

# 就職に係る大学生の能力についての 企業と大学生の認識差

University Students' Competency  
- Companies Evaluations and University Students Self-evaluations -

岡本 隆\*, 熊谷 太郎†, 曾我 亘由\*  
Takashi OKAMOTO, Taro KUMAGAI, Nobuyuki SOGA

## 要 約

本稿では2012年に愛媛大学と松山大学の社会科学系の学部・学科の大学生を対象に行った職業意識の調査および主に愛媛県内の企業を対象に行った新卒大学生の採用に関する調査を基に、企業が新卒大学生に求める要素および大学生に対する評価と、大学生の就職意識および自己評価の間にあるギャップを明らかにする。調査結果から、大学生は「スキルや知識」についてはすでに身につけているものの「粘り強さ」などの人物としての「能力や特質」が不足していると企業側は評価しているが、大学生の自己評価は全く逆であることが明らかになる。また、大学生はどちらかという知識が内定に直結すると考えている一方で、企業は人柄や粘り強さなどの汎用的な能力要素を重視していることなどが示される。これらの結果を踏まえ、企業および大学生の認識ギャップを生じさせる要因について考察し、大学における広義のキャリア教育に対する示唆を導く。

## 1. 研究の背景

文部科学省の平成25年度学校基本調査(2013)によると、2013年3月に大学を卒業した大学生の就職率は67.3%と、この3年間は少しずつ改善しているが、リーマンショック後2009年の水準までは回復していない。また「正規の職員等でない者」「一時的な仕事に就いた者」「進学も就職もしていない者」を合算した「安定的な雇用に就いていない者の卒業者に占める割合」は20.7%であり、前年度より2.2ポイント低下したものの、依然として高い水準である。景気が下げ止まり一部に改善の傾向があるといわれるものの、大学生は依然として厳しい就職環境におかれているといえる。このよ

うな厳しい就職環境下、大学におけるキャリア教育がますます重要になっており、実際に多くの大学でキャリア教育が導入されている。中央教育審議会(2011)でも大学に対し「教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制整備を踏まえた取り組みの実施」を求めている。

他方、経済産業省(2010)が行った全国調査「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」では、大学生と企業の就職に関する意識の間にギャップが存在することが指摘されている。具体的には、①企業が「大学生に求める能力要素」と、大学生が「企業で求められていると考える能力要素」には大きな差異が存在すること②企業が大学生に対し「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション能力」といった「社会人基礎力」に類する内面的な能力要素の不足を感じている一

\* 愛媛大学法文学部准教授  
† 松山大学経済学部教授

方、大学生はそれらの能力要素への意識は低く、「自分は既に身につけている」と考える傾向があること③大学生は「語学力」「業界に関する専門知識」「簿記」「PCスキル」等の不足感を感じている一方、企業側はそれらの能力要素に対し特に不足感を感じていないこと、などが指摘されている。この全国調査が示す企業と大学生間のギャップが就職のミスマッチの一因となっている可能性がある。

しかし地方、とりわけ筆者らが所属する愛媛大学および松山大学の学生にこの調査結果が当てはまるかは詳細にはわかっていない。國遠(2013)あるいは岡本他(2012, 2013)は、愛媛大学および松山大学の社会科学を専攻する学生を対象とした就職意識調査を行っているが、学生と企業の評価のギャップについては詳細には把握していない。他方、いわゆる地方の中小企業を中心とした企業の経営者は学生をどのように評価しているかについては十分なデータがないのが現状である。

そこで筆者らは2012年に愛媛大学と松山大学の社会科学系の学部・学科の大学生を対象に職業意識の調査を行った。加えて、同年にいよぎん地域経済研究センター会員事業所を対象に新卒大学生の採用に関する比較調査を行った。大学生および企業に対し同様の趣旨の質問を行ったことで両者の評価を比較し、その特徴あるいはギャップを抽出することが可能となる。

本稿の主たる目的は、調査結果をもとに、企業が新卒大学生に求める要素および大学生に対する評価と、愛媛県内の社会科学を専攻する大学生の就職意識および自己評価の間にあるギャップを明らかにすることとなる。調査結果から、新卒大学生の採用において重要である要素について、企業と大学生は概ね同様の評価をしており、この点に両者のギャップはないことが示される。しかし、大学生は「スキルや知識」についてはすでに身につけているものの「粘り強さ」などの人物としての「能力や特質」が不足していると企業側は評価しているが、大学生

の自己評価は全く逆であることが明らかになる。また、大学生はどちらかという知識が内定に直結すると考えている一方で、企業は人柄や粘り強さなどの汎用的な能力要素を重視していることが示される。これらの結果を踏まえ、企業および大学生の認識ギャップを生じさせる要因について考察し、大学における広義のキャリア教育に対する示唆を導くことを試みる。

## 2. 調査概要および回答者・回答企業のあらまし

本稿では、「新卒採用の決め手となる要素を企業はどのように考え、大学生はどのように予想しているか」「大学生が身につけている/学生に不足している要素を、企業と大学生はどのように評価しているのか」に焦点を絞り考察する<sup>1)</sup>。これらの要素については、企業および大学生の両者に共通して、①人柄(明るさ・素直さ等)②獨創性③語学力(TOEICなど)④業界に関する専門知識⑤主体性⑥課題発見力⑦粘り強さ⑧チームワーク力⑨論理的思考⑩簿記⑪PCスキル⑫ビジネスマナー⑬一般常識⑭一般教養⑮コミュニケーション力⑯その他、の選択肢から3つを選ぶ形式で答えてもらった。また企業には、大学生の採用にあたって「能力・知識」と「人柄・性格」のどちらを重視するかについても質問を行った。

回答の形式は、大学生および企業ともに自記式で行った。調査時期は、大学生については2012年4月で、大学の講義中に質問票を配布し回収した。企業については2012年12月に郵送で配布し回収した。回答数は、大学生については両大学を合わせて1,854人、企業については140社であった。大学生の属性は表1に示すとおりである。回答学生数は松山大学生が多い

1) 今回の調査で大学生に配布した質問票では就職に関する意識を多岐にわたって質問しているが、本稿では、この両論点に関係し、企業および大学生の両者に共通して行った質問のみについて説明する。

が、愛媛大学で社会科学を専攻するのは法文学部総合政策学科のみであるのに対し松山大学は3学部存在するので、その構成を反映しているといえる。学年は1年生が半数で、4年生が少ない。回答大学生の性別はやや男性が多いがそれほど大きな差ではない。また企業の属性は表2に示すとおりである。企業の業種は、第二次および第三次産業が多く、規模は中堅・中小企業が多い。

表1 回答学生 1,854 人の属性

大 学	愛媛大学 27%	松山大学 73%
学 年	1年生 50%	2年生 23%
	3年生 20%	4年生 6%
	その他 1%	
性 別	男性 60%	女性 40%
出身地	愛媛県内 64%	愛媛県外 34%
	留学生 2%	
住まい	自宅 41%	独り暮らし 56%
	その他 3%	

学年、性別、出身地については無回答を除く数

表2 回答企業 140 社の属性

業 種	第一次産業	2%
	第二次産業	46%
	第三次産業	39%
	その他	13%
従業員数	10人未満	16%
	10人以上50人未満	40%
	50人以上100人未満	15%
	100人以上	28%
	不明	1%

### 3. 企業と大学生の就職に関する意識

#### 3.1 新卒採用の決め手となる要素

まず企業が、新卒大学生を採用するにあたって、「能力・知識」と「人柄・性格」のどちらを重視するかについての結果を表したのが図1である。「人柄・性格」と「どちらかといえば人柄・性格」を合わせると76%の企業が「能力・知識」よりも「人柄・性格」を重視するこ

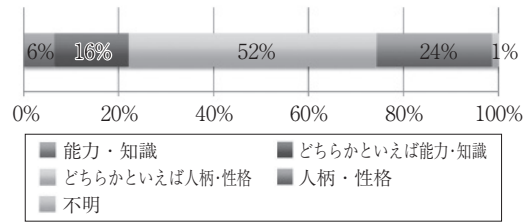


図1 新卒大学生の採用にあたって重視するもの

とが示される。もちろん両者とも重要ではあるが、採用において企業はいわば汎用的な要素をより重視する姿勢が窺える。

次に表3に示すのが、企業が考える新卒大学生の採用の決め手となる要素と、採用の決め手となる要素についての大学生の予想についての結果である。括弧内の数字は、回答企業および大学生の選択した割合を示している。

企業・大学生共に新卒採用の決め手は「人柄」、「コミュニケーション力」とする回答が非常に多い。企業では一般常識が5番目に、大学生では「語学力」が3番目に多く選ばれている違いがあるが、上位5つのうち4つの要素は両者で共通しており、それらの並び順も同じである。このことから新卒大学生の採用において重要である要素について、企業と大学生は概ね同様の評価をしていると考えられる。この点においては、両者の間に大きなギャップは存在しないといえる。

表3 新卒大学生採用の決め手となる要素

	企業の考え	大学生の予想
1位	人柄 (86%)	人柄 (68%)
2位	コミュニケーション力 (57%)	コミュニケーション力 (45%)
3位	主体性 (28%)	語学力 (30%)
4位	チームワーク力 (25%)	主体性 (27%)
5位	一般常識 (22%)	チームワーク力 (23%)

#### 3.2 大学生が身につけている／大学生に不足している要素

大学生がすでに身につけていると、企業が評価している要素および大学生が自己評価してい

る要素について多かった回答を示したのが表4である。

大学生に対する企業側の評価に注目すると、「PCスキル」や「一般教養」、「語学力」のようないわば「スキルや知識」については、大学生はすでに身につけていると評価する企業が多いことが窺える。それに対して大学生の自己評価では、「人柄」や「粘り強さ」など、人物がもつ総合的な「能力や特質」に近いものについては、すでに身につけていると評価している。

表4 大学生が身につけている要素

	企業の評価	大学生の自己評価
1位	PCスキル (77%)	人柄 (48%)
2位	一般教養 (29%)	粘り強さ (35%)
3位	論理的思考 (22%)	一般常識 (30%)
4位	人柄 (21%)	チームワーク力 (29%)
5位	語学力 (20%)	コミュニケーション力 (21%)

一方、大学生に不足していると、企業が評価している要素および大学生が自己評価している要素について多かった回答を示したのが表5である。

大学生に不足していると企業側が評価する要素については、大学生がすでに身につけていると自己評価する要素と全く逆の結果になっている。すなわち、大学生が身につけていると自己評価している「粘り強さ」などの人物としての「能力や特質」を、企業側は不足していると評価している。それに対して大学生は、「PCスキ

表5 大学生に不足している要素

	企業の評価	大学生の自己評価
1位	粘り強さ (54%)	語学力 (53%)
2位	主体性 (52%)	コミュニケーション力 (33%)
3位	コミュニケーション力 (46%)	PCスキル (27%)
4位	独創性 (32%)	業界に関する専門知識語 (25%)
5位	一般常識 (31%)	独創性 (20%)

ル」や「語学力」などの「知識やスキル」が自分自身に不足していると認識している。このように、大学生が身につけている／不足している能力要素の認識については、企業と大学生の間に大きなギャップが存在するといえる。

#### 4. 企業と大学生の就職・能力要素に関する意識差

##### 4.1 内定の決め手から見える企業と大学生の差

企業が内定の決め手と考えているおよび大学生が内定の決め手と予想している能力要素を示したのが図2である。図が示すように、企業と大学生共に内定の決め手と考えている割合が高かった項目として、「人柄 (明るさ・素直さ等)」や「コミュニケーション力」、「課題発見力」、「チームワーク力」などが挙げられる。「課題発見力」や「チームワーク力」については企業と大学生の間に差はなく、両者ともにほぼ等しく内定のための重要な能力要素と考えている。一方、「人柄 (明るさ・素直さ等)」や「コミュニケーション力」については、両者とも重要な能力要素と考えているが、企業は大学生以上に重視していることが窺える。これらの能力要素に対する大学生の認識不足の現れかもしれない。

大学生よりも企業の方が内定のための重要である能力要素として、「粘り強さ」や「一般常識」が挙げられる。どちらも企業にとって、決め手となる上位5つの能力要素に含まれる。大学生の上位5つに含まれていないことから、企業と大学生の認識の差はかなり大きなものと考えることができる。企業よりも大学生の方が内定のポイントと考えている能力要素は「独創性」や「語学力 (TOEICなど)」、「業界に関する専門知識」、「PCスキル」が挙げられる。大学生はどちらかという知識が内定に直結すると考えている一方で、企業は人柄や粘り強さなどの汎用的な能力要素を重視していることが明らかとなった。

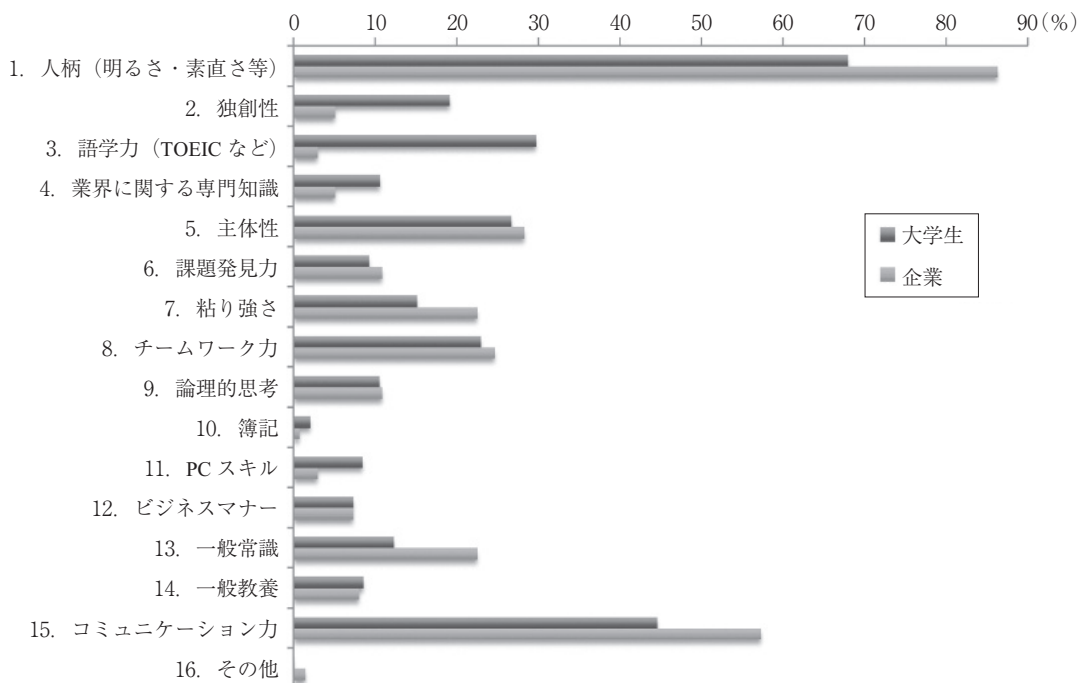


図2 内定の決め手となる／決め手と予想する能力要素

#### 4.2 大学生に不足している能力要素・身につけている能力要素における企業と大学生の認識差

大学生に不足している、あるいは大学生がすでに身につけている能力要素について、企業がどのように評価しているか、および大学生がどのように自己評価をしているかを示したのが、図3および図4である。これらの結果が示すように、企業は、大学生には「粘り強さ」や「主体性」、「コミュニケーション力」、「独創性」、「一般常識」、「課題発見力」が不足していると考えている。さらにこれらの能力要素については、企業は大学生よりも強く不足を感じており、両者の認識のギャップには有意差が存在する。上記能力要素は汎用的な能力であり、企業と大学生の各能力要素における質の差が起因している可能性がある。

大学生における「主体性」の不足は、大学での受講態度にも表れている。ベネッセ教育総合研究所（2012）が行った、大学生約4,900人を

対象に実施した調査によると、大学教育について、「教員が知識・技術を教える講義形式の授業が多いほうがよい」と回答した大学生が8割を超えている。このことは主体的というよりも受け身な大学生が多いことを示している。愛媛県の大学生も全国と同様の傾向にあると企業の人事担当者は判断しているのだろう。

一方で、大学生は「人柄（明るさ・素直さ等）」、「語学力（TOEIC など）」、「業界に関する専門知識」、「簿記」や「PCスキル」といった専門知識や資格などのスキルを中心とした能力要素が不足していると考えているが、企業は不足しているとは考えておらず、両者の認識の間にはギャップが存在することが統計的にも示される。特に、「簿記」と「PCスキル」については、大学生の4～5人に1人は不足していると回答しているが、この2つの能力要素について、不足していると回答した企業はなく、大学生との意識の差はかなり開いていると考えられる。

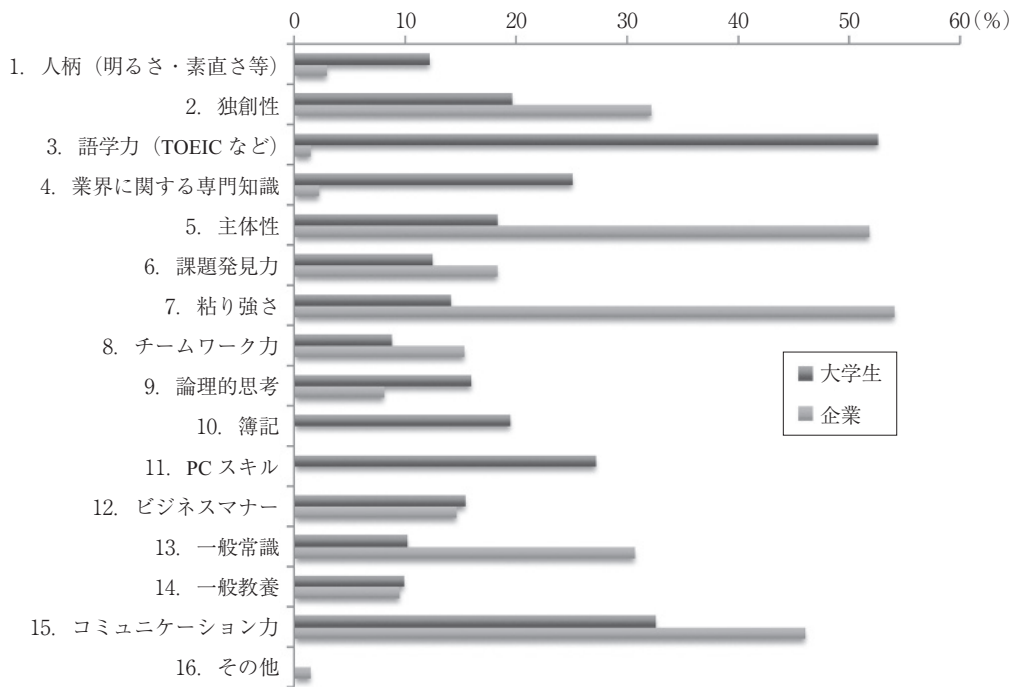


図3 大学生に不足していると企業が評価／大学生が自己評価している能力要素

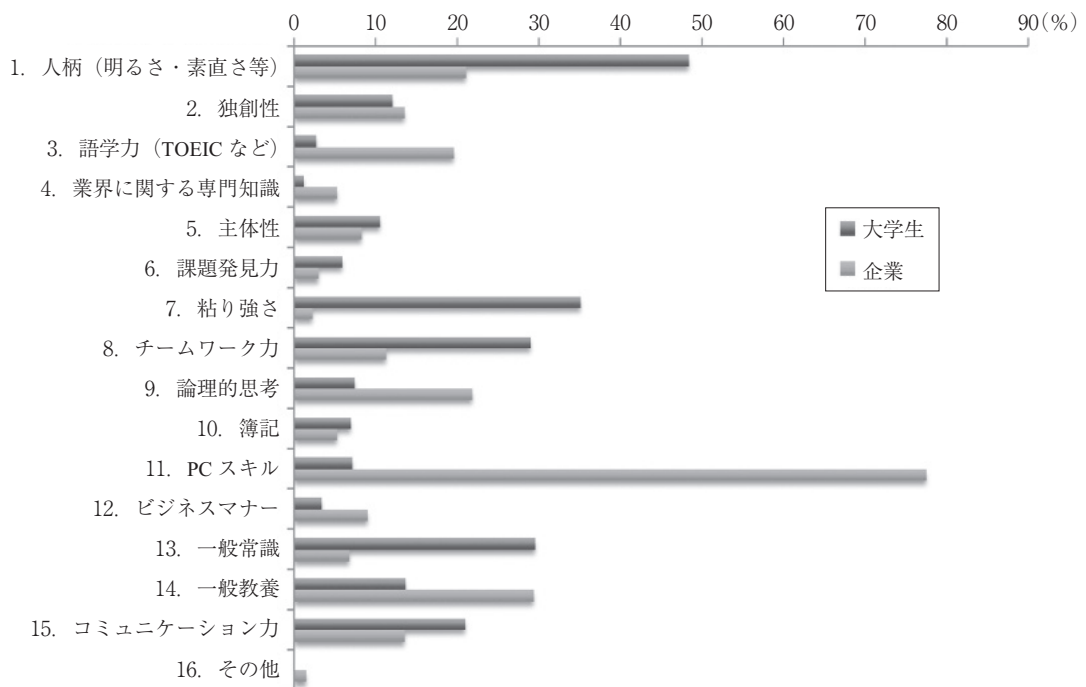


図4 大学生が身につけていると企業が評価／大学生が自己評価している能力要素

また、「人柄(明るさ・素直さ等)」について、大学生の考え方は二極化している。この能力要素については、不足している、身につけている、の両者において企業の評価よりもその比率は高くなっている。また、「論理的思考」や「一般教養」について、大学生は不足していると考えているが、企業はすでに身につけている能力要素として捉えている。

「論理的思考」や「一般教養」は大学の講義で身につけることが可能である。企業は「論理的思考」や「一般教養」がある程度身につけていると考えているため、物事の考え方や知識の習得といった側面からの大学の講義には満足しているのではないかと考えられる。

## 5. 学生と企業間の認識ギャップが生じる要因

大学生が考える内定の決め手について、たしかに「語学力 (TOEIC)」や「業界に関する専門知識」、「PCスキル」のような知識・スキル系の能力要素を企業よりも重視する傾向がある。しかし、図2からわかるように、それら以外の能力要素について、企業と大学生の間に極端なギャップはない。では、なぜ企業と大学生の間にギャップがあるといわれるのだろうか。

上述の点と、図3および図4からわかることは、意識の差というよりも、それぞれの能力要素に対する質や水準の認識に差があると推測できる。図3および図4より、知識・能力系のスキルについて、企業は「大学生はすでに身につけている」と考えているが、汎用的な能力要素について「大学生は不足している」と考えている。一方、大学生は企業とは反対の評価をしていることがわかる。「PCスキル」や「語学力 (TOEIC など)」、「業界に関する専門知識」は、取得できる資格があり、知識の有無が明確である。資格を取得したり点数が良かったりすると身につけている、取得に失敗したり点数が悪

かったりすると身につけていないと判断しやすいのだろう。

また、「論理的思考」については大学の講義における成績の良し悪しで判断している可能性がある。これらの能力要素について、大学生は仕事で活用できる程度の力を備えていると企業の人事担当者は判断している。そのため、大切なことは資格取得を目的にすることや高得点をとることではなく、それらを通じて得た知識を仕事でどのように活用するかを意識することではないだろうか。企業と大学生の視点の差がこのような認識の差につながっていると考えられる。

企業が「大学生に不足している」と考えているが大学生は「身につけている」と自己評価している能力要素として、「粘り強さ」や「チームワーク力」、「一般常識」、「コミュニケーション力」のような汎用的な能力要素が挙げられる。学生生活は4年間と限られている上に、大学生の活動には大きな責任が伴わないことが多い。そのため、気の合う友人や仲間のような小さなコミュニティで通用する「チームワーク力」や「コミュニケーション力」をもって十分に「身につけている」と自己評価するのもかもしれない。

「粘り強さ」については、試験勉強を頑張ることやゼミ活動を一生懸命行うことですでに身につけていると考えているかもしれない。また、何か1つのことを単純に継続することを「粘り強さ」と考えている可能性がある。しかし、社会人になると大学生とは異なり、仕事に対して大きな責任を伴う。いい加減な仕事をすると、自社のみならず顧客に対しても迷惑がかかる。置かれている現状・立場の差が認識の差につながっているのではないだろうか。

また、大学生にとって勉強を頑張るという行為は、社会人にとって仕事を頑張るということと共通する点は多い。しかし仕事では、単に与えられた仕事を頑張るだけではなく、仕事がうまくいくための工夫を自ら考える必要がある。

与えられたことだけを単純にこなし続けるよりも、継続的かつ自律的に改善を続けることを、社会では「粘り強さ」と捉えられているのだろう。

大学生は就職活動を経ることで、社会人になるための準備ができ、成長することもできるだろう。しかし、1, 2年次のような前段階でこれらのことを意識させるような活動・体験をすれば、社会に出る準備が更に進み、社会が求める能力とのギャップが縮小するのではないだろうか。

## まとめと今後の課題

本稿では、2012年4月に愛媛大学と松山大学の社会科学系の学部・学科の大学生を対象に行った職業意識調査の結果と、2012年12月にいよぎん地域経済研究センター会員事業所を対象に行った新卒大学生の採用に関する調査結果を比較し、その特徴をまとめた。

両調査からは、企業の人事担当者と大学生の能力に対する認識の差が多く見られることがわかった。特に、企業の人事担当者は大学生には「粘り強さ」や「主体性」、「コミュニケーション力」のような汎用的な能力が不足していると考えている一方で、大学生は「語学力 (TOEIC など)」や「PCスキル」のような知識系の能力が不足していると考えていることがわかった。また、身につけている能力については、企業の人事担当者と大学生は概ね反対の評価をしていることがわかった。

今回の調査では、「コミュニケーション力」や「粘り強さ」、「一般常識」のような業種や職種ごとに異なる解釈ができる能力が複数項目ある。これらの項目について、企業の人事担当者はどのように解釈しているのかは明らかになっていない。そのため、いくつかの業種や職種に絞り、インタビュー調査を行い、より具体的な対策へと結びつけていきたい。

## 謝辞

本研究で行った調査においては、いよぎん地域経済研究センターから多大なご協力を得た。ここに感謝の意を表す。また、本研究は科学研究費補助金 (基盤研究 (C)) (課題番号: 25380363) および愛媛大学・松山大学連携事業の助成を受けた。なお、ありうべき誤謬の全ては、筆者らに帰すものである。

## 参考文献

- 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由 (2013) 「愛媛県内大学生の資格と自己能力、就職に対する意識について」愛媛経済論集, 32 (2, 3), 21-29
- 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎 (2012) 「大学生の多くは「大柄や粘り強さはすでに備わっているが、語学力やコミュニケーション力が足りない」と認識: 愛媛大学および松山大学における調査に基づいて」調査月報 IRC 4月号, 30-35
- 國遠知可 (2013) 「就職環境の見通しは厳しくも、4割は就職する自信あり: 愛媛県内大学生の暮らしぶり」と就職に対する意識」調査月報 IRC Monthly 7月号, 12-19
- 経済産業省 (2010) 「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」
- 中央教育審議会 (2011) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
- ベネッセ教育総合研究所 (2012) 「第2回 大学生の学習・生活実態調査報告書」
- 文部科学省 (2013) 「平成25年度学校基本調査 (確定値)」