HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	アルバイトと新規学卒就職の関連に関する実証的研究 : アルバイト先に就職した学生の特徴
Author(s)	亀野, 淳
Citation	高等教育ジャーナル : 高等教育と生涯学習, 30, 83-91
Issue Date	2023-03
DOI	10.14943/J.HighEdu.30.83
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/88829
Type	bulletin (article)
File Information	HighEdu_30_83.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

10.14943/J.HighEdu.30.83
J. Higher Education and Lifelong Learning **30** (2023)
〈Report〉

Relationship between Part-time Work and New Graduate Employment: Characteristics of Students who Plan to Work at their Part-time Job

Jun Kameno*

Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University

アルバイトと新規学卒就職の関連に関する実証的研究 ―アルバイト先に就職した学生の特徴―

亀野　　淳**

北海道大学高等教育推進機構

Abstract ― Focusing on the effect of using part-time jobs to understand the abilities of job applicants (from the perspective of companies) and the actual situation of companies (from the perspective of students), this study conducted a questionnaire survey of university seniors who had already decided on a place of employment. While the results showed that (1) many university students had part-time jobs, only 4.9% of them intended to get a job at their part-time workplace, which is less than the percentage of students who obtain employment at their internship. (2) Students who plan to work at their part-time job are more likely to work in education or sales than those in other jobs and are somewhat more closely related to their college majors and their job prospects. Monetary causes were the most common reasons for taking up part-time jobs but students who planned to work at their part-time jobs also tended to place more importance on work and experience. (3) Among other findings, satisfaction with job search and the company where they found employment was lower among students who planned to work at a part-time job than among those who did not.

(Accepted on 6 February 2023)

1. はじめに

1.1　本稿の背景

若年者の就職・雇用問題は多くの国の政策的課題となっており，日本の高等教育機関においても，バブル崩壊後の大学生の就職難を契機として職業教育・キャリア教育の拡充が図られてきた。しかし，学生の志向が大企業に集中し，企業も学生の能力を十分に把握できないなど双方の情報不足・ミスマッチが存在している。

学生も企業もあらゆる手段を活用して情報収集・

*）　Correspondence: Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, Japan
E-mail: jkameno@high.hokudai.ac.jp
**）連絡先：060–0817　札幌市北区北 17 条西 8 丁目　北海道大学高等教育推進機構

発信に努めているおり，学生の能力は把握する方法としてアセスメントテストがある。筆者はこれらを用いて定量的に把握する方法として，① PROG（Progress Report on Generic Skills）というテストによるコンピテンシー，リテラシーなどを把握し，その結果と就職の関係を分析したもの（亀野 2017）や② GROW という AI を活用しコンピテンシーを定量的に把握する手段を用いた就職・採用活動への活用の可能性について論じてきた（亀野・福原 2017）。

一般的に，企業は様々な方法を用いて就職希望者（学生）の能力を把握し，選抜をしようとしている。これは採用研究のうち，選抜研究（Selection Research）に該当するものであり，同研究を総括した Ryan&Tippins（2004）では，面接やアセスメントテストよりも実際の仕事状況に近い形を用いた選抜方法の方が将来の業績の予測力が高いことを明らかにしている（服部 2017）。こうした観点でみれば，新規学卒労働市場において「実際の仕事状況に近い形」として，インターンシップやアルバイトなどが想定される。インターンシップと就職・採用の関連についての研究は，インターンシップの役割や定義，インターンシップの設計や評価に比べて少ないが（見舘 2017），亀野（2019）は就職内定者に対するアンケート調査により，インターンシップ先に就職を予定している学生はインターンシップ経験学生の約 3 割であることなどを定量的に把握し，インターンシップと就職・採用が密接に関連していることを明らかにしている。また，佐藤・梅崎（2015）は，もともと成績がよく，就職活動に対して高い意欲を持つ大学生ほどインターンシップに参加しているという自己選別によりインターンシップ経験の就職効果を否定している。

一方，アルバイトについても「実際の仕事状況に近い形」を体現したものであり，在学中の就業経験という意味では学生のアルバイトを見逃すことはできない。アルバイトについての先行研究をみると，学業などへの支障など否定的な側面を指摘するものもあるが（木戸口 2013；渡辺 2015），肯定的な影響として，キャリア意識に関する影響を分析したもの（杉山 2007；関口 2010），ジェネリックスキルの向上に関する影響を分析したもの（見舘 2007；石山 2017[1]）などがある。しかしながら，採用・就職との関連を明示的に分析したものとしては，平尾・梅崎ほか（2018）が非難関校においてアルバイト経験が就職に効果があること，アルバイト経験だけではなく学業やサークル活動との両立が就職に効果があることを明らかにしたのみであり非常に少ない。つまり，これまでのアルバイトと就職の関連に関する多くの先行研究は，キャリア意識の変化やジェネリックスキルの向上が結果として大学生の就職に影響を及ぼすという経路である。これに対し，本研究では，インターンシップやアルバイトを就職希望者（学生）の能力把握（企業側の視点）や企業・業種の実情把握（学生側の視点）などに利用するという直接的効果に着目し，研究を実施した（図 1）[2]。なお，本稿ではアルバイトに関するものを中心に行う。

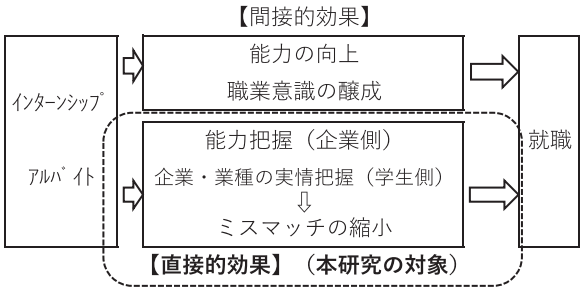

図 1. 本研究の対象

1.2 本稿の目的

本稿では，後述する学生に対するアンケート調査の分析により，以下の点を明らかにする。

①アルバイト先に就職を予定している学生の量的把握により，アルバイトが双方の情報不足・ミスマッチを軽減する手段となっているか。

②アルバイト先に就職を予定している学生は，属性，就職先業種やアルバイトの目的などに特徴はみられるか。

③アルバイト先に就職を予定している学生は，就職活動や就職先企業に対する満足度に相違がみられるか。

また，②及び③をより明確にするために，以下の 2 つの仮説を設定した。

まず，第一に，基本的にはアルバイトは金銭目的で実施する学生が多いが，もし，アルバイトに参加した学生が企業や業種の実情把握を目的としている

のであれば，相対的に金銭目的で実施している学生は少ないことが予想されることから，次の仮説 1 を設定した。

仮説 1：アルバイト先に就職を予定している学生は金銭目的でアルバイトを実施した者が少ない。

第二に，アルバイトにより企業や業種の実情を把握した上で就職先を決定したのであれば，就職先や就職活動の満足度はより高くなると予想されることから，次の仮説 2 を設定した。

仮説 2：アルバイト先に就職を予定している学生は就職先や就職活動に対する満足度が高い。

2. 調査の概要

本稿で使用するデータは，筆者が実施した「インターンシップを活用した新たな就職・採用システムの構築に向けた実証的研究」におけるアンケート調査の結果である。

調査は，就職が内定した大学 4 年生を対象者として，2018 年 1 月に株式会社クロス・マーケティングを通じてインターネット上の質問紙により 955 名の回答を得た。なお，本稿ではアルバイトに関する調査結果を中心に分析を行った。

回答者の内訳は表 1〜3 のとおりである。なお，文部科学省「学校基本調査」(2018 年 3 月卒業) の就職者（正規の職員等）の割合と比較すると，本回答の方が女性，人文科学，南関東の回答割合がやや高くなっている。このため，性別，地域ブロック（10 分類），学部（11 分類）の割合をベースにウェイトバックしたデータをもとに分析を行った。

3. 集計結果

まず，学生のアルバイトの現状を属性別に整理した後，アルバイト先への就職希望やアルバイト先企業からの就職の誘いの有無などについて整理する。次に，就職予定企業がアルバイト先である学生（以下「アルバイト先就職学生」という）の特徴を，そうでない学生と比較しながら明らかにする。

表 1. 回答属性（性別）

	学校基本調査	本調査（n＝955）
男性	50.7	34.5
女性	49.3	65.5

表 2. 回答属性（学部別）

	学校基本調査	本調査（n＝955）
人文科学	15.5	23.4
社会科学	37.9	30.4
理学	2.1	6.7
工学	12.2	8.8
農学	2.8	3.4
保健	9.8	6.8
商船	0.0	0.3
家政	3.5	3.9
教育	7.5	6.5
芸術	2.0	2.4
その他	6.6	7.6

表 3. 回答属性（大学所在地別）

	学校基本調査	本調査（n＝955）
北海道	3.5	3.9
東北	5.4	4.5
南関東	36.3	42.2
北関東・甲信	5.6	3.5
北陸	4.5	3.7
東海	8.7	9.0
近畿	19.3	19.2
中国	5.6	4.6
四国	2.3	2.1
九州	8.8	7.4

最後に，就職先決定後に就職活動の自己評価と就職先企業の満足度をみる。

3.1　学生のアルバイトと就職の関係

本調査によると，約 9 割の学生が在学中にアルバイトを経験している[3]。なお，性別でみると，女性の方がやや多く，理学部，工学部などでやや少なく，大学の所在地別にみると，北陸，南関東でやや少なくなっている（表 4)。

アルバイト先就職学生は，アルバイト経験がある学生の 4.9%，全学生の 4.4%となっている。ちなみに，同アンケート調査によりインターンシップの結果をみると，インターンシップ先企業に就職した

表 4. アルバイト経験の有無

		経験あり		経験なし		計
		人数	割合	人数	割合	
合計		852	89.2%	103	10.8%	955
性別	男性	415	85.7%	69	14.3%	484
	女性	437	92.8%	34	7.2%	471
学部	人文科学	134	91.2%	13	8.8%	147
	社会科学	330	91.2%	32	8.8%	362
	理学	16	80.0%	4	20.0%	20
	工学	98	84.5%	18	15.5%	116
	農学	25	92.6%	2	7.4%	27
	保健	79	84.9%	14	15.1%	93
	家政	28	82.4%	6	17.6%	34
	教育	69	95.8%	3	4.2%	72
	芸術	17	89.5%	2	10.5%	19
	その他	55	87.3%	8	12.7%	63
大学所在地	北海道	32	94.1%	2	5.9%	34
	東北	50	96.2%	2	3.8%	52
	南関東	291	84.1%	55	15.9%	346
	北関東・甲信	53	98.1%	1	1.9%	54
	北陸	33	76.7%	10	23.3%	43
	東海	72	86.7%	11	13.3%	83
	近畿	170	91.9%	15	8.1%	185
	中国	52	96.3%	2	3.7%	54
	四国	20	90.9%	2	9.1%	22
	九州	81	96.4%	3	3.6%	84

表 5. 就職予定先がアルバイト先の一つである学生の属性

人数	アルバイト経験者に占める割合	全学生に占める割合
42	4.9%	4.4%
(137)	(28.2%)	(14.3%)

(　) 内はインターンシップ

表 6. アルバイト先に就職したいと思ったことがあるか

	アルバイト先就職学生でない (n=809)	アルバイト先就職学生である (n=42)	全体 (n=851)
ある	10.9%	81.4%	14.4%
ない	81.5%	16.3%	78.2%
わからない	7.7%	2.3%	7.4%
全体	100.0%	100.0%	100.0%

学生は，インターンシップ経験のある学生の28.2%，全学生の14.8%となっており，インターンシップと比較するとその割合は低い（表5）。

アルバイト先に就職したいと思ったことがあるか聞いたところ，14.4%があると回答している（表6）。その理由をみると，「職場の雰囲気がよかった」「仕事内容が自分に合っていると思った」などの回答が高くなっている（表7）。就職したいと思ったという割合は低いものの，職場の雰囲気や仕事内容など一般的な就職活動では十分に把握できない点が理由としてあがっている。

表 7. アルバイト先に就職したいと思った理由

	度数	%
職場の雰囲気がよかった	47	37.8
自分が成長できそうに思った	20	16.1
仕事内容が自分に合っていると思った	40	32.6
尊敬できる社員がいた	3	2.6
給料がよいと感じた	9	7.4
労働時間（残業も含む）が短いと感じた	1	0.9
もともと就職先として志望していた	2	1.7
その他	1	0.8
合計	124	100

表 8. アルバイト先企業から就職を誘われたことがあるか

	アルバイト先就職学生でない (n=809)	アルバイト先就職学生である (n=42)	全体 (n=851)
ある	23.0%	76.7%	25.7%
ない	77.0%	23.3%	74.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%

一方，アルバイト先（企業側）から就職を誘われたことがある学生は25.7%となっている（表8）。つまり，アルバイト先に就職したいと思った学生はアルバイトをしている学生のうち約7人に1人であるのに対し，アルバイト先から就職を誘われたことがある学生は約4人に1人である。特に，アルバイト先就職学生は76.7%がアルバイト先企業側から誘われたことがあると回答しており，どちらかといえば，学生側からよりもアルバイト先企業側からのアプローチの方が積極的であると思われる。

3.2　アルバイト先就職学生の特徴

3.2.1　アルバイト先の仕事内容

アルバイトの仕事内容をみると，「教育関係」や「販売」などでアルバイト先就職学生がそうでない学生の比率を上回っている。しかし，アルバイトの仕事内容として多い「飲食関係」はアルバイト先就職学生ではない学生の方がアルバイト先就職学生の比率を上回っている。また，当該仕事内容のアルバイトを経験した学生のうち，その企業に就職した割合を

表 9. アルバイトの仕事内容

	アルバイト先就職学生でない（n=809）	アルバイト先就職学生である（n=42）	当該仕事内容のアルバイトを経験をした学生のうちその企業に就職した学生の割合
教育関係（家庭教師，塾・予備校講師など）	16.2%	23.8%	7.1%
事務（一般事務，データ入力，コールセンターなど）	6.9%	4.8%	3.4%
販売（コンビニ・スーパー・量販店等での販売など）	24.8%	33.3%	6.5%
飲食業（調理，接客，デリバリーなど）	32.8%	26.2%	4.0%
販売・飲食業を除く軽労働（清掃，警備，新聞配達など）	7.5%	0.0%	0.0%
重労働・危険作業（土木工事，引越しスタッフなど）	3.1%	2.4%	3.8%
特殊技能（通訳，翻訳，製図，プログラミングなど）	1.1%	0.0%	0.0%
その他	7.5%	9.5%	6.2%
合計	100.0%	100.0%	4.9%

表 10. アルバイト先の仕事内容と大学での専攻や勉強内容との関連

	アルバイト先就職学生でない（n=809）	アルバイト先就職学生である（n=42）	全体（n=851）	
全くなかった	59.7%	26.2%	58.0%	
あまりなかった	21.8%	28.6%	22.1%	
ややあった	13.7%	28.6%	14.5%	
かなりあった	4.8%	16.7%	5.4%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	
平均値	1.64	2.36	1.67	**

（注）平均値＝(4×(かなりあった)＋3×(ややあった)＋2×(あまりなかった)＋1×(まったくなかった))/(回答数) として算出。図表 3-8 も同様。
**：$p < 0.05$。アルバイト先就職学生である・ないの平均の差の検定

みても，「教育関係」(7.1%) や「販売」(6.5%) が多くなっている（表 9)。

3.2.2　アルバイト先の仕事内容と大学での専攻や勉強内容の関連

全体の約 8 割の学生が，アルバイト先の仕事内容と大学での専攻や勉強内容の関連は「全くなかった」「あまりなかった」と回答しているが，アルバイト先就職学生では，その割合は 55%程度に減少し，関連が「ややあった」「あった」が約 45%と多くなっている（表 10)。つまり，大学での専攻や勉強内容と関連がある企業でアルバイトをした学生が相対的にアルバイト先企業に就職している割合が多いといえる。

3.2.3　就職希望先との関連

全体の約 4 分の 3 の学生が，就職希望先との関連が「全くなかった」「あまりなかった」と回答しているが，アルバイト先就職学生では，逆に関連が「ややあった」「あった」が約 3 分の 2 を占めている（表 11)。

表 11. アルバイト先と就職希望先との関連

	アルバイト先就職学生でない（n=809）	アルバイト先就職学生である（n=42）	全体（n=851）	
全くなかった	57.3%	25.6%	55.7%	
あまりなかった	20.4%	9.3%	19.8%	
ややあった	17.3%	32.6%	18.1%	
かなりあった	5.1%	32.6%	6.4%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	
平均値	1.70	2.72	1.75	**

3.2.4　アルバイトを行った理由

アルバイトを行った理由としては，全体では「お金が得られること」が全体の 4 分の 3 を占めている。一方，アルバイト先就職学生では約半数にとどまり，「自分の成長につながること」「仕事の経験が得られること」「人生経験になること」など仕事や経験に関する項目が高くなっている（表 12)。

3.3　アルバイト先企業に就職する要因に関する重回帰分析

アルバイト先企業に就職する要因や特徴を明らかにするために，アルバイト先企業に就職するか否か，及びアルバイト先に就職したいと思ったか否かについて，3.2 でみた要因を独立変数としたロジスティック回帰分析を行った。

具体的には，従属変数は，アルバイト先に就職予定か否か（モデル 1)，アルバイト先に就職したいと思ったか否か（モデル 2）とし，独立変数は，アルバイトの目的，アルバイト先からの就職勧誘の有無，アルバイト先と大学での専攻や勉強内容との関連性，アルバイト先と就職希望先との関連性，アルバイト先に就職したいと思ったか（モデル 1 のみ）とした。なお，統制変数は，性別，学部，大学所在地，就職予定先業種，就職予定先従業員規模とした（表 13)。

モデル 1 によりアルバイト先に就職予定の学生の規定要因をみると，属性では，男性，その他学部，

表 12. アルバイトをした理由

	アルバイト先就職学生でない（n＝809）		アルバイト先就職学生である（n＝42）		
	回答割合（第 1 位）	点数	回答割合（第 1 位）	点数	
お金が得られること	78.3%	4.12	48.8%	2.68	**
仕事の経験が身につくこと	6.2%	1.19	9.3%	0.99	
人生経験になること	7.3%	1.34	9.3%	1.37	
社会人としてのマナーが身につくこと	1.7%	0.49	2.3%	0.80	†
自分の成長につながること	2.7%	0.50	16.3%	1.22	*
将来の就職につながること	1.1%	0.18	4.7%	0.88	**
時間を有効活用できること	0.6%	0.51	4.7%	0.57	
友達づくりにつながる出会いがあること	0.0%	0.18	0.0%	0.06	**
将来につながる人脈ができること	0.2%	0.07	2.3%	0.25	
給与以外のメリット（食事の提供や社員割引など）	0.1%	0.14	2.3%	0.15	
社会に役立つため	0.4%	0.08	0.0%	0.02	
その他	1.2%		0.0%		

（点数）＝（5 点×（第 1 位）＋3 点×（第 2 位）＋1 点×（第 3 位））/（回答数）として算出
†：$p < 0.1$，*：$p < 0.05$，**：$p < 0.01$。アルバイト先就職学生である・ないの平均の差の検定

卸売業，小売業，宿泊業，飲食サービス業などの産業に就職した学生はより有意な結果となっている。また，アルバイトをした理由では，「自分の成長につながること」「時間を有効に活用できること」「給与以外のメリット」「将来につながる人脈ができること」を理由としている学生がより有意となっている。さらには，アルバイト先に就職したいと思ったことがある学生や，逆にアルバイト先から就職を勧誘されたことがある学生が有意な結果となっている。つまり，性別や専攻などの属性で統制したとしても，3.2 でみた要因はほぼ有意な結果となっている。

次に，モデル 2 によりアルバイト先に就職したいと思ったかについてその規定要因をみると，属性では男性，人文科学系学部，第一次産業に就職した学生はより有意な結果となっている。また，アルバイトをした理由では，「自分の成長につながること」「人生経験になること」「将来の就職につながること」を理由としている学生がより有意な結果となっており，おおむねアルバイト先企業に就職予定かどうかの分析結果と同様となっている。ただし，アルバイト先企業に就職予定かどうかの分析では有意ではなかった「アルバイト先と就職希望先との関連」については関連性が高いほどアルバイト先に就職したいと思う割合が高くなっている。一方，モデル 1 では「アルバイト先と就職希望先との関連」を独立変数に入れると有意な結果となっていることから，これが間接的にアルバイト先企業に就職予定かどうかに有意な影響を与えているといえる。

以上のことから，仮説 1 については，おおむね支持されたといえる。

3.4　就職活動や就職先満足度の相違

就職活動の結果を 100 点満点で自己評価してもらった点数でみると，アルバイト先就職学生は 60.2 点となっており，アルバイト先就職学生でない学生の 67.6 点よりやや低くなっている。つまり，アルバイト先就職学生の方が就職活動の自己評価が低くなっている。その分布をみると，アルバイト先就職学生は 91 点以上という高得点層と 20 点未満という得点層がアルバイト先就職学生の割合が上回っており，二極分化している傾向がみられた（表 14，図 2）。

また，就職予定企業の満足度をみると，全体では 63％の学生が「どちらかといえば満足」「大いに満足」と回答しているが，アルバイト先就職学生は 55％となっており，また，「大いに不満」「どちらかといえば不満」が 33％と全体の 18％よりもかなり高くなっている。つまり，アルバイト先就職学生は就職予定企業の満足度が相対的に低いといえる（表 14）。

したがって，仮説 2 は支持されなかったといえる。

表 13. ロジスティック回帰分析結果

独立変数 ＼ 従属変数		アルバイト先企業に就職予定かどうか		アルバイト先に就職したいと思ったか	
性別ダミー（基準：男）		0.914†	1.102**	0.513*	0.601**
学部ダミー（基準：人文科学）	社会科学	−0.349	−1.290*	−0.674*	−0.732*
	理・工・農	0.901	−0.848	−1.562**	−1.668**
	その他	1.271†	0.822†	−0.487	−0.114
所在地ダミー（基準：地方圏）	南関東 1	0.728	0.549	−0.045	−0.046
	東海・近畿	0.403	0.429	−0.039	−0.043
就職予定先業種ダミー（基準：建設業，製造業）	農業，林業，漁業など	−0.326	1.992†	2.514**	2.534**
	卸売業，小売業，宿泊業，飲食サービス業，生活関連サービス業，娯楽業	1.938*	1.938*	0.030	0.598
	医療，福祉	0.178	0.932	0.809†	0.667
	上記以外，わからない	0.772	0.689	0.328	0.312
就職予定先従業員規模ダミー（基準：299 人以下）	300〜999 人	−0.487	−0.169	0.617†	0.490†
	1,000 人〜	0.648	0.305	−0.180	−0.074
	わからない	−1.446	−1.566†	−0.539	−0.740
アルバイトの目的（第 1 位）（基準：「お金」）	仕事経験	1.212	0.979†	0.004	0.297
	人生経験	−0.220	0.165	0.715†	0.914**
	マナー	−0.276	0.271	0.688	1.044†
	自分成長	1.731*	2.462**	1.416**	1.761**
	将来就職	1.385	1.688†	0.986	1.539*
	時間活用	3.312*	2.830**	0.056	0.719
	人脈	4.058	4.164*	1.536	1.649
	給与以外	3.901	4.273*	1.001	1.843
	その他	−0.734	0.361	0.294	0.574
アルバイト先に就職したいと思ったことがある		3.120**			
アルバイト先から就職を勧誘されたことがある		1.473**		1.671**	
アルバイト先と大学での専攻や勉強内容との関連（4 段階）		0.148		0.151	
アルバイト先と就職希望先との関連（4 段階）		0.241		0.701**	
定数		−8.468**	−5.063**	−4.384**	−2.294**
n		856	856	856	856
Cox と Snell R2 乗		0.178	0.083	0.203	0.092
Nagelkerke R2 乗		0.544	0.253	0.361	0.164

表 14. 就職予定先企業の満足度，就活の自己評価

		アルバイト先就職学生でない（n=809）	アルバイト先就職学生である（n=42）	
就職予定先の満足度	大いに不満	8.9%	9.5%	
	どちらかと言えば不満	8.3%	23.8%	
	どちらともいえない	19.3%	11.9%	
	どちらかといえば満足	43.5%	40.5%	
	大いに満足	20.0%	14.3%	
	合計	100.0%	100.0%	
	平均値	3.57	3.27	†
就活の自己評価	点数	67.6	60.2	†

（注）平均値＝(5×(大いに満足)＋4×(どちらかといえば満足)＋3×(どちらともいえない)＋2×(どちらかといえば不満)＋1×(大いに不満))/(回答数）として算出。

†：p ＜ 0.1。アルバイト先就職学生である・ないの平均の差の検定

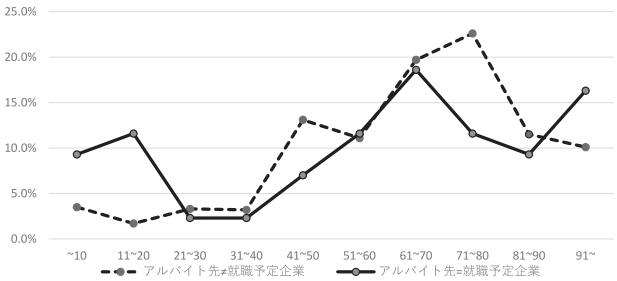

図 2. 就職活動の自己評価（100 点満点）の分布

4. まとめと今後の課題

本稿では，アルバイトと就職の関連を中心に分析を行い，以下の点が明らかになった。

第一に，多くの大学生がアルバイトを経験しているが，アルバイト先に就職を予定している学生はそのうち4.9%となっており，インターンシップ先に就職する学生より少ない。したがって,現時点では,アルバイトが双方の情報不足・ミスマッチを軽減する手段とはいえない。

第二は，アルバイト先に就職を予定している学生は，男性や「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」への就職者が多い。また，アルバイトを行った理由では，金銭目的が最も多いが，アルバイト先に就職を予定している学生は自分の成長や時間活用を重視する傾向もある。したがって，業種によっては，アルバイトが双方の情報不足・ミスマッチを軽減する手段となる発展性があるといえる。

第三は,就職活動や就職先企業の満足度をみると,いずれもアルバイト先に就職を予定している学生はそうでない学生に比べて低い結果となっている。つまり，仕方なくアルバイト先に就職したとも考えられるが,一方で人手不足の中,企業側からのアプローチは強いことがうかがえる。

しかし，本研究においては，アルバイト先就職学生は全体の4%程度であり，今回の回答数では定量的にその特徴を明らかにするには限界があった。今後は学生へのインタビュー調査など実施し，アルバイト先就職学生の就職・採用活動の過程等をより具体的に明らかにし，アルバイト先への就職の今後の発展性や問題点などを詳細に明らかにしたい。

付記

本研究は，JSPS 科研費 JP17K04671 の助成を受けた成果の一部である。

注

1 石山（2017）において，大学生のアルバイトに関する先行研究を網羅的に整理している。本稿においてもそれを参考にし，記述した。

2 インターンシップに関する分析結果は，亀野（2019）参照。

3 独立行政法人日本学生支援機構（2018）によると，大学（昼間部）の学生の83.6%がアルバイトに従事している。

文献

石山恒貴（2017),「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」,『人材育成研究』13(1)，21–42

亀野淳（2017),「大学生のジェネリックスキルと成績や就職との関連に関する実証的研究：北海道大学生に対する調査結果を事例として」,『高等教育ジャーナル：高等教育と生涯学習』24, 137–144（リアセックキャリア総合研究所監修(2018),『PROG 白書 2018：企業が採用した学生の基礎力と PROG 研究論文集』，学事出版, 130–141 再録）

亀野淳（2019),「インターンシップやアルバイトと就職活動との関連についての大学生アンケート調査結果」,『北海道大学大学院教育学研究院紀要』134，131–143

亀野淳・福原正大(2017),「大学生のコンピテンシーの新たな定量的把握方法と就職・採用活動への活用への試みー「GROW」の開発とその発展可能性についてー」,『人材育成学会第15回年次大会論文集』，99–102

木戸口正宏（2013),「学生とともに「働くこと」を学ぶ（教養科目「現代社会と教育」における試み）その1 –大学生のアルバイト経験に関する調査と大学教育・学生支援の課題」,『釧路論集：北海道教育大学釧路分校研究報告』45，75–84

佐藤一磨・梅崎修（2015),「インターンシップへの参加が就職活動結果におよぼす影響：Propensity Score Matching 法による Self-

Selection Bias の検証」,『大学評価研究』14, 89–100
杉山成（2007),「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか」,『小樽商科大学人文研究』113, 87–98
関口倫紀（2010),「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」,『日本労働研究雑誌』52 (9), 67–85
独立行政法人日本学生支援機構 (2018),『平成 28 年度学生生活調査結果』
服部泰弘（2017),「採用」, 中原淳編『人材開発研究大全』, 東京大学出版会, 3–40
平尾智隆・梅崎修・田澤実（2018),「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」,『キャリアデザイン研究』14, 91–99
見舘好隆（2007),「顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について––日本マクドナルドに注目して」,『Works review』2, 8–21
見舘好隆（2017),「インターンシップによるキャリア育成の効果」, 中原淳編『人材開発研究大全』東京大学出版会, 143–175
渡辺裕子（2015),「学生におけるアルバイトの実態と位置づけ：駿河台大学学生生活基本調査から」,『駿河台大学論叢』50, 169–187
Ryan, A. M. & Tippins, N, T (2004) , “Attracting and Selecting: What psychological research tells us,” Human Resource Management 43 (4) , 305–318