

ベネッセ教育研究開発センター
高等教育研究所

自由研究発表

「学生が一人前の社員に成長するまでに身に付ける必要がある
姿勢・資質について — 企業人意識調査報告 — 」

2013年6月2日

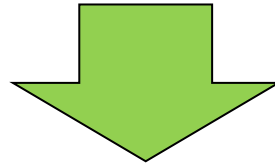
株式会社 ベネッセコーポレーション
Benesse教育研究開発センター 高等教育研究所
三保 直樹

大学教育学会第35回(2013年)大会
自由研究発表Ⅰ部会8「キャリア教育」
ご報告資料

問題認識・課題認識

<問題認識>

- 企業が大学新卒社員に期待する能力として、「熱意・意欲」「コミュニケーション能力」などが、従来の調査結果によれば重要視されている。
- 「熱意・意欲」「コミュニケーション能力」などのコトバは、会社や調査回答者個人によって、感じ方や定義が異なるため、集約としての使い勝手は良い反面、実は'Buzzword'化しているのではないか？



<課題認識>

- 新入社員のリアルを考えると、まず、いずれかの部門・部署に配属されて、そこでの仕事を覚えていくのが通常。仕事の現場では具体的に「どの場面で」「何が」「どこまで」できることが期待されているのかを、明らかにしたい。
- 具体的に「どの場面で」「何が」「どこまで」できるようになることを経験して、新入社員が「一人前の社員」に成長していくのかを、仮説立てたい。
- 仕事の現場で期待される姿勢・資質を身に付けるには、大学時代にどのようなスタイルの授業を経験しておくと良いのかを、明らかにしたい。

課題解決のための調査:企業人意識調査

■「企業人の大学新卒採用・育成に関する意識調査」[速報]

＜ポイント＞

- ・定性、定量調査で、**新入社員とともに働く立場の社員(企業人)の意識**を調べた。
- ・出来る限り「**どの場面で」「何が」「どこまで」**必要なのか、社員の声を具体的に収集。
- ・採用時に必要だと思ふ姿勢・資質では、まず「**誠実さ・責任感**」を重視している。

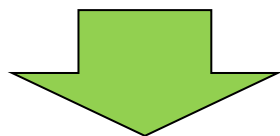
調査速報

掲載: Benesse教育研究開発センター「VIEW21大学版2013 特別号」Vol.4, pp7-10, 2013年3月
配布: 国立・公立・私立の全大学

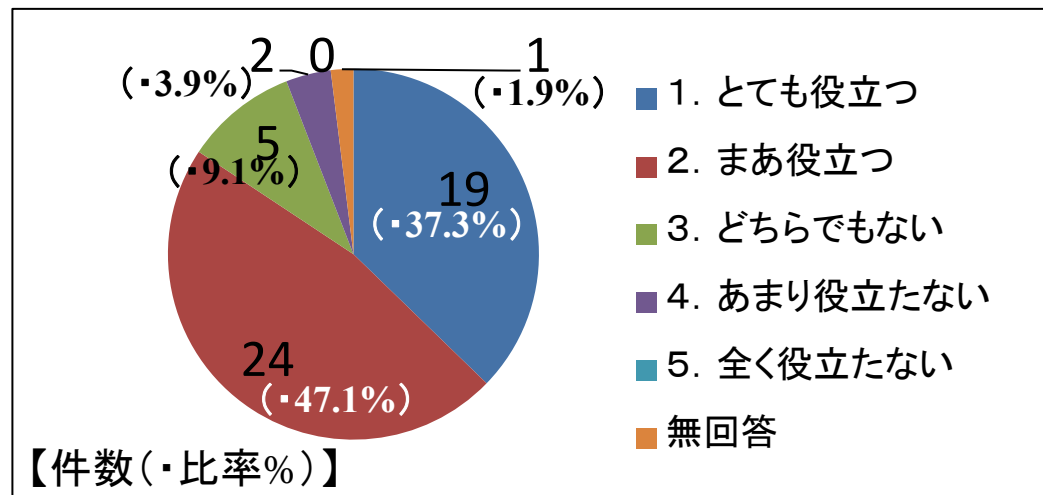
※調査目的・概要は、別途配布の上記・抜刷およびデータ集に記載しております

[速報]に対する大学教職員の意見

■全国国公立大学の教職員51名から
寄せられたアンケート回答を集約



「とても」「まあ」役立つ、の合計で
84.4%の役立ち度



□賛同スタンスの意見

- ・一般に学士力と言われているものの内容が少しみえてきた。(国立大・教員)
- ・一般社員の意識に着目して調査した点が興味深い。(私立大・職員)
- ・速報性と客観資料が多い点が良い。(私立大・職員)
- ・企業意見を基に授業内容を見直すデータとして活用できる。(私立短大・教員)

□学内で役立てられるシーン※「会議資料」「配布資料」「FD資料」「学生支援資料」「参考資料」等は除く

- ・一般の市民を巻き込む大学改革を進めることを考える上での資料として(国立大・教員)
- ・キャリア教育委員間での授業改善の議論をする材料として(公立大・教員)
- ・初年次教育を担当する教員の勉強会で議論をしてもらう素材として(私立大・職員)
- ・「産業界のニーズに対応した教育改善・充实体制整備事業」を進めるための資料(私立大・職員)
- ・大学改革の具体的な施策を考えるために(私立大・教員)

※ご回答原文を意図が伝わりやすく修正しています。4

[速報]に対する大学教職員の意見

■考察を含んだ意見

- ・企業人は「コミュニケーション能力」重視かと思いましたが、「誠実さ、責任感」なのは意外。それもできていない人が多い、ということか。(国立大・教員)
- ・「指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢」を育成するプロジェクトは、大学のカリキュラムとどう接合し得るのだろうか(公立大・教員)
- ・「誠実さ・責任感」を学生が「主体的に」身につけるのは難題だ。(私立大・教員)

■懐疑的な意見

- ・企業の考え方が良く分かる。しかし一般論である。(国立大・教員)
- ・コンピテンシーにまで分解したのは興味深いが、回答者の所属する部署や役職による違いもあるのでは？(国立大・教員)
- ・大学卒業後は社会人となるのであって、それは必ずしも企業人ではありません。企業に都合の良い教育を目標とすると、本来大学で行うべき教育をゆがめてしまう可能性がある。(公立大・教員)

[速報]に対する企業人の意見

■インタビューに協力いただいた企業人に、[速報]を読んでもらい、納得感を探った。

・「学力+ α 」の視点は重要 ・企業の育成段階でも使える ・業種や職種による認識の違い

★「個人資質」+「企業として人を活かす施策」で「真にイノベティブな人材」ができる

□ 企業人に必要とされるコンピテンシーとは主に何であり、大学側がそれをどのように育成していくか？という論点は、学力+ α という意味でとても重要だと思います。親などに守られて勉強だけやってきて、社会に出てつまづくタイプは、意外と多いのかもしれませんが。

そこまで大学がやらなきゃならんのかと思うと少しさびしい気もしますが、今後正課授業で+ α の向上が見込まれるようなカリキュラムが実現出来たら素晴らしいと思います、マイケル・サンデルみたいなイメージで。

その他に思ったこととして、「姿勢・資質の仮説」の表は、企業の育成段階に社員に対して情意評価の判定する際に使えると思いました。こういうのは意外と、有りそうで無い。
(百貨店・販売)

□ 企業で必要とする若き人材のスキルについて、大変興味深い結果だと思いました。

現在、必要とされる大学授業に関して、一方的に受講生がインプットする講義ではなく、自ら考えアウトプットするイノベティブで創造的な授業が求められる背景には、現在の世界全体で考える日本の競争力の乏しさが物語っているのだと感じます。したがって、個性を磨き、自ら仕事を創造できる人材が必要とされているのは、企業の大きな関心事なのだと理解ができました。

学生達が入社後、その個性を伸ばし、またイノベティブな人材に成長できるかは、企業の人事戦略や組織マネジメント、社風なども影響してくると思います。そう考えますと、「個人資質（この調査のテーマ）」+「企業として人を活かす施策」=「真にイノベティブな人材」となるのではないのでしょうか。また、業種や職層によって「主体性」の意識が違うことも、面白いデータでした。
(IT・SE)

□意外と、主体性とか責任感とか一般的に使われやすい言葉ですが、そのイメージや質感は人それぞれなので、それを具体化して表現しているところがこの調査の良いところだと思いました。さらに、それらを5段階のレベルで表現している仮説は色々なところで参考にできそうですね。
(化学・人事)

整理と確認

1. 仮説「6分野5段階」へ企業人の同意度の妥当性の確認
新卒採用時に「どの場面で」「何が」「どこまで」できればいいのか
採用時から「一人前」まで、どう成長していくのか

⇒別添「データ集」p.15 マトリクス(表1) 参照・・・修正仮説

2. 企業人の「人を活かす施策」の実感値はどうか

⇒別添「データ集」p.17 マトリクス(表3) 参照

3. 将来「一人前」の企業人になる可能性を高める大学の
講義スタイルとは

⇒別添「データ集」p.19 グラフ(図16) 参照

1 追補. 新卒採用時に何ができていれば「一人前」になる可能性があるか

■ 定量調査データの検討による初期仮説からの修正点

①【誠実さ・責任感】

初期仮説難易度高1位→2位→3位→5位→4位に修正。「仕事を放っておかない」よりも「約束した期限までに仕事を完了する。出来ない場合は期限前に理由を」が基本的

②【コミュニケーションの力】

初期仮説難易度高1位→4位→2位→3位→5位の順に修正。「相手の立場に応じた説明」は初期仮説(上位2番目)より基本的

③【チャレンジ精神・粘り強さ】

初期仮説難易度1位→2位→5位→4位→3位の順に修正。「失敗に学んで省察し工夫修正する」ことが、「足りない部分の把握」よりも基本的。

④【主体性】

初期仮説難易度高2位の「試行錯誤をためらわない」と初期仮説1位の「説明を受けた以外に工夫」が入れ替わり、「工夫」が難易度最上位。

⑤【専門性・知識欲】

初期仮説どおり。

⑥【協調性・チームワーク】

初期仮説難易度高1位→3位→2位→5位→4位に修正。「自分の役割を認識」より「チームで決めた約束を守る」。「クレーム処理」より「上司・先輩の助言で成果」が、より基本的

※以上の修正を施し、項目間を比較した重要視度順に①→⑥に左→右に並べ替えた

1 追補. 新卒採用時に何ができていれば「一人前」になる可能性があるか

■ 定量調査結果に基づいた修正仮説(「データ集」p.15)

難易度
高

仕事に誠実に取り組み、与えられた責任を果たそうとする姿勢	上司、同僚と円滑な意思疎通を行える、言葉・態度・志向性	困難と思える仕事に対してもチャレンジ精神や粘り強さを失わない姿勢	指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢	高度化する業務を円滑に進めるために、専門性を磨く知識欲や勉強する姿勢	部・課・チームで仕事をする際に自分の役割を認識して行動出来ること
オリジナルな発想の土台となる、一般常識と豊かな専門的・周辺の知識をバランスよく備えている	相手の回答を予想した上で説明が出来る	自ら仕事の目標を決め、遂行していく主体性やビジョン構築力がある	その仕事の説明を受けて、聞いたこと以外にも工夫をしてみようと思う	自分が関わる業務や商品の近い未来の姿を推定することが出来る知識・情報を吸収出来る	自分がチーム内で果たしている役割が、ユーザーの満足度のどのあたりに関わるのかを考える姿勢がある
「とても」件数 320 「1位」件数 158 比率(%) 15.7 比率(%) 7.7	「とても」件数 300 「1位」件数 148 比率(%) 14.8 比率(%) 7.3	「とても」件数 487 「1位」件数 286 比率(%) 24.1 比率(%) 14.2	「とても」件数 470 「1位」件数 195 比率(%) 23.7 比率(%) 9.8	「とても」件数 335 「1位」件数 192 比率(%) 16.9 比率(%) 9.7	「とても」件数 338 「1位」件数 170 比率(%) 16.8 比率(%) 8.5
業務が必要とするスピード感を的確にとらえて、的確なスケジュールリングが出来る	取り組みたいことや商品の特長を、必要十分に正確に伝えることが出来る	目標に向けて、自らステップを刻んで着実に進めていく計画力がある	仕事上の試行錯誤をためらわずに行う姿勢がある	目の前の業務を確実にこなしながら、創造的なことや根本戦略を練るための知識・情報を吸収出来る	予想外のクレームやアクシデントが起きた時に、今自分がチーム内で何したら仕事がつまみ運ぶのかをすばやく想定し対応出来る
「とても」件数 532 「1位」件数 290 比率(%) 26.1 比率(%) 14.2	「とても」件数 433 「1位」件数 213 比率(%) 21.3 比率(%) 10.5	「とても」件数 524 「1位」件数 331 比率(%) 25.9 比率(%) 16.4	「とても」件数 438 「1位」件数 229 比率(%) 22.1 比率(%) 11.5	「とても」件数 427 「1位」件数 368 比率(%) 21.5 比率(%) 18.0	「とても」件数 423 「1位」件数 238 比率(%) 21.3 比率(%) 11.9
ビジネスマナーや礼儀に則った上で、個性を発揮することが出来る	わからないことは、社内外でその業務に詳しい専門家の意見を聞いて理解する	自分に足りない部分を把握して進もうとする姿勢がある	その仕事のやり方や注意点を聞いた時に、「自分ならどうする?」と自然に考える姿勢が身に付いている	業務に必要な情報・知識なら、苦手と感じても習得に取り組むことが出来る	上司、先輩社員の助言で、チーム内の自らの役割に沿った成果を出すことが出来る
「とても」件数 482 「1位」件数 263 比率(%) 23.6 比率(%) 12.9	「とても」件数 467 「1位」件数 240 比率(%) 23.0 比率(%) 11.8	「とても」件数 633 「1位」件数 337 比率(%) 31.3 比率(%) 16.7	「とても」件数 558 「1位」件数 334 比率(%) 28.1 比率(%) 17.2	「とても」件数 513 「1位」件数 393 比率(%) 25.9 比率(%) 19.8	「とても」件数 465 「1位」件数 258 比率(%) 23.3 比率(%) 12.9
任せられた仕事を放っておくことはない	伝えたいことについて、相手の立場や理解度に応じた説明を行うことが出来る	一度のトライで失敗してもあきらめず、何度でもトライし続けようとする姿勢がある	その仕事をする上での疑問点を、自分から解消していこうとする意欲がある	その情報や知識がなぜ重要なのかを明確に理解した上で、習得に取り組むことが出来る	チーム内の自らの役割をきちんと認識出来る
「とても」件数 979 「1位」件数 571 比率(%) 47.9 比率(%) 28.0	「とても」件数 542 「1位」件数 385 比率(%) 26.7 比率(%) 19.0	「とても」件数 708 「1位」件数 473 比率(%) 35.0 比率(%) 23.4	「とても」件数 683 「1位」件数 444 比率(%) 34.4 比率(%) 22.4	「とても」件数 521 「1位」件数 463 比率(%) 26.3 比率(%) 23.3	「とても」件数 581 「1位」件数 482 比率(%) 29.1 比率(%) 24.2
約束した期限までに仕事を完了する。万一出来ない場合は、期限の前に理由を伝える	わからないことは「わからない」ときちんと周囲に伝えることが出来る	失敗に学び、やり方を工夫・修正する省察力や思考力がある	その仕事をする上での疑問点を、自分から上司や先輩に質問出来る	上司や先輩・同僚が必要な知識・情報を教えてくれると、取り入れることが出来る	チームで決めた期限や約束は必ず守ろうとする姿勢がある
「とても」件数 1,024 「1位」件数 742 比率(%) 50.1 比率(%) 36.3	「とても」件数 963 「1位」件数 1,026 比率(%) 47.5 比率(%) 50.6	「とても」件数 794 「1位」件数 573 比率(%) 39.3 比率(%) 28.4	「とても」件数 803 「1位」件数 762 比率(%) 40.5 比率(%) 38.4	「とても」件数 574 「1位」件数 544 比率(%) 28.9 比率(%) 27.4	「とても」件数 867 「1位」件数 824 比率(%) 43.5 比率(%) 41.3
全体 件数 2,042 比率(%) 100.0	全体 件数 2,042 比率(%) 100.0	全体 件数 2,021 比率(%) 100.0	全体 件数 1,985 比率(%) 100.0	全体 件数 1,984 比率(%) 100.0	全体 件数 1,995 比率(%) 100.0
6項目間比較で「最重要」1位 比率(%) 29.3	6項目間比較で「最重要」2位 比率(%) 22.7	6項目間比較で「最重要」3位 比率(%) 14.7	6項目間比較で「最重要」4位 比率(%) 14.5	6項目間比較で「最重要」5位 比率(%) 9.7	6項目間比較で「最重要」6位 比率(%) 9.0

難易度
低

重視度
高

大学教職員のご意見に対して

- 一般論ではないか。
- 回答者の所属する部署や役職による 違いもあるのでは。
 - ⇒ 個々の業界・職種・年代によって微妙に認識は異なり、企業人側も多様性を持つ。採用時に必要な力のマトリクスにまとめたものは、全体傾向の「一般論」にならざるをえないが、個々の大学ごと、卒後就業先の業界・職種などの傾向に従って分析解像度を上げていけば、
 - ・マトリクスのどの部分を優先して学生を育成していけば有効か。
 - ・大学の人材育成方針と、就業先企業が重視する力の整合性はとれているかが検証でき、学士課程教育の有効な再検討につながる
- 企業に都合の良い教育を目標とすると、本来大学で行うべき教育をゆがめてしまう可能性があるのでは。
 - ⇒ 大学は企業に都合の良い教育のために存在はしていない。企業人の意見に基づいてまとめた採用時に必要な力のマトリクスは、結果的に、企業人ばかりに限らず、社会人として必要な普遍的な力を含んではいないか

「学生が一人前の社員に成長するまでに身に付ける必要がある
姿勢・資質について — 企業人意識調査報告 — 」

ご清聴ありがとうございました

〒206-8686 東京都多摩市落合1-34
Benesse教育研究開発センター高等教育研究所
大学教育の「これから」企業人の大学新卒採用・育成に関する意識調査」係
[TEL:042-356-0944](tel:042-356-0944) (10:00~17:00、土日・祝日を除く)