

# 議論のための参考データ

# 目次

## 1. 産業・雇用をめぐる諸情勢

・日本の将来推計人口の推移	4
・労働生産性の国際比較	5
・産業別就業者数及び構成割合の推移	6
・職業別就業者数及び構成割合の推移	7
・名目GDPに占める産業別割合の推移・職業別就業者構成割合の推移	8
・新規求人倍率の推移	9
・中小企業従業者等が占める割合	11
・非正規雇用割合の推移	12
・民間企業における教育訓練費の推移	13
・社会人の学修に対する課題	14
・技術者に求められる能力	15
・東京圏の年齢層別転出入超過数の推移	16

## 2. 各業種・職種における人材の過不足状況とその将来見通し、中堅人材へのニーズ状況

・産業別労働者の過不足状況	18
・職種別労働者の過不足状況	19
・技能者の過不足状況	20
・企業内における専門人材の過不足状況	21
・職種別人数における2010年実績と2030年推計値の比較	22
・2010年から2030年における産業別・職種別増加数の推計値	23
・我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究	24

## 3. 各高等教育機関の卒業生の就業状況等と企業等の評価

・新卒就職者数の推移	28
・卒業者に占める就職者の割合の推移	29
・大学、短期大学、高等専門学校、専門学校、高等学校卒業生の産業別就職者数	30
・各高等教育機関における卒業生の就職等の状況	31
・企業の人材水準への評価	32
・専門学校教育の評価に関する現状調査	33

## 4. 学士課程で身につけさせる資質能力と職業人としての基礎的・汎用的能力

・教養教育により身に付ける知識・技能・能力等のイメージ	36
・「学士力」と職業人等に求める基礎的・汎用的能力	37
・企業が求める人材像と必要な資質能力	43
・新規採用にあたって重視する点	44

## 5. 諸外国の大学制度と学位に関する現況

・諸外国の学位及び組織等について	46
・諸外国の学校系統図	47
・国際教育標準分類(ISCED)における高等教育プログラムの分類	50
・欧州資格枠組み	51

## 6. 各高等教育機関におけるカリキュラム等の実態

・大学と専門学校の教員組織・教育課程の相違	53
・大学等の各分野別の講義、演習、実験・実習の割合	54
・「成長分野等における中核的専門人材の戦略的推進事業」で開発された専門学校の教育プログラム	57
・大学のカリキュラム例	59
・短期大学のカリキュラム例	60
・高等専門学校のカリキュラム例	61
・専門学校のカリキュラム例	62
・旧制実業専門学校におけるカリキュラムの例	64

## 7. 高等教育機関における産学連携による職業教育等の状況

・大学生のインターンシップ参加状況について	66
・「職業実践力育成プログラム」認定制度について(概要)	67
・「職業実践専門課程」の文部科学大臣認定について	68
・高等教育機関への進学における25歳以上の入学者の割合	69

## 8. 各学校種における設置基準等の比較

## 9. 我が国の高等教育機関における教員の実態と諸外国の教員資格要件

- ・各高等教育機関における本務教員の学歴構成 .....78
- ・新規採用された大学等教員のうち、民間企業等の職を前職とする者の割合(学歴別) .....79
- ・大学の設置認可における実務家教員について .....81
- ・各高等教育機関における教員資格主なもの .....82
- ・大学・短期大学の教授、准教授、助教及び講師の資格 .....83
- ・諸外国の高等教育機関における教員資格について .....84

## 10. 高等教育機関における専任教員数に関する基準

- ・(大学・短大)学部・学科別必要専任教員数 .....86
- ・大学・短大・専門学校の必要専任教員数比 .....87

## 11. 高等教育機関における施設・設備等に関する基準

- ・大学設置基準上のキャンパスの考え方(イメージ) .....91
- ・大学のキャンパスに求められる機能・役割について .....92
- ・(大学・短大)学部・学科別基準校舎面積 .....93
- ・大学・短大・専門学校の基準校舎面積比較 .....94
- ・大学・短期大学・専門学校に必要な施設・設備 .....95
- ・大学のキャンパス等に関する法令上の主な規定 .....98
- ・大学院のキャンパスの考え方(独立大学院を含む) .....100
- ・学校法人の設立にかかる資産要件について .....101

## 12. 大学入学者選抜改革の動向

- ・大学入学者選抜改革の全体像(イメージ) .....104
- ・高大接続システム改革会議「中間まとめ」概要 .....105
- ・高大接続改革実行プラン(概要) .....106

## 13. 質保証に関する現行の仕組み・取組

- ・我が国の大学の質保証のイメージ図 .....108
- ・大学における情報公開 .....109
- ・大学ポートレートについて .....110
- ・大学等の認証評価について .....111
- ・機関別評価と専門職大学院評価に係る基準等に関する細目 .....113
- ・専門学校第三者評価の例 .....114

## 14. 各高等教育機関を横断した学修成果の評価・単位授与の仕組み・取組

- ・複数の高等教育機関における学修成果の積上げに関連する現行制度(大学関係) .....116
- ・欧州における単位互換を支える諸制度(ポローニャ・プロセス) .....117
- ・諸外国の学修成果・職業能力の認証・評価制度 .....118
- ・技術教育等の学修成果の評価を促進する仕組み(検討イメージ例) 119

## 15. 産業界等との連携の取組

- ・専門学校と業界との連携の視点 .....121
- ・成長分野等における中核的人材養成等の戦略的推進「観光」 .....122
- ・日本技術者教育認定機構(JABEE) .....123
- ・理工系人材育成に関する産学官円卓会議 .....124

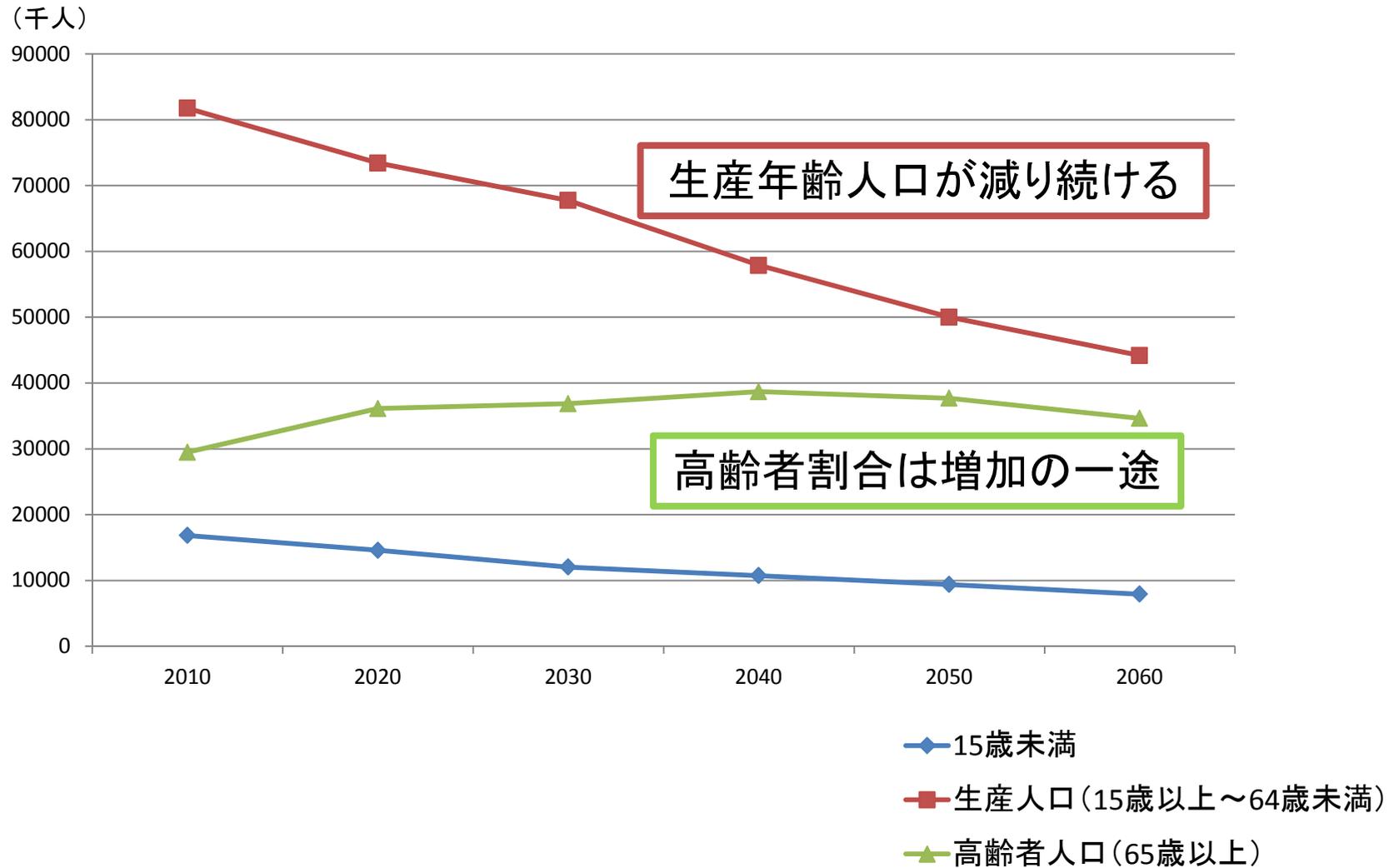
## 16. 各高等教育機関における振興方策等

- ・高等教育におけるキャリア教育・職業教育 .....126
- ・「短期大学の今後の在り方について」(審議まとめ)の概要 .....127
- ・高等専門学校教育の充実について .....128
- ・専修学校教育の振興方策等に関する調査研究報告の概要 .....129

# 1. 産業・雇用をめぐる諸情勢

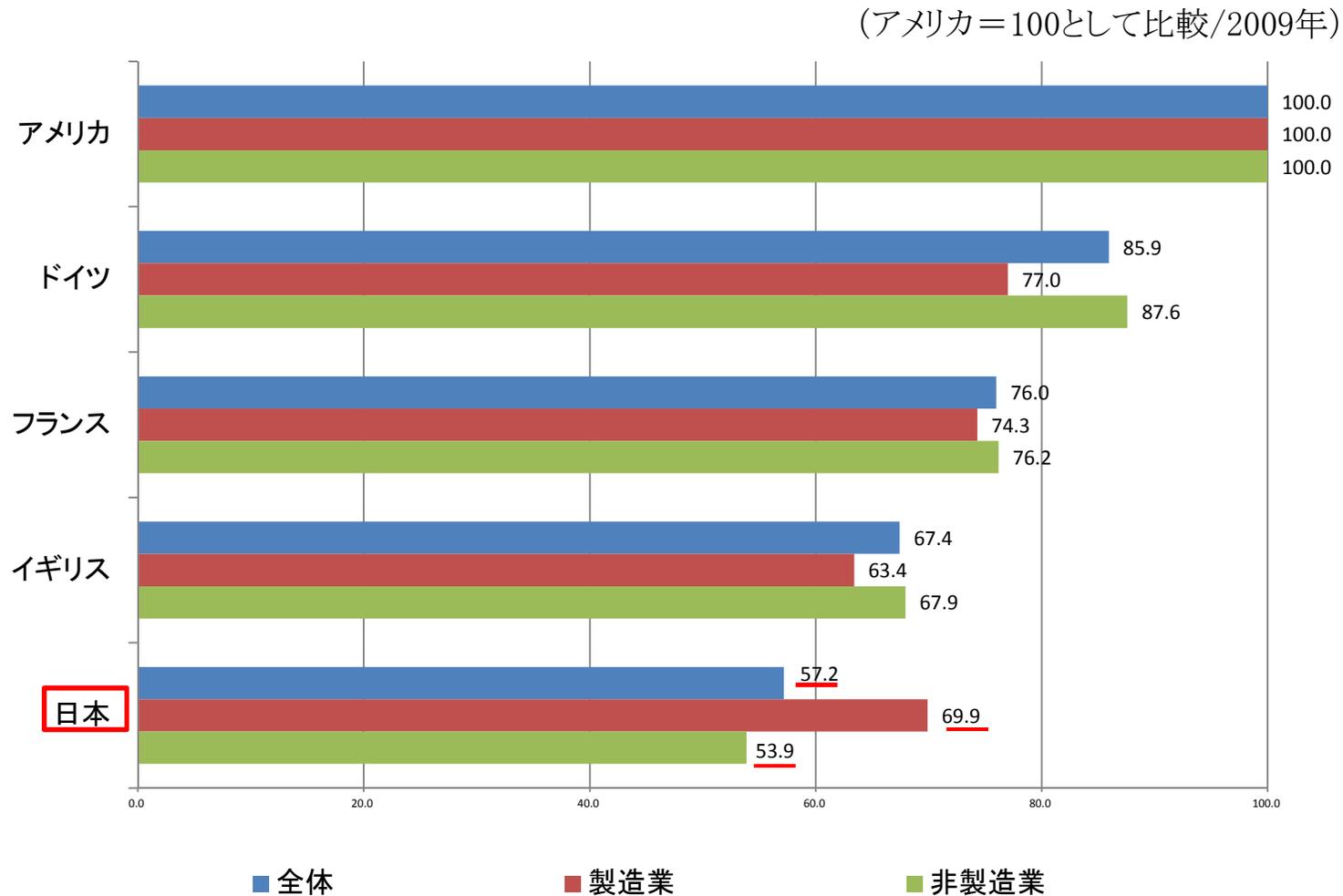
# 日本の将来推計人口の推移

少子化の急激な進行により、生産年齢人口が大きく減少。



# 労働生産性の国際比較

○ 労働生産性水準の対米比(米国=100)を見ると、我が国は2009年で米国の57.2%(製造業で69.9%、非製造業では53.9%)の水準と、欧州各国よりも低い水準となっている。

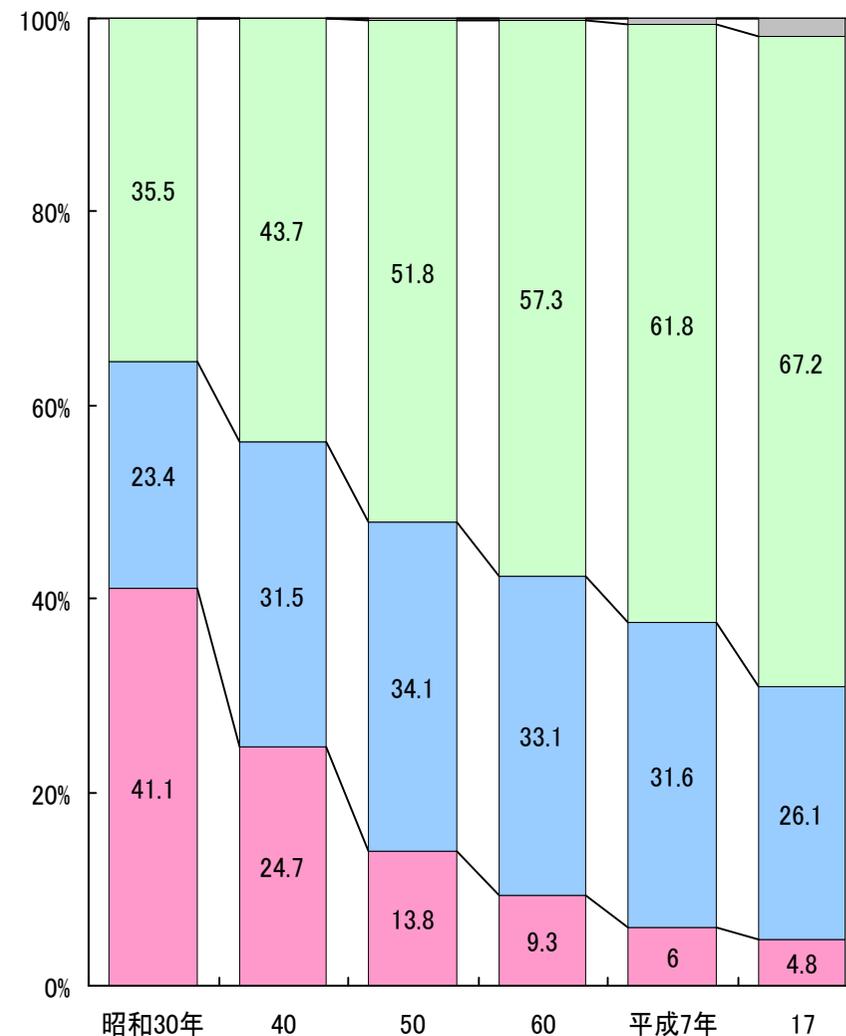
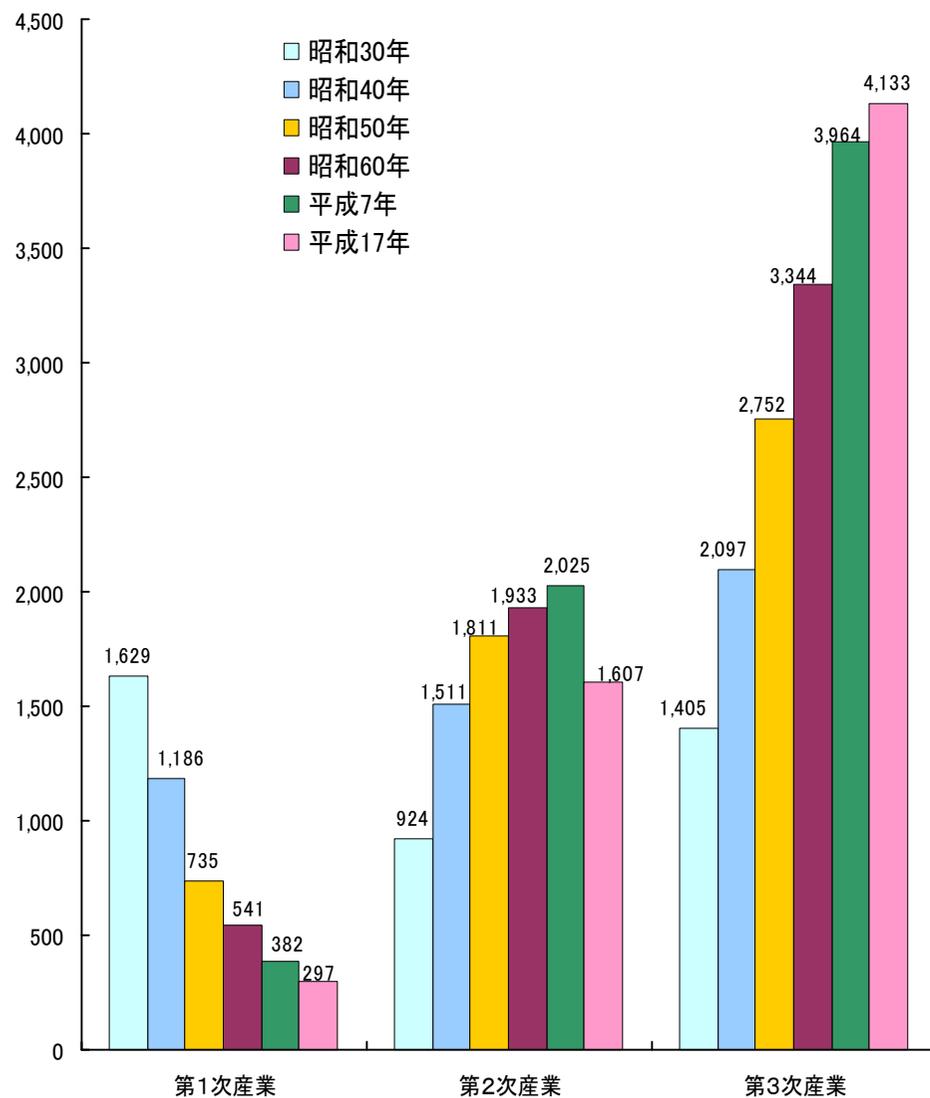


(出典) 通商白書2013年版

# 産業別就業者数及び構成割合の推移

第1次産業は大幅に減少。第2次産業は増加傾向から減少に転じている。  
第3次産業は一貫して上昇傾向

(万人)

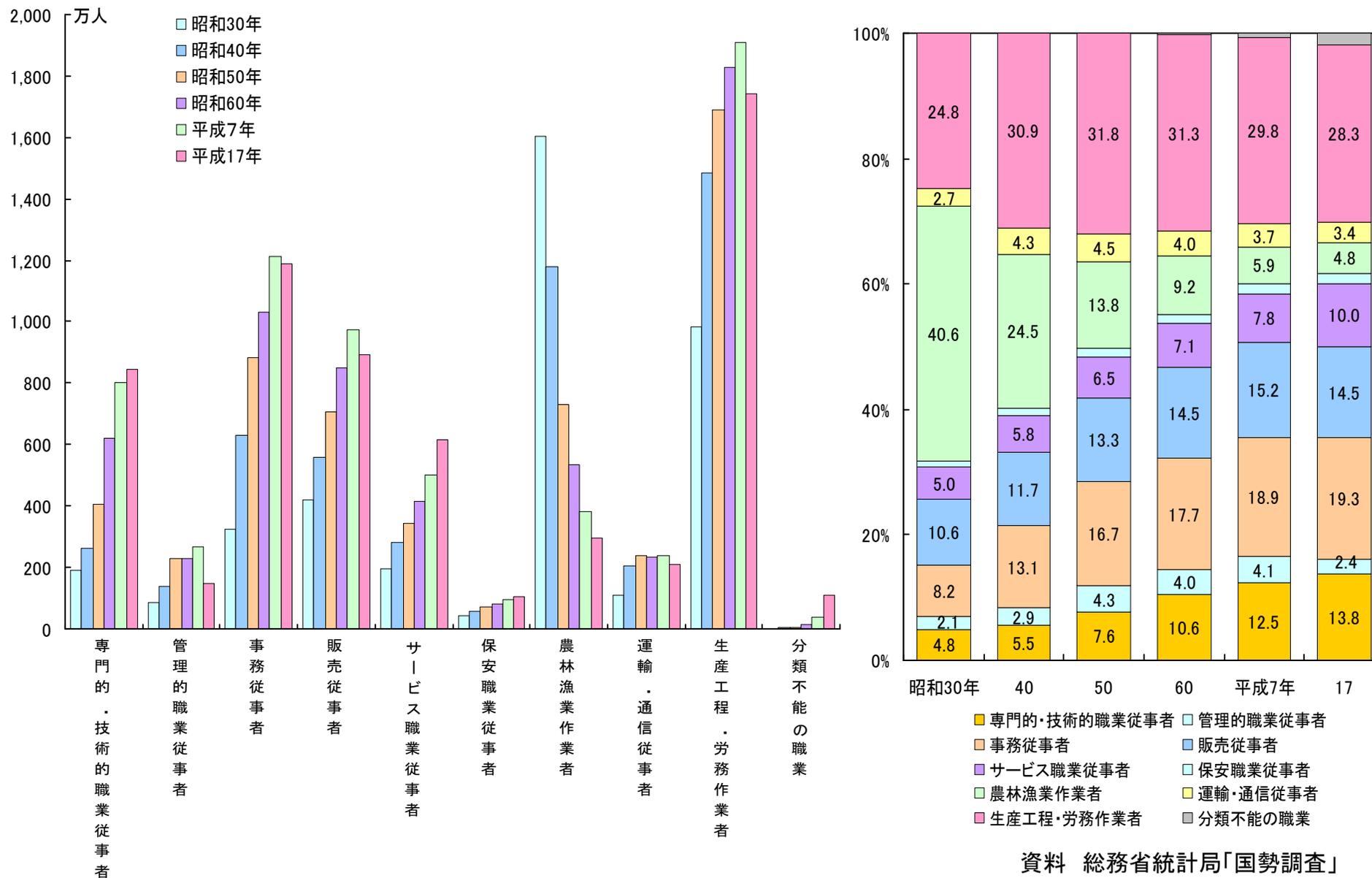


■ 第1次産業 ■ 第2次産業 ■ 第3次産業 ■ 分類不能の産業

資料 総務省統計局「国勢調査」

# 職業別就業者数及び構成割合の推移

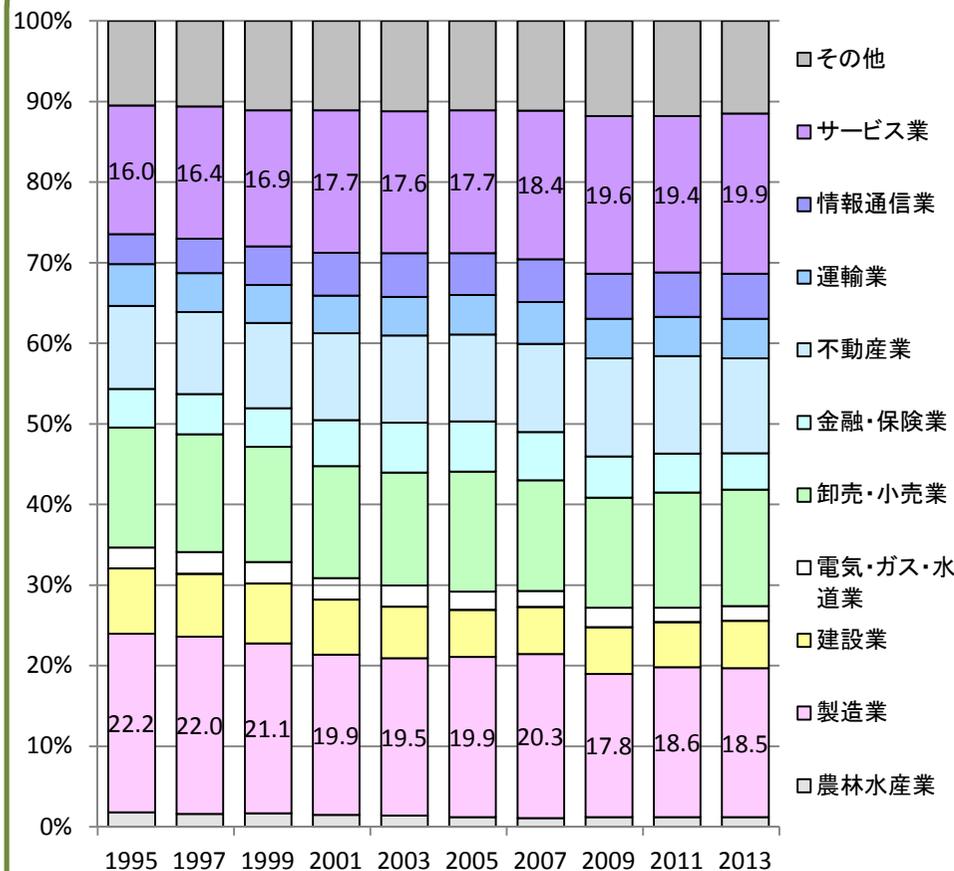
農林漁業作業者が大幅に減少。専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者が一貫して上昇傾向。生産工程・労務作業者はかつて大幅に上昇したが、近年は減少



# 名目GDPに占める産業別割合の推移、職業別就業者構成割合の推移

- 産業構造が変化し、名目GDPに占めるサービス業の割合が増加。
- あわせて、職業別就業者構成割合も変化し、専門的・技術的職業従事者やサービス業従事者の割合が増加。

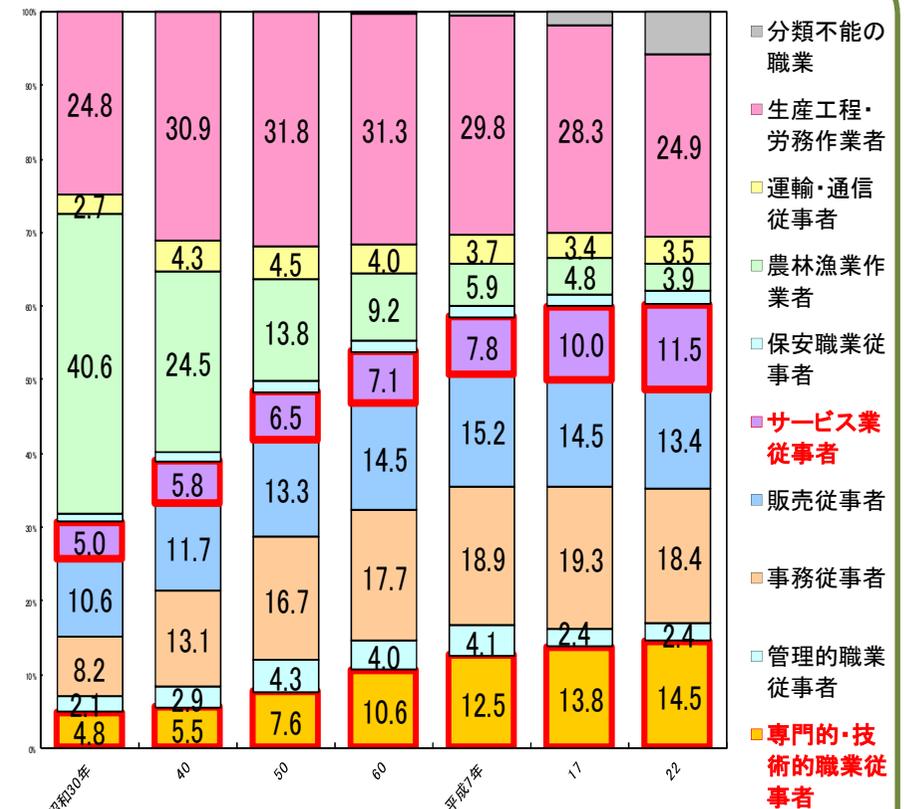
## 名目GDPに占める産業別割合の推移



※「その他」には、「政府サービス生産者」、「対家計民間非営利サービス生産者」及び「鉱業」を計上している。

出典：内閣府「国民経済計算」

## 職業別就業者構成割合の推移



※専門的・技術的職業従事者：研究者、技術者、保健医療従事者、法務従事者、

経営・金融・保険専門職業従事者、教員、宗教家、記者、芸術家等

※サービス業従事者：家庭生活支援、介護、飲食物調理、接客・給仕、施設管理等の従事者

※平成22年度とそれ以前では、「運輸・通信従事者」と「生産工程・労務作業員」について、分類が異なるため、それぞれ、「輸送・機械運転従事者」と「生産工程従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者の合計」を便宜的に計上している。

出典：総務省統計局「国勢調査」

# 新規求人倍率の推移(平成24年度～平成25年度)

※平成23年改定基準

単位:(倍)	24年度計	25年度計	平均	倍率順
管理的職業	1.28	1.42	1.35	
専門的・技術的職業	1.97	2.18	2.08	
開発技術者	1.94	2.21	2.08	17
製造技術者	0.54	0.63	0.59	
建築・土木・測量技術者	3.64	5.20	4.42	4
情報処理・通信技術者	2.42	3.04	2.73	11
その他の技術者	0.93	1.19	1.06	
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	10.74	11.03	10.89	1
保健師、助産師、看護師	3.81	3.59	3.70	6
医療技術者	3.29	3.34	3.32	7
その他の保健医療の職業	1.60	1.69	1.65	
社会福祉の専門的職業	1.78	1.99	1.89	
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	0.50	0.58	0.54	
その他の専門的職業	0.72	0.79	0.76	
事務的職業	0.40	0.44	0.42	
一般事務の職業	0.33	0.36	0.35	
会計事務の職業	0.53	0.66	0.60	
生産関連事務の職業	1.01	1.21	1.11	
営業・販売関連事務の職業	0.72	0.80	0.76	
外勤事務の職業	3.81	4.54	4.18	5
運輸・郵便事務の職業	2.23	2.63	2.43	14
事務用機器操作の職業	0.82	0.76	0.79	
販売の職業	1.25	1.41	1.33	
商品販売の職業	1.08	1.28	1.18	
販売類似の職業	2.87	3.20	3.04	9
営業の職業	1.34	1.47	1.41	
サービスの職業	1.71	1.94	1.83	
家庭生活支援サービスの職業	0.89	1.03	0.96	
介護サービスの職業	1.89	2.08	1.99	20
保健医療サービスの職業	1.58	1.70	1.64	
生活衛生サービスの職業	2.71	3.16	2.94	10
飲食物調理の職業	1.51	1.84	1.68	
接客・給仕の職業	1.80	2.02	1.91	
居住施設・ビル等の管理の職業	0.65	0.74	0.70	
その他のサービスの職業	1.13	1.13	1.13	
保安の職業	4.55	5.27	4.91	3
農林漁業の職業	1.05	1.16	1.11	

単位:(倍)	24年度計	25年度計	平均	倍率順
生産工程の職業	0.94	1.21	1.08	
生産設備制御・監視の職業(金属)	0.50	0.81	0.66	
生産設備制御・監視の職業(金属除く)	0.91	1.03	0.97	
生産設備制御・監視の職業(機械組立)	0.42	0.59	0.51	
金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	1.36	1.75	1.56	
製品製造・加工処理の職業(金属除く)	1.03	1.26	1.15	
機械組立の職業	0.38	0.57	0.48	
機械整備・修理の職業	1.75	2.13	1.94	
製品検査の職業(金属)	1.31	1.71	1.51	
製品検査の職業(金属除く)	1.82	2.17	2.00	19
機械検査の職業	1.15	1.55	1.35	
生産関連・生産類似の職業	1.07	1.23	1.15	
輸送・機械運転の職業	1.68	1.95	1.82	
鉄道運転の職業	0.24	0.47	0.36	
自動車運転の職業	1.85	2.16	2.01	18
船舶・航空機運転の職業	0.62	0.57	0.60	
その他の輸送の職業	0.64	0.81	0.73	
定置・建設機械運転の職業	1.54	1.73	1.64	
建設・採掘の職業	2.77	3.56	3.17	
建設躯体工事の職業	6.21	8.15	7.18	2
建設の職業	2.77	3.66	3.22	8
電気工事の職業	2.33	2.72	2.53	13
土木の職業	2.31	3.08	2.70	12
採掘の職業	1.85	2.63	2.24	15
運搬・清掃・包装等の職業	0.49	0.60	0.55	
運搬の職業	0.83	0.98	0.91	
清掃の職業	0.58	0.91	0.75	
包装の職業	1.98	2.48	2.23	16
その他の運搬・清掃・包装等の職業	0.22	0.25	0.24	
分類不能の職業	0.00	0.00	0.00	
職業計	1.06	1.23	1.15	

平均求人倍率2.00以上の職業

# 新規求人倍率の推移(平成22年度～平成24年度)

※平成11年改定基準

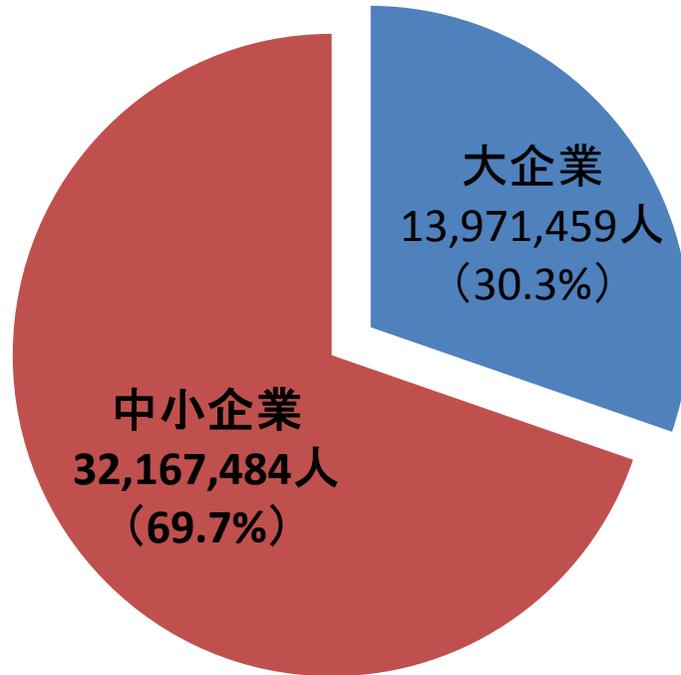
単位:(倍)	22年度計	23年度計	24年度計	平均	倍率順
専門的・技術的職業	1.46	1.82	1.94	1.74	
機械・電気技術者	1.29	1.82	1.45	1.52	
鉱工業技術者	0.77	0.84	0.61	0.74	
建築・土木・測量技術者	1.49	2.43	3.64	2.52	8
情報処理技術者	1.22	1.84	2.44	1.83	15
その他の技術者	0.66	0.83	0.88	0.79	
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	7.79	8.80	10.74	9.11	1
保健師、助産師、看護師	3.41	3.84	3.81	3.69	4
医療技術者	2.45	3.07	3.29	2.94	7
その他の保健医療の職業	1.15	1.40	1.60	1.38	
社会福祉専門的職業	1.55	1.90	1.86	1.77	18
美術家、デザイナー、写真家	0.35	0.41	0.50	0.42	
その他の専門的職業	0.67	0.75	0.70	0.71	
管理的職業	1.00	1.12	1.28	1.13	
事務的職業	0.32	0.38	0.41	0.37	
一般事務の職業	0.26	0.31	0.32	0.30	
会計事務の職業	0.44	0.49	0.57	0.50	
生産関連事務の職業	0.92	1.13	1.01	1.02	
営業・販売関連事務の職業	0.80	0.82	0.89	0.84	
外勤事務の職業	2.61	3.24	3.81	3.22	5
運輸・通信事務の職業	1.85	2.18	2.23	2.09	11
事務用機器操作の職業	0.83	0.86	0.81	0.83	
販売の職業	0.91	1.11	1.29	1.10	
商品販売の職業	0.81	0.99	1.13	0.98	
販売類似の職業	2.91	3.31	3.27	3.16	6
サービスの職業	1.04	1.23	1.57	1.28	
家庭生活支援サービスの職業	0.73	0.90	1.70	1.11	
生活衛生サービスの職業	1.99	2.15	2.71	2.28	10
飲食物調理の職業	0.98	1.19	1.51	1.23	
接客・給仕の職業	1.08	1.26	1.63	1.32	
居住施設・ビル等の管理の職業	0.50	0.65	0.72	0.62	
その他のサービスの職業	0.92	1.08	1.16	1.05	
保安の職業	3.09	4.03	4.55	3.89	3
農林漁業の職業	0.96	1.17	1.04	1.06	
運輸・通信の職業	1.17	1.47	1.70	1.45	
鉄道運転の職業	0.27	0.91	0.24	0.47	
自動車運転の職業	1.24	1.56	1.85	1.55	
船舶・航空機運転の職業	0.19	0.39	0.62	0.40	
その他の運輸の職業	0.48	0.63	0.64	0.58	
通信の職業	1.08	1.35	1.49	1.31	

単位:(倍)	22年度計	23年度計	24年度計	平均	倍率順
生産工程・労務の職業	0.63	0.87	0.96	0.82	
金属材料製造の職業	0.94	1.18	0.52	0.88	
化学製品製造の職業	1.17	1.09	0.34	0.87	
窯業製品製造の職業	1.68	2.20	2.21	2.03	13
土石製品製造の職業	1.25	2.17	3.45	2.29	9
金属加工の職業	1.20	1.65	1.44	1.43	
金属溶接・溶断の職業	0.88	1.41	2.18	1.49	
一般機械器具組立・修理の職業	0.46	0.58	0.41	0.48	
電気機械器具組立・修理の職業	0.64	0.60	0.63	0.62	
輸送用機械組立・修理の職業	0.74	1.17	1.13	1.01	
計器・光学機組立修理の職業	1.45	1.87	1.55	1.62	20
精穀・製粉・調味製造の職業	1.19	1.11	0.81	1.04	
食料品製造の職業	0.89	1.06	1.16	1.04	
飲料・たばこ製造の職業	1.35	1.76	1.77	1.63	
紡織の職業	1.63	1.98	1.82	1.81	
衣服・繊維製品製造の職業	1.41	1.87	1.30	1.53	
木・竹・草・つる製品製造の職業	0.95	1.36	1.46	1.26	
パルプ・紙・紙製品製造の職業	1.31	1.50	1.55	1.45	
印刷・製本の職業	0.63	0.71	0.85	0.73	
ゴム・プラスチック製品製造の職業	1.59	2.04	1.79	1.81	16
革・革製品製造の職業	0.71	1.11	1.47	1.10	
装身具等製造の職業	0.70	0.86	0.96	0.84	
その他の製造制作の職業	0.43	0.61	0.98	0.67	
定置・建設機械運転の職業	0.95	1.39	1.91	1.42	
電気作業	1.50	1.98	2.32	1.93	14
採掘の職業	0.56	0.82	0.68	0.69	
建設躯体工事の職業	2.70	4.77	6.21	4.56	2
建設の職業	1.21	2.23	2.77	2.07	12
土木の職業	0.97	1.70	2.34	1.67	19
運搬労務の職業	0.61	0.77	0.81	0.73	
その他の労務の職業	0.18	0.24	0.31	0.24	
分類不能の職業	0.00	0.00	0.00	0.00	
職業計	0.74	0.90	1.06	0.90	

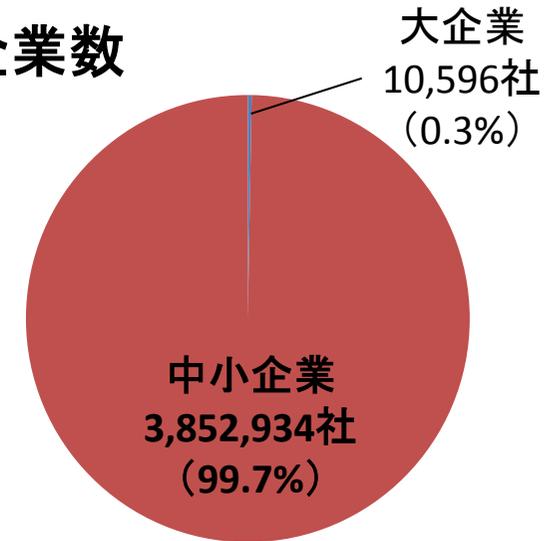
平均求人倍率2.00以上の職業

# 中小企業従業者等が占める割合

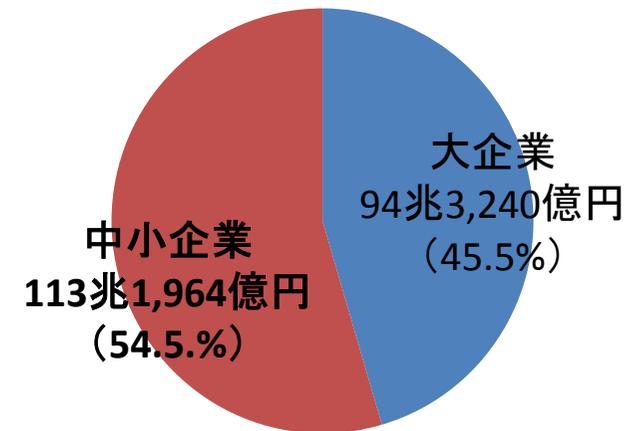
## 従業者数



## 企業数



## 付加価値額



※中小企業の定義:

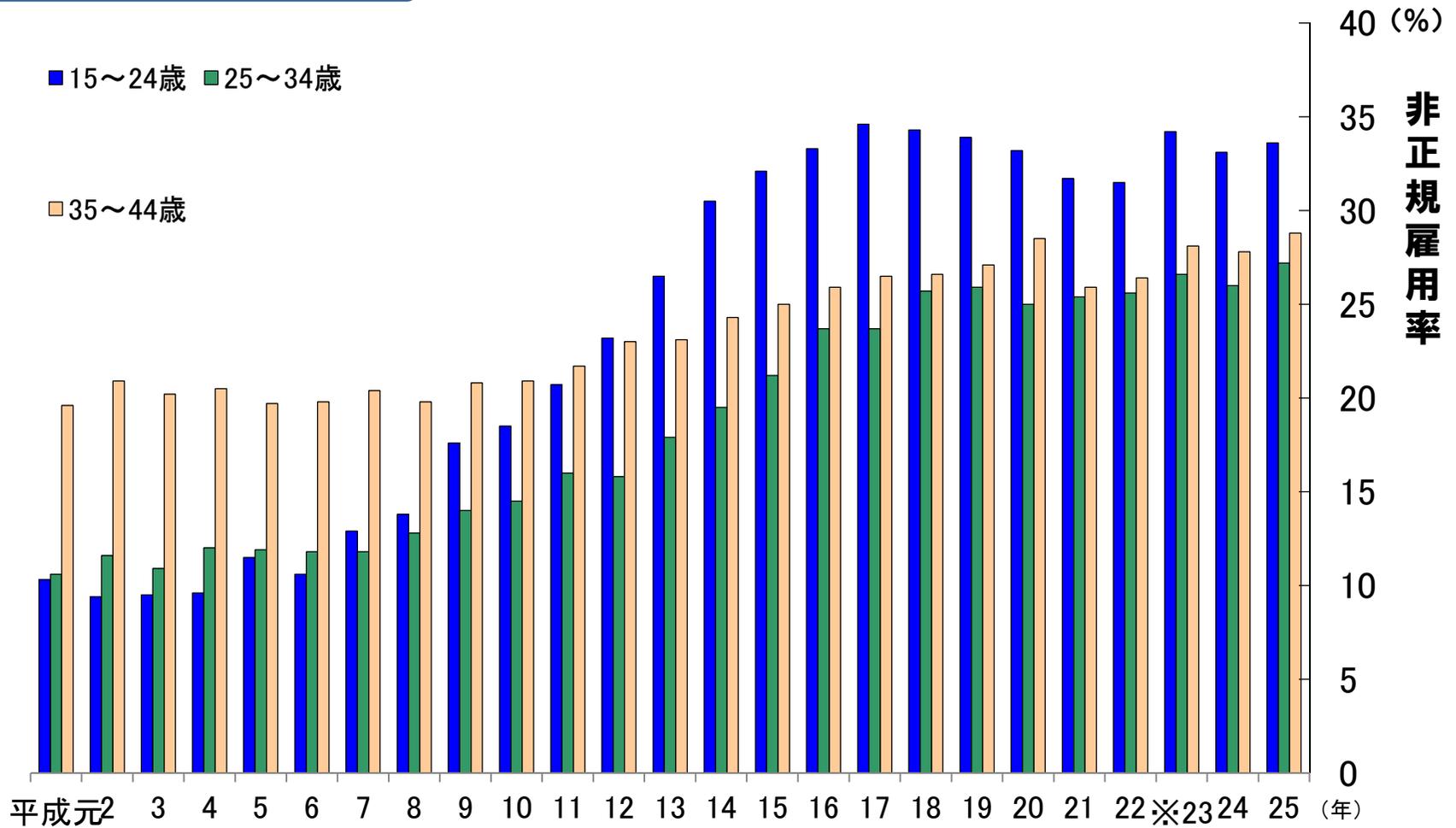
常用雇用者300人以下(ゴム製品製造業は900人以下、旅館、ホテルは200人以下、卸売業、サービス業(ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業、旅館、ホテルを除く)は100人以下、小売業、飲食店は50人以下)

又は資本金3億円以下(卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業(ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業を除く)は5,000万円以下)の企業を中小企業とする

# 非正規雇用割合の推移

○ 非正規雇用率は、35～44歳と比べて、15～24歳の上昇の幅が大きく、近年は、全体としては上昇したまま横ばいの傾向。

非正規雇用率の推移



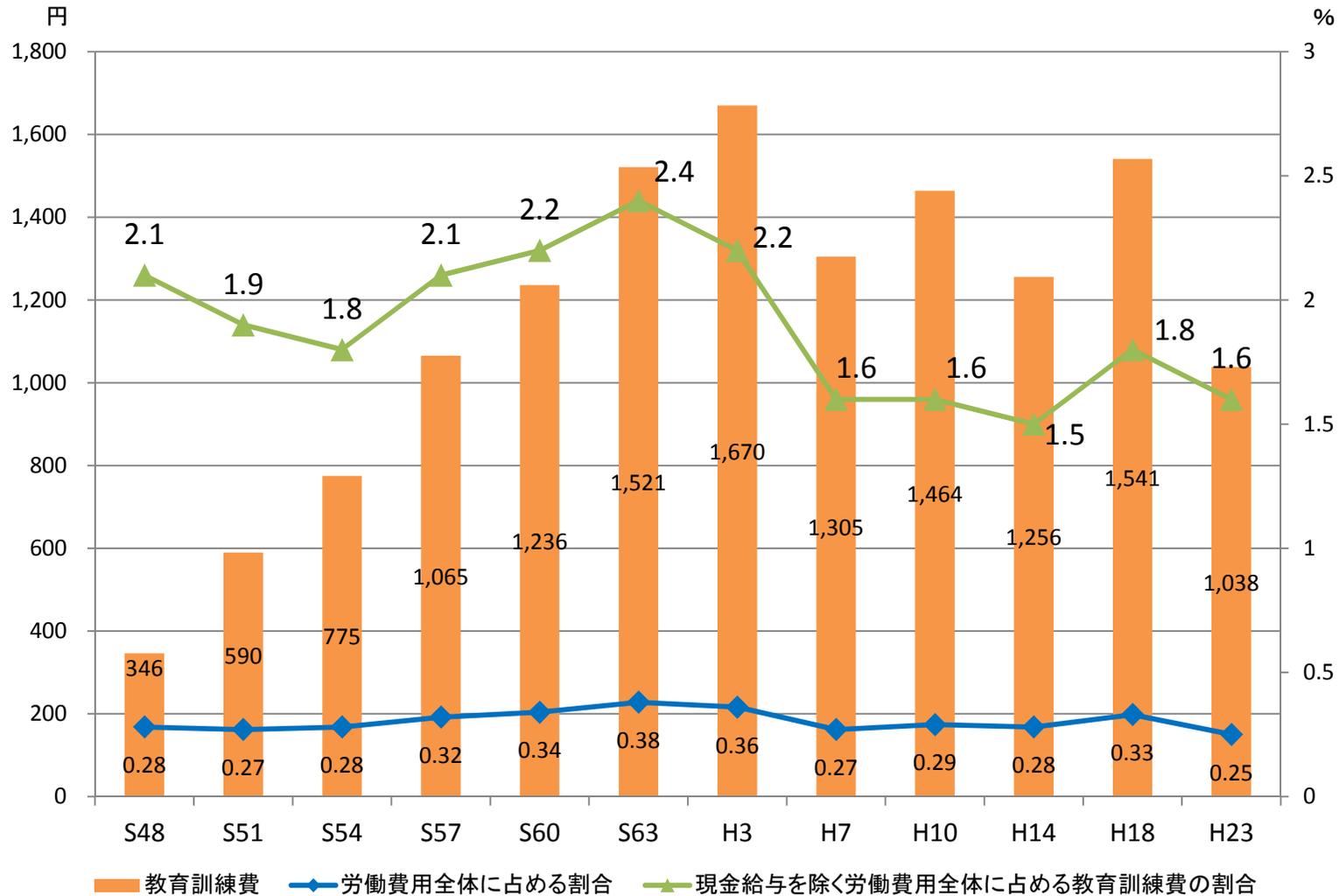
※ 非正規雇用率は、非農林雇用者(役員を除く)に占める割合。なお、15～24歳では在学中の者を除く。

※ 平成23年の非正規雇用率の数値は補完的に推計した値(2010年国勢調査基準)。

出典：総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)及び「労働力調査(詳細結果)」(1～3月期調査)

# 民間企業における教育訓練費の推移

民間企業における教育訓練費は、低下・横ばい傾向

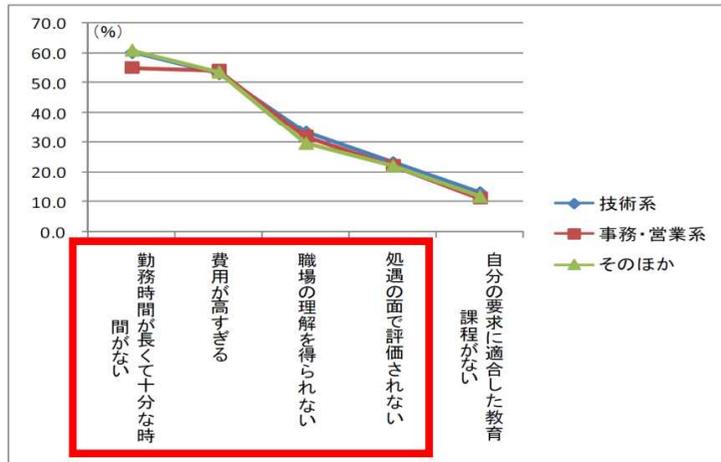


出典：労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）  
 ・ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。  
 ・現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

# 社会人の学修に対する課題

再学修を受ける場合に想定される課題としては、時間の確保が困難なことや費用の問題など、職業生活と学修の両立に関するものが多い。

大卒社員(N=25,203)のうち、  
大学院修士課程に興味がある者(約半分)が入学の障害と考えること



東京大学 大学経営・政策研究センター(CRUMP)「職業人と大学教育」調査  
(<http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/cat77/cat83/>)

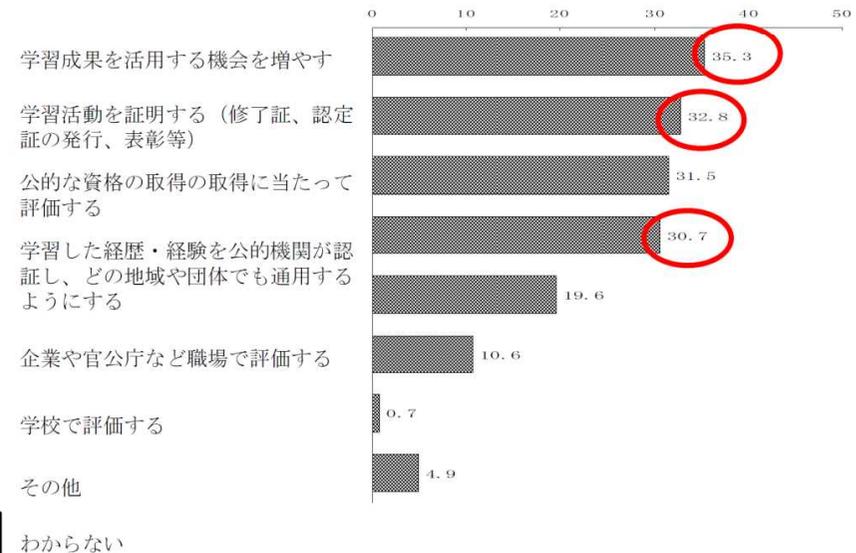
## リカレント教育受講において想定される課題



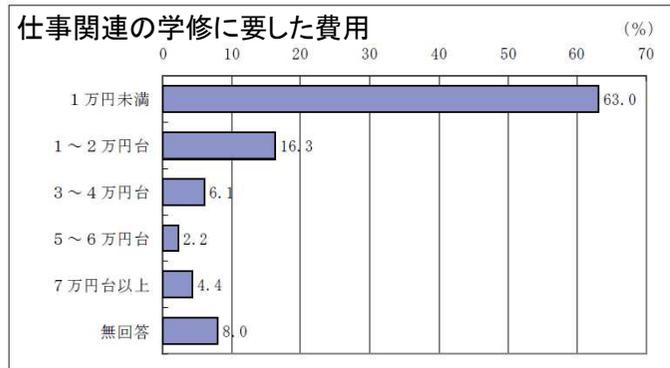
(職業能力開発総合大学校能力開発研究センター調査報告書No.128 平成17年3月)

学習の成果を活用する、学習活動の証明を得たいと考える者や、公的機関が認証することで通用性を得たいと考える者が、それぞれ約3強。

(質問:「人々が「生涯学習」を通して身につけた知識・技能や経験を社会的に評価する際に、どのような方法で行うのがよいと思いますか。)



資料:内閣府政府広報室 H20年 生涯学習に関する世論調査

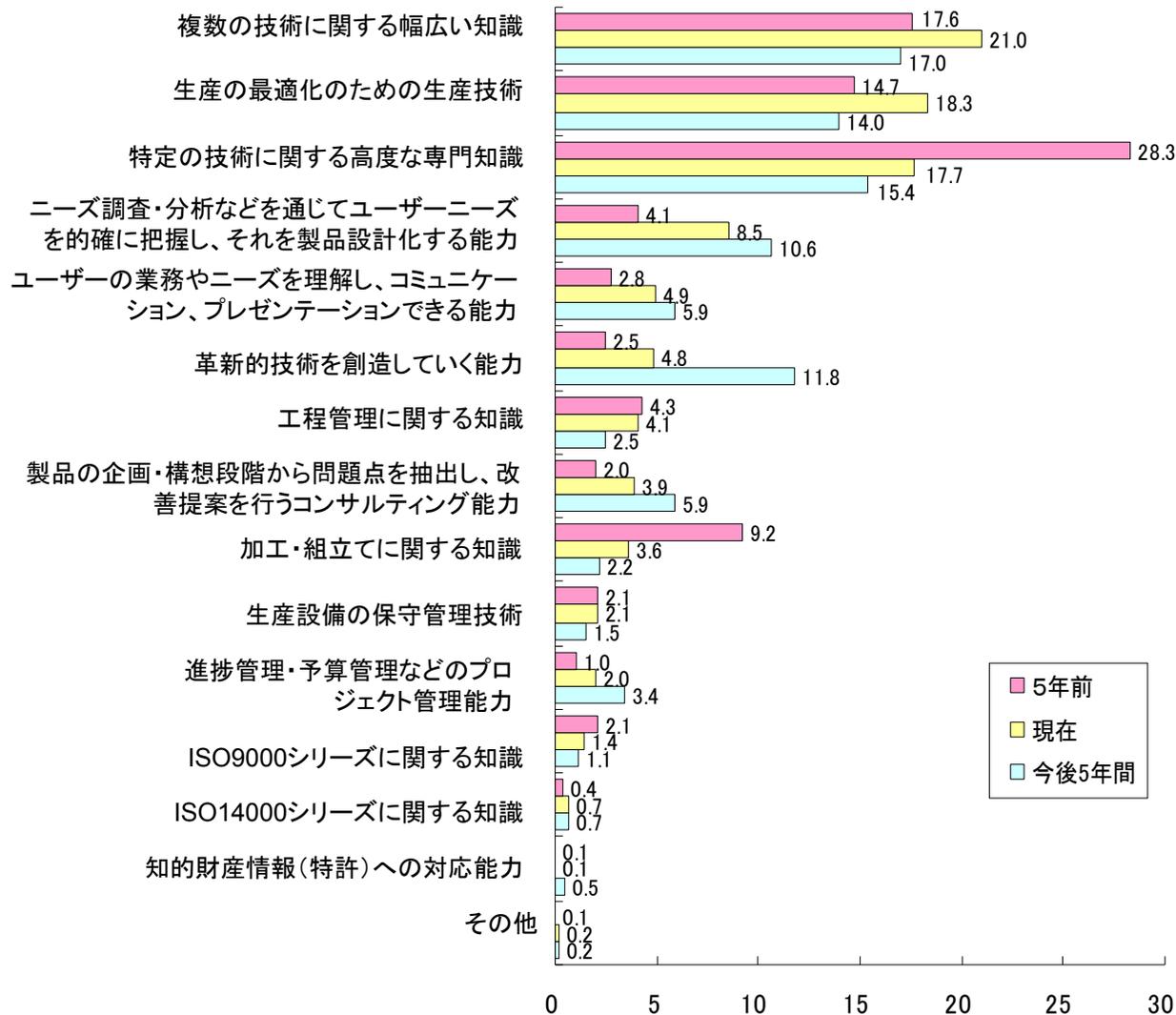


(出典)大学教育に関する職業人調査(2009年東京大学<科研費調査研究>)

# 技術者に求められる能力

技術系正社員に求められる知識・能力のうち、5年前や現在と比較して、今後重視されていく傾向にあるのは「革新的技術を創造していく能力」や「ニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力」

技術系正社員に求める知識・能力として最も重要なもの  
5年前・現在・今後5年間の比較(単位:%)



技術系正社員:

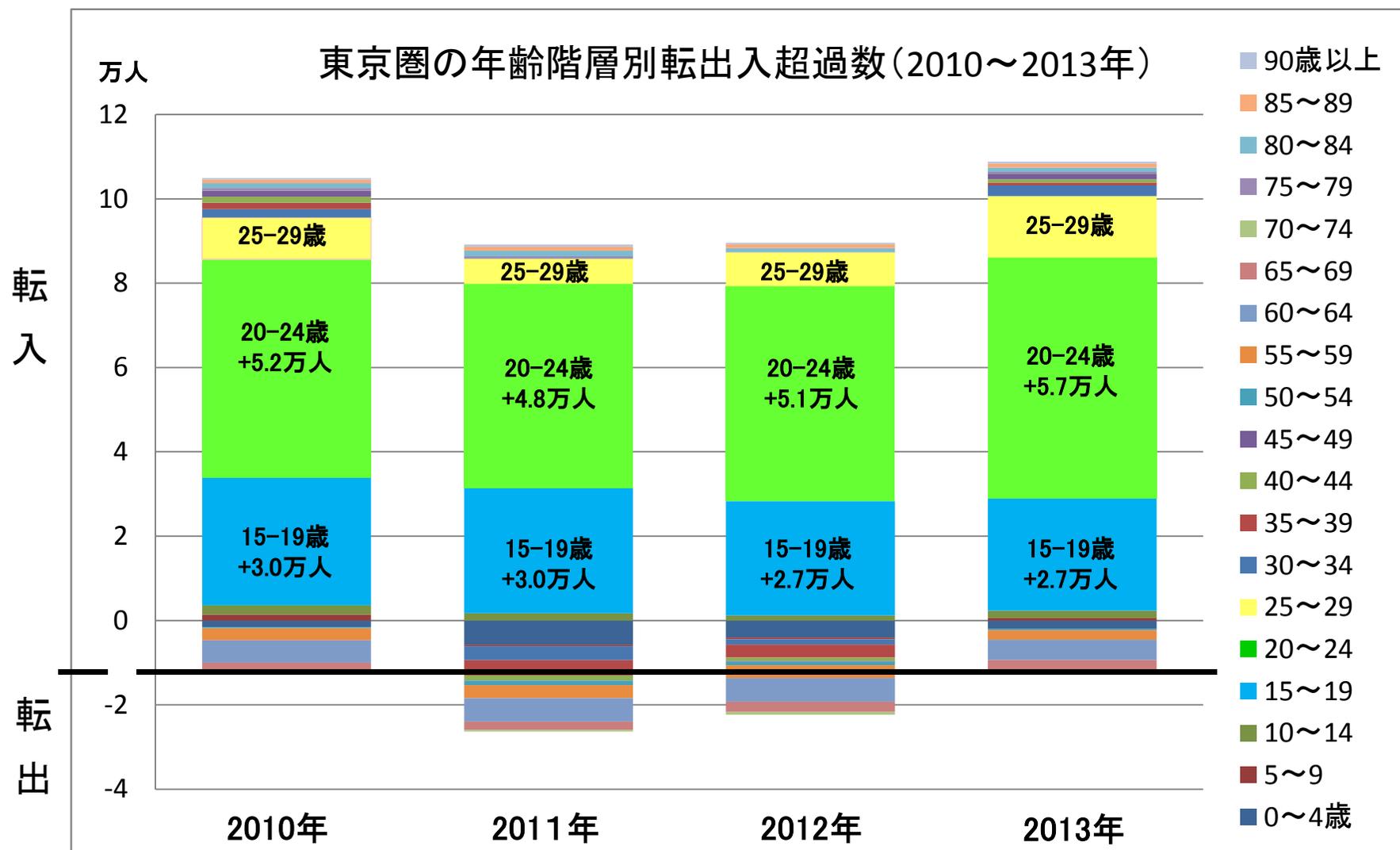
以下のいずれかの業務を担当する正社員

- ①基礎研究、基盤技術の先行研究などの「研究業務」
- ②製品開発、技術開発などの「設計・開発」業務
- ③既存の商品の改良・改善などの「生産(開発)」業務
- ④高度な技術的知識を生かした「品質・生産管理」、「エンジニアリング・サービス」、「製品販売先への技術的アフターサービス」などの業務

資料:独立行政法人労働政策研究・研修機構  
「ものづくり産業における人材の確保と育成—  
機械・金属関連産業の現状—」

# 東京圏の年齢階層別転出入超過数の推移

○ 東京圏への転入超過数の大半は20-24歳、15-19歳が占めており、大卒後就職時、大学進学時の転入が考えられる。



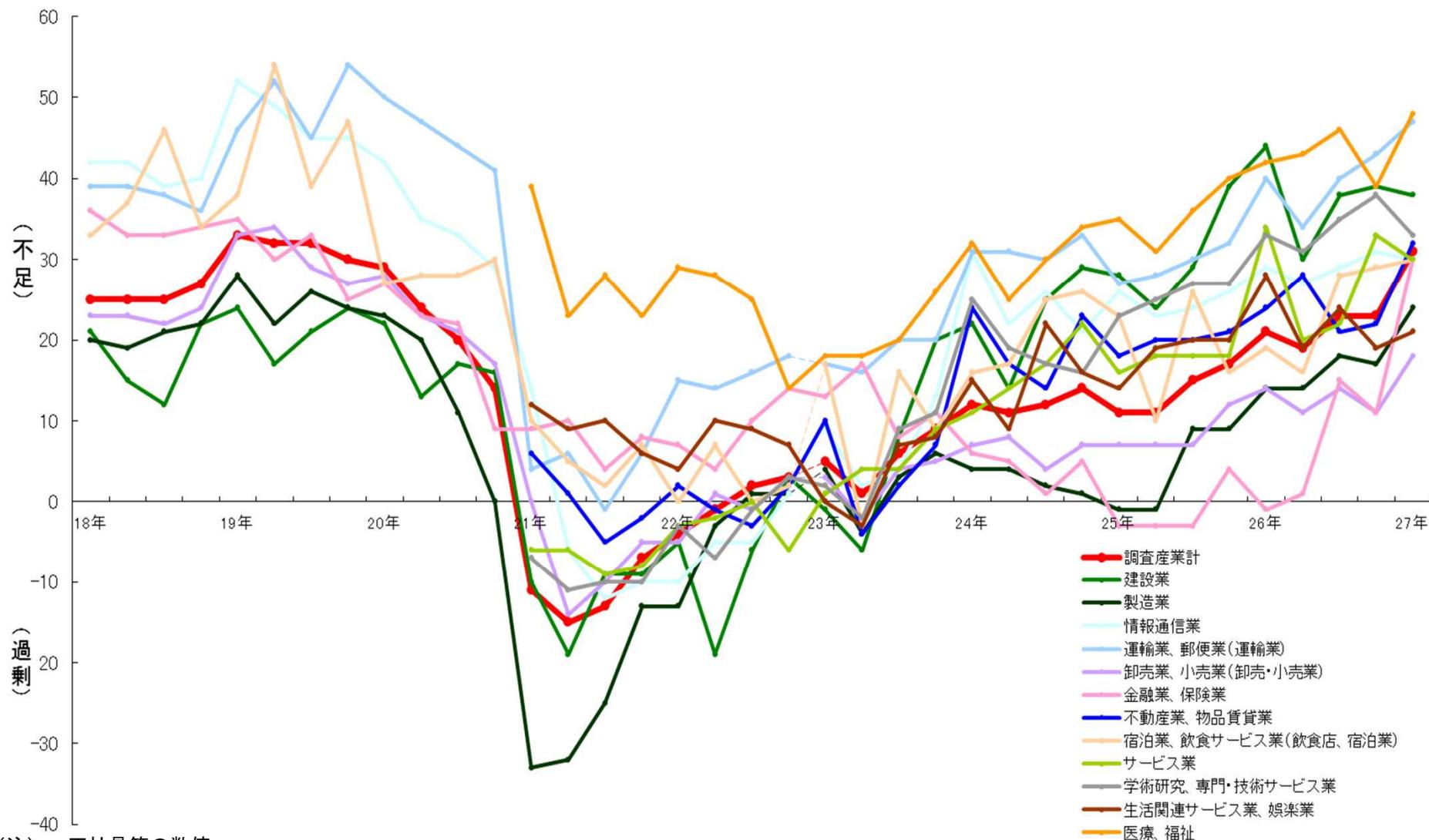
※東京圏: 東京、神奈川、埼玉、千葉各都県の合計。グラフ内の人数は百人以下四捨五入。

資料出所: 総務省統計局住民基本台帳人口移動報告(2010年—2013年)

## 2. 各業種・職種における人材の過不足状況とその将来見通し、中堅人材へのニーズ状況

# 産業別労働者の過不足状況判断(D. I.)

平成27年2月現在、調査産業全体として労働者不足であるが、特に医療・福祉、運輸業・郵便業、建設業などの業種で労働者が不足。



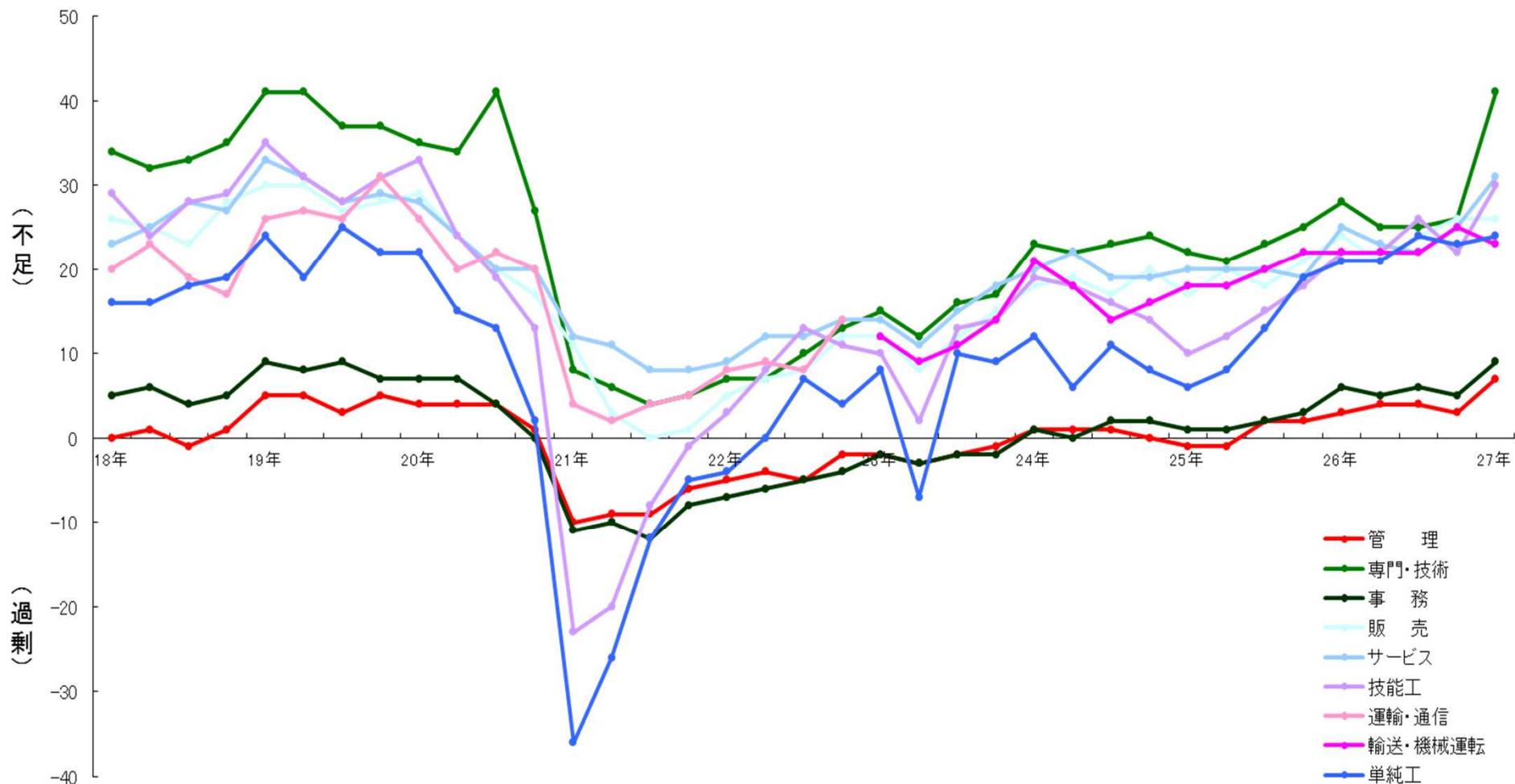
(注) ・正社員等の数値。

- ・「労働者過不足判断D. I.」とは、不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値。
- ・日本標準産業分類の改定(平成19年11月)に伴い、平成21年調査から新産業分類に基づき、産業分類を変更したため、一部、平成20年11月調査と平成21年2月調査とは接続しない。(点線部)

出典:厚生労働省「労働経済動向調査」

# 職種別労働者の過不足状況判断(D. I.)

職種別では、平成27年2月現在、全体として労働者不足であるが、特に専門・技術職が不足。  
長期的にも、専門・技術職が不足傾向。

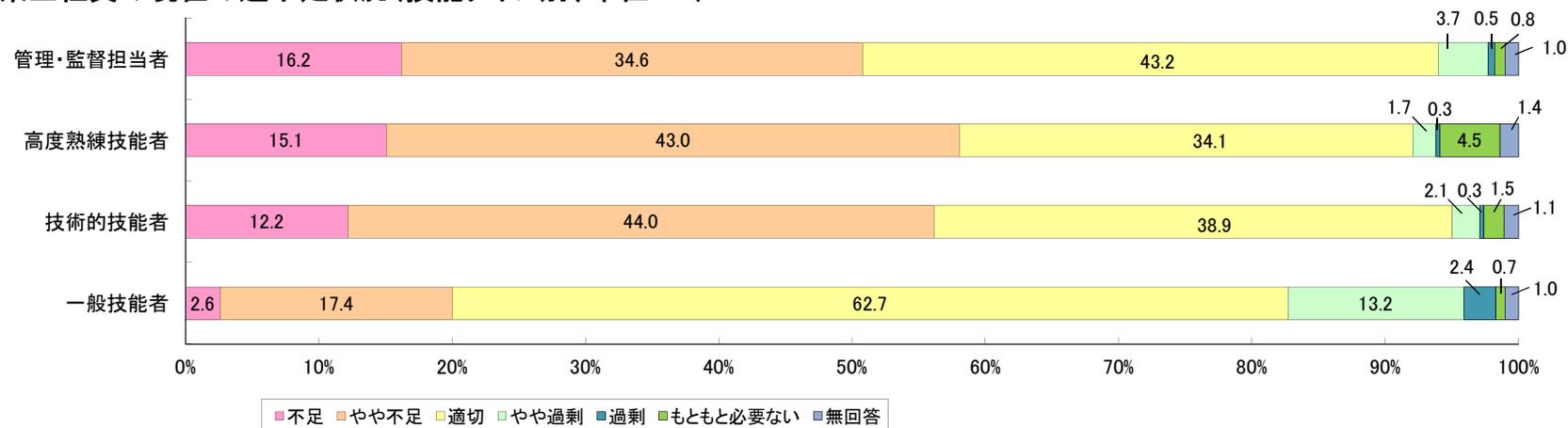


(注) ・調査産業計の数値。  
 ・「労働者過不足判断D. I.」とは、不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値。  
 ・平成23年2月より、それまでの「運輸・通信」に代えて「輸送・機械運転」を導入。

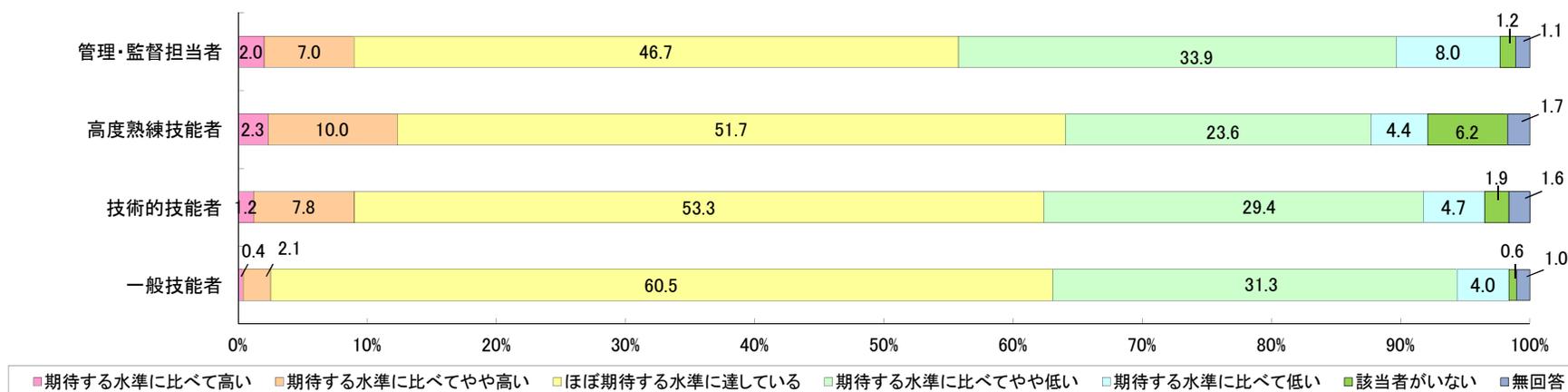
# 技能者の過不足状況

技能者の過不足状況については、高度熟練技能者で約58%の事業所が「不足・やや不足」と回答。また平均的な能力水準については、管理・監督担当者で約42%の事業所が「期待する水準に比べて低い・やや低い」と回答。

技能系正社員の現在の過不足状況(技能タイプ別、単位:%)



技能系正社員の平均的な能力水準の評価(単位:%)

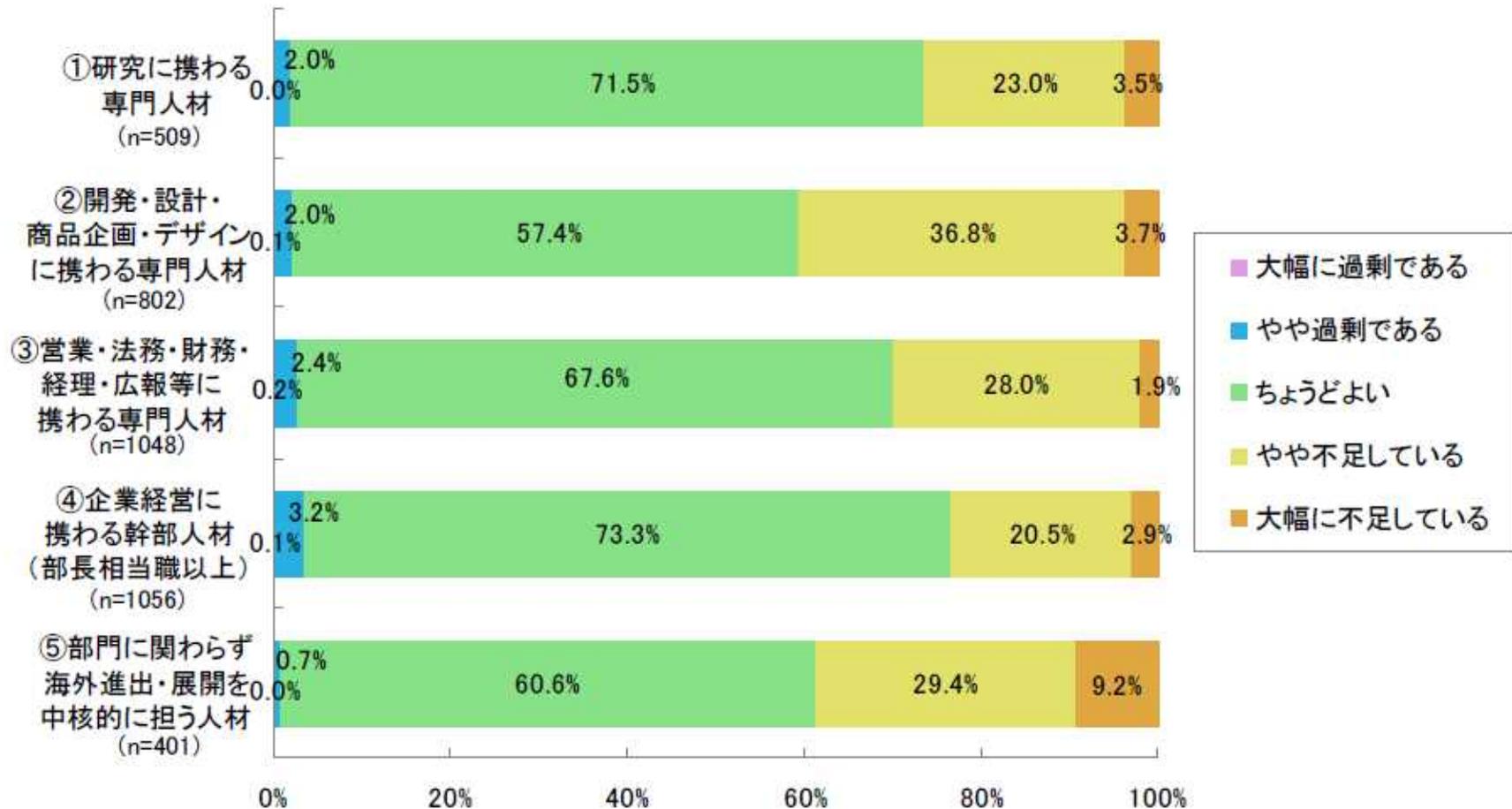


(注)「管理・監督担当者」－製造現場のリーダーとしてラインの監督業務などを担当する技能系正社員  
 「高度熟練技能者」－特定の技能分野で高度な熟練技能を発揮する技能系正社員  
 「技術者の技能者」－開発・設計・品質管理等に携わる技能系正社員  
 「一般技能者」－上記の3者に当てはまらない一般的な技能系正社員

資料:独立行政法人労働政策研究・研修機構  
 『『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査(2015.04公表)』

# 企業内における専門人材の過不足状況

※企業において、「大卒または大卒相当のパフォーマンスをあげている」者（「高度人材」）のニーズ状況



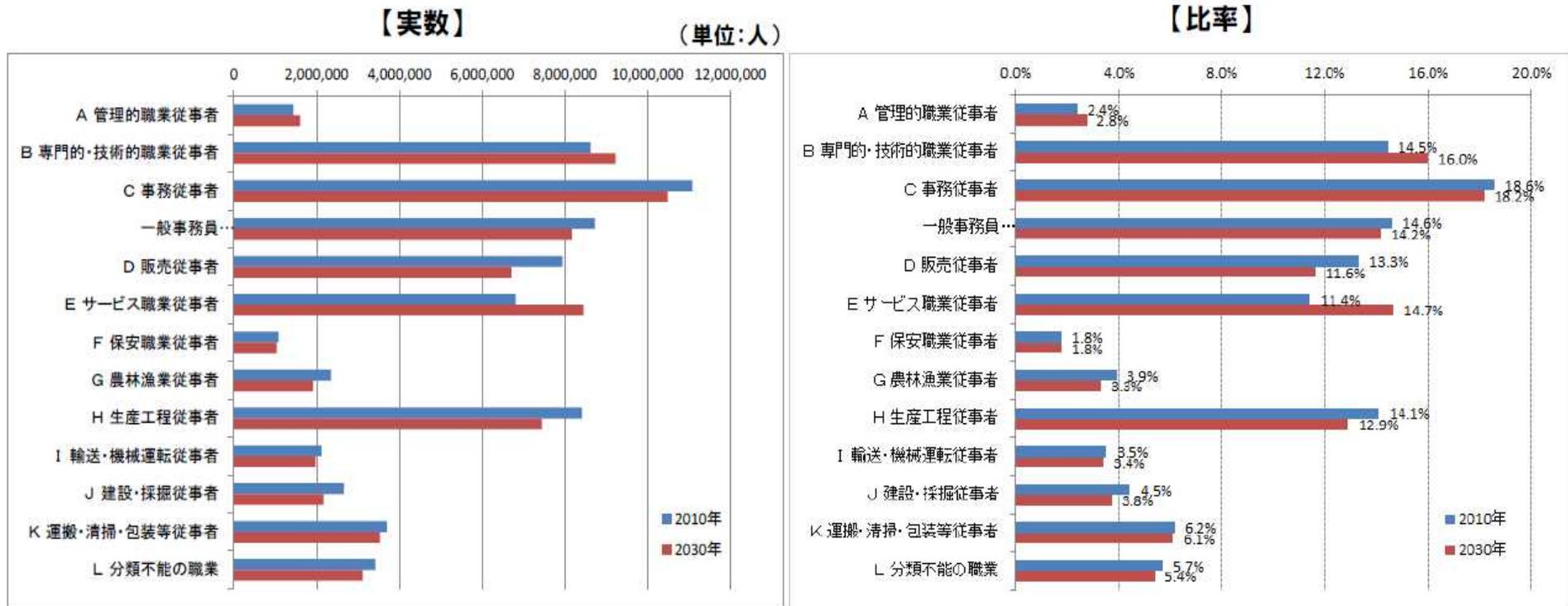
## 【調査概要】

調査方法: 郵送配布・郵送回収方式

調査時期: 2012年2月

調査対象: 商用データベースから無作為抽出した、従業員(正社員)規模が5人以上の全国1万社  
有効回収数: 1,516社(有効回収率15.2%)

# 職種別人数における2010年実績と2030年推計値の比較(成長シナリオ)



※数字は、日本再興戦略成長シナリオに基づく

※「労働政策研究・研修機構 労働力需給の推計(2013年度)」より三菱総合研究所が推計

出典: 経済産業省委託調査

平成25年度総合調査研究「産業競争力の強化に資する我が国の教育、人材育成システムの在り方に関する調査研究」

# 2010年から2030年における産業別・職種別増加数の推計値(大分類)

単位:人

産業分類	職業分類	A 管理的職業従事者	B 専門的・技術的職業従事者	C 事務従事者	D 販売従事者	E サービス職業従事者	F 保安職業従事者	G 農林漁業従事者	H 生産工程従事者	I 輸送・機械運転従事者	J 建設・採掘従事者	K 運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業	総数
A 農業、林業		7,555	1,375	24,119	6,804	1,257	140	-231,204	9,857	1,071	599	25,220	62	-153,145
B 漁業		8,811	2,149	30,091	7,236	1,251	189	-248,611	12,990	1,436	1,135	26,382	62	-156,878
C 鉱業、採石業、砂利採取業		-1,185	-20	-3,417	-742	-28	-28	8	-719	-349	-2,579	-434	0	-9,492
D 建設業		11,136	-60,890	67,538	-51,381	850	2,448	3,379	-131,126	-72,796	-526,592	-11,049	-133	-768,616
E 製造業		15,611	247,672	303,497	-61,932	5,216	3,268	2,370	-736,932	-4,514	4,322	-32,603	1,052	-252,973
F 電気・ガス・熱供給・水道業		-2,079	-8,043	-29,621	-6,348	303	-6	27	891	5,669	4,983	-880	457	-34,647
G 情報通信業		8,819	246,537	-3,812	1,537	1,851	66	50	10,784	128	-1,809	1,899	1,999	268,049
H 運輸業、郵便業		-3,900	-683	-31,409	-17,349	239	2,206	362	-7,161	-150,833	2,017	13,178	291	-193,043
I 卸売業、小売業		80,999	64,148	-346,171	-762,415	9,308	-259	-655	-155,004	-9,533	-1,195	-169,631	195	-1,290,213
J 金融業、保険業		-13,045	2,916	-166,541	-198,776	1,605	-179	-14	217	-407	94	-71	19	-374,183
K 不動産業、物品賃貸業		2,084	1,397	-54,688	34,648	-18,432	-1,697	260	-3,321	-11,624	-172	-8,734	151	-60,129
L 学術研究、専門・技術サービス業		2,993	125,607	61,198	-28,022	19,654	884	2,923	-2,090	5,990	6,588	-3,257	882	193,352
M 宿泊業、飲食サービス業		32,598	1,809	-47,606	1,953	-213,855	-1,108	945	3,662	-205	-516	-24,190	0	-246,513
N 生活関連サービス業、娯楽業		6,119	69,898	-61,323	-100,462	204,799	2,145	38,129	-20,893	-7,506	187	-46,492	111	84,713
O 教育、学習支援業		-3,442	-505,279	-85,279	-6,593	1,863	-1,243	-1,559	-248	-4,551	-12	-20,082	497	-625,928
P 医療、福祉		33,099	364,306	136,790	675	1,555,839	10,043	1,051	93,006	63,901	680	36,307	594	2,296,291
Q 複合サービス事業		-8,868	-437	-185,329	-33,672	-78	-46	386	-1,616	-396	-76	-3,916	1,433	-232,616
R サービス業(他に分類されないもの)		11,553	73,485	-14,245	-15,195	69,982	56,313	-173	-43,469	50,294	15,673	62,267	15,521	282,008
S 公務(他に分類されるものを除く)		-26,877	-15,020	-160,817	0	128	-118,849	992	938	-6,329	-1,275	-2,094	78	-329,126
分類不能の産業		-1,791	-1,316	-22,929	-7,928	-1,170	-23	0	-1,153	-948	-54	-1,872	-334,202	-373,386
総数		160,189	609,613	-589,953	-1,237,963	1,640,582	-45,735	-431,333	-971,388	-141,503	-498,001	-160,052	-310,927	-1,976,473

※管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者及び総数について、増加の場合は色つきとしている

出典:経済産業省委託調査 三菱総合研究所

平成25年度総合調査研究「産業競争力の強化に資する我が国の教育、人材育成システムの在り方に関する調査研究」

# 我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究

職業実践的な教育に特化した枠組みを活用して育成することが求められる、経済社会活動のボリュームゾーンをなす中堅人材について、その職業や業種、求められる分野・領域を明らかにする

## 調査対象分野・領域等の検討

国勢調査、学校基本調査等による我が国産業界の人材構成の現状把握

### 分野・領域の検討基準

- ・現状の人材ボリューム(分野全体/中堅人材)
- ・分野の将来性
- ・育成システムの不十分さ

人材ニーズに関する調査委員会において検討

## 分野・領域の設定

- ・福祉分野
- ・IT・情報サービス分野
- ・コンテンツ分野
- ・観光分野
- ・ビジネス実務分野

## 中堅人材の定義と人材群のレベル設定

『中堅人材』については、実践的な能力・知識を身につけ、中堅・中間層(ボリュームゾーン)としての役割を果たしている人材群と定義。本調査では、「担当職務のレベル」として5つのレベルを設定し、このうち「レベル3」の職務を担当する人材群を『中堅人材』と設定。なお分野や企業規模により「レベル2」あるいは「レベル4」の職務を担当している人材群も『中堅人材』に含まれる場合があると想定。

## 主な調査内容

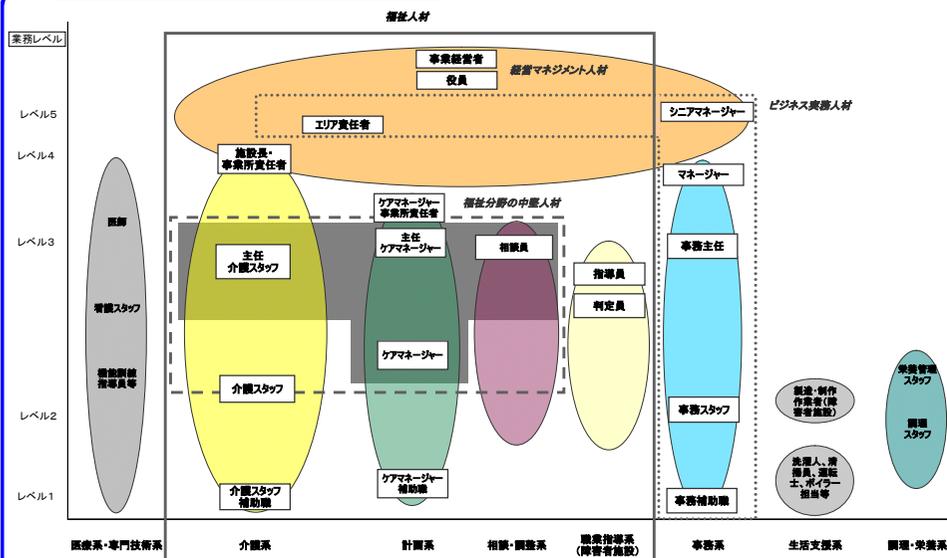
各分野の人材マップの作成

各分野における人材類型(中堅人材)の特定

人材ニーズ量の推計

人材育成システム等についての意見(ヒアリングによる)

## 人材マップ(例:福祉分野)



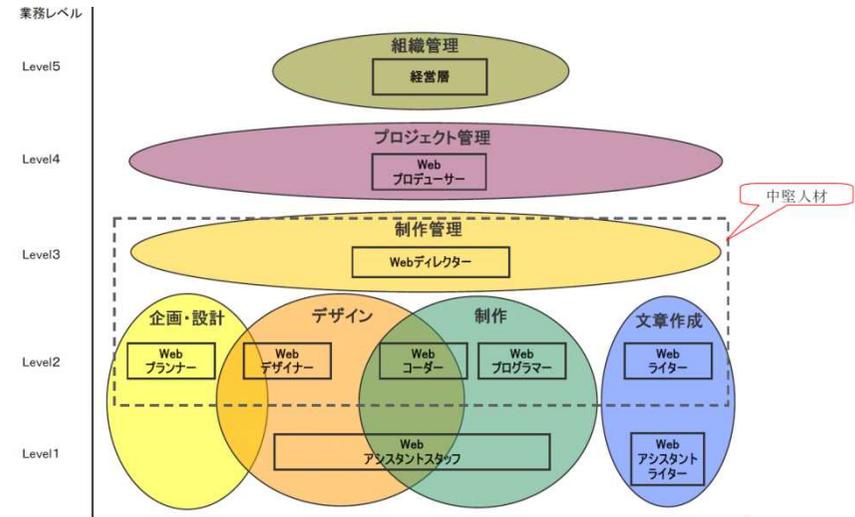
## 各分野における中堅人材の人材ニーズ量の推計

分野	推計量	備考
福祉	高齢者介護分野 約31万人 (常勤換算)	広く捉えた場合は約51万人 (常勤換算)
IT・情報サービス	約37万人	
コンテンツ	Webコンテンツ制作及び アニメ制作分野 約2万人	
観光	旅行業 約6万人 宿泊業 約16万人	
ビジネス実務	販売部門 約18万人 経理部門 約14万人 人事部門 約8万人	広く捉えた場合は 販売部門 約327万人 経理部門 約23万人 人事部門 約15万人

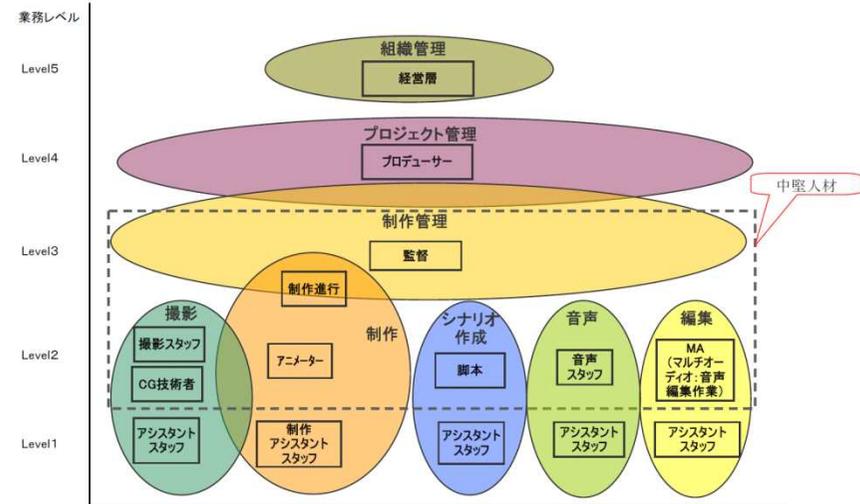
資料: 株式会社三菱総合研究所「わが国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究」

## 人材群のレベル設定

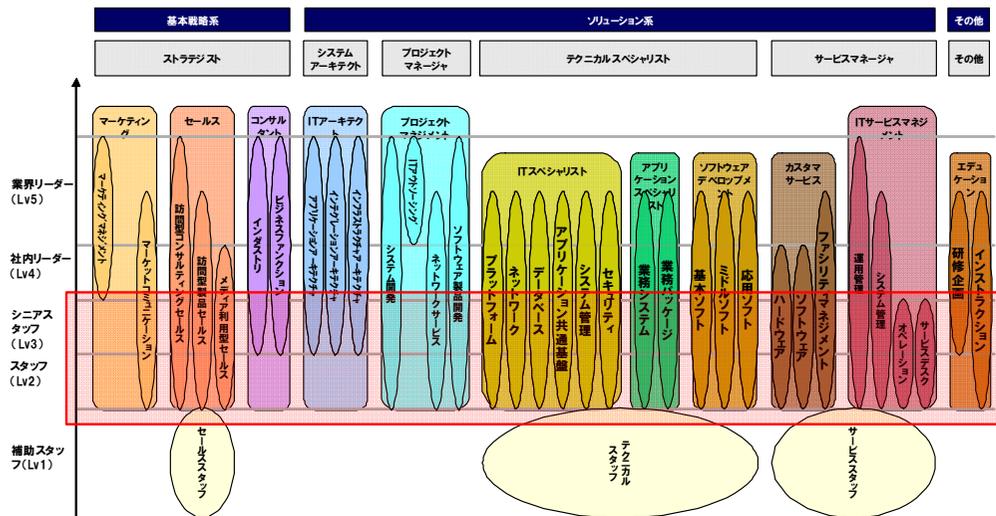
レベル	担当職務
5	大規模組織の責任者として、広範かつ統合的な判断及び意志決定を行う。
4	中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行う。
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行う。</li> <li>豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行う。</li> </ul>
2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案などを行いながら業務を遂行する。
1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて通常の定常業務を確実に遂行する。



コンテンツ分野人材マップ(Webコンテンツ制作)(最終版)

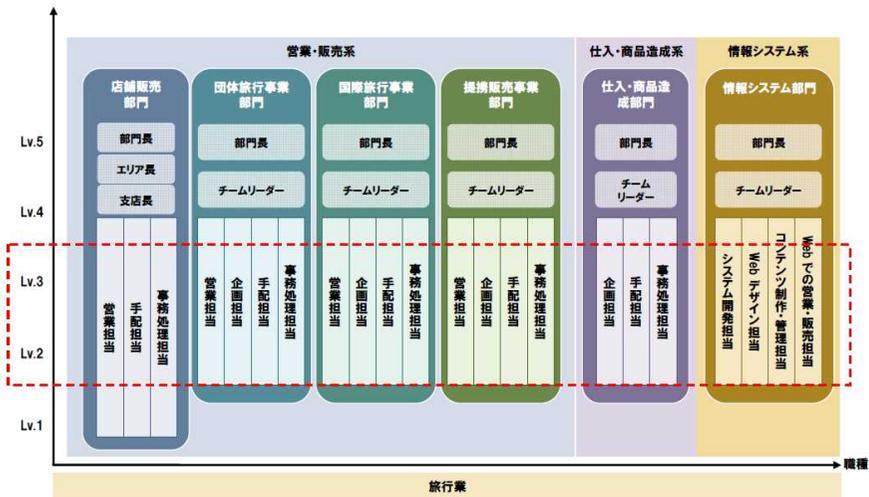


コンテンツ分野人材マップ(アニメ制作)(最終版)

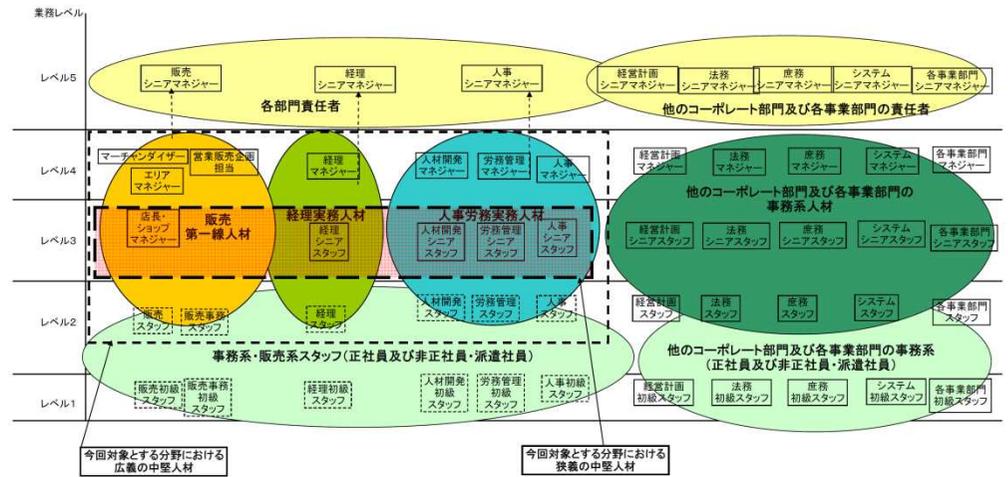


IT・情報サービス分野の人材マップ(最終版)

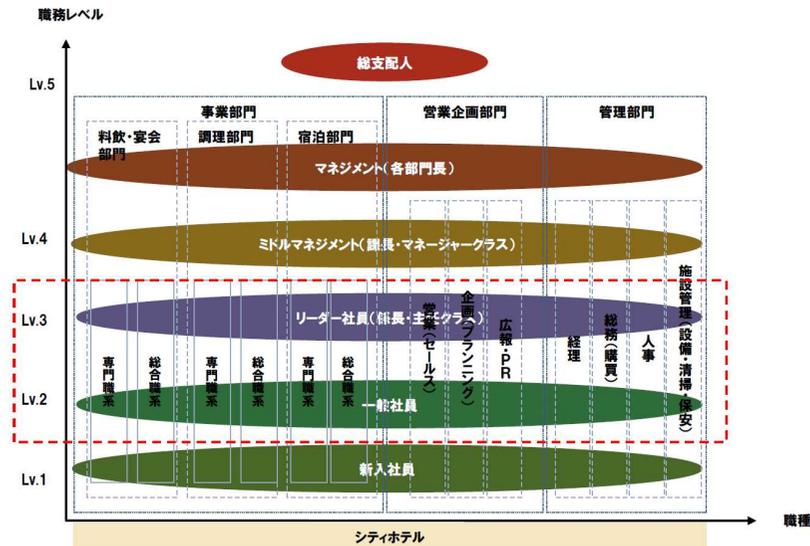
資料：株式会社三菱総合研究所「わが国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究」



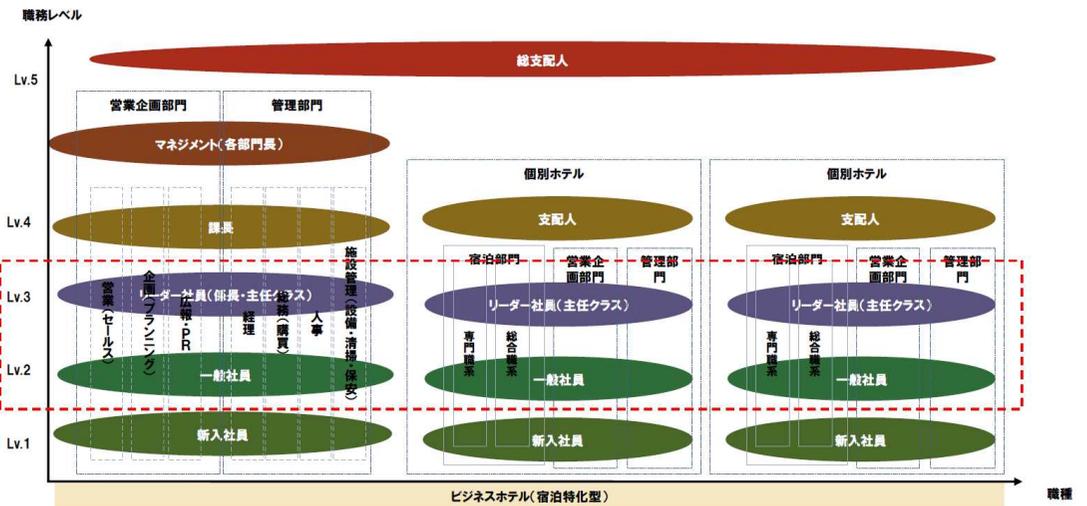
観光分野人材マップ ①旅行業(最終版)



ビジネス実務分野人材マップ(最終版)



観光分野人材マップ ②宿泊業・シティホテル(最終版)

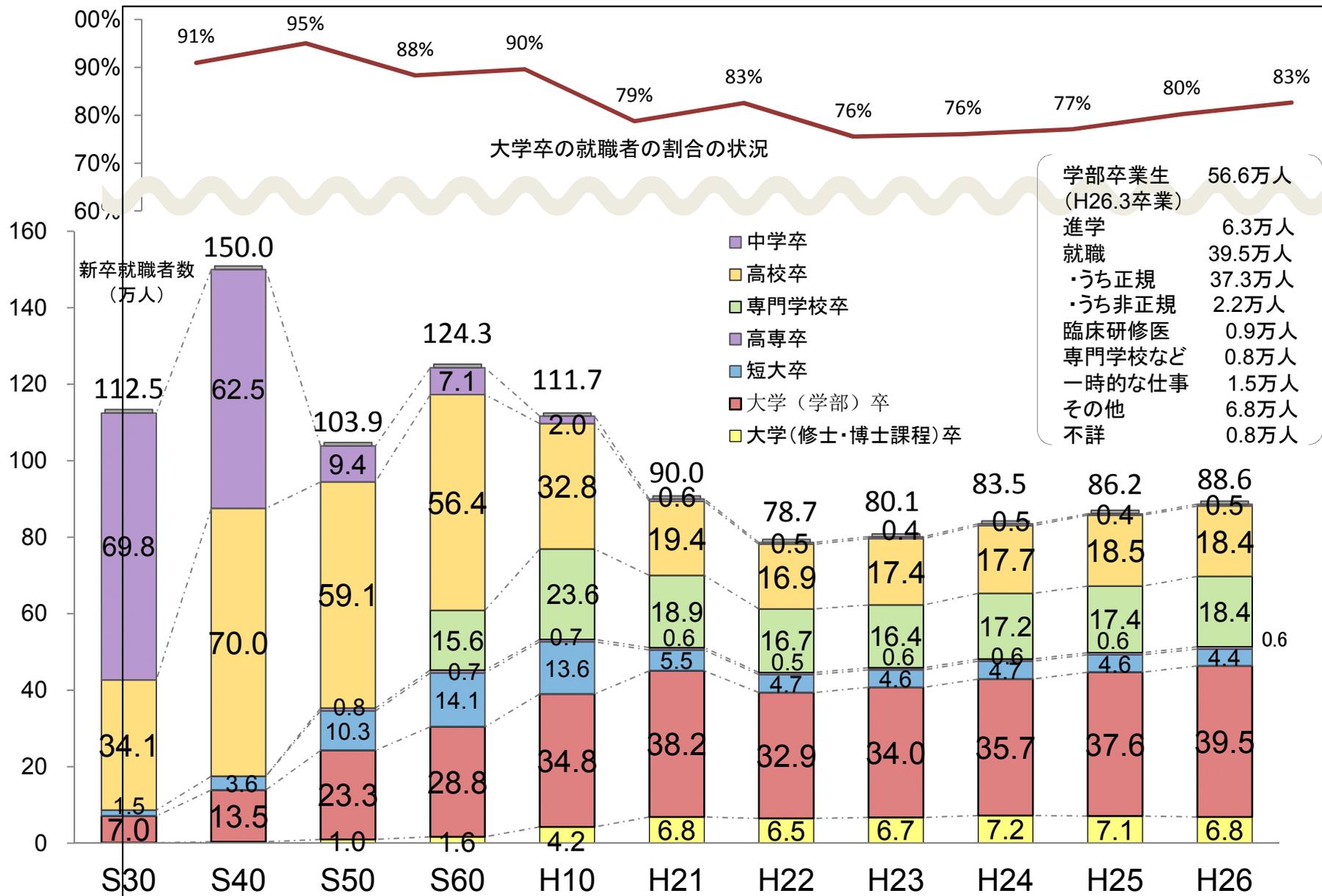


観光分野人材マップ ②宿泊業・ビジネスホテル(最終版)

資料：株式会社三菱総合研究所「わが国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究」

### 3. 各高等教育機関の卒業生の就業状況等と 企業等の評価

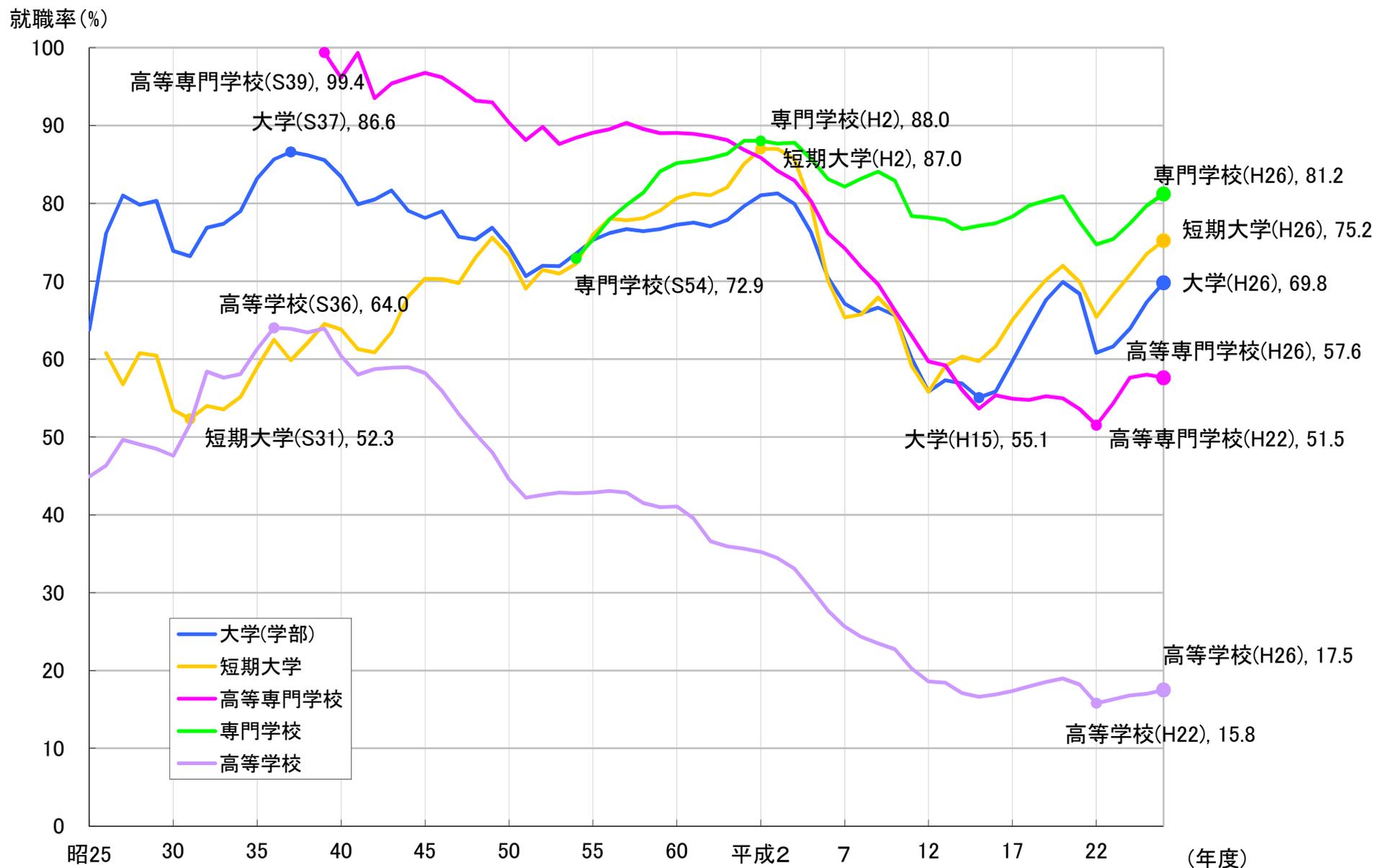
# 新卒就職者数の推移



※文部科学省「学校基本統計」の各年度の「就職者数」を集計したもの(「一時的な仕事に就いた者」は含まない)。

※折れ線グラフの「就職者の割合」は「就職者数」÷(「就職者数」+「一時的な仕事に就いた者」+「就職も進学もしていない者」の合計)により便宜的に算出したもの。

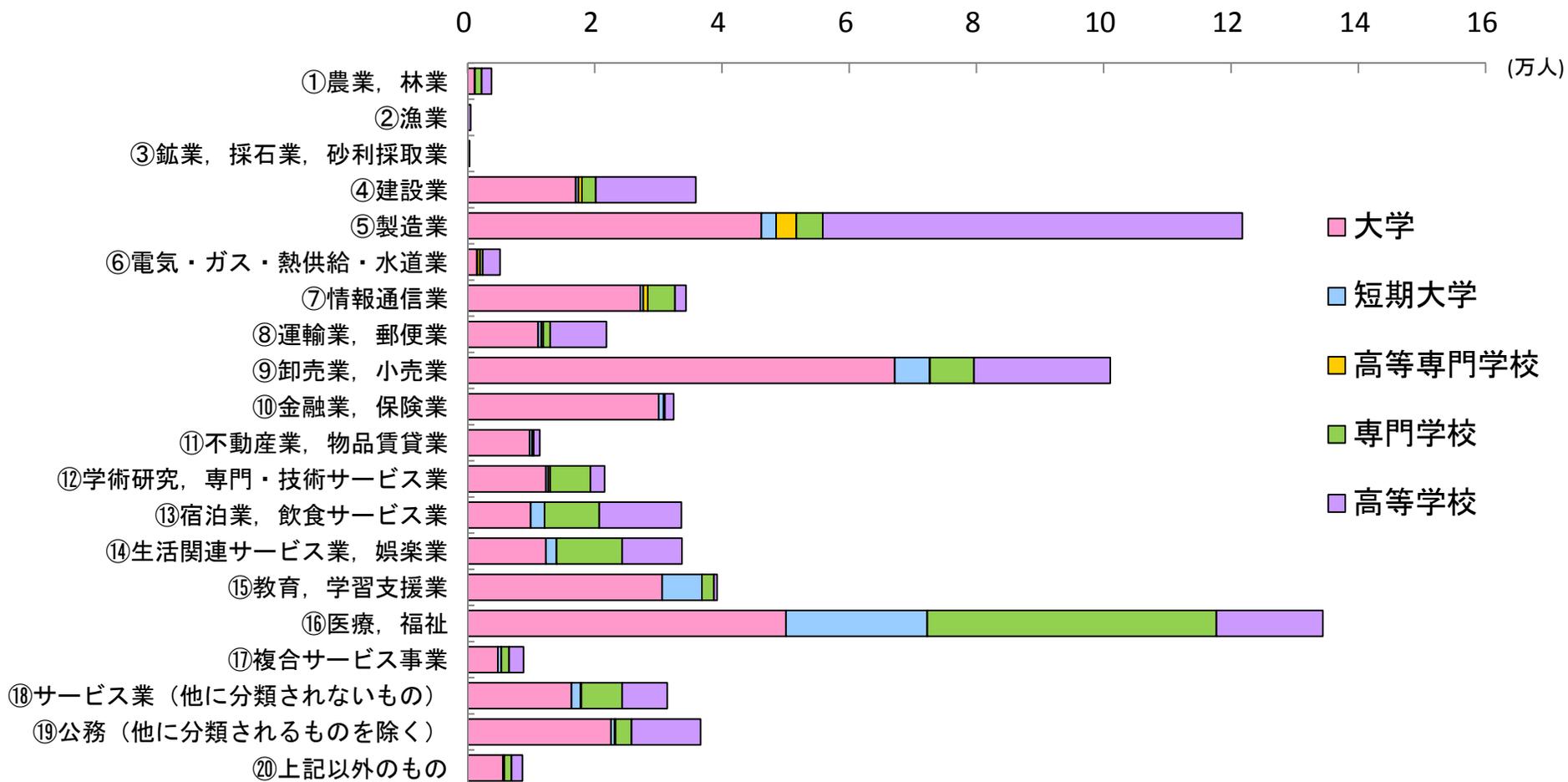
# 卒業者に占める就職者の割合の推移(学校種別)



※ 就職者の割合は、各学校段階卒業後すぐに就職した者の割合を示す。  
 ※ 就職者数には、一時的な職に就いた者は含まない。

資料：文部科学省「学校基本調査」

# 大学、短期大学、高等専門学校、専門学校、高等学校卒業者の産業別就職者数



【参考：各学校種ごとの産業別就職者数】

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	合計
大 学	1,109	85	98	17,033	46,212	1,492	27,157	11,138	67,152	30,082	9,787	12,330	9,953	12,329	30,622	50,063	4,800	16,352	22,556	5,607	375,957
短 期 大 学	97	6	6	435	2,319	90	494	492	5,474	757	374	405	2,168	1,688	6,228	22,191	478	1,436	553	162	45,853
高 等 専 門 学 校	2	1	8	528	3,162	422	689	288	60	4	23	256	10	12	11	11	49	144	153	21	5,854
専 門 学 校	1,011	10	13	2,170	4,158	409	4,271	1,082	6,926	189	217	6,335	8,593	10,284	1,880	45,438	1,246	6,382	2,540	1,128	104,282
高 等 学 校	1,572	437	225	15,728	65,921	2,732	1,744	8,835	21,436	1,369	981	2,247	12,913	9,388	497	16,734	2,239	7,079	10,860	1,719	184,656

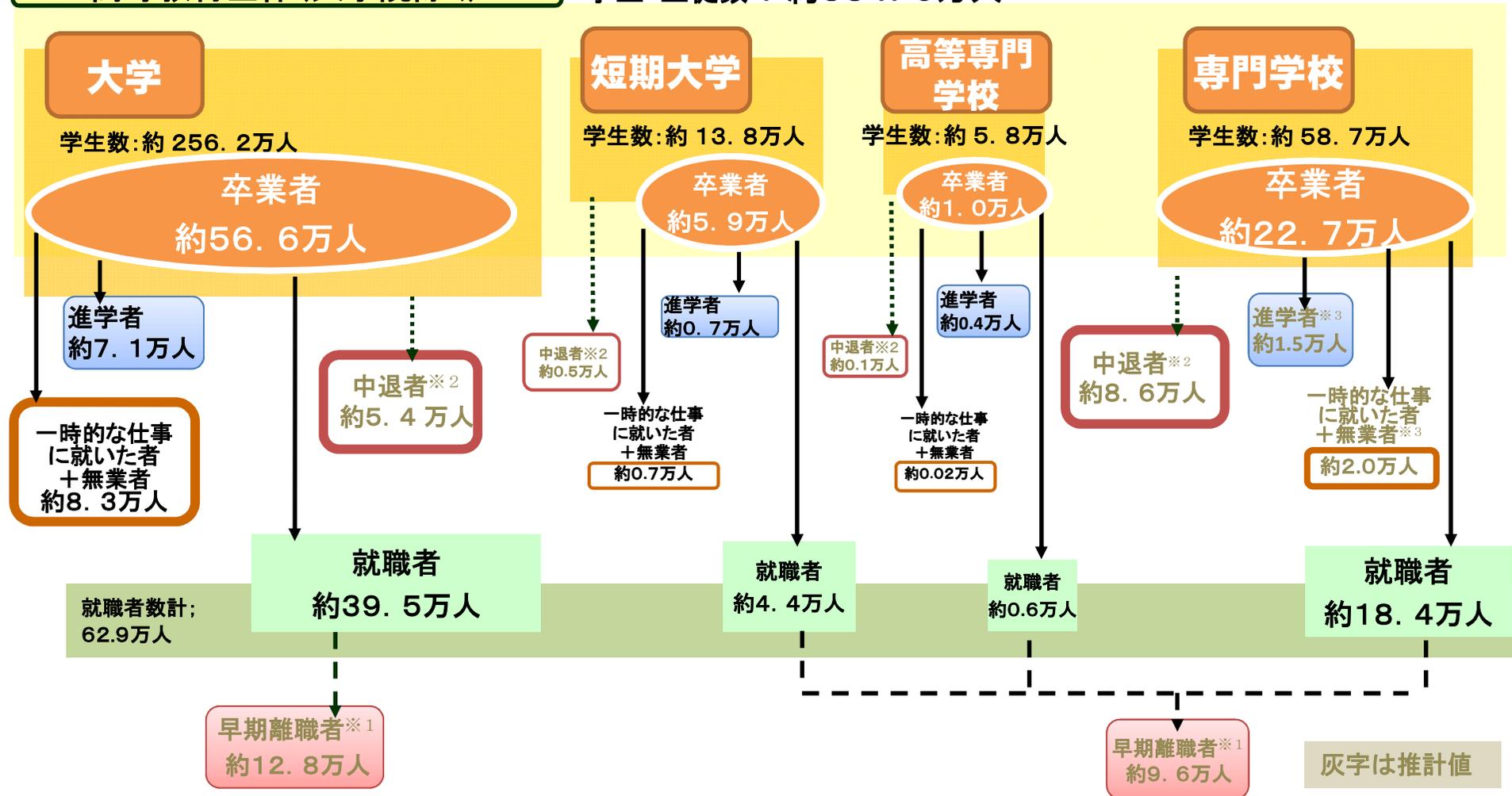
注：平成25年3月卒業者のデータ

出典：平成25年度学校基本統計（専門学校：平成25年度文部科学省調査）

# 各高等教育機関における卒業者の就職等の状況(一部推計)

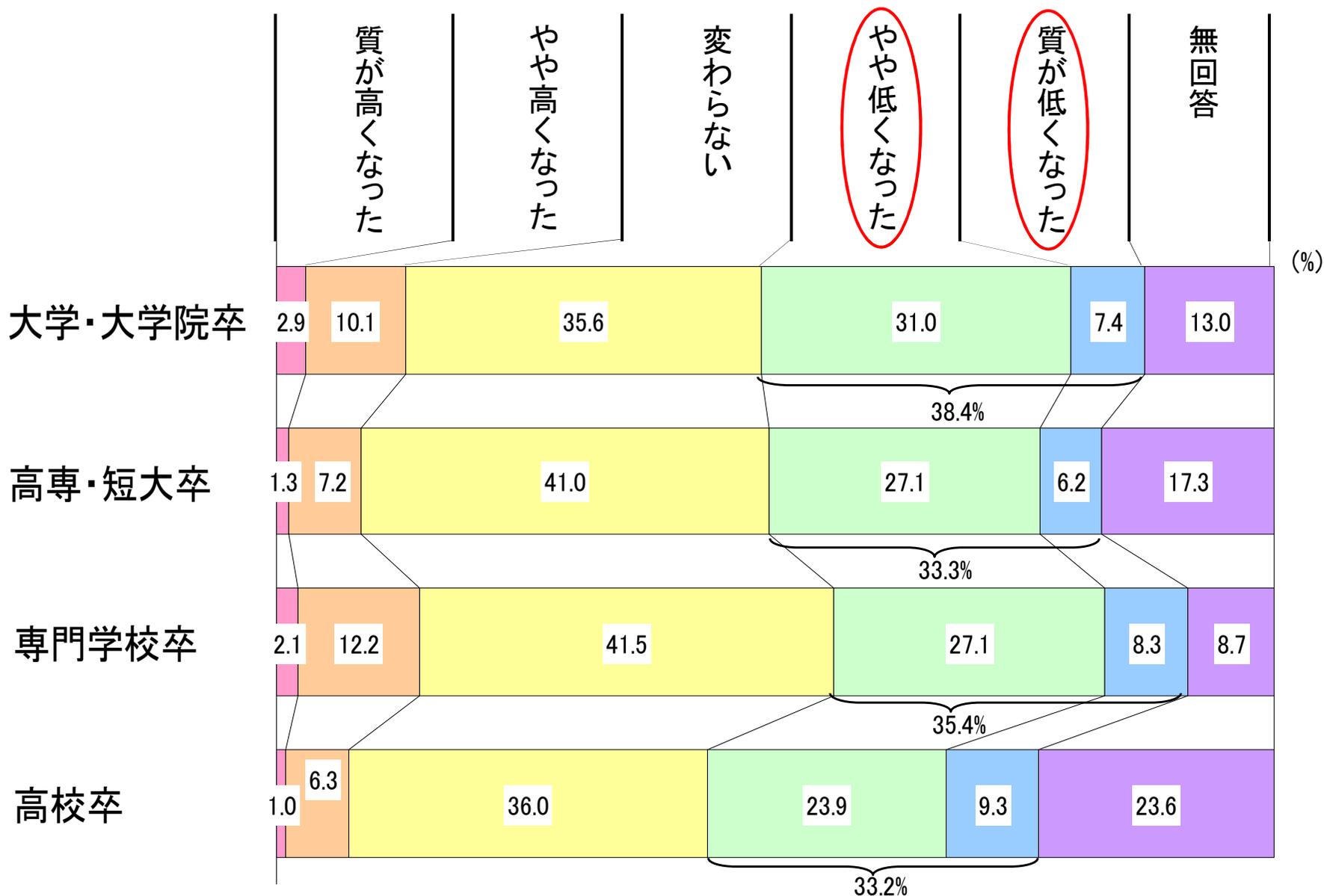
高等教育全体(大学院除く)

学生・生徒数：約334.6万人



# 企業の人材水準への評価(学歴別)

約3分の1の企業が、10年前と比べて人材の質が低くなったと評価



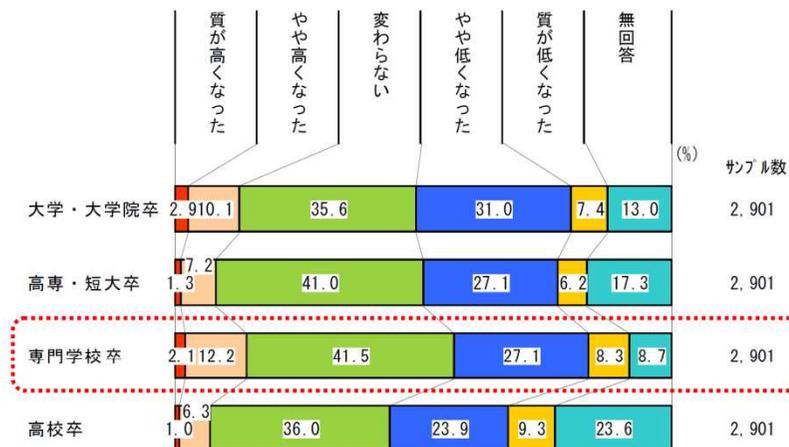
資料: 文部科学省「専門学校教育の評価に関する現状調査」(平成20年3月) 32

# 専門学校教育の評価に関する現状調査(平成20年3月)

## 1. 専門学校卒業生に対する評価

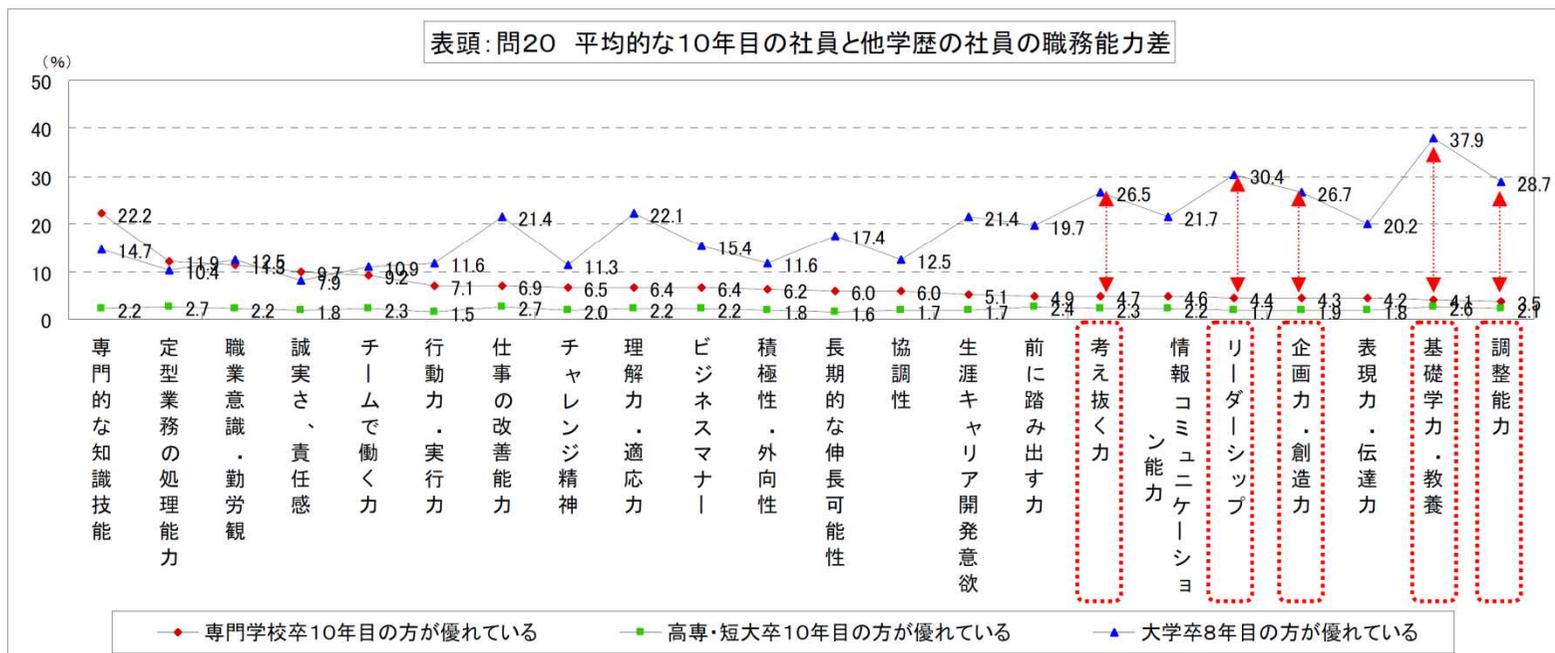
### 人材水準への評価

○専門学校卒の新卒採用者の質については、10年前と比べて「変わらない」がもっとも多い



### 職業能力への評価

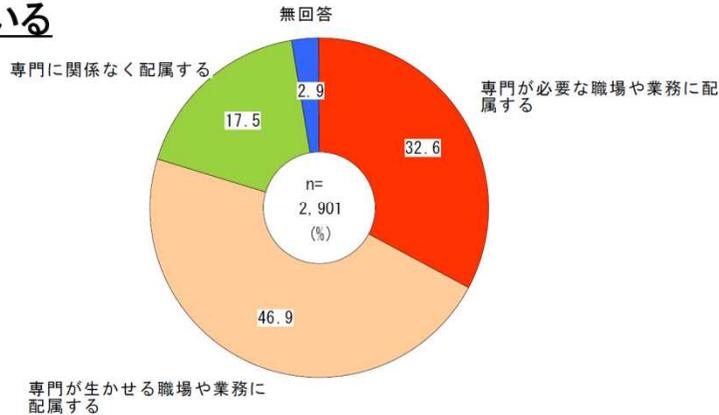
○専門学校卒と大学卒との能力評価差が大きいのは、指導・調整能力や企画・思考力



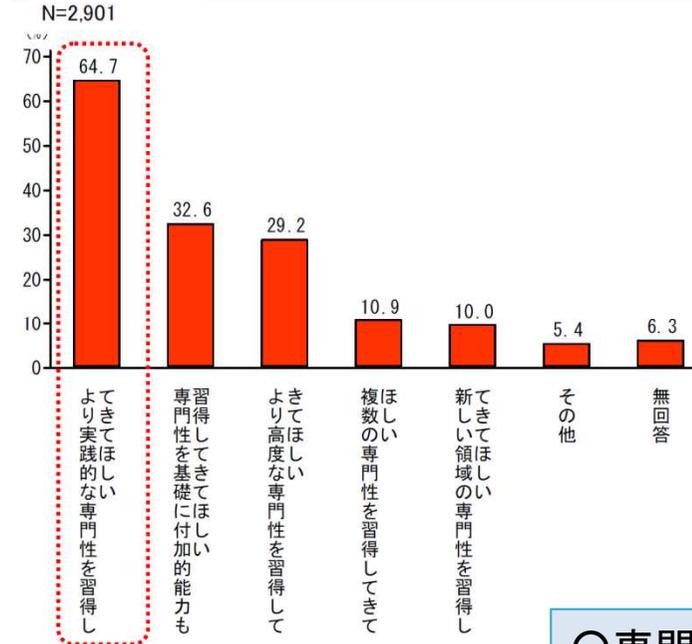
## 2. 専門学校教育に対する評価

### 専門性への評価と期待

○専門学校卒はその専門性に配慮した活用が行われている



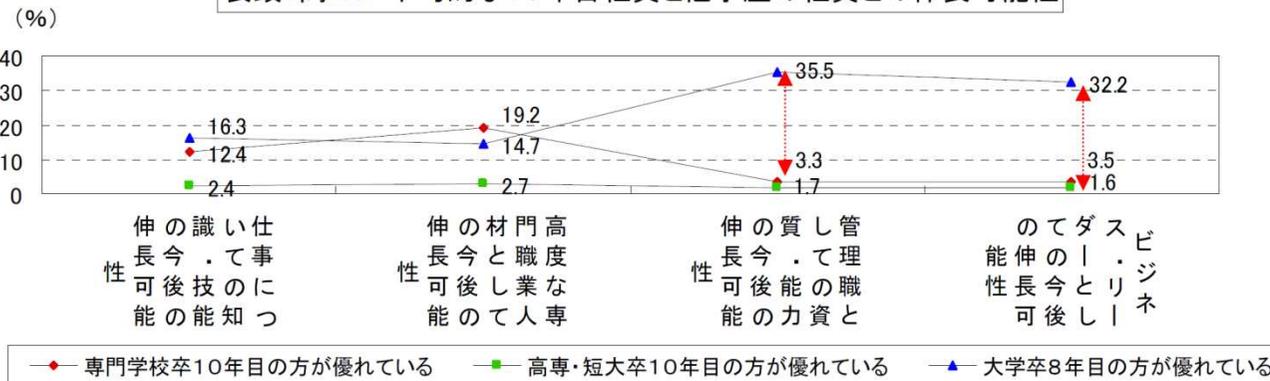
○今後期待するのは「より実践的な専門性」の習得



### 中期的な能力伸長への評価と期待

○専門的職業人材としては期待されつつ、管理職やビジネスリーダーとしての期待は低い

表頭: 問21 平均的な10年目社員と他学歴の社員との伸長可能性

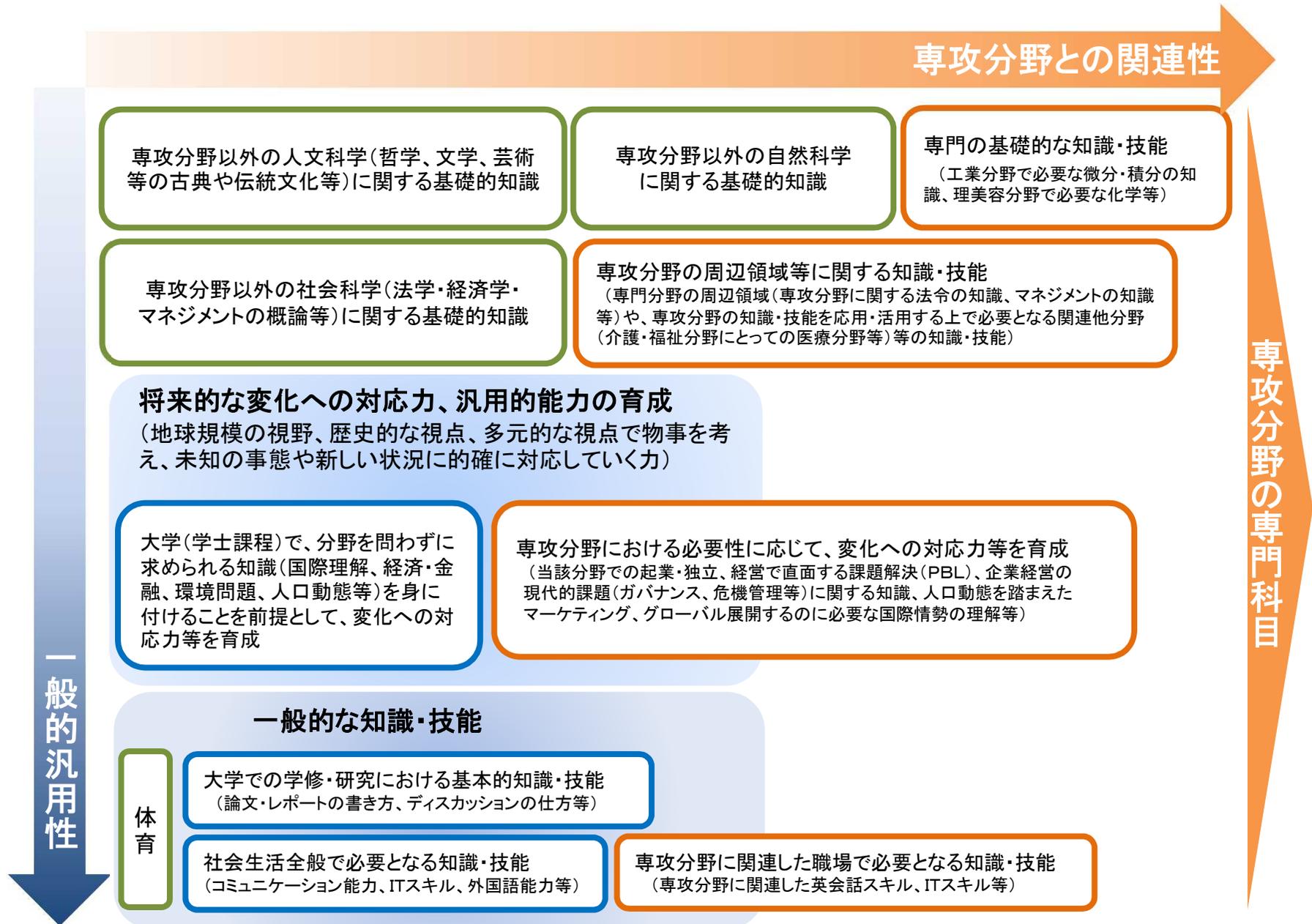


○専門学校教育への要望(ヒアリングより)

企業専門学校卒の専門的職業能力や即戦力性、“職人気質”といったものに魅力を感じつつも、今後の専門学校教育にはより基礎力の強化を求める声がいくつも寄せられている。  
 「問題解決のような能力が採用時から身につけているといい」  
 「基礎力をしっかりとつけて応用力を発揮できるように」「より広い基礎的な教養を身につけて伸びしろを長くしてほしい」など。

## 4. 学士課程で身に付けさせる資質能力と 職業人としての基礎的・汎用的能力

# 教養教育により身に付ける知識・技能・能力等のイメージ図



## 「学士力」

学士課程の各専攻分野を通じて培う力。教養を身に付けた市民として行動できる能力。

～学士課程共通の「学習成果」に関する参考指針～

### 1. 知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。

- (1) 多文化・異文化に関する知識の理解
- (2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

### 2. 汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能

- (1) コミュニケーション・スキル  
日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる。
- (2) 数量的スキル  
自然や社会的事象について、シンボルを活用して分析し、理解し、表現することができる。
- (3) 情報リテラシー  
情報通信技術 (ICT) を用いて、多様な情報を収集・分析して適正に判断し、モラルに則って効果的に活用することができる。
- (4) 論理的思考力  
情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現できる。
- (5) 問題解決力  
問題を発見し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できる。

### 3. 態度・志向性

- (1) 自己管理力  
自らを律して行動できる。
- (2) チームワーク、リーダーシップ  
他者と協調・協働して行動できる。また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる。
- (3) 倫理観  
自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる。
- (4) 市民としての社会的責任  
社会の一員としての意識を持ち、義務と権利を適正に行使しつつ、社会の発展のために積極的に関与できる。
- (5) 生涯学習力  
卒業後も自律・自立して学習できる。

### 4. 統合的な学習経験と創造的思考力

これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

# 仕事におけるスキル使用の指標 (OECD第1回国際成人力調査より)

OECDでは、2011～2012年に、24の国・地域で16歳～65歳の成人を対象として、社会生活に必要なスキルの調査を実施した。この調査の結果を踏まえ、OECDでは仕事におけるスキルの指標を以下のように分類し、公表している。

	指標	作業グループ
様々な情報に関するスキル	読解力	文書を読む(指図書、説明書、手紙、メモ、Eメール、記事、書籍、マニュアル、請求書、送り状、図表、地図)
	筆記力	文書を書く(手紙、メモ、Eメール、記事、報告書、記入用紙)
	数的思考力	価格・費用・予算の計算、分数・小数・百分率の使用、計算機の使用、図表の作成、代数または式、高度な数学や統計学の利用(微積分、三角法、回帰分析)
	ICTスキル	Eメール・インターネット・表計算ソフト・ワープロ・プログラミング言語の使用、オンライン上の議論への参加(会議、チャット)
	問題解決能力	困難な問題に立ち向かう(解決方法を見つけるために30分以上考える)
その他の汎用的スキル	仕事の裁量スキル	作業の順序・仕事のペース・労働時間を決めたり変更したりする、仕事のやり方を選ぶ
	仕事を通じた学習スキル	上司や同僚から新しいことを学ぶ、経験しながら学ぶ、新しい製品やサービスに遅れずについていく
	影響を与えるスキル	人々を指導・教育・訓練する、スピーチやプレゼンを行う、製品やサービスを売る、人々に助言を与える、他者の行動計画を立てる、他人を説得したり影響を与えたりする、交渉する
	協働スキル	同僚と協働・協力する
	自己計画スキル	自分で計画を立て、計画通りに行動する
	器用さ	巧みに、または、正確に手や指を使う
	身体的スキル	長時間にわたり身体を使った仕事をする

# スキヤンズ・レポート (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) 概要 (仮訳)

スキヤンズ・レポートは、1991年にブッシュ大統領が世界レベルの教育の成果をあげるための9ヶ年の新しい教育戦略 "America 2000" を公表するにあたり、アメリカ労働省が同年、すべての高校生が身につけるべき5つのコンピテンシーと3つの基礎を示したものである。

## 5つのコンピテンシー

1. 資源決定・運営・計画・配分スキル
  - A. 時間—目的に関連した活動を選び、優先順位を付け、時間を配分し、計画を準備してそれに従う
  - B. 資金—予算を準備し使い、予想を立て、記録を取り、目的に見合うように調整する
  - C. 道具と設備—効率的に道具や空間を得て、蓄え、配分し、用いる
  - D. 人材—技能を評価しそれに見合った仕事を割り振り、成果を評価しフィードバックを行う
2. 人間関係スキル
  - A. チームの一員として参加する—集団の働きに貢献する
  - B. 他の人に新たなスキルを教える
  - C. 顧客のために働く—顧客の期待を満足させるために働く
  - D. リーダーシップを発揮する—立場を正当化するため考えを交換し、他の人を説得し納得させ、既存の規制や政策に責任をもって挑戦する
3. 情報収集・整理スキル
  - A. 情報を収集し評価する
  - B. 情報を編集し維持する
  - C. 情報を解釈し交換する
  - D. 情報を加工するためコンピューターを使用する
4. 組織理解・設計・改善スキル
  - A. システムを理解する—どれだけ社会的、組織的また技術的にシステムが働き、効果的に運用できるかを知る
  - B. 成績を監視し修正する—趨勢を見極め、システムの運用に与える影響を予測し、システムの成績における逸脱を診断し、機能不全を修正する
  - C. システムを改善し設計する—既存のシステムの修正を提案し、成績を改善する新しいまたは代替のシステムを開発する
5. 技術操作スキル
  - A. 技術を選ぶ—コンピューターや関連する技術を含む手順や道具を選ぶ
  - B. 任務に技術を適用する—道具の立ち上げと運用のための全体的な目的と適切な手順を理解している
  - C. 道具を維持し修理する—コンピューターやその他の技術を含む道具の問題を防ぎ、特定し、解決する

## 3つの基礎

1. 基本スキル(読解力、記述力、数理能力、スピーキング、リスニング)
  - A. 読解力—マニュアル、グラフ、スケジュールなどの文書による情報を見つけ、理解し、解釈する
  - B. 記述力—考えや意見、情報、メッセージを書いて交換し、手紙、指示書、マニュアル、報告書、グラフやフローチャートのような文書を作る
  - C. 数理能力—様々な数理的技術を適切に選ぶことで、基本的な計算を行い、実際的な問題に取りかかる
  - D. リスニング—言語によるメッセージやその他の合図を受け取り、取りかかり、解釈し、反応する
  - E. スピーキング—考えをまとめ、口頭でやり取りする
2. 考えるスキル(創造的な考察力、意思決定力、問題解決力、想像力、学び方の学び、推論力)
  - A. 創造的な考察力—新しい考えを生む
  - B. 意思決定力—目標と制約を決め、代替策を生み出し、リスクを考え、最良の代替策を評価し選択する
  - C. 問題解決力—問題を認識し、行動計画を考案し実行する
  - D. 想像力—記号、図、グラフ、物体その他の情報を編集し作り出す
  - E. 学び方の学び—新しい知識とスキルを得て適用するための効果的な学びの手法を用いる
  - F. 推論力—2者かそれ以上の物の間の関係の基礎となる規則や原則を見出し、問題を解決するときにそれを適用する
3. 個人的特性(責任感、自尊心、社会性、自己管理能力、誠実さ)
  - A. 責任感—高い段階の努力を行い、目標の獲得に向けやり通す
  - B. 自尊心—自身の価値を信じ、自身の楽観的な見方を保つ
  - C. 社会性—集団における理解、友情、適応、共感、丁寧さを示す
  - D. 自己管理能力—自身を正確に評価し、個人の目標を定め、進捗を管理し、自己管理を示す
  - E. 誠実さ—倫理的な行動手段を選択する

# 「人間力」

社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力

※ 次のような要素を総合的にバランスよく高めることが、人間力を高めることと定義

構成要素	内容
知的能力的要素	「基礎学力(主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」など
社会・対人関係力的要素	「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高めあう力」など
自己制御的要素	上記の要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」など

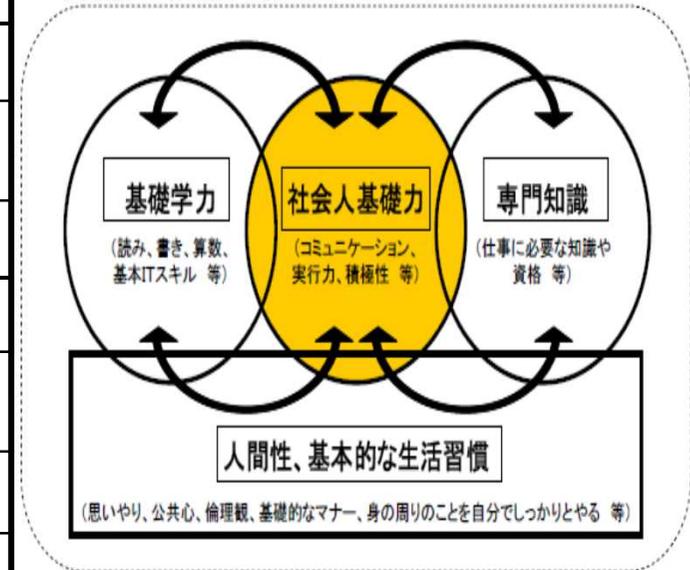
# 「社会人基礎力」

組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらおうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について)

※それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



資料: 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会  
-中間取りまとめ-」(平成18年1月)

# 「就職基礎能力」

企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力

事務・営業の職種について、実際に企業が若年者に求めている就職基礎能力(=コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得)の内容を示したもの

能力	要素	内容
コミュニケーション能力	意思疎通	自己主張と傾聴のバランスを取りながら効果的に意思疎通ができる
	協調性	双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
	自己表現力	状況にあった訴求力のあるプレゼンができる
職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探求心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる
基礎学力	読み書き	職務遂行に必要な文書知識を持っている
	計算・数学的思考	職務遂行に必要な数学的な思考方法や知識を持っている
	社会人常識	社会人として必要な常識を持っている
ビジネスマナー	基本的なマナー	集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる
資格取得	情報技術関係	社会人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる
	経理・財務関係	社会人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる
	語学力関係	社会人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる

# 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

第2回 新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会  
公益社団法人 経済同友会 教育改革委員会  
天羽委員長 提出資料より抜粋

# 新規採用にあたって重視する点

## (公社)経済同友会の調査

### ○新卒採用の面接段階で重視する能力等

資料:(公社)経済同友会

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

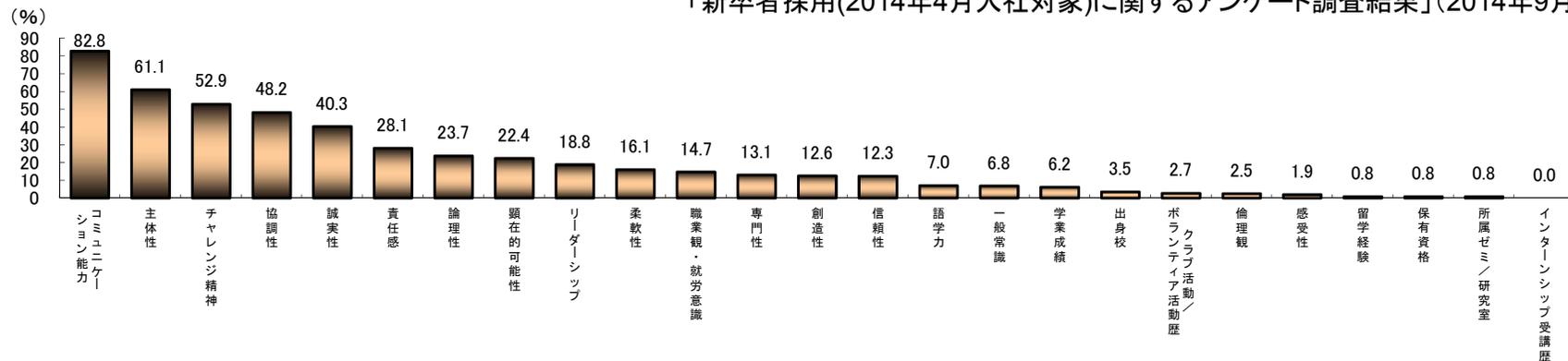
	意識・性格的要素								能力的要素							
	大学生				大学院生				大学卒				大学院卒			
	文系		理系		文系		理系		文系		理系		文系		理系	
第1位	コミュニケーション能力	91.9%	コミュニケーション能力	91.0%	コミュニケーション能力	92.3%	コミュニケーション能力	91.1%	論理的思考力	92.4%	論理的思考力	91.0%	論理的思考力	92.8%	論理的思考力	89.7%
第2位	行動力・実行力	78.2%	行動力・実行力	75.4%	行動力・実行力	79.4%	行動力・実行力	76.8%	課題発見・解決力	85.3%	課題発見・解決力	79.1%	課題発見・解決力	84.5%	課題発見・解決力	78.3%
第3位	性格・人格	62.6%	粘り強さ・ストレスコントロール能力	63.0%	性格・人格	61.3%	粘り強さ・ストレスコントロール能力	63.5%	自己PR力・自己分析力	72.0%	自己PR力・自己分析力	57.3%	自己PR力・自己分析力	67.0%	学生時代に学んだ専門知識・研究内容	58.1%
第4位	粘り強さ・ストレスコントロール能力	61.1%	性格・人格	61.6%	粘り強さ・ストレスコントロール能力 (同率3位)	61.3%	性格・人格	59.1%	学生時代に学んだ専門知識・研究内容	20.4%	学生時代に学んだ専門知識・研究内容	51.2%	学生時代に学んだ専門知識・研究内容	25.3%	自己PR力・自己分析力	54.2%
第5位	柔軟性	54.0%	柔軟性	53.6%	柔軟性	55.2%	柔軟性	53.7%	語学力	13.7%	学業成績	10.0%	語学力	14.9%	学業成績	8.4%

## (一社)日本経済団体連合会の調査

### ○新卒者採用の選考に当たっての重視点

資料:(一社)日本経済団体連合会

「新卒者採用(2014年4月入社対象)に関するアンケート調査結果」(2014年9月)



## 5. 諸外国の大学制度と学位に関する現況

# 諸外国の学位及び組織等

	アメリカ		イギリス			ドイツ		フィンランド	
	4年制大学	2年制大学 (コミュニティカレッジ)	旧大学	新大学 (旧ポリテクニク)	継続教育 カレッジ	総合大学	専門大学 (Fachhochschule)	大学	専門大学 (AMK)
学位 【国内表記】	○ bachelor	○ associate degree (※)	○ bachelor	○ bachelor	○ foundation degree(※)	○ bachelor	○ bachelor	○ bachelor	○ bachelor 【Ammattikorkeakoulututkinto】
職業系機関の導入年		1800年代		1992年	2007年に学位授与権(※)		1968年		1996年
修業年限	4年	標準2年	3年	3年	2年(※)	3～3.5年	3～3.5年	3年	標準3年
機関の目的への 「研究」の位置づけ	○	× (教育のみ)	○	○	× (教育のみ)	○	○ 応用的	○	○ 応用研究
学位授与の審査権	大学評議会 (より強い)	大学評議会	セネト	学務委員会	一定の自律的な組織	学部評議会	学部評議会	学部レベルの 組織	学部レベルの 組織
	Academic Senate	Academic Senate	Senate	Academic Board				教授、教職員、学生 で構成	教授、教職員、学生 で構成
大学院の設置	○	×	○	○	×	○	修士課程のみ	○	専門修士課程のみ

※米国の一部のコミュニティカレッジでは、2000年代に入り、地域の4年制大学で学位が授与されていない学問領域が存在している場合に限り、bachelorを授与する取組(コミュニティカレッジ・バカロレア)がある(この場合、Associate degreeは付与されない)。

※英国の継続教育カレッジは、国の審査によりfoundation degreeの授与権を得ることができる。授与権を有しないカレッジは、大学と連携してfoundation degreeの課程を開設することができる。なお、2015年現在、教育学位(bachelorを含む)の認可を得ることも可能となっている。

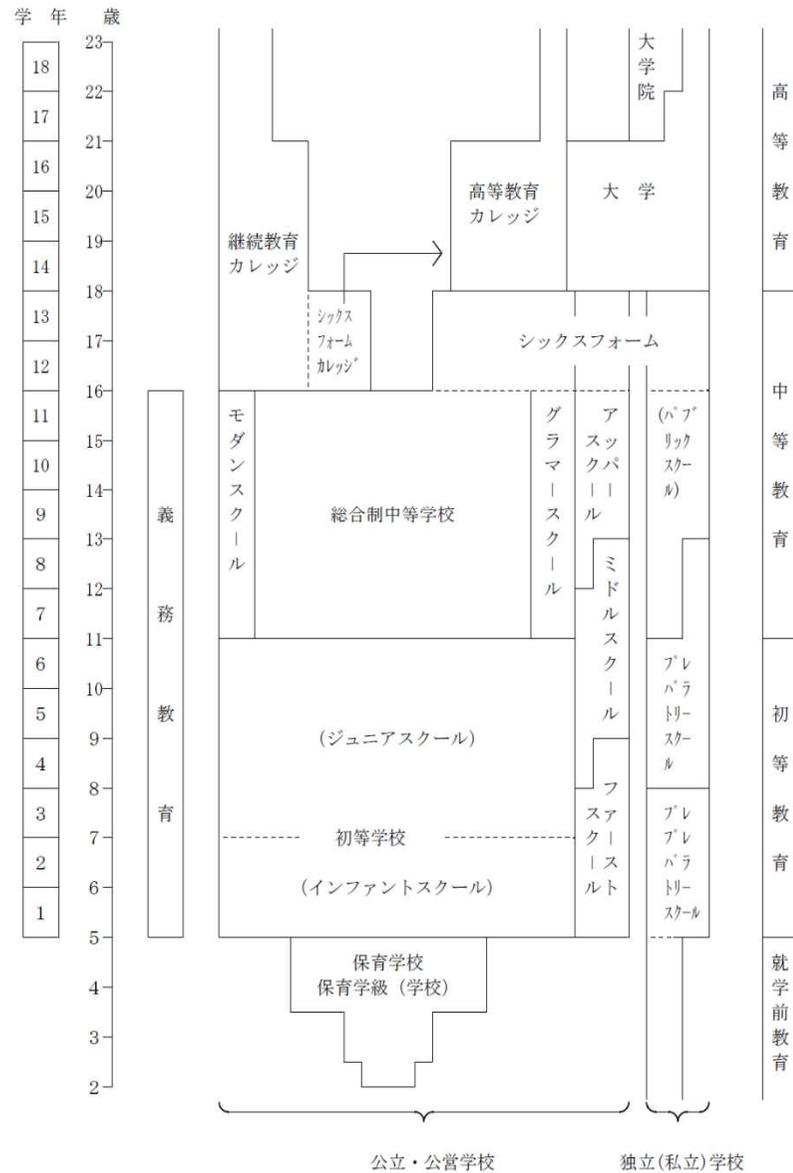
	フランス		韓国		日本		
	大学 学士課程	職業リサンス課程	大学	専門大学	大学	短期大学	高等専門学校
学位 【国内表記】	○ Bachelor 【Licence】	○ Bachelor 【Licence】 (Licence Professionnelle の免状を併せて授与)	○ Bachelor 【学士】	○ Associate Degree 【専門学士】/ Bachelor【学士】	○ Bachelor 【学士】	○ associate degree 【短期大学士】	×(称号) associate 【準学士】
職業系機関の導入年		2000年度に課程を導入		1979年(※)		1964(S39)年	1961(S36)年
修業年限	3年	1年※ (DUT、BTSなど2年の 課程修了後に編入学)	4年	専門学士は2～3年 学士は計4年(※)	4年	2年又は3年	5年
機関の目的への 「研究」の位置づけ	○		○	○	○	○	×
学位授与の審査権	審査委員会(学長が委員を任命)		教授会	教授会	教授会	教授会	—
大学院の設置	○		○	×	○	×	×

※フランスの職業リサンス(licence professionnelle)課程は、大学技術教育免状(DUT)や中級技術者資格(BTS)など2年間の高等教育段階での学修を修了した学生を対象とした1年間の職業志向の課程(2000年度より導入)。課程修了者は職業リサンス(国家免状)を取得し、学士の学位が授与される。

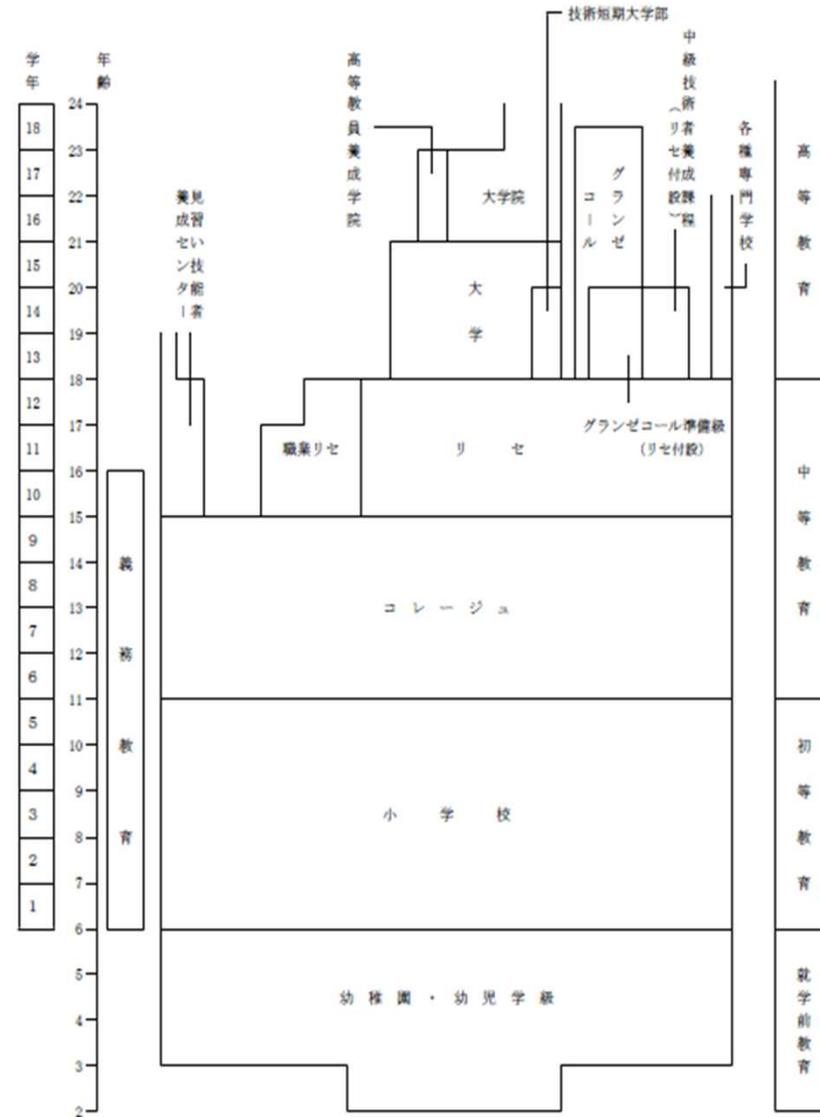
※韓国の専門大学では、専門学士課程(2年or3年課程)修了者にアソシエイト相当の専門学士を、専門学士課程修了後に進学する専攻深化課程(3年の専門学士課程修了者は1年課程、2年の専門学士課程修了者は2年課程)の修了者に学士の学位を授与(専攻深化課程は2008年に導入)。

# 諸外国の学校系統図①

イギリスの学校系統図

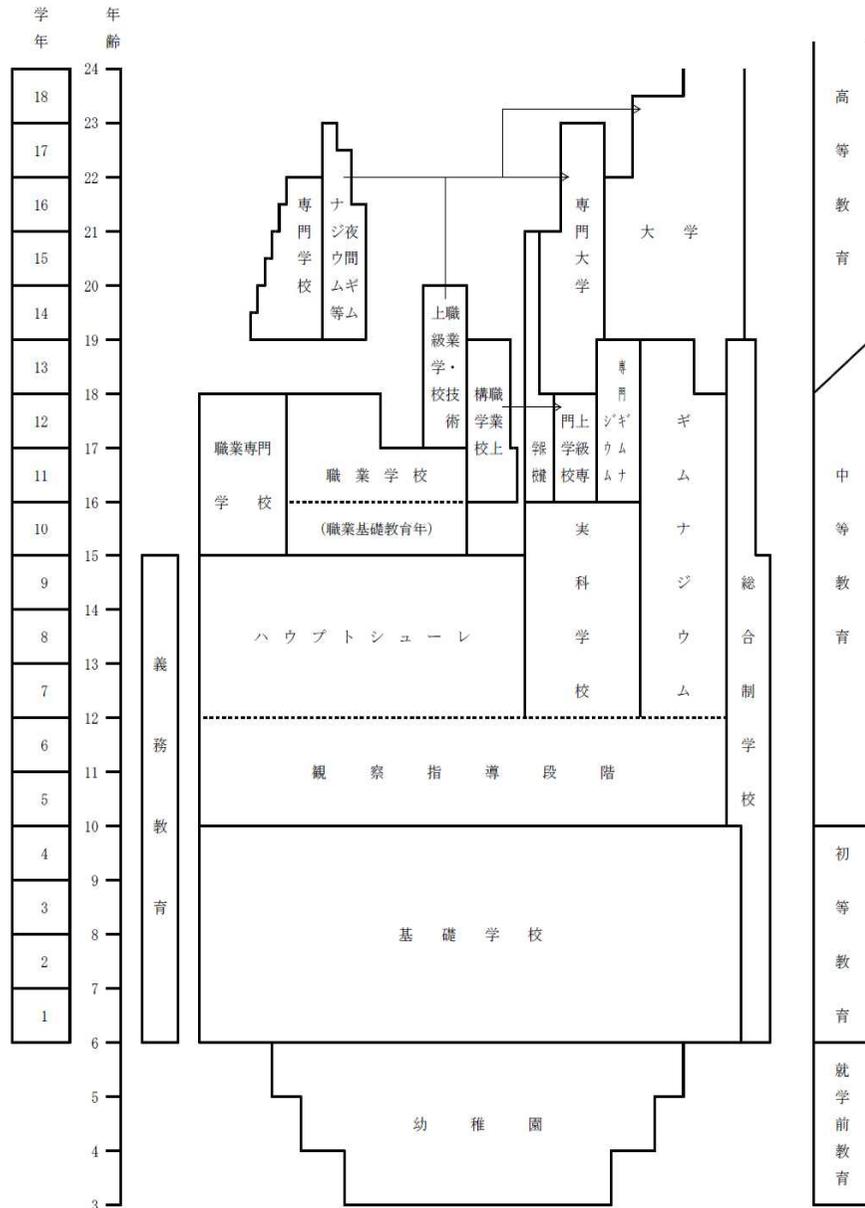


フランスの学校系統図

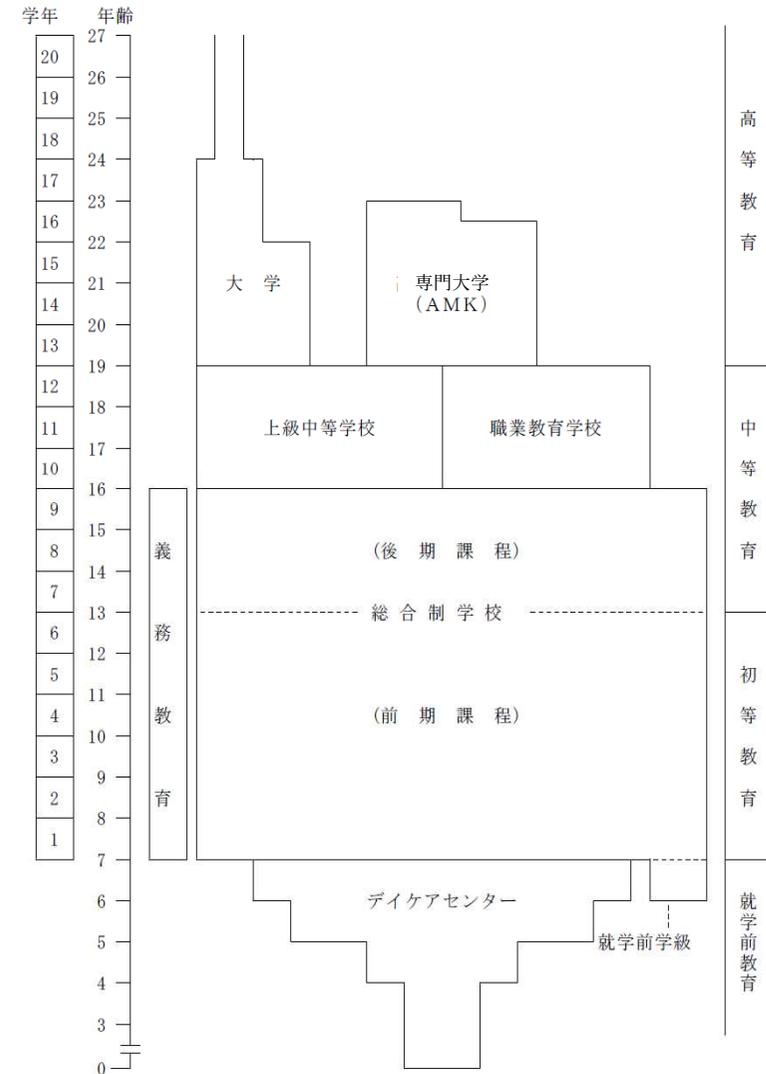


# 諸外国の学校系統図②

ドイツの学校系統図

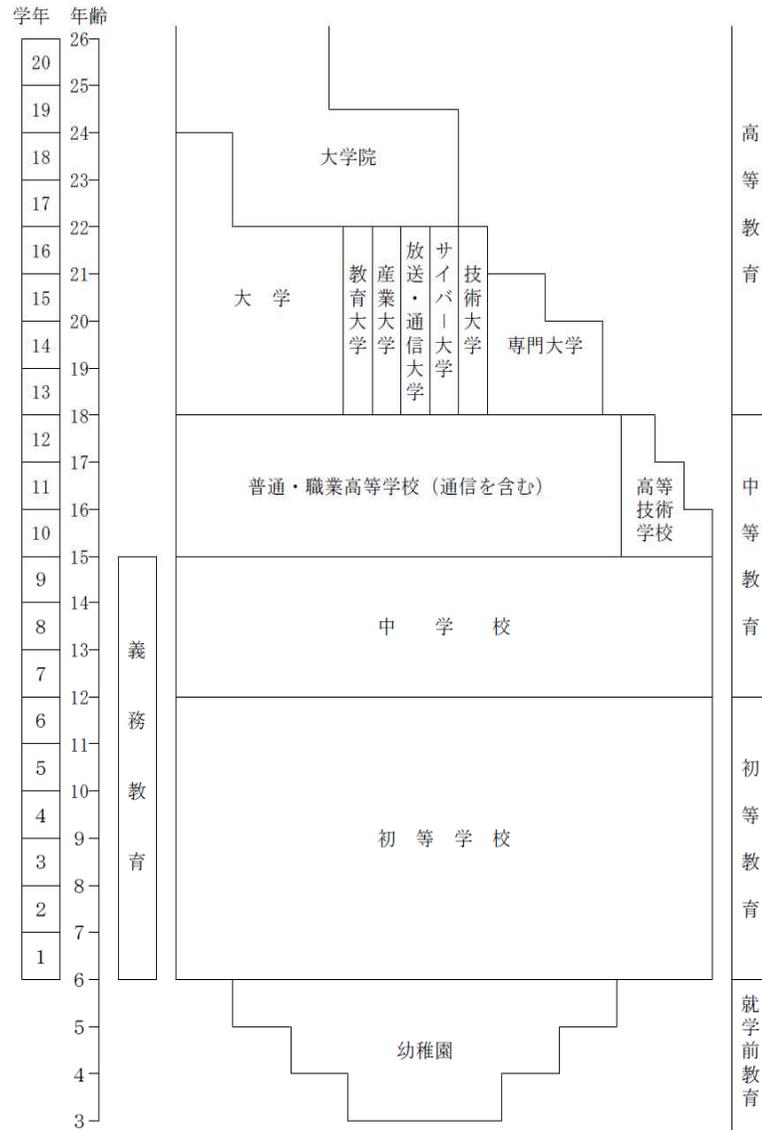


フィンランドの学校系統図

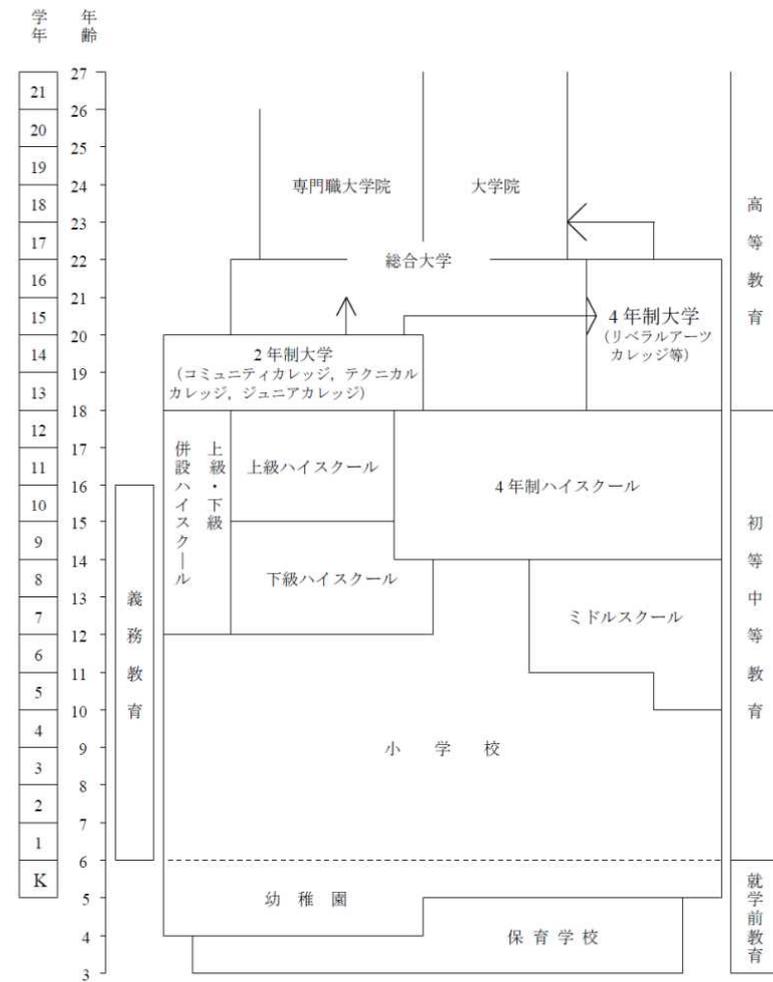


# 諸外国の学校系統図③

韓国の学校系統図



アメリカ合衆国の学校系統図



(義務教育年限は州によって異なる。また、学校制度も州あるいは学区によって異なるため、図では、代表的な制度として、5-3-4制、6-3(2)-3(4)制、8-4制、6-6制を示した)

# 国際教育標準分類(ISCED\*)における高等教育プログラム (準学士・学士・修士レベル相当)の分類

※学校教育におけるプログラムを、教育段階及び分野(普通または職業プログラム)ごとに整理し、各国間で比較可能とする分類。  
ユネスコ(国際連合教育科学文化機関)が決定するもので1970年代から作成され、最新のものは2011年にユネスコ総会で採択された。

ISCED 1997	ISCED 2011
<p><b>level 5A: 大学型高等教育</b></p> <p>主として理論中心・研究準備型プログラムで、<b>上級研究学位プログラムへ進学</b>したり、医学や歯学、建築学といった<b>高い技術を要求される専門的職業に従事するのに十分な資格・技能を修得</b>できるようになっている。通算教育年数は、理論上の期間では<b>フルタイム就学で3年以上</b>となっているが、一般的には<b>4年以上</b>であることが多い。</p>	<p><b>Level 7( academic(74), professional(75)) → 修士又は同等レベル</b></p> <p>高度な学問的及び(又は)専門職的な知識、技能及び諸能力を提供し、<b>第二学位(second degree)又は同等資格に導く</b>ために設計されており、主として理論中心のプログラムであるが、実体を伴う基礎的研究要素も含まれる。通算教育年数は、一般的には、<b>フルタイム就学で1~4年</b>である。医学部、歯学部などの4年を超えるプログラムもここに含まれる。</p>
<p><b>Level 5B: 非大学型高等教育</b></p> <p>通常、大学型高等教育よりも修業年限が短く、<b>就職に直接結びつく、実践的、技術的な学習内容や職業技能を中心とする</b>。通算教育年数は、<b>フルタイム就学で2年以上</b>である。</p>	<p><b>Level 6( academic(64), professional(65)) → 学士又は同等レベル</b></p> <p>中程度の学問的及び(又は)専門的な知識、技能及び諸能力を提供し、<b>第一学位(first degree)又は同等資格に導く</b>ために設計されており、主として理論中心のプログラムである。通算教育年数は、一般的には、<b>フルタイム就学で3~4年</b>である。</p>
	<p><b>Level 5( general edu(54), vocational edu(55)) → 短期高等教育</b></p> <p>専門的な知識、技能及び諸能力を提供するために設計されており、一般的には、<b>就職に直接結びつく、実践中心で、職業技能を中心とする</b>。通算教育年数は、<b>フルタイム就学で最低2年</b>であり、一般的には3年未満であることが多い。</p>

表：欧州資格枠組み（European Qualification Framework）の8水準

## 欧州資格枠組み

European Qualifications Framework  
: EQF 【2008~】

欧州各国の資格がどのレベルにあり、当該資格保有者がどのような知識等を有しているかを比較可能とするための枠組み。右の表のとおり、資格取得に必要とされる学習成果を知識、技能、能力の3つに類別し、それぞれを達成の難易度に応じて8段階に分けている。

	知識	技能	能力	
水準	EQFと関連して、理論的知識及び／又は事実的知識としての知識が記述される。	EQFと関連して、(論理的、直感的、創造的な思考を用いた)認知的な技能としての技能が記述される。	EQFと関連して、責任感と自律という意味で能力が記述される。	
1	基礎的な一般知識を持っている	簡単な課題を遂行するのに必要な基礎的な技能を持っている	体系的な背景において直接的な指導を受けながら仕事又は学習できる	
2	仕事又は学習の分野における基礎的な事実的知識を持っている	課題を道具を用いて、簡単な問題を解決するために、知識を的確に活用する能力を持っている	監督を受けながら、ある程度の責任感を持って仕事又は学習できる	
3	仕事又は学習の分野における事実的知識に関する概念を持っている	基礎的な方法、道具、材料、情報を用いて、問題を解決する能力を持っている	仕事上の課題又は学習上の課題を責任を持って片付けることができる	
4	仕事又は学習の分野における幅広い知識を持っている	仕事又は学習の分野における特定の技術的実践的知識を持っている	通常は予測可能な変化を伴う行動管理を行うことができる	欧州高等教育圏のための資格枠組みとの互換 (点線枠内はイングランドの高等教育資格枠組みとの互換例)
5	仕事又は学習の分野における知識の境界を越えて、知識の適用範囲を広げることができる	抽象的な問題と創造的な問題とを統合的に解決する能力を持っている	予測できない変化が起これば、自ら調整し、結果を吟味し、発展させることができる	短期学修サイクル  ・ 応用準学位 (Foundation Degrees) ・ 高等教育ディプロマ (Diplomas of Higher Education) ・ 高等国家ディプロマ (Higher National Diplomas)
6	理論的知識や解の原則を伴って、対外的に批判的に評価する能力を持っている	専門的知識を応用し、問題解決の能力を持っている	複雑な専門的知識を習得し、責任を引き受けることができる	第一学修サイクル  ・ 第一学位・優等 ・ 第一学位・普通 ・ 優等学位相当教育サーティフィケート (PGCE) ・ 学卒ディプロマ (Graduate diplomas) ・ 学卒サーティフィケート (Graduate certificates)
7	部分的に結びつけられた研究の成果を、仕事や学習の分野に適用する能力を持っている	新たな知識を開発し、統合する能力を持っている	新たな戦略的アプローチを必要とする複雑で予測不可能な仕事又は学習の背景を監督し、形成することができる	第二学修サイクル  ・ 修士 (Master's degrees) ・ 統合専門修士 (Integrated master's degrees) ・ 大学院ディプロマ (Postgraduate diplomas) ・ 修士相当教育サーティフィケート (PGCE) ・ 大学院サーティフィケート (Postgraduate certificates)
8	ある仕事又は学習の分野における共通する先端的知識を持っている	統合や評価を含め、研究及び／又は技術的革新を促進する能力を持っている	仕事を含め、指導的な仕事又は学習の背景を開発するにあたり、相当の権威、技術革新能力、自律性、学術と職業の不可侵性、継続的な参加が認められる	第三学修サイクル  ・ 博士 (Doctoral degrees)

[出典：欧州委員会「The European Qualifications Framework」([http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_de.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_de.html))  
QAA「The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland」(<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/FHEQ/EWN108/FHEQ08.pdf>)]

注：イングランドの高等教育資格のうち、優等学位相当教育サーティフィケート、学卒ディプロマ、学卒サーティフィケート、大学院ディプロマ、修士相当教育サーティフィケート、大学院サーティフィケートは、欧州資格枠組みの水準とは対応しているが、欧州高等教育圏のための資格枠組みの各段階のサイクルには含まれない。