

特集論文

学生の基礎力と意欲からみた就職活動の実態

角方 正幸*

*株式会社リアセック キャリア総合研究所

Job Hunting Reality Based on Students' Generic Skills and Motivation

Masayuki Kakuho *

* Japan Institute for Career Studies, RIASEC, Inc.

In recent years, youth employment, such as part-time workers and jobless new graduates has become a social problem. In this paper, the reality of the job hunting situation is analyzed based on students' generic skills and desire to work and how these generic skills and the ability of attitude and stance of students are related to job success and failure. In addition, analyzing the relevance of the timing of the formation of generic skills and university education, we study how to improve university education and career development assistance.

Keywords : Young, College graduates, Employment, Generic skills, Recruitment process

キーワード : 若年、大卒、就職、基礎力、就職プロセス

1. はじめに

新規学卒労働市場、中でも大卒市場に目を向けると、日本独特の大量一括採用が依然として続いている。90年代後半からは大卒者の就職率が低下し、新規大卒の就職活動は激化・長期化しており、大学4年生はかなりの労力を就職活動に注がなければ就職できないのが現状である。複数の会社から内定を楽にとれる学生がいる一方、数十社以上の会社に応募しても1社からの内定も取れず就職活動が長期化・離脱する学生が多数存在するなど、その格差はひろがる一方である。さらに、就職活動に乗り遅れた学生や途中離脱した学生が、大卒フリーターや新卒無業者、ニートとなっており、その増加が社会問題化している。

このような新規大卒労働市場におけるフリーター・ニートの増加は、就職・雇用のミスマッチ問題として捉えることができる。就職・雇用のミスマッチ問題

* 〒105-0013 東京都港区浜松町1-2-11 浜松町鈴木ビル3F キャリア総合研究所

Correspondence concerning this article should be sent to: Masayuki Kakuho, Hamatsucho, Minato-ku, Tokyo, 105-0013, JAPAN. Email:kakuho@riasec.co.jp

を考える際には、需要側（企業等）、供給側（若年層や供給機関である大学）、就職プロセス（大学の斡旋による就職、就職支援サイトによる就職等）の3つの視点から総合的に検討する必要がある。とりわけ若年層の2極化や多様化が進む中で、インターネット経由の就職活動が主流となり、画一的な就職プロセスが広がることによって、このミスマッチを増大させている。

これらをふまえて、本稿では先行研究が少ない学生の能力と就職プロセスに着目し、学生の基礎力と意欲からみた就職活動の実態をアンケート調査で把握する。そして、学生が保有する基礎力や態度・姿勢という能力が就職の成否とどのように関連しているかを明らかにする。さらに、基礎力形成時期と大学教育との関連性を分析し、大学教育の改善に向けて何をなすべきかを考察する。

2. 大学入試の「公平性」および「公正性」に対する受験者の認識

新卒、第2新卒を対象とする若年就業支援の可能性を探るため、若年の男女を対象にアンケート調査（以下「若者調査」と呼ぶ）を実施した。調査は若年層の仕事の基礎力（仕事能力）の保有と就職の関係について把握し、さらに、仕事能力と仕事意欲の関係、仕事能力・仕事意欲と就職の関係について把握するのが目的である。

また、仕事の基礎力が、どの時期にどのように形成されるのかについても把握し、大学教育期間における能力開発の効果についての参考とする。

要約すれば、調査・分析から明らかにしたいポイントは以下の5点である。

- ① 仕事の基礎力と就職力の関係
- ② モチベーションや能力・スキルを軸とする新たな就業タイプの分類
- ③ 就業タイプ別のシェア、属性、働く意識、生活意識・行動などの特徴
- ④ 就業タイプ別の就職状況、就職プロセス
- ⑤ 仕事の基礎力の構造と形成時期

3. アンケート調査概要

NTT ナビスペース(株)が運営する「MYDIRECTORY」の全員115万人(2005年7月現在)を対象に、以下の条件でスクリーニングし、インターネットアンケートを実施した。

(1) 調査対象

- ①年齢・性別 20-24歳の男女
- ②調査対象職種

- ・有職者（会社員，公務員，管理職・経営，自由業），無職者
 ※最終学歴が高校卒以下は除く
- ・学生（短大・専門学校生，大学・大学院生）

③調査対象地域

- ・首都圏（東京都，神奈川県，埼玉県，千葉県）
- ・東海（愛知県，岐阜県）
- ・関西（京都府，大阪府，兵庫県）

- (2) 調査期間 2005年9月2日（金）～9月8日（木）
 (3) 回収数 2000名（男性1000名，女性1000名）

4. アンケート調査の分析結果

(1) 基礎力の保有によるタイプ分類

5つの基礎力間の保有状況の関係を明らかにするために，若者がどのように5つの基礎力を保有しているか，クラスター分析によりタイプ分けを試みた。

その結果，基礎力の保有によるタイプは，「全て保有」（34.3%），「対人・対自己能力のみ保有」（33.2%），「処理力のみ保有」（20.7%），「保有能力なし」（11.8%）の4つに分類された。

このことから5つの基礎力では，対人能力と対自己能力は近い関係にあると思われる。一方，処理力は5つの中で独立した能力と考えられる。

(2) 就職力と基礎力の関連分析

1) 学生

能力と就職活動に関する詳細な分析に入る前に，定義した基礎力が就職の規定要因と成りえているかを検証する必要がある。そこで，若者調査より，能力の保有の有無別に，調査時点の9月前半までに内定獲得経験がある学生の割合をみた（分析対象は，調査年度に就職活動経験をもつ学生）。

	すべて保有	対人・対自己 保有	処理力保有	保有能力なし
(保有)対人能力	0.708	0.274	-0.789	-1.274
(保有)対自己能力	0.802	0.217	-0.732	-1.453
(保有)対課題能力	0.948	-0.244	-0.160	-1.485
(保有)処理力	0.747	-0.528	0.528	-1.336
(保有)思考力	0.883	-0.267	-0.121	-1.318
サンプル数	686	663	414	237

図1 基礎力の保有によるクラスター分析結果

学生の基礎力と意欲からみた就職活動の実態

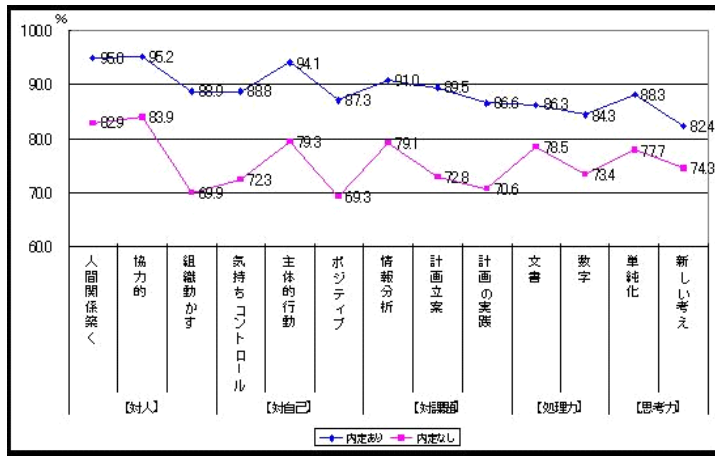


図2 内定の有無と基礎力の関連

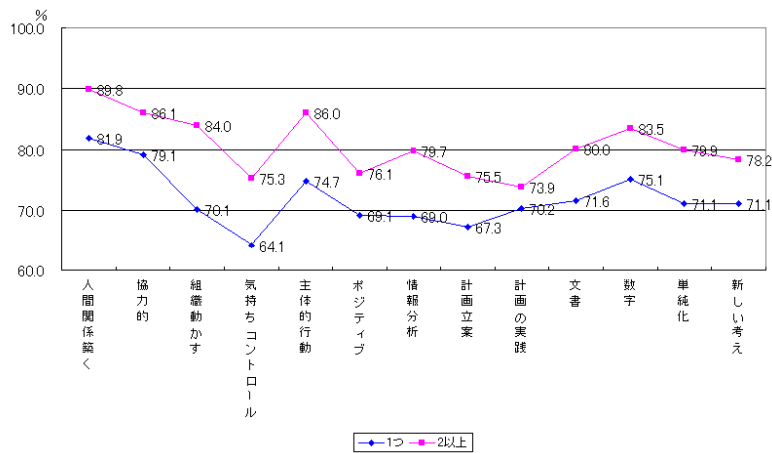


図3 内定社数と基礎力の関係

その結果、専門知識や資格の保有では内定獲得割合に差がみられない。一方、「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」「思考力」の4つの基礎力については、能力を保有している方が内定獲得者の割合が10ポイント以上高い。同様に、社会人を対象として、能力保有と就職活動時の内定獲得数の関係を見た。その結果、特に「対自己能力」「対人能力」「思考力」保有者は保有していない人より、内定を2社以上獲得した割合が10ポイント以上高かった。

これらの結果より、専門知識や資格の保有に比べ、基礎力の保有が、就職結果に影響を及ぼすということが定量的に検証されたといえる。

2) 社会人

社会人における就職力（内定数）と基礎力の関係について、基礎力を細かくみた。

その結果、内定を2つ以上獲得している人は、1つしか獲得していない人に比べて、全ての能力項目の保有比率が高い。

特に、対人能力の「組織を動かす力」、対自己能力の「気持ちのコントロール」「主体的行動」で10ポイント以上格差が開いている。

(3) 能力と意欲による若年の分類

基礎力が、就職結果を決定する指標となっており、特に、「対人能力」「対自己能力」の保有の差が、就職結果を決定付けていることが明らかになった。では、就職が決定しやすい人としにくい人では、就職活動（行動）にどのような違いがあるかを、若年層を基礎力で類型化することにより明らかにする。

なお、類型化にあたっては、能力と相互に影響を及ぼしあう「仕事意欲」も念頭において分析を行った。良い仕事をやりたいという「意欲」があるからこそ「能力」が開発され、同時に新たな「能力」が開発されれば仕事に取り組む「意欲」が変わるからだ。またリクルートが取り組んだジョブカフェ事業等の経験からも、就職先決定には、個人の能力に加えて仕事意欲が重要である。加えて、若年層の働く意欲低下が、若年雇用問題の原因の1つとされているが、意欲が就職決定にどのように影響しているかを併せて検討しておく目的もある。そこで、若年層を分類するにあたって、「基礎力の保有」×「仕事への意欲」を軸とし、6つのセグメントに分けた（内定の有無や内定社数の就職力に大きな差ができる分岐点を考慮し、能力を3区分、意欲を2区分とした）。なお、基礎力と仕事意欲には関係があり、相関も強い。「意欲は高いが能力が極端に低いもの」「能力は高いが意欲が極端に低いもの」のサンプルは、必然的に少なくなる。今回の分類では、サンプルの特徴をはっきりさせるため、これらのサンプルは分析対象から外して考える。したがって、「A 能力：高い 意欲：高い」「B 能力：並 意欲：高い」「C 能力：並 意欲：低い」「D 能力：低い 意欲：低い」の4つの分類としている。セグメントの考え方、および能力×意欲の類型によるマーケットシェアは図4の通りである。

この4タイプで、就職結果に差があるかを見たのが図5である。9月前半の段階で「A 能力：高い 意欲：高い」は、内定を獲得している割合が70%を越すが、「D 能力：低 意欲：低」では2割となっている。

学生の基礎力と意欲からみた就職活動の実態

	意欲:低 (人並みの仕事をしたい、どちらかというとあまり仕事をしたくない、仕事をしたくない)	意欲:高 (人並み以上に仕事をしたい、どちらかというと人並み以上に仕事をしたい)
能力:高 (能力得点: 16~20点)	2.1% (カット)	A 7.1% (8.0%)
能力:並 (能力得点: 10~15点)	C 27.0% (30.5%)	B 37.9% (42.9%)
能力:低 (能力得点: 0~9点)	D 16.4% (18.5%)	9.5% (カット)

図4 能力×意欲からみた若年層の分類

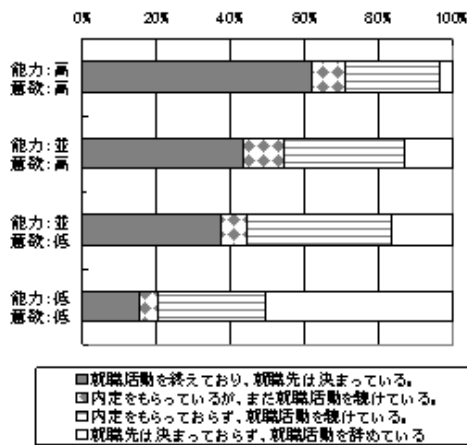


図5 タイプ別の就職力

(4) タイプ別にみた就職活動の特徴

能力×意欲タイプによって4タイプに分類したが、就職・仕事観や就職活動にどのような違いがあるかをみていく。特に、9月前半に就職先が半数以上決定していないB、C、Dのタイプが、就職活動にどのような特徴があるかを明らかにする。なお、若者調査の結果に加えて、9月に就職先が決定した学生へのヒアリングを実施し、その結果も用いて分析している。

分析内容については、各タイプについて、①就きたい仕事に対するイメージの明確さと仕事に就く際に重視する項目、②就職活動においてした会社数、③9月就職先決定者へのヒアリングから得られた知見、の項目で整理した。

まず、就職率の高い「A 能力:高 意欲:高」タイプの特徴は、①就きたい仕事のイメージが明確で「好きな仕事ができる」「スキルを活かせる・身につく」を始め、多くのことを重視している。②就職活動量が多く、内定数も多い。③Aタイプの学生にヒアリングをした結果、「自分に自信があり、自分を

ポジショニングできている」という傾向がみられた。

「B 能：並 意：高」は、①就きたい仕事のイメージはなんとなくあり、「スキルを活かせる・身につく」仕事をやや重視する傾向にあり、「労働時間が短い」「好きな勤務地で働ける」「生活を重視できる」を重視する割合が、他タイプより低い。②情報収集数やセミナー参加数が多く、内定数もやや多い。③Bタイプの学生にヒアリングをした結果、「真面目に活動するが、(マスコミなど)倍率の高い会社ばかり志望するなど、自分を高めにポジショニングしてしまう」傾向がみられた。

「C 能：並 意：低」タイプは、①就きたい仕事のイメージがなんとなくあるが、就職先を選ぶ際に重視する点が少ない傾向にある。②内定数はBタイプと変わらないが、情報収集数やセミナー参加数は少ない。③さらにヒアリングから、就職活動について「何をやらいいかわからない」「深く考えない」といった理由でなかなか就職活動しない、といった傾向がみられた。その他、希望する就業形態が契約社員で20%と他タイプよりも高いという傾向もみられる(複数回答、図表は本稿では割愛)。

「D 能力：低 意欲：低」タイプは、①就きたい仕事のイメージはあまり明確でなく、「職場雰囲気」「賃金、労働時間、勤務地」「職の安定性」を重視する。②就職活動量は少なく、内定数も少ない。③ヒアリングからは、「就職活動に対してやる気がない(目を向けていない)」という傾向がみられた。その他、フリーター、派遣を希望する割合がそれぞれ15%と他タイプよりも高いという傾向もみられる(複数回答)。

以上より、各タイプの特徴をふまえてA～Dの4タイプをそれぞれ、A:「自己実現型」(能力：高 意欲：高)、B:「背伸び型」(能力：並 意欲：高)、C:「のんびり型」(能力：並 意欲：低)、D:「あきらめ型」(能力：低 意欲：

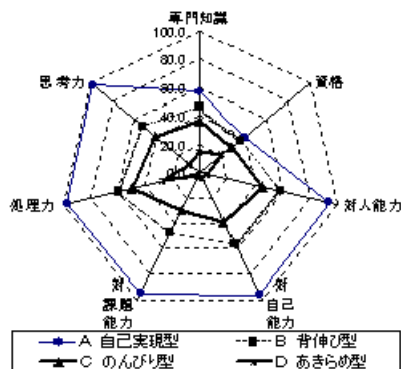


図6 タイプ別基礎力の保有状況

低)と名づけ、以下このタイプ名で呼ぶ。

次に、基礎力と仕事意欲は互いに関連しているが、同じ能力が「並」の背伸び型とのんびり型でも、保有する能力は異なる可能性がある。そこで、次に、タイプ別にどのように基礎力を保有しているかを詳細にみる(図7)。

その結果、自己実現型は、すべての基礎力を高い割合で保有していることがわかる。専門知識、資格の保有割合も高いものの、基礎力に比べると低めである。背伸び型は、自己実現型と比べ、基礎力の保有割合は半分程度となっているが、専門知識、資格の保有状況は、それほど大きな差がない(保有割合が高いといえる)。のんびり型は、同じ能力が並である背伸び型と能力の保有形態はほとんどかわらない。ただし、対課題能力の保有割合が低くなっているのが特徴である。あきらめ型は、専門知識、処理力以外のスキルの保有が特に低く、特に対課題能力と対自己能力が低い。

つまり、仕事意欲が低い若年層は、問題発見や計画立案、実行などの「対課題能力」が低いことがわかる。

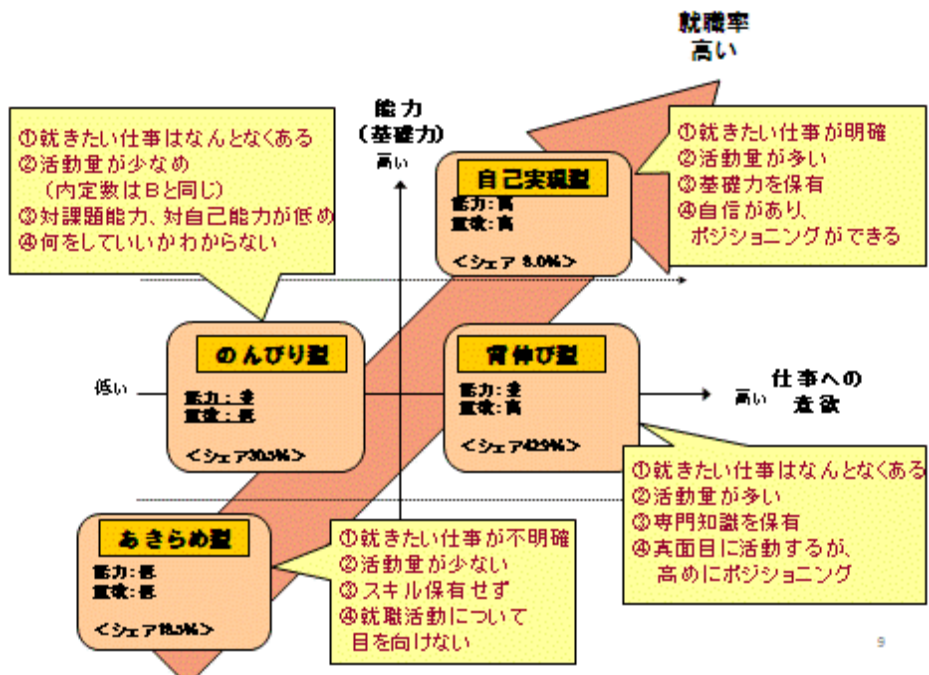


図7 タイプ別にみた就職活動の特徴

5. 基礎力の育成時期

基礎力の保有状況によって就職活動が異なることが分かったが、当然のことながら基礎力は大学の4年間だけで身に付けるものではない。小中高と各段階で授業や課外活動などを通じて育成されている。そこで、対人、対自己、対課題、処理力、思考力などの基礎力がどの段階で身に着いたかを尋ねてみた。その結果が図8であるが、この図からは以下のような傾向が窺われる。

- ・ 対人能力、処理力は、中高の活動で身についた割合が高い。また、小学校の活動で身についた割合も他の能力より高い。
- ・ 一方で、対自己能力、対課題能力、思考力については、中高の活動で身についた割合と大学・専門学校の活動で身についた割合が高い。
- ・ ただし、対自己能力のうち、主体的行動については、中高の活動で身についた割合が高く、小学校の活動で身についた割合も他の能力より高い。

対人基礎力や対自己基礎力の保有は就職活動を成功させる上で重要な能力であったが、これらの育成は大学教育以前の段階で身につける場合が多い。一方で、対課題基礎力や思考力は大学での活動で身につける割合が高い。基礎力の育成は大学教育にとって重要なテーマであるが、大学の4年間だけを切り離して考えるのではなく、初等、中等教育を通じ発達段階に応じた習得が重要であることを示唆している。したがって、大学教育での基礎力育成を図る上で、高大連携などの連続性を強く意識することが重要と思われる。

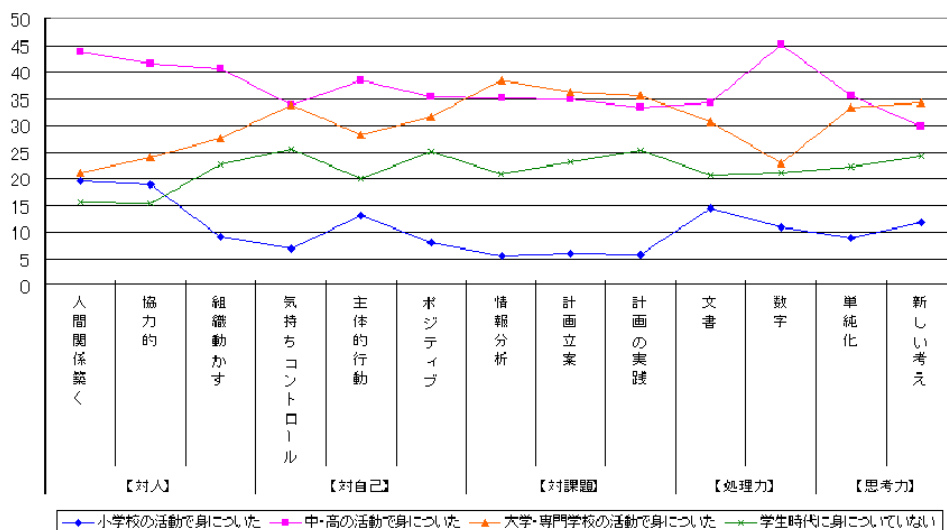


図8 基礎力を身につけた時期

(参考1 基礎力の育成手順)

基礎力の育成時期で明らかになったように、大学時代で身に付けたと思われる基礎力是对課題能力が最も高く、順に対自己、対人であった。では、授業を通じて基礎力を育成する場合、これらの3つの基礎力にどのような関連があるかを調べてみた。

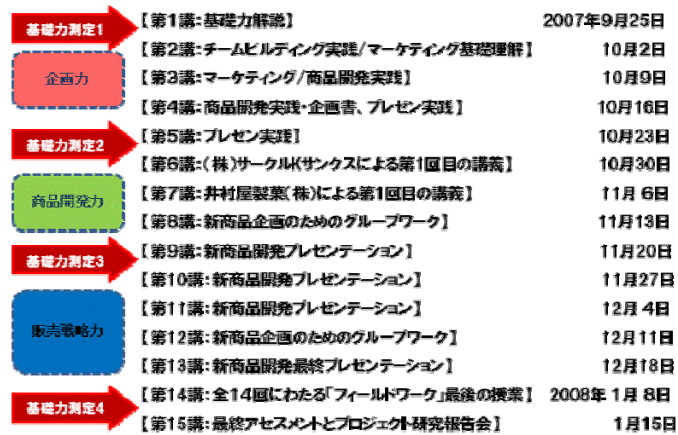


図9 社会人基礎力育成プログラム(中京大学総合政策部)

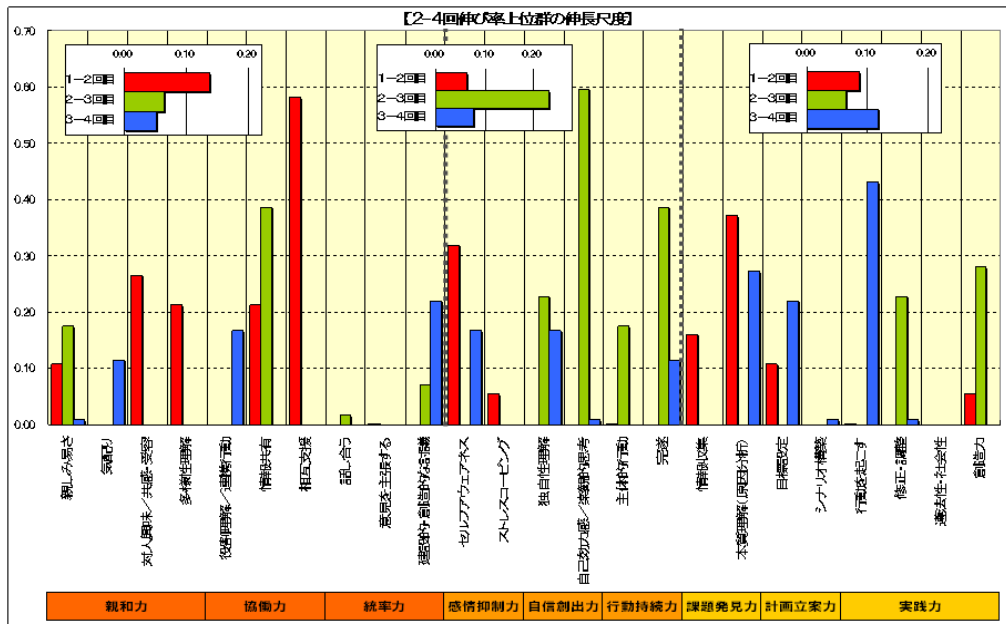


図10 伸び率上位群の特徴

図9に示す15回の授業を通じて基礎力を4回測定し、2回目から4回目の測定で伸び率上位群の特徴をグラフに示したのが図11である。これをみると、伸び率上位群は対人が伸長し、続いて対自己、最後に対課題の基礎力が伸長している。まだケースとサンプルが少ないため断定はできないものの、対課題の育成には、まず対人基礎力、対自己基礎力の伸長が不可欠のように思われる。つまり3つの基礎力、対人・対自己・対課題の育成は個々独立に考えるのではなく、順番や組み合わせが重要であることを示唆している。

(参考2) 学力は低下しているか

大学生の質（能力）は人材ニーズの高度化に対応して高まってきたのだろうか。一般的には、大学への進学率が高まるとともに大学生の能力の平均は低下してきているのではないか。さらに、1980年から開始された「ゆとり教育」の影響で学力の低下が起きているのではといった指摘がある。

この点については藤田・舛田（2006）によって詳細な実証分析がなされている（図11）。これはHRR株式会社（現リクルートマネジメントソリューションズ）が開発した基礎能力検査GATを用いて、一般知的能力の変化を1998年から2006年の延べ8年間にわたって分析したものである。GATは毎年企業の採用試験で多くの学生が受検しているもので、この間も年間15万～17万人の受検者があり、民間企業就職希望者の4～5割を占めている。

この分析結果をみると、大学生の言語能力については、全体としてわずかな

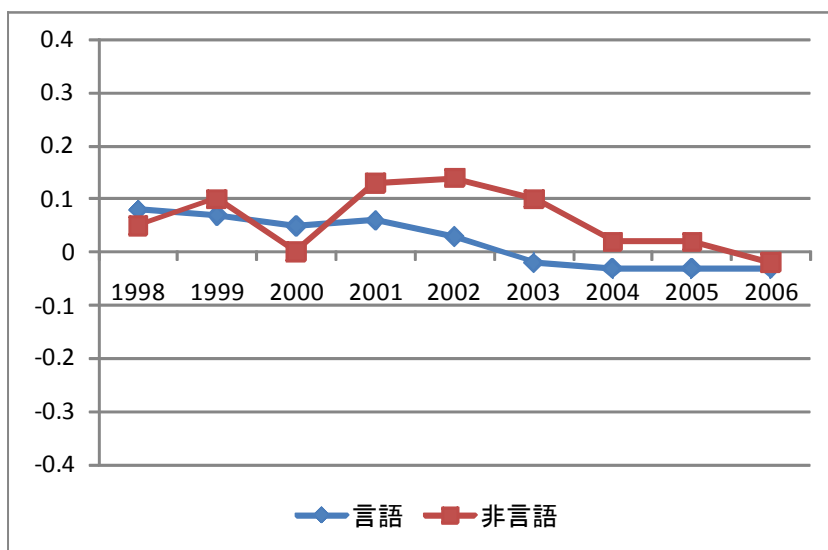


図11 近年における大学生の一般知的能力の経年変化（能力特性値 θ の推移）

低下傾向が見られるものの急激な変化はなかったと結論している。また非言語についても同様に目立った能力の低下傾向はみられなかったと結論している（厳密に言えば、一般知的能力と学力は異なる）。

しかし、注意しなければならないのは、この受検層は大手企業志望者に偏っていることから、大学生全体の平均像ではなく上位層を代表している点である。1998年から2006年の8年間で大卒就職者数は大きく変化していないものの、大学全入時代を迎え同年代に占める大学生の割合は増加している。したがって大学生全体での平均値は低下傾向にあるかもしれないがこのデータからでは不明である。しかしながら、半数の上位層では一般的知能の低下は起きていないことが明らかとなった

6. おわりに

この論文は5月に行われた第12回高等教育学会の課題研究で発表した内容を取りまとめたもので、テーマが「大学教育の改善に向けて：学生調査結果から」ということからアンケート調査の結果を中心に説明を加えた。また、参考として学力低下や基礎力の育成問題に関する調査結果を紹介した。

最後に、ここでは現状の就職システムの問題点を指摘し、どのような方向で改革、改善を加えていけば良いかを提案する。

現在の就職システムは、大企業中心にインターネットを媒介として、大学3年生の後半から4年生の夏休み前の時期に募集・応募が集中している。だが、時期と就職先企業が集中するこの就職システムにおいてマッチングがなされているのは、高い基礎力と意欲を保有しているいわば上位層と大企業が中心となっており、1000人未満の企業と下位層の間では対課題能力等でミスマッチが生じている。就職活動におけるインターネットの普及により、就職活動に対する間口が広がったようにも見えるが、実際は上位の学生と大企業のマッチングチャンスを拡大しただけの可能性がある。この時期に就職できなかった学生は、就職活動が長期化し、場合によっては就職活動での挫折が学生から就職意欲を奪い、就職活動からの離脱者を生み出すことにつながる。特に卒業してしまうと就職の機会が著しく減少し、復活が難しい現状の就職環境では、離脱者を生みやすくしている。

さらに、大学における現在の就職指導も、このミスマッチに拍車をかけている。大学では、3年生の秋から「まずは就職サイトに登録しなさい」「自分のやりたいことを見きわめて就職先を決めなさい」といった就職指導が一般的に行われている。だが、今回の調査結果をみる限り、この方法に対応できるのは、

大企業のニーズと合致しており意欲も能力も高い上位層の学生のみであり、特に対課題能力の低いタイプでは就職活動への対応が難しい。

大学全入時代が到来し、全国区型の採用マーケットから地場の中小企業と地元大学が今後は重要といえる。たとえば、地場の企業との関係性を日常の講義等から構築し、学生に興味・関心をもたせるような施策が有効である。加えて、世の中の仕組みを知らない学生に対して、様々な企業が存在してこそ社会システムが動いているということを知らせることがミスマッチ解消に有効だと考えられる。さらに、就職指導の内容も、大企業の採用活動にあわせた通り一遍の就職指導ではなく、学生の意欲と基礎力のタイプに合わせた就職指導・就職支援が求められる。特に、対課題能力の低いのんびり型、あきらめ型に対して、具体的な就職活動の計画立案からの支援が必要となる。

参考文献

- 角方正幸・八田誠，2006，「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究—若年の類型化と対応するミスマッチ解消策」『Works Review』創刊号:86-97.
- 角方正幸，2007.9，「若年の基礎力と就職プロセス」『学士課程教育におけるキャリア教育・支援の展開』私学高等教育研究所，1-11.
- 藤田彩子・持主弓子・舛田博之，2006，「近年における大学生の一般知的能力の経年変化」産業・組織心理学会 第22回大会 発表論文集.
- 玄田有史，2001，『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論社.
- 玄田有史・曲沼美恵，2004，『ニート』幻冬舎.
- 濱中義隆，1998，「就職結果の規定要因—大学ランクと「能力自己評価」に注目して—」岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へII—就職協定廃止後の大卒労働市場—』広島大学教育研究センター.
- 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』2005年9月号—No.542.
- 本田由紀，2005，『若者と仕事—「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- 岩内亮一・平沢和司・中村高康・平野栄一，1995，「大卒雇用市場の実像—大学生の就職活動の実証的研究—」『明治大学教養論集』第278号.
- 岩脇千裕，2006，「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』第52号.
- 香山リカ，2004，『就職がこわい』講談社.
- 小杉礼子，2003，『フリーターという生き方』勁草書房.
- 松村直樹・平尾元彦・松尾俊彦，2004，「学生パーソナリティと就職活動特性—呉大学生調査に基づく実証分析—」『呉大学ネットワーク社会研究センター研究年報』（呉

大学ネットワーク社会研究センター) Vol.4, .41-53.

大久保幸夫編著, 2002, 『新卒無業。』東洋経済新報社.

リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』(<http://www.works-i.com/>).

リクルートリサーチ (現 リクルートワークス研究所), 1994, 「学歴に関する企業の意見調査」.

佐野哲, 2005, 「人材ビジネスと新卒労働市場」『日本労働研究雑誌』2005年9月号—No.542.

谷内篤博, 2005, 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。

辰巳哲子, 2005, 「どんな仕事においても, 社会で働く上で必要とされる基礎力」

『Works』No.73, 41-44.