

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

須永 一道・谷口 忠義・山口 雄三

A study on the employability characteristics of
local junior college graduates

Kazumichi Sunaga, Tadayoshi Taniguchi, and Yuzo Yamaguchi

1. はじめに

本報告は、本学卒業生について、就職先企業が如何なる評価をしているのか、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アンケート調査を実施した結果と考察を纏めたものである。雇用された大学・短期大学卒業生に対する調査は、他大学においてもこれまでに数多くみられるが、雇用者から当該大学の卒業生に対する評価についての報告はほとんど見られない。本学においても過去にヒアリングなどの手法を用いて非公式に実施した例はあるものの、今回のように直接雇用者に問いかけるアンケート調査を行ったことはなかった。更に全国的に見ても短期大学生の雇用能力に焦点をあてた具体的調査事例はあまりみられず、特に地方短期大学生のエンプロイアビリティ、他教育機関との当該能力に係る相対的考察については殆ど見あたらない。についてはエンプロイアビリティについての短期大学卒業生の特性を把握し、それらに対外的にどう評価されているかについて、他の専門教育機関の評価等も交えて考察することによって、地方都市における短期大学卒業生のポジショニング（位置付け）を浮かび上がらせることは、今後の短期大学における教育指導、特に就職支援について必須かつ有益であると考えられる。ここでは本学卒業生の過去3年間に就職した企業等の主として人事担当者に宛てたアンケート調査を実施し、その結果に基づいて上述の課題について検討したことについて報告する。

2. 調査方法

2.1 調査対象

平成15年3月から平成17年3月までの過去3年間に、本学生活文化学科および国際文化学科を修了した卒業生の就職先190事業所（企業・団体）に対して「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

調査票は通し番号を付した無記名とし、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～Q23)および基本的な資質(Q24～Q28)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。Q7からQ23は本報告の主な分析対象とする調査項目であるが、これらはそれぞれの調査項目毎に、次に示すようにYes Noの5段階評価の中から該当するものを選択して回答する形式で行った。

5. そう思う 4. ややそう思う 3. どちらともいえない
2. あまりそう思わない 1. そう思わない

本報告では特に上記調査項目の5段階評価値の集計結果をもとに考察した。

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17年10月7日に全て発送し、回答締め切りは10月31日で依頼した。回答企業は68社、回収率は36%であった。

3. 結果および考察

3.1 本学学生のエンプロイアビリティの分析

表1には、調査票のエンプロイアビリティ(Q7～Q23)に関する質問項目の5段階評価の平均値を示す。

表1 本学卒業生についてエンプロイアビリティの評価

評価項目	平均値	評価項目	平均値
1. 就労態度	4.2	8. 交渉能力(ネゴシエーション)	3.2
2. 仕事に対する意欲・向上心	4.1	9. 協調性	4.0
3. 仕事の処理能力	3.9	10. コミュニケーション能力	3.8
4. 企画・創造能力	3.4	11. 忍耐力・感情抑止力	3.9
5. 問題発見・解決能力	3.4	12. リーダーシップ能力	3.2
6. 状況判断能力	3.5	13. 責任感	4.1
7. 人間的な魅力(パーソナリティ)	3.9		

この結果からエンプロイアビリティ(雇用されうる能力)についての評価項目につき以下に分析を試みる。

1. 就労態度：当該項目は遅刻・早退・欠勤などを含んだ勤怠評価項目である。就労態度については、職務遂行上当然かつ最低限のマナーなども含んだ就労者の執務態度というべきものでありこの評価が低いと能力云々以前の問題と判断せざるを得ない。本学卒業生については評価平均値4.2と高水準にあり、勤務態度については企業側からみて満足度は高いと分析できる。
2. 仕事に対する意欲・向上心：この項目はある業務内容につき前向きに取り組んでいるか、すなわち仕事に対する知識・技能を含めて貪欲に吸収していく姿勢がみられるか、自らのキャリアアップを意識して業務遂行をしているか、についての評価が伺える項目である。この項目の評価が低いと

企業にとって将来の中堅基盤人材として育成していくにあたって不安が残る可能性を有するといえる。本学卒業生については評価平均値4.1と高水準にあり、企業側からみて本学卒業生はいわゆる「育てがいのある人材」との評価が伺える。

3. 仕事の処理能力：当該項目は与えられた仕事の処理スピードを含む手際の良さ・仕事の質（クオリティ）を問うたものである。本学卒業生については3.9と、まずまずの水準であり、企業側からみて概ね指示した仕事の遂行処理能力については満足度が高い。
4. 企画・創造能力：現代の企業においては多様な顧客の多様なニーズに対し、競合他社と差別化した独創的な商品ないしはサービスを如何にして提供するかが大命題となっている。その為にも新商品や新サービスを発想しそれをビジネスモデルにまで構築できる能力が求められている。当該項目は、そうした企画・発想力を有するかについての評価である。本学卒業生は3.4と相対的に低い評価になっており、その理由としては、業務習熟度の低さから新規に企画・提案する企業内ポジションを得られていないこと、企画する、創造するという経験がないまま社会人になったこと、などが推測される。企画・発想についてはトレーニングする場を設定することが必要と料する。
5. 問題発見・解決能力：当該項目は、経済同友会調査「教育・人材に関するアンケート調査」（2003年）において経営者・人事担当者ともに「問題を発見する力」を今後必要となると思われるビジネスの基礎・基本能力の筆頭に挙げているように注目度の高いスキル項目である。この能力は4.の企画・発想力と並んで今後のビジネスパーソンには必須の能力とされる。それは顧客志向を支えるには当該能力が欠かせないからである。本学卒業生は3.4と相対的に低い評価にとどまっているのは、総じて学生時代までは問題を発見し解決する経験に恵まれていないことを示している。すなわち社会生活において、問題解決に遭遇する経験の少なさが大きく影響していると推察できる。
6. 状況判断能力：いわゆる「場の状況が読める」というスキル項目である。本学卒業生は3.5であり、相対的に低い評価ではあるが、この能力は職場における経験の長さも影響するのでまずまずと評価したい。
7. 人間的な魅力（パーソナリティ）：この項目は人間としての経験や潜在能力、人生観や価値観などが反映される評価項目であり、本学卒業生は3.9と比較的高い評価を得ている。これは短大生で若いということもあり潜在能力やいわゆる「育ちのよさ」からくるおっとりとした人柄につき評価されている、と料する。
8. 交渉能力：この項目はビジネス現場での商談をまとめる際の粘り強さと提案能力などが評価されるものである。本学卒業生については、3.2と低い評価値にとどまった。この理由はやはり経験の浅さによるものと推測される。
9. 協調性：この項目については組織における人間関係の構築能力・組織順応性を問う項目である。本学卒業生については、4.0と高い評価を得ている。
10. コミュニケーション能力：これは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についての評価項目である。本学卒業生については3.8とまずまずの数値であるが、交渉能力の結果と併せて考えると、まだ自己の話を相手に理解させる力が弱いと判断される。
11. 忍耐力・感情抑止力：現代のビジネス社会では自分の思い通りに事は進んでいかないのは当然である。仕事をあきらめたり、投げ出したりせず粘り強く進めていく当該能力が昨今ストレス耐性として注目されている。本学卒業生は3.9となかなか高い評価を得ている。これは2年という短期間においてきっちりとしたカリキュラムをこなさざるを得ない学生生活の状況が当該能力の醸成に寄与しているものと考えられる。

12. リーダーシップ能力：本学卒業生は当該評価が3.2と低い水準にとどまった。リーダーシップ能力は広い概念を含むものなので、一概に本学卒業生が組織・集団を自ら統括していく能力が弱いとは言い切れない。若さ・経験・習熟度の低さなどから企業内でそうした能力を発揮するポジションにないことや性格的に積極性にはやや欠ける面があるということが反映しているのではないかと推察する。

13. 責任感：本学卒業生は4.0と高い評価である。この項目は1.の就労態度との相関関係もあり高い評価になっていると推察される。

以上表1の各評価項目について分析・考察を行った。次はこの結果を総括して本学卒業生の特性などについて述べていく。

3.2 本学卒業生のエンプロイアビリティの特性

前掲表1の通り、質問項目の5段階評価の平均値から、本学卒業生は、全ての項目において普通（評価値3）以上の評価を得ている。就労態度、仕事に対する意欲・向上心、仕事の処理能力、人間的な魅力、協調性、忍耐力・感情抑止力、責任感といった各項目の評価は高い。この中で特筆すべきは忍耐力・感情抑止力の項目であり、前にも述べたが、本学卒業生は、変化のスピードが激しい現代ビジネス社会において「ストレス耐性」が比較的高いと考えられる。この点は短期大学生ならではの、偶然卒業生のストレス耐性が高かったのか不明ではあるが、注目できる点であると考察される。一方、企画・創造能力、問題発見・解決能力、状況判断能力、交渉能力、リーダーシップについては低い評価であるといわざるを得ない。以上の特性分析から、本学卒業生は企画・創造、問題発見・解決、リーダーシップなどの自立型人材に必要な特性については低い評価のため、安定した組織の下で定型業務を遂行するには高い適応力を示すものの、不況期で組織が不安定になり、社員各人が新規業務開拓・定型業務など、何役もこなさざるを得なくなると適応力が低下すると見られる。

すなわち本学卒業生は好況期で企業に余裕がある場合は雇用される可能性が高まるが、不況期でギリギリの人員で活動する場合には雇用可能性が低くなるとの懸念があると推察される。

総じて本学卒業生における職業的能力については、人間的な資質・魅力については評価されているものの新規雇用を開拓し得る積極的なエンプロイアビリティを有するとまでは言い切れない。年齢要素もあると思うがまだ潜在的能力（ポテンシャル）の域を出ていないと推察される。

3.3 他教育機関の卒業生との相対的評価

地方都市における短期大学卒業生のエンプロイアビリティからみた労働市場における位置付けを考察するために他の教育機関（四年制大学、短期大学、専門学校）卒業生とのエンプロイアビリティに限った相対的評価をおこなう必要があると考え、以下当該機関との分析をおこなった。

なお、特に本県においては、短期大学数が僅少であるため、ここではやむを得ず市内公立女子短期大学（以下、公短と略す）を相対的評価の調査対象とせざるを得なかった。

設問肢Q20～Q22では、四年生大学・短期大学・専門学校の卒業生と本学卒業生との能力の異同を問うている。その評価水準別に他の設問肢（Q7～Q23）の評価平均値をレーダーチャートで表したのが、図1～図3である。これらの図をもとに、他の教育機関と本学卒業生とを相対比較する場合において、企業側（アンケートの回答者）がどの評価項目に注目しているかを明らかにする。

1) 4大生との比較

図1の評価水準ごとの分布形をみると、本学卒業生と4大生との間で差があると考えられる評価項目は、Q8、Q11、Q12、Q16である。それぞれ、意欲・向上心、問題発見・解決能力、状況判断能力、コミュニケーション能力である。なお、これらの評価項目は、企業が新規大学卒業生を採用する際に重視する項目と重なっている。厚生労働省「雇用管理調査」(平成16年1月)によると、新規大学卒・大学院卒を採用する際に多くの企業が重視する項目は、熱意・意欲、コミュニケーション能力、一般常識・基礎学力、行動力・実行力、協調性・バランス感覚、理解力・判断力となっているからである。

問題発見・解決能力(Q11)、状況判断能力(Q12)については、4大生と同等と評価した企業における本学卒業生のこれらの能力は、それぞれ4.3、4.5ポイントと本学卒業生全体の平均を1ポイントほど上回っている。一方、4大生と比較したときに低い評価をした企業における本学卒業生のコミュニケーション能力は2.6と本学卒業生全体の平均から1ポイントほど落ち込んでいる。そして、4大生と肩を並べて競い合うには、本学卒業生の平均的なレベルでは全く不十分であり、本学卒業生のなかでは上位層であることが必要であると推察される。

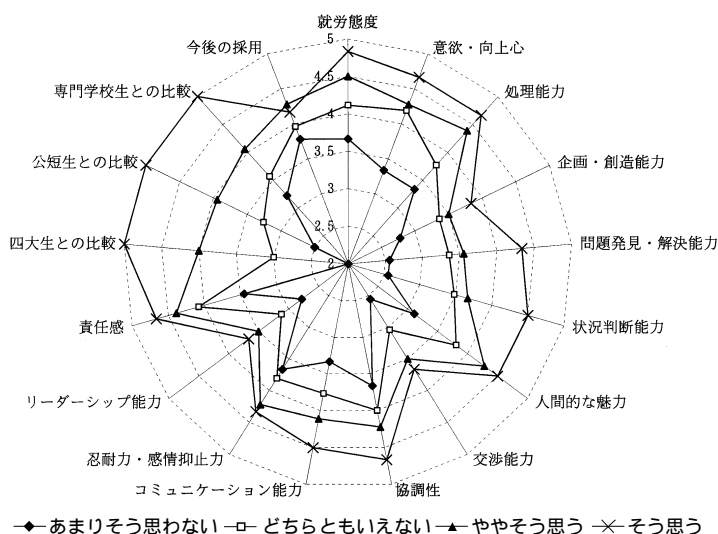
コミュニケーション能力(Q16)をみると、4大生と本学卒業生を比較したときに低い評価をした企業における本学卒業生のコミュニケーション能力は落ち込んでいる一方で、4大生と同等と考える企業におけるコミュニケーション能力は高くなっている。

熱意・意欲の項目(Q8)については、4大生との評価で2と低い評価をつけた企業で働く本学卒業生の意欲・向上心は3.3ポイントと全体の平均4.1ポイントを大きく下回っており、意欲・向上心のなさが4大生との比較において評価を下げたものと考えられる。

こうした4大生との比較において差を生じさせた評価項目は、企業側が4大生との比較をする際の評価軸と考えられる。

最後に本学卒業生の採用意欲を聞いたQ23をみると、4大生と同等と評価した企業の採用意欲は4.2ポイントであり、4大生との相対評価において4をつけた企業の採用意欲4.3ポイントを下回っている。一方、相対評価2と低い評価しか得られなかった企業においても採用意欲は3.8と高い数値になっている。こうした結果から、企業はすでに働いている本学卒業生とこれから卒業するであろう本学卒業生

図1「4大卒業生と同等の能力がある」に対する段階別評価平均値(Q7~Q23)



とは別に考えていることが伺える。在学生にとっては、上記で書いたような能力を企業の要求水準まで引上げる、学内においては平均的なレベルをはるかに超える高いレベルに達すれば、4大生と肩を並べて競い合うことも不可能ではない。

2) 公短生との比較

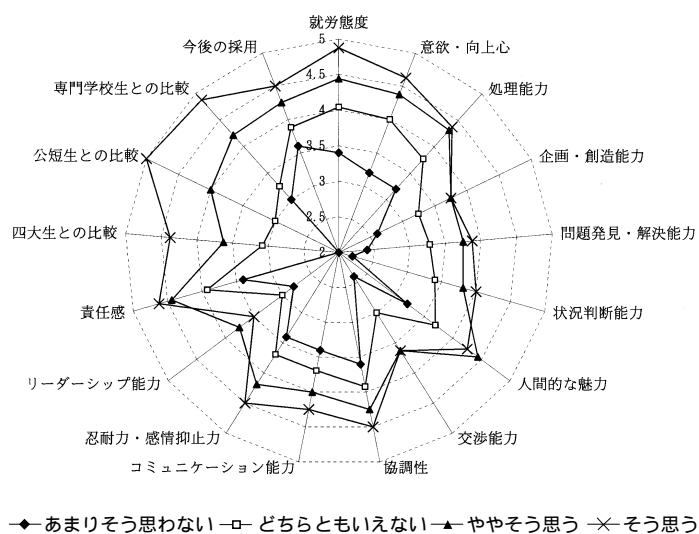
図2の評価水準ごとの分布形をみると、多くの評価項目で相対評価5と4がほぼ同じポイントである。むしろ相対評価4のグループの方が上回っている、人間的な魅力(Q13)、リーダーシップ能力(Q18)といった項目もある。

しかし、就業に対する満足度(Q7)をみると、相対評価5で4.9、相対評価4で4.4と0.5ポイントの差が生じている。この要因は、相対評価5の評価が上回っている、意欲・向上心、協調性、コミュニケーション能力、忍耐力・感情抑止力の項目が関係していると考えられる。与えられた仕事を不平や不満を洩らさずに同僚と一緒に頑張って成し遂げることがよりできる本学卒業生に対して、企業側は就業に対してより満足を感じているのであろう。

公短生と比較してかなり劣る相対評価2を得た要因として、企画創造能力(Q10)、問題発見・解決能力(Q11)、状況判断能力(Q12)が考えられる。3～5の評価を得ているグループよりも評価の絶対水準は極端に低く、それぞれ2.6ポイント、2.4ポイント、2.2ポイントと、本学卒業生全体平均の1ポイントほどいずれも下回っているからである。

Q22をみると、相対評価4と相対評価3の間に大きな乖離がみられる。相対評価4のグループのみでは4.2ポイント、相対評価3では3.3ポイントである。なお、全体の平均は3.8ポイントである。おそらく公短生との相対評価で4の本学卒業生は専門学校生よりも少なくとも同等レベルにあるが、相対評価で3では専門学校生に劣っている可能性がある。敷衍すると、企業内で専門学校生と競っている場合、相対評価4の本学卒業生であれば勝ち抜くことがかなり期待されるけれども、相対評価3では競争の渦に飲み込まれて埋没してしまう恐れがある。

図2 「公短大卒業生と同等の能力がある」に対する段階別評価平均値 (Q7～Q23)



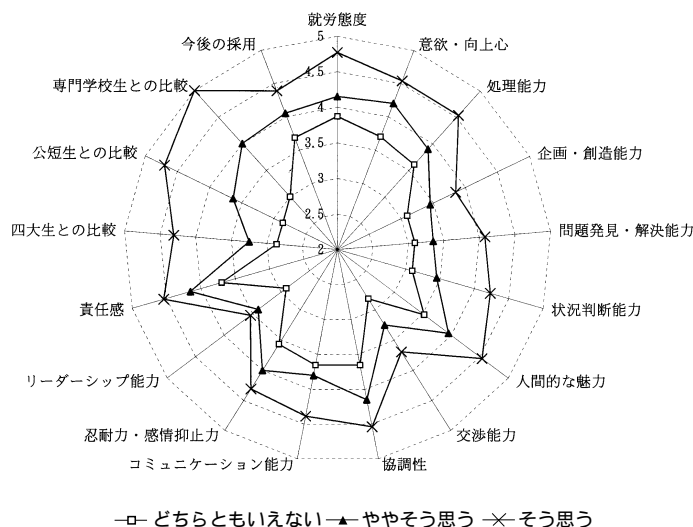
3) 専門学校生との比較

図3の評価水準ごとの分布形の違いから、企業側の専門学校生との比較をする際に差を生んでいる評価項目は、Q11、Q12、Q16、Q20、Q21である。それぞれ、問題発見・解決能力、状況判断能力、コミュニケーション能力、4大生との比較、公短生との比較である。なお、専門学校生との相対評価で「2」をつけた企業は1つのみであったために分析から除外した。

専門学校生との相対評価で「4」をつけた企業で働く本学卒業生は、公短生あるいは4大生と比較した場合には3.6ポイント、3.3ポイントと本学卒業生全体の平均値に相当するけれども、絶対水準は低めとなっている。相対評価が「5」では、4.7、4.3とそれぞれ本学卒業生全体の平均を1ポイント以上上回っている。こうした結果は、相対評価「5」を得るようなグループには、4大生と比較してそれほど見劣りしない人達も含まれているために生じているのであろう。

4大生との比較の箇所ですべて述べたように、問題発見・解決能力(Q11)、状況判断能力(Q12)、コミュニケーション能力(Q16)は4大生との評価の違いを生む評価軸と考えられる。図3のQ11とQ12をみると、相対評価「5」と相対評価「4」との乖離が大きく、前者で働く本学卒業生の評価は、4.1ポイント、4.2ポイントと、本学卒業生全体の平均を0.5ポイント程度も上回っている。また、Q16をみると、相対評価の3と4では3.7ポイントと3.8ポイントと本学卒業生の平均3.8と同じである。一方、相対評価5では4.4ポイントと平均を0.6ポイント上回っている。

図3「専門学校卒業生と同等の能力がある」に対する段階別評価平均値(Q7~Q23)



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、企業サイドからの評価を様々な角度から分析・検討をした。本研究の結論としては、企業から見た本学卒業生のエンプロイアビリティは、ポテンシャル(潜在能力)およびパーソナリティ(人柄)に集約されると考察される。本学卒業生が短大卒業生を代表すると仮定すれば、雇用する企業側は、即戦力としてまた基幹社員として雇用するというよりもテンポラリーな労働力の供給源としての期待度が高く、その意味での各種能力を有する質の高い人材を求めていると推察できるのである。

総じて短期大学生の雇用市場における位置付け（ポジショニング）については、4年制大学生よりも若く低調コストで適度な業務適応能力を有し、現場で活躍しうる人材の供給源として潜在的な需要を持つと考察される。

以上、一短期大学の一知見として本論が、短期大学生の就職対策において貢献しうるのではないかと思料するものである。

参考文献

1. 厚生労働省「雇用管理調査」平成16年、(第14表 企業規模・産業、新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数の割合) http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_2_6.html
2. 厚生労働省編「労働経済白書」平成17年度、国立印刷局、p. 150。
3. 渡辺峻編著「大学生のためのキャリア開発入門」中央経済社、平成17年11月、pp. 68 - 69。

付記

3.1～3.2と4を須永、3.3の1)～3)を谷口、2.調査方法を山口がそれぞれ分担執筆し、全員で「1.はじめに」を執筆すると共に全稿にわたって読み合わせをおこなった。

