

Title	理工系修士学生の職業選択におけるPerson-Job Fitの重要性とその背景
Author(s)	宮崎, 航一; 白肌, 邦生
Citation	年次学術大会講演要旨集, 38: 600-603
Issue Date	2023-10-28
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/19136
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2 A 1 6

理工系修士学生の職業選択における Person-Job Fit の重要性とその背景

宮崎航一（北陸先端科学技術大学院大学），白肌邦生（北陸先端科学技術大学院大学）

koichi.miyazaki@jaist.ac.jp

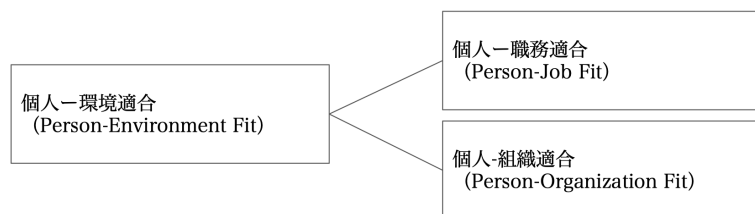
1. はじめに

企業の競争優位の源泉となるような研究や技術の領域が近年大きく変化しており、この大きな変化に対応できるような優秀な研究人材の獲得の重要性はますます高まっている。またジョブ型採用への注目が近年大きくなっており、理工系修士学生の採用活動においても入社後配属予定の勤務地、職種、部門・部署を内定承諾時に確約するケースが増加している。本稿では、企業の研究人材獲得の取組みの中でも理工系修士学生の採用活動に着目し、勤務地、職種、部門・部署を確約した内定承諾に対して影響を与える要因を考察することを目的にしている。個人—環境適合研究では個人—組織適合（Person-Organization Fit）の観点で議論されることが日本で主流であったが、本稿では個人—職務適合（Person-Job Fit）の観点を追加し、理工系修士学生の職業選択を議論する。

2. 先行研究

個人—環境適合に関する先行研究

採用活動を通して組織の外部の人材を獲得し組織に受け入れるための重要な概念として、個人—環境適合の研究が数多く行われてきた[1],[2]。欧米では個人—環境適合の中でも、個人—職務適合（Person-Job Fit）と個人—組織適合（Person-Organization Fit）が重視され[3]、議論が展開されてきた。一方で日本においても個人—環境適合に関する研究が多くなされてきたが、個人—組織適合（Person-Organization Fit）の視点から研究が行われることが多く[4],[5]、個人—職務適合（Person-Job Fit）の観点で議論されることは少ない。日本において個人—職務適合（Person-Job Fit）の視点から個人—組織適合研究が行われることが少なかったのは、メンバーシップ型雇用の企業においては採用時に職務が決定していない場合が多く、個人が組織との関係性の中で自身の価値観を自覚する必要が小さかったためである[6]。



第1図 個人—職務適合と個人—組織適合

従来の研究はこのように、メンバーシップ型雇用を想定しているため、個人—環境適合の中でも個人—組織適合（Person-Organization Fit）が大切であるという前提のもと議論が行われており、個人—職務適合（Person-Job Fit）が考慮されていない。それに対して本稿では、日本企業の中でメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用へ徐々に転換が進んでいる[7]という変化のもと、これまで主流であった個人—組織適合（Person-Organization Fit）だけでなく、個人—職務適合（Person-Job Fit）の観点を追加し、理工系修士学生の職業選択を議論する。研究人材の獲得における個人—職務適合（Person-Job Fit）の重要性に関する提言は、従来のメンバーシップ型雇用システムの限界が懸念される日本企業の研究競争力強化へ貢献するものとして実務的意義のあるものである。

3. 調査と分析

調査の概要

本稿で用いるデータは、2023年に株式会社 LabBase が行ったアンケート調査である（第1表）。調査対象は株式会社 LabBase が運営する就職プラットフォーム「LabBase 就職」へ登録している就職活動を終えた2024年卒業予定の修士2年生の理工系学生を対象に約20,000名に配布し、回収数は1,977

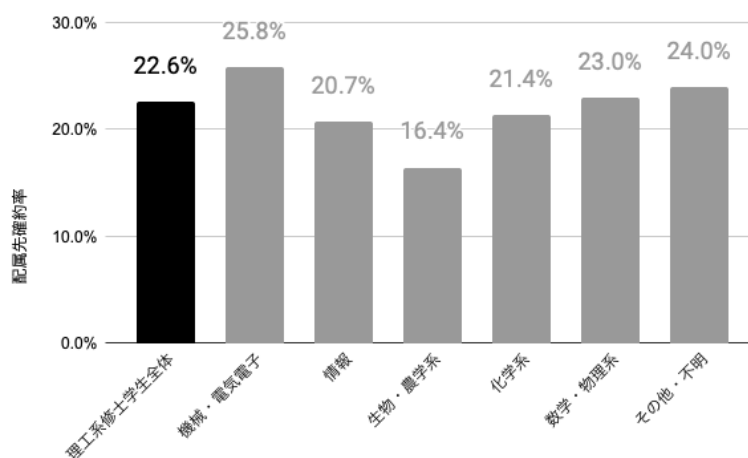
名（回収率約 9.9%）であった。回答者の専攻は、機械・電気電子：21.1%、情報：18.3%、生物・農学：11.4%、化学：9.5%、数学・物理：7.0%、その他・不明：31.3%であり、大きな偏りはない。

第 1 表 アンケート調査概要

調査対象	LabBase就職に登録の2024年卒業予定・ 修士2年の理工系大学院生
実施期間	2023年7月
調査方法	フォームへの回答
配布数	約20,000名
回収数	1,977名（回収率約9.9%）
回答者専攻	機械・電気電子：21.1%、情報：18.3%、 生物・農学：11.4%、化学：9.5%、 数学・物理：7.0%、その他・不明：32.7%

理工系修士学生の就職活動の傾向

理工系修士学生の就職活動の傾向を把握するために2つの調査結果を示す。まず第一に、企業の内定を承諾した際に、勤務地、職種、部門・部署のいずれも確定されていると回答した学生がどの程度いるか、調査結果を示す。平均して 22.6%の学生は内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署のいずれも確約されているという結果が得られた。学生の専攻ごとに分けて分析すると、電気・電子系の学生は職務が確約されている割合が 25.8%と高いのに対し、生物・農学系の学生では 16.4%と低いのがわかる（第2図）。これらの結果から、理工系修士学生の就職活動では一定の割合で内定承諾時に職務が決定されていると言える。この要因としては、文系学生や学部卒業の学生の採用に比べて理工系修士学生の採用ではより詳細に研究の専門性を評価できることから、勤務地、職種、部門・部署を企業が確約しやすいことが考えられる。



第 2 図 内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署のいずれも確定されている割合

第二に、学生が内定承諾先を決定する際に重視する要素を表す指標として、下記の結果を示す。「内定承諾先を決定する上で重要だったものを、各内容に重要度を選択する形でお選びください。」という問に対し、製品・サービスの魅力、事業の先々の成長性、企業の規模や知名度、給与や福利厚生、志望の勤務地で働ける、職種や部署で専門性を活かせること、企業理念や働く人たちの雰囲気という選択肢の中から第1位から第7位までの順位をつけて回答を集めた。本調査の有効回答数は1,807名であった。学生が内定承諾先を決定する重要度第1位に選ばれることが多かった要素は企業理念や働く人たちの雰囲気(24.0%)であり、次いで職種や部署で専門性を活かせること(19.7%)、給与や福利厚生(18.5%)が上位に並ぶ結果となった(第2表)。「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する学生は、個人—職務適合(Person-Job Fit)を比較的重視する学生であるとする、個人—職務適合(Person-Job Fit)を重視する学生が一定数いると言える。

第2表 内定承諾先を決定する上で重要だった要素

	重要度						
	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	第6位	第7位
製品・サービスの魅力	10.3%	9.3%	11.3%	13.3%	17.9%	18.2%	19.6%
事業の先々の成長性	8.3%	11.6%	13.6%	17.7%	17.8%	18.5%	12.6%
企業の規模や知名度	7.2%	11.9%	12.9%	16.8%	15.9%	17.1%	18.1%
給与や福利厚生	18.5%	22.7%	20.9%	15.2%	11.2%	7.2%	4.2%
志望の勤務地で働ける	12.0%	14.5%	12.7%	12.2%	12.0%	13.4%	23.3%
職種や部署で専門性を活かせること	19.7%	12.7%	11.9%	11.3%	12.5%	15.6%	16.4%
企業理念や働く人達の雰囲気	24.0%	17.3%	16.7%	13.5%	12.8%	10.1%	5.7%

4. ロジスティック回帰分析による職務確約された内定承諾要因の推定 分析方法

職務確約された内定承諾に及ぼす影響について分析する。企業の内定を承諾した際に、勤務地、職種、部門・部署のいずれも確定されていると回答した場合を1とし、それ以外の回答結果を0とする2値の回答結果を従属変数としたロジスティック回帰分析を適用している。独立変数は、内定承諾先を決定する上で重要だった要素（製品・サービスの魅力、事業の先々の成長性、企業の規模や知名度、給与や福利厚生、志望の勤務地で働ける、職種や部署で専門性を活かせること、企業理念や働く人達の雰囲気）の7項目の重要度合い（重要度第1位選択の場合7、重要度第2位選択の場合6、重要度第3位選択の場合5、重要度第4位選択の場合4、重要度第5位選択の場合3、重要度第6位選択の場合2、重要度第7位選択の場合1の7値）、3日間以上開催のインターン参加社数、選考に関わる面接を受けた社数、内定をもらった時期の早さ（内定承諾した企業からの内定時期が修士1年12月以前の場合4、修士1年1月から修士1年3月の場合3、修士2年4月・5月の場合2、修士2年6月・7月の場合1の4値）を用いた。尤度比検定量により変数選択を行い、5変数を選択した。5変数によるロジスティック回帰分析の推定結果を示した（第3表）。なお、モデルのX²乗検定の結果は1%未満で有意であり、各変数に関しては有意確率が5%未満で有意な結果としている。変数間の多重共線性はVIFが10未満であることから問題ない。

第3表 ロジスティック回帰分析の推定結果

	VIF	偏回帰係数	有意確率 (p)	オッズ比	オッズ比の95%の信頼区間	
					下限	上限
志望の勤務地で働ける	1.120178	0.0896	0.001	1.093704	1.036119	1.154489
職種や部署で専門性を活かせること	1.116346	0.0826	0.002	1.086053	1.029965	1.145197
企業理念や働く人達の雰囲気	1.109427	-0.0034	0.912	0.996595	0.938298	1.058515
3日間以上のインターン参加社数	1.005406	0.0729	0.008	1.075606	1.019538	1.134757
選考に関わる面接社数	1.002982	-0.0155	0.168	0.98461	0.963146	1.006551

X²乗検定 < 0.01
正答率 75.26%

ロジスティック回帰分析の推定結果

ロジスティック回帰分析の推定結果について考察する。職務確約された内定承諾に対して最も影響が大きいと言えるのは、有意確率 p 値が 0.05 以下で有意な変数の中でオッズ比が大きい順に「志望の勤務地で働ける」、「職種や部署で専門性を活かせること」、「3日間以上開催のインターン参加社数」である。それぞれの変数の偏回帰係数が正でありオッズ比の下限が1以上である。このことから、内定承諾先を決定する上で「志望の勤務地で働ける」もしくは「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する場合に、または3日間以上開催のインターン参加社数が多い場合に職務確約された内定承諾の結果が起りやすいとわかった。

内定承諾先を決定する上で「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する学生は、個人—職務適合 (Person-Job Fit) を比較的重視する学生であると言えるだろう。内定承諾先を決定する上で「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する場合に配属先の職務確約の内定承諾が起りやすかった要因としては、「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する学生は配属先の不確実性がある会社よりも、配属先を確約された会社のほうが専門性を活かすことができると期待したことが考えられる。

「3日間以上開催のインターン参加社数」が多い場合に、配属先の職務確約の内定承諾が起りやすかった要因としては、3日間以上開催のインターンでは配属先を想定した部署・部門でインターンを経験することが多いことから、インターンを通して学生の配属先部門に対する理解と志望度合いが高まったことが考えられる。また、もう一つの要素として、企業がインターンを通して学生をより詳細に評価することが可能になり、その結果として職務確約した内定承諾を出しやすかったことが考えられる。

一方で、「企業理念や働く人達の雰囲気」と「選考に関わる面接を受けた社数」は統計的に有意ではない。「企業理念や働く人達の雰囲気」を重要視する学生は個人—組織適合 (Person-Organization Fit) を比較的重視する学生であると言えると考え、個人—組織適合 (Person-Organization Fit) は職務を確約された内定承諾に対して有意な関係性が見られないと言える。

5. おわりに

以上の分析から、次の4点が指摘できる。

第一に、研究の専門性を評価される理工系修士学生の就職活動ではすでに20%以上の割合で内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署が決定されていることである。

第二に、個人—職務適合 (Person-Job Fit) と関連が強いと言える「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する場合に内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署が決定されていることが多い。今後、ジョブ型雇用の浸透とともに内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署が決定される学生がますます増加する可能性が高いことを考慮すると、個人—職務適合 (Person-Job Fit) の観点で職業選択を議論することは今後ますます重要になると言える。

第三に、個人—組織適合 (Person-Organization Fit) と関連が強いと言える「企業理念や働く人達の雰囲気」を重視することは内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署が決定されていることに対して統計的に有意な変数ではなかった。このことから、今後、日本企業の中でメンバーシップ型雇用システムからの脱却が進むとすると、個人—組織適合 (Person-Organization Fit) の観点到偏重した議論からの脱却がより重要になると言える。

第四に、3日以上開催するインターンの重要性を指摘できる。内定承諾時に勤務地、職種、部門・部署が決定されていることに対して正の影響をもったのは、面接社数ではなく3日以上開催するインターンへの参加社数であった。政府や経団連は本年より現場受け入れ型のインターンを推奨しているが、このことは学生の3日以上開催するインターンへの参加を促進する。この結果として、配属先の勤務地、職種、部門・部署が決定された状態での内定承諾が増えるのではないかと考えられる。

最後に今後の課題を述べる。今回は学生に対するアンケート調査結果を元にした分析を行ったが、学生からの回答結果だけでは正確性や網羅性が十分ではない可能性がある。今後企業への調査を行うことは残された課題としたい。また、個人—職務適合 (Person-Job Fit) を「職種や部署で専門性を活かせること」を重視する姿勢と関係が深いとし、個人—組織適合 (Person-Organization Fit) を「企業理念や働く人達の雰囲気」を重視する姿勢と関係が深いとしたが、今後より丁寧に両者の関係性を考察したい。加えて、今回は内定承諾ときの配属確約状況を従属変数にして分析を行ったが、後は採用後の活躍や離職傾向の観点から分析を行いたい。

参考文献

- [1]Breugh, J. A. Recruitment: Science and practice, Boston: PWS-Kent.(1992).
- [2]Barber, A. E., Recruiting employees: Individual and organizational perspectives., Thousand Oaks, CA: Sage Publications (1998).
- [3]Cable, D. M., & Judge, T. A., Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67: 294-311. (1996).
- [4]竹内倫和, 新規学卒就職者の個人—環境適合が組織適応に及ぼす影響:個人—組織適合と個人—職業適合の観点から, 産業・組織心理学研究, 22: 97-114. (2009)。
- [5]竹内倫和, 新規学卒就職者の組織適応プロセス: 職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の観点から., 学習院大学経済論集, 49(3): 143-160. (2012)。
- [6]山崎京子, 個人—組織適合研究の系譜と新展開, 組織学会大会論文集, 10(2): 35-41. (2021)。
- [7]濱口桂一郎, 日本の雇用と労働法, 日本経済新聞出版社. (2011)。