

# 採用と大学改革への期待に関するアンケート結果

2022年1月18日

一般社団法人 日本経済団体連合会

# 調査概要

- 政府では、ポストコロナを見据えた新しい大学教育のあり方や、大学の研究力強化、ガバナンス改革、地方創生に資する地方大学の実現など、大学改革に関する様々な議論が行われている。
- かかる状況を踏まえ、経団連として、企業の求める人材像や採用動向、わが国の大学に求められる改革、さらには産学連携に関する考えや取組状況を把握し、提言「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」の取りまとめに向けた検討の参考に供すべく、アンケートを実施。

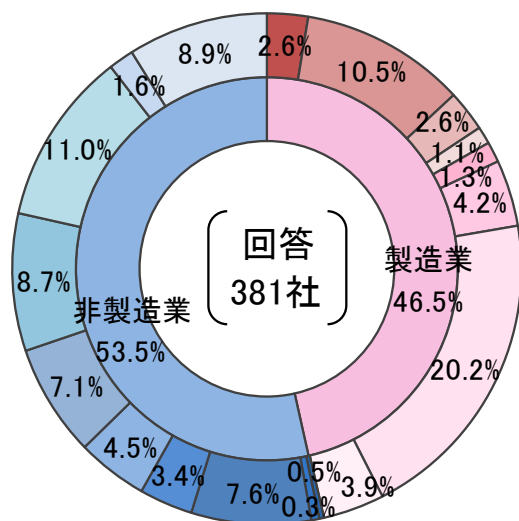
## 採用と大学改革への期待に関するアンケート

調査対象	経団連全会員企業（1,480社） 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
調査期間	2021年8月4日～10月1日
調査方法	電子メールによる調査票送付、回収
回収企業数	回答企業数 <u>381社</u> 【内訳】 経団連会員企業 335社（回答率23%） 経団連非会員企業 46社

# 回答企業に関する基礎情報

- 回答企業のうち、製造業46.5%、非製造業53.5%
- 従業員規模1,000人以上が70.6%（うち5,000人以上が33.6%、1,000人～4,999人が37.0%）。300人以上1,000人未満が20.2%、300人未満が9.2%。

## <業種>



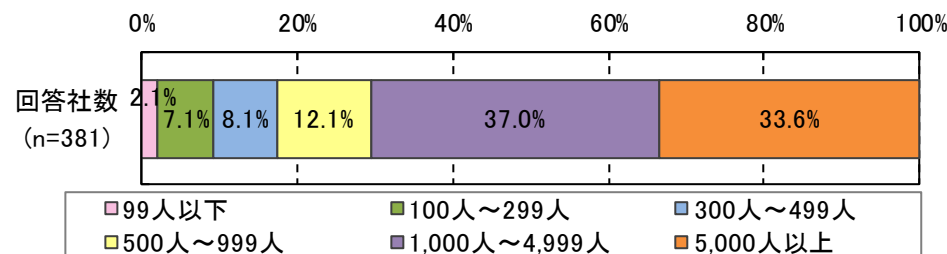
### 【製造業】(n=177)

- 食料品
- 繊維製品、紙・パルプ、化学
- 医薬品
- 石油・石炭製品
- ゴム製品、ガラス・土石製品
- 鉄鋼、非鉄金属、金属製品
- 機械、機器
- その他製品

### 【非製造業】(n=204)

- 農林・水産業
- 鉱業
- 建設業
- 電気・ガス業
- 運輸、倉庫・運輸関連業
- 情報・通信業
- 卸売・小売業
- 銀行・証券・保険業、その他金融業
- 不動産業
- その他サービス業等

## <従業員規模>

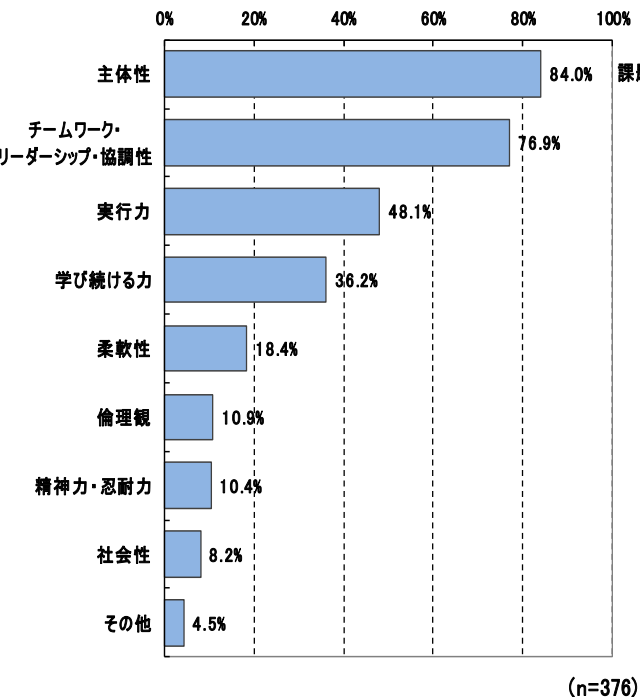


# 第 I 部：企業の求める人材像と採用動向

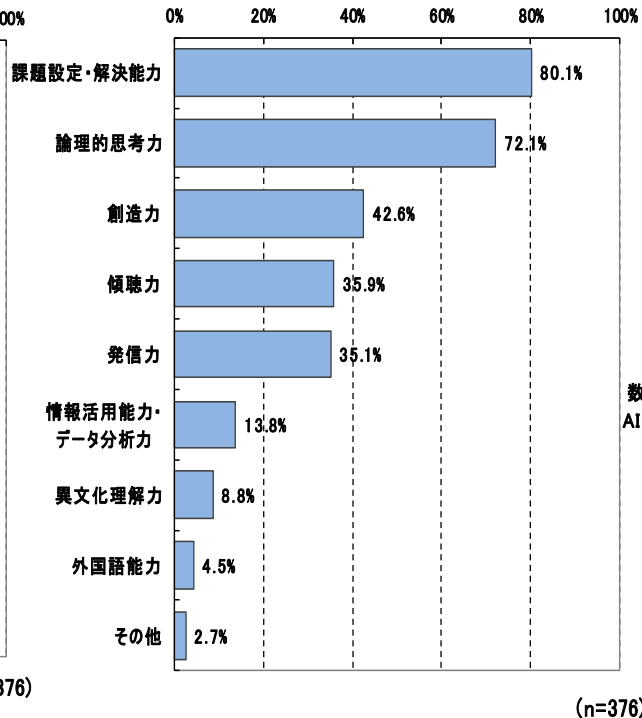
# 1. 採用の観点から、大卒者に特に期待する資質・能力・知識

- 特に期待する資質として、回答企業の約8割が「主体性」、「チームワーク・リーダーシップ・協調性」を挙げた。変化の激しい人生100年時代を迎え、「学び続ける力」と回答した企業が4割近い。
- 特に期待する能力として、「課題設定・解決能力」、「論理的思考力」、「創造力」が上位。いずれもSociety 5.0において求められる能力として、産学協議会で産学間で認識が一致したもの。
- 特に期待する知識として、「文系・理系の枠を超えた知識・教養」が最も多く、リベラルアーツ教育や文理融合教育を重視した教育の実践が重要。専門教育の重要性も認識。

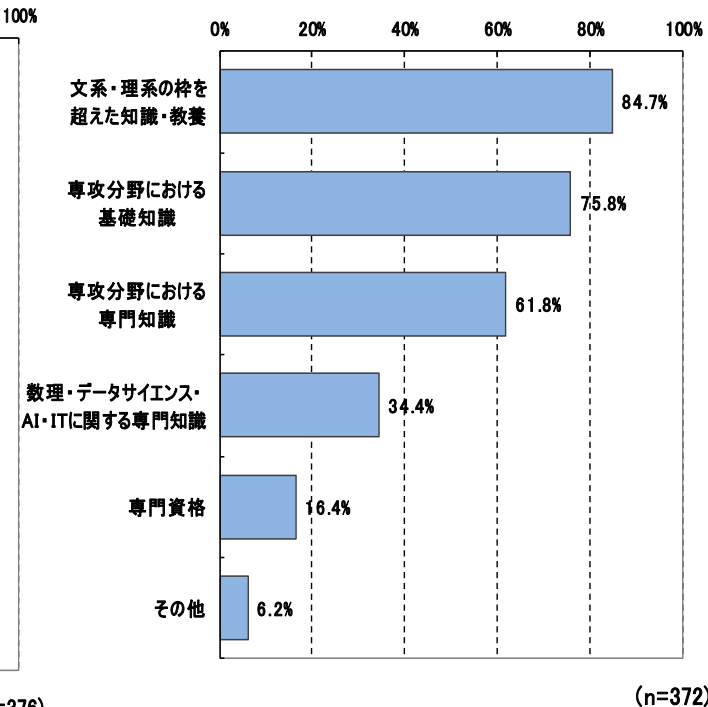
### <特に期待する資質>



### <特に期待する能力>



### <特に期待する知識>

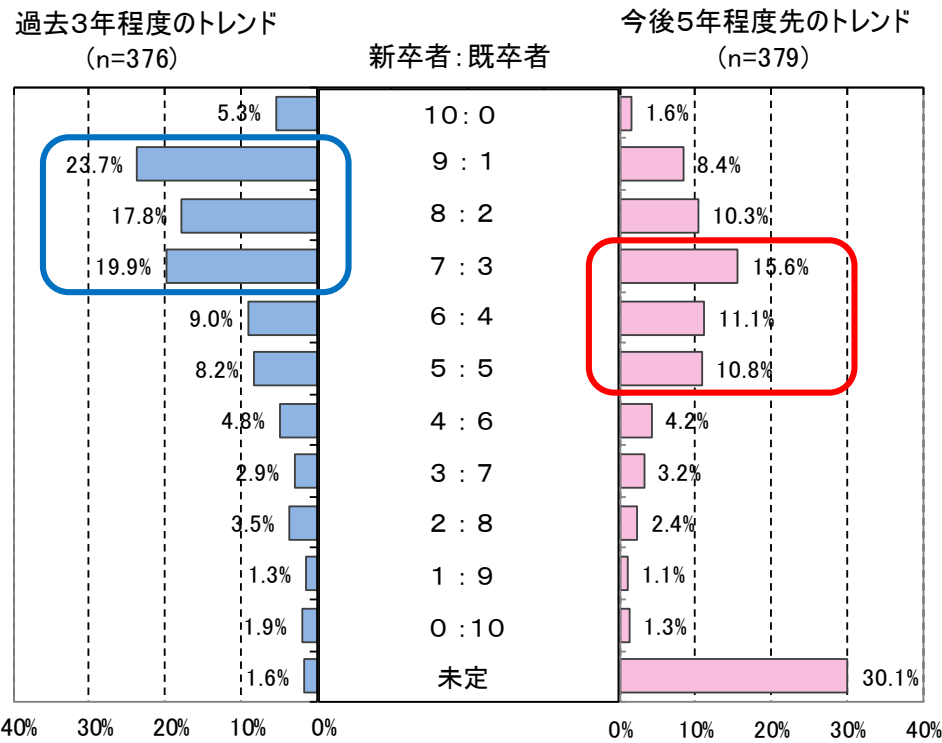


注: 資質・能力・知識についてそれぞれ3つまで選択可能

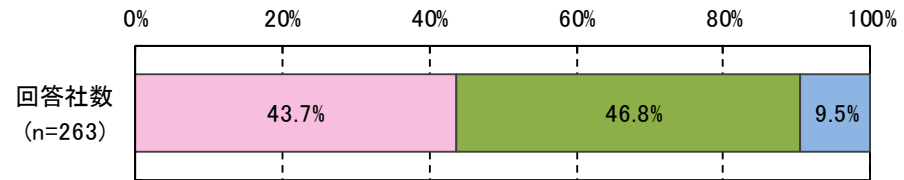
## 2. 新卒者・既卒者の採用動向（1）採用割合（過去3年程度、今後5年程度先のトレンド）

- 「新卒者：既卒者」の採用割合について、「過去3年程度のトレンド」では「9：1」が最も多いのに対し、「今後5年程度先のトレンド」では、「未定」と回答した企業を除くと、「7：3」が最多。概して、既卒者採用の割合を増やす傾向が見て取れる。
- 今後5年程度先を見通した新卒者と既卒者の採用割合の方向性について、「未定」の企業を除くと、44%の企業（115社）が「新卒者の採用割合を減らし、既卒者の採用割合を増やす予定」と回答。

＜新卒者と既卒者の採用割合＞



＜今後5年程度先を見通した新卒者と既卒者の採用割合の方向性＞



- 新卒者の採用割合を減らし、既卒者の採用割合を増やす予定の企業
- 新卒者と既卒者の採用割合を変えない予定の企業
- 新卒者の採用割合を増やし、既卒者の採用割合を減らす予定の企業

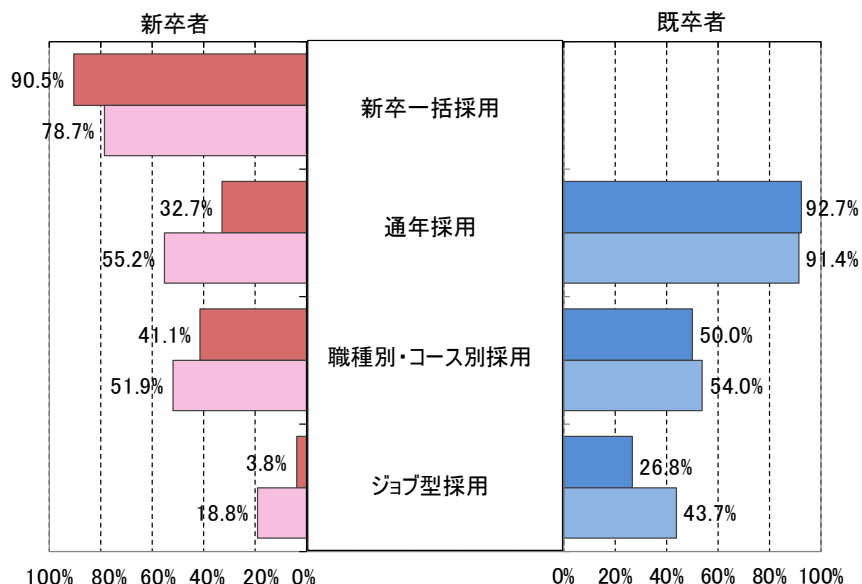
注：今後5年程度先の新卒者と既卒者の採用割合について「未定」と回答した企業を除いて集計

注：資質・能力・知識についてそれぞれ上位3つを選択

## 2. (2) 採用方法（新卒一括採用、通年採用、ジョブ型採用等）

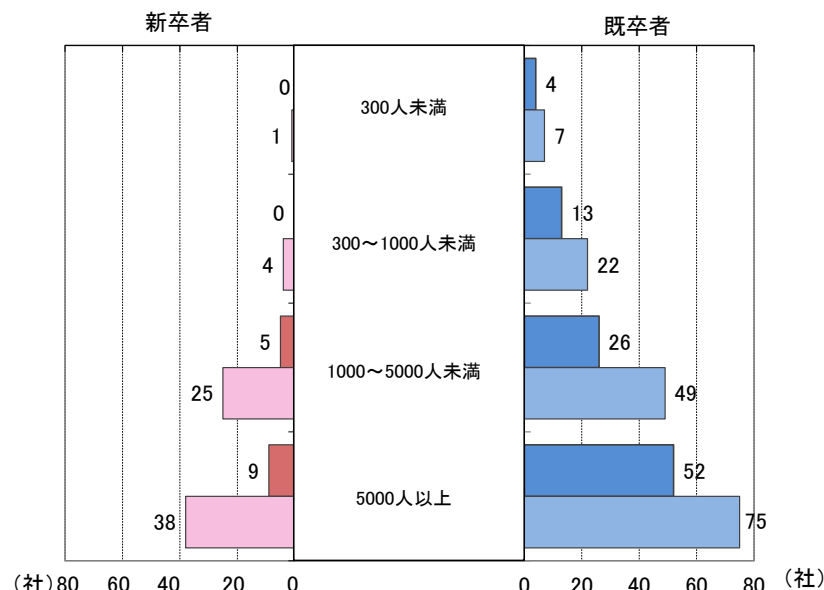
- 新卒者について、「通年採用」実施企業が33%から5年程度先には55%と、22%ポイント（79社）増加。「新卒一括採用」の実施割合は、91%から5年程度先には79%と、12%ポイント（50社）減少。
- 既卒者について、5年程度先も9割超の企業が「通年採用」を実施。
- 「職種別・コース別採用」「ジョブ型採用」の実施割合が新卒・既卒者ともに増加。多様化が進む見込み。
- 「ジョブ型採用」実施企業は、新卒者では4%から5年程度先には19%（68社）と、15%ポイント（54社）増加、既卒者では27%から44%（153社）と、17%ポイント（58社）増加。従業員規模が大きいほど、ジョブ型採用の実施を予定する企業の数が多い。

＜新卒者・既卒者の採用方法の動向＞（複数回答可）



■ これまで実施 新卒者 (n=370)  
■ 今後5年程度先実施 新卒者 (n=362)  
■ これまで実施 既卒者 (n=354)  
■ 今後5年程度先実施 既卒者 (n=350)

＜従業員規模別ジョブ型採用実施（予定）企業数＞



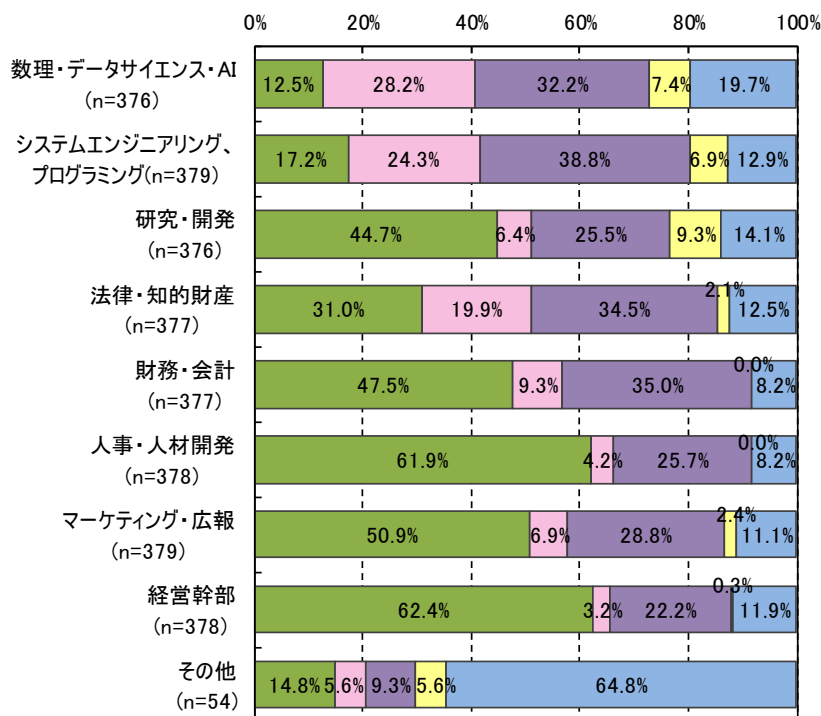
■ これまで実施 新卒者 (n=14)  
■ 今後5年程度先実施 新卒者 (n=68)  
■ これまで実施 既卒者 (n=95)  
■ 今後5年程度先実施 既卒者 (n=153)

注:「通年採用」の企業数は、「通年採用(随時選考)」と「通年採用(年複数回の選考)」の回答数の合計から、随時選考と年複数回の選考の両方を実施している企業数を除いて集計

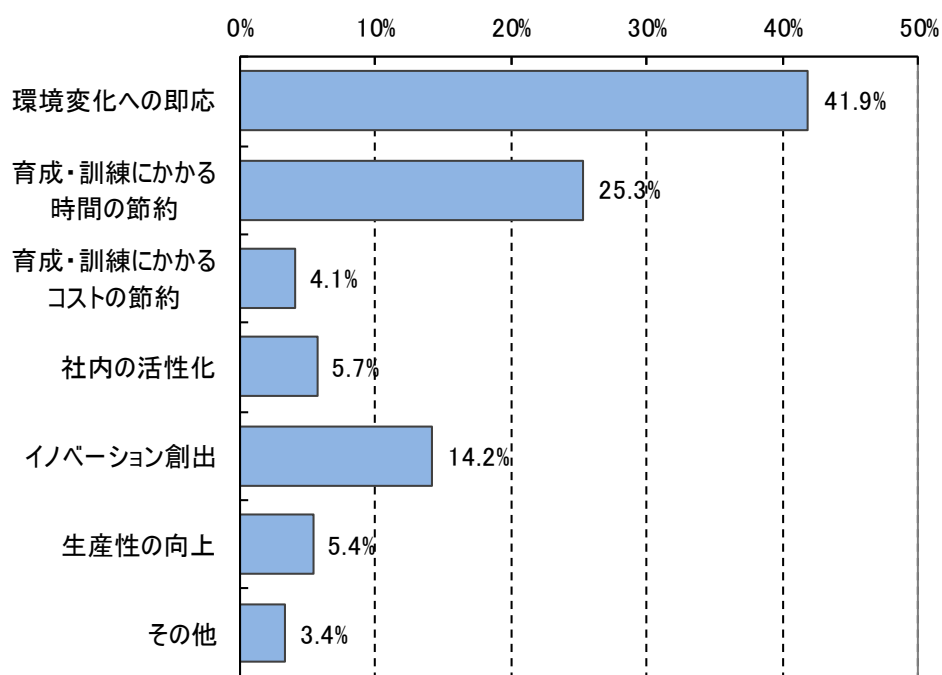
### 3. 専門人材の採用・育成（今後5年程度先のトレンド）

- 「主として、即戦力の外部採用」の回答が多い分野は、「数理・データサイエンス・AI」、「システムエンジニアリング、プログラミング」、「法律・知的財産」。これらの分野は、「社内育成と外部採用が同程度」と合わせると過半数を占める。即戦力を有する専門人材を外部採用することで、育成・訓練にかかる時間を節約し、環境変化に即応したいと考えている企業が多い。
- 「主として、社内で育成」が過半数を占めた分野は、「経営幹部」、「人事・人材開発」、「マーケティング・広報」。

＜分野別専門人材の採用・育成動向＞



＜即戦力を有する専門人材の外部採用を行う理由＞



(n=296)

- 主として、社内で育成
- 主として、即戦力の外部採用
- 社内育成と外部採用が同程度
- 専門人材を必要としない
- 未定

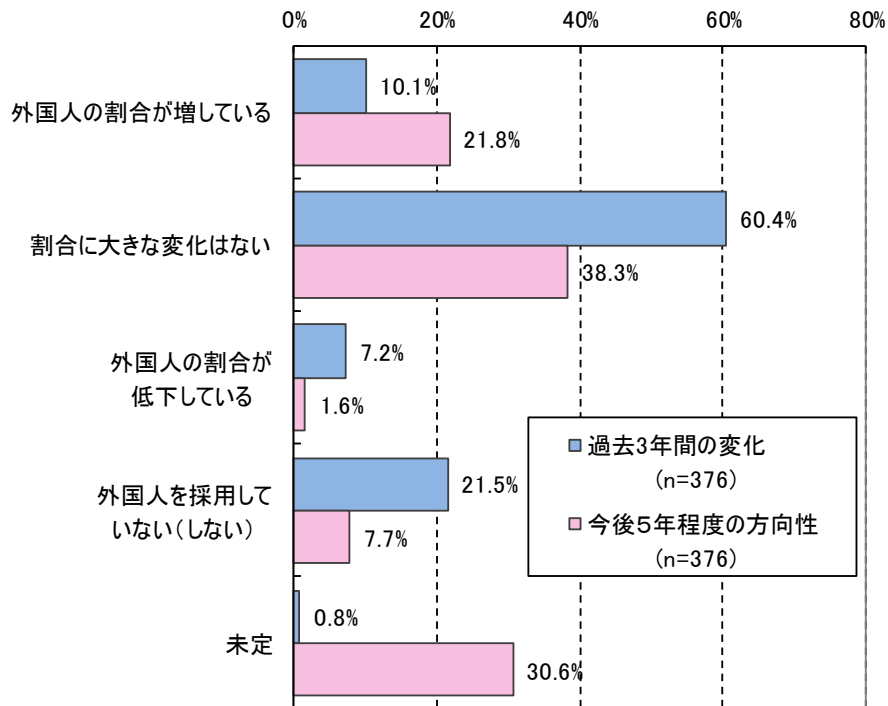
注：分野別専門人材の採用・育成動向において、1つの分野でも「主として、即戦力の外部採用」あるいは「社内育成と外部採用が同程度」と回答した企業を対象に調査



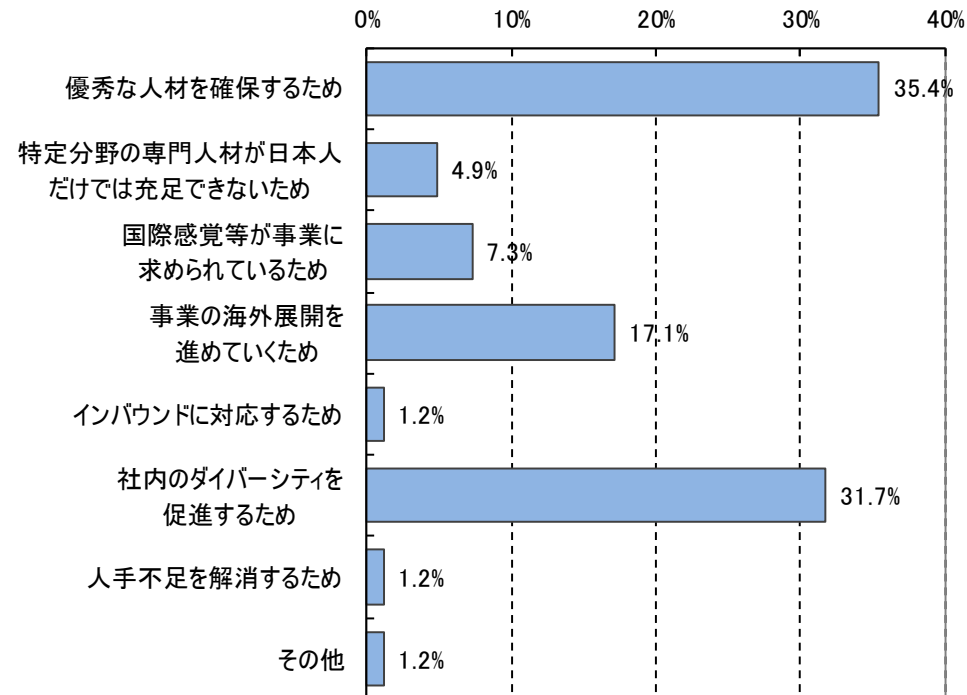
## 4. 外国人の採用（過去3年間の変化、今後5年程度の方向性）

- 大卒採用者に占める外国人の割合について、今後5年程度先で増加する企業は22%（82社）。
- 外国人の大学卒採用を増やす理由として、「優秀な人材を確保するため」や「社内のダイバーシティを促進するため」が3割以上。

＜大卒採用者に占める外国人の割合＞



＜外国人の大学卒採用を増やす理由＞

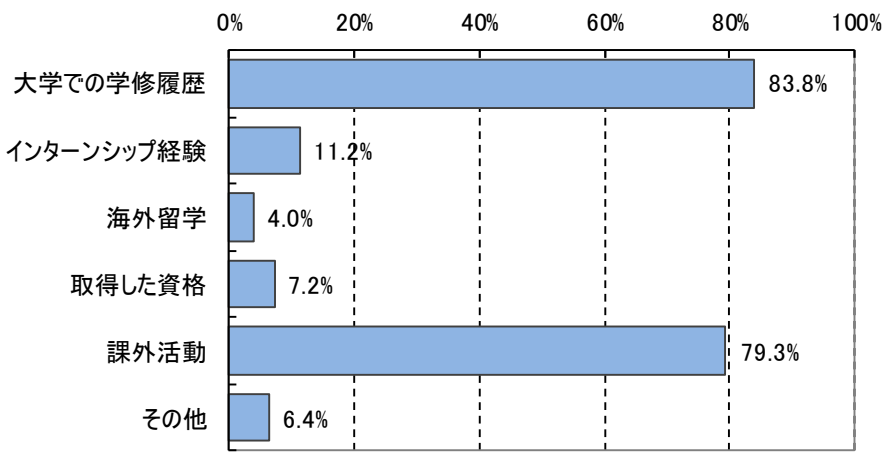


(n=82)

# 5. 採用選考における学生の学修経験の取扱い

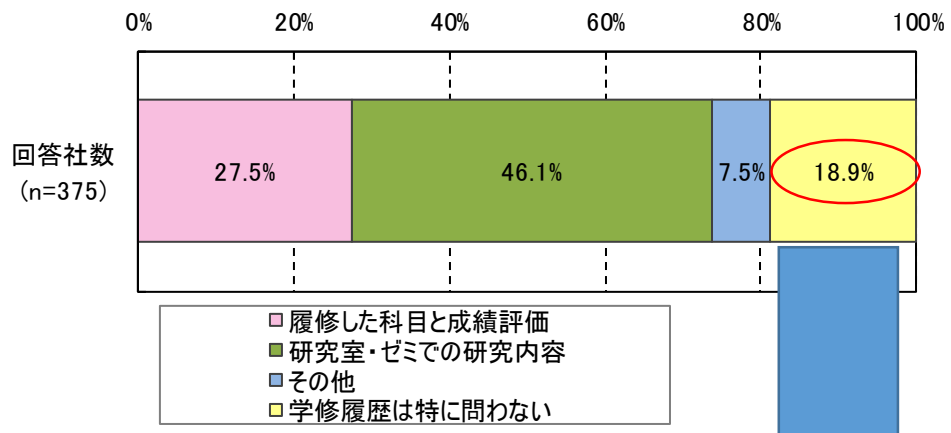
- 重視する学生の学修経験として、「大学での学修履歴」、「課外活動」と回答した企業がそれぞれ約 8 割。
- 大学での学修履歴のなかで最も重視するものとして、「研究室・ゼミでの研究内容」（46%）が最多。一方、19%の企業が「学修履歴は特に問わない」と回答。
- 「学修履歴は特に問わない」理由について、「学修内容が仕事と直結しないため」（55%）、「大学間での成績比較が難しいため」（27%）が多い。

＜最も重視する学生の学修経験＞（2つまで回答可）



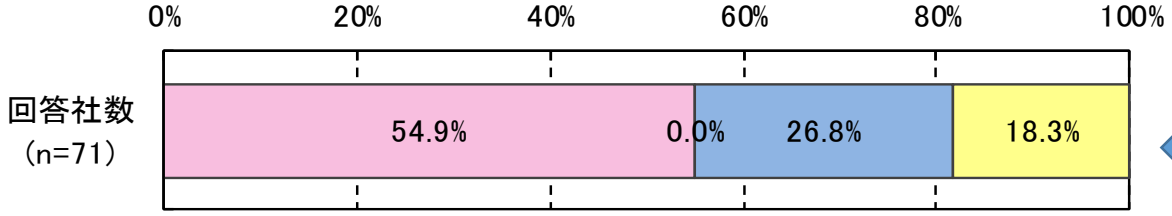
(n=376)

＜最も重視する大学での学修履歴＞

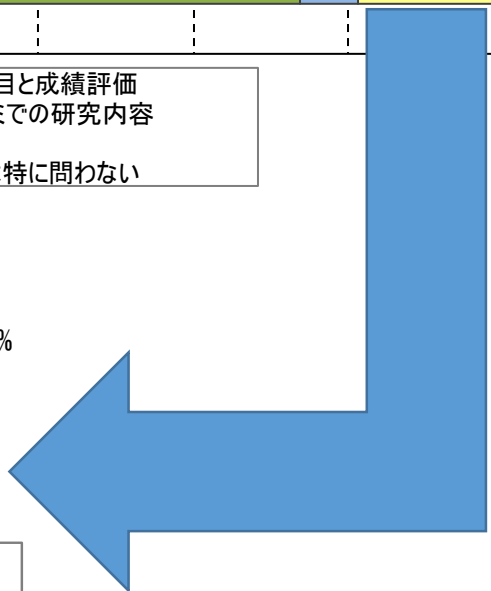


回答社数  
(n=375)

＜大学での学修履歴を問わない理由＞



学修内容が仕事と直結しないため
  大学の成績評価に信頼性がないため  
 大学間の成績比較が難しいため
  その他

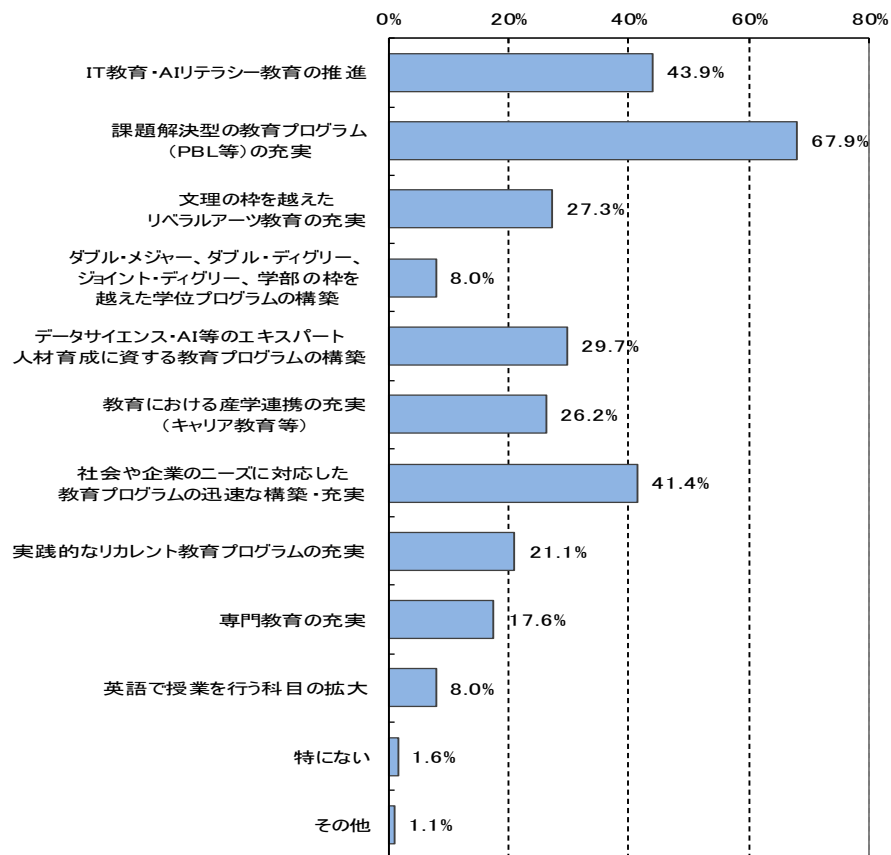


## 第Ⅱ部：日本の大学に求められる改革

# 1. 教育面 (1) 今後、優先的に取り組むべき教育改革

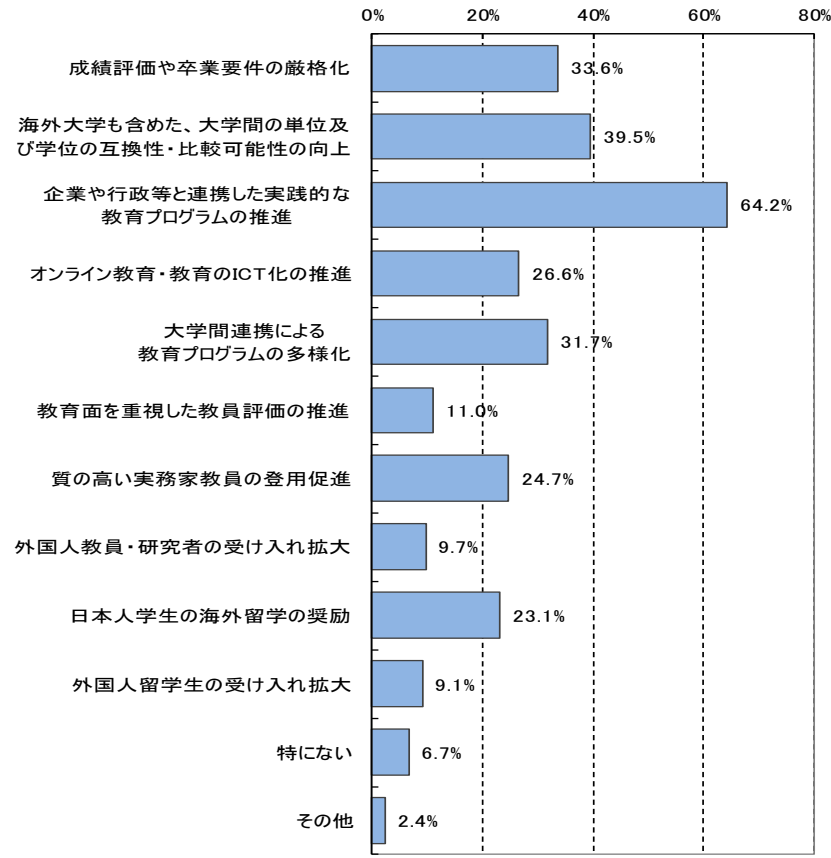
- 今後、優先的に取り組むべき教育改革について、「課題解決型の教育プログラム（PBL等）の充実」（68%）、「IT教育・AIリテラシー教育の推進」（44%）、「社会や企業のニーズに対応した教育プログラムの迅速な構築・充実」（41%）が多い。
- 優先的に取り組むべき教育環境・システム面の改革については、「企業や行政等と連携した実践的な教育プログラムの推進」（64%）、「海外大学も含めた、大学間の単位及び学位の互換性・比較可能性の向上」（40%）、「成績評価や卒業要件の厳格化」（34%）が多い。

＜教育プログラム面の改革＞（3つまで回答可）



(n=374)

＜教育環境・システム面の改革＞（3つまで回答可）



(n=372)

# 1. (2) ハイブリッド型教育への期待 (オンラインの活用、実施体制・環境整備)

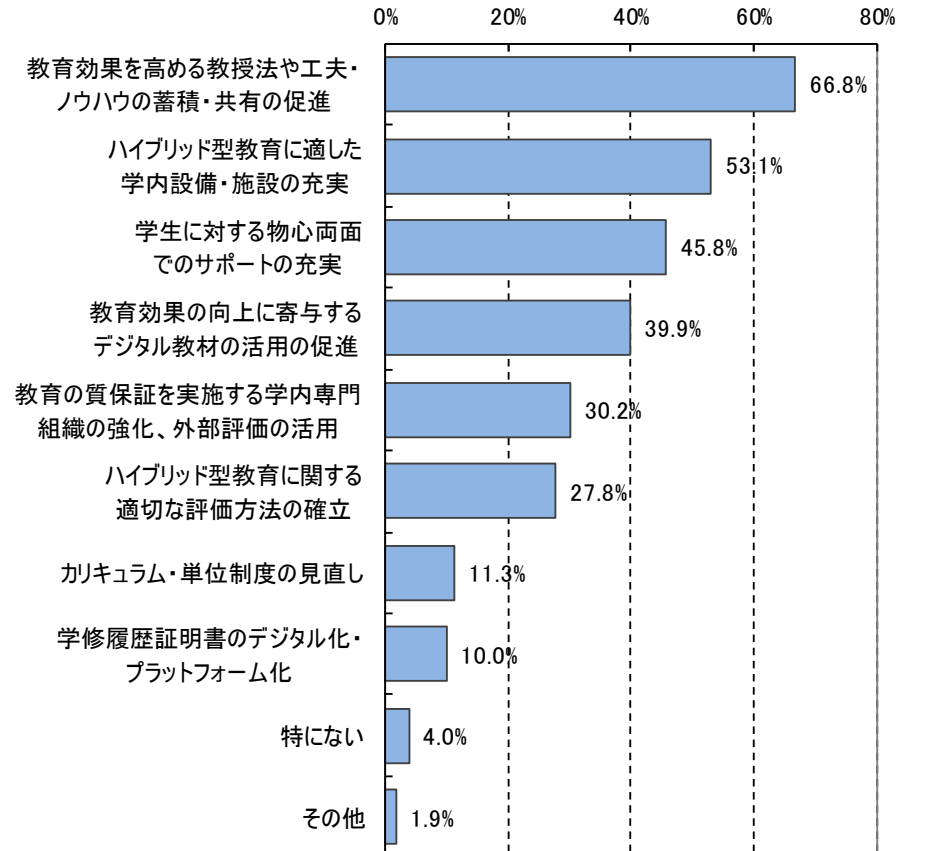
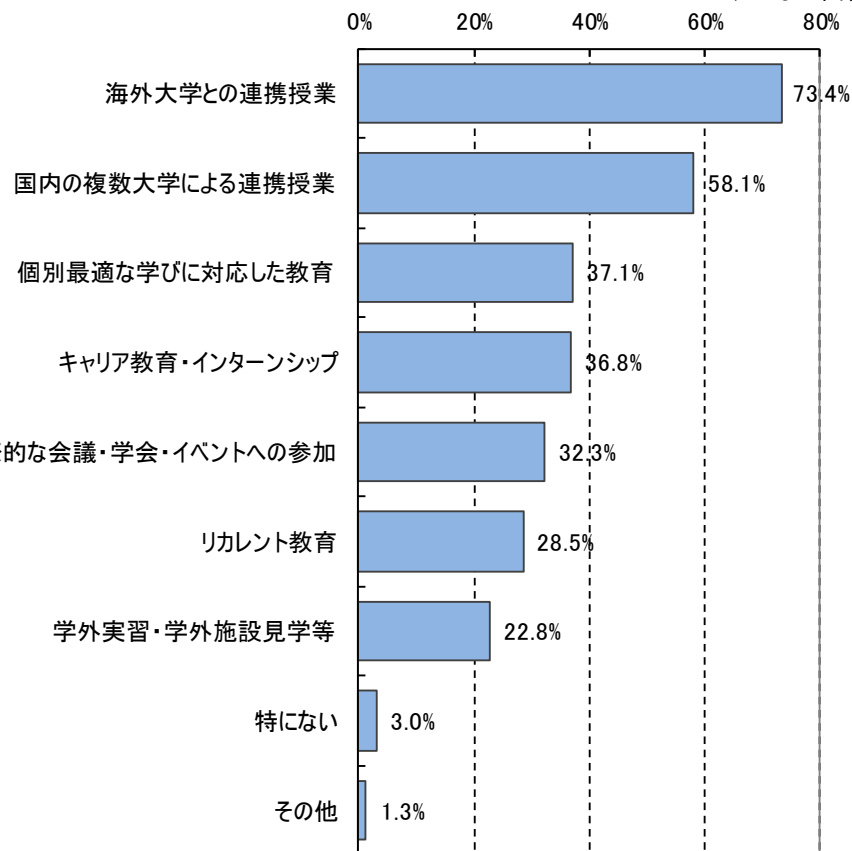
- オンラインの活用により一層推進すべき教育の取組みとして、「海外大学との連携授業」(73%)、「国内の複数大学による連携授業」(58%)が多く、オンラインを活用した、海外・国内大学との教育連携を期待する企業が多い。
- ハイブリッド型教育の実施体制・環境の整備に関しては、「教育効果を高める教授法や工夫・ノウハウの蓄積・共有の促進」(67%)、「ハイブリッド型教育に適した学内設備・施設の充実」(53%)が多い。

＜オンラインの活用により、一層推進すべき教育の取組み＞

＜教育の実施体制・環境の整備に関して推進すべき取組み＞

(3つまで回答可)

(3つまで回答可)



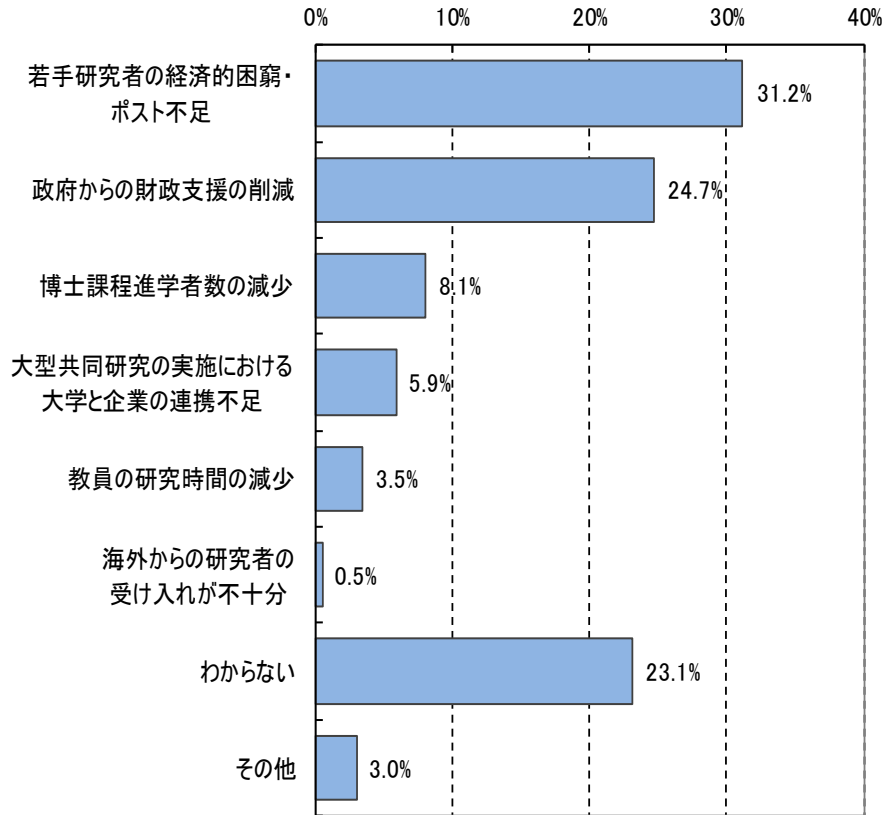
(n=372)

(n=371)

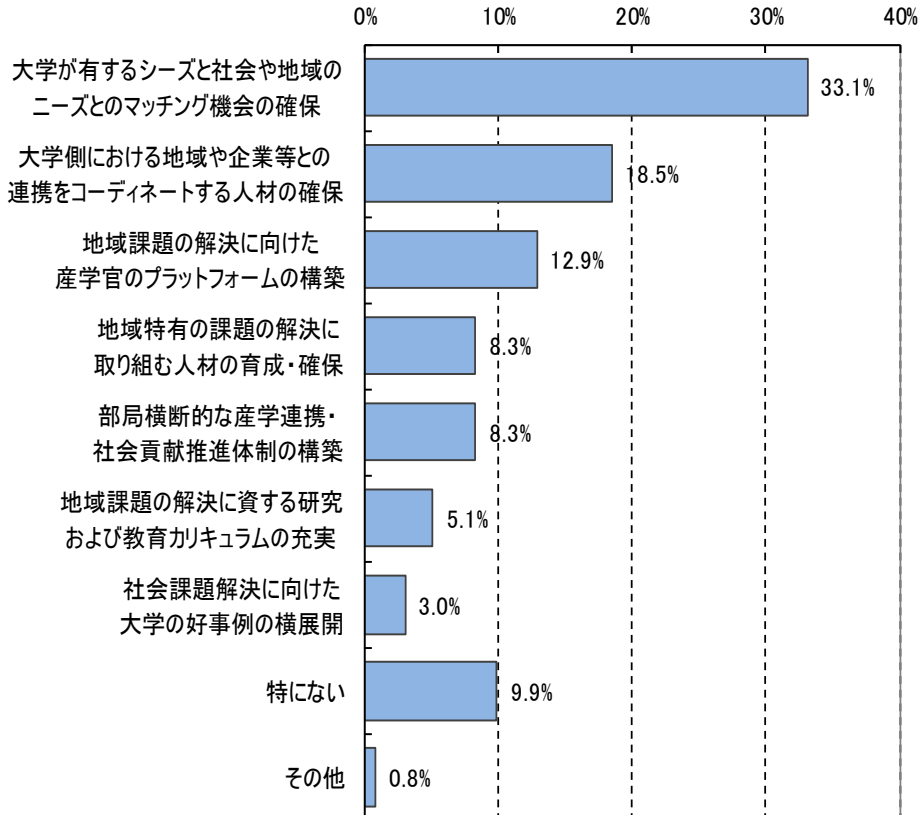
## 2. 研究面・社会貢献面の課題

- 近年、日本の大学の研究力が他の先進国や中国と比べて急速に低下しつつあるとの指摘があるなか、研究力低下の理由として、「若手研究者の経済的困窮・ポスト不足」(31%)、「政府からの財政支援の削減」(25%)が上位を占めた。
- 社会貢献面の課題として、「大学が有するシーズと社会や地域のニーズとのマッチング機会の確保」(33%)、「大学側における地域や企業等との連携をコーディネートする人材の確保」(19%)が多い。

【大学の研究力低下の理由】



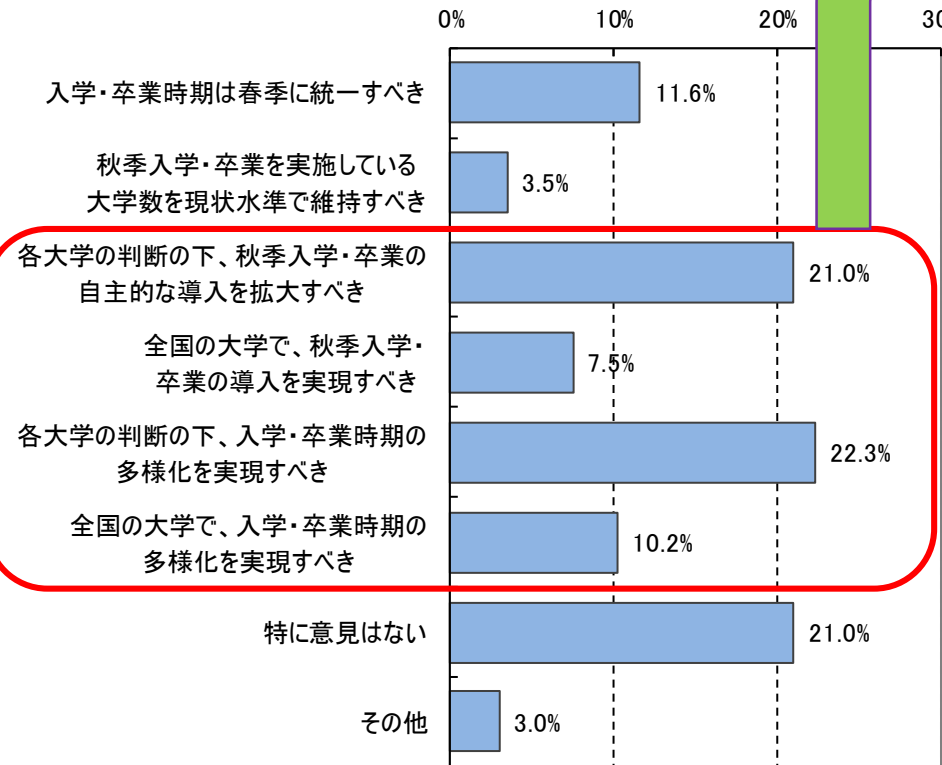
【社会貢献面の課題】



### 3. 学事暦の改革 (秋季入学・卒業の導入等)

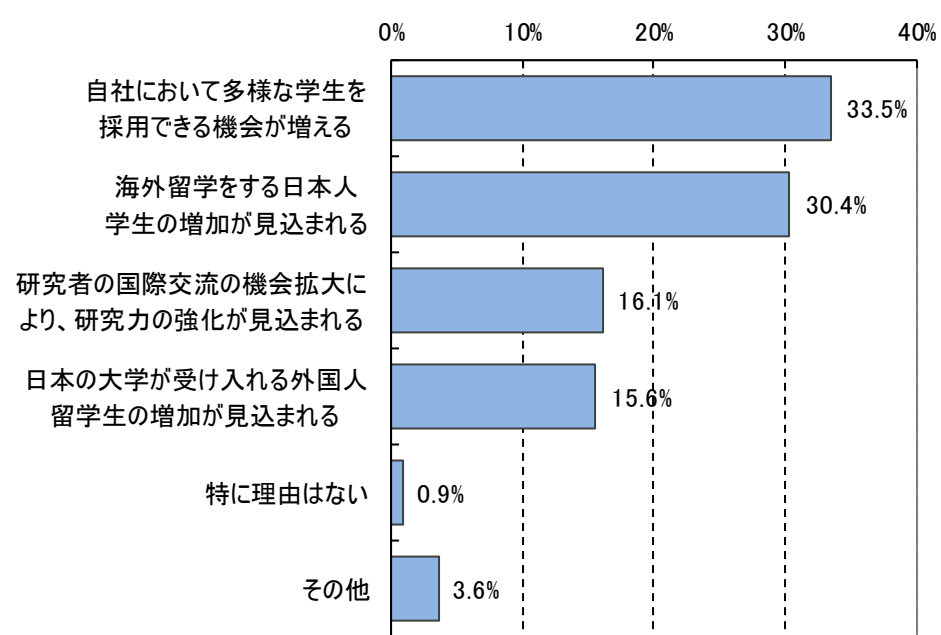
- 約6割の企業が、秋季入学・卒業の導入などの学事暦改革を進めるべきと回答。
- その理由として、「自社において多様な学生を採用できる機会が増える」(34%)、「海外留学をする日本人の増加が見込まれる」(30%)が上位を占めた。

＜大学の学事暦に対する基本的な考え＞



(n=372)

＜秋季入学・卒業の導入など学事暦改革を求める理由＞

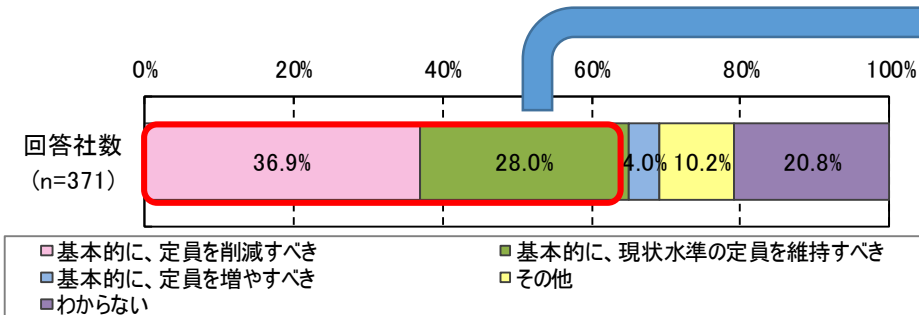


(n=224)

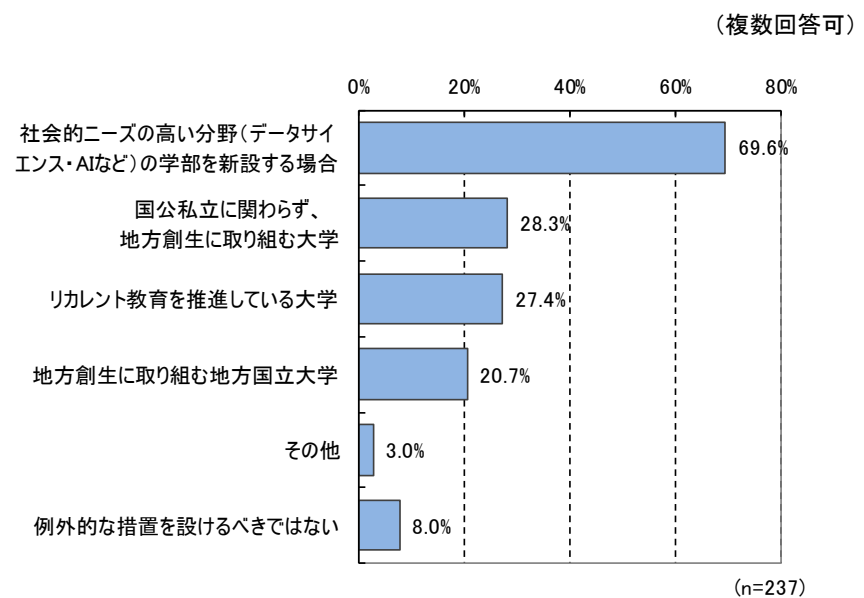
# 4. 大学入学定員のあり方

- 大学入学定員に関して、回答企業の37%が「基本的に、定員を削減すべき」と回答。
- 「例外的に定員増を認めてもよいケース」(注1)については、「社会的ニーズの高い分野（データサイエンス・AIなど）の学部を新設する場合」(70%) が最も多く、「地方創生に取り組む大学」や「リカレント教育を推進している大学」も3割弱あった。
- 東京都23区定員規制（注2）については、回答企業の34%が「社会的ニーズの高い学部の新設に限り、定員増を認めるべき」と回答。

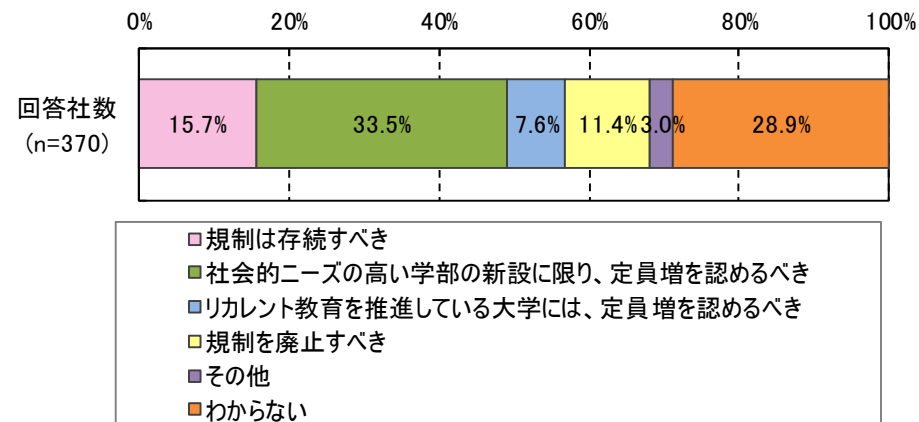
＜大学入学定員のあり方に関する基本的な考え＞



＜例外的に定員増を認めてもよいケース（注1）＞



＜東京都23区定員規制（注2）に対する考え＞



注1: 大学入学定員について、「基本的に、定員を削減すべき」および「基本的に、現状水準の定員を維持すべき」と回答した企業に限定して調査

注2: 地方からの若年者人口の流出を抑制するため、東京都23区に所在する私立大学の学部・学科の新設や定員増について、2018年度より10年間認可しないとした規制

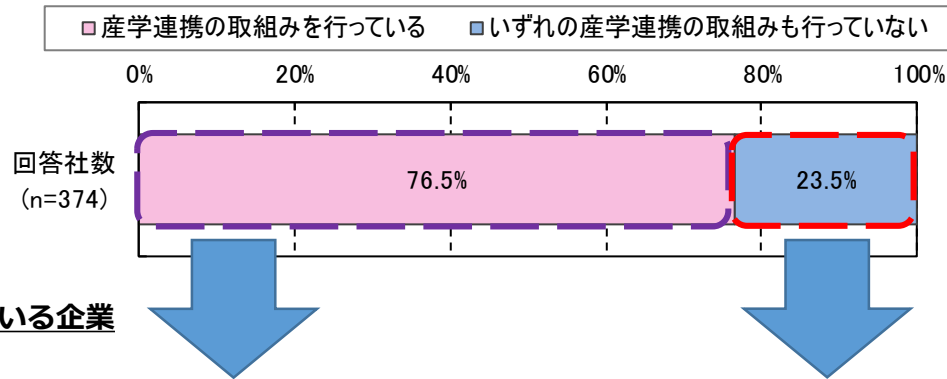


## 第三部：産学連携

# 1. 産学連携の取組み状況（1）取組みの有無等

- 回答企業の77%が産学連携の取組みを実施。従業員規模が大きい企業ほど産学連携の実施割合が高く、従業員規模5,000人以上の企業では9割を超える。
- 産学連携の取組みを行っていない理由については、「自社において、産学連携の取組みを行うための人材が不足」（38%）が多かった。

＜産学連携の取組みの有無＞

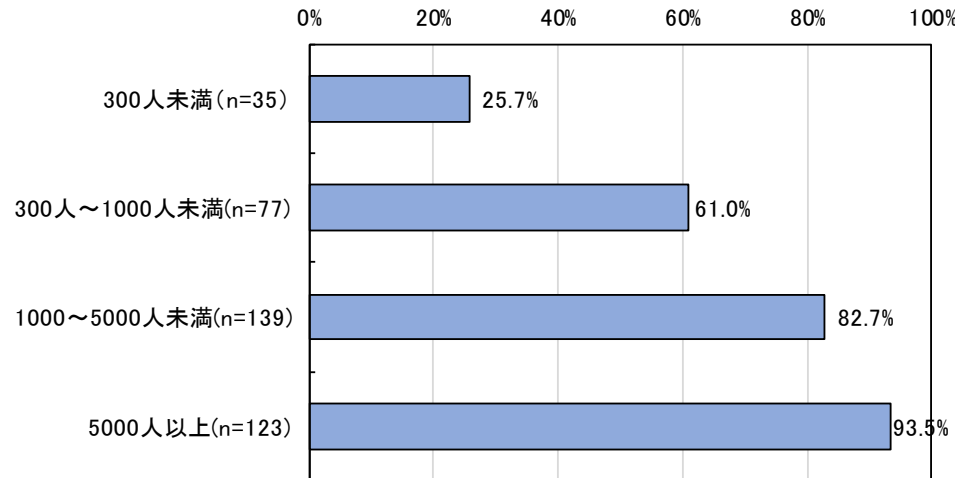


注:「産学連携の取組みを行っている」企業数は、回答社数から「いずれの産学連携の取組みも行っていない」回答数を除いて算出

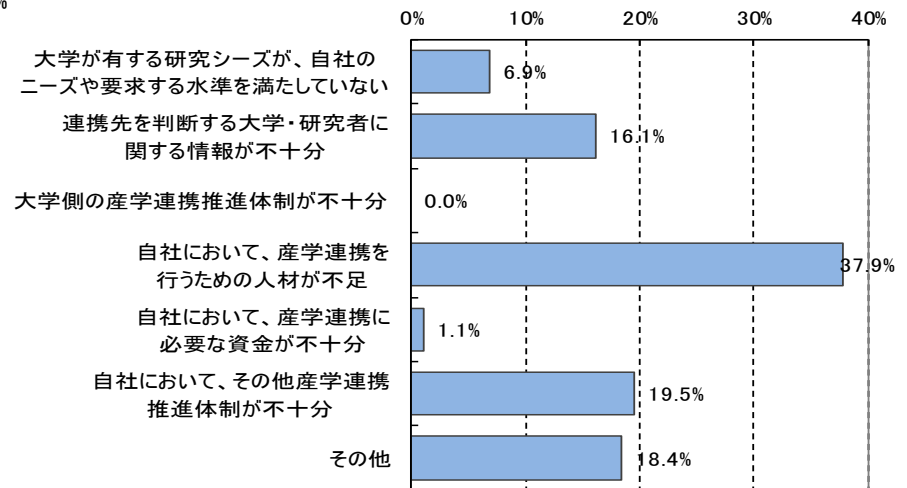
産学連携の取組みを行っている企業

産学連携の取組みを行っていない企業

＜従業員規模別産学連携の実施割合＞



＜産学連携の取組みを行っていない理由＞

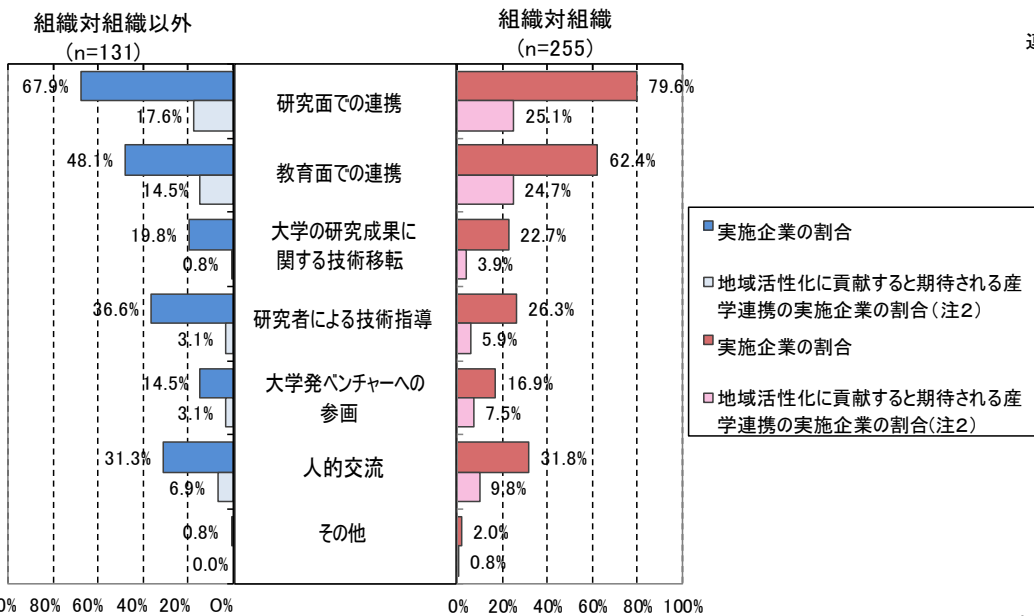


(n=87)

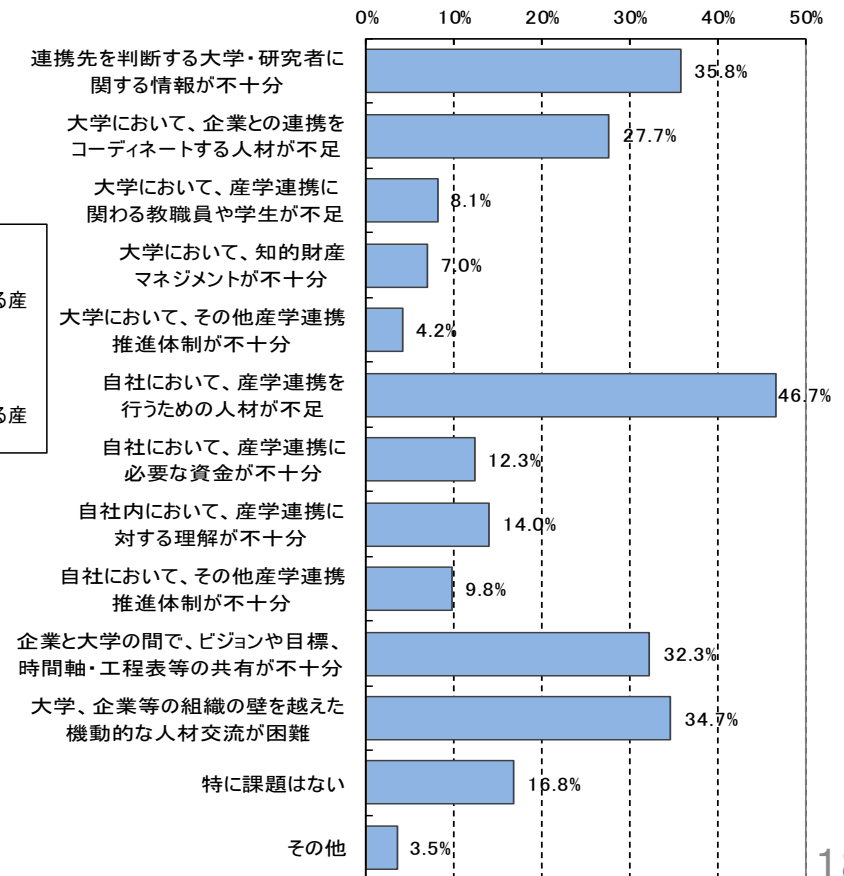
# 1. (2) 取り組んでいる産学連携の類型、推進にあたっての課題

- 取り組んでいる産学連携の類型としては、「組織対組織」(注1)による連携、「組織対組織」以外の連携のいずれも、「研究面での連携」が最も多く、次いで「教育面での連携」が多い。
- 産学連携を進めるにあたっての課題としては、「自社において、産学連携を行うための人材が不足」(47%)、「連携先を判断する大学・研究者に関する情報が不十分」(36%)、「大学、企業等の組織の壁を越えた機動的な人材交流が困難」(35%)が多い。

＜取り組んでいる産学連携の類型＞ (複数回答可)



＜産学連携を進めるにあたっての課題＞ (3つまで回答可)



注1:「組織対組織」とは、個人的な連携にとどまらない大学と企業との1対1のパートナーシップや、複数の関係者(他大学や国立研究開発法人、国・地方公共団体等を含む)によるコンソーシアムの構築等によるプロジェクトを指す。

「組織対組織」以外の連携は、研究者や教員との個人的な連携によるもの

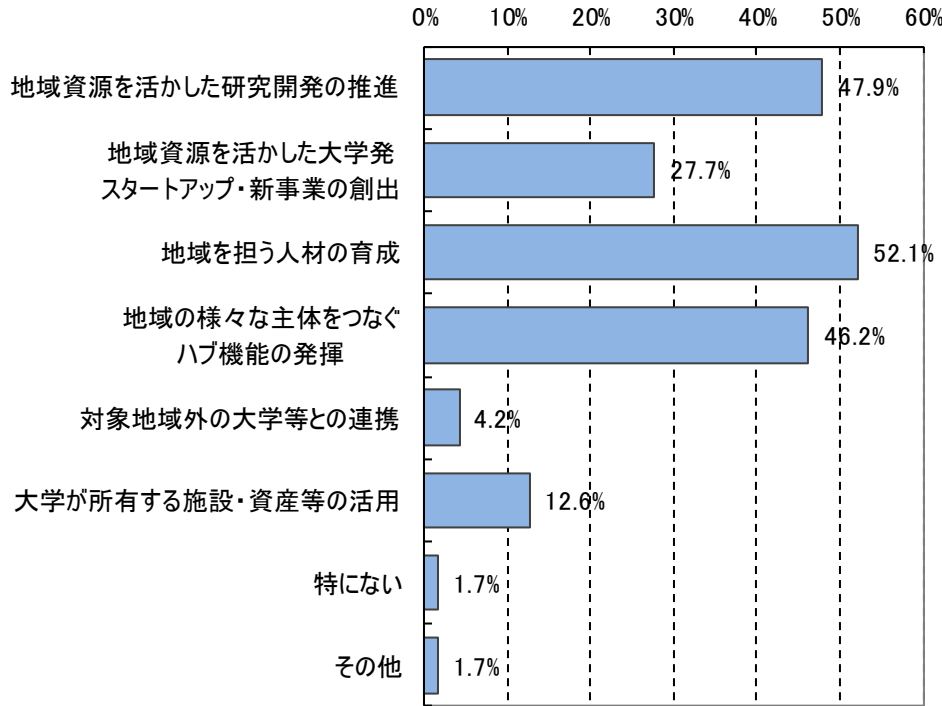
注2:当該類型に当てはまり、かつ地域活性化への貢献が期待される産学連携に取り組んでいる企業の割合

## 2. 地域活性化に資する産学連携において、大学や官に期待する役割

- 地域活性化に資する産学連携において、大学に期待する役割として、「地域を担う人材の育成」(52%)、「地域資源を活かした研究開発の推進」(48%)、「地域の様々な主体をつなぐハブ機能の発揮」(46%)が多い。
- 官（特に地方公共団体）に期待する役割としては、「産学連携活動ネットワークの形成支援」(41%)、「補助金・助成金・税制措置等による資金面の支援」(40%)、「社会実装・実証事業の推進」(38%)が多い。

<大学に期待する役割>

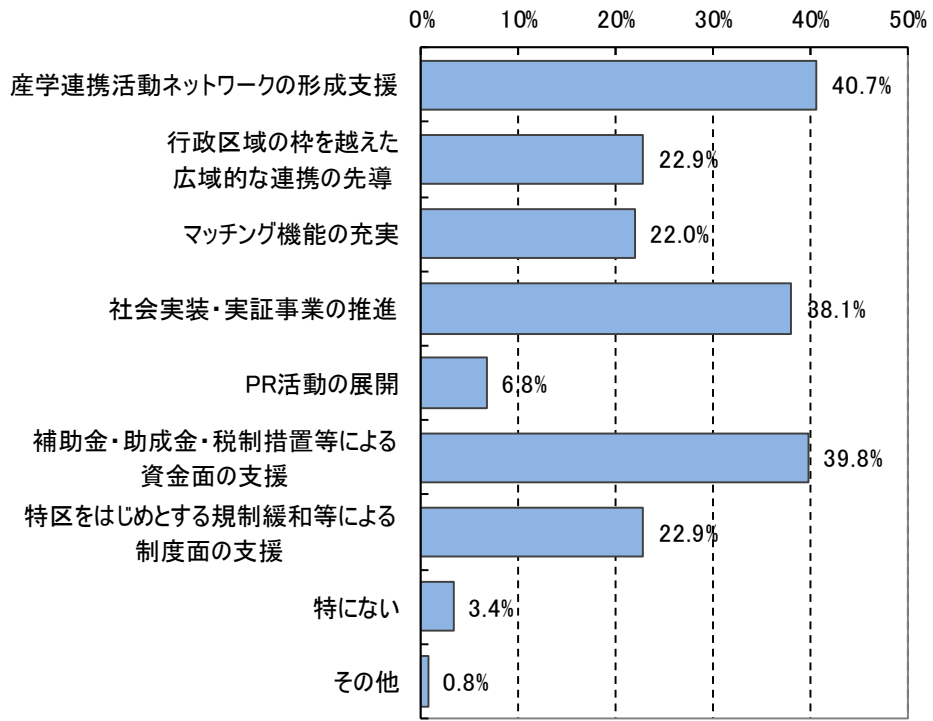
(2つまで回答可)



(n=119)

<官（特に地方公共団体）に期待する役割>

(2つまで回答可)

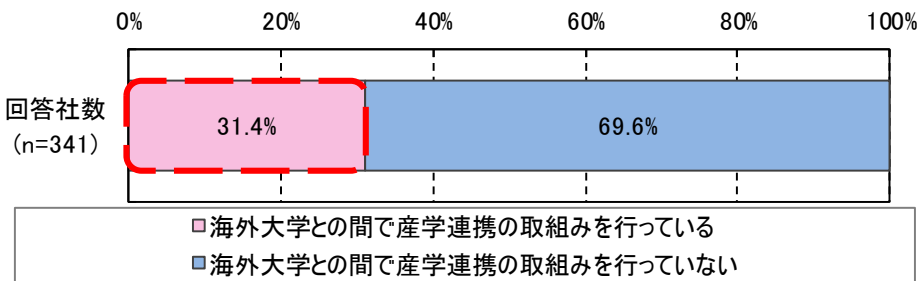


(n=118)

### 3. 海外大学との産学連携

- 回答企業の31%が、海外大学との間で産学連携の取組みを実施。
- 海外大学の方が日本の大学と比べて産学連携に取り組みやすい点について、「特にない」(46%)、「海外大学の有するシーズが自社のニーズによりマッチしている」(42%)が多い。

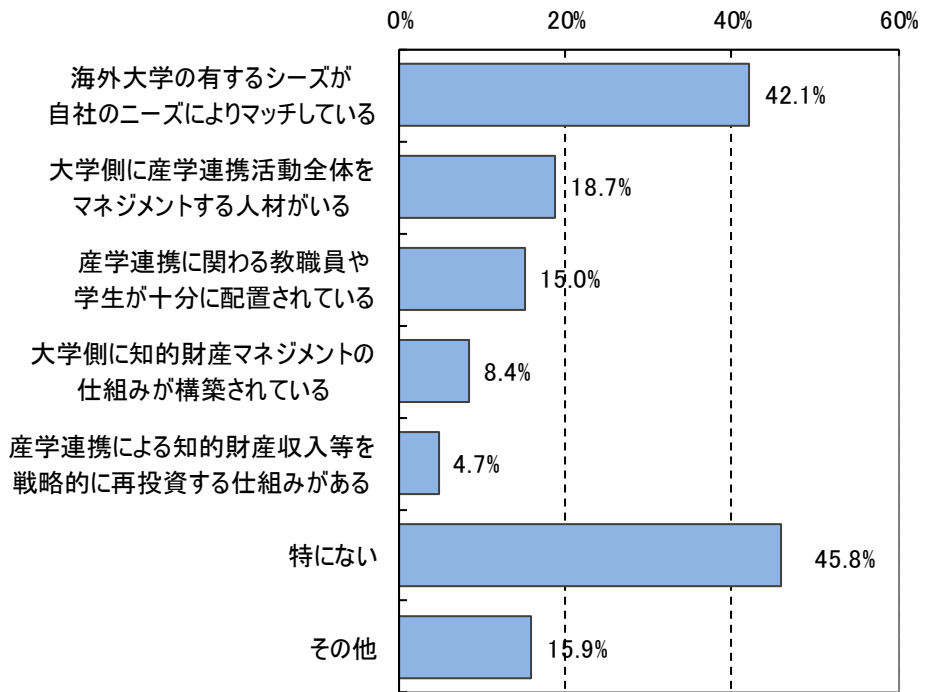
＜海外大学との産学連携の取組みの有無＞



注:「海外大学との間で産学連携の取組みを行っている」企業数は、回答社数から「海外大学との間で産学連携の取組みを行っていない」回答数を除いて算出

＜海外大学の方が日本の大学と比べて産学連携に取り組みやすい点＞

(複数回答可)



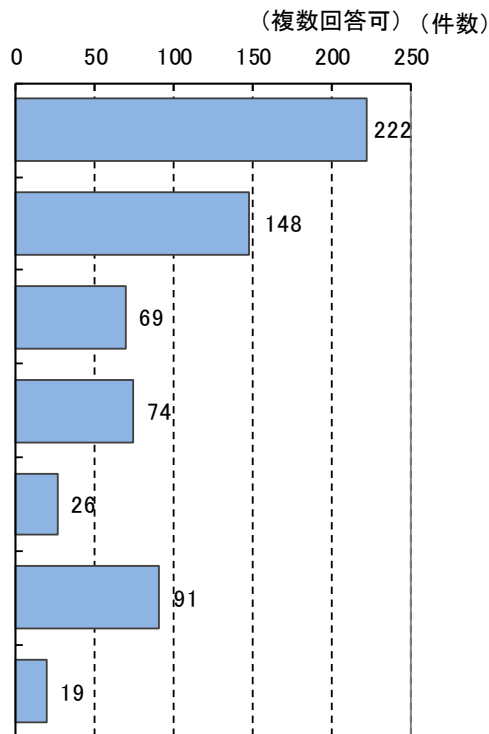
(n=107)

注:「海外大学との間で産学連携の取組みを行っている」企業数に占める各選択肢の回答数の割合を算出

# 【参考】 「組織対組織」による産学連携の取組事例（概要）〔詳細は別冊参照〕

- 「組織対組織」による産学連携の取組事例（1社あたり最大5事例）として、177社から336事例寄せられた（うち公表可能な事例は82社から164事例）。
- 研究面での連携事例が222事例（66%）、教育面での連携事例が148事例（44%）。
- 地域活性化に貢献すると期待される事例は105事例（31%）。
- 行政(国・地方公共団体)の参画事例は54事例（16%）。

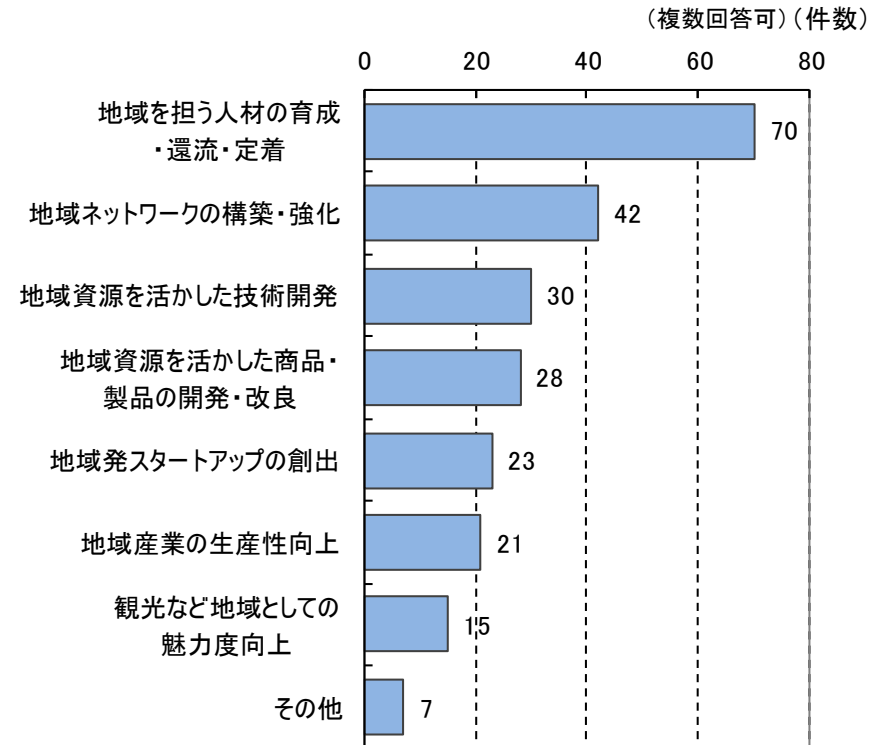
## <「組織対組織」による産学連携の取組事例の類型>



(n=336)

注: 1企業最大5事例

## <地域活性化に資すると考える事例の効果・狙い>



(n=105)