

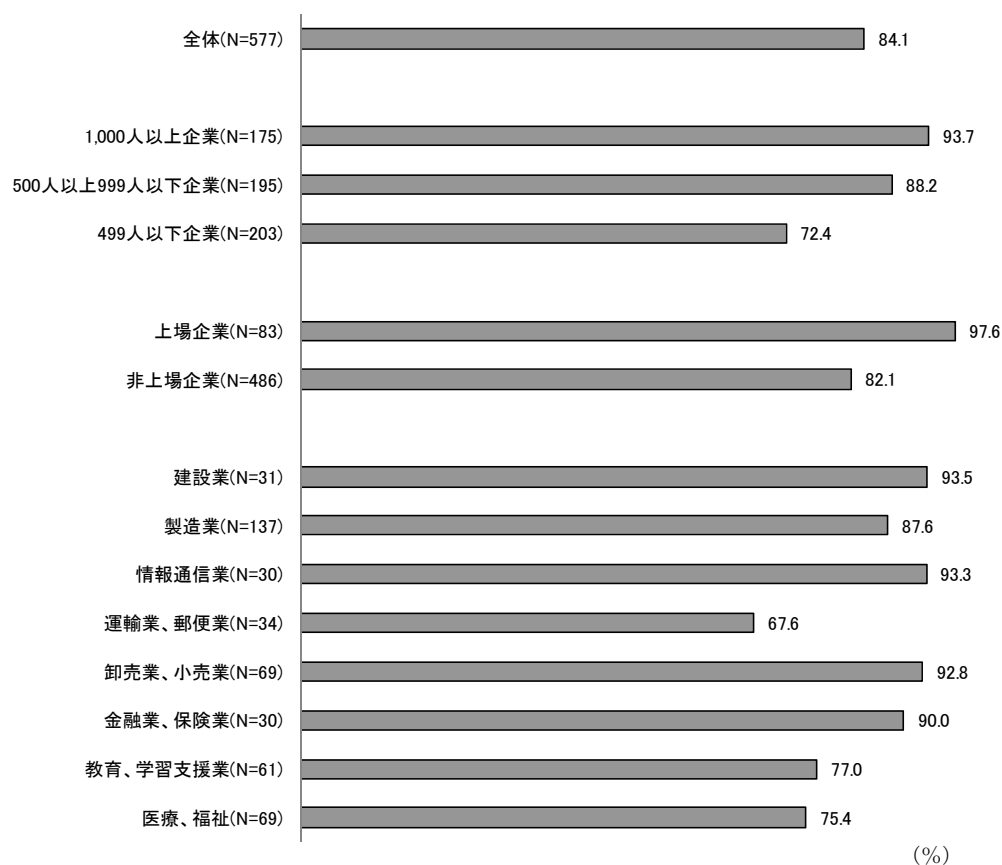
2章 アンケート調査の分析

1. 大卒採用(平成 20 年 3 月学部卒業者の採用)の実態

(1)大卒採用の実施状況

図2-1-1①は、大卒採用（平成 20 年 3 月学部卒業者の採用）を実施した企業の割合を示している。全体で見ると、84.1%の企業が大卒採用を行っており、従業員規模が大きいほど、また上場企業であるほど、大卒採用の実施率が高くなっている。業界別で見ると、建設業が 93.5%と最も高く、運輸業、郵便業が 67.6%で最も低い。

図2-1-1① 大卒者を採用した企業の割合(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)



(2)採用実績とその評価

では、大卒採用の規模はどうなっているのだろうか。図2-1-2①、図2-1-2②は、それぞれ、大卒採用人数を従業員規模別、上場・非上場別に示したものである。499 人以下

の企業の 68.7%、非上場企業の 51.9%が 10 人未満の採用となっていることから、小規模な企業ほど、また非上場企業であるほど、採用人数が少ないことがわかる。

図2-1-2① 大卒採用人数(全体、従業員規模別)

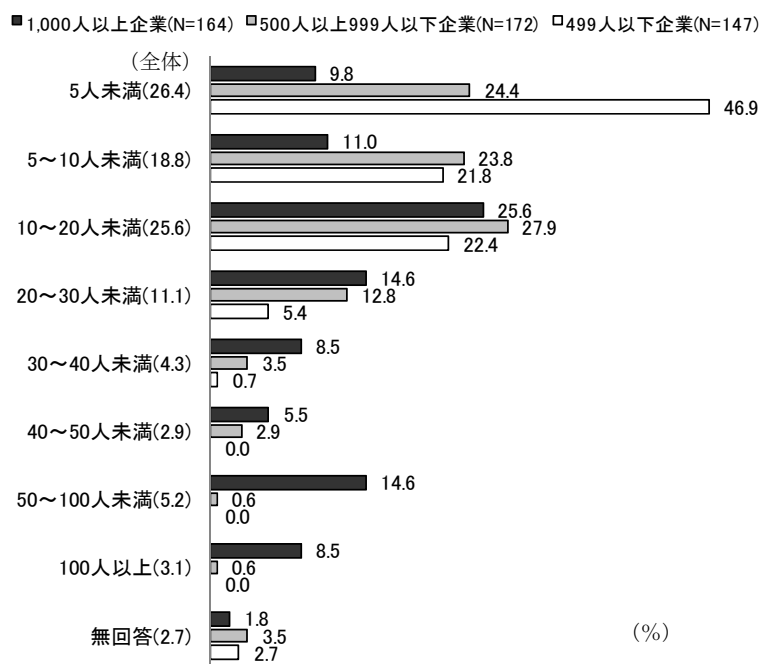
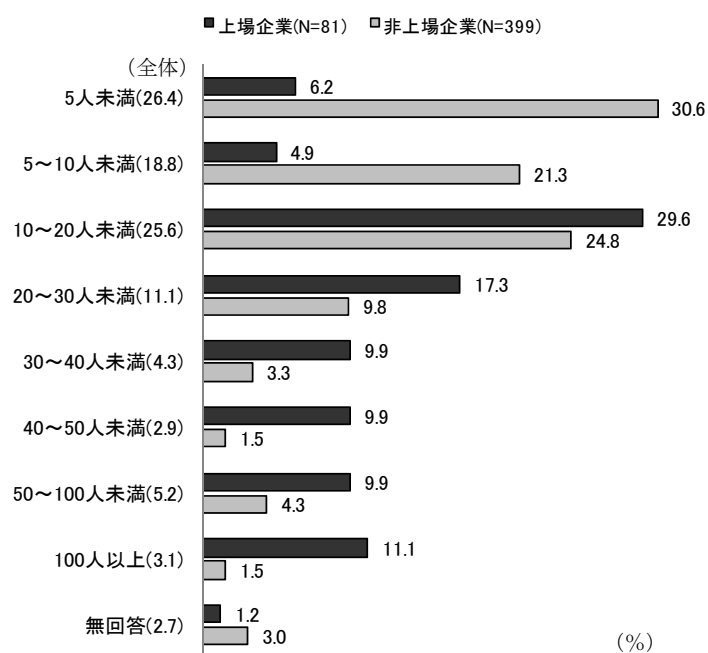


図2-1-2② 大卒採用人数(全体、上場・非上場別)



平成 20 年 3 月学部卒業者の採用について、企業の採用担当責任者に、応募人数、採用人数、採用者の質の 3 点から評価してもらった（図 2-1-2③、図 2-1-2④、図 2-1-2⑤）。従業員規模別と上場・非上場別の集計に着目してみると、まず、応募人数については、1,000 人以上の大企業、上場企業で「見込みを上回った」と「見込み通りだった」の合計の割合が高くなっている。採用人数については、ゆるやかではあるが、従業員規模が大きいほど、また上場企業ほど「予定を上回った」と「予定通りだった」の合計の割合が高い傾向が見られる。一方、採用者の質については、従業員規模、上場・非上場の別によらず、6～7 割程度の企業が「希望通りだった」と回答している。

図 2-1-2③ 応募人数の評価（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

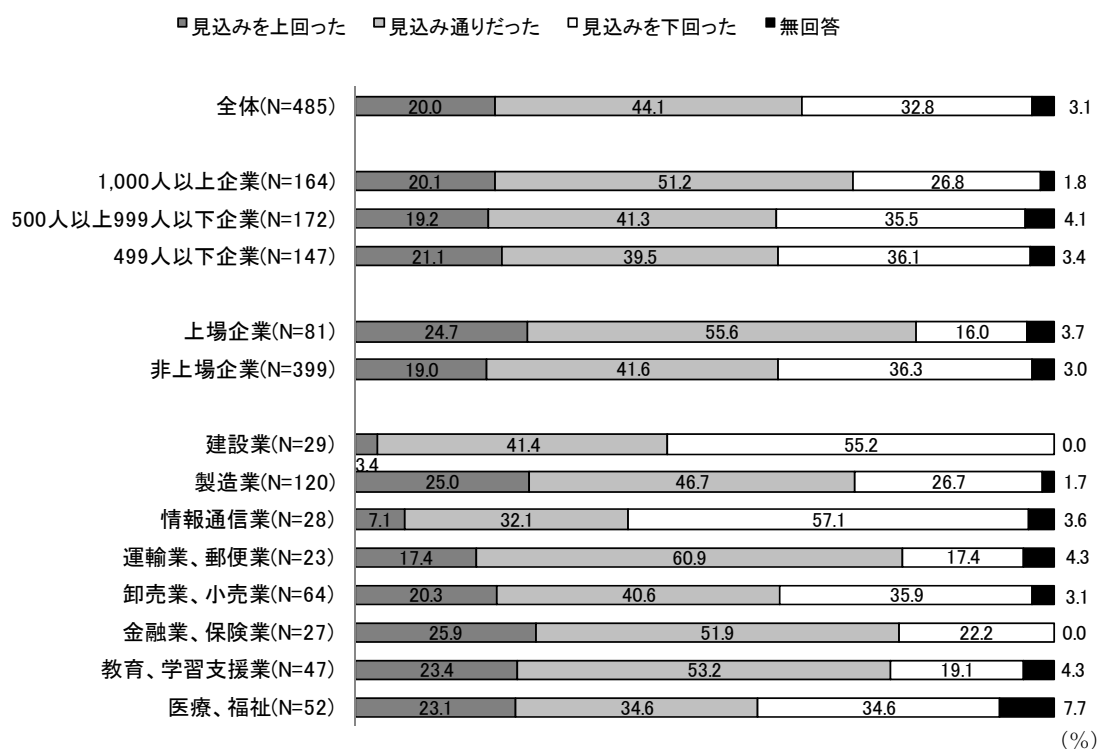


図2-1-2④ 採用人数の評価(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

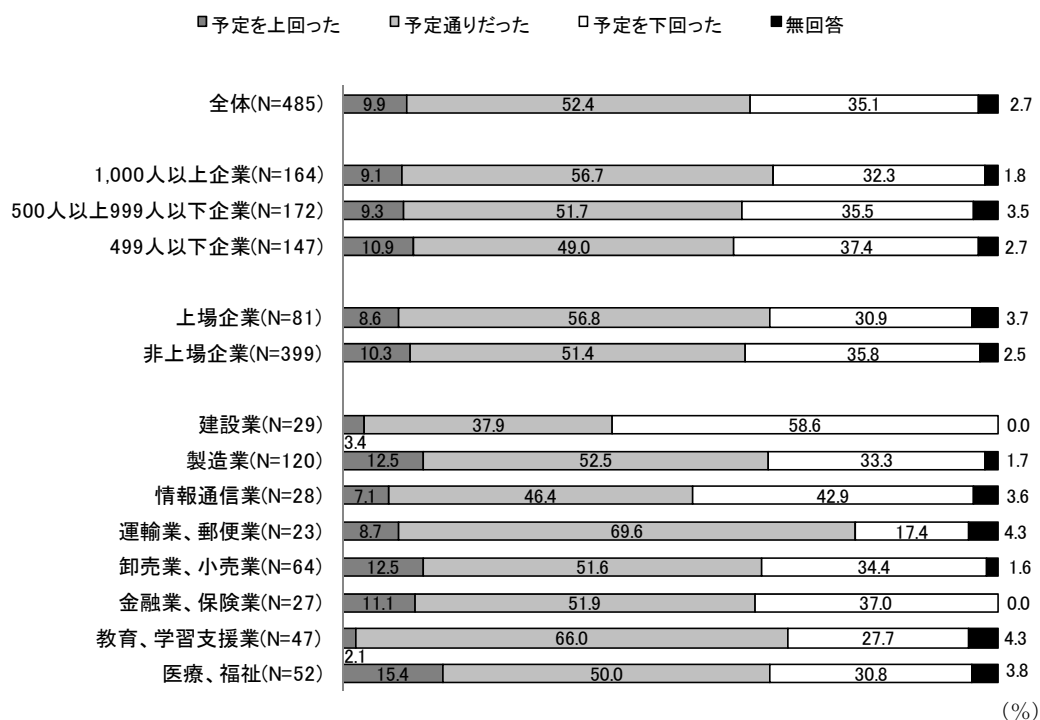
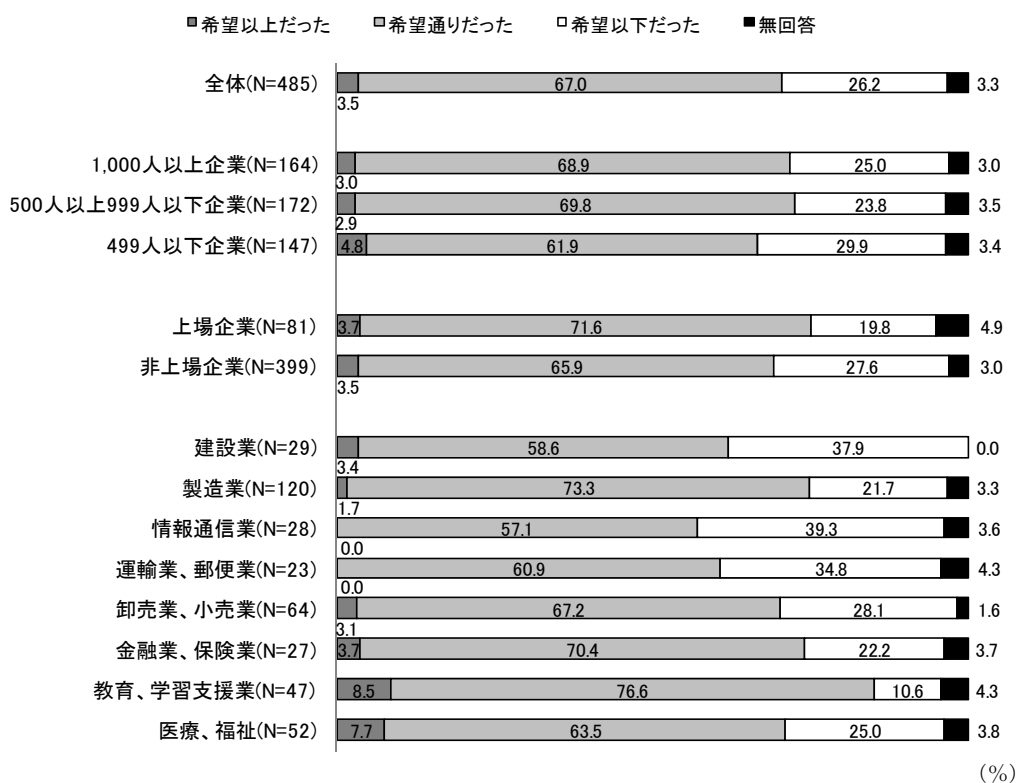


図2-1-2⑤ 採用者の質の評価(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)



さらに、図2-1-2④に示した採用人数に関する評価で、「予定を下回った」と回答した企業にその理由をたずねた（図2-1-2⑥、図2-1-2⑦）。その結果、1,000人以上の企業、上場企業では「内定辞退者が予想よりも多かったため」と回答した企業がもっとも多く、499人以下の企業、非上場企業では「応募人数が少なかったため」と回答した企業がもっとも多かった。

図2-1-2⑥ 採用人数が予定を下回った理由(全体、従業員規模別)

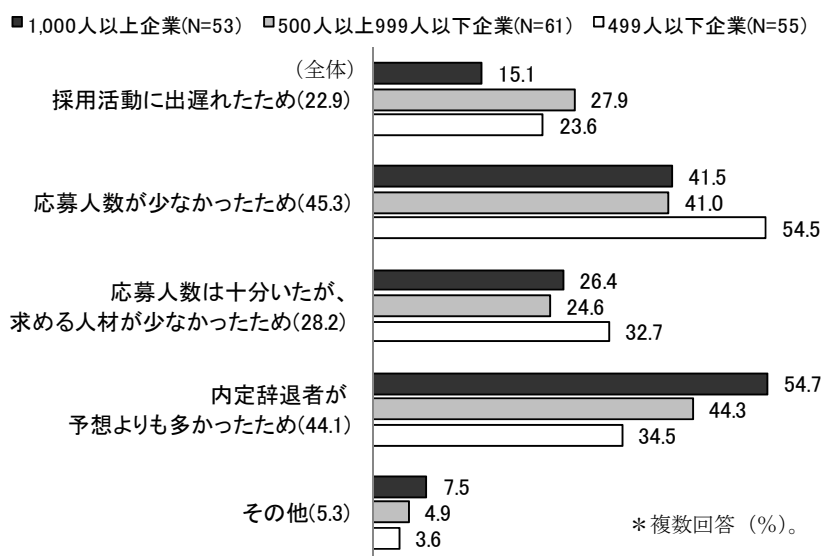
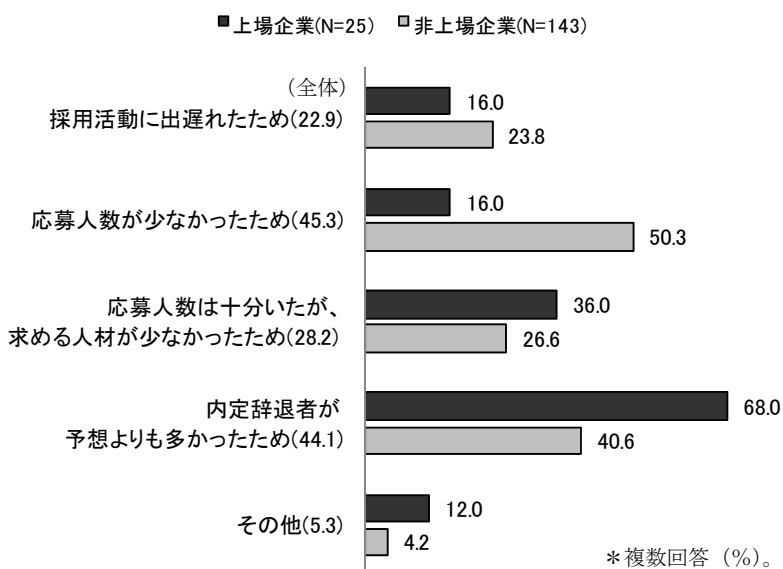


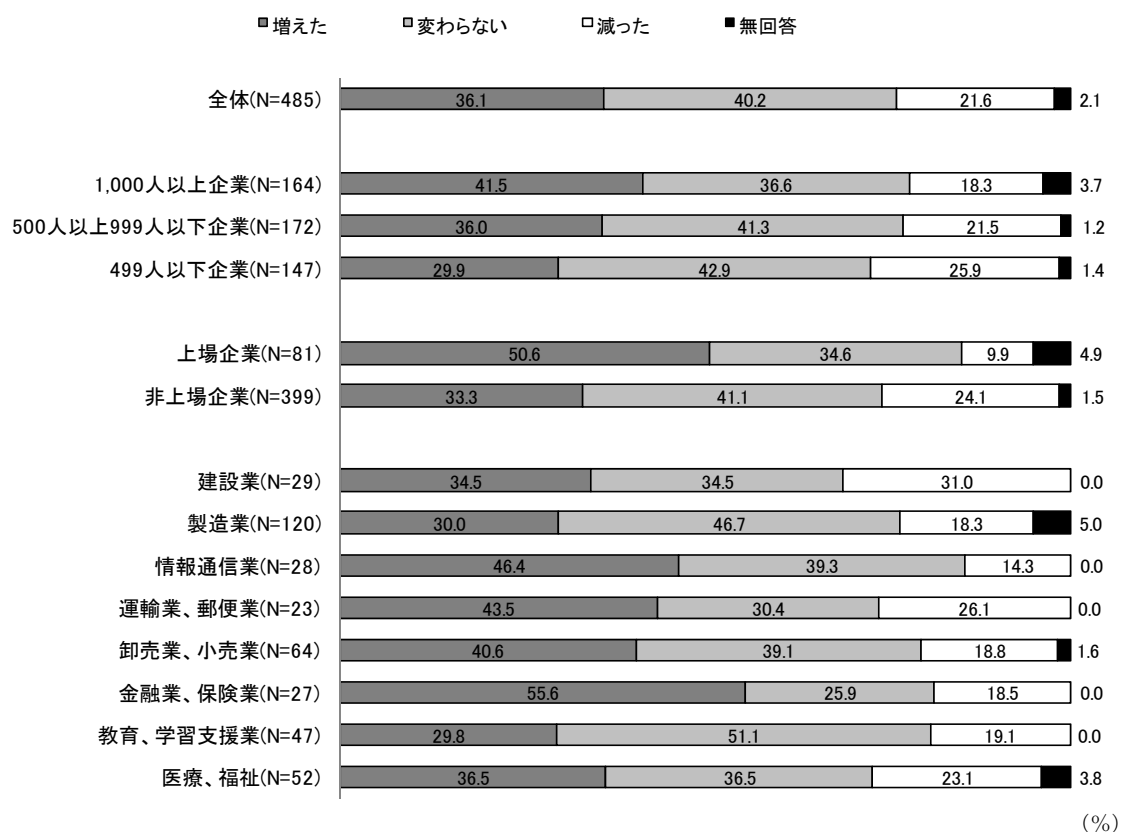
図2-1-2⑦ 採用人数が予定を下回った理由(全体、上場・非上場別)



(3)採用実績の変化

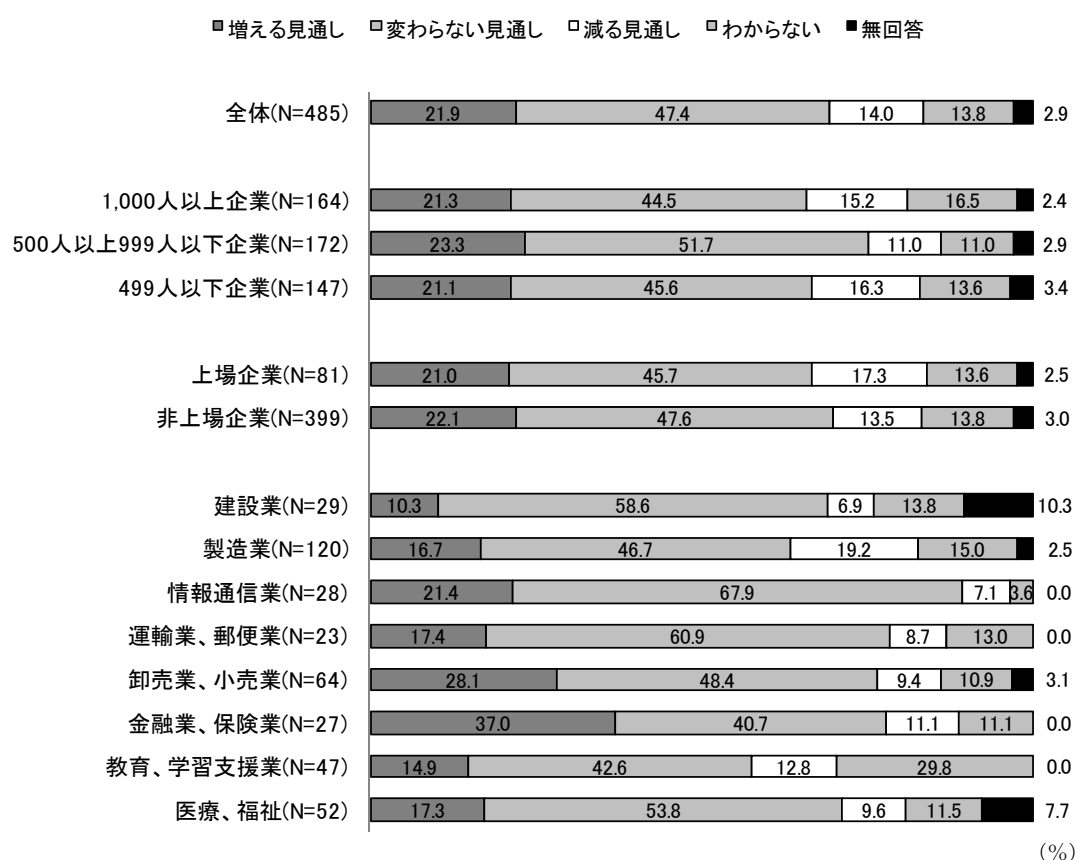
図2-1-3①は、平成20年3月学部卒業者の採用人数に関して、過去3年間（平成17～19年度）と比べたときの変化を示したものである。まず、全体を見ると、「変わらない」（40.2%）と回答した割合がもっとも高く、続いて「増えた」（36.1%）、「減った」（21.6%）の順であった。従業員規模別、上場・非上場別に「増えた」と回答した割合を見てみると、従業員規模が大きな企業ほど、また上場企業ほど高くなっており、過去3年間で大企業、上場企業を中心に大卒採用が拡大したことがうかがわれる。次に、業界別に見てみると、「増えた」と回答した割合は、金融業、保険業（55.6%）でもっとも高く、教育、学習支援業（29.8%）でもっとも低い。

図2-1-3① 過去3年間(平成17～19年度)と比べたときの大卒採用数の変化(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)



一方、大卒採用の今後の見通しについてたずねた結果が、**図2-1-3②**である。まず、全体で見ると、「変わらない見通し」(47.4%)と回答する割合がもっとも高く、約半数を占めている。従業員規模別、上場・非上場別で見ても、「変わらない見通し」と回答した割合が5割前後を占めており、「増える見通し」を回答した割合は2割強でほとんど変わらない。業界別では回答のばらつきが見られるものの、「変わらない見通し」と回答した割合がもっとも高くなっている点は共通している。

図2-1-3② 今後2～3年(平成 21～23 年度)の大卒採用数の見通し(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)



(4)採用時に重視すること

大卒採用の際、学生の潜在能力（ポテンシャル）を重視するか、それとも学生の即戦力を重視するかをたずねた結果が、図2-1-4①である。「潜在能力重視」（「潜在能力を重視」「やや潜在能力を重視」「どちらかといえば潜在能力を重視」の合計、以下同様）に着目してみると、全体で 59.4%の企業が「潜在能力重視」と回答している。この傾向は、従業員規模が大きい企業であるほど、また上場企業であるほど強まっている。次に、業界別で「潜在能力重視」の割合を見てみると、建設業（83.9%）でもっとも高く、医療・福祉（30.4%）でもっとも低くなっている。

図2-1-4① 採用時に重視するのは潜在能力か即戦力か(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

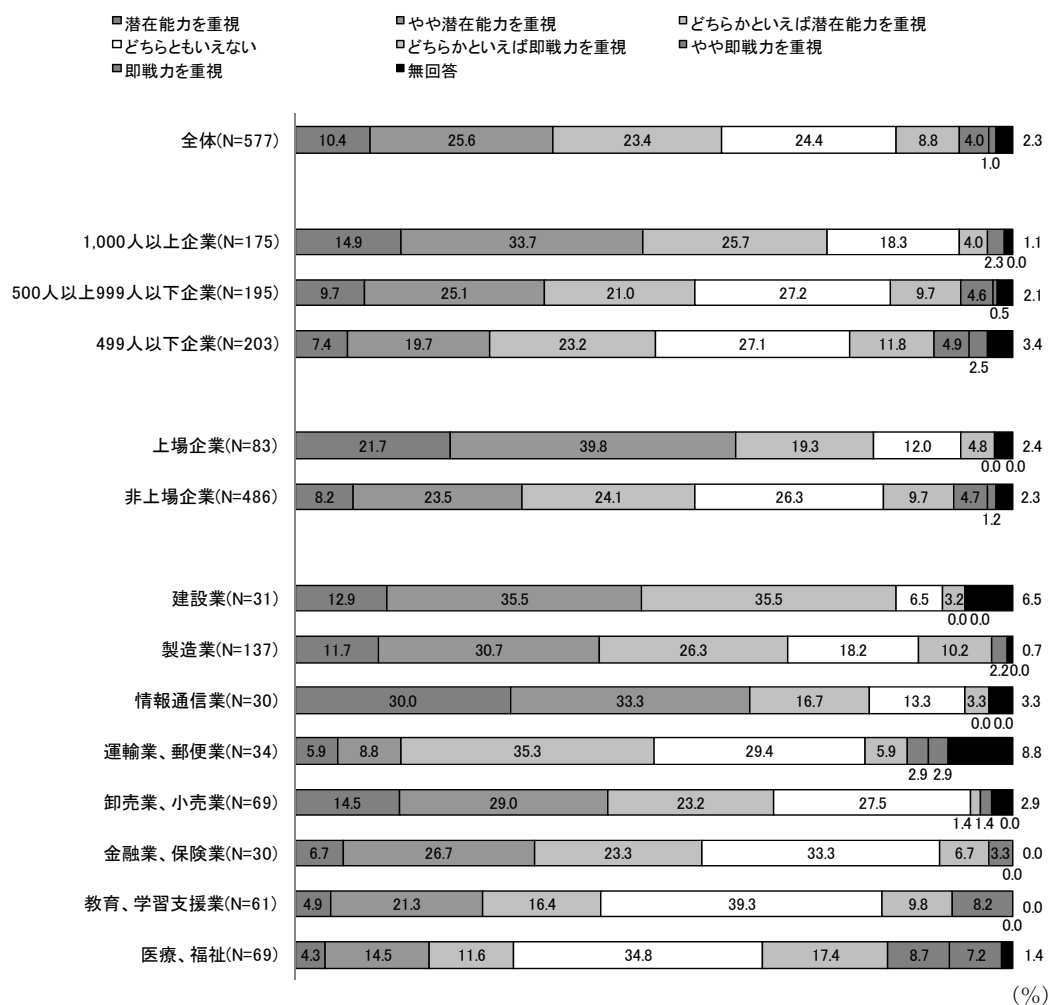
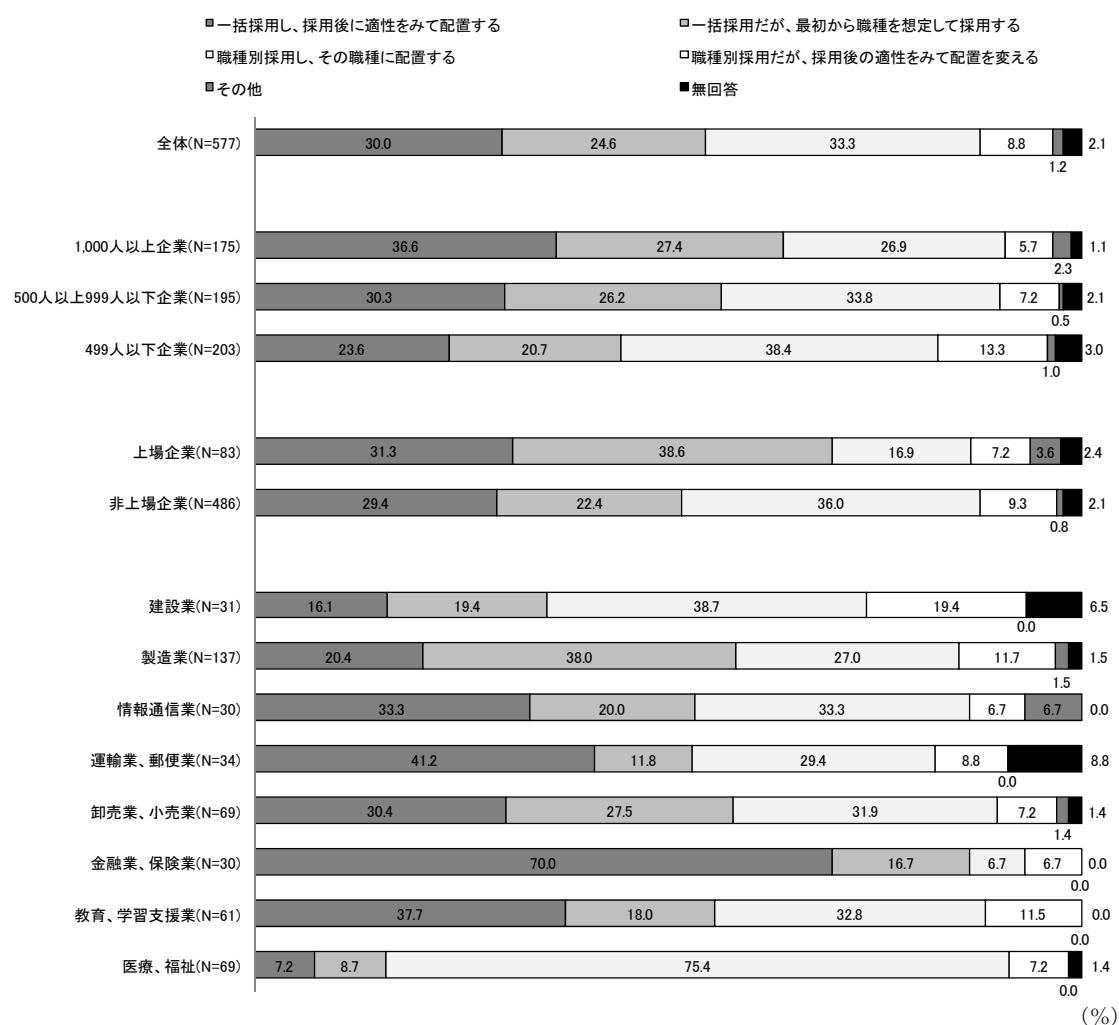


図2-1-4②は、各企業の採用・配置方針を示したものである。「一括採用」（「一括採用し、採用後に適性をみて配置する」と「一括採用だが、最初から職種を想定して採用する」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、54.6%の企業が「一括採用」と回答しており、従業員規模が大きいほど、また上場企業であるほど「一括採用」と回答した割合が高くなっている。業界別で見ると、「一括採用」と回答した割合は、金融業、保険業（86.7%）で9割近くを占める一方で、医療、福祉（15.9%）では2割を下回っている。

図2-1-4② 採用・配置方針(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)



2. 企業が大卒者に求める能力

(1)能力項目の定義

2 節では、採用時の要件として企業が大卒者に求める能力について考察する。分析に入る前に、アンケート調査に盛り込んだ 22 の能力項目について紹介しておきたい。表2-2-1は、それらの能力の名称と内容を一覧にしたものである。アンケート調査では、企業の採用担当責任者に対して、それぞれの能力を採用時の要件としてどの程度重視しているかを5段階で評価してもらった。以下では、これらの設問に対する回答結果を用いて分析を行っていく。

表2-2-1

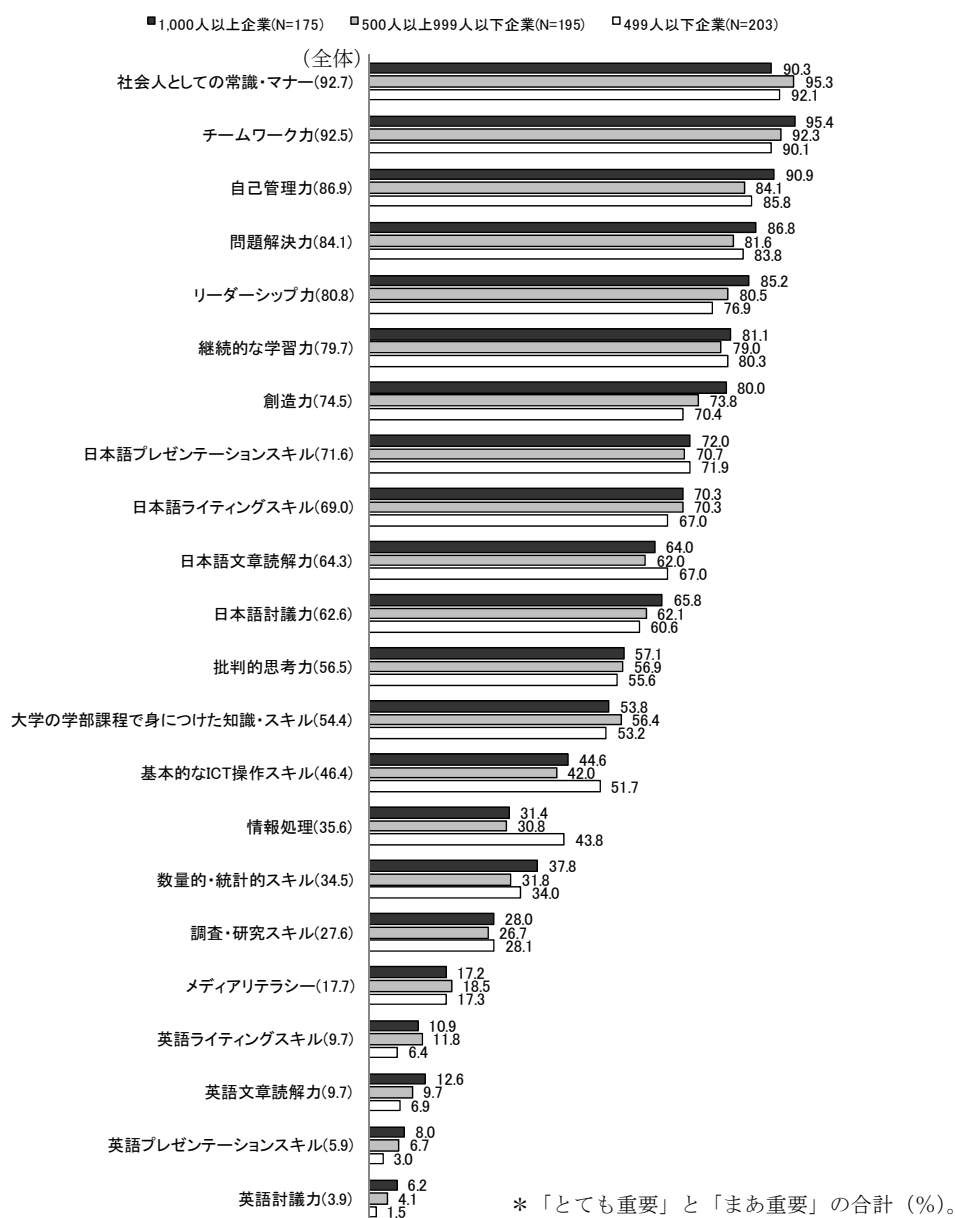
番号	カテゴリ	能力の名称と内容
a	ス知大 キ識学 ル・の	【大学の学部課程で身につけた知識・スキル】 例えば、法学部出身者であれば法律の知識、理学部出身者であればプログラミング・スキルなど
b	マ常 ナ識 ー・	【社会人としての常識・マナー】 時や場所など、周囲の状況をわきまえたうえで自らの役割を判断し、行動に移すことができる
c	コ ミ ュ ニ ケ シ ョ ン 日 本 語	【日本語ライティングスキル】 自分の知識や考えを論理的にわかりやすく文章で表現することができる
d		【日本語プレゼンテーションスキル】 自分の知識や考えを、適切に図や数字を用いて口頭でわかりやすく相手に伝えることができる
e		【日本語討議力】 自分の主張と他者の意見のバランスをとりながら効果的に協議し、結論を導き出すことができる
f		【日本語文章読解力】 文献や資料など様々なテキストにある情報を正しく理解することができる
g	コ ミ ュ ニ ケ シ ョ ン 英 語	【英語ライティングスキル】 自分の知識や考えを英語の文章で論理的にわかりやすく表現することができる
h		【英語プレゼンテーションスキル】 自分の知識や考えを、適切に図や数字を用いて、英語を使って口頭でわかりやすく相手に伝えることができる
i		【英語討議力】 英語を使って、自分の主張と他者の意見のバランスをとりながら効果的に協議し、結論を導き出すことができる
j		【英語文章読解力】 英文の文献や資料など様々なテキストにある情報を正しく理解することができる
k	リ テ I ラ C シ T ー	【基本的なICT操作スキル】 基本的なコンピュータ・ソフトウェアの操作ができ、簡単な文書の作成やメールのやりとり、プレゼンテーション資料の作成ができる
l		【情報処理】 コンピュータを使って情報検索やデータの作成・整理・分析ができる

番号	カテゴリ	能力の名称と内容
m	分調 析査 ス研 キ究 ル・	【数量的・統計的スキル】 物事をデータ・数字で定量的にとらえ、数式や図・グラフなどに表現して判断や問題解決に利用できる
n		【メディアリテラシー】 情報を情報源の信頼性・調査デザイン・標本数などから吟味し判断・評価できる
o		【調査・研究スキル】 仮説の検証や情報の収集のために実験や調査を適切に計画できる
p	態度・ 志向性	【自己管理力】 自分の目標を設定し、その実現に向けて、自らを律して行動できる
q		【チームワーク力】 他者と協調しながら、チームの中で自分の役割や責任を果たすことができる
r		【リーダーシップ力】 目標を提示し、他者を組織し、指揮し、まとめていくことができる
s		【継続的な学習力】 積極的に新たな知識や情報を獲得し、継続して自律的に学習することができる
t	思考力	【批判的思考力】 先入観や従前の信条、行動にとらわれず、情報やデータに基づき帰納的に仮説を形成し、演繹的・論理的に吟味することができる
u		【創造力】 既存の枠にとらわれず、創造的に考え、新しい価値を生み出すことができる
v		【問題解決力】 課題を認識し、必要な情報を収集・分析・活用し、論理的思考、批判的思考、創造的思考を用いて解決策を導き出し、解決することができる

(2)採用時の要件として企業が重視する能力(能力項目間比較)

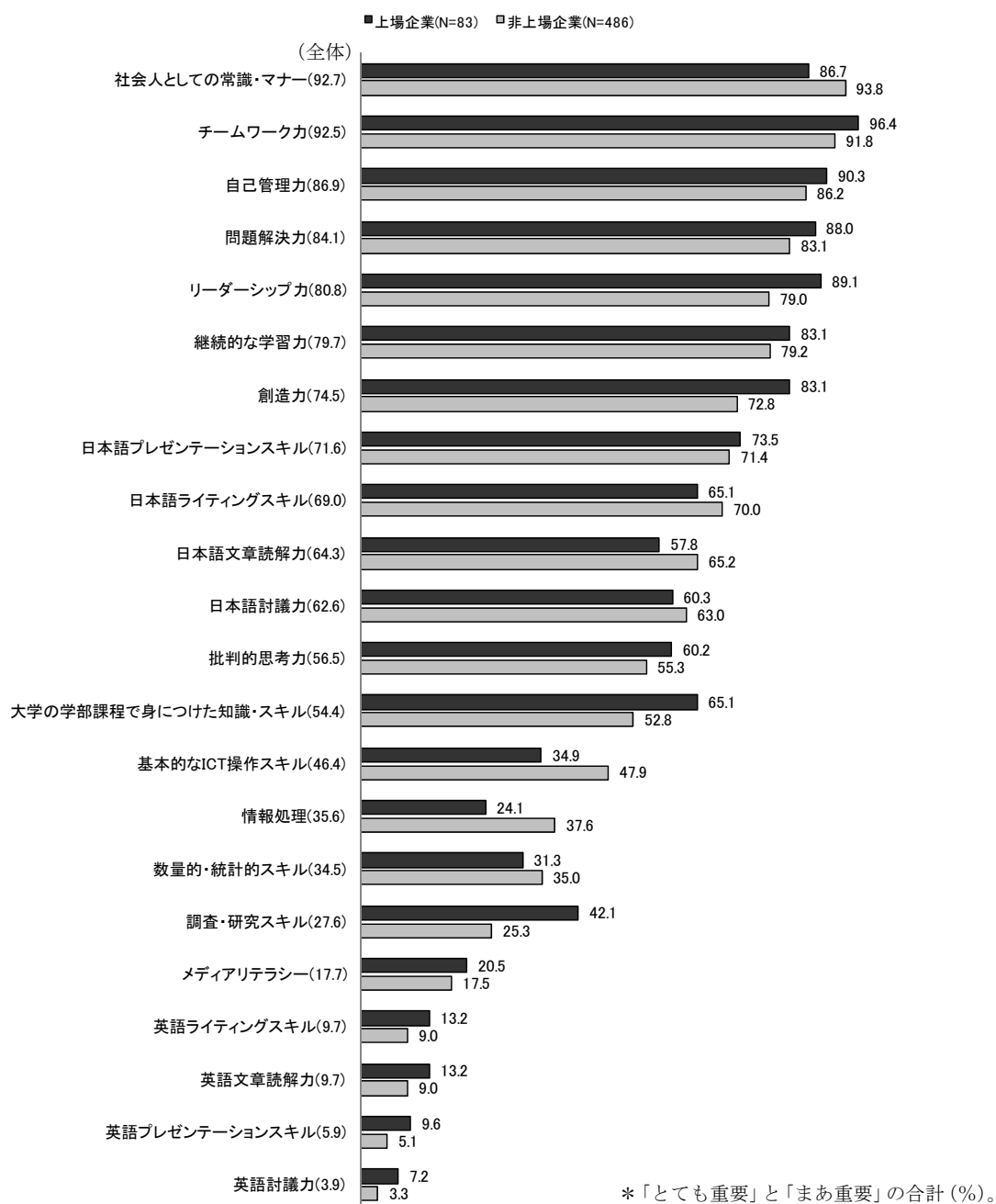
図2-2-2①は、各能力項目に対して「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答した割合を示している。まず、全体値（能力項目右のカッコ内）を見てみると、「社会人としての常識・マナー」（92.7%）「チームワーク力」（92.5%）に対して9割を超える企業が「重要である」と回答している。次に、従業員規模別に見てみると、「創造力」（1,000人以上企業 80.0%、499人以下企業 70.4%、以下同様）や「情報処理」（31.4%、43.8%）といった項目で、1,000人以上の企業と499人以下の企業の間で10ポイント前後の大きな差がついている。

図2-2-2① 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別)



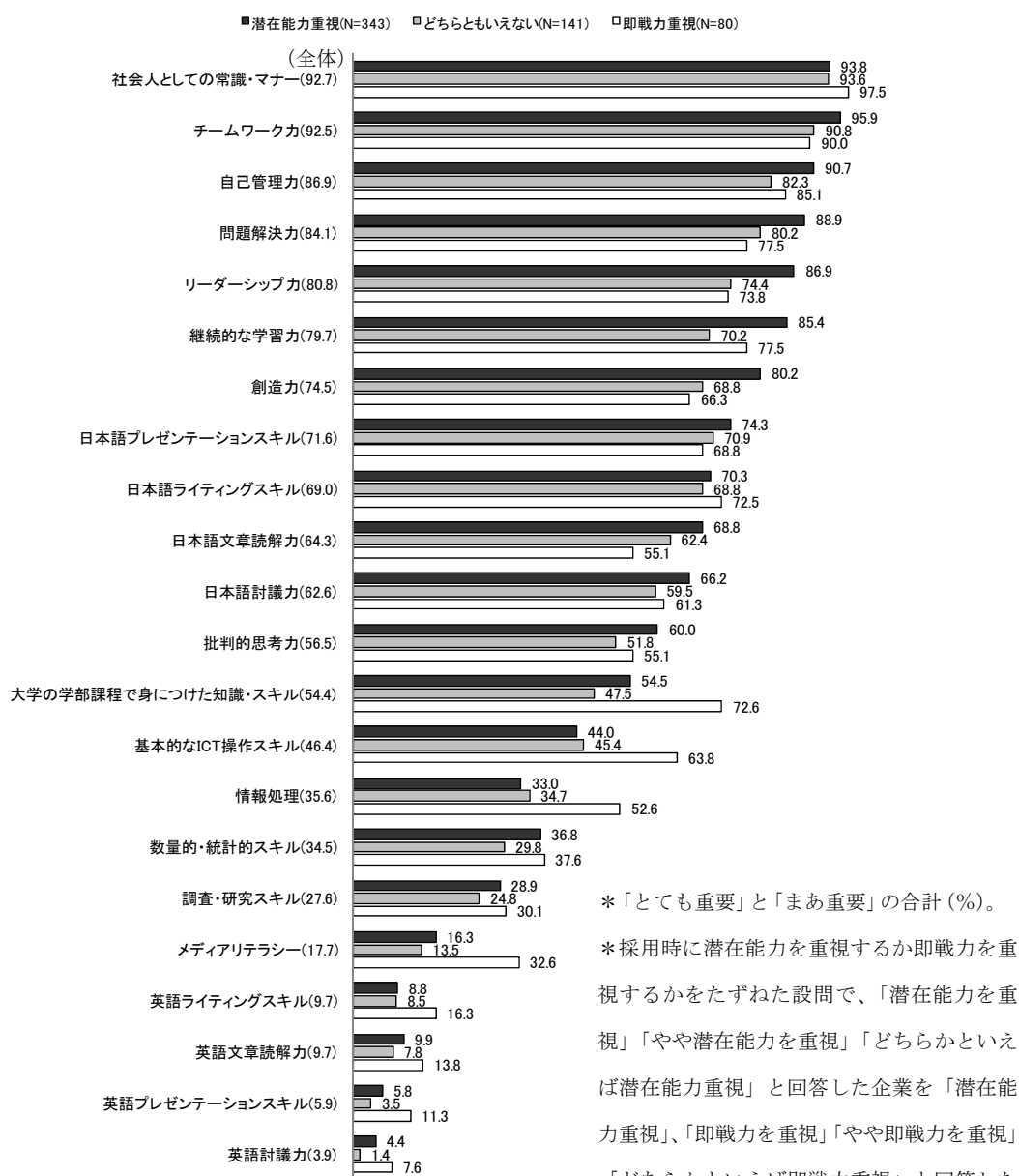
次に、企業が求める能力を上場・非上場別に示したのが図2-2-2②である。「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）の割合を見てみると、「調査・研究スキル」（上場企業 42.1%＞非上場企業 25.3%、以下同様）や「大学の学部課程で身につけた知識・スキル」（65.1%＞52.8%）、「創造力」（83.1%＞72.8%）や「リーダーシップ」（89.1%＞79.0%）などでは上場企業の方が高いが、「情報処理」（24.1%＜37.6%）や「基本的な ICT 操作スキル」（34.9%＜47.9%）などでは非上場企業の方が高くなっている。

図2-2-2② 企業が大卒者に求める能力(全体、上場・非上場別)



次に、企業が求める能力を採用方針別（潜在能力重視・即戦力重視別）に示したものが、**図2-2-2③**である。「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）の割合を見てみると、「創造力」（潜在能力重視 80.2%＞即戦力重視 66.3%、以下同様）や「日本語文章読解力」（68.8%＞55.1%）、「リーダーシップ」（86.9%＞73.8%）などの項目で潜在能力重視の企業が「重要である」と回答する割合が高い。一方、「基本的な ICT 操作スキル」（潜在能力重視 44.0%＜即戦力重視 63.8%、以下同様）や「情報処理」（33.0%＜52.6%）、「大学の学部課程で身につけた知識・スキル」（54.5%＜72.6%）などの項目で即戦力重視の企業が「重要である」と回答する割合が高い。

図2-2-2③ 企業が大卒者に求める能力(全体、潜在能力重視・即戦力重視別)



*「とても重要」と「まあ重要」の合計(%)。

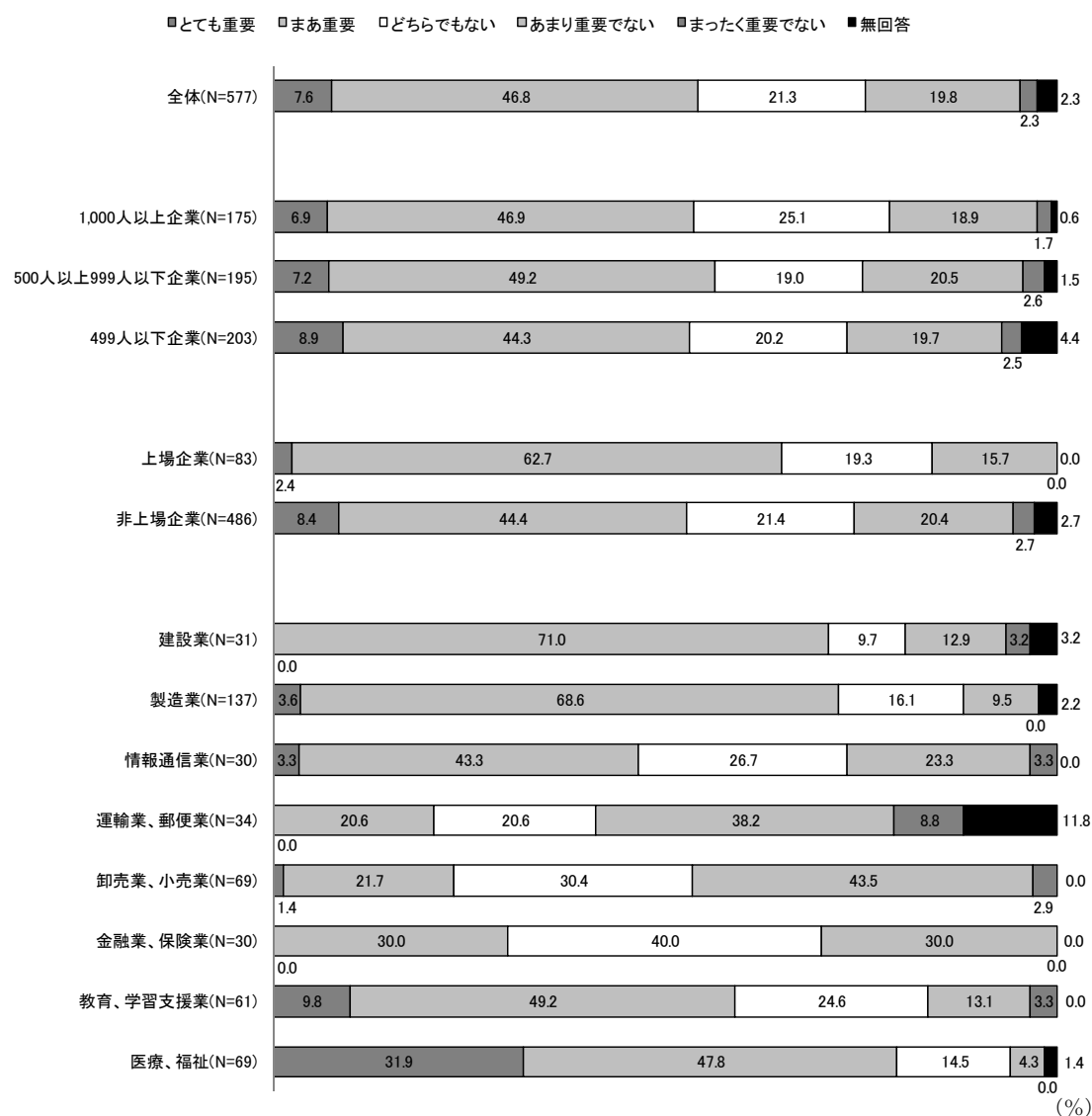
*採用時に潜在能力を重視するか即戦力を重視するかをたずねた設問で、「潜在能力を重視」「やや潜在能力を重視」「どちらかといえば潜在能力重視」と回答した企業を「潜在能力重視」、「即戦力を重視」「やや即戦力を重視」「どちらかといえば即戦力重視」と回答した企業を「即戦力重視」として分析した。

(3)企業が求める能力(能力項目別)

以降では、各能力項目別に、全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別の回答結果を示す。まず、a.大学の学部課程で身につけた知識・スキルについては、54.4%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3a）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別ではあまり差がないが、上場・非上場別で見ると、上場企業（65.1%）は全体よりも10.7ポイント高くなっている。業界別では、医療、福祉（79.7%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（20.6%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3a 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

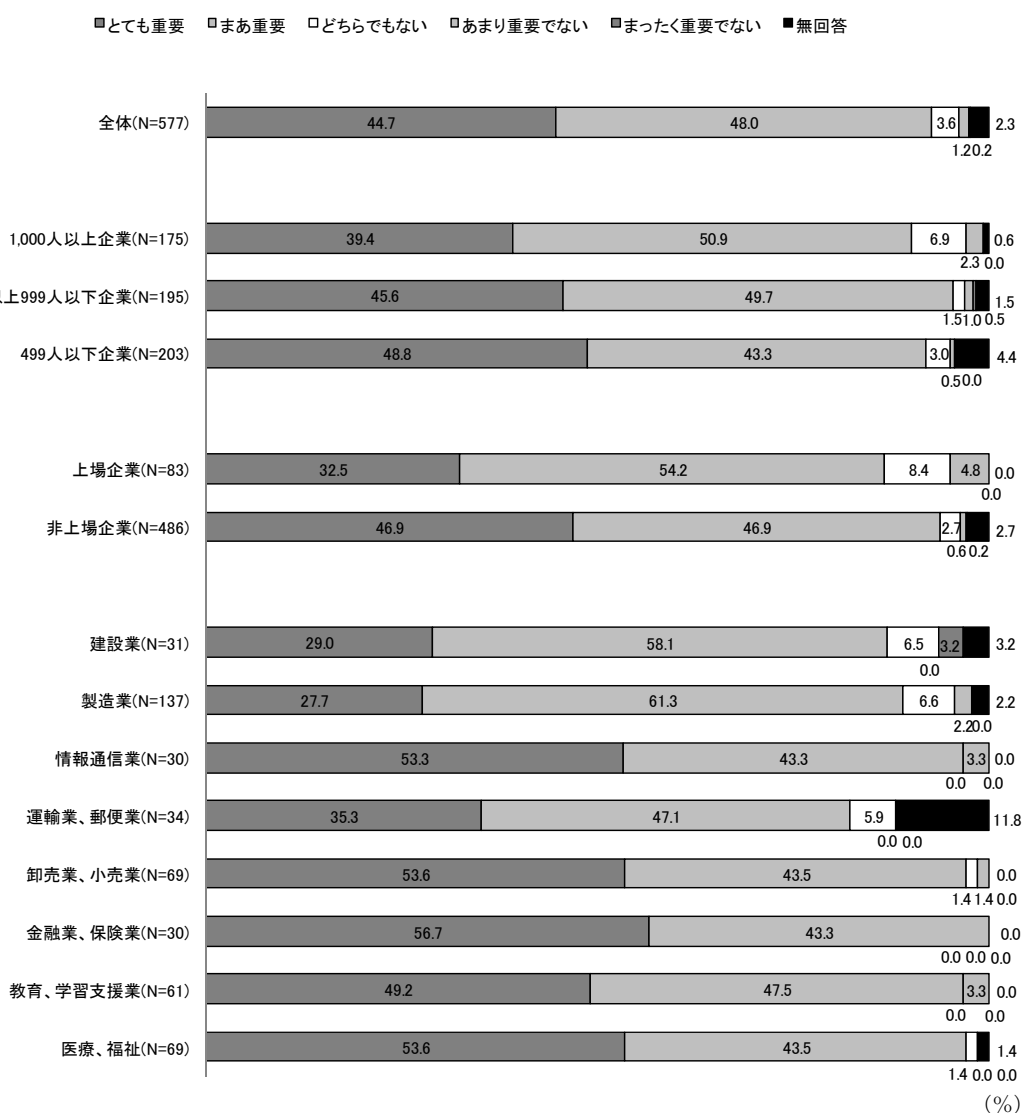
a.大学の学部課程で身につけた知識・スキル



次に、b.社会人としての常識・マナーについては、9割を超える企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3b）。そこで、「とても重要」と回答した割合に着目してみると、従業員規模が小さいほど、非上場企業であるほど高くなっている。業界別では、金融業、保険業（56.7%）でもっとも高く、製造業（27.7%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3b 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

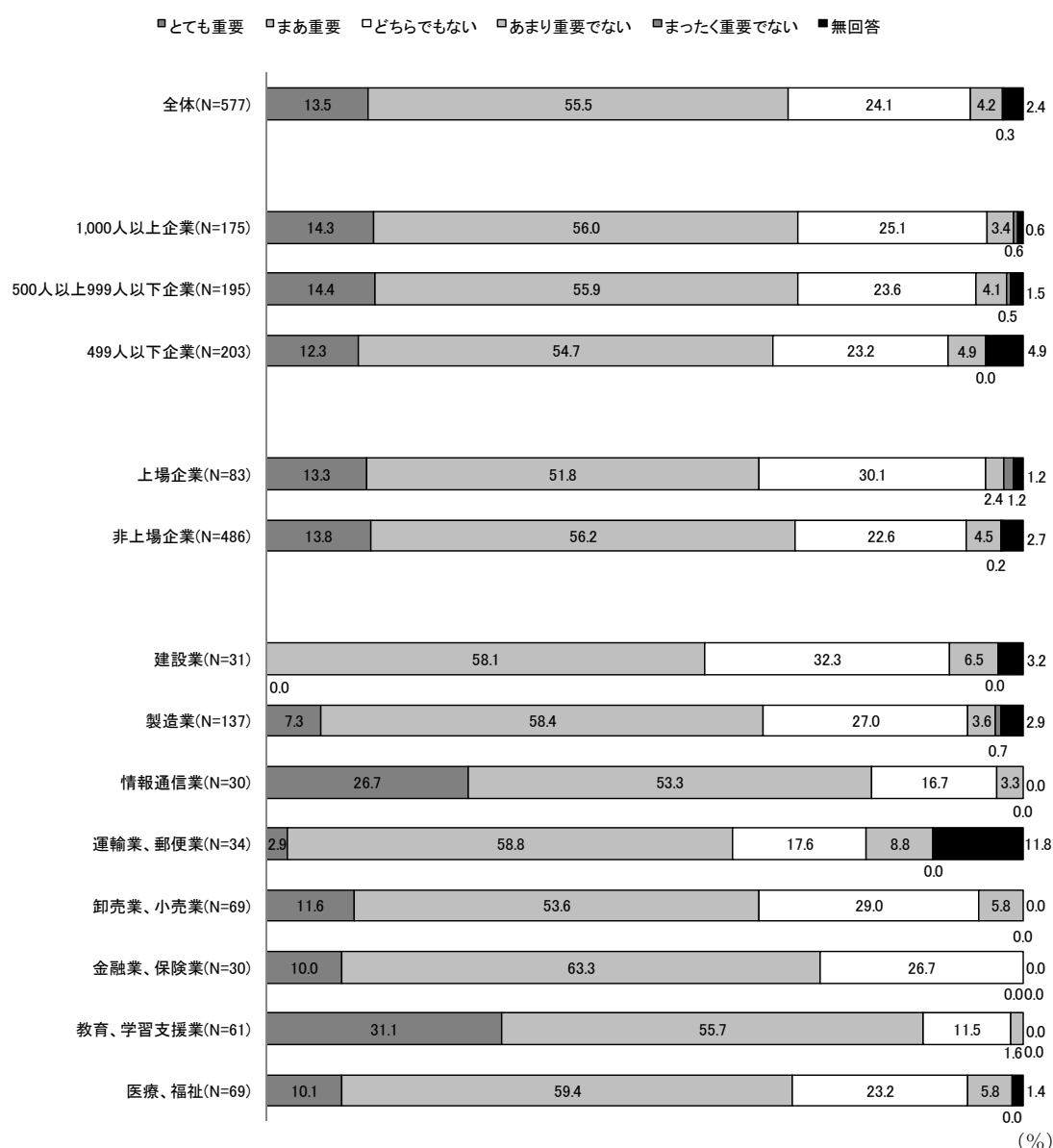
b.社会人としての常識・マナー



c.日本語ライティングスキルについては、69.0%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3c）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場の別で、5ポイント以上の差は見られない。業界別に見てみると、教育、学習支援業（86.8%）でもっとも高く、建設業（58.1%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3c 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

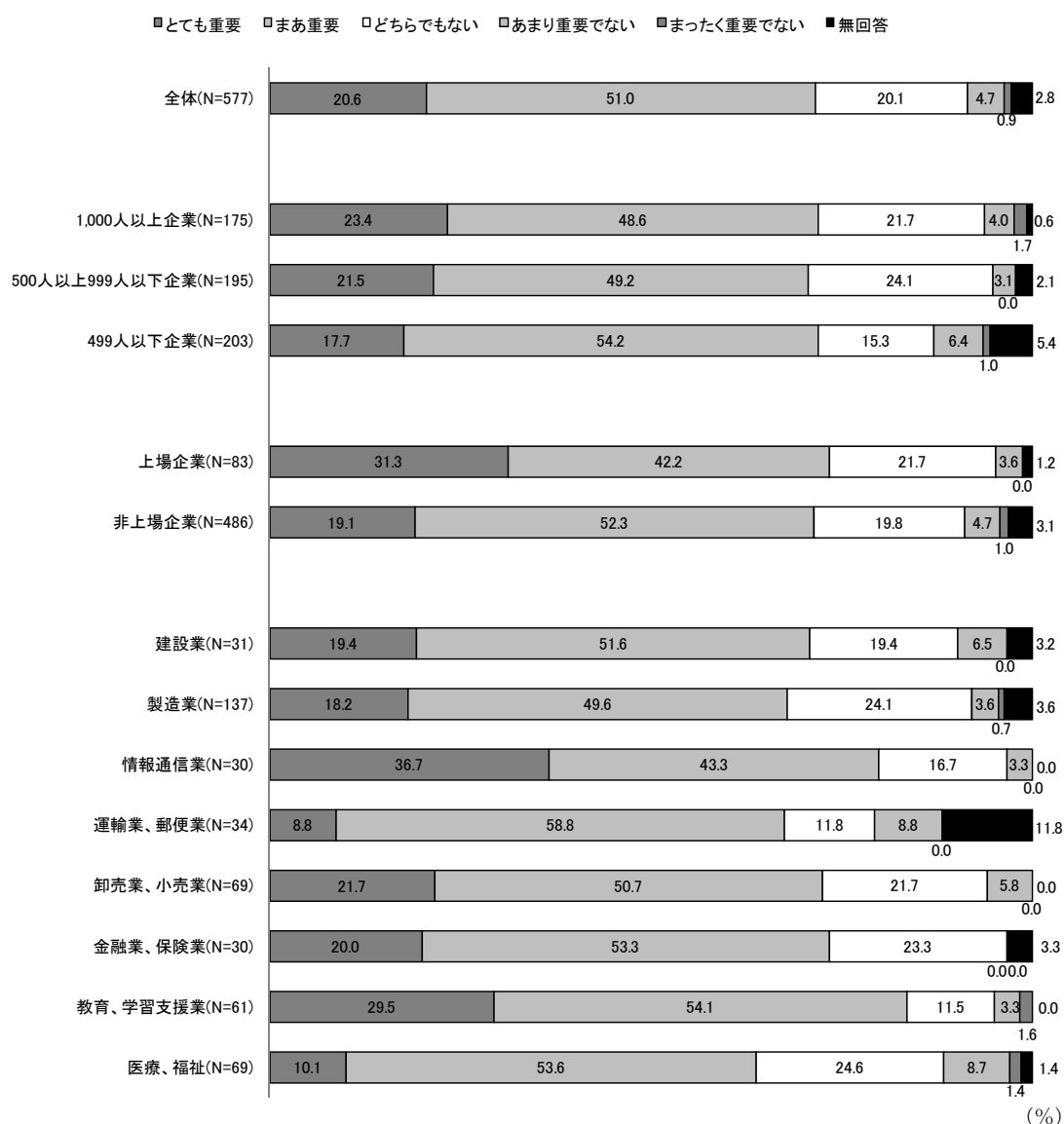
c.日本語ライティングスキル



d.日本語プレゼンテーションスキルについては、71.6%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3d）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別や上場・非上場別ではほとんど変わらないが、「とても重要」と回答した割合に着目すると、大企業であるほど、また上場企業であるほど高くなっている。続いて、業界別に「重要である」と回答した割合を見てみると、教育、学習支援業（83.6%）でもっとも高く、医療、福祉（63.7%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3d 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

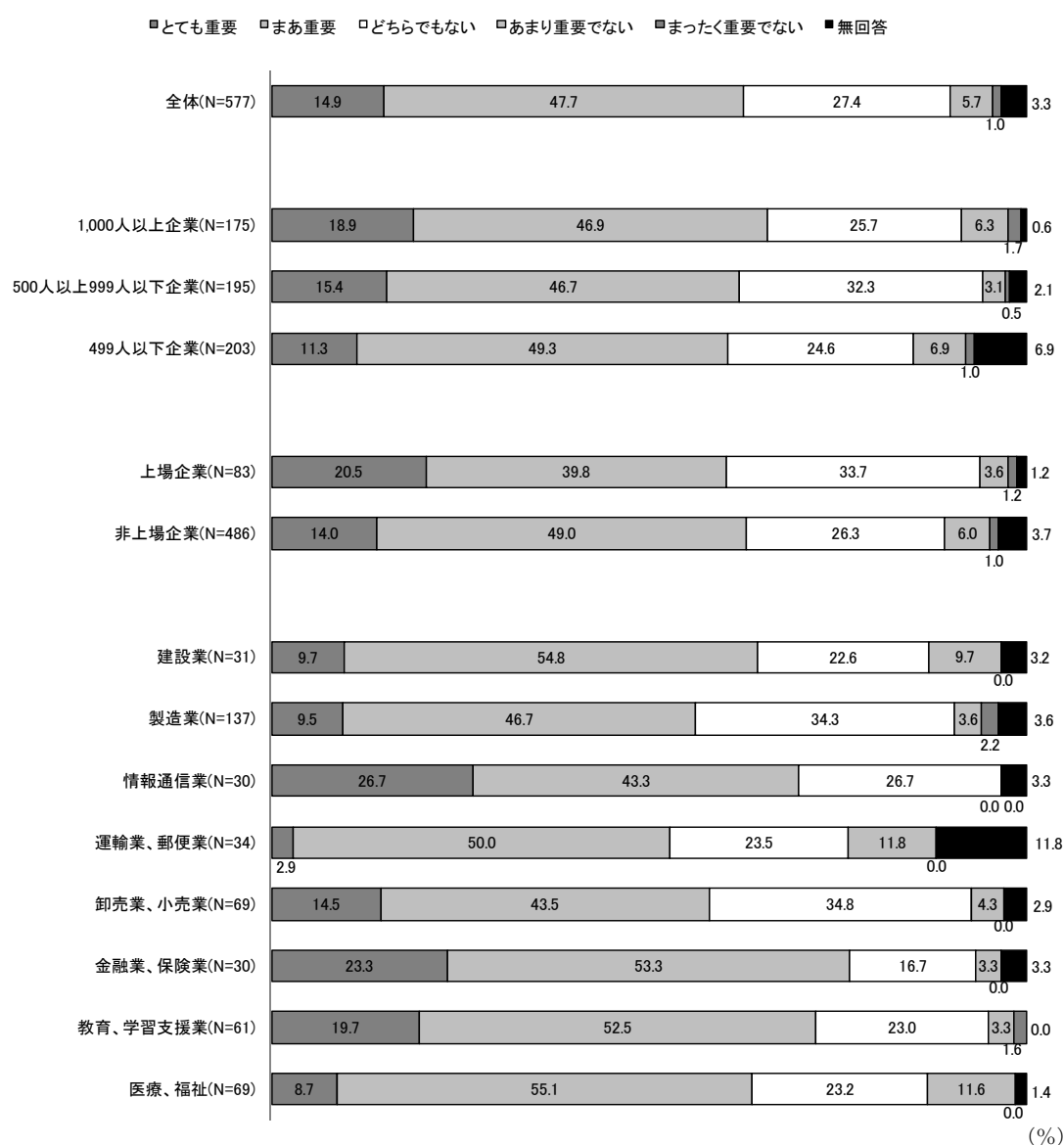
d.日本語プレゼンテーションスキル



e.日本語討議力については、62.6%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3e）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場の別で大きな差は見られないが、「とても重要」と回答した割合を見てみると、大企業ほど、または上場企業ほど高くなっている。業界別に「重要である」と回答した割合を見てみると、金融業、保険業（76.6%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（52.9%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3e 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

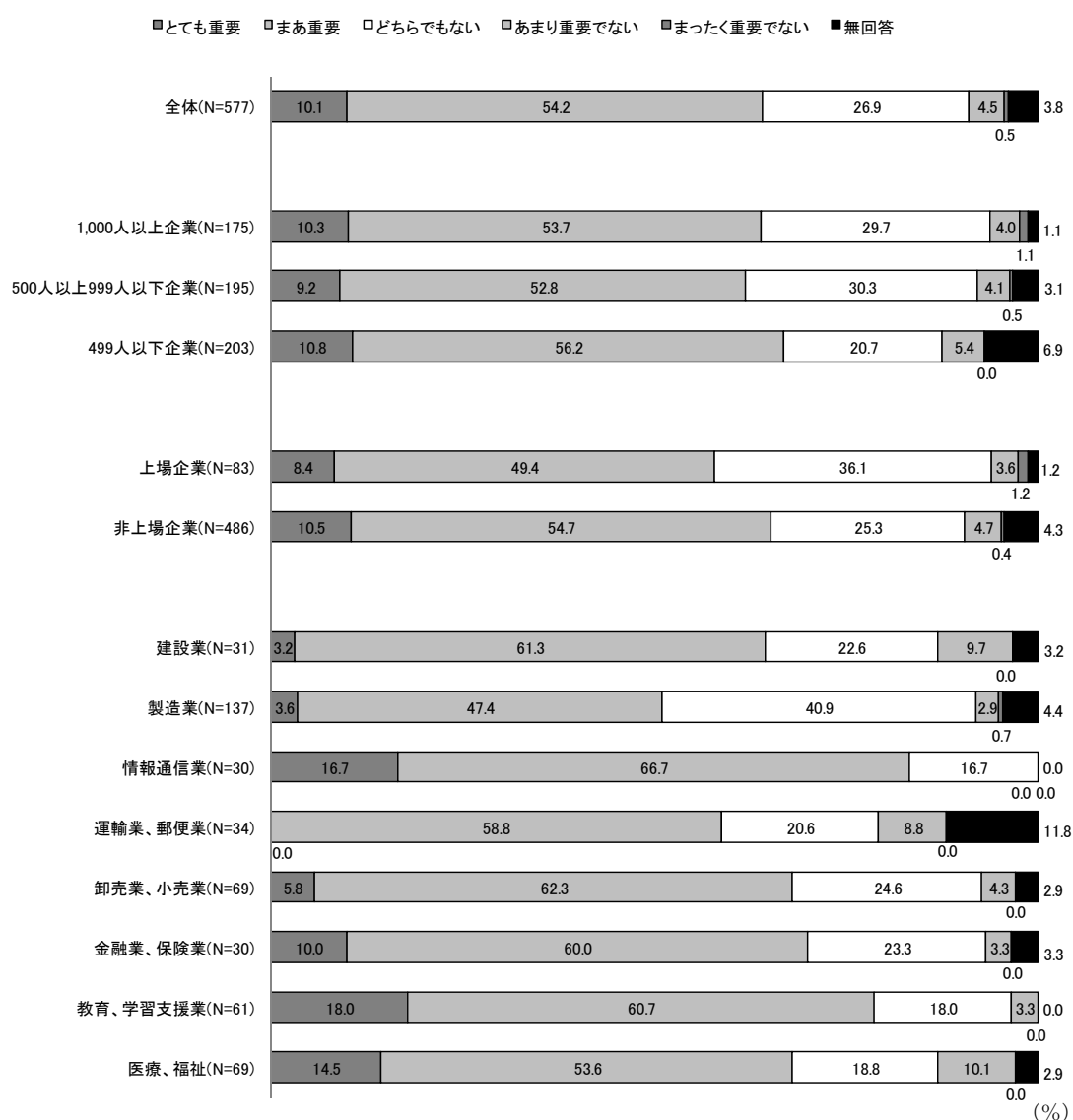
e.日本語討議力



f.日本語文章読解力については、64.3%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3f）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別では一定の傾向が見出されないが、上場・非上場別に見てみると、非上場企業であるほど高くなっている。業界別に見てみると、情報通信業（83.4%）でもっとも高く、製造業（51.0%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3f 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

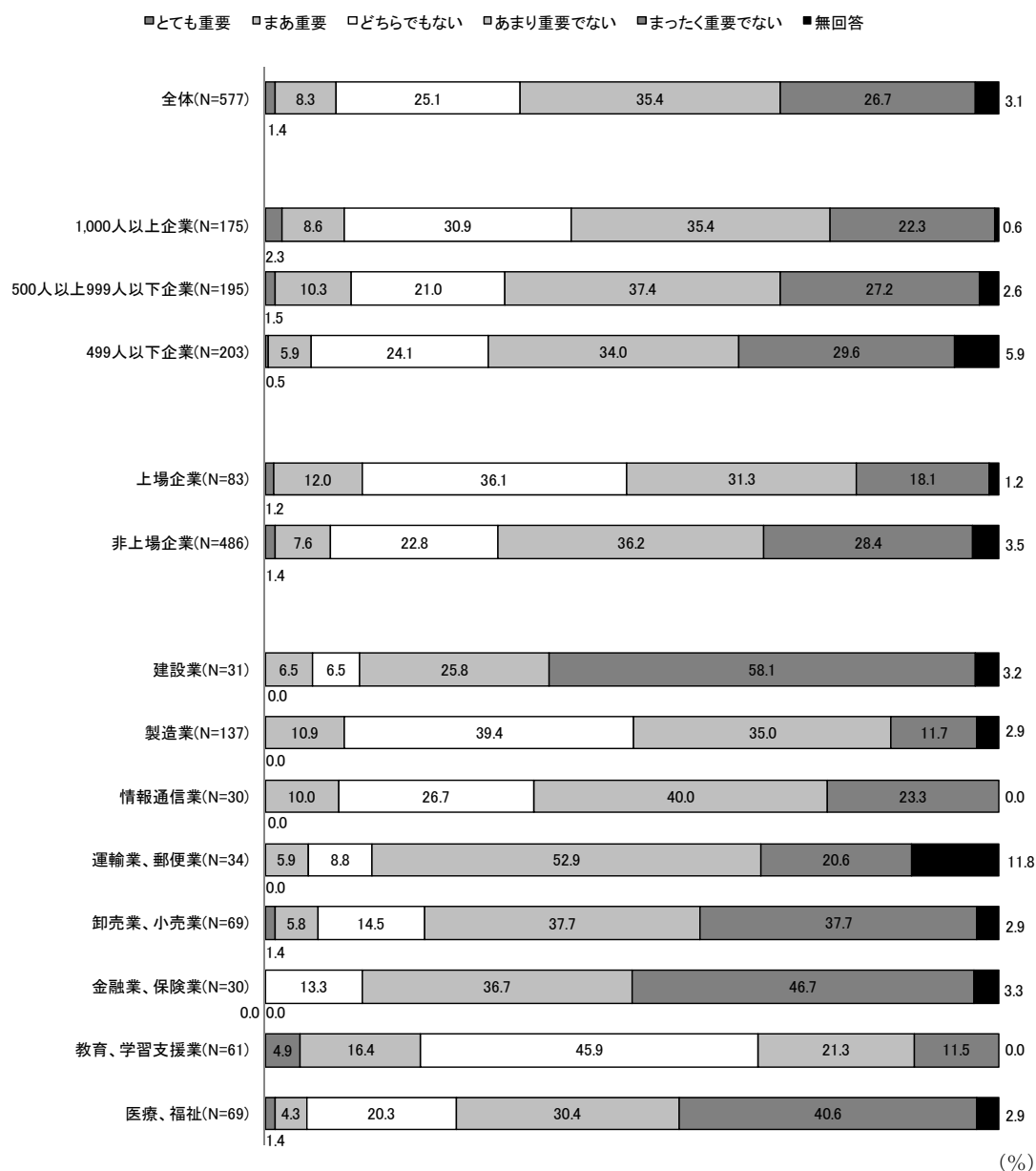
f.日本語文章読解力



g.英語ライティングスキルについては、9.7%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）、62.1%の企業が「重要でない」（「あまり重要でない」と「まったく重要でない」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3g）。「重要でない」と回答した割合は、1,000人以上の大企業（57.7%）や上場企業（49.4%）で相対的に低くなっていることがわかる。業界別で見ると、「重要である」と回答した割合は教育、学習支援業（21.3%）でもっとも高くなっている。

図2-2-3g 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

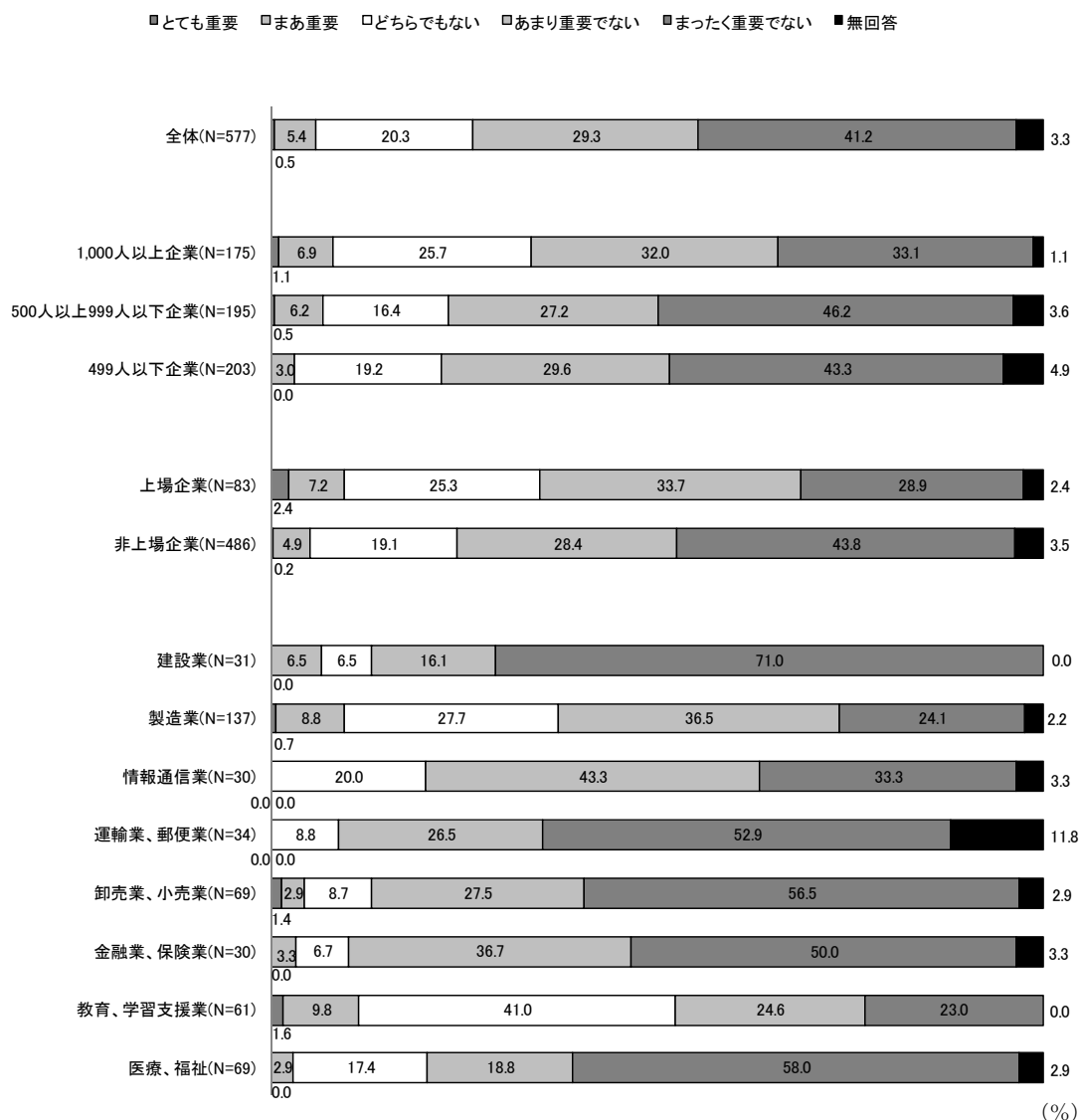
g.英語ライティングスキル



h.英語プレゼンテーションスキルについては、5.9%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）、70.5%の企業が「重要でない」（「あまり重要でない」と「まったく重要でない」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3h）。「重要でない」と回答した割合は、1,000人以上の大企業（65.1%）や上場企業（62.6%）で相対的に低くなっている。業界別で見ると、「重要である」と回答した割合は教育、学習支援業（11.4%）で、唯一、1割を超えている。

図2-2-3h 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

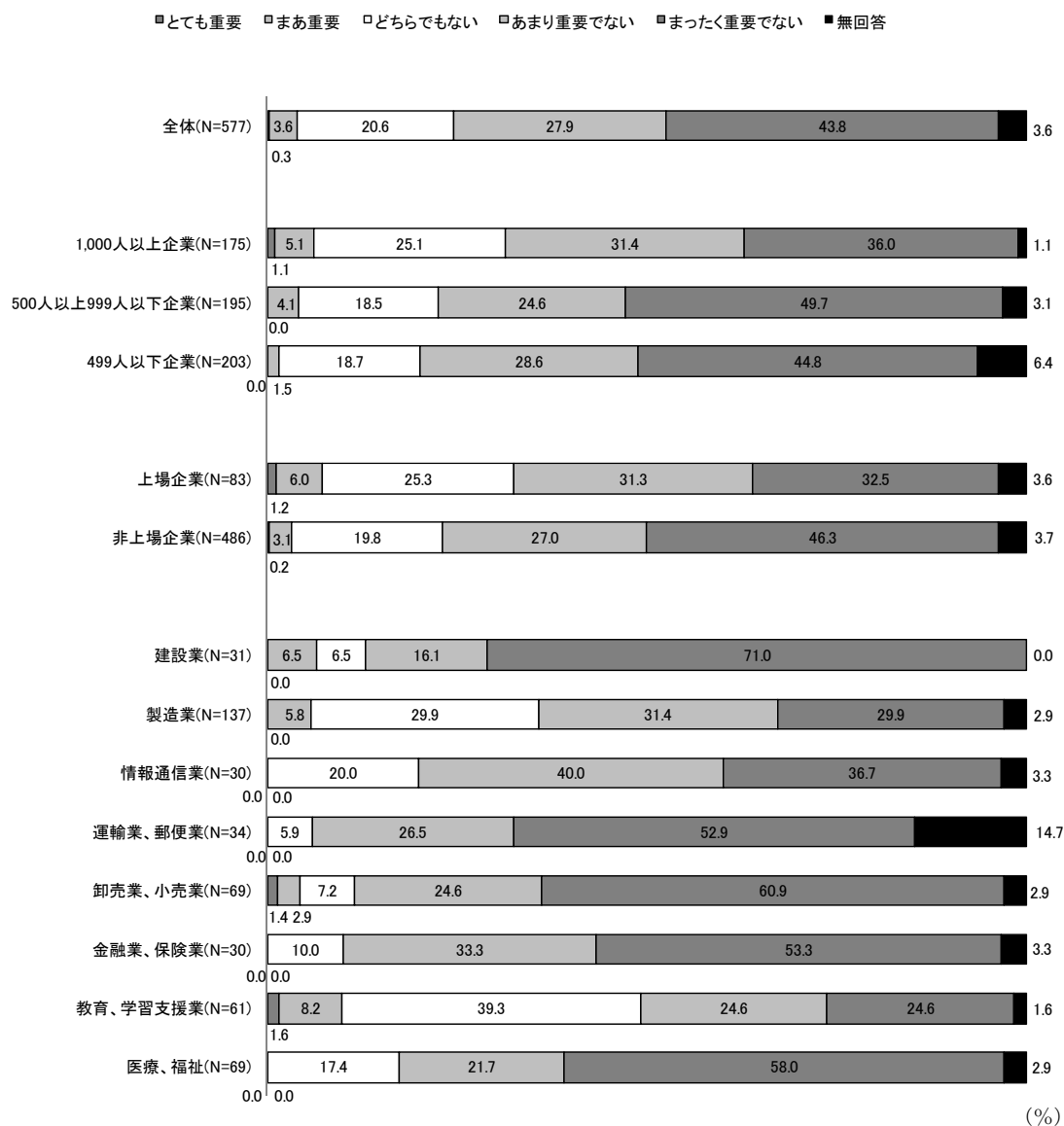
h.英語プレゼンテーションスキル



i.英語討議力については、「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答した企業は、わずか 3.9%にとどまった一方で、「重要でない」（「あまり重要でない」と「まったく重要でない」の合計、以下同様）と回答した企業は 71.7%であった（図2-2-3i）。「重要でない」と回答した企業は、1,000人以上の大企業（67.4%）や上場企業（63.8%）で相対的に低くなっている。業界別で見ると、「重要である」と回答した割合は教育、学習支援業（9.8%）でもっとも高くなっている。

図2-2-3i 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

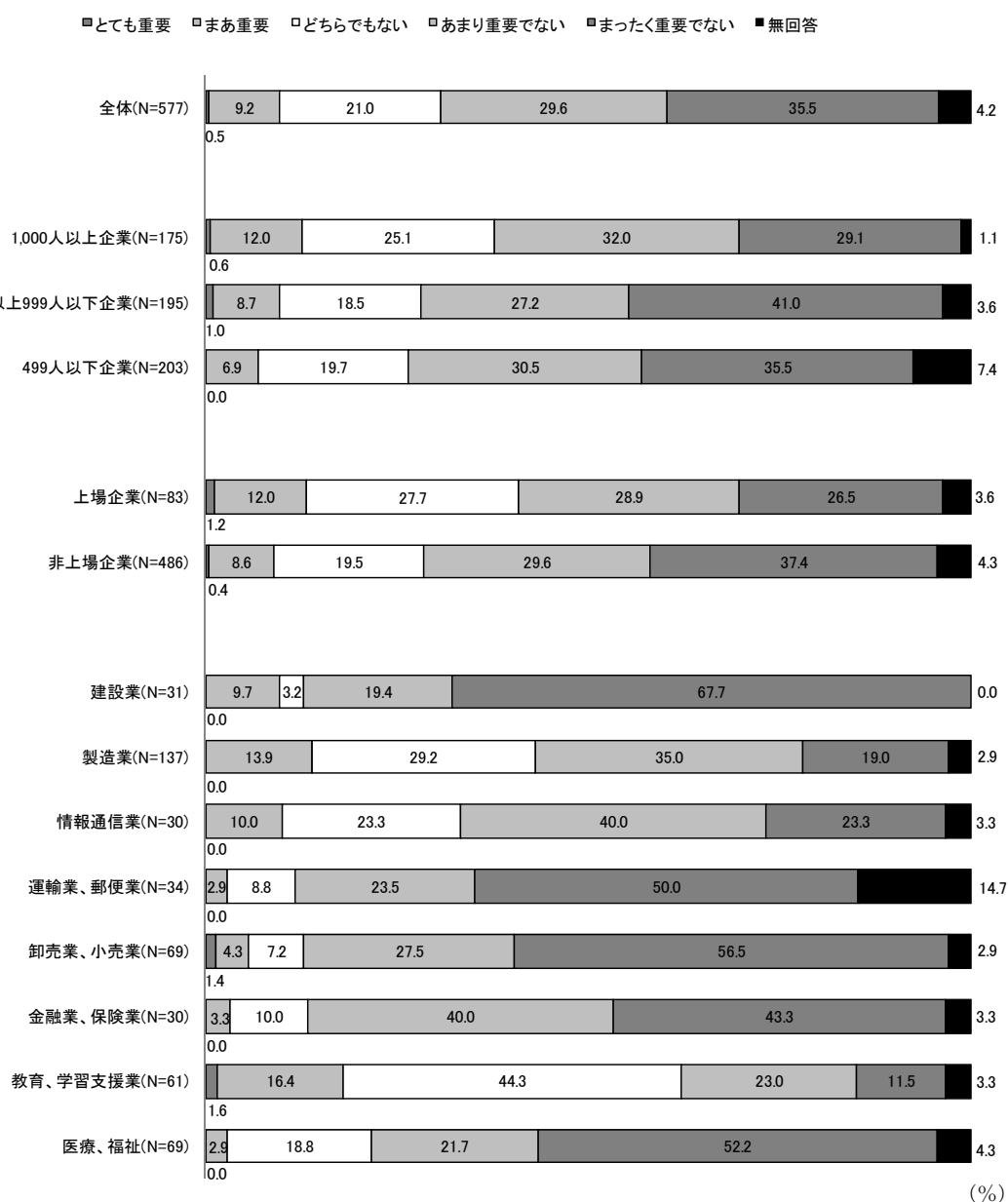
i.英語討議力



j.英語文章読解力については、9.7%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）、65.1%の企業が「重要でない」（「あまり重要でない」と「まったく重要でない」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3j）。「重要でない」と回答した割合は、1,000人以上企業（61.1%）や上場企業（55.4%）で相対的に低くなっていることがわかる。業界別で見ると、「重要である」と回答した割合は教育、学習支援業（18.0%）でもっとも高くなっている。

図2-2-3j 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

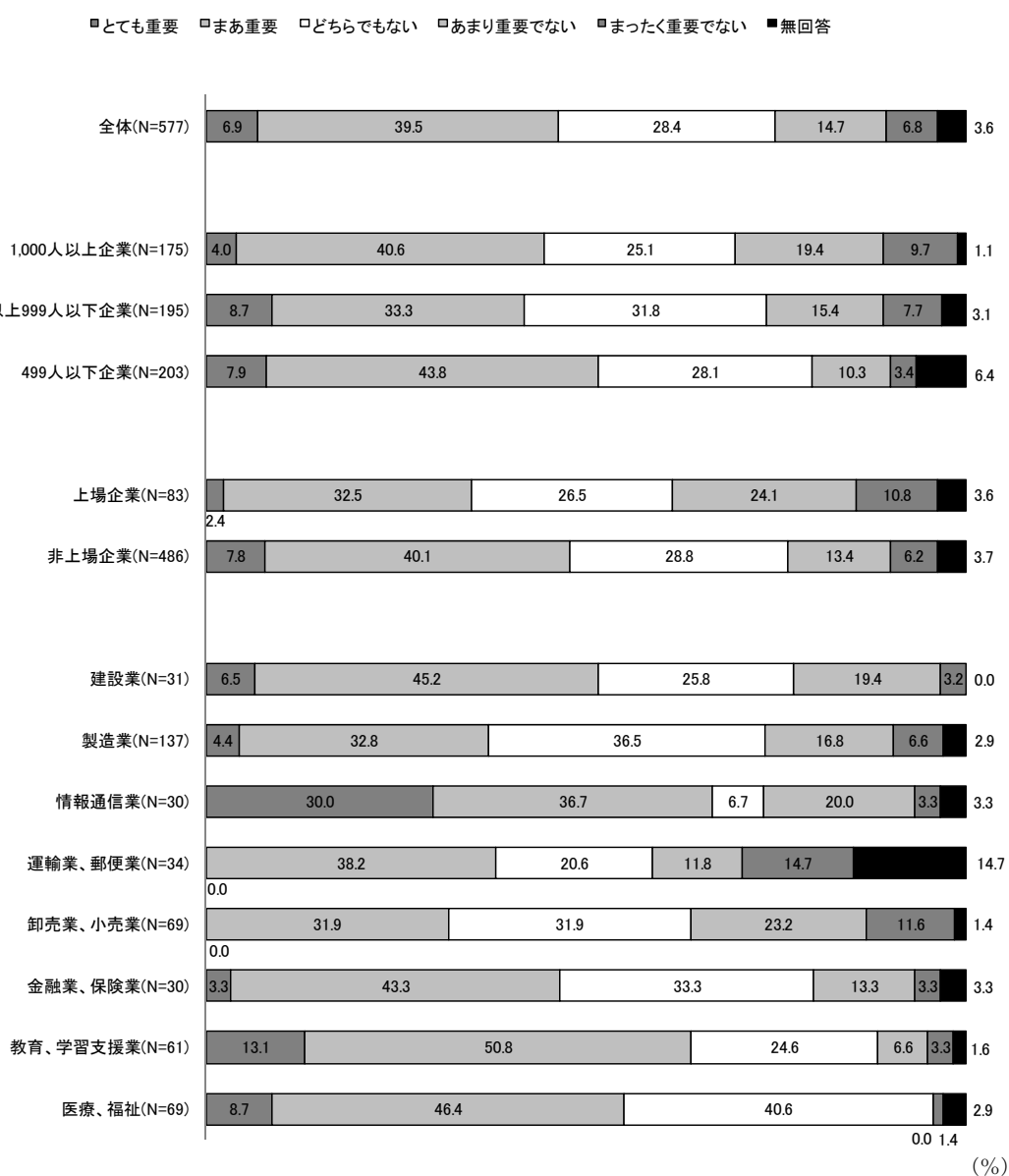
j.英語文章読解力



k.基本的な ICT スキルについては、46.4%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3k）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別では 499 人以下の小規模な企業で高く、上場・非上場別では非上場企業であるほど高い。業界別に見てみると、情報通信業（66.7%）でもっとも高く、卸売業、小売業（31.9%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3k 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

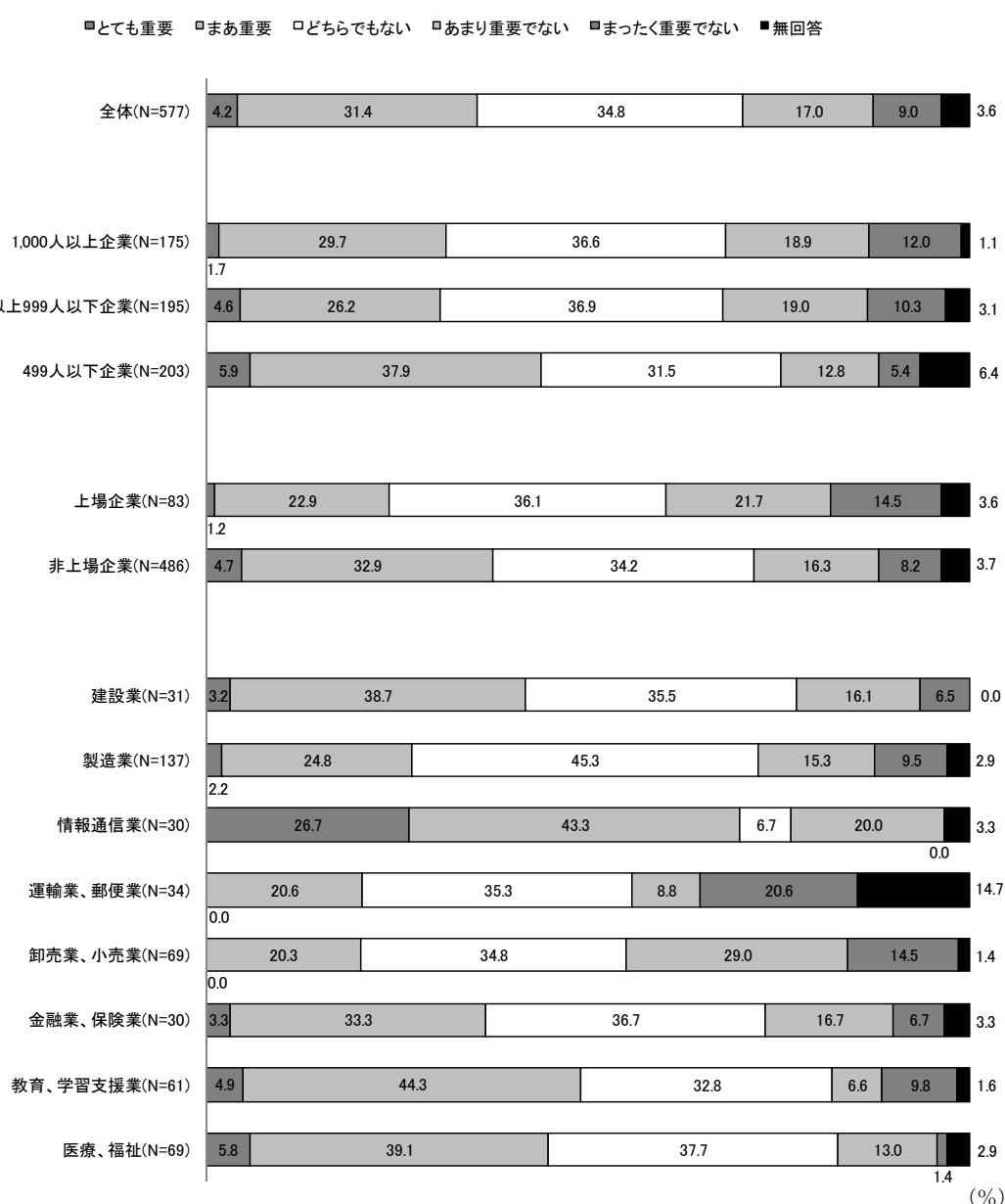
k.基本的な ICT スキル



1.情報処理については、35.6%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（**図2-2-3I**）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別では499人以下の小規模な企業で相対的に高く、上場・非上場別では非上場企業であるほど高い。業界別に見てみると、情報通信業（70.0%）でもっとも高く、卸売業、小売業（20.3%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3I 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

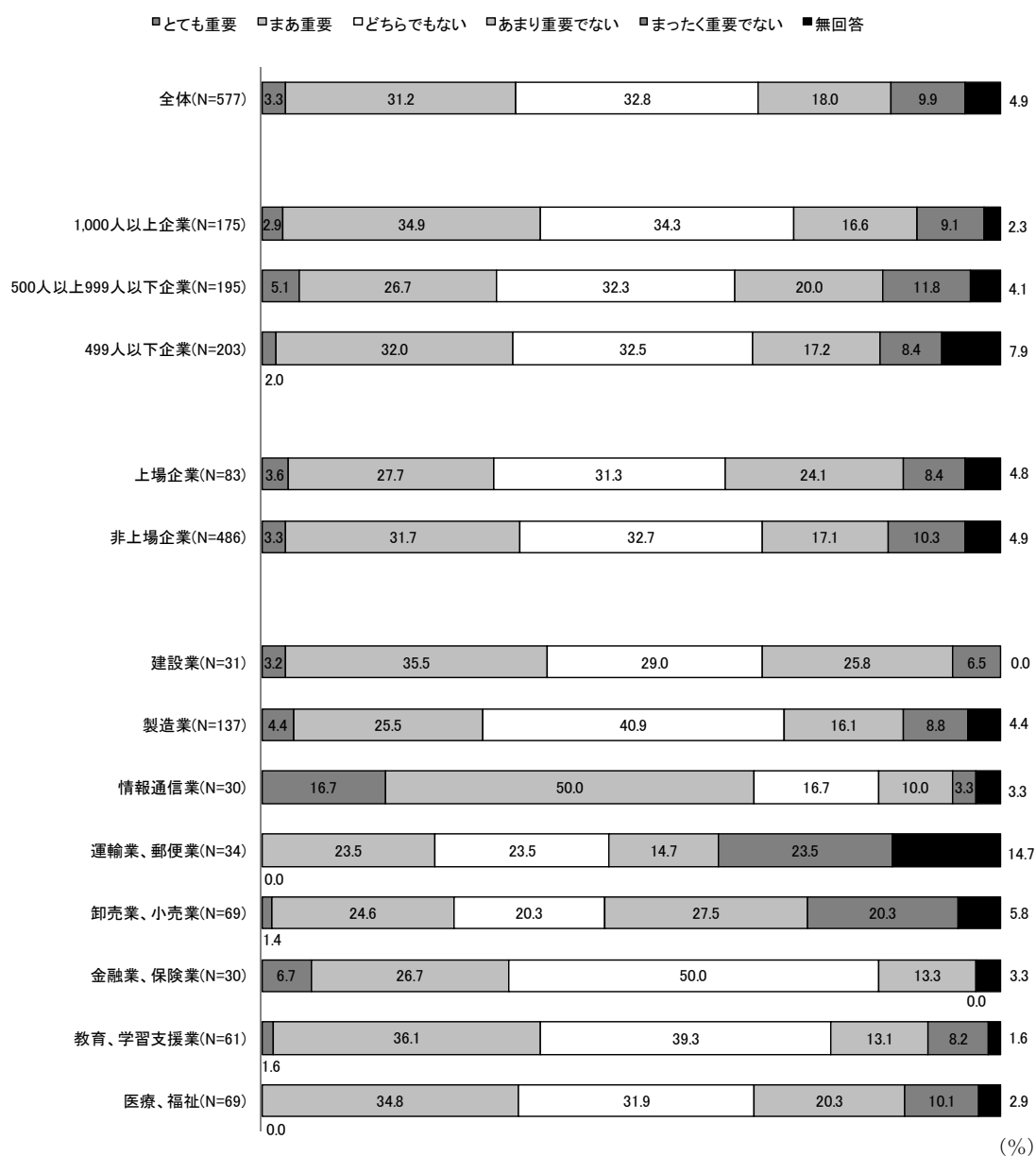
1.情報処理



m.数量的・統計的スキルについては、34.5%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3m）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場の別でははっきりとした傾向が見られない。業界別に見てみると、情報通信業（66.7%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（23.5%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3m 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

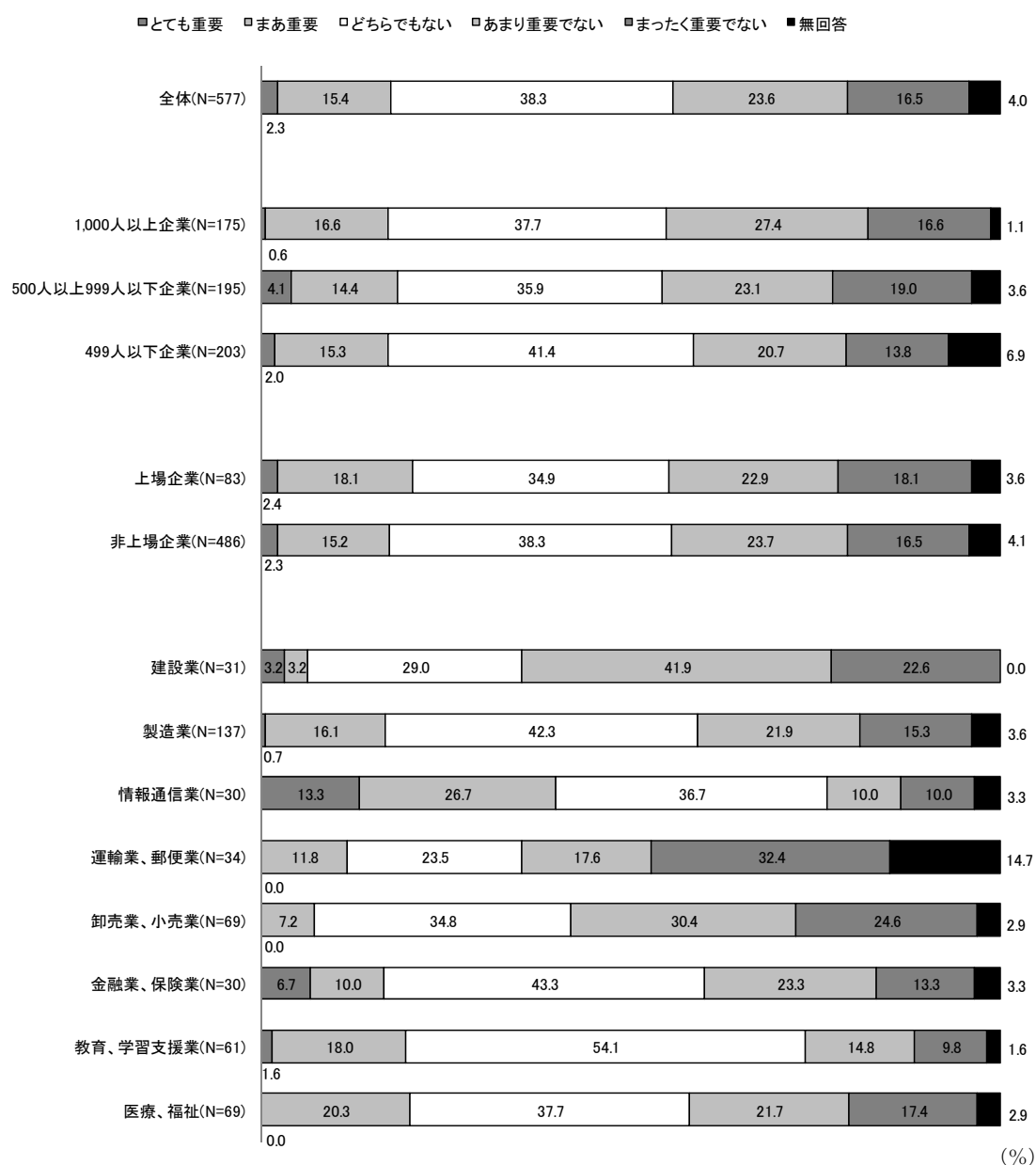
m.数量的・統計的スキル



n.メディアリテラシーについては、17.7%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3n）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場別であまり大きな差は見られない。業界別に見てみると、情報通信業（40.0%）でもっとも高く、建設業（6.4%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3n 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

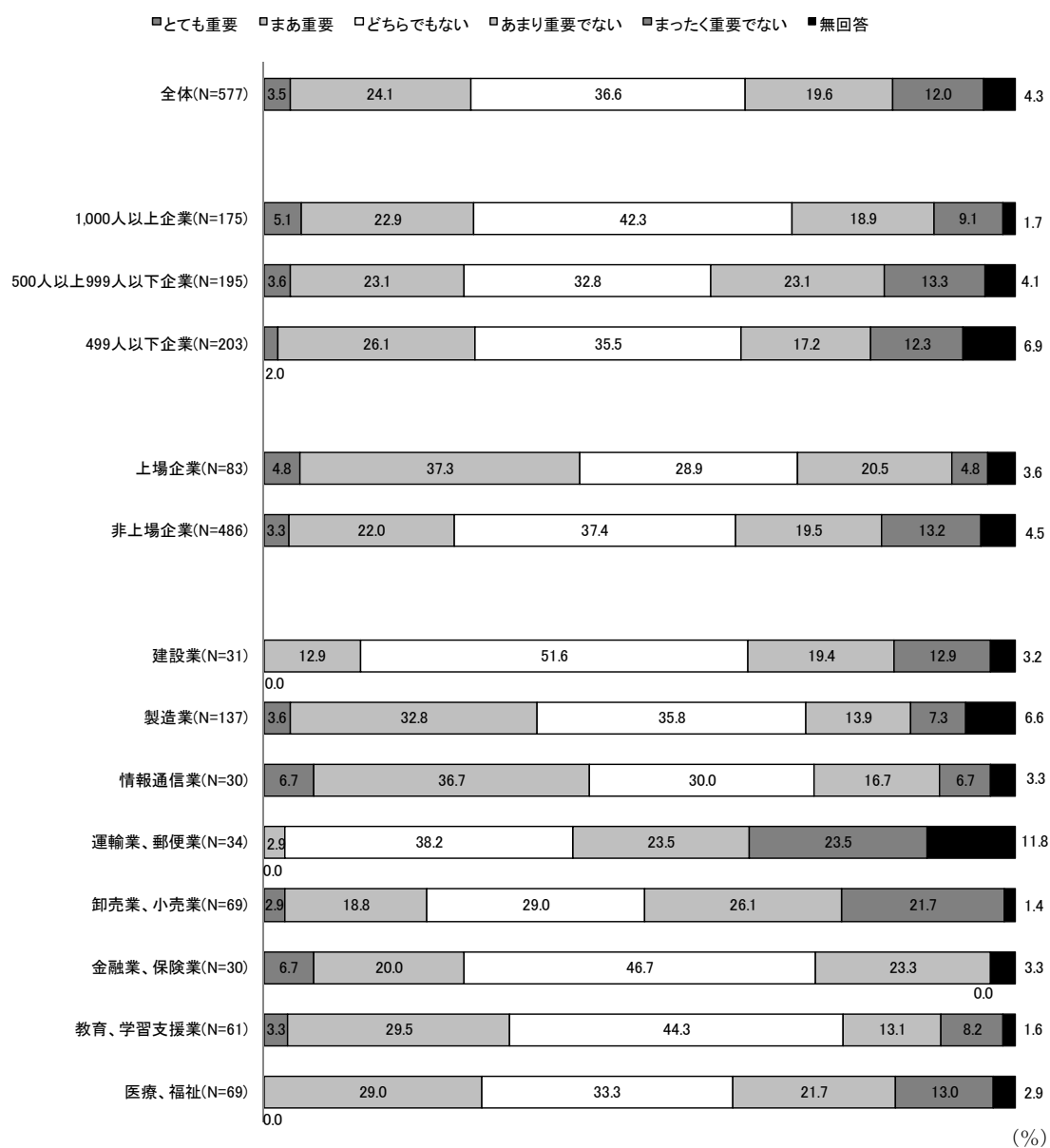
n.メディアリテラシー



o.調査・研究スキルについては、27.6%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3o）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別ではあまり大きな差は見られないが、上場・非上場別で見ると、上場企業（42.1%）では全体に比べて14.5ポイントも高い。業界別で見ると、情報通信業（43.4%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（2.9%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3o 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

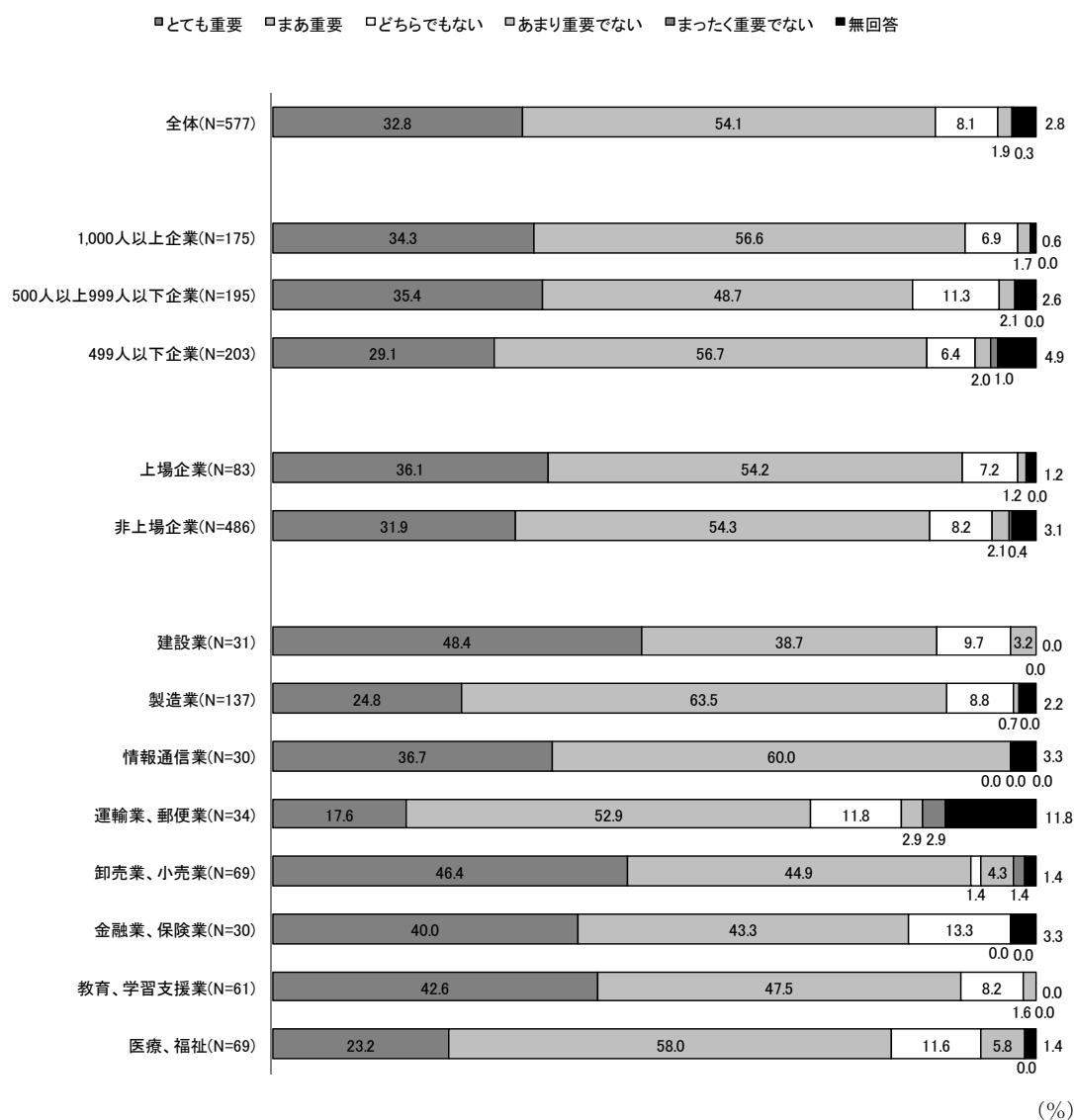
o.調査・研究スキル



p.自己管理力については、86.9%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3p）。「とても重要」と回答した割合に着目すると、499人以下の企業でやや低くなっているものの、従業員規模別や上場・非上場別で10ポイントを超えるような大きな差は見られない。なお、「とても重要」と回答した割合を業界別で見ると、建設業（48.4%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（17.6%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3p 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

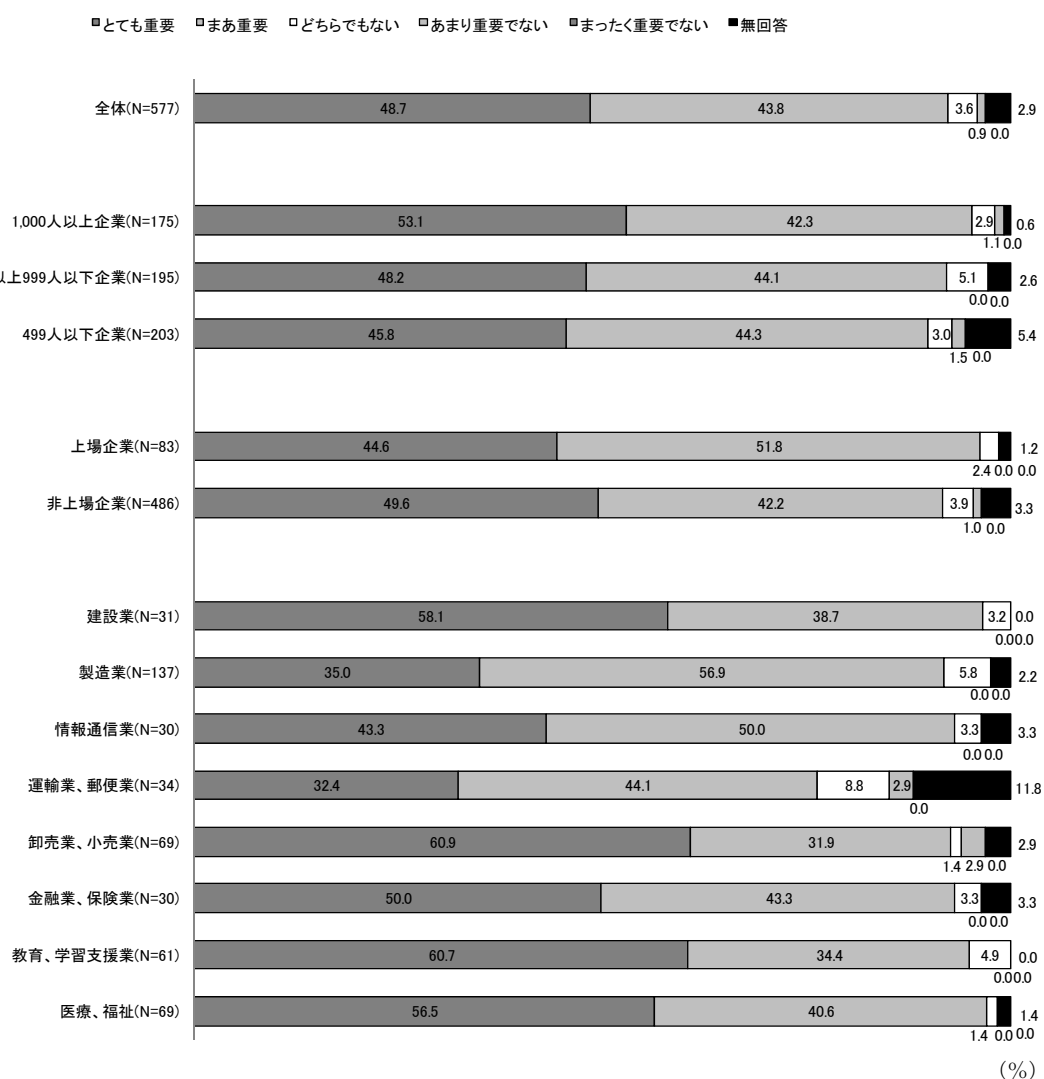
p.自己管理力



q.チームワーク力については、92.5%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3q）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場の別によらず、9割を超えている。次に、業界別に見てみると、運輸業、郵便業（76.5%）以外の業界では9割を超えていることがわかる。

図2-2-3q 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

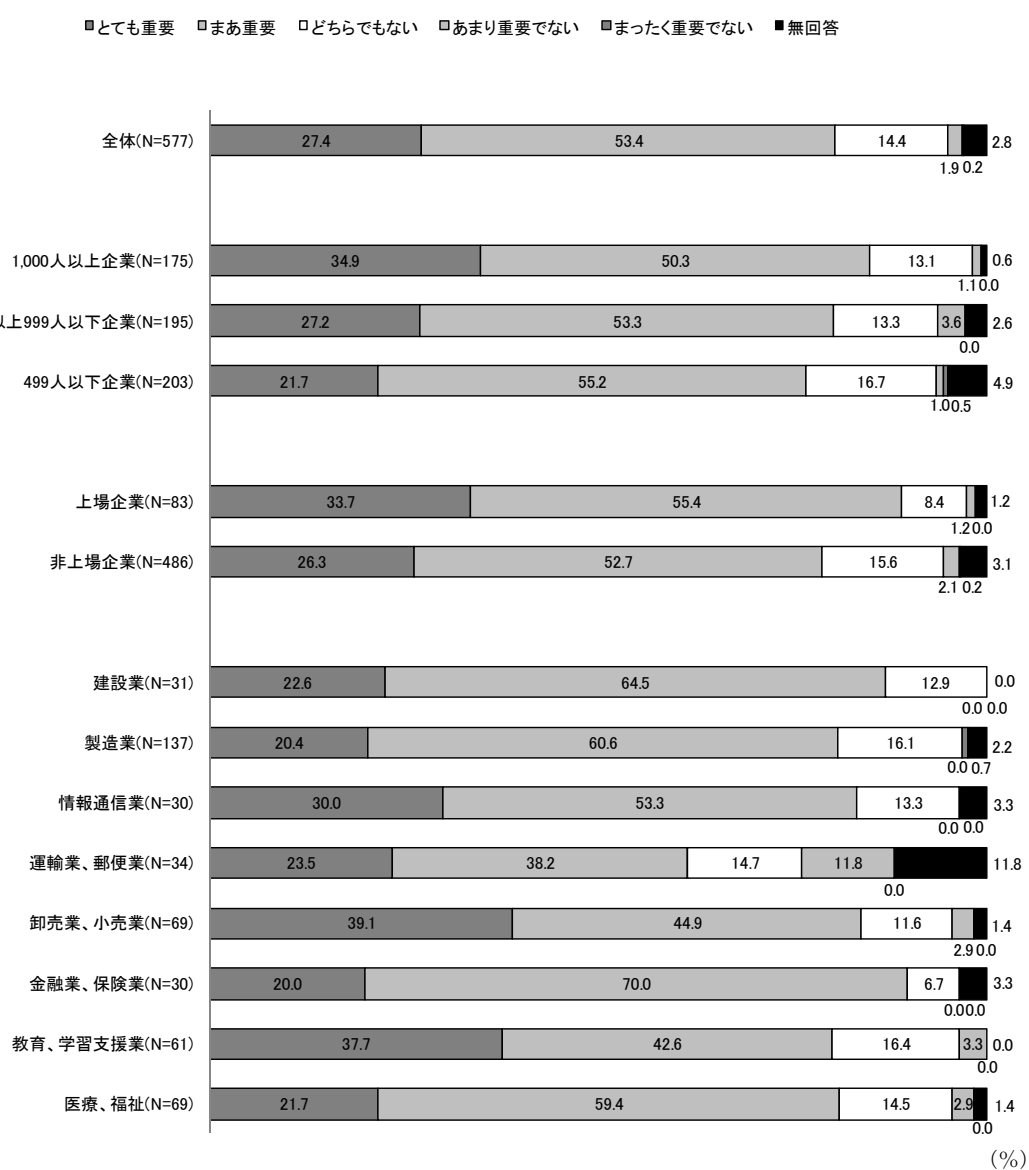
q.チームワーク力



r.リーダーシップ力については、80.8%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（**図2-2-3r**）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別では大企業ほど高くなる傾向がある。また上場・非上場別では上場企業であるほど高い。業界別に見てみると、金融業、保険業（90.0%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（61.7%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3r 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

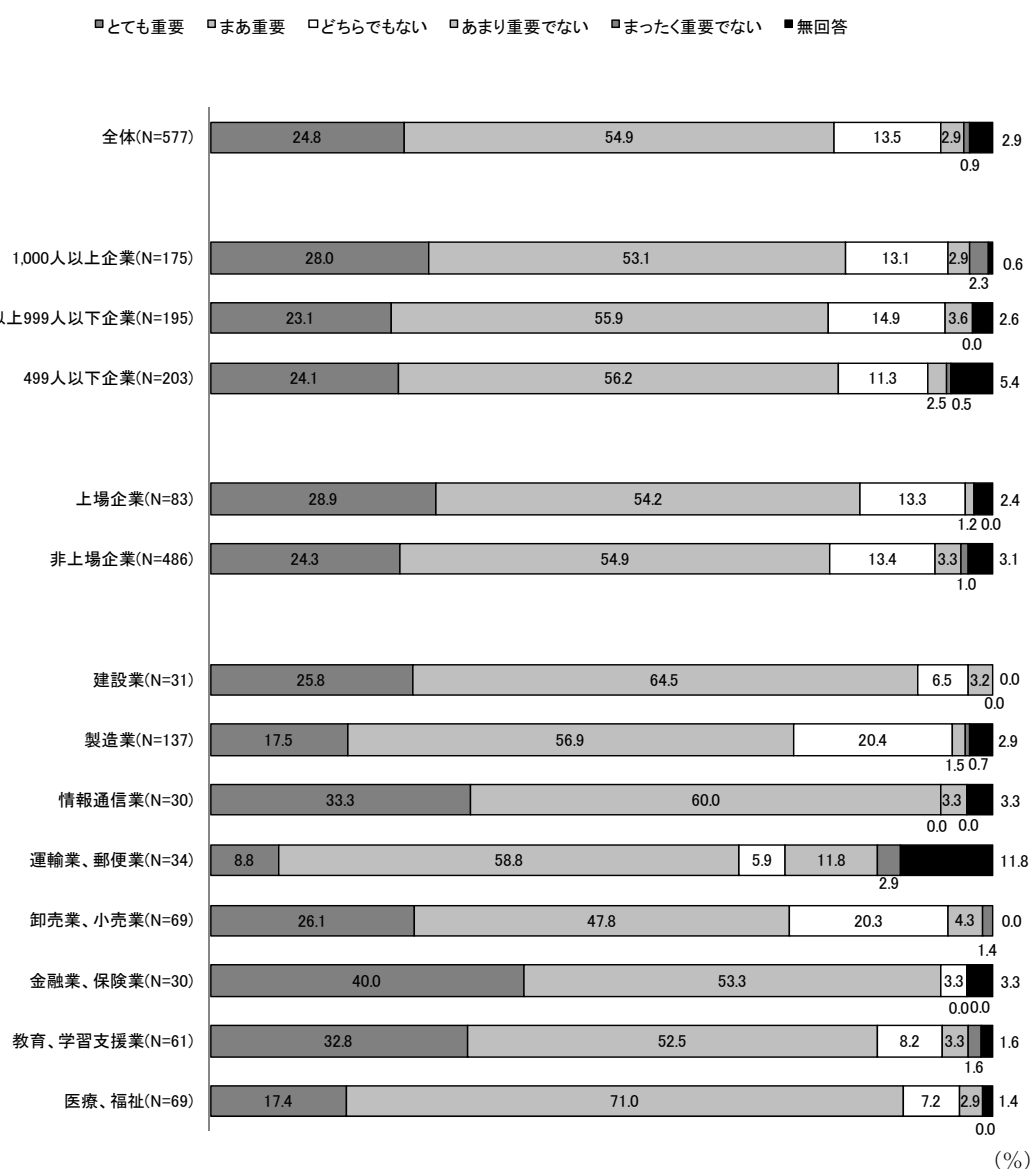
r.リーダーシップ



s.継続的な学習力については、79.7%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3s）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場別で5ポイントを超えるような差は見られない。業界別に見ると、情報通信業および金融業、保険業（93.3%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（67.6%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3s 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

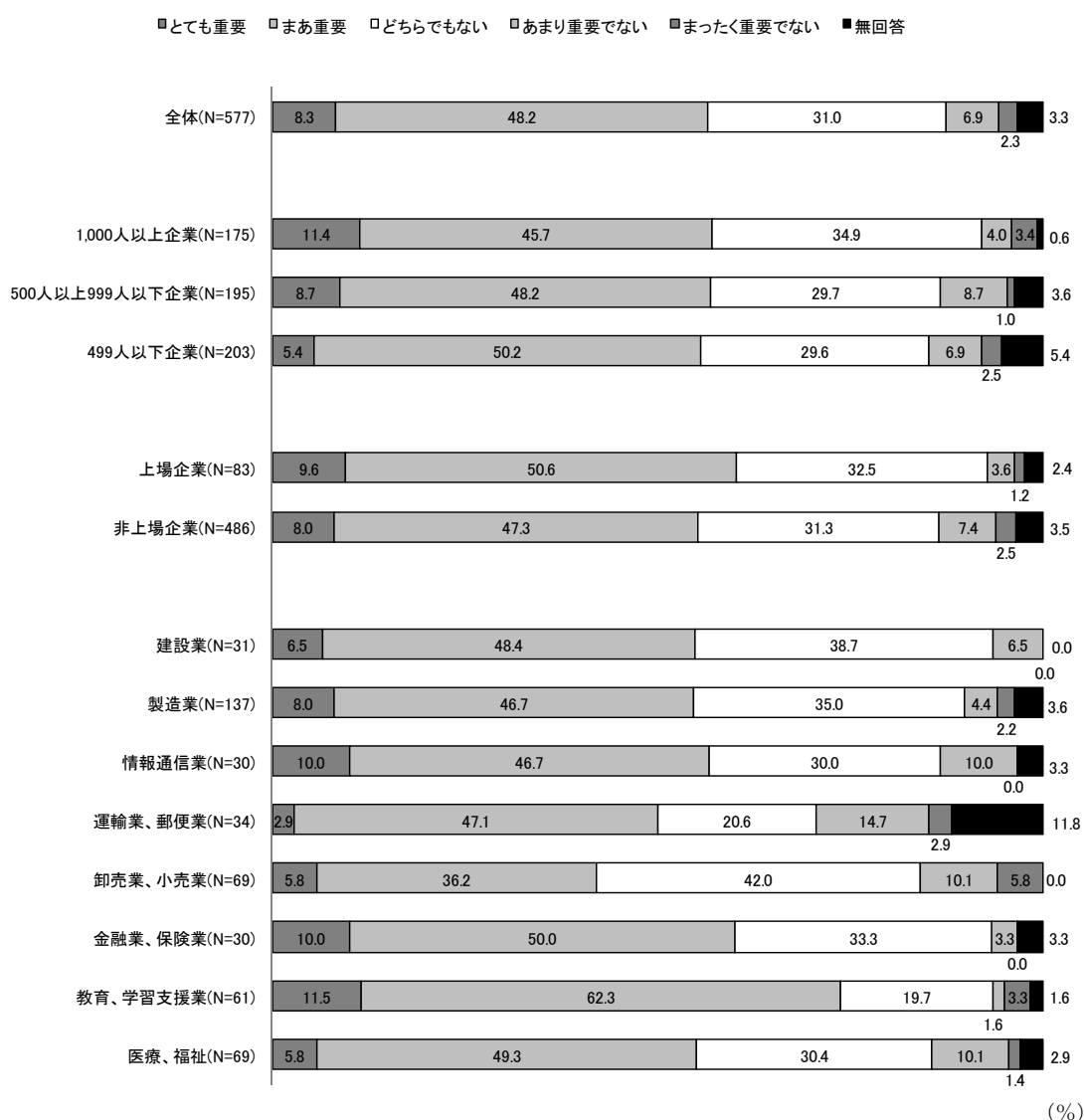
s.継続的な学習力



t.批判的思考力については、56.5%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3t）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模や上場・非上場別で5ポイントを超える差は見られない。業界別に見てみると、教育、学習支援業（73.8%）でもっとも高く、卸売業、小売業（42.0%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3t 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

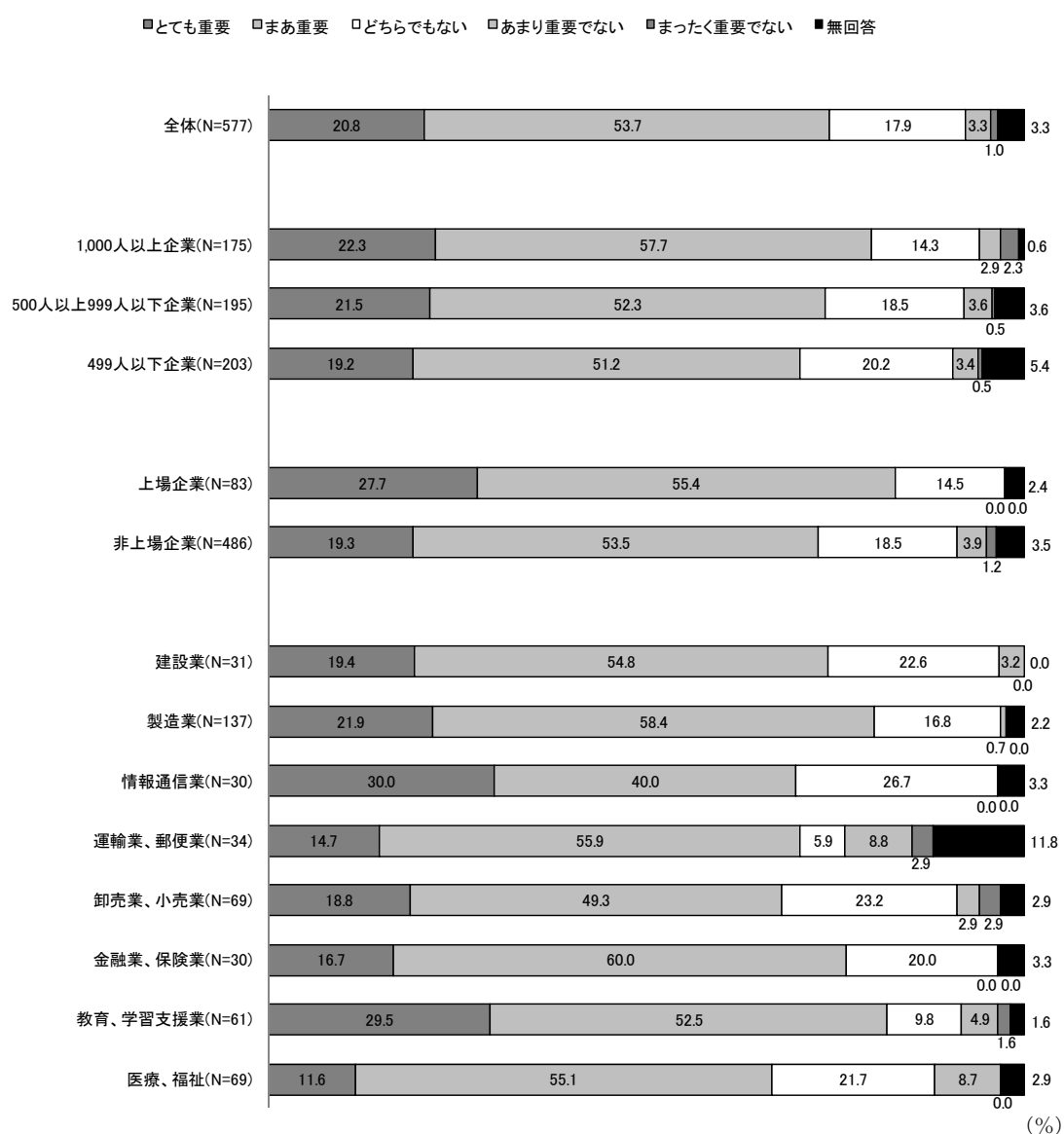
t.批判的思考力



u.創造力については、74.5%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（**図2-2-3u**）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別では大企業ほど、上場・非上場別では上場企業であるほど高くなっている。業界別に見てみると、教育、学習支援業（82.0%）でもっとも高く、医療、福祉業（66.7%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3u 企業が大卒者に求める能力（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

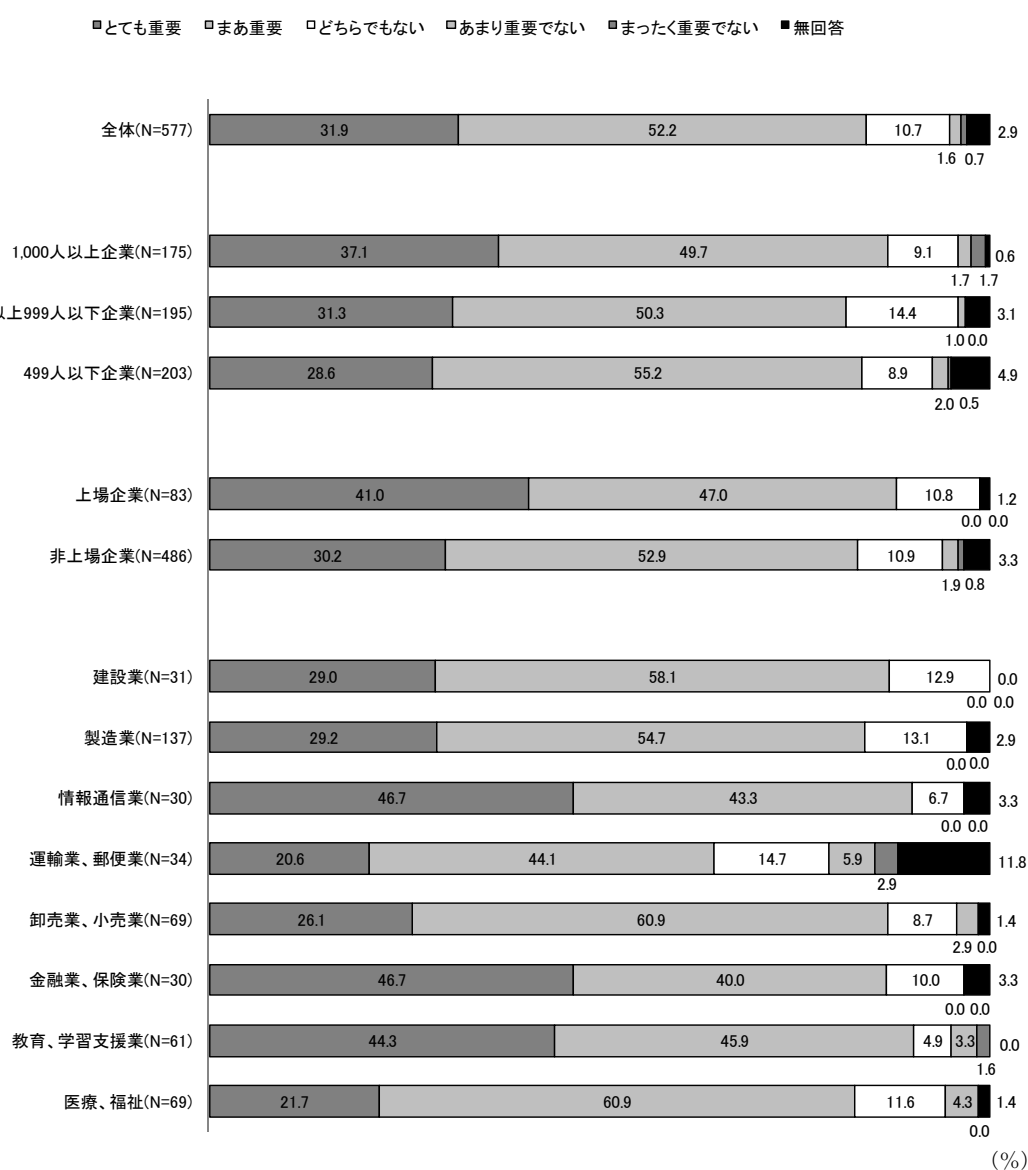
u.創造力



v.問題解決力については、84.1%の企業が「重要である」（「とても重要」と「まあ重要」の合計、以下同様）と回答している（図2-2-3v）。「重要である」と回答した割合は、従業員規模別では一定の傾向が見られないが、上場・非上場別で見ると、上場企業でやや高くなっている。業界別に見てみると、教育、学習支援業（90.2%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（64.7%）でもっとも低くなっている。

図2-2-3v 企業が大卒者に求める能力(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

v.問題解決力



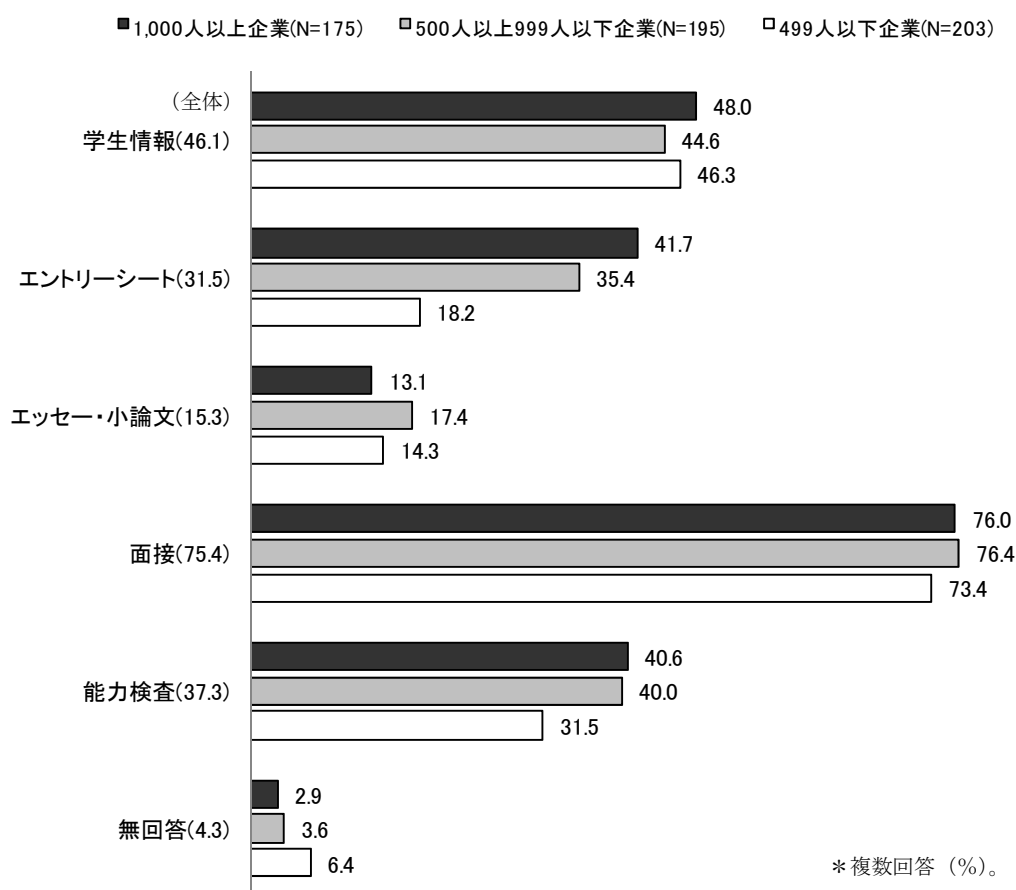
3. 能力評価の実態と課題・問題点

(1)能力の評価方法(能力項目別)

ここでは、1節で紹介した22の能力項目別に、それぞれどんな評価方法を利用して学生の能力を把握しているかを見ていく。図2-3-1aは、a.大学の学部課程で身につけた知識・スキルの評価方法について示している。まず、全体値を見ると、「面接」(75.4%)と回答する割合がもっとも高く、その後に「学生情報」(46.1%)が続いている。従業員規模別に見てみると、「面接」や「学生情報」ではあまり差が見られないが、「エントリーシート」(1,000人以上企業 41.7% > 500人以上999人以下企業 35.4% > 499人以下企業 18.2%)については、従業員規模が大きいほど利用率が段階的に高くなることがわかる。

図2-3-1a 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

a.大学の学部課程で身につけた知識・スキル



b.社会人としての常識・マナーの評価方法については、どうだろうか（図2-3-1b）。まず、全体で見ると、「面接」（95.3%）の利用率が他の評価方法の利用率を大きく引き離していることがわかる。従業員規模別に見ても、「面接」（1,000人以上企業 96.6%、500人以上999人以下企業 96.4%、499人以下企業 93.1%）の利用率は、いずれも9割以上と高くなっている。

図2-3-1b 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

b.社会人としての常識・マナー

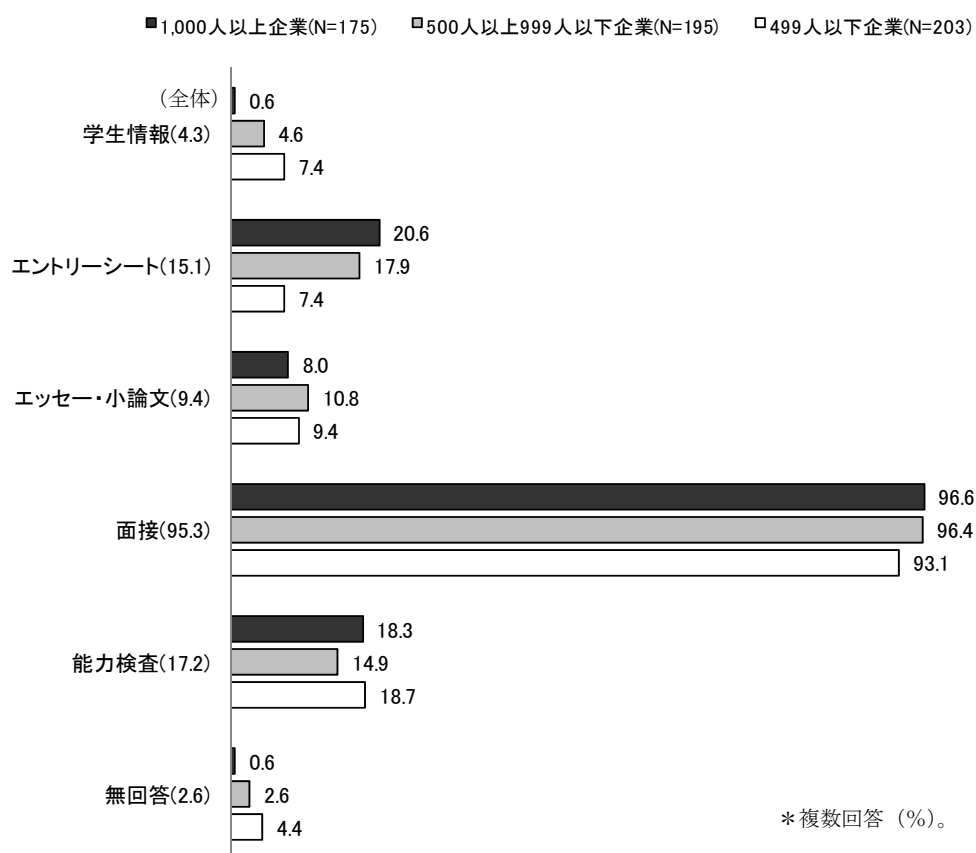
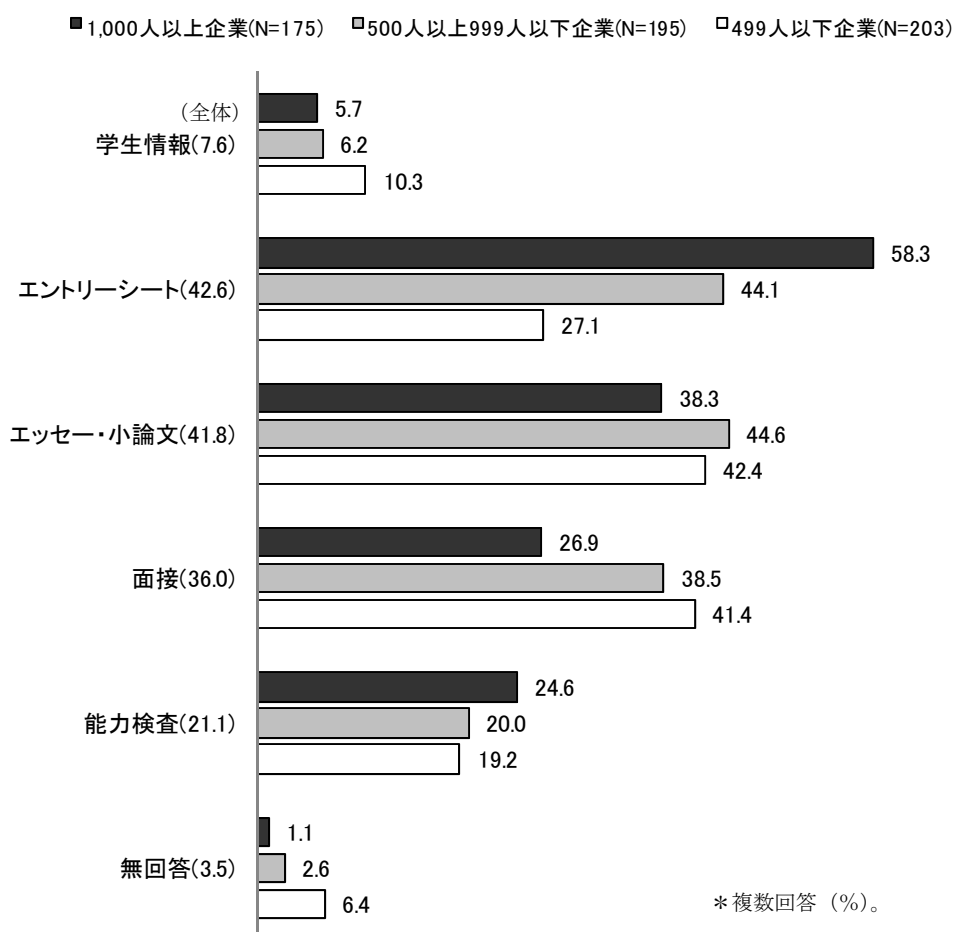


図2-3-1cは c.日本語ライティングスキル の評価方法について示したものである。まず、全体値を見てみると、「エントリーシート」(42.6%)、「エッセー・小論文」(41.8%) の2つの評価方法が4割を超えており相対的に高くなっている。しかし、従業員規模別に見てみると、「エントリーシート」(1,000人以上企業 58.3% >500人以上999人以下企業 44.1% >499人以下企業 27.1%) では従業員規模が大きい企業ほど利用率が高くなっているのに対して、「エッセー・小論文」(1,000人以上企業 38.3%、500人以上999人以下企業 44.6%、499人以下企業 42.4%) では一定の傾向が見られない。

図2-3-1c 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

c.日本語ライティングスキル



d.日本語プレゼンテーションスキルについてはどうか(図2-3-1d)。まず、全体値を見てみると、「面接」(83.9%)の利用率がもっとも高くなっており、他の評価方法の利用率を大きく引き離している。従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業 86.3% >500人以上 999人以下企業 85.1% >499人以下企業 80.8%)では従業員規模が大きいほど利用率も高まる傾向が見られる。

図2-3-1d 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

d.日本語プレゼンテーションスキル

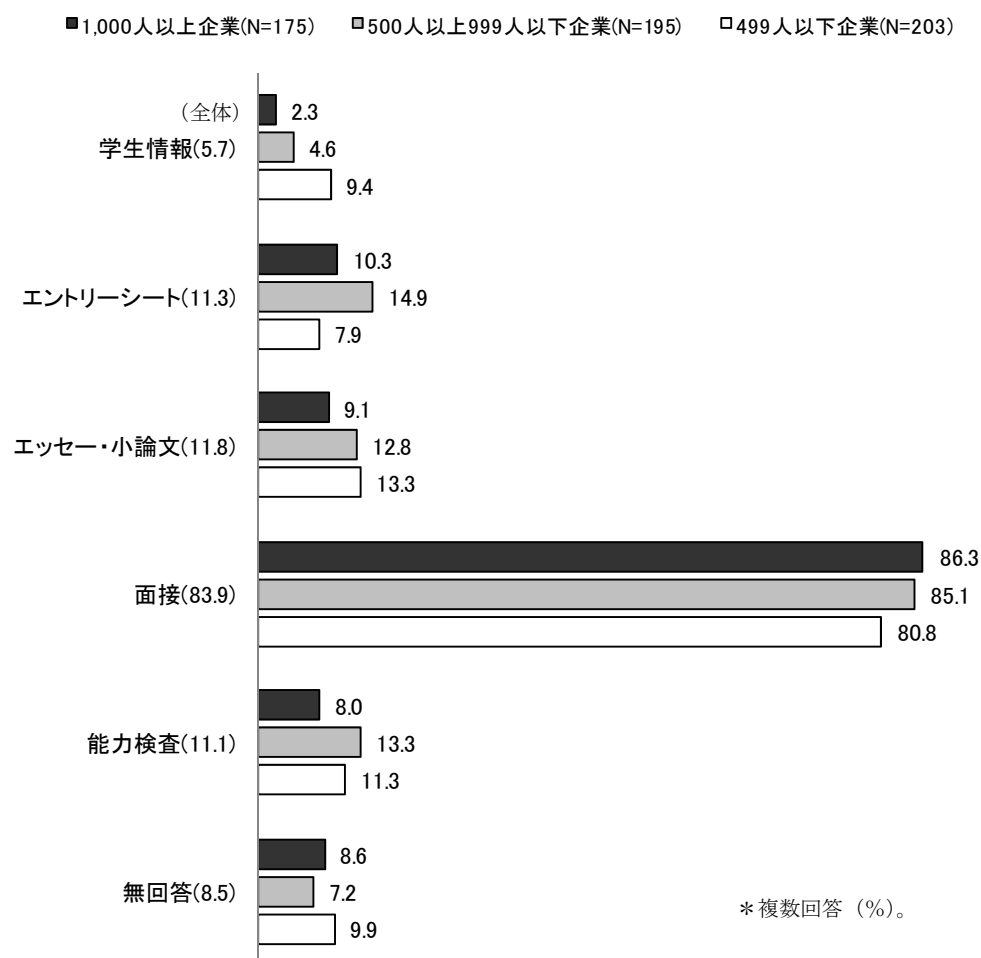
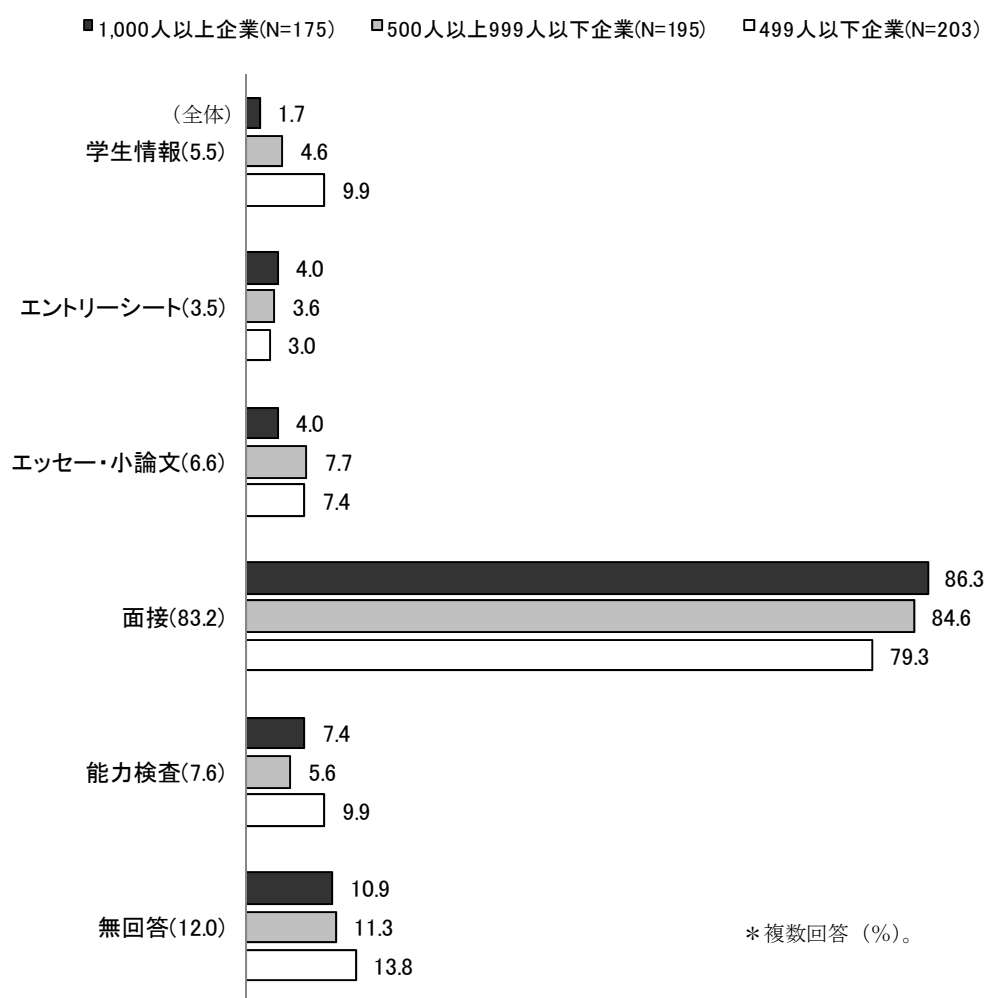


図2-3-1eは、e.日本語討議力の評価方法について示したものである。これを見ると、「面接」(83.2%)の利用率がもっとも高くなっている。「無回答」(12.0%)を除く他の評価方法の利用率は、いずれも1割を下回っており、面接中心の評価となっていることがわかる。従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業 86.3% > 500人以上999人以下企業 84.6% > 499人以下企業 79.3%)では従業員規模が大きくなるほど利用率も高まる傾向が見られる。

図2-3-1e 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

e.日本語討議力



f. 日本語文章読解力の評価方法についてはどうか（**図2-3-1f**）。他の日本語コミュニケーションスキル（c. 日本語ライティングスキル、d. 日本語プレゼンテーションスキル、e. 日本語討議力）とは異なり、もっとも利用率が高いのは「能力検査」（51.1%）であり、「面接」（34.3%）よりも高かった。従業員規模別に見てみると、「能力検査」（1,000人以上企業 64.0% > 500人以上999人以下企業 50.3% > 499人以下企業 40.9%）では従業員規模が大きいほど利用率が高まる傾向があるのに対して、「面接」（1,000人以上企業 29.1% < 500人以上999人以下企業 30.8% < 499人以下企業 42.9%）では従業員規模が小さいほど利用率が高いことがわかる。

図2-3-1f 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

f.日本語文章読解力

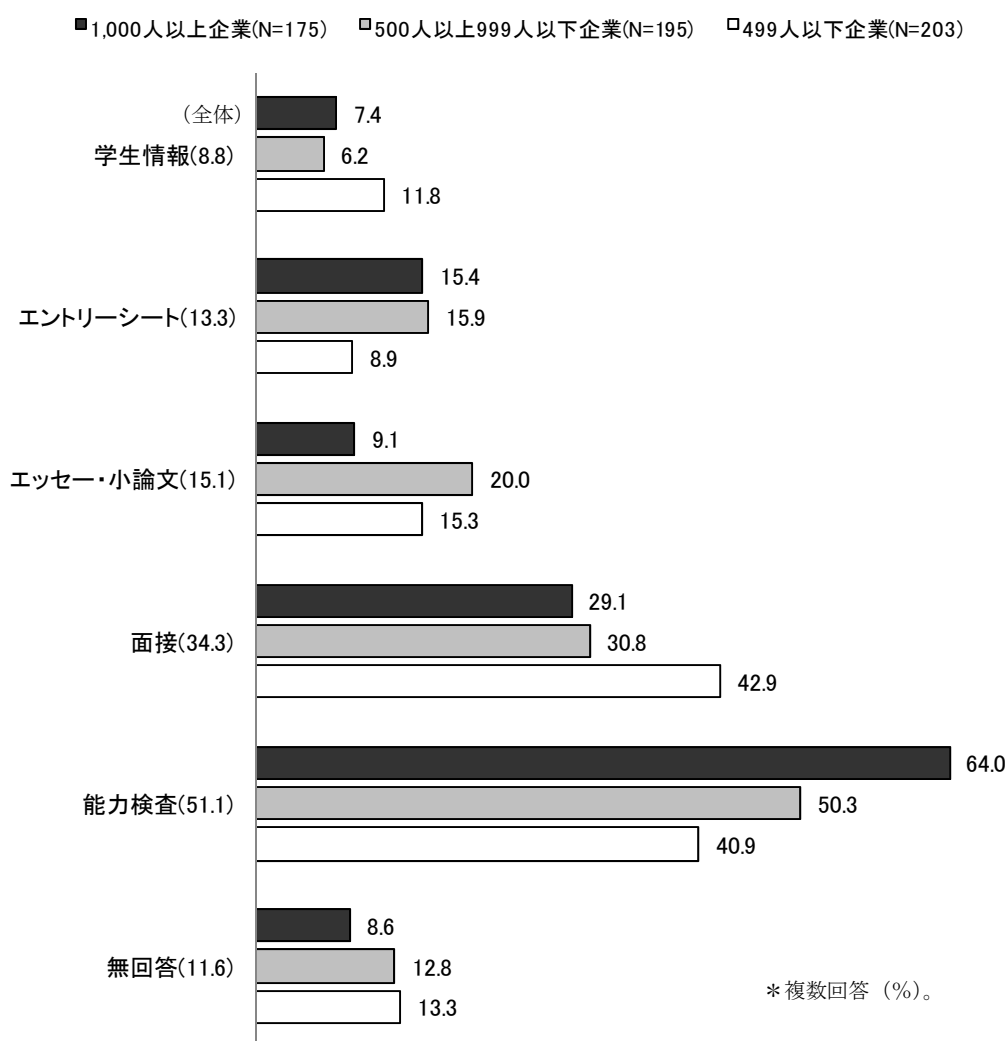


図2-3-1gは、g. 英語ライティングスキルの評価方法についてたずねたものである。まず、全体値を見てみると、「無回答」(39.9%)の割合が多くなっている。「無回答」を除くと、「面接」(22.4%)、「学生情報」(21.7%)、「能力検査」(20.8%)などの評価方法の利用率が比較的高い。従業員規模別に見ると、「面接」(1,000人以上企業 15.4% < 500人以上999人以下企業 22.6% < 499人以下企業 28.6%)では従業員規模が小さい企業ほどその利用率が段階的に高まる傾向が見て取れる。

図2-3-1g 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

g. 英語ライティングスキル

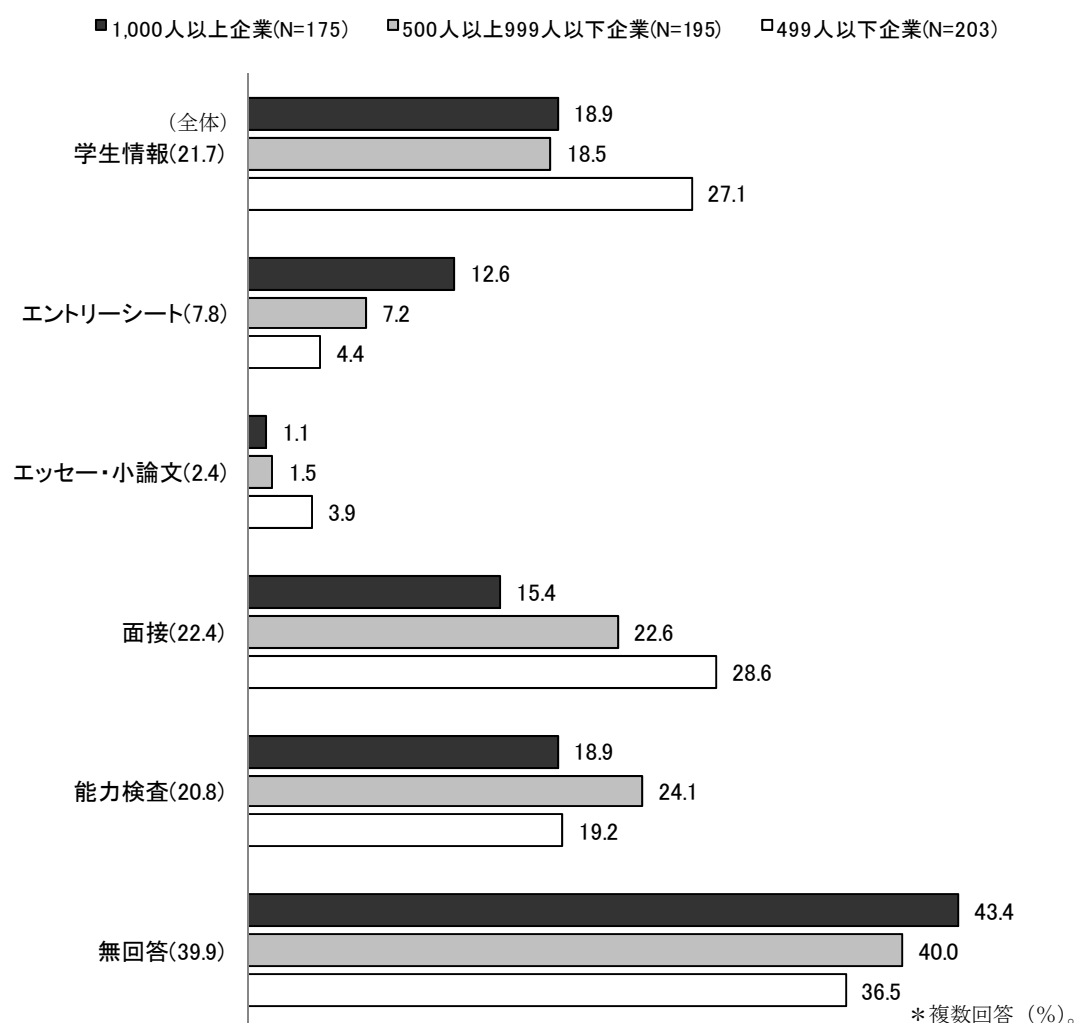
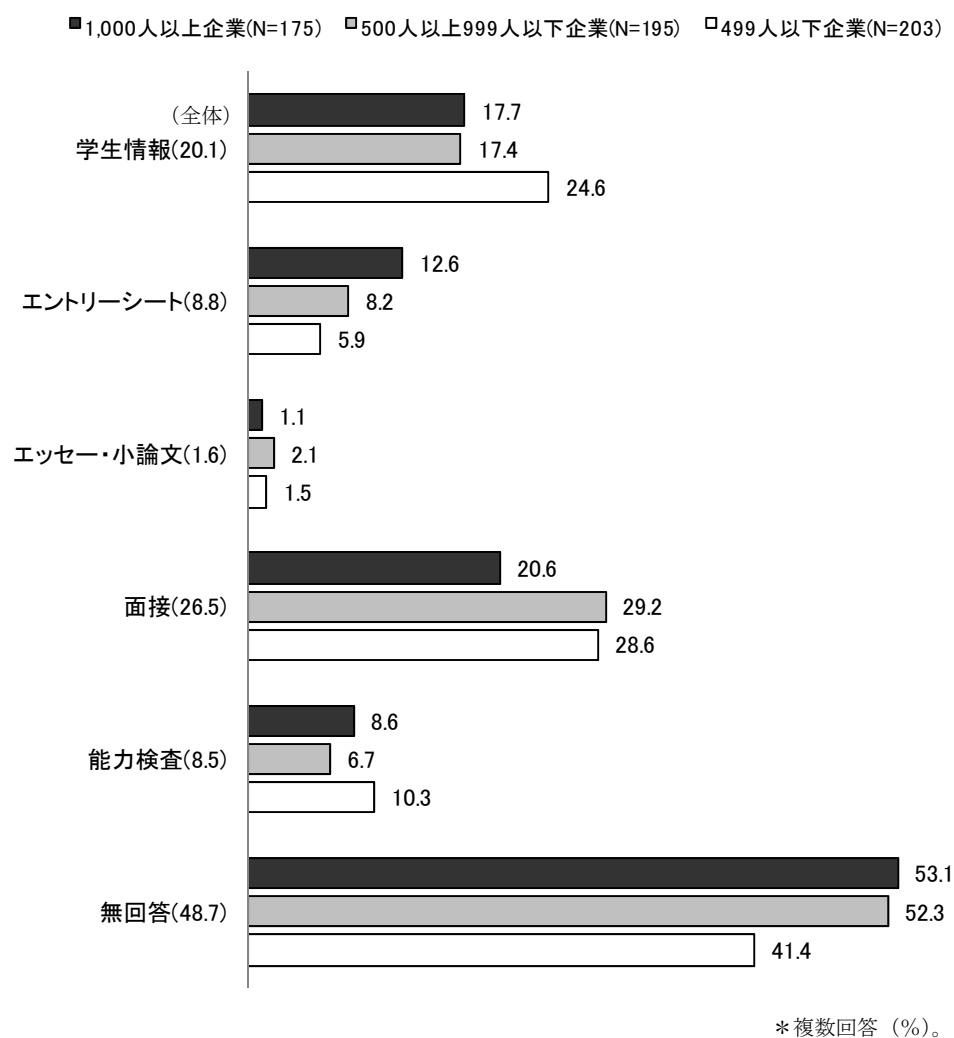


図2-3-1hは h.英語プレゼンテーションスキルの評価方法について示したものである。全体値を見ると、「無回答」(48.7%)の割合が約半数となっているが、それを除けば「面接」(26.5%)と「学生情報」(20.1%)の利用率が2割を超えており、相対的に高くなっている。従業員規模別に見てみると、「面接」(1,000人以上企業 20.6%、500人以上999人以下企業 29.2%、499人以下企業 28.6%、以下同様)では1,000人以上の企業での利用率が低く、「学生情報」(17.7%、17.4%、24.6%)では499人以下の企業での利用率が高くなっている。

図2-3-1h 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

h.英語プレゼンテーションスキル



i.英語討議力の評価方法の利用率について示したものが、**図2-3-1i**である。まず、全体値を見ると、「無回答」(50.1%)の割合が約半数となっていることがわかる。次に利用率が高かったのが、「面接」(25.3%)であった。従業員規模別に見てみると、「面接」(1,000人以上企業 18.3%、500人以上999人以下企業 28.2%、499人以下企業 28.1%)では従業員数が1,000人以上の大企業で利用率が低くなっている。

図2-3-1i 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

i.英語討議力

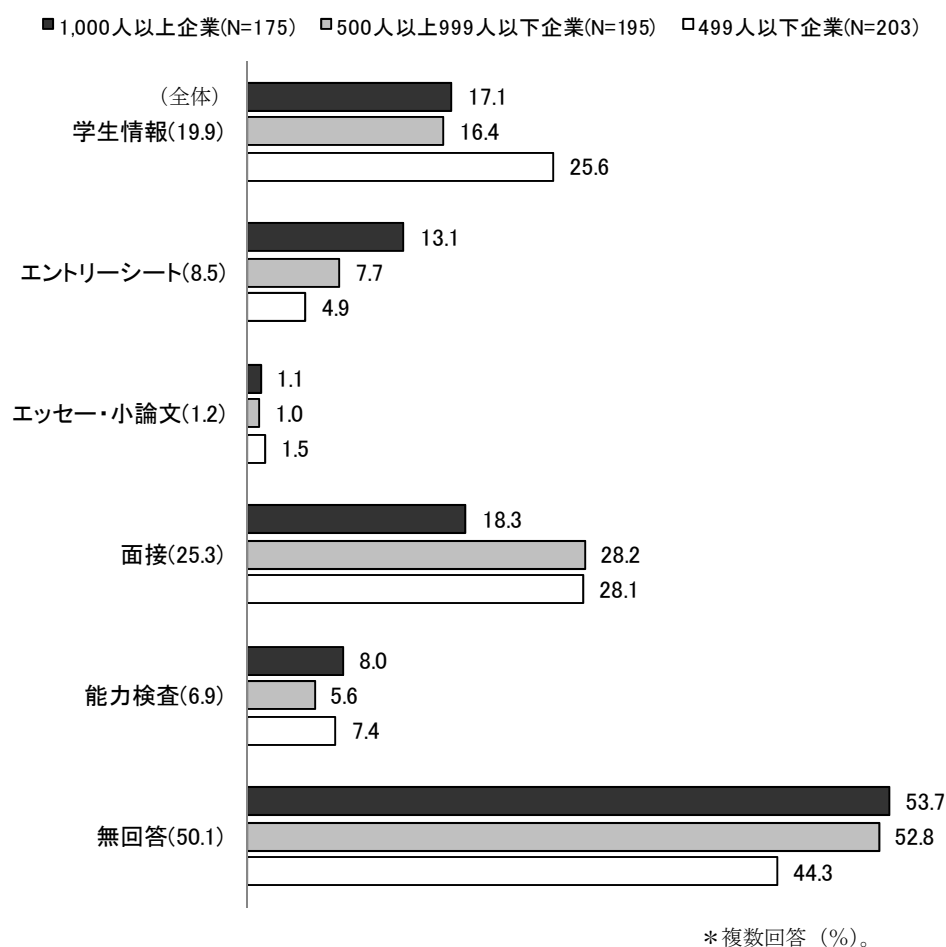


図2-3-1j は j.英語文章読解力 の把握のために利用している評価方法を示したものである。まず、全体値で見ると、「無回答」(41.9%) の割合が高くなっている。「無回答」を除くと、「面接」(22.7%) の利用率が高くなっている。従業員規模別に見ると、「面接」(1,000人以上企業 16.6% < 500人以上999人以下企業 24.1% < 499人以下企業 26.6%) では従業員規模が小さいほど利用率が段階的に高まる傾向がある。

図2-3-1j 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

j.英語文章読解力

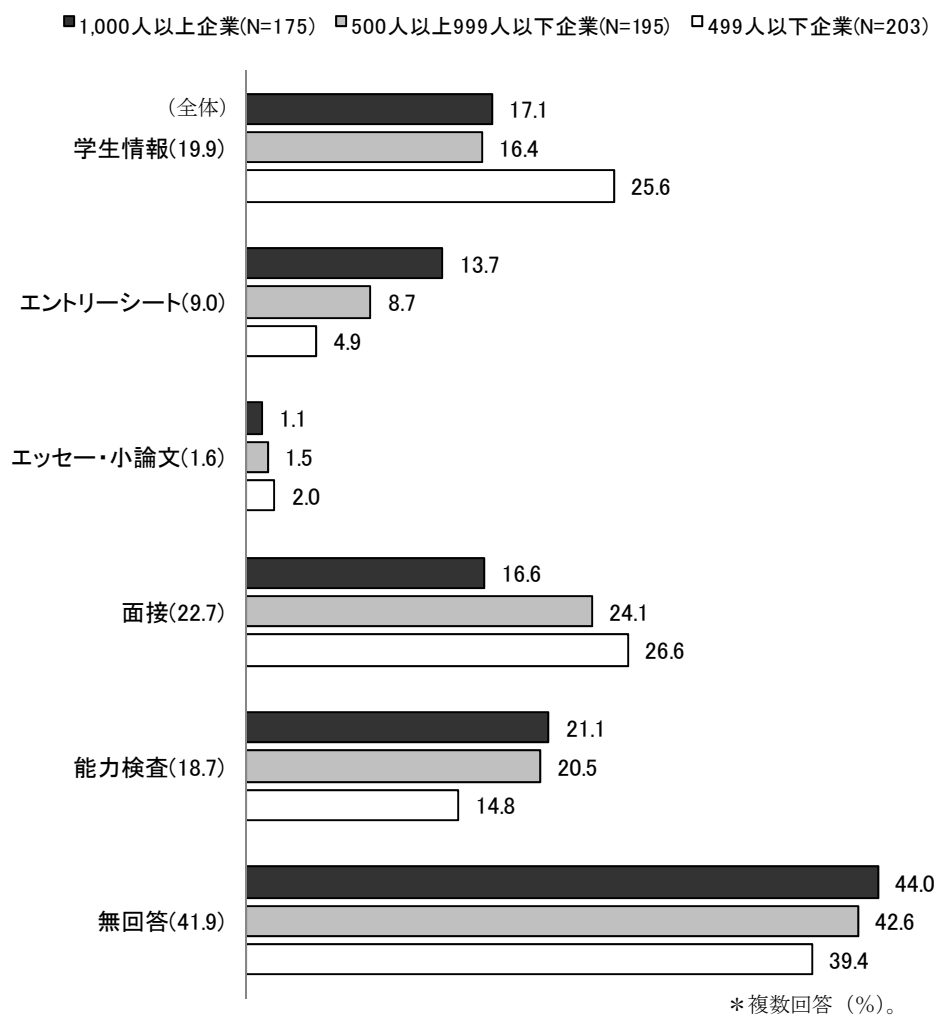


図2-3-1kは、k. 基本的な ICT 操作スキルの評価方法についてたずねた結果である。まず、全体値で見ると、「面接」(51.1%)の利用率が高くなっている。従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業 40.0%、500人以上999人以下企業 54.9%、499人以下企業 56.2%)では1,000人以上企業で相対的に利用率が低くなっている。

図2-3-1k 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

k. 基本的な ICT 操作スキル

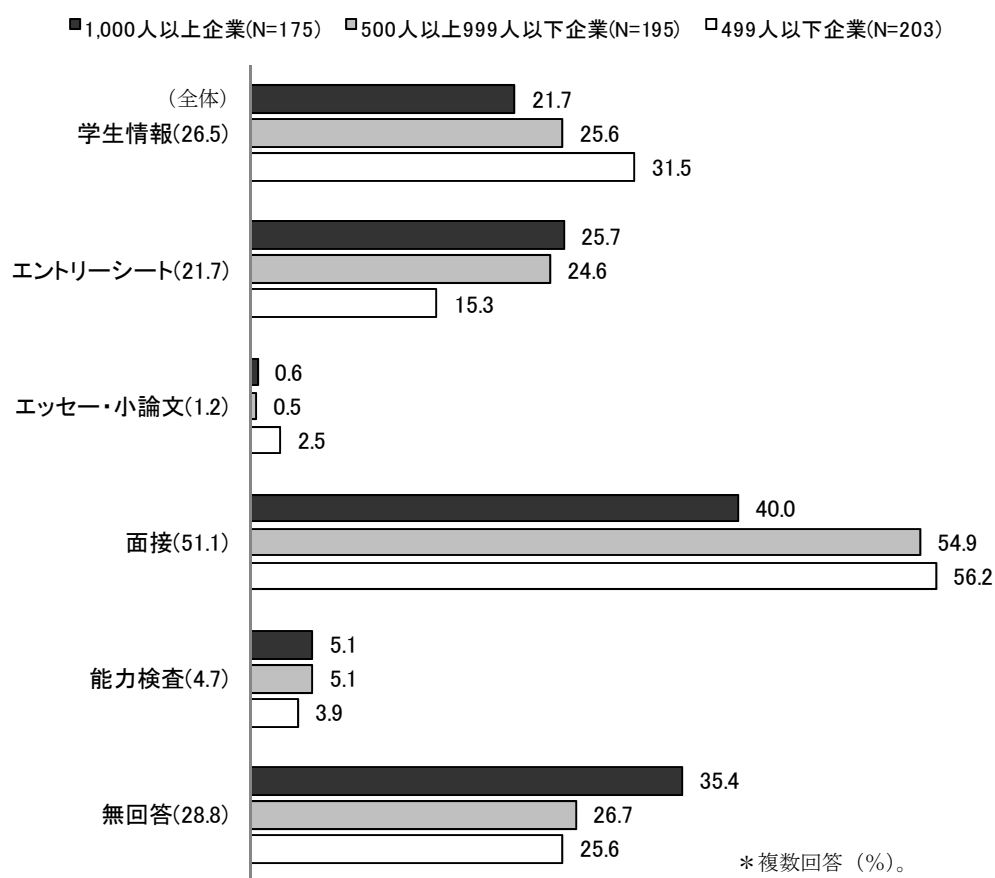


図2-3-11は、1. 情報処理の評価方法について示したものである。まず、全体値を見てみると、「面接」(45.4%)の利用率がもっとも高くなっている。「無回答」(33.3%)を除けば、「学生情報」(27.0%)の利用率が比較的高くなっている。次に、従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業 33.7% < 500人以上999人以下企業 48.7% < 499人以下企業 51.2%、以下同様)、「学生情報」(20.0% < 25.1% < 35.0%)では小規模な企業ほど利用率が高まる傾向が見られる。

図2-3-11 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

1.情報処理

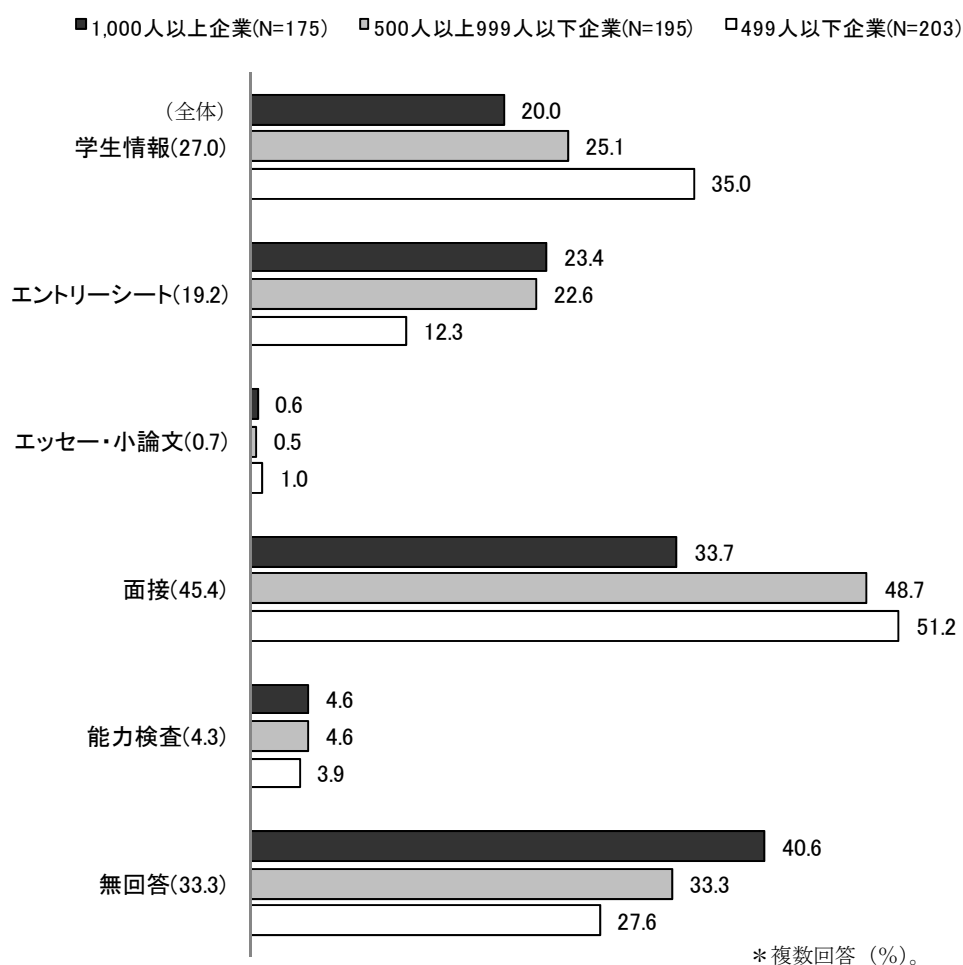
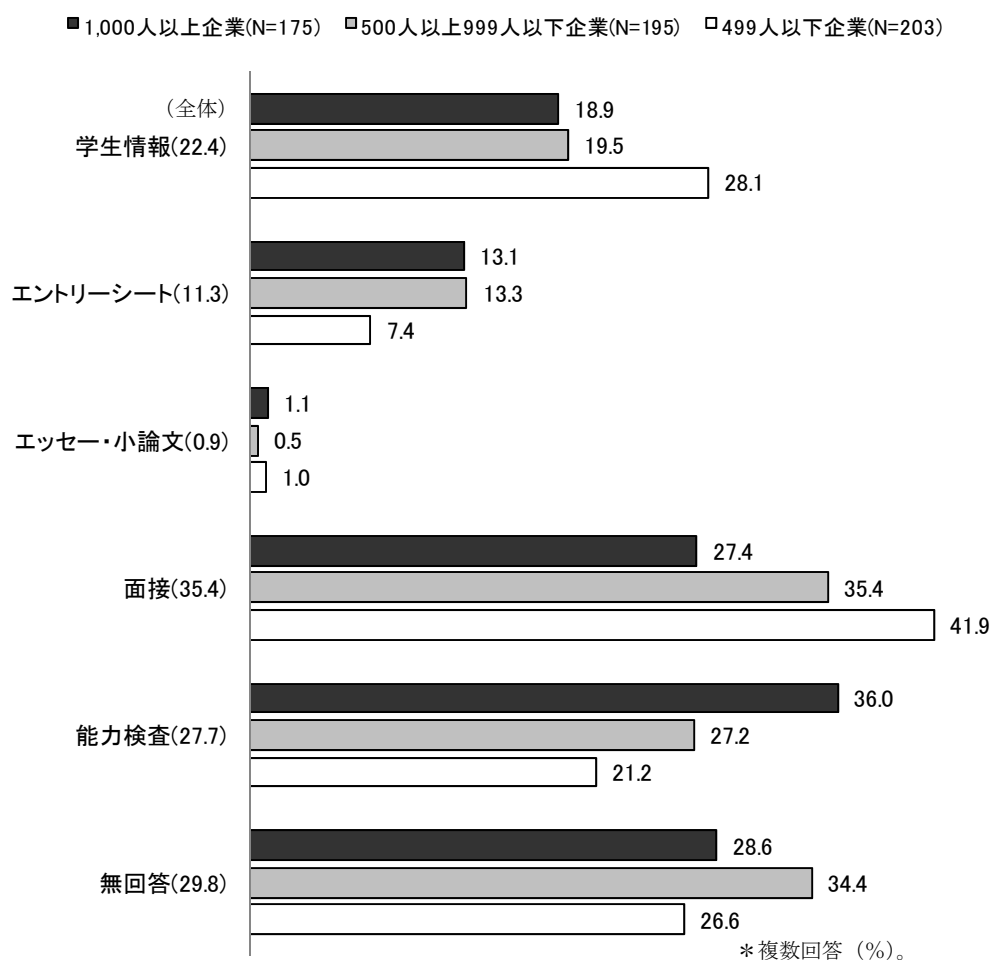


図2-3-1mは m. 数量的・統計的スキル の評価方法の利用率を示している。まず、全体値を見てみると、「面接」(35.4%) がもっとも高く、「無回答」(29.8%) を除けば、「能力検査」(27.7%)、「学生情報」(22.4%) などの評価方法で相対的に利用率が高くなっている。従業員規模別に見てみると、「面接」(1,000人以上企業 27.4% < 500人以上999人以下企業 35.4% < 499人以下企業 41.9%、以下同様) や「学生情報」(18.9% < 19.5% < 28.1%) では小規模な企業ほど利用率が高い。一方、「能力検査」(1,000人以上企業 36.0% > 500人以上999人以下企業 27.2% > 499人以下企業 21.2%) では従業員規模の大きな企業ほど利用率が高い傾向がある。

図2-3-1m 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

m. 数量的・統計的スキル



n.メディアリテラシーについてはどうか(図2-3-1n)。全体値で見ると、「無回答」(40.0%)を除くと、「面接」(39.2%)の利用率をもっとも高くなっている。従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業 30.3%<500人以上999人以下企業 40.5%<499人以下企業 44.8%)の利用率は従業員規模が小さい企業ほど高くなっている。

図2-3-1n 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

n.メディアリテラシー

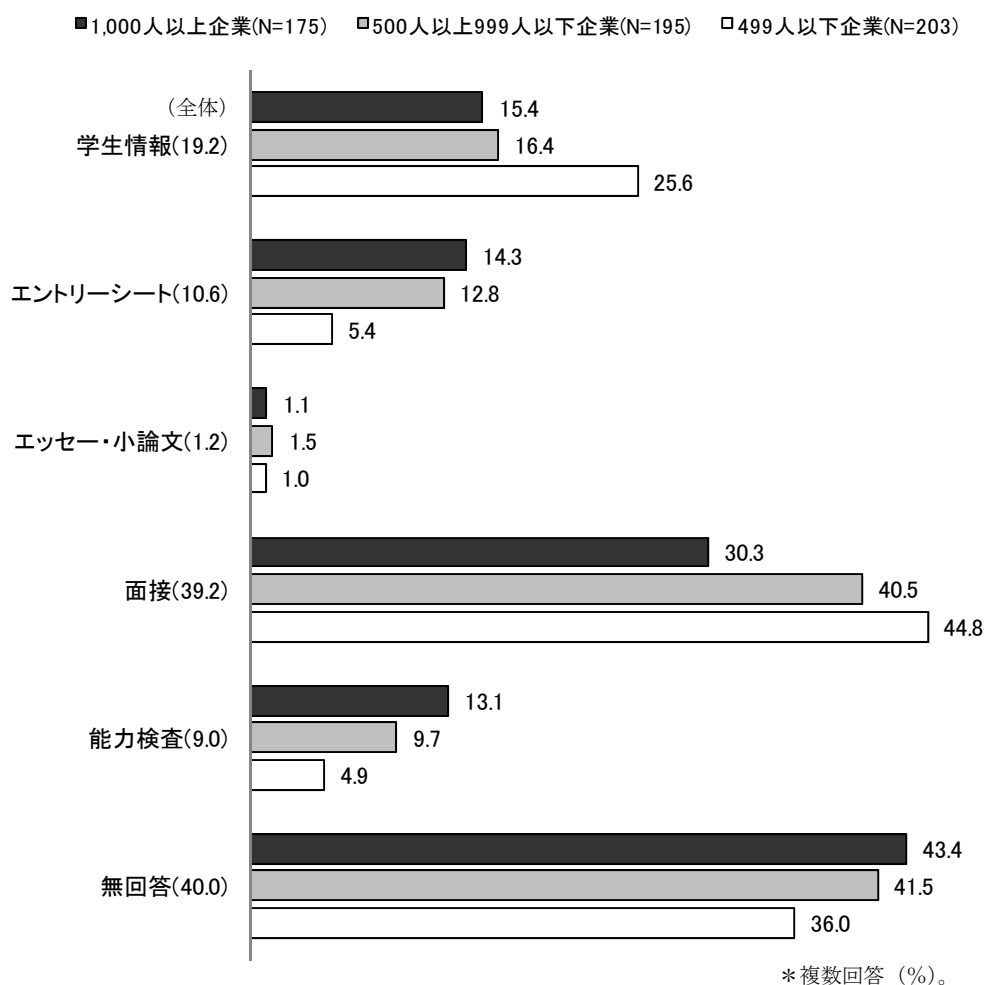
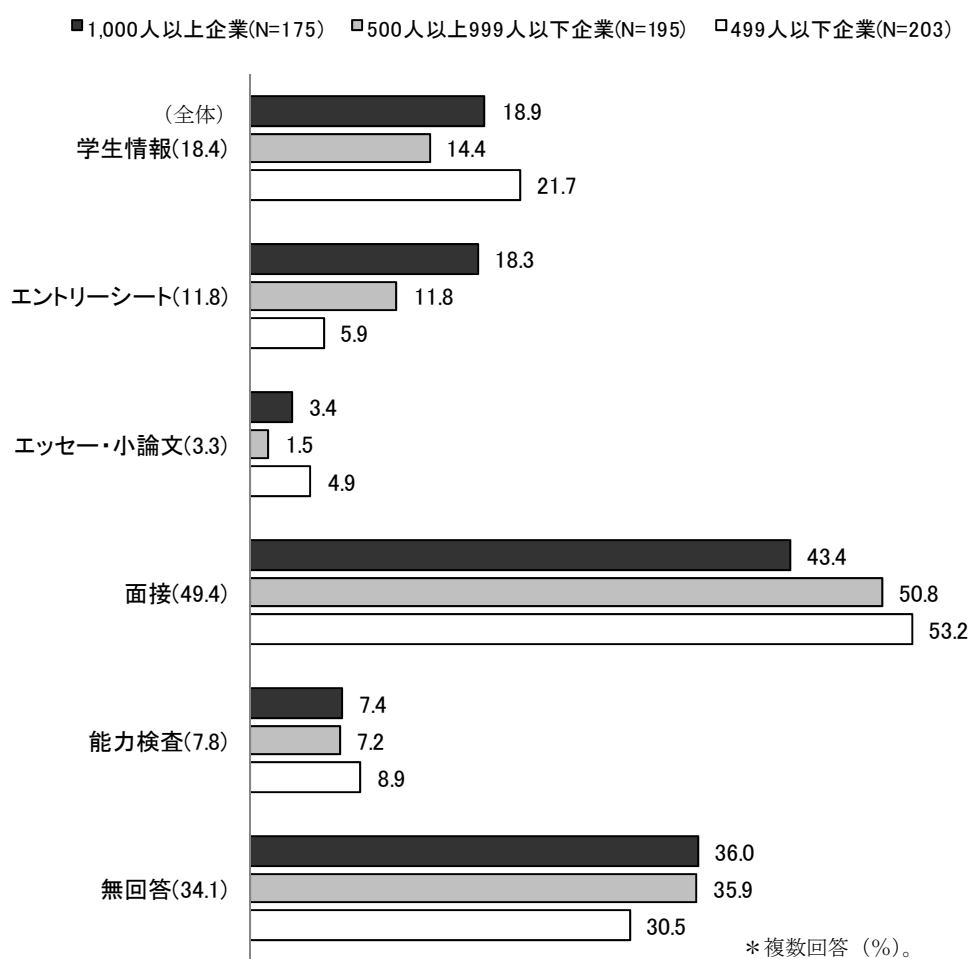


図2-3-1o は o.調査・研究スキルの評価方法について示したものである。全体値を見ると、「面接」(49.4%)の利用率がもっとも高くなっている。従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業 43.4%<500人以上999人以下企業 50.8%<499人以下企業 53.2%)の利用率は従業員規模が小さいほど高まる傾向がある。

図2-3-1o 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

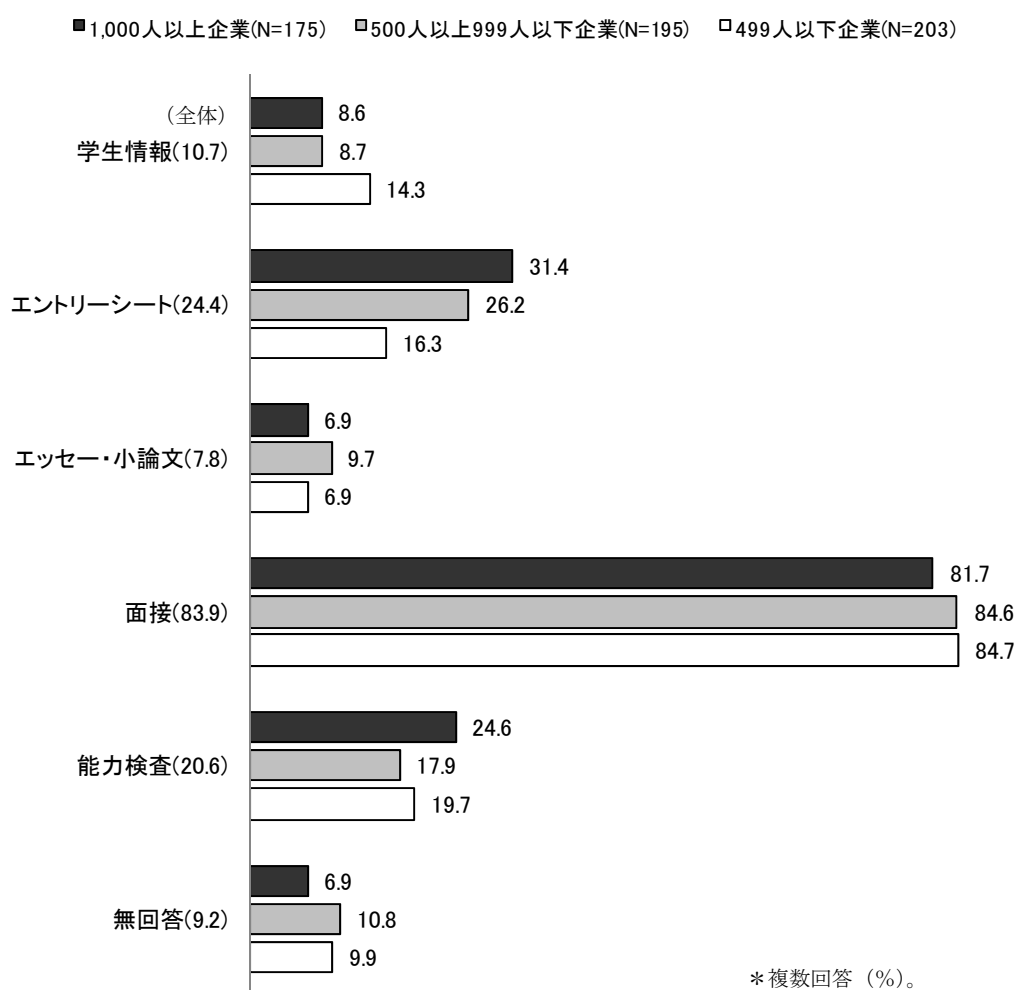
o.調査・研究スキル



p.自己管理能力について（図2-3-1p）は、全体では「面接」（83.9%）の利用率がもっとも高く、続いて「エントリーシート」（24.4%）が高くなっている。従業員規模別に見てみると、「面接」（1,000人以上企業 81.7%、500人以上999人以下企業 84.6%、499人以下企業 84.7%）ではあまり大きな差が見られないが、「エントリーシート」（1,000人以上企業 31.4%＞500人以上999人以下企業 26.2%＞499人以下企業 16.3%）では従業員規模が大きい企業ほど利用率が高くなっている。

図2-3-1p 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

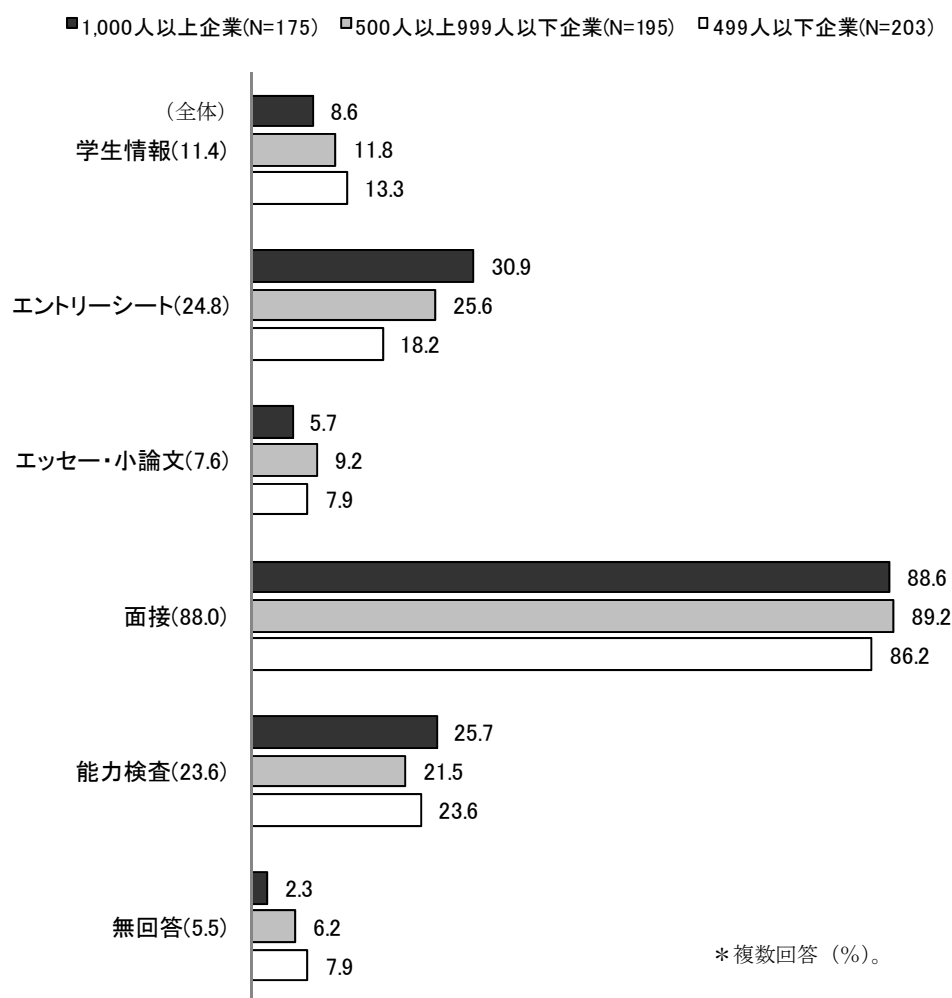
p.自己管理能力



q.チームワーク力の評価方法について見てみると（**図2-3-1q**）、全体では、「面接」（88.0％）の利用率がもっとも高く、続いて「エントリーシート」（24.8％）、「能力検査」（23.6％）が2割強とやや高くなっている。従業員規模別では、「面接」（1,000人以上企業 88.6％、500人以上999人以下企業 89.2％、499人以下企業 86.2％）や「能力検査」（1,000人以上企業 25.7％、500人以上999人以下企業 21.5％、499人以下企業 23.6％）ではあまり大きな差が見られなかったが、「エントリーシート」（1,000人以上企業 30.9％＞500人以上999人以下企業 25.6％＞499人以下企業 18.2％）では従業員規模が大きい企業ほど利用率が高い。

図2-3-1q 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

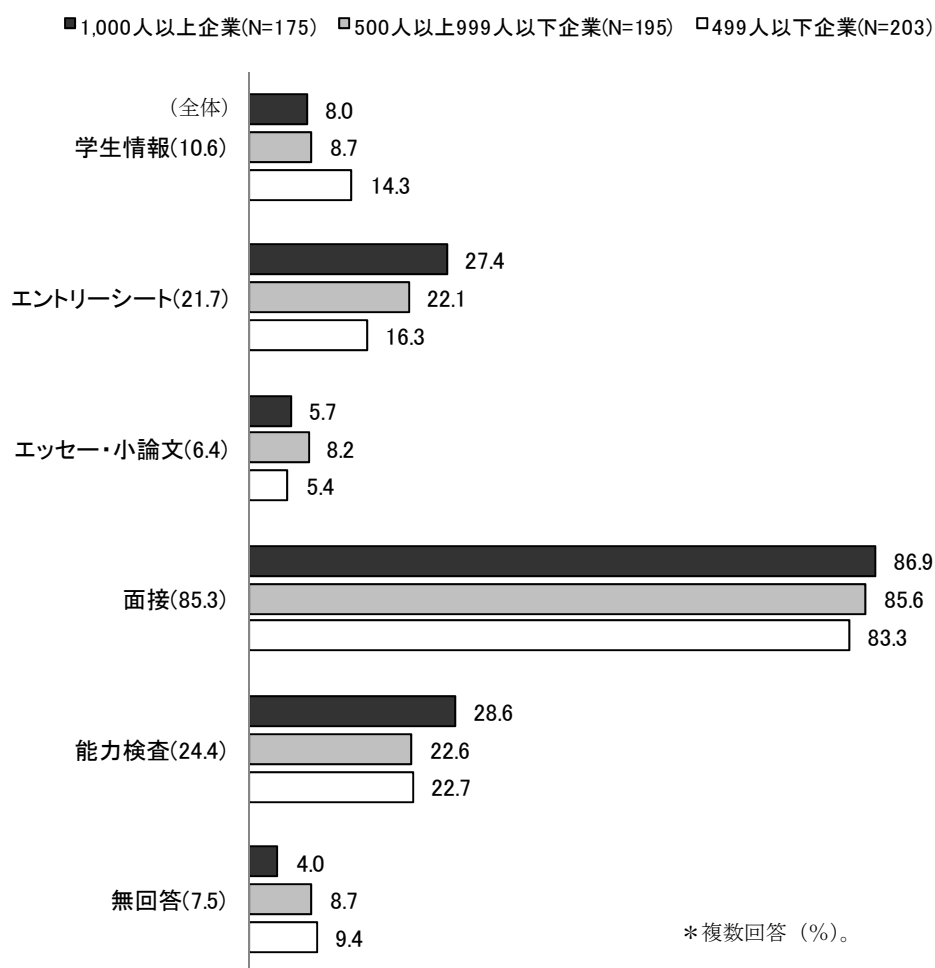
q.チームワーク力



r.リーダーシップ力の評価方法について見てみよう（図2-3-1r）。全体値を見てみると、「面接」（85.3%）でもっとも利用率が高くなっており、続いて「能力検査」（24.4%）、「エントリーシート」（21.7%）でやや高くなっている。従業員規模別に見てみると、「面接」（1,000人以上企業 86.9%、500人以上999人以下企業 85.6%、499人以下企業 83.3%、以下同様）ではあまり明確な傾向はみられないが、「能力検査」（28.6%、22.6%、22.7%）では1,000人以上の大企業で利用率が高く、「エントリーシート」（1,000人以上企業 27.4%＞500人以上999人以下企業 22.1%＞499人以下企業 16.3%）では従業員規模が大きい企業ほど利用率も高くなっている。

図2-3-1r 能力の評価方法（全体、従業員規模別）

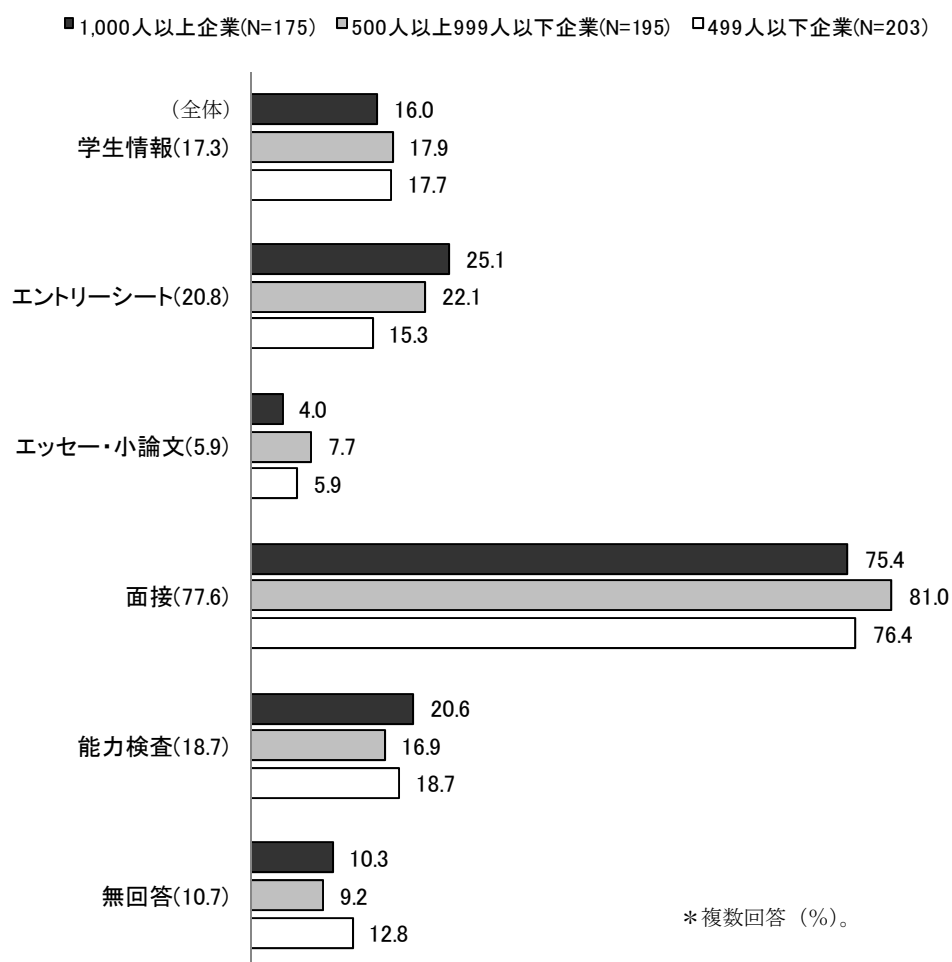
r.リーダーシップ力



s.継続的な学習力についてはどうか（**図2-3-1s**）。全体値を見ると、「面接」（77.6％）の利用率がもっとも高くなっており、続いて「エントリーシート」（20.8％）がやや高くなっている。従業員規模別で見ると、「面接」（1,000人以上企業 75.4％、500人以上999人以下企業 81.0％、499人以下企業 76.4％）では500人以上999人以下の企業がやや高くなっているが、「エントリーシート」（1,000人以上企業 25.1％＞500人以上999人以下企業 22.1％＞499人以下企業 15.3％）では従業員規模が大きい企業ほど利用率も高くなっている。

図2-3-1s 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

s.継続的な学習力



=

図2-3-1tはt.批判的思考力の評価方法について示したものである。まず、全体値を見てみると、「面接」(75.9%)の利用率がもっとも高くなっており、その後に「能力検査」(17.7%)が続いている。従業員規模別に見ても、「面接」(1,000人以上企業 77.1%、500人以上999人以下企業 75.4%、499人以下企業 75.4%、以下同様)、「能力検査」(18.3%、17.9%、16.7%)のいずれにおいても目立った差は見られない。

図2-3-1t 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

t.批判的思考力

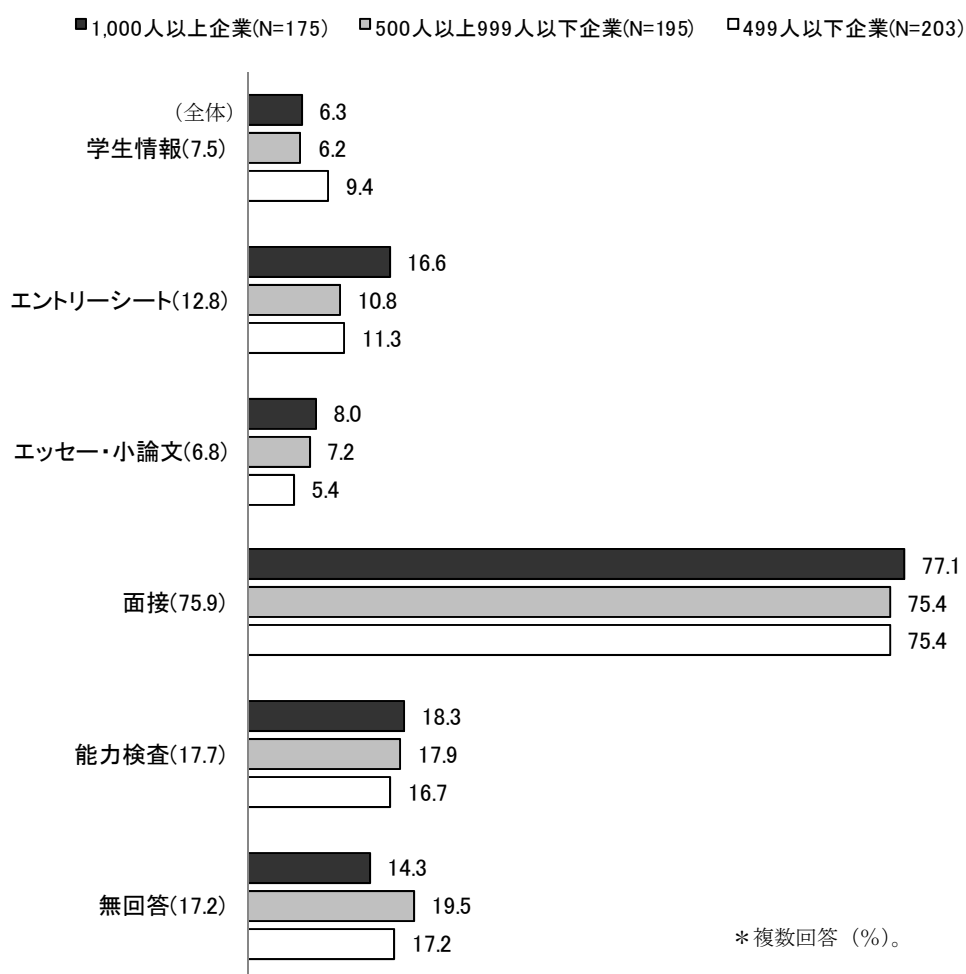
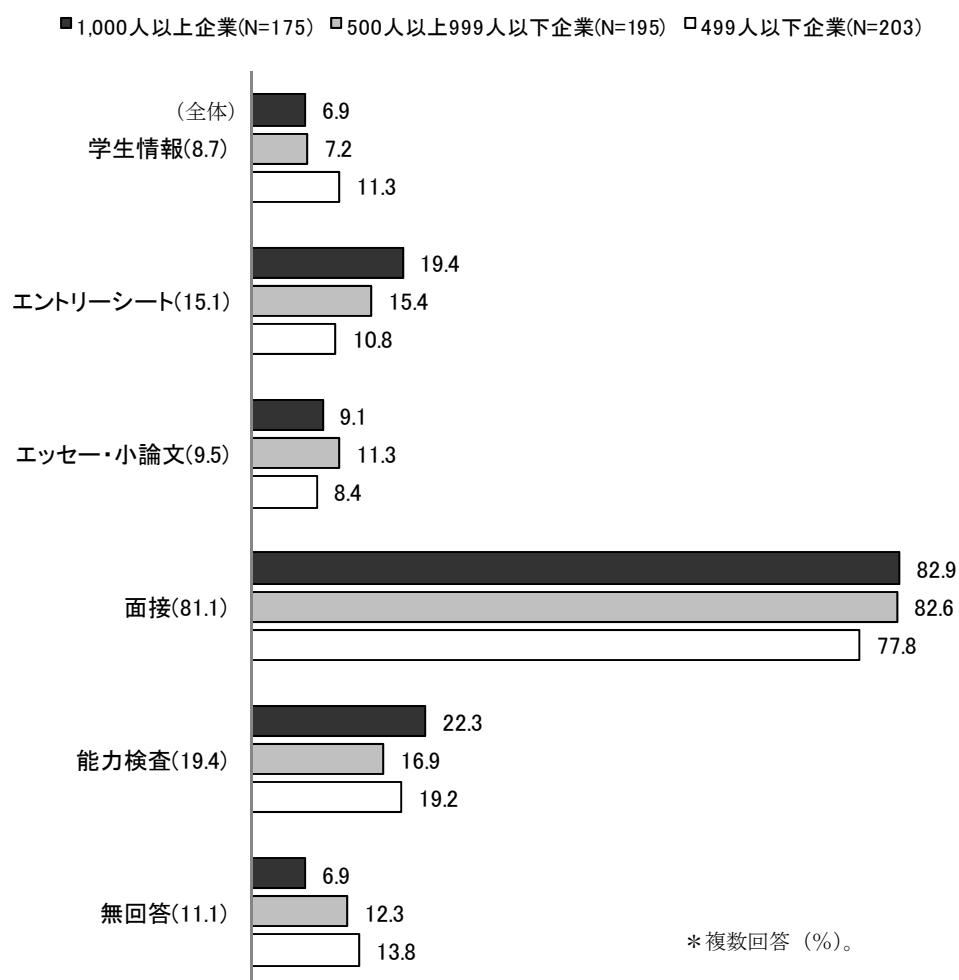


図2-3-1uはu.創造力の評価方法について示したものである。全体値を見てみると、「面接」(81.1%)の利用率がもっとも高く、「能力検査」(19.4%)がそれに続いている。従業員規模別で見ると、「面接」(1,000人以上企業82.9%、500人以上999人以下企業82.6%、499人以下企業77.8%)では、499人以下の企業でやや利用率が低くなっていることがわかる。

図2-3-1u 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

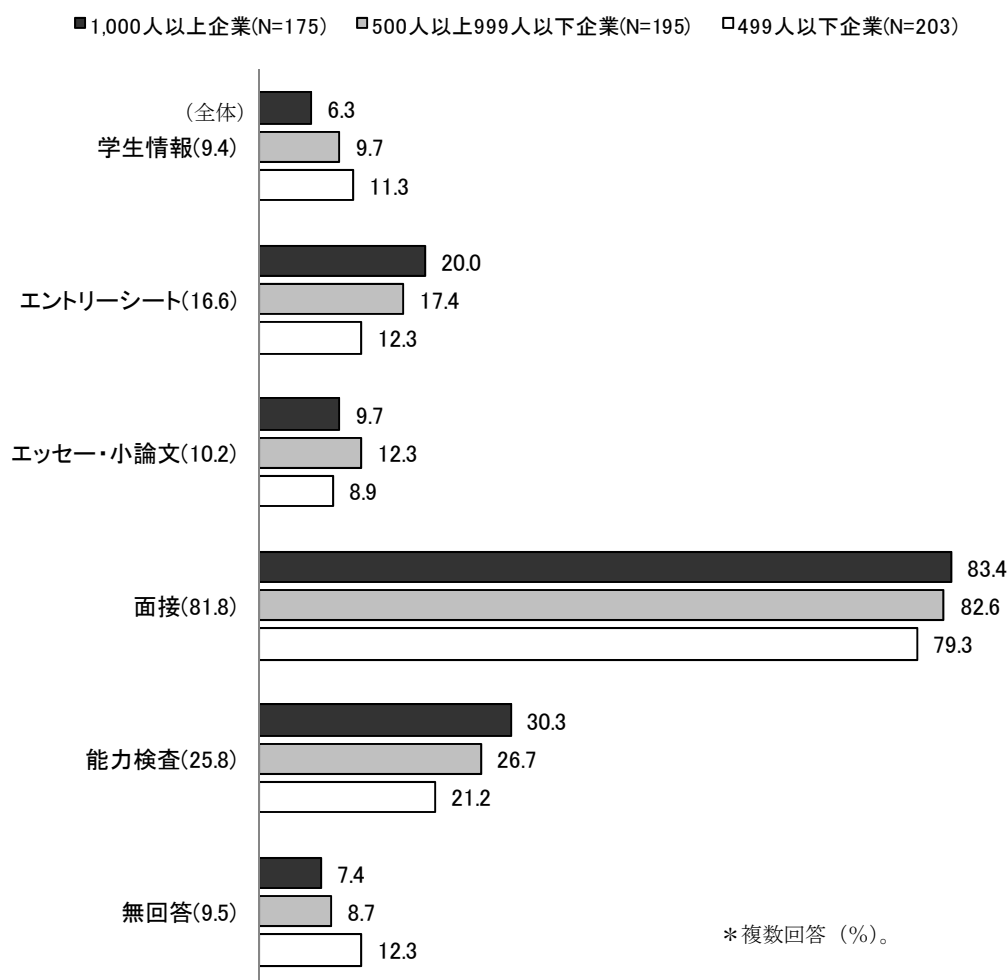
u.創造力



v.問題解決力の評価方法についてはどうか（図2-3-1v）。全体値で見ると、「面接」（81.8%）がもっとも高く、「能力検査」（25.8%）がその後に続いている。従業員規模別に見てみると、「能力検査」（1,000人以上企業 30.3%＞500人以上999人以下企業 26.7%＞499人以下企業 21.2%）では従業員規模が大きいほど利用率も高くなる傾向が見られる。

図2-3-1v 能力の評価方法(全体、従業員規模別)

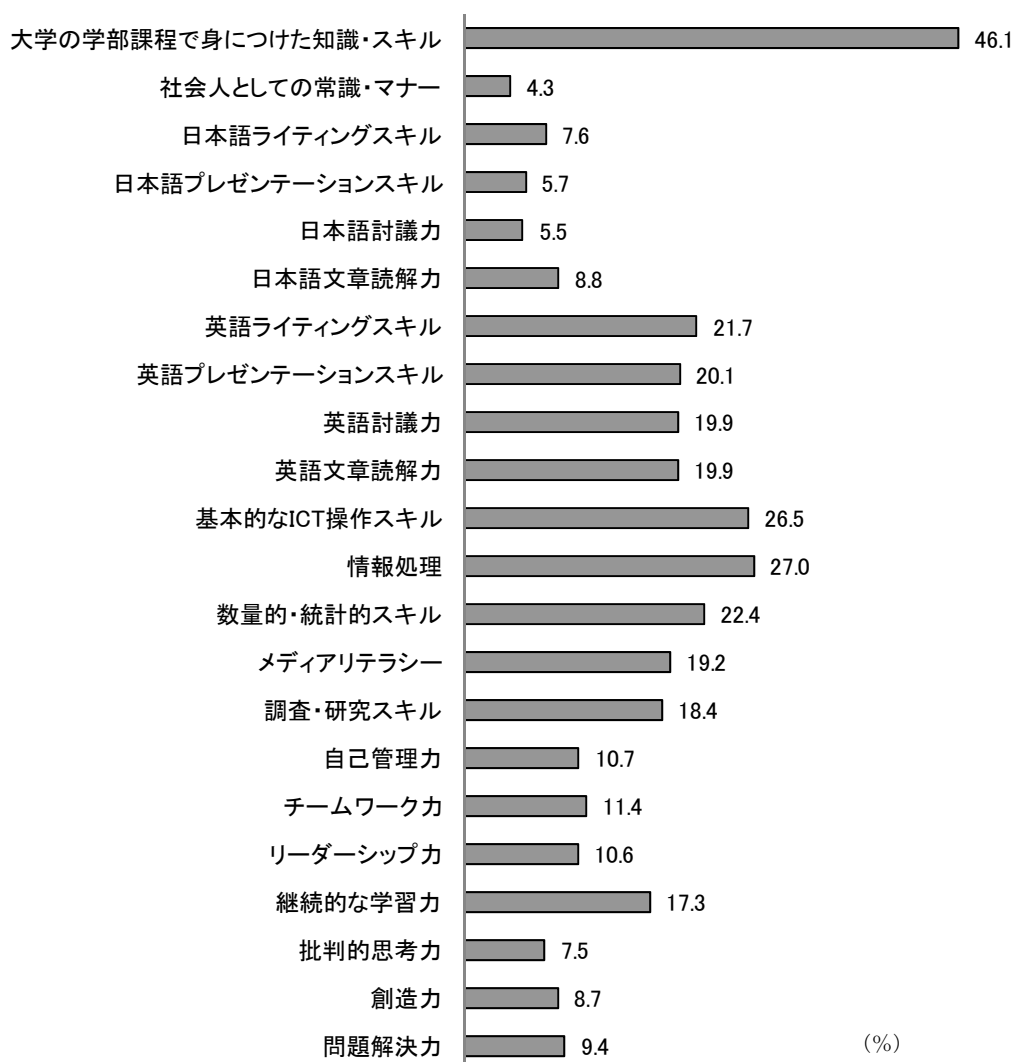
v.問題解決力



(2)能力の評価方法(評価方法別)

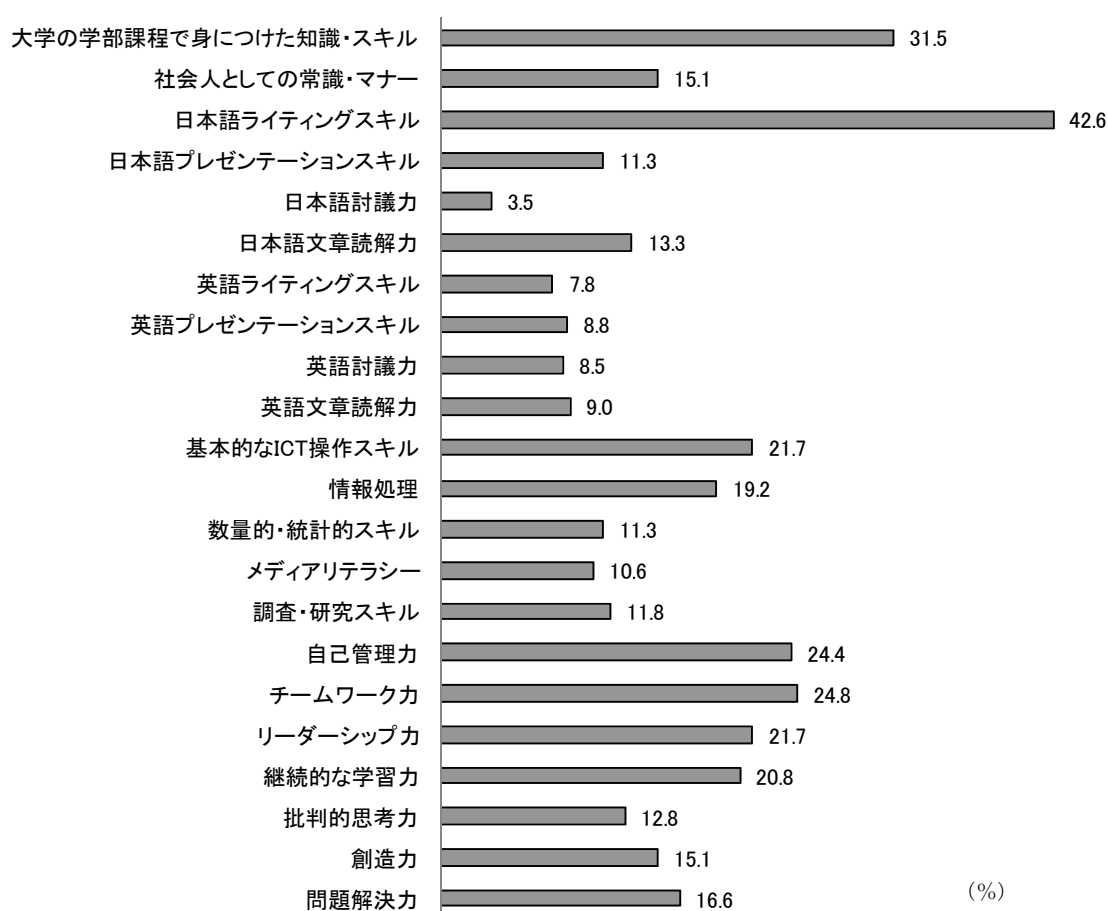
ここでは、「学生情報」「エントリーシート」「エッセー・小論文」「面接」「能力検査」の5つの評価方法が、どんな能力の評価において利用率が高いのかを見ていく。まず、「学生情報」について、各能力に対する利用率を示したものである(図2-3-2①)。利用率がもっとも高かったのは「大学の学部課程で身につけた知識・スキル」(46.1%)であり、続いて利用率が高い「情報処理」(27.0%)や「基本的な ICT スキル」(26.5%)などを大きく引き離している。一方で、「社会人としての常識・マナー」(4.3%)の評価方法としては、5%未満のわずかな利用率にとどまっている。

図2-3-2① 学生情報(出身大学のレベルや学業成績など)(全体)



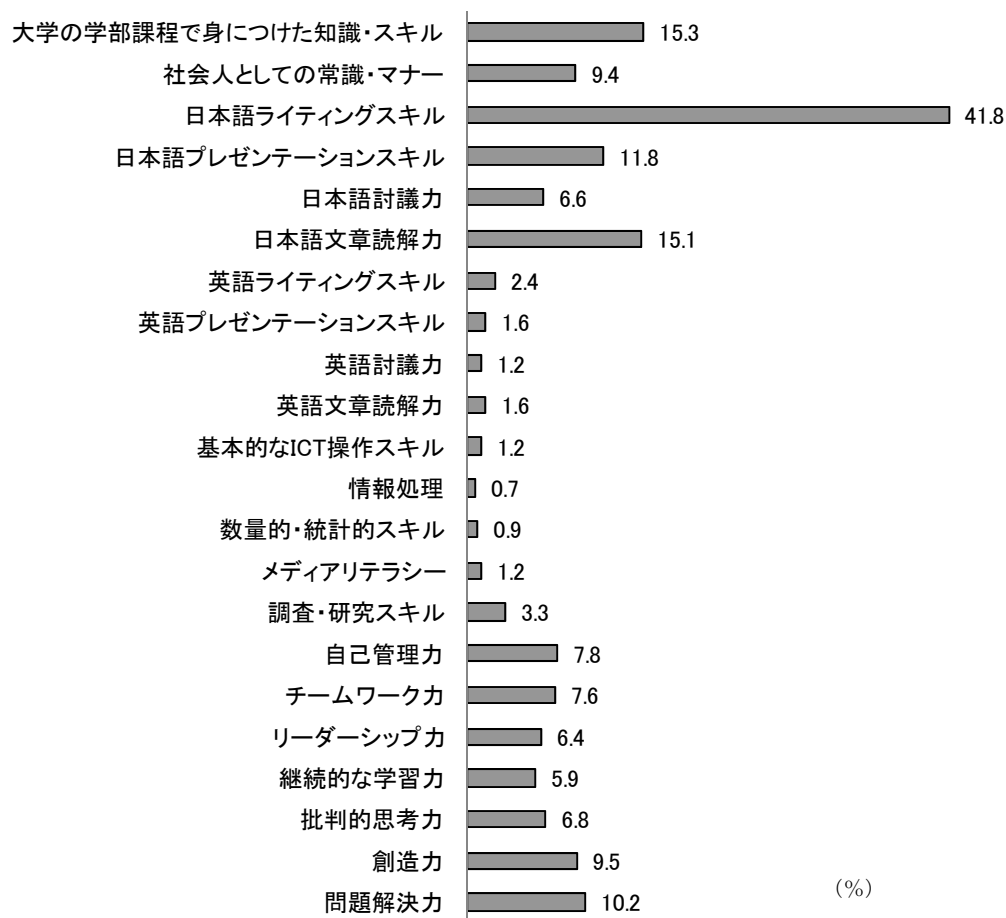
次に、「エントリーシート」について見てみよう（図2-3-2②）。「日本語ライティングスキル」（42.6％）の評価方法としての利用率がもっとも高くなっており、続いて、「大学の学部課程で身につけた知識・スキル」（31.5％）で高くなっている。「チームワーク力」（24.8％）や「自己管理能力」（24.4％）でも比較的利用率が高くなっているが、おそらく、エントリーシートに書かれた内容からこれらの能力を評価しているものと思われる。一方で、「日本語討議力」（3.5％）に対するエントリーシートの利用率は、22の能力項目中もっとも低い。

図2-3-2② エントリーシート(全体)



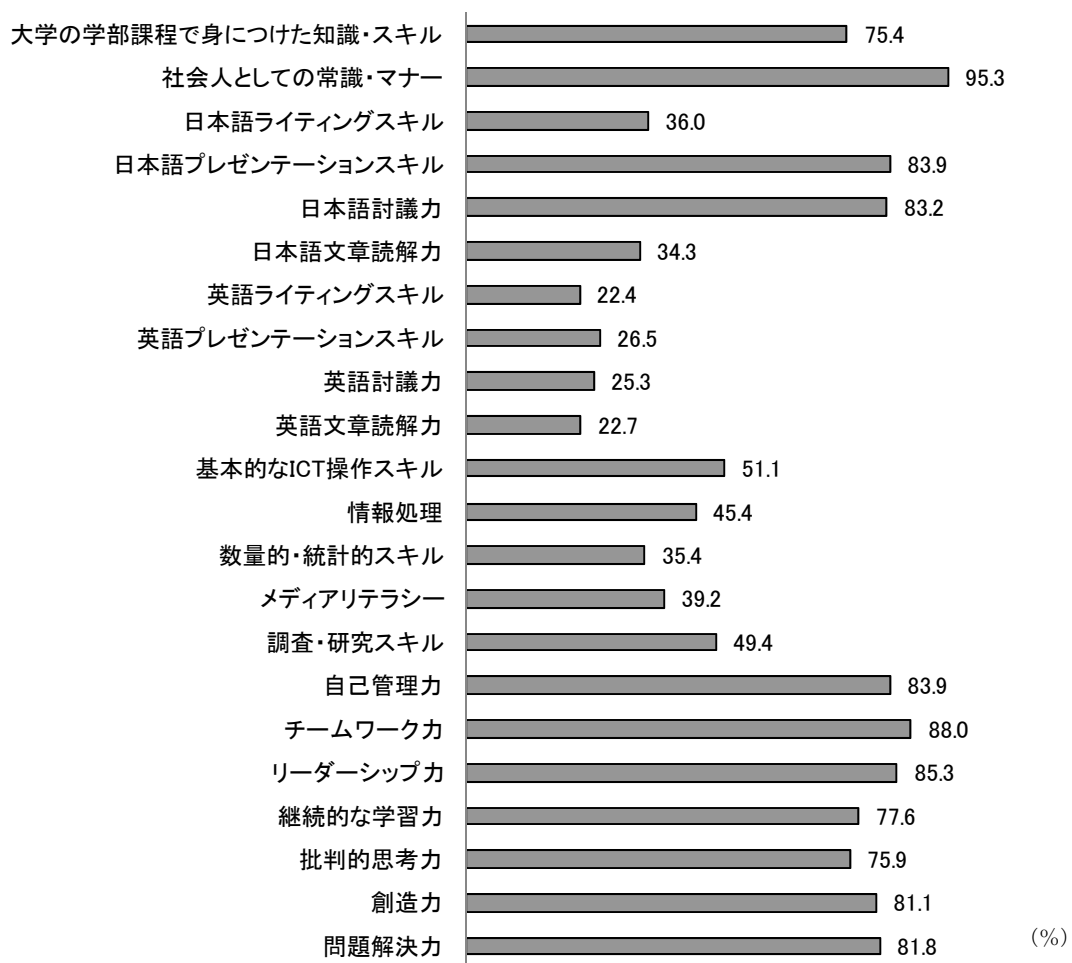
「エッセー・小論文」の利用率を示したものが、**図2-3-2③**である。利用率は「日本語ライティングスキル」(41.8%)でもっとも高くなっている。続いて、「大学の学部課程で身につけた知識・スキル」(15.3%)や「日本語文章読解力」(15.1%)で高く、そのような能力の評価として約15%の利用率であることがわかる。

図2-3-2③ エッセー・小論文(全体)



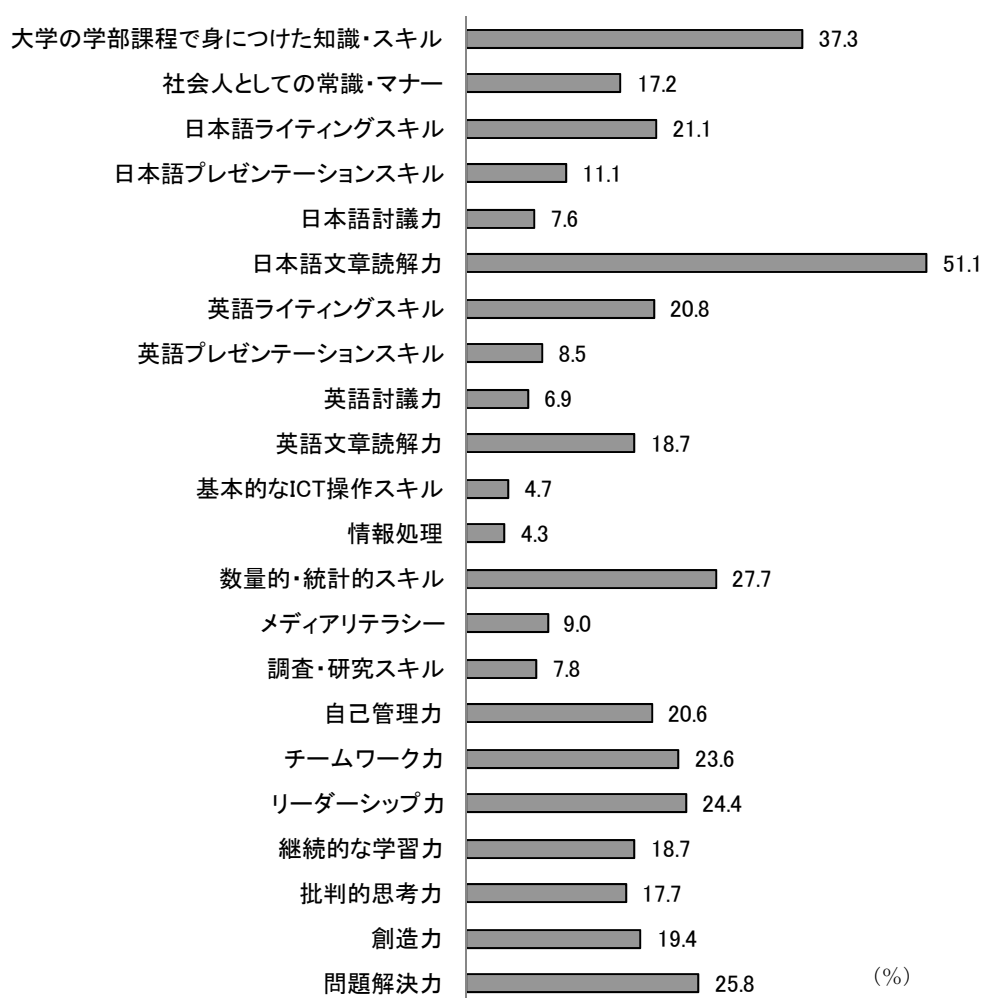
評価方法として「面接」を利用している割合を示したものが、**図2-3-2④**である。95.3%もの企業において、「社会人としての常識・マナー」の評価方法として面接を利用している。そのほか「日本語プレゼンテーションスキル」(83.9%)、「日本語討議力」(83.2%)、「自己管理能力」(83.9%)、「チームワーク力」(88.0%)、「リーダーシップ力」(85.3%)、「創造力」(81.1%)、「問題解決力」(81.8%)といった項目で、8割を超える高い利用率となっている。

図2-3-2④ 面接(全体)



最後に、「能力検査」の利用率について見てみよう（図2-3-2⑤）。半数以上の企業が「日本語文章読解力」（51.1%）を利用しており、「大学の学部課程で身につけた知識・スキル」（37.3%）や「数量的・統計的スキル」（27.7%）、「問題解決力」（25.8%）などの評価方法として相対的に高い利用率となっている。

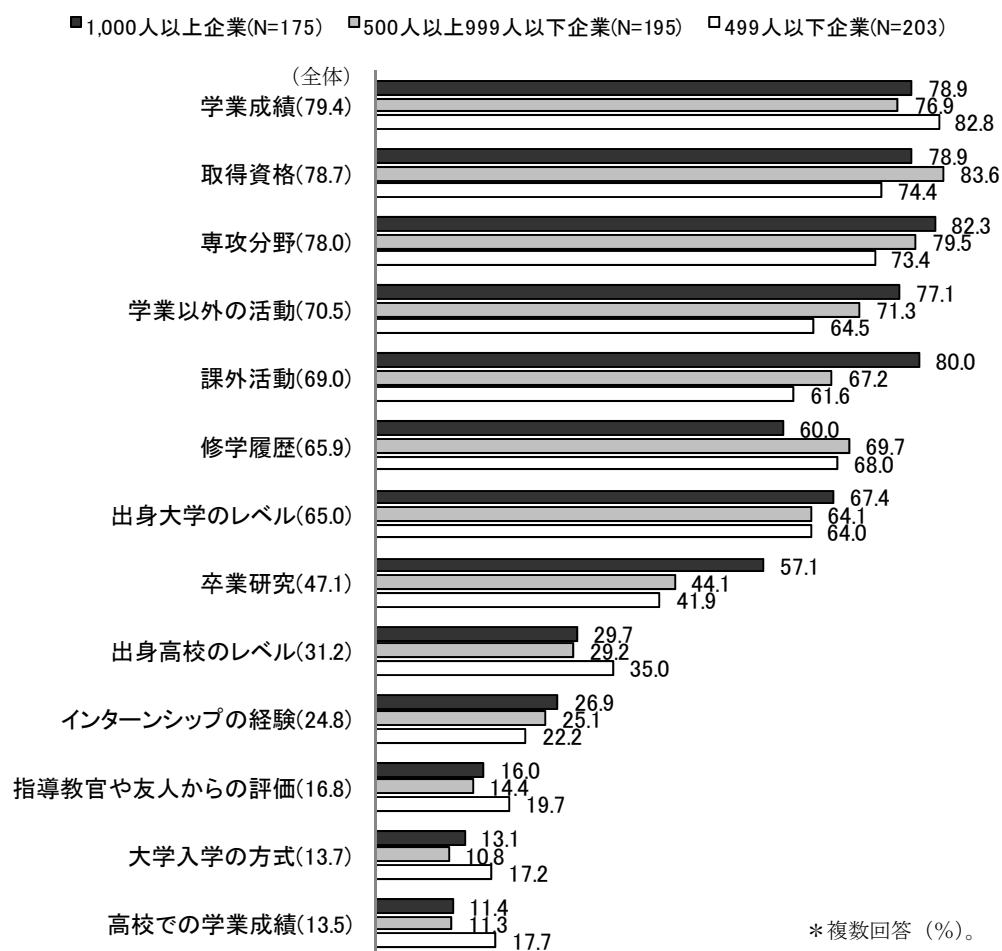
図2-3-2⑤ 能力検査（個人の能力を測定するための標準化された筆記式またはWeb 式のテスト）（全体）



(3)入手している学生情報とその重視度

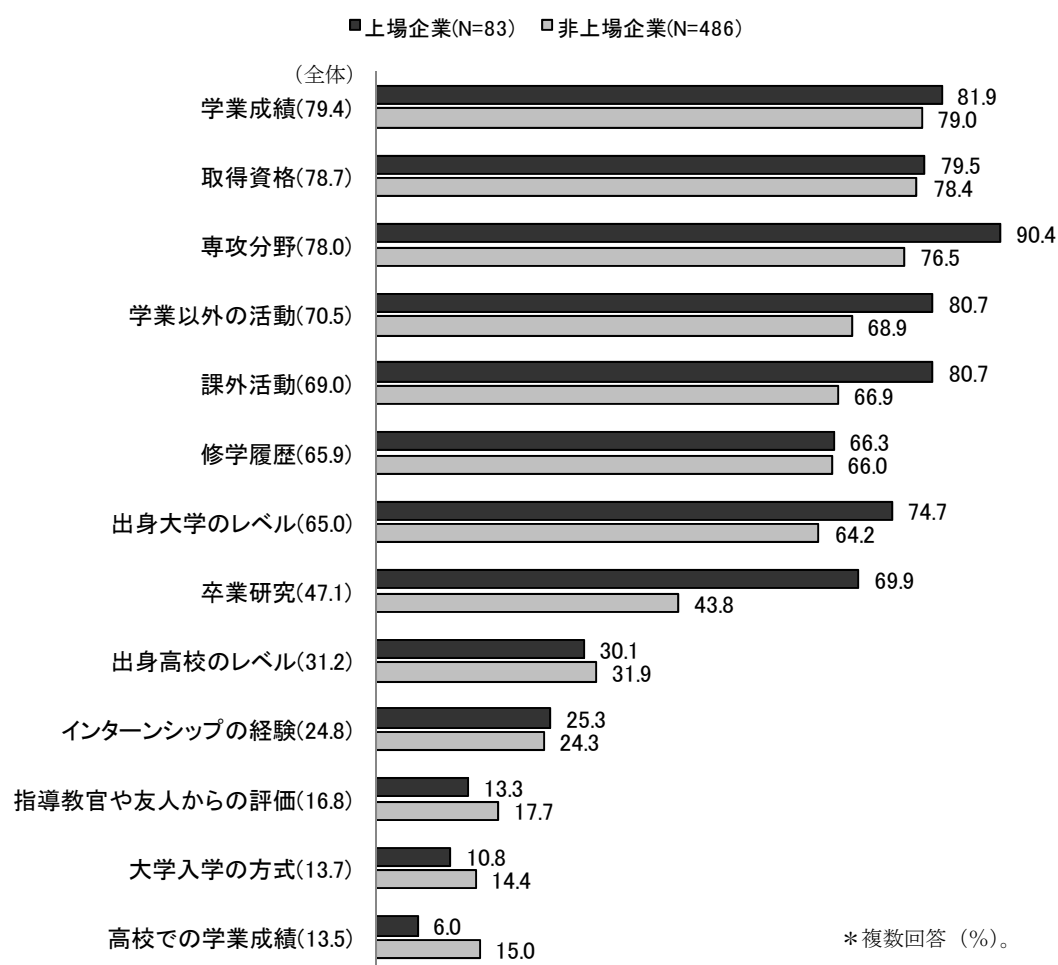
企業では、大卒者の能力把握の際にどのような種類の学生情報を入手し、それらをどの程度重視しているのだろうか。図2-3-3①は、「出身大学のレベル」や「専攻分野」など、大学や学生が企業に提供しうる情報をどの程度入手しているかを示したものである。まず、全体値を見てみると、「学業成績」(79.4%)、「取得資格」(78.7%)、「専攻分野」(78.0%)、「学業以外の活動」(70.5%)といった情報を入手している割合が7割を超えている。次に、従業員規模別で見ると、「課外活動」(1,000人以上企業 80.0% > 499人以下企業 61.6%、以下同様)や「卒業研究」(57.1% > 41.9%)といった項目において、1,000人以上の企業と499人以下の企業の間で15ポイント以上の大きな差がついている。

図2-3-3① 入手している学生情報(全体、従業員規模別)



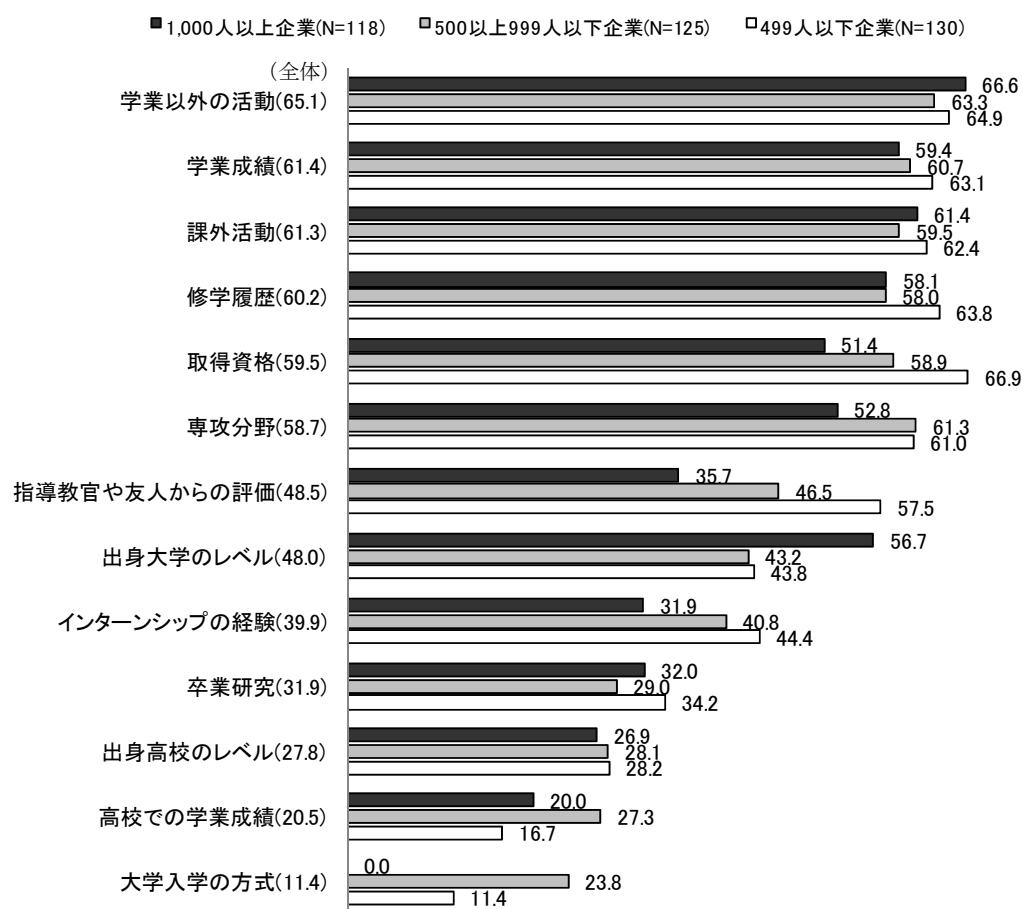
さまざまな学生情報の入手率を、上場・非上場別に集計した結果が、**図2-3-3②**である。上場企業と非上場企業で25ポイント大きな差がついたのは、「卒業研究」（上場企業 69.9% > 非上場企業 43.8%、以下同様）である。その他、「専攻分野」（90.4% > 76.5%）や「課外活動」（80.7% > 66.9%）といった項目についても、15ポイント弱の大きな差がついている。

図2-3-3② 入手している学生情報（全体、上場・非上場別）



次に、入手している情報の重視度について見てみよう（図2-3-3③）。まず、全体の「重視している」（「とても重視している」と「まあ重視している」の割合。以下同様）と回答した割合を見てみると、「学業以外の活動」（65.1%）、「学業成績」（61.4%）、「課外活動」（61.3%）、「修学履歴」（60.2%）といった項目で6割を超えていることがわかる。次に、従業員規模別に「重視している」の割合を見てみると、「指導教官や友人からの評価」（1,000人以上企業 35.7% < 500人以上999人以下企業 46.5% < 499人以下企業 57.5%）で特に大きな差がついている。

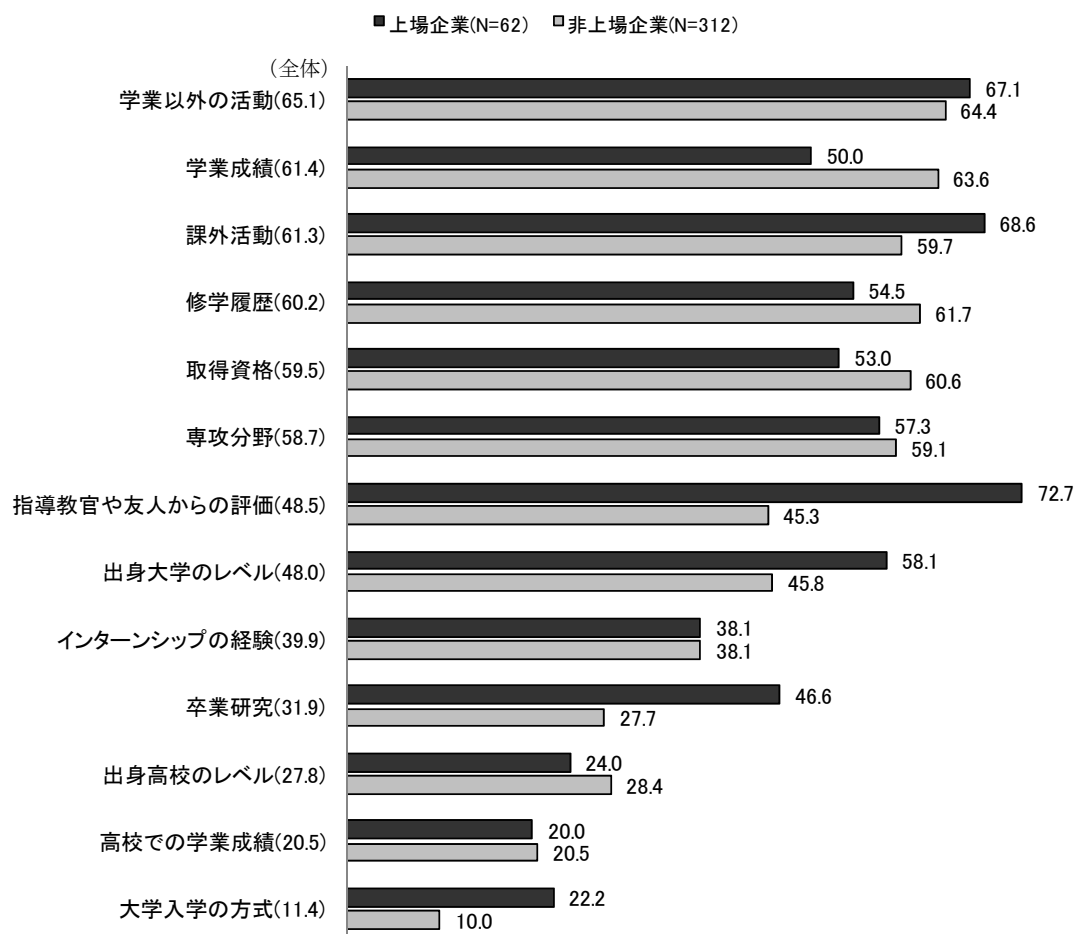
図2-3-3③ 入手している学生情報の重視度(全体、従業員規模別)



* 「とても重視している」と「まあ重視している」の合計 (%)。

図2-3-3④は入手している学生情報に対して「重視している」（「とても重視している」と「まあ重視している」の割合を以下同様）と回答した割合を上場・非上場別に示したものである。「指導教官や友人からの評価」（上場企業 72.7%＞非上場企業 45.3%、以下同様）や「卒業研究」（46.6%＞27.7%）といった項目で特に大きな差がついている。

図2-3-3④ 入手している学生情報の重視度(全体、上場・非上場別)

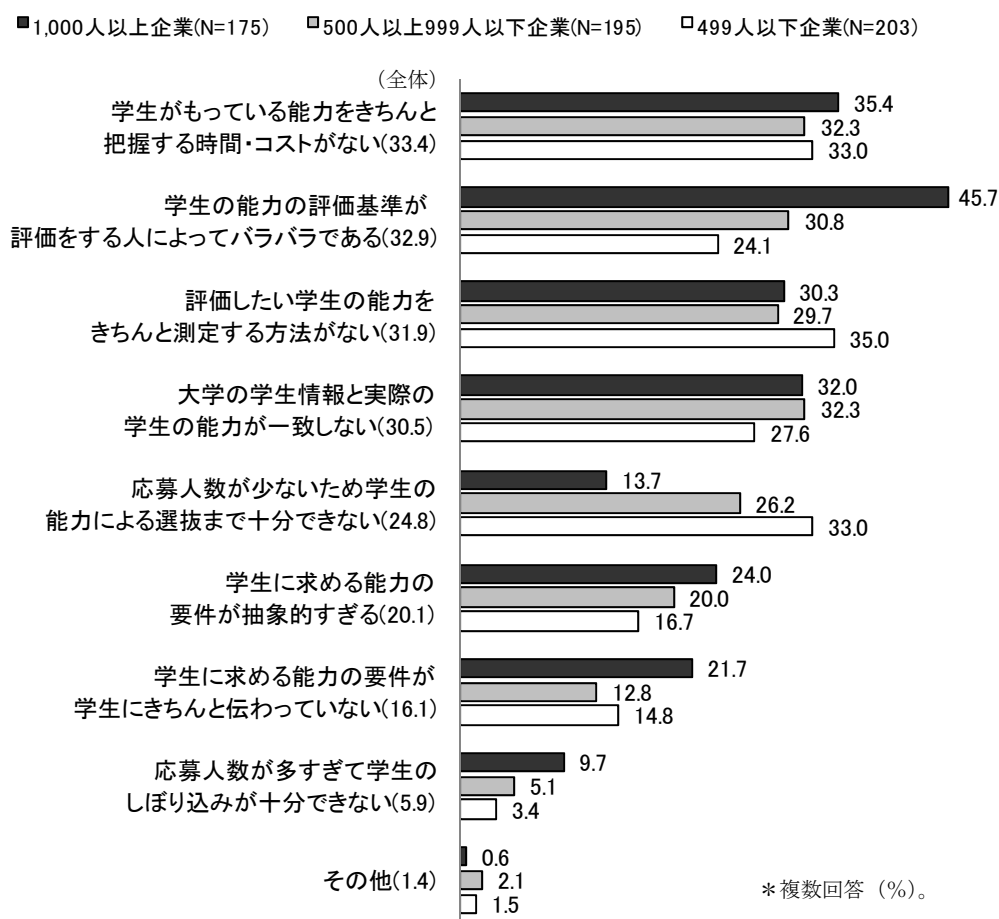


* 「とても重視している」と「まあ重視している」の合計 (%)。

(4)能力把握の際の課題・問題点

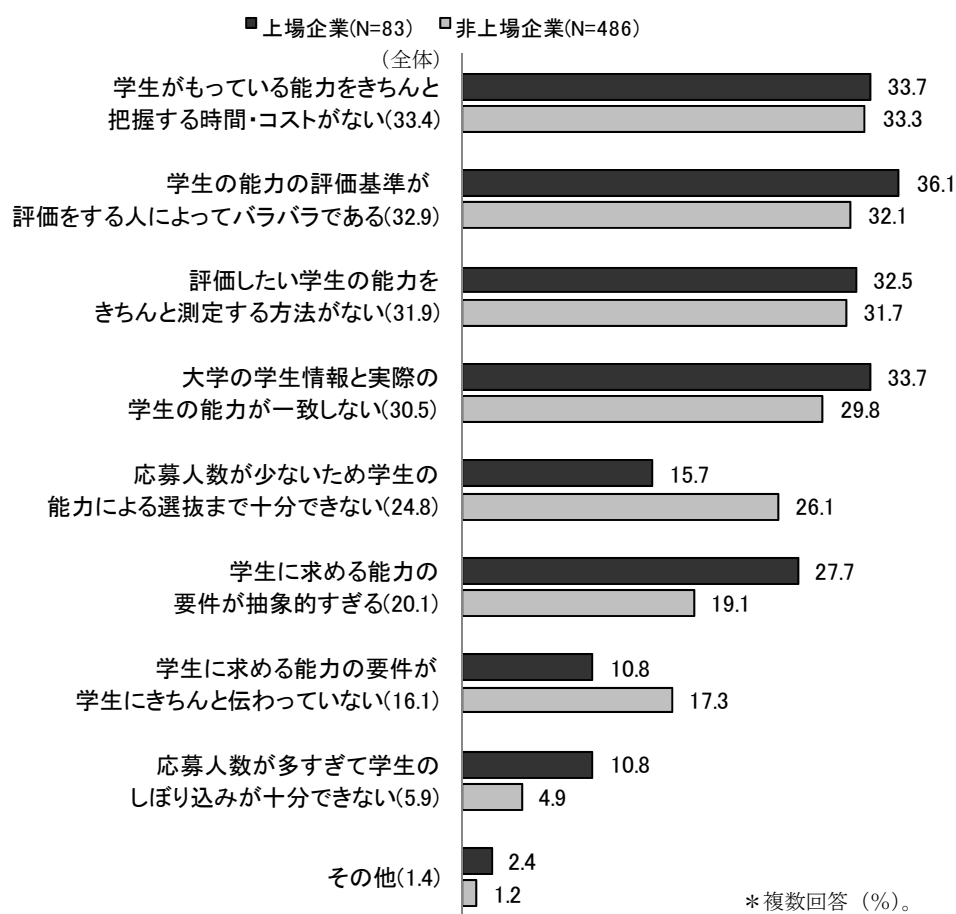
学生の能力を把握する際に、企業はどんな課題・問題意識を持っているのだろうか。図2-3-4①を見てみると、全体としては「学生がもっている能力をきちんと把握する時間・コストがない」(33.4%)を選択した企業がもっとも多い。しかも、従業員規模によらず、およそ3分の1の企業が課題・問題と感じていることがわかる。1,000人以上の大企業では、「学生の能力の評価基準がバラバラである」(45.7%)が高くなっている一方で、499人以下の企業では、「応募人数が少ないため学生の能力による選抜まで十分できない」(33.0%)が高くなっている。

図2-3-4① 能力把握の際の課題・問題点(全体、従業員規模別)



次に、学生の能力把握の際の課題・問題点を上場・非上場別に示したものが、**図2-3-4②**である。従業員規模別の場合と同様に、上場・非上場別で見ても、「学生がもっている能力をきちんと把握する時間・コストがない」と回答した割合が3割強となっている。上場企業と非上場企業で特に差が大きかった項目としては、「学生に求める能力の要件が抽象的すぎる」（上場企業 27.7%＞非上場企業 19.1%、以下同様）や「応募人数が少ないため学生の能力による選抜まで十分できない（15.7%＜26.1%）などの項目であった。

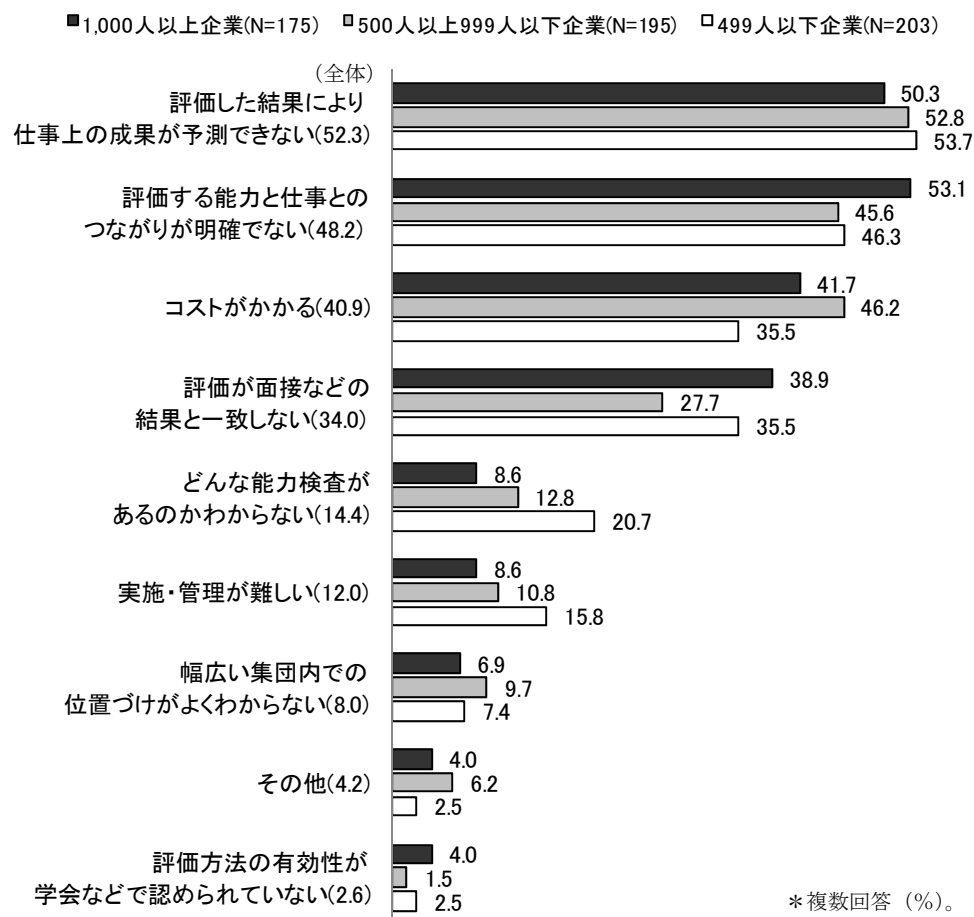
図2-3-4② 能力把握の際の課題・問題点(全体、上場・非上場別)



(5)能力検査の課題・問題点

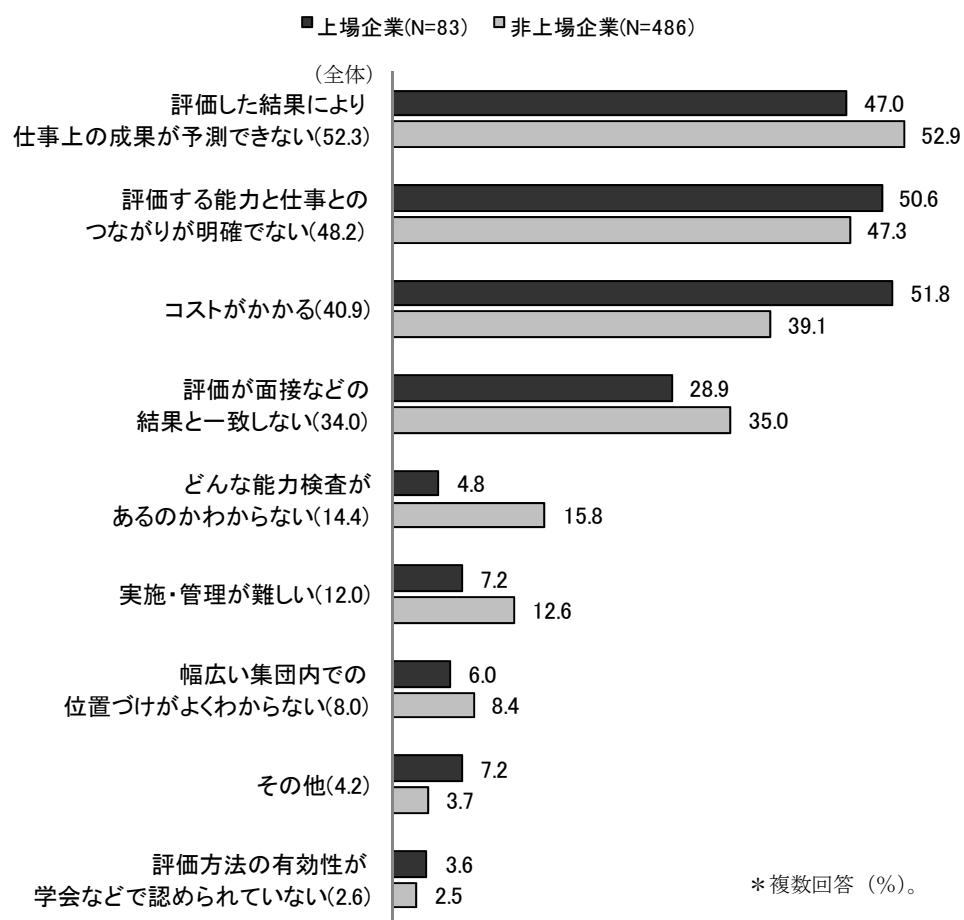
図2-3-5①は、能力検査（個人の能力を測定するための標準化された筆記式またはWEB式のテスト）を使うにあたって、企業が課題・問題点と感じていることを示したものである。まず、全体としては、「評価した結果により仕事上の成果が予測できない」（52.3％）を課題・問題と感じる企業がもっとも多く、「評価する能力と仕事のつながりが明確でない」（48.2％）と並んで、およそ半数の企業が能力検査の結果と実際の仕事の関連性について課題・問題意識を抱えていることがわかる。従業員規模別で見ると、「どんな能力検査があるのかわからない」（1,000人以上企業 8.6％＜500人以上999人以下企業 12.8％＜499人以下企業 20.7％、以下同様）や「実施・管理が難しい」（8.6％＜10.8％＜15.8％）といった項目で、499人以下の企業ほど課題・問題と感じる割合が高くなる傾向がある。

図2-3-5① 能力検査の課題・問題点(全体、従業員規模別)



次に、企業が抱える能力検査の課題・問題点を上場・非上場別に示したものが、**図2-3-5②**である。「コストがかかる」（上場企業 51.8%＞非上場企業 39.1%、以下同様）、「どんな能力検査があるのかわからない」（4.8%＜15.8%）といった項目では、上場企業と非上場企業で10ポイント以上の大きな差がついている。

図2-3-5② 能力検査の課題・問題点(全体、上場・非上場別)

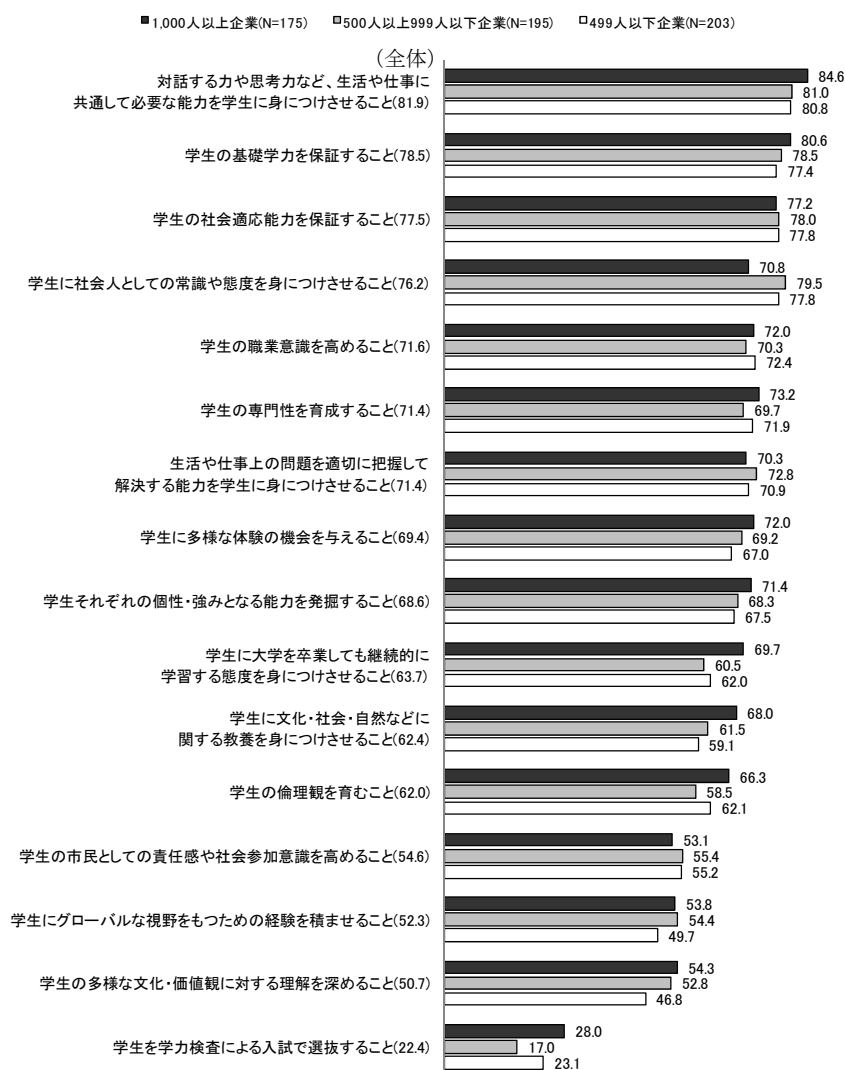


4. 大学教育に対する意見

(1)大学教育に期待すること(期待項目間比較)

企業は大学教育に対してどんなことを期待しているのだろうか（図2-4-1①）。まず、全体値を見てみると、「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合は、「対話する力や思考力など、生活や仕事に共通して必要な能力を学生に身につけさせること」（81.9%）でもっとも高く、「学生を学力検査による入試で選抜すること」（22.4%）がもっとも低かった。次に、従業員規模別に見てみると、「学生に文化・社会・自然などに関する教養を身につけさせること」（1,000人以上企業 68.0%＞500人以上999人以下企業 61.5%＞499人以下企業 59.1%）などの項目で、大規模な企業ほど「期待している」と回答した割合が高くなっており、その差も大きい。

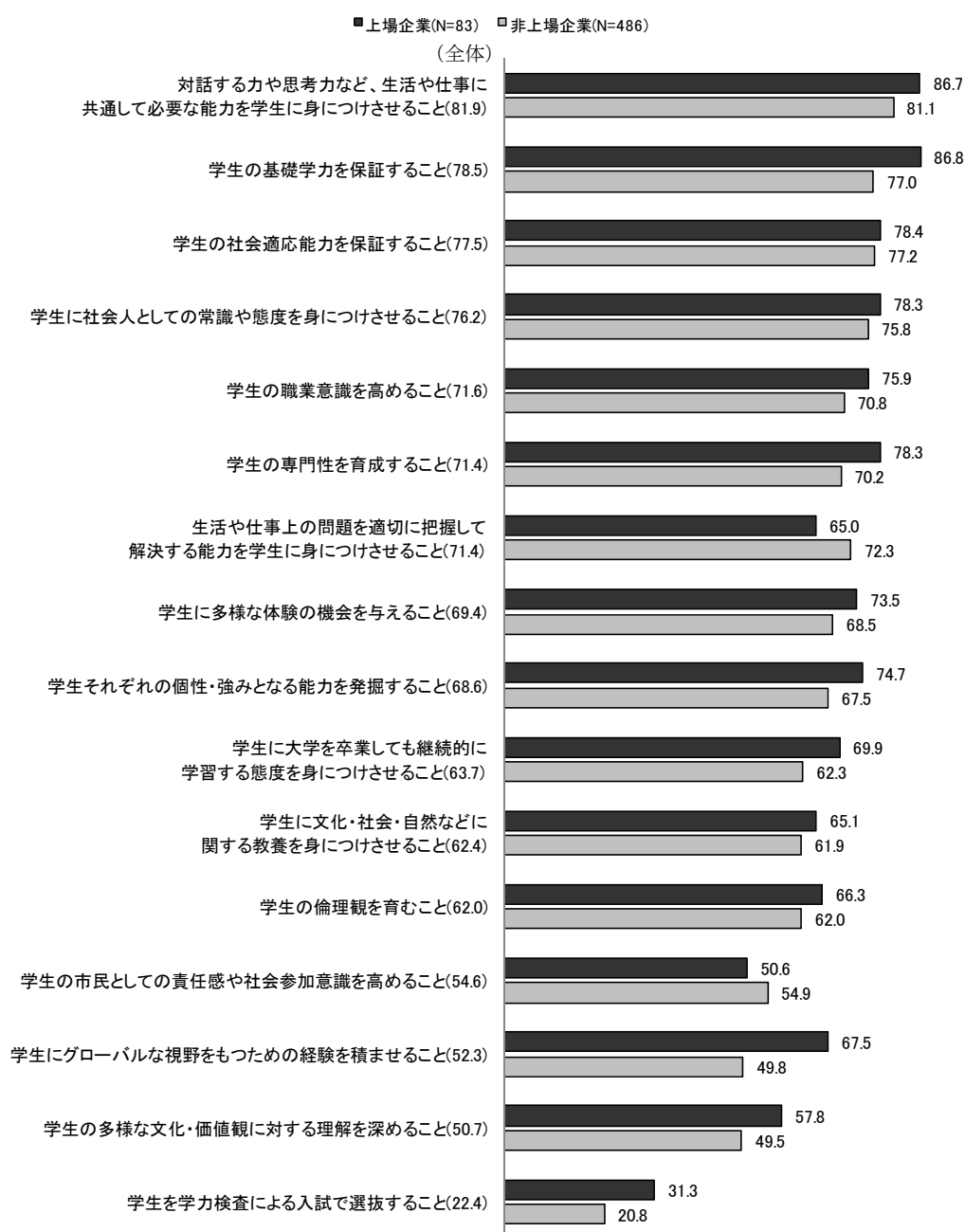
図2-4-1① 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別)



* 「とても期待している」と「まあ期待している」の合計（％）。

図2-4-1②は、企業が大学教育に期待することを上場・非上場別に示したものである。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、「学生にグローバルな視野をもつための経験を積ませること」（上場企業 67.5%＞非上場企業 49.8%、以下同様）や「学生を学力検査による入試で選抜すること」（31.3%＞20.8%）といった項目で 10 ポイント以上の大きな差がついている。

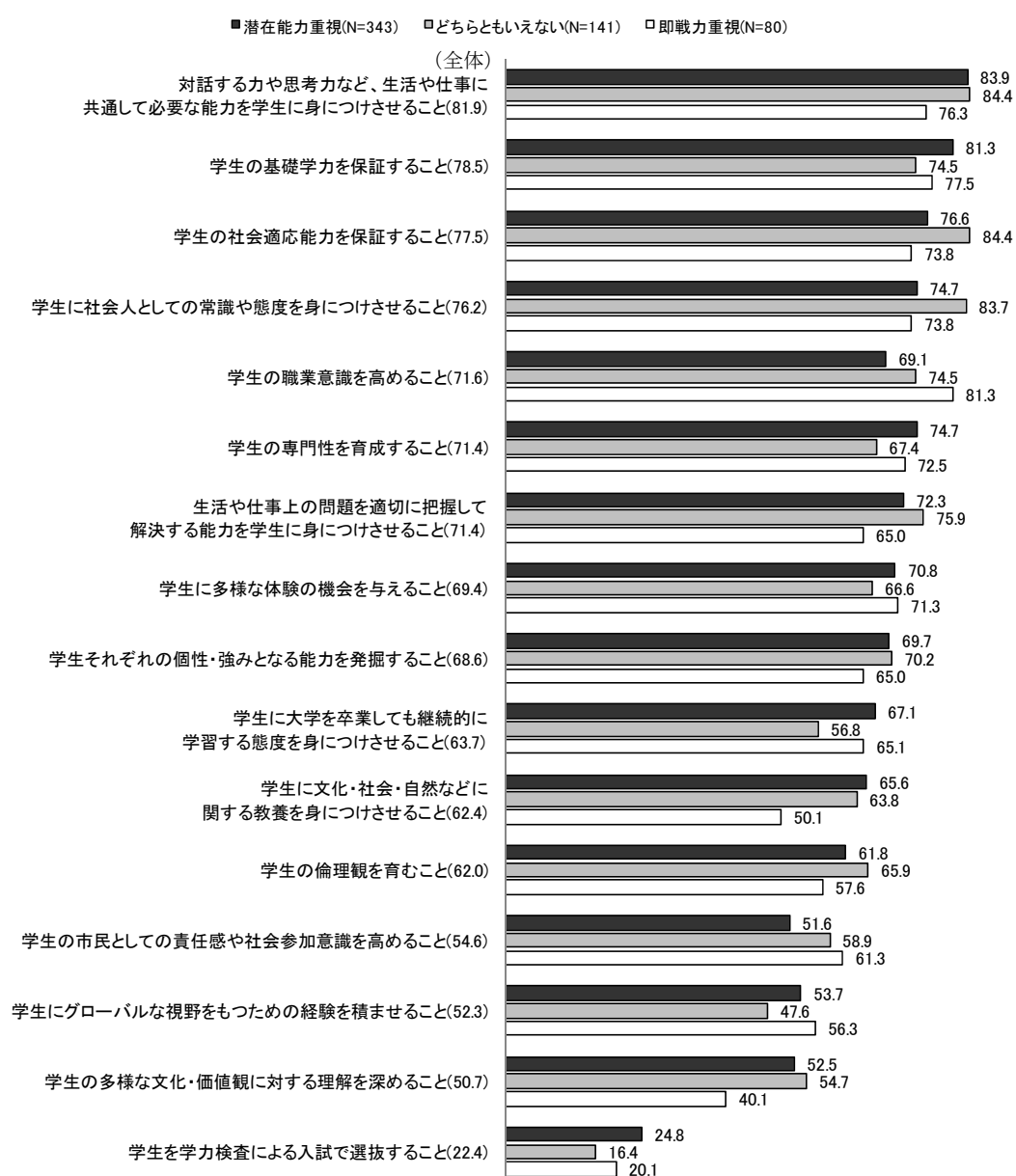
図2-4-1② 大学教育に期待すること(全体、上場・非上場別)



* 「とても期待している」と「まあ期待している」の合計 (%)。

次に、採用時の能力評価の方針別に、大学教育に期待することを示した（図2-4-1③）。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、「学生に文化・社会・自然などに関する教養を身につけさせること」（1,000人以上企業 65.6% > 500人以上 999人以下企業 63.8% > 499人以下企業 50.1%）では大企業ほど「期待している」と回答した割合が高い。一方で、「学生の職業意識を高めること」（1,000人以上企業 69.1% < 500人以上 999人以下企業 74.5% < 499人以下企業 81.3%）では従業員規模が小さい企業ほど「期待している」と回答した割合が高い。

図2-4-1③ 大学教育に期待すること(全体、潜在能力重視・即戦力重視別)



* 「とても期待している」と「まあ期待している」の合計 (%)。

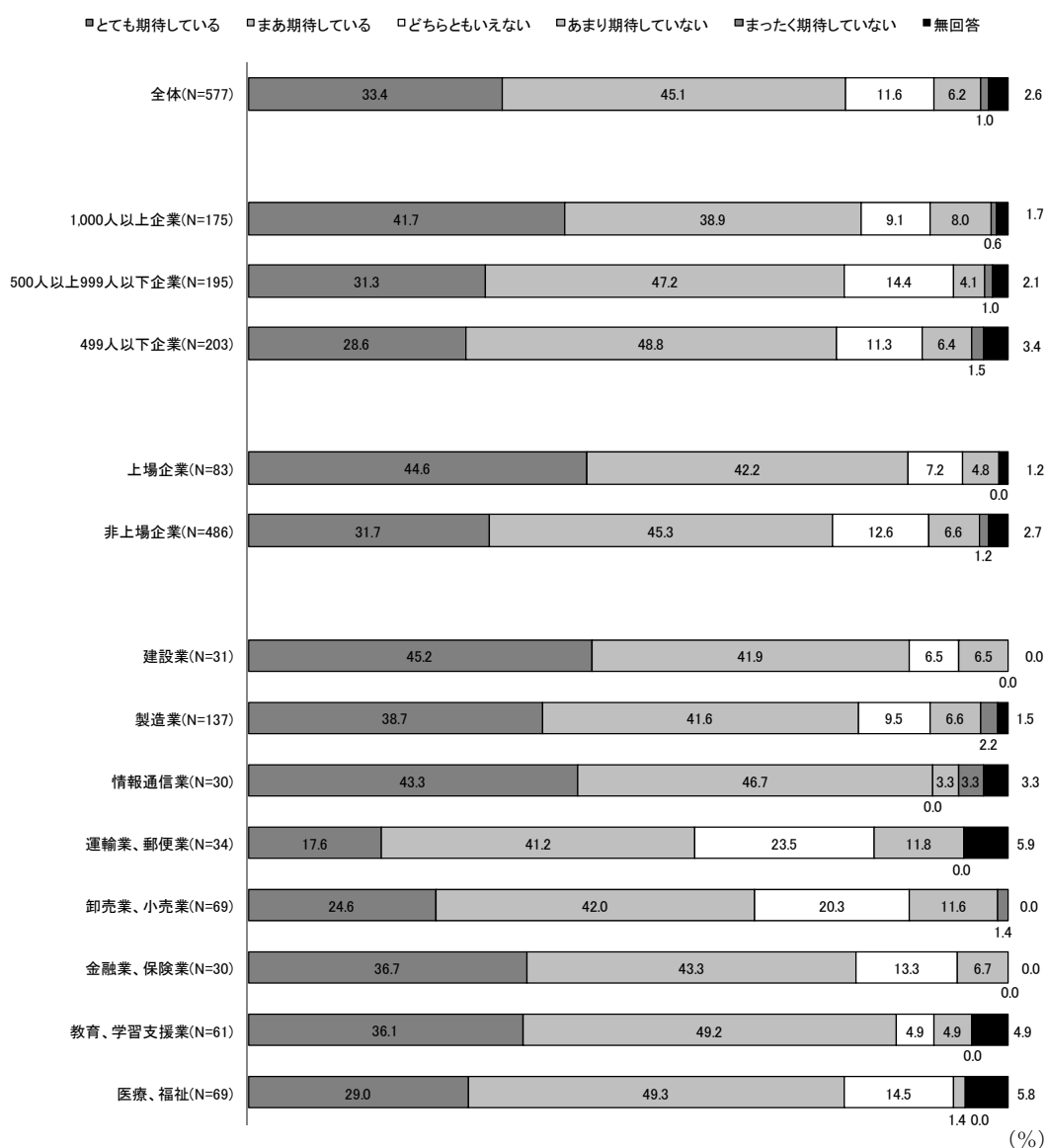
* 「潜在能力重視」「即戦力重視」については p●を参照。

(2)大学教育に期待すること(期待項目別比較)

ここでは、企業が大学教育に期待することを項目別に分析していく。まず、a. 学生の基礎学力を保証することについて見てみると(図2-4-2a)、全体では、「期待している」「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様)と回答した割合が 78.5% となっている。「期待している」と回答した割合は、従業員規模別で大きな差は見られないが、上場・非上場別で見ると、上場企業の方が非上場企業よりもやや高くなっている。業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、情報通信業(90.0%)でもっとも高く、運輸、郵便業(58.8%)でもっとも低かった。

図2-4-2a 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

a.学生の基礎学力を保証すること



b.学生の専門性を育成することについてはどうか(図2-4-2b)。「期待している」(「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様)と回答した割合に着目すると、全体では71.4%の企業がそのように回答している。また、従業員規模別では大きな差が見られないものの、上場・非上場別では上場企業の方が高くなっている。業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、建設業(90.4%)でもっとも高く、運輸業、郵便業(47.0%)でもっとも低くなっている。

図2-4-2b 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

b.学生の専門性を育成すること

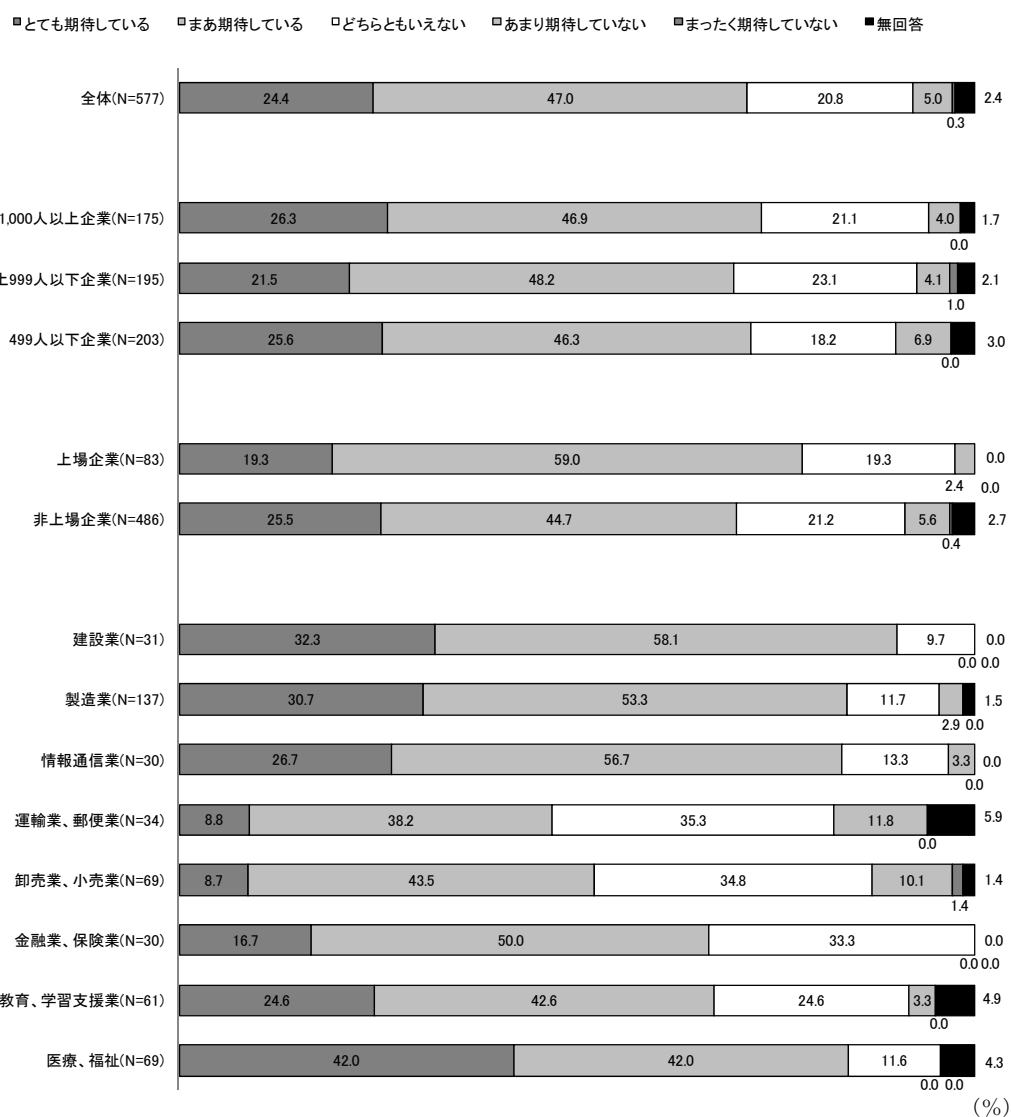


図2-4-2c は c.学生の社会適応能力を保証することについて示したものである。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、全体では77.5%の企業がそのように回答している。なお、「期待している」と回答した割合は、従業員規模別や上場・非上場別で大きな差が見られない。業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、建設業（87.1%）でもっとも高く、製造業（71.5%）でもっとも低くなっている。

図2-4-2c 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

c.学生の社会適応能力を保証すること

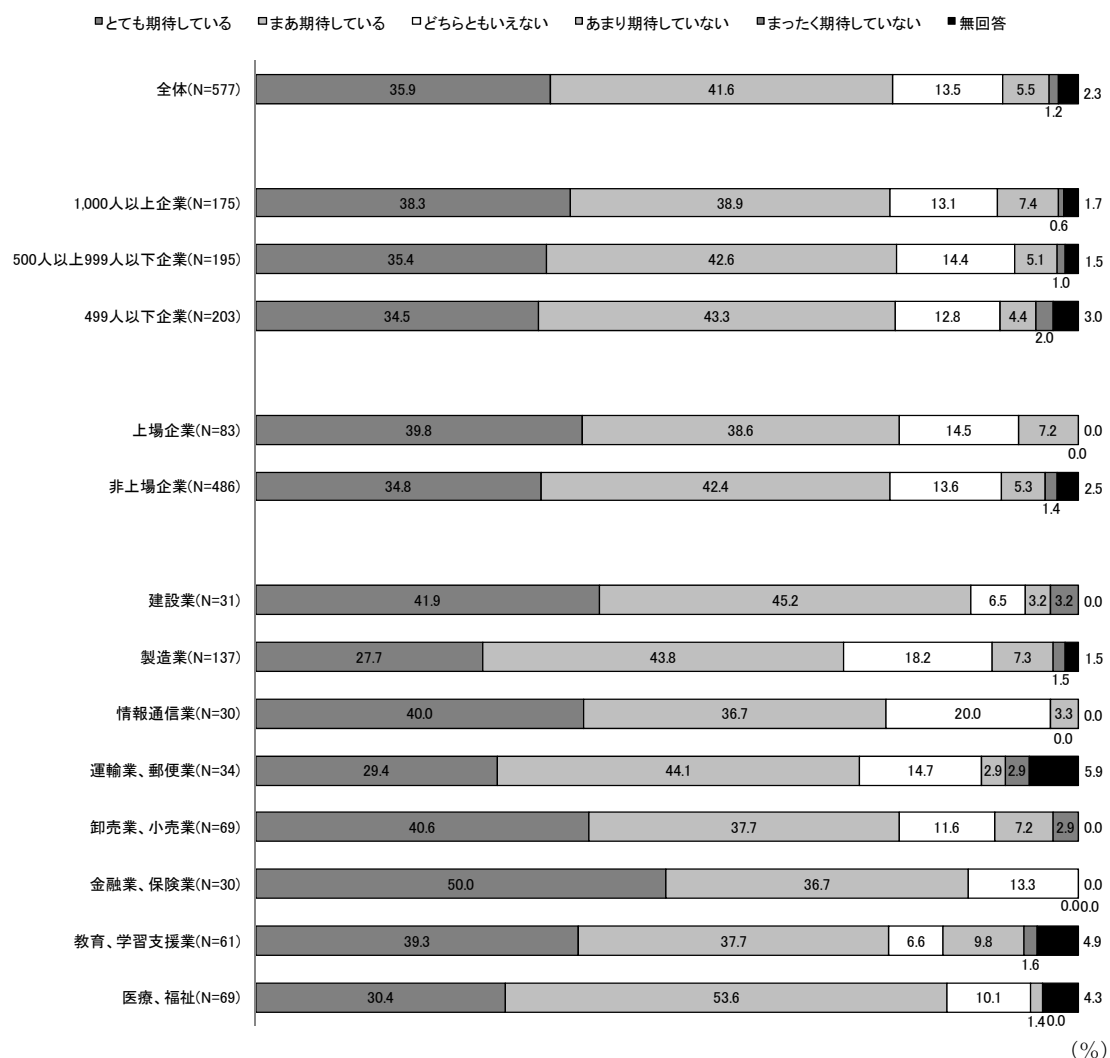
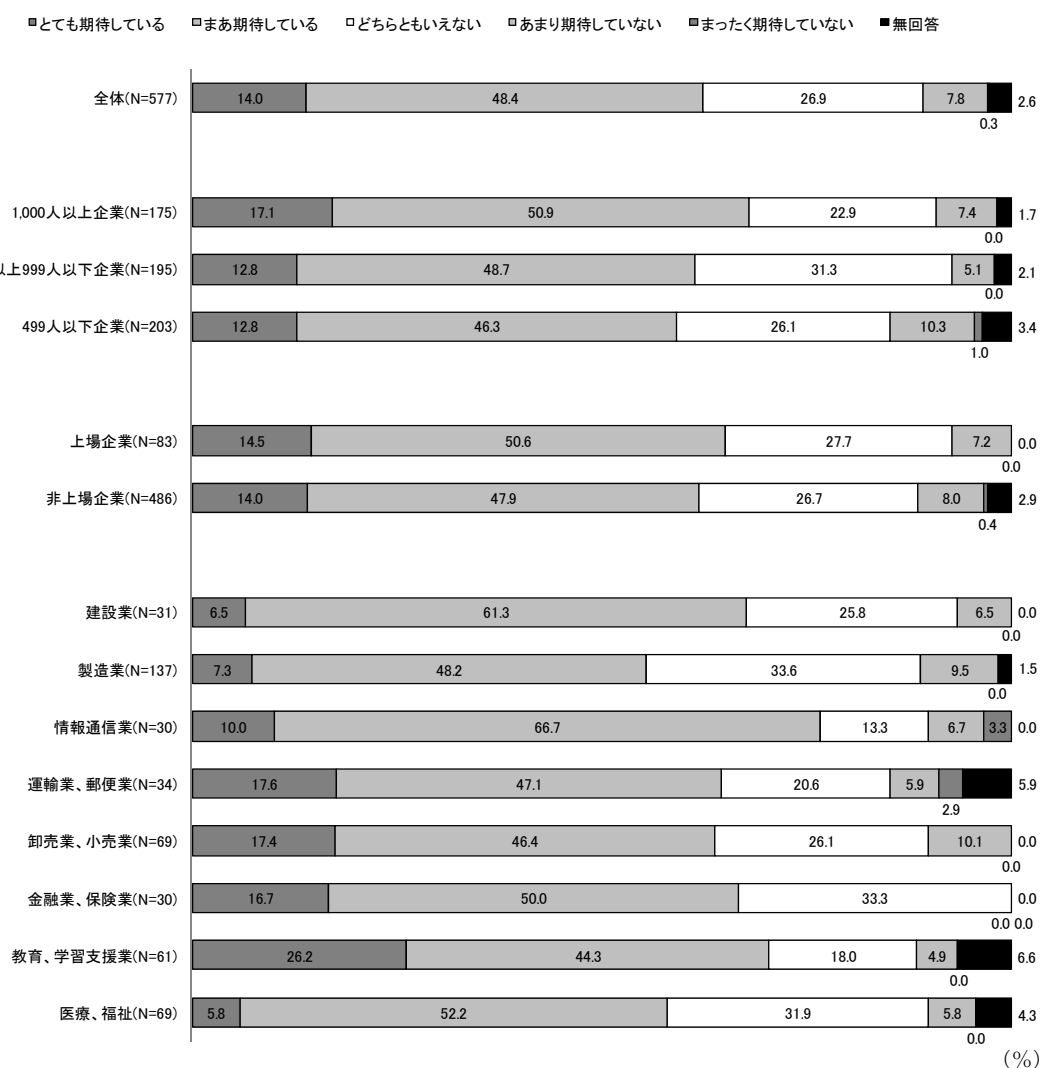


図2-4-2dは d.学生の文化・社会・自然などに関する教養を身につけさせること に対して企業がどの程度期待しているかを示したものである。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、全体では 62.4%であった。従業員規模別、上場・非上場別では、従業員規模が大きい企業ほど、上場企業であるほど、「期待している」と回答した割合が高まる傾向が見られる。業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、情報通信業（76.7%）でもっとも高く、製造業（55.5%）でもっとも低くなっている。

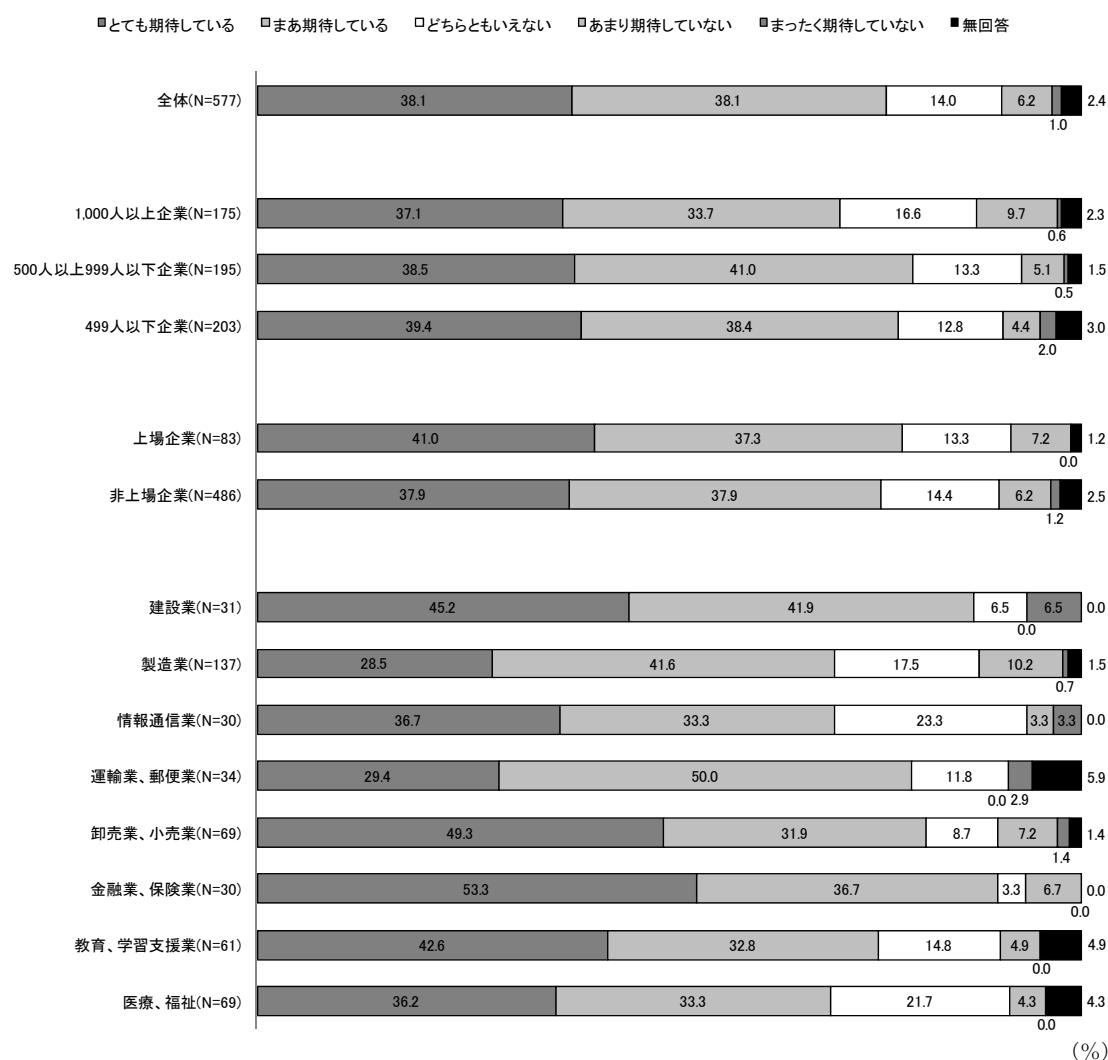
図2-4-2d 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

d.学生の文化・社会・自然などに関する教養を身につけさせること



同様に、e.学生に社会人としての常識や態度を身につけさせることに対する期待をたずねた結果が、**図2-4-2e**である。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、全体では76.2%であった。従業員規模別では、1,000人以上の企業で相対的に低くなっているが、上場・非上場別では特定の傾向が見出せなかった。一方、業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、金融業、保険業（90.0%）でもっとも高く、医療、福祉（69.5%）でもっとも低かった。

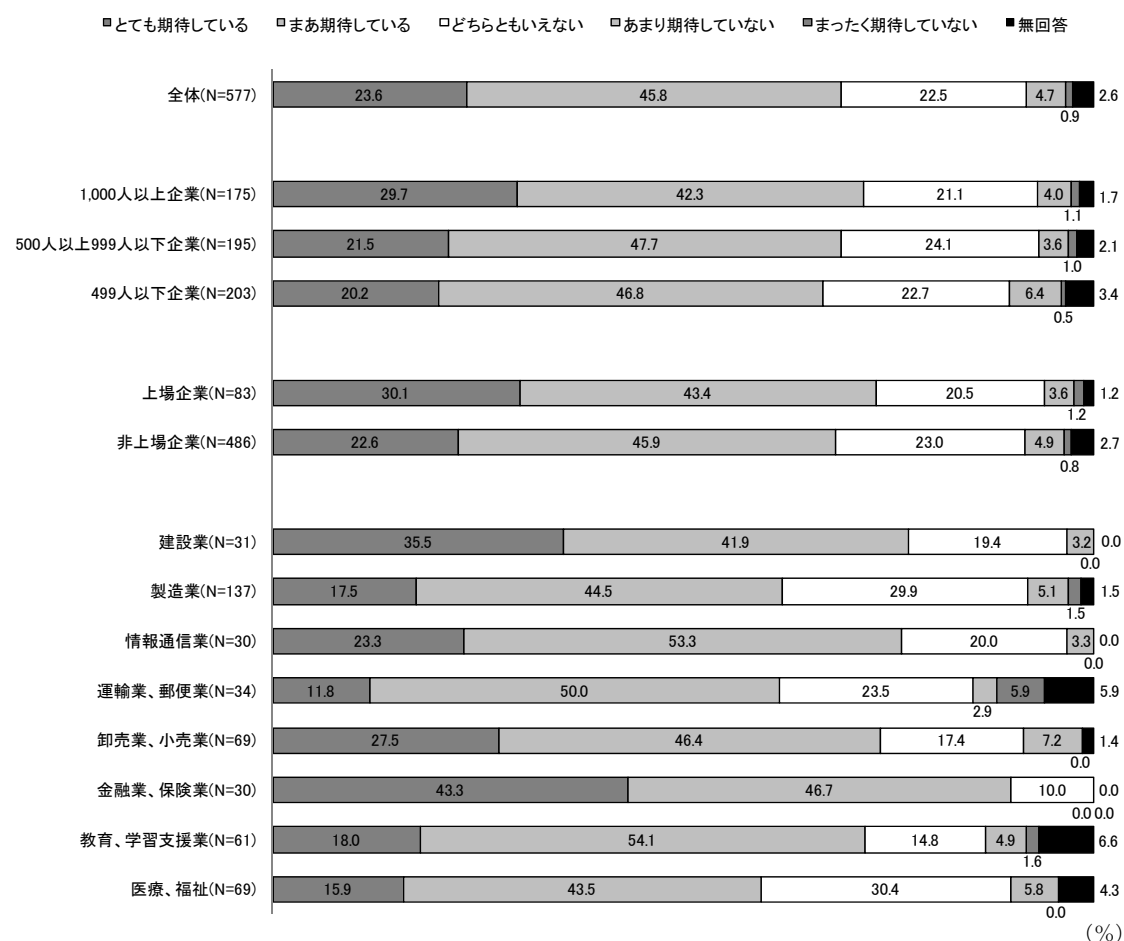
図2-4-2e 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)
e.学生に社会人としての常識や態度を身につけさせること



f.学生に多様な体験の機会を与えることに対する期待についてはどうだろうか（図2-4-2f）。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、全体では 69.4%であった。従業員規模別、上場・非上場別の分析では、従業員規模が大きな企業ほど、また上場企業であるほど、「期待している」と回答した割合が高くなっている。一方、業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、金融業、保険業（90.0%）でもっとも高く、医療、福祉（59.4%）でもっとも低かった。

図2-4-2f 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

f.学生に多様な体験の機会を与えること



g.学生の職業意識を高めることについて見てみよう（図2-4-2g）。全体の 71.6%の企業が、「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答している。従業員規模別ではあまり差が見られないが、上場・非上場別で見ると、上場企業であるほど「期待している」と回答した割合が高くなっている。一方、業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、教育、学習支援業（81.9%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（55.9%）でもっとも低かった。

図2-4-2g 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

g.学生の職業意識を高めること

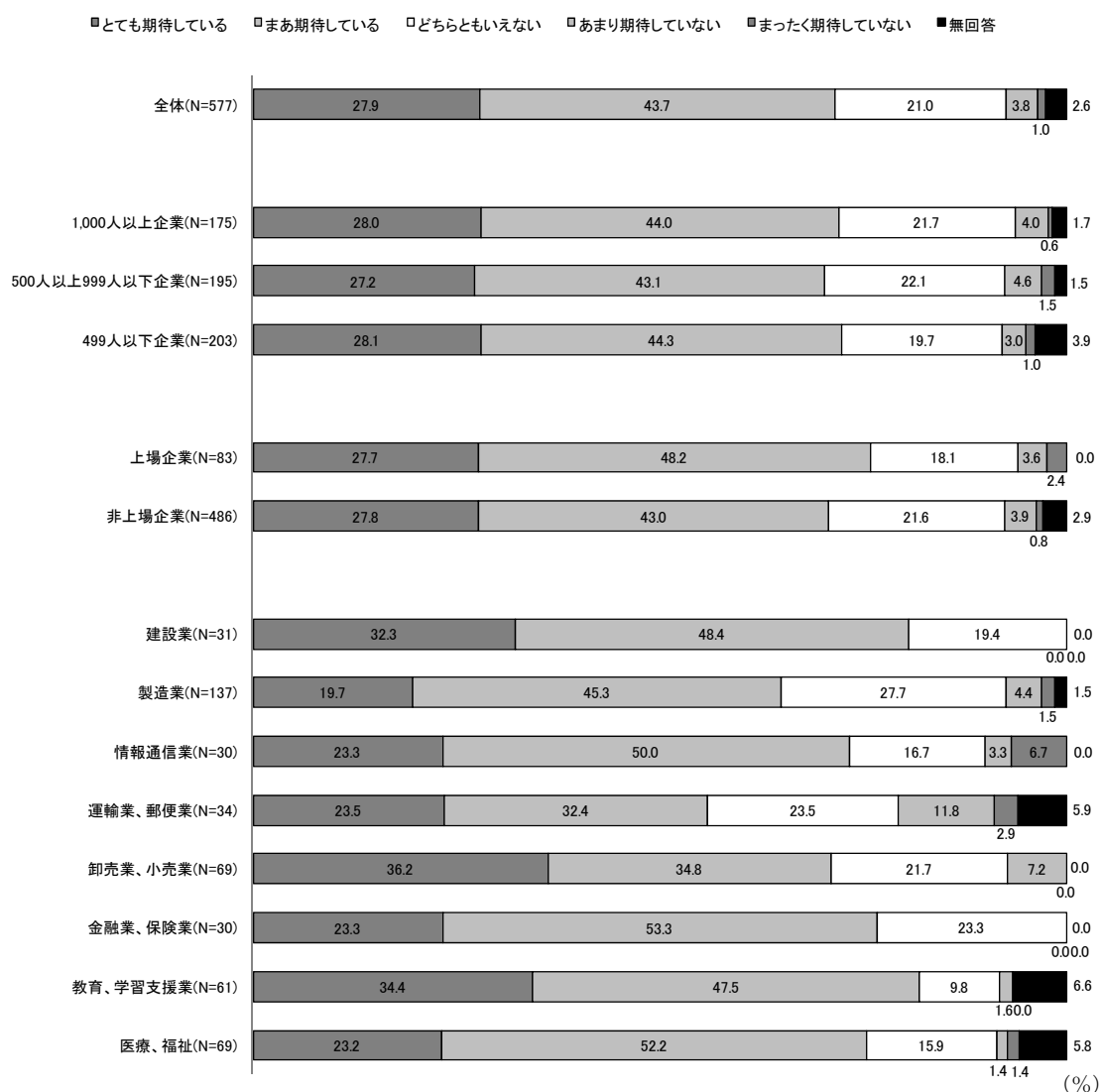
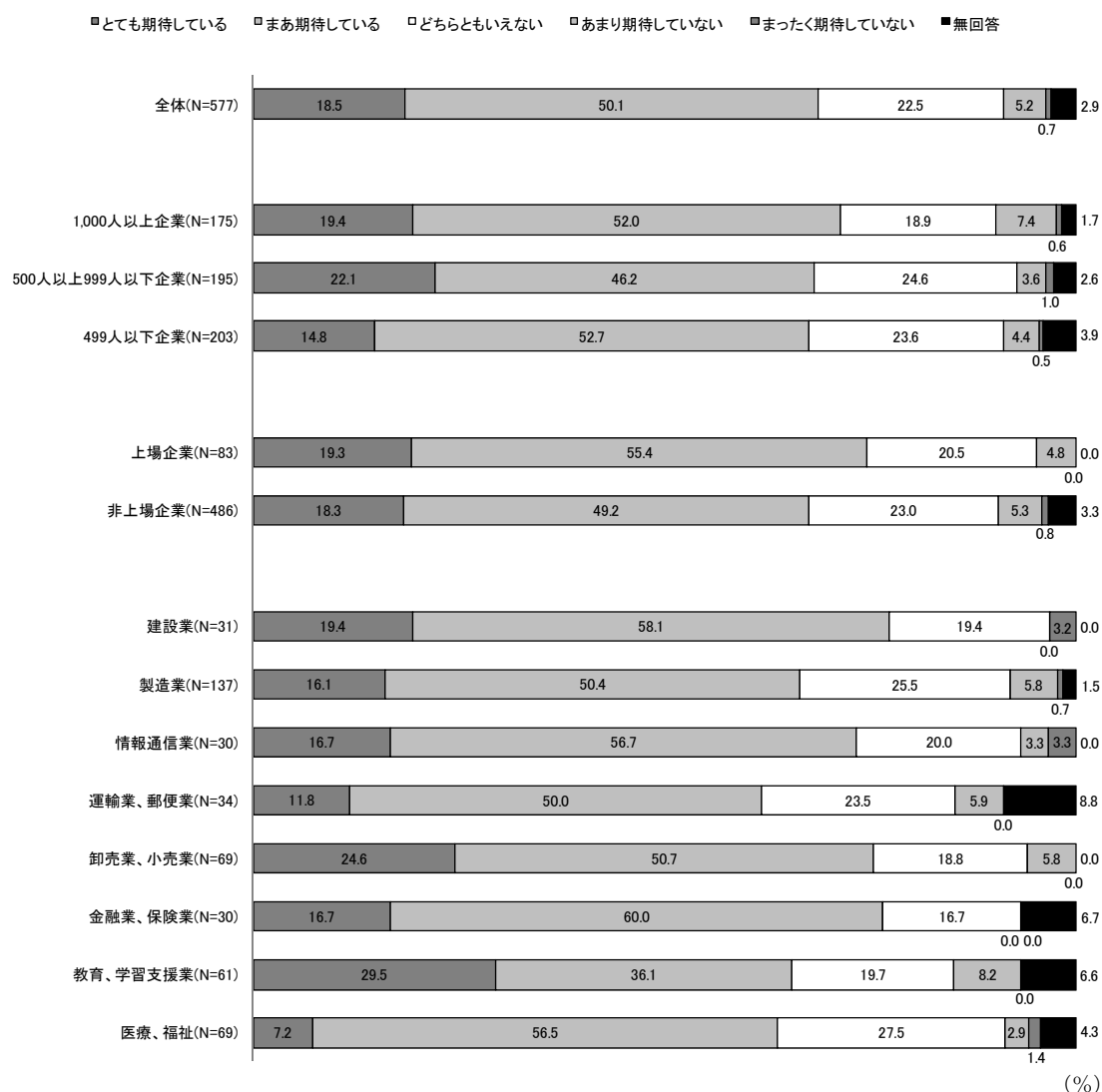


図2-4-2hは h.学生それぞれの個性・強みとなる能力を発掘することに対する期待についてたずねた結果を示している。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合に着目すると、全体では 68.6%であった。従業員規模別では大きな差は確認されなかったが、上場・非上場別で見ると、上場企業であるほど「期待している」と回答した割合が高くなっている。業界別で見ると、「期待している」と回答した割合は、建設業（77.5%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（61.8%）でもっとも低くなっている。

図2-4-2h 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

h.学生それぞれの個性・強みとなる能力を発掘すること



i.学生の倫理観を育むことについてはどうか（図2-4-2i）。全体の62.0%の企業が、「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答しているが、従業員規模、および上場・非上場の別では明確な傾向が見られない。一方、業界別で見ると、情報通信業（73.4%）で「期待している」と回答した割合がもっとも高く、製造業（52.5%）でもっとも低くなっている。

図2-4-2i 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

i.学生の倫理観を育むこと

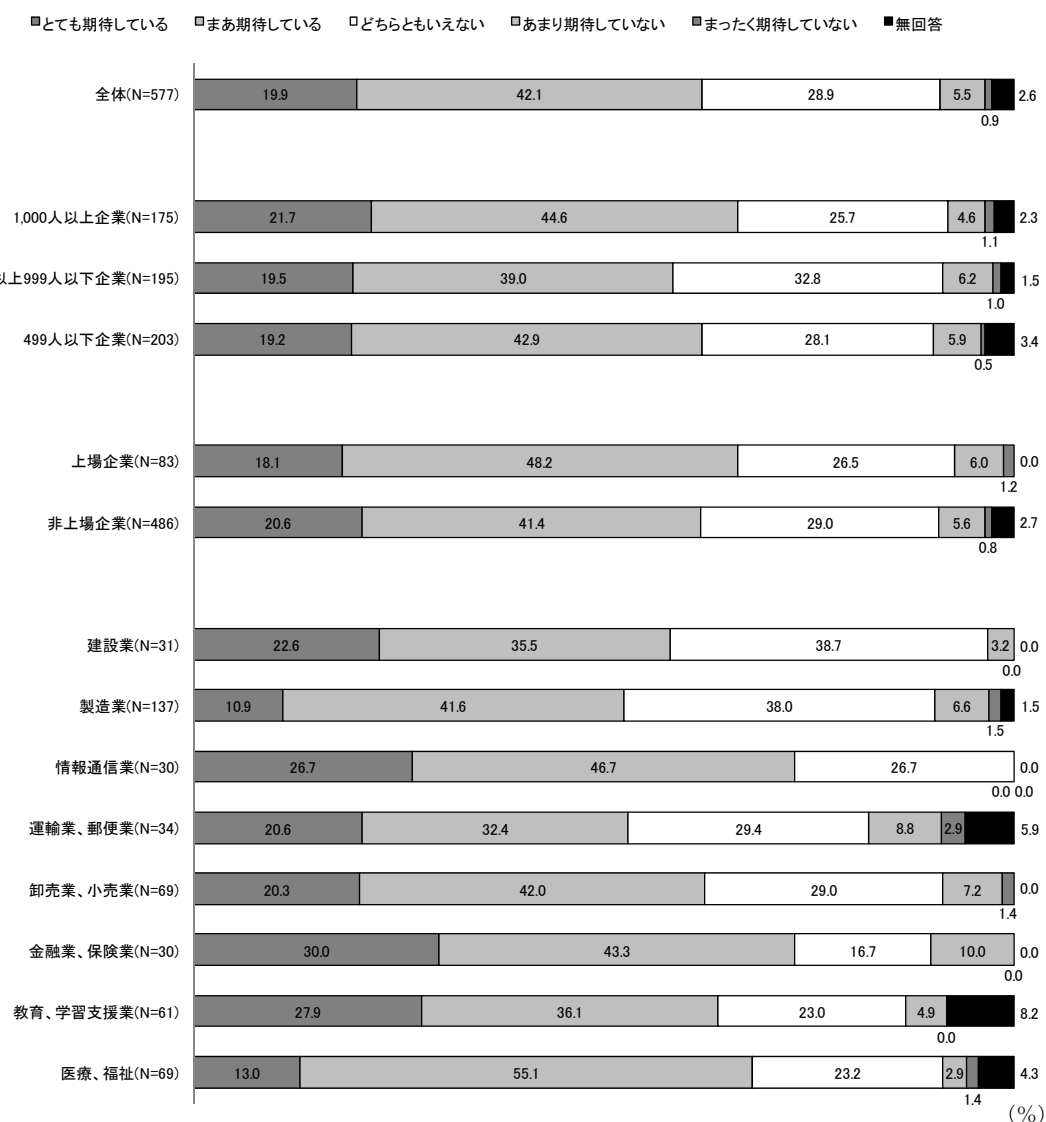
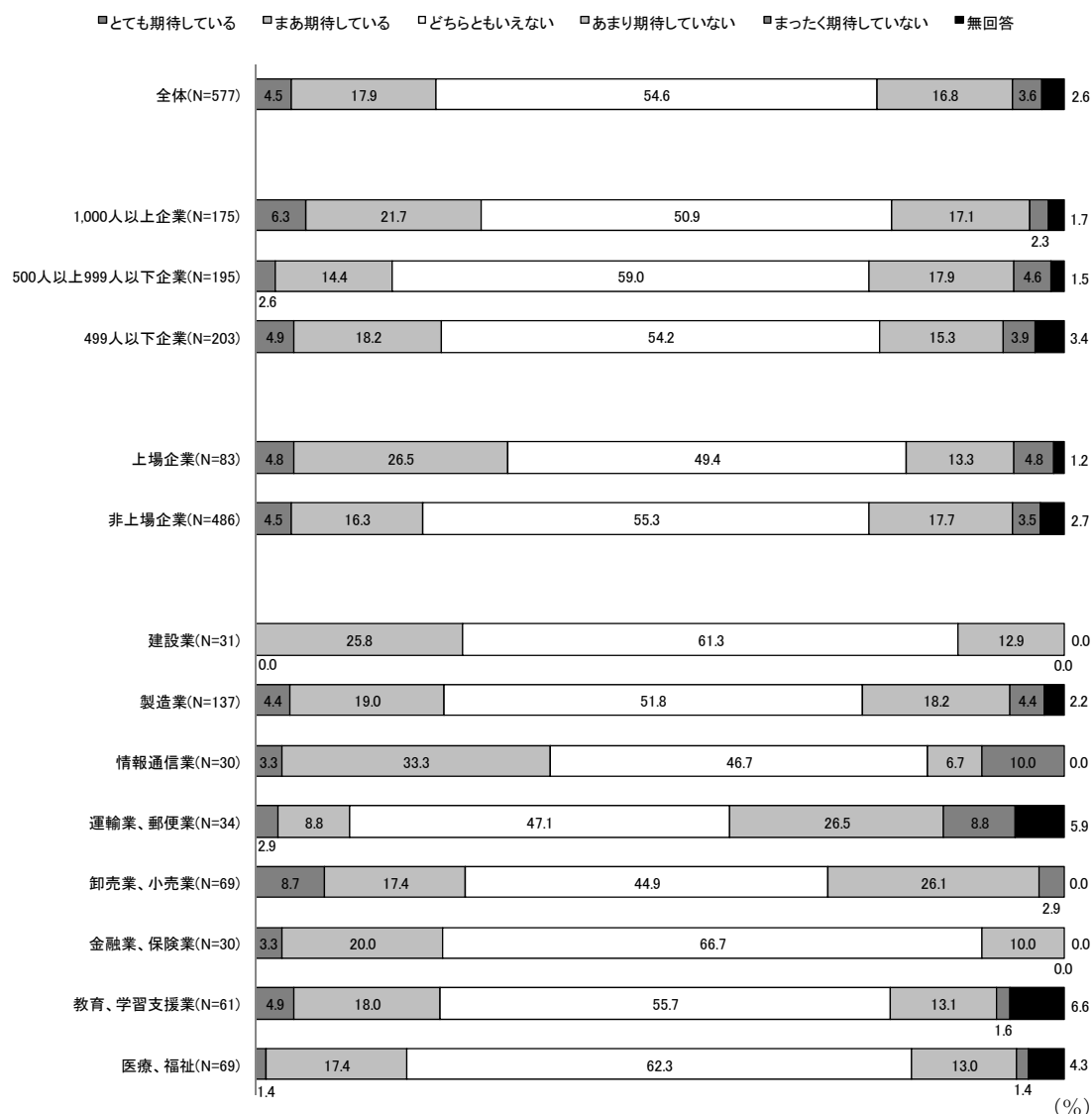


図2-4-2j は j.学生を学力検査による入試で選抜すること に対する期待について示したものである。「期待している」「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合は、22.4%にとどまっている。従業員規模別では 1,000 人以上企業（28.0%）でもっとも高く、500 人以上 999 人以下企業（17.0%）でもっとも低くなっており、上場・非上場別では上場企業であるほど「期待している」と回答した割合が高くなっている。一方、業界別で見ると、情報通信業（36.6%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（11.7%）でもっとも低かった。

図2-4-2j 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

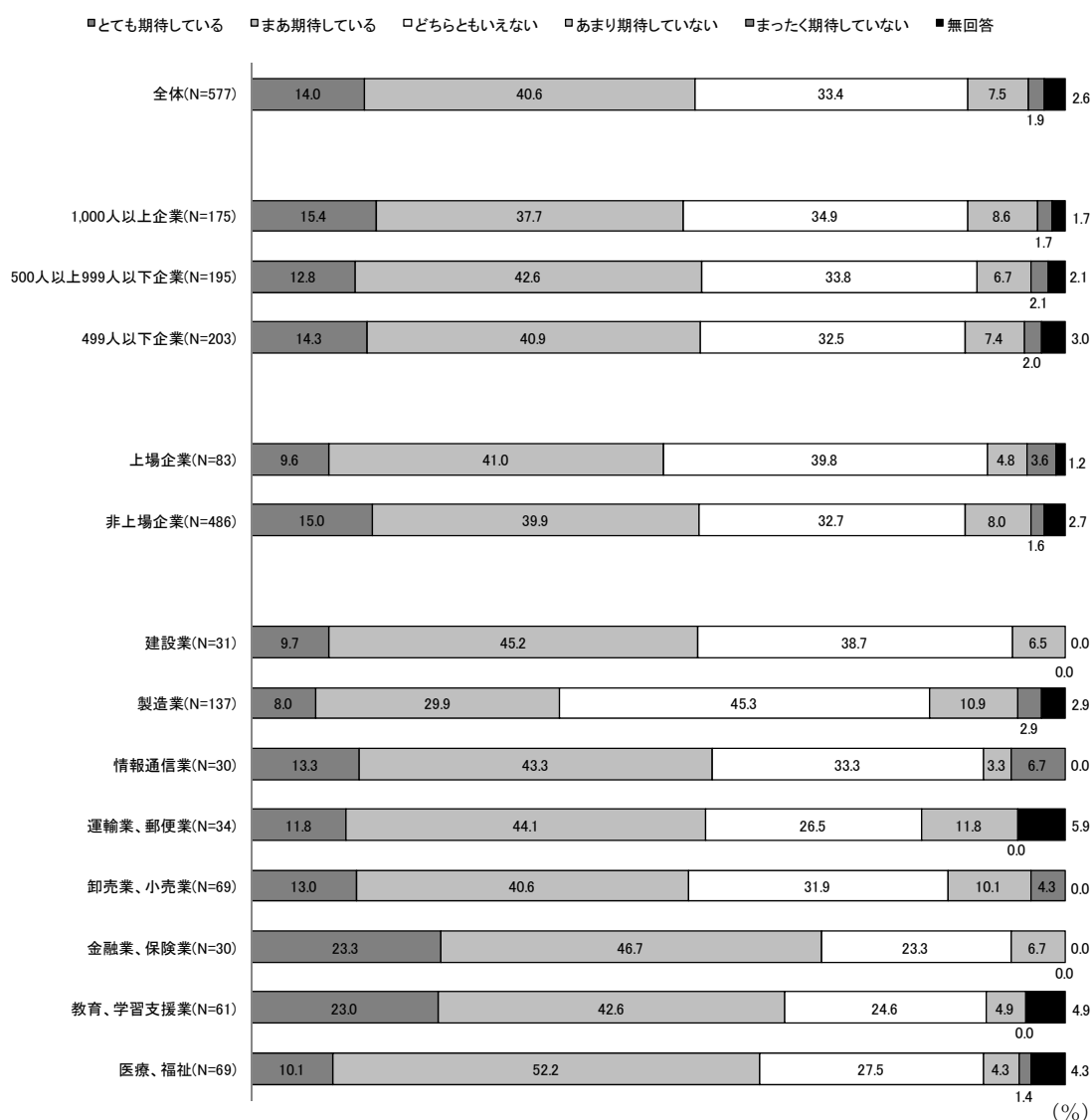
j.学生を学力検査による入試で選抜すること



k.学生の市民としての責任感や社会参加意識を高めることについてはどうか（図2-4-2k）。54.6%の企業が「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答している。しかし、従業員規模、および上場・非上場の別では、あまり明確な傾向が見られない。一方、業界別で見ると、金融、保険業（70.0%）で「期待している」と回答した割合がもっとも高く、製造業（37.9%）でもっとも低くなっている。

図2-4-2k 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

k.学生の市民としての責任感や社会参加意識を高めること

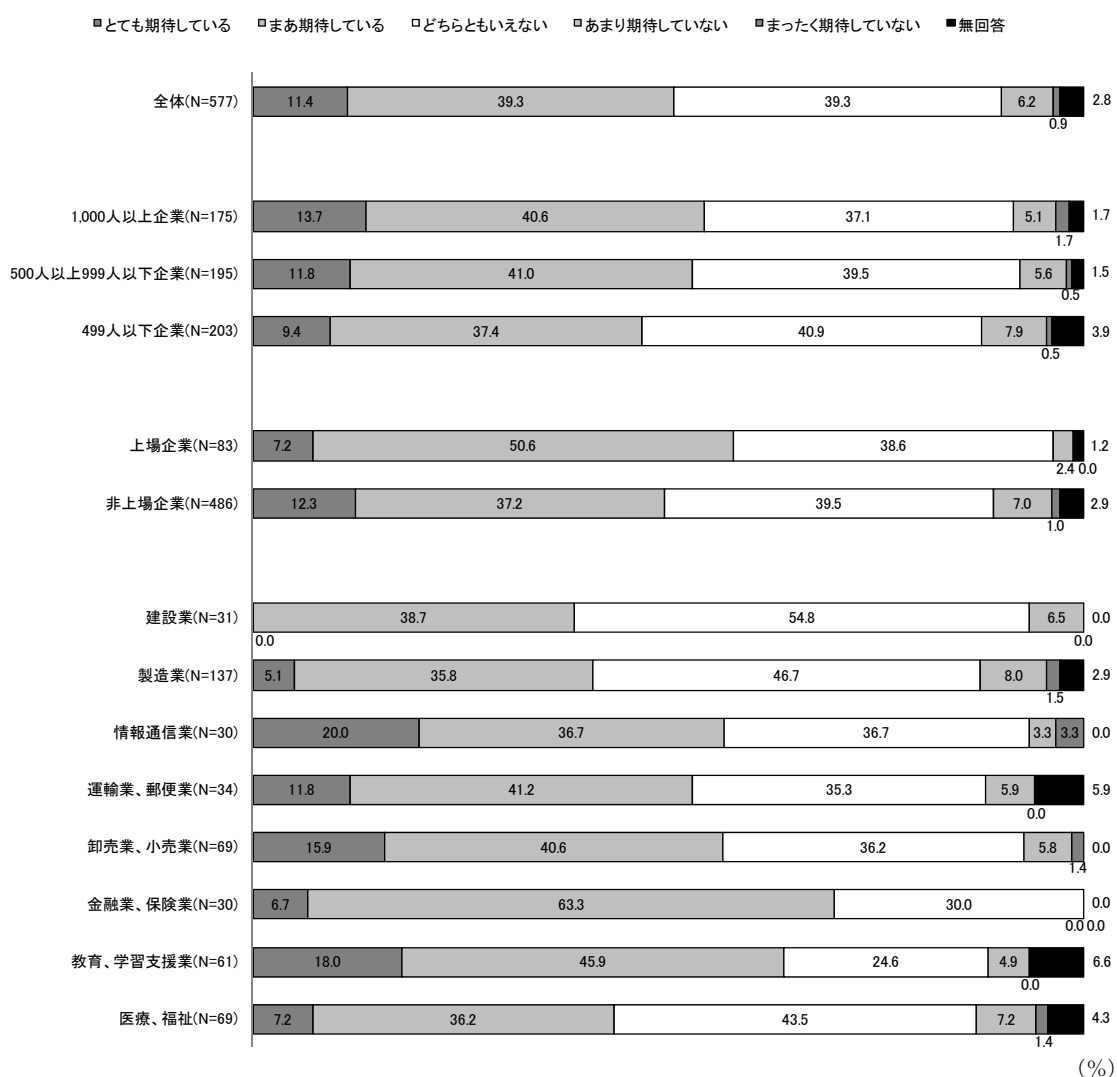


1.学生の多様な文化・価値観に対する理解を深めることについて見てみよう（図2-4-2

1)。「期待している」（「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合は、全体の50.7%であり、およそ半数の企業が期待していることがわかる。従業員規模別、上場・非上場別で見てみると、従業員規模が大きい企業ほど、また上場企業であるほど、「期待している」と回答した割合が高まる傾向がある。一方、業界別で見てみると、金融業、保険業（70.0%）でもっとも高く、建設業（38.7%）でもっとも低くなっている。

図2-4-2 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

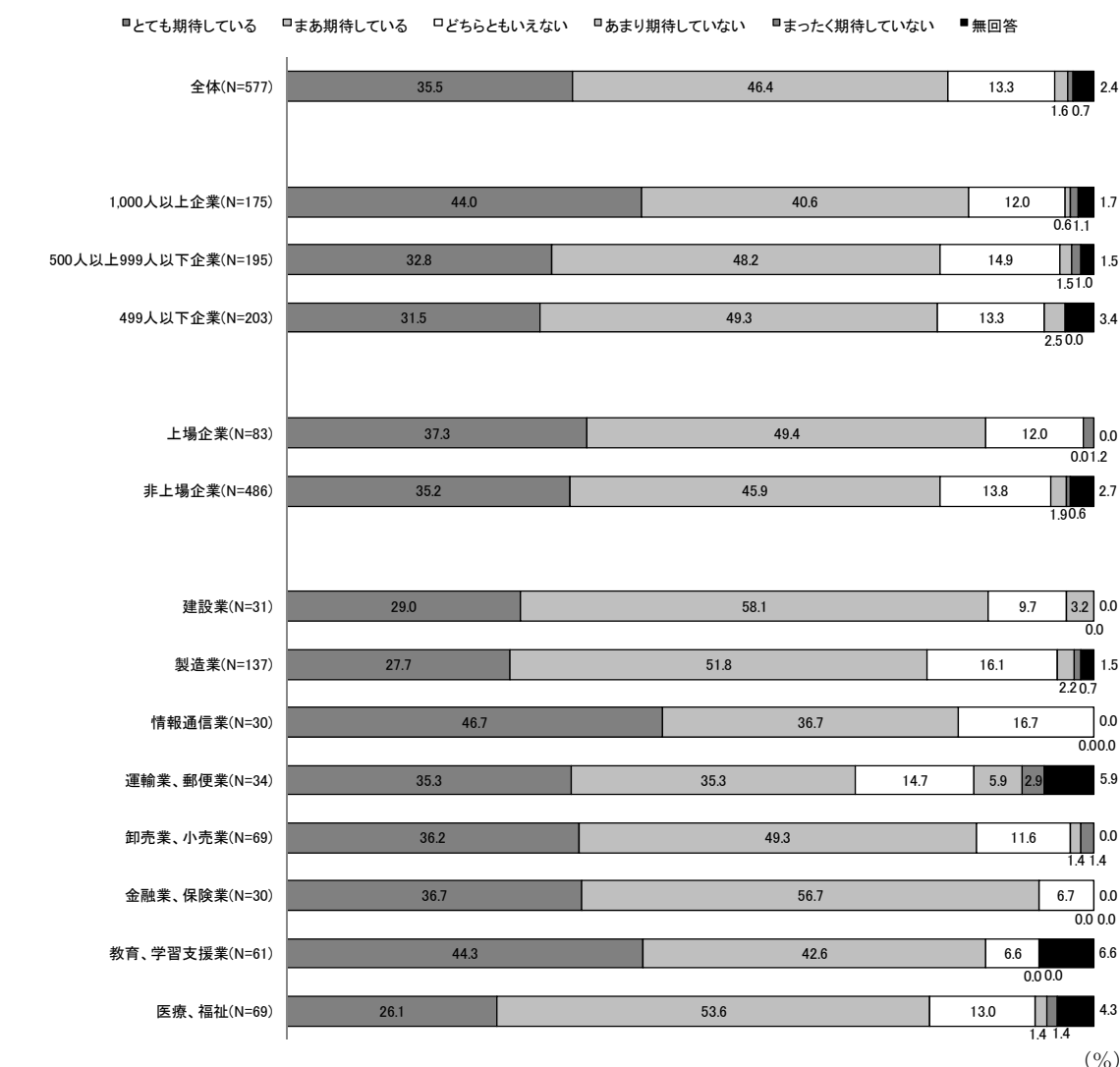
1.学生 of 多様な文化・価値観に対する理解を深めること



m.対話する力や思考力など、生活や仕事に共通して必要な能力を学生に身につけさせることに対する期待はどうか(図2-4-2m)。「期待している」「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様)と回答した割合は、全体の81.9%である。従業員規模別ではあまり大きな差が見られないが、上場・非上場別で見ると、上場企業であるほど、「期待している」と回答した割合が高くなっている。一方、業界別で見ると、金融業、保険業(93.4%)でもっとも高く、運輸業、郵便業(70.6%)でもっとも低くなっている。

図2-4-2m 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

m.対話する力や思考力など、生活や仕事に共通して必要な能力を学生に身につけさせること



n.生活や仕事上の問題を適切に把握して解決する能力を学生に身につけさせることについてはどうか(図2-4-2n)。「期待している」「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様)と回答した割合は、全体の71.4%であった。従業員規模別ではあまり大きな差が見られないが、上場・非上場別で見ると、非上場企業であるほど、「期待している」と回答した割合が高い傾向が見られる。一方、業界別で見ると、建設業(83.8%)でもっとも高く、運輸業、郵便業(64.7%)でもっとも低くなっている。

図2-4-2n 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

n.生活や仕事上の問題を適切に把握して解決する能力を学生に身につけさせること

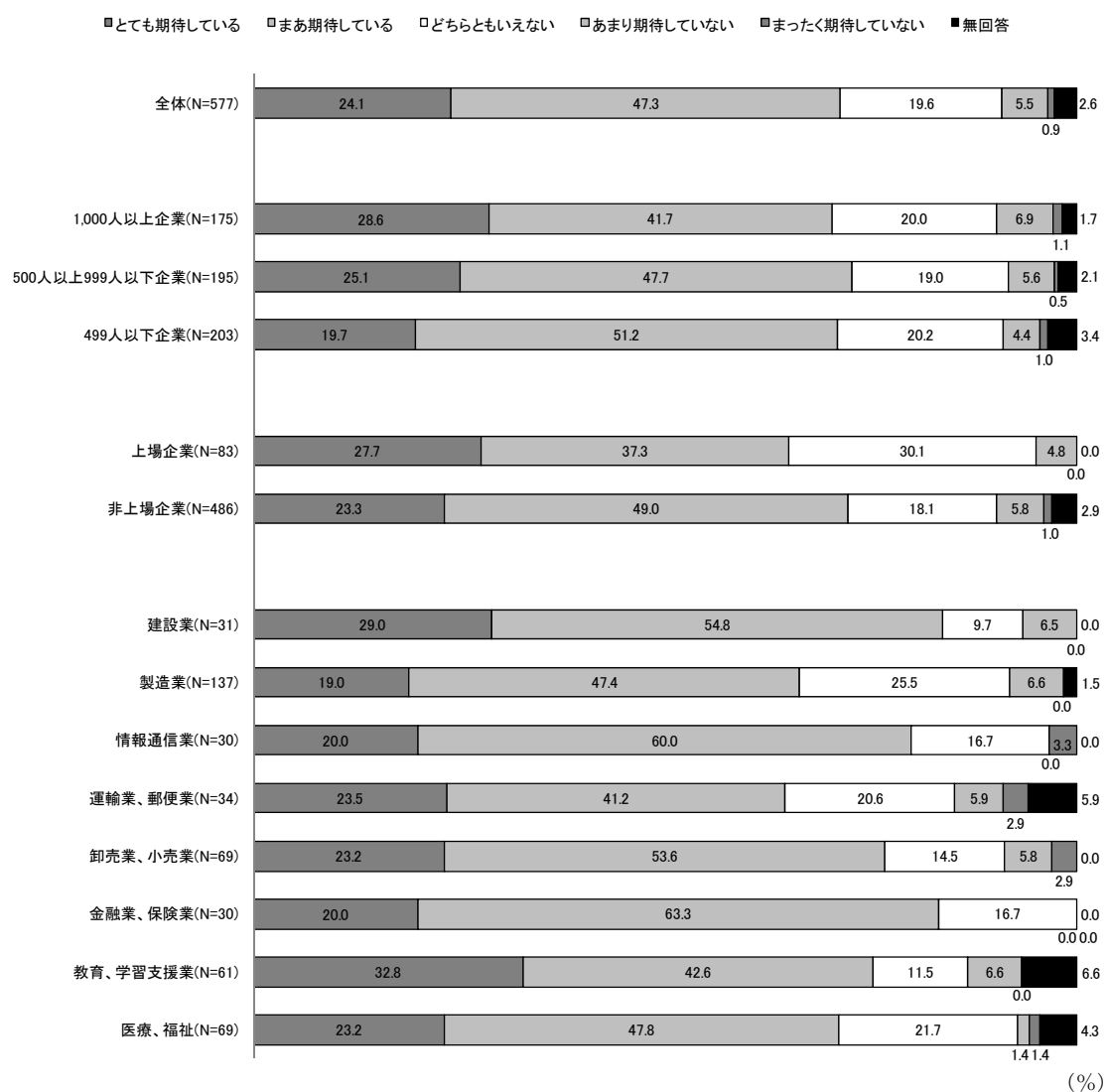
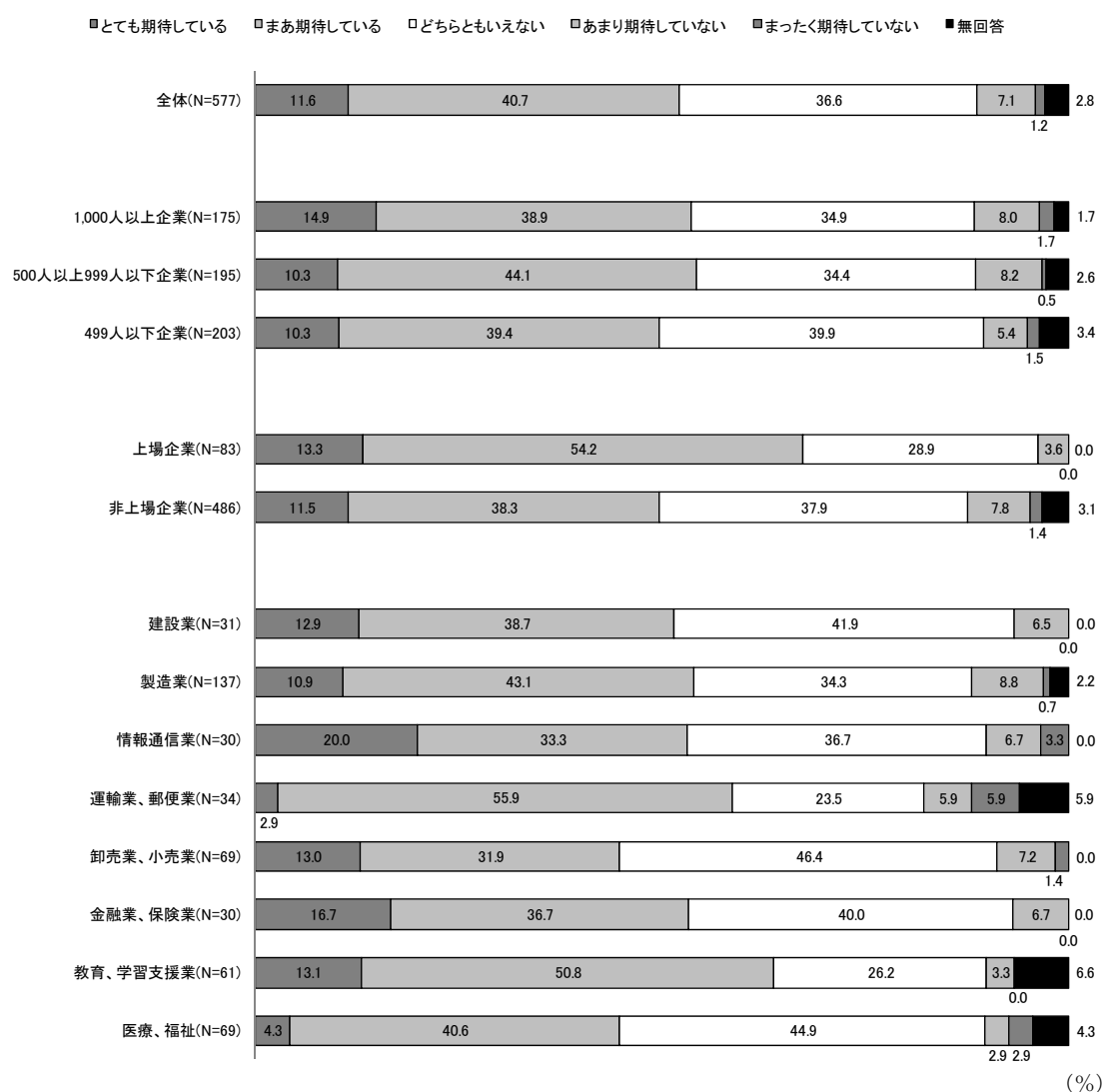


図2-4-2o は o.学生にグローバルな視野をもつための経験を積ませること に対する期待について示したものである。「期待している」「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様）と回答した割合は、全体の 52.3%であった。従業員規模別ではあまり明確な差が見られない半面、上場・非上場別で見ると、上場企業（67.5%）は非上場企業（49.8%）よりも15ポイント以上も「期待している」と回答した割合が高くなっている。一方、業界別で見ると、教育、学習支援業（63.9%）でもっとも高く、卸売業、小売業（44.9%）と医療、福祉（44.9%）でもっとも低くなっている。

図2-4-2o 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

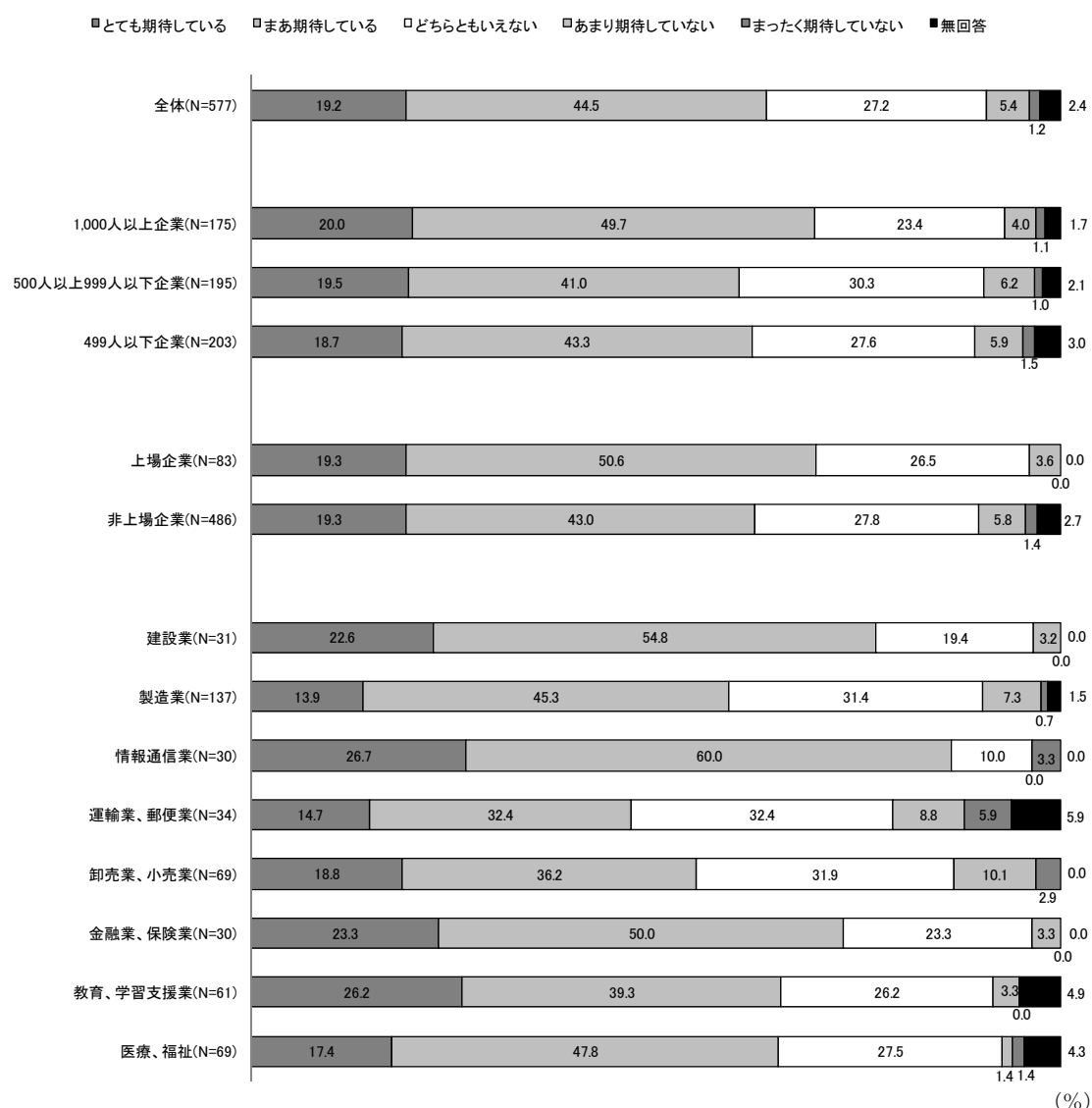
o.学生にグローバルな視野をもつための経験を積ませること



p.学生に大学を卒業しても継続的に学習する態度を身につけさせることについてはどうか(図2-4-2p)。全体の63.7%の企業が、「期待している」「とても期待している」と「まあ期待している」の合計、以下同様)と回答している。従業員規模別で見ると、1,000人以上企業で「期待している」と回答した割合が相対的に高くなっており、上場・非上場別では、上場企業ほど「期待している」と回答した割合が高くなっている。一方、業界別で見ると、情報通信業(86.7%)でもっとも高く、運輸業、郵便業(47.1%)でもっとも低い。

図2-4-2p 大学教育に期待すること(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

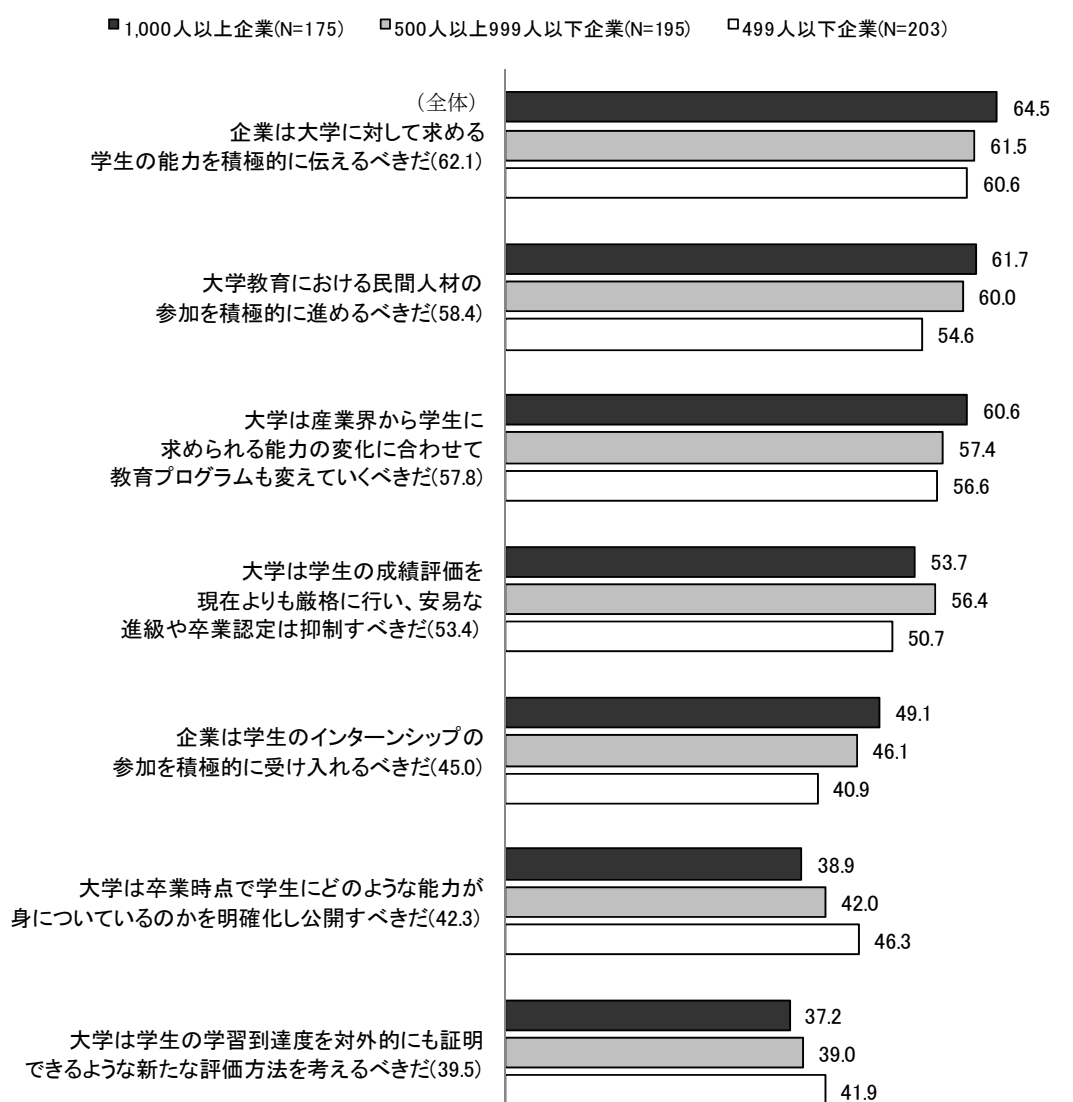
p.学生に大学を卒業しても継続的に学習する態度を身につけさせること



(3)大学や企業のあり方に対する意見(意見項目間比較)

大学や企業のあり方に関するさまざまな意見に対して、企業はどのように考えているのだろうか(図2-4-3①)。まず、全体値を見てみると、「そう思う」「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様)と回答した割合は、「企業は大学に対して求める学生の能力を積極的に伝えるべきだ」(62.1%)がもっとも高かった。従業員規模別では、「大学教育における民間人材の参加を積極的に進めるべきだ」や「企業は学生のインターンシップの参加を積極的に受け入れるべきだ」については大規模な企業ほど、「大学は卒業時点で学生にどのような能力が身についているのかを明確化し公開すべきだ」については小規模な企業ほど、「そう思う」と回答した割合が高くなっている。

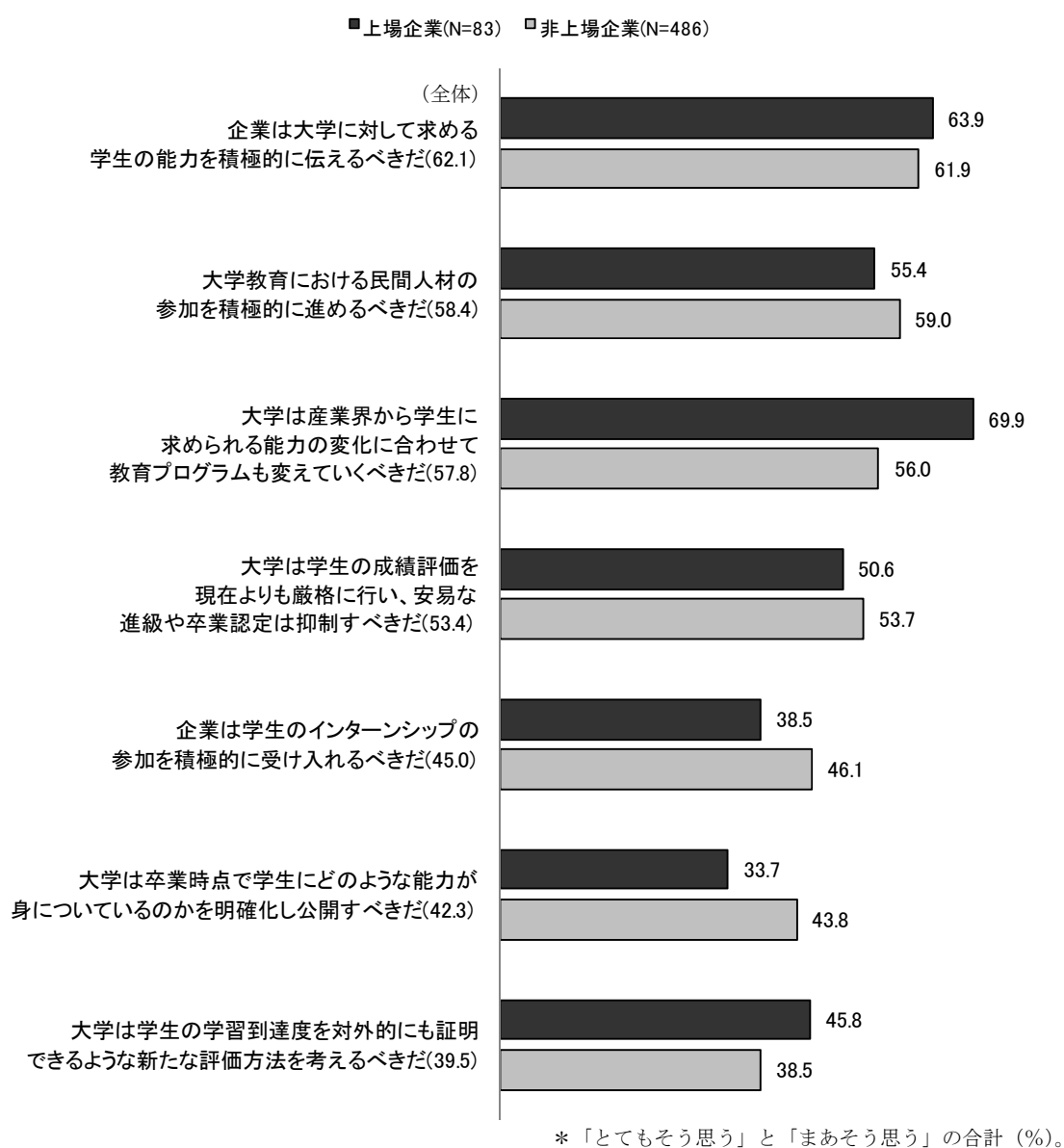
図2-4-3① 大学や企業のあり方に対する意見(全体、従業員規模別)



* 「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計 (%)。

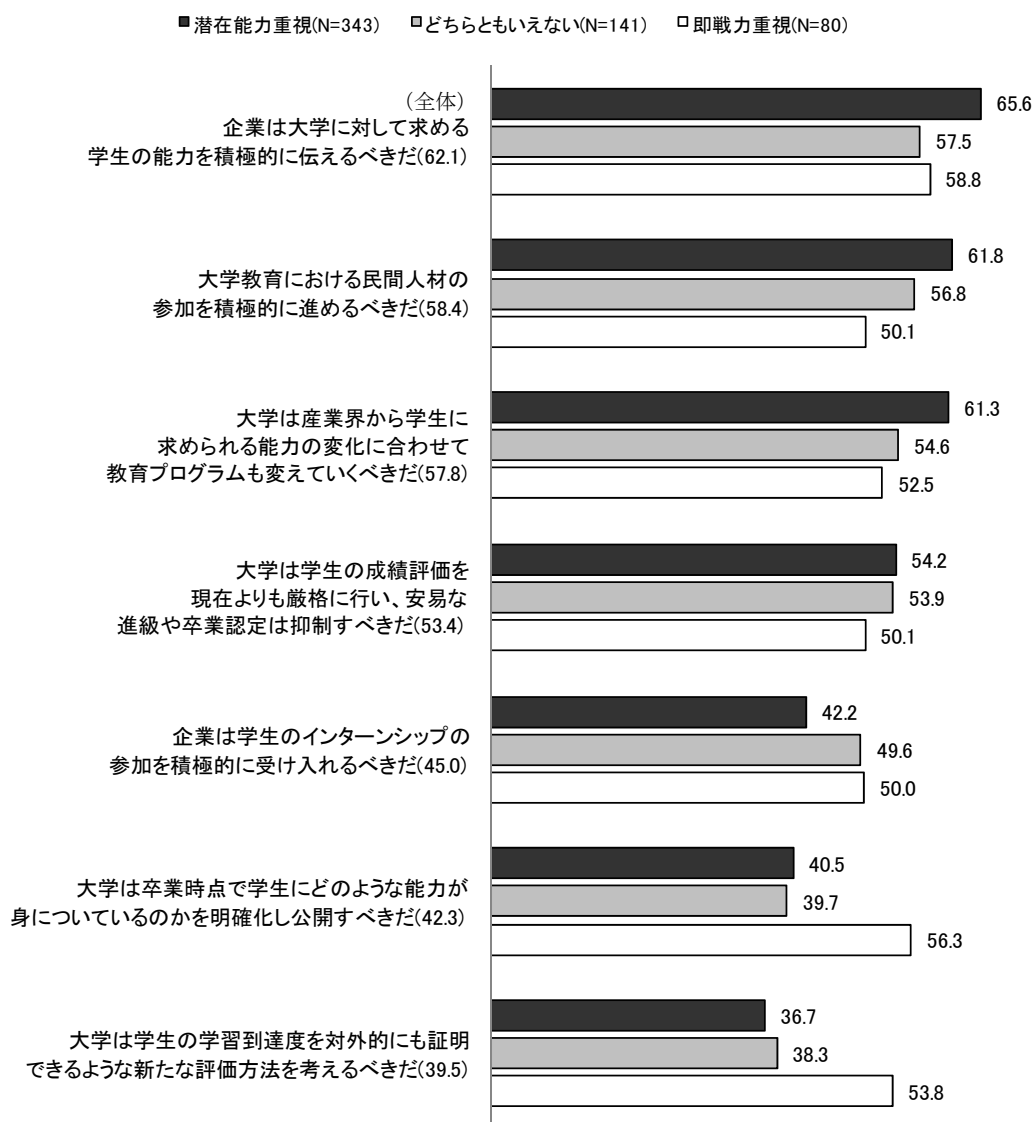
同様の設問に対する回答結果を上場・非上場別に示したものが図2-4-3②である。「そう思う」「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答した割合に着目すると、上場企業ほど「大学は産業界から学生に求められる能力の変化に合わせて教育プログラムも変えていくべきだ」（上場企業 69.9%＞非上場企業 56.0%）という意見に対して「そう思う」と回答する傾向がある。一方で、非上場企業では「大学は卒業時点で学生にどのような能力が身についているのかを明確化し公開すべきだ」（上場企業 33.7%＜非上場企業 43.8%）という意見に対して「そう思う」と回答する割合が高くなっている。

図2-4-3② 大学や企業のあり方に対する意見(全体、上場・非上場別)



次に、同様の設問に対して採用方針別に示したものが、**図2-4-3②**である。「そう思う」（「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答した割合を見てみると、「大学教育における民間人材の参加を積極的に進めるべきだ」や「大学は産業界から学生に求められる能力の変化に合わせて教育プログラムも変えていくべきだ」といった意見に対しては、潜在能力を重視している企業であるほど「そう思う」と回答する割合が高くなっている。その一方で、「大学は卒業時点で学生にどのような能力が身についているのかを明確化し公開すべきだ」や「大学は学生の学習到達度を対外的にも証明できるような新たな評価方法を考えるべきだ」などの意見に対しては、即戦力を重視する企業において「そう思う」と回答する割合が高くなっている。

図2-4-3③ 大学や企業のあり方に対する意見(全体、潜在能力重視・即戦力重視別)



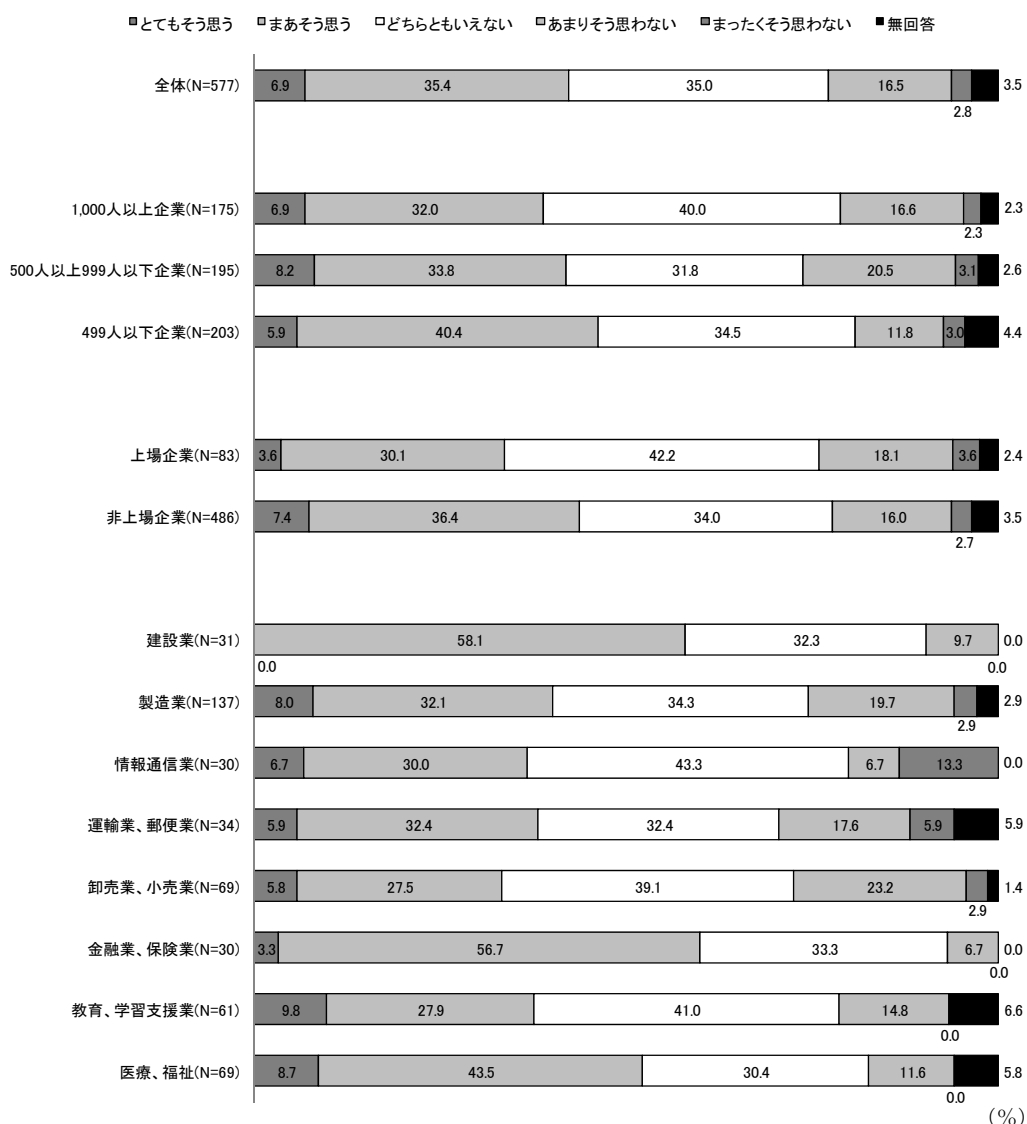
* 「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計 (%)。
 * 「潜在能力重視」「即戦力重視」については p●を参照。

(4) 大学や企業のあり方に対する意見(意見項目別比較)

ここでは、大学と企業のあり方に対するさまざまな意見について項目別に分析していく。まず、a. 大学は卒業時点で学生にどのような能力が身についているのかを明確化し公開すべきだという意見について見てみよう(図2-4-4a)。全体としては、42.3%の企業が「そう思う」「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様)と回答しており、従業員規模が小さい企業ほど、また非上場企業であるほど「そう思う」と回答する割合が高くなる。業界別で見ると、金融業、保険業(60.0%)でもっとも高く、卸売業、小売業(33.3%)でもっとも低くなっている。

図2-4-4a 大学や企業のあり方に対する意見(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

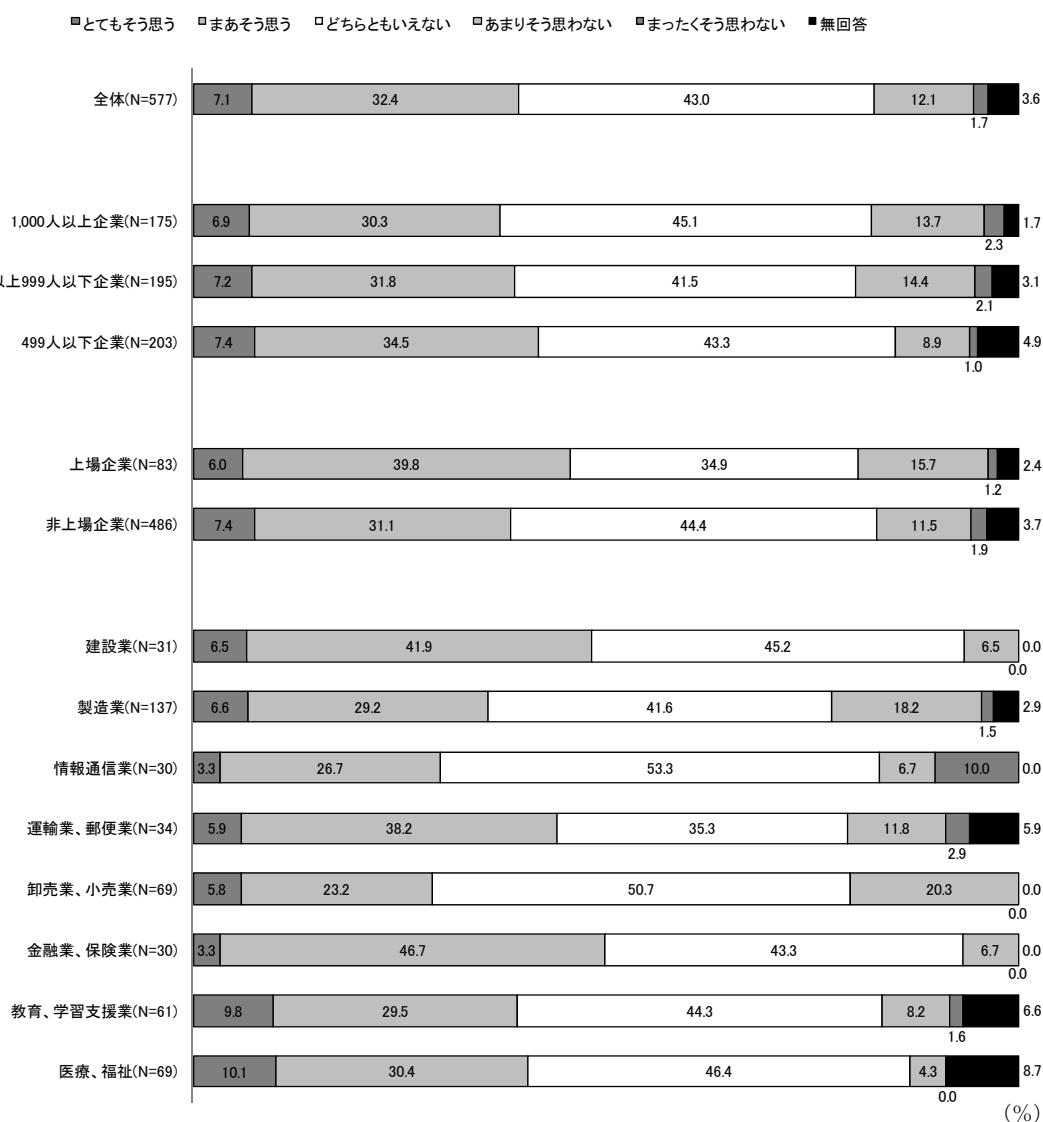
a. 大学は卒業時点で学生にどのような能力が身についているのかを明確化し公開すべきだ



次に、b. 大学は学生の学習到達度を対外的にも証明できるような新たな評価方法を考えるべきだという意見について見てみよう（図2-4-4b）。全体としては、39.5%の企業が「そう思う」（「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答している。従業員規模が小さい企業ほど、「そう思う」と回答する割合はゆるやかに高まるが、あまり大きな差ではない。一方、上場・非上場別で見ると、上場企業であるほど「そう思う」と回答する割合が高まっている。業界別では、金融業、保険業（50.0%）でもっとも高く、卸売業、小売業（29.0%）でもっとも低い。

図2-4-4b 大学や企業のあり方に対する意見（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

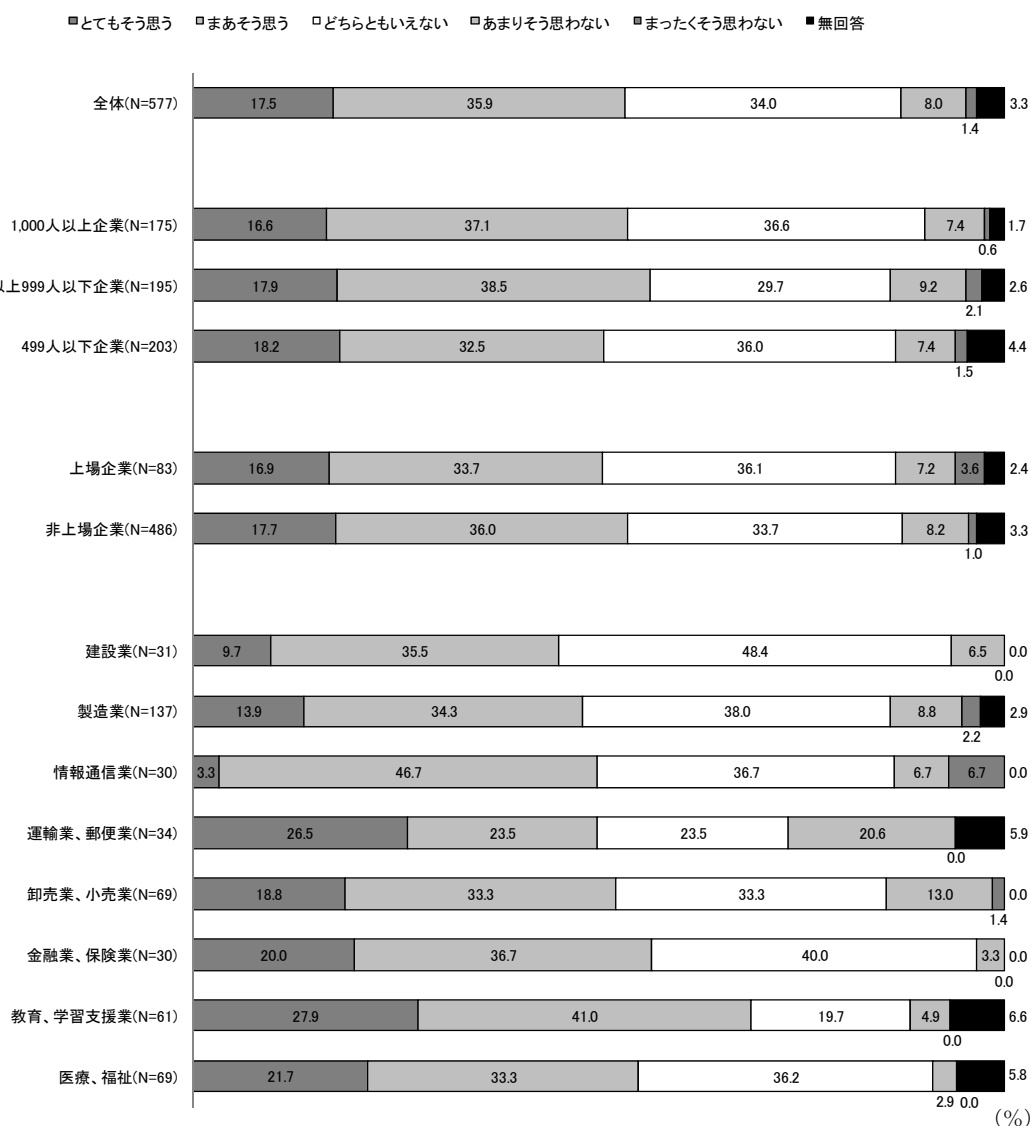
b. 大学は学生の学習到達度を対外的にも証明できるような新たな評価方法を考えるべきだ



c. 大学は学生の成績評価を現在よりも厳格に行い、安易な進級や卒業認定は抑制すべきだという意見についてはどうだろうか（図2-4-4c）。全体の53.4%の企業が「そう思う」（「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答しているが、従業員規模や上場・非上場の別では、明確な傾向が見られない。業界別では、教育、学習支援業（68.9%）でもっとも高く、建設業（45.2%）でもっとも低くなっている。

図2-4-4c 大学や企業のあり方に対する意見（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

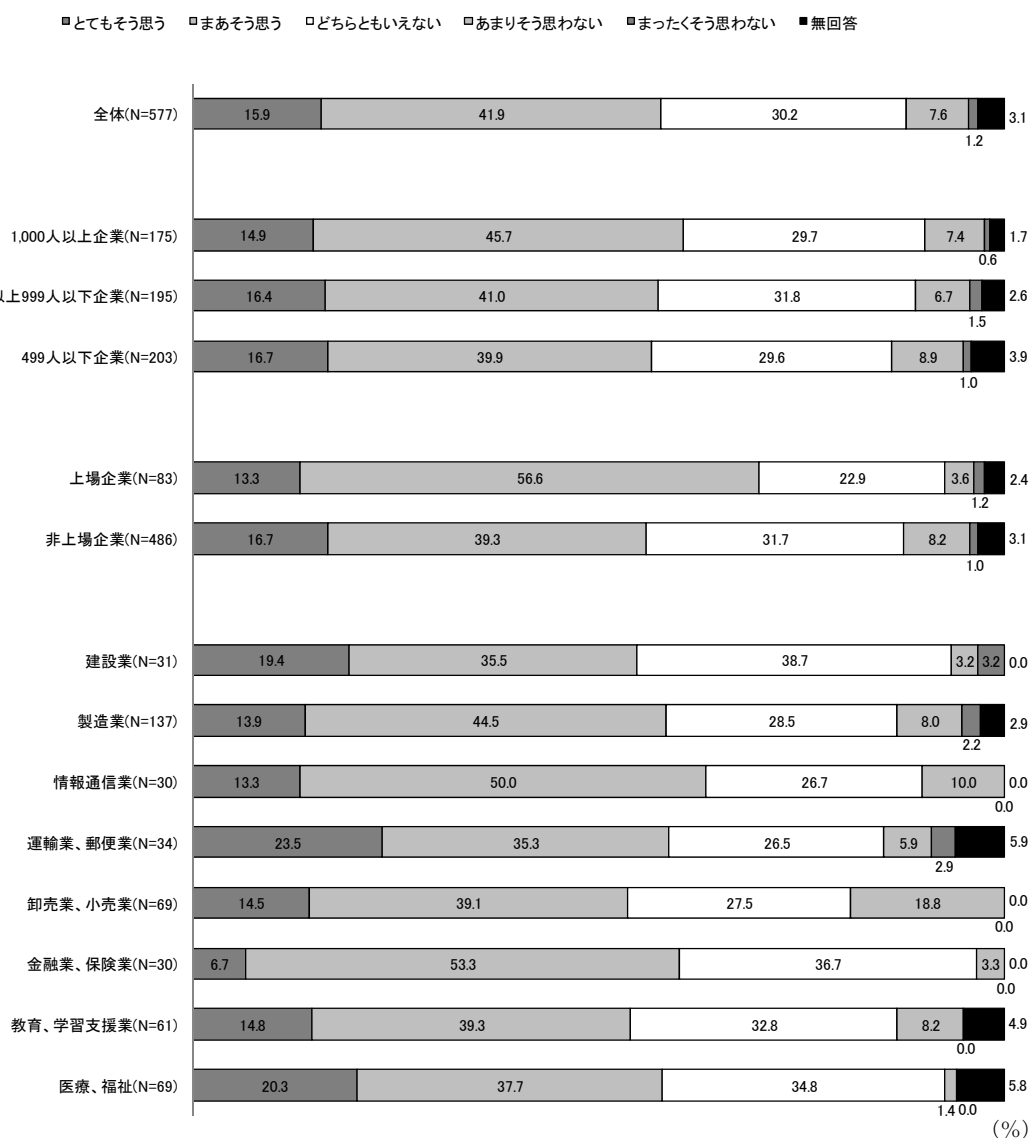
c. 大学は学生の成績評価を現在よりも厳格に行い、安易な進級や卒業認定は抑制すべきだ



d. 大学は産業界から学生に求められる能力の変化に合わせて教育プログラムも変えていくべきだという意見について見てみよう（図2-4-4d）。全体としては、57.8%の企業が「そう思う」（「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答している。従業員規模別ではあまり大きな差が見られないが、上場・非上場別で見ると、上場企業であるほど「そう思う」と回答する割合が高まっている。業界別で見ても特に大きな差はなく、比較的一定の割合を保っているように見える。

図2-4-4d 大学や企業のあり方に対する意見（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

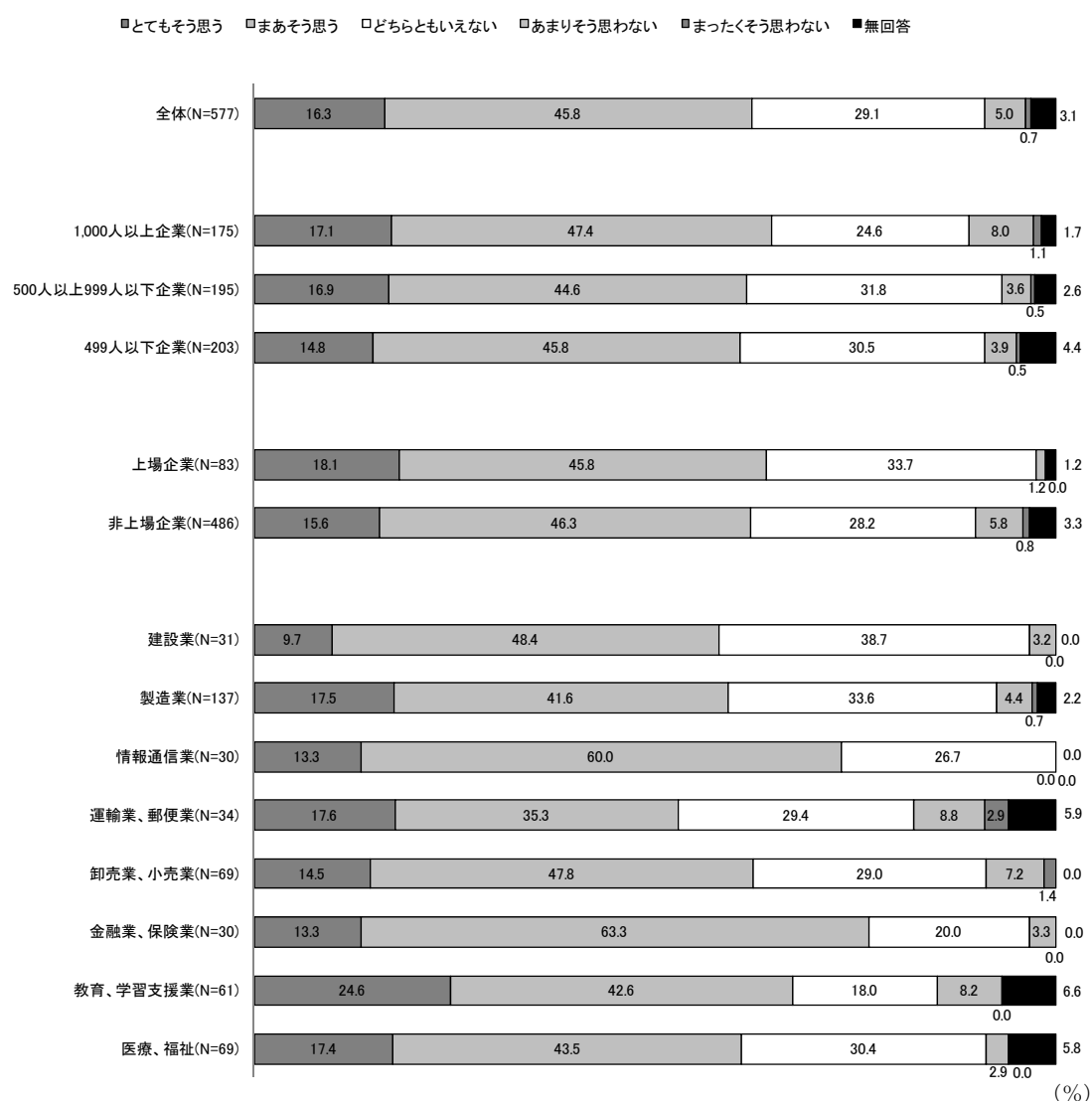
d. 大学は産業界から学生に求められる能力の変化に合わせて教育プログラムも変えていくべきだ



e. 企業は大学に対して求める学生の能力を積極的に伝えるべきだという意見に対する評価を示したものが、**図2-4-4e**である。全体の62.1%の企業が「そう思う」（「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答しているが、従業員規模や上場・非上場の別では、あまり大きな差は見られない。業界別では、金融業、保険業（76.6%）でもっとも高く、運輸業、郵便業（52.9%）でもっとも低くなっている。

図2-4-4e 大学や企業のあり方に対する意見（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

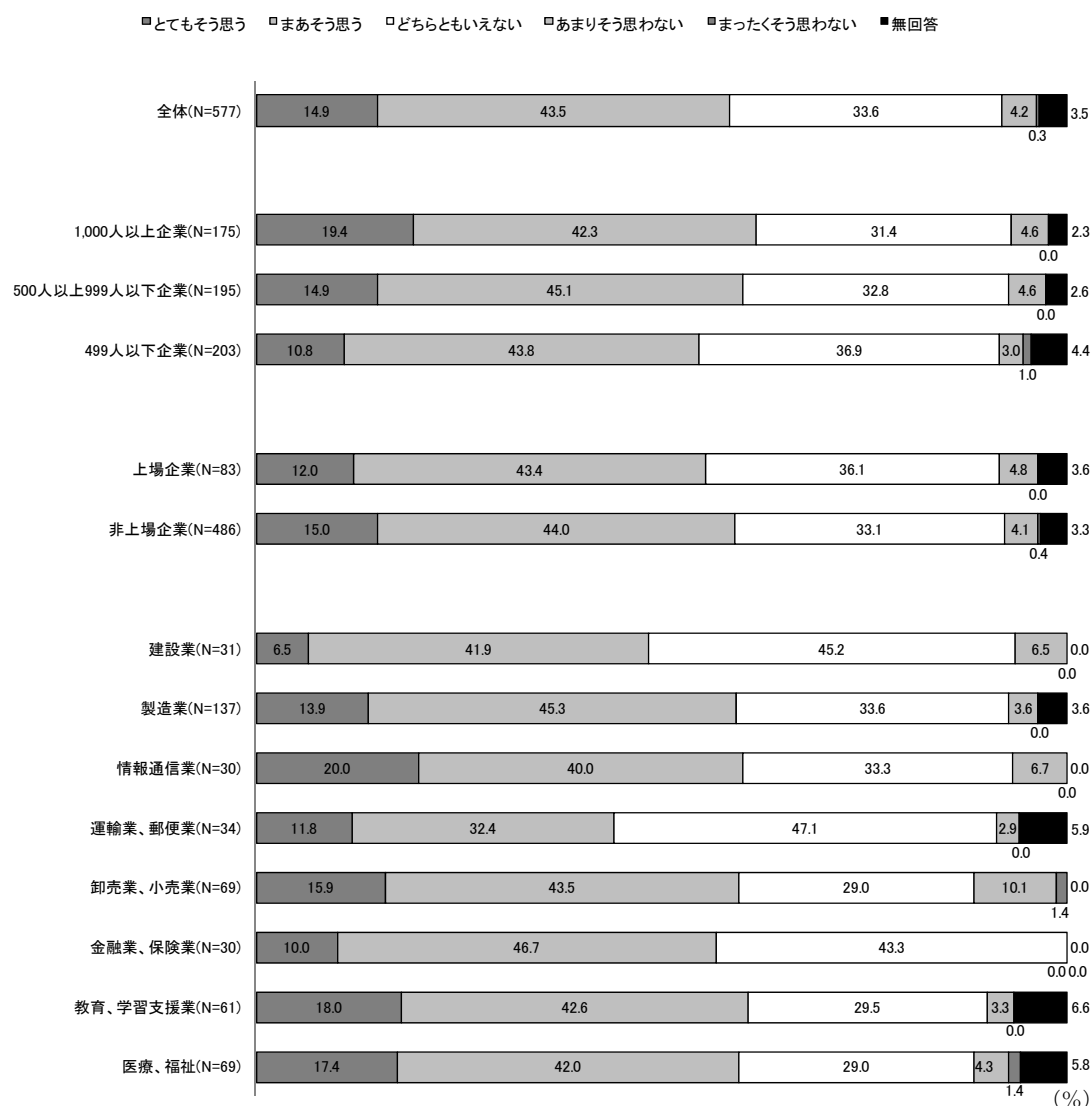
e. 企業は大学に対して求める学生の能力を積極的に伝えるべきだ



f. 大学教育における民間人材の参加を積極的に進めるべきだという意見に対してはどうか(図2-4-4f)。全体としては、58.4%の企業が「そう思う」「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様)と回答している。従業員規模別では、従業員規模が大きい企業ほど「そう思う」と回答する割合が高まる一方で、上場・非上場別では、5ポイントを超えるような差は見られない。業界別で見ると、建設業(48.4%)と運輸業、郵便業(44.2%)において、他の業界と比較して「そう思う」と回答した割合が低くなっている。

図2-4-4f 大学や企業のあり方に対する意見(全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別)

f. 大学教育における民間人材の参加を積極的に進めるべきだ



g.企業は学生のインターンシップの参加を積極的に受け入れるべきだという意見についてはどうか（図2-4-4g）。全体としては、45.0%の企業が「そう思う」（「とてもそう思う」と「まあそう思う」の合計、以下同様）と回答している。従業員規模別では、従業員規模が大きい企業ほど「そう思う」と回答する割合が高まる一方で、上場・非上場別では、非上場企業ほど「そう思う」と回答する割合が高い。業界別で見ると、「そう思う」と回答した割合は、教育、学習支援業（65.5%）でもっとも高く、情報通信業（26.7%）でもっとも低くなっている。

図2-4-4g 大学や企業のあり方に対する意見（全体、従業員規模別、上場・非上場別、業界別）

g.企業は学生のインターンシップの参加を積極的に受け入れるべきだ

