



これからの企業・社会が求める 人材像と大学への期待

公益社団法人 経済同友会
教育改革委員会 委員長 天羽 稔(デュポン名誉会長)

2015年6月29日

中央教育審議会 実践的な職業教育を行う新たな
高等教育機関の制度化に関する特別部会(第2回)

目次

- ・ これからの企業・社会が求める人材像
～ 2014年度 経済同友会教育改革委員会提言
に基づいて～
- ・ 問題提起と大学への期待
～ 経営者個人の立場から～



・これからの企業・社会が求める人材像
～ 2014年度 経済同友会教育改革委員会提言 *
に基づいて～

* 「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待
～ 個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～」
(2015年4月2日)

1. 問題意識

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

しかしながら...

- 企業が望む資質能力を備えた人材育成は未だ途上

【企業が望む人材育成が進まない理由】

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

企業

社会の一員として積極的
に関与していく責任

大学の位置付け

課題解決に必要な教養、知識、技術
やスキルを育成する中核機関

2. 企業が求める人材像と必要な資質能力

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

必要なこと

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

- **困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力(耐力・胆力)**

必要なこと

- ✓ 学生時代から様々なことにチャレンジする(失敗経験を活かす)

- **多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織を高める力**

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

コミュニケーション能力とは、

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

必要なこと

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

3. 人材育成に向けて企業がなすべきこと

企業が求める人材像の明確化と発信

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

就職のミスマッチ解消にもつながるのでは？

採用選考における学業成績の積極的な活用

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

その前提として大学に求めること

- 大学の教育水準と卒業生の質の保証
- 成績の根拠や学びの内容の明確化

大学・学生が学びの重要性を再認識するのでは？

4. 人材育成に向けて企業と大学が協力すべきこと

インターンシップの強化・充実

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



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

産学連携の一層の推進

- 学生参加型の産学連携研究の拡充
- 実務家教員の受入れや企業人、社会人による教育の推進
- 社会ニーズを踏まえた教育の推進

企業も社会の一員として大学教育に積極的に関与していく責任

5. 大学・学生に対する期待 (1) 大学への期待

大学のビジョンの明確化・具体化と機能の強化・分化

国際化対応: 優秀な外国人教員の受入れ、英語による授業・情報公開

教職員の資質能力の向上

- 教員評価の徹底と教員の教育力向上

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

- 大学職員の資質能力向上

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

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

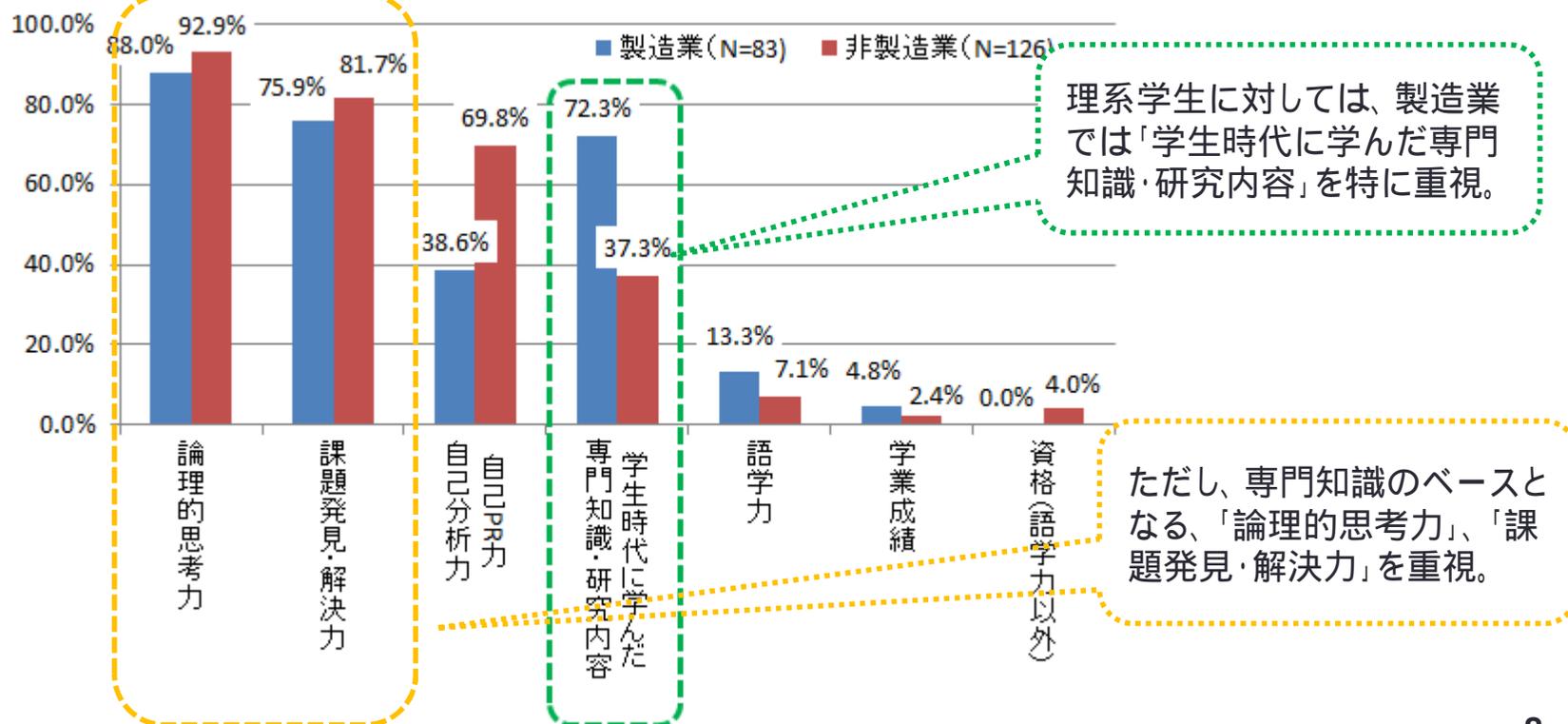
卒業生の資質能力の保証

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

5. 大学・学生に対する期待 (2) 学生への期待

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

新卒採用の面接段階で重視される「能力的要素」(上位3位の合計) * 理系大学生のみ





・問題提起と大学への期待

～ 経営者個人の立場から～

経営者個人の立場からの問題提起

「実践的な職業教育」を通じて養成すべき人材像は？誰がどのような教育するのか？

< 養成すべき人材像 >

- ビジネスマインドと実践力を備え、**企業や地域社会の発展に向けて自律的に活躍できる職業人**
(例: 地域の企業や農業法人のリーダー等)



- 卒業生を受け入れる**企業や地域社会の協力・関与が不可欠**(カリキュラム作りから関与)



< 期待する教育内容 > **※全学的取組みとして企業・社会と連携した実践的な教育**

- 10-15年後の産業変化を見据えた実践的なビジネス教育
(例: サイバーセキュリティ、再生医療ビジネス等)
- ケーススタディ等を活用し、ディベート力の強化(アクティブ・ラーニング)
- ビジネスマネジメント手法(ファイナンス含む)
- 語学(英語、中国語等)
- ビジネスマナー
- 単位を付与する長期のインターンシップ

教員のイメージ

- ✓ 実務家教員中心
- ✓ 加えて、30-40代の現役の企業(社会)人による教育

➡ 学生の質の保証を徹底し、具体化する仕組みが不可欠(卒業資格の厳格化等)

経営者個人の立場からの問題提起

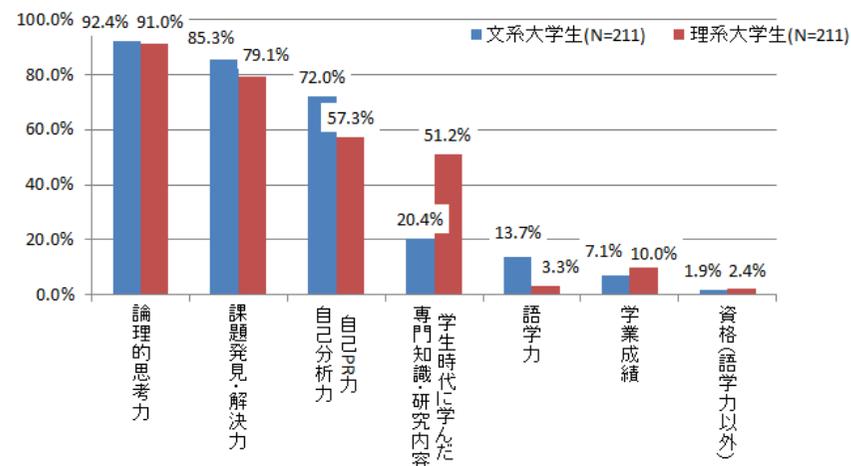
「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の位置付けは？

- 既存の教育機関との差別化が必要
 - 例えば、高専は既に理系分野で、「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成する」という目的を果たしており、社会的に評価されている
 - 文系理系に共通する実践的なビジネスの知識の養成が必要()

教育の質の保証をどう担保するか？

- 「新たな高等教育機関」創設にあたって、大学の機能分化やスクラップ&ビルドの議論があって然るべき
- < 設置基準(例) >
- ✓ 企業・地域社会にとって魅力あるカリキュラムであり、実現性があるかどうか
 - ✓ 学生の就職先からの評価
 - ✓ 教員に占める実務家教員の割合

() 新卒採用の面接段階で重視される「能力的要素」(上位3位の合計)



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