

「時代が求める人材像」に関する調査結果

産経新聞社と駿台教育研究所は、激変するグローバル社会を力強く生き抜いていく若者に必要なキーワードを浮かび上がらせることを目的に、「時代が求める人材像」調査を、企業と大学を対象に実施させていただきました。

最終的に106社・338大学からご回答をいただき、このほど調査結果がまとまりましたので、お送りいたします。今後の人材育成にご活用いただけましたら幸甚に存じます。

アンケートの回答に貴重なお時間を割いていただきましたこと、心より御礼申し上げます。

2012(平成24)年9月
産経新聞社 駿台教育研究所

調査目的	グローバル時代・高度情報化社会を生き抜いていくために企業が必要としている若者像、予測困難な時代のなか、大学における人間教育・人材育成の目指すべき方向性を探ることを目的とする
調査対象	東証1部上場企業900社 全国749の四年制大学
調査時期	2012年5月～7月
調査方法	調査用紙を郵送し、郵送あるいはWEB上で回答
回答状況	企業106社（回答率11.8%） 大学338大学（回答率45.1%） ※回答いただいた企業・大学のうち、掲載許諾をいただいた企業と大学のお名前を11ページに掲載しています

主な質問項目

- ① 「時代が求める人材」を育てるうえで、大学が重視すべきだと考える「キーワード」
- ② ①のキーワードを備えた人材の育成に現在の大学教育は対応できているか
- ③ 現在の高校生や大学生が社会人になる際に「これまで以上に備えていることを重視すべき」もの
- ④ 「期待する人材像」に必要と考える姿勢を「一言」で集約すると
- ⑤ ④の育成を現在阻害しているものがあるとすれば、それは何か
- ⑥ 人材育成のために企業と大学が連携し、今後、特に力を入れるべきことは
- ⑦ 人材育成の観点から、大学における「秋入学」の導入について、どう考えるか
- ⑧ 次代のグローバルリーダーや組織のリーダーを育てるために必要な教育システムは

【質問】「時代が求める人材」を育てるうえで、大学が最も重視すべきだと考える「キーワード」は何でしょうか(自由記述)

	大学	企業
主体性・自主性・自立性	12.7%①	21.0%①
グローバル・国際化	12.4%②	11.4%③
行動力・実践力・即戦力	9.4%⑤	12.4%②
専門性	10.7%③	8.6%④
基礎学力・教養	10.4%④	7.6%⑤
総合力・人間力・人間性	9.1%⑥	5.8%⑥

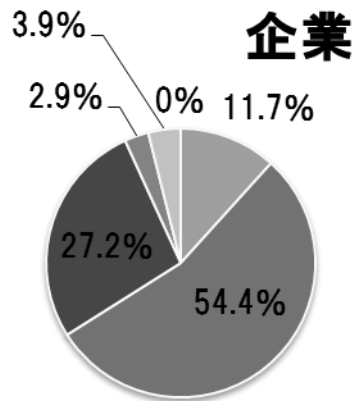
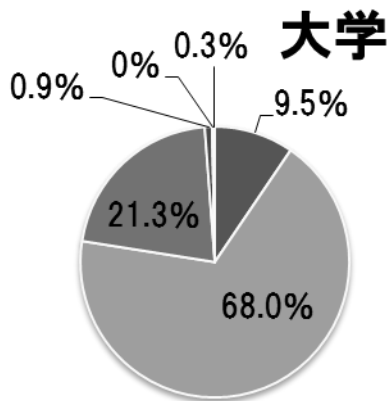
(○内の数字は6つの要素の中の順位)

【コメント】

調査ではまず、「時代が求める人材」を育てるうえで大学が最も重視すべきだと考えている「キーワード」を自由記述で大学と企業に回答を求めました。その結果、上位は表の6つの要素に集約されました。

大学・企業とも、受け身の姿勢からの転換を期待する「主体性・自主性・自立性」が最も多く、企業は全体の2割を超えました。大学が「学び」の姿勢の強化を、企業は「行動する」姿勢を、今後の人材育成の重点に置くべきだと考えている傾向がみられました。

【質問】最も重視すべきだと考える「キーワード」を備えた人材の育成に、現在の大学教育は対応できていると感じていますか



- 十分できている
- かなりできている
- ややできている
- かなりできていない
- まったくできていない
- その他

【コメント】

主体性やグローバルなどの重視すべきキーワードを備えた人材の育成に「大学は対応できているか」という質問に対し、大学と企業はグラフのような評価をしました。

大学の8割弱が「できている」と自負している一方で、企業の8割強が「できていない」を選択し、大学への期待や不満を示しました。大学に対する改革の要望は、①学生が受け身の講義がまだ多い②就職に向けた指導などのキャリア教育がスキルやノウハウの伝授に偏っている③国際化対応の遅れ④社会人になることの意識づけの不足—の4点にほぼ集約されます。

【「ややできていない」「かなりできていない」「まったくできていない」理由の主な記述】

- ・大学入学時の学習意欲、主体的行動が不足しており、初等・中等教育で行われていない学習に対する動機づけや職業観の涵養などに相当な時間と労力を費やさざるをえない状況にある (大学)
- ・学部間に壁があり、養成すべき人材像についてのコンセンサスが欠如している。これらが阻害要因となり、学生の自信につながるような特色ある教育プログラムの構築が十分にできない状況にある (大学)
- ・時代が変わり、求められる人材像が変化する中で、大学で学ぶカリキュラムや方針がそれに対応できていない。従来のカリキュラムは一般教養や体系だった専門知識の修得に力点を置いており、個人、あるいはチームによる発想力の強化に有効なカリキュラムについて大学側で経験やノウハウが蓄積されていない (企業)
- ・大学は学業を教え、社会人としての基礎力を身につけさせる場所であるはずだが、就職関連のノウハウの教授に重きを置く傾向がみられる (企業)
- ・今の大学は中途半端な専門性を無駄に長く提供しているに過ぎない。海外大学生との実践力(知識を活かした行動)の差は激しい。大多数の教育する側の意識が高度成長期から転換できていない (企業)

【質問】 現在の高校生や大学生が社会人になるに際し、「これまで以上に備えていることを重視すべきもの」(必要性が一層高まるもの)を5段階評価で回答してください。また、選択肢の中から「特に重視すべきもの」を1つお選びください

【人間力の要素】

5段階評価の平均

特に重視すべきもの

	5段階評価の平均		特に重視すべきもの	
	大学	企業	大学	企業
主体性	4.5	4.5	30.2%①	44.1%①
積極性	4.4	4.5	6.1%④	12.7%②
計画力	4.1	3.7	1.5%	0%
向上心	4.2	4.1	5.8%	2.0%
協調性	4.0	3.5	6.1%④	4.9%⑤
柔軟性	4.0	3.9	3.4%	1.0%
独創性	4.2	4.1	5.2%	3.9%
誠実さ	4.0	3.5	7.0%③	0%
突破力	4.0	4.2	3.7%	6.9%④
責任感	4.2	3.9	3.0%	2.0%
発想力	4.3	4.2	5.2%	3.9%
規律性	3.7	3.4	1.2%	0%
忍耐力	4.0	4.0	1.5%	3.9%
倫理観	4.2	3.7	6.1%④	0%
国家観	3.7	3.5	0.3%	2.0%
グローバルな視点	4.4	4.6	11.6%②	11.8%③
その他	4.7	4.5	2.1%	1.0%

(○内の数字は要素の中の順位)

【知識・能力の要素】

5段階評価の平均

特に重視すべきもの

	5段階評価の平均		特に重視すべきもの	
	大学	企業	大学	企業
正しい日本語を話す力	4.2	3.8	4.2%	0%
正しい日本語を書く力	4.3	3.8	2.4%	1.0%
コミュニケーション力	4.6	4.5	32.3%①	48.0%①
簡単なディスカッションができる程度の英語会話力	4.2	4.2	2.7%	9.0%③
英語の記事を読んで理解できる程度の英語読解力	4.1	4.0	2.1%	1.0%
英語のニュースを聞いて理解できる程度のヒアリング力	4.0	4.0	0.6%	0%
英語で報告書が書ける程度の英語表現力	3.9	3.9	0%	0%
日本語・英語以外の語学力	3.4	3.6	0%	1.0%
数学・計算力	3.7	3.4	0%	0%
科学分野の知識と関心	3.8	3.3	1.8%	1.0%
日本や世界の「歴史」に関する知識	3.9	3.5	0.6%	2.0%
日本や世界の「地理」に関する知識	3.7	3.2	0%	0%
偏りのない幅広い一般教養	4.1	3.6	8.8%③	5.0%④
高校卒業レベルのしっかりとした基礎学力	4.2	3.6	4.8%	0%
「経済」に関する知識	3.6	3.5	0.3%	2.0%
「法律」や「行政」に関する知識	3.6	3.4	0%	0%
職業や仕事に対する思考体験	4.0	3.7	1.5%	5.0%④
職種における専門知識	3.9	3.4	5.4%⑤	0%
パソコンを含むITに関するスキルや知識	3.8	3.4	0%	0%
さまざまな資格の取得	3.3	3.0	0%	0%
プレゼンテーション能力	4.3	3.9	3.0%	0%
論理的に考える力	4.4	4.4	18.4%②	16.0%②
ビジネスに関する基礎的なマナー	3.7	3.5	0%	0%
日本文化への理解	4.0	3.6	2.1%	4.0%
社会人としてのモラル	4.2	4.0	7.3%④	3.0%
その他	4.4	4.3	1.5%	2.0%

(○内の数字は要素の中の順位)

【体験的要素】

5段階評価の平均

特に重視すべきもの

	5段階評価の平均		特に重視すべきもの	
	大学	企業	大学	企業
スポーツ活動の体験	3.4	3.4	0.9%	4.3%
ボランティア体験など社会貢献活動	4.2	3.5	16.3%①	3.3%
フィールドワークなどの学術・研究体験	4.1	3.5	16.3%①	7.6%④
豊富な読書量	4.1	3.6	14.1%③	7.6%④
芸術や音楽などの文化体験	3.7	3.3	5.8%	4.3%
豊富な国内旅行経験	3.3	3.0	0%	0%
豊富な海外旅行経験	3.5	3.4	0.6%	2.2%
ホームステイなど海外での生活体験	3.8	3.8	1.8%	6.5%
留学や語学研修などの海外学習体験	4.0	3.9	11.7%④	16.3%②
インターンシップなどの勤労体験活動	4.1	3.6	9.5%⑤	7.6%
クラブ活動などを通じたリーダーとしての体験	3.8	3.8	5.2%	21.7%①
幅広い友人関係の構築	4.0	3.7	8.6%	13.0%③
習慣的な外国人との交流	3.7	3.7	0.3%	0%
一人暮らしの体験	3.2	3.0	0.3%	0%
さまざまなアルバイトの体験	3.0	3.1	0%	0%
地域活動への参加体験	4.0	3.3	4.6%	0%
日常的な新聞購読	3.8	3.6	3.7%	3.3%
その他	4.3	4.0	0.3%	2.2%

(○内の数字は要素の中の順位)

【コメント】

IT化の進展などに伴い、「物事を筋道たてて説明できる能力」や「相手の言いたいことを的確につかみ取る能力」が低下しているといわれる現状を反映して、大学・企業とも「コミュニケーション力」と「論理的に考える力」を重視しているのが特徴的です。「グローバル化に対応できる人材の育成」を望む企業の思いも結果に色濃く反映していると思われます。

また、「知識・能力の要素」「体験的要素」の中で、大学・企業とも「豊富な読書量」「社会人としてのモラル」が上位に入り、若者の活字離れやモラルの低下を問題視している現状がうかがえます。

さらに、「体験的要素」の中で大学は「ボランティア体験などの社会貢献活動」が最も多く、企業は「クラブ活動などを通じたリーダーとしての体験」が最も重視すべきものの回答として多かったことが特徴的です。

【質問】「期待する人材像」に共通して必要と考える姿勢を「一言」で集約すると、どのような言葉になりますか(自由記述)。また、その姿勢の育成を阻害しているものがあるとすれば、何だとお考えですか

	大学	企業
1位	挑戦	挑戦
2位	志	志
3位	社会貢献	情熱
4位	情熱	主体性
5位	独創性	グローバル感覚

(「挑戦」には「チャレンジ」、「主体性」には「自立」、「グローバル感覚」には「グローバルな視点」などを含む)

【コメント】

「内向き志向」「安定志向」と指摘される近年の若者の「チャレンジ精神の欠如」への懸念を読み取ることができる結果となりました。この若者の挑戦する姿勢や志の育成を「阻害」しているものについては、大学・企業とも多くが挙げたのが「物質的な豊かさ」「ゆとり教育」「過保護な家庭環境」の3つでした。

大学だけでみると、「社会の閉塞感」「就職活動の早期化・長期化」「偏差値教育」という指摘が、企業からは「競争意識の欠如・過度の協調性」「失敗を許容しない社会」という指摘が、それぞれ目立ちました。

【「期待する人材像」に共通して必要と考える姿勢の育成を阻害しているものは、の主な記述】

- ・現代の社会生活、家庭生活、学校生活の中で、「より強く他者に依存する状況」が醸成されているのではないかと感じている (大学)
- ・高校までの教育において、比較的、「お膳立て」をされて育ってきた者が多く、自らが主体的に周囲の状況を変えていく意欲に乏しく、目立つことや失敗することを恐れる傾向にあること (大学)
- ・「国体」軽視・無視の戦後教育の名残り。初等・中等教育における「日本人づくり」のための教育の不在やゆとり教育 (大学)
- ・間違ふことを恐れさせる入学試験制度を含む社会的慣習。正解のある問題の答えに、正しく、かつ早く到達できることを評価する社会 (大学)
- ・社会全体の価値観と教育の目指すものが、目先の利益の追求になっていて、打算や利益追求を超えた価値観の樹立やそれを貫く意志、他者への配慮をする大切さが見失われている (大学)
- ・インターネットの普及によって、「自ら考えて答えを出す」という機会が明らかに減少している (企業)
- ・競争する機会がなく、失敗の経験が少ないか、ほとんどない教育になっている (企業)
- ・さまざまなものを与えすぎている。足りないからこそ、自ら考え工夫して、行動して、自立していくのではないだろうか (企業)
- ・現代社会では主体性がなくても、さまざまなセーフティネットが整備されたおかげで、最低限の生活ができるため、必要に迫られないことが原因だと考える (企業)
- ・大学卒業までに学生に身に付けさせるものに対する認識が不足している。単位さえとれば卒業ができる大学が多い (企業)

**【質問】 人材育成の取り組みの中で、
大学に対しては、「重点を置いている教育内容」
企業に対しては、「大学に望みたい教育内容」
を聞きました(上位5つを掲載)**

	大学(重点を置いている教育)	企業(大学に望みたい教育)
1位	専門分野の知識の養成	コミュニケーション力の養成
2位	職業観・職業意識の醸成	論理的思考力や論理的理解力の養成
3位	課題発見力・解決力の養成	課題発見力・解決力の養成
4位	コミュニケーション力の養成	専門分野の知識の養成
5位	自立的に学習する力の養成	自立的に学習する力の養成

【コメント】

企業が大学に望む教育は「外国語力の養成」(企業の7位)以上に、まず、「コミュニケーション力」「論理的思考力」の養成であるという結果を大学がどのように受け止めるでしょうか。

**【質問】 人材育成のために大学として取り組みたいが、
取り組みが困難なものは何でしょうか(上位5つを掲載)**

1位	外国語で履修するカリキュラムの展開
2位	世界的研究人の育成
3位	外国語力の養成
4位	基礎学力の養成
5位	異文化理解の涵養

【「取り組みが困難な理由」の主な記述】

◆外国語で履修するカリキュラムの展開

- ・外国語によるカリキュラム展開を検討しているが、履修学生の外国語力不足が課題となっている
- ・外国語で十分な教育を行える教員の確保が難しい
- ・全学的に実施するための資金が不足している

◆世界的研究人の育成

- ・教員自体が「内向き志向」となっているため、育成が難しい
- ・世界的研究を希求する学生が少ない
- ・世界的研究人の卵を指導できるような教員が不足している

◆基礎学力の養成

- ・学生の学力のばらつきが大きく、教育の焦点がしぼれない
- ・基礎学力の低下は一大学での対応は困難なところまできている
- ・高校時代に履修しなかった科目を基礎からの確に教えることのできる教員の確保が困難

【企業に対し、

①人材育成で評価している大学の試み ②大学における人材育成に関する要望 を聞きました】

①人材育成で評価している大学の試み

⇒企業2社以上から具体的な大学名として挙げた大学が6大学ありました

国際教養大学、立命館アジア太平洋大学、早稲田大学、大阪大学、立教大学、甲南大学

- ・実務家による講義を実施している大学
- ・ディスカッションやプレゼンテーションを多く取り入れている大学
- ・インターンシップを単位取得の対象にしている大学
- ・留学生の受け入れの多い大学
- ・海外留学を積極支援している大学
- ・職業観の醸成に取り組んでいる大学
- ・産学連携の教育に積極的な大学
- ・「人材育成の視点」のカリキュラムをもった大学

②大学における人材育成に関する要望

- ・インターンシップの方法を再考してほしい。多くの大学の今のやり方では「お客さん」で終わってしまう
- ・職業観、職業意識の醸成に今まで以上に取り組んでほしい
- ・知識の正確さを判断する成績評価ではなく、ディスカッションへの参加度など取り組み姿勢も評価してほしい
- ・常にグローバルな視点をもった授業を展開し、グローバルな考え方を身につけさせてほしい
- ・正しい解答を伝えるだけでなく、正しい解答にたどりつく能力を伸ばす教育を重視してほしい
- ・自主性、積極性をもった元気な学生を育成してほしい
- ・教養課程の意味、目的を十分に学生に認識させ、主体的に学ばせる教育システムの再構築を望みたい
- ・大学入試の中に人物的な要素を取り入れ、幼少期から高校生までの間に社会性を身につけさせるべきだろう

【質問】 人材育成のために大学と企業が連携し、今後、特に力を入れるべきと考えられていることは何でしょうか

	大学	企業
産学連携によるグローバル人材育成や高度職業人育成	30.5%②	46.5%①
インターンシップや職場体験の充実	38.2%①	13.9%②
大学における寄付講座の開設	4.0%	0%
企業と大学間の人的ネットワークの拡充	18.5%③	13.9%②
企業人による講演会や勉強会の開講	2.8%	11.9%
企業説明会や就職相談会	2.2%	10.9%
OBやOGによる大学訪問	3.4%	2.0%
その他	0.6%	1.0%

(○内の数字は選択肢の中の順位)

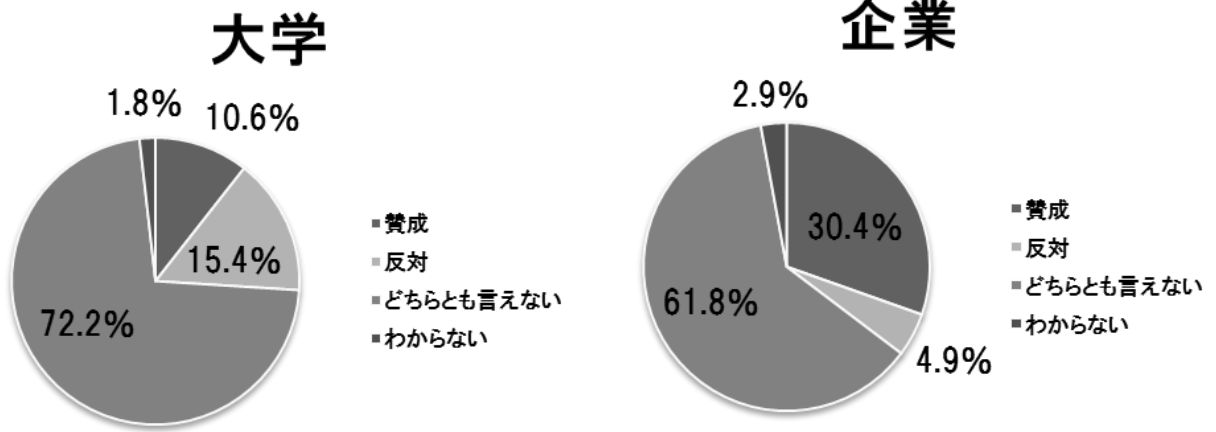
【コメント】

企業に「大学における人材育成に対する具体的な要望」を尋ねたところ、「英語が苦手な大学生をそのまま社会に送りださないでほしい」「英語能力の向上に努めてほしい」など、やはり、外国語教育の充実を求める声が少なくありませんでした。

一方、大学に対して「取り組みたいが、取り組みが困難なもの」を聞くと、グローバル化への対応は避けて通れないが、対応が追いつかないという苦悩が浮かび上がりました。主な理由は①教員の不足②学生の学力不足③教育予算の不足という、いわば、「不足の三重苦」です。

このような現状を踏まえ、人材育成のために大学と企業が連携し、今後、特に力を入れるべきと考えていることを尋ねたところ、企業の半数近くの47%が「産学連携によるグローバル人材育成や高度職業人育成」を挙げましたが、大学は31%にとどまりました。職業人育成に向けた産学連携については、大学と企業間で「温度差」が垣間見えました。

【質問】 人材育成の観点から、大学における「秋入学」の導入について、どうお考えになりますか



【コメント】

グローバル人材の育成環境を整備するために東京大学が提起した「秋入学」の賛否について聞いたところ、グラフのような結果となりました。「どちらともいえない」が大学の7割、企業の6割にのぼりました。大学はその理由として「グローバル化に対応する教育制度の構築のために検討すべきものだが、日本の教育システム全体の中で大学のみ移行することには慎重にならざるをえない」という趣旨の回答が多かったようです。

一方、企業からは「高校卒業から大学入学までの間の半年の『ギャップターム』の有効活用への疑問」「採用や社員教育で混雑が生じることへの懸念」などが理由として目立ちました。

「賛成」の理由については、大学・企業とも「グローバル化対応のため」が圧倒的に多かったです。

【「秋入学」の導入について、①賛成②反対③どちらとも言えない を選んだ理由を聞きました】

◆「賛成」を選んだ理由

- ・高校卒業から大学入学までの間にリメディアル教育など入学前に必要なプログラムを実施できる。また、社会体験を通じて、大学で学ぶ意義を考える期間になる (大学)
- ・世界がクロスボーダーの時代となった現在、グローバル人材を育成することは重要であり、そのためには、海外の大学、大学院への進学や留学、あるいは海外からの受け入れを容易にする制度を導入することは必要 (大学)
- ・海外からの留学生が増えることにより、大学の国際化が進み、グローバル人材の育成につながる。学生がギャップタームを有意義に過ごすことができれば、人間的な成長が期待できる (企業)

◆「反対」を選んだ理由

- ・各種国家試験実施に伴う多様な課題がクリアされない限り、教育に混乱をきたす弊害が多いため (大学)
- ・昨今の経済状況から、保護者にさらなる学費負担を強いることは困難なため (大学)
- ・小・中・高校の入学時期、就職採用時期なども移行しない限り、大学生にのみ負担を押し付けることになる (大学)
- ・入社から新入社員研修までを一括して行いたいため (企業)

◆「どちらともいえない」を選んだ理由

- ・ギャップタームを学生にとって有効なものにするためには、大学に財政的な負担が発生するため (大学)
- ・グローバル化対応など大学改革の有効な手段ではあるが、あくまでも手段の1つであり、秋入学に移行しても、中身が変わらなければ国際競争にはついていけない。人材育成、国際競争力向上のために本質的に何をなすべきかという観点での議論が大切 (大学)
- ・秋入学に移行すると、数年間は春と秋に別個のカリキュラムを組むことになり、教員負担の増加や教室の不足などの問題が生じる (大学)
- ・一部の大学のみで秋入学が導入された場合、企業の採用や入社時期、研修実施時期など年度スケジュールとのミスマッチが予想される (企業)
- ・ギャップタームを有効に使える学生ならば、人間としての成長に役立つと思うが、多くの学生にとって、ただでさえ時間に余裕があるのに、さらに猶予期間を与える必要があるのかは疑問 (企業)

【質問】 次代のグローバルリーダーや組織のリーダーを育てるためには、どのような教育システムが必要だとお考えですか。(回答は多岐にわたるため、頻出した用語のみご紹介します)

アクティブラーニング	問題解決型学習	ディベート体験	エリート教育
海外留学・海外交流	日本文化理解	幅広い教養	少人数型授業
フィールドワーク	インターンシップ	外国語運用能力	コミュニケーションスキル

【質問】 次代のグローバルリーダーや組織のリーダーに求められる素養は何だとお考えですか。(回答は多岐にわたるため、頻出した用語のみご紹介します)

高い倫理観	幅広い教養	コミュニケーション力	高い志
異文化理解力	論理的思考力	幅広い視野	豊かな人間性
独創性	バランス感覚	協調性	問題解決能力

アンケート結果の報告は以上です。

「時代が求める人材像」アンケートにご協力いただいた企業・大学一覧（掲載許諾のあった企業・大学のみ）

【企業】

IHI、アイシン精機、曙ブレーキ工業、アルプス電気、エヌ・ティ・ティ・データ、大垣共立銀行、大阪ガス、オリックス、オリンパス、カルビー、上組、京セラ、クボタ、三洋化成工業、JMS、シスメックス、住友不動産、積水ハウス、大成建設、大和ハウス工業、東邦ガス、トーカイ、凸版印刷、ニチコン、ニッパツ、日本特殊陶業、日本ユニシス、阪和興業、富士ソフト、ブリヂストン、プレナス、本田技研工業、三井住友フィナンシャルグループ、三菱重工業、三菱商事、安川電機、ヤマハ、ローソン

【大学】

愛知学院大学、会津大学、青森公立大学、青森大学、青山学院大学、秋田大学、跡見学園女子大学、石川県立看護大学、岩手大学、植草学園大学、愛媛県立医療技術大学、愛媛大学、桜花学園大学、大分県立看護科学大学、大阪産業大学、大阪商業大学、大阪女学院大学、大阪市立大学、大阪電気通信大学、大谷大学、大妻女子大学、岡山大学、沖縄大学、小樽商科大学、お茶の水女子大学、尾道市立大学、帯広畜産大学

香川大学、学習院大学、鹿児島大学、神奈川大学、金沢工業大学、金沢星稜大学、金沢大学、亀田医療大学、鹿屋体育大学、川村学園女子大学、関西外国語大学、関西学院大学、関西大学、関西福祉大学、関東学院大学、畿央大学、北見工業大学、岐阜医療科学大学、岐阜女子大学、岐阜聖徳学園大学、岐阜大学、岐阜薬科大学、九州看護福祉大学、九州共立大学、九州工業大学、九州女子大学、近大姫路大学、京都外国語大学、京都光華女子大学、京都工芸繊維大学、京都産業大学、京都市立芸術大学、京都精華大学、京都造形芸術大学、京都ノートルダム女子大学、京都美術工芸大学、杏林大学、金城学院大学、金城大学、熊本大学、倉敷芸術科学大学、久留米工業大学、熊本県立大学、群馬医療福祉大学、群馬県立県民健康科学大学、群馬県立女子大学、慶應義塾大学、工学院大学、高知県立大学、高知工科大学、高知大学、甲南大学、神戸学院大学、神戸芸術工科大学、神戸松蔭女子学院大学、神戸女学院大学、神戸女子大学、神戸親和女子大学、神戸常盤大学、駒沢女子大学、国際医療福祉大学、駒澤大学

埼玉県立大学、札幌市立大学、産業医科大学、産業能率大学、滋賀大学、静岡英和学院大学、静岡大学、静岡文化芸術大学、静岡理工科大学、四天王寺大学、芝浦工業大学、城西国際大学、城西大学、上智大学、昭和女子大学、女子美術大学、白梅学園大学、就実大学、修文大学、十文字学園女子大学、信州大学、駿河台大学、成安造形大学、聖学院大学、成蹊大学、清泉女学院大学、聖徳大学、清和大学、摂南大学、洗足学園音楽大学、仙台大学、創価大学

大正大学、高崎健康福祉大学、宝塚医療大学、拓殖大学、玉川大学、多摩美術大学、筑紫女学園大学、千葉大学、中央学院大学、中央大学、中京学院大学、中京大学、筑波技術大学、筑波大学、デジタルハリウッド大学、東海大学、東京学芸大学、東京工業大学、東京工芸大学、東京国際大学、東京慈恵会医科大学、東京女子大学、東京聖栄大学、東京造形大学、東京都市大学、東京農業大学、東京未来大学、東京薬科大学、東邦大学、東北学院大学、東北芸術工科大学、東北文化学園大学、常磐大学、徳島大学、徳島文理大学、常葉学園大学、鳥取大学、富山県立大学、豊橋技術科学大学

長野大学、名古屋芸術大学、名古屋商科大学、名古屋大学、奈良県立大学、鳴門教育大学、南山大学、新潟経営大学、新潟青陵大学、新潟リハビリテーション大学、日本工業大学、日本女子大学、日本女子体育大学、日本赤十字九州国際看護大学、日本薬科大学

函館大学、はこだて未来大学、八戸工業大学、浜松大学、阪南大学、兵庫医科大学、兵庫県立大学、兵庫大学、弘前大学、広島修道大学、広島市立大学、びわこ学院大学、プール学院大学、福井大学、福岡国際大学、福島大学、福山市立大学、藤田保健衛生大学、佛教大学、法政大学、北陸大学、北海道教育大学、北海道工業大学

前橋工科大学、松本大学、三重県立看護大学、三重大学、宮城教育大学、宮崎公立大学、宮崎大学、武蔵大学、武蔵野大学、桃山学院大学

山口県立大学、ヤマザキ学園大学、横浜商科大学、横浜国立大学

立教大学、立命館大学、琉球大学、龍谷大学、流通科学大学

和歌山県立医科大学、和洋女子大学

この調査結果に関する問い合わせは
産経新聞社人材育成事業室

電話 03(3275)8633

メール de-wa@sankei.co.jp

をお願いいたします。