

学生と企業のミスマッチをなくす魅力的な就職活動のあり方

常葉大学 経営学部 鈴木章浩ゼミ

指導教員：講師 鈴木章浩

参加学生：3年生 池谷幸祐、上江洲那美、笠原佑津希、三浦隆、宮川晃汰
4年生（4年生はサポート）木下うらら、田中雅大、野中優樹、高井樹里

1 要約

高校生・大学生に向けた適職診断シートを作成した。適職診断シートを作成するにあたり、KH Coder によるテキスト分析と、アンケート調査・インタビュー調査を行った。本研究を通し、職種について詳しく知り、それぞれの職種に必要な能力を学んだ。また、入社する企業をイメージで判断するのではなく、入社する前に職種や企業について深く調べることが必要であると理解した。

2 研究の目的

日本の新規学卒就職者の早期離職率が高いことが問題となっている。厚生労働省の調査によると、令和2年度の早期離職率（新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率）は、新規高卒就職者が36.9%、新規大卒就職者が31.2%であった。また、ふじのくにコンソーシアムから助成を受けた昨年度の鈴木ゼミの研究で、「仕事を続けたくない」と回答した若手社員の半数以上が、仕事内容が「一致していない」もしくは「あまり一致していない」ことが明らかとなった。本研究によって高校生・大学生が職種理解や自己分析をし、入社前に職種や自分について詳しく知り企業とのミスマッチの回避をサポートすることを目的とする。

3 研究の内容

本研究では、適職診断シートを作成した。適職診断シートとは、回答者（高校生・大学生）が80個の質問に「はい」「いいえ」で答えることで8つの職種（職業）の適性度をそれぞれ10点満点で判定するものである。生徒や学生が、働くことに興味を持つきっかけにできたり、自己分析や教員との進路相談に活用してもらうことを目指した。

適職診断シートのおもて面に80（10個の質問文×8職種）の質問文を記載した（図1）。質問文は、各職種の資質や行動特性を示している。回答者は質問に答えた後、うら面の「診断結果の出し方」を見て適性度を出す。おもて面の質問文のうち該当する数が多いほど適性が高いと判断する。例えば、営業の質問文10個のうち8個に「はい」と答えた者は、営業の適性度は10点満点中8点となる。8つの職種は、「営業」、「商品企画・マーケティング」、「人事・総務」、「生産管理」、「経理」、「研究・開発」、「子どもとかかわる仕事」、「心と身体にかかわる仕事」である。シートは県内の高校・大学に送付した。本取り組みは、中日新聞で取り上げられた（図2）。



図1 適職診断シートの実物（質問文の記載面）



図2 新聞記事（2022年1月18日 朝刊）

本活動の大部は、適職シートの質問文の作成に割かれた。図3で質問文の一例を示す。約8割の質問文をKH Coderで考案した。KH Coderとは、テキストデータを統計的に分析するソフトウェアである。各職種に関する文献・新聞記事から1つの職種あたり約2万字のテキストを抜き出した。これを同ソフトの「抽出語リスト」、「KWIC コンコーダンス」、「共起ネットワーク」で分析し、各職種の仕事内容や必要な能力などを導き出し、質問文を作成した。KH Coderだけでは不十分だと考えた職種に関しては、アンケート調査とインタビュー調査を行った。

- 35. ロボットやロケットなどの科学技術のニュースに興味がある
- 36. 見た目やデザインにはこだわる
- 37. 公平な立場でありたいと思う
- 38. 自分と意見が異なる人の話を冷静に聞くことができる
- 39. アイデアを生み出す発想力や独創性に自信がある
- 40. 細かい作業が得意だ

図3 適職診断シートの質問文の一例

4 研究の成果

(1) 当初の計画

KH Coderを使い、複数の職種の特徴を見出す。その結果をもとに、適職を判定できるいわゆるYes・Noチャートを作成して2022年1月までに静岡県内の高校・大学に配布する。

(2) 実際の内容

A 予定通り計画を遂行した

当初の計画を上回る成果を出した。すなわち、Yes・Noチャートだと「あなたの適職は〇〇職」というように診断結果は一つしか出てこないし、適性度合いも定量的に示せない。そこで、チャートよりも詳細な結果が得られる職種診断シートの作成に挑戦した。高校生にも分かりやすいように、難しい言葉を簡単に言い換えるようにするなどの工夫をした。なお、当初は学外からイラストを募集する計画だったが、募集範囲を学内外に広げた。

(3) 実績・成果と課題

1. KH Coderを用いたテキストマイニング

上述のKH Coderを用いた質問文の作成プロセスは図4の通りである。8つの職種に関連する本や『日本経済新聞』で連載されている「私の課長時代」を読み、職種ごとに2万字のテキストデータを用意した。まず「抽出語リスト」と「KWIC コンコーダンス」で、テキスト中の頻出語句と、それらの語句がどういう文脈で用いられているかを調べる。図5は「人事・総務」の抽出語リストである。「仕事」、「情報」という単語が多く使われていることがわかった。さらに「KWIC コンコーダンス」を使うと「情報」という語が使われている前後の文脈が表示され「人事・総務」職にとって「情報」がどう重要なのかを読み解ける。

つぎに「共起ネットワーク分析」で、文中で同時に出現している語句を調べる。図6は「商品企画・マーケティング」の共起ネットワーク分析の結果である。例えば「提案」、「売り場」、「並ぶ」が同時出現している。このように、各職種を説明する文章の特徴をつかみ、その職種に向いている性格や資質を導き出し、質問文を作成した。

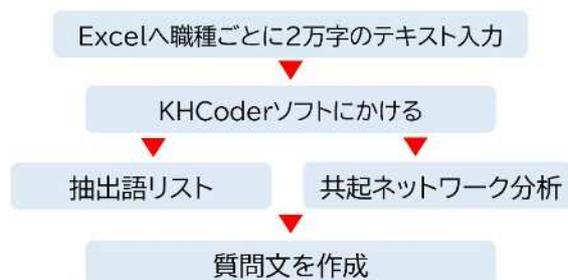


図4 KH Coderによる質問文の作成過程

抽出語リスト

Filter Entry

検索 クリア

OR検索 部分一致 フィルタ設定

#	抽出語	品詞/活用	頻度
1	仕事	サ変名詞	81
2	情報	名詞	78
3	人事	名詞	69
4	社員	名詞	58
5	会社	名詞	51
6	人	名詞C	48
7	部門	名詞	45
8	相手	名詞	44
9	必要	形容動詞	38
10	総務	名詞	36
11	経営	サ変名詞	33
12	行う	動詞	33
13	活動	サ変名詞	32
14	企業	名詞	29
15	業務	名詞	29
16	管理	サ変名詞	28

棒グラフ 検索時もフィルタ有効 前100 次100 Excel出力

図5 「人事・総務」の抽出語リスト

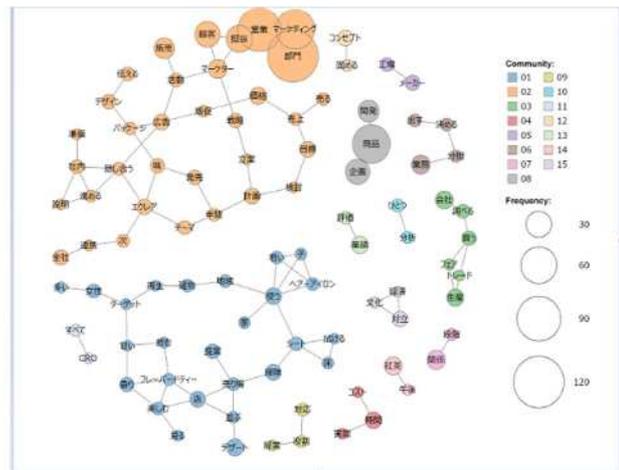


図6 「商品企画・マーケティング」の共起ネットワーク分析

2. 日本経済新聞社へのアンケート調査

「営業」の質問文に関しては上述のテキスト分析に加えてアンケートを実施した。具体的には、本プロジェクトの連携パートナーである日本経済新聞社の担当者に「どういうタイプ(性格や行動など)の人が向いていますか?」、「仕事をしていて良かった体験と大変だった体験は何ですか?」、「仕事をする上で大切にしていること、ゆずれないことは何ですか?」といった質問に答えてもらった。その回答から考えた質問文は以下の通りである。

<質問文の一例>

「プレゼンなどの発表をすることが得意だ」

「得意な科目の内容を自分の言葉でわかりやすく小中学生に説明できる自信がある」

3. 大学内教員へのインタビュー調査

「心と身体にかかわる仕事」と「子どもとかかわる仕事」では、それぞれの実務経験がある、本学の保健医療学部と健康プロデュース学部の教員にインタビューを行った(図7)。インタビューをもとに以下の質問文を考えた。



図7 インタビュー調査の様子

<質問文の一例>

「他人の小さな変化に気づく」

「人の役に立つことがうれしい」

「トラブルやハプニングには柔軟に対応できる」

以上の調査を経て、おもて面の質問文が完成した。さらに、シートのうら面には、8つの職種の説明文と職種をイメージできるイラストを挿入した(図9)。説明文もKH Coderの分析結果から作成した。つまり、それぞれの職種に対する先入観を捨て、客観的な裏付けにもとづいて記述した。イラストは学内外から募り応募作品から採用した(図8)。完成した適職診断シートは、2022年1月に県内の高等学校と大学(就職支援部署)に郵送した。



図8 イラスト募集のチラシ配布の様子

生産管理

生産管理とは、メーカーの工場などで製造ライン全体をコントロールする仕事です。具体的には、前もって資材を用意し、何をいつまでにいくつ作るかを計画します。需要予測に沿った生産計画、工場での工程管理、在庫管理などに携わります。



図9 適職診断シート（うら面）の抜粋（「生産管理」の説明文とイラスト）

(4) 今後の改善点や課題

適職診断シートの改善点として、今回以上の共起ネットワーク分析の利活用、理系職種の増加が挙げられた。さらにウェブサイトから適職度を判定できるツールを制作できたら面白い。今後の研究課題は、会社と従業員のマッチ要因を探ることである。具体的には、ひとつの会社に長く勤務している人に話を聞きたいと考える。また、企業の人事施策、働き方改革を調べ、従業員にミスマッチの少ない企業の特徴を探りたい。

5. 学生への提言

入社後に現実との理想との乖離を感じないためには、学生時代にたくさんの経験をして、自分には何が合っているのか、いないのかをしっかりと見極め、自己理解を深めたい。自分自身が自分のことを一番知っているとは限らない。第三者から見た自分も参考になると感じたエピソードがある。例えば、おしゃべりが得意というだけで、コミュニケーションに長けていると思っていたが、他人と対話するなかで、簡潔にまとめる能力もコミュニケーション能力であることに気づかされた。

また、何でも思い込みで行動をしないようにするべきだ。仕事へのミスマッチを生まないためにも、職種や企業についてしっかりと調べる必要があり、インターシップや就職情報サイトが主催しているイベントに参加するべきである。今回の適職診断シートを通し、今一度、高校生や大学生は自分の就きたい職種について考えてもらいたい。

6 課題提出者からの評価（日本経済新聞社 販売ユニット 静岡県担当）

2022年問題——大卒年齢に相当する22歳人口が本年を境にぐっと減ります。せっかく採用した若手社員が辞めてしまわないよう、人事担当者の奮闘が続いていますが、社員本人が入社後に「こんなはずではなかった」とギャップを感じないように、自分の適性を早めに見極めて就活に入ることが重要です。最近では「ジョブ型雇用」を導入し、入社前に入社後の配属先や究めるスキルを限定する企業も増えてきました。これまでの「メンバーシップ雇用」では主に「企業」を選んで就職してきましたが、これからは「自分ほどの業界で何をしたいのか、何ができるのか」という基準で就職を考えていかななくてはならない時代になります。そのためには学生自身が早い段階で将来の自分について「準備」を進める必要があります。これまでとは比べ物にならないほど変化の速い時代の流れについていくためにも、「将来への自分を早い段階で意識する」一つのきっかけとなる「適職診断シート」の作成は、非常に有用な取組課題だと考えます。

特に質問文の作成にも工夫が見られました。「営業」の質問文の一例「得意な科目の内容を自分の言葉でわかりやすく小中学生に説明できる自信がある」などは非常にわかりやすい文言だと思います。営業職は「明るく、元気、人当たりが良い」などが重要な素質のように思われますが、実際の現場で求められるのは「相手の共感をいかに引き出すか」ということであり、情報を自分の言葉でわかりやすく伝えることが重要になります。その内容を学生に「共感」しやすい表現に言い換えるなど、工夫されていると思いました。また、課題に取り組んだ学生自身の「本格的な就活時期を迎える前に多くの業種について学べた」という感想も大きな成果の一つだと思います。

今回の取り組みが県内の高校生によりよい指針となりますよう、今後も期待しております。

この度は弊社の課題にご応募くださりまして、誠にありがとうございました。