

## (基礎研究)

# 自己有能感に注目した就業力の測定

河野 良治\*

Ryouji KOUNO

### 研究実績の概要

#### 研究の目標

今日、大学を卒業する学生に、企業は、即戦力を求めている。企業によっては、入社した年度に店長を任せられるケースもあり、新規の大卒人材に曖昧性や新規性の高い仕事に対応することが求められる。大きなストレスがともなう新規性や曖昧性の高い仕事に積極的に取り組む事のできる人材は、企業にとって有為な人材であると考えられる。新規性や曖昧性の高い仕事に対応する人材特性から、就業力の一部を計測し、コミュニケーション能力に変わる就業力指標を構築したい。

#### 研究の背景

多くの企業が学生の採用選考に際して、コミュニケーション能力に注目している。コミュニケーション能力は、あたかもそれが一つの能力であるように捉えられている。しかし、その構成要素が不明確であり、いかにコミュニケーション能力を向上するべきなのか明らかにされてはいない。また、コミュニケーション能力が就職と結びついたものとして捉えられる一方で、就職それ自体は職業生活のスタートでしかない。我々は、より本質的に企業が求める新規性や曖昧性の高い仕事に対応する事ができる人材像の解明を目指したい。

今日の企業は、即戦力として学生に対して、新規性や曖昧性の高い仕事に対応する能力を求めている。こうした仕事には、「両刃の剣」となる大きなスト

レスがともない、これに対応する能力が求められる。ストレスを伴う難しい仕事を経験することで、キャリア形成や能力の向上に良い影響を与えていること(「一皮むける経験」)が報告されている(金井2002)。一方で、大きなストレスは、精神的な健康に悪影響を与え、自殺等にもつながる(岩田2008)。これまでの研究では、起業家や中小企業の経営者等の新規性や曖昧性の高い仕事に対応する人材は、大きなストレスを受け流し、時にストレスを成長の糧にしているように見られる。

#### 研究の具体的な内容

関(2008)は、コミュニケーション能力が修辞法から他者への共感能力等を含んだ包括的な概念まで幅広いものである事を紹介している。この研究では、新潟県内企業にアンケート調査を行って、採用に際してコミュニケーション能力を重視している企業は多いが、コミュニケーション能力の明確な定義を持っていると答えた企業は少ない事を明らかにしている。企業が学生に求めるコミュニケーション能力の概念は、幅広いだけでなく、不明瞭なものであるともいえる。

これまでの起業家に対する研究から、積極的問題解決によってストレスを減じる(成功体験を経験する)人材は、自己の能力評価が高まり、企業から高く評価される傾向が見られるのではないかと考える。大学生の就職に置き換えると、積極的問題解決によってストレスに対応する傾向が強い学生は、他の学生より高い就職パフォーマンスを示すと予想でき、

\*企業情報学部准教授

これらの心理特性が就職内定に与える影響を確認したい。

平成26年度は、理論的検討と心理的特性の計測を目的にしている。心理特性に応じて、この学生の就職内定状況を平成27年度夏に検討する予定である。

平成26年度は、弘前大学141名、神奈川大学経営学部43名、千葉商科大学サービス創造学部48名、長野大学企業情報学部38名から回答を得ている。下の表は、大学ごとの一次集計結果を示したものである。大学ごとに差異は見られるが、十分なサンプル数ではない大学があり、大学を代表する数字とは言い難い。

自己評価は自身の能力に対する自己評価であり、SD法（7点）の4点、ストレスコーピング（ストレスへの対応方略）はSD法（4点）の2点付近に平均値が確認でき、分析を難しくするような極端なデータではないと考えられる。本研究は、こうした学生の心理特性を説明変数として、平成27年度に実施予定の就職内定実績に関する調査結果を被説明変数と捉え、新たな就業力指標を構築する事が目的である。

ストレスコーピング

	自己評価	積極的	問題放置	相談
弘前	4.18	1.94	1.94	2.01
神奈川	3.95	2.15	1.99	2.13
千葉商科	4.33	2.11	1.96	2.07
長野	4.21	1.89	1.94	1.94

平成26年度は、アンケート調査を実施して、多くの学生からこの世代の大学生がどのような心理特性を持つのかを明らかにすることができた。自己の能力評価(1:上位3% 2:上位10% 3:上位30% 4:平均的 5:下位30% 6:下位10% 7:下位3%)の平均4点は、自身を平均的な能力だと評価している。研究提案者が実施してきた30～40代男性に対して実施した調査と比較すると、大学生は自身の将来が未確定な若者として悩むが故に、低く自分の能力を評価するのではないかと予想した。合計269サンプル(欠損値1)から類推される大学生の能力評価は、4.19と平均よりの若干低く能力を評価している。

「積極的な問題解決」については、7項目の質問に対する解答の平均値で表しているが、1.9～2.1と大学によってばらつきが見られた(4点法)。大学を代表する数字とは言い難いが、弘前大学や長野大学では他の2校に比べ、心理的ストレスを「積極的な問題解決」によって解消する傾向をわずかながら強く示している。ストレス源を重要では無いと意味付ける事で心理的ストレスからの影響を減少させる「問題放置」では、7項目の質問に対する解答の平均値で表しているが、どの大学でも1.9の数値を示しており、大きな差は見られなかった(4点法)。

【共同研究者】

岩田 一哲 (弘前大学人文学部)

池田 武俊 (千葉商科大学サービス創造学部)