

社会人の仕事満足から見た 大学生のジェネリックスキルと地元志向

平 尾 元 彦
松 村 直 樹

要旨

大学時代にジェネリックスキルを計測した学生の追跡調査によると、社会人の仕事満足には、職場からの評価・キャリア自律・自主的な学びが影響している。そこには大学時代の行動持続力・自信創出力との関連が見られる。別の調査では、地元志向の学生は行動持続力のスコアが有意に低いとの結果が得られた。社会人の仕事満足の観点から、とりわけ地元志向の学生に対して、行動持続力をはじめとした対自己基礎力を高めるキャリア教育の強化が求められる。

キーワード

ジェネリックスキル, 仕事満足, キャリア自律, 行動持続力, 地元志向

1 はじめに

人生 100 年時代と言われる昨今、幸せに働き続けることは重要である。個人にとってはもちろんのこと、それを実現できる社会の創出は国家的課題ともなっている。日々の仕事への満足度や、学びへの意欲、家庭生活の幸福感など、これらを充実させる力は、これから生きる若者たちにとって必須のスキルともなるだろう。その基盤となる教育の重要性は高まっている。

仕事の満足には、大学時代のどのような学習や活動経験が影響しているのだろうか。本稿の第一の問題意識はここにある。これがわかれば、仕事満足度を高めるために、ひいては幸せな人生を歩むために、大学時代に何をすべきかがわかるからである。

本稿では、ターゲット指標に「仕事満足」を置いて、これを規定する要素を考える。社会人 3～5 年目となる卒業生への全国調査で、今の仕事への評価と大学時代の振り返り

評価の回答を得た。同一人物の大学時代のジェネリックスキル（基礎力）データとあわせて分析することで、どのような資質を高めれば、仕事満足度を高めることができるのかが推測できる。

一方、地方創生が国の政策課題となるなかで、地方圏の大学にとって、地域で活躍する人材の育成は急務である。地元志向を地域の担い手の拡大だと肯定的に受けとめる声がある反面、新しい環境に飛び込む覚悟が持てず、主体的でない学生が地元志向には含まれることを指摘した上で、働く意欲の低い学生は「人口定着には寄与しても、地域の活性化につながらない」との可能性を指摘する松坂（2016）のような課題含みの議論もある。

地元志向とそうでない学生に資質の違いはあるのだろうか。あるとしたら、それは将来の仕事満足に影響するのだろうか。これが第二の問題意識である。平尾・田中（2016）で取り扱ったデータに基づき、山口大学の学生

調査を再集計した。先の全国調査と同時代に大学生活を過ごした者たちである。異なる二つの調査結果をPROG指標で接続させ、仕事満足と地元志向の関連を類推する。この方法によって、将来活躍する人材を育成するための大学教育の課題を明らかにする。

2 仕事満足とジェネリックスキル

大学生のジェネリックスキル（基礎力）を測定するPROGは、コンピテンシー（行動特性）およびリテラシー（論理思考力）を13の要素で計測する¹⁾。

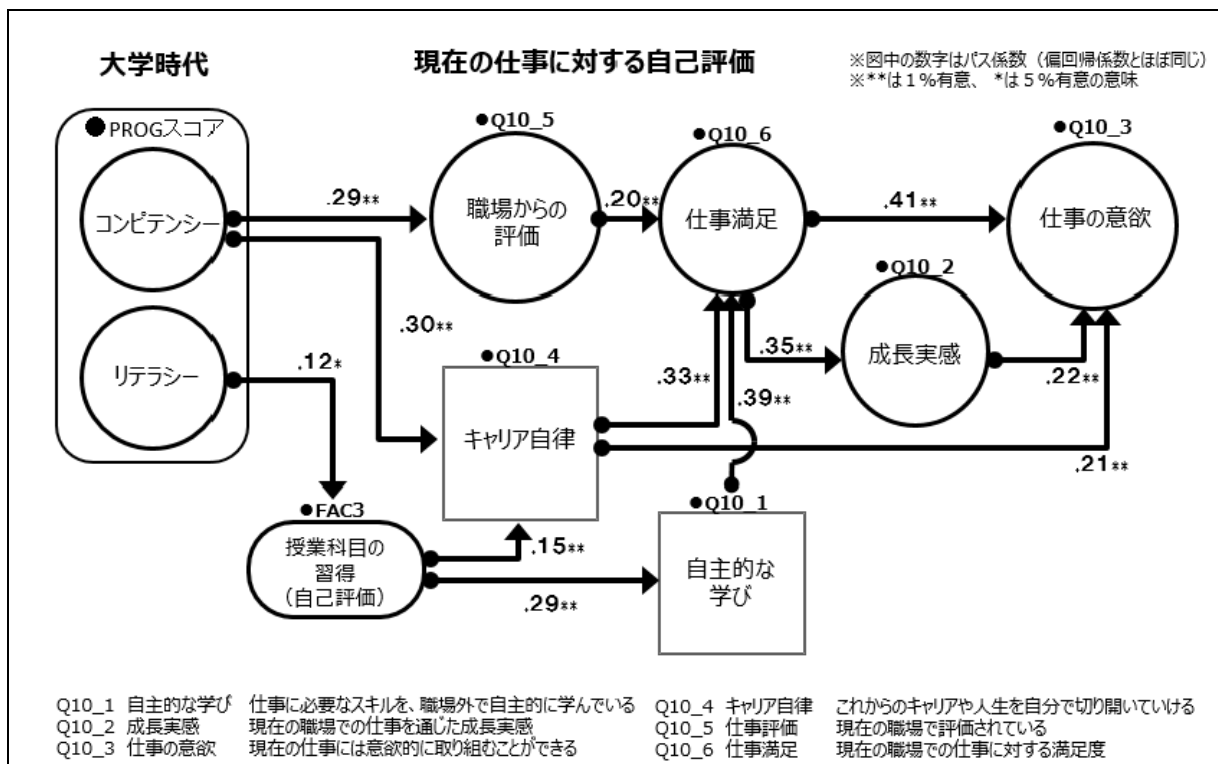
リテラシーとは「知識を活用して課題を解決する力」であり、情報収集力・情報分析力・課題発見力・構想力において、個々の学生の「問題解決に導く思考力」をとらえる。一方のコンピテンシーは、「自分を取り巻く環境に実践的に対処する力」のことで、対人・対自己・対課題への行動特性を9つの要素ごとに数値で表現する。

リアセックキャリア総合研究所（2021）はこれまでの受験校のうち13校の協力を得て、卒業生へのアンケート調査を実施した。卒業して3～5年後、つまり、2014年～2017年の大学卒業生たちである。大学時代に受けたPROG結果との接続を図ることを許諾した上で回答することを求めた。2020年4月から2021年2月にインターネットで実施。回答数1548である。

ここで得られた様々な知見の中から、仕事満足を規定する要素に注目して分析する。ゴール指標に「仕事満足」を設定して、ジェネリックスキルとの関わりを、以下に整理する。詳細は、リアセックキャリア総合研究所（2021）を参照。

- ① 仕事満足には、職場からの評価・キャリア自律・自主的な学びが影響する

仕事満足とは、現在の職場での仕事に対する自己評価のことで、ここでのターゲット指



リアセックキャリア総合研究所作成

図1 現在の仕事に対する自己評価と大学時代の客観評価に関するパス解析

標である。5段階での評価を求めた。

図1のパス解析の結果によると、職場で評価されることが仕事満足度を高め、仕事への意欲を高める。キャリア自律と自主的な学びはここに影響し、これらは授業科目の理解度・定着度から影響を受ける。大学の学修成果が仕事満足を支える構造が読み取れる。

満足度は、取り巻く環境指標のみで構成されるものではない。自ら人生を歩むキャリア自律や、職場外でも自ら学ぶ自主的な学びを遂行する力を持ち合わせた人ほど、仕事満足度が高いこともわかっている。仕事を楽しく満足感を持つ力もまた重要なのである。

② 大学時代のPROGスコアと卒業後の自己評価とは関係がある

大学時代のリテラシーは卒業後の自己評価指標との関連性が薄いのに対して、コンピテンシーの要素には関連がみられる。表1は仕事満足に影響を及ぼす3指標とジェネリックスキル各要素との相関係数を示している。とくに「行動持続力」「自信創出力」との相関は高く、両者は社会人の仕事満足に関連する要素として注目される。

行動持続力とは、「主体的行動」「完遂」「良い行動の習慣化」から構成される概念であり、自分が決めたことに継続的に取り組む力のことである。やり遂げ、次につなげ、習慣化する力を示している。

自信創出力は、「独自性理解」, 「自己効力感・楽観性」, 「学習視点・機会による自己変革」から構成される。自分に自信を持つだけではない。自己の成長のための機会をとらえる力を示す。自ら工夫して楽しむこともこの力のあらわれのひとつである。

両指標は、感情制御力とあわせて「対自己基礎力」に区分される。変化や困難に直面したときであっても自分を適切にコントロールし、モチベーションを維持する力のことであ

る。大学時代のこのようなスキルの獲得は、社会人になってからの仕事満足につながる傾向が見られる。

表1 現在の仕事に対する自己評価と大学時代のジェネリックスキルの相関係数

	職場からの評価	キャリア自律	自主的な学び
リテラシー	0.02	0.09	0.06
コンピテンシー	0.29	0.36	0.30
親和力	0.24	0.27	0.24
協働力	0.25	0.27	0.27
統率力	0.20	0.33	0.21
感情制御力	0.21	0.23	0.17
自信創出力	0.25	0.35	0.31
行動持続力	0.26	0.38	0.28
課題発見力	0.15	0.12	0.12
計画立案力	0.05	-0.03	-0.01
実践力	0.08	0.12	0.07

リアセックキャリア総合研究所作成

3 地元志向とジェネリックスキル

平尾(2021)はこれまでの地元志向研究の成果をもとに、地元志向の学生の特徴を、広い、弱い、移ろいやすい、と表現する。この特徴をデータで示した平尾・田中(2016)は、キャリア・就職活動意識とPROGによるジェネリックスキルのスコアを地元志向の有無で比較した²⁾。地元志向とは、就職先地域の希望を集計したもので、学生それぞれの出身地を地元とする³⁾。主な成果は、

- ① 地元志向は、総じてリテラシーが高く、コンピテンシーが低い
- ② 地元志向は、総じてキャリア意識が低い
- ③ 地元志向の中には、ジェネリックスキルとキャリア意識が高い群が存在する。

である。地元志向全体で見るとコンピテンシーは低い、その中には高い者が一定数いると同時に、もっと低い者たちもいる。地元志

向は一様でないことも、得られた成果のひとつである。

表2は平尾・田中(2016)のデータを再集計したものである。地元志向の3タイプ(仕事要因・他者要因・自分要因)それぞれに非地元志向とのスコア平均値を比較する⁴⁾。

まずはこの表を概観しよう。リテラシーのスコアは、地元志向が非地元志向を上回る。一方のコンピテンシーは、すべての要素で下回っている。要因別には、仕事要因が有意に下回るのは統率力だけで、他の要素は非地元志向と同じか上回っている。統率力とは、創造的な討議を遂行する力のことで、地元志向の学生は、総じて低い。

地元志向の半数を占める自分要因の学生たちのコンピテンシーは、非地元志向に比べて低い。とくに、統率力・感情制御力・行動持続力は1%有意、親和力・課題発見力は5%有意で差が計測される。

自分要因にしても他者要因にしても、地元志向の選択理由は仕事ではない。その意味でキャリア成熟に至っていない面は強い。だからジェネリックスキルが低いのか、低いから地元志向になるのか、ここでははっきりしない。いずれにしても、行動持続力ほかいくつかのスキルで明確な差があることだけは確かである。

4 ジェネリックスキルを媒介とした

社会人の仕事満足と地元志向

以上、2つの調査結果を踏まえて、社会人の仕事に対する自己評価に地元志向がどのようにかわるのかを考察する。なお、2つの調査は同時代の調査ではあるが、同じ人物を対象としているものではないことを、あらためてお断りしておきたい。

先の全国調査(山口大学は含まれていない)からわかったことは、社会人の仕事満足

表2 地元志向とPROGジェネリックスキル

	非地元志向	地元志向	要因		
			仕事	他者	自分
リテラシー	5.70	5.93 *	5.79	5.98	5.99 *
情報収集力	4.22	4.26	4.25	4.21	4.27
情報分析力	4.31	4.49 *	4.43	4.57 *	4.46
課題発見力	4.25	4.29	4.21	4.31	4.32
構想力	3.78	4.08 **	3.94	4.15 *	4.12 **
コンピテンシー	3.39	2.95 **	3.21	2.96 *	2.78 **
親和力	3.59	3.29 *	3.43	3.34	3.17 *
協働力	3.48	3.33	3.32	3.52	3.22
統率力	3.57	2.86 **	2.98 **	2.71 **	2.77 **
感情制御力	3.65	3.29 *	3.47	3.54	3.05 **
自信創出力	3.45	3.34	3.67	3.36	3.16
行動持続力	3.65	3.10 **	3.51	3.02 **	2.90 **
課題発見力	3.94	3.71	4.05	3.62	3.56 *
計画立案力	3.48	3.54	3.93 *	3.27	3.56
実践力	4.10	3.93	4.15	3.92	3.88

注1. 地元志向の3要因別学生群について、非地元志向を比較対象としたジェネリックスキル平均値の差に関するt検定を行った。**は1%有意、*は5%有意。

注2. リテラシーの4つの力はレベル1~5で計測され、リテラシー全体、およびコンピテンシー全体と9つの力は、レベル1~7で出力される。表の数値は平均得点である。

と大学時代のコンピテンシーには、一定の関連性があるということ。とりわけ行動持続力と自信創出力は注目変数であることである。

表2で行動持続力を見ると、非地元志向3.65に対して、地元志向全体で3.10と有意に低い。自分要因だけを見ると2.90でさらに下回る。仕事要因の学生群は非地元志向との差は検出されないが、他者および自分要因は明らかに低い。主体的かつ継続的に取り組み習慣化する経験に乏しいのかもしれない。

自信創出力は、非地元志向3.45に対して、地元志向は3.34。やや低いものの、ここには有意差が見られない。

このことから地元志向の学生、なかでも自分要因の学生は、行動持続力が低く、社会人になってからの仕事を満足する力が弱いことは否めない。この群の学生たちはキャリア意識が低いこともわかっている（平尾・田中（2016））。そもそも仕事に向き合い、キャリアを考えることができている層とも言えるだろう。変化に弱く、変化を避ける特性が行動持続力をはじめとした対自己基礎力の低スコアにあらわれていると考えられる。

5 おわりに

社会人となった今の仕事満足度と、大学時代の自分のジェネリックスキルとの比較によって鍵となるスキルを導出し、地元志向の学生の特徴を見た。キースキルは、行動持続力・自信創出力であり、職場からの評価・キャリア自律・自主的な学びを通じて仕事満足に影響を与える。地元志向の半数を占める自分要因の学生たちは、非地元志向に比べて、行動持続力・自信創出力ともにスコアは低い。ここから、地元志向の学生には、将来の仕事に満足感を得づらい者が相当数含まれる可能性が高い。

ただしこれは、地元志向を表明する学生たちに特性を決めつけるわけでも、不都合な未来を予言するものでもない。平尾（2021）で

指摘するように学生の資質は変わるし、志向は移ろう。未来は変えられるのである。ジェネリックスキルは、生涯にわたる生きる力に通じる。仕事に満足感を感じることができる人になるためにも、大学時代のスキル獲得は重要である。行動持続力をはじめとした対自己基礎力の強化を意識したキャリア教育の拡充が求められる。

本稿の最後に、2つの課題を指摘しておきたい。ひとつは、地元志向、なかでも自分要因の学生は、仕事満足度が低くなる可能性が示唆された。ただ、なぜこのタイプの学生の行動持続力スコアは低いのだろうか。この点は明らかにされていない。心理的・行動的特性を解明する必要があるだろう。

まったく異なる2つの調査の結果を、ジェネリックスキル指標のみで接続することの妥当性は、検証されなければならない課題である。しかしながら卒業生調査の難易度は高い。リアセックキャリア総合研究所（2021）は、この意味でも貴重な成果をもたらした。その知見を活用して、地元志向の学生たちの将来を見通し、かつ、課題を提示できたことは、一定の成果を得たと考えている。

地元志向の学生たちの卒業後は、満足感をもって働いているのだろうか？ このタイプの学生たちの追跡調査も今後の課題である。

（学生支援センター 教授）

（株式会社リアセック 取締役）

【参考文献】

- (1) 松坂暢浩, 2016, 「地方大学に通う大学生の地元志向の理由とキャリア志向の関係」, 山形大学高等教育研究年報, 10, 44-47
- (2) 平尾元彦・田中久美子, 2016, 「大学生の地元志向とキャリア意識」『キャリア

デザイン研究』第12号， 85-92

- (3) 平尾元彦，2021，「大学生の地元志向 “移ろい”にかかわる予備的検討」，『大学教育』第18号， 33-37
- (4) 河合塾・リアセック，2015，『PROG白書2015』，学事出版
- (5) リアセックキャリア総合研究所，2021，『PROG白書2021～大学教育とキャリアの繋がりを解明』，学事出版

【注】

- 1) PROG (Progress Report On Generic skills) とは，学校法人河合塾と株式会社リアセックが開発した「専攻・専門に関わらず，大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向，つまりはジェネリックスキルを育成する」ためのプログラムである（河合塾・リアセック（2015））。2021年7月末時点で，全国の大学・短大 496 校，受験者累計 127 万人に達している。
 - 2) 山口大学の学生に地元志向とキャリア・就職意識に関するアンケート調査を実施した。2015年6～7月。この学生は全員PROGテストを受けている。対象学生には，両調査の接続を書面および口頭で了解を得て実施した。有効回答数 793。内訳は，人文（19.9%），教育（3.9%），経済（41.6%），理学（24.0%），農学（10.6%）のほぼ3年生。出身地は，山口県（29.9%），山口県以外の中国地方（22.4%），九州・沖縄（32.4%），四国（3.9%），その他（11.4%）である。
 - 3) 以下の質問に対して1～3を回答した者を「地元志向」，4～6を「非地元志向」とした。この定義のもとでは463人（65.8%）が地元志向。240人（34.1%）が非地元志向であった。
- Q. 大学を卒業してすぐの，あるいは大学院

を修了した後の就職先地域について，今のあなたの考えに最も近いもの一つに○をつけてください。

1. 実家から通えるところに就職したい
 2. 出身県で就職したい
 3. 出身県にはこだわらないが，近隣県（九州・中国地方など）で就職したい
 4. 東京や大阪など大都市圏で就職したい
 5. 出身県・近隣県ではない
特定の地域で就職したい
 6. 就職先地域にはこだわらない
- 4) 地元志向 463 人に理由を尋ねた。以下の選択肢のうち，1～2を「仕事要因」，3～4を「他者要因」，5～6を「自分要因」とした。その他・不明39人を除く回答者 424 人の内訳は，仕事要因 113 人（26.7%），他者要因99人（23.3%），自分要因 212 人（50.0%）である。
- Q. あなたが地元への就職を希望する理由は，何ですか？ 以下の選択肢のなかから，今のあなたの気持ちに最も近いもの一つに○をつけてください。
1. 地元魅力的な仕事があるから
 2. 地元で貢献したいから
 3. 自分にとって大切な人がいるから
 4. 家族の意見・意向があるから
 5. 自分をとりまく環境を
変えたくないから
 6. 地元でいた方が
自分にメリットがあるから