

企業が求める人材 「協調型」から「自主行動型」に

ジャーナリスト/ (株) ディスコ フェロー 恩田敏夫



■Toshio Onda■1967年日本経済新聞社入社。産業部記者。編集委員等。1984年日経B P社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長などを経て、日経B P社常務取締役、日経B P企画社長。現在、日経B P社参与。大学ジャーナリスト。

■産業界が求める人材とは

企業が若手社員の育成や社員の採用にあたり、最も求めている能力・態度は「指示されたことだけでなく、自ら考え行動することができる」、「コミュニケーション能力が高いこと」。独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、労働政策機構）が実施した「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」（回答3,392社）でこうした傾向がわかった。これまでも日本経団連や経済同友会が毎年行っている「産業界が求める人材像」についての調査で「協調性」や「コミュニケーション能力」、「熱意・意欲」などが上位にあがっているが、重視する人材として、自ら考え行動する「自主行動型」がトップになったのは初めて。労働政策機構調べでは40代、30代との比較において若手になるほど「自立性」や「コミュニケーション能力」に課題があるとして、学校（大学）側にそうした能力・態度の育成を図る教育に力を入れるよう求めている。

■若者に対するふがいなさ、如実に

今回の調査でユニークなのは企業の人材育成や採用で「これまで重視してきた能力」と「こ

れから重視する能力」とを分けて聞いていることや、40代から20代まで世代別の資質を比較調査していることで、全体に人事担当者が若者に対し、ふがいなさを感じていることが如実に表れている。

それによると、企業が人材採用にあたりこれまで重視してきたのは「仕事に対する熱意があること」（77.0%、複数回答）、次いで「職業意識・勤労意欲が高いこと」（64.5%）だったが、今後重視するのは「コミュニケーション能力が高いこと」（69.0%）としている。また、これまでは「職場でチームワークを尊重することのできる人材」の育成に力を入れてきた（76.2%）が、今後は「指示されたことだけでなく、自ら考え行動することのできる人材」を育成したいと回答した企業が78.0%と圧倒的に多く、「協調型」から「自主行動型」を求めている。

この背景として、人事担当者が認識する「入社3年くらいまでのキャリア形成で生じている問題」として「指示されたことはできるが、自ら考え行動することができない」（65.6%）指示待ち人間が多いことや、次いで「新しいことにチャレンジする意欲が低い」（42.2%）ことを指摘。新入社員に対する印象としては「ITを使った情報収集能力が高い」と認めた上で、

「コミュニケーションを図れない社員が増えている」(46.7%)、「チャレンジ精神のある社員が少なくなっている」(43.8%)、「自分のやりたい仕事をしたと考える社員が増えている」(34.4%)と嘆いている。

■20代社員に対する課題

各世代の入社時の資質を比較するため、

- (1) バブル期までに採用された世代(40代以上)
- (2) バブル崩壊後1990年代に採用された世代(主に30代)
- (3) 2000年代に採用された世代(主に20代)

上記の3つの世代に分けて印象を聞いた調査では、「自ら考え、行動することができる」が40代では56.0%、30代31.7%に対し、20代は6.9%と圧倒的に低い。

「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」では、40代以上が62.4%、30代36.0%に対し、20代は8.8%。若い世代ほど失敗や困難に対する耐性が極端に弱くなっていると見る企業の割合が高い。

さらに「仕事におけるコミュニケーション能力にたけている」では、40代以上が55.9%、30代37.6%、20代12.8%と、20代は職場でのコミュニケーション能力でも課題を抱えているという。

新入社員や若手社員の「コミュニケーション能力」や「自ら考え行動する能力」でこれほど課題を抱えているのかと驚くばかりだが、人事担当者間で高まっている不満、「競争心の薄い学生が増えた」、「基礎学力が低い」という嘆きからしても、全般的に見て大学生の質低下が深刻になっていることは確かである。

一方、急ピッチに進む海外展開や、新技術・新サービスを担う人材ニーズが高まる中、企業

が学生に求める能力水準がここ1~2年、一段と高くなっている。厳選採用と呼ばれる現象だが、リーマン・ショック以前ならまだ「普通の学生」、つまり基礎学力を備え、順応性、協調性のある学生であれば、就職口を得ることができた。しかし、今回の調査結果でも明らかのように、いまやこれらに加え、高いコミュニケーション能力や創造性、自分の頭で考え解決する問題解決能力などが求められるようになった。普通の大学生活を送る学生が、少くとも努力すれば、目指す仕事を獲得できる状況ではなくなっているのだ。

グローバル競争の激化の中で、日本企業に時間やコストをかけて人材育成を行うゆとりがなくなり、従来よりも育成に時間と労力をかけなくても済むよう、大学側に対し、コミュニケーション能力や主体性など基礎的な力量を備えた人材育成を要請しているわけだ。労働政策機構も同調査の中で、大学教育の新たな役割として「自ら考える力の習得」、「自分の意見を明確に表現する力」、「相手の話をよく聞き理解できる力」の養成を求めている。

■アクティブラーニングで社会人基礎力を

学生が就職戦線を勝ち抜くには、企業の人材ニーズを知り、意識してそうした能力を鍛える大学生活を送ることが求められる時代になった、ということだろう。最近、日本経団連の幹部からこんな話を聞いた。「優秀と思って採用した有力ブランド校の学生でも、入社後、使いものにならないケースが少なくない。ある会員企業が学生時代の授業の受け方やサークル活動などまで遡って調査してみると、アクティブラーニングなどの参加型授業を経験したことがない学生たちに、期待はずれの傾向が強い」ということが分かったというのである。

アクティブラーニングとは、先生の話を一方向的に聞く受け身の授業でなく、討論・発表重視型、ワークショップやフィールドワークなどの体験型、企業や地域と連携したプロジェクト・ベースド・ラーニングを取り入れた問題解決型授業のことだ。学生たちは体験的に学ぶことで、チームワーク力やコミュニケーション力、能動性や問題解決能力を身に付けることができるといわれる。

いわゆる社会人基礎力の育成を「教育目標」に掲げ、プロジェクト形式の問題解決型プログ

ラムに積極的に取り組む大学も増えつつある。要は学生にとって、そうしたアクティブラーニングやサークル活動、ボランティア活動を選択して、自覚して積極的に取り組むことが大切なのだ。大学という組織に一方向的に頼っては無難に就職できる時代ではなくなっている。エンプロイアビリティ（＝雇用されるための能力）を鍛えるのは、あくまで学生と大学との共同作業なのである。

(2011. 6. 27)

■ 本資料に関するお問い合わせ先 : <https://www.disc.co.jp/contact/> ■