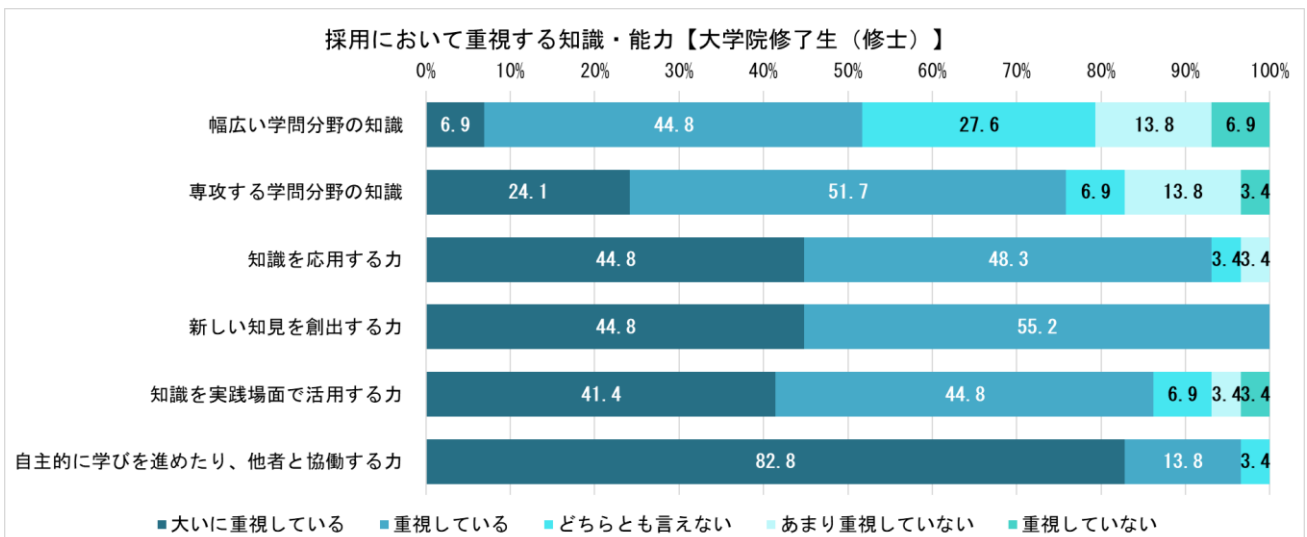
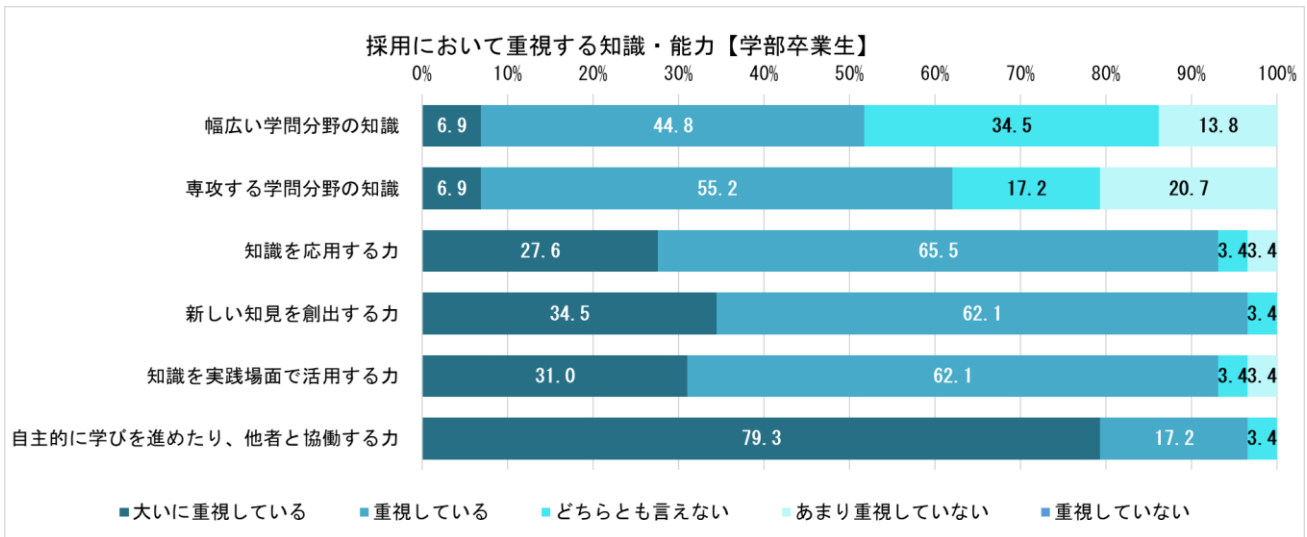


2023.11.10

このニュースレターは、「令和4年度企業調査分析結果報告書」のなかから、学生班が気になったところを取り上げて、考察したものです。調査結果の詳細については、未来人材育成機構ホームページの該当箇所 (<https://mirai.kyushu-u.ac.jp/curriculum/stakeholder/>) をご確認ください。

1. 採用において重視する知識や能力

まず、各企業による「採用において重視する知識や能力」に関する学部・修士の課程別の回答を紹介します。



学問分野の知識（「幅広い学問分野の知識」、
「専攻する学問分野の知識」）について、学部卒業生（以下、学部生）においては専攻分野の知識であるかどうかに関係なく、比較的重視されていないと言えます。

学部生においては「幅広い学問分野の知識」や「専攻する学問分野の知識」に比べ、「自主的に学びを進めたり、他者と協働する力」の方が採用において顕著に重視されています。この傾向は大学院修了生（以下、大学院生）においても同様です。

ちなみに……

大学院生（修士）においては、「専攻する学問分野の知識」を「大いに重視している」と回答した企業の割合が学部生の約3.5倍となっています。

大学院生（博士）においては、「専攻する学問分野の知識」が学部生の6倍です。

その背景として、たとえ学問分野の知識を持って入社したとしても、新しく会社に必要な知識や技能を習得することが必要になると考えられます。そのため、それぞれの状況下において自分にとって必要なものは何か判断し、自主的に行動して協働できる人材が求められているのだと言えます。

たとえば、本調査で問われている「活躍した学生、印象に残ったエピソード」では、次の意見がありました。

IT系の知識・経験がない学生（文系）であつたにもかかわらず、大まかな方針の説明や質問への回答を行う程度の支援を行っただけで、マニュアルの調査や問い合わせを能動的に推進し、4月に正式な入社となる前に切り替えに漕ぎつけることができました。

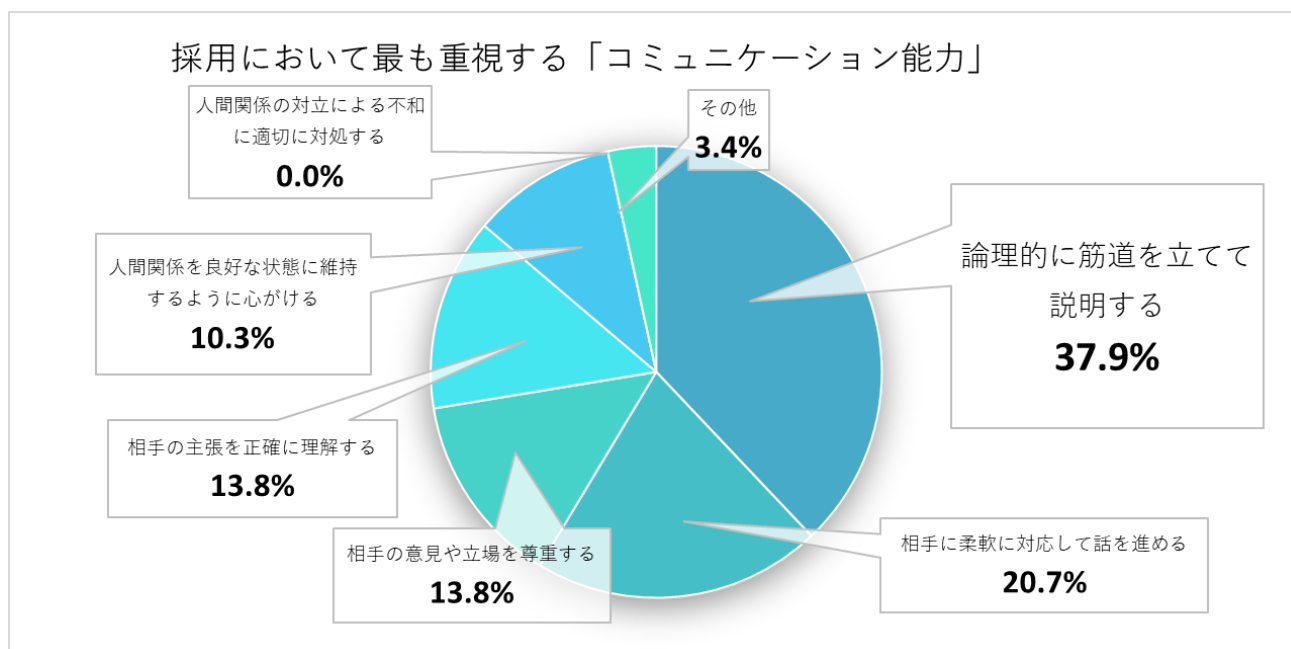
さらに、院生（修士）に求められる知識・能力として特徴的であつたのは、「幅広い専門分野の知識」や「専攻する学問分野の知識」に対し「重視していない」と回答する企業がある一方、「新しい知見を創出する力」は「大いに重視している」「重視している」の回答が全体を占めており、他の項目と比べ重視度が高いことでした。

以上の結果から、学部生に対しては入社後に得られる新しい知識を自主的に学ぶ姿勢が求められ、大学院生に対してはそれに加えて、既存の知識を修得する能力より新規の知見を創出していくことができる能力が求められていると考えられます。

2. 採用において重視する「コミュニケーション能力」

令和3年度企業調査では、学生にコミュニケーション能力を求めている企業が多くありました。

そこで、令和4年度企業調査で得られた「どのような“コミュニケーション能力”を採用の基準として最も重視していますか」という問いの回答結果に着目して、企業が考える“コミュニケーション能力”について見てみましょう。



この結果から、「論理的に筋道を立てて説明する」を回答した企業が37.9%と最多でした。

一方、「入社後、コミュニケーション能力が必要となる場面」についての自由記述には、

自分や自部署の意向だけでなく、
他部署や上司、部下の意見を取り
入れた中で最適な方向にもってい
く必要があります。論破するだけ
では上手くいかない。

文化も慣習も異なるメンバーの
背景を理解したうえで意見を
通す能力が必要です。

などの回答がありました。

このことから、採用において重視される「論理的に筋道を立てて説明する」能力も、入社後は「相手の意見や立場を尊重する」能力、「相手の主張を正確に理解する」能力を踏まえなくては必要となってくることが分かります。

また、採用において最も重視する「コミュニケーション能力」について、「人間関係の対立による不和に適切に対処する」を回答した企業はありませんでした。

これは、学生班にとって意外な回答結果でした。

学生班では、「人間関係を良好な状態に維持するように心がける」や「人間関係の対立による不和に適切に対処する」が、普段の生活の中で主に重視されているコミュニケーション能力だと考えていました。ところが、採用の場面で企業が最も重視しているのは、「論理的に筋道を立てて説明する」能力であり、この2つの能力は重視されていませんでした。

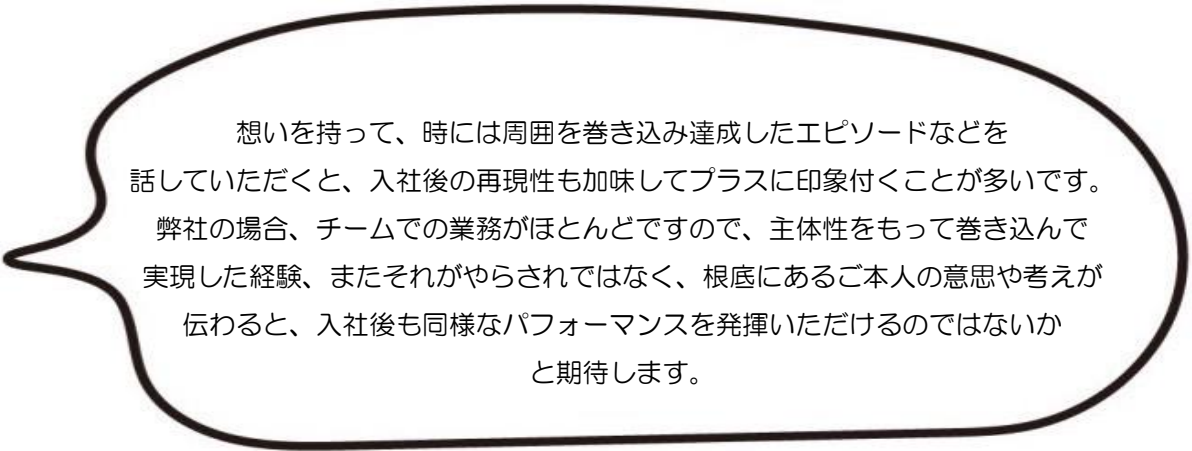
その理由として、これらの能力は採用の場面で測りにくい能力であることが関係していると考えられます。これらの能力はグループディスカッションなどの限られた場面でのみ発揮され、さらに、人間関係の対立は採用の場面では起こりにくいと想定されます。また、人間関係の不和への対処は、新入社員に求めるものではないからだと推察できます。

3. 人柄

就職活動をしていると、よく「人物／人柄重視」という言葉を耳にします。採用の場面では、企業は人柄をどのような観点からどのように評価しているのでしょうか。

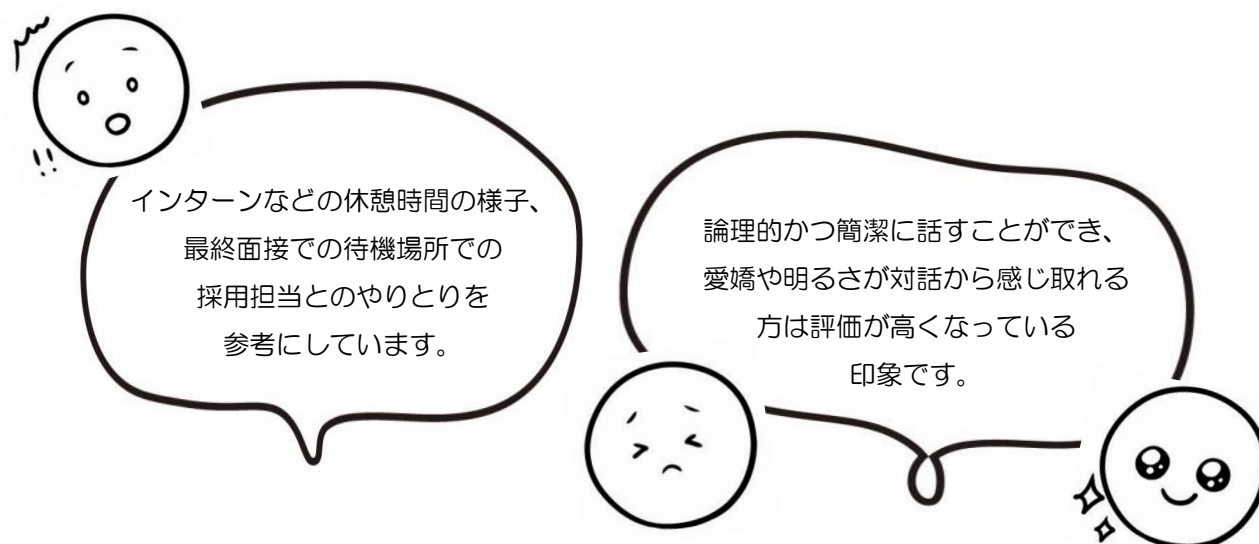
「貴社では、人物を高く評価するのはどのような場面ですか。」という問いの回答結果に着目してみましょう。

回答は主に「積極性、主体性」「協調性、チームプレイ」「自分の意見を伝える」に関するものでした。



想いを持って、時には周囲を巻き込み達成したエピソードなどを話していただくと、入社後の再現性も加味してプラスに印象付くことが多いです。弊社の場合、チームでの業務がほとんどですので、主体性をもって巻き込んで実現した経験、またそれがやらされではなく、根底にあるご本人の意思や考えが伝わると、入社後も同様なパフォーマンスを発揮いただけるのではないかと期待します。

採用過程のどのような場面が見られているかについて次のような回答もありました。



また、上のコミュニケーション能力のところでも挙げた論理的に説明できることも「人物評価」につながっているようです。

その他の回答や、人物を好ましくないと評価する場面については、ぜひ報告書をご覧ください。

4. おわりに

全体を通して、“採用の場面で求められるもの”と“入社後の場面で求められるもの”にギャップがあるのではないかということを感じました。

たとえば、「コミュニケーション能力」について、採用において最も重視する「コミュニケーション能力」では、「論理的に筋道を立てて説明する」と回答した企業が最多であったのに対して、入社後コミュニケーション能力が必要となる場面を尋ねる設問の回答を見ると、「論破するだけではうまくいかない」や「パートさんとの信頼関係をつくる」、「お客様のヒアリングを行う」、「周囲の意見・方針・状況などをできるだけ正確に受け取り、尊重する」などがありました。

また、「人柄」においては、「採用における『人物重視』の考え方についてお伺いします。」との記載があったものの、実際の回答には、採用の場面だけでなく“入社後の場面”で人柄を評価するエピソードもありました。

たとえば、「商談や作業を進める上で円滑に進めている場面」や「社内で後輩や先輩からも慕われている場面」、「日々の業務の中での他者への気配りや、グループの中での提案力、積極的に仕事に取り組む姿勢」などの回答が見られました。

以上のことから、採用の場面と入社後では、求められるコミュニケーション能力や望ましい人柄が異なっていることが推察されます。

今後の調査では、この違いを意識した設問を作成したり分析したりする必要があるのではないかと考えます。

魅力的なニュースレターにしていくために、皆様のご意見を是非お聞かせください。

九州大学未来人材育成機構メールアドレス innovation@ueii.kyushu-u.ac.jp

未来人材育成機構九州大学ステークホルダー調査（KU-SHS）学生班（企業調査担当）

山田真理子（人間環境学府・修士課程2年）、真田杏梨子（人間環境学府・修士課程1年）

佐伯和奏（文学部・3年）、郡田健太郎（理学部・2年）

未来人材育成機構九州大学ステークホルダー調査（KU-SHS）学生班は、学生による大学運営への貢献を促進する目的で、当機構（令和5年4月発足）の前身である教育改革推進本部のもとに、令和4年6月に設置されました。学生班は、未来人材育成機構長（総長）の委嘱を受けて、九州大学ステークホルダー調査の分析・報告・広報を担当しています。