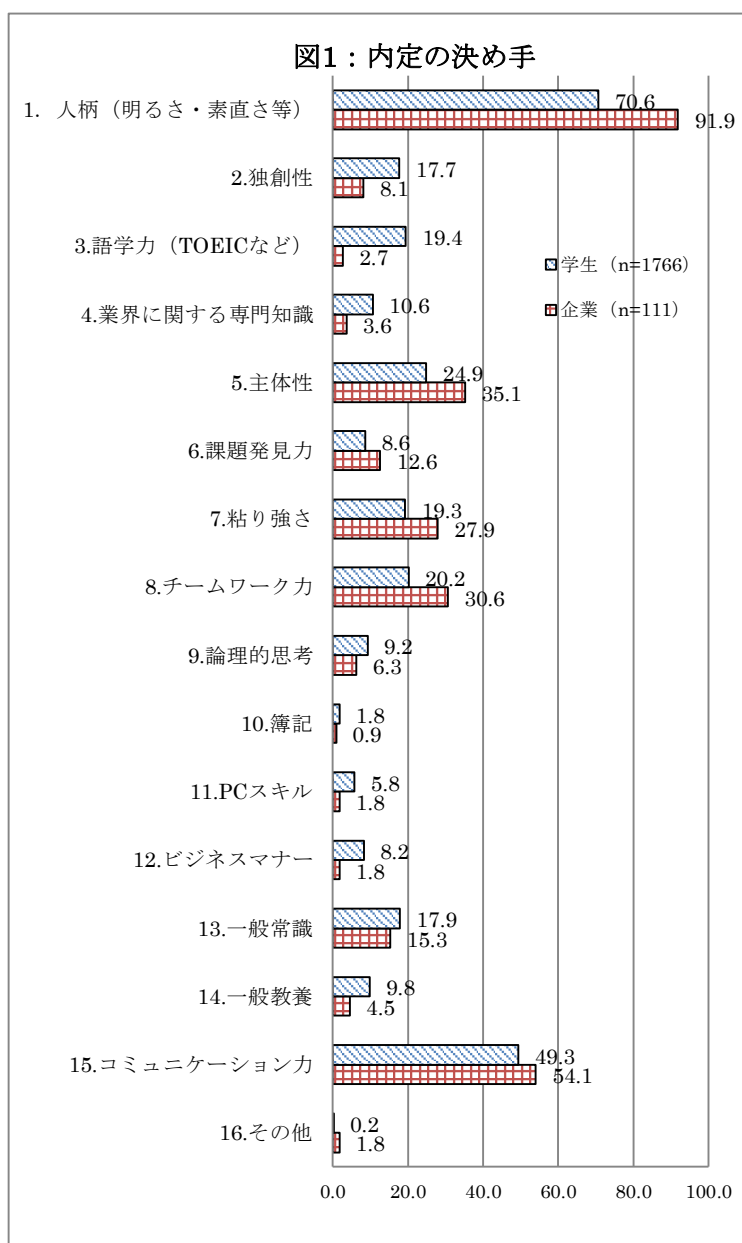


## 「考え抜く力」の価値は 6 万円、「前に踏み出す力」は 4 万 7 千円？

今回の EDOR 調査では、特別調査として「雇用、および採用」に関する調査を実施した。雇用に関する特別調査は先の EDOR 調査報告書で触れたとおり、2013 年 10-12 月調査以来の調査であるが、採用に関する調査は第 28 回 (2010 年 1-3 月) 調査以来である。

調査は、2015 年 4 月にむけた採用状況、内定の決め手、企業が最近の学生に不足していると思う能力要素、最近の学生がすでに備えていると思う能力要素等について調査し、さらには、中小企業の経営者がどのような能力要素を備えた人材を求めているかについて、選択実験を用いて調査した。回答企業の採用活動について聞いたところ、毎年採用を実施している企業は全体の 13.3%にあたる 15 社、毎年ではないが数年に 1 度採用活動を実施している企業は 23.0% (26 者)、不定期採用を実施している企業は 54.0% (61 社) となり (その他 9.7%、11 社)、不定期採用が半数以上を占める結果となった。



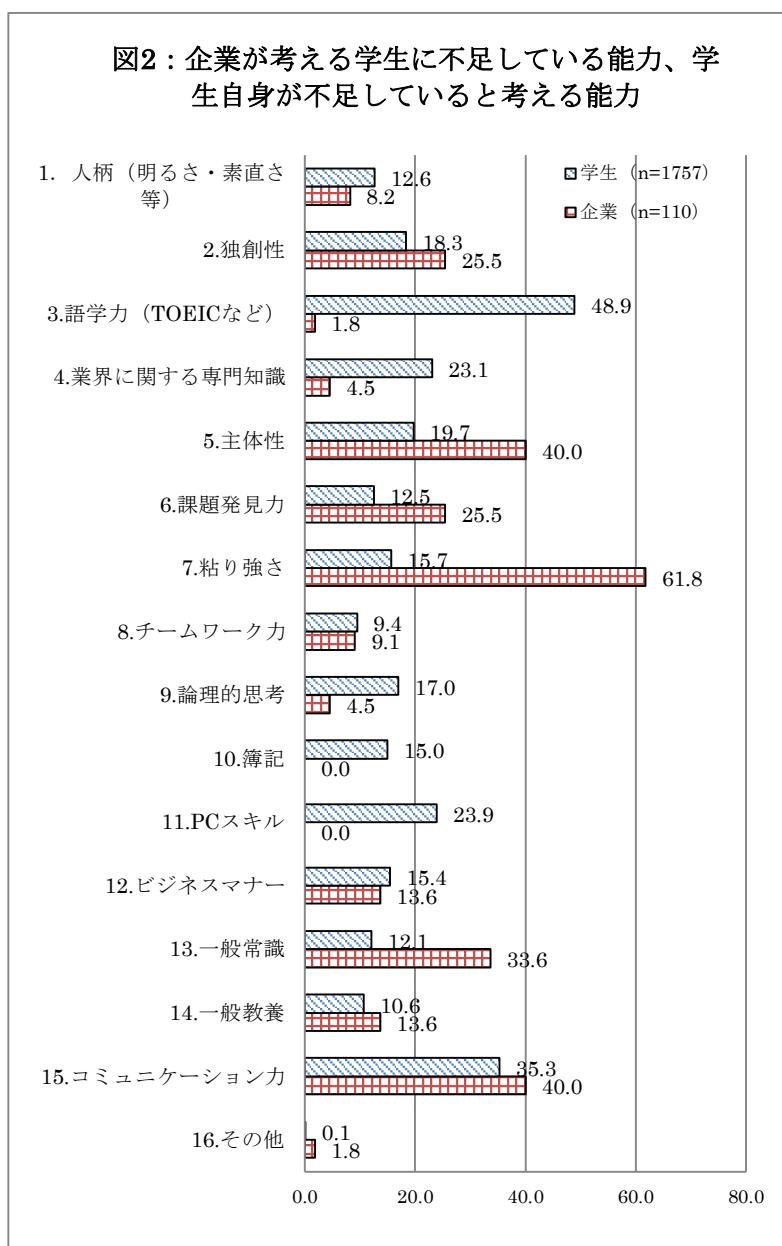
### 内定の決め手・学生に不足している能力・学生がすでに備えている能力

今回の調査では、「内定の決め手」、「最近の学生に不足している能力」、さらには「学生がすでに身につけている能力」について、16 項目 (右図参照) から 3 つまで選択してもらい、その割合を学生の調査結果と比較した。学生の調査については、「愛媛大学と松山大学による連携事業」、および「科学研究費補助金」の研究で同様の質問項目による調査を実施しており、愛媛県内の文系大学生を対象に 2011 年から継続的に実施している調査である。今回の調査は 2014 年 4 月に愛媛大学および松山大学の文科系の学生を対象とし、1771 名から回答を得た (愛媛大学生：485 名、松山大学生：1286 名)。

まず、内定の決め手について企業側、学生側に共通して高い項目に「人柄」、「コミュニケーション

力」、「主体性」、「チームワーク力」などが挙げられたが、これらの項目を重視する割合は企業側の方大きい傾向にある。その一方、「語学力」や「独創性」については、学生は内定の決め手として重要であると考えているが、企業はこれらの項目を重視している割合は少ない結果となった。以下において詳しく触れるが、学生はスキル・知識系の能力をより重視し、企業側は内面的スキルをより重視している可能性があり、これらの差を明らかにし、双方が理解することで、いわゆる雇用のミスマッチを防ぐための方策を探ることができるだろう。

### 企業が考える最近の学生に不足している能力 vs 学生自身が不足していると認識している能力



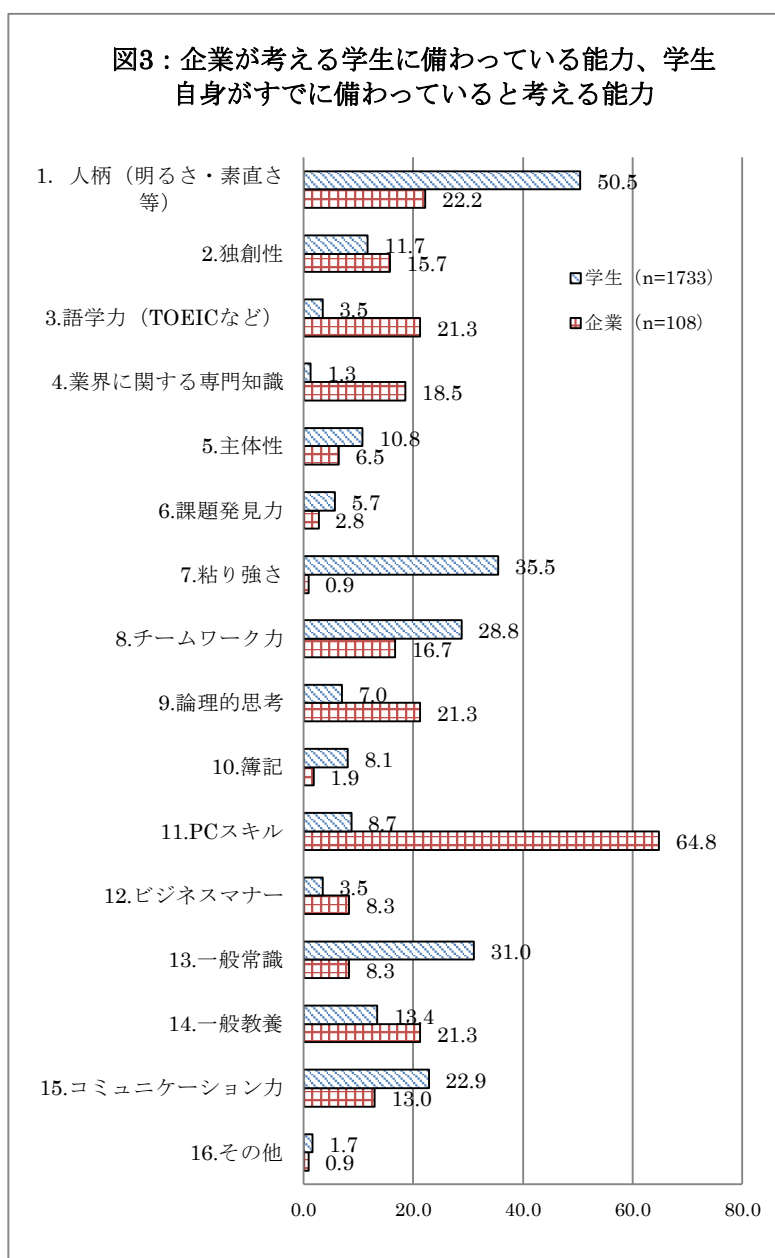
次に、企業の経営者が考えている最近の学生に不足している能力と、学生自身が不足していると認識している能力について比較した。内定の決め手と同様、企業、学生とも同様の16項目について、該当するものを3つまで選択してもらった。

まず、企業の経営者が考える最近の学生に不足している能力でもっとも高い項目は「粘り強さ」であった。続いて「主体性」、「コミュニケーション力」、「一般常識」についても高い割合で不足していると考えている。その一方、学生は自身にもっとも不足している能力に「語学力」を挙げており、以下「コミュニケーション力」、「PCスキル」、「業界に関する専門知識」、と続き、企業がもっとも不足していると考えている「粘り強さ」については15.7%にとどまり、

「主体性」についても19.7%であり、企業と学生の間でその認識に大きな差がある結果

となった。「PC スキル」、「論理的思考」、「簿記」等については、学生自身は不足していると考えているが、企業はこれらの項目についてほとんど不足していると認識していない。すなわち、学生は「語学力」、「PC スキル」、「簿記」などといった定量化・数値化が可能な知識・スキル系に関する能力要素について不足していると考え一方、企業は「粘り強さ」や「主体性」といった、より内面的な能力が不足していると考えている。

### 企業が考える最近の学生に備わっている能力 vs 学生自身がすでに備わっていると認識している能力



さらに、最近の学生がすでに身につけている能力要素について、先の調査と同様、企業、学生に3つまで選択してもらった結果が右図である。まず、企業と学生の差が大きい項目に注目すると、「PC スキル」は、企業の64.8%は学生がすでに身につけていると考えているが、学生は8.7%にとどまる結果となった。同様に、「語学力」、「業界に関する専門知識」についても企業は備わっていると考えているが（語学力：21.3%、業界に関する専門知識：18.5%）、学生が身に付いていると考えている割合は、「語学力」については3.5%、「業界に関する専門知識」については1.3%となり、企業との差がみられた。一方、学生は「人柄」、「粘り強さ」、「チームワーク力」、「一般常識」についてはすでに身につ

ていると考えているが、企業側がこれらの項目について学生が身に付けていると考える割合は低く、企業と学生の間で大きな差が見受けられた。すなわち、先に言及した学生が不足し

ていると考えている知識・スキル系の能力について、企業側はすでに備わっていると考えており、企業が不足していると考えている「粘り強さ」、「一般常識」等については、学生はすでに身に付けていると考えている。また、「人柄」、「チームワーク力」についても学生は身に付けていると考えているが、企業はこれらの能力について、十分に備わっているとは考えておらず、企業と学生の間には差がみられた。これは、大学内におけるサークルや部活といった集団組織においては、年齢層が近く、付き合う人間も選択できるため、そのようなコミュニティの中において、このような能力は備わっていると考えている可能性がある。しかしながら、社会においては年齢層も多様であり、様々な人とコミュニケーションをとる必要性が出てくる。したがって、企業側と学生の間にはこのような差が生じた可能性がある。

### 中小企業求める人材は？

中小企業の経営者が求める人材について、具体的にどのような能力要素を備えた人材を評価しているかを調査した。調査は選択型実験を用いて、属性間の価値の大きさを計測した。今回の特別調査で設定した属性および水準は以下のとおりである。

属性	水準1	水準2	水準3	水準4
社会人基礎力	前に踏み出す力	チームワーク力	考え抜く力	どれも普通
資質	誠実である	責任感がある	将来性がある	-
大学の成績(「優」の割合)	30%	50%	70%	-
専門知識	高い	普通	-	-
希望給与	16万円	18万円	20万円	-

表1：属性の種類とその水準

これら5つの属性の各水準を主効果直行デザインによって16個の選択プロファイルを作成した。この16個の選択プロファイルから2つのプロファイルをランダムに組み合わせ、これを「人材A」、「人材B」とし、さらに「どちらも採用しない」という選択肢を加え、3つの選択肢から最も好ましい選択肢を1つ選択してもらった。調査票の質問例は以下のとおりである。

	人材A	人材B	
社会人基礎力	「前に踏み出す力」が長けている	「チームワーク力」が長けている	どちらも採用しない
資質	誠実である	将来性がある	
大学の成績(優の割合)	30%	50%	
専門知識	高い	高い	
選考者の希望給与	20万円	16万円	
回答欄→			

表2：アンケートの質問項目例

1つの調査票につき上記のような質問を8つ作成し回答してもらい、混合ロジットモデルを用いたコンジョイント分析によって解析した結果を以下に示す。

変数	限界効用	Standard Error	t-value	P-value	限界支払意志額
ASC3	-5.469	0.911	-6.005	0.000	
前に踏み出す力	1.083	0.152	7.142	0.000	4.7 万円
チームワーク力	0.568	0.191	2.976	0.003	2.4 万円
考え抜く力	1.401	0.269	5.204	0.000	6.0 万円
誠実である	0.397	0.177	2.247	0.025	1.7 万円
責任感がある	0.882	0.199	4.440	0.000	3.8 万円
大学の成績	0.016	0.004	3.632	0.000	0.1 万円
専門知識	0.338	0.144	2.351	0.019	1.5 万円
希望給与	-0.233	0.048	-4.834	0.000	

表 3：推定結果

分析の結果、すべての変数が統計的に有意な値となった。限界効用の値に注目すると、ASC3を除いた変数のうち社会人基礎力の「考え抜く力」の限界効用が最も高く 1.401、「前に踏み出す力」が 1.083、「チームワーク力」は 0.568 となった。個人の資質においては「責任感がある」人材の限界効用が 0.882、「誠実である」人材の限界効用は 0.397 という結果となった。大学の成績については、限界効用の値は 0.016 であり、成績における「優」の割合が 1%増加すると企業のその人材に対する効用は 0.016 上昇することを意味している。また、専門知識については限界効用の値は 0.338 となった。給与の限界効用は-0.233 と負の値となった。これは人材に支払う給与が 1 万円増加すると効用が 0.233 減少することを意味している。

各変数の限界効用の値を、給与の限界効用で割ることにより、その変数に対する金銭的価値を表すことができ、それらが上記の表の限界支払意志額である。これによれば、「考え抜く力」に長けた人材に対しては追加的に 6 万円の価値を有しており、「前に踏み出す力」に長けた人材に対しては 4.7 万円、「責任感のある」人材に対しては 3.8 万円の価値を有している。

以上の結果から、企業側は、人柄（明るさ・素直さ等）やコミュニケーション力以外に、粘り強さ等の能力も重視しており、これらが学生に不足している能力であると考えているが、学生はこれらの能力が不足しているとは考えておらず、むしろ、すでに身に付いている能力として認識している<sup>1</sup>。また、企業側は粘り強さ、主体性、コミュニケーション力、一般常識といった内面的な能力が不足していると考えているが、学生は、語学力、PC スキル、業界に関する専門知識等、知識・スキル系の能力が不足していると考えており、ここに企業と学生の認識の差があることが明らかとなった。

また、企業が重視する内面的スキルのうち、どのような能力に高い価値を見出しているかについては、企業は自らの力で考えることができ、前に踏み出す力に長けているといった主体的に行動できる人材を高く評価していることが明らかとなった。チームワーク力については、企業が重視する能力要素ではあるが、中小企業においてはチームでプロジェクトを遂行する機会もある一方、大企業と比較すると、様々な業務を任される機会も多く、個々の仕事への責任も重いと考えられる。すなわち、チームで行動する以上に個々の資質が重視されており、自らの力で考え抜き、前に踏み出す力を有している人材、さらには責任感の強い人材をより重視する傾向にあると考えられる。

<sup>1</sup> この結果は、経済産業省が2010年に発表した「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」においても指摘されている。