

紹介

企業からみた学力問題

——新卒採用における学力要素の検証

平野 恵子

(文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 研究員)

目次

- I はじめに
- II 大学環境と採用環境の変化
- III 企業アンケート結果の分析
- IV 採用プロセス前半の検証
- V 採用プロセス後半の検証
- VI まとめ

I はじめに

本稿の目的は、大学生の学力問題が、企業の新卒採用にどのような影響を与えているかを検証することにある。

新卒採用における学力に関連した歴史的背景を見ておこう。1960年代における新卒採用は、企業と大学の密な関係によって成立していた。企業は個人からの応募は受けつけず、大学に求人票を出す。大学は、その求人票をもとに、教授から学生を推薦してもらい、企業を紹介する。つまり、入学した大学により、就職可能な企業群がほぼ決まっていたといえる。1970年代に入ると、学生は大学以外からも求人を得ることが可能となり¹⁾、企業と大学による閉鎖的な就職スタイルは徐々に影を潜めた。しかし、「指定校制」というしくみにより、学校歴はゆるやかに影響を残し続けた。それは、学校歴が学力を保証し、学力が職業能力の基礎となる、という考えに基づいていたためだろう。

昨今、大学の「全入時代」という局面を迎え、学力以外の指標による入試方法が増加している。

また、大学の「質」の保証も問題となっている。これは、企業の新卒採用にどのような影響を与えているのだろうか。採用プロセスにおける学力要素に着目し、学力問題が新卒採用に与える影響を明らかにしていく。また、企業が新卒採用で着目する職業能力についても考察する。

本稿の構成は以下の通りである。IIでは、本テーマの背景となる、大学生の学力問題と採用方法の変化についてまとめる。IIIでは、企業アンケートの結果を用いて、企業が「学力低下」をどう捉えているかを考える。続くIVとVでは、採用プロセスを前半と後半に分け、各選考における特徴について論じる。最後にVIで、企業における学力問題を整理しつつ、大学における支援についても考察する。筆者は、大学でのキャリア教育に携わり、就職支援・相談を行っている。また、企業の採用現場近くに身をおき、リアルタイムの変化を看取している。そこから得られる見聞を活かし、IVとVの採用プロセスについては、可能な限り新卒採用の「今」を論じていきたい。

なお、本稿における「学力」とは、学校での学習を中心として習得される知識・技能・習熟を示すものとし、「職業能力」とは、期待される職務を果たしうる知の水準であり、採用の場面で企業が学生を評価する要素を示すものとする。

II 大学環境と採用環境の変化

1 学力格差の拡大

大学生の学力低下が指摘されて久しい。岡部恒治・西村和雄・戸瀬信之氏による『分数ができない大学生』（東洋経済新報社 1999）が話題となり、同時期、東京大学工学部の数学基礎学力テストにおける低下傾向も関心をあつめた²⁾。私立大学の教員を対象としたアンケート調査でも、56.3%の教員が、授業で直面している問題点として、基礎学力のなさを指摘している³⁾。今や、大学生の学力低下は、既成事実のように扱われている。

これに対して神永（2008）は、学力が低下しているのではなく、低下して見えるだけだ、と述べている。18歳人口は、1992年の205万人をピークに減少を続けている。にもかかわらず、大学全体の入学者数は増加し続けている⁴⁾。受け皿が大きくなったため、以前なら進学不可能だった学力レベルの学生が大学生となれる。それは、定員に変化がない大学でも、入学難易度の高い大学にもあてはまる構造であり、あらゆる大学において、より学力の低い学生が入学可能となっていることを明らかにしている。1990年に24.6%（約4人に1人）だった4年制大学への進学率は、2010年には50.9%（約2人に1人）にまで上昇している⁵⁾。また、定員割れをおこしている私立大学は4割近くある⁶⁾。大学を選び好みしなれば、実質だれもが大学生になれる。それは、かつてないほど幅広い学力レベルの大学生を生み出している。18～22歳の若者の平均学力が、どの程度変化しているかは明確でないが、大学生と呼ばれる若者の学力格差が拡大していることは事実だろう。

AO入試⁷⁾や推薦入試の増加も、学力格差に影響を与えている。AO入試や推薦入試は、もともと特色ある学生を集めるための入試方法だったが、学生の早期確保が可能となるため、学生確保の入試戦略として拡大傾向が続いている⁸⁾。それは、一般入試枠を減少させ、偏差値の高次維持を可能にした。偏差値が高く保たれることで、一般入試学生とAO入試・推薦入試学生の学力差は拡大していく。学力格差は、同じ大学内でも拡大

する構造が出来上がっているのだ。

2 学習習慣のない学生

前述のように、大学は受け皿を大きくし、AO入試・推薦入試といった非選抜型の入学者を増加させている。荻谷（2000）によれば、受験競争の緩和は、学習時間を減少させていく。大学受験の追い込み時期における勉強時間を調べた調査では、1日平均で、「0時間」6.1%、「1時間」9.0%、「2時間」10.1%という結果が得られている⁹⁾。受験の追い込み時期でも、4人に1人は2時間以内の勉強しかしていないのだ。また、受験勉強を全くすることなく、大学に入学している学生もいる。これらの事実、学習習慣のない学生の存在を示唆している。こうした学生について居神（2010）は、「小・中・高の12年間で「宿題」というものを経験してこなかった学生」が相当数いると説明している。非選抜型による入学者の増加は、学習習慣のない学生を増加させていると考えられる。

学習習慣のない学生の存在というのは、企業からすれば気になる問題だ。荻谷（2006）は、不確実で変化の激しい21世紀型の知識経済の下では、社会人に求められる資質の根底に「学習」があることを示している。ここでいう「学習」は、学力を向上させる「勉強」だけを指しているわけではない。しかし、受験競争が緩和し、学ぶことが強制されない環境下でも、自らの意志で学ぶことができる学生は、企業から評価を得やすいのは当然といえる。下村（2009）も、きちんと勉強した学生が、企業に選抜されやすい点を明らかにしている。とすれば、現在の大学を取り巻く環境は、学習習慣を身につける機会を逸し、不確実で変化の激しい社会を生き抜くことが困難な学生を生み出しているといえる。

3 採用環境の変化

現在の新卒採用を考えると、インターネットの存在をはずすことはできない。かつては、ハガキによる資料請求（=エントリー）が一般的であった。手書きであったため、エントリーする企業数にもおのずと限界があった。しかし、インター

ネットによる就職情報サイトの誕生が、際限のないエントリーを可能にした。

学生1人当たりのエントリー社数は増え続け、ここ数年70~100社程度となっている¹⁰⁾。企業からすれば、エントリー人数が以前より激増したことを意味する。学生人気や企業規模にもよるが、数万単位のエントリー人数を有している企業は少なくない。インターネットによる採用が、「大量応募・大量選考」という新しい事象を生み出したのだ。当然、かつての採用方法では対応できない。「大量応募・大量選考」に対応した、新しい採用方法が必要となる。また、前述のように、学力や学習習慣に格差のある学生に対応しなければならない。数万人という学生集団を相手に、一定の学力レベルと、不確実で変化の激しい社会に適應できる職業能力の有無を判断しなくてはならないのだ。インターネットがもたらした新しい採用環境は、企業の不安を増大させた。

Ⅲ 企業アンケート結果の分析

1 調査の概要

新卒採用している企業は、学生に対し、学力を含めた「質」をどう評価しているのだろうか。企業アンケートから分析する。用いる企業アンケートは、文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所と東洋経済新報社『週刊東洋経済』の共同調査として実施された『企業採用動向調査』となる(以下、『共同調査』と呼ぶ)。この共同調査は、上

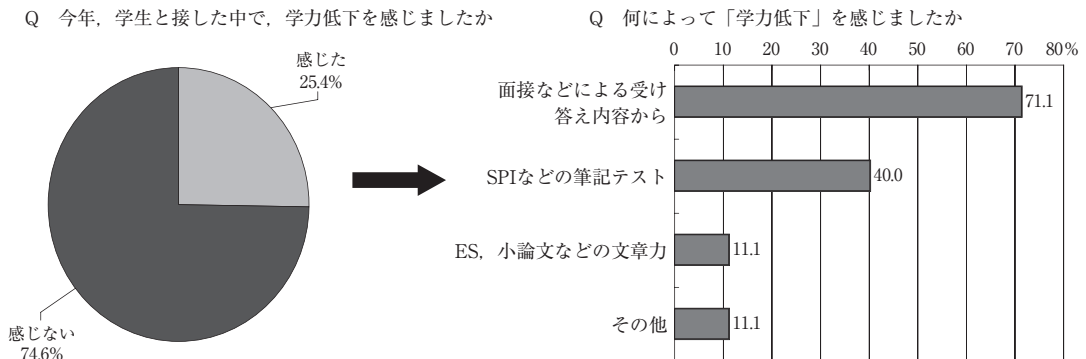
場企業を中心とした主要企業248社を対象に、WEBアンケートで行われた。2012年卒生向けの採用活動を対象とし、2011年5月上旬に実施。東日本大震災の影響により、選考開始を遅らせた企業もかなり存在するため、採用活動途中の調査であることをあらかじめお断りしておく。また、文化放送キャリアパートナーズ「ブンナビ! 2012」の登録学生を対象とした学生モニターアンケートも適宜用いていく。

2 調査の分析

まず、「今年、学生と接した中で、学力低下を感じましたか」という極めてストレートな質問から見ていこう(図1)。学力低下を感じると答えたのは25.4%(約4社に1社)。残り74.6%は学力低下を感じない、という結果になった。また、「学力低下を何によって感じたか」という問いを、あてはまるものすべてを選択できる複数回答方式で質問した。「面接などによる受け答え内容から」が71.1%と最も多く、「SPI¹¹⁾などの筆記テスト」は40.0%と半数を下回った。比較できる他年度の結果がないため、数値的実証はできないが、企業は学力低下をそれほど感じていないといえる。また、感じたとしても、筆記テストより、学生の受け答えという曖昧な指標が主となっている。

そもそも自社のエントリー学生に対する満足度はどうなのだろう(図2)。「今期のこれまでの採用満足度」について、「質に満足」と答えた企業が66.2%、「質に不満足」と答えた企業は33.8%。質に対しても概ね満足しているようだ。「不満

図1



出所：文化放送キャリアパートナーズ・東洋経済新報社『週刊東洋経済』共同調査より

の理由をみると、「競争心が薄い(47.4%)」「コミュニケーション能力が不足している(44.7%)」「自己理解が不足している(36.8%)」と続き、「基礎学力が低い(19.7%)」は4番目という結果になった。企業の学生に対する不満要因としては、学力以外の職業能力に関連したものが多く、

学力への不満が少ないのは、もともと学力を重視しておらず、学力測定を実施する企業が少なから、とみることもできる。しかし、表1の結果をみると、86.8%の企業が学力に関連した選考をおこなっていることがわかる¹²⁾。つまり、企業は

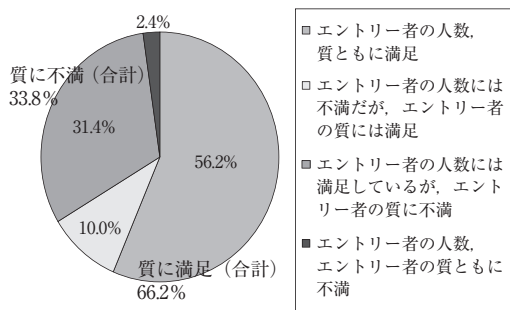
学力チェックを軽視してはいないのだ。

これらの結果を整理すると、少々単純化した表現になるが、企業は高い割合で学力チェックを行いながらも学力低下は感じていない。それよりも、職業能力に関連した資質に危機感を持っている、ということになる。

一方、学生は就職活動における「学力」をどうとらえているのだろうか。学生モニターアンケートで「これまでの選考試験を受けた中で、学力不足を感じたか」という質問をしてみた。結果は、76.1%の学生が「学力不足を感じた」と答えてい

図2

Q 今期のこれまでの採用満足度について



出所：文化放送キャリアパートナーズ・東洋経済新報社『週刊東洋経済』共同調査より

Q 採用満足度の低下(不満)につながる学生側の要因は何だと考えられますか。あてはまるものを全てお選びください。

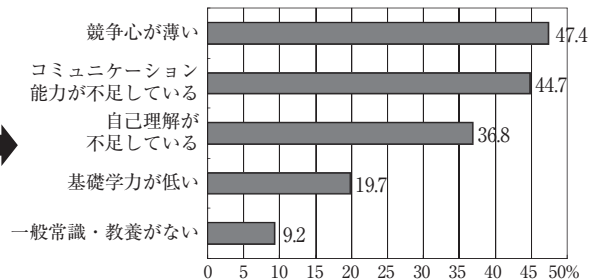


表1

Q 選考の方法として実施しているものはどれですか。あてはまるものを全てお選びください。

(単位：%)

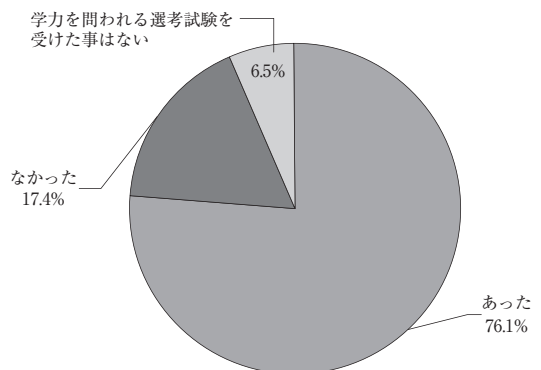
選考方法	割合
面接	99.6
エントリーシート	90.6
性格・適性検査	84.2
総合能力(言語・非言語)検査	76.3
グループディスカッション(グループワーク)	40.1
作文・論文	25.7
教養・時事・一般常識テスト	12.9
質問会、若手社員面談会	12.9
プレゼンテーション	12.4
その他	7.9

総合能力(言語・非言語)検査 作文・論文 教養・時事・一般常識テスト	86.8
--	------

出所：文化放送キャリアパートナーズ・東洋経済新報社『週刊東洋経済』共同調査より

図3

Q これまで選考試験を受けた中で、学力不足を感じることはありましたか？(択一)



出所：文化放送キャリアパートナーズ プンナビ編集部「学生モニターアンケート(5月上旬)」より

る(図3)。また、「就職活動成功のために最も重要だと思うスキル、経験(1つのみ選択)」を尋ねたところ、11.7%の学生が「基礎学力」を選択した(表2)。「語学力(3.2%)」や「専門知識(3.2%)」など、学校での学習を中心とした学力関連項目を合わせれば、約2割弱の学生が、就職活動に学力が必要と回答している。択一形式の回答だったため、学力の必要性の有無だけを問えば、さらに高い割合になることが予想される。

企業は学力不足を感じていないのに、学生は学力の必要性を指摘し、また学力不足を実感している。この奇妙な不一致はなぜおきるのか。採用活動における各プロセスの特徴を検証することで、理由を明らかにする。

3 採用プロセス

次節の前に、採用プロセス全体の流れを説明しておく(図4)。現在の採用活動は、採用広報期間にあたる「前半」と、実際の選考期間にあたる「後半」に分かれる。

前半は、就職活動を予定している学生に、自社

の存在を認知してもらい、エントリー学生を集めることが主な目的だ。エントリー学生を集めることを「母集団形成」という。その母集団形成のため、就職情報サイトなどへの掲載、合同企業説明会への参加、その他、大学主催の学内セミナー(学内合同企業説明会)参加などが行われる。また、選考への準備期間でもあるので、エントリーシート提出やWEBテストの実施など、一部選考につながる活動(プレ選考)も含まれる。

後半は、面接を中心とした実質的な選考期間となる。選考の初期段階では、グループディスカッションや集団面接など、一定時間内でより多くの学生選抜が可能な手法をとることが多い。最終段階では、個人面接が一般的となる。また、タイミングは様々だが、紙による筆記テストや論文文といった選考を適宜おこなう企業がある。

IV 採用プロセス前半の検証

1 ターゲット大学の存在

採用前半における特徴の1つにターゲット大学の存在があげられる。ここで言うターゲット大学とは、母集団形成のため、重点的に広報活動を行う大学のことをさす。具体的には、入学難易度が高い大学、採用実績人数の多い大学、求める人物像やスキルから想定できる大学や学部(例:薬科大学、工学部)などが対象となるケースが多い。図5は、ターゲット大学に関する調査結果をまとめたものだ。結果をみると、約4割の企業がターゲット大学を設定していることがわかる。うち、約8割の企業はターゲット大学を20校以下に絞っている¹³⁾。そして、ターゲット設定企業の約2割は、一定大学のみを選考対象とし、他大学からのエントリー学生は選考に上げていない。企業規模5001人以上という大手企業では、その比率を約3割と上げている。

採用事例A社では、ターゲット大学を「早慶クラス」「MARCH¹⁴⁾クラス」に設定し、エントリー募集告知や説明会告知時に、他大学より有利になる施策を行っている。ターゲット大学の学生割合を高めるためだ。設定理由としては、「受験

表2

Q 就職活動成功のために必要なスキル、経験は?

最も必要と思うスキル、経験を1つだけ選んでください
(択一)

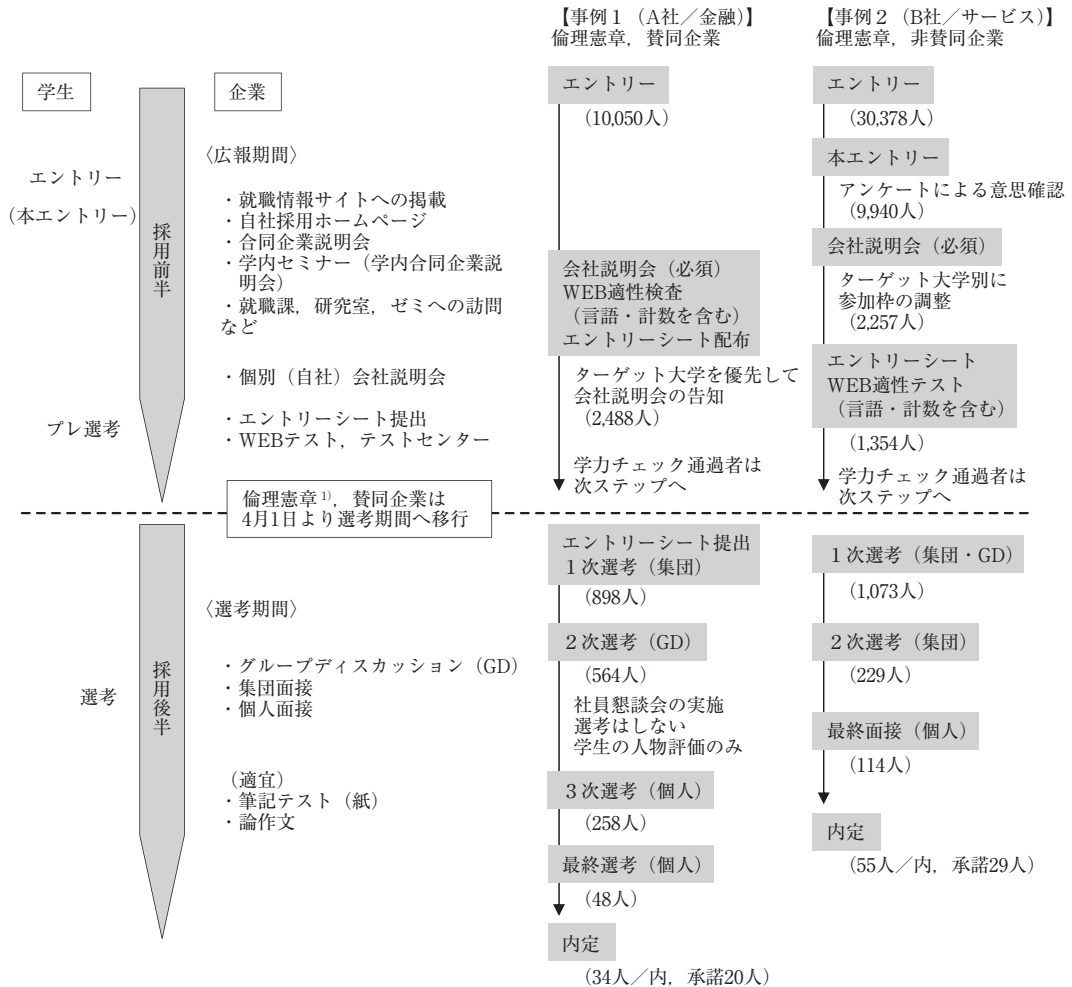
(単位:%)

選択肢	割合
コミュニケーション力	49.0
タフな精神力	19.8
基礎学力	11.7
部活、サークルでの経験	3.6
語学力	3.2
専門知識	3.2
体力	1.2
資格	0.8
アルバイト経験	0.8
優れた容姿	0.8
その他	5.7
基礎学力 語学力 専門知識	18.1

出所:文化放送キャリアパートナーズ プンナビ編集部

「学生モニターアンケート(5月上旬)」より

図4 採用プロセスと具体的事例



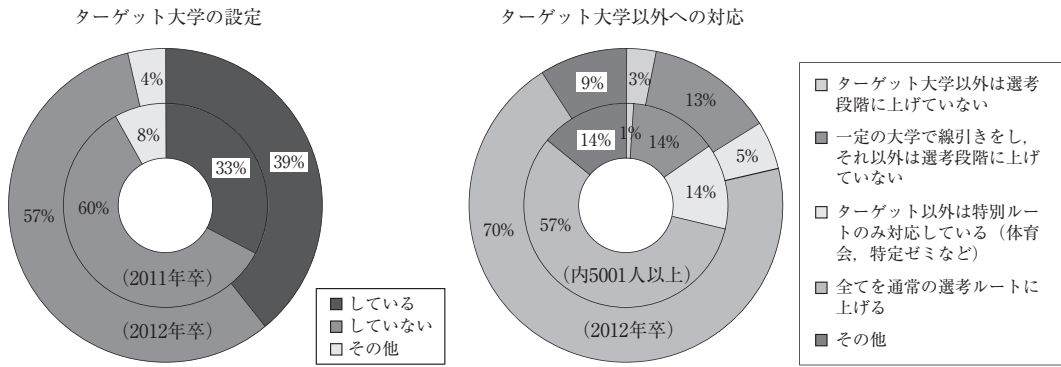
主な用語の定義 (企業により, 用語の定義は若干異なる)

- エントリー: 選考に関する情報を得るため, 企業に登録を行うこと。
- 本エントリー: 選考に参加するため, 再度, 登録手続きを行うこと (このステップは企業により有無が異なる)。
- プレ選考: 倫理憲章¹⁾では, 面接などの実質的な選考活動は, 4月1日以降と明示されているが, WEBテストやテストセンターの受検, エントリーシートの提出など, 日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられているものについては, 各企業が活動の実態に合わせて判断できる。これに該当するものを指す。
- エントリーシート: 履歴書とは別に提出する企業独自の応募書類のこと。
- WEBテスト: インターネットを使い, 受検する採用テストのこと。言語, 非言語 (計数), 英語, 性格・適性など, 様々な種類がある。
- テストセンター: 「SPI2」のパソコン版テストのこと。全国の主要都市にある専門の会場で受検する。
- 筆記テスト (紙): 紙で実施する採用テストのこと。言語, 非言語 (計数) を中心としたマークシート方式のテストや時事・一般常識テストなどを指す。
- グループディスカッション: 1つのテーマを複数名で話し合い, 時間内に結論を導く。そのプロセスを評価する選考方法。

注: 1) 日本経済団体連合会による, 新卒採用に関するガイドライン。正式名称は「採用選考に関する企業の倫理憲章」

出所: 筆者作成

図5



勉強によって一定レベルの学力を有していると想定され、「確率論的に優秀層が多い」ことをあげている。事例B社においても、採用実績の高い大学を中心にターゲット大学を設定しており、学内セミナーへの参加や、会社説明会における参加枠の調整を行っている。両社に共通することだが、より広く公平に採用を行いたくとも、選考にかかる人手、時間、費用などから、効率性を求めざるを得ない事情がある。また、採用後半の選考期間では、大学名が評価の対象となることはない。

2 プレ選考の存在

もう1つ採用前半における特徴がある。WEBテストやテストセンターといった採用テストによるプレ選考の存在だ。プレ選考にはエントリーシートによる選考も含まれる。しかし、「選考」の意味合いは徐々に薄れている。エントリーシートでは、主として、国語力のチェックや、職業観を含めた価値観のマッチングが選考の着眼点とされる。しかし、対策本の普及や添削サービスの充実とともに、企業に好まれる一種の雛型的内容が蔓延し、個人の職業能力や特性を反映しないものが多くなった。そのため、エントリーシートでは「選考」が不可能になりつつあるのだ。現在では、「エントリーシートを書く労力を厭わない(=志望度の高い)学生を集める」「面接時の参考資料とする」といった目的で実施する企業が増えている。採用事例A社、B社も、エントリーシートによる選考は行っていない。

一方、WEBテストやテストセンター受検といったインターネットやPCを用いる採用テスト(以下、総称としてWEBテストと呼ぶ)を、プレ選考として実施する企業が増えている¹⁵⁾。その背景には、希望者全員を面接することが不可能なほどエントリー学生が増加したことと、その学生たちに対する学力不安があると考えられる。学力に対する不安は、前述の「分数のできない大学生」が話題になった2000年頃から徐々に広がりを見せた。それは、インターネットによる採用が普及

— その他、ターゲット大学への特別な施策例 —

- 夏季インターンシップでの優先的な枠の割り当て
- ターゲット大学からのエントリー学生のみ、他学生よりも多く情報提供を実施
- ターゲット校別に説明会の予約上限枠を設ける
- 個別企業説明会への優先予約
- 学内で単独説明会ができる場合、そのまま1次選考を実施

出所：『2012年度新卒採用 前半戦総括調査』HRプロ2010年12月より

ターゲット大学は、入学難易度といった学力だけを基準に設定しているわけではない。しかし、約8割の企業が、ターゲット大学20校以下という状況において、あえて学力レベルに不安がある大学を対象にすることは考えられない。

し、エントリー学生が一気に増加した時期と一致する。今までとは比較にならないほど多くのエントリー学生を得たものの、選考可能な人数にまでどうやって減らすのか、学力レベルは大丈夫なのか、という新たな問題が生じた。それを解決する選考方法としてWEBテストを実施する企業が増えていったのだ。また、地域格差なく初期選考がおこなえる公平性も、プロモーション的観点から企業に評価された。倫理憲章の存在も影響している。倫理憲章では、4月以前に面接などの選考を認めていない。しかし、WEBテストは倫理憲章に賛同している企業でも実施が可能だ¹⁶⁾。4月からいっせいに開始される選考をできるだけ円滑に進めるため、学力に不安のない学生を、あらかじめ面接可能な人数にまで絞り込みたい。そうした企業ニーズに、WEBテストは最適だったわけだ。

採用事例のA社(倫理憲章, 賛同企業), B社(倫理憲章, 非賛同企業)とも、WEBテストによるプレ選考を実施している。通過基準については、A社は「あまりに低い学生のみを不合格」とし、B社は「全国平均を参考に一定レベルより下は不合格」としている。両社に共通するのは、通過基準を高レベルに設定しているわけではないということだ。学力優秀な学生を選抜するというより、選考可能な人数にまで絞り込むため、一定基準を設けてWEBテストを実施していることが分かる。

企業は、学力に不安の少ない学生を選考対象にするため、採用前半で広報手段やプレ選考をもちいてセグメントしている。これは、ターゲット大学になりやすく、学力が不足した学生は、採用前半からなかなか次プロセスに進めないことを示唆している。実際、筆者が経験した就職相談のなかには、同様の事象により、面接までたどり着けないケースが散見される。

V 採用プロセス後半の検証

1 グループディスカッションの着眼点

採用前半プロセスを経て、学力に不安の少ない学生が、次の選考ステップに進む。採用後半では、前半のような、環境変化による採用プロセス

の大きな変化は見られない。以前から実施されている「面接」による選考が中心だ。しかし、グループディスカッションにおいては特徴的な動きが見られる。

グループディスカッションは比較的新しい選考方法と言える。5~8名程度のグループで1つのテーマについて話し合い、結論を出すまでのプロセスを評価するのが一般的だ。実施企業は、ここ数年4割程度で推移している。複数のグループを、数人の評価者で実施することが可能なため、効率的な選考方法として選考の初期段階で実施する企業が多い。

グループディスカッションのテーマ例を、筆者により5つのタイプに分類した。

グループディスカッションのテーマ例

〈価値観型〉

- 良い会社とはどんな会社か
- 理想の上司とは
- 就職とは何ですか

〈ディベート型〉

- 大企業と中小企業、どちらがよいか
- サマータムの導入について賛成・反対の立場に分かれてディベートしてください

〈提案シミュレーション型〉

- 資料を見ながら取引先企業の支援を行う
- 売上げの落ちている商品に対してどのような策を講じるべきか
- イタリア料理のチェーン店をどのような立地に
出店するのがいいか

〈フェルミ推定型〉

- 東京と大阪間の長距離バスの市場規模を見積もって、売上げを1.5倍にする方法
- 日本の音楽配信産業の産業規模と、それを3年間で2倍にする方法

〈グループ作業型〉

- 異なる情報を一人ずつ持ち、それを開示していくことで答えを出す
- チームごとに数枚のカードが配られ、その情報をもとに地図を完成させる

出所：学生コメントや大学の「就職活動体験記」などから、筆者が分類・作成

よく用いられるのは「価値観型」だろう。正解のない抽象的なテーマで話し合いをするのだ。グループディスカッションが選考に導入された当初は、ほぼ「価値観型」のテーマが使われた。「ディベート型」も比較的古くからあるが、「提案シミュレーション型」「フェルミ推定型」「グループ作業型」は、ここ数年で目立ちはじめたものだ。導入企業に一定の傾向が見られるのが特徴といえる。例えば、「フェルミ推定型」はコンサルティング会社などで出されることが多い。「提案シミュレーション型」は、営業職など提案力を問われる職種が中心の企業に多く、「グループ作業型」は、多様な利害関係者と連携して業務を進める職業が中心の企業に多い。つまり、グループディスカッションにより、業務に求められる職業能力を評価している可能性が感じられる。

岩脇(2006)は、新卒採用において、広義の「即戦力」志向の高まりを指摘している。広義の「即戦力」とは、従来よりも訓練期間を短縮できる者をさす。つまり、「可能な限り早く一人前になれる学生」「少ない研修で現場に入れる学生」を企業は求めているのだ。そのため、グループディスカッションでは、自社の職務特性をふまえた職業能力レベルを確認する企業が増えつつあると考えられる。

採用事例では、A社、B社とも、「価値観型」に分類されるテーマで実施している。選考では、集団の中での役割や特性を重視し、評価している。学力に関する評価要素はなく、コミュニケーション能力などの広く社会で求められる職業能力の確認、および職業観を含めた自社とのマッチングをみている。

2 面接の着眼点

採用後半では、学力より職業能力に評価基準が移行していると推測した。しかし、共同調査では、面接などの受け答えから学力低下を指摘する企業が存在した。具体的に、どのような受け答えから学力低下を感じたのか。学力低下に関して意見を求めた企業コメントを抜粋した。

学力低下①

〈国語力の不足〉

- 日本語の構造にあった会話が足りず、最後に“ところで誰がそうしたの？”と主体者を聞きなおさなければならないケースが多い（商社、500～1000人未満）
 - コミュニケーションを行う上での言葉遣いと語彙力の無さを感じる（サービス、5000人以上）
- #### 〈質問に対する理解力〉
- こちらの質問に答えなくて、自分の話したいことだけ話す（サービス、300～500人未満）
 - 相手の話を聞く力が著しく低下している（商社、500～1000人）
- #### 〈会話における対応力〉
- 「自分で考える」力が不足している学生が多い（サービス、1000～3000人）
 - 相手の立場になってモノを伝える力が低い（商社、500～1000人）
 - マニュアルが無いと、対応（判断）できない（メーカー、3000～5000人）

出所：文化放送キャリアパートナーズ・東洋経済新報社『週刊東洋経済』共同調査より

意見を分類すると、「国語力の不足」「質問に対する理解力」「会話における対応力」という3点にはほぼ絞られる。しかし、「質問に対する理解力」「会話における対応力」では、学力というより、コミュニケーション能力などの職業能力に類する内容といえる。面接などを通じて「学力低下」を指摘した企業は、学力と職業能力を織り交ぜて、「学力低下」と判断したのだろう。

企業は学力と職業能力を明確に区別しているわけではない。特に面接では、それら2つを混一し、融合させた視点で評価している。そのため、企業の評価には曖昧さが付きまとう。小山(2008)によれば、面接では「採用基準の拡張」が見られるため、採用基準は不明確にならざるを得ないと結論づけている。その不明確さは、就職活動における学生の大きなストレス要因になっている。しかし、不確実で変化の激しい社会への対応力をみるには、曖昧で不明確な今の面接手法を肯定的に受け止めている企業も多い。

一方で、明らかに学力チェックを目的とした面接質問もある。一部の企業だが、大学の入試経路（一般入試、AO入試、推薦入試）を確認している。また、出身高校の偏差値を確認する企業も存在する。大学名が学力レベルのものさしにならなくなったため、他手段で学生の学力レベルを確認していると考えられる。

3 筆記テスト（紙）、論作文の着眼点

採用前半で、WEBテストを実施しているにもかかわらず、採用後半において筆記テスト（紙）を実施する企業がある。WEBテストでは、個人認証が不完全なため、他者の力をかりて通過している可能性があるからだ。また、自宅など、テスト管理者のいない環境で受検することが多いため、他者の力をかりないまでも、不正を行うことは容易だ。学生モニターアンケート（6月上旬）によれば、「知人や友人の力を借りたことがある（14.3%）」「人の力は借りていないが、多少のズルをしたことはある（10.0%）」という結果になった。約4人に1人は、本来の学力レベル以上の評価を得ていることがわかる。再度、紙による筆記テストを実施している企業は、そうした学生の本来の学力レベルを計ることを目的としているのだろう。

また、論作文を実施する企業に増加傾向が見られる¹⁷⁾。「学力低下」に関する企業コメントでは、国語力に関するものが多く見られた。

— 学力低下② —

- 誤字、脱字等の多さ（商社、1000～3000人）
- 基本的な文章（報告書など）が書けない（メーカー、1000～3000人未満）
- 文章力（読み書き）の低さが、日常のやりとりや、業務文書中などに見られる（情報・通信、1000～3000人）

出所：文化放送キャリアパートナーズ・東洋経済新報社『週刊東洋経済』共同調査より

こうした国語力への不安を背景に、論作文を実施する企業が増えているようだ。また、ある企業では、大量の漢字の書き取りテストを実施している。

採用後半における一連の選考内容を見ると、学力より職業能力を主たる評価項目にしている傾向があるものの、学力の確認作業が常に継続されていることがわかる。面接やグループディスカッションという選考では、あえて意識せずとも、学力という視点は失っていない。それだけ、企業は学生に対して、「学力不安」を抱いているといえる。そしてそれは、2度の筆記テストや論作文の増加のように、新たな選考ステップを生み出し、学生の負担増につながる可能性がある。

VI まとめ

本稿で用いた共同調査は、大手に属する企業が中心であり、調査サンプルも限定的である。また、採用プロセスでは、一般的な事象と2社の採用事例である。そして、筆者の見聞や人事コメントを中心に検証を行っている。そのため、新卒採用全体の動向を精緻に捉えているとはいえない。また、採用プロセスは企業によって千差万別であり、なかには社外秘として情報が得にくいケースもある。そのため、過度な結論づけは難しいといえる。

ここでは、これまで述べてきた学力問題と認識できた採用動向を整理し、大学における支援の可能性をまとめるに留めたい。

企業は、大学を取り巻く環境変化から、学生に対して、「学力不安」を抱くようになった。また、インターネットによるエントリー学生の増加は、それまでの選考方法を変えざるを得なくした。

採用前半では、母集団形成の広報活動時より、学力不安の少ないターゲット大学をもうけた。また、プレ選考を用いることで、学力不安のない学生のみが次ステップにすすめる採用設計を行った。企業が学生と直接接するのは、採用後半が中心となる。採用後半においては、すでに学力不安の少ない学生群となっているため、企業アンケートで「学力低下」を感じない結果になったと考えられる。学生に対する「学力不安」から、採用前半に事前セグメントすることで、「学力低下」を感じにくい状況がうまれたといえる。

採用後半では、学力よりも、職務に必要な様々

な職業能力を中心に選考をおこなっている。そこには、育成に可能な限り手間のかからない、広義の「即戦力」という視点がある。そうした職業能力中心の選考をおこないつつも、確認作業として学力チェックは継続している。また、学生が、学力チェックに対して不誠実な対応をすることで、企業の対応はさらに強化される。それは、結果として就職活動における学生負担の増加につながる。

1つの結論としては、就職活動には一定レベルの学力が必要、という点があげられる。そのレベルは企業により異なるが、主要な採用テストの内容から考えて、高校までの学習内容の定着が重要だといえる。企業が求める学力レベルを保持することは、直接内定に結びつくわけではない。しかし、内定のための必要条件だといえることができる。すでに大学では、リメディアル教育が大きなテーマとなり、研究も進んでいる。大学での教育を成立させることが主たる目的だが、数年後に経験する就職活動においても必要な教育だという認識が必要だろう。また、就職活動では文章を書く機会が多い。実際、企業からは国語力の低下を指摘する声が多かった。その意味で、アカデミック・ライティングを大学で身につけておくことも重要といえる。筆者の経験でも、レポートや論文などの文章トレーニングの有無は、就職支援の場面で大きな差となっている。

現在、大学では職業能力の醸成を目的に、さまざまなキャリア教育が行われている。社会人基礎力の向上に力を入れている大学も多い。しかし同時に、不足している学力を補い、大学教育で得られる知性を鍛えることへの重要性も増している。

謝辞

アンケートおよび取材にご協力くださった採用担当者の皆様、また、執筆にあたり情報提供や助言をいただいた皆様に、心より御礼申し上げます。

- 1) 就職スタイルの変化の背景には、求人情報誌の誕生により、学生が大学に頼らずとも就職活動を行うことが可能になったことが大きく影響している。
- 2) 『週刊朝日』「東大、京大生も『学力崩壊』」1999年3月26号より。
- 3) 社団法人私立大学情報教育協会『平成19年度 私立大学教員の授業改善白書』より。
- 4) 1990年代に入り、構造改革の流れにより、大学の新設や

増設が容易になった。そのため、大学の入学人数は年々増加していった。4年制大学の入学人数：1990年49万2340人、2010年度61万9119人、『学校基本調査』より。

- 5) 大学（学部）への進学率（過年度高卒者等を含む）、『学校基本調査』より。
- 6) 日本私立学校振興・共済事業団『学校法人等基礎調査』より。
- 7) アドミッション・オフィス入試の略。大学の教育理念などが反映された求める学生像（アドミッション・ポリシー）に照らし合わせて可否を決定する入試方法。
- 8) AO入試と推薦入試を合計した割合は、調査開始以来、一貫して増加している。1999年：28.9%、2010年：44.2%、文部科学省『国公立大学入試実施状況調査』より。
- 9) Benesse 教育研究開発センター（2009）「大学生の学習・生活実態調査報告書」『研究所報 Vol51』, pp.45-45より。
- 10) 2009年：68.0社、2010年卒：74.5社、2011年卒：95.6社、「新卒採用戦線総括2011」文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所より。
- 11) 採用テストの一種。言語（国語）、非言語（計数）などの学力テストと適性検査で構成されている。
- 12) 学力レベルを客観的にはかることが可能な選考を何か1つでも実施した企業割合。
- 13) ターゲット大学数1～10校：57%、11～20校：25%、21～30校：10%、31～50校：6%、51～100校：2%、『2012年度新卒採用 前半戦総括調査』HRプロ2010年12月より。
- 14) 明治大学（M）、青山学院大学（A）、立教大学（R）、中央大学（C）、法政大学（H）の学校群を示す俗称。
- 15) WEBテスト大手SHL社のIR情報では、「Webテストは平成22年9月期も10%以上の高い伸び」「当社の取引社数は3000社目前となっておりますが、今後この社数を4000社まで増加させていく方針」とあり、拡大基調にあることがわかる。また、採用テスト関連の書籍を発行する『SPIノートの会』の取材でも同様のコメントがあった。
- 16) 「WEBテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられているものについては、学事日程への影響がない場合もあるため、当該活動が早期開始を自粛すべきか否かの検討を行う際には、倫理憲章の趣旨を十分に踏まえた上で、各企業が活動の実態に合わせて適切に判断することが求められる」『採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料（2011年3月15日改定）』より。
- 17) 2010年：15.3%、2011年卒：21.4%、2012年卒：25.7%、「新卒採用戦線総括2011」文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所および共同調査より。

参考文献

- SPIノートの会（2010）『この業界・企業でこの「採用テスト」が使われている！2012年度版』洋泉社。
- 居神浩（2010）「ノンエリート大学生に伝えるべきこと——「マージナル大学」の社会的意義」『日本労働研究雑誌』No.602, pp.27-38。
- 岩脇千裕（2006）「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容——企業は「即戦力」を求めているのか」『Works Review』Vol.1, pp.36-49。
- （2007）「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』No.567, pp.49-59。
- 神永正博（2008）『学力低下は錯覚である』森北出版。
- 菊谷剛彦（2008）『学力と階層——教育の綻びをどう修正する

か』朝日新聞出版。
荻谷剛彦・本田由紀編（2010）「大卒就職の社会学——データからみる変化」東京大学出版会。
駒林邦男（1989）「『学力』とはなにか——研究ノート（1）」『岩手大学教育学部研究年報』第48巻第2号、pp.55-76。
子安潤（2002）「学力低下論の諸相」『愛知教育大学教育実践総合センター紀要』第5号、pp.17-24。
小山治（2008）「なぜ新規大卒者の採用基準はみえにくくなるのか——事務系総合職の面接に着目して」『年報社会学論集』第21号、pp.143-154。
下村英雄（2009）「就職に有利な学生は、対人関係・勉学意識高く」『日本経済新聞』2009年7月20日、19面。
週刊東洋経済編（2010）「歴史は繰り返されるのか？ 採用時期

をめぐる議論・攻防」『週刊東洋経済』2010年11月13日号、pp.88-91。

原ひろみ（2005）「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No.542、pp.4-17。

平野恵子（2009）「3年からではもう遅い？——「キャリア教育」進化論」『週刊東洋経済』2009年10月24日号、pp.78-80。

ひらの・けいこ 文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所研究員。札幌学院大学非常勤講師、北星学園大学非常勤講師。新卒採用における社会問題、キャリア教育、キャリア支援専攻。