企業に望まれる人材、入社後に活躍する社員、早期退職防止など

学校におけるキャリア教育と企業の人材教育アンケート結果

印刷教育研究会

将来の印刷教育の振興と優秀な人材確保を図るための討論の場として、全国の印刷教育者により設立された印刷教育研究会は、これからの印刷教育の方向性を探るために、印刷関連業界に対して「学校におけるキャリア教育と企業の人材育成」をテーマにアンケートを実施、その結果が公表された。アンケートは、（一社）日本印刷産業連合会に加盟する７団体230社のうち、103社から回答が寄せられた。回答率は44.8%であった。

今回のアンケートでは、企業が求める人材と育成、学校機関に対する要望などを調査した。アンケートの内容は、

・新卒者の採用において、どのような資質、能力、経験

・入社後に活躍している新入社員の特徴

・人材育成の観点から学校教育に対して期待すること、など

以下にその結果を紹介する。

新卒者の採用で重視する要素

「新卒者の採用において、どのような資質・能力・経験を重視していますか」との問いに対して、重視する資質としては、行動力・実行力とコミュニケーション能力、能力としては、課題発見・解決力と基礎的な学力、経験としては、サークルや体育会等の活動といった回答が多く見られた。

入社後に活躍している新入社員の特徴

入社後に活躍している新入社員の特徴は、図１のような結果となった。

自分の役割を認識し、周囲との信頼関係を構築できる人、人の意見、指摘を受け止めることが出来る人、コミュニケーション能力が高い人、などの回答が多かった。

人材育成の観点から学校教育に対して期待すること

人材育成の観点から学校教育に対して期待することとして、人格、学力、経験の各要素から回答を得た。人格的要素においては、「コミュニケーション能力の養成」との回答が最も多く82、「自立心の養成」「基本的生活習慣の養成」がそれぞれ56であった。

学力的要素については、「一般教養教育」が66で一番回答数が多かった。以下、「論理的思考能力等の養成」が61、「基礎学力の養成」が54、「ディベートやプレゼンテーション能力の養成」が40、「情報セキュリティを理解できる力の養成」が23、「専門的な学問教育」が21という順であった。

経験的要素については、最も回答数が多かったのは「クラブ活動、サークル活動等の課外活動」で76。次いで、「インターンシップ等の企業等での就業経験」が29、「ボランティア等の社会活動」が18、「海外留学など国際交流活動」が11であっ

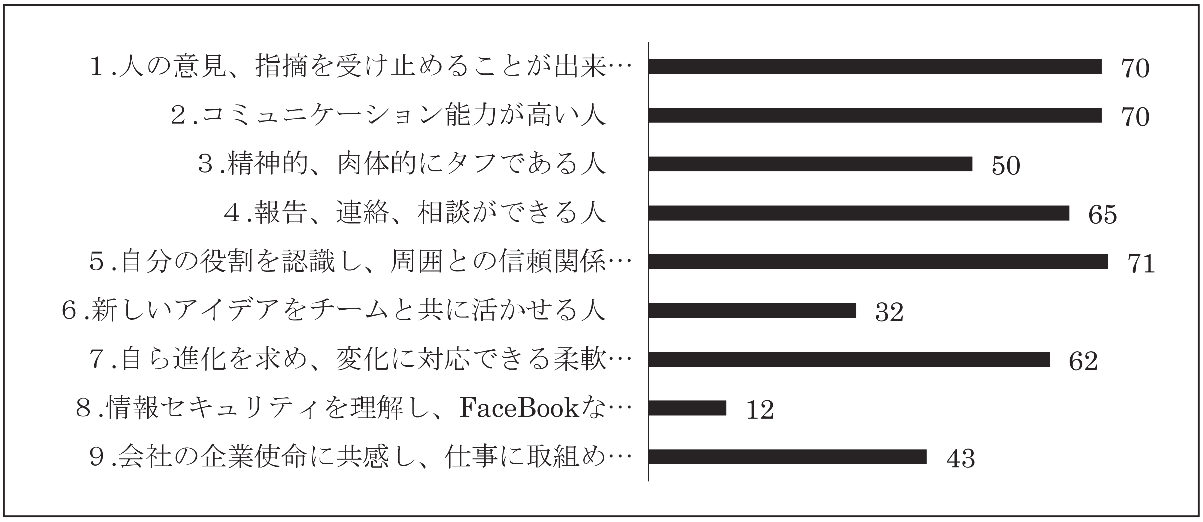

図1　入社後、活躍している社員

た。

印刷の専門教育を受けた者の採用枠

印刷を専門教育にする高校・高専・大学新卒者の採用予定については、「未定」との回答が最も多く65。次いで、「増員する予定」が23、「直近1年間と同程度の予定」が22であった。なお、「減員する予定」との回答も1あった。

女性の新卒採用予定

今後の女性の新卒採用予定については、「直近1年間と同程度の予定」が最も回答が多く35、次いで「未定」が34、「増員する予定」が33であった。一方、「減員する予定」との回答は2であった。

新卒者の早期離職を防ぐための取組

新卒者の早期離職を防ぐための取組としては、「複数回にわたる新卒者研修の実施」が59で最も回答が多かった。続いて、「社内でのメンタルケア等の相談の提供」が36、「人事担当者との定期的な面談」が26、「その他の具体的事案」25という結果であった。

企業からの意見

・新卒3、4年目と28、29歳ごろの離職が多い。1つの会社に長くいるよりステップアップし転職したいと考える人が多いようだ。愛社精神を教育することが重要かもしれないとつくづく感じます。
・男子のやる気をもっと出す様にして欲しい。女子の方が優秀と感じる。
・若手社員が多く、コミュニケーションがとりやすい環境なので、離職率が低い。
・中途採用、経験者が多く、特に社内教育は行わない。重要性は認識している。
・一番育てなければならないのは、仕事に対するスタンスだと思います。また、新卒者を育てると同時に管理職や先輩社員も育っていく必要がある。
・細かいところは望んでいません。入社してから教育していくので。
・新卒者が孤立しないように複数人数、採用する。
・“将来社長になってやるぞう、“面白い仕事をクリエイトしていくぞう”という野望、ファイティングスピリットを持っている若者を待ってます。
・印刷業界の将来性について、学生が夢を抱ける

ような業界研究を通じて指導教育を求めます。学生と面談をする中で、印刷会社に就職して自分がどのような社会生活を過ごしたいのか、そういったイメージを持たない学生が大半だと感じています。専門的教育を強化するのであれば、業界についての知識を学べる機会を与えていただければ幸いです。インターンシップを学校から斡旋するなど、企業との連携が深められれば良いと思います。

・当社では、ブラザー制度と言って、新入社員一人一人に対し直接部署に所属していない２～３年先輩社員を付け、定期的に業務や職場環境だけでなく日常生活についても相談を受けるという制度を実施しています。

・印刷業界の将来を考えた場合、今後新卒者の人材確保も難しくなるのではと懸念しています。

・仕事に対する熱意や遣り甲斐を自らが考え、目標を持てる精神的な強さを身に付けてもらえるような鍛錬に期待します。

・大卒、専門、高卒によって、基本的に求められるニーズが変わってくるが、当社においてはいずれの職種においても、「コミュニケーション能力」が高く備わっている学生へのニーズが高い。コミュニケーションさえ円滑に取れれば、現場で大きく育つとともに自立心も養われる。なお、ここでは大卒のみの集計をした。

・学校種別により採用基準が異なり、また採用職種においても基準がことなるのであまり参考にならないと思われます。

※新卒者の早期離職を防ぐための取組み

・入社前研修としてアルバイト実施

・懇親会費の助成、育休復帰手当の創設

Information

TBMと凸版印刷、新素材LIMEXの活用で共同開発

用途開発イメージ：一般印刷物、真空成型トレー、紙箱など

石灰石を主原料として水やパルプを使用せずに、紙やプラスチックの代わりとなる新素材「LIMEX（ライメックス）」を開発・製造・販売する㈱TBMと、凸版印刷㈱は、LIMEXの用途拡大に向け共同開発を進めることで2016年11月10日に基本合意した。両社は今後、詳細条件を検討するとともに共同開発を進め、関連事業で2020年度に500億円の売上を目指す。

今後、この基本合意に従い、共同開発の対象領域を検討し、新素材LIMEXの特性を活かした新たな用途開発を共同で進める。さらに製造を含め、事業協力を行うための詳細条件を検討し、高付加価値マーケットの創出を目指す。

今回の基本合意は、TBMが開発した石灰石などの無機物を50%以上使用した新素材LIMEXの特性を活かした新たな用途開発および高付加価値のマーケット創出を目指すもの。TBMの新素材「LIMEX」の技術と、凸版印刷が「印刷テクノロジー」として培った加工技術やマーケティング力、販売力などを融合し、LIMEXを活用したビジネスの可能性について検討を進めていくことを合意し、両社の協力体制の方向性について基本合意した。

両社は今後、LIMEXの用途対象領域を検討し、当該領域における開発を共同で行っていくことに加え、対象領域における製造まで凸版印刷と共同して行なっていくべく、LIMEXの技術ライセンスを凸版印刷に対して供与することを予定。共同開発により完成した製品・接着剤など材料および生産技術は、両社協議の上、第三者含めて広く製造、販売することも検討する。

2017年3月を目途に対象とする領域における共同開発および製造のためのライセンスの詳細内容を協議、決定し、具体的な開発に着手する予定。なお、技術ライセンスは、一時金（15億円を上限）およびランニングロイヤリティに関してライセンス条件を検討することとしている。