

集計・分析結果（要約）

（１）調査の実施概要

① 調査の背景・目的

島根大学を幹事校とする中国・四国地域の18校のグループが、文部科学省の事業採択を受け平成24年度から実施している「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」の一環として、大学グループと中国経済連合会の協働により、中国・四国地域の産業界のニーズを詳細に把握し、ミスマッチの実態を具体的に捕捉するためにアンケート調査を実施した。

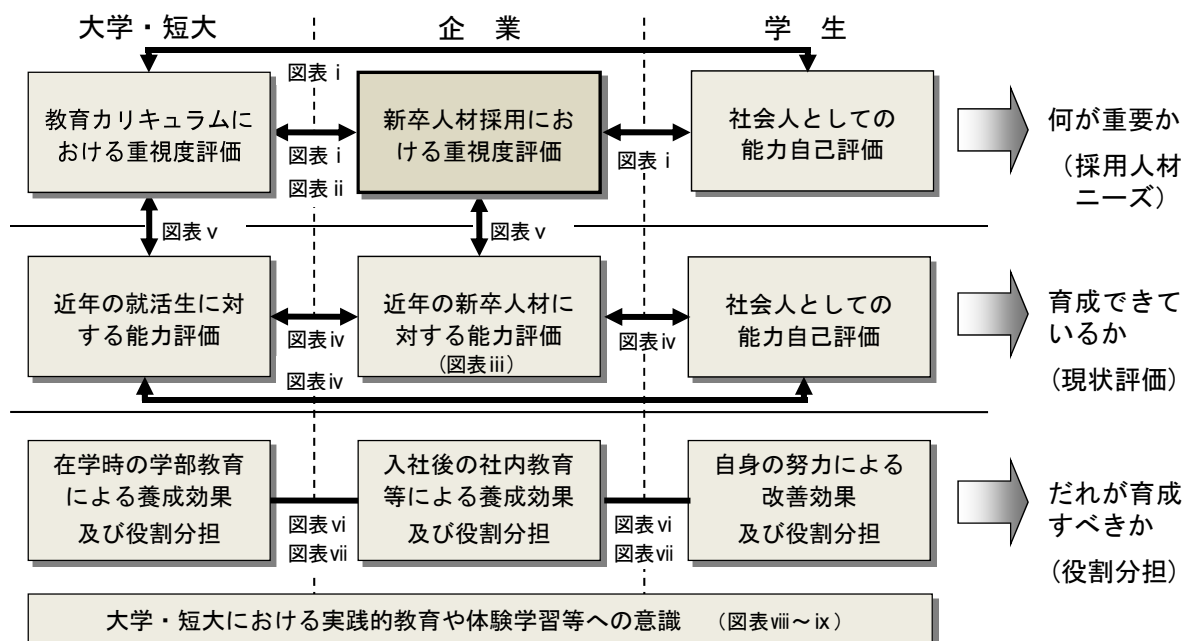
② アンケート調査の実施概要

アンケート調査は、企業向け、大学・短大向け、学生向けの3種類を実施した。それぞれの実施要領及び主な設問・分析の構成は、以下の通りである。

アンケート調査の実施要領

対象	調査対象	回収数
企業向け	①中国経済連合会の会員企業（529件） ②大学グループ（18校・51学部）の中国地域内の就職先企業（683件） ③四国経済連合会の会員企業（250件） （計：1,359件）※①と②の重複（103件）を除く	359件（回収率26.4%）
大学・短大向け	①島根大学を幹事校とする中国・四国地域の大学グループ（18校・51学部） ②その他の中国・四国地域の産業界G P取組大学（14校・30学部） （計：32校・81学部）	28校・62学部（学部ベースの回収率76.5%）
学生向け	①島根大学を幹事校とする中国・四国地域の大学グループ（18校・51学部）の学生 ②その他の中国・四国地域の産業界G P取組大学（14校・30学部）の学生 （計：2,550人）	2,055件（回収率80.6%）

主な設問・分析の構成（25項目の資質・能力関連）

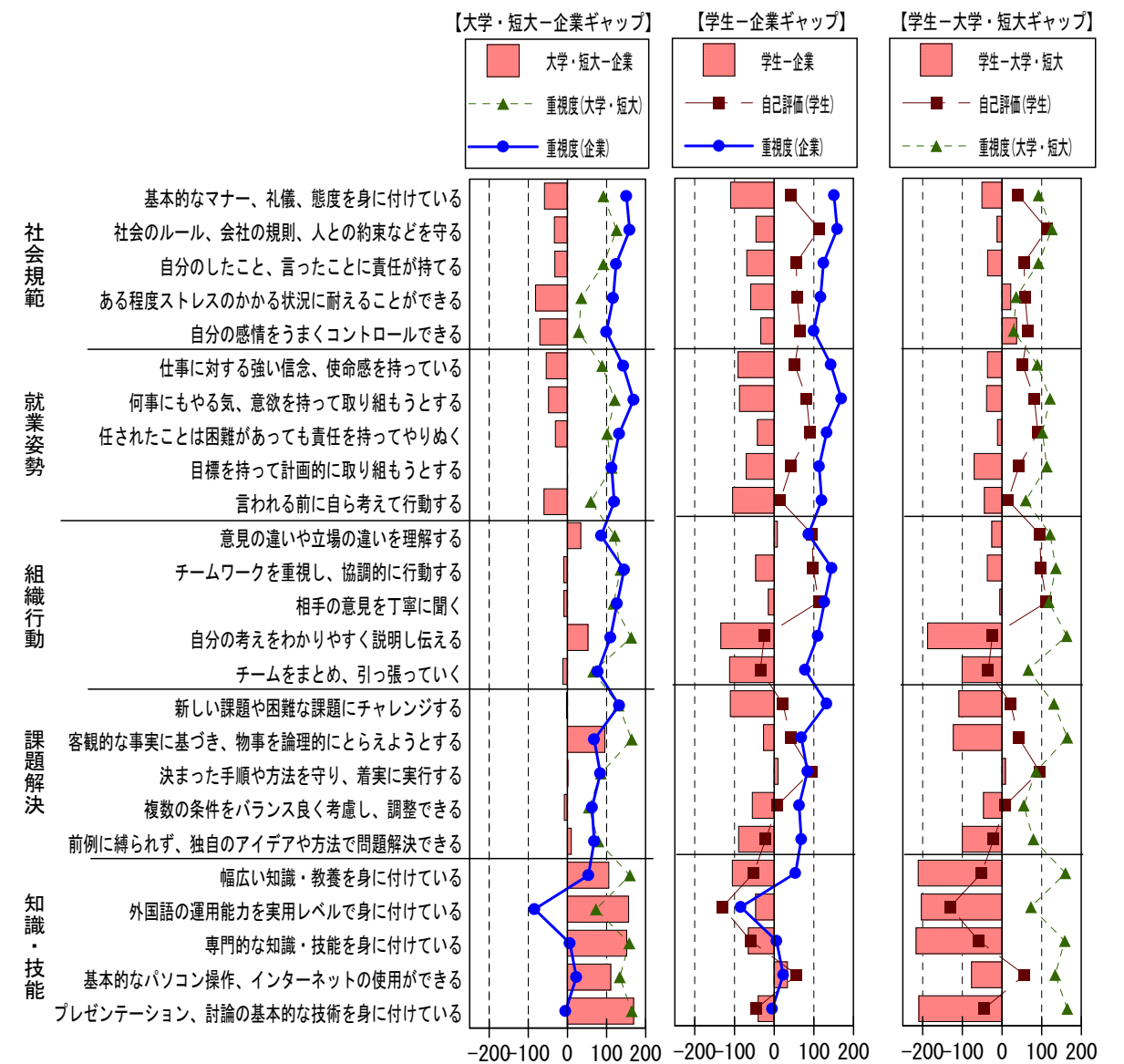


（２）集計結果のポイント

① 新卒者（学生）の資質・能力についての重視度のギャップ

- 企業は「知識・技能」より「社会規範」や「就業姿勢」など社会人としての基礎力を重視。
- 大学・短大は「社会規範」や「就業姿勢」より「知識・技能」を重視。
- 学生は全般的に自己の資質・能力を低く評価。

図表 i 資質・能力の重視度ギャップ

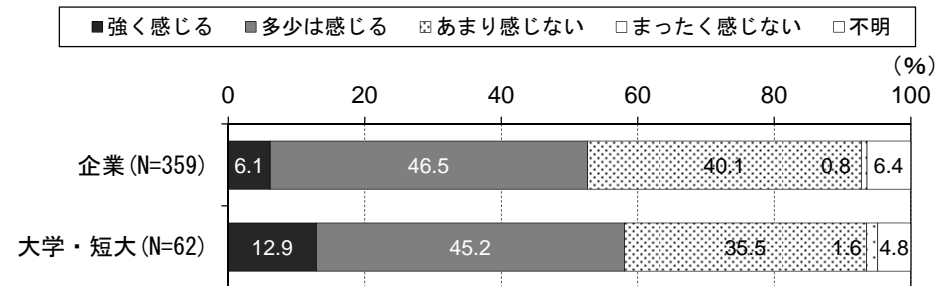


(注) 企業と大学・短大の重視度評価は、「かなり重視する」を2点、「やや重視する」を1点、「あまり重視しない」を-1点、「ほとんど重視しない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。学生の自己評価は、「かなり自信がある」を2点、「ある程度は自信がある」を1点、「あまり自信がない」を-1点、「ほとんど自信がない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

② 大学教育と企業ニーズのギャップ・ミスマッチ

○企業では「強く感じる」が6%、「多少は感じる」は47%で、過半がギャップ・ミスマッチを感じている。
 ○大学・短大においても「強く感じる」が13%、「多少は感じる」は45%で、ギャップ・ミスマッチの存在が強く意識されている。

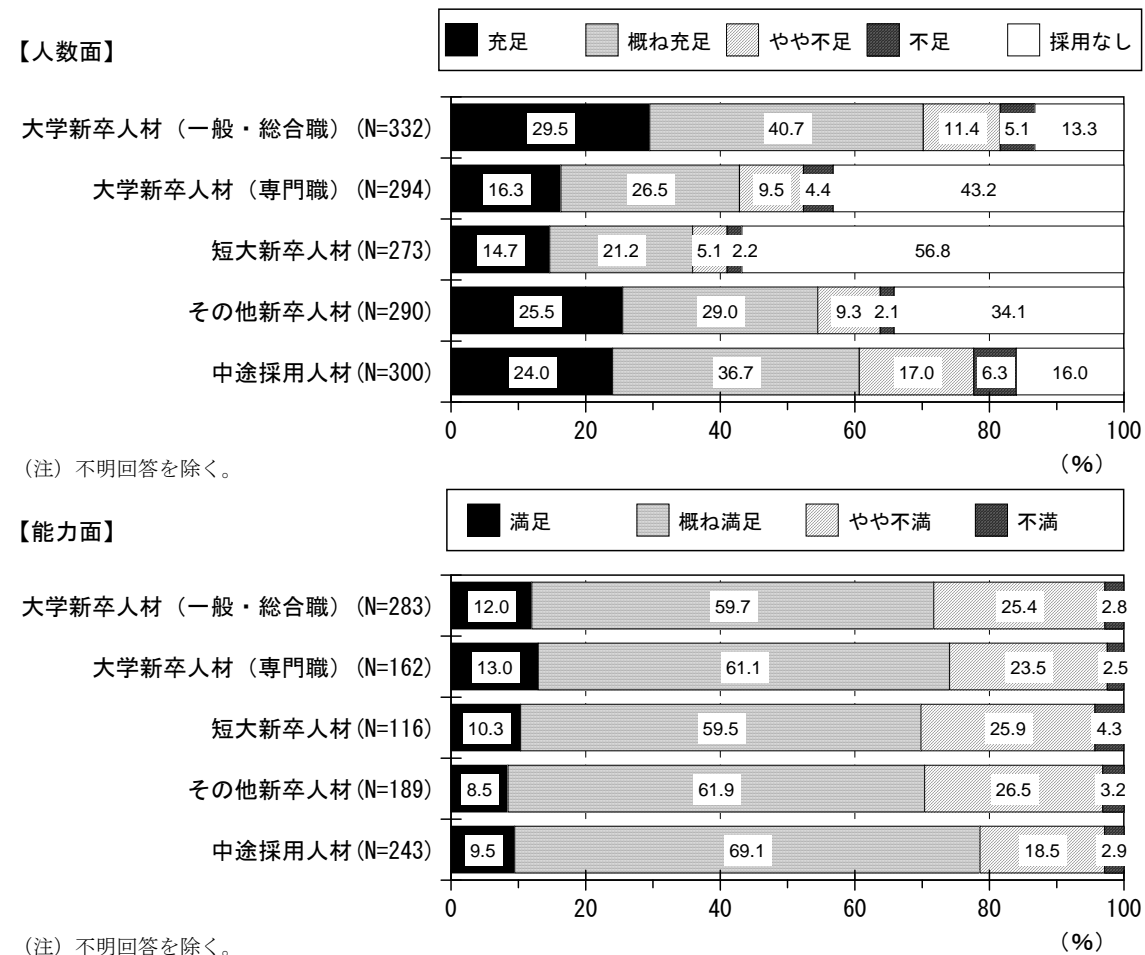
図表 ii 大学教育と企業ニーズとのギャップ・ミスマッチの印象



③ 企業の近年の採用人材に対する満足度

○人数面では「充足」「概ね充足」という企業が多い。
 ○能力面は「満足」「概ね満足」が70%以上で、「やや不満」「不満」という企業は30%程度。

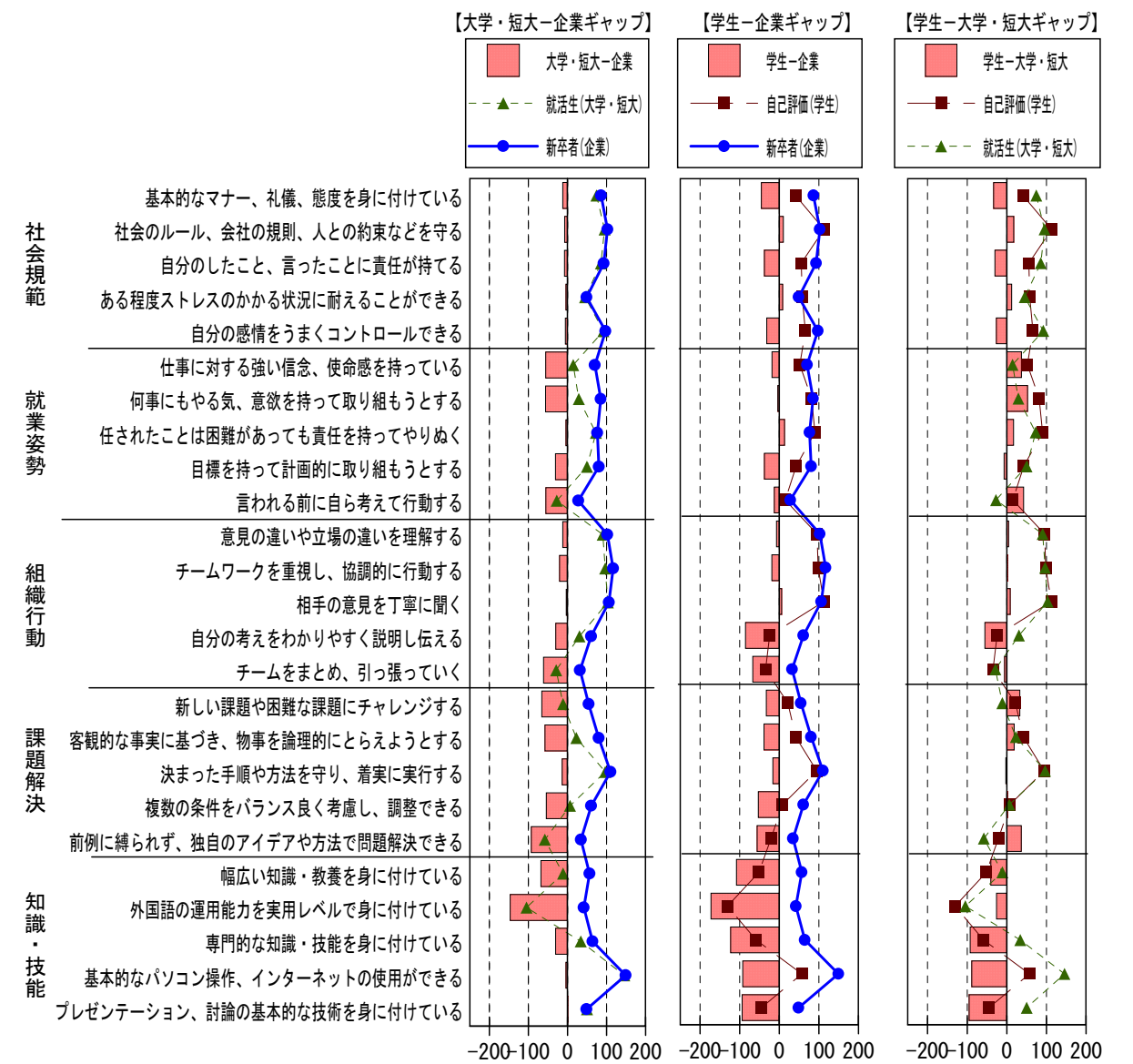
図表 iii 企業の近年の採用人材に対する満足度



④ 新卒者（就活生、学生）の資質・能力についての現状評価のギャップ

○企業は大学・短大等比べて全般に新卒者の資質・能力について否定的評価は少ない。
 ○大学・短大の評価と学生自身の自己評価を見ると、「幅広い知識・教養」「外国語の運用能力」や「前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決」など、「知識・技能」や「課題解決」の一部の資質・能力で否定的な評価が強くなるなど類似する傾向にある。
 ○特に、「知識・技能」について、企業より大学・短大の評価が厳しく、さらに学生の自己評価はもっと厳しい。

図表 iv 資質・能力の現状評価ギャップ



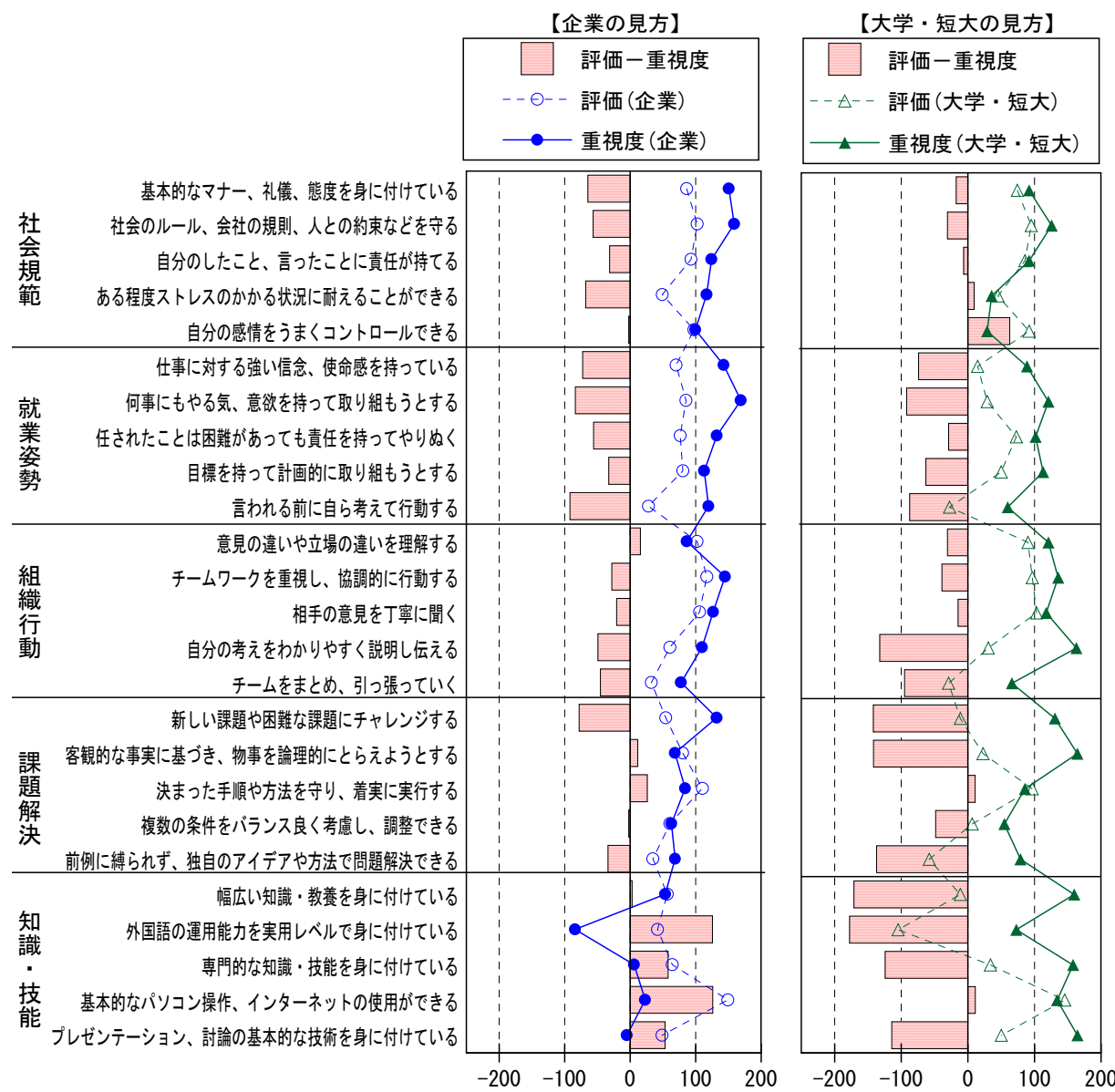
(注) 企業と大学・短大の評価は、「問題を感じる学生はほとんどいない」を2点、「まれに問題を感じる学生がいる」を1点、「しばしば問題を感じる学生がいる」を-1点、「多くの学生について問題を感じる」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。学生の自己評価は、「かなり自信がある」を2点、「ある程度は自信がある」を1点、「あまり自信がない」を-1点、「ほとんど自信がない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

⑤ 新卒者（就活生）の資質・能力についての重視度と現状評価のギャップ

○企業は「社会規範」「就業姿勢」など社会人としての基礎力を重視、期待しているが、現状評価は低い。特に、「言われる前に自ら考えて行動」「何事にもやる気、意欲を持って取り組む」「新しい課題や困難な課題にチャレンジ」など、積極性・チャレンジ精神に関わる資質・能力が問題点として指摘できる。

○大学・短大は「社会規範」について重視度が低いこともありギャップは小さいが、その他の資質・能力の現状評価はすべての項目で重視度を下回っている。特に「知識・技能」や「課題解決」のギャップが大きく、重視しているほどには教育効果が上がっていない傾向が見られる。

図表 v 資質・能力の重視度と現状評価の差異



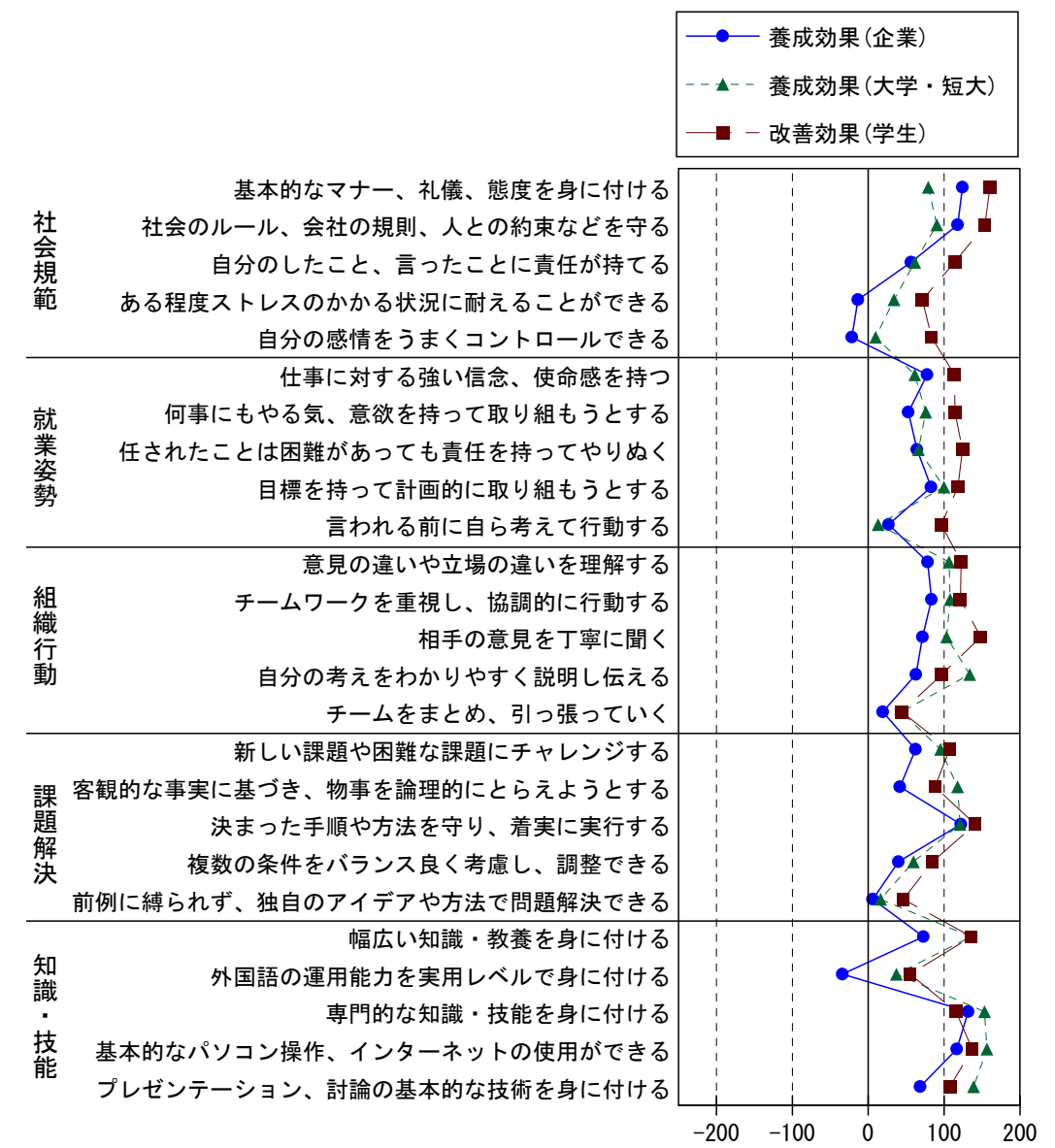
(注) 現状評価は、「問題を感じる学生はほとんどいない」を2点、「まれに問題を感じる学生がいる」を1点、「しばしば問題を感じる学生がいる」を-1点、「多くの学生について問題を感じる」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。重視度評価は、「かなり重視する」を2点、「やや重視する」を1点、「あまり重視しない」を-1点、「ほとんど重視しない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

⑥ 新卒者（学生）の資質・能力についての養成・改善効果（可能性）

○全般的に企業、大学・短大、学生は資質・能力をそれぞれ独自の取り組みや努力で、かなり養成・改善できるととらえているが、特に学生は自身の努力による改善効果を高く考えていることが注目される。

○こうした中、「ある程度ストレスのかかる状況に耐える」「自分の感情をうまくコントロール」「言われる前に自ら考えて行動」「チームをまとめ、引っ張っていく」「前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決」や「外国語の運用能力」などの資質・能力については、いずれの主体でも養成・改善効果が低く評価されている。

図表 vi 資質・能力の養成・改善効果



(注) 「養成効果が大きい」「かなりできる」を2点、「養成効果が一定程度はある」「ある程度はできる」を1点、「養成効果は小さい」「あまりできない」を-1点、「養成困難である」「ほとんどできない」を-2点として回答構成比を点数化。

⑦ 新卒者（学生）の資質・能力養成の役割分担の意識

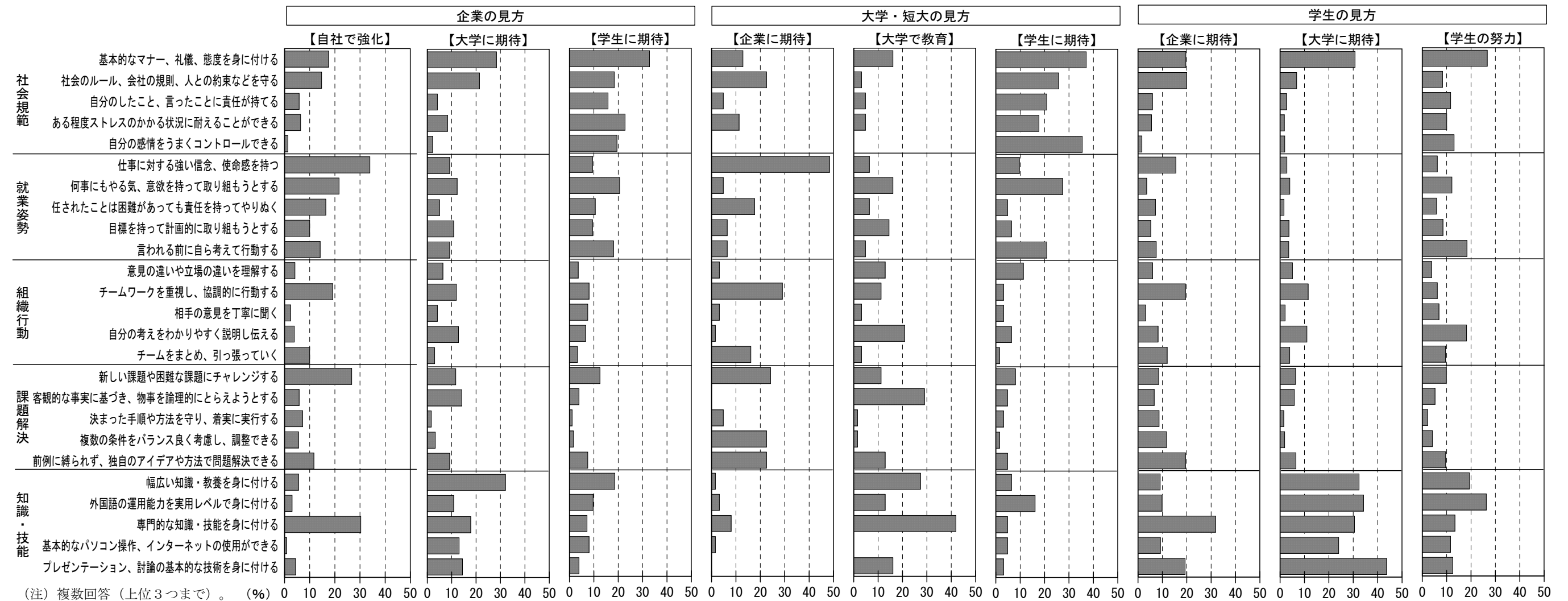
○全般的に企業、大学・短大、学生の意識を総合すると、「社会規範」は主に学生自身、「就業姿勢」「組織行動」や「課題解決」は主に企業、「知識・技能」は主に大学・短大が担うとの傾向が見られる。

○こうした中で企業は、新卒者の資質・能力のうち、特に「仕事に対する強い信念、使命感」「新しい課題や困難な課題にチャレンジ」「専門的な知識・技能（企業実務に即したものの）」は自社で強化したいと考えている。大学・短大教育には「幅広い知識・教養」「専門的な知識・技能（基礎的あるいは学術的なもの）」や「基本的なマナー、礼儀、態度」「社会のルール、約束」などを強く期待している。また、「外国語の運用能力」へのニーズは全般的に低いが、アンケートの自由意見では、大学・短大で取得する資格として「英検、TOEIC」への要望が、グローバル化を目指す製造業などから多数挙げられている。

○大学・短大は特に「専門的な知識・技能（基礎的あるいは学術的なもの）」「幅広い知識・教養」などの「知識・技能」や「客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえる」「自分の考えをわかりやすく説明」などの論理性に関わる資質・能力を教育したいと考えている。企業には「仕事に対する強い信念、使命感」「チームワーク、協調性」「新しい課題や困難な課題にチャレンジ」など、学生には「基本的なマナー、礼儀、態度」「社会のルール、約束」「自分の感情をうまくコントロール」などの「社会規範」や「何事にもやる気、意欲を持って取り組む」ことを強く期待している。

○学生は「基本的なマナー、礼儀、態度」「外国語の運用能力」を自身の努力で身に付けたいと考えており、企業には「専門的な知識・技能（企業実務に即したものの）」を、大学・短大には「基本的なマナー、礼儀、態度」とともに「幅広い知識・教養」「外国語の運用能力」「専門的な知識・技能（基礎的あるいは学術的なもの）」「プレゼンテーション、討論の技術」などの「知識・技能」を強く期待している。

図表 vii 資質・能力養成の役割分担

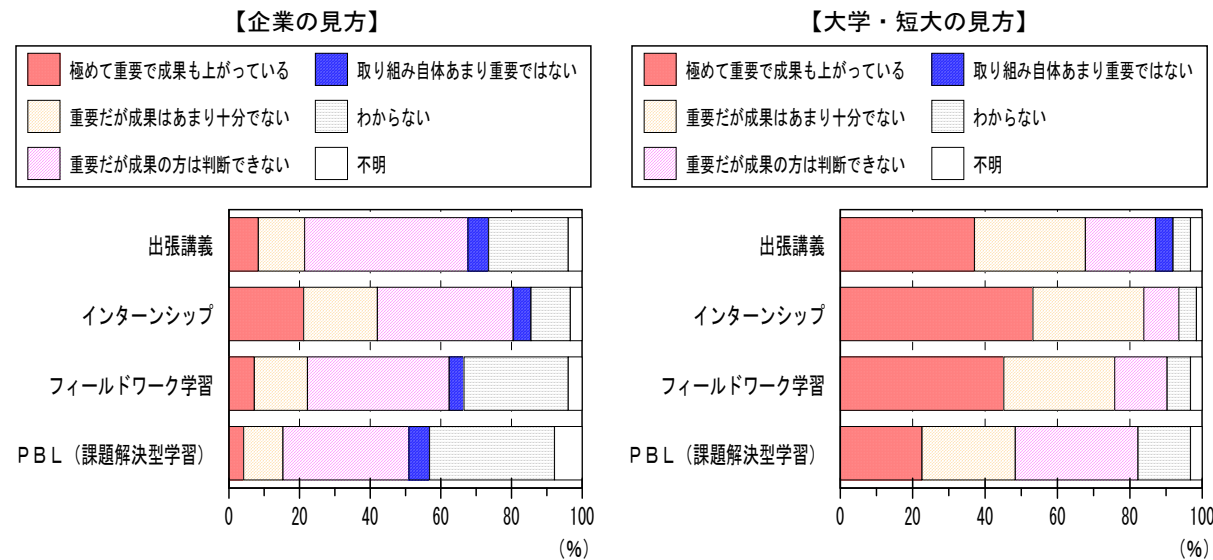


⑧ 実践的教育や体験学習等への意識

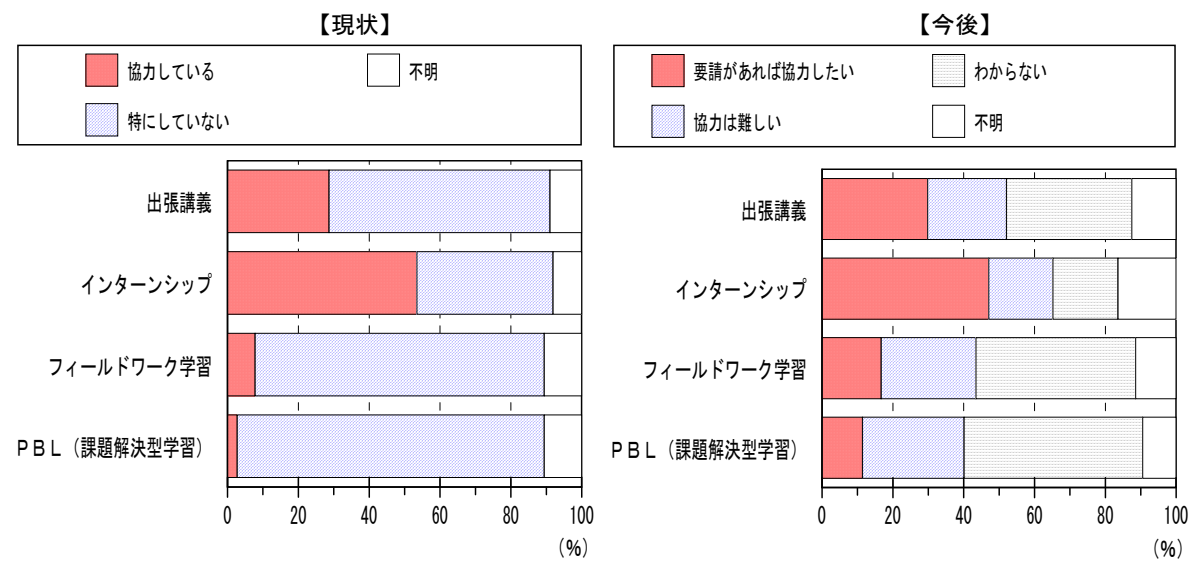
○大学・短大が行う実践的教育については、大学・短大だけでなく企業においても重要性が広く認識されているが、その成果が十分でない面や判断・評価できない等の課題が指摘されている。

○このうち、企業の協力が比較的多いインターンシップや出張講義は、今後の企業の協力は頭打ちになることが懸念されるのに対して、フィールドワーク学習やPBL(課題解決型学習)は、協力している企業は少ないものの今後の普及が期待される状況にある。

図表 viii 大学・短大における実践的教育の重要性・成果への評価



図表 ix 企業における大学・短大の実践的教育への協力状況・意向



(3) 産業界からの提言「企業ニーズ等に対応した大学・短大教育の改善方向」

新卒人材に求められる様々な資質・能力の中で、不足している資質・能力について、企業で強化する項目、大学・短大に期待する項目、さらには学生自身あるいは家庭、小中高等教育までさかのぼり養成する項目それぞれ考えられるが、特に企業から大学・短大の教育に期待する内容を整理し、提言する。

① 企業ニーズ等に対応した資質・能力の教育力向上

a. 企業で役立つ「専門知識・技能」や「幅広い知識・教養」の養成

大学・短大の本来の役割である知識・技能の養成に関する重視度について、大学・短大は、「幅広い知識・教養」「専門的知識・技能」をともに重視しているが、企業は、「専門的知識・技能」を過度に重視していない。これは企業が、経済情勢、技術が変化するため実務的な「専門的知識・技能」を入社後自社で養成したいと考えており、大学・短大にはそれに柔軟に適應できる知識・技能の養成を求めている姿勢といえる。大学・短大教育には、企業の必要とする実務的な「専門的知識・技能」の習得にスムーズに適用できる知識・技能の養成をお願いしたい。

b. 「外国語能力」や「プレゼンテーション・討論技術」等のコミュニケーションスキルの養成

今回の調査では、「外国語能力」に関する企業全体の重視度は低い結果となったが、グローバル展開をしている製造業を中心に英検やTOEIC、TOEFLの資格取得を望む等、外国語能力の養成を求める企業は多い。「外国語能力」について、多数の企業が自社で養成することは困難であると答えており、また、学生からも大学・短大教育に期待する声が多いことから、学生自身への学習の動機付けを図りつつ、大学・短大教育を通じた養成に努めることが求められる。また、企業において実務面で役立つプレゼンテーション能力、討論技術等のコミュニケーションスキルを求める意見も多い。大学・短大教育においては、外国語能力と併せて、コミュニケーションスキルに関する資質・能力の養成が求められる。

c. 「基本的なマナー・礼儀・態度」や「社会ルール・規則・約束」等の社会規範の養成

企業が重視する「社会規範」に関する資質・能力については、主に学生自身の努力が求められるところであるが、学生の自助努力だけでは養成が困難であると考えられることから、「基本的なマナー・礼儀・態度」や「社会ルール・規則・約束」等は大学・短大においてもキャリア教育の一環として養成を図ることが望まれる。

なお、こうした資質・能力に加え、いずれの主体でも養成・改善効果が低く評価されている「ある程度ストレスのかかる状況に耐える」「自分の感情をうまくコントロールする」等については、幼少期からのしつけ、教育の影響も強く受ける。企業や大学・短大に加えて、初等・中等教育さらには地域・家庭教育との役割分担・連携も必要と言える。

d. その他の社会人としての基礎力の養成

1) 「客観的な事実に基づき物事を論理的にとらえる」「自分の考えをわかりやすく説明」等の論理的思考に関わる資質・能力の養成

2) 「言われる前に自ら考えて行動」「何事にもやる気、意欲を持って取り組む」「新しい課題や困難な課題にチャレンジ」等の積極性・チャレンジ精神に関わる資質・能力の養成

「就業姿勢」「組織行動」「課題解決」については、主に企業の役割が期待されているところであるが、上記1) 項に示す論理的思考に関わる資質・能力については、大学にもその役割が期待されており、企業の職場教育に加え大学・短大における専門知識・技能教育やキャリア教育の中で養成していくことが望まれる。

また、2) 項の積極性・チャレンジ精神に関わる資質・能力については、インターンシップやPBL（課題解決型学習）などの実践的教育により改善が見られたとの声も多い。大学・短大と企業が連携して実践的教育を充実していくことが求められる。

② 実践的教育や体験学習等の充実

a. 学生の就業意識醸成や学問への動機付けを主目的とする「インターンシップ」や「出前講義」等の教育内容を、大学・短大、学生と企業間連携強化により改善・充実

インターンシップ等の実践的教育の重要性については広く認識されているところであるが、大学・短大や学生と企業間のミスマッチ（例えば、「大学・短大や学生ニーズと企業の教育内容のずれ」、「企業の考える学生の能力・資質に学生の遂行能力が合わない」、「学生の希望企業と受入企業がマッチングしない」、「インターンシップの目的を就業意識醸成とするか、採用人材確保とするか認識の違い」）や、受入企業の負担、さらには正規授業でない場合の学生のモチベーション低下等といった問題が存在する。

そのため「成果が不十分」、「成果の判断が困難」といった企業評価も多く、インターンシップや出前講義では今後の企業の協力が頭打ちになることが懸念される状況にある。

こうした中、インターンシップや出前講義の主要目的が、「学生の就業意識の醸成や学問への動機付け」であることを共通の認識とするとともに、さらには企業側は自らの地域貢献や知名度向上、あるいは自社の教育システム改善や商品開発等の効果にも繋がること等のメリットも認識し、大学・短大や学生と受入企業間で連携強化を図り、教育内容の充実と改善に努め、実りある成果を生み出すことが望まれる。

b. 学生の自主性、課題解決能力を養う「フィールドワーク学習」や「PBL（課題解決型学習）」の推進

「フィールドワーク学習」や「PBL（課題解決型学習）」については、今後の協力企業の増加が期待できる状況にあり、産学双方でのその重要性も認識されているため、企業から求められる「組織行動」や「課題解決」等の社会人としての基礎力や、「実践的な知識・技能」の養成に向けて、大学・短大、学生と企業の連携のもとに普及を図っていくことが求められる。

(4) 大学側からのコメントー産業界からの提言を受けて

このアンケート調査の特色は、企業、大学・短大、学生の3者が、共通する25項目の資質・能力について3つの水準で評価を行い、それぞれの水準での3者間の「相違の性質」を明らかにしようとした点にある（i 頁の構成図参照）。これまでもいくつかの調査を通じて、産業界のニーズと大学教育との相違が指摘されてきたし、それをギャップと呼んで、その解消が大学教育の課題であるかのようにも言われてきた。

しかしわれわれ（大学グループと中国経済連合会）は、むしろ3者間に相違があることは当然のことと考え、その上で、未来の社会の担い手たる若者をどのように育成していくのか（学生自身にとっては自らをどのように形成していくのか）という3者共通の目標に向かって、各々の「役割分担」を明らかにすることこそ重要であると考えた。言い換えるならば、従来あまり取り上げられてこなかった「成人教育」という領域で、学生と大学・短大と企業とが、それぞれどういう役割を果たすべきなのか、そこではどのような協働や連携が必要なのかということ明らかにすること、それが本アンケート調査の大きな目標であった。もちろんこの中国・四国地域の特性や課題を踏まえての調査であることは言うまでもない。

結果として前頁までのところで「企業ニーズ等に対応した大学・短大教育の改善方向」という産業界からのご提言をいただいた。非常に大きな本事業の成果であると考え。ご提言について大学側から若干の考察を加え、報告書のまとめとしたい。

① 企業ニーズ等に対応した資質・能力の教育力向上について

a. 知識・技能の運用力（応用力）の養成

提言にある「専門知識・技能」や「幅広い知識・教養」の養成においては、業種や規模によって、企業のニーズは異なっており、今後は業種と大学・短大とのコミュニケーションを深めていく必要を感じる。

いずれにしても大学に求められているのは「柔軟に適応できる知識・技能の養成」であるという指摘は重要である。習ったことを単に記憶しているような「再生型の知識・技能」よりも、時代の要請や置かれた環境、あるいは顧客のニーズ等に応じて活用することができる力、すなわち「知識・技能の運用力（応用力）」が求められている。大学における教育方法の工夫改善と密接に関係する指摘である。

b. コミュニケーション力をどう育てるか

提言にあるとおり、現在、国を挙げて早期からのグローバル人材育成に取り組む流れの中で、大学教育の側が先行して学生の外国語能力を鍛えていくことになるであろう。今回の結果では、中国・四国の企業においては新入社員にそれを特段に求めるという結果は示されなかったが、今後、新規採用においても外国語運用能力が本格的に求められる時代になると思われる。

提言にもあるとおり、語学力やプレゼン力などのスキルは大学教育において必要とされるアカデミックスキルでもあり、これをきちんと実用レベルで養成することが大学教育に求められている。ただ一般により広く、たとえば「今の学生にはコミュニケーション力が不足している」と言われるような場合、こうしたコミュニケーションスキルだけが求められているわけではない。寄せられた自由記述を読むと、期待されているコミュニケーション力とは「人と人との間

に広く対人的交流を切り拓いていく力」を意味しており、今回の調査で取り上げた「社会規範」「就業姿勢」「組織行動」「課題解決」「知識・技能」という5つの分類、25の資質・能力の総和として、それらが各人の個性・全人格を通して対人的に発揮されたものを意味している。いわば大学教育の総決算として、学生がどのような魅力あるコミュニケーション力の持ち主として育ったのか、それが期待されているところであろう。

c. 社会規範の養成－成人教育の課題

提言にあるとおり「基本的なマナー・礼儀・態度」や「社会ルール・規則・約束」についても大学教育の課題であると考えられる。ただそれは就活指導などの場面で求められる表面的スキルとして身につけることがその本質なのではない。大学に入学したその日から、成人として求められる基本的なマナー・礼儀・態度、あるいは社会的規範を遵守することなどが学生教育の基盤として行なわれなければならないが、例えば4月入学当初、一定の礼節を保っていた学生が慣れてくるに従って、授業中に飲食を行ったり勝手に出入りしたり、という様子ももし現れるとしたら、それは大学教育の責任であろう。「そんなことは大学以前に…」とか「そもそも家庭教育の問題…」などという前に、大学教員がまず自らの教育者としての機能をきちんと発揮する必要がある。その上で、たとえば小学校から高校に至るまでの各段階で積極的に取り入れられることになったキャリア教育の文脈の中で、こうした社会規範等の養成を継続的に考えていく必要があるだろう。

d. これからの時代に求められるカー課題解決力

図表vに見られるように、企業側は、新卒人材に対して、基本的マナーや礼儀などの「社会的規範」、仕事に対する意欲や主体性などの「就業姿勢」、そしてチームワークや協調性といった「組織行動」の3つの領域に関して期待しているが、採用後の評価としては低いというギャップが見られている。同様のギャップは、「課題解決」の領域における「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」という項目でも見られている。この傾向は大学・短大側でも同様に見られる。

また図表viiに見られるとおり、「課題解決」に必要な5つの資質・能力のそれぞれを、どこでどう育成すべきかについても3者間にやや隔りがある。今後、さまざまな職種でイノベーションが必要になると考えられ、その中核を成すのがこの「課題解決」の力であることから、提言にもあるとおり、企業側と大学・短大側が連携して養成プログラムを開発できる領域であると考えられる。

e. 学生の力を引き出すキャリア教育を

本調査の大きな特色の一つは、キャリア教育プログラムの中で主体的な学びを展開する当事者としての学生の意識を、産業界側及び大学側と共通の25項目を用いて調査した点にある。その結果、今後のキャリア教育を構築する上で重要と思われる点を2つあげておきたい。

1つは、学生たちが自身の資質・能力について、産業界や大学側よりも低めに（厳しく）自己評価する傾向があることである（図表iv参照）。一般的な傾向として、インターンシップなど実際の社会的場面や課題に直面する機会が増えるとともに、学生の自己評価は（一時的には）下がることが多い。このような傾向は、社会的な視点から自己を反省的に捉えることができる

ようになるというキャリア教育の効果とも考えられる。逆に、多少のリスクがあっても果敢にチャレンジ精神を発揮する人材になるためには、学生が自分自身に一定の自信や肯定感を持っている必要もある。キャリア教育が、学生の自己効力感の育成にどのように寄与しているかについては、今後検証していくべき課題であろう。

もう1つは、資質・能力の改善・向上について、学生は自らの努力によって達成可能と考える傾向があることである（図表vi参照）。キャリア教育をはじめ大学生活全般を通じて、学生は自己の成長について何らかの手応えを感じているのかもしれない。一方、自由記述の中では、たとえば大学側に対して「英語を始めとする外国語運用能力の向上を望みます」「社会に出ていく前に教養や常識を教えて欲しい」「一方的な授業ではなく、学生も授業に参加できるような授業にしてほしい」、また企業側に対しては「インターンシップや見学の機会をもっと増やして欲しい」「交流会などを通して個別の企業のことを知る機会をもっとあればいい」など、具体的な改善を望む声も多く出されている。自己努力によって自らの資質・能力が改善可能と考える学生の前向きな意識が確認できたことは、キャリア教育を構築する上で非常に明るい材料であり、これをうまく支援するためにどのようなプログラムが有効であるのか、学ぶ主体の側に立って、産業界と大学との連携を進めていく必要があると考える。

② 実践的教育や体験学習等の充実について

これまで大学側はとするとインターンシップの内容を、受入先の自治体や企業、あるいは学内の就職担当部署（キャリアセンター等）に任せきりで、学士課程教育プログラム全体にきちんと位置づける作業を怠ってきた面がある。このことが、提言の中に指摘されているミスマッチを招く一因となっているであろう。大学の通常の授業とインターンシップを含む体験的教育プログラムとを架橋し、入学時より継続的・計画的に履修させていきながら、各学士課程教育のディプロマポリシーにきちんと接続させていくことが求められているであろう。

こうした「実社会にどのような人材を輩出するのか」「求められている成人教育とは何か」という視点から大学・短大における教育改善を進めることによって、自ずから産業界・企業に対して、より積極的に教育プログラムに参画していただくざるをえない局面が生まれてくるはずである。ありがたいことに、このアンケート調査の取り組みを通じて産業界からの連携強化の提言をいただくことができた。大学グループにおいては、このチャンスを活かし、中国・四国地域の未来を支える人材育成に邁進したい。

（文責 大学グループ会議代表 島根大学理事(教育・学生担当副学長) 肥後 功一）