

## 企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識の  
ミスマッチを埋めるために

津 富 宏

平成18年1月20日に発表された「社会人基礎力に関する研究会」の「中間取りまとめ」報告書（社会人基礎力に関する研究会、2006）<sup>1</sup>では、多くの報道機関が取り上げた次の調査結果が公表された。新卒採用プロセスの問題点として、「採用基準が明確でない」とした率が、企業担当者ではわずか15%であったのに対し、大学生では61%に達したのである。同調査では、「求める人材像が学生に伝わっているか」という企業向けの設問があり、企業側は、「きちんと伝わっていると思う」11.7%、「ある程度は伝わっていると思う」61.7%を合わせて、72.4%が伝わっていると考えているという報告もなされている。就職動向に関しては、しばしば、「ミスマッチ」の語が用いられるが、本研究は、この調査が明らかにしている、採用基準の認識に関するミスマッチに焦点を当て、企業の採用基準とのずれを埋めていくためのキャリア支援のあり方について考察する。

### 企業の採用基準の認識に関する基本調査

企業の採用基準の認識に関するもっとも継続的で信頼される調査とされているのは、厚生労働省の「雇用管理調査」である。平成17年10月の時点で、入手可能な最も新しい雇用管理調査（厚生労働省、2004）は、平成16年度のものである。その「表13 新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業別割合」<sup>2</sup>には、「複数回答3つまで」という条件で、個々の項目を選んだ企業の比率が示されている。高い順に示すと、熱意・意欲（64%）が飛びぬけて高く、コミュニケーション能力（35.1%）、一般常識・教養（32.1%）、行動力・実行力（31%）、協調性・バランス感覚（30.9%）、理解力・

1 <http://www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>

2 [http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr\\_2\\_6.html](http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_2_6.html)

判断力 (25.9%)、専門的知識・技能 (20.5%) と続き、以下、健康・体力 (15.8%)、創造性・企画力 (12.2%)、学業成績 (9.2%)、語学力・国際感覚 (3.2%) となる。なお、専門的知識・技能は、理系においては重視されているものの、文系においてはそうではないことが知られており<sup>3</sup>、上記の数字は、理系・文系の区別なく得られたものであることに注意する必要がある。<sup>4</sup>

雇用管理調査から明らかなことは、大学の正課と直接関連する学業成績及び専門的知識は、とりわけ文系の場合、重視されておらず、むしろ、熱意・意欲、コミュニケーション能力など、人柄の側面が重視されていることである。大学の価値観と、企業の価値観がこのように乖離しているばあい、特に、学業に焦点を当てた、大学の指導に忠実な学生については、企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識のミスマッチが生じ、ひいては、本人の雇用可能性を下げる可能性がある。<sup>5</sup> つまり、企業の採用基準の認識と、学生の採用基準のミスマッチは、(もしあれば) 大学教育の方向性を見直しすら迫る、重大な問題である。それでは、そもそも、企業の採用基準の認識と、学生の採用基準の認識のミスマッチは、そもそも存在しているのであろうか。この点に関する先行研究を見よう。

### 永野 (2004) : 企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識のミスマッチに関する先行研究

企業の採用基準と学生の採用基準の比較できるデータを持つ、唯一の先行研究は、

- 
- 3 雇用管理調査については、理系・文系を分けたデータはないが、経済団体連合会が1997年に行った調査「企業の採用方法の変化と人材育成に対する意識調査結果概要」(経済団体連合会、1997) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol121/>は、理系・文系を分けた結果を報告している。この調査では、「専門的知識・研究内容」という項目があり、理系63.8%、文系5.6%という極端な乖離が報告されている。なお、理系が文系よりも数値が高いのは、この調査では、このほか、創造性(理系45.9%、文系37.4%)、出身学部・学科(理系18.2%、文系4.3%)、学校の成績(理系8.5%、文系5.3%)だけで、ほか、熱意・意欲、協調性・バランス感覚、一般常識・教養、学生時代、特に力を入れて取り組んだこと、個性、実践的知識・実務能力、出身学校、社会体験、異文化体験のいずれにおいても、文系が高い。
- 4 同様の調査として知られているのが、日本経済団体連合会が2003年度以降実施している「新卒者採用に関するアンケート」である。2008年3月時点で最も新しい同調査は、「2005年度・新卒者採用に関するアンケート調査集計結果の概要」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/002.html>)だが、選考に当たっての重視点(複数回答)を高い順に見ると、コミュニケーション能力(75.1%)がトップで、チャレンジ精神(52.9%)、主体性(52.5%)、協調性(48.7%)と続き、誠実性(39.1%)、責任感(37.7%)、ポテンシャル(30.6%)が30%台、創造性(21.3%)、論理性(21.1%)、職業観/就業意識(19.6%)、信頼性(16.3%)、リーダーシップ(16.1%)、専門性(10.7%)までが10%台で、以下、一般常識、学業成績、語学力、感受性、クラブ活動/ボランティア活動、倫理観、大学/所属ゼミ、学校名、保有資格と続く。
- 5 例外的に、自尊感情と一日の勉学時間と正の相関があることをもって、学業の重要性を訴える議論(河地、2005)もある。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

永野(2004)である。永野(2004:102)は、まず、内定を獲得した学生(n=744)に対して、なぜ、就職先から内定を獲得できたのかを多重回答(5つまで選択)で尋ねている。その結果は、性格・人柄(71.4%)、熱意・意欲(67.9%)、考え方・価値観(55.8%)、運(48.3%)、礼儀・マナー(33.2%)、部活・ゼミ(26.5%)、出身大学(12.2%)、一般常識・教養(12.0%)、専門知識・資格(10.8%)、大学の成績(6.6%)、容姿・容貌(6.0%)、推薦者・コネ(5.9%)などとなっている。永野(2004:55)は、企業(n=625)に対しても、同様の項目について、採用の評価基準としての重視度を5件法で調査し、熱意・意欲(4.84)、性格・人柄(4.75)、考え方・価値観(4.6)、礼儀・マナー(4.23)、健康・体力(4.13)、常識・教養(3.92)、風貌・雰囲気(3.72)、部・ゼミ活動(3.66)、専門知識・資格(3.34)、語学力・国際経験(3.13)、大学の成績(3)、出身大学(2.41)、推薦者(2.3)という結果を得ている。学生の回答と、企業の回答は、その順位において、似通っているが、永野の研究には下記の欠点がある。

### 永野(2004)の欠点

永野(2004)にはいくつかの欠点がある。第一かつ最大の欠点として、ミスマッチ自体が操作化されていないことがある。その結果、個別の学生について、ミスマッチの度合いが数量化されていないため、例えば、どのような学生が、比較的、ミスマッチの度合いが高いか(あるいは低いか)を知ることはできない。進路指導に必要なのは、ミスマッチを減らしていく手立てであり、学生間の、ミスマッチ度の分散を用いない研究は、有用ではない。

第二の欠点は、企業の採用基準の認識については、雇用管理調査のような既存の調査のような信頼性のある回答が得られていないことである。例えば、平成16年度の雇用管理調査は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業(会社組織のものに限る。)から産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した5,743企業」を対象にした、うち、有効回答率は74.3%(有効回答数は4,266企業)という調査だが、永野の調査は、「上場企業のうち新卒大卒者数が5人以上の企業2,228社及び従業員数150人以上の外資系企業のうち大卒者を採用した企業214社の合計2,442社」を対象として、有効回答率はわずか26.8%(658社)という調査である。学生の進路指導を行う立場から言えば、学生の採用基準の認識と企業の採用基準の認識のミスマッチを測定するには、既存の調査を利用するほうが、確実である。

第三の欠点は、(四年生の学生を対象に)なぜ就職先から内定を獲得できたのかを尋ねる質問によって、学生の採用基準の認識を測定していることである。その結果、①内定を獲得した学生に標本が偏ってしまい、内定を獲得できなかった学生は標本から排除されている、②内定後の調査のため、そもそも就職活動前に、企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識のミスマッチを埋めるために行われる進路指導に役立たない。このミスマッチを埋めるにはそもそも相応の時間がかかると思われると、低学年時の調査が適当であるように思われる。

本研究は、上記の永野(2004)の欠点を乗り越え、企業の採用基準と学生の採用基準のミスマッチを操作化し、既存の信頼性のある調査を企業の採用基準の認識として利用し、かつ、低学年時の学生を対象として行うことで、真に進路指導に有用な知見をもたらすことを目的として行う。

## データ

本研究の標本は、静岡県立大学国際関係学部2年生である。担当教員の協力を得て、第二外国語の授業の一部の時間帯を用いて質問紙の記入を実施し、156通の有効回答を得た。同学年の在籍者数は207名のため、そのうち75%の回答を得たことになる。ただし、一斉実施形態のため、実施可能な者に対する実施率は100%である。基本属性を見ると、性別は、男子44名・女子111名・欠損値1名、学科は、国際関係学科55名・国際言語文化学科154名・欠損値2名である。

## 分析

### 1 企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識のミスマッチの概観

永野にならって、企業側の採用基準の認識と学生側の採用基準の認識を単純に比較することで概観しよう。ただし、永野と異なり、統計検定を用いて両者の類似度が有意であるかどうかの確認は行う。

まず、雇用管理調査の項目について、採用において重視されると思われる項目を、複数回答3つまでという、雇用管理調査と同一の条件で選択させた結果が、表1のとおりである。最終列には、対照として、平成16年度の雇用管理調査(厚生労働省、2004)の結果(企業調査の結果)を掲げた。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

表1 学生が、採用において重視されると考える項目（複数回答3つまで）

|             | 学生(順位)     | 雇用管理調査(順位) |
|-------------|------------|------------|
| 専門的知識       | 19.9% (7)  | 20.5% (7)  |
| 一般常識・教養     | 35.3% (4)  | 32.1% (3)  |
| 学業成績        | 1.9% (11)  | 9.2% (10)  |
| 創造性・企画力     | 33.3% (5)  | 12.2% (9)  |
| 語学力・国際感覚    | 13.5% (9)  | 3.2% (11)  |
| 理解力・判断力     | 26.9% (6)  | 25.9% (6)  |
| 行動力・実行力     | 39.7% (3)  | 31% (4)    |
| 熱意・意欲       | 54.5% (1)  | 64% (1)    |
| コミュニケーション能力 | 41.7% (2)  | 35.1% (2)  |
| 協調性・バランス感覚  | 14.1% (8)  | 30.9% (5)  |
| 健康・体力       | 11.5% (10) | 15.8% (8)  |

一見して、学生の採用基準の認識と企業の採用基準の認識は非常に似通っていることが分かる。ここまでは、永野の分析と同じである。さらに、両者の順位相関( Kendallの  $\tau$ ) を求めると、0.67( $p=.004$ )であり、統計的にもこの類似性は確認される。

さらに、今回の調査では、個人間のばらつきを得るために、5件法で、これらの項目をどの程度重視するかを学生に尋ねた（1=重要である、2=やや重要である、3=どちらともいえない、4=あまり重要でない、5=まったく重要でない）。その結果を表2に示す。

表2 学生が、採用において重視されると考える項目（5点法）

|             | 平均値(順位)   | 標準偏差 | 度数  |
|-------------|-----------|------|-----|
| 専門的知識       | 1.98 (9)  | 0.89 | 150 |
| 一般常識・教養     | 1.48 (4)  | 0.71 | 148 |
| 学業成績        | 2.81 (11) | 0.92 | 147 |
| 創造性・企画力     | 1.60 (6)  | 0.77 | 146 |
| 語学力・国際感覚    | 2.00 (10) | 0.84 | 148 |
| 理解力・判断力     | 1.50 (5)  | 0.65 | 148 |
| 行動力・実行力     | 1.34 (2)  | 0.60 | 148 |
| 熱意・意欲       | 1.29 (1)  | 0.63 | 148 |
| コミュニケーション能力 | 1.41 (3)  | 0.66 | 148 |
| 協調性・バランス感覚  | 1.80 (8)  | 0.87 | 147 |
| 健康・体力       | 1.79 (7)  | 0.85 | 148 |

これについても、平成16年度の雇用管理調査の結果との、順位相関係数（ケンドールの $\tau$ ）を求めると、0.67 ( $p=.004$ ) であり、複数選択か5件法かにかかわらず、学生の採用基準の認識と企業の採用基準の認識が似通っていることが分かる。

## 2 企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識のミスマッチの操作化：「一致度」の提案

表1の右端列に示した雇用管理調査の結果として得られたその項目を選択した企業の比率と、表2に示した質問項目に対する学生一人ひとりの回答の、ピアソン相関係数を個人ごとに求めると、その基本統計量は、表3のようになる。一致度は、ミスマッチの裏返しであり、マッチしている度合いを表す数値である。つまり、本研究では、ミスマッチではなく、マッチしている度合いを操作化し、これを「一致度」と呼ぶこととする。

表3 企業の採用基準の評価と学生の採用基準の評価の一致度

| 平均値   | 最小値    | 最大値   | 標準偏差  | 分散    |
|-------|--------|-------|-------|-------|
| 0.374 | -0.454 | 0.905 | 0.254 | 0.064 |

一致度は、全体の50%の学生について、0.26から0.56の間に入っており、企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識はおおよそマッチしているように考えられる。とはいえ、最小値は-0.45、最大値は0.95と広範囲にわたり、一致度が負の学生は149名中13名いる一方、0.7を超える学生も8名いる。分布をヒストグラムで表すと、図1のようになる。このような大きな一致度のばらつきの源泉について分析し、そこから、キャリア支援の方向性を探るのが本研究の主目的である。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

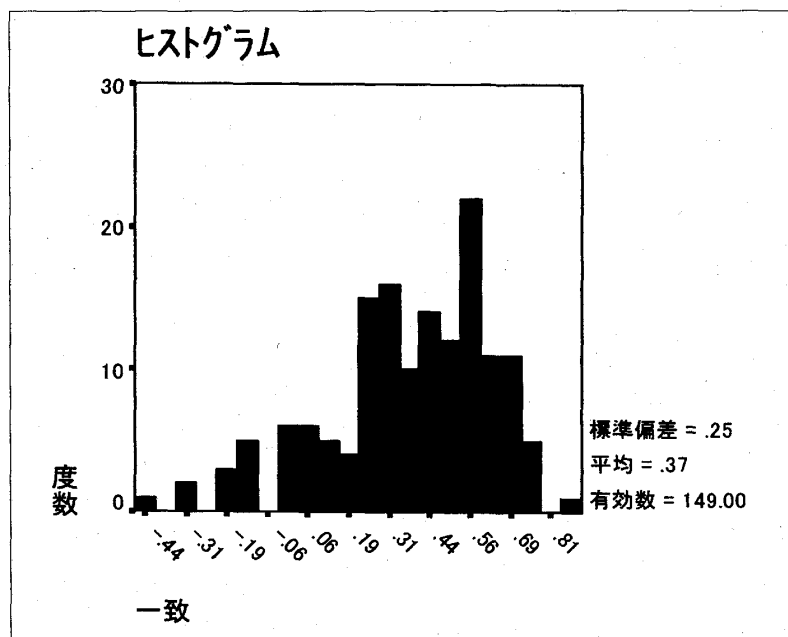


図1 企業の採用基準の評価と学生の採用基準の評価の一致度の分布

3 一致度と他の変数の関係： ミスマッチの度合いが低い学生はどんな学生か  
ミスマッチの度合いが低い学生、すなわち、一致度の高い学生はどんな学生だろう。  
この点について、一致度と他の変数との間の二変数の関係の統計的有意性を、t検  
定及び相関検定を用いて吟味した。

#### 基本属性

性別、学科、出身（静岡県・静岡県外）といった本人の基本属性と、一致度の関係を  
t検定を用いて、検討したが、表4に示すように、いずれの変数についても、5%  
水準では有意な関係が見出せなかった。

表4 基本属性と一致度の関連

|    |          | N   | 平均値   | t 値    | 有意確率(両側) |
|----|----------|-----|-------|--------|----------|
| 性別 | 男性       | 42  | 0.364 | -0.302 | 0.763    |
|    | 女性       | 107 | 0.378 |        |          |
| 学科 | 国際関係学科   | 53  | 0.348 | -0.940 | 0.349    |
|    | 国際言語文化学科 | 96  | 0.389 |        |          |
| 出身 | 静岡県      | 69  | 0.417 | 1.935  | 0.055    |
|    | 静岡県以外    | 80  | 0.337 |        |          |

\* p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

## 職業への準備(就職準備行動・職業生活へのレディネス)

就職準備行動と一致度の関連を見よう。表5に示すように、8種の就職準備行動のうち、4種の就職準備行動に参加したことがあるか否かによって、一致度に、統計的な有意差が見られた。すなわち、「資格を取る」、「自己分析」、「社会人に会う」、「先輩の話を聞く」いずれの行動についても、「当てはまる」学生のほうが、有意に一致度が高かった。

表5 就職準備行動と一致度の関連

|           |         | N   | 平均値   | t 値    | 有意確率(両側) |
|-----------|---------|-----|-------|--------|----------|
| 講座に出る     | 当てはまらない | 134 | 0.372 | -0.303 | 0.762    |
|           | 当てはまる   | 15  | 0.393 |        |          |
| 資格を取る**   | 当てはまらない | 96  | 0.334 | -2.935 | 0.004    |
|           | 当てはまる   | 53  | 0.447 |        |          |
| 企業説明会に行く  | 当てはまらない | 141 | 0.376 | 0.367  | 0.715    |
|           | 当てはまる   | 8   | 0.342 |        |          |
| 企業の情報を集める | 当てはまらない | 118 | 0.365 | -1.188 | 0.239    |
|           | 当てはまる   | 31  | 0.411 |        |          |
| インターン     | 当てはまらない | 141 | 0.370 | -1.867 | 0.087    |
|           | 当てはまる   | 8   | 0.455 |        |          |
| 自己分析*     | 当てはまらない | 113 | 0.354 | -2.130 | 0.036    |
|           | 当てはまる   | 36  | 0.439 |        |          |
| 社会人に会う*   | 当てはまらない | 130 | 0.360 | -2.663 | 0.011    |
|           | 当てはまる   | 19  | 0.472 |        |          |
| 先輩の話を聞く** | 当てはまらない | 91  | 0.333 | -2.744 | 0.007    |
|           | 当てはまる   | 58  | 0.439 |        |          |

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01



企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

4種の就職準備行動については、このように、一致度との関連が見出されたが、ついで、職業生活へのレディネスを表す二変数（いずれも逆転項目）（進路決定の進度・社会へ出ることの期待）と、一致度との関連を見たところ、表6に示すように、一致度とは、統計的に有意な関係はなかった。

表6 職業生活の準備の程度の期待（逆転項目）と一致度の相関係数

|             | 相関係数   | N   |
|-------------|--------|-----|
| どんな仕事につきたいか | -0.068 | 149 |
| 社会に出るのが楽しみか | -0.146 | 149 |

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

就職準備行動と一致度には統計的に有意な関係があるが、職業生活へのレディネスと一致度が統計的に有意な関連をもたないことは、企業の採用基準についての認識と自分の認識に近いことが、「社会人化」を意味しているわけではないことを示している。このことは、アルバイト関連の変数や社会人との付き合いを表す変数のいずれもが、一致度と統計的に有意な関係を持たないこととも一貫している。

#### 学生活動(学生活動への参加・学生活動への真剣な取り組み度合い)

学生としての活動には、部活・サークルへの加入、アルバイト、ボランティア、留学、一人旅といったさまざまな活動がある。そこで、これらの活動への参加の有無と、一致度の関連をみた。表7に示すように、いずれも、統計的に有意な関連はない。つまり、これらの活動に参加しているかどうかは、一致度に差異をもたらさない。

表7 学生としての活動への参加の有無と一致度の関連

|         |     | N   | 平均値   | t 値    | 有意確率(両側) |
|---------|-----|-----|-------|--------|----------|
| 部活・サークル | はい  | 105 | 0.372 | -0.179 | 0.858    |
|         | いいえ | 44  | 0.380 |        |          |
| バイト     | はい  | 135 | 0.380 | 0.858  | 0.392    |
|         | いいえ | 14  | 0.319 |        |          |
| ボランティア  | はい  | 30  | 0.413 | 0.960  | 0.339    |
|         | いいえ | 111 | 0.361 |        |          |
| 留学      | はい  | 28  | 0.409 | 0.862  | 0.390    |
|         | いいえ | 109 | 0.361 |        |          |
| 一人旅     | はい  | 47  | 0.388 | 0.440  | 0.660    |
|         | いいえ | 95  | 0.368 |        |          |

\* p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

そこで、種々の学生活動に週に何時間使うかと一致度との関係を見た。これについても、尖度が10を超えるなど分布に偏りが見られたので、1を加えて自然対数変換を行ってから、一致度との相関係数を見た。その結果を表8に示す。

まず、この分析から明らかなことは、「新聞を読む」という必ずしも学生にとって主要な活動とは言えない活動を除き、それぞれの活動にどれだけの時間を費やすかは、一致度と関連がないことである。つまり、活動に時間だけ使っても、企業の採用基準の認識に、自分の採用基準の認識が近いというわけではない。

さらに、興味深いのは、「新聞を読む」時間が長いほど、一致度が有意に「低い」ことである。このことは、一致度の高さは、新聞による情報収集から得られたのではないことを示している。逆方向の有意な関係は何を示しているのだろうか。結果をみると、「勉強」、「本を読む」など知的な活動はすべて符号が負である。知的活動はすべて他者から孤立した活動であり、これらは、大学での人間関係からの孤立の程度を表す変数のようにも読める。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

表8 種々の活動に週に何時間使うかと一致度の関連

| 週何時間使うか (対数) | 相関係数      | N   |
|--------------|-----------|-----|
| 勉強           | -0.054    | 136 |
| 友達づきあい       | 0.131     | 131 |
| アルバイト        | 0.024     | 136 |
| 部活・サークル      | 0.106     | 136 |
| 趣味           | 0.040     | 135 |
| 恋愛           | 0.074     | 129 |
| 新聞を読む        | -0.227 ** | 137 |
| 本を読む         | -0.114    | 136 |

\* p<.05 \*\*p<.01

上記の分析で、学生の主要な活動は、それらに当てる時間が、一致度とは統計的に有意な関連を持たないことが明らかとなった。そこで、活動の量ではなく、活動の質である、表9に示すように、授業、部活・サークル、アルバイトの3つの活動への真剣な取り組み度合い（逆転項目）と一致度の関連を見た。

まず、興味深いのは、授業については、有意ではないものの、真剣に取り組むほど一致度が低いことである。ついで、この3つの活動のうち、部活・サークル活動だけが、集団への自発的コミットメントを要求する活動であるが、それへの真剣な取り組み度合いだけが、一致度と統計的に有意な関係を持っている。なお、この変数を用いた分析は、部活・サークルに参加している者だけを標本にした分析である。

表9 活動への真剣な取り組み度合い（逆転項目）と一致度の相関係数

|         | 相関係数     | N   |
|---------|----------|-----|
| 授業      | 0.059    | 136 |
| 部活・サークル | -0.269** | 100 |
| バイト     | -0.076   | 138 |

\* p<.05 \*\*p<.01

#### 対人関係(相談できる人の数)

相談できる人の人数と一致度の関係を見た。相談できる人の人数についても、尖度が10を超えるなど分布に偏りが見られたので、1を加えて自然対数変換を行ってか

ら、一致度との相関係数を見た。その結果を表10に示す。唯一、大学での友人の数が、一致度と正の相関を持ち、大学での友人という、日常接触する場での他人との人間関係をどれだけ幅広く大切にできるかと一致度が関連していることが分かる。

興味深いのは、「社会人」や「アルバイト先の知り合い」といった、本人の社会性を一見上げるような人々との相談できるような付き合いは、一致度との関係を持たず、「学校の先生」に至っては、符号が負となっていることである。このことは、あえて、社会人との交流を深めさせたりして背伸びさせるよりも、身近な他人である周囲の学生との付き合いを大切にできる学生のほうが、ある意味で、真の社会性があることを示している。<sup>6</sup>

表10 相談できる人の人数(対数)と一致度の相関係数

| 相談できる人の人数(対数) | 相関係数    | N   |
|---------------|---------|-----|
| 家族・親戚         | 0.000   | 146 |
| 高校までに知り合った友人  | 0.009   | 144 |
| 大学での友人        | 0.204 * | 145 |
| アルバイト先の知り合い   | 0.062   | 138 |
| 学校の先生         | -0.032  | 137 |
| (上記を除く)社会人    | 0.033   | 137 |

\* p<.05 \*\*p<.01

### 本人特性

個人の特性を表す30項目について、自己評価を求め、これを因子分析(一般化最小2乗法、プロマックス回転)(結果は補遺A参照)を行い、9因子(友人の多さ因子、優先順位因子、ひとまず実行因子、時間厳守因子、人の意見を聞く因子、挑戦性

6 これと関連するのが、両親と相談できるか(逆転項目)という質問である。この質問と一致度の相関係数を下表に示す。興味深いのは、父親と相談できるかどうかは関係なく、母親と相談できるかどうかは一致度と強い関連をしているということである。さらに、この分析を学生の性別で分割すると、さらに興味深いことに、この関係は男性においてより顕著である。その理由については探求の必要があろう。

表 両親と相談できるか(逆転項目)と一致度の相関係数

|          | 全体(N)           | 男子学生(N)      | 女子学生(N)       |
|----------|-----------------|--------------|---------------|
| 父親と相談できる | 0.003 (138)     | -0.185 (35)  | 0.066 (103)   |
| 母親と相談できる | -0.237 ** (145) | -0.343* (41) | -0.204* (104) |

\* p<.05 \*\*p<.01

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

因子、学ぶ姿勢因子、努力因子、自己決定因子) (逆転項目) を抽出した。これら9因子と一致度の相関係数を表11に示す。

その結果は、9因子のうち、優先順位因子、人の話を聞く因子、挑戦性因子、学ぶ姿勢因子がいずれも一致度と予測される方向の統計的に有意な関係を有していることがわかる。

とりわけ、優先順位因子は、表5以降の分析で、一致度との相関係数が最も高い。優先順位因子を構成する項目とその因子負荷量を見ると、「物事に優先順位をつける(0.933)」、「失敗したら理由を考える(0.616)」、「責任感がある(0.545)」、「雰囲気ではなく合理的に判断しようとする(0.538)」、「みんなの意見をまとめることができる(0.468)」、「ほかの人の期待を感じ取って行動する(0.398)」であり、集団の中で合理的な意思決定をすることに優れた特性をまとめた因子であることが分かる。このような特性の高い学生が、企業の採用基準についての認識を比較的正確にもっていることは直感的に了解できる。

表11 自分の特性に関する因子(逆転項目)と一致度の相関係数

|           | 相関係数      | N   |
|-----------|-----------|-----|
| 友人の多さ因子   | -0.156    | 134 |
| 優先順位因子    | -0.387 ** | 134 |
| ひとまず実行因子  | -0.126    | 134 |
| 時間厳守因子    | -0.011    | 134 |
| 人の意見を聞く因子 | -0.258 ** | 134 |
| 挑戦性因子     | -0.298 ** | 134 |
| 学ぶ姿勢因子    | -0.178 *  | 134 |
| 努力因子      | -0.005    | 134 |
| 自己決定因子    | 0.041     | 134 |

\*  $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 4 本人特性を統制した上での、一致度と関連する変数の絞込み

ここまで、職業への準備、学生としての活動、対人関係、本人特性という4つの変数群と、一致度の関連を見てきた。これらの4つの変数群のうち、職業への準備、学生としての活動、対人関係は、いずれも、本人特性によって規定されている可能性のある変数群である。

たとえば、一致度は、4種の就職準備行動の有無と統計的に有意に関連しているが、もし、就職準備行動自体が、本人特性の反映であれば、就職準備行動と一致度の関連は擬似的なものである可能性がある。この可能性を吟味することは、キャリア支援をデザインするに当たって、非常に重要な論点である。擬似的な関係でなければ、就職準備行動そのものをとらせるように支援すればよいことになるし、擬似的な関係であれば、本人特性そのものの伸長を図ればよい。

そこで、就職準備行動、学生活動への真剣な取り組み度合い（逆転項目）、相談できる人の数（対数変換）、それぞれの変数群と、本人特性因子（逆転項目）を同時に独立変数として投入する回帰分析（欠損値の取扱いはペアワイズ法による）を行う。たとえば、これにより、一致度と就職準備行動の関連が、本人特性を第三の変数とする擬似的な関係である可能性を吟味する。

この回帰分析の結果を表12に示す。モデル1は、基本属性に加え、就職準備行動及び本人特性の因子を同時に投入したモデルである。推定結果を見ると、就職準備行動のうち資格取得<sup>7</sup>を除いて一致度に有意な影響を与える変数はなく、一致度に有意な影響を与えているのは、出身地（静岡県出身者のほうが高い）と優先順位因子のみである。モデル2は、相談できる人の数（対数変換）及び本人特性因子を投入したモデルである。このモデルの推定結果では、相談できる人の数の効果が消失し、優先順位因子のみが影響を与えている。モデル3は、学生活動への真剣な取り組み度合い及び本人特性因子を投入したモデルで、結果として、部活・サークル活動やアルバイトに参加している学生に限定した分析である。その推定結果を見ると、優先順位因子および部活・サークルへの真剣な取り組み度合いが一致度に影響を与えている。

---

7 資格取得の一致度に対する影響は、欠損値をリストワイズ法で処理すると有意さを失う。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

表12 一致度を従属変数とする回帰分析の結果（非標準化係数）

|                              | モデル1     | モデル2     | モデル3     |
|------------------------------|----------|----------|----------|
| (定数)                         | 0.273**  | 0.305**  | 0.438**  |
| 性別                           | -0.044   | -0.034   | -0.033   |
| 学科                           | -0.033   | -0.046   | -0.030   |
| 出身地                          | 0.101*   | 0.074    | 0.053    |
| 友人                           | 0.055    | 0.047    | 0.039    |
| 優先順位                         | -0.117** | -0.114** | -0.102** |
| 実行                           | 0.019    | 0.024    | 0.011    |
| 時間                           | 0.018    | 0.003    | -0.007   |
| 人の意見                         | -0.021   | -0.015   | -0.024   |
| 成長                           | -0.050   | -0.058   | -0.051   |
| 周囲学習                         | 0.004    | -0.008   | -0.013   |
| 目標努力                         | 0.026    | 0.020    | 0.032    |
| 自分決定                         | -0.023   | -0.029   | -0.012   |
| 就職のためにどんな準備をしているか 講座に出る      | -0.035   |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか 資格を取る      | 0.111 *  |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか 企業説明会に行く   | -0.074   |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか 企業の情報を集める  | -0.032   |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか インターンに参加する | 0.155    |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか 自己分析をする    | 0.048    |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか 社会人にあう     | 0.062    |          |          |
| 就職のためにどんな準備をしているか 先輩の話をきく    | 0.065    |          |          |
| 相談できる人 家族・親戚                 |          | 0.018    |          |
| 相談できる人 高校までに知り合った友人          |          | -0.031   |          |
| 相談できる人 大学での友人                |          | 0.062    |          |
| 相談できる人 アルバイト先の知り合い           |          | 0.018    |          |
| 相談できる人 学校の先生                 |          | -0.044   |          |
| 相談できる人 (上記を除く) 社会人           |          | -0.018   |          |
| 授業への真剣な取組み度合い                |          |          | 0.033    |
| 部活・サークルへの真剣な取組み度合い           |          |          | -0.052*  |
| バイトへの真剣な取組み度合い               |          |          | -0.020   |
| R <sup>2</sup>               | 0.336    | 0.274    | 0.305    |
| N                            | 133      | 125      | 99       |

\* p<.05 \*\*p<.01

さらに、基本属性を固定して、表12に表れたすべての変数を用いて、ステップワイズ法で、変数選択を行った。表13に示すように、その結果、優先順位因子、部活・サークル活動への真剣な取組み度、就職準備としての資格取得<sup>8</sup>だけが、一致度に影

8 ここでも、欠損値をリストワイズ法で取扱うと、資格取得の影響は有意さを失う。

響を与える変数として選択された。なお、この分析も部活・サークルへの真剣な取り組み度合いを変数として含むため、部活・サークル活動に参加している学生に限定した分析となっている。

表 13 一致度を従属変数とするステップワイズ法による回帰分析の結果

|                         | 非標準化係数   |
|-------------------------|----------|
| (定数)                    | 0.426**  |
| 性別                      | -0.014   |
| 学科                      | -0.012   |
| 出身地                     | 0.087    |
| 優先順位                    | -0.096** |
| 就職のためにどんな準備をしているか 資格を取る | 0.116*   |
| 部活・サークルへの真剣な取り組み度       | -0.053** |

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$   $R^2 = .279$   $N = 99$

## 結論

本研究では、企業の採用基準の認識と学生の採用基準の認識のミスマッチの源泉について探求した。まず、単純に、平成16年度雇用管理調査と、静岡県立大学国際関係学部2年生の意識調査の結果を比較して、全体として、企業の採用基準に関する認識と、学生の採用基準に関する認識が大きく外れていないことを見出した。

さらに、ミスマッチを操作化するために、雇用管理調査の結果と、学生の意識調査の結果の相関係数を、学生個々に求め、一人ひとりの学生が、企業の採用基準の認識と、どれだけ一致した認識を持っているかという変数「一致度」を操作化した。この変数「一致度」は、ミスマッチの度合いを表すのではなく、その裏返し概念である「マッチ」の度合いを表す変数であるが、その分布を眺めると、学生間には、企業の認識と非常に近い認識を持っている学生から、そうでない学生までいることが判明した。

そして、この一致度を用いて、一致度と、本人の基本属性（性別、学科、出身地）、職業への準備（就職準備行動、職業生活へのレディネス）、学生としての活動（活動の有無、時間、真剣な取り組み度合い）、対人関係（相談できる人の数）、本人特性（友人の多さ因子、優先順位因子、ひとまず実行因子、時間厳守因子、人の意見を聞く因子、挑戦性因子、学ぶ姿勢因子、努力因子、自己決定因子）がどのように関連しているか



企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

を吟味した。

そこで明らかになったのは、性別や学科にかかわらず、一致度が、相談できる大学での友人の人数や大学における部活・サークルへの取組みなど、キャンパス内の「学生らしい」生活に取り組むことを表す変数と、統計的に有意な関連を持っているということである。

一方、本や新聞を読んだり勉強したりする時間数、学業への取組み度合い、相談できる教員の人数を始めとする学業に関する変数は、むしろ、一貫して一致度と逆方向の関係にあった。

また、就職のための準備行動として尋ねた場合を除き、アルバイトの時間数や取組み度合い、相談できるアルバイト先の知り合いや社会人の人数など、社会との接触に関する変数は、一致度と有意な関連を持たなかった（ただし、これらの変数については、一貫して、一致度を上げる方向であった）。

そして、すべての変数の中で、一致度と最も強力な関係を持っていたのが、本人特性のうち、優先順位因子（物事に優先順位をつける・失敗したら理由を考える・責任感がある・雰囲気ではなく合理的に判断しようとする・みんなの意見をまとめることができる・ほかの人の期待を感じ取って行動する）である。とりわけ、重要なのは、この因子が、物事に優先順位をつける・失敗したら理由を考える・雰囲気ではなく合理的に判断しようとするという合理思考を表す項目と、責任感がある・みんなの意見をまとめることができる・ほかの人の期待を感じ取って行動するというマネジメント性に優れたリーダーシップ能力を表す項目が、一次元となって構成している因子だということである。

最終的に、一致度との関連の強い変数を残すために、ステップワイズ法で回帰分析を行ったところ、優先順位因子、就職準備行動としての資格取得、部活・サークルへの真剣な取組み度合いだけが残った。ただし、注8に記したように、就職準備行動としての資格取得の効果は、欠損値の取扱いに依存しており頑健ではない。すなわち、優先順位因子と部活・サークルへの真剣な取組み度合いの二変数のみが、一致度に対して安定した効果を及ぼしている。このように、本研究では、合理思考に基づく高いリーダーシップを発揮して、部活・サークル活動に真剣に取り組んでいる学生が、企業の採用基準について、企業側の認識とより一致した認識を有していることが明らかとなった。

## 提言

企業の採用基準の認識と近い認識を持った学生を育てるのは、大学におけるキャリア教育の重要なねらいの一つである。本研究からは、その目的に資する以下の提言を行うことができる。

- 1 大学における、自発的な学生活動（部活・サークル活動）を活発化する。単に、それらに参加させるのではなく、これらの活動を通じて、合理思考に支えられたリーダーシップの育成を図ることを中核とする。
- 2 就職準備行動の支援を行うより、そうした準備行動の基盤となる自発的な学生活動の支援を行う。
- 3 キャリア支援における学業を始め知的な側面の向上の限界を明確に認識し、学生の将来にとっての大学の役割を見直す。

## 討論

本研究には、いくつかの限界がある。

第一に、本研究は、企業の採用基準の認識と近い認識をもっている学生ほど、就職実績がよいかどうかを示したものではない。そのためには、一致度を従属変数とするのではなく、一致度を独立変数とし就職実績を従属変数とするデザインの研究を行わなければならない。なお、この欠点を補うために、付論において、企業の採用基準における重要項目（熱意・意欲、コミュニケーション能力等）を従属変数とした分析を行った。

第二に、第一の指摘と関連するが、就職というアウトカムを念頭にキャリア支援を組み立てるためには、キャリア支援の対象である時点のデータと就職実績をリンクしたデザインの研究、すなわち、追跡調査が不可欠である。<sup>9</sup>

## 謝辞

本研究は、平成17年度静岡県立大学国際関係学部国際関係学科専門教育科目「現代社会研究V A・B」において収集したデータを活用したものである。質問紙の作成及び調査の実施に当たり、和田佳己（静岡県立大学国際関係学部国際関係学科4年）、二宮円、石川祐輝（同3年）ほかの学生の大きな援助を得た。ここに謝意を表したい。

9 筆者の知るところ、このような調査はほとんどない。なお、就職実績ではなく、「卒業後」の所得や昇進を従属変数とする代表的な研究に、松繁（2004）がある。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

### 付論 企業の採用基準に合った学生の育成に向けて： 協調性と熱意の向上

本調査では、学生本人に、企業の採用基準についての自己評価を4件法(1=人より優れている 2=どちらかという人より優れている 3=どちらからという人より劣っている 4=人より劣っている)で尋ねた。その結果を因子分析(一般化最小2乗法、プロマックス回転、欠損値はペアワイズ)したところ、表14に示すとおり、3因子(知識因子、行動力因子、協調性・熱意因子)(いずれも逆転項目)を得た。雇用管理調査の結果と付き合わせると、企業がもっとも重視している採用基準は、協調性・熱意因子であることはあきらかである。

表14 採用基準の自己評価に関する因子分析の結果(逆転項目) N=150

|             | 知識因子   | 行動力因子  | 協調性・熱意因子 |
|-------------|--------|--------|----------|
| 専門的知識・技能    | 0.827  | -0.001 | -0.226   |
| 一般常識・教養     | 0.646  | -0.078 | 0.058    |
| 語学力・国際感覚    | 0.594  | 0.186  | -0.039   |
| 学業成績        | 0.539  | -0.044 | 0.167    |
| 理解力・判断力     | 0.428  | 0.355  | 0.007    |
| 行動力・実行力     | -0.050 | 1.049  | -0.070   |
| 創造性・企画力     | 0.141  | 0.408  | 0.096    |
| 協調性・バランス感覚  | 0.150  | -0.241 | 0.723    |
| 健康・体力       | -0.260 | 0.136  | 0.588    |
| 熱意・意欲       | -0.052 | 0.285  | 0.581    |
| コミュニケーション能力 | 0.345  | 0.129  | 0.387    |

\* p<.05 \*\*p<.01

この協調性・熱意因子(逆転項目)の得点が低いことは、その学生が企業の採用基準をより満たしていることを示しており、このような学生を育てることは、キャリア教育の重要な目標となる。そこで、付論として、この協調性・熱意因子と関連の高い変数を探求する。なお、付論であるので、本格的な報告を避け、多変量解析を予備的に行った結果を踏まえ、重要と考えられる変数を中心に報告する。

### 基本属性

まず、基本属性と、協調性・熱意因子得点(逆転項目)の関連を見よう。表15に示すように、有意な関連はない。本因子は、こうした人口学的変数によっては影響を受けないようである。

表15 基本属性及び協調性・熱意因子の関連

|    |          | N   | 平均値    | t 値    | 有意確率(両側) |
|----|----------|-----|--------|--------|----------|
| 性別 | 男性       | 41  | -0.105 | -1.075 | 0.284    |
|    | 女性       | 104 | 0.068  |        |          |
| 学科 | 国際関係学科   | 50  | -0.003 | -0.219 | 0.827    |
|    | 国際言語文化学科 | 95  | 0.030  |        |          |
| 出身 | 静岡県      | 70  | 0.066  | 0.626  | 0.532    |
|    | 静岡県以外    | 75  | -0.025 |        |          |

\*  $p < .05$  \*\* $p < .01$

### 学生としての活動

学生としての活動と、協調性・熱意因子得点(逆転項目)の関連を見ると、表16に示すとおり、アルバイトをしている者はしていない者に比べ、留学したものはしていない者に比べ、有意にこの因子の得点が低く、すなわち、自己評価が高い。

表16 学生としての活動と協調性・熱意因子の関連

|         |     | N   | 平均値    | t 値    | 有意確率(両側) |
|---------|-----|-----|--------|--------|----------|
| 部活・サークル | はい  | 101 | -0.053 | -1.510 | 0.133    |
|         | いいえ | 44  | 0.184  |        |          |
| バイト*    | はい  | 131 | -0.060 | -2.709 | 0.017    |
|         | いいえ | 14  | 0.758  |        |          |
| ボランティア  | はい  | 27  | -0.207 | -1.758 | 0.081    |
|         | いいえ | 110 | 0.112  |        |          |
| 留学*     | はい  | 28  | -0.263 | -2.179 | 0.031    |
|         | いいえ | 105 | 0.122  |        |          |
| インターン   | はい  | 6   | -0.330 | -1.160 | 0.248    |
|         | いいえ | 124 | 0.075  |        |          |
| 一人旅     | はい  | 43  | -0.081 | -1.103 | 0.272    |
|         | いいえ | 95  | 0.097  |        |          |

\*  $p < .05$  \*\* $p < .01$

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

### 就職準備行動

ついで、就職準備行動と、協調性・熱意因子得点(逆転項目)の関連を見よう。表17に示すように、企業の情報を集める、自己分析、社会人に会う、先輩の話を聞くという4つの行動について、行っている者のほうが、協調性・熱意因子得点が低いことが分かる。

表 17 就職準備行動と、協調性・熱意因子(逆転項目)との関連

|            |         | N   | 平均値    | t 値   | 有意確率(両側) |
|------------|---------|-----|--------|-------|----------|
| 講座に出る      | 当てはまらない | 131 | 0.045  | 1.123 | 0.263    |
|            | 当てはまる   | 14  | -0.230 |       |          |
| 資格を取る      | 当てはまらない | 92  | 0.113  | 1.727 | 0.086    |
|            | 当てはまる   | 53  | -0.145 |       |          |
| 企業説明会に行く   | 当てはまらない | 138 | 0.045  | 1.608 | 0.110    |
|            | 当てはまる   | 7   | -0.495 |       |          |
| 企業の情報を集める* | 当てはまらない | 114 | 0.110  | 2.466 | 0.015    |
|            | 当てはまる   | 31  | -0.318 |       |          |
| インターン      | 当てはまらない | 137 | 0.049  | 1.756 | 0.081    |
|            | 当てはまる   | 8   | -0.504 |       |          |
| 自己分析**     | 当てはまらない | 111 | 0.134  | 2.960 | 0.004    |
|            | 当てはまる   | 34  | -0.358 |       |          |
| 社会人に会う*    | 当てはまらない | 127 | 0.087  | 2.553 | 0.012    |
|            | 当てはまる   | 18  | -0.459 |       |          |
| 先輩の話を聞く**  | 当てはまらない | 89  | 0.227  | 3.782 | 0.000    |
|            | 当てはまる   | 56  | -0.311 |       |          |

\* p<.05 \*\*p<.01

### 本人特性

ついで、本人特性を表す9因子の得点(友人の多さ因子、優先順位因子、ひとまず実行因子、時間厳守因子、人の意見を聞く因子、挑戦性因子、学ぶ姿勢因子、努力因子、自己決定因子)(逆転項目)と、協調性・熱意因子得点(逆転項目)の関連を見る。表18に示すように、友人の多さ因子、優先順位因子、ひとまず実行因子、時間厳守因子、人の意見を聞く因子、挑戦性因子、学ぶ姿勢因子、努力因子の8因子は、いずれも、協調性・熱意因子と、予想される方向で関連していることが分かる。とりわけ、相関係数が高いのが、「友人の多さ因子」である。この因子を構成する項目

(因子負荷量)は、「友人が多い(1.060)」、「人の相談をよく受ける(0.689)」、「人の先頭に立つほうだ(0.395)」、「目上の人と話すのが苦手である(-0.288)」であり、人の相談を受けるタイプの聞き上手の学生が多くの友人を有している姿が想像される。

表18 本人特性(逆転項目)と 協調性・熱意因子(逆転項目)の相関係数

|      | 友人      | 優先順位    | 実行      | 時間     | 人の意見    | 成長      | 周囲学習    | 目標努力    | 自分決定   |
|------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 相関係数 | 0.635** | 0.483** | 0.438** | 0.214* | 0.358** | 0.524** | 0.334** | 0.330** | -0.155 |
| N    | 129     | 129     | 129     | 129    | 129     | 129     | 129     | 129     | 129    |

\* p<.05 \*\*p<.01

#### 本人特性を統制した上での、協調性・熱意因子と関連する変数の絞込み

上記の変数を用いて、協調性・熱意因子を従属変数とする回帰分析を行った。モデル1は、基本属性に加え就職準備行動と本人特性を独立変数として投入したモデルである。その推定結果を見ると、就職準備行動の協調性・熱意因子に対する影響は消失していることが分かる。これは、一致度を従属変数とする回帰分析と同様の結果である。協調性・熱意因子に対して影響を与えているのは、友人の多さ因子と時間厳守因子である。時間厳守因子を構成する項目(因子負荷量)をみると、「一限の授業に遅刻せず出席する(0.874)」、「時間をきちんと守る(0.759)」、「毎朝決まった時間に起きる(0.581)」であり、この因子が基本的な生活習慣の正しさを表した因子であることが分かる。

モデル2は、学生としての活動の有無と本人特性を独立変数として投入したモデルである。その推定結果を見ると、友人の多さ因子と時間厳守因子に加え、バイトの有無が、協調性・熱意因子に影響を与えていることが分かる。

モデル3は、モデル1とモデル2を合わせたモデルで、ここでも協調性・熱意因子に対して、有意な影響を与えている独立変数は、モデル2と同じく、友人の多さ因子、時間厳守因子、バイトの有無である。

企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

表 19 協調性・熱意因子（逆転項目）を従属変数とする、回帰分析

|                              | モデル1    | モデル2    | モデル3    |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| (定数)                         | 0.141   | -1.356  | -1.088  |
| 性別                           | -0.096  | -0.109  | -0.068  |
| 学科                           | 0.036   | 0.057   | 0.076   |
| 出身地                          | 0.052   | 0.111   | 0.094   |
| 就職のためにどんな準備をしているか 講座に出る      | 0.084   |         | -0.010  |
| 就職のためにどんな準備をしているか 資格を取る      | -0.118  |         | -0.062  |
| 就職のためにどんな準備をしているか 企業説明会に行く   | 0.015   |         | -0.088  |
| 就職のためにどんな準備をしているか 企業の情報を集める  | 0.066   |         | 0.007   |
| 就職のためにどんな準備をしているか インターンに参加する | -0.199  |         | -0.034  |
| 就職のためにどんな準備をしているか 自己分析をする    | -0.065  |         | -0.060  |
| 就職のためにどんな準備をしているか 社会人にあう     | -0.060  |         | -0.058  |
| 就職のためにどんな準備をしているか 先輩の話をきく    | -0.228  |         | -0.244  |
| 部活・サークルをやっているか               |         | -0.086  | 0.073   |
| バイトをしているか                    |         | 0.511*  | 0.569*  |
| 大学に入ってから活動 ボランティア            |         | -0.025  | -0.091  |
| 大学に入ってから活動 留学                |         | 0.216   | 0.160   |
| 大学に入ってから活動 インターンシップ          |         | 0.262   | 0.243   |
| 大学に入ってから活動 一人旅               |         | -0.120  | -0.079  |
| 友人                           | 0.400** | 0.371** | 0.362** |
| 優先順位                         | -0.006  | 0.054   | 0.058   |
| 実行                           | 0.057   | 0.071   | 0.064   |
| 時間                           | 0.181*  | 0.201*  | 0.203** |
| 人の意見                         | 0.083   | 0.037   | 0.019   |
| 成長                           | 0.111   | 0.104   | 0.082   |
| 周囲学習                         | 0.057   | 0.095   | 0.092   |
| 目標努力                         | 0.093   | 0.066   | 0.050   |
| 自分決定                         | 0.033   | 0.059   | 0.045   |
| R <sup>2</sup>               | 0.557   | 0.574   | 0.597   |
| N                            | 128     | 123     | 123     |

### 提言

以上、協調性・熱意因子（逆転項目）に影響を与える変数を同定するための分析を行ってきた。その分析結果を踏まえ、キャリア教育のよりよい姿として、次の提言を行いたい。

- 1 大学生活において、友人の相談に乗るなど、友人関係における魅力的な人間とな

ることを通じて、多数の友人を持つことの重要性を理解させ、また、友人作りの場を形成する。

- 2 社会人となることの基本として、時間を守ること、とりわけ、一限に出席するなど、基本的な生活習慣を大事にすることの重要性を理解させる。また、必修科目を一限に入れるといった工夫を行う。
- 3 アルバイトへの参加を促す。しばしば、キャリア支援のターゲットとなりがちな、就職準備行動よりも、就労の経験自体が重要であることを認識する。
- 4 学業を始めとする、知的な側面の向上は、協調性や熱意の向上と関連を持たないことを明確に認識する。



企業の採用基準が分かる学生を育てるには：

補遺 A

N=138

|                     | 友人の多さ  | 優先順位   | ひとまず<br>実行 | 時間厳守   | 人の意見を<br>聞く | 挑戦性    | 学ぶ姿勢   | 努力     | 自己決定   |
|---------------------|--------|--------|------------|--------|-------------|--------|--------|--------|--------|
| 友人が多い               | 1.060  | -0.189 | 0.061      | 0.002  | -0.017      | -0.181 | 0.072  | 0.038  | 0.121  |
| 人の相談をよく受ける          | 0.689  | -0.016 | -0.051     | -0.043 | -0.027      | -0.056 | 0.145  | 0.053  | 0.036  |
| 人の先頭に立つほうだ          | 0.395  | 0.350  | 0.086      | 0.126  | -0.187      | 0.265  | -0.092 | -0.056 | -0.057 |
| 目上の人と話すのが苦手である      | -0.288 | -0.048 | -0.113     | 0.043  | -0.115      | 0.130  | 0.101  | -0.008 | 0.175  |
| 物事に優先順位をつける         | -0.124 | 0.933  | 0.085      | -0.058 | -0.141      | -0.205 | 0.035  | -0.055 | 0.173  |
| 失敗したら理由を考える         | -0.214 | 0.616  | 0.020      | -0.035 | 0.319       | -0.074 | -0.005 | 0.066  | 0.011  |
| 責任感がある              | 0.233  | 0.545  | -0.196     | 0.092  | 0.074       | -0.135 | -0.080 | 0.174  | -0.167 |
| 雰囲気ではなく合理的に判断しようとする | 0.015  | 0.538  | 0.013      | 0.090  | -0.025      | 0.012  | -0.058 | 0.058  | 0.187  |
| みんなの意見をまとめることができる   | 0.371  | 0.468  | -0.034     | -0.038 | -0.124      | 0.274  | -0.047 | -0.189 | -0.048 |
| ほかの人の期待を感じ取って行動する   | -0.064 | 0.398  | -0.073     | -0.127 | 0.110       | -0.007 | 0.217  | 0.001  | -0.339 |
| 失敗してもいいからひとまずやってみる  | 0.010  | -0.033 | 1.006      | -0.038 | 0.025       | -0.066 | -0.070 | 0.008  | 0.043  |
| 思いつくときすぐ実行する        | 0.021  | 0.140  | 0.645      | -0.068 | -0.128      | 0.146  | -0.073 | -0.028 | -0.054 |
| 体験するのが大事だと思っている     | -0.009 | 0.094  | 0.408      | -0.038 | 0.184       | 0.146  | 0.184  | -0.129 | 0.264  |
| 挨拶をすすんで             | 0.185  | -0.037 | 0.323      | 0.092  | 0.057       | 0.009  | -0.007 | 0.072  | -0.125 |
| 一限の授業に遅刻せず出席する      | -0.048 | 0.028  | -0.047     | 0.874  | 0.020       | -0.026 | 0.035  | -0.002 | 0.143  |
| 時間をきちんと守る           | -0.005 | -0.014 | -0.036     | 0.759  | 0.013       | 0.030  | 0.084  | -0.063 | 0.006  |
| 毎朝決まった時間に起きる        | 0.010  | -0.020 | -0.008     | 0.581  | -0.009      | 0.101  | -0.100 | -0.014 | -0.120 |
| 他人の意見を聞くようにしている     | -0.031 | -0.132 | -0.046     | -0.015 | 0.903       | 0.003  | -0.162 | 0.068  | 0.046  |
| いろんな人の意見を聞くのが好きである  | -0.048 | 0.034  | 0.126      | 0.071  | 0.611       | -0.013 | 0.166  | -0.100 | -0.175 |
| 人の意見を理解する努力をしている    | 0.226  | 0.238  | -0.080     | -0.030 | 0.480       | 0.029  | -0.055 | -0.064 | 0.404  |
| 自分を成長させたいと思う        | -0.039 | 0.150  | -0.052     | 0.077  | 0.273       | 0.200  | 0.225  | 0.052  | 0.067  |
| 新しいことに取り組みのが好きである   | -0.074 | -0.253 | 0.033      | 0.082  | -0.011      | 1.046  | -0.016 | 0.103  | 0.048  |
| いろいろなることに興味を持つ      | -0.274 | 0.078  | 0.139      | 0.021  | 0.000       | 0.637  | 0.050  | 0.114  | -0.014 |
| 人と一緒に何かをするのを楽しむ     | 0.290  | -0.200 | -0.157     | -0.188 | 0.203       | 0.441  | -0.028 | -0.021 | 0.025  |
| 周りの人の言動から学ぶ姿勢がある    | 0.098  | -0.039 | -0.099     | -0.070 | -0.134      | 0.058  | 1.055  | 0.007  | -0.035 |
| 毎日ニュースをチェックしている     | 0.083  | -0.021 | 0.051      | 0.234  | 0.044       | -0.149 | 0.430  | 0.007  | -0.043 |
| 目標のためなら努力をおしまない     | 0.039  | 0.043  | 0.002      | -0.060 | 0.013       | 0.167  | 0.008  | 0.901  | 0.098  |
| 自分のことは自分で決める        | 0.146  | 0.403  | 0.125      | 0.010  | -0.013      | 0.014  | 0.011  | 0.238  | 0.554  |
| 知らない人にも話しかけることができる  | 0.207  | -0.106 | 0.331      | 0.005  | -0.006      | -0.007 | 0.101  | 0.204  | -0.364 |
| 困ったことがあるときは人に相談する   | 0.251  | -0.140 | 0.180      | 0.047  | 0.207       | 0.097  | -0.014 | -0.114 | -0.279 |

## 参考文献

河地和子 2005 自信力が学生を変える 平凡社

経済団体連合会 1997 企業の採用方法の変化と人材育成に対する意識調査結果概要  
2006年3月28日、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol121/index.html>から入手。

厚生労働省 2004 平成16年雇用管理調査結果の概況 2006年3月28日、  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>から入手

社会人基礎力に関する研究会 2006 社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」  
報告書 2006年3月28日、<http://www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf> から入手

永野仁 2004 大学生の就職と採用 中央経済社

日本経済団体連合会 2006 2005年度・新卒者採用に関するアンケート調査集計結果の概要  
2006年3月28日、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/002.html>から入手

松繁寿和 2004 大学教育効果の実証分析 日本評論社