

高等教育に関するアンケート結果

2018年4月17日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目 次

第Ⅰ部：産業界が学生に求める人材像と、国が推進する教育改革に対する評価

1. 産業界が大学等卒業時に学生が身に付けていることを特に期待する資質、能力、知識とその修得状況 1～5
2. 国が推進する教育改革や具体的施策に対する評価 5～10

第Ⅱ部：産業界が大学等に求めるあり方・規模や具体的施策への期待

1. これからの大学に求めるあり方や規模について 11～12
2. 今後実施が予定されている具体的施策への期待 12～14
3. 大学等へのアクセス改善について 15～16

第Ⅲ部：リカレント教育・社会人の学び直しに対する産業界の取り組みや期待

1. 産業界における大学等への従業員の送り出しの現状 17～22
2. 今後、大学等へ従業員を送り出すための要望・期待 23～25
3. 中途採用時の評価 25～26

別 紙：大学との連携を推進するうえでの企業の主な要望 27～29

<アンケート概要>

【調査目的】急速に進展する技術革新や、経済活動の一層のグローバル化などの時代において、イノベーションを起こせる人材や、グローバル・ビジネスの現場で活躍できる人材の育成が不可欠である。こうした背景を踏まえれば、知の拠点としての高等教育の役割はきわめて大きく、経団連としても今後の高等教育のあり方について提言を取りまとめるべく、アンケートを実施した。

【実施期間】2017年12月8日～2018年2月8日

【回答数】443社

内訳：◆製造業188社 ◆建設業47社 ◆電気・ガス・水道業13社

◆運輸・通信業22社 ◆卸・小売・飲食業50社 ◆金融・保険業38社

◆不動産業6社 ◆サービス業31社 ◆情報関連業22社 ◆その他26社

➤ 経団連会員企業 258社（回答率19%）

➤ 経団連非会員企業 185社（以下の24の各都道府県の地方別経済団体に加盟する経団連非会員企業）

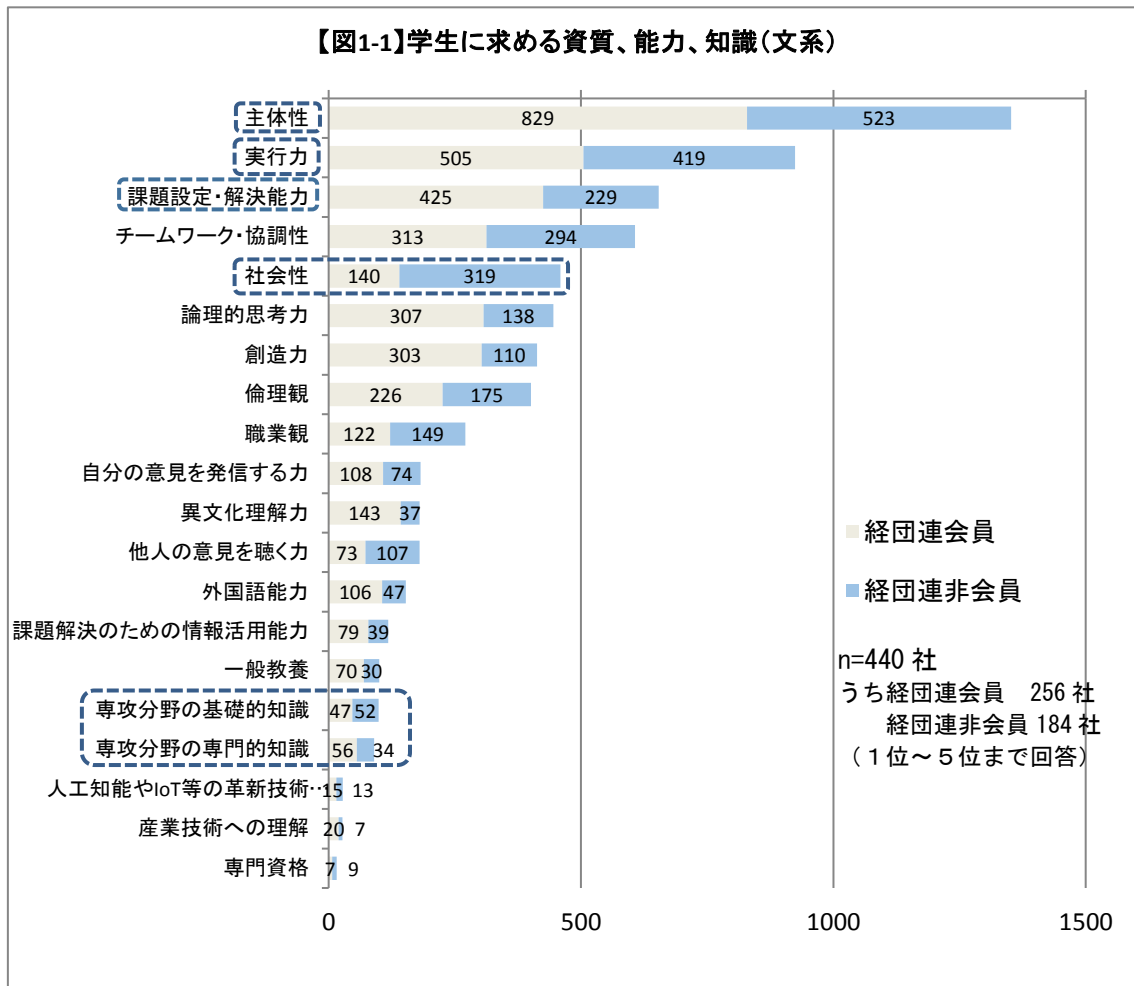
〔北海道、青森、岩手、宮城、福島、栃木、茨城、東京、千葉、神奈川、山梨、新潟
富山、石川、岐阜、山口、島根、徳島、愛媛、香川、高知、福岡、長崎、宮崎〕

第 I 部：産業界が学生に求める人材像と、国が推進する教育改革に対する評価

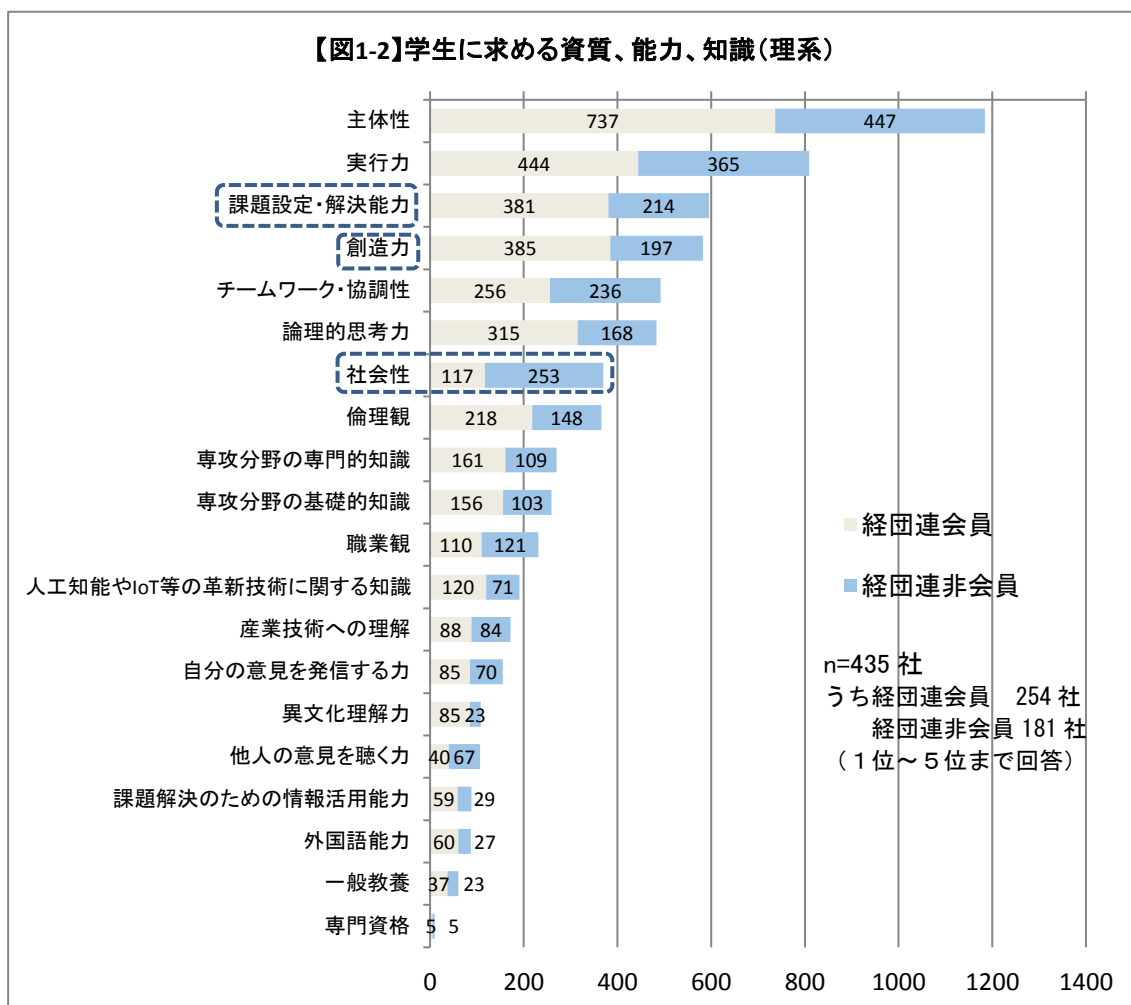
1. 産業界が大学等卒業時に学生が身に付けていることを特に期待する資質、能力、知識とその修得状況

(1) 学生が身に付けていることを期待する資質、能力、知識

産業界が大学等卒業時に学生が身に付けていることを特に期待する素質、能力、知識について聞いたところ¹、文系、理系での大きな差は見られず、これまでの累次のアンケート結果と同様、「主体性」と「実行力」が高いポイントとなっている。



¹ 回答企業に上位5つの選択肢を選んでもらい、点数による重み付け(1位=5点、2位=4点、3位=3点、4位=2点、5位=1点)を行った。



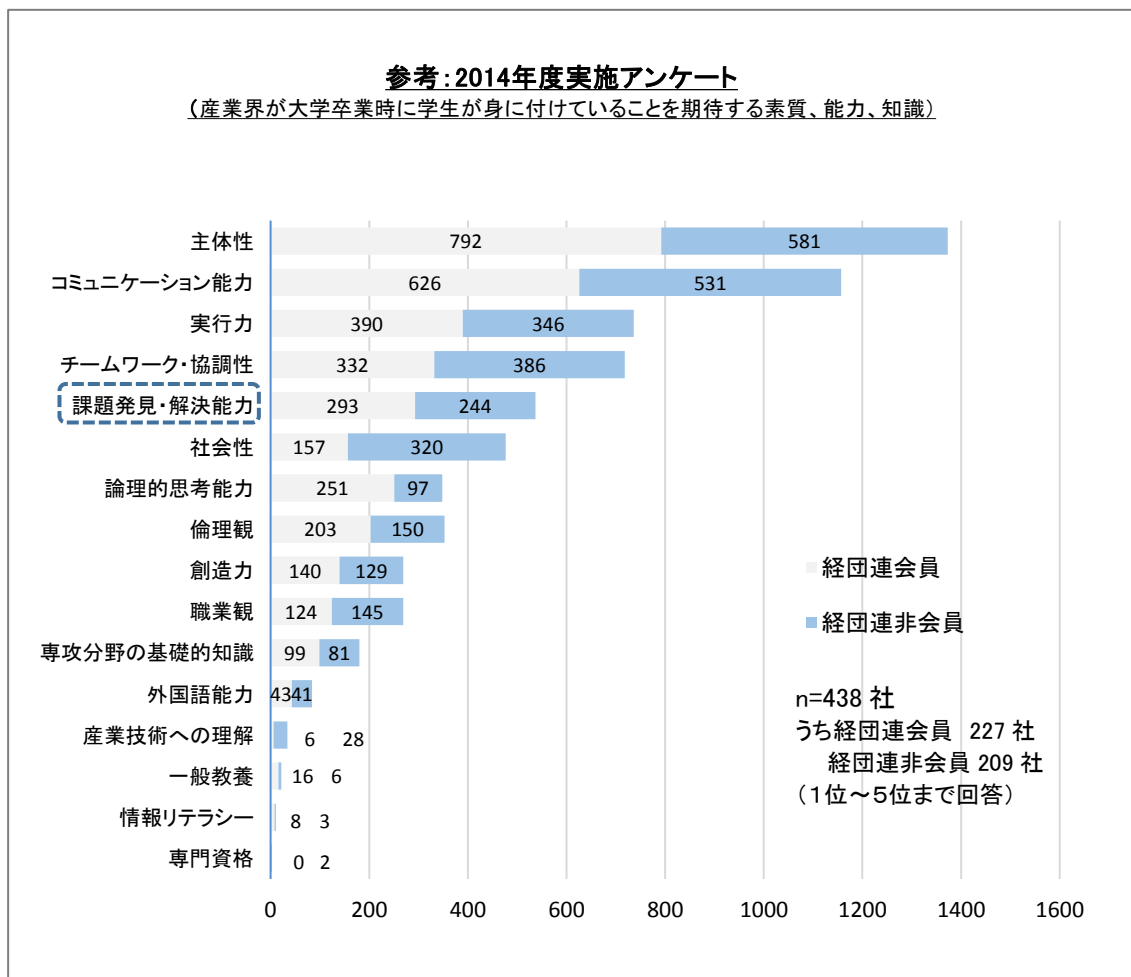
今回の調査で注目すべきは、前回調査²と比較して文系・理系ともに「課題設定・解決能力」がより高い順位となり、さらに理系では「創造力」も高い順位となったことである。IoTやビッグデータ、人工知能などをはじめとする技術革新が急速に発展する中、指示待ちではなく、自らの問題意識に基づき課題を設定し、主体的に解を作り出す能力が求められていることが示された。

また、論理的思考力や意見の発信・傾聴力、情報活用能力、外国語能力なども一定のポイントを得ており、基本的な能力に基づく課題解決能力等が求められていることがわかる。

「社会性」について見ると、文系では非会員企業では3位であるのに対し、経団連会員企業では8位、理系では非会員企業では3位であるのに対し、経団連会員企業では10位と、顕著な差が見受けられる。経団連会員企業ではより具体的な資質、能力、知識を明確に求めるようになっていると予想される。

² グローバル人材の育成・活用に向けた求められる取組みに関するアンケート (2015年3月)

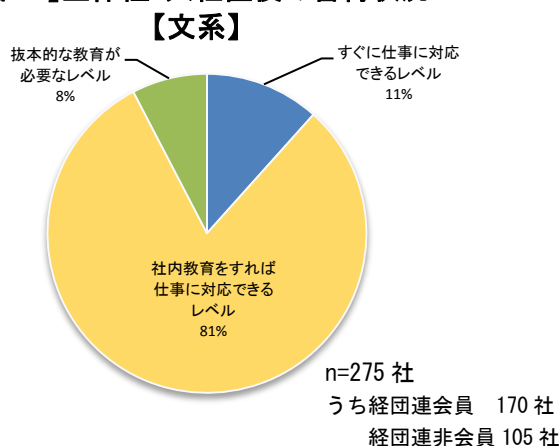
文系学生においては、「専攻分野での基礎的知識」「専門知識」がともに理系学生と比べて相対的に低い順位に留まっている。



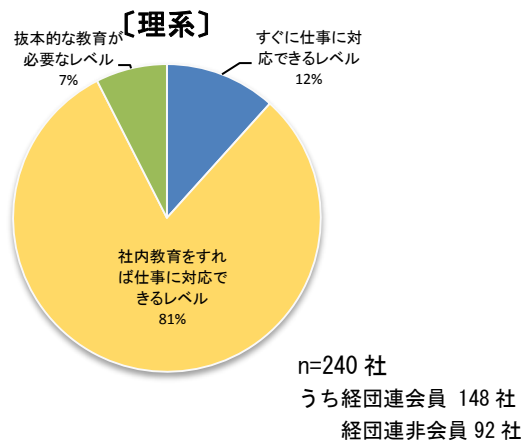
(2) (1) で上位に期待された資質、能力、知識の修得状況

文科系、理工系すべてにおいて、「社内教育をすれば対応できるレベル」が約8割を占め、大学院卒が多い理工系人材においても、即戦力と期待する企業は少数に留まった。

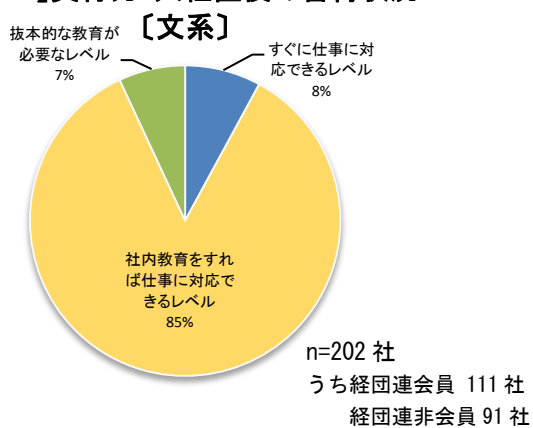
【図2-1】主体性:入社直後の習得状況



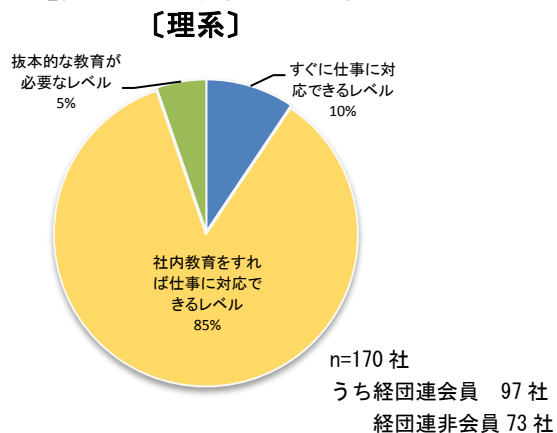
【図2-4】主体性:入社直後の習得状況



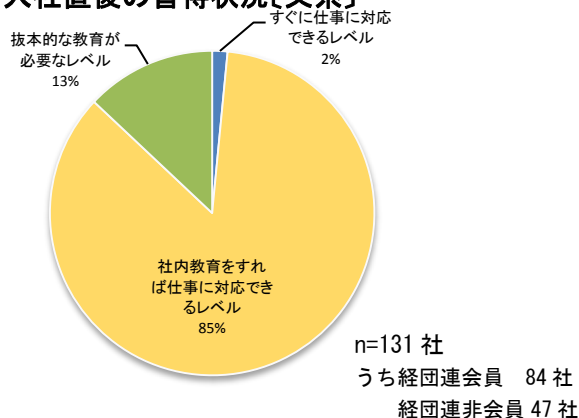
【図2-2】実行力:入社直後の習得状況



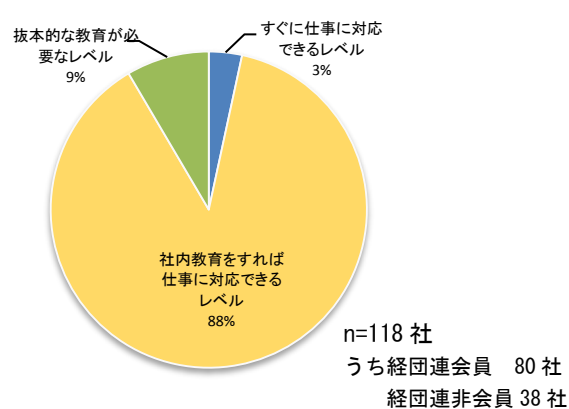
【図2-5】実行力:入社直後の習得状況



【図2-3】課題設定・解決能力:
入社直後の習得状況【文系】

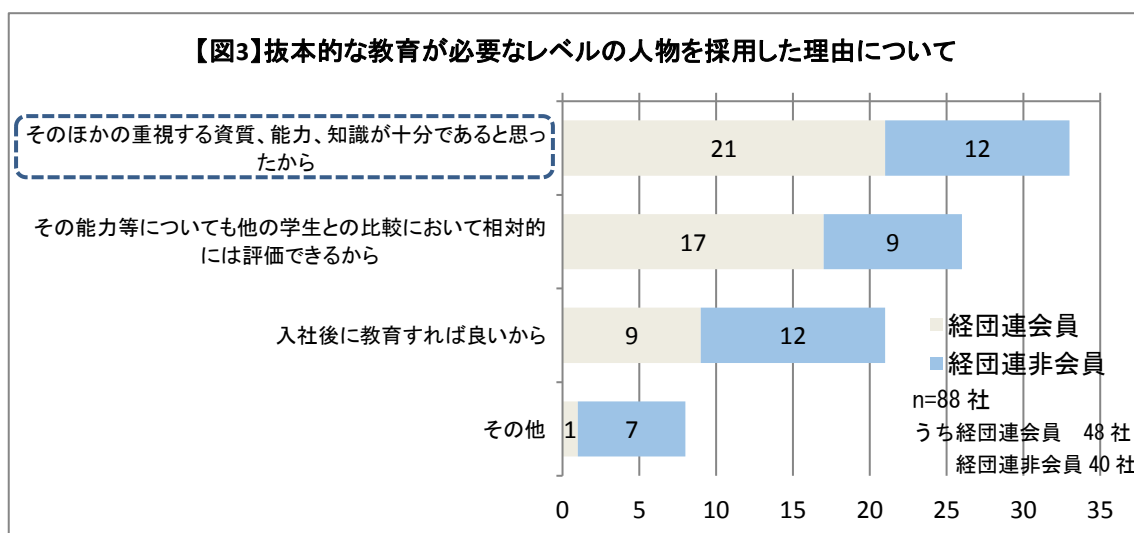


【図2-6】課題設定・解決能力:
入社直後の習得状況【理系】



(3) (2) で「抜本的な教育が必要なレベル」と回答したにもかかわらず、その人物を採用した理由

ほかに重視する能力があれば十分との判断や、他の学生との相対的評価による結果との回答が多かった。



2. 国が推進する教育改革や具体的施策に対する評価

(1) 優先的に推進すべき大学等の教育改革

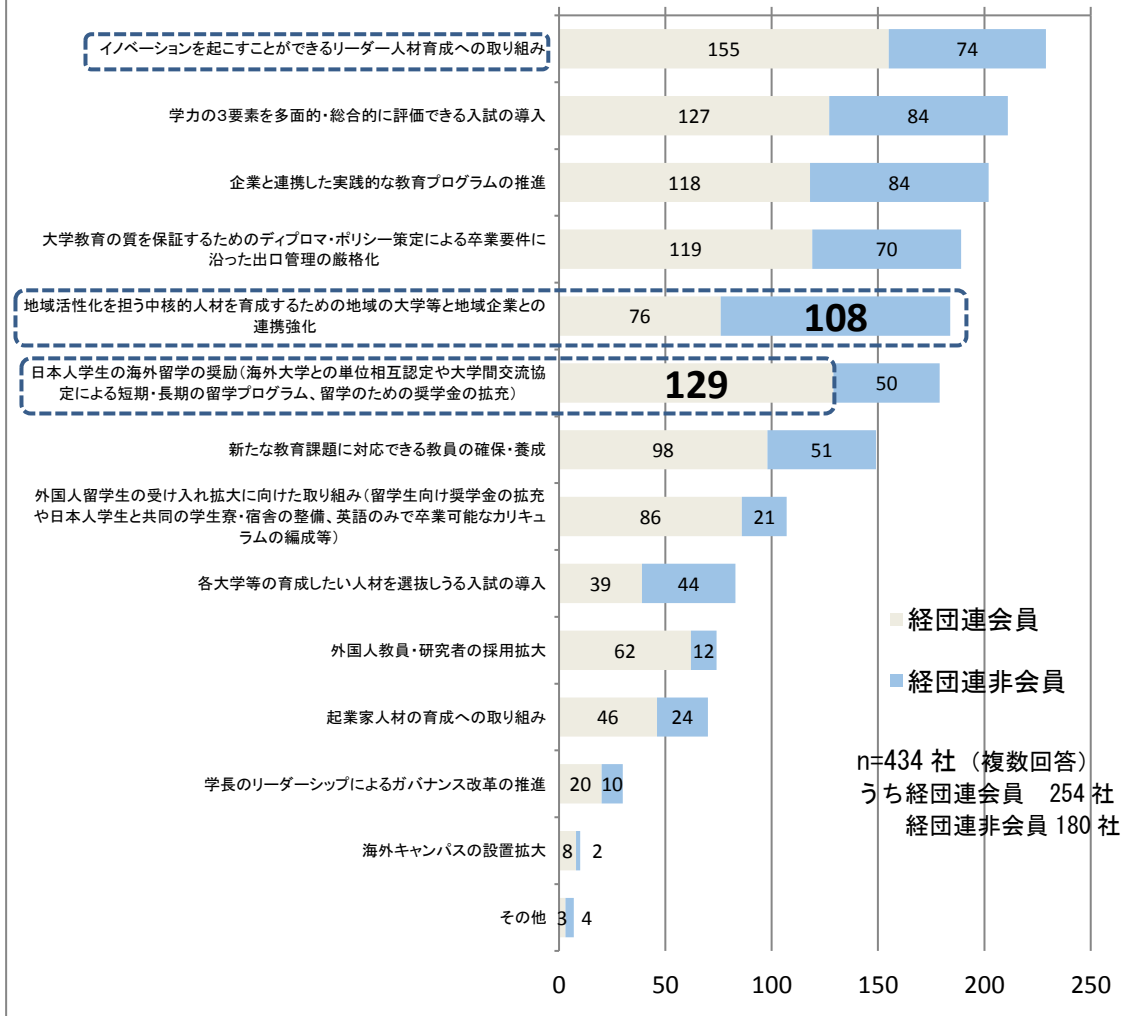
技術革新が加速的に進む中、「イノベーションを起こすことができるリーダー人材育成への取り組み」が最も高いポイントを得た。次いで「学力の3要素³を多面的・総合的に評価できる入試の導入」「企業と連携した実践的な教育プログラムの推進」「大学教育の質を保证するための出口管理の厳格化」が続き、大学等の入口・出口管理や、プログラム内容などカリキュラムそのものの改革を望む声が多いことが読み取れる。

また、経団連会員企業からは「日本人学生の海外留学を奨励する」という意見が多く、あらためてグローバル人材へのニーズが示された。

一方で、地方別経済団体に加盟する企業からは「地域活性化を担う中核的人材を育成するための地域の大学等と地域企業との連携強化」という意見が最も多く、大学に多様な人材の育成が求められていることがうかがわれる。

³ ①十分な知識・技能、②それらを基盤にして答えがひとつに定まらない問題に自ら解を見出していく思考力・判断力・表現力等の能力、③これらの基になる主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度

【図4】大学等の教育改革のうち、優先的に推進すべきと思うもの



(2) 近年実施されている具体的施策に対する評価

(1)において企業はグローバル人材を求めていることが示されたが、その育成や海外留学機運を醸成するため、国が推進している「スーパーグローバル大学創生支援事業⁴⁾や、産業界が人的にも資金面でも支援を行っている「トビタテ!留学JAPAN日本代表プログラム⁵⁾に対しては、その認知度は4割前後という結果となっている(【図5-1】【図7-1】)。しかし、両施策とも認知している企業による評価は高く、「大いに評価する」「評価する」という意見が、約8

⁴⁾ 世界トップレベルの大学との交流・連携、それを加速するための人事・教務システムの改革など国際化を徹底的に進める大学や、学生のグローバル対応力育成のための体制整備を進める大学を認定して支援。

⁵⁾ 官民協働の生徒・学生の海外留学促進キャンペーン。多様なプログラムや様々な媒体を通じて留学の魅力や方法について情報発信。採用留学生は2017年3月現在2747名

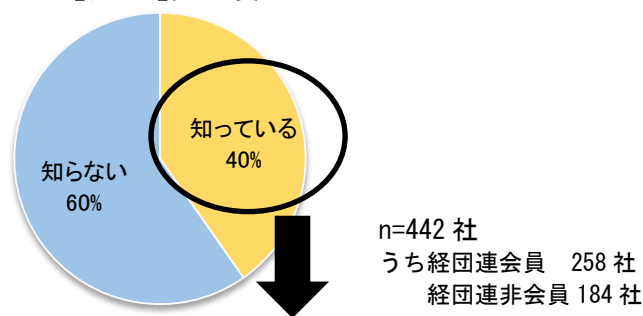
割を占めている（【図 5-2】 【図 7-2】）。

また、グローバルに活躍するリーダー人材の育成を目的とした「リーディング大学院⁶」については、4人に3人は知らない（【図 6-1】）と回答している。他方、リーディング大学院についても、認知している企業のうち、約 30%の企業に採用実績がある（【図 6-3】）。後継の「卓越大学院」（後述、p. 13）も含めて、一層の周知が必要と考えられる。

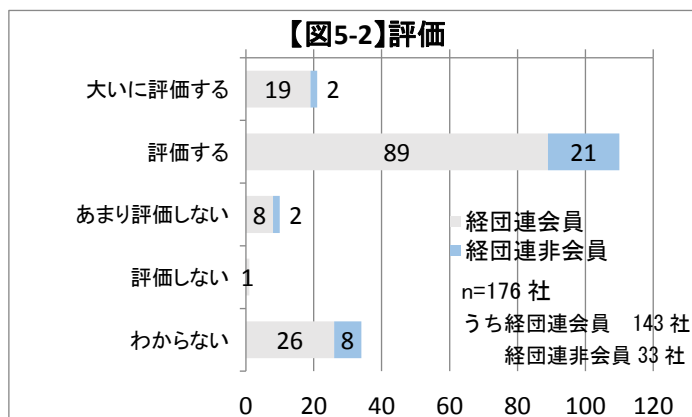
「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」については、認知している企業のうち、20%強の企業が同プログラムで留学した学生を結果として採用していると回答している（【図 7-3】）。

①スーパーグローバル大学創生支援事業

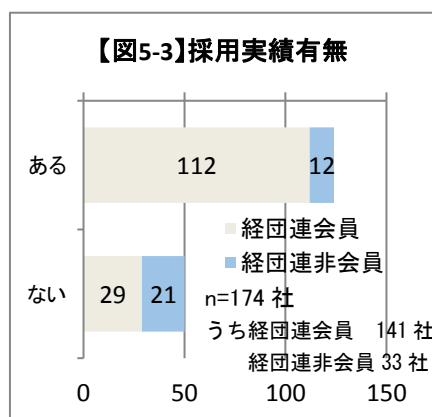
【図5-1】認知度



【図5-2】評価



【図5-3】採用実績有無



「大いに評価する」「評価する」の主な理由

- 国際的に活躍できる人材の育成とともに、日本の大学の国際的な競争力を高めることにつながるため（回答多数）
- グローバルな舞台で活躍できる人材を採用したいため

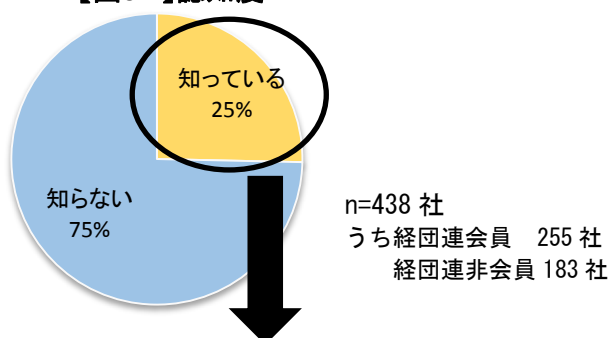
⁶ 産学官の協力を得て、専門分野の枠を越えた博士課程前期・後期一貫したプログラムで、俯瞰力と独創力を備え、グローバルに活躍するリーダー人材を育成する大学を政府が認定して原則、7年間支援。

「あまり評価しない」「評価しない」「わからない」の主な理由

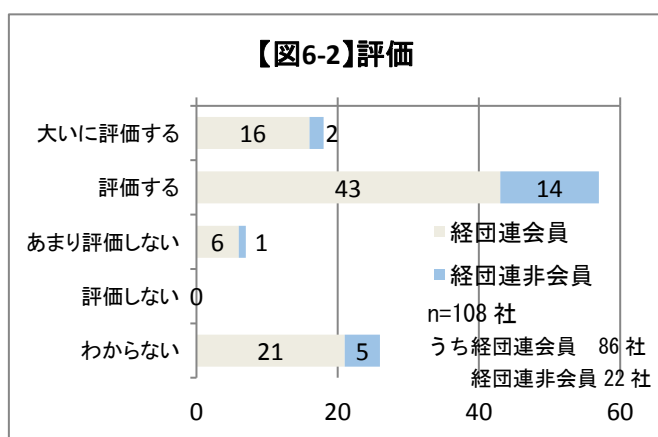
- 採用実績がなく評価できない（回答多数）
- 定量的な成果が見えないため（例：世界大学ランキングに影響があった等）

②リーディング大学院

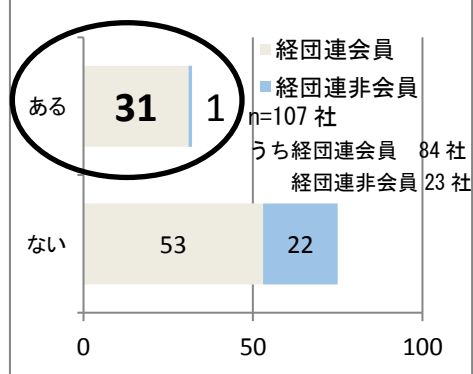
【図6-1】認知度



【図6-2】評価



【図6-3】採用実績有無



「大いに評価する」「評価する」の主な理由

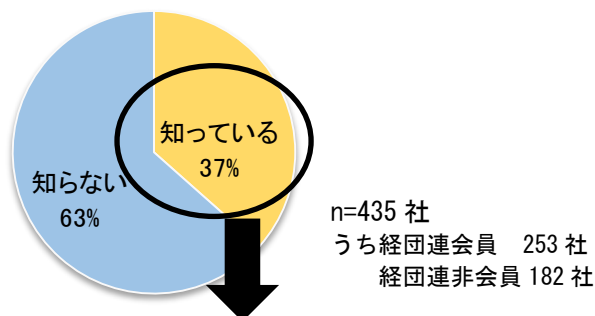
- 産学官連携に資する施策であるため（回答多数）
- グローバルに活躍するリーダーの養成を図るうえで有意義なプログラムであるため（回答多数）

「あまり評価しない」「評価しない」「わからない」の主な理由

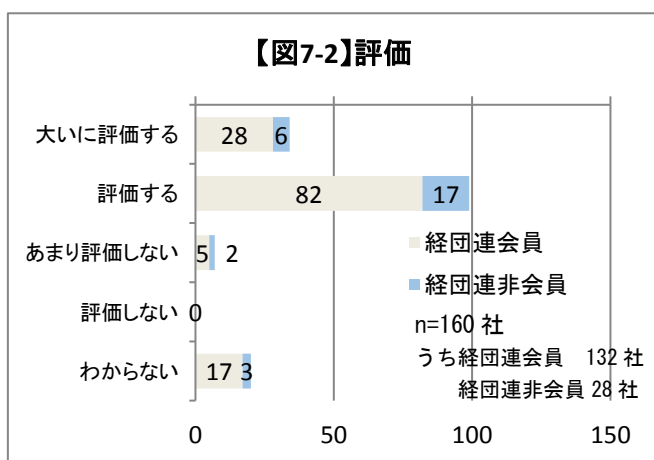
- 当社で採用の実績が無いため（回答多数）
- 事業内容は評価するが、有期プログラムであり、取り組みが継続されないことが懸念される
- 認知はしているが採用選考において考慮はしていないため
- 制度の概要は知っているが、具体的な各大学の取り組み内容の詳細まで承知していないため

③トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム

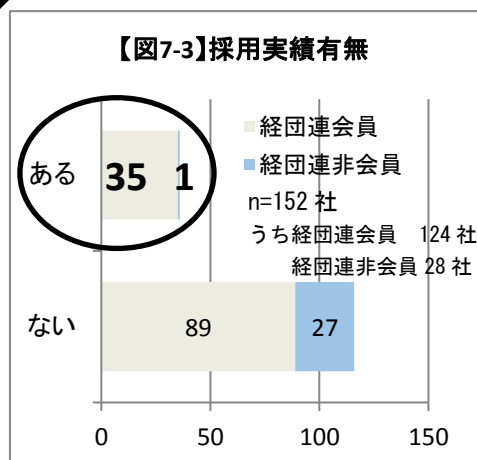
【図7-1】認知度



【図7-2】評価



【図7-3】採用実績有無



「大いに評価する」「評価する」の主な理由

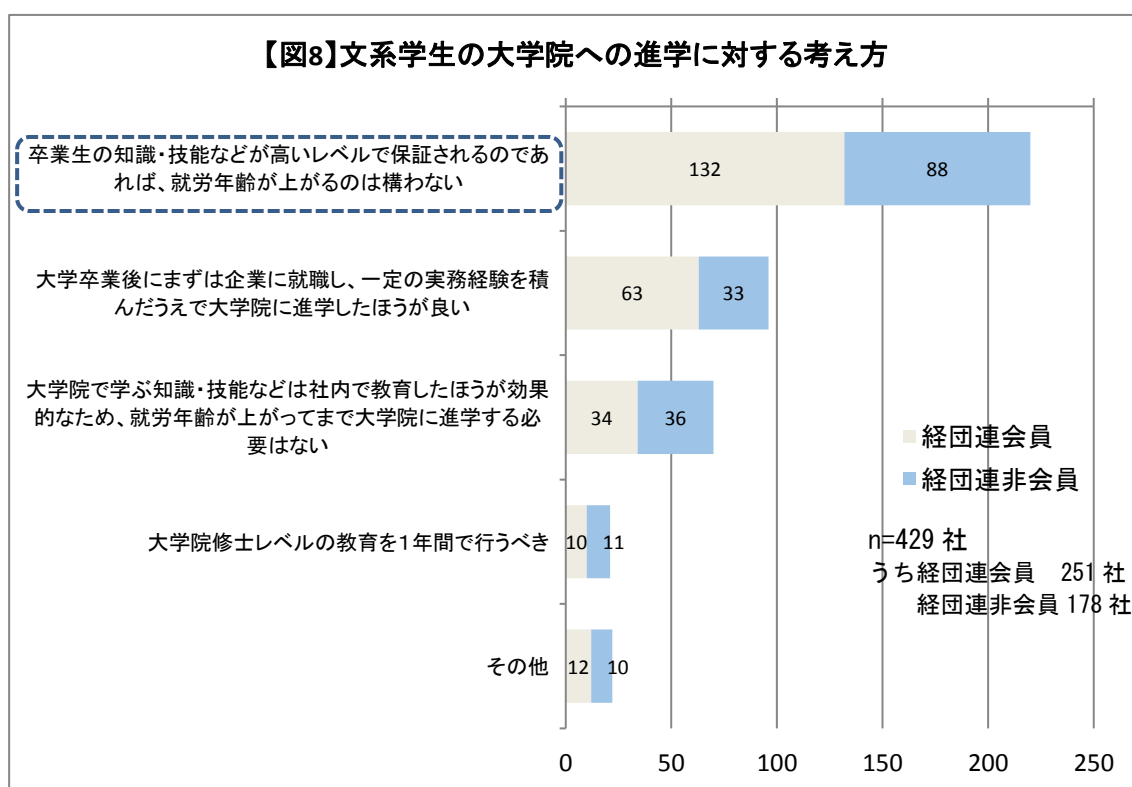
- 経済的な理由で留学を諦める学生を支援し、人材育成に貢献しているため（回答多数）
- 国際的に活躍できる人材育成のため留学を希望する学生の支援は効果的な施策だから（回答多数）
- 異文化環境で過ごす留学経験は貴重。資金面で支援をしつつ、留学プランを自分で考えさせるなどの主体性を求めている点
- 民間企業も参加することで、民間企業が求めるグローバル人材が育成できると思うため
- 国内市場が縮小し海外展開せざるを得ないが、内向き指向の学生の目を海外に向かせる良いきっかけとなっている

「あまり評価しない」「評価しない」「わからない」の主な理由

- 実態について十分理解できていないため（回答多数）
- 第一義的に学生を海外に送り込むことが目的となっている
- 制度利用の学生が社会で成果を発揮するのにまだ時間を要すると思うので

④文科系学生の大学院教育について

政府はリーディング大学院や専門職大学院など大学院教育の充実を推進しているが、企業も「高いレベルでの知識・技能の修得」を前提に、5割の回答者が文系学生の大学院進学を容認している。一方で、企業での実務経験を積んだうえで進学したほうが良いとする回答も一定数あった。「その他」では、少数ではあるが企業事務（人事・法務・財務等）であれば学士レベルで十分対応可能で、企業としては文系院生の必要性を感じないとの意見も見受けられた。

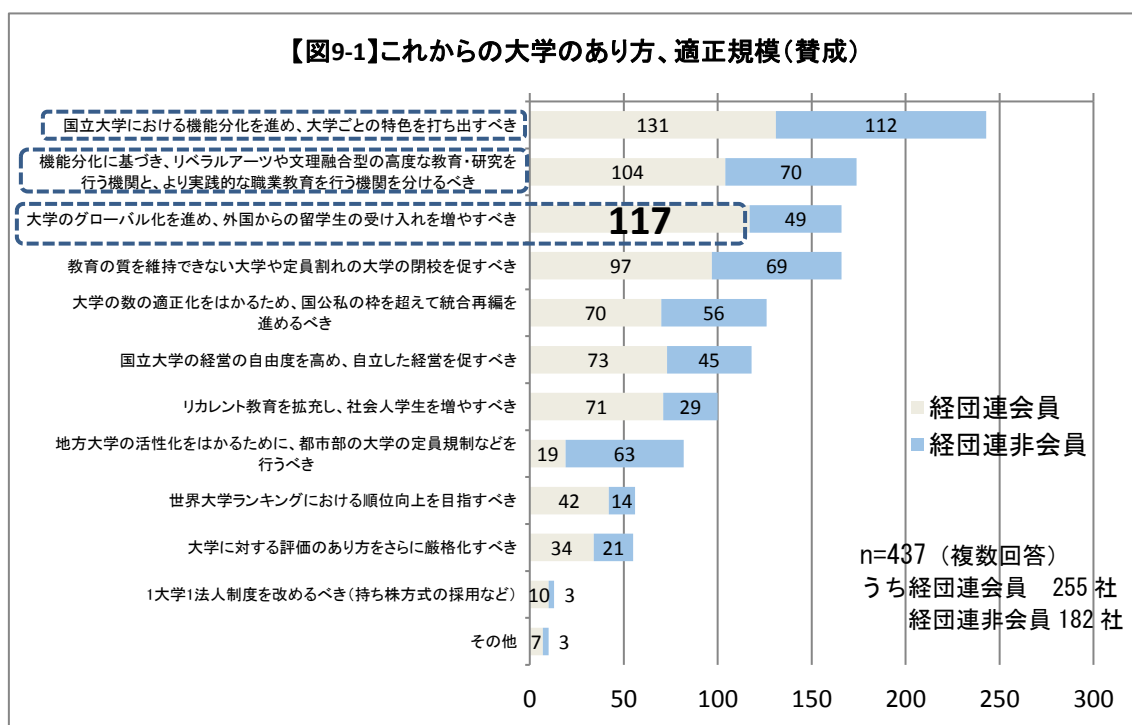


第Ⅱ部：産業界が大学等に求めるあり方・規模や具体的施策への期待

1. これからの大学のあり方や規模について

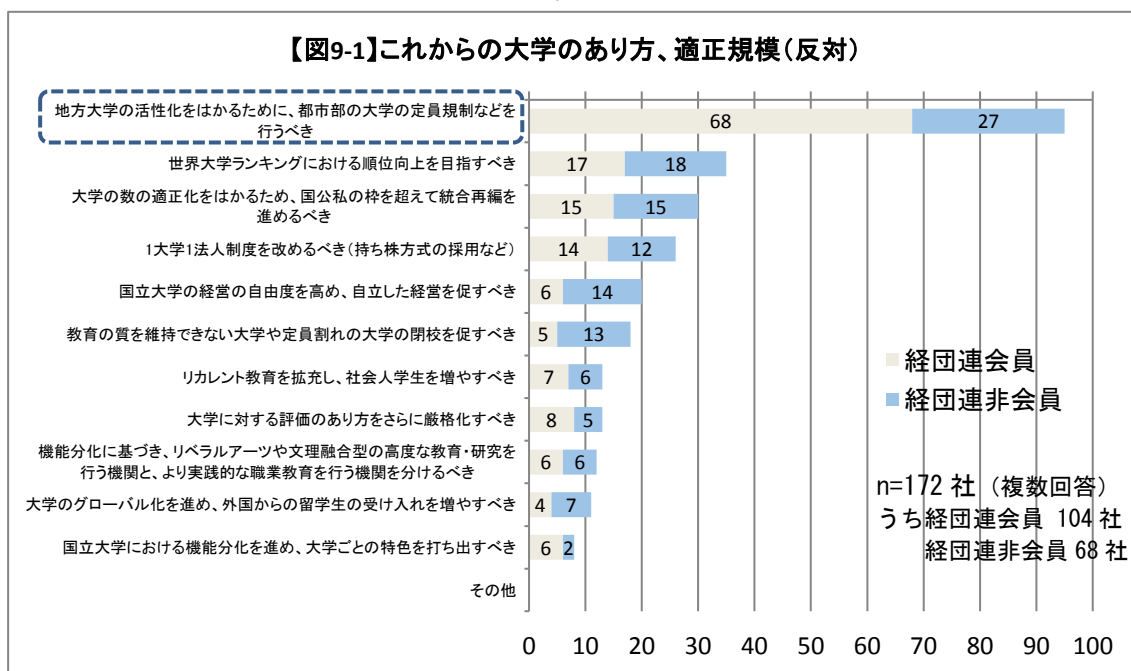
国が進めている国立大学の機能分化の必要性は認知されており、その中でも、高度な教育・研究を行う機関と実践的教育を行う機関をわけることは一定数支持されている。また、少子高齢化が一層進むことが予想される日本においては、優秀な外国人を招き入れ、活躍してもらう必要があることから、経団連会員企業からは外国人留学生の受け入れ推進を求める声が多い。このようにそれぞれの大学の特色を活かした多様な教育や、様々な学生を受け入れる体制の整備など、多様性が求められる。

中教審大学分科会の将来構想部会では国公立の枠を越えた大学などの連携・統合の方策等が検討されているが、国公立の枠を超えた統廃合よりも教育の質が低下した大学や定員割れの大学の閉校を促すことを望む声が多い。これは、学生に大学等においてきちんと学んだうえで社会に出てきてほしいという企業の意思表示とも言えるであろう。



一方、都市部の大学の定員規制に対しては反対の声が数多くある。2018年2月に閣議決定された東京23区の大学の定員増を認めない措置に対する反対意見も一定数あることがうかがえる。大学選択の機会を奪ってまで都市部の大学の

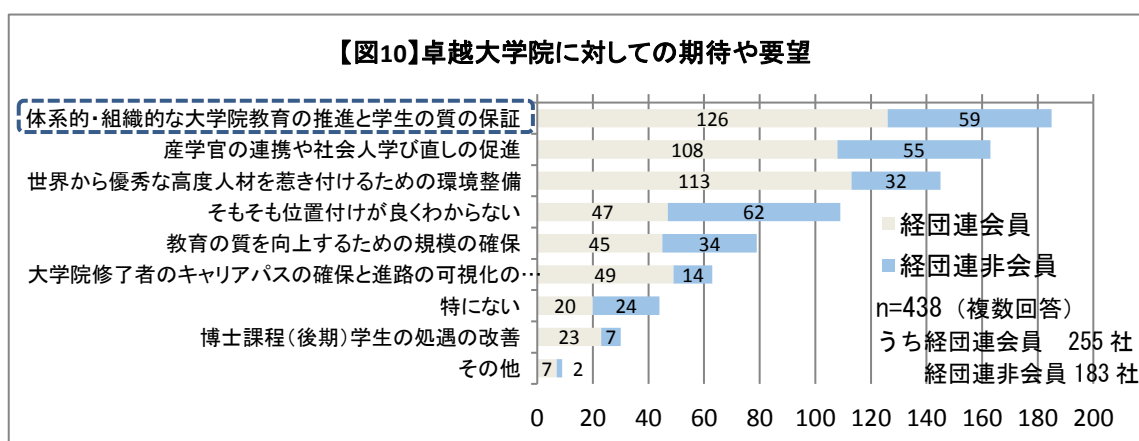
定員を規制しても本質的な解決にはならず、地方の大学や企業の魅力を高めることが重要であるといった意見もある。



2. 今後実施が予定されている具体的施策への期待

(1) 卓越大学院⁷について

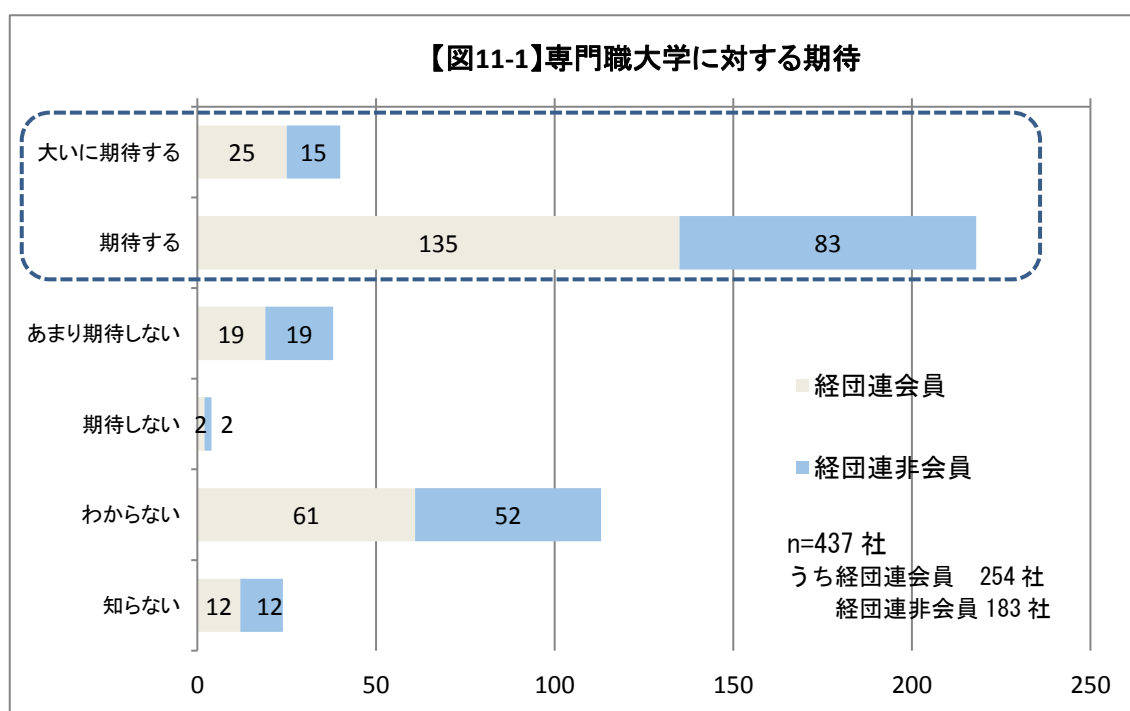
体系的・組織的な大学院教育の推進と学生の質保証等に対する期待もある一方、35%の企業が「位置付けがわからない」「特にない」を選択している。同プログラムは産業界の協力が欠かせず、今後の推進や定着が課題である。



⁷ 複数の大学、大学共同利用機関、民間企業、国立研究開発法人、海外のトップ大学等が組織的に連携して世界最高水準の教育力・研究力を具備した大学院教育プログラムを形成。2018年度より本格実施する予定。

(2) 専門職大学⁸について

約6割の企業が「大いに期待」「期待」している。「知らない」と答えた企業は5%に留まり、来年4月の開校を前にその注目度の高さがうかがえる。一方、「わからない」と回答した企業も一定数あり、高等専門学校等の既存の教育機関との違いがわからないとの理由が多かったことから、その違いを明確化する必要がある。また、今後継続的に評価するために、数値測定が可能な実質的なKPIを大学ごとに設定すべきであるという声もある。



「あまり期待しない」「期待しない」「わからない」理由

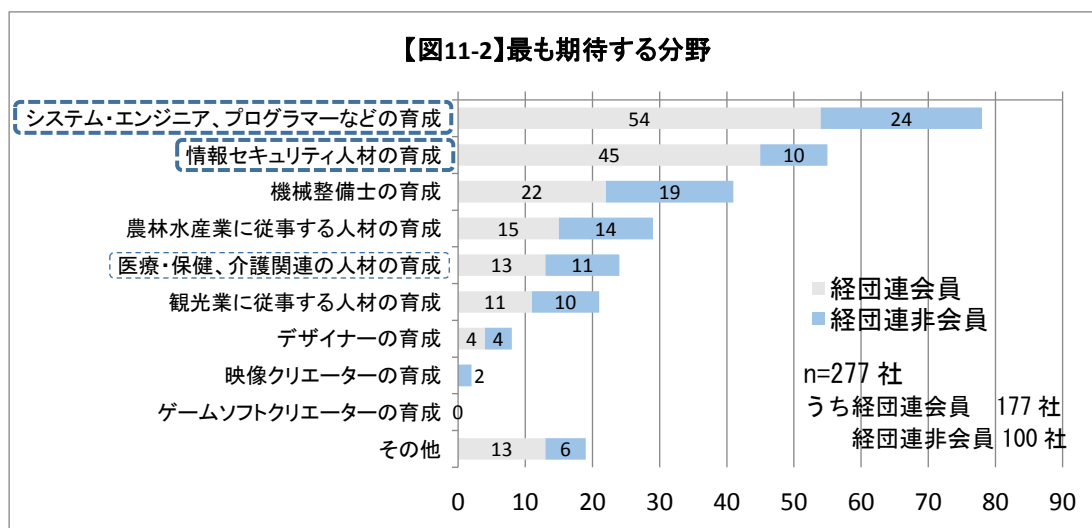
- 既存の高等専門学校や大学工学部の役割との違いがわからないため
(回答多数)
- 基礎的能力が高い学生を採用して社内で教育を実施すれば、良い人材
となっていく (回答多数)
- 当社は専門性より総合的な知識、技術を持った方を期待しているから
- 長期の視点で人材を見ているため
- そもそも位置づけがよくわからない

分野で見ると、「システム・エンジニア、プログラマー」「情報セキュリティ

⁸ 社会・経済の変化に対応した質の高い職業人を育成するとともに、専門高校卒業者の進学機会や社会人の学び直し機会の拡大に資するため、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関。大学体系の中に位置づけ、学位授与機関とする。2017年5月31日「学校教育法の一部を改正する法律」として公布、施行期日2019年4月1日。

「システム・エンジニア、プログラマーなどの育成」の育成を望む声が多く、企業は Society 5.0 実現に向けたこれらの人材の確保を求めていることがうかがえる。

また、「その他」においては、「建設に携わる技術者・資格保有者の育成」が特に多く回答されている。建設業界における深刻な人材不足はかねてより指摘されており、専門職大学に高い期待をしていることが読み取れる。



「システム・エンジニア、プログラマー」の育成を期待する理由

- IT 技術立国推進のため（回答多数）
- 技術の進化のスピードに対し、それを活用できる人材の育成が質・量ともに圧倒的に遅れているから（回答多数）
- すべての分野、案件に必須要件となるため

「情報セキュリティ人材」の育成を期待する理由

- Society 5.0 の実現に向けたビッグデータの利活用にあたり、情報セキュリティ人材確保が急務だから（回答多数）
- 技術の進化のスピードに対し、それを活用できる人材の育成が質・量ともに圧倒的に遅れているから（回答多数）
- 常に最新の情報・技術を学ぶことは社内育成では困難なため

他方、現在 2019 年 4 月開校に向けて申請が行われている専門職大学⁹は医療・保健、介護関連が多く、企業ニーズとのミスマッチ感は否めない。

⁹ 2017 年 11 月文部科学省は、専門職大学 13 校、専門職短期大学 3 校の認可申請を受理。専門職大学 13 校のうち、9 校が医療・保健、介護関連。

3. 大学等へのアクセス改善について

(1) 高等教育費の負担に対する考え方(【図12-1】)

現在、一般的には高等教育費は親などの保護者が負担しているが、現状のまま
 でよいという声は半数以下である。国際的に見ても日本は高等教育における公
 財政支出が極めて低いことから、厳しい国の財政状況にあっても約3割が国や
 地方自治体の負担を求めていると見ることができる。他方、政府が教育無償化を
 掲げているにもかかわらず、その賛同者は3割しかいないと読み取ることもで
 き、高等教育費の負担に対する考え方は一様ではない。今後は財源の担保とあわ
 せて検討を進めるべきである。

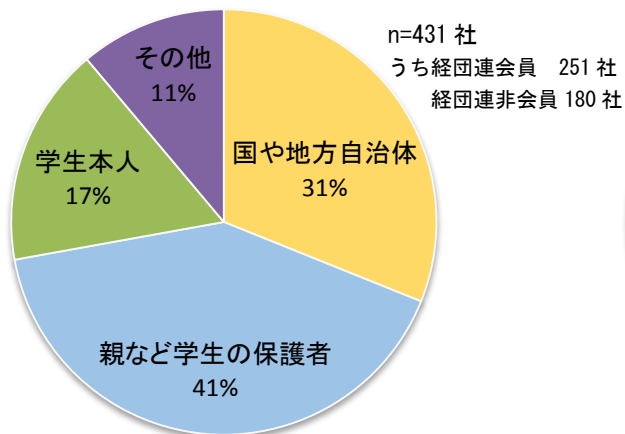
また、欧米やオーストラリアでは一般的な学生本人の負担とすべきとの回答
 は20%にも達していない。これは、教育投資の最終受益者は「個人」ではなく
 「社会」とする考え方に基づくものであると予想され、国はHECS¹⁰の
 拡充を検討しているが、こうした社会のひとつの声を踏まえたくて慎重に進
 める必要があるといえる。

自由意見としては三者それぞれが学生の状況に対応した応分の負担をすべき
 という声が多く見受けられる。

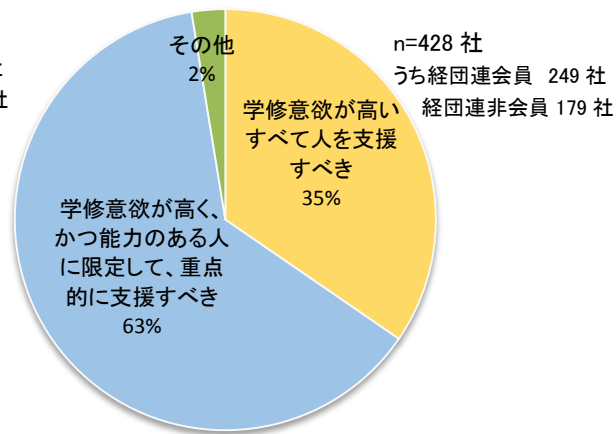
(2) 優先してアクセス改善をすべき対象者について(【図12-2】)

国が推進している「高等教育の無償化」には、バラマキ政策との批判もあるが、
企業人からは「学修意欲が高く、かつ能力のある」人を支援すべきとする回答が
6割強にのぼり、こうした形での制度整備が喫緊に求められていることがうか
 がえる。

【図12-1】高等教育費は誰が負担すべきか



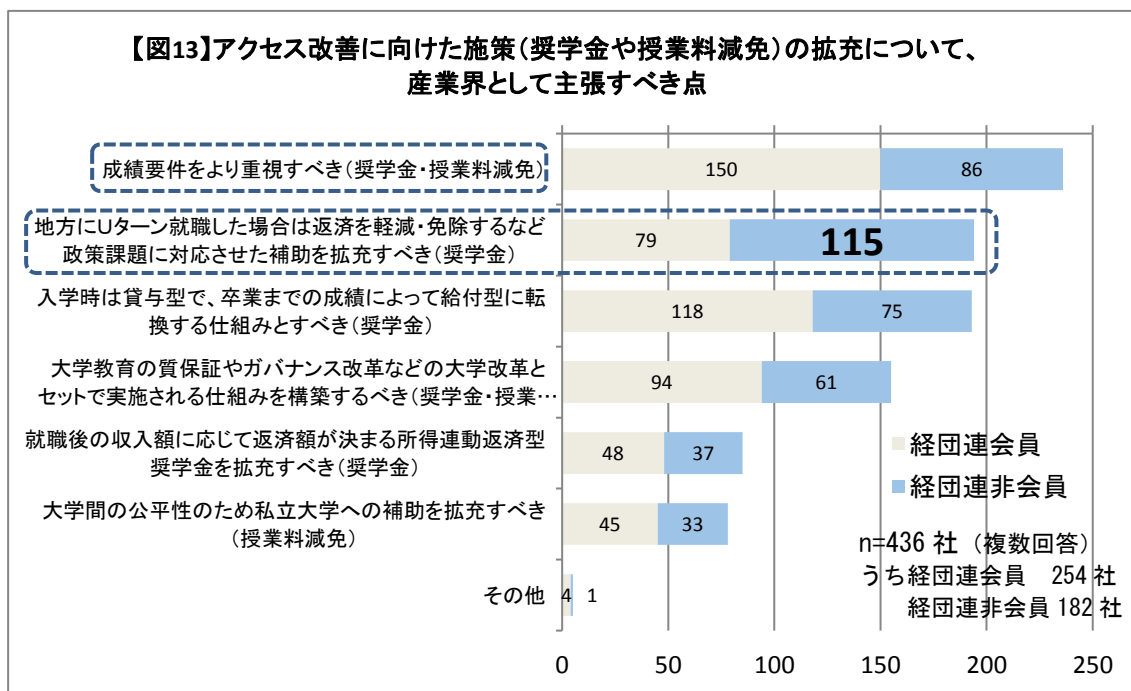
【図12-2】アクセス改善を優先すべき対象者について



¹⁰ HECS (Higher Education Contribution Scheme、所得連動返還方式)：収入が少ない人の奨学金返済負担を軽減する制度として、2017年4月より開始。貸与型奨学金(無利子)の返済方式として新設され、定額返済方式との選択が可能。毎年度、課税対象所得に応じて返済月額が決まる。

(3) アクセス改善に向けた施策に対する産業界の考え方

奨学金、授業料減免の両施策において、成績要件を重視することによる拡充を求める声が多く、また受け入れる大学の質の保証も求めている。バラマキ政策にならない制度設計が求められている。一方、地方経済団体に加盟する企業からは、地方創生に資する施策を求める声が多数多くあげられている。



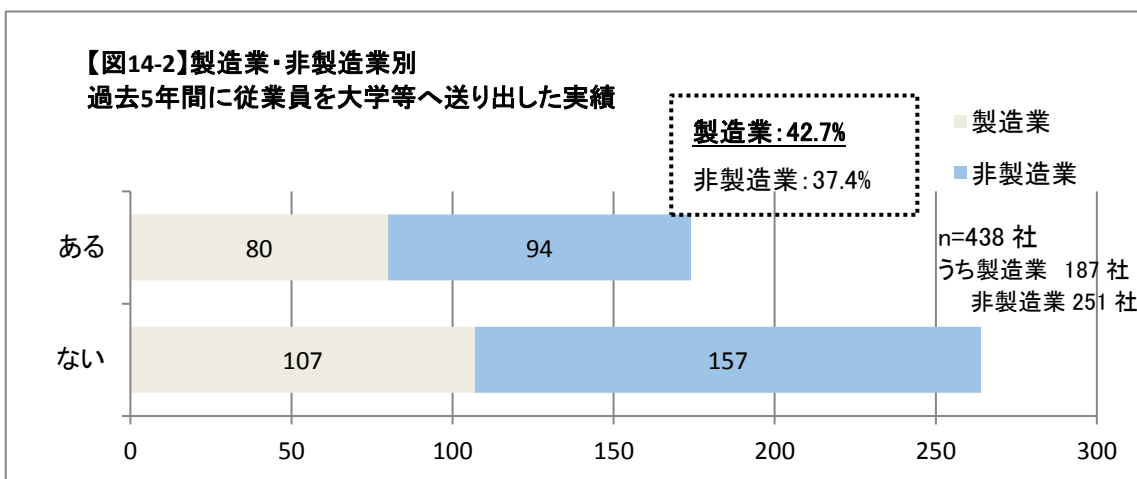
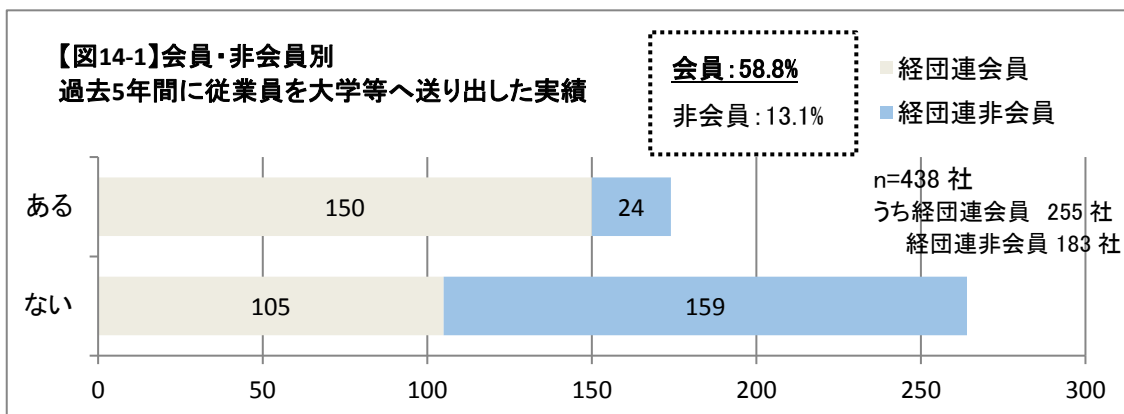
第Ⅲ部：リカレント教育¹¹・社会人の学び直しに対する産業界の取り組みや期待

1. 産業界における大学等への従業員の送り出しの現状

(1) 送り出しの現状

① 送り出しの有無

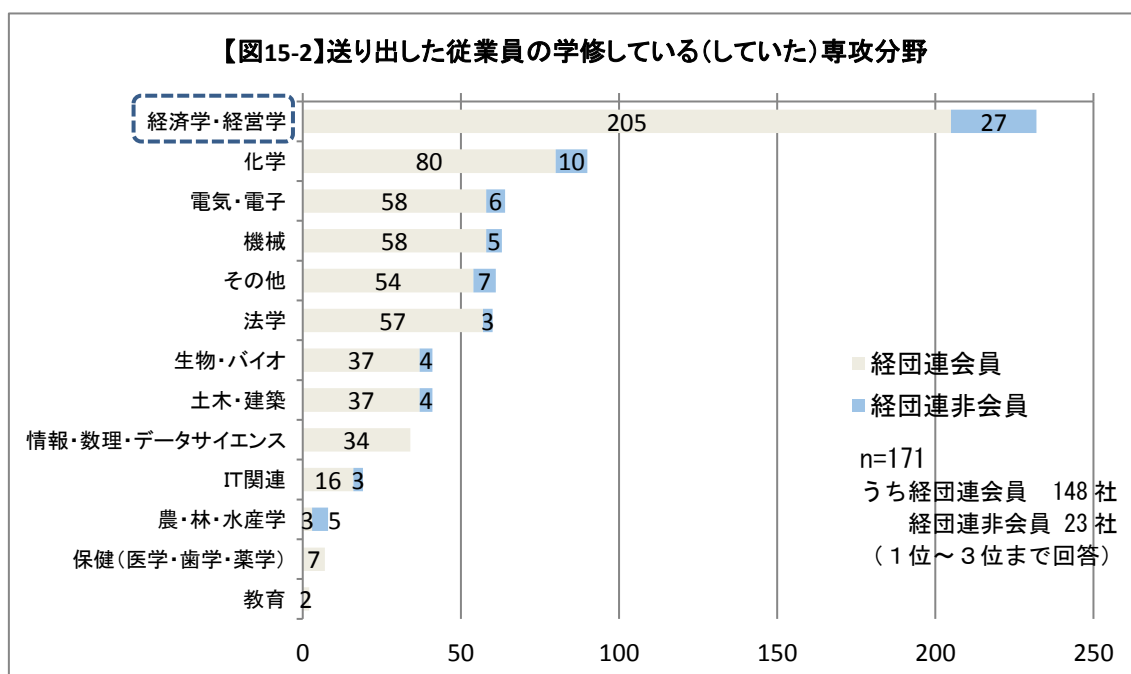
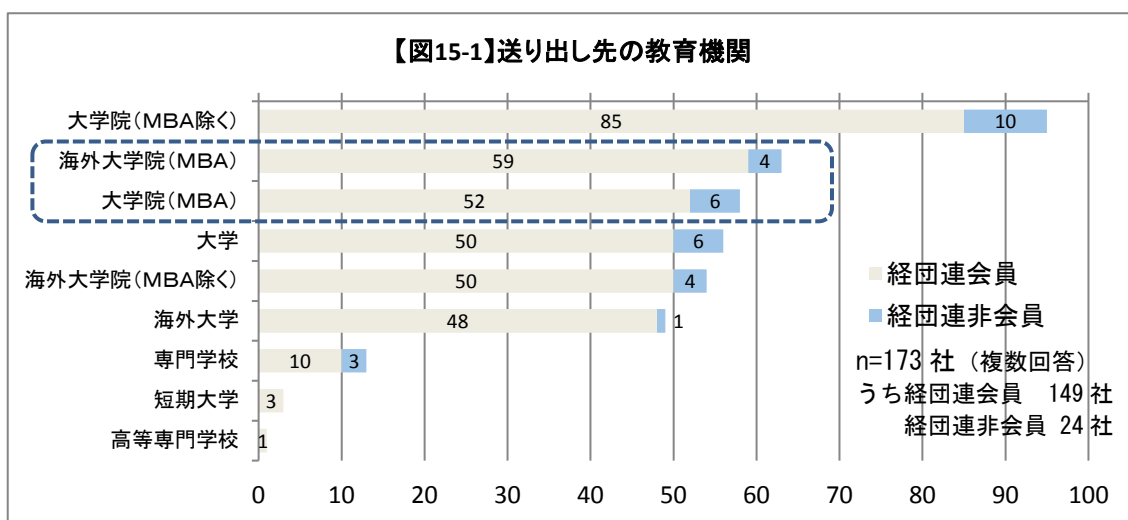
会員企業においては、半数以上が従業員を大学等に送り出している。また製造業・非製造業で見た場合、製造業のほうが送り出している企業の割合が高く、外部機関を活用した人材育成には、より積極的に取り組んでいることが見受けられる。



¹¹ 技術革新や経済活動のグローバル化などにより、わが国の産業・社会構造や雇用環境、また就学・就業構造は、今後ますます変化することが予想される。本報告書における「リカレント教育」とは、そうした変化に対応する能力を身に付けるための人材育成・研修の一環として、企業の費用負担により、従業員を大学等へ送り出すことを意味する（3. 中途採用時の採用を除く）。

②送り出し機関・分野

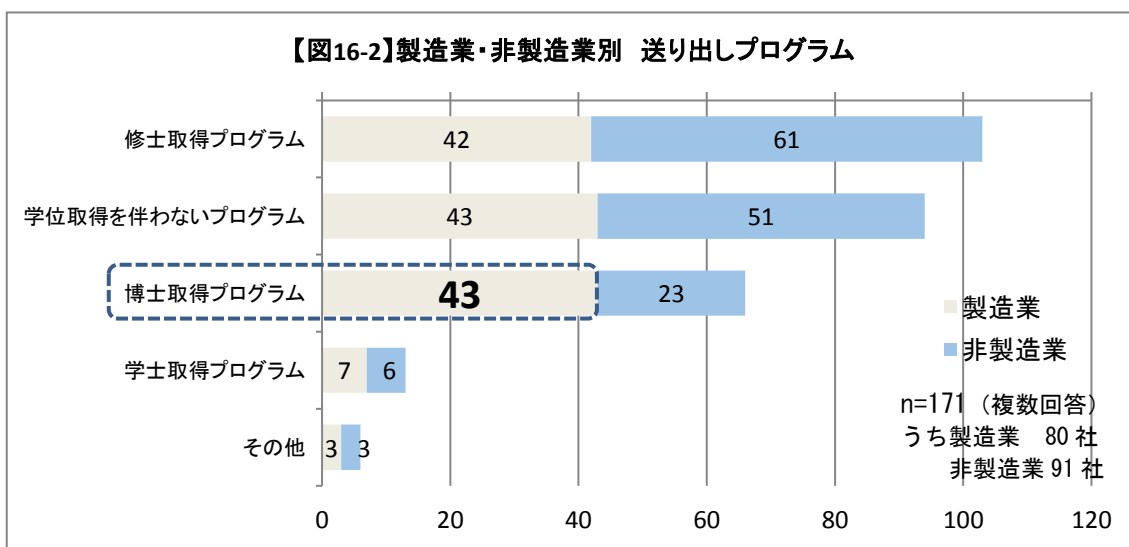
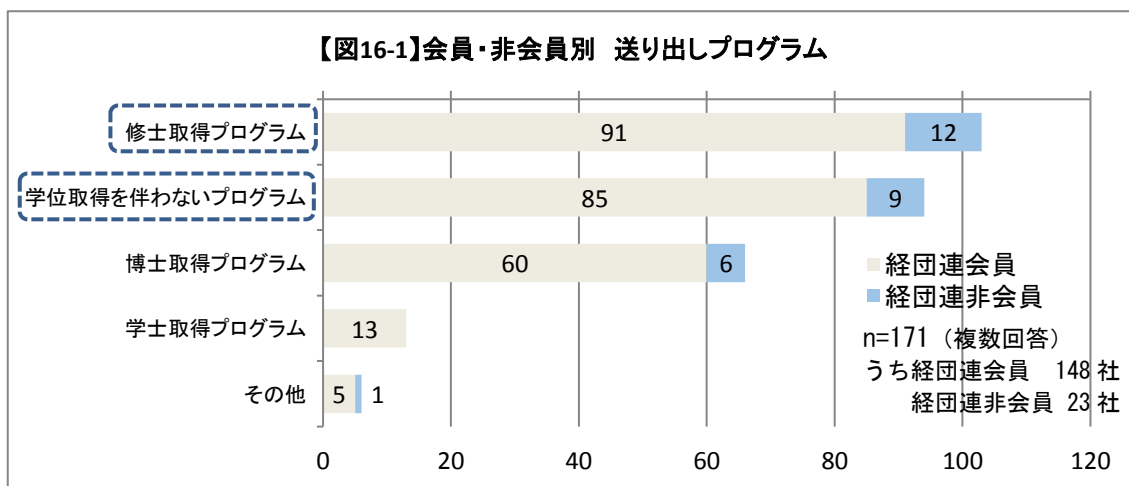
送り出し先を見てみると、国内・海外をあわせると、MBA取得が一番多く、根強いニーズがあることがうかがえる。学修している（学修していた）専攻分野を聞いたところ¹²、経済学・経営学が最も多くなっている。国内・海外を比較してみると、社会人を受け入れる大学や大学院の整備を国内では課題意識を持って推進しているにもかかわらず、最近5年間においても海外大学に派遣する企業が一定数ある。



¹² 回答企業に送り出した人数が多い分野上位3つの選択肢を選んでもらい、点数による重み付け（1位=3点、2位=2点、3位=1点）を行った。

③学位について

修士取得プログラムが最も多いが、それとほぼ同等数、学位取得を伴わないプログラムに送り出しており、企業は修士号や博士号などの学位にはそこまでこだわっていないことがうかがえる。一方、製造業においては、「博士取得」が「修士取得」や「学位取得を伴わない」とほぼ同数であり、博士への必要性が読み取れる。



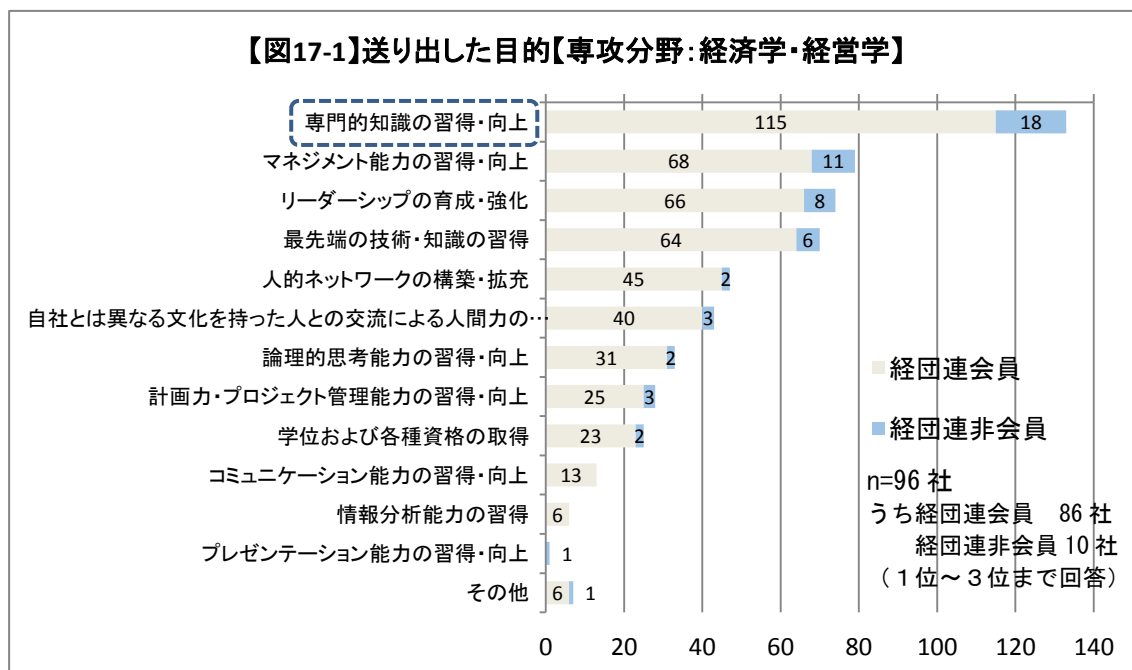
(2) 送り出した目的と帰任後の修得状況について

送り出した目的について聞いたところ¹³、分野にかかわらず「専門知識の習得・

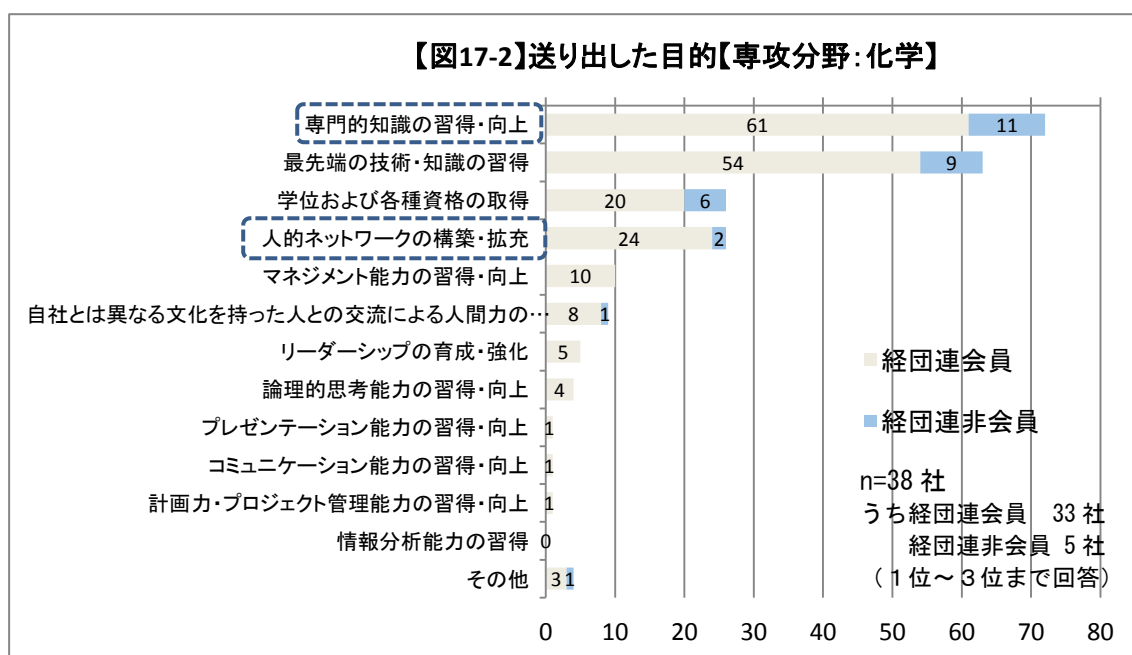
¹³ 回答企業に最も送り出した人数が多い分野で重視する目的の上位3つの選択肢を選んでもらい、点数による重み付け（1位=3点、2位=2点、3位=1点）を行った。

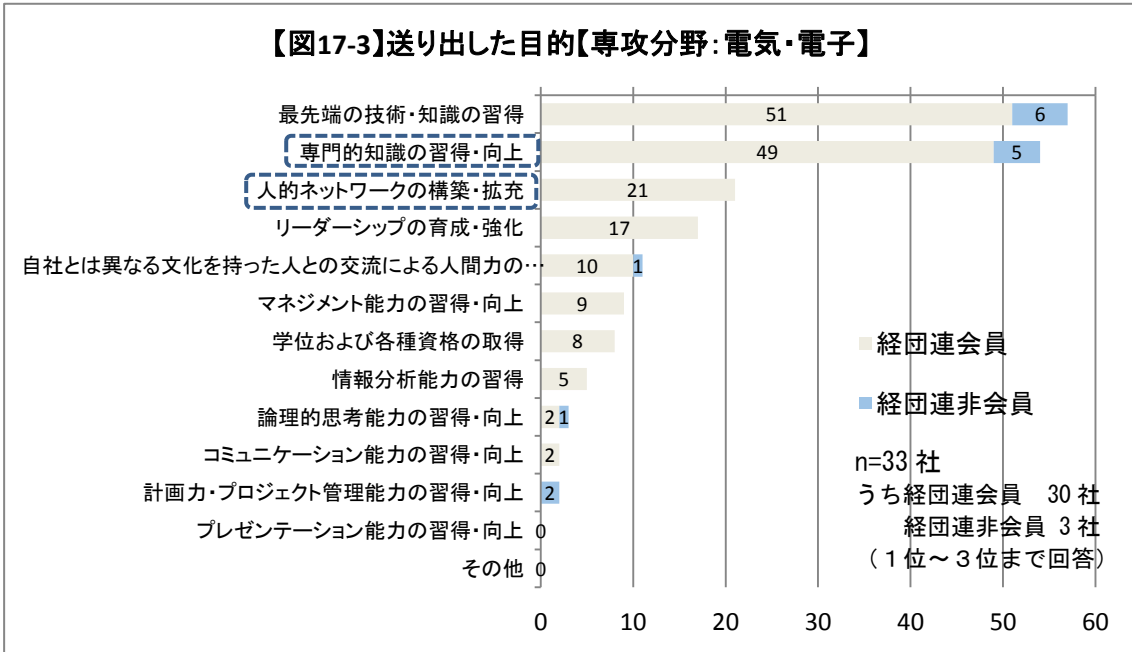
向上」が目的として上位に上げられている。また、化学や電気・電子など技術系の分野では「最先端の知識の習得」がより重視され、業務に直結する人材育成を目指していることがうかがえる。興味深いのは、技術系の分野でも「人的ネットワークの構築」が上位の目的とされている点である。昨今、日本企業に求められているオープンイノベーション・脱自前主義の傾向がこういったところでも読み取れる。

【図17-1】送り出した目的【専攻分野:経済学・経営学】

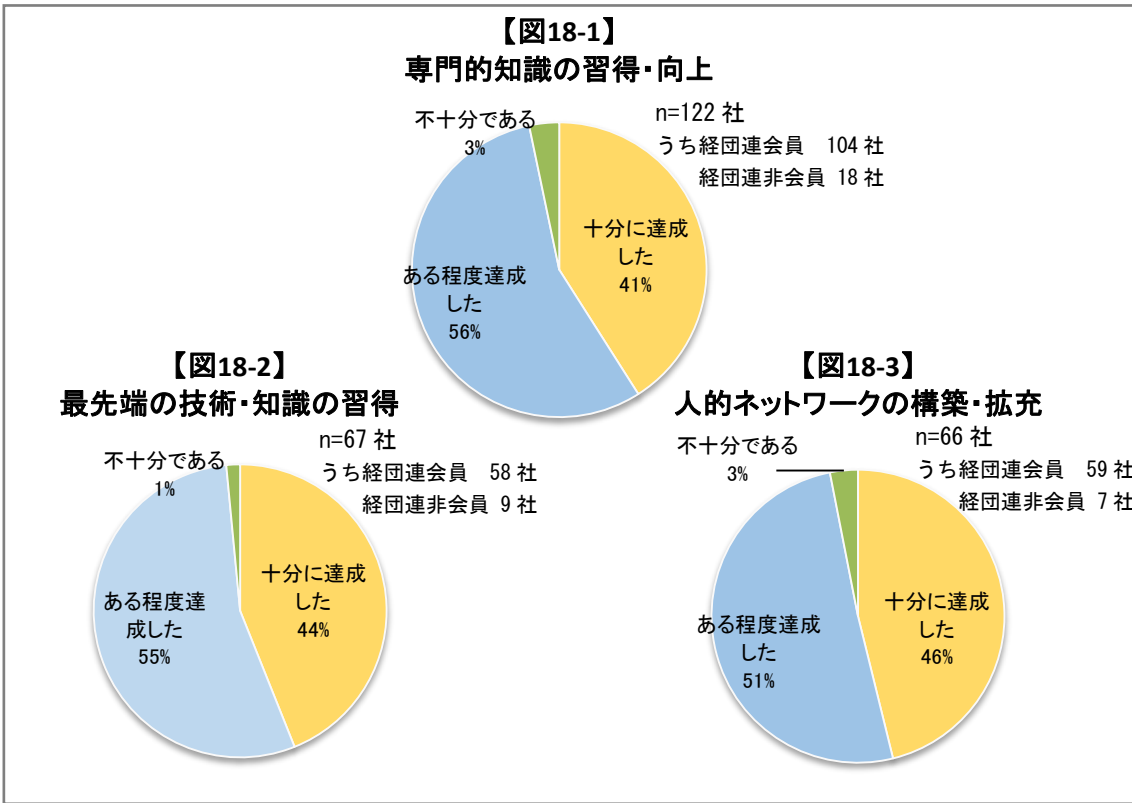


【図17-2】送り出した目的【専攻分野:化学】





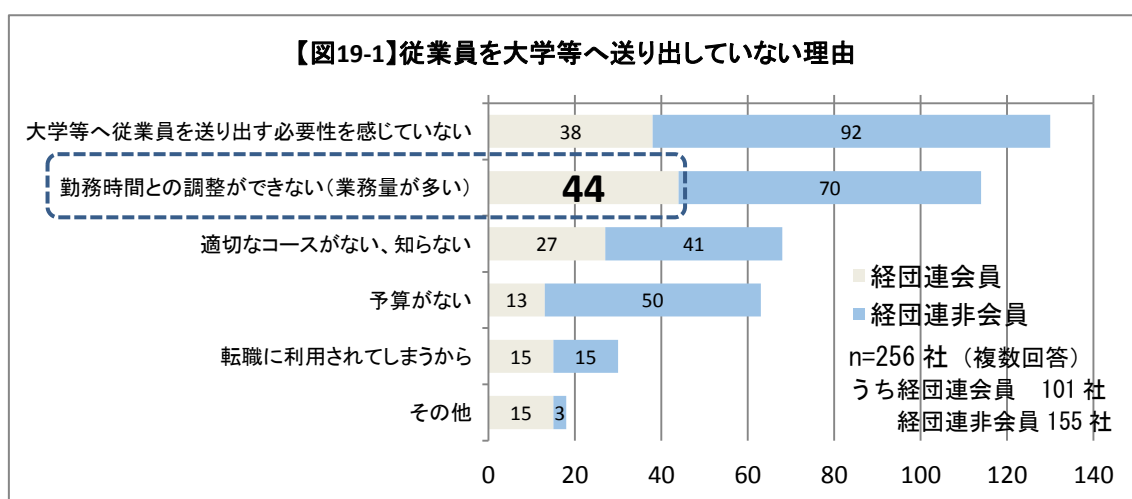
帰任後の専門的知識等の習得状況はおおむね満足いくものと捉えている企業が多い。優秀な人材を選抜した上での送り出しであることを差し引いても、「不十分である」とする回答がいずれも3%以下は驚異的であり、受け入れた教育機関にとっても誇るべき数字といえるであろう。



(3) 大学等へ従業員を送り出していない企業

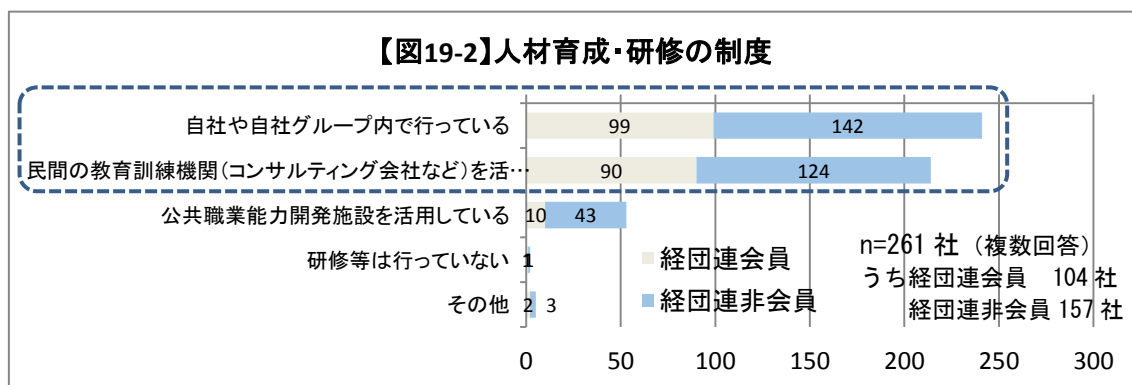
①理由について

大学等へ従業員を送り出していない理由については、そもそもの必要性を感じていない企業が多い。一方、会員企業においては業務過多を理由とする回答数がそれを上回る。政府が進める働き方改革により、大学等へ送り出す企業が増えることが期待できる。その他では「人手不足でそれどころではない」といった声も多数見受けられ、雇用の問題とも深く連関していることがわかる。



②人材育成や研修について

人材育成や研修について聞いたところ、自社や自社グループでの研修を行っていると答えた企業とほぼ同等数、民間の教育訓練機関を活用していると答えた企業があった。費用面やカリキュラム内容などで企業が求める体制(後述、p. 25【図21-1】、p. 26【図21-2】)が整えば、大学等が送り出し先として選択される余地が十分あることが読み取れる。大学等は実施している事例のうち、企業からの評価が高いカリキュラム等を積極的にPRしていく必要がある。一方、公共機関を活用している企業は少ない。企業のニーズと、公的機関が用意しているプログラムのミスマッチが想定できる。

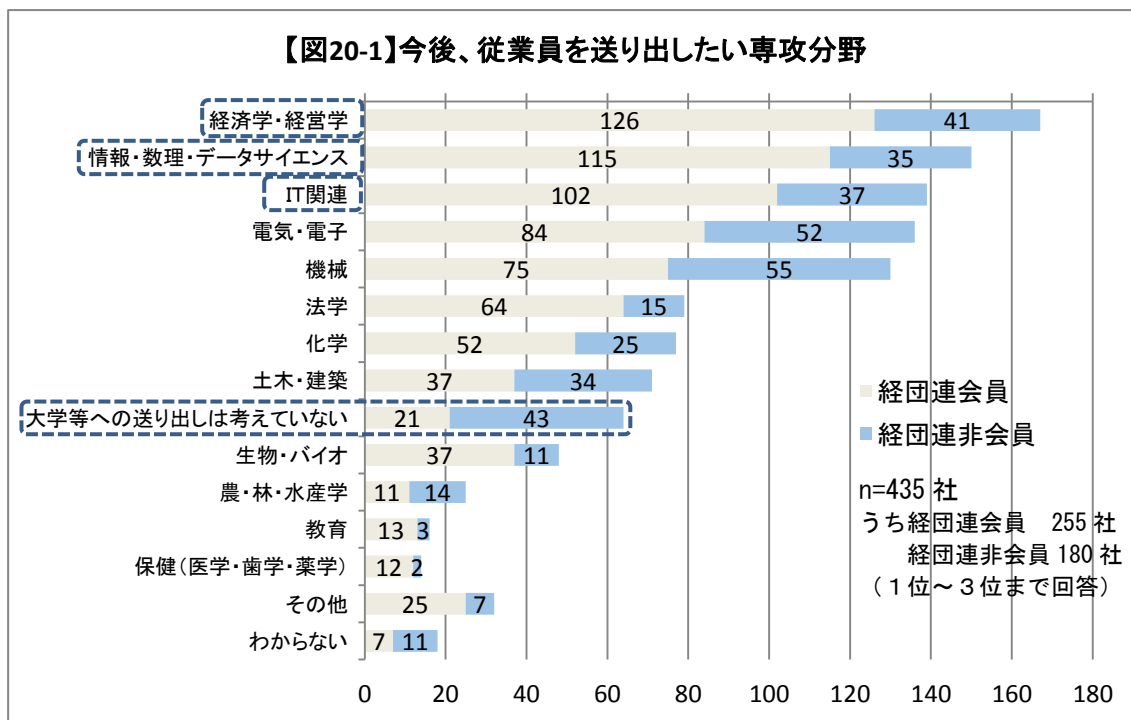


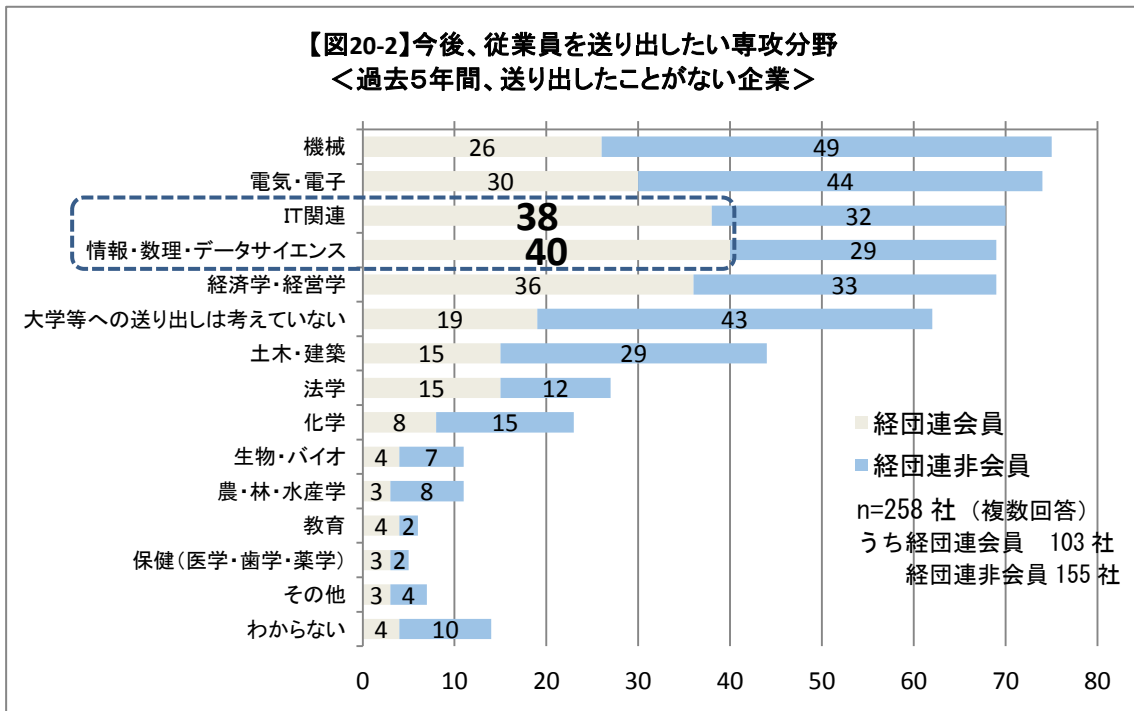
2. 今後、大学等へ従業員を送り出すための要望・期待

(1) 今後、大学等に従業員を送り出したい分野

多くの企業が今後も「経済学・経営学」に送り出しを希望すると回答し、経営トップ層育成へのニーズが引き続き高いことがうかがえる。一方、直近5年間の派遣は少数だった「情報・数理・データサイエンス」「IT関連」（前述、p. 19【図 15-2】）が上位にランクインしており、これまでの結果と同様、企業はIoTやビッグデータ、人工知能などの技術革新に対応できる人材の確保を求めていることがうかがえる。

また、過去5年間に送り出しをしたことがない企業は60%にのぼる（前述、p. 18【図 14-1】）が、「今後も送り出しを考えていない」企業は15%に留まり、企業も大学等への期待を高めていることがうかがえる。特に、過去5年間に送り出しをしたことがない経団連会員企業についてみると、「情報・数理・データサイエンス」が1位、「IT関連」が2位となっており、あらためてその必要性が見て取れる。

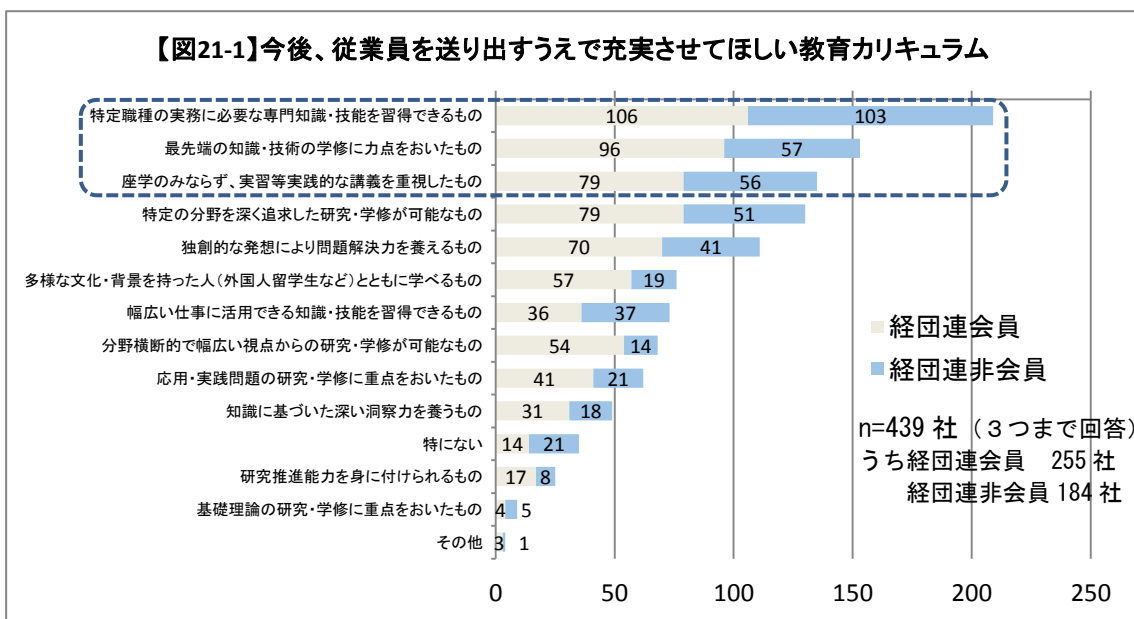




(2) 大学等に求めるカリキュラムや制度・環境

①カリキュラムについて

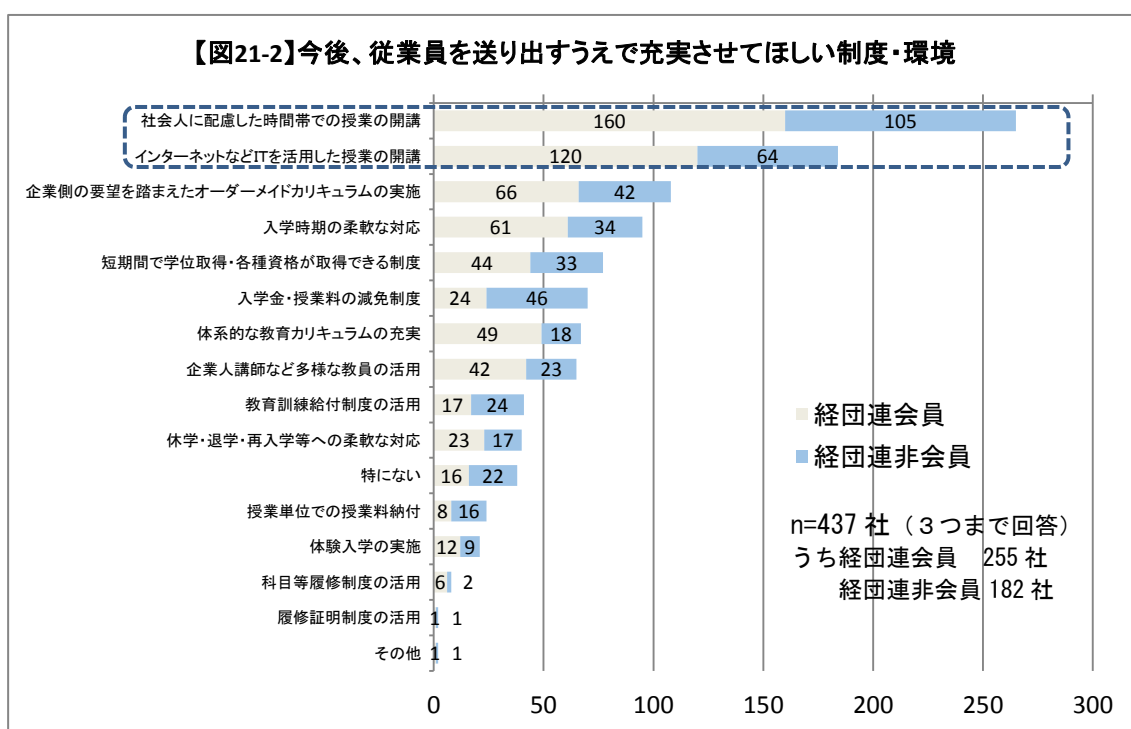
「専門性」「最先端」「実践的」がカリキュラムに求められていることが読み取れる。もちろん業種ごと、また企業ごとにニーズは異なり、またそのニーズは常に変化していくと予想されるが、大学等は企業のニーズを継続的に把握する努力が求められる。



②制度・環境について

時間的制約を解決する制度・環境整備が上位にランクインしている。働き方改革が推進され、社会人の時間に余裕ができる時こそが受け入れ拡大のチャンスであり、大学等はこうした企業のニーズを踏まえた制度整備を加速化すべきである。

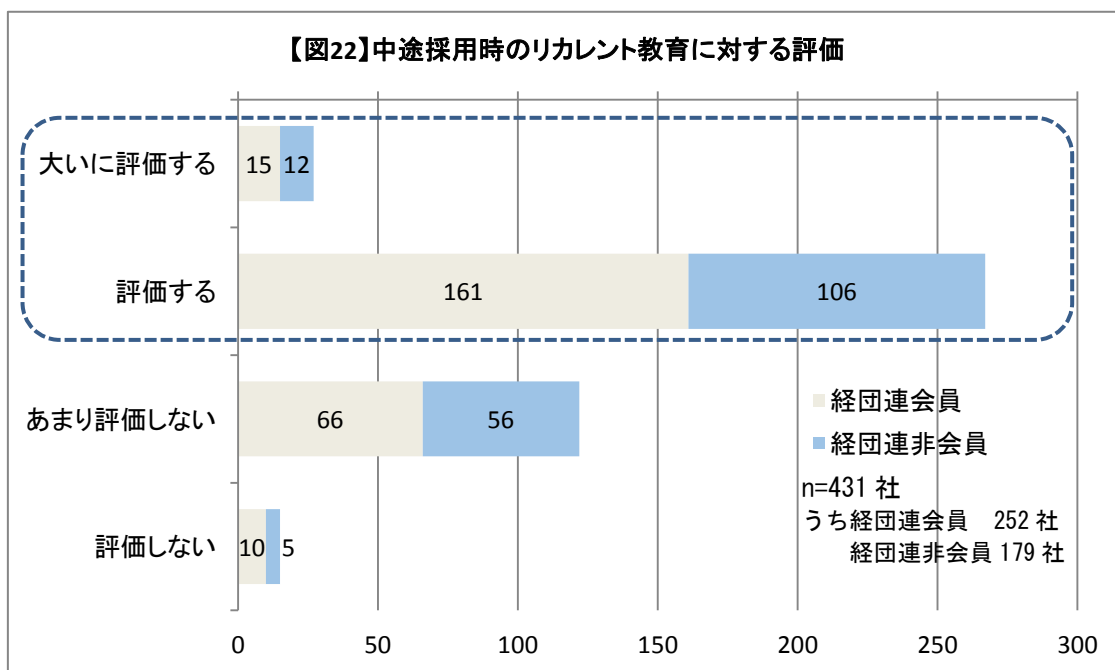
また、E d - T e c h や M o o c 、 E - L e a r n i n g など、I T を活用した授業も受け入れ拡大に有効であることが読み取れる。環境整備は国、大学、産業界が協力して推進していくべきである。



3. 中途採用時の評価

現時点でも約7割の企業が中途採用時に「評価」していると回答しており、リカレント教育の意義はあるといえるであろう。一方、その理由を見ると「学ぶ姿勢」を評価するといった声が多く見受けられる。

また、「評価しない」企業には、大学等で学ぶ時間よりも実務を経験した時間を評価するといった声が多くある。国は補助金の拡大、大学等は企業のニーズに即したカリキュラム創設、企業は学んだ成果を評価するなど、産学官が一体となり、ベクトルをあわせて推進していくことが必要である。



「大いに評価する」「評価する」理由

- 主体的に専門的な知識・技術を身に付けた者は、就業意欲も高く評価できるため（回答多数）
- 弊社業務に直結する、専門的な知識・技術を身に付けていた場合（回答多数）
- チャレンジ精神。常に学び続ける姿勢を評価したい（回答多数）
- 目的意識と向上心が感じられるため（回答多数）
- 意欲的であることや知識の深さを評価できるし、中途採用なら即戦力として期待できると考えるから
- 高度教育による業務スキルの向上が見込めるから

「あまり評価しない」「評価しない」理由

- 大学で学び直した人材が修得する専門性よりも、実務経験を通じて得た専門性の方が高い（回答多数）
- リカレント教育を受ける目的、受けた成果が当社に応募することと結びついている場合のみ評価する
- これまで該当する人材がいなかったため
- 生涯教育を応援したい反面、採用後に学び直しのため退職されるのが辛いから
- リカレント教育を受けたという実績だけを評価することはない。学んだ結果どうなったかを問う

以上

別 紙：大学との連携を推進するうえでの企業の主要要望

(1) インターンシップについて

- 就職活動期間だけではなく、それ以前に「働く」ことに関して意識を持ってもらう必要がある。短期間で自分を見つめなおし、「働く」マインドセットを行うのは困難であるため、最低でも半年は企業の代表が学生と「働く」ことに関して対話する期間が必要である。実際の就業体験により入社後のミスマッチの低減にもつながると期待される。
- 特に理系の学生では、授業や実習のスケジュールと重複してしまい、中には参加したい企業のインターンシップに参加できないケースがあると認識している。産業界と大学で、実施時期などについて検討いただきたい。
- インターンシップを単に就職活動の一環(あるいは参加しておいた方が就職に有利な活動)と位置づけるのではなく、自身のキャリアとしてありたい姿を描き、その実現に向けて学校で何を学ぶかを考えるキャリア教育の一環として、より学生が自発的に取り組めるような仕組み・仕掛けづくりを産学が連携して推進いただきたい。
- 現在のインターンシップは3年生(大学院1年生)の参加がほとんどであり、職業観涵養ではなく、就職活動のアドバンテージのひとつになっているため、職業観涵養の観点に立ち戻り、低学年次(1~2年次)に特化してキャリアや仕事について交流できる機会があるとよい。
- 就職活動のためのインターンシップではなく、産学連携した人材育成が目的であるなど本来あるべき姿を明確にした方がよい。

(2) 大学改革(ガバナンス・制度整備・出入口管理等)について

- 助成金目当ての大学運営には早急にメスを入れていただきたい。かつては名門と位置付けられていた大学であっても、AO入試などで潜り込み、社会で活躍できない学生が増えてきていると感じる。大学も恐れることなく、成績の悪い学生は卒業させない覚悟が必要である。
- 大学における実務教育には民間企業のノウハウの注入が不可欠であるが、そういう場合の人材提供を企業・団体から大学に対して行う際の両者間の経費負担やルールについての再確認が必要だと思う。企業・団体の負担を軽減する施策がないと、大学への優秀な教員の派遣は難しいと思われる。
- 産学一体となった未来を見通した場当たりのではない人材育成の理念に基づいたカリキュラム開発やインターンシップ等の連携事業を実施するように要望する。
- 大学の各研究室などの研究内容が一覧できるようなデータベースの構築な

いしは開示（共同研究テーマやインターンシップの題材などの検索のため）

- 地域特性（「ものづくり」企業の多い地域等）のニーズに対応した学生数の増減を検討していただきたい。

（３）大学改革（カリキュラム開発等）について

- 選択科目としての就業カリキュラム（企業から講師派遣）による多産業に関する知識修得の機会づくりをお願いしたい。
- 産学連携をより推進していくために、大学と企業間の情報交換の場やインターンシップに参加する事で取得可能な単位や学位など、意欲の高い学生のバックアップの継続が必要と考える。
- （大学へ）産学連携の教育を提案する場合、産業界のニーズと大学の要求を十分すり合わせ、両者がしっかり連携して効果を生むような体制づくりを希望する。また、費用面でも大学側の適切な負担をお願いしたい。
（経団連へ）数社で体制を作る場合、相互協力がスムーズにできるプロジェクト支援を希望する。また、産学コンソーシアムなどの運営においては、企業サイドの長期的な視点にたった持続可能な運営の方法を具体化してほしい。
- 大学の研究室単位で企業と連携し中長期的なカリキュラムを開発することで、より深く研究開発に取り組む。民間企業も参画可能なカリキュラム開発やプロジェクトを導入し、資金面でのサポートを充実させる。
- 企業の目指すイノベーション課題に関して、大学と定期的な交流の場をつくり課題の研究や討議から相互に学ぶ機会をつくる。そのためには、大学側が幅広い専門的な知識と技術が要求されることを覚悟しなければならない。
- 最先端の学際的な分野での研究も重要ではあるが、基礎的な知識や伝統的な分野の研究も継続していただきたい。
- 基礎研究に対する報奨・報酬制度について、産官一体となった体系整備が国力増強に必要と考える。

（４）企業の採用について

- 企業側はグローバル化に対応するために博士課程技術者の積極的な採用を実施すべき。国、企業が一体となって特に技術分野の人材を育成する高等教育機関の支援が必要と考える。
- 新卒採用主体ではなく、海外企業のように長期のインターンシップなどによる能力の見極めが主体となるようにすべき。
- 地方の工業技術の発展のために工学系の学生が地元に残るあるいはU・Iターンしてくれるような優遇制度（アドバンテージ）を設け、学生にPRして

いく機会を構築したい。

- 就職したはいいが早期離職をすることほど大学・企業双方にとって不幸なことではない。その防止に資するため特に大学4年次における就職活動への専念、OB・OG情報の承継と企業側の情報開示や新卒型のトライアル雇用によりミスマッチを防止する施策を産学ともに考えていただきたい。

(5) その他

- 経団連加盟の各企業から「次世代を担う学生の育成」のためのプロジェクトメンバーを組織し、様々な交流や研修を通して、社会人として、また企業人としての人材育成が可能な体制作りが望ましい。また、そのようなプロジェクトに協力できる大学の仕組み作りも必要と考える。
- グローバル人材育成のための経団連モデル・カリキュラムは非常に良い取り組みである。東京地区の他大学に広める活動や地方経済団体、地方大学に広める働きかけが望まれる。
- 企業は公器として、カリキュラム開発やインターンシップに積極的に取り組むべきである。志望先のインターンシップへの参加が、内定の条件と理解する学生が多く、実態がそのような場合も少なくない。優秀な学生を早期に囲い込みたいとの企業側の事情もあろうが、就業体験を通して、学生の職業に対する意識を醸成する等が企業に期待されているところであり、経団連としてもこのような趣旨での啓蒙活動に、より積極的に取り組むべきである。

以 上