

#### 4. GP 事業の評価・効果分析に対する具体的な手法及び分野等の区分ごとの望ましい大学教育のあり方の検討

##### 4.1 実施方法（アプローチ方法）及び分析手法

前述の調査研究「2. 効果分析の対象とする GP の検討・確認（「対象とする GP」の事例の情報収集及び効果分析）」「3. 社会的ニーズ・課題等の調査」の分析結果を踏まえ、以下の 2 つの観点から、社会のニーズに応える人材養成を目的とした教育プログラムの在り方に関する課題を抽出し、その課題を解決するための方策について検討した。

GP事業の評価・効果分析	PDCAにおける社会ニーズへの応える方法	社会ニーズへの対応の方法(例)
●ニーズ面での検討	<b>Plan:</b> 社会ニーズを把握、教育プログラムに反映させる。	a)企業のニーズの把握方法 ・企業の課題に対して、解決していく人材の要件 ・特定企業からの教育プログラム/スキル情報提供(学士力、社会人基礎力、等) ⇒教育プログラムとして提供できるか否か。 ・教育プログラムの開発要望 ⇒従業員等への専門家へのアンケート等 b)受講者ニーズの把握方法 ⇒受講者へのアンケート等
●効果面での検討	<b>Do:</b> 教育プログラムを実行する。	a)企業のニーズに応える教育 ・企業からの講師派遣。企業からの講師派遣を受け入れる制度に大学がなっているか。
	<b>Check:</b> 社会ニーズに対して、教育プログラムの効果を評価する。	a)受講者アンケート b)受講者の所属している企業等、社会でのアンケート c)企業の人を含めた、第三者評価
	<b>Action:</b> 次なる教育プログラムにフィードバックする。	a)教育プログラムの内容、構成の変更 b)教育プログラムの教授法の変更

「成果の測定方法」や「大学で導入できる評価項目」を整理する。  
教育におけるPDCAに関する共通の課題として、あるべきActionを検討する。

図 53 大学における教育の PDCA サイクルに関する検討イメージ

##### 4.2 ニーズ面での検討

前述の 3. で述べたアンケート調査結果に基づき、教育プログラム分野（大カテゴリ 13 分野）の各知識・技能項目（教育プログラム中カテゴリ 1 分野あたり 20 項目）について、受講者の学習ニーズ（学習意欲）、企業の従業員に対する教育ニーズ（教育意欲）の 2 者ニーズを比較し、教育プログラム分野ごとにどのような特徴があるのか整理した。

###### (a) 受講者の学習ニーズ（学習意欲）

個人モニターを対象に「あなたが学習したいと考える 5 つ以上のテーマについて、学習を希望する内容をお選びください」という、設問で知識・技能項目の一覧（資料編 1.参照）からの複数選択式で調査した。当該アンケート調査の詳細については資料編 2.を参照されたい。

###### (b) 企業の従業員に対する教育ニーズ（教育意欲）

企業の人事担当者モニターを対象に、大学等の新卒者と入社 3 年目の若手社員のそ

れぞれに対して「あなたが従業員に身につけて欲しいと考える 5 つ以上のテーマについて、教育を希望する内容をお選びください」という設問で、知識・技能項目の一覧（資料編 1.参照）からの複数選択式で調査した。当該アンケート調査の詳細については資料編 2.を参照されたい。

(2) 受講者と企業の学習や活用に関する認識面での検討

前述の 3.で述べたアンケート調査結果に基づき、受講者と企業のそれぞれが知識・技能項目（教育プログラム大カテゴリ 1 分野あたり 20 項目）に対して、活用意向や重要度等をどのように認識しているのか、次の 2 つの観点から教育プログラム分野（大カテゴリ 13 分野）ごとに分析した。

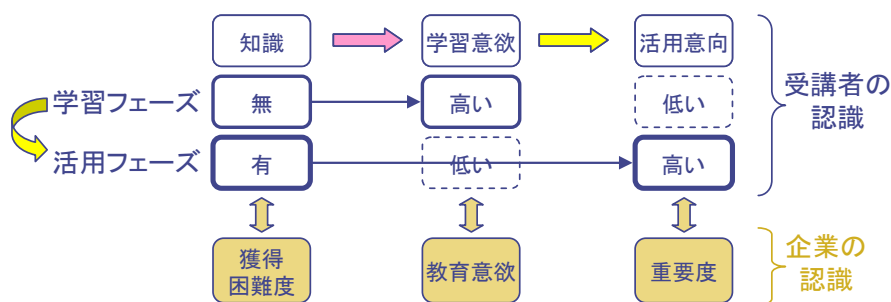


図 54 学習フェーズから活用フェーズへの移行イメージ

(a) 学習フェーズ

受講者が知識・技能を身に付ける学習フェーズとして、受講者が認識する知識・技能項目の有無と、企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度を比較した。以下に分析イメージを示す。番号の示す優先順位を参考に取り組むことが重要と考えられる。

知識・技能項目の有無については、個人モニターを対象に「その知識・技能を身につけていると思いますか」という設問で「身につけている」を 5、「身につけていない」を 1 とした 5 件法で調査した。また、獲得困難度については、企業の人事担当者モニターを対象に大学等の新卒者と入社 3 年目の若手社員のそれぞれに対して「その知識・技能を身につける際の困難さは、どの程度だと思われますか」という設問で「困難」を 5、「困難でない」を 1 とした 5 件法で調査した。当該アンケート調査の詳細については資料編 2.を参照されたい。

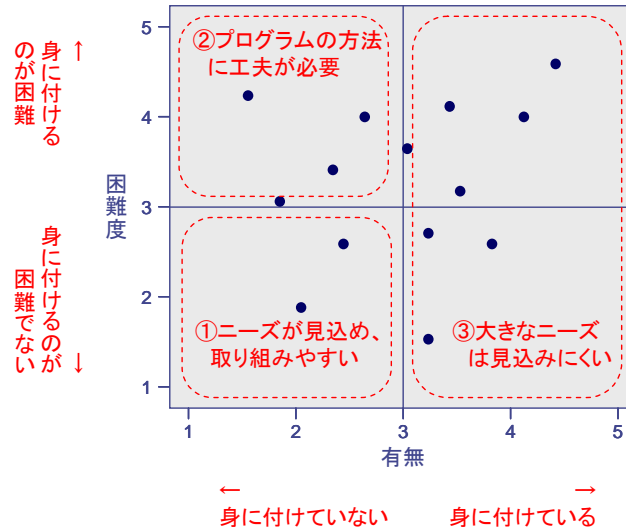


図 55 受講者が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度の分析イメージ

(b) 実践フェーズ

受講者が身に着けた知識・技能を日常の業務や生活に活かす実践フェーズとして、受講者が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度を比較した。以下に分析イメージを示す。番号の示す優先順位を参考に取り組むことが重要と考えられる。

知識・技能項目の活用意向については、個人モニターを対象に「その知識・技能を日々の仕事や生活のなかで実際に活用したいと思いますか」という設問で「活用したい」を5、「活用したくない」を1とした5件法で調査した。また、重要度については、企業の人事担当者モニターを対象に大学等の新卒者と入社3年目の若手社員のそれぞれに対して「知識・技能は、御社の日常業務において、どの程度重要だと思われませんか」という設問で「重要」を5、「重要でない」を1として5件法で調査した。当該アンケート調査の詳細については資料編2を参照されたい。

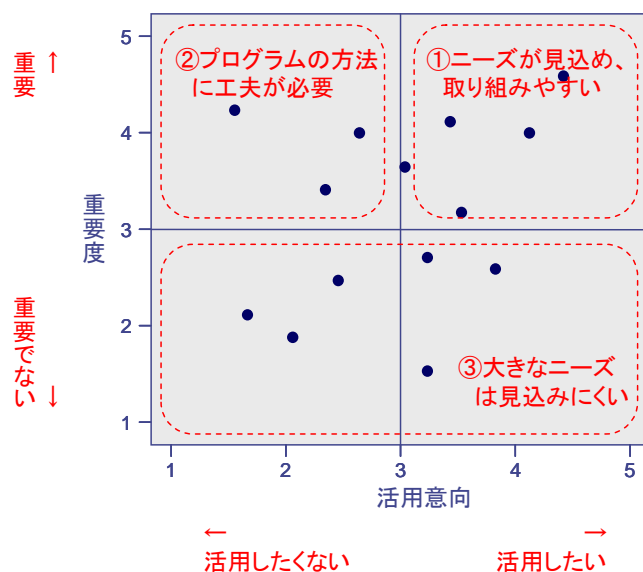


図 56 受講者が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度の分析イメージ

次項以降にて、上記手法に基づく分析結果を教育プログラム分野ごとに示すが、その中で算出している相関係数（R 値）について補足する。教育プログラム分野の各々において、受講者が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また受講者が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ算出する相関係数は、受講者と企業の各観点から教育プログラム分野が知識・技能項目のセット（1 教育プログラム分野あたり 20 項目）によりどの程度体系的に構成されているのか、その度合いを示すものと解釈できる。従って、次項以降で教育プログラム分野ごとに示す知識・技能項目のセットとそれに基づき算出される相関係数は、社会人向け教育プログラムのさらなる拡充を図る上で、受講者と企業のニーズに合ったカリキュラムを体系化するための 1 つのモデルとして参考になるものと期待される。

ここで、各教育プログラム分野の上記相関係数を抜粋して表 14 に示す。詳細については次項以降を参照されたい。

表 14 個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度と、  
 受講者が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度の相関係数

No.	大カテゴリ	内容例	個人と企業(新卒採用)の相関係数(R値)		
			有無と獲得困難度	活用意向と重要度	
1	1. 知識・理解	1-1: 多文化・異文化に関する知識の理解	多文化コミュニケーション、社会論、地域伝統、日本語、英語など	-0.15	0.64 **
2		1-2: 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解	教育技能、経済・経営・ビジネス、IT応用など	-0.10	0.86 **
3	2. 汎用的技能	2-1: コミュニケーション・スキル	プレゼンテーション、論文表現、英語表現など	-0.49 *	0.90 **
4		2-2: 数量的スキル	数的推理、マーケティング、統計分析、科学記事読解、数学など	-0.28	0.84 **
5		2-3: 情報リテラシー	パソコン基礎、CAD、プログラミング、情報セキュリティ、ウェブコンテンツ管理など	-0.98 **	0.90 **
6		2-4: 論理的思考力	ロジカルシンキング、戦略的思考、調査と方法など	0.68 **	0.97 **
7		2-5: 問題解決力	意思決定プロセス、討論の仕方、知識の伝達、研究計画立案など	0.11	0.88 **
8	3. 態度・志向性	3-1: 自己管理能力	ストレスとの付き合い方、規律と責任、ビジネスマナー、仕事の進め方など	-0.58 **	0.24
9		3-2: チームワーク、リーダーシップ	役割と責任、判断力、ディスカッションの方法、行動力とスピード、共同研究など	0.11	0.94 **
10		3-3: 倫理観	思いやりと共同の心、専門職者の倫理、国民性からみた倫理など	0.14	0.71 **
11		3-4: 市民としての社会的責任	個人としての責任、技術者としての責任、社会としての責任など	-0.79 **	-0.40
12		3-5: 生涯学習力	情報収集の方法、受動的な学習の管理、能動的な学習の方法など	-0.69 **	0.17
13	4. 統合的な学習経験と創造的思考力	キャリアデザイン、経営・マネジメント、アイデアの創出・評価など	-0.78 **	0.46 *	

No.	大カテゴリ	内容例	個人と企業(若手研修)の相関係数(R値)		
			有無と獲得困難度	活用意向と重要度	
1	1. 知識・理解	1-1: 多文化・異文化に関する知識の理解	多文化コミュニケーション、社会論、地域伝統、日本語、英語など	-0.13	0.87 **
2		1-2: 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解	教育技能、経済・経営・ビジネス、IT応用など	0.55 *	0.89 **
3	2. 汎用的技能	2-1: コミュニケーション・スキル	プレゼンテーション、論文表現、英語表現など	-0.49 *	0.93 **
4		2-2: 数量的スキル	数的推理、マーケティング、統計分析、科学記事読解、数学など	-0.46 *	0.77 **
5		2-3: 情報リテラシー	パソコン基礎、CAD、プログラミング、情報セキュリティ、ウェブコンテンツ管理など	-0.98 **	0.94 **
6		2-4: 論理的思考力	ロジカルシンキング、戦略的思考、調査と方法など	0.64 **	0.99 **
7		2-5: 問題解決力	意思決定プロセス、討論の仕方、知識の伝達、研究計画立案など	0.10	0.92 **
8	3. 態度・志向性	3-1: 自己管理能力	ストレスとの付き合い方、規律と責任、ビジネスマナー、仕事の進め方など	-0.65 **	0.41
9		3-2: チームワーク、リーダーシップ	役割と責任、判断力、ディスカッションの方法、行動力とスピード、共同研究など	-0.23	0.96 **
10		3-3: 倫理観	思いやりと共同の心、専門職者の倫理、国民性からみた倫理など	0.11	0.72 **
11		3-4: 市民としての社会的責任	個人としての責任、技術者としての責任、社会としての責任など	-0.89 **	-0.45 *
12		3-5: 生涯学習力	情報収集の方法、受動的な学習の管理、能動的な学習の方法など	-0.75 **	0.27
13	4. 統合的な学習経験と創造的思考力	キャリアデザイン、経営・マネジメント、アイデアの創出・評価など	-0.77 **	0.85 **	

なお、\*\*印は相関係数が1%水準で有意であることを、また\*印は相関係数が5%水準で有意であることをそれぞれ示す。

#### 4.2.1 「1. 知識・理解 1-1：多文化・異文化」分野

大カテゴリ「1. 知識・理解 1-1：多文化・異文化」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=189)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=71)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=71)	0% 50% 100%
多文化コミュニケーション	(なし)	1-1	多言語・多文化社会概論	38.6%	35.2%	60.0%	
		1-2	多文化社会における文化、宗教、言語	39.2%	33.8%	50.0%	
		1-3	第二言語と母語教育	51.9%	33.8%	47.5%	
社会論	(なし)	1-4	企業におけるダイバーシティマネジメント(多様性に配慮した組織づくり)	20.1%	39.4%	67.5%	
		1-5	多文化地域社会における福祉の実現	18.5%	25.4%	35.0%	
		1-6	国際教育・日本語教育	22.8%	36.6%	40.0%	
		1-7	メディアリテラシー・情報編集・発信	18.0%	18.3%	32.5%	
		1-8	ボランティア・NPO・社会資源	27.5%	31.0%	32.5%	
		1-9	参加と協働・ネットワーク	17.5%	35.2%	30.0%	
地域伝統	(なし)	1-10	地域文化・歴史	43.4%	38.0%	30.0%	
		1-11	ホスピタリティ	19.6%	29.6%	32.5%	
		1-12	文化・歴史遺産	38.6%	23.9%	37.5%	
日本語	日本語の仕組み	1-13	英語の仕組みを知って日本語の姿を知る	38.1%	25.4%	42.5%	
		1-14	日本語の仕組みを知って英語の姿を知る	36.0%	36.6%	52.5%	
		1-15	科学記事から日米の文化の違いを知る	29.1%	14.1%	40.0%	
英語	英語運用能力(専門)	1-16	英語でリサーチ(Research)	45.5%	26.8%	55.0%	
		1-17	ディスカッション、ディベート、ネゴシエーション	52.4%	49.3%	50.0%	
	英語運用能力(日常生活)	1-18	聞き、話し	79.9%	80.3%	65.0%	
		1-19	読み、書き	75.1%	66.2%	60.0%	
	英語の構造	1-20	文法、語彙・表現、発音、意味	68.3%	40.8%	52.5%	

図 57 「1. 知識・理解 1-1：多文化・異文化」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。

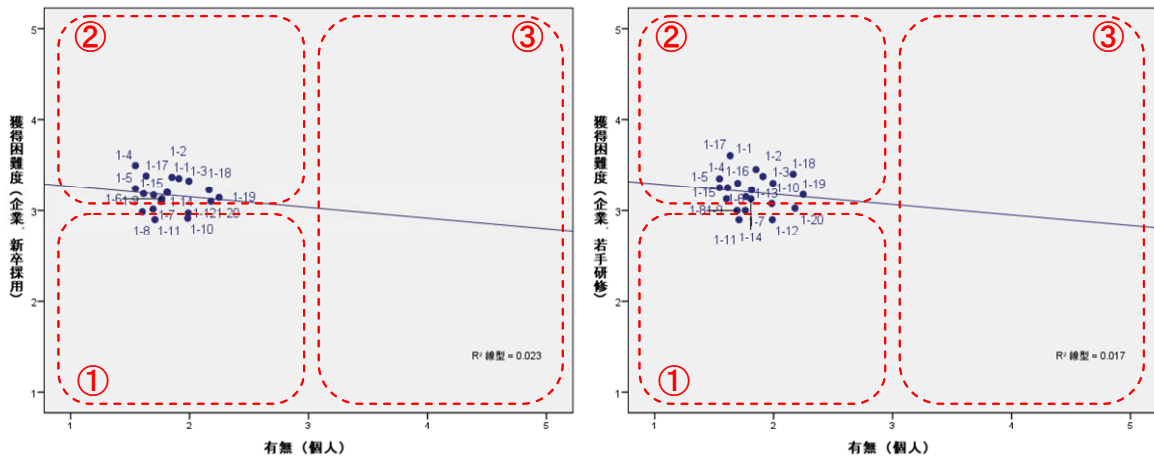


図 58 「1. 知識・理解 1-1：多文化・異文化」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

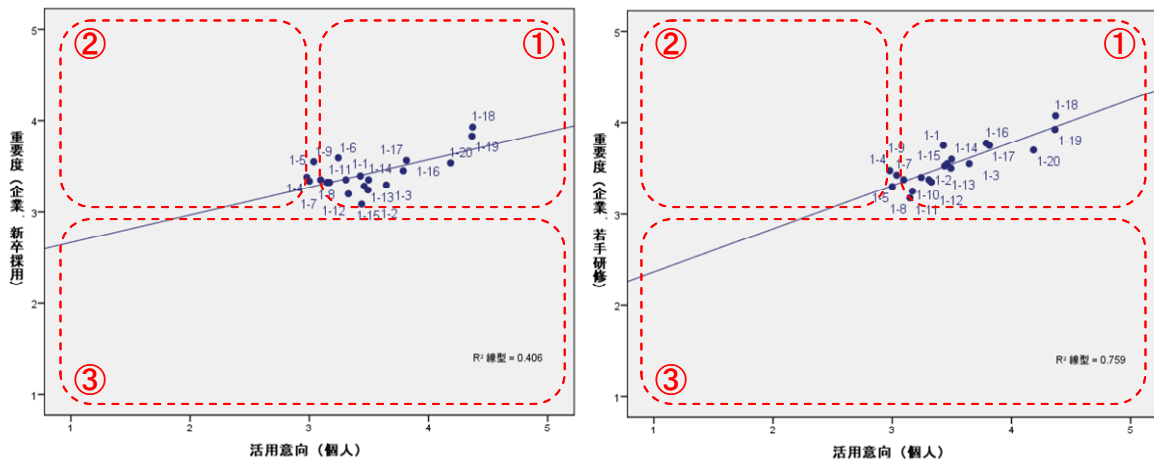


図 59 「1. 知識・理解 1-1：多文化・異文化」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.2 「1. 知識・理解 1-2： 人類の文化・社会と自然」分野

大カテゴリ「1. 知識・理解 1-2： 人類の文化・社会と自然」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社 3 年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=151)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=46)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=46)	0% 50% 100%		
教育技能	(なし)	2-1	授業内容・教材・教具論(大学における授業設計)	28.5%	23.9%	22.2%			
		2-2	カリキュラム編成論(シラバスの作成方法)	17.9%	15.2%	29.6%			
		2-3	成績評価の方法	17.2%	21.7%	29.6%			
		2-4	授業改善の方法(授業評価アンケートを含む)	21.2%	17.4%	20.4%			
		2-5	高等教育改革の動向(GPA、FD、学士課程教育などを含む)	17.9%	13.0%	27.8%			
		2-6	TAを通して身につけるティーチング能力	26.5%	26.1%	24.1%			
経済・経営・ビジネス	(なし)	2-7	企業組織の内容と役割	55.6%	78.3%	70.4%			
		2-8	企業の経営戦略	69.5%	65.2%	77.8%			
		2-9	企業分析の方法(目的、手法、会計指標)	63.6%	73.9%	66.7%			
		2-10	サービスサイエンス(IT技術が牽引するビジネスイノベーション)	36.4%	30.4%	40.7%			
		2-11	アントレプレナーシップ(企業家精神優れたビジネスチャンスをつかえ事業創出していく)ベンチャー起業論	38.4%	43.5%	40.7%			
		2-12	ものづくり学	44.4%	37.0%	46.3%			
		2-13	ものづくり学	44.4%	37.0%	46.3%			
IT応用	(なし)	2-14	組込みソフトウェアの動向、課題とその対応	37.1%	43.5%	31.5%			
		2-15	次世代ソフトウェア流通	35.8%	26.1%	24.1%			
		2-16	ゲームテクノロジーの未来	23.8%	15.2%	13.0%			
		2-17	医療事故ヒューマンエラー	24.5%	19.6%	20.4%			
		2-18	その他の人文・社会分野	27.8%	34.8%	29.6%			
		2-19	その他の理工農分野	16.6%	17.4%	20.4%			
		2-20	その他の医療・看護・福祉分野	23.8%	15.2%	14.8%			

図 60 「1. 知識・理解 1-2： 人類の文化・社会と自然」分野の知識・技能項目に対する 2 者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。



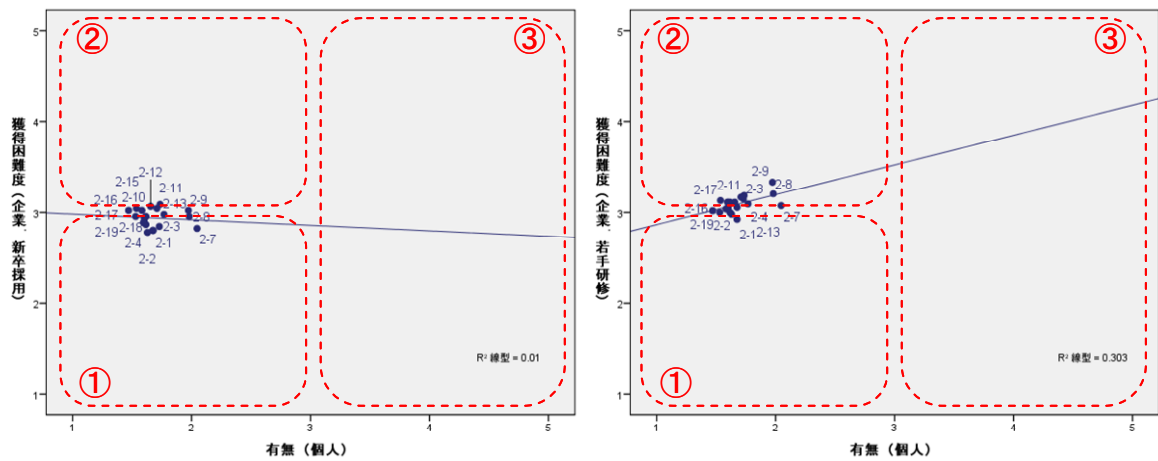


図 61 「1. 知識・理解 1-2： 人類の文化・社会と自然」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

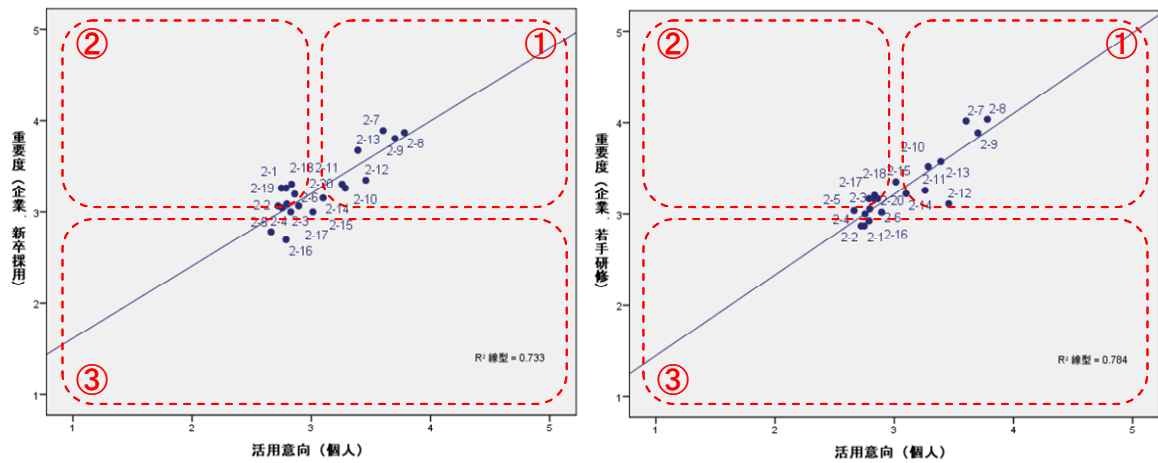


図 62 「1. 知識・理解 1-2： 人類の文化・社会と自然」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.3 「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野

大カテゴリ「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社 3 年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=152)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=183)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=183)	
プレゼンテーション	(なし)	3-1	パワーポイントの使い方	50.7%	37.2%	40.9%	
		3-2	プレゼンテーションの構成の組み方	55.3%	43.7%	54.1%	
		3-3	効果的な画像やグラフの使い方	43.4%	24.6%	34.0%	
		3-4	話し方と姿勢	71.7%	72.7%	59.7%	
		3-5	効果的な発表方法(時間配分、話し方)	55.9%	46.4%	45.9%	
		3-6	質疑応答の仕方	44.7%	38.8%	44.7%	
		3-7	学会発表での注意点	27.6%	10.4%	8.8%	
		3-8	ビジネスにおけるプレゼンテーション技法	57.9%	47.5%	47.8%	
論文表現	(なし)	3-9	文章力	69.1%	69.9%	61.6%	
		3-10	構成力	56.6%	51.4%	54.1%	
		3-11	考察力	57.2%	53.6%	62.9%	
		3-12	論理的思考力	49.3%	61.2%	61.6%	
		3-13	表現力	70.4%	60.7%	67.3%	
		3-14	グラントプロポーザル(競争的資金を獲得するための提案書)作成の要点	23.0%	14.2%	16.4%	
英語表現	コミュニケーション	3-15	研究発表の技能	38.8%	25.1%	20.1%	
		3-16	応答、討議の技能	46.7%	43.2%	25.8%	
	アカデミック・ライティング	3-17	学術論文や英文要約の執筆方法	28.9%	13.7%	10.1%	
		3-18	留学や海外時研究助成のための申請書や研究計画書の作成方法	23.0%	7.7%	9.4%	
	アカデミック・プレゼンテーション	3-19	論文作成や研究発表など、科学技術プレゼンテーション全般に要求される英文ライティング能力の基礎	35.5%	10.4%	12.6%	
		3-20	基礎となるライティング能力に会話を統合させた英語による科学技術プレゼンテーション能力	36.2%	19.7%	10.7%	

図 63 「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野の知識・技能項目に対する 2 者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。

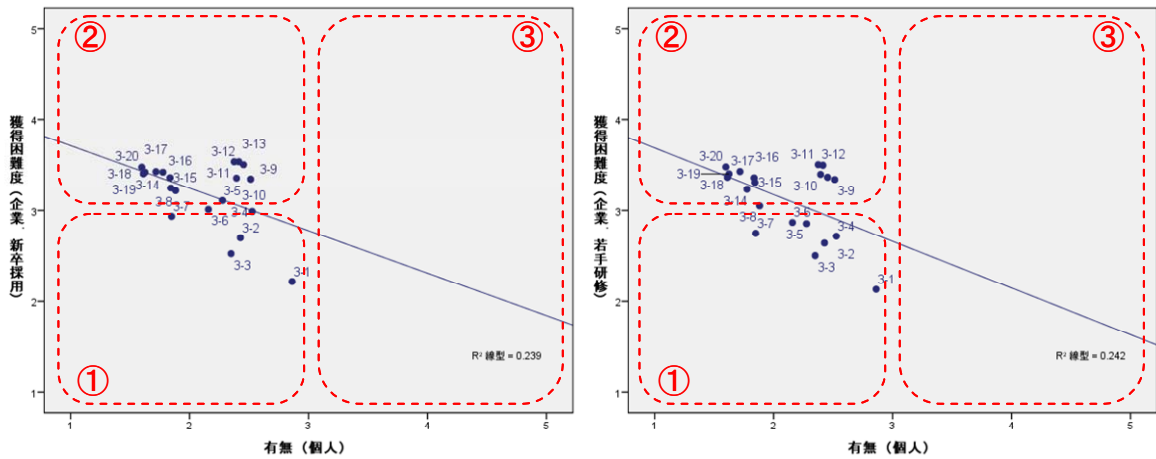


図 64 「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

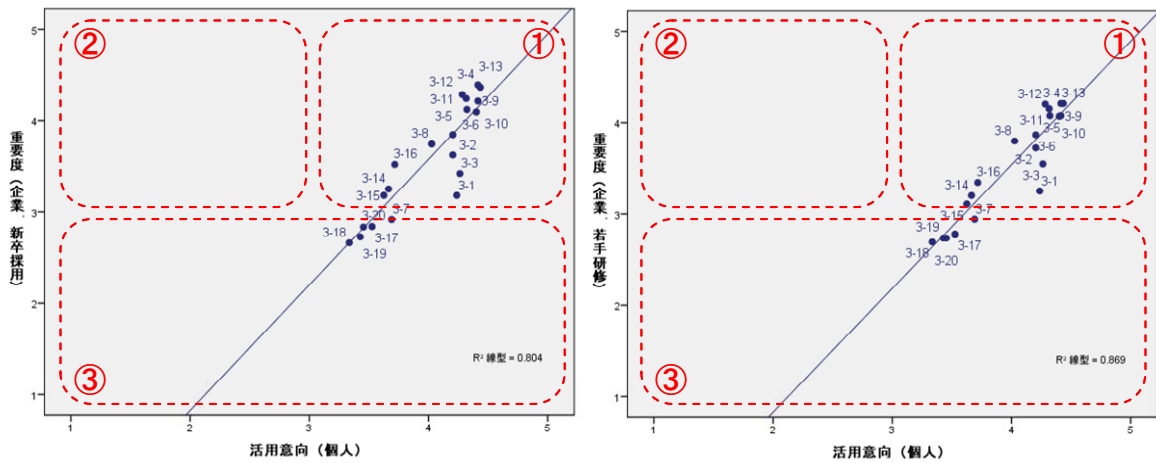


図 65 「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.4 「2. 汎用的技能 2-2：数量的スキル」分野

大カテゴリ「2. 汎用的技能 2-2：数量的スキル」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=81)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=35)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=35)		
教養	(なし)	4-1	数的推理、判断推理	61.7%	68.6%	70.0%		
		4-2	資料解釈	48.1%	57.1%	60.0%		
リサーチ	マーケティング	4-3	会計簿記	59.3%	45.7%	50.0%		
		4-4	財務諸表	54.3%	54.3%	66.7%		
		4-5	管理会計	58.0%	42.9%	46.7%		
		4-6	営業情報管理	35.8%	37.1%	46.7%		
		4-7	マーケティング	48.1%	57.1%	60.0%		
		4-8	社会調査	28.4%	25.7%	40.0%		
		4-9	統計分析(基礎)	61.7%	42.9%	50.0%		
		統計分析(多変量解析)	4-10	量的社会調査における多変量解析法の概説	30.9%	20.0%		30.0%
			4-11	量的データ解析法	42.0%	31.4%		43.3%
	4-12		基本的な多変量解析法(重回帰分析と因子分析)	33.3%	28.6%	30.0%		
	4-13		発展的な多変量解析法(クラスター分析、分散分析、ロジスティック回帰分析、共分散構造分析など)	38.3%	28.6%	23.3%		
	科学記事読解	4-14	情報系の科学記事から統計のトリックを見破る	45.7%	17.1%	36.7%		
		4-15	生物学系の科学記事から統計のトリックを見破る	32.1%	11.4%	13.3%		
4-16		化学系の科学記事から統計のトリックを見破る	34.6%	11.4%	16.7%			
専門	(なし)	4-17	論理学	35.8%	28.6%	30.0%		
		4-18	数学	46.9%	34.3%	20.0%		
		4-19	物理学	34.6%	14.3%	13.3%		
		4-20	統計学	50.6%	31.4%	43.3%		

図 66 「2. 汎用的技能 2-2：数量的スキル」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。

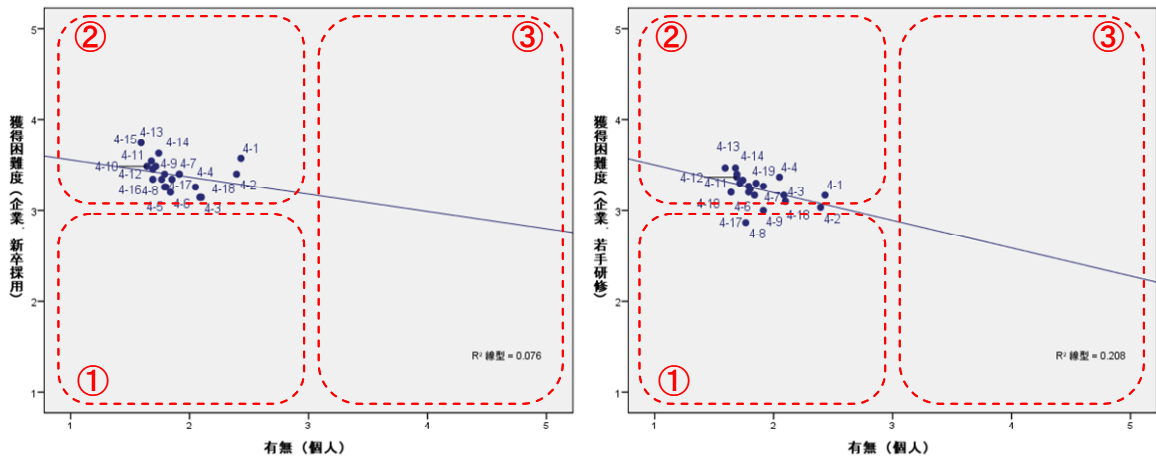


図 67 「2. 汎用的技能 2-2：数量的スキル」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

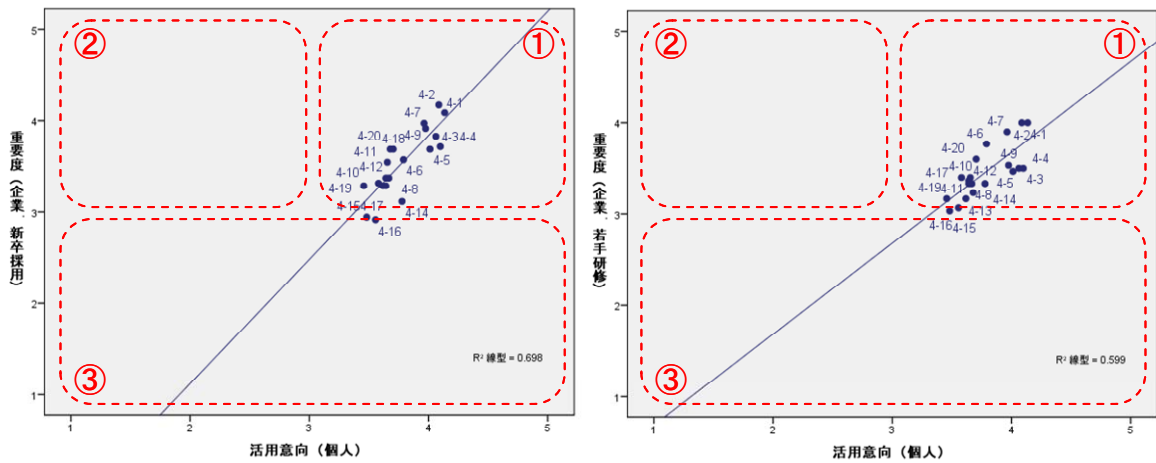


図 68 「2. 汎用的技能 2-2：数量的スキル」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.5 「2. 汎用的技能 2-3：情報リテラシー」分野

大カテゴリ「2. 汎用的技能 2-3：情報リテラシー」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=224)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=113)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=113)	0% 50% 100%
IT基礎	(なし)	5-1	パソコン基礎	61.2%	92.0%	76.1%	
		5-2	文書作成、表計算等ソフトの使い方	70.1%	86.7%	81.8%	
		5-3	CAD	46.0%	26.5%	30.7%	
		5-4	プログラミング	59.8%	29.2%	29.5%	
		5-5	情報セキュリティ	57.6%	69.0%	73.9%	
		5-6	情報収集力とITスキル	58.0%	59.3%	61.4%	
映像情報処理	(なし)	5-7	基本的なパソコンと周辺機器の運用スキル	60.3%	78.8%	71.6%	
		5-8	実践的な映像コンテンツ製作	33.9%	22.1%	20.5%	
オープンソース・ウェブコンテンツ管理	(なし)	5-9	CMS(コンテンツ管理システム)概論	24.6%	10.6%	17.0%	
		5-10	デザインカスタマイズ(ロゴ変更方法、メインの色の変更方法、CSSの変更方法、)	33.9%	16.8%	12.5%	
		5-11	デザインカスタマイズ(サイトデザイン変更)	34.4%	17.7%	15.9%	
		5-12	オープンソースの概念	29.5%	21.2%	25.0%	
		5-13	オープンソースの使い方(最新バージョンのダウンロード、バグ報告、コミュニティ参加)	31.7%	19.5%	21.6%	
		5-14	コンテンツ構築(コンテンツ制作、CMS登録、コンテンツとデザインの融合)	33.5%	15.0%	18.2%	
		5-15	Webワークフロー概論	26.8%	15.0%	20.5%	
		5-16	Webワークフローカスタマイズ方法の解説	26.3%	7.1%	13.6%	
		5-17	多言語サイトの構築	15.6%	8.0%	12.5%	
		5-18	テンプレートのカスタマイズ	26.8%	18.6%	20.5%	
		5-19	システム運用	42.0%	28.3%	45.5%	
		5-20	オープンソースCMSに求められる姿	12.9%	3.5%	9.1%	

図 69 「2. 汎用的技能 2-3：情報リテラシー」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。

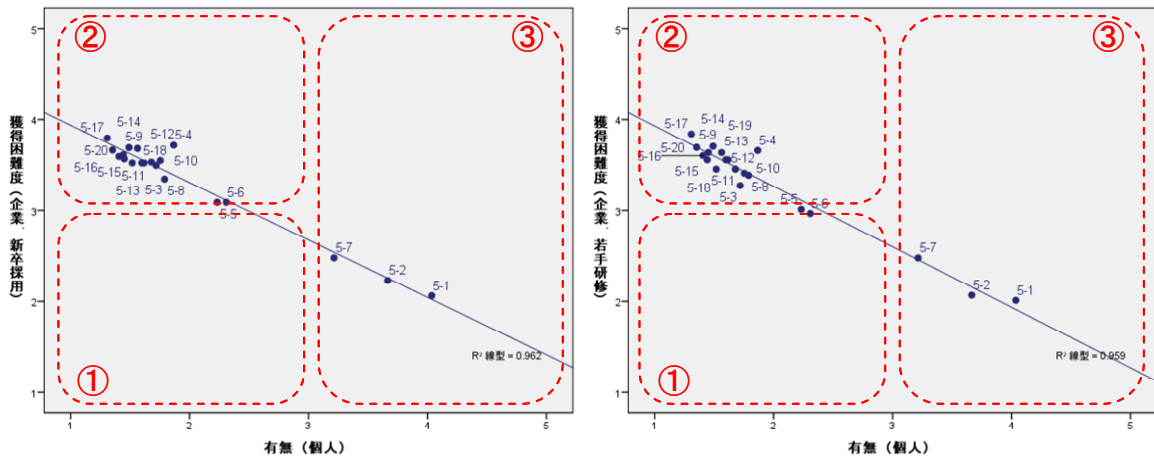


図 70 「2. 汎用的技能 2-3：情報リテラシー」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

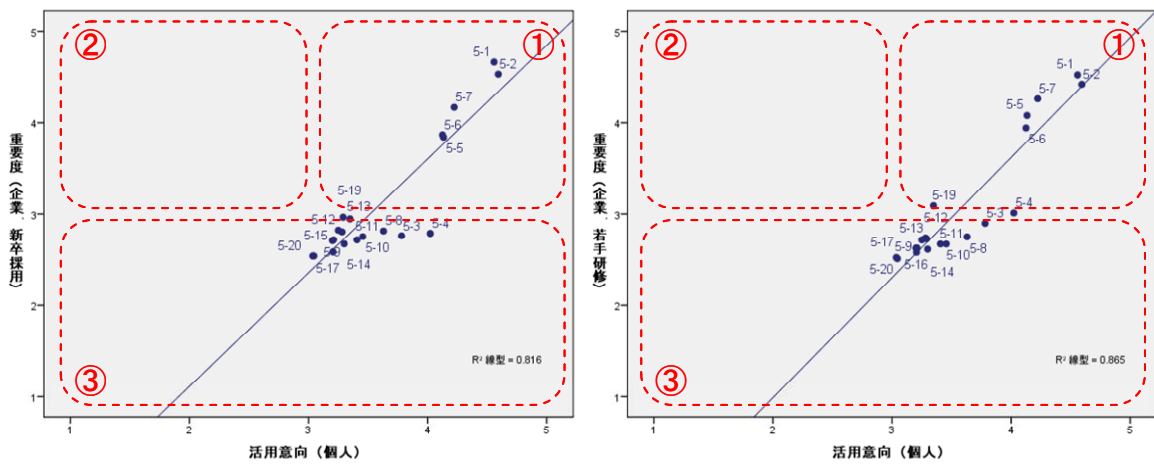


図 71 「2. 汎用的技能 2-3：情報リテラシー」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.6 「2. 汎用的技能 2-4：論理的思考力」分野

大カテゴリ「2. 汎用的技能 2-4：論理的思考力」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=77)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=81)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=81)	
ロジカルシンキング	論理的に思考を整理する技術	6-1	重複、漏れ、ずれをなくす整理	57.1%	55.6%	59.6%	
		6-2	グループピングによる整理	48.1%	53.1%	48.6%	
	論理的に思考を構成する技術	6-3	論理の階層化(結論と根拠、結論とその方法)	72.7%	67.9%	71.6%	
		6-4	論理のパターン(並列型と解説型)	68.8%	44.4%	49.5%	
戦略的思考	(なし)	6-5	問題意識の涵養	46.8%	51.9%	56.0%	
		6-6	戦略的思考法	71.4%	65.4%	70.6%	
		6-7	創造的思考法	68.8%	63.0%	69.7%	
		6-8	アイデア出しの方法	64.9%	60.5%	57.8%	
		6-9	戦略の策定プロセス	54.5%	53.1%	56.0%	
リサーチ	調査と方法	6-10	アクション・リサーチの理論	40.3%	27.2%	26.6%	
		6-11	調査対象者との関係	26.0%	13.6%	11.0%	
		6-12	インタビュー実習	31.2%	23.5%	18.3%	
		6-13	インタビューの技法	35.1%	30.9%	24.8%	
		6-14	ビデオ撮影と編集の基本	19.5%	7.4%	11.9%	
		6-15	映像資料の作成とその効果的な利用方法	15.6%	9.9%	11.0%	
		6-16	社会問題へのアプローチ方法	36.4%	17.3%	21.1%	
		6-17	調査者の社会的役割	23.4%	8.6%	8.3%	
	科学記事読解	6-18	生物学系の科学記事から論理的思考力を磨く	36.4%	14.8%	12.8%	
		6-19	化学系の科学記事から論理的思考力を磨く	36.4%	11.1%	13.8%	
		6-20	物理学系の科学記事から論理的思考力を磨く	40.3%	17.3%	12.8%	

図 72 「2. 汎用的技能 2-4：論理的思考力」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。



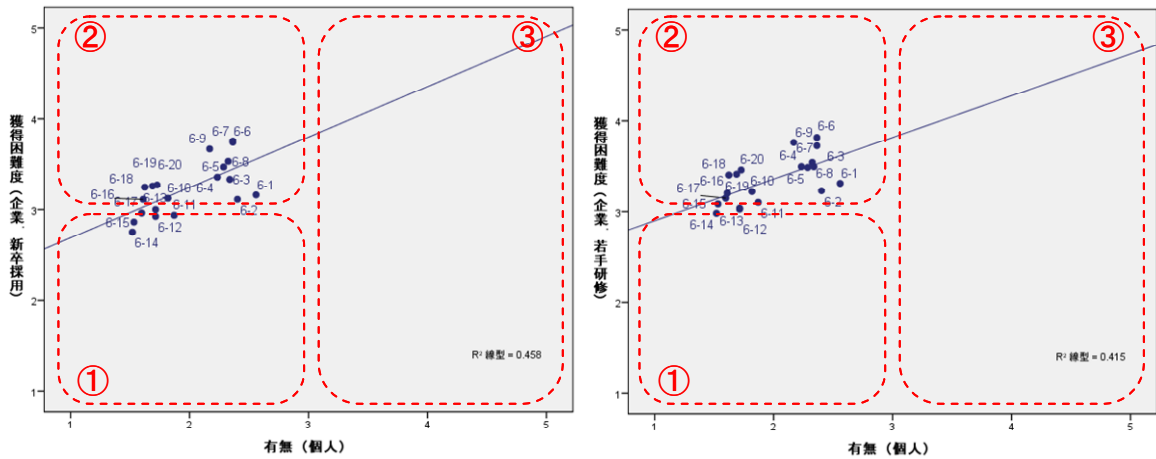


図 73 「2. 汎用的技能 2-4：論理的思考力」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

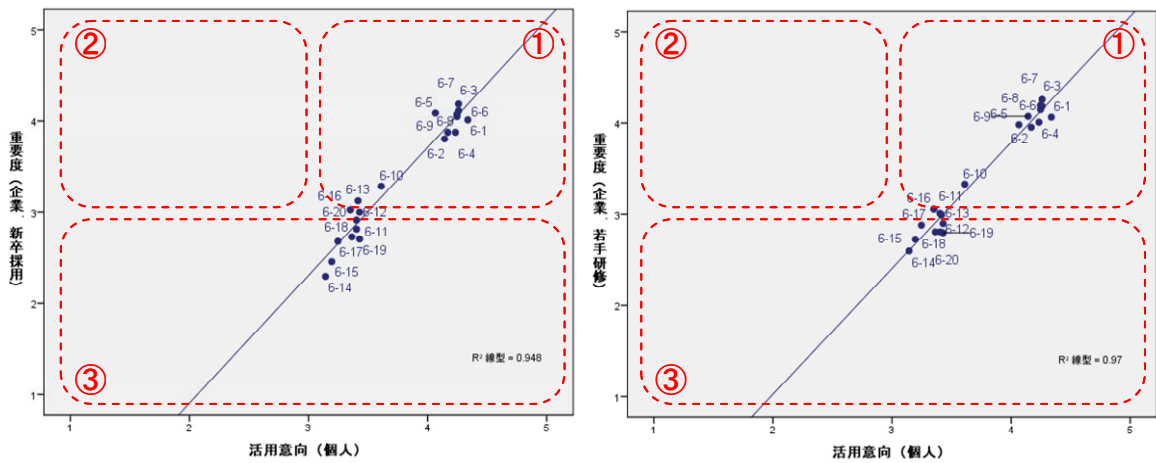


図 74 「2. 汎用的技能 2-4：論理的思考力」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.7 「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野

大カテゴリ「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=63)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=134)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=134)	
一般	意思決定のプロセス	7-1	問題の分類と定義づけ	66.7%	63.4%	68.5%	
		7-2	問題の境界条件(目標と達成基準)の明確化	60.3%	54.5%	50.8%	
		7-3	全ての境界条件を満たす正しい決断	58.7%	35.1%	40.6%	
		7-4	決断の実行とフィードバック	63.5%	57.5%	63.5%	
	留意点	7-5	複雑な意思決定の単純化(一貫性ある目標や選択肢の価値比較・置き換え(イーブンスワップ法))	47.6%	35.1%	36.5%	
		7-6	対人関係の罣(言行の不一致、認識のずれなど)	57.1%	55.2%	48.7%	
		7-7	アンカリング(意識の固定化)の罣	30.2%	23.1%	19.8%	
		7-8	現状主義の罣	30.2%	23.1%	21.8%	
		7-9	フレーミング(問題の視点・枠組みの設定)の罣	31.7%	30.6%	25.4%	
		7-10	リスク管理	60.3%	55.2%	57.9%	
協調学習	一般教養	7-11	自然界の科学現象に関する問題発見	27.0%	11.9%	13.7%	
		7-12	他者への説明	63.5%	60.4%	55.3%	
		7-13	討論の仕方	54.0%	40.3%	40.1%	
		7-14	科学現象の実験による検証	23.8%	10.4%	9.1%	
	専門	7-15	グループでの課題解決	47.6%	54.5%	56.3%	
		7-16	知識の伝達	46.0%	48.5%	52.3%	
		7-17	学びあうコミュニティ形成の実践	36.5%	29.9%	32.5%	
研究活動	(なし)	7-18	研究計画の立案	39.7%	29.9%	31.0%	
		7-19	研究の推進力	44.4%	29.9%	27.4%	
		7-20	研究の分析力	49.2%	25.4%	24.9%	

図 75 「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。

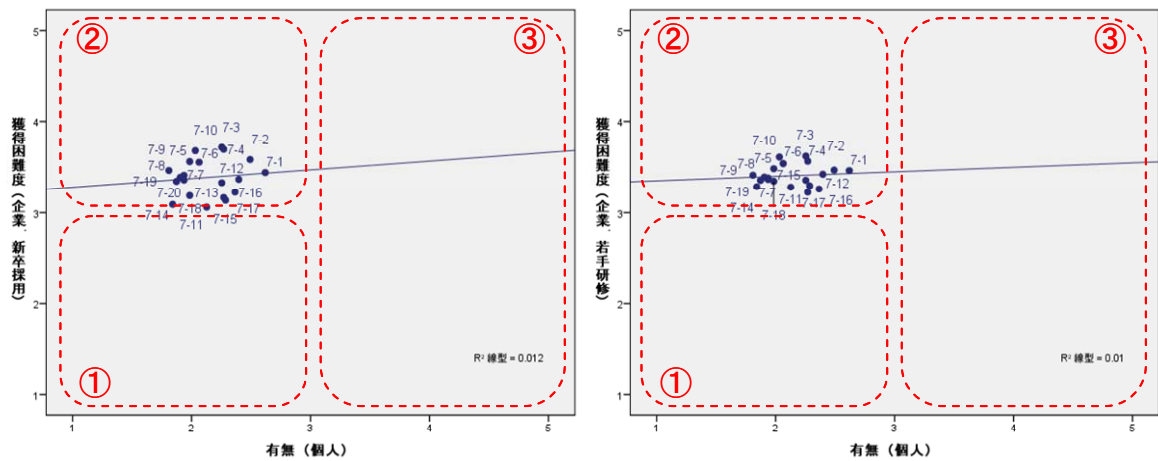


図 76 「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

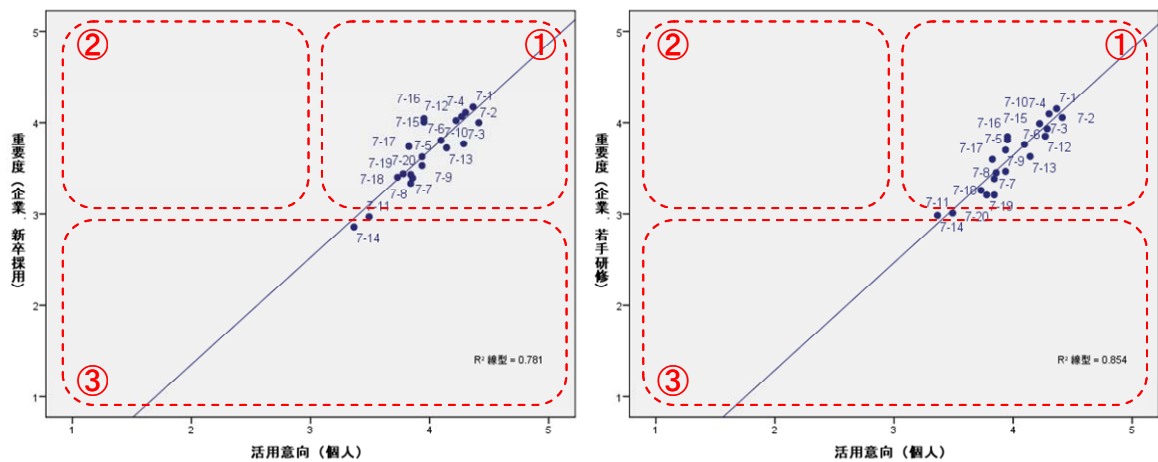


図 77 「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

#### 4.2.8 「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野

大カテゴリ「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=127)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=279)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=279)	
健康	(なし)	8-1	ストレスとのつきあい方	81.1%	63.4%	71.8%	
		8-2	息の抜き方の習得	64.6%	28.3%	47.9%	
		8-3	栄養管理	52.8%	21.5%	28.2%	
		8-4	生活習慣の変化	48.0%	29.0%	29.1%	
		8-5	自己の理解	61.4%	44.8%	52.6%	
社会人としての心構え	(なし)	8-6	集団の中における規律、役割および責任	48.8%	79.9%	70.5%	
		8-7	日本人としての自覚	15.7%	20.4%	23.9%	
ビジネスマナー(社会人としての基本的マナー)	(なし)	8-8	企業の求める求人像	22.8%	33.3%	31.6%	
		8-9	自己分析	58.3%	39.8%	52.1%	
		8-10	自己PRの仕方	50.4%	27.2%	33.3%	
		8-11	接遇	48.8%	46.2%	46.2%	
		8-12	容姿・服装への配慮	40.9%	52.7%	43.2%	
		8-13	日々の時間や仕事の期限の厳守	22.0%	62.7%	51.3%	
		8-14	適切な挨拶、言葉使い	56.7%	73.8%	58.5%	
		8-15	電話の受け答えや名刺交換の方法	43.3%	58.1%	44.0%	
		8-16	組織内外の人間関係と公私の区別	24.4%	49.8%	45.7%	
仕事の進め方	(なし)	8-17	状況の変化を想定した計画の策定	40.2%	37.6%	52.6%	
		8-18	常に問題意識を持ち積極的に取り組む姿勢	48.8%	59.9%	61.1%	
		8-19	日々の仕事の整理と報告	42.5%	65.6%	62.0%	
		8-20	自分の仕事に対する自分自身での評価	43.3%	31.9%	46.2%	

図 78 「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、また、個人が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、それぞれ集計した結果を以下に示す。

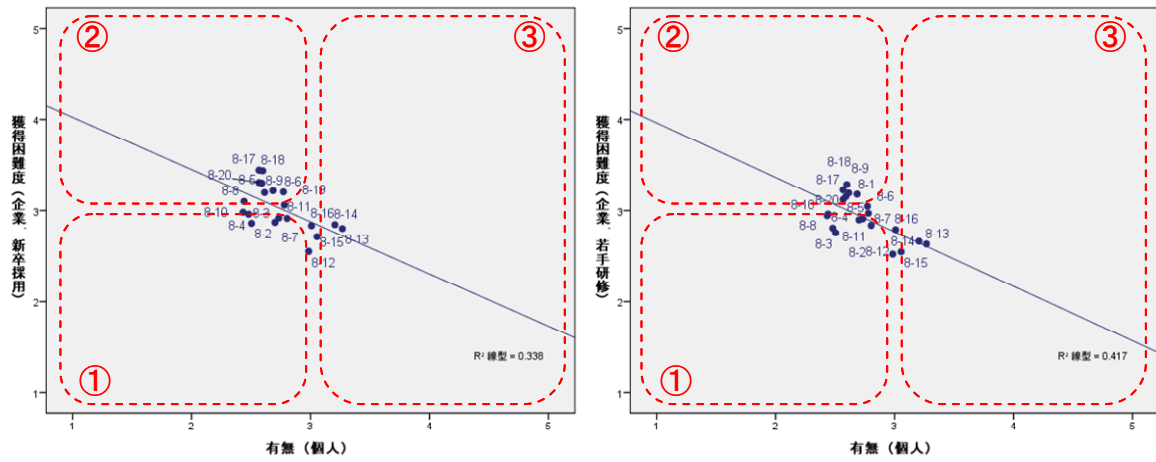


図 79 「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

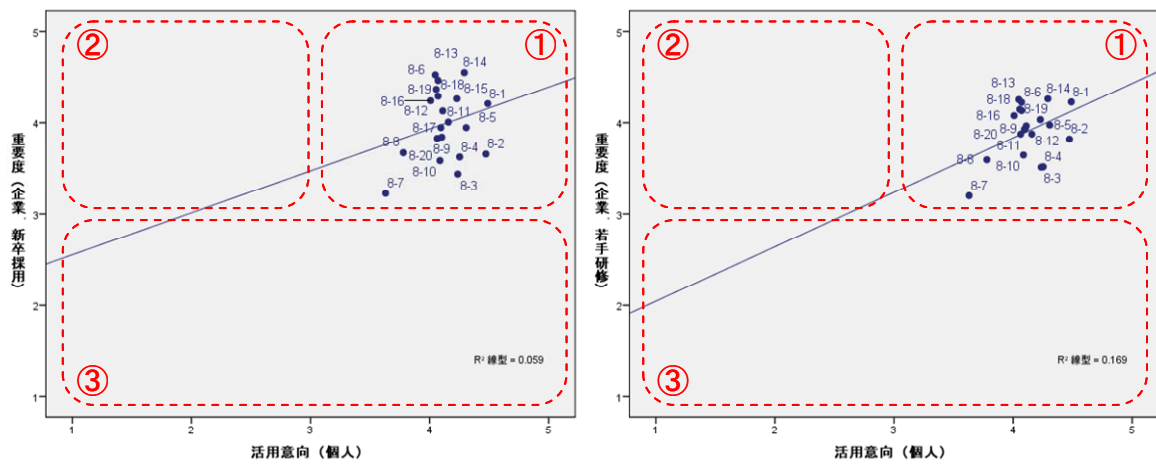


図 80 「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度