

## 4章 国内調査のまとめ

最後に、アンケート調査とヒアリング調査の分析を踏まえたまとめを行う。それぞれの分析に共通する4つのテーマ「1. 大卒採用（平成20年3月学部卒業者の採用）の実態」「企業が大卒者に求める能力」「3. 能力評価の実態と課題・問題点」「4. 大学教育に対する意見」ごとに、調査結果のポイントを述べる。

### 1. 大卒採用(平成20年3月学部卒業者の採用)の実態

今回の調査結果より、多くの企業は学生のポテンシャル（潜在能力）を重視した採用を行っていることが明らかになった。ポテンシャル重視の程度は、企業の属性のほか、マクロな社会経済的情勢などによっても異なることが考えられるが、今回の調査結果を見る限り、企業は総じて、即戦力よりもポテンシャルを重視した採用方針をとっていることがうかがわれた。これはつまり、企業が採用時に重視するのは、学生が「いま何ができるのか」ではなく、「この先何ができそうか」ということであると解釈できる。企業が学生のポテンシャルを重視することの背景には、程度の差はあれども、これから組織の中核を担っていく人材を中長期的な視野に立って育成していくことを念頭に大卒者を採用している実態があると思われる。

### 2. 企業が大卒者に求める能力

採用時の要件として、特に企業が学生に求める能力は、「社会人としての常識・マナー」「チームワーク力」といった「集団の中で自らの役割を認識し協働する力」や、「自己管理能力」「問題解決力」「リーダーシップ力」といった「主体的・自律的に考え行動する力」などであった。前節でまとめたように、企業の基本的な採用方針は、その学生にポテンシャルがあるかどうか、つまり「この先何ができそうか」にポイントを置くものであった。したがって、企業が採用時に重視している上に挙げた「チームワーク力」や「問題解決力」などの能力は、学生が入社後にどれだけ成長が期待できるかを判定するためにとりわけ重要となる先行指標と見なせるものと考えられる。

### 3. 能力評価の実態と課題・問題点

#### (1)能力評価の実態

アンケート調査とヒアリング調査の結果を総合して考えると、ほとんどの企業の選考プロセスは次のような2つのステップに大別することができる。すなわち、①第一ステップ

として、出身大学や学業成績に代表される様々な「学生情報」、及び選考プロセスの初期段階で行われることの多い「能力検査」によって、学生の基礎的な学力と適性を判断し、②第二ステップとして、第一ステップをクリアした学生に対して、「面接」を通じた総合的な人物評価を行う。第二ステップでとりわけ重視されるのが、大学内外の活動全般を通して、学生自身が主体的に取り組んだ課題とその解決に至るまでの一連のプロセスに関する評価である。前節で示した企業が重視する「チームワーク力」や「問題解決力」などの能力が、学生が取り組んできた活動の中に発揮されているかどうかを「面接」の場を通して確認することができるか否かが大きなポイントになっているようだ。

## (2)能力評価の課題・問題点

アンケート調査の分析によれば、従業員規模にかかわらず、約3割の企業が「学生が持っている能力をきちんと把握する時間・コストがない」と回答している。前項でまとめた企業による二段階の選考ステップは、限られた時間や資源の中で、いかに自社の求める人材を採用するかを追求し試行錯誤してきたものであり、多くの企業がそのような制限のなかで最適な選抜プロセスであると認識したうえで採択しているものと考えられる。そのような中、とりわけ従業員規模 1,000 人以上の大企業の半数以上が「学生の能力の評価基準が評価をする人によってバラバラである」という課題を抱えていることがわかった。ヒアリング調査では、比較的従業員規模の小さな企業においても評価基準のあいまいさから生じる評価者間のブレに課題意識を感じていること、しかしその一方で、企業のなかには採用時の評価項目をあまりにも詳細にしてしまうことによる弊害を認識しているケースも見られた。それぞれの企業が理想的な評価方法・評価基準をめぐって常に模索している様子が見えられた。

## 4. 大学教育に対する意見

企業は大学に対して多様な期待をしているが、アンケート調査の分析からは、おおむね 1,000 人以上の企業は「教養」や「継続学習の習得」、「多様な文化・価値観の理解」などを期待しているのに対して、999 人以下の企業は「社会人としての常識・態度の獲得」などを期待していることがわかった。また、今後の大学と企業のあるべき姿に関しては、1,000 人以上の企業は「人材育成を核とした産学の連携」に肯定的であるのに対し、999 人以下の企業は「学生の能力認定の標準化」などに関して肯定的な意見が見受けられた。しかしヒアリング調査の結果、従業員規模によらず大学教育に対する賛否が割れる論点や、それぞれの意見の前提条件自体を問うようなコメントなども得られたことなどを考えると、必ずしも、アンケート調査の分析結果から導き出された解釈と実際の企業の真意とが一致するわけではないようだ。