

求められる能力・資質と人材ニーズの実態

吉 村 大 吾

1. はじめに

近年、若者雇用問題に大きな関心が集められている。問題が顕在化するに従い、政府は次々と若者雇用政策を立案・実施している。またニートやフリーターの増加、早期離職の顕在化に伴い、その背景や原因を解明する研究が膨大に蓄積されている。例えば、学校から職場への移行が円滑にならない原因として、若者の価値観（職業観・労働観）、家庭教育、若者の能力・資質、出身階層などの要因が検討されている。

その中で頻繁に取り上げられる要因の1つとして、若者と企業のミスマッチ問題が言及されている。ミスマッチは多義的な意味を持っているが、1つには自分の職業期待と職場実態の違いに悩み、早期離職につながるというリアリティショックの意味で取り上げられる。次に挙げられるのは、企業が若者に要求する能力と、若者自身が持っている能力・資質の格差が大きいというミスマッチである。例えば、企業の要求している基礎的な学力・コミュニケーション能力が不足している、グローバル化する企業の求めている専門的な人材が不足している、といった若者の能力不足の問題である。若者の能力不足は、正社員への移行の困難化とフリーターになりやすさを助長し、若者の持つ職業観や労働観といった資質は、転職志向を促す側面を備えていると主張されている。

このように若者の能力・資質不足が指摘される一方で、実際の需要側（企

業)がどのような能力・資質を求めているかという実態解明は、不明確な部分が多く、研究の積み重ねが不足している。そのため本稿では、企業の求める能力・資質に関する研究動向と課題について検討することを目的としている。加えて人材ニーズの実態に関する基本的なデータについても整理する。

2. 若者雇用問題と能力ミスマッチ

2-1 若者雇用問題の原因を解明する研究

(1) 家庭教育・階層の問題

若者が学校卒業後も親と同居し続けていることを、山田(1999)は「パラサイト・シングル」と呼び、現代の家庭状況について言及している。それは家庭が若者を自立させる役割を担えず、機能不全に陥っているという議論へと繋がっている。また耳塚(2002)は、1990年代以降にフリーター市場に参入した高卒者は、相対的に社会階層の背景を持つ人が多かったと指摘している。同様に宮本(2005)は、親の教育志向・所得分布と若者フリーターの関係性について論じている。

以上の研究は、新規学卒からフリーターへの移行に着目し、親の教育・学歴・所得といった視点から考察している。

(2) 若者の価値観・資質の問題

労働政策研究・研修機構(2004)は、フリーターの若者に対する聞き取りによって、「刹那を生きる」「立ちすくむ」「自信を失う」などの特徴を析出している。さらに堀(2006)は、「やりたいこと」といった夢追求型の価値観が台頭していると指摘している。そして若者にとって豊かになったしまった社会では、就労への動機づけが「なりわい」から「自分さがし」へと移行したとしている(岩間, 2010)。また三浦(2005)は、現代にお

いて若者のコミュニケーション能力・生活能力・働く意欲が低下していると言及した上で、人生への意欲の低い「下流社会」という階層集団が形成されていると指摘している。

以上のように、若者の特異性を析出する研究が多様に行われている。特に90年代以降、若者の価値観がいかに変質したか、について積極的に論じられている。

(3) 学校機能の問題

不安定就業の背景として、学校の機能不全が言及されている。例えば筒井（2006）は、90年代以降の高卒労働市場の変化とそれに対応できない学校進路指導について、具体的に検討をしている。高卒就職における閉鎖化、実績関係をめぐる構造と認識の不一致が、就業への移行過程を阻害していると論じる。そして学校就職担当者の労働需要に対する認識の不十分さについても言及している。また中島（2002）は、高校から職業への移行が多様化する中で、学校紹介のシステムは役割を低下させていると指摘する。その上で学校の職業紹介機能の不全化について言及している。

以上のように、学校の機能不全と就職の関係について論じられている。

2-2 学校から職業への円滑な移行と能力ミスマッチ

前節で概観したように、若者雇用問題の原因に関する研究が進展している。加えて、学校から職場への円滑な移行を向上させる要因を検討する研究も行われている。具体的には、どのような学校・生徒が円滑な就職を達成しているのか、等の実証研究が盛んに行われている。

その中では、例えば銘柄大学・非銘柄大学の格差といった大学別学歴が着目されている。そこでは、就職ランキング上位への移行可能性と銘柄大学・非銘柄大学の関係について指摘されている。また大卒就職の特質として、OB・OGの存在も指摘されている。例えば荻谷他（1993）によれば、

日本のOB・OG訪問は、過去の採用＝就職実績の蓄積によって、大卒者の就職機会の差異化に繋がっているとしている。自由応募制のもとでのOB・OGといった先輩後輩の関係を利用した就職のあり方は、特定銘柄大学の就職ランキング上位企業への供給を確立してきたと分析している。

また浦坂（1997）は、OBのネットワーク効果に大学間格差があることを、統計的に確認している。最近のデータを用いた研究では、例えば鈴木（2011）は、大卒者の大企業・官公庁への入職に対して、OB利用は変わらずに効果を持っており、文系では大学ランクにかかわらず、OB利用者による入職率が一貫して高かったと報告している。

加えてどのような特質をもった学生が、正規雇用への就職を成功させているのかという問いに対しては、例えばゼミの利用、就職センター・インターンシップの活用、自己肯定感、学業成績、サークル参加などの多様な視点から積極的に研究されている¹⁾。

以上のように、円滑な移行を向上させる要因について研究が進んでいる。一方で、企業ニーズの実態解明は、あまり進んでいないのが現状である。能力のミスマッチについては、その具体的な内容は不明確である。そのため企業の求める能力・資質の研究動向、分析軸、基本的な状況について整理する必要がある。

3. 政府報告書における能力・資質

本章では、政府報告書が言及している人材ニーズについて整理する。

1) 例えば林（2009）は、フローチャート型の就職支援イベントを用意し、学生のペース・メイキングを行っている先進的な大学の実態について析出している。

3-1 政府報告書における能力・資質

(1) 社会人基礎力

政府報告書では求められる能力について、多様な概念が提示されている。近年、先進国において「ソフトスキル」（他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力）などの概念が提唱されている状況の中、例えば経済産業省（2006）は「社会人基礎力」という概念を示している。職場などで活躍するには、まず「基礎学力」（読み書き、算数、基本ITスキル等）や「専門知識」（仕事に必要な知識や資格等）、「人間性、基本的な生活習慣」（思いやり、公共心、倫理観、基本的なマナー、身の回りのことを自分でしっかりとやる等）を身に付ける必要があるとしている。そして「社会人基礎力」は、その能力と重なり合い、相互に作用しあいながら、様々な体験等を経て、スパイラル的に成長していくものとしている。つまり社会人基礎力とは、「職場で求められる能力」であり、具体的には「職場や地域社会の中で多様な人々とともに、仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義されている。具体的には、「一歩前に踏み出し、粘り強く取り組む力」「疑問を持ち考え抜く力」「多様な人々とともに目標に向けて協力する力」が言及されている²⁾。

(2) 人間力

内閣府（2003）『人間力戦略研究会報告書』においては、「人間力」が提言されている。同報告書では、価値観やライフスタイルが多様化し、個性を尊重する社会へ移行しているとした上で、企業においても経済変化の迅速化と複雑化のもと、専門性や創造性にあふれ、独自に問題解決を図る人

2) 前に踏み出す力として、主体性・働きかけ力・実行力を挙げている。また考え抜く力として、課題発見力・計画力・創造力を指摘している。そしてチームで働く力としては、発信力・傾聴力・柔軟性・情況把握力・規律性・ストレスコントロール力を取り上げている。

材が求められていると指摘している。その一方で、教育システムなどの社会システムについては、個性を重視する方向性を打ち出しているものの、十分に対応しきれている状況になく、ギャップが生じているとしている。そのため今度の教育システムにおいては「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力の育成」が必要としている。具体的には、「知的能力の要素」「社会・対人関係的要素」「自己制御系要素」などを挙げ、総合的にバランスを良く高めることを求めている³⁾。

(3) 職業的発達にかかわる諸能力

国立教育政策研究所生徒指導教育センター(2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』においては、「職業的(進路)発達(キャリア発達)にかかわる諸能力」を提示している。具体的には、①将来設計能力(役割把握・認識能力)、②情報活用能力(情報収集・探索能力、職業理解能力)、③意思決定能力(選択能力・課題解決能力)、④人間関係形成能力(自他の理解能力・コミュニケーション能力)などが取り上げられている。

(4) 学力

中央教育審議会(2008)『学士課程教育の構築に向けて』では、学士力が提言されている。報告書では、グローバルな知識基盤社会や学習社会においては、学問の基礎的な知識を獲得するだけでなく、知識の活用能力

3) 知的能力の要素としては、「基礎学力」「専門的な知識・ノウハウ」を持ち高めていく力、応用力として構築される「論理的思考力」「創造力」がある。また社会・対人関係の要素とは、「コミュニケーションスキル」「リーダーシップ」「公共心」「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながら、お互いに高め合う力」などである。加えて自己制御的要素は、「意欲」「忍耐力」「自分らしい生き方や成功を追及する力」などである。

や創造性が重要視されると指摘している。そして企業の採用・人事の面においては、産業界から大学に対して、職業人としての基礎能力育成を求めているとしている。そのため基礎能力の育成として、「学士力」を提示している⁴⁾。具体的には、4要件で構成されている。まず第1に、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・自然に関連づけて理解する、「知識・理解」が挙げられている。第2に、「コミュニケーション・スキル」「数量的スキル」「情報リテラシー」「論理的思考力」「問題解決力」等といった、知的活動でも職業生活や社会生活でも、必要な技能が取り上げられている。第3に、「自己管理能力」「チームワーク・リーダーシップ」「倫理観」「市民としての社会的責任」「生涯学習力」などの、「態度・思考」に関する項目が言及されている。第4に、これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自ら立てた新しい課題にそれらを適応し、その課題を解決する能力、「統合的な学習経験と創造的思考力」が指摘されている。

(5) 就職基礎力

また2004年度から厚生労働省にて実施されたYES－プログラム（若者就職基礎能力支援事業）は、就職や採用場面において、若者と企業間で共通のモノ差しとなる「就職基礎能力」を提示している。具体的には、企業が若者に求める5つの領域として、①コミュニケーション能力（意思疎通・協調性・自己表現力）、②職業人意識（責任・課題発見力、職業意識・勤労観）③ビジネスマナー、④基礎学力（読み書き、計算・数学的思考、社会人常識）、⑤資格取得（情報技術関連・経理財務関係の資格・語学関係

4) 「知識・理解」とは、多文化・異文化に関する知識の理解、人類の文化・社会と自然に関する知識の理解である。「数量的スキル」とは、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、表現できることである。

の資格)を取り上げている⁵⁾。

(6) 基礎的・汎用的能力

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』では、「基礎的・汎用的能力」の概念を提示している。報告書では、グローバル化や知識基盤社会の到来などを指摘した上で、学校教育と職業や人材育成の重要性について言及している。人々が人生において、各々の希望やライフステージに応じて、様々な学びの場を選択でき、学業生活と職業生活の交互の営みができる生涯学習社会の構築について言及している。そして社会的・職業的自立に向けて、必要な基盤となる能力や態度を育成することが、今後最も求められるとしている。そのために必要な力として、「基礎的・基本的知識・技能」「基礎的・汎用的能力」「論的思考力・創造力」「意欲・態度及び価値観」「専門的な知識・技能」を挙げている。その中で特に必要とされる「基礎的・汎用的能力」の具体的要件としては、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリア・プランニング能力」を取り上げている⁶⁾。

5) コミュニケーション能力とは、①自己主張と傾聴のバランスを取りながら効果的に意思疎通できる、②双方の主張の調整し、調和を図ることができる、③双方にあった説得力のあるプレゼンができる、ことである。また職業人意識とは、①社会の一員として役割の自覚を持ち、物事に主体的に取り組むことができる、②働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる、③職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる、ことである。

6) 課題適応能力とは、仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立てて、その課題を処理し、解決することができる力のことである。キャリア・プランニング能力とは、「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて、「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断して、キャリアを形成していく力のことである。

3-2 各報告書における能力・資質

概観すれば、各報告書に取り上げられる能力は、表 3-1 に整理できる。つまり報告書においては、「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」が、共通して言及されている。「人間関係形成・社会形成能力」とは、多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分が置かれた状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力と定義されている。また「自己理解・自己管理能力」とは、自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会と相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき、主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力と言及されている。

表 3-1 報告書における能力・資質

	職業的発達 にかかわる 諸能力	人間力	就職 基礎能力	社会人 基礎力	学士力
基礎的な・基本的知識		○	○		○
専門的な知識・技能		○	○		○
勤労観・職業観等の価値観	○		○		
意欲・態度		○		○	○
論理的思考力・創造力		○		○	○
人間関係形成・社会形成能力	○	○	○	○	○
自己理解・自己管理能力	○	○	○	○	○
課題対応能力	○			○	○
キャリア・プランニング能力	○	○			

(注) 表記有りが○となっている。

(資料出所) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2011), p.33, 表 3-2 を一部修正の上、作成。

4. 求められる能力・資質に関する調査研究

本章では、求められる能力・資質に関する調査を整理する。

4-1 求められる能力・資質に関する調査研究の動向

(1) 全体的な調査

求める人材に対する企業を対象としたアンケート結果は、日本経済団体連合会の調査が頻繁に取り上げられている。例えば2012年の調査によれば、企業が選考にあたって重視した点は、上位から「コミュニケーション能力」(82.6%)、「主体性」(60.3%)、「チャレンジ」(54.5%)、「協調性」(49.8%)、「誠実性」34.2%、となっている⁷⁾。長期時系列変化でも、これらの上位5項目が重要視されている。また東京商工会議所(2010)『新卒者等採用動向調査』では、コミュニケーション能力63.4%、業務特性54.9%、積極性43.6%、常識・マナー35.2%、協調性32.6%が挙げられている⁸⁾。さらに日本能率協会(2002)の「これから欲しいタイプの人材ランキング」では、「創造力、新しい発想・アイデア、独創性、価値創造」「実業変革・再構築力」「実行力、行動力、業務遂行能力」「自立的行動、自己責任能力」「チャレンジ精神」などが取り上げられている⁹⁾。

このような「求める人材」「今後ほしい人材」を調査する一律的なアンケートは、毎年様々な団体で、行われている。

7) 調査時期は2012年5月～6月である。回答企業数は582社(回答率45.3%)である。なお、複数回答有りの項目となっている。

8) 調査時期は2010年2月5日～3月5日である。回答企業数は881社(回収率17.6%)である。なお、複数回答有りの項目であり、この項目の回答企業数は273社になっている。

9) 調査時期は2001年12月である。回答者数は、273票(回数率10.4%)である。

(2) 規模別・職業別

規模別・職業別の人材ニーズに着目した調査がある。研究は少ないが全国的な調査としては、例えば厚生労働省（2005）『雇用状況実態調査』が挙げられる。表 4-1 を概観すると、4 人以下の事業規模で、採用時に重視する資質割合は、コミュニケーション能力 44.1%，経験 42.3%，健康・体力 41.2% となっている。また 5～29 人では、経験 43.8%，健康・体力 40.3% が選択されている。このように 499 人未満の企業は、主として「健康・体力」「経験」が、必要な能力になっている。一方で 500 人以上の企業では、コミュニケーション能力 65.2%，協調性 50.2% という順で選択されている。つまり事業規模間の違いが、顕著に示されている。

また表 4-2 を概観すると、職業別の採用時に重視する資質割合が把握できる。専門的・技術的職業を採用する際には、専門知識・専門技術・資格 64.0%，経験 42.5% に加えて、協調性 40.6% が求められている。また事務的職業は、コミュニケーション能力 42.2%，経験 44.5% となっており、サービスの職業は、コミュニケーション能力 49.3%，協調性 44.7% 順で選択されている。さらに販売職は、コミュニケーション能力 42.6% に加えて、積極性 48.7%，経験 44.6%，行動力・実行力 53.1% と、「主体性」を重視している。一方、運輸・通信の職業、生産工程・労務の職業では、「健康状態」を挙げている企業が多い状況にある。このように職業別で概観すると、求める能力の大きな差異が理解できる。

表 4-1 事業規模別、採用時に重視する資質割合（複数回答）（%）

	4 人以下	5～29 人	30～99 人	100～499 人	500 人以上
コミュニケーション能力	44.1	31.9	34.5	42.7	65.2
専門知識・専門技術・資格	30.7	34.4	36.3	40.1	23.7
積極性	36.2	31.4	34.5	35.8	38.8
経験	42.3	43.8	39.7	44.2	37.7
一般常識・教養	25.3	20.0	20.8	15.0	14.0

求められる能力・資質と人材ニーズの実態

行動力・実行力	19.1	33.5	22.6	15.0	29.8
協調性	37.1	32.7	40.2	47.0	50.2
健康・体力	41.2	40.3	45.0	41.4	27.5
忍耐力	13.1	10.3	6.8	6.3	4.6

(注) 40%以上に網掛けをしている。

(資料出所) 厚生労働省（2005）『雇用状況実態調査』

表 4-2 職業別、採用時に重視する資質割合（複数回答）（％）

	専門的・ 技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの 職業	運輸・通信 の職業	生産工程・ 労務の職業
コミュニケーション能力	38.2	42.2	42.6	49.3	17.5	30.1
専門知識・専門技術・資格	64.0	33.6	6.2	26.9	17.2	31.5
積極性	25.9	35.4	48.7	35.3	33.1	30.6
経験	42.5	44.5	44.6	27.9	51.2	43.7
一般常識・教養	20.2	24.2	21.1	28.4	16.1	16.8
行動力・実行力	15.4	24.9	53.1	30.2	22.4	18.6
協調性	40.6	37.6	30.3	44.7	48.1	32.5
健康・体力	32.7	28.4	37.6	37.7	59.8	56.1
忍耐力	5.5	6.2	5.7	10.5	10.3	18.0

(注) 40%以上に網掛けをしている。

(資料出所) 厚生労働省（2005）『雇用状況実態調査』¹⁰⁾

（3）産業界ニーズの歴史的変遷

求める人材を時系列に分析した研究としては、飯吉（2008）を挙げることができる。同研究では、戦後日本の経済団体による提言文書を言説分析することで、産業界の高等教育に対する要求を解明している。その上で、経済団体による能力の要求時期を4区分している。

まず1950年代から1960年代後半までの第1期においては、中堅技術者と大卒理工系人材の量的確保が最大の課題となっている背景のもと、「量的

10) 保安（職業）は除いている。

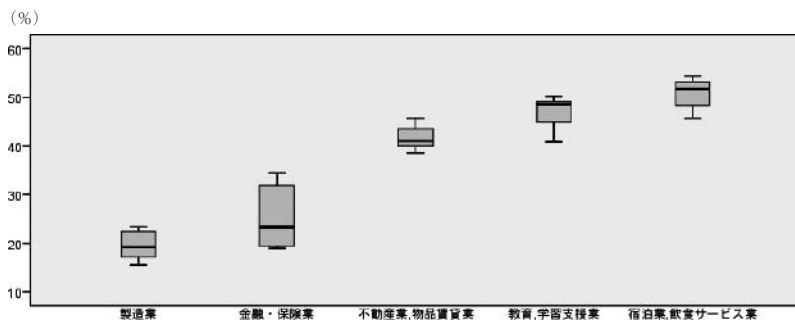
要求中心・専門教育重視」の特徴を析出している。次に第2期（1960年代末から1970年代後半まで）においては、工業化を背景とした理工系人材への量的拡大という要求は沈静化し、学生の学力面や大学教育システムの状況などを問題とする質的側面に関する提言、「質的要求への変化・一元的多様化要求」が見られたとしている。さらに第3期（1980年前後から1990年代前半）においては、創造性というタームが提言タイトルに用いられ、また変革の担い手として「個」「個人」の重要性が指摘され、いくつかの教養的要素も言及された時期であったとしている。つまり「創造性」「個性」「教養」といった、「創造性要求出現と多元的多様化要求」の時期と定義している。

最後に第4期（1990年代半ば～現在）においては、他の時期に比べて大学教育に関する要求が増大し、人間性や専門基礎知識、幅広い知識という従来からの要求内容に加えて、自ら主体的に考えて問題を発見解決する力、論理的思考力、批判的思考力、常に新しい経験・知識を身に付ける力などの、「新しい教養」が重視されていたとしている。加えて行動力・実行力・創造力の基礎となる能力として、自発的知的拡張性・基本的リテラシーコミュニケーション能力を、大学卒業時点までに潜在的に持つておく必要性があると提言している。つまり新しい教養など「教養」の実力化要求や、多層な創造性を重視する時期と位置付けている。

（4）業種別と戦略的人的資源管理

厚生労働省（2013）『新規学卒者の離職状況に関する資料一覧』によれば、業種間の離職率は、大きく異なっている（図4-1）。その背景は多岐に渡るが、業種別のミスマッチも一つの可能性として考えられる。そのような業種別の求める人材像研究としては、例えば林（2009）が挙げられる。同研究では、日本企業が環境決定論な人材採用だけでなく、より主体的なアプローチを持って、求める人材像を規定していると仮定して上で、実証

図 4-1 大卒の3年以内離職率（2003年～2010年）



（資料出所）厚生労働省（2013）『新規学卒者の離職状況に関する資料一覧』より作成¹¹⁾

分析している。具体的には、日本企業の人材選抜基準の業種間の違い、一貫性などについて解明している。

このように本来、企業の主体的な採用基準は、環境決定論的に決まるのではなく、主体的な戦略の方向によって、異なる可能性がある。その経営戦略、HRM（human resource management）、企業業績の関係性について、岩井（2002）は3つのアプローチに分けている。具体的には第1のアプローチとして、HRMと企業業績の関係において、普遍的に妥当な「最善のHR施策」がある、と主張する「ベストプラクティス・アプローチ」を挙げている。ある特定のHR施策は他の施策よりも、かならず良い企業成果を上げるという意味で「最善の施策」とされている。また次のアプローチとして、企業業績の向上において、施策の整合性を重視する「コンティンジェンシー・アプローチ」を挙げている。同アプローチは、経営戦略論、さらには戦略的経営論とコンティンジェンシー理論をベースにして、「戦略—HRM」整合をもって、組織業績が向上するとしている。戦略適合

11) 2011年以降は、1年目と2年目離職率のデータのため省略している。2006年からデータを取得できる生活関連サービス業、娯楽業等を除いた、離職率上位3業種と下位2業種を表記している。

を重視しており、戦略的経営論の問題意識を色濃く反映し、経営戦略の特性に応じた HRM 編成を追及している。そして第3のアプローチは、第2のアプローチを意識しつつ、「内部／水平的適応」をもつ HR 施策の「最善の組み合わせ／編成」を追及する「コンフィギュレーショナル・アプローチ」を挙げている。施策間の一貫性・内部適合といった HR 施策を重視し、さらに「戦略— HRM」整合という外部適応の要件を満たす HRM 編成のアプローチと整理している。

以上の理論的な背景を考えれば、経営戦略に沿った異なる採用行動は、業種別・企業別に、求める人材像の差異を生み出す可能性がある。

(5) 企業と学生の認識の違い

経済産業省（2010）の調査によれば、企業が「学生に求める能力」と、学生が「企業で求められていると考える能力」に、大きな違いが見られると報告している。具体的には、企業は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な基本能力に不足を感じている。それに対して学生は技術・スキル系の能力、例えば「語学力」「業界に関する専門知識」「簿記」「PC スキル」等について不足感を感じている。しかし、企業側はそれらの能力に対し、特に不足感を感じていないとしている。さらに学生側は、「チームワーク力」「粘り強さ」といった能力に関して、既に身につけていると判断している。一方企業は、その水準に達していないと報告している。

このように、学生と社会人の求める能力に対する解釈は、大きく異なっている。その結果は、「チームワーク力」「コミュニケーション力」等の多義的な概念が、具体的に何を意味しているのか、明らかにする必要性を示唆している。

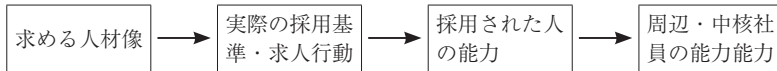
4-2 求められる能力・資質の枠組み

図 4-2 求める人材の分析軸



(資料出所) 筆者作成

図 4-3 求める人材像と採用行動



(資料出所) 筆者作成

求める能力・資質を解明する研究動向を踏まえると、いくつかの分析軸に整理できる(図4-2)。まず第1にマクロ的な視点で、産業界を対象として「経済団体別の言説分析」「戦後からの人材ニーズの変遷」等について、検討する研究が考えられる。また第2にミクロ的な視点として、「業界別の歴史的変遷」「企業間のニーズ比較」「人事戦略別」等に着目したアプローチが挙げられる。そして第3に個人を対象として、「職種別」「社会人と学生の人材ニーズの認識」「一般社員と管理職の求める人材の違い」等のアプローチが考えられる。

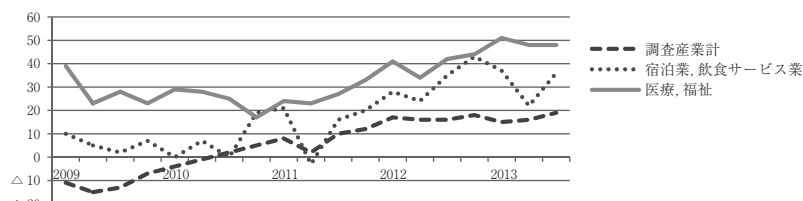
そして一般的に人材ニーズ調査では、求める人材像について多くの研究が行われている。しかし、それは一つの理想的な人材像の示唆である。そのため企業戦略として実際の採用基準にその人材像がどのように反映されているのか、検討する必要がある(図4-3)。

5. 人材ニーズの実態

本章では政府の統計データを踏まえて、実際の人材ニーズの変遷について概観する。

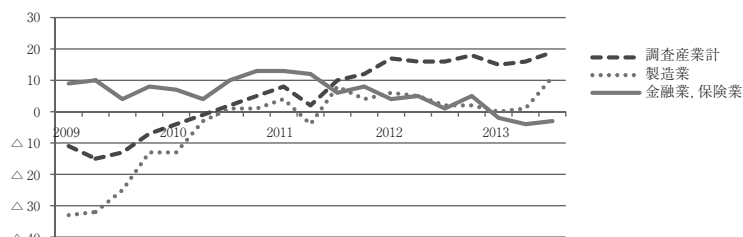
5-1 産業別・職種別 D.I.

図 5-1 産業別 D.I.（上位業種）



（資料出所）厚生労働省『労働経済動向調査』各年より作成¹²⁾

図 5-2 産業別 D.I.（下位業種）



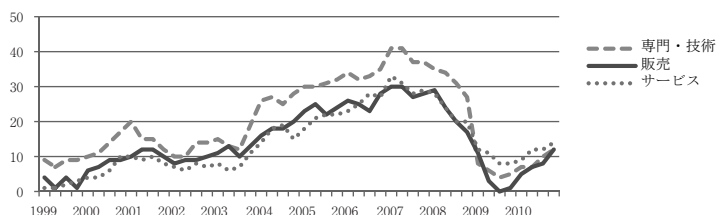
（資料出所）厚生労働省『労働経済動向調査』各年より作成

厚生労働省『労働経済動向調査』による労働者過不足状況を概観すると、

12) ① D.I. とは、「不足」―「過剰」である。②日本標準産業分類の改訂（2007 年 11 月）のため、2009 年 2 月調査（2008 年 10 ～ 12 月実績）以降のデータを用いている。③グラフは常用雇用者を対象としている。④対象については、特徴が見られる産業を抜粋している。

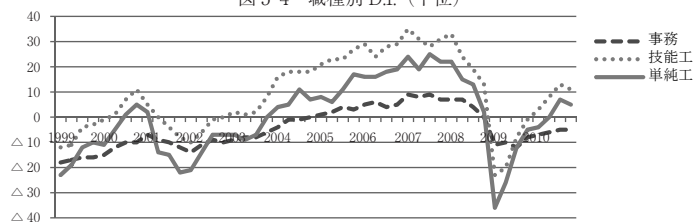
産業別の D.I. は大きく異なっている。例えば産業平均に比べて、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業は、常に大幅な労働者不足の状況にある（図 5-1）。医療・福祉は、2009 年 2 月調査の 39 から 2013 年 11 月調査の 42 と、常に強い労働者需要となっている。一方産業平均に比べて、製造業、金融業・保険業の労働者需要は、比較的弱い状況にある（図 5-2）。特に製造業は、2009 年 2 月調査の△33 から 2013 年 11 月調査の 10 と、過剰感は解消しているが、時系列に概観すれば、労働需要は弱い状況にあることが把握できる。

図 5-3 職種別 D.I. (上位)



(資料出所) 厚生労働省『労働経済動向調査』各年より作成¹³⁾

図 5-4 職種別 D.I. (下位)



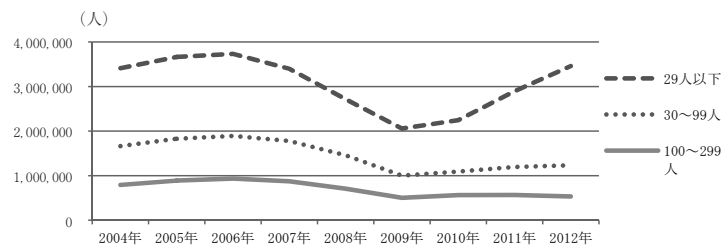
(資料出所) 厚生労働省『労働経済動向調査』各年より作成

13) ① D.I. とは、「不足」―「過剰」である。② 2008 年 11 月以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、2009 年 2 月以降の数値とは厳密には接続していない。③ 日本標準職業分類の統計基準設定（2009 年 12 月）に伴い、2011 年 2 月調査から職種の見直しを行ったため、2010 年までのデータを用いている。④ 管理、運輸・通信の職種は除いている。

また職種別 D.I. の労働過不足状況も差異がみられる。例えば、常に労働者不足状況なのは、「専門・技術」「販売」「サービス」に関する職業である（図 5-3）。一方時系列に、過剰と不足の振れ幅が大きいのは、「技能工」「単純工」である。（図 5-4）。さらに事務職は、2010 年 11 月調査では△5 と、労働者需要は弱い状況にある。

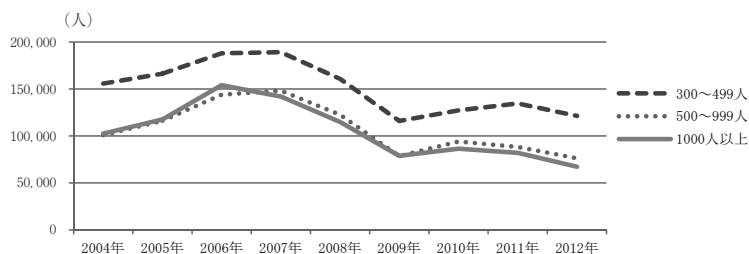
5-2 業種別・規模別・職種別人材ニーズの変動

図 5-5 規模別新規求人件数（299 人以下）



（資料出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』各年より作成¹⁴⁾

図 5-6 規模別新規求人件数（300 人以上）



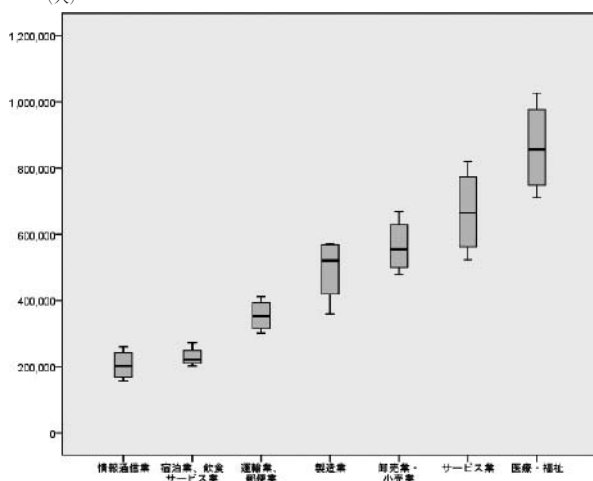
（資料出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』各年より作成

次に労働者の過不足状況という企業認識から、実際の新規求人件数の変動について概観する。企業規模別にみれば、新規求人件数が年間で 100 万

14) パートタイムは除いている。

人を超えているのは、30～99人と29人以下だけである（図5-5）。特に近年求人件数を伸ばしているのは、29人以下の企業である。一方300人以上の企業群は、2006年から2007年をピークに、一貫して減少している。（図5-6）。中でも1000人以上の企業の新規求人は、近年10万人を下回っており、件数が少ない状況にある。

図5-7 産業別（上位業種）新規求人件数，（2009年～2012年）
（人）



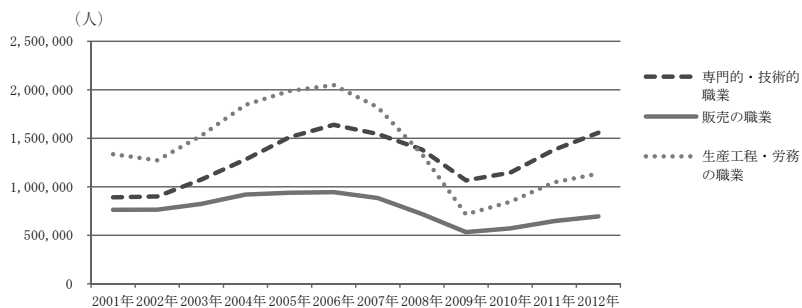
（資料出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』各年より作成¹⁵⁾

さらに厚生労働省『一般職業紹介状況』によれば、新規求人が多い業種は、「卸売業・小売業」「サービス業」「医療・福祉」となっている（図5-7）。特に「医療・福祉」は、2009年71万人、2010年78.7万人、2011年92.5

15) ①求人件数は、2009年から2012年までのパートタイムを除いた数字である。
②2007年11月改定の「日本標準産業分類」に従っているため、長期的なデータは取得できていない。③業種別求人件数の上位7業種までのデータであり、第1次産業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、公務等は除いている。

万人、2012年102.6万人と、求人情数が増加している。またサービス業（他に分類されないもの）も2009年52.2万人、2010年60.2万人、2011年72.7万人、2012年82万人と拡大している。一方金融業・保険業は、2009年7万人、2010年6.6万人、2011年6.2万人、2012年5.9万人と横ばい状況にある。つまり新規求人の傾向は、業種別に分化している。

図5-8 職業別新規求人（上位）



（資料出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』各年より作成¹⁶⁾

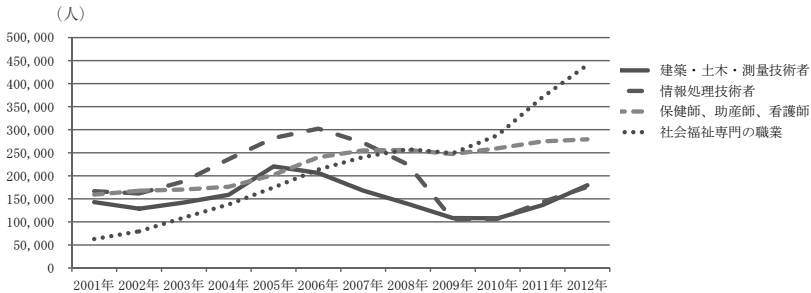
図5-9 職業別新規求人（下位）



（資料出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』各年より作成

16) ① 2012年3月から職業分類を改訂しているため、直近のデータは用いていない。また管理的職業、保安の職業、農林漁業の職業等は除いている。② パートタイムを除く常用雇用者が対象である。

図 5-10 職業別新規求人（小分類）



（資料出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』各年より作成¹⁷⁾

加えて厚生労働省『一般職業紹介状況』によれば、新規求人が多いのは、「専門的・技術的職業」「販売の職業」「生産工程・労務の職業」となっている（図 5-8）。中でも「専門的・技術的職業」は、2001 年 89.1 万人から 2012 年に 155.7 万人と急増している。また「生産工程・労務の職業」は、2006 年の 204.8 万人をピークに減少しており、2012 年には 113.5 万人となっている。

また事務職の求人数は、2006 年 75 万人が最も多く、2012 年には 52.9 万人に減少している（図 5-9）。さらにサービス業のパートを除く求人は、2012 年 50.6 万人と低い状況にある。そして「専門的・技術的職業」の小分類においては、「社会福祉専門の職業」「保健師、助産師、看護師」の求人件数の増加は、著しい状況にある（図 5-10）。例えば「社会福祉専門の職業」は、2001 年 6.2 万人から 2012 年 44 万人と急増している。

17) データの取得できる特徴的な職種（小分類）について、取り上げている。

	求人が多い ←————→ 少ない		
企業規模	小規模企業	中堅企業	大企業
産 業 別	医療・福祉 サービス業 卸売・小売業	製造業 情報通信 宿泊・飲食サービス業	金融・保険業 複合サービス事業
職 種 別	専門的・技術的職業 (保健師・助産師、看護師) (社会福祉専門の職業) (情報処理技術者)	販売の職業 生産・労務の職業	事務の職業 運輸・通信の職業

企業の求める能力・資質を解明するためには、実際の求人動向を踏まえた上で、考察する必要がある。政府統計によれば求人が多いのは、「小規模企業」「医療・福祉」「サービス業」「卸売・小売業」「専門的・技術的職業」である。特に職種別（小分類）に概観すると、「保健師・助産師・看護師」「社会福祉専門の職業」「情報処理技術者」に対する労働需要が強い状況にある。

6. おわりに

18) ①括弧は、職業の小分類を示している。②求人に関する特徴的な規模別・産業別・職種別を抜粋しているため、すべてを表記しているわけではない。

若者の学校から職場への円滑な移行を達成する要因研究が進んでいる。その中で、企業と若者の能力ミスマッチが着目されている。一方で、企業ニーズの実態解明はあまり進んでいない。

そのため本稿では、企業の求める能力・資質に関する研究動向と求人状況について検討した。結果を整理すると、第1に政府報告書においては、「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」が共通して言及されている。第2に、求める人材に関する研究は、「時系列」「業種別」「企業別」「人事戦略別」「個人評価」などの軸で分類することができる。第3に実際の求人については、「小規模企業」「医療・福祉」「保健師・助産師・看護師」「社会福祉専門の職業」「情報処理技術者」などが増加している。

以上結果は、求める能力・資質の解明には全体的な調査よりも、個別の詳細な分析の必要性を示唆する。

(引用文献)

- ・飯吉弘子（2008）『戦後日本産業界の大学教育要求』東信堂。
- ・岩井博（2002）『戦略的人資源管理論の実相』泉文堂。
- ・岩間夏樹（2010）『若者の働く意識はなぜ変わったのか』ミネルヴァ書房。
- ・浦坂純子（1997）「新卒労働市場におけるOBネットワーク」『松山大学論集』Vol. 9, No. 5, pp. 1-26.
- ・荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康（1993）「先輩後輩関係に埋め込まれた大卒就職」『東京大学教育学部紀要』Vol. 32, pp. 89-118.
- ・経済産業省（2006）『社会人の基礎に関する研究会』（中間取りまとめ）。
(<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf> 2013.10.15)
- ・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」。
(http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuseinosyakaijinkannoh_aakutoninntido.pdf 2013.10.18)
- ・厚生労働省（2005）『雇用状況実態調査』。
- ・厚生労働省（2013）『新規学卒者の離職状況に関する資料一覧』。

- (<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html> 2013.11.10)
- 厚生労働省『労働経済動向調査』各年.
 - 厚生労働省『一般職業紹介状況』各年.
 - 国立教育政策研究所生徒指導教育センター(2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』.
(<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/1hobun.pdf> 2013.9.25)
 - 国立教育政策研究所生徒指導教育センター(2011)『キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書』.
(http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/22career_shiryou/pdf/career_hattatsu_all.pdf 2013.11.9)
 - 鈴木伸生(2011)「大卒就職におけるOB利用の効果と機会格差」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』No. 40.
 - 中央教育審議会(2008)『学士課程教育の構築に向けて』.
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf 2013.11.12)
 - 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』.
(http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf 2013.11.5)
 - 筒井美紀(2006)『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致』東洋館出版社.
 - 東京商工会議所(2010)『新卒者等採用動向調査』.
(<http://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=4201> 2013.11.12)
 - 内閣府(2003)『人間力戦略研究会報告書』.
(<http://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf> 2013.11.5)
 - 中島史明(2002)「1990年代における高校の職業紹介機能の変容」小杉礼子編『自由の代償 フリーター』日本労働研究機構, pp. 101-118.
 - 日本経済団体連合会『新卒採用に関するアンケート調査結果の概要』各年.
(http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058_kekka.pdf 2013.10.1) 等
 - 日本能率協会(2002)『競争優位をめざす人材戦略に関する経営者アンケートの概要』.
(http://www.jma.or.jp/bin/jma/release/release.cgi?type=contents_20020204 2013.10.19)

- 林伸二（2009）「日本企業が求める人材像と人材選抜基準」『青山経営論集』第44巻，第1号，pp. 3-30.
- 林祐司（2009）『正社員就職とマッチング・システム』法律文化社.
- 堀有喜衣（2007）「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房，pp. 101-127.
- 三浦展（2005）『下流社会』光文社新書.
- 耳塚寛明（2002）「誰がフリーターになるのか—社会階層的背景の検討—」小杉礼子編『自由の代償 フリーター』日本労働研究機構，pp. 133-148.
- 宮本みち子（2005）「家庭環境から見る」小杉礼子編『フリーターとニート』勁草書房，pp. 145-197.
- 山田昌弘（1999）『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房.
- 労働政策研究・研修機構（2004）『移行の危機にある若者の実像』.

（2013年12月19日受理）