

大学生に求められる就業基礎力に関する考察
—産業構造の変化に伴う人材採用・育成戦略と関連して—

An Inquiry into Basic Job-hunting Skills Required for University Students
In Relation to the New Recruitment Training Strategies, Following the Recent Industrial Restructuring

天川 勝志

成蹊大学一般研究報告 第49巻第3分冊

平成27年12月

BULLETIN OF SEIKEI UNIVERSITY, Vol. 49 No. 3

December, 2015

大学生に求められる就業基礎力に関する考察 —産業構造の変化に伴う人材採用・育成戦略と関連して—

An Inquiry into Basic Job-hunting Skills Required for University Students
In Relation to the New Recruitment Training Strategies, Following the Recent Industrial Restructuring

天川 勝志
Katsushi AMAKAWA

本論文の目的は、産業構造の変化に伴い、採用時に重視される能力、適性等を考察し、大学生が円滑な就職を果たす一助とすることにある。新卒採用においても、新事業を立ちあげたり、新たな商品・サービスを開発したりできるなど、事業化に向けてのポテンシャルを兼ね備えている人材を強く求める傾向にある。つまり、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」が求められる傾向にある。そのため、本論文では、社会人基礎力をはじめとしたこれまでの省庁の施策を検証し、社会人基礎力等が、組織で働く根幹の能力であることを確認し、その能力を発揮するために求められる具体的な能力や適性等を抽出した。その結果、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」を発揮するためには、学内外の活動に参画し、それらの活動にて求められる能力や適性等を意識した行動をとることが重要であると考えられる。また、大学にて就業基礎力を育成するためには、学生一人ひとりの意欲の高低などの傾向に合わせた育成と、アルバイト等の学内・学外の活動成果を共有する場が有効であることを示すものである。

キーワード：就業基礎力，社会人基礎力，採用基準，コンピテンシー，意欲，役割

1. はじめに

本論文の目的は、我が国の産業構造の変化により、日本企業が事業展開を変えようとしていることに伴い、新卒の採用方針にどのような影響を与えているのかを考察し、大学生が社会との円滑な接続、就職を果たすためには、採用方針の変化にどのように対応していけばよいのかを解明し、大学生の内定率向上の一助とすることにある。

いま、我が国は長引くデフレからの脱却、グローバル経済への転換などを求められている。いわゆるバブル経済の崩壊による低成長、景気の低迷が続き、企業は事業展開を

変えたり、事業基盤を安定化させたりするための施策を展開している。事業展開を変えろということに関しては、異業種への新規参入、海外へのマーケット進出などがある。そして、新規顧客の獲得・拡大に向けて、新商品・新サービスの開発にも積極的に取り組んでいる。また、事業基盤の安定化策として、人件費を抑えるため、非正規雇用社員を柔軟に活用するなど、売上拡大、費用の抑制の両面での施策を推し進めている。⁽¹⁾ また、その一方でサービス業においては退職を抑制し安定した店舗経営を行うため、非正規雇用から正規雇用への移行も盛んに行われている。さらに我が国は、急速に少子・超高齢化社会に移行しつつあり、人口減少も深刻な社会問題である。⁽²⁾

こうした背景もあり、日本企業は、現状のマーケット、既存のビジネスモデルでの事業の拡大は難しいと判断し、事業内容の見直しや海外へのマーケット拡大を迫られているものである。

それでは、本論文で取りあげる大学生の採用は、どのような変遷をたどってきたか。

1990年代初めまでは、我が国では、大学生の就職への移行は順調だったといえる。これはバブル景気による経済成長に伴う求人総数の拡大だけではなく、大学等への進学率も関わっている。『学校基本調査』（文部科学省）を見ると、1986年の大学・短大進学率は30.0%であった。一方、2014年の大学・短大進学率は53.9%に達している。つまり、大卒の就職率は景気変動等による企業側の採用動向だけではなく、大学・短大進学率とも関わっている。また、バブル経済の崩壊以降、一時的な回復が見られた時期もあるが、依然として、厳しい経営環境が続いていることに変わりはない。⁽³⁾ その結果、就職先が定まらず、進学等の進路も定まらず、卒業する若者が増加しているという深刻な状況にある。特に、我が国の採用形態は、新卒一括採用のため、卒業時に就職先が定まらないということは、将来的なキャリア形成に及ぼす影響も大きいと言わざるを得ない。⁽⁴⁾

近年の大学生の就職活動の変化として、学生の取り組みの個人差が大きくなり、心理的不安を強く感じ、就職活動を途中でやめる学生が増えているという指摘もある。⁽⁵⁾

こうした結果、文部科学省の学校基本調査によれば、2014年3月、大学卒業者のうち、「正規の職員等でない者」、「就職も進学もしていない者」、「一時的な仕事に就いた者」を合計すると、18.6%に達する。⁽⁶⁾ また、フリーター数も、2012年には180万人に達している。さらに、いわゆるひきこもり数も2010年には69万人と推計されるに至り⁽⁷⁾、若者の正規雇用を促進するための包括的な支援や取り組みが活発化している。

それでは、こうした状況下では、企業はどのような人材を求めるのか。こうした、いわば変革期に求められる人材とは、どのような要件を備えていけばよいのであろうか。企業を取り巻く環境変化（低成長、グローバル化、IT化等）により、大卒者に求める仕事内容も質的に変化している。そうであるならば、求める人材要件も必然的に変化しているはずである。

本論文では、こうした変革期に企業が求める人材像、人材要件を把握したうえで、そうした要件を備えるため、大学生はどのような採用選考の準備をすればよいのかを検討

し、大学生の有効かつ効率的な企業とのマッチングに寄与するものである。

なお、「就業基礎力」については、社会人基礎力等に関する考察、採用方針の変化等も踏まえ、次章以降にて定義することとする。

2. 各省庁の若年就業対策

新規大卒者の就職率は、1990年後半から低下し続けている。その理由は先行研究でも明らかにされているが、新規大卒者の就職活動は、激化、長期化しており、若干の回復基調にはあるものの、その傾向は依然として厳しいものである。⁽⁸⁾

また、バブル経済崩壊後、企業の人材育成にも変化が生じた。すなわち、教育・研修費の削減、中堅社員の減少による育成機会の喪失などである。そのため、「あらかじめ一定の能力を保有する学生」を採用する傾向がいつそう高まった。いわゆる「ポテンシャル採用」である。そうした企業の動きに対応し、関連省庁として、厚生労働省は「若年者就職基礎能力」(2004年)、経済産業省は「社会人基礎力」(2006年)などを打ち出した。また、民間企業でも、リクルートワークス研究所が「基礎力」を定義した。

なお、キャリア教育の分野でも、中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申・2011年)にて、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な能力を提示している。⁽⁹⁾

2-1 これまでの取り組み

まずはこれまでの省庁の取り組みのうち、厚生労働省の「若年者就職基礎能力」、経済産業省の「社会人基礎力」について考察する。

①若年者就職基礎能力

先行したのは、厚生労働省の「若年者就職基礎能力」による「若年者就職基礎能力支援事業 (YES-プログラム)」である。2004年より、本プログラムにおいて、5つの能力を「就職基礎能力」として規定し、認定講座を修了するか、認定試験に合格し、「資格取得領域に指定されている資格試験」に記載されている資格試験のうち、いずれか1つに合格した若年者に「若年者就職基礎能力修得証明書」を交付するものである。民間企業や大学、専門学校等にて認定講座と認定試験が開講され、コミュニケーション能力、職業人意識、ビジネスマナー、基礎学力、資格取得関連のテーマが展開された。⁽¹⁰⁾ なお、こうした試験の限界でもあるが、一般的な「知識」を修得していることは証明できるものの、「実践」できるかまでは判定できない。

②社会人基礎力

『社会人基礎力』は、社会人として活躍するための必要な能力の一面」である。そして、「読み書き・計算・ITスキルなどの『基礎学力』や、仕事に必要な知識・技能などの『専門知識』」、「一個の人間として社会生活を送るための責任感や思いやり、公共心、倫理観、基本的なマナー、一般常識・教養などの『人間性・基本的な生活習慣』」を基

盤とし、そのうえで、「『社会人基礎力』は、これらの他の要素と重なりあう部分を持ち、さまざまな経験を通して相互に作用しながら、共に成長していくもの」であるとしている。⁽¹¹⁾

そして、経済産業省では体系的に社会人基礎力の育成・評価を進めるためのモデルプログラムの開発事業を推進しており、毎年、採択校を選定している。⁽¹²⁾

社会人基礎力に特徴的なことは、個人の能力要素だけではなく、「チームで働く力」が柱となっていることである。円滑に仕事を進めるためには、職場のメンバーとの協働が不可欠である。個々人で解決できる案件、問題は非常に少なく、複数人のチームでプロジェクト対応が求められるなど、「チームで働く力」は、社会人基礎力の柱でもある。「3-2 若年者採用で重視する能力等」でも詳述するが、今後、企業では生き残りをかけて、新事業、新サービスの開発をいっそう進めていかなければならない。そのためには、部門間連携、もしくは企業間連携が不可欠である。その意味でも、「チームで働く力」は今後、いっそう求められるであろう。

2-2 「基礎力」(リクルートワークス研究所)

働くうえで基本となる能力要素について、リクルートワークス研究所は、対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力、処理力、思考力の5つの基礎力に区分して規定している。⁽¹³⁾

詳細については、次節で見ることにするが、社会人基礎力と重なる項目も多い。

また、同研究所は企業と教育現場とが、社会で求める能力に対して一致した認識を持てるよう、共通言語化への取り組みとして基礎力を定義したことも大きな特徴といえよう。

2-3 基礎力に関する整理

各省庁、およびリクルートワークス研究所の定義を整理すると、表1のようになる。

<表1：基礎力の定義>

若年者就職基礎能力（厚生労働省）
事務・営業の職種について実際に企業が若年者に求めている就職基礎能力
社会人基礎力（経済産業省）
社会に出てどのような仕事に就いても求められる必要最低限の能力
基礎力（リクルートワークス研究所）
どんな仕事においても、社会で働く上で必要とされる力

では、このように定義づけられている能力には、具体的にどのようなものがあるのだろうか。

表2のとおり、表現上の差こそあるが、経済産業省の「社会人基礎力」とリクルート

ワークス研究所の「基礎力」で規定している能力要素に、それほどの差異はない。また、数的処理能力に関しては、「若年者就職基礎力」、「基礎力」とともに含んでいる。これは実務での数的処理の必要性に配慮してのことであろう。

以上を整理すると、「保有する学力・知識・経験等をもとに、状況を正確に把握し、主体的に考え、チームとして行動に移せる」ことが仕事を遂行するうえでの共通要件といえよう。

＜表2：基礎力の詳細項目の比較＞

若年者就職基礎能力（厚生労働省）
意思疎通、協調性、自己表現能力、責任感・主体性、向上心・探求心（課題発見力）、職業意識・勤労観、ビジネス文書の作成・読解、計算・計数・数学的思考力、社会人常識、基本的なマナー、資格取得関係
社会人基礎力（経済産業省）
主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、創造力発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力
基礎力（リクルートワークス研究所）
親和力、協働力、統率力、感情制御力、自信創出力、行動持続力、課題発見力、計画立案力、実践力、言語処理力、数量処理力、論理的思考力、創造的思考力

以上のように、省庁、民間企業は仕事や社会で求められる要件を定義してはいるが、採用選考にあたり、どのような能力がどの程度求められるのか、あるいはどのように育成していくべきかなどについては必ずしも明確になっているとはいえない。入社前にもそのような能力を身につけておくべきか、基礎学力としては何を求められているかなどは、採用選考の試験内容より類推することになるが、企業が求めていることが、必ずしも明確に定義・言語化されているとはいえない。⁽¹⁴⁾

こうした背景を踏まえ、採用選考、就業に求められる能力としての就業基礎力を検討していくこととする。

3. 採用方針と企業が求める人材像の変化

本章では、経営環境の変化に伴い、新卒採用に求める人材要件がどのように変化しているかを考察する。

3-1 企業の構造変化に伴う採用・人材育成方針の変化

長引くデフレやグローバル経済への進展などを背景に、企業は新たな事業展開を模索し、新事業、海外マーケットへと踏み出している。このような状況下、これに対応した人材の採用はどのように変化しているのだろうか。

このことに関して、「正社員にこれまで求めてきた能力・資質と今後求めるもの」についての調査結果を見ることとする。⁽¹⁵⁾

詳しい結果は省略するが、これまでと今後を比較したとき、上昇率が高い項目は、「ストレスコントロール力」(+11.2ポイント)、「事業や戦略の企画・立案力」(+8.3ポイント)、「新たな付加価値の創造力」(+8.2ポイント)などであった。つまり、業務を完遂する責任感、仕事に対する挑戦意欲・バイタリティ、統率・実行力などのほか、新たな事業を構築するなど、挑戦的な業務への取り組みへの対応力が重要視されていることが窺える。

3-2 若年者採用で重視する能力等

企業が「これまで育成・確保することを重視してきた人材と今後育成・確保するにあたり重視する人材」についての調査結果を見る。⁽¹⁶⁾

このなかで着目すべきは、今後、重視する人材として、「指示されたことだけでなく、自ら考えて行動することのできる人材」をあげる企業がもっとも高いことである(78.0%)。そして、今後重視する項目として、「事業戦略・事業展開を考えることができる人材」(+39.3ポイント)、「自社にない新しい発想を持った人材」(+35.1ポイント)と続く。これは新事業、新サービス開発が企業にとってどれだけ喫緊の課題であるかが窺えるものである。⁽¹⁷⁾

続いて、新規学卒者の採用において重視する項目の変化を見ていく。⁽¹⁸⁾ このなかでも注目すべきは、今後重視すべき項目として、「企画・立案力があること」(+24.0ポイント)、「柔軟な発想ができること」(+22.6ポイント)、「リーダーシップがあること」(+19.4ポイント)などである。

新事業、新サービスの開発、商品化に向けて、柔軟な発想で企画・立案できることはもちろん、それぞれの担当業務における強いリーダーシップを求めていることが窺える。これは新規学卒者に対しても例外ではないということである。

絶えず新しいことにチャレンジしていかなければならないという企業側の事情もあろう。すなわち、企業は産業構造の変化、社会構造の変化をスピーディに読みとり、新事業を立ちあげたり、新たな商品・サービスを開発したりしていかなければならない。そのため、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」が問われている。

それでは、こうした「新しいことを生み出す企画立案・提案力」を発揮するためには、どのような能力が必要であろうか。学生がこの能力を高めるためには、どのようなトレーニングを積んでいけばよいのであろうか。これが解明されれば、学生時代の過ごし方も変わるであろう。そして、学生は、採用選考の機会を通じてトレーニングした「新しいことを生み出す企画立案・提案力」等をアピールしていくことが内定へのポイントにもなる。

3-3 コンピテンシーからの検討

コンピテンシーに関する定義は、論者や用いる状況により、多種多様であるが、本論文では、「仕事を円滑に推進するために求められる能力、および適性・性向」と定義する。⁽¹⁹⁾

コンピテンシーセミナーの講師でもある今井氏は、学生に求めるコンピテンシーを56項目に区分し定義している。⁽²⁰⁾そして、これらの項目は、実際の仕事に求められる能力、適性・性向を網羅している。そのため、筆者は56項目に関して、「社会人基礎力」、リクルートワークス研究所の「基礎力」のそれぞれの能力との整合を精査した。具体的には、たとえば、「誠実さ」というコンピテンシーは社会人基礎力における「チームで働く力」のなかの「傾聴力」の根幹を支えるものであるなどの関連づけを行った。さらに、56項目のコンピテンシーと、「社会人基礎力」、および「基礎力」のなかのどの能力との関連性が高いかを整理した。

その結果、56項目のコンピテンシーはすべて、「社会人基礎力」の3区分の能力、「基礎力」の5区分の能力のいずれかと関連づけられるものであった。

つまり、「社会人基礎力」、「基礎力」とも、企業が求めるコンピテンシーを包括的に網羅している。我が国の企業では採用選考にあたり、一般的に基礎的・汎用的能力を求めている以上、この人材要件が大きく変化することは当面ないと思われる。

したがって、このコンピテンシーをもとに、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」に関して、どのような活動をしていると、こうしたコンピテンシーが育成されるかを見ていきたい。

まず、56項目のコンピテンシーのうち、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」に特に必要なコンピテンシーを選定した（表3の網掛け部分）。業務遂行にあたっては、網掛け以外のコンピテンシーも必要となるが、新事業、新サービス等を企画立案し、事業化に至るまでのプロセスにおいて特に必要なコンピテンシーを選定したものである。

続いて、表3の得点の設定方法についてである。筆者は、大学の内外での活動にて修得することが期待できるコンピテンシー項目について検討した。そして、当該活動にて必ず求められるコンピテンシーを2点（表中では、「◎」）、当該活動のなかで求められる場合があるという程度のコンピテンシーを1点（表中では「○」）とし、点数化した。つまり、活動すれば、「必ずそのコンピテンシーが求められる」、「求められることがある」という区分にて分類した。

また、それぞれの活動において、どの程度のコンピテンシー修得が期待できるかを見ていく。つまり、大学内外での活動により、どの程度、企業等における業務で求められるコンピテンシーを修得できるかである。点数化した合計得点を見ると、クラブ・サークルが86点、アルバイトが86点、ボランティアが69点となった（表3の「総合計」部分）。これは、こうした活動と企業等での業務が類似しており、トレーニングに最適であることを意味している。また、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」を修得するにあたって、これら3つの活動が適している（網掛け部分の得点を合計したもので、表3の「網

かけ合計」部分)。

業界・事業規模等の違い、学生の取り組み方等によっても、修得できるコンピテンシーは、必ずしも一致しない場合があることは否めないが、少なからず、上記3つの活動は、企業等の組織における業務遂行にあたってのトレーニングとして、適した活動であるといえる。

<表3：就労に求められるコンピテンシーと学内・学外活動との関係性>

No	コンピテンシー	社会人基礎力との整合性(関連性の高い能力)	基礎力(リクルートワークス研究所)との整合性(関連性の高い能力)	大学内の活動					大学外の活動				
				学習・研究活動				その他	アルバイト	ボランティア	友人とのコミュニケーション	家族・家庭	
				授業(座学)	授業(AL)	ゼミ	レポート作成等	クラブ・サークル					
1	誠実さ	前に踏み出す力	対人基礎力										
2	使命感	前に踏み出す力	対人基礎力		○	○							
3	責任感	前に踏み出す力	対人基礎力										
4	向学心	考え抜く力	思考力	○	○	○	○						
5	好奇心	考え抜く力	思考力	○	○	○	○						
6	行動力	前に踏み出す力	対課題基礎力		○	○	○						
7	主体性	前に踏み出す力	対自己基礎力		○	○	○						
8	柔軟性	チームで働く力	思考力		○	○	○						
9	洞察力	チームで働く力	対課題基礎力		○	○	○					○	
10	チャレンジ精神	前に踏み出す力	対課題基礎力		○	○	○						
11	探求心	考え抜く力	思考力	○	○	○	○						
12	創造力	考え抜く力	思考力		○	○	○						
13	想像力	考え抜く力	思考力										
14	粘り強さ	前に踏み出す力	対自己基礎力			○	○						
15	気配り	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○					○	
16	心配り	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○					○	○
17	客観性	考え抜く力	対自己基礎力			○	○						
18	協調性	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○						
19	傾聴性	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○					○	○
20	発想力	考え抜く力	思考力			○	○						
21	文章力	考え抜く力	処理力		○	○	○						
22	説明力	考え抜く力	処理力									○	○
23	理解力	考え抜く力	処理力	○	○	○	○						
24	応用力	考え抜く力	対課題基礎力										
25	調整力	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○					○	○
26	判断力	考え抜く力	思考力										
27	目的意識	考え抜く力	対課題基礎力			○	○						
28	利他精神	チームで働く力	対自己基礎力		○	○	○					○	
29	リーダーシップ	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○						
30	計画性	考え抜く力	対課題基礎力				○						
31	迅速性	前に踏み出す力	対課題基礎力		○	○	○						
32	正確性	考え抜く力	処理力				○						
33	ストレス耐性	チームで働く力	対自己基礎力										
34	コミュニケーション能力	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○					○	
35	交渉力	考え抜く力	対人基礎力										
36	状況対応力	チームで働く力	対課題基礎力										
37	企画力	考え抜く力	思考力		○	○	○						
38	顧客視点	考え抜く力	対課題基礎力										
39	課題認識能力	考え抜く力	対課題基礎力										
40	視得力	考え抜く力	対人基礎力		○	○	○						
41	チームワーク	チームで働く力	対人基礎力										
42	要点整理能力	考え抜く力	対課題基礎力										
43	人間関係構築力	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○					○	
44	ネゴシエーション能力	チームで働く力	対人基礎力		○	○	○						
45	論理的思考能力	考え抜く力	思考力	○	○	○	○						
46	危機管理能力	考え抜く力	思考力										
47	ビジネスマナー	チームで働く力	対人基礎力										
48	接客能力	考え抜く力	対人基礎力		○	○	○						
49	外国語力	考え抜く力	処理力	○									
50	分析力	考え抜く力	対課題基礎力		○	○	○						
51	プレゼンテーション能力	考え抜く力	思考力		○	○	○						
52	プロジェクト管理能力	チームで働く力	対人基礎力										
53	PC操作能力	考え抜く力	処理力				○						
54	情報収集能力	考え抜く力	処理力										
55	資料作成能力	考え抜く力	思考力		○	○	○					○	
56	営業(販売)力	考え抜く力	対課題基礎力										
総合計					10	47	71	28	86	86	69	14	4
網掛け部分合計					5	29	41	20	49	48	38	5	2

出典：今井正彦「東で生まれた人気企業の内定を獲得する究極のエントリーシート事例集」(日刊工業新聞社、2013年)にて選定されているコンピテンシー項目をもとに、筆者が活動区分を設け、点数化した。

※) 網掛け項目は、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」に必要なコンピテンシーを表す。

※) ALはActive Learningの略。学修者の能動的参加を取り入れたもので、具体的にはグループワーク、ディベート等の方法がとられる授業形態。なお、本表では、授業について、座学中心、Active Learningによる能動的参加型のものに区分した。

この表からわかることは、企業が特に重視する、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」に付随する人材要件を育成するには、クラブ・サークル活動、アルバイト、ゼミ、ボランティアなどの活動に参画することが大変重要になってくるということである。

この表からいえることを整理する。

<表4：表3からいえること>

- ・全般的に就労に求められるコンピテンシーを獲得するには、クラブ・サークル活動、ゼミ、ボランティア、アルバイトなどの学内外の活動に参画することが望ましい。
- ・「新しいことを生み出す企画立案・提案力」に関するコンピテンシーを獲得するにも、クラブ・サークル活動、ゼミ、ボランティア、アルバイトなどが適している。
- ・クラブ・サークル活動、およびアルバイトを体験していると、ほぼすべてのコンピテンシーをトレーニングする機会を得られる。

企業の採用選考の際に学生が提出するエントリーシートでも、アルバイト、サークル活動の記載はほぼ必須となっている⁽²¹⁾。

つまり、こうした学内外の活動をバランスよく行い、良好なコミュニケーションのもと、人間関係を構築しながら、役割を果たしていくという、一連の活動が仕事にも共通に求められているということである。

一般的には、アルバイト、クラブ・サークル活動、ボランティア、ゼミなどに所属すれば、「役割」を伴う。アルバイトは当然であるが、その他の活動であっても、何らかの役職、係を担い、役割を果たしていかなければならない。つまり、チームにおいて、自分が与えられた役割を通して、チームのミッション達成のため、どのようなことを行うべきかを考えるということが重要である。企業などの組織も、当然のことながら方針や目標があり、それらをもとに個々人に任された役割を果たし、組織として機能していく。したがって、アルバイト、クラブ・サークル活動、ボランティア、ゼミなどは、組織における期待役割、発揮行動を考える最適な場ともいえる。

また、就労に求められる能力、スキルを学ぶ前提として、就労意欲の醸成も重要である。学生は一般的に、社会人基礎力、基礎力等の必要性、重要性を必ずしも十分に理解、認識していない。社会人として、いわば「お金をいただく立場」への転換をはかっていくことが重要である。その意味でも、チームで成果を創出する醍醐味、お客さまとの対話の面白さなど、就労に向けての意欲を醸成していくことも大変重要になってくる。

以上を踏まえ、本論文では社会人基礎力を育成の根幹としつつも、「新しいことを生み出す企画立案・提案力」と「それらを獲得しようとする意欲」を合わせ、「就業基礎力」と定義する。

4. 大学における就業基礎力育成法の検討

企業の仕事は質的に変化しつつあることによる人材要件の変化に加え、厳選採用等に見られる採用選考の難易度の高まりなども生じている。一方、「大学全入時代」となり、学力・能力、もしくは意欲等で、企業の採用要件を満たしていない学生が出現していることも否めないであろう。未就職者割合の高い大学には大学入学以前の課題を抱えた学生が多いとの指摘もある。⁽²²⁾

4-1 大学生の採用選考についての課題

まず大学生の採用選考における、学生側の問題、採用側（企業側）の背景を整理しておきたい。

学生側の問題としては、①学生の就職に対する意識・意欲が低下している、②学生の学力・能力が低下し、企業の求める人材要件を満たせないなどの点にある。また、企業側の背景としては、①景気低迷など経済環境の悪化による人材需要の減少、②中高年の雇用維持が就業機会を奪っている、③若年雇用者の非正規雇用への需要シフト、④即戦力化等の企業の人材要件の変化などがあげられている。⁽²³⁾

つまり、就職のための能力、スキル開発とともに、意識・意欲の向上に関しても働きかけていかなければならない。その意味でも、就業基礎力の育成には、能力、スキル開発だけでなく、意欲醸成が必要である。

景気の低迷による厳選採用など、企業側の事情だけではなく、同じ大学生であっても、能力差が著しい、いわゆる二極化が生じ採用に至らない学生も現れているわけである。したがって、学生個々人の能力に応じた対応が求められることになる。

4-2 大学における就業基礎力育成法の検討

それでは、こうした企業の変化、学生の動向を踏まえ、大学ではどのような就業基礎力育成法をとるべきかを検討する。

これまでの考察を踏まえ、次の2点に絞り検討していくこととする。

<表5：就業基礎力の育成法>

- | |
|--|
| ①意欲の高低などの傾向に合わせた育成法
②企画立案・提案力をはじめ、企業が重視しているコンピテンシーとその修得法の提示 |
|--|

①意欲の高低などの傾向に合わせた育成法

前述のとおり、企業の人材要件を満たしていない学生もいる。そうであるならば、学生個々人の意欲の高低などの傾向に応じた育成法をとる必要がある。

スキルを教えても、心構えや就労への準備ができていなければ、いわば「暖簾に腕押し」の状態である。就職活動、就業にあたって大切なことは、意欲も求められるという

ことである。

従来、意欲の向上などは、個々人に任されてきた。しかし、能力だけでは、採用選考を通過することはできない。

我が国の就職活動は、一括同時期採用が原則である。したがって、そのときの学生個々の就労意欲の度合いに関係なく、活動時期に達したら、一律に就職活動を進めていかなければならない。したがって、就職活動時期までに、能力とともに、意欲も一定水準に到達させなければならない。この意欲の育成を個々人に任せていたことが、問題のひとつであろう。⁽²⁴⁾

確かに意欲の向上は、個々人の努力によるところが大きいと言わざるを得ない。しかし、意欲等のモチベーションがどれだけ採用や、採用後の就業に影響しているかということは伝えていくべきである。したがって、低学年次より、学生一人ひとりとの面談等を通して、意欲を見極め、傾向に適した対応をとっていくことが求められる。

実際の就職活動への対応は大学3年生になってからで十分であろう。しかし、意欲や心構えに問題のある学生を、短期間で一定のところまで引き上げることは非常に難しいと言わざるを得ない。

意欲がなければ、成果も高まりを見せない。意欲は行動の源泉でもある。企業がチームで成果をあげていく以上、意欲の低いメンバーが入り、組織全体のモチベーションまで低下しないよう、意欲のある学生を採用したいということは、当然のことであろう。⁽²⁵⁾

②企画立案・提案力をはじめ、企業が重視しているコンピテンシーと修得法の提示

クラブ・サークル活動、ゼミ、ボランティア、アルバイトなど、学内外の活動にバランスよく参画するよう、働きかけていく必要がある。そして、そこでの出来事を「共有する場」が必要であると考えられる。前述のとおり、チームや組織では役割を伴う。そこで果たした役割のなかでの問題点、評価などをキャリアデザイン等の授業を通して、共有していくことが本人にとっても新たな気づきを生み、周囲の学生も触発されることになる。そのためには、教員や就職支援部門の関係職員等は、よきファシリテーターとしての役割が期待される。⁽²⁶⁾

また、企業の採用基準が不明確であることも否めない。このことに関しては、「社会人基礎力に関する調査（2005年）」（経済産業省）によれば、「採用基準が明確でない」と回答した学生は61%に達している。それに対して、同様の質問を企業側に実施したところ、「採用基準が明確ではない」と回答した企業は15%に過ぎない。この認識の隔たりこそ問題である。⁽²⁷⁾

一般的に、学生には企業が求めるコンピテンシーに関する理解は必ずしも十分ではない。こうしたコンピテンシーをトレーニングする場がクラブ・サークル活動、ゼミ、ボランティア、アルバイトなどである。こうしたことに関わっていれば、採用選考におけるエントリーシート等も円滑に作成できる。⁽²⁸⁾

社会人基礎力の説明において『社会人基礎力』は、これらの他の要素と重なりあう

部分を持ち、さまざまな経験を通して相互に作用しながら、共に成長していくもの」であるとしていた。つまり、こうした活動を通して人間性などを磨きながら、より成長していくものと思われる。⁽²⁹⁾

5. 具体的な就業基礎力育成法

変化しつつある企業の採用方針を踏まえ、大学生の就業基礎力育成にあたり、次の2項目を提案する。「3-3 コンピテンシーからの検討」にて、詳述のとおり、就労にあたっては、能力、スキル開発と、就労への意欲が求められる。

5-1 意欲の高低などの傾向に応じた育成

我が国の場合、学卒者の就職活動は、就労に対する個々人の意欲、能力等の到達度に関係なく、一括採用のため同時期スタートとなる。しかし、就職活動時期の学生一人ひとりの意欲の度合いは当然のことながら一様ではない。就職に必要な能力やスキルはその時点で指導できても、意欲は急に高まるものではない。したがって、キャリアデザイン等の授業と就職支援部門とが連携し、個別面談等を通して、学生の意欲を見極めていくことが必要である。

筆者は2011年からおよそ2年間、地方自治体等が若年層の雇用促進策として実施している若年未就職者支援事業に従事していた経験がある。それによると、未就職のまま卒業する若者には、表6のような特徴的課題がある。

なお、若年未就職者支援事業とは、大学等を卒業しても、正規雇用先が見つからず、フリーター、ニート等になる若者が拡大しているため、就職、および就業に必要なマナー、知識、技能等の研修を実施し、並行して紹介予定派遣の仕組みを活用し、若者（求職者）と人材を採用したいという企業とのマッチングを促進するものである。2010年前後より、全国の地方自治体にて事業化され、主に人材サービス関連企業が受託し、運営しているものである。⁽³⁰⁾

<表6：若年未就職者の傾向>

<p><u>傾向A：自己肯定感が著しく低く、対人関係にも不安がある。</u> 就職活動を行ってきても、周囲とのコミュニケーションをとることができない。自分にも自信がないため、社会との関わりを拒絶する傾向にある。</p>
<p><u>傾向B：偏った価値基準を持っていて、自立志向もない。</u> 仕事に対してネガティブなイメージを創生してしまっている。また周囲に与える印象や影響を想像し行動することが苦手。さらに、「こだわり」や「先入観」から、職業選択の可能性を狭めてしまっている。</p>
<p><u>傾向C：自立志向はあるが、視野が狭い傾向にある。</u> 就労意欲はあるが、極端に業界・業種を絞り込んでしまい、それぞれの一面しか見ていない。</p>

これら以外の傾向も考えられるが、そのような場合にも、その傾向に応じて弾力的に対応を変えていくことが求められる。具体的には、上記のような状況が見られる学生には、定期的な個別面談などを通して、改善を働きかけていく必要もあろう。

つまり、授業のほか、個別指導、もしくはグループ指導といった、重層的な指導が求められる。大切なことは、早期に個々人との面談等の機会を設けて傾向を見極め、それに応じたアプローチをとっていくことである。そして、キャリアデザイン等の授業では、傾向Cのような学生にはリーダーを任せる、傾向Aのような学生には徐々にコミュニケーションをとる人数を増やしたり、定期的な個別面談を実施するなどにより、不安を解消していくことが求められる。⁽³¹⁾

5-2 仕事に求められるコンピテンシーの理解と共有

前述のとおり、企業が求める人材像は、各所のアンケート結果等でも提示されている。しかし、そうした意欲・能力等をどのように育成したらよいかまでは必ずしも十分に言及されていない。これでは学生も対応に苦慮する。前述の56項目についてのコンピテンシーは、業種・職種により、程度の差こそあろうが、共通に求められるものである。

コンピテンシーは、いわば仕事における役割を果たすための具体的な能力や適性・性向に関する要素である。仕事にはどのような要素が必要であるか、何が自分にとって苦手なのか、どのようにすれば育成することができるのかなど、十分な学生への周知と理解が必要である。これらは、キャリアデザイン等の授業、もしくは就職支援講座等のほか、専門課程における講義のなかでも、それぞれの学部と社会・仕事との接続において、伝えていくべきであろう。そのときに重要となってくるのが、アルバイト等の学内外での活動の実践に関する共有である。どのコンピテンシーを用い、どのようなことにチャレンジし、どのような成果を創出したかなどを共有しあったり、多種のコンピテンシーを活用し、相互に触発しあう場を設定することが重要である。

<注>

- (1) 厚生労働白書（平成25年版）によれば、2012年の非正規雇用率は35.2%、1990年の非正規雇用率は20.2%であった。およそこの20年間で、非正規雇用率は15%拡大している。また、とりわけ問題なのは、15～24歳までの若い世代にて拡大していることである（詳しくは、『平成25年版 厚生労働白書』厚生労働省、20頁参照）。
- (2) 厚生労働白書（平成25年版）によれば、2012年の65歳以上人口は、24.1%と、全人口のおよそ4分の1を占めている。また、現在の出生率の状態では日本人口が推移すると、2100年には4,286万人と、現在のおよそ3分の1にまで減少するとの推定もある（詳しくは、『平成25年版 厚生労働白書』厚生労働省、4-6頁参照）。
- (3) 大学生の求人総数、民間企業就職希望者数・求人倍率の推移に関しては、リクルー

トワークス研究所が毎年、「ワークス大卒求人倍率調査」を実施しており、各所で利用されている。

- (4) 「日本の大卒就職は、①大学在学中の早期から開始し、②大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ、③就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから、④就職後のミスマッチのリスクが大きく、かつ⑤内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になるという特徴をもつ。」といったことが日本の大卒就職の特殊性としてあげられる。荻谷剛彦・本田由紀『大卒就職の社会学』東京大学出版会、2010年、51-55頁。
- (5) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書」『学卒未就職者に対する支援の課題』2012年、No.141、6頁。
- (6) 詳しくは、文部科学省「平成26年度学校基本調査（確定値）」を参照のこと。
- (7) 詳しくは、内閣府「平成25年版 子ども・若者白書」を参照のこと。
- (8) 荻谷剛彦・本田由紀『大卒就職の社会学』東京大学出版会、2010年、87-105頁では、就職活動の期間、活動量の変化などの実態調査の結果が述べられている。
- (9) 中教審答申『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』2011年、16-27頁。
- (10) 厚生労働省の「YES-プログラム」（若年者就職基礎能力支援事業）の報告によれば、2004年の制度開始から2007年度までの累計修了者数は延べ393,951人、合格者数は延べ1,167,738人となっている。
- (11) 経済産業省『社会人基礎力育成の手引き』学校法人河合塾、2011年、3頁。
- (12) 前掲注（11）の文献には、第3章から第6章にて、採択校の事例が掲載されている。
- (13) 辰巳哲子「すべての働く人に必要な能力に関する考察」『Works Review』2006年、Vol.1、第三章、第四章。
- (14) 前掲注（13）に同じ。
- (15) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果』2013年、17頁。
- (16) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査』2012年、7頁。
- (17) 若年者の正社員採用にあたり、企業は、「即戦力」と「ポテンシャル」（潜在能力）のどちらを重視しているのかについてこれまでの採用では、「即戦力重視」の企業が3.6ポイント差で「ポテンシャル」を上回っていたのに対して、今後の採用にあたっては、「ポテンシャル（潜在能力）重視」が9.8ポイント差で優勢に転じているといった調査結果もある（前掲注（15）の文献、24頁のアンケート結果より）。
- (18) 前掲注（16）の文献、9頁。
- (19) 大学新卒採用においてコンピテンシーに基づく採用手法を導入した背景等につい

ては、独立行政法人労働政策研究・研修機構（岩脇千裕）『日本企業の大学新卒採用におけるコンピテンシー概念の文脈』2007年を参考にした。

- (20) 今井正彦『東大で生まれた人気企業の内定を獲得する究極のエントリーシート事例集』日刊工業新聞社、2013年、9-12頁参照。
- (21) そのほか、記入項目としては自己PR、強みなどが一般的であるが、具体的なエピソードが求められるため、何らかの活動実績がなければ、容易には作成できない。
- (22) 前掲注（5）の文献に具体例として、「エントリーシートが書けないといった最初段階でのつまずきや、基礎学力や社会性、コミュニケーション能力の低下などを強く感じており、大学での指導が追い付かないという認識もある。」（6頁）などがあげられる。そのほかにも大学生の育成課題として、角方正幸・八田誠「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究」『Works Review』2006年、Vol.1などがある。
- (23) 昨今の企業では、採用抑制により育成できる中堅社員が不足し、職場内のOJTも空洞化しているため、ポテンシャル採用にて手間のかからない人材を確保したいという事情も理解できるが、中長期の視点での人材育成を考えると、疑問も残ると言わざるを得ない。
- (24) 2011年度からは、大学でのキャリア教育も義務化され、在学中からキャリアデザイン等の授業も開講されており、講座のなかで仕事理解、業界・業種研究、自己分析なども行われている。その意味では、就労に対する意識を高めるような働きかけが行われているが、意欲の高まりを評価・判断するのはあくまで自分自身となっているのが実態であろう。
- (25) 企業別のエントリーシートの記載項目のなかには、「カラオケの持ち歌」などを記入する欄もある。これらは、いわゆるノリのよさ、テンションの高さなどを示すものであろう。そして、組織への適合性などを判断しているものと推測されるが、こうしたことが重視されている背景、記載の目的なども学生には伝えていくべきであろう。
- (26) 前掲注（13）では、「学校教育の中では、社会に出た時に必要となる力と考えられている、コミュニケーション力や課題解決力を身につけさせるための授業案を作成している教員はいるものの、それが職場のどのような場面で必要とされているのか、他に必要な能力にはどのようなものがあるのかを児童や生徒に伝えることのできる教員は少ない。」（第Ⅱ章）との指摘もあり適切なファシリテートができるかという疑問は残る。
- (27) 経済産業省『「社会人基礎力」育成のススメ』2007年、7頁のグラフ「新卒採用プロセスにおける問題点」より引用。
- (28) 筆者は2013年12月より4ヵ月間に渡り、およそ80名の学生に対し、のべ400回以上のエントリーシートの添削指導を実施した。アルバイト経験がなく、クラブ・サー

クル活動にも加入していない学生は、それら以外の活動、高校生までの活動などを振り返りながら、エピソードを探し出していった。

- (29) アルバイト経験が就業基礎力に与える影響については、見館好隆「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」『Works Review』Vol.2、杉山成「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』2007年、第113号、87-98頁などがある。
- (30) 大学生が就職活動をしなない、中断してしまうなどの背景に関しては、谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房、2005年、第1章「就職環境の変化と大学生の就職活動」が詳しい。
- (31) こうしたことを推進するためには、いっそうの学内連携が求められる。しかし、就職支援部門へのアンケート結果によれば、キャリア教育関連授業への関わり程度について、「ある」「ややある」と回答した大学は、合計62.6%と、必ずしも学内連携が十分とは言えない。詳しくは独立行政法人労働政策研究・研修機構「大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法」2014年、105-108頁参照。

<参考文献>

- ・ 荻谷剛彦・本田由紀『大卒就職の社会学』東京大学出版会、2010年。
- ・ 谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房、2005年。
- ・ 今井正彦『東大で生まれた人気企業の内定を獲得する究極のエントリーシート事例集』日刊工業新聞社、2013年。
- ・ 本田由紀・筒井美紀『仕事と若者』日本図書センター、2009年。
- ・ 佐藤博樹・佐藤厚『仕事の社会学』有斐閣、2004年。
- ・ 伊藤一雄・佐藤史人・堀内達夫『キャリア開発と職業指導』法律文化社、2011年。
- ・ 経済産業省編『社会人基礎力 育成の手引き』朝日新聞出版、2010年。

PRINTED BY
SEIKO-SHA CO. LTD.
1-5-15, NISHITSUTSUJIGAOKA, CHOFU-SHI, TOKYO

Seikei University
3-3-1, Kichijoji-Kitamachi, Musashino-shi,
Tokyo, 180-8633 Japan