

# 若年の基礎力と就職プロセス に関する研究

## 若年の類型化と対応するミスマッチ解消策

角方 正幸 リクルートワークス研究所・主幹研究員  
八田 誠 リベルタス・コンサルティング・シニア・コンサルタント

新卒無業やフリーターの増加など若年の就職が社会問題化している。本稿では、大卒者が就業に至る実態を既存統計、新規調査等から総合的に把握し、現状の就職システムの矛盾や課題を整理する。特に、大卒者の「基礎力」「仕事意欲」と企業の「求める人物像」のミスマッチ、就職プロセスにおける「応募方法」「就職活動時期」、に着目する。そして、結果をふまえた上で課題解決のための新たな就職システムの提案を行う。

**キーワード：** 若年，大卒，就職，基礎力，就職プロセス

### 目次

- はじめに
- 大卒求人倍率からみた就職環境の量的変化
- 人材ニーズと大学生の能力からみた就職環境の質的変化
- 就職と基礎力
- 基礎力からみた若年の類型化
- 企業が求める若年像
- 新卒採用の就職プロセス
- おわりに - ミスマッチ解消に向けて -

### はじめに

2004年より「若者自立・挑戦プラン」が、省庁横断的な連携の下で実施されるなど、若年就業対策は、国家の重要施策となっている。

新規学卒労働市場、中でも大卒市場に目を向けると、日本独特の大量一括採用が依然として続いている。一方で、90年代後半から大卒者の就職率は低下している。新規大卒の就職活動は激化・長期化しており、大学4年生はかなりの労力を就職活動に注がなければ就職できないのが現状である。

複数の会社から内定を楽にとれる学生がいる一方、数10社以上の会社に応募しても1社からの内定も取れず就職活動が長期化・離脱する学生が多数存在するなど、その格差はひろがる一方である。さらに、就職活動に乗れなかった学生や途中離脱した学生が、大卒フリーターや新卒無業者、ニートとなっており、その増加が社会問題化している<sup>1</sup>。

このような新規大卒労働市場におけるフリーター・ニートの増加や就職活動の長期化は、就職・雇用のミスマッチ問題として捉えることができる。就職・雇用のミスマッチ問題を考える際には、需要側（企業等）、供給側（若年層や供給機関である大学）、就職プロセス（大学の斡旋による就職、就職支援サイトによる就職等）の3つの視点から検討する必要がある。

大学生新卒の就職環境の悪化については、供給側（学生側）の問題として捉えられることが多い。論点は、大きく学生の就職に対する意識・意欲が低下している、学生の学力・能力が低下し、企業の求人要件を満たせない、の2点にまとめられる。先行研究をみると、特に については、主

にフリーターやニートを題材に数多く研究が実施されており、フリーターやニートになったものとそれ以外のものでは、仕事に対する意識等に違いがあることが明らかになっている（小杉 2003 など）。その他、若年雇用問題を意識の問題と捉える研究は多い（香山 2004 など）。就職と学生の学力・能力の関係については、たとえば濱中（1998）において大企業における評価基準が「知的操作能力」であるとの分析がなされている。

一方、企業側の要因として、景気低迷など経済環境の悪化による人材需要の減少、中高年の雇用維持が就業機会を奪っている（玄田 2001 等）、若年雇用者の非正規雇用への需要シフト、即戦力化等の企業の人材要件の変化、等が論点としてあげられる。特に～の企業の若年需要の減少に言及した研究は多い。また、原（2005）では、計量的に、これらのうち～が新卒採用を抑制していること、うちやの要因については、景気の回復や団塊の世代の引退を機に需要が回復する可能性があることなどが示唆されている。

就職プロセスが近年の新規大卒労働市場に与える影響に関する研究は、若年の需給を主な原因とする研究に比べ蓄積が少ない。主なものとしては本田（2005）において、90年代に入って（主に高卒の新規採用について）「学校経由の就職」が機能しなくなったことが明らかにされている。

ただし、近年の若年雇用問題に関する先行研究では、次の2つの課題がみられる。

1) 供給側（若年層）や需給側（企業）共に、能力や人材要件が論点のひとつになっており、産業界のニーズと人材供給機関である学校教育のミスマッチは政策的課題にもなっている。だが、若年側と企業側の両面からのデータを用いて能力のミスマッチに関する検討を行った研究は少ない。特に、若年側と企業側を、同じ能力基準を用いて比較した研究はほとんどない。

2) 近年の若年雇用問題について、企業の需要量低下や若年の意欲低下に比べて、就職プロセスからアプローチした研究はまだ蓄積は少ない。特に近年の大きな変化であり、大学生の就職活動の

中心であるインターネットによる就職活動が、若年就業のミスマッチにどのように影響しているかは、あまり言及されていない<sup>2)</sup>。

これらをふまえて、本稿では、次の2点を明らかにする。

1) 若年側、企業側、それぞれの既存統計、新規調査を用いることで、若年の「能力」と企業の「求める人物像・能力」のミスマッチが、若年層、企業のそれぞれにおいて、どの層にどのようなミスマッチが生じているかを明らかにする。

2) 就職活動のプロセスおよびマッチング方法が、現在の若年新卒採用のミスマッチにどのように影響しているかを明らかにする。

これらの分析結果から現状の就職システムから生じる矛盾や課題を整理し、課題解決のための新たな就職システムの提案を行うことを目的とする。

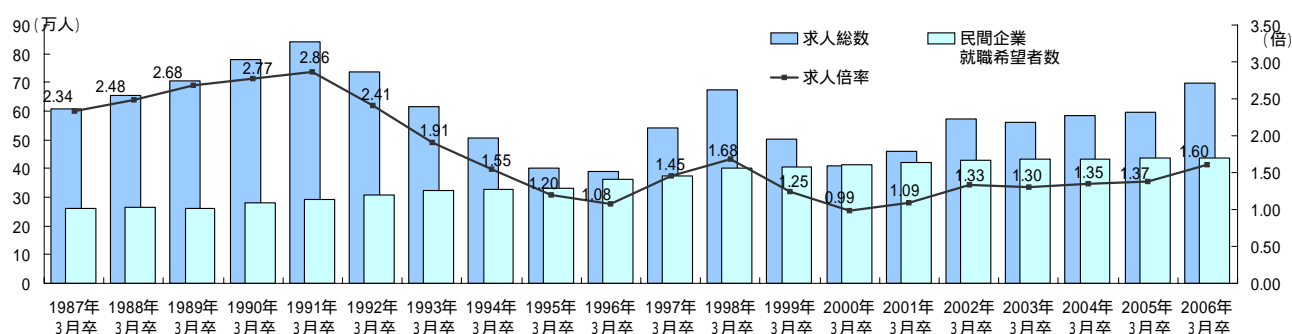
本稿の構成は、以下の通りである。まず、～において、学生の質や企業の新卒需要は時系列で変化しているのかを、量的・質的に把握する。～では、学生の質を測る指標として基礎力を用いることで、就職活動が長引く学生の特性を明らかにする。～では、若年層に対する企業の人材ニーズについて、～では、就職プロセスについて就職先決定の情報源と就職時期の関係を、それぞれ明らかにする。これらをふまえて、～において、大卒の就職活動に関わる矛盾や課題を解決する新たな就職システムの提案を行う。

## ・大卒求人倍率からみた就職環境の量的変化

まず、リクルートワークス研究所が1986年（1987年3月卒対象）より毎年実施している「大卒求人倍率調査」を用いて、ここ20年間の新規大卒労働市場の需給状況を確認する。

需要側である企業の求人総数をみると、1980年代後半に比べ1990年代後半以降の方がおおむね人数が少なくなっているものの、この8～10年

図表1 大卒求人倍率の推移



出典：リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』

周期で増減を繰り返していることがわかる。次に、求人倍率をみると、1991年3月卒業者に対する2.86倍をピークにその後は低下し、1996年には1.08倍、2000年には0.99倍となっている（1998年には一度、1.68倍まで回復）。その後、企業の求人総数の回復に伴い、求人倍率も回復している。だが、企業の求人数が70万人近くに達している2006年3月卒業者においても求人倍率は1.60倍と、1980年代後半から1990年代初頭では2倍以上あった求人倍率には達していない（なお、同じく求人総数が70万人だった1989年3月卒業者の求人倍率は、2.68倍）。

この原因は、供給側である就職希望者数の増加にある。大卒民間企業就職希望者数をみると、年々就職希望者数が増えている。就職希望者数の増加の背景の1つが、大学への進学率の拡大である。『学校基本調査』をみると、1987年3月卒業者の入学年である1983年の進学率は24.4%だが、2006年3月卒業者の入学年である2002年の進学率では40.5%と15ポイント以上上昇している。

これらより、若年雇用の問題は、単純に景気等による企業側の需要の変化では語れないことを示している。1990年代前半までは、企業の求人総数の変化が求人倍率にもそのまま表れたが、1990年代後半以降は、求人総数の変化ほど求人倍率は変化していない。もし、今後、景気の回復により企業の求人数が増えたとしても、求人倍率が劇的に増えることはないため、若年雇用ミスマッチが解消されるとはいえないことがわかる。

## ・人材ニーズと大学生の能力からみた就職環境の質的变化

大卒就職は景気の変動だけでは語りきれないことをみたが、質的な変化はどのように推移しているのだろうか。この先行研究としては岩脇（2006）がある。これによれば企業が求める人材像は、長年にわたり多くの企業が用い続ける普遍的な言葉（積極的・創造性・バイタリティ・実行力・意欲・実行力・意欲・明るい・成長志向・持続力）と、特定の時代でのみ多くの企業が用いる流行の言葉（自立・独立・前向き・目標を立てて実行する・好奇心）からなることを明らかにした。流行の言葉は、70年代初頭から今日までに、学業成績や基礎的な能力・常識などの「素質」から自ら好奇心をもって目標に取り組む「姿勢」へ入れ替わり、80年代半ばから今日までに、「やる気」重視の精神論から実際に何をなすかという実績へ入れ替わったと分析している。

このように流行の言葉が変化する、つまり人材像が変化するのは、求める大卒の仕事内容が質的に変わったと考えられる。企業を取り巻く経営環境（低成長経済、グローバル化、IT化等々）が変化し、これに伴って事業内容の見直し（海外進出、新規事業、事業の再構築等）が起こり、そのことが仕事の進め方や商品知識の高度化・技能の専門化など仕事内容を変えてきたと考えられる。仕事内容の高度化、専門化が進んだことにより大卒への要求水準も高まってきたことがわかる。

また『学歴に関する企業の意見調査 1994』では、新規大卒者の採用者に対して、過去重視していた能力と今後重視したい能力を聞いている。この結果をみると、過去は論理性や説明力などが多くあげられてきたが、今後については論理性だけでなく情報検索力や単なる説明力ではなく説得力など、より高度な能力が求められていることがわかる（図表2）。

**図表2 企業が重視する新規大卒者の能力（今後と過去の比較）**

	N=1230社 (%)	
	今後重視	過去重視
必要な情報を自分で探し出せる能力	74.8	47.9
情報を体系化できる能力	71.5	36.5
相手を説得できる能力	66.2	50.6
筋道を立てて考えられる能力	61.2	66.5
相手にわかりやすく説明できる能力	56.1	59.8
仮説を立てられる能力	45.4	20.7

出典：リクルートリサーチ（1994）

このように企業が求める新規大卒者への人材ニーズ、要求水準は高度化してきていることがうかがえる。

一方、大学生の質（能力）はこのニーズに即して高まってきたのだろうか。一般的な理解としては、大学への進学率が高まるとともに大学生の能力の平均は低下してきているのではないか。さらに、1980年から開始された「ゆとり教育」の影響で学力の低下が起きているのではといった指摘がある。

この点については藤田・舛田（2002）によって詳細な実証分析がなされている。これはHRR株式会社（現リクルートマネジメントソリューションズ）が開発した基礎能力検査GATを用いて、一般知的能力の変化を1994年から2001年の延べ8年間にわたって分析したものである。GATは毎年企業の採用試験で多くの学生が受検しているもので、この間も年間15万～17万人の受検者があり、民間企業就職希望者の4～5割を占めている。

この分析結果をみると、大学生の言語能力については、全体としてわずかな低下傾向が見られるものの急激な変化はなかったと結論している。ま

た非言語についても同様に目立った能力の低下傾向はみられなかったと結論している。

しかし注意しなければならないのは、この受検層は大手企業志望者に偏っていることから、大学生全体ではなく上位層を代表している点である。1994年から2001年の8年間で大卒就職者数は大きく変化していないものの、卒業生および就職希望者は約3割増加している。したがって大学生全体での平均値は低下傾向にあるかもしれないがこのデータからは不明である。しかしながら半数の上位層では一般的知能の低下は起きていないことが明らかとなった。

## ・就職と基礎力

### -1. 就職を規定する能力

では、少なくとも上位層の学生の質は低下していないこと、一方で、企業側の要求水準は上昇していることを明らかにした。次に本節では、上昇する企業のニーズに対応できている学生は、どのような能力をもっているのかを明らかにする。学生の能力と就職活動の関係に関する研究として松村・平尾・松尾（2004）がある。この研究では、ある地方私大において「卒業後の進路を早期に確定した」学生は、「就職活動を途中放棄」「卒業間近でも進路未定」学生よりも、「多様性」「起業家的創造志向」が高いことが明らかになっている。一方で、「専門志向」「経営管理志向」といった項目は、就職結果に影響を与えていない。

「多様性」とは、多様性を享受し他者と積極的に交流しようという姿勢のことであり、「起業家的創造志向」については、自分のオリジナリティを意識する姿勢だといえる。これは、前節で示した即戦力として企業の求める能力である「コミュニケーション力」「課題創造・達成力」とも一致する。これらより、現在、新規大卒者の採用を規定する能力は、専門知識ではなく、いわゆる“基礎力”だということがわかる。

## -2. 基礎力の定義

では、基礎力とは、いったいどのような要素で構成されているのだろうか。ワークス研究所では、採用時のアクセスメントツールの分析、人事部や現場の管理職、キャリア教育に携わる学校教諭、大学教授などへの取材を通じて、「基礎力」の定義を行った。

職務能力は、職種ごとに開発が必要な「専門力」と、どの職種にも共通する「基礎力」に分けられる。「基礎力」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つで構成される。

図表3 ワークス研究所による基礎力の定義

対人能力	親和力(社交性)、協働力、統率力
対自己能力	感情制御力、自信創出力、行動持続力
対課題能力	課題発見力、計画立案力、実践力
処理力	言語処理力、数量処理力
思考力	論理的思考力、創造的思考力

注：辰巳(2005)をもとに作成

以下の分析では、この基礎力のフレームを用いて分析を行う。基礎力に関する分析は、『平成16年度人材ニーズ調査(経済産業省 2004年)』、『若者の就業意識調査(以下若者調査と呼ぶ)(リクルート ワークス研究所 2005年)』の2つを使用する<sup>3</sup>。学生側の基礎力の保有状況、および就職プロセスについては、若者調査(20~24歳の男女2000人、有職者・無職者・学生への調査 最終学歴高卒以下は除く、大学院・短大・専修学校専門課程は含めている、120万人のモニターを母集団とするWEB調査)を用いる。企業側の基礎力に対するニーズは、『平成16年度人材ニーズ調査』(日本全国の法人約33万件を対象、今回の分析では、うち首都圏にあり顕在ニーズが存在する6265件を用いている。郵送調査)を用いる。調査地域は、若者調査は首都圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)、東海(愛知県、岐阜県)、関西(京都府、大阪府、兵庫県)、人材ニーズ調査は首都圏が調査対象となっている。また、2つの調査

共に、母集団へのウェイトバックを行って分析をしている。

これらのデータを用いることによって、若年と企業ニーズを同じ能力基準で比較すること、新卒者の就職プロセスに関する分析が可能になる。

ただし、人材ニーズ調査は、25歳未満の中途採用者に対するニーズである、一部の能力項目がないという制約がある。ただ、能力ニーズについて中小零細企業から大企業まで幅広い規模の企業データを把握した調査がほかにないこと、能力要件について若年層と同基準で比較できる個票データがほかにないことを考えると、本データを使用し若年雇用問題にアプローチすることは、十分意義のあることといえる。

## -3. 就職と基礎力の関係

能力と就職活動に関する詳細な分析に入る前に、定義した基礎力が就職の規定要因と成りえているかを検証する必要がある。そこで、若者調査より、能力の保有の有無別に、調査時点の9月前半までに内定獲得経験がある学生の割合をみた(分析対象は、調査年度に就職活動経験をもつ学生)。

その結果、専門知識や資格の保有では内定獲得割合に差がみられない。一方、「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」「思考力」の4つの基礎力については、能力を保有している方が内定獲得者の割合が10ポイント以上高い。

同様に、社会人を対象として、能力保有と就職活動時の内定獲得数の関係をみた。その結果、特に「対自己能力」「対人能力」「思考力」保有者は保有していない人より、内定を2社以上獲得した割合が10ポイント以上高かった。

図表4 能力保有有無別の内定状況

%							
9月前半までの内定獲得割合(学生)	専門知識	資格	対人能力	対自己能力	対課題能力	処理力	思考力
能力あり	43.6	42.3	54.0	56.0	57.5	47.1	55.2
能力なし	46.2	46.6	37.2	37.7	37.3	43.4	37.5
%							
内定獲得数が2社以上の割合(社会人)	専門知識	資格	対人能力	対自己能力	対課題能力	処理力	思考力
能力あり	37.1	35.1	44.1	44.0	39.0	39.7	44.5
能力なし	37.1	38.4	30.0	31.3	36.3	34.5	32.4

能力ありを、「十分持っている」、「ある程度持っている」と選択した人としている

これらの結果より、専門知識や資格の保有に比べ、基礎力の保有が、就職結果に影響を及ぼすということが定量的に検証されたといえる。

## ・基礎力からみた若年の類型化

### -1. 意欲と基礎力による分類

の分析から、基礎力が、就職結果を決定する指標となっており、特に、「対人能力」「対自己能力」の保有の差が、就職結果を決定づけていることが明らかになった。では、就職が決定しやすい人としにくい人では、就職活動（行動）にどのような違いがあるかを、若年層を基礎力で類型化することにより明らかにする。

なお、類型化にあたっては、能力と相互に影響を及ぼしあう「仕事意欲」も念頭において分析を行った。良い仕事をやりたいという「意欲」があるからこそ「能力」が開発され、新たな「能力」が開発されれば仕事に取り組む「意欲」が変わるからだ。またリクルートが取り組んだジョブカフェ事業等の経験からも、就職先決定には、個人の能力に加えて仕事意欲も重要と認識している<sup>4</sup>。加えて、若年層の意欲低下が、若年雇用問題の原因のひとつとされているが、意欲が就職決定にどのように影響しているかをあわせて検討しておく目的もある。そこで若年層を分類するにあたって、「基礎力の保有」×「仕事への意欲」を軸とし、4つのタイプにセグメントした<sup>5</sup>。

図表5 能力×意欲からみた若年層の分類

	意欲：低 (人並みの仕事をしたい、どちらかというあまり仕事をたたくない、仕事をたたくくない)	意欲：高 (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)
能力：高 (能力得点：16～20点)	2.1% (カット)	A 7.1% (8.0%)
能力：並 (能力得点：10～15点)	C 27.0% (30.5%)	B 37.9% (42.9%)
能力：低 (能力得点：0～9点)	D 16.4% (18.5%)	9.5% (カット)

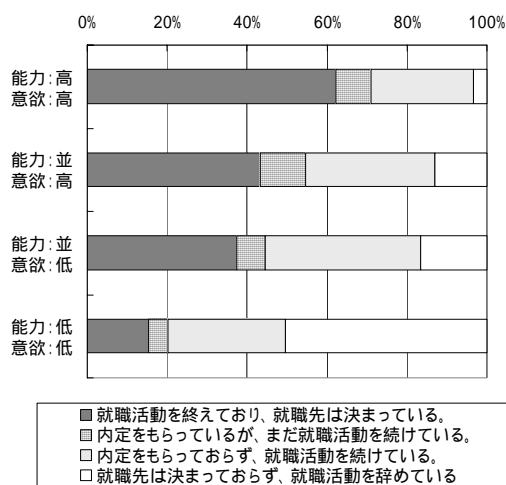
数字は、構成比。カッコ内は、カット後の構成比

結果、「A 能力：高い 意欲：高い」「B 能力：並 意欲：高い」「C 能力：並 意欲：低い」「D 能力：低い 意欲：低い」の4つの分類としている。セグメントの考え方、および能力×意欲の類型によるマーケットシェアは図表5の通り。

なお、前述の通り、基礎力と仕事意欲には関係があり、相関も強い。「意欲は高いが能力が極端に低いもの」「能力は高いが意欲が極端に低いもの」のサンプルは、必然的に少なくなる。今回の分類では、サンプルの特徴をはっきりさせるため、これらのサンプルは分析からはずしている。

この4タイプで、就職結果に差があるかをみたのが図表6である。9月前半の段階で「A 能力：高い 意欲：高い」は、内定を獲得している割合が70%を超すが、「D 能力：低 意欲：低」では2割となっている。

図表6 タイプ別 9月前半の就職状況



でみた能力タイプ別の就職比率より、就職状況に差がでており、就職活動に対する特徴をみるための分類としては、妥当な分類だといえよう。

### -2. 意欲と基礎力からみた若年層の実態

では、能力 - 意欲タイプによって、就職・仕事観や就職活動にどのような違いがあるかをみていく。特に、9月前半に就職先が半数以上決定していないB、C、Dのタイプが、就職活動にどのよ

うな特徴があるかを明らかにする。なお、若者調査の結果に加えて、9月に就職先が決定した学生へのヒアリング結果も用いて分析した。

分析内容については、各タイプについて、就きたい仕事に対するイメージの明確さ(図表7)と仕事に就く際に重視する項目(図表は、本稿では割愛)、就職活動においてした会社数(図表8)、

9月就職先決定者へのヒアリングから得られた知見、の項目で整理した。

図表7 タイプ別 就きたい仕事イメージ明確さ

		%			
		明確になっ ている	なんとなく イメージが ある	なかなか 明確にで きない	あまり考 えたこと はない
能力:高	意欲:高	45.4	40.2	10.9	3.6
能力:並	意欲:高	30.9	41.7	21.4	5.9
能力:並	意欲:低	23.0	37.6	26.3	13.2
能力:低	意欲:低	15.2	25.4	42.7	16.7

図表8 タイプ別 就職活動社数

		社			
		情報収 集数	エント リシー ト数	面接・試 験数	内定数
能力:高	意欲:高	35.4	14.8	10.5	1.8
能力:並	意欲:高	28.1	10.5	8.0	1.5
能力:並	意欲:低	20.7	8.3	6.9	1.5
能力:低	意欲:低	17.5	7.7	7.0	1.2

まず、就職率の高い「A 能力:高 意欲:高」タイプの特徴は、就きたい仕事のイメージが明確で「好きな仕事ができる」「スキルを活かせる・身につく」を始め、多くのことを重視している。

就職活動量が多く、内定数も多い。Aタイプの学生にヒアリングをした結果、「自分に自信があり、自分をポジショニングできている」という傾向がみられた。

「B 能:並 意:高」は、就きたい仕事のイメージはなんとなくあり、「スキルを活かせる・身につく」仕事をやや重視する傾向にあり、「労働時間が短い」「好きな勤務地で働ける」「生活を重視できる」を重視する割合が他タイプより低い。

情報収集数やセミナー参加数が多く、内定数もやや多い。Bタイプの学生にヒアリングをした結果、「真面目に活動するが、(マスコミなど)倍率の高い会社ばかり志望するなど、自分を高めに

ポジショニングしてしまう」傾向がみられた。

「C 能:並 意:低」タイプは、就きたい仕事のイメージがなんとなくあるが、就職先を選ぶ際に重視する点が少ない傾向にある。内定数はBタイプと変わらないが、情報収集数やセミナー参加数は少ない。さらにヒアリングから、就職活動について「何をやっていいかわからない」「深く考えていない」といった理由でなかなか就職活動しない、といった傾向がみられた。その他、希望する就業形態が契約社員で20%と他タイプよりも高いという傾向もみられる(複数回答、図表は本稿では割愛)。

「D 能力:低 意欲:低」タイプは、就きたい仕事のイメージはあまり明確でなく、「職場雰囲気」「賃金、労働時間、勤務地」「職の安定性」を重視する。就職活動量は少なく、内定数も少ない。ヒアリングからは、「就職活動に対してやる気がない(目を向けていない)」という傾向がみられた。その他、フリーター、派遣を希望する割合がそれぞれ15%と他タイプよりも高いという傾向もみられる(複数回答、図表は本稿では割愛)。

以上より、各タイプの特徴をふまえてA~Dの4タイプをそれぞれ、

A:「自己実現型」(能力:高 意欲:高)

B:「背伸び型」(能力:並 意欲:高)

C:「のんびり型」(能力:並 意欲:低)

D:「あきらめ型」(能力:低 意欲:低)

と名づけ、以下このタイプ名で呼ぶ。

### -3. 基礎力の保有からみるタイプの特徴

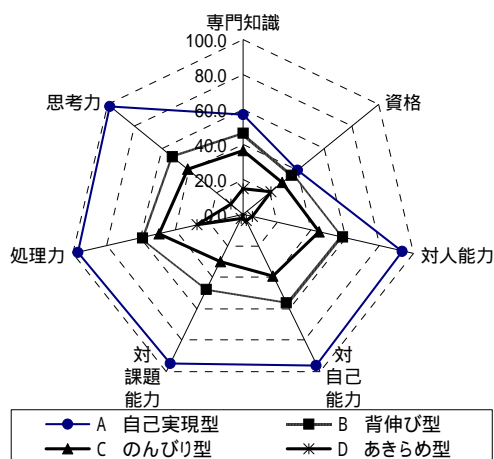
すでに述べたように、基礎力と仕事意欲は、互いに関連している。同じ能力が「並」の背伸び型とのんびり型でも、保有する能力は異なる可能性がある。そこで、次に、タイプ別にどのように基礎力を保有しているかを詳細にみる(図表9)。

その結果、自己実現型は、すべての基礎力を高い割合で保有していることがわかる。専門知識、資格の保有割合も高いものの、基礎力に比べると低めである。背伸び型は、自己実現型と比べ、基

礎力の保有割合は半分程度となっているが、専門知識、資格の保有状況は、それほど大きな差がない(保有割合が高いといえる)。のんびり型は、同じ能力が並である背伸び型と能力の保有形態はほとんどかわらない。ただし、対課題能力の保有割合が低くなっているのが特徴である。あきらめ型は、専門知識、処理力以外のスキルの保有が特に低く、特に対課題能力と対自己能力が低い。

つまり、仕事意欲が若年層は、問題発見や計画立案、実行などの「対課題能力」が低いことがわかる。

図表9 タイプ別 基礎力の保有状況



これらの分析より、背伸び型は、専門能力を身につけ活発に就職活動をしているが、希望就職先をあまり明確にできず、高いポジションの企業を中心に就職活動してしまう傾向があるといえる。のんびり型は、あまり働くことに積極的でなく、問題発見や計画立案、実行などの対課題能力に欠け就職活動で何をしたいかわからなくなる傾向があることがわかる。あきらめ型については、働くことに対する自信がなく、就職活動に対して目を向けていない傾向があるといえる。

## ・企業が求める若年像

### -1. 企業が若年層に求める能力

では、学生を能力と意欲からタイプ分類し、それぞれの就職活動の特徴を明らかにした。本節

では、企業が若年層に求める基礎力を明らかにする。本節の分析には、経済産業省の平成16年度人材ニーズ調査を用いる<sup>6</sup>。

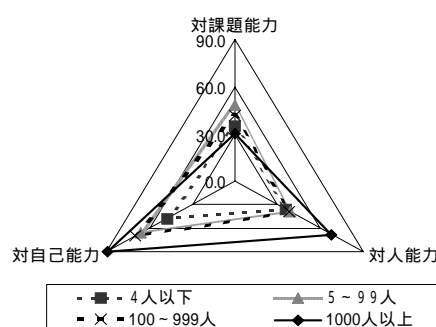
まずは、「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」の3つの基礎力について、募集年齢別に企業ニーズを比べ、若年層に特にニーズの高い能力を明らかにする。その結果、「対人能力」と「対自己能力」については、他の年齢と比べて25歳未満に対するニーズが高くなっている。この結果は、-3でみた「対人能力」「対自己能力」をもった若年層は就職が決定しやすい結果と一致している。

一方で、「対課題能力」は、年齢が高まるほどニーズも高くなっている。

### -2. 企業規模別の求める能力

次に、企業規模別に、25歳未満の若年層に対する企業のニーズをみた。その結果、1000人以上の企業において、対人能力へのニーズが1000人未満の企業に比べて高くなっている。一方、他の能力については、1000人未満の企業の方が高かった。次に、25歳未満のうち正社員へのニーズだけを取り出した(図表10)。

図表10 規模別・25歳未満正社員への企業ニーズ



数値は、その能力を必要とする募集件数の割合

その結果、1000人以上の企業は対自己能力、対人能力を必要とする割合が、1000人未満の企業に比べて非常に高い。これまでの分析において基礎力、中でも対人能力、対自己能力が、就職先を決



定するということをみてきたが、この2つの能力に重点をおいた採用を行っている企業は、1000人以上の大企業が中心だということがわかる。

一方で、1000人未満の企業では、自ら計画を立てて実践できる対課題能力に対するニーズが高いのが特徴である。なお、1000人未満の企業においても、対自己能力へのニーズは高い。対自己能力は、企業規模にかかわらず、就職先の決定において重要だといえる。

次に、若者調査において社会人の現在勤めている企業規模をタイプ別にみると、自己実現型は48.3%が1000人以上の企業なのに対し、背伸び型は29.6%、のんびり型は18.8%、あきらめ型は11.9%と1000人以上の企業の割合が低い。1000人以上の大企業は、基礎力(対人能力、対自己能力)と意欲の高い自己実現型の若年層を中心にマッチングしていることがわかる。

一方、意欲の低い「のんびり型」、あきらめ型において対課題能力が低いことをみたが、「のんびり型」、あきらめ型と1000人未満の企業で、能力のミスマッチが生じている可能性がある。

## ・新卒採用の就職プロセス

次に、若年層と企業のマッチング場面である就職プロセスについてみる。ここでは、若者調査を用いて、就職先を決定した情報源をみる。

まず、就職先を決定した情報源について、社会人と学生を比較する。これは、すなわちすべての就職活動が終了した時期(社会人)と、9月前半までの就職活動(学生)における就職先決定の情報源を比較することになる。その結果、社会人では就職情報サイトで決定した割合は全体の2割程度だが、現在学生(つまり9月前半までの就職決定者)では就職情報サイトで決定した割合が4割強と、社会人の2倍となっている。これより、9月前半までの就職活動は、就職サイトや会社WEBを中心に実施され、それ以降の時期で、学校経由や公共職業紹介機関による就職活動が増えることがわかる<sup>7)</sup>。

図表 11 就職先を決定した情報源

	会社に 問い合わせ・会 社WEB	学校	公共職 業紹介 機関	就職情 報 サイト	家族や 友人	その他
社会人	21.5	28.3	7.8	21.9	7.7	12.8
学生(9月前半ま での就職決定者のみ)	32.8	14.0	0.5	43.1	5.8	3.8

次に、社会人のデータを用い、就職先規模別に就職先を決定した情報源をみる。その結果、1000人以上の大企業就職者は、就職サイトが3割となっており、1000人未満の企業就職者より高くなっている。現在ではインターネットが中心と考えられる会社に問い合わせ・WEBについては、100~999人と1000人以上の企業就職者で多くなっている。つまり就職サイトや会社WEBでの募集は大企業ほどよく活用されていることがわかる。

図表 12 規模別 就職先を決定した情報源

	会社に 問い合わせ・会 社WEB	学校	公共職 業紹介 機関	就職情 報 サイト	家族や 友人	その他
100人未満	17.8	22.0	11.8	20.9	11.1	16.3
100~999人	24.5	38.6	9.9	17.2	2.6	7.2
1000人以上	22.5	27.8	0.4	29.2	8.9	11.1

このように、学生はまずは就職サイト中心の就職活動を行うが(図表11)、就職サイトの募集は大企業が中心である(図表12)。そのため、このように大企業のニーズである対人・対自己能力を保有しない学生は、早い時期に就職を決めることができず、活動が長期化する傾向がある。

## ・おわりに - ミスマッチ解消に向けて - -1. 就職システムの見直し

最後に、これまでの分析結果を取りまとめる。まず、この分析では、過去20年間の大学新卒労働市場の需給バランスをみた。需要側(求人数)は、8~10年周期で増減を繰り返しているが、近年は求人数の増減に求人倍率がそれほど大きな影響を受けていない。これは、大学進学率が高まりより就職希望者数が増加したことが原因となっ

いる。すなわち、若年雇用の問題は景気等による企業側の需要の増減だけでは語れないことを示している。

次に、では、大学新卒労働市場の質的な変化をみた。結果、少なくとも上位の学生の能力は低下していない。一方で企業の学生に対する要求水準が上がっていることがわかった。若年雇用問題の原因として語られる学生の質の低下は、進学率の上昇により下位層が増えたということはあるものの、正しいとはいえないといえる。

では、5つの基礎力、中でも対人、対自己能力が高い学生が、内定を獲得しやすいことを明らかにした。続いてでは、就職活動を困難にしている要因を学生のタイプ別に探った。その結果、意欲は高いが能力は平均レベルの背伸び型学生は、「自分のポジショニングが上手にできないため、高望みの就職活動」をしており、就職活動が長期化する傾向があった。能力は並だが意欲が低いのにびり型学生は「計画の立案や実践に弱みをもっており、どのように活動していいかわからず就職活動を進められない」ため長期化する傾向があった。能力が低く意欲も低いあきらめ型は、「自分に自信がなく、就職活動に意識がいない」ことが明らかになった。

では、企業側の求める人材像に着目した。企業は対自己能力を若年層に要求しており、特に1000人以上の大企業では、対人、対自己能力を中心に高い基礎力を要求する採用を行っている。一方で、1000人未満の企業とのんびり型、あきらめ型の間で、対課題能力でミスマッチが生じていることがわかった。

では就職プロセスに着目して分析を行った。その結果、就職サイトとWEB等を通じた企業への直接の応募による採用は、就職活動全体の4割を占めるが、これを9月前半までの就職活動で見ると7割強をしめることになる。また、この2つの応募方法は、大企業を中心に用いられている。これらより、学生はまずは就職サイト中心に応募をするが、大企業が募集の中心であるため、対人・対自己に長けた人材以外は、なかなか就職できな

いのではないかと推察される。

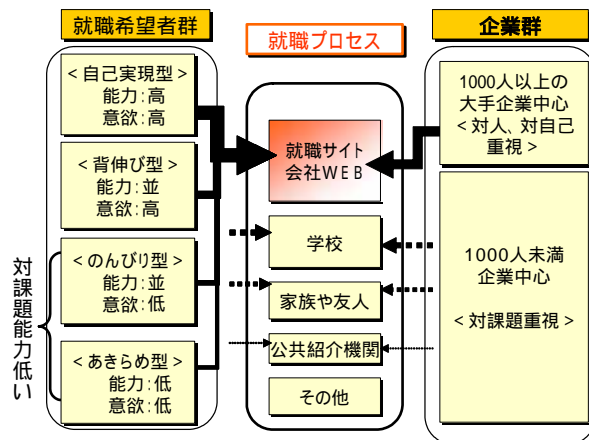
以上から、大学生の新卒採用におけるミスマッチの要因は、若年層の意識低下や需給量のバランスの問題だけではないことがわかる。冒頭で、新規学卒労働市場では、日本独特の大量一括採用が依然として続いていることを述べたが、この大量一括採用が若年雇用のミスマッチを拡大させているといえる。本稿でみたように、現在の就職システムは、大企業中心にインターネットを媒介として、大学3年生の後半から4年生の夏休み前の時期に募集・応募が集中している。だが、時期と就職先企業が集中するこの就職システムにおいてマッチングがなされているのは、高い基礎力と意欲を保有しているいわば上位層と大企業が中心となっており、1000人未満の企業と下位層の間では対課題能力等でミスマッチが生じている。就職活動におけるインターネットの普及により、就職活動に対する間口が広がったようにもみえるが、実際は上位の学生と大企業のマッチングチャンスを拡大しただけの可能性がある。この時期に就職できなかった学生は、就職活動が長期化し、場合によっては就職活動での挫折が学生から就職意欲を奪い、就職活動からの離脱者を生み出すことにつながる。特に卒業してしまうと就職の機会が著しく減少し、復活が難しい現状の就職環境では、離脱者を生みやすくなっている。

さらに、大学における現在の就職指導も、このミスマッチに拍車をかけている。大学では、3年生の秋から「まずは就職サイトに登録しなさい」「自分のやりたいことを見きわめて就職先を決めなさい」といった就職指導が一般的に行われている。だが、今回の調査結果をみる限り、この方法に対応できるのは、大企業のニーズと合致しており意欲も能力も高い上位層の学生のみであり、特に対課題能力の低いタイプでは対応が難しい。

このように、大企業を中心とした大量一括採用システムが、学生の「就職時期」と「受験先企業」の2つを集中させており、就職活動の激化・長期化を生み出す原因のひとつになっている。さらに、就職活動におけるインターネットの普及や大学等

における就職指導が、この2つの集中を促進させている。

図表13 9月前半までの大学新卒採用市場の状況



最後に、これらの分析結果をふまえて、課題解決のための新たな就職システムについて提案を試みる。すでにみたように、大量一括採用を中心とした現在の就職システムが、学生に「就職時期」と「受験先企業」の2つを集中させていた。そこで、この2つの集中を分散させるような就職システムの再構築をここでは提案したい。

時期の分散については、就職時期の複数化が有効である。現在のように、大学3年生から4年生の春に採用を集中させるのではなく、4月、7月、10月、12月と年に4回に採用時期を拡大、分散化するのである。これにより、学生の方も就職活動の1度の失敗によって、離脱することなく再度の機会が与えられる。企業にとっても、新卒採用については、これまで1年以上先の人事戦略を見通した採用が求められたのが、企業の経営戦略ともなって素早い採用活動が行うことができる。

なお、就職時期の複数化は、期間を大学4年生だけに限定せず、既卒を含め幅広い期間での対応がなされることが望ましい。たとえば、22~26歳を第一若年採用期とし、この年齢であればいつでも新卒扱いで就職活動にエントリーできるようにするのである。これにより、これまで就職弱者であった既卒の無職者やフリーターなどに対しても就職機会を広げることができる。

もうひとつの受験先企業の分散については、大企業以外の企業を対象とした新卒採用市場の形成が必要となる。現在のインターネットによる就職システムでは、市場に存在する企業が限られており、学生がマッチングしたくてもできないのが現状であった。これまで形成されている市場とは別の採用市場の形成が必要となる。たとえば、あるNPOでは、インターンシップを通じ、「小さい組織で活躍する」をキーワードに、ベンチャー企業と学生を結びつける取り組みを行っている。これまで新卒採用市場に入れなかった企業を大企業と違った側面で取り上げる工夫をし、新たな新卒採用市場を作り出すことが必要である。とくに、インターンシップは対課題能力の低い学生に対する実践力育成の場として期待でき、中小企業とのマッチング手段として有効と思われる。

2つの分散の変革にあわせて、大学等での就職支援の変革も求められる。大学全入時代突入に際し、全国区・大企業の求人を受け付けるだけでなく、地場の中小企業とのつながりが今後は重要といえる。たとえば、地場の企業との関係性を日常の講義等から構築し、学生に興味・関心をもたせるような施策が有効である。加えて、世の中の仕組みを知らない学生に対して、様々な企業が存在してこそ社会システムが動いているということを知らせることがミスマッチ解消に有効だと考えられる。さらに、就職指導の内容も、大企業の採用活動にあわせた通り一遍の就職指導ではなく、学生の意欲と基礎力のタイプに合わせた就職指導・就職支援が求められる。特に、対課題能力の低い「のんびり型」、あきらめ型に対して、具体的な就職活動の計画立案からの支援が必要となる。

最後に、ミスマッチ解消の手段のひとつである人材育成についても言及しておきたい。現状では、企業からの要請もあり、大学における職業教育に対する要望が高まっている。だが、本調査と同じ若者調査を使用している辰巳(2005)では、対人能力や対自己能力は小中学生のときから、対課題能力についても中学生以上で伸びるとの結果が出ている。加えて社会人になってからの基礎力の伸

びについて、『ワーキングパーソン調査』<sup>8</sup>をみると、対人、対自己能力は、年齢によってスキルの身につく時期に差はほとんどなく、業務を通じて若いうちから育成することができる<sup>9</sup>ことがわかる。すなわち、企業から若年層に求められる基礎力の育成は、大学時期だけの教育では限界がある。小中学生時代から社会人までの長期的な視点で基礎力育成を行う体制整備が必要といえる。さらに高い基礎力をもった人材が欲しい企業は人材の選別ではなく育成が重要となる。なぜならば、基礎力は高い基礎力が要求される仕事を通じて伸びる面があり、仕事を通じた若年層の人材育成が人材確保の有効な手段だといえる。

## -2. 本稿の限界と今後の課題

本稿の課題として、基礎力と大学ランクとの関係が明らかになっていない点があげられる。松村・平尾・松尾(2004)では、同じ大学でも基礎力によって就職結果がことなることを明らかにしているが、この結果がすべての大学で普遍的なものか分析を深める必要となる。また、今回用いた能力は、自己評価となっており、指標の妥当性の面では限界がある。自己評価としての能力保有は、自信とも読み取ることができる。自信が就職活動に与える影響も含めて、分析を深める必要がある。

就職プロセスについては、本稿では学生側からのデータを用いた分析が中心となっている。今後、企業の募集行動に対する分析も深めることにより、就職システムの改善につなげる必要がある。

## 注

<sup>1</sup> 大久保(2002)では、就職活動への参加を取りやめるパターンを「高校から大学への接続の時点」「就職活動が始まる時点」「就職戦線の途中でのリタイア」「就職戦線の終盤」の4つに分けている。  
<sup>2</sup> 佐野(2005)では、求人広告等の就職メディアにおいて、母集団形成機能が低下していることを仮説としてあげている。ただし、この仮説の検証はなされていない。本稿では、学生の就職活動を調査することにより、本仮説を検証したい。  
<sup>3</sup> 若者調査は、「専門知識や技術・ノウハウ」「資格」「社交性、協力、統率などの対人能力」「主体性やポジティブシンキングなどの対自己能力」「問題発見や計画立案、実行などの対課題能力」「文章理解や計算力などの処理力」「豊かな発想や構造的に物事をとらえる思考力」の7つの能力の保有状況を「十分持っている」「ある程度

持っている」「どちらともいえない」「あまり持っていない」「ほとんど持っていない」の5段階で聞いている。人材ニーズ調査は、対人能力は「他者理解力、信頼構築力、交渉力、プレゼンテーション力、協調性、指導・育成力、情報・ノウハウ共有力」、対自己能力は「ストレス耐性、自立性、誠実性、責任感、向上心、積極性、競争心」、対課題能力は「情報収集力、状況把握力、分析力、目標設定・管理力、バランス思考力、企画発想力、計画力、判断力、業務遂行力」で構成されている。

<sup>4</sup> ジョブカフェに通う学生の中で、早い段階に就職が決まる学生は、積極的にジョブカフェに通う学生だった。

<sup>5</sup> 基礎力については、5つの基礎力を保有状況によってそれぞれ0~4点まで点数化して合計点を用いている。

<sup>6</sup> 前述の通り、本データは、25歳未満の若年層に対するニーズではあるが、中途採用者の人材要件であることに留意が必要である。

<sup>7</sup> 20代のインターネット利用率は、2年前の2003年時点で既に90%(総務省2003)を超えていた。学生と社会人の就職活動におけるサイト利用の差は、インターネット利用者そのものが増加したことによる影響は小さいといえる。

<sup>8</sup> ワーキングパーソン調査は、2004年リクルートワークス研究所実施。18歳~59歳の男女5846人、有職者、訪問留置調査。

<sup>9</sup> ただし、業務を通じて基礎力が身につくのは、あくまで正社員であり、アルバイトや派遣の仕事では基礎力が身につくことは注意が必要である。

## 参考文献

- 藤田彩子・舛田博之, 2002, 「過去8年間における大学生の一般的能力的変化」産業・組織心理学会 第18回大会 発表論文集, 98-101。  
 玄田有史, 2001, 『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論社。  
 玄田有史・曲沼美恵, 2004, 『ニート』幻冬舎。  
 濱中義隆, 1998, 「就職結果の規定要因 - 大学ランクと「能力自己評価」に注目して - 」岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へ - 就職協定廃止後の大卒労働市場』広島大学教育研究センター。  
 原ひろみ, 2005, 「新規学卒労働市場の現状 企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』2005年9月号 No.542。  
 本田由紀, 2005, 『若者と仕事 - 「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。  
 岩内亮一・平沢和司・中村高康・平野栄一, 1995, 「大卒雇用市場の実像 大学生の就職活動の実証的研究」『明治大学教養論集』第278号。  
 岩脇千裕, 2006, 「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』第52号。  
 香山リカ, 2004, 『就職がこわい』講談社。  
 小杉礼子, 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房。  
 松村直樹・平尾元彦・松尾俊彦, 2004, 「学生パーソナリティと就職活動特性 - 呉大学生調査に基づく実証分析 - 」『呉大学ネットワーク社会研究センター研究年報』(呉大学ネットワーク社会研究センター) Vol.4, 41-53。  
 大久保幸夫編著, 2002, 『新卒無業』東洋経済新報社。  
 リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』(<http://www.works-i.com/>)  
 リクルートリサーチ(現 リクルートワークス研究所), 1994, 「学歴に関する企業の意見調査」。  
 佐野哲, 2005, 「人材ビジネスと新卒労働市場」『日本労働研究雑誌』2005年9月号 No.542。  
 総務省, 2003, 「平成16年通信利用動向調査」。  
 谷内篤博, 2005, 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。  
 辰巳哲子, 2005, 「どんな仕事においても、社会で働く上で必要とされる基礎力」『Works』No.73, 41-44。