

企業の採用に関する調査研究

千葉政典^{1)*}

1) 東北大学高等教育開発推進センター

1. はじめに

大学のひとつの大きな役割として大学での教育、研究活動を通じ学生を指導、育成し、社会で活躍できる人材として輩出することが挙げられる。

東北大学でも中期目標に「指導的人材の養成」を掲げ、教育プログラムや教育システムさらにはキャリア支援プログラムなどを検討、実施している。

人材を育成、輩出する際、重要となってくるのが、輩出先である社会がどのような人材を求めるかを理解し、その上で、育成する方法を仕組み化していくことである。東北大学キャリア支援センターでは、社会の要請を把握する目的で、2006年に企業に対し卒業生の評価に関する調査を実施している。その調査方法、内容は、本学の学部卒業者・大学院修了者の就職先企業の担当者へアンケートを行い、本学の卒業生・修了生に対する企業側の評価を明らかにするものであった。調査結果から入社後に企業等において職務を実行する能力・スキルについて一部、明らかになっている。

本調査の目的は、2006年に実施した調査を踏まえ、企業の採用選考時点で、「学生の何を重視するのか？」を、調査項目を整理した上で、より明らかにすることであり、さらに、その結果を今後のキャリア支援プログラムへ反映することにある。

2. 方法

2-1. 調査の概要

- ・実施期間：2008年12月8日～19日
- ・調査方法：アンケートを、調査対象者にEメールにて依頼。
- ・調査対象：東北大学キャリア支援センターのデー

タベースで連絡先（担当者のEメールアドレス）が確認できる民間企業（主に本学の学生の採用の実績、および各種キャリア支援プログラムに協力関係がある企業）。

2-2. 調査アンケートの構成

今回のアンケート調査では、以下の2点について企業に回答を求めた。

1) 「基本データ」

- ・業界（40業界に区分）
- ・従業員数（50名未満から5000名以上まで6段階）
- ・採用実績人数（10名以下から300名以上までに無回答希望を加えた6段階）

2) 「学部生・大学院生の採用重視項目」

2006年の調査内容を踏まえ、企業が採用の際に重視すると思われる20の項目を設け、それぞれ「とても重視する」、「重視する」、「あまり重視しない」、「まったく重視しない」の4段階で企業側に評定してもらった。加えて、評定項目に関する感想・理由を記入する自由記述欄を設けた。

採用の際に重視する質問項目の特性を考慮し、

7つの要素に分け、個別の項目のみではなく、要素ごとの比較ができるようにした（表1）。

2-3. アンケートの回収率

調査は企業448社にEメールにて依頼。有効回答数は238、有効回答率は53.1%であった。（詳細は附表を参照）

*) 連絡先：980-8576 宮城県仙台市青葉区川内41 東北大学高等教育開発推進センター

表1. 調査項目

| | |
|------------------|-------|
| (1) 所属大学(院) | 所属 |
| (2) 所属学部・研究科 | |
| (3) 所属学科・専門分野 | |
| (4) 研究テーマ・内容 | |
| (5) 体育会活動の経験 | 経験 |
| (6) サークル活動の経験 | |
| (7) アルバイトの経験 | |
| (8) インターシップの経験 | |
| (9) 大学(院)の成績 | 成績・成果 |
| (10) 研究成果 | |
| (11) コミュニケーション能力 | 能力 |
| (12) プレゼンテーション能力 | |
| (13) 論理的思考力 | |
| (14) 外国語の能力 | |
| (15) 一般教養 | 教養・知識 |
| (16) 専門分野の知識 | |
| (17) 資格 | |
| (18) 社会人の常識・マナー | 社会性 |
| (19) (将来の)仕事への熱意 | |
| (20) 適性試験の結果 | 適性 |

3. 結果と考察

3-1. 学部生の結果

まず、企業の学部生に対する重視項目(図1)を見ると、(11)「コミュニケーション能力」(とても重視する69.3%, 重視する30.7%), (12)「プレゼンテーション能力」(とても重視する13.9%, 重視する67.2%), (13)「論理的思考力」(とても重視する42.4%, 重視する53.8%)などの「能力」要素を企業側が重視する結果となっていることが分かる。特に、(11)「コミュ

ニケーション能力」は「とても重視する」「重視する」の合計が100%であり、今回、回答した238社全てが、採用選考時に重視しているとの回答結果であった。

「コミュニケーション能力」に関する企業の自由記述では、

- ・「コミュニケーション能力を最も重要視しております。」【業界：機械 従業員数：5000名以上】
- ・「様々な人とチームで仕事をしますので、コミュニケーション能力は必要となります。」【業界：金属製品 従業員数：100名以上500名未満】
- ・「接客業であり、お客様といかにコミュニケーションを図れるかがとても重要です。」【業界：銀行・証券・保険 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「どの職種でも、人との交流が必ずでてくるため、必要なことを伝えたり、聞いたりすることのできるコミュニケーション能力およびマナーを備えていないと社会人としてやっていけないと思います。」【業界：建設 従業員数：50名以上100名未満】
- ・「文系理系学生ともに、最も重視するのはコミュニケーション能力です。」【業界：金属製品 従業員数：1000名以上5000名未満】

企業側では業務を遂行する上でコミュニケーション能力は重要と判断しており、業界を問わず採用選考で

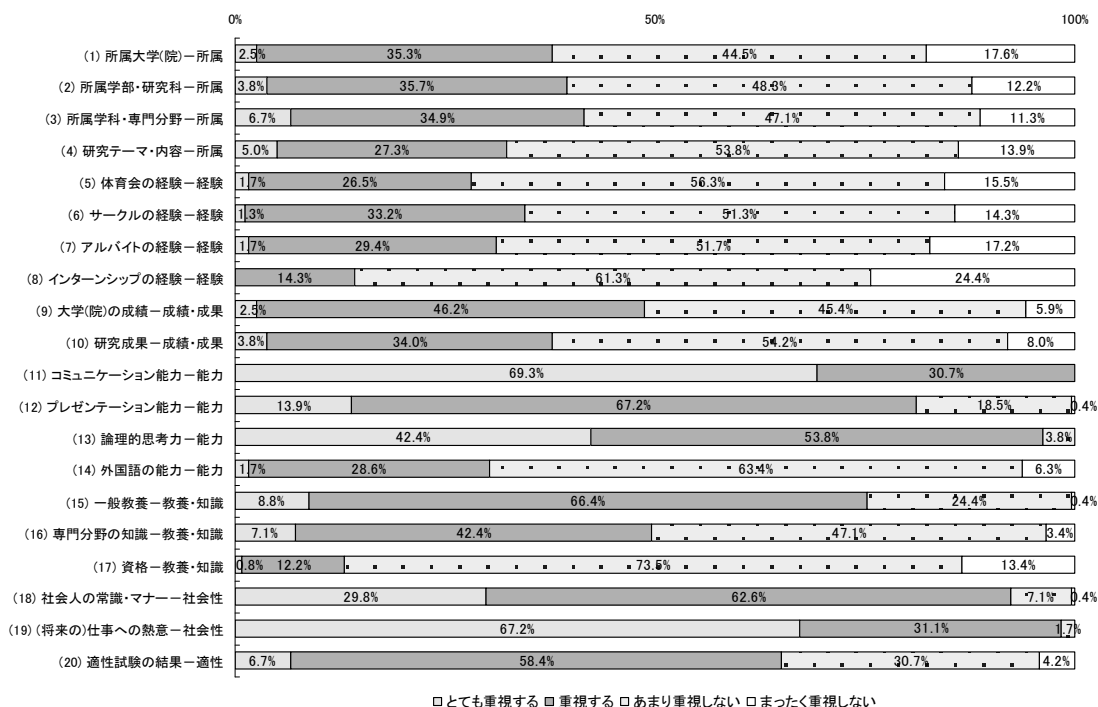


図1. 企業が重視する項目 (学部生)

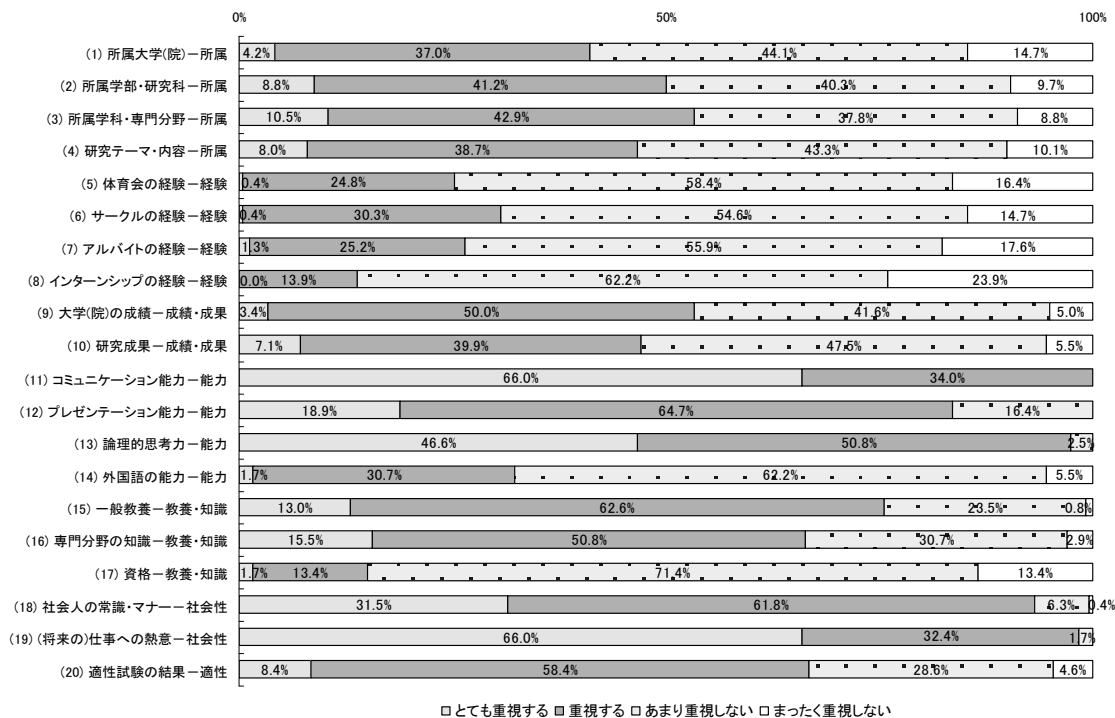


図2. 企業が重視する項目（大学院生）

の重視する割合が高いことがうかがえる。

「能力」要素以外では、「社会性」要素を示す(18)「社会人の常識マナー」（とても重視する29.8%、重視する62.6%）、(19)「(将来の)仕事への熱意」（とても重視する67.2%、重視する31.1%）が高いことが確認できる。企業の自由記述では、

- ・「仕事への熱意を最重視します。」【業界：銀行・証券・保険 従業員数5000名以上】
- ・「コミュニケーション能力、協調性、熱意は特に重視します。」【業界：通信 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「基本的に社会人としての基本的なマナーと仕事へのモチベーションなどを中心にしています。」【業界：自動車 従業員数：5000名以上】
- ・「コミュニケーション能力と仕事に対する情熱の割合をチェックする。」【業界：商社 従業員数：1000名以上5000名未満】

など、業界を問わず「社会性」を重視するという回答があった。

他の要素では「所属」の場合、(1)「所属大学」よりも(2)「所属学部」、(3)「所属学科・専門分野」を多少ではあるが重視する傾向が確認できた。また、「経

験」要素の(5)「体育会活動の経験」、(6)「サークル活動の経験」、(7)「アルバイトの経験」、(8)「インターシップの経験」はいずれも「とても重視する」と「重視する」を合わせて35%を下回り、企業は学生の「経験」要素をそれほど重視しない結果となっている。

3-2. 大学院生の結果

次に、図2の大学院生の結果（図2）についてであるが、各要素の比較では学部生の結果とほぼ同じであった。上位は、「能力」の要素を示す(11)「コミュニケーション能力」（とても重視する66.0%、重視する34.0%）、(12)「プレゼンテーション能力」（とても重視する18.9%、重視する64.7%）、(13)「論理的思考力」（とても重視する46.6%、重視する50.8%）と、「社会性」を示す(18)「社会人のマナー・常識」（とても重視する31.5%、重視する61.8%）、(19)「(将来の)仕事への熱意」（とても重視する66.0%、重視する32.4%）であり、企業の大学院生に対する自由記述でも学部生と大学院生の採用重視項目、重視割合に大きな相違がない回答が多く見受けられた。

- ・「学部生と大学院生の採用基準は基本的に同じです。」【業界：鉄鋼 従業員数：1000名以上5000名

未満】

- ・「大学院生も学部生同様、コミュニケーション能力を最重要視します。」【業界：機械 従業員数：5000名以上】
- ・「学部生と同様にコミュニケーション能力と仕事に対する情熱の度合いをチェックする。」【業界：商社 従業員数1000名以上5000名未満】

図3と図4は学部生での評定と、大学院生での評定項目を分かりやすいように、企業が重視する順に並べたものであるが、重視する項目の度合いが最も高い「コミュニケーション能力」は学部生、大学院生ともに「とても重視する」と「重視する」の合計が100%であり、その他上位としては「(将来の)仕事への熱意」(学部

生98.3%, 大学院生98.3%), 「論理的思考力」(学部生96.2%, 大学院生97.5%), 「社会人の常識・マナー」(学部生92.4%, 大学院生93.3%), 「プレゼンテーション能力」(学部生81.1%, 大学院生83.6%)と続いており、重視項目の順位がほぼ同じであった。

3-3. 学部生と大学院生の採用重視項目

表2は、学部生への企業の評定平均値の結果を「1.0」とした場合の、大学院生の評定平均を相対的比率で示したものである。

1.0を超えている項目については、企業の評価が学部生よりも大学院生に対しより重要視していることを意味する。

図6は企業が重視する項目(学部生と大学院生の平均)と、表2の大学院の重視する度合いの2つの尺度を組み合わせた散布図である。

縦軸は「企業の重視度合い」を示し、横軸は中間点を1.0とし1.0以上の項目が大学院生に対しより重視する項目で、逆に1.0以下の項目が学部生に対しより重視する項目となっている。

散布図の縦軸(企業の重視度合い)と、横軸(学部生または大学院生に対しより重視する項目)の比較に

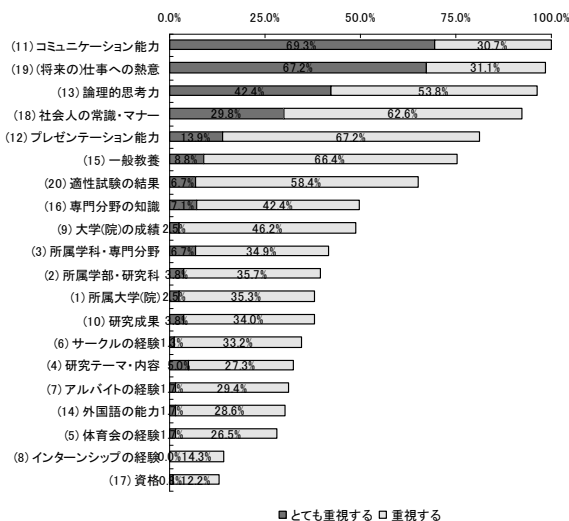


図3. 企業が重視する項目上位 (学部生)

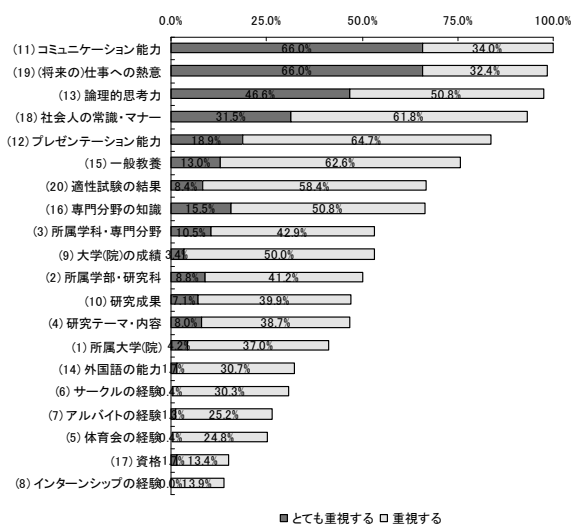


図4. 企業が重視する項目上位 (大学院生)

| | |
|------------------|------|
| (1) 所属大学(院) | 1.09 |
| (2) 所属学部・研究科 | 1.27 |
| (3) 所属学科・専門分野 | 1.28 |
| (4) 研究テーマ・内容 | 1.44 |
| (5) 体育会の経験 | 0.90 |
| (6) サークルの経験 | 0.89 |
| (7) アルバイトの経験 | 0.85 |
| (8) インターシップの経験 | 0.97 |
| (9) 大学(院)の成績 | 1.09 |
| (10) 研究成果 | 1.24 |
| (11) コミュニケーション能力 | 1.00 |
| (12) プレゼンテーション能力 | 1.03 |
| (13) 論理的思考力 | 1.01 |
| (14) 外国語の能力 | 1.07 |
| (15) 一般教養 | 1.01 |
| (16) 専門分野の知識 | 1.34 |
| (17) 資格 | 1.16 |
| (18) 社会人の常識・マナー | 1.01 |
| (19) (将来の)仕事への熱意 | 1.00 |
| (20) 適性試験の結果 | 1.03 |

表2. 大学生に対する大学院生の評定比

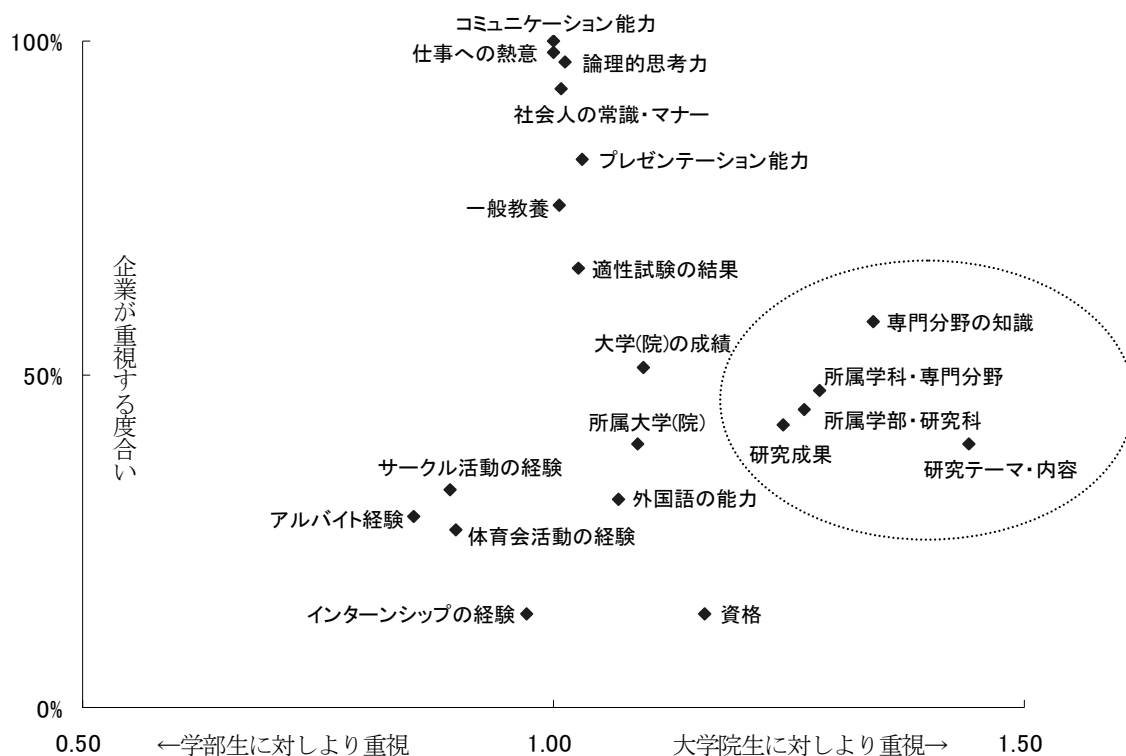


図6. 企業の重視項目と学部生・大学院生の比較図

より、「研究テーマ・内容」、「専門分野の知識」、「所属学科・専門分野」、「所属学部・研究科」、「研究成果」などは、採用の際に大学院生について重視される傾向が確認された。

それに関する企業の自由記述は以下の通りである。

- ・「修士に関しては専門性と研究に取り組む姿勢、どれだけ試行錯誤しているか、問題へのアプローチの仕方・考え方等を重視します。」【業界：化学 従業員数：5000名以上】
- ・「大学院生では研究経歴も長くなることから、研究内容や専門分野の知識が重要視されます。」【業界：医薬品・化粧品 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「専門性を身につけた大学院生については、当社の採用職種ごとに学科や研究テーマが一致しているかを把握した上で、人物重視で採用していく。」【業界：電気・ガス 従業員数：5000名以上】
- ・「大学院での研究内容、また研究に対する姿勢を重視しています。」【業界：化学 従業員数：1000名以上5000名未満】

「専門分野の知識」や「研究成果」は図6の縦軸（企

業の重視度合い）から見ると低いが、企業によっては、大学院生の採用の際に重視している。大学院生の採用職種が、技術職、研究職など、その専門性にあることがその理由であり、以下の自由記述から確認できる。

- ・「大学院生の場合、研究職で採用する事が多く研究内容を重視する。」【業界：医薬品・化粧品 従業員数：500名以上1000名未満】
- ・「技術・研究職等の職種を特に希望する場合には、所属学科、専門分野、研究内容について、とても重視します。」【業界：水産・農林業 従業員数：500名以上1000名未満】
- ・「院生の場合、専門的な研究をどこまで追及してきたかというのも大事だと思います。しかし、研究に没頭しすぎて社会になじめないようでも社会人としてやっていけないと思うので、コミュニケーション能力、マナーはとても重要です。」【業界：建設 従業員数：50名以上100名未満】

3-4. 自由記述の考察

今回の調査では、企業から項目ごとの評価に加え、自由記述により採用に関する回答を得ている。

(A) 大学院生特有の評価基準

- ・「基本的には学部生に対する重視項目と変わりませんが、学部生よりもプラス2年間という時間を費やして、何を学んできたのか、学んできたことを今後どのように生かせるのか」という点を重視します。」【業界：化学 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「院生としての2年間の成果を重視します。」【業界：医薬品・化粧品 従業員数：50名以上100名未満】
- ・「大学院生については、どういった目的で院に進学し研究してきたかを重視しています。」【業界：精密機器従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「大学生に重視する項目に加え、大学院で学んだことをどう弊社の仕事に活かしていきたいかは聞きたい項目です。」【業界：通信 従業員数：1000名以上5000名未満】

大学院生の場合、大学院への進学動機、目的、大学院での生活などを採用基準として設けている。

(B) 人物重視・人物本位の選考

- ・「基本的には人物重視で選考します。」【業界：化学 従業員数：5000名以上】
- ・「人物本位で選考を行います。」【業界：石油 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「人物的な魅力を特に重視している。」【業界：機械 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・人物評価をメインとして考えています。【業界：非鉄金属 従業員数：1000名以上5000名未満】
- ・「人物重視での採用を行っておりますので、学部等は問いません。」【業界：上記以外のその他 従業員数：100名以上500名未満】
- ・「選考の際には人物像を重視しており、社会人としての基本的素養やヒューマンスキル面を重視している。」【業界：空運 従業員数：5000名以上】
- ・「学生時代の成果、成績より、人柄などを重要視する。」【業界：化学 従業員数：500名以上1000名未満】

人物重視の採用については、採用重視項目として上記で確認されている「能力」や「社会性」の要素も含めた評価となっていると推測される。

(C) ポテンシャル採用+研修制度

- ・「ポテンシャルと仕事に対する心構え・姿勢、将来性を最も重視します。」【業界：電気機器 従業員数：100名以上500名未満】
- ・「研修・教育にかなりの濃度があります。よって入社後の専門教育は徹底しています。ひたむきに仕事に立ち向かう性格の学生に面談時間の多くを持つようにしております。」【業界：繊維 従業員数：100名以上500名未満】

新卒採用では、学生のポテンシャルを重視する傾向や、入社後の研修により育成をおこなうことを前提した採用を行う企業もある。

4. まとめ

今回の調査では、238社からの回答があり、また、業界に大きな偏りもなく、この種の調査のサンプルの信憑性としては十分であるといえよう。その中で、アンケート回答の結果から確認された点は、以下の4つである。

- 1) 学部生、大学院生ともに「コミュニケーション能力」、「論理的思考力」など「能力」に関する要素と、「社会人の常識・マナー」、「(将来の)仕事への熱意」などの「社会性」要素を重視する傾向がある。
- 2) 大学院生の採用では、学部生との比較から、「所属学科・専門分野」、「研究テーマ・内容」、「専門分野の知識」などの項目が学部生よりも重視される傾向があり、企業によっては大学院への進学動機なども評価対象としている場合もある。
- 3) 学部生、大学院生ともに、学生の「所属」要素では、「所属大学(院)」<「所属学部・研究科」<「所属学科・専門分野」の順で重視されている。
- 4) 学生の「経験」要素である「体育会活動の経験」、「サークル活動の経験」、「アルバイトの経験」、「インターンシップの経験」などは調査結果を見る限り重視されていない。

上記で述べたように、企業が採用で重視する項目の傾向はある程度明確になった部分もある。しかし、4)の「経験」の要素は、評価が低いという結果であったが、企業の自由記述の中には、

・「体育会やサークル活動の「経験の有無」は重視しませんが、それらの活動をどう考えながら行ってきたのか、活動を通じてどんなことを学んできたのか、といったことは重視します。学業についても、「何を学んだか」よりも「どう学んできたか」を重視します。」【業界：その他サービス業 従業員数：100名以上500名未満】

などの回答もあり、サークル活動の経験そのものは特に重視しないが、サークル活動への取り組み内容などを評価し、それがコミュニケーション能力を計る基準となっていると推測される。

今後は、今回明らかになった結果をもとに、語別の項目について、より具体的な採用基準の中身について継続して調査していきたい。同時に、調査結果を本学のキャリア支援プログラムに反映させるなど、調査のみに終わることなく実践していくことが重要と考える。

付記

本報告は、平成20年度高等教育の開発推進に関する調査・研究費（研究課題名：企業の採用に関する調査研究）を得て行われた調査研究結果の一部である。

