

「企業人の大学新卒採用・育成に関する意識調査」 データ集

はじめに

企業が大学新卒社員に期待する能力は、従来の企業団体のアンケート調査によれば「熱意・意欲」や「コミュニケーション能力」などが重要視されている。それらは、具体的にどのような場面で何が出来ることなのか、また、新卒採用時点ではどの程度までが学生に求められるのか。

本調査では、新卒入社してから一人前の社員に成長し活躍するまでに必要な姿勢・資質を、分析結果に基づいて段階的にCan-Doリスト化した試案を提示する。また、一人前の社員に成長するために、学生時代に経験しておく役立つと企業人が感じる大学の授業の方法について明らかにする。

Benesse教育研究開発センター高等教育研究所

調査目的

企業で活躍する人材が持つ意識や力、大学時代の経験について、以下の3点を明らかにする。

- ①新卒社員が採用時に求められる力について、具体的に「何が」「どこまで」出来ることが必要なのか
- ②新卒社員は入社後に段階的に何が出来ようになることで一人前の企業人に育っていくのか
- ③大学教育の最前線である正課の授業では、どのような方法の展開が就業力の育成に有効なのか

* 本調査は民間企業勤務者に対するもので、公務員・教員・医師や公的機関の研究者等への就職は対象外である

調査概要

企業における人材の成長プロセスは業種や職種規模などによっても多様であり、職業人の成長ステップにかかわる操作的な定義は難しい。また先行研究も皆無である。このため本調査では、第一段階として企業人へのヒアリングやインタビュー等を行い、職業人としての成長ステップの仮説を立てた。続く第二段階として、仮説に基づいてアンケートを設計し、インターネット調査により定量的に検証した。

■第一段階 仮説構築のための定量調査

以下の3種類の調査の定性調査結果を営業職(対法人営業・対個人営業)、事務・内勤職、研究開発・工場勤務職の職種ごとに分類整理し、調査目的に対する仮説を検討・作成した。

①企業人の対面聞き取り調査

◎調査対象／東京都内、大阪府内の企業人。15社・23名 ◎調査方法／Benesse教育研究開発センター高等教育研究所員による、個別、もしくは2～3名単位のデプスインタビュー ◎調査時期：2012年5月～8月

②企業人のグループインタビュー

◎調査対象：東京都・神奈川県・千葉県在住で、人事部を独立して持ち定期的に新卒採用を行っている中小企業(ここでは従業員500名未満の企業)に勤務する、27才～40才の男女12人 ◎調査方法：6人×2グループ(営業系グループと、スタッフ・研究開発系グループ)のグループインタビュー(調査会社に実施委託) ◎調査時期：2012年8月

③企業の新卒採用ウェブサイトに掲出されている「先輩社員の声」調査

◎調査方法：東京証券取引所の業種分類に基づく全業種の企業212社(東証その他への上場企業・非上場企業、中小企業庁の定義による大企業・中小企業を含む)の、主に各企業Webサイトの新卒採用ページに掲載された「先輩社員の声」を収集 ◎調査時期：2012年8月時点で、ウェブサイト上に掲出・公開されていたものについて調査

■第二段階 仮説検証のための定量調査

◎調査対象：埼玉・千葉・東京・神奈川・岐阜・愛知・三重・滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山の各都府県に勤務地があり、かつ大学新卒を定期的に採用している民間企業に勤める25才～44才の企業人男女。有効回答数2,060人(管理職層・一般社員層、各1,030人) ◎調査方法：インターネット上での調査票回答形式(調査会社に実施委託)。 ◎調査時期：2012年12月

●本調査における用語の使用について

■「企業人」「企業人の意識」の用語の意味について

本調査で用いた「企業人」とは、「民間企業の正規雇用社員」とし、その回答を「企業人の意識」と定義した。人事部等が会社の姿勢を代表して回答したものとは異なる。

■「一人前」の用語の意味について

本調査で用いた「一人前」とは、「平均的に一人で自立して仕事ができること」と定義したうえで質問をした。顕著な業績を上げる企業人を示してはいない。

■姿勢・資質を表す用語について

定量調査では、出来る限り具体的なシーンを想起して回答してもらうために、姿勢・資質を表す用語は、なるべく文章に近い形の選択肢で質問し、「○○力」「△△性」など抽象化された単語のみを用いる問いを避けた。

問いに用いたそれぞれの文章は、おおまかに次の姿勢・資質に対応するように設計した。以後のデータの説明においては冗長さを避けるために、それぞれに対応する単語（もしくはその一部）を用いる場合がある。

・「指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢」

⇒【主体性】

・「上司、同僚と円滑な意思疎通を行える、言葉・態度・志向性」

⇒【コミュニケーション力】

・「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できること」

⇒【協調性・チームワーク】

・「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」

⇒【チャレンジ精神・粘り強さ】

・「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」

⇒【専門性・知識欲】

・「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」

⇒【誠実さ・責任感】

■企業規模について

本調査では以下のように定義した。

・大企業：東証1部上場

・中堅企業：2部と地方その他に上場、正規雇用従業員300人以上

・中小企業：非上場、正規雇用従業員300人未満を基本とし、かつ人事部(課)があり大学新卒を採用する前提の人材採用を行う企業

■上場別

業種別	東証一部	東証二部	大証一部	大証二部	名証	その他地方・新興	非上場	合計	割合(%)
水産	2						3	5	2.4
農林	2						3	5	2.4
鉱業	3					1	1	5	2.4
建設	4		1	2	1		2	10	4.7
食品	3	1		1			5	10	4.7
繊維	4	2		1			3	10	4.7
パルプ	1						2	3	1.4
紙	2	1		1				4	1.9
化学	5	2	1					8	3.8
石油・石炭製品	4	1					1	6	2.8
ゴム製品	4							4	1.9
窯業	4	1		1				6	2.8
鉄鋼	3	2						5	2.4
非鉄金属	3			1				4	1.9
金属製品	4	1		1			1	7	3.3
機械	5			1	1		1	8	3.8
電気機器	6	1		1			2	10	4.7
輸送用機器	4	1		1				6	2.8
精密機器	4	2					1	7	3.3
その他製造業	4	2					2	8	3.8
商業	5	1	1	1			2	10	4.7
金融	6		1	1		1	1	10	4.7
保険	2						3	5	2.4
不動産	6	1		2				9	4.2
陸運	6	1		1	1	1		10	4.7
海運	2	1						3	1.4
空運	2	1					1	4	1.9
倉庫	3	2		1				6	2.8
運輸関連	2	2		1				5	2.4
情報	2						1	3	1.4
通信	2	1						3	1.4
電力	2							2	0.9
ガス	2	1						3	1.4
サービス	4	1		1			2	8	3.8
合計	117	29	4	19	3	3	37	212	100.0
割合(%)	55.2	13.7	1.9	9.0	1.4	1.4	17.5	100.0	

※東京、地方市場のそれぞれに上場する企業は、「東京」にカウント

■本社所在地別

都道府県	会社数	割合(%)
東京都	111	52.4
大阪府	22	10.4
愛知県	11	5.2
その他	68	32.1
合計	212	100.0

※本社所在地は、東京、東京以外の複数本社制をとる企業は、「東京」にカウント

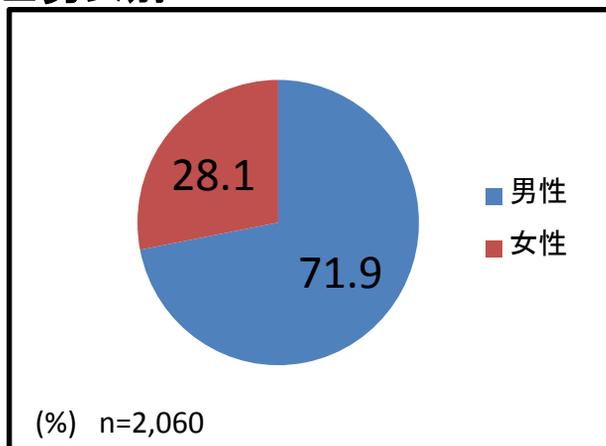
■従業員数別(連結)

従業員数	会社数	割合(%)
100人未満	6	2.8
100人～300人	19	9.0
301人～500人	21	9.9
501人～1,000人	27	12.7
1,001人～3,000人	44	20.8
3,001人～5,000人	13	6.1
5,001人～10,000人	24	11.3
10,001人～50,000人	43	20.3
50,001人以上	15	7.1
合計	212	100.0

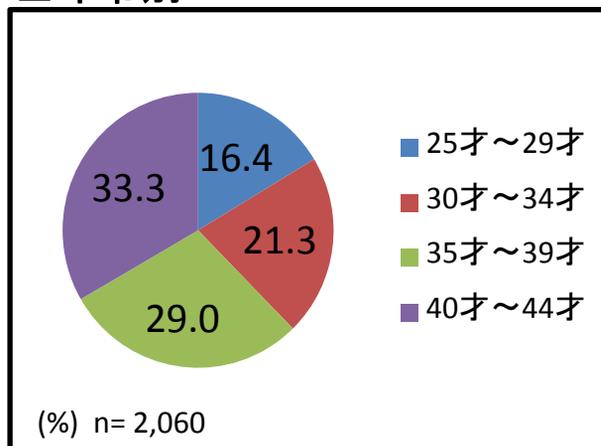
※従業員数は、各社サイト「会社概要」による。「会社概要」に従業員数の記載のない会社については、上場企業は「Yahoo!ファイナンス『企業情報』」の記載、非上場会社は、ウェブ上で検索して得た数値を記載

●インターネット調査回答者の属性

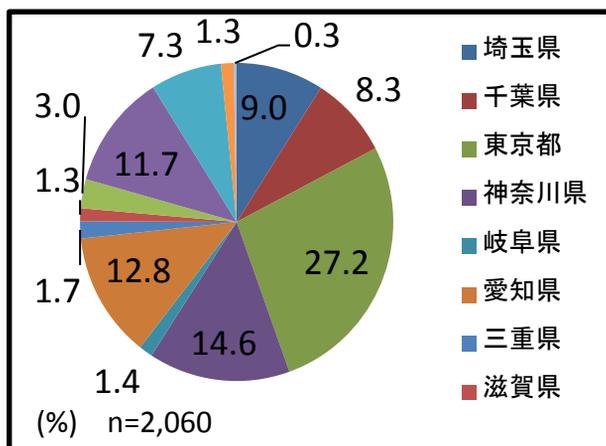
■男女別



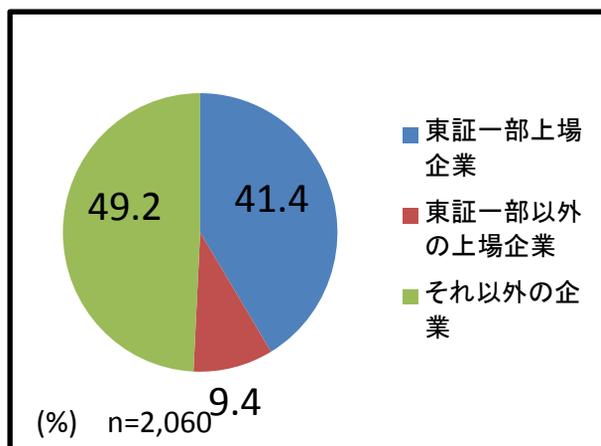
■年令別



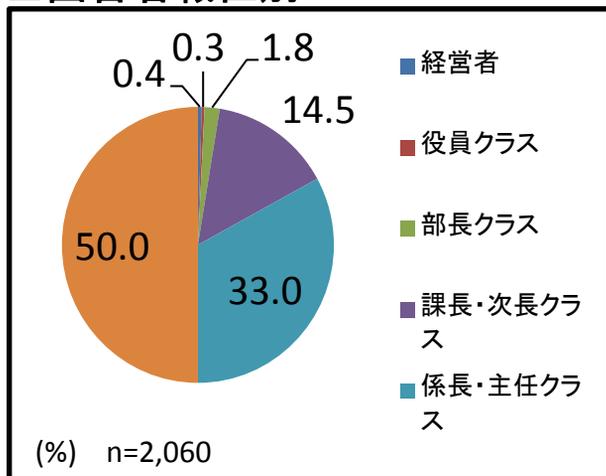
■勤務地エリア別



■勤務する会社の上場別



■回答者職位別



※調査結果データの数値表記で、「全てあてはまらない」「無回答」の数値を除外して集約したものは、合計が100%に満たないものがあります。

1.新卒社員が採用時に求められる力について、具体的に「何が」「どこまで」出来ることが必要なのか。

企業人の意識では、採用時に必要な力として6分野に集約できる姿勢・資質が明らかになった。

企業人が重視する順に、【誠実さ・責任感】【コミュニケーションの力】【チャレンジ精神・粘り強さ】【主体性】【専門性・知識欲】【協調性・チームワーク】の6分野である。

その【誠実さ・責任感】の中でも最も根本的に求められる姿勢・資質は、「約束した期限までに仕事を完了する。万ー出来ない場合は、期限の前に理由を伝える」であり、企業人全体の同意度は50%であった。

その他5分野の、採用時に必要な力には、「わからない」ことを伝える、失敗に学び工夫する、疑問を自分から質問できる、上司や先輩の知識情報を取り入れる、チームの約束と期限を守る、などの選択肢に全体の同意度が最も高い。

最低限、これら6分野の、最も企業人の同意度が高い姿勢・資質を学生時代に身に付けていなければ、企業人として「一人前」に育つのは厳しいだろうと推測できる。

2.新入社員は入社後に段階的に何が出来るようになることで、一人前の企業人に育っていくのか

上記6分野を、難度が高いと思われるものから低いと思われるものまで、5段階の選択肢に対する企業人の同意度を見ると、本調査においてはおおまかに、「一人前」の社員に近づくために、3～4段階のステップがあるらしいとの仮説を立てることができた。

そのステップの積み重ねは、まず自分個人でできる範囲を確実にこなす、次に相手や組織との関わりの中で自分の位置を知る、さらにスピードやステップを意識した試行錯誤、そのうえで現在の仕事からの広がりをとらえる、という進み方であるようだ。

ただしこの傾向を正確に確認するには、調査標本を替えた再度の定量調査など慎重な調査分析が必要であり、現段階では本調査の回答者から得られた仮説にとどまる。

3.大学教育の最前線である正課の授業では、どのような方法の展開が就業力の育成に有効なのか。

所属する組織における企業人の研修・OJTの実施実感値と、大学の正課の講義スタイルの経験を調べたところ、大学時代に「課題発見・解決型」「ディスカッション型」「プレゼンテーション型」「ゼミナール」を「十分に・まあ」経験した企業人は、「どちらともいえない」「あまり・全く」経験していない企業人に比べて、所属企業の研修・OJTの実施実感値が高いことがわかった。大学と企業を通じた就業力の継続的育成について、一定の示唆を得たものと考えられる。

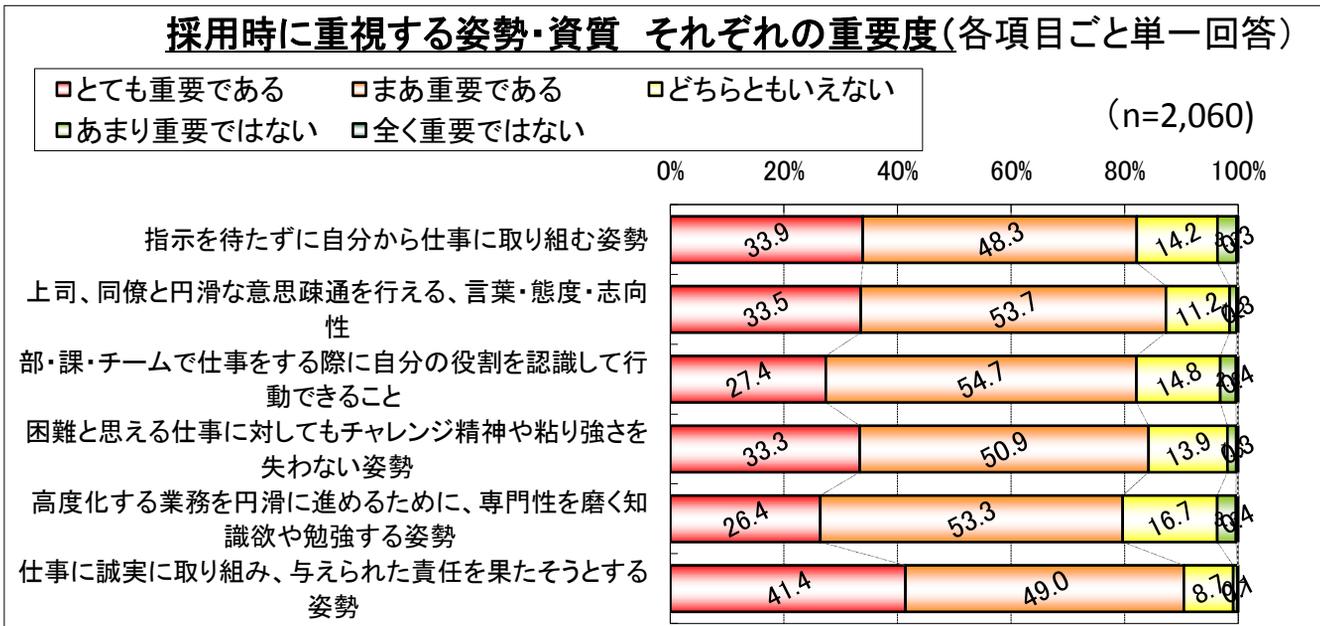
1. 新入社員 採用時に重視する姿勢・資質

■「一人前」になるために、採用時に重要だと思う姿勢・資質

企業人が重視するのは 誠実さ・責任感 > 主体性 > コミュニケーションの力

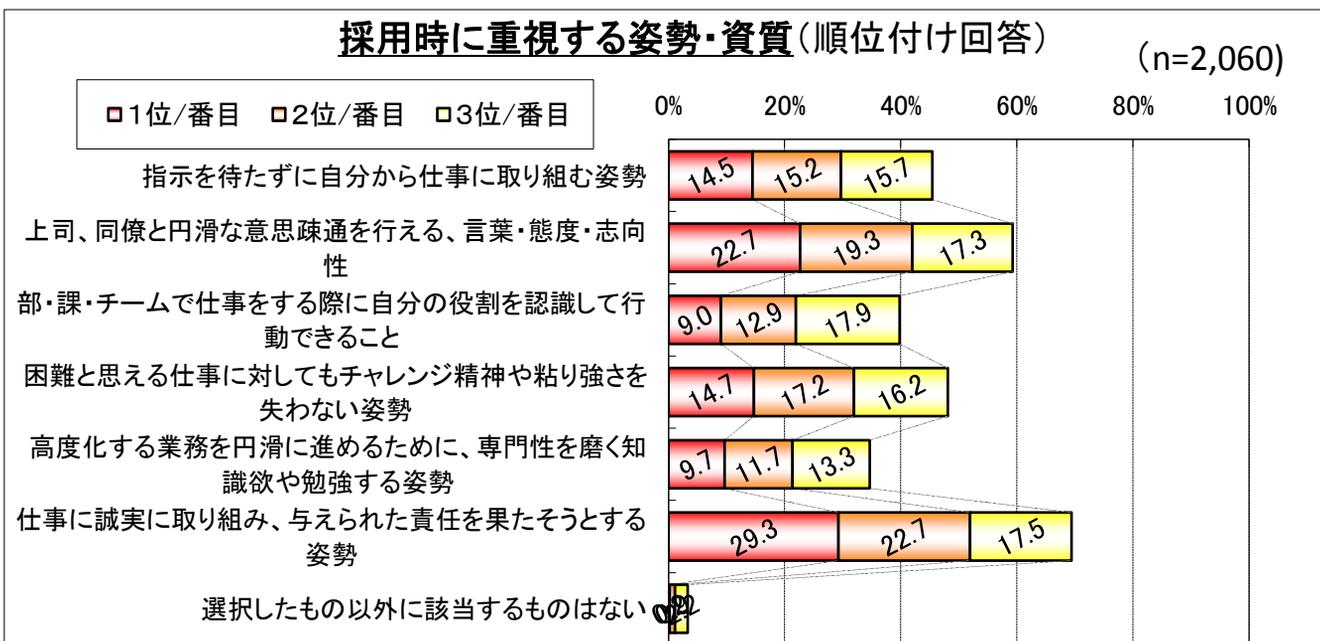
Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)について、入社の際でそれぞれの程度、重要だと思いますか

● 図1



Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)の中で入社の際で重要と思うものを、重要な順に1位から番号を記入してください。

● 図2



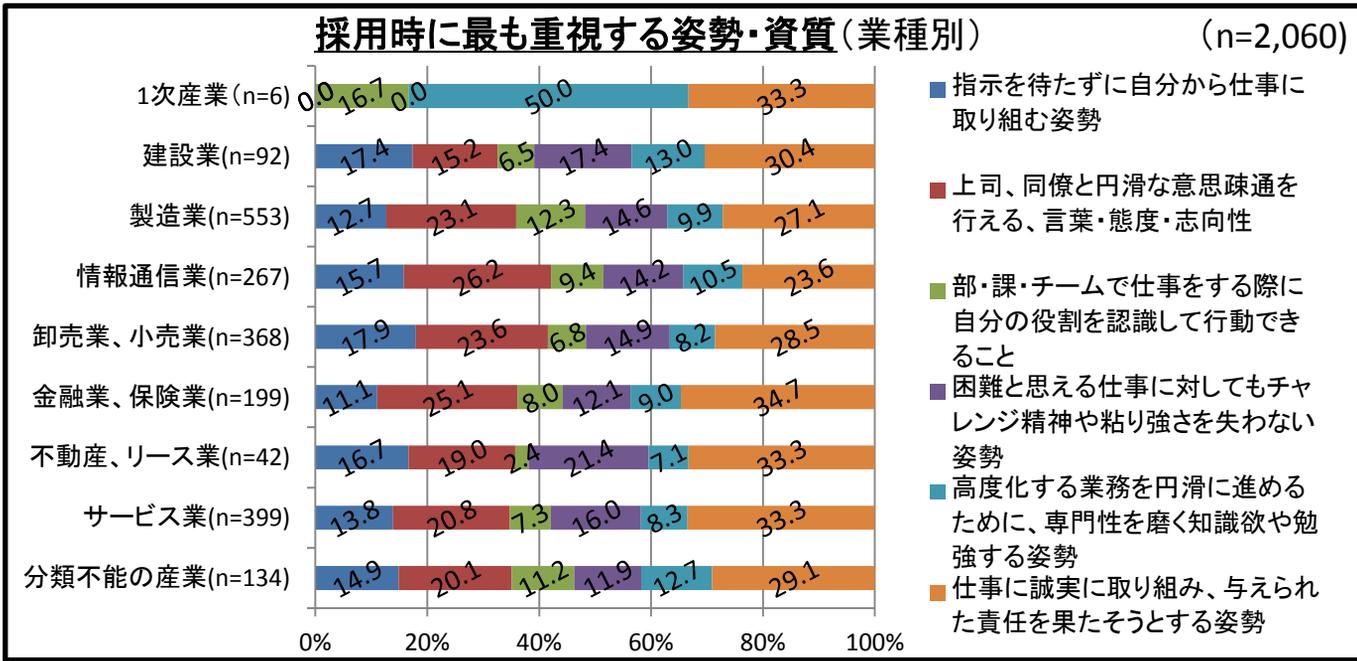
1. 新入社員 採用時に重視する姿勢・資質

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質(業種別、性別・年齢別)

Q. 新卒入社 of 社員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)の中で入社 of 時点で重要と思うものを、重要な順に1位から番号を記入してください。

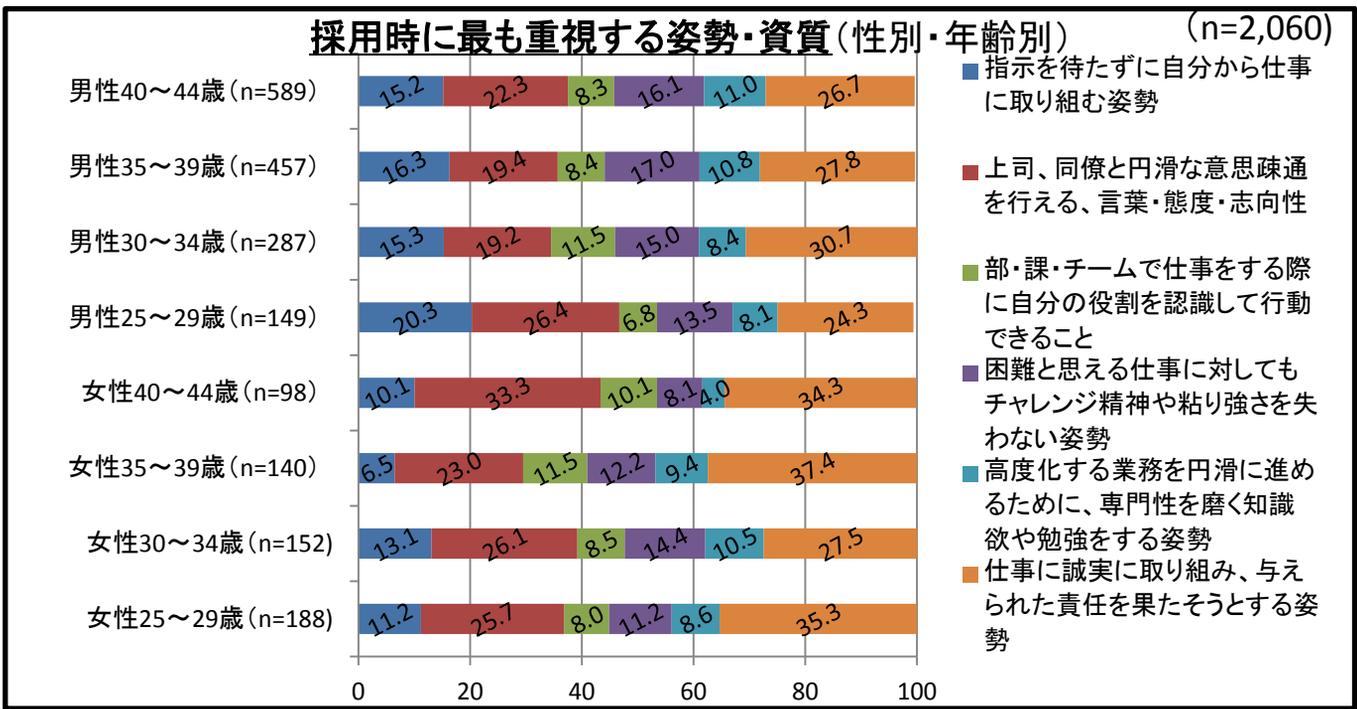
信用で取引する「金融業・保険業」は、「誠実さ・責任感」がより重要視

● 図3



25～29歳層の男女の「主体性」と「誠実さ」で、重視度が対照的

● 図4



2. 「誠実さ・責任感」についての企業人の意識

■採用時に最も重視。詳細業界別の認識

Q. 新卒入社の新卒社員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)の中で入社時点で重要と思うものを、重要な順に1位から番号を記入してください。

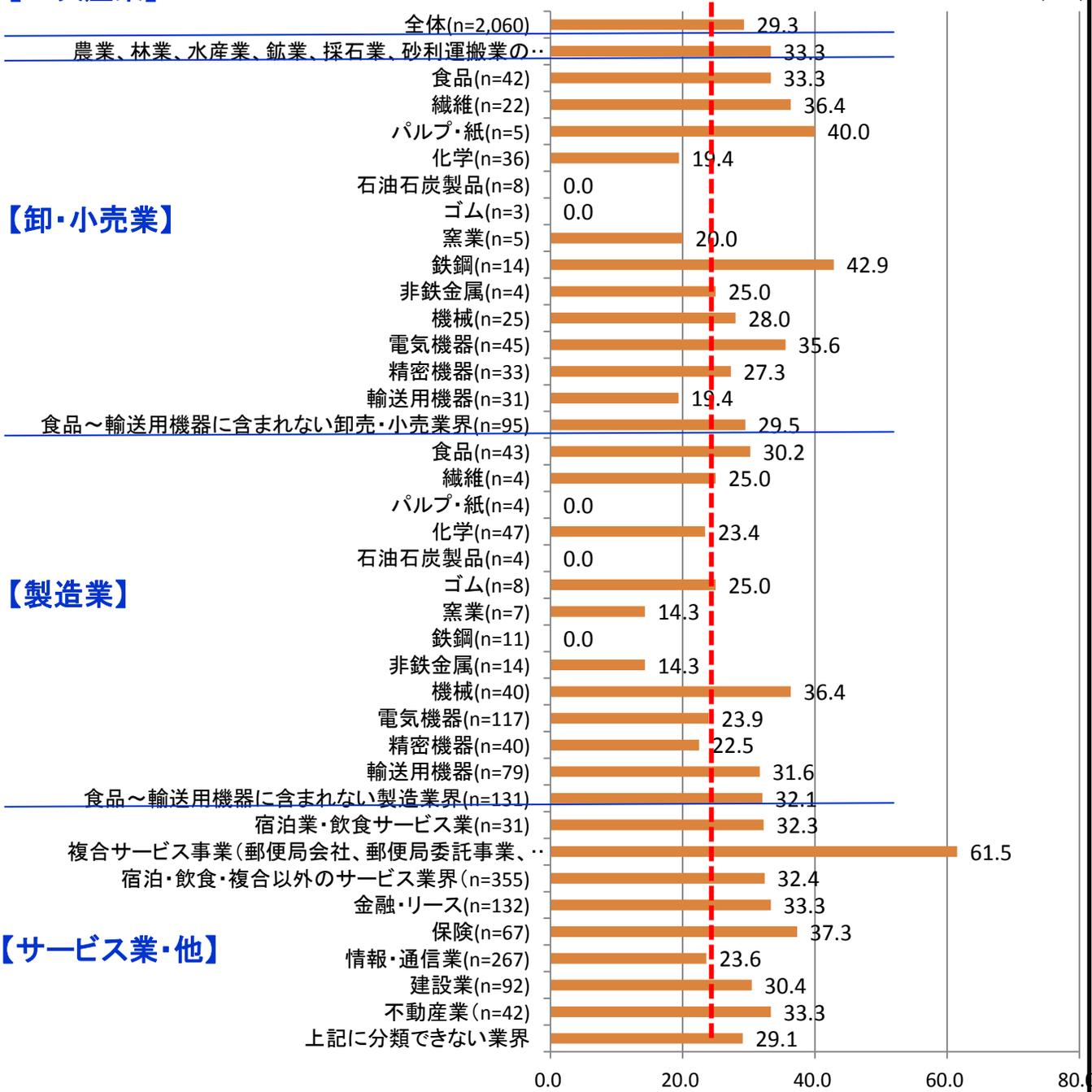
「食品:卸・小売業」や「保険業」など、顧客に対面する距離感が近く、リスクヘッジが重要な業界は、重視度が高い

●図5

「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」が最も重要(業界別)

【一次産業】

(%)



2. 「誠実さ・責任感」についての企業人の意識

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質（業種別×職位別）

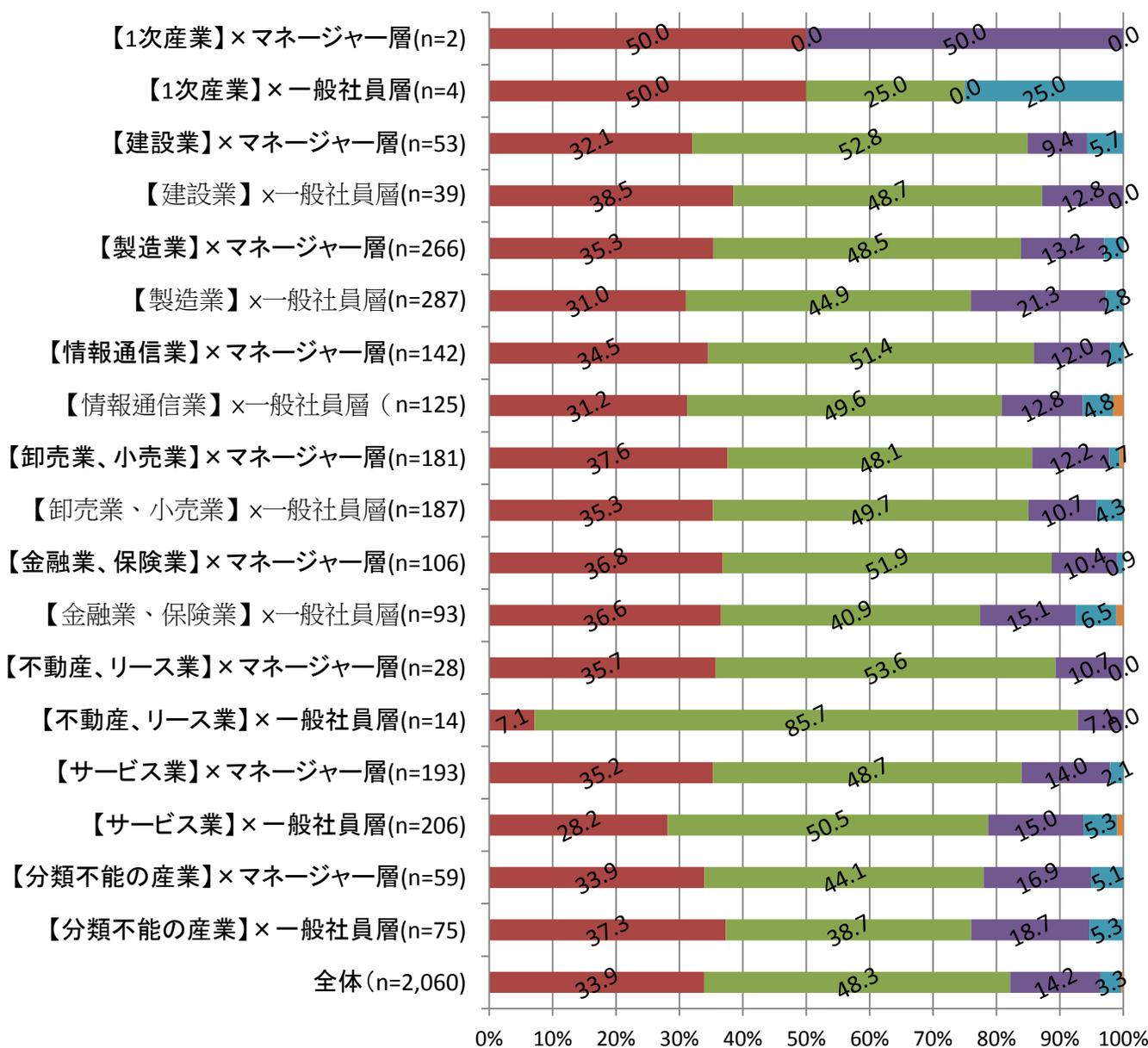
Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)について、入社の際でそれぞれどの程度、重要だと思いますか

「建設業」が、一般社員層がマネージャー層よりも「誠実さ・責任感」を重視
同様の「分類不能の産業」は、今後の検討課題

●図6

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（業種別×職位別） (%)

■ とても重要である ■ まあ重要である ■ どちらともいえない
■ あまり重要ではない ■ 全く重要ではない



2. 「誠実さ・責任感」についての企業人の意識

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質（職種別）

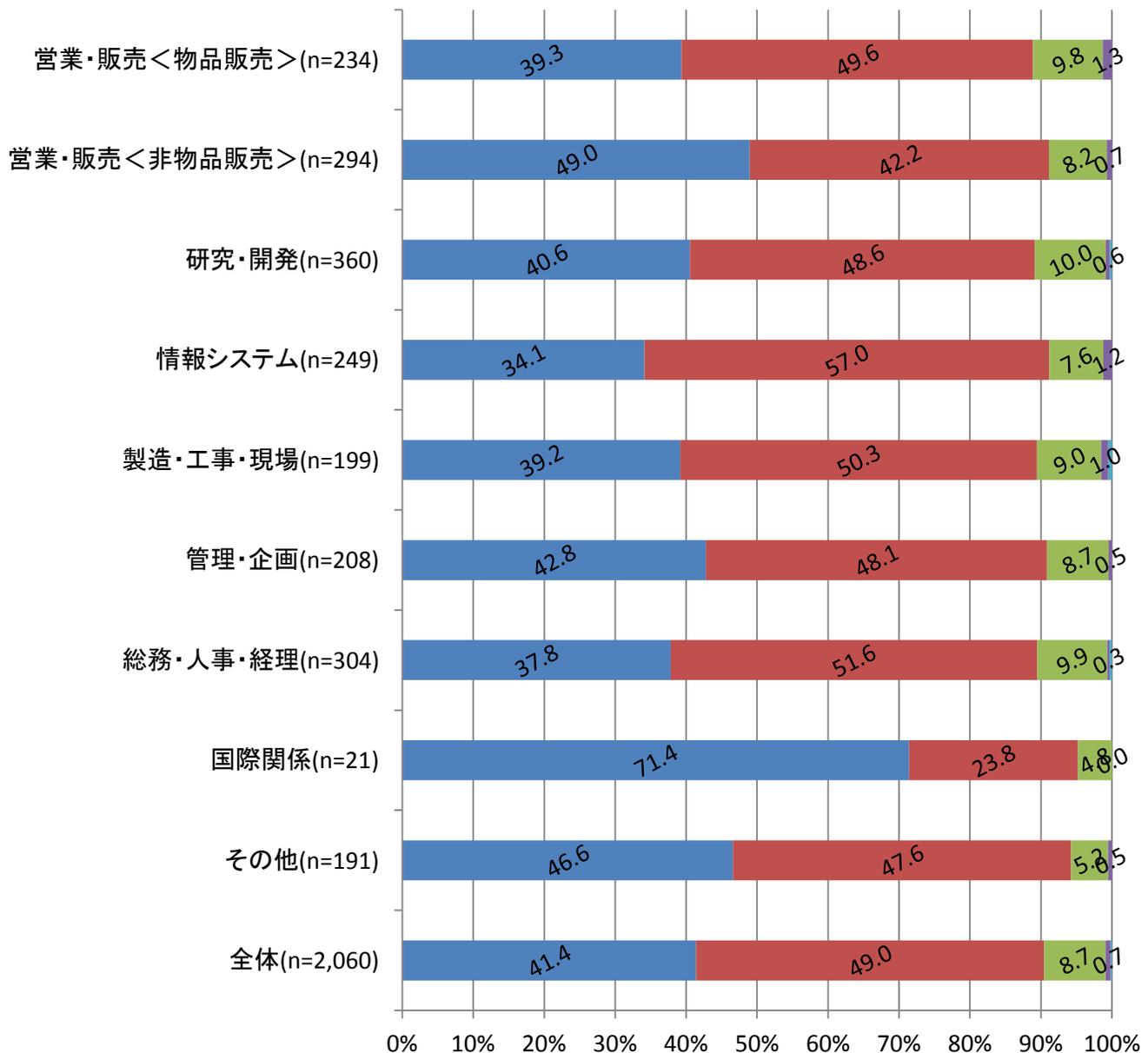
Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目（姿勢）について、入社の際でそれぞれどの程度、重要だと思いますか

営業系の販売物が物品・非物品かで差がみられるが、職種ごとにはあまり変わらない

●図7

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（業種別×職種別）（%）

■ とても重要である ■ まあ重要である ■ どちらともいえない
■ あまり重要ではない ■ 全く重要ではない



3. 「コミュニケーション力」についての企業人の意識

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質（業種別×職位別）

Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)について、入社の際点でそれぞれどの程度、重要だと思いますか

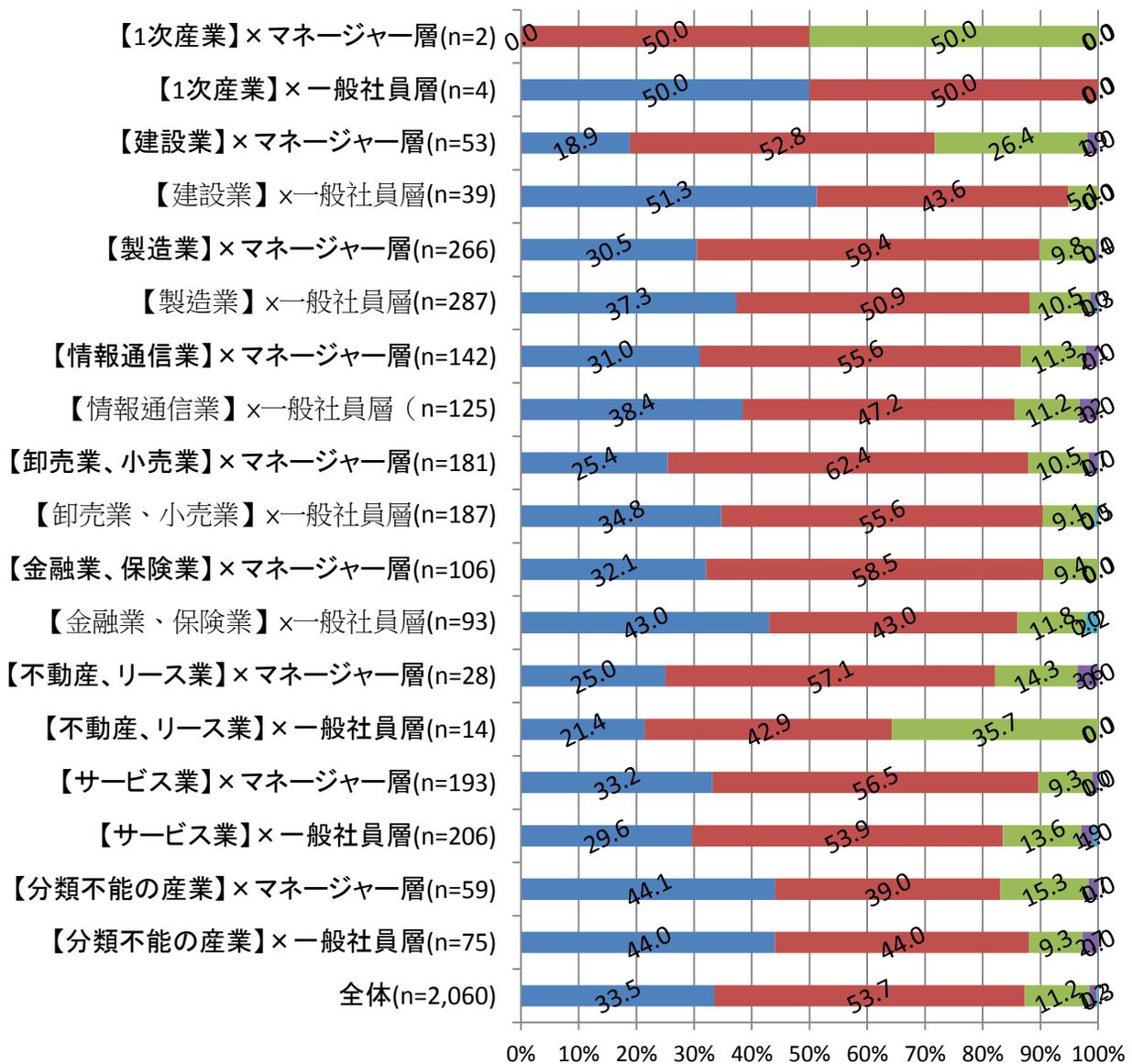
「不動産・リース業」「サービス業」では、マネージャー層の「最も重視」度が高いが、一般社員層の「最も重視」度の割合が高い業種が多い

●図8

上司、同僚と円滑な意思疎通を行える、言葉・態度・志向性（業種別×職位別）

(%)

■ とても重要である ■ まあ重要である ■ どちらともいえない
 ■ あまり重要ではない ■ 全く重要ではない



3. 「コミュニケーション力」についての企業人の意識

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質（職種別）

Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)について、入社の際点でそれぞれどの程度、重要だと思いますか

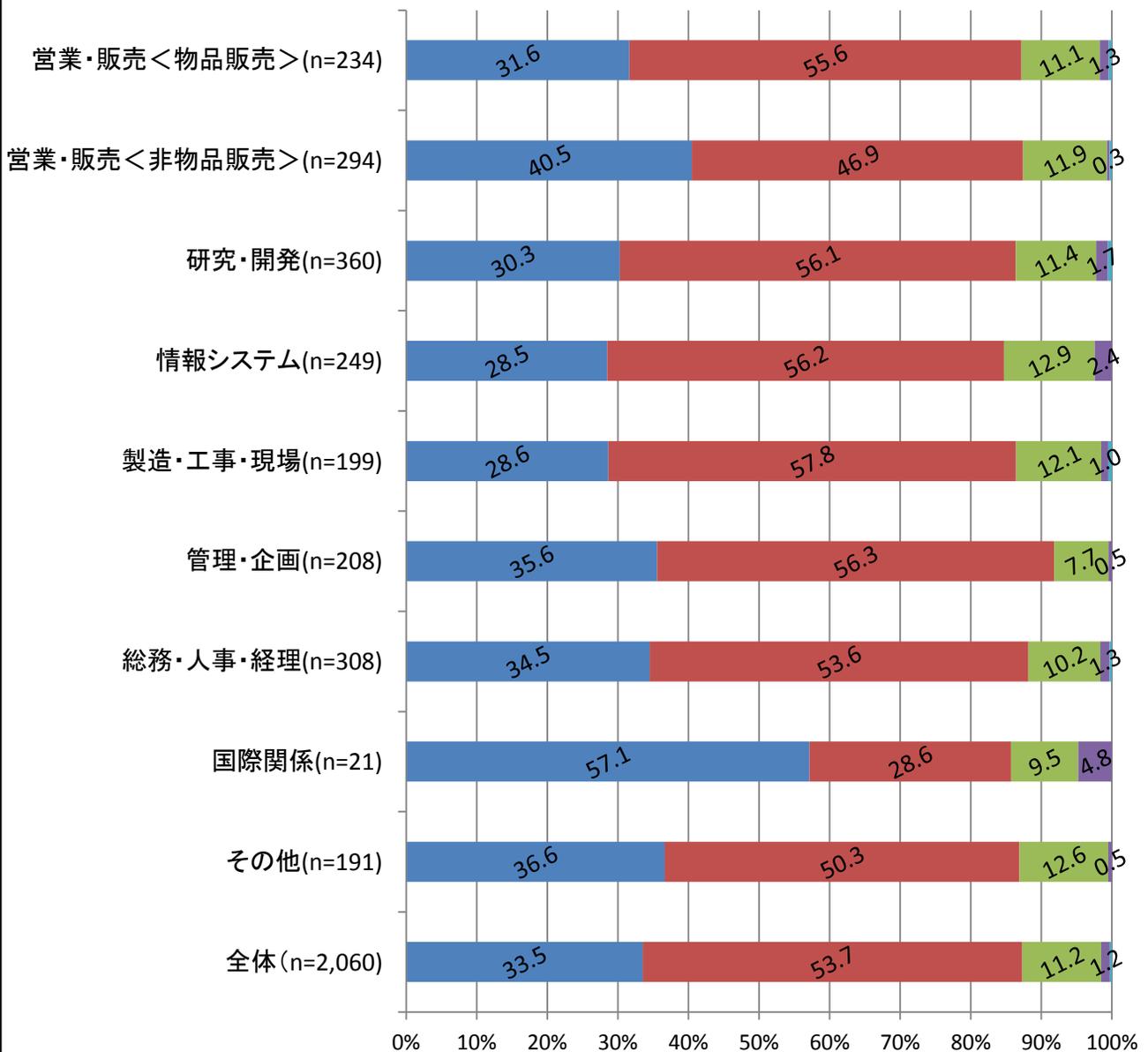
営業系で認識が高く、販売物が物品・非物品で差がみられるが、管理・企画系、総務・人事・経理系も全体平均以上の重要度認識。

●図9

上司、同僚と円滑な意思疎通を行える、言葉・態度・志向性（職種別）

(%)

■ とても重要である ■ まあ重要である ■ どちらともいえない
 ■ あまり重要ではない ■ 全く重要ではない



4. 「主体性」についての企業人の意識

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質（職種別×職位別）

Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目(姿勢)について、入社の際でそれぞれどの程度、重要だと思いますか

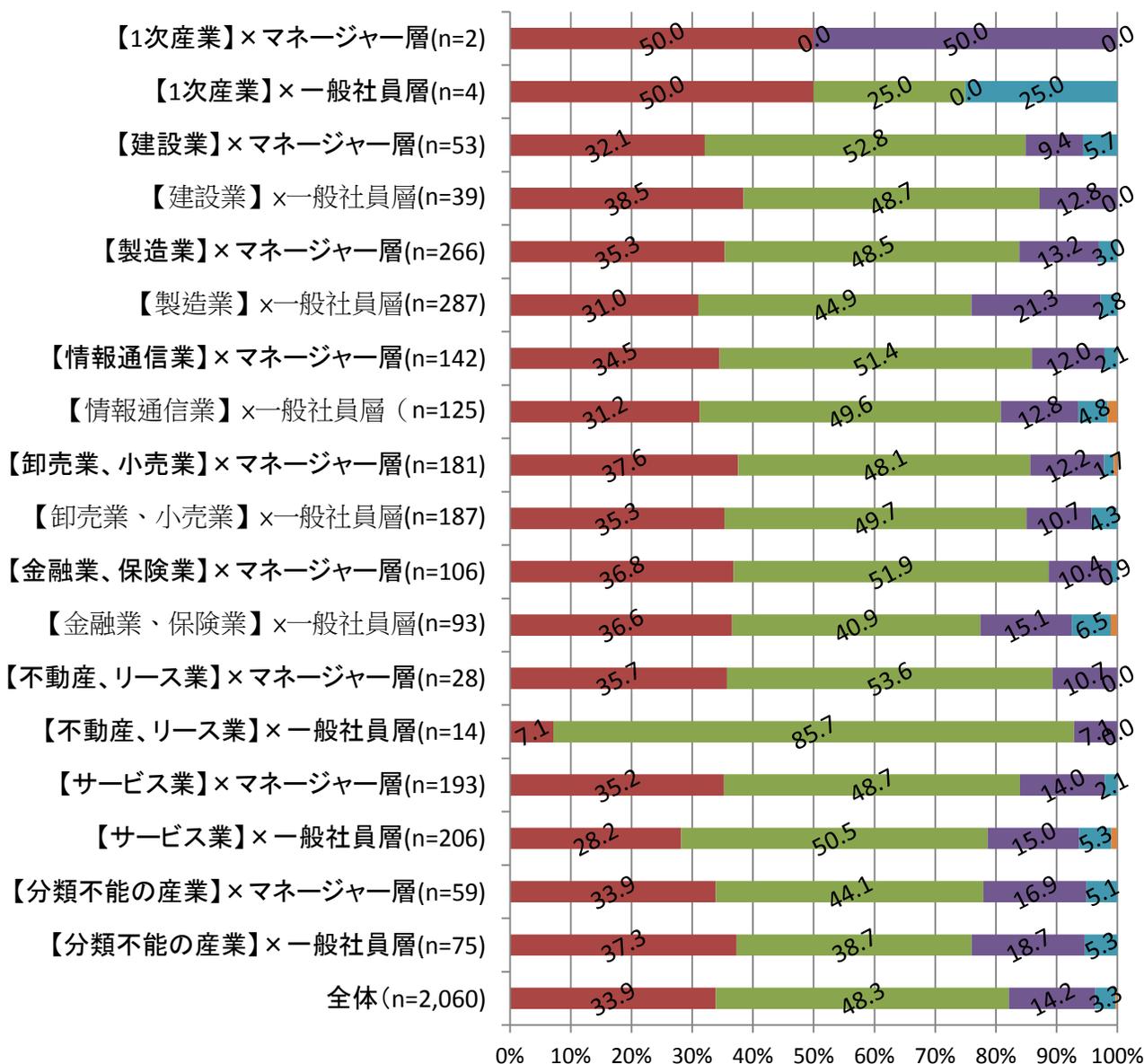
「建設業」では一般社員層、サービス業ではマネージャー層が「とても重要」(「誠実さ・責任感」と同じ傾向)

●図10

指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢(職種別×職位別)

(%)

■ とても重要である ■ まあ重要である ■ どちらともいえない
■ あまり重要ではない ■ 全く重要ではない



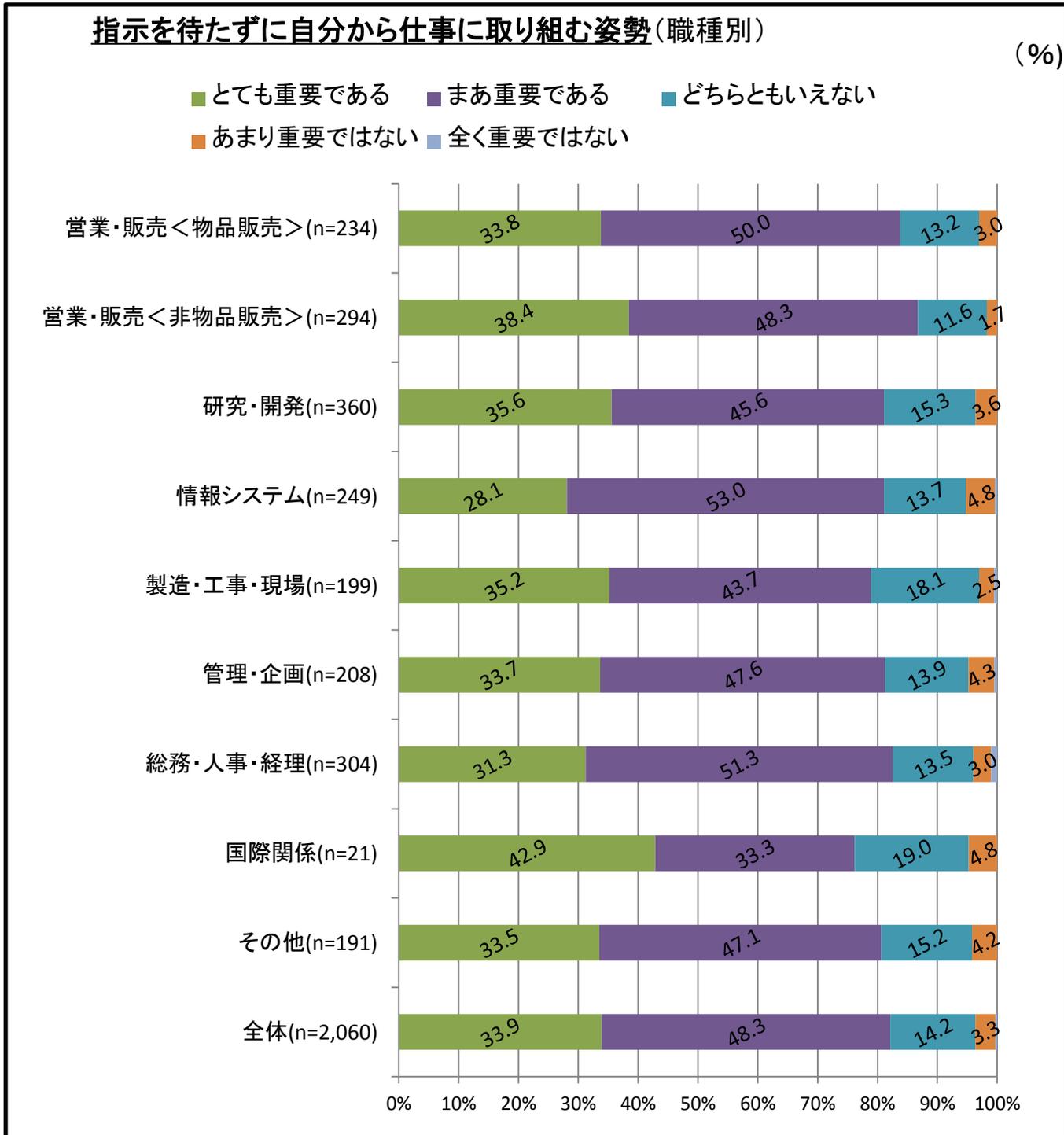
4. 「主体性」についての企業人の意識

■一人前になるために採用時に最も重要だと思う姿勢・資質（職種別）

Q. 新卒入社の子員が将来、あなたの所属する組織で「一人前」になるために、以下の6項目（姿勢）について、入社の際でそれぞれどの程度、重要だと思いますか

主に社内スタッフ系（総務・人事・経理）と主に外勤・非物品販売系の企業人で認識の差が見られる

● 図11



5. 新入社員「将来一人前になるために採用時に求められる力」

★項目の難易度レベル感: 赤アミ > 黄アミ > 青アミ > 紫アミ
 ★赤線=「とても」数値・「1位」数値からみえる傾向の違いのライン

●表1 (n=2,060)

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: 335 「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をしたら仕事がかまく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: 358 比率(%): 21.5 比率(%): 18.0	「とても」件数: 425 「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長けた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(%): 16.8	「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
任さ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に、何度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 全体 件数: 2,042 比率(%): 100.0 比率(%): 100.0	全体 件数: 2,029 「とても」件数: 2,029 比率(%): 100.0 比率(%): 100.0	全体 件数: 2,021 全体 件数: 2,021 比率(%): 100.0 比率(%): 100.0	全体 件数: 1,985 全体 件数: 1,985 比率(%): 100.0 比率(%): 100.0	全体 件数: 1,984 全体 件数: 1,984 比率(%): 100.0 比率(%): 100.0	全体 件数: 1,995 全体 件数: 1,995 比率(%): 100.0 比率(%): 100.0
6項目間比較で「最重要」件数: 603 1位 比率(%): 29.3	6項目間比較で「最重要」件数: 467 2位 比率(%): 22.7	6項目間比較で「最重要」件数: 303 3位 比率(%): 14.7	6項目間比較で「最重要」件数: 298 4位 比率(%): 14.5	6項目間比較で「最重要」件数: 199 5位 比率(%): 9.7	6項目間比較で「最重要」件数: 186 6位 比率(%): 9.0

※①「とても」件数: 新入社員が将来、自分の組織で「一人前」になるために、採用時の重要度を各項目ごとに5択式で聞き、1位「とても重要」を選んだ件数。その下欄は有効回答者全体に占める比率(%)。
 ※②「1位」件数: 新入社員が将来、自分の組織で「一人前」になるために、各項目を比較して入社時の重要度が1位の項目は何かを選んだ件数。その下欄は有効回答者全体に占める比率(%)。

6. 入社後研修・OJTの企業人の実施実感値

■企業人が感じる、所属企業の研修・OJT*の実施度

*OJT: On-the-Job Trainingの略。の略。職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練

Q. あなたの所属する組織では、以下のような姿勢やスキルを身に付けるための訓練(計画的なOJTや研修)は、行われていますか。

概ね3~4人に1人が無回答で戸惑いが感じられる。「主体性」は、入社後の研修・OJT実感値が最も低い(全体)。業種では「不動産・リース業」が「コミュニケーションの力」以外、職種では「情報システム系」に、平均より低い値

●表2

企業人が感じる所属企業の研修・OJTの実施度(業種別・職種別) (%)

※「十分」+「まあ」行われていると回答した割合(%)、全体平均値より5ポイント以上高い値を黄、低い値を青アミ

	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について	上司、同僚と円滑な意思疎通を行える、言葉・態度・志向性について	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について	指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢について	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・勉強について	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することについて	その他について	無回答
全体(n=2,060)	48.6	46	39.3	38.8	52.1	47.3	8.1	25.7
1次産業(n=6)	66.7	83.3	50	50	33.3	66.7	0	16.7
建設業(n=92)	50	42.4	32.6	38	54.3	47.8	6.5	25
製造業(n=553)	47.9	43.9	38.2	37.1	51.2	44.8	8.7	26
情報通信業(n=267)	43.4	44.9	35.6	39.3	54.7	46.4	6.7	23.6
卸売業、小売業(n=368)	52.4	49.2	42.4	43.8	52.4	50.5	7.9	26.4
金融業、保険業(n=199)	51.8	45.7	40.7	39.2	55.3	49.7	8.5	24.6
不動産、リース業(n=42)	42.9	52.4	42.9	38.1	45.2	40.5	16.7	28.6
サービス業(n=399)	45.1	44.1	37.3	34.1	47.9	45.1	7.8	29.1
分類不能の産業(n=134)	57.5	53	49.3	44.8	59.7	53.7	7.5	18.7
全体((n=2,060)	48.6	46	39.3	38.8	52.1	47.3	8.1	25.7
営業・販売<物品販売>(n=234)	51.7	47.4	41.9	43.6	50.9	49.6	8.5	23.5
営業・販売<非物品販売>(n=294)	52	49.7	42.2	42.5	56.8	49.3	10.9	20.7
研究・開発(n=360)	50	43.9	39.7	38.3	54.4	46.7	8.1	24.7
情報システム(n=249)	40.6	37.8	33.7	34.1	47	42.2	5.6	30.1
製造・工事・現場(n=119)	49.7	45.7	37.2	38.7	54.3	46.2	8	22.6
管理・企画(n=208)	42.8	44.2	37	32.7	42.8	44.2	9.1	34.1
総務・人事・経理(n=304)	50	50	40.5	40.8	51.3	51.6	8.2	27.6
国際関係(n=21)	52.4	47.6	42.9	33.3	61.9	38.1	0	19
その他(n=191)	50.3	49.2	40.3	38.2	57.1	47.6	5.8	24.1

※「十分」+「まあ」行われていると回答した割合(%)

全体平均値より+10ポイント以上は濃い黄、+5以上は薄い黄、-5以下は薄い青、-10以下は濃い青アミ

6. 入社後研修・OJTの企業人の実施実感値

■企業人が感じる、所属企業の研修・OJTの実施度

- Q. あなたの所属する組織では、以下のような姿勢やスキルを身に付けるための訓練(計画的なOJTや研修)は、行われていますか。
- Q. 現在の大学では、以下のような経験を、学生により多く体験させようとしています。あなたは、大学時代の授業で、上記のような経験をしましたか。(5件法で選択)
1. 課題発見・解決型の講義の経験
 2. ディスカッション型の講義の経験
 3. プレゼンテーション型の講義の経験
 4. ゼミナールの経験

大学での授業経験度により、職場での研修・OJTの実施実感値に差がある

●表3

企業人が感じる所属企業の研修・OJTの実施度(大学での授業経験度別) (%)									
		指示を待 たずに自 分から仕 事に取り 組む姿勢 について	上司、同 僚と円滑 な意思疎 通を行え る、言葉 態度・志 向性につ いて	部・課・ チームで 仕事をす る際に自 分の役割 を認識し て行動す ることに ついて	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 について	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・勉 強につい て	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 について	その他に ついて	無回答
	全体(n=2,060)	38.8	46	47.3	39.3	52.1	48.6	8.1	25.7
大学時の自己 体験の度合い 別(課題発見・ 解決型の講 義)	十分+まあ よい(n=638)	56	63.9	63.6	59.1	66.9	66.1	12.9	10.3
	どちらともい えない(n=369)	33.6	40.1	36.9	33.1	46.1	43.4	7.3	33.6
	あまり+全く ない(n=1,053)	30.2	37.2	41	29.4	45.3	39.9	5.4	32.3
大学時の自己 体験の度合い 別(ディスカッ ション型の講 義)	十分+まあ よい(n=642)	51.4	62	61.7	54.8	63.2	63.6	12.3	12.1
	どちらともい えない(n=358)	39.4	41.3	40.2	36.3	46.9	43.9	8.9	33
	あまり+全く ない(n=1,060)	30.9	37.9	40.9	30.8	47.2	41.2	5.2	31.5
大学時の自己 体験の度合い 別(プレゼン テーション型 の講義)	十分+まあ よい(n=726)	50.4	59.9	58.3	51.2	62.8	61.7	10.3	13.1
	どちらともい えない(n=344)	36	38.1	40.1	37.8	43.6	40.7	7.8	33.1
	あまり+全く ない(n=990)	31.2	38.6	41.7	31	47.3	41.8	6.5	32.4
大学時の自己 体験の度合い 別(ゼミナール の経験)	十分+まあ よい(n=899)	45.1	55.4	55.7	44.9	60.2	56.4	9.3	18.8
	どちらともい えない(n=374)	36.4	38.5	39.6	37.2	47.1	42	6.7	31.3
	あまり+全く ない(n=787)	32.8	38.9	41.3	33.8	45.4	42.9	7.2	31

※「十分」+「まあ」行われていると回答した割合(%)

全体平均値より+10ポイント以上は濃い黄、+5以上は薄い黄、-5以下は薄い青、-10以下は濃い青アミ

7. 大学の講義スタイル

■本調査の「大学の講義スタイル」の定義

Q. 現在の大学では、以下のような経験を、学生により多く体験させようとしています。

A. 課題発見・解決型の講義の経験

＝授業で与えられたテーマや資料の中から課題を見つけ出し、その解決のためにどのような方法を取ったら良いかとその理由を考え、その課題を解決するメリットとともに発表し、批評を受ける経験

B. ディスカッション型の講義の経験

＝授業で与えられたテーマをもとに学生同士でディベートやディスカッションをさせる経験

C. プレゼンテーション型の講義の経験

＝指定された時間内で人前で発表し批評を受ける、プレゼンテーションの経験

D. ゼミナールの経験

＝決まったテーマに対して、教員と学生、または学生同士が、ディスカッションやプレゼンテーションもその方法に含みながらの、深い意見交換や発表、またそれに基づく相互討論を、十分に行う形式の授業の経験

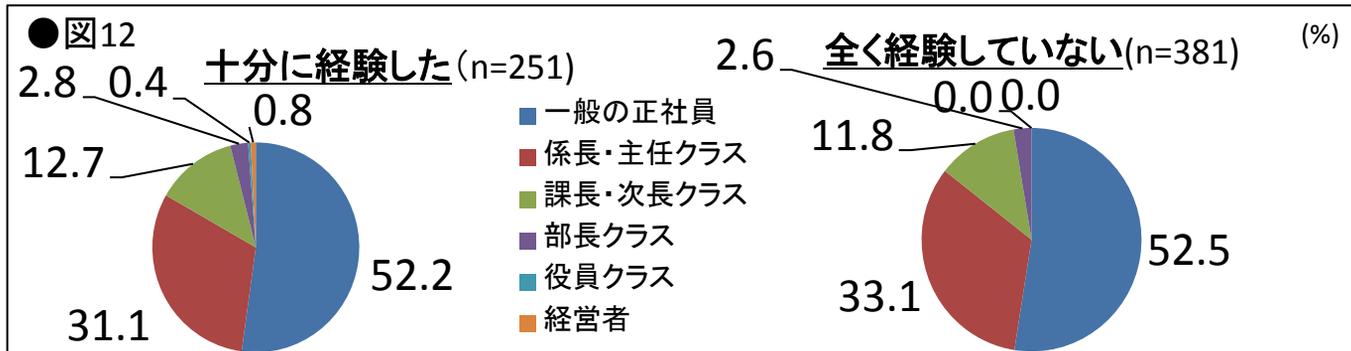
・あなたは、大学時代の授業で、上記のような経験をしましたか。(→ p.17も参照)

・あなたの会社の新卒入社した社員が、このような経験をより多く受けていると、あなたの所属する組織では、入社後に「一人前」の社員になる可能性が期待できますか。

■課題発見・解決型の講義の経験度(職位別)

回答者の約1/4が、「全く経験していない」(n=517/2,060)

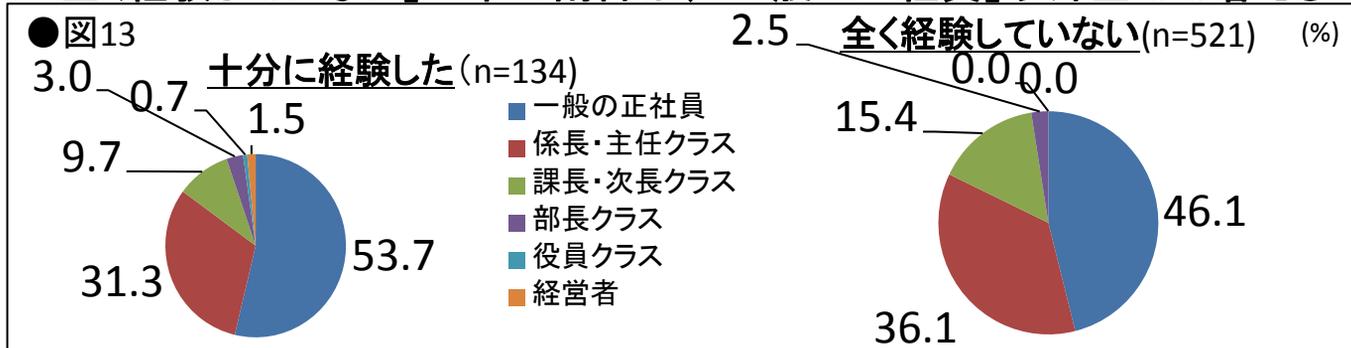
「全く経験していない」の中の割合は、係長・主任クラス＝新入社員の「職場の先輩」にあたる立場の人で増える



■ディスカッション型の講義の経験度(職位別)

回答者の約1/4が、「全く経験していない」(n=517/2,060)

「全く経験していない」の中の割合は、「一般の正社員」以外全てで増える

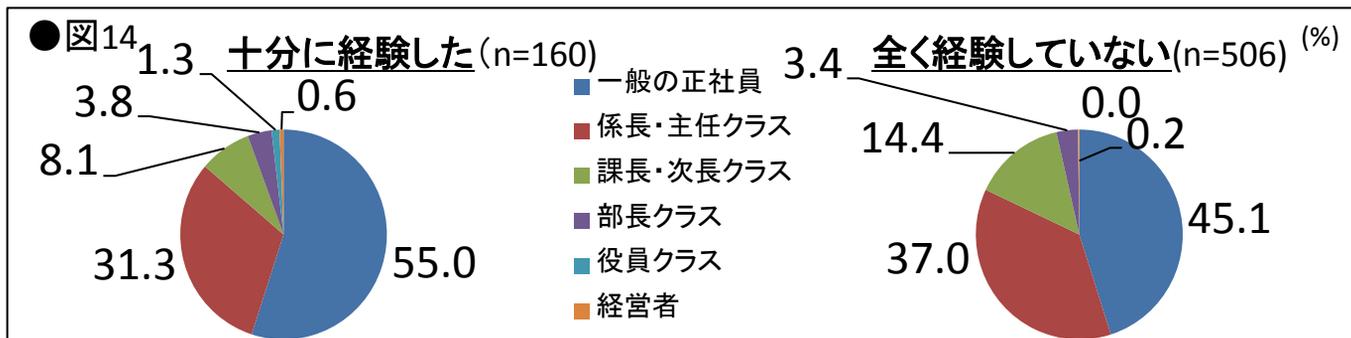


7. 大学の講義スタイル

■プレゼンテーション型の講義の経験度(職位別)

回答者の約1/4が、「全く経験していない」(n=506/2,060)

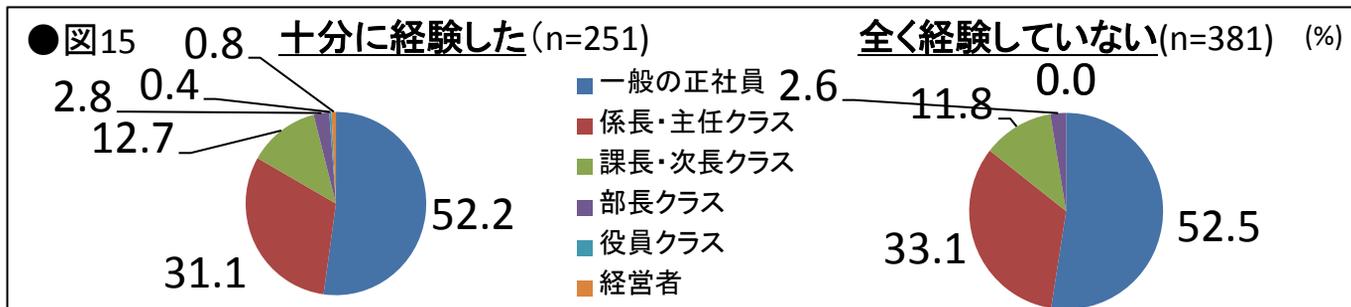
「十分に経験した」「全く経験していない」割合の職位間の差異は少ない



■ゼミナール型の講義の経験度(職位別)

回答者の約1/5が、「全く経験していない」(n=381/2,060)

「全く経験していない」の中の割合は「一般の正社員」以外の全てで増える



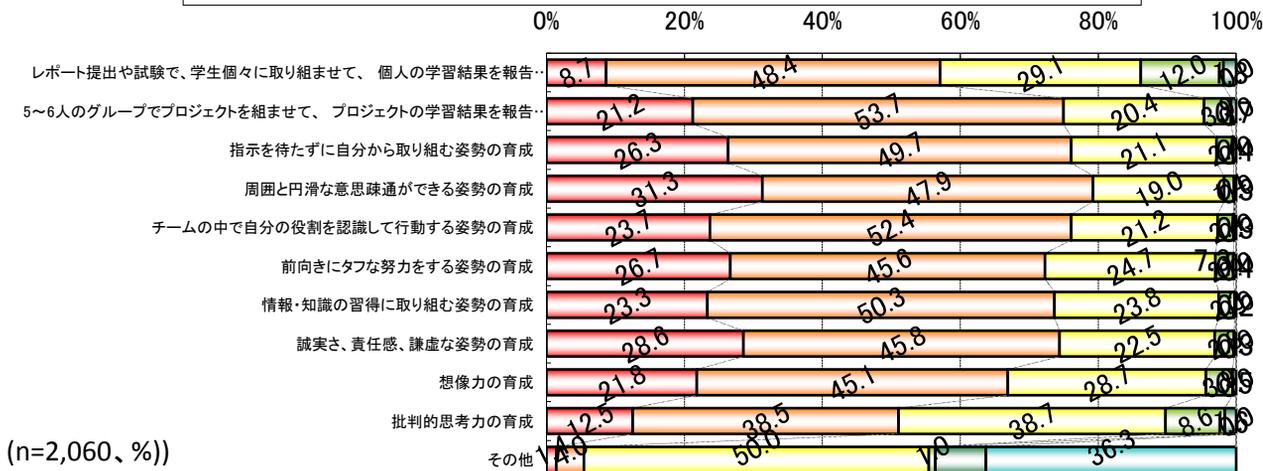
■大学に望む講義(方法・経験・姿勢の育成)

Q. 新卒入社の子員の入社後に「一人前」の社員になる可能性をより高めるためには、大学がこのような講義をどう進めるのが、あなたがお勤めの組織にとって役立つでしょうか。

プロジェクト型の学習経験で、コミュニケーション能力を養ってほしい

● 図16 大学の講義の進め方: どう進めるのが組織に役立つか(方法/経験/姿勢の育成)

□とても役立つ □まあ役立つ □どちらともいえない □あまり役立つ □全く役立つ □無回答



「企業人の大学新卒採用・育成に関する意識調査」 データ集

●調査企画・分析メンバー

Benesse教育研究開発センター高等教育研究所

村山 和生 進学アナリスト ※企業人ヒアリングを担当

三保 直樹 ※主に定性・定量結果分析および報告を担当

(所属・役職名は調査企画・分析時のものです。)

本調査結果については、大学教育学会 第35回大会 (2013.6) で研究報告を行いました。

Benesse教育研究開発センター 高等教育研究所 Webサイトのご案内

今回の調査結果データは、2013年6月中旬から、
以下のWebサイトでもご覧いただけます。

<http://benesse.jp/berd/koutou/index.html>

こちらのサイトは で
検索できます。

<お問い合わせ先>

本調査に関するご意見やご感想、引用等に関するお問い合わせは、下記までお願い致します。

〒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 担当係

[TEL:042-356-0944](tel:042-356-0944) (10:00~17:00、土日・祝日を除く)