Bulletin of Toyohashi Sozo Junior College
2022, No.39, 39-45

研究ノート

企業が求める人材と就職支援の在り方
― 企業ニーズ調査をもとにした一考察 ―

田　原　数　哲

抄録
　キャリアプランニングとは，自分のキャリアのライフプランを考えることであるが，キャリアプランニング科の学生は，その第一歩である最重要課題の「就業」を大きな目標として，学生生活を送ることとなる．一方で就業先となる企業は果たしてどのような人材を求めているのだろうか．本学キャリアセンターでは，例年，企業ニーズ調査を実施している．本稿では，企業ニーズ調査のうち，まずは2019年度に実施した調査報告をもとに企業が求める短期大学生について検討していく．そして，今後，これらのデータをもとに企業が求める人材をどのように輩出していくか，就職支援の在り方を検討していく材料としたい．

キーワード
企業ニーズ調査　　社会人基礎力　　就職支援

Ⅰ．目的

大学，短期大学で学んだ教育と就職後に企業が求めている能力は合致しているのか．

幅広い職業人育成に重点を置き，学生が大学，短期大学から職場へ円滑に移行することができるために，卒業時での就職力，就業力に加え，生涯にわたる継続的就業力の習得が必要ではないか．近年，新型コロナウイルス感染拡大というだれもが予想しがたい出来事が起こった．それにより，経済活動は一気に鈍化し，好業界はあるものの，全体の企業活動は低迷した．一方で，働き方としてリモートワークが定着するなど，私たちは，新しい生活様式を模索し始めた．そのような中でも，大学生や短期大学生は，自分の将来に向けて歩みを止めることなく，就職活動に臨んできた．

経済産業省（2006）では，「社会人基礎力」として「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能力」を提唱した．現在，人生100年時代，第４次産業革命を迎え，この「社会人基礎力」は新たな観点が必要となった．そこで，2017年に開催された「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」において，今まで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で，ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生100年時代の社会人基礎力」と新たに定義した（経済産業省・中小企業庁. 2018）．社会人基礎力の３つの能力と12の能力要素を内容としつつ，能力を発揮するにあたって，自己を認識して，振り返ることで目的，学び，統合のバランスを図ることが，これからの自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置づけられた．

そこで，企業の求める人材を把握し，それに照準を充てた教育プログラムを実践することで企業と高等教育の連携によりキャリア支援を実施する．企業のニーズを知ることでこれから必要とされる人材育成を目指す．

今回の調査方法は，本学キャリアセンターによる過去３年間の「企業の求める人材調査」のうち2019年度の調査をもとに人材育成の方向性を検討する．そして，今後の課題となる「キャリアデザインの方向性」を考える上での材料を提供する．

Ⅱ．社会人基礎力とは

経済産業省（2006）が提唱した「社会人基礎力」とは，「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の３つの能力とそれを構成する12の能力要素のことである．12の構成要素については，「前に踏み出す力」は，「主体性」「働きかけ力」「実行力」，「考え抜く力」は，「課題発見力」「計画力」「想像力」，「チームで働く力」は「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」である．

これらの能力は，2006年にニートなどの若者無業者が社会問題化したことから，大学から社会へのスムーズな移行を目的として，産業界が大学を通じて育んでほしい必要な能力を言語化したものである．2018年２月，新たに「人生100年時代の社会人基礎力」が発表され，これまでの社会人基礎力は，大学から社会へのスムーズな移行を目的としていたのに対して，新・社会人基礎力は，人生の中でのそれぞれのステージの各段階で活躍し続けるためにもとめられる能力と定義し幅広い世代を対象とした考え方となっている．経済産業省・中小企業

庁（2018）では，新たな考え方として，今までの３つの能力と12の能力要素に加え，それらの能力を発揮するために，何を学ぶか（学び），どう活躍するか（目的）どのように学ぶか（組合せ）の３つの視点が重要であることとし，急激に変化する社会の中で，個々人が自らのキャリアを切り開いていくキャリアオーナーシップを見定めることにつながるとしている.

Ⅲ．方法

Ⅲ－１．調査対象

東三河の企業180社を対象に，質問紙法による回答を実施した．対象企業は，学生の就職先企業，実習先企業，本学へ来校された企業，学内イベント参加企業を中心に依頼を実施した．結果，有効回答数は131社であった.

Ⅲ－２．質問紙の構成

調査に用いた質問紙の構成は以下のとおりである.

１．「採用活動や採用方法について」過去５年間に本学学生の新卒採用に関すること，2019年度採用内定状況，2020年度採用計画，採用において重視すること（６項目）

　これらの質問は，企業側の本学採用状況が中心となるため，今回の調査では「採用において重視したこと（６項目）」を取り上げることとする.

２．「短大生の新規採用について」の質問内容は「どのような性格や特徴を重視するか」「在学中の学びについて」の２テーマを取り上げることとする.

Ⅲ－３．調査項目

以下に調査に用いた項目を記載する．「短大生の新規採用について」は，経済産業省（2006）が提唱した「社会人基礎力」を用いて本学独自に作成した．各項目は複数回答形式項目である.

１，採用方針に照らして考えた際，のぞましい短大教育とはどのような内容か

（１. 社会人としての基礎知識や実用的スキルが身につく教育，２. 課題発見・解決対応能力の向上や判断力が身につく教育，３. 自分や他者の考えを常に問い直し，他者と話し合う力が身につく教育，４. 一般教養や専門領域に関する知識が身につく教育，５. 地域貢献活動・ボランティア活動の経験ができる教育，６. その他）これら６項目のうち２つまでの複数選択とした.

２，どのような性格や特徴を重視しますか

（１. 協調性，２. 自発性，３. 責任感，４. ねばり強さ，５. 判断力・決断力，６. 行動力・実行力，７. 応用力 ，８. 独創性，９. 感性，10. 柔軟性，11. 明るさ，12. 素直さ，13. 他者への思いやり，14. 社会的関心，15. その他）　これら，15項目のうち２つまでの複数選択とした.

３，在学中にやっておいてほしいこと

（１. 一般教養の勉強，２. 専門的な勉強，３. 部活動・サークル活動，４. ボランティア

活動，５．アルバイト，６．資格取得，７．インターネット，８．旅行，９．その他）これら９項目のうち３つまでの複数選択とした．

Ⅳ．結果

Ⅳ－１．採用方針に照らして考えた際，のぞましい短大教育とはどのような教育か

図１より，自分や他者の考えを常に問い直し，他者と話し合う力が身につく教育（58％），社会人としての基礎知識や実用的なスキルが身につく教育（52％），課題発見・解決対応能力の向上や判断力が身につく教育（52％），一般教養や専門領域に関する知識が身につく教育（18％），地域貢献活動，ボランティア活動の経験ができる教育（８％），その他（0.7％）という結果となった．

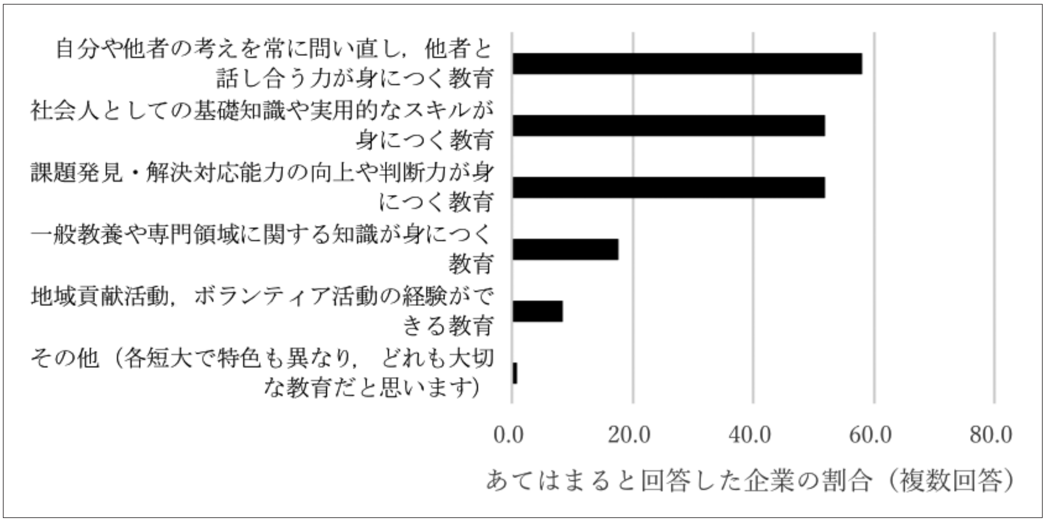

図１　採用方針に照らして考えた際，のぞましい短大教育とはどのような内容か

調査の結果から，もっとも多くの回答数が得られた「他者と話し合う力」をどのようにとらえるかであるが，「他者と話し合う力が身につく」＝コミュニケーション能力と言い換えてもいいのではないか．全国規模でみても日本経済団体連合会（2018）が実施した「2018年度　新卒採用に関するアンケート調査」において，企業が選考にあたり特に重視した点で「コミュニケーション能力」が16年連続で１位となっているように他者との関りにおいて重要となってくる能力である．濱中・三井（2018）によれば，企業側が求めている「コミュニケーション能力」は３つのカテゴリーに分けられると述べている．その３つのカテゴリーは，「考え，理解し，自分の意見を適切に相手に伝える」「話を聞き，聴き考えることの重要性」「業務を遂行する上で必要な要素」と述べられている．いずれにしても，社会に出て仕事をするうえで，１人で完結する業務に就くことは稀である．となると，円滑に業務を進めるためには，自分の考えを的確に相手に伝える，他者の考えを受け入れる，理解する等，コミュニケーション能力は必要不可欠なスキルとなる．

Ⅳ－２．どのような性格や特徴を重視しますか

図２より，協調性（58％），責任感（44％），素直さ(35％)，明るさ（30.5％），行動力・実行力（27.5％），ねばり強さ（21.4％），自発性（17.6％），他者への思いやり（14.5％），柔軟性（14.5％），判断力・決断力（13.7％），感性（7.6％），応用力（6.9％），その他（2.3％），社会的関心と独創性の項目は回答がなかった．

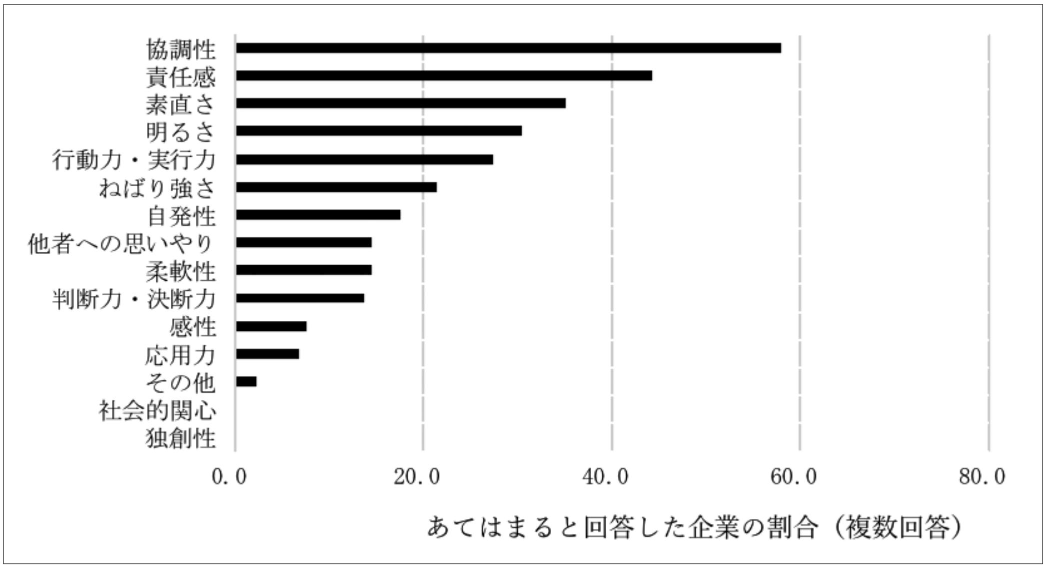

図２　どのような性格や特徴を重視するか

この結果から，上位の「協調性」「責任感」「素直さ」を考えてみると，まず「協調性」「素直さ」は前項でものぞましい教育とはコミュニケーション能力を伸ばす教育であるとふれたように，他者との関りにおいて周囲とバランス（調和）をとりながら円滑に業務を遂行するために望まれる能力であり，「責任感」は，業務を遂行する実行力や諦めない力が望まれているのではと考えている．短期大学生に求められる特徴としては，もちろん，社会的関心を持つことや独創性は重要な項目ではあるが，それらの項目の回答はなく，協調性や責任感，素直さといった組織の中でうまくやっていくことのほうが重要であるという結果となった．日本経済団体連合会（2018）が全国443社を対象とし実施した「高等教育に関するアンケート」結果からも「主体性」「実行力」「課題設定・解決力」「協調性」が上位を占めている．これは，文系，理系のどちらの学生にも求める能力の上位は同じであった．今回の調査結果から若干の違いはあるものの企業が求める性格や特徴は似通っていると考えられる．

Ⅳ－３．在学中にやっておいてほしいこと

図３より，一般教養の勉強（60％），部活動・サークル活動（41％），専門的な勉強（40％），アルバイト（36％），資格取得（30％），ボランティア活動（24％），インターンシップ（17％），旅行（12％），その他（８％）の結果となった．その他のコメントとして，趣味など人間性を高める経験，他世代間の交流，学生時代にしかできない経験といったコメントがあった．結果により，一般教養つまり基礎学力と課外活動が上位となった．

そもそもの短期大学とは，短期高等教育機関として「深く専門の学芸を教授研究し，職業又は実際生活に必要な能力を育成すること」（中央教育審議会. 2014）を主な目的とし，その目的のなかで，教養教育，専門教育，職業能力を育成する機関と示されている．短大教育は，変化の激しい社会の中で，学生１人ひとりが主体的に自らの将来を考え行動し，偏った学びではなく，教養と専門教育を通じて幅広い知見を持った学生を育成することに他ならない．それに加え，インターンシップや施設実習，サークル活動，ボランティア活動など学外活動も重要な教育の１つである．そうした短期大学の学びから巣立った学生は，多種多様なフィールドで貢献している．このような短大教育の目的，目標の中で，今回の調査結果は，妥当な結果であろう．多種多様な企業や業界が求めている短期大学生の姿は，私たちが目標，指導している目標と合致していると言える．

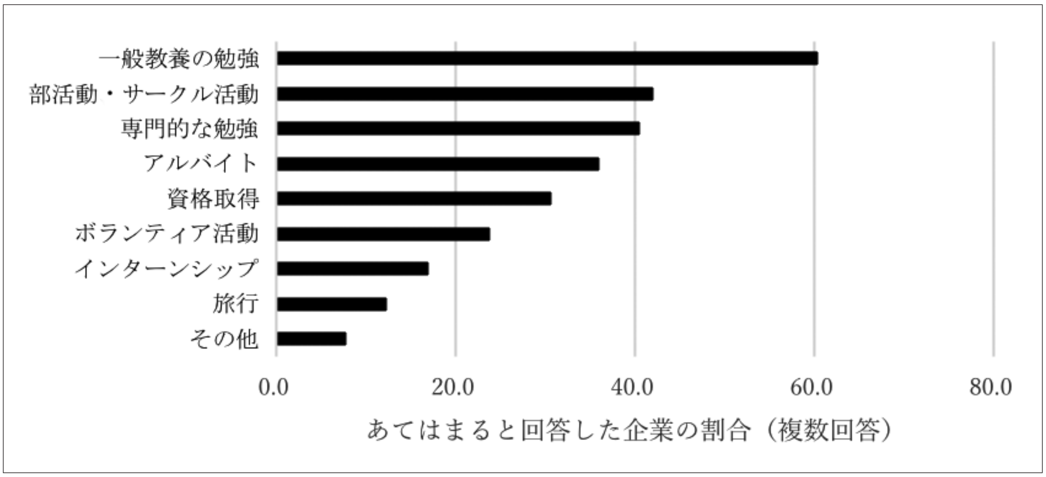

図３　在学中にやっておいてほしいこと

Ⅴ．考察

今回の調査により，Ⅳ－１の結果より，のぞましい短大教育は「自分や他者の考えを常に問い直し，他者と話し合う力が身につく教育」＝コミュニケーション能力を伸ばす教育．Ⅳ－２の結果から，「協調性」「責任感」「素直さ」を持つ人材が望まれており，また，日本経済団体連合会より，選考にあたっては「コミュニケーション能力」と「主体性」が突出した重視ポイントとなっており，三河地方においても全国でも同様の傾向が示された．Ⅳ－３の結果より，一般教養も身につけておいてほしいと望まれていることがわかった．知識詰め込み型の教育ではなく，１人ひとりの個性や価値観を尊重し，自らが行動し自己を表現する主体的教育が行われている昨今，本学も例外ではない．企業からの生の声であるこの調査結果をふまえ，更なるプログラムの革新に努める必要がある．

短期大学在学期間の２年で企業が求める能力をどのように伸ばし育てていくのか，企業が求める能力を把握しそれにアプローチする形で人材を育成することが，「大学と企業間での連携によりキャリア教育を実践する」ということに言い換えることができるのではないか．幅広い職業人育成を掲げる短期大学として，学生が大学から職場へ円滑に移行するための教育（就業力や就職力，持続可能な能力）に注力すべきである．

社会人として求められる基礎学力，教養やマナーを身につけさせると同時に，健全な勤労観，職業人意識を育成し時代要請に沿った専門的教育を実施し，社会に貢献できる人材を育成することを目標としている．そのため，企業が求める人材を育成すべく，プログラムなどに積極的に取り入れ，引き続き人材の育成を続けていく．また，企業が求める人材と学生が考える「企業が求める人物像」は合致しているのかも今後の検討課題としていく．

参考文献

経済産業省（編）（2010）『社会人基礎力　育成の手引き』朝日新聞出版．

経済産業省・中小企業庁（編）「『我が国産業における人材力強化に向けた研究会』（人材力研究会）報告書」経済産業省　2018-３
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_1.pdf
（参照2021-12-５）．

中央教育審議会「短期大学の今後の在り方について」文部科学省　2014-８-６
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1351962.htm
（参照2021-12-６）．

登張真稲・首藤敏元・大山智子・名尾典子（2019）「３因子で捉える多面的協調尺度の作成」『心理学研究』90（2），pp167－177.

日本経済団体連合会「2018年度新卒採用に関するアンケート調査結果」日本経済団体連合会．
https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf（参照2021-12-５）．

濱中倫秀・三井規裕（2018）「新卒採用時に企業が求める『コミュニケーション能力』についての考察」『成安造形大学紀要』12，pp37－46.