

西日本インカレ（合同研究会）2017 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報に記載しないでください。

大学名（フリガナ）	学部名（フリガナ）	所属ゼミナール名（フリガナ）
フリガナ）カンサイダイガク	フリガナ）ケイザイガクブ	フリガナ）ナカガワゼミ
関西大学	経済学部	中川ゼミ

※大会申込書時に記入したチーム名から変更することはできません。

※パワーポイント内に動画を使用している場合は「有・無」を記入してください。

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数 （代表者含む）	パワーポイント内の 動画使用（有・無）
フリガナ）サニーハン	フリガナ）カミノダ リュウイチ	4	無
Sunny 班	神之田 隆一		

※プレゼンツールを使用する場合は記入してください。記入がないプレゼンツールは大会当日使用できません。

使用するプレゼンツール（具体的に使用するツールを明記してください）

- ・指示棒
- ・リモコン
- ・発表資料

研究テーマ（発表タイトル）

採用解禁以前の内々定は企業にとって有益か否か？

※ **必ずく企画シート作成上の注意**を確認してから、ご記入をお願いいたします。

1. 研究概要（目的・狙いなど）

学生に対する企業の採用活動において、「卒業年度6月に採用活動解禁」という経団連の設定するルールが存在する。しかし近年、企業側は早期に学生を選考し、内々定を出すことで学生の困り込みを行っている。早期に内々定を出すことには、優秀な人材を早期に確保するという目的がある一方で、新卒社員の早期離職につながるという弊害も発生している。

また、企業の早期内々定により、学生の就職活動期間が長期化している現状がある。長期化した就職活動により、学生は、やるべきことができない、勉学に集中できないという悪影響を被っている。実際、勉学面で顕著に現れており、学生の単位取得状況や出席日数が減少するという影響が出ている。

私たち学生は、長期化によって弊害を被っている。企業も人材確保を目的としていながらも新卒社員の早期離職等の弊害を受けていることから、早期内々定は果たして本当に企業の為になっているのか、と疑われる。

そこで私たちは、「早期内々定は企業にとって有益か否か」という研究を行うに至った。研究手法として、パネルデータ分析を行う。早期内々定が企業に与えている影響を事業面、組織面から検証していく。事業面においては企業の株価への影響を、組織面においては新卒社員の3年後離職率への影響を分析する。

2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

1997年に経団連によって定められた倫理憲章によって就職活動に規定の時期が設定された。2015年には卒業前年度3月情報解禁、卒業年度6月選考解禁に設定された。しかし、現在、この期間設定を守る企業、守らない企業に二極化している。企業が期間設定を守らない理由は、優秀な学生を早期に獲得したいからである。早期内々定を出す企業は主にインターンシップを通じて学生と接触している。実際、HR総研(2016)によると60%の企業がインターンシップ参加者に対して何らかの選考における優遇を行っている。しかし、早期からの採用活動には企業とのミスマッチによる新卒社員の早期離職が発生するリスクがある。

一方で、学生側は早期化した企業の選考及び内々定によって本来の就職活動の時期より前から就職活動を行わなければならない状況となっている。企業のインターンシップが選考を加味している現状には学生も気がついていない。実際、82%の学生がインターンシップ参加は選考に有利と感じている。つまり、業界理解や就業体験などのためというより、内々定を取るために必死にならざるを得ない現状が存在している。結果的に、就職活動が長期化することで学生側には、就職活動による負担によって勉学面などにおいて弊害が発生している。

3. 研究テーマの課題

上述の通り、早期内々定によって発生した就職活動の長期化によって学生が悪影響を受けている。企業もまた、人材獲得を目的としつつも、早期離職等の悪影響を受けている。早期内々定は、行う方が良いのか廃止した方が良いのかを株価・離職率から検証し、結論づけることが本研究の課題である。早期内々定の効果に関しては、採用コストや企業と学生のミスマッチの拡大などを主張する研究は存在したが、株価・新卒社員の離職率への影響に関する研究が見当たらなかったため、本研究で検証することにした。

4. 課題解決策(新たなビジネスモデル・理論など)

早期内々定が企業業績にどのような影響を与えるかを明らかにするために、2つの仮説を立てた。

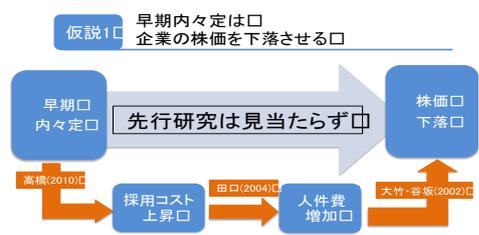
【仮説1】早期内々定は企業の株価を下落させる。

高橋(2010)によれば、早期内々定は、採用コストの増加につながる。また、田口(2004)によれば、採用コストの増加は、人件費増加につながる。大竹・谷坂(2002)によれば、人件費の増加は企業の株価の下落につながる。しかし、早期内々定によって企業の株価が下落するという研究は無かったため、このような仮説を立て検証した。

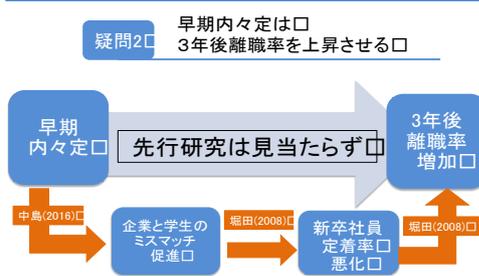
【仮説2】早期内々定は企業の新卒社員の3年後離職率を上昇させる。

中島(2016)によれば、早期内々定は企業と学生のミスマッチ拡大につながる。また、堀田(2008)によれば、ミスマッチの拡大は、新卒社員の定着率の低下につながり、3年後離職率を上昇させる。しかし、早期内々定によって企業の新卒社員の3年後離職率が上昇するという研究は無かったため、このような仮説を立て検証した。

分析① 仮説①



分析② 仮説②



5. 研究・活動内容(アンケート調査、商品開発など)

以上、二つの仮説について、分析を行い検証する。

分析①：企業の株価を分析

仮説①「早期内々定は株価を下落させる」

【分析方法】パネルデータ分析

【対象期間】2013～2016年

【対象企業】CSR企業総覧掲載147社

【被説明変数】各企業の株価

【説明変数】早期内々定ダミー、従業員数、勤続年数、営業利益

一人当たり営業利益、発行済株式総数、TOPIX

今回の分析ではパネルデータ分析を用いた重回帰分析を行う。各説明変数に対する株価の弾力性を考慮するために対数変換を施した。また、説明変数と被説明変数との間に逆の因果関係を考慮して、1年間のラグを設けた。

今回、早期内々定を行う企業の株価が下落したかどうかを知るために、早期内々定を行なっている企業を1、行なっていない企業を0とするダミー変数を説明変数に入れた。そして、早期内々定が企業の業績面でどのような影響を与えるのかを分析した。

分析②：企業の新卒社員の3年後離職率を分析

仮説②「早期内々定は新卒社員の3年後離職率を上昇させる」

【分析方法】パネルデータ分析

【対象期間】2013～2016年

【対象企業】就職四季報掲載552社

【被説明変数】各企業の新卒社員の3年後離職率

【説明変数】早期内々定ダミー、従業員数、勤続年数、初任給、GDP

今回の分析でも、仮説①と同様にパネルデータを用いた回帰分析を行う。各説明変数に対する離職率の弾力性を推定するために対数変換を施した。また、説明変数と被説明変数との間に逆の因果関係を考慮して、1年間のラグを設けた。

今回早期内々定を行う企業の3年後離職率が上昇したかどうかを知るために、早期内々定を行なっている企業を1、行なっていない企業を0とするダミー変数を説明変数に入れた。そして、早期内々定が企業の組織面でどのような影響を与えるのかを分析した。

6. 結果や今後の取り組み

【分析1 結論】

早期内々定を出すことは、企業の株価を下落させる可能性がある。業種別で見ても、商社・メーカー・小売・サービスなどBtoC企業において株価下落の影響を与える。

【分析2 結論】

早期内々定を出すことは、新卒社員の3年後離職率を上昇させる可能性がある。業種別に見ても、ほとんどの業種において離職率上昇の影響を与える。

【本研究の結論】

以上2つの分析より、早期内々定は企業の、株価を下落させ、新卒社員の3年後離職率を上昇させる可能性があることが判明した。

したがって、私たちは「早期内々定を廃止することは企業にとって有益である」と提言する。

【施策の提案】

私たちは、企業に早期内々定を廃止させるために2つの施策を提案する。1つは、本研究の結果の発信。もう1つは、大学による紹介規制の推奨である。

1つ目の施策は、企業関係者に対し本研究の結果を知ってもらうことで、早期内々定の廃止を検討させることである。

2つ目の施策は、大学に対し早期内々定を行う企業の紹介を規制するよう提案するものである。大学側は、早期内々定による学生の勉学に対する負の影響を改善したいと考えている。そこで大学のキャリアセンターからの企業紹介において、早期内々定を行う企業の紹介を規制することで、企業側は早期内々定を廃止する必要性を感じると考えられる。ディスコ(2015)によれば、企業側の71.3%が大学との関係強化を望んでいると回答した。このことから、企業は大学の規制を軽視することはできず、多くの

企業が早期内々定の廃止を検討せざるを得ないと考えられる。

7. 参考文献

- ・『就職四季報 2016 版』東洋経済新報社、2014 年、84～761 ページ。
- ・『就職四季報 2017 版』東洋経済新報社、2016 年、84～767 ページ。
- ・高橋潔「就職・採用活動におけるマーケティング・モデルからの脱却」『国民経済雑誌』第 202 巻、2010 年、114～128 ページ。
- ・田口智子「わが国における派遣型労働の価値に関する現状と問題の分析」『生涯学習研究と実践：北海道浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要』第 7 巻、2004 年、157～170 ページ。
- ・内閣府「就職・採用活動開始時期変更に係る学生の就職活動等調査」2016 年。
- ・中島弘至「就職ミスマッチの構造的要因—就活ルールによる不公平—」『関西大学高等教育研究』第 7 巻、2016 年、91～103 ページ。
- ・堀田聡子「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方-RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして-」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、第 567 巻、2008 年。

<企画シート作成上の注意>

※本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、審査を行っていただく大学教員・企業の方々に事前にお渡しいたします。

※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1 チーム・1 点提出してください。また、翌年 3 月に公開予定の「大会結果 Web ページ」に掲載されます。

※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1～7 以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。

※本企画シートは、作成上の注意を含め、4 ページ以内に収めてください。事務局から審査員に渡す際は、A4 サイズでプリントし、4 ページ目までをお渡しします。

※大会参加申込み時点から、チーム編成の変更（チームの人数・交代など）は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、西日本インカレ事務局にご連絡ください。事務局より手続きについてご連絡をさせていただきます。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。

※企画内容は、未発表の（過去に他誌・HP などに発表されていない）ものに限り、学校内での発表作品は未発表扱いとなります。

※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日経 BP 社・日経 BP マーケティング社は一切の責任を負いません。

※書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先（使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など）を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Web サイト上の資料を利用した場合は、URL とアクセスした日付を明記してください。

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

※パワーポイント内で動画を使用する場合は、必ず「有」とご記入ください。動画を使用する際の注意事項は参加要項に記載しております。

※プレゼンツールを使用する場合は、必ず使用するツール名をご記入ください。企画シートにご記入が無い場合は、発表当日の使用はできません。あらかじめご了承ください。

↑ここまでを 4 ページ以内に収めて、提出してください↑