

# 企業が求める人材要件

## —採用担当者は、学生のどこを観ているのか 人物重視に着目して—

小嶋紀博

### 【要 旨】

本研究は、新規学卒者に対して採用のどの段階でどのような能力を求めているかを明らかにすることにある。そのためにO県の企業（O県庁、B市2件含む）アンケート調査をおこない、考察する。本研究によって、人材要件、特に人物重視に着目し、その背景を浮かび上がらせることで、今後のキャリア教育や就職支援について示唆を得ることができた。

### 【キーワード】

採用活動 選考段階 求める人材 人物重視

## 1. 本研究の目的と意義

本研究は、O県企業（O県庁、B市2件含む、以下省略する）へのアンケート調査によって、新規学卒者に対し企業が求める人材要件を選考段階、そして求める能力要素について人物重視に着目し、その背景を概観しながら明らかにすることにある。Halsey（1980）は、教育機会、職業選択、社会移動率を社会的公平の尺度として用いてきた社会学者にとって、教育と職業構造との関連は長年の関心ごとであったと述べている。今日、Block（1990）は、「スキル」の定義も大きく変わった。この変化は、より高度な技術的スキルが必要だという一般的世間の考え方よりも、雇用主側の能力観の変化を反映するものだった。官僚制型組織より柔軟型な組織のほうが組織効率は高いというパラダイムの転換によって、雇用主は、技術的「ノウハウ」だけでなく、対人関係の処理能力や社会的スキルを身につけている人材を求めようになったと論じている。

では、日本の企業が求める人材要件は、どういう能力を求めているのか。そのためには、はじめに求める人材要件について新規学卒者の採用メカニズムの歴史と求める人材について論じてみたい。野村（2006）は、日本における新規学卒者を定期的に採用したのは1895年にはじまり、第一次大戦後における好景気の1918頃に定着したと論じている。戦後は復興とともに定期採用も復活し大学側と経済団体の間で1953年の就職協定が合意され、1997年に同協定は廃止された。その後は2012年まで倫理憲章、2013年から政府および関係機関による採用選考に関する指針へと改訂され、今日に至っている。そこには、「定期採用」というキーワードが浮かび上がらせたと論じている。次に、服部（2007）は、欧米と比較して日本では能力案件が曖昧であることが特徴であると述べている。最後に2000年以降、企業における採用基準の不明確さの指摘を受けて求める能力の明確化、言語化することが社会的要請を受けて各省庁から提言がなされた。経済産業省が

「社会人基礎力」、厚生労働省「就職基礎力」、そして、文部科学省の「学士力」である。しかし、経済産業省が提唱した「社会人基礎力」も大学生からは不明確で不明瞭（2005、小山）であるとの調査結果がある。これまで求める人材要件については、大学や新規学卒者にとって不明確で不明瞭であるなど実証的な十分に検討されていない。本研究では、これまでの先行研究や調査分析の結果に依拠しながら、今回アンケート調査を実施し、求める能力要素について特に人物重視に着目して明らかにする。

## 2. 本研究の背景

服部（2017）によると、欧米においては多くの「採用研究」が蓄積されており、能力評価にかかわる研究蓄積はとりわけ豊かである。ただし、こうした研究は、企業にとっての優秀さや能力案件が極めて明確になっており、かつそれが他の企業と相当程度異なっていることを前提としたものである。しかし、日本ではこうした前提条件が成立しにくい、能力案件が曖昧であることが日本の特徴であると論じている。

さらに、濱口（2009）は欧米の雇用慣行について、必要な時に必要な人材を雇用する欠員補充が一般的であり、したがって、企業にとって、人材にどのような能力を求めているかが自明であると述べている。

野村（2007）は、ある一定の経済水準に達し、近代的な学校制度の整った国においては、国民は学校を終えてから仕事に就く。その限りでは、いずれの国においても学校と就職とが密接な関係にあることは間違いない。しかし、日本では、先進国にはない独特な採用慣行が存在している。それが定期採用であると指摘した。会社が新規学卒者を定期的に採用することは、1895年の日本郵船と三井からはじまったと指摘し（竹内〔1995〕）新規学卒者の定期的採用が一般化するのには、20世紀になってからである。定期採用において卒業後が確定する前に採用を決定する慣行では、第一次大戦中にはじまり、それ以後、1928年協定の初年度である1929年3月卒業生を除いて、景気動向の如何にかかわらず一貫しておこなわれてきたと言ってよい。

加えて、定期採用とは、会社が毎年ないしほぼ毎年、高校や大学生などの新規採用を卒業と同時に採用することである。日本における定期採用は、卒業試験前の4年生を対象としてリクルート活動がおこなわれる。したがって、採用審査をおこなう段階で会社が知りうる学生の成績は、3年生の成績だけである。これでは、学生の専門知識を審査できるはずがない。会社による大学の専門教育軽視と表裏一体となっているのは、定期採用における採用グループがきわめておおよざばにくくられていることである。通常は、大卒文系（事務系）を何人、大卒理系（技術系）を何人募集という形で募集要項が発表される。理系といっても、機械系、電子系、バイオ系などきわめて大きな違いがあり、さらにたとえば機械系のなかでも違いがある。同じように文系といっても経済学、経営学、会計学、法学、社会学などの専門ごとの違いは大きい。しかし、理系については専門領域がある程度考慮されるが、事務系ではそれらの違いはほぼ完全に無視される。

では日本的な雇用慣行はいつどう形成されたのか。小熊（2019）は、「日本社会のしくみ」のなかで、1958年の著作ジェームス・アベグレンの「日本の経営 The Japanese factory :Aspects of Its Social Organization」を紹介している。その特徴として

第一に、日本企業では、職務に対応した専門能力を重視していない。採用にあたって筆記試験は課すが、一般的な知識を問うているだけだった。

第二に、社内の三層構造<sup>1</sup>がほぼ100パーセント学歴に対応している。

第三に、採用は、職務能力ではなく「人物」を厳重に審査しており、その手段として学校の紹介が重視されていた。

と述べている。

さらに、こうした特徴が1955年までに形成されてきたか、その後どう変容したかを検証している。ドーアは、日本型の制度の心理的影響について、イギリスでも兵士は、知能検査と身体検査を受けて軍に入り、入隊後に所属部隊で訓練される。民間の職業訓練で技術を覚えてから、軍に雇われるのではない。そうなれば、「何の職種 (Trade) に就いているかよりも、どこの (部隊) に属しているかのほうが重要」になる。そして、イギリスでも、軍隊には同志愛や家族主義があり在籍年数が長いほど尊敬される傾向にあった。ドーアは、日本の経営の文化が日本文化の産業の産物だというのは誤りで、「日本企業の (原本では日立と書かれている) 組織形態は決してイギリスとは無縁のものではなく、イギリスの軍隊や官庁の型とよく似ている。」そして、「日本が独特なのは、大部分の西欧諸国では、軍隊や官庁にのみ向いていると考えられている組織の型を産業にも適用したという点にある」と指摘している。

さらに、服部は、日本における新規学卒者の採用の問題として3つであると述べているがここでは2つを取り上げる。そこには第1の問題として、募集段階において雇用条件をはじめとする企業と求職者間の相互期待であることがあげられる。日本企業では、採用の段階で個人が会社に対して何を期待し、また、会社が個人に対して何を期待するのかが、雇用契約のような文章も形でも、口頭でのやりとりのようなインフォーマルな形でも、明確に語られることは少ない。また、濱口 (2009) は配属されうる職種や勤務地候補などに関する情報が、募集情報の段階で大まかに提示されることはあっても、具体的な「担当業務内容」や「給与水準」「勤務地」などが採用時点で明確にされることは滅多にない。多くの場合、募集段階においても選抜段階においても、期待のマッチングを図るためのこうした情報が開示されず、求職者は、採用後にはじめてそうした点について理解する形になっている。2つ目の問題は、能力のマッチングにおける曖昧さである。学卒者を定期一括採用する日本の採用の場合、採用時点で求職者が持つ職務遂行能力が未知であることが多いといえる。採用時の相互期待の曖昧さ、能力評価の曖昧さは、各企業の採用活動の同質化と密接にかかわっていると論じている。

日本企業の採用は、企業と新規学卒者の間には相互期待の曖昧さ、能力評価の曖昧さがあり、つまり、能力のマッチングにおける曖昧さがあるといえるのではないか。このため、採用は曖昧で人物を厳重に審査しているといえる。

本田 (2005) は、日本企業が重視する能力は、2000年代はじめあたりから今日に至るまでに、大きく変容している。日本の産業社会が求める「能力」については、日本企業が伝統的に、知識内容の習得度や知的操作の程度など、いわゆる「基礎学力」としての能力と組織における順応性や協調性を高く評価してきた。ところが、2000年代はじめあたりから、日本の産業社会が目にする能力は、対人能力、知的能力、創造性といった「ポスト近代化能力」へとシフトしつつあると述べている。

ここに、企業が新規学卒者を定期一括する内閣府 (2006) 「企業の採用のあり方に関する調査」(図1) の調査結果がある。この調査によると「社員の年齢構成を維持できる」、「他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材の確保」、そして、「定期的に一定数の人材を確保できる」となっている。一方で「能力の高い人材を確保できる」は高くなく、新規学卒者に対してあまり期待していないことがうかがえる。

1 組織内の階層と学歴を調べた結果、従業員が「大きく三つのグループに分類されている」すなわち、大卒の上級職員、高卒の下級職員、中卒の現場労働者である。

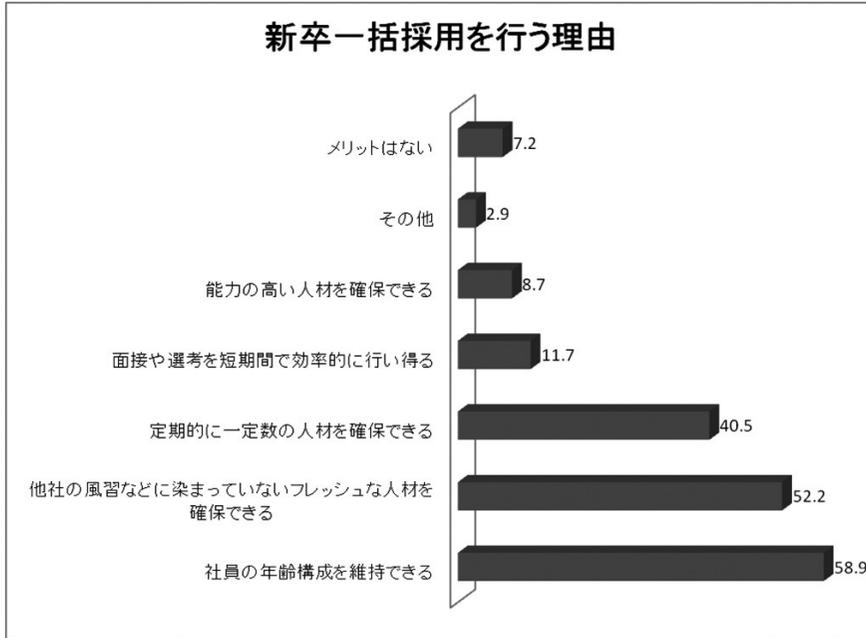


図1 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」国民生活白書 (%)

また、二村は『「人事アセスメント論」(2005) 図2』のなかで、能力(コンピテンシー<sup>2</sup>)をアメリカと日本とを比較している。そこには、新規学卒者であることは、両国とも職務との関連は高く顕在化した能力は期待していない。しかしながら、職務との関連が低く潜在化した能力のなかで、アメリカでは、知能という能力的側面を適性としているのに対し、日本では、性格という側面を適性としている。したがって、日本における新規学卒者の採用は、社員の年齢構成を維持するために定期採用を実施し、能力の高い人材よりも他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材を性格的な適性をもって採用していることといえるのではないか。

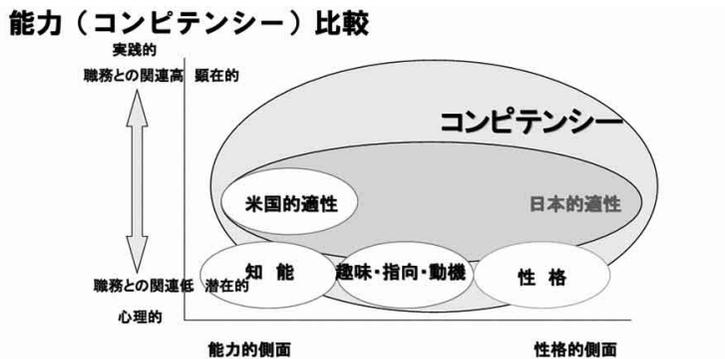


図2 米国と日本における能力の比較 二村英二「人事アセスメント」(2005)

2 コンピテンシーとは、特定の業務で高い業績や成果を出すために必要な知識や技術、資質を総称した行動特性。

### 3. 分析課題

2000年以降において企業の求める採用基準、つまり人材要件について以下のような政策提言がなされた。

- ①企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間で訓練により向上可能な能力  
(2004年 厚生労働省 就職基礎力「若年者の就職能力に関する実態調査」)
- ②職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をおこなっていくうえで必要な基礎的な能力  
(2006年 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会—中間とりまとめ—」)
- ③各専攻分野を通じて培う、学士課程共通の学習成果  
(2008年 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」)

社会人基礎力については、構成する主要能力として「前に踏み出す力（アクション）」、「考え抜く力（シンキング）」、「チームで働く力（チームワーク）」の3つの要素を設定した。さらに、これら3つの主要能力をさらに12の能力要素に分類し『前に踏み出す力』は、「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」とし、『考え抜く力』は、「課題発見力」と「計画力」、「創造力」であり、「チームで働く力」の構成要素としては、「発信力」、「傾聴力」、「柔軟性」、「状況把握力」がある。「規律性」、「ストレスコントロール力」である。

では、この社会人基礎力の12要素について企業は新規学卒者に求める人材要件をどう位置付けたのか。経済産業省が2006年に行った調査では、「主体性」「実行力」や「創造性」を最も重視しており、次に「課題解決力」や「創造性」といった能力、そして「傾聴力」「発信力」などコミュニケーション能力という結果であった。また、日本経団連（図3）による2005年度新卒者採用アンケートでは、採用選考で重視するポイントとして多くの会員企業が「コミュニケーション能力」、「チャレンジ精神」、「主体性」、「協調性」の4要素を挙げた。

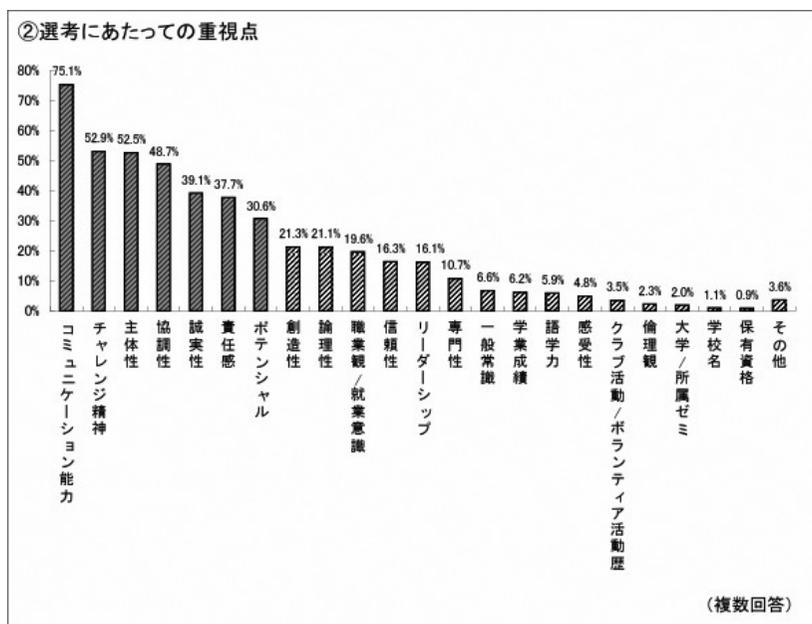


図3 2005年度 新卒者採用に関するアンケート調査 (社)日本経済団体連合会

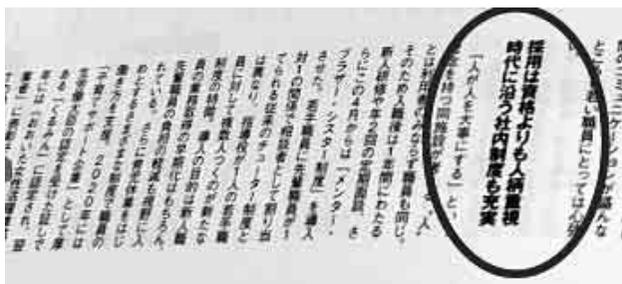
これまで求める人材については、新規学卒者にとって不明確で不明瞭であり実証的な十分に検討されていないと述べてきた。

令和5年のB大学における雇用主に対するアンケート調査(表1)を概観してみたい。このアンケートは、「地元社会・産業界からの『外部評価』」として、卒業生の就職先での卒業生に対する評価を把握するための調査がある。そこには、「求める(重視する)能力」と「重視する事柄」の調査結果がある。求める(重視する)能力は①コミュニケーション力、②協調性③積極性・主体性と続き、責任感、行動力、課題発見・解決力と回答している。一方、重視する事柄”については、①人柄、②働く意欲、③協調性との回答している。

求める能力	回答数	割合	重視する事柄	回答数	割合
コミュニケーション力	112	88	人柄	109	86
積極性・主体性	87	69	働く意欲	96	76
協調性	98	77	協調性	87	69
責任感	67	53	熱意	58	46
行動力	60	47	社風への適合性	49	39
課題発見・解決力	39	31	筆記試験	9	7
プレゼンテーション力	16	13	情報処理力	14	11
専門知識	25	20	専門能力	17	13
外国語能力	4	3	インターンシップ経験	1	1
上記以外	4	3	その他	3	2

表1 B大学における雇用主に対するアンケート調査

本研究では、新規学卒者に対し企業が求める人材要件を選考段階そして求める能力要素について人物重視に着目し解明を試みてみたい。この得られた人材要件、とくに「人物重視」の見解は今後の大学生におけるキャリア教育の授業内容や就職支援の一助になり得ると考える。ここに求人情報誌のなかに社会福祉法人の紹介ページ(参考資料)である。この法人によるホームページの新卒の募集要項によると、採用職種は、生活支援員、ケアワーカー、保育士であり、職務内容は障がい児支援、障がい者生活・就労支援・高齢者ケアであるが、採用は資格よりも人柄重視と強調していることは興味深い。



参考資料 求人広告掲載 「採用よりも人物重視」

したがって、本研究の課題は

企業にアンケート調査をすることで

- (1) 企業は新規学卒者に対し何を手掛かりに「人材要件」を決めているのか。
- (2) その「人材要件」は具体的にどういう能力なのか。アンケート調査を実施し明らかに「人物重視」に着目し明らかにすることにある。

## 4. 分析の枠組み

### アンケートの概要

本研究では、O県における企業（県庁、市役所2件含む）にWEBによるアンケート調査を依頼実施した。アンケート調査対象は、B大学の就職先50社および今回大分県中小企業家同友会の協力により実施し、31社から回答をいただいた。なお、業界の内訳は下記の通りである。製造業6社、非製造業23社、IT情報業2社であった。

質問項目は下記の5つである。問1は、採用に関する質問であるが、問2～5は新規学卒者に絞って回答をしてもらった。問2では、新規学卒者を採用する段階で最も重視する段階を1つ選んでもらった。また、問3では、最も重視する理由を自由形式で記述いただいた。次に同学卒者の採用について評価（人材要件）する19項目について複数回答いただいた。そして最後に評価（人材要件）についてその理由について自由に記述いただいた。質問項目は下記の通りである。

#### — 質問項目 —

大学生の採用についてお尋ねします

問1 貴社の採用について。(単一選択)

- ①新規大卒者中心                      ②中途経験者採用中心

大学生の採用選考についてお尋ねします

問2 大学生の採用選考について再度お尋ねします。最も重視する段階を1つ選んでください。

(単一選択)

- ①エントリーシート    ②適性テスト    ③一般常識テスト    ④SPI    ⑤面接

問3 最も重視する理由をお聞かせください。(自由記述)

問4 大学生の採用（評価）についてお尋ねします。(複数回答可)

- ①健康である    ②明るい性格    ③素直である    ④責任感がある  
 ⑤冷静でものごとに対応できる臨    ⑥機応変に対応できる    ⑦社風に合いそう  
 ⑧コミュニケーションがある（日常会話に違和感がない）  
 ⑨ビジネスコミュニケーション能力がある    ⑩将来性がある    ⑪ストレス耐性がある  
 ⑫仕事に興味関心が高い    ⑬社会常識がある一    ⑭般知識がある  
 ⑮大学の専門知識がある    ⑯問題発見・解決能力がある    ⑰PC等基礎能力がある  
 ⑱専門的な情報技術に長けている    ⑲リーダーシップがある

問5 その理由についてご意見をおきかせください。

## 5. 分析結果

本研究は、企業は新規学卒者に対し何を手掛かりに「人材要件」を決めているのか。その「人材要件」は具体的にどのような能力なのか。アンケート調査を実施し「人物重視」に着目し明らかにすることである。

アンケート調査結果は、まず、新規学卒者の採用選考において、31件中29件の94パーセントが面接とほぼすべての企業で重視していた。続いてエントリーシートの2件、6パーセントであった。

次に、再度採用の選考段階において重視に関する設問を詳細に設問したが、1次面接では、大変重視するが67.7パーセント、重視するが25.8パーセントの合計で93.5パーセントに達した。2

次面接においても、大変重視するが74.2パーセント、重視するが9.7パーセントの合計で83.9パーセントであった。企業は、1次、2次以降の最終面接を最も重視していることがわかった。その他では、エントリーシートが、大変重視するが9.7パーセント、重視するが29.0パーセントの合計で38.7パーセント、SPIなど適性+基礎的なテストが、大変重視するが3.2パーセント、重視するが29.0パーセントの合計で32.9パーセントと続いた。(図4)

設問項目 (100%)	提出&実施なし	提出&実施するが参考程度	重視する	大変重視する
エントリーシート	19.4	41.9	29.0	9.7
適性テスト	38.7	35.5	19.4	6.5
小論文	80.6	9.7	9.7	0.0
一般常識テスト	64.5	19.4	16.1	0.0
SPIなど適性+基礎的なテスト	45.2	22.6	2.9	3.2
面接 (1次面接)	6.5	0.0	25.8	67.7
面接 (2次以降最終面接)	12.9	3.2	9.7	74.2

図4 新規学卒者に対し重視する段階 (項目)

また、最も重視する理由の記述についての意見は下記の通り。

- ・コミュニケーション能力を図るため
- ・受け答えにおける様子や回答の速さ、内容等で、エントリーシートの記載内容の信憑性や営業職への適性を確認しているため。
- ・学生の「人間性・人となり」や、「考え方」を理解したいと思うから
- ・学生の人となりや志望度が一番見えるため。
- ・会話を通して人柄を確認するため
- ・接客業のため人とのコミュニケーション力などを確認したいため
- ・実際にリモートや対面にてお話をしたいため。
- ・当社の業務は、接客業であるためコミュニケーション能力を重要視しているため
- ・人物重視のため
- ・接客業の為、適性を面接を通して見たい
- ・本人会い直接話すことが出来るのが面接である為。
- ・実際話しての印象を重視
- ・当社は営業職を中心に採用方針のため
- ・最後はやはり“人”だと思います。
- ・“人間力”は面接を行う中で把握するため、対面での面接を可能な限り行っています。
- ・職員採用試験は、次代の〇県行政を担う優れた人材を選抜して採用するための重要な試験であり、なかでも面接試験は「人物重視」の採用を進める中で、特に重要な試験と位置付けているため
- ・専門的な資格・技能が必要な職場ではなく、また来客対応が多いためコミュニケーション能力の指標となる面接試験をSPI等の筆記試験と同様に重視しています。
- ・ESや履歴書ではどれだけでも嘘を付けるから。
- ・会話をすることで求職者の考えを知れる事ができると考えているから。
- ・履歴書等を参考に、直接面談することにより、適性等判断する。

- ・接客業のため、その方の持つ雰囲気を知るため
- ・組織の中で力を発揮してもらう為には、対人能力、コミュニケーション能力が重要だと考えている為
- ・始めのエントリーシートの段階でかなり印象が違います。  
接客を主とする業務ですので、面接での印象や受け答えを重視します。
- ・自社の社風に合う人柄かどうか判断するのに一番適しているから。
- ・直接、顔を見ながらの会話が重要と考えております

最後に、大学生の採用評価について大変重要であるの設問項目では、社風に合いそう48.4パーセント、健康である45.2パーセント、素直である41.9パーセント、日常会話に違和感がないコミュニケーションが35.5パーセント、明るい性格29.0パーセントと続いた。加えて、責任感がある、ビジネスコミュニケーション、ストレス耐性、仕事に興味関心が高いがそれぞれ25.8パーセントであった。重要であると大変重要であるの合計でも素直である90.3パーセント、健康である、社風に合いそう、日常会話に違和感がないコミュニケーションがそれぞれ87.1パーセント、責任感がある83.9パーセント、ストレス耐性がある70.0パーセントと続いた。一方で、大学の専門知識がある19.4パーセント、専門的な情報技術に長けている19.4%リーダーシップがある29.0パーセントであった。(図5)

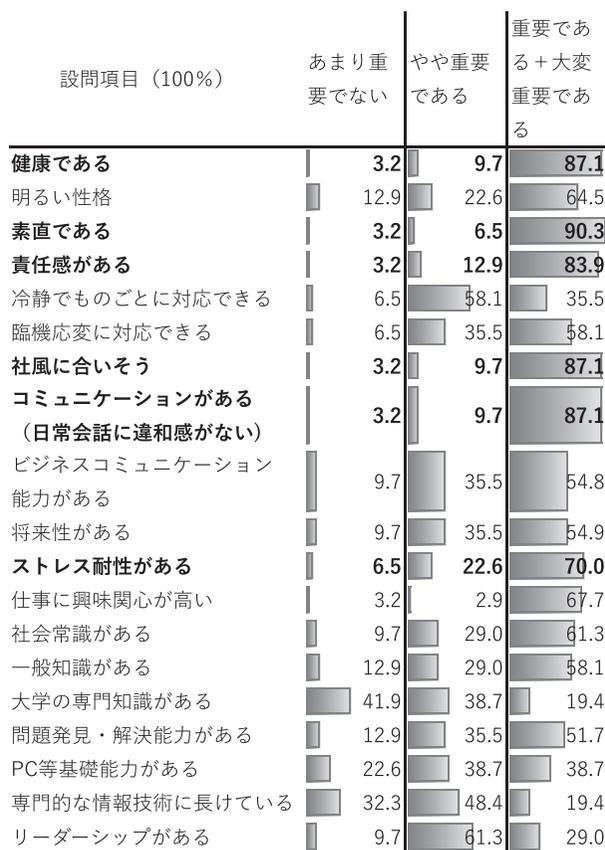


図5 採用評価について

加えて、最も重視する理由については下記の意見があった。

- ・お客さまとコミュニケーションを図りながら業務を遂行していく割合が高い仕事であるため、コミュニケーションを重視しています
- ・金融機関でのスタート地点における業務内容の習得は OJT による習得が主体となるため、学業における専門知識よりも吸収力や適応力を重視している
- ・特にないです
- ・一定の健康とストレス耐性は重要。特にメンタル面。専門的な技術や情報については、営業職では特に必要としないが、研究・開発職では重要となる
- ・弊社は総合職採用のため、新聞記者でも営業でもこなせる人材を採用したいと考えているため
- ・特に面接においても重視しているため
- ・最低限の「社会常識」、仕事に対する「興味・関心」、学ぼうとする「意欲」が感じられる学生に魅力を感じます
- ・業務に対して関心興味がなければ、自発的に動きづらいこと。社風や会社のビジョンに共鳴できなければ、双方にとってよくないためです
- ・一人ひとりの個性を重視しており、可能性を広げることに力を注いでおり、取り組む際の素直さを重視しております
- ・接客業のためコミュニケーション力を中心に適性を確認しているため。お客様と心地よいコミュニケーションが取れるかどうか、お客様のために一生懸命になれるか、周囲に素直に聞けるかは大事にしております
- ・対人を重視していますので、コミュニケーション能力が必要となるためです。
- ・社会人になってから育てるのが難しい業務に必要な能力
- ・採用後に研修をおこなうため。
- ・明るく素直で元気な人材を新入社員に求めています
- ・コミュニケーション能力があれば組織として上手く機能する
- ・能力よりもやる気や素直さを重視
- ・継続的に仕事に従事するためには、仕事に対し興味を持って頂くことが非常に重要と考えるため。
- ・近年は若年層のメンタル不調が目立ちます
- ・昨今の人口減少や労働者不足の問題がある中で難しい話かもしれませんが、メンタル不調にならないために、大学でもメンタルヘルスや多少ストレスの掛かる授業・講義を行ってもいいのではないのでしょうか？
- ・採用担当者としては“打たれ強い”というだけでかなりの武器になると思います。
- ・知識については採用後に身につけることができるが、コミュニケーション能力やストレス耐性についてはなかなか向上させることが難しいため
- ・大学での学びと言うよりは、人生を通じて得てきた価値観や姿勢が社風に合致するか否かの方が重要であると感じているため
- ・素直で正直な性格が重要だと考えています。
- ・当社は一般社員数が15名と少なく、大学卒に関わらず、即戦力を期待している
- ・職場やお客さんとのコミュニケーションは、言わば集団生活の一部。働きやすい職場を目指すため、協調性がなかればお互いが働きづらくなるため
- ・とにかく長く就労していただくためには、職場や社風との相性が重要と考えています

- ・組織での適応能力、コミュニケーションスキルが重要であると考えている為
- ・一人の人間として育ててほしいので、他者に協力や協調しながら自分の意見をしっかりと素直に言える学生さんを求めています
- ・メンタルタフネス力は大切
- ・新入社員さんにも、お客様への接客業務を行ってもらうため、ある程度の一般常識やコミュニケーション能力が備わってる状態であることが望ましい。
- ・理想の社風に合わない人が入社すると既存の社員にも影響を及ぼすから。

## 6. 考察と今後の課題

本研究は、(1) 企業は新規学卒者に対し何を手掛かりに「人材要件」を決めているのか。(2) その「人材要件」は具体的にどのような能力なのか。アンケート調査を実施し「人物重視」に着目し明らかにすることになった。企業は新規学卒者に対し面接段階（1次面接および2次以降最終面接）を最も重視しており、営業や接客業を主に「コミュニケーション」を重視していることが明らかになった。加えて、人物重視とは、「健康であり、素直で、日常的なコミュニケーションに違和感なく、社風に合いそうな人材」な要件であることが解明された。また、「ストレス耐性があり」や「社会常識があり、問題発見・解決能力がある」の要件も重要してしていることがわかった。

しかし、本研究での限界としてこれまでの先行研究で募集人数に対し応募者が多い場合は、エントリーシートでの評価や適性テスト、一般常識に基準点を設け足切りを実施する。さらに、コミュニケーション能力、はじめ問題発見・解決能力は、社会人基礎学力（図6）にでも指摘しているように、これまでの基礎学力や大学教育における学修、特に専門知識を習得するなかで身に付けることが多く見受けられる。加えて、このアンケート調査では、著者が在籍している文科系大学の雇用主に接客販売業が多く回答していることが想像に難くない。

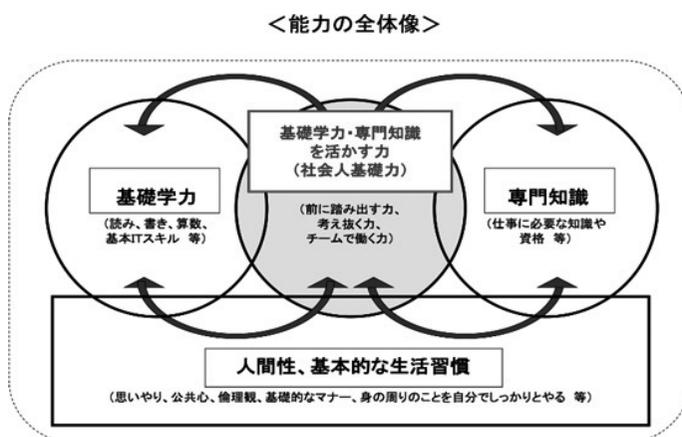


図6 社会人基礎力の全体像 経済産業省

しかし、採用段階で重視していることは面接であり、採用評価の優秀さを人物重視に限定すれば「健康であり、素直で、日常的なコミュニケーションに違和感なく社風に合いそうな人材」、そして「ストレス耐性がある」ことがいえるのではないか。

天野郁夫は、戦後、高等教育は急拡大した。それにもかかわらず、高等教育卒者の深刻な職業難をひきおこさなかった。その理由の一半は、日本経済の急成長にあった。それと並んで、別の

理由として「学歴解放的職業」仮説が提出されている。それは、次のような内容である。高等教育卒者の職業機会は、大きく2つに分かれる。1つは、一般に高度の知識・技術に裏づけられた一定の「資格=学歴」を要求する意味で「学歴閉鎖」的職業である。医・工・理・農等の理工学系学部、それにかつての文学部や法学部、現在の教員養成学部などがそうした人材を供給してきた。もう1つは、下位の学歴層との間に一定の代替可能性を持つという意味で「学歴解放」的職業である。事務職員層、さらには販売従業者など一般にホワイトカラーと称される職業群がこれにあたる・「販売」的職業はその典型とみてよいだろう。新規学卒者男子を例にとれば、経済の高度成長のはじまる以前の1970年には、販売的職業に就職した者の58パーセントが中卒者であり、さらに38パーセントが高卒者であった。大卒者はわずか4パーセントを占めるにすぎなかった。ところが、1995年には大卒者が全体の40パーセントを占めるまでになっている。商学部、経済学部、経営学部、それに現在の法学部、文学部などいわゆる文化系学部がこれらホワイトカラーの養成学部となったと指摘している。加えて、文部省の「学校基本調査」によれば逆に1995年には法・政・商・経の学部の大卒者で管理事務に就く者が79.8パーセントいたが、70年には53.1パーセントに低下したと述べている。ライトミルズ(1971)は著書『ホワイトカラー』のなかで、ホワイトカラーは、職場でその時間と労力だけでなく、自己のパーソナリティも切り売りしている。彼は、給料と引き替えに、その微笑と親切そうな身振りを売っている。これこそ商売にうってつけの特性であり、商品やサービスを能率よく売りさばいて利潤をあげるための不可欠な資質だからであると論じている。

今後の課題としては、今回の量的調査をさらに拡大し、加えて、質的なインタビュー調査を実施することで、面接段階における人材要件についてさらに明らかにしていきたい。また、接客営業職におけるコミュニケーション能力とはなにかについても解明していきたい。

本研究の知見によって、大学におけるキャリア教育の授業内容や目標到達、そして、授業方法や就職支援の一助になれば幸いである。

## 謝辞

本研究の調査を実施するにあたり、年末年始のご多用にも関わらず多くの県内における企業の方々および大分県中小企業家同友会のご協力をいただきアンケート調査を実施した。

この場をかりて改めて厚く御礼申し上げます。

## 引用文献

2005年度新卒者採用に関するアンケート調査集計結果(2006) 2024年1月19日閲覧

経団連\_人材要素.pdf

企業は新卒採用をどのように位置づけているのか 小笹芳央, 榎原清孝 2024年1月19日閲覧

051-057.pdf(jil.go.jp)

高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容(2006) 岩崎千裕 2024年1月19日閲覧

KJ00004489641.pdf(kyoto-u.ac.jp)

日本企業における新卒採用基準の実態と問題点(2019) 矢田部光一 2024年1月19日閲覧 04.pdf(nihon-u.ac.jp)

令和5年度学校基本調統計確定値 文部科学省 2024年1月19日閲覧

大卒卒業生\_文科.pdf

「学士課程教育の構築に向けて」中央教育審議会答申の概要 「学士課程教育の構築に向けて」中央教育審議会答申の概要: 文部科学省 (mext.go.jp) 2024年1月19日閲覧

## 参考文献

- ジェームス・アベグレン (1958) 「日本の経営 The Japanese factory :Aspects of Its Social Organization」  
C. ライトミルズ (1971) 「ホワイト・カラー 中流階級的生活探究」現代社会科学叢書」  
天野郁夫 (1986) 「高等教育の日本的構造」  
竹内 洋 (1989) 「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果 — 学校歴神話の再生産構造 —」『京都大学教育学部  
紀要』35 : 20-50. 本田由紀 (2005) 2005 『多元化する「能力」と日本社会 — ハイパー・メリトクラシー化  
のなかで』NTT 出版. 二村英幸 (2005) 「人事アセスメント論」ミネルヴァ書房  
立道信吾 (1994) 「大卒事務系社員の採用基準の研究 — 大卒ホワイトカラーの人的資源管理 —」『労働研究所報』  
15 : 7-22 住田正樹、秋永雄一、吉本圭一編訳「教育社会学 — 第三のソリューション —」九州大学出版  
労働政策研究・研修機構 (2005) 『高等教育と人材育成の日英比較 — 企業インタビューから見る採用・育成と大  
学教育の関係 —』(労働政策研究報告書 No. 38)、労働政策研究・研修機構、労働政策研究・研修機構  
本田由紀 (2005) 『多元化する「能力」と日本社会 — ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT 出版. 野村正  
實 (2007) 「日本的雇用慣行」ミネルヴァ書房  
小杉礼子 (2007) 「労働力需要側の要請からみた大学教育・キャリア形成支援の課題」労働政策研究・研修機構『大  
学生と就職 — 職業への移行支援と人材育成の視点からの検討 —』(労働政策研究報告書 No. 78)、労働政策研  
究・研修機構 pp. 87-106.  
齋藤拓也 (2007) 「就職活動 — 新卒採用・就職活動のもつシステム —」本田由紀編『若者の労働と生活世界 — 彼  
らはどんな現実を生きているか —』大月書店 pp. 185-217.  
仁田道夫、久本憲夫 (2008) 「日本的雇用システム」ナカニシヤ出版  
飯吉弘子 (2008) 戦後日本産業界の大学教育要求  
G・オルコット「著」平尾光司／宮本光晴／山内麻理〔訳〕(2010) 日本経済新聞社  
James C. Abegglen. 1958, The Japanese Factory :Aspects of Its Social Organization, MIT Press (=2004, 山岡洋  
一訳『日本の経営・新訳版』日本経済新聞社。)  
刈谷剛彦、本田由紀 (2010) 「大卒就職の社会学」東京大学出版会  
難波功士 (2014) 「就活の社会史」祥伝社新書  
中原淳編 (2019) 「人材開発研究大全」東京大学出版  
小熊英二 (2019) 「日本社会のしくみ」講談社現代新書