

[駒沢女子大学 研究紀要 第22号 p.101 ~ 112 2015]

文科系女子大学における就職活動改善のための一考察 －学生の自己分析を中心とした進路指導の試み－

渡 邊 光 章*

A Study of Support for Job Hunting: Guidance Counseling through Students' Self-Analysis

Mitsuaki WATANABE*

Abstract

The author is responsible for a guidance counseling class starting this year, which helps third-year students understand their strengths better through self-analysis in order to assist them as they engage in recruitment activities and make career choices. This class aims to provide instructions to students who find effective recruitment activities difficult. The class is not focused on a specific professional domain or academic field and is therefore also open to students enrolled in other departments. This study reports the content of the class session implemented from April to October of this academic year.

1：はじめに

駒沢女子大学人文学部「メディア表現学科」は、全国でも珍しく仏教系女子大学の人文学部に設置されたユニークな学科である。2002年にデザイン・アート系の分野を学ぶ「映像コミュニケーション学科」としてスタートし、その後、学科名称を現在の「メディア表現学科」に変更した。学科名変更後はグローバル化する社会のニーズに対応し、多様化する情報社会で活躍できる学生を輩出するため、さまざまな授業改善を行っている。本紀要では職業実践的なカリキュラムとして、就職活動改善の試みについて考察する。

2：就職活動における学生の現状

就職活動においては毎年多くの学生が内定獲得に苦悩している。その原因の1つは、自身がやりたい仕事を見つけられないことにある。将来自分が進む方向を見つけるには、最初に自分のことをよく知らねばならないのだが、自己分析の方法がわからないという基本的な問題を抱えている学生が多いため、自分に向き合うための効果的なワークフローを指導する必要がある。したがって、取り組みの目的は効果的な就職活動ができない学生の支援である。具体的には、学生の自己分析の方法論を中心にした自分の強みを知るための指導であり、学科の専門領域に特化したものではないことから、他学科の

*人文学部 メディア表現学科

学生にも公開できる内容になっている。本紀要は、本年度4月から10月にかけて、授業で実施した内容である。

3：自己分析フローと社会のニーズ

就職活動において、将来自分の進みたい方向を早い段階で明確にできれば、学生のモチベーションは飛躍的に上がる。就職先とのミスマッチを防ぐためにも自分自身を把握することは重要である。また、自身の関心や強みを知るだけでなく、学生を受け入れる側の企業がどのような人材を求めているのかという情報も知ることが必要である。最近では新聞を読まない学生が多いため、関連する情報は、携帯電話で調べやすい省庁のネットデータを紹介している。

3-1：人間力の向上を図る教育内容の改善

文部科学省中央教育審議会による「教育内容等の改善の方向」には、初等中等教育からある現行学習指導要領の総則での基本的な考え方として、「生きる力をはぐくむことを目指し、創意工夫を生かし特色ある教育活動を展開する中で、自ら学び自ら考える力の育成を図るとともに、基礎的・基本的な内容の確実な定着を図り、個性を生かす教育の充実に努めなければならない

い」とされている。これを受け、授業では学生と社会との接点として、情報入手の具体的な方法を指導している。大学教育の目的が単に知識を身につけることだけではないことは既に周知のことで、学生には現代社会で生き抜くための「人間力」が必要とされており、この「人間力」については、文部科学省によればその意味は、「社会を構成し、運営するとともに、自立した1人の人間として力強く生きていくための総合的な力」となっている。

3-2：人間力の定義

内閣府「人間力戦略研究会議報告書」（平成15年4月）では、教育内容等改善の方向について、次のような要素を総合的にバランスよく高めることが人間力を高めることと定義している。

また、総務省が2006年に答申した「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」によれば、人間力を基礎に勤勉さ、挑戦意欲を日本国民が保持することなくして豊かな日本を維持することは不可能である、と表記がある。経済財政諮問会議が2002年に答申した「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」にも、「6つの戦略」として、1：人間力戦略、2：技術力戦略、3：経営力戦略、4：産業発掘戦略、5：地域力戦

構成要素	内容
知的能力的要素	「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
社会・対人関係力的要素	「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あう力」など
自己制御的要素	上記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

略、グローバル戦略、として一番目に「人間力」が登場している。そして、人間力戦略とは、能力と個人を磨き、人と人の交流・連携の中で相互に啓発されることを通じて、1人1人の持つ人間力が伸び伸びと発揮され、活力溢れる日本が再生する。人間力向上のために、1人1人の基礎的能力を引き上げるとともに～と記載されている。内閣府には「人間力戦略研究会」があり、『人間力戦略研究会報告書：若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める：～信頼と連携の社会システム～』を発表している。この報告書では、人間力の意味を次のように説明している。

・文部科学省は、近年の教育改革の中で、自ら学び、自ら考える力などの「生きる力」という理念を提唱してきた。「人間力」とは、この理念をさらに発展させ、具体化したものとしてとらえることができる。すなわち、現実の社会に生き、社会をつくる人間をモデルとし、その資質・能力を「人間力」として考える。そして人間力を「社会を構成し運営するとともに、自立した1人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義した。

さらに具体的な解説として、先ほどの表にある3つのものがある。

1：知的能力的要素

2：社会・対人関係的要素

3：自己制御的要素

最後に、「これらを総合的にバランスよく高めることが、人間力を高めることと言えよう」と述べている。この内容は2015年4月10日の報告書でも変わらない。(尚、2015年6月30日の各議決定書の「経済財政運営と改革の基本方針2015について」には、教育再生の箇所「人間力」という表記はなく、「社会を生き抜く力」という文言がある)。

学生が自身の将来を考える際、この「人間力」

と無関係に生きることはできない。「人間力」を上げるために自分と仕事とのマッチングを考え、離職を避けるためにも、まずは自分をよく知ることが必要で、それには「自己分析」を中心にした指導を早めに行うという必要性から授業をスタートしている。

大学での学びと社会で求められる力「人間力」との関連についてももう少し具体的に考えてみる。図は就職活動をした大学生における内定の有無と各能力の自己評価の関係を示している。内定を得た学生のほうが、得ていない学生よりも自己評価が20ポイント以上高い項目は、ディスカッションスキル、プレゼンテーションスキル、目標設定力、チームワーク力、主体性、自己管理能力の6つである。ジェネリックスキルに類する力が見られることが大きなポイントであり、言い換えれば、大学ではそれらのスキルの育成が重要であることがわかる。

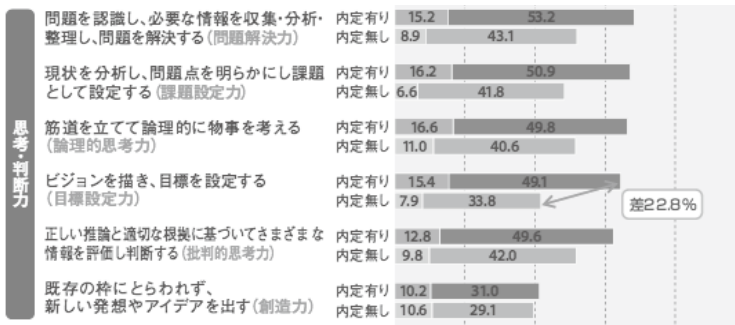
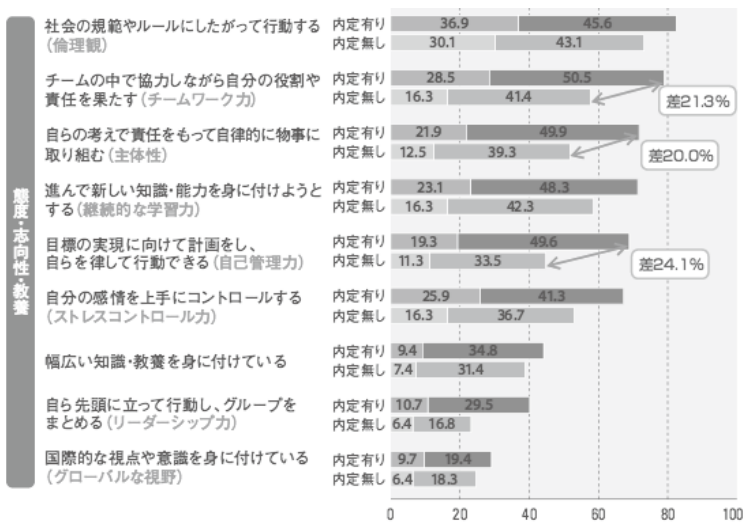
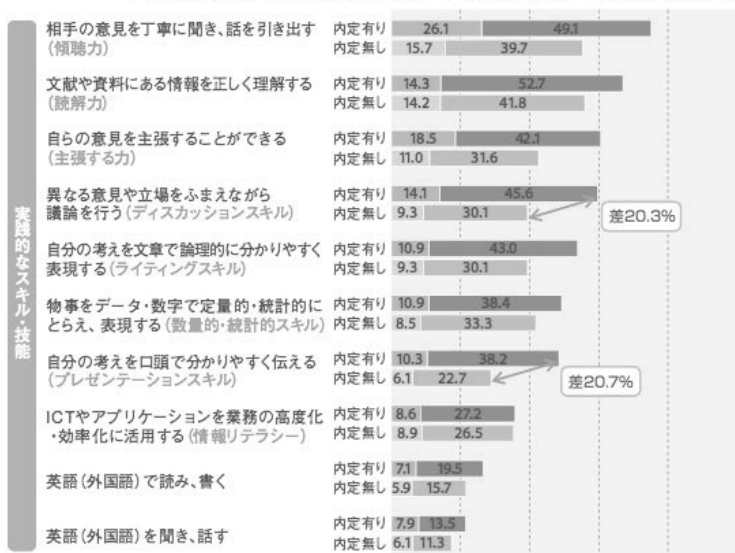


図8 「社会で求められる力」と大学生内定の有無との関係

就職活動をした大学生(N=1,702)における、内定の有無と各能力の自己評価との関係
 上段:内定有り N=1,231 下段:内定無し N=471
 ■身に付いている ■まあ身に付いている ■まあ身に付いている ■身に付いている

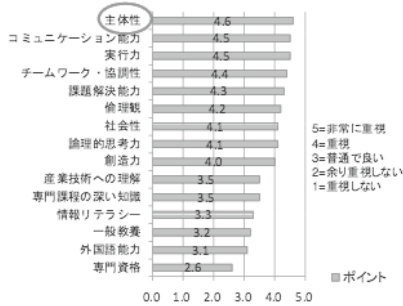


採用に際して大学生に期待する素質・態度、知識・能力

□ 特に重視されるのは、主体性、コミュニケーション能力、実行力、チームワーク・協調性。

□ 技術系・理科系では「専門分野の知識」や「専門分野に関連する他領域の基礎知識」を身につけることへの期待が高い。

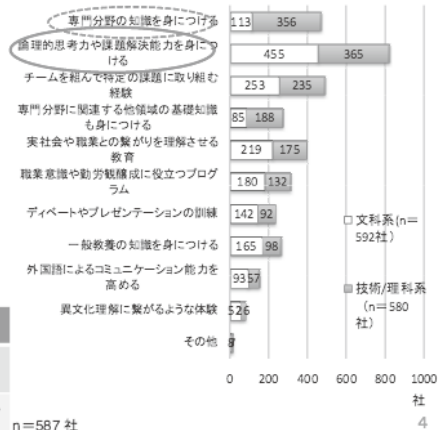
【図5】大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力 n=594社



【表2】大学生に不足しているもの

	第1位	第2位	第3位
素質・態度	主体性 /523社	職業観 /361社	実行力 /322社
知識・能力	創造力 /407社	産業技術への理解 /396社	コミュニケーション能力 /346社

【図6】文科系、技術・理科系大学生に期待するもの (複数回答)



3-3：企業が求める人材像と必要な資質能力

以下は、企業が求める人材像を描きながら、業種や文系・理系を問わず、普遍的に求められる資質能力を中心に、経営者の視点から必要とすることを整理したものである。

- ・変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力（課題設定力・解決力）
- ・困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力（耐力・胆力）

自分に必要な課題設定力を身につけるには、常に社会情勢に関心を持つことや、世の中の出来事を当たり前のことと捉えず、なぜそうなるのかを自分なりに考える習慣をつけることが必要で、当然のことながら思考のベースとなる基礎学力や教養が備わっていなければならない。課題は他者との関わりのなかで見つかることが

多く、また課題解決にあたっては1人でできることは限られており、他者との協働、チームワークが必要である。他者に何が課題かを説明し、課題解決の必要性について理解を得て、協働していくための双方向での対話力（コミュニケーション能力）、課題解決に向けた企画力、実行力が求められる。

また、課題は大きいほど、それを乗り越えたときに成長できる。社会に出ると否応なく多くの試練に直面するが、それらを乗り越える「耐力」を備えておくことが重要である。ここで言う「耐力」とは、困難に直面した際に逃げずに向き合い、それを乗り越えて目標を達成できる精神力や、課題を克服する力を指している。「耐力」を備えるためには、学生時代からさまざまなことにチャレンジすることが重要で、失敗しても経験から学ぶことは大きく、次につなげ活かすことが自己を成長させ、経験を重ねることで多少の失敗には動じない胆力も備わっていく。

- ・多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力
- ・価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力（コミュニケーション能力）

3-4：企業が大学に期待する役割

- ・アクティブ・ラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上
- ・様々な社会活動体験の増加 留学、インターンシップ、ボランティア

円滑なコミュニケーション能力を育む訓練として、双方向のグループ・ディスカッションやディベートといったアクティブ・ラーニング（課題解決型の能動的学修）は、有効な手段である。他者との議論を通じて自分の意見がより明確に整理され、プレゼンテーション能力も高まり、他人を尊重しながら課題を解決する能力が身に付いていく。

3-5：企業が学生に対して面接で確認したいことの例

- ・学生時代の学びの成果

- 1：選考で学んだことは何か
- 2：教授の講義内容、方法はどうかであったか、理解できたか
- 3：ゼミ等で課題解決のディベート、アーギュメント（議論、論争、弁論）を体験したか
- 4：議論で何に苦勞したか、工夫したことはあるか、異なる意見のとりまとめに努めたか
- 5：学生時代の学びをいかに社会や企業で活かし、貢献できるか、将来企業でどんなキャリアを描きたいのか

- ・人や社会との交流

- 1：部活動や就業体験で得たものは何か

2：インターンシップに参加したか、そこで得たものは何か

3：自己の得意なこと、長所をいかに活かして伸ばしたか、失敗や苦手なもの、短所の克服にいかに努めたか

4：業務上の相手を納得させ理解を得るような、組織における（友人とは異なる）コミュニケーションが図れるか、周囲が自分に求めることを認識し、期待どおりに対応できるか

・求められるコンピテンシー（業績優秀者の行動の儀式や特性）

1：業務に積極的に臨む姿勢や心構えができているか

2：耐力、行動力（打たれ強さ、チャレンジ力など）を備えているか

3：業務の目的を理解し、始める手順や段取りをつけられるか（不要不急の判断、プライオリティ、重要度、他チームとの調整範囲、スケジュール管理など）

4：業務遂行に必要な情報、知識、人材、予算、機材などをイメージしてチーム作りができるか

5：組織のチームの一員として役割を果たせるか、とりまとめができるか、チームの中で他者と相互に補完し、相乗効果を発揮できるか

省庁や公的機関からのこうしたデータは、学生から見れば馴染みのないものであるが、就職活動を前にして、学生を選ぶ側の社会がどのような人材を求めているのかは、学生にとって大切な情報あり、授業では現段階で入手できることをリアルタイムで学生に知らせ、情報を受け取った学生がそれをどのように利用するかに成果がかかっている。質の良い情報を送っても、情報を受ける側の学生の受信アンテナの精度が低くは正しく受信できない。受信した情報を整理し、自分なりの意見を加えて再発信する方法を指導していく。

3-6：社会人基礎力の定義

「社会人基礎力」については、経済産業省によると「組織や地域社会の中で多様な人々と

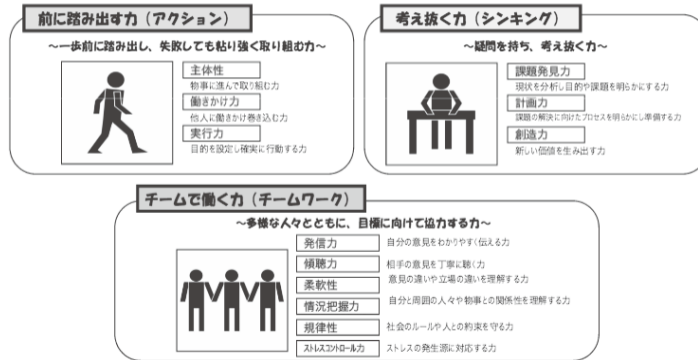
ともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力」として次のように定義されている。

「社会人基礎力」とは

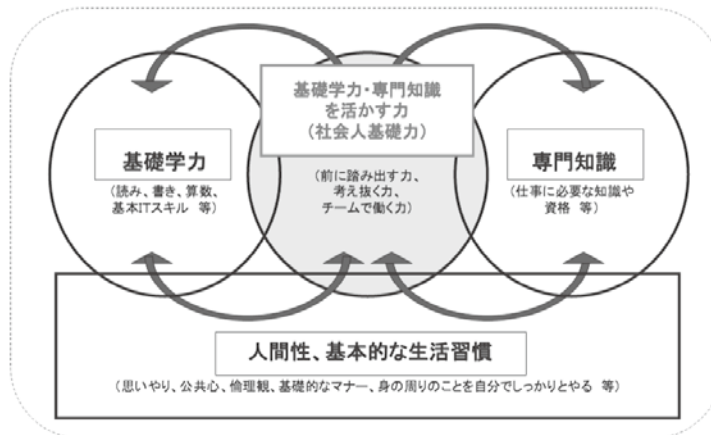


＞平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会(座長 両訪康雄(法政大学大学院教授))にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を下記3つの能力(12の能力要素)から成る「社会人基礎力」として定義づけ。

＜3つの能力／12の能力要素＞



＜能力の全体像＞



3-7: 「就職基礎能力」

企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力。事務・営業の職種について就職基礎能力の

それぞれ能力の具体的なレベル分け（＝基（高校卒業レベル）、応用（大学卒業レベル））を行い、「就職基礎能力修得の目安」として整理。

能力	要素	内容
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取りながら効果的に意思疎通ができる
	協調性	双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
	自己表現力	状況にあった訴求力のあるプレゼンができる
職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探求心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる
基礎学力	読み書き	職務遂行に必要な文書知識を持っている
	計算・数学的思考	職務遂行に必要な数学的な思考方法や知識を持っている
	社会人常識	社会人として必要な常識を持っている
ビジネスマナー	基本的なマナー	集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる
資格取得	情報技術関係	社会人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる
	経理・財務関係	社会人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる
	語学力関係	社会人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる

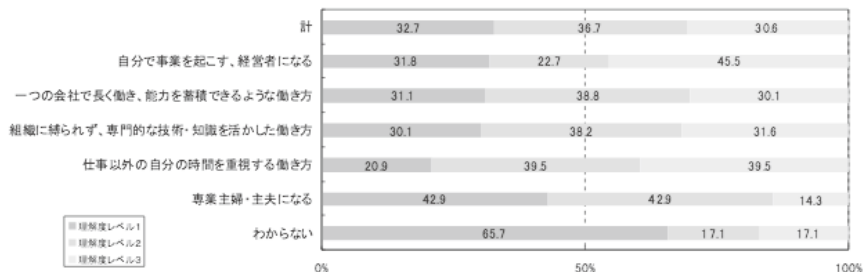
3-8: 「生徒・学生の労働者の権利に関する知識の理解状況」

企業が採用に当たって重視し、基礎的なもの

として比較的短期間の訓練により向上可能な能力。

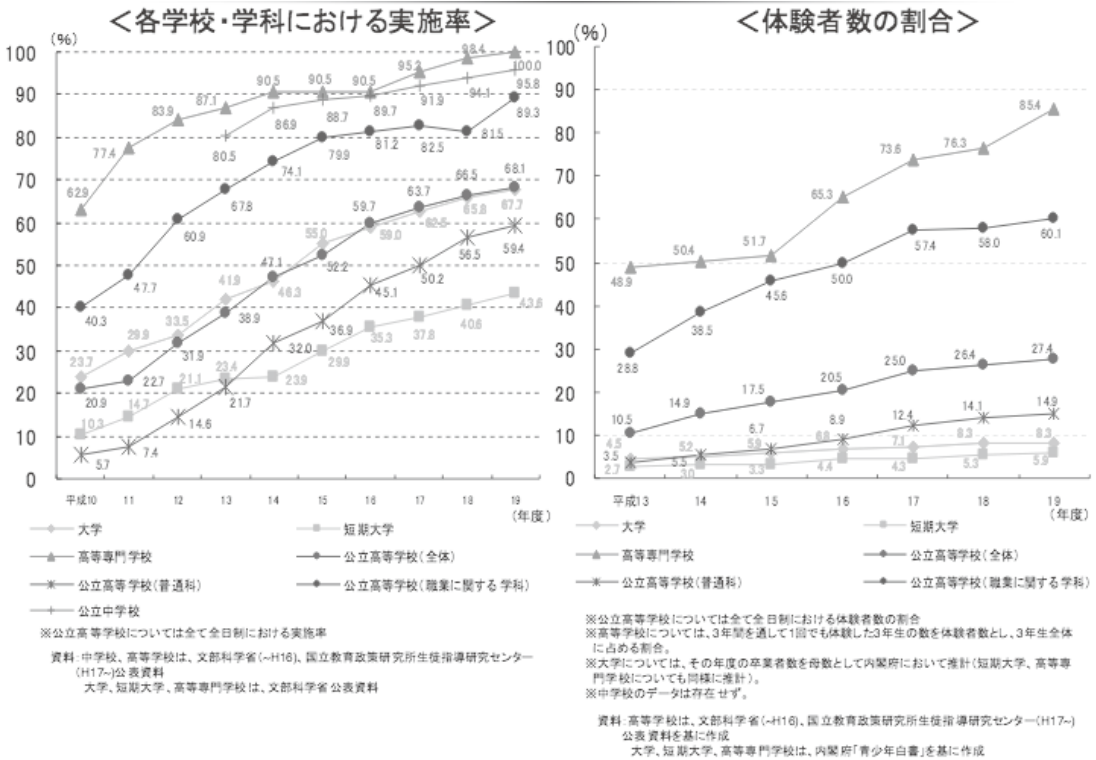
生徒・学生の理解状況は、将来希望する働き方が分からないと考えている方が理解度が低い

「20歳代後半から30歳頃になったときに、どのような働き方をしたいか」という問に対する回答と、理解度の関係について



(出典) 厚生労働省「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査」(平成20年)

3-9: 「職場体験・インターンシップの実施状況」



4: 学生をとりまく状況

日本私立大学連盟の2011年版「私立大学学生白書」によると、進学理由として最も多かったのは、「大学卒の学歴が必要だと思ったから」で56.6%である。学歴重視というよりも、とにかく職を得るために大学卒業資格が必要だという考え方になっている。一方、保護者にとって、大学に子どもを通わせる経済的負担は軽いものではない。それでも子どもを大学に入れる保護者の目的は何かといえば、大事な子どもが経済的に自立すること。そのための一番わかり易い道は“よい就職”をすることになる。保護者が重い経済負担と引き換えに大学に求めるものは“よい就職”というのが多数派ということである。全国一律の教科内容で、「正解は一つ」の教育

が行われる高校までの課程と異なり、大学では、さまざまな答えのある問題に取り組み、答えだけではなく「答えを見つけ出す方法を学ぶこと」に価値があり、個々の問題解決にとどまらず、その集積が幅広い教養の裾野になっていくであろう。

経済事情の変化にともない、多くの企業は即戦力を求めている。社会常識や積極性、忍耐力、他人と共存するためのコミュニケーション能力など、自立するための多くの能力、すなわち「総合的な面で豊かな人間形成」が求められているが、多くの保護者の希望が子供の経済的自立なので、学生は内定獲得の行動に必死で、精神的な人間形成にまで向き合う余裕はない。それでも内定獲得は難しく、エントリーが50社～100

社に及ぶといった話も例外ではなくなった。大学での「出口」における最終成果を考えると、昨今では企業の内定を獲得することが大学生活における人間形成の成果の必須条件となった。オープンキャンパスなどで、大学案内を読んだ受験生の保護者が相談窓口で必ず質問することは、第1に大学案内の最後の方に掲載されている「就職状況」についてである。いまや受験生が入学後に自分の好きなことを学べるというだけでは大学を選ぶ決定要素にはならず、就職実績を確認しなければ、子供を4年間まかせることに親は納得しない時代である。保護者や学生の頭の中では、その他はいずれも重要ではない傾向である。そうである以上、就職関連の指導は大学が対応すべき最重要課題と言っても過言ではない。

卒業後に心身が健康的な生活を営むためには、経済的自立が生活設計の土台であることは言うまでもない。新卒で就職し、経済的に自立することが心身健康な生活を続ける必要条件で、この構図は基本的に今も昔も変わらない。経済的な安定を求めた時に多くの人が就職先として希望するのは、倒産や業績不振によるリストラで失業する危険性の少ない（と思われる）、規模の大きな企業である。自分の関心のある分野の

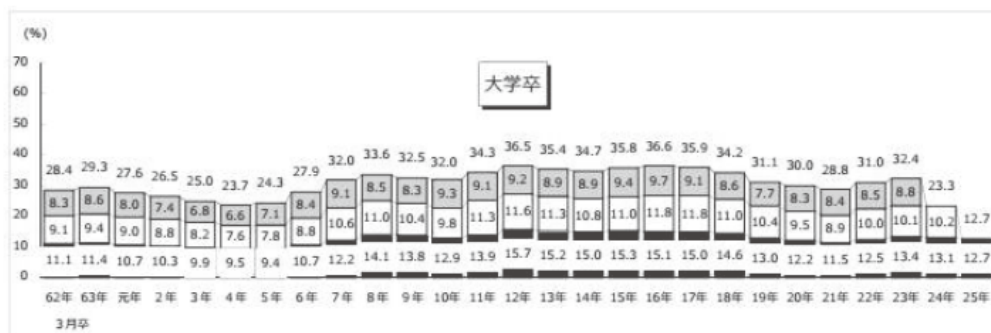
中で、優良、安全と言われている企業をめざすのは当然だが、その企業が学生個人に適しているかどうかは別の話で、雇用形態によっても違うが、こればかりは入社して実際に働いてみないとわからない。

5：指導方法について

本紀要は、企業における業績向上のためのワークフローを大学教育に効果的（部分的）に利用し、就職活動を控えた学生の学び方の指導に応用するための方法を考察している。授業では、実在する企業の成功事例から改善のためのワークフローを学び、企業の実践的な改善内容を応用して、大学の学びの場で効果的に身に付けることをめざしている。

改善のためのワークフローは、従来から企業経営において重要性を指摘され、各企業は、組織を構成する土台となる社員教育の部分から成果を出すよう日々努力している。企業は個人の集合体であり、社員1人ひとりの個人の成果の積み重ねが、最終的にその企業全体としての成果につながることから、ワークフローは、個人への教育（ミクロ）が、やがて企業全体（マクロ）に多大な影響を及ぼす経営学分野のものとして認識されるようになった。すなわち、既

図表6 大学卒業生の卒業後3年以内の離職率の推移



※ 3段の棒グラフの下から、1年目、2年目、3年目の離職者。

に昔から企業が実施しているマーケティングやSWOT分析、ポジショニングなどの実施による効果が期待できる。企業内で業務改善に役立ったワークフローが大学でも学生指導に応用できれば、学生にとって大きなメリットになる。

6：指導の注意点

確かに企業における改善のためのワークフローはさまざまな実績があるが、何でも使える訳ではなく、単純に学生のワークフローに導入すると温度差が大きい。大学は本来、短期的な仕事の成果を要求される企業とは異なり、就職前の人間形成や学びの集大成の場であるはずだが、成果を判断されるまでに4年間しかない。ワークフローの質的な差によって成果が異なるのは既に企業の中で実証済みなので、業績好転あるいは低迷から見事に脱出した企業のワークフローには、そうなるだけの理由が隠されており、応用するだけの価値がある。学生は短い時間で知識や技術を学び、現代を生き抜く力を身に付けなければならない。成功の理由を読み解き、大学教育の場に生かすことを目指したい。ただし、基本的に大学は教育や研究のための機関であるため、利益追求の企業と同じようにワークフローを実施することは難しいので、大学教育の場に無理なく引用でき、企業が出した成果と同じような効果を、学生が短期間で出せるポイントを探る必要があるのが悩ましい。今期は手始めに3ステップで試行している。

7：ステップスタディ

成果を分けるワークフローの質的差とは何だろうか。授業ではさまざまな自己分析の方法の中で、大学での学びに引用可能な箇所を部分的に応用している。具体的には、「マインドマップ」「SWOT分析」「ポジショニング」の3つのステップで段階的に考察している。

7-1：ステップ1：マインドマップの利用

「21世紀のノート術」と言われるマインドマップは、自分の「強み」（と弱み）がわかる「思考と感情の管理ツール」として多くの人に知られている。授業で作るマップは企業内で社員研修などに実施されているレベルのもので、学生は、自分が知っている企業名が出ると関心を深めるため、実際に研修している場面や、著名な企業の事例を見せる。また、マインドマップは社会で認知された登録商標であり、多くの具体的な効果が出ていることを説明し、高校で経験したマップとは違うことを意識させる。目的はマップを作ることそれ自体ではなく、頭の中のイメージを視覚化し、自分が本当に好きなことを探り出すことにある。これまででわかった指導のコツは3つあり、1つは多くの事例を見せて社会と授業が繋がっていることを意識させること。2つめは思いついたことは迷わずにマップに追加していくことを、最初にはっきり伝えること。これにより、消極的な学生が迷って膠着状態になってしまう事態を避けられる。3つめは、作った後に自分の強みと弱みが見えてきたら、そのまま放置させないことである。

7-2：ステップ2：SWOT分析の利用

企業分析と個人の分析は違うので、学生の指導に応用できる部分だけ利用する。SWOT分析は実在する企業で実践されている業績改善のために効果的な方法で、多くの実績がある。マインドマップの内容が分析の素材となり、実在する企業の分析データ例を見せると学生のモチベーションは上がる。強みや弱みが違う企業の事例を参考に、自分の持ち味に合わせて社会で生き抜くための方法を自ら考えさせる。強み、弱み、機会、脅威の4点から考察し、ディスカッションでお互いの長所を確認しあうことで、今まで気がつかなかった改善策が見えてくる。

7-3：ステップ3：ポジショニングの応用

一般的には、弱点補強の分析に時間を取られすぎた企業は成長しないと言われているため、授業では学生の弱点補強の必要性も説明したうえで、指導のポイントを「長所を伸ばす」ことに置いている。弱点補強の分析のせいで自信を失っては本末転倒である。学生は克服すべき自身の弱みが多いと思っている傾向が強いため、最初の段階から弱みのオンパレードになりがちなため、強みに目を向けた方が開始時にモチベーションが上がりやすく、また終了時にも成果を確認しやすい。したがって、講義では強みにスポットライトをあて、弱点には一時的に目をつぶる。中には強みが1つも思いつかないという学生もいるが、好きなことの中に強みが隠れている場合が多いため、過去に行ったことを書き出させ、その中から関心のあることを探すよう指導している。強みだと思わなかったことが、実は強みとしてカウントできると知れば、学生は自信をつけることができ、そのあとの進行が速くなる。

また、自己分析で優先順位を決めるときは、緊急性だけでなく、将来を見据えて潜在的な「重要度の高い課題」にも目を向ける。

できた分析表を元に、自分に合った改善方法を探す。大相撲の横綱は棒高跳びには向かないし、マラソンの金メダリストに砲丸投げは無理なのと同じで、能力というより向き不向きの問題である。自分を生かす位置を探すことは「ポジショニング」と呼ばれている。ポジショニングでは、企業が自社の持つ強みを生かして社会で生き残る方法を考える例を応用し、学生が自分の強みをどのように強化していけば効果があるのか、具体的な方法を考えていく。

傾向として、緊張状態での自己発見は難しいため、ディスカッション形式でリラックス状態の中で見えてくるものを探す。現段階では、苦手の就活に関する授業内容にもかかわらず遅刻する学生も出ず、活発な発言もみられている。履修生の就職活動が始まる中で、半年後には今年度の指導の成果がみえ始めると思われる。「答えを見つけ出す方法を学ぶ」実践的な場として機能することを目標に、今後も結果をみて改善を重ねながら継続的に授業の成果をまとめ、より適切で効果的な指導を確立していきたい。

参考文献・引用

「人間力戦略研究会報告書」：内閣府（平成15年4月）、「社会人基礎力に関する研究会・中間取りまとめ」：経済産業省（平成18年1月）、「若年者の就職能力に関する実態調査」：厚生労働省（平成16年1月）、「労働関係法制度の知識の理解状況二関する調査」：厚生労働省（平成20年）、「人間力」「社会人基礎力」：文部科学省、「青少年白書」：内閣府、人間力とは何か（2013年配信記事）：碓井真史、ベネッセ教育研究開発センター、（社）日本経済団体連合会、「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」2015年4月2日公益社団法人経済同友会（抜粋）

SWOT分析

	プラス面	マイナス面
内部要因	強み (Strengths)	弱み (Weaknesses)
外部要因	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)