

短大卒業生のエンプロイアビリティ特性の 多変量解析による評価

須永 一道・山口 雄三・丸山 尚夫

An Assessment by multivariate analyses of the employability
characteristics of junior college graduates

Kazumichi Sunaga, Yuzo Yamaguchi, Hisao Maruyama

1. はじめに

昨今の激変する経済状況の悪化により、雇用を巡る環境も厳しさを増すばかりである。新規学卒者の採用状況も同様で、「売り手市場」から「買い手市場」へと大きく様変わりしている。このような状況下の採用にあたっては、企業側の選択基準は更に厳しくなることが予想される。今後、被雇用者側がエンプロイアビリティ（雇用され得る能力）を把握し、磨きをかけていくことがますます必要とされるところである。

先に我々は、本学卒業生の就職先に対し、主としてエンプロイアビリティ並びに社会的評価についてのアンケート調査を実施し、その結果、企業から見た本学卒業生のエンプロイアビリティは、仕事の処理能力のようなポテンシャル（潜在能力）および協調性のようなパーソナリティ（人柄）に集約され、どちらかという¹⁾とパーソナリティが重要視されていることを明らかにした。

今回、そのエンプロイアビリティ特性について、経済状況変化と社会的変化に伴い、雇用側がどうい¹⁾う視点でみているか、我々が学生を社会に送り出すためにどうい¹⁾う点について留意すべきか、などについて検討するため再評価を試みた。前回と同様の調査を行い、その結果については、より詳細な検討を加えるため多変量解析の手法を用いた。これにより本学卒業生のエンプロイアビリティに関する新たな知見が得られた。このことについてここで報告する。

2. 調査方法

2.1 調査対象

平成17年3月から平成20年3月までの過去3年間に、本学人間総合学科を修了した卒業生の就職先216事業所（企業・団体）に対して「本学卒業生の就労実態等に関するアンケート調査」を実施した。

2.2 調査内容

調査票は無記名とし、その内容については資料に示すとおりである。調査項目は、大別して本学卒

業生の採用・勤務状況（Q1～Q6）、エンプロイアビリティ（Q7～Q22）、および基本的な資質（Q23～Q27）を問うものに分類される。項目に沿って、選択、記述、およびその両方で回答する形式である。特にQ7からQ23は本学卒業生の雇用される能力（Employability）についての設問であり、本報告の主な分析対象とする調査項目である。それぞれの調査項目毎に、「**優れている** **劣っている**」の5段階評価で回答する形式で行った。

2.3 調査依頼方法および調査期間

調査票の発送と回収は、全て郵便で行った。調査票は依頼文書とともに本学就職課宛の料金受取人払いの返信用封筒を同封して依頼先に郵送した。これらは平成20年10月17日に発送し、回答締め切りは11月7日で依頼した。依頼した事業所は216、回答のあった事業所は90、回収率は41.7%であった。

3. 結果および考察

3.1 業種別分類

表1には業種別回答割合を示す。この表から今回の調査においては、全ての業種から回答があったことがわかる。これらは人間総合学科の特徴と卒業生の就職先の割合とに関係している。本学科は、人間総合コースと介護福祉コースで構成されている。人間総合コース（定員160人）は、主に新潟市を中心とした一般企業に就職する学生の割合が多い。一方、介護福祉コース（定員40人）にあつては卒業生のほとんどが県内の関連する福祉施設に就職している。このことは、平成19年度就職状況²⁾からも明らかである。人間総合コースの卒業生の就職先として人数が最も多いのは銀行を中心とした金融機関であり、ついで小売業、サービス業の順となっている。今回の調査による業種別回答割合はそのことを反映している。

表1 業種別回答割合

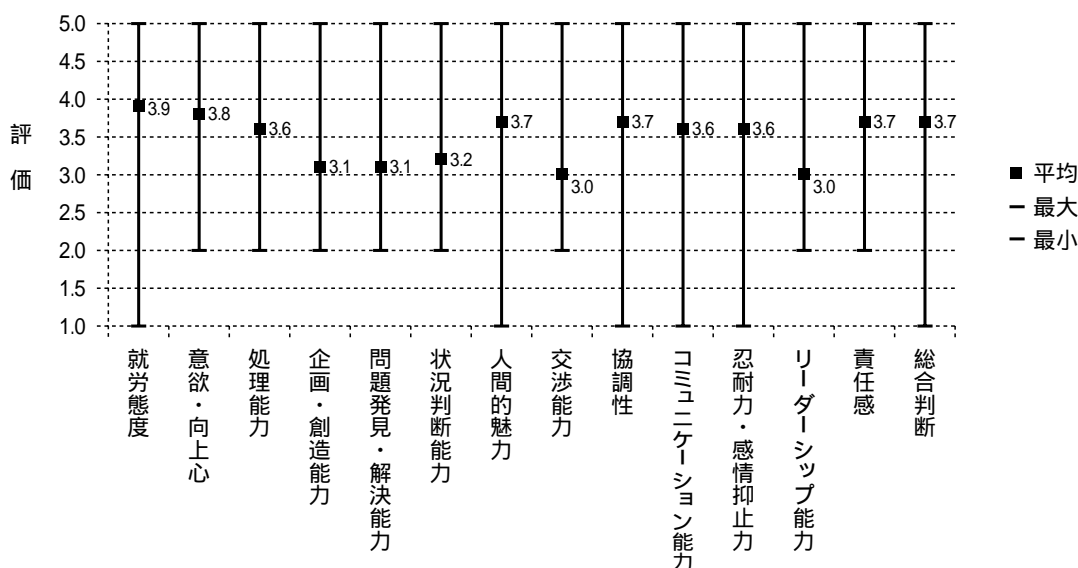
職業分類	総計	%
サービス業	3	3
医療、福祉	21	24
運輸業、郵便業	3	3
卸売業、小売業	19	22
教育・学習支援業	1	1
金融業、保険業	13	15
建設業	3	3
宿泊業、飲食サービス業	8	9
生活関連サービス業、娯楽業	3	3
製造業	11	13
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1
不動産業、物品賃貸業	2	2
総 計	88	100

3.2 雇用されうる能力の評価

図1には、調査票のエンプロイアビリティに関する質問項目（Q7～Q23）の5段階評価の平均値および最大、最小値の幅を示す。

この結果から、本学の卒業生は、全ての項目において平均値は3～4の間にあり、ばらつきはある

図1 エンプロイアビリティの評価



ものの、ある程度評価されている。就労態度、意欲・向上心、人間的魅力、協調性、責任感の評価は比較的高く、企画・想像力、交渉能力、リーダーシップ能力は低い結果となった。雇用者からは、企業のような集団の中で働く、ワーカースタイル的な要素について評価されているものの、創造性とそれを提案する自発的な能力については、低い評価となっている。このような傾向は、同様の設問で行った先の調査結果と同じ傾向を示している。さらに、就労態度や意欲・向上心、人間的魅力などのパーソナリティ（人柄）に係る特性については、前回調査と同様に、雇用側は高い評価を示した。このことから、雇用する企業側は、本学卒業生を採用する際に、幹部候補社員というよりは環境変化に応じて補充する一般職社員としての期待度が高いことが伺える。

なお、前回調査と比べ、全体的に評価値が低いが、これは前回調査では短大卒業生としてのエンプロイアビリティ要素の評価であるのに対し、今回の調査は、個々の能力のより客観的な評価がなされており、評価尺度の違いが影響していると考えられる。

3.3 雇用されうる能力の検討

エンプロイアビリティ雇用能力をより詳細に検討するために、Q7～Q23のエンプロイアビリティに関する質問項目の回答を説明変数として、主成分分析を行った³⁾。その結果を表2に示す。

主成分分析から二つの成分が抽出され、それぞれ第1成分を係数1、第2成分を係数2として示す。第1成分の寄与率は58.4%あり、この成分でほぼ説明されていることが明らかとなった。したがって第1成分はエンプロイアビリティの総合力といった成分と考えられる。第2成分についてはプラスとマイナスがあり、プラスの値を示す処理能力、問題発見・解決能力は応用処理能力とし、マイナスの値を示す就労態度、協調性などは組織適応能力の指標として考えられる。図1の結果と合わせて考えると、本学学生はエンプロイアビリティについては主に総合的に評価されているが、二次的な評価として問題発見・解決能力については評価されず、組織に適応しやすいワーカーとして評価されている。

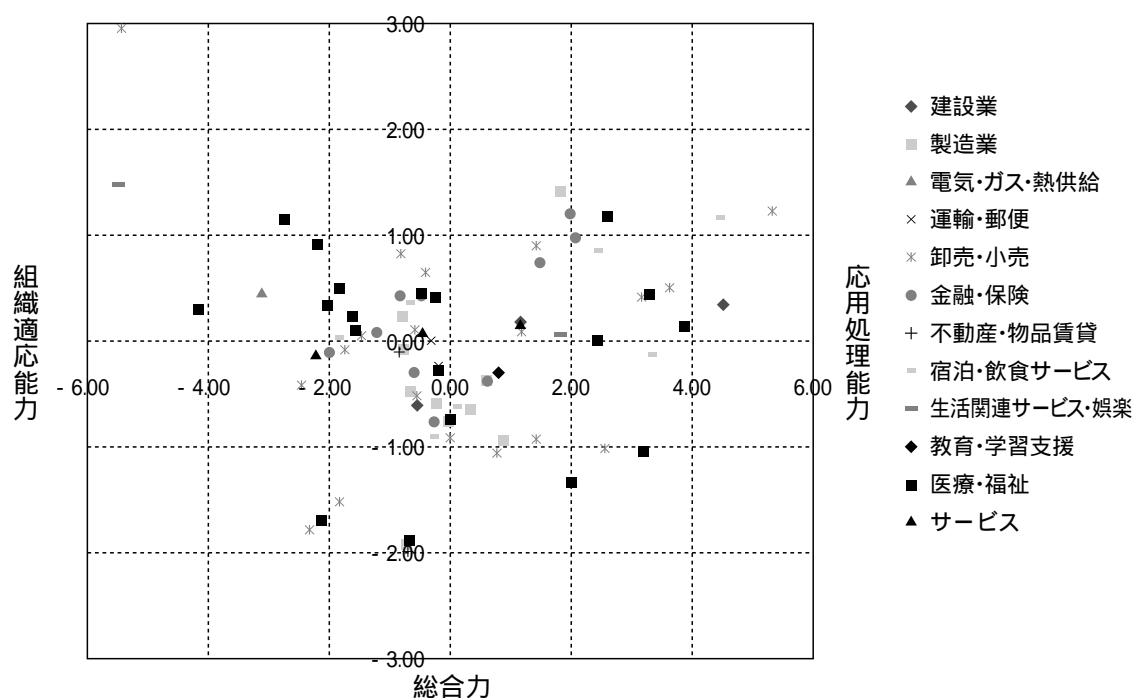
主成分分析から得られた成分1、2の得点を、総合力と問題発見・解決能力・ワーカー的能力の関係で業種別に全回答企業についてプロットした結果を図2に示す。この図から業種ごとに分布の偏りは見られず、業種に関係なく上記の傾向があることが示された。

表2 エンプロイアビリティに関する主成分分析の結果

質問項目	係数 1	係数 2
就労態度	0.26	- 0.31
意欲・向上心	0.34	- 0.03
処理能力	0.29	0.41
企画・創造能力	0.17	0.23
問題発見・解決能力	0.22	0.36
状況判断能力	0.26	0.29
人間的魅力	0.30	- 0.21
交渉能力	0.21	0.18
協調性	0.31	- 0.47
コミュニケーション能力	0.30	- 0.16
忍耐力・感情抑止力	0.34	- 0.29
リーダーシップ能力	0.23	0.18
責任感	0.31	0.16

n = 87

図2 主成分分析による業種別スコア



主成分分析の結果からも明らかなように、総合的なエンプロイアビリティに与える影響にはいくつかの側面があると考えられる。これを明らかにするために、Q7～Q23の質問項目の評定値について主因子法（バリマックス回転）による因子分析を行った⁴⁾。

その結果、総合的に判断して3因子を抽出した。バリマックス回転後の最終的な結果を表3に示す。

13項目を7.0以上の負荷量を基準にすると、因子1に高い負荷を示す項目は3つある。就労態度、協調性、忍耐力・感情抑止力である。これらの項目の特性から、因子1は「組織適応力」と命名した。また、因子2についても高い負荷を示した項目は3つあり、状況判断能力、交渉能力、リーダーシッ

ブ能力である。因子2を「状況対応力」と命名した。さらに因子3として企画・創造能力、問題発見・解決能力に高い負荷を示した項目があり、これを「創造応用力」と命名した。

表3 エンプロイアビリティに関する因子分析の結果

質問項目	因子1	因子2	因子3	共通性
Q7 就労態度	0.71	0.27	0.07	0.58
Q15 協調性	0.75	0.28	0.08	0.64
Q17 忍耐力・感情抑止力	0.74	0.17	0.32	0.67
Q12 状況判断能力	0.32	0.71	0.40	0.77
Q14 交渉能力	0.32	0.76	0.17	0.71
Q18 リーダーシップ能力	0.37	0.71	0.25	0.70
Q10 企画・創造能力	0.22	0.21	0.79	0.72
Q11 問題発見・解決能力	0.22	0.47	0.69	0.75
Q8 意欲・向上心	0.66	0.37	0.35	0.70
Q9 処理能力	0.35	0.55	0.41	0.59
Q13 人間的魅力	0.68	0.31	0.26	0.63
Q16 コミュニケーション能力	0.62	0.34	0.27	0.57
Q19 責任感	0.52	0.52	0.28	0.61
因子寄与率	3.70	2.96	1.98	8.64
寄与率	28.5%	22.7%	15.2%	
累積寄与率	28.5%	51.2%	66.5%	

n = 87

図3 因子負荷量からみた因子の関連性

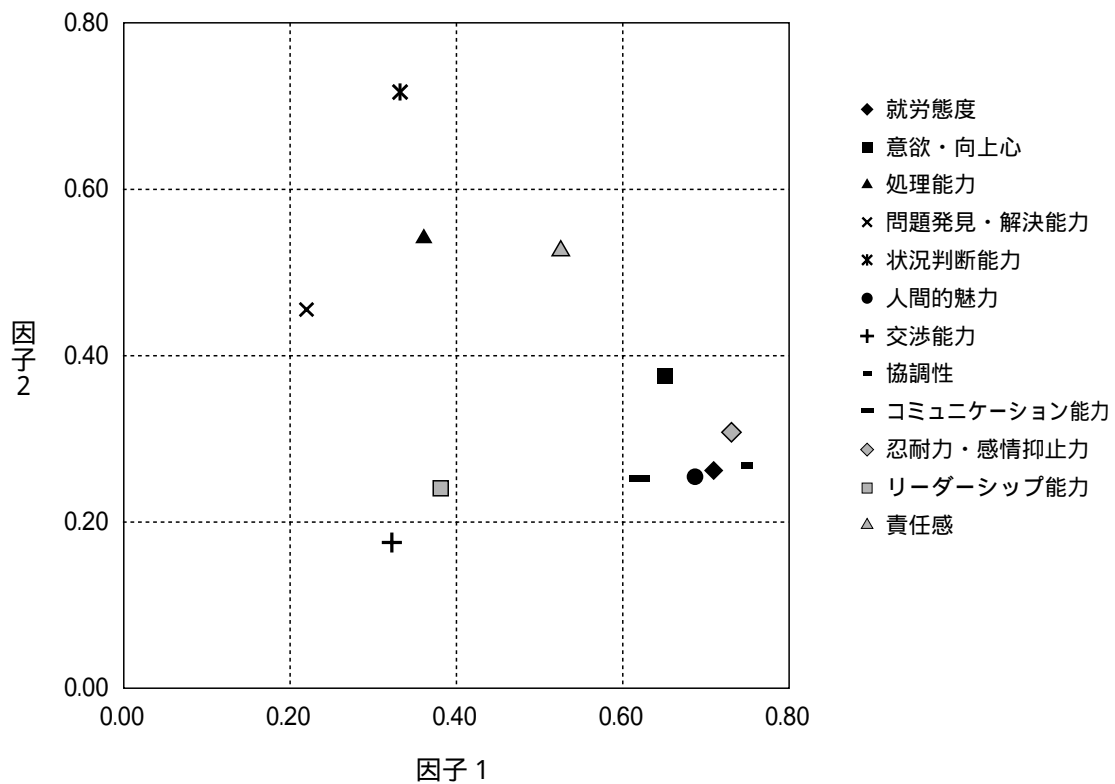


図3には各質問項目の因子1および因子2の因子負荷量による関係を示した。この図からも明らかのように、因子1の構成項目である就労態度、協調性、忍耐力・感情抑止力、さらには因子1の負荷の大きい意欲・向上心、人間的魅力、コミュニケーション力の分布が比較的集まっており、雇用する側はこれらの項目を近いイメージとして捉え、統合的な尺度として見ていると考えられる。

次に、エンプロイアビリティを構成している要素のどの部分が特に雇い主の満足度に影響を与えているかを考察する。

本学卒業生に対する総合的な満足度を目的変数とし、Q7からQ19の回答を説明変数とする重回帰分析を行った。その結果、説明変数の項目間に相関がある多重共線性の問題が生じたので、最終的に8項目に絞って分析を行った。その結果を表4に示す。⁵⁾

表4 本学卒業生に対する満足度とエンプロイアビリティの重回帰分析の結果

質問項目	標準回帰係数	t 値	P 値
就労態度	0.276	3.073	0.003
意欲・向上心	0.087	0.799	0.427
処理能力	0.173	1.872	0.065
問題発見・解決能力	0.013	0.123	0.902
協調性	0.158	1.835	0.070
コミュニケーション能力	0.247	2.671	0.009
忍耐力・感情抑止力	0.171	1.933	0.057
責任感	0.064	0.634	0.528

n = 87 R² = 0.754

P < 0.05から就労態度とコミュニケーション能力の影響力が大きく、本学卒業生を雇用した場合の満足度（総合評価）の大きな要因となっていることがわかった。この2つの能力は職業人として最もベーシックな能力であり、本学卒業生の場合も、専門性よりも現場で対応できる就労者の執務態度というべき就労態度、人の話を聞いて理解する能力と自己の話を理解してもらえるように話す能力であるコミュニケーション能力といった基礎的な力を評価されていることがわかる。

4. おわりに

本研究においては、本学卒業生の就労実態についての企業側からの評価を多変量解析によって分析・検討した。企業側からみた本学卒業生のエンプロイアビリティについての満足度を左右する要素は、組織の中で指示を受けながら、コツコツと働くワーカーとしての素養と、企業内での人間関係を円滑にする人間性であるということが明らかになった。この結果は前回の調査をさらに詳細に裏付けるものであり、雇用する企業側が短大卒業生に期待している能力についてはほぼ変化がなく、固定化していると考えられる。雇用する企業側としては、経済・社会の変化に柔軟に対応し、現場で活躍する人材として、短大卒業生に期待していることが伺える。

以上のようなことから、短大卒業生のエンプロイアビリティ特性を向上させるためには、従来の指導に加えて、コミュニケーション力の向上をはかり、創造的な能力について修練するような場を与えることが可能ならば、激変する雇用環境においても、短大卒業生の労働市場での位置付けはより確かなものとなるであろう。短期大学の多くは地域に密着した人材の供給源であり、本学の現状はそのまま

ま他の短期大学にも当てはまると考えられる。

雇用する側の短大生に対するエンプロイアビリティ評価は、固定化していると考えられるが、その殻を打ち破る具体的な方法などについては今後の研究課題としたい。

参考文献

- 1) 須永一道, 谷口忠義, 山口雄三, 「地方短大卒業生のエンプロイアビリティ特性に関する一考察」, 新潟青陵大学短期大学部研究報告, 36, p. 39 - 47 (2006)
- 2) 新潟青陵大学短期大学部就職部, 「求人・採用状況一覧」集計結果(平成19年度)
- 3) 足立浩平, 「多変量データ解析法」, ナカニシヤ出版, p. 21 - 33 (2006)
- 4) 田中 敏, 「実践心理データ解析」, 新曜社, p. 213 - 226 (1996)
- 5) 古谷野 亘, 「多変量解析ガイド」, 川島書店, p. 76 - 80 (1998)

