

企業における採用活動の実態と 新規学卒者に求める能力に関する実態調査報告

宮道 力*・三浦 孝仁***・坂入 信也*・中山 芳一*

* 岡山大学キャリア開発センター、*** 朝日医療学園

Field Survey Report of Recruiting Activities by Company
and demanded skills for New Graduates

【要約】

本調査では、東証一部上場企業及び本学に求人依頼のある企業を対象に、採用活動の実態と新規学卒者に求める能力について調査を行った。採用選考の柱は個人面接と筆記試験であること、人物評価では客観的指標を取り入れる努力をしていることがわかった。留学生採用では、調査協力企業において半数以上の採用実績があり、博士課程学位取得者採用では、採用実績のある企業は半数弱の約44%であった。企業が求める能力について、「基礎学力」が最も求められていた。従業員数による企業規模、本社所在地により新規学卒者に求める能力が異なる可能性があることもわかった。また、企業は学生時代の経験として「部活動（大学公認）」を高く評価していることがわかった。

<はじめに>

平成23年1月に文部科学省中央審議会より出された答申、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、若者と呼ばれる世代は大きな困難に直面しており、若者の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者・早期離職者の存在など「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないのではないかとということ、コミュニケーション能力などの職業人としての基本的能力の低下や職業意識・職業観の未熟さ、精神的・社会的自立の遅れなど、「社会的・職業的自立」に関する様々な課題が存在しているのではないかと問題提起をしている。同答申では学校教育の重要性を唱え、若者の社会的・職業的自立や生涯にわたるキャリア形成を支援するための機能の一層の充実が必要であり、この問題は個々の責任だけでなく社会全体の問題として認識し、それぞれの立場で役割を認識し解決に向けて努力していくことが求められるとしている。

また、平成23年4月より大学設置基準が改正され、各大学は社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制を整えることを義務づけられた。本学におけるキャリア教育への取り組みは、平成15年に教育開発センター・キャリア教育研究開発部門が設置されたことから始まる。「学問としてのキャリア教育ではなく、実学としてのキャリア教育を体系化して欲しい」という執行部の意向を踏まえ、主役である学生のためのキャリア教育を目指し体系化を進めてきた(三浦, 2013)。その後、担当部局が学生支援センター・キャリア支援室へと移管され、平成22年8月にキャリア開発センターへと発展を遂げてきた。その間、「キャリア」の連続性と多様性に対応できることを目指し、正課におけるキャリア科目の充実と正課外活動支援、カウンセラーや就職ガイダンスの充実等を図り、現在に至る(中山・三浦・坂入・杉山・有澤・宮道・片山, 2011)。

企業の採用活動や学生の就職活動に関する社会からのニーズ調査は、これまで就職情報会社を中心とした企業、各種団体で実施されている。しかし、企業では、規模や地域等により大学および新規学卒者に求めるニーズに何らかの差異があるのではないかと考えられる。また、日本国内の大学数は、平成25年8月に公表された文部科学省学校基本調査によると782校（国立86校、公立90校、私立606校）あり、大学でも学力レベルや学部・学科数、地域等により社会からのニーズも異なると考えられる。企業も大学も一括りにして考えることはできないのではないかと考える。

そこで、今回、国内有数の総合大学であり、毎年多数の人材を社会に輩出している本学独自のものとして、企業における採用活動および新規学卒者に求められる能力等について調査を行い、本学へのニーズを把握しておく必要があると考えた。

<目的>

社会環境の変化が激しい現代社会において、実態に即した学生への就職支援、キャリア教育を実施していくためには、社会のニーズを把握しておくことが必要である。そこで、社会ニーズを反映させたキャリア教育プログラムへの見直しや就職支援方法の充実へつなげることを目的に、企業における採用活動の実態、新規学卒者に求める能力等に関して調査を行うこととした。

<方法>

1. 調査対象者と調査時期および実施手続き

東証一部上場企業及び本学に求人依頼のある企業1,991社を対象に、2012年8月に実施した。有効回答社数は320社、回収率16.1%であった。対象企業に採用実績、企業が求める人材像、大学教育への要望等で構成した質問紙を送付し、送付から約1週間後を締め切りとしてFAXで回収を行った。対象企業には書面にて今回の調査目的等を伝え、十分な理解を得て実施した。

2. 質問紙

質問紙の内容について、(1)採用実績および方針に関すること、(2)求める人材像に関すること、(3)属性要因（従業員数・株式公開の有無・業種・本社所在地・社名・担当者名）等で構成した。

(1)採用実績および方針について、2012年4月入社者における入社者数、性別および本学卒業生数、選考方法、海外からの留学生採用の実績と今後の計画・方針、博士学位取得者採用の実績と今後の計画・方針を調査項目とした。

(2)求める人材像について、新規学卒者に求める能力要素、採用をしたいと思われる人材となるために在学中に経験をしておいた方が良くと思われることを調査項目とした。新規学卒者に求める能力については、日本経済団体連合会（以後は経団連と表記する）「新卒採用に関するアンケート」、就職情報会社であるディスコ社（以後はディスコと表記する）「採用活動に関する企業調査」の項目を参照し、独自に作成した。特記事項としては、日本経済団体連合会およびディスコ実施の調査において、「コミュニケーション能力」とされている項目を「傾聴力」「情報発信力」「表現力」に分割したことである。「コミュニケーション能力」という言葉が指し示す範囲があまりにも広範で曖昧だと考えたからである。分割に際しては、経済産業省「社会人基礎力」の能力要素を参考にした（経済産業省、2006）。

(3)属性要因については、記入を必須事項とした。

<結果>

1. 選考方法について（表1，表2，表3）

筆記試験を課している企業が307社（95.9%）、と個人面接を実施している企業が304社（95.0%）、エントリーシートは233社（72.8%）の企業で採用されていた。個人面接は複数回、加えてグループ面接とグループディスカッションを採用している企業も見られた。筆記試験の形式について、紙形式が215社（70%）、WEB形式が87社（28.3%）、無回答が46社（15.0%）、紙・WEB併用企業が28社であった。筆記試験の内容については「適性テスト」「能力テスト」が多く見られ、「適性テスト」「能力テスト」併用企業が114社、「能力テスト」「小論文」併用が13社、「適性テスト」「小論文」併用が14社、「適性テスト」「能力テスト」「小論文」全てを実施している企業が49社であった。

表1 選考方法（回答社数 320社）

	エントリーシート	筆記試験	面接形式		
			個人面接	グループ面接	GD
有	233社（72.8%）	307社（95.9%）	304社（95.0%）	141社（44.1%）	72社（22.5%）
無	85社（26.6%）	13社（4.1%）	16社（5.0%）	179社（55.9%）	248社（77.5%）
無回答	2社（0.6%）	—	—	—	—

GD：グループディスカッション

表2 筆記試験の形式・内容（回答社数 307社）

筆記試験採用企業数 （307社）	筆記試験の形式			筆記試験の内容			
	紙	WEB	無回答	適性	能力	小論文	無回答
	215社 （70.0%）	87社 （28.3%）	46社 （15.0%）	228社 （74.3%）	193社 （62.9%）	85社 （27.7%）	53社 （17.3%）

※紙・WEBを併用 28社

※適性・能力を併用 114社

能力・小論文を併用 13社

適性・小論文を併用 14社

適性・能力・小論文を併用 49社

表3 面接形式回数（回答社のみ）

面接の回数	面接形式		
	個人面接（304社）	グループ面接（141社）	グループディスカッション（72社）
1回	79（26.0%）	94（66.7%）	57（79.2%）
2回	131（43.1%）	23（16.3%）	3（4.2%）
3回	56（18.4%）	7（5.0%）	1（1.4%）
4回	7（2.3%）	1（0.7%）	
5回	1（0.3%）		
無回答・非該当	30（9.9%）	16（11.3%）	11（15.3%）

2. 留学生の採用状況と今後の計画（表4，表5）

調査対象企業の半数以上が、海外からの留学生を採用していた。国別では、中国、東南アジア、韓国が多く、次いで米国、欧州、その他は10%以下であった。今後の採用計画では、米国、欧州、東南アジアが増加し、中国からの採用が大きく減少していた。また国籍問わず、未定・検討中などの「その他」が大きく増加した。

表4 留学生の採用実績

留学生の採用実績		採用実績国					
		米国	中国	韓国	東南アジア	欧州	その他
有	170社(53.1%)	12(7.1%)	142(83.5%)	45(26.5%)	54(31.8%)	10(5.9%)	9(5.3%)
無	149社(46.5%)	※その他…台湾(5社)・カナダ・中南米・中東・コートジボアール					
無回答	1社(0.3%)						
企業数合計	320社(100%)						

表5 留学生の今後の採用計画

留学生の今後の採用計画		今後の採用計画国					
		米国	中国	韓国	東南アジア	欧州	その他
有	141社(44.1%)	27(19.1%)	42(29.8%)	28(19.9%)	46(32.6%)	24(17.0%)	33(23.4%)
無	150社(46.9%)	※その他…国籍問わず(14社)・未定(7社)・メキシコ・中南米・中東・中央アジア					
無回答	21社(6.6%)						
企業数合計	320社(100%)						

3. 博士課程学位取得者の採用実績・採用計画(表6)

博士課程学位取得者の採用実績は44.3%であり、今後の採用もほぼ同じ割合で計画されていた。

表6 博士学位取得者の採用実績・今後の採用計画

博士学位取得者の採用実績			博士学位取得者の今後の採用計画		
採用実績	有	139社(44.3%)	採用計画	有	118社(44.0%)
	無	175社(55.7%)		無	150社(56.0%)
企業数合計		314社(100%)	企業数合計		268社(100%)

4. 企業が求める能力(図1, 図2, 表7, 表8, 表9)

今回の調査で、調査協力企業全体としては「基礎学力」が最も求められていることがわかった。次いで「協調性」「行動力」「意欲」「素直さ」と続いた。

従業員数で比較した場合、300人以上の企業では「基礎学力」が1位、次いで「協調性」、3位に「行動力」の順であった。従業員数300人未満の企業では、「素直さ」「意欲」「基礎学力」という順であった。

また、企業の本社所在地により比較すると、東京都、大阪府では「基礎学力」がトップであり、岡山県に本社を持つ企業は「意欲」「素直さ」「基礎学力」の順であった。

図1 企業が求める能力の企業規模による比較（3つまで回答可 n=320）

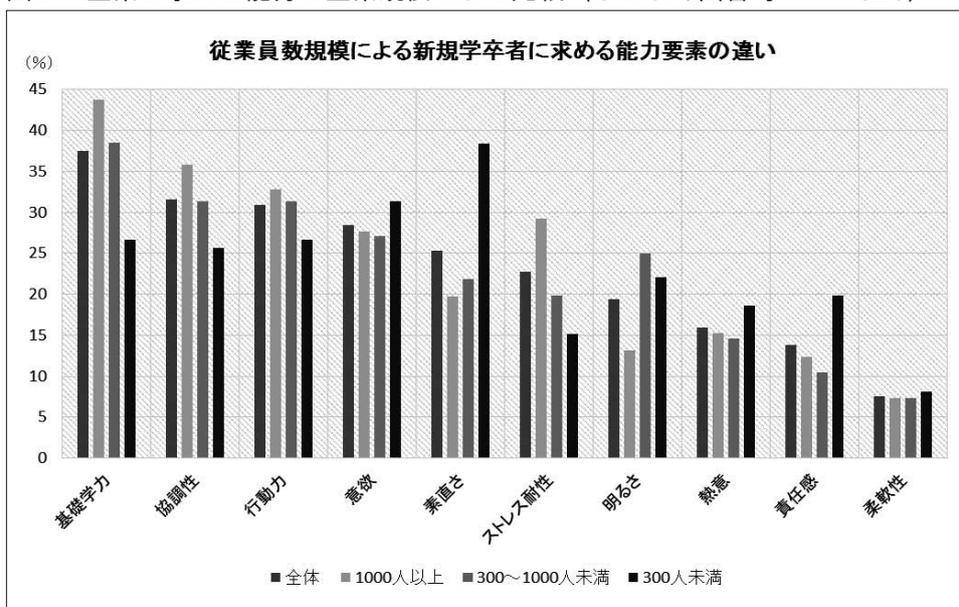


表7 企業が求める能力の企業規模による比較（3つまで回答可）

全体 (320社)		従業員数1000人以上 (137社)		従業員数300~1000人未満 (96社)		従業員数300人未満 (86社)	
1 基礎学力	120 (37.5%)	1 基礎学力	60 (43.8%)	1 基礎学力	37 (38.5%)	1 素直さ	33 (38.4%)
2 協調性	101 (31.6%)	2 協調性	49 (35.8%)	2 協調性	30 (31.3%)	2 意欲	27 (31.4%)
3 行動力	99 (30.9%)	3 行動力	45 (32.8%)	2 行動力	30 (31.3%)	3 基礎学力	23 (26.7%)
4 意欲	91 (28.4%)	4 ストレス耐性	40 (29.2%)	4 意欲	26 (27.1%)	3 行動力	23 (26.7%)
5 素直さ	81 (25.3%)	5 意欲	38 (27.7%)	5 明るさ	24 (25.0%)	5 協調性	22 (25.6%)
6 ストレス耐性	73 (22.8%)	6 素直さ	27 (19.7%)	6 素直さ	21 (21.9%)	6 明るさ	19 (22.1%)
7 明るさ	62 (19.4%)	7 熱意	21 (15.3%)	7 ストレス耐性	19 (19.8%)	7 責任感	17 (19.8%)
8 熱意	51 (15.9%)	8 明るさ	18 (13.1%)	8 熱意	14 (14.6%)	8 熱意	16 (18.6%)
9 責任感	44 (13.8%)	9 責任感	17 (12.4%)	9 責任感	10 (10.4%)	9 ストレス耐性	13 (15.1%)
10 柔軟性	24 (7.5%)	10 社交性	11 (8.0%)	10 社会性	7 (7.3%)	10 社交性	7 (8.1%)
11 社交性	23 (7.2%)	11 柔軟性	10 (7.3%)	10 柔軟性	7 (7.3%)	10 柔軟性	7 (8.1%)
12 社会性	21 (6.6%)	11 社会性	10 (7.3%)	12 傾聴力	6 (6.3%)	12 意思の強さ	5 (5.8%)
13 意思の強さ	19 (5.9%)	13 意思の強さ	9 (6.6%)	13 社交性	5 (5.2%)	12 傾聴力	5 (5.8%)
14 その他	17 (5.3%)	13 その他	9 (6.6%)	13 意思の強さ	5 (5.2%)	12 表現力	5 (5.8%)
15 傾聴力	16 (5.0%)	15 専門知識	7 (5.1%)	13 情報発信力	5 (5.2%)	15 社会性	4 (4.7%)
16 表現力	13 (4.1%)	15 語学力	7 (5.1%)	13 状況把握力	5 (5.2%)	15 独創性	4 (4.7%)
17 専門知識	12 (3.8%)	17 傾聴力	5 (3.6%)	17 語学力	4 (4.2%)	15 状況把握力	4 (4.7%)
17 語学力	12 (3.8%)	18 表現力	4 (2.9%)	17 表現力	4 (4.2%)	15 マナー	4 (4.7%)
19 状況把握力	10 (3.1%)	19 体力	3 (2.2%)	17 体力	4 (4.2%)	15 その他	4 (4.7%)
20 体力	9 (2.8%)	19 統率性	3 (2.2%)	17 その他	4 (4.2%)	20 専門知識	3 (3.5%)
21 独創性	8 (2.5%)	21 状況把握力	1 (0.7%)	21 規律性	3 (3.1%)	21 体力	2 (2.3%)
21 マナー	8 (2.5%)	21 独創性	1 (0.7%)	21 独創性	3 (3.1%)	22 語学力	1 (1.2%)
23 統率性	7 (2.2%)	21 マナー	1 (0.7%)	21 統率性	3 (3.1%)	22 規律性	1 (1.2%)
23 情報発信力	7 (2.2%)	21 情報発信力	1 (0.7%)	21 マナー	3 (3.1%)	22 統率性	1 (1.2%)
25 規律性	5 (1.6%)	21 規律性	1 (0.7%)	25 専門知識	2 (2.1%)	22 情報発信力	1 (1.2%)
26 社会的関心	4 (1.3%)	21 社会的関心	1 (0.7%)	25 社会的関心	2 (2.1%)	22 社会的関心	1 (1.2%)
無回答	3 (0.9%)	無回答	2 (1.5%)	無回答	1 (1.0%)	無回答	0

※従業員数規模無回答1社は、全体に含む。

表8 エリア（本社所在地）による比較（3つまで回答可）

	東京都（105社）		大阪府（55社）		岡山県（36社）	
1	基礎学力	42社 (40.0%)	基礎学力	28社 (50.9%)	意欲	15社 (41.7%)
2	行動力	38社 (36.2%)	意欲	17社 (30.9%)	素直さ	14社 (38.9%)
3	ストレス耐性	32社 (30.5%)	協調性	16社 (29.1%)	基礎学力	12社 (33.3%)
4	協調性	31社 (29.5%)	明るさ	15社 (27.3%)	協調性	9社 (25.0%)
					行動力	9社 (25.0%)
					熱意	9社 (25.0%)
5	意欲	25社 (23.8%)	行動力	13社 (23.6%)		
	素直さ	25社 (23.8%)	ストレス耐性	13社 (23.6%)		

※本社所在地について、回答社数320社のうち本社所在地が2か所以上の企業は5社（①東京都と大阪府が2社、②愛知県と東京都が1社、③愛知県と大阪府が1社、④東京都と大阪府と愛知県が1社）あった。①④については、双方ともにカウントし、集計した。

図2 経団連「新卒採用に関するアンケート調査（2012.4）」より選考にあたって特に重視した点（5つまで）

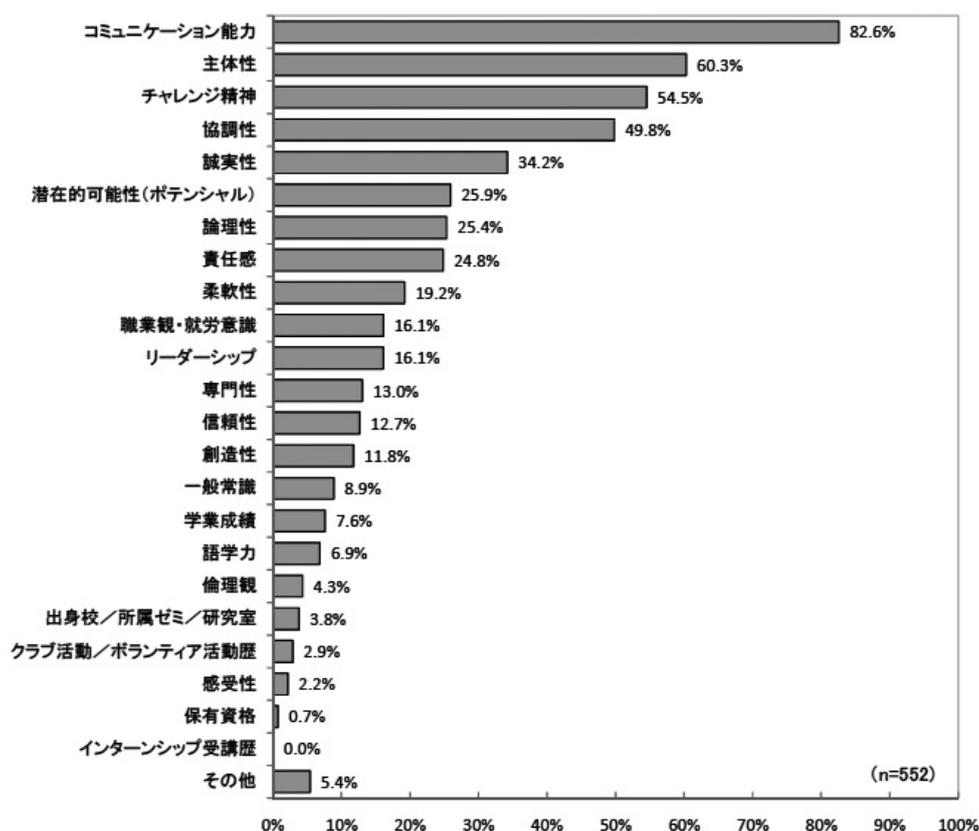


表9 ディスコ「採用活動に関する企業調査（2011.12）」より学生に求めるもの

	大卒文系		大卒理系	
1	コミュニケーション能力	72.6%	コミュニケーション能力	67.4%
2	熱意	28.0%	熱意	28.5%
3	バイタリテイ	24.2%	基礎学力	25.9%
	基礎学力	24.2%		
4			専門知識	25.5%
5	協調性	22.1%	協調性	22.5%

5. 大学生が在学中に経験をしておいた方がよいこと（表10）

今回の調査によると、企業として採用したいと思うような人材になるために、企業側が在学中に経験をしておいた方がよいことであると考えていることは、「部活動（大学公認）」「アルバイト」「研究」「語学」の順であった。「ボランティア」「旅行」「同好会活動」は、それぞれ10位、11位、12位であった。

表10 採用したいと思う人材になるために大学在学中に経験しておいた方がよいこと（2つまで選択）

	採用したいと思う人材になるために 大学在学中に経験しておいた方がよいこと	
1	部活動（大学公認）	117（36.6%）
2	アルバイト	113（35.3%）
3	研究	96（30.0%）
4	語学	49（15.3%）
5	その他	38（11.9%）
6	留学	36（11.3%）
7	資格取得	30（9.4%）
8	一人暮らし	24（7.5%）
9	インターンシップ	21（6.6%）
10	ボランティア	17（5.3%）
11	旅行	14（4.4%）
12	同好会活動	13（4.1%）
13	恋愛	7（2.2%）
	無回答	16（5.0%）
企業数合計	320社	

6. 属性（表11, 表12, 表13, 表14）

調査協力企業320社について従業員数規模でみると、1000人以上の企業が137社（42.8%）、500～1000人未満の企業が58社（18.1%）、300～500人未満の企業が38社（11.9%）、100～300人未満の企業が49社（15.3%）、100人未満の企業が37社（11.6%）であった。株式上場については、上場企業が141社（44.1%）、非上場企業が174社（54.4%）、無回答企業が5社（1.6%）であった。また、約半数の150社（46.9%）がメーカーであった。最後に本社所在地について、上位から東京都105社（32.8%）、大阪府55社（17.2%）、岡山県36社（11.3%）と続いた。回答社数320社のうち本社所在地が2か所以上の企業は5社（東京都と大阪府が2社、愛知県と東京都が1社、愛知県と大阪府が1社、東京都と大阪府と愛知県が1社）あり、それぞれの都道府県でカウントして集計した。

表11 従業員数規模

従業員数規模	
100人未満	37（11.6%）
100～300人未満	49（15.3%）
300～500人未満	38（11.9%）
500～1000人未満	58（18.1%）

1000人以上	137 (42.8%)
無回答	1 (0.3%)
企業数合計	320社 (100%)

表12 株式公開区分

株式公開区分	
株式上場	141 (44.1%)
株式非上場	174 (54.4%)
無回答	5 (1.6%)
企業数合計	320社 (100%)

表13 業種

業種	
メーカー	150 (46.9%)
その他	29 (9.1%)
サービス	26 (8.1%)
情報処理	25 (7.8%)
商社	24 (7.5%)
建設	22 (6.9%)
情報・通信	18 (5.6%)
金融	14 (4.4%)
流通	8 (2.5%)
運輸	8 (2.5%)
エネルギー	1 (0.3%)
無回答	2 (0.6%)
企業数合計	320社

表14 本社所在地（都道府県）（回答社数 320社）

	本社所在地（都道府県）	
1	東京都	105 (32.8%)
2	大阪府	55 (17.2%)
3	岡山県	36 (11.3%)
4	広島県	26 (8.1%)
5	兵庫県	17 (5.3%)
6	愛知県	15 (4.7%)
7	神奈川県	10 (3.1%)
8	愛媛県	9 (2.8%)
9	香川県	7 (2.2%)
10	山口県	5 (1.6%)
11	静岡県	4 (1.3%)
11	京都府	4 (1.3%)
13	埼玉県	3 (0.9%)
13	福岡県	3 (0.9%)
15	千葉県	2 (0.6%)
15	石川県	2 (0.6%)
15	滋賀県	2 (0.6%)
15	三重県	2 (0.6%)

15	鳥取県	2 (0.6%)
15	高知県	2 (0.6%)
21	北海道	1 (0.3%)
21	群馬県	1 (0.3%)
21	福井県	1 (0.3%)
21	岐阜県	1 (0.3%)
21	長野県	1 (0.3%)
21	島根県	1 (0.3%)
21	徳島県	1 (0.3%)
21	佐賀県	1 (0.3%)
	無回答	7 (2.2%)

※回答社数320社のうち本社所在地が2か所以上の企業は5社（東京都と大阪府が2社、愛知県と東京都が1社、愛知県と大阪府が1社、東京都と大阪府と愛知県が1社）あり、それぞれの都道府県にカウントした。

<考察>

本調査では、社会環境の変化が激しい現代社会において、実態に即した学生への就職支援、キャリア教育を実施していくために、社会ニーズの把握を目的としたが、現在の企業における採用活動の実態の一部を明らかにすることができた。

企業における採用実績や方針・手法について、選考における手法の柱は個人面接と筆記試験であった。個人面接では約65%の企業が複数回実施し、個別かつ慎重に選考をしている。グループ面接やグループディスカッションを実施する企業では、学生の相対的な評価を試み、個人面接では窺い知れない面を捉える工夫をしていることがわかる。また、ほとんどの企業で筆記試験を導入していることもわかった。「適性テスト」実施が74.5%と最も高く、組織適性があるかどうか、基礎学力を計測する「能力テスト」は62.9%であったが、これらの筆記試験を実施することで、ある一定の基礎学力が備わっているか、客観的指標を取り入れることによって人物評価に取り組んでいることがわかった。この筆記試験の結果を、選考においてどの程度重視しているのかについては、今後の調査と詳細な分析が必要である。

留学生採用では、調査協力企業において半数以上の採用実績が見られた。中国からが最も多く83.5%、東南アジア諸国、韓国という順位であり、米国や欧州は10%以下であったが、今後の採用計画を見ると、その他として国籍問わずが大きく増加し、さらに米国、欧州では10%以上の増加を示し、中国からの採用予定は大幅減となっている。グローバル化の流れに対応すべく毎年採用を考えている企業、今後増やしていきたいという企業、国籍に関係なく同等に採用するという企業、日本語によるコミュニケーション、人物次第という企業、また、ビジネスモデル上必要性を感じず採用を考えていないという企業も見られ、社会情勢や企業の事情により様々な回答が得られた結果となった。調査協力企業では日本人採用と特に区別をしていないという企業が多かった。日本人大学生は、限られた企業の採用枠に対して、国内他大学生だけでなく海外からの留学生との競争に対抗できる能力・スキルを身につけておく必要があると思われる。

博士課程学位取得者採用では、採用実績のある企業は調査協力企業のうち半数弱（約44%）であり、今後の計画でもほぼ同じ割合で採用を計画されていることがわかった。毎年数名程度採用する、事業ニーズにマッチする研究内容を持ち、かつ優秀な人材と認められる場合に採用する、学卒・修了者と同等の扱いで採用する、博士だからといった特別の意識を持たず人物重視で判断したい、分け隔てなく採用をしているなど、企業により様々な回答であった。人物重視であり採用

基準については分け隔てないとする企業は多く、専門知識の深さはそれほど優位な条件とはならないことが明らかになった。日本において博士課程学位取得者の民間就職を考えた場合、年齢的なハンディがあることが想定される。人物重視の採用基準を満たすための能力・スキルを身につけ、そのハンディを乗り越えるだけのものを身につけておく必要があると考えられる。

企業が求める能力では、調査協力企業全体の結果として、「基礎学力」が最も求められていることがわかった。次いで「協調性」「行動力」「意欲」「素直さ」であった。経団連が実施した「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査」および、ディスコ実施の「採用活動に関する企業調査（2011年12月）」と比較した場合、それぞれにおいて差異が見られる。経団連およびディスコによる調査では、「コミュニケーション能力」が突出して求められる結果となっているが、本学調査では、「コミュニケーション能力」を「傾聴力」「情報発信力」「表現力」の3つに細分化し調査を実施したこともあり、「基礎学力」が最も重視される結果となった。この結果の差異は、質問項目の構成に大きく起因していると考えられる。また、ディスコ調査および本学調査では、「基礎学力」が上位にきているのに対し、経団連調査では学力面での項目「学業成績」が下位に位置している。一般的に経団連調査の項目にある「学業成績」とは、面接時に大学の成績表を持参させたり、あるいは詳しく面接時にヒアリングを行い参考にするを指している。この「学業成績」を採用活動に活用している企業は存在しているとはいえ、全体からいうと希少である。この「学業成績」と「基礎学力」の意味するところは全く異なり、経団連調査において、「基礎学力」という項目が選択肢にないということも調査結果の差異を生む一因となっていると考えられる。

次に、従業員数による企業規模により比較した場合、300人以上の企業では「基礎学力」が最も上位であった。1,000人以上の企業では、2位以下が「協調性」「行動力」「ストレス耐性」「意欲」であり、300～1,000人未満の企業では、2位に「協調性」「行動力」が並び、「意欲」「明るさ」の順であった。300人未満の会社では、1位に「素直さ」、2位に「意欲」、3位に「基礎学力」「行動力」が並び、次いで「協調性」の順であった。今回の調査により、企業規模により新規学卒者に求める能力要素の優先度が異なる可能性があることがわかった。企業では、規模に関わらず厳しい競争環境のなかで、いかなる業務に就いたとしても素早く適応し成果を出すことが求められる。そのための土台となる「基礎学力」や「行動力」が強く求められると考えられる。従業員数300人未満のいわゆる中小企業では、好き嫌いにかかわらず複数の業務を担うことが求められることが多い。経営者との距離も近く、経営者の考えに素早く順応するための「素直さ」や「意欲」が、より強く求められる面があるのかもしれない。また、従業員が300人以上の企業で「協調性」がより強く求められるのは、他部門や他の社員と連携しチームで問題解決を図ることが多いことに起因していると考えられる。これらについて明らかにするには、今後詳細な調査を行う必要がある。

本社所在地で比較した場合、東京都、大阪府では「基礎学力」が最も求められ、岡山県では「意欲」「素直さ」など、個人のものごとに取り組む姿勢や態度面が大都市圏よりも上位で求められていた。これは、本社所在地に存在する大学、応募学生の量や質に影響される面があるのかもしれない。東京都では、「ストレス耐性」が3位に入り、社員のメンタルヘルス問題が大きな課題となっている実状が反映されていることを伺わせる。大阪府では、「意欲」「明るさ」が上位に入っているが、特に「明るさ」は大阪の地域性を反映している可能性がある。

採用したいと思う人材となるために学生が経験しておいた方がよいことでは、「部活動（大学公認）」をあげる企業が最も多かった。規則のある組織活動を通してコミュニケーション能力や協調

性、社会性、忍耐力、責任感などを身につけてもらいたいという期待が背景にあると思われる。2位の「アルバイト」については仕事における責任感、働く意義を感じて欲しいという期待や社会とのつながりを持って実社会を少しでも知っておいて欲しいという願いが反映されているのではないかと。3位の「研究」は、学業こそが学生の本分であるという認識に起因していると思われる。企業は「部活動（大学公認）」と「同好会活動」（12位）を分けて認識しており、「部活動（大学公認）」を高く評価していることが分かった。

本学の学生は、総じて基礎学力面で不安はないと思われる。社会で活躍できる人材を社会に輩出していくためには、社会のニーズを的確に把握し、そのニーズに適応した教育プログラムや教育環境を適宜提供していく必要がある。正課活動において幅広い教養知識と専門知識を身につけ、学生の自主活動である正課外活動により意欲、行動力、協調性を身につけるなど、正課内外活動の両輪で人材を育成していくことが重要である。一方で、正課外活動に参加していない学生に対して、自らを成長させるための機会の提供も、準備しておく必要があるだろう。

今後は、3年ごとに企業調査を実施し、企業の採用活動や新規学卒者に求める能力等について実態を把握することにも取り組んでいきたい。

<引用文献>

- 経済産業省産業人材政策室（2006）. 社会人基礎力に関する研究会—「中間とりまとめ」—. 経済産業省
- ディスコ（2011）. 採用活動に関する企業調査（2011年12月調査）
- 中山芳一・三浦孝仁・坂入信也・杉山慎策・有澤恒夫・宮道力・片山敬子（2011）. 岡山大学キャリア開発センターにおけるキャリア教育の現状とパースペクティブ. 大学教育研究紀要, 7, 101-116.岡山大学
- 日本経済団体連合会（2012）. 新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査
- 三浦孝仁（2013）. キャリア教育の充実を目指して. 大学生のためのキャリアデザイン—大学生をどう生きるか—. かもがわ出版
- 文部科学省生涯学習政策局調査企画課（2013）. 平成25年度学校基本調査. 文部科学省
- 文部科学省中央教育審議会（2011）. 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）. 文部科学省

