

新規大卒者の職業キャリアへの移行と能力

吉 村 大 吾

Ability and Transition to Work of New University Graduates

Daigo YOSHIMURA

【キーワード】 キャリア 能力 就職

1. はじめに

近年のフリーターの増大、早期離職の顕在化に代表される若者就業行動は、学校から職場への移行問題に対する関心を高めることになった。例えばフリーター移行の背景として、「家族問題」「階層問題」「教育問題」「労働問題」等の多様な視点から、膨大な研究が蓄積されている。そしてその原因の1つとして、若者の能力が社会・産業構造の変化に対応できていない問題が指摘されている。つまりフリーターに移行し早期離職するのは、能力ミスマッチが背景にあると捉えられている。以上の問題意識は、現在の「グローバル人材」という概念提示や中央教育審議会における高等教育機関の議論とも、状況認識で繋がっている。

そこで本稿では能力ミスマッチが指摘されている現状を踏まえ、実際の企業で求められている能力について、再度検討することを目的としている。具体的には、政府報告書で提示されている人材観の動向、若者の能力に関する研究について言及した上で、求められる能力についてアンケート調査の結果を踏まえて分析する。

2. 先行研究の検討

(1) 政府報告書における人材観

政府報告書においては若者に対する教育という視点で、社会で求められる能力について議論されている。例えば経済産業省(2006)では、社会人基礎力(多様な人々と、仕事を行っていく上で必要な能力)という概念が提示されている。また内閣府(2003)『人間力戦略研究会報告書』においては、価値観の多様化社会の中で「知的能力的要素」「社会・対人関係力的要素」

「自己制御系要素」で構成される「人間力」の必要性について言及している。加えて、国立教育政策研究所生徒指導教育センター（2002）『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』においては、「職業的（進路）発達（キャリア発達）にかかわる諸能力」について具体的に指摘している。さらに中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて』では、基礎的な知識だけではなく、知識の活用能力や創造性の必要性について言及している。

そして中央教育審議会（2011）『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』においては、グローバル化や知識基盤社会の到来などを言及した上で、必要な力として「基礎的・基本的知識・技能」「基礎的・汎用的能力」「論的思考力・創造力」「意欲・態度及び価値観」「専門的な知識・技能」を挙げている。その中では特に、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリア・プランニング能力」から構成される『基礎的・汎用的能力』の必要性について指摘している。

このように教育の視点から、必要な能力が多様な概念で提示されている。

（2）就職と「能力」

ニート、フリーターの増大によって、正規社員への円滑な移行に焦点が当てられている。そこで研究の蓄積が進んでいるのは、就職できる要因の解明である。例えば、「インターンシップ」「クラブ活動」「学業成績」「人間関係」「自己効力感」「職業観」等の要因が、就職にどのような影響を与えるのか、またフリーターへの移行を高めるのかを調査する研究が進展している¹⁾。すなわち学校から職場への円滑な移行を促進する要因について、若者を取り巻く環境から調査が進められている。一方で企業側に対する調査から、職場で求められる能力について実態を解明する研究は少ない。

例えば若者に対して求める能力の研究で頻出するのは、経済団体による毎年のアンケート調査である。特に析出される概念は、「コミュニケーション能力」である。日本経済団体連合会（2014）によれば、採用選考において重視する要素は「コミュニケーション能力」が11年連続で第1位となっている。他の各種団体の調査においても、コミュニケーション能力が選考にあたって最上位で重視されている。

また次に求められる要素で取り上げられるのは、社会変化に対応した「新しい能力」である。これはグローバル化・知識経済の進展によって、求められる能力が変化しているという現状認識を背景とした能力観である。例えば飯吉（2008）は現代社会では従来の能力に加えて、問題発見解決力、論理的思考力、批判的思考力等の「新しい教養」が求められていると指摘してい

1) 例えば鈴木（2011）はOBリクルーター、永野（2005）は学業成績・大学生自身の意識、平尾（2011）はインターンシップ、梅崎（2004）はクラブ活動等の要因に着目している。また小杉（2010）はフリーターなどの初期キャリアの実態について調査している。

る。加えて本田（2005）は、情報化・消費化・サービス化の進んだポスト近代社会においては、消費需要に対応できる「ポスト近代型能力」が労働者に求められていると言及する。

以上のように「新しい教養」「ポスト近代型能力」といった概念で、必要な能力が析出されている。しかしそれは理論的展開や言説分析によって、理想的な人材観を提示しているにすぎない。また企業を対象にしたアンケートは、回答者の属性が明確でなく、職場のニーズを反映していない可能性がある。そのため現場で働く労働者の視点から、若者に対して求めている能力を再考する必要がある。

3. 研究の方法・手順

本稿の目的は、職場の視点から若者に対して重視している能力を明らかにすることである。そのために2014年3月28日から3月31日の間、インターネットによる調査を行った²⁾。対象は大卒・大学院卒の正規従業員で、新規大卒者の入職数が多い業種を調査対象とした。回答の結果、男性589名（84.6%）、女性107名（15.4%）で構成される696人からデータを得た。回答者の業種比率は、「サービス業」24.7%、「小売業」20.0%、「情報通信産業」18.0%、「製造業」17.2%、「医療・福祉業」15.9%、「飲食業」4.2%である（表1）。加えて企業規模は、「299人まで」44.1%、「300～999人」21.0%、「1000～4999人」15.7%、「5000人以上」19.3%である（表2）。

重視する能力を問う質問文は、「新規大卒者に対する入社選考にあたって重視している能力について回答して下さい」とした。その回答の選択肢として「忍耐力」から「創造力」までの21問を用意した。そして、それぞれについて「とても重視している」「やや重視している」「どちらでもない」「あまり重視していない」「まったく重視していない」の5段階尺度の中から、適切なものを一つ選んでもらった³⁾。

次に回答した「とても重視している」に5点、「やや重視している」に4点、「どちらでもない」に3点、「あまり重視していない」に2点、「まったく重視していない」に1点の数値を割り当てた。

2) 実施は、株式会社マクロミルに依頼した。回答者の年齢構成は、20代36人、30代174人、40代267人、50代192人、60代以上27人である。

3) 具体的には、「忍耐力」「ストレスコントロール」「規律性」「体力・健康」「状況把握力」「発言力」「課題対応能力」「論理的思考力」「責任感」「専門的な知識・技能」「基礎的な学力」「主体性」「課題発見力」「誠実性」「協調性」「潜在的可能性」「コミュニケーション力」「傾聴力」「柔軟性」「語学力」「創造力」の21項目である。

表1 回答者の業種 (N=696)

業種	N	比率 (%)
製造業	120	17.2
サービス業	172	24.7
情報通信業	125	18.0
医療・福祉業	111	15.9
小売業	139	20.0
飲食業	29	4.2

表2 回答者の企業規模 (N=696)

企業規模	N	比率 (%)
299人まで	307	44.1
300～999人	146	21.0
1000～4999人	109	15.7
5000人以上	134	19.3

4. 結果

表3 重視する能力の平均値と標準偏差 (N=696)

項目	平均値	標準偏差
責任感	3.90	.801
コミュニケーション力	3.89	.787
規律性	3.88	.794
協調性	3.87	.806
誠実性	3.86	.804
体力・健康	3.83	.775
忍耐力	3.75	.757
課題対応能力	3.69	.777
主体性	3.64	.802
柔軟性	3.63	.788
論理的思考力	3.62	.794
状況把握力	3.61	.762
傾聴	3.61	.794
課題発見力	3.60	.807
ストレスコントロール	3.58	.769
基礎的な学力	3.58	.834
潜在的可能性	3.53	.779
専門的な知識・技能	3.41	.919
創造力	3.38	.820
発言力	3.33	.807
語学	2.91	.971

「選考時に重視する能力」に対する回答の平均値・標準偏差を示した(表3)。ほとんどの項目が平均値3点を上回っている。一方「語学」は、平均値3点を下回っている。

表4 業種を従属変数としたロジスティック回帰分析（独立変数は重視する能力）

製造業		サービス業	
	オッズ比		オッズ比
協調性	.691 (**)	発言力	.812
語学	1.393 (**)	協調性	.795
定数	.315 (*)	潜在的可能性	1.397 (*)
- 2 対数尤度	625.028	定数	.482
判別の中率 82.8%, $\chi^2(2)=14.865, p<.01$		- 2 対数尤度	769.836
		判別の中率 75.1, $\chi^2(3)=8.509, p<.05$	
情報通信業		医療・福祉業	
	オッズ比		オッズ比
状況把握力	.609 (*)	状況把握力	.642 (**)
発言力	1.612 (*)	専門的な知識・技能	1.843 (***)
論理的思考力	1.624 (**)	傾聴	1.632 (**)
専門的な知識・技能	.765 (*)	語学	.657 (**)
誠実性	.747	定数	.073 (***)
定数	.328	- 2 対数尤度	576.900
- 2 対数尤度	632.239	判別の中率 83.9%, $\chi^2(4)=33.925, p<.001$	
判別の中率 82.2%, $\chi^2(5)=23.091, p<.001$			
小売業		飲食業	
	オッズ比		オッズ比
協調性	1.339 (*)	忍耐力	3.347 (***)
語学	.805 (*)	論理的思考力	.574 (*)
定数	.148 (***)	基礎的な学力	.433 (***)
- 2 対数尤度	685.964	定数	.041 (*)
判別の中率 80.0%, $\chi^2(2)=10.041, p<.01$		- 2 対数尤度	201.904
		判別の中率 96.0%, $\chi^2(3)=39.198, p<.001$	

P<0.001 (***) P<0.01 (**) P<0.05 (*)

産業別の人材ニーズについて分析するため、新規大卒者の入職数が多い上位業種「製造業」「医療福祉業」「小売業」「情報通信業」「飲食業」「サービス業」を対象とした。各業種を従属変数、選考時に重視する能力を独立変数（21項目）とした、尤度比による変数増減法を用いたロジスティック回帰分析を行った。結果は表4である⁴⁾。すべてのモデルは、N=696である。

4) 独立変数の間で、0.8以上の相関関係はなかった。また分析にあたって、従属変数とした項目（各業種・各企業規模）を1、それ以外を0とした。

概観すると、製造業を従属変数としたモデルで、オッズ比が1以上で有意を示した独立変数は「語学」である（オッズ比1.393）。

同様に医療・福祉業のモデルは「専門的な知識・技能」「傾聴」、小売業のモデルは「協調性」、情報通信業のモデルは「発言力」「論理的思考力」、サービス業のモデルは「潜在的可能性」、飲食業のモデルは「忍耐力」といった独立変数のオッズ比が1以上となった。中でも、飲食業において「忍耐力」はオッズ比3.347であった。

表5 企業規模を従属変数としたロジスティック回帰分析（独立変数は重視する能力）

5000人以上		1000～4999人	
	オッズ比		オッズ比
発言力	1.813 (***)	状況把握力	.620 (*)
専門的な知識・技能	.780 (*)	発言力	1.414
語学	1.475 (**)	責任感	.711
定数	.022 (***)	課題発見力	1.638 (*)
-2対数尤度	640.242	定数	.200
判別的中率 80.7%, $\chi^2(3)=41.656$, $p<.001$		-2対数尤度	769.836
		判別の中率 75.1%, $\chi^2(3)=8.509$, $p<.05$	
300～999人		299人まで	
	オッズ比		オッズ比
発言力	.672 (**)	ストレスコントロール	.798 (*)
定数	.971	語学	.796 (**)
-2対数尤度	703.363	定数	.073 (***)
判別の中率 79.0%, $\chi^2(1)=11.641$, $p<.01$		-2対数尤度	939.348
		判別の中率 57.5%, $\chi^2(2)=15.830$, $p<.001$	

P<0.001 (***) P<0.01 (**) P<0.05 (*)

次に企業規模別について検討した。従属変数は、従業員数が「5000人以上」「1000～4999人」「300～999人」「299人まで」を対象とした。その上で、選考時に重視する能力を独立変数とし、尤度比による変数増減法を用いたロジスティック回帰分析を行った。結果は表5である。すべてのモデルは、N=696である。概観すると「5000人以上」を従属変数としたモデルで、オッズ比が1以上で有意を示した独立変数は、「発言力」（オッズ比1.393）、「語学」（オッズ比1.475）である。また「1000～4999人」の企業においては、「課題発見力」のオッズ比が1以上となった。

5. 考察-「能力」の多様化

表6 重視する能力（オッズ比1以上）

	独立変数		独立変数
製造業	「語学」	5000人以上	「発言力」「語学」
医療・福祉業	「専門的な知識・技能」「傾聴」	1000～4999人	「課題発見力」
情報通信業	「発言力」「論理的思考力」	300～999人	-
小売業	「協調性」	299人まで	-
飲食業	「忍耐力」		
サービス	「潜在的可能性」		

結果を整理すれば、全体的に新人に対して様々な能力を求めていることが把握できる（表3）。さらに表4・表5から、各産業・企業規模別で、能力ニーズに差があることを概観できる（表6）。そしてその原因は、ビジネスモデルや環境要因にあると推測される。例えば製造業が「語学」を求めるのは、海外進出を積極的に行っている産業であることと関連している可能性が高い。例えば経済産業省（2015）によれば、2013年度の全産業に占める製造業の海外現地法人比率は、44.1%で非常に高い状況にある。また2013年度、製造業の海外生産比率（国内全法人ベース）は22.9%で、過去最高となっている。

医療・福祉業において「専門的な知識・技能」が重視されているのは、看護婦・医者など国家資格を獲得した高い専門性の持つ労働者の存在が原因として挙げられる。そして病院や福祉施設を利用する方との関わりが強いため、顧客の声を「傾聴」する能力が必要とされている。同様に小売業で「協調性」が重視されているのは、顧客との関係構築だけでなく、大規模化された店舗で働く多様な社員と良好な関係を築く必要があるためと考えられる⁵⁾。例えば総務省統計局（2013）によれば、「卸売業・小売業」の雇用形態別雇用者の割合は、「正規の職員・従業員」50%、「パート」28.1%、「アルバイト」14.1%である。全産業平均と比較すると、非正規労働者の割合が高い状況にある。

次に飲食店において「忍耐力」が求められるのは、背景の1つとして「労働条件」が考えられる。例えば厚生労働省（2015a）によれば、産業平均の「正社員・正職員」の賃金は317.7（千円）であったが、「宿泊業・飲食サービス業」は263.6（千円）と、産業別で最も低かった。また厚生労働省（2015b）の新規卒者の離職状況に関する調査では、2012年3月に卒業して「宿泊業、飲食サービス業」に入職した大学生が、3年以内に離職率した割合は53.2%であった。

5) 経済産業省（2000）によれば、大規模小売店舗内小売商店のうち、3000㎡以上売り場を持つ店舗の従業員は161.8人である。

産業別平均は32.3%であり、「その他」の産業を除けば、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高かった。そのような職場環境のため、選考条件として「忍耐力」が重視されている可能性がある。

また企業規模別に着目すれば、「5000人以上」で「語学」「発言力」、「1000人以上」で「課題発見力」が重視されている。つまり海外進出が多く、経済のグローバル化に対応している大企業においては、それに応じた能力が求められている。

以上のように、重視される能力は企業が置かれた状況に応じて異なっている。つまり先行研究においては様々な概念で、必要な能力を一律的に提示していたが、結果は各職場によって能力ニーズが多様化している。そのため、時代の変化とともに新しい能力が一様に求められるという捉え方は留保する必要がある。そして多様化している能力の解明には、より個別企業の視点に立って詳細に分析する必要がある。

6. おわりに

本稿は若者就職問題の背景の1つとして、能力ミスマッチが指摘されている現状を踏まえ、企業が重視している能力について検討した。結果第1に、新人に対して様々な能力が求められていた。第2に産業・企業規模別のニーズに着目すると、重視されている能力は異なっていた。例えば製造業では「語学」、「医療・福祉業」では「専門的な知識・技能」「傾聴」を重視していた。一方、小売業では「協調性」、飲食業は「忍耐力」を重視していた。このように現場において求められる能力の方向性は、一律的ではなく多様化していた。

引用文献

- ・飯吉弘子（2008）『戦後日本産業界の大学教育要求』東信堂。
- ・梅崎修（2004）「成績・クラブ活動と就職」松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社,pp.29-48。
- ・経済産業省（2000）『商業統計業態別統計編（小売業）・大規模小売店舗統計編』。
(<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/syougyou/result-2/h11/pdf/daig.pdf> 2015.10.23)
- ・経済産業省（2006）『社会人の基礎に関する研究会』（中間取りまとめ）。
(<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf> 2015.7.1)
- ・経済産業省（2015）『海外事業活動基本調査』。
(http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_44/pdf/h2c44-1.pdf 2015.10.25)
- ・国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2002）『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』。
(<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/1hobun.pdf> 2015.7.2)

- 厚生労働省（2015a）『賃金構造基本統計調査』。
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/14.pdf> 2015.10.15)
- 厚生労働省（2015b）『新規学卒者の離職状況に関する資料一覧』。
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-19.pdf> 2015.11.2)
- 小杉礼子（2010）『若者と初期キャリア』勁草書房。
- 総務省統計局（2013）『就業構造基本調査』。
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf> 2015.10.15)
- 鈴木伸生（2011）「大卒就職におけるOB利用の効果と機会格差」『東京大学社会科学研究所
パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』,No.40。
- 中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて』。
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958_001.pdf 2015.7.2)
- 中央教育審議会（2011）『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』。
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf 2015.7.2)
- 内閣府（2003）『人間力戦略研究会報告書』。
(<http://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf> 2015.7.2)
- 永野仁（2005）「就職活動成功要因としての就職意識-大学生調査の分析」『政策論叢』,
Vol.73,No.5-6,pp.645-665。
- 日本経済団体連合会（2014）『新卒採用に関するアンケート調査結果の概要』。
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/080_kekka.pdf 2015.7.1)
- 本田由紀（2005）『多元化する「能力」と日本社会』NTT出版。
- 平尾元彦（2011）「インターンシップの就職活動への影響」『大学教育』, Vol.8,pp.29-36。