

【角方氏】

はじめまして。リクルートワークス研究所の角方と申します。

いま、濱名先生、川嶋先生から、キャリア教育関連の理論的な整理をされたところだと思えます。これから、私と松村で、実際に現場というか、実践を通じて、キャリア教育関連でどんなことをやってきたのか、あるいはどんなことがいまわかってきているのかを、実際のデータと調査データなどをご紹介しながらお話ししたいと思います。

実は、今日私からご紹介するのは、昨年ワークス研究所で私が1年間、研究テーマとして行ったもので、若い人を一律に扱うのではなくて、大学生をいろいろなタイプに整理した上で就職問題を考えていこうとしたもので、どういうタイプに分ければいいのかも含めて研究したものです。

その成果は、パワーポイントの背景に使用している「ワークス シンポジウム」という発表会で、ことしの5月に報告させて頂きました。

実はこのレポートも、ワークス研究所のホームページを見て頂ければ PDF でダウンロードできますので、詳しい内容はまたこちらをご覧頂ければと思います。今日はその中で、特に右側のほうの大学、あるいは学生の就職問題、この辺に重点を置いてご説明したいと思います。

実は、レジュメにあります、視点1・視点2というように、今回この研究は企業側の問題と、学生サイド、学生を送り出している大学、というように両サイドから就職問題を捉えて行こうと考えました。

この視点1に書いているのは、学生側と企業側を同じ能力・基準で比較した研究がほとんどないということです。これは、前の説明の中でも類似のジェネリック・スキルや社会人基礎力という言葉が出てきました。昨年ワークス研究所の客員研究員をして頂きました岩脇さん、実は今年から JILPT の研究員ですが、その方が企業の人事担当者にデプスイタビューをして、「企業は採用するときに、どのような基準で人物を採用するのか」を調べて分析しました。この論文を見て頂くといろいろなことが分かるのですが、1 つだけポイントをお話しします。先ほどの川嶋先生のお話の中にもあったのですが、最近企業は、

即戦力というキーワードで、「すぐ戦力になるような人を会社は欲しいんだ」とメッセージしているが、これはどうも学生に誤解を与えているようだということです。

人事担当者は、新卒者に入社してすぐ仕事ができるなんていうことは到底考えていません。中途採用で、例えば 35 歳のベテランを雇うのとは全く違うわけです。ですから、即戦力採用という意味は、資格などを持っている人を優先して採用するのとは意味が違います。

では、企業はなんで即戦力と言っているのかというと、これが分析のポイントなのですが、「企業が即戦力と言っている意味は、このように解釈すると合点がいく」と岩脇さんは分析しています。つまり、一人前になるための訓練期間が短くて済む人が即戦力の人だと、解釈すると理解できると言っています。

では、その訓練期間が短くていい人はどういう人か。それは、先ほどあったジェネリック・スキルとか、社会人基礎力とかと、いわゆるその基礎能力が高い人、このような人が、教えれば、1 カ月とか半年で一人前になっていく。このような意味で訓練期間が短くて済む。そういうことを称して「即戦力人材」と言っていることが分かりました。

### **就職プロセスに注目**

今日は、次の視点 2 を中心にお話をしたいと思っています。学生の中には就職活動をして、内定を取る人と、なかなか 3 月に至っても内定を取れず、やむを得ずフリーターとか無業者という形になる人もいるわけです。その人たちは、どのような就職プロセスを通してこのように分かれるのかを見ていったわけです。そのときにポイントは、学生を「基礎力×仕事意欲」の 2 軸で分類します。大学生を、基礎能力が高いか低いか、これは自己評価なんですけど、先ほど言った基礎力を自己評価してもらったものです。

もう一つの軸が仕事意欲です。これはどのように測定するかは後で説明しますが、これも主観的なアンケート調査で、仕事に自分たちはどのぐらい意欲的に取り組んでいるかということです。これで 4 パターンに分けていますが、このタイプによって、就職活動とかその結果が違っていました。

## 大卒求人倍率の推移

この結果をお話する前に、「大卒求人倍率の推移」の説明を致します。ご存じのとおり、大卒求人倍率は大分回復してきています。求人総数は、バブルに次いで 82 万 5,000 というのが来春の新卒の求人数で、内定率も上がってくると思います。

ただし、このように環境は好転しているのですけれども、先ほどの濱名先生の話にあったとおり、こんなによくなっても、やはり 3 年間で 30%辞めてしまう。就職環境が良くなっても、安定的にというのも変ですけれども、離職は高い状況です。

これを見て頂くとわかるのですけれども、基本的には、いま大学生は右肩上がりというか、もう今は天井になりますが、進学率の上昇とともに就職希望者数は年々増加している。

ポイントは企業の求人数で、大きな景気の波によって振れ幅が大きく、大体倍ぐらい伸び縮みするんですね。40 万人から 80 万人ぐらいです。なので、谷のところの 40 万人ぐらいの求人だと求人倍率が 1 を割り、学生がいくら就職したいと希望しても、それだけの求人数がない。一方で、昨今のように景気が良くなると倍ぐらいに求人数が増加する。

ただ、感覚的に言うと、求人倍率は 2 倍ぐらいないと、多くの学生が希望する企業に行けるというような状況にはなりません。それは、例えば九州福岡の人が「福岡の会社に勤めたいけれども」、「いや、東京だったらあるけれども」という地域 mismatches だったり、あるいは、「どうしてもマスコミに入りたいんだけど」と思ってもマスコミの求人数は少なく、職 mismatches だったり、いろいろな mismatches が起きるので、大学生にとって本当にある程度選べるというのは、感覚的に言うと 2 倍ぐらいないと思います。

## 大学生の学力は低下しているか

これは、ちょっと先ほどの話からそれるのですが、2 つデータをご紹介したいと思います。昨今、学力低下とか、ゆとり教育が学力の低下、大学生の質の低下を招いているとか等々幾つかの議論があって、人事の採用者が最近の新卒の学力はどうなんだというような質問も出ています。そこで、1 つ客観的なデータとしてこの図と次の図でご紹介したいと思います。結論から言うと、実は学力低下というか、ここで言うジェネリック・スキルの中の言語能力と数値の処理能力ですけれども、この能力は、この 10 年ぐらい基本的には

変化がないことが分かります。

これは、皆さんご存じのように SPI というテストで、リクルートの関連会社の RMS が企業に提供しているものです。毎年、大体 8 万～10 万ぐらいの大学生がこの試験を受けていて、テストの難易度は毎年大体同じように設計されています。これを時系列で見ていったときに、一部、細かく見ると低下傾向にあります。全般的に見て、この SPI の言語・非言語で見ると、統計的検定で変わらないことが分かりました。

では、いまの大学生の学力は低下していないかという、ちょっと注意して見なければいけないところがあります。この SPI テストを実施しているのは基本的には大手企業です。したがって、大学生の民間企業就職希望者約 40 万人のなかで、上位 8 万人～10 万人ぐらいの人たちが受けているテストです。この層は多分変わっていないというのが、このデータだと思います。

ご案内のとおり、大学進学率が上昇し、全入時代ということで、同年代に占める大学生の割合は増加しています。SPI の結果は上位 8 万人以外のデータは取れていないので断定はできませんけれども、平均的に見ればもしかしたら落ちているということは言えるかもしれません。しかしながら、少なくともその上澄みかどうかはわかりませんが、この 8 万～10 万という受検者の人たちは変化がないということです。

先ほどの質の低下問題ですが、この大手企業の人たちもそういうことを言うわけです。これをどう理解すれば良いかとかというと、相対的に企業が求める人材の質、先ほどその即戦力で、ジェネリック・スキルとか、そういう基本的なものの要求のレベルが、昔より上がってきているためだと思うんです。それだけ、企業活動とか人材の活用に関しては、高度というか、難しくなっている。そういうことが相対的に学生の質の低下という、感覚につながっているのではないかと思います。

### 能力と意欲による大学生の分類

先ほど話した、学生の分類を説明したいと思いますが、この縦軸が基礎力で、これは自己評価です。それぞれの、先ほど言ったコミュニケーション能力とかいろいろありましたけれども、それがどのぐらいかというのを自己採点させています。

そして、この横軸は仕事に対する意欲で、人並み以上に仕事をしたい、どちらかという人並み以上に仕事をしたいという選択肢で分かれています。「仕事をしたくない」という回答者は、他のいろいろな調査をやっても 5%ぐらい出ます。「仕事はできればしたくない」というのはニート予備軍かもしれませんが、大体このぐらいの比率です。

実はいろいろな分け方をトライして、最終的にこのように分類するのが、大学生の就職のパターンを整理するのに一番適しているということです。4 つの比率をみると、この両方とも、能力も意欲も高いのが 7.1%で、両方とも低いのが 18.4%です。

あと、最初はこの 4 つに分けていたのですが、能力は並み、つまり中庸で、働く意欲が強い人と弱い人がいる。このようにして 4 つのタイプに分かれています。

ここではちょっとイレギュラーということで能力が高く意欲の弱いタイプと能力が低く意欲が強いタイプはカットして、この 4 つのタイプで大学生を分類しています。

実は、この調査では大学名も記名させたんですね。しかし大学名を書いてこない人が多くて、約半数しかわからなかったのですけれども、各タイプと大学の関係を見ると大変おもしろかったです。大学の入学偏差値とは、必ずしもこの自己評価のところは合っていないくて、いわゆる入学偏差値とは違ってきます。

この能力はいわゆる入学偏差値ではなくて、これは私の解釈ですけれども、どちらかという自信に近いです。能力というよりは、自分に対する自信に非常に近いのではないかなと感じました。

いまの類型化を示したものがこういうことで、カットしたところを除くと、A・B・C・D の 4 つで、A がシェア 8%、B が 42%で、「能力が並みで意欲が高い」という人がシェア的には一番多くて、C が 30.5%、D が 2 割弱です。

タイプ別に、9 月前半までの就職状況、内定獲得状況を比較したのがこのグラフで、当然のことながらというか、予想どおり、右上のところが一番就職状況が良いという結果になっています。

このことから、ここに示しましたが、就職率とこの 4 つのタイプ分類で言うと緩やかにこういう相関が見えてきます。

### 「自己実現型」

実はその A・B・C・D に、それぞれのタイプの名前をつけたのですが、就職活動がこの 4 つのタイプでどういう特徴を持っているか、その特徴をもとにタイプの名前を付けました。

それぞれの特徴ですが、この能力も意欲も高い層は、つきたい仕事は明確、活動量が多い、基礎力を保有していて自信があり、ポジショニングがしっかりできている。そういう意味では就職問題についてはほとんど問題ない、ほっておけばいい、そういう層ですね。

### 「背伸び型」

次の「背伸び型」というのが 4 割で、すごく多いのです。これはどういうタイプかというのと、就きたい仕事は何となくわかっている。活動量も意欲が高いので、就職活動の活動量も多い。専門知識も保有している。まじめに就職活動するのですが、「高めにポジショニング」というのは、結構背伸びして企業を受けるので、行くところ行くところ落ちるんです。何度か失敗し、自信を喪失して「やめた」となりがちなタイプですね。

### 「のんびり型」

一方、C タイプは意欲がちょうど逆で、同じように就きたい仕事は漠然とですけどもある程度わかっているが、就職の活動量が少ないんですね。このタイプの特徴は、基礎力でみると、対自己能力のところに関係するのですけれども、スケジューリングとか、計画を立てるといのが不得意です。そこで、このタイプの人たちには、きちんと計画を立てる指導や、後押しをしてあげると就職活動ができるという特徴があります。何をしていたかわからない、このような傾向もあります。

### 「あきらめ型」

D の「あきらめ型」は、両方とも低いわけですが、やはり自分自身が不明確で、どういう仕事に就きたいかが不明確だし、自らも活動しない。スキル保有についても、スキルを持っていない。どちらかというとな就職活動から逃げていくタイプです。

調査からこんなことがわかってきたのですが、これからの就職活動、日本の大卒の就職環境をどのように考えたらいいのかということをお話したいと思います。

## 就職システムの問題点

左にいまの4つのタイプの就職希望者がいるわけで、右側には企業群で、大卒を採用したい企業群があります。問題は、「自己実現型」から「あきらめ型」までありますけれども、多くの学生は企業群の中の1,000人以上の大手企業に入社したいというのが圧倒的なわけです。正確な値はないのですけれども、日本ではこの大卒を採用している会社の数は6万社~7万社です。しかし、6~7万社も学生がわかるはずもないですよ。

ちなみに、リクルートが運営している「リクナビ」に出てくる企業数は6,000社~7,000社です。ちょうど1割ぐらいですね。こういう大手企業をすべて、こういう学生が目指している。

そして、この1,000人未満、あるいは100人未満とか、中小企業はなかなか学生と会うきっかけがないことになります。

この図の真ん中に「就職プロセス」と書きましたが、結局いま大きな問題は、以前はWebではなくて「リクルートブック」という紙メディアで学生と企業を結ぶというよう仕組みだったわけです。メディアができる前はまた違うもっと以前の形もあったわけですが、このネットができたことによって、ある意味では機会平等が達成できた。全国津々浦々、いま一番人気のある、例えばトヨタ自動車は、北は北海道から南は九州まで、どの大学でも、男女を問わず応募できるというインフラができたわけです。皆さんもう当然ご存じだと思いますが、昔は女子学生にはなかなか就職案内が行かないといったようなことがありました。教育学部には届かない。あるいは、一部の大学にしかDMが届かない。そういうことで、結構限られた中で、限られたお見合いをしていたというのが従来の就職環境でした。

ネットの出現によって、ある意味本当に機会平等になったのですが、先ほどの「背伸び型」で説明したように、もともと大学生が知っている企業名は、両手で数えられるぐらいしかない。活動してから、やっといろいろな企業名を知ってくるわけですね。

そうすると、記念受験ではないのですけれども、「ここに行きたい」ということで、人気企業では10万人からエントリーシートが来るというような事態が起きるわけです。こう

いう状態で、4月の前から始まって一気に夏までの短期間に内定を出すということが、いろいろな意味での混乱を引き起こしている。この状態を、何とかしていかなければいけないのだろうと思います。

### 就職システムの再構築

ここに書いてあるとおり、インターネットで採用できるのは1,000人以上の大手の企業を中心です。一方、1,000人以上の企業に入れる学生は、今年だと半分ぐらいあるかもしれませんが、大体2~3割です。そうすると、残りの7割は、ネット以外を通じてマッチングというか、お見合いをしていかなければならないわけです。しかし、この仕組みが弱まっていると思います。なので、ここに3つ書いていますが、4月に新卒を大量一括採用するという日本型の採用方式を見直す必要があります。就職時期の集中、受験先企業の集中があり、何十万人の学生と6、7万の企業とをどうやって合理的にマッチングをとっていくか、お互いに納得して「内定をとる」「内定を出す」のはかなり至難の業ですね。しかし、そのための改革をこれからやっていかなければいけないのだろうと思います。

1つは、この就職時期の複線化で、もともと日本が、世界の中では異常なわけです。4月1日に大量に一括で入社する。これは企業の採用活動が非常に効率的にできるという、ある意味では企業の都合もあります。こういったことを見直していかなければいけない。

また第2 新卒とか、既卒者、いま非常に問題なのは、既卒者のハンデです。「リクナビ」もそうですし、他のサイトも同様ですが、新卒中心主義のため現在の3年生だけが応募対象で、もう卒業した人は、こういう求人市場から除外されてしまう。この辺を改革していかなければいけない。さらに、先ほど申しましたとおり、中小企業の新卒採用市場、こういうものをきちんと作っていかなければならないだろうと思います。

今日は大学関係者が多いのですが、左のほうに書きましたのは、就職指導に関してで、先ほど、A・B・C・Dという4つのタイプに分けて見てみましたけれども、学生によって随分サポート内容が違って来る。したがって一括して効率的にできないという難しさがあると思います。就職指導は個別的で、多面的に、あるいは長期的な視点に立って行わなければいけないと考えています。



【松村氏】

松村と申します。よろしくお願いします。

私はつい先日までリクルートという会社に 18 年勤めておりましたけれども、この 7 月にリクルートから、主に若年層のキャリア教育をする事業を引き継ぎまして、リアセックという会社をつくりました。いまその経営者をしておりますけれども、いろいろな学校に伺ってはキャリア教育のお手伝いをさせて頂いているという、そういう経緯で今日は呼んで頂いて、私がお話しするのは、大学生の就業意識、あるいは就業志向がどんなものか、それがどんなふうに変化してきたのか、あるいは、それがキャリア教育、あるいはキャリア教育の成果にどういうふうに影響しているのかということをお話をさせて頂ければいいかなというふうに思います。

リクルートでそもそもこのような仕事を始めたのは、「R-CAP」というテストを 98 年につくったからなんですね。テストをやろうと思ったわけではなくて個人のキャリア支援をやろうと思って作り始めたのですが、そんなことでもう 8 年ぐらいこういうテストの仕事をしています。

テストだけではなくて、最近は高校に伺ったり、大学に伺ったり、あるいは社会人ですね。社会人でも「キャリアデザイン研修」というのがございます。昔は、階層別研修と申しまして、会社に入りまして、新人あるいは 3 年目になってとか、あるいは主任前、課長前、課長になった後、部長前とか、大体年次で上がっていくものですから、階層別に研修があったのですけれども、いまや企業は違います。

大体、入って 5 年ぐらい近辺の人間、あるいは 10 年ぐらい経った人間、30 代、40 代を集めまして、自分の人生は自分で考えなさいと。これは、本当の話なんですけれども、会社に残るのがあなたの幸せか、それとも外に出てキャリアチェンジをするのがあなたの幸せか。会社は一生面倒を見られない、それは保証できないから、代わりにこういうキャリアデザイン研修の機会を差上げますというのが、いまの会社の中で行われているキャリアデザイン研修というものです。こんな言い方をすると、企業の方に非常に反感を買うかもしれませんが、恐らく意味合いとしてはそんなに遠くないと思います。

そんな、一方でそういうキャリアデザイン研修、企業側に我々立ってやらせて頂いたりもします。割とジェネレーションとしては幅広い内容をやっているのですが、きょうは、特に「R-CAP」というテストを8年もやっておりますので、これはルクルートが出しています「カレッジマネジメント」という雑誌にも書かせて頂いたのですが、学生様の就業志向というのがどんなふうに変化してきたのか。あるいは、いまの現状はどんなものなのかという分析をしたのがあります。その辺からお話を差し上げようかなというふうに思います。

分析に使ったサンプルというのは、「R-CAP」というテストを個人で、自分で自発的に受けた学生様の3カ年の比較です。2003年卒業予定、2005年卒業予定、2007年卒業予定という3カ年の年度の比較をしようと思って、自分でお金を出して受けた学生さんが多い学校を選ぶと大体こういう顔ぶれになりまして、恣意的にA群・B群・C群というような形で切らせて頂きましたけれども、サンプル数はこんな形です。このA群・B群・C群をひっくるめて分析したということでございます。

まず、全体傾向と言いまして、これは2007年に卒業予定の、ですからいままさに就職活動を終えた人がほとんどだと思いますけれども、就職活動をしている4年生の傾向です。

R-CAPでどんな内容のものが出るのかというのは、このハンドアウトの一番後ろのほうに改めてつけていますので、それはゆっくりあとで見て頂きたいと思います。

まず、傾向的にどんな傾向か、この真ん中の線は、これは日本人の社会人の平均50、ビジネスマンの平均50をとっています。それに対してそれぞれここに並んでいるのが、R-CAPの中にある尺度ですね。心理尺度でございます。

一番左端のこの、いま割れが出ていますけれども、「ローカス数」というのは、ローカス・オブ・コントロールという指標ですけれども、これは何を見ているかということ、自分の仕事を他人からどれほど干渉されたいか、されたくないか。個人的な仕事を好むか、共同的な仕事を好むかというようなことを見る指標ですけれども、これを見て頂いて分かるとおりですね。これは、この指標が低いほど、人から指図されたくないという傾向を示します。ですから、学生さんは、やはり自立的に人からあまり指示されたくない傾向をまず

示していらっしゃると思います。

それから、ちょっと1つ飛ばしますけれども、「楽観」という指標がございます。これは、要するにリスクを覚悟で何でもやってみようという、そういう指標なんですけれども、これが低い、低いということはどういうことかということ、慎重性を志向するということです。ですから、学生さんは、リスク覚悟で何か果敢に挑戦しようというよりも、できるだけリスクをヘッジするような傾向が、そういう仕事に就きたいというような傾向が強いということが見て取れます。

ちなみに、この2番目の「GIAL」と書いてあるこれは、この横に並んでいる4つ、「楽観・多様・変化・未知」という、これを総合した指標でございますので、これは参考までに置いてあるだけです。ですから、いまから言うこの4つですね、これを見て頂ければいいと思います。

次の、「多様・変化・未知」というのは、これは基本的にビジネスマンに高くなっています。

「多様」というのは、毎日変わった環境で、できれば毎日いろいろな人と出会って働きたいというような志向でございますので、そういう意味で「多様性」と言っています。

それから、「変化」ですね。要するに、目の前にあるものは、自分の力で何とか改善していきたい。それはもしかしたら改悪になるかもしれないのですけれども、要するに安定的なものを壊していきたいという志向が強く見て取れます。

それから、「未知」というのは、これは「未知」の志向が高いということかということ、将来は開いておきたいということですね。要するに、将来計画立てて何か予知できるということは余り好きではないということです。将来は開いておく状態のほうが好ましいということを言っています。ですから、割と変化に富んで、開かれた未来ということ、仕事に対しては期待されているということの意味です。

それから、2つ同時に出てきましたけれども、「安定志向」とあります。「安定志向」というのは、その言葉どおりでございます。将来的に安定した給与・地位が得られるような働き方がしたいということです。

一方で、この「自律志向」とあります。「自律志向」というのは、組織とは距離を置いて、自分の仕事は自分で自律的に管理したいということなんですけれども、これが低いということは、安定が高くて自律が低いということは、組織に帰属して安定した働き方をしたいということがこれで分かります。

あと、組織に帰属するということと言うと、この「経営管理」という志向があるのですが、けれども、「経営管理」というのは、組織に入って、人を育てたり、マネジメントをするという志向でございます。ですから、これもある種、組織に帰属するという欲求を示しています。

最後 2 つですね、「起業家志向」というのと「専門志向」というのが抜群が高くなっている。例えば「専門志向」が高くなっているのですけれども、これはやはり自分の専門領域、手に職をつけるという意味ではないんですね。例えばマーケティングでも、財務でも、会計でも何でもいいのですけれども、自分の専門領域を 1 つ決めて、そこを深く追求していきたいという、そういう志向が強いです。

それから、「起業家志向」というのは、これは名前が悪いのですけれども、「起業家的創造志向」というふうに言ったほうがいいかもしれません。起業家スピリッツを持って、世の中にないオリジナリティのあるものを世の中に新しく発信していきたい。独自性の高さを言っています。非常に独自性を発揮するということと、専門性を発揮したいことが高くなっているのが特徴です。

ざっとその傾向をまとめますと、こんな感じです。安心・安定ということを基盤に置いて、あまりリスクを取ることなく、変化や刺激のある仕事をできるだけ自分の自由意思で、専門性・独自性・創造性を発揮して働きたいということです。

まさしく、欲求にピュアな働き方を志向されていまして、これは別に悪いことではないと思うんですね。やはりこういう傾向は誰しも持っていらっしゃると思いますし、正直言って、働くことに対する欲求に対しては非常に素直な傾向なのかもしれません。

でも、問題は、実際に社会に出たときに、こういう現実が待っていないことも多いということですね。そういうことを彼とか彼女たちがどれだけ分かっているかということ

すね。分かって外に出ているかと、そういうことを、そういうリアリティを我々は教えているかどうかというのが、かなり問題なことなのかもしれません。

これは彼らの欲求ですから、欲求を挙げているわけですから、これはこれと。でも、私は分かっていますよと。自分もまれて、自分の思いどおりにならないことがあるんだということは分かっていますよという、そういうことが、先ほど 3 年で 32%が辞めるといふ数字がございましたけれども、そういうことの数字にも関係していくような話ではないかというふうに思います。

これ、実は先ほどの A 群・B 群・C 群という学校群で比較したものなのですが、A 群・B 群はあまり違いがございませんが、C 群にちょっと違いがございまして、特にどこに違いがあるかというところ、この辺ですね。「多様性」というところですね。「多様性」というところが A 群・B 群に比べて C 群のほうが低くなっているということですね。

それから、「変化」に対する志向というところがありますけれども、ここが A 群・B 群に比べて C 群が低くなっているという傾向があります。

一方でこの「安定志向」なんですけれども、「安定志向」は、A 群・B 群に比べて C 群が高くなっているという傾向があります。

これは、何をかいわんやという話で、後々、お話の中で少し入れるかもしれませんが、就職力みたいなことを見ていくときに、若干こういうことが関係しているのではないかなということがあります。

もう 1 つ、言い忘れましたけれども、この「起業家志向」ですね、「経営管理」とか、「起業家志向」のところも若干差がございまして。こういうところが、学校群別に見たときですね。これは、自分のためにやる心理的なテストで、結果的にこういうふうに出てきているということは、かなりある種、真実な数字を映し出しているものだというふうに思います。

きょうご報告したかったメインはどこかというところ、この 3 カ年の比較なんですけれども、お手もとの資料の中にもありますが、「経年変化」です。この赤いのが 2003 年卒業予定、青いのが 2005 年卒業予定、黄色いのが 2007 年の卒業予定の学生さんたちです。

どこの変化が大きいかというと、まずここですね。「多様性」が、実は経年追って、下がっているという傾向があります。「多様性」、つまりいろいろな人と会って毎日を過ごしたいという、そういう傾向が下がっています。

一方で、「安定志向」が上がっています。「安定志向」が上がっているのと、ここはちょっと、どうでしょうか、5年・7年が飛び抜けて下がっているのですけれども、「安定」が上がって、「自律志向」が下がっています。「安定」が上がって、「自律志向」が下がっているということは、より安心・安定を求める傾向が強くなっているということです。

「専門志向」が下がっています。景気が回復して、先ほど角方さんが、発表されたように、求人倍率は非常に好転して、もう昔ですが、本当にどこの学校に伺っても、超売り手市場な環境の中にあっても、この「専門」が下がっている。学生さんとしては、このかつての景気の中で、恐らく専門なんていうものにこだわってはい、なかなか就職はできないというような気持ちが若干強くなってきた傾向があるのかもしれないというふうに読み取ってはいます。

不安定な世の中に出ていかなければならないときに、一方で、安定志向が上がり、自律志向が下がっている。安心・安定を求める傾向の学生さんが増えてきているということ。こういう学生をいま輩出しているという現実が一方ではあるということですね。

それと、特に問題視したいのは、この「多様性」の変化というところなんですけれども、これがなぜ問題化したいかということ、キャリア教育というところに特に大きくかかわってくると思っているからです。

どういうことかといいますと、これは広島の方にある、ある私立大学で調査させていただいた結果なんですけれども、左側のこれは何をしているかということ、早期に内定を獲得した学生さんと、それから、途中で就職活動をやめてしまった学生さんです。これは、キャリアセンターとか、就職部で言うと一番悩ましい学生さんなんですけれども、そういう学生さんが、R-CAPの仕様でいくと何が違うかということを見ってみました。

この学校に協力を頂いて就職活動を追ったわけなんですけれども、見ると、早期に内定した学生さんは、途中で辞めてしまう学生さんよりも、この「多様性」に対する志向が非常に

高いんですね。この赤いのは、統計的にその差が有意だということを示しています。

こっちは何を言っているかという、やはり早期に進路、内定が確定した学生さんと、4年生の2月になっても「まだ就職活動をしています」と言っている学生さんですね、これを比べました。どこが違っていたかという、やはり「多様性」ですね。早期に内定を獲得した学生さんよりも、2月になっても就職活動をしているという学生さんは、やはり「多様性」が低いんですね。ですから差が有意に出ます。

それから、もう1つは、「起業家的創造志向」というところも有意に出ます。起業的創造志向というのは、これはそれぞれ何を言っているかという、「多様性」というのは、先ほども言いましたけれども、毎日いろいろな人と会って過ごしたい。その裏にあるのは、要するにいろいろな人の価値観、多様性というのを自分で享受して、それが結構おもしろいなというふうに思えるかどうかということです。もうちょっとくだけて言うと、いろいろな人の意見を聞くのが怖くなくなるという状態です。怖くなくなるという状態にしてあげると、これは非常に高くなります。

それから、「起業家的創造志向」というのは何かという、これは、「起業家的」と書いてありますけれども、要はオリジナリティです。独創性です。独自性を発揮して活動していきたいという傾向が強くなると、これは高くなります。こっちも、実は統計的に有意ではないのですけれども、やはり差が明らかに出ています。

というわけで、ある学校の中で、就職力がある種あると思われる学生さんと、ないと思われるグループで何が違うかを見たときに、「多様性」というところと、「起業家的創造志向」というところがどうも違うなど。

これは、ある学校だけの話なので、もうちょっとマクロで見たらどうなるかというので指標を持ってきたのが、これは何かという、「就職力」というふうに書いてあるのですけれども、横に「就職力」を並べましたと書いてありますけれども、「就職力」と書いてあるのは、これはちょっと古い数字なんですけれども、昔、「アエラ」という雑誌に、要は毎年毎年、人気企業ランキングというのが出ます。リクルートとか、日経とか、いろいろところが発表しますけれども、その人気企業ランキングの、ランキングされている上

位 109 社に内定した学生さんの数を、その学校の就職予定者数で割るといふ、進学を希望する人の数だけ引いて、就職予定者数で割った数ということです。

これが、本当に就職力と言えるのかどうかというのはまた別の問題だと思うのですが、就職部の方とかキャリアセンターの方々が就職力のある種の指標に置いている部分だとも思います。

これで見たときに、文系だけなんですけれども、こっちが関東の私立大学文系、これは関西の私立大学文系の話なんですけれども、この就職力で高い群を A 群、低い群を C 群と置いて、その真ん中に B 群を置いたときに、それとその学校で受けて頂いた R-CAP のスコアを比べました。

青いのが「起業家的創造志向」で、赤いのが「多様性」の尺度なんですけれども、関西も関東も、それぞれやはり就職力が上がると、それぞれの尺度がリニアに上がっていくという関係が見て取れます。R-CAP の尺度の中で、こういうふうに就職力と正にリニアな関係が見つかるものというのは、この 2 つの尺度しかありませんでした。

ということで、どうも就職力ということに関して言うと、この 2 つの尺度がキーになっているのではないかとということで、我々は、お手伝いをする中で、この 2 つの力を伸ばすようなプログラムというのをご提供できないかということで、これは、千葉にある、ある大学で「マイキャリア・ゼミ」ということで、クラス 25 名で、キャリアカウンセラーの先生を 1 人つけて、1 年間授業をやりますと、授業の内容は非常にオーソドックスなキャリアデザイン・プログラムでございまして、もうどちらの学校でもやられている内容かもしれません。これを 1 年間、授業をやります。唯一違うのは、というか、やっていらっしゃると思いますけれども、徹底的にグループワークをやるということですね。あるいは、その 25 人の中で 5 人とか 4 人のグループに分けるわけなんですけれども、毎回毎回グループワークをします。グループワークで共同学習をやる中で、24 回の講義を進めていきます。

もう 1 つは、定期的に学生さん 1 人 5 面談ぐらいという、年間で決めまして、講師に行っている先生は基本的にカウンセラーですから、面談をしていきます。時期ごとに合わせたテーマでカウンセリングをしていきます。



結果、これを1年間やった結果どうなったかという、「R-CAPのスコアの変化」ですね。受講前と受講後のスコアの変化を見たのですけれども、これはわざとつくった数字ではないのですけれども、すべての尺度が上がったりしているのですけれども、特に統計的に有意に上がっているというのは、「多様性」と、やはり「起業家的創造志向」の尺度が上がることができました。

これは当然で、なんで当然かという、まず、この「起業家的創造志向」というのは、自分のオリジナリティを意識しようとする、そういう志向でございますので、自己分析をさせたり、過去の店卸しをやらせたり、「あなたは何をしたいんだ」ということを徹底的に1年間もやれば、これは絶対に上がります。そういう意味で言うと、これは授業内容そのものでこれが上がったのだなというふうに思います。

「多様性」尺度も上がっています。これは、多様性を享受して、他者と積極的に交流しようという姿勢が高まったということを言っています。これは、授業の内容そのものというよりも、当然ですけれども、グループワークをやらせて、共同学習をやらせて、毎回毎回発表させて、調べてきたことを自分でプレゼンテーションする。これを毎回毎回やらせるわけです。そのことによって、その授業スタイルによってこれは高まったということですね。

結果的なんですけれども、この数字が高まったことによって、この「マイキャリア・ゼミ」の学生さんたちは、非常に早い内定獲得率で就職されてきましたし、最終的な就職率も、学校の平均に比べると非常に高い数値を示されていました。

お手もとの資料にあるスライドはちょっと違うのですけれども、昔の紙を挟んでしまいましてあれなんですけれども、先生方が学術的に研究されている、キャリア教育は何たるかということとはちょっと一線を画しているかもしれませんが、我々は我々なりにこうやって長い間お手伝いさせて頂いている中で、キャリア教育には何が必要かという話を一生懸命やってきました。

3つだと思っていまして、1つは、と言っても、やはり希望の業職種に就職できる力ですね。キャリアの第一歩をやはり歩ませてあげなければだめなわけですから、就職力を高

めるというこの力は必要だろうと、キャリア教育をやったからにはですね。

それから、キャリア技術を促進するという意味では2つだと思っていて、環境変化に対する順応性を高める。これは、キャリアの世界ではスーパーという先生が有名ですが、スーパーが言っているところの「キャリア・アダプタビリティ」に相当するところです。

あるいは、ここにちょっと添え書きで「イベント・ノーイベント」と書いてありますけれども、ショルスバーグという先生が言っているように、「自分で計画したことが、計画どおりにならなかったとか、あるいは計画もしていなかったことが、突然に起こってくる。」と。

「ブランド・ハッペン」とか、いろいろな言い方で最近スタンフォードの先生が言っていますけれども、あんなのが近いことだと思いますけれども、こういう力を、これは恐らく川嶋先生が言われていた「継続的に雇用される力」ということにも繋がってくると思います。

もう1つ、「エンプロイアビリティ」、この就職力と、環境の変化に対する順応性と、エンプロイアビリティのところ、やはりキャリア教育の成果として見えてこないとだめなのではないかというふうに思っています。ここを教育して、ここが測れるようにするということですね。

就職力の話はいまほどお話を申し上げたとおりで、多様性を理解させるということと、それから独自性の発揮ということなんですけれども、最後、ちょっとだけエンプロイアビリティについて言うと、もういまから10年ぐらい前にビジネスの世界では成果主義が流行ったところに、同時にこのエンプロイアビリティの言葉が出てきたのですけれども、最終的には、要するに仕事で成果を発揮する人をどうつくるかという話なわけですが、そこには、動機づけという部分と能力という部分に関与しているというふうに言われています。

動機づけの部分は、これはある種、就業観の醸成とか、自分がどういうことの、どういう働き方に価値を感じるかということに近いわけで、これは、先ほどのキャリアデザイン・プログラムを1年間やれば、多様性とか独自性とかと同じように、高めることが可能です。1年間やれば、かなり高まります。

この中に、先ほどから言われているジェネリック・スキルですとか、コア・スキルですとかというように言われるものがあって、我々はそれを「社会人基礎力」という名前と呼んでいます。

基礎力の説明は、もうお時間もお時間ですので、お手もとの資料の中にありますけれども、1個だけ、これは経産省の「基礎力」とは違って、ワークス研究所と一緒につくっている社会人基礎力というもののフレームです。

1つだけ特徴的なのは何かというと、それぞれの、例えば対人基礎力というものの中には、例えば親和力がありますし、協働力がありますし、統率力があります。これは、ある種のジメーションなんですけれども、これは、例えば30歳前半ぐらいになって、ビジネスリーダーとしての仕事が期待されるまでには、例えば親和力で言えば、信頼構築、人脈形成の力は必要だろうということです。

でも、例えばそれが小学生や中学生、高校のときに、親和力の中で、こんな信頼構築とか人脈形成なんで要るか。これは、要らない。例えば親しみやすさとか、周りに気を配るというような、こういう態度が形成されればいいのではないのか。でも、大学を卒業して社会人1年目、あるいは社会人2年目になるころには、親和力の中でも、対人興味だとか、多様性理解だとか、共感受容だとか、この程度の要素は必要なのではないか。

つまり、何を言っているかということ、先ほど言った即戦力の話に近いと思うのですけれども、いままで言っている即戦力というのは、どの力が必要かということではなくて、どの力も必要なんですけれども、大学を卒業するころまでには、基礎力の中で、このレベルの、例えばこの表示で言うと、このまん中レベルの基礎力の要素は身につけておく、あるいは態度として身につけておく必要があるのではないかというのが、恐らく即戦力ということに近い話ではないかなというふうに思っています。

我々思っているのは、当然これらは、時間がかかります。基礎力ですとか、きょうはお話ししませんでしたけれども、環境変化に対する順応性を高めるというのは、これは時間がかかります。我々の調査とか、やってきた経験の中でも時間がかかります。

ですから、大学の中で、先生方が言われたみたいに大学の授業の中でそういうものが取

り込まれていくのは非常にいいことだとは思いますが。

ただ、一方で、それだけでは効果が薄いかもしれないと我々は思っています。問題解決力だったり、感情を抑制する力だったり、そういったものは、例えば企業の社員研修の中でもいろいろトレーニングされています。

そういったノウハウをやはり学校の中に持ち込むべきではないかというふうに私は思っていますし、もう1つ、例えば先ほどグループワークで多様性の力が伸びると、多様性に対する姿勢が発達するという話をしましたけれども、そのためには、ファシリテーションの力が必要です。グループワークを仕切らなければならないんですよ。グループで発言が活発化するように仕切らなければならないのです。そんなことが、これは失礼な話かもしれませんが、そういうことが得意でない人ができるとは、僕は思いません。そういうことが好きじゃない人ができるとは思えません。

ですから、学校の中でこういう力を伸ばしていこうと、これは確かに大事だと思いますけれども、やはり外の力として、変える部分も切り分けて、やはり考えていって頂けたらいいなというふうに、これは商売をしているから言っているわけではないのですけれども、そんなふうに思っております。