

平成27年度あいち労働総合支援フロア調査分析事業

求職者の職務遂行能力と性格特性

—若年求職者(学卒者)の各種適性検査結果を中心に—

概要版

平成28年2月29日

公益財団法人愛知県労働協会

目 次

第1章 若者が安心して働けるようにするために― 最近の若者の失業問題をどう考えるか ―

1 高度成長期 70年代の若者と失業	1
2 21世紀の若者の雇用問題	1
3 マッチングプロセスを考える：日本の雇用制度の課題	2
4 就職困難な若年者の就労問題	2

第2章 研究分析の概要

1 研究分析の趣旨・目的	3
2 分析方法	3
3 サンプルデータ数と属性	3
4 分析結果	4
5 分析結果に表れる若年求職者像	9
6 この研究成果をどう活かすか	9

第1章 若者が安心して働けるようにするために

— 最近の若者の失業問題をどう考えるか —

1 高度成長期 70年代の若者と失業

若者の失業率は全体平均と比べて高水準である。それはいまに始まったことではない。高度成長期の人手不足の時代、完全雇用が実現していた時代にあってもやはり若者の失業率は高かった。

しかし、それが社会問題になることはなく、むしろ経済的にも社会的にも容認されていた。卒業したての若者はまだ自分がどんな仕事に適しているのかわからず、いくつか仕事を変えることによって適職を見つけて一人前になっていく。これまで若者の失業期間とは、いわば長い職業生活の助走期間であると考えられてきた。また、経済学的には労働力という貴重な資源の最適配分を実現する必要なプロセスであり、良いことだとも解釈されてきた。したがって、若者の失業対策というものが講じられることはなかった。

2 21世紀の若者の雇用問題

1990年にバブル経済が崩壊し、このころから若者をめぐる雇用情勢は大きく変化した。高度成長期には若者は雇用機会が豊富で、ある程度仕事を選択する余裕があったので、転職による適職探しはできたが、バブル経済崩壊によって若者の雇用機会が急速に減少することになった。その結果、若者の適職探しが難しくなった。

日本の大企業では新規学卒者を採用すると、企業はこれを貴重な人材として育成する。例えば、「先輩が後輩の面倒をみる」、「上司がきちんと仕事の仕方を指導する」、「人事はローテーションによって従業員の特性を見極める」、これらが制度化されている。こうして企業の内部で若者の職業能力を養成し、適職を見つけることによって一人前の人材に育てるという仕組みが構築される。この仕組みは今でも大企業を中心に存在し、機能している。

バブル経済崩壊以後の長期の不況、「失われた20年」といわれる時代において若者が正社員として企業内で教育訓練を受ける機会が少なくなってきた。代わって学校卒業後、非正規労働者として単純な仕事に就くしかない若者が現れた。

非正規労働は、雇用が不安定であり、社内の教育訓練の機会が少なく、単純な仕事を短期間で移動するために職業能力そのものが身につかないともいわれている。このような短期間の労働移動は、高度成長期には若者の転職は適職探しに必要不可欠なものとして社会的な意味があったが、現在は低賃金の使い捨ての労働力とみなされるようになり、「年長フリーター」のようにいつまでも適職に就けない若者が出るようになっている。加えて、最近の若年失業者の特徴として失業期間が長期化する傾向があり、現代の若者の失業は適職探しとはいえない構造的な課題を抱えるようになっている。

3 マッチングプロセスを考える：日本の雇用制度の課題

若者が適職に就けないということは大きな問題である。その原因はどこにあるのか。大きく3つの理由があるといわれている。

第1は企業側に問題があるというものである。すなわち、企業は社内の仕事を難しい仕事と簡単な仕事に分けて、簡単な仕事は非正規社員に、難しい仕事だけを正社員にやらせるようになった。結果として、若者に良好な雇用機会を供給できなくなったという主張である。

第2は若者自身に問題があるというものである。ニートやフリーター、あるいは非正規労働に身を置く者の中には、もはや正規の仕事に就くことは難しいので本意ではないが今のままでよいとあきらめてしまう人もいる。それは、彼らの意思であり、彼らの就労意識である。

第3は労働市場の仕組みに問題があるというものである。労働市場は企業と労働者が出会って雇用関係を結ぶ場である。新規学卒者に対する労働市場は発達しているが、中途採用で正社員の仕事に就く仕組みが整備されていないため、一度非正規社員になるとその後どうすれば正社員になれるのか分からない若者達を生み出すことになる。また、中小企業の中には職歴が短い若者を採用した経験が少なく、どのように育てればよいのか分からず、せっかく採用しても辞めていってしまうという悩みを抱える経営者もいる。それらは、労働市場が労働者と企業のニーズをうまく解決できない“ミスマッチ”といえる。

4 就職困難な若年者の就労問題

今回の研究報告は特に若者の意識と行動を分析している。若者の多くは学校を卒業すると同時に就職する。「学校から仕事へ移行」は世界の他の国に比べると日本はうまくいっているといわれていたが、近年これがうまく移行できなくなっている。ニートとかフリーターといわれる若者の存在がそれである。その数は200万人にも達するともいわれ、無視できない数になっている。こうした若者のなかにはせっかく就職してもどうしても仕事になじめずに離職してしまう人もいる。なぜうまくなじめないのか。働く若者に問題があるのだ、としてすべての責任を若者のせいにするわけにはいかない。企業の側にも責任はある。企業は、如何なる人材でも採用したら一人前に育て上げるという意欲をもち、且つそれを実行する仕組みを企業理念として持つ必要がある。さらに社会にも果たすべき責任はある。かつては地域社会にはどこでも「親方」のような人がいて「乱暴者でも鍛え直して一人前にする」人がいた。しかし、経済が成熟化し、労働市場が発達するにつれて働く人も会社経営者もサラリーマン化し、社会からこうした役割を果たす人がいなくなった。「親方」に代わる社会的役割を果たす仕組みが必要であろう。この問題は根深いものがあるが、それを解決する第一歩は既存の考え方から脱却し、企業や社会全体の意識改革から始まると考える。

第2章 研究分析の概要

1 研究分析の趣旨・目的

本研究では、求職活動中の若者の求職意欲、求職活動に関する意識調査を行った。調査対象は、2つのタイプの若者を用意した。1つ目は現役の大学生で就職活動を目前にした若者である。2つ目は大学を卒業して今現在失業の状態にある人達である。前者は失業経験のない若者を表し、後者は失業を経験した人を表す。そして、この両者を比べた場合、失業の経験者と未経験者とは、同じ若者でも異なる意識、行動をとることを前提に研究仮説を立てた。

検証は、両者の各種適性検査結果を使用し、そこから得られる職務遂行能力と性格特性などを比較し、それぞれの特徴の解明を試みた。

具体的には、現役の大学生と現在失業している学卒者の間で(1)「読み・書き・そろばん」などの職務遂行上の基礎能力、(2)抑うつ性、気分の安定性、劣等感、神経質などの個人的性格、(3)協調性、積極性、活動性などの行動特性という3点について違いがあるのかどうか注目した。

2 分析方法

あいち労働総合支援フロア職業適性相談コーナーで実施した各種適性検査結果（厚生労働省編一般職業適性検査（通称GATB検査）及び矢田部・ギルフォード性格検査（通称YG性格検査））データを使用し次の分析を試みた。

- ・職務遂行能力について、厚生労働省編一般職業適性検査（通称GATB検査）から判定される「知的能力」、「言語能力」などの適性能得点を度数分布図に表し、若年求職者と就職活動中の大学生の差異を比較した。

- ・性格特性について、矢田部・ギルフォード性格検査（通称YG性格検査）から判定される「抑うつ性」、「気分の変化」、「劣等感」などの各因子の尺度得点を度数分布図に表し、若年求職者と就職活動中の大学生の差異を比較した。

- ・職務遂行能力と性格因子の相関について、職業適性検査（通称GATB検査）及び矢田部・ギルフォード性格検査（通称YG性格検査）の同一人物のデータを使い相関分析を行った。

- ・若年求職者及び就職活動中の大学生の職業スキル・行動特性について、矢田部・ギルフォード性格検査（通称YG性格検査）の質問回答を使用し、2値プロビット・モデルにより推計した。

3 サンプルデータ数と属性

就職活動中の大学生のデータは、大学3年生の男女、短大2年生の女性から無作為抽出。若年求職者のデータは、「適職探しセミナー」の参加者（学卒者）から年齢区分別に5段階層化し無作為抽出した。

サンプルデータ数

	厚生労働省編一般職業適性検査 平成18年4月～26年3月実施分		矢田部・ギルフォード性格検査 平成18年4月～26年3月実施分	
	男	女	男	女
就職活動中の大学生 (大学3年男女、短大2年女)	366	449	582	564
若年求職者 (大学卒・短大卒 男22～24歳、女20～24歳) ※未就職卒業生及び早期離職者を想定	81	51	81	51
若年求職者 (大学卒・短大卒 男・女 25～29歳)	136	84	136	84
若年求職者 (大学卒・短大卒 男・女 30～34歳)	85	68	85	68
若年求職者 (大学卒・短大卒 男・女 35～39歳)	84	65	84	65
若年求職者 (大学卒・短大卒 男・女 40～45歳)	55	56	55	56

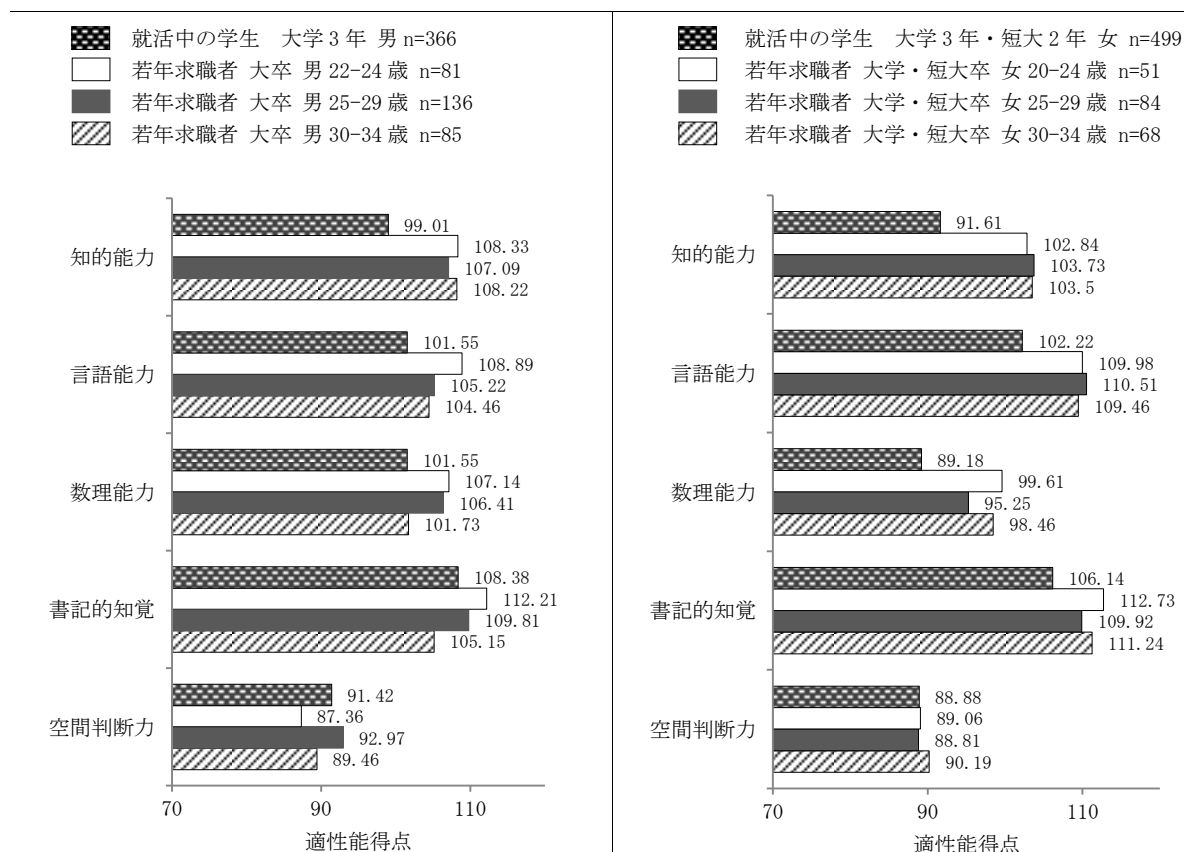
4 分析結果

分析結果については、次のように要約、整理できた。

◆ 失業を経験した求職者の特性は失業経験のない人に比べて ◆

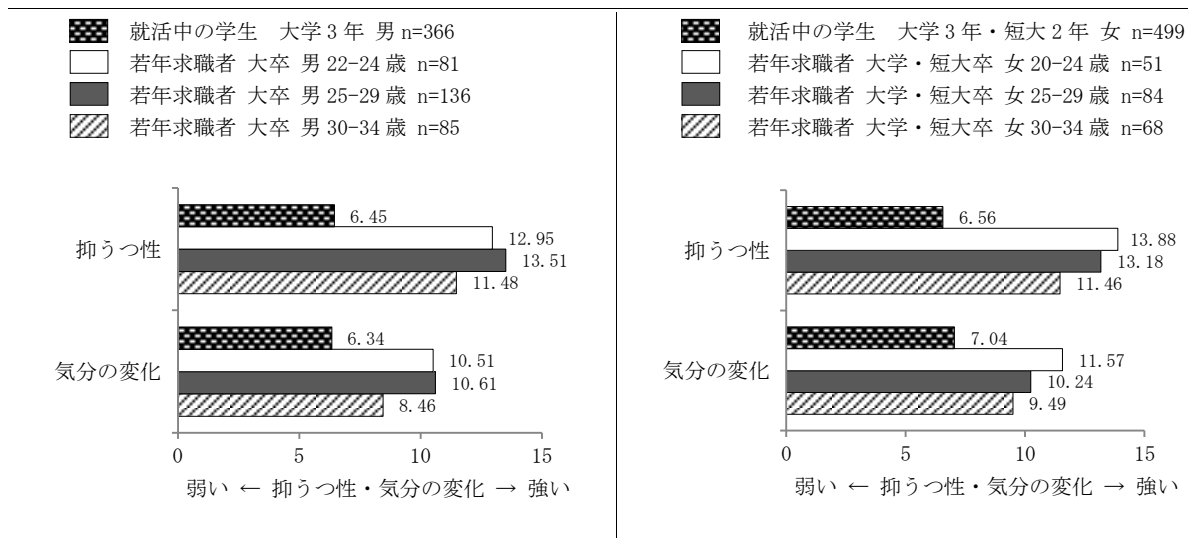
① 基礎能力に違いはない

厚生労働省編一般職業適性検査 (通称 GATB 検査) 適性能得点平均値



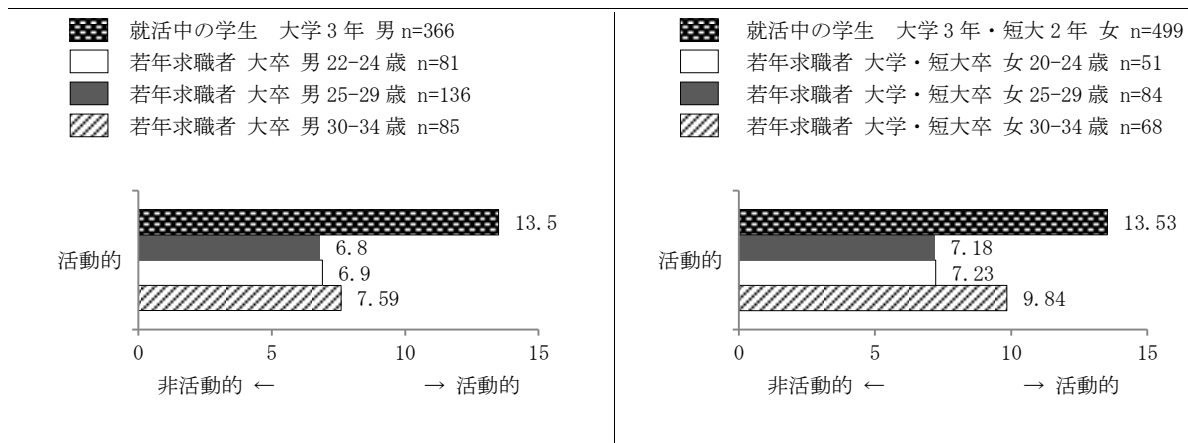
② 気分の変化が大きい

矢田部・ギルフォード性格検査（通称 YG 性格検査）粗点平均値 抑うつ性、気分の変化



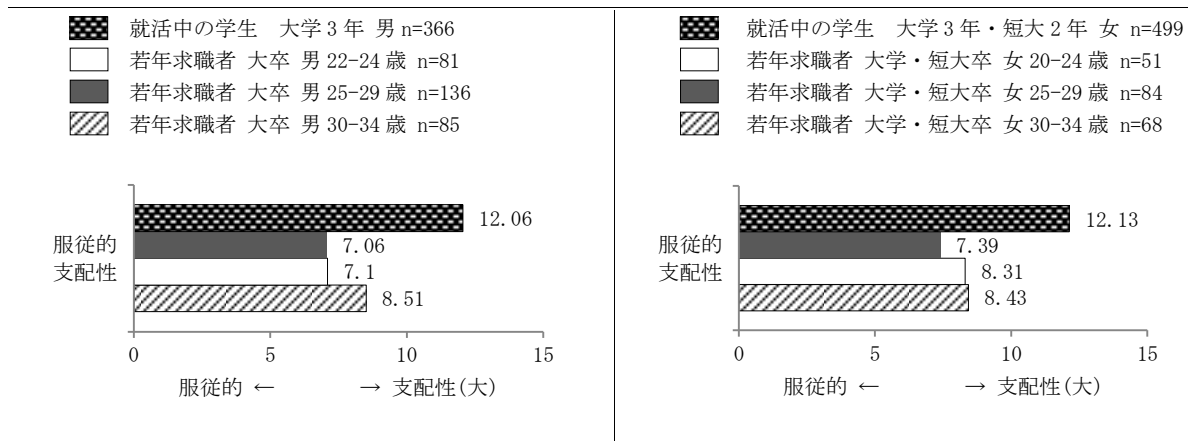
③ 非活動的である

矢田部・ギルフォード性格検査（通称 YG 性格検査）粗点平均値 活動的



④ 服従的である

矢田部・ギルフォード性格検査（通称 YG 性格検査）粗点平均値 服従的・支配性



⑤ コミュニケーション能力が高くない

若年求職者(学卒)と就活中の大学生の職業スキル・行動特性の比較

(矢田部・ギルフォード性格検査(通称YG性格検査)の質問回答を使用した2値プロビット・モデル)

モデル式 $Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$ (目的変数「就活中の大学生」=1、「若年求職者」=0 説明変数「はい」=1、「それ以外」=0)

カテゴリー: コミュニケーション能力

※太字は就活中の大学生に強く表れる特性

男性	22-24 歳 n=663			25-29 歳 n=718			30-34 歳 n=667		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	0.666	3.790	***	0.471	3.112	***	0.470	2.723	***
自分で話すより、人の話を聞く方である	0.017	0.115		0.039	0.307		-0.082	-0.571	
人と広く付き合うのが好きである	0.306	1.819	*	0.259	1.843	*	0.404	2.524	**
誰とでもよく話す	0.802	4.661	***	0.744	5.219	***	0.689	4.175	***
人前で話すのは気が引ける	-0.193	-1.259		-0.322	-2.500	**	0.234	1.497	

女性	22-24 歳 n=615			25-29 歳 n=648			30-34 歳 n=632		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	0.872	4.456	***	0.737	4.183	***	0.890	4.861	***
自分で話すより、人の話を聞く方である	-0.067	-0.398		0.269	1.925	*	0.192	1.339	
人と広く付き合うのが好きである	0.616	3.316	***	0.412	2.531	**	0.363	2.073	**
誰とでもよく話す	0.388	2.051	**	0.346	2.124	**	0.200	1.143	
人前で話すのは気が引ける	-0.119	-0.687		-0.463	-3.141	***	-0.288	-1.877	*

***有意水準 1%で有意、**5%で有意、*10%で有意

※ 若年求職者のコミュニケーション能力の有無は、係数を相対的にみることにより推測した。

⑥ 実行力に乏しく、自己評価が低い

若年求職者(学卒)と就活中の大学生の職業スキル・行動特性の比較

(矢田部・ギルフォード性格検査(通称YG性格検査)の質問回答を使用した2値プロビット・モデル)

モデル式 $Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$ (目的変数「就活中の大学生」=1、「若年求職者」=0 説明変数「はい」=1、「それ以外」=0)

カテゴリー: 行動特性

※太字は若年求職者に強く表れる特性

男性	22-24 歳 n=663			25-29 歳 n=718			30-34 歳 n=667		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	0.791	4.391	***	0.883	5.396	***	0.644	3.810	***
実行する前に考え直してることが多い	0.173	1.129		0.036	0.266		0.232	1.622	
てきばきと物事をかたづける	0.352	2.242	**	0.319	2.487	**	0.367	2.553	**
新しいことにもすぐなれる	0.782	5.056	***	0.574	4.551	***	0.615	4.345	***
なかなか決心がつかず機会を失うことが多い	-0.529	-3.479	***	-0.816	-6.210	***	-0.347	-2.487	**

女性	22-24 歳 n=615			25-29 歳 n=648			30-34 歳 n=632		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	1.302	6.278	***	0.652	4.010	***	1.010	5.972	***
実行する前に考え直してることが多い	-0.121	-0.700		0.088	0.606		0.361	2.541	**
てきばきと物事をかたづける	0.500	2.848	***	0.398	2.673	***	0.157	1.025	
新しいことにもすぐなれる	0.351	2.076	**	0.795	5.423	***	0.247	1.626	
なかなか決心がつかず機会を失うことが多い	-0.542	-3.153	***	-0.375	-2.553	**	-0.506	-3.419	***

***有意水準 1%で有意、**5%で有意、*10%で有意

若年求職者(学卒)と就活中の大学生の職業スキル・行動特性の比較

(矢田部・ギルフォード性格検査(通称YG性格検査)の質問回答を使用した2値プロビット・モデル)

モデル式 $Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$ (目的変数「就活中の大学生」=1、「若年求職者」=0 説明変数「はい」=1、「それ以外」=0)

カテゴリー: 自己評価

※太字は若年求職者に強く表れる特性

男性	22-24歳 n=663			25-29歳 n=718			30-34歳 n=667		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	1.819	15.318	***	15.854	15.854	***	1.443	15.509	***
劣等感になやまされる	-0.675	-4.562	***	-5.609	-5.609	***	-0.132	-0.920	
不満が多い	-0.551	-3.620	***	-6.287	-6.287	***	-0.366	-2.379	**
自分はいつも運が悪い	0.121	0.701		0.751	0.751		0.048	0.291	
人は私を十分認めてくれない	-0.588	-3.367	***	-2.037	-2.037	**	-0.718	-4.099	***

女性	22-24歳 n=615			25-29歳 n=648			30-34歳 n=632		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	2.004	14.816	***	1.597	15.834	***	1.559	15.773	***
劣等感になやまされる	-0.680	-3.857	***	-0.567	-3.963	***	-0.308	-2.021	**
不満が多い	-0.753	-4.046	***	-0.665	-4.193	***	-0.577	-3.297	***
自分はいつも運が悪い	-0.072	-0.309		0.084	0.406		0.410	1.649	*
人は私を十分認めてくれない	-0.264	-1.058		-0.342	-1.562		-0.747	-3.448	***

***有意水準 1%で有意、**5%で有意、*10%で有意

⑦ 他人への関心が低く、自分への干渉に対しては過剰な抵抗感を持つ

若年求職者(学卒)と就活中の大学生の職業スキル・行動特性の比較

(矢田部・ギルフォード性格検査(通称YG性格検査)の質問回答を使用した2値プロビット・モデル)

モデル式 $Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$ (目的変数「就活中の大学生」=1、「若年求職者」=0 説明変数「はい」=1、「それ以外」=0)

カテゴリー: 社会観念

※太字は若年求職者に強く表れる特性

男性	22-24歳 n=663			25-29歳 n=718			30-34歳 n=667		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	1.460	14.518	***	1.096	13.188	***	1.203	13.408	***
世の中の人は人のことなどかまわないと思う	-0.700	-4.603	***	-0.626	-4.715	***	-0.620	-3.988	***
人がみていないと大いの人を怠けると思う	-0.034	-0.239		0.019	0.163		0.296	2.086	**
人は結局利欲のために働くのだと思う	-0.110	-0.746		-0.057	-0.465		0.005	0.035	
人の親切には下心がありそうで不安である	-0.317	-1.582		-0.360	-2.060	**	-0.315	-1.518	

女性	22-24歳 n=615			25-29歳 n=648			30-34歳 n=632		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	1.6392	15.583	***	1.304	15.227	***	1.378	15.470	***
世の中の人は人のことなどかまわないと思う	-0.744	-3.805	***	-0.889	-5.477	***	-0.474	-2.525	**
人がみていないと大いの人を怠けると思う	0.067	0.389		0.158	1.058		0.243	1.472	
人は結局利欲のために働くのだと思う	-0.309	-1.764	*	-0.021	-0.137		-0.299	-1.812	*
人の親切には下心がありそうで不安である	-0.335	-1.072		-0.460	-1.713	*	-0.676	-2.399	**

***有意水準 1%で有意、**5%で有意、*10%で有意

⑧ 仕事に関して非常に神経質である

若年求職者(学卒)と就活中の大学生の職業スキル・行動特性の比較

(矢田部・ギルフォード性格検査(通称YG性格検査)の質問回答を使用した2値プロビット・モデル)

モデル式 $Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$ (目的変数「就活中の大学生」=1、「若年求職者」=0 説明変数「はい」=1、「それ以外」=0)

カテゴリー: 職業スキル

※太字は若年求職者に強く表れる特性

男性	22-24 歳 n=663			25-29 歳 n=718			30-34 歳 n=667		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	1.701	10.563	***	1.487	10.908	***	1.510	10.579	***
人が見ていると仕事ができない	-0.597	-4.109	***	-0.656	-5.036	***	-0.656	-4.462	***
ちょっとしたことが仕事の邪魔になる	-0.348	-2.422	**	-0.617	-4.916	***	-0.547	-3.784	***
神経質である	-0.213	-1.506		-0.330	-2.644	***	-0.119	-0.851	
心配性である	-0.170	-0.931		0.029	0.190		0.125	0.753	

女性	22-24 歳 n=615			25-29 歳 n=648			30-34 歳 n=632		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	1.950	10.827	***	1.556	11.172	***	1.513	10.985	***
人が見ていると仕事ができない	-0.937	-5.374	***	-0.685	-4.579	***	-0.397	-2.453	**
ちょっとしたことが仕事の邪魔になる	-0.448	-2.383	**	-0.556	-3.496	***	-0.539	-3.220	***
神経質である	-0.124	-0.712		-0.073	-0.501		-0.270	-1.833	*
心配性である	-0.034	-0.163		-0.023	-0.145		0.109	0.652	

***有意水準 1%で有意、**5%で有意、*10%で有意

⑨ 失業状態に満足しておらず、働く意欲はある

若年求職者(学卒)と就活中の大学生の職業スキル・行動特性の比較

(矢田部・ギルフォード性格検査(通称YG性格検査)の質問回答を使用した2値プロビット・モデル)

モデル式 $Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$ (目的変数「就活中の大学生」=1、「若年求職者」=0 説明変数「はい」=1、「それ以外」=0)

カテゴリー: 就労意欲

※太字は若年求職者(学卒)と就活中の大学生に有意差が認められないことを示す。

男性	22-24 歳 n=663			25-29 歳 n=718			30-34 歳 n=667		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	0.371	2.700	***	0.116	0.953		0.459	3.294	***
色々違う仕事がしてみたい	0.261	1.819	*	0.042	0.345		0.018	0.127	
会やグループのために働くのが楽しみである	0.743	4.869	***	0.733	5.725	***	0.734	4.993	***
短い時間にたくさんの仕事をする自信がある	0.673	3.866	***	0.476	3.575	***	0.361	2.398	**
色々な世間の活動がしてみたい	-0.090	-0.576		0.129	1.001		0.058	0.400	

女性	22-24 歳 n=615			25-29 歳 n=648			30-34 歳 n=632		
	説明変数	係数	Z値	有意性	係数	Z値	有意性	係数	Z値
定数項	0.600	3.600	***	0.219	1.549		0.608	3.879	***
色々違う仕事がしてみたい	0.078	0.479		0.090	0.639		-0.173	-1.103	
会やグループのために働くのが楽しみである	0.701	3.979	***	0.739	4.813	***	1.108	6.616	***
短い時間にたくさんの仕事をする自信がある	0.428	2.307	**	0.484	3.026	***	0.025	0.170	
色々な世間の活動がしてみたい	0.145	0.822		0.276	1.822	*	-0.080	-0.456	

***有意水準 1%で有意、**5%で有意、*10%で有意

※ 統計学的には、「優位差が認められない」とは、両群の差に判断が付きなかったことをいうが、当分析では、使用する適性検査の内容や各年齢層の分布などから、両者間の就労意欲に差がないと推測した。

5 分析結果に表れる若年求職者像

本研究結果から求職者は、近年企業が求めているコミュニケーション能力や創造性や積極性といった資質に欠ける傾向がみられる。失業体験が求職者の意識を変えたのか、それとももとの性格や行動特性が失業を招いたのか、原因と結果との関係については別途調査研究する必要があるが、求職者は職務遂行能力には差がないにもかかわらず自信を失い、悩む姿がここに表れている。換言すれば、仕事が長続きしないとか、就職がなかなかできないという若者については「読み・書き・そろばん」の職務遂行能力よりも心理的なカウンセリングの必要があるということである。

6 この研究成果をどう活かすか

今日の日本の労働市場で求職活動しなければならない若者をどのように指導すればよいかを考察する。

「4月に新卒者を一括で採用して企業が必要とする人材に育成する」、というのが日本企業の特徴である。一方、欧米企業は補充採用方式である、すなわち現場の責任者が空席になった仕事を担当させるために必要な知識と経験をもった人材を採用する方式なので、職務を遂行するに必要な能力を求人票に明記する必要がある。そして、求職者は求人票に示された知識や経験と自分のそれを比較して応募する。当然のことであるが、こうして採用された人材は即戦力であり、極端な言い方をすれば採用されたその日から一人前の仕事をし、成果を出さなければならない。

それに対し日本の企業では採用後に企業が必要とする知識と経験を計画的に習得させるため、企業が採用時に見極めるのは従業員の潜在的な能力である。具体的には先輩から仕事を教えてもらうことが多いので、先輩や上司とのコミュニケーション能力であり、教えられたことをきちんと理解する学習能力である。さらに言えば、人柄や学歴なども採用基準の一部になっている。就職活動する側からみれば、すぐに成果を求められるわけではないので、仕事内容についてあまり神経質にならなくてよいが、採用基準が不明確なので、具体的に大学でどんな勉強すればいいのか、学んだことをどう活かせばよいのかなど、判然としない。職業紹介をする担当者にとっては、真に厄介な話となる。

本研究結果で明らかになったことは2点挙げられる。1点目はハローワーク等を訪れる学卒の若年求職者は基礎的な職務遂行能力が劣っているわけではなく、失業状態に不満を持ち、一日も早く仕事に就きたいという意欲は十分にあるということである。しかしながら、2点目は(1)気分の変動が激しい、(2)積極的に求職活動をしようという行動力に欠けている、(3)自己評価が低く、他人への関心が薄くコミュニケーション能力が低い、(4)仕事に対して非常に神経質である、などの特徴がみられることである。そのような特徴から就業意欲は十分あるにもかかわらず企業が求める条件とうまく一致しないために失業しており、求人はあるのになかなか採用に至らないという現実が生まれている。

このような若者をどのように指導すればよいのか。資格取得などによる仕事能力の習得指導よりも就業意識や仕事観などのコンサルティング的な指導が必要であることは本研究結果から知ることができた。また、実際、就労支援の現場の担当者はこの指摘について既に気が付いており、実践もしている。その状況を理解した上で、さらに提言したいことを列挙しておこう。

1) 企業は「仕事能力を潜在的な能力で評価する」傾向があることを求職者に事前に知らせておく。この特徴をきちんと理解していれば、企業からの不採用通知に「心が折れる」若者も少なくなるだろう。さらに言及すれば、企業側には面接時に採用後の育成プログラムをきちんと提示してもらうことである。そういった仕組みが常態化すれば仕事に対する不安を和らげ、求職者に就職や仕事にあまり神経質にならなくてもよいことが伝わる。

2) 就職先で従事する業務には、営業や窓口相談などのように熟練したコミュニケーション能力を必要とする仕事ばかりではなく、経理などのスタッフ職のように社内だけのコミュニケーション能力で十分にこなせる仕事もある。誰もが自分に合った仕事を見つけられる可能性があるのを知ってもらうことである。会社は採用後いろいろな部署に配属するかもしれないが、それは従業員の特性を見つけ適材適所を実現しようとしていることを求職者に理解させることが重要である。

本研究の成果をさらに活用できるようにするには、上記の提言を具現化する必要がある。例えば大学のキャリア支援センターでは学生の職業意識の醸成をはかるために、就職活動中の学生には、企業が求めているのは即戦力の知識や経験ではなくチームワークで仕事を進めるために必要な協調性、明るさや人の話を素直に聞く態度であることを中心に説明していくことが必要である。公共の職業相談の窓口では失業を経験した若者が訪れるため自己評価が低く、仕事に対する他人からの評価に神経質な人が多いといわれている。こうした若年求職者には会社内にはさまざまな仕事があり、前の会社での仕事がうまくいかなかったからといって落胆するのではなく、別の会社には別の仕事があり自分に向いている仕事を自己分析や自己理解を通じて自信を得た上で入社後の配属希望が主張できるように職業意識の醸成をサポートしていくことが必要である。

学生と求職者の間に仕事へのやる気や基礎的な能力に差があるわけではない。学生も求職者もともに仕事を通じて成長したいと願っている人が多いので、彼らの気持ちを「仕事のやりがい」に変えていくことができるようにすればよい。そして気持ちを変えるのは自分しかいないことを若者に認識させるようなトレーニング・プログラムや職業カウンセリングの機会を準備することが喫緊の課題である。しかし、これは求職者と職業トレーナーやカウンセラーだけで解決できる問題ではない。企業の役割も重要である。「入社してくれた若者がすぐに辞めるのは、我慢が足りないのだ」と若者のせいにするのは簡単だ。それで問題が解決するのならよいが、若者を一人前にして会社の成長に貢献するように育てるという目的は実現できない。今の若者は異質な人とのコミュニケーションが苦手である。また、自己評価が低く、他人からの干渉には神経質である。これは彼らが育ってきた環境によるものだ。「失われた20年」は若者に社会はいつも停滞していて暗いものだという意識を植え込んでいる。経営者も上司も先輩もこれを理解した上で自分たちも若者の指導のやり方を変えなければならない。このような環境を整えば、若者の定着は進められるであろう。職業トレーナーやカウンセラーは求職者の教育指導だけでなく会社、特に中小企業での若者の育成方法についての指導、教育の仕組みも併せて整えていく必要がある。

執筆者 梶山女学園大学現代マネジメント学部現代マネジメント学科
教授 (経済学博士) 吉田良生

研究報告書（本編）は、あいち労働総合支援フロアWebサイト
<http://rodoshien-aichi.jp/jouhou/index.html> からご覧いただけます。

平成28年2月29日発行

求職者の職務遂行能力と性格特性

—若年求職者(学卒者)の各種適性検査結果を中心に— (概要版)

編集・発行

公益財団法人愛知県労働協会事業課労働情報グループ

(あいち労働総合支援フロア産業労働情報コーナー)

所在地 〒450-0002 名古屋市中村区名駅4-4-38
愛知県産業労働センター17階

電話 (052) 485-7153
