

卒業演習論文構想発表

現状の日本の学生の就活成否について

友人数と就活対策を説明変数に用いた分析モデルの構築

作成者：ruiruidayoooo

最終更新：2022/10/14

Chap1-1 : はじめに

1-1 はじめに

Q : どんな人が就活で成功しそうですか？

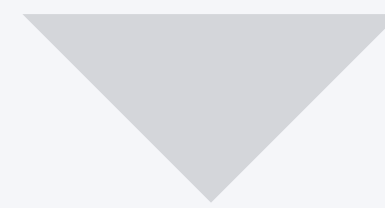
1-1 はじめに

A : ???

1-1 はじめに

序章の要点は以下の3点

1. コロナ禍を経て、日本の新規学卒の就職活動は長期化している
2. コロナ禍を経て、日本の新規学卒の就職活動はリモート化している
3. 企業は依然として、「人材要件」を軸に評価



本当に「人材要件」を満たしている人が内定しているのか疑問

Chap1-2 : 序章

1-2 序章

現行の就活はオンライン化が進んでいる

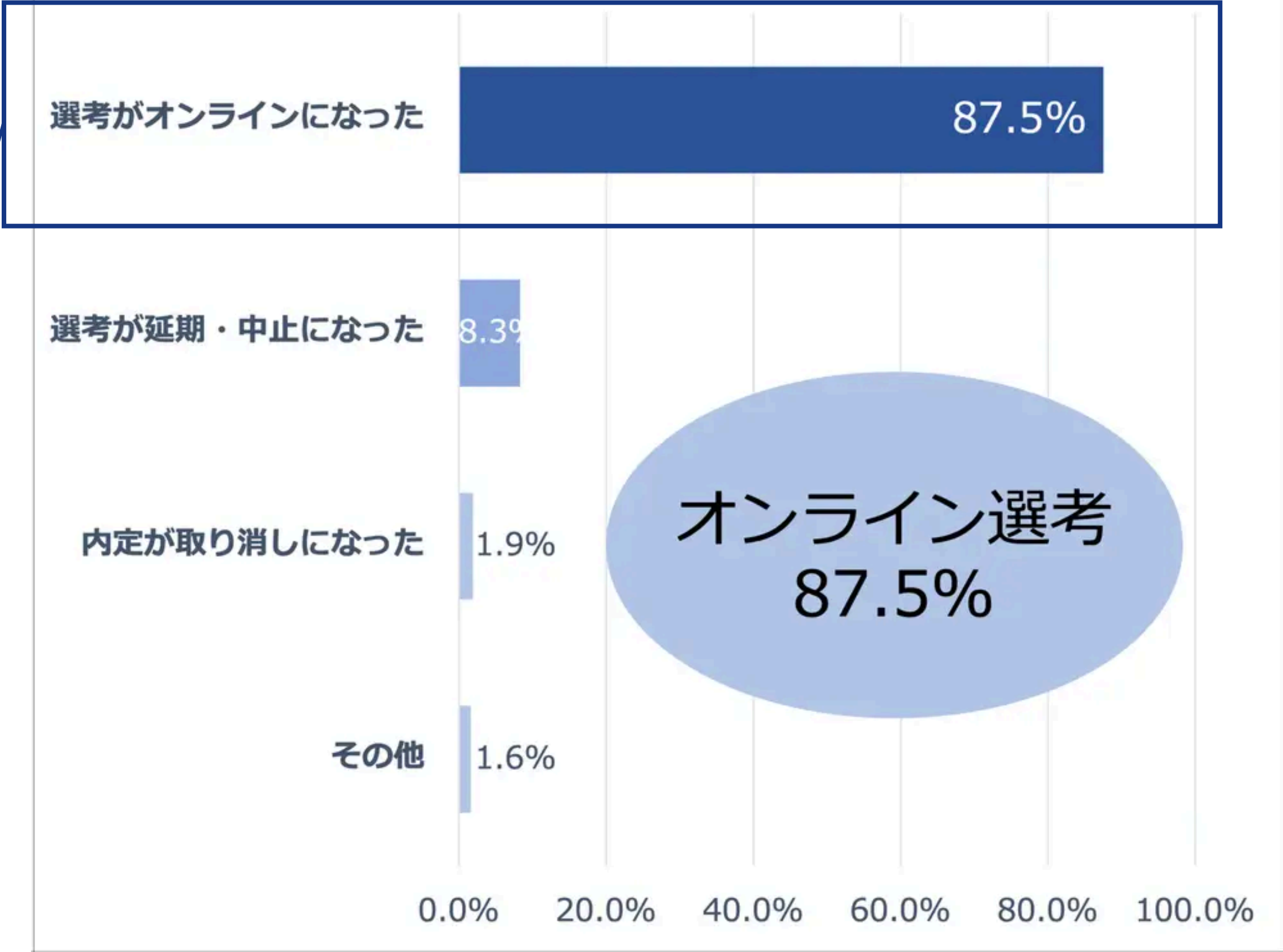
【調査概要】

調査対象者	：全国 / 男女 /
調査条件	：2022年卒業の学生
調査期間	：2022年2月2日～2月8日
サンプル数	：341人
調査方法	：インターネット調査

22卒では、87.5%の選考がオンラインに

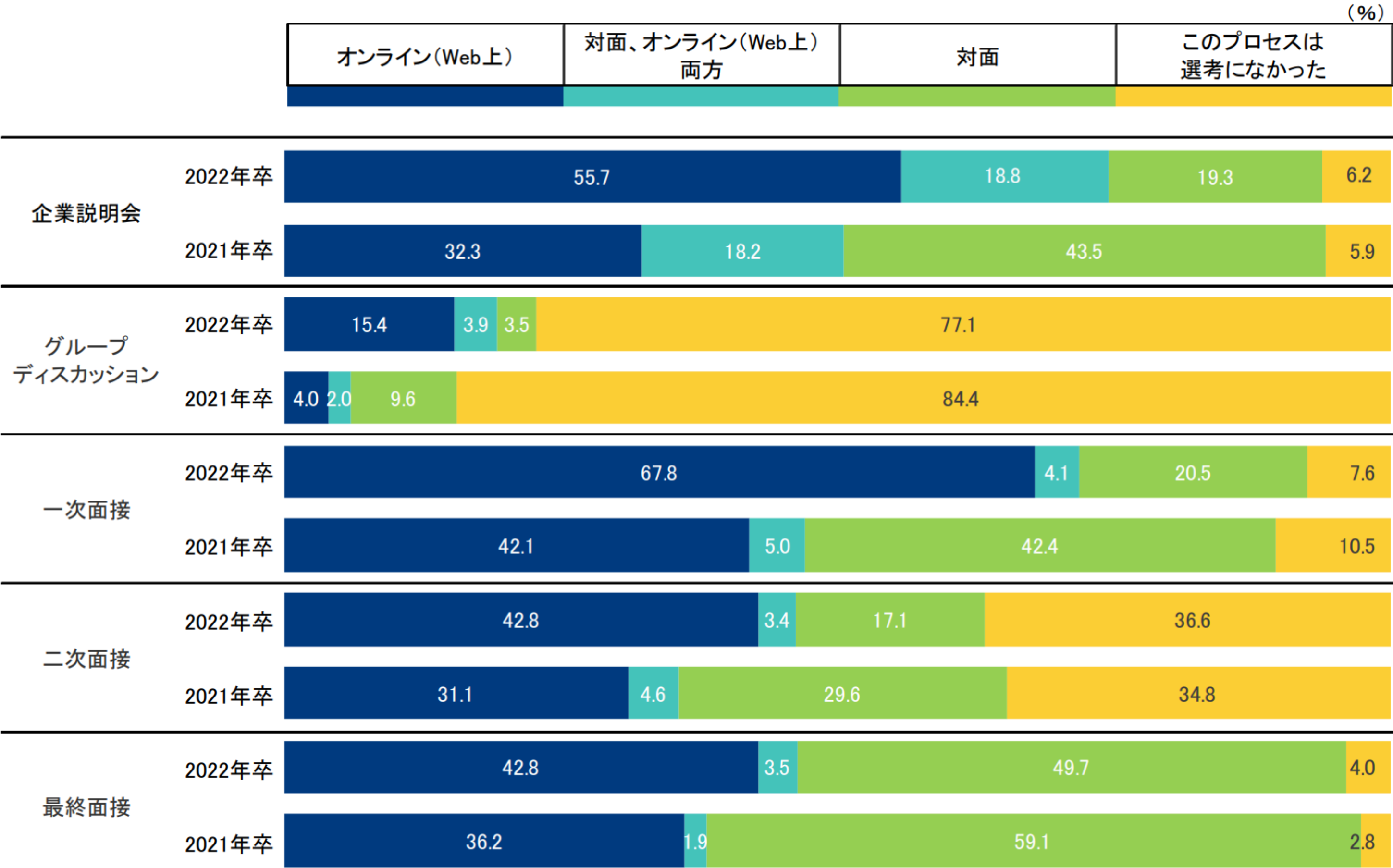
データより、リモートの選考が増加していると
言い切れる

コロナ禍による影響



1-2 序章

現行の就活はオンライン化が進んでいる

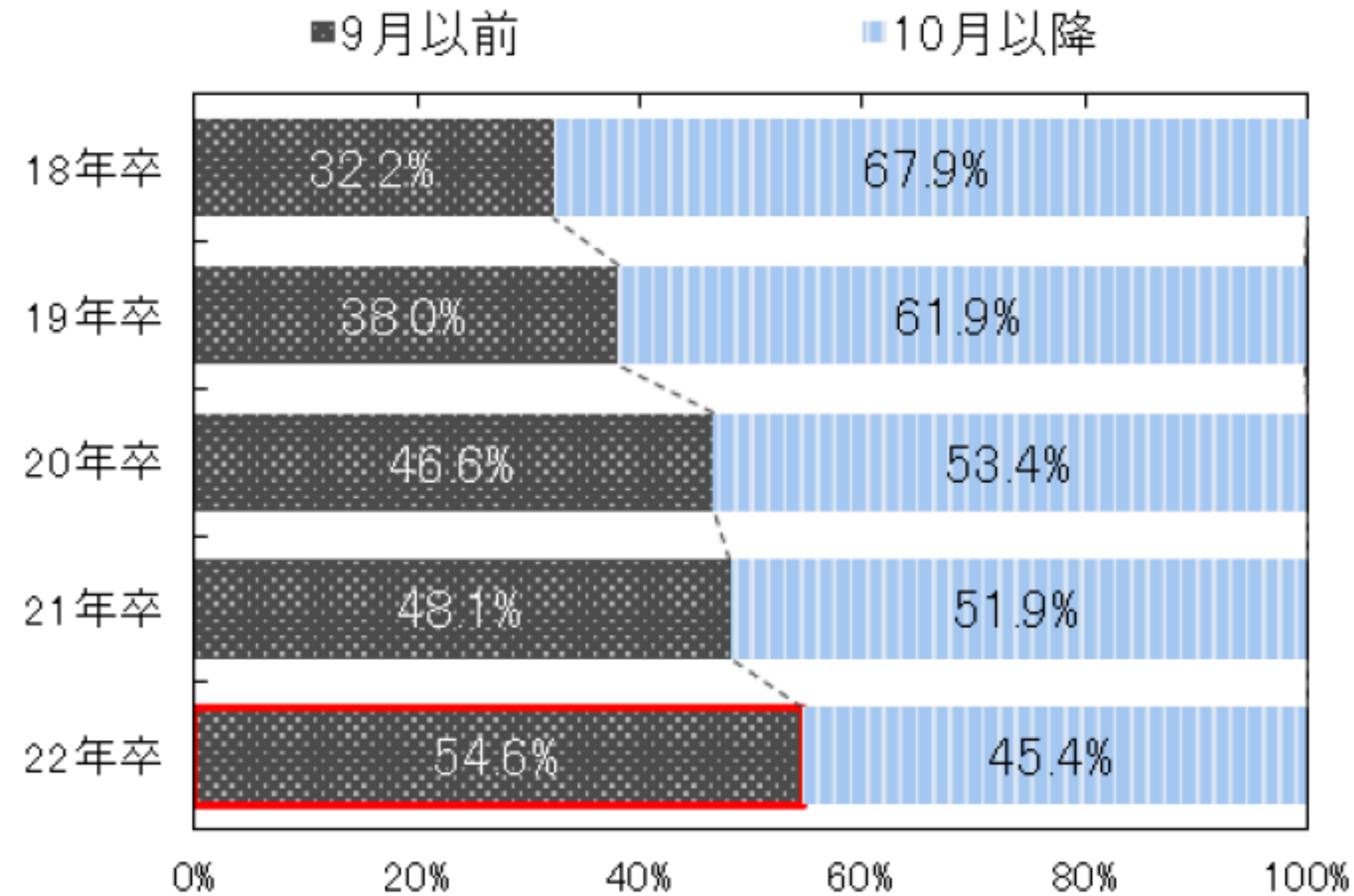


明確に22卒の方が
オンライン選考が増えている

参考：就職未来研究所 「就職プロセス調査（2022年卒）「2022年3月度（卒業時点）内定状況」」

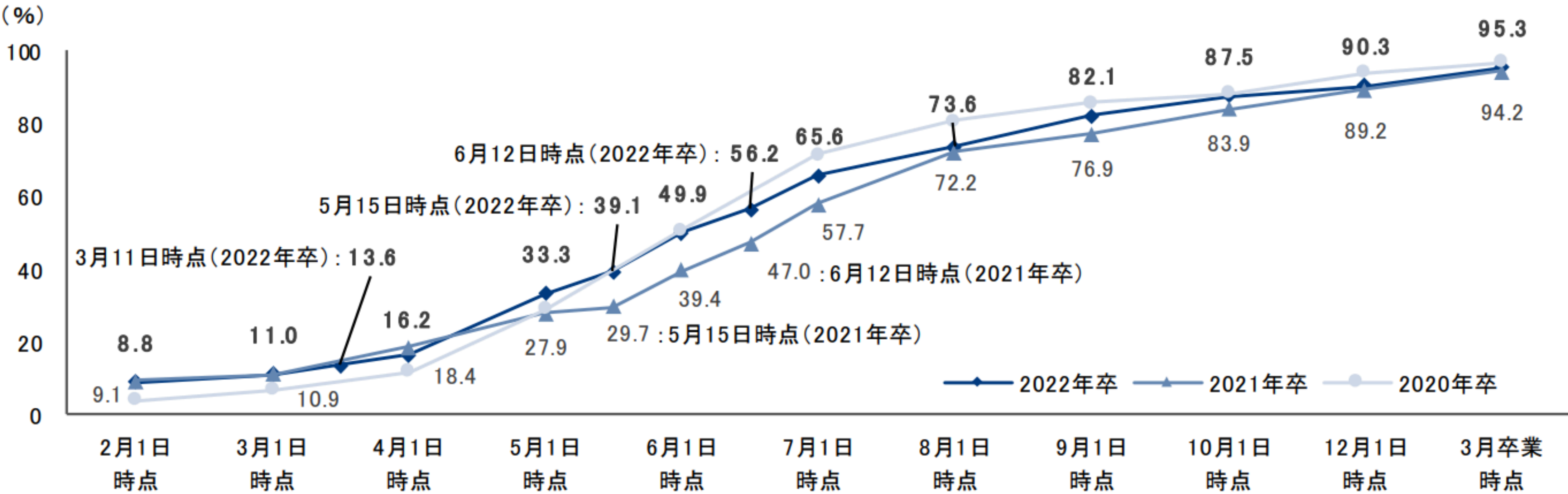
1-2 序章

現行の就活は早期化が進んでいる



1-2 序章

終了時期には大きな変化がない



参考：就職未来研究所 「就職プロセス調査（2022年卒）」「2022年3月度（卒業時点）内定状況」

1-2 序章

近年の傾向として就活が①長期化し②オンライン化した

1-2 序章

企業は理想の人材像(人材要件)に基づいて採用活動を行なっている

採用したい人材像	1 位	3 位までの合計
エネルギーで行動力のある人	21.4	64.2
協調性・バランス感覚のある人	19.5	58.4
誠実で、堅実に仕事をする人	13.9	41.7
リーダーシップを発揮できる人	12.4	37.2
将来、経営管理のコアとなる人	10.7	32.1
独創性や企画力のある人	10.3	30.9
専門分野の知識・技術の高い人	9.0	27.1
起業家の資質がある人	0.6	1.7

参考：谷田部光一「[日本企業における新卒採用基準の実態と問題点](#)」

1-2 序章

企業は**理想の人材像をもとに**面接で評価している

Chap1-3 : 研究動機 / 仮説

1-3 研究動機 / 仮説

一般的な選考フロー



1-3 研究動機 / 仮説

僕の実体験だと、、、

会社情報の友人と共有/友人と回答集を共同制作



一次募集で通った友達のものを使い回す



隣でディスカッション聞いてて、言うべき発言を助言



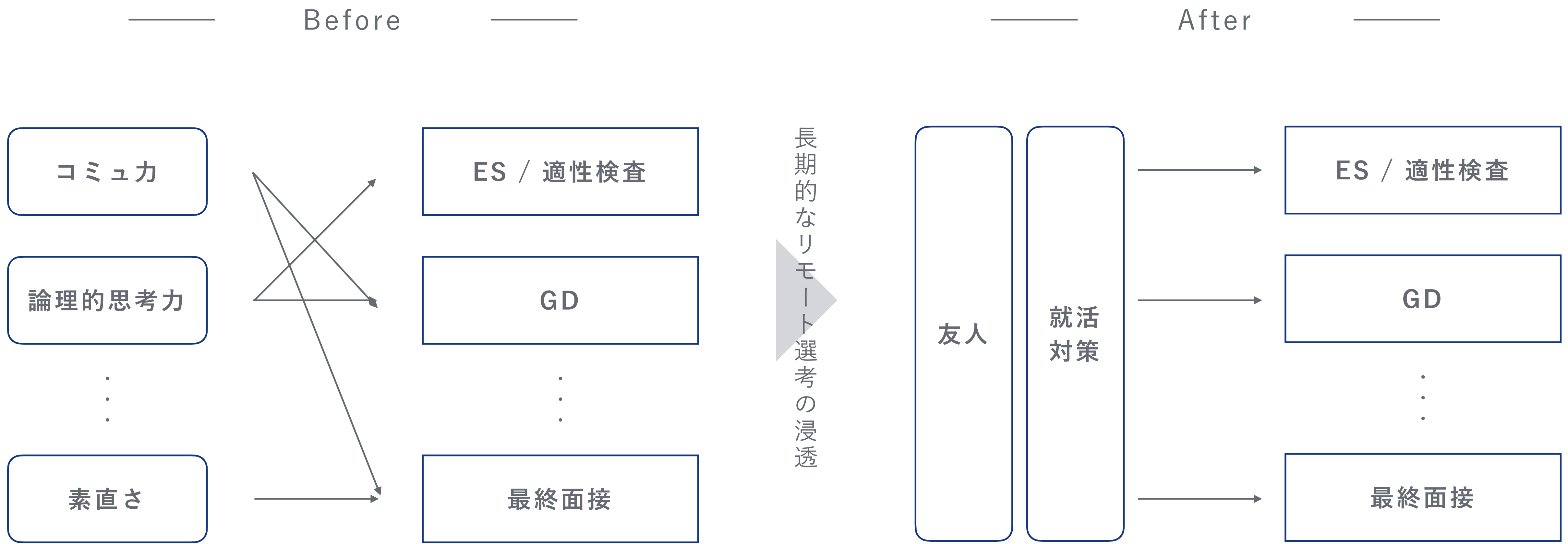
先に面接受けた人に、評価の高かった発言の回収



先に面接受けた人に、~~最終面接~~評価の高かった発言の回収

1-3 研究動機 / 仮説

現行の就活では、人材要件に合う人ではなく友人と一緒に就活を頑張った人が内定しているのではないか



1-3 研究動機 / 仮説

研究意義は以下の3点である

Use Case ①

本研究において分析精度の高かったモデルを用い、①内定確率の低い学生, ②第一志望合格率が低い学生, と予測される学生に対して、就活支援事業会社が別途支援事業を開発, 推進できる

Use Case ②

本研究において内定獲得に有意に寄与する就活対策行動を、学生が戦略的に取っていくことによって自分のキャリアの実現に寄与できる

Use Case ③

本研究において分析精度が高かったモデルを知ること、新卒採用を行う会社が、自社が想定してた就活メカニズムと現状とのギャップを知り、新卒採用戦略を見直すことができる

Chap2：先行研究分析

2-1 先行研究分析

発行年	著者	論文タイトル	RQ	結論
2022年	田中 久美子	新型コロナが地方大学生の就職意識に与えた影響	仮説 1 「新型コロナによって、勤務地(地域) に対するこだわりが強くなった」 仮説 2 「新型コロナによって、安定志向や大手 志向が強くなった」 仮説 3 「新型コロナによって、人間関係を重視 する傾向が強くなった」 についての仮説検証	仮説①は有意差なし、仮説②は有意差あり、仮説③は特定のグループのみ有意差あり
2016年	早川真央, 三川健太, 萩原大陸, 後藤正幸	層別木と混合ワイブル分布に基づく就職活動終了時期の分析モデルの構築	就活終了時期の分析モデルの構築 (テーマ)	目的変数に混合ワイブル分布を仮定し、層別木モデルを構築したところ、予測精度はよかった。
2018年	塩谷 芳也	大学生の就職活動における内定取得時期に対する ソーシャルスキルの効果:男女差に注目して	ソーシャルスキルの高い学生ほど、早期に内定を獲得する、という仮説の検証	イベントヒストリー分析の結果、女性に対しては、仮説は支持されたが、男性に対しては支持されなかった。

2-1 先行研究分析

先行研究より得られたインサイト

本研究では、**頻度主義統計の手法をベース**として、
実際に集まったデータで尤度主義統計手法を検討するべきである。

一方で、**同じモデルでも男女差が出るという洞察は面白く**、
実際に自分の研究でも取り入れてみる価値がある情報である。

Chap3-1：研究目的

3-1 研究目的

目的①

就活生の友達の数に基づいた、就活成否の分析モデルを構築する

目的②

就活の対策行動に基づいた、就活成否の分析モデルを構築する

Chap3-2 : 研究手法

3-2 研究手法

友人数, 就活対策を説明変数として、就活成否を分析するモデルの構築

仮定するモデル

実体験より作成

友達の多さ

就活対策

選考プロセス

書類選考

・
・
・

最終面接

内定 or 不合格

3-2 研究手法

研究の流れは以下の通り



アンケート調査は、学歴による系統誤差をなくすため、東北大の23卒に対象者を限定

3-2 研究手法

研究の流れは以下の通り

説明します

アンケート調査

相関分析
重回帰分析

特に解説しません

結果の考察

3-2 研究手法

友人の数をベースにした研究の調査項目と目的変数

No	Question	Background
1	LINEの友達の数	実際の友達の数とLINEの友達の数に高い相関があると仮定
2	GPA	GPAにより就活の成否に支配的な友達の質が測れると仮定
3	就職活動開始時期	いかに友達が多くても4年の8月とかに始めると失敗する可能性が高い
4	受けた企業数	内定数を受けた企業の数で割ったものを目的変数とするために取得
5	内定数	就活の成否を見るにあたって適切な目的変数であると判断
6	第一志望群内定可否	就活の成否を見るにあたって適切な目的変数であると判断

3-2 研究手法

研究を進めるにあたって、調整変数として扱う可能性のある調査項目一覧

No	Question	Background
1	協調性	性格面で企業が重視する要素ランキング1位
2	積極性	性格面で企業が重視する要素ランキング2位
3	行動力	性格面で企業が重視する要素ランキング3位
4	コミュニケーション力	能力面で企業が重視する要素ランキング1位
5	問題解決力	能力面で企業が重視する要素ランキング2位
6	チャレンジ力	能力面で企業が重視する要素ランキング3位
7	男女ダミー	男女別での分析もしてみたい

3-2 研究手法

就活の対策行動についてのアンケート調査項目

No	Question	Background
1	Webテストの共同作成経験	webテストにおいて優位と考えられる行動
2	Webテストの共同受験	webテストにおいて優位と考えられる行動
3	Web面接のスキプトの作成	Web面接において優位と考えられる行動
4	Web面接のスキプトの共同作成	Web面接において優位と考えられる行動
5	助言を受けながらのweb面接	Web面接において優位と考えられる行動
6	ESのテンプレの共同作成	書類選考において優位と考えられる行動
7	書籍を用いたwebテスト対策	webテストにおいて優位と考えられる行動
8	業界 / 企業分析	Web面接において優位と考えられる行動
9	①自分史の作成	Web面接において優位と考えられる行動
10	②モチベーショングラフの作成	Web面接において優位と考えられる行動
11	自己分析（①+②）の他人との壁打ち	Web面接において優位と考えられる行動

Chap4-1 : 分析

4-1 分析

友人の数をベースにした分析モデル(N=31, 現在)

Logit Regression Results						
=====						
Dep. Variable:	best_offer		No. Observations:	30		
Model:	Logit		Df Residuals:	25		
Method:	MLE		Df Model:	4		
Date:	Fri, 14 Oct 2022		Pseudo R-squ.:	0.2849		
Time:	13:59:51		Log-Likelihood:	-6.9739		
converged:	True		LL-Null:	-9.7525		
Covariance Type:	nonrobust		LLR p-value:	0.2347		
=====						
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]

const	3.2343	1.126	2.873	0.004	1.028	5.441
friends_in_LINE	1.5020	1.764	0.851	0.395	-1.956	4.960
GPA	1.3228	0.909	1.455	0.146	-0.459	3.104
start_year	-0.2255	1.017	-0.222	0.824	-2.218	1.767
start_month	-0.9726	0.771	-1.261	0.207	-2.484	0.539
=====						

4-1 分析

人材要件ベースの分析モデル(N=31, 現在)

Logit Regression Results

=====						
Dep. Variable:	best_offer	No. Observations:	30			
Model:	Logit	Df Residuals:	24			
Method:	MLE	Df Model:	5			
Date:	Fri, 14 Oct 2022	Pseudo R-squ.:	0.3381			
Time:	14:10:03	Log-Likelihood:	-6.4552			
converged:	True	LL-Null:	-9.7525			
Covariance Type:	nonrobust	LLR p-value:	0.2526			
=====						
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]

Cooperativeness	0.0374	0.719	0.052	0.959	-1.372	1.447
Aggressiveness	-0.5453	0.762	-0.716	0.474	-2.039	0.948
Action	0.0218	1.135	0.019	0.985	-2.203	2.247
Communication	-0.3090	0.818	-0.378	0.705	-1.912	1.294
Problem-solving ability	-0.6340	0.812	-0.781	0.435	-2.226	0.958
Challange	2.4493	1.959	1.251	0.211	-1.389	6.288
=====						

Chap99 : 参考文献

参考文献一覧

No	出典
1	株式会社ライボ（2022年）「22卒 就活実態調査」
2	岩脇千裕（2007年）「大学新卒者採用における面接評価の構造」
3	東京大学教養学部統計学教室（1991年）「統計学入門（基礎統計学ⅰ）」
4	堀有喜衣（2021年）「コロナ感染拡大が新規大卒就職に与えた影響」
5	リクルート（2022年）「SPI3公式HP」
6	統計web（2022年閲覧）「27-5 決定係数と重相関係数」
7	田中 久美子（2022年）「新型コロナが地方大学生の就職意識に与えた影響」
8	早川真央, 三川健太, 萩原大陸, 後藤正幸（2016年）「層別木と混合ワイブル分布に基づく就職活動終了時期の分析モデルの構築」
9	塩谷 芳也（2018年）「大学生の就職活動における内定取得時期に対する ソーシャルスキルの効果:男女差に注目して」
10	谷田部光一（2019年）「日本企業における新卒採用基準の実態と問題点」