学生にどのような差異がみられるかを分析した。表6はその分析結果である。なお表6についても固定パラメータとして推定された値を太字で表している。

7) 多様性を示す値である Derived standard deviations of parameter distributions を、その水準の限界効用で割って基準化した値である。

8) 推定結果の係数である限界効用の比は限界代替率を表すが、各限界効用と給与の限界効用の比は限界支払意思額を表す。この値は、ある属性のある水準を1単位あきらめるとき、給与が何単位必要かを表すことから、その属性（水準）の金銭評価が可能となる。

9) 各属性のダミー変数は、その属性の追加的な効用の増分を表している。男性ダミー変数の係数の値が正かつ有意であれば、男性はその属性について追加的に効用が増加し、負かつ有意であれば、追加的な効用は減少する。係数の値が有意でなければ、性別による差異があるとはいえないと判断する。

表5 分析結果 (男女差, 男性=1)

Random - Nonrandom parameters in utility functions					
Variable	Coefficient	S. E.	t-value	P-value	
ASC3**	4.259	1.049	4.060	0.000	
勤務地 (県外=0)					
自宅から通える**	2.807	0.303	9.270	0.000	
自宅から通える×男性ダミー**	-1.281	0.395	-3.240	0.001	
<b>県内**</b>	<b>1.693</b>	<b>0.240</b>	<b>7.060</b>	<b>0.000</b>	
<b>県内×男性ダミー*</b>	<b>-0.622</b>	<b>0.317</b>	<b>-1.960</b>	<b>0.050</b>	
企業規模 (中堅企業=0)					
<b>中小企業**</b>	<b>1.371</b>	<b>0.392</b>	<b>3.490</b>	<b>0.001</b>	
<b>中小企業×男性ダミー</b>	<b>-0.939</b>	<b>0.484</b>	<b>-1.940</b>	<b>0.052</b>	
大企業**	0.533	0.204	2.610	0.009	
大企業×男性ダミー	0.143	0.275	0.520	0.603	
選考の過程 (すべて対面=0)					
<b>説明会のみオンライン**</b>	<b>0.729</b>	<b>0.182</b>	<b>4.000</b>	<b>0.000</b>	
<b>説明会のみオンライン×男性ダミー**</b>	<b>-0.684</b>	<b>0.246</b>	<b>-2.790</b>	<b>0.005</b>	
<b>最終面接のみ対面*</b>	<b>0.612</b>	<b>0.257</b>	<b>2.380</b>	<b>0.017</b>	
<b>最終面接のみ対面×男性ダミー</b>	<b>-0.503</b>	<b>0.371</b>	<b>-1.360</b>	<b>0.175</b>	
全てオンライン**	1.049	0.267	3.930	0.000	
<b>全てオンライン×男性ダミー*</b>	<b>-0.878</b>	<b>0.364</b>	<b>-2.410</b>	<b>0.016</b>	
給与 (単位:万円)**	0.459	0.046	9.970	0.000	
給与×男性ダミー (単位:万円)	-0.002	0.029	-0.050	0.957	
Derived standard deviations of parameter distributions					
				CV	
ASC3**	2.912	0.498	5.850	0.000	
自宅から通える**	0.892	0.211	4.220	0.000	0.318
大企業**	0.989	0.148	6.690	0.000	1.855
全てオンライン**	1.573	0.227	6.930	0.000	1.499
給与**	0.203	0.029	6.970	0.000	0.443
自宅から通える×男性ダミー**	0.830	0.311	2.670	0.008	-0.648
大企業×男性ダミー	0.391	0.298	1.310	0.190	-
全て×男性ダミー*	0.072	0.031	2.320	0.020	-
No. of Obs.	1741				
Log likelihood	-1075.22				

太字は固定パラメータ, \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$

推定の結果, 4回生とそれ以外の学生については, 勤務地, 企業規模, および給与の属性について有意な差はみられなかった。選考の過程についても説明会のみオンライン, 全てオンラインの水準に有意差はなかったが, 最終面接のみ対面については4回生の限界効用は追加的に0.973増加する結果となった。

### 2.2.3 考察

推定結果から, 本稿で設定した属性の中では,

勤務地が強く選好される結果となり, とりわけ女性の方が限界効用の値が高い結果となった。

特に, 自宅から通える勤務地に対して強く選好しており, 女性の地元志向の強さを示す結果となった。男性についても県内, もしくは自宅から通える勤務地に対して限界効用は増加するが, 中小企業に対する選好と同程度もしくはわずかに高い結果であり, 女性ほど地元志向の強さはないことが明らかとなった。

筆者等が2010年に実施した同様の調査と比

表6 分析結果（4回生=1）

Random - Nonrandom parameters in utility functions					
Variable	Coefficient	S. E.	t-value	P-value	
ASC3**	4.442	1.056	4.210	0.000	
勤務地（県外=0）					
自宅から通える**	2.206	0.256	8.630	0.000	
自宅から通える×4回生ダミー	<b>0.335</b>	<b>0.577</b>	<b>0.580</b>	<b>0.562</b>	
県内**	1.487	0.204	7.280	0.000	
県内×4回生ダミー	-0.180	0.438	-0.410	0.680	
企業規模（中堅企業=0）					
中小企業**	0.879	0.318	2.760	0.006	
中小企業×4回生ダミー	0.108	0.730	0.150	0.882	
大企業**	0.586	0.164	3.570	0.000	
大企業×4回生ダミー	0.075	0.418	0.180	0.859	
選考の過程（すべて対面=0）					
説明会のみオンライン*	0.284	0.138	2.060	0.040	
説明会のみオンライン×4回生ダミー	0.627	0.368	1.700	0.089	
最終面接のみ対面	0.194	0.200	0.970	0.333	
最終面接のみ対面×4回生ダミー*	0.973	0.482	2.020	0.044	
全てオンライン*	0.464	0.223	2.080	0.038	
全てオンライン×4回生ダミー	1.026	0.535	1.920	0.055	
給与（単位：万円）**	0.475	0.046	10.290	0.000	
給与×4回生ダミー（単位：万円）	-0.058	0.049	-1.180	0.237	
Derived standard deviations of parameter distributions				CV	
ASC3**	1.597	0.466	3.420	0.001	
自宅から通える**	1.057	0.200	5.290	0.000	0.479
大企業**	0.997	0.134	7.430	0.000	1.702
全てオンライン*	1.573	0.215	7.330	0.000	3.389
給与**	0.238	0.036	6.570	0.000	0.500
No. of Obs.	1741				
Log likelihood	-1090.56				

太字は固定パラメータ，\*\*： $p < 0.01$ ，\*： $p < 0.05$

較すると（岡本他，2012），自宅から通える勤務地の限界効用は1.324，出身県内については1.155，また，2012年に実施した同様の調査のうち，松山大学生のみ集計した結果と比較すると（熊谷，2014），自宅から通える勤務地の限界効用は1.198，出身県内については1.085という結果であった。これらの結果を限界支払意思額（MWTP）に換算すると，2010年調査の自宅から通える勤務地の限界支払意思額は2.64万円，出身県内の支払意思額は2.31万円，2012年調査の自宅から通える勤務地の限界支払意思額は2.87万円，出身県内の支払意

思額は2.60万円であり<sup>10)</sup> 今回の自宅から通える勤務地の限界支払意思額4.86万円，出身県内の限界支払意思額3.13万円の方が高くなった。これらの調査は設定した属性が今回の調査とは異なるため単純な比較はできないが，前回調査では「自宅から通える」と「出身県内」の

10) 給与の限界効用は，2010年調査が0.501，2012年調査は0.418であることから，自宅から通える勤務地の限界支払意思額は2010年調査が $1.324 \div 0.501 = 2.64$ （万円），2012年調査は $1.155 \div 0.418 = 2.31$ （万円），出身県内の限界支払意思額は2010年調査が $1.198 \div 0.501 = 2.87$ （万円），2012年調査は $1.085 \div 0.418 = 2.60$ （万円）となる。

学生の限界支払意思額の差は2千円～3千円程度であるのに対して、今回調査では1万7千円程度と大きくなっており、自宅から通える企業に対する選好がより強い結果となった。加えて、自宅から通える企業に対する選好は女性に強くみられたことから、学生の中でもとりわけ女性の地元志向の強さを示唆する結果となった。

次に、企業規模については、今回の推定結果では中小企業に対する限界効用が最も高く0.902、次いで大企業の限界効用0.599という結果であった。前述と同様、企業規模についても筆者等が2010年に実施した同様の調査では(岡本他, 2012)、愛媛大学生の中堅企業に対する限界効用は-0.17、大企業に対する限界効用は-0.426であった<sup>11)</sup>また、2012年に実施した調査では(熊谷, 2014)、松山大学生の中堅企業に対する限界効用は0.345、大企業に対する限界効用は0.562という結果であった<sup>12)</sup>愛媛大学生と松山大学生では企業規模の選好順序は異なっているが、今回の調査と岡本他(2012)では、愛媛大学生については共に中小企業を最も選好する結果となっており、中小企業に対する選好は変化していない一方、大企業に対する選好が強くなっている。

企業規模については性別による有意な差異はみられなかったが、中小企業の男性ダミーの限界効用が-0.939、P値が0.052である点に注目すれば、中小企業を選好するのは男性よりも女性である可能性がある。本稿の調査対象者の59.9%が愛媛県出身者であることと、愛媛県内企業の企業規模を考慮に入れると、自宅から通

える範囲内の企業を選択する場合、選択肢の中には中小企業が大半を占めており、このことが女性の勤務地および企業規模に対する選好に影響を与えている可能性がある。

選考の過程については、対面形式よりもオンラインを取り入れた選考を好む傾向にあり、全ての選考をオンラインで行うことに対する選好が最も高い結果となった。また、オンライン選考については性別による差がみられ、男性よりも女性の方が有意にオンライン選考を好む傾向にあった。この点については、性別による競争やリスクに対する選好の差が関係している可能性がある。最近の研究において、女性の方が男性よりもリスク回避的であることが示されている(Croson and Gneezy 2009)<sup>13)</sup>また、男性は女性よりも競争的であるという研究も報告されており(Gneezy et al. 2003, Niederle and Vesterlund 2007)、コロナ禍における感染リスクに対する態度が影響している可能性がある。すなわち、女性は男性と比較して感染のリスクを回避しようと考え、感染リスクの高い対面での選考よりも、一部もしくは全てオンライン選考を取り入れた企業を選好する可能性が考えられる。

さらに、学年による差として、4回生は最終面接については対面形式を選好する結果となったが、これについては、実際の就職活動を経験して自身のキャリアを選択する上で、すべての選考がオンライン形式で行われるより、一部は対面形式での選考が行われるべきであり、中でも最終選考については対面形式で、相手に自身の意思を直接伝えたいという気持ちの表れではないかと考える。

選考の多様性については、固定パラメータとして推定された勤務地が出身県内にあることや企業規模が中小企業であることについてはその考え方に偏りはないが、勤務地が自宅から通える

11) 岡本他(2012)では、松山大学生の中堅企業に対する限界効用は0.234、大企業に対する限界効用は0.426と推定している。一方、愛媛大学生に1を割り当てた愛大ダミー変数の限界効用は、中堅企業が-0.404、大企業が-0.852であり、愛媛大学生の中堅企業の限界効用は-0.17(=0.234-0.404)、大企業の限界効用は-0.426(=0.426-0.852)と推定している。

12) 岡本他(2012)、熊谷(2014)では、企業規模の限界効用は中小企業をゼロとしたときの中堅企業、もしくは大企業に対する限界効用を算出している。

13) リスク選好については、MPL(Multiple Price List)法を用いて個人のリスク態度を推定する手法が一般的である(Holt and Laury, 2009)。

ことや大企業であること、さらには選考が全てオンラインで行われることについては、その考え方には個人間に偏りがある。すなわち、勤務地が自宅から通えることを企業選択の際に最も重視する個人がいる一方、可能であれば自宅から通える勤務地を希望する個人もいる可能性があり、その水準を重要視する度合いには個人間で偏りがあると考えられる。

### 3. おわりに

本稿は、愛媛大学社会共創学部生および法文学部生を対象に、オンライン化に伴う学生の企業選択に関する意識調査を行い、企業選択の際に重視する項目を選択型実験で明らかにした。その結果、勤務地を最も重視し、とりわけ自宅から通える企業に対する限界効用の値が最も高い結果となった。自宅から通える勤務地の限界支払意思額は、筆者等が前回実施した結果よりも高くなり、あらためて学生の地元志向を示す結果となった。また、勤務地については性別による差がみられ、男性よりも女性の方が自宅から通える、もしくは出身県内の勤務地を好することが明らかとなった。

企業規模については、大企業よりも中小企業を好する結果となった。また、今回の推定結果では企業規模の性別による有意差はみられなかったが、推定結果のP値から、男性の中小企業に対する限界効用は女性よりも小さい可能性があり、この点は今後の研究課題である。

選考の過程については、選考のオンライン化を重視する結果となり、全てオンライン選考を行う企業の限界効用が高い結果となった。選考の過程については、性別による差がみられ、男性よりも女性の方が選考のオンライン化を重視する傾向がみられたが、この点についてはリスク選好や競争に対する選好に対する性別の差が関連している可能性がある。

リスク選好や競争に対する選好という観点に立てば、女性は男性よりもリスク回避的な傾向

があり、それが勤務地、企業規模、選考の過程に影響している可能性がある。すなわち、リスク回避の傾向が強ければ、県外で働くという、新たな環境でキャリアを形成することをリスクと捉え、規模の大きな企業内で新たに職場関係を築くことに不安を感じたり、コロナ禍における対面形式の選考による感染リスクを回避し、その結果、オンライン選考で自宅から通える中小企業を選択したいと考える可能性がある。

企業選択について重視する項目については、今回の調査で設定した属性以外にも重要な項目があると考えられ、今後、それらの属性の組み合わせた研究を行う必要がある。

### 参考文献

- Croson, R., and U. Gneezy, "Gender differences in preferences," *Journal of Economic Literature*, vol. 47, no. 2, pp. 448-474, 2009.
- Gneezy, U., M. Niederle and A. Rustichini, "Performance in Competitive Environments: Gender Differences," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 3, pp. 1049-1074, 2003.
- Holt, C. A., and S. K. Laury, "Risk aversion and incentive effects," *American Economic Review*, vol. 92, no. 5, pp. 1644-1655, 2002.
- McFadden D, *Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behaviour*, *Frontiers in Econometrics*, Academic Press. ed. Zarembka P., pp. 105-142, 1974.
- Niederle, M. and L. Vesterlund, "Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, no. 3, pp. 1067-1101, 2007.
- Revelt, D. and K. Train, "Mixed Logit with Repeated Choices: Households' Choice of Appliance Efficiency Level," *Review of Economics and Statistics*, vol. LXXX, no. 4, pp. 647-657, 1998.
- Train E., *Discrete Choice Methods with Simulation*. Cambridge University Press, 2009.
- 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎「選択実験を用いた大学生の雇用条件に関する評価」『愛媛経済論集』, vol. 31, no. 1, pp. 11-20, 2012.
- 熊谷太郎「選択実験を用いた松山大学生の雇用条件に関する評価」『松山大学論集』, vol. 25, no. 6,

pp. 29-52, 2014.

栗山浩一・庄子康 『環境と観光の経済評価』, 頸草書房, 2005.

厚生労働省 「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査 (令和2年12月1日現在)」, [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815\\_00010.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00010.html)

内閣府 「国民経済計算 (GDP 統計)」, <https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html>