

中部圏の未来を支える人材の育成

2017年12月



はじめに

産業界においては、IoT（Internet of Things）やAI（人工知能）といった技術革新やビジネスモデルの変化が一層激しく、そのスピードは劇的に速まっています。これらの分野では、欧米をはじめとする諸外国が主導権を握りつつあり、わが国の今後の国際競争力の低下に対して強い危機感があります。

このような状況の下、中部圏が将来においても活力ある地域であり続けるためには、イノベーション力の強化や新産業の創出等により産業競争力を更に強化し、強みである「ものづくり」を一層磨き上げるとともに、リニア中央新幹線の開業を見据えた、世界から人や投資を惹き付ける魅力ある「まちづくり」を行っていく必要があります。

こうした「ものづくり」、「まちづくり」を実践するのは「ひと」です。少子高齢化が進む中、時代の変化を踏まえた知識、技術の習得に加え、その礎となる基礎的な学力や能力をしっかりと身に付けた上で、変化に柔軟に対応でき、グローバルあるいは地域で活躍する、中部圏のみならず日本の未来を支える次世代の「ひとづくり」は最も重要な課題です。

本会では、「ひとづくり」を活動の重要なテーマの一つと位置付け、人材育成委員会では、会員アンケート調査等により現状を把握し、課題解決に向けて企業、大学双方の委員により議論を重ねてきました。これらの活動を踏まえ、いつの時代においても通用する普遍的な基礎能力の定着、中部圏が誇る「ものづくり」や、身近にある「歴史・文化」、「自然」等の資源を活かした産学官が連携した人材育成の必要性等を柱に、本提言書を取りまとめました。少しでも関係各方面の議論の契機になれば幸いです。

2017年12月

一般社団法人中部経済連合会

会 長	豊田 鐵郎
副会長	中村 捷二
人材育成委員長	

中部圏の未来を支える人材の育成（要約）

はじめに

- ・産業界においては、I o TやA Iといった技術革新やビジネスモデルの変化が一層激しく、そのスピードも加速。国際競争力の低下に対する危機感も強い
- ・今後も中部圏が発展し続けていくためには「ものづくり」の強化、魅力ある「まちづくり」が必要。それを担う、変化に柔軟に対応でき、グローバルあるいは地域で活躍できる「ひとづくり」は更に重要
- ・そのためには、時代の変化を踏まえた知識・技術の習得に加え、その礎となるいつの時代においても通用する基礎能力を備えた人材の育成は重要
- ・中部圏にはものづくりの現地・現物があり、身近に歴史や文化、自然環境も残されており、こうした資源を活かした人材育成を、産学官が連携して実践すべき

I. 現状認識

1. 基礎学力の不足

- ・約8割の企業が、若手社員の基礎学力に何らかの不安・不足があると回答。文書作成能力に不足感（読解力の不足感が深刻との報告もある）。4分の1の企業が技術系社員の工学系知識が不足と回答
- ・約6割の企業が基礎学力不足を補う研修を実施。大学においても約半数が高校レベルの補習授業を実施

2. 社会人基礎力の不足

- ・若手社員のコミュニケーション能力、メンタル面の強さ、忍耐力・我慢強さ等に不足があると回答
- ・答えを求めたがる傾向が強く、問題・課題の本質を追求する姿勢が弱いとの声も多い

3. その他

- ・海外留学は増加するが、外国人と議論する機会は少ない（そもそも議論出来ない、議論の仕方を知らない）
- ・約8割の企業が、ある分野に突出した専門性を持つ人材の確保・育成の必要性があると回答
- ・I T人材の絶対数の不足と東京圏への集中

II. その原因

1. 若者達が育ってきた社会・教育環境

- ・成長過程において困難を自ら克服する経験が減少。社会に出て初めて挫折を経験するケースが増加
- ・思考力を鍛える学習に重きを置いた教育（ゆとり教育）が理念通りに十分機能せず
- ・いわゆる大学全入時代となり、大学入試の選抜機能が低下
- ・人物評価（コミュニケーション能力等）に重きを置いた採用選考
- ・現地・現物を見る、触れる、体験する機会の減少

2. 教員・学校を取り巻く環境

- ・教員の長時間勤務。事務処理や保護者対応が増加し、生徒に向き合う時間が不足
- ・若手教員も、困難な状況を乗り越える経験や、現地・現物を体験する機会が不足
- ・公財政教育支出は、O E C D平均に比べ、就学前段階・高等教育段階において少ない

3. 家庭や地域の果たす役割

- ・世帯構成の変化等による家庭内コミュニケーションの減少、地域コミュニティの希薄化、貧困問題等

4. 地元進学率の高さ

- ・愛知県、岐阜県、三重県は中部圏の大学への進学率が高い。また中部圏の大学は他圏域からの入学者が少ない。内向き志向が強く、変化への対応に慎重（堅実）という声

III. 国、教育界の動き

- ・高大接続システム改革の推進（大学入試、大学教育、高校教育の一体的改革）
- ・学習指導要領の改訂（学力の3要素（知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・協働）の育成。小学校への外国語教育の義務化、「主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング：A L）」の導入等）
- ・理数系分野への関心を高めるための教育（S T E M）、先進分野の才能を伸ばす教育（高校：スーパーサイエンスハイスクールやスーパーグローバルハイスクール等、大学：グローバルサイエンスキャンパス、博士課程リーディングプログラム等）の推進

IV. 提言

1. 基礎能力の引き上げ

- （1）基礎学力の中でも特に読解力を強化すべき。学習内容と自らの将来とを結び付け、学びへの動機付けとすべき
- （2）早い段階からキャリア教育を実施すべき。A Lを通じて主体性の発揮、他者との協働を学ぶべき。A Lが形式的な取り組みにならないようにすべき
- （3）教育効果の高いインターンシップを推進すべき（低学年、有給化等、産学官連携によるプログラム作成）
- （4）現地・現物に触れる教育を更に導入すべき（ものづくりや農業等の体験、歴史や文化に親しむ経験等）

2. 多様な体験機会の創出

- （1）不足していると言われる困難を克服する経験を積むべき
- （2）A Lを積極的に実践すべき
- （3）教育効果の高いインターンシップを推進すべき
- （4）異文化・異分野に触れる機会を通して多様なものの見方や多様性を経験すべき（海外留学、インターンシップ等）。幅広い教養（リベラルアーツ）を身に付けるべき

3. 教育改革の確実な実行

- （1）高大接続改革は初等中等教育に与える影響が大きいため、理念に沿って確実に実行すべき
- （2）産業界は求める人材像や能力を明示すべき。産学の情報共有・協働を強化し大学での学びと社会をつなげるべき
- （3）教育投資は充実させるべき。大学も自主財源の拡充に努めるべき

4. 教える力の向上と環境整備

- （1）教育改革に対応できるよう教員の教える力の向上を図るべき。若手教員の社会経験を積む機会を拡充すべき。教員以外の外部人材の活用を進めるべき
- （2）I Tを活用した指導方法の磨き上げや、学習効果を効率的に高められる新たな教育方法を開発すべき
- （3）事務作業や部活動の見直し等、教員の多忙を解消し、教育指導に専念できる時間を創出すべき

5. 次世代リーダー、専門人材の計画的育成

- （1）リーダー人材には海外留学を含めた他流試合等、多様な体験機会を与えるべき
- （2）特定分野の専門能力や一芸に秀でる人材には一流の環境を若いうちから段階的に与えるべき
- （3）I T人材を育成する体制・環境を早急に構築すべき
- （4）国内外から優秀な人材が中部圏に集まるような魅力ある教育・生活環境、産業を形成し、発信すべき

6. 教育に対する家庭・地域の関与拡大

- （1）家庭において親自身が学ぶ姿勢を見せるべき。家庭教育の重要性を啓発すべき
- （2）地域イベント等への参画によりコミュニケーション機会を増加させ、地域の教育力を高めるべき
- （3）教育格差の解消に向けた支援策を充実させるべき

7. 産業界の積極的な支援

- （1）学校教育への講師派遣、インターンシップや教員研修の受け入れ、企業人が地域の学校教育に協力する等の人的支援を積極的にすべき
- （2）自社の研修・教育・宿泊施設等の貸し出し、地域の教育活動への支援等の物的支援をすべき
- （3）学生の海外留学や経済的に困窮する学生等をサポートする金銭的支援等をすべき

V. 提言の実現に向けて

提言を実現するために、中部圏らしい人材育成モデルとして、①他地域の手本となるような産学官の連携、②中部圏が誇る「ものづくり」、身近にある「歴史・文化」、「自然」等の活用の2本柱を重視した具体的な活動を展開

以上

目 次

I . 現状認識	1
1 . 基礎学力の不足	1
(1) 若手社員の基礎学力の実態	1
(2) 学校教育における基礎学力の実態	3
(3) 基礎学力の国際比較	4
2 . 社会人基礎力の不足	5
(1) 若手社員の社会人基礎力の実態	5
(2) 若者の意識の国際比較	7
3 . その他	8
(1) グローバル化への対応	8
(2) 高い能力を持つ人材	12
(3) I T人材の不足	12
II . その原因	14
1 . 若者達が育ってきた社会・教育環境	14
(1) 困難を克服する経験の減少	14
(2) コミュニケーション方法の多様化	15
(3) 学校教育の変化	16
(4) 大学入学環境の現状	16
(5) 採用選考の現状	17
(6) 現地・現物を見る、触れる、体験する機会の減少	18
2 . 教員・学校を取り巻く環境	18
(1) 教員の多忙化	18
(2) 若手教員の経験不足	20
(3) 公財政教育支出	20
3 . 家庭や地域の果たす役割	21
(1) 家庭環境の変化	21
(2) 地域コミュニティの希薄化	23
(3) 子供の貧困・教育格差問題	24
4 . 地元進学率の高さ	25
III . 国・教育界の動き	27
1 . 教育改革	27
(1) 高大接続システム改革	27
(2) 学習指導要領の改訂	27
2 . 特に優れた能力を伸ばす教育	27

IV. 提言	29
1. 基礎能力の引き上げ	29
(1) 初等中等教育における基礎学力の引き上げ	29
(2) 社会人基礎力の引き上げ	30
(3) 教育効果の高いインターンシップの推進	31
(4) 現地・現物に触れる機会の増加	32
2. 多様な体験機会の創出	33
(1) 不足している経験の補完	33
(2) アクティブ・ラーニングの積極的な実践	34
(3) 教育効果の高いインターンシップの推進	34
(4) 異文化、異分野体験の促進	34
3. 教育改革の確実な実行	35
(1) 高大接続システム改革	35
(2) 大学と産業界の情報共有と協働の強化	35
(3) 教育投資のあり方	36
4. 教える力の向上と環境整備	36
(1) 教える力の向上	36
(2) 指導方法の磨き上げ	37
(3) 教える環境の整備	37
5. 次世代リーダー、専門人材の計画的育成	37
(1) 多様な体験機会の創出	37
(2) 優れた才能の更なる伸長	38
(3) IT人材の育成	38
(4) 魅力ある教育環境、産業の形成	39
6. 教育に対する家庭・地域の関与拡大	39
(1) 家庭の教育力の向上	39
(2) 地域の教育力の向上	40
(3) 教育格差への対応	41
7. 産業界の積極的な支援	41
(1) 人的支援	41
(2) 物的支援	41
(3) 金銭的支援	41
V. 提言の実現に向けて	41

I. 現状認識

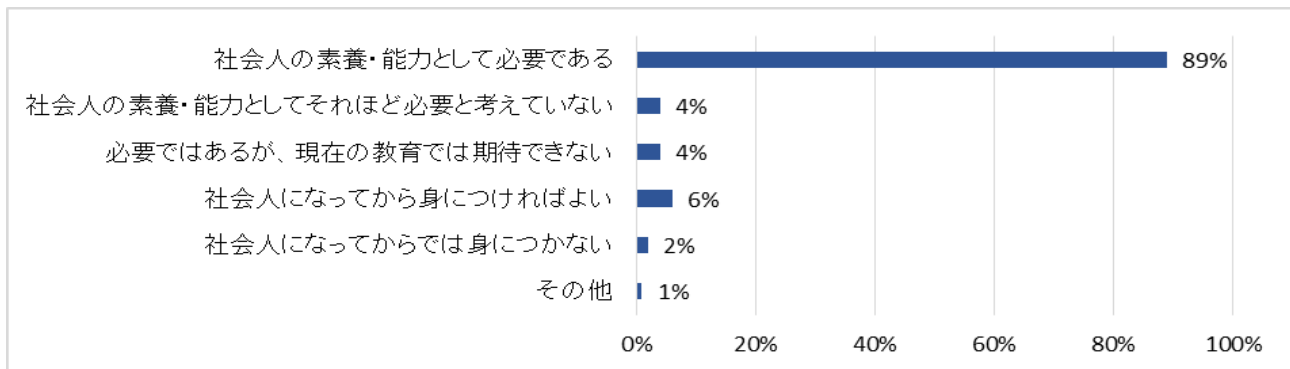
1. 基礎学力の不足

(1) 若手社員の基礎学力の実態

基礎学力は、いつの時代においても通用する普遍的な能力であり、思考力、判断力、主体性といった様々な素養・能力を開花させる礎ともなる。本会のアンケート調査結果でも、約9割の企業が基礎学力・一般常識を「社会人の素養・能力として必要」と回答している〔図表1〕。

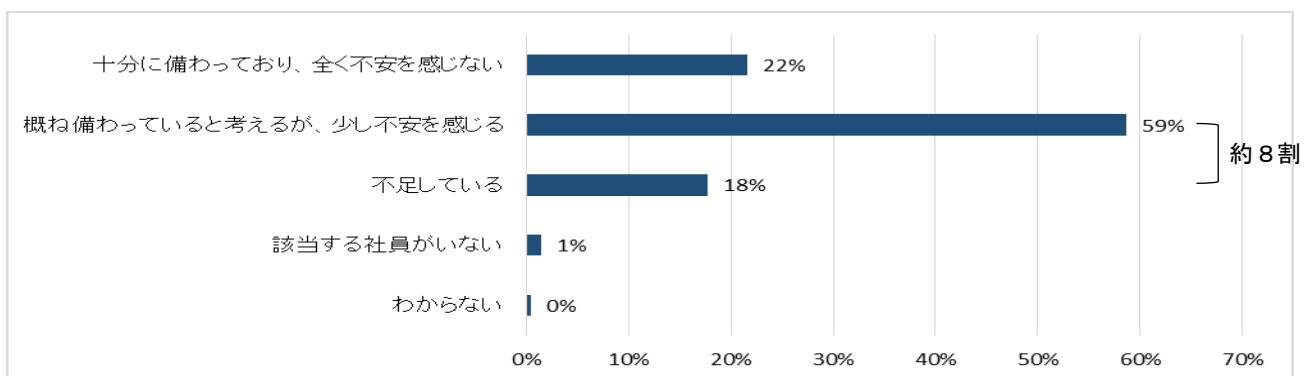
しかしながら、自社の若手社員の基礎学力状況を尋ねた結果からは、約8割の企業が、若手社員の基礎学力に何らかの不安・不足を感じている〔図表2〕。

〔図表1〕 基礎学力・一般常識を求める理由



(出所) 本会アンケート調査結果 (2015年6～7月実施) (複数回答)

〔図表2〕 若手社員の基礎学力の状況



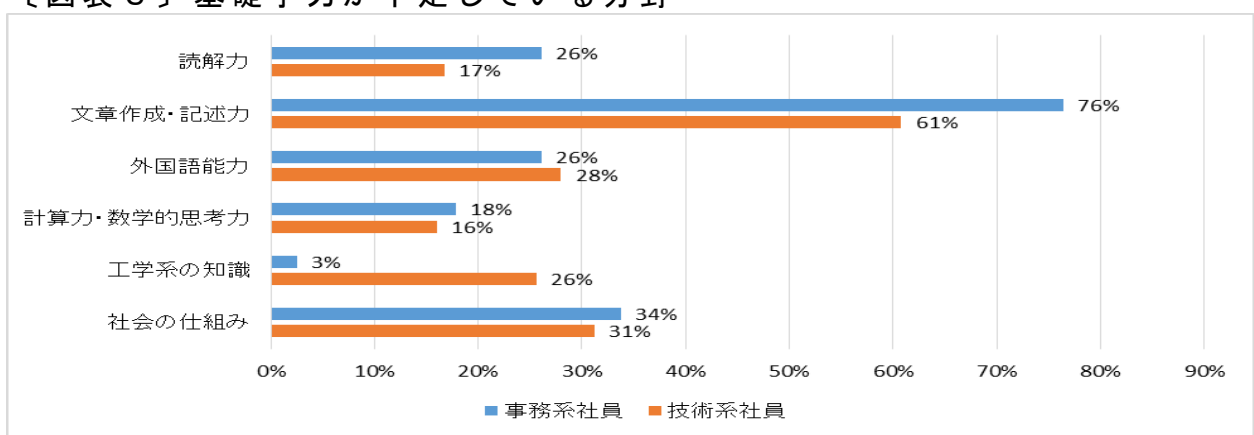
(出所) 本会アンケート調査結果 (2017年5～6月実施)

(注) 若手社員は「30歳程度までの大卒以上の社員」、基礎学力は、回答企業が「社会人として最低限身に付けているべきと考える学力」と定義

基礎学力が不足している分野を尋ねた結果、事務系社員・技術系社員とも「文章作成・記述力」、「社会の仕組み」との順に回答が多くなっている。また、技術系社員においては、4分の1の企業が「工学系の知識」が不足していると回答している〔図表3〕。

- 【会員の意見】**
- ・書類作成を任せられない
 - ・語彙が足りない
 - ・新聞やニュースを見ておらず、社会で起きている様々な出来事の知識に欠ける
 - ・基礎的な技術計算ができない

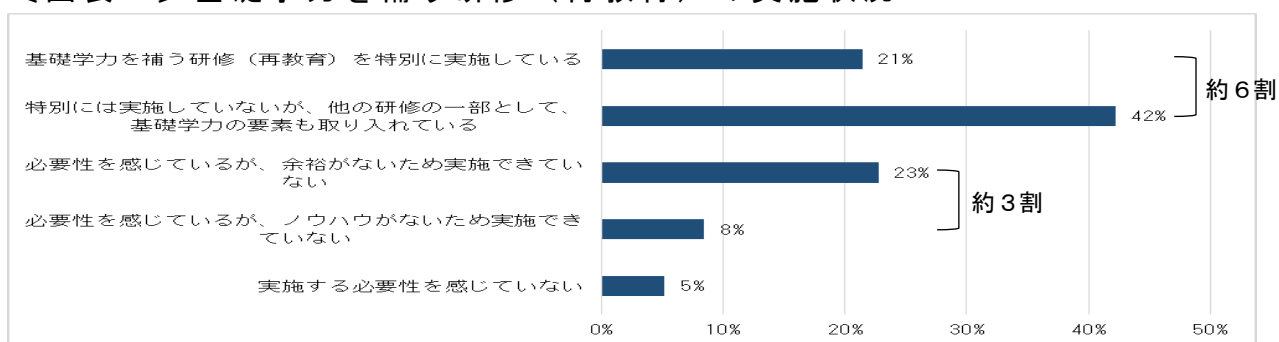
〔図表3〕 基礎学力が不足している分野



(出所) 本会アンケート調査結果 (2017年5～6月実施) (複数回答)

これらの状況に対して、基礎学力に不安・不足を感じている企業の約6割が基礎学力を補う研修(再教育)を何らかの形で実施している。しかしながら、約3割の企業は、研修(再教育)の必要性を感じながらも「余裕やノウハウがないため実施できていない」と回答している〔図表4〕。本来であれば、入社以前の教育段階で身に付けておくべき基礎学力の不足を企業が補う負担は少なくない。

〔図表4〕 基礎学力を補う研修(再教育)の実施状況



(出所) 本会アンケート調査結果 (2017年5～6月実施)

(2) 学校教育における基礎学力の実態

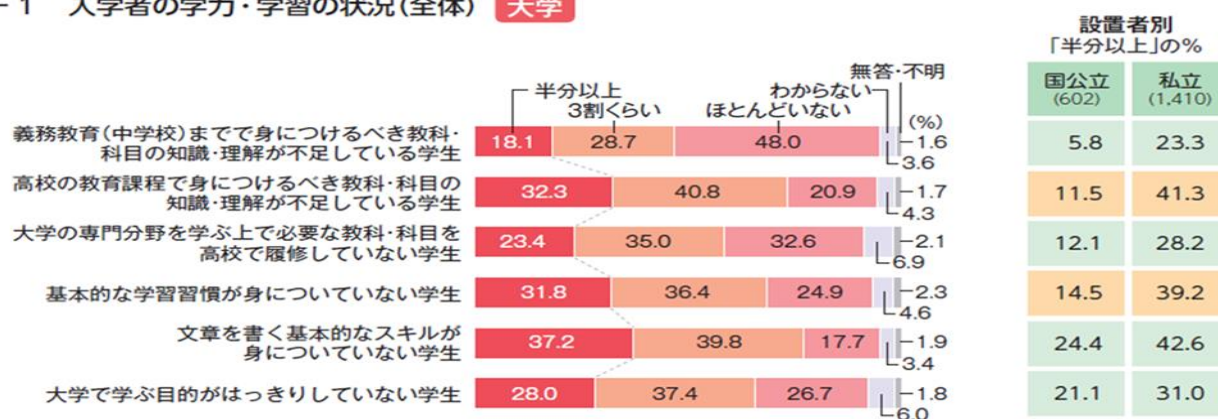
企業のみならず、大学においても入学者の基礎学力不足が問題となっている。高校の教科・科目の知識・理解が不足している学生が半数以上いる大学(学科)は約3割にのぼっている〔図表5〕。また、約半数の大学において、高校レベルの補習授業が実施されている〔図表6〕。

【会員の意見】

- ・ 特に入試科目以外の分野の基礎学力が不足している
- ・ レポートが満足に書けない

〔図表5〕 大学入学者の学力・学習の状況

図1-1 入学者の学力・学習の状況(全体) **大学**

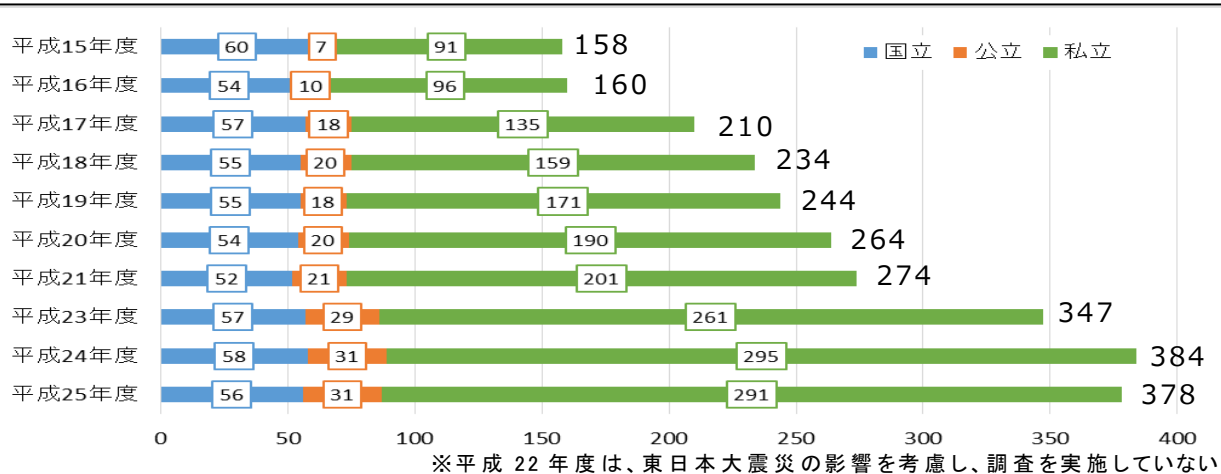


注1) 「半数以上」の割合は、「ほとんど全員」「7割くらい」「半分くらい」の合計の値。図1-2も同じ。
注2) 設置者別の表の は、20ポイント以上の差があるものを表す。

(出所) ベネッセ教育総合研究所「高大接続に関する調査」(2014年)より引用
調査対象: 全国の大学の学科長

〔図表6〕 大学における補習授業の実施状況

補習授業を実施している大学数は、平成25年度で378校、全体の約51%
〔参考〕補習授業: 卒業要件としての履修単位の範囲外の、本来高等学校レベルで実施すべき教育内容を扱う授業等を行うこと



(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)」を基に本会作成
調査対象: 746大学(平成25年度)

また、「文章作成・記述力」と密接に関連する「読解力」の不足により、教科書や問題文を理解できていないと思われる子供達が一定程度存在する可能性がある」と指摘する調査報告もある〔図表 7〕。

〔図表 7〕リーディングスキルテストの結果（抜粋）

○調査対象者

- ・中学生（計 560 名）
 - － 埼玉県公立中学校 6 校（計 340 名） 中学 2、3 年：タブレット上で調査実施
 - － 埼玉県立中学校 1 校（計 240 名） 中学 1、2 年：紙面上で調査実施
- ・高校生（計 640 名） 高校 1、2、3 年
 - － 東京都立普通高校 1 校：約 100% 進学する学区トップレベル校、紙面上で調査実施

○中高の教科書（国語・英語を除く全教科）から文章を抜粋し、作問。

- ・係り受け解析、表象理解等、A I では解決困難な課題を 7 分野に分けて出題。

Alexは男性にも女性にも使われる名前、女性の名Alexandraの愛称であるが、男性の名Alexanderの愛称でもある。

Alexandraの愛称は()である。

正解		中学生 の選択状況	高校生 の選択状況
A Alex	A	53%	78%
B Alexander	B	8%	0%
C 男性	C	6%	3%
D 女性	D	33%	19%

開隆堂出版株式会社 中学英語教科書『Sunshine English Course 3 (中3)』

アミラーゼという酵素はグルコースがつながってできたデンプンを分解するが、同じグルコースからできていても、形が違うセルロースは分解できない。

セルロースは()と形が違う。

正解		中学生 の選択状況	高校生 の選択状況
A デンプン	A	14%	33%
B アミラーゼ	B	35%	57%
C グルコース	C	45%	8%
D 酵素	D	6%	2%

東京書籍株式会社 高校生物基礎教科書『新編・生物基礎』19p

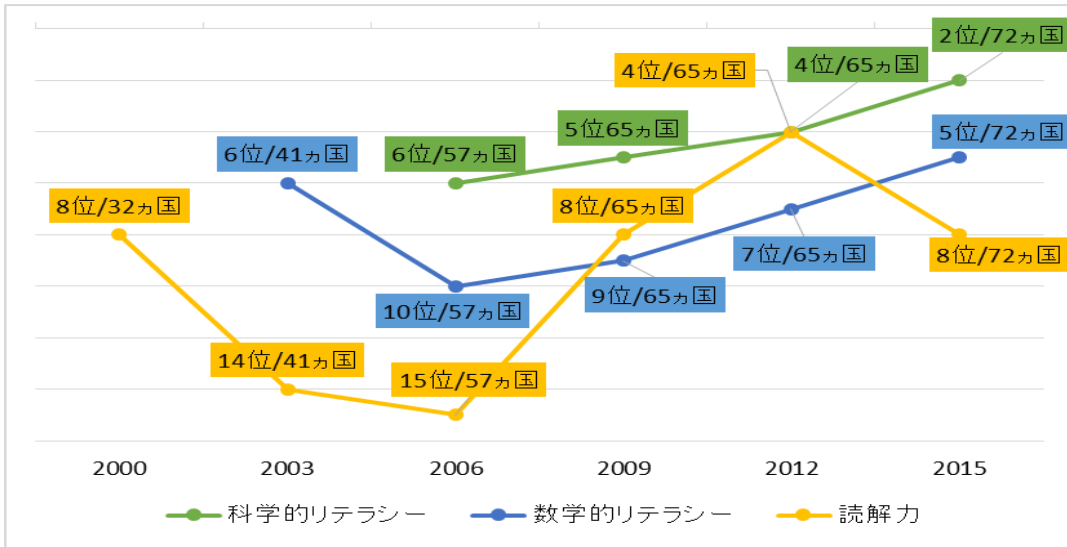
(出所) 文部科学省「中央教育審議会 教育振興基本計画部会(第8期～)(第5回)平成28年6月30日 配付資料3-1 新井紀子 大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構 国立情報学研究所 社会共有知研究センター長・情報社会相関研究系教授提出資料」より引用

(3) 基礎学力の国際比較

一方、国際的な学力調査の結果では、子供達の基礎学力は改善傾向にある。OECD（経済協力開発機構）が実施するPIISA（生徒の学習到達度調査）やIEA（国際教育到達度評価学会）が実施するTIMSS（国際数学・理科教育動向調査）の結果によれば、わが国の子供達の基礎学力は世界トップレベルに回復している〔図表 8〕。

〔図表 8〕 国際的な学力調査（PISA、TIMSS）の結果

○ PISA（調査対象：高等学校、中等教育学校後期課程、高等専門学校1年生）



（出所）OECD「生徒の学習到達度調査」（2015年）を基に本会作成（全参加国・地域中の順位）

○ TIMSS（調査対象：小学校4年生、中学校2年生）

【平均得点の推移】

		1995	1999	2003	2007	2011	2015
小学校4年生	算数	567点 (3位/26カ国)	(調査実施せず)	565点 (3位/25カ国)	568点 (4位/36カ国)	585点 (5位/50カ国)	593点 (5位/49カ国)
	理科	553点 (2位/26カ国)	(調査実施せず)	543点 (3位/25カ国)	548点 (4位/36カ国)	559点 (4位/50カ国)	569点 (3位/47カ国)
中学校2年生	数学	581点 (3位/41カ国)	579点 (5位/38カ国)	570点 (5位/45カ国)	570点 (5位/48カ国)	570点 (5位/42カ国)	586点 (5位/39カ国)
	理科	554点 (3位/41カ国)	550点 (4位/38カ国)	552点 (6位/45カ国)	554点 (3位/48カ国)	558点 (4位/42カ国)	571点 (2位/39カ国)

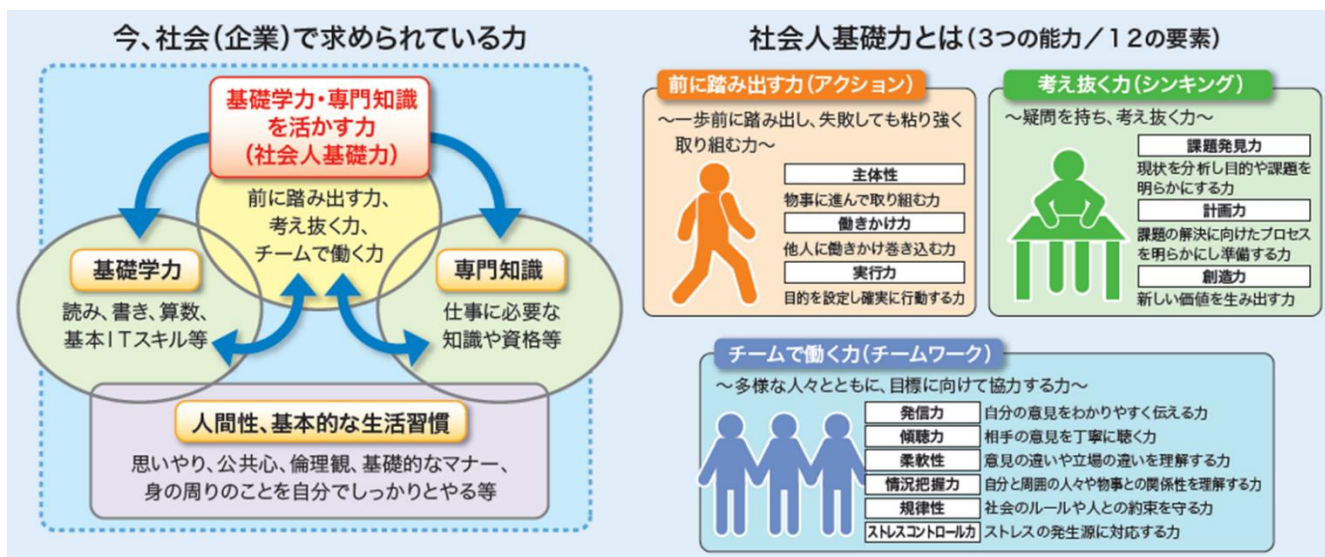
（出所）国立教育政策研究所「国際数学・理科教育動向調査（TIMSS 2015）のポイント」（平成28年11月）より引用

2. 社会人基礎力の不足

(1) 若手社員の社会人基礎力の実態

「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が提唱している能力である〔図表9〕。

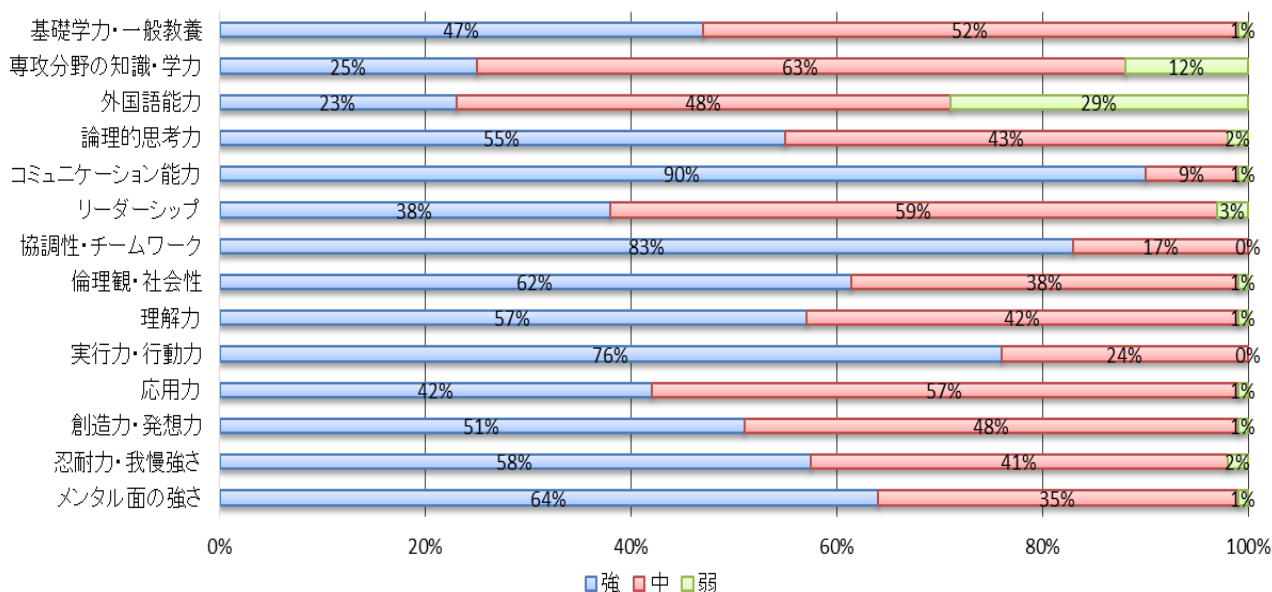
〔図表 9〕 社会人基礎力



(出所) 経済産業省「社会人基礎力説明資料」を基に本会作成

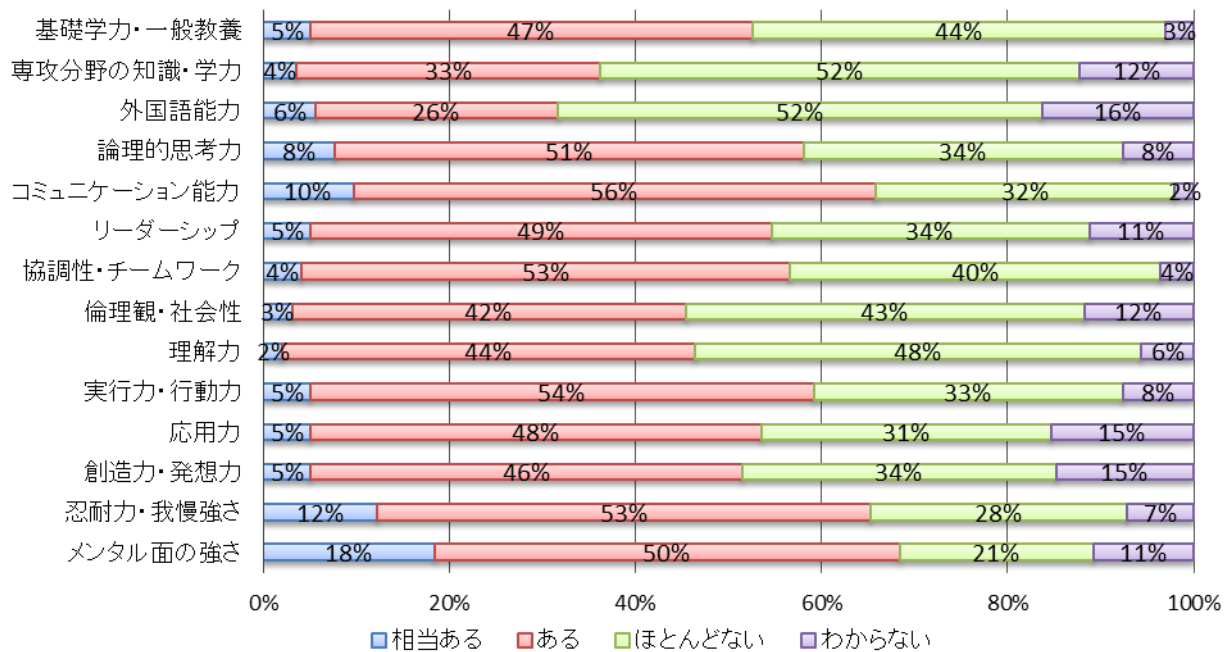
本会のアンケート調査結果によると、企業は、若手社員に基礎学力とともに「コミュニケーション能力」、「協調性・チームワーク」、「実行力・行動力」等を強く求めているが〔図表 10〕、「コミュニケーション能力」、「メンタル面の強さ」、「忍耐力・我慢強さ」等に実態とのギャップがあると回答している〔図表 11〕。

〔図表 10〕 企業が若手社員に求める素養・能力とその割合



(出所) 本会アンケート調査結果 (2015年6～7月実施)

〔図表 11〕 企業が若手社員に求める素養・能力と実態とのギャップ



(出所) 本会アンケート調査結果 (2015年6～7月実施)

【会員の意見】

- ・ 答えを求めたがる傾向が強く、問題・課題の本質を追求する姿勢が弱い
- ・ 自らの考えや思いを言葉で伝えることが苦手である
- ・ 話を聞いて理解する力が落ちている
- ・ 社会通念上の常識不足を感じることもある
- ・ 以前と比べ、「情報収集」、「プレゼンテーション」、「外国語」等の能力は向上している

(2) 若者の意識の国際比較

わが国の若者は、自尊心や自己肯定感が低いと言われている。内閣府が実施した「平成25年度 我が国と諸外国の若者の意識に関する調査(平成26年6月)」によれば、わが国の若者は、諸外国の若者との意識比較において、「決断力、意志力」、「忍耐力、努力家」等に誇りを持つ割合や、「自分の考えをはっきり相手に伝えることができる」、「うまくいくかわからないことにも意欲的に取り組む」等に肯定的な回答をする割合が低いとの結果が示されている。

3. その他

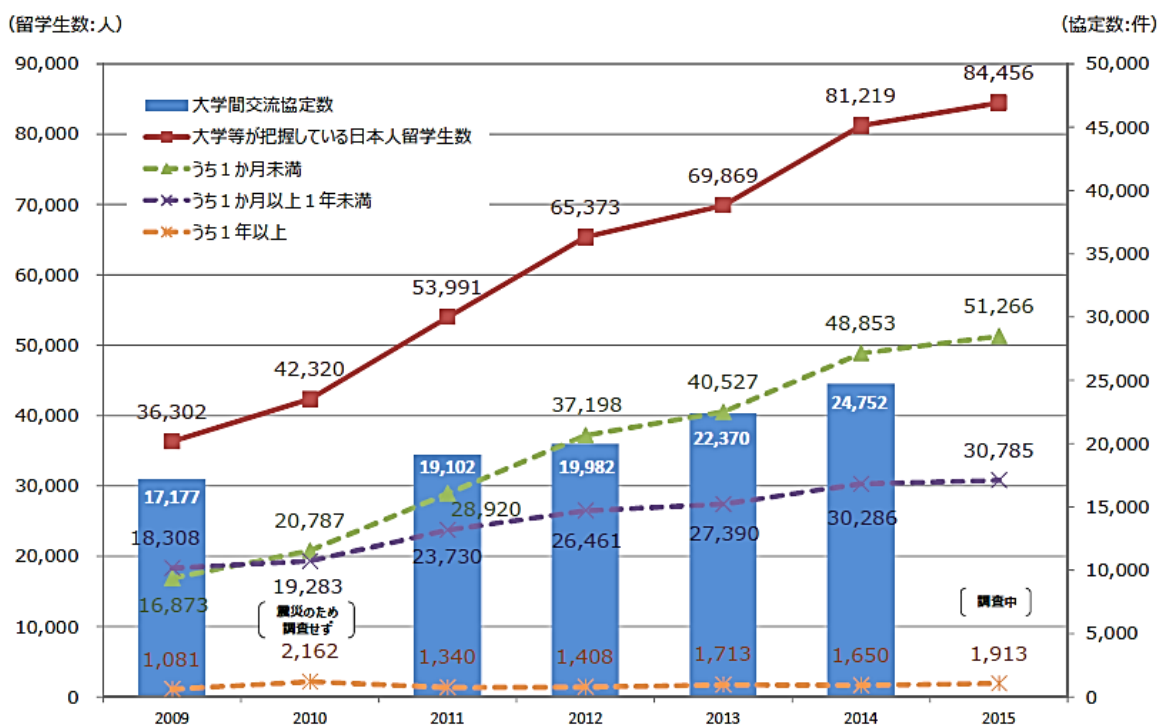
(1) グローバル化への対応

グローバル化の進展により、仕事のフィールドは世界中に広がっており、グローバルに活躍できる人材の育成は急務である。そのためには、外国語能力のみならず異文化を理解し尊重する意識に加え、既成概念にとらわれない意識やチャレンジ精神等を身に付けることが必要であり、海外留学はそれらを身に付ける大きなチャンスとなる。国も官民協働の「トビタテ！留学JAPAN」等の施策を通じて海外留学の拡大に努めている。

海外留学は、1か月未満といった短期留学が増加し、総数は増加傾向にある〔図表 12〕。一方、海外の大学に進学する学生は減少傾向にあるという調査結果もある〔図表 13〕。

諸外国との比較において、わが国の高等教育段階における留学経験者の割合は低位に位置している〔図表 14〕。

〔図表 12〕 大学等が把握している日本人学生の留学状況



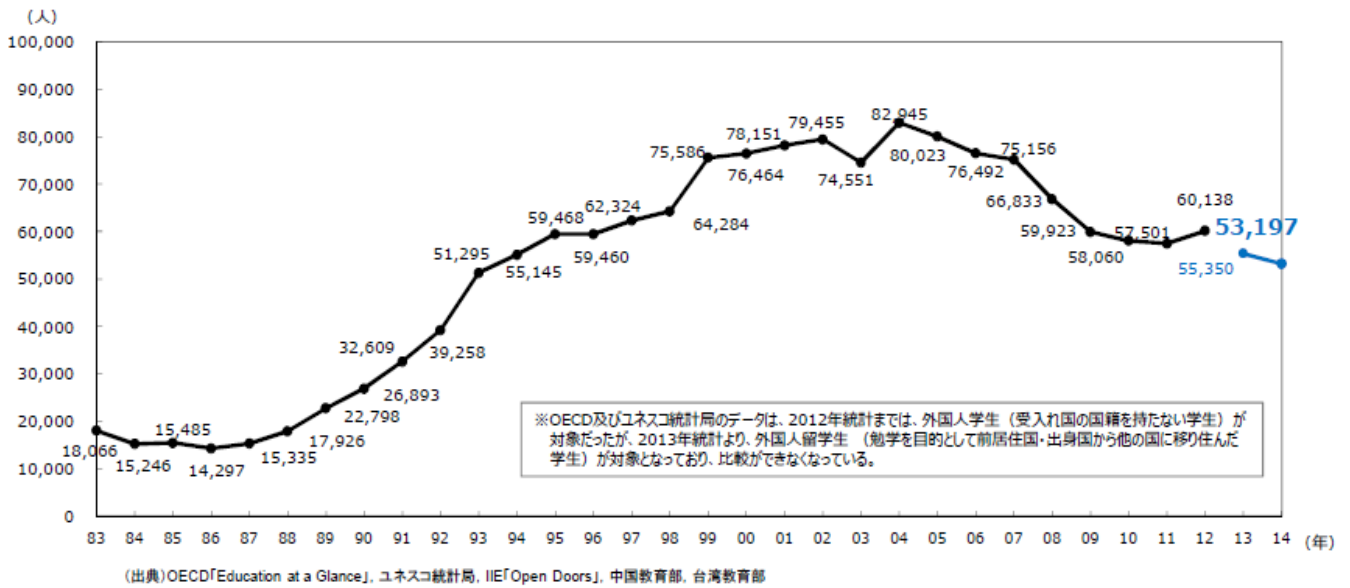
(出典) 文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査」
日本学生支援機構「協定等に基づく日本人学生留学状況調査」

(出所) 文部科学省「留学生政策をめぐる現状と施策」(平成 29 年 9 月 22 日) より引用

※ OECD 統計等に大半が含まれない交換留学等の日本の大学等に在籍した状態で留学する人数

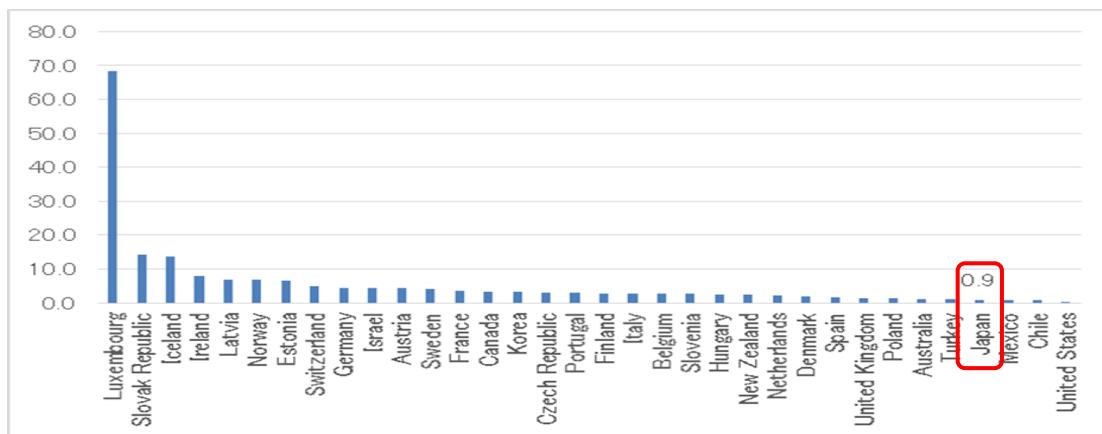
※ 「1か月未満」の留学が大幅に増加している

〔図表 13〕 日本人の海外留学生の状況



(出所) 文部科学省「留学生政策をめぐる現状と施策」(平成 29 年 9 月 22 日) より引用
 ※主に海外の大学等に在籍する日本人留学生の人数

〔図表 14〕 高等教育段階における留学経験者の割合



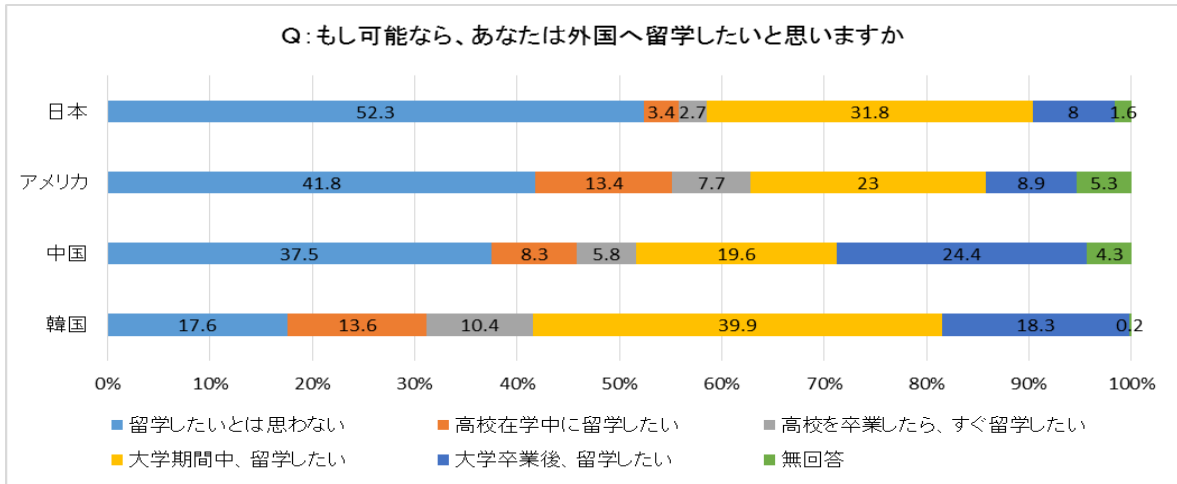
(出所) OECD「Education at a Glance 2016」を基に本会作成

【会員の意見】

- ・はっきりとした目的がなく留学をしている学生が多い
- ・同年代の外国人と議論できない
- ・そもそも日本人学生間でも議論できない。議論の仕方を知らない
- ・勉強熱心な海外の若者に対する日本人の若者の危機意識の醸成が必要である
- ・グローバルに活躍するためには、日本語や日本の歴史・文化・伝統等の知識を身に付けることが重要である

高校生を対象に留学意向を尋ねた調査では、わが国の高校生は諸外国に比べて「留学したいとは思わない」とする回答が多くなっている〔図表 15〕。

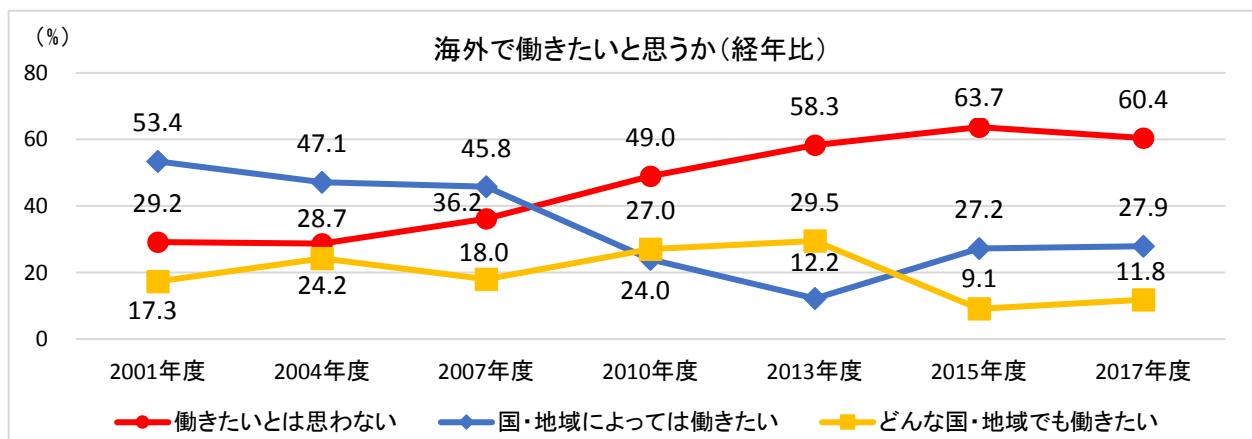
〔図表 15〕 高校生の留学意向



(出所) (一財)日本児童教育振興財団内日本青少年研究所「高校生の生活意識と留学に関する調査」(2012年4月)を基に本会作成
調査対象:日本、アメリカ、中国、韓国の普通科の高校生(日本は2,458名)

新入社員のグローバル意識について(学)産業能率大学が実施した海外勤務意向の調査では、「海外で働きたいとは思わない」との回答が多い〔図表 16〕。同調査によると、海外留学経験者に限れば7割強が海外勤務に意欲的であるのに対し、海外留学の経験がない層では7割が否定的な回答をしていることから、海外留学経験は若者のグローバル意識の向上に効果があると思われる。

〔図表 16〕 新入社員の海外勤務の意向



(出所) (学)産業能率大学「新入社員のグローバル意識調査」の各年度の結果を基に本会作成
調査対象:各年4月に新卒採用された18~26歳までの新入社員

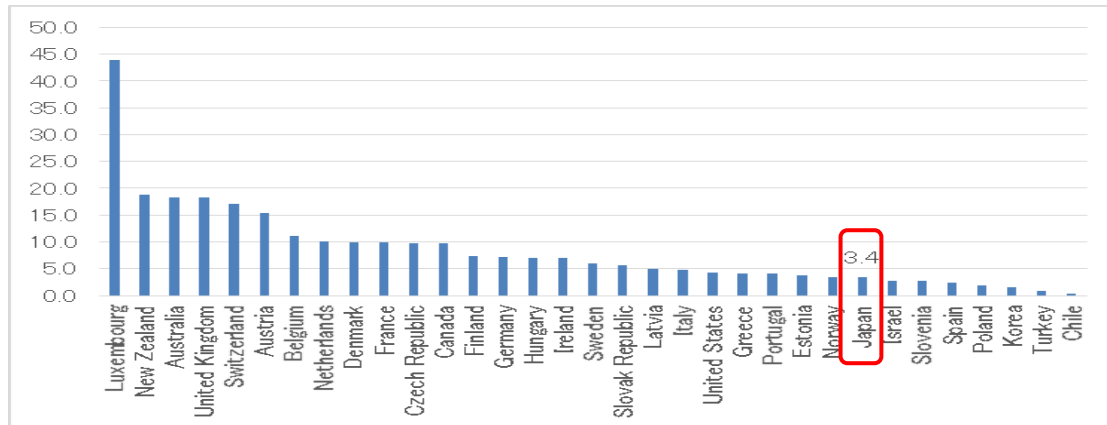
国内におけるグローバル環境に目を向けると、諸外国との比較において、全学生に対する外国人留学生や大学教員に対する外国人教員の割合の低さ〔図表 17〕〔図表 18〕〔図表 19〕、国際バカロレア認定校(注)の少なさ等、日本に居ながらにしてグローバルな経験ができる環境には改善の余地があると思われる。

(注) 国際バカロレア機構が提供する教育プログラムを実施する教育機関として認定された学校。世界 140 以上の国・地域において 4,943 校が認定されている。高校レベルのディプロマ・プログラム(DP)を修了すると、国際的に通用する大学入学資格(IB資格)を取得できる。国内のDP認定校は 33 校(中部圏は 4 校:長野 1 校、静岡 1 校、愛知 2 校)。(2017 年 8 月時点)

【会員の意見】

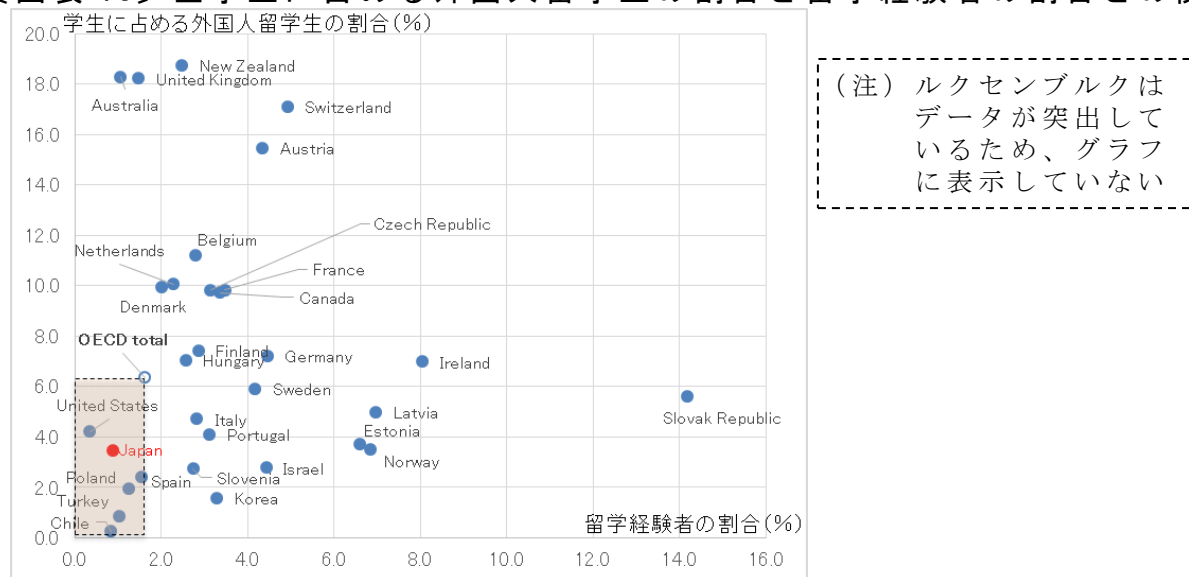
- ・ 当地域には規模の割に留学生が少ない
- ・ 生活環境を整備し、外国人が住みやすい地域にしていく必要がある
- ・ 海外から優秀な人材を集めるためには中部圏の魅力の発信強化が必要である

〔図表 17〕 高等教育段階における全学生に占める外国人留学生の割合



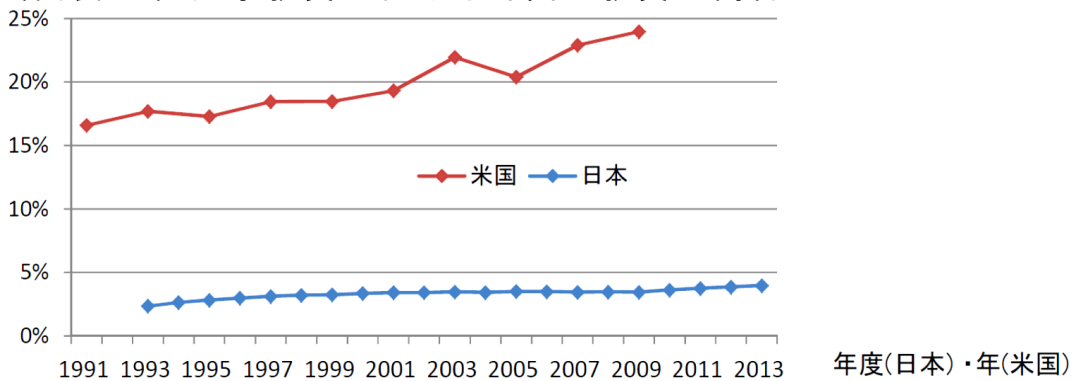
(出所) OECD 「Education at a Glance 2016」を基に本会作成

〔図表 18〕 全学生に占める外国人留学生の割合と留学経験者の割合との関係



(出所) OECD 「Education at a Glance 2016」を基に本会作成

〔図表 19〕 大学教員における外国人教員の割合



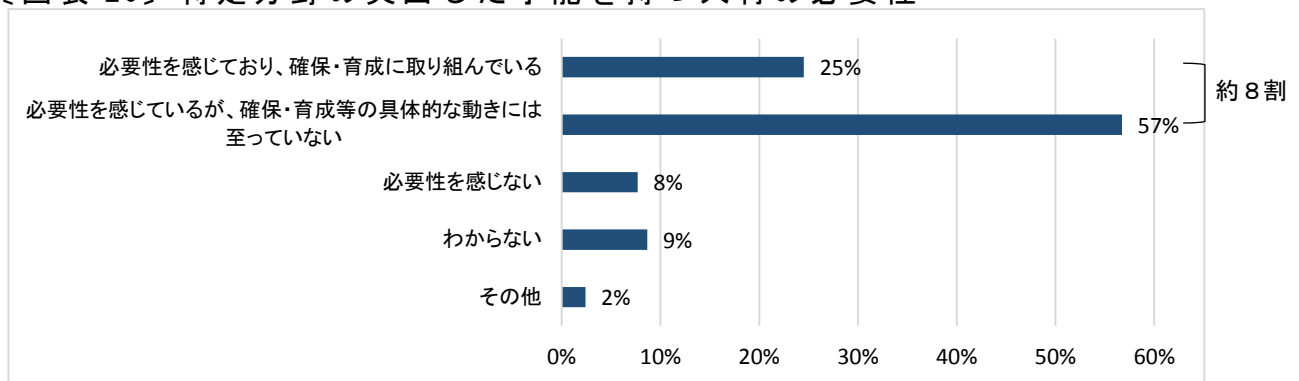
(出所) 文部科学省「科学技術・学術審議会 第七期国際戦略委員会 今後新たに重点的に取り組むべき事項について」(平成 26 年 7 月) より引用

(2) 高い能力を持つ人材

中部圏が今後もグローバル競争に勝ち抜いていくためには、新しい産業やビジネスモデル等、新たな価値を生み出していく必要があり、特定の分野に突出した専門性を持つ人材の活用も有効である。

本会のアンケート調査結果によると、約 8 割の企業がそのような人材の「確保・育成の必要性を感じている」と回答している。4 分の 1 の企業が「確保・育成に取り組んでいる」と回答している〔図表 20〕。

〔図表 20〕 特定分野の突出した才能を持つ人材の必要性



(出所) 本会アンケート調査結果 (2017 年 5 ~ 6 月実施)

(3) IT 人材の不足

IoT や AI 等の技術やそれらを活用したサービスの登場により、更なる IT 利活用の高度化、多様化が進展することが予測されている。それに伴い、IT 人材の需要は引き続き増加することが見込まれる。

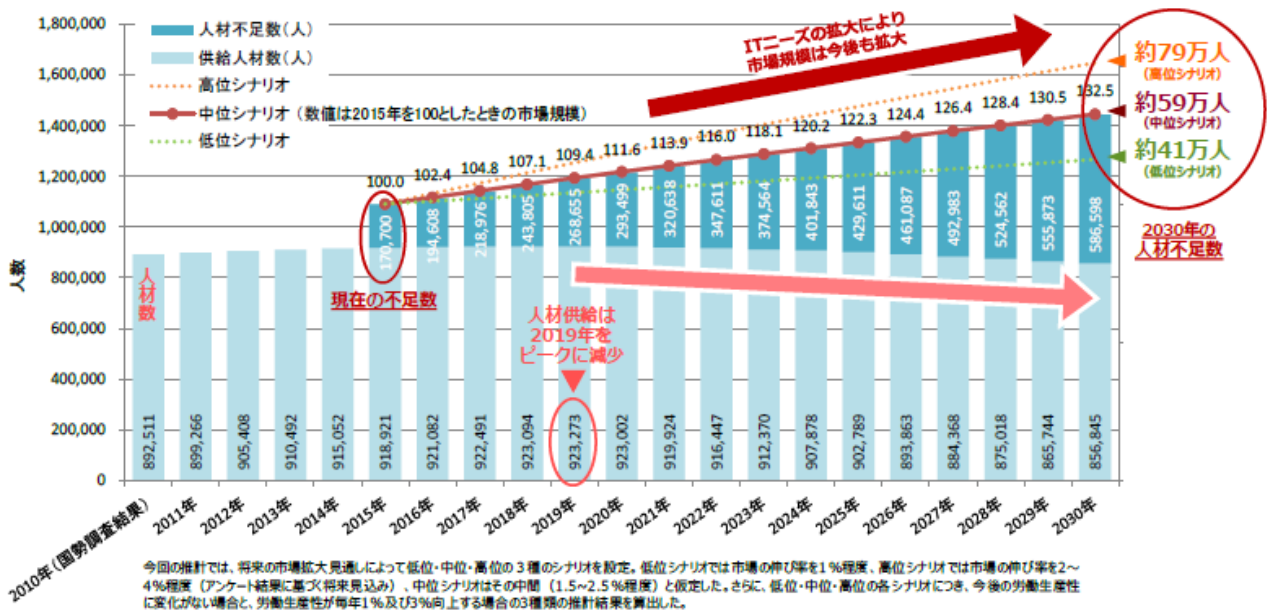
しかしながら、経済産業省の調査によれば、2015 年時点で既に約 17 万人の IT 人材が不足しており、2030 年には最大で 79 万人程度まで不足規模が拡大

すると推計されている〔図表 21〕。IT人材は東京圏に集中しており、中部圏においても不足が懸念される〔図表 22〕。

【会員の意見】

- ・ 産業界の急速なデジタル化・情報化に対応する人材の育成が遅れている
- ・ 伸長分野にもかかわらず人材が少ない
- ・ 製造業をはじめ今後更に必要となるIT人材は東京圏に集中しており、その確保・育成は大きな課題である

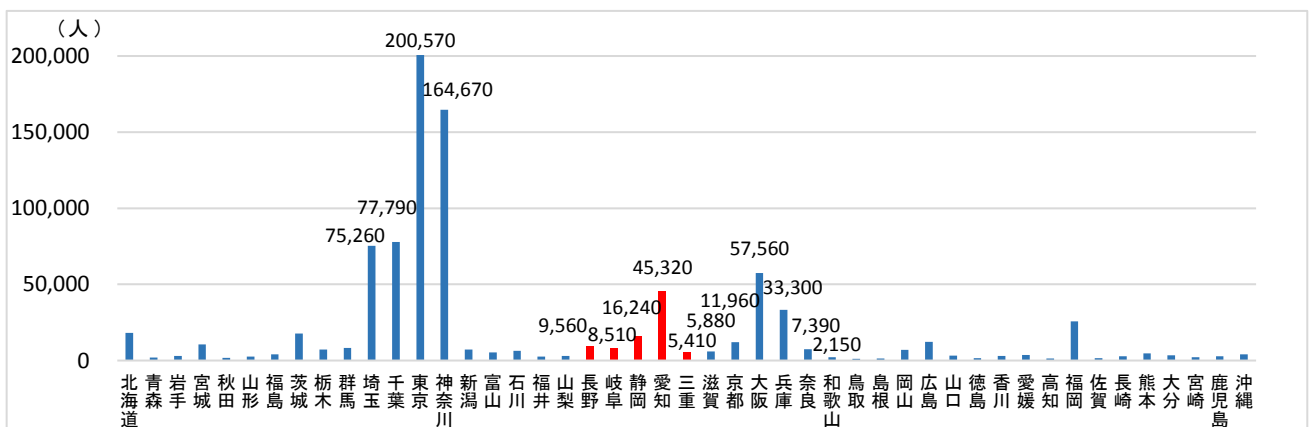
〔図表 21〕 IT人材の不足規模に関する推計結果



(出所) 経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～」(平成28年6月10日)より引用

※本調査における「IT人材」: IT企業およびユーザ企業情報システム部門に所属する人材

〔図表 22〕 都道府県別のIT人材数



(出所) 総務省統計局「平成22年国勢調査 抽出詳細集計」を基に本会作成

※就業者の職業(小分類)「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」を都道府県別に集計

II. その原因

I. 1. 「基礎学力の不足」、2. 「社会人基礎力の不足」で述べた現状認識の原因として、委員会では以下の項目に着目している。

1. 若者達が育ってきた社会・教育環境

(1) 困難を克服する経験の減少

若者達が育ってきた社会・教育環境は、育成する側が育ってきた環境とは大きく変化している〔図表 23〕。その変化によって、不安や葛藤、軋轢等の困難を自ら克服する経験を十分に積むことができず、社会に出て初めてそれらに直面して挫折するケースも多い。

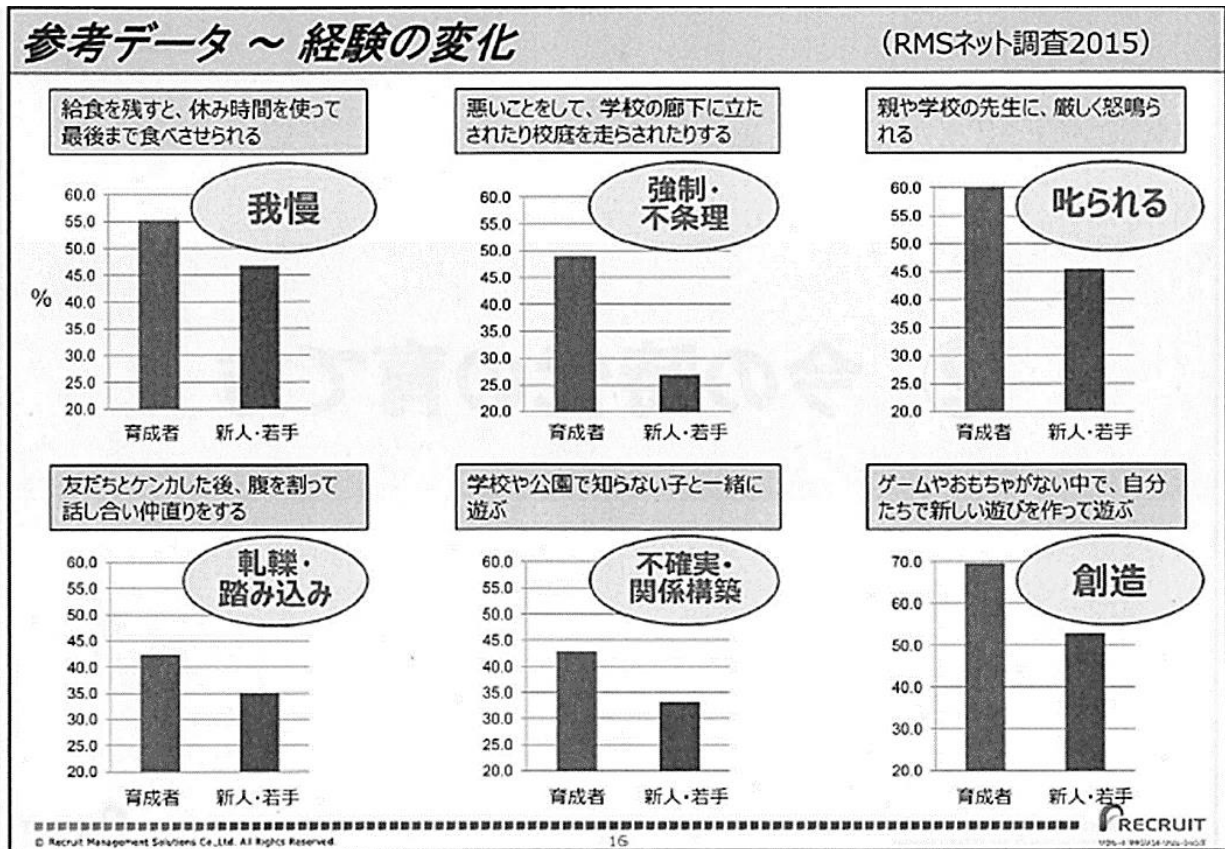
【会員の意見】

- ・ 親や学校等、周囲が困難な経験から回避させ過ぎている
- ・ 困難を克服する経験が不足していることにより、「受身で保守的な行動」、「自分基準での行動」につながるものの見方をしがちである

〔図表 23〕 若者達が育ってきた社会・教育環境の変化

行動に大きな影響を与えている社会・教育の変化	
経済的豊かさ・少子化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 欲しいものは手に入る、与えられる ・ 兄弟ゲンカなどを通じた不条理・我慢体験の減少
教育の変化	厳しい指導・強制の減少 <ul style="list-style-type: none"> ・ 親や先生から叱られない ・ 無理やり何かをさせられない
	個性尊重・非競争 <ul style="list-style-type: none"> ・ 褒められる。弱みや課題に目を向けることは少ない ・ 相手や社会に自分を合わせることは少ない（社会規範の薄まり） ・ 人と比べられることは少ない。自分は自分でよい
	危険の排除 <ul style="list-style-type: none"> ・ 怪我しない安全な環境の担保（公園、体育、部活動など） ・ ケンカや問題は起こる前になるべく排除
	自由遊びの減少 <ul style="list-style-type: none"> ・ TVゲームなどルールのある遊び（自分でゼロから考えない） ・ 不確実で予想外の場面に出会うことが少ない
IT化（ケータイ・SNSの普及）	<ul style="list-style-type: none"> ・ あふれる情報（探せばすぐベストが手に入る。自分で考えなくてよい） ・ 気の合う仲間と好きなときにコミュニケーションできる
困難（不安・葛藤・軋轢・意に沿わない・不確実）を自分で何とかする経験が積めなくなっている	

© Recruit Management Solutions Co., Ltd. All Rights Reserved. RECRUIT 15



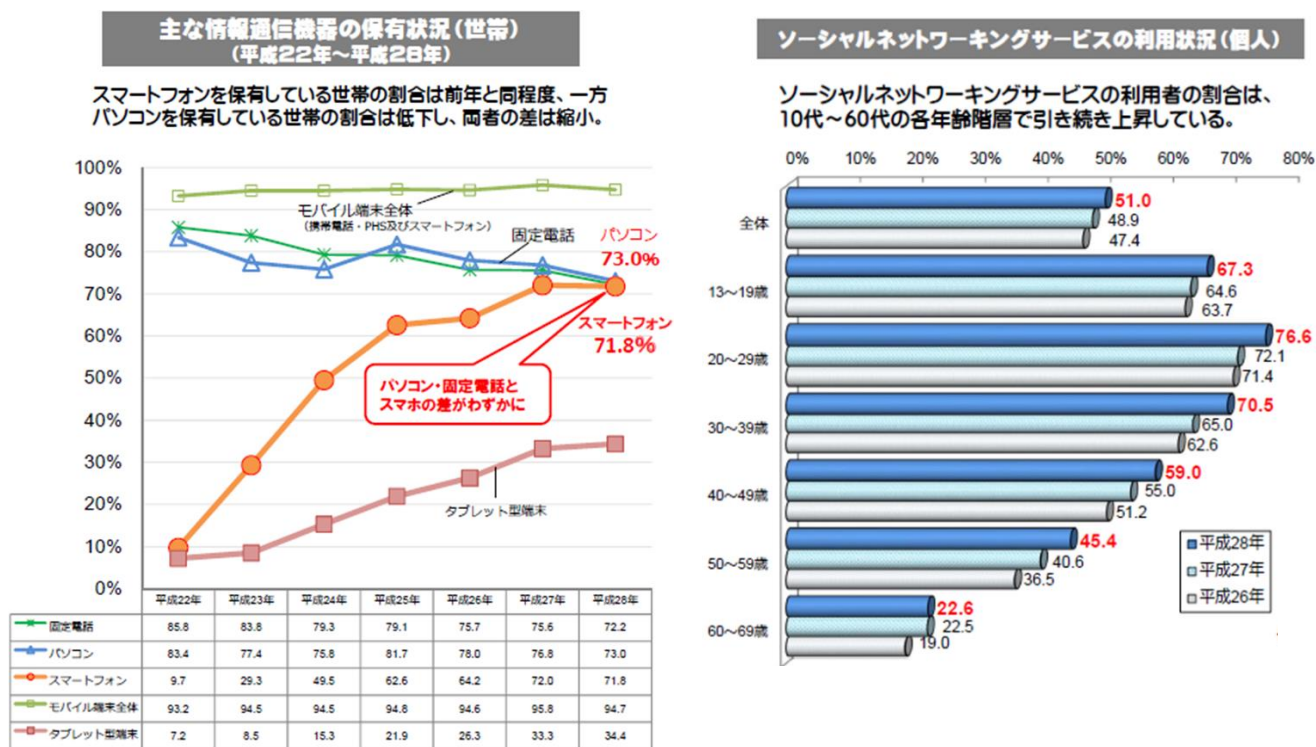
(出所) (株)リクルートマネジメントソリューションズ資料より引用

(2) コミュニケーション方法の多様化

スマートフォンやタブレット等のモバイル端末の普及が進んでいる。それに伴い、対面型が中心であった従来のコミュニケーション方法に加えて、非対面型のSNS(ソーシャルネットワーキングサービス)をはじめとする多様なコミュニケーション方法が増加しており、若年層のみならず幅広い世代においてその利用者が増加している【図表24】。

非対面型のコミュニケーション方法は、時間的・空間的な制約からの解放、情報伝達の早さや一斉性等のメリットがある一方、表情・身振り・仕草等の非言語情報を理解・表現する機会の喪失、仲間同士のコミュニケーションへの依存、気の合わない人間関係を排除しがちといったデメリットもあると言われている。

〔図表 24〕 情報通信機器の保有状況、SNSの利用状況



(出所) 総務省「平成 28 年通信利用動向調査 ポイント」(平成 29 年 6 月 8 日) より引用

(3) 学校教育の変化

1980 年代、文部科学省は知識量偏重型から思考力を鍛える学習に重きを置いた教育方針への見直しを行い、学習内容の 3 割削減、授業時間の減少、学校週 5 日制の導入等を行った(いわゆる「ゆとり教育」)。

しかしながら、自ら学び、考え、問題を解決する資質や能力の習得を目的に導入された「総合的な学習の時間」が、必ずしも狙い通りに機能せず、PISA の結果等において学力低下が指摘された(いわゆる「PISA ショック」)。この結果も踏まえ、再び学習内容・授業時間の増加へと学習指導要領が見直されている。

(4) 大学入学環境の現状

18 歳人口の減少等により、いわゆる「大学全入時代」と言われて久しい。日本私立学校振興・共済事業団が実施した「平成 29 年度 私立大学・短期大学等入学志願者動向(平成 29 年 8 月)」によれば、私立大学のうち、地方を中心に約 4 割が入学定員数を充足していない。本来は多様な能力を評価する A O

(アドミッション・オフィス) 入試や推薦入試は、私立大学を中心に「学力不問入試」となっていると指摘もあり、試験科目の減少等と相まって、学力評価としての選抜機能の低下が危惧されている。

【会員の意見】

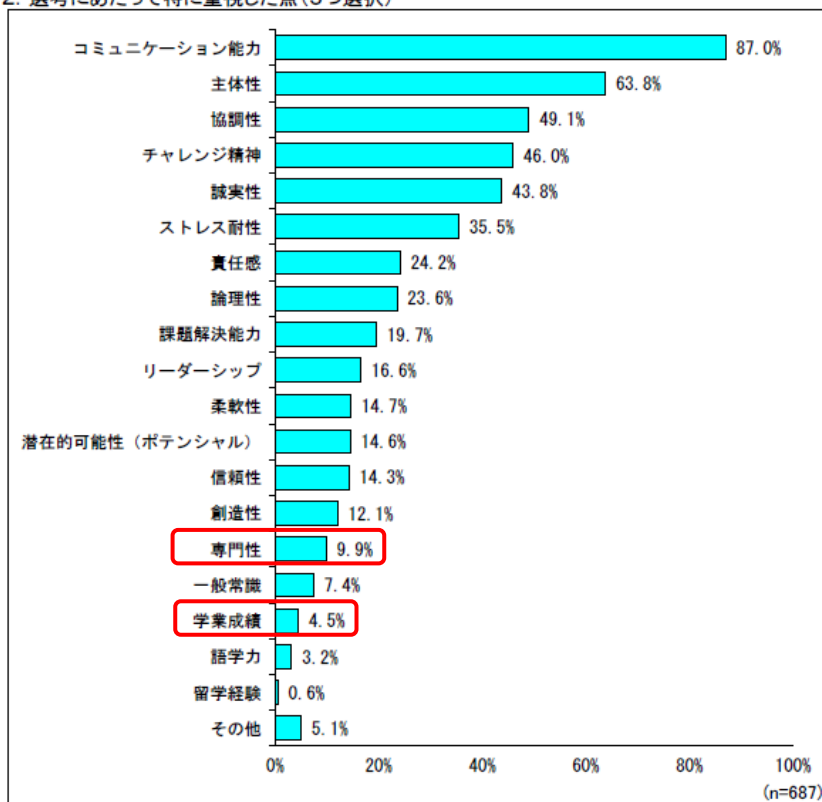
- ・ 試験科目以外の勉強をしていない
- ・ 考えることに慣れていない学生が多い
- ・ 論理的な文章が書けない原因のひとつは、入試におけるマーク式問題ではないか

(5) 採用選考の現状

(一社)日本経済団体連合会が実施した「2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果」によると、企業が「選考にあたって特に重視した点」で最も多かった回答は、13年連続で「コミュニケーション能力」となり、以下、「主体性」、「協調性」の順となっている。学びの成果である「専門性」や「学業成績」を重視したとの回答は少なく、採用選考においては人物評価に重きが置かれている傾向が見られる〔図表 25〕。

〔図表 25〕 選考にあたって特に重視した点

2. 選考にあたって特に重視した点(5つ選択)



(出所) (一社)日本経済団体連合会「2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果」(2016年11月15日)より引用し本会が加工

(6) 現地・現物を見る、触れる、体験する機会の減少

産業構造や就業形態の変化等により、身近にあった町工場や商店等が減少し〔図表 26〕、働く人の姿や働く場所を見る機会が減っている。また、都市化・住宅化等により田畑・森林等が減り、自然も減少している。

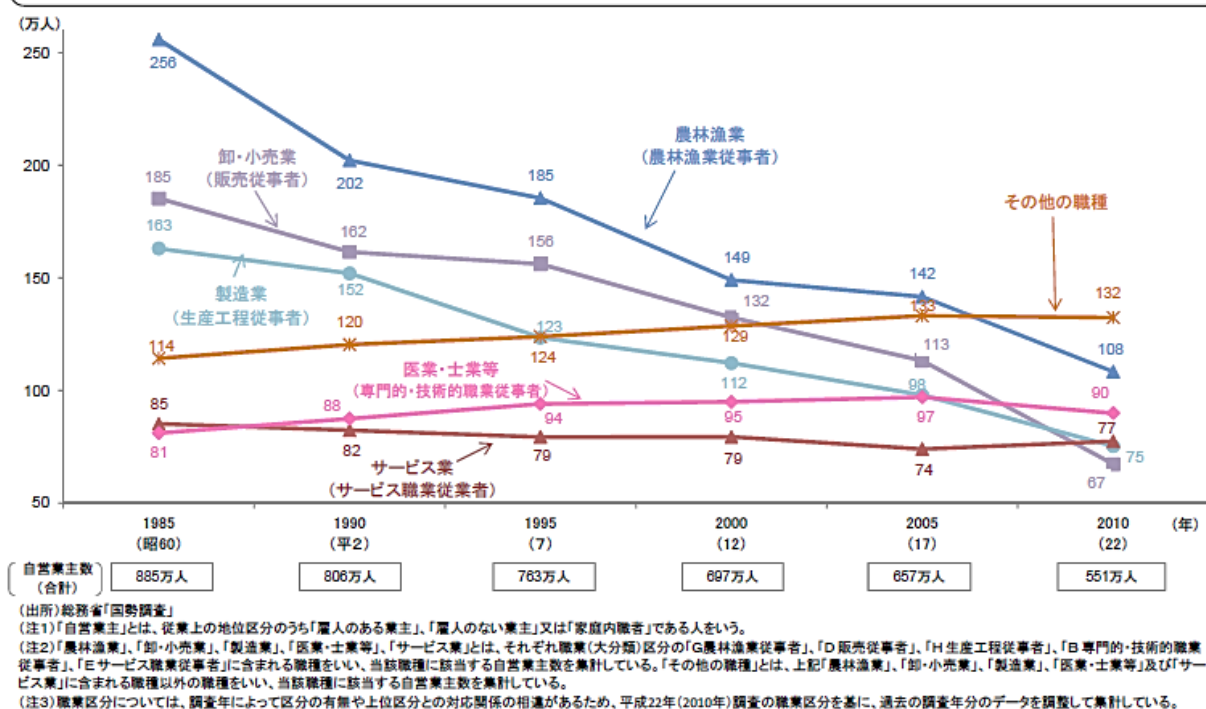
一方、スマートフォンやゲーム端末等の普及により、画面を通したバーチャルな体験は手軽にできるようになっている。子供のみならず大人（保護者）もそれらに熱中する姿も見受けられる。

【会員の意見】

- ・今の子供達に一番欠けているのは体験である。バーチャル環境の発達により、体験したつもりになってしまっている

〔図表 26〕 職種別自営業主数の推移

○ 自営業主を職種別で見ると、「農林漁業」、「製造業」、「卸売・小売業」といった典型的な自営業主が大幅に減少する一方、「医業・士業等」、「その他の職種」は概ね横這いか、増加している。



(出所) 内閣府「第 18 回税制調査会資料」(2015 年 9 月 3 日) より引用

2. 教員・学校を取り巻く環境

(1) 教員の多忙化

文部科学省の調査によると、教員の勤務時間は小学校、中学校ともに、いずれの役割においても増加している〔図表 27〕。OECDが実施した「国際教員指導環境調査(TALIS)」の結果からも、わが国の教員の1週間当たりの勤務時間は参加国中最長である。特に課外活動の指導時間が長く、事務業務、

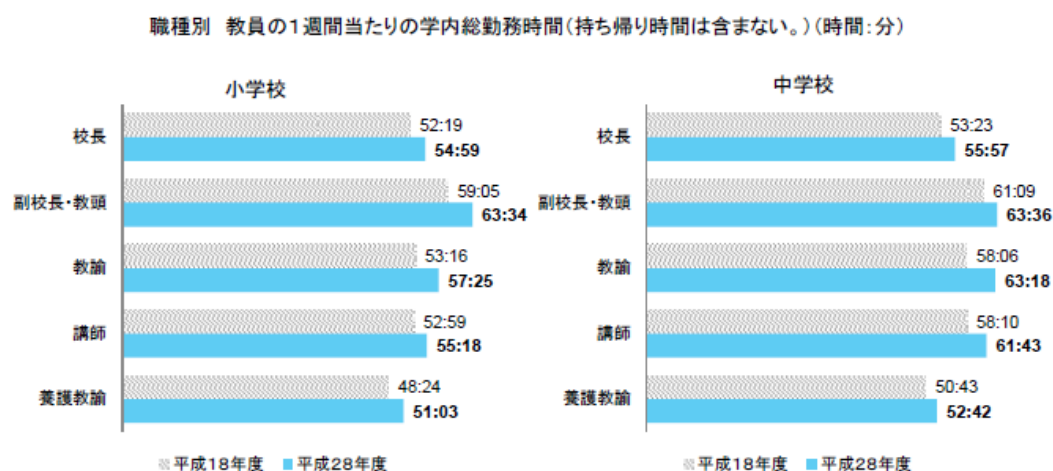
授業の計画・準備時間も長いことが明らかになっている〔図表 28〕。

これらに対して国や自治体では、業務改善、多忙解消に向けた対応が進められている。

【会員の意見】

- ・ 教員の負担は想像以上である
- ・ 学校と、生徒・保護者がお互いに求めることに関する意識のズレが大きい
- ・ 教育指導以外の業務は教員以外の専門家に任せてはどうか
- ・ 教員の勤務環境改善には予算の増加が必要である

〔図表 27〕 1 週間当たりの勤務時間の時系列変化



※勤務時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※平成18年度は、第5期の集計結果と比較。
 ※平成18年度の1週間当たりの勤務時間は、勤務日×5+週休日×2により算出。
 ※平成28年度調査では、調査の回答時間(小学校64分、中学校66分)を一律で差し引いている。
 ※平成28年度の小学校教員のうち734人(10.4%)、中学校教員のうち911人(11.2%)が、土曜日が勤務日に該当している。
 ※「教諭」について、平成28年度調査では、主幹教諭・指導教諭を含む。(主幹教諭・指導教諭は、平成20年4月より制度化されたため、18年度調査では存在しない。)
 ※1週間当たりの正規の勤務時間は、平成28年度:38時間45分、平成18年度:40時間

(出所) 文部科学省「教員勤務実態調査(2016年度速報版)」(平成29年4月28日)より引用

〔図表 28〕 教員の1週間当たりの勤務時間の国際比較

	仕事時間の合計	指導(授業)に使った時間	学校内外で個人で行う授業の計画や準備に使った時間	学校内での同僚との共同作業や話し合いに使った時間	生徒の課題の採点や添削に使った時間	生徒に対する教育相談に使った時間
日本	53.9時間	17.7時間	8.7時間	3.9時間	4.6時間	2.7時間
参加国平均	38.3時間	19.3時間	7.1時間	2.9時間	4.9時間	2.2時間
	学校運営業務への参加に使った時間	一般的事務業務に使った時間	保護者との連絡や連携に使った時間	課外活動の指導に使った時間	その他の業務に使った時間	
日本	3.0時間	5.5時間	1.3時間	7.7時間	2.9時間	
参加国平均	1.6時間	2.9時間	1.6時間	2.1時間	2.0時間	

※ 直近の「通常の一週間」において、各項目の仕事に従事した時間の平均。「通常の一週間」とは、休暇や休日、病気休業などによって勤務時間が短くならなかった一週間とする。週末や夜間など就業時間外に行った仕事を含む。

(出所) 国立教育政策研究所「OECD 国際教員指導環境調査(TALIS)のポイント」(2014年6月)より引用し本会が加工
 調査対象: 中学校および中等教育学校に所属する教員

(2) 若手教員の経験不足

若手教員の育ってきた環境は企業の若手社員と同様であり、先述した困難な状況を克服する経験や、現地・現物を体験する機会が不足していると考えられる。文部科学省の中央教育審議会（教員の資質能力向上特別部会）においても、「初任者が実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力など、教員としての基礎的な力が十分に身に付いていない」等の能力不足が指摘されている。

また、国際教員指導環境調査（TALIS）による教員の勤務経験に関する調査結果によれば、「教員、教育関係の仕事以外の平均勤務年数」の参加国平均が3.8年であるのに対し、わが国は0.8年である。国立教育政策研究所の報告書(注)においても「他の仕事から教職に就く教員が少ないことがわかる」と評されている。

(注) 国立教育政策研究所編「教員環境の国際比較 OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2013年調査結果報告書」第2章 明石書店

【会員の意見】

- ・教員に産業界を知ってもらう取り組みが必要である

(3) 公財政教育支出

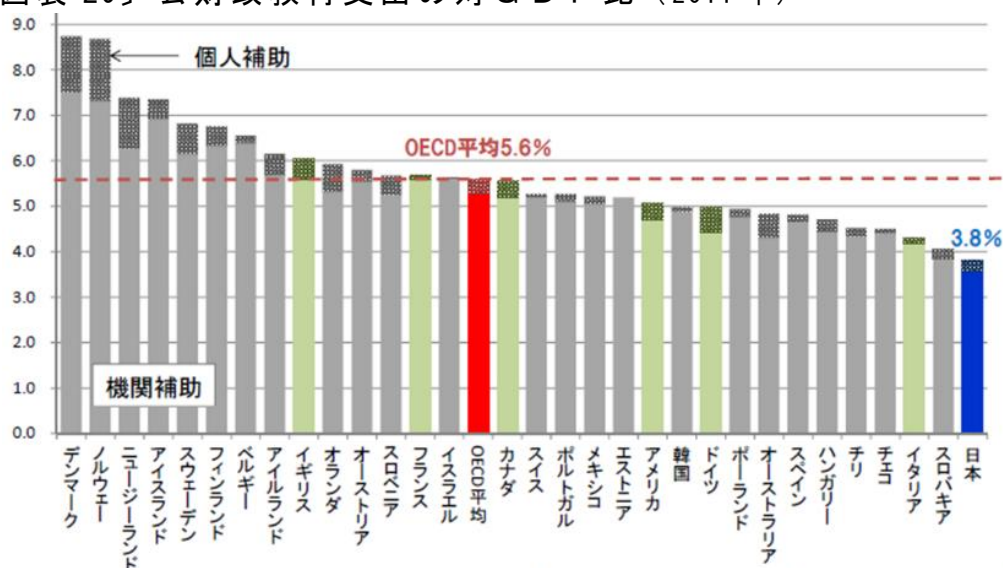
わが国のGDPに対する公財政教育支出の割合は、機関補助と個人補助を合わせて3.8%であり、データの存在するOECD加盟国の中で最下位である〔図表29〕。

在学者1人当たりの公財政教育支出を教育段階別で比較すると、初等中等教育段階では他のOECD加盟国と同水準である一方、就学前教育段階と高等教育段階では、OECD加盟国の平均を下回っている〔図表30〕。

【会員の意見】

- ・教員の勤務環境改善には予算の増加が必要である（再掲）

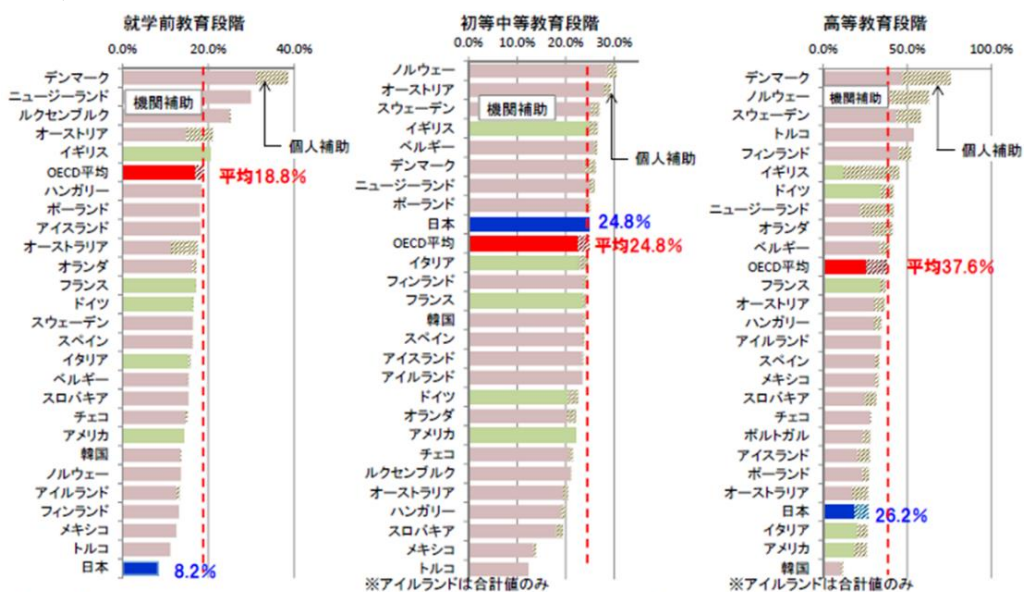
〔図表 29〕 公財政教育支出の対GDP比（2011年）



(出典) OECD『図表でみる教育』(2014年版) グラフ緑色は日本以外のG7

(出所) 文部科学省「我が国の教育行財政について」より引用

〔図表 30〕 在学者 1 人当たりの公財政教育支出の対 1 人当たり GDP 比（2011 年）



(出典) 在学者一人当たりの公財政教育支出: OECD.Statisticsより作成 (各国各教育段階において、「公財政支出合計÷在学者数÷購買力平価」により算出) 対一人当たりGDP: OECD『図表でみる教育』(2014年版) グラフ緑色は日本以外のG7諸国

(出所) 文部科学省「我が国の教育行財政について」より引用

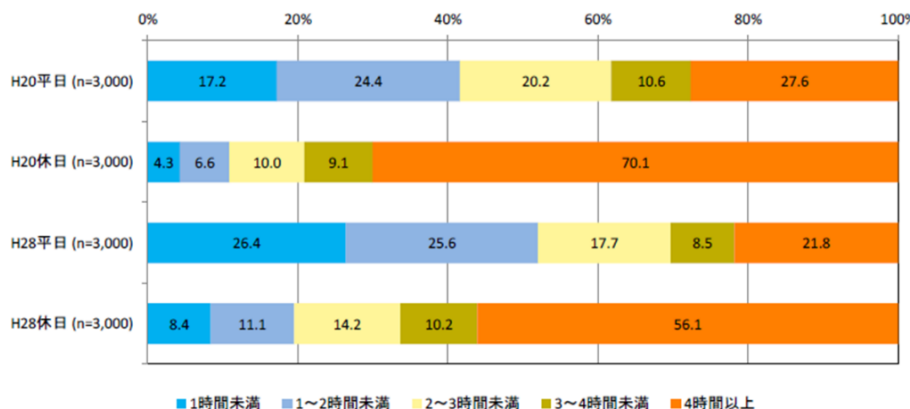
3. 家庭や地域の果たす役割

(1) 家庭環境の変化

共働き世帯や一人親世帯の増加、ゲーム端末やスマートフォンの普及等により、家庭における親子のふれ合いの時間が減少していると言われている〔図表 31〕。

〔図表 31〕 子供とふれ合う時間の推移

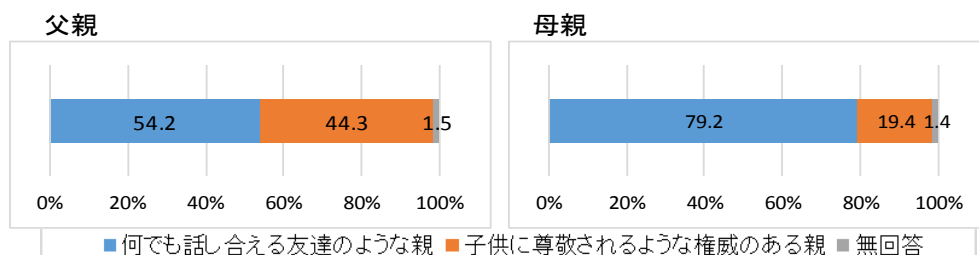
図表 50 あなたは、子供とふれ合う時間が普段一日にどのくらいありますか。



(出所) 文部科学省委託調査「平成 28 年度 家庭教育の総合的推進に関する調査研究～家庭教育支援の充実ための実態等把握調査研究～」(平成 29 年 3 月) より引用
 調査対象：0 歳～18 歳の子どもを持つ 20 歳～54 歳の父母 3,000 人

親子関係も変化していると言われている。「友達親子」という言葉に代表されるような、親子間の距離感の近い対等な親子関係を志向する保護者も一定程度いる〔図表 32〕。

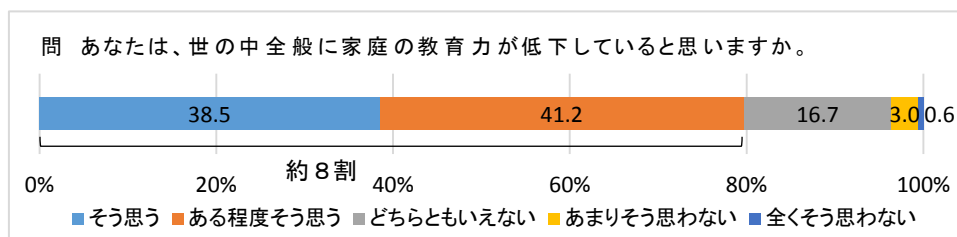
〔図表 32〕 どういう親でありたいか



(出所) NHK「中学生・高校生の生活と意識調査・2012」(平成 24 年 12 月) を基に本会作成
 調査対象：全国の 12～18 歳の男女の父親、母親を対象に調査

約 8 割の親が、家庭の教育力が低下していると感じているとの調査結果もある〔図表 33〕。

〔図表 33〕 家庭の教育力に関する意識



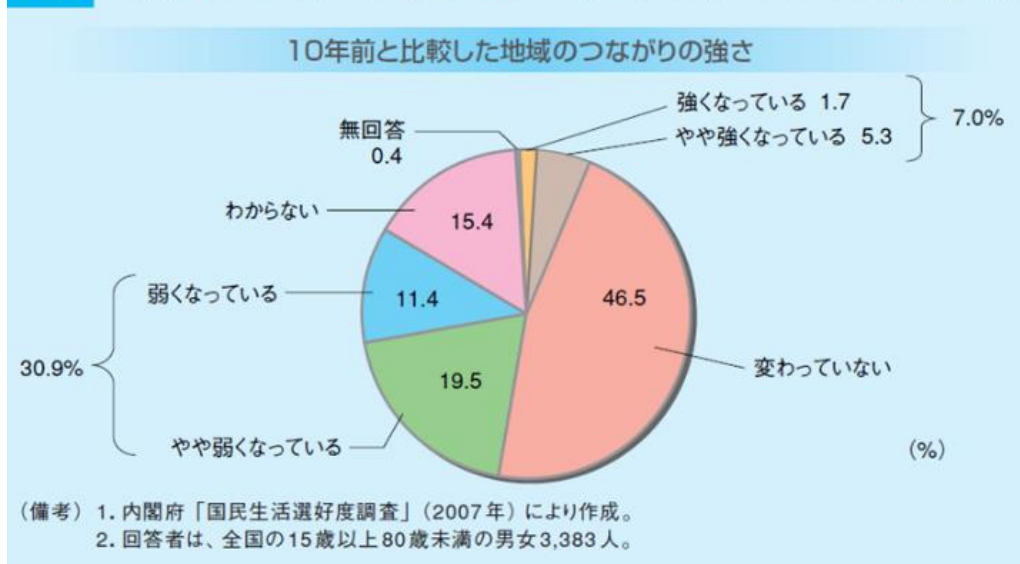
(出所) 文部科学省委託調査「家庭教育の活性化支援等に関する特別調査研究」(平成 20 年度) を基に本会作成
 調査対象：0 歳～18 歳の子どもを持つ 20 歳～54 歳の父母 3,000 人

(2) 地域コミュニティの希薄化

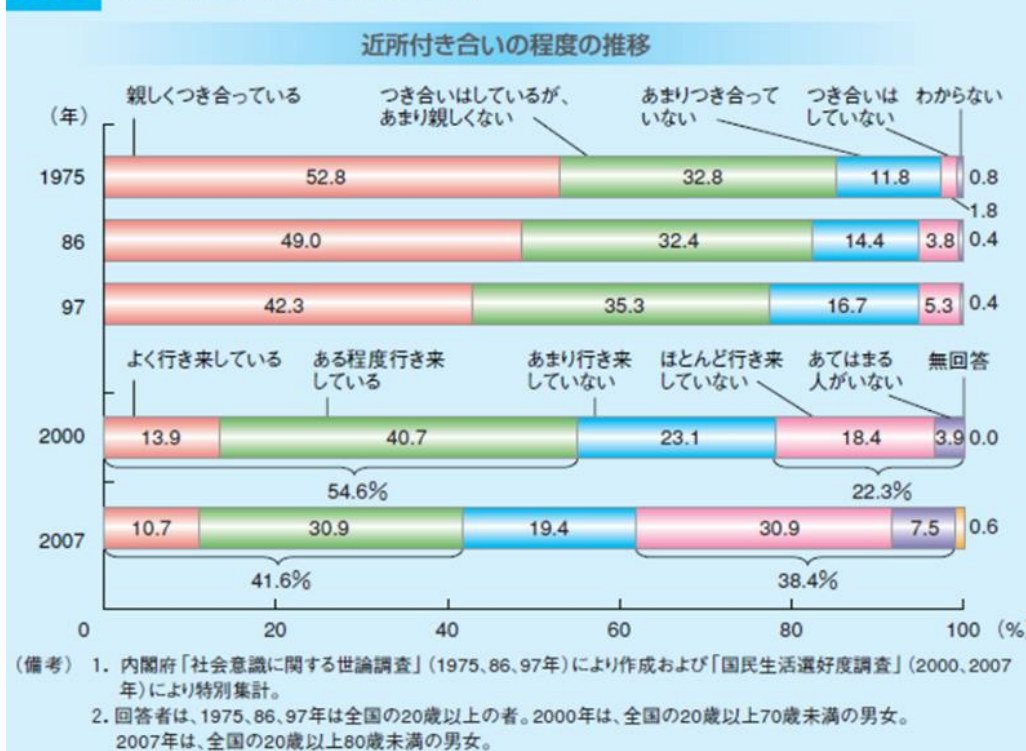
地域のつながりの弱体化や近隣との関係も希薄になっていると言われている〔図表 34〕。

〔図表 34〕 地域コミュニティの希薄化に関する意識

-25図 地域のつながりは10年前に比べて弱くなっていると考える人が約3割



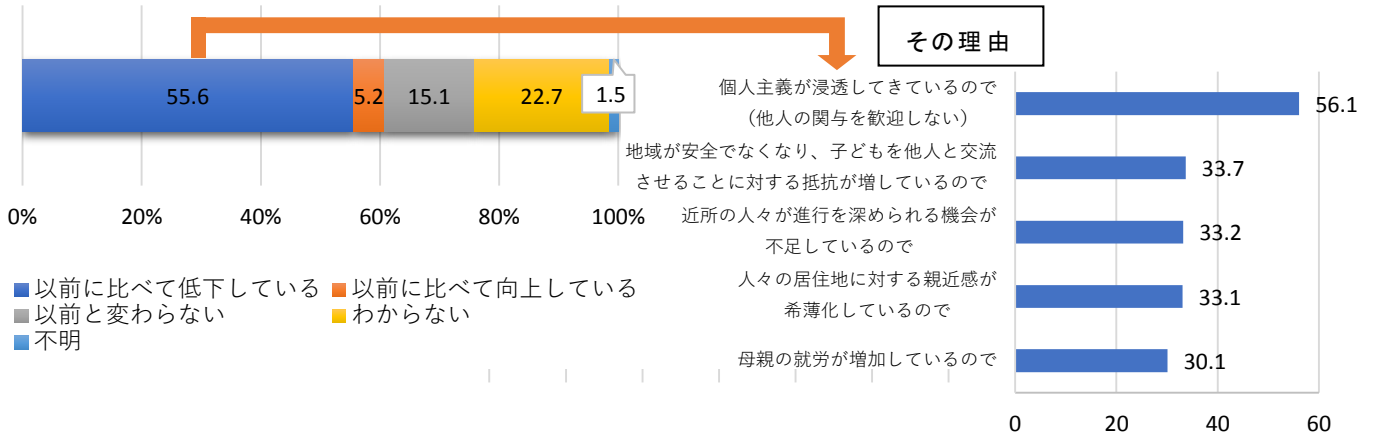
1-19図 近隣関係は希薄になっている



(出所) 内閣府「国民生活白書 平成19年度版」より引用

保護者に「地域の教育力」を自身の子供時代と比較してもらったところ、約5割が「以前に比べて低下している」と回答しているとの調査結果もある〔図表 35〕。

〔図表 35〕 地域の教育力に関する意識



(出所) 文部科学省委託調査「地域の教育力に関する実態調査」(平成 17 年度) を基に本会作成
調査対象：小学校 (小学 2 年生、5 年生)、中学校 (中学 2 年生) の保護者 2,888 人

(2) 子供の貧困・教育格差問題

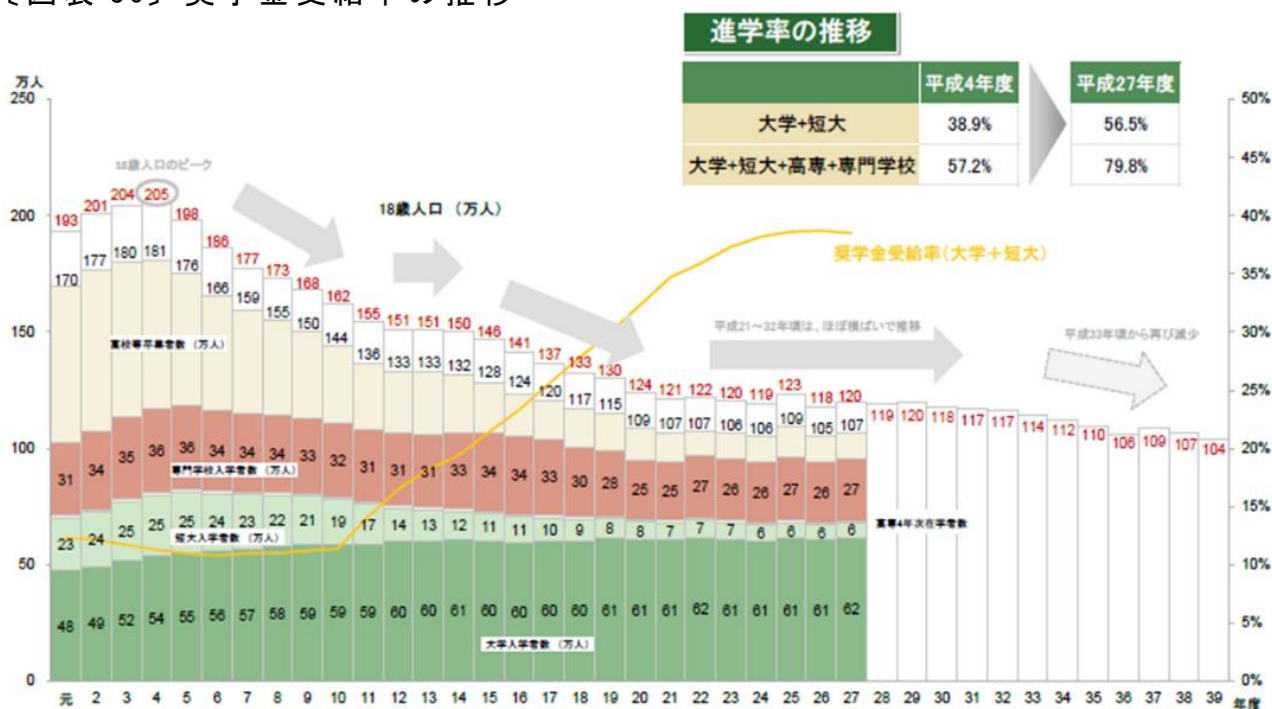
厚生労働省の「平成 28 年国民生活基礎調査」によると、経済的に厳しい家庭で育つ 17 歳以下の子供の割合を示す「子どもの貧困率 (2015 年時点)」は 13.9% となっている。数値は 12 年振りに改善しているが、OECD 加盟国等の平均は 13.3% (2014 年) であり、わが国はそれを上回っている。

大学生・短大生の奨学金受給率は増加を続けている〔図表 36〕。(独)日本学生支援機構の奨学金を利用している学生は 2.6 人に 1 人 (平成 27 年度) であり、10 年前の 1.5 倍に増加している。

【会員の意見】

- ・ 学生達はアルバイトに追われて余裕がない。学業やインターンシップへの参加等に対する影響が懸念される
- ・ 貧困が教育格差を生み、低学力層を再生産している
- ・ 低所得世帯の保護者は日々の生活で精一杯であり、子女の教育まで意識が回り辛い

〔図表 36〕 奨学金受給率の推移

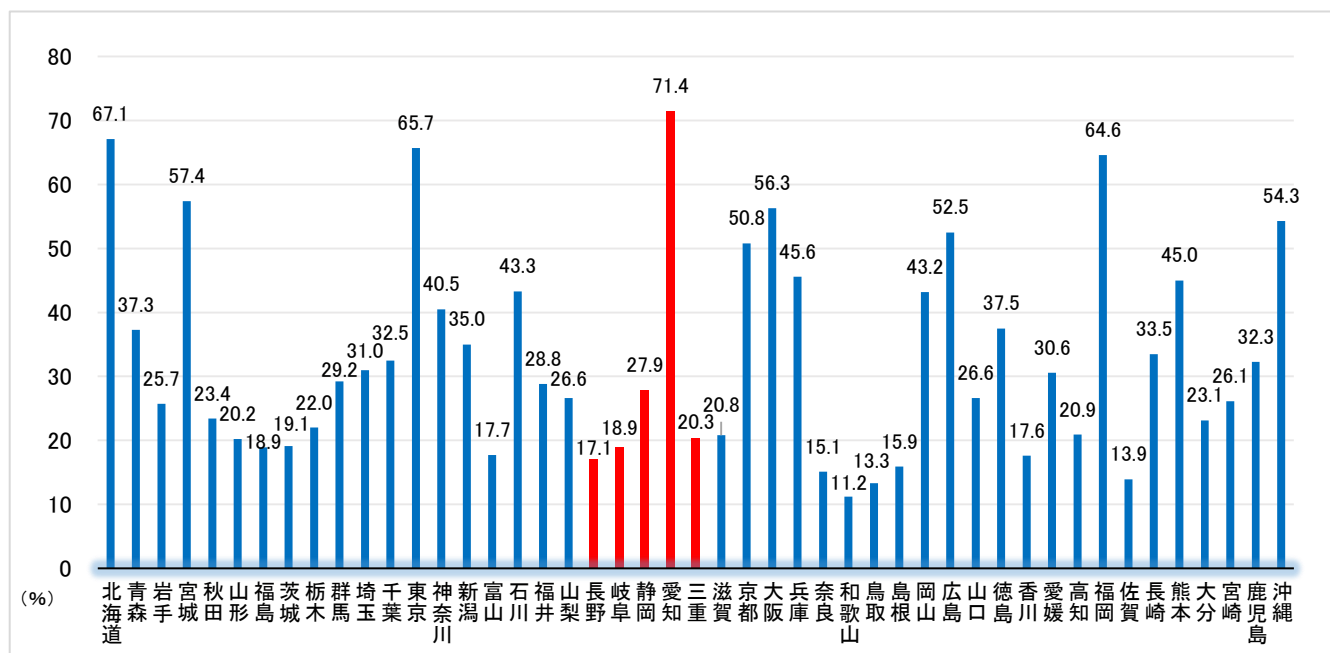


(出所) (独)日本学生支援機構「日本学生支援機構について」(平成 29 年 3 月) より引用

4. 地元進学率の高さ

愛知県は、県内大学への進学率が全国一高い〔図表 37〕。

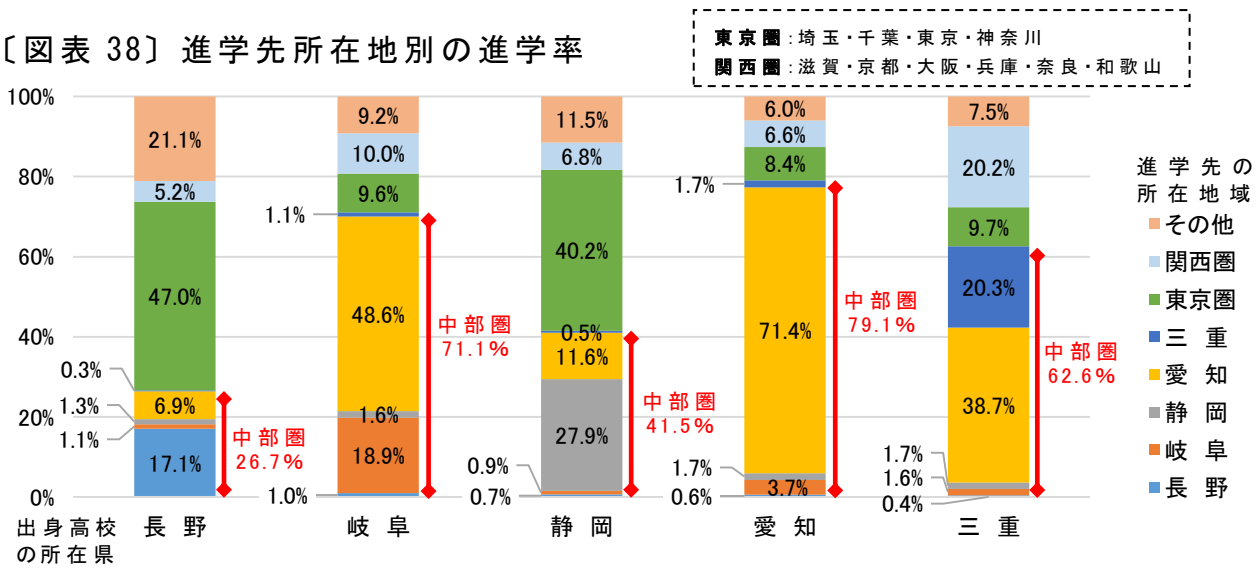
〔図表 37〕 県内大学への進学率



(出所) 文部科学省「学校基本調査平成 28 年度版」(平成 28 年 12 月 22 日) を基に本会作成

県別に見ると、岐阜県、三重県では、自県内の大学に加え、中部圏の大学への進学率が高く、長野県、静岡県では、東京圏の大学への進学率が高くなっている〔図表 38〕。

〔図表 38〕 進学先所在地別の進学率



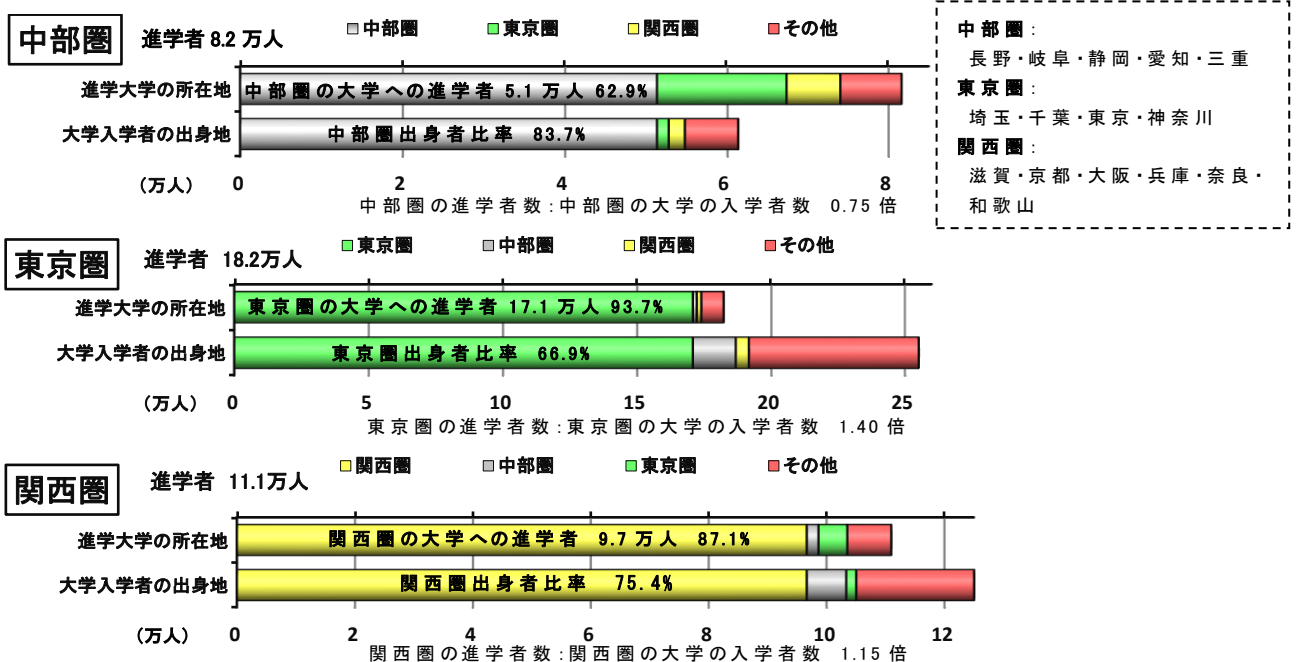
(出所) 文部科学省「学校基本調査平成 28 年度版」(平成 28 年 12 月 22 日) を基に本会作成

また、中部圏の大学は、東京圏、関西圏に比べて他圏域からの入学者が少なく、中部圏出身者の比率が高い〔図表 39〕。

【会員の意見】

- ・他圏域の出身者との対流・交流の機会が限られること等により、内向き志向が強く、変化への対応に慎重(堅実)である

〔図表 39〕 進学大学の所在地域、入学者の出身地域



(出所) 文部科学省「学校基本調査平成 28 年度版」(平成 28 年 12 月 22 日) を基に本会作成

Ⅲ．国・教育界の動き

1．教育改革

(1) 高大接続システム改革

文部科学省は、今後の時代を生きる上で必要となる資質・能力を育むため、「学力の3要素（①：知識・技能、②：①を基にした思考力・判断力・表現力等、③：主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度）」を重視した、「高等学校教育」と「大学教育」、そして両者を接続する「大学入学者選抜」の一体的な改革を推進している。

改革は、学校教育の入口から出口まで一貫して社会との関係を重視している。例えば、マークシート式の「大学入試センター試験」に代わり、記述式の問題が導入される「大学入学共通テスト」や、基礎学力の定着度を把握する「高校生のための学びの基礎診断」が導入される。また、大学には、「卒業認定・学位授与」、「教育課程編成・実施」、「入学者受入れ」の3つの方針について、各大学の教育理念を踏まえ、一貫性あるものとして策定し、公表することが求められている。

(2) 学習指導要領の改訂

文部科学省は、時代の変化も踏まえ、社会で自立的に活動していくために必要な要素（知識・技術、思考力・判断力・表現力、主体性・協働）を育成するために、学習指導要領の改訂を推進している。2020年度から段階的に導入される予定の次期学習指導要領では、小学校中学年からの外国語（英語）教育の導入やコンピュータ等を活用した学習活動の充実、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善がなされる予定である。

2．特に優れた能力を伸ばす教育

理数系分野への関心・能力を高めるため、スーパーサイエンスハイスクール（注1）、グローバルサイエンスキャンパス（注2）、STEM教育（注3）等の取り組みが推進されている。

グローバルリーダーの育成にあたっては、スーパーグローバルハイスクール（注4）、博士課程教育リーディングプログラム（注5）等の取り組みが推進されている。

また、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（注6）等の取り組みが推進されている。

- (注1) 科学的能力や科学的思考力等を培い、国際的な科学技術関連人材を育成するため、先進的な理数系教育を行う高校を指定する制度。
- (注2) 地域で卓越した意欲・能力を持つ高校生などを募集・選抜し、国際的な活動を含む高度で体系的な理数教育プログラムを開発・実施する大学の企画を支援する制度。
- (注3) Science (科学)、Technology (技術)、Engineering (工学)、Mathematics (数学) の頭文字をとったもので、イノベーションを生み出す人材育成を目的に科学教育、技術教育、工学教育、数学教育を統合・体系化した教育。
- (注4) 語学力のみならず、社会の課題に対する関心や教養、コミュニケーション能力、問題解決能力などを身に付けたグローバルリーダーの育成を目指し、国際的に活躍できる人材育成に取り組む高校を指定する制度。
- (注5) 優秀な学生を広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーへと導くため、専門分野の枠を超えて世界に通用する質の保証された学位プログラムを構築・展開する大学院教育の抜本的改革を支援し、最高学府に相応しい大学院の形成を推進する事業。
- (注6) 社会の変化や産業の動向等に対応した高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人の育成を図る専門高校等を指定する制度。

IV. 提言

1. 基礎能力の引き上げ

(1) 初等中等教育における基礎学力の引き上げ

①特に読解力を強化すべきである

「読解力」の低下は、契約書や業務マニュアル等のビジネス文書や関連法令等を読み解くことができない若手社員を生みかねないことから、基礎学力の中でも特に読解力を強化すべきであると考えられる。

そのため、多くの学校において取り組まれている「読書活動」の工夫（単に「読む」だけではなく、内容に基づいて自分の意見をまとめたり論じたりするなどの「活用」機会の増加も含む）や、学校図書館の更なる活用、書籍や新聞等、活字のある家庭環境づくり等を一層推進すべきである。

【事例紹介】

○三重県津市立一身田小学校

読書ファイルに読んだ本の感想や考えを書くことで、「書く力」の向上を図るとともに、読んだ本の情報交換を行っている。

(参考) 文部科学省ホームページ「子ども読書の情報館」

○静岡大学教育学部附属浜松中学校

一人一冊図書室にある新書を読み、その上でディスカッションを行う。普段はほとんど手にすることのない新書にも面白い本があることを知る機会となっている。

(参考) 文部科学省ホームページ「子ども読書の情報館」

②学習内容と自らの将来とを結び付けるべきである

学びへの関心・意欲を高めるためには、「なぜ勉強するのか」、「学習内容が自らの将来にどう役立つのか」といったことを、自ら気付き、学びへの動機付けとすることおよびそうした機会を増やすことが重要である。将来の夢や就きたい仕事について考える契機ともなる。

そのため、「工場・職場見学」等を通して実社会や本物の仕事に触れる社会体験活動を、初等教育段階から計画的に実施すべきである。

③知識を関連付けた指導を重視すべきである

高等学校の次期学習指導要領で新設される科目「歴史総合」では、「何年にこうした出来事が起きた」との事実的な知識の習得だけではなく、その出来事が「なぜ起きたのか」それが「どのような影響を及ぼしたのか」といった問いかけに対し、諸資料を適切に活用しながら歴史的な見方や考え方をを用い

て考察する学び方を身に付ける指導が行われる予定である。

他の科目においても、事実的な知識のみを暗記するのではなく、それらの背景等を含め、相互に関連付けて学ぶ観点に立った指導が重要である。

(2) 社会人基礎力の引き上げ

①早い段階からキャリア教育を実施すべきである

一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、基盤となる能力や意欲的な態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育（キャリア教育）は、社会人基礎力の育成に効果的であり、初等教育から段階に応じて計画的に取り組むことが重要である。中でも、勤労観・職業観の醸成や進路選択につながる本物の仕事・ビジネスについて考えたり触れたりする経験を更に充実させる必要がある。

そのため、「工場・職場見学」、「インターンシップ」や、より本物の仕事・ビジネスに近い、企業や地域団体等と連携した事業アイデアの検討、ビジネスプランの作成・コンテスト、起業体験（模擬店舗の出店体験、模擬会社の設立）等の取り組みを一層推進すべきである。

【事例紹介】

○(株)東海理化「オープンハウス 2016（子どもの職場訪問）」

社員の子供達を会社へ招待するオープンハウスを開催している。親の勤務する会社や職場を知ることによって社会や仕事に興味を持ち、家族のコミュニケーションの向上に役立っている。また、会社全体で社員の家族を大切にする職場の雰囲気をつくり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進を図っている。

（参考）(株)東海理化「東海理化レポート 2017」

○「企業・人材プール」

本会の会員大学の講義に会員企業から講師を派遣する取り組み。大学のニーズを事務局がとりまとめたリストを大学に提供。リストには「出前授業」の他、「工場見学」、「インターンシップ」等も掲載されており、大学はリストから希望する講義を選び、事務局を通して企業に依頼する仕組み。

②アクティブ・ラーニングを積極的に実践すべきである

「アクティブ・ラーニング」で重要なことは、次期学習指導要領における「主体的・対話的で深い学び」を実現するための視点であり、それを踏まえた授業形式として、グループ・ディスカッションやプレゼンテーション、PBL（問題解決型学習）等が想定されている。基礎学力のみならず、「自身の考えを整理・発表する」、「他者との違いを認識し協働する」、「悔しさや達

成感を味わう」等の経験や、知識（情報）を活用・応用し、価値を生み出していく能力の育成につながる経験を積む機会となることが期待できる。

単に授業形式の変更に留まることのないよう、日本人が苦手と言われる議論の仕方等を含めた効果的な指導内容・方法の下で積極的に取り組むべきである。

③自立した人材を育成すべきである

合宿や寮生活等の親元を離れて生活する経験は、自立心、主体性、社会性、対人関係形成能力等の醸成に効果があると思われる。

そのため、教育界は教育の一環として合宿や寮生活を位置付けることも検討してはどうか。産業界においては、研修（宿泊）施設の提供等の支援ができるのではないかな。

【事例紹介】

○(学)海陽学園海陽中等教育学校

愛知県蒲郡市にある中高一貫教育を実施する全寮制の学校。敷地内のハウス（寮）で自由と規律を重んじる共同生活を送ることにより、徹底した基礎学力の修得と豊かな人間性を涵養し、次代のリーダーの育成を目指している。

（参考）海陽中等教育学校ホームページ

(3) 教育効果の高いインターンシップの推進

インターンシップは、学生の仕事や業種への理解促進、職業意識の醸成、学習意欲の喚起等の効果が期待される。しかしながら、現在のインターンシップには、採用選考との関連の深さ等の課題も指摘されており、インターンシップの本来の目的を達成するために、大学低学年にインターンシップの範囲を拡大してはどうか。

そのため、産学官が連携し、教育効果の高い標準的なプログラムを作成する必要がある。また、インターンシップの有給化を推進することで、学生にはキャリア形成と生活費の補完を、企業、特に中小企業においては会社紹介と人手不足の解消等、双方にメリットのあるものになるのではないかな。

【事例紹介】

○有給インターンシップ「ワークプレイメント」

東海地域インターンシップ推進協議会が平成 23 年度から取り組む有給インターンシップ。学生を企業（主に地域の中堅・中小企業）が派遣社員として有給で受け入れ、正社員が行う営業や企画、マーケティング等の実務を経験させる仕組みであり、低学年の学生も多い。参加学生にとっては、経済的負担がなく一般的なアルバイトでは経験できない就業体験ができる内容となっており、学生の就業力の育成につながっている。

（参考）文部科学省「インターンシップ好事例集－教育効果を高める工夫 17 選－」
（平成 28 年 10 月）

○愛知県立大学海外インターンシップ

2015 年 3 月から、産学連携による人材育成の一環として、メキシコに進出する日系企業（自動車関連産業）と覚書を締結し、長期インターンシップ（半年～1 年）を実施している。学生は自動車関連産業で使われる専門用語やスペイン語の言い回しの通訳等様々な困難に直面しながらも、帰国時には「企業に不可欠な人材」と評されるまでに成長した。

（参考）愛知県立大学ホームページ

（4）現地・現物に触れる機会の増加

①早い段階からの体験が効果的である

本物を見る・触れる体験は、実社会への興味・関心の幅を広げ、問題発見・解決能力、社会性等を育成し、感性の磨き上げにも効果的である。

そのため、初等教育段階から産学官が連携し、現地・現物に触れる機会を成長に応じて段階的に導入すべきである。教育効果を高めるためには、事前・事後学習の充実にも留意すべきである。

コラム ー子供の頃の体験は、その後の人生に影響するー

- ・子供の頃の体験が豊富な大人ほど、やる気や生きがいを持っている人が多い
- ・子供の頃の体験が豊富な大人ほど、「丁寧な言葉を使うことができる」といった日本文化としての作法・教養が高い
- ・幼少期から中学生期までの体験が多い高校生ほど、思いやり、やる気、人間関係能力等の資質・能力が高い

（出所）国立青少年教育振興機構「子どもの体験活動の実態に関する調査研究」報告書
（2010 年 10 月 14 日）

②実社会で通用する設備や機械等の整備を進めるべきである

中部圏の強みであるものづくりの現場で働く人材育成の観点からは、ものづくりの原理原則を理解する教育・設備が必要である。加えて、実社会で通用する実践的な知識や技能を習得するためには、時代の変化や技術の進展に対応した設備や機械等を教育現場に整備すべきである。

そのため、企業で使われている設備に比べて旧式のものが多いため、指摘がある高等学校工業科（工業高校）等の実験実習設備の更新が望まれる。産業界は、「最新設備を備えた自社の研修・教育施設の公開や貸し出し」、「教育プログラムの提供」等の支援を行ってはどうか。

【事例紹介】

○愛知県立愛知総合工科高等学校

愛知県のものづくりの発展に必要な人材、産業基盤を支える高度熟練技術者・技能者を育成することを目的に、昨年4月に開設。生徒の人数分が揃う汎用旋盤やドラフター（製図台）から最新の工作機械を備え、ものづくりの基礎から応用まで、多くの実習を通して学ぶことができる。2年制の専攻科は国家戦略特区制度を活用して公設民営化。企業の技術者を教員に登用しやすくなり、より実践的な教育を実現している。

（参考）愛知総合工科高等学校ホームページ、同校見学会（2016年7月13日）

2. 多様な体験機会の創出

（1）不足している経験の補完

子供達が身に付けてきた価値観や育ってきた社会・教育環境の違いを踏まえた育成に留意が必要である。

特に機会の少ない「困難（不安・葛藤・軋轢・意に沿わない・不確実）」を乗り越える経験を教育の要素に積極的に取り入れてはどうか。例えば、合宿や寮生活等の親元を離れて生活することは、多様な価値観を持つ人達との交流を通して「困難」の克服を含む様々な経験を積む機会となる。

【事例紹介】

○豊田工業大学

勉学に打ち込む環境づくりとともに、共同生活から自主性、自立心、意欲、協調性やリーダーシップ等の社会人の基礎となる力を身に付け、豊かな人間性を育むことを目的に、学部1年次の全学生を全寮制としている。

（参考）豊田工業大学ホームページ

○長野県立大学

2018年4月に開学予定の同大学では、1年次を全寮制にする予定をしている。

寮生活における学生同士の学び合い、助け合い、切磋琢磨を通じて主体性・社会性・対人関係形成能力を養い、留学生との異文化交流や語学力養成の実践の場として、教育的機能を備えた学生寮を目指している。

（参考）長野県立大学ホームページ

(2) アクティブ・ラーニングの積極的な実践

アクティブ・ラーニングは、IV. 1. (2) ②に記載の通り、社会人基礎力や、知識（情報）を活用・応用し、価値を生み出していく能力の育成につながる経験を積む機会として期待できることから、積極的に取り組むべきである。

(3) 教育効果の高いインターンシップの推進

多様な経験機会の創出の観点からも、インターンシップを積極的に実施すべきである。実施に際しては、IV. 1. (3)に記載した教育効果の高いインターンシップの拡大が望まれる。

(4) 異文化、異分野体験の促進

外国人をはじめ異文化や異分野と対流・交流する機会は、新たな発見や刺激を得るのみならず、自らの足りなさに気づき成長するチャンスとなり得る。海外留学においては、何を学びに行くのかといった目的意識をしっかりと持ち、事前・事後学習を充実させることが教育効果を高める。

①海外経験を増加させるべきである

グローバルに見聞を広める機会の拡充にあたっては、教育界における海外留学の促進、海外大学との提携強化等による学びのバリエーションの増加等が考えられる。産業界においても、自社の海外拠点の見学や駐在社員による講話、海外拠点でのインターンシップの受け入れ等の支援が考えられる。

②国内でグローバルな経験ができる環境を整備すべきである

留学生や外国人教員の受け入れおよび交流機会の増加等に加え、異文化理解を促す観点から、一部の大学では既に整備が進んでいる日本人学生と外国人留学生が共に生活をする学生寮の設置も考えられる。

【事例紹介】

○豊橋技術科学大学「TUTグローバルハウス」

日本人学生と外国人留学生が生活を共にするシェアハウス型の学生宿舎。英語を共通語としたバイリンガル環境の中、多様な国籍・文化・価値観が共生する場として、グローバル社会に必要な人間力を養成することを目指している。

(参考) 豊橋技術科学大学ホームページ

○名古屋大学「日本法教育研究センター」

アジア諸国で求められている、自国の法律を自らつくり運用できる人材の育成を支援するため、ウズベキスタン、モンゴル、ベトナム等、アジア7か国の大学と連携し、日本語による日本法の教育を行う拠点を設置している。2017年現在、修了生は236名を数え、各国の政府機関や企業等での活躍やネットワークの形成が期待される。優秀な学生は名古屋大学に留学生として受け入れており、日本人学生との対流・交流の機会ともなっている。

(参考) 名古屋大学法政国際教育協力研究センター (CALE) 資料

③幅広い分野の教養を習得すべきである

外国人と対等に議論したり協働するためには、異なる考え方やアプローチ方法を理解することに加え、自国の歴史（とりわけ近現代史）や文化をはじめ幅広い分野の教養が求められる。

そのため、特に高等教育段階においては、専門性のみならず、文理の枠を超えた幅広い教養（リベラルアーツ）を身に付けることが重要である。

3. 教育改革の確実な実行

(1) 高大接続システム改革

「高大接続システム改革」は、大学教育、大学入試の変更に即した初等中等教育の変化等、他の教育段階への影響も大きいことから、本改革をその理念に沿って確実に実行していくことが極めて重要である。中でも、同改革で謳う主体性・協調性を育成するためには、大学入学者選抜改革の重要性は高い。米国や一部の国内大学で取り組まれているように、基礎学力に加え、自らの人生の目標等をテーマにした「エッセイ」、主体性・協調性等を評価する「面接」等を課す試験の積極的な導入を検討すべきである。

(2) 大学と産業界の情報共有と協働の強化

教育改革の確実な実行には、学生の学びへのモチベーションを高めることが重要である。

そのため、産業界は、グローバルに活躍できる人材やIT人材等の「求める人材像」や「求める能力」等を具体的に明示する必要がある。大学は、産業界の求める人材像も参考に、社会で活躍する人材の育成に向けた学部学科、カリキュラム、講義内容等を検討し構築していくべきである。

(3) 教育投資のあり方

経済・財政再生計画との整合性を図りながら教育投資を充実させていく必要がある。高等教育・研究の振興を図るためには、運営費交付金等の公的助成のみならず、産学共同研究等の更なる推進や寄附による支援の獲得等の自主財源の確保を推進すべきである。

4. 教える力の向上と環境整備

(1) 教える力の向上

①教員の教える力を向上させるべきである

教育改革を確実に実行していくためには、教員一人ひとりが、改革の理念、目的、育成すべき能力等を十分理解し実践することが極めて重要である。アクティブ・ラーニングの指導方法や新しい教科・科目等、新たに習得、実施すべきことも多くあることから、教員研修の充実等を図り、教える力を高めることが重要である。

②社会を知る経験をすべきである

ビジネスを取り巻く環境の変化をはじめ、教員が社会を知ることも重要である。

そのため、若手教員の企業実習、教員志望の学生のインターンシップ等の産業界と連携した取り組みを拡大すべきである。

③外部人材の活用を進めるべきである

専門分野の指導の充実や学校教育の多様化・活性化等を図るため、民間企業経験のある教員の更なる増加や、優れた知識・経験や技術を有する地域の人材や社会人等の外部人材を活用すべきである。今後の少子高齢化の進展を踏まえると、企業退職者や退職教員等の有能なシニア層の活用も視野に入れるべきである。

そのため、特別免許状(注)や特別非常勤講師制度の活用促進が望まれる。また、外部人材と学校とをつなぐコーディネート機能も充実させるべきである。併せて小学校における教科担任制の対象科目の拡大も外部人材の活用につながるのではないか。

(注) 優れた知識・経験等を有する社会人等に教育職員検定を経て授与される教諭の免許状。昭和 63 年の創設以来、授与件数は平成 26 年度までに延べ 700 件に留まっており、活用のしやすさの観点に立った制度見直しも望まれる。

(2) 指導方法の磨き上げ

以前から活発に行われ成果を上げている「校内研修」、「授業研究」等の取り組みに加え、IT を活用した指導方法の磨き上げを図ってはどうか。e ラーニングで指導方法のノウハウ等を学ぶことができるウェブサイトの活用も効果的である。次期学習指導要領で導入されるアクティブ・ラーニングの視点からの指導方法や小学校の英語等、幅広い分野での活用が期待できるのではないかと。

また、より一層効果的・効率的な教育を進めるため、認知科学や学習科学、脳科学等の分野の成果を応用した新たな指導方法の研究・開発が望まれる。

(3) 教える環境の整備

教員の負担を軽減し、授業や生徒指導に集中できる環境整備を早急に行うために、事務作業や課外活動指導の合理化・外部化、保護者対応の移管といった、負担の大きい業務のスクラップ&ビルド、補助職員や部活動指導員の増加、働き方改革等を更に推進すべきである。予算措置を含め、国や自治体の積極的な対応を期待したい。

コラム スクール・サポート・スタッフ

国は、公立中学校における部活動の外部指導員の採用費用や、公立小中学校において、教員に代わって学習プリント印刷、会議準備等の業務を補助する「スクール・サポート・スタッフ」の配置費用の一部を補助する方針を固め、平成 30 年度予算案の概算要求に盛り込んでいる。

5. 次世代リーダー、専門人材の計画的育成

(1) 多様な体験機会の創出

今後、自ら考え、主体的に行動し、新しいことや変化に柔軟に対応できるリーダー人材の重要性が一層高まるものと考えられる。海外留学を通じた外国人と議論する機会の拡充、PBL（問題解決型学習）等、初等中等教育段階から、リーダーシップを伸ばすための幅広い経験を積むべきである。

【事例紹介】

○高山グローバル・サマー・フェスタ（愛知県立旭丘高等学校 他）

グローバルリーダーに必要な要素について多様な人々との協働を通して考え、具体的なリーダー像を描くことを目的に、東海北陸地域の複数のスーパーグローバルハイスクール指定校が岐阜県高山市、飛騨市にて開催する3泊4日のサマースクール。高校、産業界、自治体が連携し、科学技術、企業経営、環境問題、伝統芸能、地域活性化等、多方面で活躍している講師によるフォーラムやディスカッションに加え、留学生や若手企業人、学校を超えた高校生同士の交流が行われる。本会も講師派遣の協力をしている。

（2）優れた才能の更なる伸長

特定分野の専門能力や一芸に秀でる人材は、一流の環境（場、指導者）の下、更なる高みにチャレンジするべきである。学校教育において、そうした才能を最大限に伸ばす多様な教育の機会の整備を更に推進すべきである。

そのため、義務教育段階からの習熟度別指導や飛び入学等の拡大を進める必要がある。また、多様な教育の機会としては、スーパーサイエンスハイスクール、スーパーグローバルハイスクール、スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール、グローバルサイエンスキャンパス、国際バカロレア認定校の増加等が考えられる。

【事例紹介】

○異才発掘プロジェクトROCKET

異才を発掘し、継続的な学習保障と生活サポートを提供するプログラム。イノベーションをもたらす人材創成を目指し、突出した能力はあるものの、現状の教育環境に馴染めず不登校傾向にある小中学生を選抜して実施。東京大学と日本財団の共同主催により平成26年に開始している。

（参考）同プロジェクトホームページ

（3）IT人材の育成

IT人材の絶対数の不足、東京圏への集中等、中部圏にとって克服すべき課題は多い。IT人材の需要は引き続き増加することが見込まれることから、IT人材を計画的に育成していく必要がある。

そのため、プログラミング教育の充実等により、ITに対する興味を育み、ITを活用して多様化する課題に創造的に取り組む人材を段階的に育成することが重要である。大学においても、IT人材を育成するカリキュラムや講義内容等を早急に拡充すべきである。

(4) 魅力ある教育環境、産業の形成

志、能力の高い人材を国内外から中部圏に集めるためには、このような人材を惹き付ける魅力ある教育環境、生活環境、産業を形成し、その魅力を発信する必要がある。

そのため、学校や地域の特色を活かした特徴のある教育の実施等により、世界中から優秀な若者達が集まる学校づくりがこれまで以上に望まれる。また、優秀な外国人の子女教育の受け皿となるインターナショナルスクールの充実も検討すべきである。

産業界にも、特区制度の活用を含む新産業の誘致・育成、異分野融合拠点の整備等、魅力ある産業形成に向けた取り組みが求められる。加えて、特定分野の専門能力を持つ人材や、一芸に秀でる人材の活躍に向けて、能力を発揮しやすい組織体制、適切に処遇できる人事制度の検討・導入を進めるべきである。

【事例紹介】

○ “食” のスペシャリストの育成（三重県立相可高等学校食物調理科）

調理の「知」と「技」を究める調理師コース、製菓を中心に食をトータルにコーディネートする製菓コースの2コースがある。高校生レストラン「まごの店」の運営や伊勢志摩サミット配偶者プログラムでの昼食提供等の多くの実績を持つ。平成29年度スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校。

（参考）相可高等学校ホームページ

○ 光医工学共同専攻（静岡大学、浜松医科大学）

光技術の研究が盛んな浜松市に立地する両大学各々の強みや特色を活かし、光技術を基礎とした医工連携分野に精通した光医工学の高度専門人材の育成を目的に2018年4月に開設する予定の共同教育課程。両大学が共同して教育課程を編成・実施する大学院で、光医工学分野の高度な教育と研究指導を行う予定。

（参考）静岡大学ホームページ

6. 教育に対する家庭・地域の関与拡大

(1) 家庭の教育力の向上

教育は学校だけに任せるのではなく、家庭内のコミュニケーション機会や子供達への多様な体験の提供、子供に加え保護者自身も学習や読書を行う等、我々一人ひとりが家庭教育を実践すべきである。

教育界では、家庭教育の重要性や学校教育に対する理解促進に関する保護者向けの啓発活動の更なる推進が考えられる。産業界も社内講演会等を通して、保護者である従業員への啓発を行うべきである。

また、人生 100 年時代の到来、AI やロボット等の技術革新による仕事の自動化の進展等、今後、新たな知識・技術の習得や新たな職業にチャレンジする機会も増してくる。何歳になっても学び直しができる「リカレント教育」の充実も重要である。

【事例紹介】

○ふじのくに家庭教育企業内家庭教育講座（静岡県）

働きながら子育てを行う保護者に家庭教育に関する学びの機会を提供するために、家庭教育講座の講師を派遣し、企業内での家庭教育講座の開催をサポートする静岡県の取り組み。（テーマ例：「自己肯定感を伸ばす子育て」、「家庭教育の現状と課題」等、講師の旅費および謝金は県が負担）

（参考）静岡県ホームページ

（2）地域の教育力の向上

地域や学校の行事、イベント等における世代を超えたコミュニケーションの機会は、子供達の社会性や規範意識等の育成に資するとともに、地域の活力を高めることにもつながることが期待される。

中部圏には「山・鉾・屋台行事」をはじめ、伝統ある祭礼・行事が多くあることから、それらへの参画も地域への愛着や誇り、地域のつながりを強めることが期待される。

そのため、子供達のみならず、保護者自身も地域の一員として、現役世代からそれらの活動に積極的に参画し、地域社会全体で地域の教育力を高めていく必要がある。

産業界は、それらの活動に従業員が参画し易くなる環境・制度の整備を行ってはどうか。また、産業界や自治体は、地域で開催されている「発明クラブ」や「科学教室」、「自然教室」等、将来を担う子供達の好奇心や創造性等を開発・育成する取り組みに対する支援を行ってはどうか。

【事例紹介】

○発明クラブ

未来を担う子供達の創造性を活かしたアイデア工作活動を通じ、創造する喜びを知る中で、科学的発想に基づく生活態度の育成と豊かな人間形成を図ること等を目的としている。全国のクラブ数は 218、クラブ員は約 8,500 名となっており、中部圏には 40 のクラブがある（長野 4、岐阜 6、静岡 2、愛知 23、三重 5）（平成 27 年度）。発明クラブは企業や自治体からの協賛金や補助金で運営されているが、愛知県の一部のクラブでは、入会待ちの人数が定員の数倍に上るなど、入会希望者の受け入れ拡大が課題となっている。

（参考）豊田少年少女発明クラブ「豊田少年少女発明クラブについて」（2017 年 7 月 11 日）、
（公社）発明協会ホームページ

(3) 教育格差への対応

家庭の貧困を原因とする教育格差の是正は、極めて重要な課題である。

国・自治体においても、奨学金の拡充や就学援助、訪問型の家庭教育支援等の支援策を実施している。家庭の経済状況によって教育に格差が生まれることのないよう、更なる支援の充実を期待したい。また、企業が設立母体となって奨学金を給付している財団があり、こうした活動を拡げていくことも重要である。加えて、従業員の生活安定の観点から、意欲の高い非正規雇用労働者の正社員への転換を進めてはどうか。

7. 産業界の積極的な支援

産業界が自身の経営資源を使って学校教育を支援できることも多く、各企業の状況に応じて以下のような支援を積極的に実施してはどうか。

(1) 人的支援

- ① 学校教育への講師派遣
- ② キャリア教育を目的としたインターンシップ・教員研修の受け入れ
- ③ 企業人が地域の学校教育へ協力（OB・OG等を含む）

(2) 物的支援

- ① 自社の研修・教育・宿泊施設の公開や貸し出し、教育プログラムの提供
- ② 地域の教育活動への支援
- ③ 経済的に困窮する学生や留学生に対する従業員寮の貸し出し

(3) 金銭的支援

- ① 学生の海外留学等を促進・支援する基金の造成
- ② 経済的理由により修学困難な学生の支援
- ② 寄附（企業、個人）

V. 提言の実現に向けて

これまで述べてきた提言の実現に向けては、「産業界、学校、行政に加え、地域や家庭を含めた関係者の連携の強化」、「中部圏が誇る『ものづくり』や、身近にある『歴史・文化』、『自然』等の現地・現物の積極的な活用」を推し進め、他地域の手本となるような「中部圏らしい人材育成の仕組み」を構築していく必要がある。その具現化のアイデアは以下に記載の通りである。

提言の実現に向けて関係者との連携を図り、中部圏が一体となって推進していけるよう取り組んでいきたい。

○教育委員会と産業界との意見交換の場づくり

目的：教育界と産業界の連携強化、教員が産業界を知る機会の拡充
具体案：教育委員会と連携し、教員の参加も得て、互いの現状や課題等について理解を深める場を設ける

○産学官連携組織の創設

目的：産学官の連携強化
具体案：まずは経済団体間での連携事業の可能性を検討。将来的には学・官を交えた連携組織の創設を目指す

○「企業・人材プール」^(注)の対象拡大（初等中等教育段階、教員向け等）

目的：早い段階からのキャリア教育、教員が社会を知る機会の拡充
具体案：教育委員会と連携し、自治体や他の経済団体が実施している同様の取り組みとの連携も視野に、実施方法を検討し試行する

(注) 本会の会員大学の講義に会員企業から講師を派遣する取り組み

○教育効果の高い標準的なインターンシッププログラムの作成

目的：キャリア教育を目的とした産学官連携によるインターンシップの実現
具体案：インターンシップの目的を共有した上でキャリア教育に資するプログラム・進め方等を検討・構築する

○大学生・若手社員を対象とするフォーラムの開催

目的：若手が主体的に学びあう機会の提供
具体案：大学生（留学生含む）と若手社員を対象とし、各自の研究内容・仕事内容のプレゼンテーション、ディスカッション、ワークショップ等を内容とするフォーラムを開催する

○基金の造成

目的：海外留学の促進、学生の金銭的負担の軽減
具体案：基金の運営等のスキームを検討し、造成を目指す。産学連携による教育効果の高い留学プログラムの策定も検討する

以上

人材育成に関するアンケート

調査結果

目 次

■ I 調査の概要.	1
■ II 調査の結果.	3
セクション1 若手社員の基礎学力について.	3
セクション2 自ら考え行動する「自立自走型人材」について.	18
セクション3 特定分野の突出した才能を持つ“尖った”人材について.	27
セクション4 その他.	35
■ III アンケート調査票.	47

I. 調査の概要

1. 調査の目的

I o TやA Iに関する技術革新やグローバル化の進展をはじめ、ビジネス環境が劇的に変化する中、中部圏が発展し続けていくためには、若者一人ひとりの基礎的な能力の引き上げ、世界に通用する新たな価値を創出できる人材の育成が重要である。そこで、その育成における課題や、その解決策等に関する調査研究の一環として、中部経済連合会の会員企業を対象に、本アンケートを実施した。

2. 調査期間

平成 29 年 5 月中旬～平成 29 年 6 月上旬

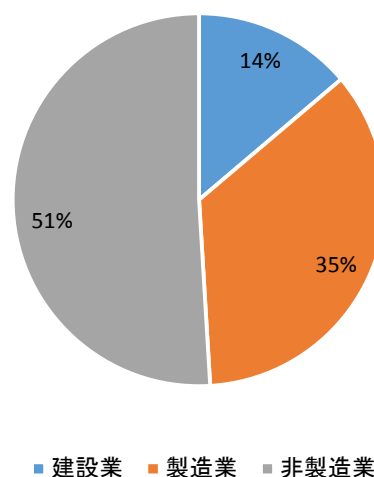
3. 回答状況

発送先数：667 社、 回答総数：210 社、 回答率：31 %

4. 回答者の属性

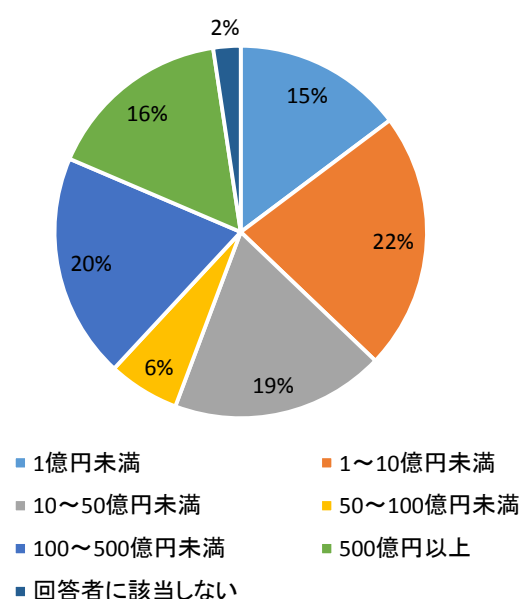
(1) 業種

業種	回答数	構成比
建設業	29	14%
製造業	74	35%
非製造業	107	51%
合計	210	100%



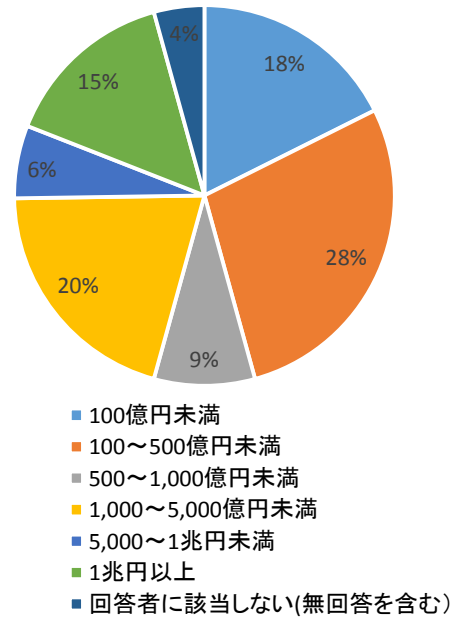
(2) 資本金

資本金	回答数	構成比
1 億円未満	31	15%
1～10 億円未満	47	22%
10～50 億円未満	39	19%
50～100 億円未満	13	6%
100～500 億円未満	41	20%
500 億円以上	34	16%
回答者に該当しない	5	2%
合計	210	100%



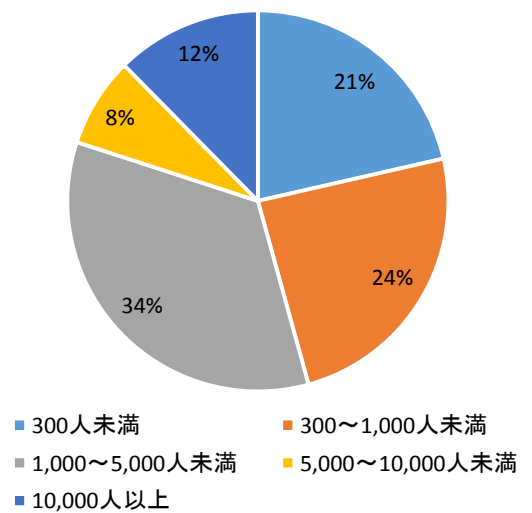
(3) 売上高

売上高	回答数	構成比
100億円未満	37	18%
100～500億円未満	59	28%
500～1,000億円未満	18	9%
1,000～5,000億円未満	43	20%
5,000億円～1兆円未満	13	6%
1兆円以上	31	15%
回答者に該当しない (無回答を含む)	9	4%
合計	210	100%



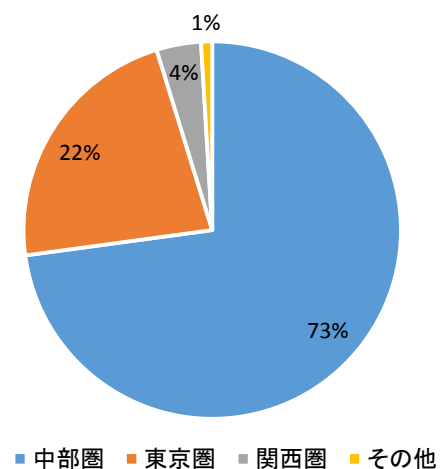
(4) 従業員数

従業員数	回答数	構成比
300人未満	45	21%
300～1,000人未満	51	24%
1000～5,000人未満	72	34%
5,000～10,000人未満	16	8%
10,000人以上	26	12%
合計	210	100%



(5) 本社所在地

本社所在地	回答数	構成比
中部圏(長野、岐阜、静岡、愛知、三重)	153	73%
東京圏(埼玉、千葉、東京、神奈川)	47	22%
関西圏(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)	8	4%
その他	2	1%
合計	210	100%



Ⅱ. 調査の結果

■セクション1 若手社員の基礎学力について

本アンケートにおいて、若手社員は「30歳程度までの大卒以上の社員」、基礎学力は「回答企業が社会人として最低限身に付けているべきと考える学力」と定義している。

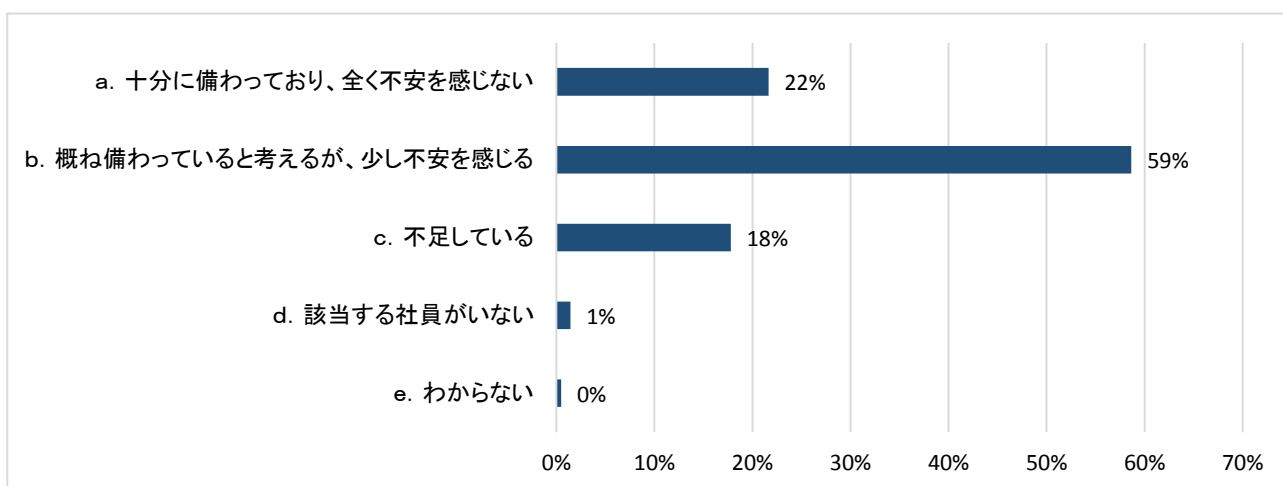
Q1 貴社の若手社員には、基礎学力が十分に備わっているとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。(1つのみ選択)
本設問で、a. d. e. をお選びいただいた場合、Q6にお進み下さい。

<回答>

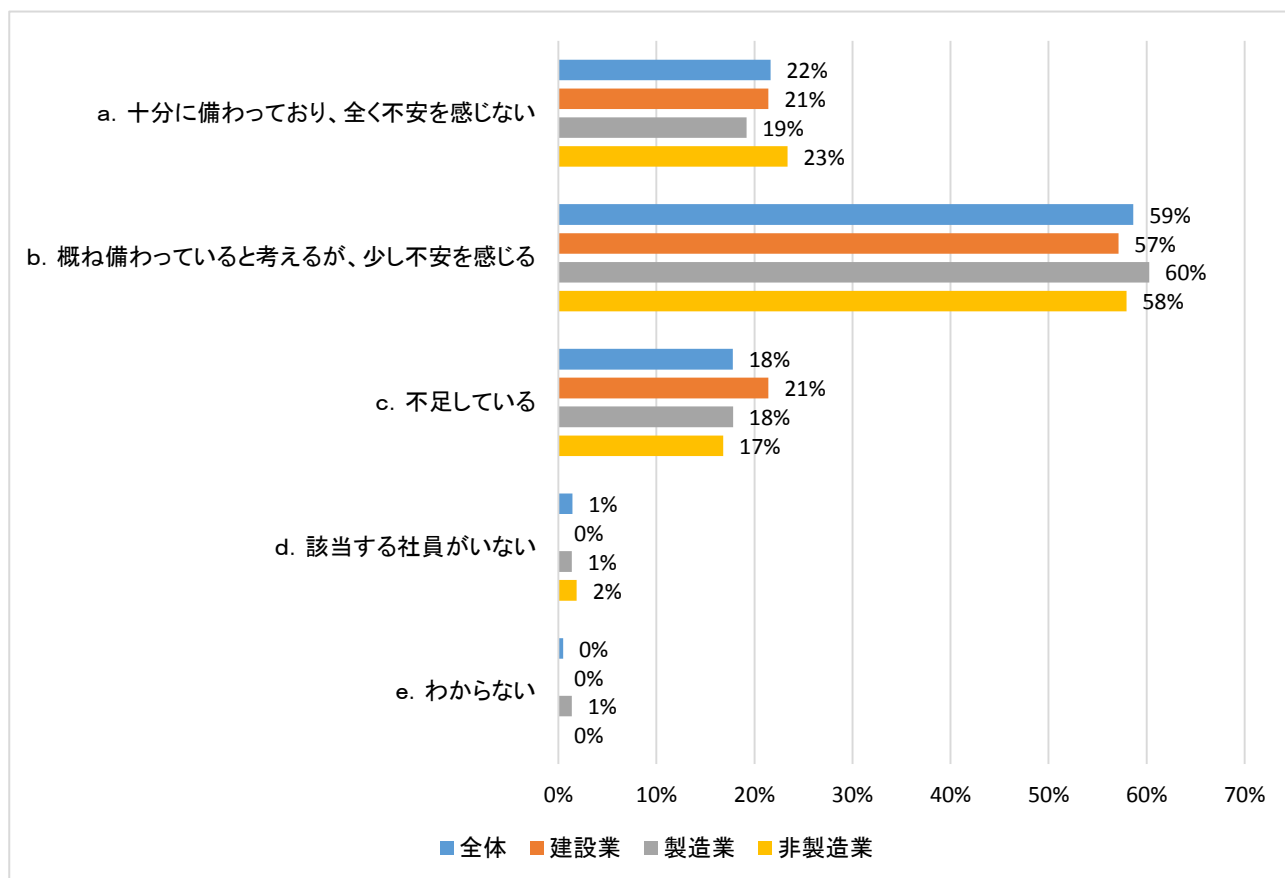
- ・「b. 概ね備わっていると考えるが、少し不安を感じる」、「a. 十分に備わっており、全く不安を感じない」、「c. 不足している」の順に回答が多い。
- ・回答企業の76%が、若手社員の基礎学力に何らかの不安を感じている。

選択肢	回答数				回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 十分に備わっており、全く不安を感じない	45	6	14	25	22%	21%	19%	23%
b. 概ね備わっていると考えるが、少し不安を感じる	122	16	44	62	59%	57%	60%	58%
c. 不足している	37	6	13	18	18%	21%	18%	17%
d. 該当する社員(30歳程度までの大卒以上の社員)がない	3	0	1	2	1%	0%	1%	2%
e. わからない	1	0	1	0	0%	0%	1%	0%

○全業種

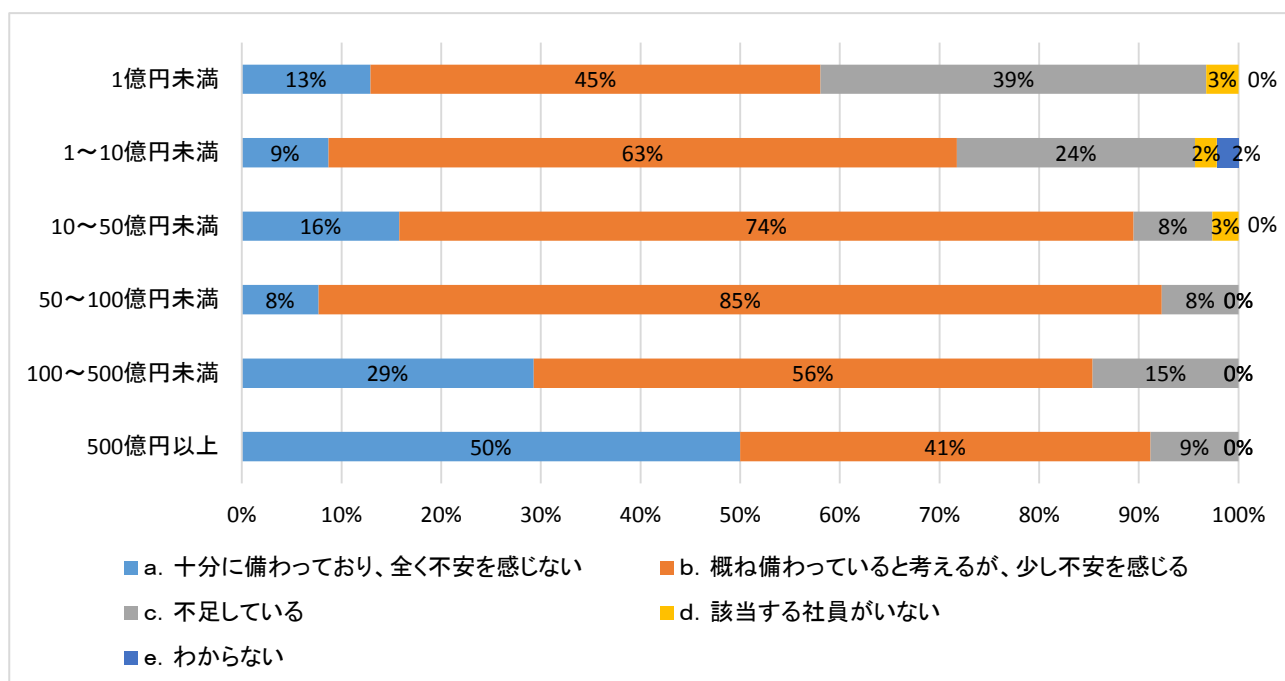


○業種別



○資本金別

- ・資本金別に見ると、規模が大きくなるにつれて、「a. 十分に備わっており、全く不安を感じない」との回答が多くなり、「c. 不足している」との回答が少なくなる傾向が見られる。
- ・資本金 500 億円以上の企業の 50%が、「a. 十分に備わっており、全く不安を感じない」と回答している。



Q2 (Q1で、b. c. とご回答いただいた方のみ)

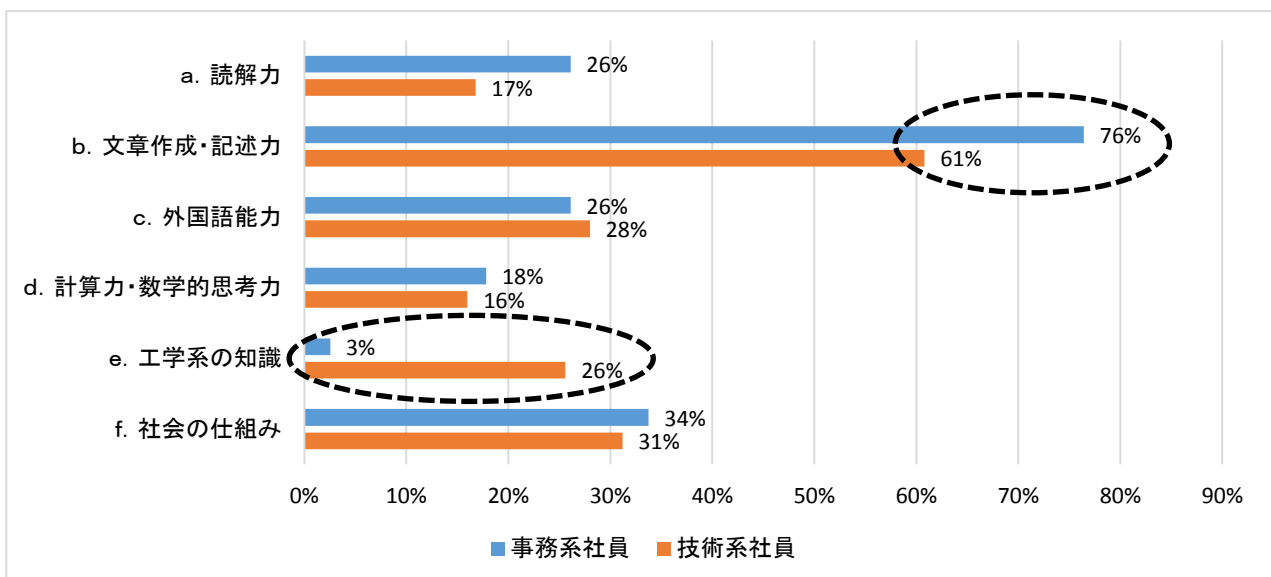
貴社では、若手社員の基礎学力について、どのような分野で不足を感じていますか。
事務系社員・技術系社員のそれぞれについてご回答下さい。 (それぞれ、いくつでも可)

<回答>

- ・事務系社員、技術系社員とも「b. 文章作成・記述力」との回答が最も多い。
- ・「b. 文章作成・記述力」、「工学系の知識 (物理・化学等)」との回答は、事務系社員、技術系社員との間に違いが見られる。
- ・「c. 外国語能力」、「d. 計算力・数学的思考力」、「f. 社会の仕組み」との回答は、事務系社員、技術系社員との間に違いが見られない。

選択肢		回答率			
		全体	建設業	製造業	非製造業
a. 読解力	事務系社員	26%	19%	23%	30%
	技術系社員	17%	10%	14%	23%
b. 文章作成・記述力	事務系社員	76%	76%	75%	77%
	技術系社員	61%	62%	54%	69%
c. 外国語能力	事務系社員	26%	5%	40%	22%
	技術系社員	28%	10%	39%	23%
d. 計算力・数学的思考力	事務系社員	18%	5%	9%	28%
	技術系社員	16%	24%	13%	17%
e. 工学系の知識 (物理・化学等)	事務系社員	3%	5%	4%	1%
	技術系社員	26%	43%	30%	13%
f. 社会の仕組み (政治・経済等)	事務系社員	34%	48%	25%	37%
	技術系社員	31%	52%	27%	27%

○全業種



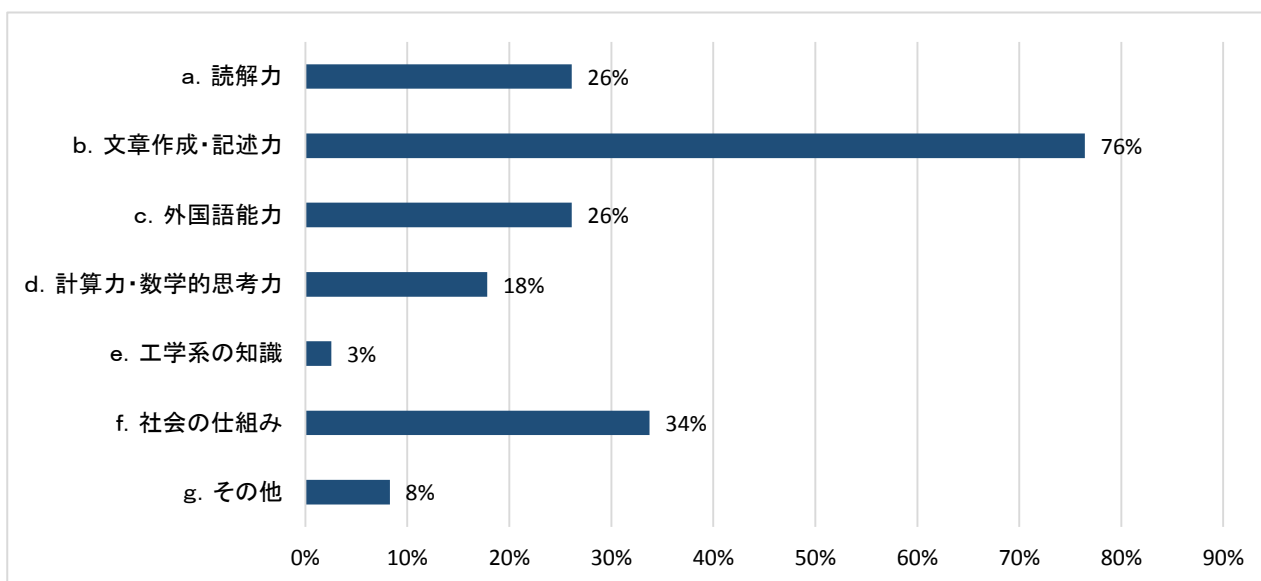
【事務系社員】

- ・「b. 文章作成・記述力」、「f. 社会の仕組み（政治・経済等）」の順に回答が多い。
- ・回答企業の76%が、「b. 文章作成・記述力」の不足を感じている。

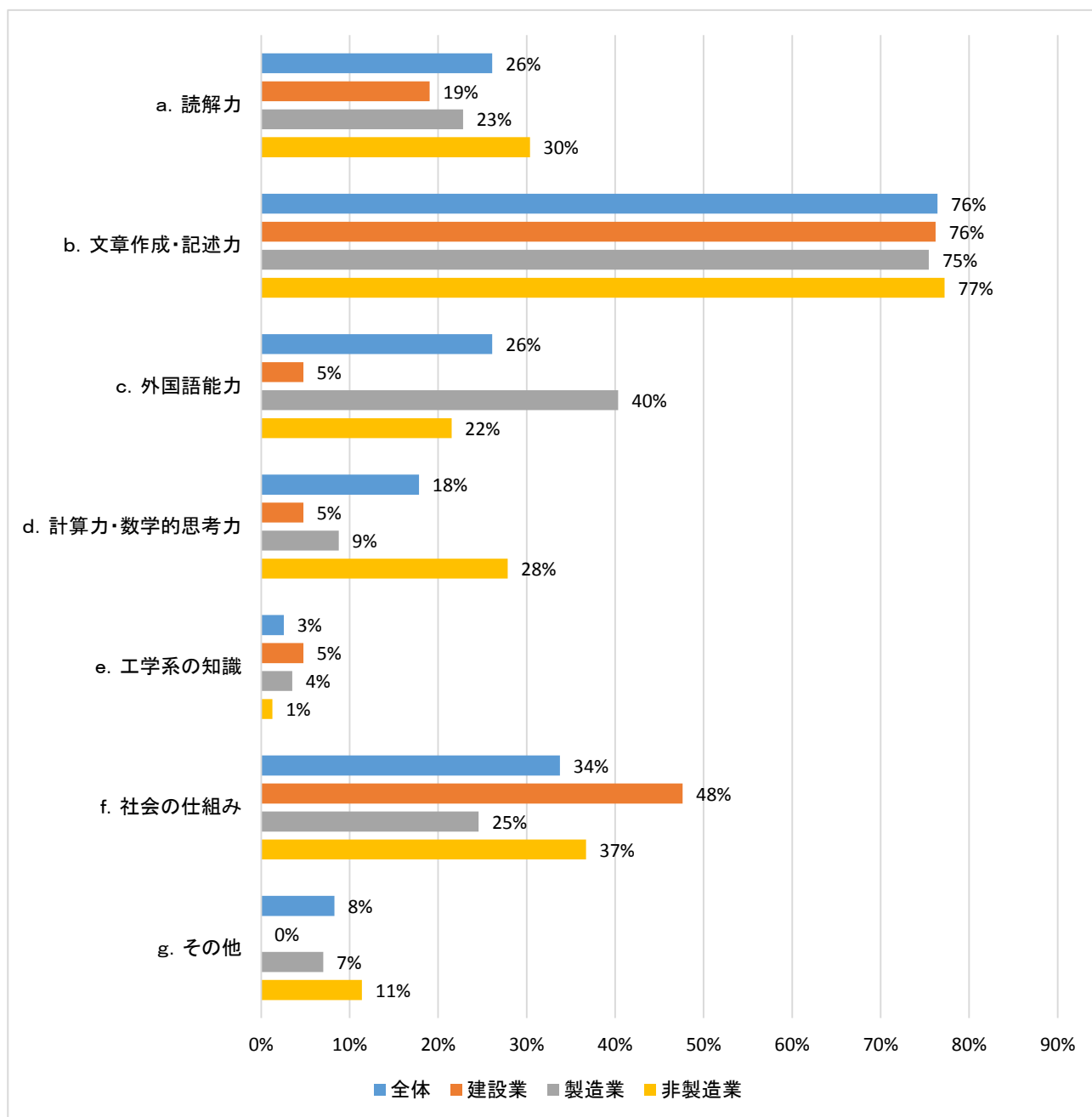
選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 読解力	26%	19%	23%	30%
b. 文章作成・記述力	76%	76%	75%	77%
c. 外国語能力	26%	5%	40%	22%
d. 計算力・数学的思考力	18%	5%	9%	28%
e. 工学系の知識（物理・化学等）	3%	5%	4%	1%
f. 社会の仕組み（政治・経済等）	34%	48%	25%	37%
g. その他	8%	0%	7%	11%

- ・「g. その他」の主な回答
 - 学力全般
 - 一般常識
 - 社会人基礎力（前に踏み出す力、チームで働く力、考え抜く力）
 - 論理的思考力

○全業種



○業種別



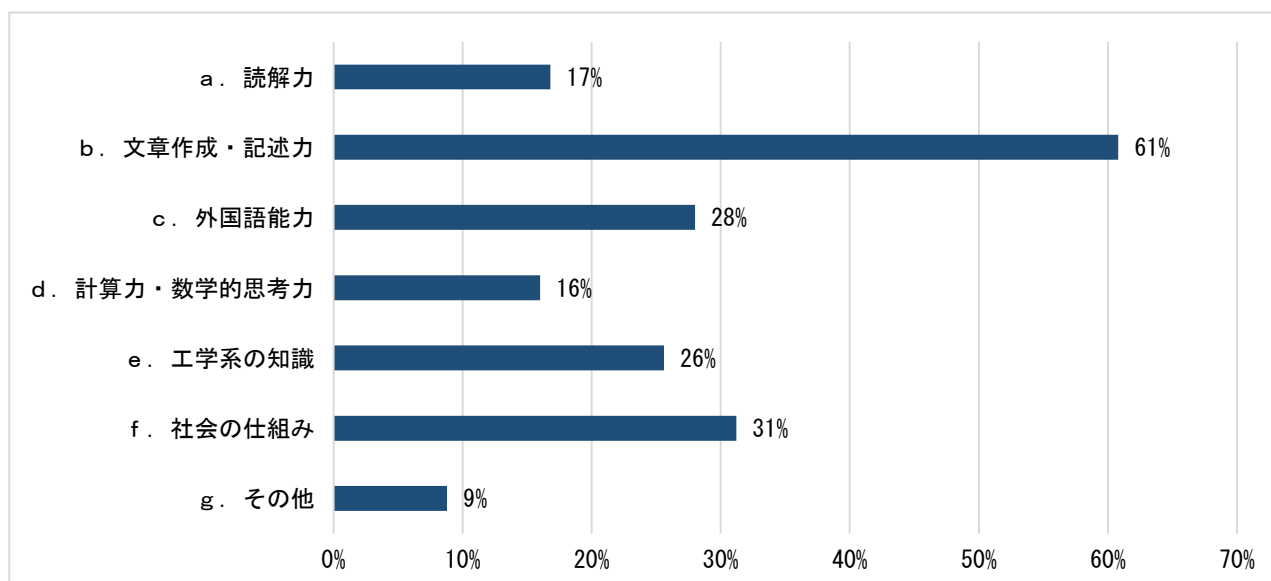
【技術系社員】

- ・「b. 文章作成・記述力」、「f. 社会の仕組み（政治・経済等）」、「c. 外国語能力」の順に回答が多い。
- ・回答企業の61%が、「b. 文章作成・記述力」の不足を感じている。

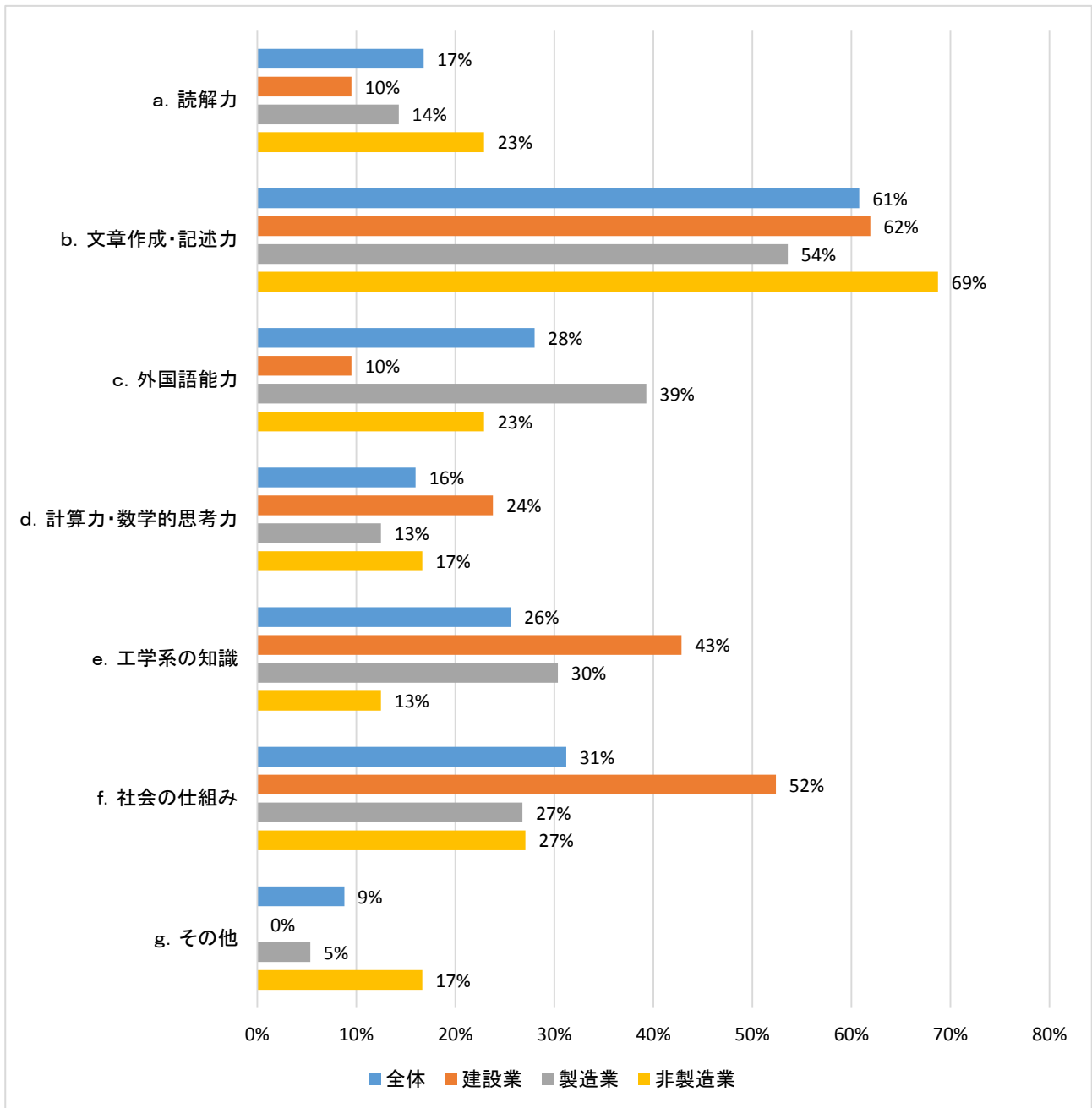
選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 読解力	17%	10%	14%	23%
b. 文章作成・記述力	61%	62%	54%	69%
c. 外国語能力	28%	10%	39%	23%
d. 計算力・数学的思考力	16%	24%	13%	17%
e. 工学系の知識（物理・化学等）	26%	43%	30%	13%
f. 社会の仕組み（政治・経済等）	31%	52%	27%	27%
g. その他	9%	0%	5%	17%

- ・「g. その他」の主な回答
 - 一般常識
 - 社会人基礎力（前に踏み出す力、チームで働く力、考え抜く力）
 - 論理的思考力

○全業種



○業種別



Q 3 貴社における、若手社員の基礎学力を補うための研修（再教育）の実施状況についてご回答下さい。（1つのみ選択）

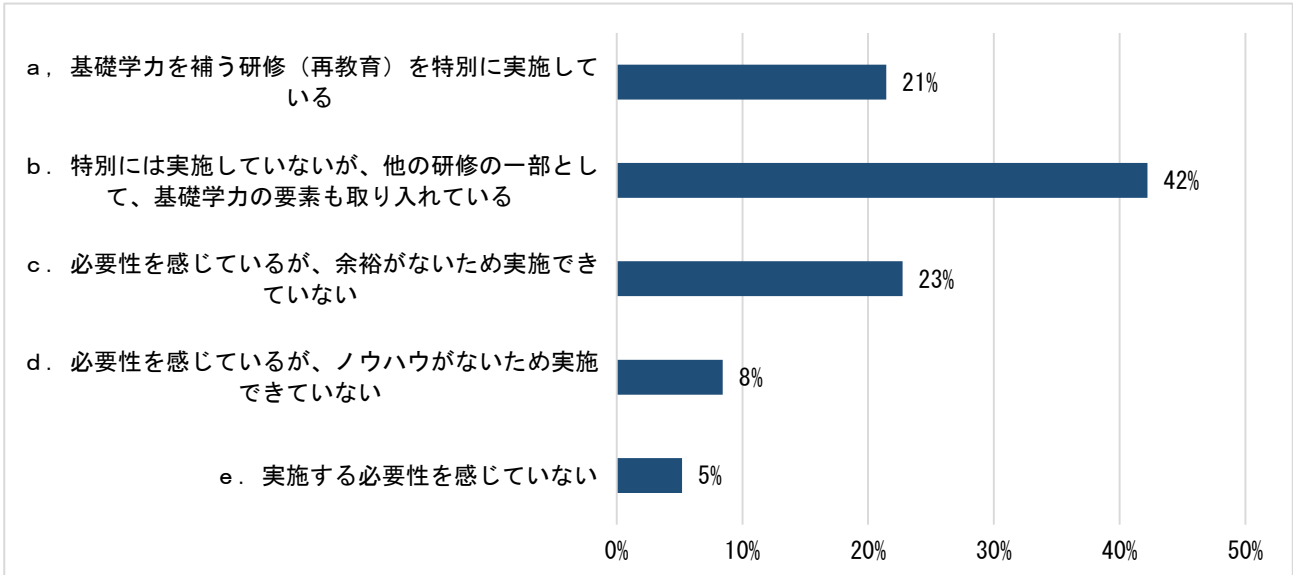
本設問で、c. d. e. をお選びいただいた場合、Q 5にお進み下さい。

<回答>

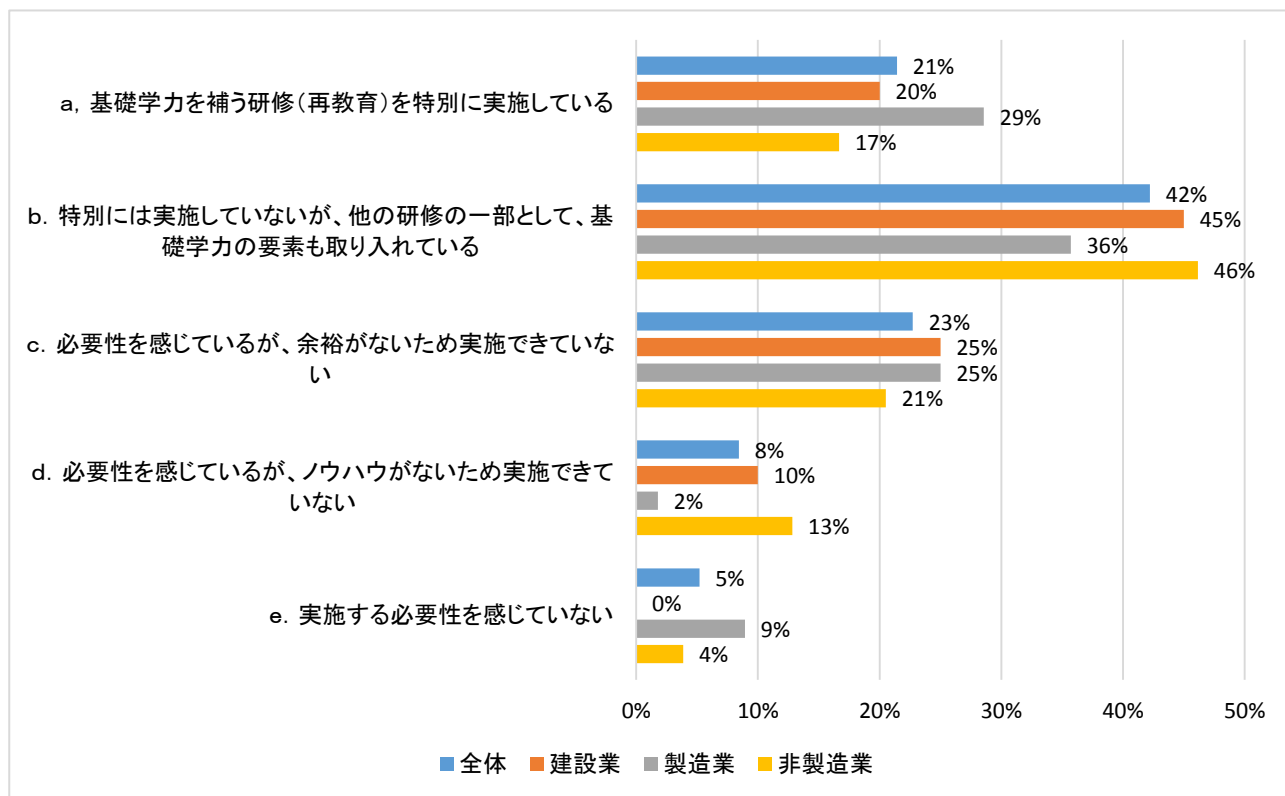
- ・「b. 特別には実施していないが、他の研修の一部として、基礎学力の要素も取り入れている」、「c. 必要性を感じているが、余裕がないため実施できていない」、「a. 基礎学力を補う研修（再教育）を特別に実施している」の順に回答が多い。
- ・回答企業の64%が、基礎学力を補う研修（再教育）を何らかの形で実施している。

選択肢	回答数				回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 基礎学力を補う研修（再教育）を特別に実施している	33	4	16	13	21%	20%	29%	17%
b. 特別には実施していないが、他の研修の一部として、基礎学力の要素も取り入れている	65	9	20	36	42%	45%	36%	46%
c. 必要性を感じているが、余裕がないため実施できていない	35	5	14	16	23%	25%	25%	21%
d. 必要性を感じているが、ノウハウがないため実施できていない	13	2	1	10	8%	10%	2%	13%
e. 実施する必要性を感じていない	8	0	5	3	5%	0%	9%	4%

○全業種

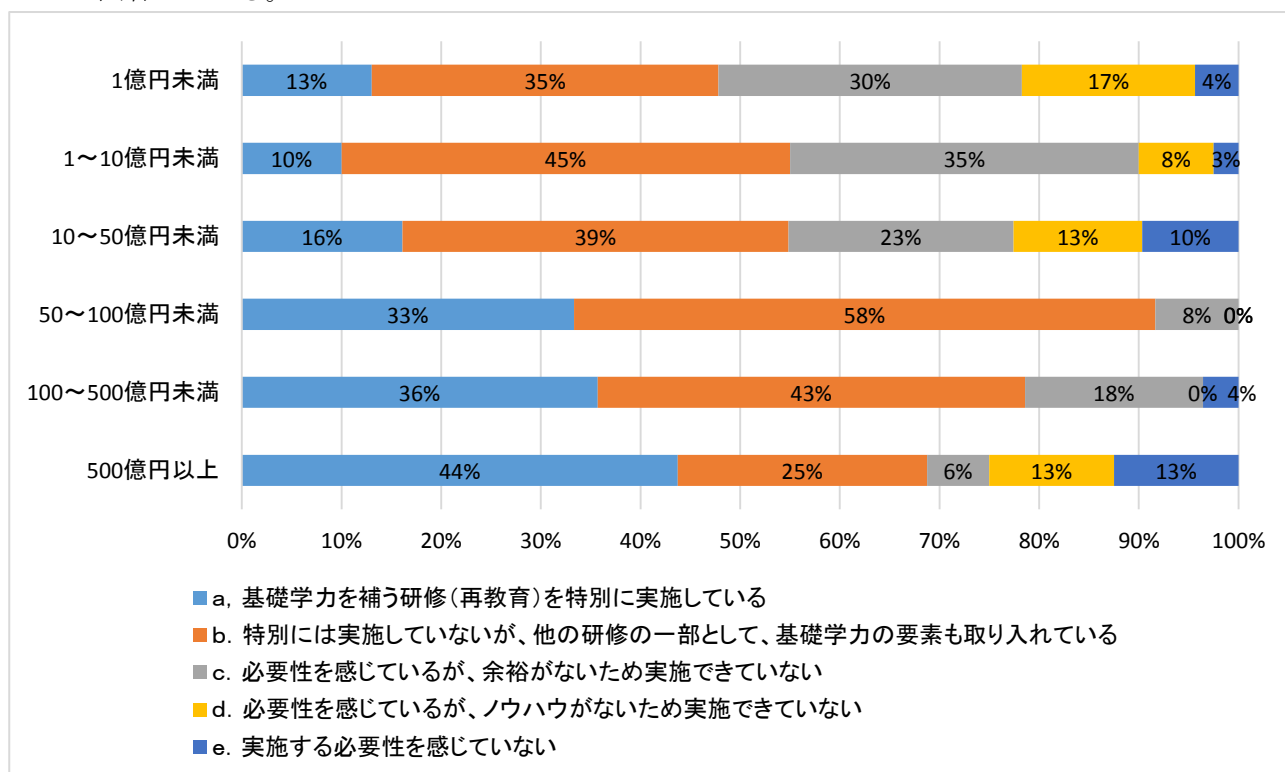


○業種別



○資本金別

- ・規模が大きくなるにつれて、「a. 基礎学力を補う研修（再教育）を特別に実施している」が多く、「c. 必要性を感じているが、余裕がないため実施できていない」が少なくなる傾向が見られる。
- ・資本金 500 億円以上の企業の 44%が、「a. 基礎学力を補う研修（再教育）を特別に実施している」と回答している。



Q 4 (Q 3で、a. b. とご回答いただいた方のみ)

貴社では、どのような分野の基礎学力に関する研修(再教育)を実施していますか。実施している分野についてご回答下さい。(いくつでも可)

<回答>

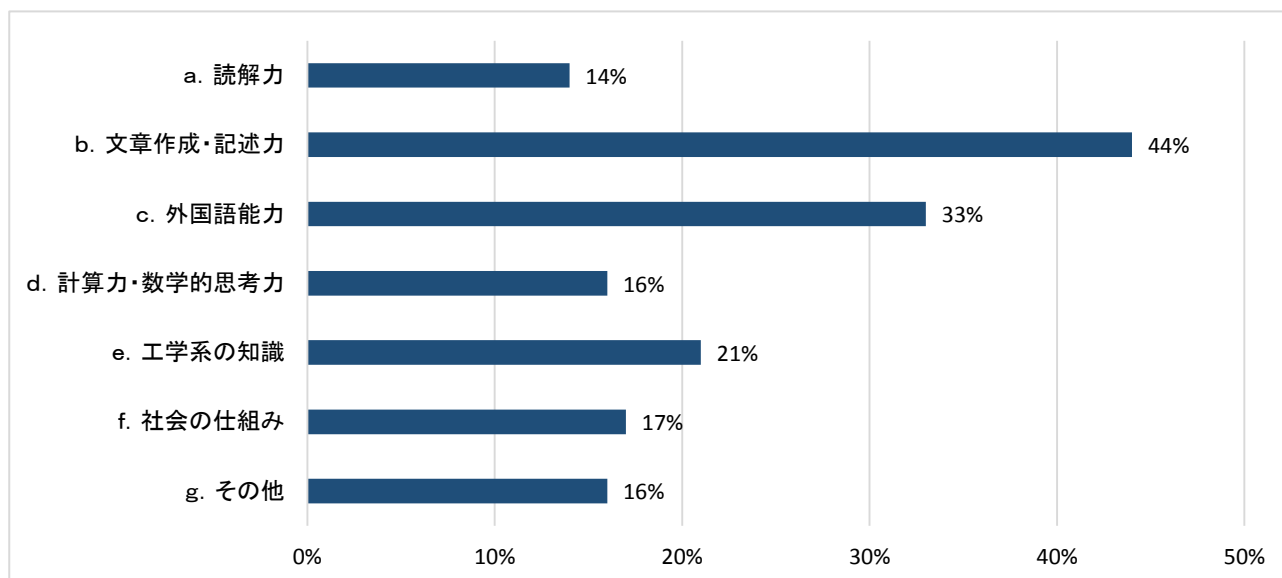
・研修(再教育)の実施分野は、「b. 文章作成・記述力」、「c. 外国語能力」、「e. 工学系の知識(物理・化学等)」の順に回答が多い。

選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 読解力	14%	0%	6%	23%
b. 文章作成・記述力	44%	29%	32%	56%
c. 外国語能力	33%	21%	50%	25%
d. 計算力・数学的思考力	16%	36%	9%	15%
e. 工学系の知識(物理・化学等)	21%	57%	38%	0%
f. 社会の仕組み(政治・経済等)	17%	21%	6%	23%
g. その他	16%	7%	15%	19%

・「g. その他」の主な回答

- 一般常識
- 論理的思考力
- 問題解決能力

○全業種



○Q2（基礎学力に不足を感じている分野）との関連

・企業が研修（再教育）を実施している分野は、不足を感じている分野と概ね合致している。

選択肢		Q2の 回答率	Q4の回答率			
		全体	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 読解力	事務系社員	26%	14%	0%	6%	23%
	技術系社員	17%				
b. 文章作成・記述力	事務系社員	76%	44%	29%	32%	56%
	技術系社員	61%				
c. 外国語能力	事務系社員	26%	33%	21%	50%	25%
	技術系社員	28%				
d. 計算力・数学的思考力	事務系社員	18%	16%	36%	9%	15%
	技術系社員	16%				
e. 工学系の知識(物理・化学等)	事務系社員	3%	21%	57%	38%	0%
	技術系社員	26%				
f. 社会の仕組み(政治・経済等)	事務系社員	34%	16%	7%	15%	19%
	技術系社員	31%				

Q 5 若手社員の基礎学力不足により困っておられることがありましたら、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

<回答> 【 】は回答企業の業種、資本金の額

- ・文章作成・記述力に関するもの
 - 語彙力や漢字力が不足していることは否めない【非製造、1億円未満】
 - 社内外で必要とされる書類等の作成を任せられない【建設、1～10億円未満】
 - 自分の意見を文章にまとめて提案することに若干不安がある【非製造、1億円未満】
 - 国語の基本的能力の劣化傾向が著しい【製造、10～50億円未満】

- ・外国語能力に関するもの
 - 英語の理解力が不足している社員が多い【製造、100～500億円未満】
 - 英語力の必要性が年々増してきており、TOEIC500点レベルが備わっているとよい【製造、1～10億円未満】
 - 英語の習得【非製造、500億円以上】

- ・計算力に関するもの
 - 基礎的な計算について不安に思う若手社員が多く、面積、体積、比重、重量、角度等を求める計算に不安を感じる【非製造、1億円未満】
 - 消費税計算等が十分理解、実践できない【非製造、1～10億円未満】
 - 基礎的な技術計算ができない（電圧降下計算等）【建設、10～50億円未満】

- ・工学系の知識に関するもの
 - 大学入試の関係で、技術社員の物理学等の基礎学力不足を補うべく社内教育に時間を要している【製造、50～100億円未満】
 - 基礎的な計算について不安に思う若手社員が多く、面積、体積、比重、重量、角度等を求める計算に不安を感じる【非製造、1億円未満】（再掲）
 - 基礎的な技術計算ができない（電圧降下計算等）【建設、10～50億円未満】（再掲）

- ・社会の仕組みに関するもの
 - 新聞、ニュースを見ない若手社員が多く、社会で起こっている様々な出来事に関する認識が甘く、知識が欠如している【非製造、1～10億円未満】
 - 一般教養や社会情勢等の会話ができない（新聞・書籍を読まない）【製造、10～50億円未満】

- ・素養、能力に関するもの
 - 一般常識・マナー等の知識不足（敬語、言葉遣い、礼儀作法等）【非製造、100～500億円未満】
 - 社会通念上の常識不足を感じることもある【非製造、1億円未満】
 - 相手に伝える力、プレゼンテーション能力に不安がある【非製造、1億円未満】
 - コミュニケーション能力が低下している【製造、500億円以上】
 - 周囲を巻き込み（コミュニケーションを取って）仕事を進めることが苦手【非製造、500億円以上】
 - グループワークで会話に参加できなかつたり、自分が思ったことを簡潔に表現できない【製造、500億円以上】
 - 企画力、発想力に欠ける【非製造、1億円未満】

- 問題の本質を捉える力が弱く、対応（対策）が浅くなりがちである【非製造、1～10 億円未満】
 - 表面的な理解・試行に留まり、掘り下げて考えることが苦手【建設、10～50 億円未満】
 - ロジカルシンキングの力が不足している【非製造、500 億円以上】
 - 未知のタスク（手順書がない初めての業務など）に対応できない【製造、1 億円未満】
 - スマホ世代になり、パソコンのキーボード操作が苦手な者が増えている【製造、50～100 億円未満】
 - パソコンスキルが無いケースがある（表計算ソフト、ワープロソフト等）【製造、100～500 億円未満】
- ・その他
- 業務上必要な資格試験になかなか合格しない【建設、1 億円未満】
 - 経年することで備わっていくと考えている【製造、1 億円未満】
 - 個人の基礎学力向上は自己啓発の範囲で解決すべきと考える。自己啓発の時間を作ることができるような労働時間の適正化が大きな課題と考える【製造、10～50 億円未満】

Q 6 国（文部科学省）において、現在の教育内容に加えてIT・プログラミング等の情報技術や外国語への対応等を図るため、学習指導要領の改訂等の改革が進められていますが、その実効性を高めるためにはどのような取り組みが必要であるとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

学習指導要領の改訂（抜粋）

- ・現行要領の学習内容を維持した上で、現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力を育成
 - －小学校におけるプログラミング教育の必修化や英語の教科化、道徳教育・伝統や文化に関する教育の充実、高等学校における科目の新設（検討中）等
- ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、「何ができるようになるか」を明確化
 - －授業にグループ活動やディスカッション等を取り入れる等の工夫・改善 等
 - －全ての教科等を、①知識・技能、②思考力、判断力、表現力等、③学びに向かう力、人間性等の3つの柱で再整理 等

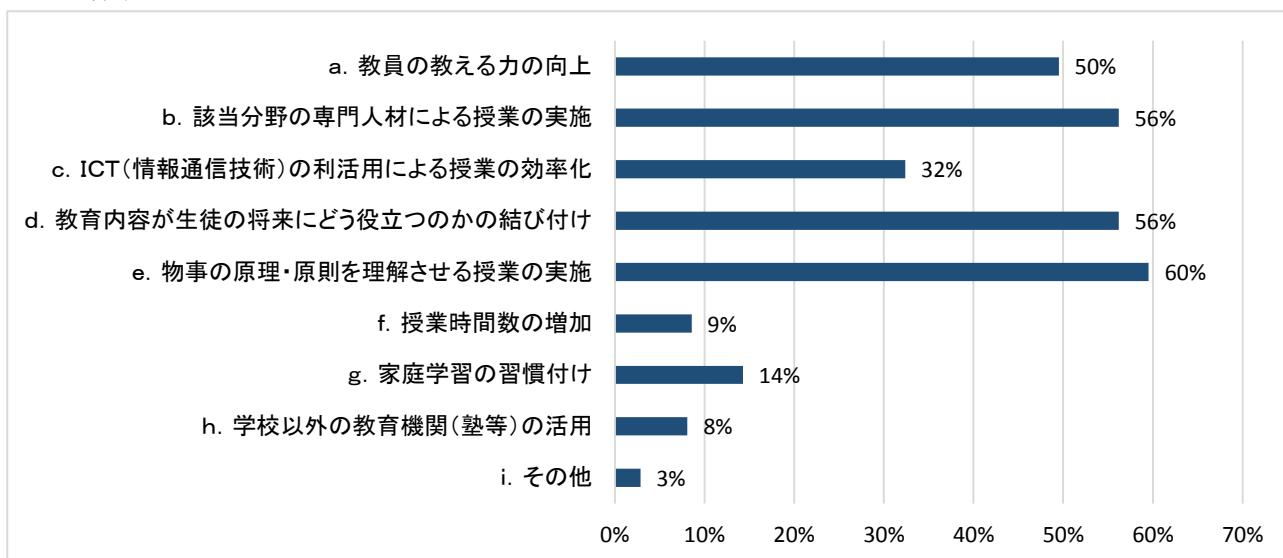
<回答>

- ・「e. 物事の原理・原則を理解させる授業の実施（現地・現物を知る機会等も含む）」、「b. 該当分野の専門人材による授業の実施」、「d. 教育内容が生徒の将来にどう役立つのかの結び付け」の順に回答が多い。
- ・教育改革を实践する「a. 教員の教える力の向上」との回答も50%と高い。

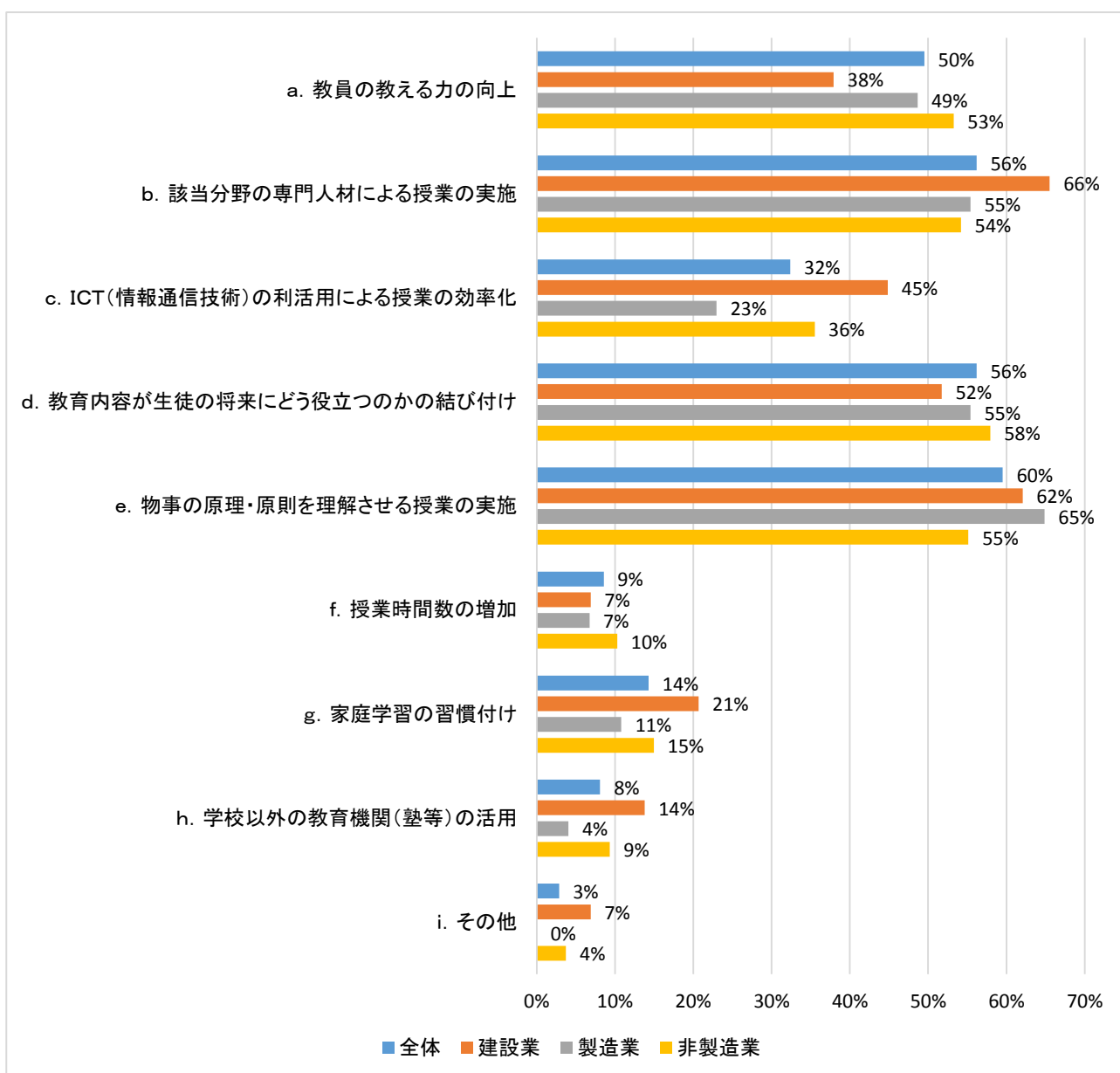
選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 教員の教える力の向上	50%	38%	49%	53%
b. 該当分野の専門人材による授業の実施	56%	66%	55%	54%
c. ICT(情報通信技術)の活用による授業の効率化	32%	45%	23%	36%
d. 教育内容が生徒の将来にどう役立つのかの結び付け	56%	52%	55%	58%
e. 物事の原理・原則を理解させる授業の実施(現地・現物を知る機会等も含む)	60%	62%	65%	55%
f. 授業時間数の増加	9%	7%	7%	10%
g. 家庭学習の習慣付け	14%	21%	11%	15%
h. 学校以外の教育機関(塾等)の活用	8%	14%	4%	9%
i. その他	3%	7%	0%	4%

- ・「i. その他」の主な回答
 - 教員の働き方と質の向上
 - 親、家庭の勉強不足、テレビ・スマホ時間を規制する
 - 対人スキルを向上させる取り組み

○全業種



○業種別



■セクション2 自ら考え行動する「自立自走型人材」について

Q 7 自立自走型人材に特に必要な能力等は何とお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。(いくつでも可)

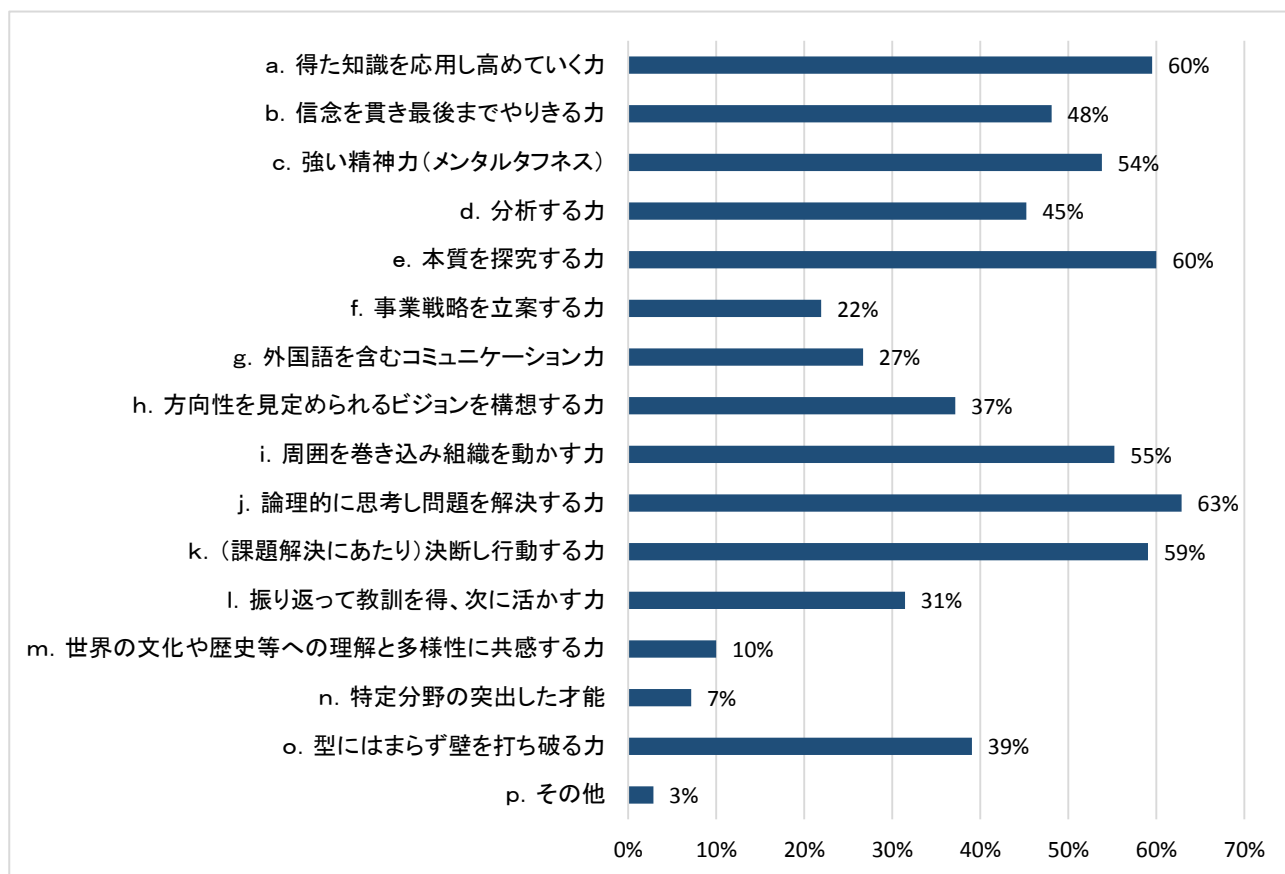
<回答>

- ・「j. 論理的に思考し問題を解決する力」、「e. 本質を探究する力」、「a. 得た知識を応用し高めていく力」の順に回答が多い。

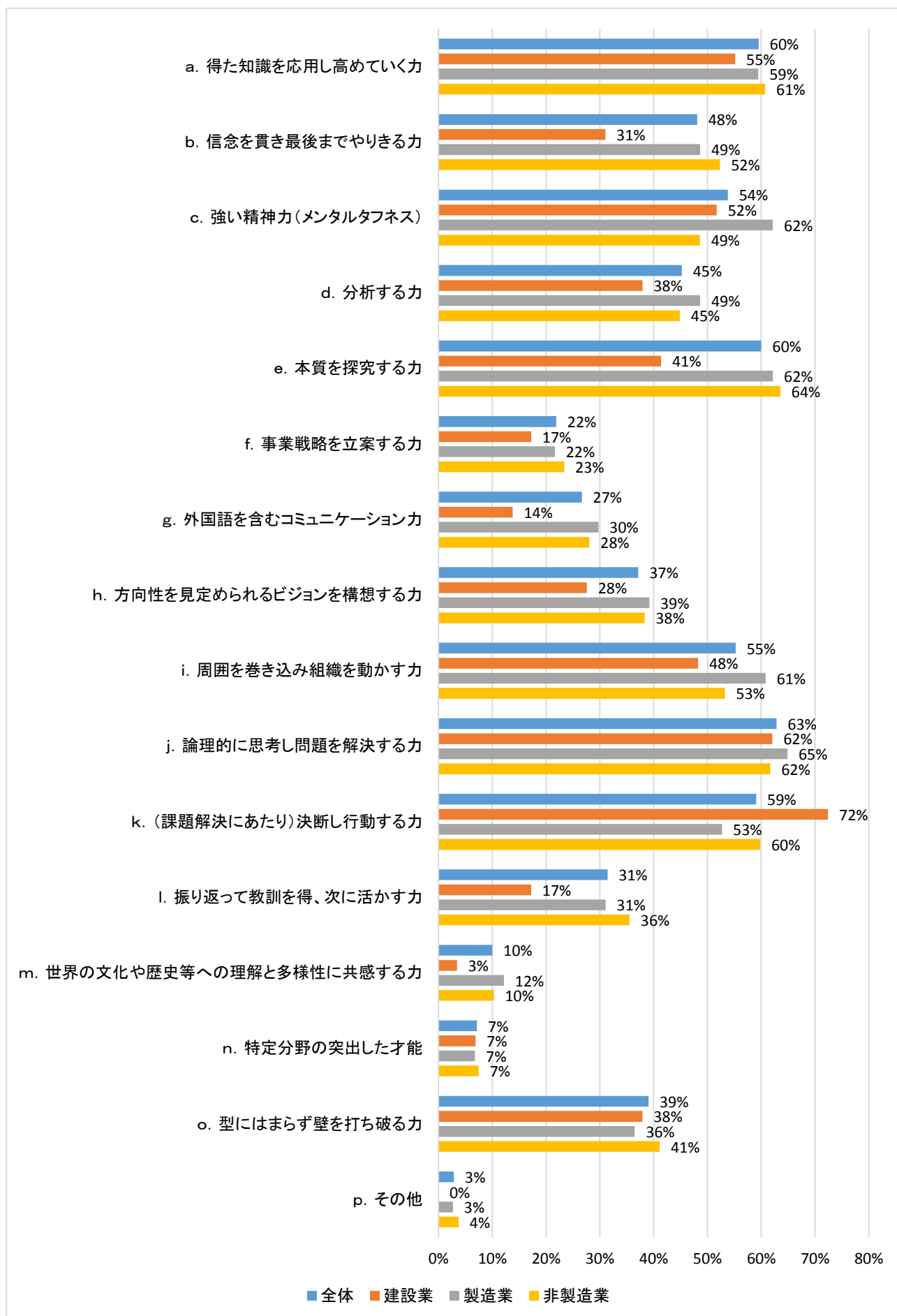
選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 得た知識を応用し高めていく力	60%	55%	59%	61%
b. 信念を貫き最後までやりきる力	48%	31%	49%	52%
c. 強い精神力(メンタルタフネス)	54%	52%	62%	49%
d. 分析する力	45%	38%	49%	45%
e. 本質を探究する力	60%	41%	62%	64%
f. 事業戦略を立案する力	22%	17%	22%	23%
g. 外国語を含むコミュニケーション力	27%	14%	30%	28%
h. 方向性を見定められるビジョンを構想する力	37%	28%	39%	38%
i. 周囲を巻き込み組織を動かす力	55%	48%	61%	53%
j. 論理的に思考し問題を解決する力	63%	62%	65%	62%
k. (課題解決にあたり)決断し行動する力	59%	72%	53%	60%
l. 振り返って教訓を得、次に活かす力	31%	17%	31%	36%
m. 世界の文化や歴史等への理解と多様性に共感する力	10%	3%	12%	10%
n. 特定分野の突出した才能	7%	7%	7%	7%
o. 型にはまらず壁を打ち破る力	39%	38%	36%	41%
p. その他	3%	0%	3%	4%

- ・「p. その他」の主な回答
 - 周りの状況を認識する力とその認識に基づき自らを変革させていく力
 - 役割認識と責任を自覚する力
 - 食欲に学ぶ姿勢。失敗を恐れないチャレンジ精神

○全業種



○業種別



Q 8 自立自走型人材の育成には、学校教育において、どのような取り組みが必要であるとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）
また、お選びいただいた選択肢の中で、早い時期（小学校）から取り組むことが特に必要とお考えの選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

<回答>

【① 必要な取り組み】

・「c. 課題を認識し、解決する力を高める教育」、「d. 画一的・均質ではなく、探求心や創造力を育む教育」、「b. 失敗を経験させ、成功に導く教育」の順に回答が多い。

【② 早い時期から取り組むことが特に必要な取り組み】

・「d. 画一的・均質ではなく、探求心や創造力を育む教育」、「e. 他者への理解や思いやり等、道徳性を育む教育」、「b. 失敗を経験させ、成功に導く教育」の順に回答が多い。

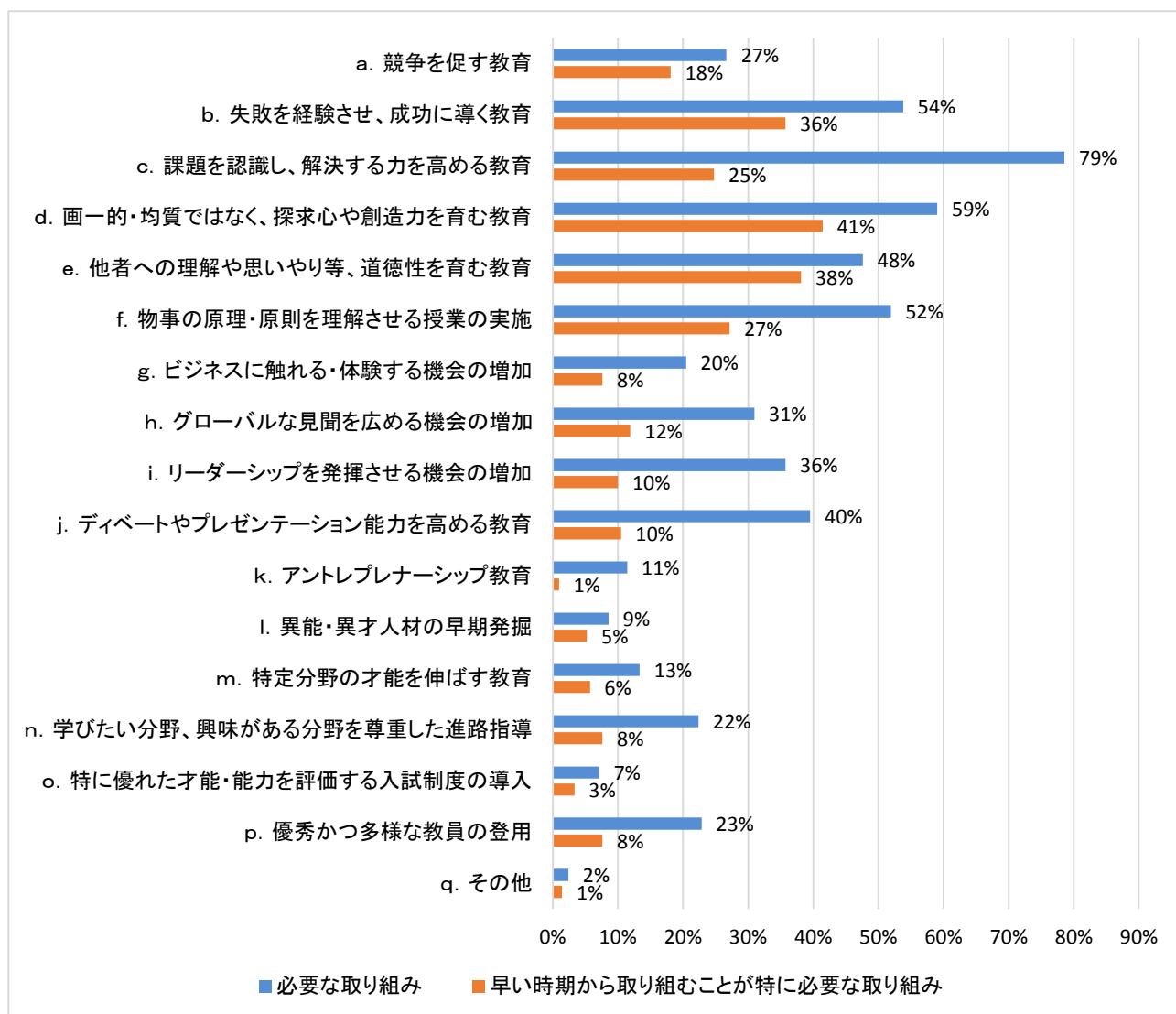
・①で最多の「c. 課題を認識し、解決する力を高める教育」の順位が、②では下がる。

選択肢	①必要な取り組み				②早い時期から取り組むことが特に必要な取り組み			
	回答率				回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 競争を促す教育	27%	21%	26%	29%	18%	17%	15%	21%
b. 失敗を経験させ、成功に導く教育	54%	45%	49%	60%	36%	28%	32%	40%
c. 課題を認識し、解決する力を高める教育	79%	83%	80%	77%	25%	34%	23%	23%
d. 画一的・均質ではなく、探求心や創造力を育む教育	59%	45%	59%	63%	41%	17%	43%	47%
e. 他者への理解や思いやり等、道徳性を育む教育	48%	48%	47%	48%	38%	34%	41%	37%
f. 物事の原理・原則を理解させる授業の実施(現地・現物を知る機会等も含む)	52%	48%	59%	48%	27%	24%	31%	25%
g. ビジネスに触れる・体験する機会の増加	20%	17%	22%	21%	8%	14%	1%	10%
h. グローバルな見聞を広める機会の増加	31%	17%	31%	35%	12%	7%	11%	14%
i. リーダーシップを発揮させる機会の増加	36%	31%	34%	38%	10%	10%	8%	11%
j. ディベートやプレゼンテーション能力を高める教育	40%	34%	36%	43%	10%	10%	12%	9%
k.アントレプレナーシップ教育(起業家的な精神と資質・能力を育む教育)	11%	10%	9%	13%	1%	0%	0%	2%
l. 異能・異才人材の早期発掘	9%	3%	11%	8%	5%	3%	4%	7%
m. 特定分野の才能を伸ばす教育	13%	10%	18%	11%	6%	7%	8%	4%
n. 学びたい分野、興味がある分野を尊重した進路指導	22%	21%	22%	23%	8%	3%	9%	7%
o. 特に優れた才能・能力を評価する入試制度の導入	7%	7%	8%	7%	3%	0%	4%	4%
p. 優秀かつ多様な教員の登用(社会人、外国人等)	23%	10%	24%	25%	8%	3%	9%	7%
q. その他	2%	0%	1%	4%	1%	0%	0%	3%

・「q. その他」の主な回答

➤ 情報整理の方法

○全業種



Q 9 自立自走型人材の育成には、企業において、どのような取り組みが必要であるとお考えですか。
ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

<回答>

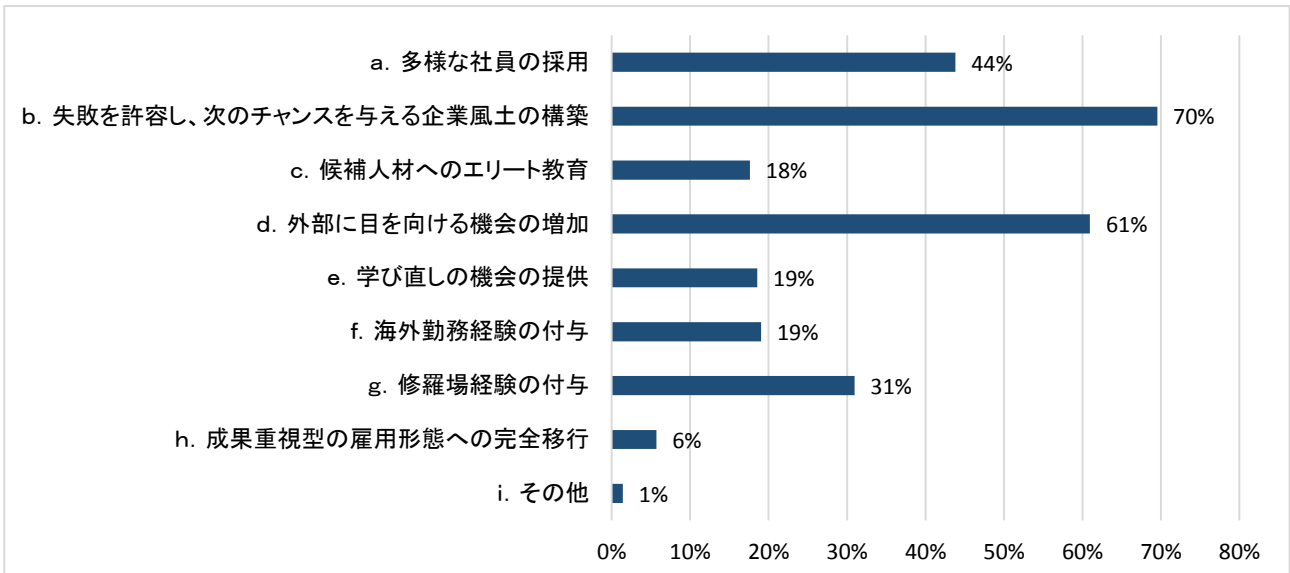
- ・「b. 失敗を許容し、次のチャンスを与える企業風土の構築」、「d. 外部に目を向ける機会の増加（他社・他業種との他流試合、異分野交流会等）」、「a. 多様な社員の採用」の順に回答が多い。

選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 多様な社員の採用	44%	38%	38%	50%
b. 失敗を許容し、次のチャンスを与える企業風土の構築	70%	66%	72%	69%
c. 候補人材へのエリート教育	18%	17%	23%	14%
d. 外部に目を向ける機会の増加（他社・他業種との他流試合、異分野交流会等）	61%	41%	61%	66%
e. 学び直しの機会の提供	19%	14%	20%	19%
f. 海外勤務経験の付与	19%	14%	26%	16%
g. 修羅場経験の付与	31%	31%	35%	28%
h. 成果重視型の雇用形態への完全移行	6%	3%	7%	6%
i. その他	1%	0%	0%	3%

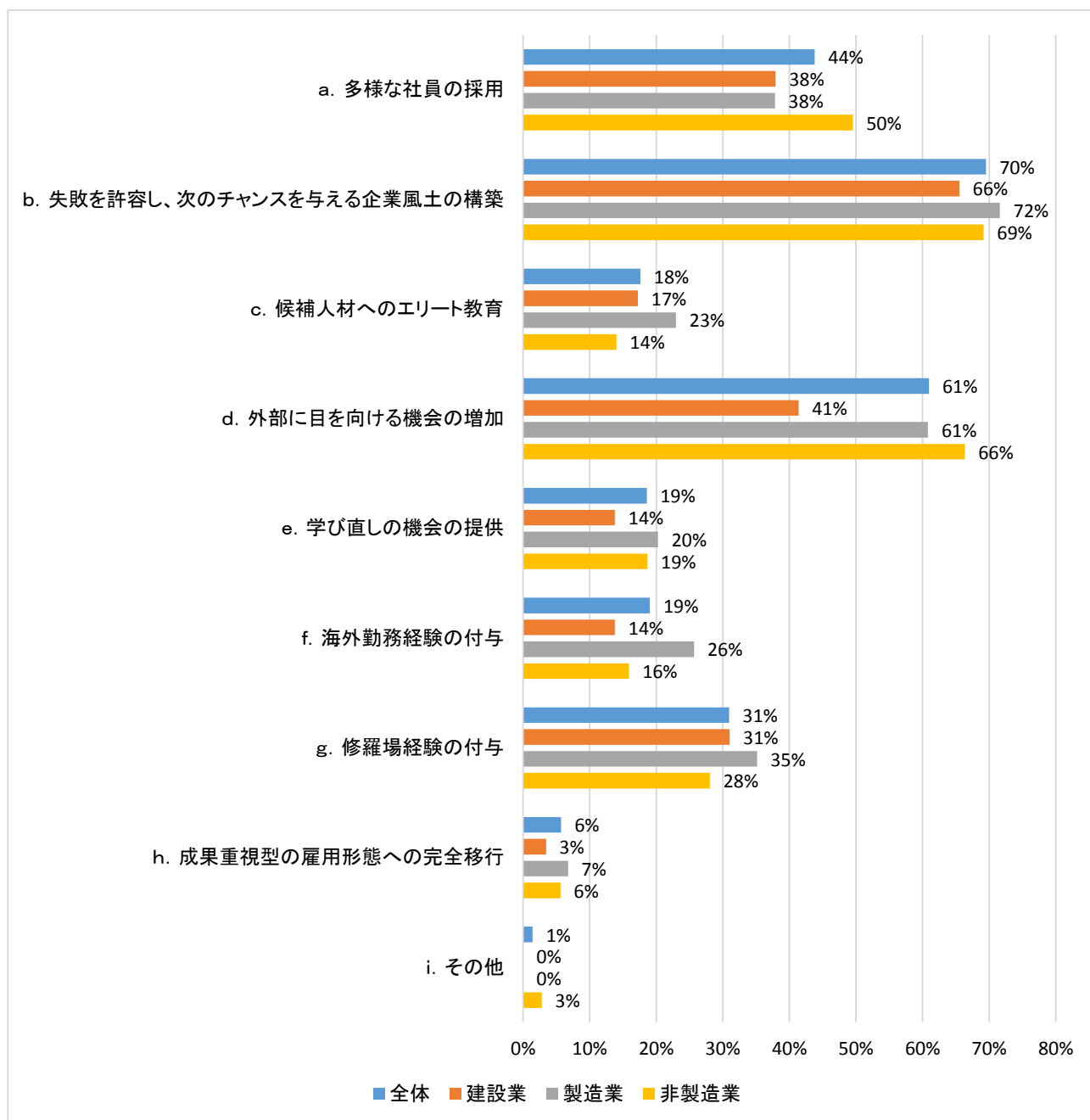
- ・「i. その他」の主な回答

➤ 若手社員が相談できる人、その考え・行動にブレーキをかけることができる人をそばにつける。

○全業種



○業種別



Q10 自立自走型人材を育成するために実施している貴社の取り組みについて、採用や研修等、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

<回答> 【 】は回答企業の業種、資本金の額

・採用に関するもの

- 採用の説明の際、自ら考え行動する人を求めている旨を伝えている【製造、10～50 億円未満】
- 向上心や広い視野をもち自ら高い目標を掲げるような人材を積極的に採用する【製造、500 億円以上】
- 主体性が高いと感じる新卒人材の採用【製造、1～10 億円未満】
- 外国人の採用【非製造、100～500 億円未満】
- キャリア採用の実施【製造、10～50 億円未満】
- 特定の地域、学校にかたよらない採用の実施【製造、100～500 億円未満】
- 採用基準を通常採用枠と変え、自立自走型人材を意図的に採用し始めている【非製造、10～50 億円未満】

・経験、機会の付与に関するもの

（うち、配置、異動に関するもの）

- 色々な上司の下で働き、各自が各々の長所を掴み自分のものにするため、入社3年程度での異動の定期的な実施【非製造、1 億円未満】
- 他業種への出向【非製造、該当しない】
- 関連会社との間での人事相互交流（双方向の出向）を実施【非製造、500 億円以上】
- 若年からの抜てき（グループ内異動、海外研修）【製造、100～500 億円未満】
- 本社－支社間の異動機会の拡大【非製造、500 億円以上】

（うち、研修（内容、手法等）に関するもの）

- 若年技術者に対する海外勤務経験の奨励【建設、100～500 億円未満】
- 若い時から海外案件を含めた様々なプロジェクトの経験を積ませる【製造、10～50 億円未満】
- 全社的な業務課題解決の為、複数のテーマについて組織の枠を超えた分科会チームを作り、分科会での議論を通じて解を見出し、上層部へ上申する活動を始めている【製造、500 億円以上】
- 新卒社員の入社時研修の講師を若手社員に任せる。幹部社員が出席する会議で若手社員にプレゼンテーションを任せる【製造、1 億円未満】
- 昇格試験でのプレゼンテーションや面談による自身の考えを伝える能力を必要とさせる機会【非製造、100～500 億円未満】
- チャンスを与えて成功事例を多く経験させ次のステップへと向かわせる【製造、1～10 億円未満】
- 失敗から何を学んだかを振り返る研修を行ったり、報告書も結果のみではなく、必ずプロセスも報告させて、導き方を若いうちに経験させていく【非製造、1 億円未満】
- 他社人材との異業種交流を通じた視野の拡大【非製造、100～500 億円未満】
- 海外修練制度（選抜された若手社員が対象。赴任地や課題は各自で設定）【非製造、100～500 億円未満】
- 教育研修の画一的な機会付与の他、手挙げ（公募性）の研修機会の付与【製造、100～500 億円未満】
- 自ら手を挙げた20名前後のメンバーを対象（若手中心）に、仕事の分野にとらわれない講師を招いての講義の開催【非製造、1～10 億円未満】
- ケーススタディーを用いたワークショップ形式の研修【非製造、500 億円以上】

- 知識・スキルの習得だけでなく、若いうちからの「マインド形成」が将来の活躍を左右すると考え、魅力的な人間形成を目指した「マインド養成研修」を新入社員研修に3年前から取り入れている【製造、1～10億円未満】
 - 管理職層を対象にしたコーチングの要素を取り入れた研修の実施【非製造、100～500億円未満】
 - 「ビジョン創造型リーダーシップ研修」を課長層に実施。目的・変化する環境を捉え、事実から考察する力をつけさせる。自部門の目指す姿、その実現に向けた方針を描く力をつけさせる【製造、100～500億円未満】
 - 業務以外での企画・段取り・運営を伴う行動型研修による疑似経験機会の提供【非製造、100～500億円未満】
 - サービスの本質を見つめ直す場として、異業種で仕事を経験する研修を取り入れている。これにより、枠にとらわれない人材を育成【非製造、100～500億円未満】
 - 新入社員全員の海外語学研修実施（3ヶ月）【非製造、50～100億円未満】
 - 海外での市場調査を通じた事業計画策定によるグローバルビジネスセンス能力を高める研修参加などを若手社員を中心に定期的実施【非製造、1億円未満】
 - 新入社員から各階層で問題解決研修を全管理職・総合職を対象に実施【製造、100～500億円未満】
 - グループ会社での共同研修の実施【非製造、1億円未満】
 - キャリア開発研修（自分のキャリアを自分でデザインする）【非製造、500億円以上】
 - 若年からの抜てき（グループ内異動、海外研修）【製造、100～500億円未満】（再掲）
 - リーダー育成のための選抜研修【非製造、100～500億円未満】
 - 将来経営を担う層を選抜し、外部講師を招いて教育を行う【製造、100～500億円未満】
 - 各部門より選出した候補人材の外部研修参加【非製造、10～50億円未満】
 - 階層別に昇格時教育と選抜教育を行ない、問題解決／課題解決型の教育を中心に実施している【製造、10～50億円未満】
 - 国内洋上研修参加（異業種交流）【非製造、1～10億円未満】
 - 自己研鑽・自己啓発のための通信講座等の提供と費用補助【非製造、100～500億円未満】
 - 事務系職場を含む、全職種全社員参加のQCサークル活動【製造、1～10億円未満】
- ・企業風土、制度に関するもの
- 組織の壁を低くし、一人ひとりが仕事の領域をどんどん広げていけるようなアサインを行っている【非製造、500億円以上】
 - 「教え教えられる」風土の構築【非製造、500億円以上】
 - 権限委譲の拡大【建設、100～500億円未満】
 - 求める人材像および階層別役割要件の明文化【非製造、10～50億円未満】
- ・その他
- 公的資格取得支援、コンクール、大会への自主参加など【非製造、1億円未満】
 - 定期的な面談による目標設定【製造、1億円未満】
 - 「自立自走型人材」について、当社内で議論されていない為、回答を控える【製造、500億円以上】

■セクション3 特定分野の突出した才能を持つ“尖った”人材について

Q11 貴社では、特定分野の突出した才能を持つ“尖った”人材の必要性について、どのようにお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（1つのみ選択）

<回答>

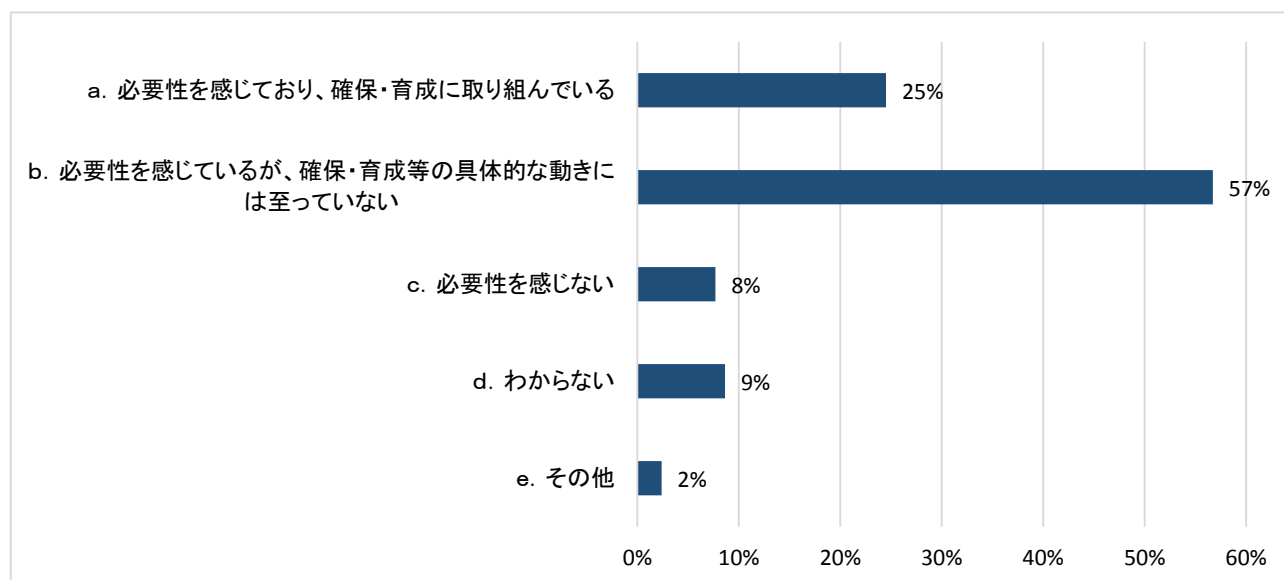
- ・「b. 必要性を感じているが、確保・育成等の具体的な動きには至っていない」との回答が最も多い。
- ・回答企業の25%が、“尖った”人材の確保・育成に取り組んでいる。

選択肢	回答数				回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 必要性を感じており、確保・育成に取り組んでいる	51	6	12	33	25%	21%	16%	31%
b. 必要性を感じているが、確保・育成等の具体的な動きには至っていない	118	16	54	48	57%	55%	74%	45%
c. 必要性を感じない	16	3	2	11	8%	10%	3%	10%
d. わからない	18	4	5	9	9%	14%	7%	8%
e. その他	5	0	0	5	2%	0%	0%	5%

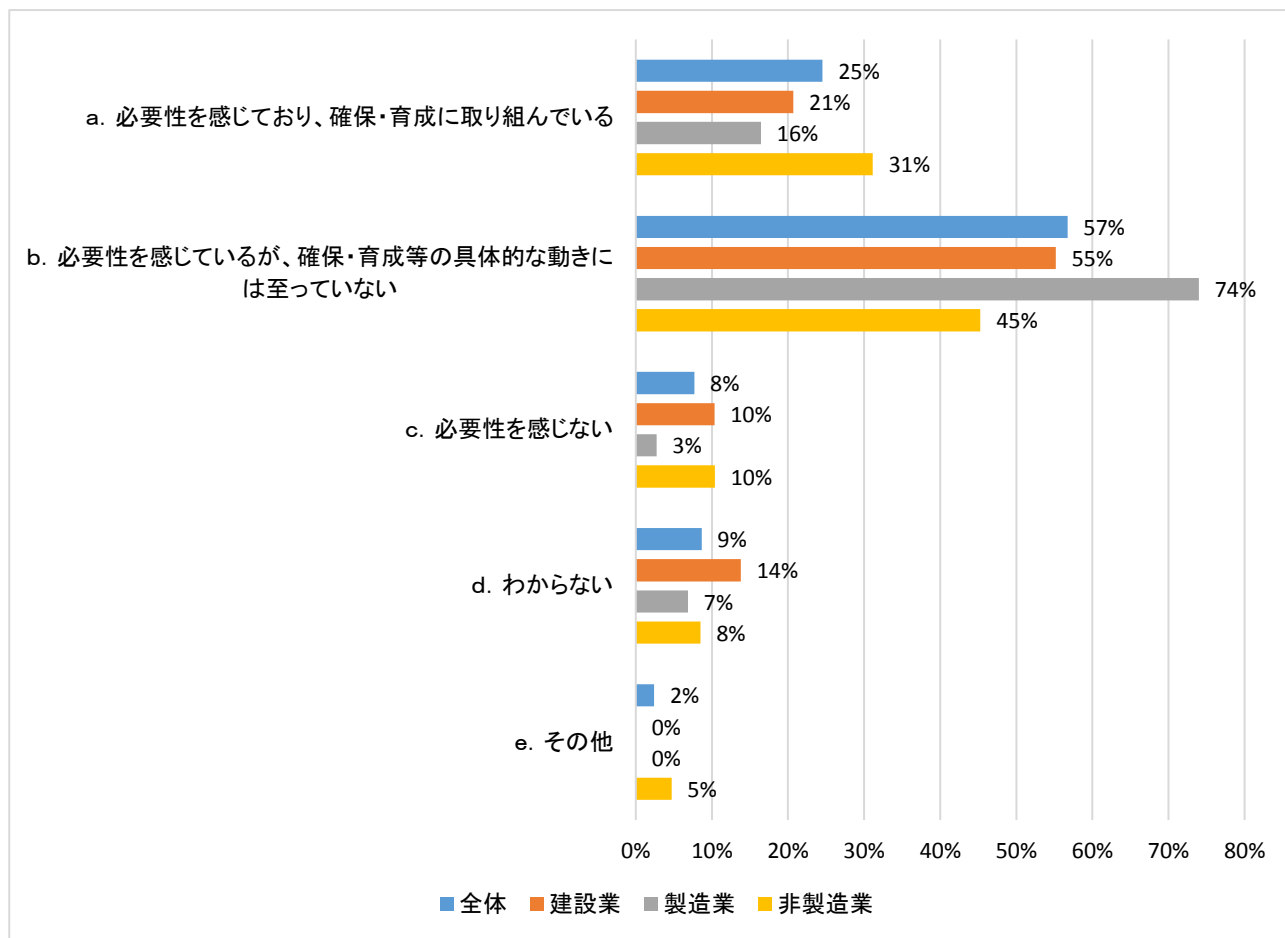
・「e. その他」の主な回答

- 自社の社風にマッチし、将来的にも貢献できる人材であるかを考えるとなかなか踏み込めない
- 特定分野の突出した才能持つ＝“尖った”という事であれば、必要性は感じない

○全業種

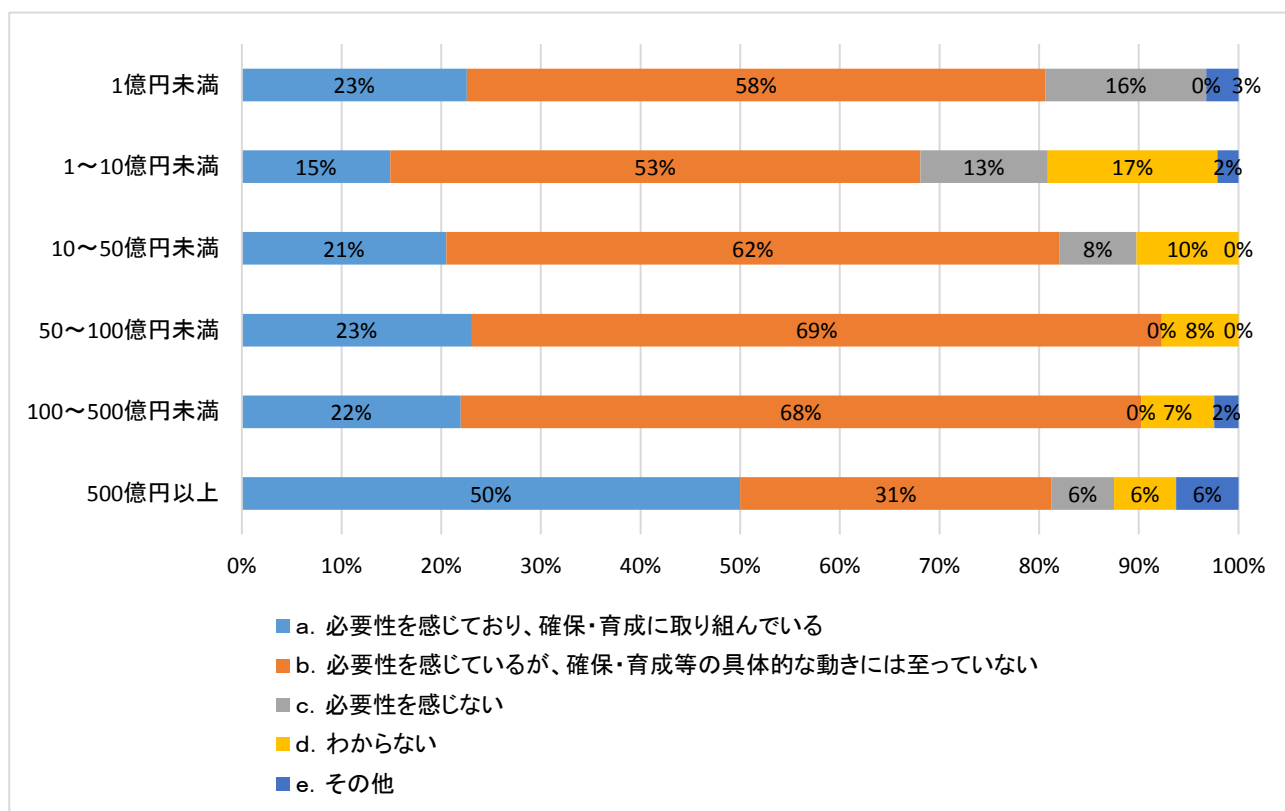


○業種別



○資本金別

・資本金 500 億円以上の企業は“尖った”人材の確保・育成に取り組んでいるとの回答が多い。



Q12 特定分野の才能を伸ばすためには、学校教育において、どのような環境・取り組みが必要であるとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）
 また、お選びいただいた選択肢の中で、早い時期（小学校）から取り組むことが特に必要とお考えの選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

<回答>

【① 必要な取り組み】

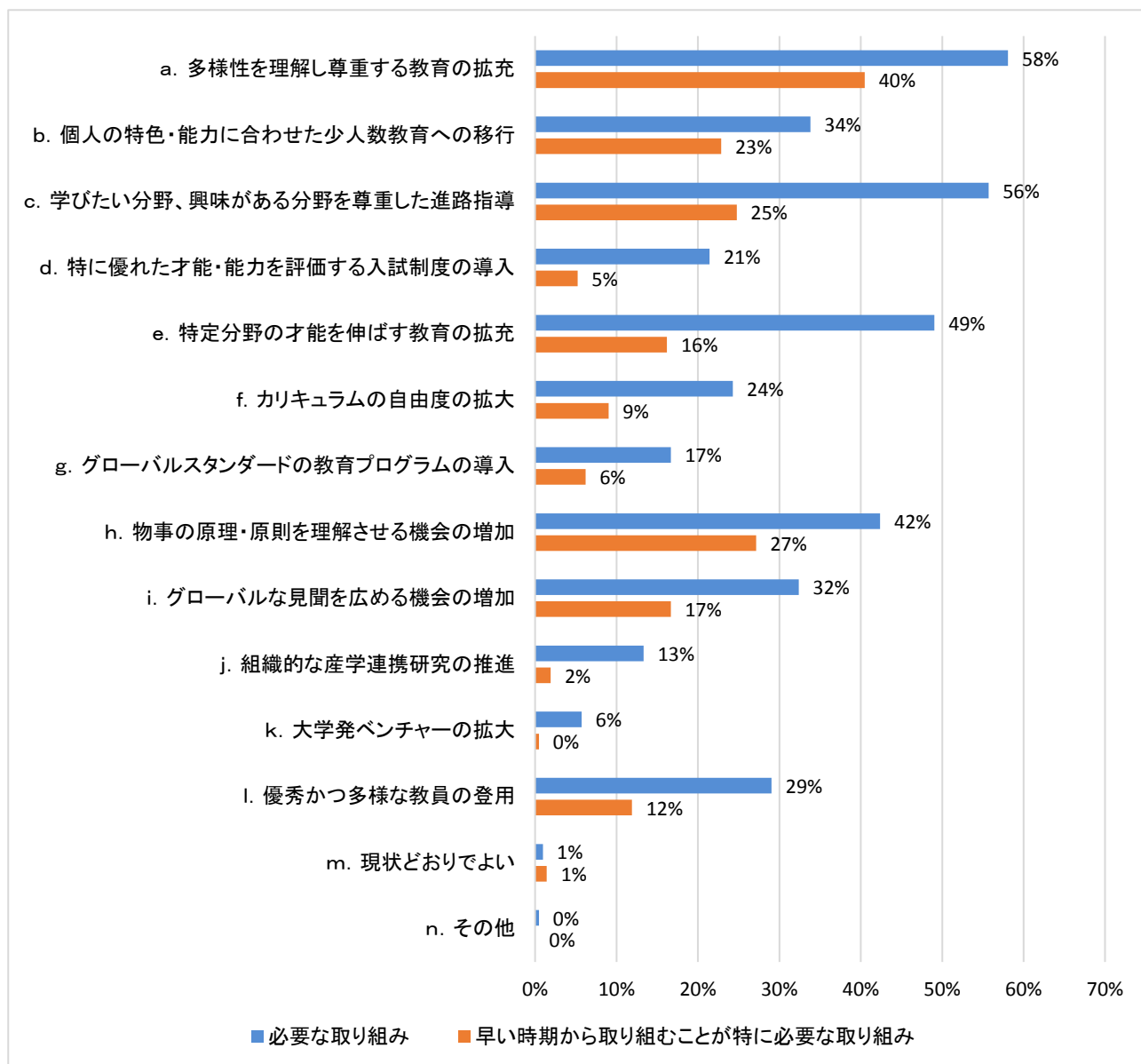
・「a. 多様性を理解し尊重する教育の拡充」、「c. 学びたい分野、興味がある分野を尊重した進路指導」、「e. 特定分野の才能を伸ばす教育の拡充（スーパーサイエンスハイスクール、スーパーグローバルハイスクール等）」の順に回答が多い。

【② 早い時期から取り組むことが特に必要な取り組み】

・「a. 多様性を理解し尊重する教育の拡充」、「h. 物事の原理・原則を理解させる機会の増加（現地・現物を知る機会等も含む）」、「c. 学びたい分野、興味がある分野を尊重した進路指導」の順に回答が多い。
 ・①で回答が多い「e. 特定分野の才能を伸ばす教育の拡充（スーパーサイエンスハイスクール、スーパーグローバルハイスクール等）」の順位が、②では下がる。

選択肢	①必要な取り組み				②早い時期から取り組むことが特に必要な取り組み			
	回答率				回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 多様性を理解し尊重する教育の拡充	58%	66%	51%	61%	40%	45%	39%	40%
b. 個人の特色・能力に合わせた少人数教育への移行	34%	24%	36%	35%	23%	14%	24%	24%
c. 学びたい分野、興味がある分野を尊重した進路指導	56%	55%	51%	59%	25%	28%	27%	22%
d. 特に優れた才能・能力を評価する入試制度の導入	21%	24%	24%	19%	5%	0%	8%	5%
e. 特定分野の才能を伸ばす教育の拡充（スーパーサイエンスハイスクール、スーパーグローバルハイスクール等）	49%	45%	51%	49%	16%	17%	16%	16%
f. カリキュラムの自由度の拡大	24%	17%	31%	21%	9%	7%	11%	8%
g. グローバルスタンダードの教育プログラムの導入（国際バカロレア等）	17%	14%	15%	19%	6%	3%	9%	5%
h. 物事の原理・原則を理解させる機会の増加（現地・現物を知る機会等も含む）	42%	45%	43%	41%	27%	34%	23%	28%
i. グローバルな見聞を広める機会の増加	32%	21%	22%	43%	17%	14%	11%	21%
j. 組織的な産学連携研究の推進	13%	3%	14%	16%	2%	3%	1%	2%
k. 大学発ベンチャーの拡大	6%	7%	7%	5%	0%	0%	0%	1%
l. 優秀かつ多様な教員の登用（社会人、外国人等）	29%	17%	28%	33%	12%	10%	9%	14%
m. 現状どおりでよい	1%	0%	0%	2%	1%	0%	1%	2%
n. その他	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

○全業種



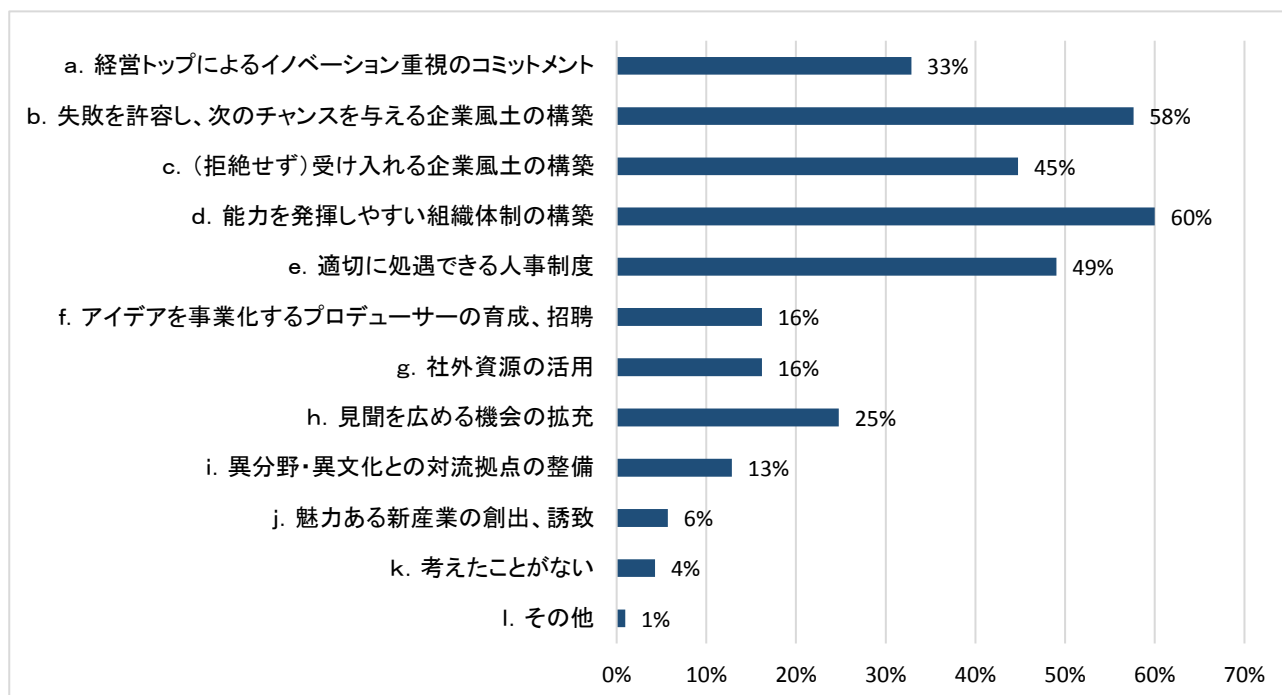
Q13 “尖った”人材が活躍するためには、企業としてどのような環境・取り組みが必要であるとお考えですか。 ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

<回答>

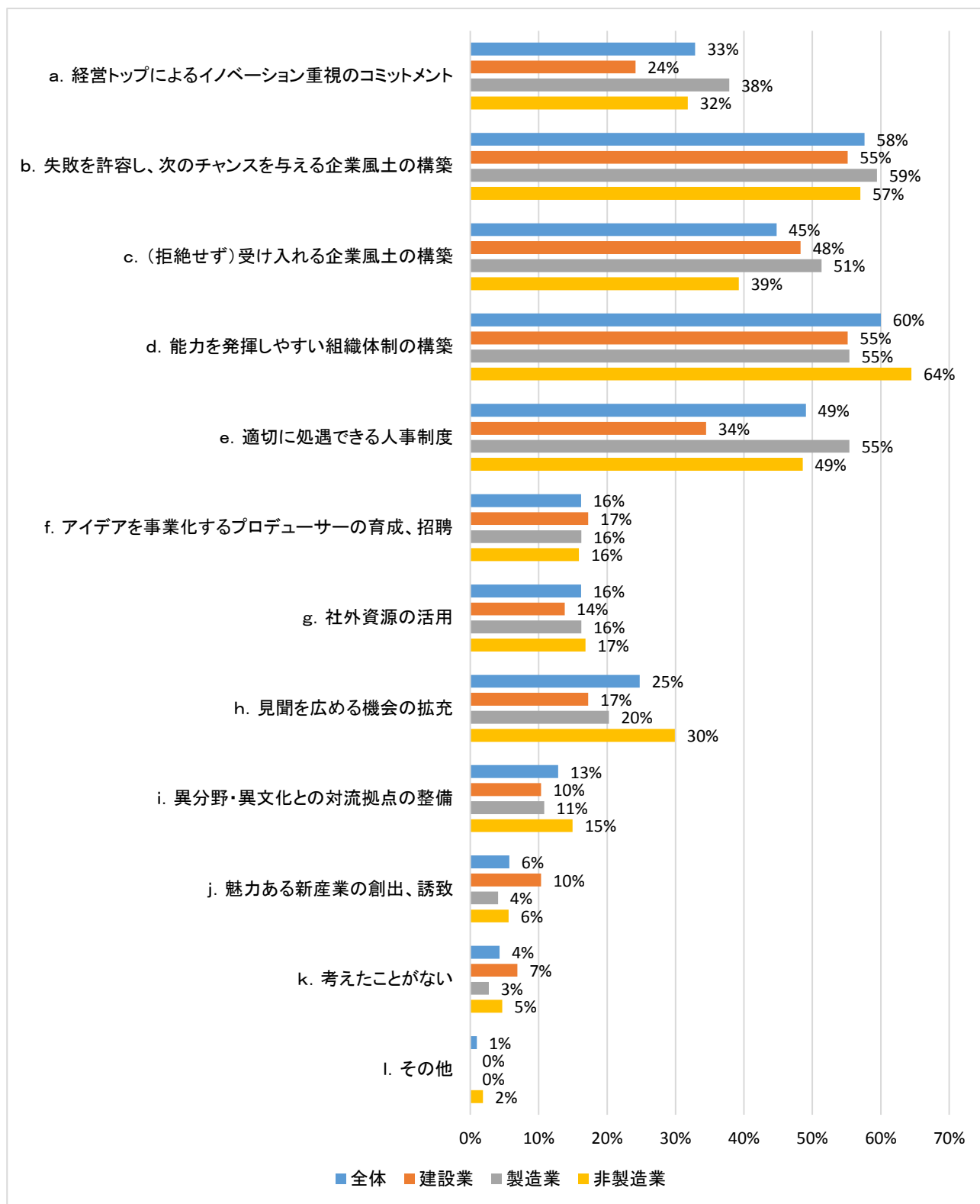
・「d. 能力を発揮しやすい組織体制の構築」、「b. 失敗を許容し、次のチャンスを与える企業風土の構築」、「e. 適切に処遇できる人事制度」の順に回答が多い。

選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 経営トップによるイノベーション重視のコミットメント	33%	24%	38%	32%
b. 失敗を許容し、次のチャンスを与える企業風土の構築	58%	55%	59%	57%
c. (拒絶せず)受け入れる企業風土の構築	45%	48%	51%	39%
d. 能力を発揮しやすい組織体制の構築	60%	55%	55%	64%
e. 適切に処遇できる人事制度	49%	34%	55%	49%
f. アイデアを事業化するプロデューサーの育成、招聘	16%	17%	16%	16%
g. 社外資源の活用(産学連携の強化等)	16%	14%	16%	17%
h. 見聞を広める機会の拡充(海外研修、異分野交流会等)	25%	17%	20%	30%
i. 異分野・異文化との対流拠点の整備	13%	10%	11%	15%
j. 魅力ある新産業の創出、誘致	6%	10%	4%	6%
k. 考えたことがない	4%	7%	3%	5%
l. その他	1%	0%	0%	2%

○全業種



○業種別



Q14 “尖った”人材の育成・活躍を目的に実施している貴社の取り組みについて、採用や処遇等、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

<回答>【 】は回答企業の業種、資本金の額

・採用に関するもの

- 新卒採用におけるNo. 1選考（特定分野における優れた実績を持つ学生の採用）【製造、100～500億円未満】
- 一芸に秀でた学生の採用【非製造、100～500億円未満】
- 採用の際に学力や学校成績よりも「ユニークな経歴」を重視している【製造、1億円未満】
- 特定分野の高い知識を持った人材の採用【製造、100～500億円未満】
- 設計分野における外国人の採用【製造、500億円以上】
- 現在の会社風土とは違う人材の採用を試行している【製造、100～500億円未満】
- 一般枠と異なる採用の実施【建設、500億円以上】
- グループの中核となる社では「真の失敗を恐れずにチャレンジできる人」を募集する採用方針を打ち出している【非製造、1～10億円未満】
- キャリア採用の実施【製造、10～50億円未満】
- 社会人経験を他社で積んだ人材（30歳頃まで）の採用（IT・管理部門経験者）【非製造、100～500億円未満】
- 特定分野に高い能力を持つ人材の中途採用を強化【非製造、100～500億円未満】

・処遇に関するもの

- 給与面で他の者との差別化【非製造、1億円未満】
- 成果を反映する人事制度【製造、10～50億円未満】
- エキスパートを適正に評価できる人事制度の導入を検討中【製造、50～100億円未満】
- 特別職としての処遇【非製造、500億円以上】
- 尖った部分は個性と捉え、個性をそのまま生かし、様々な形を組み合わせることで組織力向上につなげていく【非製造、1億円未満】

・企業風土、制度に関するもの

- 組織的に自由で動ける体制としている。事業部から外している形。少数精鋭型【製造、10～50億円未満】
- 本人の能力を最大限活かす職場への配置【非製造、100～500億円未満】
- 自由な社風の構築【非製造、1億円未満】
- 権限委譲の拡大【建設、100～500億円未満】
- 各個人に裁量を持たせて仕事をさせる【非製造、1億円未満】

・研修（内容、手法等）に関するもの

- 各職場での専門教育を実施し、個人の知識を深めるとともに、経験を積ませる【製造、10～50億円未満】
- 公募制の他社専門部署への派遣制度の活用【非製造、500億円以上】
- 難関資格試験の合格をサポートする研修【非製造、500億円以上】
- 職場で活躍している創造性豊かな若手リーダー向けの選抜研修を実施している【製造、500億円以上】
- 今まで会社として参加したことのないセミナー等に入社して2～3年目より参加する【製造、10～50億円未満】

・その他

- 小企業の為に“尖った”人材が入らないで困っている【製造、1億円未満】
- チームワークが必要な業種であるので考えたことがない【建設、10～50億円未満】
- 尖った人と変な人の区別がつくのか心配（“尖った”というカッコいい表現で変な人を甘やかすだけにならないか）【製造、100～500億円未満】
- ”尖った”人材について、当社内で議論されていない為、回答を控える【製造、500億円以上】

セクション4 その他

Q15 貴社における、最近の新卒採用（大卒・大学院卒）の動向について、ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（1つのみ選択）

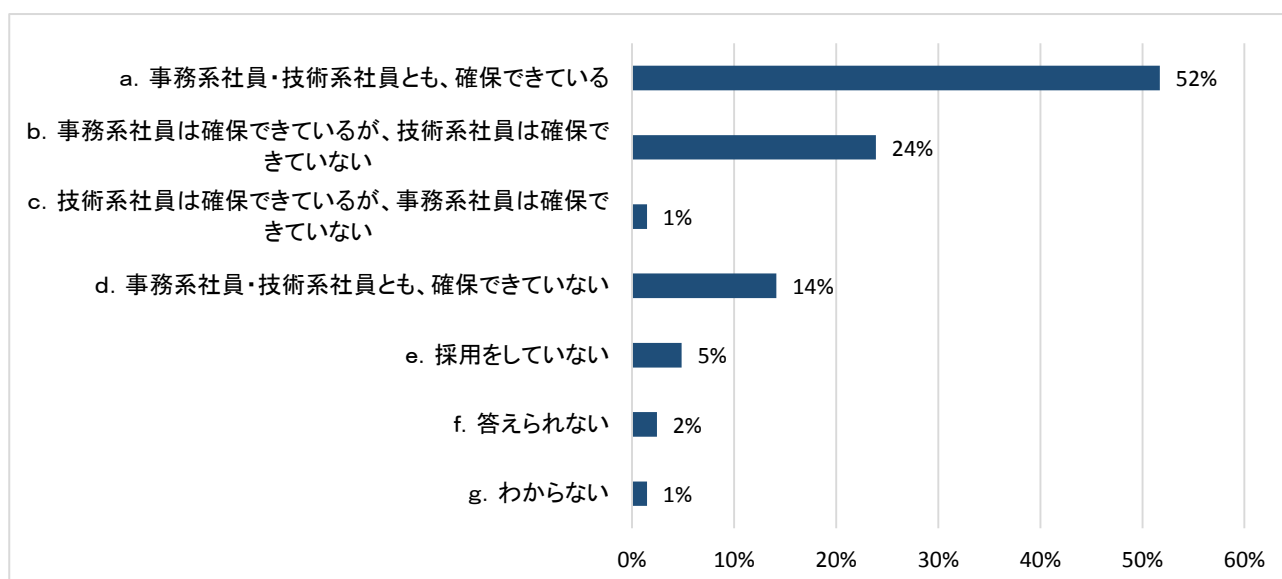
本設問で、a. e. f. g. をお選びいただいた場合、Q18にお進み下さい。

<回答>

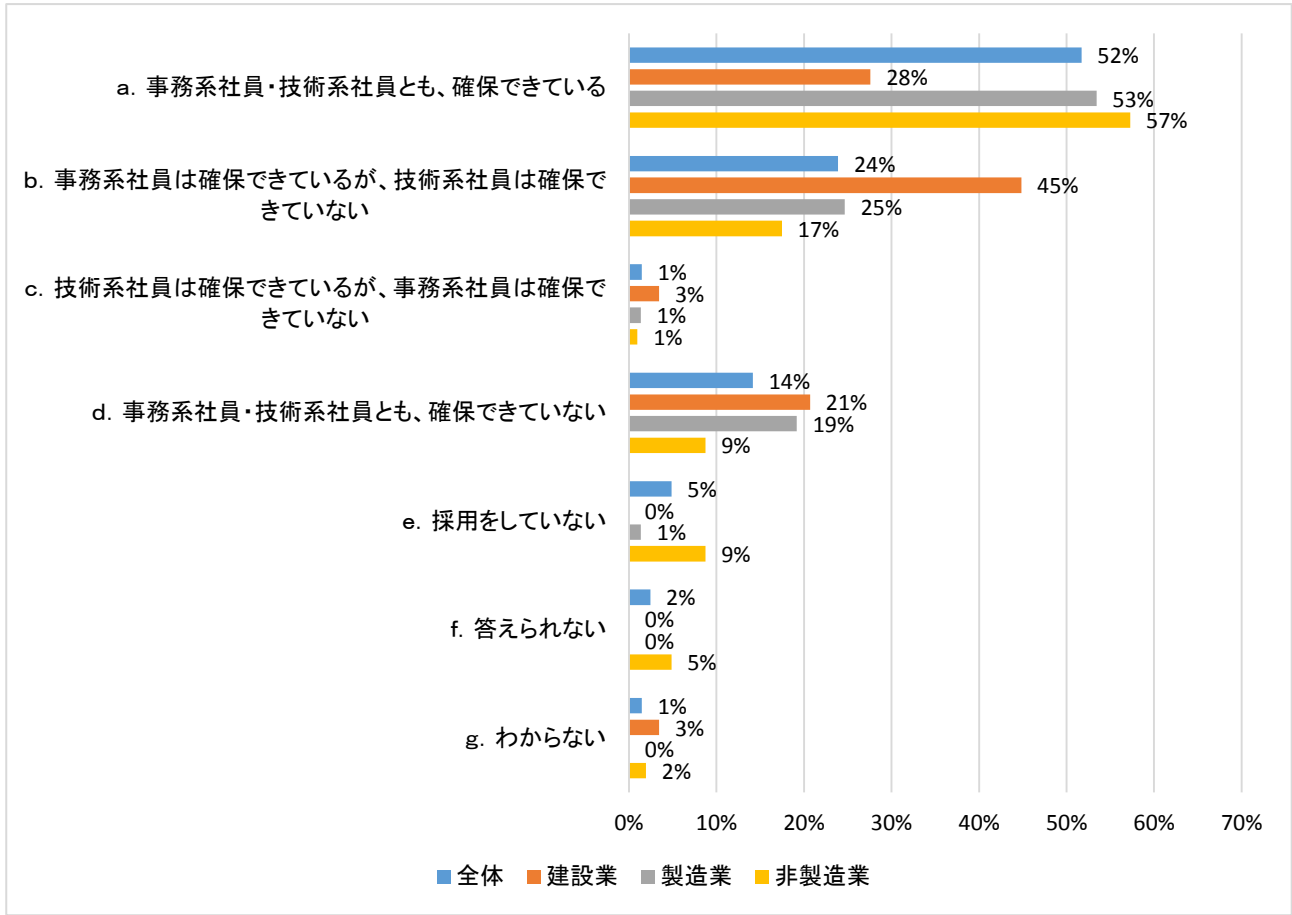
- ・「a. 事務系社員・技術系社員とも、確保できている」、「b. 事務系社員は確保できているが、技術系社員は確保できていない」、「d. 事務系社員・技術系社員とも、確保できていない」の順に回答が多い。
- ・回答企業の52%が事務系社員・技術系社員とも確保できている。

選択肢	回答数				回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 事務系社員・技術系社員とも、確保できている	106	8	39	59	52%	28%	53%	57%
b. 事務系社員は確保できているが、技術系社員は確保できていない	49	13	18	18	24%	45%	25%	17%
c. 技術系社員は確保できているが、事務系社員は確保できていない	3	1	1	1	1%	3%	1%	1%
d. 事務系社員・技術系社員とも、確保できていない	29	6	14	9	14%	21%	19%	9%
e. 採用をしていない	10	0	1	9	5%	0%	1%	9%
f. 答えられない	5	0	0	5	2%	0%	0%	5%
g. わからない	3	1	0	2	1%	3%	0%	2%

○全業種

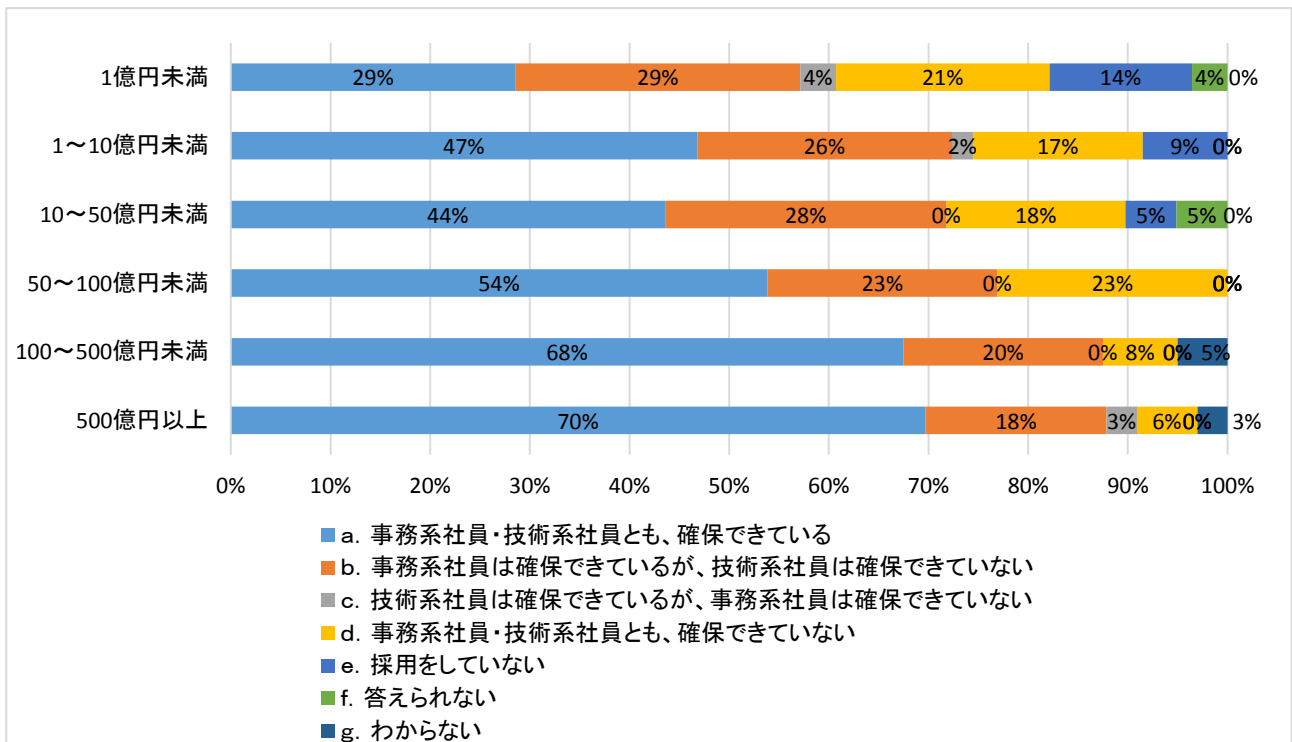


○業種別



○資本金別

・規模が大きくなるにつれ、「a. 事務系社員・技術系社員とも、確保できている」との回答が多くなる傾向が見られる。

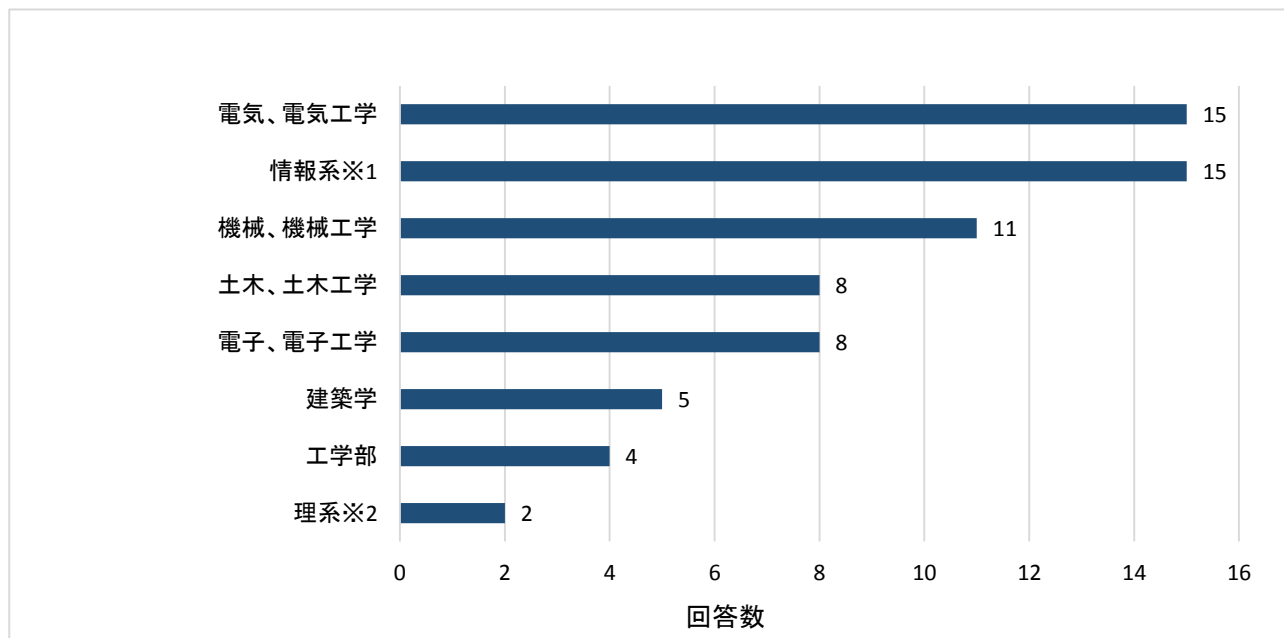


Q16 (Q15で、b. c. d. とご回答いただいた方のみ)

採用したいが確保できていない分野(大学・大学院での専攻分野)がありましたら、回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

<回答>

- ・「電気、電気工学」、「情報系」、「機械、機械工学」の順に回答が多い。
- ・理系分野の人材確保ができていないことが窺える。



※1 情報系は、情報処理、情報通信技術、情報科学、情報工学、情報システムとの回答の合計

※2 理系は、理系全般、理系女子との回答の合計

・その他として、以下のような回答がある。

- 金属材料工学
- 化学
- 数理科学
- コンピューターサイエンス
- AI技術
- マーケティング
- 介護・福祉
- 海技(船舶職員として必要な技術)
- 地元出身者
- 女性営業職
- 自動車整備資格取得者

Q17 (Q15で、b. c. d. とご回答いただいた方のみ)

確保できていない理由は主に何とお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。
(いくつでも可)

<回答>

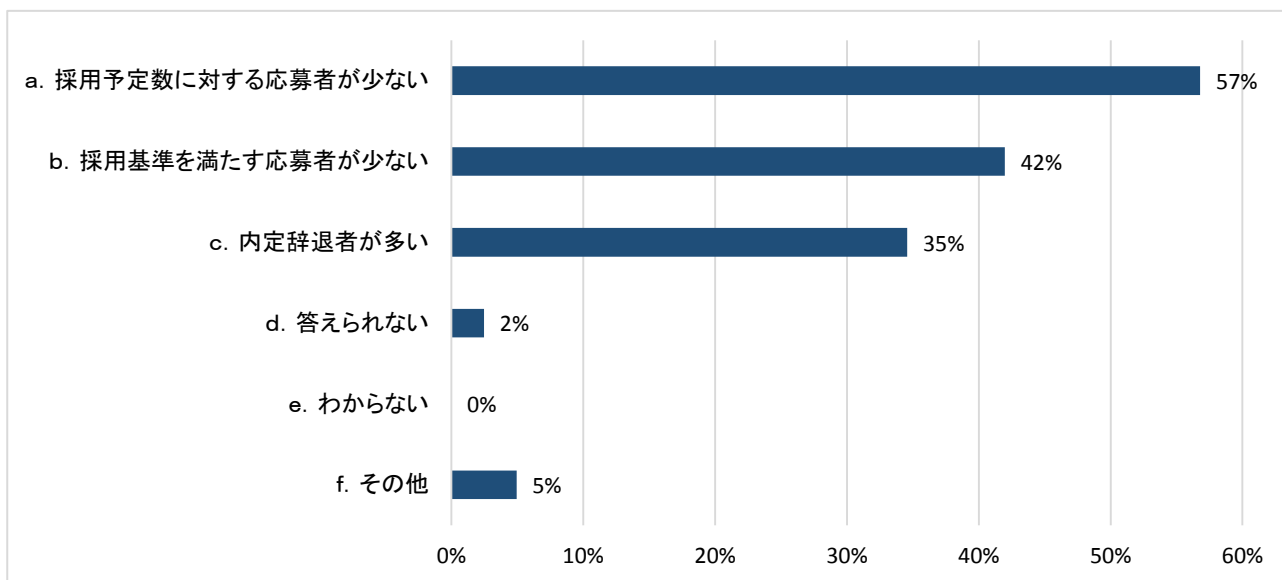
・「a. 採用予定数に対する応募者が少ない(応募者の量)」との回答が最も多い。

選択肢	回答率			
	全体	建設業	製造業	非製造業
a. 採用予定数に対する応募者が少ない(応募者の量)	57%	45%	58%	64%
b. 採用基準を満たす応募者が少ない(応募者の質)	42%	35%	52%	36%
c. 内定辞退者が多い	35%	45%	36%	25%
d. 答えられない	2%	0%	3%	4%
e. わからない	0%	0%	0%	0%
f. その他	5%	0%	6%	7%

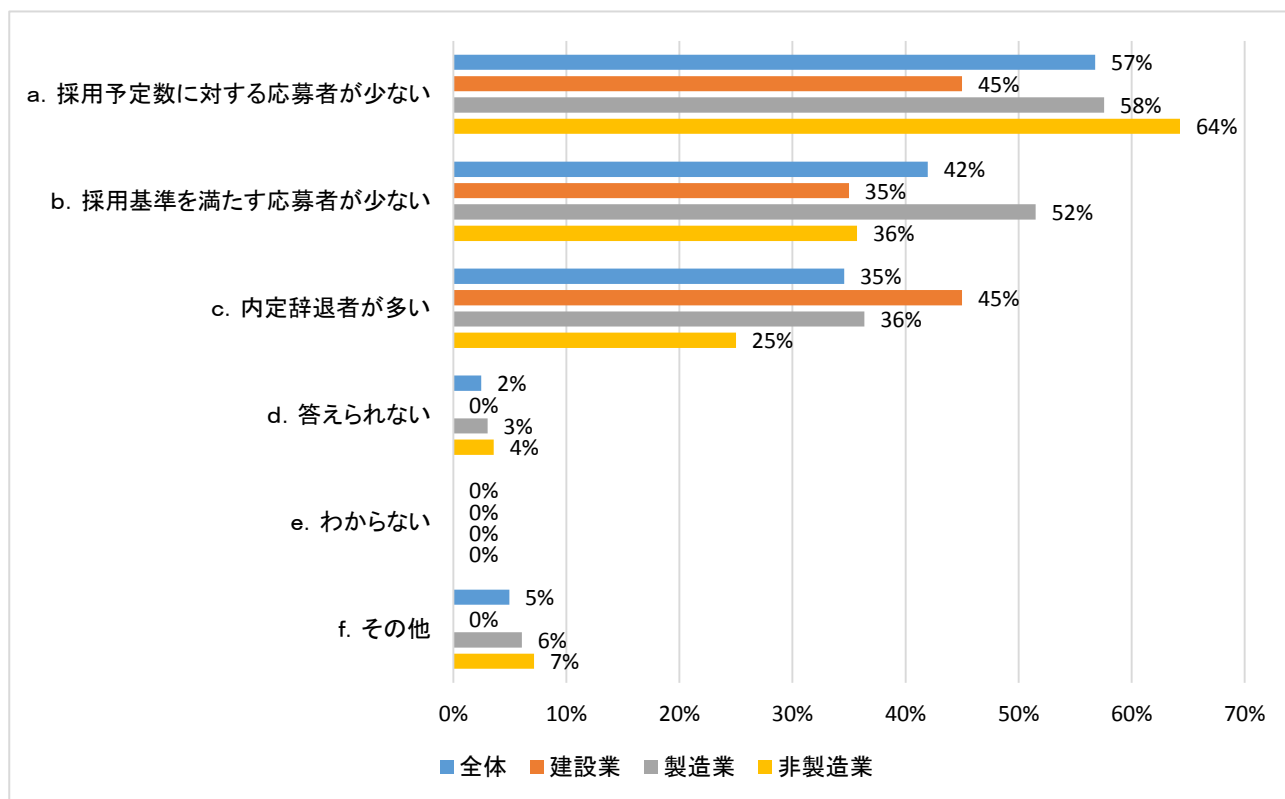
・「f. その他」の主な回答

- 理系大学とのコネクションがない
- 会社の認知度・知名度が低い
- 企業規模が小さい
- (首都圏ではない) 地方に開発拠点がある

○全業種

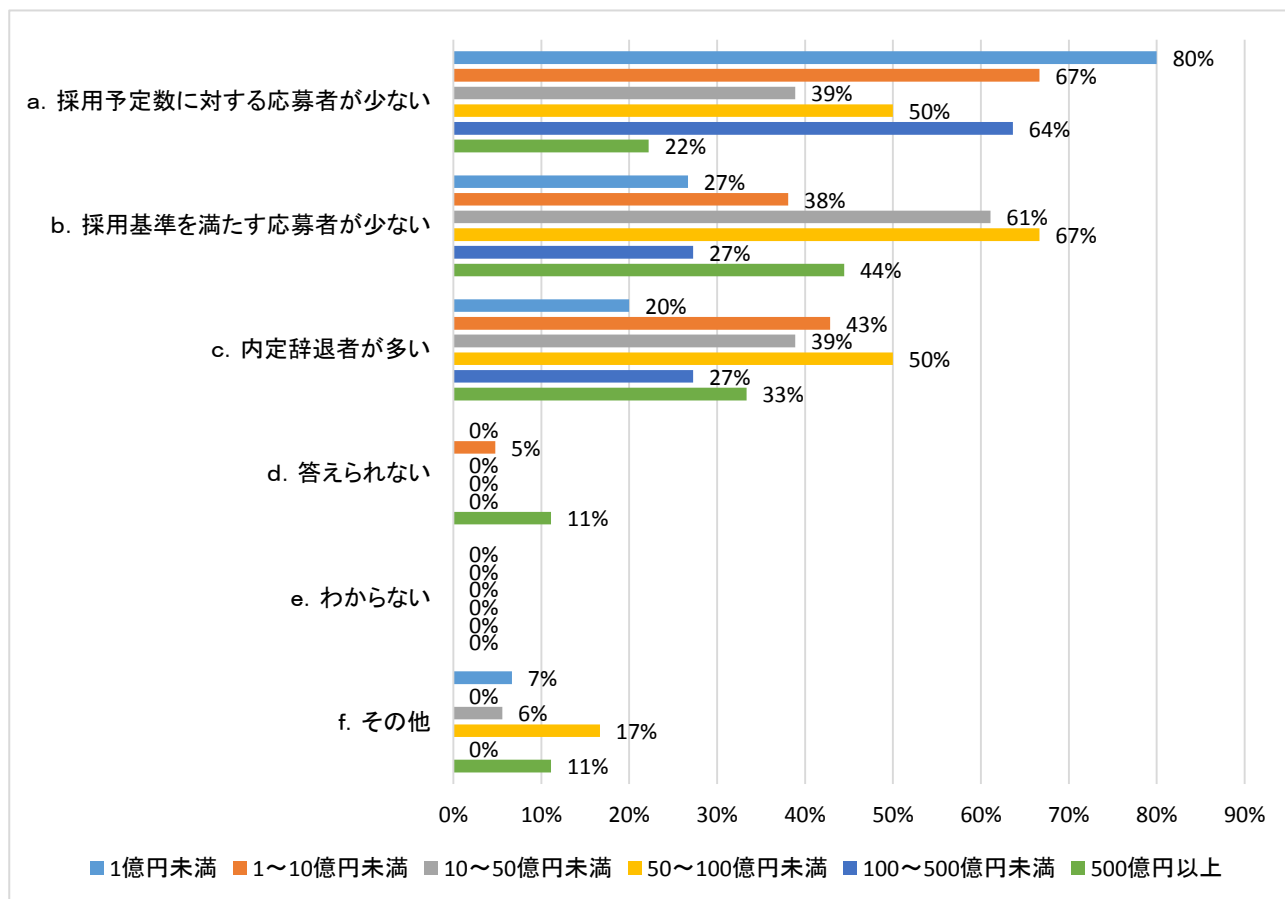


○業種別



○資本金別

・規模が大きくなるにつれ、「a. 採用予定数に対する応募者が少ない」との回答が少なくなる傾向が見られる。



Q18 貴社の大卒・大学院卒の業務領域の中で、将来不足すると考えられるのはどのような人材ですか。その業務領域、知識、スキル等について回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

<回答> 【 】は回答企業の業種、資本金の額

- ・グローバルに活躍できる人材
 - 企業のグローバル展開に対応する語学力を備えた人材【製造、10～50 億円未満】
 - 理系（工学部系）の学生で語学が堪能な人材【製造、100～500 億円未満】
 - 国内外のグループ企業の経営を担っていけるようなグローバル経営管理人材【非製造、500 億円以上】
- ・マネジメント人材、リーダー人材
 - マネジメントを行う・行える人材（実務スキルを持つ人材は恐らく確保できるだろう）【製造、10～50 億円未満】
 - 自ら問題課題を生み出し、解決していくプロセスで人を巻き込みながら進めることのできるリーダー【製造、100～500 億円未満】
- ・工学系の知識、スキルを持つ人材
 - 工学部、理工学部、機械工学等 理系技術系の業務領域で必要人員の確保が難しくなると想定【製造、1～10 億円未満】
 - 建設現場の施工管理を行う技術系人材が将来的に不足すると思われる【建設、100～500 億円未満】
 - 土木、建築系の有資格者【建設、50～100 億円未満】
- ・情報系の知識、スキルを持つ人材
 - 情報工学（機械工学と I o T の融合）【製造、1～10 億円未満】
 - 情報システム部門の業務に適応できる人材【非製造、1 億円未満】
 - データサイエンス分野の人材【非製造、1～10 億円未満】
 - アメリカの I T 企業に多数存在するような創造性の高いソフトウェア人材【非製造、500 億円以上】
 - I C T 技術やサービスを活用して、現業内外でイノベーションを継続的に生み出せる人材【非製造、1～10 億円未満】
- ・文系の知識、スキルを持つ人材
 - 事務系領域、特に法務、財務系の人材【非製造、1 億円未満】
- ・新たな価値を創造できる人材
 - アメリカの I T 企業に多数存在するような創造性の高いソフトウェア人材【非製造、500 億円以上】（再掲）
 - 大胆な発想を持ち、新しいことに果敢に取り組める人材【製造、100～500 億円未満】
 - 新規事業創造、海外事業拡大に資する人材【非製造、100～500 億円未満】
 - パラダイムシフトなど意識しながら、会社事業のあり方を考えるような人材【非製造、1 億円未満】（再掲）
 - I C T 技術やサービスを活用して、現業内外でイノベーションを継続的に生み出せる人材【非製造、1～10 億円未満】（再掲）

Q19 Q18でお答えいただいた回答の理由や原因、不足に対する解決策等について、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

<回答> 【 】は回答企業の業種、資本金の額

・グローバルに活躍できる人材

➤ 回答の理由や原因

－海外の文化や語学力に対する研修や教育が実施できていない【製造、10～50億円未満】

－海外指向の不足。語学能力不足【製造、100～500億円未満】

➤ 解決策

－留学生を含む多様な人材の確保を行っている【非製造、10～50億円未満】

・マネジメント人材、リーダー人材

➤ 回答の理由や原因

－ゆとり世代が今後中堅になる中で期待できる人員、人材が少ないと感じる【製造、50～100億円未満】

－最近、「(問題解決プロセスを) 教えてもらっていない」と答える人材が増えている【製造、100～500億円未満】

➤ 解決策

－現在、実学(実務)教育にシフトした大学が多すぎるのでは。もっと論理的思考力・読解力の教育に注力してほしい。このあたりがマネジメントスキルのベースにもなる【製造、10～50億円未満】

・工学系の知識、スキルを持つ人材

➤ 回答の理由や原因

－IoT、AI導入のための工学系人材の需要増【製造、1～10億円未満】

－理系学生の減少【製造、10～50億円未満】

－熟練社員の大量退職、社員(年齢構成)の空洞化【建設、50～100億円未満】

－建設業界への応募者減少【建設、1～10億円未満】

－受注増による業務量の増加【建設、500億円以上】

➤ 解決策

－新卒採用に加え、現社員のスキルアップの早期化による全体の底上げ【製造、100～500億円未満】

－将来的な技術系人材を育成する企画への参加(職場体験等)【製造、100～500億円未満】

－採用対象学校の拡大。高校・専門学校出身者の採用。採用基準の拡大による、採用対象者の増加【建設、1～10億円未満】

－魅力ある職場環境の醸成による業界のイメージ改善【建設、1～10億円未満】

・情報系の知識、スキルを持つ人材

➤ 回答の理由や原因

－産業界の急速なデジタル化、情報化に対応する教育界の人材育成が遅れ気味。伸長分野にも拘らず人材規模が少ない【非製造、500億円以上】

➤ 解決策

－理系大学(同大学院)からの継続的採用【非製造、50～100億円未満】

－大学と連携し人材を確保するなどの対策が必要【非製造、1～10億円未満】

－日本の学生に上記のような人材の母集団が少なければ、海外での採用強化も検討【非製造、100～500 億円未満】

・文系の知識、スキルを持つ人材

➤ 回答の理由や原因

－大学にコンタクトを取る手段が見付からない（技術系の会社のため、そちらの大学とは密であるが、事務系とは関連が薄い）【非製造、1 億円未満】

・新たな価値を創造できる人材

➤ 回答の理由や原因

－安定志向な若手が多く、チャレンジ精神があまり感じられないため【製造、100～500 億円未満】

－競争環境の更なる激化により、本業以外による事業収益の拡大を推進する必要があるため【非製造、100～500 億円未満】

➤ 解決策

－探求心や創造力を育む教育【非製造、500 億円以上】

－仕事を進めながら創造力を身につけられるようマネージャークラスの育成が必要と考えている【非製造、1 億円未満】

Q20 学校教育に対して期待することや、産業界が協力できること・すべきことがありましたら、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

<回答> 【 】は回答企業の業種、資本金の額

【学校教育に対して期待すること】

・学力、内容に関するもの

- 本来の国語や算数などの基礎学力を鍛える役割を大切にしてほしい【非製造、1億円未満】
- 英語力の強化以上に国語力の重視・強化が必要【建設、50～100億円未満】
- 理学部系の学科でも、アカデミックな内容だけでなく、企業に入ってから活かせるような学問（電気回路、機械設計、プログラミング等）を学ぶ機会があれば良い【製造、100～500億円未満】
- 本、新聞を読む習慣を作してほしい【製造、1億円未満】

・素養、能力に関するもの

- 金太郎飴型の人材育成からの脱却【製造、100～500億円未満】
- 個性を重視しながらも、普遍的な部分を十分教育してほしい【製造、50～100億円未満】
- 競争を促し、精神的な強さを身に付けてほしい【非製造、100～500億円未満】
- 「周りと同じが良い。突出して目立つのは良くない」という風潮を変えてほしい【製造、100～500億円未満】
- 知識よりも、チームで問題解決やイベントを実行するような実習を取り入れ、マネジメント力を培ってほしい【製造、500億円以上】
- 学生の感性を磨く授業教育を望む【非製造、500億円以上】
- 受け身ではなく積極的に行動することを教えてほしい【製造、10～50億円未満】
- 失敗を恐れない強い精神力を持った人材の育成を期待している【製造、50～100億円未満】
- コミュニケーションと問題解決力を養う教育【製造、10～50億円未満】
- 答えを合わせる教育ではなく、独創的でも良いので自ら考え、その考えを周りに説明する教育【製造、100～500億円未満】
- アクティブ・ラーニングを小学生から導入するなど、問題を解決する力・創造する力を早期から育てる教育に期待している【非製造、1～10億円未満】
- 知識偏重ではなく、イノベーションにつながる「創造力」「想像力」を持った若手人材の創出【非製造、1億円未満】
- 実学（実務）教育にシフトした大学が多すぎるのではないか。もっと論理的思考力・読解力の教育に注力してほしい。それがマネジメントスキルのベースにもなる【製造、10～50億円未満】
- 社会の一員となるというきちんとした倫理感を持つ教育【製造、50～100億円未満】
- 役割・責任を自覚する教育【製造、10～50億円未満】

・教育手法に関するもの

- 知識よりも、チームで問題解決やイベントを実行するような実習を取り入れ、マネジメント力を培ってほしい【製造、500億円以上】（再掲）
- 正解を教えるだけでなく、失敗を学ぶ機会として捉え、失敗から何を学べたかを評価できるような体験・実践型教育の導入【製造、1～10億円未満】
- アクティブ・ラーニングを小学生から導入するなど、問題を解決する力・創造する力を早期から育てる教育に期待している【非製造、1～10億円未満】（再掲）

- ・キャリア教育に関するもの
 - キャリア観の早期熟成。将来のビジョンをはっきり描けるような教育【製造、100～500 億円未満】
 - 教育の中に様々な業種・業界を知ることができる機会を設けてほしい【製造、100～500 億円未満】
 - 地元産業への認知、意識の向上が必要【製造、1～10 億円未満】
 - 産学連携による人材像の共有。教育内容が将来社会でどう役立つのかの結びつけ【非製造、該当しない】
- ・その他
 - 産業界で活躍した人材の教員登用【非製造、500 億円以上】
 - 教育者自身が企業を回って現場を見る必要がある【製造、10～50 億円未満】
 - 親の協力を得て、先生と生徒の信頼関係を持ってほしい【非製造、1 億円未満】
 - 「学校」と「地域」との連携が必要

【産業界が協力できること・すべきこと】

- ・キャリア教育に関するもの
 - 学生が就業意識を醸成できるような場を幅広く提供すべき【非製造、500 億円以上】
 - インターンシップの内容を大学と企業が共同でより実践的な内容に作り込む【非製造、1 億円未満】
 - 実際のモノ、ものづくりに接する機会、体験の提供【製造、500 億円以上】
 - 最先端の情報を常に提供し、興味を引く努力が必要【製造、50～100 億円未満】
 - 冠講座の設置や企業が理論と応用を実験スタイルで説明する等、通常の授業とは異なる切り口で生徒の興味を引き出す【建設、100～500 億円未満】
 - 企業の技術者・職人・経営者等による出前授業、講師派遣制度の拡充【製造、1～10 億円未満】
 - 学校での学習が社会で如何に活用できるかを語れる人が教えること。このためには夢と情熱を持ったビジネスマンが直接語ることが重要。目の前のニュースや経済変化並びに近代日本経済の変遷を語れる人が教えることが重要。子ども達は目の前の学習が将来の役に立つとの実感がないことが問題【非製造、500 億円以上】
- ・教員支援に関するもの
 - 教育者の企業研修の積極的な受け入れ【製造、10～50 億円未満】
- ・採用に関するもの
 - 産学連携による人材像の共有【非製造、該当しない】（再掲）
 - 採用メッセージの明確化【非製造、500 億円以上】
 - 新卒一斉採用の見直し【非製造、500 億円以上】

Q21 人材育成について、貴社が抱えている課題がありましたら、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

<回答> 【 】は回答企業の業種、資本金の額

- ・育成側（時間、コスト、人材等）に関するもの
 - 企業規模・現場繁忙感から、人材育成にかかる費用・時間がとれていない【建設、1～10 億円未満】
 - 採用はできても教育まで手が廻っていない【非製造、1～10 億円未満】
 - 教育を担当する社員の人数が不足している【複数社】
 - 教育する側の人材育成【複数社】
 - 管理職の部下育成力の強化【非製造、100～500 億円未満】
- ・技術、技能の伝承に関するもの
 - 技術・技能の体系的な伝承が課題。伝承が比較的うまく進んでいる分野と人材不足等により伝承がうまく進まない分野の差が生じている【製造、1～10 億円未満】
 - 熟練者から若手への技能伝承→社内教育が難しく、仕入先グループの研修会や外部研修で実践中【製造、1～10 億円未満】
- ・OJTに関するもの
 - 配属先でのOJTがうまく機能していない【非製造、500 億円以上】
 - OJTに頼り過ぎていることが課題【非製造、1～10 億円未満】
 - 職場OJTの強化(教え教えられる)風土の醸成【非製造、500 億円以上】
- ・育成、教育の成果に関するもの
 - 入社後に即戦力にするまでの期間短縮（現場責任者として成長するのに、以前より2年以上長くかかっている）【建設、10～50 億円未満】
 - コミュニケーション能力の育成の難しさ【製造、100～500 億円未満】
- ・育成内容に関するもの
 - ミドル層（課長職など）の能力向上または次を担う係長などのマネジメント力の強化【製造、100～500 億円未満】
 - 若手職員のコミュニケーション力の向上【非製造、100～500 億円未満】
 - 人材育成カリキュラムの体系化【非製造、1～10 億円未満】
 - 選抜と底上げ教育の同時実現【非製造、100～500 億円未満】
 - IOTやAIを活用するためにビッグデータを扱える高度な数字的素養を持った人材をどうするか【製造、500 億円以上】
 - 事業環境の変化に適応していく人材、またその中で新たな価値創造を行える人材の育成【非製造、500 億円以上】
 - 多能工職員の育成【非製造、10～50 億円未満】
- ・企業風土、制度に関するもの
 - 社員自らが「学びたい」「成長したい」と思えるような雰囲気作り【製造、1 億円未満】
 - 若者を育成する風土をお互いが高い意識で競い合う風土の両立【非製造、10～50 億円未満】
 - ワークライフバランスを重視した社内風土の醸成【建設、50～100 億円未満】
 - 女性の活躍場所の拡大【製造、1～10 億円未満】
 - 自己啓発支援制度の利用者増加【非製造、10～50 億円未満】

- ・社員の意識に関するもの
 - 若手社員との価値観のギャップ解消【非製造、1～10 億円未満】
 - キャリアアップを望まない若手の増加に伴うモチベーション向上策【製造、10～50 億円未満】
 - 若年層に対する早期戦力化のための意識強化【非製造、100～500 億円未満】
 - 高齢者のモチベーション維持【非製造、500 億円以上】

- ・その他
 - 何が最も効果的な研修制度か【非製造、1 億円未満】
 - 契約社員などの非正規社員に向けた研修【非製造、500 億円以上】
 - 人材育成以前に人手不足であること【非製造、1 億円未満】
 - 結局のところ、マネージャークラスの弱さに尽きる。実務屋が多すぎる【製造、10～50 億円未満】
 - スペシャリスト教育、管理職教育など、各人の見極めや適性判断が難しい。働き方改革による経験値の減少を教育や研修でどう補うか【非製造、1 億円未満】
 - 労働人口を取り巻く今後の大きな変化に対応するため、また、ライフを重視する価値観の変化に柔軟に対応できる制度への見直しや新たな制度導入の検討【製造、1～10 億円未満】

以上

人材育成に関するアンケート

目 次

■ 貴社の属性等について	48
■ セクション1 若手社員の基礎学力について	49
■ セクション2 自ら考え行動する「自立自走型人材」について	51
■ セクション3 特定分野の突出した才能を持つ“尖った”人材について.....	53
■ セクション4 その他	54

平成 29 年 5 月
一般社団法人中部経済連合会

■貴社の属性等について

1. 貴社名およびご回答者等について

○それぞれの項目につき、回答用紙にご記入下さい。

①貴社名、②役職名、③ご回答者名、④電話番号、⑤FAX番号、⑥E-mail アドレス

2. 貴社の属性について

○それぞれの項目について、該当する選択肢を1つだけ選び回答用紙にご記入下さい。

(1) 業種

1. 建設業	10. 金属製品工業	19. 小売業
2. 設備工事業	11. 一般機械工業	20. 金融・保険業
3. 食品工業	12. 電気機械工業	21. 不動産業
4. 繊維・衣服工業	13. 輸送機械工業	22. 情報サービス業
5. 出版・印刷業	14. その他工業	23. 対事業所サービス業
6. 化学・石油工業	15. 電気・ガス・熱供給	24. その他
7. 窯業・土石製品工業	16. 運輸業	
8. 鉄鋼業	17. 通信業	
9. 非鉄金属工業	18. 卸売業	

(2) 資本金

1. 1億円未満
2. 1～10億円未満
3. 10～50億円未満
4. 50～100億円未満
5. 100～500億円未満
6. 500億円以上
7. 回答者に該当しない

(3) 売上高

1. 100億円未満
2. 100～500億円未満
3. 500～1,000億円未満
4. 1,000～5,000億円未満
5. 5,000～1兆円未満
6. 1兆円以上
7. 回答者に該当しない

(4) 従業員数

1. 300人未満
2. 300～1,000人未満
3. 1,000～5,000人未満
4. 5,000～10,000人未満
5. 10,000人以上

(5) 本社所在地

1. 中部圏（長野、岐阜、静岡、愛知、三重）
2. 東京圏（埼玉、千葉、東京、神奈川）
3. 関西圏（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）
4. その他（上記1～3以外）

■セクション1 若手社員の基礎学力について

企業の方々とのお話の中で、若手社員の基礎学力が不足しているとの声が聞かれます。

そこで、このセクションでは、貴社の若手社員の基礎学力の状況についてお伺いします。

なお、本アンケートにおいて、「若手社員は、30歳程度までの大卒以上の社員」、「基礎学力は、貴社が社会人として最低限身に付けているべきとお考えの学力」とします。

Q1 貴社の若手社員には、基礎学力が十分に備わっているとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。(1つのみ選択)

本設問で、a. d. e. をお選びいただいた場合、Q6にお進み下さい。

<選択肢>

- a. 十分に備わっており、全く不安を感じない (→Q6へ)
- b. 概ね備わっていると考えるが、少し不安を感じる (→Q2へ)
- c. 不足している (→Q2へ)
- d. 該当する社員(30歳程度までの大卒以上の社員)がいない (→Q6へ)
- e. わからない (→Q6へ)

Q2 (Q1で、b. c. とご回答いただいた方のみ)

貴社では、若手社員の基礎学力について、どのような分野で不足を感じていますか。 事務系社員・技術系社員のそれぞれについてご回答下さい。(それぞれ、いくつでも可)

<選択肢>

- a. 読解力
- b. 文章作成・記述力
- c. 外国語能力
- d. 計算力・数学的思考力
- e. 工学系の知識(物理・化学等)
- f. 社会の仕組み(政治・経済等)
- g. その他()

Q3 貴社における、若手社員の基礎学力を補うための研修(再教育)の実施状況についてご回答下さい。(1つのみ選択)

本設問で、c. d. e. をお選びいただいた場合、Q5にお進み下さい。

<選択肢>

- a. 基礎学力を補う研修(再教育)を特別に実施している (→Q4へ)
- b. 特別には実施していないが、他の研修の一部として、基礎学力の要素も取り入れている (→Q4へ)
- c. 必要性を感じているが、余裕がないため実施できていない (→Q5へ)
- d. 必要性を感じているが、ノウハウがないため実施できていない (→Q5へ)
- e. 実施する必要性を感じていない (→Q5へ)

Q 4 (Q 3で、a. b. とご回答いただいた方のみ)

貴社では、どのような分野の基礎学力に関する研修(再教育)を実施していますか。実施している分野についてご回答下さい。(いくつでも可)

<選択肢>

- a. 読解力
- b. 文章作成・記述力
- c. 外国語能力
- d. 計算力・数学的思考力
- e. 工学系の知識(物理・化学等)
- f. 社会の仕組み(政治・経済等)
- g. その他()

Q 5 若手社員の基礎学力不足により困っておられることがありましたら、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

Q 6 国(文部科学省)において、現在の教育内容に加えてIT・プログラミング等の情報技術や外国語への対応等を図るため、学習指導要領の改訂等の改革が進められていますが、その実効性を高めるためにはどのような取り組みが必要であるとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。(いくつでも可)

学習指導要領の改訂(抜粋)

- ・現行要領の学習内容を維持した上で、現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力を育成
ー小学校におけるプログラミング教育の必修化や英語の教科化、道徳教育・伝統や文化に関する教育の充実、高等学校における科目の新設(検討中)等
- ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、「何ができるようになるか」を明確化
ー授業にグループ活動やディスカッション等を取り入れる等の工夫・改善等
ー全ての教科等を、①知識・技能、②思考力、判断力、表現力等、③学びに向かう力、人間性等の3つの柱で再整理等

<選択肢>

- a. 教員の教える力の向上
- b. 該当分野の専門人材による授業の実施
- c. ICT(情報通信技術)の利活用による授業の効率化
- d. 教育内容が生徒の将来にどう役立つのかの結び付け
- e. 物事の原理・原則を理解させる授業の実施(現地・現物を知る機会等も含む)
- f. 授業時間数の増加
- g. 家庭学習の習慣付け
- h. 学校以外の教育機関(塾等)の活用
- i. その他()

Q 8 自立自走型人材の育成には、学校教育において、どのような取り組みが必要であるとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）
また、お選びいただいた選択肢の中で、早い時期（小学校）から取り組むことが特に必要とお考えの選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

<選択肢>

- a. 競争を促す教育
- b. 失敗を経験させ、成功に導く教育
- c. 課題を認識し、解決する力を高める教育
- d. 画一的・均質ではなく、探求心や創造力を育む教育
- e. 他者への理解や思いやり等、道徳性を育む教育
- f. 物事の原理・原則を理解させる授業の実施（現地・現物を知る機会等も含む）
- g. ビジネスに触れる・体験する機会の増加
- h. グローバルな見聞を広める機会の増加
- i. リーダーシップを発揮させる機会の増加
- j. ディベートやプレゼンテーション能力を高める教育
- k.アントレプレナーシップ教育（起業家的な精神と資質・能力を育む教育）
- l. 異能・異才人材の早期発掘
- m. 特定分野の才能を伸ばす教育
- n. 学びたい分野、興味がある分野を尊重した進路指導
- o. 特に優れた才能・能力を評価する入試制度の導入
- p. 優秀かつ多様な教員の登用（社会人、外国人等）
- q. その他（ ）

Q 9 自立自走型人材の育成には、企業において、どのような取り組みが必要であるとお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。（いくつでも可）

<選択肢>

- a. 多様な社員の採用
- b. 失敗を許容し、次のチャンスを与える企業風土の構築
- c. 候補人材へのエリート教育
- d. 外部に目を向ける機会の増加（他社・他業種との他流試合、異分野交流会等）
- e. 学び直しの機会の提供
- f. 海外勤務経験の付与
- g. 修羅場経験の付与
- h. 成果重視型の雇用形態への完全移行
- i. その他（ ）

Q10 自立自走型人材を育成するために実施している貴社の取り組みについて、採用や研修等、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。（自由記述）

Q17 (Q15で、b. c. d. とご回答いただいた方のみ)

確保できていない理由は主に何とお考えですか。ご認識に合う選択肢をご回答下さい。
(いくつでも可)

<選択肢>

- a. 採用予定数に対する応募者が少ない (応募者の量)
- b. 採用基準を満たす応募者が少ない (応募者の質)
- c. 内定辞退者が多い
- d. 答えられない
- e. わからない
- f. その他 ()

Q18 貴社の大卒・大学院卒の業務領域の中で、将来不足すると考えられるのはどのような人材ですか。その業務領域、知識、スキル等について回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

Q19 Q18でお答えいただいた回答の理由や原因、不足に対する解決策等について、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

Q20 学校教育に対して期待することや、産業界が協力できること・すべきことがありましたら、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

Q21 人材育成について、貴社が抱えている課題がありましたら、どのようなことでも構いませんので回答用紙に記述して下さい。(自由記述)

ご協力ありがとうございました。

以上

中部圏の未来を支える人材の育成

2017年12月

一般社団法人中部経済連合会

〒461-0008 名古屋市東区武平町5-1

名古屋栄ビルディング10階

☎ (052) 962-8091 FAX (052) 962-8090

<http://www.chukeiren.or.jp/>