



Title	企業が大卒者に求める能力・態度とその文脈 - 長崎県企業インタビュー-2016 から -
Author(s)	中島, ゆり
Citation	長崎大学大学教育イノベーションセンター紀要, 9, pp.1-15; 2018
Issue Date	2018-03-01
URL	http://hdl.handle.net/10069/38524
Right	

This document is downloaded at: 2019-06-25T22:01:28Z

企業が大卒者に求める能力・態度とその文脈 —長崎県企業インタビュー2016から—

中島 ゆり

長崎大学 大学教育イノベーションセンター

Exploring Competence and Attitude That Firms Require of College Graduates and Its Contexts Analysis of Qualitative Interviews with Firms in Nagasaki in 2016

Yuri NAKAJIMA

Center for Educational Innovation, Nagasaki University

Abstract

This study aims to explore competence and attitude that 20 firms in Nagasaki require of college graduates and its contexts. In recent years, universities have been expected to cultivate general competence and attitude for students. These required competence and attitude are known as *Shushoku-Kiso-Noryoku* [Fundamental Competence for Being Employed], *Shakaijin-Kisoryoku* [Fundamental Competence for Working People], *Gakushiryoku* [Bachelor's competences], employability, and so on. Some studies focus on what competence and attitude companies require of their workers and how they gain insight into competence and attitude applicants have. However, the categories of competence and attitude do not indicate their concrete contents and contexts where specific competence and attitude are needed. In this study, through qualitative interviews with 20 firms in Nagasaki conducted in 2006, I analyze what competence and attitude firms require of college students, and in which contexts firms think to need them. In conclusion, I suggest that universities need to provide some occasions for students, where students deeply think and communicate with others, and that students need to get interested in various things and have experience of struggling.

Key Words : Competence, Attitude, University Graduates, Context Based

1. 問題関心

近年、大学では社会の要請として専門的知識・技術だけではなく、基本的な認知能力、高次の認知能力、対人関係能力、人格特性・態度を含む〈新しい能力〉を学生に身に付けさせることが求められている（松下 2010）。これらの能力は日本においては「就職基礎能力」（厚生労働省）、「社会人基礎力」（経済産業省）、「学士力」（文部科学省）（表1）、

エンプロイヤビリティ（employability）（日本経営者団体連盟）などと呼ばれ、「認知的な能力から人格の深部にまでおよぶ人間の全体的な能力」を含み、かつ「そうした能力を教育目標や評価対象として位置づけている」という共通の特徴がある（松下 2010, pp. 2-3）。

具体的に企業でどのような能力が重視されているか、そしてそれが採用時にどのように見極めら

れているかについては多くの研究が蓄積されている（土居 2016, 岩脇 2006, 経済同友会 2016, 日本経済団体連合 2017, 小杉 2007, 小山 2010, 岡部 2010, 労働政策研究・研修機構 2006, 2009）。たとえば、経団連が 2017 年に 553 社に対し、選考にあたってとくに重視した点として 20 項目から 5 つを選択してもらったところ、「コミュニケーション能力」82.0%、「主体性」60.7%、「チャレンジ精神」51.7%、「協調性」47.0%、「誠実性」44.2%と

いう結果であった（日本経済談合連合会 2017）。

同様に、2016 年に経済同友会が 872 社の企業に対し人材育成の観点から大学・大学院に対して期待することを聞いたところ、第 1 位は「対人コミュニケーション能力の養成」(39.9%)、「自立心の養成」(24.4%)、「基本的生活習慣や社会人としてのマナーの教育」(18.7%)、「職業教育・職業間の養成」(11.9%)、「ストレス耐性（折れない心・粘り強さ）」(5.2%)であった（経済同友会 2016）。

表 1 文部科学省の定義する「学士力」

1. 知識・技能 (専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。)	(1)多文化・異文化に関する知識の理解	
	(2)人類の文化, 社会と自然に関する知識の理解	
2. 汎用的技能 (知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能)	(1)コミュニケーション・スキル	日本語と特定の外国語を用いて, 読み, 書き, 聞き, 話すことができる。
	(2)数量的スキル	自然や社会的事象について, シンボルを活用して分析し, 理解し, 表現することができる。
	(3)情報リテラシー	ICT を用いて, 多様な情報を収集・分析して適正に判断し, モラルに則って効果的に活用することができる。
	(4)論理的思考力	情報や知識を複眼的, 論理的に分析し, 表現できる。
	(5)問題解決力	問題を発見し, 解決に必要な情報を収集・分析・整理し, その問題を確実に解決できる。
3. 態度・志向性	(1)自己管理能力	自らを律して行動できる。
	(2)チームワーク, リーダーシップ	他者と協調・協働して行動できる。また, 他者に方向性を示し, 目標の実現のために動員できる。
	(3)倫理観	自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる。
	(4)市民としての社会的責任	社会の一員としての意識を持ち, 義務と権利を適正に行使しつつ, 社会の発展のために積極的に関与できる。
	(5)生涯学習力	卒業後も自律・自立して学習できる。
4. 総合的な学習経験と創造的思考力 (これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し, 自らが立てた新たな課題にそれを適用し, その課題を解決する能力)		

参考：文部科学省「各専攻分野を通じて培う「学士力」——学士課程共通の「学習成果」に関する参考指針」

他方、このような学力以外の〈新しい能力〉を評価する動きに対し、本田由紀（2005）は「ハイパー・メリトクラシー」下で求められる「ポスト近代型能力」は可視化しにくく、このためその伸長は家庭環境に依存しやすく、社会階層の再生産

につながると危惧している。石井英真（2015）も同様、「コミュニケーション能力など、全人的な能力であればあるほど、それは生まれ落ちた家庭の初期環境に規定される側面が強くなるため、学校教育が既存の社会的・経済的格差を拡大する傾向

を助長することになりかねない」と批判する(p. 9)。さらに石井は、コンピテンシー・ベースのカリキュラムについて、『『○○力』自体を直接的に教育・訓練しようとする傾向は、思考の型はめによる学習活動の形式化・空洞化を呼び込む危険性をはらみ、「教育に無限責任を負わせること」になると考察している。そして、現代社会が求める資質・能力を実質的に形成するための留意点として「資質・能力やコンピテンシーを構成するカテゴリーよりも、それを導き出すもともになった、めざす人間像や社会の中での活動のイメージに注目」し、『『○○力』一般を問うのではなく、現代社会や未来社会に関する議論の上に、そこで求められる具体的な文脈と活動様式を明らかにすること』の必要性を説いている(石井 2015, p. 11-12)。

先に紹介した経団連や経済同友会で示された「コミュニケーション力」や「主体性」といった能力の諸概念はそれが使われる文脈と具体的な内容を排除して抽象的に示されるが、実際に必要とされる能力は文脈依存的であり、また、同じ能力カテゴリーとして括られても具体的な内容は異なっている可能性がある。岡部悟志(2010)は企業が採用時に重視する能力項目は「社会人としての常識・マナー」、「チームワーク力」、「自己管理力」、「問題解決力」、「リーダーシップ力」であることを明らかにし、ヒアリング調査によってこれらの能力の具体的な発揮の場面を提示している。しかしながら、能力カテゴリーの内部の多様性に焦点を当てた研究ではないため、各カテゴリーごとに一社の具体的な場面しか示されていない。

本研究では、企業で働くときに「求められる具体的な文脈と活動様式」(石井 2015)をできるかぎり明らかにし、同じ能力カテゴリーとして表されるその具体的内容と文脈の多様性を示すことを目的とする。

2. 調査の概要

長崎大学大学教育イノベーションセンターおよび地方創生推進本部¹は協同で2016年11月～12月に長崎県長崎市、佐世保市、諫早市、大村市にある20社の企業に対し、大卒者の採用の状況、希望する大卒者の能力・態度・特性・技能、採用後の人材育成(職業訓練)、大学に期待すること、インターンシップについてのインタビュー調査を実施した。本調査で対象とした企業は中小企業が中心であり、インタビュー協力者は各企業の採用・人事に詳しい者である。インタビューは事前に作成した同一のインタビューガイドを使用した半構造化面接であり、上記部署の13人の教職員が2人ずつ各企業を訪問して60分程度、話を聞いた。

本稿では各企業が希望する大卒者の能力・態度・特性・技能について焦点を当てるが、この項目についてはインタビューガイドに「どのような能力や特性のある大卒者を採用したいか。具体的に聞くこと。(たとえば、「コミュニケーション能力」といった概念だけではなく、具体的な場面を想定してもらい、どのような能力を示したり、対応できたりする学生を望んでいるかを明らかにすること)」と記載し、インタビュアー間で質問の意図をできるだけ共有して実施した。

表2 インタビュー協力企業の概要

企業名	業種	所在地	企業規模	インタビューの所属・役職
A社	幼稚園・保育園・子ども園	佐世保市	—	園長
B社	幼稚園・保育園・子ども園	諫早市	—	園長
C社	幼稚園・保育園・子ども園	大村市	—	園長
D社	幼稚園・保育園・子ども園	諫早市	—	園長
E社	介護施設	長崎市	600-700名	事務局長
F社	卸売・小売	長崎市	100-200名	常務取締役
G社	製造業	諫早市	100-200名	総務管理
H社	運輸業	長崎市	900-1000名(非正規含)	人事

I社	生活関連サービス	西彼杵郡	500-600名	人事
J社	電気・ガス・水道業	西彼杵郡	100-200名	総務
K社	卸売	長崎市	50-100名	総務
L社	技術サービス	佐世保市	50名以下	代表取締役
M社	製造業	佐世保市	3000名以上	部長
N社	小売	佐世保市	社員400-500名(パート2000-3000名)	人事
O社	技術サービス	長崎市	関連会社計6000-7000名	人材開発
P社	製造業	佐世保市	200-300名	人事
Q社	技術サービス	諫早市	9000-10000名	人事
R社	製造業	諫早市	100-200名	代表取締役
S社	技術サービス	大村市	200-300名	業務統括
T社	技術サービス	大村市	200-300名	開発

注)R社のインタビューの録音記録はないため、下記の分析ではメモ書きを使用する。

3. 企業が求める能力とその文脈

まず、企業が求める能力について見てみよう。企業はいかなる能力をどのような場面で必要だと感じているのだろうか。インタビューの回答を分析したところ、「コミュニケーション力」、「基礎学力」、「アイデアを出す」、「状況判断」という一般に同じ能力として捉えられるであろうカテゴリーが抽出できた。以下では、このカテゴリー別にそれが必要とされる具体的内容と文脈を確認していく。

3.1 コミュニケーション力

いわゆる「コミュニケーション力」の重要性は多くの企業から聞かれたが、企業が求める「コミュニケーション」とは学士力で示されているような「日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる」というスキルだけではなく、「関係性の構築」、「相手の話を聞いてニーズを知る」、「分からないことがあったときに勝手に判断しないで尋ねる」、「主張する、思いを伝える」、「気遣い、チームワーク」というような内容が含まれていた。これらの能力はいずれも当然のことながら仕事上の目的を遂行する上での手段として位置づけられていることが多く、コミュニケーションを取ること自体が目的とはされるのは保育職や介護職の、それも仕事の一部であった。

①関係性の構築

幼稚園・保育園・子ども園や介護施設では対象

の子どもや高齢者とうまくコミュニケーションを取ることが求められる。

私個人的には、学校の成績とかよりも、保育という仕事の特性上、優しい方。話の仕方なり、ご本人の醸し出す雰囲気とか、優しくしてコミュニケーションがうまく取れるとか、先輩方とか人と話すのをあまり恐れずに、コミュニケーションをよく取れる方とか。(C社、幼稚園・保育園・子ども園)

子どもとの信頼関係が築けるっていうのは大切です。それこそお話をよく聞いて、子どもの視線に下ろして、信頼関係。(D社、幼稚園・保育園・子ども園)

具体的にこれがというのはなかなかお伝えしにくいんですけども、まず、違和感を持たない方ですよね、高齢者と接するとき。何かちょっと大変だなとか。(調査者：壁をつくる。)壁をつくるというのがなくて、逆に高齢者の方からいろいろ教えていただけるんだとか、接するとき感謝の言葉をいただけたりするんですけども、あと笑顔をいただけたりするんですけども、そういうのにもすごくちょっとした喜びとか、温かくなるとか、ほっこりしたという感覚を持っている人は、とても向いているんじゃないかなど。(E社、介護施設)

教育・保育・介護の職場でコミュニケーションの必要性が唱えられることは容易に想像し得るが、それ以外の職場でも、年上の人、職人気質の人、

厳しいことを言う人に対する言い返し、臨機応変さ、精神力の強さが求められていた。

やっぱり営業所は現場の仕事なので、人と人のコミュニケーションが必然的に発生して、年齢層も幅広いので。乗務員に対して、いろいろ指示、指導をしたりする仕事があるので。そのときには、やっぱり職人気質の人から強く言われたりとか、そういうことがあるので、そこでめげないというか、人間力があるというか。(…中略…)自分のお父さんより年の、下手したらおじいちゃんとか、そのぐらいの年もあるし。その辺の自尊心を傷つけずにうまく伝えるみたいな。そういうスキルっていうか。(調査者：なるほど。そういう人にペコペコするっていうよりも、もうちょっとうまく。)うまく、それこそ相手に合わせて、ちゃんと言えば分かる人にはそれでいくし。ちょっと頑固な人には回り道して伝えるとか。そういう見抜ける力っていうのは。(H社、運輸業)

さっき言いましたように、おとなしいというのは確かにおとなしいと思います。ただし、ジェネレーションの近いところに入れ込むとわりと結構やっているんですね。結構とパツと話すんです。そこら辺を上手にわれわれはやらないといけない。ちょっと年齢の上の人にドツといってしまおうと、ブツとおとなしくなってしまうという子が多いんで。(S社、製造業)

うちの場合、パートさんの人数のほうが圧倒的に多いので、従業員さんの中では。社員は、その中でどちらかというとそのパートさんに仕事をしてもらって調整したり、教えたり、教育とか、そういった仕事をするので、やっぱりコミュニケーションというものは必要なんです。パートさんは年齢も経験も上なので、社員より。自分の親より上の方たちたくさんいるので、あんまり下手なことをするとうまくやっていくことはできない。(N社、小売)

あとは私どもは[企業]さんとか[企業]さんとかああいいう大手プラントメーカーさんとの直接のやり取り、設計的やり取りとか多いので、ちょっとメンタル的に多少打たれ強いと言いますか、そういう方がいいなというふうに。(M社、製造業)

②相手の話を聞いてニーズを知る

相手からニーズを引き出すためのより積極的なコミュニケーションが求められる場面がある。それはいつも営業職の役割というわけではなく、相手が何を求めているかが分からないと相手のニーズにあったモノを作れないため技術者でもその能力が必要な場合がある。

学生に話しているのは、コミュニケーション能力というの、決して話がうまいから営業ができるということではなくて、われわれはあくまでも物売りじゃなくて、お客さまには価値を売るといことで、お客さまの中に入り込んでお客さまのコンサルじゃないですけれども、そういったことをやらないといけないんだということをして話して、だからお客さま情報をまず知ること、そのためにはお客さまの話をよく聞いて、ちゃんと理解をして、そういったことのほうが大事なんだよということをして話していますね。話すということよりも、聞く力が営業にとっては必要な能力なんだよということをして話しております。(F社、卸売・小売)

相手のニーズとは専門的な知識があれば対応できるものだけではなく、広い知識によって明らかになるニーズもある。

やっぱり今先生おっしゃったようなVの字^註に、こういう方も狭い方おられますから、そういったほうに極力広げてもらうというようなところですね。また、ここ狭い方は、専門的な方は非常に一言話せば分かるんですけども、お客さんのニーズを十分お客さんとの接点の人が感じて、その人がそういうVの字のシャープな方に頼めば解決をしてくれるというようなことがあると、やっぱりもう少し広げる方向、広げる方向に行ってもらいたい。(L社、技術サービス)

注：調査者の「私も授業でよくVの字を書きまして、この『V』の横の幅が間口として常識であるとかそういうもので、深さが専門性だということに、どういうVの形があるかということをよく話をする」という話を受けての発言。

技術者とは言え、いつも特定の専門的な知識を持ち合わせているわけではない。自分はよくは知らないけれども、その知識をよく知っている人間を知っているとその人に聞きに行くことができる。

相手のニーズを探り、その解決策を持ち合わせている人間と相談し、より「フィット」するようなものを相手に提供する。そのような「コミュニケーション」がここでは求められている。

私どもは技術ベースですけれども、営業部とか営業マンというのはいないんですよ。ですから、担当ベースでお客さんとフェース・トゥ・フェースにならないといけない。(調査者:セールスエンジニア的なものですね。)エンジニアですね。セールスエンジニアですよ。そこでコミュニケーションと、相手のニーズをいかに引き出すか、それからいかに相手のニーズ、雰囲気に対してフィットするようなものを与えられるか、そういうところで決まってくるので、それを自分で処理して、お客さんのニーズに合わせた解決策を付けて戻すというような流れになりますからね。(・・・中略・・・)ですから、たとえば内にこもってある分野の研究する、研究能力はあるということだけではなかなか難しいと。むしろお客さんとの接点がとれて、自分は深くは知らないけれども深く知っているところを知つとと、これはどこの大学のどの先生に聞けばいいとか。そういうわれわれのレベル、ここで深くなくてもいいですから、ビジネスとして。そういう余裕はありませんし、能力も一応ないですから。(L社、技術サービス)

③分からないことがあったときに勝手に判断しないで尋ねる

さらに、分からないことがあったときに周りにきちんと尋ねるといふことの必要性をいくつかの企業が唱えた。

分からないなら分からないって言うと、私たちがフォローができるんですけども、やはり分からないと分からないままで、聞かないと分からない。言ってくれないっていう人もいますので、そういうこととかです、具体的に。(D社、幼稚園・保育園・子ども園)

やはり、一言って十知るといふのはまず無理なんで。話をして、「この仕事やってくれるか」と。「こうこうだよ」と、最初はOJTで教えます。それを聞いて、そのとおりにやる人間と、そのとおりにやって、気になるところがあったらすぐ聞きに来る人間。これは、もうちょっと教えようかなというふうになるわけです。好循環で

そうやって回っていくと、ここのスキルがどんどんどんどん上がっていくわけです。ところが、何も聞かなくて、言われたことだけしかしないという人間というのは、そのまんまなんです。(G社、製造業)

いえ、ここは報告が必要ないんじゃないかという判断を勝手にされるとできないし、あと伝え方もうまい、下手というのがあるじゃないですか。同じことを話すんですけど、それが10伝わっている人と、6しか伝わっていない人と思うので、そこら辺ですね。(J社、電気・ガス・水道業)

これは「コミュニケーション力」という能力ではたしかにあるが、態度・資質として捉えるべきところでもある。

④主張する、思いを伝える

つぎに「コミュニケーション力」として、「主張する」、「思いを伝える」ということも挙げられた。

4つ目が、志の伝搬と分かり合うということしていくと、コミュニケーション能力になると思うんです。とくに分かり合うというのは、自分の意思を素直に伝えて、お互いを認知っちゃうか、分かっていたかというようなことですので。コミュニケーション能力じゃないかなと。(O社、技術サービス)

具体的に言えば、設計のほうから落ちてきたものに対して、これを、物を作らないといけないと。そこで、ここはこちらで、製造でできるけど、この部分ではできないだろうと。そういう話し合いができる。具体的にいけば、そういったところでは折れるところは折れるけど、折れないところは折れませんよと。ただ単に、言われてやるといふのも駄目です。(G社、製造業)

「折れるところは折れるけど」とG社の回答者が述べているように「自分の意見を押し通す」ことは是とされていない。主張するばかりでなく、周りの意見を聞くことが「コミュニケーション力」があることだと認識されている。

(採用過程で)ディスカッションとかするんですけど、そこですごい我を出し過ぎる子もいま

した、過去には。他の人の意見も聞かずにって
いうか、自分の意見を押し通すみたいな人もい
ました。問題っていうか、それはその人の個性
なんでしょうけど。(調査者:「それはちょっと」
と思われるのは、いろんな人とコミュニケーション
を取る必要があるからっていうとこなんで
すかね。)そうですね。ある程度、周りの意見も
聞いてってというのが必要でしょうし。(H社、運
輸業)

⑤気遣い、チームワーク

さらに、人に対する気遣いも求められる。仕事
の外でのお酒を介した付き合いについてK社の回
答者は、いまの若者は数人単位の「知った者同士」
ではお酒を飲むが、ゼミの飲み会すら行かない者
が多いと述べ、それを問題にする理由として「飲
める飲めないより、気を遣うところにある」と言及
した。

当社の場合、接待とか飲み会とかありますから。
そういったものは多分入って慣れていくであろ
うと思うんですが。そういった入り口のところで、
常識としては、飲める飲めないより、気を遣う
ところにあるんです。本人に対して、どこまで。
(K社、卸売)

O社は若者が「マイペース」であり、「人のこと
もよく考えて活動」することが少なくなっている
ことを問題にした。

要は最近の学生さんというのは自分、個人が非
常に守られるような時代になってきてますよね。
だから、そういうようなところで、とくにチー
ムワークというか、人のこともよく考えて活動
してほしいとか、そういうようなところは思い
ます。(・・・中略・・・)要は自分勝手ちゅう
たらあれですけど、マイペース的な、いうよ
うなところが見受けられるんで、ちょっとその
辺は直していかなあかんとかいうふうなことは
(ある大学の先生が)おっしゃって見えました。
私も、とくにチームワークというか、一
個人じゃなしに、人のことをよく考えてあげたい
とか、あげてやってほしいとか、そういうと
ころは思います。(O社、技術サービス)

Q社はインターネット上でのつながりを「時代
の流れ」だと理解しつつも、直接的な関わりをし

ないとその人の本当の考えが分からないと述べ、
直接的な関わり的重要性を説いた。

言葉だったりSNSだったりすると、裏で何考
えてるか分かんないじゃないですか。どうい
う思いでこのことを言ってるんだとか。不
満なのか、励ましなのか、反発なのか、
応援なのか。(Q社、技術サービス)

大学までの学校生活においては基本的にひとり
で一つのことを成し遂げられることが求められ、
それが評価されるが、仕事において一つのこ
とを初めから終わりまで誰とも関わらずにひとり
で進めることはほとんどない。上述した「相手
の話を聞いてニーズを知る」、「分からないこ
とがあったときに勝手に判断しないで尋ねる」
という項目とも重複するが、一緒に働く者たち
とコミュニケーションを取り、仕事を分担したり、
相手を自分から巻き込んだり、必要であれば
いろいろまわって確認したりすることが求めら
れている。

コミュニケーションとあって、うちの場合、お
店がいわゆる単独の営業マン的な仕事ではなく
て、グループ、チームみたいな形で仕事をする
ので、部門が分かれていますよね。その部門
の中でする仕事というのもそれぞれ分担して行
っているような状況なので、やっぱりその中で
コミュニケーションというのをとらないと駄目
で、自分勝手にやっても仕事にならないん
です。(N社、小売)

よくうちは、選考の基準にしているわけじゃ
ないですけども、大体うちに技術系で入って
もらうと、技術系の企画をしてもらって、機
材を入れるなら機材を入れてもらってとい
う、そんなことをしてもらうんですけども、
そこが金額的にもかなり大きくて、ひとり
が担当するところでも裁量が大きくて、
正直ひとりじゃやり切れない部分
が結構あると思うんです。そうい
うときにどういうふう
に人を巻き込めるか
という部分が、うちの採用基準じゃない
ですけども、毎期の評価とかでも、人
をどういうふう
にうまく巻き込めたか
かどうかというところが強く
あって、一番欲しいのは、
学生時代に
そういう人と協業で何か
をして成功体験がある子
というのがいいかな
と思いますけどね。
(調査者:そういう面では、
たとえばスポーツ系とか
そういう

うものに対して。)結局そういう体育会系になるんですよね。(P社, 製造業)

ここの工場に限って言えばですね, やはり自分が設計して現場に行き行ってそれを見て, 外注さんのところも行ってということありますんで, そういうある意味チームワークって言いますかね。
(M社, 製造業)

最後の5つ目は, **for the team** ということ。要は, 仕事というのは自分ひとりではできませんので, チームの中で行っていく。プロジェクトを組んだ中でやっていくという。そういう意味で, for the team. チームワーク力です。(O社, 技術サービス)

ひとりで何でもできる優秀な人よりも人と一緒に活動できる優秀な人がほしい。(R社, 製造業)
(注: 記憶による記録)

以上, 見てきたように, 「コミュニケーション力」と言っても求められている能力の具体的内容とその文脈は多様である。

ここで一つ検討すべきは, T社の回答者が「普通」のコミュニケーションが必要だと述べたように, その能力を言語化して明示するのはときに非常に難しいことがあるということである。

回答者1: 特別すごいコミュニケーションがっていうことはないんですけど, 普通。普通が難しいと思うんですけど。

回答者2: 普通が難しいとは思うんですけど。

回答者1: ひとりで何でもすることばかりじゃもちろんないんで, やっぱり。みんなと多くの人と共同しながらっていうのは。(T社, 技術サービス)

3.2 基礎学力

つぎに企業で求められる基礎学力とはどのようなものだろうか。

①英語アレルギーをなくしてほしい

語学について聞かれたのは, TOEIC 何点以上といった具体的な点数ではなく, 相手と英語でコミュニケーションする必要性のために, 「英語アレルギー」, 「外国人アレルギー」をなくしてほしいというものであった。「アレルギー」をなくすという

のは語学の能力というより態度の問題である。

やはり語学は今後必要になってくると思いますんで。グローバル化が進んでますよね。グローバル化が進んで, 要はうちみたいところで, 海外から物を買ったりとか, 部品を買ったりするときに, そこと契約をしないといけないわけです。その場合に, 英語の契約になりますんで。裁判はどこでやるだ, 何だかんだって, そういう専門的な知識で対応しないといけないんで。日本でそういった基礎的なものを持ってて, なおかつそれをもとに英語で話せるっていうところがあると, 非常に素晴らしいと思うんですけど。(調査者: 語学は英語がやっぱり中心ですか。) 英語が中心です。(・・・中略・・・)
海外で, たとえば「企業」さんの仕事で, 派遣として海外出ましたよと。「企業」さんの立場も見ながら, 相手と話をせんといかん。そういうときに, 書き物で, 要はレターという形で, 相手に対してきちんとエビデンスを残さんといかんので, そういう話をするときにやっぱり必要なんです。そういうのを書けないと, 対応しきれなくなります。(G社, 製造業)

仕様書とか英語とかです。なってきますから。それもやはり社としても, やはり対応しなきゃいけないであろうかと。それと, アレルギーをなくさなきゃいけないと。外人さんアレルギーっていうんですか。(K社, 卸売)

大学には, そんなに(希望すること)はないかな。ただちょっと, 英語アレルギーはなく送り出してほしいかな。得意不得意, 好き嫌いがありますから, 何とも言えないんですけど。英語に触れる機会はある続けてほしいかな。結構会社入ってから, 英語よく言うんです。(調査者: なるほどです。)さすがに, ファーストリテイリングみたいなことはないです。ユニクロまではないんですけど。結構, 部署によっては海外と接するところがあるので。そんなにはないのかな。(Q社, 技術サービス)

②文章力, 言葉遣い

文章力と言葉遣いについても話に出た。正しい文章が書ける, 適切な言葉づかいができる, ということだけではなく, 観察したことを自分の言葉として文章にするといったより高度なものも求められている。

近年、保育記録等で観察したことを自分の言葉として文章にするってところが、語彙能力が落ちてます。学生が。(・・・中略・・・)漢字の誤り、それから表現する表現法の誤りとか、そういったことを訂正するのにかなりの時間を割いています。(調査者：それは大変ですね。)ら抜きだったりとか、あとはお友達とのLINEのやりとりでの言葉。(調査者：言葉でそのまま。)はい、そのまま。(調査者：タメ口みたいなもんだね、要するに。)そういうもので保育記録を書く職員も増えておりますので、もうまず1年目はそこを修正するのに時間を要しています。ですので、一番は国語力を大学のほうで付けていたきたいというのは、非常に切実な思いです。(A社、幼稚園・保育園・子ども園)

電話対応だったり、言葉の使い方とか、名刺の作法とか、そこら辺。(J社、電気・ガス・水道業)

最近はちょっと少し常識が変わってきているかなというのを感じることはありますね。基本なんですけれども、言葉遣いとか、態度とか、挨拶、その辺がちょっとという話は聞きます。(調査者：それがだんだん劣化しているという感じですかね。)以前はそういうものを身に付けてわりと入ってきたものが、会社のほうでそこから教えていかなきゃいけないみたいなのが出てきているので。(調査者：大変ですね。)大学生が、以前で言うと高校生みたいな感じですかね。(N社、小売)

3.3 アイディアを出す

創造性、発想力の必要性を挙げた企業もあった。

創造性というか、アイデアというか、すーっと出してくれるような、そういう子が結構欲しいですね。報奨制度とかやっていますので、特許も年に何件か出したりしていますので、その辺のところでのアイデアというか、そういう子は非常に歓迎しますね。あと改善提案だとか技術改善だとか、そういうのも表彰制度やっていますので、その辺で出すとバツと、半年、半年で締めて表彰だとか報奨金出したりしていますので、そういう子たちがいてくれるといいですね。(S社、製造業)

R社はボランティアを経験すると賃金を得るためではないものを考える力がつくと考えていた。

学生時代にボランティアを経験している人は、ただ賃金を得るためとかではなく、仕事を考えてくれる人がいて、社会にも通じる人だと考えている。ボランティアなどを通じて柔軟性、発想力などを育てるようにしてほしい。(R社、製造業)(注：記憶による記録)

3.4 状況判断

D社は危険を察知できるのは考える力によるものだとその必要性を説いた。

それと、危険をやっぱり察知できる人です。状況判断ができるって大切です。おんなじところを見てても、ここはけがする、とかです。おんなじ注意して見ても、けがさせるとか、やっぱりあるので。こうなったらこうなるだろうなって考える力。(D社、幼稚園・保育園・子ども園)

以上、「コミュニケーション力」、「基礎学力」、「アイデアを出す」、「状況判断」という能力カテゴリー別に具体的な内容とその文脈をできるかぎり確認してきた。とくにコミュニケーションと語学については、求められているのは能力というよりも、仕事をするために相手と関わろうとする態度であった。

4. 企業が求める態度・資質とその文脈

つぎに企業が求める態度・資質について見ていこう。本調査では、「責任感、主体性」、「新しいことに取り組む、挑戦、柔軟性」、「目標がある、先が見える」、「元気な態度」、「倫理観」といったカテゴリーが抽出できた。

4.1 責任感、主体性

責任感や主体性といった資質の必要性について企業はどのような具体的な場面を想定しているだろうか。以下では「責任感、粘り強さ」、「自分で行動を起こす」、「新しいことに取り組む、挑戦、柔軟性」、「自分で勉強する、自分で調べる」というカテゴリー別に見ていく。

①責任感、粘り強さ

責任を持って間に合わせるよう努力する、自分が納得するまで突き詰めて粘り強く行う、という態度・資質の必要性はいくつもの企業から聞かれた。

自分自身の提出物とか、この業種で言えば作り物ですね。運動会の作り物とか、そういったものを期日までに仕上げないと子どもにも影響しますし、他の職員の連携にも大きく影響してきますので。現場は厳しいのでそこでつまずいてしまって、自分自身が、仕事の処理能力のなさがどんどん自分を付いていけないというような形に。決して付いていけないわけじゃなくって、ご本人が努力すれば間に合うことなんですけれども、どうしても日曜日、遊びを優先してしまったりとか。やはり自分の責任において仕事ができないうのであれば、日曜日飲み会の約束があったとしても、できないうのであれば仕事をするべきだ、と私は思うんですけども、今の若い方はそうではなくて約束のほうを優先して、そして休み明け「できてません」とかいうことで、どんどん周りに付いていけなくなるっていう悪循環を生んでしまうっていうのが、考えが違ふんだなっていうふうに。(A社、幼稚園・保育園・子ども園)

感じる問題ですか。何て言ったらですけども、責任感がないって言ったらちょっと語弊があるかもしれないですけど、その仕事はもう少しそこまでちょっと突き詰めて、自分が納得して次に回したらとかいうのもあるんですけど、ちょっと途中で尻切れトンボで次にもう終わってしまうというのも、ここ1~2年ぐらいちょっと感じる人はおりますね。(M社、製造業)

2つ目は、粘り抜くといったら、結局、いろんな困難とか、業務上でいろいろな問題が生じてても、自らの責任で愚直にやりきっていただくという、粘り抜くという、それが2つ目でございます。(O社、技術サービス)

このように諦めずに粘り強く行う態度を大学での勉強や卒論・修論などを深くまで追究し、卒業までに「模擬体験」することで身につけてほしいとH社とQ社は話した。

(調査者：大学時代から、こういうところを育ててほしいとか、そういうのもいいんですけど。) 粘り強く何かをすとかです。そういうのを大学でしてないんですかね。勉強とか、卒論とかで。(H社、運輸業)

いつも僕は面接のとき言ってるのは、いまの卒論とか修論は徹底的にやってくれて。半

導体の勉強はしなくていいから、とにかくとことんやってきてくれって言います。うわべだけペロっとやるわけではなく、とことん深くまで、壁にぶつかるまでやってこいって。(調査者：なるほど。じゃあ、それを通して、突き詰めて、ぶつかるなり何なりをしっかりと乗り越えてきてほしいと。)もう、深くそこまで行かないまでも、浅く広くやってきても、多分会社では絶対壁にぶつかるので。(調査者：なるほどです。)そういう模擬体験を、卒論、修論でやってきてほしいなっていうのは、いつも面接で言ってます。(Q社、技術サービス)

②自分で行動を起こす

また、失敗することを恐れて行動に移さないよりも、失敗してもいいから行動しようとするのが評価されていた。

(調査者：最近の人たちの問題だと感じてらっしゃることありますか。)受動態かな、どっちかといえば。言われたことだけはするけどってやつ。普通は、一番っていうのは、一番は、何ちゅうんだらうな、指示されて成功すれば、もちろんいいわけです。でも自分で、自己行動を起こして失敗する。これは2番目なんです。自分で行動を起こして成功するのはもちろんいいです。失敗するのはいいわけ。ただ、もう行動起こさないやつが一番駄目なんです。(B社、幼稚園・保育園・子ども園)

同様のことについて、率先して動く、何事にも攻める感じ、という言葉を用いてM社の回答者が話をした。

自分で率先して動いてもらえるような方がいいなというのがですね。何となく待ってるような人も中にはおりますので。

先ほども言いました、受け身じゃなくてとにかく何事にも攻める感じで持っていただければですね。それだけでもいいんじゃないかなというふうに思いますね。(M社、製造業)

また、教育の場面では子どもの「モデル」として「自分で考えて動ける」スタンスが必要だとされていた。

うちも子どもたちには、自分で考えて動けるような能力というか、自立して動けるようなのを育てようと思ってるので。それだとやっぱり子どもたちのモデルとして、保育者もそういうスタンスで考えて動けるっていう子です。そういうのができたらいいな。(D社、幼稚園・保育園・子ども園)

「言われたことだけ」やるのは「仕事」ではなく「作業」だと考える企業もあった。

(調査者：黙ってやるべきことを聞いてやるだけではなくて、自分でいろいろ考えられるような人材のほうがいいということですか。) 逆に、言われたことだけやっているとされますね。(調査者：何と言われるんですか。) おまえのやっているのは作業だと、仕事をしなさいと。(J社、電気・ガス・水道業)

③自分で勉強する、自分で調べる

前項の「自分で行動を起こす」と似ているが、いろいろなものに興味関心を感じ、本を読んだり、それについて自分で勉強したり調べたりすることも求められている。

やっぱり勉強することがもっと楽しいことなんだっていうのを、みんな思ってたほしいなと思って。本を読むこととか、ちょっとこういった本をすごく自分が読んで面白かったもので「良かったから、ここに置いてるから、みんな読んで」って言っても、なかなか読んでもらえない。でも漫画で描いてあることだと、漫画だから読みやすいんじゃないかっていうのだと、漫画で描いてあることだと少し手に取る人は何人かいるんですけど。保育に関する本とか、何かの本ってなると、なかなかそこまで手が伸びないから、みんなもっと、勉強することはすごく楽しいし、本を読むのも楽しいんだよっていうふうに思ってくればいいのになっていう。そしたら、研修会とか行くのも、そんなに抵抗なくうまくいくのかなとは思ってます。いま子どもたちは、ちっちゃい子どもたちは、すごく本読むのが大好きなんです。みんなこんなに大好きなのに、いつから本に手が伸びなくなるんだろうっていうのが、すごく。(C社、幼稚園・保育園・子ども園)

読書をもっとしてほしいです。学生さんには、

ほんとに。時間、割とあると思うんです。大学生の方。(調査者：大学生の時。) 堅苦しいやつを読めとかじゃなくて。それを大学側に要求するのはどうかと思いますけど。(調査者：読書って、どういうところが大事だと思われませんか。) 分からない言葉が出てきたら、当然調べるし。仕事で分からないこと当たったら、自分で調べる癖がつくっていうか。習慣ですかね。あとは文章力も身に付くってところですかね。(H社、運輸業)

とにかく、考えきってもらわないといけないんです。(調査者：考える力。) 自分で(・・・)として考える力を持ってもらわないといけないので。自分で自分の道を切り開いてもらわないといけないんです。それもレベル感は全然違うと思うんですけど。すぐ人に聞くんじゃなくて、自分でも調べものをして、「これしかアイデア浮かばないんですけど、先生どうすればいいですか」みたいな状態で壁にはぶつかってほしいなと思うんです。何でもかんでも「ちょっと分からない、先輩教えて」みたいに行くよりは、きちんと自分で調べるだけ調べて。「これしかないと思って、こうやりました」とか。そこまでやりきってほしいなと思うんです。(Q社、技術サービス)

たとえばアメリカだって落ちこぼれを出さない法律ができたり。その中で、科学的根拠を求めるとかいうのがあるのに、日本ではいまだに、何て言うんだらう、主観で判断するっていう行為。分かります？言ってること。つまり、いろんなことを試してやりました。だから、子どもたちの目が輝いてたとか、行動がすごく良くなったとか、それって主観でしょ、全部。科学的根拠にもとづいてないでしょ。そういうのを大学が教えるもんやけ、そういうので入ってくる。(B社、幼稚園・保育園・子ども園)

調査者：オタクとおっしゃったのは何ですか。
回答者1：オタクっていうのは。
回答者2：ちょっと言葉はあれですけど、勉強してる上で、「こういうのが好きだ」っていったときに、ものすごくはまり込んだ人間。うちも設計を持つてるものですから、その中で仕事をしている上では、やっぱりそこにはまり込むような、そのぐらいの研究肌を持った人間っていうか。(G社、製造業)

興味があるから調べるのではなく、逆に、興味が薄くても広く知識を持っておくと、「今まで興味がなかったことに対して」「いろんな提案ができたりもする」。

サービス業なのでやっぱりコミュニケーションをとったり、いろいろなことに興味を持ってもらえるような、それがお客さまとのコミュニケーションをとるきっかけになったりもするので、今まで興味がなかったことに対して、少しでも知識とかがあればそれに対していろんな提案ができたりもするので、そういう機会があったり、何か……難しいですね。自分で企画して実行する何かがあったりとか。結構、弊社は自分でしないといけないことが多いので、言われてするというよりは、自分で考えてしなさいみたいな、せざるを得ない状態が結構多いので。(I社、生活関連サービス)

このような自分で調べようとする態度は就職活動のときに表出され、企業の採用の判断に影響することもある。

面接して思うのは、ちょっとびっくりするんですけども、志望理由とか、仕事に対する考え方とか、そういうのが言えない、話ができない学生が結構いるんですよ。入社試験を受けに来ているので、当然、業界のこととか会社のことを調べて行くものだと私は思っているんですけども、よく自分のときも会社の売り上げだの社長さんの名前だの、そんな基本的な会社の情報とか仕事内容、売り上げとか店舗数とか、そういうのは調べて行ったんですけども、最近そういうのがあまりなくて、話を聞きに来ましたみたいな感じが多くて、どういうところに行けばいいのか迷っているので受けてから考えますみたいな、結構そうなんですよ。(N社、小売)

先ほど申しあげましたように、うちはB to Bの会社ですので、あんまり【この会社】の事業を認知、理解いただけてないという、そういったところがまず感じられます。それから、質問の中には、「あなたは【この会社】で何をしたいの？」というふうな質問したときに、あまり、学生さんだから、まだ仕事の中身分からじゃないと思うんですけども、たとえばソフト開発をやってみたいとか、あるいは物作りのところの品質

保証をやってみたいとか、何とか、何をやってみたいんだっっちゃう、漠然としててもいいんですけども、そういう何をやりたいなということぐらいは答えていただきたいなど。その辺がちょっと、いわゆる企業研究をあまりされてないというようなことだと思いますけども。(O社、技術サービス)

しかしながら、以上のような責任感と主体性の要請は、ときに過労といった問題を生んでしまう可能性がある。下記のI社の回答者は、上司に「そこまでせんでいいとに」と言われる一方、「スケジュール管理も自分の仕事の能力」とも言われ、自分の意思で必要だと思えば「休み返上で出勤」してきた。なぜなら、「自分のさじ加減」で客との関係が変わってきてしまうからである。

現場に出ていると、やっぱり休み返上で出勤している人も多いみたいですね。私も入社して6年ぐらいは婚礼の仕事をしていたんですけども、どうしてもお客さまとスケジュールが合わずに、打ち合わせだけ出勤したりというのはしていませんね。よく上司からは、そのスケジュール管理も自分の仕事の能力なんだからねとは言われたんですけどね。サービス業とはいえども、どこまでお客さまにしてあげたらいいのかというのが、自分のさじ加減でもあるので、そこまでせんでいいとにとかって言われたりしてましたけど。

昨日もたまたま話をしていたんですけど、それこそ自分の意思がそんなに強くないとか、優柔不断、何というんですかね……権利を主張する子が結構増えたなというは、ちょっと思いますね。(I社、生活関連サービス)

I社の回答者が、若者は「自分の意思がそんなに強くない」が「権利を主張する」と述べるのは矛盾するようにも聞こえるが、この場合の「権利を主張する」というのは「何かを自分のためにやってもらいたい」と主張しながら待っている受け身な態度であるのに対し、I社が求めるのは、自分で何が必要なのかと判断し、自分の意思で動き、自己管理するということである。

4.2 新しいことに取り組む、挑戦、柔軟性

新しいことに前向きに取り組む態度についてはいくつもの企業からその必要性が説かれた。

あと、仕事に対して意欲的に、楽しそうとか、希望を持って、新しいことにも取り組める人がいいなどは思っています。その辺の柔軟性とかを重視したいと思っています。(C社、幼稚園・保育園・子ども園)

やっぱりどうしてもわれわれ見る人間像というか、学業もちろんそうなんですけれども、人間性、面接を結構重視しているんですよ。その能力というのはその後とっていて、素直の人というか、それが入ってきてもらうと、あとは教育のOJT ずっといきますから、要は吸収していただきやすい人というか、そういう人をという感じでは大体全体的に。(調査者：具体的な職場で、そういう人というのは、この辺がいいよと、違うよというのは分かりますかね。この辺がちょっとまずいの、まずくないの。) やりとりして、結構譲らない人とかいますよね。(S社、製造業)

回答者1：自分が保育の仕事楽しいとか、こういうこと、子どもたちとやりたいとか、そういう前向きな気持ちとかも必要かなと思うんです。何かこういうのをみんなで作り上げたいとか。たとえば、今お遊戯会だったら、こういうのをみんなで踊りたいとか。こういうのを衣装を着せたらかわいだろうとか、そういう何か自分のクラスをもっと。

回答者2：わくわく、なんていうか。

回答者1：わくわくさせてあげられるような人とかが。

回答者2：子どもが楽しめるのは、保育士が楽しめないと楽しめないの。やっぱりまず自分たちが保育を楽しんでいるか、遊びを楽しめるっていう、そこから辺もやっぱり求めるよね。(D社、幼稚園・保育園・子ども園)

われわれ、まず1つ、挑戦意欲というチャレンジ精神です。未知なる領域とか新たな課題に挑戦して、貪欲に吸収するというような、挑戦意欲、チャレンジ精神がまず1つです。(O社、技術サービス)

仕事という枠組みのなかで取り組むべきことはいつも自分の興味関心に一致するとは限らない。しかし、あらゆるものに何かしらの面白さを見出し、それに意欲的に取り組もうとする姿勢が求められている。

4.3 目標がある、先が見える

自分の将来像や目標があることの重要性は、積極性、主体性にもかかわることとして話された。つまり、自分の進む道が見えていると主体的に行動できるという考えがそこにはある。

課題ですか。入って2~3年で辞めていく人がいるのは現実なんです。やっぱり先がよく見えてないのかなっていう。自分の将来の姿じゃないですけど。その現場に行ったら、日々の業務に追われて、それこそ、本来のサラリーマンの姿とだいぶ違うので。そこで挫折じゃないですけど。でも、先が見えとけば、いまここで耐えとけばみたいな。辞めるのを思いとどまるきっかけになるのかなっていうふうに思いますけど、個人的には。(H社、運輸業)

オーナーがよく言っているのは、元気のある人というのは言っているんですけど、とくに能力的な、具体的にはそんなにはないですけども、説明会とかでよく言っているのは、元気で明るくて、夢を持っていて行動ができる人というのは言っているんですけど。ある意味、夢を売っているような事業なので、自分自身も夢を持ってもらって、その目標に向かって自分で行動できる人というような人ですね。(I社、生活関連サービス)

専門性とは言いますけれども、とくに絞るわけではなくて、仕事とか、それから自分の将来についてある程度考えを持っておられれば、それはとくには問わないんですけど。(L社、技術サービス)

自分で自分の道を描ける人とかです。(Q社、技術サービス)

3つ目が、志の伝搬というか。志の伝搬。要は自分の志を持って、思いを持って働き掛けるというのが、3つ目です。(O社、技術サービス)

4.4 元気な態度

いくつかの企業からは「深く物事を考えない」、「元気」といった態度の必要性が聞かれた。ここで言われている「深く物事を考えない」というのは、考えないで仕事をするという意味ではなく、ひとりで悩み過ぎず、気分を切り替えられるという意味だと解釈できる。

ちょっとまじめ過ぎるんです。考え込むタイプの人はちょっと。いい意味で、能天気といったらあれですけど、深く物事を考えないっていうか。(H社, 運輸業)

元気と言ったほうがいいかなという。(N社, 小売)

とりあえず、元気があればいいんですけど。ほんとに。それだけです。(H社, 運輸業)

4.5 倫理観

人の命にかかわる介護職においては「倫理観に近い」責任感が問われる。

どうしても人の命に関わる業務を一部やっているものですから、その辺に関する責任感とか、向き合う気持ちというか、生死に向き合う、看取りをすることもありますので、その部分は持っておいていただく、倫理観に近いところだと思うんですけども、そこは必要になってくる。そこを間違ってしまうと、やっぱり間違った方向に進んでいってしまうということですね。(E社, 介護施設)

5. 結論

本稿では、企業が大卒者に求める能力と態度・資質について、インタビュー調査の結果から抽出できた能力・態度の категорияごとに、その具体的な内容とそれが必要とされる文脈について確認してきた。企業によってはその能力や態度・資質が必要だとされる場面を具体的に語ってくれたわけではないが、また、必要だとされた能力と態度・資質の категорияについて見てみると、これまでの調査で明らかになったことと大差はなかったが、能力 categoria による説明では分からない微妙なニュアンスによる内容の差異が分かった。

本調査結果で明らかになったのは以下の3点である。第1に、「コミュニケーション」といった同じ言葉を用いても、その具体的内容は「関係性の構築」、「相手の話を聞いてニーズを知る」、「分からないことがあったときに勝手に判断しないで尋ねる」、「主張する、思いを伝える」、「気遣い、チームワーク」というようにその内容は異なり、さらに、必要とされる企業ごとの文脈も多様であった。

第2に、「普通のコミュニケーション」というように、能力や態度・資質の具体的な内容を言葉で表現することが難しかったり、「深く物事を考えない」というように、企業の意図がそれを表す言葉と必ずしも一致しなかったりすることが分かった。つまり、本来意図していることはうまく言語化されず、代替的に一般的な能力 categoria を用いて説明がなされるが、実際のところ、本来意図していることは、その categoria ではうまく捉えることができない可能性があるということである。

第3に、本調査で企業から挙げられた必要とされる能力の中には、「分からないことがあったときに勝手に判断しないで尋ねる」というものや「英語アレルギー」のように、態度・資質としても解釈できる部分があった。これはつまり、能力それ自体を身に付けているよりも、ある仕事が必要だとされたときに自ら進んで積極的に行おうとする態度・資質がとりわけ重要だとされているということである。そして、学生時代までにとくにこの態度・資質を身に付けることが期待されている。岩脇千裕(2004)は著名企業が人材像を語る際に用いてきた語彙について分析し、労働者は「企業家」化された身体を求められており、「労働はもはや『労働』ではなく自己を啓発する倫理的活動と見なされる」(p. 324)と述べた。本調査でも企業からは自己管理や主体的に動くことの必要性が説かれ、岩脇が著名企業の分析から明らかにしたのと同様の状況が長崎県の中小企業でも見られた。

本稿では能力 categoria を細かく示したが、これらの能力を一つ一つ教育や指導をして身に付けることが必要だとは全く考えていない。これらの能力 categoria は求められる内容が状況依存的に変化するため、将来的に就職する企業を予想して、

すべての能力や態度をあらかじめ身に付けさせることは不可能である。また、そもそも能力カテゴリー自体を直接的に教育しようという試みは「形式化・空洞化」する恐れがある（石井 2015）。大学でできることはこれらの能力を一つ一つ身に付けさせるのではなく、「思考しコミュニケーションする活動が自ずと生じる課題設定や場づくりを優先する」ことである（石井 2015, p. 13）。そして学生ができることは、大学という訓練の場を利用して、現在の自分の興味・関心のみにもとづいて何かをするのみならず、興味・関心がないと思っ
ているところから面白さを見出したり、「とことん深くまで、壁にぶつかるまで」取り組んでみたりする経験を積むことであろう。

注

1. 長崎大学地方創生推進本部には長崎大学だけではなく長崎県内の他大学も参加している。本インタビュー調査は長崎大学および長崎国際大学の教職員が協働で実施した。

参考文献

- 土居雅弘（2016）「新卒採用における職場マッチング・職務適性——中小企業に着目して」『評論・社会科学』116, pp. 87-104.
- 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中で』NTT出版.
- 石井英真（2015）『今求められる学力と学びとは——コンピテンシー・ベースのカリキュラムの光と影』日本標準ブックレット No. 14.
- 岩脇千裕（2004）「大学新卒者採用における『望ましい人材』像の研究——著名企業による言説の二時点比較をとおして」『教育社会学研究』74, pp. 309-327.
- 岩脇千裕（2006）「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容——企業は『即戦力』を求めているのか」『Works Review』1, pp. 36-49.
- 経済同友会（2016）『「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果』
- 小杉礼子編（2007）『大学生の就職とキャリア——「普通」の就職・個別の支援』勁草書房.
- 小山治（2010）「なぜ企業の採用基準は不明確になる

- のか——大卒事務系総合職の面接に着目して」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データから見る変化』東京大学出版会, pp. 199-219.
- 松下佳代（2010）「〈新しい能力〉概念と教育——その背景と系譜」松下佳代編『〈新しい能力〉は教育を変えるか——学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房, pp. 1-41.
- 日本経済団体連合（2017）『2017 年度新卒採用に関するアンケート調査結果』.
- 岡部悟志（2010）「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力」『大学教育学会誌』32(1), pp. 114-121.
- 労働政策研究・研修機構（2006）『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果I 大卒採用に関する企業調査』JILPT 調査シリーズ, No. 16.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『大学新卒者採用において重視する行動特性（コンピテンシー）に関する調査——企業ヒアリング調査結果報告』JILPT 調査シリーズ, No. 56.

※本調査研究は長崎大学「大学教育再生加速プログラム（AP 事業）」および「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」の一環として実施した。

