

大学のキャリア教育に対する企業からの評価

高橋 桂子^{*1}、松井 賢二^{*2}

Corporate Evaluation of University Career Education in Japan

Keiko TAKAHASHI and Kenji MATSUI

1 研究目的

厚生労働省（2004）によれば、新規学卒就職者の在職期間別離職率をみると、平成 12 年の大学卒業生で就職した者のうち、3 年以内に離職した者は 36.5% に上る。平成 7 年新規学卒就職者の 3 年以内離職率が初めて 3 割を越して以来、それは最も高い比率となった。要するに大卒の場合、就職した者のうち 3 人に 1 人以上が 3 年以内にその職を辞めている、ということである。

このような状況の中で、企業はどのような人材を求めているのだろうか。ここに 2 つの関連する調査（日本経団連、明治大学）がある。それを概観してみよう。

ひとつは日本経団連（2004）の調査である。この調査は 2004 年 7～8 月にかけて、日本経団連会員企業 1314 社に対して実施され、回答は 684 社（回答率 52%）である。調査項目は、1) 採用にあたっての人物評価と最近の学生に対する評価、2) 新たな採用方法の導入目的、3) 人材育成での大学等への期待、である。日本経団連はこの調査より前に「21 世紀を生き抜く次世代育成のための提言」を公表しており、そこでは、産業界が求める人材は、1) 「志と心」＝社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力、2) 「行動力」＝情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力、3) 「知力」＝深く物事を探求し考え抜く力、の 3 つであることを指摘している。調査結果をその 3 つの軸で捉え直した日本経団連（2004）では、採用にあたり事務系では「志と心」と「行動力」を、技術系では「志と心」、「行動力」と「知力」を重視すること、現実の学生評価は事務系・技術系ともに 3 つの要素をバランスよく満たしているが、どちらかといえば技術系をより高く評価していること、大学教育に対する希望には、「自分の考えを導き出す思考訓練」をもっとも優先順位の高いものとしていること、などが明らかになっている。

もうひとつは明治大学（2002）の調査である。これは株式上場企業と従業員数 150 人以上の外資系企業を対象に調査を実施し、調査時点で過去 2 年間に事務系新規大卒者の就職活動を行った企業（658 社）の回答である。

2006 年 2 月 28 日受理

*1 新潟大学教育人間科学部

*2 新潟大学教育人間科学部附属教育実践総合センター

まず、試験判定で企業が重視する項目（5点満点）は、「熱意や意欲」（4.8点）、「性格や人柄」（4.7点）、「考え方や価値観」（4.6点）が高く、「大学の成績」（3.0点）「専門的知識や資格」（3.3点）は低い。事務系では、大学時代の知識・成績より、人物本意の採用といえる。それでは具体的にどのような資質が重視されるのか。13項目の中から5項目までを選ぶ多重回答方式でみたところ、「コミュニケーション能力」（75%）、「行動力」（69%）と「向上心」（58%）が高い支持率をアツめ、「リーダーシップ」（29%）、「自立心」（25%）や「粘り強さ」（24%）といった通常はプラスに評価される項目の支持率が低く、これらは「コミュニケーション能力」（75%）の3分の1でしかない。つまり、625社のうち4社に3社は「コミュニケーション能力」が重要項目として認識しているのに対して、「リーダーシップ」、「自立心」や「粘り強さ」といった項目を重視する企業割合は10社に2～3社でしかない。これは13項目から5項目を選択する回答方式だから上位5項目に選ばれなかった割合が高いため、このような結果になったと思われる。

また、大学教育に対する要望は「一般教養や幅広い教養を身につけさせてほしい」（62%）、「礼儀・マナーを身につけさせてほしい」（62%）と「パソコン技術は必須としてほしい」（55%）であり、「専門科目のレベルを向上させてほしい」（30%）、「外国語能力を高めさせてほしい」（36%）は半分の水準となる。これは、「専門科目」や「外国語能力」は社会人として仕事を遂行する上で十分に高いから、更なる能力獲得をする必要がない、といっているのか、それとも「専門科目」や「外国語能力」は仕事遂行の上ではそもそもさほど必要がない、といっているのか区別はつかない。先の重視する資質項目とあわせて考えると、クラブ活動などを通して「コミュニケーション能力」や「行動力」を磨いた「礼儀・マナーを」体得した学生が好感度で迎えらる傾向にある結果といえよう。

以上のような調査結果を参考にして、本研究においては、企業は新卒大学生の採用にあたり、どのような点を採否の判断材料としているのか、また企業は近年の大学生の特徴をどのように評価しているのか、さらには、新潟大学卒業生は他大学出身生と比較するとどのような点が優れていると評価され、逆にどのような点が劣っていると評価されているのかを明らかにしたい。具体的には以下のことを明示したいと考える。

- ①事務系と技術系の職務内容によって、企業が求める資質は異なっているのか。そうならばどのように異なっているのか。
- ②企業が仕事上の能力を判定するモノサシとして、何が有効だと考えているか。
- ③新潟大学の学生に対する企業の評価はどのようなものか。
- ④採用試験で「魅力的」と感じる学生の特質は何か。
- ⑤大学教育とのギャップを埋める目的で、何か企業内教育を展開しているか。それは何か。
- ⑥人事担当者という立場で、実際に大学で講義をするなら、どのような講義内容か。

2 研究方法

本研究では、以下のとおり調査を行った。

- ①調査対象：新潟県内に本社をもつ上場企業（『日経会社情報』最新版よりデータ入手）ならびに新潟大学就職部に求人票を送った企業、計276社である。
- ②調査方法：郵送による質問紙調査法である。
- ③回収数（率）：86社（回収率31.2%）である。

- ④回答企業の概要：業種別では「製造業」(n=27)、「卸売小売業」(n=14)、「サービス業」(n=10)が多い。企業規模別（常用雇用者のみ）では「100-299人」(n=14)、「30-99人」(n=14)、「300-999人」(n=14)である。採用人数では事務系は「2-4人」(n=14)が、技術系では「2-4人」(n=14)がもっとも多い。また企業制度として、「インターンシップで学生を受け入れている」(n=29)、「メンター制度を導入している」(n=4)、「男性で育児休業取得した会社」(n=4)、「ポジティブ・アクションの策定に取り組んでいる」(n=14)、「課長職（相当）以上の管理職に女性がいる」(n=32)である。

3 分析結果

(1) 採用活動を通して感じていること

① 採用時の重視項目

採用時の重視項目を、事務系・技術系別に尋ねた。その結果、1) 事務系と技術系で重視順序は異なる、2) しかしながら、重視する上位4項目とあまり重視しない下位4項目は同じ内容で構成している、3) 一番重視する項目は事務系では「礼儀正しく、はきはきしている」、技術系では「社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標をもっている」であり、逆に重視しない項目は事務系・技術系共通して「自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする」である。これを日本経団連（2004）と比べると、事務系では本調査では5位とあまり重視しない「自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験をもつ」が上位3位であること、技術系では本調査で6位である「論理的思考能力が高い」が上位3位となっていること、などが大きな違いである。

表 1 採用選考で重視する項目(上位3つ、M.A.)

採用選考時の重視項目	事務系順位	技術系順位
礼儀正しく、はきはきしている	1	3
相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べる ことができる	2	4
新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする ことができる	3	2
社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標を持 っている	4	1
自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験をも つ	5	8
異なる文化や考え方を持つ人とも一緒にひとつの活 動に取り組める	6	5
一般常識や専門課程で学んだ知識、語学力が身に ついてい	7	7
論理的思考能力が高い	8	6
自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする	9	9

② モノサシ、見分けるポイント、素質

採用から10年ほど経た大卒の常用雇用者を想定した上で、結果として、どのようなものが「仕事上の能力」をはかるモノサシ（採用方法）としてベストと考えるか、尋ねた（上位2つまで）。

その結果、1) 事務系・技術系ともその順序は似ている、2) 圧倒的に「個人面接」、ついで「小論文」である、3) とりわけ事務系では74社中、70社が1番目か2番目に「個人面接」をあげている、4) 10%の支持を得ない項目も同じである。具体的には事務系では「大学の学業成績」、「エントリーシート」、「大学からの推薦」や「出身大学名」の評価はここでは該当しない結果になっている。これは大学ばかりも責められないであろう。大学時代に獲得した能力が十分に発揮できる職場に配置されていないことや、出身大学に対する企業側の過大な評価もあろう。しかしながら、本来なら「大学の学業成績」がもっと重視されてもいいはず

である。大学側も教育内容、カリキュラム構成をより実践的なもの、企業のニーズを反映したものに変えることも必要である。

なお、「その他」としての記述では、「適性検査」、「在学中の成果物・作品」、「専門知識の確認」や「EQサーベイ」²などがあつた。

表 2 仕事上の能力をはかるモノサシ(%,上位2位のM.A.)

採用方法	事務系(n=74)			技術系(n=58)		
	計	1番目	2番目	計	1番目	2番目
個人面接	94.6	77.0	17.6	84.5	65.5	19.0
小論文	28.4	8.1	20.3	24.1	8.6	15.5
独自の学力試験	18.9	6.8	12.2	12.1	3.4	8.6
大学での部活動経験	16.2	0.0	16.2	12.1	0.0	12.1
集団面接	14.9	2.7	12.2	15.5	5.2	10.3
ISP	8.1	2.7	5.4	8.6	5.2	3.4
リクルーターの評価	4.1	0.0	4.1	8.6	1.7	6.9
出身大学名	2.7	1.4	1.4	5.2	1.7	3.4
大学からの推薦	2.7	1.4	1.4	8.6	5.2	3.4
エントリーシート	1.4	0.0	1.4	3.4	0.0	3.4
大学の学業成績	1.4	0.0	1.4	8.6	1.7	6.9

③ 新潟大学生の優れている点・劣っている点(強み・弱み)

新潟大学生の採用実績のある企業に対して、他大学との比較を通じた強み・弱みを尋ねた。

事務系では、「一般常識や専門課程で学んだ知識、語学力が身についている」、「論理的思考能力が高い」や「相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べることができる」で高い評価を得ている。しかし「自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする」を評価する企業の割合はほとんどない(図1)。

他方、技術系も事務系同様、「一般常識や専門課程で学んだ知識、語学力が身についている」、「論理的思考能力が高い」や「相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べることができる」を指摘する割合が高いが、評価の度合いは事務系ほど高くない(図2)。

² EQサーベイとは、個人の心の状態や人間関係・仕事をする上で必要な能力、特性などを調べる検査である。

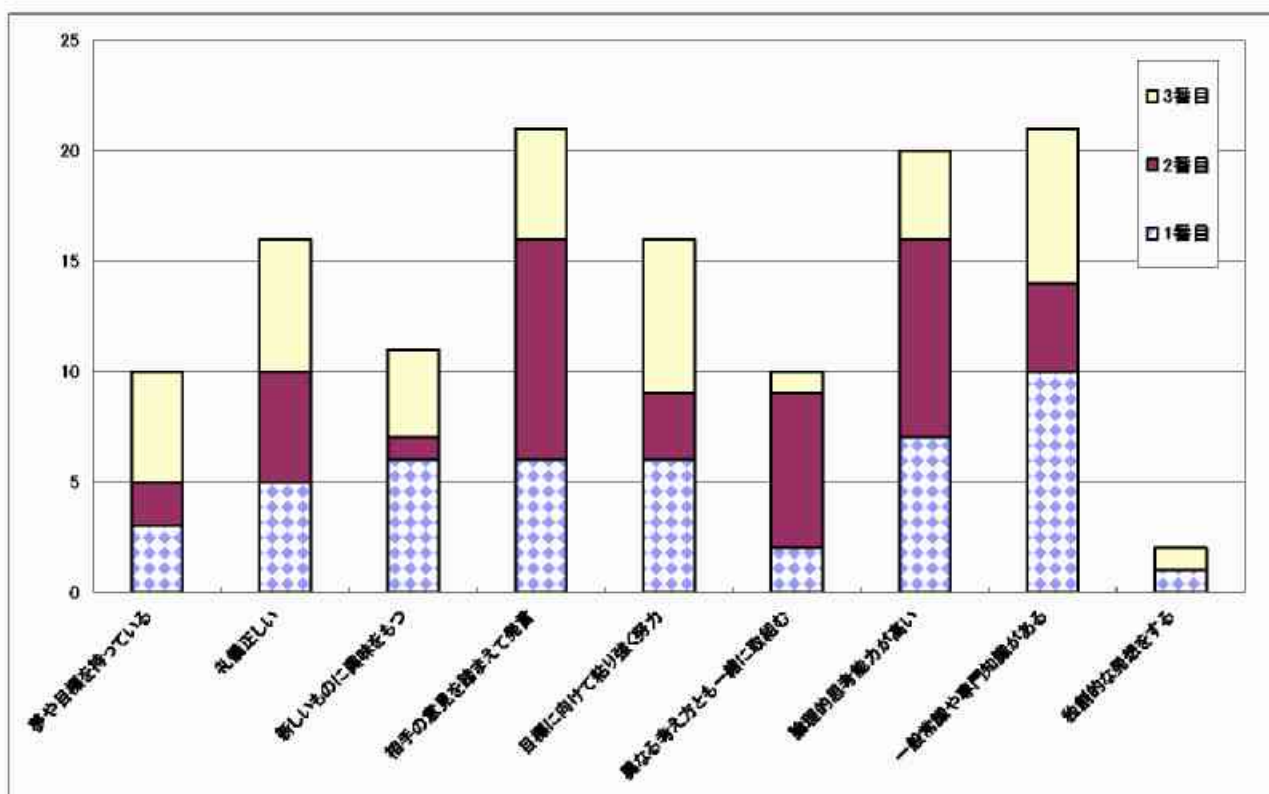


図 1 新大生(事務系)が他大学より優れている点(3 つまで選択、実数、n=86)

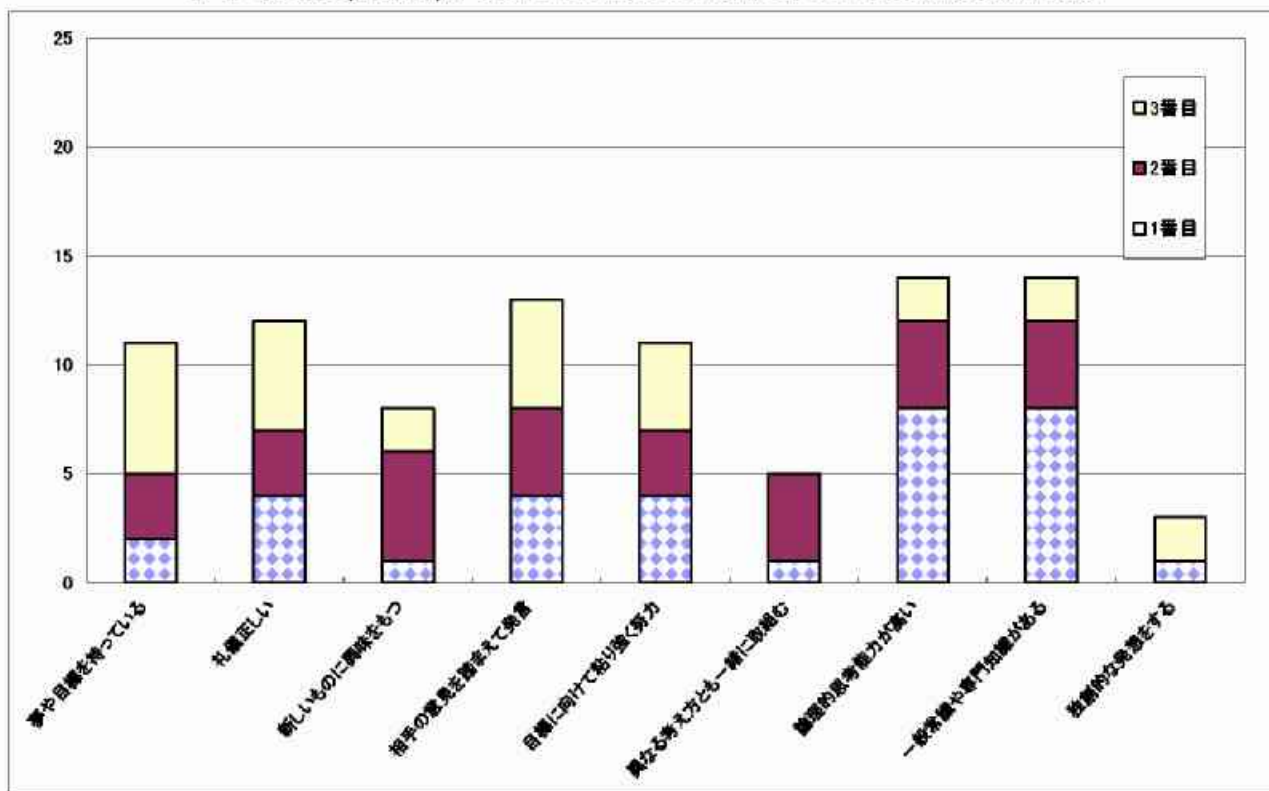


図 2 新大生(技術系)が他大学より優れている点(3 つまで選択、実数、n=86)

他方、他大学に比べて劣っていると評価されている項目は何か。

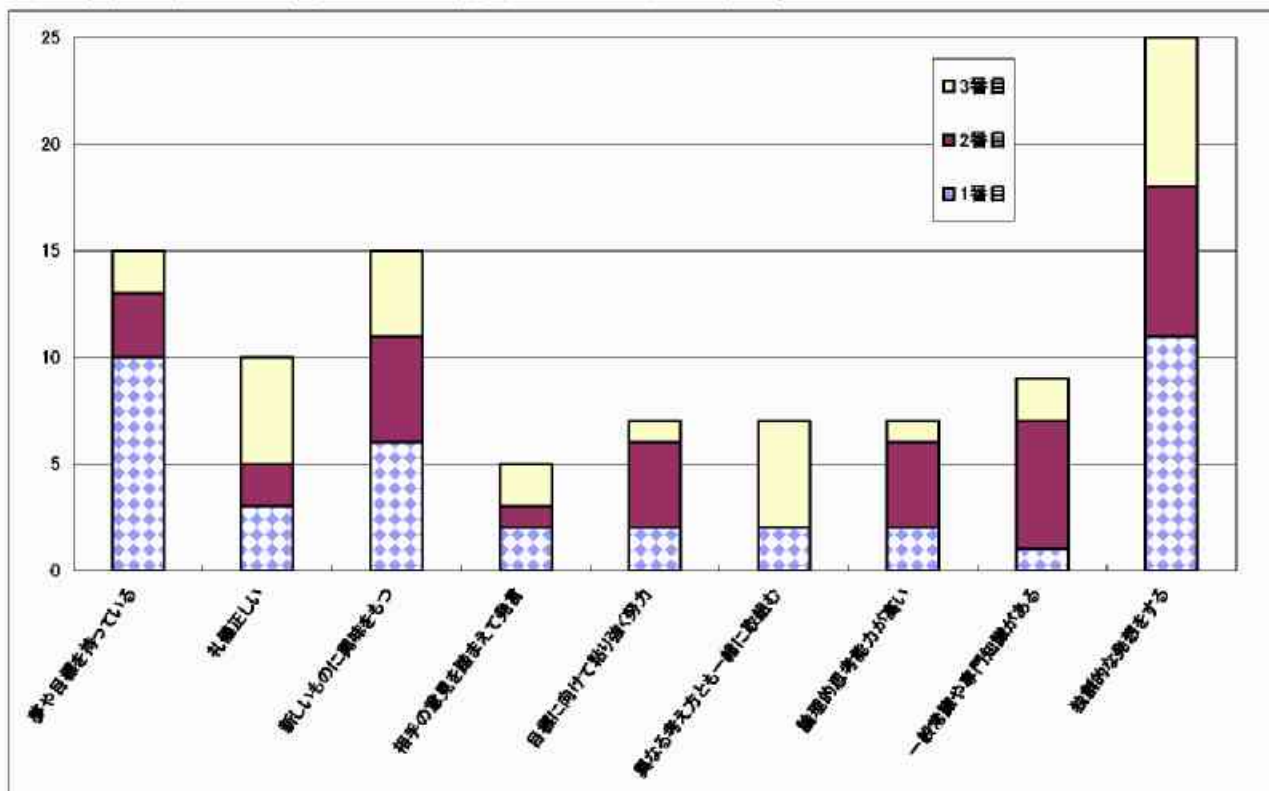


図 3 新大生(事務系)が他大学より劣っている点(3 つまで選択、実数、n=86)

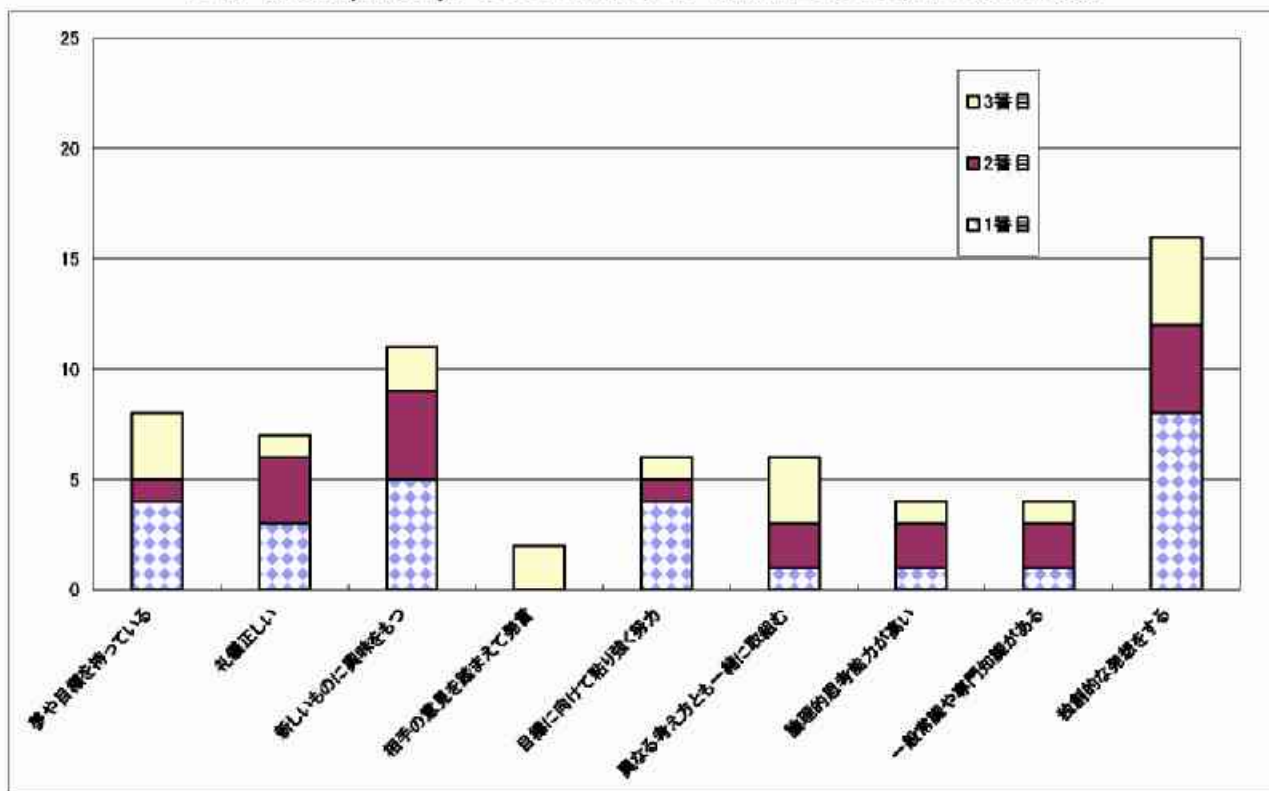


図 4 新大生(技術系)が他大学より劣っている点(3 つまで選択、実数、n=86)

先の優れている点とは反対に、総じて事務系は技術系に比べると、「劣っている点がある」と回答する企業がより多い結果となっている。特に、「自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする」や「社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標を持っている」は1番目に指摘される割合が高い。先の優れた点とあわせると、新大生は他人の意見をよく聞く能力、基礎学力や知識は豊富であるが、自ら行動したり、人生の目標がはっきりしているかといった点に改善の余地がある、ということになる(図3)。

技術系は他大学生に比べて劣っているとする企業の割合は少ないが、事務系同様、「自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする」、「社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標を持っている」やとりわけ新規開発といった素質が求められる技術系において「新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする」と指摘されている(図4)。

ここから、新潟大学生は事務系、技術系とも知識があり、他人の話をきちんと聞く社会人としての基本的な能力・素養は備えているものの、自主的な行動、新しいものへの積極的な関与、独創性や粘り強さといった企業の成長の推進力となる点は弱い、と指摘されている。大学教育を通して、これら積極的な側面を補強していく必要がある。

④ 必要な素質・能力

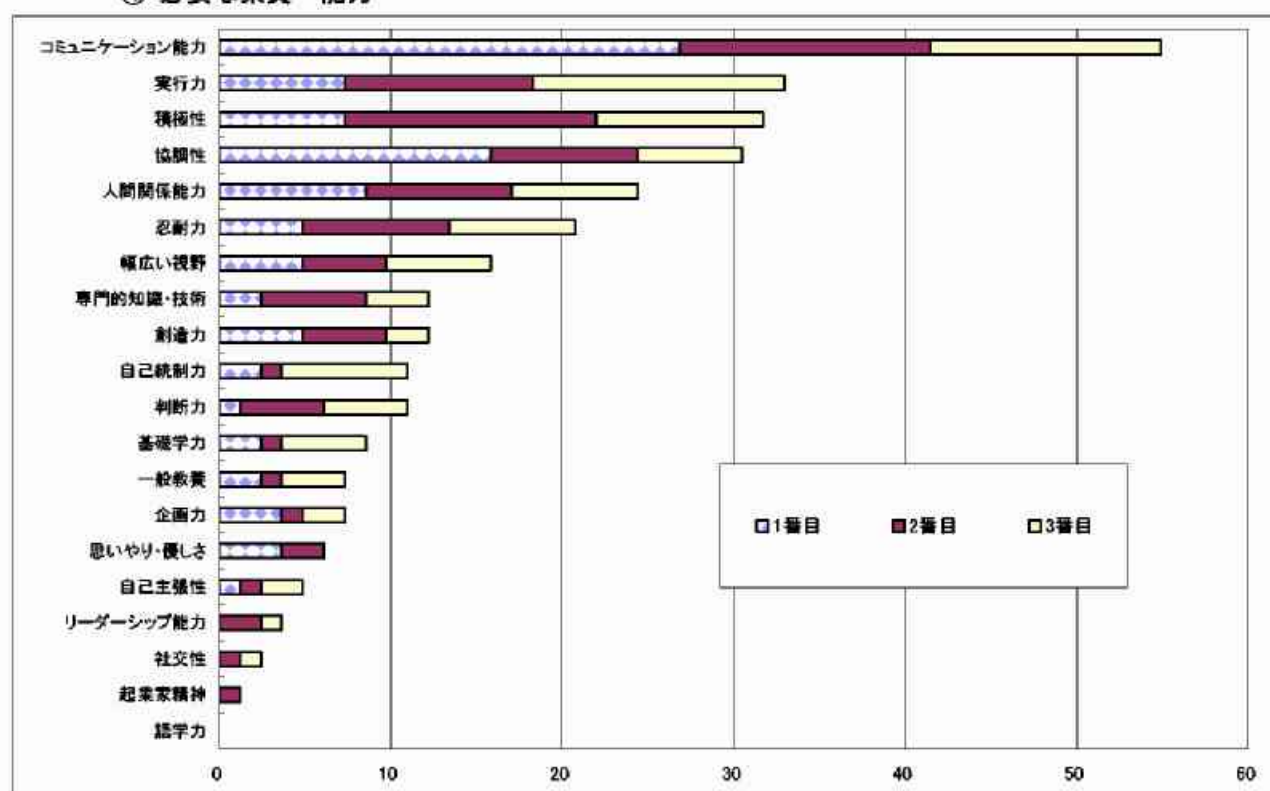


図5 大学生に必要な資質・能力(比率、事務系・技術系の合計、n=82)

「これから社会にでていく大学生たちにとって必要な資質・能力」は事務系・技術系でさほど違いはない。「コミュニケーション能力」が1番多く支持され、かつ1番目から3番目までの合計で82社中45社(55%)から支持されている。ついで、「実行力」、「積極性」や「協調性」が30%以上となる。他方、「語学力」を上位3位までにあげた企業はなく、「リーダーシップ能力」「企画力」という、入社後に求められそうな能力や、「一般教養」「基礎学力」といった大学で育成が望まれるものの支持率が低い。なぜ、企業はこれほどまでに

「コミュニケーション能力」を重視するのか。企業が重視している「コミュニケーション能力」という能力に含まれる具体的な素材は何なのか。具体的な内容を明らかにすることは今後の課題である。

⑤ 採用試験で「魅力的」と思う大学生の特徴

回答企業 86 社のうち、66 社が記入する、という高い回答率を示した。ここに一覧にする。

- *採用試験で「魅力的」と感じる学生の特徴
- *仕事の取り組み姿勢。やる気がある人材。積極的に話し合う人材。最近では礼儀正しい人材が少ないように思う。
- *自分の意見を言える人
- *礼儀正しく挨拶ができる。身だしなみが整っている。礼儀を踏まえた上での積極的な行動。当方に関する事前研究をしっかりと行っている。
- *人の話をよく聞く、又、仕事に対するねばり強さ。職場内での協調性。
- *積極性のある学生は入社後修得度が早い。
- *自分の言葉で表現できる学生/自分の将来に夢を持っている/そのために大学でこのように努力してきた
- *目の輝き（力強さ）、自分自身を常に高めたいと努力している人。
- *明るい態度、素直に相手の目を見て会話ができる人、前向きに自分ができることを持っている人。
- *将来の夢、会社に入ってから夢などを積極的に語る学生さんに魅力を感じます。
- *自分の人生観・職業観をしっかりと持っていること/目標が高く、何事にも前向きな姿勢を持っていること/物事を大きく見れ、感性豊かであること
- *ビジネスマナーの基本が身に付いており、受け答えに元気があること。
- *目標を立て、積み上げ達成に向け努力を惜しまない。周りとの協調を大切にする。
- *ある程度のことに興味を持ち、それに取り組んでいる。協調性の中にもリーダー役ができる。世論の動きを知り、現在の自分の意見が言える。
- *自ら立てた目標に熱意を持って努力し、達成できる素質。学生時代の成功体験をわかりやすく説明できる。
- *面接時以外の時に、きちんとした対応ができる学生。会話にきちんと対応できる学生。
- *基本的に学力・知識が身についている学生。その他面接の際に、受け答えにリズムが感じられるとき。つまり当方の質問に対して内容を伴う、的確な受け答えが通常の会話としてできる場合。
- *自分の考えを（かなり本に影響されていると思うが）、はっきり表現できる（ただしワンパターン化を感じることもある）。
- *質問に対する答えが明瞭的確で、表情も含め、表現力豊かに話すことができる。/学生時代を通じて何かに真剣に打ち込んできた実績がある。
- *積極性があり、創造的な考え方を持った人。
- *打たれ強い学生。ミスや失敗は前向きであれば ok。社会では叱られることも注意されることも多いが、次に向けてのステップとして捉えることが重要。/今までの学生生活を生き生きと語れること。自分自身の言葉で！
- *自分の考えを持っている。/何事にも前向きにチャレンジする気持ち。/好奇心の強い人。
- *表情が豊か。コミュニケーションがとれる。努力家。

- *積極的で常に前向きな思考、行動のとれる学生。ひたむきに一生懸命、根気よく物事に取り組んでいる姿勢。
- *自分流を持っていて、決してマニュアル通りにはならない人。それでいて他人の話もよく聞き、懐の深い対応をしている人。
- *積極性、誠実性の感じられる学生
- *ホスピタリティを感じる場合。問いかけに対し、求める答え+ α （驚き、喜び）を持つ学生。 /論理的思考をする学生。ロジックで説明できる能力を持つ。 /失敗や挫折を多く経験し、ポジティブに生かしている学生。部活動歴を持っている学生。→ストレス耐性 /コミュニケーション能力の高い学生。コミュニケーションはキャッチボールであることを理解し、ミスコミュニケーションを行さない。
- *自分の能力や目標を持っている
- *大人とコミュニケーションできる方（慣れている方）。用意していない質問をしたときの反応とその時に垣間見える人の良さ（営業職）。
- *面接時において質問に対し、明確に答えられたとき
- *当たり前のことを当たり前に行えること
- *熱く語れる話題がある人。情熱のある人。
- *積極的でやる気のある方。
- *自分で目標を立てて取り組める人 /勉強する人 /自分の意見をしっかりと言える人
- *個人としての意見をきちんと持ち、自分が成長しようという意志がある人
- *礼儀正しいこと /論理的説明ができるか（質問に対する返答） /素直に物事を観れるかどうか
- *素直であり、向上心（上昇志向）の強い学生
- *自分のアイデンティティをしっかりと持っている学生。筋が通っているか、信念やポリシーのある学生。
- *コミュニケーション能力が高い学生（挨拶、返事、お辞儀） →最初の第一印象が高くなる。
- *自分なりの将来の目標や夢をきちんと持っていて、それに向かって努力する姿勢があり、また、社会人としての自覚を持ち、独創性とまた人と協調する柔軟性を持つことも忘れない人に、会社としては魅力を感じます。
- *仕事に対する熱意を持っている人。
- *異なる文化や考え方を持つ人も、一緒に活動できる。 /自ら立てた目標に向けて、ねばり強く努力した経験を持つ。 /色々なことに興味を持ち、積極的に理解し、取り入れることができる。
- *自分の考え、意見を落ち着いて説明できる。
- *初対面での面接時、もっと本人のことが知りたくなるような会話になった際「魅力的」と感じます。コミュニケーション能力。
- *夢を持ち、それに向かって立ち向かっていく姿勢のある学生。 /自分の意見をはっきりと表現できた時。
- *元気がある。問いかけた事柄についての的確な答えを返してくる。（質問に対して答えにならない回答の仕方が多い。）
- *過去の経験や固定観念・先入観等のパラダイムを打ち破り、企業家精神を秘めた、努力タイプの人材。
- *協調性 /忍耐力、礼儀正しさ
- *節度を持ちながら、自分の言葉で熱心に意志を伝えようとする姿勢を感じる学生。また、他者の話を最後まで聞き、内容を理解しようとする学生。

- *自分の魅力（自分の売り）を知り、主張できるが、世間には、自分以上の能力を持つ人がたくさんいることも十分承知し、自分の能力を更に向上させようとする姿勢が見える人。
- *グローバル化の中で、個人の明確な人生観・哲学を持った学生、将来の目標を持ち、個性豊かな学生（人間力が豊かなもの）
- *自分の進みたい道に信念を持っていて、そのことを良く研究している人。やはり、話し方や、態度で感じます。
- *困難な場面にぶつかったときに、広く、長期的視点で対応しようとする人。
- *外務員資格試験等に対応できる基礎学力。礼節を知り、自己完結型の思考のできる方。
- *情報の受け売りではなく、自分の言葉で語れる学生。学生時代に信念を持って何かに（勉強、スポーツ、バイトなど）挑戦したり、持続したことから自分なりの経験をしっかり持っていること。周りに配慮ができる。
- *清潔感があり、礼儀正しく、はきはきしていること。
- *自分の意見、考えを積極的に話す一方で、余分なことは話さない、簡潔に説明ができる人。私も新大出身ではありますが、首都圏の学生に比べ、新大生は練習が不足していると感じることがあります。
- *前向き、積極的、コミュニケーション、数学の成績
- *自分の意志、意見をはっきり伝えられる。自ら積極的に動く行動力がある。数年後の自分の姿を明確に思い描ける、また、それを伝えられる。
- *自分自身の考えがしっかりしていること。 /話の内容を簡潔にわかりやすく説明できること。
- *明朗で闊達であること。 /自分の意志を他人にわかりやすく伝えることができる。 /相手の質問に的確に返答できること。
- *働くという意志の強い学生
- *一般常識は十分整えてあり、協調性に優れ、新しい物を積極的に取り入れようとするタイプ。 /自分の意見を具体的に述べる。
- *相手の質問に対して自分の意見をいろんな角度から述べるができる人。 /言葉だけでなく表情や仕草を含めてコミュニケーション能力の高い人。
- *明るく気持ちが安定している人。 /自分の意見をわかりやすく伝えることができる人。 /物事をしっかり捉えることができる人。
- *明るくはきはきしている。自分の考えをしっかりと持っている（入社後のビジョン）。
- *自己主張の中に相手方、周囲への思いやりが感じられる発言が光る学生

(2) 人材育成に関する大学教育への要望

では、具体的に人材育成に対して、企業は大学にどのような教育支援を期待しているのか。上位3項目について回答いただいた。

① 大学教育でより重視してほしい項目

3つのグループができた（表3）。1つめは、もっとも要望の高い、換言すれば切実な要望としては「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行うこと」、「チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせること」や「専門分野の知識を学生にしっかりと身に付けさせること」である。ここから、大学教育は

もう少し実践的・実学的な教育を実施すべきではないか、しかも単独で勉強させるのではなく社会人となればチームワークの一員として働くのだから、その予行演習として数人で一緒に課題に取り組む訓練をさせてほしい、また専門分野だけでもいいからもっと深い知識がほしい、といった要望が聞こえてくる。

表 3 大学教育で重視してほしい項目(上位 3 位までの M.A.)

順位	事務系	no	no	技術系
1	理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行う	1	3	専門分野の知識を学生にしっかりと身に付けさせる
2	チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる	2	1	理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行う
3	専門分野の知識を学生にしっかりと身に付けさせる	3	2	チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる
4	ディベート、プレゼンテーションの訓練を行う	4	6	職業観醸成につながるプログラムをもつ
5	教養教育を通じて学生の知識の世界を広げる	5	4	ディベート、プレゼンテーションの訓練を行う
6	職業観醸成につながるプログラムをもつ	6	5	教養教育を通じて学生の知識の世界を広げる
7	実践重視の実務に役立つ教育を行う	7	7	実践重視の実務に役立つ教育を行う
8	専門分野に関連する他領域の基礎知識も身に付けさせる	8	8	専門分野に関連する他領域の基礎知識も身に付けさせる
9	国際コミュニケーション能力、異文化理解能力を高める	9	10	専門知識を学ぶ目的を理解させるためのプログラムをもつ
10	専門知識を学ぶ目的を理解させるためのプログラムをもつ	10	9	国際コミュニケーション能力、異文化理解能力を高める

(注)「no」は選択肢の番号。

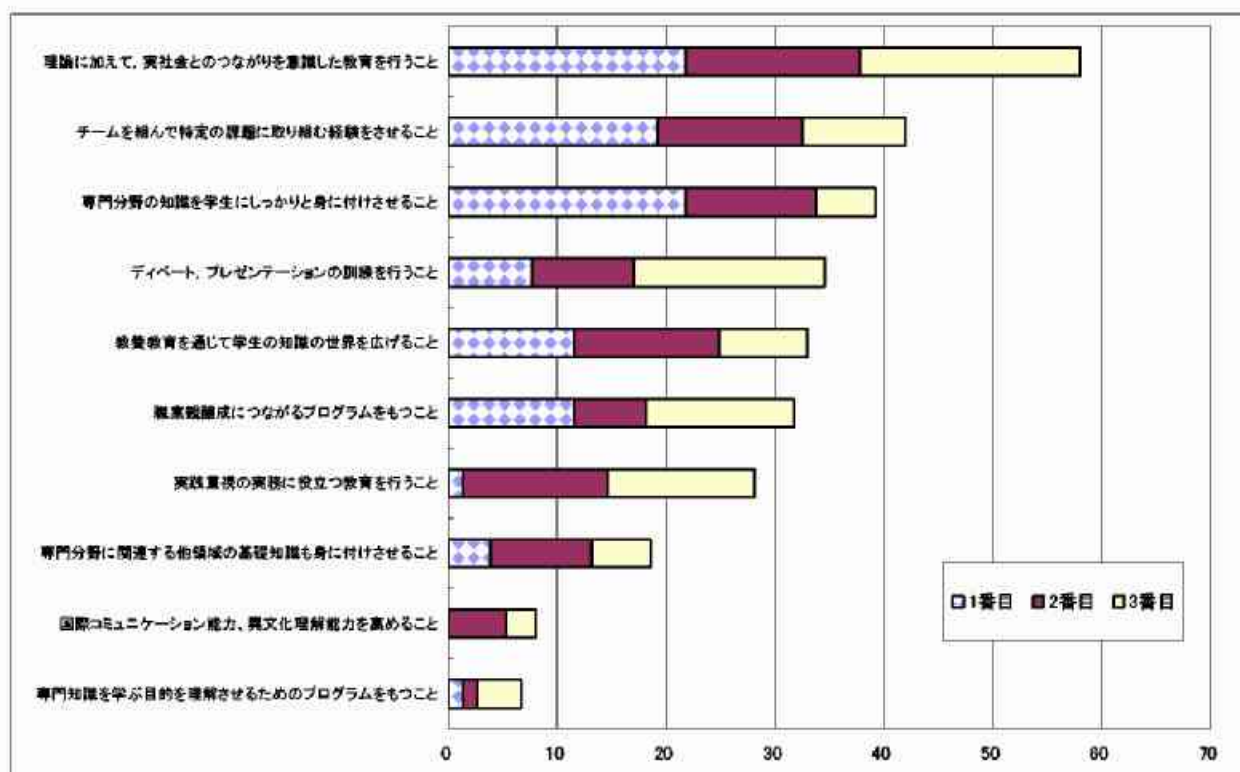


図 6 事務系(比率、n=82)

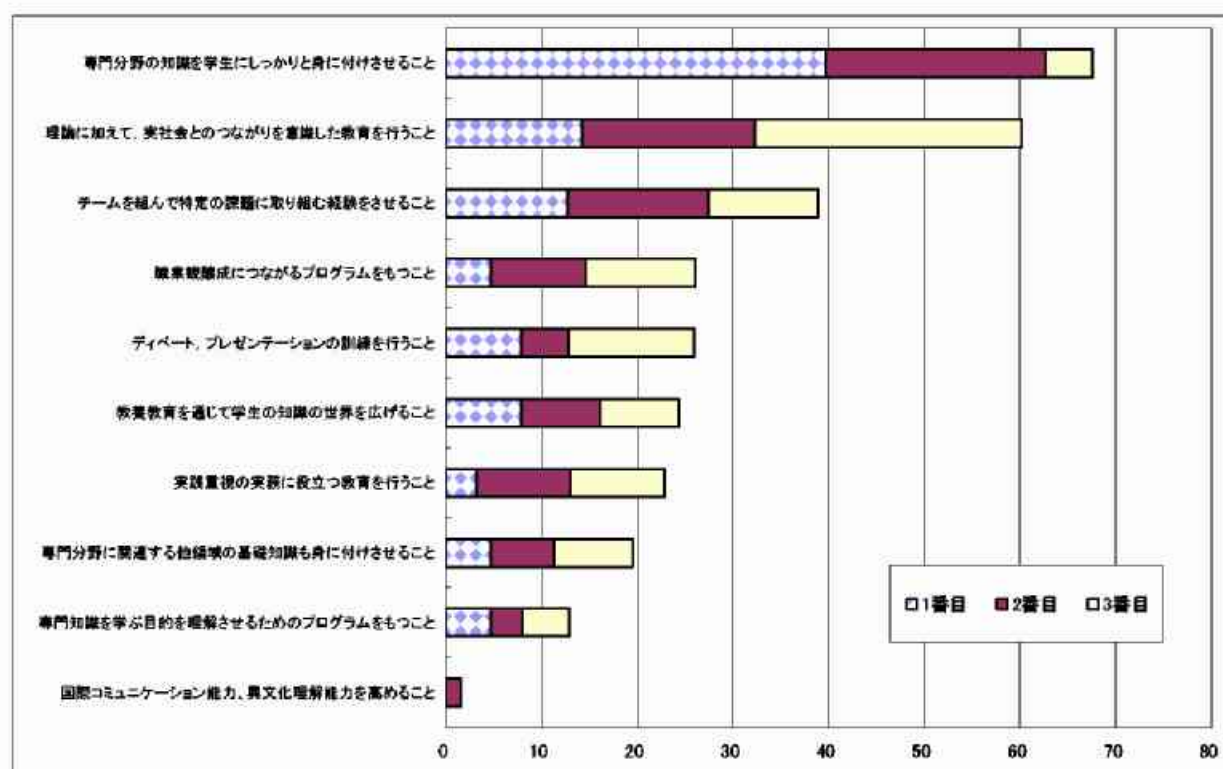


図 7 技術系(比率、n=82)

中庸な要望は「ディベート・プレゼンテーションの訓練」、「教養教育を通じて学生の知識の世界を広げる」などであり、これは近年、大学教育においても実践されは始めていることである。

また支持率 20%未満、換言すればさほど大学生が具備すべき能力として期待していないものは「専門分野に関連する他領域の基礎知識も身に付けさせること」、「国際コミュニケーション能力、異文化理解能力を高めること」や「専門知識を学ぶ目的を理解させるためのプログラムをもつこと」である。これは、今回の調査では語学力は重視していない、専門分野に関連しようともあまり多くの領域の知識は必要ない（専門分野をしっかりと勉強してほしい）などと解釈できる。つまり、企業としては、語学力とか関連他分野の知識といった多くのことは望まず、他人ときちんと仕事ができ、最低限度の教養・能力・知識をきちんともった学生を期待していることが伺える。

② 企業内新人教育で重点をおく項目

実際に採用した人材をどのような観点から育成しているか尋ねた。新人教育の内容は、大学教育では不足しており、かつ、社会人にとって必要最低限の能力・素養と企業が判断している項目と考える。大学教育とのギャップをまず、どのように埋めて、早く職場に慣れ、社会人として必要なスキルを体得させるためにある新人教育では、何に重点をおいているのだろうか（表 4）。

もっとも多くの支持を集めたのは「職場と法（就業規則など）」であり、採用した人材が企業における基本的なルールを体得することをねらいとしているようである。なお、英語関係は 1 社からも支持がなく、「生活全体の時間配分」、「経済に観する知識」や「法律に観する知識」は 1 割に満たない。社会人として育っていく中で自然に体得できるもの、と考えているようである。

表 4 新人に対する企業内教育で重点をおくもの(制限なしの M.A.)

重点項目	比率	n
職場と法(就業規則など)	58.1	50
先輩・上司とのコミュニケーション	47.7	41
人前で話すこと	45.3	39
敬語の使い方	44.2	38
同僚とのコミュニケーション	44.2	38
パソコンのスキル	27.9	24
仕事における時間配分	24.4	21
企画文書の作成方法	20.9	18
プレゼンテーション	19.8	17
新聞・ニュースの読み方	9.3	8
金銭管理	9.3	8
法律に関する知識	9.3	8
生活全体の時間配分	7.0	6
経済に関する知識	7.0	6
外人顧客との英語会話	-	0
英語資料の読むこと	-	0

(3) 人事担当として講義を担当する場合の講義内容

企業の人事担当社が仮に大学で企業の人事担当者として講義を担当する機会があったとしたら、どのような内容の講義を展開し、何を学生に情報として伝えたいか尋ねた。その一覧を示す(表 5)。

表 5 人事担当として講義を担当する場合の講義内容(3 回)

NO	1回目	2回目	3回目
1	「働く」という意味について。及び人間関係について。	「社会」、「会社」とはどういうことかについて。及び人間関係について。	「仕事」の流れについて。及び人間関係について。
2	学生の時分、時間は自由に使うことができるが、社会人として会社から給料をもらう立場になったら、好き勝手はできないことを自覚してほしい。		
3	就職活動中及び就職後の社会人・企業人としての身につけておきたいマナー	就職活動にも役立つ決算書の見方	合理的な仕事の進め方
4	現在の環境:高齢化社会、年金問題	就職についての考え方:ニートやフリーター	人生について:職業の選択
5	社会人と学生生活の違い。社会人の心構え。	協調性。仕事と達成感。愛社心。	コスト意識。目標達成への方法論・仕事の組み立て。
6	社会、業界の現状と将来		
7	社会人としてどうあるべきか	企業は何を求めるか	
8	5年先、10年先の業種別の盛衰を中心に一倒産するような業種を選ばないように	今まで勉強してきたことがこの会社に入ってからどのように生かすか?	
9	社会人としての心構え	ビジネス文書作成	組織設立、運営のためのグループディスカッション
10	何のために会社にはいるか?目標を持っているか?夢を持っているか?	ビジネスマナーの基本説明、ロールプレイング	ビジネスマナーのロールプレイング。結果に対するグループディスカッション。討議結果のまとめ、発表、質疑応答
11	学生と社会人との違い	自己啓発	仕事の進め方
12	人生における成功者とは	目標設定と実践。(～設定のための生活習慣)	企業で伸びる(企業を伸ばす)「マーケティング」「イノベーション」
13	目立ちをきちんと評価し、前向きに考える	常識の上に立った個性が大切。	20代は人生をほぼ決める大切な時期
14	就職活動の方法、注意点など。	学生と社会人との違いなど。	入社後の生活方法など。

NO	1回目	2回目	3回目
15	組み入れられた組織の中で、自分がどのような創造力を発揮し、チームの仲間と連携して業務を遂行していけるか		
16	職業の選択について(自分は何をやりたのか、自分は何に向いているのかなど)	「就職をする」ということの意味(仕事の喜びと苦しみ、「自己表現」の場であるなど)	就職活動でのポイント(面接の受け方、グループディスカッションのポイント、筆記試験など)
17	大学生と企業(社会)の価値観の違い。自分自身を客観的に観ることの重要性について。	自分自身が求める職業像とは何か。企業に何を求めるのか。融合性はあるのか(企業と自分自身の)。	企業は全てが異なっており社会で生き残っている。数字だけでは企業は理解できない。歴史的土壌が企業風土を形成している。核心をつくる企業社会の計画について。
18	人間の生きがいとは	時代の変化と自己のやりたいことや夢のマッチング	企業理念と職場環境
19	就職すると言うことについて;なぜ社会人になるのか、自分の就職体験記、学生へのメッセージ	就職してからについて;社会人とは?、自分の社会人体験記、学生へのメッセージ	就職活動のポイント;就職活動をするに当たっての心構え、自己PRやエントリーシートについて、学生へのメッセージ
20	働くということは、仕事というものは	学校と会社の違い、学生と社会人の違いについて	会社が求める社員像について、会社のレゾナントールとは
21	自分の棚卸しできますか? /あなたの夢は何ですか? /あなたのあるべき姿は? /あなたの今は?	自分の中の“宝物”さがし /食わず嫌いでいませんか? /“苦手”は本当に苦手? /未知の自分に遭遇するには	自分の可能性は“無限” /知らない自分に会ったとき? /世の中に“絶対”はあるか? /“無限”と言う意味は?
22	自分は何で身を立てていくのかを充分検討し、その上で職業として必要な基礎能力を確実なものとする。実社会は、人とのつながりが重要になってくる。相手の立場を考えたコミュニケーションができる能力を身につける必要がある。		
23	GiveからTakeへの変身 /社会で必要とされる人(職業的価値を高めるには?) /えこひいきはあたりまえ(給与、待遇、教育) /あなたは会社に何ができますか? (10年後のあなた) /転職・職業観について	面接は自分を盛り込む場 /説明会は学生が企業を選ぶ場 /面接会は商談だと思ふ /何がアピールか? /何がアピールとならないか?	コミュニケーションスキル /相手は誰? /相手は何を知りたいがっている? /コミュニケーションはキャッチボール /感情中心のコミュニケーションから情報中心のコミュニケーションへ ⑤自己プロデュース術
24	企業の到達目標は利潤の追求が全て; P-D-C-A、コストとは	企業のコストダウンは永遠の課題	コミュニケーション
25	社会人としての素晴らしさ、意義と心構え	経営価値を通じての企業の在り方	事業を立ち上げる、もしくは起業家について
26	日本経済を理解するキーワード /国家価値→株主価値へ /直接金融・間接金融(株の仕組み) /空洞化・技術移転・高齢化 /新潟県の産業	会社とは /会社分析の仕方 /メーカー・商社・小売業・サービス業	キャリアの作り方・コミュニケーションとは /志望動機、自己PR /伝える技術
27	現場のリアルな声を聞かせる。楽しいわけではない。楽しいだけではない。		
28	就職活動野にて会社に伝えてほしいこと。自己PRの内容、取り組み。	就職してから学ぶこと。覚えてほしいこと。	会社の仕組みがわかったら・・・企画、提案など。自分が会社に何がしてやれるか。自分が会社で何ができるか。
29	学生と社会人の違い	社会人としてのマナー	社会人としての役割
30	就職活動 /自分を売り込め /インターンシップで何を学べるか	職業生活 /企業の目的 /顧客とは /働くとは	職業生活Ⅱ /自分を常に磨く /リーダーシップ /チャンスをつかめ
31	会社での働き	当社での働き方	質問を受け付ける
32	/自分の夢について /職業観について	社会人、企業人、組織人について	就職活動のアドバイス
33	/日本の経済状況と雇用状況/就職、就社とは /社会人になるということは	/就職活動について /就職する上での注意点とマナー /敬語の使い方	/会社説明会訪問時のマナー /面接でのルール /OB、OG訪問について
34	現在の経済情勢について	企業が求める人材とは	業界及び製品 /全体の中の位置づけ
35	自分のやりたい仕事を見つけてもらう。	仕事と理想のギャップについて。社会人のコミュニケーション。	体験(今回の)を発表し、参加者全員で思ったことを言い、それをシェアする。
36	企業が求める人材。	学生時代にできること、すること。	職業人としての生活、考え方。
37	就職観・仕事観の確立(講義形式) /大学卒就職予定者に期待すること(企業担当者による) /先輩の体験談発表/講演	実現した社会人像(個人・グループ)/学生に参画意識を持たせる意味で、実習形式のプログラムが効果的/自己実現と人間的成長、今後の人生設計など切迫は色々と考え、個人検討の上、グループで共有化を行う。	実現したい社会人像(プレゼンテーション) /グループごとにプレゼンテーションを行い、参加者全員でのフィードバックを行います。

NO	1回目	2回目	3回目
38	日本・新潟県農業の現状と展望	左に同じ	明日の新潟県農業のために(「全農にいがた」の可能性)
39	いまだきの新入社員のいきについて / 上司の若者時代背景と意識 / いまだきの新人の意識傾向とは / 一般常識とマナー	希望と現実のギャップ / 一般企業と自社の教育方針の違い / 自分のイメージと現実 / ギャップを埋めるもの	自己の確立 / 自分を行かせる道の発見 / 全ての方向に触手を伸ばす / 去ることも重要な判断
40	/就職活動の進め方(1. 就職する分野の選定 2. 態度、身だしなみなど) / 働くということ	/社会、企業の仕組み(1. 多数決で運営していない 2. 成果主義、能力主義) / ストレスに打ち勝つ	/企業の動力源になろう(1. 仕事の目標 2. 自己啓発 3. 必要とされる人) / 常に前向きに生きる
41	/企業の役割、目的 / 企業人と学生の違いは	/企業内の組織の役割 / 組織の一員としての期待されること	
42	基礎学力	モチベーション、コミュニケーション	プロ意識
43	※順番は問わない※ 自分自身の興味はどんな職業に該当するかの分析をして下さい。(どんな仕事をしたいのか)	自分という人間はどういう人間かを分析して下さい。	その会社(仕事)でどういことをやりたいかを分析して下さい。(仕事とは、働くということはどういうことかと関連させて)
44	企業の見方;前職が銀行員のため、人、物、カネの観点からの企業の見方を説明	コーポレートガバナンスを中心とした現代企業の問題点;都銀における本部企画経験及び中堅中小～大企業の融資担当経験を踏まえた説明	企業選択の考え方;価値観が多様化する状況下、何を目標とするか。自らの転職経験を踏まえ、学生とディスカッション
45	自己を知る(EQサーベイによる自己の開示と改善策)	新製品開発と粘り(諦めないということ)	管理(企業の発展は人材育成と人の管理)
46	何のために働くか(働くことの意義)。	/自分自身を知る(自らの特性とは何か) / 会社とは何か(責任、義務、権利)	キャリア形成について(将来の夢、自己実現)
47	社会と会社の違い	自己啓発の必要性	人生設計
48	甘くはない就職状況(グローバル化した経済)、現状説明;企業は国内の学生のために学卒求人を行っているとは思わないこと。(グローバル化により国内の学生にこだわっているのではなく、英語を話せ、技術能力があれば中国人・韓国学生でも関わる傾向があります)	入社後も自己のキャリアアップに努力すること;企業内でのキャリア形成支援の必要性と支援内容において講義。社外にも人的ネットワークを形成する努力を。	
49	自分にとって職業とは何なのか;よりよい社会生活を送るために	これから進もうとしている方向は自分の生き方に相乗効果を示してくれるか	職業を選ぶことは、自らのチャレンジ、忍耐の第一歩

(4) 企業と大学の連携のあり方

① 学生のキャリア教育活動の充実のために

「あまり必要でない」と「必要でない」を合計して「必要ではない」という回答にすると、「企業による冠講座等の講義を拡大すること」(75%)や「大学への講師派遣型寄付講座を拡大すること」(55%)は必要ない、という主な項目である。逆に「必要」と「やや必要」を合計して「必要である」という回答にすると、それは大学側としては「企業側が求める人材の能力や学校に期待する教育内容の把握に、大学が努めること」

(93%)、企業側は「企業が求人情報をはじめとする情報提供を強化すること」(85%)、「企業がインターシップなど、より積極的に受け入れること」(74%)となる。そして双方が「地域主体のキャリア支援機関に企業・大学がともに参画すること」(72%)が大切という結果となった(表6)。

表 6 大学と企業の連携(S.A.)

内容	必要	やや必要	あまり必要でない	必要でない	n
学校と企業・経営者の交流活動	22.2	45.7	27.2	4.9	81
大学への講師派遣型寄付講座	5.0	40.0	50.0	5.0	80
企業による冠講座等の講義	2.5	22.5	63.8	11.3	80
大学が企業側が求める人材能力を把握する	46.3	46.3	4.9	2.4	82
大学が企業と共同に働きながら学べるシステムを構築する	25.6	42.7	25.6	6.1	82
企業がインターンシップを積極的に導入・受け入れる	25.3	48.2	22.9	3.6	83
企業が情報提供を強化する	29.3	56.1	13.4	1.2	82
地域主体のキャリア支援に企業・大学が参画する	23.5	48.1	23.5	4.9	81

4 まとめ

以上の分析の結果、次のことが明らかになった。

- 1) 採用時に重視する項目の順位は事務系と技術系では異なるが、上位4項目、下位4項目は同じ内容で構成されている点が興味深い。最も重視する項目は、事務系では「礼儀正しく、はきはきしている」、技術系では「社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標をもっている」である。
- 2) 結果的に仕事上の能力をはかるモノサシとして有効な指標は、事務系・技術系ともに8割以上の支持で「個人面接」である。面接で本人と直接会話することにより、応募者の能力、関心、やる気、人間性などが把握できると考えているようである。ついで「小論文」である。文字を書くことで、論理的な思考ができるかどうか明らかになる。「大学の学業成績」や「エントリーシート」をあげる割合は1割にみえない。これらは、関係ないというより、「大学の学業成績」などは「個人面接」を通して間接的に推測することができる、ということかもしれない。
- 3) 大学生に求める資質として「コミュニケーション能力」をあげる割合がもっとも高い。「リーダーシップ能力」よりも「協調性」を重視している。また「一般教養」や「基礎学力」をあげる割合は低い。

今後の課題は 1) 企業が一番重視する「コミュニケーション能力」の意味する、具体的な内容・項目を把握すること、2) 企業のニーズと大学側、新入社会人の認識のギャップを明らかにすること、などである。

参考文献

- 厚生労働省 (2004) 「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～」(若年者キャリア支援研究会報告書) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5e.html#mokuji>
- 明治大学 (2002) 「新規大卒者の採用活動に関する調査」
<http://www.kisc.meiji.ac.jp/~naganosm/sensei/research2.PDF>
- 根本考 (2002) 「新学卒採用の評価ポイントの実態」『経営論集』 明治大学経営学研究所
- 日本経団連 (2004) 「企業の求める人材像についてのアンケート調査」
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/083.pdf>

附記

本研究は、科学研究費補助金(研究代表者:松井賢二、研究分担者:高橋桂子、研究種目:基盤研究(C)(2)、課題番号:16530542)による研究の一部である。