

企業の採用活動で重視する学生の資質

— 山口大学学内業界・企業研究会参加企業へのアンケート調査より —

平尾元彦

要旨

採用活動で重視する大学生の資質について、学内業界・企業研究会の参加企業にアンケート調査を行った。主体性を重視する企業が最も多く、チームワーク、他者受容の資質がこれに続く。地方企業のなかで、グローバルマーケットを相手にする会社では、チャレンジ精神や専門家志向が、ローカルマーケットの会社では、経営志向や他者受容を重視する傾向が、全国型に比べて強いことがわかった。教養ある学生の育成、汎用的能力を高めるための正課外教育の構築、就職活動への意欲を高める仕組みなど、大学教育の課題を指摘する。

キーワード

キャリア教育 就職活動 採用活動 主体性 正課外教育

1 はじめに

山口大学学生支援センターでは、毎年11月から2月にかけて学内業界・企業研究会を開催している。この研究会は、キャリア教育の一環としての学びの場で、企業・官公庁等の皆様を学内に招き開催する。経営者・技術者・人事担当者など、社会で活躍中の方々との出会いを通じてキャリアを学ぶ場と位置付けている。学生たちが学業と並行して学ぶことができるように、「学内」と「研究会」との言葉にこだわって実施している。

この会自体は採用の場ではないが、ここに参加する企業等は、ほぼ大学生を採用している。山口大学の学生の採用実績がある会社も多い。こうしたところが、大学生に何を求め、どのような資質に期待するのか。社会へ羽ばたく学生を育成する大学は、しっかり理解をして教育・研究活動に取り組むべきだろう。この研究会は企業・官公庁と学生との、さらには、大学教職員とのコミュニケーションの場でもある。

2015年11月から翌年2月にかけて開催した研究会参加企業486社にアンケート調査を実施した。調査票は、来訪者がその場で書ける簡易なものとし、採用において重視する学生の資質を回答してもらった。すべての項目にもれなく記入があった379サンプルを母数に集計した結果を報告する。

山口大学 学内業界・企業研究会 趣旨

学内業界・企業研究会とは、山口大学の学生が、業界動向や会社・仕事をより深く、よりリアルに理解できるよう、経営者・人事担当者、また、本学の卒業生など会社等でご活躍の皆様をキャンパスにお招きして開催する研究会です。本学ではこの学内業界・企業研究会をキャリア教育の一環と位置づけており、学生たちはこの機会を活用して、幅広く業界・企業を研究し、就職活動ならびに自身のキャリア形成に役立てることを期待しています。

学生支援センター／就職支援室

2 調査結果

キャリアに関する学生意識や能力に関する13の項目をあげ、5件法で回答を求めた(表1)。重視すると回答した項目で最も多くの企業があげたのは「③自分で考え、自分で行動することができる」(79.2%)であった。主体性を示す項目である。続いて、「チームワーク⑨」「他者受容⑩」「チャレンジ精神⑤」に関する資質をあげるところが多い。反対に「起業精神⑧」を重視する企業は少ない。

評価が分かれたのは「地元志向⑪」と「国際能力⑫」である。重視するところもあれば、そうでないところもある。業務の内容や顧客に依存するところだろう。会社によって異なる。

「②就職活動に対して意欲的に取り組んでいる」は、「やや重視する」も含めた重視割合は81.3%、「①自分が将来やりたい仕事をイメージできている」は83.4%と、将来ビジョンと就活意欲を重視するところが多い。きちんと仕事を理解し、就職活動にも意欲的に取り組む。大学のキャリア教育に対する産業界からの期待のあらわれとも言える。

13の評価項目のうち、重要度が高いもの上位3つについて、順位をつけて記載を求めた(表2)。主体性を第1位にあげる企業が

48.9%で最も多い。8割もの企業が重要度3位以内にこの資質をあげる。

学内業界・企業研究会には、様々な企業が参加する。地元の企業もあれば、首都圏から来学される企業もある。大手も中小も、いろいろな業界・企業を学ぶことが趣旨であり、実際に多方面から参加していただいている。回答379社のうち、中国・四国・九州に本社がある会社は189社。それ以外は190社であった。その多くは東京本社であり、大阪圏・名古屋圏の会社も若干含まれる。比較的大手企業が多く、そのほとんどが全国あるいはグローバルマーケットを相手にビジネスを展開する。

中国・四国・九州が本社の企業のうち、主力ビジネスのマーケットが地方圏のものをL、全国・世界のものをGと表記すると、地方Gは103社、地方Lは86社に分けられる。世界の自動車メーカーに部品を供給する広島の子会社は、地方G。九州の医療機関に医薬品を提供する福岡の地場卸は、地方L。このように主たるマーケットによって区分した。

学生の資質を示す項目それぞれに「重視する」から「重視しない」まで、5点から1点の得点を与えて平均した(表3)。中間値は3.0。これよりも大きければ重視する回答が多く、小さければ重視しない回答が多いことになる。

表1 採用で重視する大学生の資質 5段階別企業割合(%)

	重視する	やや重視する	どちらでもない	あまり重視しない	重視しない
①自分が将来やりたい仕事をイメージできている	29.6	53.8	11.9	4.0	0.8
②就職活動に対して意欲的に取り組んでいる	35.9	46.4	15.0	2.4	0.3
③自分で考え、自分で行動することができる	79.7	19.3	0.8	0.0	0.3
④基礎的な学力・教養がある	26.1	57.3	14.5	1.8	0.3
⑤前例のない仕事・新しい分野にチャレンジしたいと考えている	40.9	38.8	17.9	2.4	0.0
⑥将来的には組織のなかで高い地位を得て、組織を動かしたいと考えている	15.6	47.8	31.7	3.7	1.3
⑦スペシャリスト・専門家でありたいと考えている	15.0	38.5	36.1	8.4	1.8
⑧将来チャンスがあれば独立起業したいと考えている	1.1	4.7	39.1	25.3	29.8
⑨チームで仕事をやる力がある	60.7	33.2	5.5	0.5	0.0
⑩他人の意見を素直に受け入れることができる	53.7	40.2	5.6	0.5	0.0
⑪地元で働きたいと考えている	9.5	10.8	36.9	16.1	26.6
⑫国際的に活躍できる語学力や異文化対応能力がある	14.5	32.2	31.7	12.4	9.2

主体性の得点は全体で 4.78。全国型も地方型も大きな違いがあるわけではない。

企業タイプによる差が比較的大きいのは、全国型で「将来の仕事へのイメージ」「国際能力」を重視するのに対して、地方Gは、「チャレンジ精神」「スペシャリスト⑦」を重視する傾向が見られる。地方Lは、組織を動かす意欲を示す「経営志向⑥」や「他者受容」など、組織適応性を重視する傾向が強いことがわかる。

「地元志向」は、全体としての重要度は高くないが、地方Lは他に比較してこの点を重視す

る度合いが高い。「国際能力」はこの逆で、全国型の重視度は高いが、地方はそうでもない。ただしこれはあくまでも平均値であり、全体傾向にすぎない。会社は様々な能力の人たちで成り立っており、特定の人物像のみを求めているわけではないことは、言うまでもない。

3 まとめ

学内業界・企業研究会参加企業へのアンケート調査によって、大学生の採用で重視する学生

表2 採用で重視する大学生の能力・資質 重要度が高い3能力・資質の割合(%)

	第1位	第2位	第3位	1~3位合計
①自分が将来やりたい仕事をイメージできている	7.7	7.9	10.1	25.7
②就職活動に対して意欲的に取り組んでいる	2.1	4.0	6.9	13.0
③自分で考え、自分で行動することができる	48.9	20.9	10.6	80.4
④基礎的な学力・教養がある	2.6	6.1	7.4	16.1
⑤前例のない仕事・新しい分野にチャレンジしたいと考えている	11.6	14.8	7.9	34.4
⑥将来的には組織のなかで高い地位を得て、組織を動かしたいと考えている	0.3	2.4	4.5	7.1
⑦スペシャリスト・専門家でありたいと考えている	2.6	2.1	3.2	7.9
⑧将来チャンスがあれば独立起業したいと考えている	0.0	0.0	0.0	0.0
⑨チームで仕事をする力がある	16.4	23.5	21.2	61.1
⑩他人の意見を素直に受け入れることができる	6.6	14.3	20.6	41.5
⑪地元で働きたいと考えている	0.5	1.6	2.4	4.5
⑫国際的に活躍できる語学力や異文化対応能力がある	0.5	2.4	5.3	8.2

表3 採用で重視する大学生の能力・資質 企業タイプ別平均得点

	全体	全国	地方G	地方L
①自分が将来やりたい仕事をイメージできている	4.07	4.15	3.97	4.02
②就職活動に対して意欲的に取り組んでいる	4.15	4.17	4.12	4.15
③自分で考え、自分で行動することができる	4.78	4.78	4.80	4.77
④基礎的な学力・教養がある	4.07	4.09	4.17	3.92
⑤前例のない仕事・新しい分野にチャレンジしたいと考えている	4.18	4.20	4.26	4.05
⑥将来的には組織のなかで高い地位を得て、組織を動かしたいと考えている	3.73	3.66	3.67	3.93
⑦スペシャリスト・専門家でありたいと考えている	3.56	3.52	3.68	3.52
⑧将来チャンスがあれば独立起業したいと考えている	2.22	2.17	2.27	2.26
⑨チームで仕事をする力がある	4.54	4.56	4.50	4.56
⑩他人の意見を素直に受け入れることができる	4.47	4.42	4.46	4.62
⑪地元で働きたいと考えている	2.60	2.19	2.75	3.35
⑫国際的に活躍できる語学力や異文化対応能力がある	3.30	3.58	3.36	2.63

注) 重視する(5)から重視しない(1)まで得点を与えて、各項目別に平均したもの。中間値は3.0。地方は、中国四国九州に本社がある企業。主力ビジネスのマーケットが主に地方にある企業をL、全国・世界をGと区分した。

の資質に関する情報を得た。主体性を重視すること、チームワークやチャレンジ精神を大切にしていることなど、従来、言われてきたことがここでも明らかになった。

この調査結果を受けて、本学のキャリア教育の課題として3つのことを指摘しておきたい。

チームで仕事をする力は、主体性に次いで高い得点を示す重要な力である。大学教育もさることながら、大学時代に培うべき能力のひとつだろう。チーム力を養うには、チームで活動する経験から学ぶ必要がある。授業でのグループワークやゼミ活動など学業で育むこともできるが、サークル活動やアルバイトなど様々な社会体験を通じて築いていく部分は大きい。こうした汎用的能力を高めるための課外活動の教育的意義を、あらためて見出す必要がある。

「基礎的な学力・教養」を「重視する」と回答する企業は多いわけではないものの、「やや重視する」が57.3%。やや重視割合がもっとも大きい項目となった。「あまり重視しない」を含めて、重視しない率は2.1%にすぎない。大多数の企業にとって“気になる”資質である

ことは確かであろう。この点は大学の得意分野でもあって、大学への期待は大きなものがある。教養に富んだ学生の育成が求められる。

最後に、就職活動への意欲を重視する企業が多いところに注目したい。仕事への理解、自己理解、そして、この会社で働くイメージを持つことの重要性を企業は指摘する。それらは就職活動を通じて育まれる。ただし現実には、就職活動に意欲的でない学生が増えていると言われる。売手市場が影響しているのかもしれないし、就職時期の後ろ倒しの影響があるのかもしれない。

大学生の就職活動は、卒業後の就職先を決めるだけの活動ではない。自己を知り、将来への希望と意欲を育む。加えて、学校から社会へ移行することへの覚悟をもたらす通過儀礼的な意味をも持ち合わせる。就職活動にきちんと取り組むことも学生の資質を高める要素のひとつであり、企業もこの点を重視する。大学のキャリア教育・就職活動支援への期待は大きいと言えるだろう。

(学生支援センター 教授)