

学校から社会・職業への円滑な移行に必要な基礎的・汎用的能力について……接点としての「～力」

労働政策研究・研修機構 小杉礼子

○2003年「人間力」 内閣府・人間力戦略会議

○2004年「就業基礎能力」 厚生労働省

(○2007年「経験能力評価基準」……フリーター版)

○2006年「社会人基礎力」 経済産業省

○2007年「学士力」 中教審

参考：JILPT調査(2006)による「新規大卒採用で重視する能力」

「人間力」

報告書における定義:「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」

産業界「企業の中で働く有能な人間を育てることが、教育界への期待」←→教育界「自己実現」を基本的な理念としながら、現実には、教科学習を中心としたアカデミズムと、学校組織という枠という中での社会性の涵養に重きがおかれ、産業界からの要請に直接応えようとする事には抵抗感」・・・

産業界と教育界の接点として・・・ 「社会の中での「仕事」や「役割」を子どもたちが知り、それに向けて自らの生き方や学び方を考えていくという教育」

・ 構成要素として;

- ① 「基礎学力(主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」などの知的能力的要素
- ② 「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの社会・対人関係力的要素
- ③ これらの要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの自己制御的要素

・ 発揮する活動に着目すれば、

- ① 職業人としての活動に関わる「職業生活面」
- ② 社会参加する市民としての活動に関わる「市民生活面」
- ③ 自らの知識・教養を高め、文化的活動に関わる「文化生活面」

「若年者就業基礎能力」(YESプログラム)

事務・営業の職種について実際に企業が若年者に求めている就職基礎能力。

企業実態調査に基づき作成。(2004年実施、対象企業11255社。回収13.1%)

高校卒業レベル①コミュニケーション能力85.8%、②基礎学力74.7%、③責任感66.5%、
④積極性・外向性、⑤ビジネスマナー／重視資格：マイクロソフトオフィススペシャリスト、P検、基礎
情報技術者試験、初級システムアドミニストレーター、簿記検定、簿記能力検定、パソコン財務会計主任者、ビジ
ネスキヤリア制度(形成・財務)、英検、TOEIC

大学卒業レベル①コミュニケーション能力85.5%、②基礎学力66.9%、③責任感62.0%、
④積極性・外向性、⑤行動力・実行力／重視資格：マイクロソフトオフィススペシャリスト、P検、基
礎情報技術者試験、初級システムアドミニストレーター、簿記検定、簿記能力検定、パソコン財務会計主任者、ビ
ジネスキヤリア制度(形成・財務)、英検、TOEIC

基礎(高卒程度)・応用(大卒程度)に分けて目標レベルを示す。
教育訓練・試験実施機関がプログラム化し、厚生労働省が認定。

コミュニケーション能力・・・意思疎通、協調性、自己表現力
職業人意識・・・責任感、主体性、向上心・探求心(課題発見力)、職業意識・勤労観
基礎学力・・・読み書き、計算・数学的思考、社会人常識
ビジネスマナー・・・基本的なマナー
資格取得・・・情報技術関係、経理・財務関係、語学関係

若年者就職基礎能力の修得の目安

コミュニケーション能力

意思疎通 自己主張と傾聴のバランスをとりながら、効果的に意思疎通できる

	基礎レベル(高校卒程度)	応用レベル(大学卒程度)
傾聴する姿勢	相手の言動をよく観察することができる。 相手の主張を正確に聞き取ることができる 相手の立場に立って真意を聞き取ることができる。	相手の言動をよく観察することができる。 相手の主張を正確に聞き取ることができる 相手の立場に立って真意を聞き取った上で、的確な質問により更に話を聞きだすことができる。
双方向の円滑なコミュニケーション	相手の意見を受け入れることができる。 自分の価値観と異なる意見・考え方を否定しない。 相手との意見交換を円滑に行うことができる。	相手の意見を受け入れることができる。 自分の価値観と異なる意見・考え方を否定しない。 相手の考え方を総合的に理解した上で、意見交換を円滑に行う。
意見集約	相手の意見を自分なりに分類したり、要旨を整理できる	相手の意見や複数の異なる意見を分類したうえで、要旨を整理し要約ができる。
情報伝達	タイミングを外すことなく、情報を正確に伝えることができる。 場面に応じて、適切に伝達手段(口頭、電話、e-mail等)を使い分けることができる。	タイミングを外すことなく、相手にとって必要な情報を正確に伝えることができる。 場面に応じて、適切に伝達手段(口頭、電話、e-mail等)を使い分けることができる。
意見の主張	発言の筋道が明確で論理的な主張ができる。 適切かつ明瞭な表現方法で主張ができる。	発言の筋道が明確で論理的な主張ができる。 場面に応じて、適切かつ明瞭な表現方法で主張ができる。

協調性 双方の主張の調整を図り、調和を保つことができる

	基礎レベル(高校卒程度)	応用レベル(大学卒程度)
相手の尊重	相手の立場や自分との位置関係を理解することができる。 グループ・集団での作業・行動をすることができる。	立場の異なる相手の社会的立場や自分との位置関係、その場の状況を把握し、商社の調整を行う等適切な対応ができる。 グループ・集団での作業・行動をすることができる。
組織・人間関係	円滑な人間関係に努めながら、組織に溶け込むことができる。 組織のルールに沿った行動がとれる。 苦手な他者に対して不必要な衝突や排他的な行動をせずに付き合うことができる。	組織状況を理解し、円滑な人間関係に努めながら、組織に溶け込むことができる。 組織のルールに沿った行動がとれる。 苦手な他者に対して調和志向の付き合いができる。

自己表現能力 状況にあった訴求力のあるプレゼンテーションを行うことができる。

(省略)

職業人意識

責任感、向上心・探究心、職業意識・勤労観

基礎学力(読み書き)(計算・計数・数学的思考力)(社会人常識)

ビジネススマナー

資格取得(情報技術関係)(経理・財務関係)(語学力関係)

「経験能力評価基準」＝フリーター等での経験の評価

包括的職業能力評価制度整備委員会(コンビニエンスストア業)

アルバイト等の職業における職務分析に基づき、職務行動を抽出し能力を整理。
この後、企業ヒアリング調査をもとに修正。

(1)自らの働く意識を形成する段階

→I「働く意識と取組」 II「責任感」

(2)他者との関係の中で職務を行うために必要な能力を形成する段階

→III「ビジネスマナー」 IV「コミュニケーション」 V「チームワーク」

(3)職務への取組をさらに発展したものとするために必要な能力を形成する段階

→VI「チャレンジ意欲」 VII「考える力」

(4)さらに専門的な職業能力を形成する段階

→VIII「自己調整力」 IX「専門性」

経験能力評価基準

I 働く意識と取組(自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力)

- (1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。
- (2) 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。
- (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。
- (4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。
- (5) お客様に納得・満足していただけるように仕事に取り組んでいる。

II 責任感(社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)

- (1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。
- (2) 上司・先輩等の上位者や同僚、お客様などとの約束事は誠実に守っている。
- (3) 必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。
- (4) 自分の犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。
- (5) 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。

III ビジネスマナー(円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力)

- (1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。
- (2) 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。
- (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。
- (4) お客様に対し、礼儀正しい対応(お辞儀、挨拶、言葉遣いなど)をしている。
- (5) 遭遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。

IV コミュニケーション(適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)

- (1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)をしている。
- (2) 自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。
- (3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。
- (4) 職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。
- (5) 苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。

V チームワーク(協調性を発揮して職務を遂行する能力)

- (1) 余裕がある場合には、周囲の忙しい人の仕事を手伝っている。
- (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。
- (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。
- (4) 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。
- (5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。

VI チャレンジ意欲(行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力)

- (1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。
- (2) 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。
- (3) よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。
- (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。
- (5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。

VII 考える力(向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力)

- (1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。
- (2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。
- (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている。
- (4) 上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。
- (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。

VIII 自己調整力(ストレスをコントロールしながら職務を継続する能力)

- (1) ベストの体調で仕事にのぞめるよう、自己の健康管理を行っている。
- (2) ストレスの多い状況下でも感情的にならず自分をコントロールしている。
- (3) 問題を抱え込まず、周囲の人々に相談している。
- (4) 仕事の上司や周囲の厳しい指導や指摘に対しても、冷静さを保って、受け答えしている。
- (5) 仕事で、失敗した場合もくじけず前向きに取り組んでいる。

IX 専門性(自らの専門的能力を蓄積しながら職務に活かしていく能力)

- (1) 自らの能力のうち、職務に活用できる能力に気がつき、活かしている。
- (2) 自らの専門的な能力を上司や同僚に理解させて、特別に仕事をまかされている。
- (3) 目的意識を持ち、将来のために進んで資格取得や自己啓発に取り組んでいる。
- (4) 職業経験・自己啓発から得た能力(スキル、人脈など)を組合せ、仕事の効率を上げている。
- (5) 職業経験・自己啓発から専門的能力を高めて、さらに困難な仕事に取り組んでいる。

「社会人基礎力」

職場で求められる能力＝職場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能力。＜産業界と教育界の共通言語＞

従来から多くの人々や企業の間で意識されてきたが、具体的な定義や育成方法等については、大人になるプロセスで家庭や地域社会の中で「自然に」身に付けられるもの思われてきたため明確にされてこなかった。このばらつきが大きくなり、学力の測定によって同時に測られるものでなくなった。

前に踏み出す力	一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力	主体性 働きかけ力 実行力
考え抜く力	疑問を持ち、考え抜く力	課題発見力 計画力 創造力
チームで働く力	多様な人とともに、目標に向けて協力する力	発信力 計聴力 柔軟性 情報把握力 規律性 ストレスコントロール力

「学士力」・大学教育で共通に養うべき力

1. 知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。

(1) 多文化・異文化に関する知識の理解

(2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

2. 汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも必要なスキルと能力

(1) コミュニケーション・スキル

(2) 数量的スキル

(3) 情報リテラシー

(4) 論理的思考力

(5) 問題解決力

3. 態度・志向性

(1) 自己管理能力

(2) チームワーク、リーダーシップ

(3) 倫理観

(4) 市民としての社会的責任

(5) 生涯学習力

4. 統合的な学習経験と創造的思考力

これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

JILPT調査→新卒労働市場で評価される能力

企業が
大卒採用
面接で重
視する能
力

内定学生と未内定学生の
行動の違い

学生が企業に評価された
と思う側面への認識の違い

卒業生が評価する進
路選択に役立った大
学での経験

- 「大卒採用に関する企業調査」

2005年2月実施。帝国データバンク・企業データベースから規模別に抽出率を設定して全国から10,000社を抽出し、電話により2005年度大卒採用実施を確認して郵送調査への協力を依頼した。4,789社に調査票を発送。有効回収票数：1,362票(回収率28.4%)。(1997年調査との比較可)

- 「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」

2005年10～11月実施。全国の4年制大学(医歯学・看護学・宗教学の単科大学を除く)のうち、協力をえられた276校の4年生。調査票配布数約49,000票(WEB調査分を除く)。各大学の就職部・キャリアセンターを通して配布：有効回収票数：18,509票(内訳、WEB以外＝16,486票・回収率33.6%、WEB調査2,023票)。

- 「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査(第2回)」 2006年6月実施。調査3の回答者のうち、卒業後の調査への協力を同意した5,423名に調査票を発送した。WEBによる回答も可能とした。有効回収票2,124票(回収率39.2%)。

新規大卒採用の採否の判断で重視する能力 (自由回答)の分類

考え抜く力・頭よさ

学力
地頭・理解力
論理的思考力
企画力・創造力

チームで働く力・コミュニケーション能力

バランス能力・協調性
リーダーシップ
自己開示・自分の言葉でかたる
傾聴力・発信力・コミュニケーション
説得力・プレゼン能力
柔軟性
ストレス耐性・打たれ強さ・根気
まじめ・誠実・信頼性

前に踏み出す力。課題創造・達成力

自主性・主体性
課題発見解決能力
積極性・実行力・行動力・バイタリ
目的意識・ビジョン
向上心・競争心
意欲・やる気
仕事内容・業種への関心
自分の意見がある・いえる

専門性

専門知識・技能

アピアランス

態度・表情
礼儀・常識
規律性
明るく元気
体力・健康

その他(人間性・適性など能力観不明な記述)

ポテンシャル
人間性・人物
長期勤続
業務を遂行する能力
企業理念の共有・企業文化にあう
適性
志望動機
自己分析
その他

Q:「貴社において新規大卒者の採否の判断で最も重視するポイントは何ですか。そのことを確認するために行う具体的な質問等があればご記入下さい。」

新規大卒者として採用したい人材像

(8つの選択肢から上位3位まで)

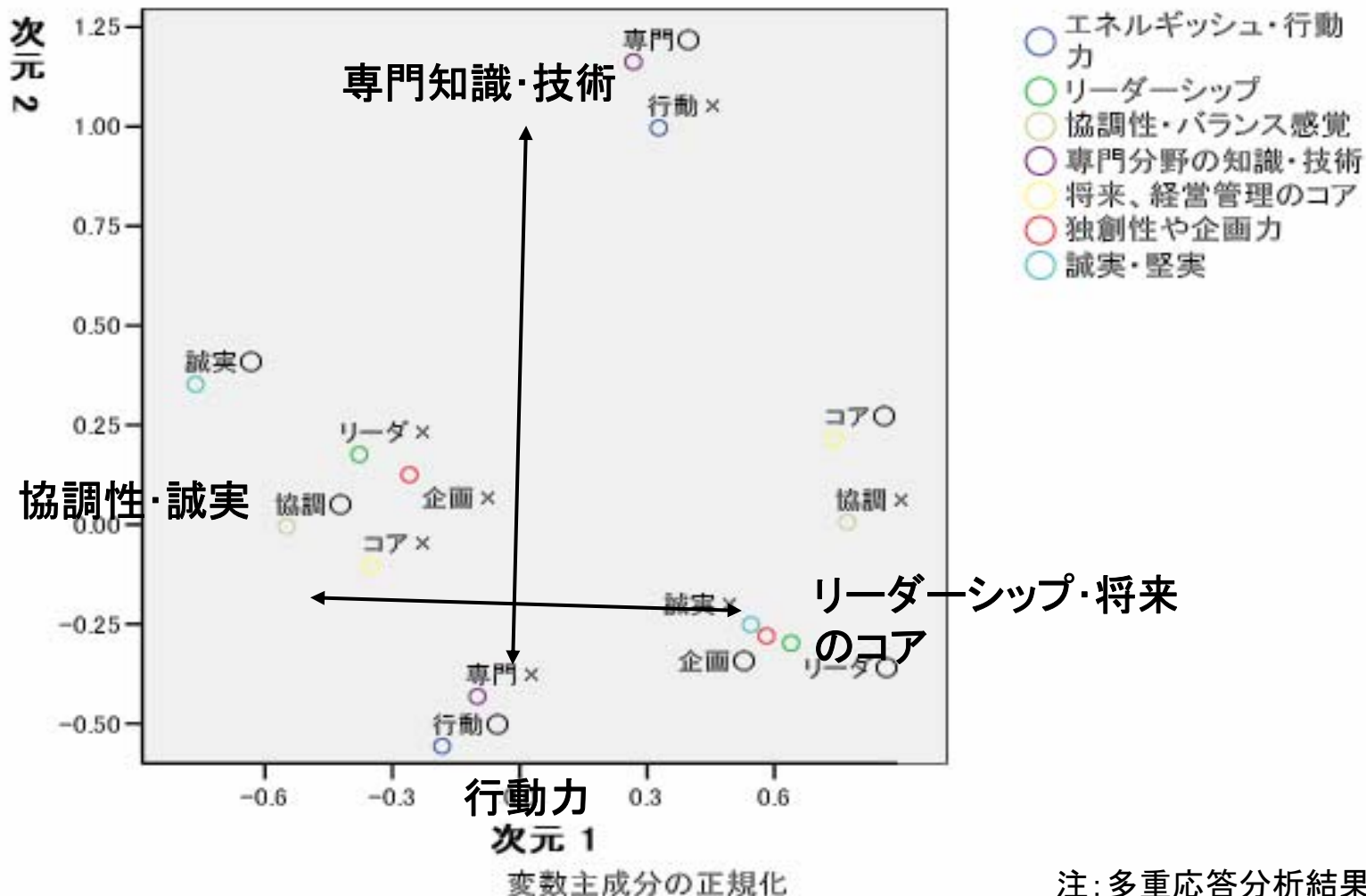
N=1362, 単位:%

エネルギーッシュで行動力のある人	64.2
協調性・バランス感覚がある人	58.4
誠実で、堅実に仕事をする人	41.7
リーダーシップを発揮できる人	37.2
将来、経営管理のコアとなる人	32.1
独創性や企画力のある人	30.9
専門分野の知識・技術の高い人	27.1
起業家の資質がある人	1.7

Q:新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい。

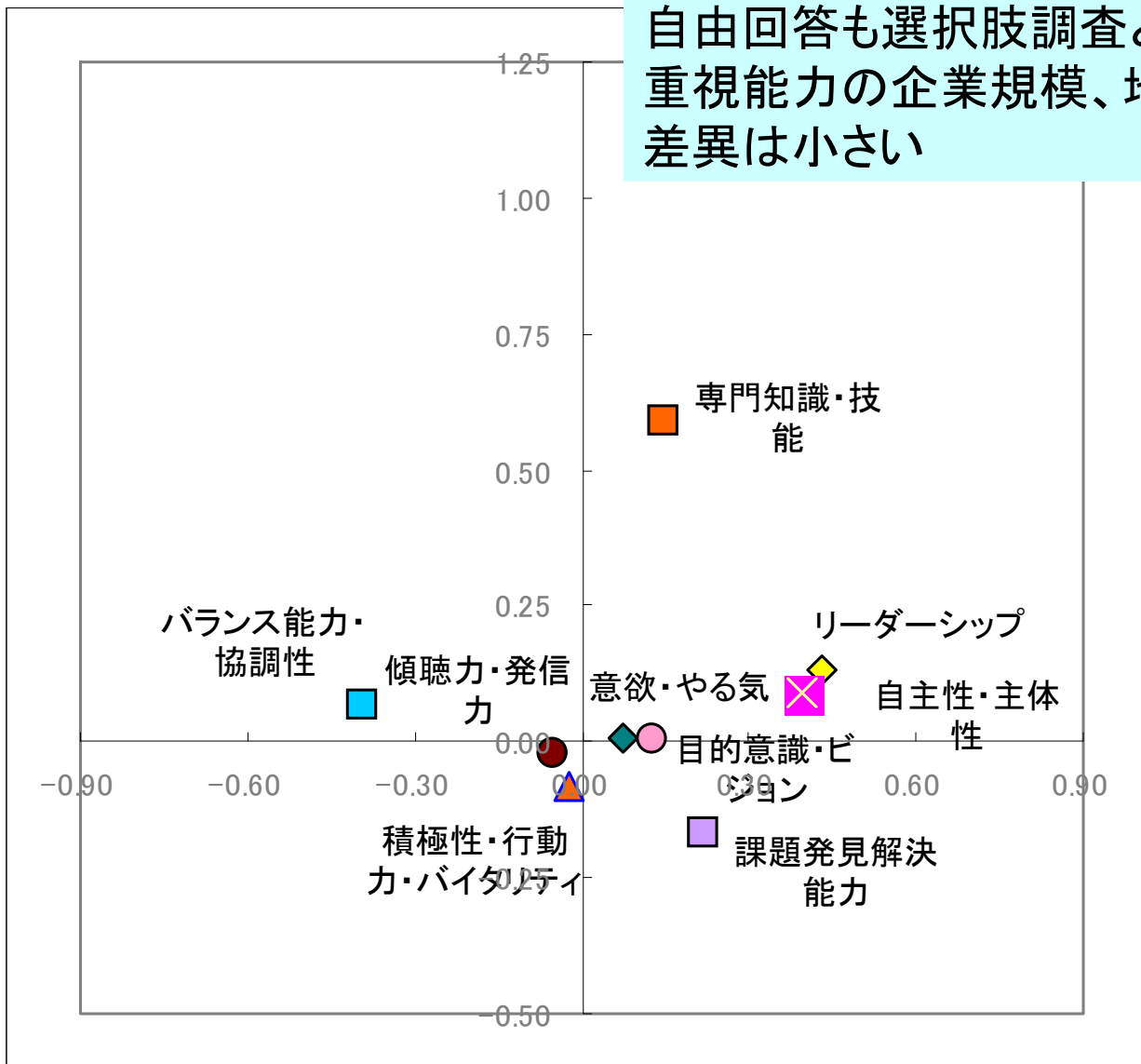
企業が新卒採用で評価する人材像

カテゴリポイントの結合プロット



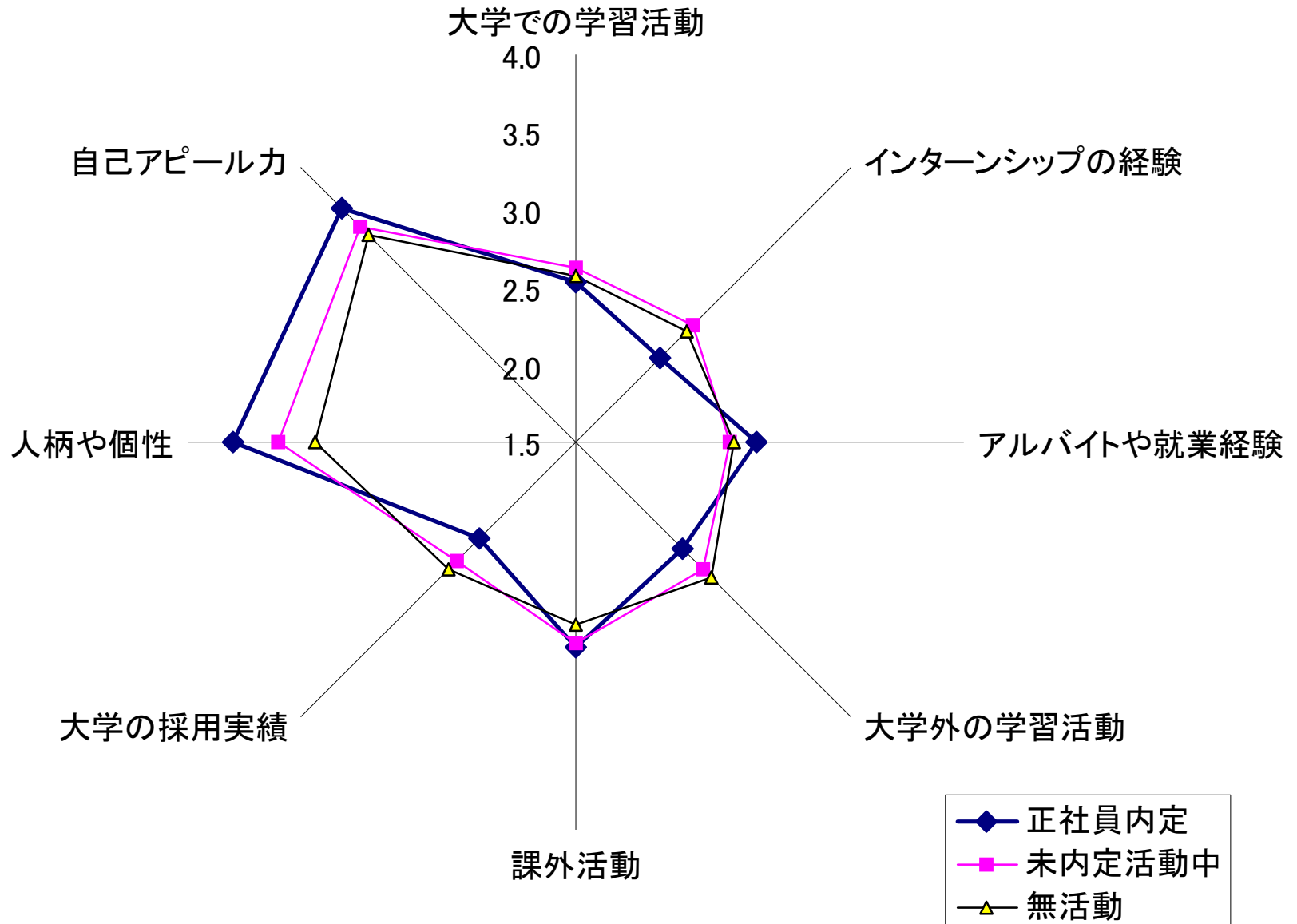
自由回答記入の重視能力の分布

自由回答も選択肢調査と同じ構造、
重視能力の企業規模、地域による
差異は小さい



学生が就職活動で企業に評価されたと感じる事項

(大学の認識: 「専門性」<「行動力」の大学)



採用したい人材像（プレーコード）

1998年採用

2005年採用

1位	エネルギーッシュで行動力	エネルギーッシュで行動力
2位	協調性・バランス感覚	協調性・バランス感覚
3位	独創性・企画力	誠実・堅実
4位	リーダーシップ	リーダーシップ
5位	誠実・堅実	将来、経営管理のコア
6位	専門分野の知識・技術	独創性・企画力
7位	将来、経営管理のコア	専門分野の知識・技術
8位	起業家資質	起業家資質

Q: 新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい。

- 98年調査と変わらない「行動力」「協調性」重視。
- 製造業での専門性重視など産業の差はある。

内定獲得・未内定・就職活動停止を分ける要因－1

(文科系のみ)

+<0.1*<0.05,**<0.01***<0.001

(内定あり=0)に対して		未就職=1		無活動=1			
		B	オッズ比 Exp (B)	B	オッズ比 Exp (B)		
性別	男性・D	-0.391	0.676 ***	-0.545	0.580 ***		
大学 属性	大学設置者及び入学難易度・ダ ミ変数化 <基準=私立46~56>	私立・57~	-1.008	0.365 ***	-1.353	0.258 **	
		私立・~45	0.239	1.270	-0.135	0.874	
		国立	-0.810	0.445 ***	-0.497	0.608	
	専攻・ダミ変数化 <基準=人文科学>	公立	-1.056	0.348 ***	-1.784	0.168 ***	
		経済・経営	-0.510	0.601 ***	-0.762	0.467 ***	
		法学	-0.194	0.824	-0.421	0.657 +	
	大学 属性	大学卒業生規模・ダミ変数 <基準=200人未満>	その他の社会科学	-0.457	0.633 *	-0.461	0.631
			200~499人	-0.132	0.876	-0.274	0.761
			500~999人	-0.328	0.720	-0.423	0.655
			1000~1999人	-0.452	0.636	-0.280	0.756
2000人以上			-0.871	0.418 **	-0.874	0.417 +	
大学 属性	所在地・ダミ変数 <基準=九州・沖縄>	北海道・東北	-0.353	0.702	-0.800	0.449 *	
		北関東	-0.293	0.746	-0.450	0.637	
		首都圏	-0.808	0.446 ***	-0.113	0.893	
		中部東海	-0.569	0.566 ***	-0.449	0.638 +	
		近畿	-0.301	0.740	-0.193	0.825	
		中国四国	-0.433	0.649 *	-0.194	0.823	

* 男性・選抜性の高い大学の学生、首都圏・中部東海地域で内定獲得しやすい傾向。

内定獲得・未内定・就職活動停止を分ける要因－2

+<0.1*<0.05,**<0.01***<0.001

(内定あり=0)に対して		未就職=1		無活動=1			
		B	オッズ比 Exp (B)	B	オッズ比 Exp (B)		
卒業生100人当たりの就職指導等専任職員数		0.122	1.130	-0.143	0.867		
卒業生100人当たりの就職指導担当教員数		0.182	1.199 ***	0.414	1.513 ***		
卒業生100人当たりの大学就職指導予算		0.000	1.000	0.000	1.000		
大学の就職支援体制	キャリア支援活動実施の有無・ダミー変数	キャリア支援の講義	0.030	1.030	0.627	1.872 **	
		インターンシップ・実習	-0.459	0.632 *	-0.581	0.559 +	
		学内推薦による応募	0.289	1.335 *	0.153	1.165	
		就職手帳・ノート作成	-0.159	0.853	0.337	1.400	
		適性検査の実施	0.169	1.184	-0.011	0.989	
		キャリア支援の施策の実施有無・ダミー変数	OBOG名簿提供・紹介	0.083	1.086	0.321	1.379 +
			公務員教員試験対策	0.214	1.239	0.363	1.438
			資格取得支援	-0.035	0.966	-0.005	0.995

* インターンシップ・実習は内定獲得にプラスの効果。ただし、就職担当教員が多く、キャリア支援の講義・学内推薦での応募をおこなっている大学ほど未内定の学生や無活動の学生が多い。

内定獲得・未内定・就職活動停止を分ける要因－3

3年生前期に8割以上出席した授業の割合		0.032	1.033	-0.055		0.946
大学の成績での優の割合		-0.078 ***	0.925	-0.101 **		0.904
クラブやサークル活動	とても熱心だった	-0.148	0.863	-0.757 ***		0.469
	まあ熱心だった	0.054	1.056	-0.169		0.844
<基準=まったく熱心でなか	それほど熱心でなかった	-0.008	0.992	-0.126		0.881
友達や恋人との付き合い	とても熱心だった	-0.285	0.752	-1.069 **		0.343
	まあ熱心だった	-0.225	0.798	-0.837 **		0.433
<基準=まったく熱心でなか	それほど熱心でなかった	0.079	1.082	-0.545		0.580
アルバイト	とても熱心だった	-0.663 ***	0.515	-0.426		0.653
	まあ熱心だった	-0.557 ***	0.573	-0.361		0.697
<基準=まったく熱心でなか	それほど熱心でなかった	-0.386 *	0.680	-0.323		0.724
ダブルスクール・資格取得	とても熱心だった	0.034	1.035	-0.131		0.877
	まあ熱心だった	-0.036	0.965	-0.544 **		0.581
<基準=まったく熱心でなか	それほど熱心でなかった	0.102	1.107	-0.058		0.944
インターンシップ	とても熱心だった	-0.418 *	0.658	-0.297		0.743
	まあ熱心だった	-0.419 **	0.658	-0.370		0.691
<基準=まったく熱心でなか	それほど熱心でなかった	-0.019	0.982	0.246		1.279
大学3年時に進路相談した	保護者	-0.220 *	0.803	-0.345 *		0.709
	大学内の友達	0.014	1.014	-0.312		0.732
	大学外の友達	0.138	1.148	0.179		1.196
	先輩	-0.283 **	0.754	-0.097		0.908
	大学教職員・カウンセラー	-0.238 *	0.788	-0.549 ***		0.577
	誰にも相談しなかった	0.102	1.108	0.115		1.122

* 成績がよいこと、アルバイト・インターンシップは内定獲得に影響、大学教職員や親との相談も内定獲得プラス。クラブ・サークル活動や友達づきあいは無活動にならない

卒業生が評価する進路選択に役立った大学での経験

	キャリア類型別				性別		合計
	典型定 着予測	典型非 定着予 測	非典型	大学院 等進学	男性	女性	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
回答者計	1075	299	243	252	646	1368	2014
延べ回答者数	1636	407	353	362	896	2069	2965
考え抜く力・頭のよさ	8.6	7.7	7.4	6.0	8.2	7.9	8.0
基礎的知識・学力	1.5	0.7	1.6	2.4	2.0	1.2	1.4
ものの見方、視野の広がり、多様な見方	3.4	4.0	2.1	2.0	3.3	3.1	3.1
パソコン(ワード、エクセル、パワーポイント)	1.9	2.0	2.1	0.0	0.6	2.1	1.6
チームで働く力、コミュニケーション能力	15.7	10.7	11.5	13.1	15.3	13.3	14.0
傾聴力、発信力、コミュニケーション能力	8.6	5.4	7.0	5.6	7.3	7.4	7.3
リーダーシップ	1.3	0.7	0.4	0.8	1.9	0.8	1.1
プレゼン能力、意見を言う力	2.0	1.7	1.2	2.4	1.9	1.7	1.7
協調性、チームワーク、協力	1.1	0.7	0.4	0.8	0.9	1.0	0.9
ストレス耐性・忍耐・根気・継続力	1.5	1.7	1.2	2.4	2.2	1.3	1.6
前に踏み出す力、課題創造・達成力	4.7	2.7	2.9	2.0	4.0	3.8	3.9
自主性、主体性	0.3	0.7	1.2	0.0	0.5	0.4	0.4
課題発見解決能力	2.2	1.3	0.4	1.6	1.7	1.8	1.8
アピアランス	2.3	1.3	1.2	1.6	2.3	1.8	1.9

就職活動、大学の就職支援	17.1	11.7	11.5	8.3	10.4	16.1	14.3
就職課／キャリアセンターでの相談、情報活用	2.0	2.0	0.8	0.8	0.9	2.0	1.6
就職セミナー、講演会、講座、キャリア教育科目	4.0	2.7	4.1	0.8	2.6	3.7	3.3
インターンシップ	4.2	3.0	4.1	2.4	2.5	4.3	3.7
就職説明会、ガイダンス	0.8	1.0	0.0	0.4	0.3	1.0	0.7
OB・OG、先輩の話	3.0	1.3	0.8	3.2	2.0	2.5	2.3
面接、小論文などの練習	1.2	1.0	0.4	0.0	0.8	1.1	1.0
専門性	9.8	9.4	11.1	10.3	9.6	9.6	9.6
専門教育	7.3	7.7	5.8	7.1	7.7	6.6	7.0
語学	0.6	0.7	0.8	1.2	0.2	0.9	0.6
資格取得・取得のための勉強	1.9	1.0	4.5	2.0	1.7	2.2	2.0
経験の場	64.7	46.5	58.8	62.7	53.7	62.7	59.8
ゼミ・研究・学会・研究室・実技	8.4	3.7	4.1	15.1	9.6	6.8	7.7
授業・講義(一般教養レベル)	7.1	4.7	8.6	8.7	6.5	7.3	7.1
クラブ活動・サークル活動	12.1	8.7	9.9	5.6	10.8	9.9	10.2
アルバイト・仕事	12.9	11.7	6.2	4.4	10.1	10.6	10.4
実習	9.1	9.7	18.1	6.7	2.9	13.6	10.2
人との付き合い,人からの話	18.7	18.4	15.2	24.6	17.6	19.9	19.2
教員	4.6	4.3	4.9	10.7	5.1	5.5	5.4
友だち・仲間・後輩	5.6	7.0	4.5	6.7	5.4	6.4	6.1
様々な人、多くの人(様々な価値観との接触)	7.3	6.7	5.3	4.8	6.2	6.8	6.6
その他の大学生としての経験	7.2	10.4	4.5	9.9	8.7	7.1	7.6
準備期間・モラトリアム、自由な時間	0.8	3.3	0.4	1.6	0.9	1.4	1.2
大学での勉強以外の経験(生活、旅行、遊びなど)	2.3	4.0	1.6	0.8	2.8	1.9	2.2
勉強したこと	2.7	1.3	1.2	4.8	3.3	2.3	2.6
役立たない	7.2	16.1	19.8	12.3	13.6	10.7	11.6
その他	3.3	3.7	5.3	6.3	3.4	4.3	4.0

質問:「あなたは、大学卒業後の進路選択をする上で、大学でのどのような経験が役に立ちましたか。具体的にお答え下さい。」

自由回答内容例

- ゼミでの研究は、自分で企画し、行動する機会として、とても良い経験であったと思います。積極性と自信を養えました。大学での専攻と違う分野の仕事に就きましたが、4年の中で様々な職業を知り、幅広く選択肢を持つことができましたと思います。(女性・人文)。
- 話をするのが苦手で、それは今でもかわりませんが、ディベートや発表等の多いゼミであったので、ミーティング等で意見を言えないという事は無くなりました。その為、コミュニケーションを必要とする職種にもチャレンジしようという意欲はつきました。(女性・情報)
- サークル活動での経験。組織をまとめたり、新しいことに挑戦する精神等、人間関係のつくり方等は、自分の大きな糧となっています。(女性・教育)
- サークル活動は、小さな会社だと思います。それぞれの役職があり、上がいて、下がいて、新入生や、他の会員が顧客だとするならば、それを満足させるため、悩み、考え、それを、提案し、実行するため、苦勞する。その経験は役立ちます。厳しいOBに礼儀、教えられ、それも勉強になりました。(男性・法学)
- 「なぜ」ということが大学を通じて常に意識づけされたと思う(男性・法学)
- 大学4年間でとりあえず、考え方の根っこの部分がしっかりしたと思う。(男性・工学)
- 資料から答えを導き出す研究方法とまずは体力が必要な学科であったこと。論理的な思考能力が身に付いた。(女性・人文)
- 社会生活、コミュニケーション能力、対人関係...自信を持つこと、努力すること、我慢すること...最低限与えられた課題は与えられた日時までにこなすこと、人前で発表する勇気、考える力、様々な対処法...グループ生活を通して協力し合うことなど。このようなことから社会人としてやっていけるのだろうと思う。具体的にと言われてもよくわからない。(女性・人文)
- 自ら考え、決定する力を得られた点。高校までだと「言われたことをしておけば良い」という感じだったが、大学では何かと自分で意思決定をする場面が多くなったので、そのような経験は役に立ったと思う。(男性・社会)

専門・職業の軸と基礎・汎用の軸

