

クラウドと電話会議を利用した履歴書添削による”就職質率”の向上

松浦 寛*1

Email: hiroshi.m@mail.tohoku-gakuin.ac.jp

*1: 東北学院大学工学部機械知能工学科

◎Key Words Moodle, Cloud, Dropbox, Owncloud, skype, MeCab, 履歴書, 就活

1. はじめに

筆者が所属する学科では、毎年11月末頃に10名前後の学生が各研究室に配属される。そこから卒業研究に向けて先輩からの引き継ぎが始まるが、年を越すと企業の採用活動が本番を向かえ、定期試験が終わると就活を口実に研究室に来なくなる学生が増える。では、熱心に就活を続けた成果として、有名企業に就職するのかといえば、そうではなく、多くの学生は中小企業に就職する⁽¹⁾。

企業から大学に着任した2011年5月(大震災の影響で4月は学生入校禁止)に履歴書を見せてもらったところ、いかにもホームページから切り抜いた文章や表現は異なるが本質的には同じ主張がループしている文章で国語力と表現力が乏しいことが分かった。

そこで、就活応援のために2012年度からクラウドと電話会議システムを利用したフレームワークの構築に着手し、学生の情報リテラシーの向上も兼ねて通信ネットワークを積極的に活用することにした。研究室配属直後から文章作成の訓練と履歴書添削の効果により、就職質率が向上したので報告する。

2. 就職質率の定義と質率向上を目指す理由

「就職質率」は、我々が独自に使用している造語である。

「工学部の学生にとって、将来性とやりがいのある企業に就職した人数と就職希望者数の比」と定義した。ここで「将来性とやりがいがある」を「質」と表現し、具体的には3つの条件(グローバル企業、上場企業並みの給与水準、労働基準法36条等の法令遵守)を満足する製造業とした。現在の日本では、これらの条件を満たすのは上場企業の割合が高い⁽²⁾。

さて、企業に必要な資産は、「人」・「物」・「金」に「時」と言われる。株主のために利潤を追求するには、これらの効率を上げることになる。この中で最も問題となるのは、投資対効果(ROI: Return on Investment)が低い「人」である。企業内の教育は、長期的な投資活動であり、回収が見積もれないことが前提である。大企業は経営環境に依存せず、長期的視点で社員教育を実行するベースがあり、入社後も社員の成長が期待できる。

一方、中小企業は実働時間と売上高が直結すると同時に、経営状態により「人」の流動性が高い。高度なスキルを必要とする仕事は、その都度、対価を払い一時的な雇用で乗り切るため、「人」に対するROIは高いが、計画的に人材を育成する風土が備わっていない。よって、当研究室では、学生の20年先も成長できる可能性がある大企業への就職を学生に強く勧めている。

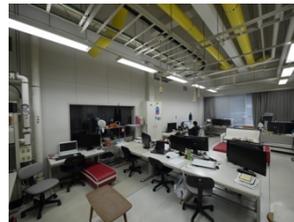


図1 学生と教員の居室



図2 指紋認証システム

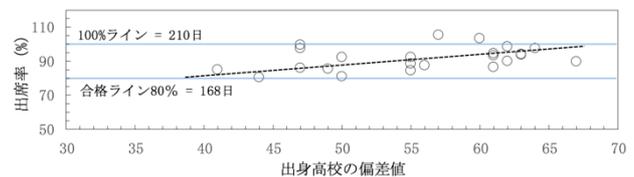


図3 出席率と高校偏差値の関係

3. 就活応援フレームワークの整備

まず、研究室のルール作成し、居室で快適に過ごせる環境を自費で準備した(図1)。年間計画を提示して、毎月イベントを開催したり、実験装置・備品等を製作したりして、学生には常に何かを考えるように工夫している。そのうえで、講義の有無に関わらず年間210日を研究室に来る日とした。就活及び引引きを含め、出席率80%以上を卒業研究の合格ラインと決め、指紋認証システム(図2)で厳格に管理している。2014~2015年度の学生の出席率と出身高校の偏差値の関係を図3に示す。このようなデータを研究室選択前に学生に開示し、配属直後には3者面談で学位授与の方針、ゼミナールの合否基準、及び研究室運営方針を説明して保護者の協力を得ている。

更に、この時期に4年前期で行う雑誌会(英語論文を和訳して発表)を半年前倒して行っている。英語力が弱いため、Web翻訳辞書を数種類使い比べながら、自然な日本語表現の文章にするよう指示している。そもそも論文は論理的であり、履歴書を書く上での日本語作文能力の上達と論理構成を学ぶことを目的に意識を推奨している。この後の段階として、「理科系の作文技術」(中公新書)木下是雄著の解説と小学・中学で教わっているはずの日本語文法もゼミで講義している。

学生は各自のパソコンを持参して、独自に構築した研究室内のLANに接続して、実験で取得したデータや履歴書はクラウド(Dropbox, OwnCloud, Moodle)に保存するよう徹底した。これは教員が出張中でも定例会議(計画目標からの進捗・遅延・実験結果)をSkypeグループビデオ会議により自席で気軽に行えるようにするためである。

4. 履歴書添削の手順と内容の分析

はじめに、12月から指定の履歴書を使って作成を始める。クラウドに各個人ホルダを準備し、そこにword形式で保存する。履歴書で問われている内容は、① 研究課題または興味ある科目(40字×4行)、② 学業以外に頑張ったこと(40字×5行)、③ 趣味・特技(40字×4行)、④ 自己PR(40字×7行)、⑤ 志望動機(40字×8行)である。

添削手順は、ファイル保存後に教員にメールか口頭で知らせ、これに対して教員は2日以内に校閲機能を使い加筆添削して返すという作業の繰り返しである。これを学生一人あたり20回近く行う。最初は自由に書かせているが、徐々に⑤の志望動機に導くための証拠固めが、①から④であることを気付かせるようにしている。

添削した全ての履歴書(2014年度)を形態素解析(MeCab)により語彙の品詞(名詞・動詞・助動詞・形容詞・形容動詞)を分析した結果を図4に示す。語彙の割合は、履歴書で使われた全ての品詞の数を分母、品詞の重複を整理した数を分子で表している。わずかではあるが徐々に割合が下がっている。添削開始段階では、類似の意味を持つ単語を無意識かつ不用意に使っていた。指摘し続けたことで、用語の意味を考えて使い分けができるようになってきたものと思われる。

次に、添削回数ごとの感情極性値の変化を図5に示す。感情極性とは、その語が一般的に良い印象か(Positive)、悪い印象か(Negative)を+1から-1の実数値で表したものである⁽³⁾。最近は、「させていただきます症候群」、及び最初にexcuse(弁明)をする紋切り型の会話をそのまま文章にする傾向がある⁽⁴⁾。これらを指摘しつつ、Positive Wordに切り替えるように指導している。その結果、添削12回辺りから、感情極性値の上昇傾向が認められた。その他に、1文節はできるだけ、単文と複文で構成し、文字数は120文字以下で書くよう条件を付けている。放置すると、重文と複文が複雑に重なる「入れ子構造」に陥るためである。図6の結果から、最初から1文節あたり平均文字数は18~32文字に収まっており、概ね読みやすい分量になっている。

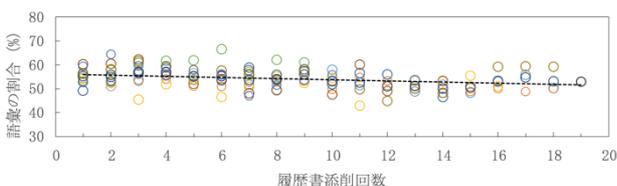


図4 履歴書添削回数による語彙の割合の変化

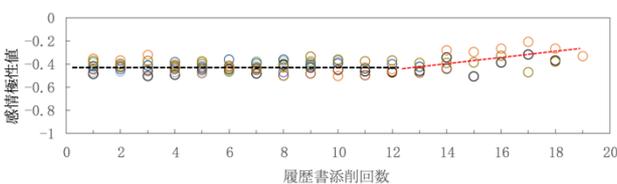


図5 履歴書添削回数による感情極性値の変化

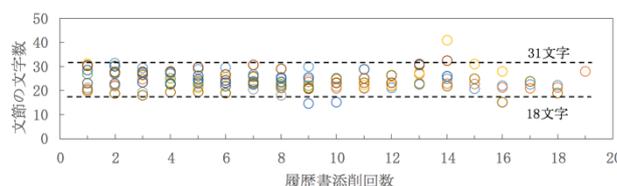


図6 履歴書添削回数と1文節の平均文字数

表1 当研究室の就職質率(就職状況)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
就職希望学生数(人)	10	12	11	7
就職先				
一部上場企業(%)	70 (7社)	58 (7社)	91 (10社)	71 (5社)
非上場大企業(%)	30 (3社)	42 (5社)	9 (1社)	29 (2社)
中小企業率(%)	0	0	0	0
内々定企業全数(社)	17	16	19	12
最終締結決定月	6月	7月	5月	7月

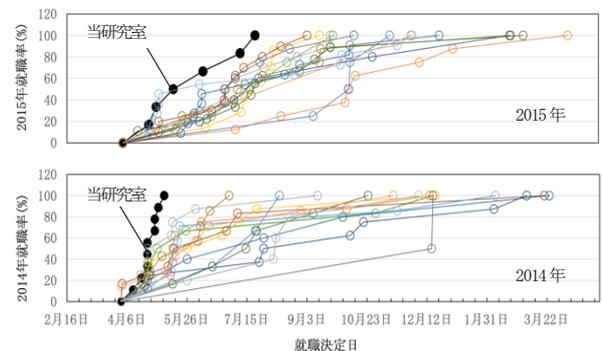


図7 当研究室の就職決定日推移

5. 履歴書添削の結果

履歴書の添削により、エントリーシートは毎年85%余が通過している。ただし、一部の有名企業は0%である。添削を始めた2012年から2015年度までの最終的な当研究室の就職質率を表1に示す。非上場大企業は中小企業基本法第二条で定義された中小企業に該当しない企業である。内々定企業全数のうち95.3%が大企業である。2012年と2013年は1名を除いて他全員は5月中に進路が決定している。また、経団連が加盟企業に向けた会社説明会の解禁時期に関するガイドラインを出す前と後の年度の就職率推移を図7に示す。2014年度までは、早く進路が決定して卒業研究に専念できていたが、2015年度は2名の学生が7月中旬までずれ込み、時間を浪費した。

6. おわりに

大手企業に就職するとしなければ生涯年収に大きな差が生じることは公知である。一般に「質」の高い企業を目指す学生は、志も高く、よく勉強をしている。学生には、この素晴らしい環境の中で切磋琢磨して、更なる成長を遂げて欲しいという想いから、当研究室は就活の応援を行っている。

これまでの活動から、基礎学力が低くても、根気よく何度も文章力、及び表現力を磨くことで「就職質率」が向上することが分かった。また、大企業への就職に限れば、「学生に自由にさせる教育」より、情報の共有化と健全な議論のうえで「学生に積極的に関与する管理教育」の方が優位であることを証明した。

参考文献

- (1) 大学就職ランキング大企業編: <http://www.university-navi.info/feature/enterprise/>
- (2) 2015年3月決算期「上場企業2,305社の平均年間給与」調査: http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20150731_01.html
- (3) 高村大也, 乾孝司, 奥村学: “スピンモデルによる単語の感情極性抽出”, 情報処理学会誌, Vol. 47, No. 2 (2006).
- (4) NHK ONLINE 視点・論点「させていただきます症候群」(2014): <http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/400/201117.html>