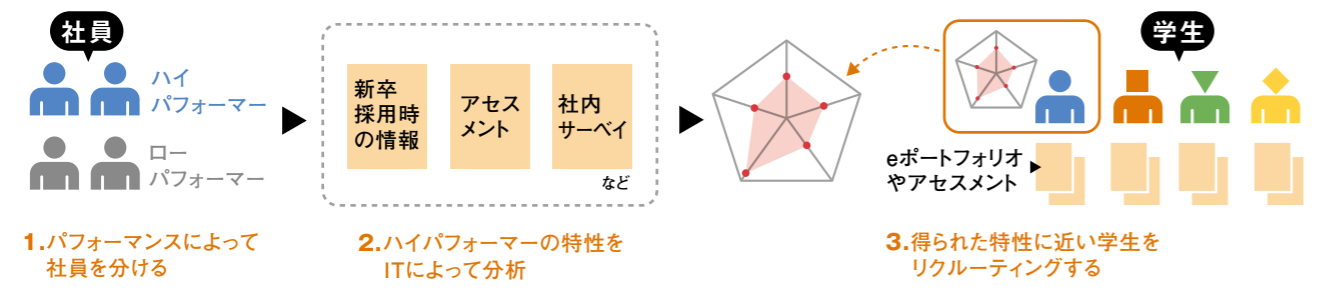
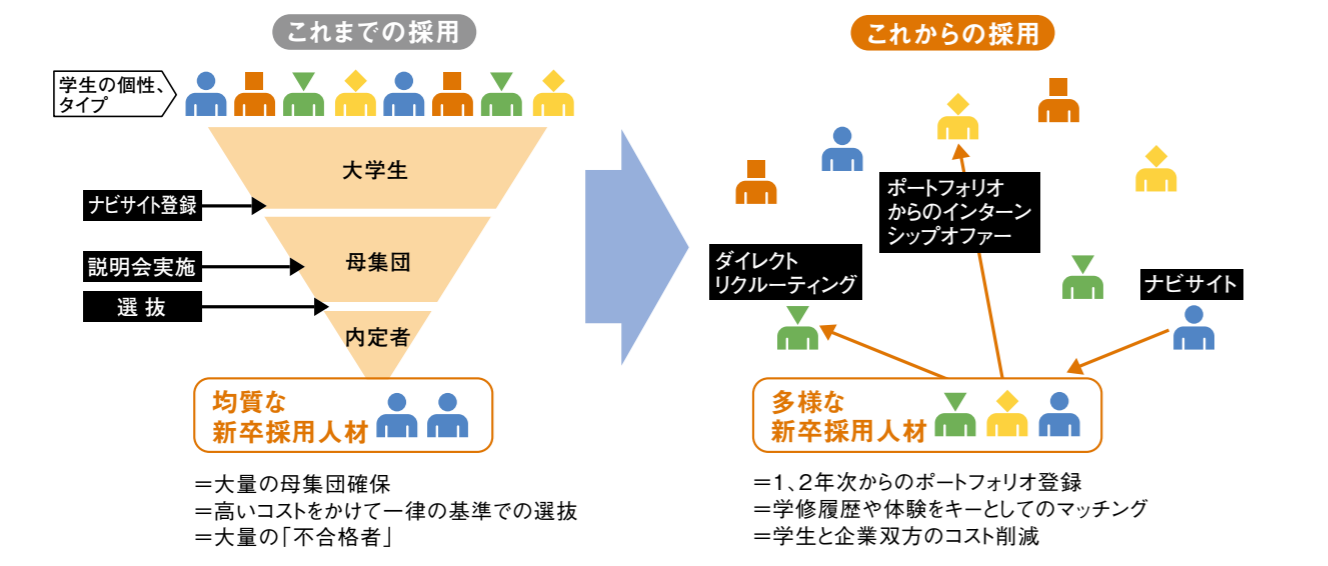


課題2 「主体性等」をどう育てるか？

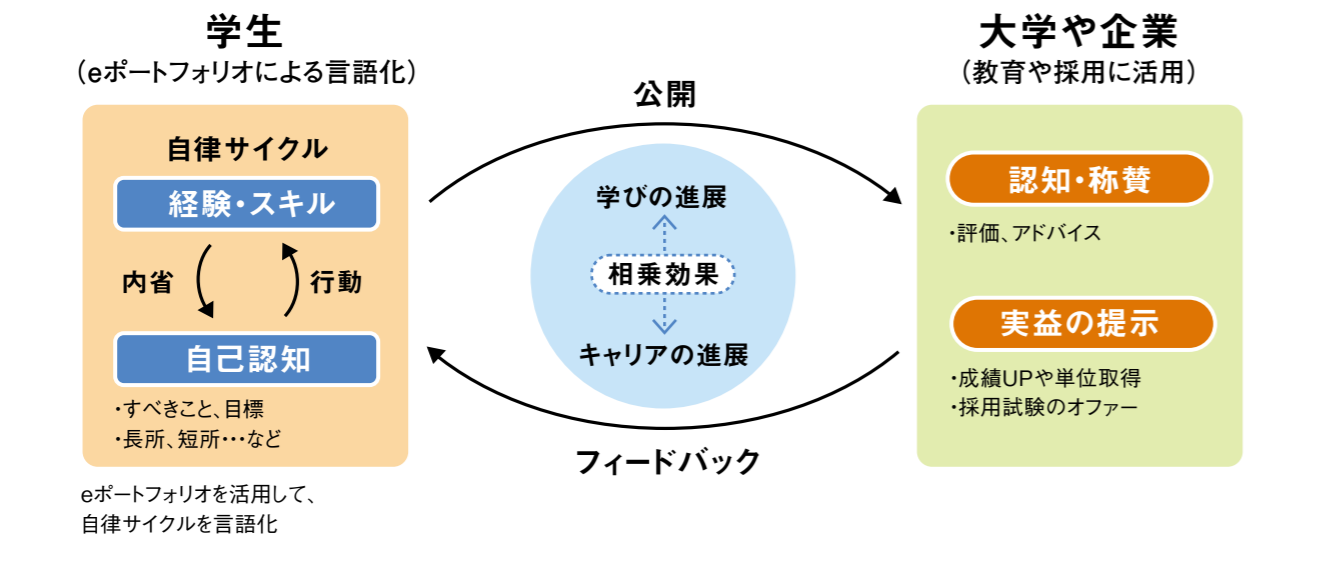
【図表1】HRテック (Human Resource×Technology) を活用した採用例



【図表2】ダイレクトリクルーティングなど多様化する採用手法



【図表3】外部からのフィードバックを取り入れ、学びとキャリアを進展させる



解決のヒント②

「主体性等」を育む キャリア支援と企業採用とは

「主体性等」を育むeポートフォリオには、企業も注目し始めている。企業と大学が学生の情報を共有することで学生に育まれる力とは。

早期からのポートフォリオの蓄積により 社会とリンクし、学びの必要性を知る

支援・採用は共に過渡期 既存の採用システムに課題

企業の求める人材要件が変化していることは、すでに大学でも強く意識されているでしょう。しかしキャリアセンターの方々に伺うと、例えば「主体性等」が必要であることはわかるものの、学生時代のどんな経験がそれらを育てるのか、「主体性等」が社会でどう役立つのかを、学生に具体的に説明しづらいとお悩みようです。これは、大学の中で「学生時代の経験」「経験から得られるもの」「内定獲得」「就業後の活躍」それぞれの相関を示すエビデンスが、蓄積されていないためだと思います。既存の採用システムにも課題が

eポートフォリオを使った 企業の新たな採用手法

そこで、企業は新たな採用手法を取り入れ始めています。一つが「HRテック」【図表1】の活用で、例えば入社後に活躍する人材要件を見だし、ITを活用して合致する人材を探し出す手法等です。もう一つは「ダイレクトリクルーティング」です。求職者を数多く

集めてから絞り込むのではなく、公開された学生の情報を見て、自社に合う人材にアプローチする手法です【図表2】。

企業は整備されつつあるeポートフォリオに蓄積される学生の学修・行動履歴に着目し、採用に活用し始めているのです。最近では、2年次の学生に対して、eポートフォリオの内容によってインターンシップを提供するなど、新たなコミュニケーションツールとしても使われています。

自律サイクルがもたらす 学びとキャリアの相乗効果

ポートフォリオをキャリア形成にうまく活用するポイントは、低学年からの利用と情報の公開の2点にあります。低学年から学習や行動の詳細なエピソードを入力することで、【図表3】にある「自律サイクル」を

より多く回すことができず。このことは経験に基づく正確な自己認知につながります。また、情報の信頼性を高めるうえで、量と具の資質・能力を評価するアセスメントの結果を添付するなどして、客観性を高めればさらに信頼性は高まります。

ポートフォリオの内容を大学や企業に公開して、フィードバックを受けるしくみがあることも重要です【図表3】。フィードバックには、認める、褒める（認知・称賛）と、メリットを提供する（実益）があります。企業からの接触は、学生にとって将来の自分の位置を知り、社会への視野を広げることにつながります。学生の「自律サイクル」と外部からのフィードバックが噛み合えば、キャリアと学びのさらなる相乗効果が期待できるでしょう。



さくらいたかみ ● 大手人材サービス会社を経て、2016年株式会社iキャリアに入社。1期してキャリア教育や採用事業に携わる。2016年12月より現職。

(株)ベネッセiキャリア
新卒事業本部 事業推進部長
桜井貴史

取材・文/見山雄介 撮影/亀井宏昭