

「中国・四国地域における就業能力形成に 関するアンケート調査」の集計・分析

報 告 書

平成26年2月19日

中国・四国地域人材育成事業
大学グループ会議(幹事校:島根大学)

中 国 経 済 連 合 会

はじめに

少子高齢化による社会構造の変化や、産業の高度化・グローバル化の進展に伴い、人材育成の重要性が増している中であって、中国・四国の国公立18大学・短大と産業界・自治体は、産業界等のニーズに対応したキャリア教育の改善・充実を目指した「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業（文部科学省の平成24年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」（以下「産業界G P」という。）の採択を受け、平成24年度～26年度実施）」を推進しています。

本調査は事業の一環として実施するもので、中国・四国地域の企業、大学・短大、学生を対象に、企業が求める人材像、現状評価、育成方針等と、大学・短大や学生が目指す方向性を調査・比較して、3者のギャップを詳細に把握することを行い、その結果から産業界の人材育成に関するニーズをまとめ、大学・短大に提言し、今後の大学・短大におけるキャリア教育改善の取り組みの参考にして頂くことを趣旨としています。

調査にあたっては、四国経済連合会、大学・短大（以下に表示）や、調査委託した公益社団法人中国地方総合研究センターにご協力を頂きましたことに深く感謝の意を表しますとともに、アンケートにご協力頂きました関係者の皆様に厚くお礼申し上げます。

ご協力頂いた大学・短大

①「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業グループ」

島根大学（幹事校）、徳島大学、香川大学、愛媛大学、島根県立大学、岡山県立大学、尾道市立大学、県立広島大学、岡山理科大学、倉敷芸術科学大学、くらしき作陽大学、ノートルダム清心女子大学、広島修道大学、福山大学、安田女子大学、山口東京理科大学、四国大学、鈴峯女子短期大学

②「その他の中国・四国地域における産業界G Pの取組大学」（一部）

鳥取大学、山口大学、高知大学、山口県立大学、高知県立大学、徳山大学、松山大学、松山東雲女子大学、松山東雲短期大学、高知学園短期大学

中国・四国地域人材育成事業
大学グループ会議(幹事校:島根大学)

中 国 経 済 連 合 会

目 次

集計・分析結果（要約）	i
（1）調査の実施概要	i
（2）集計結果のポイント	i
（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」	v
（4）大学側からのコメントー産業界からの提言を受けて	vi
1. 調査の実施概要	1
（1）調査の背景・目的	1
（2）アンケート調査の実施概要	1
2. 回答者の属性等	3
（1）回答企業の属性等	3
（2）大学・短大の属性等	4
（3）学生の属性等	5
3. 集計結果の分析	9
（1）資質・能力の重視度評価	9
（2）企業ニーズと大学教育とのギャップ・ミスマッチの印象	21
（3）企業の近年の採用人材に対する満足度	22
（4）近年の新卒人材・就活生に対する資質・能力の現状評価	23
（5）資質・能力の養成・改善効果	32
（6）資質・能力養成の役割分担	39
（7）企業における社内での人材育成	42
（8）大学・短大における実践的教育の評価・協力状況	45
（9）学生時代に経験すべき体験活動・体験学習	50
4. まとめ～考察～	53
（1）集計結果のまとめ	53
（2）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」	58
（3）大学側からのコメントー産業界からの提言を受けて	62
資料編	
1. アンケート調査票（企業向け、大学・短大向け、学生向け）	65
2. 大学・短大向けアンケート調査の対象先	81

1. 調査の実施概要

(1) 調査の背景・目的

文部科学省は、大学・短期大学が地域ごとにグループを形成し、地元の企業、経済団体、地域の団体や自治体等と産学協働のための連携会議を設置して行う「産業界のニーズに対応した人材育成」の取り組みを促進することを目的として、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」を実施している。同事業の一つとして、島根大学を幹事校とする中国・四国地域の18校のグループは、平成24年度から「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」を推進しており、キャリア系授業科目の改善・充実、評価・指導方法の改善・充実、フィールド系教育の改善・充実に向けて取り組んでいるところである。

この取り組みの一環として、島根大学を幹事校とする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、新卒人材の資質・能力に関する共通設問を通じて、3者の資質・能力に対する重視度や現状評価、養成効果などに関するギャップ・ミスマッチを把握し、今後の大学教育の改善等に関する示唆を得ることを目的としたものである。

各調査の実施概要については以下の通りである。企業向け調査で359件、大学・短大向け調査で27校・62学部、学生向け調査で2,055件の回答を得ている。

企業向け調査の実施概要 「企業の新卒人材の採用ニーズ・評価に関するアンケート調査」

■主な調査内容	○大学・短大の新卒人材を採用する際の資質・能力の重視度 ○近年の新卒人材に対する資質・能力の評価 ○入社後の社内教育やOJTによる資質・能力の養成効果 など
■調査対象	①中国地域内の主要企業 (529件) ②「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」(幹事校：島根大学)の取組大学・学部(18校・51学部)において、近年就職先となっている中国地域内の企業(683件) ③四国地域内の主要企業(250件) (計：1,359件) ※①と②の重複(103件)を除く
■調査対象の抽出方法	○上記①：中国経済連合会の会員企業名簿をもとに抽出(団体等除く) ○上記②：幹事校(島根大学)より各大学・学部へ近年の就職先企業データの抽出・提供を依頼 ○上記③：四国経済連合会の会員企業名簿をもとに抽出
■配布回収方法	○郵送による配布・回収(配布：回収主体：上記①・②中国総研、③四国経済連合会)
■調査実施期間	平成25年6月～7月
■回収数	359件(回収率26.4%)

2. 回答者の属性等

(1) 回答企業の属性等

① 回答企業の所在地、業種、従業者数

回答企業の属性については図表1の通りである。所在地は広島県を始めとする中国地域企業が64%、四国地域企業が29%を占めている。業種は製造業(23%)、卸売・小売業(16%)、建設業(14%)が上位を占めている。従業者数は100~299人が32%と最も多く、中堅・大規模企業の割合が高い。

② 近年の採用状況

回答企業における近年の採用状況を見ると(図表2)、新卒・中途の採用人材としては大学新卒人材が平均22人と最も多い。近年はほぼ横ばい傾向となっている。職種別内訳を見ると、一般・総合職系はほぼ横ばいで、専門職系はやや減少傾向にある。

図表1 回答企業の属性
(業種)

(所在地)			(業種)			(従業者数)		
	件数	(全体)%		件数	(全体)%		件数	(全体)%
鳥取県	7	2.0	農林水産業	3	0.8	10人未満	7	2.0
島根県	41	11.4	建設業	51	14.2	10~29人	22	6.1
岡山県	42	11.7	製造業	83	23.1	30~99人	78	21.7
広島県	115	32.0	電気・ガス・熱供給・水道業	9	2.5	100~299人	116	32.3
山口県	26	7.2	情報通信業	29	8.1	300~999人	70	19.5
徳島県	11	3.1	運輸業、郵便業	18	5.0	1000人以上	62	17.3
香川県	60	16.7	卸売・小売業	57	15.9	不明	4	1.1
愛媛県	22	6.1	金融・保険業	24	6.7	合計	359	100.0
高知県	12	3.4	不動産業、物品賃貸業	6	1.7			
その他	19	5.3	学術研究、専門・技術サービス業	9	2.5			
不明	4	1.1	宿泊業、飲食サービス業	13	3.6			
合計	359	100.0	生活関連サービス業、娯楽業	8	2.2			
			教育、学習支援業	1	0.3			
			医療、福祉	9	2.5			
			その他	32	8.9			
			不明	7	2.0			
			合計	359	100.0			

(参考) 業種別みた従業者規模別構成比

	合計	従業者規模別			
		100人未満	100~299人	300人以上	無回答
全体	359	29.8	32.3	36.8	1.1
業種別					
建設業	53	37.7	39.6	22.6	-
製造業	86	18.6	29.1	52.3	-
卸売・小売業	61	29.5	44.3	26.2	-
サービス業	60	46.7	20.0	30.0	3.3
その他第3次産業等	99	25.3	31.3	41.4	2.0

(参考) 従業者規模別みた業種別構成比

	合計	従業者規模別			
		100人未満	100~299人	300人以上	無回答
全体	359	107	116	132	4
業種別					
建設業	14.8	18.7	18.1	9.1	-
製造業	24.0	15.0	21.6	34.1	-
卸売・小売業	17.0	16.8	23.3	12.1	-
サービス業	16.7	26.2	10.3	13.6	50.0
その他第3次産業等	27.6	23.4	26.7	31.1	50.0

(注) 四捨五入のため構成比の合計が100%にならない場合がある(以下同様)。

図表2 企業における近年の採用状況(1企業あたり平均値)

	新卒採用			中途採用	職種別内訳(新卒・中途)	
	大学卒	短大卒	その他		一般・総合職系	専門職系
2011年度	21.2人	0.8人	11.8人	10.0人	16.0人	11.6人
2012年度	22.9人	0.7人	9.8人	11.3人	17.2人	10.7人
2013年度	22.2人	0.6人	10.6人	8.0人	16.9人	8.6人

(注) 2013年度は今春の採用実績。大学院卒は「大学卒」に、高専、専修、各種、高校、中学卒は「その他」を含む。

(2) 大学・短大の属性等

① 大学・短大の学部系統

回答大学・短大の学部系統を見ると、「文系」は37学部（59.7%）、「理系」は25学部（40.3%）となっている。（注）学部系統は、文部科学省「学科系統分類表」（学校基本調査）による

② 近年の進路状況

回答大学・短大における近年の進路状況を見ると（図表3）、サービス業への就職が多くを占めており、かつ増加傾向にある。製造業への就職はほぼ横ばい、公務はやや減少している。

図表3 大学・短大における近年の進路状況（1学部あたり平均値）

	就 職					進学	その他
	農林水産業	建設業、鉱業	製造業	サービス業	公務		
2010年度	0.7人	5.5人	24.2人	103.6人	15.2人	43.9人	37.4人
2011年度	1.2人	5.6人	23.2人	108.1人	15.0人	40.8人	35.4人
2012年度	1.1人	6.7人	23.1人	113.6人	13.9人	40.0人	30.3人

※「サービス業」：電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業（公立の学校・幼稚園の教職員を含む）、医療、福祉（公立の病院・介護施設・保育所の職員を含む）、その他サービス業（協同組合、職業紹介・労働者派遣業、各種団体など）

「公務」：国家公務（立法・司法・行政機関）、地方公務（都道府県・市町村機関）

(3) 学生の属性等

① 学生の性別、学科系統

学生の性別は、「男性」が947人（46.1%）、「女性」が1,096人（53.3%）となっている（「不明」は12人で0.6%）。

学科系統別に見ると、「文系」が1,205人（58.6%）、「理系」が850人（41.4%）となっている。なお、「文系」の内訳は、「人文」368人（17.9%）、「社会」621人（30.2%）、「家政」59人（2.9%）、「教育」67人（3.3%）、「他文系」90人（4.4%）、また、「理系」の内訳は、「理学」138人（6.7%）、「工学」476人（23.2%）、「農学」58人（2.8%）、「保健」127人（6.2%）、「他理系」51人（2.5%）である。（注）学科系統は、文部科学省「学科系統分類表」（学校基本調査）による

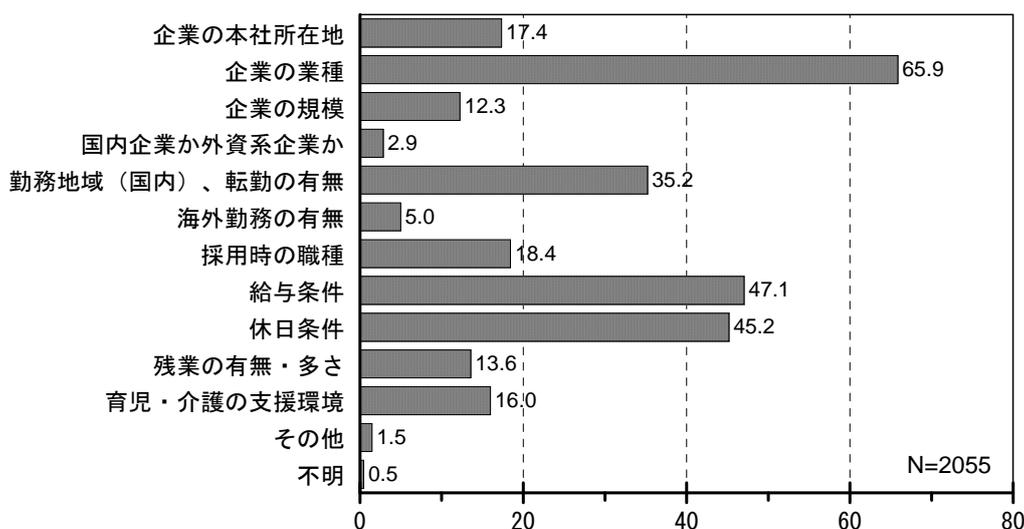
② 就職先を選ぶ際に重視する要素

学生が就職先を選ぶ際に重視する要素について見ると（図表4）、「企業の業種」が66%と最も多い。次いで「給与条件」（47%）、「休日条件」（45%）、「勤務地域（国内）、転勤の有無」（35%）などが重視されている。

性別、学科系統別に見ても大差はないが、「育児・介護の支援環境」については性別による差が大きくなっている。

図表4 就職先を選ぶ際に重視する要素

(%)



	全体	性別		学科系統別	
		男性	女性	文系	理系
企業の本社所在地	17.4	18.1	16.6	16.1	19.2
企業の業種	65.9	67.8	64.3	64.1	68.5
企業の規模	12.3	15.9	8.9	11.2	13.8
国内企業か外資系企業か	2.9	2.7	2.9	3.2	2.5
勤務地域(国内)、転勤の有無	35.2	31.2	38.5	34.0	36.9
海外勤務の有無	5.0	5.7	4.5	4.9	5.2
採用時の職種	18.4	18.4	18.6	17.2	20.2
給与条件	47.1	50.8	44.1	47.7	46.1
休日条件	45.2	44.7	45.7	48.1	41.1
残業の有無・多さ	13.6	15.3	12.1	15.0	11.5
育児・介護の支援環境	16.0	※ 4.4	◎ 26.0	19.3	11.4
その他	1.5	1.8	1.3	2.0	0.8
不明	0.5	0.4	0.5	0.2	0.8

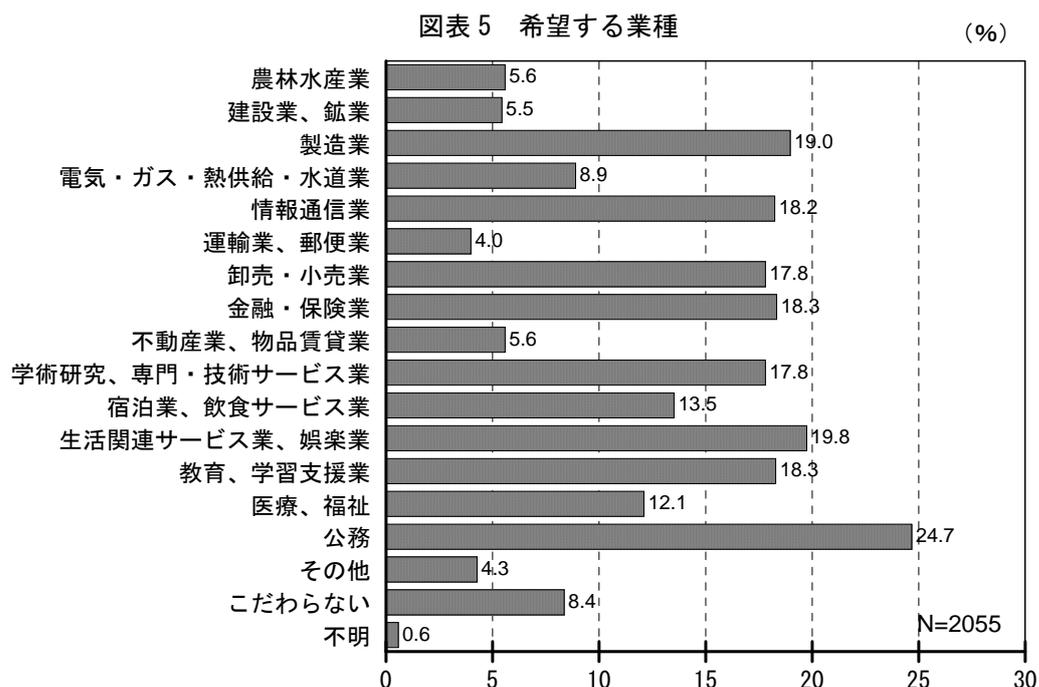
(注) 1. 複数回答（3つまで）。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

③ 希望する業種

希望する業種について見ると（図表5）、「公務」が25%と最も多い。これに「生活関連サービス業、娯楽業」「製造業」「教育、学習支援業」「金融・保険業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「卸売・小売業」がそれぞれ18～20%程度で続いている。

性別に見ると、「製造業」「情報通信業」等は男性、「生活関連サービス業、娯楽業」等は女性、また学科系統別に見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」「金融・保険業」「卸売・小売業」は文系、「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」等は理系で多くなっている。



	全体	性別		学科系統別	
		男性	女性	文系	理系
農林水産業	5.6	6.5	4.7	1.9	10.8
建設業、鉱業	5.5	7.6	3.4	2.2	10.0
製造業	19.0	26.6	12.3	8.5	33.9
電気・ガス・熱供給・水道業	8.9	16.4	2.5	4.8	14.7
情報通信業	18.2	24.9	12.5	16.3	21.1
運輸業、郵便業	4.0	4.5	3.6	5.3	2.1
卸売・小売業	17.8	14.1	21.1	23.3	10.0
金融・保険業	18.3	19.4	17.5	27.1	6.0
不動産業、物品賃貸業	5.6	7.2	4.2	6.8	3.9
学術研究、専門・技術サービス業	17.8	19.4	16.5	11.5	26.7
宿泊業、飲食サービス業	13.5	6.1	20.0	16.8	8.8
生活関連サービス業、娯楽業	19.8	10.3	27.9	26.2	10.6
教育、学習支援業	18.3	13.4	22.4	22.5	12.4
医療、福祉	12.1	5.7	17.7	12.2	12.0
公務	24.7	25.8	23.8	27.3	20.9
その他	4.3	3.5	5.0	4.6	3.9
こだわらない	8.4	9.6	7.3	9.3	7.1
不明	0.6	0.4	0.7	0.3	0.9

(注) 1. 複数回答（3つまで）。

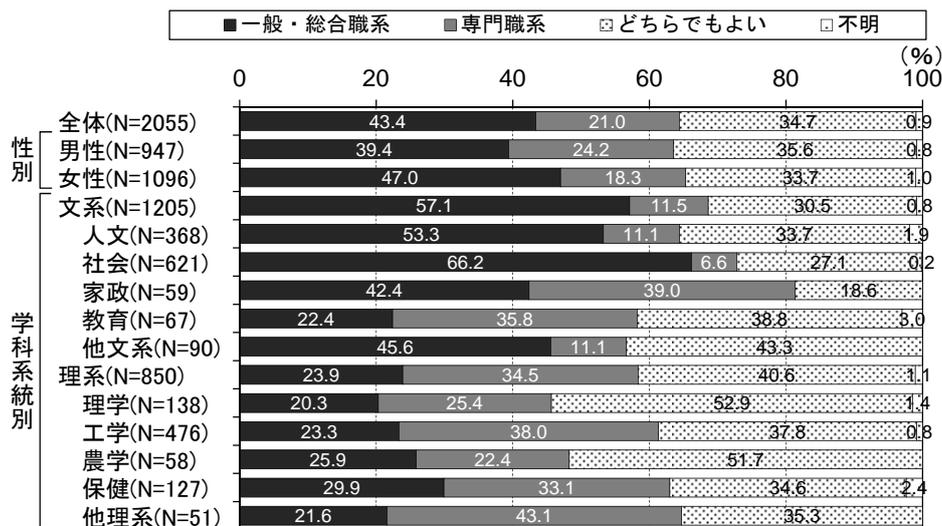
2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

④ 希望する職種

希望する職種について見ると(図表6)、「一般・総合職系」が43%と多く、「専門職系」(21%)を大きく上回っている。「どちらでもよい」という回答も35%を占めている。

性別に見ると、「一般・総合職系」は女性、「専門職系」は男性でやや多く、また学科系統別に見ると、「一般・総合職系」は文系(特に社会、人文)、「専門職系」は理系(特に工学、保健、他理系)で多くなっている。

図表6 希望する職種

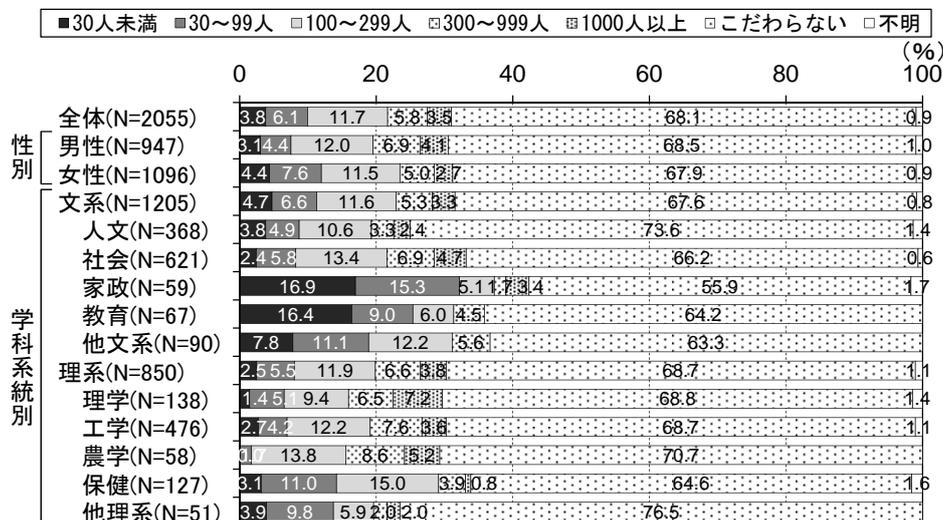


⑤ 希望する企業規模

希望する企業規模については(図表7)、「こだわらない」という回答が68%と大部分を占めている。また、300人以上の中堅規模や1000人以上の大規模よりも、「100~299人」や「30~99人」の中小規模を希望する学生の方が多くを占めている。

性別、学科系統別に見ても大差はないが、300人未満の中小規模を希望する学生は、文系の家政、教育、他文系、理系の保健で多くなっている。

図表7 希望する企業規模

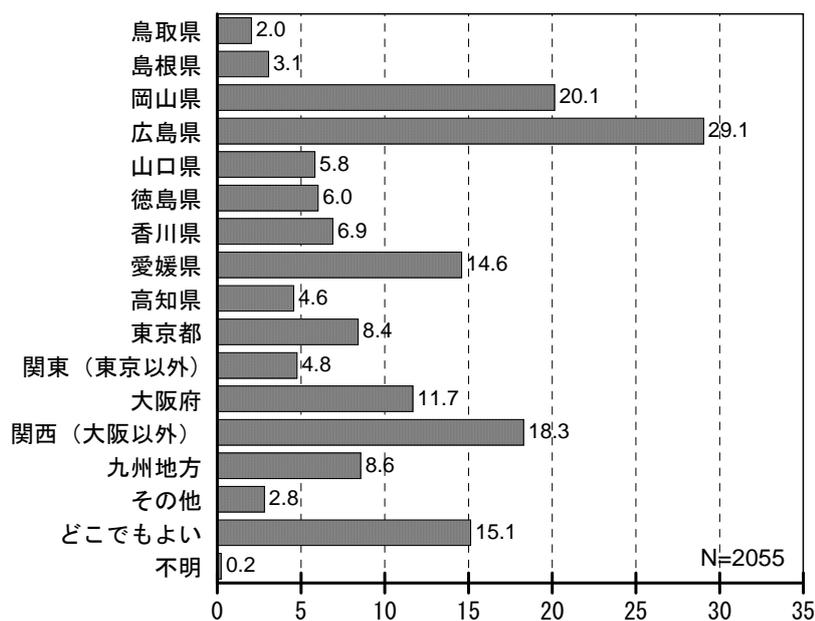


⑥ 希望勤務地

希望する勤務地については（図表 8）、「広島県」（29%）、「岡山県」（20%）の山陽2県が多く挙げられている。四国では「愛媛県」（15%）が最も多い。そのほか、中四国地域外では「関西（大阪以外）」（18%）、「大阪府」（12%）と関西方面への希望が多くを占めている。「どこでもよい」という回答も15%見られる。

性別、学科系統別に見ると、愛媛県や広島県を始めとする中四国地域を希望する傾向は女性、文系で強くなっている。

図表 8 希望勤務地 (％)



	全体	性別		学科系統別	
		男性	女性	文系	理系
鳥取県	2.0	2.2	1.9	1.5	2.8
島根県	3.1	3.1	3.1	3.6	2.4
岡山県	20.1	21.9	18.7	16.7	25.1
広島県	29.1	27.6	30.5	○ 35.2	× 20.4
山口県	5.8	7.4	4.6	6.2	5.3
徳島県	6.0	6.0	6.1	6.7	5.1
香川県	6.9	7.4	6.5	7.6	5.9
愛媛県	14.6	× 9.2	19.3	○ 21.8	※ 4.4
高知県	4.6	3.3	5.5	2.8	7.1
東京都	8.4	9.4	7.6	9.4	7.1
関東 (東京以外)	4.8	5.0	4.7	4.6	5.1
大阪府	11.7	11.3	12.0	10.0	14.0
関西 (大阪以外)	18.3	17.6	18.8	13.9	○ 24.6
九州地方	8.6	9.2	8.1	7.1	10.6
その他	2.8	3.4	2.2	1.7	4.5
どこでもよい	15.1	19.2	11.8	14.2	16.5
不明	0.2	0.1	0.4	0.2	0.2

(注) 1. 複数回答 (2つまで)。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

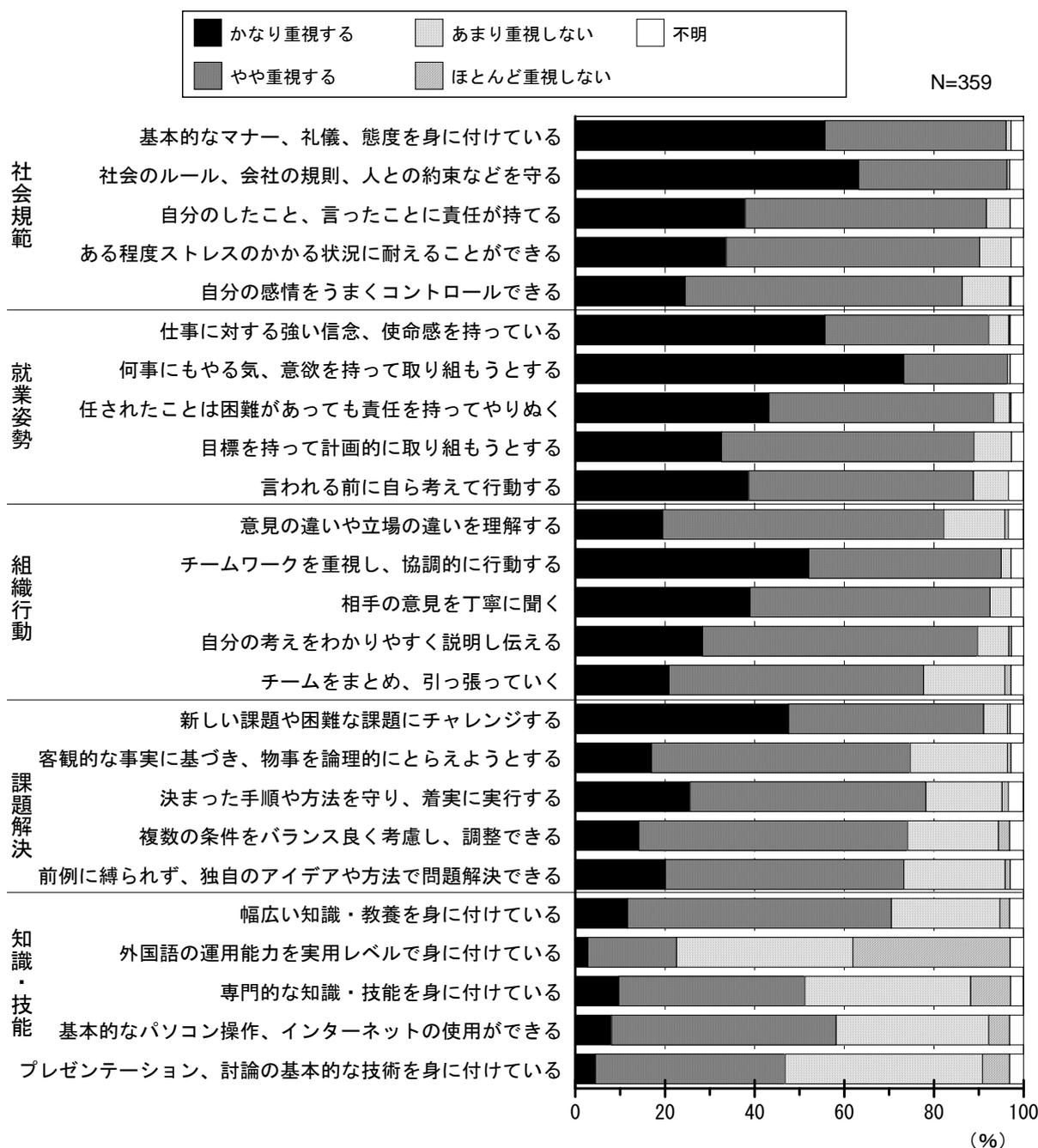
3. 集計結果の分析

(1) 資質・能力の重視度評価

① 新卒人材採用における資質・能力の重視度評価（企業）

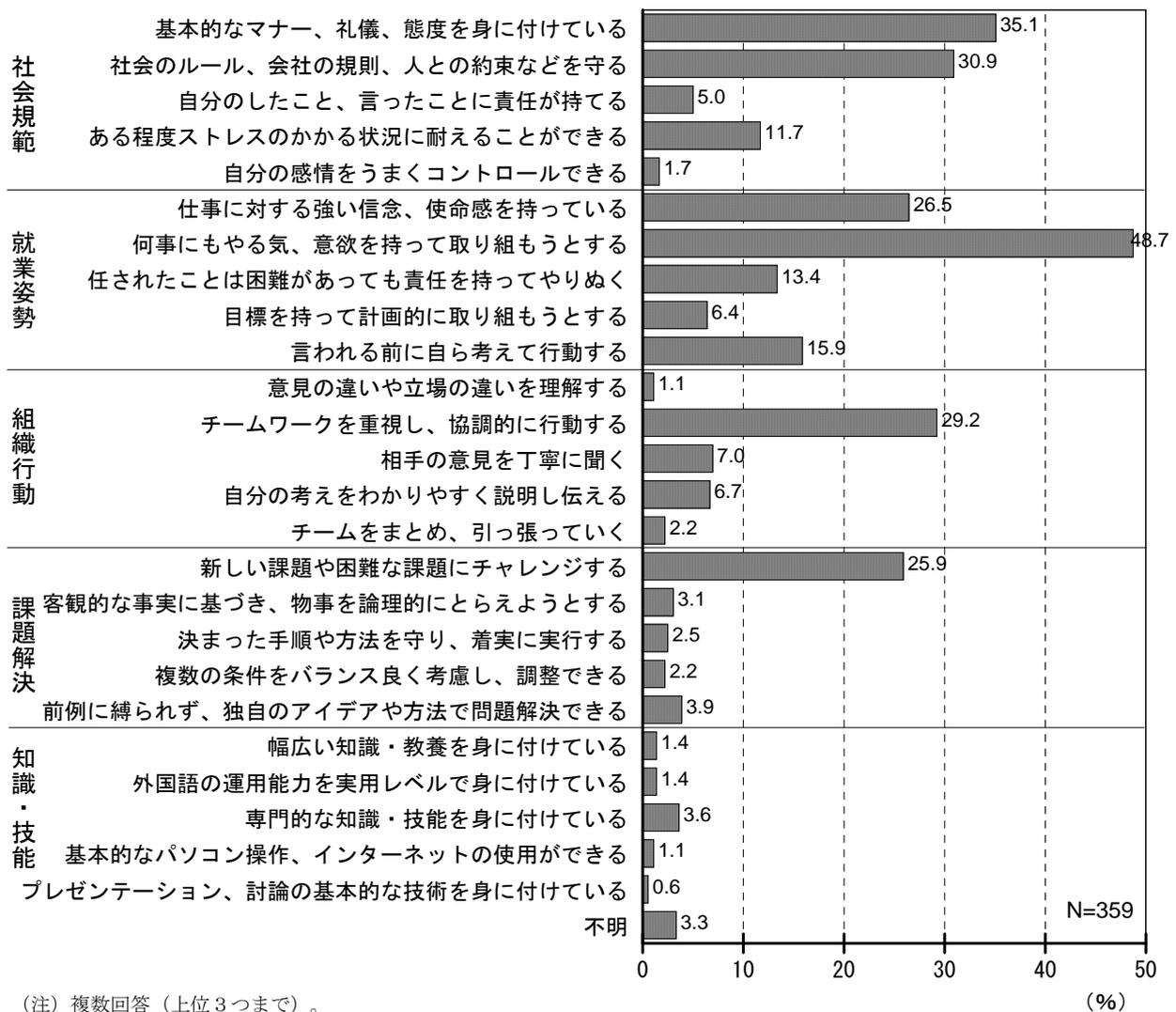
企業が大学・短大の新卒人材を採用する際、以下の25項目の資質・能力について、どの程度重視するかを見ると（図表9）、社会規範や就業姿勢、組織行動に関する項目については、ほぼ80%以上の企業が「かなり重視する」「やや重視する」としている。一方で、知識・技能に属する項目については、「あまり重視しない」「ほとんど重視しない」という企業も相対的に多い。

図表9 新卒人材採用における資質・能力の重視度評価（企業）



上記の25項目の資質・能力のうち、企業が新卒採用時に特に重視するもの（上位3項目）を示したのが図表10である。図表9でもその傾向が見受けられるが、最も多く挙げられているのは「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」ことである。これを含め、就業姿勢や社会規範に関する4項目（基本的なマナー、社会のルール、仕事に対する強い信念）および組織行動や課題解決に関する一部の項目（チームワークを重視、新しい課題等にチャレンジ）に多くの回答が集まっており、他の項目を引き離している。新卒採用時には、多くの企業が社会規範や就業姿勢関連を中心に、これらの6つの資質・能力を特に重視していることが分かる。

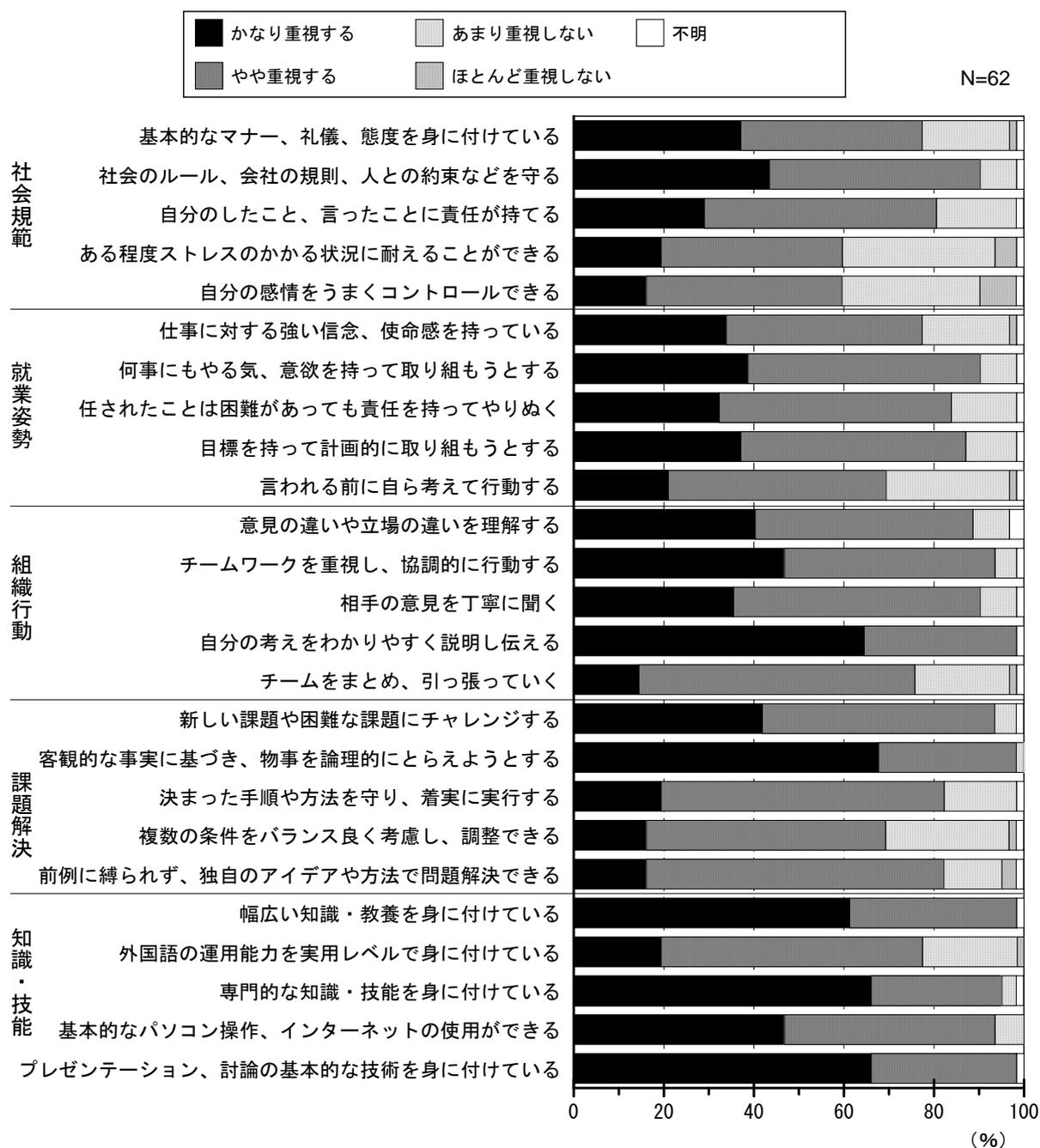
図表10 新卒採用時に特に重視する資質・能力（企業）



② 教育カリキュラムにおける資質・能力の重視度評価（大学・短大）

各大学・短大では、教育カリキュラムにおいて、以下の25項目の資質・能力の育成をどの程度重視するかを見ると（図表11）、「客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする」や「自分の考えをわかりやすく説明し伝える」、「専門的な知識・技能を身に付けている」など、大学教育の場に則した資質・能力育成に重きが置かれている。全般的に、知識・技能や組織行動に関する項目の重視度が高い傾向が見られる。

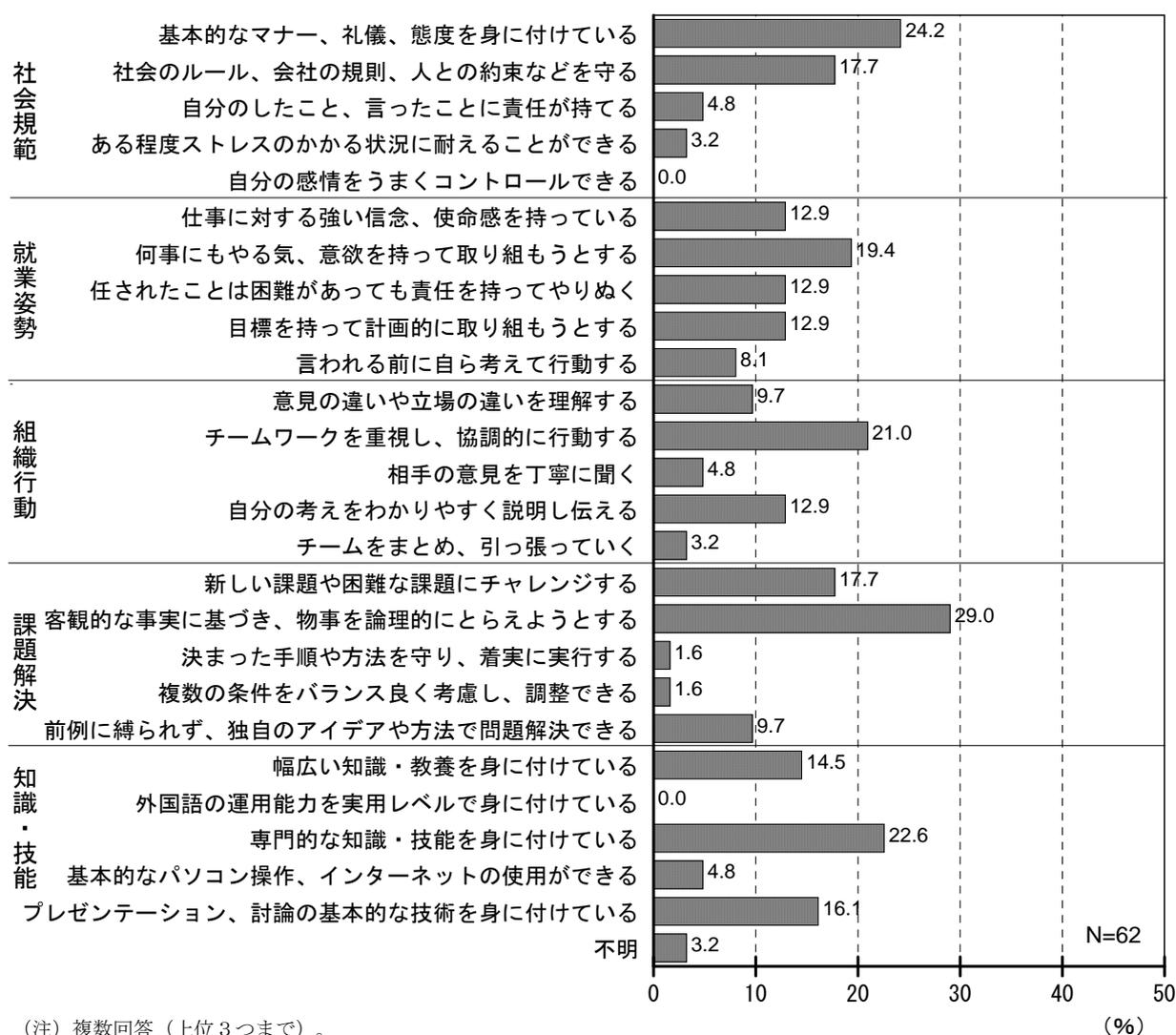
図表11 教育カリキュラムにおける資質・能力の重視度評価（大学・短大）



上記の25項目の資質・能力のうち、大学・短大が就業人材として教育する際に特に重視するもの（上位3項目）を示したのが図表12である。ここでも、「客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする」が29%と最も多く挙げられている。ただし、上述の企業の回答（図表10）に比べると、回答が比較的分散しており、大学・短大によって多様な資質・能力の育成が重視されていることが窺える。

また、「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている」といった通常のカリキュラムでは関わりが少なそうな項目についても、就業教育時には比較的多くの大学・短大が重視している点も特徴的である。そのほか、「専門的な知識・技能を身に付けている」「チームワークを重視し、協調的に行動する」「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」といった点が上位に挙げられている。

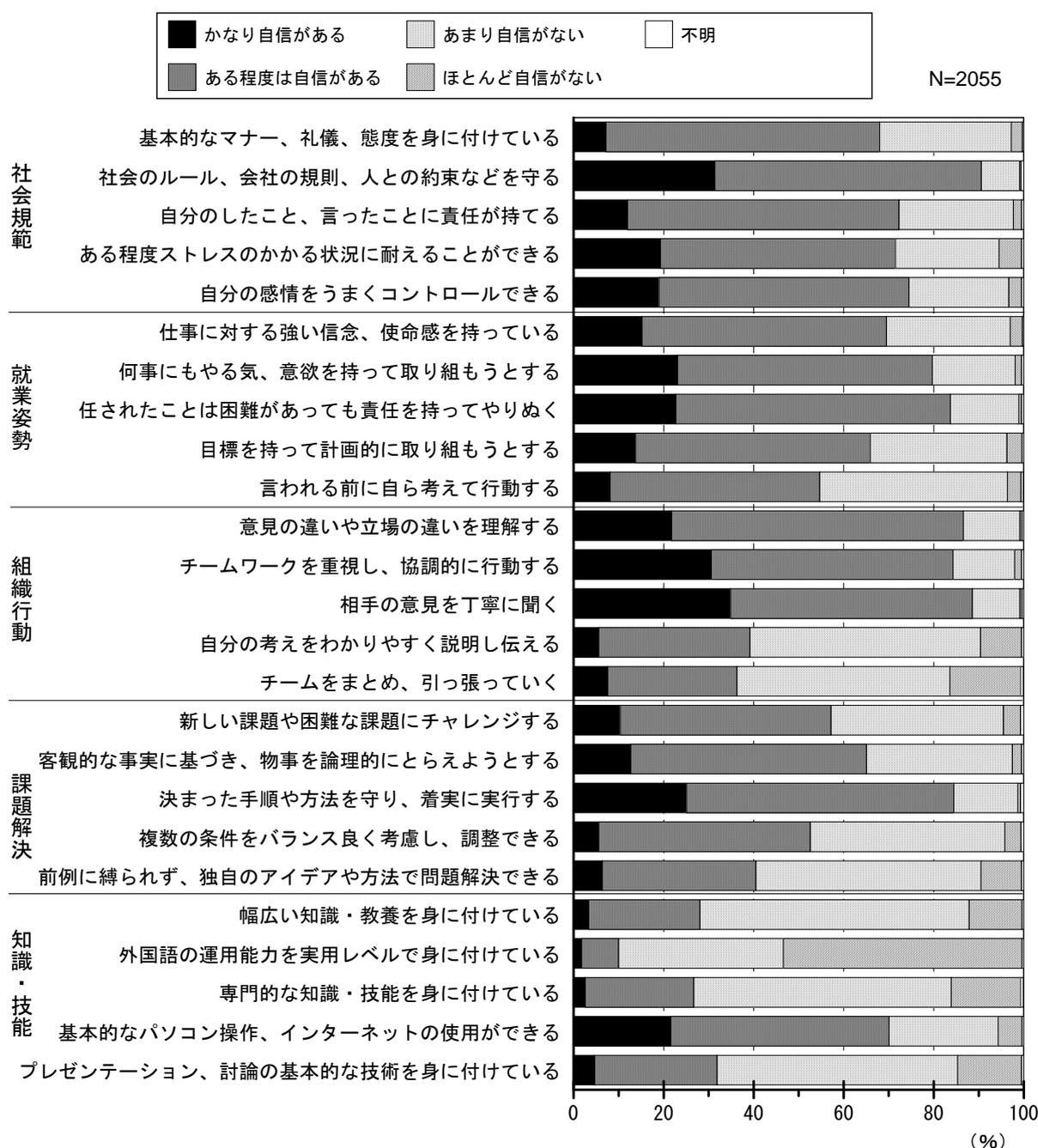
図表12 就業教育時に特に重視する資質・能力（大学・短大）



③ 社会人としての資質・能力の自己評価（学生）

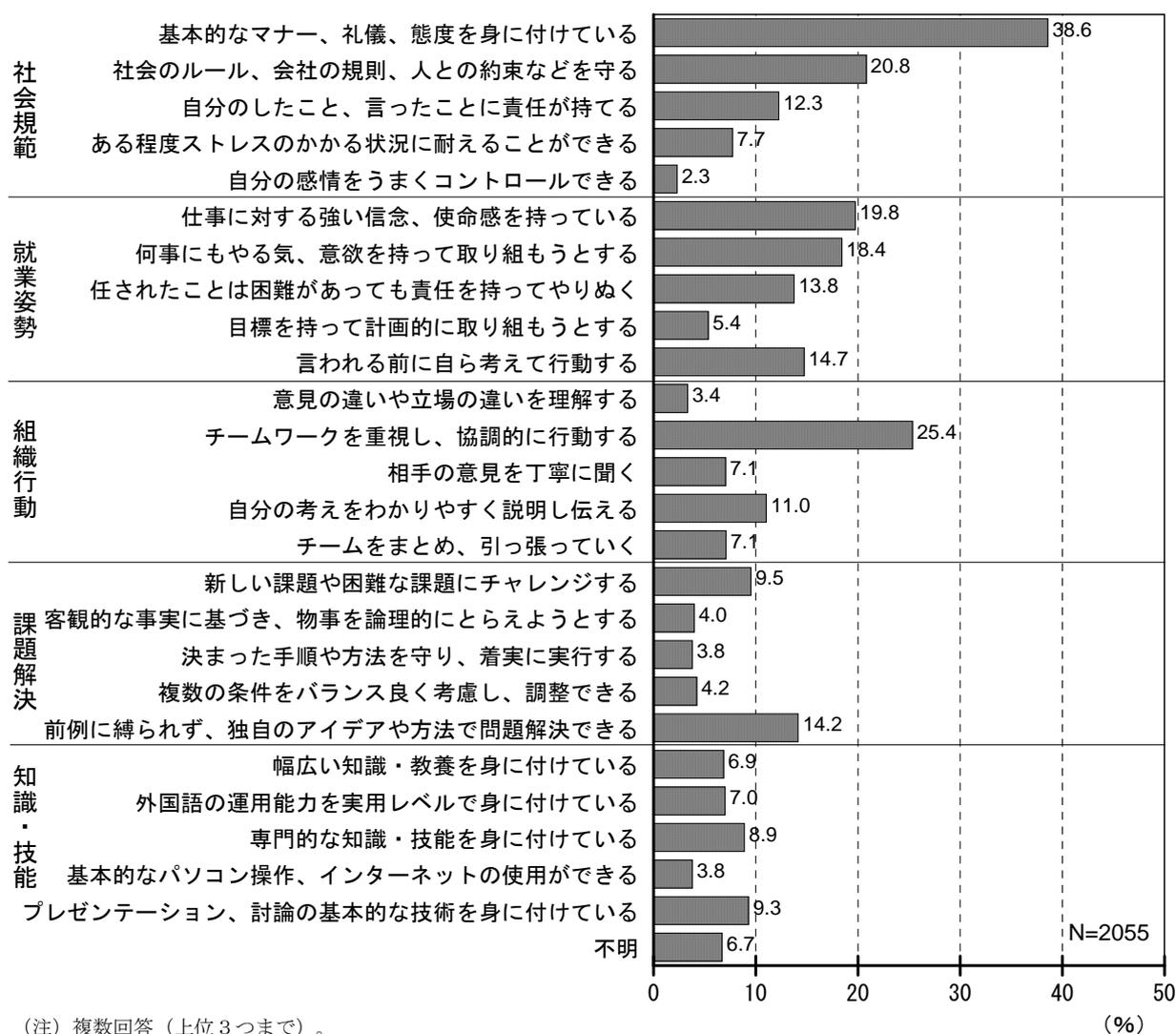
以下の25項目の資質・能力を社会人に必要な要素として見た場合、学生がそれらの確保・習得にどの程度自信を持っているか（自分の長所としてアピールできるか）を見ると（図表13）、社会規範や就業姿勢、および組織行動の一部の項目については、「かなり自信がある」「ある程度自信がある」という回答が相対的に多くを占めている。一方、知識・技能に関する項目や、課題解決および組織行動に属する一部の高度な項目（前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる、チームをまとめ、引っ張っていくなど）については、「自信がない」という回答が半分以上を占めている。

図表13 社会人としての資質・能力の自己評価（学生）



上記の25項目の資質・能力のうち、学生が希望する企業への就職活動を行う際に、特に企業から重視されると考えているもの（上位3項目）を示したのが図表14である。39%と最も多く挙げられているのは「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている」ことである。上述の企業が特に重視している資質・能力（図表10）と比べると、社会規範や就業姿勢を重視する大まかな傾向は合致しているが、個別項目レベルでは「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」や「社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る」「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」といった項目の重視度にはギャップが見受けられる。

図表14 就職活動時に重視されと思われる資質・能力（学生）

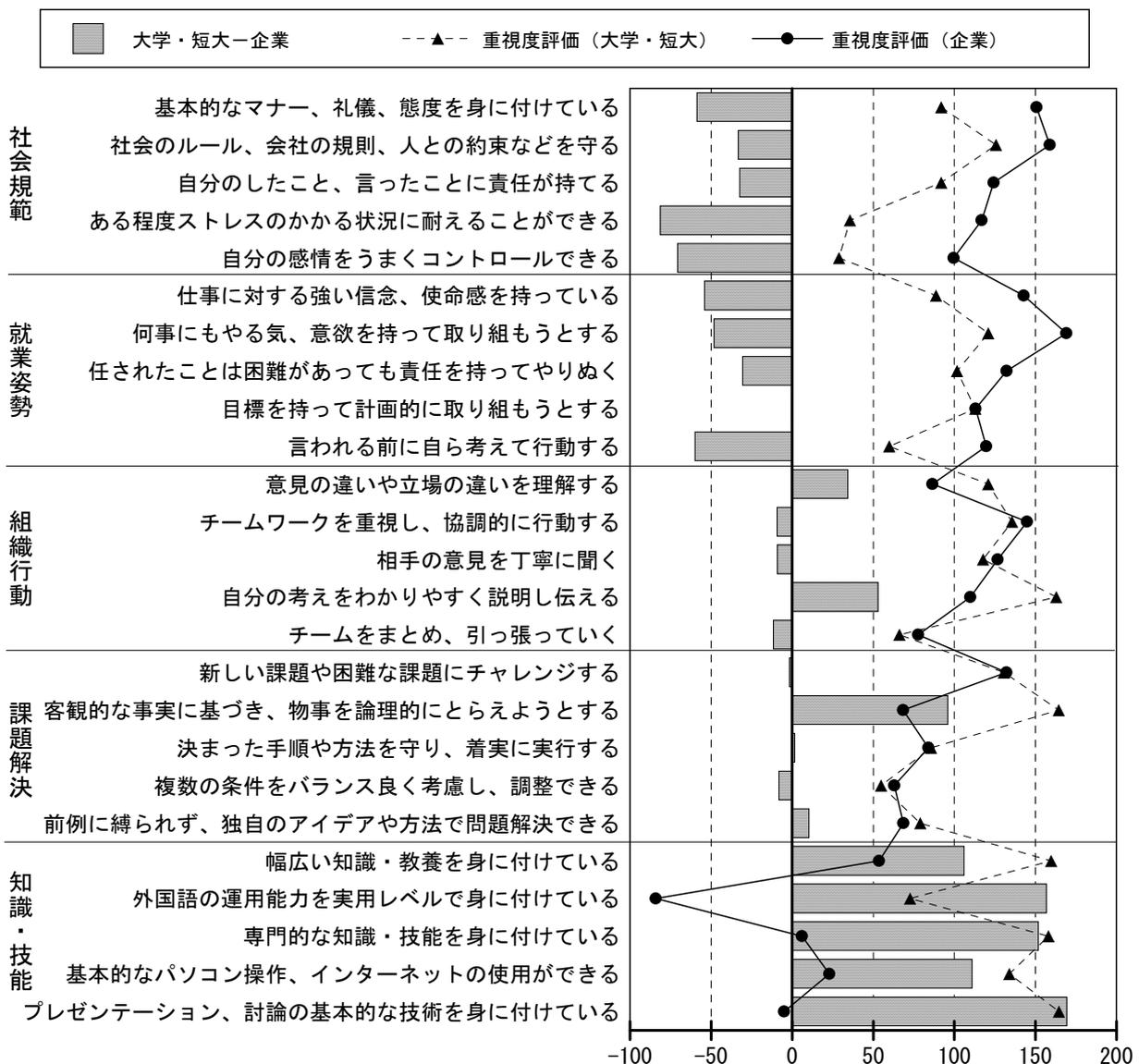


④ 新卒人材の資質・能力に関する重視度ギャップ分析

a. 大学・短大－企業重視度ギャップ

図表 15 は、上述の図表 9 および図表 11 の重視度評価を点数化し、大学・短大と企業間の重視度のギャップを示したものである。上述のように、企業では社会規範や就業姿勢に関する項目の重視度が全般的に高く、大学・短大の重視度評価を上回っているため、企業を基準にした大学・短大のこれらの項目の評価は過小評価（マイナス）となっている。一方、知識・技能に関する項目は、大学・短大が重視している反面、企業はそれほど重視していないため、軒並み過大評価（プラス）となっている。

図表 15 新卒人材の資質・能力に関する重視度ギャップ（大学・短大－企業）



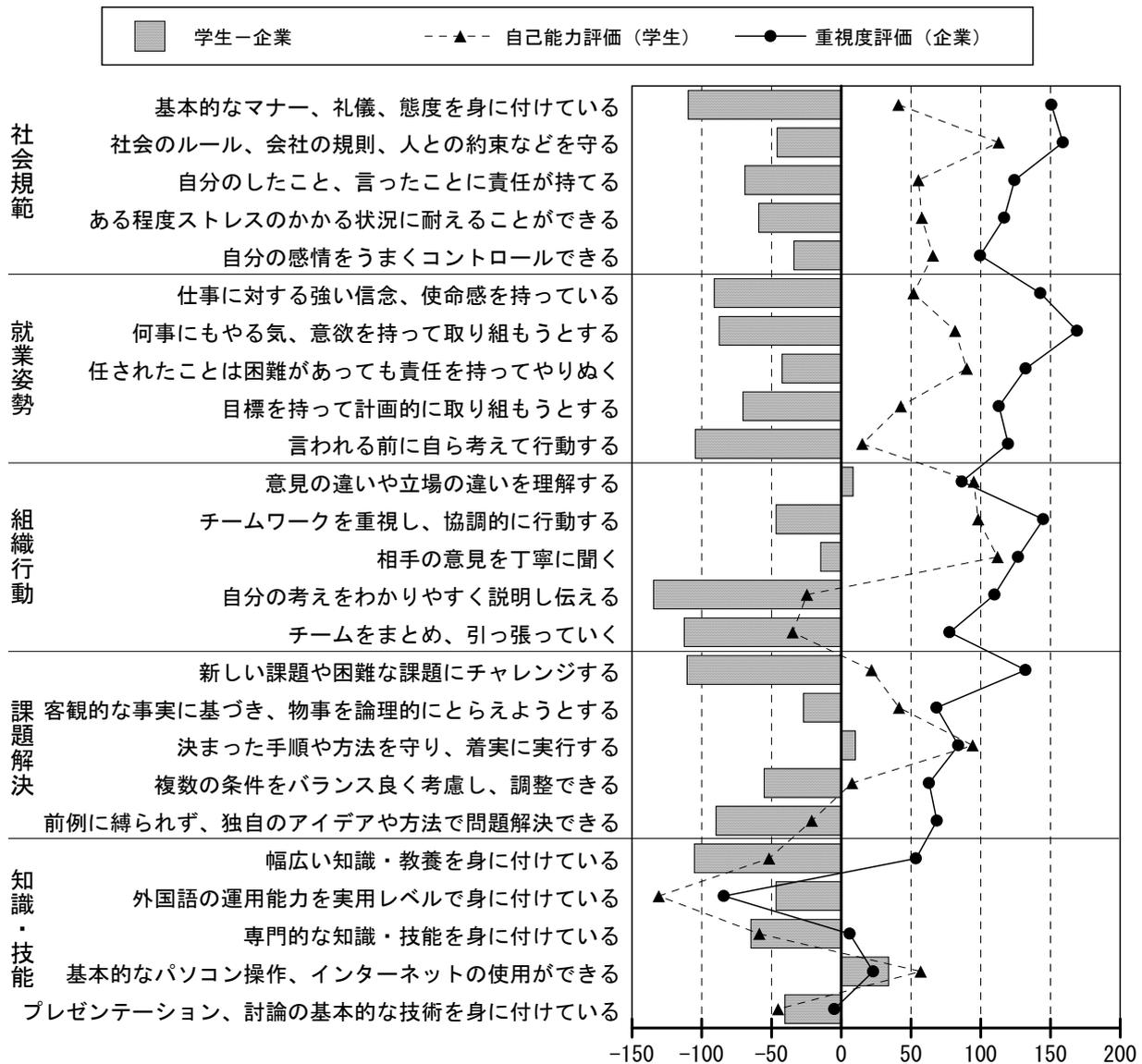
(注) 「かなり重視する」を2点、「やや重視する」を1点、「あまり重視しない」を-1点、「ほとんど重視しない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

b. 学生－企業の能力・重視度ギャップ

図表 16 は、図表 9 の重視度評価と図表 13 の能力評価を点数化し、学生と企業間の重視度・能力ギャップを示したものである。企業の重視度評価に比べて、学生の自己能力評価の水準は全般的に低いため、大部分の項目で両者の差はマイナスになっている。特にそのギャップが大きいのは「自分の考えをわかりやすく説明し伝える」「チームをまとめ、引っ張っていく」「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」といった項目である。これらは、企業が重視しているというよりも、学生が弱みとしていることで、相対的にギャップが大きくなっている。

一方、「外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている」「専門的な知識・技能を身に付けている」「幅広い知識・教養を身に付けている」といった知識・技能関連の項目については、学生が弱みとすると同時に、企業の重視度も相対的に低いため、「幅広い知識・教養を身に付けている」以外の項目についてはギャップがそれほど広がっていない。

図表 16 学生の自己能力評価と企業の重視度におけるギャップ（学生－企業）



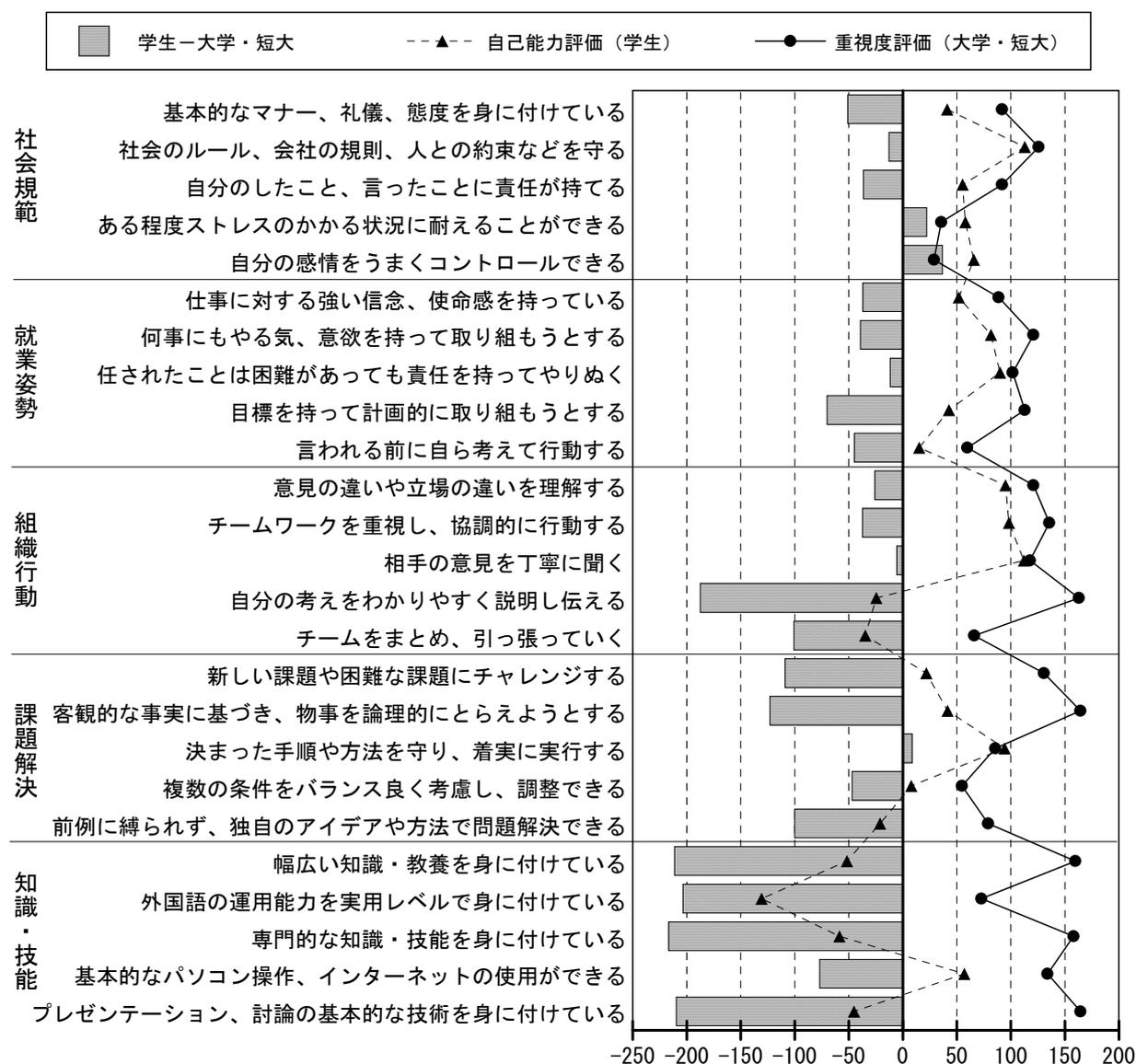
(注) 「かなり重視する」「かなり自信がある」を2点、「やや重視する」「ある程度は自信がある」を1点、「あまり重視しない」「あまり自信がない」を-1点、「ほとんど重視しない」「ほとんど自信がない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

c. 学生—大学・短大の能力・重視度ギャップ

図表 17 は、図表 11 の重視度評価と図表 13 の能力評価を点数化し、学生と大学・短大の間の重視度・能力ギャップを示したものである。図表 16 と同様、大学・短大の重視度評価に比べて、学生の自己能力評価の水準が全体的に低いため、多くの項目で両者の差はマイナスになっているが、社会規範および就業規制に関連する項目については、そのギャップが相対的に小幅にとどまっており、大学・短大の重視度水準にある程度沿った形で学生の能力形成が実現しているものと考えられる。

一方、大学・短大の重視度が高い知識・技能関連の項目や組織行動および課題解決の一部の項目については、学生の自己能力評価とのギャップが大きくなっている。特に大学・短大が重視している「専門的な知識・技能を身に付けている」「幅広い知識・教養を身に付けている」「プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている」といった項目のギャップが大きい。

図表 17 学生の自己能力評価と大学・短大の重視度におけるギャップ（学生—大学・短大）



(注) 「かなり重視する」「かなり自信がある」を2点、「やや重視する」「ある程度は自信がある」を1点、「あまり重視しない」「あまり自信がない」を-1点、「ほとんど重視しない」「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 属性別に見た資質・能力の重視度

a. 企業

図表 18 は図表 9 に示した企業の重視度評価を業種別、従業員規模別に示したものである。まず、業種別に見ると、全般的な傾向に大差はなく、全体と同様、社会規範や就業姿勢、組織行動に関する項目の重視度が高い。全体と比較すると、建設業では特に「専門的な知識・技能を身に付けている」ことを重視しており、反対に卸売・小売業では知識・技能の重視度が低い。卸売・小売業は資質・能力の重視度が全般的に低い傾向が見られ、反対にその他第3次産業等では重視度が高い項目が多い。また、社会規範や就業姿勢については業種間の差異が比較的小さく、いずれの業種でも重視度が高いのに対し、知識・技能については業種間の差異が比較的大きく、業種によって重視するポイントや程度がやや異なっている。

従業員規模別に見ても、全般的な傾向に大差はないが、100 人未満の中小企業では全体を下回る項目が多く、特に組織行動の2項目（自分の考えをわかりやすく説明し伝える、チームをまとめ、引っ張っていく）は重視度が低くなっている。組織行動や課題解決に関する資質・能力では、規模による差がやや大きく、大規模企業での重視度が高くなっている。一方、知識・技能では、大規模企業が重視する項目と中小企業が重視する項目の違いが見受けられ、特に「基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる」点については、100 人未満の中小企業と300人以上の大規模企業の間で重視度に大きな差が見られる。

図表 18 新卒人材採用における資質・能力の重視度評価（企業）－業種別、従業員規模別－

	全体	業種別					従業員規模別			
		建設業	製造業	卸売・小売業	サービス業	その他第3次産業等	100人未満	100人～299人	300人以上	
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	150.7	147.2	○ 157.0	149.2	153.3	146.5	149.5	○ 156.9	147.0
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	159.1	○ 167.9	160.5	× 150.8	160.0	157.6	161.7	156.0	159.8
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	124.2	× 118.9	× 115.1	○ 129.5	◎ 136.7	124.2	120.6	○ 132.8	× 118.9
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	117.0	※ 105.7	※ 101.2	121.3	118.3	◎ 133.3	※ 106.5	○ 122.4	○ 122.0
	自分の感情をうまくコントロールできる	99.7	※ 83.0	※ 89.5	◎ 109.8	◎ 113.3	103.0	※ 86.9	◎ 113.8	97.7
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持っている	142.9	○ 152.8	145.3	※ 126.2	141.7	146.5	143.9	144.0	140.9
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	169.1	169.8	○ 174.4	168.9	171.7	× 162.6	164.5	173.3	168.9
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	132.3	130.2	129.1	× 126.2	※ 120.0	◎ 147.5	128.0	136.2	131.8
	目標を持って計画的に取り組もうとする	113.1	× 103.8	× 107.0	○ 121.3	111.7	○ 119.2	× 103.7	○ 120.7	114.4
	言われる前に自ら考えて行動する	119.8	※ 107.5	122.1	◎ 132.8	※ 105.0	○ 125.3	※ 109.3	○ 127.6	119.7
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	86.4	○ 96.2	× 79.1	※ 67.2	88.3	◎ 98.0	87.9	86.2	85.6
	チームワークを重視し、協動的に行動する	144.8	○ 154.7	141.9	145.9	◎ 155.0	× 135.4	× 135.5	143.1	○ 153.0
	相手の意見を丁寧に聞く	126.7	※ 113.2	× 119.8	131.1	◎ 141.7	128.3	130.8	129.3	× 119.7
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	110.0	※ 94.3	○ 118.6	114.8	× 105.0	111.1	※ 87.9	○ 115.5	◎ 121.2
	チームをまとめ、引っ張っていく	77.7	◎ 98.1	77.9	× 68.9	※ 50.0	◎ 88.9	※ 50.5	80.2	◎ 97.7
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	132.3	※ 118.9	◎ 143.0	× 124.6	※ 120.0	◎ 142.4	× 124.3	137.1	136.4
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	68.2	× 58.5	64.0	※ 52.5	※ 53.3	◎ 96.0	※ 49.5	○ 75.0	○ 76.5
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	84.1	○ 90.6	× 75.6	88.5	○ 93.3	79.8	○ 90.7	84.5	× 78.8
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	63.0	68.5	※ 52.3	59.0	63.3	◎ 76.8	※ 50.5	○ 69.8	65.2
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	68.5	64.2	67.4	※ 57.4	※ 58.3	◎ 84.8	× 58.9	× 62.9	◎ 80.3
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付けている	53.5	50.9	50.0	※ 29.5	○ 60.0	◎ 68.7	× 43.9	50.9	○ 61.4
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	-84.1	※ -101.9	◎ -46.5	※ -119.7	× -91.7	-80.8	※ -101.9	-87.1	◎ -65.9
	専門的な知識・技能を身に付けている	6.1	◎ 58.5	◎ 16.3	※ -44.3	○ 15.0	※ -5.1	◎ 23.4	× -1.7	× -1.5
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	22.8	26.4	× 17.4	× 16.4	○ 30.0	25.3	◎ 55.1	20.7	※ 0.0
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	-5.0	× -11.3	-5.8	× -11.5	※ -26.7	◎ 16.2	※ -21.5	○ 1.7	-0.8

(注) 1. 「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。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

b. 大学・短大

図表 19 は図表 11 に示した大学・短大の重視度評価を学部系統別に示したものである。これによると、社会規範、組織行動に関する項目などは文系で重視する傾向が強く、反対に就業姿勢のうち「仕事に対する強い信念、使命感を持っている」「目標を持って計画的に取り組もうとする」や、知識・技能のうち「専門的な知識・技能を身に付けている」「プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている」などは理系で重視する傾向が強くなっている。

図表 19 教育カリキュラムにおける資質・能力の重視度評価（大学・短大）—学部系統別—

		全体	文系	理系
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	91.9	○ 97.3	× 84.0
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	125.8	◎ 137.8	※ 108.0
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	91.9	○ 97.3	× 84.0
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	35.5	◎ 54.1	※ 8.0
	自分の感情をうまくコントロールできる	29.0	◎ 43.2	※ 8.0
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持っている	88.7	× 81.1	◎ 100.0
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	121.0	124.3	× 116.0
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	101.6	105.4	× 96.0
	目標を持って計画的に取り組もうとする	112.9	× 105.4	◎ 124.0
	言われる前に自ら考えて行動する	59.7	○ 64.9	× 52.0
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	121.0	◎ 140.5	※ 92.0
	チームワークを重視し、協調的に行動する	135.5	○ 140.5	× 128.0
	相手の意見を丁寧に聞く	117.7	◎ 135.1	※ 92.0
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	162.9	162.2	164.0
	チームをまとめ、引っ張っていく	66.1	67.6	64.0
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	130.6	× 124.3	○ 140.0
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	164.5	× 159.5	○ 172.0
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	85.5	○ 91.9	× 76.0
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	54.8	54.1	56.0
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	79.0	78.4	80.0
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付けている	159.7	156.8	164.0
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	72.6	75.7	68.0
	専門的な知識・技能を身に付けている	158.1	※ 145.9	◎ 176.0
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	133.9	○ 140.5	× 124.0
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	164.5	× 156.8	◎ 176.0

(注) 1. 「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。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

c. 学生

図表 20 は図表 13 に示した学生の自己評価を性別、学科系統別に示したものである。性別に見ると、課題解決や知識・技能に関する項目を始めとして、全般に男性の方が自信を持つ項目は多くなっている。

これに比べると、学科系統による差は小さいが、知識・技能のうち「専門的な知識・技能を身に付けている」「基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる」は理系、「外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている」は文系の自己評価が高い（否定的評価が弱い）ものとなっている。

図表 20 社会人としての資質・能力の自己評価（学生）－性別、学科系統別－

	全体	性別		学科系統別		
		男性	女性	文系	理系	
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	40.8 ◎	53.7 ※	30.1	41.1	40.4
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	112.8	114.9	111.2	112.0	113.9
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	55.5	56.4	54.2	56.8	53.5
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	58.0 ◎	68.4 ×	48.7	54.7	62.6
	自分の感情をうまくコントロールできる	65.7 ○	73.8 ×	58.8	62.2 ○	70.7
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持っている	51.7	50.4	53.4	50.8	52.9
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	81.5 ×	74.6 ○	88.1	83.8	78.1
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	90.0	88.7	91.8	89.6	90.6
	目標を持って計画的に取り組もうとする	42.7	42.2	43.4	43.2	42.0
	言われる前に自ら考えて行動する	15.1 ○	22.1 ×	8.7	15.1	15.2
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	95.1	98.7	92.0	96.7	92.8
	チームワークを重視し、協調的に行動する	98.1	94.3	101.7	99.0	96.8
	相手の意見を丁寧に聞く	112.0 ×	106.4	116.7	113.8	109.4
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	-24.5 ○	-16.2 ×	-31.5	-20.7 ×	-29.9
	チームをまとめ、引っ張っていく	-34.7 ◎	-23.5 ×	-44.1	-34.4	-35.2
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	21.5	26.1	18.3	19.0	24.9
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	41.6 ◎	54.3 ※	30.8 ×	35.4 ○	50.2
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	94.1	92.6	95.3	94.2	93.9
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	7.8 ◎	20.2 ※	-2.8	7.1	8.8
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	-21.2 ◎	-8.0 ※	-32.2	-22.7	-19.1
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付けている	-51.6 ◎	-38.1 ※	-62.7	-49.5	-54.6
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	-131.0	-128.0	-133.9 ○	-123.0 ※	-142.5
	専門的な知識・技能を身に付けている	-58.6 ○	-50.2 ×	-65.7 ×	-68.0 ◎	-45.3
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	56.9 ○	66.6 ×	49.3 ×	47.1 ◎	70.9
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	-45.2 ◎	-34.1 ×	-54.7	-41.7 ×	-50.1

(注) 1. 「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. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

(2) 企業ニーズと大学教育とのギャップ・ミスマッチの印象

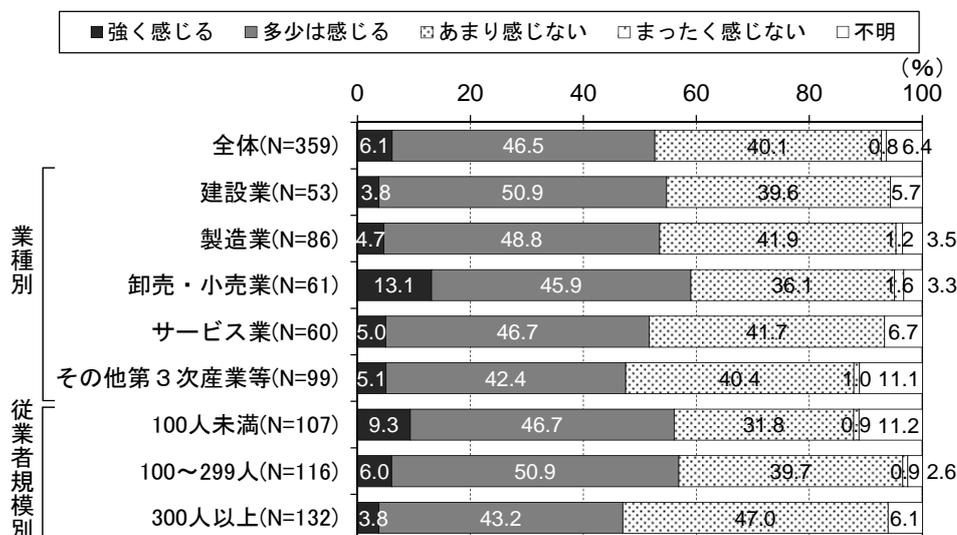
企業が新卒人材に求める能力・資質に対し、実際の大学教育（大学が見込む企業ニーズ）とのギャップやミスマッチの印象について尋ねたところ（図表 21）、「強く感じる」という企業は 6%にとどまっているものの、「多少は感じる」という企業が 47%を占めており、図表 15 で見たような重視度ギャップの存在がその背景になっているものと考えられる。

なお、業種別に見ると、卸売・小売業でギャップやミスマッチを「強く感じる」という企業がやや多いほかは、業種間で大きな印象の違いは見られない。また、従業員規模別に見ると、それほど差は大きくないものの、ギャップやミスマッチを「強く感じる」という企業は規模が小さいほど多く、一方で「あまり感じない」という企業は規模が大きいほど多い傾向が見られ、ある程度は規模による差が認められる。

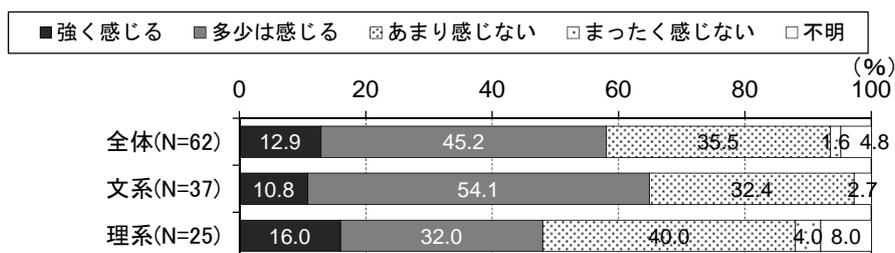
一方、大学・短大が行っている教育に対し、企業が新卒人材に求める能力・資質（企業ニーズ）とのギャップやミスマッチの印象について大学・短大側に尋ねたところ（図表 22）、「強く感じる」という大学・短大は企業よりやや多い 13%を占めており、多少なりともギャップやミスマッチを感じている大学・短大が 60%近くを占めていることが分かる。

なお、学部系統別に見ると、「強く感じる」との回答は理系でやや多いものの、「多少は感じる」を含めると反対に文系の方がギャップやミスマッチを感じている。

図表 21 自社の人材ニーズと大学教育とのギャップ・ミスマッチの印象（企業）



図表 22 大学教育と企業ニーズとのギャップ・ミスマッチの印象（大学・短大）

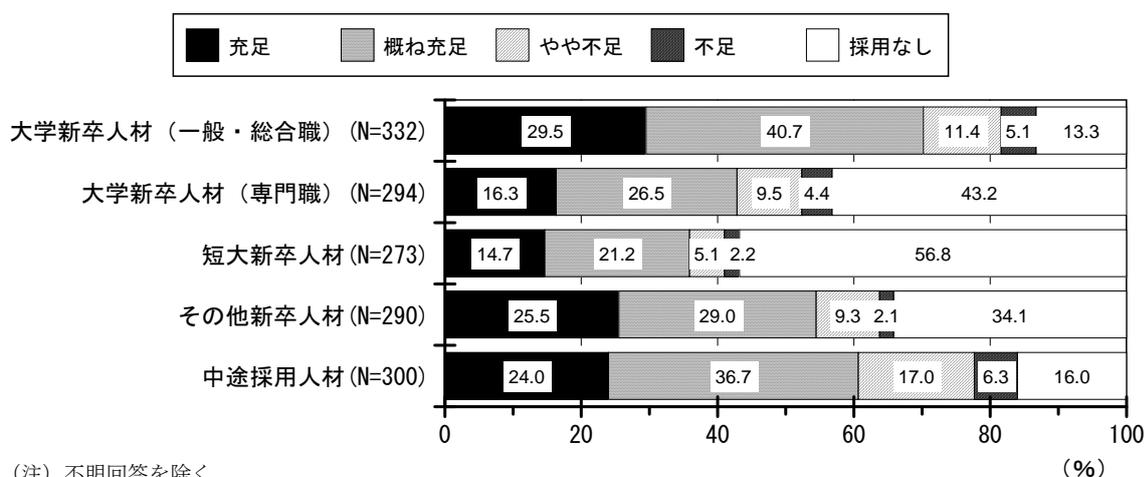


(3) 企業の近年の採用人材に対する満足度

企業の近年の採用における人数面での満足度について見ると（図表 23）、「採用なし」という企業を除いては、一般的に「充足」「概ね充足」という企業が多くを占めている。大学新卒人材や短大新卒人材においても、人数面で不足している企業は相対的に少ない。

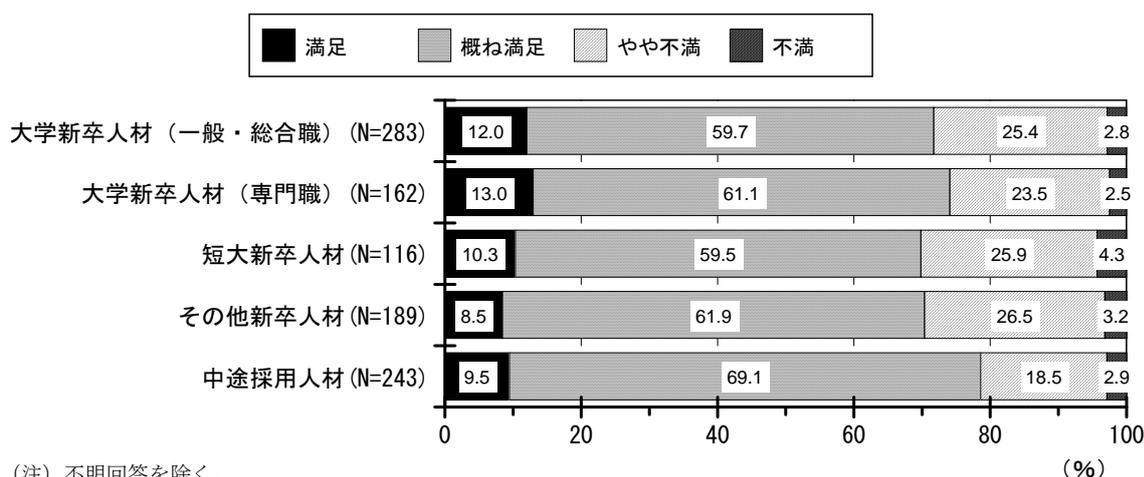
一方、近年の採用人材に対する能力面での満足度について見ると（図表 24）、「満足」という企業は 10%前後とやや少ないものの、「概ね満足」を含めれば満足層はいずれも 70%を超える水準にあり、「やや不満」「不満」と能力面に不満を感じている企業は約 3割となっている。なお、大学卒や短大卒等の間でも、満足度水準の相違はほとんど見受けられない。

図表 23 近年の採用人材に対する人数面での満足度（企業）



(注) 不明回答を除く。

図表 24 近年の採用人材に対する能力面での満足度（企業）



(注) 不明回答を除く。

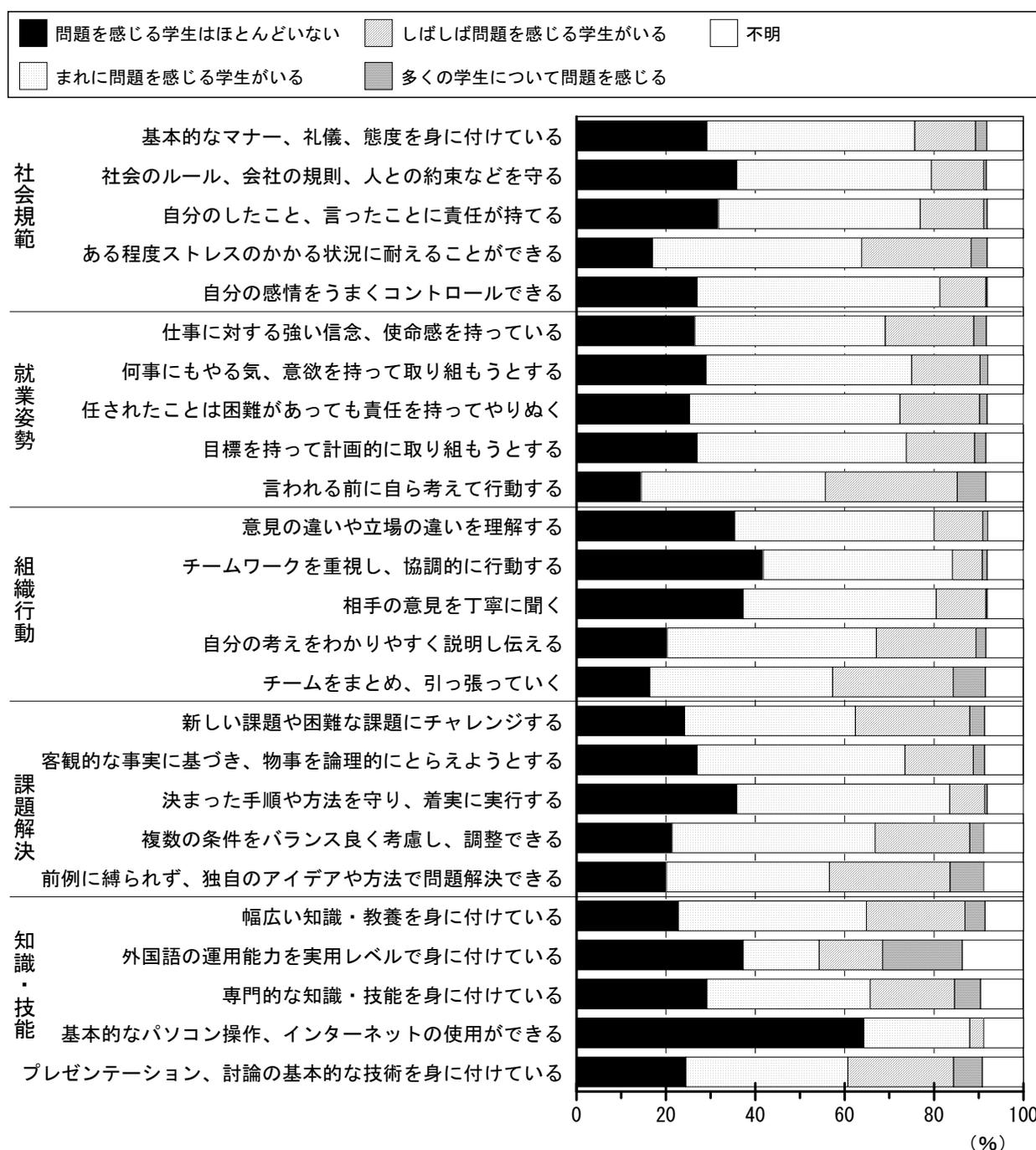
(4) 近年の新卒人材・就活生に対する資質・能力の現状評価

① 近年の新卒人材に対する資質・能力の現状評価（企業）

近年採用した大学・短大の新卒人材に対し、以下の25項目の資質・能力について、採用後に問題を感じる学生はどの程度いたかを見ると（図表25）、「問題を感じる学生はほとんどいない」という企業は各項目で概ね20～30%程度で、「まれに問題を感じる学生がいる」「しばしば問題を感じる学生がいる」という企業が比較的多い。特に「言われる前に自ら考えて行動する」「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できる」といった項目の評価が相対的に低くなっている。

図表25 近年の新卒人材に対する資質・能力の現状評価（企業）

N=359

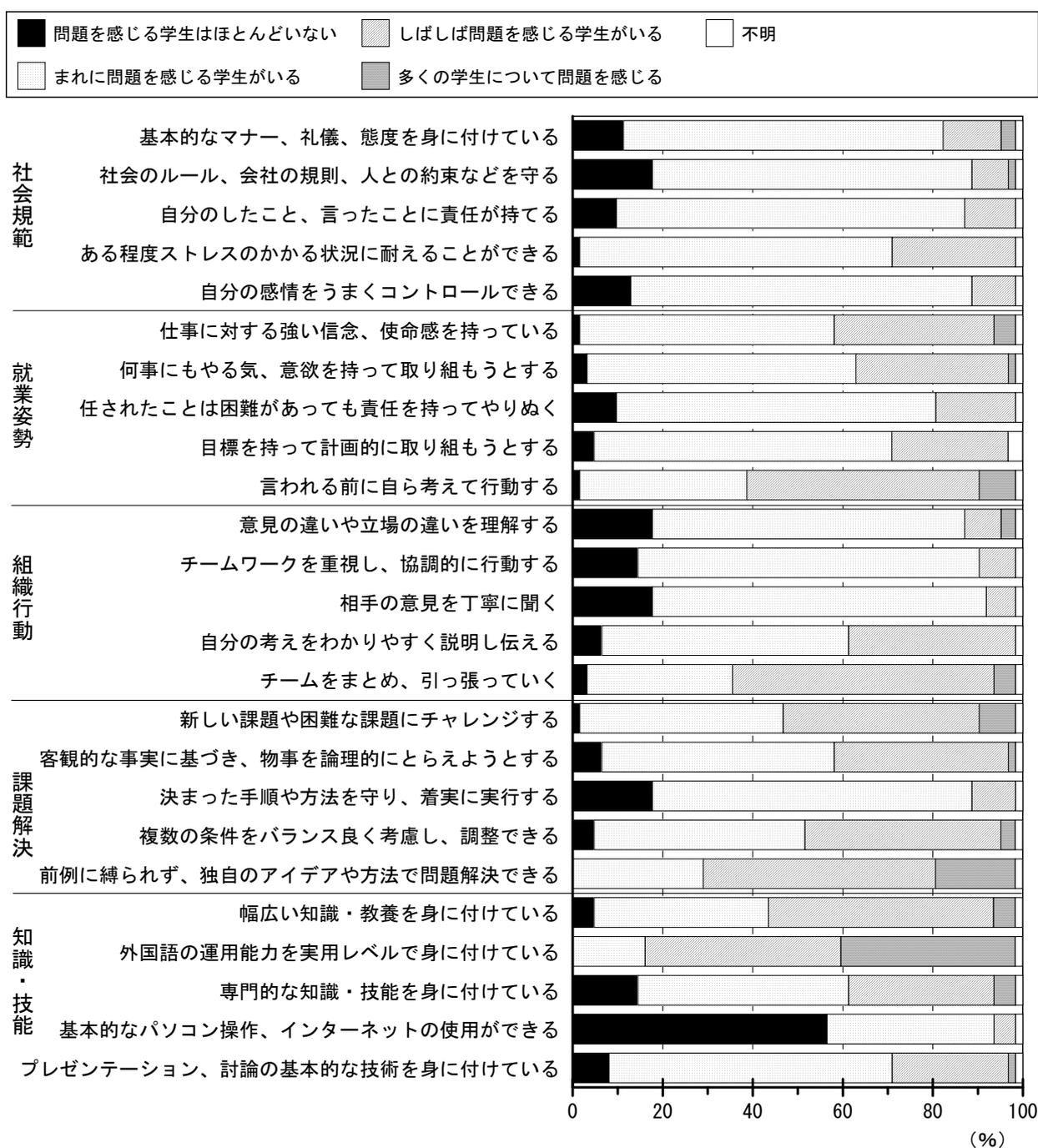


② 近年の就活生に対する資質・能力の現状評価（大学・短大）

企業の新入社員として見た場合、近年の就活生において、以下の25項目の資質・能力に問題を感じる学生がどの程度いたかを大学・短大に尋ねたところ（図表26）、「基本的なパソコン操作、インターネットの使用」を除いて、各項目で「問題を感じる学生はほとんどいない」という回答は相対的に少なく、「しばしば問題を感じる学生がいる」「多くの学生について問題を感じる」という意見が多くを占めている項目も見られる。特に「外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている」「前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる」「チームをまとめ、引っ張っていく」「言われる前に自ら考えて行動する」といった資質・能力に対する評価が低くなっている。

図表 26 近年の就活生に対する資質・能力の現状評価（大学・短大）

N=62

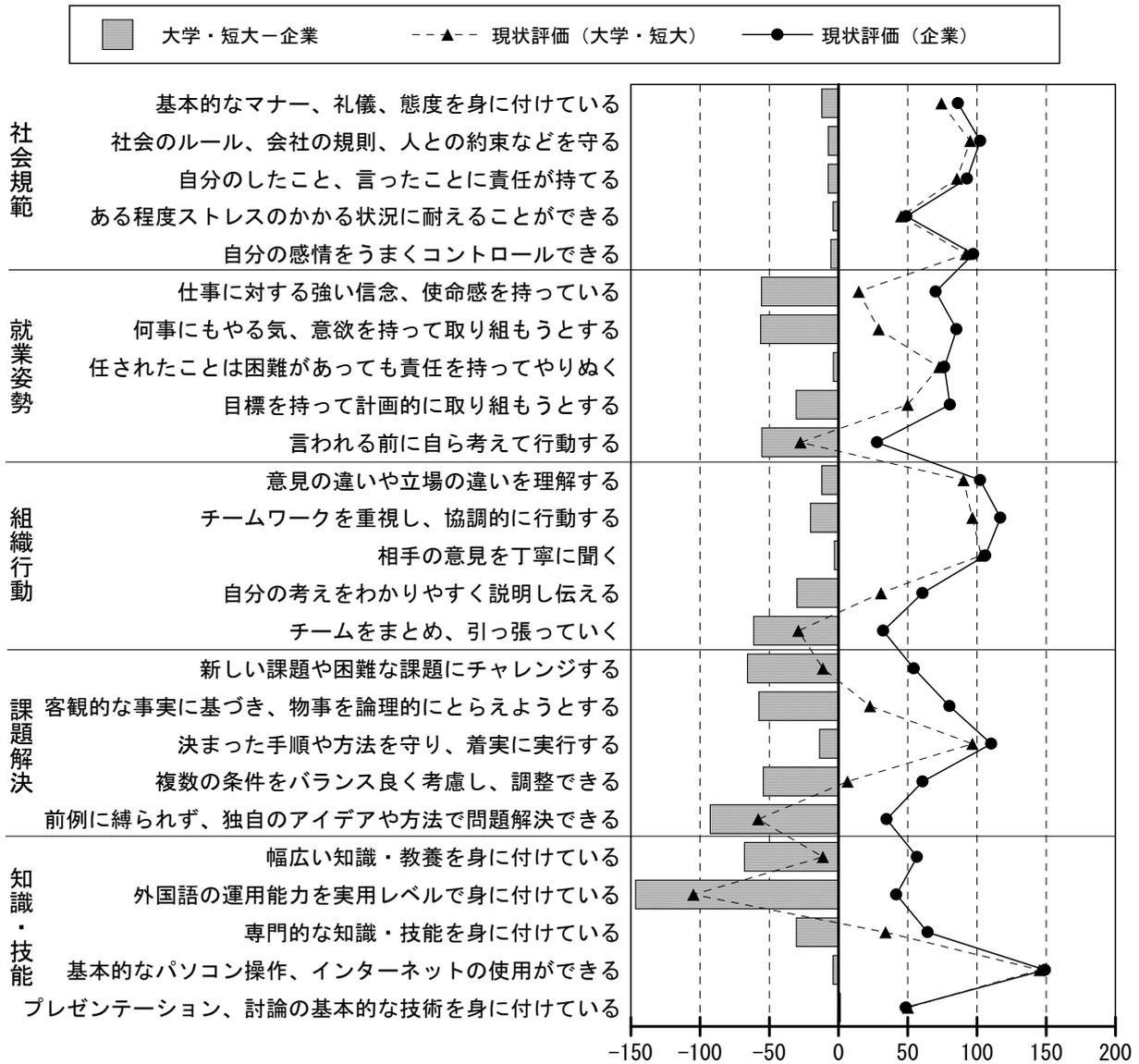


③ 新卒人材の資質・能力に関する現状評価のギャップ

a. 大学・短大—企業の現状評価ギャップ

図表 27 は、上述の図表 25 および図表 26 の現状評価を点数化し、大学・短大と企業との評価のギャップを示したものである。企業の新卒人材に対する能力評価よりも、大学・短大の就活生に対する能力評価の方が全般的に低いため、企業を基準にした評価ギャップはほとんどがマイナスとなっている。特にギャップが大きいのは、知識・技能や課題解決の項目であり、反対に社会規範についてはほとんどギャップは見られない。

図表 27 新卒人材の資質・能力に関する現状評価ギャップ（大学・短大—企業）

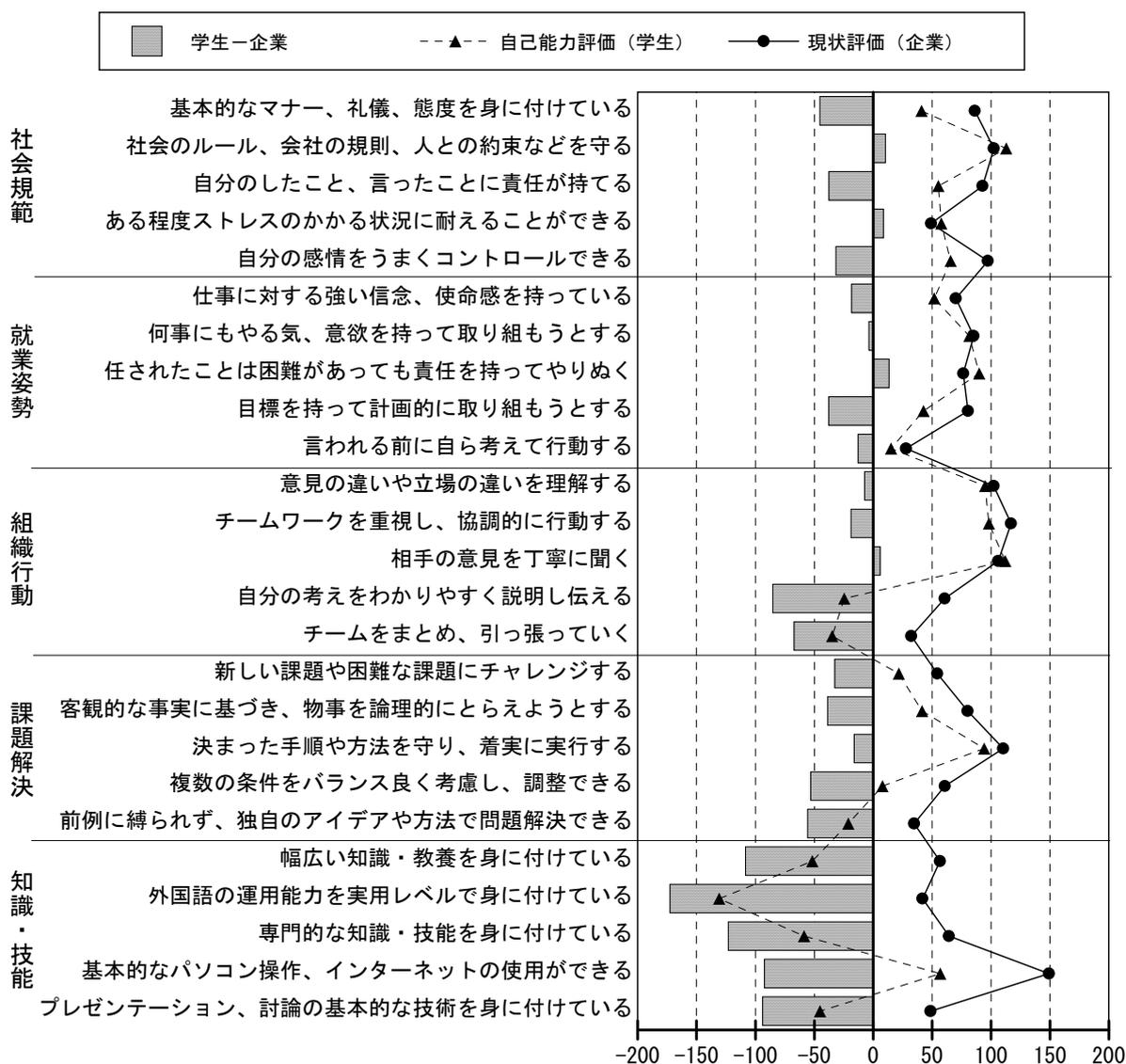


(注) 「問題を感じる学生はほとんどいない」を2点、「まれに問題を感じる学生がいる」を1点、「しばしば問題を感じる学生がいる」を-1点、「多くの学生について問題を感じる」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

b. 学生－企業の現状評価ギャップ

図表 28 は、図表 13 に示した学生の自己評価と上述の図表 25 に示した企業の現状評価を点数化し、学生と企業の間の評価のギャップを示したものである。企業の新卒人材に対する能力評価よりも、学生の自己評価の方が全般的に低いため、企業を基準にした評価ギャップはほとんどがマイナスとなっている。特にギャップが大きいのは、知識・技能の項目であり、課題解決や組織行動の項目でもギャップが見られるのに対して、社会規範や就業姿勢についてはほとんどギャップは見られない。

図表 28 新卒人材の資質・能力に関する現状評価ギャップ（学生－企業）

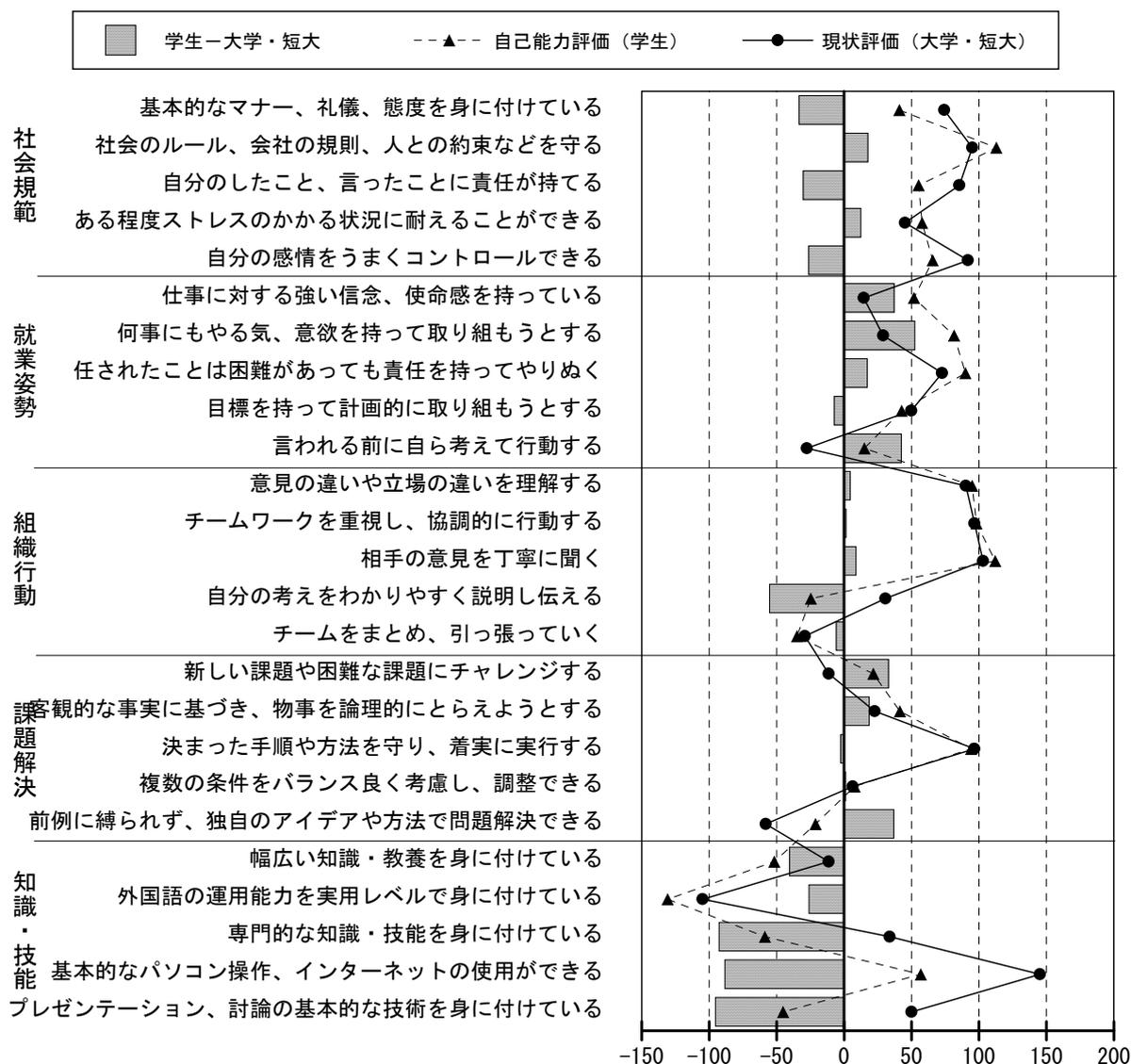


(注) 「問題を感じる学生はほとんどいない」「かなり自信がある」を2点、「まれに問題を感じる学生がいる」「ある程度は自信がある」を1点、「しばしば問題を感じる学生がいる」「あまり自信がない」を-1点、「多くの学生について問題を感じる」「ほとんど自信がない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

c. 学生—大学・短大の現状評価ギャップ

図表 29 は、図表 13 に示した学生の自己評価と上述の図表 26 に示した大学・短大の現状評価を点数化し、学生と大学・短大の間の評価のギャップを示したものである。これを見ると、「幅広い知識・教養を身に付けている」「外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている」や「前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる」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、学生と大学・短大の現状評価は類似する傾向にある中、知識・技能については学生の自己評価は大学・短大に比べてより厳しいものとなっている。

図表 29 新卒人材の資質・能力に関する現状評価ギャップ（学生—大学・短大）



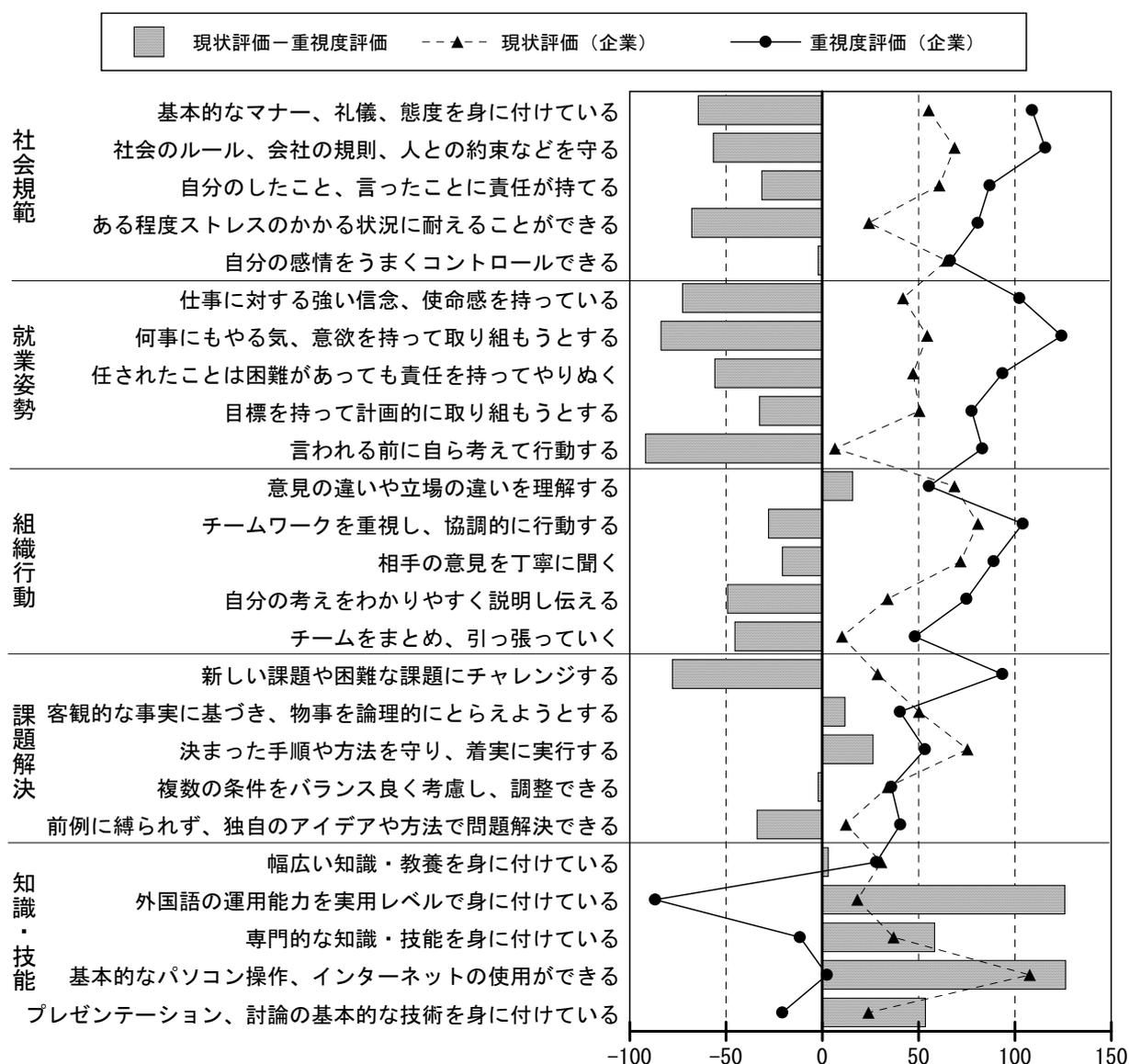
(注) 「問題を感じる学生はほとんどいない」「かなり自信がある」を2点、「まれに問題を感じる学生がいる」「ある程度は自信がある」を1点、「しばしば問題を感じる学生がいる」「あまり自信がない」を-1点、「多くの学生について問題を感じる」「ほとんど自信がない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

④ 新卒人材の資質・能力に関する現状評価・重視度のギャップ

a. 企業内での現状評価・重視度ギャップ

図表 30 は、上述の図表 9 の重視度評価と図表 25 の現状評価を点数化し、企業内での重視度と現状評価のギャップを示したものである。企業では社会規範と就業姿勢に関する項目の重視度が全般的に高いため、重視度を基準としたこれらの項目の現状評価ギャップはマイナスとなっている。特に、「言われる前に自ら考えて行動する」「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」などのギャップが相対的に大きくなっており、積極性・チャレンジ精神に関わる面が問題点として指摘できる。一方、知識・技能に関する項目については、企業の新卒採用時の重視度が低いため、プラス側のギャップとなっている。

図表 30 新卒人材の資質・能力に関する現状評価・重視度ギャップ（企業）

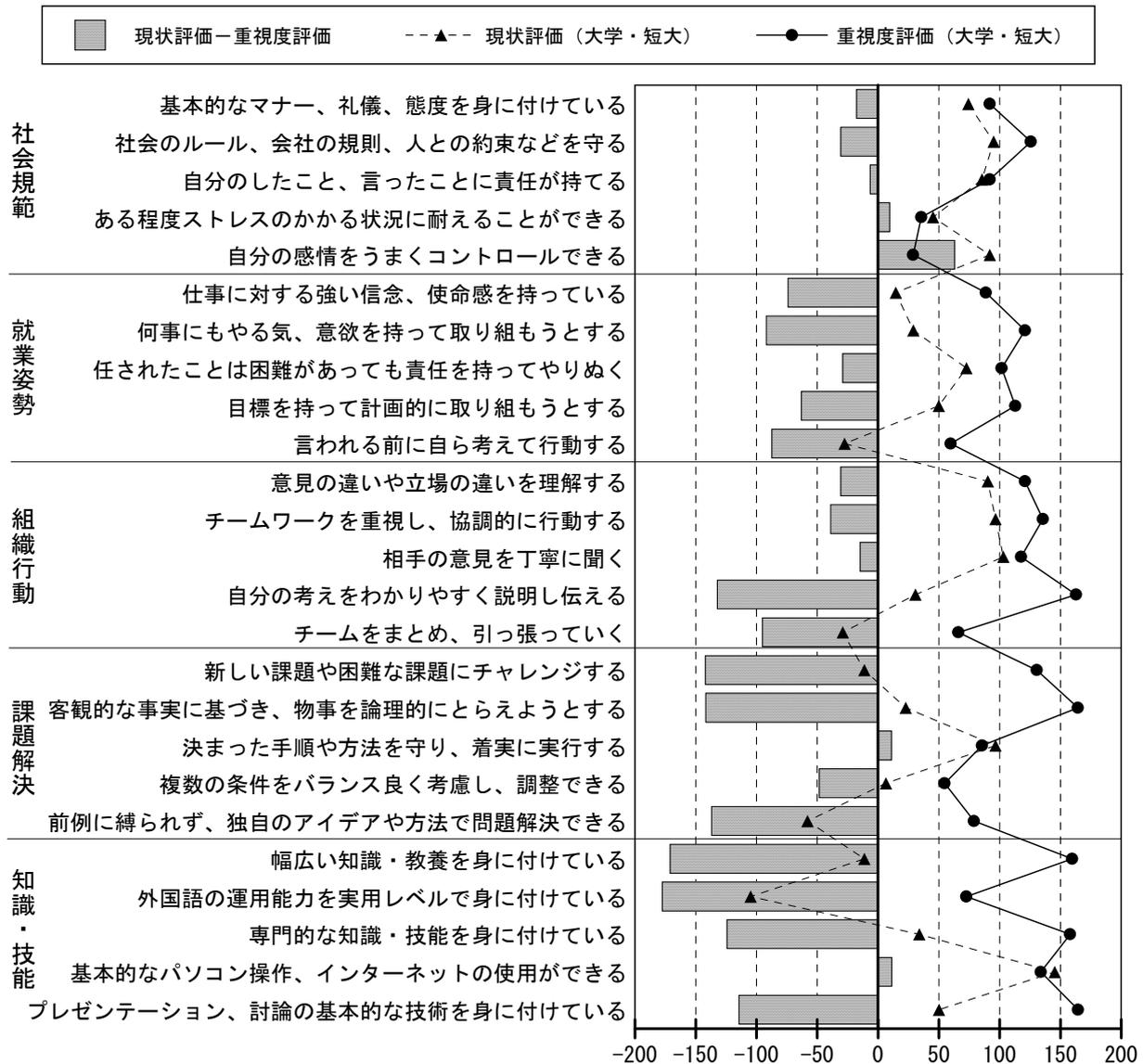


(注) 現状評価は、「問題を感じる学生はほとんどいない」を2点、「まれに問題を感じる学生がいる」を1点、「しばしば問題を感じる学生がいる」を-1点、「多くの学生について問題を感じる」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。重視度評価は、「かなり重視する」を2点、「やや重視する」を1点、「あまり重視しない」を-1点、「ほとんど重視しない」を-2点、「不明」を0点として回答構成比を点数化。

b. 大学・短大内での現状評価・重視度ギャップ

図表 31 は、上述の図表 11 の重視度評価と図表 26 の現状評価を点数化し、大学・短大内での重視度と現状評価のギャップを示したものである。上述のように、大学・短大では全般的に就活生に対する現状評価の水準が低いため、重視度を基準にした現状評価ギャップの多くはマイナスとなっている。特に、知識・技能や課題解決に関する項目でのギャップの大きさが目立っている。一方、社会規範に関する項目についてはギャップが小さい。

図表 31 新卒人材の資質・能力に関する現状評価・重視度ギャップ（大学・短大）



(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。

⑤ 属性別に見た資質・能力の現状評価

a. 企業

図表 32 は図表 25 に示した企業の現状評価を業種別、従業者規模別に示したものである。まず、業種別に見ると、前出の重視度評価（図表 18）に比べ業種間での評価の差が大きく、卸売・小売業とサービス業で資質・能力評価の水準が低く、ほぼすべての項目で全体平均を下回っている。特に、卸売・小売業では就業姿勢、サービス業では社会規範および就業姿勢に関する項目で評価水準が低くなっており、課題解決や知識・技能に関する一部の項目についても評価の低さが目立っている。一方、建設業やその他第3次産業等では全体平均を上回る項目が多く、一般的に資質・能力評価の水準が高くなっている。建設業では課題解決や就業姿勢、組織行動などにおける一部の項目で全体の評価水準を大きく上回っており、その他第3次産業等でも全体平均を上回る傾向が強い。製造業も全体平均を上回る傾向にある中、「外国語の運用能力」については全体を大きく下回るが、これは重視度評価の高さの裏返しと考えられる。

従業者規模別に見ると、ほとんどの項目で規模が大きいほど評価も高くなっており、規模による資質・能力評価水準の差が明確に現れている。特に差が大きいのは「目標を持って計画的に取り組もうとする」という点であり、逆に、社会規範や課題解決、知識・技能に関する項目においては、100人未満の中小企業における能力評価の低さが目立っている。

図表 32 近年の新卒人材に対する資質・能力の評価（企業）－業種別、従業者規模別－

	全体	業種別					従業者規模別			
		建設業	製造業	卸売・小売業	サービス業	その他第3次産業等	100人未満	100人～299人	300人以上	
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	86.4	× 81.1	○ 94.2	× 77.0	※ 73.3	○ 96.0	※ 60.7	89.7	◎ 106.1
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	102.5	○ 111.3	◎ 114.0	※ 88.5	※ 78.3	○ 111.1	※ 77.6	○ 107.8	◎ 115.9
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	92.8	○ 101.9	○ 100.0	※ 75.4	※ 63.3	◎ 110.1	※ 80.4	× 85.3	◎ 109.1
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	49.0	50.9	◎ 67.4	※ 29.5	※ 23.3	◎ 59.6	※ 30.8	50.0	◎ 60.6
	自分の感情をうまくコントロールできる	97.5	◎ 118.9	◎ 109.3	× 88.5	※ 71.7	97.0	※ 73.8	○ 104.3	◎ 109.8
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持っている	70.2	71.7	74.4	※ 49.2	× 63.3	◎ 82.8	※ 53.3	× 62.9	◎ 90.9
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	85.2	○ 92.5	○ 91.9	※ 63.9	※ 70.0	◎ 98.0	※ 66.4	82.8	◎ 100.8
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	76.6	◎ 96.2	◎ 88.4	※ 42.6	※ 53.3	◎ 90.9	※ 57.0	77.6	◎ 92.4
	目標を持って計画的に取り組もうとする	80.5	◎ 94.3	○ 87.2	※ 63.9	※ 56.7	◎ 91.9	※ 53.3	78.4	◎ 104.5
	言われる前に自ら考えて行動する	27.9	◎ 54.7	31.4	※ 1.6	※ 1.7	◎ 42.4	※ 17.8	25.9	○ 37.1
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	102.2	100.0	105.8	× 96.7	※ 81.7	◎ 116.2	※ 87.9	102.6	○ 112.1
	チームワークを重視し、協動的に行動する	117.0	○ 126.4	○ 125.6	※ 100.0	※ 100.0	○ 125.3	※ 98.1	116.4	◎ 131.1
	相手の意見を丁寧に聞く	106.1	105.7	○ 114.0	※ 95.1	※ 95.0	○ 113.1	※ 87.9	× 99.1	◎ 126.5
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	60.7	◎ 71.7	55.8	※ 47.5	※ 43.3	◎ 77.8	※ 41.1	58.6	◎ 78.0
	チームをまとめ、引っ張っていく	32.3	◎ 52.8	※ 19.8	※ 13.1	× 26.7	◎ 47.5	※ 15.0	31.0	◎ 48.5
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	54.3	◎ 69.8	50.0	※ 39.3	※ 23.3	◎ 77.8	※ 36.4	× 46.6	◎ 75.0
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	80.2	83.0	◎ 95.3	※ 55.7	※ 56.7	◎ 94.9	※ 60.7	84.5	◎ 93.2
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	110.6	105.7	◎ 122.1	※ 100.0	※ 96.7	○ 118.2	※ 83.2	112.1	◎ 130.3
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	61.0	◎ 77.4	57.0	× 55.7	× 51.7	64.6	※ 30.8	○ 66.4	◎ 79.5
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	34.5	◎ 69.8	※ 18.6	※ 16.4	※ 23.3	◎ 47.5	※ 15.0	37.9	◎ 48.5
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付けている	56.8	60.4	◎ 70.9	※ 41.0	※ 30.0	◎ 68.7	※ 34.6	56.9	◎ 73.5
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	41.8	43.4	※ 4.7	◎ 57.4	◎ 56.7	◎ 54.5	※ 38.3	× 36.2	45.5
	専門的な知識・技能を身に付けている	64.3	◎ 79.2	◎ 77.9	※ 41.0	※ 41.7	○ 72.7	※ 38.3	68.1	◎ 81.1
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	149.3	145.3	○ 157.0	× 141.0	× 141.7	○ 154.5	※ 128.0	○ 154.3	◎ 162.9
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	48.7	49.1	○ 57.0	45.9	※ 31.7	53.5	※ 28.0	49.1	◎ 68.2

(注) 1. 「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。
 2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

b. 大学・短大

図表 33 は図表 26 に示した大学・短大の現状評価を学部系統別に示したものである。これによると、全体と比べて、文系では特に「ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる」ことへの評価が高いが、全般に理系での評価が高い項目が多く、中でも「仕事に対する強い信念、使命感を持っている」「相手の意見を丁寧に聞く」「専門的な知識・技能を身に付けている」ことなどへの評価が高くなっている。

図表 33 近年の就活生に対する資質・能力の評価（大学・短大）－学部系統別－

		全体	文系	理系
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	74.2	73.0	76.0
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	95.2	91.9	100.0
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	85.5	81.1	◎ 92.0
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	45.2	◎ 62.2	※ 20.0
	自分の感情をうまくコントロールできる	91.9	94.6	88.0
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持っている	14.5	※ -2.7	◎ 40.0
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	29.0	24.3	○ 36.0
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	72.6	× 64.9	◎ 84.0
	目標を持って計画的に取り組もうとする	50.0	51.4	48.0
	言われる前に自ら考えて行動する	-27.4	○ -18.9	※ -40.0
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	90.3	89.2	92.0
	チームワークを重視し、協調的に行動する	96.8	○ 105.4	※ 84.0
	相手の意見を丁寧に聞く	103.2	※ 89.2	◎ 124.0
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	30.6	29.7	32.0
	チームをまとめ、引っ張っていく	-29.0	-24.3	× -36.0
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	-11.3	-10.8	-12.0
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	22.6	18.9	○ 28.0
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	96.8	× 89.2	◎ 108.0
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	6.5	10.8	× 0.0
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	-58.1	○ -51.4	× -68.0
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付けている	-11.3	× -18.9	◎ 0.0
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	-104.8	◎ -94.6	※ -120.0
	専門的な知識・技能を身に付けている	33.9	※ 21.6	◎ 52.0
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	145.2	※ 135.1	◎ 160.0
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	50.0	× 43.2	◎ 60.0

(注) 1. 「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。

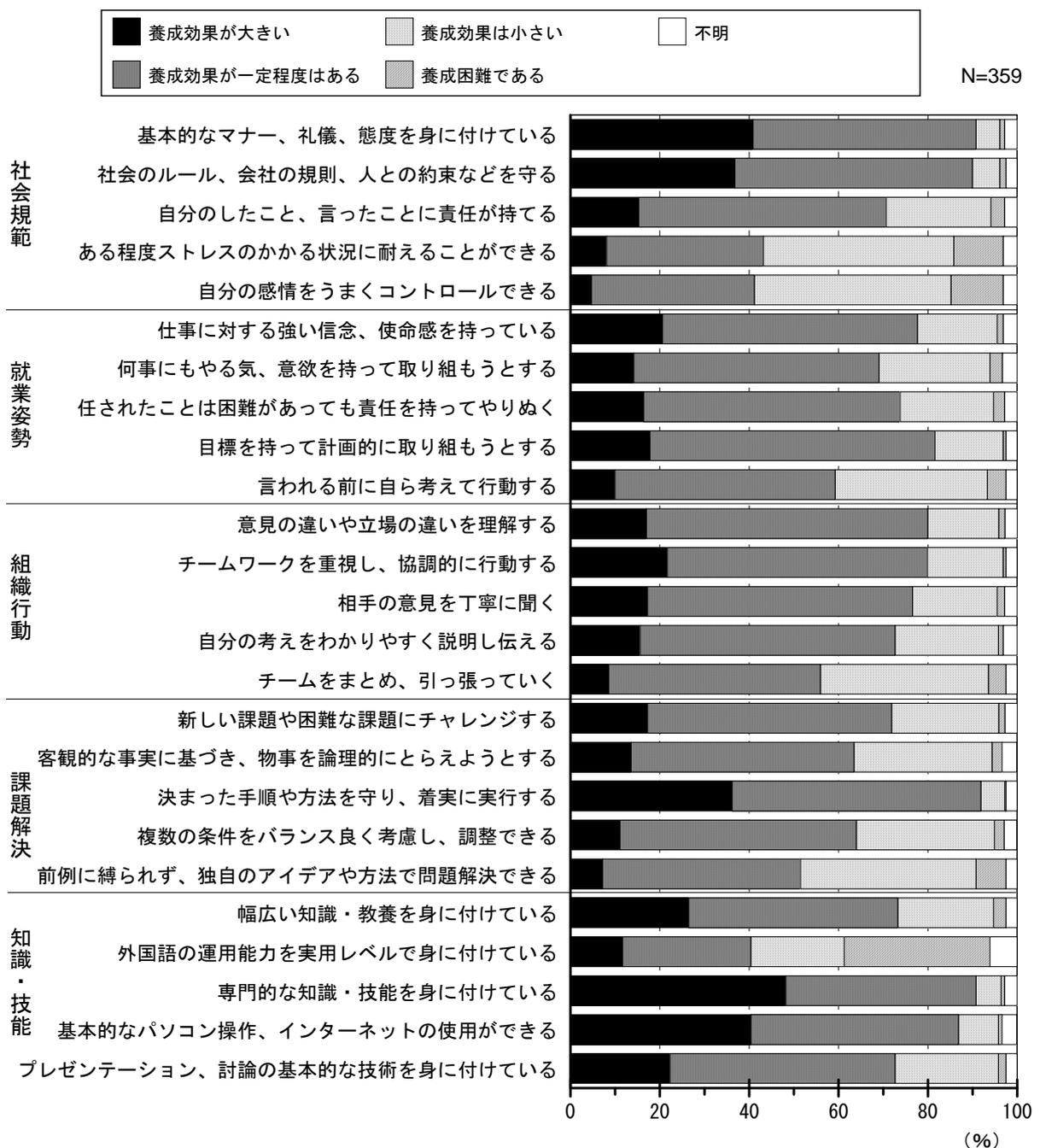
2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

(5) 資質・能力の養成・改善効果

① 入社後の社内教育やOJTによる資質・能力の養成効果（企業）

図表 34 は、25 項目の資質・能力について、入社後の社内教育やOJTによって企業がどのくらい養成できていると考えているのかを示したものである。「養成効果が大きい」という回答は20%前後の項目が多いが、「養成効果が一定程度はある」という回答がそれぞれ50%前後を占めている。養成効果が大きいと考えられている項目は、社会規範関連の「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける」「社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る」や、課題解決関連の「決まった手順や方法を守り、着実に実行する」、知識・技能項目の一部などである。

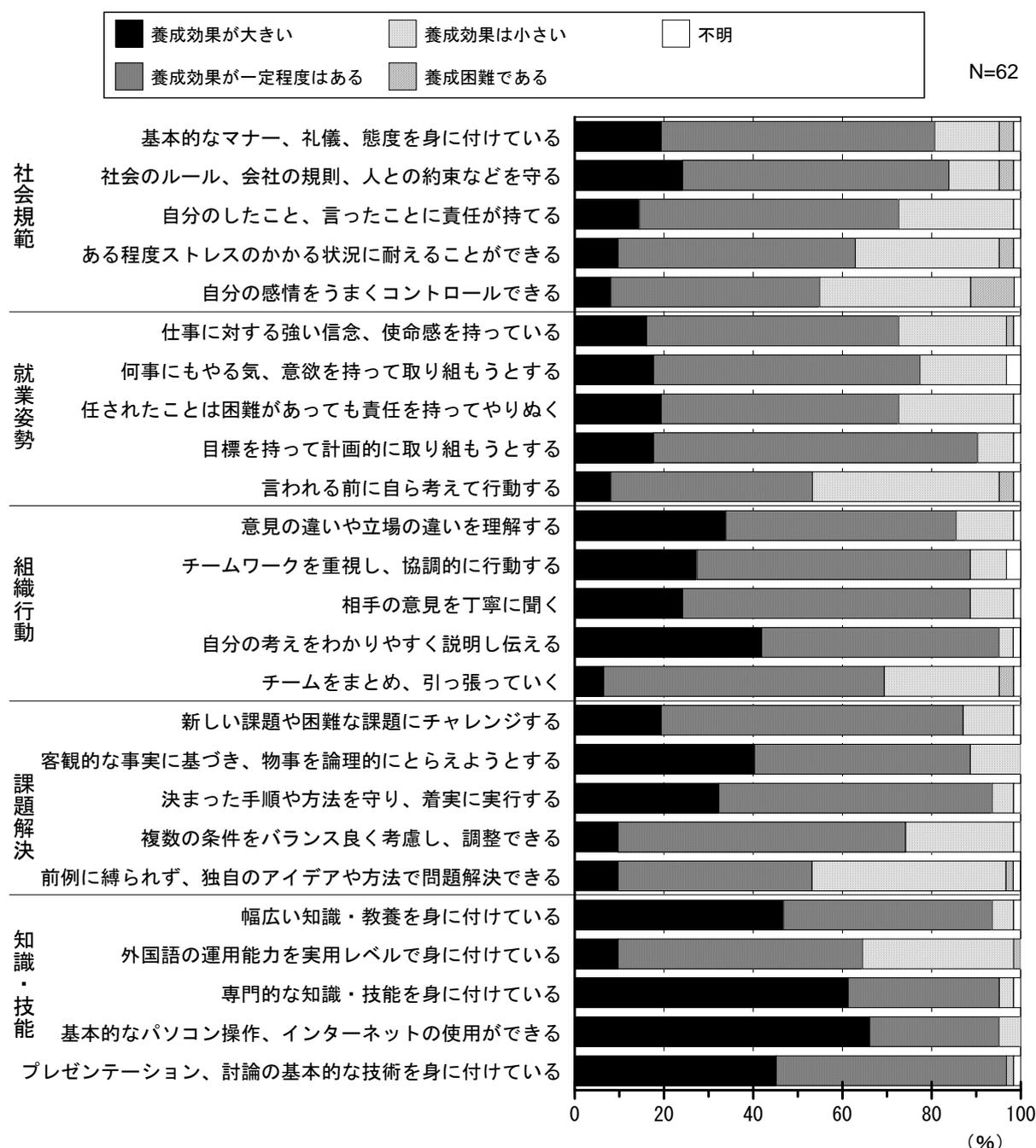
図表 34 入社後の社内教育やOJTによる資質・能力の養成効果（企業）



② 在学時の学部教育による資質・能力の養成効果（大学・短大）

図表 35 は、25 項目の資質・能力について、在学時の学部教育によって大学・短大がどのくらい養成できていると考えているのかを示したものである。各項目とも「養成効果が一定程度ある」と考えられているが、「養成効果が大きい」という回答割合で見ると、「自分の考えをわかりやすく説明し伝える」などの組織行動関連の項目や、「専門的な知識・技能」や「基本的なパソコン操作」を始めとする知識・技能関連の項目、および課題解決関連の一部の項目において、特に養成効果が大きいと考えられている。一方、社会規範や就業姿勢に関する項目については、相対的に養成効果はやや低いとされている。

図表 35 在学時の学部教育による資質・能力の養成効果（大学・短大）

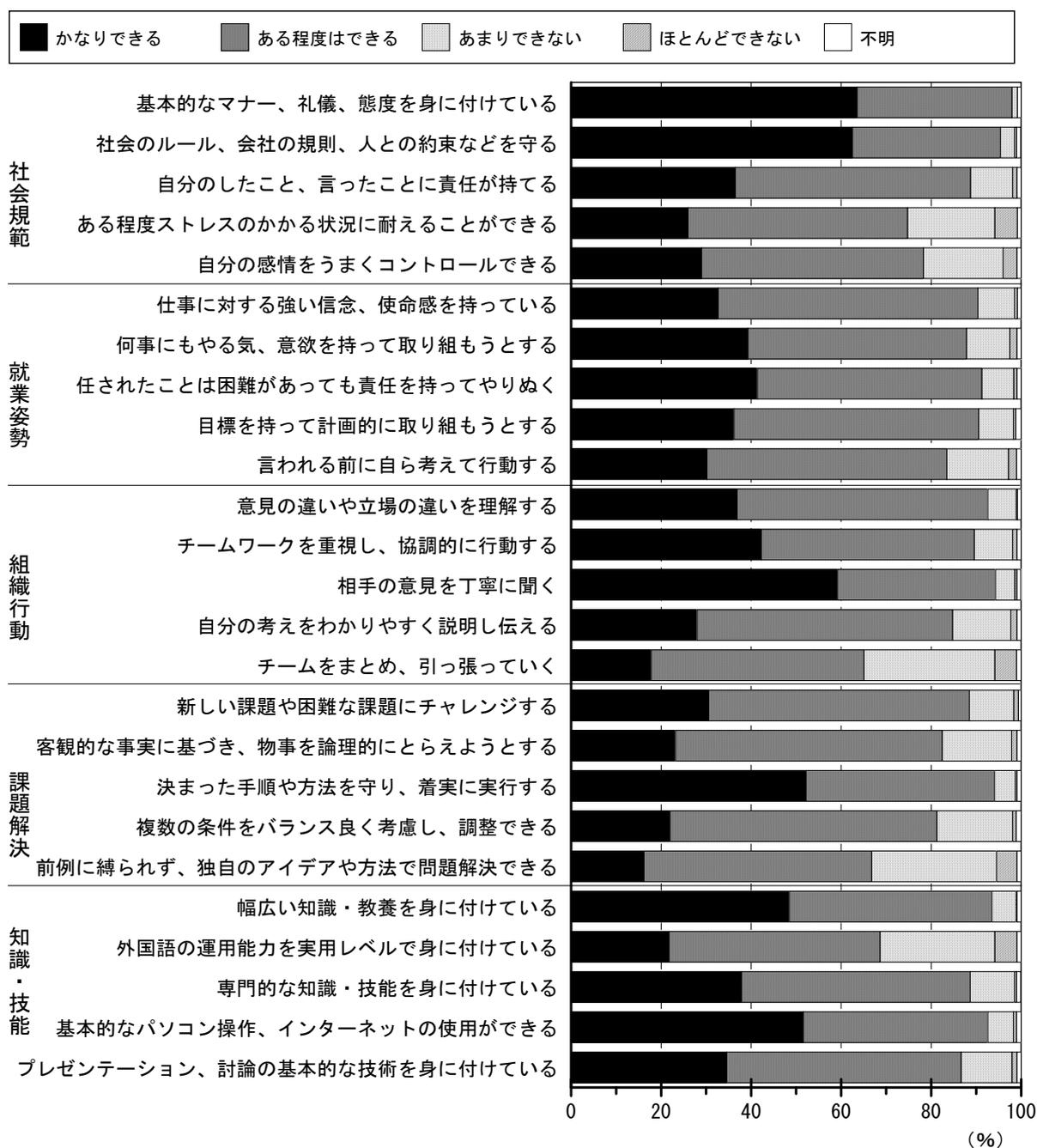


③ 自身の努力による資質・能力の改善効果（学生）

図表 36 は、25 項目の資質・能力について、学生が自分自身の努力によってどのくらい身に付けたり改善したりすることができると考えているのかを示したものである。多くの項目で「かなりできる」という回答が 30%以上を占めており、「ある程度はできる」を含めて、全般的にかなり高い改善効果があると自己評価されている。社会規範、就業姿勢、組織行動、知識・技能に関連する多くの項目において肯定割合が高くなっており、とりわけ「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける」「社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る」「相手の意見を丁寧に聞く」などについては、自身の努力でかなり改善できると考えられている。

図表 36 自身の努力による資質・能力の改善効果（学生）

N=2055



④ 各主体による資質・能力の養成・改善効果の比較分析

上記①～③の各主体による養成・改善効果を比較検討するため、それぞれの項目の回答構成比を点数化し、各主体別に示したのが図表 37 である。上述のように、全般的に学生による改善効果が高いため、額面通りに評価すれば、多くの項目において学生自身の努力である程度カバーされることが期待できる。特に、社会規範や就業姿勢に関する項目については、一部を除いて、企業や大学・短大による養成効果は相対的に低いと考えられているため、学生自身の改善がベースとなる。また、組織行動や知識・技能については、大学・短大や企業の養成効果が高い項目も多く、各主体の取り組みによる養成・改善の推進が見込まれる。

一方、「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できる」「外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける」といった資質・能力については、いずれの主体でも養成・改善効果が相対的に低く、大学・短大と企業の連携などによる養成効果を高める取り組みが必要と考えられる。

図表 37 各主体による資質・能力の養成・改善効果の比較

		企業	大学・短大	学生
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	124.2	79.2	160.4
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	117.9	90.4	153.8
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	56.4	61.3	114.0
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	-13.5	33.9	71.4
	自分の感情をうまくコントロールできる	-21.5	9.7	83.4
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持つ	77.7	61.3	113.6
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	52.9	75.7	114.4
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	64.3	66.2	124.2
	目標を持って計画的に取り組もうとする	82.9	99.9	118.1
	言われる前に自ら考えて行動する	26.9	13.1	96.4
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	78.3	106.5	122.6
	チームワークを重視し、協動的に行動する	83.4	108.0	121.4
	相手の意見を丁寧に聞く	71.6	103.2	148.2
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	63.0	133.8	97.1
	チームをまとめ、引っ張っていく	19.2	43.7	44.2
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	62.4	95.2	107.2
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	41.8	117.7	87.9
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	122.2	121.1	140.9
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	39.8	59.7	84.9
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	6.0	16.2	46.1
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付ける	72.8	135.6	136.2
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	-34.0	37.1	55.2
	専門的な知識・技能を身に付ける	131.8	153.3	115.8
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	116.8	156.4	137.1
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	68.5	138.8	107.8

- (注) 1. 「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。
2. 表中の濃い網掛けは、当該項目において養成効果の大きい(100点以上)主体を示す。薄い網掛けは当該項目において最も養成効果の高い主体を示す。

⑤ 属性別に見た資質・能力の養成・改善効果

a. 企業

図表 38 は図表 34 に示した企業の養成効果への評価を業種別、従業員規模別に示したものである。まず、業種別に見ると、建設業においては、入社後の社内教育やOJTによる資質・能力の養成効果は全般的に低く評価されている。特に、就業姿勢や組織行動、課題解決に関する項目において、養成効果が低く評価されている。一方、製造業では全般的に全体を上回る評価がなされており、社内教育やOJTによる養成が可能とする程度が高くなっている。なお、その他の業種については、一部に全体を大きく上回る項目が見られるものの、ほぼ全体に近い評価水準となっている。

従業員規模別に見ると、100人未満では評価の低い項目が多いのに対して、300人以上では評価の高い項目が多く、前述の資質・能力評価の場合（図表 32）と同様に、多くの項目で規模による差が見られる。また、100～299人の中堅企業においても全体を下回る項目が多く、項目によっては100人未満を下回る項目もあるなど、全般的には、100～299人の中堅企業と100人未満の中小企業の社内での養成効果の水準に大差はないと言える。

図表 38 入社後の社内教育やOJTによる資質・能力の養成効果（企業）—業種別、従業員規模別—

	全体	業種別						従業員規模別		
		建設業	製造業	卸売・小売業	サービス業	その他第3次産業等	100人未満	100人～299人	300人以上	
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	124.2 ※	109.4	129.1 ◎	139.3	120.0	121.2 ×	115.0 ×	119.0 ◎	135.6
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	117.8 ×	111.3 ◎	137.2 ※	103.3	116.7	114.1	113.1 ×	110.3 ○	126.5
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	56.5 ※	28.3 ◎	70.9	60.7 ◎	70.0 ×	48.5 ○	61.7 ※	36.2 ◎	70.5
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	-13.6 ○	-7.5	-17.4	-18.0 ◎	6.7 ×	-23.2 ◎	0.9 ×	-21.6 ×	-18.9
	自分の感情をうまくコントロールできる	-21.4 ※	-32.1	-19.8	-18.0 ○	-13.3	-24.2 ○	-15.9	-25.9	-22.7
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持つ	77.7 ×	67.9	79.1 ○	86.9	73.3	78.8	75.7 ×	72.4 ○	83.3
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	52.9 ◎	67.9	52.3 ※	36.1 ×	46.7 ○	59.6 ×	46.7 ※	38.8 ◎	67.4
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	64.3 ※	30.2	66.3	68.9	63.3 ◎	78.8 ※	51.4	61.2 ◎	78.0
	目標を持って計画的に取り組もうとする	83.0 ※	60.4 ◎	97.7 ○	90.2	80.0	79.8 ※	63.6	80.2 ◎	100.8
	言われる前に自ら考えて行動する	27.0 ※	3.8 ◎	39.5 ×	19.7	23.3 ○	35.4 ※	12.1 ※	6.9 ◎	53.8
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	78.3 ※	50.9	80.2 ◎	88.5 ○	85.0	80.8 ×	72.0	81.9	80.3
	チームワークを重視し、協調的に行動する	83.6 ×	77.4	82.6 ◎	95.1	80.0	82.8	82.2 ×	76.7	87.9
	相手の意見を丁寧に聞く	71.6 ※	41.5 ×	64.0 ◎	82.0 ◎	83.3 ○	80.8 ※	52.3	75.0 ◎	81.8
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	63.0 ※	41.5	61.6 ○	68.9	66.7 ○	69.7 ※	46.7 ×	57.8 ◎	80.3
	チームをまとめ、引っ張っていく	19.2 ※	7.5	19.8	21.3 ◎	31.7	16.2 ×	12.1 ×	9.5 ◎	29.5
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	62.4 ※	41.5 ×	54.7 ×	54.1 ◎	85.0 ○	71.7	59.8 ×	56.0 ○	67.4
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	41.8 ※	3.8 ◎	55.8 ◎	65.6 ※	20.0 ○	48.5 ※	29.0	37.1 ◎	53.8
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	122.3 ×	113.2 ◎	132.6 ※	103.3	125.0 ○	128.3 ×	113.1 ×	116.4 ◎	134.1
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	39.8 ※	18.9	37.2	37.7 ○	48.3 ○	49.5 ※	20.6	40.5 ◎	52.3
前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	6.1 ※	-22.6 ◎	16.3	3.3	6.7 ○	14.1 ×	0.9 ※	-11.2 ◎	24.2	
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付ける	72.7 ※	56.6 ◎	91.9	75.4 ◎	86.7 ※	54.5	77.6 ※	58.6 ○	79.5
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	-34.0 ※	-52.8 ◎	10.5 ※	-49.2 ※	-45.0 ※	-46.5 ◎	-23.4 ※	-58.6 ◎	-21.2
	専門的な知識・技能を身に付ける	131.8	130.2 ◎	145.3 ※	118.0 ×	123.3	134.3 ※	119.6	133.6 ○	139.4
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	116.7 ×	109.4 ◎	133.7 ※	104.9 ×	108.3	118.2 ◎	127.1	116.4 ×	109.8
	68.5 ※	41.5 ◎	87.2 ×	59.0	65.0 ○	74.7 ×	59.8 ※	57.8 ◎	83.3	

(注) 1. 「養成効果が大きい」を2点、「養成効果が一定程度はある」を1点、「養成効果は小さい」を-1点、「養成困難である」を-2点として回答構成比を点数化。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

b. 大学・短大

図表 39 は図表 35 に示した大学・短大の養成効果への評価を学部系統別に示したものである。これによると、前出の重視度評価（図表 19）と同様に、社会規範、組織行動に関する項目などは文系で養成・改善効果を高く評価する傾向にある。反対に理系では課題解決や知識・技能に関する項目を中心に養成・改善効果を高く評価する傾向が強くなっている。

図表 39 在学時の学部教育による資質・能力の養成効果（大学・短大）－学部系統別－

		全体	文系	理系
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	79.0	◎ 94.6	※ 56.0
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	90.3	◎ 105.4	※ 68.0
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	61.3	○ 67.6	× 52.0
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	33.9	32.4	36.0
	自分の感情をうまくコントロールできる	9.7	◎ 32.4	※ -24.0
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持つ	61.3	56.8	○ 68.0
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	75.8	○ 81.1	× 68.0
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	66.1	67.6	64.0
	目標を持って計画的に取り組もうとする	100.0	97.3	104.0
	言われる前に自ら考えて行動する	12.9	× 5.4	◎ 24.0
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	106.5	◎ 137.8	※ 60.0
	チームワークを重視し、協調的に行動する	108.1	○ 113.5	× 100.0
	相手の意見を丁寧に聞く	103.2	◎ 121.6	※ 76.0
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	133.9	129.7	○ 140.0
	チームをまとめ、引っ張っていく	43.5	○ 48.6	× 36.0
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	95.2	94.6	96.0
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	117.7	※ 102.7	◎ 140.0
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	121.0	※ 110.8	◎ 136.0
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	59.7	※ 48.6	◎ 76.0
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	16.1	18.9	12.0
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付ける	135.5	○ 140.5	× 128.0
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	37.1	× 29.7	◎ 48.0
	専門的な知識・技能を身に付ける	153.2	※ 140.5	◎ 172.0
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	156.5	156.8	156.0
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	138.7	※ 127.0	◎ 156.0

- (注) 1. 「養成効果が大きい」を 2 点、「養成効果が一定程度はある」を 1 点、「養成効果は小さい」を -1 点、「養成困難である」を -2 点として回答構成比を点数化。
 2. 表中の記号は、◎：全体に比べ 10 ポイント以上大きい、○：同 5 ポイント以上大きい、×：同 5 ポイント以上小さい、※：同 10 ポイント以上小さいことを示す。

c. 学生

図表 40 は図表 36 に示した学生の改善効果への評価を性別、学科系統別に示したものである。性別に見ると、前出の自己評価（図表 20）とは対照的に、全般に女性の方が自分自身の努力による改善効果を高く評価しており、学科系統別に見ても文系の方が改善効果を高く評価する傾向にある。

図表 40 自身の努力による資質・能力の改善効果（学生）－性別、学科系統別－

	全体	性別		学科系統別		
		男性	女性	文系	理系	
社会規範	基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	160.2	158.3	162.3	161.2	158.9
	社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	153.9 ×	145.2 ○	161.4	157.8 ×	148.2
	自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	114.2 ×	104.5 ○	122.4 ○	120.4 ×	105.3
	ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	71.5 ×	64.9 ○	77.3	71.4	71.8
	自分の感情をうまくコントロールできる	83.4 ×	77.1 ○	88.5	85.1	81.1
就業姿勢	仕事に対する強い信念、使命感を持つ	113.7 ×	108.4	118.5	117.2	108.8
	何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	114.3 ※	103.1 ○	124.1	118.7 ×	108.1
	任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	124.1 ×	115.0 ○	132.2	127.1	120.0
	目標を持って計画的に取り組もうとする	118.1 ×	111.7 ○	123.7 ○	123.2 ×	110.8
	言われる前に自ら考えて行動する	96.4 ×	88.0 ○	103.9	99.1	92.6
組織行動	意見の違いや立場の違いを理解する	122.5	118.7	125.9	124.4	119.8
	チームワークを重視し、協調的に行動する	121.4 ×	111.7 ○	129.7 ○	126.7 ×	113.8
	相手の意見を丁寧に聞く	148.1 ※	137.1 ○	157.9	151.2	143.8
	自分の考えをわかりやすく説明し伝える	97.2 ×	89.9 ○	103.8 ○	104.3 ※	87.2
	チームをまとめ、引っ張っていく	44.2	39.4	49.1	49.0 ×	37.3
課題解決	新しい課題や困難な課題にチャレンジする	107.2 ×	99.8 ○	113.5	109.4	104.0
	客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	87.7	88.1	87.6	89.6	85.1
	決まった手順や方法を守り、着実に実行する	140.9 ×	134.6 ○	146.4	142.5	138.6
	複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	85.1 ×	78.4 ○	90.7	89.1 ×	79.3
	前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	46.0	41.8	49.9 ○	52.4 ×	37.1
知識・技能	幅広い知識・教養を身に付ける	136.1	131.9	139.8	137.5	134.1
	外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	55.3 ×	48.7 ○	61.8 ○	61.4 ×	46.6
	専門的な知識・技能を身に付ける	115.7	115.4	116.6	112.3	120.6
	基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	137.1	134.6	139.4	135.3	139.6
	プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	107.8	103.8	111.2	109.3	105.6

(注) 1. 「かなりできる」を2点、「ある程度はできる」を1点、「あまりできない」を-1点、「ほとんどできない」を-2点として回答構成比を点数化。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

(6) 資質・能力養成の役割分担

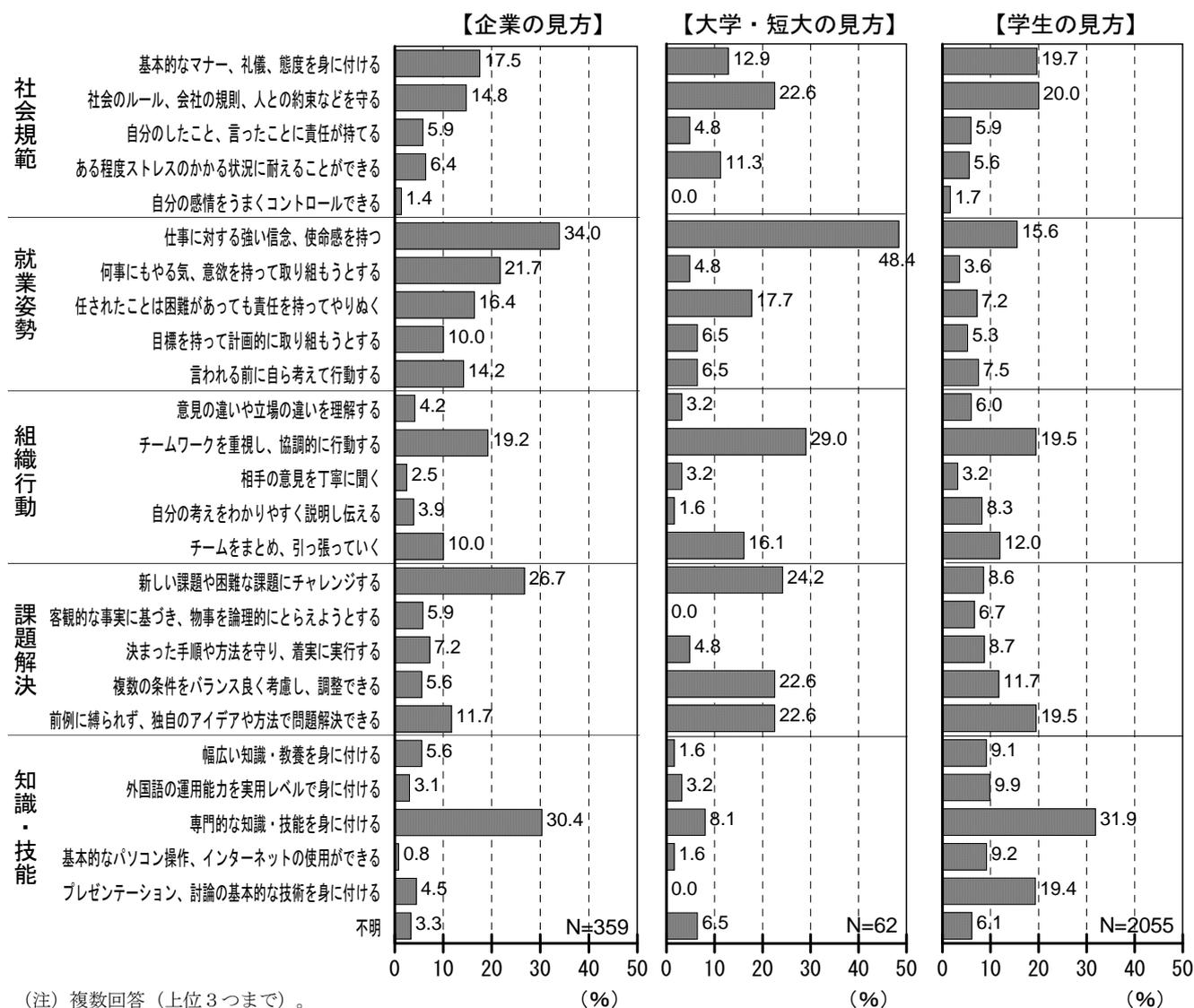
① 企業において強化すべき資質・能力

企業、大学・短大、学生が、企業の社内教育によって強化すべき（強化したい、強化を望みたい）資質・能力として上位3つずつを挙げたものを示したのが図表41である。企業自身では、「仕事に対する強い信念、使命感を持つ」「専門的な知識・技能を身に付ける」「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」の3つのほか「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」「チームワークを重視し、協調的に行動する」などが多く挙げられている。

これに対し、大学・短大において企業に強化を望んでいる資質・能力としては、「仕事に対する強い信念、使命感を持つ」が突出して多く挙げられており、方向としては企業自身の強化意識と一致している。一方、「専門的な知識・技能を身に付ける」についてはあまり期待されておらず、企業の高い強化意識との間で大きな相違が生じている。

学生においては、「専門的な知識・技能を身に付ける」ことが企業の社内教育に対して最も多く期待されており、この点は企業自身の強化意識と合致している。

図表41 企業において強化すべき資質・能力



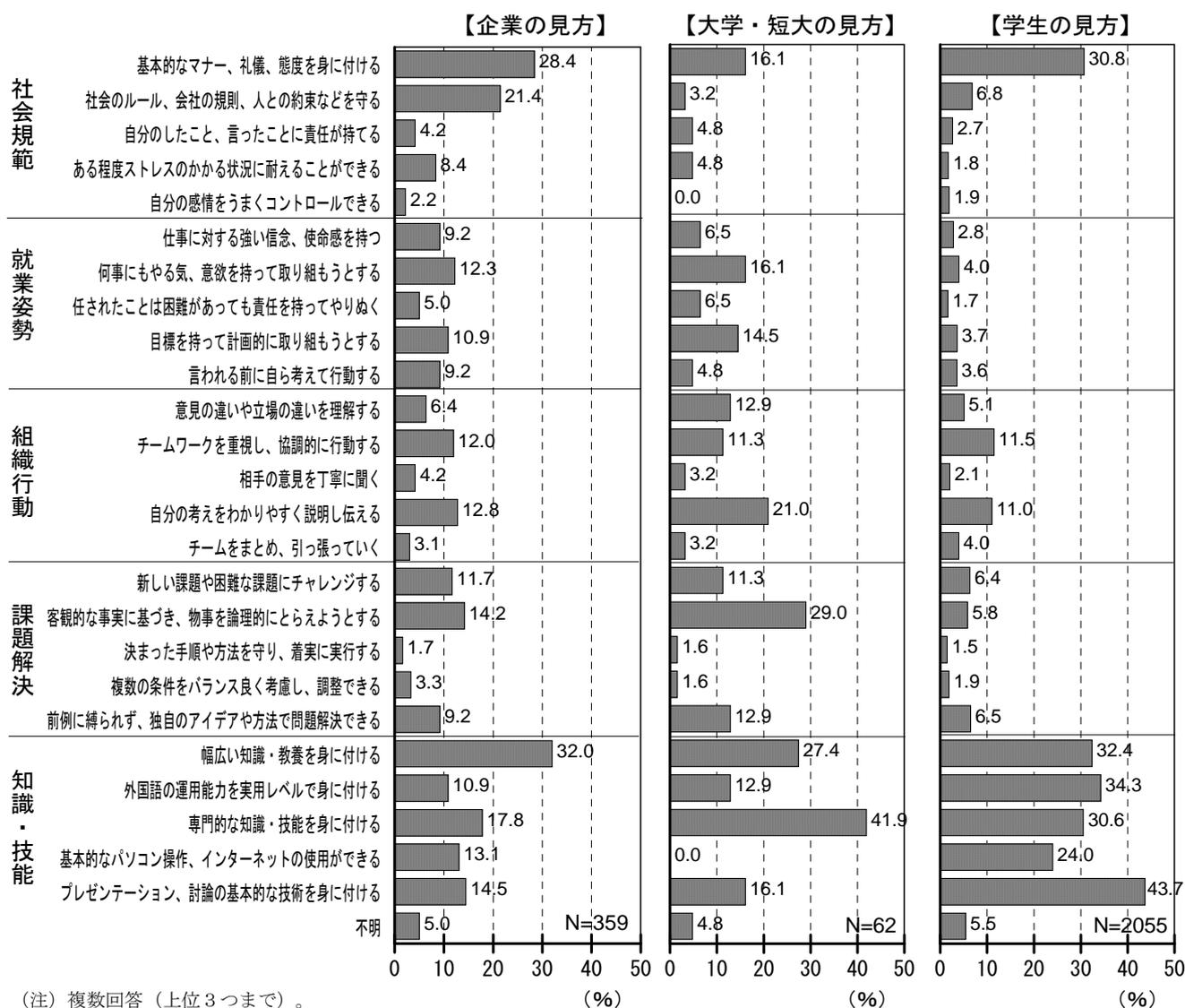
② 大学・短大において強化すべき資質・能力

企業、大学・短大、学生が、大学・短大の教育によって強化すべき（強化したい、強化を望みたい）資質・能力としてそれぞれ上位3つずつを挙げたものを示したのが図表42である。企業においては、特に「幅広い知識・教養を身に付ける」や「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける」「社会のルール、会社の規則、人との約束を守る」といった資質・能力の養成が大学・短大教育に期待されている。

これに対し、大学・短大自身が教育課程において特に強化したいと考えている資質・能力としては、「専門的な知識・技能を身に付ける」が最も多く、「幅広い知識・教養を身に付ける」「客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする」「自分の考えをわかりやすく説明し伝える」などが上位に挙げられている。企業側の期待と比べると、ややミスマッチが目立っている。

一方、学生においては、知識・技能関連の項目および「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける」ことに期待が集まっている。特に「プレゼンテーション技術」や「外国語能力」の育成への期待が高いが、大学・短大側の強化意識はそれほど高くなく、ミスマッチが生じている。

図表42 大学・短大において強化すべき資質・能力

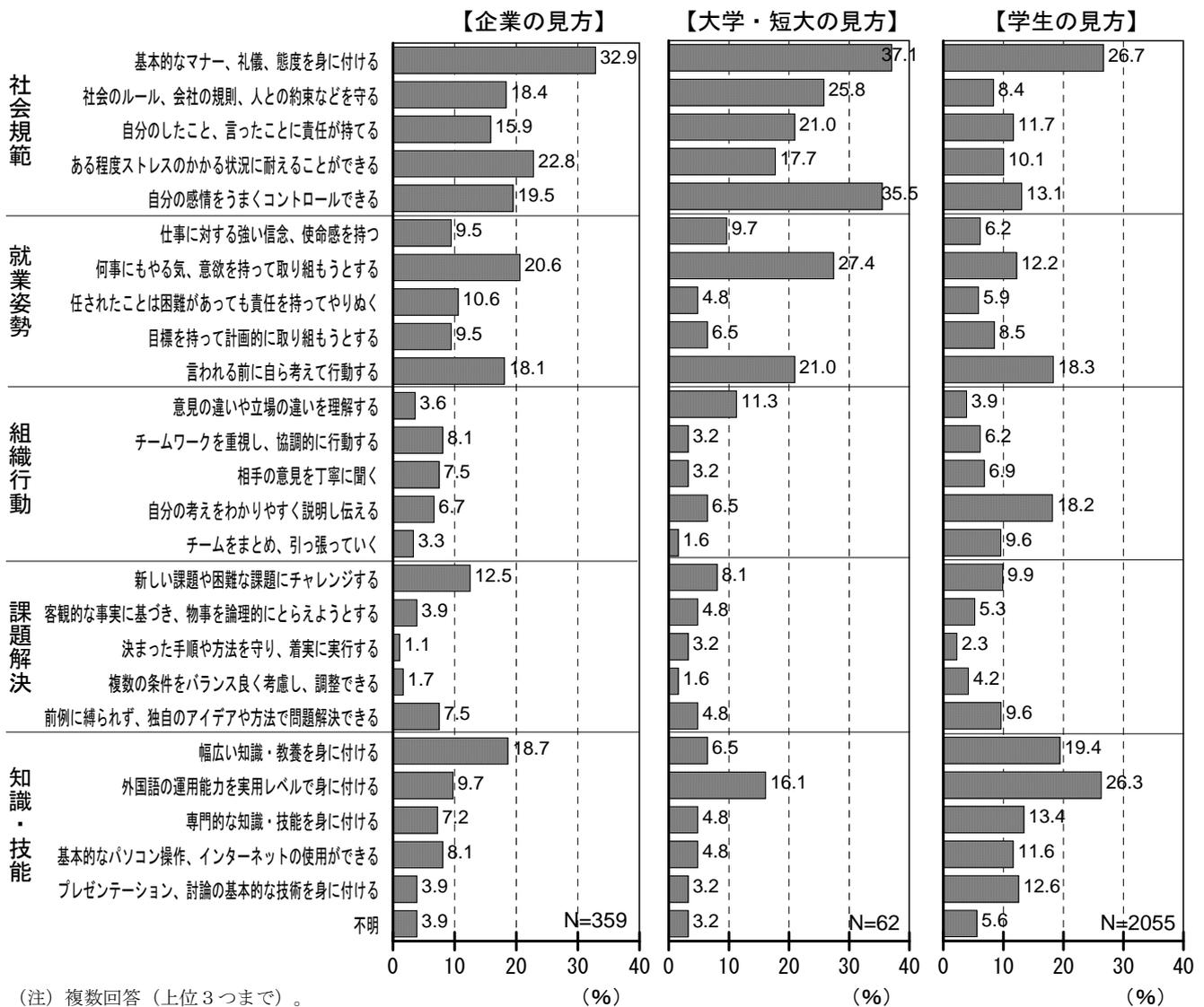


③ 学生自身において確保・改善すべき資質・能力

企業、大学・短大、学生が、学生自身の努力によって確保・改善すべき資質・能力としてそれぞれ上位3つずつを挙げたものを示したのが図表43である。企業においては、「基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける」「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」など、社会規範や就業姿勢に関する項目が多く挙げられている。大学・短大においても、基本的には企業とほぼ同様の傾向で、社会規範や就業姿勢に関する項目に回答が集まっている。

これに対し、学生自身が確保・改善したいと考えている資質・能力としては、企業や大学・短大に比べて回答が比較的分散している傾向が見受けられる。その中で、知識・技能に関する資質・能力がより多く挙げられている点が特徴的である。特に「外国語能力」の習得に対する意識は高くなっている。

図表43 学生自身において確保・改善すべき資質・能力



(7) 企業における社内での人材育成

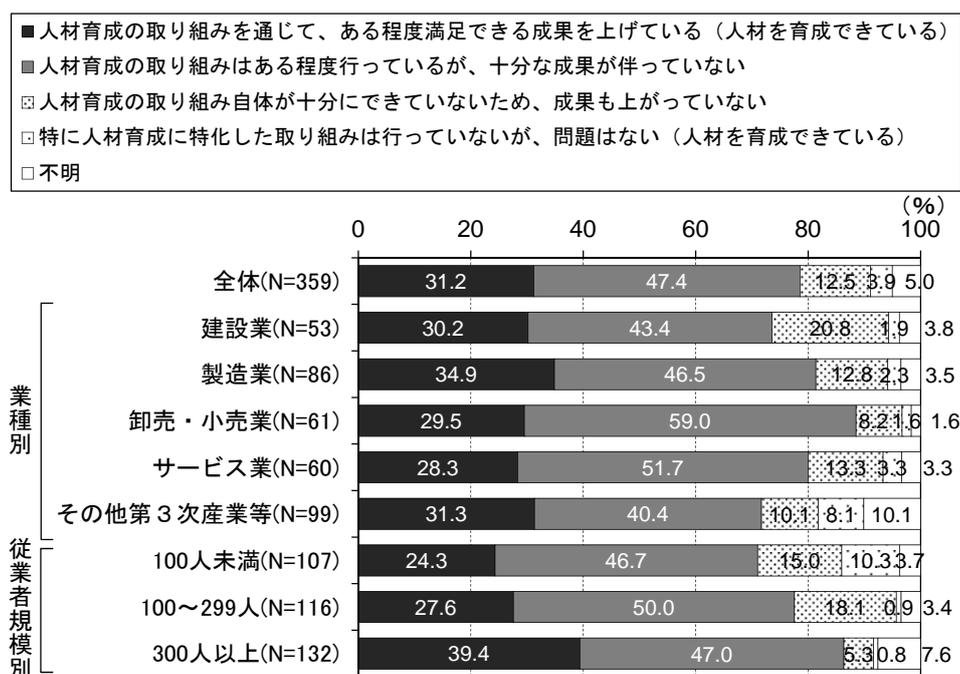
① 自社で取り組む人材育成の現状評価

企業が取り組んでいる人材育成の現状評価について見ると（図表 44）、「人材育成の取り組みはある程度行っているが、十分な成果が伴っていない」という企業が 47%と半数近くを占めており、「人材育成の取り組み自体が十分にできていないため、成果も上がっていない」という企業（13%）を含め、6割の企業で人材育成の成果が十分でない状況にある。

これを業種別に見ると、「ある程度満足できる成果を上げている」のは製造業でやや多いが、業種間で大きな差は見られない。また、「取り組みは行っているが十分な成果が伴っていない」という回答は卸売・小売業で 59%を占め、やや多くなっている。

従業員規模別に見ると、成果を上げている企業は、規模が大きくなるほど多くなっており、100 人未満では 24%に対し、300 人以上では 39%を占めている。一方、「十分な成果が伴っていない」「取り組み自体が十分にできていない」という企業は 100～299 人の中堅企業に比較的多く、68%の企業で人材育成の成果が十分でない状況にある。

図表 44 自社で取り組む人材育成の現状評価（企業）



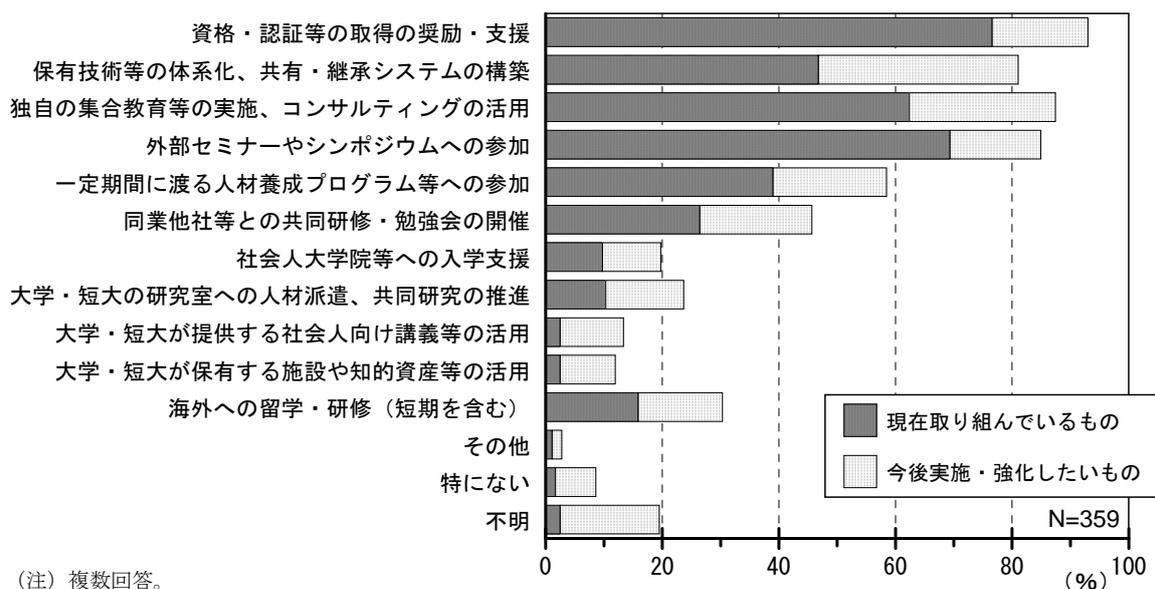
② 自社の人材育成の取り組み状況・意向

企業における現在の人材育成の取り組み状況について見ると（図表 45）、「資格・認証等の取得の奨励・支援」（77%）、「外部セミナーやシンポジウムへの参加」（69%）、「独自の集合教育等の実施、コンサルティングの活用」（62%）の実施割合が高い。一方、今後取り組みを実施・強化したいものについて見ると、「保有技術等の体系化、共有・継承システムの構築」の実施意向が34%と高い。大学・短大が提供する一連の人材育成メニューに対してもそれぞれ10%前後の企業が活用意向を示しており、一定の上積みが見込まれる。

現在の取り組み状況について業種別に見ると（図表 45）、若干の順位の違いはあるものの、上位3項目の内容は各業種間で共通している。その中で、建設業では「資格・認証等の取得の奨励・支援」の取組割合が高く、製造業では「保有技術の体系化、共有・継承システムの構築」や「大学・短大の研究室への人材派遣、共同研究の推進」の取組割合が高いのが目立つ。

従業員規模別に見ると、大部分の項目で規模が大きいほど取組割合が高く、企業規模が人材育成の取り組みに対する影響要因の一つとなっていることが分かる。特に中小企業と大規模企業との間で差が大きいのが「独自の集合教育等の実施、コンサルティングの活用」や「一定期間にわたる人材養成プログラム等への参加」、「海外への留学・研修（短期を含む）」などである。

図表 45 自社の人材育成の取り組み状況・意向（企業）



図表 45 自社の人材育成の取り組み状況・意向（企業）－業種別、従業員規模別－（つづき）（％）

	全体	業種別					従業員規模別			
		建設業	製造業	卸売・小売業	サービス業	その他第3次産業等	100人未満	100～299人	300人以上	
現在取り組んでいるもの	資格・認証等の取得の奨励・支援	76.6	◎ 92.5	79.1	× 68.9	※ 63.3	78.8	× 71.0	74.1	○ 84.8
	保有技術等の体系化、共有・継承システムの構築	46.8	50.9	◎ 65.1	× 37.7	※ 31.7	43.4	43.9	× 41.4	○ 55.3
	独自の集合教育等の実施、コンサルティングの活用	62.4	58.5	○ 69.8	○ 68.9	58.3	× 56.6	※ 43.0	59.5	◎ 81.1
	外部セミナーやシンポジウムへの参加	69.4	× 60.4	○ 76.7	× 60.7	70.0	72.7	× 61.7	70.7	74.2
	一定期間に渡る人材養成プログラム等への参加	39.0	× 32.1	39.5	37.7	33.3	○ 46.5	※ 24.3	35.3	◎ 54.5
	同業他社等との共同研修・勉強会の開催	26.5	22.6	27.9	23.0	25.0	30.3	25.2	× 20.7	○ 32.6
	社会人大学院等への入学支援	9.7	13.2	○ 16.3	4.9	3.3	9.1	× 2.8	5.2	○ 19.7
	大学・短大の研究室への人材派遣、共同研究の推進	10.3	○ 17.0	◎ 23.3	※ 0.0	6.7	× 4.0	× 4.7	9.5	○ 15.9
	大学・短大が提供する社会人向け講義等の活用	2.5	1.9	5.8	0.0	1.7	2.0	0.9	2.6	3.8
	大学・短大が保有する施設や知的資産等の活用	2.5	5.7	4.7	0.0	1.7	1.0	2.8	0.9	3.8
	海外への留学・研修（短期を含む）	15.9	11.3	○ 23.3	× 6.6	× 8.3	○ 22.2	※ 3.7	× 9.5	◎ 31.8
	その他	1.1	0.0	0.0	3.3	0.0	2.0	0.0	0.9	2.3
	特になし	1.7	0.0	2.3	3.3	1.7	1.0	2.8	0.9	0.8
不明	2.5	1.9	1.2	1.6	5.0	3.0	4.7	0.0	3.0	
今後実施・強化したいもの	資格・認証等の取得の奨励・支援	16.4	◎ 26.4	12.8	18.0	15.0	14.1	18.7	18.1	13.6
	保有技術等の体系化、共有・継承システムの構築	34.3	○ 41.5	33.7	○ 39.3	33.3	× 28.3	35.5	37.9	30.3
	独自の集合教育等の実施、コンサルティングの活用	25.1	22.6	25.6	27.9	28.3	22.2	24.3	○ 30.2	20.5
	外部セミナーやシンポジウムへの参加	15.6	× 9.4	14.0	18.0	○ 21.7	15.2	19.6	18.1	× 9.8
	一定期間に渡る人材養成プログラム等への参加	19.5	× 11.3	19.8	○ 26.2	21.7	18.2	15.9	23.3	18.9
	同業他社等との共同研修・勉強会の開催	19.2	20.8	18.6	23.0	23.3	× 14.1	19.6	24.1	14.4
	社会人大学院等への入学支援	10.0	9.4	14.0	11.5	10.0	6.1	11.2	9.5	9.8
	大学・短大の研究室への人材派遣、共同研究の推進	13.4	13.2	○ 22.1	9.8	11.7	9.1	13.1	8.6	17.4
	大学・短大が提供する社会人向け講義等の活用	10.9	13.2	○ 17.4	8.2	8.3	7.1	12.1	6.9	13.6
	大学・短大が保有する施設や知的資産等の活用	9.5	9.4	12.8	8.2	11.7	6.1	11.2	8.6	9.1
	海外への留学・研修（短期を含む）	14.5	× 5.7	◎ 26.7	14.8	11.7	10.1	× 8.4	18.1	16.7
	その他	1.7	1.9	1.2	3.3	1.7	1.0	0.9	1.7	2.3
	特になし	7.0	5.7	7.0	6.6	6.7	8.1	6.5	3.4	9.8
不明	17.0	18.9	× 11.6	※ 6.6	20.0	○ 25.3	15.9	13.8	21.2	

(注) 1. 複数回答。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

(8) 大学・短大における実践的教育の評価・協力状況

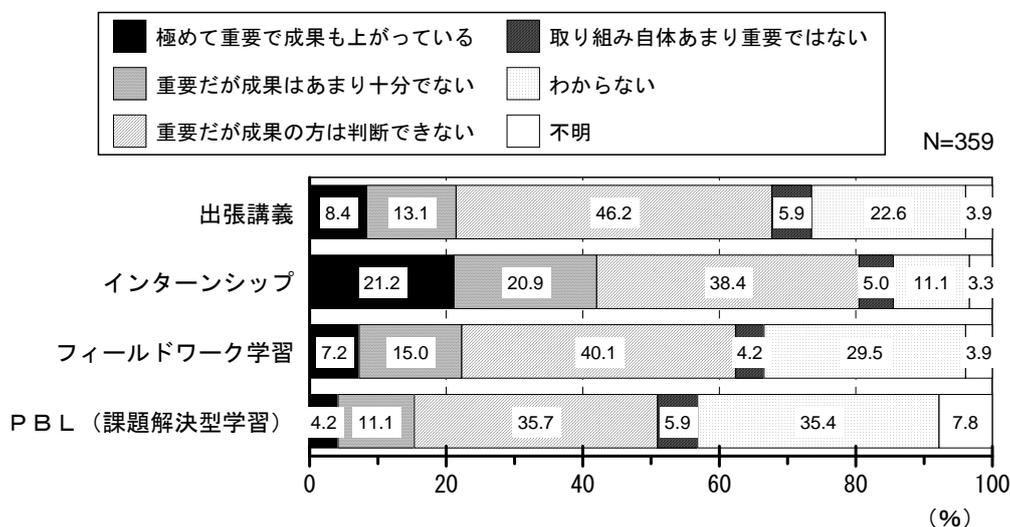
①大学・短大における実践的教育の評価

大学・短大において取り組まれている各種の実践的教育の重要性・成果について企業に評価してもらったところ(図表46)、「インターンシップ」の重要性については81%の企業に認識されている。ただし、成果については評価が分かれており、21%の企業は「成果はあまり十分でない」、38%の企業は「成果の方は判断できない」としている。その他の取り組みについても、重要性は50~70%の企業に認識されているが、成果を評価している企業は10%未満にとどまっている。

なお、業種別に見ると、出張講義は製造業でやや評価が高いが、全般的に業種間であまり大きな差は見られない。インターンシップについては建設業で成果を評価する企業が40%と多くを占めているのが目立つ。フィールドワーク学習、課題解決型学習についても建設業で成果を評価する企業がやや多いが、一方で「わからない」という企業も相対的に多くを占めている。他の業種では、卸売・小売業で「わからない」という企業がやや多いほかは、それほど大きな差は見られない。

従業員規模別に見ると、インターンシップについて300人以上の企業で成果を評価している企業がやや多い(27%)ほかは、規模間で大きな差や傾向は見受けられず、中小企業でも大規模企業でも、これらの実践的教育に対する成果や重要性の評価はほぼ同レベルとなっている。

図表 46 大学・短大における実践的教育の評価(企業)



図表 46 大学・短大における実践的教育の評価（企業）－業種別、従業者規模別－（つづき）
（％）

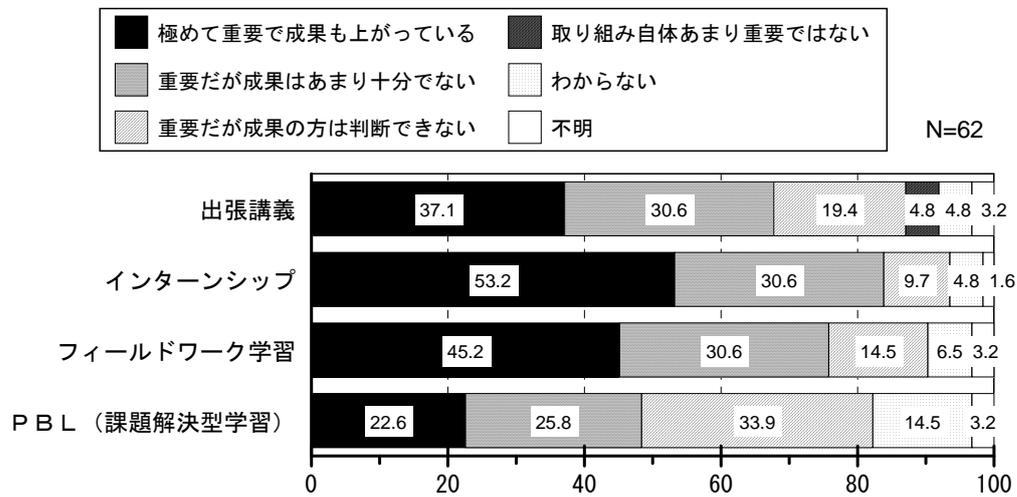
		極めて重要 で成果も上 がっている	重要だが成 果はあまり 十分でない	重要だが成 果の方は判 断できない	取り組み自 体あまり重 要ではない	わからない	不明
出張講義	全体	8.4	13.1	46.2	5.8	22.6	3.9
	建設業	3.8	15.1	49.1	3.8	24.5	3.8
	製造業	11.6	14.0	45.3	8.1	18.6	2.3
	卸売・小売業	4.9	13.1	47.5	4.9	○ 27.9	1.6
	サービス業	8.3	11.7	43.3	5.0	26.7	5.0
	その他第3次産業等	10.1	12.1	46.5	6.1	19.2	6.1
	100人未満	9.3	13.1	× 40.2	5.6	25.2	6.5
	100～299人	5.2	12.9	50.9	6.0	25.0	0.0
	300人以上	10.6	12.9	47.7	5.3	18.2	5.3
インターンシップ	全体	21.2	20.9	38.4	5.0	11.1	3.3
	建設業	◎ 39.6	22.6	※ 18.9	5.7	11.3	1.9
	製造業	16.3	○ 26.7	40.7	5.8	9.3	1.2
	卸売・小売業	18.0	21.3	34.4	1.6	◎ 23.0	1.6
	サービス業	23.3	16.7	43.3	3.3	8.3	5.0
	その他第3次産業等	× 16.2	17.2	○ 46.5	7.1	7.1	6.1
	100人未満	22.4	16.8	37.4	2.8	15.0	5.6
	100～299人	× 14.7	○ 28.4	37.1	8.6	11.2	0.0
	300人以上	○ 26.5	17.4	40.2	3.0	8.3	4.5
フィールドワーク学習	全体	7.2	15.0	40.1	4.2	29.5	3.9
	建設業	○ 15.1	15.1	× 32.1	0.0	34.0	3.8
	製造業	4.7	16.3	41.9	8.1	26.7	2.3
	卸売・小売業	6.6	13.1	× 34.4	1.6	◎ 42.6	1.6
	サービス業	10.0	18.3	41.7	3.3	× 21.7	5.0
	その他第3次産業等	4.0	13.1	○ 45.5	5.1	26.3	6.1
	100人未満	10.3	16.8	× 34.6	2.8	29.0	6.5
	100～299人	5.2	19.8	36.2	5.2	33.6	0.0
	300人以上	6.8	× 9.1	○ 48.5	3.8	26.5	5.3
PBL (課題解決型学習)	全体	4.2	11.1	35.7	5.8	35.4	7.8
	建設業	7.5	11.3	※ 20.8	5.7	◎ 49.1	5.7
	製造業	3.5	○ 16.3	33.7	7.0	34.9	4.7
	卸売・小売業	3.3	14.8	○ 41.0	3.3	36.1	× 1.6
	サービス業	5.0	10.0	35.0	6.7	31.7	11.7
	その他第3次産業等	3.0	× 5.1	○ 42.4	6.1	× 30.3	○ 13.1
	100人未満	5.6	12.1	30.8	4.7	35.5	11.2
	100～299人	3.4	11.2	38.8	6.9	36.2	3.4
	300人以上	3.8	9.8	37.1	5.3	34.8	9.1

(注) 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

一方、大学・短大におけるこれらの評価について見ると（図表 47）、インターンシップを始め、重要性については80～90%以上の大学・短大で認識されている。成果についても、インターンシップで53%、フィールドワーク学習で45%の大学・短大で「成果も上がっている」と評価されており、企業の評価との間で少なからずギャップが見られる。また、PBL（課題解決型学習）については、26%が「成果はあまり十分でない」、34%が「成果の方は判断できない」としており、発展途上の段階にあると言える。

なお、学部系統別に見ると、インターンシップについては大差はないが、出張講義やフィールドワーク学習、PBL（課題解決型学習）については、「極めて重要で成果も上がっている」との評価は文系で多く、反対に理系では「重要だが成果はあまり十分でない」あるいは「重要だが成果の方は判断できない」との回答が多くなっている。

図表 47 大学・短大における実践的教育の評価（大学・短大） (%)



		極めて重要で成果も上がっている	重要だが成果はあまり十分でない	重要だが成果の方は判断できない	取り組み自体あまり重要ではない	わからない	不明
出張講義	全体	37.1	30.6	19.4	4.8	4.8	3.2
	文系	○ 43.2	× 24.3	○ 24.3	2.7	2.7	2.7
	理系	× 28.0	○ 40.0	× 12.0	8.0	8.0	4.0
インターンシップ	全体	53.2	30.6	9.7	0.0	4.8	1.6
	文系	54.1	32.4	8.1	0.0	5.4	0.0
	理系	52.0	28.0	12.0	0.0	4.0	4.0
フィールドワーク学習	全体	45.2	30.6	14.5	0.0	6.5	3.2
	文系	◎ 56.8	× 24.3	10.8	0.0	5.4	2.7
	理系	※ 28.0	○ 40.0	○ 20.0	0.0	8.0	4.0
PBL（課題解決型学習）	全体	22.6	25.8	33.9	0.0	14.5	3.2
	文系	○ 29.7	× 24.3	× 27.0	0.0	16.2	2.7
	理系	※ 12.0	28.0	◎ 44.0	0.0	12.0	4.0

（注）表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

②大学・短大の実践的教育に対する協力状況・意向

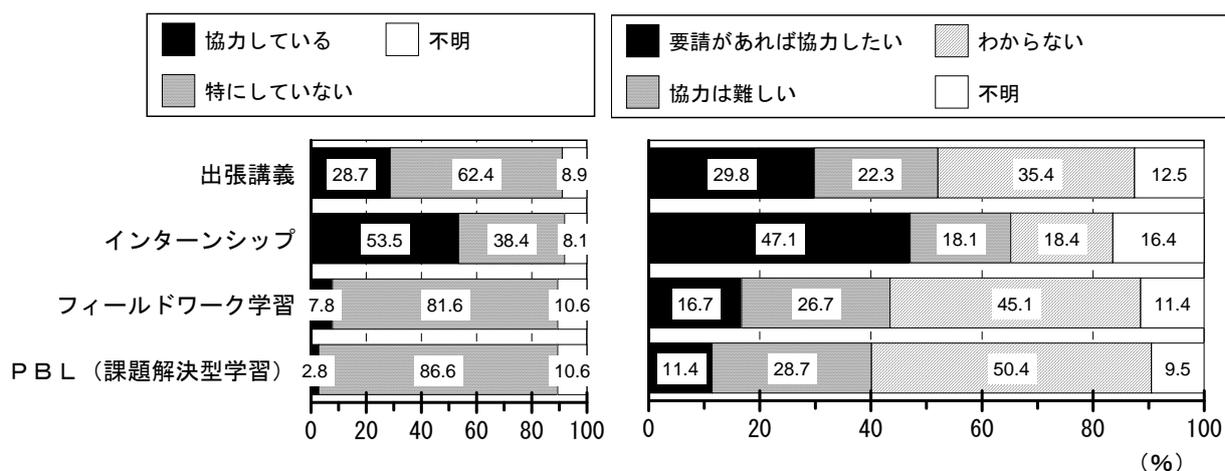
上述の実践的教育メニューに対する企業の協力状況について見ると（図表 48）、インターンシップには54%の企業が協力しており、出張講義への協力企業も29%を占めている。今後の協力意向について見ると、インターンシップ、出張講義は「要請があれば協力したい」という企業が現在の協力企業割合とほぼ同数で、現段階では協力企業の大きな上積みを見込むことは難しい。一方、フィールドワーク学習やPBL（課題解決型学習）については、「わからない」という企業が多いものの、現状に比べて協力意向を持つ企業の割合も高まっている。

協力状況について業種別に見ると、出張講義では製造業の協力割合が高く、全体を10ポイント強上回る40%を占めている。インターンシップについても製造業の協力割合は最も高いが、業種間の差はそれほど大きくはない。課題解決型学習についても、水準自体は低いものの、製造業の協力割合が最も高いのに対して、フィールドワーク学習については、製造業よりもむしろ建設業やサービス業の方が協力割合が高くなっている。また、今後の協力意向について業種別に見ると、出張講義やインターンシップ、課題解決型学習については業種間でそれほど大きな違いは見られない。一方、フィールドワーク学習については、現状の協力割合が高い建設業およびサービス業において、今後の協力意向も高い傾向が見られる。

従業員規模別に協力状況を見ると、出張講義やインターンシップについては、規模が大きいほど協力割合が高くなっており、これらへの協力には企業規模が大きい方が体制を構築しやすい状況が窺える。また取組水準自体が低いため差は小さいが、課題解決型学習もそうした傾向が見られる。一方、フィールドワーク学習については規模による差は見られない。また、協力意向について従業員規模別に見ると、出張講義については100人未満とそれ以上でやや差が見られるが、インターンシップについては100人未満の中小企業の協力意向も中堅・大規模企業並みに高く、規模間の相違はほとんどない。また、フィールドワーク学習や課題解決型学習への協力意向についてはほとんど横並びとなっている。

図表 48 大学・短大の実践的教育に対する協力状況・意向（企業）

N=359



図表 48 大学・短大の実践的教育に対する協力状況・意向（企業）－業種別、従業員規模別－（つづき）
（％）

	協力状況			今後の協力意向				
	協力している	特に していない	不明	要請があれば 協力したい	協力は難しい	わからない	不明	
出張講義	全体	28.7	62.4	8.9	29.8	22.3	35.4	12.5
	建設業	24.5	○ 67.9	7.5	30.2	× 17.0	○ 45.3	× 7.5
	製造業	◎ 39.5	× 54.7	5.8	○ 34.9	18.6	32.6	14.0
	卸売・小売業	× 21.3	◎ 75.4	× 3.3	26.2	◎ 32.8	34.4	× 6.6
	サービス業	× 21.7	63.3	○ 15.0	30.0	20.0	31.7	○ 18.3
	その他第3次産業等	30.3	57.6	12.1	27.3	23.2	35.4	14.1
	100人未満	※ 15.0	◎ 72.9	12.1	× 22.4	27.1	37.4	13.1
	100～299人	27.6	65.5	6.9	32.8	21.6	39.7	× 6.0
	300人以上	◎ 40.9	※ 50.8	8.3	32.6	19.7	× 29.5	○ 18.2
インターンシップ	全体	53.5	38.4	8.1	47.1	18.1	18.4	16.4
	建設業	56.6	37.7	5.7	50.9	13.2	20.8	15.1
	製造業	○ 60.5	36.0	3.5	50.0	22.1	× 10.5	17.4
	卸売・小売業	50.8	○ 45.9	3.3	44.3	19.7	○ 26.2	× 9.8
	サービス業	51.7	× 33.3	○ 15.0	51.7	16.7	× 11.7	20.0
	その他第3次産業等	× 48.5	39.4	12.1	× 41.4	17.2	23.2	18.2
	100人未満	※ 37.4	◎ 50.5	12.1	43.0	16.8	○ 23.4	16.8
	100～299人	57.8	37.1	5.2	50.9	19.0	20.7	× 9.5
	300人以上	◎ 63.6	× 28.8	7.6	46.2	18.9	× 12.1	○ 22.7
フィールドワーク学習	全体	7.8	81.6	10.6	16.7	26.7	45.1	11.4
	建設業	○ 15.1	77.4	7.5	○ 26.4	※ 13.2	○ 52.8	7.5
	製造業	7.0	84.9	8.1	15.1	○ 36.0	× 38.4	10.5
	卸売・小売業	3.3	◎ 93.4	× 3.3	× 8.2	○ 32.8	○ 52.5	6.6
	サービス業	○ 15.0	※ 68.3	○ 16.7	◎ 30.0	23.3	※ 25.0	◎ 21.7
	その他第3次産業等	3.0	81.8	15.2	× 10.1	24.2	○ 54.5	11.1
	100人未満	7.5	79.4	13.1	16.8	26.2	42.1	15.0
	100～299人	8.6	84.5	6.9	16.4	29.3	47.4	6.9
	300人以上	6.8	81.1	12.1	16.7	25.0	45.5	12.9
PBL（課題解決型学習）	全体	2.8	86.6	10.6	11.4	28.7	50.4	9.5
	建設業	0.0	○ 92.5	7.5	15.1	※ 17.0	◎ 62.3	5.7
	製造業	7.0	84.9	8.1	11.6	○ 34.9	46.5	7.0
	卸売・小売業	3.3	○ 93.4	× 3.3	11.5	32.8	50.8	4.9
	サービス業	1.7	× 81.7	○ 16.7	11.7	30.0	※ 40.0	○ 18.3
	その他第3次産業等	1.0	83.8	15.2	9.1	26.3	53.5	11.1
	100人未満	1.9	84.1	14.0	11.2	29.9	46.7	12.1
	100～299人	2.6	90.5	6.9	12.1	28.4	54.3	5.2
	300人以上	3.8	84.8	11.4	10.6	28.0	50.0	11.4

（注）表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、
×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

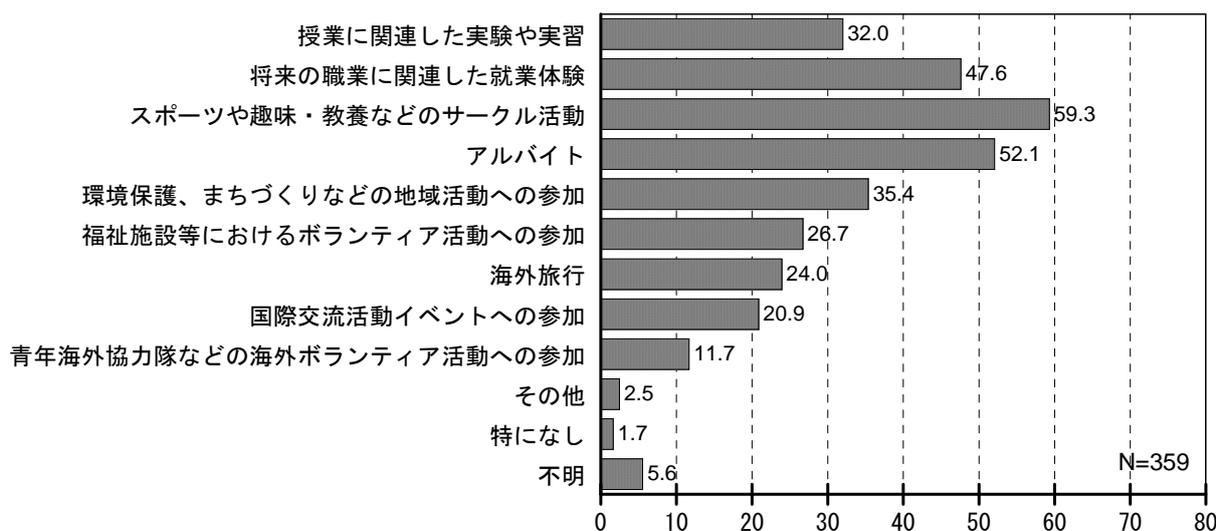
(9) 学生時代に経験すべき体験活動・体験学習

学生時代に経験しておくべき体験活動・体験学習については図表 49～図表 51 の通りである。企業では（図表 49）、「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」（59%）を始め、「アルバイト」「将来の職業に関連した就業体験」の3つが多く挙げられている。これは就業に直接関わる体験のほか、新卒人材の資質・能力において「幅広い知識・教養を身に付けている」ことを重視していることなどが背景になっていると考えられる。

なお、業種別に見ると、いずれの業種でも「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」が最も多く挙げられている。そのほか、建設業では「将来の職業に関連した就業体験」や「授業に関連した実験や学習」が多く、製造業では海外関連の活動（「国際交流活動イベント」、「海外旅行」など）への推奨割合が高い点が目立つ。一方、サービス業では「福祉施設等におけるボランティア活動への参加」の推奨割合が相対的に高くなっている。

従業員規模別に見ると、上位3項目は各規模間で共通している。その中で、100人未満の中小企業では業界の特性把握やスキル習得に役立つ「就業体験」の推奨割合が高く、100～299人の中堅企業ではより教養の幅を広げられる「サークル活動」、300人以上の大規模企業では社会規範や就業姿勢などの習得が期待できる「アルバイト」への推奨割合が高くなっている。

図表 49 学生時代に経験しておくことが望ましい体験活動・体験学習（企業） (%)



	全体	業種別					従業者規模別		
		建設業	製造業	卸売・小売業	サービス業	その他第3次産業等	100人未満	100～299人	300人以上
授業に関連した実験や実習	32.0	◎ 45.3	○ 40.7	※ 16.4	28.3	29.3	27.1	31.0	35.6
将来の職業に関連した就業体験	47.6	◎ 60.4	48.8	44.3	× 41.7	45.5	52.3	43.1	48.5
スポーツや趣味・教養などのサークル活動	59.3	60.4	62.8	60.7	※ 46.7	62.6	× 50.5	60.3	○ 65.2
アルバイト	52.1	※ 32.1	○ 59.3	54.1	× 45.0	○ 59.6	※ 41.1	50.9	◎ 62.9
環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加	35.4	○ 41.5	× 26.7	31.1	○ 41.7	38.4	37.4	32.8	35.6
福祉施設等におけるボランティア活動への参加	26.7	24.5	× 17.4	24.6	◎ 45.0	26.3	○ 32.7	22.4	25.0
海外旅行	24.0	※ 13.2	○ 31.4	19.7	× 18.3	○ 29.3	20.6	23.3	27.3
国際交流活動イベントへの参加	20.9	× 13.2	◎ 34.9	× 13.1	18.3	19.2	16.8	24.1	22.0
青年海外協力隊などの海外ボランティア活動への参加	11.7	13.2	16.3	× 6.6	8.3	12.1	10.3	12.1	12.9
その他	2.5	3.8	3.5	3.3	1.7	1.0	2.8	1.7	3.0
特になし	1.7	1.9	2.3	1.6	0.0	2.0	4.7	0.0	0.8
不明	5.6	3.8	2.3	3.3	10.0	8.1	6.5	3.4	6.8

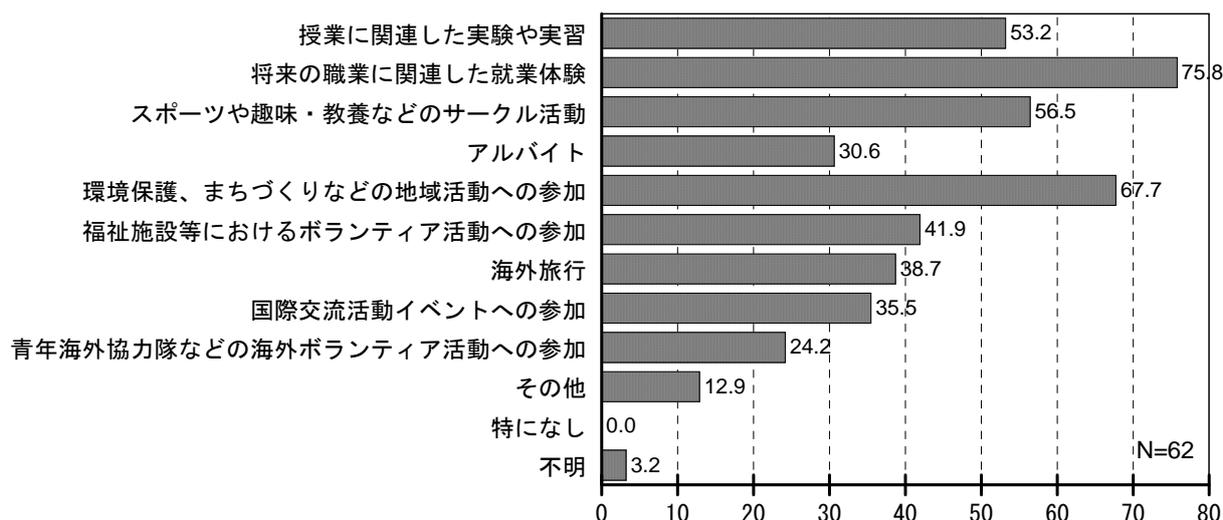
(注) 1. 複数回答。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

一方、大学・短大においては（図表 50）、「将来の職業に関連した就業体験」（76%）と「環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加」（68%）の2つが特に多いほか、「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」（57%）や「授業に関連した実験や実習」（53%）も多く挙げられている。企業が期待している「アルバイト」はあまり多く挙げられていない。

なお、学部系統別に見ると、「実験・実習」や「サークル活動」を除いて、全般に文系の方が多く挙げられている。

図表 50 学生時代に経験しておくことが望ましい体験活動・体験学習（大学・短大）（%）



	全体	文系	理系
授業に関連した実験や実習	53.2	51.4	56.0
将来の職業に関連した就業体験	75.8	78.4	72.0
スポーツや趣味・教養などのサークル活動	56.5	54.1	60.0
アルバイト	30.6	◎ 40.5	※ 16.0
環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加	67.7	○ 73.0	× 60.0
福祉施設等におけるボランティア活動への参加	41.9	× 45.9	× 36.0
海外旅行	38.7	× 43.2	× 32.0
国際交流活動イベントへの参加	35.5	○ 40.5	× 28.0
青年海外協力隊などの海外ボランティア活動への参加	24.2	○ 29.7	× 16.0
その他	12.9	16.2	8.0

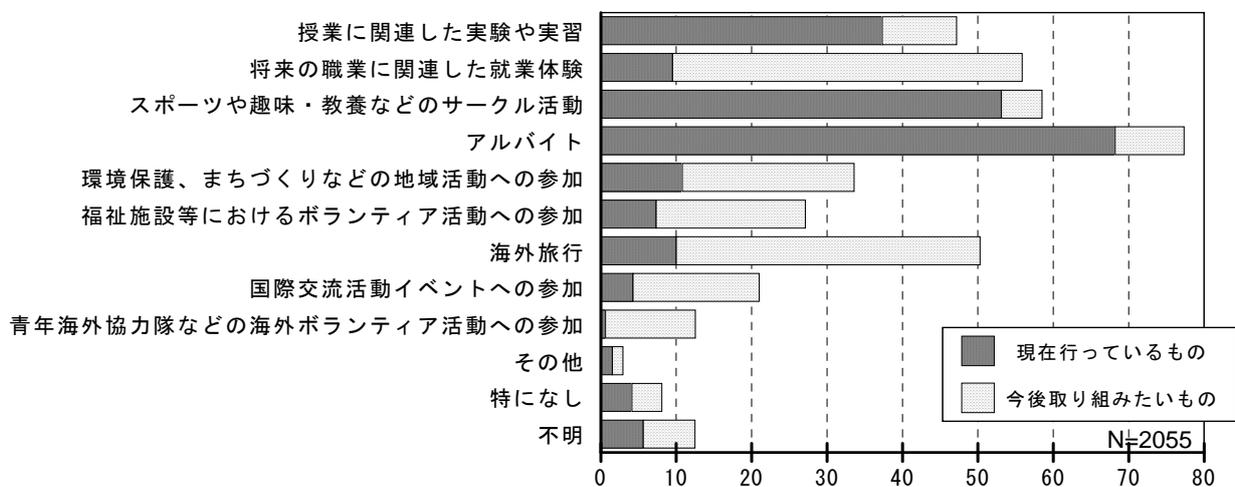
(注) 1. 複数回答。

2. 表中の記号は、◎：全体に比べ10ポイント以上大きい、○：同5ポイント以上大きい、×：同5ポイント以上小さい、※：同10ポイント以上小さいことを示す。

学生が現在行っている体験活動・体験学習について見ると（図表 51）、「アルバイト」「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」への参加率が高く、この点では企業の期待と整合的であるが、「将来の職業に関連した就業体験」や大学・短大が期待する「環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加」を行っている学生は 10%程度にとどまっている。ただし、「将来の職業に関連した就業体験」については今後の取り組み意向が高く、参加率の向上が期待される。このほか、参加率が高いものとして「授業に関連した実験や実習」、今後の取り組み意向が高いものとして「海外旅行」も挙げられている。

なお、性別、学科系統別に現在の実施率を見ると、「アルバイト」や「海外旅行」は女性、文系、「授業に関連した実験や実習」は理系で多くなっている。また、今後の取り組み意向についても、実験・実習や就業体験を除いて、全般に女性、文系の意向がやや強くなっている。

図表 51 現在行っている、今後取り組みたい体験活動・体験学習（学生）（%）



	全体	性別		学科系統別		
		男性	女性	文系	理系	
現在行っているもの	授業に関連した実験や実習	37.3	37.1	37.5	× 28.8	◎ 49.4
	将来の職業に関連した就業体験	9.5	8.2	10.7	10.6	8.0
	スポーツや趣味・教養などのサークル活動	53.1	54.0	52.6	54.6	51.1
	アルバイト	68.2	× 62.7	◎ 73.2	71.0	64.2
	環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加	10.8	9.6	12.0	12.5	8.4
	福祉施設等におけるボランティア活動への参加	7.3	5.2	9.3	9.0	5.1
	海外旅行	10.0	5.2	14.3	12.0	7.3
	国際交流活動イベントへの参加	4.3	2.5	5.8	5.6	2.4
	海外青年協力隊などの海外ボランティア活動への参加	0.6	0.2	1.0	0.8	0.4
	その他	1.6	1.5	1.6	2.1	0.8
	特になし	4.1	5.8	2.7	3.5	5.1
	不明	5.6	6.8	4.5	4.7	6.9
今後取り組みたいもの	授業に関連した実験や実習	9.9	11.1	8.9	9.0	11.2
	将来の職業に関連した就業体験	46.4	43.8	48.7	44.8	48.6
	スポーツや趣味・教養などのサークル活動	5.4	4.5	6.2	5.6	5.1
	アルバイト	9.1	8.8	9.6	8.6	9.9
	環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加	22.8	18.6	26.4	24.9	19.9
	福祉施設等におけるボランティア活動への参加	19.8	16.1	23.1	22.4	16.1
	海外旅行	40.3	38.4	42.2	42.8	36.7
	国際交流活動イベントへの参加	16.7	13.8	19.2	19.9	12.2
	海外青年協力隊などの海外ボランティア活動への参加	11.9	9.6	14.0	13.5	9.6
	その他	1.4	1.7	1.2	1.2	1.8
	特になし	4.0	6.4	1.9	3.0	5.4
	不明	6.9	7.5	6.1	5.6	8.7

(注) 1. 複数回答。
 2. 表中の記号は、◎：全体に比べ 10 ポイント以上大きい、○：同 5 ポイント以上大きい、×：同 5 ポイント以上小さい、※：同 10 ポイント以上小さいことを示す。

4. まとめ～考察～

(1) 集計結果のまとめ

① 新卒者（学生）の資質・能力についての重視度のギャップ

新卒人材（教育カリキュラム）の資質・能力について、図表 52 に示す意見に見られるように、企業は実務的な「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しているのに対し、大学・短大は基礎的・学術的な「知識・技能」を重視するなどのギャップが見られる（図表 15）。こうしたギャップは、企業では卸売・小売業、大学・短大では理系学部でより大きくなる傾向にある（図表 18、19）。なお、企業や大学・短大の重視度評価に比べて、学生は全般的に自己の資質・能力を低く評価する傾向にある（図表 16、17）

企業が新卒人材に求める資質・能力と大学教育とのギャップ・ミスマッチについて、企業の 53%、大学・短大の 58% が多少なりとも感じており（図表 21、22）、企業の約 3 割は近年の採用人材の能力に不満を感じている（図表 24）。なお、図表 53 に示すように、企業と大学・短大が感じている具体的なギャップ・ミスマッチの内容としては、上記の重視度評価のギャップ（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し、大学・短大は基礎的・学術的な「知識・技能」を重視）を反映したものが挙げられているほか、「社会規範」「就業姿勢」など社会人としての基礎力や「知識・技能」におけるギャップ・ミスマッチを指摘する意見も見られる。

② 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

新卒人材（就活生、学生）の資質・能力の現状評価を見ると、企業は大学・短大等に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（図表 27～29）。大学・短大の評価と学生自身の自己評価を見ると、「外国語の運用能力」を始めとする「知識・技能」や「課題解決」に関わる資質・能力の一部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。

企業における資質・能力の重視度評価と現状評価の差異を見ると、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する」「何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする」「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」などが重視されている割に現状評価は低く、こうした積極性・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（図表 30）。また、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 31）。

なお、企業の新卒者に対する現状評価は業種や従業者規模による差が大きい（図表 32）。業種別では、卸売・小売業とサービス業の評価が低いのに対して、建設業やその他第 3 次産業等の評価は高く、製造業も全体平均を上回る傾向にある。また、従業者規模別に見ると、ほとんどの項目で規模が大きいほど評価が高くなっている。

図表 52 重視する資質・能力に関する典型的意見

区分	意見
企業	<ul style="list-style-type: none"> ○社会の基本的ルール、人としてのルールを守り、素直で何事にも前向きに考え行動できる人物。 ○社会のルールを守り、自分が成長していこうとする気持ち。 ○基本的なマナーを身につけ、チャレンジ精神のある人。 ○社会人としての基本的な資質が備わっており、与えられた仕事に意欲を持って取り組める人材。 ○ウソをつかない、時間を守る、前向きに取り組む人材。 ○社会のルールや常識を備えた仕事に熱意を持って取り組む人材。
大学・短大	<ul style="list-style-type: none"> ○専門的な分析能力と総合的判断力を備えた人材。 ○専門知識に裏付けられた論理的な思考ができる人材。 ○論理的に考え、まとめて、それを分かりやすく説明することができる人材。 ○幅広い知識を有した専門家。 ○主体性と理論的思考力を持った人材。 ○科学的、論理的に問題に対処できる人材。 ○専門的な知識、技術力を身につけていること、課題解決力を有すること。 ○技術、知識、資格を生かした専門職。 ○専門的な知識・技能を有する人材、またそれらの専門的立場から社会に貢献できる人材。

(注) 企業は社会規範と就業姿勢に関する主な意見、大学・短大は知識・技能に関する主な意見を抽出。

図表 53 企業が求める資質・能力と大学教育とのギャップ・ミスマッチに関する主な意見

区分	意見
企業	全般的傾向に関する意見 <ul style="list-style-type: none"> ○専門知識の習得に偏っている。 ○知識偏重（試験重視）の傾向を感じる。自主的な発言、行動を余り感じない。 ○専門的知識以外の面、例えば協調性やメンタル面での強さといった面での訓練ができていない。 ○知識はあっても挨拶ができない、コミュニケーションが取れない。
	社会人としての基礎力に関する意見 <ul style="list-style-type: none"> ○パーソナリティの部分を含む教育にもっと力を入れてほしい。 ○大学教育の中において企業・社会に対する思いやりの気持ちを教える機会がない。 ○入学初期段階から就職に対する意欲を醸成したり、様々な経験ができる環境を整えてほしい。 ○指示待ち（大学側の指導がないと動かない人）、一方通行の教育体系。 ○自ら考え、行動するという点において大学教育は物足りない。 ○集団で何かをやり遂げる能力があまり養われていないと感じる。
	知識・技能に関する意見 <ul style="list-style-type: none"> ○目標達成の仕方を教えてくれない（PDCA）。 ○もう少し基礎学力を身につけてほしい。 ○高校教育以前の問題もあるが、特定の専門知識は非常に詳しいが基礎知識に弱い（特に数学）。 ○実務と理論をむすび付ける教育が不足している。 ○勉強のための教育ではなく、企業の即戦力となりうる実践に近い教育が必要である。 ○研究テーマが企業活動とかけ離れている。 ○専門分野における知識不足。
大学・短大	全般的傾向に関する意見 <ul style="list-style-type: none"> ○大学教育においては専門分野についての教育、指導に重点を置いているが、必ずしも企業ニーズと合致していないと思われる。 ○多くの教員は専門的知識と能力を重要視しているのに対し、企業はジェネリックスキルを重視しているように思われる。 ○企業側は知識や教養以上に協調性や積極性、規律遵守能力、コミュニケーション力（人見知りしないなど）を求めているのではないか。そうした人格的資質を大学教育で養うには限界がある。 ○企業側の求める人材は大学教育ですぐに改善や対策を打てるものではない。そもそも大学とは何かという点の理解を深めてほしい。
	社会人としての基礎力に関する意見 <ul style="list-style-type: none"> ○大学での人間関係の形成が社会人としてのそれと一致しないこともあると想定される。しかしそれを大学の教育環境の中で対応しきれない。 ○ディスカッション能力、プレゼン能力における習得レベルと期待とされるレベルとのギャップ。 ○企業が求めているコミュニケーション能力は大学が考えている以上に即戦的なものでレベルが高いように思われる。
	知識・技能に関する意見 <ul style="list-style-type: none"> ○資格についてはマッチしているが、単なる専門的知識などについては評価されていない。 ○企業の求める実務知識・技能に対するギャップ。 ○即戦力の資質を求めすぎる。 ○工学系ではより実践的な内容にした方がよいと思う。

③ 新卒者（学生）の資質・能力についての養成・改善効果（可能性）

企業、大学・短大、学生それぞれの主体による資質・能力の養成・改善効果に対する意識を見ると、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（図表 34～37）。

こうした中、「ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる」「自分の感情をうまくコントロールできる」「言われる前に自ら考えて行動する」「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できる」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。

なお、資質・能力の養成効果に対する意識を企業の属性別に見ると、業種別では製造業の評価が高い一方で建設業の評価は低く、従業者規模が大きいほど多くの項目で評価が高まる傾向にある（図表 38）。また、大学・短大では、社会規範や組織行動に関する項目などは文系学部、課題解決や知識・技能に関する項目などは理系学部が養成効果を高く評価している（図表 39）。さらに学生の属性別では、全般に女性、文系の方が改善効果を高く評価している（図表 40）。

④ 新卒者（学生）の資質・能力養成の役割分担の意識

資質・能力養成の役割分担に関わる企業、大学・短大、学生それぞれの意識を見ると、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（図表 41～43）。

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）」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、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（図表 54）。

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）」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。

ちなみに、企業の人材育成に対する自己評価を見ると、成果を上げている企業は31%にとどまるのに対し、成果が十分でない企業が60%を占め、従業員規模が小さいほど成果を挙げる企業は少ない（図表 44）。こうした中、大学・短大が提供する社会人大学院等入学や人材・共同研究受入などの人材育成メニューの利用企業も見られる（図表 45）。

また、学生時代の業務に関連する資格等の取得への企業ニーズを見ると、図表 54 に示すように、業種特有の専門的な資格だけでなく、汎用的な資格として英語力に関する資格などが重視されている。「外国語の運用能力」を重視する企業は少ないものの、学生自身や大学・短大の現状評価が低い上、養成・改善効果も低く評価される中、グローバル展開を行う企業にとっては英語を中心とする高い語学力の養成への期待は高いものと考えられる。

図表 54 企業が業務に関連する資格等として学生時代に取得を望む主な資格等

区分	主な資格等
業種特有の資格	<ul style="list-style-type: none"> ○電気工事士、電気主任技術者 ○測量士補 ○エネルギー管理士、公害防止管理者 ○日商簿記、環境計量士、ボイラー技士など ○ITパスポート ○情報処理技術者、基本情報技術者 ○通関士、運行管理者 ○総合旅行業務取扱管理者 ○宅地建物取引主任者 ○ファイナンシャルプランナー ○秘書検定、簿記 ○中小企業診断士 ○社会福祉士、精神保健福祉士 ○介護福祉士 ○保育士資格、幼稚園教諭免許（福祉関係資格）
汎用的資格	<ul style="list-style-type: none"> ○普通自動車運転免許 ○英検、TOEIC、TOEFL ○日本語能力検定（外国籍人材の場合）

⑤ 実践的教育や体験学習等への意識

大学・短大が行うインターンシップ等の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（図表 46、47）。

こうした実践的教育に協力している企業は、インターンシップが54%、出張講義は29%となっているが、今後の協力意向を有する企業は、出張講義が30%とこれまでと同程度、インターンシップは47%と少なくなっており、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、企業の協力は頭打ちになることが懸念される（図表 48）。それに対して、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、協力意向を有する企業はそれぞれ17%、11%へと増加しており今後の普及が期待される状況にある。

なお、図表 55 に示すように、実践的教育が成果を上げている事例の成功要因等を見ると、企業では学生への指導・交流を通じた人材育成や商品開発等の事業上の効果に直結すること、大学・短大では就業に向けた社会人としての基礎力の向上や実践的な知識・技能の学習など、キャリア教育としての具体的な効果が現れることの重要性が指摘できる。

また、学生の体験活動・学習の経験について、企業は「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」「アルバイト」「将来の職業に関連した就業体験」など、大学・短大は「将来の職業に関

連した就業体験」「環境保護、まちづくりなどの地域活動への参加」や「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」「授業に関連した実験や実習」などを望ましいとしている(図表 49、50)。一方、学生の取り組み(今後の意向を含む)では「アルバイト」「スポーツや趣味・教養などのサークル活動」や「将来の職業に関連した就業体験」「授業に関連した実験や実習」のほか「海外旅行」が多くなっており、企業や大学・短大の期待と学生の実態・意向は概ね一致している(図表 51)。これらのうち、教育・学習対象となる「将来の職業に関連した就業体験」「授業に関連した実験や実習」等については、上記の実践的教育を通じた対応が求められる。

図表 55 実践的教育の成功要因等に関する主な意見

区分	意見
企業	<ul style="list-style-type: none"> ○インターンシップは学生の意識改革に繋がり、また当社の求める人材の採用に直結し、双方にとって大変有効である。 ○インターンシップの受け入れにより、当社への理解を深めた上で入社いただくケースが出ている。 ○工場でのインターンシップが採用に繋がるケースも有り。 ○インターンシップを通じて入社した社員が研究分野において成果を出している。 ○大学では出張講義までで終わっているが、地域の中学・高校では企画、商品開発、販売へと繋がってきている。 ○インターンシップで指導する側も勉強になり、受入側のレベルがアップする。 ○当社へ来るインターンシップ学生との交流を通じて、当社社員の人材育成に繋がっている。 ○講義ではなく実務体験に重点を置いたプログラムで実施したことが成功要因。
大学・短大	<ul style="list-style-type: none"> ○長期インターンシップにおいて、学生が具体的・実践的課題の解決に向けて自律的・積極的に取り組むケースが多く見られ、研究室の学部学生への波及効果も感じられた。座学と違い、テーマや目的が具体的なこと、自分が動かなければ何も進まない状況に置かれる事がポイントと思われる。 ○インターンシップは、近い将来学生自身が企業で働く動機付けとなっており、2週間程度の実習で考え方や勉学に打ち込む姿勢が変わる。幅広い年齢層とのコミュニケーション能力が向上する。 ○インターンシップに参加することで仕事に対する責任感の必要性や社会ルール・マナーについて感じる人が多いようである。 ○PBL科目として開講している「環境プロジェクト演習」は、学生が主体となり、企業・自治体・市民に働き掛けながら、学校の枠を超えてプロジェクトを実行するものである。これにより学生の学修意欲が向上し、環境問題に対する意識の向上や行動の実践力向上にも繋がっている。 ○地域イベントへの協力やロボット競技会、EVカーレースなどへのチーム参加により、積極性、問題解決能力の向上が認められる。何よりも明朗になる学生がほとんどである。 ○インターンシップ参加企業に就職した場合、離職率や転職率がかなり低くなる傾向が見られる。 ○企業実務経験者に講師として来てもらい、学生が行うプロジェクトの指導を担当してもらっている。学生はものづくりの実践的指導を受けられることから生き生きとして授業に取り組んでいる。 ○地元企業から講師を招いたり、学生が企業に出向くことで、大学教員からよりも現実味のある内容だと感じながら講義を受けられることが成功要因と考えられる。 ○座学の内容を現場で実践することに大きな意味があると考えられる。

(2) 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、アンケート調査結果及び図表 56 に示す具体的意見を踏まえ、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応できる知識・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。

図表 56 大学・短大教育の改善方向に関する主な意見

(企業で役立つ専門知識・技能の養成)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	○実務経験を多少取り入れ、資格も取得できる。 ○いくつかの資格取得を在学中にしてほしい。 ○学生の専門知識定着を確実なものとし、実用可能な状態にしてもらいたい。 ○企業と連携した研究開発を行うことで、産業界の持つニーズを把握し、大学教育へのフィードバックを望む。
	大学等	○実務につながる科目の充実。 ○工学系では実習や設計、製図などの授業時間を増やし、より実践的なカリキュラムとする。 ○「ものづくり教育」を質と量とともに充実させ、地域のニーズを見つけ出す場を作り上げたい。 ○授業の計画段階から地域産業界を巻き込んで現場が見える授業となるよう工夫したい。
企業の協力	企業	○工場案内や技術交流会。
	大学等	—

(幅広い知識・教養の養成)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	○幅広い知識・教養を身につけてほしい。 ○キャリア観の育成、広い視野での社会理解促進。 ○一般教養課程の充実。 ○基礎的な学力向上に努めてほしい。専門分野は入社後に対応できる。
	大学等	○基本的学力や知識（日本語、英語、SPI（適性検査）など）を平均以上に身に付けさせる。
企業の協力	企業	—
	大学等	○社会人になる前に必要となる教養的知識や国際性を企業側の協力のもとに養成したい。

(コミュニケーションスキル等の養成)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	○英語の能力向上、基本的なコミュニケーション能力。 ○知識や教養は必要であるが、その知識や能力を発揮するためには、言葉やコミュニケーション能力が不可欠。 ○人前で話ができる人材（プレゼン能力）。
	大学等	○グローバル化による国際的感覚と対応能力。技術的なコミュニケーション能力の涵養。 ○基本的な語学・情報処理能力をどのような進路・業界でも通用するレベルに向上させたい。
企業の協力	企業	—
	大学等	—

(社会規範に関する資質・能力の養成)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	○人間力形成、人格向上、道徳教育、こういった部分をもっともっと大切にしてほしい。 ○学力以外の社会で必要と思われる学習、メンタル面での強化。
	大学等	○社会人として必要なマナー、コミュニケーション力、協調力、人間力を養いたいと考えている。 ○国立大学は人間としてのマナー、礼儀、態度に関する教育が遅れているので何とかしたい。
企業の協力	企業	—
	大学等	○人間関係上のトラブル処理、ストレスコントロールの方法を指導していただきたい。自分が選んだ企業でやる気や使命感を持つにはどうしたらよいか等のモチベーション教育もお願いしたい。

(その他の社会人としての基礎力の養成)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	○自分の意見・考えを相手に理解しやすく伝える力。自分の意見・考えを貫く強い意志を育成してほしい。 ○専門的知識、経験は学んで体験することも大切だが、コミュニケーション能力や論理的な考え方の教育を望む。 ○コミュニケーション力の向上、自主性・積極性を育む力。
	大学等	○チームワークがはかれた上で自主的にしなやかに対応できる力強さを養成したい。 ○プレゼン能力、ディスカッション能力など、社会生活や職業生活を営む上で不可欠な基礎的資質の養成は当然として、その上に課題発見、仮説設定、検証、問題解決という学問的手法に基づく実践的・実務的能力の上質な育成を目指したい。 ○これまでのカリキュラムや教育方法はリテラシー重視で作成されてきた。今後は行動特性を磨くことを意識したカリキュラム設計の視点が必要であると考えている。
企業の協力	企業	—
	大学等	—

図表 56 大学・短大教育の改善方向に関する主な意見—つづき—

(インターンシップや出張講義の内容改善)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	<ul style="list-style-type: none"> ○インターンシップが企業を理解する上で有効と思われるのでインターンシップ受講者全員への単位付与。 ○中小企業で活躍されている方（OBなど）の講演などで夢を語って頂くなどが必要。
	大学等	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリア演習とインターンシップで地元企業と連携し、学生の視野を広げ、企業研究および社会経験の一助としたい。 ○通年科目として参加学生が履修し体験しただけで終わっているインターンシップ科目を、体験して得た課題を下級生に伝え活かしていくように実習先との連携を強化し、地域企業、自治体、NPOを取り込んだ長期計画プロジェクトとして検討したい。 ○就職第一希望会社は世間で有名な大企業であり、地域産業でのインターンシップには積極的でない傾向も存在する。地域でも魅力ある企業の存在を学生に知らせる努力が必要である。 ○地域企業の経営者に来学してもらい、社長の意見や考え方を学生に伝えることを企画したい。
企業の協力	企業	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリア支援講座への講師派遣やインターンシップの受け入れが重要と考え、継続的に協力しており、今後も継続したい。 ○インターンシップや会社見学等を通じて、企業を見る・知る機会を提供する。 ○インターンシップには是非協力したいが、単位取得が目的のものや企業側の制約（課題チェック、やり方指定など）が多いためハードルが高い。もう少しお互い妥協できる方向性を見出したい。 ○学生による営業所、事務所職場見学など（条件として、当社への就職を考えている学生）。 ○農業を志す人材を増やすために、採用・研修生の受け入れ、後継者の育成は積極的に実施。
	大学等	<ul style="list-style-type: none"> ○インターンシップやPBLの場を与えていただくこと。 ○インターンシップ、出前講義などの成果のより効果的かつ持続的な達成を実現するためには、連携をより堅密にし、意義・方法・成果のより具体的な共有が不可欠であろう。 ○インターンシップなどを通して何が必要かを学生に実感させるような経験を積み重ねてほしい。 ○個々企業の就職像や人材獲得ではなく、就業イメージの確立や業種特性の理解など、より一般的な体験を中心に就業意識を高めることができるインターンシップを増やしてほしい。 ○従業員の中にはどの程度インターンシップに理解のある人がいるのか。大学と企業の人材育成上の協力のためには従業員全体の意識変革も必要だと感じる。

(フィールドワーク学習やPBLの推進)

区分		意見
大学・短大での改善	企業	<ul style="list-style-type: none"> ○産学官連携など、学生時代から企業とともに共同研究を積極的に行わせることでスムーズに社会人として歩み出せるようにしてほしい。 ○地域振興に熱意を有する人材の育成、かかる人材の地域社会への円滑な供給機能。
	大学等	<ul style="list-style-type: none"> ○体験型学習の機会を増やす。 ○主体性、積極性を向上させ、主体性が強化されることを目的としたPBL教育の充実。 ○環境プロジェクト演習、環境ゼミナール、卒業研究において全クラスが地域や企業と連携し課題に取り組み、学部で保証する教育成果として広報していくため、卒業研究の必修化を検討したい。 ○定められた手順のない状況、答えの用意されていない問題などに積極的に取り組む姿勢を育てたい。その点でPBL型の学習は今後重要だと思う。 ○キャンパスにおいて社会人と学生が課題解決や課題発見に向けてプロジェクトを組み、地域とともに活動できる仕組みづくりがほしい。
企業の協力	企業	—
	大学等	<ul style="list-style-type: none"> ○PBL等において、課題の提供や講師人材の派遣に協力をお願いします。 ○授業運営での連携やPBL型の活動に参画してもらえると教育効果は高い。

(3) 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（2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ている。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

a. 知識・技能の運用力（応用力）の養成

図表18の「知識・技能」欄から、業種や規模によってかなり異なる傾向があることがわかる。幅広い知識・教養については比較的大規模の会社やサービス業で求められている。逆に小規模な会社が大卒者に期待するのは、やはり専門的な知識・技能、とりわけICT関係のスキルであろう。建設業や製造業でも一定の専門性へのニーズが見られるし、製造業についてはこれに加えて実用性のある外国語能力へのニーズも見られる。これらに対して、卸売・小売業では軒並み「知識・技能」欄へのニーズは低い。今後はこうした業種と大学・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力－課題解決力

図表10に見られるように、企業側が新卒採用時に求める資質・能力は、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つの領域に集中している。その中であって「課題解決」の領域で高い割合を占めているのが「新しい課題や困難な課題にチャレンジする」という項目である。重視度評価においては第6位であるが、近年の新卒への現状評価が低いため、図表30では企業におけるギャップの大きい項目にもなっている。この傾向は大学・短大側でも同様に見られる（図表31）。

また図表41～43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ンベーション力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28、29参照）。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）下がる傾向が多い。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37参照）。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も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）

資料編

企業の新卒人材の採用ニーズ・評価 に関するアンケート調査

(調査の目的)

- 本アンケートは、中国・四国地域の18大学・短大と中国経済連合会及び四国経済連合会を始めとした産業界等が連携して実施する「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」(幹事校：島根大学)の一環として、今後の大学教育の改善等の参考にするため、大学・短大生の就職に関わる能力形成についてお伺いするものです。

(回答方法について)

- ご回答にあたっては、郵送させていただいた本調査票へのご記入・ご返送のほか、次のURL (<http://www.crrc.or.jp/l.doc>) を入力してファイル(ワード形式)をダウンロードし、メール添付(送付先アドレス：nakajima@crrc.or.jp) でのご返信も可能です。

(回答結果について)

- 回答結果については統計的に処理・分析を行い、個別回答結果が公開されることはありません。また、個人情報保護方針のもと適切に取り扱います。

(調査票のご返送)

- 記入して頂いた調査票は同封の返信用封筒で(メール返信の場合は上記アドレスへ)、**平成25年6月21日(金)**までに投函・返信していただくようお願い致します(※切手は不要です)。

(調査実施機関)

公益社団法人中国地方総合研究センター 広島市中区小町4-3-3 中電ビル3号館
TEL 082-245-7900 (代表) FAX 082-245-7629 担当：細木、本郷、小早川

問1 貴社(※)の概要についてご記入ください。(※支社・事業所が採用主体となる場合は、当該支社・事業所についてご記入ください。問2以降も同様です)

①企業・事業所名					
②所在地 (回答事業所)	1. 鳥取県	3. 岡山県	5. 山口県	7. 香川県	9. 高知県
	2. 島根県	4. 広島県	6. 徳島県	8. 愛媛県	10. その他 ()
③業種 (主なもの1つ)	1. 農林水産業	6. 運輸業、郵便業	11. 宿泊業、飲食サービス業		
	2. 建設業、鉱業	7. 卸売・小売業	12. 生活関連サービス業、娯楽業		
	3. 製造業	8. 金融・保険業	13. 教育、学習支援業		
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 不動産業、物品賃貸業	14. 医療、福祉		
	5. 情報通信業	10. 学術研究、専門・技術サービス業	15. その他 ()		
④従業員数	1. 10人未満	3. 30~99人	5. 300~999人		
	2. 10~29人	4. 100~299人	6. 1000人以上		
⑤回答者	所属・役職		お名前		
	お電話		メールアドレス		

※③業種「15. その他」: 協同組合、廃棄物処理業、自動車整備業、修理業、職業紹介・労働者派遣業、各種団体など。

問2 貴社の国内事業所における近年の採用状況について、下表に具体的な人数をご記入ください。

	新卒採用			中途採用	職種別内訳(新卒・中途)	
	大学卒	短大卒	その他		一般・総合職系	専門職系
2011年度	人	人	人	人	人	人
2012年度	人	人	人	人	人	人
2013年度	人	人	人	人	人	人

※2013年度は今年度の採用実績。大学院卒は「大学卒」に、高専・専修、各種、高校、中学卒は「その他」を含む。

問3 貴社では、大学・短大の新卒人材を採用する際、以下に挙げる25項目の資質・能力をどのくらい重視されますか。資質・能力ごとに該当する番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	かなり重視する	やや重視する	あまり重視しない	ほとんど重視しない
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持っている	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付けている	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付けている	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	1	2	3	4

問4 上記のa～yの資質・能力のうち、大学・短大の新卒人材を採用する際に特に重視するものを3つまで挙げるとすればどれですか。また求める具体的な人材像がありましたらご記入ください。

特に重視する資質・能力	求める具体的な人材像
	(例) 技術も理解できて説明能力の高い営業人材、海外事業を推進するグローバル人材など

問5 貴社が新卒人材に求める能力・資質に対し、実際の大学教育（大学が見込む企業ニーズ）とのギャップやミスマッチを感じられますか。感じる場合、その内容についてもご記入ください。

1. 強く感じる	2. 多少は感じる	3. あまり感じない	4. まったく感じない
(具体的なギャップ・ミスマッチの内容)			

問6 近年の採用において、人数面での充足度および資質・能力面での満足度については、どのように評価されていますか。それぞれ該当する番号に○印を1つずつお付けください（(1)で「採用なし」の項目については(2)は空欄で結構です）。

	(1)人数面での充足度					(2)能力面での満足度			
	充足	概ね充足	やや不足	不足	採用なし	満足	概ね満足	やや不満	不満
①大学新卒人材 (一般・総合職)	1	2	3	4	5	1	2	3	4
②大学新卒人材 (専門職)	1	2	3	4	5	1	2	3	4
③短大新卒人材	1	2	3	4	5	1	2	3	4
④その他新卒人材	1	2	3	4	5	1	2	3	4
⑤中途採用人材	1	2	3	4	5	1	2	3	4

問7 貴社では、近年の大学・短大の新卒人材に対し、以下の資質・能力について、採用後に問題を感じる学生はどの程度いましたか。それぞれ該当番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	問題を感じる学生はほとんどいない	まれに問題を感じる学生がいる (1~2割前後)	しばしば問題を感じる学生がいる (3~4割前後)	多くの学生について問題を感じる (半数以上)
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持っている	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付けている	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付けている	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	1	2	3	4

問8 貴社では、以下の資質・能力は、入社後の社内教育やOJTによって、どのくらい養成できると思われますか。それぞれ該当する番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	養成効果 が大きい	養成効果 が一定程 度はある	養成効果 は小さい	養成困難 である
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持つ	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付ける	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付ける	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	1	2	3	4

問9 問8で挙げたa～yの資質・能力のうち、「自社の人材育成において特に強化したいもの」、「大学・短大教育において特に強化を望みたいもの」、「学生自身の努力によって特に確保・改善を望みたいもの」をそれぞれ3つまで挙げるとすればどれですか。(同じ番号を重複記入しても結構です)

(1) 自社の人材育成において特に強化したい資質・能力	(2) 大学・短大教育において特に強化を望みたい資質・能力	(3) 学生自身の努力によって特に確保・改善を望みたい資質・能力

問10 上記のa～y以外に、貴社の採用活動や入社後の人材育成において重視している資質・能力がありましたら、具体的にご記入ください。

--

問 1 1 自社で取り組む人材育成の現状については、どのように評価されていますか。(○印は1つ)

- | |
|---|
| 1. 人材育成の取り組みを通じて、ある程度満足できる成果を上げている (人材を育成できている)
2. 人材育成の取り組みはある程度行っているが、十分な成果が伴っていない
3. 人材育成の取り組み自体が十分にできていないため、成果も上がっていない
4. 特に人材育成に特化した取り組みは行っていないが、問題はない (人材を育成できている) |
|---|

問 1 2 自社の人材育成に関してはどのような取り組みを行っていますか。また、今後どのような取り組みを実施・強化したいと思われませんか。(下欄の選択肢の該当番号すべてを回答欄に記入)

(1) 現在取り組んでいるもの	(2) 今後取り組みを実施・強化したいもの

【選択肢】

- | |
|--|
| 1. 業務に関連する資格・認証等の取得の奨励・支援
2. 社内の保有技術・ノウハウの体系化、社内での共有・継承システムの構築
3. 社内での独自の集合教育や教育プログラムの実施、人材育成コンサルティングの活用
4. 外部のセミナーやシンポジウムへの参加
5. 一定期間(数日～数カ月程度)に渡る外部の人材養成プログラム、研修コースへの参加
6. 同業他社や取引先企業等との共同研修・勉強会の開催
7. 社会人大学院等への入学支援
8. 大学・短大の研究室への人材派遣、大学・短大との共同研究の推進
9. 大学・短大が提供するオープン参加の地域向け・社会人向け講義や生涯学習プログラムの活用
10. 大学・短大が保有する施設(図書館等)や知的資産・コンテンツの活用
11. 海外への留学・研修(短期を含む)
12. その他(具体的に)
13. 特になし |
|--|

問 1 3 業務に関連する資格等の取得に関連して、学生時代に取得しておいてほしい資格等がありましたら、具体的にご記入ください。

--

問 1 4 貴社の「専門的な知識・技能」の育成において、大学・短大との連携により強化・育成を図りたい知識・技能がありましたら、その具体的な内容、連携の方法等についてご記入ください。

--

問 1 5 大学・短大ではインターンシップを始めとした各種の実践的教育が行われています。これらの取り組みについてどのように評価されていますか。それぞれ○印を1つずつお付けください。

	極めて重要で成果も上がっている	重要だが成果はあまり十分でない	重要だが成果の方は判断できない	取り組み自体あまり重要ではない	わからない
①地域企業の経営者や実務者が学校に赴いて経営論や企業実務を教える「出張講義」	1	2	3	4	5
②企業への就業体験を通じ、ワークスタイルを体験学習する「インターンシップ」	1	2	3	4	5
③実際に現地調査や現場実習等を行う「フィールドワーク学習」	1	2	3	4	5
④企業等の実際の課題を与えて解決を試みる「PBL(課題解決型学習)」	1	2	3	4	5

問16 問15で挙げた実践的教育のメニューについて、貴社ではどのような協力状況にありますか。また、今後についてはどのような意向をお持ちですか（○印はそれぞれ1つずつ）。さらに、成果を上げている事例がありましたら、その内容や成功要因等についてお聞かせください。

	(1)現在の協力状況		(2)今後の協力意向		
	協力している	特にしていない	要請があれば協力したい	協力は難しい	わからない
①地域企業の経営者や実務者が学校に赴いて経営論や企業実務を教える「出張講義」	1	2	1	2	3
②企業への就業体験を通じ、ワークスタイルを体験学習する「インターンシップ」	1	2	1	2	3
③実際に現地調査や現場実習等を行う「フィールドワーク学習」	1	2	1	2	3
④企業等の実際の課題を与えて解決を試みる「PBL（課題解決型学習）」	1	2	1	2	3

(成果を上げている事例の内容、成功要因等)

問17 今後、大学・短大において地域産業のニーズにマッチした人材育成を図る上で、大学・短大側に協力や改善を望むこと、また企業側で協力・連携できることやそのために必要な条件等がありましたら、忌憚のないご意見をお聞かせください。

(大学・短大側に協力や改善を望むこと)

(企業側で協力・連携できること、そのために必要な条件等)

問18 大学・短大生自身が自発的に就業能力の向上を図るためには、学生時代にどのような体験活動・体験学習をしておくことが望ましいと思われますか（○印はいくつでも）。また、大学・短大生へ具体的に求めることがありましたら、忌憚のないご意見をお聞かせください。

1. 授業に関連した実験や実習	6. 福祉施設等におけるボランティア活動への参加
2. 将来の職業に関連した就業体験	7. 海外旅行
3. スポーツや趣味・教養などのサークル活動	8. 国際交流活動イベントへの参加
4. アルバイト	9. 青年海外協力隊などの海外ボランティア活動への参加
5. 環境保護、まちづくり、子どもの体験活動の支援などの地域活動への参加	10. その他（ ）
	11. 特になし

(大学・短大生に求めること)

*** ご協力まことにありがとうございました ***

大学・短大における就職・就業能力形成 に関するアンケート調査

(調査の目的)

- 本アンケートは、中国・四国地域の18大学・短大と中国経済連合会及び四国経済連合会を始めとした産業界等が連携して実施する「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」(幹事校：島根大学)の一環として、今後の大学教育の改善等の参考にするため、大学・短大生の就職に関わる能力形成についてお伺いするものです。

(回答結果について)

- 回答結果については統計的に処理・分析を行い、個別回答結果が公開されることはありません。また、個人情報保護方針のもと適切に取り扱います。

(調査票のご返送)

- 記入して頂いた調査票は同封の返信用封筒で、平成25年6月〇日()までに投函していただくようお願い致します。(※切手は不要です)

(問い合わせ先)

中国・四国地域人材育成事業事務局 島根大学キャリアセンター (担当：本田、若槻)
〒690-8504 松江市西川津町1060 電話番号：0852-32-9701

問1 ご回答者についてご記入ください。

①大学・短大名			
②学部名			
③回答者	所属・役職		お名前
	お電話		メール アドレス

問2 貴学部・短大の卒業生(新卒)の近年の進路状況について下表に具体的な人数をご記入ください。

	就 職					進学	その他
	農林水産業	建設業、鉱業	製造業	サービス業	公務		
2010年度	人	人	人	人	人	人	人
2011年度	人	人	人	人	人	人	人
2012年度	人	人	人	人	人	人	人

※「サービス業」：電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業(公立の学校・幼稚園の教職員を含む)、医療、福祉(公立の病院・介護施設・保育所の職員を含む)、その他サービス業(協同組合、職業紹介・労働者派遣業、各種団体など)

「公務」：国家公務(立法・司法・行政機関)、地方公務(都道府県・市町村機関)

問3 貴学部・短大では、教育カリキュラムにおいて、以下に挙げる25項目の資質・能力の育成をどのくらい重視されますか。資質・能力ごとに該当番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	かなり重視する	やや重視する	あまり重視しない	ほとんど重視しない
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持っている	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付けている	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付けている	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	1	2	3	4

問4 問3で挙げたa～yの資質・能力のうち、就業人材として教育する際に特に重視するものを3つまで挙げるとすればどれですか。また目指す具体的な人材像がありましたらご記入ください。

特に重視する資質・能力	目指す具体的な人材像
	(例) 海外事業を推進するグローバル人材など

問5 貴学部・短大の教育に対し、実際に企業が大学の新卒人材に求める能力・資質（企業ニーズ）とのギャップやミスマッチを感じられますか。感じる場合、その内容についてもご記入ください。

1. 強く感じる	2. 多少は感じる	3. あまり感じない	4. まったく感じない
(具体的なギャップ・ミスマッチの内容)			

問6 企業の新入社員として見た場合、貴学部・短大の近年の就活生に対し、以下の資質・能力に問題を感じる学生はどの程度いましたか。該当番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	問題を感じる学生はほとんどいない	まれに問題を感じる学生がいる (1~2割前後)	しばしば問題を感じる学生がいる (3~4割前後)	多くの学生について問題を感じる (半数以上)
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持っている	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付けている	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付けている	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	1	2	3	4

問7 貴学部・短大では、以下の資質・能力は、在学時の学部教育によって、どのくらい養成できるとお考えですか。それぞれ該当番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	養成効果が大きい	養成効果が一定程度はある	養成効果は小さい	養成困難である
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持つ	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付ける	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付ける	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	1	2	3	4

問8 問7で挙げたa～yの資質・能力のうち「学部・短大教育において特に強化したいもの」、「企業の社内教育において特に強化を望みたいもの」、「学生自身の努力によって特に確保・改善を望みたいもの」をそれぞれ3つまで挙げるとすればどれですか。(同じ番号を重複記入しても結構です)

(1) 学部・短大教育において特に強化したい資質・能力	(2) 企業の社内教育において特に強化を望みたい資質・能力	(3) 学生自身の努力によって特に確保・改善を望みたい資質・能力

問9 産学連携のもとで行われている以下の実践的教育の取り組みについて、貴学部・短大ではどのように評価されていますか。それぞれ○印を1つずつお付けください。

	極めて重要 で成果も上 がっている	重要だが成 果はあまり 十分でない	重要だが成 果の方は判 断できない	取り組み自 体あまり重 要ではない	わからない
①地域企業の経営者や実務者が学校に赴いて経営論や企業実務を教える「出張講義」	1	2	3	4	5
②企業への就業体験を通じ、ワークスタイルを体験学習する「インターンシップ」	1	2	3	4	5
③実際に現地調査や現場実習等を行う「フィールドワーク学習」	1	2	3	4	5
④企業等の実際の課題を与えて解決を試みる「PBL（課題解決型学習）」	1	2	3	4	5

問10 問9で挙げた教育メニューに関連して、学生の能力形成等の面で成果を上げている具体的な事例がありましたら、その取組内容や成功要因等についてご記入ください。

問11 今後、大学・短大において地域産業のニーズにマッチした人材育成を図る上で、大学・短大側で強化・改善を図りたいこと、企業側に協力や連携を望むことがありましたら、忌憚のないご意見をお聞かせください。

(大学・短大側で強化・改善を図りたいこと)
(企業側に協力や連携を望むこと)

大学・短大生の就業能力形成 に関するアンケート調査

(調査の目的)

- 本アンケートは、中国・四国地域の18大学・短大と中国経済連合会及び四国経済連合会を始めとした産業界等が連携して実施する「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」(幹事校：島根大学)の一環として、今後の大学教育の改善等の参考にするため、大学・短大生の就職に関わる能力形成についてお伺いするものです。

(回答結果について)

- 回答結果については統計的に処理・分析を行い、個別回答結果が公開されることはありません。また、個人情報保護方針のもと適切に取り扱います。

問1 ご自身についてご記入ください。

①所属等	大学・短大	学部	学科	年
②性別	1. 男性	2. 女性		

問2 あなたが就職先を選ぶ際、特にどのような要素を重視しますか。(○印は3つまで)

1. 企業の本社所在地	5. 勤務地域(国内)、転勤の有無	9. 休日条件
2. 企業の業種	6. 海外勤務の有無	10. 残業の有無・多さ
3. 企業の規模	7. 採用時の職種	11. 育児・介護の支援環境
4. 国内企業か外資系企業か	8. 給与条件	12. その他()

問3 あなたが希望する就職先の具体的な属性についてお聞かせください。(○印の数は①~④で異なります)

①業種 (3つまで)	1. 農林水産業	7. 卸売・小売業	13. 教育、学習支援業
	2. 建設業、鉱業	8. 金融・保険業	14. 医療、福祉
	3. 製造業	9. 不動産業、物品賃貸業	15. 公務
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 学術研究、専門・技術サービス業	16. その他()
	5. 情報通信業	11. 宿泊業、飲食サービス業	17. こだわらない
	6. 運輸業、郵便業	12. 生活関連サービス業、娯楽業	
②職種 (1つだけ)	1. 一般・総合職系	2. 専門職系	3. どちらでもよい
③規模 (1つだけ)	1. 30人未満	3. 100~299人	5. 1000人以上
	2. 30~99人	4. 300~999人	6. こだわらない
④希望勤務地 (2つまで)	1. 鳥取県	5. 山口県	9. 高知県
	2. 島根県	6. 徳島県	10. 東京都
	3. 岡山県	7. 香川県	11. 関東(東京以外)
	4. 広島県	8. 愛媛県	12. 大阪府
			13. 関西(大阪以外)
			14. 九州地方
			15. その他()
			16. どこでもよい

※以下は、内容が分かりにくい業種についての内訳の例示。

「10.学術研究、専門・技術サービス業」：各種研究所、法律事務所、公認会計事務所、デザイン・設計業、広告業など

「12.生活関連サービス業、娯楽業」：理容・美容業、旅行業、冠婚葬祭業、興行場・興行団、遊技施設など

「13.教育、学習支援業」：学校教育(幼稚園、小中高校、大学等)、社会教育(図書館、博物館等)、学習塾など

「14.医療、福祉」：病院、歯科診療所、保健所、健康相談施設、保育所、老人福祉・介護事業など

「15.公務」：立法・司法・行政機関、都道府県・市町村機関

「16.その他」：協同組合、廃棄物処理業、自動車整備業、修理業、職業紹介・労働者派遣業、各種団体など

問4 以下の社会人としての資質・能力について、あなたはどのくらい自信がありますか（自分の長所としてアピールできますか）。それぞれ該当する番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	かなり自信がある	ある程度は自信がある	あまり自信がない	ほとんど自信がない
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付けている	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持っている	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付けている	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付けている	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付けている	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付けている	1	2	3	4

問5 あなたが希望する企業への就職活動を行う際、問4で挙げたa～yの資質・能力のうち、特に企業から重視されると思われるものを3つまで挙げるとすればどれですか。また、自分自身の中で目指す具体的な人材像がありましたらご記入ください。

特に重視される資質・能力	目指す具体的な人材像
	(例) 海外事業を推進するグローバル人材など

問6 以下の資質・能力は、自分の努力によってどのくらい身に付けたり改善したりすることができるとおもわれますか。それぞれ該当する番号を1つずつ選び、○印をお付けください。

	かなりできる	ある程度はできる	あまりできない	ほとんどできない
a. 基本的なマナー、礼儀、態度を身に付ける	1	2	3	4
b. 仕事に対する強い信念、使命感を持つ	1	2	3	4
c. 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	4
d. 新しい課題や困難な課題にチャレンジする	1	2	3	4
e. 幅広い知識・教養を身に付ける	1	2	3	4
f. 社会のルール、会社の規則、人との約束などを守る	1	2	3	4
g. 何事にもやる気、意欲を持って取り組もうとする	1	2	3	4
h. チームワークを重視し、協調的に行動する	1	2	3	4
i. 客観的な事実に基づき、物事を論理的にとらえようとする	1	2	3	4
j. 外国語の運用能力を実用レベルで身に付ける	1	2	3	4
k. 自分のしたこと、言ったことに責任が持てる	1	2	3	4
l. 任されたことは困難があっても責任を持ってやりぬく	1	2	3	4
m. 相手の意見を丁寧に聞く	1	2	3	4
n. 決まった手順や方法を守り、着実に実行する	1	2	3	4
o. 専門的な知識・技能を身に付ける	1	2	3	4
p. ある程度ストレスのかかる状況に耐えることができる	1	2	3	4
q. 目標を持って計画的に取り組もうとする	1	2	3	4
r. 自分の考えをわかりやすく説明し伝える	1	2	3	4
s. 複数の条件をバランス良く考慮し、調整できる	1	2	3	4
t. 基本的なパソコン操作、インターネットの使用ができる	1	2	3	4
u. 自分の感情をうまくコントロールできる	1	2	3	4
v. 言われる前に自ら考えて行動する	1	2	3	4
w. チームをまとめ、引っ張っていく	1	2	3	4
x. 前例に縛られず、独自のアイデアや方法で問題解決できる	1	2	3	4
y. プレゼンテーション、討論の基本的な技術を身に付ける	1	2	3	4

問7 問6で挙げたa～yの資質・能力のうち、「大学・短大教育において特に強化してほしいもの」、「企業の社内教育において特に強化してほしいもの」、「自分自身の努力によって特に確保・改善したいもの」をそれぞれ3つまで挙げるとすればどれですか。(同じ番号を重複記入しても結構です)

(1) 大学・短大教育において特に強化してほしい資質・能力	(2) 企業の社内教育において特に強化してほしい資質・能力	(3) 自分自身の努力によって特に確保・改善したい資質・能力

問8 あなたは体験活動・体験学習に関連する取り組みとして、現在どのようなことを行っていますか。また、今後どのようなことに取り組みたいと思われますか。下欄の選択肢よりそれぞれ該当番号をすべて選び、回答欄に番号をご記入ください。また、これまでの活動の中で、参考になった、勉強になったことがありましたら、具体的にご記入ください。

(1) 現在行っているもの	(2) 今後取り組みたいもの
(該当番号を記入)	(該当番号を記入)

【選択肢】

1. 授業に関連した実験や実習	6. 福祉施設等におけるボランティア活動への参加
2. 将来の職業に関連した就業体験	7. 海外旅行
3. スポーツや趣味・教養などのサークル活動	8. 国際交流活動イベントへの参加
4. アルバイト	9. 青年海外協力隊などの海外ボランティア活動への参加
5. 環境保護、まちづくり、子どもの体験活動の支援などの地域活動への参加	10. その他 ()
	11. 特になし

(参考になったこと、勉強になったこと)

問9 今後、自身の能力形成を図る上で、大学・短大に強化・改善を望むこと、企業に協力してほしいこと、また自分自身で取り組みたいことがありましたら、ご自由にお書きください。

(大学・短大に強化・改善を望むこと)
(企業に協力してほしいこと)
(自分自身で取り組みたいこと)

*** ご協力まことにありがとうございました ***

2. 大学・短大向けアンケート調査の対象先

①「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」(幹事校：島根大学)

No	大学・短大名	対象学部	学部数
1	島根大学	法文学部、総合理工学部、生物資源学部	3
2	徳島大学	総合科学部、工学部(昼)	2
3	香川大学	法学部、経済学部、工学部、農学部	4
4	愛媛大学	法文学部、理学部、工学部、農学部	4
5	島根県立大学	総合政策学部	1
6	岡山県立大学	保健福祉学部、情報工学部、デザイン学部	3
7	尾道市立大学	経済情報学部、芸術文化学部	2
8	県立広島大学	人間文化学部、経営情報学部、生命環境学部、保健福祉学部(看護を除く)	4
9	岡山理科大学	理学部、工学部、総合情報学部	3
10	倉敷芸術科学大学	産業科学技術学部、芸術学部、生命科学部	3
11	くらしき作陽大学	音楽学部、食文化学部	2
12	ノートルダム清心女子大学	文学部、人間生活学部	2
13	広島修道大学	商学部、人文学部、法学部、経済科学部、人間環境学部	5
14	福山大学	経済学部、人間文化学部、工学部、生命工学部	4
15	安田女子大学	文学部、心理学部、現代ビジネス学部、家政学部	4
16	山口東京理科大学	工学部	1
17	四国大学	文学部、経営情報学部、生活科学部	3
18	鈴峯女子短期大学	—	1
計			51

②「中国・四国産業界の人材ニーズに対応した協働型人材育成事業」(幹事校：高知大学)

No	大学・短大名	対象学部	学部数
1	鳥取大学	地域学部、工学部、農学部	3
2	山口大学	人文学部、経済学部、理学部、工学部、農学部	5
3	高知大学	人文学部、理学部、農学部	3
4	鳥取環境大学	環境情報学部	1
5	山口県立大学	国際文化学部、社会福祉学部	2
6	高知県立大学	文化学部、社会福祉学部、生活科学部	3
7	徳山大学	経済学部、福祉情報学部	2
8	梅光学院大学	国際言語文化学部	1
9	松山大学	経済学部、経営学部、人文学部、法学部	4
10	松山東雲女子大学	人文科学部	1
11	高知工科大学	マネジメント学部、システム工学群・環境工学群・情報学群	2
12	鳥取短期大学	—	1
13	松山東雲短期大学	—	1
14	高知学園短期大学	—	1
計			30