

「高等教育に関するアンケート」 主要結果

＜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

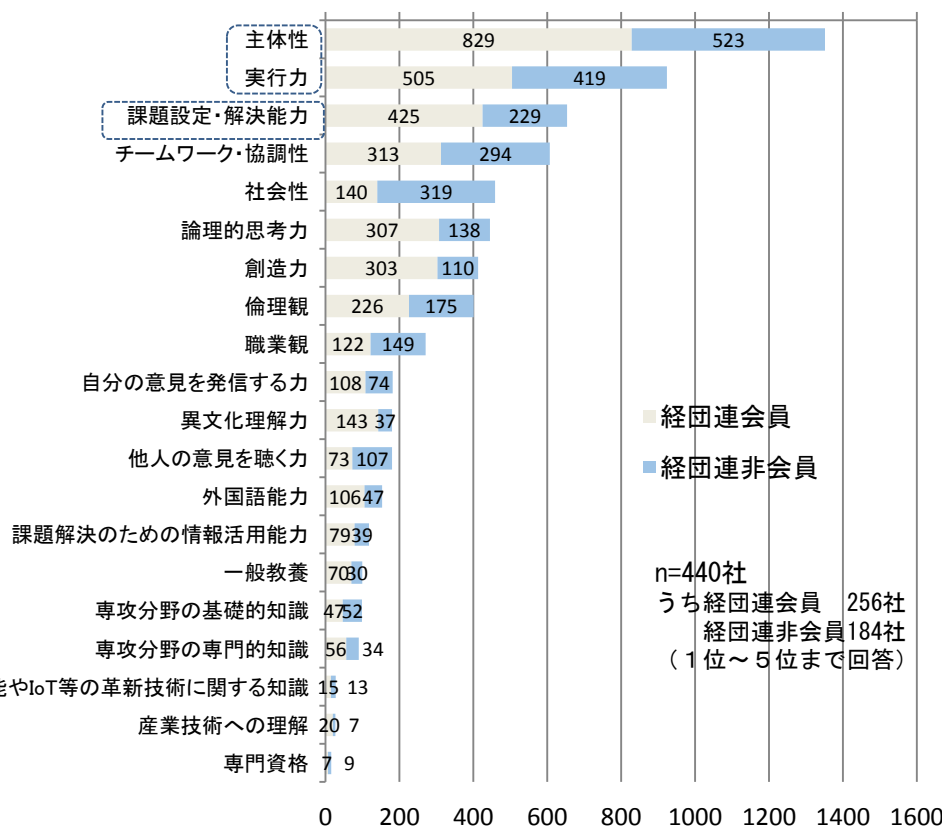
2018年4月17日

一般社団法人 日本経済団体連合会

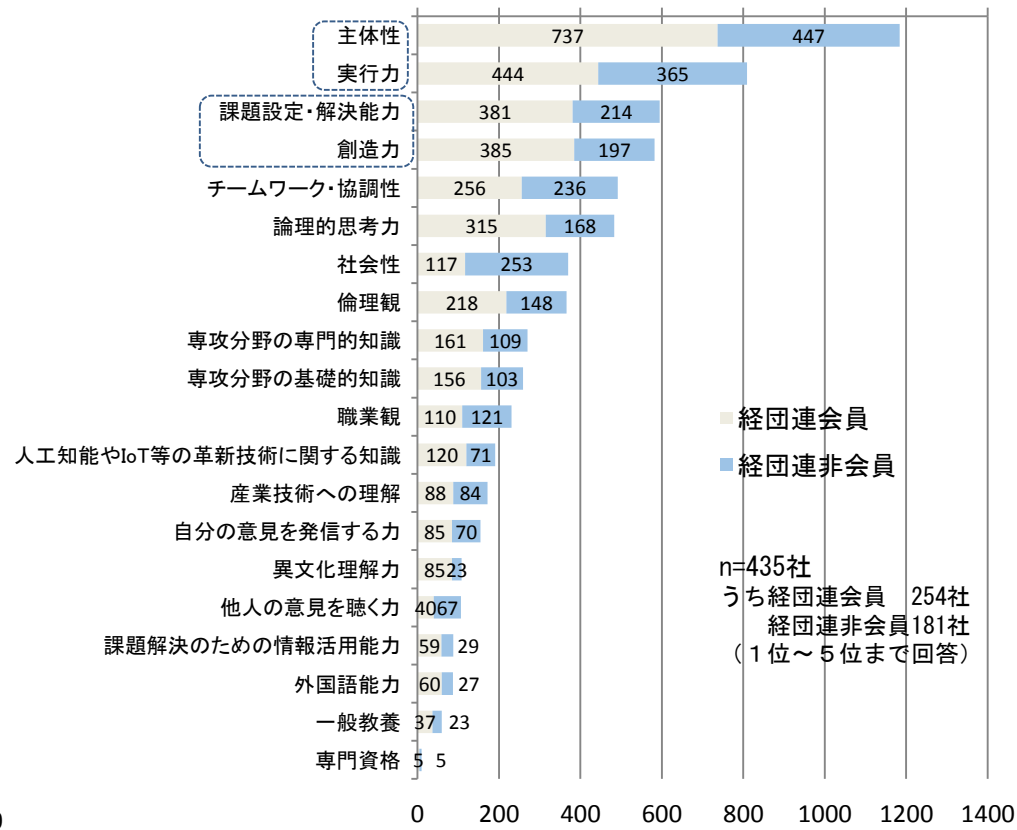
第 I 部：
産業界が学生に求める人材像と、
国が推進する教育改革に対する評価

- ▶ 文科系、理工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**」が上位
- ▶ 前回調査（2014年度）と比較して文系・理系ともに「**課題設定・解決能力**」がより一層求められており、さらに理工系では「**創造力**」も高い順位となった。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。
- ▶ 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、「**基本的能力に基づく課題解決能力等**」が求められている。
- ▶ 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。

【図1-1】学生に求める資質、能力、知識（文系）



【図1-2】学生に求める資質、能力、知識（理系）

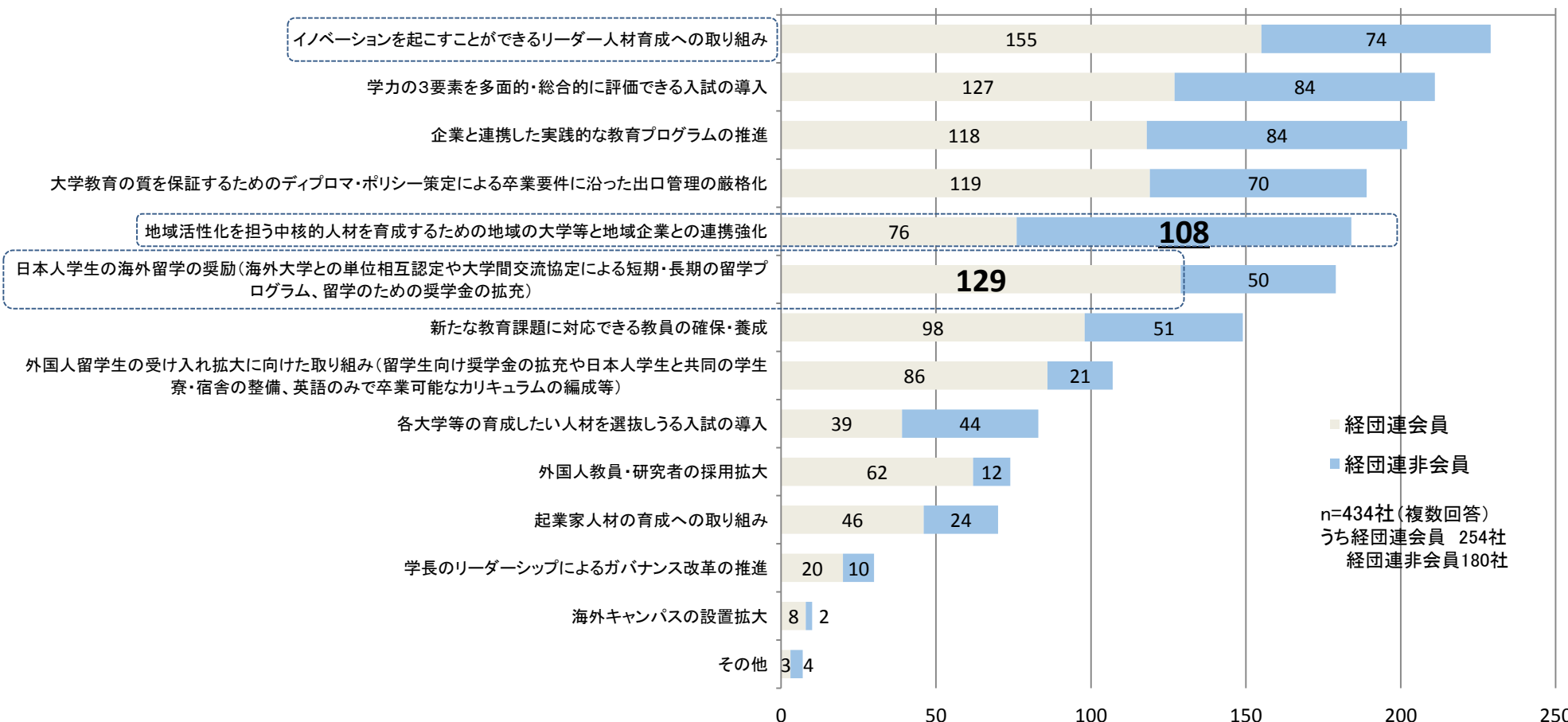


* 回答企業に上位5つの選択肢を選んでもらい、点数による重み付け（1位=5点、2位=4点、3位=3点、4位=2点、5位=1点）を行った

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。
- 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。

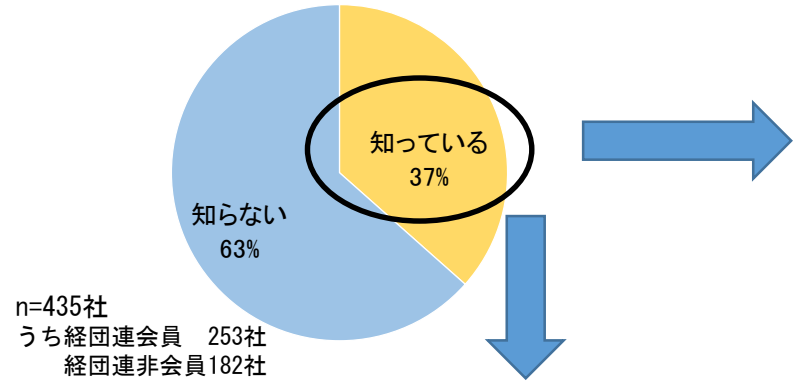
【図2】大学等の教育改革のうち、優先的に推進すべきと思うもの



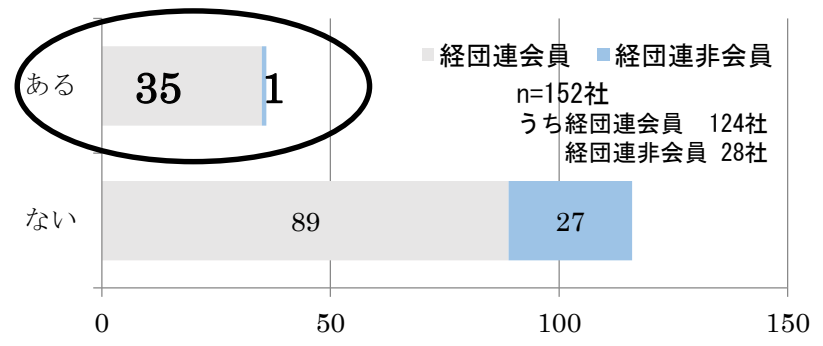
*トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラムに対する評価

- 学生の海外留学機運を醸成するため国が推進しているが、企業の認知度は4割を切る結果
- 認知している企業の評価は高く、「大いに評価する」「評価する」という意見が、約8割を占めている。
- 同プログラムには企業が人的にも資金面でも多大な支援をしているが、認知している企業のうち、20%強の企業が結果として同プログラムで留学した学生を採用していると回答している。

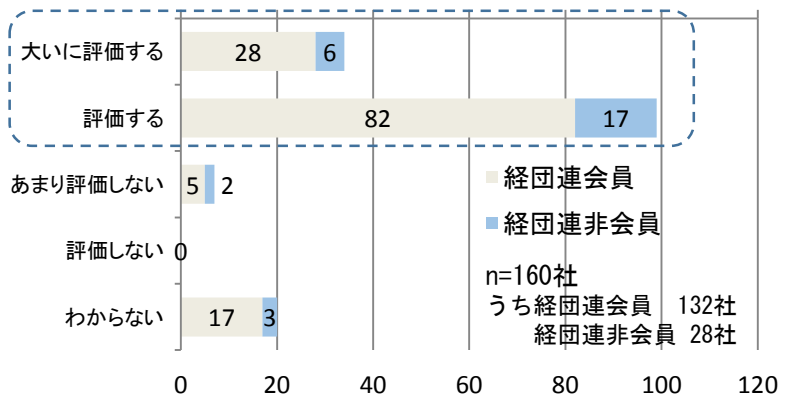
【図3-1】認知度



【図3-3】採用実績有無



【図3-2】評価



「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。資金面での支援をしつつ、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

*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

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

これからの大学のあり方や規模について

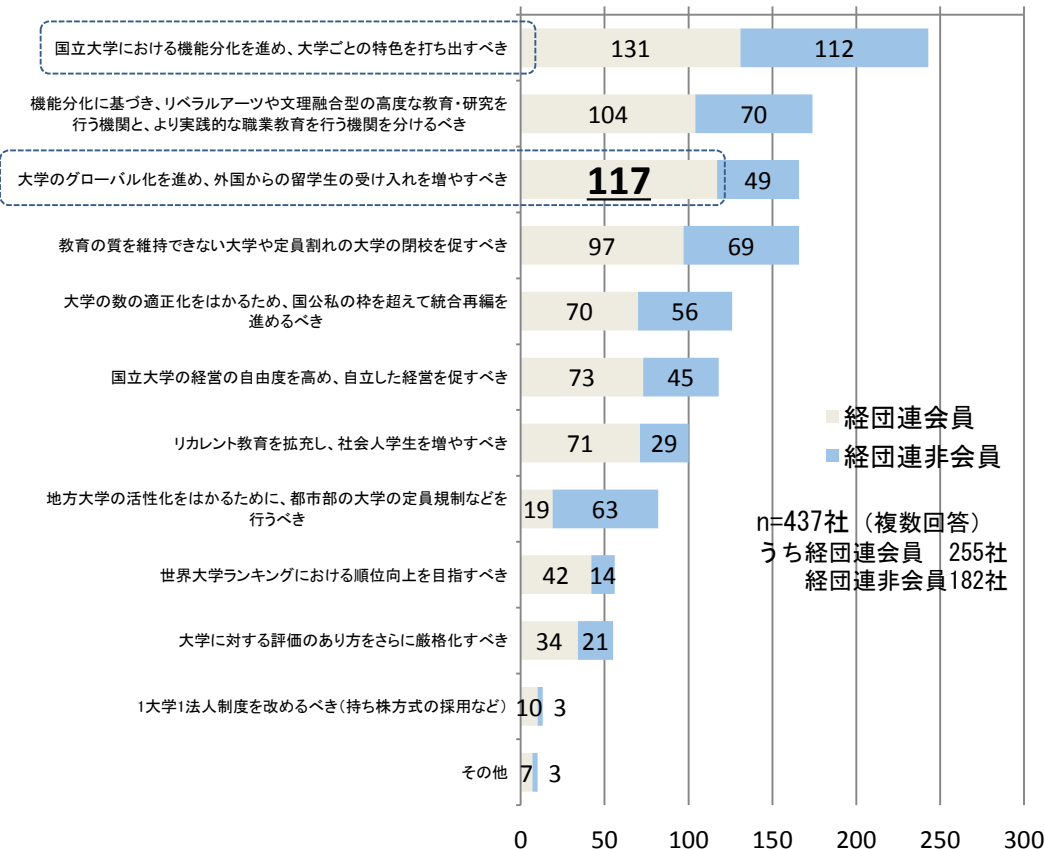
賛成する施策

- 国立大学の機能分化の推進は、その必要性が認知されている。中でも、高度な教育・研究を行う機関と実践的職業教育を行う機関とをわけることが一定数支持されている。
- 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。
- 国公私を合わせた統廃合よりも、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。

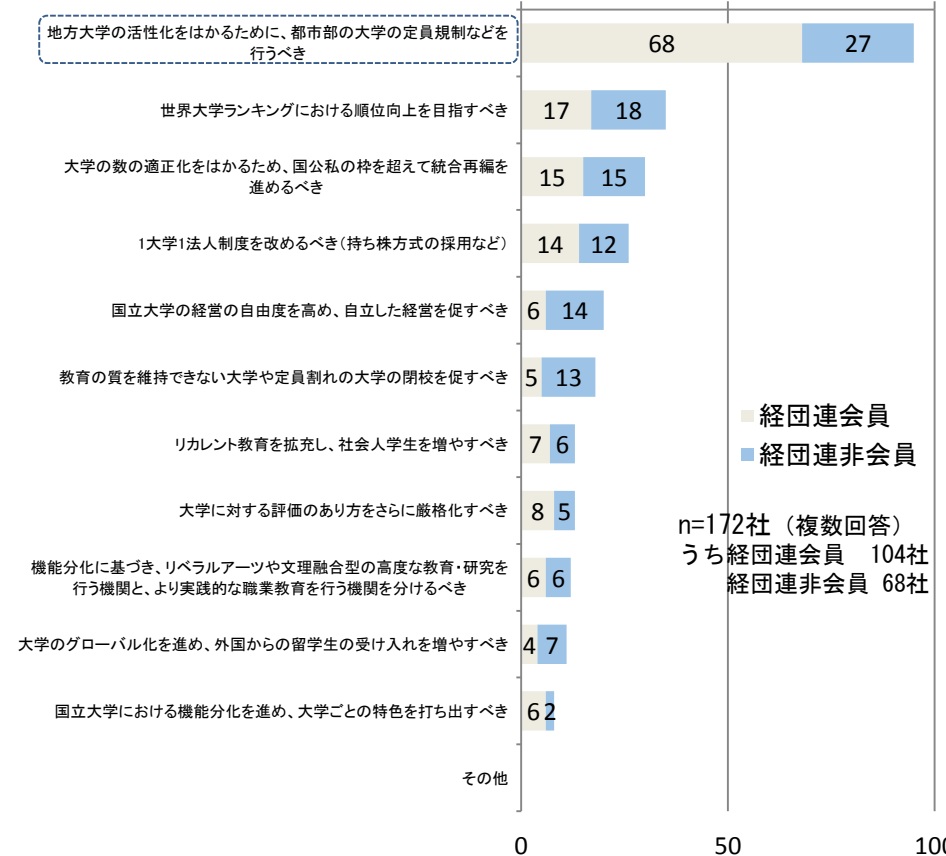
反対する施策

- 都市部の大学の定員規制には反対の声が数多くある。

【図4-1】これからの大学のあり方、適正規模(賛成)



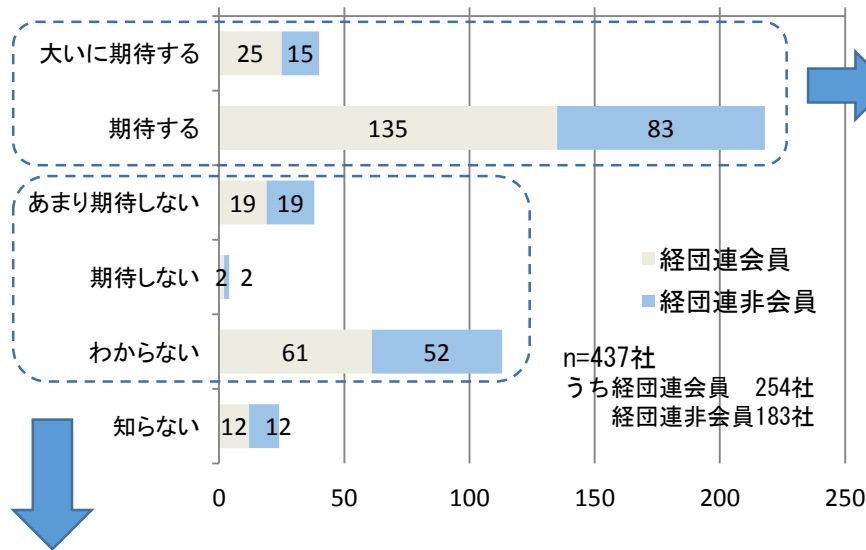
【図4-2】これからの大学のあり方、適正規模(反対)



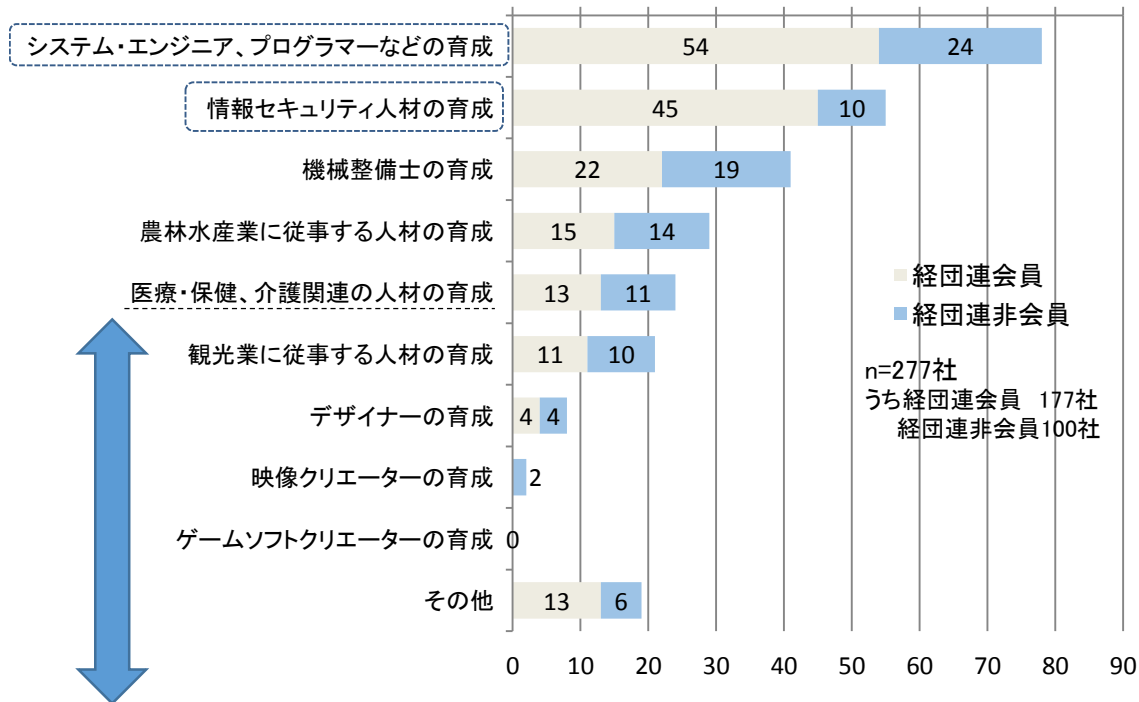
*専門職大学について

- 新設される専門職大学に約**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、**既存の教育機関との違いを明確化する必要がある**。
- 分野別では、「システム・エンジニア、プログラマー」「情報セキュリティ人材」の育成を望む声が多く、Society 5.0実現に向けたこれらの人材への高いニーズがうかがえる。

【図5-1】専門職大学に対する企業の期待



【図5-2】最も期待する分野



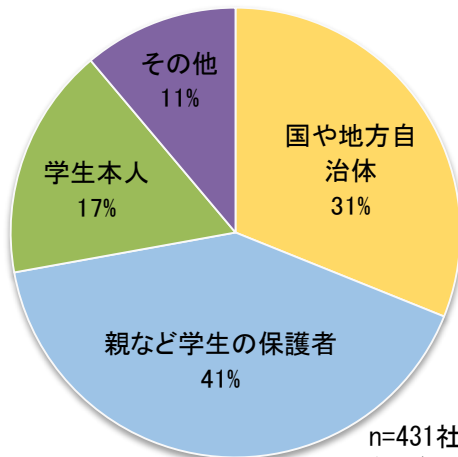
「あまり期待しない」「期待しない」「わからない」理由

- 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
- 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

2019年4月開校に向けて申請が行われている専門職大学は医療・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。

*専門職大学：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。2019年4月1日より開校予定。
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。

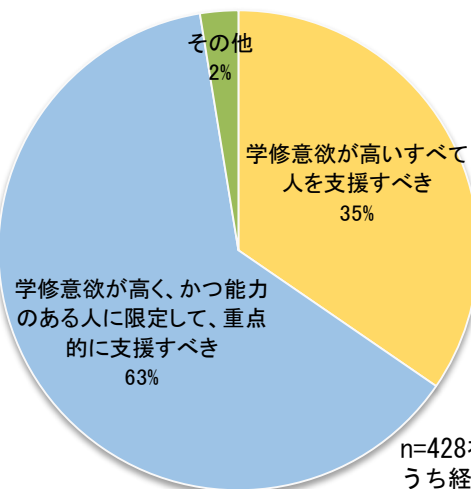
【図6-1】 高等教育費は誰が負担すべきか。



n=431社
うち経団連会員 251社
経団連非会員180社

- 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。
- 国や地方自治体の負担を求める声が約3割を占めている。
- 他方、学生本人の負担とすべきとの回答は20%にも達しておらず、誰の負担とすべきかについての考えは一律ではない。

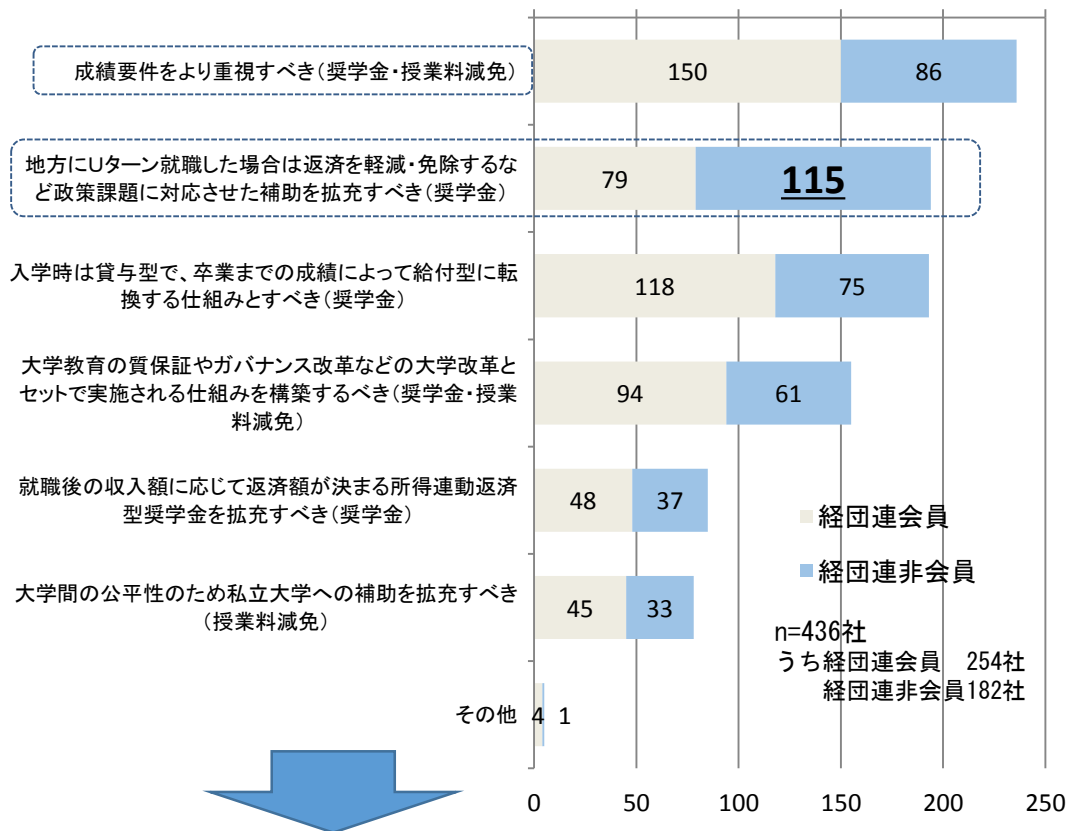
【図6-2】 アクセス改善を優先すべき対象者



n=428社
うち経団連会員 249社
経団連非会員179社

- 対象者については、「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**にのぼる。

【図6-3】 アクセス改善について、産業界として主張すべき点



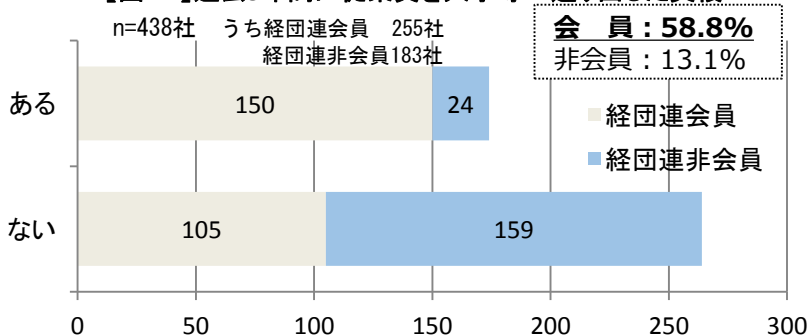
- 奨学金、授業料減免の両施策において、**成績要件を重視すること**による拡充を求める声が多く、また受け入れる**大学の質の保証**も求めている。バラマキ政策にならない制度設計が求められている。
- **地方経済団体に加盟する企業からは、地方創生に資する施策**を求める声が多くあげられている。

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

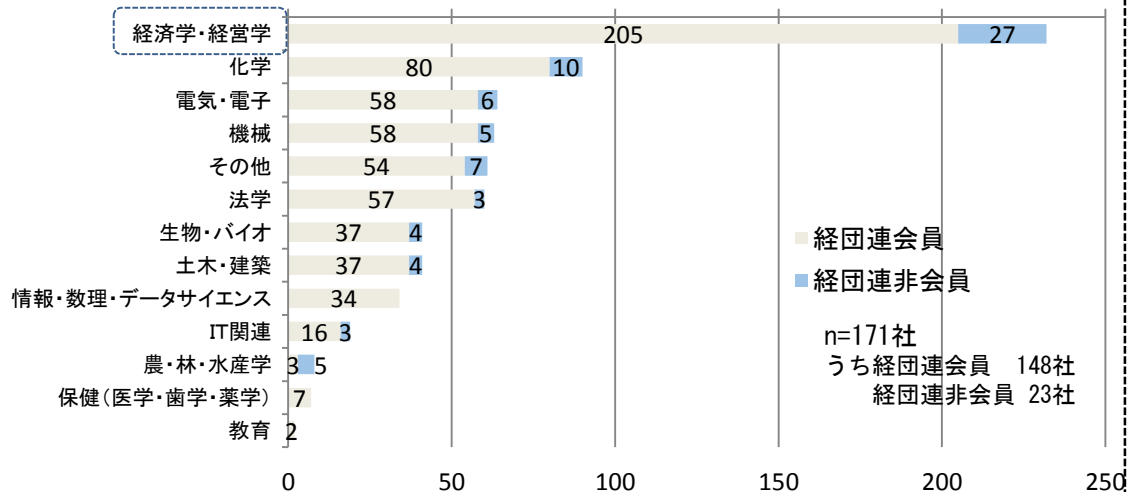
現状：

- ▶ 会員企業においては、**半数以上の企業が従業員を大学等に送り出している。**
- ▶ 専攻分野としては、直近5年間は、MBA取得のため経済学・経営学に送り出している企業が最も多い。

【図7-1】過去5年間に従業員を大学等へ送り出した実績



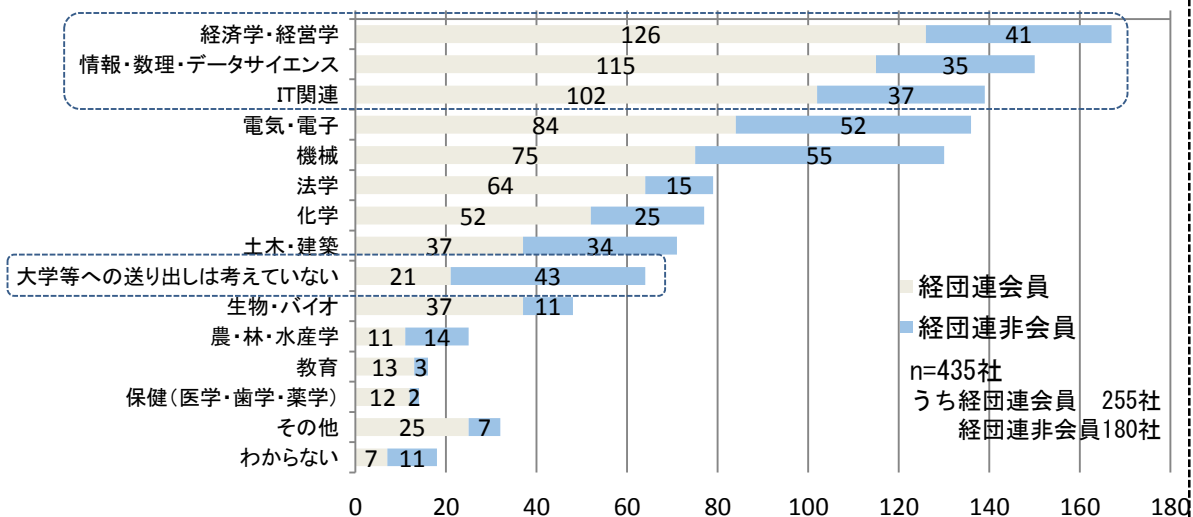
【図7-2】過去5年間に送り出した従業員の学修している(していた)専攻分野



今後：

- ▶ 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、経営トップ層の育成ニーズは引き続き高いことがうかがえる。
- ▶ 他方、直近5年間は派遣が少なかった「**情報・数理・データサイエンス**」「**IT関連**」が上位にランキングしており、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。
- ▶ 過去5年間に送り出しをしたことがない企業は6割にのぼるが、「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。**

【図7-3】今後、従業員を送り出したい専攻分野



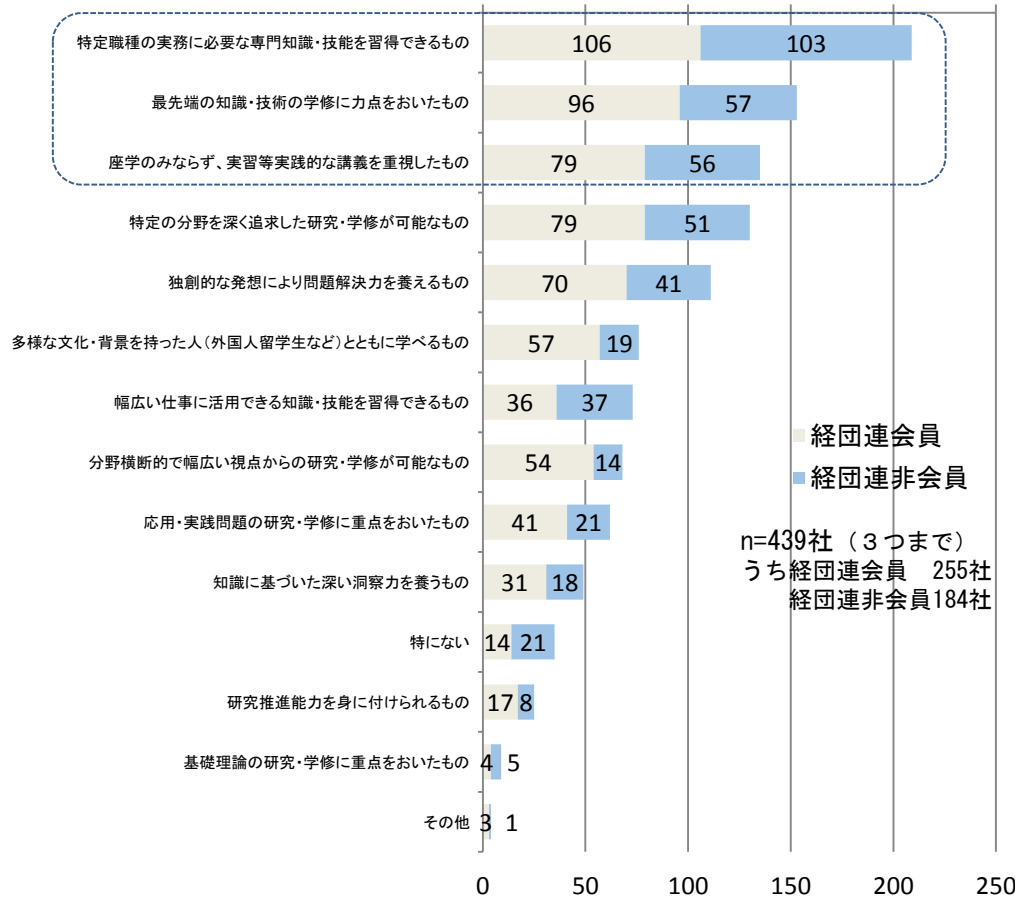
カリキュラムについて

- 「**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・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、大学等はそうした企業のニーズを継続的に把握する努力が求められる。

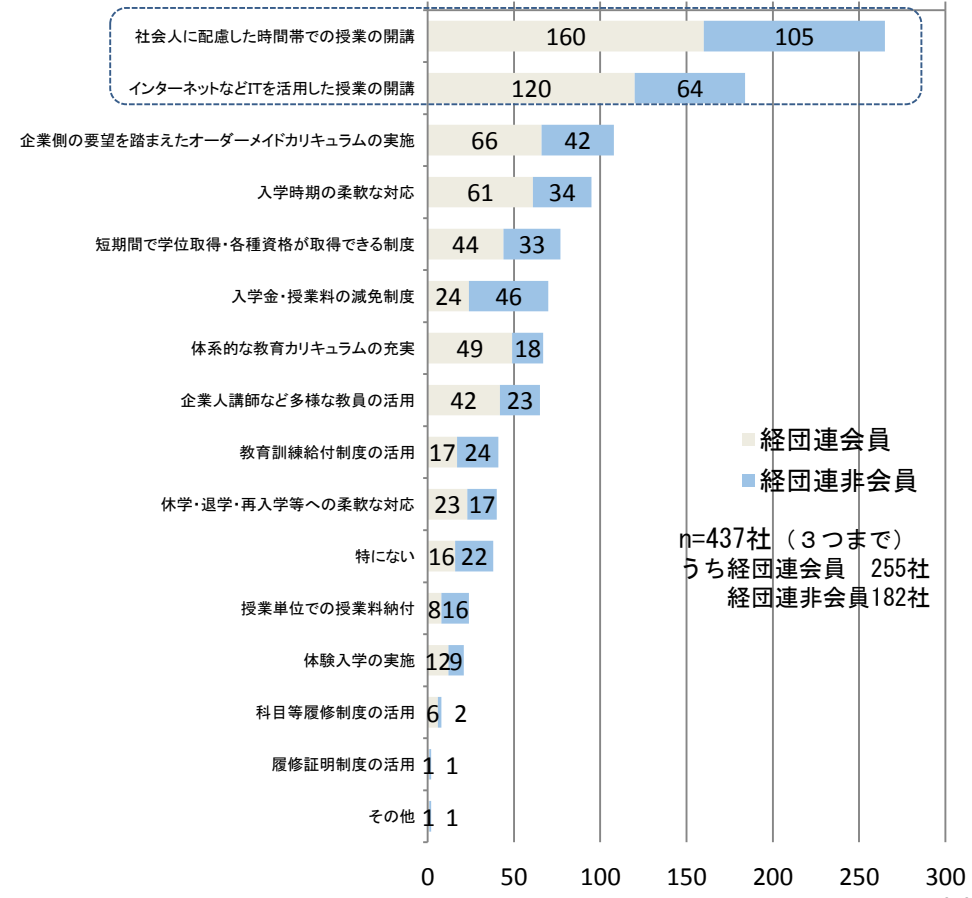
制度・環境について

- **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。ICTを活用した授業も企業人の受け入れ拡大に有効であると読み取れる。

【図8-1】今後、充実させてほしい教育カリキュラム

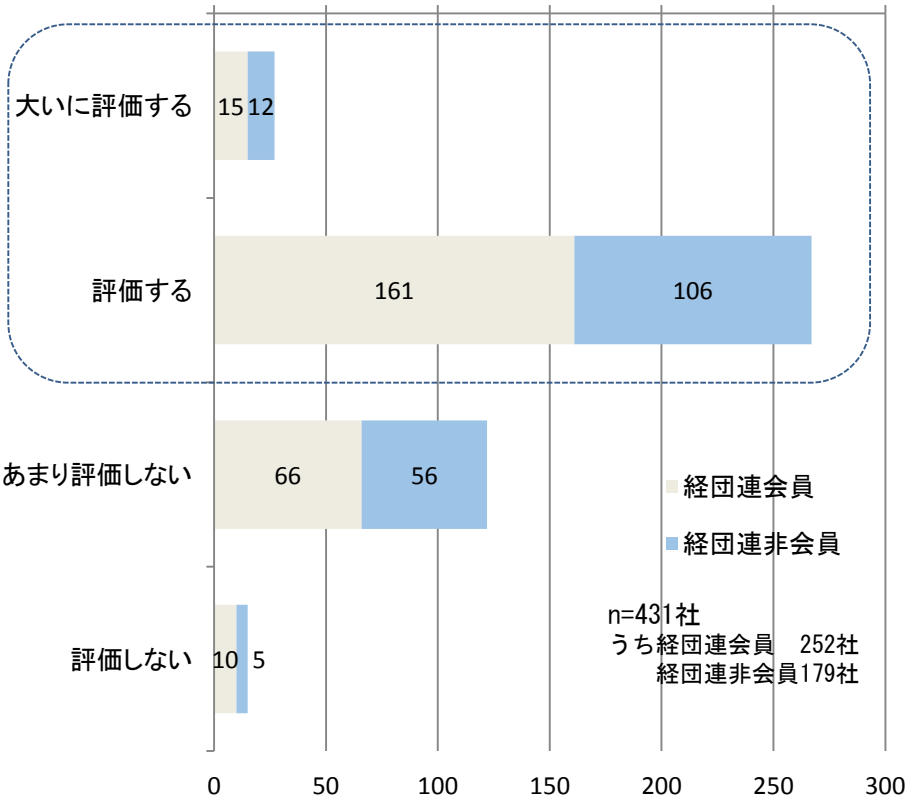


【図8-2】今後、充実させてほしい制度・環境



- 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。
- 「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。
- 政府は補助金の拡大、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。

【図9】中途採用時のリカレント教育に対する評価



「大いに評価する」「評価する」主な理由

- 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
- 高度教育実施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」主な理由

- 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ほうが高い (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