HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	地域における経済団体等の人材育成への取組みと課題 ： 大学との連携を中心に
Author(s)	亀野, 淳
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 106, 37-51
Issue Date	2008-12-18
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.106.37
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/35072
Type	departmental bulletin paper
File Information	106_p37-51.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学大学院教育学研究院
紀要　第 106 号　2008 年 12 月

地域における経済団体等の人材育成への取組みと課題

― 大学との連携を中心に ―

亀　野　　淳*

The Activities and Problems to Human Resource Development of Economic Organizations such as Employers' Association, the Chamber of Industry and Commerce etc. in each Region

Jun KAMENO

【要旨】 2004 年に実施した地域経済団体に対するアンケート調査結果によると，約半数の団体が大学・短大に対してキャリア教育・就職支援事業を実施している。また，大卒者に必要と認識している能力とその取得状況のギャップでは，大学教育で身につけると考えられる能力についての項目は小さいといえる。また，大学で行うべき教育として実学・実体験を志向した教育への期待が高く，アカデミック志向の教育への期待は高くないなどの特徴がみられた。さらに，実学・実体験を志向した教育を期待している団体とアカデミック志向の教育を期待している団体とでは，大卒者に必要な能力やそのギャップ等の認識に大きな差があることなどがわかった。
【キーワード】地域経済団体，大学教育，産学連携，人材育成，キャリア教育

1．はじめに

インターンシップなどの学校と地域との連携による教育の拡充が求められている中で，全国規模の経済団体からは（大学）教育に対する提言や要望は増加している[1]。これは，（大学）教育に対する不満や苛立ちから発出されているものも多い。しかし，教育を実施している個別の学校・大学との関係がより深いのはこうした全国規模の経済団体ではなく，個々の企業や経営者などを指導する立場にある地域における経済団体等（以下，「地域経済団体」という）である。本稿では，こうした地域経済団体が，インターンシップやキャリア教育などを通して学校教育をどのように支援しているのか，また，その背後にある人材養成観や大学教育に何が求められているかなどついて，2004 年に実施したアンケート調査の結果を中心に明らかにしたい。

2．大学教育と地域経済団体との関係

我が国においては，職業的な能力に関しては，入社後企業において実施するので大学教育

* 北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部准教授

に対する期待は大きくはなかった。しかしながら，知識基盤社会の到来等により，近年，大学教育に対する経済界からの要望は強くなっており，また，大学も少子化に伴う大学経営環境の厳しさもあり，就職支援やキャリア教育に対する取組みが活発になっている。

こうした動きを受けて，大学内の教育だけではなく，産業界や地域社会との連携による教育もより活発化している。特に，インターンシップの実施等にあたっては，大学と地域経済団体とが連携して実施しているケースも多く，地域経済団体が大学教育に果たす役割も年々大きくなっているといえる。しかしながら，これまで，個別企業によるインターンシップへの関与とその関心についての実証的な調査研究は，吉本（2001），亀野（2003）など多数蓄積されているが，団体については，インターンシップ仲介団体を調査した産業基盤整備基金（2001）などの調査研究がおこなわれているにすぎない。

本稿においては，3．において詳述するアンケート調査をもとに，①地域経済団体の大学教育への参画状況，②大学生の能力評価，③必要とする能力の育成すべき場所（大学と企業の役割分担），④期待する大学教育の方法・内容，について現状分析を行うとともに，こうした大学教育への期待は大学教育や大学生の能力に対するどのような考え方によって形成されているのかについて重回帰分析を用いながら分析を行うこととする。

3．アンケート調査の概要

本稿で使用するアンケート調査は，国立教育政策研究所の『新しい時代における大学と産業社会との相関システムの構築に関する研究』（平成 13 ～ 17 年度，研究代表者：塚原修一）の一環として 2004 年に実施した「地域における経済団体等の人材育成事業及び大学等との連携に関する調査」（調査担当者：亀野ほか）である[2]。

調査対象は都道府県経営者協会，経済団体連合会（地域ブロック），商工会議所，青年会議所，都道府県経済同友会，都道府県商工会連合会，全国中小企業団体中央会（都道府県），都道府県中小企業家同友会，ライオンズクラブ，ロータリークラブ，日本労働組合連合会（都道府県）の 11 種類の団体・組織である。

調査方法は，郵送調査であり，1,323 団体に 2004 年 10 ～ 11 月に郵送調査で実施し，377 団体から回答を得た（回収率は 28.5 %）。団体別の回収率は表 1 のとおりである。なお，集計に当たっては団体を (1)「経営者協会等」として，経営者協会と経済団体連合会，(2) 商工会議所，(3) 青年会議所，(4)「その他の経済団体」として，経済同友会，商工会連合会，全国中小企業団体中央会，中小企業家同友会，(5)「その他の団体」として，ライオンズクラブ，ロータリークラブ，日本労働組合連合会，という 5 類型に分けて分類することとした。主な質問項目は，キャリア教育・就職支援事業についての活動と認識，大卒人材に求められる能力とその養成段階についての認識，大学教育への要望などである。

表１　団体別のアンケート回収状況

	調査対象数	回収数	回収率
経営者協会等	58	30	51.7%
経営者協会	*50*	*27*	*54.0%*
経済団体連合会	*8*	*3*	*37.5%*
商工会議所	524	193	36.8%
商工会議所	*524*	*193*	*36.8%*
青年会議所	443	45	10.2%
青年会議所	*443*	*45*	*10.2%*
その他の経済団体	185	90	48.6%
経済同友会	*45*	*25*	*55.6%*
商工会連合会	*47*	*26*	*55.3%*
中小企業団体中央会	*47*	*23*	*48.9%*
中小企業家同友会	*46*	*16*	*34.8%*
その他の団体	113	19	16.8%
ライオンズクラブ	*32*	*0*	*0.0%*
ロータリークラブ	*34*	*5*	*14.7%*
日本労働組合連合会（連合）	*47*	*14*	*29.8%*
計	1,323	377	28.5%

４．アンケート調査結果

４．１　地域経済団体等の若年者，学校・生徒へのキャリア教育・就職支援事業の実施状況

地域経済団体等が若年者，学校・生徒に対して，レクチャー・セミナーへの企業人の派遣，インターンシップの推進・仲介，会員企業の求人情報等の提供といったキャリア教育・就職支援事業の実施状況をみると（表２），大学・短大（生）に対して何らかの支援を実施している団体は全体の約５割となっている。これを団体別にみると，経営者協会等などでその割合が高いものの，青年会議所ではかなり低くなっており，経済団体により大きく異なっている。また，事業の内容も，「インターンシップの推進・仲介」は４分の１程度の団体が実施しているものの，「キャリア・カウンセリング」「教育活動への経済支援」「就職指導への人材の派遣」などでは１割弱とかなり実施割合が低くなっている。これを団体別にみると，全体の実施割合が高い「インターンシップの推進・仲介」においては，経営者協会等ではほとんどの団体が実施しているのに対し，青年会議所やその他団体ではほとんど実施されておらず大きな差がみられる。これは，経営者協会については，厚生労働省の委託事業である「インターンシップ受入企業開拓事業[3]」を実施していることからほぼ全ての団体でインターンシップ関連事業を実施しているのに対し，商工会議所ではこうした委託事業はなく，ほとんどの商工会議所が自主的にインターンシップ事業を実施しているのが実情である。また，青年会議所は以前から大学との関係は希薄であり，むしろ，地元の小・中学校との連携に重点を置いていること，また，ライオンズクラブ，ロータリークラブについては，設置目的が経済団体と異なることや基本的に個人参加であることから組織的に大学との連携を構築することには限界があると思われる[4]。

表２　大学・短大（生）に対するキャリア教育・就職支援事業の実施状況

	計	経営者協会等	商　工会議所	青　年会議所	その他の経済団体	その他の団　　体
いずれかを実施	52.5	96.7	53.9	2.2	43.3	31.6
Ａ．レクチャー・セミナーへの企業人の派遣	9.5	20.0	6.2	0.0	17.8	10.5
Ｂ．インターンシップの推進・仲介	25.5	96.7	22.8	2.2	24.4	0.0
Ｃ．キャリア・カウンセリング	2.7	6.7	2.1	0.0	3.3	5.3
Ｄ．会員企業の一般的な活動情報等の提供	15.6	20.0	22.3	0.0	10.0	5.3
Ｅ．会員企業の求人情報等の提供	23.3	13.3	34.7	0.0	17.8	5.3
Ｆ．就職指導への人材の派遣､ノウハウの提供	6.9	23.3	5.2	0.0	7.8	10.5
Ｇ．教育活動への経済支援	3.4	3.3	2.6	0.0	3.3	21.1
いずれも実施していない	47.5	3.3	46.1	97.8	56.7	68.4
n	377	30	193	45	90	19

４．２　大卒社員の知識等の重要度など

ここでは，大卒者の能力に対する職業の場面での必要性と，現状の大卒新卒者がそうした能力をどこまで満たしているのかという能力の獲得の程度について評価したものを比較し，どこに地域経済団体からみた能力ギャップがあるのかを検討する。

(1) 大卒者に必要とされる能力

まず，大卒者に必要とされる能力として 11 項目（その他を除く）を設定し，５段階で聞いたところ（表３），多くの能力項目が「極めて重要である」「かなり重要である」に回答が集まっているが，特に強く必要性が認識されていたのは「職業への意欲・勤労観」「一般的な社会常識・礼儀・マナー」といった大学教育とは直接関係のない能力であるといえる。一方，「外国語の能力」「専門的な知識・技術」などの近年，大学教育でより重視している項目が，相対的に重要度が低くなっているのが特徴的である。しかし，あくまでも他の項目と比較した相対的な重要度において低いだけであり，４割以上の団体が「やや重要である」と回答していることには留意が必要である。ただし，重要度が相対的に低い項目ほど回答のばらつきが大きいという傾向があり，地域経済団体の考え方も一様でないことがわかる。

これを団体別にみると（表４），経営者協会等においては，全ての項目において団体計の平均を上回っている。つまり，経営者協会等では大卒者として必要な能力を他の団体と比較してより強く求めているといえる。特に，「基礎的な学力」については，「職業への意欲・勤労観」に次いで高くなっている。

表３　大卒者に必要とされる能力

	極めて重要である	やや重要である	どちらともいえない	それほど重要ではない	全く重要ではない	回答数	平均	標準偏差
A．基礎的な学力	42.4	31.9	25.5	0.3	0.0	361	4.16	0.82
B．専門的な知識・技術	22.4	44.9	30.7	1.9	0.0	361	3.88	0.77
C．外国語の能力	12.0	42.5	41.6	3.6	0.3	358	3.62	0.75
D．コンピュータを使いこなす技能	34.8	45.7	18.9	0.6	0.0	359	4.15	0.73
E．話しことばによるコミュニケーション能力	54.8	38.6	6.3	0.3	0.0	363	4.48	0.63
F．創造性	48.9	43.6	7.2	0.3	0.0	360	4.41	0.64
G．問題解決の能力	46.5	44.6	8.3	0.6	0.0	361	4.37	0.66
H．リーダーシップを発揮できる力量	26.0	50.7	21.6	1.7	0.0	361	4.01	0.74
I．チームの中で仕事を遂行する能力	43.6	47.8	8.6	0.0	0.0	362	4.35	0.63
J．一般的な社会常識・礼儀・マナー	62.7	29.6	7.5	0.3	0.0	362	4.55	0.64
K．職業への意欲・勤労観	69.3	23.8	6.9	0.0	0.0	362	4.62	0.61

（注）平均は、極めて重要である＝５、やや重要である＝４、どちらともいえない＝３、
それほど重要ではない＝２、全く重要ではない＝１として算出した数値の平均値

表４　大卒者に必要とされる能力（団体別平均値）

	計	経営者協会等	商工会議所	青年会議所	その他の経済団体	その他の団体
A．基礎的な学力	4.16	4.68	4.12	3.91	4.18	4.33
B．専門的な知識・技術	3.88	4.00	3.88	3.98	3.75	4.06
C．外国語の能力	3.62	3.93	3.62	3.47	3.57	3.81
D．コンピュータを使いこなす技能	4.15	4.32	4.25	4.00	3.98	3.94
E．話しことばによるコミュニケーション能力	4.48	4.75	4.43	4.55	4.46	4.50
F．創造性	4.41	4.43	4.46	4.35	4.35	4.31
G．問題解決の能力	4.37	4.43	4.38	4.53	4.24	4.44
H．リーダーシップを発揮できる力量	4.01	4.18	3.98	4.21	3.93	4.00
I．チームの中で仕事を遂行する能力	4.35	4.61	4.34	4.28	4.34	4.31
J．一般的な社会常識・礼儀・マナー	4.55	4.68	4.49	4.73	4.56	4.40
K．職業への意欲・勤労観	4.62	4.86	4.59	4.64	4.60	4.73

（注）数値は、極めて重要である＝５、やや重要である＝４、どちらともいえない＝３、
それほど重要ではない＝２、全く重要ではない＝１として算出した数値の平均値

(2) 大学新卒者の能力取得状況

次に，そうした能力を現実の大学新卒者はどれほど身に付けているのか聞いてみたところ（表５），「コンピュータを使いこなす技能」以外は「十分に持っている」「かなり持っている」という回答は少なくなっている。また，「一般的な社会常識・礼儀・マナー」「話しことばによるコミュニケーション能力」「問題解決の能力」などの項目については，3.0を下回っており評価が低くなっている。

これも団体別にみると（表６），団体による大きな相違はみられないが，経営者協会等や商工会議所では，ほとんどの項目において団体計の平均よりもやや高くなっている。

表５　大学新卒者の能力取得状況

	十分に持っている	ある程度持っている	どちらともいえない	それほど持っていない	全く不十分である	回答数	平均	標準偏差
A．基礎的な学力	5.6	23.9	59.6	10.1	0.8	356	3.23	0.74
B．専門的な知識・技術	2.3	21.7	59.4	14.6	2.0	355	3.08	0.73
C．外国語の能力	0.6	8.5	55.5	32.4	3.1	355	2.71	0.69
D．コンピュータを使いこなす技能	9.8	54.9	33.1	1.7	0.6	357	3.71	0.68
E．話しことばによるコミュニケーション能力	0.0	9.5	47.9	37.5	5.0	357	2.62	0.73
F．創造性	0.3	9.3	59.4	26.8	4.2	355	2.75	0.69
G．問題解決の能力	0.6	5.0	55.6	34.9	3.9	358	2.63	0.67
H．リーダーシップを発揮できる力量	0.6	6.5	56.5	33.4	3.1	356	2.68	0.67
I．チームの中で仕事を遂行する能力	1.4	9.8	63.5	21.3	3.9	356	2.83	0.71
J．一般的な社会常識・礼儀・マナー	0.6	5.3	44.8	40.9	8.4	357	2.49	0.75
K．職業への意欲・勤労観	0.8	8.2	58.2	29.1	3.7	354	2.73	0.70

（注）平均は、十分に持っている＝５、ある程度持っている＝４、どちらともいえない＝３、
それほど持っていない＝２、全く不十分である＝１として算出した数値の平均値

表６　大学新卒者の能力取得状況（団体別平均値）

	計	経営者協会等	商工会議所	青年会議所	その他の経済団体	その他の団体
A．基礎的な学力	3.23	3.38	3.28	3.49	3.01	3.00
B．専門的な知識・技術	3.08	3.19	3.11	3.21	2.90	3.13
C．外国語の能力	2.71	2.81	2.74	2.65	2.63	2.73
D．コンピュータを使いこなす技能	3.71	3.74	3.77	3.63	3.64	3.80
E．話しことばによるコミュニケーション能力	2.62	2.63	2.69	2.43	2.55	2.67
F．創造性	2.75	2.86	2.82	2.67	2.61	2.60
G．問題解決の能力	2.63	2.74	2.70	2.40	2.61	2.40
H．リーダーシップを発揮できる力量	2.68	2.74	2.73	2.49	2.64	2.67
I．チームの中で仕事を遂行する能力	2.83	2.96	2.91	2.70	2.71	2.73
J．一般的な社会常識・礼儀・マナー	2.49	2.48	2.62	2.18	2.43	2.13
K．職業への意欲・勤労観	2.73	2.78	2.75	2.59	2.62	2.40

（注）数値は、十分に持っている＝５、ある程度持っている＝４、どちらともいえない＝３、
それほど持っていない＝２、全く不十分である＝１として算出した数値の平均値

(3) 必要と認識している能力と取得状況のギャップ

(1) 及び (2) の結果をもとに，必要と認識している能力とその取得状況のギャップをみると（表７），「一般的な社会常識・礼儀・マナー」「職業への意欲・勤労観」「話しことばによるコミュニケーション能力」といった項目ではギャップが大きくなっている。近年，若年者に対していわれていることとほぼ同様の項目が大学新卒者に対してもいわれており，大学の大衆化の影響があらわれているとみることもできる。一方，「コンピュータを使いこなす技能」「専門的な知識・技術」「外国語の能力」「基礎的な学力」では相対的にギャップが小さくなっている。つまり，どちらかといえば，大学教育で直接身につけると考えられる能力についての項目はギャップが小さいといえる。ただし，「基礎的な学力」「一般的な社会常識・礼儀・マナー」「外国語の能力」では回答のばらつきが大きくなっており，地域経済団体でも回答が大きく異なっているといえる。また，団体別にみると，「基礎的な学力」「一般的な社会常識・礼儀・マナー」「話しことばによるコミュニケーション能力」「職業への意欲・勤労観」などの項目では団体による相違が大きくなっている。

表７　必要と認識している能力と取得状況とのギャップ

	計	経営者協会等	商　工会議所	青　年会議所	その他の経済団体	その他の団　体
A．基礎的な学力	0.93（1.13）	1.33	0.84	0.42	1.16	1.36
B．専門的な知識・技術	0.80（0.91）	0.81	0.76	0.77	0.86	0.93
C．外国語の能力	0.91（1.01）	1.11	0.87	0.81	0.93	1.13
D．コンピュータを使いこなす技能	0.44（0.93）	0.56	0.49	0.38	0.36	0.20
E．話しことばによるコミュニケーション能力	1.87（0.99）	2.11	1.75	2.11	1.91	1.87
F．創造性	1.67（0.93）	1.59	1.63	1.67	1.76	1.67
G．問題解決の能力	1.75（0.96）	1.70	1.69	2.14	1.64	2.00
H．リーダーシップを発揮できる力量	1.34（0.99）	1.44	1.24	1.72	1.31	1.40
I．チームの中で仕事を遂行する能力	1.52（0.95）	1.67	1.42	1.58	1.61	1.67
J．一般的な社会常識・礼儀・マナー	2.08（1.06）	2.22	1.89	2.55	2.14	2.36
K．職業への意欲・勤労観	1.89（0.94）	2.07	1.76	2.05	1.98	2.36

（注）ギャップは大卒者に必要とされる能力として算出した値から大学新卒者の能力取得状況として算出した値を差し引いたもの。（　）内は標準偏差

4．3　必要とする能力の育成すべき教育段階

４．２では，大卒社員にとって重要な能力，大卒者が持っている能力及びそのギャップをみてきたが，ここでは，必要な能力をどの教育段階で育成すべきであると考えているのかをみてみたい。

それぞれの能力項目に対して，「家庭と就学前教育」「小・中学校」「高校」「大学」「企業」に分け，それぞれの教育段階について複数回答を得た（表８）。これによると，「一般的な社会常識・礼儀・マナー」は「家庭と就学前教育」及び「小・中学校」がかなり多くなっており，「基礎的な学力」「話し言葉によるコミュニケーション能力」「創造性」などは「小・中学校」及び「高校」が多くなっている。また，「外国語の能力」「コンピュータを使いこなす技能」「リーダーシップを発揮できる力量」「職業への意欲・勤労観」は「高校」及び「大学」が多くなっており，「問題解決の能力」「専門的な知識・技術」では大学を中心に多く

なっている。さらに，「チームの中で仕事を遂行する能力」については，「大学」及び「企業」で多くなっている。このように，大卒社員として必要な能力であっても，それをどのような教育機関で育成すべきかは，それぞれの教育段階で大きく異なることと，一つの教育段階ではなく，複数の教育段階で育成すべきであると認識しているようである。これを大まかにまとめると表９のとおりであるが，それぞれの能力を積み上げにより育成していくべきであると認識していることがわかる。

表８　必要とする能力の育成すべき教育段階

	家庭と就学前教育	小・中学校	高　校	大　学	企　業
基礎的な学力	10.3%	67.1%	54.1%	16.2%	1.9%
専門的な知識・技術	0.0%	1.9%	19.9%	78.8%	37.7%
外国語の能力	4.0%	49.9%	57.6%	33.2%	4.8%
コンピュータを使いこなす技能	1.3%	36.6%	55.4%	41.6%	18.0%
話し言葉によるコミュニケーション能力	35.5%	53.1%	40.8%	27.6%	14.1%
創造性	27.6%	53.3%	36.1%	28.1%	10.9%
問題解決の能力	8.8%	27.3%	44.0%	48.8%	29.2%
リーダーシップを発揮できる力量	4.0%	25.7%	46.7%	44.3%	31.3%
チームの中で仕事を遂行する能力	5.6%	32.9%	44.3%	39.5%	38.2%
一般的な社会常識・礼儀・マナー	49.3%	54.6%	42.7%	24.7%	14.9%
職業への意欲・勤労観	16.7%	29.7%	53.6%	41.9%	26.3%

表９　必要とする能力の育成すべき教育段階についての整理

大学と企業	■　チームの中で仕事を遂行する能力
大学中心	■　専門的な知識・技術 ■　問題解決の能力
高校、大学中心	■　外国語の能力 ■　コンピュータを使いこなす技能 ■　リーダーシップを発揮できる力量 ■　職業への意欲・勤労観
小学校、中学校中心	■　基礎的な学力 ■　話しことばによるコミュニケーション能力 ■　創造性
家庭と就学前教育	■　一般的な社会常識・礼儀・マナー

４．４　期待する大学教育の内容・方法

ここでは，このような能力は大学教育のどのような内容・方法により形成されるべきであると考えているのかをみてみたい。大学で行うべき教育内容・方法として 12 項目を設定し，５段階で聞いたところ（表 10），「実社会を意識した専門教育を充実すべきだ」「企業出身などの教員を増やすべきである」「学外学習のための産学連携・協力を充実すべきだ」などの実学・実体験を志向した教育への期待が高く，「理論的な学習を充実すべきだ」「教養教育を充実すべきだ」「学術的な専門教育を充実すべきだ」などのアカデミック志向の教育への

期待は相対的に高くない。ただし，これらの項目においても半約数「そう思う」「ややそう思う」と回答しており，あくまでも相対的な低さであることに留意すべきである。

団体別にみると（表11），大学との連携が強い経営者協会等において，ほとんどの項目において団体計の平均を上回っているが，「教養教育を充実すべきだ」「理論的な学習を充実すべきだ」などアカデミック志向の教育について，団体計の平均を大きく上回っているのが特徴的である。

表10　大学で行うべき教育内容・方法

	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない	回答数	平均	標準偏差
実社会を意識した専門教育を充実すべきだ	57.0	29.8	10.7	1.9	0.6	363	4.41	0.80
学術的な専門教育を充実すべきだ	19.7	35.5	38.8	5.5	0.6	361	3.68	0.87
教養教育を充実すべきだ	18.2	31.2	42.5	5.5	2.5	362	3.58	0.93
就業体験型の学習を充実すべきだ	32.5	41.0	21.5	3.3	1.7	363	3.99	0.91
理論的な学習を充実すべきだ	12.4	33.1	47.8	5.5	1.1	362	3.50	0.82
適切な技術・スキルの修得を充実すべきだ	25.0	47.5	25.0	2.2	0.3	360	3.95	0.78
企業出身などの教員を増やすべきである	43.5	37.7	15.4	2.5	0.8	363	4.21	0.85
外国人の教員をもっと増やすべきである	19.6	33.1	38.4	7.2	1.7	362	3.62	0.93
高い学識ある教員をより有効に活用すべきである	22.4	34.1	35.2	6.6	1.7	361	3.69	0.95
最新のＩＴ技術などで効率的な教育を広げるべきである	21.9	43.3	30.3	3.1	1.4	360	3.81	0.86
少人数ゼミなどの教育を充実させるべきである	38.5	36.3	22.2	2.5	0.6	361	4.10	0.87
学外学習のための産学連携・協力を充実すべきだ	41.0	40.2	17.2	1.4	0.3	361	4.20	0.79

（注）平均は、そう思う＝５、ややそう思う＝４、どちらでもない＝３、あまりそう思わない＝２、全くそう思わない＝１として算出した数値の平均値

表11　大学で行うべき教育内容・方法（団体別平均値）

	計	経営者協会等	商工会議所	青年会議所	その他の経済団体	その他の団体
A．実社会を意識した専門教育を充実すべきだ	4.41	4.60	4.43	4.33	4.39	4.13
B．学術的な専門教育を充実すべきだ	3.68	3.68	3.68	3.74	3.70	3.38
C．教養教育を充実すべきだ	3.58	3.93	3.57	3.47	3.57	3.25
D．就業体験型の学習を充実すべきだ	3.99	4.21	3.94	3.88	4.08	4.06
E．理論的な学習を充実すべきだ	3.50	3.75	3.45	3.49	3.57	3.31
F．適切な技術・スキルの修得を充実すべきだ	3.95	4.07	3.99	3.98	3.85	3.69
G．企業出身などの教員を増やすべきである	4.21	4.39	4.18	4.16	4.32	3.75
H．外国人の教員をもっと増やすべきである	3.62	3.75	3.58	3.63	3.68	3.50
I．高い学識ある教員をより有効に活用すべきである	3.69	3.89	3.70	3.56	3.69	3.63
J．最新のＩＴ技術などで効率的な教育を広げるべきである	3.81	3.89	3.91	3.60	3.76	3.38
K．少人数ゼミなどの教育を充実させるべきである	4.10	4.56	4.09	3.70	4.16	4.13
L．学外学習のための産学連携・協力を充実すべきだ	4.20	4.56	4.18	3.95	4.33	3.81

（注）数値は、そう思う＝５、ややそう思う＝４、どちらでもない＝３、あまりそう思わない＝２、全くそう思わない＝１として算出した数値の平均値

5．期待する大学教育の方法・内容の要因分析

以下では，こうした期待する大学教育の方法・内容は大学教育や大学生の能力に対するどのような考え方によって形成されているのかについて重回帰分析を用いながら分析を行うこととする。

地域経済団体が大学で行うべきであると考える教育内容・方法についての回答の違いは，どのような要因により規定されるのであろうか。まず考えられるのは，団体の属性による影響であり，団体により回答の傾向が異なるようである。次に，表３でみた大卒者に必要とされる能力である。能力の重要度の高低により大学で行うべき教育に対する考え方にも相違が出てくるであろう。同様に，必要な能力と取得状況のギャップによる影響（表７）や能力を育成すべき教育段階による影響（表８）があるであろう。

まず，従属変数は，表 10 でみた 12 項目の大学で行うべき教育内容・方法とする。また，独立変数は，団体の属性に加え次の３つのモデルについてそれぞれ設定する。

〔モデル共通〕
　従属変数：大学で行うべき教育内容・方法（ 12 項目）
　独立変数：団体の属性（ダミー変数）
〔モデル１〕（表 12 ）
　独立変数：モデル共通に加え，大卒者に必要とされる能力（ 11 項目）
　　「極めて重要である」＝５～「全く重要ではない」＝１
〔モデル２〕（表 13 ）
　独立変数：モデル共通に加え，必要な能力と取得状況のギャップ（ 11 項目）
〔モデル３〕（表 14 ）
　独立変数：モデル共通に加え，能力を育成すべき教育段階（ 11 項目）
　　「大学のみに回答」＝２，「大学とそれ以外にも回答」＝１，
　　「大学には回答せず」＝０

それぞれのモデルの推計結果が表 12 ～ 14 のとおりである。また，大まかな傾向を表 15 にまとめた。

表12　推計結果（モデル１）

	実社会	学術的な専門教育	教養教育	就業体験型学習	理論的学習	適切なスキル	企業出身教員	外国人教員	高い学識ある教員	ＩＴなどで効率的教育	少人数ゼミ	産学連携
（定数）	***	**	*	***		**	*			**	***	**
経営者協会等ダミー	0.136	0.072	0.154 *	0.019	0.088	0.103	0.164 *	0.032	0.032	0.139 *	0.122	0.136***
商工会議所ダミー	0.180	0.215	0.162	−0.058	0.111	0.196	0.254 *	0.107	0.118	0.388 ***	0.097	0.180***
青年会議所ダミー	0.094	0.208 **	0.058	−0.084	0.076	0.138	0.172 *	0.103	0.031	0.129	−0.107	0.094
その他の経済団体ダミー	0.150	0.227 *	0.136	0.005	0.174	0.129	0.302 **	0.140	0.069	0.267 **	0.094	0.150***
基礎的な学力	0.090	0.170 ***	0.132 **	0.022	0.193 ***	0.092 *	0.002	0.120 **	0.202 ***	0.065	0.145 ***	0.090
専門的な知識・技術	0.157 ***	0.157 **	0.053	0.101	0.168 ***	0.212 ***	0.011	−0.011	0.073	0.077	0.125 **	0.157
外国語の能力	−0.004	0.126 **	−0.090	−0.056	−0.033	−0.049	−0.050	0.242 ***	0.087	0.046	0.060	−0.004
コンピュータを使いこなす技能	0.024	0.078	−0.006	−0.003	0.093	0.116 ***	0.140 **	0.035	0.009	0.239 ***	−0.048	0.024
話し言葉によるコミュニケーション能力	−0.079	0.012	0.083	0.061	0.058	−0.005	0.131 **	0.128 **	0.042	−0.012	0.162 ***	−0.079**
創造性	0.249 ***	−0.002	0.081	0.100	−0.013	0.117 *	0.131 **	0.080	−0.061	−0.073	−0.066	0.249
問題解決の能力	−0.037	0.074	−0.134 **	−0.155 **	−0.009	−0.025	−0.160 **	−0.169 ***	−0.123 *	−0.142 **	−0.018	−0.037
リーダーシップを発揮できる力量	−0.022	−0.072	0.206 ***	0.150 **	0.023	0.007	0.008	0.147 **	−0.026	0.189 ***	−0.007	−0.022**
チームの中で仕事を遂行する能力	0.070	0.009	0.027	0.057	0.085	−0.002	0.197 ***	0.032	0.186 ***	0.017	0.048	0.070
一般的な社会常識・礼儀・マナー	0.028	−0.063	0.052	0.077	0.054	−0.073	0.043	−0.058	0.043	−0.024	−0.004	0.028
職業への意欲・勤労観	0.036	−0.012	−0.014	−0.003	0.023	0.103 *	0.008	−0.010	0.035	0.045	−0.005	0.036**
自由度調整済Ｒ^2	0.109	0.083	0.085	0.049	0.114	0.118	0.119	0.112	0.079	0.136	0.090	0.127
Ｆ値	3.852	3.082	3.149	2.191	3.999	4.067	4.124	3.914	2.970	4.634	3.274	4.364
Ｆ値によるモデルの有意確率	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

各独立変数に対する数値は標準化係数β
***:$p<0.01$，**:$p<0.05$，*:$p<0.1$
変数の説明
　従属変数
　　大学で行うべき教育：「そう思う」＝５～「全くそう思わない」＝１
　独立変数
　　経営者協会等ダミー：「経営者協会等」＝１、それ以外＝０
　　商工会議所ダミー：「商工会議所」＝１、それ以外＝０
　　青年会議所ダミー：「青年会議所」＝１、それ以外＝０
　　その他の経済団体ダミー＝「その他の経済団体」＝１、それ以外＝０
表頭の各項目は表11の表側と同じ

表 13　推計結果（モデル 2）

	実社会	学術的な専門教育	教養教育	就業体験型学習	理論的学習	適切なスキル	企業出身教員	外国人教員	高い学識ある教員	ＩＴなどで効率的教育	少人数ゼミ	産学連携
（定数）	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
経営者協会等ダミー	0.197 **	0.063	0.213 **	0.031	0.143	0.113	0.153 *	0.059	0.060	0.140	0.134	0.197 ***
商工会議所ダミー	0.258 *	0.136	0.226	−0.086	0.152	0.168	0.163	0.037	0.117	0.319 **	0.058	0.258 **
青年会議所ダミー	0.117	0.178 *	0.108	−0.100	0.110	0.092	0.084	0.066	0.043	0.086	−0.130	0.117
その他の経済団体ダミー	0.167	0.135	0.177	−0.037	0.159	0.043	0.216 *	0.055	0.033	0.179	0.050	0.167 ***
基礎的な学力	−0.004	0.137 **	0.102 *	−0.004	0.182 ***	−0.079	−0.064	0.079	0.224 ***	−0.024	0.098	−0.004
専門的な知識・技術	0.045	0.058	0.070	0.030	0.106	0.173 ***	−0.025	−0.056	0.010	−0.066	−0.006	0.045
外国語の能力	0.035	0.056	−0.146 **	−0.052	−0.107 *	−0.044	−0.060	0.144 **	0.035	0.089	0.024	0.035
コンピュータを使いこなす技能	0.020	0.069	−0.034	−0.050	0.104 *	0.053	0.105 *	0.016	−0.033	0.189 ***	−0.013	0.020
話し言葉によるコミュニケーション能力	−0.132 **	−0.043	0.048	−0.012	−0.001	−0.106	0.143 **	−0.005	0.035	−0.092	0.117 *	−0.132
創造性	0.208 ***	−0.014	−0.016	0.053	−0.065	0.108	0.106	0.086	−0.017	−0.051	−0.188 ***	0.208
問題解決の能力	−0.123 *	−0.007	−0.140 *	−0.184 **	−0.100	−0.145 *	−0.147 **	−0.206 ***	−0.129 *	−0.191 ***	−0.005	−0.123
リーダーシップを発揮できる力量	0.129 *	−0.011	0.234 ***	0.213 ***	0.087	0.094	0.077	0.149 **	−0.056	0.152 **	0.016	0.129 ***
チームの中で仕事を遂行する能力	−0.110	−0.044	0.027	−0.035	0.104	−0.027	0.063	−0.063	0.124 *	0.027	0.096	−0.110
一般的な社会常識・礼儀・マナー	0.071	−0.044	0.032	0.003	0.021	−0.001	−0.048	−0.115 *	0.000	−0.073	−0.061	0.071
職業への意欲・勤労観	0.037	−0.074	−0.103	0.037	−0.020	0.068	0.054	−0.008	0.008	0.067	−0.030	0.037 **
自由度調整済R^2	0.039	0.022	0.054	0.006	0.071	0.032	0.033	0.039	0.036	0.093	0.049	0.104
F値	1.906	1.502	2.258	1.135	2.703	1.738	1.756	1.894	1.827	3.262	2.147	3.564
F値によるモデルの有意確率	0.022	0.102	0.005	0.324	0.001	0.043	0.040	0.023	0.030	0.000	0.008	0.000

（注）表12と同じ

表 14　推計結果（モデル 3）

	実社会	学術的な専門教育	教養教育	就業体験型学習	理論的学習	適切なスキル	企業出身教員	外国人教員	高い学識ある教員	ＩＴなどで効率的教育	少人数ゼミ	産学連携
（定数）	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
経営者協会等ダミー	0.172 **	0.081	0.167 **	0.039	0.122	0.144 *	0.166 *	0.054	0.043	0.122 **	0.128	0.172 ***
商工会議所ダミー	0.199	0.149	0.135	−0.073	0.074	0.201	0.224 *	0.025	0.026	0.280	−0.019	0.199 *
青年会議所ダミー	0.085	0.135	0.032	−0.070	0.060	0.122	0.124	0.036	−0.044	0.053	−0.164 *	0.085
その他の経済団体ダミー	0.134	0.121	0.083	−0.022	0.106	0.077	0.238 **	0.064	−0.008	0.158	0.012	0.134 **
基礎的な学力	−0.027	0.091	0.131 **	0.045	0.027	0.081	0.060	0.078	0.042	0.057	−0.015	−0.027
専門的な知識・技術	0.015	−0.024	−0.066	0.022	0.035	0.010	0.065	0.072	−0.075	0.052	−0.041	0.015 **
外国語の能力	−0.015	0.003	0.066	0.029	0.087	−0.004	0.063	0.013	0.010	0.048	0.068	−0.015
コンピュータを使いこなす技能	0.036	−0.092	0.012	0.002	0.022	−0.051	0.101 *	−0.011	0.114 *	0.058	0.015	0.036
話し言葉によるコミュニケーション能力	0.099	0.043	0.061	0.142 ***	0.045	0.144 **	0.102	0.017	0.040	−0.085	−0.035	0.099
創造性	0.003	0.071	−0.039	−0.037	0.059	−0.097	−0.018	0.117 *	0.037	0.060	−0.005	0.003
問題解決の能力	0.020	0.096	−0.021	0.039	0.169 ***	0.095	0.039	0.057	0.174 ***	0.034	0.095	0.020
リーダーシップを発揮できる力量	−0.050	−0.070	0.066	−0.116 *	−0.149 **	−0.155 **	−0.005	−0.020	−0.132 *	−0.016	−0.021	−0.050
チームの中で仕事を遂行する能力	0.069	0.130 **	−0.017	0.043	0.073	0.086	−0.050	0.031	0.065	0.054	0.044	0.069
一般的な社会常識・礼儀・マナー	−0.034	−0.034	0.113 *	0.024	0.008	0.015	−0.027	−0.014	−0.024	0.016	−0.059	−0.034
職業への意欲・勤労観	−0.037	0.047	−0.091	0.015	−0.016	−0.002	0.001	−0.066	0.004	0.004	−0.003	−0.037
自由度調整済R^2	0.014	0.015	0.045	0.001	0.030	0.008	0.024	0.001	0.026	0.012	0.026	0.033
F値	0.663	1.355	2.126	0.981	1.734	1.198	1.582	0.970	1.649	1.296	1.630	1.811
F値によるモデルの有意確率	0.821	0.167	0.009	0.474	0.043	0.271	0.076	0.486	0.060	0.202	0.064	0.032

（注）表12と同じ

表 15　重回帰分析による推計結果（要約）

	実社会	学術的	教養教育	就業体験	理論的	技術・スキル	企業出身者	外国人	高い学識教員	ＩＴ技術	少人数ゼミ	産学連携
基礎学力		++	+++		++	+		+	++		+	
専門知識	+	+			+	++					+	+
創造性	++					+	+	+			−	
問題解決能力	−		−−	−−		+	−	−−	−−	−−+	−−	
リーダーシップ	+		++	++−		−	−	++	−	++		−+
社会常識			+					−				++

（注）＋（−）はｐ＜0.1で正（負）の符号、左から大卒者に必要とされる能力、必要な能力と取得状況のギャップ、能力を育成すべき教育段階（大学）

「実社会を意識した専門教育を充実すべきだ」と考えている地域経済団体は，「創造性」や「専門的な知識・技術」が大卒者に必要な能力であるとともに，「創造性」のギャップが大きく，「リーダーシップを発揮できる力量」を大学で取り組むべきと認識しているといえる。

「企業出身などの教員を増やすべきである」と考えている地域経済団体は，「創造性」が大卒者に必要な能力であると認識している団体に多いといえる。

「学外学習のための産学連携･協力を充実すべきだ」と考えている地域経済団体は，「一般的な社会常識・礼儀・マナー」が大卒者に必要な能力であるとともに，「一般的な社会常識・礼儀・マナー」や「リーダーシップを発揮できる力量」のギャップが大きいと認識しているといえる。

「就業体験型の学習を充実すべきだ」と考えている地域経済団体は，「リーダーシップを発揮できる力量」が大卒者に必要な能力であるとともに，ギャップが大きいと認識しているといえる。

このように，実学・実体験を志向した教育を期待している団体は，概ね，「創造性」や「一般的な社会常識・礼儀・マナー」が大卒者に必要な能力であるとともに，「リーダーシップを発揮できる力量」のギャップが大きいと認識しているといえる。

また，「理論的な学習を充実すべきだ」と考えている地域経済団体は，「基礎的な学力」や「専門的な知識･技術」が大卒者に必要な能力であるとともに，「基礎的な学力」のギャップが大きいと認識しているといえる。また，「問題解決の能力」を大学段階で教育すべきであると認識している団体に多いといえる。

「教養教育を充実すべきだ」と考えている地域経済団体は，「基礎的な学力」や「リーダーシップ」が大卒者に必要な能力であるとともに，これらの能力のギャップが大きいと認識しているといえる。また，「基礎的な学力」を大学段階で教育すべきであると認識している団体に多いといえる。

「学術的な専門教育を充実すべきだ」と考えている地域経済団体は，「基礎的な学力」や「専門的な知識・技術」が大卒者に必要な能力であるとともに，「基礎的な学力」のギャップが大きいと認識しているといえる。

「高い学識ある教員をより有効に活用すべきである」と考えている地域経済団体は，「基礎的な学力」が大卒者に必要な能力であるとともに，この能力のギャップが大きいと認識しているといえる。また，「問題解決の能力」を大学段階で教育すべきであると認識している

団体に多いといえる。

このように，アカデミック志向の教育を期待している団体は，概ね，「基礎的な学力」や「専門的な知識・技術」が大卒者に必要な能力であるとともに，「基礎的な学力」のギャップが大きいと認識しているといえる。また，「基礎的な学力」「問題解決の能力」を大学段階で教育すべきであると認識している団体に多いといえる。このように，より「基礎的な学力」を重視している団体であるといえる。

また，「問題解決の能力」については，ほとんどの教育内容・方法でマイナスとなっている。つまり，問題解決能力の重要性は高くなっており，そのギャップも大きく，さらに大学で育成すべきであると考えている団体ほど実際の教育内容・方法についてはどれも合致するものがないということであり，そのあり方について明確な内容・方法がない，みつからないという現実をあらわしているのかもしれない。

6．おわりに―今後の課題

本稿では，アンケート調査の結果をもとに，地域経済団体の大学教育への参画状況，大学生の能力評価，必要とする能力の育成すべき教育段階（大学と企業の役割分担），期待する大学教育の方法・内容などについて現状分析を行うとともに，こうした大学教育への期待は大学教育や大学生の能力に対するどのような考え方によって形成されているのかについて重回帰分析を用いながら分析を行った。これによると，実学・実体験を志向した教育を期待している団体とアカデミック志向の教育を期待している団体とでは，大卒者に必要な能力やそのギャップ等の認識に大きな差があることなどがわかった。また，地域経済団体の属性によっても大きく異なることも明らかになった。後者については，例えば，経営者協会は47都道府県に設置されており，会員企業も各都道府県内の中核企業が中心であるとともに，全ての経営者協会は県庁所在地に所在しており，各都道府県全体を管轄地域としている。一方，商工会議所は，全国に525設置[5]されており，会員企業も大企業から中小企業まで幅広く，また，管轄地域も都道府県庁所在地にある商工会議所もあれば，小都市とその周辺町村を管轄地域とする商工会議所があるなど，同じ商工会議所といえどもその規模は大きく異なる[6]。

今後，こうした結果がどのような要因によるのかを詳細に分析する必要がある。また，主に団体別の違いに着目し，分析を行ったが，同じ団体であっても所在する地域の特性（都道府県庁所在地か否か，大学の数など）にも大きく影響を受けると考えられる。今後はこうした側面について着目し，分析を進めていくことが課題である。

---

1 例えば，(社)日本経済団体連合会(2003，2005)や経済同友会(2003，2007)，日本商工会議所(2007)など
2 調査の詳細については，国立教育政策研究所（2006）を参照
3 「インターンシップ受入企業開拓事業」については，インターンシップ推進支援センターWebsite(2006)などを参照。
4 地域経済団体のインターンシップ事業についての取組については，本稿と同じアンケート調査結果を用い，亀野（2006），吉本・亀野・稲永（2007）などにおいて詳細な分析を行っている。
5 もっと少ない山梨県で2，次いで，奈良県，鳥取県，沖縄県の各4である。
6 日本商工会議所（2007）において全国の商工会議所における教育支援事業が紹介されているが，大学や大学生に対するものはごくわずかである。

【参考文献】

インターンシップ推進支援センターWebsite（2006） http://www.internship-ssc.org/
亀野淳（2003）「企業側からみたインターンシップのあり方－北海道内のインターンシップ実施企業に対するインタビュー調査をもとに－」,『生涯学習研究年報』第9号,pp.27－52, 2003年
亀野淳（2006）「地域経済団体のインターンシップ仲介・推進」,国立教育政策研究所『地域における経済団体等の人材育成事業及び大学等との連携に関する調査　新しい時代における大学と産業社会との相関システムの構築に関する調査研究　中間報告書8』,pp.35－45
経済同友会（2003）『「若者が自立できる日本へ」－企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか』
経済同友会（2007）『教育の視点から大学を変える－日本のイノベーションを担う人材育成に向けて－』
国立教育政策研究所（2006）『地域における経済団体等の人材育成事業および大学等との連携に関する調査（新しい時代における大学と産業社会との相関システムの構築に関する調査研究　中間報告書8）』
日本商工会議所（2007）『教育再生に関する意見－商工会議所は社会総がかりでの教育の中心的な役割を担う』
（社）日本経済団体連合会（2003）『若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために－企業ができる具体的施策の提言－』
（社）日本経済団体連合会（2005）『これからの教育の方向性に関する提言』
産業基盤整備基金（2001）『産学連携によるインターンシップの受入れ拡大に関する調査』
吉本圭一編（2001）『高校・大学・企業におけるインターンシップの展開と課題（カシオ科学振興財団第17回研究助成報告書）』
吉本圭一・亀野淳・稲永由紀（2007）「地域経済団体のインターンシップへの貢献と人材養成観」,『日本インターンシップ研究年報』,第10号,pp.22－31