

## 第5章

### 社会が求める人材要件

## 第1節 社会が求める人材要件

### 1. 社会が求める人材像

2005年に入り、新聞、テレビ各社による「少子化」に関する報道が一層顕著になった。少子化によって日本はこれから死亡者数が出生者数を上回る時代に突入し、人口が減少し始める。マスコミが少子化を取り上げるのは、人口減を象徴する現象だからでもある。人口減の要因である少子化は、近い将来の労働人口減少をも引き起こし、国力の低下につながると懸念されている。こうした中、今後の高度知識社会の到来とあいまって、日本社会は国力維持の観点からもより生産性の高い人材に対するニーズが高まってくるものと考えられる。

まず、ここでは、社会が求める人材像とはいかなるものなのかということ、(社)日本経済団体連合会(以下、経団連)、(社)経済同友会(以下、経済同友会)のレポートから見てみることにする。

#### ①経団連の考える「社会が求める人材像」

##### a グローバル化時代の人材育成について (2000年3月28日)

2000年3月に経団連が発表した提言のなかで、必要とされる人材像を次のように定義している。

まず、基礎的な能力として、①**主体性**(主体的に問題を発見、設定し、解決に導くことのできる能力。そのためには、チャレンジ精神、知的好奇心、粘り強さ、体力が必要)、②**プロ意識**(しっかりとした職業観、自己責任の観念、アカウンタビリティ(責任感を

持って説明できる能力)、高い倫理観。市場経済化が進んで勝者と敗者が明確になり、労働力の流動化も進むなかで、社内だけではなく社外でも通用するプロ意識が必要とされる。)、③**知力**(産業社会に携わっていく上で必要不可欠な基本知識・基礎学力。これには、コミュニケーション能力も含まれる。また、日常会話をはじめとする英語力、情報ネットワーク活用能力も求められる。)

次に、国際的に通用する能力を持った人材(指導的立場)として、

- 1) 時代の変化を先取りして、将来ビジョンを示すことのできる人材。社会の変革を実現し世界をリードできる独創的な人材。
- 2) さまざまな意見をまとめて人材を糾合し、物事を確実に成し遂げる人材。
- 3) 国際場裡にあつて各国のリーダーと対等に渡り合える人材。
- 4) 新しいビジネスを創造し、実行する起業家精神旺盛な人材。
- 5) 各分野における高度な専門知識、最先端の知識を持った人材。

これら1)～5)に掲げた指導的立場の人材には、哲学を含む幅広い教養が求められている。

b 21世紀を生き抜く次世代育成のための提言―「多様性」「競争」「評価」を基本にさらなる改革の推進を―(2004年4月19日)

2000年に引き続き、経団連が2004年4月に発表した提言の中には、21世紀の日本を次のように定義している。「21世紀はIT化、グローバル化が進展し、情報が瞬時に共有化され、多様な価値観がぶつかり合い融合する時代である。その中で、わが国企業は、創造的な製品、サービスを供給することでグローバルに展開される競争を勝ち抜いていかなければならない。…」さらに経団連は、求める

人材像に関しても次のように言及している。  
 「これまでわが国社会が誇ってきた倫理観を改めて身につけ、あわせて自国の文化や歴史などの教養をしっかり持つことが重要である。その上で、与えられた知識だけに頼るのではなく、ものごとの本質をつかみ、課題を設定し、自ら行動することによってその課題を解決していける人材を育成することが急がれる。また、教養を備えた各界におけるリーダーの育成も必要である。…」

また、産業界が求める人材像として、以下の3つの力を定義している。産業界が求める人材が備えた3つの力(データ5-1)とは、

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」

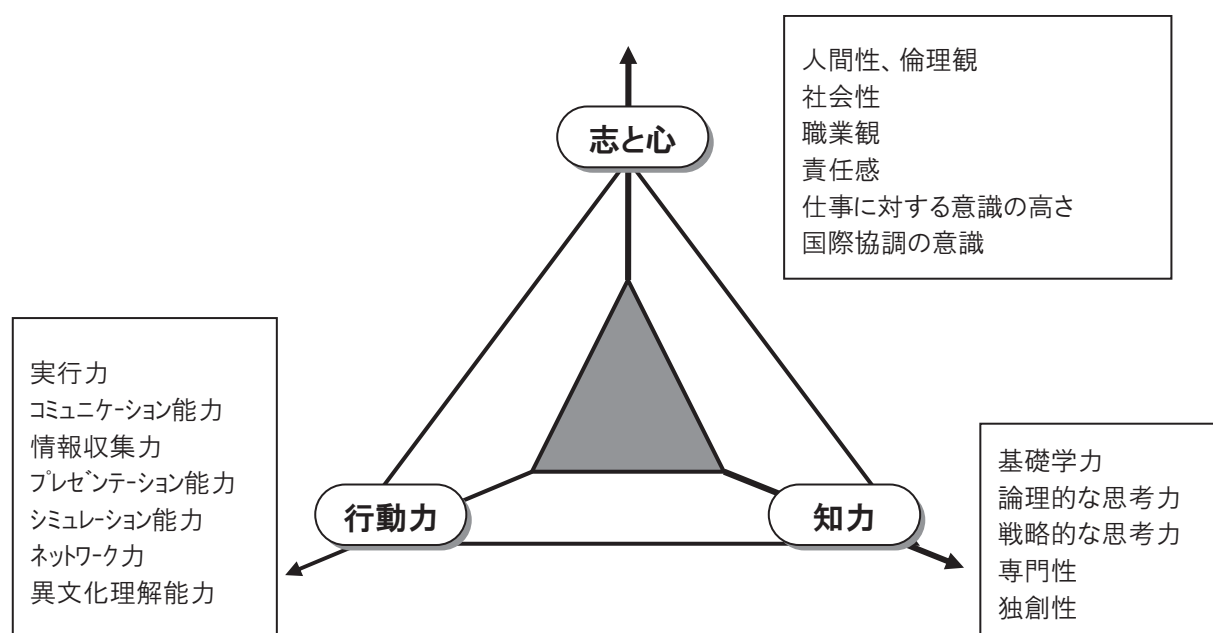
深く物事を探求し考え抜く力と定義している。

②経済同友会の考える「社会が求める人材像」

a 若者が自立できる日本へ～企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか～(2003年4月)

2003年4月に経済同友会が発信した提言のなかで、社会人としての力を次のように定義している。「新しい時代を生き抜いていくためには、社会人としての力を身につけ、自分なりの目標をもって、自己責任のもとで主体的に行動することが必要となる。社会人としての力とは、基礎的な学力、自分の考えを伝え、他者の考えを理解する力、他者を尊重し、円満な関係を築きながら共に行動する力、自分自身をコントロールしたり、動機づけする力、必要ときに自ら学ぶ力、悪いことを悪いと思う心。」としている。

データ5-1 産業界が求める人材が備えた3つの力（経団連）



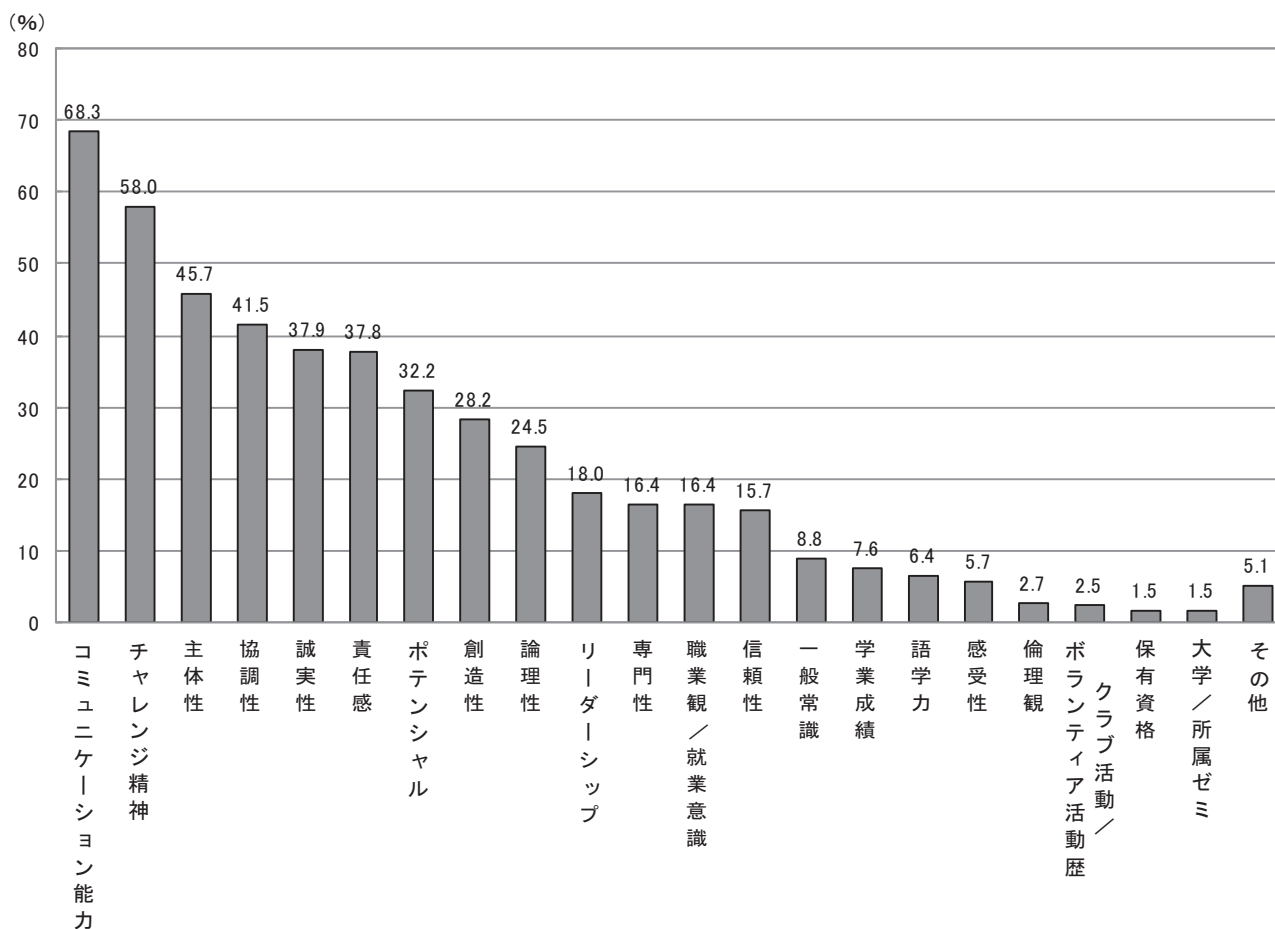
### ③2003 年度新卒者採用で、選考で重視した点

次に、企業が求める人材像と企業における採用活動とはどのように連携しているのだろうか。経団連が2003年11月に調査した「2003年度・新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」（データ5-2）をもとに見てみることにする。

回答した企業682社のうち、製造業が322社で非製造業が360社。また、企業の規模は従業員5000人以上が111社、3000～4999人が76社、1000～2999人が186社、500～999人が101社、499人以下が208社である。

企業が最も重視すると回答した（複数回答）のは、「コミュニケーション能力」であった。次に、「チャレンジ精神」、「主体性」、「協調性」、「誠実性」、「責任感」、「ポテンシャル」と続く。これらは、大学の講義などから学ぶことによって直接的に得られるものではない。大学の講義などから得られる「専門性」は16.4%にとどまっている。また、「学業成績」も7.6%、「語学力」は6.4%、「保有資格」や「大学／所属ゼミ」に至っては1.5%にすぎない。

## データ5-2 新卒者採用選考での重視点（複数回答）



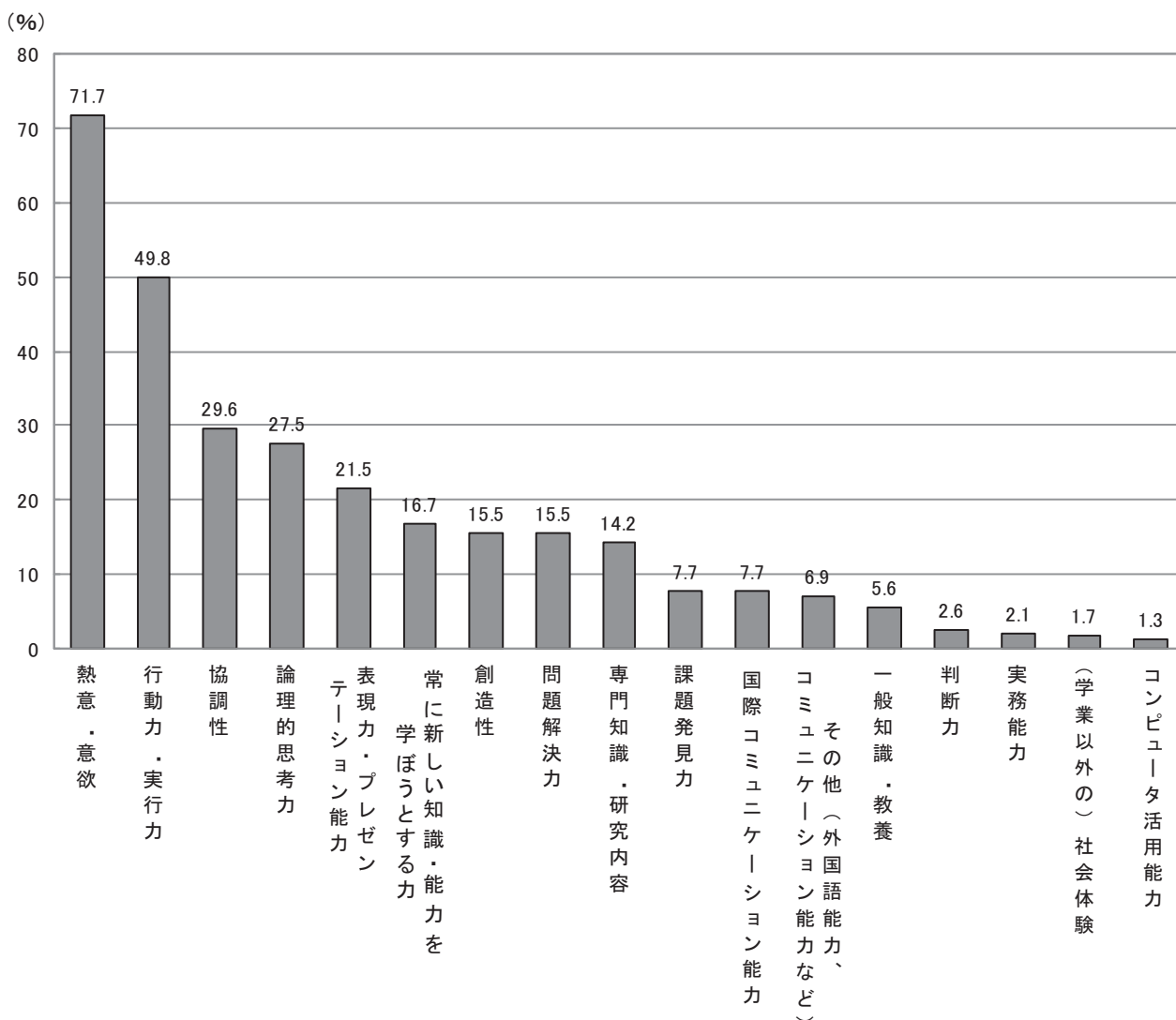
〔注1〕 2003年11月 経団連 新卒者採用に関する調査 により作図。 数値は採用選考にあたっての重視点(%) 複数回答

同様に、経済同友会が2004年2月に発表した大学新卒採用時に重視するビジネス能力の調査結果を次に見てみることにする(データ5-3)。

回答した企業は244社。そのうち製造業81社、非製造業160社。経団連の調査の場合、製造業と非製造業の割合がほぼ半々であったが、経済同友会の調査では非製造業が全体の約2/3を占めることを念頭に置く必要がある。

大学新卒採用時に重視するビジネスの基本能力の第1位は、「熱意・意欲」。ついで、「行動力・実行力」、「協調性」、「論理的思考力」、「表現力・プレゼンテーション能力」と続く。経済同友会が1999年に行った同様の調査結果では、第1位が「行動力・実行力」、第2位が「熱意・意欲」、第3位が「論理的思考力」であった。2004年になると、1位と2位が逆転する結果となった。

データ5-3 大学新卒採用時に重視するビジネス能力(複数回答)



[注1] 2003年12月 経済同友会 企業の採用と教育に関するアンケート調査 より作図

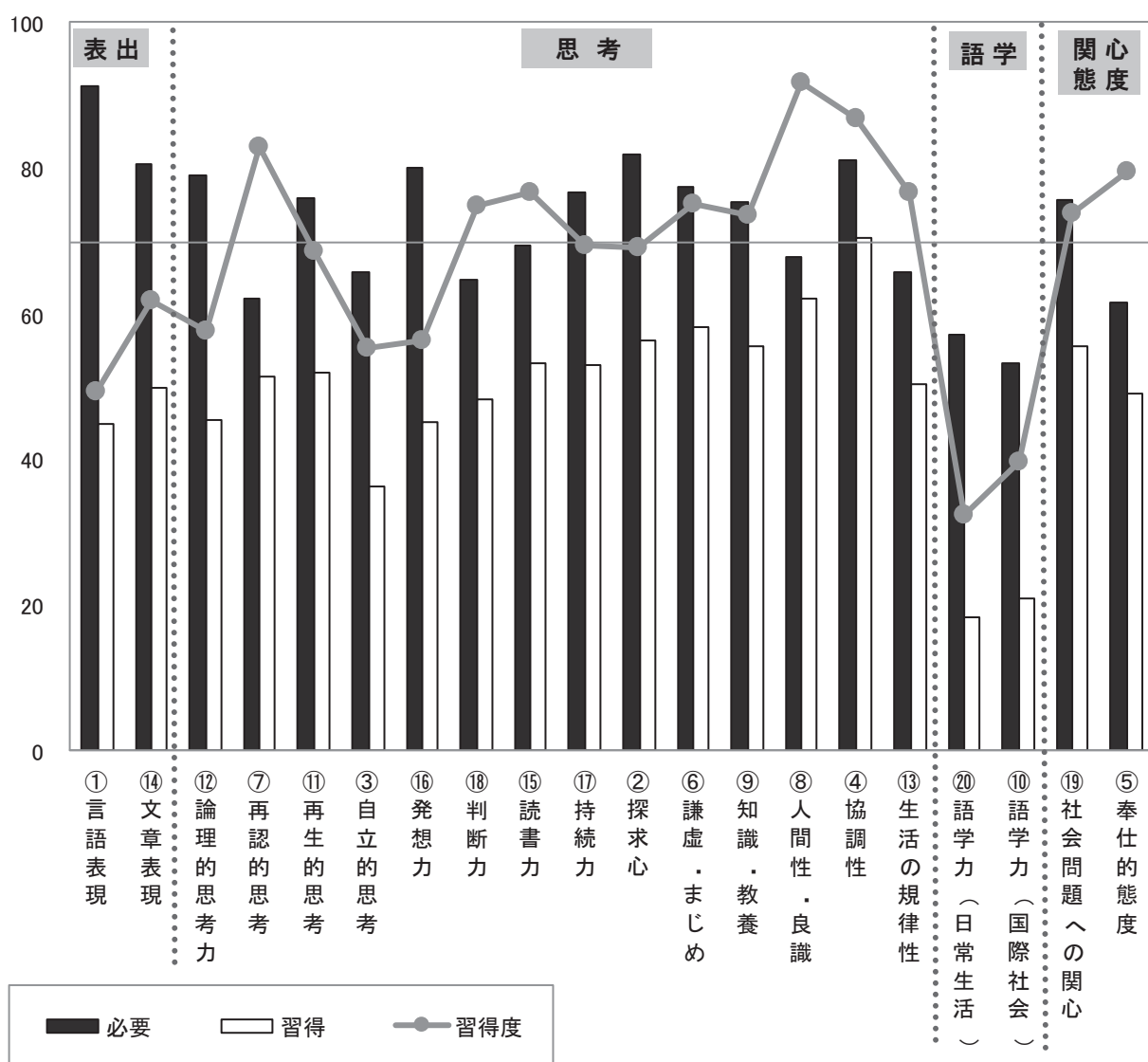
[注2] 大学新卒採用選考にあたっての重視しているビジネス基本能力(複数回答)

**第2節  
大学で育成する能力**

この節では今回の大学満足度調査より、大学生の能力・資質の必要レベルと習得度について検証する。  
大学生が高いレベルで必要だと思っている能

力・資質は、「言語表現」「文章表現」「論理的思考力」「発想力」「探求心」「協調性」であった。一方、最も習得できていると考えているのは「協調性」だけで、そのほかの能力・資質は必要性は感じているものの習得するまでには至っていないようである(データ5-4)。

**データ5-4 「能力・資質」の必要レベルと習得レベル**



[注1] 数値は肯定指数、必要=絶対必要(%)+まあ必要(%) $\times$ 0.5、習得=身につけている(%)+どちらともいえない(%) $\times$ 0.5  
 [注2] 習得度=習得/必要 $\times$ 100  
 [注3] グラフの中の「再認的思考」は「複数の選択肢から正しいものを選択できる」、「再生的思考」は「使える知識や体験を活用して答えを導くことができる」、「自立的思考」は「仮説を立て検証した上で答えを導く」をさしている。

さらにIPS尺度で見ると達成型の学生の習得レベルが高く、逆に途上型の学生の習得レベルが低いことがわかる（データ5-5）。

### データ5-5 大学生の「能力・資質」についての習得レベル

	全体	IPS尺度				進路意識の8段階								SES尺度(自己効力実感レベル)					
		途上	自我	社会	達成	無関心	猶予	混乱	模索	探索	希望	早期完了	達成	L1	L2	L3	L4	L5	L6
1 言語表現力	44.8	30.5	44.5	41.1	57.5	36.3	40.6	35.9	41.7	51.1	48.7	52.8	49.4	38.9	39.9	41.4	44.1	46.3	51.8
14 文章表現力	49.7	37.9	48.7	48.5	59.3	35.5	44.8	43.6	47.5	53.3	52.9	54.1	53.3	43.5	45.1	46.3	48.3	51.5	56.7
<b>表現力</b>	47.2	34.2	46.6	44.8	58.4	35.9	42.7	39.7	44.6	52.2	50.8	53.5	51.3	41.2	42.5	43.8	46.2	48.9	54.3
(1) 12 論理的思考力	45.3	36.0	45.2	42.7	53.8	38.5	44.4	37.9	41.9	51.8	48.4	51.5	49.5	39.3	42.4	43.9	44.5	46.9	49.9
18 判断力	48.2	38.1	51.2	43.9	56.7	43.7	46.0	41.9	46.9	53.1	50.1	53.6	51.6	44.5	45.3	46.8	46.5	50.1	51.7
15 読書力	53.0	47.5	55.3	50.8	57.1	48.7	45.6	49.0	53.0	54.0	56.4	54.3	53.2	49.1	48.9	49.8	52.2	54.2	58.8
7 再認的思考力	51.3	43.2	52.3	49.8	57.8	42.1	50.1	45.8	48.4	55.9	53.6	56.9	55.0	47.4	49.0	49.8	51.0	52.6	54.7
11 再生的思考力	51.8	41.6	51.5	49.4	60.6	41.8	48.2	45.5	48.4	56.7	55.3	57.8	54.7	45.4	46.6	48.7	49.8	53.8	59.2
3 自立的思考力	36.2	27.6	34.9	35.4	43.5	32.6	32.8	29.4	33.7	40.4	39.2	41.7	39.9	31.1	31.8	34.0	35.2	38.1	41.6
(2) 16 創造的思考力	45.1	34.4	47.7	40.8	54.0	43.0	40.9	36.8	42.8	54.4	49.0	49.4	47.5	39.6	41.4	42.6	42.1	47.1	51.2
<b>思考力</b>	47.3	38.3	48.3	44.7	54.8	41.5	44.0	40.9	45.0	52.3	50.3	52.2	50.2	42.4	43.6	45.1	45.9	49.0	52.5
<b>C学ぶプロセスで必要となる学力</b>	47.3	36.3	47.4	44.8	56.6	38.7	43.4	40.3	44.8	52.3	50.6	52.8	50.8	41.8	43.1	44.5	46.0	48.9	53.4
6 謙虚・まじめ	58.1	45.4	52.2	60.3	68.5	42.7	50.2	51.3	55.1	61.3	62.7	59.3	62.4	48.7	52.0	53.2	56.4	61.0	67.4
13 生活の規律性	50.3	39.0	39.1	57.7	58.8	35.1	44.5	48.5	48.2	46.4	50.8	54.8	55.4	46.4	47.1	48.0	50.1	52.3	53.3
4 協調性	70.3	56.6	63.7	73.4	81.3	52.8	61.5	67.4	67.5	68.6	72.7	74.1	74.5	55.5	64.2	68.3	70.1	74.0	78.9
8 人間性・良識	62.0	52.2	58.2	63.1	70.3	47.1	56.1	58.5	60.3	63.7	64.5	64.4	64.7	56.5	58.2	59.1	60.8	63.1	68.5
17 持続力	52.9	39.7	46.9	55.8	63.3	39.2	42.9	46.9	48.9	55.7	56.5	55.3	59.4	41.0	47.6	49.7	53.0	56.4	60.4
2 探求心	56.4	43.5	53.0	56.3	67.3	39.2	48.7	49.1	55.0	62.9	60.7	58.9	59.2	47.6	50.9	54.1	55.1	58.5	64.3
9 知識・教養	55.4	46.2	54.3	56.4	61.9	45.3	51.2	51.1	54.0	57.5	57.4	57.1	59.0	47.8	50.6	52.1	54.5	58.0	62.0
<b>B学びに向かう力</b>	57.9	46.1	52.5	60.4	67.3	43.1	50.7	53.3	55.6	59.4	60.8	60.5	62.1	49.1	52.9	54.9	57.1	60.5	65.0
20 国際社会で活躍	18.3	14.1	17.0	18.4	21.8	15.1	17.4	15.6	17.5	20.6	20.0	19.6	19.0	15.9	15.7	17.1	17.9	18.8	21.8
10 外国での生活	20.9	16.1	21.1	20.3	24.7	16.5	19.7	18.0	20.3	22.0	22.6	21.3	22.3	19.1	17.8	19.1	20.8	21.6	24.3
<b>語学力</b>	19.6	15.1	19.0	19.4	23.3	15.8	18.5	16.8	18.9	21.3	21.3	20.4	20.6	17.5	16.8	18.1	19.4	20.2	23.0
19 社会問題	55.6	47.6	53.0	56.2	61.9	45.5	45.1	51.7	54.4	59.1	58.1	56.2	58.7	51.9	51.3	52.7	54.0	58.2	60.0
5 福祉的態度	48.9	36.6	37.4	54.7	59.2	32.7	35.4	44.5	45.8	51.8	52.4	52.0	52.7	37.9	41.9	45.7	47.6	51.4	59.1
<b>関心・態度</b>	52.2	42.1	45.2	55.4	60.6	39.1	40.2	48.1	50.1	55.5	55.3	54.1	55.7	44.9	46.6	49.2	50.8	54.8	59.6
<b>標本数</b>	14,582	3,670	2,338	3,247	5,077	160	480	3,087	2,460	660	4,284	789	2,511	1,574	2,394	1,665	2,045	3,595	3,200

〔注1〕 数値は肯定指数＝身についている(%)＋どちらともいえない(%)×0.5

〔注2〕 カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕 □は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

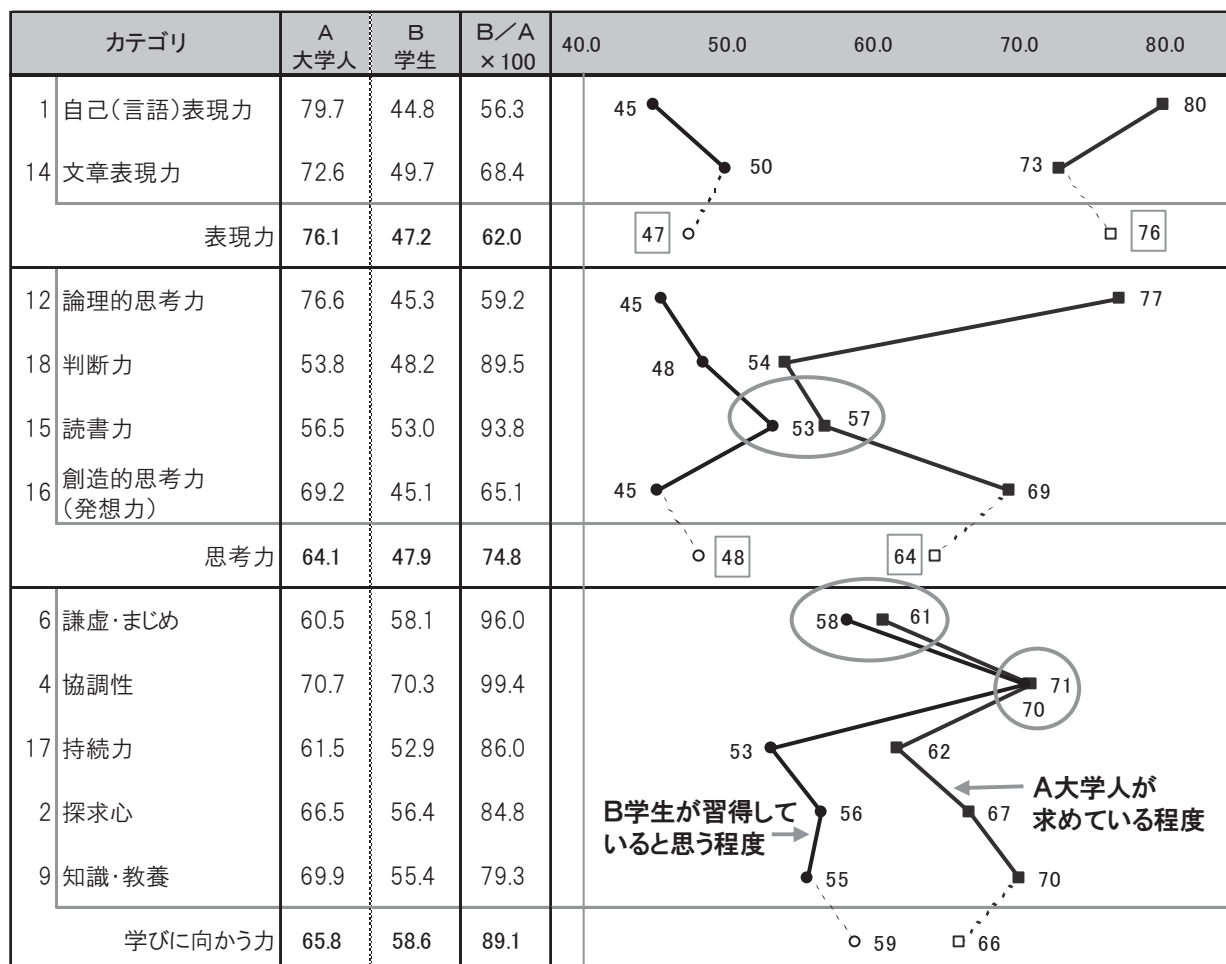
また、学長や学部長などの大学人が求める度合いと大学生の習得レベルを比較してみると、大学人にとっても言語表現や文章表現といった「表現力」を必要と考えているものの、大学生の習得レベルが低いため、その乖離が大きい。ここに大学教育のひとつの課題があると言ってもいいだろう（データ5-6）。

最後に、社会（企業）が求める力を大学で身につけているのかどうかについて、大阪商工会議所の調査結果を参照しながら、考えて

みたい。データ5-7は、大阪商工会議所会員企業の人事部長と10年目までの若手社員を対象とした調査である。

人事部長が若手社員に求めているのは、「担当職務の専門知識を身につける」がトップであり、若手社員の45%が「専門知識は大学・大学院時代に身につく」としている。このほかに大学・大学院の学内で身につくと若手社員が回答しているのは、「物事の本質を見極める」「自分の思いを伝えて相手を動かす」「チ

### データ5-6 大学人が求める「能力・資質」と大学生の習得レベル



〔注1〕 大学人の数値は、肯定指数＝とても必要(%)＋まあ必要(%)×0.5、

学生の数値は、肯定指数＝身につけている(%)＋どちらともいえない(%)×0.5

〔注2〕 カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕 大学人の値は、ベネッセ教育総研『高大接続に関する調査 2004年度』 n=959。



ームに貢献し、役割を果たす」の3つである。  
 「自分の思いを伝えて相手を動かす」は、経団連や経済同友会の調査でも高かった「コミュニケーション能力」と言い換えることができる。他方、学外で身についたと回答しているのが「困難にめげず、最後までやり抜く」「状況変化にフレキシブルに対応する」「様々な状況下で適切に判断する」であり、学内でも学外でも身についたものは「自分の思いを伝えて相手を動かす」であった。「困難にめげず、最後までやり抜く」は大学時代に学内で身についたと回答されていないが、小学校や中学・高校時代に学内と学外双方で身についたと回答している。受験勉強や部活などで、

「困難にめげず、最後までやり抜く」ことを高校時代までに身につけているといえよう。

社会（特に企業）が求めている人材像は、大学だけで身につくものではなく、当然のことではあるが大学までに身につけるものもあると考えられる。さらに学内だけではなく、学外で身につけることも多く、大学での専門教育に限らず、教養教育やゼミ・研究室、サークル、キャリア教育も含め、大学生を大人にするための「大学トータルでの人間教育」が求められているのではないだろうか。

## データ5-7 企業が求める若手人材像（大阪商工会議所）

	企業が若手社員に望むこと(%)	大学・大学院時代の学びや経験を通して身についた(%)	
		学内で	学外で
担当職務の専門知識を身につける	89	45	—
常に自らを高めていく	81	—	—
困難にめげず、最後までやり抜く	81	—	27
状況変化にフレキシブルに対応する	78	—	32
誠意をもって取り組む	77	—	—
物事の本質を見極める	77	32	—
様々な状況下で適切に判断する	75	—	29
自分の思いを伝えて相手を動かす	74	36	34
チームに貢献し、役割を果たす	73	35	—
計画的、効率的に業務を推進する	71	—	—

〔注1〕 調査概要：平成16年に大阪商工会議所が実施。

対象：人事部長、頑張っている若手社員（※〔注2〕）

人事部長：大阪商工会議所会員企業を中心に111社から回答

若手社員：大阪商工会議所会員企業32社の10年目社員895人

（営業職：286人、技術職：199人、技能職112人、スタッフ職298人）

〔注2〕 「頑張っている若手社員」は、中上位程度の評価を受けている10年目までの

社員をそれぞれの会員企業の人事部長が自社内より選んでいる。