

鹿児島県の産業界が 求める人材像に関する 調査報告

平成29年1月

志學館大学社会連携推進会議
志學館大学運営会議・IR室

1. 趣旨

志學館大学は、地域とともに歩む大学であるとの立場に基づき、鹿児島県の産業界が文科系四年制大学卒業者に求める人材像を把握し、本学のカリキュラムや教育手法に反映することを目的とし、産業界が求める人材像に関する資料を得るためのアンケート調査を、鹿児島県商工会議所と連携して実施した。同じ目的で、鹿児島県中小企業家同友会と意見交換会を実施した。

2. かごしま商工会議所会員企業に対するアンケート調査

2.1 資料と分析方法

平成28年9月、鹿児島商工会議所に、付録1に示すアンケート調査票を会員企業600社に送付していただいた。質問項目は、中央教育審議会の平成20年答申「学士課程教育の構築に向けて」に例示された、学士力として求められた事項をベースとして作成した。同年11月に、商工会議を通じて計125社からの回答をいただいた。なお、回答者の職階に関する設問を設けたところ、各社で回答に記入した方の大半は、経営者・役員や人事・総務担当の管理職であった。このことから、回答は各企業としての意思をほぼ反映したものであると考えた。

まず、回答して下さった企業の性格を把握するために、回答企業の類型化を行った。「四年制大学新卒者を採用しているか」との問いに対し、毎年採用している企業が46社あった（回答企業中37%）。このため、以下の分析は、回答企業全社と、毎年採用する会社（以下「C群企業」という。）の2通りを対象に行った。

表1.1 四年制大学新卒者の採用の有無 (単位：社)

(2) 四年制大学の新卒者を採用しているか。	a 採用していない	b ときどき採用	c 毎年採用している
	36	43	46

回答企業の規模の指標として従業員数を採り分析した結果を表1.2に示す。従業員200人以上の企業のほぼすべて、50人以上の企業の半数が毎年四年制大学新卒者を採用していた。50人未満の企業で毎年四年制大学新卒者を採用しているところはごく少なかった。

表1.2 回答企業の従業員数 (単位：社)

(3) 会社の従業員数	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500～1000人未満	1000人未満
	51	27	22	16	7	3
3	11	11	13	7	3	

※表中上段が全企業、下段がC群企業の結果。灰色網掛けは、本文との関係から注目してもらいたいセルを示している（以下の表も同じ）。

回答企業の業種は表1.3のとおりであった。全企業、C群企業ともに、製造業、卸売業・小売業が多く、次いで、建設業及び情報通信業が多かった（C群企業では生活関連サービス業・娯楽業も同位）。全企業ではこれらに次いで、サービス業及び学術研究・専門技術サービス業が多かったが、これらはC群企業では多くはなかった。別の視点、すなわち、技術系企業と販売・サービ

ス系（第三次産業系）で見ると、両者は相半ばしていた。

表1.3 回答企業の業種 （単位：社）

業種	全企業	C群企業
a 建設業	14	6
b 製造業	27	10
c 電気・ガス・熱供給・水道業	4	2
d 情報通信業	14	3
e 運輸業、郵便業	2	1
f 卸売業・小売業	28	11
g 金融業・保険業	3	2
h 不動産業・物品賃貸業	6	2
i 学術研究・専門技術サービス業	11	1
j 宿泊業・飲食サービス業	4	0
k 生活関連サービス業・娯楽業	4	3
l 教育・学習支援業	1	1
m 医療・福祉	3	2
n 複合サービス事業	2	2
o サービス業	11	2
q その他	4	1

※複数回答した企業があったため上記の総計は回答企業数より多い。

2.2 分析結果と考察

以下の各設問への回答の分析では、既述のとおり、上段は回答した全企業の結果、下段は大学卒を毎年採用する企業（C群企業）の結果である。多くの設問で、全企業とC群企業の間で、回答の傾向に目立った差はなかった。このことは、企業の規模に関わらず、求める人材像はほぼ同じであることを示している。

知識・理解： 知識・理解に関する5つの設問に対し、「4. 特に重視する」がもっとも多かったのは、「専攻分野における知識・技能」であった。「4. 特に重視する」と「3. やや重視する」を合わせた（以下単に「重視する」という。）割合が高かったのは、「地域の社会・産業に関する知識」、次いで「専攻分野における知識・技能」であった。一方、「人類の文化、社会と自然に関する理解」と「多文化・異文化に関する理解」を重視する割合は50%程度であった。前者は豊かな教養に基づくもの、後者は国内外で進行しつつあるグローバル化に対応するために不可欠であるとされているが、今回回答した企業は必ずしもこれらを重視していないことが分かった。なお、範疇としては、この「知識・理解」を重視するとの回答がもっとも少なかった。

表2 企業が人材に求める能力等（以下、表番号を付さず分割して示す。）（単位：社）

	4	3	2	1		
	特に重視する	やや重視する	あまり重視しない	重視しない	計	4と3を合わせた割合
(1) 人類の文化，社会と自然に関する理解	5	50	56	12	123	0.45
	2	18	21	4	45	0.44
(2) 多文化・異文化に関する理解	6	60	44	13	123	0.54
	1	22	19	3	45	0.51
(3) 地域の社会・産業に関する知識	28	78	16	2	124	0.85
	8	32	6	0	46	0.87
(4) 専攻分野における知識・技能	51	44	24	5	124	0.77
	17	16	10	3	46	0.72
(5) 採用後の業務に関連する資格を取得している	35	52	30	8	125	0.70
	13	17	11	5	46	0.65

職業生活でも社会生活でも必要な汎用的技能： この範疇の設問に対しては、特に「正しい日本語を使いこなす能力」を重視する企業がほぼ100%であった。「プレゼンテーションを含め説得力ある説明ができる能力」ほか多くの設問を80%以上の企業が重視するとした。ただし、「外国語によるコミュニケーション能力」だけは、重視しない企業の方が多かった。

(1) 正しい日本語を使いこなす能力	65	55	3	1	124	0.97
	25	21	0	0	46	1.00
(2) 外国語によるコミュニケーション能力	8	42	51	24	125	0.40
	2	16	22	6	46	0.39
(3) さまざまな事象を数量的に分析・表現できる能力	36	68	20	1	125	0.83
	13	26	7	0	46	0.85
(4) 情報通信技術を用いて情報を収集・分析できる能力	37	72	16	0	125	0.87
	11	27	8	0	46	0.83
(5) 情報や知識を論理的に分析・表現できる能力	42	71	12	0	125	0.90
	16	27	3	0	46	0.93
(6) プレゼンテーションを含め説得力ある説明ができる能力	42	75	8	0	125	0.94
	21	23	2	0	46	0.96
(7) 大学卒業後も自ら学習できる生涯学習能力	54	60	11	0	125	0.91
	25	17	4	0	46	0.91

態度・志向性： この範疇の設問すべてについては、95%以上の企業が重視するとしていることから、いわゆる「人間力」が重視されているものと見なせる。自己管理力、協調・協働力、倫理

観については、特に重視するという意見がきわめて多かった。ただし、「特に重視する」に着目すると「協調・協働して行動するチームワーク力」が突出して高く、「リーダーシップ」については、「やや重視する」ところが多いのと対比をなしていた。

(1) 自らを律して行動できる自己管理能力	76	48	1	0	125	0.99
	27	18	1	0	46	0.98
(2) 他者と協調・協働して行動するチームワークへの適正	92	33	0	0	125	1.00
	38	8	0	0	46	1.00
(3) 目標の実現を目指し他者に方向性を示すリーダーシップ	44	76	5	0	125	0.96
	17	27	2	0	46	0.96
(4) 自己の良心と社会の規範やルールに従って行動する倫理観	78	43	4	0	125	0.97
	31	14	1	0	46	0.98
(5) 社会に関心を持つ態度・志向性	57	62	6	0	125	0.95
	22	22	2	0	46	0.96

学習経験を統合した創造的思考力： この範疇の2つの設問は、いわゆる問題発見能力、課題解決能力と言われるものである。両設問ともほぼすべての企業が重視すると回答し、範疇としては、重視するとの回答がもっとも多かった。

(1) 現状を分析し課題(問題点)を発見する能力	57	65	3	0	125	0.98
	24	21	1	0	46	0.98
(2) これまでに獲得した知識・技能・志向性等を総合的に活用し問題の解決策を得る能力	47	74	4	0	125	0.97
	17	29	0	0	46	1.00

重視する外国語(複数回答可)： 全企業でもC群企業でも、もっとも多く企業が重視したのは、英語であった。次いで、中国語、韓国語が重視され、大学での代表的な未修外国語である独語、仏語を重視する企業はなかった。ただし、この設問に回答したのは、全企業中93社(74%)、C群企業中34社(74%)と多くはなく、既述の「多文化・異文化に関する理解」と「外国語コミュニケーション能力」をあまり重視しないという傾向と軌を一にするものとする。

表3 企業が重視する外国語 (単位:社)

外国語	全企業	C群企業
a 英語	62	21
b 独語	0	0
c 仏語	0	0
d 中国語	20	7
e 韓国語	9	5
f その他	2	1

自由記述で現れた重視する事項： 自由記述の設問に現れたキーワードでは、コミュニケーション能力が、それに類似する傾聴力、折衝力・接遇力と合わせて11件ともっとも多かった。次いで、行動力・実行力、主体性・積極性等の一群のキーワードが5件あった。

その他、表では割愛されているが、A・B群企業のみで現れたキーワードとして、個性、礼儀・マナー・常識・社会のルール、明朗さ、基本的な生活態度、チャレンジ精神などいわゆる人間力の基礎をなすものが合計15あり、A・B群企業の大きな特徴であった。これは、比較的小規模なA・B群企業では個人の資質や性格が経営者や管理職の目にとまりやすいことが反映されたものと推測する。

表4 自由記述に現れた重視する能力等 (単位：社)

重視する事項	C群企業	A・B群企業	合計
コミュニケーション能力	4	4	8
行動力・実行力	3		3
傾聴力	2		2
主体性・積極性	2		2
チームワーク・協調性	1	2	3
生涯学習力	1	2	3
人間性	1	1	2
規律性	1	1	2
知識	1		1
ITリテラシー	1		1
折衝力・接遇力	1		1
柔軟性	1		1
分析力		1	1
教養		1	1
発信力		1	1

3. 中小企業家同友会と志學館大学の意見交換会

3.1 会議

平成29年1月11日、志學館大学で、鹿児島県中小企業家同友会（以下「同友会」という。）側から11名、大学側から15名の参加を得て、意見交換会を実施した。話題は、①企業と大学の連携、②大学に求められる人材養成についての2点で、グループと全体討論で議論を深めた。

3.2 討論の結果

冒頭、大学からは、平成30年から18歳人口が急激に減少することもあり、大学がどのような教育を行うことが求められているのか地域社会や産業界からの意見を聴き、地域の特色を生かした大学としてカリキュラムに反映させなければならないとの考えが示された。同友会側からは、

鹿児島県では採用後3年以内の離職者が全国平均より高いため、社内のコミュニケーションを図り、新入社員と会社との間のミスマッチを防ぐことが大切との考えが示された。

グループ、全体両討論では、インターンシップ、コミュニケーション能力、資格取得や生涯学習能力に関する意見が多かった。また、現代の企業像・経営姿勢に関するアピールも多かった。以下は、グループ・全体討論で多かった意見の纏めである。なお、問題点を指摘したネガティブな表現の発言はすべて、それが解決された望ましい形を示すポジティブな表現に統一してある。

インターンシップ： 主に企業側参加者から、インターンシップの改善を要する点と企業にとってのインターンシップの意義について、多くの意見があった（以下の括弧内の数は似通った意見があった例の数を示す）。

- ・インターンシップの期間を長くし（2週間）、学生の消化不良をなくす必要がある（2）。
- ・インターンシップは、社員の「伝える能力」を磨く勉強の機会として社員教育にもなっており、企業側の意志統一が必要であることなどから、刺激をうけている（5）。

ほかに、インターンはいろいろな型で行うことが必要、もっと深い結びつきのある（しかる・教育できる）ものにしたいなどの意見があった。

コミュニケーション能力： 以下のような、コミュニケーション能力の重要性を唱える意見が多かった。

- ・相手の話を聞ける、意見を言えるといったコミュニケーション能力が必要（4）。
- ・コミュニケーション能力の開発にはマニュアル化よりも、大事な言葉を伝えることが重要。
- ・ボキャブラリーを増やし、考えを言葉で伝えられること。
- ・若い時に議論をたくさんしてほしい。

資格取得や生涯学習能力： 資格を取っていることより取るための勉強ができる、卒業後の資格を取得する意欲を持つことが大事という意見があった（2）。専門性を活かした仕事に就ける人は少ないので、むしろ専門性を学んでいける能力を持つ人が必要という意見があった。

現代の企業像： 企業側からは、現代の企業が目指す点や経営上で重視している点について、自ら考え行動する企業文化を感じてほしいという意見が多かった。

- ・企業のビジョンを論理的に説明できることが大事。
- ・人を活かす経営を考える。
- ・社員のキャリア形成を考えている企業は持続性がある。
- ・社内の部署を越えた横断的な連携を深めていく活動が必要。目指すべき方向から社員が外れないよう、「業務報告書」を意見交換の場とし互いにフォローしあうなどの活動が大切。
- ・企業は、客の要望を聞く、社員の要望を聞くことが大切である。

その他の意見： 大学側からは、企業からの講師に気軽に講義をしてもらう大学であるべき、大学も社会のニーズを汲み取りながら鹿児島の未来を創っていく必要がある等の意見があった。

企業側からは、学生は経験を通して自分の考えと企業社会の差異を知ることが必要（3）、企業

が求める人材は専門性よりもマルチな人間である、マニュアル通りではなく自分の意見を持つこと、早くからキャリア教育をすると型にはまってしまう、挨拶や時間を守るといった人間としての基本的行動を身につけていることが大切といった意見もあった。

4. まとめ

アンケートと意見交換会では、共通して、コミュニケーション能力の重要性を説く意見が特に多かった。中でも、日ごろ大学ではあまり話題にならない、「他者の意見を聴く」がアンケート調査、意見交換会双方で挙がっていたのが印象的であった。日ごろ、積極的な学生の発信力を重視しがちな大学教育界にとって傾聴すべき意見であると考え。正しい日本語を使いこなす能力を重視する企業が多かったことも合わせ、他者との関係の中で日本語を正しく運用することがもっとも重視されていると考える。

アンケートの質問項目の中では、問題発見型、課題解決型の総合的能力を重視する意見と、自己管理能力、協調・協働力、リーダーシップ、倫理観、社会的関心等の人間力教育を重視する意見がもっとも多かった。問題発見型、課題解決型の総合的能力の涵養は、カリキュラム編成にあたって、授業科目のコンテンツの改善・充実ばかりでなく、教育手法も重視しなければ完遂できない。現場実践・体験型教育等を含むアクティブラーニングや、講義・演習科目でも問題点の分析や課題解決の成功例等を盛り込むといったことの必要性を示唆していると考え。意見交換会でインターンシップを重視する声が多かったのは、上記のような体験型、問題発見型の教育手法の一つとして強調されたものと考え。人間力教育はカリキュラム内の教育ばかりでは達成不可能な面もあり、大学と学生の間距離を小さくし、各種のきめ細かい教育活動が求められることを示していると判断する。

今回のアンケートで、「人類の文化、社会と自然に関する理解」と、「多文化・異文化に関する理解」、「外国語によるコミュニケーション能力」について、重視するとの回答が少なかったのは、産業界と高等教育界の間で少し意見の異なるところである。人類の文化、社会と自然と関連付けて自らの知識や人生を理解することは、堅実なよき市民であるための基盤を形成するものであるし、異文化理解・外国語能力が国内外でグローバル化が進行する中でますます重要になっていくであろう。この2点については、知の拠点としての大学からのメッセージとして発信し続けていきたい。加えて、国民のますます多数を高等教育経験者が占めるようになっていくであろう近い将来に求められる教養やグローバルイゼーションへの参画がどのようなものであるのか、社会と大学が共同してモデルを開発していく必要があるだろう。

平成 28 年 9 月 吉日

四年制（文系）大学卒業者に求める能力に関するアンケート

志學館大学 学長 松岡達郎

鹿児島商工会議所会員の皆様には、日頃から本学の教育研究ならびに卒業生の採用等におきまして、格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

本学は、入学者の 9 割近くが県内高校の出身者であり、卒業生の 8 割以上が地元就職する地域に根差した大学として歩んできております。そのため本学にとっての教育目的は必然的に「地域が求める人材養成」であり、教育プログラムもそれに沿ったものである必要があります。

社会の急激な変化の中で、現在の教育プログラムが時代に即応したものであるかどうか、全面的に検証し再構築するため、今回のアンケート調査となったものであります。大変お忙しい中、まことに恐縮ではありますが、どうぞご協力頂きますようお願い申し上げます。

四年制（文系）大学卒業者に修得して欲しい能力という観点から、各項目ごとに（4：特に重視する 3：やや重視する 2：あまり重視しない 1：重視しない）の 4 段階で評価の上、○を付して下さい。

1. 知識・理解

- | | |
|--------------------------|-----------|
| (1) 人類の文化、社会と自然に関する理解 | (4 3 2 1) |
| (2) 多文化・異文化に関する理解 | (4 3 2 1) |
| (3) 地域の社会・産業に関する知識 | (4 3 2 1) |
| (4) 専攻分野における知識・技能 | (4 3 2 1) |
| (5) 採用後の業務に関連する資格を取得している | (4 3 2 1) |

2. 職業生活でも社会生活でも必要な汎用的技能

- | | |
|--|-----------|
| (1) 正しい日本語を使いこなす能力 | (4 3 2 1) |
| (2) 外国語によるコミュニケーション能力 | (4 3 2 1) |
| (2.1) 以下のうち重視する言語があれば○を付して下さい（複数回答可）
(a. 英語 b. 独語 c. 仏語 d. 中国語 e. 韓国語 f. その他) | |
| (2.2) 上記で「f. その他」に○を付された場合、言語名を具体的に書いて下さい。
() | |
| (3) さまざまな事象を数量的に分析・表現できる能力 | (4 3 2 1) |
| (4) 情報通信技術を用いて情報を収集・分析できる能力 | (4 3 2 1) |
| (5) 情報や知識を論理的に分析・表現できる能力 | (4 3 2 1) |
| (6) プレゼンテーションを含め説得力ある説明ができる能力 | (4 3 2 1) |
| (7) 大学卒業後も自ら学習できる生涯学習能力 | (4 3 2 1) |

3. 態度・志向性

- | | |
|------------------------------|-----------|
| (1) 自らを律して行動できる自己管理能力 | (4 3 2 1) |
| (2) 他者と協調・協働して行動するチームワークへの適正 | (4 3 2 1) |

平成 28 年 11 月 14 日

鹿児島商工会議所所属企業に対する人材ニーズアンケート自由記述結果

5. アンケートで列挙した項目以外で、「四年生（文系）大学卒業者に対して求める能力」がありましたら、なんでもご記入下さい。

【C群企業】

- コミュニケーション能力が最重要とめます。
- コミュニケーション能力及び改善力を期待します。
- 協調性、良好なコミュニケーション能力
- チームワークで仕事を進める為のコミュニケーション能力
- 自分の意見をわかりやすく伝える力（発信力）
- 相手の話を聴くこと
- 対人折衝力
- 自ら考え行動する能力
- 物事に進んで取り組む力（主体性）
- 未知の事柄に対して臆さず、挑戦する行動力
- 実行力、傾聴力、規律性、柔軟性、ポジティブ
- 知識及び人間性
- ITへの関心、興味。インターネットリテラシー。SNS等に掲載していいか否かを判断する能力
- 新しい技術や商品がどんどん出てくる時代です。学び続ける力を学生の時に構築しておけば、活躍できると思います。

【A・B群企業】

- コミュニケーション力、接遇力
- コミュニケーション能力
- 会話力
- コミュニケーション能力
- 日本の歴史、文化、食、特域の特性を発信する事が出来る人材
- 物事を多角的に見極めて、マクロからミクロまでの様々なスケールで分析する能力
- あらゆる人と短期間で深くつながり、自己を含めてそれぞれの個性を力に変えること。
- 会社は幅広い人材を求めています。スーパーマンは必要としていない。それぞれの能力に応じて個性があり、人間性と協調を重視しています。
- 企業において新入社員に求める能力はまさしく人間関係能力であり、表面的ではないものだと思います。
- ビジネスマナーの基本
- 礼儀、基本的な生活態度
- ある程度の知識は必要であると思いますが、それ以上に社会に出てからのマナー・常識のある行動が最も大切だと考えます。仕事をするうえで、いろいろな人との出会いもありますので、コミュニケーション能力も必要だと考えます。
- 社会のルール、マナー
- ビジネス的な会話・作法ができること（あいさつ・話し方等マナー）。
- 人間力
- 成功実現能力
- チャレンジ精神を持ってほしい。
- どんな仕事でも楽しんで取り組むこと。
- 「ここががんばりたい」という強い意志
- 明るく前向きな姿性
- 地元で就職するなら、地元の中小企業でも特長のある企業にも目を向けてほしい。