法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-04

企業の採用活動に関する実証分析 : 就職氷河期の大卒就職の実態に迫る

SUGAWARA, Nana / NAKANO, Takayuki / 中里, 勇介 / 三橋, 裕希 / 中野, 貴之 / 菅原, 奈々 / MITSUHASHI, Yuuki / NAKAZATO, Yusuke

(出版者 / Publisher)
法政大学キャリアデザイン学会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン
(巻 / Volume)
10
(開始ページ / Start Page)
103
(終了ページ / End Page)
120
(発行年 / Year)
2013-02
(URL)
https://doi.org/10.15002/00008814

Hosei University Repository

企業の採用活動に関する実証分析
― 就職氷河期の大卒就職の実態に迫る ―

法政大学キャリアデザイン学部教授　中野　貴之
法政大学キャリアデザイン学部卒業生　菅原　奈々
法政大学キャリアデザイン学部卒業生　中里　勇介
法政大学キャリアデザイン学部卒業生　三橋　裕希

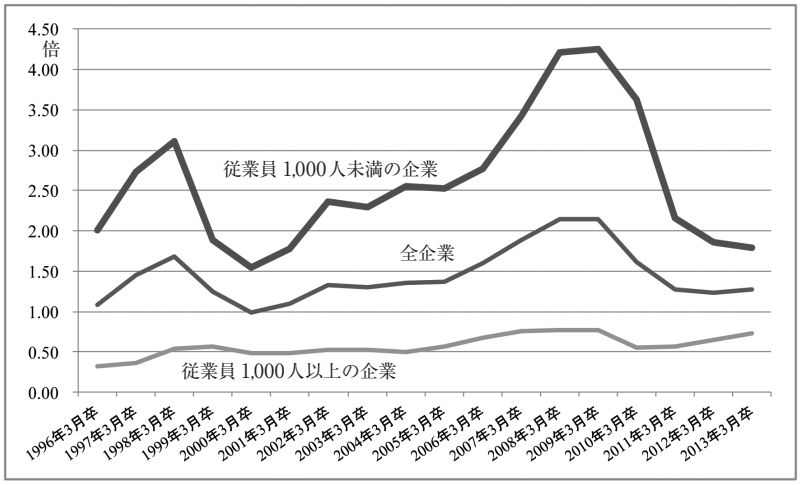
1　研究目的

近年、大学生および大学院生（以下、大学生）の就職率が低下している。

新聞、テレビおよび就職専門誌をはじめとする各種報道において、求人倍率の低下あるいは未就業者の増加等の話題が取り上げられることが多い。厳しい就職活動が続く中、現役の大学生は不安を抱きながら大学生活を送っており、じっくりと学業に取り組むことを妨げている感さえある。

図表1は、大学生の求人倍率の推移を示したものである。大学生の求人倍率は、リーマン・ショック以降、すなわち2008年を境として大幅に低下している。2008年から2013年にかけて全企業ベースで約2.14倍から1.27倍まで低下している。企業規模別に見ると、従業員1,000人以上の大規模企業では横ばいの状況が続いているものの、従業員1,000人未満の中規模および小規模企業では

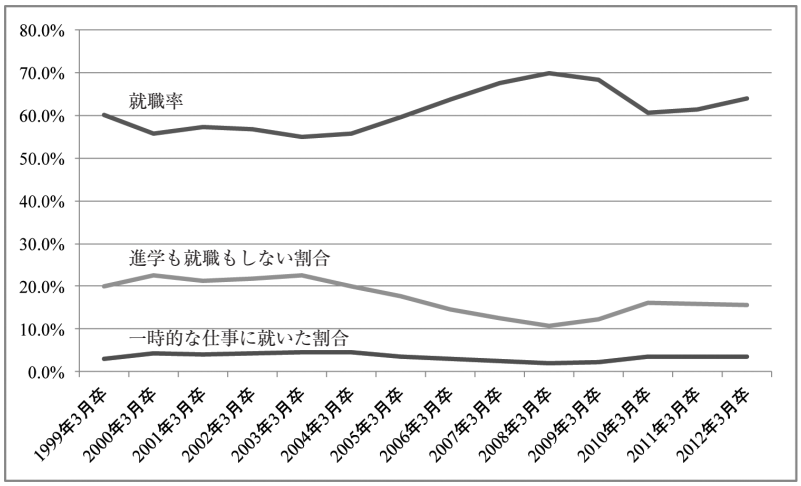
図表1　大学・大学院の求人倍率



出所　リクルート・ワークス研究所『大卒求人倍率調査』
求人倍率＝求人総数／民間企業就職希望者数

Hosei University Repository

図表２　大学（学部）卒業者の進路状況



出所　文部科学省『学校基本調査』
　　それぞれ卒業生に占める割合

4.26倍から1.79倍まで大きく低下している。求人倍率の低下を背景として、大学生の就職活動が厳しさを増していることはいうまでもない。

続いて、図表２は大学生の進路状況の推移を示したものである。図表１と同様、2008年を境として大学生の就職が厳しくなる傾向が認められる。すなわち、2008年を境として就職率が低下する一方、進学も就職もしない者の割合が増加している。以上のデータを見る限り、大学生の就職が厳しさを増していることは明白である。

このように就職氷河期といえる状況を背景として、大学のキャリアセンターをはじめ、大学生に対していかにキャリア支援を行うかが喫緊の課題となっている。かかる要請を受け、大学あるいは各種キャリア支援組織では、エントリーシートの書き方、面接の受け方等の就職活動にかかる技術的支援が熱心に行われている。

たしかに、就職活動を直前に控えた大学生に対して技術的支援を行うことは必要なことではあるが、就職活動の巧拙のみを競うような技術的支援を行うだけでは十分なキャリア支援にはならない。「大企業に入るのは難しい」、「コミュニケーション能力、人間力が重要である」、そして「就職活動はとにかく早期に開始した方がよい」など、ステレオタイプの情報提供を行うだけでは不必要な不安を煽るだけである。

学生が来るべき就職活動に不安感を駆り立てられるのは、求人倍率が低下していることに加え、企業がいかなる動機に基づいて新卒採用を行い、かつ、入社後にどのような状況が待っているかという仕組みがよく把握できていないことも原因している。企業の中には、景気変動に応じて採用数を大きく増減させるところもあれば、そうでないところもある。また、新卒採用を重視しているところもあれば、中途採用を重視しているところもある。こうした企業の採用活動の相違には、何らかの理由があるはずであるが、なぜそのような違いが生じているのかを理解できていないケースが多い。

大学生に対するキャリア支援においては、こうした採用活動のメカニズムを系統的に解明した上で、その分析結果を学生に正確に伝え、学生自身が企業の採用動機を理解した上で、冷静に就職活動を行うことができるように本質的な支援も行う必要があるだろう。

本研究では、その一環として、企業の採用活動のメカニズムを、独自に実施したアンケートデータに従って実証的に考察している。その結果、企

Hosei University Repository

業の採用活動は、実は、従業員の採用・解雇政策を含む「雇用戦略」、さらには企業の実権を誰が掌握しているのかという「コーポレート・ガバナンス上の特質」といった、それこそ企業の本質的要因が根深く作用していることを明らかにした。

こうした採用活動のメカニズムを系統的に説明することは、今日の大学生にとって、自らの社会認識を深める、重要なキャリア支援になるだろう。

本研究の構成は以下のとおりである。まず、本研究の着眼点を明示し、それに関する先行研究の検討を行い、検証すべき仮説の導出を図る。続いて、使用するデータの概要とリサーチデザインを説明した上で、検証結果について述べる。最後に、本研究の発見事項を要約するとともに、それらのインプリケーションについて言及することとしたい。

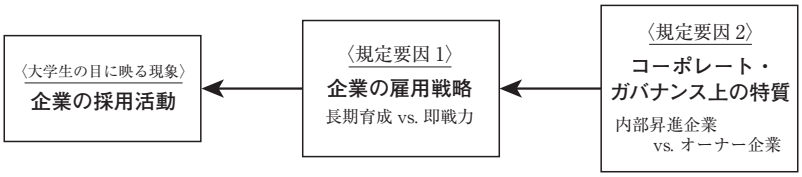
2　理論と仮説

(1) 企業の採用活動を規定する要因

まず、本研究の着眼点を明示したい。

就職活動において、実際、大学生の眼に映るのは「企業の採用活動」である。大学生には、いろいろな光景が目に入ってくる。筆記試験を実施するかどうか、学歴を重視するかどうか、採用数が多いか少ないか、あるいは景気変動に応じて採用数が変化するかどうかなど、企業に応じて方針が異なることを感じる。

図表３　採用活動の規定要因



ただし、こうした企業の採用活動の相違は脈絡なく行われているはずはなく、何らかの要因によって決まっているはずである。

まず、企業の採用活動は、正規・非正規社員の雇用および解雇を含む、「企業の雇用戦略」の一環として行われている。従業員の雇用に際し、そもそも長期育成を念頭に置いているのか、それとも即戦力の獲得を念頭に置いているかなどの要因は、採用活動のあり方を規定する要因となる。

さらに、こうした雇用戦略の背景には、「コーポレート・ガバナンス上の特質」が関係していると考えられる。とくに、誰が企業の実権を握っているかという点でみると、日本企業では、内部昇進企業、すなわち内部の従業員から経営者が選抜されている企業と、オーナー企業、すなわち創業者や大株主が経営者を兼務している企業とに二分することができる。経営者が従業員の中から選抜され、所有と経営とが分離されている内部昇進企業と、支配株主自らが経営者を兼務し、所有と経営とが一致しているオーナー企業とでは、自ずと従業員の待遇や雇用戦略は異なってくるはずである。

以上のとおり、本研究では、「企業の採用活動」のあり方を決める要因として、「企業の雇用戦略」および「コーポレート・ガバナンス上の特質」の二つに注目する。以下、日本の企業システムを念頭に置いて、これらの二つの要因が採用活動にどのような影響を及ぼすのかについて詳しく考察する。

(2) 企業の雇用戦略およびコーポレート・ガバナンス上の特質

①企業の雇用戦略：人的資本の獲得・形成システム

最初に、企業の雇用戦略のあり方について考察する。

企業の雇用戦略を考える際、人的資本の獲得・

Hosei University Repository

形成という視点をとることが重要である。それというのは、そもそも企業の雇用管理は人的資本管理の一環として行われるものであり、どのような人的資本を需要しているかによって採用活動も変わってくるからである。

企業が存続および成長するためには人的資本の獲得・形成は決定的に重要である。人的資本とは、文字通り、従業員の資本としての力のことである。この人的資本は、一般的に、「企業特殊的人的資本」と「一般的人的資本」とに二分される[1)]。

これらのうち、まず企業特殊的人的資本とは、特定の企業においてのみ活用可能な知識・技能が身に付いた人的資本のことである。たとえば、営業職の従業員であれば、取引先に説明を行うため、自社製品の特殊性・独自性が大きいほど、自社製品特有の知識を備えている必要がある。同様に、製造職の従業員も、自社製品の特殊性・独自性が大きいほど、自社製品を生産するための特殊的な技能が必須となる。

企業特殊的人的資本は、企業特有の知識・技術に関する教育・訓練によって形成される。当該教育・訓練は、特殊訓練と称される。特殊訓練は自社企業でのみ生産性を高める効果をもっているため、他者との差別化を図るために訓練投資を多くする（Becker, 1975）。さらに日本の大企業では、OJT（On the Job Training）による技能形成が積極的に活用されており、その企業でのみ利用可能な企業特殊的な技能形成のための投資費用が大きいことも明らかになっている（野田、2010）。

企業特殊的人的資本の形成を促進する企業では、人的投資が多額に及ぶものの、生産性の向上を通じて、長期的に投資の回収を図るという考えによっている。したがって、企業特殊的人的資本への投資に重点を置くかどうかは、その企業の商製品・サービスの特殊性が大きいのかどうか、また長期的に見て経済合理性を有しているのかどうかによって決まってくるといえよう。

以上の企業特殊的人的資本に対して、一般的人的資本とは、労働者の知識・技能が、どのような企業においても有効であり、類似の仕事であれば、勤務先に拘わらず、活用可能な人的資本のことをいう。たとえば、コンピューター技能研修は、一般的人的資本を身に付ける機会となる（野田、2010）。コンピューター技能を身に付けた従業員は、他社においても、かかる技能を活用可能である。

一般的人的資本を形成する訓練は一般訓練と称され、同訓練を実施した企業のみならず、他社でも利用可能な訓練となるため、他社に勤務した場合も生産性を一律に向上させる（Becker, 1975）。そして一般的人的資本は、自分自身の技能・知識をそのまま他社で活用できるので、転職などがしやすくなる性質ももっている（鈴木、2004）。このことから、一般的人的資本への投資は他社の生産性を高めることにもつながるので、企業としては訓練投資を手控えるインセンティブも生じると考えられる。

アメリカでは、従業員を一般的人的資本と見る傾向が強く、職務に関するマニュアルを読ませることで、その職務ならばどこの企業でも仕事が行えるような雇用戦略をとっている（澤野、2001）。このため、企業特殊的人的資本のように教育に費用や時間をかけた人材育成ではなく単純に一般的な研修によって身に付けさせるので、人材育成を重視しているとはいえない。

一方、日本企業の雇用戦略はどうか。日本企業は従業員を企業特殊的人的資本と見る傾向が伝統的には強い。かつて日本型企業システムの特徴として、「終身雇用」、「年功制」等があげられていたように、日本企業、とくに製造業では長期育成を念頭に置いた人材育成によって企業特殊的人的資本の形成を図り、生産性の向上を図るという戦略を堅持している企業が多い。

ただし、近年、日本企業の中には即戦力の獲得を重視する企業も増加してきており、そこでは従業員を一般的人的資本と見る考えがとられている。現在、日本では企業特殊的人的資本の形成を重視する企業群と、一般的人的資本の獲得を重視する企業群とが併存する状況にあるといえる。

Hosei University Repository

②コーポレート・ガバナンス上の特質

雇用戦略のあり方は、コーポレート・ガバナンス上の特質、すなわち企業の実権を誰が掌握しているかということに関係していると考えられる。

たとえば、企業の株式所有構造と経営意思決定について次のような関係があると指摘される。すなわち、特定株主による所有比率が大きい企業ほど、企業経営に対する株主の権限が大きいため、経営上の意思決定において株主優位の状況が生じる。それに対して、同所有比率が分散するほど、株主の発言力が小さくなるため、従業員寄りの意思決定が行われがちである[2)]。

加えて、コーポレート・ガバナンス上の特質として、経営者の出身母体に着目するとき、内部昇進企業、すなわち内部の従業員から経営者が選抜されている企業と、オーナー企業、すなわち創業者や大株主が経営者を務めている企業とに二分することができる[3)]。

内部昇進企業の場合、株式所有が分散し所有と経営の分離が進むとともに、企業特殊的人的資本の蓄積が重視されがちである。さらに内部昇進企業では、経営者は従業員の中から選抜されているため、株主よりも従業員の利益が優先されやすいことも指摘されている[4)]（宮崎、1995）。

一方、オーナー企業の場合、所有と経営が分離されておらず、支配株主が経営者を兼務しているため、経営に対する強い発言権をもつとともに、従業員利益よりも、株主利益を優先した意思決定が優先される。オーナー企業はとくに新興企業に多いものの、日本を代表する歴史の長い大企業にも少なからず見られる。

これらの経営者の出身母体の相違は、経営意思決定を決定づける要因である。従業員の中から経営者が選抜されている内部昇進企業と、支配株主が経営者を兼務するオーナー企業とでは、経営者の立場および企業経営の目的に相違が認められるため、経営意思決定にも影響を及ぼすはずである。これらのことから、本研究では、内部昇進企業かオーナー企業かというコーポレート・ガバナンス上の特質に焦点を当て、それらの要因が経営意思決定の一つである採用活動にどのような影響を及ぼすかを検証する。

（3）先行研究と仮説の導出

ここでは、企業の雇用戦略やコーポレート・ガバナンスに関する先行研究を概観し、それらの考察に基づいて、本研究において検証すべき仮説を導出する。

①雇用戦略と企業の採用活動の関係

雇用戦略、とくに企業の採用活動、人的資本形成および人材育成等を扱った文献を見ていく。

人材育成のあり方を研究した文献として、永野（2004、2007）は、日本企業における人材育成のあり方を「白い布仮説」と称している。「白い布仮説」とは新規学卒の段階で採用し、定年まで採用し続けるというものである。つまり、知識や技能などをもたない新規学卒を白い布になぞらえ、企業特殊的人的資本として活用するために教育・育成し、その企業色に染めていくべく人材育成を行うということである。これは、上述の日本型企業システムに適合する特徴といえる。

澤野（2001）によると、日本企業の多くの教育方法として新入社員全員を集め長期にわたる集合研修を通して企業理念や商品知識を学ばせ、その後工場実習や販売実習といった各部署での研修を行っている。つまり、企業特殊的人的資本を形成するためには現場に任せるだけでなく人事部のような全体を管理する部署によって教育を受けて、さらに現場で実践教育をするといったように、人材育成を重視する傾向がある。育成することで企業特殊的人的資本形成を目的としているので、白い布仮説のように新規学卒を重視する傾向があると考えられる。このことから、本研究では、企業の採用活動と雇用戦略に関して、次の仮説 1.1 を導出する。

仮説 1.1：人事部主導の下、従業員の育成を重視する企業は新規学卒採用を重視する。

Hosei University Repository

以上の先行研究以外に、人材育成と解雇の関係に焦点を当てた研究が存在する。熊迫（2006）および岡本（2008）によれば、企業特殊的人的資本を形成している企業は、景気後退期に際しても雇用調整の回避に努めるものの、二期連続で赤字に陥ったときには大胆な雇用調整に踏み切るという事実が明らかになっている。人材育成を重視しているにも拘わらず、二期連続赤字という事態では、日本企業は大胆な解雇を行う。

これは、人材育成に力を注ぎ企業特殊的人的資本を形成している企業は、人的資本を他で賄うことができず、また解雇による生産性の低下、従業員の忠誠心の低下というコストが大きく生じるため解雇に踏み切ることができないが、二期連続赤字となり、企業倒産という危機が現実に迫ってくると、従業員と経営者の利害が一致し、大胆な雇用調整に踏み切るということを意味している。つまり企業特殊的人的資本の形成には多額の投資を必要とするため、二期赤字という、非常事態ともいえる状況を迎えない限り、解雇には踏み切れないということを含意している。

以上から予想されるのは、企業特殊的人的資本の蓄積を重視する場合、企業特殊的技能・知識の継承を図るために、景気後退面においても可能な限り一定数の新規学卒採用に努めるということである。さらに、企業のコアコンピタンスを強化する方策として、佐藤（2011）は多くの企業が景気後退面でさえ新規学卒採用を継続する方針を掲げていることを明らかにしている。企業のコアコンピタンスを強化するため、景気後退面でさえ一定数の新規学卒を採用する企業は、企業特殊的人的資本の蓄積を重視する企業であり、従業員の人材育成に力を注ぐ企業であると考えられる。

これらのことから、本研究では、企業の採用活動と雇用戦略に関して、次の仮説 1.2を導出する。

仮説 1.2：人事部主導の下、従業員の育成を重視する企業は景気変動に拘わらず一定数の採用を行う。

ただし、ここで留意すべきは、日本企業の雇用戦略は決して一様ではないということである。以上の仮説では企業特殊的人的資本の形成および継続を重視し、長期育成を念頭に置く企業を想定しているが、むしろ一般的人的資本の獲得を重視し、即戦力の獲得を念頭に置いている企業も少なくない。上記の仮説の検証を通じて、これらの相違を浮き彫りにしていきたい。

②企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質

上述のとおり、コーポレート・ガバナンス上の特質に注目すると、内部昇進企業という経営者が従業員の中から選抜されている企業と、オーナー企業という支配株主が経営者を兼務する企業が、歴然と存在している。これらの特質は、経営者の行動を規定するそれこそ根源的な要因であるため、雇用戦略、ひいては採用活動に相当な影響を及ぼしているはずである。

Denis, Denis, and Sarin（1997）は、企業経営者による所有比率が低下するほど、株主のモニタリングが有効に機能せず、企業価値が低くなる傾向が強まることを実証している。所有と経営の分離が著しく進展すると、経営者に対する規律づけが十分に機能せず、企業価値が毀損されていることを示している。

所有構造が雇用戦略に及ぼす影響については、野田(2006)が以下の指摘を行っている。すなわち、内部昇進企業は株主のモニタリングが機能せず、長期的合理性や社員の利益を重視できる傾向がある。経営者の下、社員が一致団結しており、企業特殊的人的資本の蓄積が進んでいるため雇用調整コストが大きくなる。一方、オーナー企業は大株主が直接経営に当たっているため、社員の利益よりも株主の利益を重視する傾向にある。さらに、企業価値を維持するため最適雇用量に調整を図るインセンティブが大きく、かつ経営者の権限は強力であるため雇用調整は容易である。

このように先行研究では、コーポレート・ガバナンス上の特質は経営行動を規定し、雇用調整に

Hosei University Repository

対する経営者の判断にも違いがあることが明らかにされている。野田（2006）は、企業の雇用戦略のうち、リストラに焦点を当てている。企業の所有構造の相違による雇用戦略の影響は、解雇のみならず、新卒採用にも影響を及ぼすはずである。

内部昇進企業のリストラ時の雇用戦略の特徴として、株主のモニタリングが十分機能せず、企業特殊的人的資本の蓄積が雇用調整を遅らせるが、内部昇進企業では、採用に際しては、企業特殊的人的資本の蓄積・維持を図るため、新卒採用を中心に毎年一定数を採用するというインセンティブが大きいと考えられる。それに対して、オーナー企業では、企業価値の向上が優先され、しかも、経営者による強力な権限の下、雇用調整を迅速に行うことができるため、採用においては、即戦力となる中途採用を中心に、景気変動に応じた機動的な採用調整を行なうインセンティブが大きいと考えられる。

以上のことから、企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質に関して、次の仮説 2.1 および 2.2 を導出する。

仮説 2.1：内部昇進企業は新卒採用に重点を置く。
仮説 2.2：内部昇進企業は景気変動に拘わらず一定数の採用を行う。

3　リサーチデザイン

（1）調査の概要

本研究では、独自に実施したアンケート調査のデータを使用する。このアンケート調査は、法政大学キャリアデザイン学部「企業の採用・雇用管理に関する研究会」が、「企業の採用・雇用管理」をテーマとして、2年間に渡って行ったものである。

本調査は、2008年以降の景気後退局面において、企業がどのような採用活動や雇用管理を行っているかを網羅的に調査することによって、それらの動向を把握するとともに、大学生のキャリア支援に資する知見を得ることを目的として行われた。この調査は、2009年および 2010年に実施されており、両年度ともに景気後退局面という点で共通していることから、共通の経済環境下で行われているという特徴がある。

本調査は郵送アンケートによるものであり、新規大学・大学院卒に対する採用方針、従業員全般に対する雇用方針および企業特性等について、32項目に及ぶ網羅的な質問項目が含まれている。

調査の実施時期、対象企業、発送数および回収数は、以下のとおりである。

図表４　アンケート調査の概要

	実施時期	対象	発送数	回収数（回収率）
第１回	2009 年２月	上場企業	3,906	170（4.35%）
第２回	2010 年１月	上場企業 有力非上場企業	8,042	790（9.82%）
計			11,948	960（8.03%）

（2）仮説 1の検証：企業の採用活動と雇用戦略の関係

上記仮説の検証方法について説明する。

まず、仮説 1.1は「人事部主導の下、従業員の育成を重視する企業は新規学卒採用を重視する」である。仮説 1.1については、以下のロジスティック回帰分析によって検証する。

仮説 1.1の検証（ロジスティック回帰分析）

- 被説明変数
  - ✓ 新卒重視ダミー：今後 3年間、新規学卒採用を重視する方針をとっている企業は 1、

Hosei University Repository

それ以外（中途採用を重視する方針をとっている企業）は0とする

- 説明変数

＜従業員育成方針＞

✓ 人材育成重視ダミー：人事部主導の下、人材育成を重視して行っている企業を1、それ以外（現場任せ等）を0とする[5)]

＜コントロール変数＞

✓ 若年層不足ダミー：若年層が不足している企業を1、それ以外を0とする

✓ 好業績ダミー：同業他社と比べ業績が良好な企業を1、それ以外を0とする

✓ 高成長ダミー：売上高が上昇している企業を1、それ以外を0とする

この推計では、新卒重視ダミーを被説明変数とし、説明変数にはその影響要因をコントロール変数として含めそれらの効果を取り除いた上で[6)]、人材育成重視ダミーが有意に正かどうかに注目する。もし、この推計において、人材育成ダミーが有意に正となれば、人材育成を重視している企業は、新規学卒の採用を重視する方針をとっていることとなり、仮説1.1は支持される。

続いて、仮説1.2は「人事部主導の下、従業員の育成を重視する企業は景気変動に拘わらず一定数の採用を行う」である。仮説1.2については、以下の多項ロジット回帰分析によって検証する。

仮説1.2の検証（多項ロジット回帰分析）

- 被説明変数

✓ 景気後退局面採用方針（1. 企業業績に応じて削減、2. 一定数の採用・募集、3. 積極的に採用・募集、4. それ以外）：2008年秋以降の景気後退局面において、「企業業績に応じて募集・採用を削減せざるを得ない」という方針をとる企業を1、「従業員の年齢構成を考慮して一定数の募集・採用を行う」という方針をとる企業を2、「良い人材を獲得するチャンスであり、積極的な募集・採用活動を行う」という方針をとる企業を3、「それ以外」の方針をとる企業を4とする

- 説明変数

＜従業員育成方針＞

✓ 人材育成重視ダミー

＜コントロール変数＞

✓ 若年層不足ダミー

✓ 好業績ダミー

✓ 高成長ダミー

この推計では、被説明変数のうち「1. 業績に応じて削減」をベース・カテゴリーとする。多項ロジット回帰分析では、ベース・カテゴリーを除く被説明変数の種類別に推計結果が示されるが、「2. 一定数の採用・募集」の推計において、採用方針に影響する要因をコントロール変数として含めそれらの効果を取り除いた上で、人材育成重視ダミーが有意に正になるかどうかに注目する。もし同推計において人材育成重視ダミーが有意に正となれば、人材育成を重視する企業では、景気後退時においても、「1. 業績に応じて削減」より「2. 一定数の採用・募集」という方針をとっている確率が有意に大きいことを意味するため、仮説1.2が支持されることとなる。

（3）仮説2の検証：企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質の関係

次に、企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質に関する、仮説2の検証方法を説明する。

まず、仮説2.1は「内部昇進企業は新卒採用に重点を置く」である。仮説2.1については、以下のロジスティック回帰分析によって検証する。

仮説2.1の検証（ロジスティック回帰分析）

- 被説明変数

✓ 新卒重視ダミー

- 説明変数

＜従業員育成方針＞

✓ 人材育成重視ダミー

＜コーポレート・ガバナンス上の特質＞

Hosei University Repository

✓ 内部昇進企業ダミー：内部昇進企業であれば1、それ以外（オーナー企業）を0とする

＜コントロール変数＞

✓ 若年層不足ダミー

✓ 好業績ダミー

✓ 高成長ダミー

この推計では、新卒重視ダミーを被説明変数とし、説明変数には人材育成重視ダミーおよびコントロール変数を含めそれらの効果を取り除いた上で、内部昇進企業ダミーが有意に正かどうかに注目する。もし、この推計において、内部昇進企業ダミーが有意に正となれば、内部昇進企業は新卒重視の方針をとっていることとなり、仮説2.1は支持される。

続いて、仮説2.2は「内部昇進企業は景気変動に拘わらず一定数の採用を行う」である。仮説2.2については、以下の多項ロジット回帰分析によって検証する。

仮説2.2の検証（多項ロジット回帰分析）

● 被説明変数

✓ 景気後退局面採用方針（1. 企業業績に応じて削減、2. 一定数の採用・募集、3. 積極的に採用・募集、4. それ以外）

● 説明変数

＜従業員育成方針＞

✓ 人材育成重視ダミー

＜コーポレート・ガバナンス上の特質＞

✓ 内部昇進企業ダミー

＜コントロール変数＞

✓ 若年層不足ダミー

✓ 好業績ダミー

✓ 高成長ダミー

この推計では、被説明変数のうち「1. 業績に応じて削減」をベース・カテゴリーとする。多項ロジット回帰分析では、ベース・カテゴリーを除く被説明変数の種類別に推計結果が示されるが、「2. 一定数の採用・募集」の推計において、人材育成重視ダミーおよびコントロール変数の効果を取り除いた上で、内部昇進企業ダミーが有意に正になるかどうかに注目する。もし同推計において内部昇進企業ダミーが有意に正となれば、内部昇進企業では、景気後退時、「1. 業績に応じて削減」より「2. 一定数の採用・募集」という方針をとっている確率が有意に大きいことを意味するため、仮説2.2が支持されることとなる。

なお、以上の仮説2の検証では、サンプル企業を、内部昇進企業かオーナー企業に識別する必要がある。本研究では、Izumida（1988）および野田（2006）を踏まえ、より慎重かつ厳密な識別基準を設定し、両者の識別を行った。当該識別基準は、以下のとおりである。

（A）ステップ1：非上場企業はオーナー企業に識別

非上場企業については、一律にオーナー企業とする。したがって、下記のステップは上場企業についてのみ適用する。

（B）ステップ2：オーナー企業の識別

有価証券報告書を用いて、株主構成および取締役会構成を調査し、次の条件のうち一つ以上を満たす場合はオーナー企業とする。

a. 会長または社長が10大株主に存在する、

b. 10大株主の中に、会長または社長の家族の名前が存在する、

c. 10大株主の中に、会長、社長またはそれらの家族が経営していると考えられる企業が存在する。

※会長または社長の家族であるかどうかの識別は、名字が同一かどうかに基づいている。また、会長、社長またはその家族が経営している会社かどうかについては、ホームページ等でそれらの株主等を確認している。

（C）ステップ3：内部昇進企業の識別

上記（A）および（B）のいずれも該当しない企業のうち、次の条件のうち一つ以上を満たす場合は内部昇進企業とする。

Hosei University Repository

a. 会長、社長または取締役の半数以上が、当該企業に5年以上在籍している、
b. 会長、社長または取締役の半数以上が、グループ企業からの出向者であり、かつ、当該グループ企業が内部昇進企業である。

(D) ステップ4：分析対象から除外する企業

上記（A)、(B）および（C）のいずれにも該当しない企業については、内部昇進企業およびオーナー企業以外の企業に識別し、内部昇進企業とオーナー企業に関する分析対象からは除外する。

4　検証結果

(1) 基本統計量および採用活動の実態

図表5は、上記の多変量分析において用いる変数の基本統計量を示している。前述のとおり、アンケート調査は、2008年および2009年の景気後退局面において2回行っており、合計で960社×年という大規模なサンプルを確保できている。

ここでは仮説検証の結果の説明に入る前に、アンケート調査の回答データを用いて、サンプル企業における採用活動の実態を明らかにしておきたい。

アンケート調査では採用活動の全プロセスを、①最初の応募、②最初の絞り込みおよび③最終的な内定者という三段階に分け、どのような絞り込みを行ったかについて尋ねている。図表6は、その結果を示したものである。

最初の応募は、サンプル企業の中位数で340人である。最初の絞り込み段階では、2割程度（70人）まで絞り込まれる。最初の絞り込みの主たる方法は、一般教養筆記試験（25.40%)、書類選考（24.00%）および個人・グループ面接（36.1%）などである。最初の絞り込みでは、試験・書類選考および面接が併用されている。

最初の絞り込みを通過した者のうち、最終的な内定を得られるのは1割程度である（8人)。最終的な内定を決める方法は、主に個人面接である（53.00%)。最終的な内定を得られるのは、最初の応募から見ると2%程度に過ぎず、大学生は相当熾烈な競争を強いられているといえる。

図表5　基本統計量

n=960

	平均値	標準偏差	パーセンタイル				
			最小値	25	中位値	75	最大値
採用方針（被説明変数）							
新卒重視ダミー（1.新卒重視、0.中途重視）	0.797	0.402	0	1	1	1	1
景気後退局面採用方針（1.企業業績に応じて削減、2.一定数の採用・募集、3.積極的に採用・募集、4.それ以外）	1.867	0.844	1	1	2	2	4
従業員育成方針							
人材育成重視ダミー（1.人材育成重視、0.それ以外）	0.294	0.456	0	0	0	1	1
コーポレート・ガバナンス上の特質							
内部昇進企業ダミー（1.内部昇進企業、0.オーナー企業）	0.139	0.347	0	0	0	0	1
上場企業ダミー（1.上場企業、0.非上場企業）	0.403	0.491	0	0	0	1	1
コントロール変数							
若年層不足ダミー（1.若年層不足、0.それ以外）	0.313	0.464	0	0	0	1	1
好業績ダミー（1.好業績、0.それ以外）	0.347	0.476	0	0	0	1	1
高成長ダミー（1.高成長、0.それ以外）	0.251	0.434	0	0	0	1	1

Hosei University Repository

図表６　選考プロセス

	最初の応募	⇒	最初の絞り込み	⇒	最終的な内定者
	340人		**70人**		**8人**
			↓		↓
			絞り込みの方法		内定決定方法
・会社説明会の実施			9.10%		1.80%
・エントリーシートの提出			11.80%		2.90%
・書類選考			24.00%		7.00%
・一般教養筆記試験			25.40%		14.60%
・専門筆記試験			4.20%		2.40%
・小論文試験			8.70%		8.70%
・個人面接			20.90%		53.00%
・グループ面接			15.20%		14.10%
・選考を兼ねたインターンシップ			0.10%		0.40%
・リクルーター			0.70%		0.30%
・その他			5.70%		6.40%

（注）
・最初の応募、最初の絞り込みおよび最終的な内定者数は、サンプル企業の中位数である。
・選考方法に関する回答は、複数回答（いくつでも可）である。

図表７　採用方針（1）：新卒重視 vs. 中途重視

	過去3年間の方針	今後3年間の方針
・新卒採用中心	47.66%	47.12%
・どちらかといえば新卒採用中心	29.19%	32.62%
・中途採用中心	12.10%	13.11%
・どちらかといえば中途採用中心	11.04%	7.14%

図表８　採用方針（2）：採用数

・企業業績に応じて募集・採用を削減せざるを得ない	39.08%
・従業員の年齢構成を考慮して一定数の採用・募集を行う	39.08%
・良い人材を獲得するチャンスであり、背曲的な募集・採用活動を行う	17.85%
・その他	3.98%

次に、サンプル企業は、新卒採用を重視しているのか、それとも中途採用を重視しているのかという点に注目する。図表７は、過去３年間および今後３年間の採用方針を尋ねた結果である。

過去３年間および今後３年間の方針は大きく異なってはいない。過去３年間（今後３年間）において、「新卒採用中心」と「どちらかといえば新卒採用中心」という新卒採用重視の方針をとる企業の割合は、76.85％（79.74％）である。一方、過去３年間（今後３年間）において、「中途採用中心」と「どちらかといえば中途採用中心」という中途採用重視の方針をとる企業の割合は、76.85％（79.74％）である。日本企業の採用方針としては、依然として新卒採用を重視しているところが多いといえる。

さらに図表８は、2008年秋以降の景気後退局

Hosei University Repository

面において、どのような採用方針をとっているかを尋ねたものである。「企業業績に応じて募集・採用を削減せざるを得ない」が39.08%、「従業員の年齢構成を考慮して一定数の募集・採用を行う」が39.08%、「良い人材を獲得するチャンスであり、積極的な募集・採用活動を行う」が17.85%となり、景気後退局面において、採用数を削減するという方針をとる企業と、一定数を維持しようという企業とが拮抗している。

(2) 仮説1：企業の採用活動と雇用戦略の関係

以下、仮説の検証結果について説明していく。図表9は、仮説1.1の検証結果を示している。

仮説1.1について、注目すべき変数は、人材育成重視ダミーである。人材育成重視ダミーは1%水準で有意に正であり、このことは人材育成を重視する企業は新規学卒採用を重視していることを示している。したがって、仮説1.1は強く支持されている。仮説1.1が支持されたことは、同時に、必ずしも人材育成を重視しない企業にあっては中途採用を重視する傾向があることを示唆している。

図表9　検証結果（1）：仮説1.1

被説明変数: 1.新卒重視、0.中途重視	推計
説明変数:	
人材育成重視ダミー	1.514 [5.80]***
若年層不足ダミー	-0.354 [-1.97]**
好業績ダミー	0.232 [1.29]
高成長ダミー	-0.650 [-3.50]***
切片	1.247 [8.63]***
観測数	879
Pseudo R^2	0.068
推計方法	ロジスティック 回帰分析

（注）
・[ ]内は不均一分散頑健標準誤差に基づくz値
・**、***は、各々、5%、1%水準で有意であることを示す
・被説明変数:
今後、3年間の採用方針が、1.新卒重視、0.中途重視

続いて、図表10は仮説1.2に関する検証結果を示している。仮説1.2について、注目すべき変数は、「2. 一定数の採用・募集」の推計における人材育成重視ダミーである。同ダミーは5%水準で有意に正であり、このことは人材育成を重視する企業では、景気後退局面においても、一定数の採用・募集を継続する確率が有意に大きいことを示している。したがって、仮説1.2も支持されている。仮説1.2の支持は、同時に、必ずしも人材育成を重視しない企業にあっては、景気後退局面において、採用数を削減する方針をとる傾向があることを示唆している。

以上のとおり、仮説1.1および仮説1.2とも支持されたことは、企業の採用活動は雇用戦略と不可分な関係にあることを示している。企業の採用活動は、景気変動に代表される外部要因のみならず、人的資源の獲得・蓄積に関する方針に代表される、企業内部の本質的要因によって規定されているのである。

(3) 仮説2：企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質の関係

以下、仮説2の検証結果である。

図表11は仮説2.1の検証結果を示している。仮説2.1について注目すべき変数は内部昇進企業ダミーであるが、内部昇進企業とオーナー企業の識別に当たっては、上場企業についてのみ利用可能な有価証券報告書を利用しており、上場企業かどうかが検証結果に影響を及ぼす可能性がある。このため、推計1では非上場企業を含む全サンプル企業を、一方、推計2では上場企業のみにサンプルを絞った結果を示している。

推計1および推計2とも、内部昇進企業ダミーは1%水準で有意に正であり、このことは、内部昇進企業は新規学卒採用を重視していることを示している。全サンプル企業を対象とした推計1、

Hosei University Repository

図表 10　検証結果（2）：仮説 1.2

被説明変数:	推計		
	2. 一定数の採用・募集	3. 積極的に採用・募集	4.それ以外
説明変数:			
人材育成重視ダミー	0.429	0.465	0.417
	[2.34]**	[2.08]**	[1.01]
若年層不足ダミー	0.282	-0.183	0.391
	[1.55]	[-0.74]	[0.91]
好業績ダミー	0.699	1.059	0.482
	[3.83]***	[4.83]***	[1.22]
高成長ダミー	0.030	0.808	1.047
	[0.14]	[3.48]***	[2.65]***
切片	-0.477	-1.478	-3.053
	[-3.55]***	[-8.08]***	[-7.73]***
観測数	768		
Pseudo R^2	0.038		
base category	1.企業業績に応じて削減		
推計方法	多項ロジット回帰分析		

（注）
・[　]内は不均一分散頑健標準誤差に基づくz値
・**、*** は、各々、5%、1%水準で有意であることを示す
・被説明変数: 2008年以降の景気後退局面における次年度の採用方針
1.企業業績に応じて削減: 「企業業績に応じて募集・採用を削減せざるをえない」
2.一定数の採用・募集: 「従業員の年齢構成を考慮して一定数の募集・採用を行う」
3. 積極的に採用・募集: 「良い人材を獲得するチャンスであり、積極的な募集・採用活動を行う」
4. それ以外

図表 11　検証結果（3）：仮説 2.1

被説明変数: 1.新卒重視、0.中途重視	推計1: 全企業	推計2: 上場企業のみ
説明変数:		
人材育成重視ダミー	1.425	0.816
	[5.15]***	[2.20]**
内部昇進企業ダミー	1.218	1.620
	[3.18]***	[4.06]***
若年層不足ダミー	-0.395	-0.440
	[-2.10]**	[-1.25]
好業績ダミー	0.251	0.286
	[1.34]	[0.90]
高成長ダミー	-0.692	-0.673
	[-3.56]***	[-2.09]**
切片	2.422	2.569
	[6.32]***	[6.31]***
観測数	831	301
Pseudo R^2	0.084	0.117
推計方法	ロジスティック回帰分析	

（注）
・[　]内は不均一分散頑健標準誤差に基づくz値
・**、*** は、各々、5%、1%水準で有意であることを示す
・被説明変数:
今後、3年間の採用方針が、1.新卒重視、0.中途重視

Hosei University Repository

上場企業のみを対象とした推計2の双方で1%水準で有意に正であることから、仮説2.1は強く支持されている。

同時に、同仮説の支持は、オーナー企業では、新卒ではなく、中途の採用に重点を置いていることを示唆している。

続いて、図表12は仮説2.2の検証結果を示している。仮説2.2について、注目すべき変数は、「2.一定数の採用・募集」の推計における内部昇進企業ダミーである。

まず、全サンプル企業を対象とする推計1（「2.一定数の採用・募集」の推計結果）では、内部昇進企業ダミーは有意ではない。したがって、推計1では仮説2.2は支持されない。

一方、上場企業のみを対象とした推計2（「2.一定数の採用・募集」の推計結果）では、内部昇進企業ダミーは5%水準で有意に正であり、仮説2.2を支持する結果を得ている。以上のように、推計1と推計2において検証結果に相違が生じたのは、非上場企業については有価証券報告書に匹敵するデータを利用することができず、内部昇進企業とオーナー企業の識別が精緻にできなかった可能性がある。この点は、今後の課題としたい。

以上のとおり、仮説2.2については必ずしも頑健な証拠は得られなかったものの、上場企業のみを対象とした推計2では同仮説は支持されている。

図表12　検証結果（4）：仮説2.2

被説明変数:	推計1: 全企業			推計2: 上場企業のみ		
	2. 一定数の採用・募集	3. 積極的に採用・募集	4.それ以外	2. 一定数の採用・募集	3. 積極的に採用・募集	4.それ以外
説明変数:						
人材育成重視ダミー	0.344	0.447	0.553	-0.106	0.352	-0.168
	[1.79]*	[1.92]*	[1.28]	[-0.35]	[0.98]	[-0.22]
内部昇進企業ダミー	0.199	-0.378	-0.106	0.659	-0.330	0.331
	[0.83]	[-1.09]	[-0.17]	[2.12]**	[-0.83]	[0.38]
若年層不足ダミー	0.272	-0.211	0.526	-0.141	-0.201	0.247
	[1.45]	[-0.82]	[1.16]	[-0.42]	[-0.45]	[0.27]
好業績ダミー	0.743	1.147	0.473	0.570	0.937	0.246
	[3.94]***	[5.08]***	[1.17]	[1.87]*	[2.58]***	[0.36]
高成長ダミー	-0.002	0.818	0.935	0.558	0.859	0.784
	[-0.01]	[3.40]***	[2.23]**	[1.60]	[2.24]**	[1.09]
切片	-0.276	-1.812	-3.186	0.049	-1.686	-2.585
	[-1.10]	[-4.88]***	[-4.02]***	[0.16]	[-3.81]***	[-2.26]**
観測数	727			270		
Pseudo R^2	0.043			0.041		
base category	1.企業業績に応じて削減					
推計方法	多項ロジット回帰分析					

（注）
・[　]内は不均一分散頑健標準誤差に基づくz値
・*、**、*** は、各々、10%、5%、1%水準で有意であることを示す
・被説明変数: 2008年以降の景気後退局面における次年度の採用方針
1.企業業績に応じて削減: 「企業業績に応じて募集・採用を削減せざるをえない」
2.一定数の採用・募集: 「従業員の年齢構成を考慮して一定数の募集・採用を行う」
3. 積極的に採用・募集: 「良い人材を獲得するチャンスであり、積極的な募集・採用活動を行う」
4. それ以外

Hosei University Repository

5　発見事項とインプリケーション

(1) 発見事項

本研究では、企業の採用活動を決める要因として、雇用戦略およびコーポレート・ガバナンス上の特質という二つに注目し、それらの関係について実証分析を行ってきた。

本研究の成果は、就職氷河期といえる期間を対象として、960社×年という大規模なサンプルに基づいて、企業の採用活動の実態、企業の採用活動と雇用戦略の関係、および、企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質の関係、について明らかにしたことである。以下、これらの発見事項について述べる。

第一は、日本企業の採用活動の実態についてである。アンケート調査の分析によれば、日本企業は、中途採用よりも新卒採用を重視する傾向が強い。また、2008年以降の景気後退局面における採用方針については、景気変動に応じて採用を抑制する企業と景気変動に拘らず一定数の採用を維持するという企業とが拮抗している。景気後退局面という共通の経済状況において、企業の採用活動の方針は二分されているのである。

第二は、企業の採用活動と雇用戦略との関係である。仮説の検証を通じて、人事部主導の下、人材育成を重視する企業は新規学卒採用を重視していること、さらには、かかる企業群は景気変動に拘わらず一定数の採用を行っていることも明らかとなった。かかる発見事項は、同時に、採用の目的を即戦力の獲得としている企業では中途採用を重視し、採用数についても景気変動に応じて柔軟に調整する傾向が強いということを示唆している。

第三は、企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質の関係である。経営者の出身母体に従い、内部昇進企業とオーナー企業に二分すると、内部昇進企業は、新卒採用に重点を置いていること、さらには、かかる企業群は景気変動に拘わらず一定数の採用を行っていることが概ね証拠づけられた。かかる発見事項は、同時に、オーナー企業は中途採用を重視し、景気変動に応じて柔軟に採用数を変更する傾向が強いということを示唆しているのである。

ただし、企業の採用活動とコーポレート・ガバナンス上の特質に関する仮説は、上場企業のみを対象とした検証において支持されたものの、全サンプルを対象とした検証では支持されなかった。全サンプルを対象とした検証では、内部昇進企業とオーナー企業との識別を必ずしも精緻に行うことができていないことが原因している可能性がある。

(2) インプリケーション

最後に、本研究のインプリケーションを述べることとする。

以上のとおり、本研究では企業の採用活動のメカニズムを体系的に明らかにした。就職氷河期が続く中、自らの就職活動に不安を抱く学生が多い。その原因の一端は、大学生が自らの置かれた社会経済状況や自らに与えられた選択肢を、適切に分析・把握できていないことによる。大学生の就職に関するキャリア支援では、エントリーシートの書き方あるいは面接の受け方等の技術的支援もさることながら、社会経済状況や進路の選択肢を的確に分析・把握できる力を要請することが重要である。

こうした問題意識に沿って、本研究では企業の就職活動のメカニズムを、雇用戦略およびコーポレート・ガバナンス上の特質という、企業のそれこそ本質的要因と関連づけて明らかにした。人材育成を重視するか、それとも即戦力の獲得を重視するかという雇用戦略、および、内部昇進企業か、オーナー企業かというコーポレート・ガバナンス上の特質が、企業の採用活動を規定しているというメカニズムを解明した。企業の採用活動は、こうした雇用戦略およびコーポレート・ガバナンス上の特質との関係で、新卒採用を重視しているのか、それとも中途採用を重視しているのか、さらには景気変動に拘わらず一定数の採用を行っているのか、それとも景気変動に応じて採用数を変化

Hosei University Repository

させているのかという、企業の採用活動が行われているのである。

学生にとっては、やみくもに就職活動を展開するのではなく、企業側の採用動機を冷静に見極めた上で、自らの特性に合った進路選択を行うことが重要である。就職活動に関するキャリア支援においても、エントリーシートの書き方や面接の受け方といった目先の支援のみならず、学生自身の進路選択能力の向上を目指した支援を行う必要があるだろう。

〈謝辞〉

本論文は、中野貴之・武石恵美子「企業の採用活動に関する実証分析――就職氷河期の大卒就職の実態に迫る」（日本キャリアデザイン学会第8回研究大会、日本大学法学部、2011年10日2日）の発表内容に追加分析を行い、加筆修正の上、論文として取りまとめたものである。共同研究者である武石恵美子先生（法政大学）には、アンケートの設計から終始関与いただき、論文執筆に当たっても的確なコメントをいただいた。深く感謝申し上げたい。

また、日本キャリアデザイン学会における発表の際、コメンテーターの脇坂明先生（学習院大学）をはじめ、有益なコメントをいただいた。心より、御礼申し上げたい。なお、本研究で用いたアンケートの実施に対して、法政大学FDセンター「特色あるFDへの取り組み助成金」による支援を受けている。

注

1） 人的資本の説明については、野田（2010）に依拠している。

2） 株式所有構造と株主の影響力について、宮崎（1995）は、日本企業は株式持ち合いと金融機関の融資により、株主主権が弱体化し、経営者は従業員福祉の最大化に励むことが可能になることが指摘されている。

3） 内部昇進企業およびオーナー企業という用語については、野田（2006）に基づいている。

4） またIzumida（1998）は、利益配分について内部昇進企業では従業員が有利であり、オーナー企業では株主が有利であることを指摘している。さらに、浦坂・野田（2001）は、不景気時の雇用調整において、内部昇進企業よりオーナー企業の方が迅速に雇用調整を行うという結果が得られたことから、中小企業のオーナー経営者は株主寄り、内部昇進経営者は従業員寄りの意思決定を行うと考察している。しかし、日本企業のコーポレート・ガバナンスに対する考えは一様ではなく、たとえば、胥（1992）は日本企業における従業員主権には現実的妥当性がないと指摘している。

5） 人材育成重視ダミーは、人的資本の管理・育成に責任をもつ人事部が主導し、現場と協力して人材育成を行う企業を1、現場任せなど人事部が関わらない人材育成を行う企業を0とする変数である。

6） コントロール変数には原（2005）に倣い、新卒採用方針に影響を及ぼす、従業員の年齢構成および業績動向に関する変数を含めている。なお、原（2005）では企業規模に関する変数も含まれているが、本研究の場合、長期育成ダミー、および、後述の内部昇進企業ダミーとの相関が高く、精緻な分析を妨げる可能性があるため含めていない。

参考文献

Becker, G. S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition*, Columbia University Press.（佐野陽子訳（1976）『人的資本――教育を中心とした理論的・経済的分析――』東洋経済新報社）

Denis, D. J., D. K. Denis, and A. Sarin (1997), "Agency Problems, Equity Ownership, and Corporate Diversification," *The Journal of Finance* 52 (1): 135-160.

Izumida, S. (1988), "Management Rights and

Hosei University Repository

Distribution Structure in Japanese Firms," *Japan and the World Economy* 10: 135-156.

浦坂順子・野田知彦（2001）「企業統治と雇用調整——企業パネルデータに基づく実証分析——」『日本労働研究雑誌』43 (2/3): 53-63、102.

岡本弥（2008）「赤字雇用調整パターンの成立」『日本労務学会誌』10 (1): 31-42.

熊迫真一（2006）「雇用調整と賃金調整の実施時期に関する一考察」『日本労務学会誌』8 (1): 2-13.

佐藤厚（2011）『キャリア社会学序説』泉文堂。

澤野雅彦（2001）『現代日本企業の人事戦略——21世紀のヒトと組織を考える——』千倉書房。

胥鵬（1992）「日本企業は従業員主権か——日本企業における経営者インセンティブからの検証——」『日本経済研究』23: 29-46.

鈴木宏昌（2004）「人的投資理論と労働経済学——文献サーベイを中心として——」『早稲田商学』401: 347-362.

永野仁（2004）『大学生の就職と採用——学生 1,143 名、企業 658 社、若手社員 211 名、244 大学の実証分析——』中央経済社。

————（2007）「企業の人材採用の変化——景気回復後の採用行動——」『日本労働研究雑誌』49 (10): 4-14.

野田知彦（2006）「経営者、統治構造、雇用調整」『日本経済研究』54: 90-108.

————（2010）『雇用保障の経済分析——企業パネルデータによる労使関係——』ミネルヴァ書房。

原ひろみ（2005）「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から——」『日本労働研究雑誌』47 (9): 4-17.

宮崎元（1995）「現代日本経済システムの分析と応用ミクロ経済学」『経済学論集』60 (4): 83-102.

Hosei University Repository

Empirical Analysis of the Recruiting Activities of Firms: To Study the Actual Situation of the Employment of College Graduates in the Recession Period

NAKANO Takayuki
SUGAWARA Nana
NAKAZATO Yusuke
MITSUHASHI Yuuki

In recent years, the employment rate of college students is decreasing. The media, including television and job hunting magazines, often feature the decline in the ratio of jobs to applicants and the increase of unemployed people, etc. Amid fierce job hunting activities, college students are leading their campus lives with anxieties, which discourage them from concentrating on their learning activities. In this circumstance, it is imperative to support college students in developing their careers.

This study empirically discusses the mechanism of the recruiting activities of firms based on the data of an original questionnaire. As a result, it was found that the recruiting activities of firms are strongly influenced by the essential factors of each firm, such as employment strategies, including the measures for recruiting and dismissing employees, and the characteristics of corporate governance, including who has control of a firm.

The systematic description of the mechanism of such recruiting activities would help the college students in the present age deepen their understanding of society, for developing their careers.