

報道機関各位

経済産業省 平成 16 年度委託研究 高度専門人材育成事業(地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト)

「子供たちの健全な成長と就業への移行」に対する 教育界と産業界の協力のあり方に関する 調査研究

「内外のインタビュー」及び「アンケート分析結果」と総論 / 提言の発表について

財団法人 社会経済生産性本部 生産性総合研究センター

財団法人 社会経済生産性本部(理事長 澤間康雄)は平成 17 年 2 月 14 日、経済産業省より平成 16 年度委託研究として受けた「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」に関する報告書を

「子供たちの健全な成長と就業への移行」に対する教育界と産業界の協力のあり方に関する調査研究としてとりまとめ発表した。

わが国の経済は、戦後の経済復興を乗り越え約 40 年間の成長過程を経た後、1989 年のバブル崩壊とともに失速した。その後 15 年の間に、わが国企業の労使がグローバル化への対応や技術革新に懸命な努力を重ねた成果は、現在再浮上へ向けた希望の光となりつつあるが、その一方で産業界の労働需給のあり方に劇的な変化をもたらした。例えば、高校卒業者への求人数は 1992 年の 167 万人をピークに、2003 年には 21 万人台まで激減した。また、現在 25 歳未満の若者のうち 10 人に 1 人が失業し、学校卒業後に定職につかない「フリーター」層に加えて、仕事につこうとせず、進学や職業訓練にも目を向けない「ニート」と呼ばれる若者の急増が深刻な社会問題となり、その対策が急務となっている。

この問題を解決するためには、産業界と教育界、さらには当事者である子供自身や保護者を取り巻く地域社会が、その垣根を越えて互いに協力し合い、わが国の将来を担う人材育成と支援に取り組むべき時に来ている。

こうした認識に立ち、社会経済生産性本部は経済産業省と協力し、「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」の活動として研究委員会を設置するとともに、国内外における先行事例や教育現場における実情のヒヤリング調査をはじめ、産業界の問題意識を把握するためのアンケート調査を実施した。

今回のプロジェクトの主題は大きく 3 つあり、1 つは、産業界が日本のキャリア教育や子供たちの進路探しにどのように協力をすれば良いのか、2 つは、就業に対する子供たちのモチベーションをどのようにしたら高めていける仕組み作りが出来るのか、3 つ目は、10 年後の日本を担う人材(国際的にも競争力のある人的資源)を産業界と教育界が協力してどのように育成できるかということである。

委員会では、このようなテーマについて、様々な経験とナレッジを持った専門研究者や企業および労働組合の実務家などの研究委員による活発な議論が交わされた。また内外のヒヤリング調査では、米国におけるキャリア教育の推進機関や社会貢献活動の一環として取り組んでいる企業、日本各地でキャリア教育に取り組んでいる学校や自治体、NPO など、現場で活動する数多くの方々に出会い、貴重な生の声をうかがうことができた。さらに、上場企業約 1000 社を対象とした「『子供たちの健全な成長と就業への移行』に対する教育界と産業界の協力のあり方に関するアンケート調査」では、人材育成や社会貢献などの視点から、キャリア教育に対する日本企業の問題意識と取り組みの実態を明らかにすることができた。本発表はそれを踏まえての分析と提言である。

主な提言の内容

1. 次世代の人材育成における企業の役割について

- 提言1) 企業と地域が相互にコミュニケーションを取ること(企業市民としての自覚を)
- 提言2) 官民あげての秋採用キャンペーンを(年2回の採用機会の増加)
- 提言3) フリーターの教育費用に控除等の税法上の特典と優良企業の公表を

2. ヒヤリング結果とデータから何を学ぶか

- 提言4) 忍耐と苦痛の学習行為から「仕事(役に立つ行為への準備)」としてのマルチ能力の開発のための「学び」を
- 提言5) 各地域に、「青年災害救助予備専門学校(仮称)」の設置を(市場経済だけが全てではない。わが国の長期的発展や安全保障に目をむけよ)

3. 海外の事例から学ぶこと

- 提言6) グローバル化、情報化への対応などには新しい能力や学びが必要
- 提言7) 学習のモチベーションを高め、学習したいような環境作りを。成績の順位による競争からの脱皮を

4. 政府の諸施策及び自治体・教育委員会・学校に向けて

- 提言8) キャリア教育の基盤となるべき制度構築を
教員(担任)への一元的依存からの脱却を
教育委員会に「職場体験(企業)」「リエゾン・オフィス(専任担当)」の設置を
「適合」「適応」を超えたキャリア教育理念を

5. 学校の場におけるユ・ザビリティの向上を(学ぶ側の視点の重要性)

- 提言9) 4つの提案
教師生活のライフサイクル全体を考えた様々なスキルの具体的化
民間企業での活動を含めたキャリアパスの検討(チームと協働の体験)を
教師のモデルとなるべき同伴者の育成
新人教師の育成期間を設定と拡充を

6. これからの学びと教師・親・大人・生徒自信の役割

- 提言10) こどもたちに行動を強要するのではなく、「多くを考え」「気づくこと」ができるような「問いかけ」と、こどもたちのやる気を生み出し、育む多様な支援スタイルの修得を

主な課題の把握と分析結果

1. ヒヤリング結果とデータから何を学んだか

- 1) 所得と労働市場は二極化し、15～34歳のニートやフリーターも中高齢化するの
は目前
- 2) 90年代の技術とビジネスモデルのパラダイム革新は、企業が求める人材と能力の
要件定義を変えた
- 3) 学歴よりも本人の実力とキャリアが将来を作る時代に重要なことは、「積極性」、「人
間性」、「問題解決力」、「コミュニケーション力」、「リーダーシップ」、そして「責任感」、「リス
クを恐れず挑戦」する姿勢
- 4) 人生80年時代の「学習装備率」の向上プロセスは、生涯にわたる長い過程での価
値創造と経済循環モデル

2. 政府の諸施策及び自治体・教育委員会・学校に向けて

- 1) 職場での体験的学習の定着と拡充のためには、職場における体験学習の体系
化と、事前指導・事後指導の拡充が必要

3. 学校の間におけるユ・ザビリティ

- 1) 生徒にとって学習の場のユ・ザビリティを考えると、教師の変革と環境条件の2側
面からの改善が必要

4. これからの学びと教師・親・大人・生徒自信の役割

- 1) 日本の子どもたちの学力低下が取り沙汰されているが、さらに深刻なのは、こどもた
ちの「学び」に対するやる気が年々失われていっていることであり、このままでは、こう
した傾向は益々強まっていくことになる

平成16年度「政府委託キャリア教育プロジェクト」インタビュー実績一覧

1. 「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」研究委員会

実施日	問題提起	インタビュー対象者	所属
第1回 9月10日	教育需要の変化と人材育成の課題	小塩 隆士氏	神戸大学大学院 経済学研究科 助教授
	日本の進路指導教育の現状と課題	藤田 晃之氏	筑波大学大学院 人間総合科学研究科 助教授
第2回 9月22日	移行の危機にある若者の実像	小杉 礼子氏	(独)労働政策研究・研修機構 副統括研究員
	米国におけるキャリア教育の背景と現状	加藤 康之氏	TIE 代表取締役社長
第3回 10月5日	私の考える「ニート」	石井 綾氏	(株)ソシオエンジン・アソシエイツ 執行役員
	株式会社イビサにおけるやりがい教育	玄田 有史氏	(東京大学 社会科学研究所 助教授)
第4回 10月27日	株式会社イビサにおけるやりがい教育	小口 憲康氏	(株)イビサ 常務取締役
	労働組合から見た現代の若年者雇用について	中村 善雄氏	UIゼンセン同盟 常任中央執行委員 政策局 合理化・危機管理担当
第5回 11月4日	日本の教育神話と教育改革	荻谷 剛彦氏	東京大学大学院 教育学科・教育学部 教授
	学校内外で連携して行う「キャリア教育」 ～ 渋谷での取り組みから～	相川 良子氏	渋谷区青少年体験活動支援センター
	渋谷区鉢山中学校におけるキャリア教育の実際	仙北屋 正樹氏	渋谷区鉢山中学校 教諭
第6回 11月26日	ヤマト運輸株式会社における社会貢献活動、 及び人材採用と育成・評価	畑裕 貴氏	ヤマト運輸株式会社 人事総務部 人材育成課長
	日本電気株式会社における社会貢献活動	鈴木 均氏	日本電気(株) CSR推進本部 統括マネージャー兼社会貢献室長
第7回 12月6日	日本電気株式会社における人材採用と育成・評価	大山 健史氏	日本電気(株) 事業支援部 採用エキスパート
	学びの原則を踏まえた新しい学校を作る処方箋 CAREER TRANSITION IN SPORTS および PERFORMANCE ENHANCEMENTから応用できること	吉田 新一郎氏	ラーンスケイプ
	教育システムを人間中心設計の視点から評価する	田中 ウルヴェ 京氏	(有)MJコンテス 取締役
第8回 12月15日	教育システムを人間中心設計の視点から評価する	平沢 尚毅氏	小樽商科大学 社会情報学科 助教授

2. 国内ヒアリング

訪問日	訪問先	氏名	所属
1 10月6日	東京都教育庁	梶野 光信氏	生涯学習スポーツ部計画課 計画係 次席
	青少年体験活動支援センター	倉地 鉄雄氏	青少年体験活動支援センター 代表
	青少年体験活動支援センター	相川 良子氏	青少年体験活動支援センター 青少年教育コーディネーター
2 10月15日	青少年体験活動支援センター	花田 和子氏	青少年体験活動支援センター
	NPO法人スクール・アドバイス・ネットワーク	生重 幸恵氏	理事長
3 10月20日	東京都渋谷区立鉢山中学校	仙北屋 正樹氏	教諭
	北上市雇用対策協議会	菊池 明敏氏	専務理事
	北上市商工部商工課	昆雅 幸氏	雇用対策係長
4 10月21日	北上市商工部商工課	久保田 達夫氏	雇用対策係兼工業係 主査
	岩手県立北上農業高等学校	高橋 清也氏	校長
	岩手県立北上農業高等学校	本川 正行氏	進路指導主事 教諭
5 10月21日	岩手県立北上農業高等学校	熊谷 啓司氏	就職支援相談員
	小樽商科大学	平沢 尚毅氏	社会情報学科 助教授
6 10月22日	小樽市役所	勝山 貴之氏	小樽市経済部 産業振興課 主査
	二セコ町教育委員会	志村 孝一氏	町民学習課長
7 10月28日	二セコ町教育委員会	桜井 幸則氏	町民学習課 係長
	二セコ町教育委員会	千葉 敬貴氏	学校教育課 学校教育係 係長
8 11月6日	富山県教育委員会	山本 晶氏	学校教育課 児童生徒育成係
	富山県高岡市立伏木中学校	前原 省次氏	校長
	富山県高岡市立伏木中学校	森本 基晴氏	教頭
9 11月8日	富山県高岡市立伏木中学校	生徒	「14歳歳の挑戦」に参加した生徒
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	高橋 武彦氏	岡山県立岡山東商業高等学校 校長
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	福岡 明広氏	岡山県立岡山東商業高等学校 商業科 教諭
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	原 乙未氏	Puzzle 岡山県立岡山東商業高等学校 代表取締役社長(高校生)
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	三島 恵世里氏	Puzzle 岡山県立岡山東商業高等学校 商品開発部長(高校生)
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	山川 千里氏	Puzzle 岡山県立岡山東商業高等学校 営業部長(高校生)
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	木村 和也氏	Puzzle 岡山県立岡山東商業高等学校 財務部長(高校生)
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	大倉 宏治氏	監査法人トーマツ
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	平井 由紀子氏	(株)セルフウイング 代表取締役
	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	平井 守氏	岡山県備前市立片上小学校 教諭
10 11月10日	岡山県「あきんどチャレンジプログラム」	太田 辰夫氏	岡山県産業労働部 産業企画課 産業戦略プロフェッサー 参事
	東京都立葛西工業高等学校	木暮 守雄氏	校長
11 11月10日	東京都立葛西工業高等学校	栗田 博康氏	副校長
	東京都立千早高等学校	佐藤 芳孝氏	校長
12 11月10日	東京都立千早高等学校	丸山 正二郎氏	副校長
	藤沢市教育委員会 藤沢市教育文化センター	松本 康孝氏	センター長
13 11月11日	藤沢市教育委員会 藤沢市教育文化センター	川地 啓文氏	指導主事
	藤沢市教育委員会 藤沢市教育文化センター	佐々木 貴氏	研究主事
14 11月15日	神戸市立塩屋中学校	黒河 脩氏	校長
	神戸市立塩屋中学校	本近 敏彦氏	教頭
	神戸市立塩屋中学校	水野 雅晴氏	教諭
15 11月17日	神戸市立塩屋中学校	生徒	「トライやる・ウィーク」に参加した生徒
	三鷹市教育委員会	貝ノ瀬 滋氏	教育長
16 11月19日	富合町教育委員会	吉永 智明氏	学校教育審議員
	富合町教育委員会	緒方 健二氏	学校教育係長
17 11月24日	富合町教育委員会	田中 邦彦氏	学校教育課
	富合町立富合中学校	木村 勝美氏	校長
18 11月24日	富合町立富合中学校	井手 正直氏	教諭
	富合町立富合中学校	徳永 雄一郎氏	教諭
19 11月24日	東京都立晴海総合高等学校	千葉 吉裕氏	教諭・キャリアカウンセラー
	仙台市経済局	千石 浩氏	地域産業部 雇用推進課 課長
20 11月24日	仙台市経済局	佐藤 敏明氏	地域産業部 雇用推進課 主査
	仙台市立太白小学校	渡邊 忠彦氏	校長
21 11月24日	仙台市立柳生小学校	小熊 信治氏	教諭

3. 海外ヒアリング

	訪問日	訪問先	面談者
1	7月18日	National Academy Foundation (NAF) Institute for Staff Development (年次大会) 視察	
2	7月19日	Citigroup Foundation ミーティング	Charles Raymond, Citigroup President Daria Sheehan, Citigroup Vice President and Secretary Carmen V. Russo, Carmen V. Russo & Associates President
3		NAF Academy (運営スタッフ、アカデミー教師) ミーティング	Nora Whitford, McKinley High School AOTT Darla Lanier, Lake Brantley High School AOF Edith Bird, GRANITESCHOOLE DISTRICT Jason Thorndill, Orenge County Public Schoos
4		UK Career Academy Foundation ミーティング	John May, Chief Executive E. Bonnie Silvers, Senior Executive
5	7月20日	National Academy Foundation (NAF) Institute for Staff Development (年次大会) 視察	
6	7月21日	NAF President ミーティング	John J. Ferrandino, President
7		Ms.バーンズ 亀山 ミーティング	バーンズ 亀山, NY キャリア カウンセラー
8		WNETPBS / National Teacher Training Institute (NTTI) 視察及びミーティング	Mark Wier, Deputy Director, Educational Development Marsha Drummond, Director, NTTI Christopher W. Czajka, Associate Director, NTTI Annalisa Loeffler, Deputy Director, Outreach Suzanne Guthrie, Outreach Producer Outreach Depaetment
9	7月22日	Toyota Motor North America (Corporate Communications) ミーティング	福井弘之, Senior Executive Coordinator Marjorie Schussel, National Manager Panya Walker, Community Relations Specialist
10		PENCIL Partnership Workshop & Celebration (イベント) 視察	Ruth Cohen, President

4. その他 社会経済生産性本部が独自で行った懇談会形式での意見交換

	実施日	出席者氏名	所属・役職
学校関係者	9月14日	相川 良子氏 大木 えり子氏 梶野 光信氏 仙北屋 正樹氏 高橋 妃彩子氏 千葉 吉裕氏 三輪 隆師氏	渋谷区教育委員会 渋谷区立上原社会教育館社会教育指導員 渋谷区立代々木小学校 教頭 東京都教育庁 生涯教育スポーツ部計画課計画係 次席 渋谷区立鉢山中学校 進路指導主任 渋谷区立笹塚小学校 校長 東京都立晴海総合高等学校 教諭・キャリアカウンセラー 渋谷区立上原中学校 進路指導教諭
企業関係者	9月16日	鈴木 均氏 平山 信彦氏 古川 真人氏 松本 耕司氏 山中 千花氏	日本電気(株) CSR推進本部 社会貢献室長兼CSR推進マネージャー (株)内田洋行 知的生産性研究所 所長 (株)リコー 社会貢献推進室 課長技師 松下電器産業(株) コーポレートコミュニケーション本部 社会文化グループ グループマネージャー 損保ジャパン環境財団 プログラム・コーディネーター
NPO関係者	10月4日	朝山 あつこ氏 香月 よう子氏 熊谷 正慶氏 近藤 健瀨氏 毛受 芳高氏 山内 祐平氏	特定非営利活動法人キーパーソン21 代表 きてきて先生プロジェクト 代表 特定非営利活動法人愛知市民教育ネット 副代表 特定非営利活動法人キーパーソン21 副代表理事 特定非営利活動法人愛知市民教育ネット 代表理事 特定非営利活動法人Educe Technologies 代表理事

アンケート調査について

調査概要

本調査は、日本の上場企業約 3600 社のうち、943 社（従業員数 1000 人以上）の企業のトップマネジメントを対象とした。調査票はトップマネジメントに依頼したが、回答は結果として「社長および経営企画部門・社会的貢献部門、人事担当部門の責任者」等、企業の価値前提や将来構想と人的資源戦略を決定していく経営幹部の方々の「社会現象およびわが国の教育」に対する問題意識を検証することとなった。

調査票は、2004 年 10 月上旬に郵送し、12 月 15 日までに回収を行った。

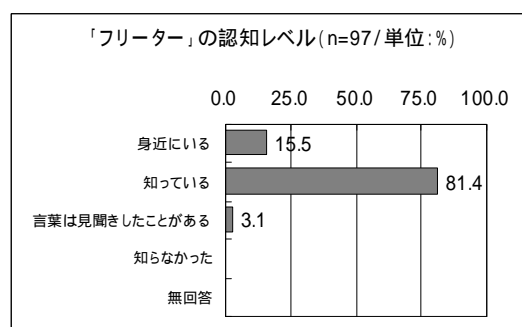
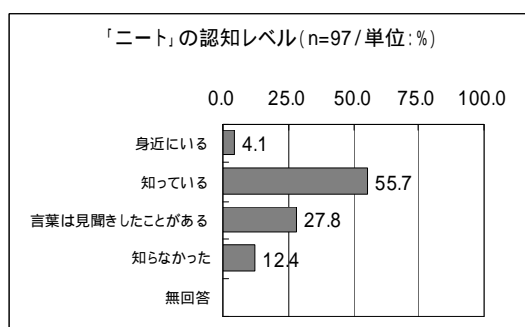
アンケート調査の有効回答数（有効回答率）は合計で 97 社（10.2%）であった。そのうちアンケートに参加したことを公表することを了解していただいた企業は 63 社（回答企業の 64.9%：巻末参照）であった。

- 1) 調査時期
調査票発送 平成 16 年 10 月 5 日
回収締切 平成 16 年 12 月 15 日到着分まで
- 2) 調査方法
郵送法により実施
- 3) 回収数
有効回答数 97 社（回答率 10.2%）

調査結果の要約

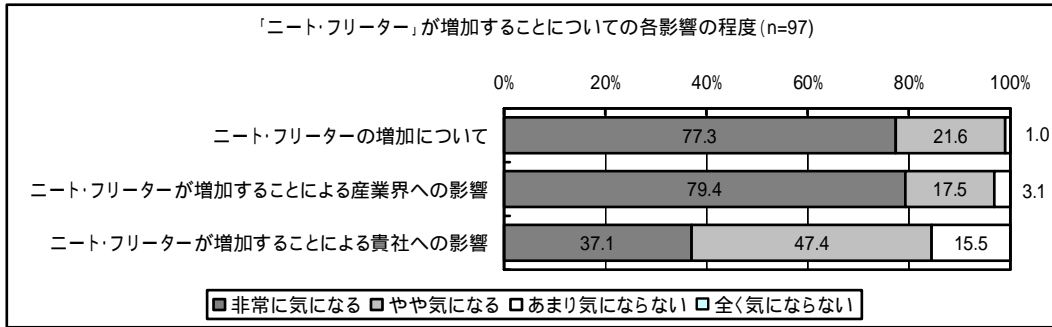
1. ニート、フリーターについて

「ニート」や「フリーター」は、経営幹部にとっても身近で非常に気になる 이슈に。ようやく始まった当事者意識の萌芽



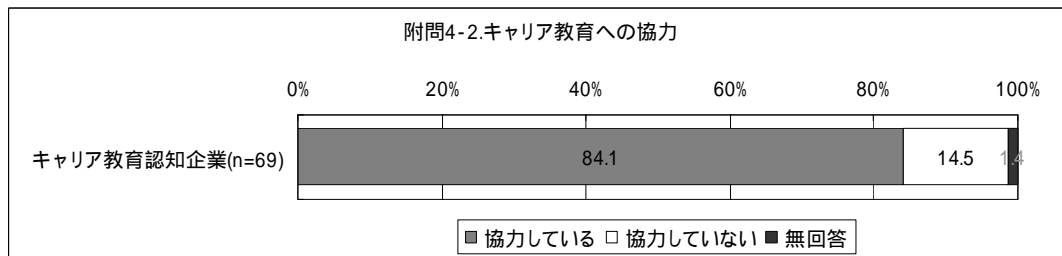
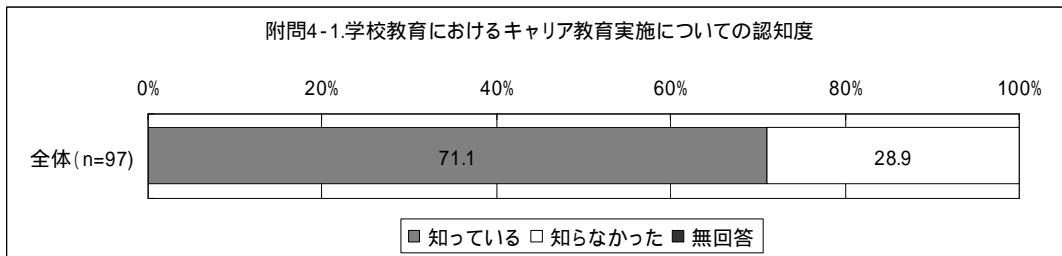
回答企業のトップマネジメントや経営幹部層にとって、「ニート」や「フリーター」の問題は見過ごすことのできないことであり、決して他人事とはいえない認識であった。それは、ニートやフリーターが身近にいるという回答がニートで約 4%、フリーターで約 16% あったことから、研究者のインタビューに近い比率であったことから推察される。また、昨今のニートやフリーターの増加は約 77% が「非常に気になる」問題として認識しており、日本の国際競争力の低下や社会の不安定化、労働力の質の低下などの影響を気にかけている。したがって、この問題は社会全体で解決すべきだとする回答が非常にそう思うとややそう思うで約 87% であったが、産業界が積極的にこの問題に踏み込んで協力するに付いては、約 18% が非常にそう思うと答え、ややそう思う（約 41%）も加えてようやく当事者意識が始まってきた感がある。義務教育段階で

働くことへの意識を高めるべきだという回答が、非常にそう思う(約61%)とややそう思う(約29%)で回答の9割を占めた。

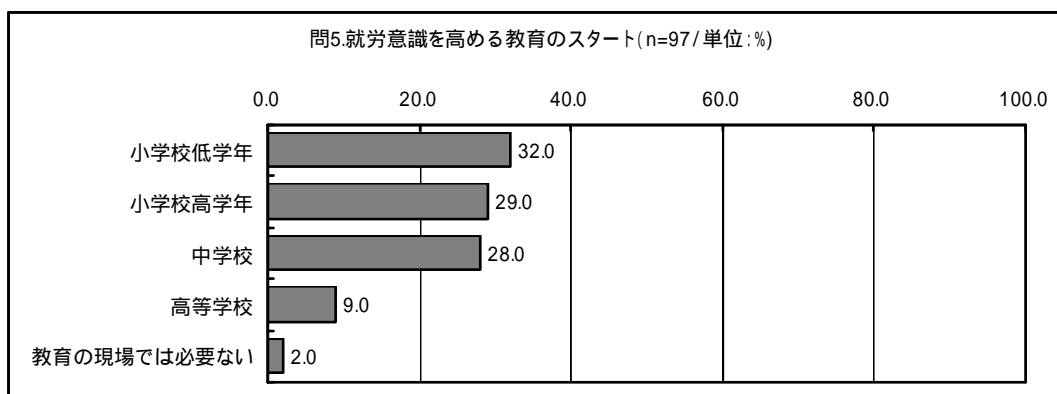


2. 教育界と産業界の協力とその可能性について

なんらかの形で始まっている教育界への協力と現在のキャリア教育への弱い評価。少なくとも中学校段階までには「就業意識を高める教育」が必要との認識は約9割

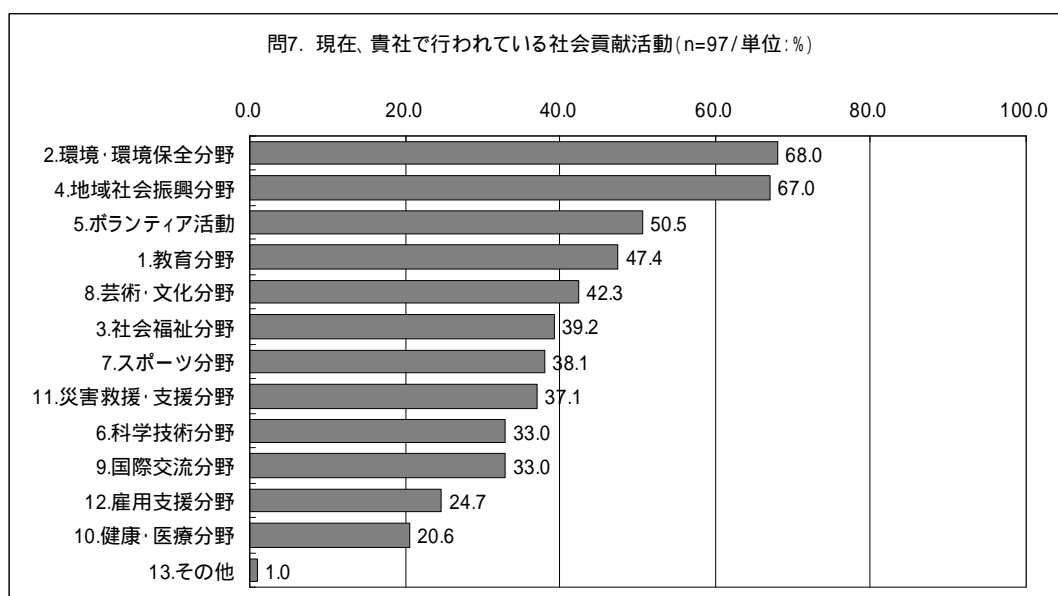


企業のトップマネジメント・経営幹部の約71%が現在の学校教育におけるキャリア教育の存在を認識しており、そのうちの約84%が工場見学や学校への社員の派遣、体験学習への協力など何らかの形でキャリア教育に協力していると回答した。しかしながら、現在のキャリア教育はニートやフリーター対策として効果があるかどうかについては、非常に役に立つと認識している回答者は少数(約4%)で、ややそう思うという意見が過半数であった(約54%)。また、就業意識を高める教育の実施時期については小学校前半・小学校後半・中学校と3分されたが、少なくとも中学校段階までには「就業意識を高める教育」が必要との認識が約9割あった。就労意識を高める教育の内容については、小学校低学年では、「読み書き計算の基礎を充実」及び「世の中にどのような仕事があるのか」について教え、小学校高学年からは仕事の存在に加えて「仕事の内容」、中学校の段階では「仕事の内容」と「実際の見学」、中学校以上では実際の見学に加えて「実際に仕事を体験する」ことが必要だと考えている。さらに家庭においては「生活の基本的習慣を身に付けること」について「非常にそう思う」という強い要望が約75%と強く意識されていたことに加えて、職業に対する考え方を身につけさせることについても非常にそう思う(約45%)、ややそう思う(約43%)で9割近くが期待していた。学校にあっては基礎学力の向上や集団生活の基本的マナーを教えることを望んでいる。

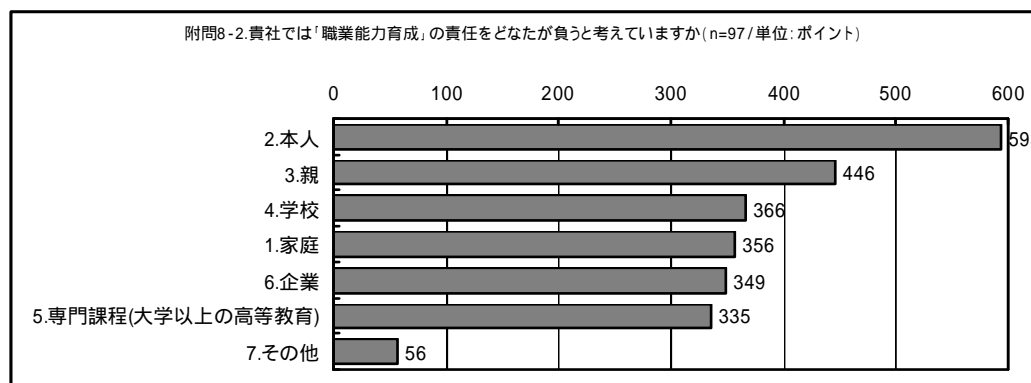
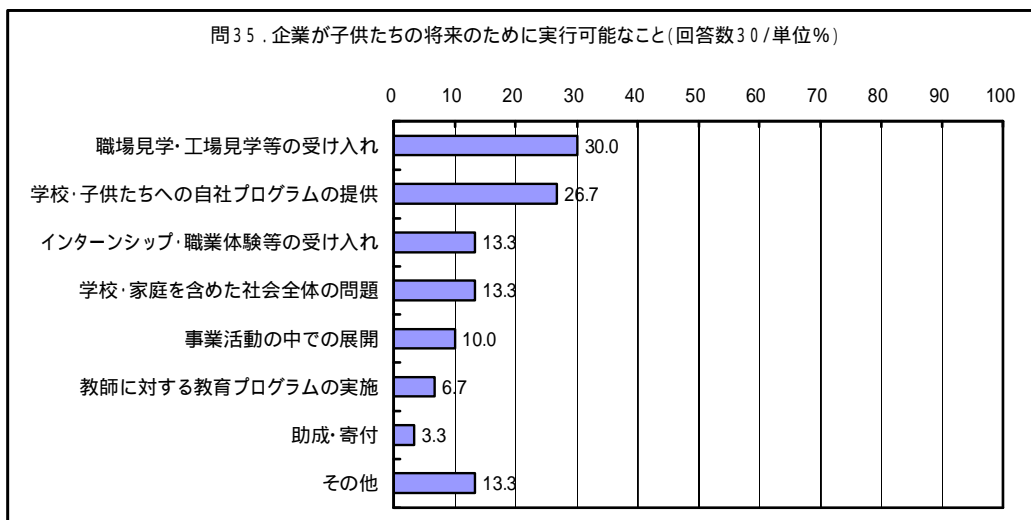


3. 社会貢献活動について

現在の「社会貢献活動」の中心は「環境保全分野」、次いで「地域社会振興分野」、教育界への協力は約半数(48%)。職業能力育成の責任は、本人・親(家庭)の責任、次いで学校、企業はその次で、高等教育への期待が最も弱かった

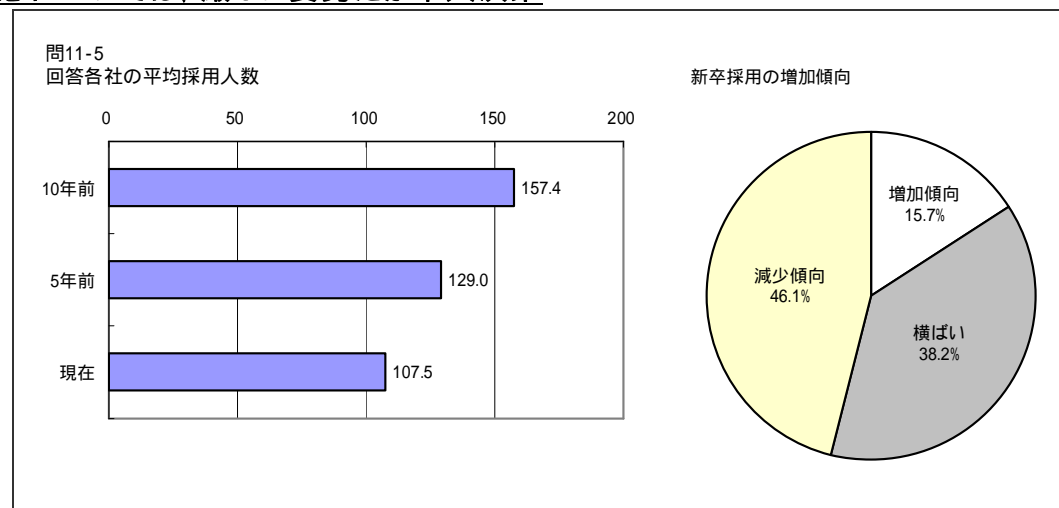


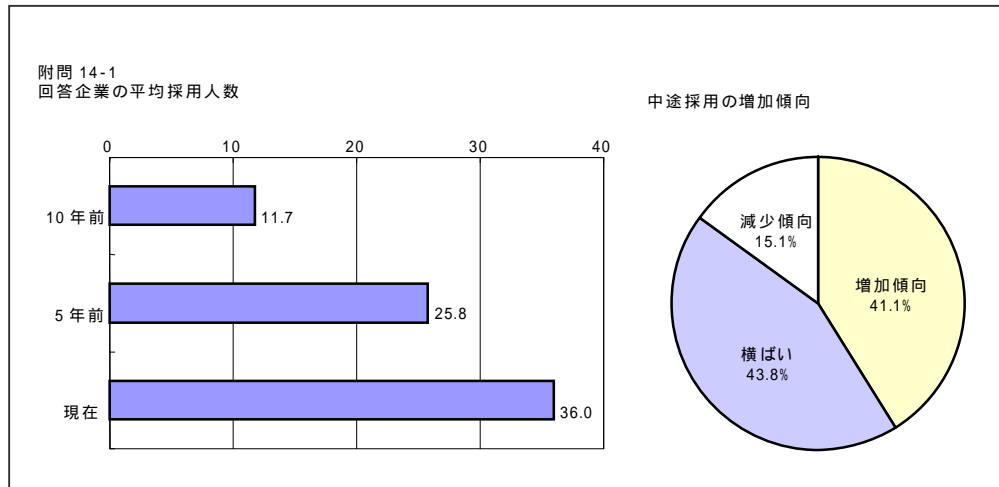
回答企業の現在の「社会貢献活動」の中心は、環境保全分野の優先度が飛びぬけて高く、その次が「地域社会振興分野」で、教育界への協力も約半数(48%)においては、社会貢献活動の一環としてとらえられており、実行もされている。具体的には、工場見学の受け入れ(約80%)、社員の学校内講演会への派遣(約58%)、学校の授業への社員の派遣(約42%)、製造現場での体験学習(約29%)、学校のイベントへの社員の派遣(約25%)などが中心であった。一方、職業能力育成の責任については、本人、親(家庭)がまず責任を強く持ち、かなり離れて学校(高等教育も含めて)が企業よりも先に責任を持つべきだと考えている。インターンシップについては、大学生のインターンシップが約63%の企業で行われているのに対し、高校生を対象としたインターンシップに取り組んでいる企業は約19%と少ない。インターンシップは社会貢献活動の一環として行っている企業が多く(60%)、新卒採用の一部とみなしている企業は約28%であった。



4. 採用について

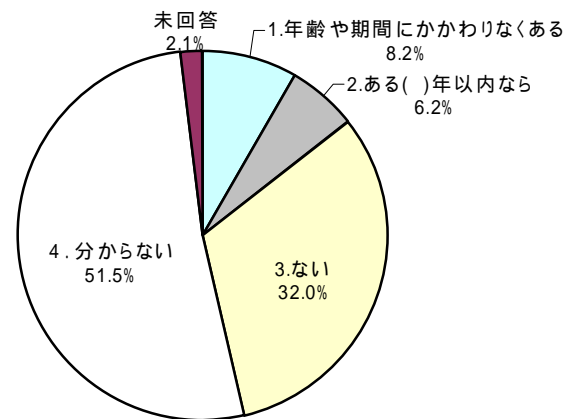
新卒者の採用数はこの10年間で約46%の企業で減少傾向、中途採用数は約91%の企業で実施、その約41%で増加傾向、ニートやフリーターの経験者を採用する意思については、厳しい姿勢だが本人次第





回答企業の現在の採用活動は大卒者採用が中心であり、高卒者を採用している企業は約65%、中卒者の採用は例外的な1社を除いて行われていない。また、新卒者の採用数はこの10年間で約46%の企業で減少傾向にあるのに対し、中途採用数は約91%の企業で実施され、約41%で増加傾向にある。最近の新入社員の定着率は入社3年目で88%が回答企業の平均値であり、最も低い数字では60%という回答があった。ニートやフリーターの経験者を採用する意思については、社内で教育し、採用するという回答が14社(約14%)、採用しないが31社(32%)であった。行政が教育すればという設問でも採用するという回答が18社(約19%)で、その場合でも採用しないが8社(8%)で、分からないという回答が7割を超えた。しかし採用の意思がないと回答した企業であっても、自由記述では、採用条件(能力やスキル、経験、意欲、熱意など)を満たすことができるならばニートやフリーターの経験にはこだわらないとしているところも多かった。

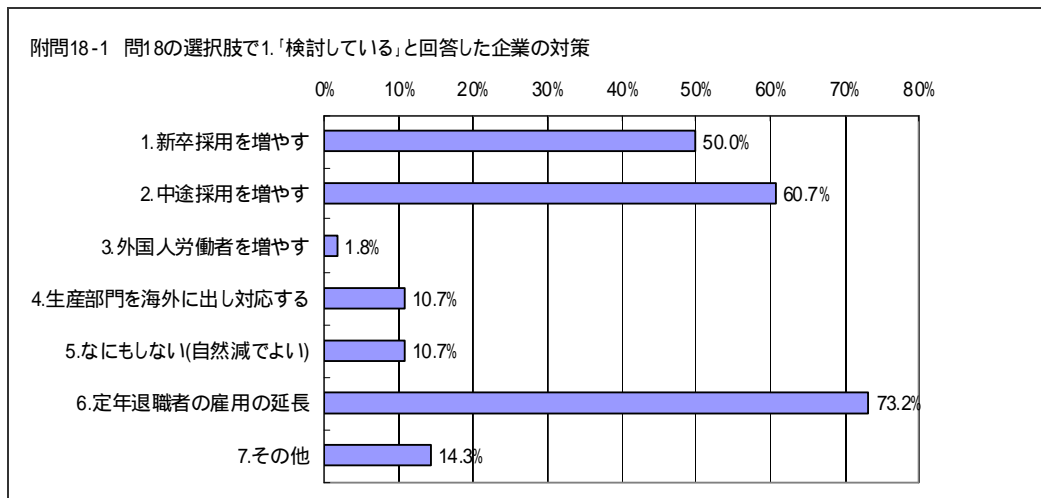
問 15 ニート・フリーターの雇用意思



5. 労働市場から団塊の世代の退出問題について

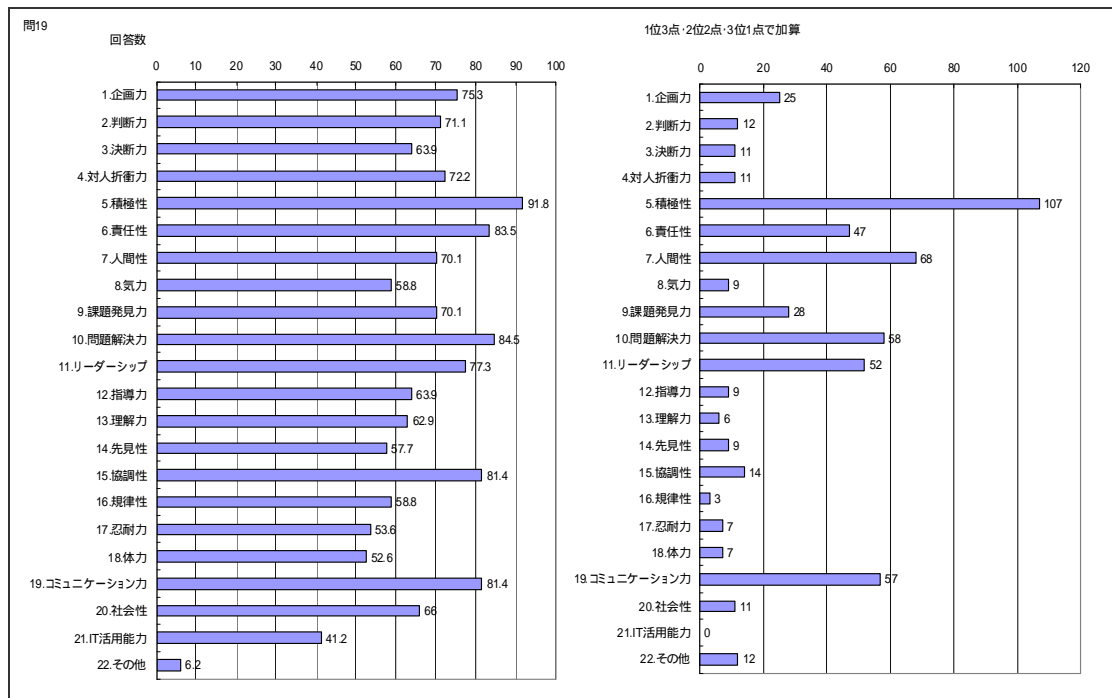
ポスト団塊世代は雇用延長と中途採用が中心、新卒者の門戸は一気には開かず

団塊の世代が大量に退職してからの雇用対策については約58%がすでに検討を始めており、主な内容としては、雇用延長(約73%)、中途採用者の増加(約61%)で、新卒者採用の増加は、思ったより少なく、半数(50%)にとどまった。



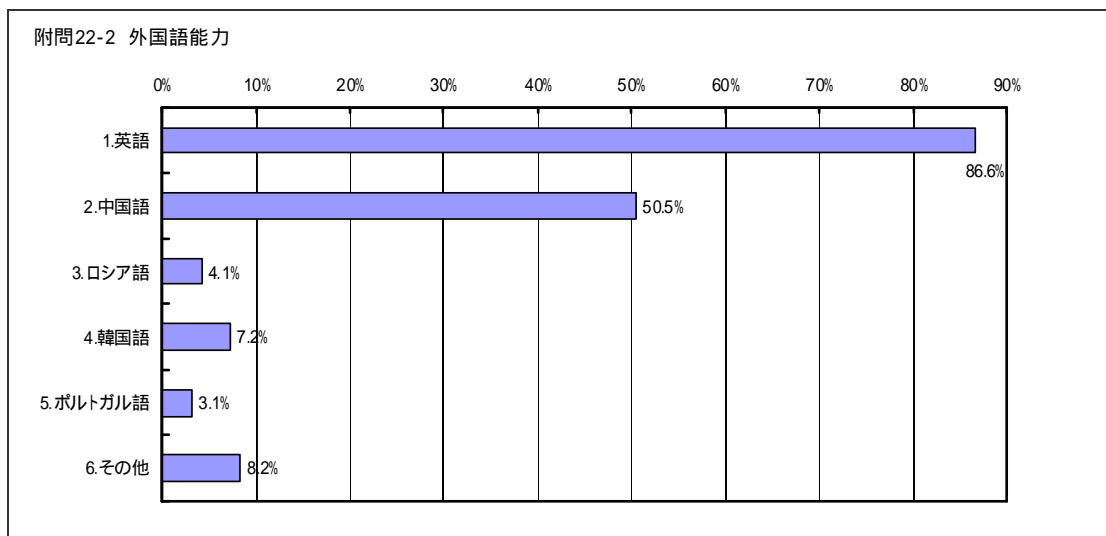
6. 企業が求める人材について

- ・企業が求める人材への期待する能力は、積極性、問題解決能力、責任性、協調性・コミュニケーション力の順
- ・性格や意欲は、責任感が強く、リスクを恐れず挑戦し、精神的にタフで、努力や手間を惜しまない、健康的で体力のあるタイプの順で重視
- ・専門知識は、法律(47%)、情報科学(47%)、経営(43%)が優先され、語学は英語(87%)に次いで、中国語(50%)に対するニーズが高い



調査の回答によれば、企業が現在求める人材は、積極性、問題解決能力、責任性、協調性、コミュニケーション力を持った人材が優先されている。人材のタイプ(性格や意欲、潜在能力)としては、責任感が強く、リスクを恐れず挑戦し、精神的にタフで、努力や手間を惜しまない、健康的で体力のあるタイプが求められている。国立教育政策研究所生徒指導研究センターによるキャリア教育がねらいとしている4つの能力の中では、人間関係形成能力に対する期待が約78%で優先順位も高かった。また、学歴は無関係とする回答が6

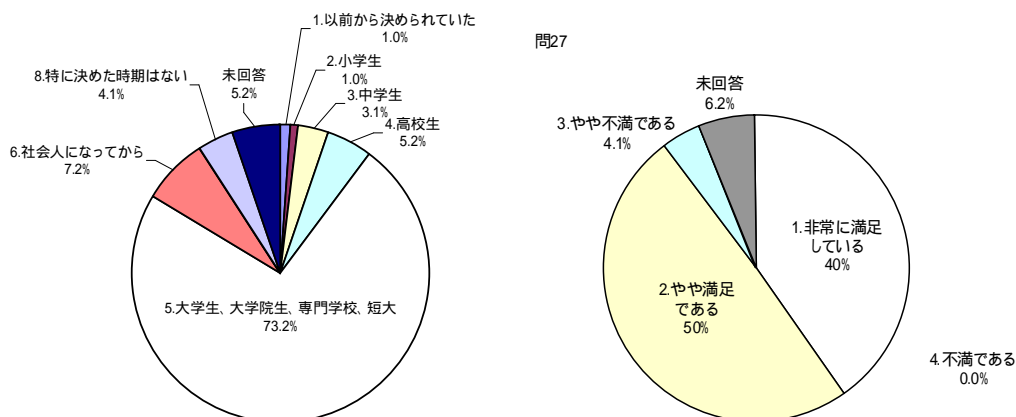
3%あったのに対し、有名国公立大学を必要とした回答も約14%あった。さらに新卒者に必要と思われる専門知識は、法律(47%)、情報科学(47%)、経営(43%)であり、語学については英語(87%)、中国語(50%)で、最近の中国経済とわが国の関係性の強さが反映されていた。また、自由記述での「人材育成について学校教育に期待すること」は、体験的な学習の機会、抽象的な概念の教育、知識の習得などある意味では多様な期待であった。



7. 職業観について

企業の経営幹部が自らの進路を決めたのは4人中3人が、高等教育過程。現在の仕事に非常に満足しているという回答は39%

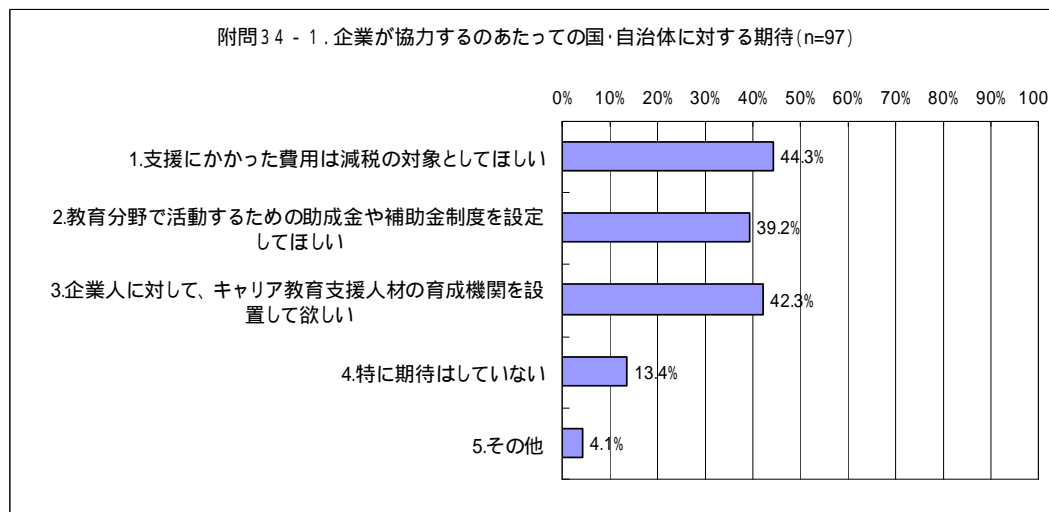
企業のトップマネジメント・経営幹部の職業観は、職業を決めた時期は高等教育機関(大学・大学院・専門学校・短大)入学後が最も多く、重視したことは、仕事の発展性、おもしろそうな仕事、自分に合った仕事、自分の実力が発揮できる仕事などが上位にランクされた。そして現在の仕事に満足しているという回答は非常に満足39%で、日本ではかなり良好な雇用機会に在籍している方々でもやや満足51%という結果であった。なお、小学校・中学校・高校を通じて好きだった科目は数学が最も多く、次いで社会科であった。



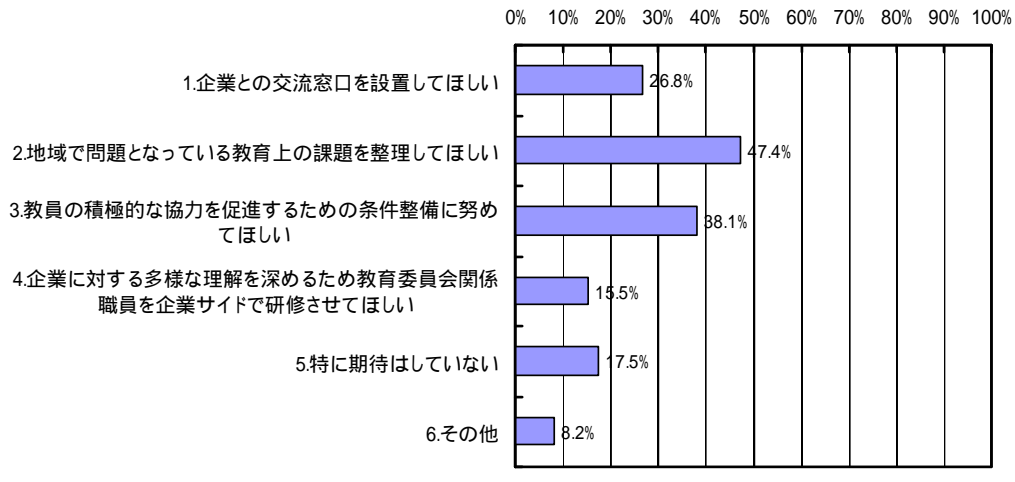
8. 教育界(キャリア教育等)への協力にあたっての期待

- ・企業が国や自治体に対して期待することは、減税(約44%)や助成金(約39%)と人材の育成機関の設置(約42%)
- ・教育委員会に対しては、教育上の課題の整理(約47%)
- ・学校に対しては、ニーズや課題の明確化(約65%)
- ・教育関連のNPOに対しては、円滑な仲立ちと調整(約45%)
- ・親に対しては、基本的な生活習慣の維持(約88%)
- ・生徒に対しては、自分自身への積極的な関心の保持(約91%)

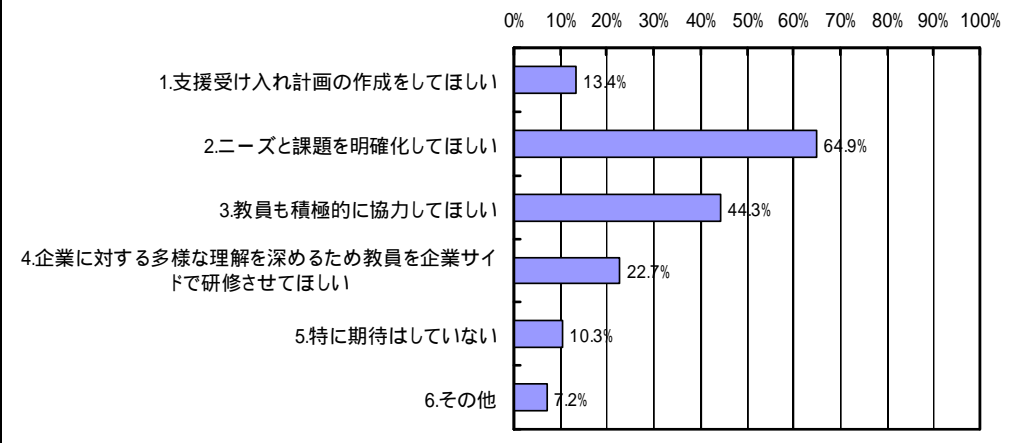
キャリア教育をはじめとする教育界へ協力するにあたって企業が社会に求めていることは、国や自治体に対しては減税(約44%)や助成金(約39%)などの金銭的補助、支援する人材の育成機関の設置(約42%)、教育委員会に対しては、地域で問題となっている教育上の課題の整理(約47%)、協力がしやすいような交流窓口の設置(約27%)であった。学校に対しては、ニーズや課題の明確化(約65%)とかなり多く、次いで教師の積極的な協力(約44%)が多かった。教育関連のNPOに対しては企業と教育界の円滑な仲立ちと調整(約45%)が中心であった。親に対しては基本的な生活習慣の維持(約88%)が圧倒的で、生徒に対しては自分自身への積極的な関心の保持(約91%)への強い要望があり、ついで自分の長所や短所の把握(約52%)、各種プログラムへの積極的な参加(約43.3%)という回答結果であった。



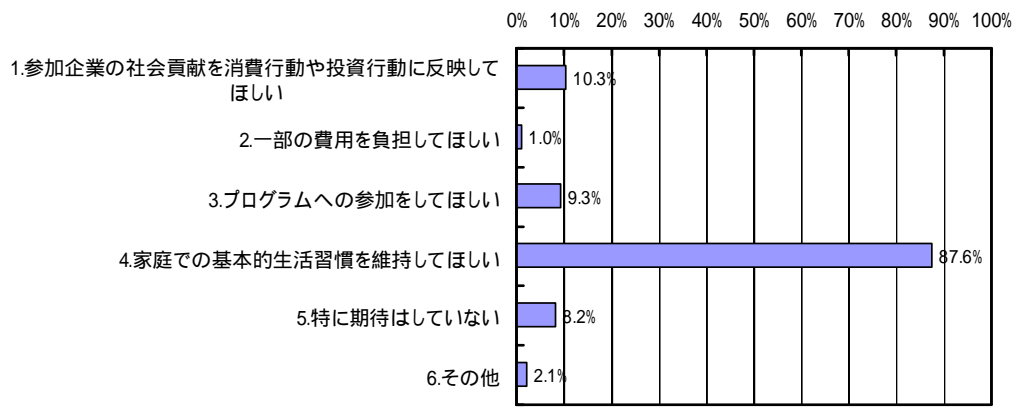
附問34 - 2. 企業が協力するにあたっての教育委員会に対する期待 (n=97)

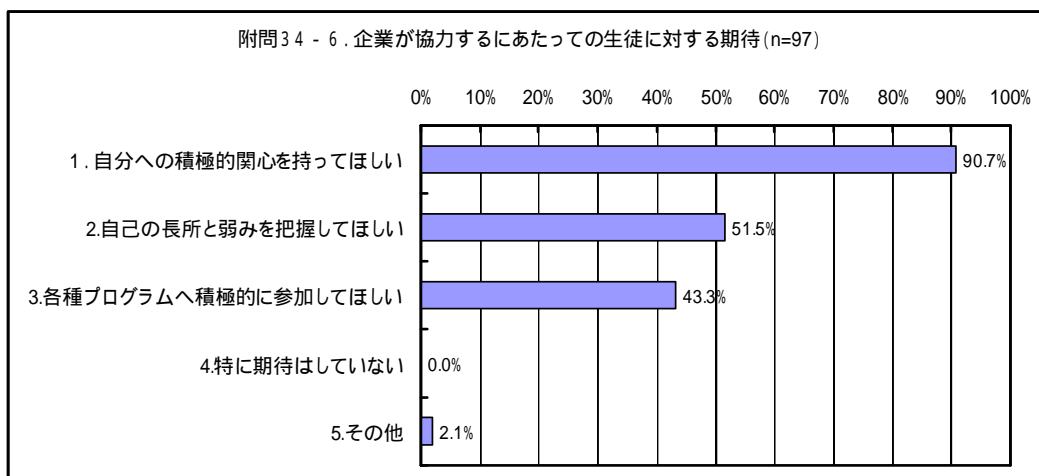


附問34 - 3. 企業が協力するにあたっての学校に対する期待 (n=97)



附問34 - 5. 企業が協力するにあたっての親に対する期待 (n=97)





本アンケート調査協力企業名一覧

(97社中63社:50音順)

* 回答時に本調査に参加したことを公表しても構わないと回答した企業名のみ公表させていただきます。

味の素(株)	KDDI(株)	パイオニア(株)
(株)アルゴ21	国際航業(株)	パナホーム(株)
安藤建設(株)	自動車電機工業(株)	パラマウントベッド(株)
(株)イズミ	(株)常陽銀行	(株)阪急百貨店
伊藤ハム(株)	西部電気工業(株)	バンドー化学(株)
王子製紙(株)	セーレン(株)	東日本旅客鉄道(株)
沖電気工業(株)	ダイハツ工業(株)	(株)フジ
オムロン(株)	大日本インキ化学工業(株)	富士通(株)
オリンパス(株)	大豊建設(株)	フジテック(株)
カシオ計算機(株)	大豊工業(株)	(株)ベネッセコーポレーション
加藤産業(株)	太陽誘電(株)	(株)ベルシステム24
カヤバ工業(株)	中国電力(株)	(株)ベルックス
カルソニックカンセイ(株)	(株)ディスコ	(株)北海道銀行
関西電力(株)	(株)電通	松下電工(株)
(株)キッツ	ニチアス(株)	ミズノ(株)
キヤノン(株)	日信工業(株)	三井化学(株)
キヤノン電子(株)	日本ゼオン(株)	三菱電機(株)
杏林製薬(株)	日本タイムシェア(株)	(株)山武
キリンビール(株)	日本電気(株)	ヤマト運輸(株)
(株)熊谷組	日本発条(株)	ヤマハ(株)
(株)栗本鉄工所	日本ハム(株)	ユニプレス(株)

以上

【お問合わせ先】 財団法人 社会経済生産性本部
<http://www.jpc-sed.or.jp>
 総合企画部 生産性総合研究センター(沼田、原、米谷)
 TEL. 03-3409-1137 / FAX. 03-3409-2810