

これからの企業・社会が求める 人材像と大学への期待

公益社団法人 経済同友会
執行役 藤巻 正志

2015年9月4日

JASSO インターンシップ等専門人材ワークショップ in 北海道

本日のトピックス

- I. はじめに
- II. わが国を取り巻く環境・社会構造の変化と人材育成の課題
- III. 教育・採用に関する企業の意識
～大学との対話を通じて～
- IV. 人材育成に向けて企業・大学がなすべきこと
- V. 大学・学生に対する期待
- VI. おわりに

I. はじめに ～問題意識～

- わが国の競争力を高めるうえで、資質能力の高い人材育成は急務であり、社会全体で真剣に考え、対処していかなばならない問題

しかしながら...

- 企業が望む資質能力を備えた人材育成は未だ途上

【企業が望む人材育成が進まない理由】

	これまで	今後の姿
大学での学びと 企業・社会での学び	不連続なものとする 傾向	連続的なものとして捉え ていく
人材育成に向けた産学官での 対話	不十分	歩み寄り、対話を深めて いく
企業・社会が求める人材像	大学や学生にとって わかりづらい	大学や学生に明確に伝 えていく

《企業》

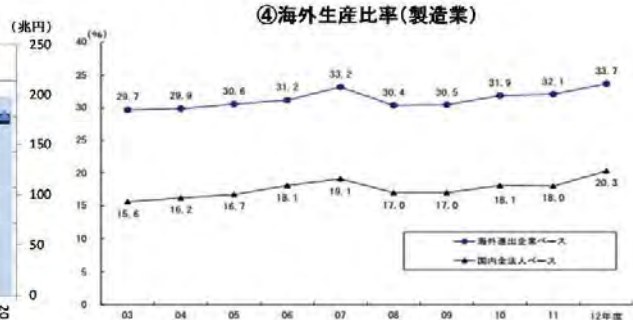
社会の一員として積極的
に関与していく責任

《大学の位置付け》

課題解決に必要な教養、知識、技術
やスキルを育成する中核機関

II. わが国を取り巻く環境・社会構造の変化と人材育成の課題

(1) 企業・社会の変化

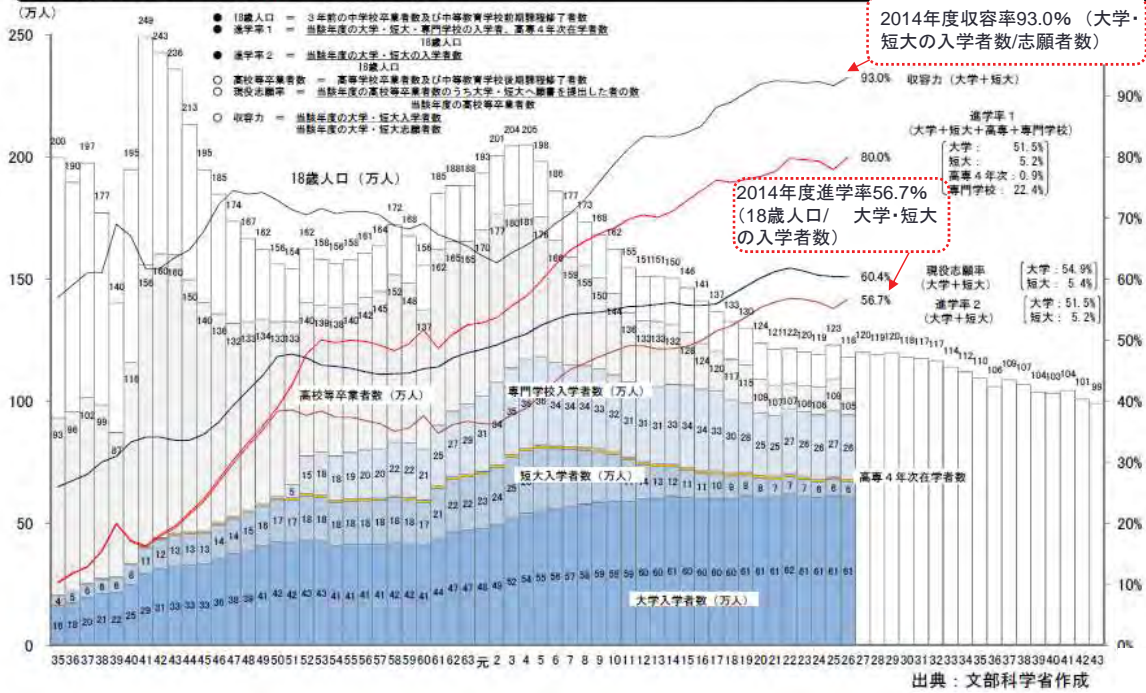


(出所)①～③: 経済産業省「海外事業活動基本調査」結果を基に作成、④: 経済産業省「第43回 海外事業活動基本調査」(2013年7月)概要

(2) 大学を巡る環境変化

18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移

○18歳人口は、平成21～32年頃までほぼ横ばいで推移するが、平成33年頃から減少することが予測されている。
 ○高等教育機関への進学率は、ここ数年頭打ち。



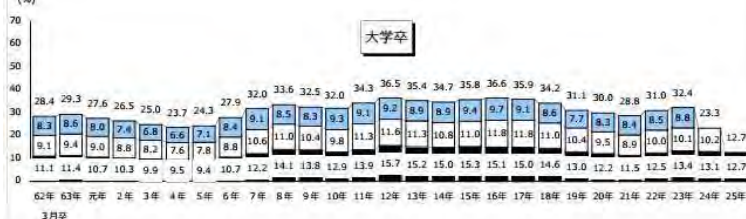
(3) 若者の雇用環境の変化

従業員規模別求人倍率の推移

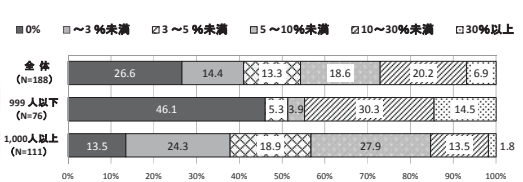


	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒	2013年 3月卒	2014年 3月卒	2015年 3月卒
300人未満	8.43倍	4.41倍	3.35倍	3.27倍	3.26倍	4.52倍
300~999人	1.51倍	1.00倍	0.97倍	0.93倍	1.03倍	1.19倍
1000~4999人	0.66倍	0.63倍	0.74倍	0.81倍	0.79倍	0.84倍
5000人以上	0.38倍	0.47倍	0.49倍	0.60倍	0.54倍	0.55倍
300人未満と 5000人以上の 倍率差(ポイント)	8.05	3.94	2.86	2.67	2.72	3.97

大学卒業生の卒業後3年以内の離職率の推移



卒業後3年以内の離職率(同友会会員企業)



(出所) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2014年調査)

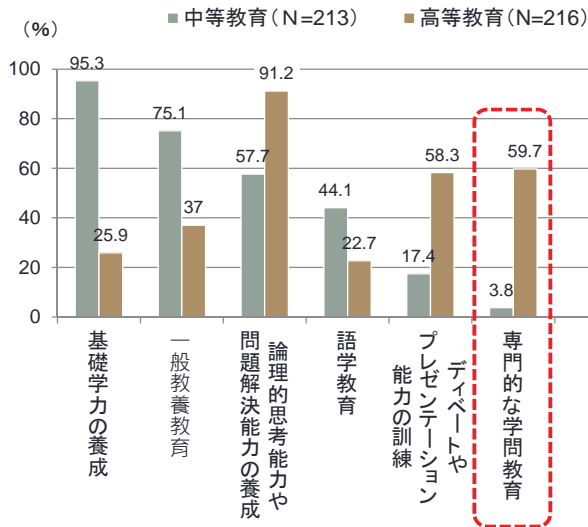
(注) 2012年度入社の新卒者の2014年9月1日現在の離職率

(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその就職日から就職日数、離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の割合で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

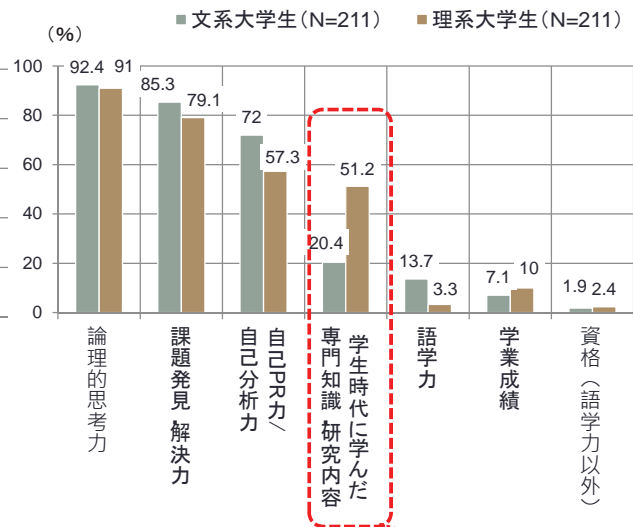
(出所) 内閣府総合科学技術・イノベーション会議有識者会合(2014年11月20日) 配布資料

(4) 企業側の大学に対する期待

学校教育に対して期待すること



新卒採用の面接段階で重視される「能力的要素」(上位3位の合計)



文系での「専門知識・研究内容」の強化が課題では？

(出所) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2014年調査)2014年12月

III. 教育・採用に関する企業の意識 ~大学との対話を通じて~

(1) 企業が求める人材像と必要な資質能力

- 変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力 (課題設定力・解決力)

必要なこと

- ✓ 常に社会情勢に関心を持ち、なぜそうなるのか考える習慣
- ✓ 思考のベースとなる基礎学力や教養
- ✓ 他者に何が課題か説明し、理解を得て協働していくための双方向での対話力(コミュニケーション力)、課題解決に向けた企画力、実行力

- 困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力(耐力・胆力)

必要なこと

- ✓ 学生時代から様々なことにチャレンジする(失敗経験を活かす)

- 多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力

- 価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力 (コミュニケーション能力)

コミュニケーション能力とは、

- ✓ 企業内外の公の場で、上司や部下、同僚あるいは顧客等、相手の主張を正しく理解して円滑に対話できる力
- ✓ 臆することなく自らの考えを明確に述べ、説得することができる力(交渉力も含む)

必要なこと

- ✓ 個人として信頼される人間力の豊かさ
- ✓ 価値観の異なる相手と相互に認め合い、学び合う姿勢(協調性)
- ✓ 相手をよく理解して自己の考えを明確に伝えるための知識や教養

<参考> 入社後に活躍している社員の特徴 ⇒企業が求める人材像と必要な資質能力と合致

新しい企画やアイデアを生み出したり、複雑な問題も考え分析し、自分で考えながら自律的に進める事ができる人。また、大勢の意見をまとめ物事を進めていける集団統率力のある人。

しっかりと自分の考えを持っており、かつ発信でき、仕事を覚えるプロセスのルーティンワークにもしっかりと対応できる人材。

与えられた課題に対し、その本質を見極めようとする積極的な姿勢を持つ者。また、その過程で先輩や上司等、周囲の社員としっかりとコミュニケーションが取れる者。友人との会話とは質が異なる。

- 変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力 (課題設定力・解決力)
- 困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力 (耐力・胆力)
- 多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力
- 価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力 (コミュニケーション能力)

自発的に自らの意志で行動を起こすことができ、また組織人としての倫理感を持ちセルフコントロールすることができる。

自分の考えをしっかりと持ち、周囲を上手に巻き込みながら業務を遂行していくタイプ。

新しい仕事に挑戦する旺盛なファイティングスピリットと多様に変化する環境の中でも目標を達成するタフネスをもった新入社員。

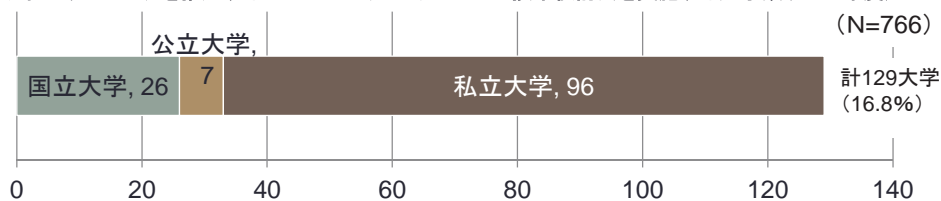
(出所) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2014年調査)より企業の自由記述を抽出。

8

(2) 企業が大学に期待する役割

アクティブ・ラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上

図: アクティブ・ラーニングを推進するためのワークショップまたは授業検討会を実施する大学数(2012年度)



(出所) 文部科学省「大学における教育内容等の改革状況について(概要)」(2014年11月)

様々な社会活動体験の増加 : 留学、インターンシップ、ボランティア

⇒学外の“異文化”に触れる、気づきを得て成長につながっていくのでは？

学生の能動的な学びによる学修時間の拡充

- 先行き不透明な社会では、自らキャリアを切り拓いていく力が必要。

IV. 人材育成に向けて企業・大学がなすべきこと

(1) 企業がなすべきこと

① 企業が求める人材像の明確化と発信

- 企業は、経営者のビジョンを実現するために必要な人材の能力について、語学力や資格、成績水準、スキル等、できるだけ具体的に明示して社会に発信すべき。

⇒就職のミスマッチ解消にもつながるのでは？

② 採用選考における学業成績の積極的な活用

- 企業が採用選考で学業成績を重視することを宣言し、求める成績や知識の内容・水準を明示。

その前提として大学に求めたいことは・・・



- 大学の教育水準と卒業生の質の保証
- 成績の根拠や学びの内容の明確化

⇒大学・学生が学びの重要性を再認識するのでは？

10

IV. 人材育成に向けて企業・大学がなすべきこと

企業が学生に対して面接で確認したいことの例示(付属資料2)

■ 学生時代の学びの成果

- 専攻で学んだことは何か、学びで得たものは何か
- 教授の講義内容、方法はどうかであったか、理解できたか
- ゼミ等で課題解決のディベート、アーギュメントを体験したか
- 議論で何に苦労したか、工夫したことはあるか、異なる意見の取りまとめに努めたか
- 学生時代の学びを如何に社会や企業(当社)で活かし、貢献できるか、将来企業でどんなキャリアを描きたいのか

■ 人や社会との交流

- 部活動や就業体験で得たものは何か
- インターンシップに参加したか、そこで得たものは何か
- 自己の得意なこと、長所を如何に活かして伸ばしたか、失敗や不得手なもの、短所の克服に如何に努めたか
- 業務上の相手を納得させ理解を得るような、組織における(友人とは異なる)コミュニケーションが図れるか、周囲が自分に求めることを認識し、期待どおりに対応できるか

■ 求められるコンピテンシー

- 業務に積極的に臨む姿勢や心構えができていますか
- 耐力、行動力(打たれ強さ、チャレンジ力など)を備えているか
- 業務の目的を理解し、始める手順や段取りをつけられるか(不要不急の判断、プライオリティ、重要度、他チームとの調整範囲、スケジュール管理など)
- 業務遂行に必要な情報、知識、人材、予算、機材などをイメージして、チーム作りができるか
- 組織のチームの一員として役割を果たせるか、取りまとめができるか、チームのなかで他者と相互に補完し、相乗効果を発揮できるか

11

IV. 人材育成に向けて企業・大学がなすべきこと

(2) 企業と大学が協力すべきこと

① インターシップの強化・充実

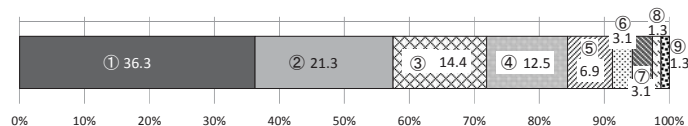
課題
● 大学の組織的な関与が少ない
● 企業側の体制、プログラム企画・立案が未整備(※)
● 期間が短い(1週間程度が主)
● 大学3年生、修士1年生の参加が主で、参加者が少ない
● 報酬の支給がない



望ましい枠組み
● 大学での支援体制整備
● 大学が関与する形でのプログラム開発
● 教員の関与によるPBLの実践
● 大学でのより一層の単位化
● 長期化(1ヵ月以上)
● 学部1、2年生からの早期参加により、裾野を広げるとともに、その後の学びに生かす
● 報酬の支給(実費の支給は必須)

※図: 企業から見たインターシップを実施するうえでの最大の課題(N=160)

- ①社内体制の整備
- ②プログラムの企画・立案
- ③将来の就職との関連性
- ④参加者の募集・選考
- ⑤大学との連携
- ⑥プログラムの運営
- ⑦終了後の学生へのフィードバック
- ⑧保険(災害、事故、賠償責任)等の事務手続き
- ⑨その他



(出所) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2014年調査)2014年12月

IV. 人材育成に向けて企業・大学がなすべきこと

<参考> 企業側から見たインターシップの現状

図1: 大学生・院生を対象としたインターシップ実施状況

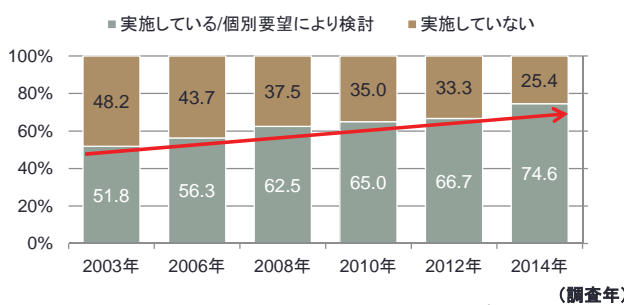


図2: 実施期間

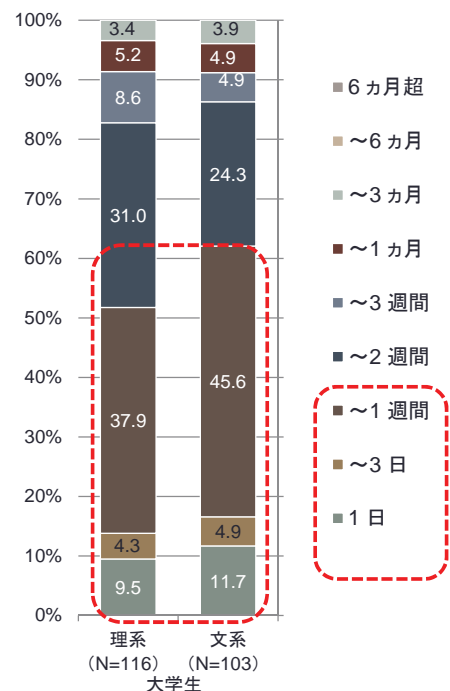


図3: 学部1、2年生対象のインターシップ

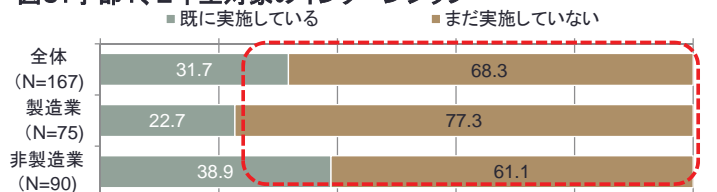


図4: 報酬の有無



(出所) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2014年調査)2014年12月

V. 大学・学生に対する期待

(1) 大学への期待

① 大学のビジョンの明確化・具体化と機能の強化・分化

② 国際化対応: 優秀な外国人教員の受入れ、英語による授業・情報公開

③ 教職員の資質能力の向上

- 教員評価の徹底と教員の教育力向上

大学が担う役割として特に教育への期待が大きいことから、教育に重きをおいた評価システムの構築に期待。加えて、評価項目には学生の就職実績や就職先の評価も盛り込んでほしい。

- 大学職員の資質能力向上

学校運営に係る重要な役割を担う職員は、教員と分担して業務の効率化、高度化を目指すべき。

⇒教員・職員ともに、年功序列型の硬直的処遇から、成果に応じた弾力的な処遇への移行に期待。

④ 卒業生の資質能力の保証

- 教育内容・レベル、学生の到達度の明確化と学業成績への反映
- 卒業資格の厳格化
- 学び・専攻の柔軟化

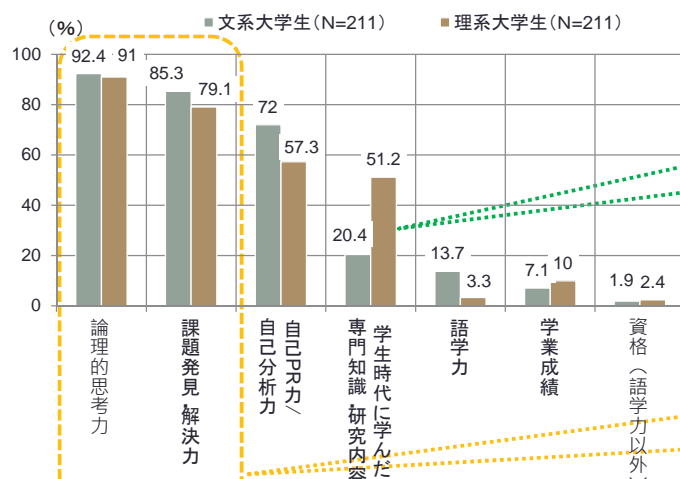
14

V. 大学・学生に対する期待

(2) 学生への期待

- 自己のための大学での真剣な学び
- 専門知識とそれを支える基礎力の修得(※)
- 多様な人々と触れ合い、視野を広げるための海外留学等の経験
- 職業観を醸成するためのインターンシップ等の社会経験

※新卒採用の面接段階で重視される「能力的要素」(上位3位の合計)



理系学生に対しては、製造業では「学生時代に学んだ専門知識・研究内容」を特に重視。

ただし、専門知識のベースとなる、「論理的思考力」、「課題発見・解決力」を重視。

VI. おわりに：大学・学生へのメッセージ

【高等教育の発展段階 by M. トロウ】



これからの社会が求める人材

- 英知と活力に溢れた世界に通用する人材
- 耐力を備え何事にも柔軟に対応して道を切り拓くことができる人材
- 仕事に欠かせないスキルを身につけ、実践の場で活躍できる人材

大学に求められること ⇒ 学生が実社会で生き抜く基礎力を身につけさせること

- 社会の様々な現場で求められるスキルの伝授、低学年からのインターンシップや留学等
- ⇒個々の大学の特色を活かしたカリキュラムを設置し、学生の資質を高める教育の実践が重要

結果として卒業の時期も多様となり、将来的には通年採用へ移行することが望ましい

16

2015年度の教育改革委員会の活動

2014年度提言のフォローアップ（提言実践活動）

➤ 提言を巡っての大学との対話（大学団体等）

- ・企業が求める人材像の明確化と発信
- ・大学・学生に対する期待（教職員の資質能力の向上、卒業生の資質能力の保証等）
- ・教育の質の保証、教員評価に関する検討

➤ インターンシップの強化・充実に向けた実践活動

- ・個別大学での提言に示したインターンシップの「望ましい枠組み」の実現

望ましい枠組み

- 大学での支援体制整備
- 大学が関与する形でのプログラム開発
- 教員の関与によるPBLの実践
- 大学でのより一層の単位化
- 長期化（1ヵ月以上）
- 学部1、2年生からの早期参加により、裾野を広げるとともに、その後の学びに生かす
- 報酬の支給（実費の支給は必須）

17