

企業の求める人材像についてのアンケート結果

2004年11月8日

日本経団連教育問題委員会

．アンケートの趣旨

日本経団連では、本年4月19日に「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」を公表し、この中で、大学に対し、学部教育の充実や専門教育を受ける動機付けにつながるカリキュラムの導入などを要請する一方、産業界も、求める人材像を学生や大学関係者に明らかにするなどして、教育改革に協力する考えを表明した。この提言を踏まえ、新卒学生の採用にあたり企業がどのような点を採否の判断材料としているか、また、最近の学生をどのように評価し、教育面で大学に対しどのような期待を持っているかを調査した。

．回答数

・調査対象：日本経団連会員企業1314

・回答数：684社（回答率52％）

なお、技術系人材の採用にかかわる設問については、アンケート回答企業684社のうち164社が技術系採用を行っていないなどの理由で事務系採用の設問のみに回答したため、構成比の算出にあたっては、684社のうち520社のみを母数として扱った。

・実施時期：2004年7月～8月

．調査項目について

本アンケートでは、「事務系人材」と「技術系人材」のそれぞれについて、採用選考にあたっての人物評価と最近の学生に対する評価、新たな採用方法の導入目的、人材育成の面での大学等への期待、を調査した。

「採用選考にあたっての人物評価と最近の学生に対する評価」

・「志と心」、「行動力」、「知力」（注1）を採用選考時に企業としてどの程度考慮しているか（評価基準）

・ 学生がそれらの要素をどの程度身に付けていると見られるか
以上につき、それぞれ9つの評価項目（注2）に基づき調査した。

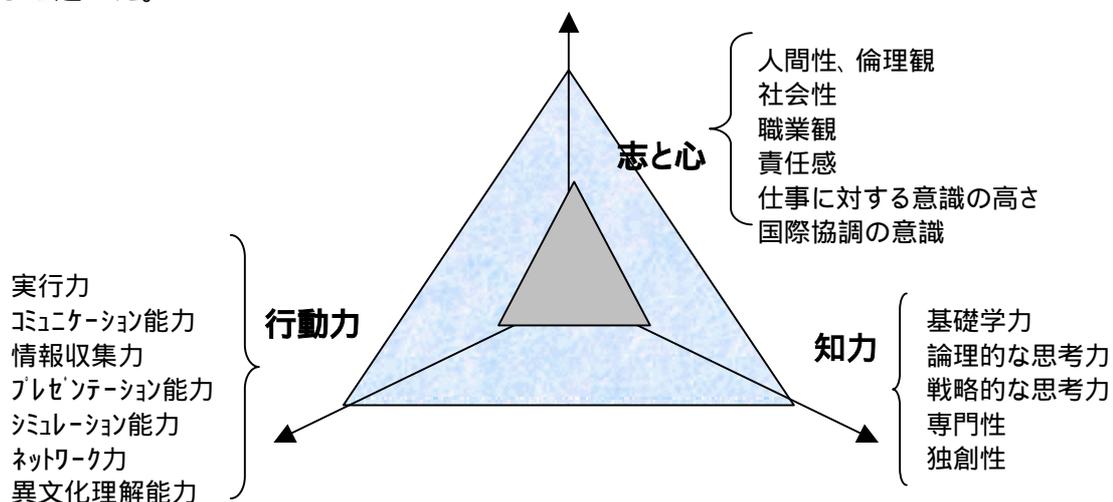
「新たな採用方法の導入目的」

近年導入されてきている、事務系人材の職種別採用、技術系人材の自由応募制（注3）について、それぞれ導入目的を調査した。

「人材育成での大学等への期待」

・ 人材育成機関としての大学・大学院に、企業は何を期待するか
・ 大学側の実際の取組み
を調査した。

(注1) 日本経団連では、「21世紀に生き抜く次世代育成のための提言」において、産業界は、**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、**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、**知力**：深く物事を探求し考え抜く力の3つの力を備えた人材を求めると述べた。



(注2)

「志・心」「行動力」「知力」の有無について、各3つの人物評価基準で調査した。

「志・心」にあたる評価基準

- 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
- 礼儀正しく、はきはきとしている
- 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事ができる

「行動力」にあたる評価基準

- 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事ができる
- 自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ
- 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

「知力」にあたる評価基準

- 論理的思考力が高い
- 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
- 自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする

・上記9つの評価基準の重要度を5段階(非常に重視する、重視する、最低限の水準が満たされればいい、あまり考慮にいけない、まったく考慮しない)で評価。

・さらに、9つの評価基準毎に、学生を5段階(そう思う、ややそう思う、どちらともいえない、あまりそう思わない、そう思わない)で評価。

(注3)

- ・職種別採用：経理財務、法務、総務など入社後に携わる業務別に応募を受け、選考を行う採用方法
- ・自由応募制：大学推薦によらない採用方法

・調査結果概要

1．採用選考にあたっての人物評価の基準と最近の学生に対する評価

(1)「志・心」「行動力」「知力」の3つの力を採用選考時に企業としてどの程度重視しているか(評価基準)

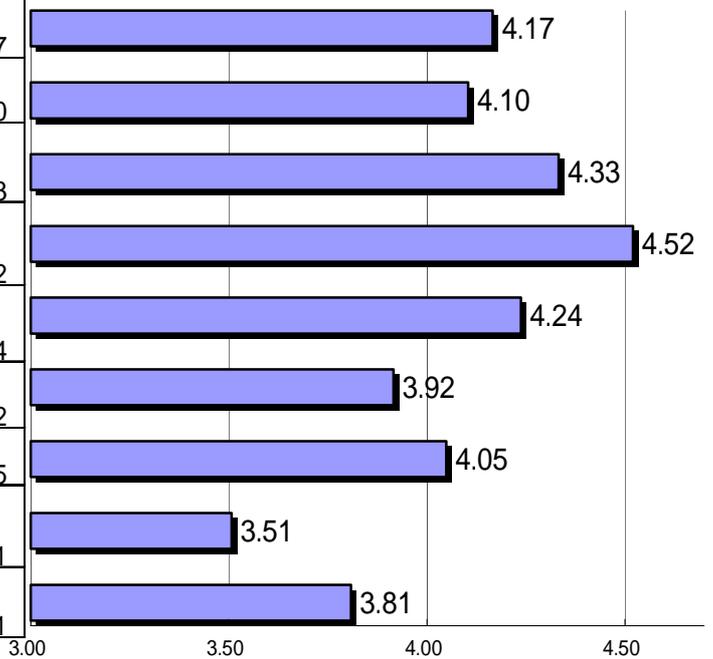
事務系人材を採用する際に考慮する要素として、企業は、「志と心」、「行動力」を非常に重要視している。「知力」は重視されているものの、前二者に比べ、わずかに低い(図2の1)。事務系人材の評価項目として最も重視される点は、「行動力」のうちの「相手の意見や質問を踏まえた上で自分の意見をわかりやすく述べる能力」であり、次いで「志と心」の「新しいものに興味を持ち積極的に理解し取り入れようとする事ができる」、「行動力」の「自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ」が続いている。この他、「知力」については、知識そのものよりも、論理的思考力や独創性を重視している。(図1の1)。以上を踏まえると、企業は、「様々な情報(現状把握)をもとに自分なりの解決策を考え、他者の意見も取り入れながら方向性を決めていく能力は、学生時代の勉学や様々な取組みを通じて形成される。一方、知識レベルについては、それぞれの企業が望むレベルを満たしていれば、ある程度は、本人の好奇心や向学心次第で入社後高めることも可能であることから相対的に比重が軽い」と考えているものと思われる。

技術系人材については、「志と心」、「行動力」、「知力」のそれぞれの項目が非常に重視されており、高い質とバランスのとれた人材を求めている(図2の2)。技術系人材の評価項目として最も重視される点は、「志と心」の「新しいものに興味を持ち積極的に理解し取り入れようとする事ができる」であり、次いで「行動力」の「相手の意見や質問を踏まえた上で自分の意見をわかりやすく述べる能力」、「知力」の「論理的思考力が高い」が続いている。知識そのものよりも、論理的思考力や独創性を重視している点は事務系人材の場合と同様である。以上を踏まえると、技術系人材には、「学生時代に身につけた知識をベースとし、その上で、幅広い事柄に対し向学心、好奇心、探究心を持ち、いろいろな専門分野の人たちと一緒にカタチにしていくことのできる能力」

を期待していると考えられる。

採用選考時の期待度(事務系)	平均
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	4.17
礼儀正しく、はきはきとしている	4.10
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事ができる	4.33
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事ができる	4.52
自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ	4.24
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	3.92
論理的思考力が高い	4.05
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	3.51
自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする	3.81

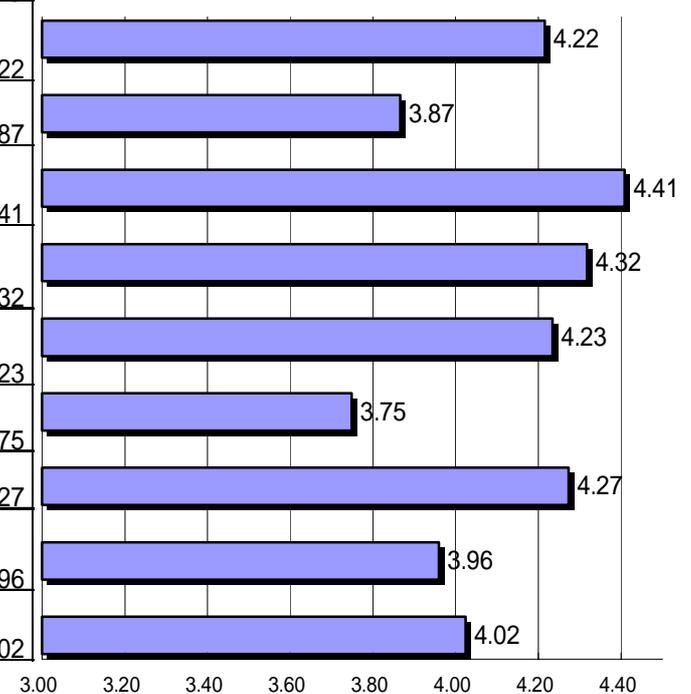
図1の1 採用選考時の期待度(事務系)



* 684社平均

採用選考時の期待度(技術系)	平均
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	4.22
礼儀正しく、はきはきとしている	3.87
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事ができる	4.41
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事ができる	4.32
自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ	4.23
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	3.75
論理的思考力が高い	4.27
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	3.96
自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする	4.02

図1の2 採用選考時の期待度(技術系)



* 520社平均

(注4) 5段階評価を点数化し、平均値を算出

非常に重視する(5点)

重視する(4点)

最低限の水準が満たされればよい(3点) 5

あまり考慮にいれない(2点)

まったく考慮しない(1点)

図2の1 3つの力と重視度(事務系)

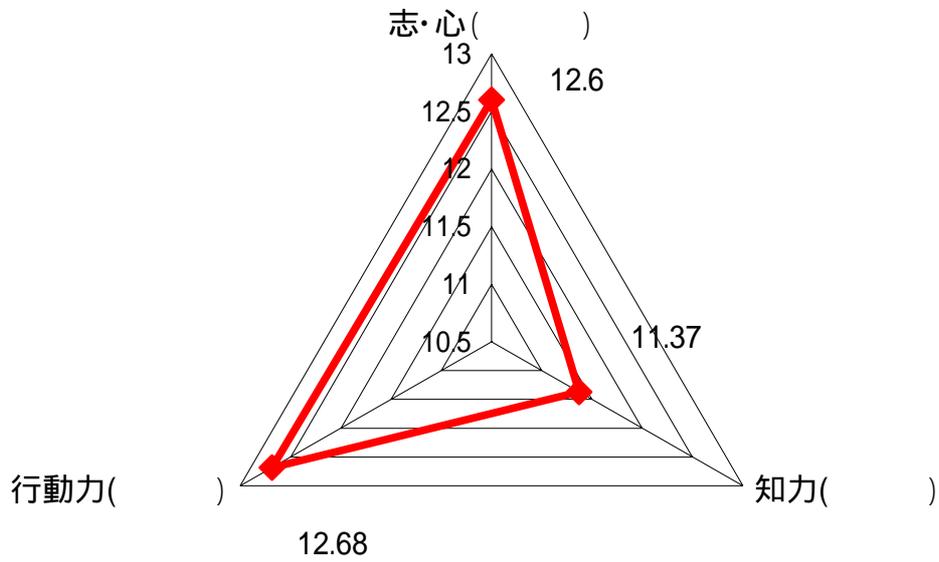


図2の2 3つの力と重視度(技術系)

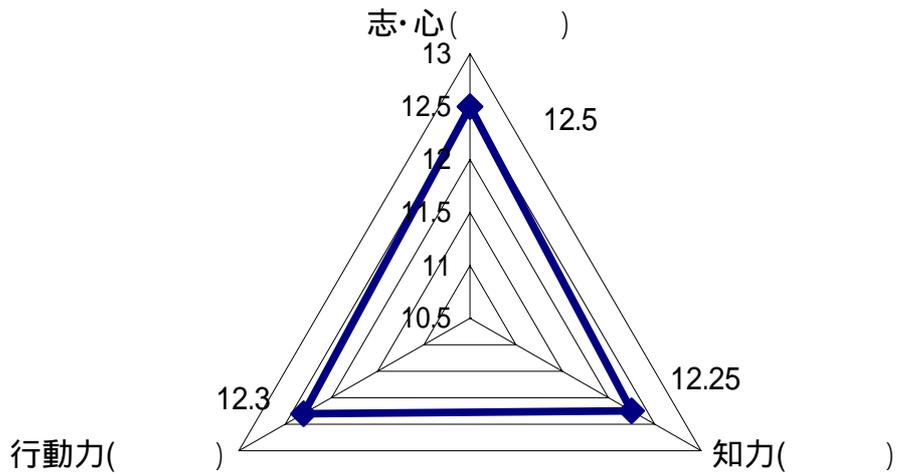


図2は、図1の結果を「志・心」()、「行動力」()、「知力」()の3つの要素ごとに合算した数値を比較したもの。

(2)実際の学生に対する評価

事務系人材については、「志と心」「行動力」をある程度有していると評価しているが、「知力」については、平均点が3を下回り、評価が低くなっている(図4の1)。

技術系人材については、「志と心」「行動力」「知力」とも肯定的に評価している。また、3つの力とも、事務系人材に対する評価に比べて技術系人材に対する評価は高い(図4の2)。

評価項目別に見ると、事務系、技術系人材ともに、「新しいものに興味を持ち、積極的に理解し取り入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見ているようである。

また、事務系、技術系ともに多くの企業が採用選考基準として、「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事ができる」ことを重視すると回答したが、この点について学生への評価は高いとは言えず、期待されるコミュニケーション能力と現実のギャップが大きいことを示している。(図3の1、図3の2)。

図3の1 実際の学生に対する評価(事務系)

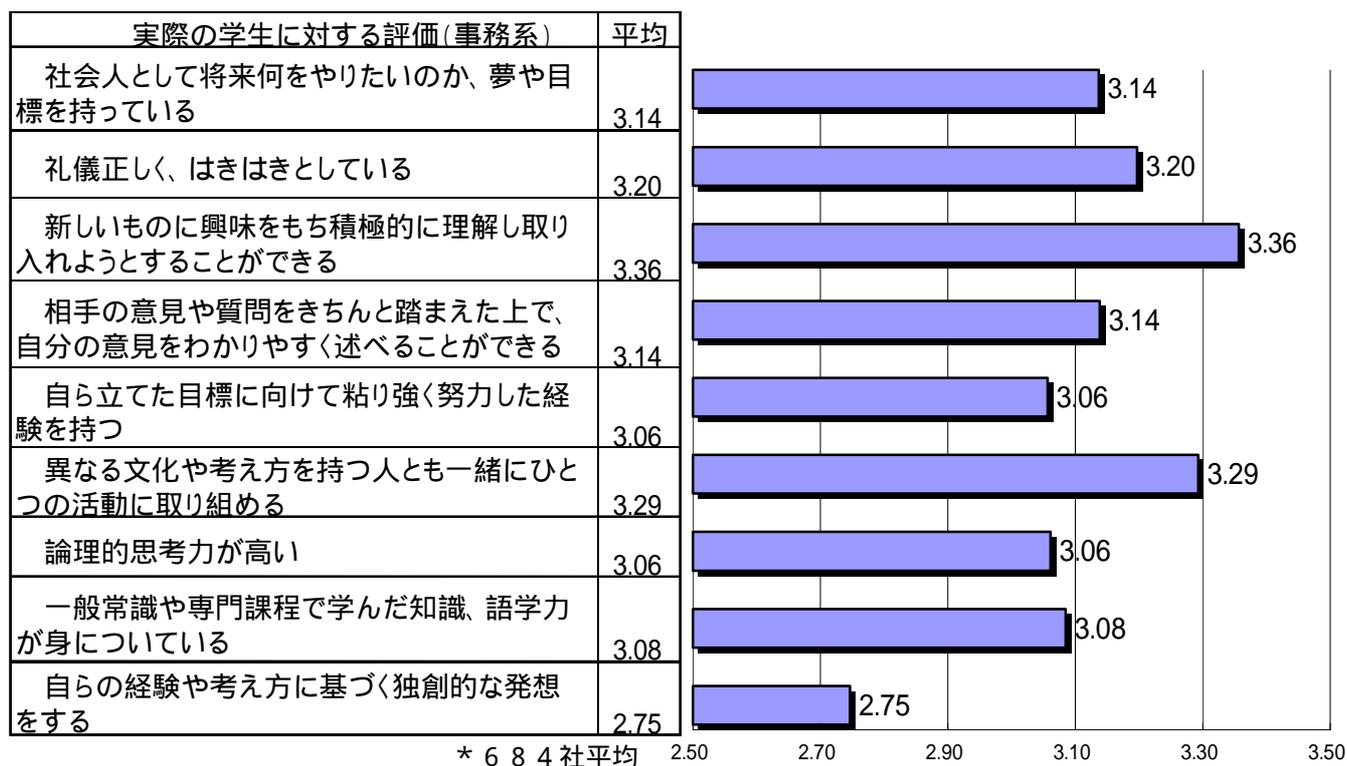
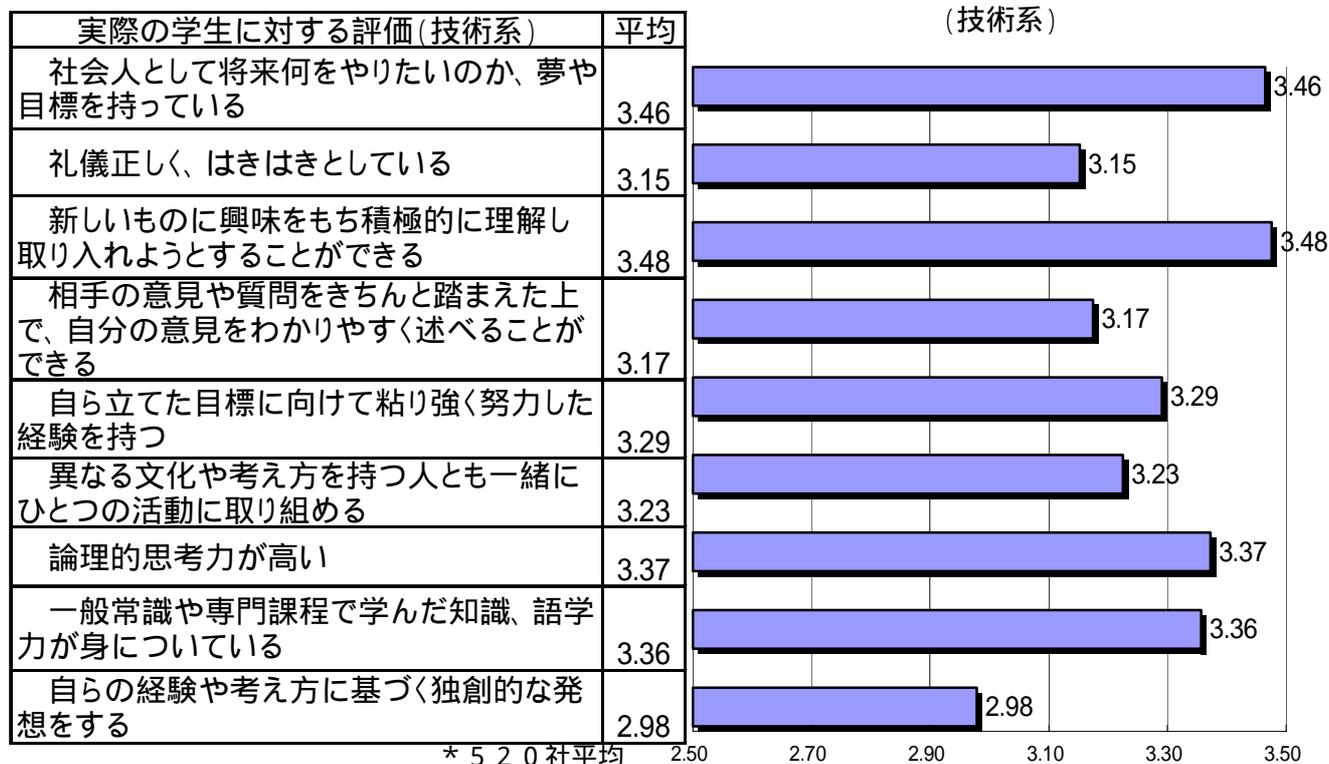


図3の2 実際の学生に対する評価(技術系)



(注5) 5段階評価を以下の形で点数化し、平均値を算出

- そう思う(5点)
- ややそう思う(4点)
- どちらともいえない(3点)
- あまりそう思わない(2点)
- そう思わない(1点)

図4の1 実際の学生に対する評価(事務系)

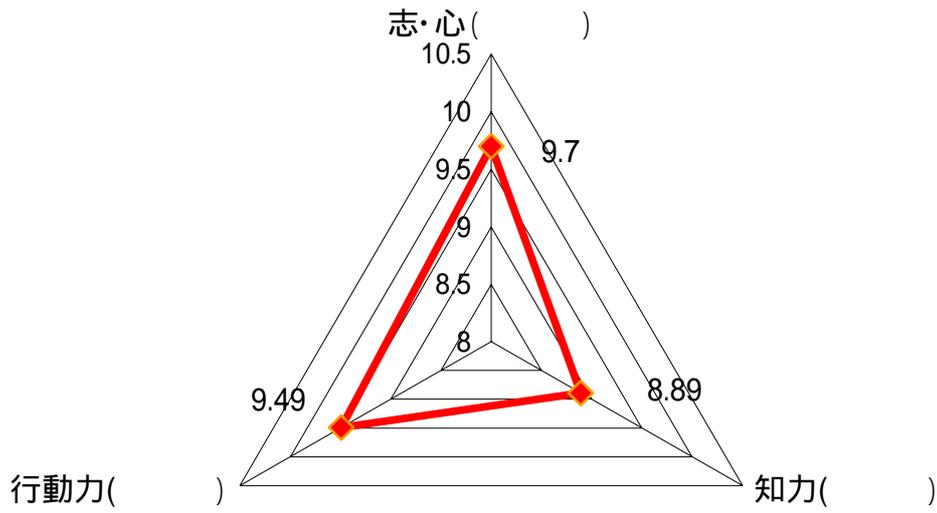


図4の2 実際の学生に対する評価(技術系)

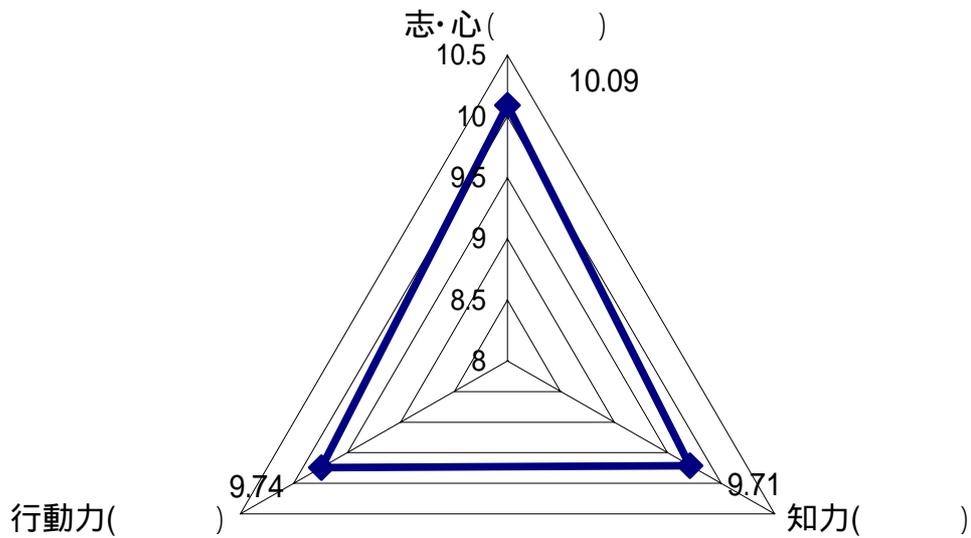


図4は、図3の結果を、「志・心」「行動力」「知力」の3つの要素ごとに合算した数値を比較したもの。

2. 採用方法の変化と企業の人材像の変化について

(1)事務系人材の職種別採用の導入理由について

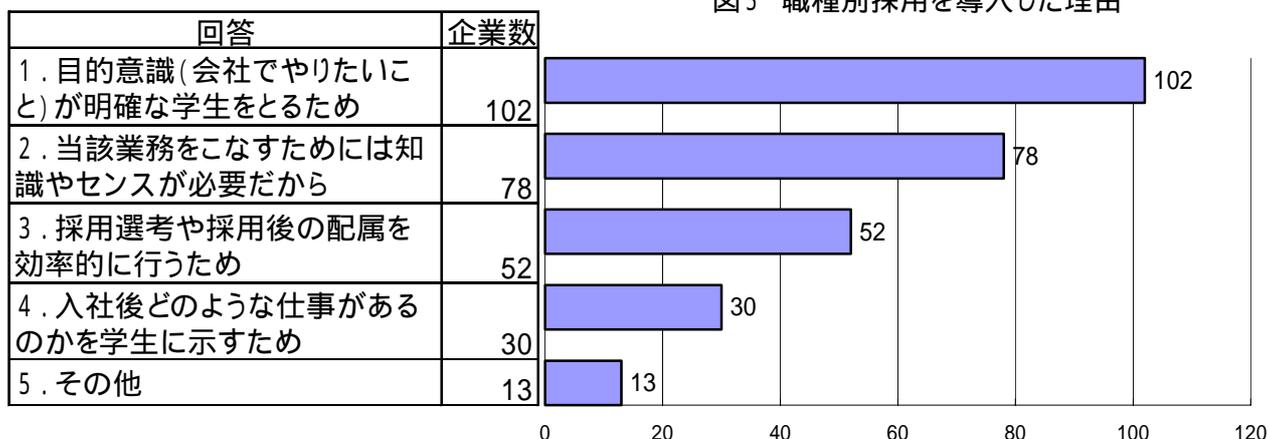
職種別採用の導入理由については、「目的意識の明確な学生を採用するため」と回答する企業が最も多く、「当該業務をこなすためには知識やセンスが必要だから」と回答する企業数を上回った（図5）。

(2)技術系人材の採用における自由応募制の導入理由について

自由応募制の導入理由については、「多様な人材を採用するため」と回答する企業が最も多かった（図6）。

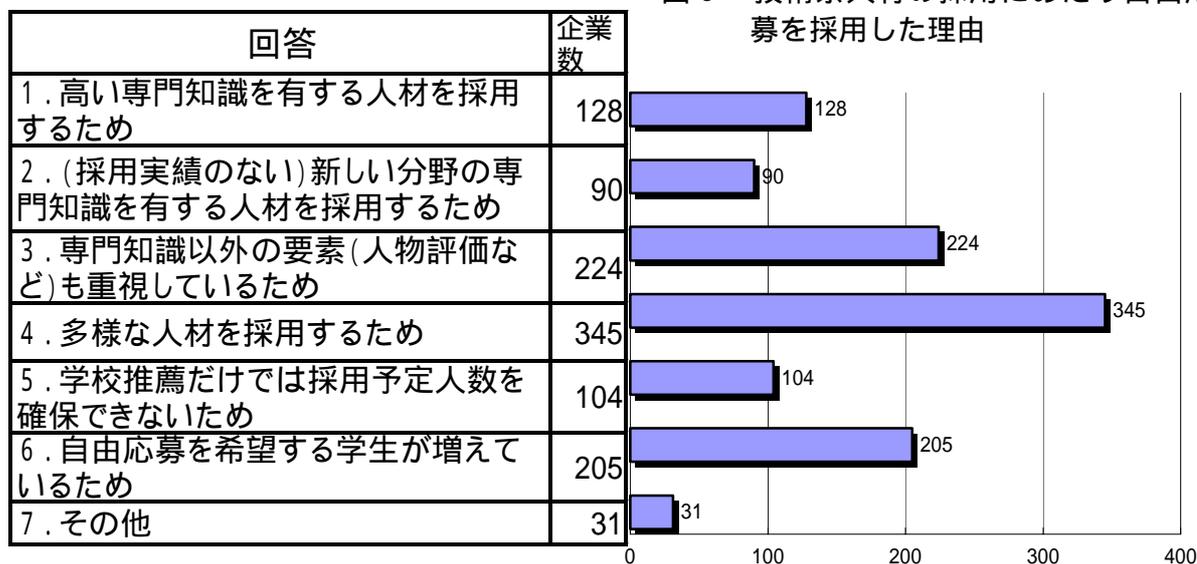
事務系、技術系ともに、必ずしも、専門知識の有無を見るために、新しい採用方式を取り入れた訳ではないといえる。中途採用においては、専門性の高さという意味での即戦力を強く求める傾向があるが、新卒採用においてはこうした傾向は少ない。

図5 職種別採用を導入した理由



職種別採用を実施していると回答した157社(23%)に対しその導入目的を質問

図6 技術系人材の採用にあたり自由応募を採用した理由



自由応募制を導入企業(455社)とは導入予定の企業(4社)合計459社(88%)に対し、その導入目的を質問

3. 人材育成の面での大学・大学院への期待

(1) 人材育成の面での大学・大学院への期待

文系大学・大学院（文系の学部、学科、専攻など）への期待では、「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること」を求める企業が最も多く、次いで、「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」、「専門分野の知識を学生にしっかり身につけさせること」と続いた。理系大学・大学院への期待と比較すると、「教養教育を通じて学生の知識の世界を広げること」や「ディベート、プレゼンテーションの訓練」への期待が高い。この他、「思考訓練」の選択肢を除き、特定項目に回答が集中していないというのも特徴である（図7の1）。以上を踏まえると、文系大学・大学院に対する人材育成面での期待は、思考力の訓練が最優先であること、また、理系に比べ、大学教育への期待は多様であることがわかる。

理系大学・大学院（理系の学部、学科、専攻など）の場合には、「専門分野の知識を学生にしっかり身につけさせること」とする回答が最も多く、次いで、「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること」、「専門分野に関連する他領域の基礎知識も身につけること」と続いた。文系大学・大学院への期待と比較すると、専門分野の知識や専門に関連する他領域の知識を身につけさせることを強く期待している。また、文系大学・大学院の場合と同様に、「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」も期待している（図7の2）。以上のことから、理系大学・大学院に対する人材育成面での期待は、コアとなる専門知識とそれを応用するための思考力や関連領域の知識を身につけさせることと考えられる。

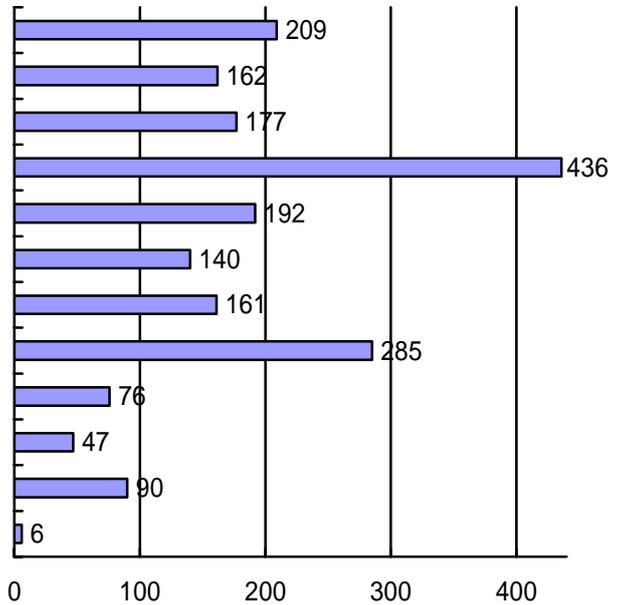
(2) 人材育成面で大学・大学院が注力している点

大学・大学院への調査については、調査数が少ないため、あくまで参考までに企業側の期待と比較すると、理系の大学では、企業の期待と大学側の意識が概ね合致しているが、文系では、専門知識の伝授を最優先とする大学と、思考訓練を特に期待している企業との間に、意識のずれがあることがわかった。

回 答	企業数
1. 専門分野の知識を学生にしっかり身に付けさせること	209
2. 教養教育(リベラル・アーツ)を通じて学生の知識の世界を広げること	162
3. 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	177
4. 知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること	436
5. 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	192
6. ディベート、プレゼンテーションの訓練を行うこと	140
7. 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	161
8. 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	285
9. 実践重視の実務に役立つ教育を行うこと	76
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こと	47
11. 職業観醸成につながるプログラムをもつこと	90
12. その他	6

* 事務系人材を採用する立場から、大学・大学院(文系学部、学科、専攻)に対して人材育成の点で何を期待するか、684 社に質問(3つまで選択)。

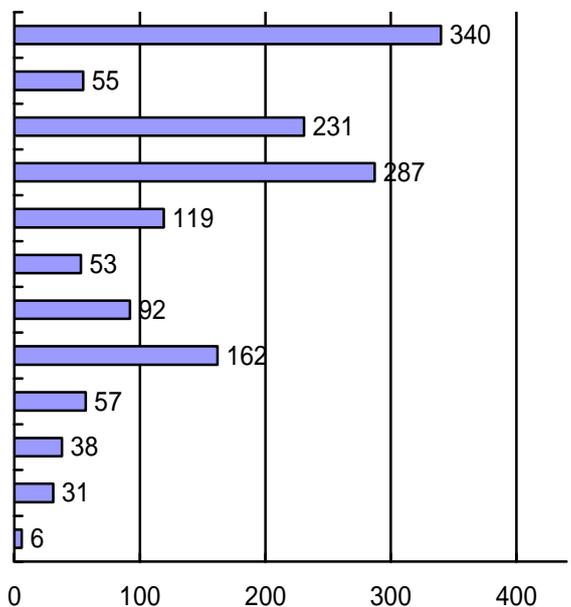
図7の1 大学・大学院への期待
(文系)



回 答	企業数
1. 専門分野の知識を学生にしっかり身に付けさせること	340
2. 教養教育(リベラル・アーツ)を通じて学生の知識の世界を広げること	55
3. 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	231
4. 知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること	287
5. 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	119
6. ディベート、プレゼンテーションの訓練を行うこと	53
7. 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	92
8. 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	162
9. 実践重視の実務に役立つ教育を行うこと	57
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こと	38
11. 職業観醸成につながるプログラムをもつこと	31
12. その他	6

* 技術系人材を採用する立場から、大学・大学院(理系学部、学科、専攻)に対して人材育成の点で何を期待するか、520 社に質問(3つまで選択)。

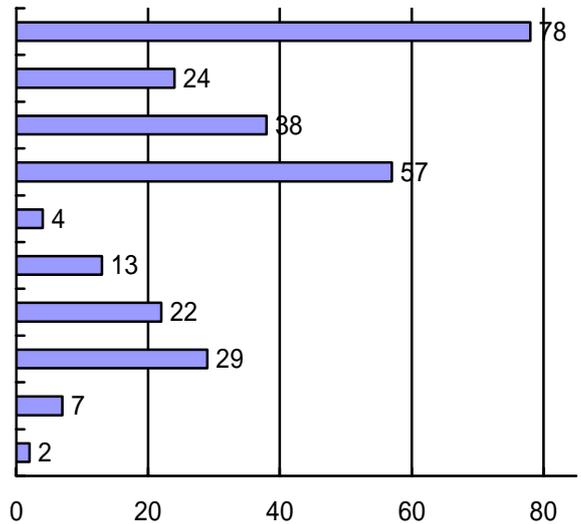
図7の2 大学・大学院への期待
(理系)



【人材育成面での大学・大学院の取組み調査】

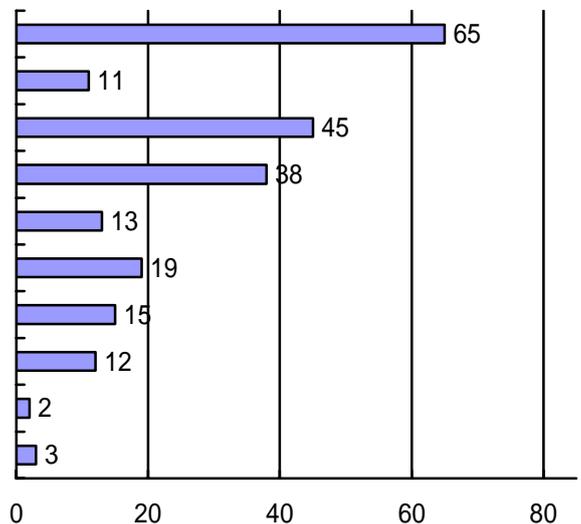
教育面で注力している点	回答数
1. 専門分野の知識を学生にしっかり身に付けさせること	78
2. 教養教育(リベラル・アーツ)を通じて学生の知識の世界を広げること	24
3. 専門分野に関連する他領域の基礎知識も身に付けさせること	38
4. 知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること	57
5. チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせること	4
6. ディベート、プレゼンテーションの訓練を行うこと	13
7. 国際コミュニケーション能力、異文化理解能力を高めること	22
8. 理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行うこと	29
9. 実践重視の実務に役立つ教育を行うこと	7
10. その他	2

図8の1 教育面で特に注力している点
(文系の学部・研究科)



教育面で注力している点	回答数
1. 専門分野の知識を学生にしっかり身に付けさせること	65
2. 教養教育(リベラル・アーツ)を通じて学生の知識の世界を広げること	11
3. 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	45
4. 知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること	38
5. 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	13
6. ディベート、プレゼンテーションの訓練を行うこと	19
7. 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	15
8. 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	12
9. 実践重視の実務に役立つ教育を行うこと	2
10. その他	3

図8の2 教育面で特に注力している点
(理系の学部・研究科)



本年8月に、全国の20大学に対し、人材育成への取組みについて調査。

16大学(文系の48学部と49研究科、計97学部・研究科。理系の39学部と37研究科、計76学部・研究科。専門職大学院は含まない)から回答を得た。

学部生と、修士課程修了後、博士課程に進学せず就職する院生への教育にあたり、特に注力している点について、上記10項目から3つまで選択した結果(図8の1、図8の2)。

・今後の課題

今回のアンケート結果を踏まえ、今後の検討課題として以下のような点が明らかになった。

第1に、学生のコミュニケーション能力が不足している点である。事務系人材、技術系人材ともに多くの企業が採用選考時にコミュニケーション能力を重視すると回答しているが、学生に対する評価は低い。この点、何らかの対応が必要である。

第2に、事務系人材（主に文系学生）の育成のあり方である。事務系人材（文系学生）は、「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」「自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ」という目的意識にかかわる設問や、論理的思考力、知識レベル、独創性について、技術系人材（理系学生）より低く評価されている。この結果を踏まえ、文系学生に対する学習の動機付けや教育方法などに問題がないか検討を要するのではないか。

第3に、企業が人材育成の面で大学に期待する点と、大学の意識や取組みが乖離していると考えられる点である。例えば、事務系人材の育成のために、企業側は大学に対し、自分の考えを導き出す思考訓練を最も優先順位の高いものとして強く期待している。大学側の実際の意識や取組みはどうか、産業界としては、こうした問題意識を、大学をはじめとする教育関係者に伝えていきたい。

このほか、今回のアンケートでは、新卒の採用選考に際し、専門知識の豊富さという意味での「即戦力」を強く求める傾向があるかを調査した。中途採用に見られるような専門性の高さという意味での即戦力を強く求める傾向は、新卒採用では認められない。新卒学生を入社後育成するという方向性に大きな変化はないといえる。人材力の向上を図るため、社員のキャリア開発をどのように支援していくか引き続き産業界の重要な課題といえよう。

以上