

# 新潟・長岡地域の産業界・企業における 人材ニーズ等の現状と課題

図表13 若者個人に求められる成果をあげるための<能力・資質>

- A 共通基礎資質（必須）**・・・<誠実さ、規律性、責任感、明るさ>の4つは仕事というよりは人間・若者の社会生活に共通する必須の基礎資質である。これに、健康（体力）、マナー、倫理（道徳）観を加えて、人間性に磨きをかける必要がある。
- B 重視する能力・資質**・・・若者個人が成果を上げるために必要な能力・資質の重要度は、次のように言うことができよう。
- 第1位：コミュニケーション（傾聴、発信）力**・・・最も重要なのは、相手（上司・同僚等）の意見・指示等をよく聞くとともに（傾聴力）、自らの意見も明確にして（発信力）、良好なコミュニケーションをとって仕事を進めること。
- 第2位：主体性・実行力**・・・次いで重要なのは、主体的に業務を実行する力（主体性・実行力）である。そのためには、チームで協働して（働きかけ力、協調性）、業務の段取りを明確にして（業務の段取り力）、柔軟に対応しながら（柔軟な対応力）進める必要がある。
- 第3位：専門知識・ノウハウ**・・・さらに、良好なコミュニケーションを可能にし、業務を着実に実行・推進するための裏づけとしての専門知識・ノウハウが必要とされる。専門知識・ノウハウを活用して、課題を発見し（課題発見力）、創造力を働かせながら（創造力）、課題解決の方策を明確にする（計画力）、という新専門知識・ノウハウを身につける必要がある。
- 第4位：若者としての心がまえ**・・・上記の3つの能力・資質は若者が仕事を行う上での必須条件であるが、成果をあげるためにはその先の準備となる心がまえが必要になる。まず、チームで仕事をするなかで不可欠にたまるストレスをコントロールする術（ストレスコントロール力）を編み出しておく必要があろう。他方で、情報を分析し自分なりに先を読む（情報収集・分析力、先を読む力）、またそこから、新しい事業等へのチャレンジ（チャレンジ精神）の可能性も探る、というような心がまえもしておきたい。

原田 誠 司

## 地域志向教育研究とは

平成 28 年 3 月 長岡大学地（知）の拠点整備事業推進本部

長岡大学の「長岡地域＜創造人材＞に関する調査研究」は、平成 25 年 9 月に、文部科学省の「地（知）の拠点整備事業」＝大学 C O C 事業（平成 25 ～ 29 年度）に認定されました。

＜地域志向教育研究＞は、この事業の 1 つであり、次のような内容・特徴を持っています。

- a 目的・・・地域（新潟・長岡地域）課題解決をめざして、地域課題の教育研究に取組む地域志向の大学教員を増やすこと。
- b 対象・・・教育・研究・社会貢献を地域志向に改革しようとする本学専任教員とする。
- c 進め方・・・平成 25 年 9 月に＜長岡大学「地域志向教育研究」の推進について＞を定めて、次の方針・ルールで実施しています。
  - ・毎年 5 月に地域志向教育研究の公募を行い、公正な審査を経て採否を決定する。
  - ・審査は、取組内容の有効性（地域課題との関連）、取組期間（年度末までに成果をあげられるか。支給契約は単年度とする）、推進体制と経費（体制、費用面で円滑に推進できるか）の 3 点で行う。
  - ・なるべく多くの教員の取組みをめざすが、毎年、概ね 5 名・件以上の教育研究を行う。
  - ・教育研究経費は長岡大学の規定に基づいて運用する。予算は 50 万円／1 件程度とする。
  - ・当該年度末には、報告者を提出し、成果報告を行うこと。

## 平成27年度の長岡大学地域志向教育研究テーマ一覧

☆平成 27 年度に実施された地域志向教育研究のテーマの一覧は次の通りです。

教員名	研究課題
西俣 先子	新潟県の中小・地域金融機関による持続可能な社会の形成に向けた金融行動の現状と問題点、県内企業の環境金融活用現状を探るための調査（継続）
松本 和明	地域企業の経営発展と成長および企業者活動についての研究 -北越紀州製紙のケース-（継続）
中村 大輔	長岡市域の製造業における管理会計システムの普及に関する研究
権 五景	中越地域製造業の企業系譜と技術系譜作りから見えてくるもの（継続）
児嶋 俊郎	新潟における戦争の記憶（継続）
原田 誠司	地域産業界が求める若者人材ニーズ等に関する基礎調査
山川 智子	地域の『温泉』の特色と魅力、および地域資源としての活用方向

☆本ブックレットは平成 27 年度＜地域志向教育研究＞の成果をまとめたものであります。

平成 27 年度地域志向教育研究発表会は、平成 28 年 3 月 2 日(水)に開催されました。

平成 27 年度地域志向教育研究報告

新潟・長岡地域の産業界・企業における人材ニーズ等の現状と課題

長岡大学教授 原田 誠司

目次

はじめに

0 調査研究の概要	1
1 回答企業の概要	2
2 学力、人間力、社会人基礎力の重要度合い(問1)	3
3 創造人材調査における若者の<能力・資質>の特徴	6
4 産業界・企業の若者人材ニーズー創造人材調査と人材ニーズ調査のまとめー	11
5 現場での実践的能力養成の取組みについて(問2)	15
6 事業承継・経営承継について(問3)	17
7 平成 29 年度の新規学卒の採用計画等について(問4)	18
8 若干のまとめー今後の課題ー	19
付属資料: アンケート調査票	21

はじめに

長岡大学の「長岡地域<創造人材>養成プログラム」が、文部科学省「地(知)の拠点整備事業」=大学COC事業(平成25~29年度)に採択された。このCOC事業の一環として地域課題解決をめざし、地域の産業競争力調査研究(平成25年度)、創造人材調査研究(平成26年度)とともに地域志向の教育研究をめざす<地域志向教育研究>を実施してきた。

筆者は、創造人材調査研究に引き続き、地域、なかでも本学が立地する新潟・長岡地域の企業の若者人材ニーズ=どんな能力を持った若者を求めているかを調査し、大学教育、産業界・企業経営者、自治体などへの人材育成に関する情報提供(課題や提言等)を行うため本調査=「産業界・企業における人材ニーズに関する基礎調査」を実施した。本稿は、その調査研究をとりまとめたものである。アンケート調査等にご協力いただいた企業経営者、卒業生の皆様に感謝申し上げます。

0 調査研究の概要

a 目的(問題意識)

大学COC事業・地方創生を担う大学教育には、地域社会の人材ニーズに対応した実践的な教育が求められている。これは、若者・学生の教育と社会人の学び直し双方に共通する課題となっている(文部科学省「職業実践力育成プログラム」平成27年度開始)。

本調査研究は、新潟・長岡地域における企業の若者人材のニーズ・条件等を把握し、長岡大学の教育内容の改善方策策定への基礎資料を整理するとともに、自治体(長岡市)、産業団体(長岡商工会議所等)などに地域人材ニーズ等の知見の提供を目的として、実施した。

b アンケート調査の概要

次のようにアンケート調査を実施した。

- ・アンケート調査名・・・「産業界・企業における人材ニーズに関する基礎調査」
- ・実施期間・・・平成 27 年 8 月 5 日～8 月 26 日
- ・調査方法・・・郵送配布、郵送回収で行った。
- ・調査対象・・・長岡地域製造業企業（従業者数 20 人以上）197 社、長岡大学卒業生就職先企業（1 期生＝平成 16 年度卒業生～平成 26 年度卒業生）430 社の合計 667 社。
- ・回収数・率・・・長岡地域製造業企業回収数 32 社、回収率 16.2%、長岡大学卒業生就職先企業回収数 83 社、回収率 19.3%、総計有効回収数 115 社、回収率 17.2%であった。

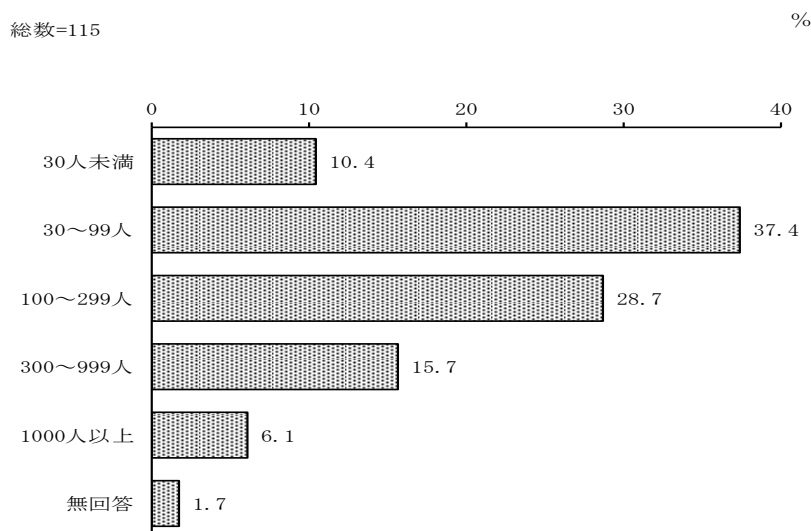
c その他

- ・平成 26 年創造人材調査との関連・・・平成 26 年度に実施した「新潟・長岡地域における創造人材に関する基礎調査」（新潟・長岡地域の全業種・従業者数 20 人以上の 154 社の回答結果、平成 26 年 8 月調査）および本学卒業生調査（109 人の回答結果、平成 26 年 8～12 月調査）の比較分析を行った。

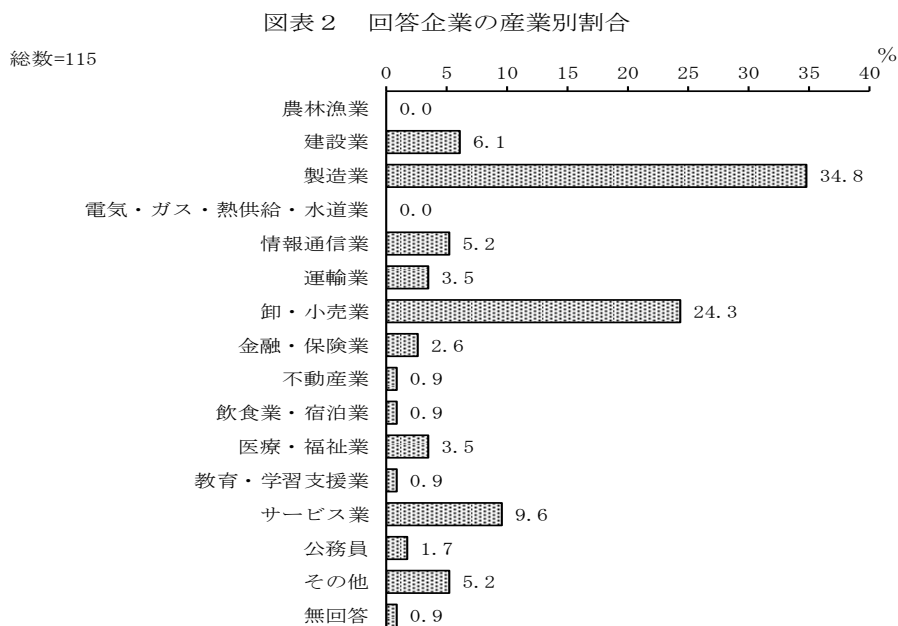
1 回答企業の概要

・規模別特徴・・・回答企業 115 社を企業規模（従業者数）別にみると、図表 1 の通り、300 人未満の中小企業が 76.5%（88 社）と 4 分の 3 を超え、圧倒的多数となっている。以下のアンケートの結果は中小企業の意向が強く反映している。大企業は 20%程度（25 社、21.8%）にとどまる。

図表 1 規模別回答企業割合



・業種別特徴・・・業種別にみると、製造業が最も多く（40 社、34.8%）、卸・小売業（28 社、24.3%）がこれに次ぐ。第 3 位のサービス業は少ない（11 社、9.6%）ので、製造業と流通業の企業の意向が強く出ていると見てよい。



## 2 学力、人間力、社会人基礎力の重視度合い（問1）

長岡大学では、学生に対して、学力（専門知識）だけでなく、人間力と社会人基礎力を身に付ける教育を行っている。人材ニーズの観点から、この点について、企業がどのように評価しているか、お聞きした。

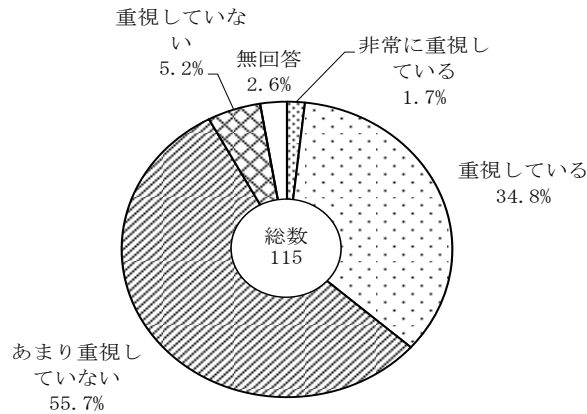
### （1）採用に際し学力を重視するか？—重視と非重視は紙一重—

まず、新規学卒者を採用する場合、学力（専門知識）について、企業がどの程度重視しているかを聞いた。

図表3によれば、重視と非重視に分けると、＜重視している＞のは36.5%（42社）、＜重視していない＞のは60.9%（70社）で、非重視が非常に多い。

しかし、ここから、「学力（専門知識）は軽視してよい」と思い違いをしてはいけない。非重視のなかでも、「重視していない」のはわずか5.2%（6社）しかなく、「あまり重視していない」のが55.7%（64社）と多数を占める。重視の方もみると、「非常に重視している」のは1.7%（2社）しかなく、「重視している」が34.8%（40社）と多数である。つまり、「重視している」と「あまり重視していない」の合計は90.5%にのぼり、両者は紙一重と見ておいた方がよい。重視と非重視の評価は相対的なものであり、「学力（専門知識）も重要である」、と認識しておく必要があろう。

図表3 新規学卒を採用する場合に学力を重視する程度

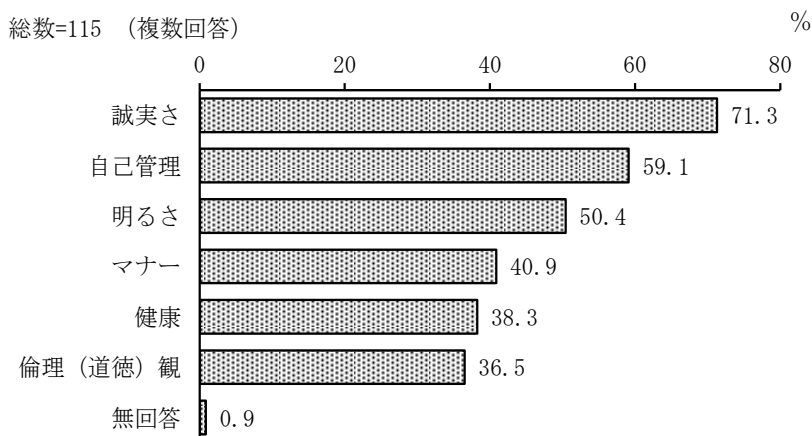


(2) 若者の人間力(性格・姿勢)の何を重視するか?

長岡大学では、下表(参考図表1)のようなく人間力(性格・姿勢=人間性、基本的な生活習慣)の養成を重視している。若者人材ニーズの観点からみて、企業が最も重視する人間力を3つ選んでいただいた。図表3がその結果を示す。

図表3から明らかなように、「誠実さ」が71.3%(82社)で飛びぬけて多く、第2位に「自己管理」が59.1%(68社)、第3位に「明るさ」が50.4%(58社)で続く。イメージ的には、「物事に誠実に取組み、約束を常に守り、明るく振る舞って仕事ができる」という若者像が浮かび上がる。「マナー」(40.9%、47社)、「健康」(38.3%、44社)、「倫理(道徳)観」(36.5%、42社)も重視されている、と言える。

図表4 最も重視する人間力<人間力>



参考図表1 人間力の要素

1 倫理 (道徳) 観	善悪の判断、思いやりがある等
2 自己管理	約束・ルールを守り、責任感がある
3 誠実さ	物事に誠実に取組み、素直な態度で接している
4 マナー	礼儀、作法、行儀、あいさつ、服装、話し方などマナーが身につけている
5 明るさ	明るく振舞って、コミュニケーションできる
6 健康	心身ともに健康である

(3) 若者の<社会人基礎力(資質・能力)>の何を重視するか?

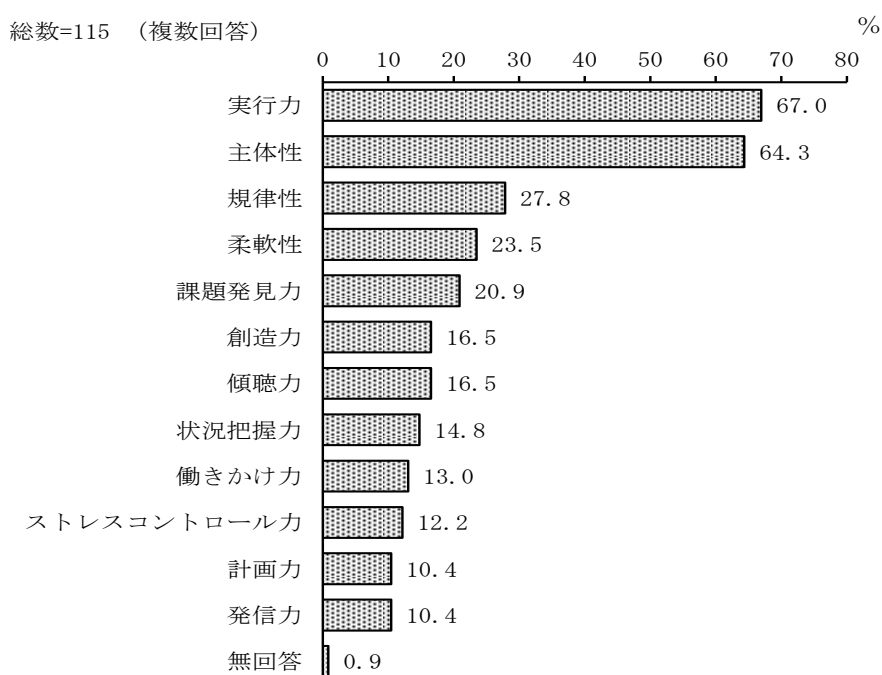
また、長岡大学では、下表(参考図表2、3)のようなく社会人基礎力(資質・能力)の養成を重視して、さまざまな授業等の工夫を行っている。若者人材ニーズの観点からみて、企業が最も重視する社会人基礎力を3つ選んでいただいた。図表4がその結果を示す。

図表4から明らかなように、「実行力」(67.0%、77社)と「主体性」(64.3%、74社)の2つの力が60%台でダントツに重視されている。この2つは、【踏み出す力(アクション)】であり(参考図表3)、経営者が若者に対するコンピテンシー(資質・能力)として最も重要だと考えているのは、<主体的に自ら、積極的に物事に取組むこと>におかれていることが鮮明になっている。

これに、「規律性」(27.8%、32社)、「柔軟性」(23.5%、27社)、「課題発見力」(20.9%、24社)の3つが、20%台で続く。規律性と柔軟性は、【チームで働く力(チームワーク)】の構成要素であり、<チームワークで取組める>ことが重視されていることを示す。また、課題発見力は【考え抜く力(シンキング)】の1つであるが、計画力や想像力がやや低いことを考慮すると、シンキングのなかでは、<どんな課題があるかを発見する>ことが、重視されている。

以上から、経営者が若者の望むのは、<主体的に自ら取組むことが最も重要であり、チームワークで仕事ができ、課題も見つけられれば望ましい>というイメージと言えそうだ。

図表5 最も重視する<社会人基礎力>



参考図表2 社会人基礎力の構成要素

1 主体性	指示待ちではなく物事に進んで取り組む力。積極性。
2 働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力。リーダーシップ。
3 実行力	目的を設定して確実に行動する力。粘り強く取り組む。
4 課題発見力	現状を分析して目的や課題を明らかにする力。提案力。
5 計画力	課題解決にむけたプロセスを明らかにし準備する力。組み立て力。
6 創造力	新しい価値を生み出す力。新しい解決方法を考える。
7 柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力。相手の立場理解。
8 状況把握力	自分と他の人々・物事の関係性を理解する力。
9 規律性	社会のルールや人との約束を守る力。
10 ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力。忍耐強さ。
11 発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力。相手に理解してもらおう。
12 傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力。相手の意見をうまく引き出す。

参考図表3 社会人基礎力の4つの性格づけ

《主体性+働きかけ力+実行力》	⇒	【前に踏み出す力（アクション）】
《課題発見力+計画力+創造力》	⇒	【考え抜く力（シンキング）】
《柔軟性+状況把握力+規律性+ストレスコントロール力》	⇒	【チームで働く力（チームワーク）】
《発信力+傾聴力》	⇒	【コミュニケーション力】

### 3 創造人材調査における若者の〈能力・資質〉の特徴

以上の人間力と社会人基礎力に対する経営者サイドの評価について、平成26年度に実施した創造人材調査における若者の能力・資質の結果を整理して、比較検討したい。

\*平成26年度の創造人材調査・・・アンケート調査＝「新潟・長岡地域における創造人材に関する基礎調査」を、創造人材＝「創造的に仕事ができる人」の能力、つまり、主として、コンピテンシー（行動特性・資質）分野の能力をテーマに実施した。対象：新潟県内企業全業種2007社（従業者数20名以上）、調査期間：平成26年8月、調査方法：郵送配布・郵送回収、回収率：有効回収数154社、回収率7.7%。詳細は、「新潟・長岡地域における創造人材の現状と育成の方向」（長岡大学地域連携研究センター『地域連携研究』第2号）を参照されたい。

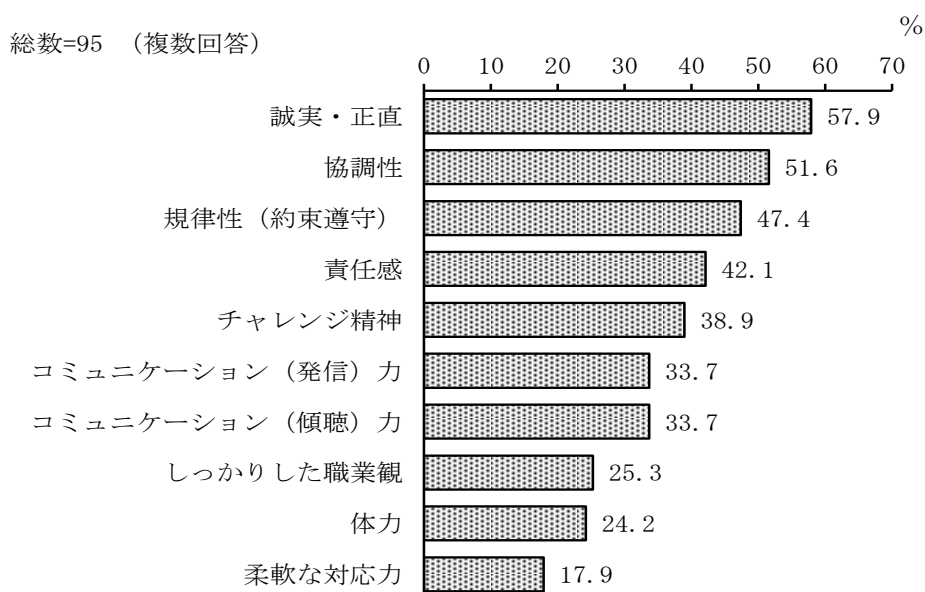
#### （1）若手＝学卒入社後5年程度までの若手従業員に求められる能力・資質

創造人材調査では、企業経営者に、若手＝学卒入社後5年程度までの若手従業員に求められる能力・資質（コンピテンシー）を聞いた。

図表6によれば、若手に求められる能力・資質は、「誠実・正直」と「協調性」が50%台で最も高くなっている。次いで、「規律性」、「責任感」が40%台、「チャレンジ精神」が40%弱で、あげられている。コミュニケーション力も30%台で重視されているようだ。



図表6 成果をあげるのに重要だと思う能力・資質－10.若手－



創造人材調査では、能力・資質（コンピテンシー）を、図表7に示すように、＜A指導力等、B事業推進力等、C組織運営力等、D基本態度＞の4つに分けて、業務分野とリーダー・若手ごとに、その具体的要素の重要なものは何かを聞いた。図表6は、そのうちの若手に求められる重要な能力・資質を示している。図表7から明らかなように、若手に求められているのは、4分類のなかの＜D基本態度＞と＜C組織運営力等＞の要素が中心になっている。誠実・正直、規律性、責任感、コミュニケーション力は＜D基本態度＞の要素であり、協調性は＜C組織運営力等＞の要素である。わずかに、チャレンジ精神が＜A指導力等＞の要素である。

かくして、企業経営者が若手に求める能力・資質（コンピテンシー）は、＜指導力や事業推進等の能力・資質ではなく、組織のなかで誠実に、他の人と協働し、規律・責任をもち、相互にコミュニケーションをとって仕事をこなすことができる能力・資質であり、チャレンジ精神もほしい＞、といったイメージとして見てよいであろう。

図表7 成果をあげるのに必要だと思う能力・資質の選択率(上位10位)

能力・資質等要素	業務分野・人材									
	1リーダー	2総務	3企画	4開発	5製造	6販売	7物流	8サービス	9海外	10若手
<b>A 指導力等の要素</b>										
1 経営哲学・信念	64.6	37	35							
2 ビジョン・構想	54.1		23.8							
3 先を読む力	43.4		42.9	37.1					18.2	
4 決断力	61.1									
5 説得力・働きかけ力										
6 実行力	24.8		19		16.9					
7 リスク対応力	12.4	28.3							22.7	
8 交渉力						44.1		18.2		
9 主体性・率先垂範										
10 人脈・ネットワーク	20.4					24.3			31.8	
11 チャレンジ精神			14.3	33.9					22.7	38.9
12 ( )										
<b>B 事業推進力等の要素</b>										
13 問題を発見する力	12.4	26.5	22.6		26		15.9	25		
14 マーケティング力			39.3	27.4		41.8			18.2	
15 目標・仮説設定力				22.6						
16 情報収集・分析力		30.1	48.8	43.5		39.6		29.6		
17 創造力			33.3	61.3						
18 課題を解決する力				27.4	28.6		22.7	31.8		
19 企画・計画力			65.5	25.8						
20 専門知識・ノウハウ		35.4		43.5	42.9	20.9		34.1	22.7	
21 思考法等専門技法										
22 英語等外国語力									63.6	
23 ( )										
<b>C 組織運営力等の要素</b>										
24 組織・チームの統率力	48.7									
25 組織の管理力		41.6			16.9					
26 業務の段取り力		22.1			55.8		52.3	18.2		
27 協調性					33.8		15.9			51.6
28 柔軟な対応力		22.1		21		34.1	25	38.6		17.9
29 状況把握力							29.5	22.7		
30 ストレスコントロール力										
31 プレゼンテーション力			19			25.3				
32 しっかりした職業観										25.3
33 ( )										
<b>D 基本態度</b>										
34 責任感	29.2	26.5			45.5		65.9	22.7	27.3	42.1
35 誠実・正直		33.6			29.9	22	43.2	27.3		57.9
36 規律性(約束遵守)		26.5			32.5		56.8			47.4
37 コミュニケーション(発信)力						28.6			22.7	33.7
38 コミュニケーション(傾聴)力						28.6				33.7
39 体力							40.9			24.2
40 ( )										
回答数	113	113	84	62	77	91	44	44	22	95
無回答数	41	41	70	92	77	63	110	110	132	59
回収総数	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
回答率	73.4%	73.4%	54.5%	40.3%	50.0%	59.1%	28.6%	28.6%	14.3%	61.7%

(注) 図表7の各業務分野は次の業務を担う人材を想定した→「1 リーダー＝経営者・各事業等のリーダー、2 総務＝財務・人事・事務一般等、3 企画＝事業全般の新展開の企画・構想、4 開発＝新製品・商品の開発、5 製造＝製造等のいわゆる現場、6 販売＝商品等の販売・営業、7 物流＝商品等の輸送・運搬、8 サービス＝情報・サービス一般、9 海外＝輸出入・海外立地等、10 若手＝学卒入社後5年程度までの若手従業員」

(2) 若手従業員に求められる能力・資質－長岡大学卒業生の実態－

では、企業の従業員である若手従業員自身は、求められる能力・資質について、どう感じてい

るのだろうか。長岡大学卒業生を対象に行ったアンケート調査結果を見てみよう。

\*上記創造人材調査の一環として、上記企業とほぼ同じ内容のアンケートを実施した。対象：長岡大学卒業生 790 人対象に（平成 17 年 3 月卒業生＝第 1 期卒業生～平成 26 年 3 月卒業生まで）、調査期間：平成 26 年 8 月～12 月、調査方法：郵送配布・郵送回収、回収率：有効回収数 109 人、回収率 13.8%。

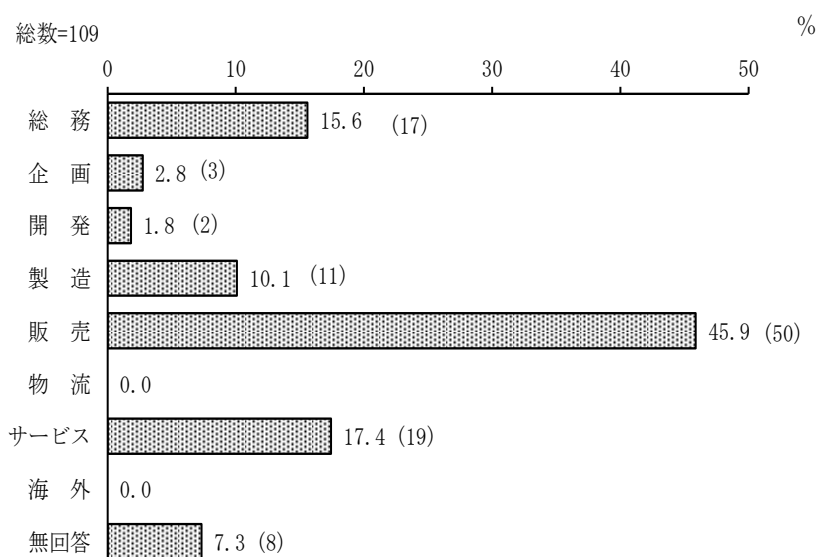
#### a 若手従業員の業務－卒業生 109 人の業務－

アンケート回答者 109 人の現在の業務（仕事）は、図表 8 示す通りである。

これによれば、＜販売＞関係従事者が 46%（50 人）とほぼ半数を占め最も多い。＜サービス＞と＜総務＞関係従事者がそれぞれ 15%強程度（17%、16%）で、これに次ぐ。＜製造＞関係は 10%程度、＜企画＞は 3%、＜開発＞は 2%で、非常に少ない。また、リーダーもまだ少ない(5%)。

これは、業務面で、経済経営系大学卒業生の特徴を顕著に示すとともに、卒業年次が浅いため、企画、開発やリーダーはまだ少ない、ことを示している。

図表 8 回答者(卒業生)の業務分野



#### b 職場で成果を上げるのに求められる能力・資質－若手が属する職場における能力・資質－

企業が好業績をあげるために、若手従業員が属する職場（業務）での＜求められる能力・資質＞は何か、について聞いた。図表 9 は、卒業生が属する職場（業務）で成果をあげるのに求められる能力・資質の回答総数の上位 10 位までを図示したものである。この結果は、図表 8 から明らかかなように、販売、サービス、総務、製造の業務に従事する若手従業員が属する職場の総計（109 人）の傾向を示ものと見られる。

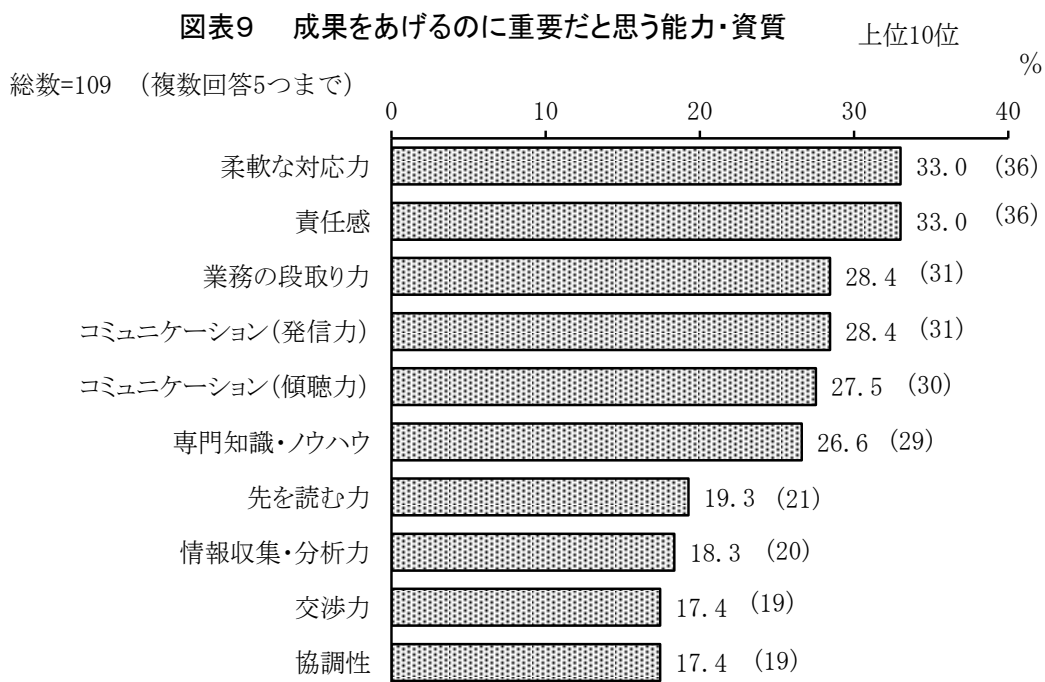
図表 9 によれば、まず、「柔軟な対応力」と「責任感」が 33.0%で第 1 位にあげられている。職場のメンバーが皆責任感を持って、柔軟に仕事を進めることが、最も重要であると考えられていることを示す。柔軟な対応力は＜C 組織運営力等＞、「責任感」は＜D 基本態度＞の要素である。

これに次いで、「業務の段取り力」（28.4%）、「コミュニケーション力（発信力）」（28.4%）、「コミュニケーション力（傾聴力）」（27.5%）、「専門知識・ノウハウ」（26.6%）の 4 つが 30%弱で

上位にランクされている。これは、仕事は、段取りを明確にし、相互にコミュニケーションを取って、専門知識等も活用して、円滑に進めることが重要であることを示す。「業務の段取り力」は<C組織運営力等>、「コミュニケーション力（発信力）（傾聴力）」は<D基本態度>、「専門知識・ノウハウ」は<B事業推進力等>の要素である。

第3位グループに、「先を読む力」（19.3%）、「情報収集・分析力」（18.3%）、「交渉力」（17.4%）、「協調性」（17.4%）の4つが20%弱で、ランクされている。これは、事業を円滑に進め成果を上げるためには、情報収集・分析を行い、先を読み、折衝することや協働して仕事を進めることが重要になることを示す。「先を読む力」と「交渉力」は<A指導力等>、「情報収集・分析力」は<B事業推進力等>、「協調性」は<C組織運営力等>の要素である。

以上から、若手従業者が属する職場（業務）では、まず何よりも、責任感をもって柔軟に業務を進めることが必要である。そのために、仕事の段取り（手順）を明確にしてコミュニケーションをきちんととって、専門知識も活用して業務を進める。さらに、業務を進めるためには、情報を収集・分析し、先を読み、そして折衝の力も必要とされる。これが、卒業生（若手従業者）が属する職場（業務）に求められる全体的な能力・資質のイメージと言えそうだ。



○ 若手が成果を上げるのに求められる能力・資質—若手従業者に求められる能力・資質—

では、企業が好業績をあげるために、若手に<求められる能力・資質>とは何か。図表10は、若手従業者に<求められる能力・資質>の自己評価の上位10位までを图示したものである。

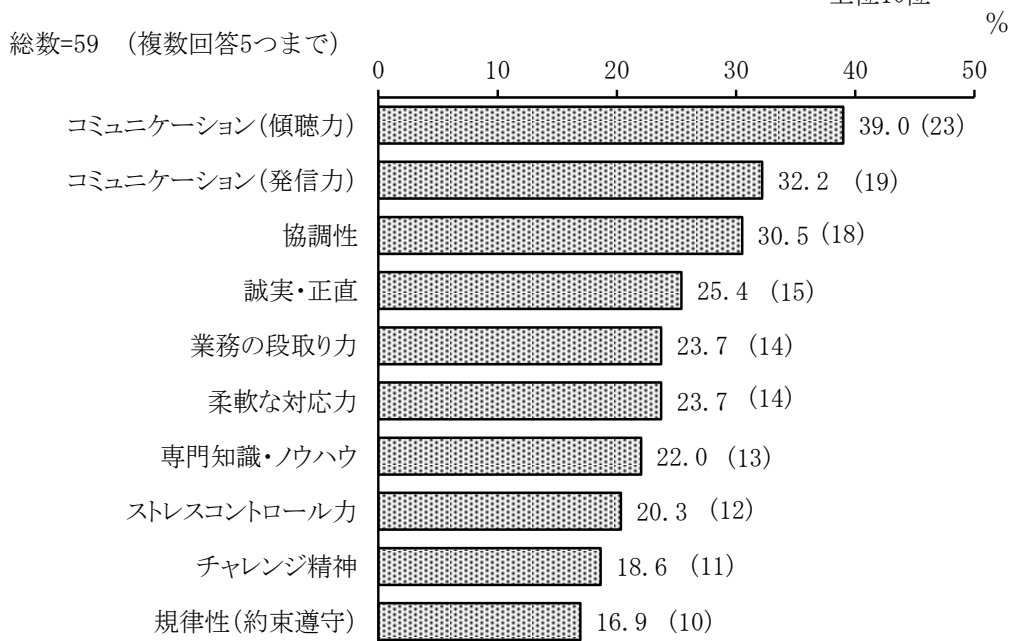
図表10によれば、まず、若手従業者に求められるのは、「コミュニケーション力（傾聴力）」が39.0%で最も高く、「コミュニケーション力（発信力）」（32.2%）と「協調性」（30.5%）がこれに続く。つまり、人（上司等）の意見・指示をきちんと聞いて、理解し（傾聴力）、指示等への反応や意見を述べて（発信力）、前任者・同僚等と協力して仕事に取り組む（協調性）。これが、まず若手従業者には求められる能力・資質である。「コミュニケーション力（傾聴力）」と「コミュニケーション力（発信力）」は<D基本態度>、「協調性」は<C組織運営力等>の要素である。

次に求められているのは、「誠実・正直」(25.4%)、「業務の段取り力」(23.7%)、「柔軟な対応力」(23.7%)、さらには「専門知識・ノウハウ」(22.0%)の4つである。つまり、誠実に、仕事の段取り(手順)を明確にして柔軟に、専門知識も活用して、業務を推進する必要がある、ということである。これは、上記の若手従業者に求められる第1の業務を具体的に支える基本的な業務の進め方を示すと見てよいであろう。「誠実・正直」は<D基本態度>、「業務の段取り力」と「柔軟な対応力」は<C組織運営力等>、「専門知識・ノウハウ」は<B事業推進力等>の要素である。

第3に、「ストレスコントロール力」(20.3%)、「チャレンジ精神」(18.6%)、「規律性(約束遵守)」(16.9%)の3つも20%程度で続く。これは、若手従業者も、ストレスをうまく解消し、チャレンジする精神を忘れずに、そして規律はしっかりと持って仕事に従事しなければならない、との若者自身の業務を円滑に進める上での精神・姿勢の自覚の表明であると見てよいであろう。「ストレスコントロール力」は<C組織運営力等>、「チャレンジ精神」は<A指導力等>、「規律性(約束遵守)」は<D基本態度>の要素である。

以上から、若手従業者は、自ら職場での成果をあげるために重要なのは、人(上司等)の意見・指示をきちんと聞いて、理解し(傾聴力)、指示等への反応や意見を述べて(発信力)、先任者・同僚等と協力して仕事を進める(協調性)。仕事は誠実に、段取り(手順)を明確にし、柔軟に、専門知識も活用して進める。他方で、ストレスをうまく解消し、チャレンジする精神を忘れずに、そして規律はしっかりと持って従事することに心がける必要がある。このように、若者自身の業務を円滑に進める上での精神・姿勢がしっかりと自覚、表明されていると言える。

図表10 若手として成果をあげるのに求められている能力・資質 上位10位



#### 4 産業界・企業の若者人材ニーズー創造人材調査と人材ニーズ調査のまとめー

以上を踏まえて、ここでは、平成26年度創造人材調査(「新潟・長岡地域における創造人材に関する基礎調査」)結果と今回の平成27年度人材ニーズ調査(「産業界・企業における人材ニーズに関する基礎調査」)結果を比較して、新潟・長岡地域における若者人材(学卒20歳代従業者)

に求められる能力・資質（コンピテンシー）を整理する。

**a 創造人材調査における若者の＜能力・資質＞**

図表 11 は、上記 3 章の調査結果における＜企業が成果をあげるために重要だと考える能力・資質＞の要素を重要度の上位から、整理したものである。これによれば、企業（経営者）側の評価と若手従業者（学卒 5 年程度までの若手従業者）には、大きな差が見られる。

・企業（経営者）の若手の能力・資質の評価・・・企業（経営者）側が若手に求める能力・資質（コンピテンシー）は、組織のなかで誠実に、他の人と協働し、規律・責任をもち、相互にコミュニケーションをとって仕事をこなすことができる能力・資質が主であり、チャレンジ精神もあればいい、と評価されている。＜D 基本態度＞の発揮を基本に、＜C 組織運営力等＞もそれなりにつけてほしい、という評価である。

・若手が見た職場での能力・資質の評価・・・若手従業員が職場で成果をあげるために職場全体として求められる能力・資質は、より具体的になっている。何よりも、責任感をもって柔軟に業務を進めることが重要であり、そのために、仕事の段取り（手順）を明確にしてコミュニケーションをきちんととって、専門知識も活用して業務を進める。さらに、業務を進めるためには、情報を収集・分析し、先を読み、そして折衝の力も必要とされる。＜C 組織運営力等＞と＜D 基本態度＞を中心としつつ、＜A 指導力等＞と＜B 事業推進力等＞の要素も活用して、成果をあげる仕事の仕方が明確になっている。

・若手個人が成果をあげるために貢献する能力・資質・・・若手従業員個人が成果をあげるために重要だと自己評価する能力・資質も鮮明になっている。若手従業者は、自ら職場での成果をあげるためには、まず人（上司等）の意見・指示を聞く、つまりコミュニケーション（傾聴力）と自らの意見も述べるコミュニケーション（発信力）が最も重要であり、その上で、協力して（協調性）、誠実に、段取り（手順）を明確にし、柔軟に、専門知識も活用して進める。他方で、スト

図表 11 企業が成果をあげるために重要だと思う若者の＜能力・資質＞の順位

	企業評価		個人評価			
	職場		職場		個人	
1	誠実・正直	D	柔軟な対応力	C	コミュニケーション(傾聴)力	D
2	協調性	C	責任感	D	コミュニケーション(発信)力	D
3	規律性(約束遵守)	D	業務の段取り力	C	協調性	C
4	責任感	D	コミュニケーション(発信)力	D	誠実・正直	D
5	チャレンジ精神	A	コミュニケーション(傾聴)力	D	業務の段取り力	C
6	コミュニケーション(発信)力	D	専門知識・ノウハウ	B	柔軟な対応力	C
7	コミュニケーション(傾聴)力	D	先を読む力	A	専門知識・ノウハウ	B
8	職業観	C	情報収集・分析力	B	ストレスコントロール力	C
9	体力	D	交渉力	A	チャレンジ精神	A
10	柔軟な対応力	C	協調性	C	規律性(約束遵守)	D
(注) A=指導力等の要素、B=事業推進力等の要素、C=組織運営力等の要素						
D=基本態度						
(出所) 企業評価、個人評価ともに平成26年度創造人材調査結果より作成						

レス解消、チャレンジ精神発揮、規律遵守に心がける。このように、若者自身が成果をあげる仕事の仕方、どんな能力・資質が重要か、が自覚されていると言える。＜D 基本態度＞のコミュニケ

ーション（傾聴力、発信力）と＜C組織運営力等＞の協調性を中心にして、成果をあげる仕事の仕方が明確になっている。

**b 人材ニーズ調査における＜能力・資質＞**

上記に述べた平成 27 年度の人材ニーズ調査の結果を整理すると、図表 12 に示す通りである。つまり、人間力では、「誠実さ」、「自己管理」、「明るさ」の3つが回答企業の半数以上が重要だと評価している。社会人基礎力では、「実行力」と「主体性」(【踏み出す力(アクション)】)の2つが回答企業の60%以上の飛びぬけて高い支持をうけており、次いで、「規律性」と「柔軟性」(【チームで働く力(チームワーク)】)、課題発見力(【考え抜く力(シンキング)】)も評価される。

ここからは、人間力では、＜物事に誠実に取組み、約束を常に守り、明るく振る舞って仕事ができる＞という若者像が浮かび上がる。社会人基礎力では、＜主体的に自ら取組むことが最も重要であり、チームワークで仕事ができ、課題も見つけられれば望ましい＞という若者イメージが浮かぶ。

図表 12 最も重視する人間力・社会人基礎力

	人間力	社会人基礎力
1	◎誠実さ	◎実行力
2	◎自己管理	◎主体性
3	◎明るさ	規律性
4	マナー	柔軟性
5	健康	課題発見力
6	倫理(道徳)観	創造力
7		傾聴力
8		状況把握力
9		働きかけ力
10		ストレスコントロール力
11		計画力
12		発信力
(注)◎印は重視割合50%以上		
(出所)平成27年度人材ニーズ調査より作成		

**c 若者個人に求められる＜能力・資質(コンピテンシー)＞**

以上から、新潟・長岡地域において、若者(従業者)個人が成果をあげるうえで求められる＜能力・資質＞はどう整理できるであろうか。

図表 11 と図表 12 から、企業(経営者)の若者(従業者)に対する評価と若者個人の自己評価を比較して、重要だと考える能力・資質の要素・枠組みを抽出する。次の3点で整理する。

・第1：若者の個人評価を柱にする

まず、図表 11 の企業評価(職場)、個人評価(職場)、個人評価(個人)の3つの評価を比べると、各能力・資質の評価順位は異なっている。これは、立場で評価が異なることを示す。例えば、コミュニケーション力(傾聴力、発信力)の評価は、図表 11 で、企業評価(職場)→個人評価(職場)→個人評価(個人)の順に、順位が上がっている。若者個人に求められる＜能力・資質＞の観点からは、個人評価(個人)を柱として、検討すべきであろう。

・第2：卒業生就職先企業の評価を重視する

次に、調査対象の違いを調整して、若者個人に求められる<能力・資質>の重要度を把握する必要がある。創造人材調査は、①県内全業種企業を対象に、<A指導力等、B事業推進力等、C組織運営力等、D基本態度>の5分野の40能力要素について、業務・リーダー・若者ごとの企業側の評価を聞いたもの、②ほぼ同じ質問で長岡大学卒業生に個人としての評価を聞いたもの、の2つに分かれる。人材ニーズ調査は、主として長岡大学卒業生の就職先企業を対象に、人間力と社会人基礎力についての企業側の評価を聞いたものである。上記の若者個人に求められる<能力・資質>の観点からは、卒業生就職先企業の評価は本学出身若者の評価と考えられるので、企業の評価としては、人材ニーズ調査結果を重視して検討することとしたい。

・第3：能力・資質の調査指標間の違いを関連づける

第3に、創造人材調査と人材ニーズ調査の評価指標の違いを調整して、若者個人に求められる<能力・資質>の具体化に資する必要がある。創造人材調査は、上記のように、<A指導力等、B事業推進力等、C組織運営力等、D基本態度>の5分野の40能力要素、人材ニーズ調査は、人間力と社会人基礎力の要素、についての評価を聞いた。人間力は<D基本態度>に含まれ、社会人基礎力は<A指導力等、B事業推進力等、C組織運営力等、D基本態度>の各要素の分散している。この点を踏まえて、若者個人に求められる<能力・資質>の要素の具体化を図りたい。

・若者個人に求められる<能力・資質>—まとめ—

以上から、若者個人に求められる<能力・資質>は、図表13のように、整理されよう。

図表13 若者個人に求められる成果をあげるための<能力・資質>

<p><b>A 共通基礎資質（必須）</b>・・・&lt;誠実さ、規律性、責任感、明るさ&gt;の4つは仕事というよりは人間・若者の社会生活に共通する必須の基礎資質である。これに、健康（体力）、マナー、倫理（道徳）観を加えて、人間力に磨きをかける必要がある。</p> <p><b>B 重視する能力・資質</b>・・・若者個人が成果を上げるために必要な能力・資質の重要度は、次のように言うことができよう。</p> <p><b>第1位：コミュニケーション（傾聴、発信）力</b>・・・最も重要なのは、相手（上司・同僚等）の意見・指示等をよく聞くとともに（傾聴力）、自らの意見も明確にして（発信力）、良好なコミュニケーションをとって仕事を進めること。</p> <p><b>第2位：主体性・実行力</b>・・・次いで重要なのは、主体的に業務を実行する力（主体性・実行力）である。そのためには、チームで協働して（働きかけ力、協調性）、業務の段取りを明確にして（業務の段取り力）、柔軟に対応しながら（柔軟な対応力）進める必要がある。</p> <p><b>第3位：専門知識・ノウハウ</b>・・・さらに、良好なコミュニケーションを可能にし、業務を着実に実行・推進するための裏づけとしての専門知識・ノウハウが必要とされる。専門知識・ノウハウを活用して、課題を発見し（課題発見力）、創造力を働かせながら（創造力）、課題解決の方策を明確にする（計画力）、という新専門知識・ノウハウを身につける必要がある。</p> <p><b>第4位：若者としての心がまえ</b>・・・上記の3つの能力・資質は若者が仕事を行う上での必須条件であるが、成果をあげるためにはその先の準備となる心がまえが必要になる。まず、チームで仕事をするなかで不可欠にたまるストレスをコントロールする術（ストレスコントロール力）を編み出しておく必要がある。他方で、情報を分析し自分なりに先を読む（情報収集・分析力、先を読む力）、またそこから、新しい事業等へのチャレンジ（チャレンジ精神）の可能性も探る、というような心がまえもしておきたい。</p>
--



## 5 現場での実践的能力養成の取組みについて（問2）

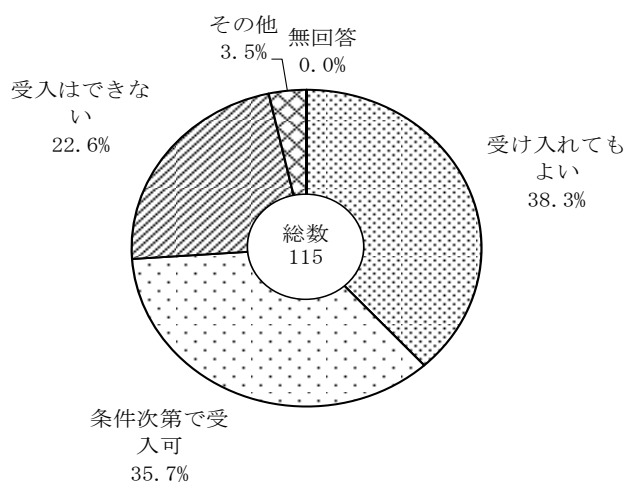
上記の人間力、社会人基礎力を養成する方法として、本学では、学生が様々な現場で実践的な能力を身に付けるような授業等を行っている。その点につきご意見をお聞きしました。

### （1）会社・現場見学の受入れ

長岡大学では授業やゼミで会社・現場見学を行っている。今後、学生が会社・現場見学（費用等は本学持ち）を希望する場合、お願いできるかどうかを聞いた（具体的な進め方はご相談）。

図表 14 によれば、会社・現場見学を「受け入れてもよい」は 38.3%（44 社）で、40%弱の企業が会社見学を承諾していただいた。「条件次第で受入可」も 35.7%（41 社）あり、具体的な会社見学等の検討に入れば、相当な数の企業が会社見学を受け入れていただけそうである。ご回答感謝します。

図表14 会社・現場見学の受入の可否

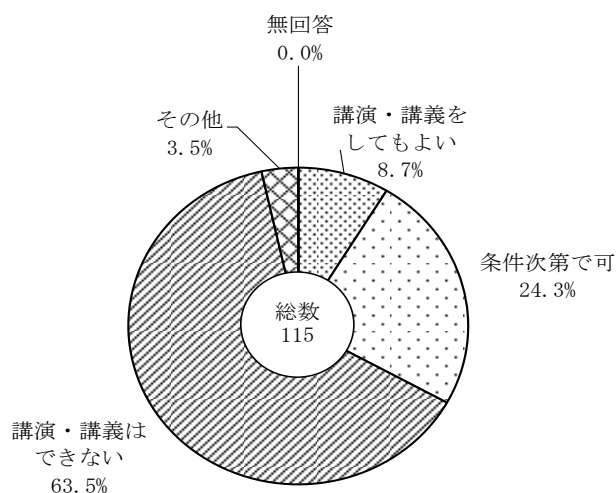


### （2）実践的な講演・講義

長岡大学では、経営者・専門家の方に、授業で、実践的な講演・講義をお願いしている。今後、経営者・専門家の方に実践的な講演・講義をお願いできるかどうか、お聞きした（具体的な進め方はご相談）。

図表 15 によれば、「講演・講義をしてもよい」は 8.7%（10 社）と少なく、「条件次第で可」が 24.3%（28 社）にのぼるので、今後の具体的な話し合いで、講演・講義をお願いしたい。よろしくお願ひします。

図表15 実践的な講演・講義の可否

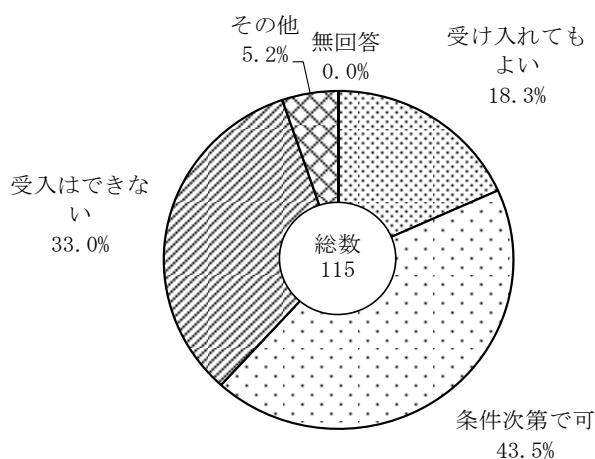


### (3) インターンシップの受入れ

また、本学では、インターンシップ（就業体験。10日以下）を行っているが、平成28年度に、インターンシップをお願いできるかどうか、を聞いた（具体的な進め方はご相談）。

図表16によれば、インターンシップを「受け入れてもよい」は18.3%（21社）で、「条件次第で可」が43.5%（50社）にもものぼり、合わせて、80.1%（71社）もの多数の企業が承諾いただいた。今後、具体化にむけて、ご相談に進みます。

図表16 インターンシップ受入の可否

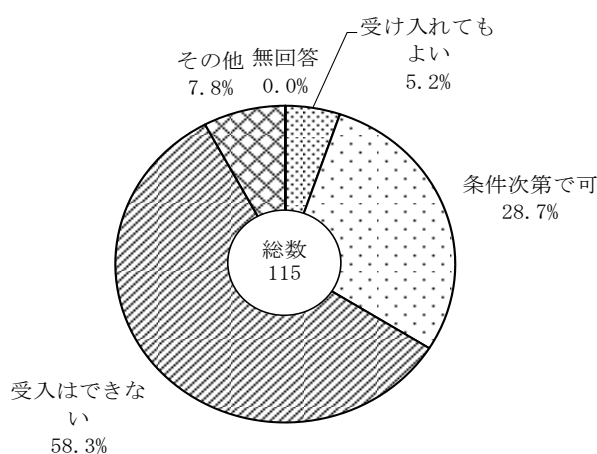


#### (4) 課題解決型インターンシップの受入れ

さらに、長岡大学では、平成 27 年度から課題解決型インターンシップも始めた。これは、貴社の課題を提示していただき、学生（複数）が本学教員の指導のもとで、課題解決提案を行うインターンシップである。平成 28 年度に、このような課題解決型インターンシップをお願いできるかどうか、を聞いた（具体的な進め方はご相談）。

図表 17 によれば、「受け入れてもよい」は 5.2%（6 社）で少ないが、「条件次第で可」が 28.7%（33 社）にのぼる。平成 28 年度は、合わせて約 40 社の方々とご相談させていただき、具体化する予定である。

図表17 課題解決型インターンシップ受入の可否

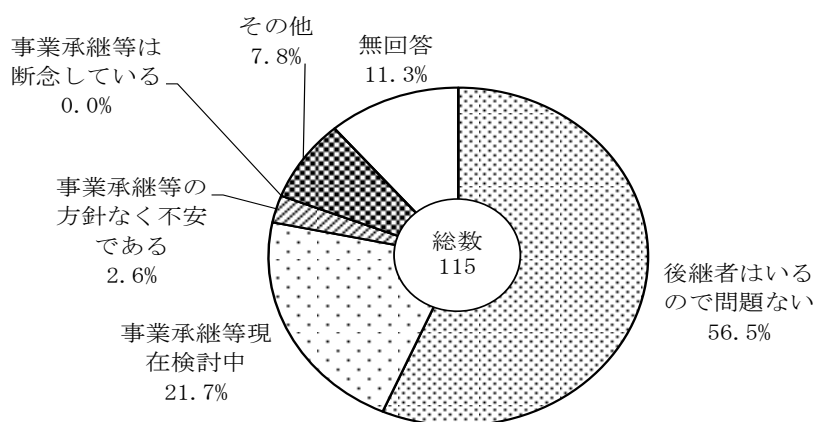


## 6 事業承継・経営承継について（問3）

問3は、長岡大学の社会人対象のイノベーション人材養成講座についてのご意見を聞いたが、受講企業が少ないこともあって、回答が少数にとどまった。ここでは、この間のなかでお聞きした事業承継・経営承継についての回答のみ報告する。

図表 16 によれば、「後継者はいるので問題はない」が 56.5%（65 社）にのぼり、「事業承継等の方針なく不安である」は 2.6%（3 社）とごく少数であった。

図表18 事業承継・経営承継に対する不安



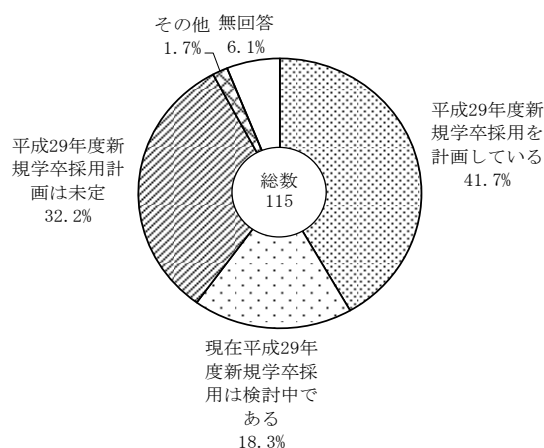
## 7 平成29年度の新規学卒の採用計画等について（問4）

問4では、(1)で、採用いただいた本学卒業生の様子と来年度の採用計画について聞いた（回答＝卒業生就職先83社）。具体的にご記入いただいたが、個人情報なので、ここでの記載は控えたい。ご回答いただいた企業の方には感謝申し上げます。

ここでは、(2)の平成29年度の採用計画について報告する（回答＝一般企業32社＋卒業生就職先企業83社）。図表19によれば、「平成29年度新規学卒採用を計画している」のは41.7%（48社）、「現在平成29年度新規学卒採用は検討中である」は18.3%（21社）、「平成29年度新規学卒採用計画は未定」は32.2%（37社）であった。

平成29年度新規学卒採用を予定している企業の採用予定人数は、約550人の規模にのぼる。計画段階の採用意欲は堅調と見てよさそうだ。

図表19 平成29年度の新規学卒採用計画



## 8 若干のまとめ—今後の課題—

本調査研究の報告の最後に、2つの課題を指摘しておきたい。1つは長岡大学の教育におけるコンピテンシーの養成方策について、もう1つは、社会人の学び直しプログラムの質的転換について、である。

### a 社会人基礎力等＝コンピテンシーの養成方策について

筆者としては、平成26年度創造人材調査と今年度の人材ニーズ調査の比較検討を通して、長岡大学がこの間実施してきた社会人基礎力等＝コンピテンシーの養成教育に対する一定の新知見を提示できた、と考える。それは、「図表13 若者個人に求められる成果をあげるための〈能力・資質〉」を提示できたことを指す。

ここにおいて、就職した卒業生が現実に求められている能力・資質を中心に就職先企業の若者人材ニーズ評価も組み込んで、大学における社会人基礎力等＝コンピテンシー養成の諸要素の重要度を整理することができた。今後は、この能力・資質をどのような教育方法（アクティブラーニング＝AL等）で、どのような科目（地域志向科目等）で体系的に進めるかを具体化し、〈社会人基礎力等コンピテンシー養成プログラム〉形成へと進む必要がある。

そのことは、長岡大学の大学COC事業＝「長岡地域の〈創造人材〉養成プログラム」採択時の条件＝「別紙」の指摘（創造人材養成における課題解決・価値創造の目標と地域志向科目の内容等との整合性の明示）に対する回答としての性格も有している（長岡大学ブックレット第37号『長岡地域〈創造人材〉養成プログラム』平成25年9月参照）。この点を踏まえて、目標と取組内容・科目内容の整合性を具体的に示すことに、つながる。

### b 社会人学びなおしプログラムの刷新へ

創造人材調査と今回の人材ニーズ調査は、本学の社会人講座の刷新への端緒を提供している。今回の人材ニーズ調査のヒアリングで、中小企業においても、グローバル市場への本格的対応可能な人材養成やベンチャー・新事業開発を本格的に担う人材養成の必要性が強調された。これに応えるためには、創造人材調査におけるマネジメントや開発人材養成の能力・資質形成の教育・研修プログラムを確立する必要がある。つまり、上記の学部生＝若手レベルのコンピテンシー・プログラムから、次の段階の企業戦略のリーダーレベルの能力・資質開発が問われている。これは、本学の社会人の学び直し講座の質的転換を図り、地域企業の新事業開発・中核人材や起業家の本格的育成（例えば、サリム・イスマイル他／小林啓倫訳『シンギュラリティ大学が教える飛躍する方法』(2015年8月、日経BP社)参照)へと踏み出すことを意味する。平成27年度に始まった文部科学省の認定プログラム＝「職業実践力育成プログラム」へのチャレンジにより、早期にその課題に答えたい。

(平成28年2月22日)



## 産業界・企業における人材ニーズ等に関する基礎調査

平成 27 年 8 月 長岡大学地域連携研究センター

問 0 まず、貴社名等を回答用紙にご記入ください。なお、業種については、下欄から該当する番号を選んで、回答用紙の業種欄に、ご記入ください。

\*業種 (大分類)

1 農林漁業	2 建設業	3 製造業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	5 情報通信業	6 運輸業
7 卸・小売業	8 金融・保険業	9 不動産業
10 飲食業・宿泊業	11 医療・福祉業	12 教育・学習支援業
13 サービス業	14 公務員	15 その他 ( )

問 1 長岡大学では、学生に対して、学力(専門知識)だけでなく、人間力と社会人基礎力を身に付ける教育を行っています。貴社の人材ニーズの観点から、どのように評価されるか、お伺いします。

(1) 貴社で新規学卒を採用する場合、学力(専門知識)について、どの程度重視していますか。1つ選んで下さい。

1 非常に重視している    2 重視している    3 あまり重視していない    4 重視していない

(2) 上記の問で、1と2を選択された方にお伺いします。重視している専門知識はどんな知識ですか。具体的に記入してください。資格(例えば、簿記)でお答えいただいても結構です。

(3) 本学では、下表のようなく人間力(性格・姿勢=人間性、基本的な生活習慣)の養成を重視しています。貴社の人材ニーズの観点からみて、最も重視する人間力を第1から第3まで順に3つ選んで、その番号をご記入ください。

- |   |
|---|
| 1 倫理(道徳)観 (善悪の判断、思いやりがある等)                |
| 2 自己管理 (約束・ルールを守り、責任感がある)                 |
| 3 誠実さ (物事に誠実に取組み、素直な態度で接している)             |
| 4 マナー (礼儀、作法、行儀、あいさつ、服装、話し方などマナーが身につけている) |
| 5 明るさ (明るく振舞って、コミュニケーションできる)              |
| 6 健康 (心身ともに健康である)                         |

(4) また、本学では、下表のようなく**社会人基礎力(資質・能力)**>の養成も重視して、授業等の工夫を行っています。貴社の人材ニーズの観点からみて、最も重視する人間力を第1から第3まで順に3つ選んで、その番号をご記入ください。

1 主体性	(指示待ちではなく物事に進んで取り組む力。積極性。)
2 働きかけ力	(他人に働きかけ巻き込む力。リーダーシップ。)
3 実行力	(目的を設定して確実に行動する力。粘り強く取り組む。)
4 課題発見力	(現状を分析して目的や課題を明らかにする力。提案力。)
5 計画力	(課題解決にむけたプロセスを明らかにし準備する力。組み立て力。)
6 創造力	(新しい価値を生み出す力。新しい解決方法を考える。)
7 柔軟性	(意見の違いや立場の違いを理解する力。相手の立場理解。)
8 状況把握力	(自分と他の人々・物事の関係性を理解する力。)
9 規律性	(社会のルールや人との約束を守る力。)
10 ストレスコントロール力	(ストレスの発生源に対応する力。忍耐強さ。)
11 発信力	(自分の意見をわかりやすく伝える力。相手に理解してもらう。)
12 傾聴力	(相手の意見を丁寧に聴く力。相手の意見をうまく引き出す。)

問2 本学では、上記の人間力・社会人基礎力を養成する方法として、学生が様々な現場で実践的な能力を身に付けるような授業等を行っています。その点につきご意見をお聞かせいただければと思います。

(1) 学生が貴社の会社・現場見学を希望する場合、お願いできるでしょうか(費用等は本学持ちです)。1つ選んでください。具体的な進め方はご相談いたします。

1 受け入れてもよい	2 条件次第で受入可	3 受入はできない	4 その他( )
------------	------------	-----------	----------

(2) 現在、本学では、経営者・専門家の方に、実践的な講演・講義をお願いする授業があります。貴社の経営者・専門家の方に実践的な講演・講義をお願いできるでしょうか。1つ選んでください。具体的な進め方はご相談いたします。

1 講演・講義をしてもよい	2 条件次第で可	3 講演・講義はできない	4 その他( )
---------------	----------	--------------	----------

(3) また、本学では、インターンシップ(就業体験。10日以下)を行っています。来年度、貴社でのインターンシップをお願いできるでしょうか。1つ選んでください。具体的な進め方はご相談いたします。

1 受け入れてもよい	2 条件次第で可	3 受入はできない	4 その他( )
------------	----------	-----------	----------

(4) さらに、本学では、今年から課題解決型インターンシップをお願いしています。これは、貴社の課題を提示していただき、学生(複数)が本学教員の指導のもとで、課題解決提案を行うインターンシップです。来年度、貴社でこのような課題解決型インターンシップをお願いできるでしょうか。1つ選んでください。具体的な進め方はご相談いたします。

1 受け入れてもよい	2 条件次第で可	3 受入はできない	4 その他( )
------------	----------	-----------	----------



問3 本学では、社会人を対象にしたイノベーション人材養成講座（夜間開講）を開講しています。ご意見をお聞かせ下さい。

- (1) 今年度は同封リーフレットのような講座（商品企画、管理会計、IT活用、事業承継等）を計画しております。これ以外に、貴社の社員の能力アップに資する講座（経済経営系）としてどんな講座があればよいか、ご意見をお聞かせください。ご自由に、回答欄にご記入ください。
- (2) 上記の問に関連して、同封リーフレットで〈事業承継、経営承継講座〉を開講しますが、この件についてお伺いします。貴社では、事業承継・経営承継には不安はありませんか。1つ選んでください。

- |                |              |                   |
|----------------|--------------|-------------------|
| 1 後継者はいるので問題ない | 2 事業承継等現在検討中 | 3 事業承継等の方針なく不安である |
| 4 事業承継等は断念している | 5 その他 ( )    |                   |

- (3) 上記の問で、2と3に該当される方にお聞きします。何か対応策をとっていますか。お書きいただけるようでしたら、回答欄にご記入ください。

問4 平成29年度の採用状況等について、お伺いします。

現在3年生の学生が就職する平成29年度の採用計画について、お伺いします。貴社では、平成29年度の新規学卒の採用計画の見通しはいかがでしょうか。おおよその予測で結構ですので、お答えいただければ幸いです。よろしく願いいたします。1つ選んで、ご記入ください。

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1 平成29年度新規学卒採用を計画している（採用予定人数は、 人程度）   |
| 2 現在平成29年度新規学卒採用は検討中である（採用予定人数は、 人程度） |
| 3 平成29年度新規学卒採用計画は未定                   |
| 4 その他 ( )                             |

問5 最後に、長岡大学に対するご要望等何かございましたら、ご自由に回答欄にご記入ください。今後ともよろしく願いいたします。

\*これでアンケートは終了です。どうもありがとうございました。  
回答用紙は、FAXまたは返信用封筒に入れてご返送ください。  
集計ができましたら、結果を送付させていただきます。



文部科学省「地(知)の拠点整備事業」=大学COC事業(平成25~29年度)  
長岡大学COC事業=長岡地域<創造人材>養成プログラム  
平成27年度 長岡大学地域志向教育研究ブックレット vol.1  
新潟・長岡地域の産業界・企業における人材ニーズ等の現状と課題

【著 者】原田誠司

【発行日】平成28年3月7日

【発 行】長岡大学地(知)の拠点整備事業推進本部  
長岡大学地域連携研究センター

〒940-0828 新潟県長岡市御山町80-8

TEL 0258-39-1600(代)

FAX 0258-39-9566

<http://www.nagaokauniv.ac.jp>



長岡大学地域志向  
教育研究ブックレット