



# 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果

(2016年調査)

2016年12月21日

公益社団法人 経済同友会

## 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」について

- 経済同友会では、「企業がどのような人材を求め、どのような基準で採用を行っているか」、また、「企業が学校教育にどのような協力・貢献を行っているか」等について実態を把握する定点調査の一環として、「企業の採用と教育に関するアンケート調査」を1997年より、これまで8回にわたり実施してきた(1997年、1999年、2003年、2006年、2008年、2010年、2012年、2014年)。
- 今回、実施する2016年調査(第9回)では、引き続き「直近1年間の新卒採用活動状況」や「学校への期待」、「インターンシップ」等の定点観測を行う一方、最近の教育改革委員会の活動成果である提言、報告\*を踏まえ、新卒採用で「求める資質・能力」や「大学・大学院在学中や卒業後の学び」、「採用方法」、「経済同友会で実践するインターンシップ」等について掘り下げて調査を行うこととした。

<\*直近に公表した教育改革委員会提言、報告>

- ・「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
- ・『「新卒・既卒ワンプール/通年採用」の定着に向けて」2016年3月
- ・「2014年度提言の実践活動による『望ましい枠組み』のインターンシップ実現に向けた活動報告」2016年3月

## <目 次>

調査期間・対象	1
調査結果ハイライト	3
「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果	6
直近1年間の正社員採用実績	6
(1)直近1年間の新卒採用活動状況	
(2)直近1年間の正社員採用数	
問1. 新卒者採用（既卒者含む）：求める人材	9
(1)求める資質・能力	
(2)大学・大学院在学中や卒業後の学び	
(3)重視する経験	
問2. インターンシップ	14
(1)インターンシップ実施状況	
(2)インターンシップを実施する目的	
(3)2016年度インターンシップ実施状況	
(A)対象学年、(B)合計人数、(C)実施期間、(D)費用および報酬	
(4)インターンシップを実施するうえでの課題	
(5)採用・就職活動とインターンシップとの関連	
(6)経済同友会で実践する「望ましい枠組み」のインターンシップについて	
問3. 既卒者採用（学部卒業後、5年程度（職務経験問わず））	27
(1)既卒者の採用枠組み	
(2)既卒者の採用状況	
(3)既卒者を採用対象とする理由	
(4)採用した既卒者に対する満足度	
問4. 採用方法	31
(1)現在の新卒者採用の方法	
(2)新卒一括採用の課題	
(3)経済同友会が提唱する「新卒・既卒/ワンプール通年採用」の実施状況	
問5. 学校への期待と企業の教育への協力	41
(1)学校への期待	
(2)小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学	

## 調査期間・対象

- (1)調査期間：2016年9月7日～10月12日  
 (2)調査対象：経済同友会 会員所属企業\*1 872社 \*1 回答者は人事担当者  
 (3)有効回答数：197社(回答率22.6%)  
 (4)回答企業における直近1年間の新卒採用総数\*2：  
 約3万2,900人(2014年調査では約2万6,600人)  
 \*2 大学院博士課程修了(満期退学含む)、大学院修士課程修了、大学学部卒業、短期大学卒業、  
 高等専門学校卒業、高校卒業者の2015年10月～16年9月末入社の新卒採用数の合計

## 企業プロフィール

### A. 業種分類

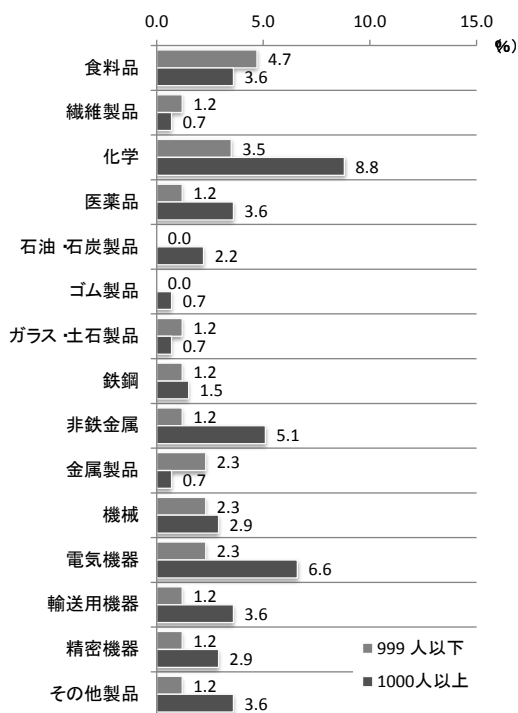
業種分類	社数	%	業種分類	社数	%
<b>製造業]</b>	73	37.1	<b>非製造業]</b>	124	62.9
食料品	9	4.6	建設	10	5.1
繊維製品	3	1.5	陸運	4	2
パルプ・紙	1	0.5	海運	2	1
化学	15	7.6	空運	1	0.5
医薬品	4	2.0	倉庫・運輸	4	2
石油・石炭	1	0.5	情報・通信	17	8.6
ゴム製品	1	0.5	電気・ガス	3	1.5
ガラス・土石製品	3	1.5	卸売業	13	6.6
鉄鋼	2	1.0	小売業	6	3.0
非鉄金属	3	1.5	普通銀行	5	2.5
金属製品	1	0.5	信託銀行	0	0.0
機械	3	1.5	その他金融	5	2.5
電気機器	12	6.1	政府系金融機関	0	0.0
輸送用機器	4	2.0	証券	4	2.0
精密機器	1	0.5	信販業	0	0.0
その他製品	10	5.1	保険	11	5.6
			不動産	11	5.6
			サービス コンサルティング・研究所)	6	3.0
			サービス 法律・会計・ 教育・医療など)	2	1.0
			サービス ホテル業・ エンターテインメント)	2	1.0
			サービス 広告)	1	0.5
			サービス (その他)	17	8.6
			その他	0	0.0
			合計	197社	100.0%

### B. 直近の従業員総数

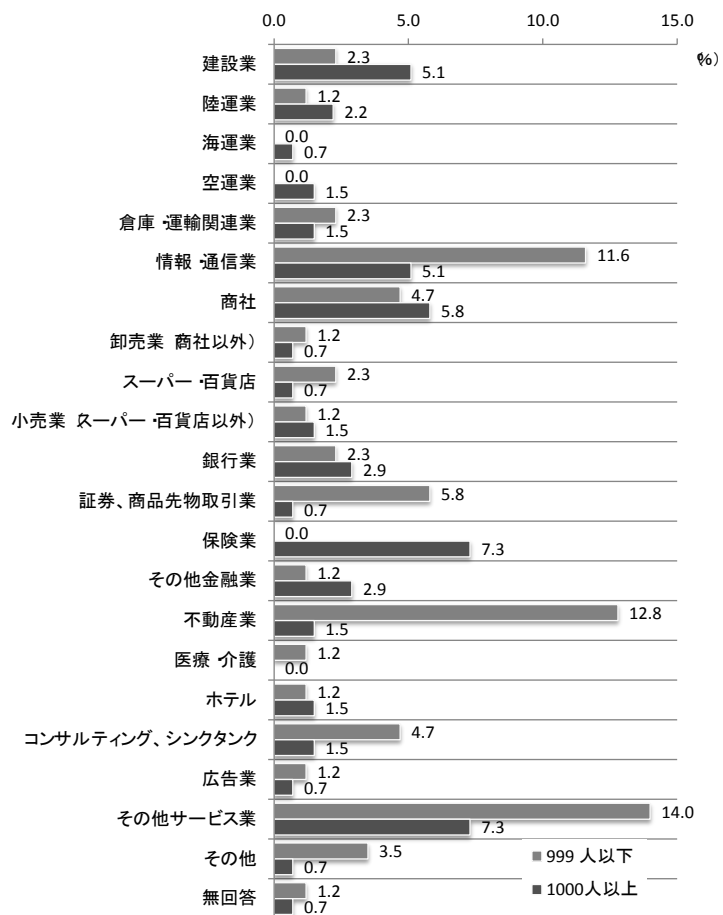
	社数	%
～99人以下	11	5.6
100～299人	20	10.2
300～499人	20	10.2
500～999人	14	7.1
1,000～2,999人	55	27.9
3,000～4,999人	17	8.6
5,000～9,999人	27	13.7
10,000～29,999人	23	11.7
30,000～49,999人	5	2.5
50,000～99,999人	3	1.5
無回答	2	1.0
合計	197	100.0

## A. 業種 × B. 直近の従業員規模

### 【製造業】



### 【非製造業】



# 調査結果ハイライト

(注) 各数値は四捨五入しているため、足し上げても100%にならない場合がある。

## 直近1年間の正社員採用実績

- 直近1年間の新卒採用状況は、大学学部卒業者(95.9%)、大学院修士課程修了者(81.0%)を「採用した」企業が多い。
- 大学院博士課程修了者については、「採用した」企業(27.0%)よりも、「採用活動は行ったが、採用には至っていない」企業(51.0%)が多く、平均採用数も3.3人と少ない。大学院修士課程修了者では「採用した」企業は81.0%、平均採用数は29.6人となった。
- 平均採用数については、一部の企業において、2014年調査と比べ大量採用があったため、大学学部卒業者(62.2人→95.2人)、高校卒業者(36.6人→65.8人)が大幅に増えている。

## 問1 新卒者採用(既卒者含む):求める人材

- 大学生、大学院生、既卒者のいずれでも、大半の企業は新卒者採用を行った人材には求める資質・能力が「ある程度は備わっている」と捉えているが、「十分備わっている」と考える企業は半数に満たない。
- 経済同友会が企業が求める資質・能力として提示した4つの資質・能力のうち、「コミュニケーション能力」は40%強の企業がどの人材にも「十分備わっている」と認識している。「課題設定力・解決力」については、特に大学院生(42.5%)で「十分備わっている」と捉える企業が多い。一方、「耐力・胆力」、「異文化適応力」については、「十分備わっている」と捉えている企業はどの人材でも25~30%程度にとどまる。
- 新卒者の採用選考において、大学生、大学院生、既卒者のいずれでも、在学中や卒業後の学びは重視されており、とりわけ大学院生で重視されている。ただし、成績表を「選考の際に大いに考慮」する企業は20%前後にとどまる。
- 新卒者採用で重視する経験は、「サークルや体育会等の活動」が圧倒的に1位(大学生75.0%(上位3つ合計))で、2位「海外経験」(49.5%)、3位「アルバイト経験」(48.4%)と続くが、2014年調査と比較して「企業等でのインターンシップ経験」を1位に挙げる企業が明らかに増えている(大学生文系3.6%、理系4.7%(2014年調査グラフ非掲載)→大学生11.2%(2016年調査))。

## 問2 インターンシップ

- インターンシップ実施企業は、経年で増加し、質問を開始した2003年以来、最高(84.5%)となった。
- 実施対象は、2014年調査と同様、大学3年生と大学院修士1年生が圧倒的に多いが、大学1年生を対象とする企業が2014年調査と比較して明らかに増えている(大学生文系35.9%→46.5%、大学生理系33.1%→50.0%)。
- 受入れ人数にはバラつきがあるが、2014年調査と比較して「200人以上」の大規模な受入れが明らかに増えている(10.8%→21.1%)。
- 実施期間は、「(4日)~1週間以内」が多い(文系51.5%、理系39.9%)が、2014年調

査と比較して、短期間、特に1日のインターンシップが明らかに増えている(文系大学生11.7%→文系(大学生・大学院生)22.1%、理系大学生9.5%→理系(大学生・大学院生)18.3%)。

- インターンシップを実施するうえでの課題(複数回答の合計)は、2014年調査と同様、1位「社内の受け入れ体制の整備」、2位「プログラムの企画・立案」、3位「参加者の募集・選考」である。ただし、2016年調査では「プログラムの企画・立案」を1位に挙げる企業が2014年調査と比べて大幅に増えている(21.3%→35.4%)。
- インターンシップと採用・就職活動との関連については、切り離さず、何らかの形で関連づけていくべきという考え方が8割以上を占める。
- 経済同友会で2016年度から実践する、「望ましい枠組み」のインターンシップ(経済同友会版インターンシップ)について、ほとんどの企業(95.8%)が趣旨に賛同しているが、「実施は困難」と考える企業が74.3%を占める。
- 実施が困難な理由としては、現場の受け入れ体制の不足(コスト、長期の受入れ)、学生の職業観の醸成不足、単位化に見合うインターンシッププログラムの企画・運営が困難であること、受入れ現場での機密情報の取り扱い等が挙げられた。

### 問3 既卒者採用(学部卒業後、5年程度(職務経験問わず))

- 直近1年間に学部卒業後5年程度の既卒者(以下、「既卒者」という)を採用対象とした企業は76.0%を占めるが、このうち、「新卒採用、中途/経験者採用の併用」(27.1%)が最多だが、これに「中途/経験者とみなして採用する」(26.0%)、「新卒とみなして採用する」(22.9%)が続く。
- 直近1年間に57.9%の企業が既卒者を採用しているが、その理由の圧倒的1位は「採用対象を広げることで、優秀な人材を採用できる確率が高まるため」、2位「一定程度の社会人スキルが備わっているため」、3位「即戦力として専門性を期待しているため」である。2位、3位の理由からは、既卒者に対して新人としてのポテンシャルというよりもある程度、社会人としてのスキルや専門性を期待している企業が多いことが伺える。
- 採用した既卒者に対してほとんどの企業が満足している(十分満足+概ね満足で95.7%)。満足している理由としては、社会人経験があることにより、専門能力、知識レベルが新卒学生よりも高く、基本的なビジネスマナー、スキルが備わっていること、卒業後に留学等多様な経験を経て、優秀であること、バイタリティやリベンジ精神、チャレンジ精神が備わっていること等が挙げられた。

### 問4 採用方法

- 「翌年卒業見込みの学生を対象にした新卒一括採用のみを行っている」企業は6割を占める一方で、7割の企業が新卒一括採用に対して課題を感じている。
- 指摘された課題としては、スケジュールに関するものが多く、採用・就職活動の早期化・長期化により学業や学生生活が阻害されること、一方で短期集中での採用・就職活動による企業・学生の相互理解不足、企業の採用活動の足並みの乱れ等が指摘された。他の課題としては、留学生等の多様な学生のニーズへの対応が難しいこと、学生の職業観の醸成不足、大手企業へのエントリーが集中すること等による雇用のミスマッチ、採用数が景気動向に左右されること、新卒で就職できなかった既卒者が採用で不利になる、といった点が指摘された。
- 経済同友会で提唱する「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を約4割(42.8%)が「導入済み」。まだ「導入していないが、実施を検討している/したい」企業(導入に前向き)

(28.4%)と合わせると、約7割(71.2%)を占める。

- 「新卒・既卒ワンプール/通年採用」に対する意見を求めたところ、留学生を中心に多様な人材を採用しやすくなるため、賛同する意見が多かった。一方で、卒業後5年程度の既卒者に対する採用では、卒業後の過ごし方、経験、目的意識等について、新卒者よりも厳しく判断するとの意見もあった。
- 「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を実際に導入している企業からは、大学や多くの企業の採用スケジュールが新卒一括採用を前提して動いているため、事実上は新卒一括採用が主となっているという声もあった。
- また、現行の一括採用に既卒者も対象として組み込む「新卒・既卒ワンプール」の仕組みは、既存の人事・教育制度の延長上で導入しやすいのに対して、卒業後の採用を前提とする「通年採用」は、企業内の人事・教育制度を刷新する必要があり、また変更に伴う人的、金銭的負担が大きいことから、移行が困難との見方が多かった。関連して、新卒一括採用のメリットとして、人員計画を立てやすい、特定期間に集中して採用・就職活動できるため、効率的で企業にも学生にも負担が少ない点等を指摘する企業も複数あった。

## 問5 学校への期待と企業の教育への協力

- 企業が人格面で学校に期待することは、(上位3つ合計で)1位「対人コミュニケーション能力の養成」、2位「ストレス耐性」、4位「自立心の養成」と中学校・高校と大学・大学院で共通している。一方、中学校・高校で3位は「基本的な生活習慣や社会人としてのマナーの教育」、大学・大学院で「ストレス耐性」と「職業教育・職業観の養成」が同率2位となっている点で違いがある。2014年調査と比較して、大学・大学院での「職業教育・職業観の養成」(47.2%→60.1%)、「ストレス耐性」(51.4%→60.1%)への期待が特に高まっている。
- 期待する教育は、中学校・高校、大学・大学院で大きな違いがあり、中学校・高校で、(上位3つ合計での)圧倒的1位は「基礎学力の養成」で、2位「一般教養教育」、3位「論理的思考能力等の養成」と続く。一方、大学・大学院では1位「論理的思考能力等の養成」、2位「専門的な学問教育」、3位「ディベートやプレゼンテーション能力の訓練」である。2014年調査と比較して、大学・大学院での「専門的な学問教育」への期待が高まっている(59.7%→72.2%)。
- 期待する経験の上位3つは、「クラブ活動、サークル活動等の課外活動」、「ボランティア等の社会活動」、「海外留学など国際交流活動」で中学校・高校、大学・大学院で共通しているが、順位がやや異なる。
- 2014年調査と比較して、大学・大学院において「インターンシップ等の就業経験」への期待が高まっている(39.4%→47.9%)。
- その他、学校教育に対して期待することとして、「自ら考え、創造性を育む教育の必要性」、「ストレス耐性の強化」、大学・大学院では「学外体験やキャリア教育の拡充」、「プログラミング教育の強化」等が指摘された。
- 職場体験や会社見学は、提供する企業が経年で増え、小・中・高校生いずれにおいても今や過半数の企業が提供するまでになっている。



# 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果

## 直近1年間の正社員採用実績

※直近1年間とは、2015年10月1日～2016年9月30日入社（予定）を指す。

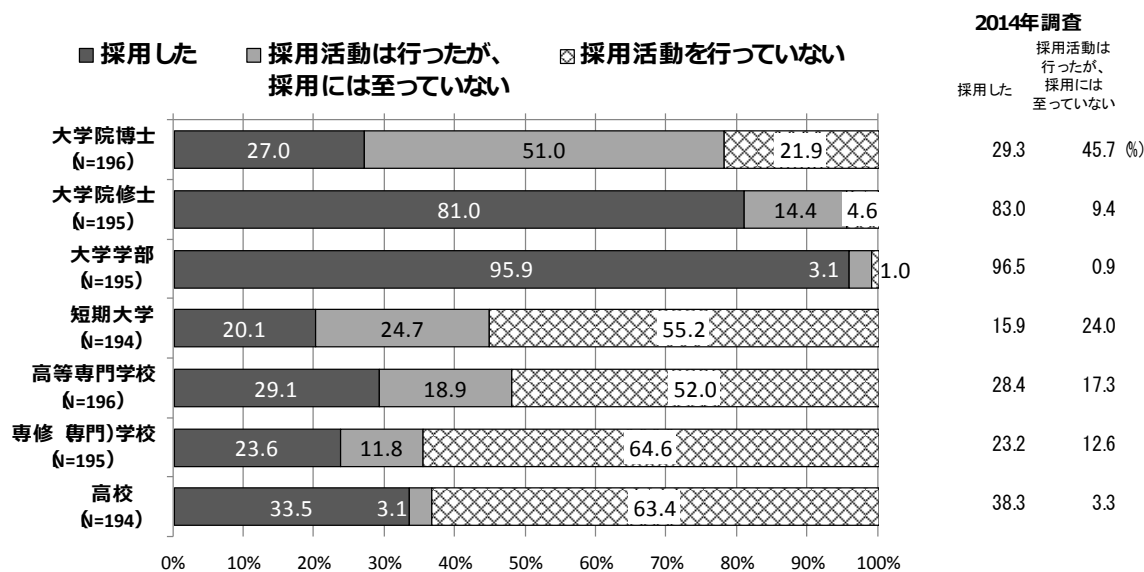
※各採用には外国人や留学生を含む。

### （1）直近1年間の新卒採用活動\*<sup>1</sup>状況（単一回答）

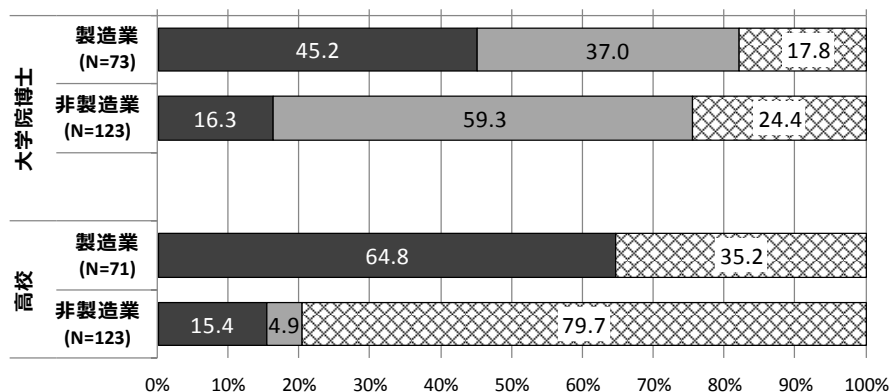
\*<sup>1</sup> 最終学歴区分

- 大学院博士課程修了（満期退学含む）
- 大学院修士課程修了
- 大学学部卒業
- 短期大学卒業
- 高等専門学校卒業
- 専修（専門）学校卒業
- 高校卒業

直近1年間の新卒採用状況は、大学学部卒業者（95.9%）、大学院修士課程修了者（81.0%）を「採用した」企業が多い。これに対して、大学院博士課程修了者では、「採用した」企業（27.0%）よりも、「採用活動は行ったが、採用には至っていない」企業（51.0%）が多い。また、業種別では、非製造業よりも製造業において、大学院博士課程修了者、高校卒業者を採用する企業の割合が大きい。



### 《最終学歴 × 業種》

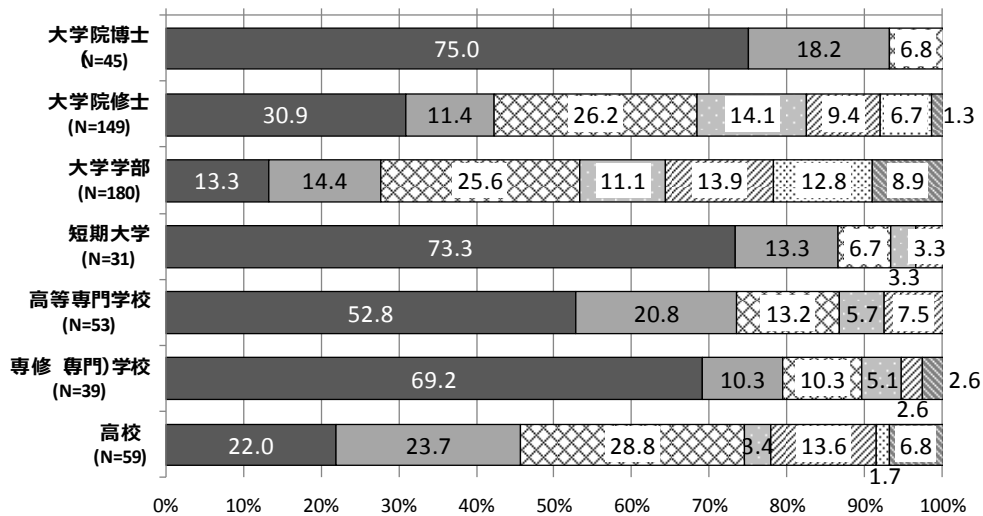


## (2) 直近1年間の正社員採用数

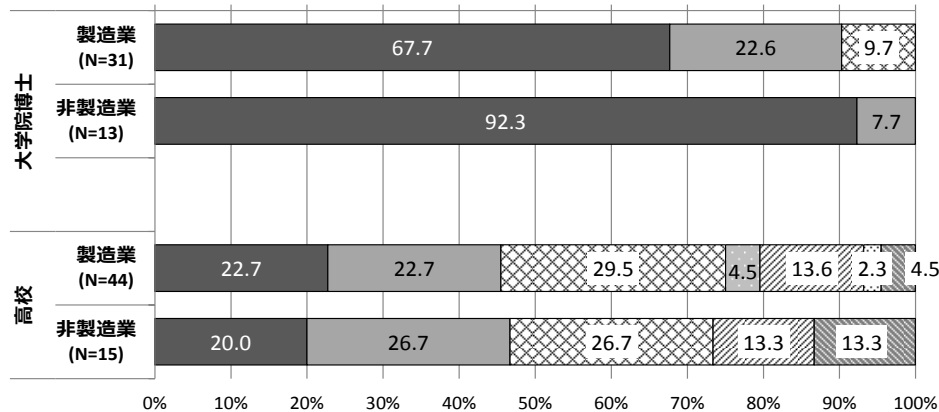
直近1年間の新卒平均採用(正社員)数は、大学学部卒業者(平均 95.2 人)が圧倒的に多く、これに高校卒業者(65.8 人)、大学院修士課程修了者(29.6 人)が続く。2014 年調査との比較では、一部の企業で大量採用があったため、大学学部卒業者(62.2 人→95.2 人)、高校卒業者数(36.6 人→65.8 人)で大幅に平均採用数が増えている。業種別では、非製造業に比べて製造業で大学院博士課程修了者の採用数が多い。

### ① 新卒採用数(最終学歴別) ※0人、合計のみの回答を除く

■1~4人 ■5~9人 ▨10~29人 ■30~49人 ▨50~99人 ▨100~199人 ■200人以上



### 《正社員採用数×業種》

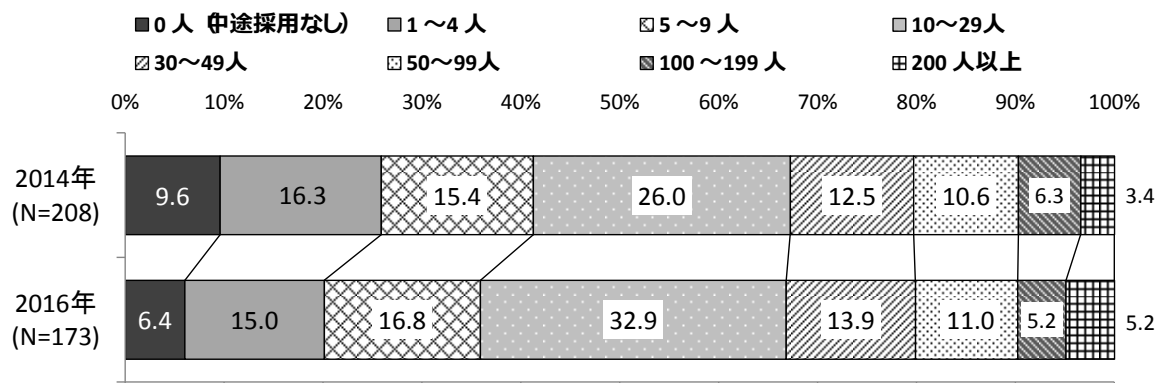


### ■平均採用数 ※0人、合計のみの回答を除く

	2016年調査	2014年調査
大学院博士課程	3.3人	3.2人
大学院修士課程	29.6人	29.8人
大学学部	95.2人	62.2人
短期大学	5.3人	10.3人
高等専門学校	11.0人	11.3人
専修 専門学校	12.1人	9.7人
高校	65.8人	36.6人

## ② 中途採用数 (N=173)

直近1年間の中途採用(正社員)数は、企業によってばらつきがあるが、平均 58.2 人である。2014年調査と比較して増えている(41.8 人→58.2 人)。



■ 平均採用人数 ※0人、合計のみの回答を除く

	2016年調査	2014年調査
中途採用	58.2人	41.8人

※問1～問4は、直近1年間に大卒、院卒、既卒者の新卒採用活動を行った企業が調査対象

## 問1. 新卒者採用（既卒者含む）：求める人材

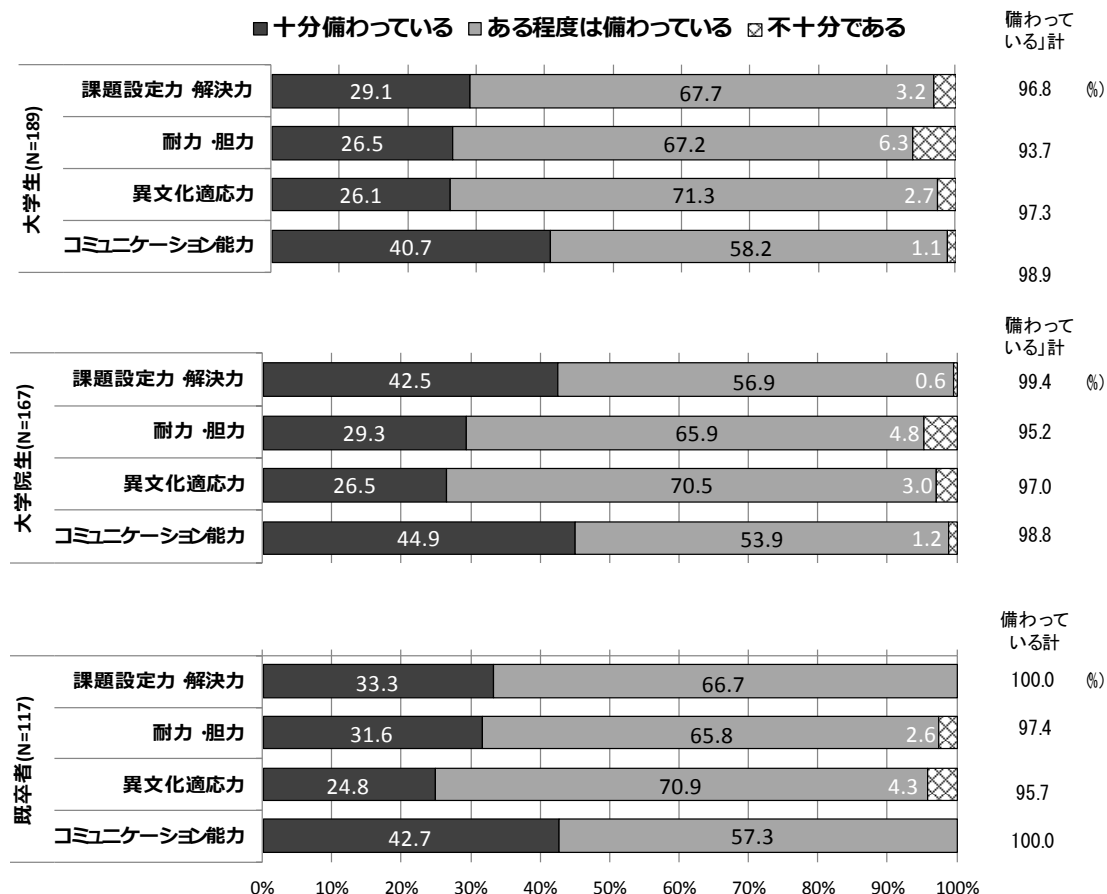
### （1）求める資質・能力

大学生、大学院生、既卒者のいずれでも、新卒者採用を行った人材には、経済同友会で企業が求める資質・能力として提示した4つの資質・能力が「ある程度は備わっている」と大半の企業が捉えている。しかし、「十分備わっている」と考える企業は半数に満たない。  
 「コミュニケーション能力」は40%強の企業がどの人材にも「十分備わっている」と認識している。「課題設定力・解決力」は、大学生(29.1%)や既卒者(33.3%)に比べて、大学院生(42.5%)で「十分備わっている」と捉える企業が多い。一方、「耐力・胆力」、「異文化適応力」が「十分備わっている」と捉えている企業はどの人材でも25～30%程度にとどまる。

経済同友会では、企業が採用にあたり求める資質・能力として、以下の4つを提示しています。

- 1 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（課題設定力・解決力）
- 2 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）
- 3 多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力（異文化適応力）
- 4 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）

貴社で新卒採用した人材に上記の各資質・能力が十分備わっているかどうか、大学生、大学院生、既卒者別に回答してください。（単一回答）



## (2) 大学・大学院在学中や卒業後の学び

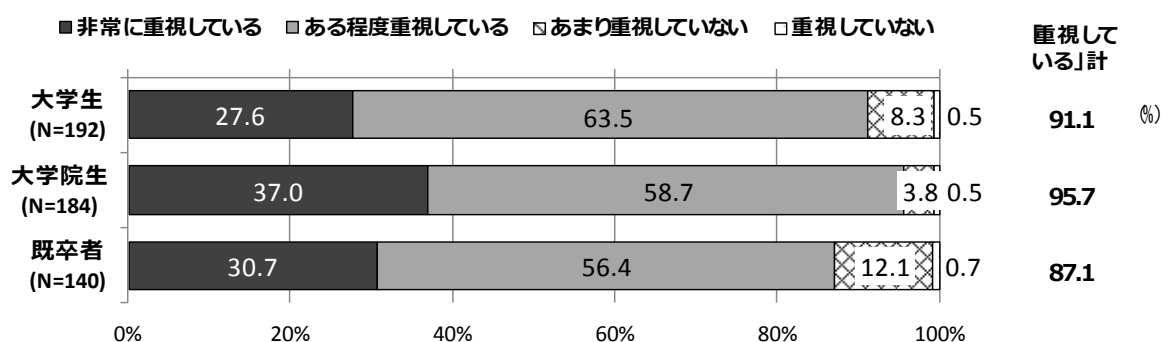
・新卒者の採用選考において、大学生(91.1%)、大学院生(95.7%)、既卒者(87.1%)いずれにおいても、企業は在学中や卒業後の学びを重視しているが、とりわけ大学院生で重視している(「非常に重視」は大学院生で37.0%、大学生は27.6%、既卒者は30.7%)。

・企業が重視する学びの内容は、大学生、大学院生、既卒者で順位は異なるが、上位3項目は「学外での社会活動・経験」、「基礎的な教育」、「専門教育・研究」で共通している。

・新卒採用選考において成績表の提出を求めている企業は、大学生、大学院生、既卒者ともに70%前後を占める。しかし、「選考の際に大いに考慮」する企業は20%前後と限られており、「提出を求めているが参考程度」が50~60%程度と主流である。

経済同友会では、大学・大学院在学中や卒業後の学びを重視し、新卒採用の選考における学業成績の積極的な活用を提唱しています。

- A. 新卒者の採用選考において、在学中や卒業後の学びを重視していますか。  
大学生、大学院生、既卒者別に回答してください。(単一回答)



- B. 設問Aで、在学中や卒業後の学びを「1. 非常に重視」、「2. ある程度重視」している方にお訊ねします。どのような学びを重視していますか。上位3つまで選択してください。「その他」を選択した場合は、内容を記載してください。

### 《上位3つの合計でのランキング》

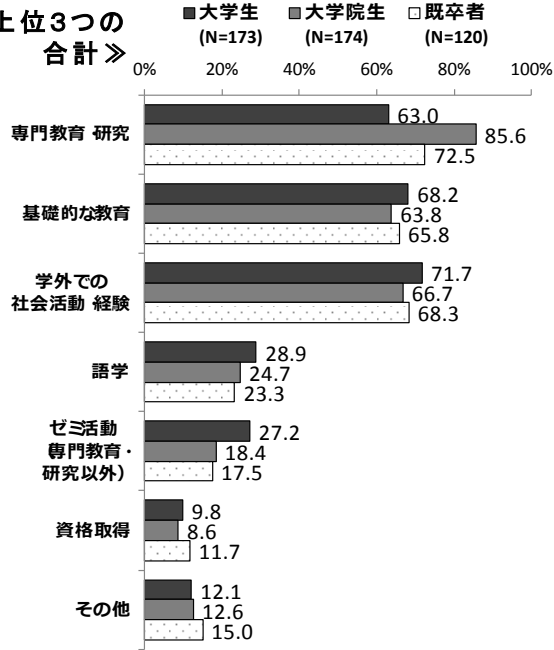
	第1位	第2位	第3位
大学生	学外での社会活動・経験 71.7%	基礎的な教育 68.2%	専門教育・研究 63.0%
大学院生	専門教育・研究 85.6%	学外での社会活動・経験 66.7%	基礎的な教育 63.8%
既卒者	専門教育・研究 72.5%	学外での社会活動・経験 68.3%	基礎的な教育 65.8%

### 《1位でのランキング》

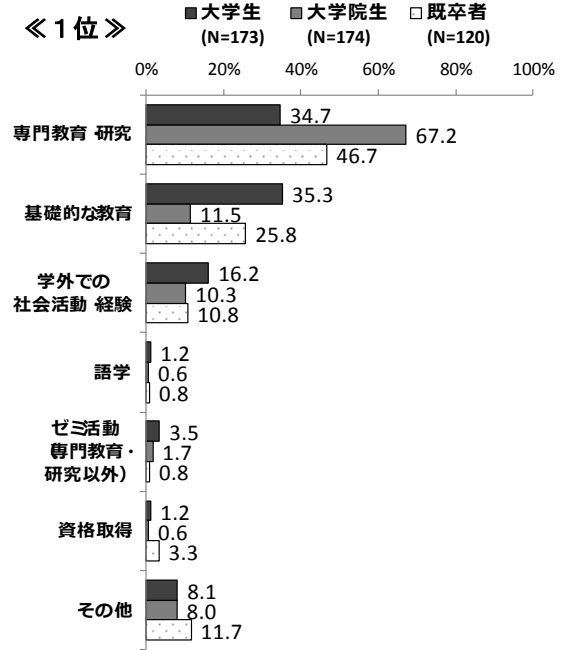
	第1位	第2位	第3位
大学生	基礎的な教育 35.3%	専門教育・研究 34.7%	学外での社会活動・経験 16.2%
大学院生	専門教育・研究 67.2%	基礎的な教育 11.5%	学外での社会活動・経験 10.3%
既卒者	専門教育・研究 46.7%	基礎的な教育 25.8%	学外での社会活動・経験 10.8%

【全体】

《上位3つの合計》

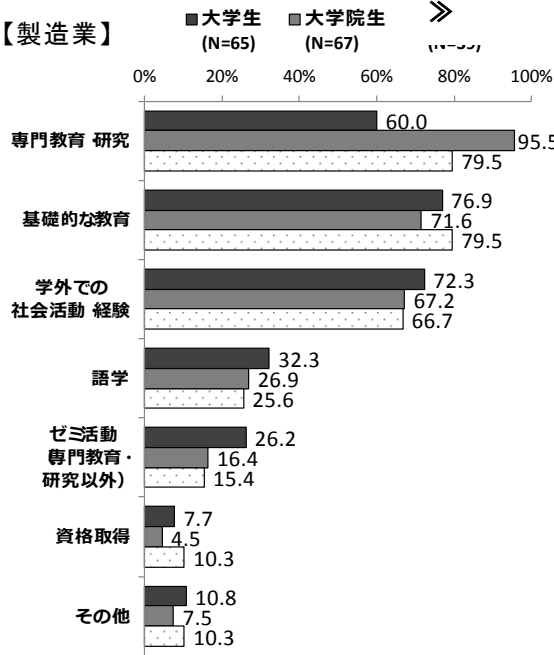


《1位》

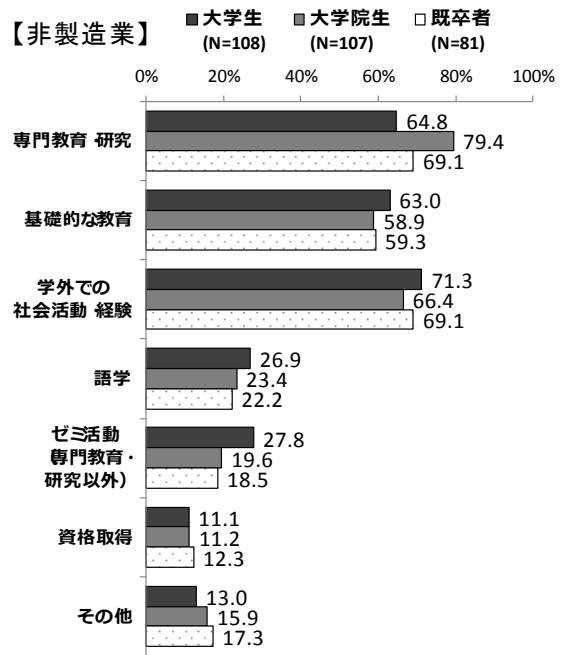


《上位3つの合計》

【製造業】



【非製造業】



【その他（自由記述 抜粋）】

＜大学生・大学院生・既卒者全般に共通＞

- ・基礎学力や考える力、また内容関わらず学びからの成長
- ・優先順位はないが、学内外問わず主体的な学びの姿勢
- ・何を学ぶかではなく、どのように学んだか
- ・どんなことでも自身が打ち込み、壁を乗り越えた経験
- ・IT 技術への興味・理解、学習意欲、コミュニケーション能力、積極性
- ・学びを得るまでに、学生自身でどのように考え動いたか

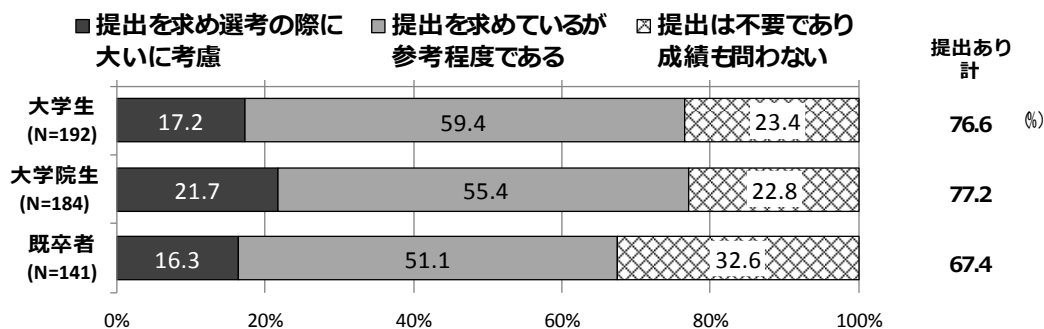
＜大学院生＞

- ・理系大学院生については数理的素養が備わっているか

＜既卒者＞

- ・学びの内容は問わないが、経験した業務に対してどれほど多く/深くの学びを得ているか
- ・卒業後何をしてきたか / ・卒業後の社会人スキル

C. 新卒者の採用選考において、成績表の提出を求めていますか。(単一回答)

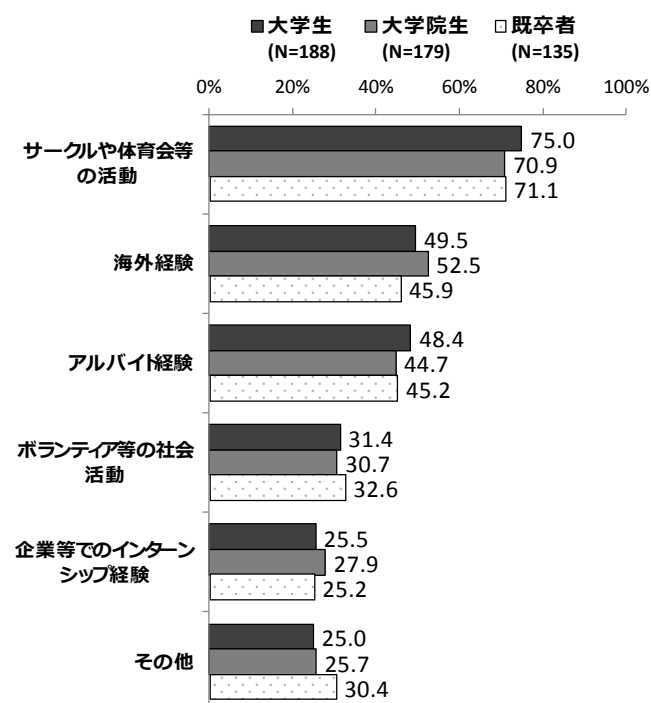


(3) 重視する経験

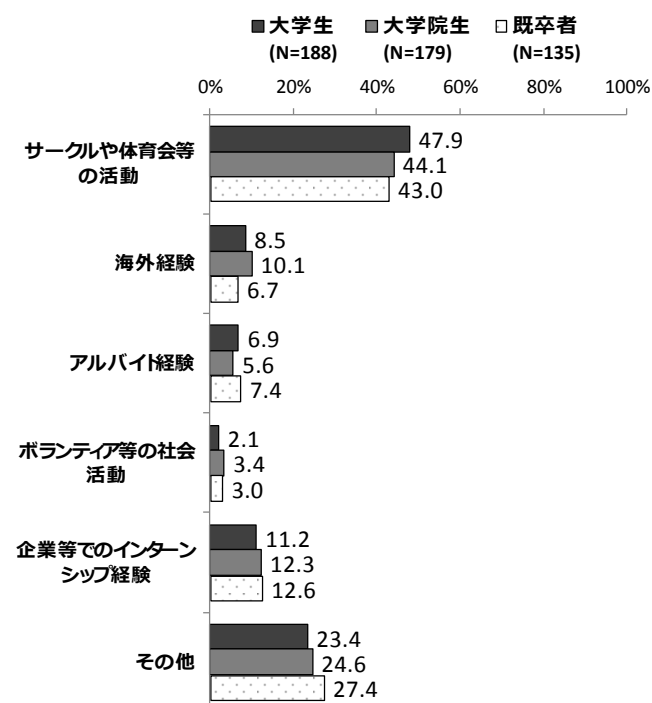
新卒者採用で重視する「経験」は、大学生、大学院生、既卒者いずれも(上位3つの合計では)「サークルや体育会等の活動」が圧倒的に1位で、2位「海外経験」、3位「アルバイト経験」と続く。2014年調査と比較して「企業等でのインターンシップ経験」を1位に挙げる企業が明らかに増えている(大学生文系 3.6%、理系 4.7%(2014年調査グラフ非掲載)→大学生 11.2%(2016年調査))。

新卒者採用において、重視する経験は何ですか。大学生、大学院生、既卒者別に、上位3つまで回答してください。

《上位3つの合計》



《1位》



《上位3位の合計でのランキング》

	第1位	第2位	第3位
大学生	サークルや体育会等の活動 75.0%	海外経験 49.5%	アルバイト経験 48.4%
大学院生	サークルや体育会等の活動 70.9%	海外経験 52.5%	アルバイト経験 44.7%
既卒者	サークルや体育会等の活動 71.1%	海外経験 45.9%	アルバイト経験 45.2%

《1位でのランキング(その他を除く)》

	第1位	第2位	第3位
大学生	サークルや体育会等の活動 47.9%	企業等でのインターンシップ経験 11.2%	海外経験 8.5%
大学院生	サークルや体育会等の活動 44.1%	企業等でのインターンシップ経験 12.3%	海外経験 10.1%
既卒者	サークルや体育会等の活動 43.0%	企業等でのインターンシップ経験 12.6%	アルバイト経験 7.4%

【その他(自由記述 抜粋)】

＜大学生・大学院生・既卒者全般に共通＞

- ・経験の種類ではなく、そこから何を考え、行動し、学んだか
- ・活動によって何を学び、その後の自身の行動・意識改善にどのようにつながっているのか
- ・種類を問わず、コミュニケーション力、耐性を養う活動
- ・自ら課題に対して挑戦・解決した経験
- ・内容よりも経験を通しての個人としての成長など
- ・主体的に何かに取り組んだ経験
- ・研究活動などにおける周囲との協働経験
- ・何かに挑戦しやり遂げた経験または成果を挙げた経験
- ・学びの種類よりもその内容・取組姿勢・成長過程
- ・ジャンルを問わず懸命に取り組んだり、局面を打開したりした経験
- ・経験そのものより、経験より得た学びやスキル
- ・趣味、特技、特に突き詰めていること

＜既卒者＞

- ・実務経験
- ・他社での勤務状況等
- ・卒業後から現在に至るまでに経験した内容
- ・即戦力になりうるかどうか

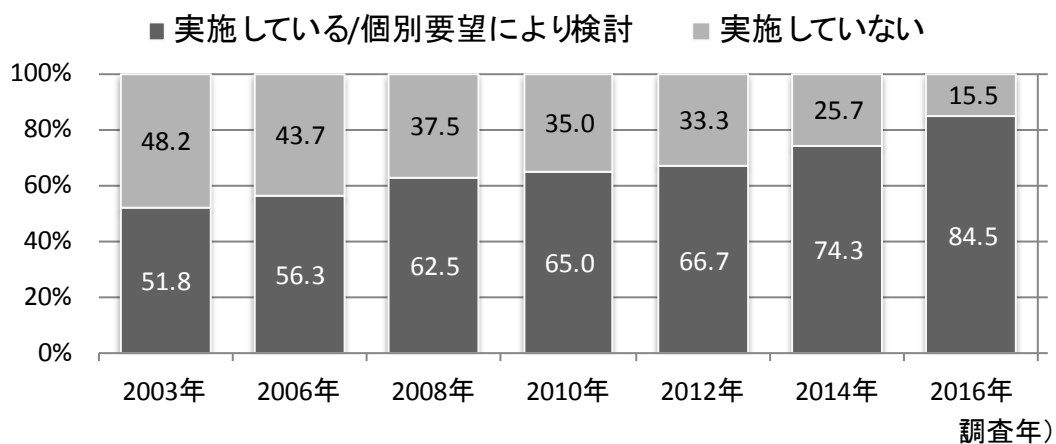


## 問 2. インターンシップ

(1) 貴社では 2016 年度に大学生や大学院生等を対象としたインターンシップを実施していますか (予定も含む)。 (単一回答)

大学生・大学院生等を対象としたインターンシップを「実施している」企業は 78.8%を占め、「個別要望により検討」も含めると 84.5%となり、質問を開始した 2003 年以來、最高となった。

1. 実施している	78.8%	(52社)
2. 個別要望により検討	5.7%	(1社)
3. 実施していない	15.5%	(30社)



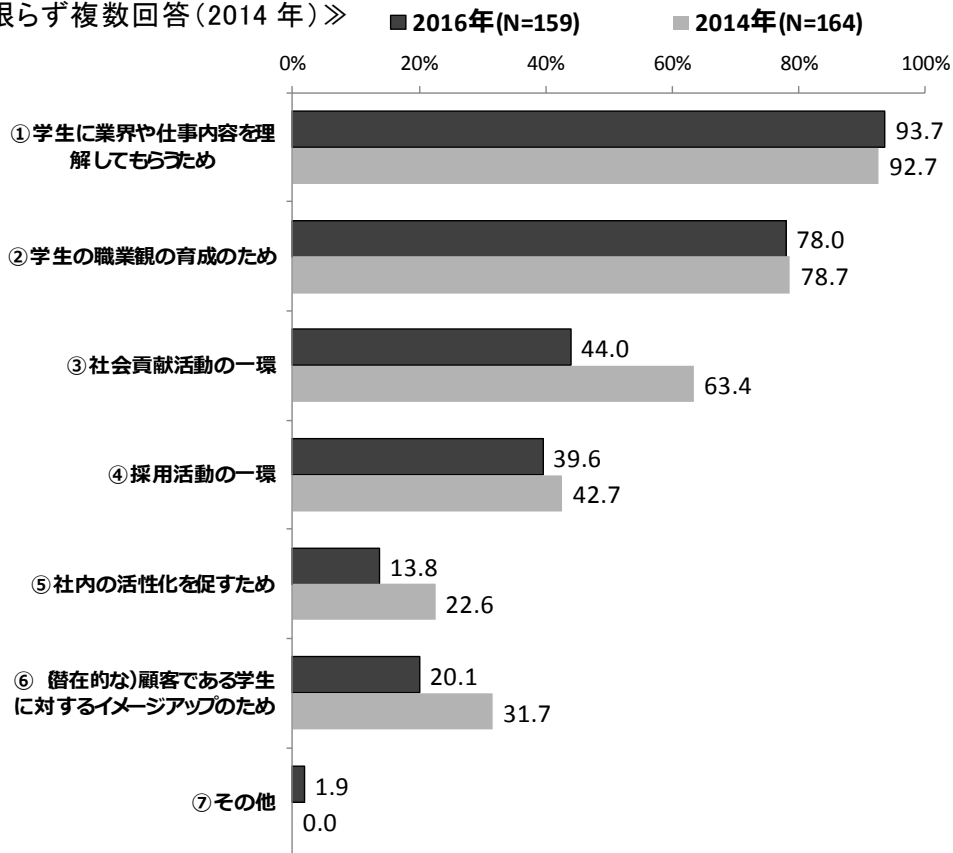
※（２）～（５）は 2016 年度にインターンシップを実施している企業（予定を含む）が調査対象

（２）インターンシップを実施する目的として、重視する順に上位 3 つまで回答してください。

企業がインターンシップを実施する目的は、(上位3つの合計で)1位「学生に業界や仕事内容を理解してもらうため」、2位「学生の職業観の育成のため」、3位「社会貢献活動の一環」であり、2014 年調査と同じ結果となった。

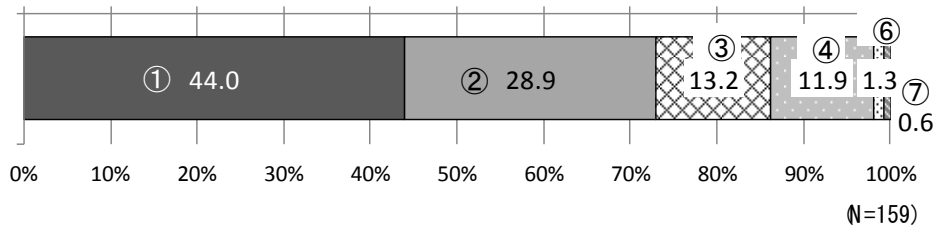
《上位 3 つまでの合計 (2016 年)》

《上位 3 つに限らず複数回答 (2014 年)》



《1 位 (2016 年)》

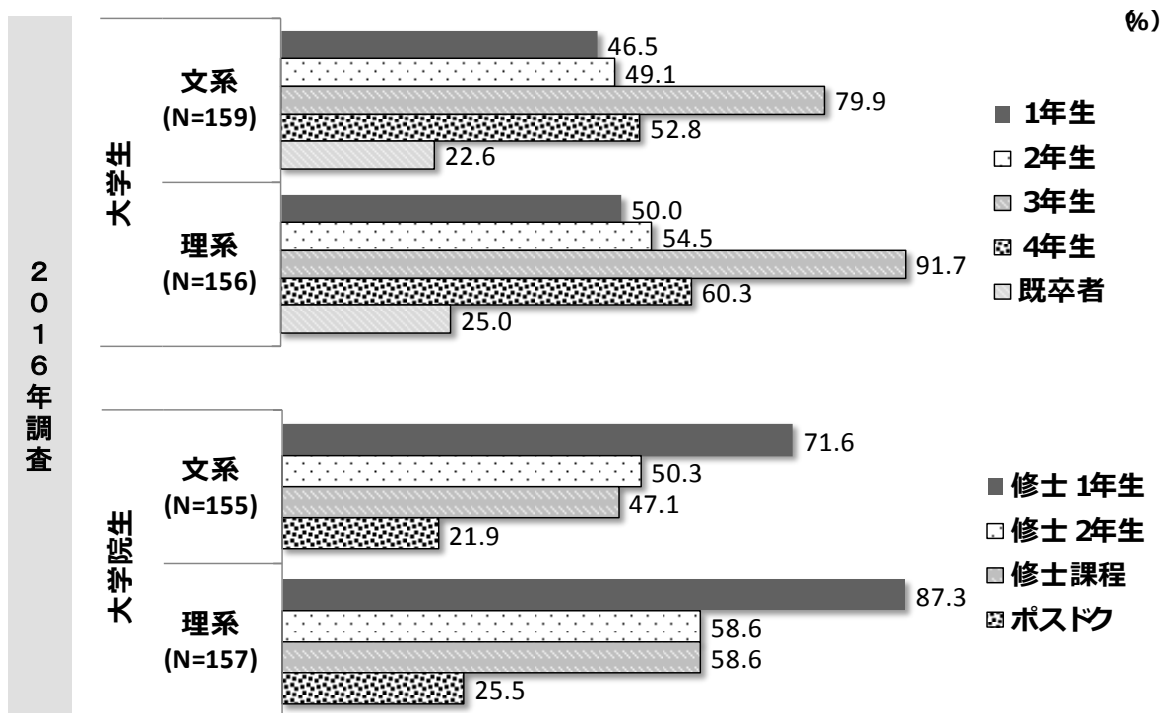
- ① 学生に業界や仕事内容を理解してもらうため
- ② 学生の職業観の育成のため
- ▣ ③ 社会貢献活動の一環
- ▣ ④ 採用活動の一環
- ▣ ⑤ 社内の活性化を促すため
- ▣ ⑥ 潜在的な顧客である学生に対するイメージアップのため
- ▣ ⑦ その他



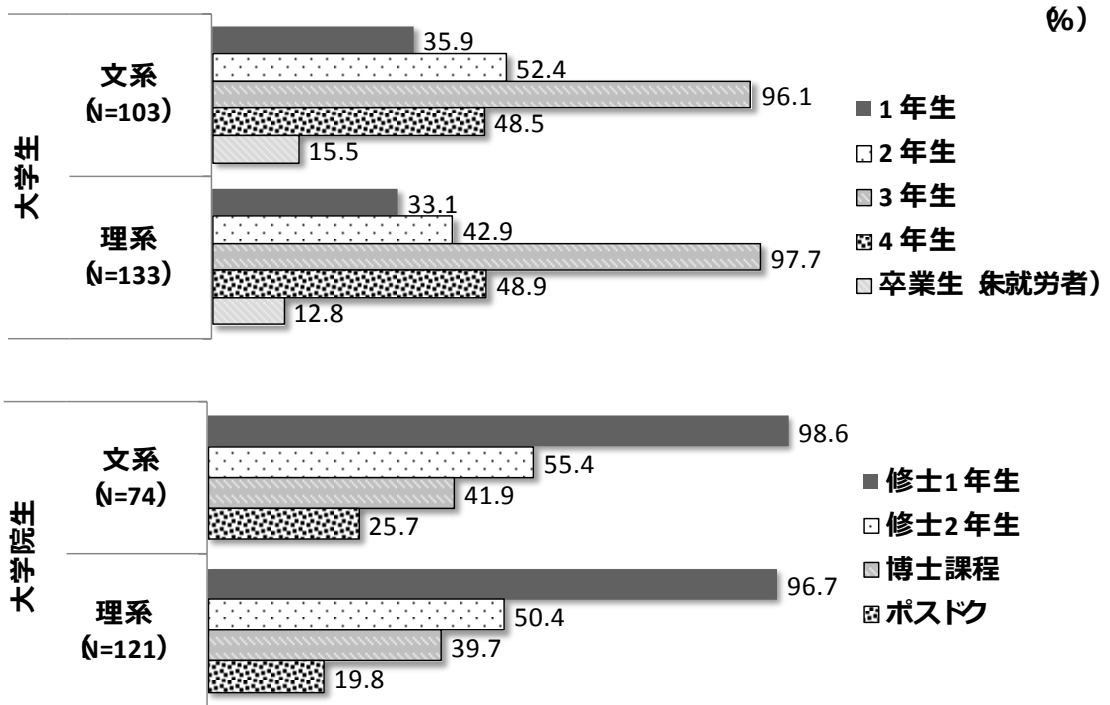
(3) 2016年度のインターンシップの実施状況について、対象別に回答して下さい。

(A) 対象学年 (複数選択可)

インターンシップの対象となる学年は、2014年調査と同様、大学3年生と大学院修士1年生が圧倒的に多いが、大学1年生を対象とする企業が2014年調査と比較して明らかに増えている(大学生文系 35.9%→46.5%、大学生理系 33.1%→50.0%)。

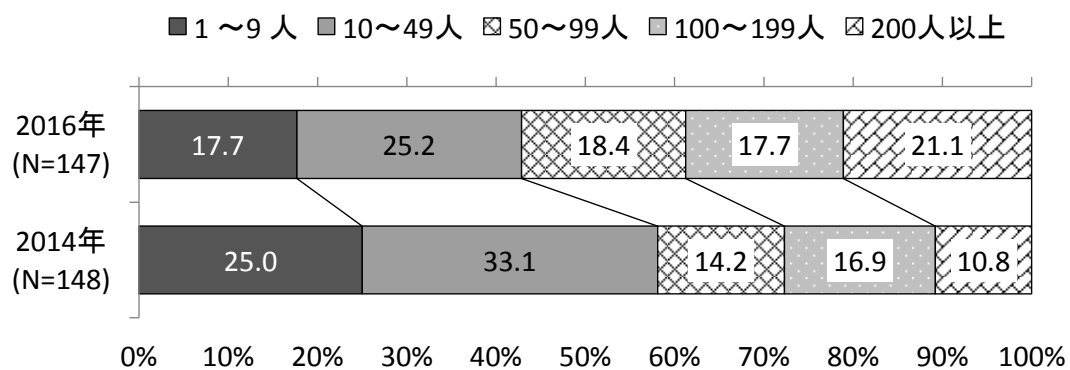


2014年調査



(B) 合計人数 ※実数の記入結果を基に集計

企業でのインターンシップの年間受入れ人数にはバラつきがある。1位は「10～49人」であるが、2014年調査と比較してその割合は減っている(33.1%→25.2%)。一方で、「200人以上」の大規模な受入れが2014年調査と比較して明らかに増えている(10.8%→21.1%)。



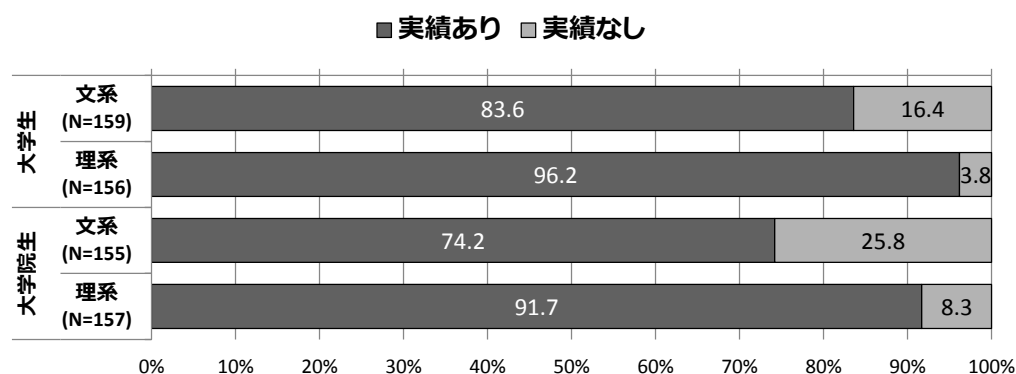
	2016年調査	2014年調査
平均受入れ人数	199.0人	94.9人
	最大2,848人)	最大2,000人)

## 文系・理系別 受入れ実績・人数 ※(B) 合計人数の内訳

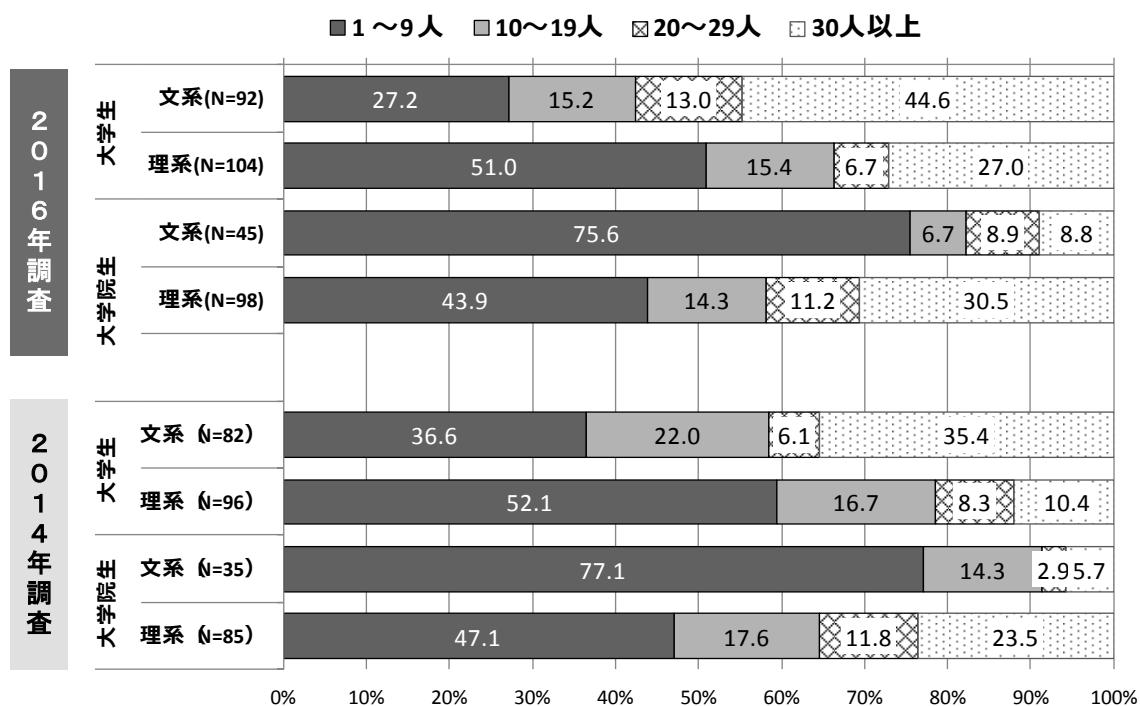
インターンシップの受入れ実績のある企業は文系・理系や大学生・大学院生の区分に関わらず多く、特に理系学生の受入れ実績は多い(大学生・理系:96.2%、大学院生・理系:91.7%)。文系学生であっても80%近い企業で受け入れている。

一方で、年間受入れ人数は、「30人以上」が主となる大学生・文系を除き、「1~9人」が中心である。ただし、平均人数は、2014年調査と比較して、特に大学生・文系(57.0人→143.4人)や、大学生・理系(18.0人→23.6人)、大学院生・理系(23.5人→28.5人)を中心に人数が増えている(大規模に受け入れる一部企業の影響が大きい)。

### ■受入れ実績の有無 (単一回答)



### ■受入れ人数 ※実数の記入結果を集計

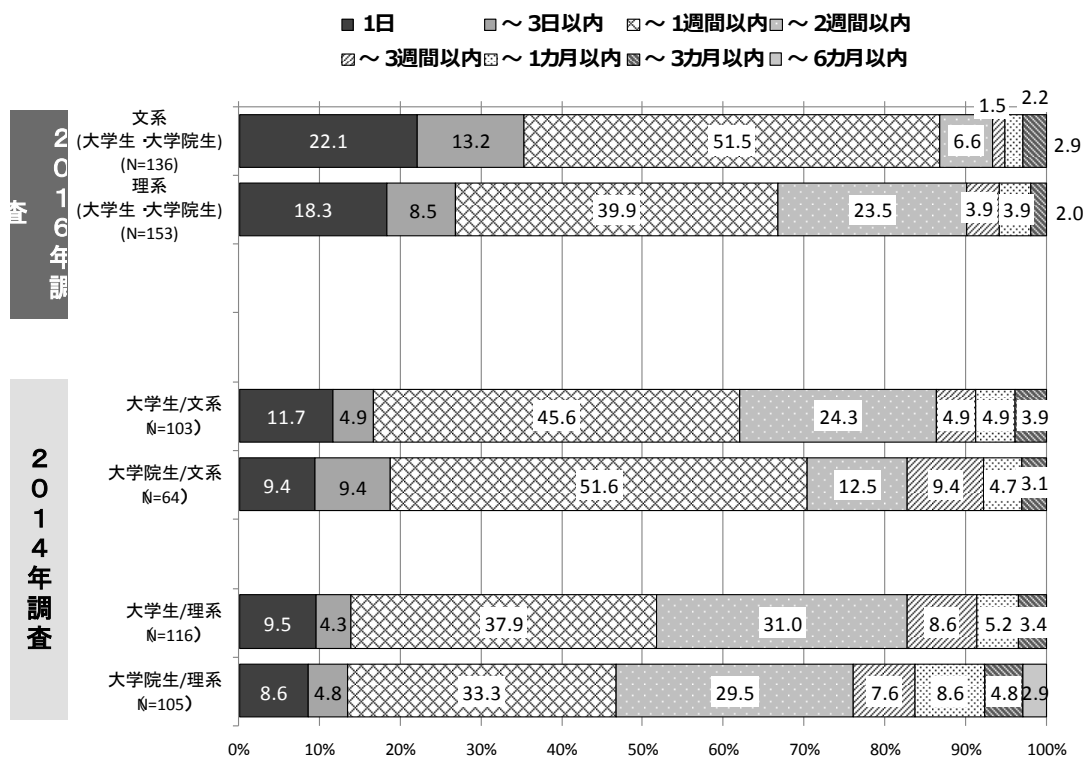


### ■平均人数

	2016年調査	2014年調査
大学生・文系	143.4人	57.0人
大学生・理系	23.6人	18.0人
大学院生・文系	9.8人	7.0人
大学院生・理系	28.5人	23.5人
その他	13.4人	9.3人

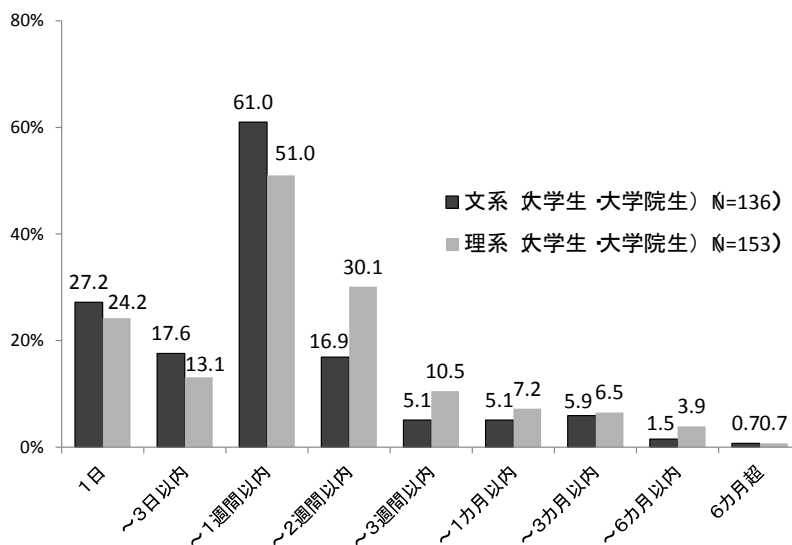
### (C) 実施期間

インターンシップの実施期間は、文系、理系を問わず「(4日)～1週間以内」が多い(文系 51.5%、理系 39.9%)が、文系に比べて理系では「(8日)～2週間以内」も多い(文系 6.6%、理系 23.5%)。また、2014年調査と比較して、短期間、特に1日のインターンシップが明らかに増えている(文系大学生 11.7%→文系(大学生・大学院生)22.1%、理系大学生 9.5%→理系(大学生・大学院生)18.3%)。



(注) 2014年調査は単一回答として調査し、2016年調査は受入れ人数が多い順に上位3つまで調査したが、上記は1位のみで集計。

#### 《上位3つまでの合計(2016年)》

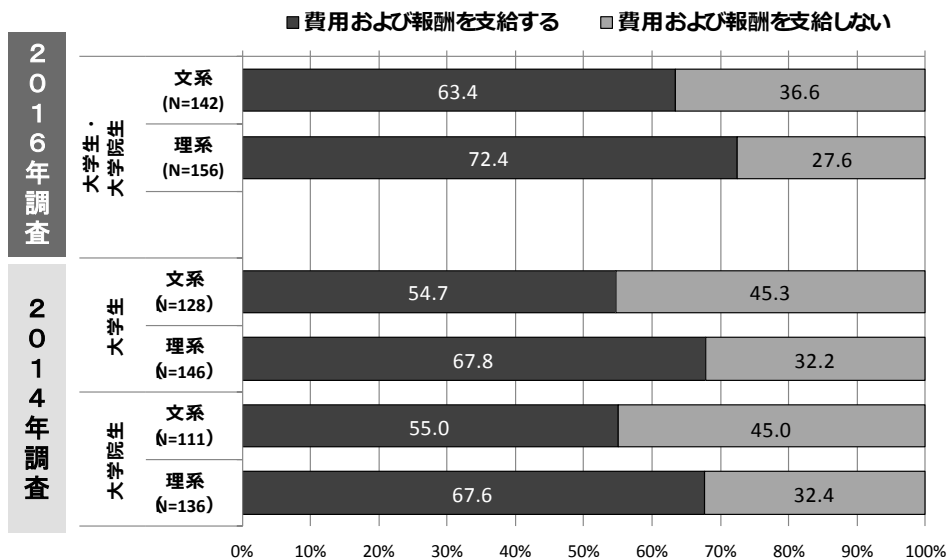


## (D) 費用および報酬

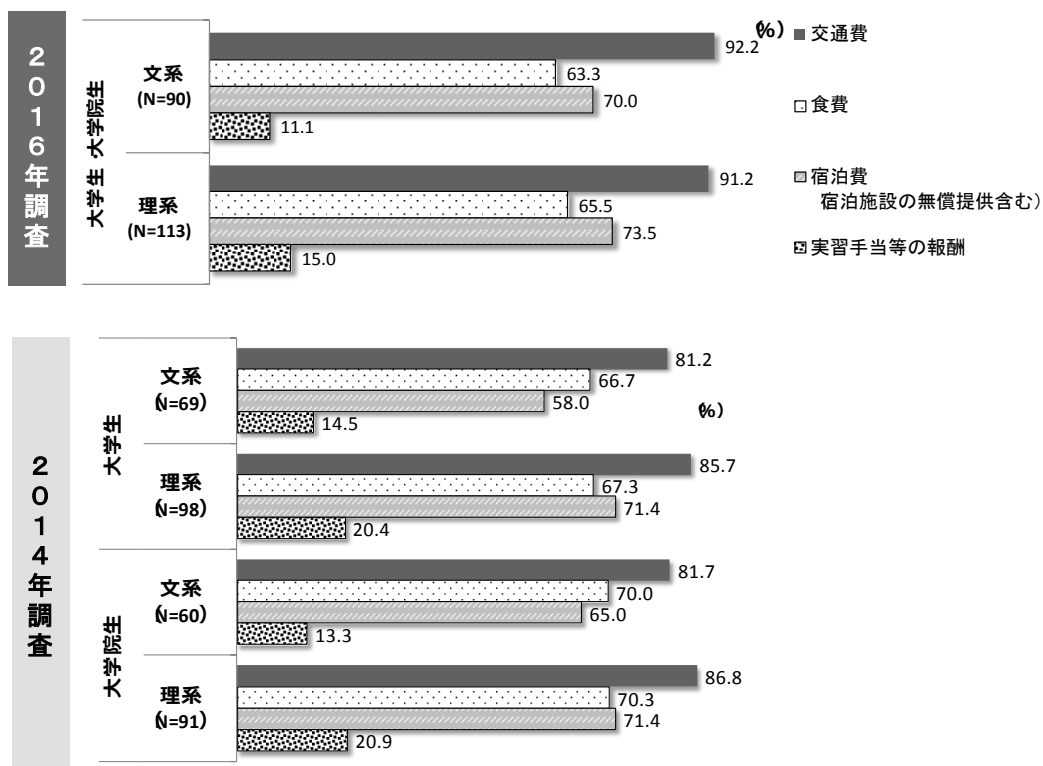
インターンシップの費用および報酬は、文系、理系とも「支給する」企業が6～7割を占め、特に理系でその割合が多い。2014年調査と比較して、「支給する」企業が増えている(大学生文系 54.7%→文系(大学生・大学院生)63.4%、大学生理系 67.8%→理系(大学生・大学院生)72.4%)。

報酬等の内訳は、「交通費」、「宿泊費」、「食費」といった実費が主で、「実習手当等の報酬」を支給する企業は少なく、2014年調査と比較しても減少傾向にある(文系大学生 14.5%→文系(大学生・大学院生)11.1%、理系大学生 20.4%→理系(大学生・大学院生)15.0%)。

### ① 費用および報酬の支給状況 (単一回答)



### ② 支給する項目 (複数回答可)



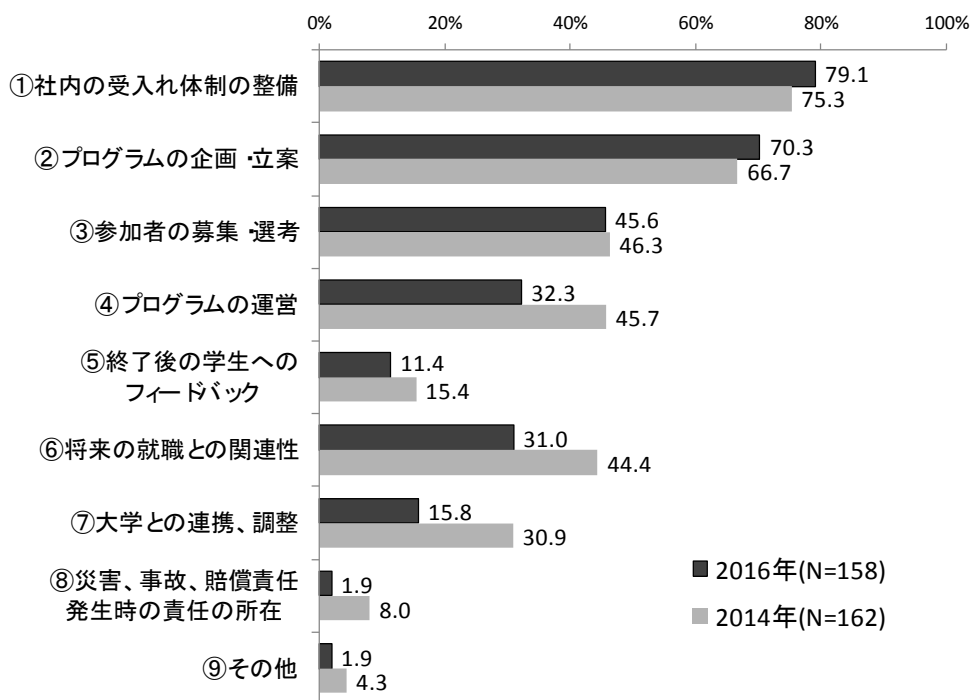


#### (4) インターンシップを実施するうえでの課題についてお伺いします。

インターンシップを実施するうえでの課題(複数回答)の上位項目は、2014年調査と同様、1位「社内の受入れ体制の整備」、2位「プログラムの企画・立案」、3位「参加者の募集・選考」である。ただし、2016年調査では「プログラムの企画・立案」を1位に挙げる企業が2014年調査と比べて大幅に増えている(21.3%→35.4%)。

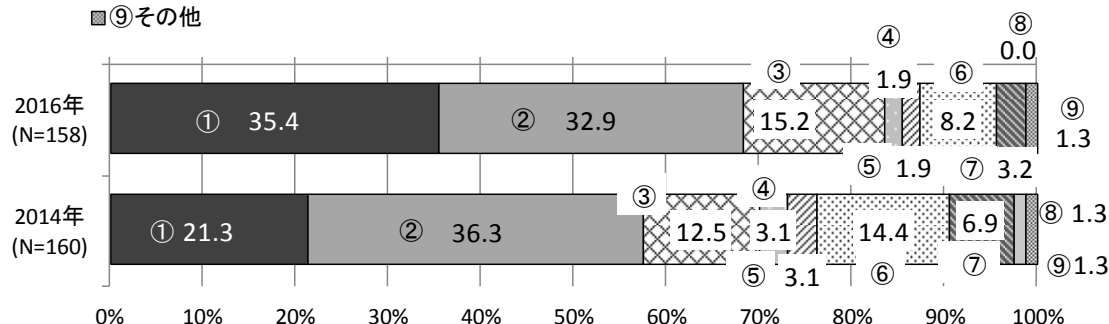
《上位3つの合計(2016年)》

《上位3つに限らず複数回答(2014年)》



《1位(2016年)》

- ①プログラムの企画・立案
- ②社内の受入れ体制の整備
- ▨ ③参加者の募集・選考
- ▨ ④プログラムの運営
- ▨ ⑤終了後の学生へのフィードバック
- ▨ ⑥将来の就職との関連性
- ▨ ⑦大学との連携、調整
- ▨ ⑧災害、事故、賠償責任発生時の責任の所在
- ▨ ⑨その他



#### 【その他(自由記述)】

- ・実施時期
- ・選考合格者をインターンシップに参加させること(重複して他社のインターンシップにもエントリーしたり、予定を考えずにエントリーし、結果的に参加できない学生がいる)
- ・現在、採用直結型の1dayインターンシップのみを実施しているが、今後、職業観育成を主眼に据えた長期インターンシップの受入れにあたっては、社内の主旨理解の促進が必要

## (5) 採用・就職活動とインターンシップとの関連

採用・就職活動とインターンシップについて、政府では以下のような考え方を提示していますが、インターンシップと採用・就職活動との関連についてどのようにお考えですか。(単一回答)

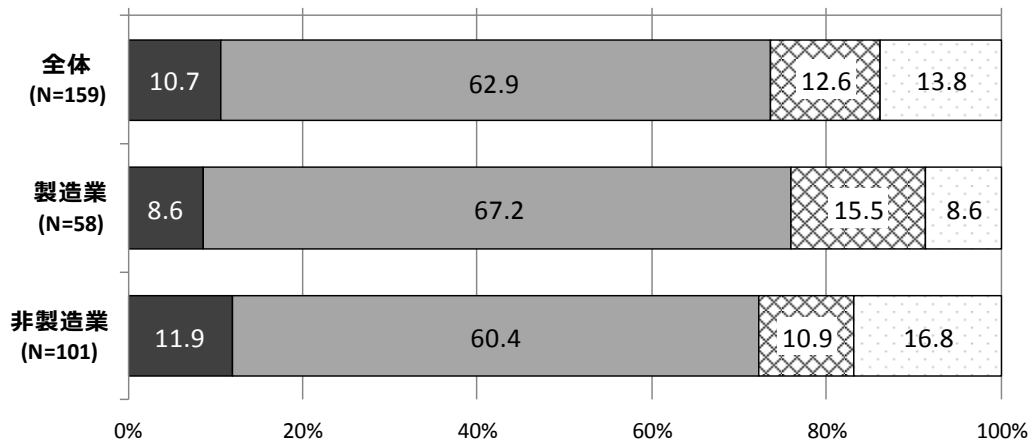
文部科学省、厚生労働省、経済産業省 「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」  
平成26年4月8日一部改正)

基本的には企業がインターンシップ等で取得した学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できないものの、広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にインターンシップの参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。」とされています。

インターンシップと採用・就職活動との関連について、切り離さず、何らかの形で関連づけていくべき(採用・就職活動の一環として位置付けていくべき+採用・就職につながることを望ましい+採用・就職にあたり、大いに参考にすべき)という考え方が8割以上を占める。  
業種別では、非製造業(16.8%)では製造業(8.6%)に比べて、インターンシップはあくまで教育目的として実施し、採用・就職活動とは切り離すべき」と考える企業が多い。

- ① 採用・就職活動の一環として、インターンシップを位置付けていくべきである
- ② インターンシップを経験した学生、受入れ企業がともに希望する場合は、採用・就職につながることは望ましい
- ③ 将来の採用・就職にあたり、学生、企業ともにインターンシップの結果を大いに参考にすべきである
- ④ あくまで教育目的として実施し、採用・就職活動とは切り離すべきである

① + ② + ③  
計  
(%)



## <経済同友会で実践する「望ましい枠組み」のインターンシップについて>

経済同友会では、本来のインターンシップは、学生の職業観の育成を促し、大学での学びの動機づけを与えるものであり、教育的効果を狙うには企業と大学で協力してプログラムを作り上げていく必要があると考え、以下の基本枠組みのもと、「望ましい枠組み」のインターンシップを実践しています。

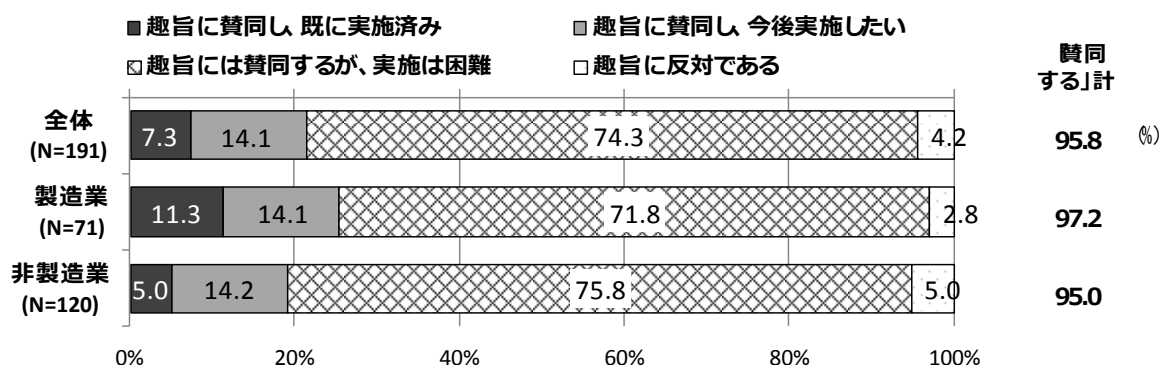
### 【基本枠組み】

職業観の育成、キャリア教育を目的として、

- ①対象は学部1、2年生（高専は専攻科1年生）
- ②大学・高専での単位化
- ③原則、1カ月以上
- ④実費相当の支給（企業負担）により、実施

(6) 職業観育成、キャリア教育を目的とし、経済同友会で実践する「望ましい枠組み」のインターンシップ（上記枠組み）についてどのようにお考えですか。  
ぜひご意見もお聞かせください。（単一回答）

「望ましい枠組み」のインターンシップについて、ほとんどの企業(95.8%)が趣旨に賛同しており、「反対」する企業は非常に少ない(4.2%)ものの、「賛同するが、実施は困難」と考える企業が74.3%を占める。



### ■「望ましい枠組み」のインターンシップに対する意見（自由記述 抜粋）

#### 「趣旨に賛同し、今後実施したい企業」: 賛同する理由

インターンシップを通じて学生の職業観ならびに就業意識の醸成を図り、本来の学業に結びつく動機付けを行うことは、学生にとっても企業にとっても必要である。

学生生活において、活動や進路の選択肢を与えられるのが当たり前になっており、主体的に考えて行動を起こすという経験をしている学生が多くないように感じる。早い時期に自分の将来を見据え、残りの学生生活を通して何をしたいのかを考えるきっかけとして、インターンシップは有効である。

## 「趣旨に賛同するが、実施は困難である」企業

### ①総合的な意見

・2017年卒採用での就職活動期間の短期化に伴い、学生の職業観が醸成されぬまま就職活動を行うことに問題を感じており、企業としても学部1、2年生から職業観を身につける機会を提供することについては賛同する。一方で、学部1、2年の学生が企業インターンシップに興味を持つかは不安要素である。

・1か月以上の受入れとなると、企業側としても負担が大きい場合もあり、かつ双方の柔軟性が損なわれ、受入れをあきらめなければならぬケースも出てくるのではないかと懸念される。

・単位化を行うと単位取得が学生の目的となり、却って学生の主体性や向上心が阻害されかねないことも危惧される。

学生にとっては早期に職業観の育成を図ることで、社会に出るための準備が十分にできる。また、単位化により、職業観醸成への動機が高まる。さらに、大学との協力により、実務、学問といった様々な視点での職業観育成が可能になる。職種及び受入れ人数によっては1か月程度のインターンシップは、より業務内容を理解するという点で有用である。

ただし、企業にとっては金銭的コスト、人的コストの両面で負担となる点で、学生にとっては通常の学業とのバランスが損なわれるという点で課題がある。

学生に就業体験の機会を提供することは、学生にとって将来のキャリアを真剣に考えるきっかけになることから重要。一方、就業体験を実のある形で提供するためにはある程度の期間は必要ではあるが、学生にとって参加しやすく、より多くの参加機会を提供する観点からあるべき姿を検討していく必要がある。

### ②受入れ体制の問題(期間、費用含む)

就職を前提にした場合、大学で学んだ知識がビジネスの世界では活用できないが増えてきているため、就職前の早い段階でビジネスの世界を体験することにより、ビジネスの世界で活用できる学び、いわゆる“実学”を大学時代に学ぶきっかけになると思い、賛同する。

しかし、大学1・2年生を対象とすることや1か月以上という長期間であることを鑑みると、企業におけるインターン生の教育に要する負担が多くなるため、実施は困難と考える。

学生の職業観形成に向け、早期からのインターンシップにおける長期的な経験は非常に有用であると感じる。しかし、実施に際しては社内の受入れ体制の確保・予算等整備を行う必要もあり、検討にとどまる。

現在行っている主に就活年代(学部3年生)を対象としたインターンシップは学生側のニーズとしてもなくなることはないと考えられるなかで、そこに追加して、学部1、2年生を対象に、単位を付与する形での実施となる場合は、企業として受入れ体制・工数が確保が難しい。

低学年からの就業意識の醸成のための対象や単位化、実費の支給については異論はなく、現実的にも問題になることは少ないと考えるが、実施期間の定めがある場合、特に1か月以上の長期受入れとなると、受入れ部門側の労力を確保する必要があるため、実施が難しいと予測する。

「原則、1か月以上」「実費相当の支給(企業負担)により実施」の二点については、実施効果に照らして企業側の負担が過大である。

費用対効果を考えると、原則、1か月以上、実費相当の支給(企業負担)での実施は厳しい。しかし大学のキャリアセンターと連携して、学内でのセミナー開催などを通じて、会社ひいては業界の知名度を上げていきたい。

### ③学生側の問題（職業観の醸成不足等）

現在は趣旨に賛同し「大学の単位化」を目的として実施済み。一方、現状は学部1、2年生では、就業の意識・スキルともに企業の実務レベルに達しておらず、3年生になり就職を意識してから「企業研究」を目的として、1-2日のインターン(実際はセミナー系)に参加する学生が多い。就業意識を高める目的であれば、低学年から大学の「必須」カリキュラムとして推進すべきと考える。

「原則、1カ月以上」となると拘束時間が長く、学業との両立が難しいため、学生が参加しづらい。学生が参加しやすいよう最短期間である1カ月とした場合は、期間が短いため育成不要の業務(コピー取りや資料の微修正など)に従事させることになりかねず、職業観の育成・キャリア教育の目的を果たせるか疑問に感じる。

特に理系の1、2年生ではゼミや研究テーマも決まっていない状態で何となく企業体験するより、ある程度、自分の中での課題やテーマを持った状態で参加する方が今後のモチベーションにつながるのではないかと。また1カ月以上だと、受入れがより難しくなると思われる。

### ④単位化に見合うプログラムの企画・運営が困難

大学等での単位化に見合う内容をインターンシップとして運営できるか、判断できない。

職業観の育成やキャリア教育の機会を作ることは賛同する。しかし、実際の業務を行うとなると短期間では理解が深まらないものや成果が出ないため、実施は困難と判断する。

「単位化」を必須とすると、単位取得を主目的としたインターンに参加する学生が多数になるものと思われ、果たして本来のインターンを通じた学びを学生が得られるかが疑問である。

「原則、1カ月以上」の長期受入れは受入部門の負担が大きく、基本の枠組みとしては実現困難と考える。

### ⑤機密情報の取り扱い

業種上、社外秘情報(クライアント名等)が多いため、その中での1カ月以上の有益なプログラム実施は困難であり、これに伴い単位化、実費相当の支給も困難である。

弊社では事業内容としてセキュリティを扱っており、機密性が高い情報が多くあり、実施することが困難な状況。

### ⑥採用・就職との関係

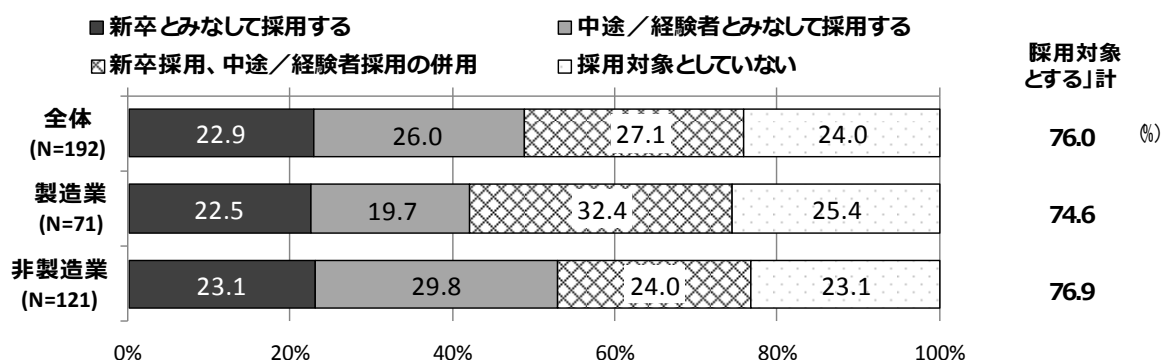
インターンシップの充実、定着には受入れ部門の負担が相応に発生するため、現場のメリット(採用につながる等)を前面に出した方が現実的には理解が得やすい。実際に学生側の意識も「就職」を意識した側面が強く、長期間プログラムへの反応は薄い状況。(学生の啓発も必要)

### 問 3. 既卒者採用（学部卒業後、5年程度（職務経験問わず））

経済同友会では、新卒一括採用の「ワンチャンス就活」で希望する就職に至らなかった若者に対して、再チャレンジする機会を提供すべく、原則、学部卒業後、5年程度までの既卒者を、専門性を問うキャリア採用とは別に、その資質・能力やポテンシャルに基づき、新人として採用することを推奨しています。

- (1) 貴社では、直近1年間に大学学部卒業後5年程度の既卒者を採用対象としましたか。採用対象としている場合、どのような枠組みで採用対象としていますか。  
(単一回答)

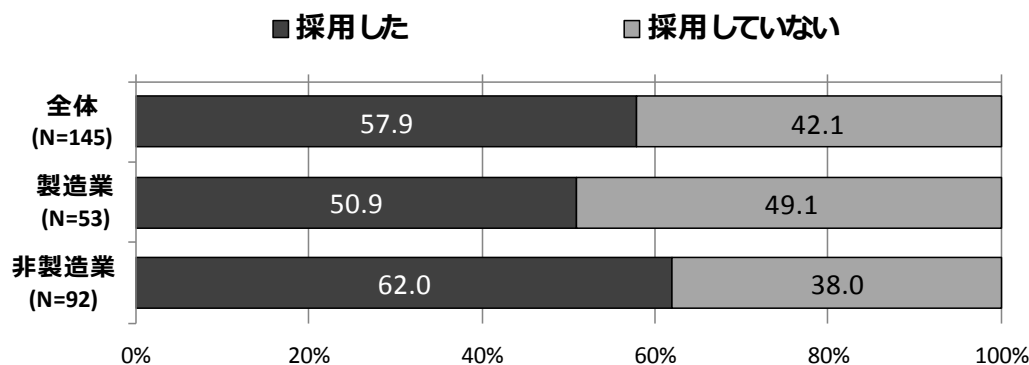
直近1年間に既卒者を採用対象とした企業は76.0%を占めるが、このうち、「新卒採用、中途/経験者採用の併用」(27.1%)が最多だが、これに「中途/経験者とみなして採用する」(26.0%)、「新卒とみなして採用する」(22.9%)が続く。また、非製造業(29.8%)では、製造業(19.7%)に比べて「中途/経験者とみなして採用する」企業が多い。



※ (2) ~ (4) は (1) で既卒者を「採用対象としている」企業に調査

- (2) 貴社では、直近1年間に大学学部卒業後5年程度の既卒者を採用しましたか。  
(単一回答)

直近1年間に大学学部卒業後5年程度の既卒者を採用した企業は57.9%であり、製造業(50.9%)よりも非製造業(62.0%)で採用した企業が多い。



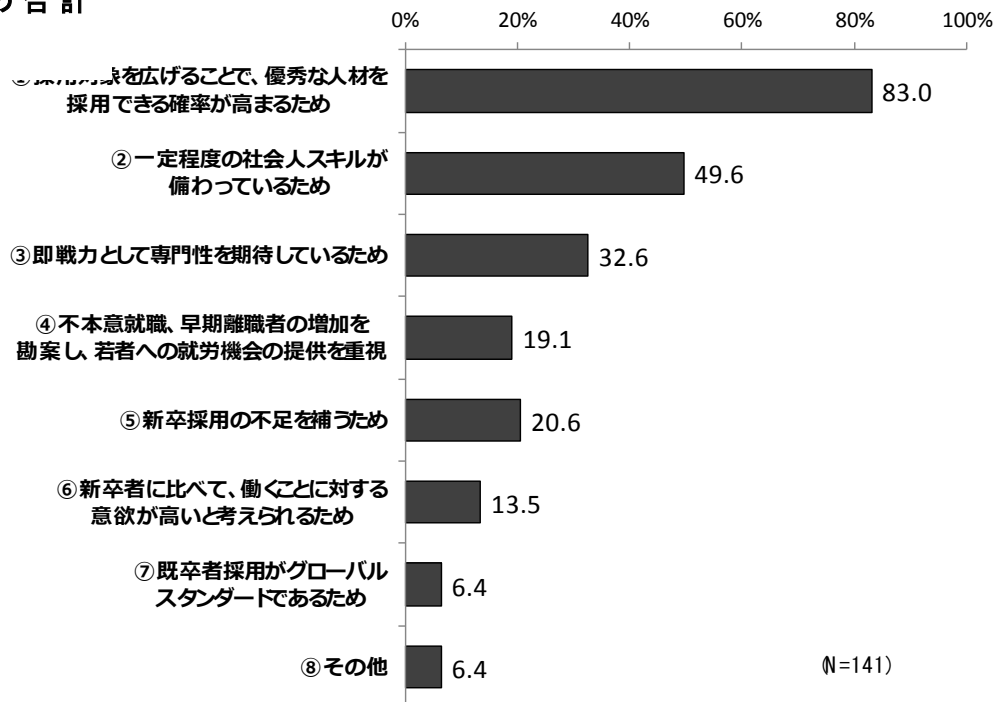
### (3) 既卒者を採用対象とする理由

貴社で既卒者を採用対象とする理由について、上位3つまで回答してください。

既卒者を採用対象とする理由の上位項目(上位3つの合計)は、1位「採用対象を広げること  
で、優秀な人材を採用できる確率が高まるため」、2位「一定程度の社会人スキルが備わっている  
ため」、3位「即戦力として専門性を期待しているため」である。2位、3位の理由からは、既卒  
者に対して新人としてのポテンシャルというよりもある程度、社会人としてのスキルや専門性を期  
待している企業が多いことが伺える。

#### 《上位3つの合計》

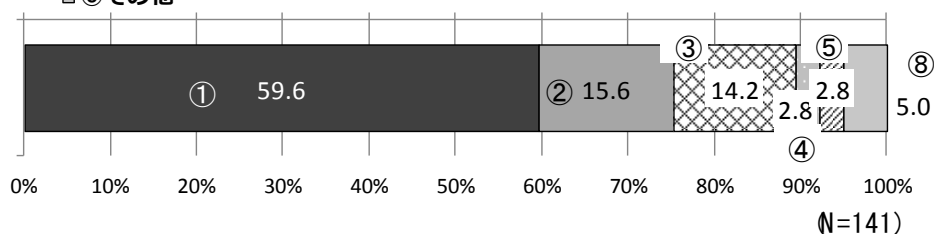
》



#### 《1位のみ》

》

- ①採用対象を広げること、優秀な人材を採用できる確率が高まるため
  - ②一定程度の社会人スキルが備わっているため
  - ☒ ③即戦力として専門性を期待しているため
  - ④不本意就職、早期離職者の増加を勘案し、若者への就労機会の提供を重視
  - ☒ ⑤新卒採用の不足を補うため
  - ☒ ⑥新卒者に比べて、働くことに対する意欲が高いと考えられるため
  - ☒ ⑦既卒者採用がグローバルスタンダードであるため
  - ⑧その他
- } 回答なし



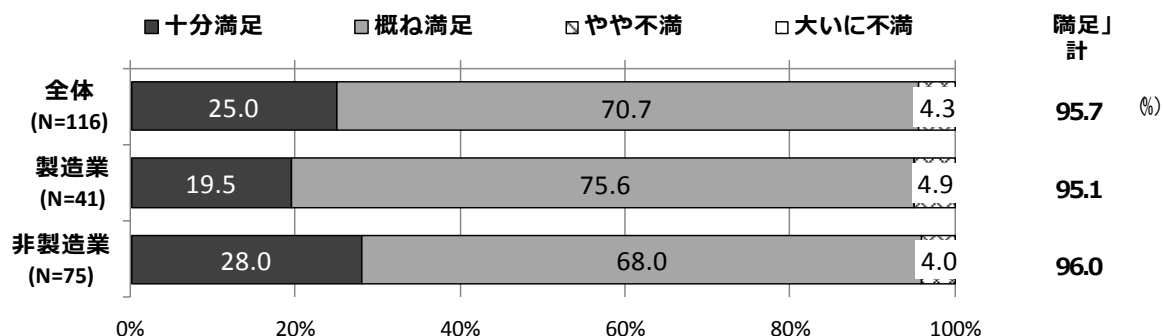
#### 【その他 (自由記述 抜粋)】

- ・少子高齢化を見据えた若年層労働力の確保のため
- ・公正・公平の観点から、卒業後の経過年について特段の定めを設けていないため
- ・既卒新卒の区別に重きを置いておらず、適性と能力のみによって採用しているため

#### (4) 採用した既卒者に対する満足度

採用した既卒者に全般的に満足していますか。可能でしたら、満足している/不満がある理由も教えてください。(単一回答)

採用した既卒者に対してほとんどの企業(十分満足+概ね満足で 95.7%)が満足している。特に非製造業(28.0%)では「十分満足」している企業が、製造業(19.5%)よりも多い。



#### ■満足している理由 (自由記述 抜粋)

##### ・「十分満足」の理由

就業経験に基づく自身の専門性も活かしつつ、新しい領域にも踏み出していく食欲もあり、しっかり成長しているため満足している。

多様な価値観・背景をもつ人材を獲得するために導入した既卒者の採用制度であるが、主旨に沿った学生の採用を実現できており、かつ各々の個性を生かした職務で業務を遂行できていると考えられるため。

即戦力として活躍し、早期離職者も極めて少ない。

卒業後に多くの経験(学習)をしており、人間的にも優秀な人材が多く満足している。

5年以内の既卒者ではあるが、モチベーション高く業務を遂行しているため。

卒業後の経験やバイタリティが当社にとって必要な人材像と一致するため。

社内において、期待される活躍をしているため。

専門性を活かした仕事や自身のキャリア構築に関する意識が高い。

##### ・「概ね満足」の理由

##### ①社会人経験等の多様な経験を経て、即戦力として期待できる

新卒に比してスキルや意識が高く、業務知識向上のための研修の必要性が低いので、入社後即戦力として活躍している。

一定のスキルを有していることと、他社を経験することで、キャリアについて考えた経験を積んでおり、就業感ができあがっている。

業界についての基礎知識や経験があり、今後のキャリア形成に対する明確な目標を持っている上、学ぼうとする意志や、礼儀正しさなど、社会人としての基本的マナーは身につけているため。

既卒者については、リベンジ精神、リスタートしようとする前向きな姿勢に期待感があるため。



就業経験がある場合は、専門能力・知識のレベルが学生よりも高く、多様で優秀な人材を確保できる。

社会人経験がある分、基礎的なスキルが身に付いており、応対もしっかりしている。しかし、現在のところあくまで業務の専門性は他の新人同様に身に付けていくことになるため、その点では他と差は感じられない。

就業経験がある場合は、専門能力・知識のレベルが学生よりも高く、多様で優秀な人材を確保できる。

既卒の場合、3年目までは新卒同様として扱っているが、社会人経験がある分、研修・業務ともそつなくこなしており、現場への適応も早い。

短い期間でも社会人経験をすることで仕事に対する責任感が強くなる。

年齢に見合った経験やポテンシャルが伴っており、評価できる。

## ②新卒者と同様の能力を備えている、新卒者と同等の採用基準をクリアしている

新卒学生と同じレベルであり、新卒相当として採用する分には概ね問題ない。

新卒者に大きく劣るという認識なく、新卒採用者同様に満足している。

限定的な採用だが、新卒採用者と同様、弊社の選考基準を満たした者のみ採用している。

採用数が少なく経験値が不十分であるが、採用した場合は新卒採用と同等の基準を設けて採用に至るため、概ね満足すると考えている。

## ■不満の理由

・新卒者に比べ、期待以上と以下のばらつきが大きい。

・概ね、期待以下の方が多い。

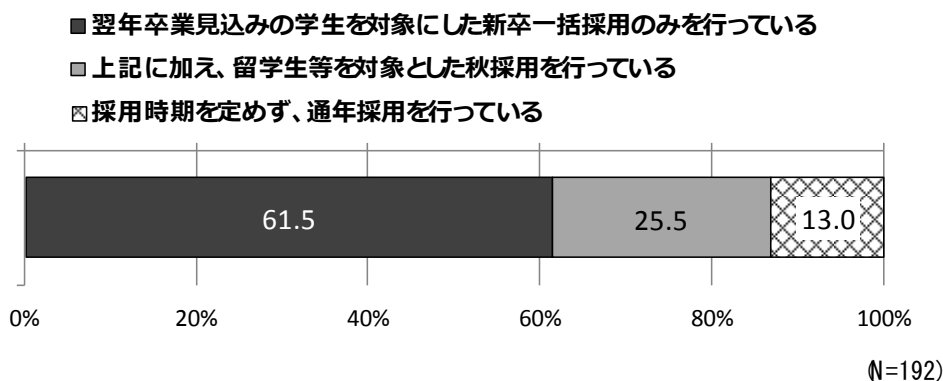
入社後も活躍する人材はいるが、期待をして採用しても本人起因の理由で早々に離職してしまう人材もいる。

優秀な既卒者の応募が少ない。

## 問 4 . 採用方法

(1) 現在の新卒者採用についてお伺いします。(単一回答)

新卒者採用の方法は「翌年卒業見込みの学生を対象にした新卒一括採用のみを行っている」企業が61.5%と最も多い。



(2) 新卒一括採用の課題

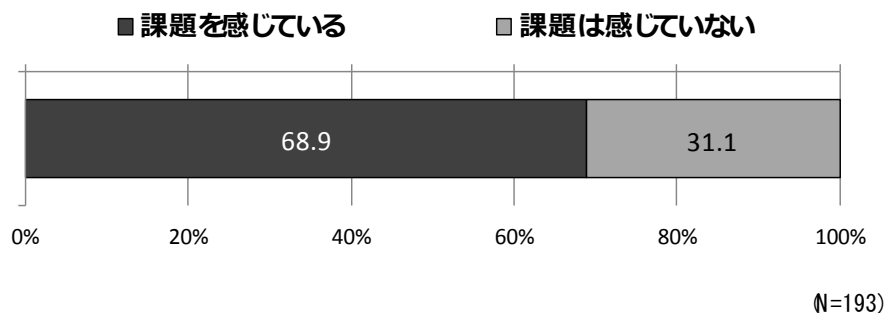
日本では新卒一括採用が主流ですが、新卒一括採用に関して、現在下記のような問題点が指摘されています。

<新卒一括採用で指摘されている問題点>

- ・ 就職活動の長期化・早期化により学生の修学が阻害される
- ・ 採用数が景気動向に左右される
- ・ 一度限りの「ワンチャンス就活」により雇用のミスマッチが生じる
- ・ 新卒で就職できなかった若者が非正規雇用として固定化してしまう 等

新卒一括採用に対して課題を感じていますか。課題を感じている方は、特にどのような点で課題を感じているのかも教えてください。(単一回答)

新卒一括採用に対して、「課題を感じている」企業は68.9%を占める。



## ■新卒一括採用で特に課題として感じていること（自由記述 抜粋）

### ①新卒一括採用の意義を認めながらも、課題を感じているケース

現在の日本の教育の仕組み、ならびに事業年度をベースとした企業活動や定年制を前提とした人員の計画的な採用と教育・キャリア開発プロセスに鑑みると、新卒一括採用には相当の意義があるのは事実である。

一方で、事業のグローバル化・複雑化に永続的に対応し企業の活力を維持するためには、多様な人財を維持・確保し続けることが必要であり、様々なチャンネルでの採用活動は必須である。

時期を定めた新卒一括採用について、選考開始時期を定めることは学業時間の確保、学生の不安抑制を図る点で望ましいと考えるものの、学生が決められた仕組みのなかで活動することによる学生自身の「弱体化・競争力の低下」に繋がる懸念がある。

・既卒採用は、キャリア採用の対象の広がりとともに活性化すると思われるが、新卒の一括採用もそれなりに人材確保の効率化に寄与できていると思われる。（就業経験のない学生の採用において、一括採用は教育的効果を出しやすく、一概にミスマッチを起こす原因とはいえないと思う）

・大学サイドと学生、企業それぞれのニーズにすべて合致した活動指針の設定が難しい（特にスケジュール）

・企業の足並みの揃え方

ワンチャンス就活や非正規雇用の問題については社会的に見ても課題とを感じるが、既卒者も採用対象として認めるなど、柔軟な採用活動を行うことで解決を図っていけるものと思料。（必ずしも、一括方式の見直しが必要ということではないと考える。）

### ②総合的な意見

「就学が阻害される」要因としては、長期化・早期化以外にも、卒業時期や学業の繁忙期が多様化しており（教育実習、部活の大会、海外留学、研究会など）、一つの「ベストな時期」というのが存在しないことが挙げられる。また、「キャリアに対する意識や考えを醸成する時間が短期間に集約される」という問題点もあると感じる。一括採用として限られた時期に大幅な採用活動が行われ、それ以外の時期には就職に関わる情報の普及や教育が少なくなり、また学生側も積極的にそういった情報収集や経験に取り組まないことにより、就職活動が一過性のイベント化している。

ある時期だけ乗り越えるものではなく、自分の社会人人生の長い道のりの第一歩としての意識を持ち、高校や大学一年生などの早い時期から卒業後どのような人生を歩みたいかをじっくり時間をかけて考える必要がある。採用が通年化し、年間を通して常に採用活動が行われていることで、様々な時期に採用について考える機会が増えると考え。（通年採用には、卒業時期が4月・10月だけでなく、より複数時期に用意されることも連動して必要だと思う）。

さらに、一括採用における企業側の悩みとしては、内定時期と入社時期の間の期間が半年以上あることで、内定者の数が入社までの間に変動し続けることが挙げられる。複数の内定を持ったまま入社の判断を中々できない（しない）学生や、辞退の連絡をしないまま連絡のとれなくなる学生も残念ながら増えている。就学中の一括採用ではなく、卒業後からの就職活動も視野に入れたスケジュールに移行していくことにより、内定～入社の期間を短縮し、学生側の就職活動の早期化の解消だけでなく、企業側の悩みも解消されていくと考える。

- ・大手人気企業の選考スケジュールに中小企業が影響を受ける
- ・既卒者の扱いが新卒と異なり不利になる場合がある。(選考に参加できない等)
- ・留学生が就職活動のタイミングを逃す可能性がある
- ・学生の質が似たようなタイプの人材が集まり均一化する可能性がある
- ・入社後のミスマッチを生み早期退職に繋がる可能性がある

### ③スケジュールに関する意見（就職・採用活動と学業との関係等）

新卒一括採用とはいうものの、企業によってその時期が異なることがあり、結果的に、企業、学生ともに採用時期の長期化や混乱が生じている。

学生は早く就職先を決めたいし、企業は早く良い学生を確保したい。採用活動開始時期に縛られてしまう企業とそうでない企業も混在し、学生・企業としては必然的に採用活動(業界研究なども含む)関連に費やす工数・期間が増え、修学をさせたい大学側との乖離が生まれている。一括採用は企業にとって人員工数・採用計画などにおいて良い面が多かったが、昨今では足枷になっている部分もある。

現状3月広報、6月採用開始となったにもかかわらず、教育実習が6月設定というのも疑問が残る。企業側の対応だけでなく、学生の育成環境を整備するにあたっての企業で活躍する人材の分析・裏付け、採用やインターン・現場実習の実施時期など、大学側のカリキュラムの組み方における対応も重要と考える。

学生生活にとどまらず、色々な経験を積みたいと考える学生にとって、新卒一括採用は、留学やボランティアなどのまとまった時間が必要になる取組みの阻害要因になり得る。

また、就職後の雇用の流動性が低いため、景気動向による採用数の増減は、学生の選択肢を狭めることに繋がってしまっている。

短期間での採用となるため、学生・企業側ともに見極めの時間が短く、他社企業との試験時期のバッチングも多い。企業が学生の資質を見極め、学生が企業・仕事理解を深め、相互にマッチングを図っていくためには、期間が限られすぎている。

### ④学生に関する意見

#### ・多様な学生ニーズに合致していない

海外留学やインターンシップ、ボランティアなど、様々な経験を積む学生が増えるなかで、従来のような一律でのスケジュールおよび採用方法では、学生・企業双方のニーズに対応することが難しくなっている。

多様な背景を持つ学生に柔軟に対応ができる体制が必要である。経済的な理由や兵役などの文化的な理由により、「ワンチャンス」のルールに乗れなかった学生にも平等に雇用のチャンスが与えられる必要がある。

- ・学生が短期間で進路を決定する必要があり、入社後にミスマッチが生じる可能性がある。
- ・採用スケジュールによっては海外大留学生・教育実習生の選考参加が困難になるケースが生じる。

日本学生の卒業月に合わせて一括採用を行うことにより、留学生の就職活動に支障をきたしている。具体的には、就職活動期間が限定されることにより、入社時期が合わず志望している企業に入社できない、雇用のミスマッチを起こすなどがあげられる、企業にとっても、入社まで時期が空くことにより、結果内々定後辞退に繋がる、フォローなど接触期間が長期化するなどの課題がある。

#### ・学生の職業観の醸成が不十分

学生が正しく理解しないまま選考を実施している。また最近のインターンシップのトレンドを見ると、1 day インターンシップなど選考とあまり変わらない採用活動が横行し、学生も受身のまま社会人になっているために、入社3年以内の離職が増加しているように感じる。

インターンシップ＝職業体験(企業の早期個人情報収集の場ではなく)の機会を増やせるような環境づくりが必要である。

学生が多くの業界・企業にエントリーしている状況において、十分な企業・仕事理解ができていないまま、選考に臨んでいる学生が存在する。

そのような状況のまま、一時期に集中した面接選考が実施され、結果として内々定を得た企業の中から、短期間で学生が企業を選択しているため、一部の学生において、やりたい仕事と実際の業務とのミスマッチが生じ、入社までの辞退が生じたり、入社後の早期離職に繋がる一つの要因にもなっていると考えられる。

### ⑤その他

#### ・雇用のミスマッチ、大企業への人気集中

就職活動の長期化・早期化が進んでおり、学生の修学が阻害されること、また就職活動がワンチャンスとなっていることで雇用のミスマッチが起きていることも大いに課題だと感じる。

企業側としてもワンチャンスの採用活動に加え、採用活動の時期が決められているために、それを遵守する企業ほど採用活動のスタートが遅くなり、優秀層の獲得に影響することも課題に感じている。

採用したい学生の内々定辞退を課題と感じているが、通年採用にするとそもそも優秀な学生に出会う機会が減るリスクがあるのではないか。一括採用によりスケジュールを組みやすい等のメリットもあり、一様に否定できない。

・学生はどうしても有名会社／大手志向の場合が多く、そうでない企業は不利となる。

・学生にとっても「ワンチャンス就活」であるため、焦りもあり、本当に勤めたい企業に巡り合う前に、決めてしまう可能性がある。

・お互いに、巡り合うチャンスが少なくなってしまう。

#### ・採用数が景気に左右される

採用数が景気動向に左右され、年毎に採用数がかかなり異なる。

採用内定を出した学生が他の会社の面接も受け、内定辞退を申し出てくることもあるが、その件数を予想できない。

#### ・既卒者の就職の難しさ

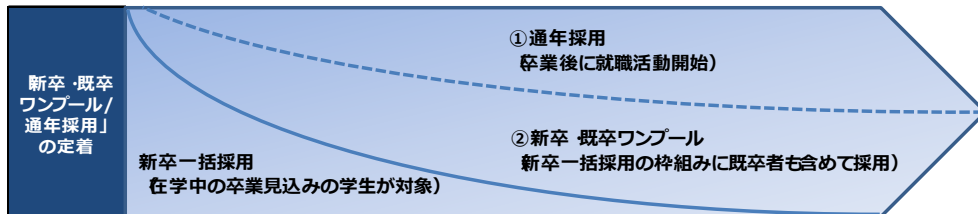
現在の新卒採用は、「学校に在籍していること」を前提としたものとなっており、その枠組みから外れている既卒者の就職活動は非常に難易度の高いものとなっている。

(何かしらの特別なスキル・経験を持った対象者であれば、即戦力での「中途採用」に適するかもしれないが、ここで想定されている既卒者の多くはそういった対象者ではないと思われる)

一企業としての取組みには限界があるため、新卒扱いとして採用を進めていくためには、社会全体でしっかりとしたスキームが必要だと考える。

## <「新卒・既卒ワンプール/通年採用」について>

経済同友会では新卒一括採用による「ワンチャンス就活」を是正し、大学・大学院在学中の学生の学びを尊重するため、「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を提唱しています。この枠組みでは、①大学卒業後に就職活動を開始することを念頭に置き、既卒者を通年で採用する方法（通年採用）、②新卒一括採用の枠組みに既卒者（原則、学部卒業後5年程度の者）を組み込んで、新人として採用する方法（新卒・既卒ワンプール）、を想定しています。



### ①通年採用(既卒者対象)※卒業後に就職活動開始

※大学4年間の成績、卒業後の活動成果が選考の重要な要素に

<学部卒業から入社までの過ごし方のイメージ(3年間)>

ケース	卒業	学部卒業後1年目			2年目			3年目			4年目	
		留学準備	留学	ボランティア	ギャップイヤー(2年間)			就職活動	内定	入社		
ケースA 卒業後、2年間ギャップイヤー活用												
ケースB 新卒で就職するも、1年で退社		入社	退社		資格取得						内定	入社

3年目の就職活動のイメージ

ケース	学部卒業後3年目												4年目
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
ケースA 卒業後、2年間ギャップイヤー活用	企業情報収集	応募	面接			内定	入社						
ケースB 新卒で就職するも、1年で退社	企業情報収集	応募	面接			内定							入社

※採用・入社時期は企業の事情により、適宜、設定

### ②新卒・既卒ワンプール(新卒一括採用の枠組みに既卒者を含めて採用)

<2017年度入社予定者の新卒就職・採用スケジュール>

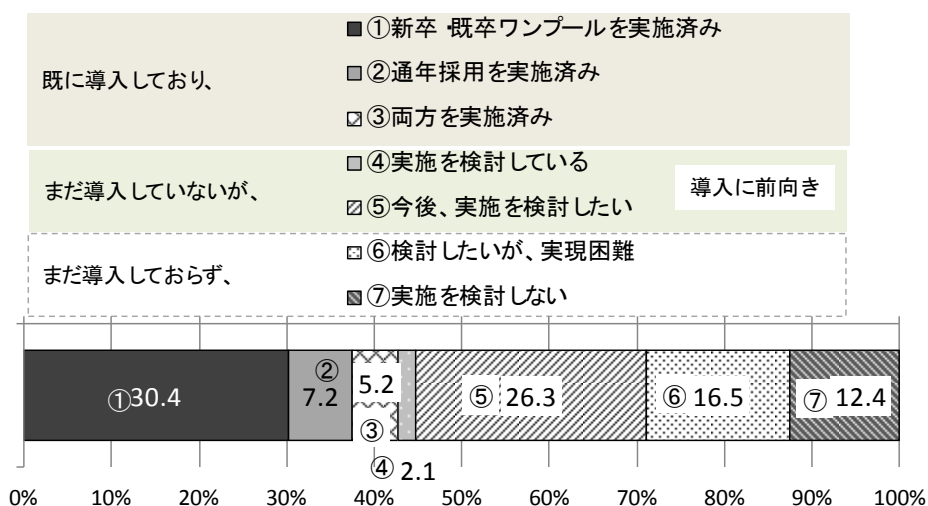
応募可能	広報活動解禁			選考活動解禁			内定								
	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
既卒者	新卒														
	3年生	4年生(前期)	夏休み	4年生(後期)			卒業	入社							
	説明会参加			面接			内定								
既卒者	留學生														
応募可能	4年生			既卒			既卒			4月入社					
	情報収集			卒業・帰国			面接			内定	入社時期は秋か春のいずれか			4月入社	

※平成27年12月10日付 政府文書「新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について(要請)」による広報活動、採用選考活動の開始時期に基づく

(3) 経済同友会の提唱する「新卒・既卒ワンプール/通年採用」の実施状況についてお伺いします。(単一回答)

「新卒・既卒ワンプール/通年採用」の実施状況は、「新卒・既卒ワンプールを実施済み」(30.4%)が最も多く、次いで、まだ導入していないが、「今後、実施を検討したい」(26.3%)、「実施を検討したいが、実現困難」(16.5%)と続く。

経済同友会で提唱する「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を約4割(42.8%)が「導入済み」。まだ「導入していないが、実施を検討している/したい」(導入に前向き)企業(28.4%)と合わせると、約7割(71.2%)を占める。



①新卒・既卒ワンプール採用、②通年採用、③両方を実施済み (①+②+③) : 42.8%  
 ・まだ導入していないが「実施を検討している」または「検討したい」(④+⑤) : 28.4%  
 ・まだ導入しておらず、「実現困難」または「実施を検討しない」(⑥+⑦) : 28.9%

} 71.2%

(4) 「新卒・既卒ワンプール/通年採用」に対するご意見をぜひお聞かせください。(自由記述 抜粋)

■採用実態

ワンプールや通年採用も導入しているが、新卒採用として入社するのは大部分が“新卒一括採用”に該当するのが実態。大学や他企業の採用広報・選考スケジュールが一括採用を主流としているため、通年で募集していても応募の大半が選考解禁時期に集中してしまう。経済的な理由などから、卒業後、すぐに働きたい学生も多く、卒業時期をより多様化させることがワンプールや通年採用の実施には必要と考える(例:単位を取れば4年経たずとも卒業できる、5月や12月などの複数の時期に卒業できる、など)。

また、採用が通年化するためには、業界・会社・職種の理解を促進する機会としてのインターンシップの活用はより一層重要であり、そのためにも、採用とインターンシップを連動させられない規制は一括採用からの脱却を困難にするものとする。 (「③ワンプール、通年採用ともに実施済み」の企業) 弊社では一括採用という概念はなく、実質的に募集が多く集まるためその時期の採用活動となっている状況である。よい学生がいれば常にコンタクトをとっており、年中採用活動は継続している。(学年問わず)また、コンタクトを取る中で既卒者がいれば中途採用枠として採用を検討する。留学によって入社時期が9月になる学生もおり、ケースバイケースの採用活動を行っている。

(「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

## ■既卒者採用に関する意見

卒業後の年数が長くなると新たな環境への適応力に懸念があるため、新卒と同様の扱いで採用する場合は、卒業後3年目くらいまでが望ましいと考える。

(「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

幅広く優秀な人材を採用するために、ワンプールや通年採用を行うことは有効である。ただし、年齢に見合った経験が企業で必要となることは否めない事実であり、既卒者は新卒者より厳しい目で見られることが懸念される。(「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

目的を持った留学、インターン、ボランティアなどであれば既卒学生も当社採用基準に達するが、実際に現状の既卒学生はそこまでの気概を持った学生は少ないと思われる。

(「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

弊社は既卒3年は新卒と捉えて採用を行っており、新卒・既卒ワンプール採用を実施しているとの見解である。通年採用については、オペレーションは煩雑にはなるものの、全企業が取り入れれば、就職機会として増え、雇用のミスマッチの減少につながると思われる。

一方で、新卒入社からの5年は大変貴重な成長機会であると考えられ、既卒5年(間の猶予)は就職機会が自由に与えられるという捉え方もできる反面、時間の過ごし方として機会損失につながるのではないかと感じている。(「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

実際に社会に出て働いてみて気がつくこと(自分自身がどういった職業観を持っているのか等)は多くあると思うので、非常に前向きな取り組みだと思う。ただ既卒者の場合は、就職していなかった期間にどのような目的意識を持ってどう取り組んでいたか、という結果を問われるため、よりシビアな選考になる。(「④今後、実施を検討」する企業)

既卒者の場合には、大学卒業後の時間の使い方が非常に重要となる。

入社1年で退職をした場合には、なぜその会社へ入社をしすぐに退職をしたのかななどを詳しく確認をする中で、その回答を学生がしっかり説明できるかという点でコミュニケーション力も重要な要素となる。(「④今後、実施を検討」する企業)

## ■課題を感じながらも、概ね賛成する意見

### 1. 多様な学生への対応

留学やボランティアなどを通じて多様な経験を積みたい学生にとって、ワンプール／通年採用はよい制度であると思う。一方で、数年の就業経験の差を埋められるだけの経験値を自主的な活動から得るのは難しいのではないかと懸念もある。

自らのゴールを定めてギャップイヤーを使うか、ただ漠然と過ごすのかでは意義が大きく変わる。ギャップイヤーを選択した学生の取り組みを支援・後押しするとともに、希望企業への応募・採用までを一貫してフォローできる枠組みを経済界で創設するなど、学生が不安を持たずに選択できる仕組みが必要になるのではないかと。(「④今後、実施を検討」する企業)

留学生、秋入学など従来の一般的な就学形態に収まりきれない学生への対応としても、ワンプール、通年採用のような採用活動が早晚必要になると思われる。一方で、採用希望層への接触方法が多様化することで、採用の手間・コスト等が従来以上にかかるかと予想され、実現に向けて解決しなければならない課題がある。(「②通年採用を実施済み」の企業)



特に外国の大学を卒業する留学生が採用しやすくなるメリットが大きい。  
既卒者についても、学生がやり直すチャンスを広く持てるいい案だとは思いますが、一方企業にとっては、短期間で離職を繰り返すようなことにならないよう、選考の際の工夫が必要になると考える。

(「④今後、実施を検討」する企業)

新卒に関して、弊社では3年を新卒とみなしているが、就業・未就業問わず卒業から5年を新卒として扱うのは可能。一方で通年採用となると、採用計画・社員教育という別の面での課題が起こるのも事実。留学生市場などのマーケットによっては実施を検討したい(留学生向けに秋入社も実施済)。一方で、インターンシップの枠組みにあった「学生の職業観の育成を促し、大学での学びの動機づけを与えるものであるべき」という意味では、3年から4年夏ぐらいまでを学業に専念させ、秋・冬を採用活動とした方が企業・学生・学校ともによいのではないかとも思う。(「④今後実施を検討」する企業)

人材の多様性を確保する意味で、型通りの採用活動を目指すのではなく、臨機応変に対応すべき。スタイルにこだわる必要はないと考える。「②通年採用を実施済み」の企業)

特に外国の大学を卒業する留学生が採用しやすくなるメリットが大きい。  
既卒者についても、学生がやり直すチャンスを広く持てるいい案だとは思いますが、一方企業にとっては、短期間で離職を繰り返すようなことにならないよう、選考の際の工夫が必要になると考える。

(「④今後実施を検討」する企業)

## 2. 入社時期の統一化や体系的な人材育成の必要性

新卒・既卒によって、個人の能力・資質に大きな違いがあるわけではないため、両者をフラット、フェアに扱うべきと考える。そのため、新卒・既卒ワンプール/通年採用に賛成。

入社時期については、企業側の事業特性、研修に伴う業務負担等の観点から、企業によって異なるものになると考えている。「③ワンプール、通年採用ともに実施済み」の企業)

既に弊社では、既卒者も対象とした採用活動を展開しているが、新入社員教育のスケジュールの問題から、入社式のタイミングは一括して4月としている。通年採用の場合は、入社式や教育研修の運用方法に検討課題があるように思う。「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

「新卒・既卒ワンプール/通年採用」については、学生の本分を考え、学業・学外生活の充実に重きを置くということに理解もし、今後検討をしていきたいと思う一方、会社の人員計画などを考えると、採用数が不透明、採用時期による人財の質のばらつきなど、まだまだ本格的に移行していくには不安な点も多い。

今後、学生・企業の間でこういった考え・動きがスタンダードになるまでは、学生も企業も尻込みする可能性が高いが、少しずつこういった枠で採用する学生を増やしていくことが必要になっていく。

(「④今後実施を検討」する企業)

多様な人材を採用するためには、既卒者の採用は必要と考える。ただし、通年採用の場合、採用の長期化による企業の採用コスト増加、新入社員教育も個別に実施する必要があるため、効率が悪くなることは避けられない。「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

新卒一括採用による「ワンチャンス就活」の是正、という考え方には共感できるものの、工数や効率の点で対応が難しい点があると考えている。「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

入社時期を複数設定することへの対応が必要。入社時期にあわせて、受け入れ部門の研修企画、運営、人員、配属のタイミングなど社内調整をしなければならない。「④今後実施を検討」する企業)

思想としては理解できるものの、学生が長い期間企業を見極めてゆくことは、一部有名企業による優秀学生の独占にもつながりかねない。(「④今後実施を検討」する企業)

## ■導入が難しい理由（賛成の理由も一部含む）

### 1. 通年採用の実現が困難な理由（マンパワー、人事制度、コスト等）

・通年採用については、企業として情報公開や広報活動をする期間に区切りがないため難しいように感じられる。またビジネス経験が(ほぼ)ない新入社員を受け入れる際のトレーニングなどを勘案すると、新卒・既卒ワンプール採用についてのメリットがあるように思われる。ただ、反面、一気に大量採用することになりかねず、別の類の受入れ側の負担があることは否めない。

・通年採用は、企業で特定のスキルセットを持つ人材が必要になった場合に中途採用として行うのがよいのではなかろうか。

・新卒・既卒ワンプール採用については、新卒既卒を同じ期間内に採用するので手間が増えないが、対象を広げよりよい人材に出会うことのできる確率が高まるので賛同する。

(「①新卒・既卒ワンプールを実施済み」の企業)

「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を実施することで、一括採用で主に重視していた人間的魅力に加え、学生の本分である大学での学びを尊重することが可能となり、リベラルアーツや素養を身に着けた人物か明確にわかる点は企業にとっても合理的である。

しかしながら、当社における採用担当者のマンパワーや、従来型の採用を前提にした人事制度の在り方、専門職種の採用との関係、グループ企業との関係性を考慮すると、実現にむけての課題が多いのが現状である。(「⑥検討したいが、実現は困難」な企業)

通年採用は企業側の工数増となることが懸念される。このため新卒・既卒ワンプールの方が現実味があるが、既卒者を採用するかどうかは既卒者本人の能力次第と思われる。

(「⑥検討したいが、実現は困難」な企業)

新卒・既卒ワンプールに関し、現在の第二新卒市場の存在を鑑みると、その需要は存在し、若年層の労働市場を流動化することで、学生と企業 mismatches を解消することが期待できる。

通年採用に関し、現在ほとんどの日本企業においては、新卒採用を前提とした、異動、評価、教育等がなされており、通年採用によりそれらの人事諸制度を見直す必要が出てくる。

(「⑥検討したいが、実現は困難」な企業)

大学・大学院在学中の学生の学びの機会尊重のために、現状の一括採用スキームの変革は必要なものと考える一方、通年採用等を実施した場合、企業ごとのマンパワーによる格差が一層の広がる懸念がある。(「⑦実施を検討しない」企業)

「通年採用」については今後検討の余地はあるが、「新卒・既卒ワンプール」については採用にかかるコストを抑えたいので、通年ではなく、なるべく時期を集中して採用活動を実施したい。

(「⑥検討したいが、実現は困難」な企業)

通年採用は、「採用人数が多く、採用後の短期退職もある程度覚悟しておける企業(採用業務も専任グループがある)」が対応できる仕組みではないかと考える。(「⑦実施を検討しない」企業)

新卒採用については、世間の動きに合わざるを得ない部分が多く、弊社規模の企業で、主流から外れる採用方法をとることは、非常に困難である。逆に、「新卒・既卒ワンプール/通年採用」が主流になれば、弊社としても取り入れざるを得ないと考える。(「⑦実施を検討しない」企業)

## 2. 新卒一括採用のメリット

新卒採用に関しては、機会は平等に与えられるべきで、何度も与えられるべきであるとは思わない。機会が限られることにより、在学中からの職業観やキャリアイメージの醸成につながるものだと考える。一方で、新卒偏重の雇用慣行が残っていることも事実であり、新卒採用に固執し過ぎることのない、柔軟な雇用慣行や雇用体系の確立が重要と思われる。(「⑦実施を検討しない」企業)

現在の新卒一括採用においてチャンスが少ないことは、学生にとって課題であるかもしれないが、時期を統一することで集中して活動できるというメリットもあると感じている。

また企業にとってもコストやロード面から、一括で行う方がよいと感じている。

(「⑥検討したいが、実現は困難」な企業)

- ・当社は、地域限定採用を行っているため、各エリアにて母集団形成を一番行いやすい時期(学生が多く就職活動を行っている時期)に活動し選考を進めるのが効率が良い。
  - ・入社後の研修が、4月入社で統一されている場合のほうが、集合研修を行いやすく充実した内容で実施することができる。また、同じ時期に入社することで得られる社員同士の一体感も重要だと思う。
- (「⑥検討したいが、実現は困難」な企業)

## 3. 学生の立場

企業として多様な人材を採用していくうえで、入社時期を4月に限定した、現在の「新卒一括採用」というスキームだけでは限界があると考えており、選考時期を「通年」とし新卒採用のチャンネルを拡大していく課題は認識している。一方で、卒業後の就職活動開始(大学卒業から就職までにブランクが生じる)について、学生のニーズがあるのか議論が必要である。また、「同期意識を持たせ、多くの新卒者を社内で育成していく」という前提に立っている一括採用にも、効率的な教育が行えるという大きな利点があることも議論のポイントである。(「④今後実施を検討」する企業)

・ギャップイヤー中に学生が様々な経験を積み、自らの将来についてより深く考えることができるため、「企業でどのような仕事をしたいかよく分からないがとりあえず就職する」という学生が減少すると思われる。

・「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を導入した場合の、新入社員の研修体制や、既卒入社者の給与体系など、新たに検討すべき内容が多いため、段階的かつ中長期的な視点での導入であれば実現可能であるとする。(「④今後実施を検討」する企業)

理想的ではあると思うが、かえって学生の選択肢が増え、決めきれず、採用活動が長期化し、企業にとってもコスト増になる恐れがあるのではないかと。(「④今後実施を検討」する企業)

反対ではない。今後留学をし外国同様4月入学だけでなく、9月入学等の学生も増えていくと思うので、ワンプール、通年化は必要だと思う。しかし今現在は、4月入学、3月卒業がほとんどのため、ワンプールにしてしまうと企業も学生も期限がなく、よいマッチングになりづらいのではないかと。(「④今後実施を検討」する企業)

この(新卒・既卒ワンプール/通年採用の)考え方に、学生・大学側の意識レベルが合ってくるまでに、どの程度の期間を要するのかを懸念している。(「④今後実施を検討」する企業)

全ての学生に当てはまることではないが、その制度の導入により学生に気持ちの余裕が生まれ、就職活動に対する熱意が薄れてしまう可能性もある。(「⑦実施を検討しない」企業)

## 問5. 学校への期待と企業の教育への協力

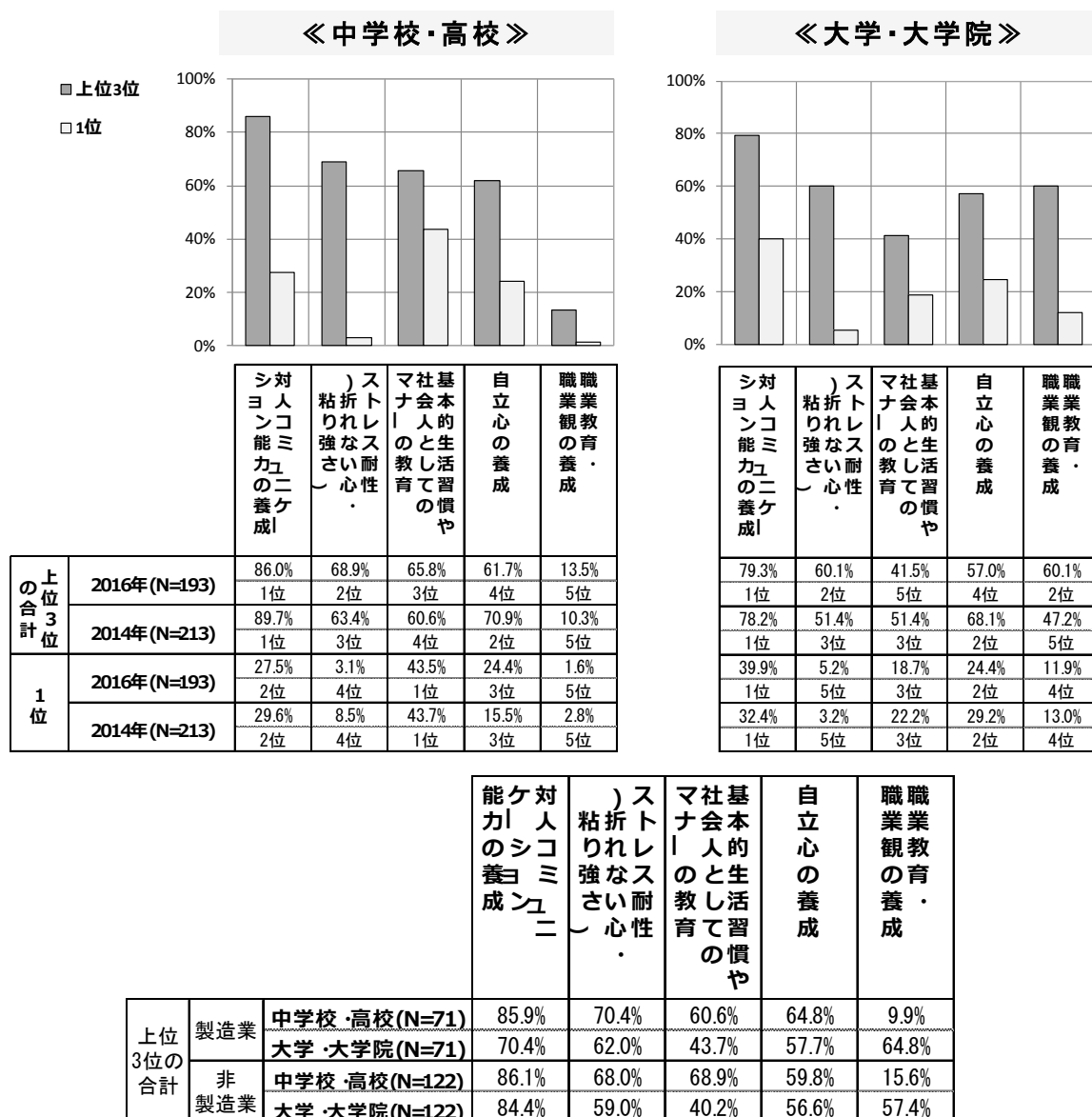
### (1) 学校への期待

新卒者を雇用する企業として、人材育成の観点から学校教育に対して期待することを、中学校・高校、大学・大学院別に、各要素別に重要と思う順に上位3つまで選択してください。

#### ① 人格

人格面で期待することは、中学校・高校、大学・大学院とも(上位3つ合計で)1位「対人コミュニケーション能力の養成」、2位「ストレス耐性」、4位「自立心の養成」で共通している。一方、中学校・高校では「基本的生活習慣や社会人としてのマナーの教育」が3位、大学・大学院では「ストレス耐性」と「職業教育・職業観の養成」が同率2位となっている点で違いがあった。2014年調査と比較して、大学・大学院での「職業教育・職業観の養成」(47.2%→60.1%)、「ストレス耐性」(51.4%→60.1%)への期待が特に高まっている。

業種別では、製造業と比べて非製造業では中学校・高校で「基本的生活習慣やマナー教育」を、大学・大学院で「対人コミュニケーション能力の養成」を期待する企業が多い。



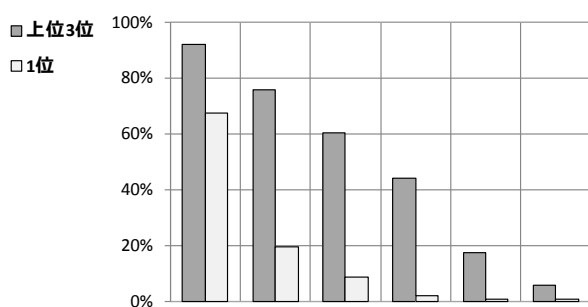
## ②教育

期待する教育は、中学校・高校、大学・大学院で大きな違いがある。

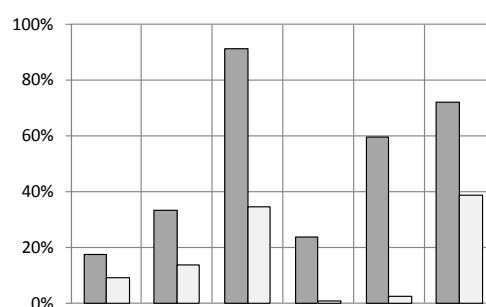
中学校・高校では、(上位3つ合計で)圧倒的1位は「基礎学力の養成」(92.3%)、2位「一般教養教育」(75.8%)、3位「論理的思考能力等の養成」(60.3%)である。一方、大学・大学院での圧倒的1位は「論理的思考能力等の養成」(91.2%)、2位「専門的な学問教育」(72.2%)、3位「ディベートやプレゼンテーション能力の訓練」(59.8%)である。2014年調査と比較して、大学・大学院での「専門的な学問教育」への期待が高まっている(59.7%→72.2%)。

業種別に見ると、大学・大学院では、非製造業よりも製造業で「専門的な学問教育」、「語学教育」が、製造業よりも非製造業で「ディベートやプレゼンテーション能力の訓練」が重視されている。

### 《中学校・高校》



### 《大学・大学院》



上位3位の合計	年次	N	基礎学力の養成	一般教養教育	論理的思考能力等の養成	語学教育	ディベートやプレゼンテーション能力の訓練	専門的な学問教育
			順位	順位	順位	順位	順位	順位
上位3位の合計	2016年	(N=194)	92.3%	75.8%	60.3%	44.3%	17.5%	5.7%
	2014年	(N=213)	95.3%	75.1%	57.7%	44.1%	17.4%	3.8%
1位	2016年	(N=194)	67.5%	19.6%	8.8%	2.1%	1.0%	1.0%
	2014年	(N=213)	66.7%	18.3%	7.0%	7.0%	0.5%	0.5%

上位3位の合計	年次	N	基礎学力の養成	一般教養教育	論理的思考能力等の養成	語学教育	ディベートやプレゼンテーション能力の訓練	専門的な学問教育
			順位	順位	順位	順位	順位	順位
上位3位の合計	2016年	(N=194)	17.5%	33.5%	91.2%	23.7%	59.8%	72.2%
	2014年	(N=213)	25.9%	37.0%	91.2%	22.7%	58.3%	59.7%
1位	2016年	(N=194)	9.3%	13.9%	34.5%	1.0%	2.6%	38.7%
	2014年	(N=213)	13.4%	13.0%	38.4%	3.2%	2.8%	29.2%

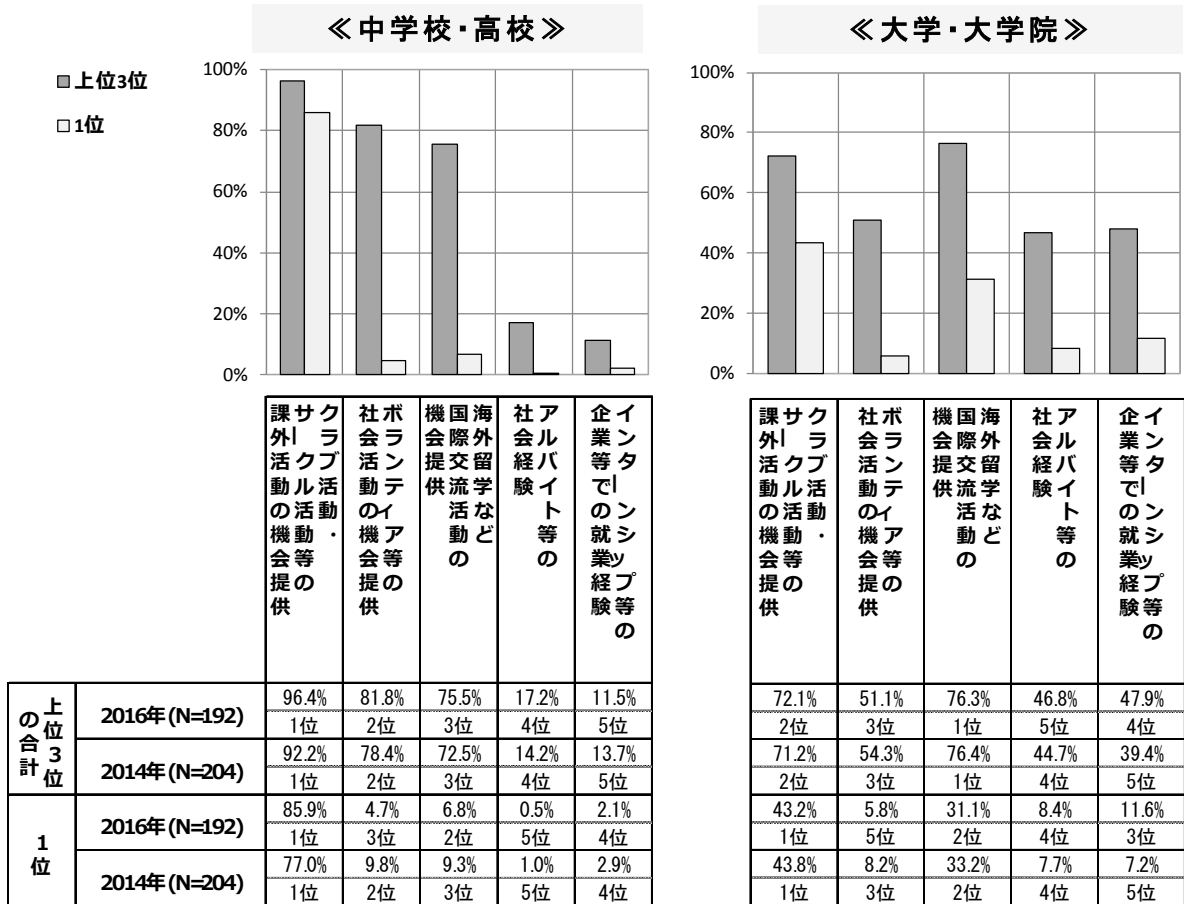
上位3位の合計	業種	教育の種類	N	基礎学力の養成	一般教養教育	論理的思考能力等の養成	語学教育	ディベートやプレゼンテーション能力の訓練	専門的な学問教育
				製造業	中学校・高校	(N=72)	93.1%	76.4%	47.2%
上位3位の合計	製造業	大学・大学院	(N=72)	16.7%	31.9%	86.1%	31.9%	47.2%	83.3%
		非製造業	中学校・高校	(N=122)	91.8%	75.4%	68.0%	40.2%	16.4%
	非製造業	大学・大学院	(N=122)	18.0%	34.4%	94.3%	18.9%	67.2%	65.6%

### ③経験

期待する経験(上位3つ合計)は、中学校・高校で1位「クラブ活動、サークル活動等の課外活動」(大学・大学院2位)、2位「ボランティア等の社会活動」(大学・大学院3位)、3位「海外留学など国際交流活動」(大学・大学院1位)である。

2014年調査と比較して、大学・大学院において「インターンシップ等の就業経験」への期待が高まっている(39.4%→47.9%)。

業種別に見ると、大学・大学院で製造業よりも非製造業では「クラブ活動、サークル活動等の課外活動」や「アルバイト等の社会経験」が、非製造業よりも製造業で「インターンシップ等の就業経験」や「海外留学など国際交流活動」、「ボランティア等の社会活動」が重視されている。



		《中学校・高校》					《大学・大学院》				
		課外活動の機会等の提供	ボランティア等の社会活動の機会等の提供	海外留学などの国際交流活動の機会提供	アルバイト等の社会経験	インターンシップ等の就業経験	課外活動の機会等の提供	ボランティア等の社会活動の機会等の提供	海外留学などの国際交流活動の機会提供	アルバイト等の社会経験	インターンシップ等の就業経験
上位3位の合計	製造業	中学校・高校(N=71)	97.2%	83.1%	73.2%	14.1%	11.3%				
		大学・大学院(N=69)	65.2%	55.1%	81.2%	40.6%	53.6%				
	非製造業	中学校・高校(N=121)	95.9%	81.0%	76.9%	19.0%	11.6%				
		大学・大学院(N=121)	76.0%	48.8%	73.6%	50.4%	44.6%				

## ■学校への期待に対して重要と思うこと（自由記述）

### ①自ら考え、創造性を育む教育

「教える」教育だけでなく、自ら考えさせ、新しいものを作り出すための機会を与え、発想力を養うことも必要。

自分自身のやりたいことを深く考える機会を提供し、考えた結果を応援する仕組みなど。

興味を持つ、好奇心を持つなど人間力(人として魅力ある要素)を持てる教育、内容自体ではなく学ぶ姿勢の大切さを学ぶ教育を望む。専攻等で学んだ内容がそのまま将来の仕事につながるとは限らないし、それが就活する学生自身の幅・可能性を狭めることにもつながっているのではないか。

### ②ストレス耐性、経験を通じた成長

- ・自分の考えを他人に否定されてもへこまないストレス耐性(若いうちに怒られ慣れていない)。
- ・周り自分と異なっても、我慢して周りに合わせない個性(周りに同化して自分を守る)。
- ・人前に恥ずかしがらずに出て行く姿勢(自ら前に入る人が少ない)。

クラブ・サークル活動など、より多くの人と関わり挫折や成功を経験することを期待する。

専門性より基礎力が重要。自発性、解決力、創造性、協調性、コミュニケーション力など、学ぶより経験を通じて醸成されていく能力を重視して欲しい。

### ③大学・大学院教育

大学・大学院においては、就業前の自由な時間を使い、人間的魅力を高めることを期待したい。

大学生・大学院生であれば、ボランティアやクラブ活動、海外留学などは学校側からの機会の提供を期待というよりは、自分自身で探して経験していけばよいように思う。

産学連携を加速し、学生のキャリア教育を拡充すべきであり、結果的に学生のレベルアップにつながる可能性がある。

### ④プログラミング教育

教育に関しては、AIやIoTなど、ITの発達により理系学生の需要が増えている。エンジニアまでとはいかないが、プログラミングや統計学など数字に強い学生の育成を期待したい。

プログラミングなどのIT教育を取り入れて欲しい。

### ⑤その他

どんなことでもよいので「これに打ち込んだ」と言える経験。また、それを周囲も本人も認める機会(例えばキャリアカウンセリングなどの場)。

人格については、学生本人が学校生活を通じて結果的に身につけるものであり、「教育」として期待するものではない。

経験について大事なものは、経験から得たこと・気づきであり、特に順位付けをするものではない。

(2) 小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学（単一回答）

職業観の養成には、早い段階からのキャリア教育が重要です。貴社では小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学の機会を提供していますか。

職場体験や会社見学については、年々提供する企業が増え、小・中・高校生いずれにおいても今や過半数の企業が提供するまでになっている(小学生 52.0%、中学生 55.1%、高校生 62.8%)。

