

「就業力」を高める教育とは

松村 直樹

(株式会社リアセック取締役COO／キャリア総合研究所主幹研究員)

一．はじめに

「就業力」とは「学生が社会的・職業的に自立できる力」であり、本来は、単に企業に持続的に雇用される力だけでなく、自身を自ら雇用する起業の力や、ソーシャルビジネスを担う力までを視野にいれた、広範な概念と考えられる。しかし、大学生にとって、また彼らを輩出する大学にとって、最も関心が高いのは「初職に就くための就業力」、すなわち「(民間企業に)内定する力」である。今回は、就業力を「初職に就く力」と狭義に捉えて、そこにはどんな

要素が必要か、また、それらをいかに育むかについて、主に文系大学生を中心に見てゆくことにする。

二．面接重視の新卒採用がもたらすもの

産業界が、新卒学生にどのような人材要件を求めているかは、近年「社会人基礎力」(経済産業省)、「学士力」(文部科学省)、「就業基礎能力」(厚生労働省)、「人間力」(内閣府)、「キーコンピテンス」(OECD)というように、さまざまな機関がさまざまな要素定義を行っている。我々もリクルートワークス研究所と共同で、過去の求人広告の中

ビジネスリーダーとしての職務が期待される年代(30代前半)までに、
獲得されることが望ましい、
おおよそどのような職務遂行にも普遍に求められる能力

●対人基礎力	親和力	他者との豊かな関係を築く
	協働力	目標に向けて協力的に仕事を進める
	統率力	場をよみ、組織を動かす
●對自己基礎力	感情制御力	気持ちの揺れを制御する
	自信創出力	前向きな考え方ややる気を維持する
	行動持続力	主体的に動き、良い行動を習慣づける
●対課題基礎力	課題発見力	課題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う
	計画立案力	課題解決のための適切な計画を立てる
	実践力	実践行動をとる
●処理力	言語的処理力	文の要素である語の意味を正しく把握し、文章の構成や要旨を的確に理解する力
	数量的処理力	加減乗除の計算能力や、グラフ・表を正確に解釈する力
●思考力	論理的思考力	既に獲得した情報を組み合わせ、的確な判断を導き出す。構造的に物事を捉える
	創造的思考力	ゼロベース思考、オリジナリティ

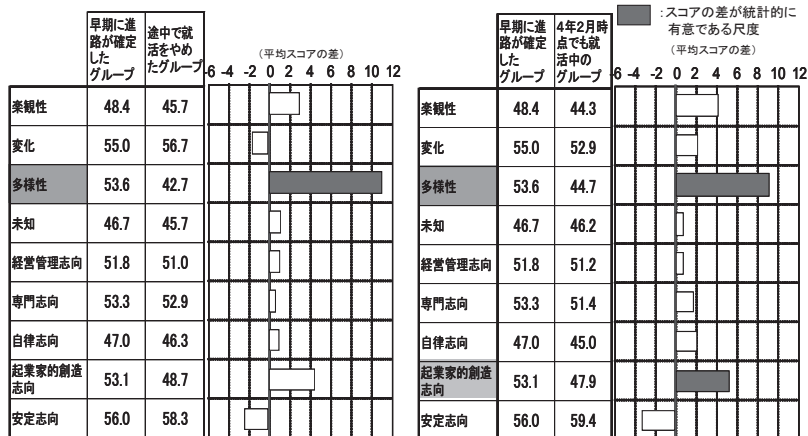
(図1：リアセックとリクルートが共同で定義した基礎力 (Generic Skills))

で表現されている人材要件の分析や、企業ヒアリングを重ね、【図1】に示すような基礎力 (Generic Skills) を定義した。大きく、周囲と良い関係を作り巻込む「対人基礎力」、気持ちコントロールし意欲を持続する「對自己基礎力」、課題を見つけ解決に導く「対課題基礎力」、問題を論理的に考える「処理力/思考力」の四側面からなっており、個人の発達段階に応じて求められる基礎力が定義されていることが特徴となっている。いずれにせよ、それらは「どんな仕事にも普遍に求められるプラクティカルな能力」を表現しており、理論的には全てが高い方が、より望ましい人材ということになる(以降、本論中では、企業の求めるプラクティカルな能力を代表する指標として、リアセックの基礎力 (Generic Skills) を用いて論を進める)。在学中にそれらの能力をできるだけ涵養させることが、幅広い職業人養成の機能を担う大学にとって大きな目標となるであろう。しかし、こと「内定を採る」というシーンに限って言えば、全部の基礎力を網羅的に高めなければならぬということはない。そこには、面接重視という新卒採用の特殊性があるからだ。

コンピュータ面接という言葉に代表されるように、新卒採用に際して企業は、求める人物像を確定し、求められる

特集・就職支援～学生の職業意識の醸成～

「卒業後の進路を早期に確定した」学生のほうが、
 「就職活動を途中放棄」したり「卒業間近でも進路未定」の
 学生よりも「多様性尺度」および「起業家的創造志向尺度」が
 有意に高いことが確認できる。



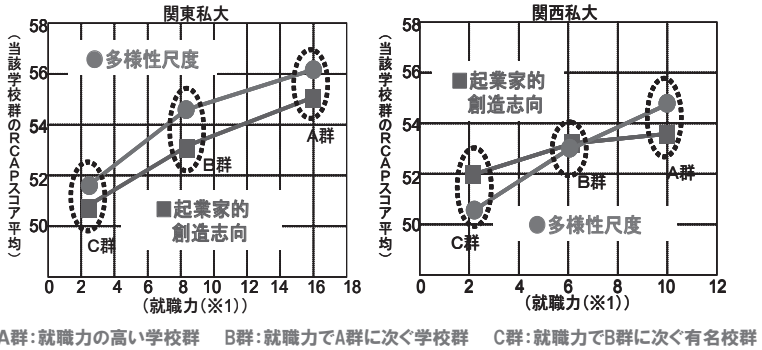
【図2】内定を得る力と関係する2つの志向—個別大学における検証—

るスペース・能力を言語化したうえで、面接官に徹底・指導して（中には質問を構造化までして）面接に臨むのが一般的である。故に、企業毎に重点の置かれる基礎力要素が異なり、学生を判断する観点も違ってくると考えられるが、人が人を会話を通じて判断するという面接の性質上、コミュニケーションを通じて感じる学生の印象が、可否の判断を左右するのも事実である。では、どんな印象が可否を分けるのか、そこに共通性はるのだろうか。

【図2】は二〇〇三年に広島県の呉大学で調査した結果を集計したものである。左側の表は、四年生の九月までに内定を得た学生と、途中で就職活動を放棄した学生の志向をRCAP（※1）の各指標で比較したもの。グラフ上で黒く塗られているのは、その差が統計的に有意であることを示しており、「多様性に対する志向」において内定獲得者のスコアが高く、その差が有意であることがわかる。右側の表は、九月までに内定を得た学生と、四年生の二月になっても内定の得られていない学生を同様にRCAPの指標で比較したものである。

ここでも「多様性に対する志向」において内定獲得者の方が高いスコアを示している。加えて「起業家的創造志向」

就職力(※1)と「多様性志向」および「起業家的創造志向尺」との間に、
何らかの関係があることが分かる。



(※1)就職力 : 2003年8月のアエラに掲載されたデータ。学生の人気企業ランキング109社に内定した学生数を、就職予定数で割って算出した指数

(図3: 内定を得る力と関係する2つの志向－マスタデータによる検証－)

が内定獲得者で有意に高いことがわかる。左表においても、内定者の方が「起業家的創造志向」が高い傾向を示しており、この二つの志向が内定獲得に関係が深いことが推測される。

この傾向を、個別大学のデータでなくマスタデータで見たものが【図3】である。

左のグラフは関東の私立大学(文系学部)、右のグラフは関西の私立大学(文系学部)について分析を行ったものである。各学校を就職力(※2)で高い群(A群)、中位の群(B群)、低い群(C群)に分類しその平均値を横軸に、それぞれの群におけるRCAPの指標の平均値を縦軸にプロットした。結果を見ると、関東の私大においても、関西の私大においても、就職力が高い群ほど、「多様性に対する志向」ならびに「起業家的創造志向」のスコアが高くなる傾向を示している。RCAPの指標の中で、この傾向を関東・関西両方の地域で同様を示す指標はこの二指標しかなく、「多様性に対する志向」「起業家的創造志向」の二指標が内定獲得と関係が深いことが、マスタデータからも検証されたと考えられる。

※1…リクルート社が開発した適性検査。様々な志向や価値観か

ら一四〇職種に対する適性を診断しランキング表示するところが特徴的。

※2・二〇〇三年八月号の「AERA」に掲載されたデータ。各大学の学部毎に、学生の人気企業ランキング上位一〇九社に内定した学生数を、就職予定者数（在籍数から進学者数を除いた数）で割って算出したもの。「みんなが入りたいと思う企業に内定を取る力」を示している。

「多様性に対する志向」とは、他者の多様な価値観に興味・関心をもって受入れようとする志向であり、この志向が高いと、自分に対して意見されることを、恐れず聞き入れようとする態度が生まれる。面接においては、些細なことに動かない肝の据わった印象をうける。「起業家的創造志向」とは、自分の独自性を発揮して新しいものを創り出したいという志向であり、必ずしも起業を志向するものではない。そういう意味ではオリジナリティ志向（あるいは起業家精神）と言い換えた方が良くかも知れない。この志向が高いと、自分のこだわりを追及しようとする。結果、面接においては、自分のやりたいことを実現させたいという熱意を感じさせる。企業側は様々な準備と構えを持って採用に臨もうとするが、その手法を面接に頼っているが故に、上述の二つの志向に焦点を絞り、それらを開発することができ

れば、内定獲得の可能性を相当に向上させることができそうだ。

三．多様性志向と起業家的志向をいかに育てるか

「多様性に対する志向」と「起業家的創造志向（オリジナリティ志向）」向上の効果を見て来たが、はたしてそれらはどうのように開発することができるのであろうか。千葉県の明海大学で実施・検証した結果をご紹介します。

【図4】は開講した「マイキャリアゼミ」の概要である。

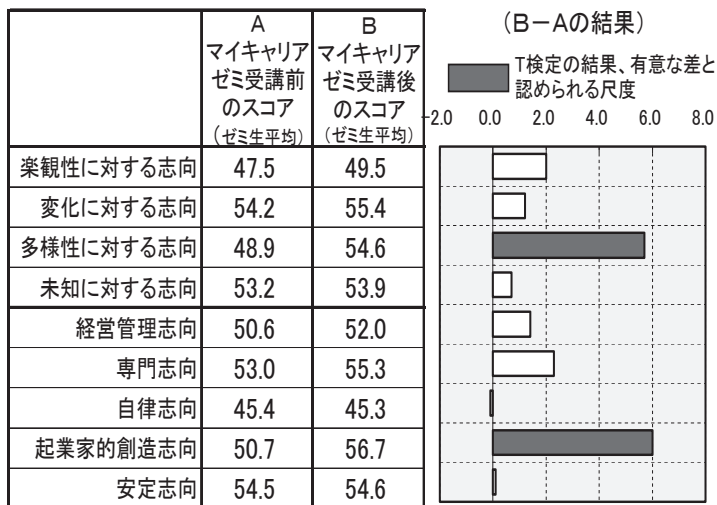
授業は、一年間を通じて徹底してグループワークを行い、
「自分で情報を集め」↓「妥当性を考え」↓「発表し」↓「周
囲から評価される」というサイクルを（テーマを変えて）
回し続けるというものである。テーマは志望動機を固める
ための自己分析が中心であり、グループ内で共有しあうこ
とで、他者との違いを実感し、そのことがオリジナリティ
に対するこだわりを生んだと考えられる。また、授業の内
外で教師と学生および学生相互のラポール（信頼関係）を
築く工夫を施すことで、グループワークを通じて、他者の
考えや意見を享受する姿勢（多様性に対する志向）が高ま
ったと考えられる。【図5】は、この授業を受けた一年間

1クラス20～30名程度

全24回の講義(グループ討議中心)と、個別・グループカウンセリングを並行して行う。

- テーマ1:「働く事の意識づけ」(3年生前期講義)**
 自分の価値観、志向、興味の理解
 就業に対する動機付け
 就職活動における基礎知識の習得
- テーマ2:「行動と実践」(3年生後期講義)**
 自己PR・エントリーシート・面接などのスキルアップ
 行動量や活動ベースの確認
 不安や決意の共有
- 個別カウンセリング(主に3年生)**
 学生1人あたり5回(3年生の1年間)の個別面談を行う。
 講義では理解できなかったことを補足したり、学生個別の事情を受容し、就職活動を最後まであきらめさせないようフォローする
- グループカウンセリング(主に4年生)**
 活動の掌握と、活動中の支援を目的に、グループ就活相談会(グループカウンセリング)を随時開催する

(図4：マイキャリアゼミの概要)



(図5：マイキャリアゼミの前後における R-CAP のスコア変化)

の変化をRCAPで見たものだが、これを見ると「多様性に対する志向」と「起業家的創造志向」が統計的に有意に伸長したことがわかる。

この変化は就職活動の結果に表れており、「マイキャリアアゼミ」を履修した学生の方が、その他の学生より総じて早い時期に内定を獲得し、就職活動の満足度も高く、最終的な就職率は二〇〇四年当時で九五・六％、進路決定率は一〇〇％であった。この二つの志向を高めることができれば、内定獲得の可能性が高まることを、改めて確認したと言えよう。

四・難関企業には「対課題基礎力」が鍵

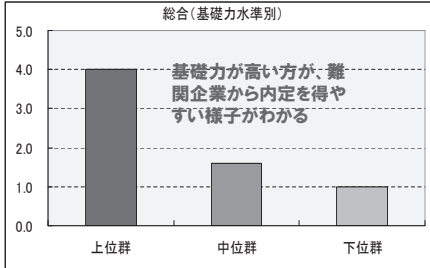
〔民間企業に〕内定する」ということに限定すれば、面接の印象に影響する二つの志向（多様性に対する志向／起業家的創造志向）が、相当に関係していることがわかった。この二つの志向はおそらく「対人基礎力」の領域に相応に影響していることが想像される。ただし、これまで見てきたことは、様々な企業に対して、おしなべて内定獲得の可能性を高めるといふ話であり、大学側としては「上場企業や人気企業といった難関企業にどれだけ入るか」といった、

就職先に関することも大きな関心となる。

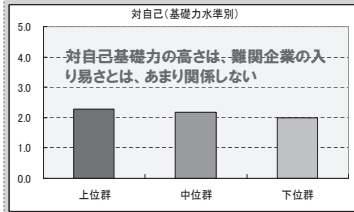
【図6】は、愛知県の中京大学総合政策学部で行われている「フィールドワーク」（担当：坂田隆文准教授）という授業を受けた学生の就職状況を見たものである。この授業はPBL（Project based learning）型の授業を通じて基礎力の開発を目的としている。フィールドワークの受講者を、その基礎力で「上位群（三〇％）」「中位群（四〇％）」「下位群（三〇％）」に分けて、難関企業に対する内定率（※3）の違いを見てみると、①基礎力の水準が全般的に高い方が、難関企業からの内定を得やすい、②領域別には「対人」「対課題」の基礎力の高さが、難関企業の内定率に影響する、という二つのことが分かる。①の知見は、基礎力が企業の求める人材像を反映していることを裏付ける結果とも言える。②の結果は、新卒採用が面接重視といえども、難関企業就職に際しては「対人基礎力」だけでなく「対課題基礎力」（課題を見つけ解決に導く力）の高さも必要となってくることを示していると考えられる。

しかし、基礎力は、「対人基礎力」が高い人は「対自己基礎力」や「対課題領域」も高いといった連関性の問題があり、領域別に見るときには注意が必要である。そこで基礎力を「対人」の高×低、「対自己」の高×低、「対課題」

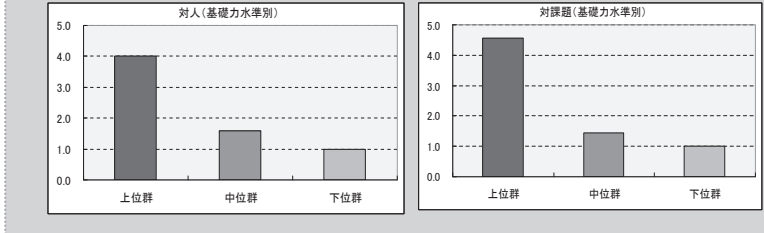
下位群の内定率を1とした時の、各群の内定率



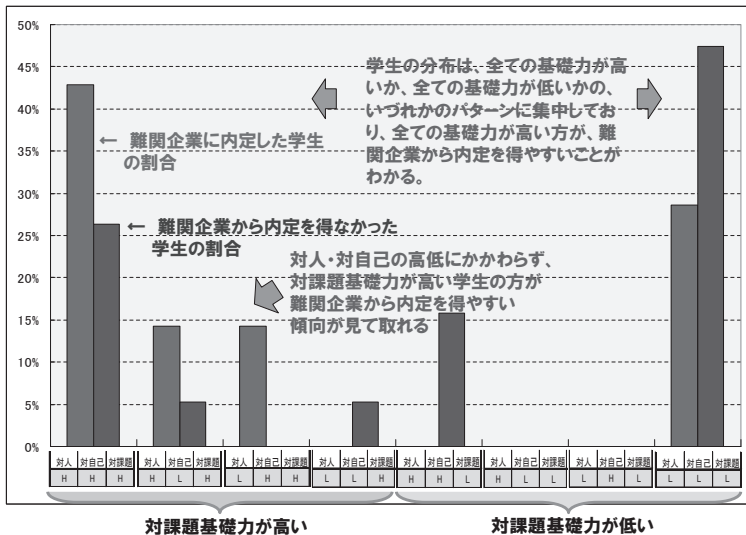
対人基礎力における下位群の内定率を1とした時の、各群の内定率



対人基礎力、対課題基礎力が高い方が、難関企業からの内定を得やすい傾向にある



(図6：基礎力領域ごとにみた難関企業内定率)



(図7：基礎力の組合せパターンごとに見た内定率の分布)

特集・就職支援～学生の職業意識の醸成～

の高×低で学生を八パターンに分類し、難関企業から内定を得た学生と、難関企業に内定しなかった学生の内で八パターンの分布を見たものが【図7】である。一見してわかることは、三つの基礎力領域が（高・高・高）と（低・低・低）の学生が圧倒的に多いことであり、先の【図6】でも見たように、全ての基礎力が高い学生の方が、難関企業に入る割合が高くなっている。と同時に、「対人」「対自己」の高低にかかわらず、「対課題基礎力」が高い学生の方が、難関企業から内定を得る割合が高い傾向を見て取ることができる（図の左半分において、おしなべて難関企業から内定を得た学生の比率が高い）。

以上より、多くの学生が入りたいと願うような難関企業から内定を得るためには、対人基礎力に影響する「多様性に対する志向」や「起業家的創造志向」を高めるだけでは不足であり、エピソードを基に「対課題基礎力」の高さを面接で示して見せることが重要であることが分かった。「対課題基礎力」はこの例で見たように、PBL型の授業を通じて鍛えることが可能である。しかしPBLの授業でなくとも、課題解決のプロセスに関する意識付けを期初に行い、正課の内外を通じてその力がどう変化したか、何故変化したかを振り返るようなワークショップを期中・期末に設定

するだけでも（すなわち、対課題基礎力について目標設定し、PDCAを回すキッカケと、振り返る機会を提供することでも）、効果的に能力開発を進めることができると思われる。基礎力のようなブラクティカルな能力は、実践を通じてでないと開発は望めない。しかし、それと同じように必要なのは、学生達に開発に臨む意識を持たせることと、振り返りの機会を提供することだと思われる。振り返りの場面においては、経験を肯定的に意味づけられるよう、メンターやキャリアアドバイザーの役割が重要となるだろう。

※3…難関企業に対する内定率Ⅱ（上場企業あるいは人気企業一社以上から内定を獲得した人の数）／受講者中の就職希望者数

五. おわりに

本年二月、文部科学省は大学設置基準を見直し、「社会的・職業的自立に向けた指導等」が制度化された。そして五月、「大学生の就業力育成支援事業」に関する公募が開始され、四〇〇校を超える大学がそれに応募した。後に振返れば、今年はまだに、高等教育の世界が「教育の機能分化」と「エ

ンプロイアビリティ（持続的に雇用される能力）の育成強化」に向けて、大きく加速したターニングポイントの年となるであろう。そんな節目の年に、株式会社リアセックがこれまで獲得してきた「就業力」に関する知見の一端でもご紹介できたことを幸運に思う。最後に、貴重な機会を与えていただいた日本学生支援機構の皆様、紙面を借りてお礼を申し上げます。