

今後の採用と大学教育に関する 提案

— 概要版 —

2018年12月4日

一般社団法人 日本経済団体連合会

はじめに ー求められる人材と今後の採用、大学教育のあり方ー



必要な取組み

- 変化に対応し、新しい価値を生み出す、より高度で多様な価値観や個性を持つ人材の育成
- そうした人材が活躍できる環境整備
- 人生100年時代のキャリアの複線化、知識の高度化・専門化に向けた、大学における学び直し

大学教育への期待が高まる



経団連

2021年度以降
入社対象の
「採用選考の
指針」を策定
しないことを
決定

認識された課題

- **大学：**
世界水準の研究開発と質の高い教育を提供すること
- **企業：**
求める人材像やキャリア形成の考え方を
明確化し、外部に発信すること

今後の採用や、
大学に期待する
教育改革につい
て、提案

I. 企業の新卒採用の現状と今後に向けた課題整理

1. 新卒採用時の企業の対応の状況

(1) 募集・選考の現状

<文系>

- ジェネラリスト採用
- ポテンシャル採用
(入社後は、ジョブローテーションで育成される)
- 入社後の職務内容・キャリアパスは先輩社員の事例を通じて紹介

<理系・技術系>

- 「マッチング方式」等
- 選考に際しては、専門分野の履修科目や成績を評価しつつ、研究に取り組む姿勢や方法、独自の問題意識などを重視
- 入社後の職務内容・フィールドを募集時に提示

<専門職種>

(研究開発、アクチュアリー、クオンツ、高度IT人材、戦略財務会計、法務、経理等の専門人材)

- 求める専門能力、スキル、入社後のキャリアパス等を明示

(2) 学生に求める資質・能力

社会人の資質

創造性、チャレンジ精神、行動力、責任感、論理的思考能力、コミュニケーション能力、忍耐力、協調性 等

学生に求める知識・能力

- ・ リベラルアーツ
- ・ 語学(英語)力 / 情報リテラシー

その他

- ・ 地球規模課題や世界情勢への関心
- ・ 学外活動や社会経験を評価

I. 企業の新卒採用の現状と今後に向けた課題整理

2. 今後、検討が必要な課題

(1) 新卒採用のあり方

Society 5.0 時代に適合した人材活用、評価・処遇のあり方を考える中で、**様々な採用・選考機会を提供し、多様な人材を獲得することが必要**

- **採用時期や対象者の多様化**：新卒一括採用のほか、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者、留学経験者、外国人留学生などを対象に、夏季・秋季の採用・入社にも柔軟に対応
- 今後、**専門的な知識・技能や職務経験を有する高度な人材の採用**にあたっては、ジョブ型雇用の仕組みを構築する中で、**多様な選択肢**を設ける（新卒・既卒、文系・理系の垣根を設けない通年採用・通年入社等）

(2) 企業が求める人材像の共有のあり方

- **キャリア教育等の実施**に向けた大学との協力
- 1年次や2年次など早い段階における**長期インターンシップ**に取り組む企業の拡大
- **ジェネラリストとしての「就社」ではなく「就職」を念頭においた専門知識の修得**と、企業における適切な評価・活用

(3) 大学と企業との継続的対話

- 企業は経済社会の課題や技術革新の状況、求める人材像などについて、**大学側に継続的に発信**し、大学と対話の仕組みを構築することが必要
- **インターンシップの今後のあるべき姿**も検討課題として取り上げる

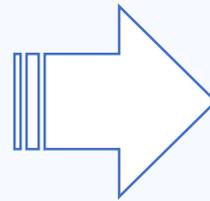
Ⅱ. 大学に期待する教育改革

1. 文系・理系の枠を越えた基礎的リテラシー教育

すべての学生に、**リベラルアーツと基礎的リテラシー**、**文章・情報の正確な読解力**、**外部への的確な表現力**・**論理的な説明力**が求められる

リベラルアーツと基礎的リテラシー

数学 情報科学・プログラミング 統計
歴史 哲学 語学 倫理 など



近い将来、
文理融合をさらに進め、
学部のある方、
カリキュラムのある方など、
根本的な見直しを

2. 大学教育の質保証

高大接続の円滑化のさらなる推進を前提として、

➤ 単位取得要件や成績・卒業要件の厳格な運用

➤ 授業方法の改革

- ① 少人数のゼミナール形式で、ディスカッションを通じて主体的に学ぶ教育
- ② P B L (Project Based Learning) 型の授業
- ③ 実務家教員による産学連携の授業

➤ 成績評価方法の改革

学生がどれだけ主体的に学び、深く考え抜いたかのプロセスや知的作業の結果を評価

3. グローバル化のさらなる進展

➤ 早期から**学生への異文化体験を促進**

- ・ 学生の海外留学、ギャップイヤー取得の奨励
- ・ 海外からの留学生受け入れ拡大
- ・ 海外大学との教育連携のさらなる推進 (ダブルディグリーやジョイントディグリー)
- ・ 海外大学との整合性のある学事暦の導入 など

➤ **外国人留学生の日本企業への就職支援**

- ・ 在留資格変更手続きの簡素化・迅速化
- ・ 就職に必要なスキルに関する研修や情報提供
- ・ インターンシップ機会の拡充 など

Ⅱ. 大学に期待する教育改革

4. 情報開示の拡充と学修成果の見える化

<大学に関する情報>

- ・ 法律で義務付けられている情報のほか、「教育成果」「大学教育の質に関する情報」などを他の大学と比較可能なかたちで開示（例：米国大学スコアカード）

<学生に関する情報>

・ 学修ポートフォリオ等の活用

- ・ 学生が大学で何を身につけ、何が身につけていないかを可視化
- ・ 各科目の評価に加え、学部内での相対的順位の表示なども検討すべき

5. 初年次におけるキャリア教育の実施

- ① インターンシップに対する理解の醸成
- ② 大学入学から間もない時期からのキャリア教育

により、学生が就職・進路を見据えて、目的をもって学ぶようにする



実施にあたっては、

- ・ 企業担当者が「職務内容」「必要な資質・能力」などを、学生に直接語ること、
- ・ 学生が企業で実地の職務に従事すること

6. リカレント教育の拡充

人生100年時代

…キャリアパスの複線化・マルチステージ化



若者から高齢者までの多様な人材が、能動的に求められるスキルを学び続けることが重要



大学に求められる対応として、

- ✓ 産業界と連携した実践的・専門的プログラムの開発
- ✓ 社会人が受講しやすい環境の整備
- ✓ オーダーメイド型研修の実施 など

また、長期雇用を前提に企業が担ってきた人材育成に、今後、大学が参画していくことも課題

Ⅲ. 大学と経済界との継続的対話の枠組み設置と共同での取り組み

目的

大学と経団連の代表で率直に意見交換を行い、双方の要望や考え方について共通理解を深め、具体的行動に繋げる

参加者

【経団連側】会長・副会長、関係委員長 ほか
【大学側】趣旨に賛同する国公立の学長（地域、規模、文系・理工系等のバランスをとる）

テーマ

- 1) Society 5.0時代に産業界が求める人材（具体的な資質・能力、スキル）
- 2) 大学教育への期待
- 3) 現状の新卒一括採用で期待される企業の取り組みと、中長期的な採用と大学の対応のあり方（新卒一括採用、通年採用、中途採用、ジョブ型採用等のハイブリッド型）
- 4) その他

* トップレベルでの会合の後、実務家から構成される作業部会を設置し、共同で取り組む事項などについて具体的に検討

Ⅲ. 大学と経済界との継続的対話の枠組み設置と共同での取り組み

共同アクション

- 1) 各大学が実施する初年次キャリア教育や、大学1、2年生向けのキャリアセミナー開催における協力
- 2) 実務家教員の数の拡大に向けた協力(企業からの実務家教員の派遣、実務家教員養成プログラムへの支援など)
- 3) インターンシップにおける連携(長期のもの、地域の産学で取り組むものなど)
- 4) 新卒一括採用において、大学で学修した成果をより評価する方法の検討、及び実施
- 5) その他

