

就職活動における短大生のコンピテンシーモデル

須永 一道・山口 雄三

The competency model in job hunting of junior college students

Kazumichi Sunaga, Yuzo Yamaguchi

1. はじめに

新規学卒者をめぐる就職状況については「売り手市場」といわれるほど好調に推移している。短期大学新規学卒者についても採用状況は堅調である。しかしながらこうした良好な就職状況において、ますます採用される学生とそうでない学生の二極化傾向が強まっている感がある。雇用する側の採用意欲が増してはいても求める人材への採用基準は高くなり、1人で何社も内定をもらう学生が続出する一方で受験してもなかなか内定を得られない学生もまた存在する。

大学が学生への就職支援活動を進めていく中で問題となるのは、この二極化への対応である。学生の就職状況はその時の雇用情勢に強く影響されるが、その傾向は変わらない。各大学の就職担当部署は、どこでも学生に対してかなり手厚いサポートしているが、その改善は容易ではない。

一方、就職が決まらない学生の多くが全く就職活動をしていないのかということそうではない。本学学生を対象とした進路支援のアンケート調査¹⁾では、彼らのほとんどは就職が決まった学生と遜色がないほどの就職活動を行っており、なおかつ就職する意志を強く持っているのである。また、彼らの多くは、すでに就職先が決まっている学生と同じように大学が用意した就職支援プログラムを受けており、就職活動に必要な知識とスキルを身につけているはずである。にもかかわらず就職が決まらない理由は何か。我々は、これまでそのような学生と数多く接してきた経験から、その行動特性に着目した。その結果、従来から言われてきているような就職活動についての知識やスキルを、そのような学生に示し、指導するだけでは十分ではなく、学生の行動を評価し、その弱点を指摘して改善し、実際に行動に移すことの必要性を強く感じるようになった。

近年、各分野でコンピテンシーの手法を導入し、人材育成などを行っているところが見られる。²⁻⁴⁾コンピテンシーは「高業績をあげる人の行動特性」という意味であるが、単なる理想的な行動のモデルではなく、^{2,5,6)}実在する人の行動分析がもとになっている。コンピテンシーを身につけ、実行に移すことで、具体的な成果に結びつけることが可能になる。この手法を学生への就職指導に用いれば、より具体的でわかりやすく、学生自身の行動目標としても利用しやすいと考えられる。

就職の採用試験についての攻略本などは多いが、就職活動に関するコンピテンシーを収集、分析し、

包括的なモデルを示したものは少ない。特に短大生の企業等に採用されうるコンピテンシーモデルは見あたらない。そのようなモデルを作成して学生に示し、実行に移すことができれば、単に就職支援のみならず、人間的な成長を促す教育的効果は大きいといえよう。ここでは、本学学生を対象として企業等に採用される学生のコンピテンシーを調査、分析し、短大生の実態に沿ったコンピテンシーモデル作成を試みたことについて報告する。

2. コンピテンシーの調査・分類とモデル作成

2-1. 調査対象

本報告では、新潟青陵大学短期大学部人間総合学科の在学学生および卒業生で、次年度の新卒採用試験を受験し、採用が決定した者のコンピテンシー（行動特性）を探ることを目的としている。ここでは、学生および彼らの日常および就職活動をよく知るアドバイザー（ゼミ担当教員）、就職課スタッフおよびキャリアカウンセラー、さらには調査協力を依頼して了解が得られた企業数社（ほぼ恒常的に本学から学生を採用している）の採用担当者を調査対象とした。なお、調査は2007年2月から3月にかけて実施した。

2-2. 調査分類方法

一般にコンピテンシーを表している行動特性を抽出する方法には、アンケート方式とヒアリング方式がある。^{24,5)} 本報告の対象としているコンピテンシーのカテゴリーが、「採用される就職活動」という限定された条件で、より具体的な行動特性を探ることを目的としていることから、主にヒアリング方式を採用した。ただし、学生自身からの情報については、毎年、2年生を対象に実施している「進路支援に関するアンケート調査」の結果を用いた。¹⁾ また、教員からの情報については、人間総合学科の教員が毎年行っている内定先企業訪問の報告シートを参考にした。⁷⁾

ヒアリングでは、あらかじめ想定したコンピテンシークラスターおよび就職活動の各段階（就職活動の開始から終了まで）における行動特性を自由に話してもらい、その中で重要なものを検討し、絞り込んだ。ただ、この行動特性は、学生への指導に直接利用することを考慮して、より具体的でわかりやすいものにした。また、一見して常識的と思われるような行動特性についても、それを実行するとしないとでは採用に影響することについては挙げた。

行動特性は、その内容の類似性と相異性を考慮して、まずディクショナリー（サブクラスター）に分類し、さらにディクショナリーをクラスター毎に分類して、コンピテンシーリストを作成した。

採用される学生の行動特性は、採用する企業の業種あるいは職種によっても影響すると考えられる。しかし、本報告ではそれらにとらわれない基本的な行動特性にのみ着目して調査した。したがって、ここで示すコンピテンシーリストは、包括的で普遍的な意味合いが強く、採用業種に関係なく採用される人物像を示しているといえよう。そこで、以下、このリストを「コンピテンシーモデル」と呼ぶことにする。

3. 「コンピテンシーモデル」

先に示した調査分類方法により作成したコンピテンシーモデルを表1に示す。

学生の行動特性は、就職活動の各段階（就職活動前、履歴書・エントリーシートの作成、企業訪問の事前準備、面接、採用試験終了後、さらには日常生活、身だしなみ、就職活動中の行動）から収集、

表1 採用される学生のコンピテンシーモデル

クラスター	ディクショナリー	行動特性	クラスター	ディクショナリー	行動特性
コミュニケーション	自己表現力	企業の受付で学校名、氏名、用件を伝えることができる 面接官の目を見て自己紹介ができる わからないことはわからないとはっきり答えられる 話に筋道が通っている 自分の意見を簡潔に伝える 場面ごとに適切なことばを使っている 質問内容がわからないときに問い直す勇氣をもっている 自分の言いたいことを表現できる 自分の良い点をPRできる 自分の短所を長所に置き換えることができる	思考力	冷静さ	友達がいなくても雑談しない 試験会場では走らない たち座りが落ち着いてできる
	会話力	敬語を適切に使っている 訪問企業にアポイントする 企業への電話が適切にできる 電話での対応ができる 企業からの電話に対応できる 話しの語尾が明瞭である 学生ことばやため口をきかない 大きな声ではっきりと話している		情報収集力	企業についてわからないことは質問している 関連する業界の知識を得ている 企業の資料請求ができる 資格の正式名称がわかる 志望企業について十分な知識を持っている メモを持ち歩き、メモをとっている いろいろなおことに興味関心をもっている 就職課にある先輩の受験報告書を読んでいる 企業の情報、採用試験などの情報を調べることができる 就職課から情報を得ている インターネット、就職情報誌などから情報を得ている ハローワークなどの公共機関の利用の仕方を知っている 新聞、テレビ、雑誌などのニュースに関心を持っている 小論文の模範解答などをよく見ている 常時、求人情報に関心を持っている 就職課には頻りに顔を出している アドバイザーによく相談している 就職課のスタッフによく相談する 家族の人と就職についてよく相談する
	文章表現力	企業の採用担当者にメールができる メールでの対応ができる 面接の礼状を出している(メール、手紙など) 興味のある分野をしっかりと表現できる(書ける) 授業以外に力を入れたことが書ける 短所をどのように克服しているかが書ける		情報分析力	求人票をしっかりと読み取る能力がある 就職活動において、いろいろと反省をしている 自発的に企業理念、会社概要を調べることができる 関心のあるニュースについて自分の意見を述べるができる
	対人関係構築力	求人自己開拓のため企業に問い合わせることができる 会社の敷地内に入ったらまず誰にでも挨拶している 面接官の質問内容が理解できる 八千八千と受け答えができる 質問に対して的確に答えられる 知ったぶりをしない 面接官の表情を冷静に見ることができる 他人の考えを理解しながら、自分の意見を述べるができる 教員とコミュニケーションがとれる 広い友人関係がある 家族内でのコミュニケーションを保っている 友達や家族を大切にしている バイト先で評価されている 異性とは節度ある交際をしている 企業の資料送付に対してお礼をしている 面接官の目を見て挨拶をしている		情報整理力	履歴書の書き方を理解している 自分の出身校の正式名称が正しく書ける 自分の履歴を再確認できる 自分の所属学科の説明ができる 自分が取得した(しようとする)資格の説明ができる 企業理念、会社概要を理解している 企業のホームページを見て理解している 職種についての知識がある 企業情報の整理ができる
	共感性	他の受験生の発言に耳を傾けることができる 他の人の発言に対してうなずくなど態度で示している		情報伝達力	就職課、教員に報告し、アドバイスを受けている 欠席する場合は連絡している
	コンフリクト回避	笑顔で受け答えができる ユーモアがある 謙虚にふるまっている		状況判断力	志望企業を理解した上で志望動機が書ける 応募先にあわせた表情の写真を使っている 会社の玄関前でコートを脱いでいる 切り返しができる(圧迫面接で) 就活の流れを把握している
	行動の準備	留守番電話の機能を利用して企業からの連絡に備えている 事前に交通手段の確認をしている 会社の所在地、所要時間を確認している 会社の入り口を確認している 試験会場を確認している 企業の下見をする 小論文の出題がはっきりしている場合は必ず練習する 適性検査の準備をする 髪の毛の色が適切である 化粧がナチュラルである 自分に合ったメイクを心掛けている リクルートスーツを早めに用意している 訪問企業にあわせた装いができる ハンカチを必ず携帯している アクセサリーは控えている 時計を身につけている 身だしなみのチェックをしている リクナビなどにエントリーしている 履歴書用紙を用意している 履歴書の見本を用意している 履歴書にはきれいに撮られた写真を使っている ドアの明け方がわかっている 面接には携帯の電源を切っている 筆記用具をチェックし、忘れない 就活ノートを用意している 12月までにリクナビなどにエントリーしている 採用試験に向けてのスケジュールを計画できる 企業説明会のスケジュール管理ができる 会社の玄関には20分前に行っている		自己啓発	授業以外に打ち込んだものがある 趣味特技がある 資格免許がある SPI、一般常識などについて傾向と対策をたてている 自分のウィークポイントを把握して克服するよう努力している
行動力	時間調整	時間を無駄にしない	自己統制	自立性	就活は一人で行動している 友人同士で就活していない 自主的な行動を心掛けている 親離れができている お金の大切さを知っている 採用試験を受けるかどうか判断できる
	モチベーションの高揚	チャレンジ精神を失わない		自己分析	興味のある分野(科目)を把握している 自己の長所、短所を把握している アルバイトをしている サークル活動をしている
	迅速さ	企業からのメールチェックをしている		セルフコントロール	身だしなみがしっかりしている 朝早く起きている 緊張の連続に耐えられる ストレスをためない ストレスの発散方法を知っている 失敗しても気持ちの切り替えができる 気持ちを切り替えて、次の受験準備ができる 失敗を引きずらない 人より早く行動することを心掛けている 遅刻しない 無断欠席しない 余計なことは考えない 集中力がある
	确实さ	履歴書をきれいに、丁寧に書いている 採用試験後、反省点を改善し、次に備えている		強い目標達成動機	企業の説明会には積極的に参加している 生活の中で就活を優先している 就活中はアルバイトをできるだけ控えている 1月から合同企業説明会に参加している 入社したいというオーラが感じられる フリーターやニートにはならない強い意志を持っている 正社員を目指す意志が強い 目標を見失わない 簡単にあきらめないねばり強さがある
	気配り	待合室で飲食をしない 待合室でゴミが出たときは自分で始末をしている 待合室では気配りを忘れない 待合室では大声を出さない 姿勢良く歩く 座る時は、背筋を伸ばして、足をどし、膝の上に手を置いている お辞儀の仕方が正しくできる 貧乏揺すりをしない 手癖をしない 髪の毛をいじらない 人より先に挨拶している TPOをわきまえた行動をしている 場の雰囲気を読んで行動している		健康管理	清潔にしている 体調管理を万全に行っている 規則正しい生活をしている 朝型の生活をしている 健康に気をつけている
				若さ・元気度	待合室では落ち着いて背筋を伸ばしている 元気がいい

抽出した。抽出した行動特性は178項目あり、これらを25のディクショナリー並びに4つのクラスターに分類した。

以下、クラスター別に採用にあたって重要かつ問題とされるディクショナリーを中心に説明する。

1)「コミュニケーション」：このクラスターでは、実際の採用面接において、自分の伝えたいことを相手に確実に伝える、ノンバーバルスキルを含めた「自己表現力」が大切である。実際の面接、企業との電話による連絡をとる場合などにおいては「会話力」も欠かせない。更に履歴書やエントリーシートなどの応募書類作成については「文章表現力」も必要である。他者に対する「共感性」や人間関係上の軋轢を回避する「コンフリクト回避」も重要な要素であり、こうした総合的な表現力によって「対人関係構築力」に根ざした円滑なコミュニケーションが行われる。

2)「行動力」：このクラスターでは、会社訪問に始まる就職活動の前に行わなければならない「行動の準備」が大切である。身だしなみの確認から試験会場の下見や交通手段の確認など準備すべきことは沢山ある。特に訪問時間を厳守するなど「時間調整」は重要であり特に気をつけねばならない。履歴書を用意し、丁寧に作成する「確実さ」も欠かせない。実際の採用面接においてもマナーに基づいた「気配り」や落ち着いた態度で臨む「冷静さ」も求められる。就職活動を成功に導くのは周到な準備を怠らない姿勢とチャレンジ精神に基づく「モチベーション」の維持が大切な要素である。

3)「思考力」：このクラスターでは、就職活動の前後を問わず企業や就職活動に係るあらゆる情報を様々な方法にて収集する「情報収集力」が大切である。収集した色々な情報について自己の就職活動に合わせて取舍選択する「情報分析力」や「情報整理力」も重要である。就職活動の各段階において自身の活動状況についてきちんと関係者に伝達する「情報伝達力」も欠かせない。想定外の状況にあっても柔軟な判断ができる「状況判断力」も必要な要素である。実際の行動にあたっては臨機応変な思考力が求められる。

4)「自己統制」：このクラスターでは、長期にわたる就職活動中の様々な精神的ストレスを溜め込まず、気持ちを切り替えて行動に移れる「セルフコントロール」が大切である。就職活動は孤独な戦いであるという自覚をもって行動できる「自立性」は重要な要素であり、自己の長所・短所を把握する「自己分析」も欠かせない。規則正しい生活をすることによって得られる良好な体調維持が「若さ・元気度」のもとであるから「健康管理」も必要である。目標を見失わない「強い目標達成動機」に裏付けられた自己統制が望まれる。

4. 考 察

3.においてコンピテンシーモデルを作成し、採用される学生における行動特性については浮き彫りになった。しかしこれらの行動特性やコンピテンシーディクショナリーは、多岐に亘りすぎていることから、実際に学生に対して就職指導を行う際には、更なる絞った説明が必要である。次に本学学生に対して行ってきた就職支援活動の経験などをもとに、就職が決まらない短大生のベンチマークになりうる人物像について考察する。

一般的に採用される人物像は、以下の四つの行動特性を有する。

第一に「会話力」や「文章表現力」に裏打ちされた「自己表現力」が豊かである。

面接において自分の良い点を強くアピールでき、自分の言葉で面接の対応をこなしていくことができ、履歴書やエントリーシートの自己紹介箇所が的確に記述できる。こうした表現力をもとに初対面の相手でもストレスを感じることなく、自然な会話ができる「対人関係構築力」の高さも有する。

第二に就職に対するモチベーションを強く持って、様々な就職活動の「行動の準備」が迅速に、確実に実行できる行動力がある。履歴書に貼付する写真一つにしても欠けては書類提出ができないのである。身だしなみにしても日常から気をつけていれば慌てないはずである。就職支援サイトを開いていてもエントリーしなければ相手企業との交渉は始まらない。就職活動においてはこうした具体的な行動力が問われるといえる。

第三にターゲットになる企業などを捕捉して即座にその各種情報を様々なルートから収集し、整理・分析する能力がある。就職課などに毎日のように顔を出して自分にとって必要な情報を収集する学生はやはり就職の決定が早いように思われる。就職活動の臨機応変な対応にあたって柔軟な「思考力」が必要である。

第四に、長期に亘る就職活動期で、絶対に就職するという強い目標達成動機を失わず、気持ちの切り替えや体調管理に留意する「セルフコントロール」の力がある。いつも若々しく「元気度」が高い学生は面接などで好印象を与えることは確実である。

以上、コンピテンシーモデルを作成し、具体的な採用される一般的人物像についても言及した。今後は、なかなか就職先が決まらない学生に対し、コンピテンシー評価ならびにそれに基づいた指導を行っていくことが重要であると思われる。このことについては今後の研究課題としたい。

最後に、本報告におけるヒアリング調査にご協力下さった本学就職課スタッフ並びにキャリアカウンセラー 松本 あゆみ 氏、(株)アルプスビジネスクリエーション新潟 加藤 誠 氏、各企業の人事ご担当者の方々に深謝いたします。

参考文献

- 1) 新潟青陵大学短期大学部就職部：「進路支援に関するアンケート調査」集計結果（平成16，17年度）
- 2) 佐藤純：「コンピテンシー・ディクショナリー - 各社事例にみる評価と活用 - 」，生産性労働情報センター，2006
- 3) 井村直恵：“日本におけるコンピテンシー - モデリングと運用 - ”，京都マネジメント・レビュー，7，93-106，2005
- 4) 坂口桃子他：“看護師のコンピテンシー - 患者・看護師・医師からの情報に基づいて - ”，滋賀医科大学看護学ジャーナル，4(1)，12-18，2005
- 5) McClelland, D.C.: “Testing for Competence rather than Intelligence” , American Psychologist, 28, 1-14, 1973
- 6) 鈴木敏恵：“コンピテンシー手法による目標達成” , 看護展望, 30, 8-10, 2005
- 7) 新潟青陵大学短期大学部就職部：「内定先企業訪問報告シート」集計結果（平成16，17年度）

