

企業が求める人材の教育に関する一考察

A Study on Education of ability the Business Society Requests

西川 三恵子

Mieko NISHIKAWA

目次

- . はじめに
- . 企業が求める人材像
- . 学生イメージとしての企業が求める人材像
- . 考察
- . おわりに

. はじめに

本学に入学したほとんど多くの学生は、卒業後の進路として企業への就職を視野に入れて学業に取り組んでいる。特に筆者が本学で担当している科目は、ビジネス社会への関わりが大きいので、一般就職を希望する学生が在籍コースを問わず、選択科目として履修している。

今年度、総合ビジネス学科への転換を期に、キャリア秘書コース科目として新たに設置した『ビジネス実務(2セメスター:選択2単位)』では、ビジネスワーカーとして職務を遂行するために必要な知識を習得することはもとより、ビジネス社会についての理解を深めることを目的とし、授業を展開してきた。

その中で、多くの資料で取り上げられているキーワードは《企業が求める人材》などであり、また、就職活動が始まる直前の学生たちにとっても関心の高い言葉のようであった。

ここ近年の就職状況は、団塊世代の退職時期に伴い、売り手市場と言われてはいるが、本学の学生にとっては、自分の能力が試される人生の関門として、やはり厳しいものと受け止めるを得ないのが実感であろう。

そこで本稿では、企業が求める人材像と現代の学生像についてどのような相違があるのかについて若干の考察を試みた。

. 企業が求める人材像

1. 企業が求める能力

厚生労働省(以下、厚労省と略す)が平成17(2005)年に発表した「平成16年度企業が求める人材の能力等に関する調査結果概要」¹⁾によると、基本的能力を重視する企業が増えているが、中でも、「誠実さ」及び「継続的学習」という事項を重視する企業は引き続き多

く、(1) 複雑な仕事や複数の仕事を臨機応変に進めていく、(2) 効果的な動機付けによって人々を導く、(3) 部下や後輩の能力・キャリア開発を適切に援助する、などの事項に重点を置く企業が経年的に増大²⁾されている。

「誠実さ」とあるが、社内外を通じて業務を遂行する際に、人として「信頼される」ことが求められることは言うまでもなく、その人柄を表す言動として、「責任感」「公平性」「正確」「迅速」なものが挙げられると思われる。

これらの資質はどのような業種においても、求められる能力であり、基本的なビジネス実務能力であると言える。

また「継続的学習」も重視する項目として挙げられているが、学生時代に培ってきた能力だけでは当然ビジネス社会で通用するものではない。入社当初は諸先輩から与えられた仕事を正確にこなす、いわゆる OJT を通して仕事を学び、仕事に慣れていくに従い、状況対応能力や問題解決能力を継続的に学ぶ姿勢が求められているのである。

この姿勢から「やる気」「向学心」などが表されることにより、その人への信頼度も増すことになるのである。

2. 企業が採用時に重視する能力

図表 1 のグラフは、厚労省が平成 16 (2004) 年に発表した「若年者の就職能力に関する実態調査」³⁾の結果である。

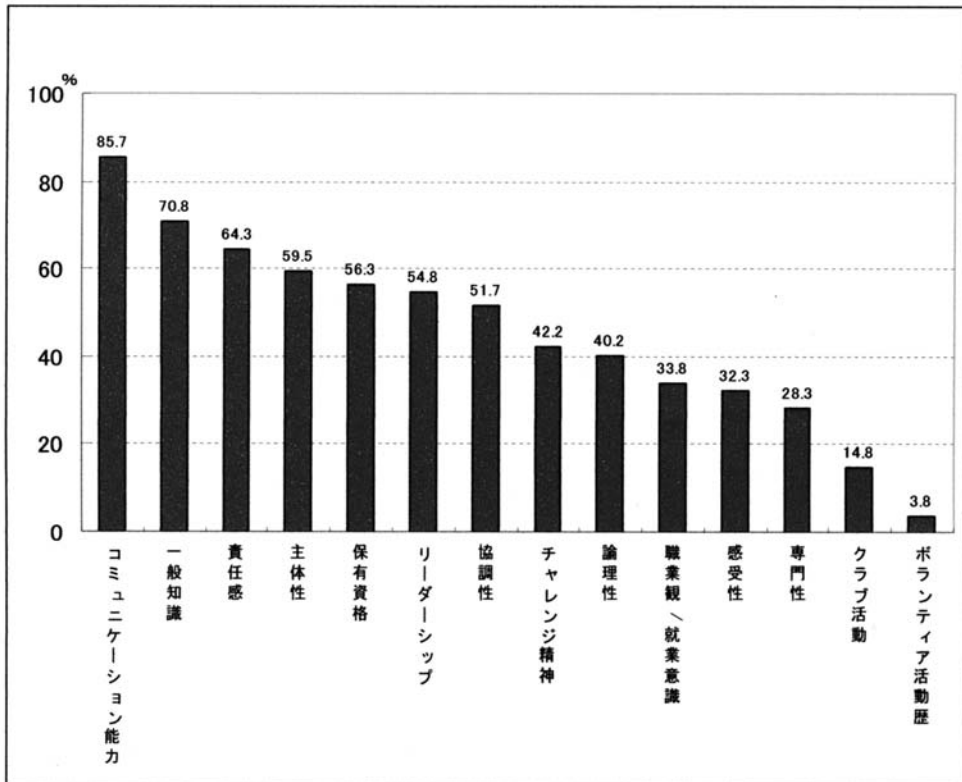
厚労省の調査に回答した企業は、全国の採用意欲や実績のある企業から無作為に抽出した企業 11,255 社のうちの 1,472 社であった。

その中で第 1 位に挙げられている項目は「コミュニケーション能力 (85.7%)」である。複数回答ではあるが、回答した企業の 5 分の 4 以上に相当する。

次に高い回答を得た項目は「基礎学力 (70.8%)」で、全体の 4 分の 3 を若干下回るが、やはり一般常識も重要視されているのであろう。

以下、回答企業の過半数を得られた項目は、「責任感 (64.3%)」、「積極性・外向性 (59.5%)」、「資格取得 (56.3%)」、「行動力・実行力 (54.8%)」、「ビジネスマナー (51.7%)」となっている。

図表 1 採用時に重視する能力（厚労省 04 年）



次に示す図表 2 のグラフは、日本経済団体連合会（以下、日本経団連と略す）が平成 16（2004）年に発表した「企業が採用選考時に重視する要素」^{4）}である。

日本経団連の調査に回答した企業は、日本経団連会員企業 1,314 社のうちの有効回答の 520 社であった。

ここで第 1 位に挙げられている項目は「コミュニケーション能力 (75.0%)」であり、厚労省調べの結果と同じ項目であったが、回答企業の割合は 4 分の 3 に相当するものであり、若干下回る結果となった。

次に高い回答を得た項目は「チャレンジ精神 (56.6%)」であった。

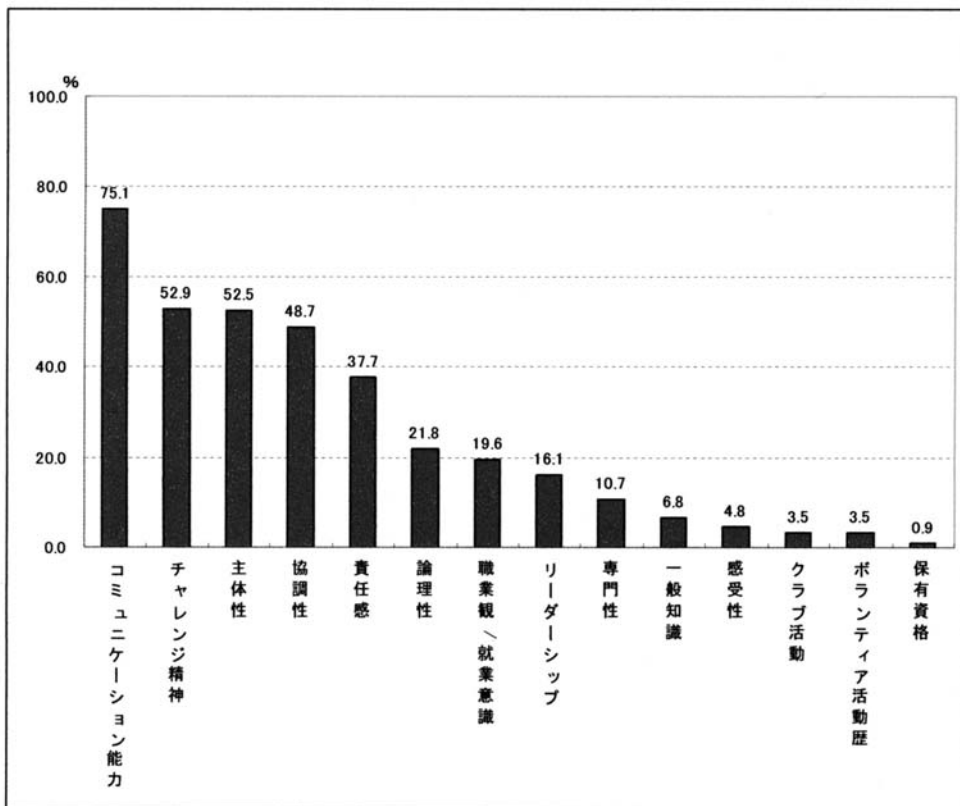
第 3 位は「主体性 (52.5%)」であり、旧来言われていた指示待ち族ではなく、前述したように臨機応変に対応する能力や、自らが問題意識を持って対応する能力を伸ばしていける意識を持っていることが求められていると言えよう。

回答企業の過半数を得られた項目は以上の 3 項目のみで、以下は少数意見が続いている。

また、事務系、技術系人材ともに、「新しいものに興味を持ち、積極的に理解しとりいれようとする事ができる」ものの、「自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする」については双方とも最も評価が低く、企業は、学生の独創性が不足しているとみているようである^{3）}とし、さらに、採用内定学生の特徴として、「意識の高い学生とそうでない学生

の二極化がさらに進んだ」と指摘する企業が多くなっている⁵⁾と記述されている。

図表 2 企業が採用選考時に重視する要素（日経連 04 年）



・学生イメージの企業が求める人材像

次に、就職活動を目前に控えた本学総合ビジネス学科 1 年で、1 年後期に『ビジネス実務』を履修した学生の中の 25 名に対して行った意識調査について報告する。

被験者の学生たちはキャリア秘書コース以外の学生も含まれているが、前期に『秘書概論』を選択していた学生が多く、ビジネス社会や就職活動について、不安ながらもさまざまな情報を得たいと、積極的に努力している姿が講義を通じて垣間見えていった。

そこで、『ビジネス実務』の最終講義の時間に、学生たちがイメージする企業が求める人材増についての意識調査を行った。

質問項目は、上述した企業が求める人材像の、厚労省と日経連が取り上げた重視する項目の中で、重複する 14 項目について、学生イメージと比較を行った。

集計方法は、学生に企業が採用時に重視すると思われる項目のうち、上位 1 位から 8 位までを順位付けするように指示したが、学生からは順位付けが難しいとの意見が出されたので、上位 3 位までは順位を付け、4 位から 8 位までは順位をつけずに 印を付けるよう指示を変更した。

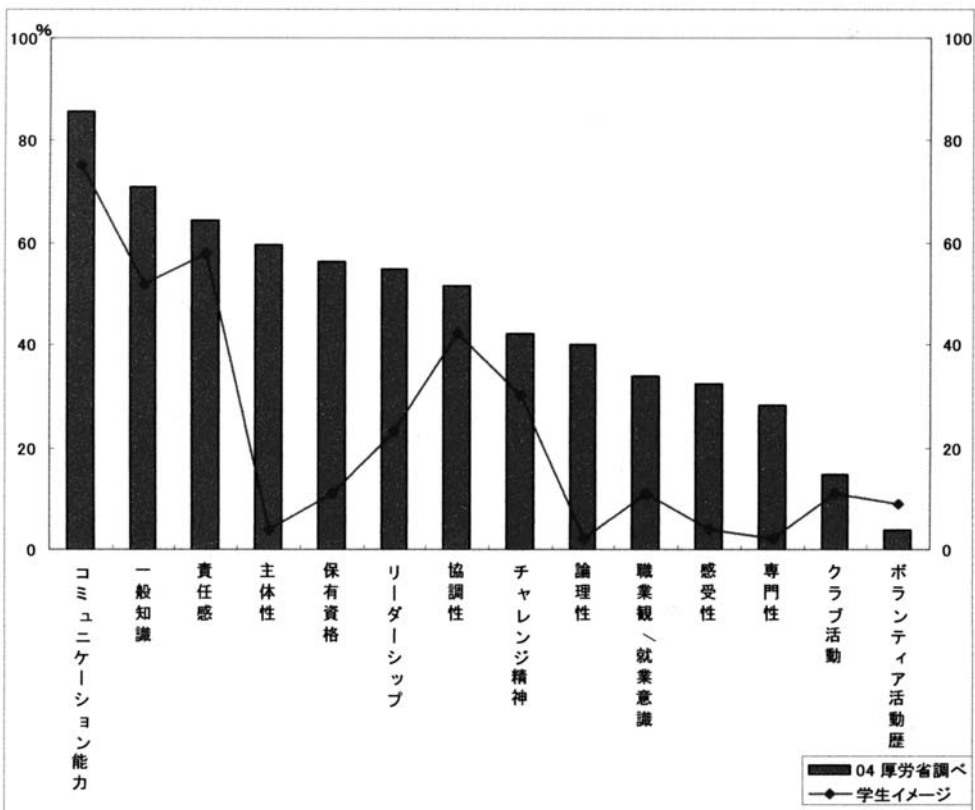
学生がそれぞれ順位付けした1位には5ポイント、2位には4ポイント、3位には3ポイントとし、4位以下には1ポイントとして、順位付けをポイント数で表すこととした。

1. 厚労省データと学生イメージとの比較

厚労省の上位3項目を見てみると、1位「コミュニケーション能力」、2位「一般知識」、3位「責任感」と続き、他方、学生イメージの上位3項目は、1位「コミュニケーション能力」、2位「責任感」、3位「一般知識」と続く。

2位と3位の順位は交互しているが、学生の2位と3位の差はさほど開いていないので、学生イメージも同様であると言える。

図表3 厚労省データと学生イメージの比較



学生が第4位にイメージしたものは「協調性」であり、第5位にイメージしたものは「チャレンジ精神」であり、これらは厚労省データでも半数以上の企業が重視する項目にあげていることから、学生のイメージとはかけ離れてはいないと見ることができよう。

しかし、学生のイメージと極端に高低に差が出たものは「主体性」「保有資格」「論理性」「感受性」「専門性」の5項目であった。

「主体性」「保有資格」の2項目は、厚労省データで50%以上の企業が重視すると答えて

いるものの、学生のイメージはとても低いものであった。

また、「論理性」「感受性」「専門性」の3項目は厚労省データでさほど高い位置ではないが、30%前後の企業が重視すると答えている項目であり、やはり学生のイメージとはかけ離れている項目と言えるであろう。

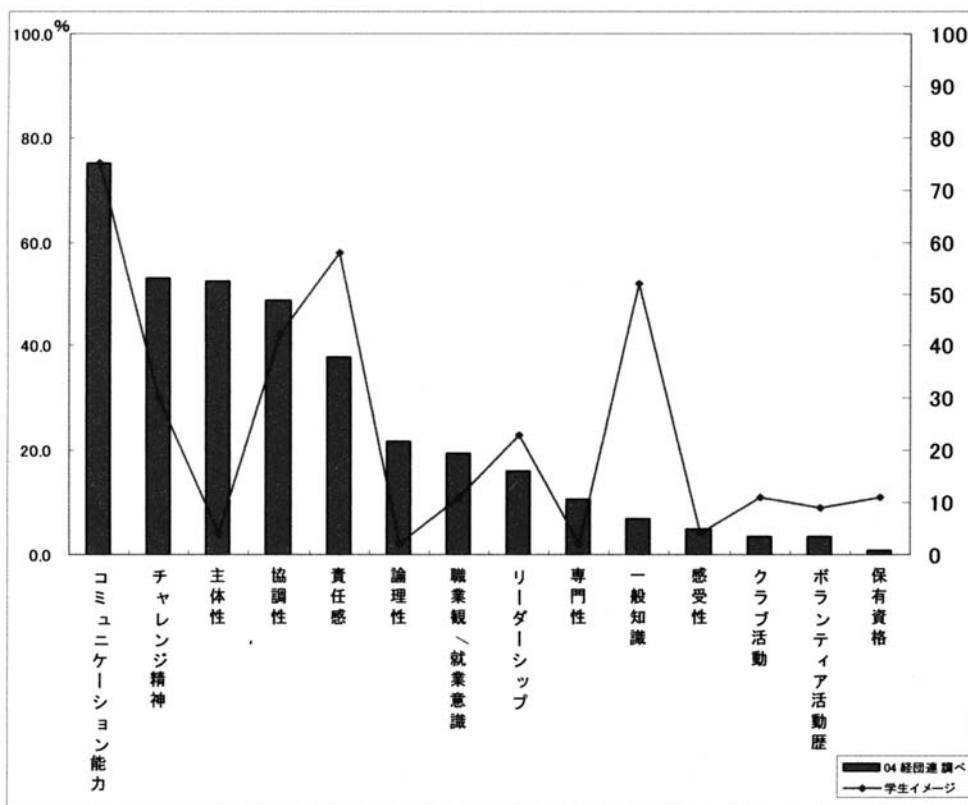
2. 日本経団連データと学生イメージとの比較

次に、日本経団連の上位3項目を見てみると、1位「コミュニケーション能力」、2位「チャレンジ精神」、3位「主体性」と続き、他方、学生イメージの上位3項目は、1位「コミュニケーション能力」、2位「責任感」、3位「一般知識」と続く。

なお、日本経団連データ2位にある「チャレンジ精神」については、厚労省データの質問項目「向上心・探究心(42.2%)」と同類項として取り扱うこととした。

1位は同様に高い数値であったが、2位・3位については大きな開きがあり、日本経団連データの3位「主体性」と、学生イメージ3位の「一般知識」はまさに逆転現象となり、以下の項目についても高低のばらつきが大きく、日本経団連データと学生イメージは大きく乖離していると言わざるを得ない。

図表4 日本経団連データと学生イメージの比較



特に、日本経団連データ第5位の「責任感」、第10位の「一般知識」においては、学生のイメージはとても重要だと捉えているが、アンケート結果からは半数以下の企業のみ重要と捉え、「一般知識」においては重要と捉えている企業が1割にも満たない回答であり、学生との乖離が著しい結果となった。

・考察

以上のことから、本学学生のビジネス実務履修生が、採用選考時における企業が求める人材像として思い描いている能力は「コミュニケーション能力」であり、この能力は、厚労省と日本経団連が行った採用側の調査結果からも第1位に選ばれる項目であり、学生の認識と一致することが明らかとなった。

この能力は机に向かいながら身につけられるものではなく、自らが積極的に交友関係を築いていく中で育むものであるため、学生たちにはさまざまな経験を通して、幅広いコミュニケーション能力を養ってほしいと願う。

また、われわれ短期大学の教職員たちも学生に声をかけ、上下関係のコミュニケーションを養いながら、敬語を中心とした正しい言葉遣いなどもサポートしていくことを心がけたいものであると痛感する。

現代の流行言葉に「KY（空気よめない）」というものがあり、友人関係を育むうえにおいても欠くことのできない要素の一つとして表されているものである。

自分の立場・役割に対して、目配り、気配りをしなければならないのは、ビジネス社会にとどまらず、プライベート空間においても必要とされている現代社会では欠くことのできない能力であると言えよう。

そこで、学生が実際、現段階でどの程度、求める人材像の能力を身に付けているかについて調査したデータを見てみる。この調査は前述した調査と同時期に、現段階での自信度を6段階評価で尋ねたものである。

結果は、1位に挙げた「コミュニケーション能力」の自信度は第4位で、6段階の平均は4.0、回答した25名中、最高の6点を付けた学生は1名（4%）と少ないが、自信度5点の学生が8名（32%）、自信度4点の学生が9名（36%）となり、合わせると18名・74%の学生が自信度4点以上で、【自信あり】と回答しており、頼もしい姿が感じられるものであった。

次点以降は厚労省のデータと日本経団連のデータに違いはあるものの、第2位の「チャレンジ精神」「一般知識」は学生も重要視する能力であると理解はしているものの、自信度は中から中の下に位置しており、学生の本音が垣間見られる結果となった。

厚労省データ第3位の「責任感」については、学生も2位に挙げるのほど、ビジネス社会における重要な資質と受け止め、学生と社会人の違いを頭では理解できているようであるが、日本経団連データ3位の「主体性」については、企業が重視する項目としても意識は低く、自信度3点が13名（52%）、自信度2点が2名（8%）と合わせて60%の学生が自信度3以

下で、【自信なし】と回答するなど、認識の低さが窺えた。

学生が自信度を高く挙げたものは、第1位「責任感」、第2位「信頼性」、第3位「協調性」と続く。

中でも、「責任感」の自信度に最高の6点を付けた学生は4名(16%)で、自信度調査の中で最高の6点が一番多い項目であった。さらに、自信度5点が8名(32%)、自信度4点が5名(20%)で、合わせると19名・76%の学生が自信度4点以上で、【自信あり】と回答しており、積極的な姿勢が見て取れた。

反対に、学生の自信度が一番低かった項目は「クラブ活動」で、自信度3点が5名(20%)、自信度2点が10名(40%)、自信度1点が7名(28%)と回答項目の中で最も1点が多い項目となった。これらを合わせると22名・88%である。

この項目は確かに厚労省やと日本経団連のデータからも重要度は低いが、クラブ活動を通じて得られるものには、「コミュニケーション能力」や「チャレンジ精神」、「協調性」、「感受性」など枚挙にいとまがない。せっかく短期大学にそのチャンスがあるのであれば大いに活用してもらいたいものである。

また、その他の項目で、厚労省と日本経団連とでは企業が求める人材像の評価として大きく差がついているものに「保有資格」がある。厚労省のデータでは56.3%と過半数を超えているが、日本経団連のデータでは0.9%と極めて低い数値であった。

国家資格を必要としない業務が多い一般業務において、資格を重視しないという回答には理解できるが、一方で、学業の他に資格取得という目標を設定し、それに向かって努力したという過程は、難易度が上がるに従いやはり評価に値するものであるとする声も耳にする。

実務学科を有する短期大学としては、やはり即戦力となりうる能力を養うためにも、学業だけの知識にとどまらず、個々人の適性にに応じて自己啓発することを推奨する意味はあると考える。

・おわりに

今回の研究の取り組みは、授業の教材を探している折に目にした資料を基に、学生指導を行ううえにも、ビジネス現場の意識と学生のイメージの比較検討について行ったものであるが、取り組んだ時間が短かったため、十分な考察とは言えないが、わずかながら興味ある結果であった。

特に、厚労省データと本学学生のイメージに共通点が多々見受けられることから、ビジネス社会において必要とされる能力についての学生の意識は、ビジネス現場が求めるものに近いものであると考えられ、一般的に危惧されている就職のミスマッチや早期離職に陥ることも少ないのではないかと思われる。

理解はしていても、自らの能力が十分に備わっているわけでもなく、そこがまた学生を不安に駆り立てる材料となるのであろう。

また、今回は厚労省のデータには挙げられていたが、日本経団連データに項目がなかったもので考察の対象とできなかった項目に「体力 (23.6%)」「ストレス耐性 (21.9%)」「アルバイト経験 (9.3%)」があり、それもまた、とても興味深いものであった。

「アルバイト経験」は1割にも満たない企業からの回答であったが、どのようなところで、どのようなアルバイトをし、それをどれくらい続けたのかということ聞き出すことによって、学生のプライベートの過ごし方や友人関係などが垣間見えるのではないかと推測される。学生の本業は勉強であるから、本末転倒にならない程度に、社会勉強をすることも大切なことだと考える。

また、「体力」には健康の意味も若干は含まれるのであろうが、同様に「ストレス耐性」と、それぞれが20%を超える企業からの回答があることから、各企業が抱える問題を窺わせているのではないだろうか。

現代の短大生は平成生まれの世代へと変わった。車社会は当たり前で、動く歩道やエレベータ、エスカレータを使い、以前に比べて歩く動作はかなり減っている。また遊び方も屋外よりも室内の方が多くなり、余計に体を動かすことが少なくなっていると推測できる。

ひと昔前には「ストレス耐性」などという言葉はなく、理不尽があっても我慢するのが当たり前という意識が上下関係の双方にあったと思われるが、今やそれら能力の一つに挙げられるということは、とても興味深い点であった。

これらの能力が薄れたものは、早々と限界を感じ、あっけなく早期離職へとリセットすることが簡単に結び付けられる現代社会の一端が見て取れる。

企業が求める人材像は時代とともに少しずつ変化していくのであろうが、これからも幅広いビジネス教育の研鑽に努め、時代に即したビジネス教育を目指し、社会に求められる人材の育成に貢献していきたいと考えている。

引用文献

- 1) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/dl/h0129-3a.pdf>
- 2) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/dl/h0129-3a.pdf>
- 3) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/dl/h0129-3a.pdf>
- 4) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/083.pdf>
- 5) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/083.pdf>