

第1章 企業が若年者に求める能力

1. 問題の背景

2008年秋以降の世界的な景気後退は、若年者の就職状況に対して暗い影を落としている。15歳から24歳の完全失業率は8.5%という若年者にとっては非常に厳しい雇用環境の下では¹⁾、企業は若年者を雇用する際に『厳選採用』を行い、即戦力を少人数採用するという方向に向かう。大卒新卒採用企業を対象としたアンケートによると、「採用予定人数の確保よりも、学生の質を優先させる」と回答している企業が97.3%となっている²⁾。加えて、サービス経済化や技術革新の高速化、グローバル化などの産業構造の急速な変化も相まって、企業の雇用慣行の劇的な変化が起きていることが、若年者の雇用環境に影響を与えているのである³⁾。つまり、産業構造の変化に景気後退が加わることによって、企業の雇用に対するスタンス・考え方が変化し、結果として就職状況の厳しさが一層増しているといえる。

『厳選採用』がすすむと、自社の採用基準に見合った人材のみを厳しく選抜して採用することから、企業が若年求職者に求める能力を明確にしていく傾向が強くなる。「社会人基礎力」(図表1)⁴⁾「就職基礎能力」⁵⁾「人間力」⁶⁾「4領域8能力」⁷⁾といった国を挙げた施策として若年者の育成すべき能力を言語化する動きがここ数年顕著であるのは、企業等採用側のニーズがその要因の一端を担っていると言える。とりわけ、2008年12月に中央教育審議会から出された「学士課程教育の構築に向けて」では、「国によって行われるべき支援・取組」として、各専攻分野を通じて培うべき「学士力」⁸⁾が定義された。各大学は社会に人材を輩出する機関として、ユニバーサル化という逆風の中、企業の厳選採用に耐えうる人材を育てることが使命となりつつある。

図表1 社会人基礎力の3能力と12能力要素

3能力	12能力要素	説明
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

一方で、大学においてはキャリア教育やインターンシップについて一定の普及がみられる。文部科学省の調査によると、インターンシップを正課科目として実施している大学は67.7%となっている⁹⁾。しかしながら、大学生として育成すべき能力を育成できているかどうかといった成果を検証するのは、方法論の確立と長期的な調査研究が必要であると考えられる。

もう一つの課題は、雇用の地域性である。特に大卒新卒市場では、ほとんどの学生がインターネットによる就職活動を経験する。「ネット就活」によって、学生の企業選択肢が拡大しているのは間違いないだろう。東京や大阪等に本社がある東証一部上場企業や大手企業へアプローチすることも容易にできる。しかし、「地方」に立地している大学の学生は、地元志向を強く持っている学生も多く、これらの学生の多くは、「リクナビ」等の全国を網羅する就職メディアではカバーされていない情報源から就職活動を行う機会が多くなる。

地方企業へ就職活動を行う際に問題となるのは、地方企業には明確な人材要件が存在しないことが多いということである。拙稿(2007)では、企業が「求める人材像」を具体的に明確化し独自の用語で表現しているかどうかは、経済産業省が行った大都市に立地する企業を主対象とした調査では60.0%が「はい」と回答しているのに対して、北九州の企業は31.0%の肯定回答に留まっている¹⁰⁾。

本稿では、経済産業省調査の回答企業のほとんどが東京、大阪、名古屋の大都市部に本社を構える企業であることから、経済産業省調査の結果を「東名阪企業」の結果と言い換えて表現する。その上で、企業の若年者採用に対する東名阪企業と地方企業の差異を検証することを本稿の目的とする。その中でも、企業が若年者に求める能力に地域的な特色があるかどうかを検証する。データは2007年度に実施した「企業が求める若年労働者の能力について～社会人基礎力調査 in 北九州～」を用い、北九州の企業と東名阪の企業との違いを明らかにすることを試みる。そして、地方大学における就職活動、キャリア形成支援に対する何らかの視座を得たい。

2. 調査の枠組み

今回分析に用いた「企業が求める若年労働者の能力について～社会人基礎力調査 in 北九州～」は、若年労働者の採用・育成の現状を把握するために、経済産業省が2006年2月に実施した「社会人基礎力調査」に独自の設問を加えた調査票を用いた調査である。調査対象となった企業は、北九州商工会議所の加盟企業のうち北九州市内に事業所があり、かつ従業員16名以上の事業所1696社である。調査期間は2006年12月から翌年2月にかけて調査票と返信用封筒を同封した郵送にて実施した。有効回答社数は406社(回収率23.9%)となっている。この調査を以下で「北九州調査」と呼ぶ。

比較対象として用いた調査は、経済産業省が実施した「社会人基礎力に関する調査」である。郵送法による調査で、調査期間は2006年2月12日～2月24日、調査対象は①東証一部上場企業は帝国データバンクの企業データベースから任意に抽出した企業1671社、②中堅・中小企業は任意に抽出した企業1000社である。有効回答は320社(東証一部上場企業:226社、中堅・中小企

業：94社)。この調査を以下で「東名阪調査」と呼ぶ。このうち、本稿の分析対象となった回答選択肢への回答がある企業は135社となっている。

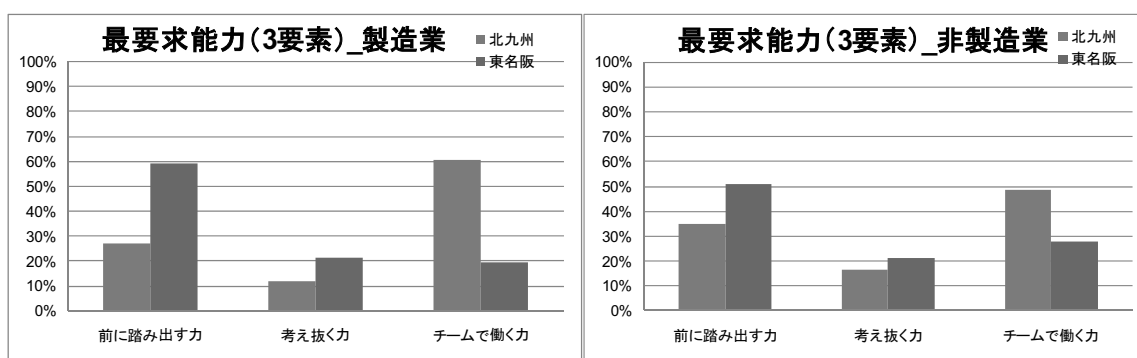
3. 調査結果

(1) 社会人基礎力3能力と業種、従業員数別の特徴と地域性

若年者に対する社会人基礎力3つの能力ニーズについて、北九州の企業と東名阪企業の差をしてみる。北九州調査、東名阪調査それぞれのアンケートの「貴社が求める人物像に最も関係が深い能力」に対する回答を、業種別、従業員規模別に集計した。業種別とは製造業、非製造業（商社、小売、金融、情報、サービス）であり、従業員規模別とは、従業員数が500名以下と501名以上2クラスである。

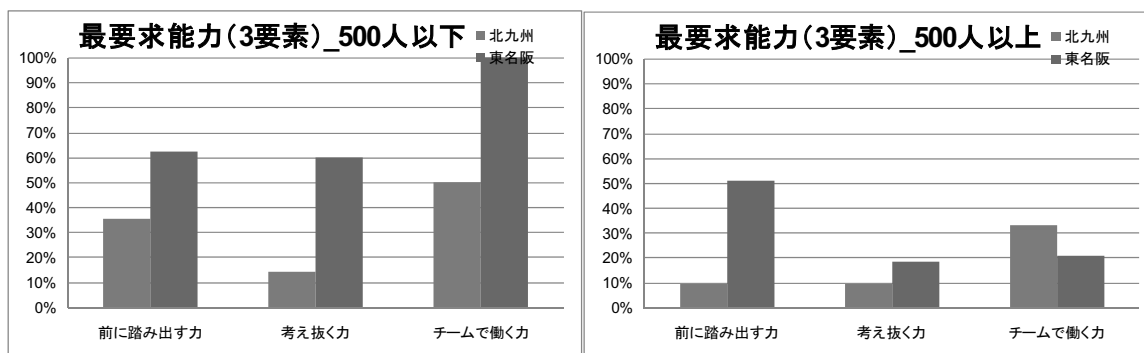
業種別では、製造業、非製造業ともに「前に踏み出す力」「考え抜く力」は東名阪企業の方が北九州企業に比べて求める人物像と関係が深いと回答した企業が多くなっているが、「チームで働く力」に関しては北九州企業の方が多くなっている。

図表2 求める人材像と社会人基礎力の関係の深さ_業種別



従業員規模別では、北九州調査と東名阪調査のサンプル数に偏りがあるため、参考値とする¹¹⁾。「前に踏み出す力」「考え抜く力」において東名阪企業のニーズが北九州を上回っているが、「チームで働く力」については、従業員規模別に様相が異なっている。

図表3 求める人材像と社会人基礎力の関係の深さ_従業員数別



次に、東名阪調査と北九州調査それぞれにおいて、業種、従業員数によって、求める人物像と3つの社会人基礎力の関係の深さに差異があるかどうかを検討するため、2群の母比率の差の検定を行った。

東名阪調査については、業種別、規模別ともに有意差（両側水準）が確認できた能力はなかった。北九州調査では有意差が確認できたものとして、従業員規模別の「チームで働く力」であった。つまり、北九州の企業は従業員規模が大きい企業ほど、「チームで働く力」が求められるといえる。しかし、サンプル数の偏りから、あくまで参考値としたい。

図表4 業種、従業員数による社会人基礎力(3能力)と求める人材像の関係の深さの差異

区分	3能力	東名阪調査		北九州調査	
		両側P値	有意水準	両側P値	有意水準
業種別	前に踏み出す力(アクション)	0.3456		0.4648	
製造/非製造	考え抜く力(シンキング)	0.9535		0.3248	
	チームで働く力(チームワーク)	0.3001		0.7522	
規模別	前に踏み出す力(アクション)	0.5264		0.4570	
従業員501人以上/以下	考え抜く力(シンキング)	0.5843		0.5675	
	チームで働く力(チームワーク)	0.7478		0.0256	*

*P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001

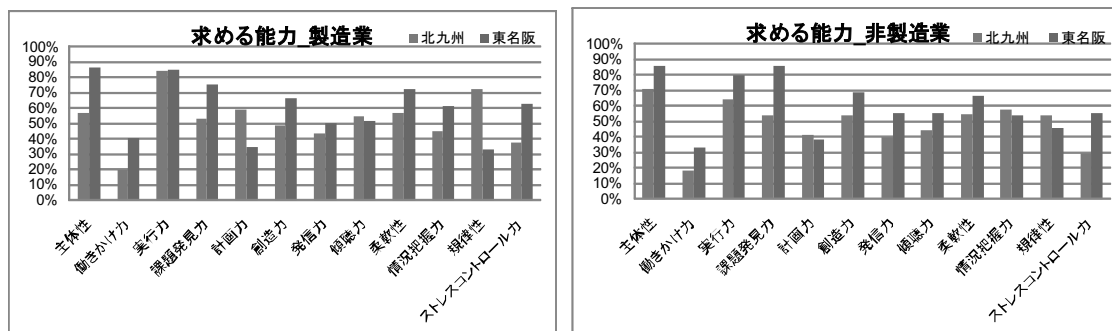
(2) 社会人基礎力 12 能力要素と業種、従業員数別の特徴と地域性

求める人材像と社会人基礎力との関係をより詳細に検討するために、社会人基礎力の12能力要素について、業種別、従業員数別で北九州調査、東名阪調査を考察する。

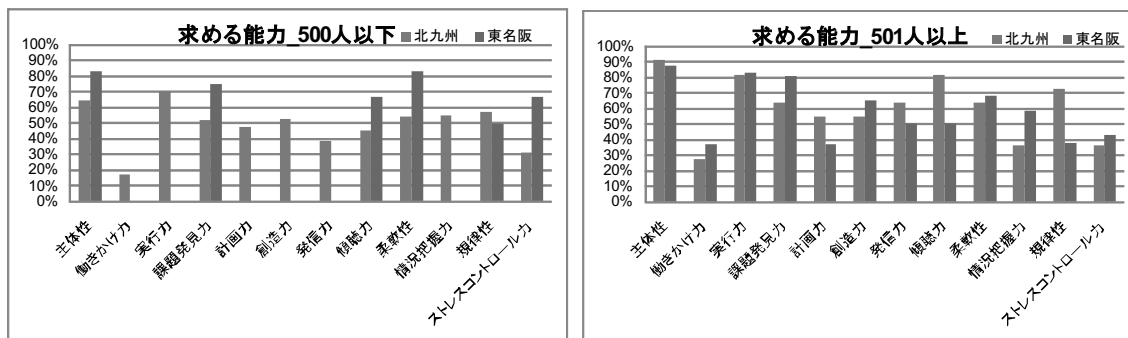
製造業において北九州調査と東名阪調査の差がみられる能力要素として、「主体性」「課題発見力」「創造力」「ストレスコントロール力」などは、東名阪企業の方が関係が深いと回答した企業が多くなっている。一方で、「計画力」「規律性」については北九州の企業が多い。非製造業においては、「課題発見力」「発信力」「創造力」「ストレスコントロール力」が東名阪企業が多く、「計画力」「状況把握力」「規律性」が北九州企業が多い。

従業員数別は、サンプル数の関係で参考値としたい。

図表5 求める人材像と社会人基礎力 12 能力要素との関係の深さ_業種別



図表6 求める人材像と社会人基礎力12能力要素との関係の深さ_従業員規模別



社会人基礎力3能力で検証したのと同様に、社会人基礎力12能力要素と業種別、従業員数別の有意差について検定を行った。

東名阪調査では、業種別において「ストレスコントロール力」の若干の有意差が確認できたものの、その他の項目については有意差が見られなかった。

一方、北九州調査では、いくつかの項目で有意差が確認された。業種別では「主体性」「状況把握力」である。「主体性」「状況把握力」は非製造業の方が製造業に比べて求める人材像と関係が深いという結果である。従業員数別ではあくまで参考値であるが「傾聴力」「発信力」「主体性」で有意差が確認できた。いずれも従業員数501名以上の企業が500名以下の企業に比べて関係が深いという結果となった。

図表7 業種、従業員数による社会人基礎力(12能力要素)と求める人材像の関係の深さの差異

区分	12能力	東名阪		北九州	
		両側P値	有意水準	両側P値	有意水準
業種別 製造/非製造	主体性	0.9473		0.0118	*
	働きかけ力	0.4045		0.6555	
	実行力	0.4167		0.8734	
	課題発見力	0.1205		0.2135	
	計画力	0.6843		0.5645	
	創造力	0.8444		0.1151	
	発信力	0.5190		0.4853	
	傾聴力	0.6283		0.8791	
	柔軟性	0.4837		0.3137	
	状況把握力	0.4019		0.0241	*
	規律性	0.1317		0.7385	
	ストレスコントロール力	0.0235	*	0.9821	
規模別 従業員501人以上/以下	主体性	0.6899		0.0304	*
	働きかけ力	0.7489		0.2164	
	実行力	0.1584		0.1553	
	課題発見力	0.6387		0.1744	
	計画力	0.8030		0.2816	
	創造力	0.5087		0.4165	
	発信力	0.2830		0.0335	*
	傾聴力	0.2830		0.0055	**
	柔軟性	0.2738		0.2206	
	状況把握力	0.2522		0.7393	
	規律性	0.4093		0.1188	
	ストレスコントロール力	0.1141		0.3825	

*P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001

4. まとめ

社会人基礎力と求める人材像との関係の深さについて業種別、地域別に特徴をみてきた。

社会人基礎力3能力でみていくと、北九州企業は製造業、非製造業ともに「チームで働く力」が東名阪企業よりも求める人材像と関係が深いことがうかがえる結果となった。しかし、東名阪、北九州それぞれの地域において、製造業、非製造業の業種間による求める人材像との関係の深さには大きな有意差が見られなかった。

社会人基礎力の12能力要素でみていくと、北九州の企業より東名阪の企業の方が業種にかかわらず「主体性」「課題発見力」「創造力」「ストレスコントロール力」が求める人材像と関係が深いという結果となった。また、北九州の企業では、製造業よりも非製造業で「主体性」「状況把握力」を求める傾向が強いことが検定の有意差から確認できた。

以上みていくと、企業が若年者に求める能力として、業種、地域によって若干の差異があることがうかがえる結果となった。従業員数などの企業規模別の差異については、今回はサンプル数の関係で明確な言及ができない。このことは今後の課題としたい。

《参考文献・論文》

- ・「キャリア教育と就業支援」 小杉礼子 堀有喜衣 編 勁草書房 2007年
- ・「企業が求める若年労働者の能力について」 北九州市立大学都市政策研究所 2007年

- 1) 労働力調査(基本集計)2010年1月分(速報)結果 総務省統計局
- 2) 毎日コミュニケーションズ「2010年新卒者採用予定及び採用活動に関する企業アンケート」
調査期間 2009年1月30日(金)～3月6日(金)、アンケート送付対象は新卒採用実績のある国内企業
8,000社、回答1,215件。回答の内訳①『上場企業』253社：『非上場企業』962社②『製造業』429
社：『非製造業』786社
- 3) 「キャリア教育と就業支援」 小杉礼子 堀有喜衣 編 勁草書房 2006年 5～6ページ
- 4) 「社会人基礎力」は、平成17年に経済産業省から「組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義され、大学と産業社会の接続、特に採用のミスマッチを解消するために企業、大学双方の共通言語化を図るべく公表された。
- 5) 「就職基礎能力」とは、厚生労働省が2004年に実施した「企業が若年者に求める具体的な能力に関するアンケート調査」をもとに、「企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力」として「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」の5つの能力を定義した。
- 6) 「人間力」は、「人間力戦略研究会報告書」(内閣府2003年)によると「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義される。
- 7) 「4領域8能力」とは、文部科学省が初等中等教育機関でのキャリア教育の意義と方向性について明示したものであり、育成すべき諸能力として「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4つの能力を提示している。
- 8) 2008年12月24日の第67回中央教育審議会において、「学士課程教育の構築に向けて」という答申が

なされた。「学士レベルの資質能力の担保」「学位水準の明確化と国際的通用性」「3つの方針の明確化」を基本指針として、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針、その他（FD等）の改善促進を促している。「学士力」の主な項目は【知識】異文化の理解、社会情勢や自然、文化への理解【技能】コミュニケーション能力、情報活用力、論理的思考力【態度】チームワーク・リーダーシップ、倫理観、生涯学習力【創造的思考力】

- 9) 文部科学省「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」によると、正課科目でのインターンシップの実施状況であるが、教育実習・医療実習・看護実習等特定の資格取得を目的として実施するものは除外されている。
- 10) 「企業が求める若年労働者の能力について～社会人基礎力調査 in 北九州～」北九州市立大学都市政策研究所（研究代表者真鍋和博）2007年
- 11) 経済産業省調査では、従業員501人以上が108社、500人以下が8社である。北九州調査では、同110社、11社となっている。

第2章 企業の若年者に対する研修実施状況

1. 問題の所在

若年者をどのように育成していくかは、企業にとって重要な課題である。第1章では、社会人基礎力と求める人材像の関係の深さを検証していくことによって、業種や従業員数によって両者の関係の深さに若干の差があることが判明したが、次に、求める人材像と若者向けの研修の実施状況について検証していく。

若年労働者を、自社の業務を円滑に遂行し、なおかつ高いパフォーマンスを出せる社員に育成していくためには、体系的な研修プログラムを構築し、OJT、OFF-JTを含めた各企業の人材育成方針に沿った様々な研修の実施が必要である。吉田（2009）は、新入社員研修の意義に触れ、若年労働力の減少を前提とすれば、いったん採用した人材のリテンション（引き留め）の為に新入社員研修の重要性が増していると指摘している¹⁾。

ここでは、若者に求める能力と実施している研修のマッチングが図られているかどうかをみていくことで、今後の研修プログラム策定等に対する視座を得たい。

2. 調査の枠組み

前出の「社会人基礎力調査 in 北九州」において、若者向けの研修実施状況について尋ねた設問を分析する。有効回答は338社である。

図表8 社会人基礎力調査 in 北九州 研修に関する設問

問9. 貴社(事業所)において若手社員向けの研修の実施状況についてご教示ください。 a~gそれぞれについてあてはまるものに○印を記入して下さい。		
a. ビジスマナーなど、社会人としての基礎的素養を身につける研修	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない
b. エクセルやパワーポイントなど主としてパソコン操作に関する研修	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない
c. コミュニケーション能力向上のための研修(プレゼンテーションも含む)	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない
d. 問題を発見し解決する力を身につける研修	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない
e. 論理的思考や創造的思考など、ビジネス思考法に関する研修	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない
f. 現在の仕事に必要な資格取得を目的とした研修	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない
g. 将来のキャリアを自らデザインしていく力を身につける研修	1. 既に実施・実施予定	2. 実施する予定はない

3. 調査結果

(1) 若者向け研修の実施意向

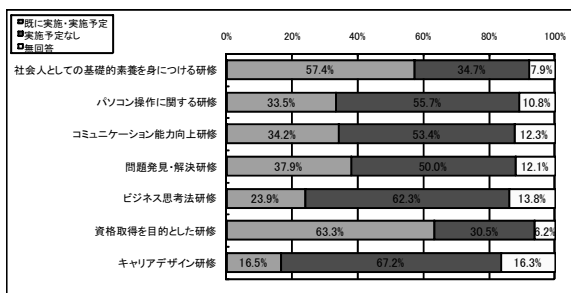
まず、若手社員向けの研修実施状況について、拙稿（2007）に沿って結果を概観してみる。

全体として、「社会人としての基礎的素養を身につける研修」「資格取得を目的とした研修」は「実施予定なし」を「既に実施・実施予定」が上回っている。一方で「コミュニケーション能力向上研修」「問題発見・解決研修」「ビジネス思考法研修」など、求める人材像と関係が深いと推測される能力を向上させる研修の実施状況が芳しくないことがうかがえる。また、「キャリアデザイン研修」を実施している企業は20%に満たないという結果が特徴的であった。

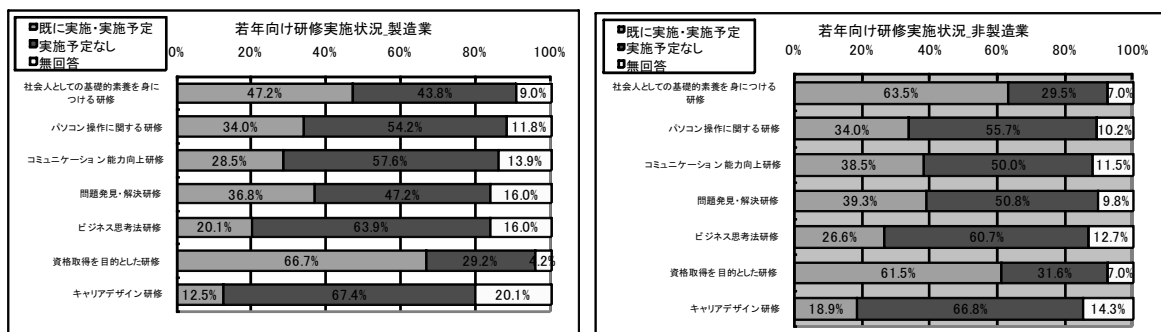
業種別では、全体的に非製造業の方が製造業に比べて若手向け研修の実施意向が強く、特に「社会人としての基礎的素養を身につける研修」は「すでに実施・実施予定」が非製造業の方が16.3%高い。一方で「資格取得を目的とした研修」は唯一製造業の方が実施意向が強い研修であることから、製造現場で必要な資格を若年者に取得させていることが推察される。

詳細は省くが、従業員数別に見ていくと、従業員数が多い企業ほど各研修の実施意向が強いという傾向も示していた。

図表9 若者向けの研修実施状況_全体



図表10 若者向け研修実施状況_業種別



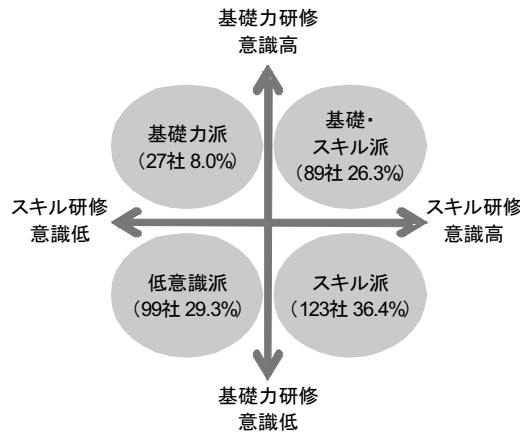
(2) 若者向け研修と業種別、従業員数別の特徴

ここでは、企業の若者向けの研修意向をより詳細にみていくために、社会人基礎力の重視度と若者向け研修の実施状況の関係を分析する。

分析を行うにあたって、回答企業を研修の実施意向によって4分類した。

まず、用意した回答選択肢にある7項目の研修のうち、実施意向企業が最小の「g. 将来のキャリアを自らデザインしていける力を身につける研修」を除いた6項目を「基礎力（研修）派」と「スキル（研修）派」に分類した。「基礎力派」は「c. コミュニケーション能力向上のための研修（プレゼンテーションも含む）」「d. 問題を発見し解決する力を身につける研修」「e. 論理的思考や創造的思考など、ビジネス思考法に関する研修」の3項目、「スキル派」は「a. ビジネスマナーなど、社会人としての基礎的素養を身につける研修」「b. エクセルやパワーポイントなど主としてパソコン操作に関する研修」「f. 現在の仕事に必要な資格取得を目的とした研修」の3項目とした。分類方法は、回答「1 既の実施・実施予定」に1点（なしは0点）として、平均点を算出し、その平均点（基礎力派0.385、スキル派0.617）を基準にして4タイプに分類した。

図表 11 若者向け研修タイプ分類



まず、若者向けの研修の実施状況と、企業が求める人材像について独自に文章にて表現しているかどうかとの関係をもてみる。求める人材像を独自に表現しているということは、若者向けの能力要件が明確化していると想定される。しかし、その能力要件が各種資格取得に裏付けられたものであるのか、社会人としての基礎的素養に裏付けられたものであるのかを明らかにすることで、今後の研修計画立案の一助としたい。

図表 12 求める人材像の独自表現と研修意向の関係

求める人材の独自表現 研修タイプ別		サンプル数	はい	いいえ	無回答
研修タイプ別	基礎・スキル派	89	43	43	3
		100.0	48.3	48.3	3.4
	基礎力派	27	15	11	1
		100.0	55.6	40.7	3.7
	スキル派	123	38	78	7
		100.0	30.9	63.4	5.7
	低意識派	99	20	79	-
		100.0	20.2	79.8	-

求める人材像を具体的に表現している企業は、基礎力派や基礎・スキル派に多いということが分かった。一方でスキル派企業のうちの6割強が求める人物像の独自表現を行っていないという結果となった。このことから、各企業が独自に表現している求める人材像は、資格等に裏打ちされた能力というより、コミュニケーション能力や問題解決能力、論理的思考といった社会人としての基礎的な素養と関係が深いといえる。つまり、求める人材像は社会人基礎力とも深いことが推察される。

(3) 若者向け研修実施と社会人基礎力との関係

次に、社会人基礎力12の能力要素について、求める人材像と関係が深い能力と不足していると考えられる能力を問うた設問を研修タイプ別に検討してみる。不足している能力とは、若手社員において「特に不足が見られる能力」は、社会人基礎力の3能力や12の能力要素のどの能力と関係が深いかを尋ねた設問への複数回答可での回答結果である。

図表 13 研修タイプ別の求める能力、不足している能力（12能力要素）

12能力要素 研修タイプ		サンプル数	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力	無回答
求める能力	基礎・スキル派	89 100.0	44 49.4	9 10.1	41 46.1	37 41.6	24 27.0	34 38.2	28 31.5	30 33.7	30 33.7	32 36.0	32 36.0	14 15.7	34 38.2
	基礎力派	27 100.0	13 48.1	6 22.2	15 55.6	12 44.4	8 29.6	12 44.4	8 29.6	8 29.6	10 37.0	8 29.6	10 37.0	7 25.9	9 33.3
	スキル派	123 100.0	23 18.7	11 8.9	32 26.0	20 16.3	26 21.1	21 17.1	17 13.8	26 21.1	22 17.9	24 19.5	30 24.4	19 15.4	77 62.6
	低意識派	99 100.0	19 19.2	3 3.0	18 18.2	11 11.1	11 11.1	15 15.2	9 9.1	8 8.1	17 17.2	16 16.2	12 12.1	7 7.1	70 70.7
不足能力	基礎・スキル派	89 100.0	55 61.8	20 22.5	21 23.6	41 46.1	24 27.0	31 34.8	25 28.1	14 15.7	16 18.0	24 27.0	20 22.5	19 21.3	4 4.5
	基礎力派	27 100.0	11 40.7	7 25.9	10 37.0	13 48.1	5 18.5	9 33.3	7 25.9	2 7.4	7 25.9	10 37.0	1 3.7	3 11.1	2 7.4
	スキル派	123 100.0	62 50.4	34 27.6	42 34.1	47 38.2	31 25.2	47 38.2	34 27.6	26 21.1	35 28.5	39 31.7	32 26.0	14 11.4	5 4.1
	低意識派	99 100.0	43 43.4	22 22.2	36 36.4	34 34.3	35 35.4	34 34.3	18 18.2	16 16.2	18 18.2	29 29.3	25 25.3	18 18.2	11 11.1

求める人材像と関係が深い社会人基礎力と実施している研修タイプには正の関係がみられる。つまり、「基礎力派」「基礎・スキル派」企業が「スキル派」「低意識派」を上回り、求める人材像と社会人基礎力12能力との関係が深いという結果となった。求める人材像に近づけるように人材を育成するための研修がマッチングしていると言えるだろう。

次に、企業が若者に対して「不足している」と考えている12の能力要素と研修実施の関係を検討する。社会人基礎力が「不足している」ということは、「基礎力派」「基礎・スキル派」企業で研修実施意向が高まっていると考えることができる。企業が不足していると考えられる社会人基礎力と研修タイプとの関係を見ることで、ニーズに沿った研修がなされているかどうかを考えてみたい。結果としては、若者に「不足している」と回答した社会人基礎力と実施している研修には必ずしも正の関係が見られないものもある。サンプル数の関係で「基礎・スキル派」と「基礎力派」を合わせた数と、「スキル派」両者に注目したとしても、「主体性」「課題発見力」「ストレスコントロール力」の3つの能力要素のみが前者を後者が上回っているものの、その他の能力要素については、「スキ

ル派」企業の方が不足感が強いという結果であった。これらの能力要素は、企業にとって若者に不足している能力という感覚が強いものの、実施している研修はマナーや PC スキル、資格取得といったスキルを重視しているのである。このことに対する解釈としては、「基礎力派」の研修の成果によって社会人基礎力が身についたため、相対的に「スキル派」企業の方が能力の不足感が強いということも考えられる。そのように考えるならば、「主体性」「課題発見力」「ストレスコントロール力」は「基礎力派」企業の方が能力の不足感が強いので、基礎力を開発する研修では身につけにくい能力であると考えることができる。しかし一方で、不足感と研修の実施意向がマッチしていないことも考えられる。能力に対する不足感は強いものの、研修ではスキル獲得を重視しているという可能性である。もし、後者であるならば、若年者に不足している社会人基礎力の養成を行う研修の実施が必要となってくるであろう。

いずれにしてもこれらの点については、今後の精緻な分析が必要である。

4. まとめ

北九州企業の研修の実施状況として、社会人基礎力を重視した研修よりも、資格やスキル等の獲得を目的とした研修の実施、実施意向が強いことがわかった。次に、社会人基礎力のニーズと不足感と研修の実施、実施意向の関係については、求める人材像と関係が深い社会人基礎力 12 能力要素と研修の実施については、適合している関係がみられた。しかしながら、不足感のある 12 能力要素と研修の実施との関係については、必ずしも適合しない関係がみられた。自社で育成すべき人材像と、その人材像に必要な能力を定義し、その能力育成に即した研修を実施することが重要であろう。

《参考文献・論文》

- ・「企業と人材 2009 年 12 月 20 日号」産労総合研究所 2009 年
- ・「若者はなぜ 3 年で辞めるのか」城繁幸 光文社 2006 年

1) 「不況期だからこそ人材育成投資に注力する」吉田寿 企業と人材 2009 年 12 月 20 日号 産労総合研究所 8 ページ

第3章 ニーズ等に係わる事例調査

1. 研究の背景と目的

2008年9月、サブプライムローン問題を原因としたリーマン・ブラザーズ破綻を皮切りに起こった世界的金融危機の影響を受け、株価の暴落および急速な円高や世界各国の景気後退により日本の企業の業績も急激に悪化した。結果、新卒採用数を大幅に抑制することになり、売り手市場であった2009年春卒業予定の学生の内定取り消しに踏み切る企業が続出、2010年春卒業予定の大卒求人倍率（リクルートワークス研究所）も1.62倍へ急落（前年2.14倍）、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」による2010年2月1日現在の内定率（就職希望者に占める内定取得者の割合）も過去最低80%ととなり、前年度を6.3ポイント下回った。本学においても2010年2月1日時点の内定率は81.7%となり前年の同時期と比べ8.7ポイント下回っており予断を許さない状況である。

この厳しい大卒の雇用情勢において重要なことは、厳選採用の中でも勝ち抜ける力を持つ学生の育成である。そしてその力の育成は就職活動が始まる3年次からでは間に合わず、1年次から企図して育む必要がある。では、この「厳選採用の中でも勝ち抜ける力」とは何だろうか。中央教育審議会大学分科会（2008）が定義した「学士力」や経済産業省（2006）が定義した「社会人基礎力」、リクルートワークス研究所（2006）が定義した「基礎力」などが網羅的な分類を行っているが、中教審（2007）が指摘するように「どのような学生を受け入れて、どのような教育を行い、どのような人材として社会に送り出すかは、その高等教育機関の個性・特色の根幹をなすもの」であり、どのような力を身につけさせるかは各大学がそれぞれ独自に定義されるべきものである。言い換えれば、大学そのものが採用ニーズを捉え、社会で働く上で必要となる力を定義した上で、入学者の受け入れから教育課程の実施、そして学位の授与までが「高等学校から大学へ、大学から社会へと連なる階梯」として正常に機能することが求められているのである。そのためにもまず、本学の卒業生の14.9%（2009年春卒業）が就職する北九州市の民間企業および団体が求める人材を的確に把握することは特に重要と考える。

2. 調査方法

北九州市を代表する3つの民間企業・団体の採用担当もしくは人材育成担当者に半構造化インタビューを約1時間行う。設問は以下の3つである。

- ①新卒採用時で重視する職場で求められる力とは
- ②入社して職場で評価される社員（職員）とはどのような社員（職員）か
- ③大学時代にどんな経験をしている学生の評価が高いか

特に注目したい点は求める力のコンテキスト（文脈）である。例えば社会人基礎力の定義に「柔軟性：意見の違いや立場の違いを理解する力。自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する」とあるが、その柔軟性はどのような状況において、誰に対し発揮されるのかは企業や団体によって違うだろう。そのコンテキストをつかむことで、現場が求める力を的確に理解し、今後どのような学習機会を提供するべきなのかを考えるヒントを得たいと考える。なお、取材した企業・団体の名称は伏せるが、いずれも北九州を代表する企業および団体である。

3. 調査結果

(1) A社（ホームセンター）

2010年1月26日にA社本社にて約1時間、採用担当者に半構造化インタビューを行った。その後テキスト化し、頻出したコンテキストをグルーピングし、概念化した。

① 新卒採用時で重視する職場で求められる力とは

接客業である以上、第一印象が当然大切であり、そして期待に応えられること、さらに期待に応える機会を作ることが肝要である。

- ▶ わかりやすく言いますと、単純明快に、明るく笑顔が出せる方。接客業ですから、第一印象が重要。
- ▶ 面接で緊張するのは分かるが、面接官も人間。お客様とは「フェイス to フェイス」であり、一期一会。日々変わるお客様に対し、何とか応えられる人じゃないと困る。相手目線になれる人。
- ▶ 目配り・気配り（さりげなくカゴを渡すなど）・心配り（思いやり）。

知識を貯め込むだけでは仕事にならない。インプットしたことをアウトプットしなければならない。課題を発見しプランを立て、実践し、結果を評価して、改善策を作り出す。いわばPDCAサイクル（plan-do-check-act cycle）を回すことが肝要である。

- ▶ 若い人は情報をたくさんインプットしている。しかし、それを砕いて出す（アウトプット）ができない。私たちの頃より退化しているのでは？ 私たちの頃はインターネットも無く、今の学生より情報収集力はなかった。
- ▶ こうしたらいいよと言うと、その通りにできる。でもこうしたらいいもったいいのでは？ とは言っていない。

- ▶ 店長は面白いですよ。アルバイトやパートの採用から、チラシをどこにどれだけ撒くとか、小さな会社の社長みたいなものです。

新卒採用者は店長候補生である。そのためにも仕事を一から経験して学び、積み上げていかなくてはならない。一見、つまらない仕事もあるだろう。しかし地味な仕事の中にでもそれぞれ意味があり、その仕事でしか学べないこともある。どんな仕事でも自分でその意味を見出せる人材が望ましい。

- ▶ プラス発想ができるか。入社一日目は、やっぱりフロアには立てない。清掃とか、レジ、サッカー業務、荷受け作業など、いろいろ経験が必要。店舗に立てないことで、落ち込む新人もいるが、やはり幹部を目指してほしいので、仕事を一通り覚えてほしいと思っている。そうじゃないと上に立てない。
- ▶ 例えばサッカー業務。レジの後ろで袋に入れる単純作業。それだけ見ればつまらない仕事。でも一つ一つお客様がどんな商品を買っているのだろうと考えてみれば、ああこの時期はカイロが良く出るんだとか、夏から冬であればいつから冬ものが売れるのかなどがわかってくる。我々がよく「商品に詳しい」と言いますが、パッケージを見てその商品を説明できる知識とは違って、例えば5度ぐらいの気温の日が3日続けばこれが売れるとか、0度が3日続けばこれとか、30度以上の真夏日ならこれとか、そういった知識が必要。そこまで説明しないと、今の子はすんなりとサッカー業務をしてくれない。

② 入社して職場で評価される社員とはどのような社員か

A社が求めるコミュニケーション能力は、顧客に対してでは無い。パートやアルバイトに対しての能力である。そしてそれは単に仲良くするためだけではない。お客様のニーズを一番わかっているのがパート・アルバイトであり、その知恵を分けてもらうためだ。

- ▶ 日本には季節があります。春になれば学習机など入園入学、新社会人など。夏になれば、冷風機、扇風機、日よけの葦簀（よしず）。秋なら鍋やカセットコンロ。冬ならクリスマスや年末大掃除、鏡餅、しめ縄。この辺りは毎年ほぼ同時期に展開するのですが、難しいのが冷風機や暖房機器。気温によって全く違いますね。そこをどうやって情報収集しているか。それはいろんな販売員に声掛けしながら集めるのです。「お早う」と声を掛け、「何が売れているの？」と聴く。そして「なぜ売れるのだろう？」と聴く。そして「じゃあ、もっと増やそう」と。それで売れたら、それは店長の手柄ではなく販売員さんの手柄。「良かったよ、売り上げ伸びたよ」と。
- ▶ 先日雪が降りましたよね。そういう時に売れるのが、カーチェーンです。でも年中売れるものじゃないから、カー用品の奥隅に眠っている。でも明日雪が降るかもしれない。そんなとき売れるのがカーチェーンや解凍剤、窓用の雪かきなのです。そんなことを店長や主任だけで考えていてはダメなのです。販売員自ら「これも置いた方がいいのでは」と提案してもらえることが大事なのです。主婦の発想なのです。「素手でやったら冷たいから、

軍手も一緒に置いた方がいいのでは？」と。

- ▶ あとはやっぱり買い物カゴなのです。お客様が何を買っているのか。買い物かごに解凍剤と、カイロと、軍手が入っていたら、ああ、あんな風に対策するんだということが分かる。それを店長と主任と販売員で相談するのです。すると販売員さんが「それもいいけど、私だったらこう買いますね」と提案してくれる。それをそっくりそのまま一言添えて書いて置く。

パートやアルバイトとコミュニケーションすることによって集めた情報を用いて、どんな仕入れを行い、どうレイアウトしていくのかを判断して行かなくてはならない。ここでも PDCA サイクルの重要性が語られている。

- ▶ お店ごとに個性があり、土地ごとに特性があります。お店ごとに置いている商品は違いがあります。よって幹部（転勤がある店長など正社員）は地域のニーズや特性を把握しなければならない。そのためにも地元の販売員に声を掛けてその土地のニーズや特性を理解しなければならない。情報収集しなければならない。
- ▶ お正月のお餅の例。九州は丸で、広島から上は四角らしいんです。九州の場合、丸を 80、四角を 20 仕入れます。にもかかわらず、広島に異動してからも全く同じ注文をしてしまい大失敗。情報収集をしなかったから失敗したんです。先入観ですね。
- ▶ 福岡県でも、しめ縄は地域によって違うんです。博多（青竹で八方広がり）と北九州（鶴輪っか）では違います。
- ▶ 職人の道具でも違う。ビス一つとっても、土地によって呼び方が違う。例えば同じ DYI の工具を担当して、福岡から遠方の地に転勤した時、お客様が何のことを言っているのかってこと、よくあります。職人は現地の言葉で話すので。
- ▶ 熊本から佐賀に転勤した時、この時期でしたら例えば、カイロを探しに来たお客様に「カイロはどこにある？」と聞かれたとそうです。「中です（店内です）」と答えたところ、佐賀では「なかです（置いて無いです）」という意味になってしまって、お客様が帰ってしまった。
- ▶ 結局は初年度の一年で、いろんな現場を経験して、自分が身体使って汗流して服汚して、それでも蓄積しようとするかにかかっているのです。目指すところは一つ。お客様に喜んでもらえるかです。その店長のやり方とその土地のやり方との融合。

③ 大学時代にどんな経験をしている学生の評価が高いか

第一印象を極めるには、他人と話し合う機会をもっと作り、そこで自らを修正・改善しなくてはならないことを示唆している。

- ▶ やっぱり第一印象が大事なんです。面接官として、この学生は緊張して言えないのか、そもそも言えないのかを見極めます。だから、がちがちの学生にはやり直しさせます。そこで素直な学生は、1 回目よりも良くなります。だけど同じ学生は駄目ですね。

- ▶ 最初に学校名と名前を笑顔でしっかり言える学生は、普段でもそれができる学生。
- ▶ 私たちの世代は、近所の友人との中でもガキ大将がいたり、地域の大人がいたりして、タテ社会などいろんなバリエーションの会話を学んだ。最近の学生はゲームや携帯などを通じたコミュニケーションが多く、会話がいないのではないか。その中でも学校は唯一コミュニケーション能力を育成できる場ではないのか。人を応対する力を鍛えてほしい。ゼミなど同級生同士で話し合う機会をもっと作るべきでは。また、アルバイトやサークルも疑似体験できる場では？
- ▶ 先輩の就職体験談を直にじっくり聞いて就活のノウハウを伝授されている学生はいい学生が多い。キャリアセンターが育成した学生が独自に勉強会を運営している例もあるらしいですよ。

就職活動を自らの課題と捉えれば、その課題をどうやってこなせばいいのかを考え、行動できる学生を求めている。A 社の場合は店舗訪問という手段まで提示している。その機会を用いて自らを成長させることができる人材かを見極めている。言い換えれば、指示を待つ、そして指示しても動けない学生を企業は求めている。

- ▶ うちの会社は、店舗訪問を奨励しています。私もこの会社に決めたのは、OB と会いませんかと連絡があったから、近くのお店に行きました。すると1時間、2時間私のためにそのOB は仕事にもかかわらず時間を取ってくれました。そこで私は凄いなど。私もこのような人になりたいと思って入社したいと思いました。つまり、就職活動においても成長できる学生。出会う社会人によって志望動機も変わっていくと思うんですよ。いくらお店に行ってもいいよと会社説明会に伝えても、行かない学生は行きません。行かずに面接に来る。まずはやるかやらないかじゃないでしょうか。情報を得るだけでなく、情報を活かせるか。
- ▶ 内定を取る人は、面接ごとに何度もお店に行きますね。最初に会った社員に、またお願いしますと言える学生。言われた社員は、ああ、この学生のために何かしてやろうと思うじゃないですか。OB ならさらに本音を聴けますよね。面接ごとに会って報告すればいいと思います。
- ▶ 内定が出る学生は、志望動機もステップごとによって変わっていきます。良くなっていきます。例えばお店に行った話を取り入れて、発展させて来ます。熱意も知識も発展している。入社後の青写真もできています。求める力を体現させているのです。
- ▶ うちの会社では、できる・できないではなく、やるか・やらないかという話をします。今の就活する学生、これから就活する学生に伝えたいことは、勇気を出してお店に行き、お店の社員に声を掛けられるかだと思います。そして窓口を作れるか・作れないかだと思います。店舗が無い会社でもアポは取れる。

以上、A 社が示唆したことは大きく2点あった。まず一つは多様な人とコミュニケーションが

取れる学生である。顧客はもちろん、職場の多様な雇用形態のスタッフと打ち解け、情報収集できる力である。その力の有無は第一印象ですぐわかると指摘している。

もう一つはPDCA サイクルを自ら主体的に回すことができる学生である。いくら知識や情報を持っていても、それを実践できるか、そして成功しても失敗しても自らの成長に繋げることができる力である。それができる学生は会うごとに成長している。就職活動を通して成長できる学生は、入社後も成長できると指摘している。

(2) B 社（航空会社）

2010年1月22日にB社本社にて約1時間、採用担当者に半構造化インタビューを行った。その後テキスト化し、頻出したコンテキストをグルーピングし、概念化した。

① 新卒採用時で重視する職場で求められる力とは

A社と同様、B社も第一印象が重視されている。特に客室乗務員であれば当然である。そして第一印象は簡単に磨かれないことをB社も指摘している。

- ▶ 採用職種は、客室乗務員（CA）とグラウンドスタッフ（GS）です。
- ▶ 特にコミュニケーション力、例えば挨拶ができるかどうかは、1日やそこらでは変わりませんよね。育ってきた環境が大きい。最初のグループ面接ですぐにわかります。極論すれば受付で会った時にわかります。ファーストインプレッションです。オーラが出ているんです。特に客室乗務員は第一印象がすべてですから。
- ▶ 言葉づかいはほとんどの学生はダブルスクールで学べますね。しかし、それは必須ではありません。日常生活でも心掛けている学生なら問題ありません。
- ▶ 面接は消去法です。言わばあらさがしです。仕事の特性上、複数の面接官の評価が高い人がいいですね。

ストレス耐性が必要であることを指摘している。しかしA社が「どんな仕事でも自分でその意味を見出せる人」と述べている点と共通している。

- ▶ 当たり前のことができる、言わば頭の回転と素直さですね。例えば面接官の行ったことに的確に答えられる人。お客様の対応する力につながります。また、訓練時に重要になります。まさに「стюワードス物語」の教官のしごきを乗り越えないとダメ。言い換えればストレス耐性ですね。

継続する力、すなわち何か一つに継続して打ちこめる力を指している。継続することが「第一印象」と「ストレス耐性」とそれぞれに好影響を与えることを示唆している。

- ▶ 継続する力とは、例えば趣味などを継続している人が望ましい。光るものは一個でいいです。最終的に採用を決定する時に、「〇〇をやっていた〇〇さん」と枕詞が付く人が強いですね。面白い趣味持っているとか、何か訴えるものが欲しいですね。新卒は職歴ない

ですから。ダイヤの原石を見つけたいですね。

② 入社して職場で評価される社員とはどのような社員か

まさに面接でチェックされる力「第一印象」「ストレス耐性」「継続する力」の3つすべてを実践できる人材が活躍している。苦難にたじろぐことなく仲間を慮り行動できる人は、結果として輝いていくことを示唆している。

- ▶ 四の五の言わずにやっている人。仕事に対して不平不満を言わない人ですね。従順とは意味が違う。
- ▶ CAはシフトがあります。仲間が体調不良で困っている時、快く受けってくれる人の評価が高い。いい人ですよ、やっぱり。人に対する奉仕の気持ち。何としてあげようといつも考えている人。ホスピタリティマインドを持っている人が輝いています。

③ 大学時代にどんな経験をしている学生の評価が高いか

A社と同様、お客様に対しては当然として、同僚に対するコミュニケーション能力を重視している。そしてそれはいつも接している仲間だけではなく、その先に繋がっている人のことまで配慮することを要求している。

- ▶ 集团的活動に対して調和できる人。チームワークを身につけている人がいい。客室乗務員の仕事だけではなく、コールセンター、カウンター、グラウンドスタッフ、整備士、機長など、多く職種の仲間と繋がっていることを理解し、行動できる人です。このマインドが大切です。例えばカウンターが遅れたら、次のスタッフが困ります。連携ができないとダメなんです。それが分かる人・分からない人の差が大きい。
- ▶ 経験はアルバイトでもサークルでも何でもいい。マインドさえあれば。

これもA社と同じである。多様な人々との協働を経験し、先入観を持たない懐の深さを要求している。客室乗務員は仕事の中で最もダイバーシティが要求される仕事の一つであることは言うまでもない。

- ▶ 見聞を広げている人がいいですね。いろんな価値観を共有できる人。職種、国籍、雇用形態の仲間と一緒に働ける、言わばダイバーシティに対応できるマインドが欲しいです。それが無いと成長できないんです。

これもA社と同じである。B社は他の航空会社と比べてブランドを重視していることは企業研究をすればわかる。よって面接でB社のブランドについて話すことが望まれることは考えればわかることである。その採用担当者が言って欲しいことを話す能力は、すなわち前述した「当たり前のことができる」人材であることを、面接を通して伝えることに他ならない。

- ▶ あとは熱意ですね。会社が好き、だからこんなことをしたいと言える人。うちの会社はブランドをととても大切にしています。だから会社のことをちゃんと調べてくる人に熱意を感

じます。

以上、B社が示唆したことは大きく2点あった。まず一つは多様な人々と協働して、チームワークと視野の広い価値観を持つ人である。仲間、そしてその先に繋がっている人を慮り、行動できる人を求めている。

もう一つは苦難にたじろがない芯の強さを持ち、当たり前のことを継続できる人である。結果、自らを絶えず成長させることができ、輝ける第一印象を持ち、お客様にブランドを伝える人を求めている。その力は面接時の第一印象でわかるのだ。

(3) C 団体（公務員）

2009年12月22日にC団体にて約1時間、人材育成担当者および採用担当者に半構造化インタビューを行った。その後テキスト化し、頻出したコンテキストをグルーピングし、概念化した。

① 新卒採用時に重視する職場で求められる力とは

仕事柄、詳しくは言及されなかったが、特にストレス耐性を強く求めている。

- ▶ 現在のところコンピテンシー面接で「ストレス耐性」を見極めている。役所で働く以上、多様な市民とのコミュニケーションが必須となるためだ。

② 入社して職場で評価される職員とはどのような職員か

正義感・奉仕者としての自覚を持つ人が望まれる。そして当然ながら、民間企業のように利益目標がない分、一歩先の目標を持てる力が必要である。

- ▶ 市民に喜ばれる仕事を実際には少ない。役所や議員相手がほとんど。逆に市民に嫌われる仕事の方が多い。納税、差し押さえ、国保・年金、生活保護など。単に「市民に喜ばれる仕事をしたい」と思ってきても持たない。もっと強固な正義感と奉仕者としての自覚が必要。
- ▶ 納税を除き、民間企業のようなノルマや目標はない。つまりプレッシャーもないが達成感もない。そんな日常業務に対し自ら目標設定ができないと活躍はできない。例えばロールモデルを探して学べるか、昇進を目指せるか、など。

意外と見落とされがちであるが、公務員には定期異動があり、新しい職場に馴染む力が必須となる。多様なパターンの対人関係、すなわちダイバーシティを身につける必要がある。

- ▶ 適材随所、すなわちストレス耐性が高いあらゆる仕事や職場に適応して働ける人材。部局によって文化が違う。例えばある部署で頭角を現した人材を本庁に異動させた瞬間、心が折れてしまうことが良くある。基本的に10年以上はあらゆる部局で仕事を学んでいく。あらゆる職場文化に適合できる力が必要。
- ▶ 1年目は文化適合、2年目で慣れていろいろな挑戦できるが、3年目は引き継ぎとなる。

- ▶ 未納税者、立ち退きの交渉、生活保護対象者、そして観光や地域振興なら商店街の人々など、さまざま市民と協働しなければならない。民間企業の比ではない。

部署ごとの複雑な法令制度を理解する力が必要である。

- ▶ 公務員の仕事はすべて法律に定められており、それは部局によって様々。

③ 大学時代にどんな経験をしている学生の評価が高いか

多様な人々との協働経験が必須である。また地域ボランティアのように正義感・奉仕者としての自覚を持つ経験をしているとなお良い。

- ▶ ストレス耐性を見極めは、やはり大学時代に多様な人々と接する機会を自ら生み出し、揉まれているかがポイントになる。地域ボランティアなどが望ましい。

以上、C団体が示唆したことは大きく2点あった。まず一つは多様な人々と協働して、様々な人の価値観や現実を受け止められる力が必須である。その力は民間企業よりも強く求められている。

もう一つはストレス耐性である。ノルマもないが達成感もない。その中で正義感および奉仕者としての自覚を支えに、自ら目標を持ちコツコツと課題を達成する力が求められている。

4. 今回ヒアリングした3つの企業・団体が求める共通した力

人口動態の変化や経済のグローバル化、そして技術革新が進行する社会において、個人が生き生きと活躍するために必要な力とは、決して、目先の社会的ニーズや変化への対応、実務的な技術・知識といった意味での「即戦力」ではない。むしろ、社会の中の様々な課題に対し、自らの能力を活かしつつ、かつ実践しながら修正できる能力が必要とされている。今回ヒアリングした3つの企業・団体が求める共通した力は、以下の3つ。それぞれのアクションプランの案を述べる。

(1) 多様な人たちとの協働する力

A社ではパートやアルバイトなど多様な雇用形態の従業員、B社では他部署の仲間、そしてC団体では様々な職種および立場の市民との協働が求められていた。つまり多様な人たちの価値観を理解し、チームワークを発揮する力が望まれているのである。この力は当然、クラスメイトや教員、友人、家族だけのコミュニケーションだけでは決して身に付かない。

よって、授業におけるグループワーク（他学部学生が望ましい）や、多様な人と協働する機会の提供（企業インターンシップや学内インターンシップ、ゼミ活動、地域創生学群の実習、地域共生教育センターのボランティアなど）が必要となる。その他、課外活動（サークルやアルバイトなど）を学業に影響しない程度に有効活用する指導が必要となる。

(2) 課題を解決する力

A社では入社後の店舗運営はもちろん就職活動自体への取り組みについて、B社ではお客様に即座に応えられる対応力について、そしてC団体ではその部署固有の法律や文化を1年かけて理解して課題に取り組むことについて「課題を解決する力」が求められていた。この力は当然、課題を発見し、計画し、実践し、評価し、そして改善策を考えるまでに終わらず、その改善策を実践するところまで行って初めて身につく力である（PDCA サイクル）。

よって、単体の授業だけではPDCAを1回通すだけに終わり、PDCA サイクルを回す機会の提供は難しい。よって複数の授業を組み合わせる必要がある。例えば、ICU ボランティアセンターのサービスマスターや早稲田大学平山郁夫記念ボランティアセンターのように、課題解決型授業に参加した学生に対しリフレクションの機会を設け、さらにその学びを深める学習機会を提供する方法がある。また、京都産業大学キャリア教育研究開発センター事務室のコーオプ教育のように3年間を通して3回課題解決型学習（PBL）を連続して提供することが考えられる。本学ではプロジェクト演習1・2と地域創生学群のカリキュラムがそれに近い形式を持っている。

(3) ストレス耐性

A社ではどんな地味な仕事でも自分でその意味を見出せる人を、B社では苦難にたじろがない芯の強さを持ち当たり前のことを継続できる人を、C団体ではノルマもないが達成感もない中で正義感および奉仕者としての自覚を支えに、自ら目標を持ちコツコツと課題を達成できる人を求めている。特にC団体はストレス耐性が強くなければ公務員の仕事は務まらないと強調していた。この力は一朝一夕にとっても身につく力ではなく、コンスタントに適度な刺激が発生する経験に身を置くことが必要となる。い。

よって、(1) 多様な人たちと協働する経験や(2) 課題を解決する経験に、いつも意思さえあれば挑戦できる環境を作ること大切となる。本学においては地域創生学群の実習のように継続的に(1)と(2)を提供するカリキュラムを用意するか、キャリアセンターや2010年からスタートする地域共生教育センターが提供するインターンシップやボランティアを希望者の一部ではなく全員が参加できるように整備する必要がある。

以上、北九州の3つの企業・団体は、多様な人材協働しながら、課題を解決しつづけるストレス耐性が必要であることが明らかになった。もちろん、本研究では3つの企業・団体からのヒアリングであり、一般性が担保されているとは言い難い。よって引き続き企業や団体の採用担当者や育成担当者へのヒアリングを重ね、求める力の把握と、その力を培う授業カリキュラムやキャリア支援の施策をプランし、実施していきたい。

参考文献

- 中央教育審議会大学分科会 (2008), 学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ)
- 中央教育審議会大学分科会 (2007), 学士課程教育の再構築に向けて (審議経過報告)
- 経済産業省・社会人基礎力に関する研究会 (2006), 中間取りまとめ
- 経済産業省編 (2008), 今日から始める 社会人基礎力の育成と評価～将来のニッポンを支える若者があふれ出す!, 角川学芸出版
- 見館好隆 (2008), 基礎力成長のステップ～対自己・対人基礎力から対課題基礎力へ～, 日本ビジネス実務学会第 27 回全国大会プログラム・要旨集, 73-76
- 見館好隆ほか (2009), 日本ビジネス実務学会 2008 年度研究助成報告「初年次教育におけるアクティブ・ラーニング実践法—能動的に学習できる学生にしよう—」
- 大久保幸夫 (2008) 企業が期待する意欲と能力、IDE-現代の高等教育, 498
- 武井昭也ほか (2008), 日本ビジネス実務学会 2007 年度研究助成報告「キャリア形成のための基礎教育プログラム—初年次教育の展開事例—」
- リクルートワークス研究所・辰巳哲子 (2006), すべての働く人に必要な能力に関する考察—学校と企業とが共用する『基礎力』の提唱—, Works Review, 1

第4章 若年者の転職意向

(若者ワークプラザ・ヒアリング調査)

1. 問題の背景

若年者の早期離職問題が企業の人材マネジメント上の課題となっている。2002年に大学を卒業した人の3年間の離職率は34.7%と、実に3人に一人にのぼる。高卒者では48.6%となりほぼ半数が3年以内に離職していることになる。このことは、企業においては非常に大きなコストと言わざるを得ない。これには構造的な問題と、若年者の仕事に対する志向の変化が考えられる。

構造的な問題とは、大卒者の正社員就職の比率が低下したことで、非正規での就職を余儀なくされ、雇用継続や賃金等の面から不安定な就業状況におかれる人が増加していることである。1992年は大卒者の88.6%が正社員として就職し、パート・アルバイトでの就職はわずか5.7%であった。しかし、2002年の卒業者については、正社員としての就職は66.7%と20ポイント以上低下し、かわってパート・アルバイトでの就職が19.4%と3倍近くに増加している。また、城(2006)では、その理由を日本的雇用システムも典型とされる「年功序列制度」にあることを指摘している。

一方で、現在の若者の仕事に対する意識も変化していることがうかがえる。北九州市の若年者に仕事に対する意識を尋ねた神山(2009)によると¹⁾、「仕事より自分の生活を大事にしたい」と回答している若者は全体で77.0%にのぼり、特に15歳～24歳までの若年層で顕著に高くなっている。また「仕事が面白くなければ辞めればよい」との問いに25.2%の若者が肯定的な回答をしている。

詳細は紙幅の関係で文献に譲るが、仕事よりも生活重視、収入よりも個性・自由重視の志向が垣間見える。この分析は経年調査ではないため、過去との比較分析はできないが、「最近の若者は…」という声を裏付けている印象は十分に持てる結果であった。

本章では、若者ワークプラザ北九州に会場している若者に、転職に関する意向等について尋ねたアンケート結果をもとに、転職を検討している若者の、職業観・就業観について考察することを目的とする。

2. 調査の枠組み

若者ワークプラザ北九州は「若年者を取り巻く厳しい雇用環境を踏まえ、就業相談、各種情報提供、職業紹介など就業支援の拠点」という設置目的のもと、2004年8月に開設された公的な職業紹介施設である。概ね35歳までの若者を対象とし、職業紹介のみならず、各種セミナーや就職相談、能力開発研修など多様なサービスを提供して、若者の就業をサポートしている機関である²⁾。

本調査は、2008年10月に、若者ワークプラザの来場者に対して質問票を配布、回答後郵送にて返送してもらった。有効回答数は131件となっている。回答した若者は、ワークプラザの利用者ということから、そのほとんどが離職者もしくは転職希望者と考えられる。それらの若者のプロフィールがどのようなものであるのか、また、転職意向に関する現状を探ることで北九州市の若者の転職意向者の特徴について明らかにしてみたい。

3. 調査結果

(1) 回答者プロフィール

回答者の属性を見てみる。性別では約3人に2人が女性となっている。年齢では、25～29歳が最も多く全体の半数近くにのぼっている。また30～34歳も22.9%と4人に一人となっている。最終学歴では、大学卒が最も多く6割弱を占めている。現在の職業では、正社員が約半数、派遣とパート・アルバイトの非正規雇用が34.3%となっている。年収では、300万円未満で全体の77.6%（無回答除く）となっている。

図表 14 若者ワークプラザ調査回答者プロフィール

N:131人			
項目	選択肢	回答数(人)	割合(%)
性別	1. 男性	46	35.1
	2. 女性	85	64.9
年齢	1. 20歳未満	0	0.0
	2. 20～24歳	28	21.4
	3. 25～29歳	62	47.3
	4. 30～34歳	30	22.9
	5. 35歳以上	11	8.4
最終学歴	1. 中学校	1	0.8
	2. 高校	21	16.0
	3. 専門学校	12	9.2
	4. 短大	17	13.0
	5. 高専	0	0.0
	6. 大学	76	58.0
	7. 大学院	1	0.8
	8. その他	1	0.8
現在の職業 (○は1つ)	無回答	2	1.5
	1. 正社員	64	48.9
	2. 派遣・契約社員	32	24.4
	3. パート・アルバイト	13	9.9
	4. 自営業	0	0.0
	5. 無職	17	13.0
	6. 主婦・主夫	2	1.5
	7. その他	1	0.8
年収	無回答	2	1.5
	1. 50万円未満	8	6.1
	2. 50～100万円未満	6	4.6
	3. 100～200万円未満	39	29.8
	4. 200～300万円未満	44	33.6
	5. 300～500万円未満	22	16.8
	6. 500～700万円未満	0	0.0
	7. 700～1,000万円未満	0	0.0
	8. 1,000万円以上	0	0.0
	9. なし	6	4.6
無回答	6	4.6	

次に、「派遣・契約社員」「パート・アルバイト」を「非正社員」として、雇用形態別に回答者のプロフィールをみてる。性別では、男性は正社員が60.9%であったが2割近くが非正規社員であった。女性では正社員と非正規社員が同比率となっていた。年齢別では、年齢層が高くなるにつれ

て正社員も非正社員ともに比率が高まる傾向がみられたが、これは、無職の割合が減少していることが理由であろう。学歴別では、大卒以上でも3人に一人が非正社員であることがわかった。その他の学歴に至っては、正社員比率が40.4%と半数に満たず、非正社員の割合が38.5%、無職の割合も15.4%となっている。厳しい雇用情勢を反映している結果となった。年収別でみると、正社員の方が非正社員よりも年収が多い傾向があるが、正社員においても年収200万円未満で27.0%、300万円未満でも69.9%と約7割にのぼった。

図表 15 雇用形態別のプロフィール

		サンプル数	正社員	非正社員	自営業	無職	主婦・主夫	その他	無回答
全体		131 100.0	64 48.9	45 34.3	0 0.0	17 13.0	2 1.5	1 0.8	2 1.5
性別	男性	46 100.0	28 60.9	9 19.5	0 0.0	9 19.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	85 100.0	36 42.4	36 42.4	0 0.0	8 9.4	2 2.4	1 1.2	2 2.4
年齢別	20～24歳	28 100.0	13 46.4	8 28.5	0 0.0	5 17.9	1 3.6	1 3.6	0 0.0
	25～29歳	62 100.0	32 51.6	19 30.7	0 0.0	9 14.5	0 0.0	0 0.0	2 3.2
	30～34歳	30 100.0	16 53.3	12 40.0	0 0.0	2 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	35歳以上	11 100.0	3 27.3	6 54.6	0 0.0	1 9.1	1 9.1	0 0.0	0 0.0
学歴別	大卒以上	77 100.0	42 54.5	25 32.5	0 0.0	8 10.4	1 1.3	1 1.3	0 0.0
	その他	52 100.0	21 40.4	20 38.5	0 0.0	8 15.4	1 1.9	0 0.0	2 3.8
	無回答	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
年収別	100万円未満	20 100.0	1 1.6%	4 9.3%	0 0.0	13 65.0%	1 5.0%	0 0.0%	1 5.0%
	100～200万円未満	39 100.0	16 25.4%	20 46.5%	0 0.0	2 5.1%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%
	200～300万円未満	44 100.0	27 42.9%	16 37.2%	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.3%
	300～500万円未満	22 100.0	19 30.2%	3 7.0%	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	計(無回答除く)	125 100.0	63	43	0	15	2	0	2

(2) 仕事満足度

若者ワークプラザを訪れる人の現在の仕事に対する満足度について尋ねてみた。現在の職業の回答の中から「1. 正社員」、「2. 派遣・契約社員」、「3. パート・アルバイト」のいずれかを選んだ方を対象とし、有効回答は109件であった。

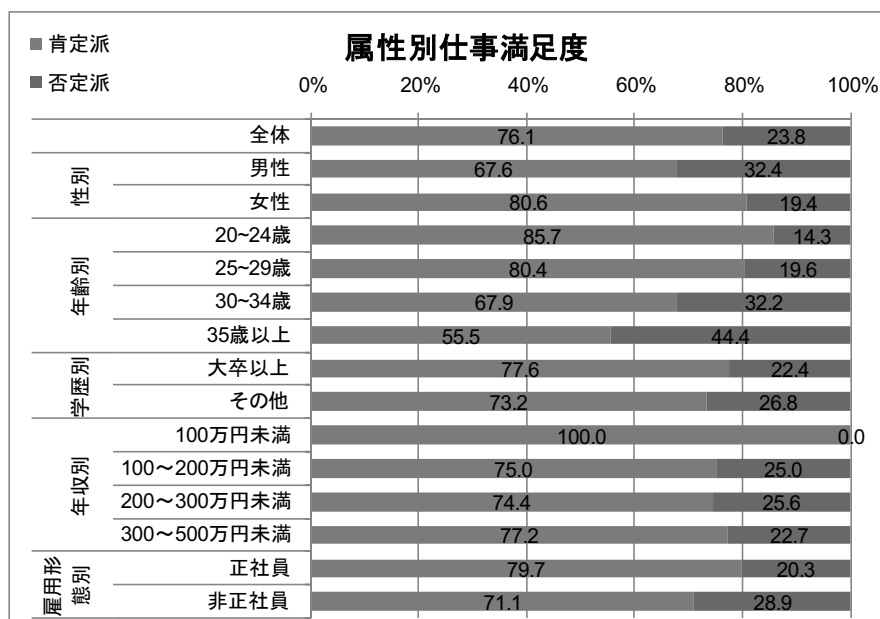
「満足」「どちらかといえば満足」「どちらかといえば不満」「不満」の4件法で尋ねた設問の「満足」「どちらかといえば満足」を合計した値を肯定派とすると、70%以上の方が現在の仕事の満足度について肯定的な回答であった。

性別では、女性は8割以上が満足派であったが、男性は3人に一人が不満派であった。年齢別では、年齢が上昇するに従って仕事に対する不満が高まっていることが特徴的である。学歴別では目立った差異がみられなかったものの、年収別では、若干であるが年収が高い方が、雇用形態別では正社員が仕事満足度が高くなっているという結果となった。

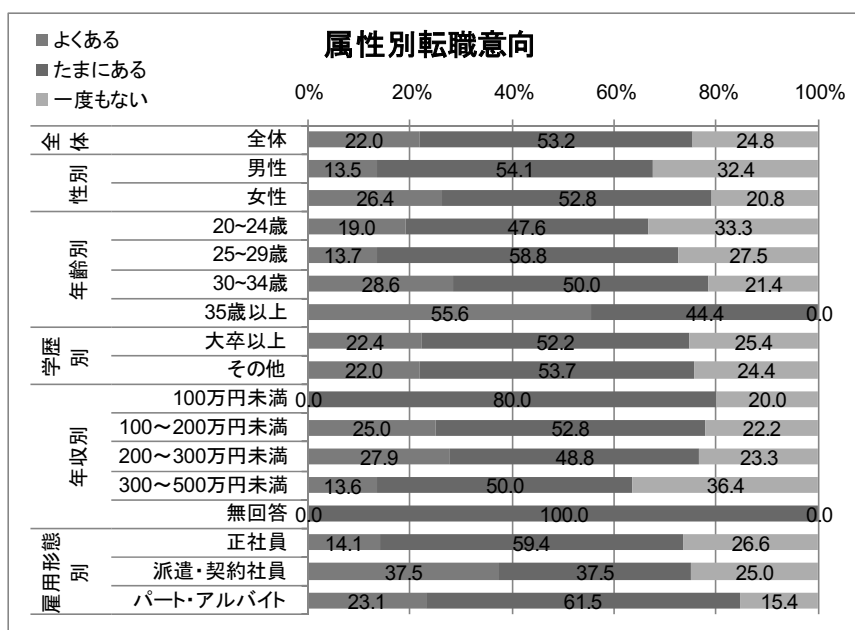
次に、属性別の転職意向を見てみる。転職意向とは「現在の会社でこれまでに離職(転職)した

いと思ったことがありますか」という設問に対して、「よくある」「たまにある」「一度もない」の3件法で回答を求めた質問である。性別では男性より女性が高くなっている。これは、女性の非正社員率が高いことが反映されていると考えられる。年齢別では、年齢が上昇するに従って転職意向が強まっていることがわかる。学歴別では見た目上有意な差は見られない。年収別では、年収が多くなるに従って転職意向が弱くなる傾向がみられる。雇用形態別では、「派遣・契約社員」「パート・アルバイト」といった非正社員の転職意向が強くなっている。

図表 16 属性別仕事満足度



図表 17 属性別の転職意向者について



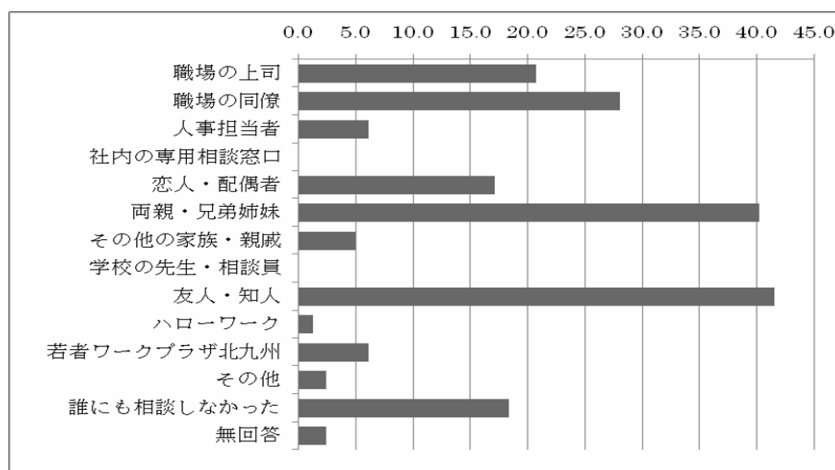
転職を意識することになった理由について尋ねてみた。サンプル数が少なく偏りもあるので、精緻な検討はできないが、全体としては、賃金の安さ、職場の人間関係、将来のキャリアに不満や不安をいだいて転職を意識する人が多い。性別で見ると、男性は賃金や将来のキャリアを問題視する傾向が強い一方で、女性は健康問題や労働時間の長さをあげる人が多くなっている。年齢別では、若年者ほど、仕事内容や仕事量の多さについて悩んでいる人が多い。逆に、将来のキャリアに対する不安は年齢が高くなるに従って強まってくる傾向がみられた。職場の人間関係については、年齢層に限らず問題を抱えている人がいるということが推察される結果であった。雇用形態別では、正社員は賃金、将来のキャリア、職場の人間関係といった項目に問題を抱えている人が多く、非正社員では仕事の不安定さや健康問題が深刻なことがうかがえる。

図表 18 転職を考えるようになった会社の悩み

カテゴリ	属性	会社の安定性・将来性	性に期待できない	自分のキャリアや将来	仕事と家庭の両立が	仕事の内容	仕事量が多い	賃金が安い	労働時間が長い	休日がとれない	能力・成果を正当に評価されなかった	仕事が一時的・不安定	職場の人間関係	ブルマや成果がきつすぎる	肉体的・精神的に健康を損なった	個人的な事情	特にな	その他	無回答
全体	全体	20.7	30.5	8.5	20.7	14.6	37.8	11.0	8.5	4.9	8.5	30.5	13.4	19.5	4.9	1.2	6.1	1.2	
性別	男性	32.0	48.0	4.0	16.0	12.0	52.0	4.0	12.0	4.0	8.0	28.0	12.0	8.0	4.0	-	8.0	4.0	
	女性	15.8	22.8	10.5	22.8	15.8	31.6	14.0	7.0	5.3	8.8	31.6	14.0	24.6	5.3	1.8	5.3	-	
年齢別	20~24歳	28.6	14.3	7.1	28.6	21.4	14.3	7.1	7.1	7.1	-	28.6	21.4	7.1	14.3	-	14.3	-	
	25~29歳	13.5	35.1	2.7	21.6	18.9	43.2	18.9	13.5	2.7	5.4	27.0	10.8	24.3	5.4	-	-	2.7	
	30~34歳	31.8	36.4	13.6	13.6	4.5	40.9	4.5	-	9.1	18.2	36.4	9.1	13.6	-	4.5	9.1	-	
	35歳以上	11.1	22.2	22.2	22.2	11.1	44.4	-	11.1	-	11.1	33.3	22.2	33.3	-	-	11.1	-	
雇用形態別	正社員	21.3	29.8	8.5	17.0	23.4	36.2	14.9	12.8	4.3	4.3	27.7	12.8	14.9	6.4	-	6.4	-	
	非正社員	20.0	31.4	8.6	25.7	2.9	40.0	5.7	2.9	5.7	14.3	34.3	14.3	25.7	2.9	2.9	5.7	2.9	

次に、転職で悩んだ際に誰に相談するかを尋ねてみた。「友人・知人」「両親・兄弟姉妹」が他の選択肢に比べて非常に多くなっている。「職場の上司」「職場の同僚」がその次に多くなっているものの、仕事上の転職に関する相談を組織内の人に相談しにくいという現状を反映していると言える。しかしながら、客観的、専門的に相談できるはずの「ハローワーク」「若者ワークプラザ北九州」への回答が非常に少ないのが今後の課題となるであろう。

図表 19 転職で悩んだときの相談相手



4. まとめ

若者ワークプラザの回答者プロフィールから、非常に厳しい雇用情勢がうかがえることが印象的であった。現状の仕事に対する満足感の高いものの、属性によっては転職意向が強いという結果であった。転職を考えるに至った理由については、男女間で特徴が異なっていたものの、職場の人間関係を理由に転職を考えるに至った人は、男女差がほとんどないことがわかった。また、転職を相談する相手は、家族や友人など、ごく至近な人に相談する傾向が強いことから、若者ワークプラザのような公的機関がどのような存在意義を示し、機能するかは今後の課題となるであろう。

《参考文献・論文》

・「地域課題研究」北九州市立大学都市政策研究所 2009年

1) 「若年者の職業観・生活価値観に関する若干の考察」神山和久（「地域課題研究」北九州市立大学都市政策研究所 2009年、7～13ページ）

2) 若者ワークプラザ北九州 <http://www.shigotomarugoto.info/wakamono/>

第5章 北九州市立大学における基礎力調査

1. 研究の背景と目的

第3章「ニーズ等に係わる事例調査」にて明らかになった北九州の3つの企業・団体が求める3つの力「多様な人材と協働する力」「課題を解決する力」「ストレス耐性」について、本学の学生のレベルはどのくらいか、そして伸ばすにはどのような授業やキャリア支援が必要か考察する。

2. 先行研究

基礎力などジェネリックスキルの成長を測定する研究は、特にプロジェクト学習（PBL: Project Based Learning または Problem Based Learning）」やインターンシップを対象に行われている。ジェネリックスキルとは「汎用的な知識・技能」と訳され、学士課程のアウトカム評価として重視されている能力である。アメリカの「Workplace know-how」を始め、イギリスの「Key skills」、カナダやオーストラリアの「Employability skills」など、欧米ではいち早く各政府が定義し、教育界および産業界が連携してその育成について研究している（ANTA2003）。2003年には経済協力開発機構（OECD）が「Key competencies」（Rychen et al. 2003、訳書 2003）を発表し、日本でも各省庁や研究所が独自のジェネリックスキルを発表（「社会人基礎力」など）、2008年には中央教育審議会が大学として学士課程で身に付けさせる専門分野を越えた汎用的能力「学士力」を発表した。なお、経済産業省（2008）が社会人基礎力の成長について分析している。

3. 調査方法

まず、北九州の3つの企業・団体が求める3つの力を測定する質問紙を本学の学生に実施（北方キャンパスは4月と7月、ひびきのキャンパスは10月と翌1月）し、本学の学生の3つの力のレベルと、3カ月でどれだけ成長しているのかを確認する。

次にその3つの力を高める施策としてすでに本学で実施されている「オープンキャンパスプロジェクト」参加者に同じ質問紙を実施し、その3つの力が参加後に成長しているかどうかを確認する。

そして最後に、その二つの結果を元に、北九州の3つの企業・団体が求める3つの力を伸ばすにはどのような授業やキャリア支援が必要か考察する。

(1) 研究に用いる尺度「基礎力」について

本研究ではリクルートワークス研究所の「基礎力」のうち、アルバイト経験で成長が期待される、対人・対自己・対課題基礎力を用いた（辰巳 2006）。基礎力はアメリカの「Workplace know-how」をモデルに、当時すでに日本で発表されていた類似概念から5つの基礎力の要素を抽出し定義されている。基礎力を本研究に用いるために、若年者の成長を測る指標としての「妥当性」と、基礎力を測る質問紙の「信頼性」を確認しておきたい。まず、妥当性については、海外や国内で定義された概念を敷衍して作られた結果、社会人基礎力や学士力と比較してもほぼ網羅されており、基礎力をを用いる妥当性には特に問題がないと考える。次に信頼性については、見館（2007）が日本マクドナルドの研究で用いたデータを検定することによって確認する。クローンバックの α 係数による内部整合性を検討した。結果、第1回の対自己基礎力の感情制御力のみ0.7を僅かに下回ったが（0.672）、それ以外はすべて0.7を上回り、本研究で用いた質問紙の信頼性はほぼ問題ないと考える。

表1 リクルートワークス研究所「基礎力」

	大分類	小分類	説明	設問
対人基礎力	親和力 豊かな関係を築く	親しみ易さ	初対面の人でも容易に和やかな関係を作る。話し掛けられ易い。	Q1
		気配り	相手の立場に立って考える。自然に気遣いができる。	Q2
		対人興味・共感・受容	相手の話に興味を持って、表情や態度も使って聴く事ができる。相手の感情を受け止め、理解していることを態度や言葉で示す。	Q3
		多様性理解	自分と異なる意見や価値観を尊重し、理解しようとする。	Q4
	協働力 目標に向けて協力的に仕事を進める	役割理解・連携行動	集団の中で自分の役割を果たしつつ、周囲と協力する。	Q5
		情報共有	自らすすんで情報を周囲に伝え、周囲からも有用な情報を得る。	Q6
		相互支援	周囲の状況に気を配り、タイミング良く手助けができる。	Q7
	統率力 場をよみ、組織を動かす	話し合う	話し合いの場に積極的に参加し発言する。	Q8
		意見を主張する	意見が対立しても妥協せず粘り強く主張することができる。	Q9
		建設的・創造的な討議	議論が活発になるように自ら働きかける。全員に意見を促す。	Q10
対自己基礎力	感情制御力 気持ちの揺れを制御する	セルフアウェアネス	自分の感情(怒りや焦り、不安など)を冷静に鎮め、表現できる。	Q11
		ストレスコーピング	落ち込むことがあっても、前向きに気持ちを切り替える。	Q12
	自信創出力 前向きな考え方ややる気を維持する	独自性理解	自分の長所・短所を把握し、物事に取り組むことができる。	Q13
		自己効力感・楽観性	何事もやってみななくちやわからないと、挑戦する姿勢を持っている。	Q14
	行動持続力 主体的に動き、良い行動を習慣づける	主体的行動	任されたことを自分で判断しながら物事に取り組むことができる。	Q15
		完遂	何事も途中で投げ出さない。粘り強く最後までやり遂げる。	Q16
		遵法性・社会性	社会のルールや人との約束を守る。	Q17
対課題基礎力	課題発見力 課題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う	情報収集	人に聞いたり、書籍やインターネットを用いて必要な情報を得る。	Q18
		本質理解	思い込みや憶測をこたわらず、客観的に情報分析し、考察できる。	Q19
	計画立案力 課題解決のための適切な計画を立てる	目標設定	ゴールを具体的にイメージし、他人に説明できる。	Q20
		シナリオ構築	目標に近づくための方法を自分なりに考えることができる。	Q21
	実践力 実践行動をとる	行動を起こす	目標達成に向けて、自ら積極的に行動を起こすことができる。	Q22
		修正・調整	状況や周囲の人の反応を見ながら、柔軟に計画を変更できる。	Q23
	創造力 新しい価値を生み出す	創造力	異なるものを組み合わせて新しいものを生み出したり、従来のやり方とは違う方法を導いたり、異なる視点から考えたりする。	Q24

(2) 北九州の3つの企業・団体が求める「基礎力」について

次に、北九州の3つの企業・団体が求める3つの力に対応する基礎力を確認しておく。

① 多様な人たちとの協働する力

A 社ではパートやアルバイトなど多様な雇用形態の従業員、B 社では他部署の仲間、そして C 団体では様々な職種および立場の市民との協働が求められていた。つまり多様な人たちの価値観を理解し、チームワークを発揮する力が望まれているのである。表 1 の基礎力の分類の中では、「親和力」「協働力」が当てはまる。特に「親和力」には「多様性理解」が含まれており、本研究ではこの力を重視したい。

② 課題を解決する力

A 社では入社後の店舗運営はもちろん就職活動自体への取り組みについて、B 社ではお客様に即座に応えられる対応力について、そして C 団体ではその部署固有の法律や文化を 1 年かけて理解して課題に取り組むことについて「課題を解決する力」が求められていた。この力は当然、課題を発見し、計画し、実践し、評価し、そして改善策を考えるまでに終わらず、その改善策を実践する力を指す。表 1 の基礎力の分類の中では、「課題発見力」「行動立案力」「実践力」が当てはまる。低年次においては教員から課題や実践機会を与えられることが多いため、本研究では「行動立案力」を重視したい。

③ ストレス耐性

A 社ではどんな地味な仕事でも自分でその意味を見出せる人を、B 社では苦難にたじろがない芯の強さを持ち当たり前のことを継続できる人を、C 団体ではノルマもないが達成感もない中で正義感および奉仕者としての自覚を支えに、自ら目標を持ちコツコツと課題を達成できる人を求めている。特に C 団体はストレス耐性が強くなければ公務員の仕事は務まらないと強調していた。表 1 の基礎力の分類の中では、「感情制御力」「行動持続力」が当てはまる。特に「感情制御力」には「ストレスコーピング」が含まれており、本研究ではこの力を重視したい。

(3) 実施方法

まず、北方キャンパスの教養教育科目「キャリア・デザイン」「プロフェッショナルの仕事」履修者と「オープンキャンパスプロジェクト」参加者に対しては 2009 年 4 月に、ひびきのキャンパスの基盤科目「職業と人生設計 I」履修者に対しては 2009 年 10 月に基礎力を測定する質問紙を配布し、3 ヶ月後再び同じ質問紙を配布し、どの基礎力が成長しているのかを測定する。基礎力を測定する質問紙は、23 項目ある基礎力に「適法性・社会性」を加えた合計 24 項目の設問を設定し、リッカート尺度の 9 段階評定を用いた。この間隔尺度データを数値化し、学部別及び学年別の平均値を算出した。

次に第 2 回の数値から第 1 回の数値を引いた数値を「成長値」とし、まず 3 カ月で有意に成長できているか、そしてオープンキャンパスプロジェクト参加者は非参加者より有意に成長できているかを確認した。検定方法については、中央大学総合政策学部（2008）がプロジェクト型授業によって成長した社会人基礎力の分析に、また松村・平尾・松尾（2004）が就職活動結果を 2 群に分けて

学生のコンピテンシーの比較に用いたt検定を用いる。なお、他の要因をできるだけ無くするために他のプロジェクト（漫画ミュージアムプロジェクト・キャリアーナ・ニューウェーブ北九州サポートプロジェクト）参加者を除いた。比較の際にはまず等分散性のための Levene の検定で等分散性を確認し、分散が等しい場合はt検定を、等しくない場合は Welch の t 検定で検証した。

ここで本研究における「成長」の意味を確認する。本研究では、質問紙により、自らの基礎力の行動インディケータのレベルをセルフチェックしている。つまり、あくまでも主観的に、自らの基礎力のレベルを自己認知した値が、3ヶ月後向上したかを分析している。本研究では、この「自らの基礎力に対して自己認知した値の向上」を「基礎力の成長」と呼ぶ。以下は設問例である（Q1 親しみやすさ）。全設問のインディケータは、5はその基礎力が備わっていると最低限自覚している状態であり、5未満はその基礎力が未発達、5を超えた場合はその基礎力が十分備わっていると自覚している状態を指す。

質問紙の設問例

下記の Q1～24 について、それぞれ 1～9 の選択肢の中であなたはどれに近いと思いますか。文章のない偶数は、その前後の奇数の中間程度と考えて下さい（例：2 は 1 と 3 の中間程度）

Q1) 親しみ易さ:話しかけ易い雰囲気をつくる

<input type="checkbox"/>	1	無愛想な方だ
<input type="checkbox"/>	2	
<input type="checkbox"/>	3	自分から話しかけることは少ないが、相手から話しかけられれば自然に会話することができる
<input type="checkbox"/>	4	
<input type="checkbox"/>	5	誰とでも笑顔で接することができる
<input type="checkbox"/>	6	
<input type="checkbox"/>	7	誰とでも気軽に笑顔で会話することができる
<input type="checkbox"/>	8	
<input type="checkbox"/>	9	初対面の人達と容易になごやかな関係をつくることができる

4. 調査結果

(1) 基本集計（プロフィール）

第1回および第2回の質問紙両方を回収できたプロフィールである。オープンキャンパスプロジェクト以外のプロジェクトに参加した学生は除いた。

【基本集計：全体プロフィール】

学年	学部						TTL
	1	2	3	4	5	6	
	外国語	経済	文	法	国際 環境工	地域 創生	
1	152	229	99	165	80	69	794
2	26	18	49	38	1	0	132
3	12	24	12	15	0	0	63
TTL	190	271	160	218	81	69	989

【基本集計：オープンキャンパスプロジェクト参加者プロフィール】

学年	学部						TTL
	1	2	3	4	5	6	
	外国語	経済	文	法	国際 環境工	地域 創生	
1	2	1	5	2	0	0	10
2	3	1	1	6	0	0	11
3	5	3	2	0	0	0	10
TTL	10	5	8	8	0	0	31

オープンキャンパスプロジェクト参加者のプロフィールである。国際環境工学部と地域創生学群の学生は参加していない。

(2) 学部別集計

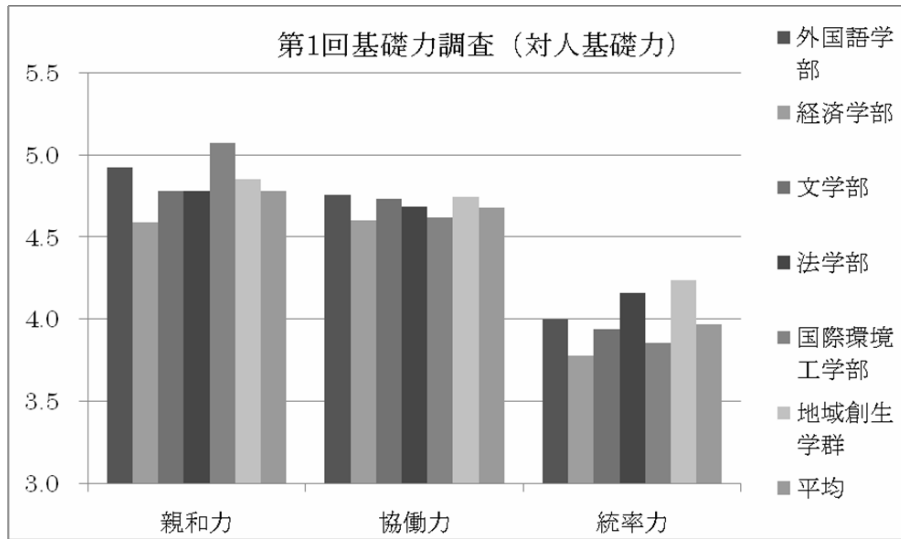
① 1年生の基礎力平均値（第1回。学内インターンシップ参加者は除く）

【1年生の基礎力平均値・第1回】

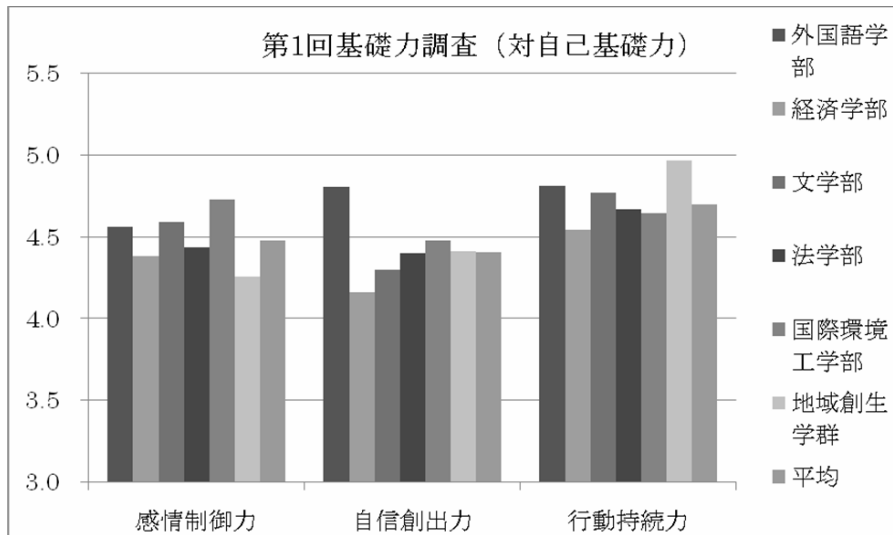
※太字は全体平均より数値が高い

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
外国語学部	4.92	4.76	4.00	4.56	4.80	4.81	4.52	4.77	4.97	3.86
経済学部	4.59	4.60	3.78	4.38	4.16	4.54	4.17	4.68	4.55	3.45
文学部	4.78	4.73	3.94	4.59	4.30	4.77	4.35	4.70	4.72	3.53
法学部	4.78	4.68	4.16	4.43	4.40	4.67	4.34	4.48	4.69	3.61
国際環境工学部	5.07	4.62	3.85	4.73	4.48	4.64	4.30	4.25	5.02	3.34
地域創生学群	4.85	4.74	4.24	4.25	4.41	4.97	4.43	4.68	4.84	4.07
平均	4.78	4.68	3.97	4.47	4.40	4.69	4.33	4.62	4.75	3.61

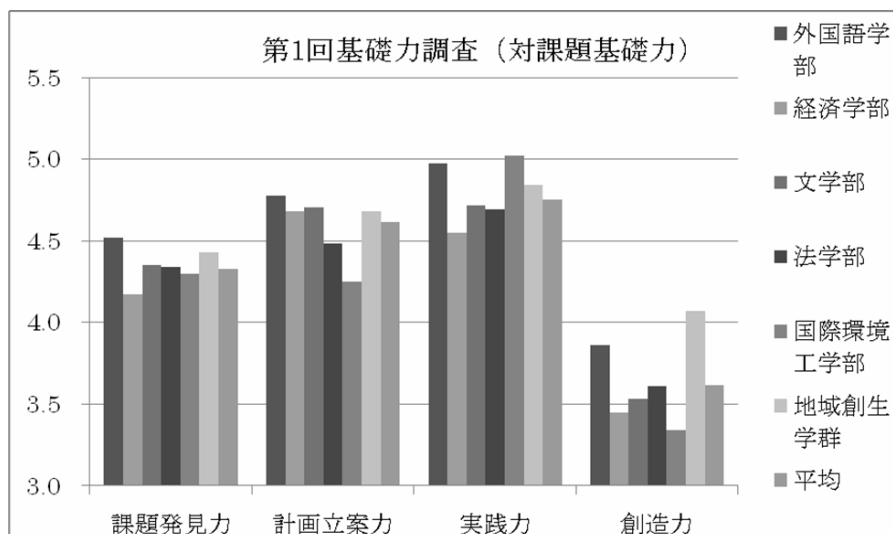
【1年生の基礎力平均値・第1回・対人基礎力の学部間比較】



【1年生の基礎力平均値・第1回・対自己基礎力の学部間比較】



【1年生の基礎力平均値・第1回・対課題基礎力の学部間比較】



第1回基礎力調査の平均値を学部別に集計した。北方キャンパスは2009年4月測定、ひびきのキャンパスは2009年10月測定となる。全学部の平均を見ると「統率力」と「創造力」が比較的低い数値を示していることがわかる。また、詳しい検定が必要であるが学部間の差は少ない。

「多様な人材と協働する力」に対応する「親和力」については、国際環境工学部を除いた学部すべてが5を下回り、「課題を解決する力」に対応する「行動立案力」と「ストレス耐性」に対応する「感情制御力」はすべての学部が5を下回っていた。

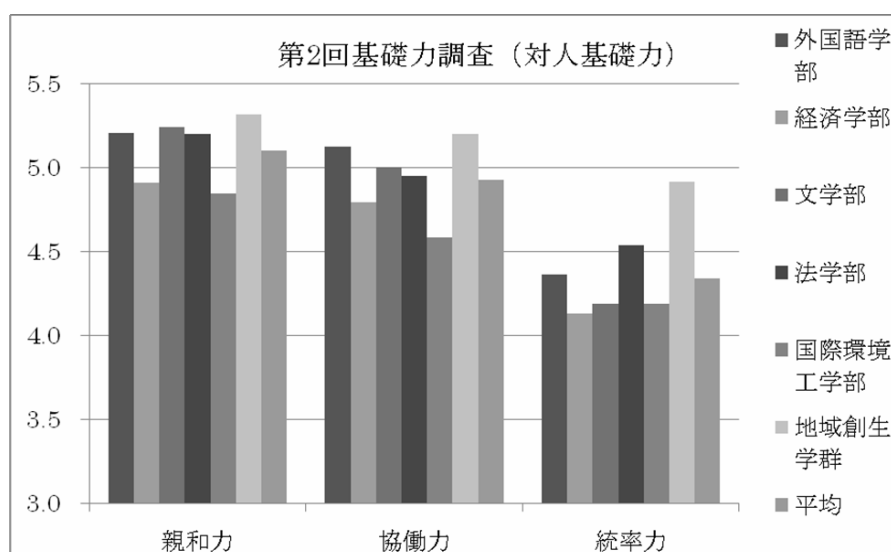
② 1年生の基礎力平均値（第2回。学内インターンシップ参加者は除く）

第2回基礎力調査の平均値を学部別に集計した。北方キャンパスは2009年7月測定、ひびきのキャンパスは2010年1月測定となる。全学部の平均を見ると、第1回に引き続き、「統率力」と「創造力」が比較的低い数値を示していることがわかる。また、詳しい検定が必要であるが学部

【1年生の基礎力平均値・第2回】 ※太字は全体平均より数値が高い

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
外国語学部	5.20	5.12	4.36	4.79	5.12	5.03	4.79	5.23	5.08	4.04
経済学部	4.91	4.79	4.13	4.79	4.46	4.77	4.67	4.96	4.95	3.90
文学部	5.24	5.00	4.19	4.79	4.62	4.84	4.66	5.15	4.96	3.86
法学部	5.20	4.95	4.54	4.73	4.72	4.92	4.90	4.88	4.90	3.86
国際環境工学部	4.84	4.58	4.19	4.65	4.55	4.62	4.50	4.41	4.76	4.08
地域創生学群	5.31	5.20	4.91	4.62	5.12	5.38	4.83	5.41	5.26	4.48
平均	5.10	4.93	4.34	4.75	4.73	4.90	4.74	5.00	4.97	3.98

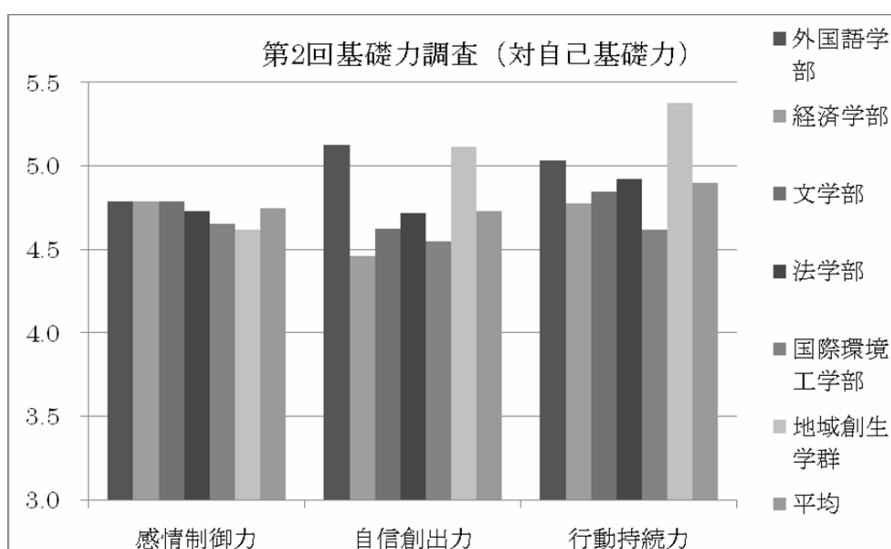
【1年生の基礎力平均値・第2回・対人基礎力の学部間比較】



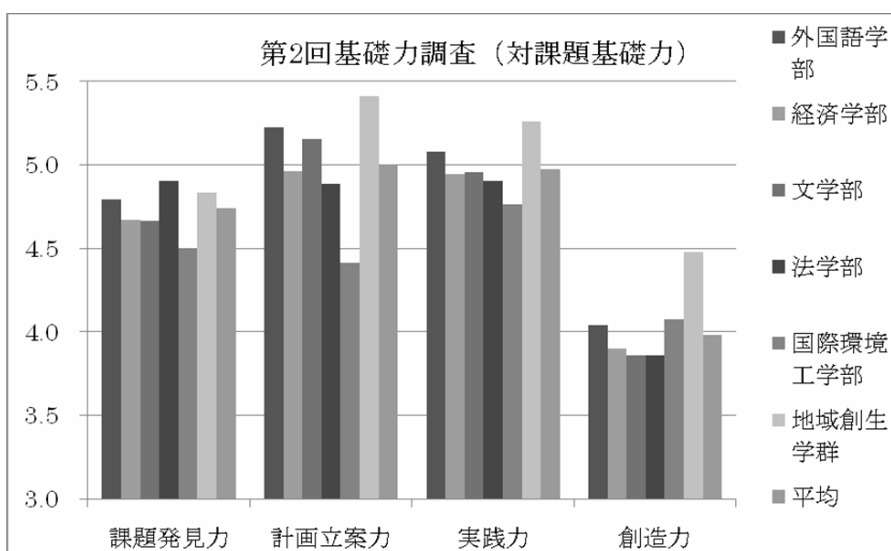
間に差がみられる。

「多様な人材と協働する力」に対応する「親和力」については、国際環境工学部が数値を下げすべての学部が5を下回り、「ストレス耐性」に対応する「感情制御力」はすべての学部が5を下回ったままだった。ただし、「課題を解決する力」に対応する「行動立案力」は外国語学部と文学部、地域創生学群が5を上回っていた。

【1年生の基礎力平均値・第2回・対自己基礎力の学部間比較】



【1年生の基礎力平均値・第2回・対課題基礎力の学部間比較】



③ 1年生の基礎力成長値（学内インターンシップ参加者は除く）

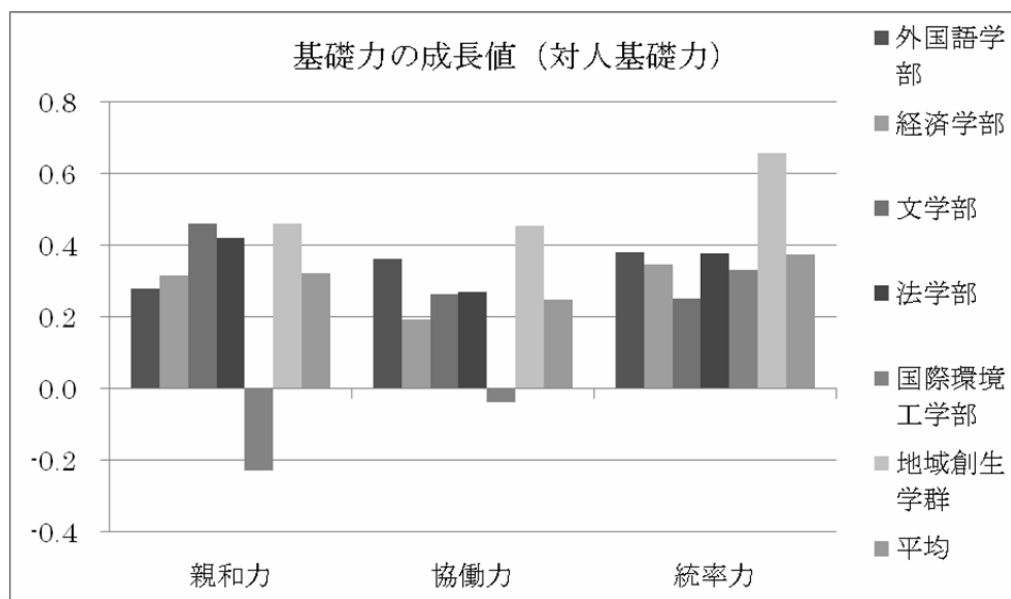
基礎力成長値（第2回の数値から第1回の数値を引いた数値）を学部別に集計した。北方キャンパスは第1回を2009年4月、第2回を10月に測定、ひびきのキャンパスは第1回を2009年10月、第2回を2010年1月に測定している。全学部の平均を見ると、約3カ月で各基礎力を0.22～0.41ポイントのペースで向上させていることがわかる。また、詳しい検定が必要であるが学部間に差がみられる。特に国際環境工学部のみマイナスの数値が出ている。

【1年生の基礎力成長値】

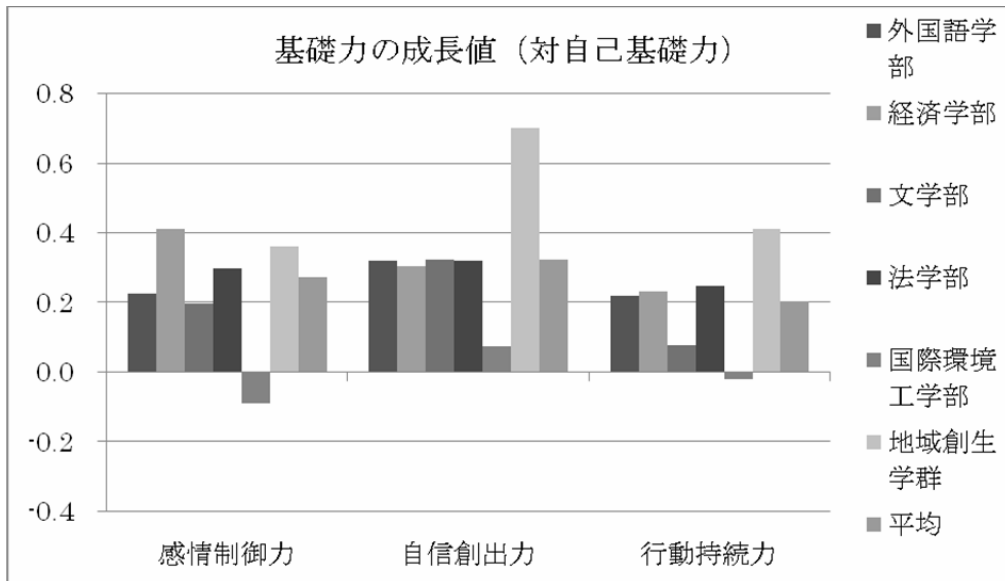
※太字は全体平均より数値が高い

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
外国語学部	0.28	0.36	0.38	0.23	0.32	0.22	0.27	0.45	0.10	0.18
経済学部	0.32	0.19	0.35	0.41	0.30	0.23	0.50	0.28	0.40	0.45
文学部	0.46	0.27	0.25	0.20	0.32	0.08	0.31	0.45	0.24	0.33
法学部	0.42	0.27	0.38	0.30	0.32	0.25	0.56	0.40	0.21	0.25
国際環境工	-0.23	-0.04	0.33	-0.09	0.08	-0.02	0.20	0.16	-0.26	0.74
地域創生学群	0.46	0.45	0.66	0.36	0.70	0.41	0.41	0.73	0.42	0.41
平均	0.32	0.25	0.37	0.27	0.32	0.20	0.41	0.39	0.22	0.37

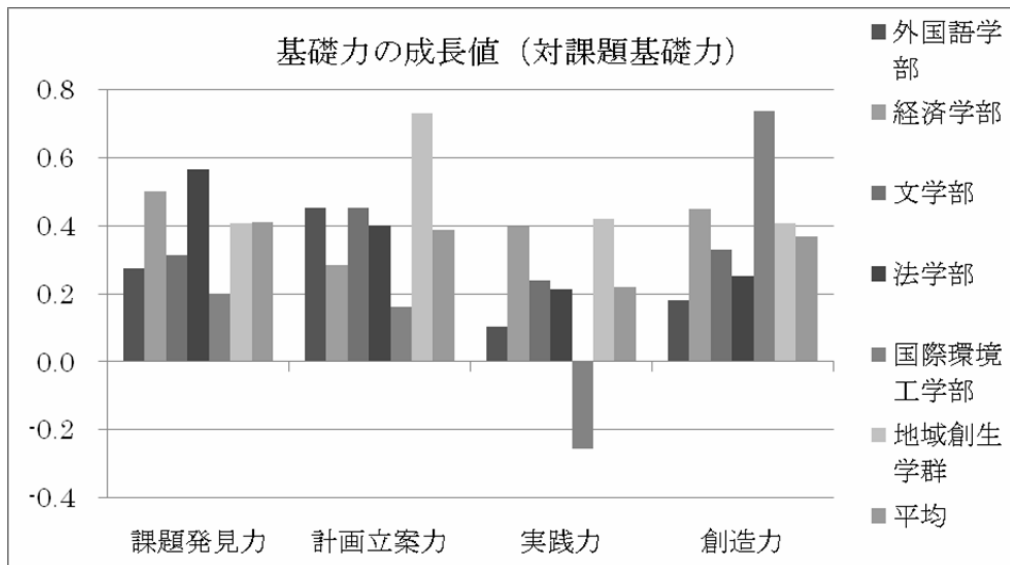
【1年生の基礎力成長値・対人基礎力】



【1年生の基礎力成長値・対自己基礎力】



【1年生の基礎力成長値・対課題基礎力】



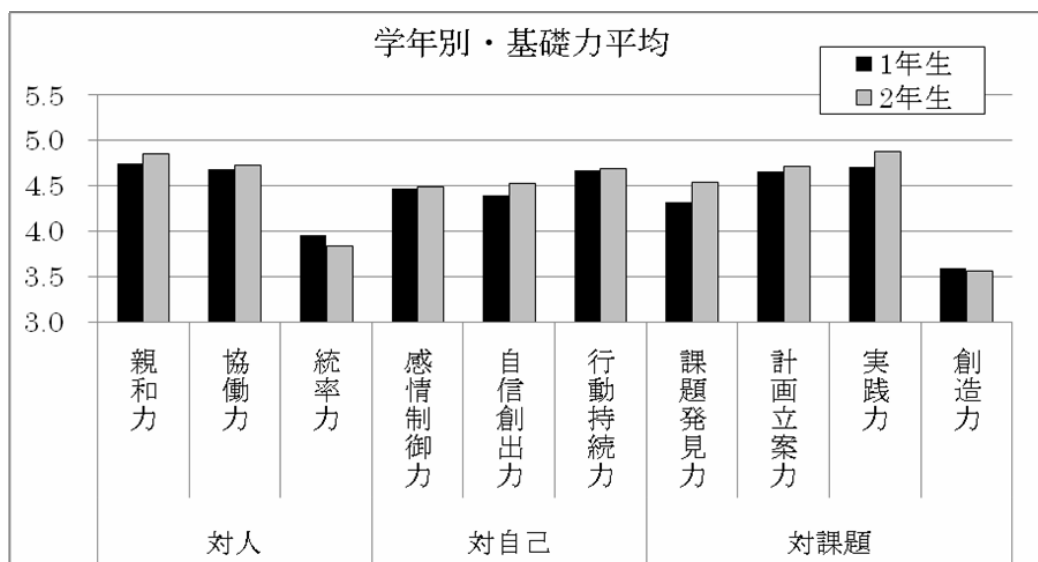
(3) 学年別集計（学内インターンシップ参加者は除く）

第1回基礎力調査（2009年4月測定）の平均値を学年別に集計した。なお、地域創生学群と国際環境学群は2年生データがないので除く。もちろん、同じ学生のデータの差ではないのであくまでも参考値であるが、概ね1年間に-0.11~0.21ポイントの差が見られる。特に「統率力」と「創造力」がマイナスになっており、本学の1年生はこの二つの力が伸び悩む傾向が見られる。

【学年別・基礎力平均と1年生から2年生への成長値】

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
1年生	4.74	4.68	3.95	4.47	4.39	4.67	4.32	4.65	4.71	3.60
2年生	4.86	4.72	3.84	4.49	4.52	4.69	4.53	4.72	4.88	3.56
成長値 (1年生から 2年生)	0.11	0.04	-0.11	0.02	0.13	0.02	0.21	0.06	0.17	-0.04

【学年別・基礎力平均】



(4) オープンキャンパスプロジェクト参加者と、それ以外の学生との成長値の比較

最後に学内インターンシップの一つである「オープンキャンパスプロジェクト」に参加した学生（1～3年生・31名）と、その他の学内インターンシップも含めて参加をしていない学生（1～3年生・958名）との成長値を比較する。



オープンキャンパスプロジェクトとは、毎年7月の中旬（2009年は7月18・19日）に本学の北方キャンパスにて開催されるオープンキャンパスを企画運営するプロジェクトである。毎年4月にスタッフを公募し、開催日までの約3カ月間活動する。目的は二つあり、まず一つは受験生・保護者や地域の方などが、実際に本学のキャンパスや授業などを体験したり、本学の学生と交流したりすることによって、本学に対する理解を一層深め、本学の志願者を確保することである。もう一つは、プロジェクト参加学生が責任ある立場に立って仕事の重みと苦勞を知ることで、チームで働くことの大切さを学ぶことを目的としており、第3章で明らかになった3つの北九州の企業団体が求める力の獲得が期待される。2009年度の参加者は48名、うち31名の基礎力を参加時と開催日後に測定した。他の北方キャンパスの学生と基礎力測定の時期はほとんど同じである。

分析の手順は、まずに参加者と非参加者ごとに基礎力が有意に成長しているか確認するために、第1回と第2回調査の数値に有意差があるかを検定する。次に参加者が非参加者より優位に成長しているかを確認するために、参加者と非参加者の成長値に有意差があるかを検定する。

分析の結果、参加者および非参加者両方のすべての基礎力が5%水準で有意に成長していた。しかし成長した数値は明らかに参加者の方が高く1.0ポイント前後の高い成長値を示していた（非参加者は0.3ポイント前後）。次に成長値の差を確認した結果、24項目のうち19項目の基礎力について成長値の差が5%水準で有意であることが確認された（10%水準も含めれば20項目）。本研究で成長を確認すべき基礎力についてであるが、まず「親和力」を構成する基礎力「親しみやすさ」「気配り」「対人興味・共感・受容」「多様性理解」は「対人興味・共感・受容」を除いて有意に成長していた。特に「多様性理解」が1.061ポイント差をつけた。次に「感情制御力」を構成する「セルフアウェアネス」「ストレスコーピング」は「ストレスコーピング」が0.918ポイント差をつけた。最後に「計画立案力」を構成する「目標設定」「シナリオ構築」は「シナリオ構築」が0.677ポイント差をつけた。

以上、オープンキャンパスプロジェクトに参加することで、北九州の3つの企業団体が求める力「多様な人たちと協働する力」「課題を解決する力」「ストレス耐性」に関連する基礎力を身につけることができることが確認された。

【オープンキャンパス非参加者の成長値】

全ての基礎力が 0.3 ポイント前後成長している。

基礎力			第 1 回基礎力 N=958	第 2 回基礎力 N=958	成長値	t 値	有意確率 (両側)	
対人	親和力	親しみやすさ	4.754	5.192	0.438	8.485	0.000	**
		気配り	4.724	5.070	0.346	6.433	0.000	**
		対人興味・共感・受容	4.624	4.942	0.317	5.916	0.000	**
		多様性理解	4.995	5.192	0.197	3.039	0.002	**
	協働力	役割理解・連携行動	4.705	4.987	0.282	4.945	0.000	**
		情報共有	4.534	4.809	0.275	4.784	0.000	**
		相互支援	4.860	4.977	0.117	2.540	0.011	**
	統率力	話し合う	4.245	4.492	0.247	4.655	0.000	**
		意見を主張する	3.914	4.365	0.451	8.599	0.000	**
		建設的・創造的な討議	3.704	4.067	0.363	7.406	0.000	**
對自己	感情 制御力	セルフアウェアネス	4.848	5.088	0.239	4.057	0.000	**
		ストレスコーピング	4.095	4.403	0.308	5.818	0.000	**
	自信 創出力	独自性理解	4.094	4.494	0.400	7.587	0.000	**
		自己効力感・楽観性	4.718	4.972	0.254	4.385	0.000	**
	行動 持続力	主体的行動	4.473	4.666	0.193	2.839	0.005	**
		完遂	4.925	5.051	0.126	2.389	0.017	**
		適法性・社会性	4.710	4.995	0.285	4.698	0.000	**
	対課題	課題 発見力	情報収集	4.515	4.892	0.378	7.252	0.000
本質理解			4.224	4.603	0.379	6.855	0.000	**
計画 立案力		目標設定	4.588	5.021	0.433	7.477	0.000	**
		シナリオ構築	4.692	5.016	0.323	5.852	0.000	**
実践力		行動を起こす	4.797	5.038	0.241	4.261	0.000	**
		修正・調整	4.742	4.897	0.156	3.112	0.002	**
創造力		創造力	3.609	3.940	0.331	6.164	0.000	**

**<0.05、*<0.10

【オープンキャンパス参加者の成長値】

全ての基礎力が1.0ポイント前後成長している。

基礎力		第1回 基礎力調査 N=31	第2回 基礎力調査 N=31	成長値	t 値	有意確率 (両側)		
対人	親和力	親しみやすさ	5.129	6.742	1.613	5.593	0.000	**
		気配り	4.935	5.935	1.000	4.597	0.000	**
		対人興味・共感・受容	4.967	5.633	0.667	3.340	0.002	**
		多様性理解	5.290	6.548	1.258	4.001	0.000	**
	協働力	役割理解・連携行動	5.097	6.161	1.065	3.941	0.000	**
		情報共有	4.258	5.613	1.355	4.237	0.000	**
		相互支援	5.065	5.774	0.710	3.926	0.000	**
	統率力	話し合う	3.645	4.871	1.226	4.093	0.000	**
		意見を主張する	3.581	5.032	1.452	4.675	0.000	**
建設的・創造的な討議		3.516	4.516	1.000	3.594	0.001	**	
對自己	感情 制御力	セルフアウェアネス	5.032	5.742	0.710	2.302	0.028	**
		ストレスコーピング	4.129	5.355	1.226	4.143	0.000	**
	自信 創出力	独立性理解	4.065	5.258	1.194	4.048	0.000	**
		自己効力感・楽観性	5.000	6.323	1.323	5.450	0.000	**
	行動 持続力	主体的行動	4.323	5.548	1.226	4.093	0.000	**
		完遂	5.581	6.355	0.774	3.013	0.005	**
		適法性・社会性	5.065	5.935	0.871	3.387	0.002	**
対課題	課題 発見力	情報収集	4.581	5.290	0.710	2.329	0.027	**
		本質理解	4.194	5.581	1.387	4.121	0.000	**
	計画 立案力	目標設定	4.548	5.258	0.710	2.476	0.019	**
		シナリオ構築	5.065	6.065	1.000	2.962	0.006	**
	実践力	行動を起こす	5.161	6.290	1.129	3.524	0.001	**
		修正・調整	4.968	5.742	0.774	3.013	0.005	**
	創造力	創造力	2.968	4.161	1.194	4.915	0.000	**

**<0.05、*<0.10

【オープンキャンパス参加者と非参加者の成長値の比較】

24 項目中 20 項目の基礎力が非参加者に比べ有意に成長している。

基礎力			成長値			t 値	有意確率 (両側)	
			OC 参加者 N=30	OC 非参加者 N=958	成長値 の差			
対人	親和力	親しみやすさ	1.613	0.438	1.175	4.200	0.000	**
		気配り	1.000	0.346	0.654	2.171	0.030	**
		対人興味・共感・受容	0.667	0.317	0.349	1.690	0.100	
		多様性理解	1.258	0.197	1.061	2.904	0.004	**
	協働力	役割理解・連携行動	1.065	0.282	0.782	2.439	0.015	**
		情報共有	1.355	0.275	1.080	3.330	0.001	**
		相互支援	0.710	0.117	0.593	2.297	0.022	**
	統率力	話し合う	1.226	0.247	0.979	3.270	0.001	**
		意見を主張する	1.452	0.451	1.000	3.377	0.001	**
		建設的・創造的な討議	1.000	0.363	0.637	2.304	0.021	**
対自己	感情制御力	セルフアウェアネス	0.710	0.239	0.470	1.415	0.157	
		ストレスコーピング	1.226	0.308	0.918	3.070	0.002	**
	自信創出力	独自性理解	1.194	0.400	0.794	2.666	0.008	**
		自己効力感・楽観性	1.323	0.254	1.069	3.293	0.001	**
	行動持続力	主体的行動	1.226	0.193	1.033	2.703	0.007	**
		完遂	0.774	0.126	0.648	2.178	0.030	**
		適法性・社会性	0.871	0.285	0.586	1.727	0.084	*
対課題	課題発見力	情報収集	0.710	0.378	0.332	1.126	0.261	
		本質理解	1.387	0.379	1.008	3.219	0.001	**
	計画立案力	目標設定	0.710	0.433	0.276	0.848	0.397	
		シナリオ構築	1.000	0.323	0.677	2.165	0.031	**
	実践力	行動を起こす	1.129	0.241	0.888	2.787	0.005	**
		修正・調整	0.774	0.156	0.618	2.193	0.029	**
	創造力	創造力	1.194	0.331	0.863	2.864	0.004	**

**<0.05、*<0.10

5. まとめ

北九州の3つの企業団体が求める力「多様な人たちと協働する力」「課題を解決する力」「ストレス耐性」は、オープンキャンパスプロジェクトを通して身につけることができることが今回確認することができた。しかしそれはほんの一例であり、人口動態の変化や経済のグローバル化、そして技術革新が進行する社会が特に必要としているこの3つの力をどうやって育成していくのかという大きな問題のまだ端緒に触れただけにすぎない。

大学時代は学生から社会人への過渡期である。エリクソン（1997）はこの時期をモラトリアムと呼び、社会に出るまでに自分の社会的位置づけ、すなわち「アイデンティティ（自分らしさ）」を獲得しなければならないと指摘している。またエドガーシャイン（1990）は、自分が将来の進路を選択する手掛かりとなる「やりたいこと・できること・すべきこと」のことをキャリア・アンカーと呼び、それは多種多様な経験をし、そのつど意味のあるフィードバックを他人から受けることで早く発達すると指摘している。さらにクーリー（1902）は、他者を「自己を映し出している鏡」と捉え、他者との相互作用で「自分らしさ」は形成されると指摘し、溝上慎一（2008、2010）は学業以外の機会も活用して複数の他者と出会い自らの対人志向を高める工夫が必要であることを指摘している。

できるだけ多様な人たちと接し、そして協働しながら課題を解決する経験を、コンスタントに持続することが重要であり、本学の学生にどうやってその意思を持たせ、そしてその機会をどう作り出して提供していくべきなのか。引き続き今後の課題として研究していきたい。

参考文献

- Australian National Training Authority (2003), Defining generic skills
- Cooley, C. H. (1902), Human Nature and the Social Order, Charles Scribner's Sons
- 中央大学総合政策学部 (2008), 産学連携による社会人基礎力の育成・評価事業成果報告書
- Erikson, E. H. (1997), The Life Cycle Completed, W. W. Norton & Co. Inc.
- 経済産業省編 (2008), 今日から始める 社会人基礎力の育成と評価～将来のニッポンを支える若者があふれ出す!, 角川学芸出版
- 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 2004
- 溝上慎一 (2008), 自己形成の心理学—他者の森のをかけ抜けて自己になる, 世界思想社
- 溝上慎一 (2010), 「大学生活の過ごし方」から見た学生の学びと成長の検討 —正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す—, 大学生のキャリア意識調査, 電通育英会
- 見館好隆 (2007), 顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について—日本マクドナルドに注目して—, Works Review, 2
- Rychen, D. S. and Salganik, L. H. (2003), Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning, Hogrefe & Huber Pub.
- Schein, E. H. (1990), Career Anchors : Discovering Your Real Values Revised Edition, Jossey-Bass

/Pfeiffer

辰巳哲子 (2006), すべての働く人に必要な能力に関する考察—学校と企業とが共用する『基礎力』の提唱—,
Works Review, 1

結びに代えて 今後の政策的な方向性

若年就業者の雇用と能力開発に関する今回の調査により、次のような知見が得られた。

第1に、北九州市の若年就業者のうち4割は非正規雇用で、その多くは賃金や処遇に不満を持っている不本意就業者である。そのため、自発的に離職・転職しているが、その多くは非正規雇用に滞留するか、もしくは無業者になっている。

第2に、高校卒業者の就職は従来製造業が際立って多かったが、今後高卒者に対する求人は急速に減少することが見込まれる。

第3に、大卒者にたいする市内の求人は乏しく、他方、新規大卒求職者は市内企業への関心が薄い。そこには、情報と能力の構造的ミスマッチがある。

第4に、学卒者の地域別就職は「理系・文系」と「学歴」の2つの要素によって異なっている。文系は理系より地元就職率が高く、高学歴になるほど、地元就職率が低くなる。

第5に、企業が若年者に求める能力は地域によって異なる。北九州市内企業は3大都市圏の企業と比べると「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの基礎力のうちで「チームで働く力」を重視している。

第6に、市内企業は若年者の職業能力開発について、社会人基礎力を重視した研修よりも、資格・スキルの獲得を重視した研修を実施したいという意向が強い。

第7に、市内の3社の事例研究によれば、市内企業は多様な人との協働する力、課題解決能力、ストレス耐性を若年者に求めていることが分かった。そして、北九州市立大学の学生へのアンケート結果から、学内のプロジェクト型インターンシップでその3つの能力を育成できる可能性が高いことが判明した。

北九州市は人口減少と高齢化の進展する中、職業能力の高い労働力を育成し、確保することが急務である。都市としての雇用政策の方向性は、労働力需給のミスマッチを抑制し、都市労働市場の機能を効率化することにある。情報のミスマッチを抑制するために、地域としての情報共有システムを構築し、紹介・介在機能を高める必要がある。能力のミスマッチを解消するためには、大学、専門学校等と企業との連携強化を図り、人材の再教育と能力開発の機能を強化することが必要になる。能力開発を求職者や就業者の自己啓発や企業のOJTに任せてしまうのではなく、北九州市が都市としてそのようなエンプロイアビリティの強化機能を保持し、人材育成基盤の強化とネットワーク化に取り組むという積極的雇用政策が求められているといえる。