

企業の教育・人材に関するアンケート調査

結果報告

【経営者編】

調査期間：2003年1月14日～2月28日

調査対象：経済同友会 全会員

発送数：1307件

回答経営者数：387人

回収率：29.6%

【人事担当者編】

調査期間：2003年1月14日～2月28日

調査対象：経済同友会 会員企業

発送数：939件

回答企業数：226社

回収率：24.1%

2003年4月

社団法人 経済同友会

教育委員会

経済同友会 教育委員会
教育・人材育成に関するアンケート調査
【経営者編】

【Q1】現在の日本の学校教育による人材育成は満足できるものですか？
下記の項目のうち、一つに○印をお付けください。

(回答371人)

① 非常に満足している	(0人： 0.0%)
② どちらかといえば満足している	(13人： 3.5%)
③ どちらでもない	(38人： 10.2%)
④ どちらかといえば不満である	(182人： 49.1%)
⑤ 非常に不満である	(138人： 37.2%)

【Q1-1】Q1で④・⑤と回答した方のみお答えください。どの段階の教育に不満をもっていますか？ もっとも不満の大きいものを一つ選んで、その理由をご記入ください。

(回答261人)

① 就学前教育	(6人： 2.3%)
② 小学校	(88人： 33.7%)
③ 中学校	(37人： 14.2%)
④ 高等学校	(34人： 13.0%)
⑤ 大学	(95人： 36.4%)
⑥ 大学院	(1人： 0.4%)
⑦ 専門学校	(0人： 0.0%)
⑧ 高等専門学校	(0人： 0.0%)

(理由)どのような点が不満ですか？

①就業前教育について

- ・家庭における基礎的な躰ができていない

②小学校について

- ・個性を伸ばすと言いながら、結果平等的な風潮があるのではないか
- ・公教育の目標として児童に何をすべきかの根本的な議論がなされていない
- ・家庭教育の大切さを忘れ、教師に全責任を押し付ける風土
- ・人間教育が最も重視されるべきだが、教師の質が低い。教育委員会はもっと環境整備すべき
- ・語学力の強化。実用に耐えるものにすべき
- ・学校は平等主義、画一主義だが、塾は実力主義。学校が社会と乖離した空間となっている
- ・基礎学力の低下が問題。
- ・道徳教育が不十分
- ・社会の中の個人、国家、家族の一員としての自分として人間形成の基本を育成すべき

③中学校

- ・自分で考えることを教えるべき。何をやりたいか、何になりたいか、責任感など
- ・権利と義務、自由と規律について
- ・進学のためではない実用的な英語教育。歴史教育が不十分で韓国や中国の若者に對抗できない
- ・中高一貫高を増やし、人間性と創造力を養うべき

④高等学校

- ・受験上手なエリートではなく、良い意味でのエリート教育の必要性。基礎教育の不足
- ・教育に人間観、国際観、大局観がなく、深みが無い。社会との接点の不足
- ・人生の目標を設定する大事な時期。大人がどれだけサポートできているか？
- ・大学受験偏重となっており、多様化教育や社会に出るための教育ができていない

⑤大学について

- ・大学に入ることが大目的となっており、大学では余り勉強しなくても卒業できる
- ・卒業研究の狭い知識はあるが、周辺の知識がなく、専門分野の総合力が劣る
- ・教養課程の軽視。物事の本質を捉え、論理的に説明する訓練が不十分。
- ・最高学府として、実社会との繋がりや実社会において役立つことをテーマとした教育に欠けている
- ・卒業資格を厳しくしてもらいたい。入学は易しくして、卒業を難しくすれば受験競争の弊害も減る
- ・グローバル化が進む中で、国際交流が不十分である。
- ・現在の学生は職業観、人生観を持って就職活動しているとは思えない。

【経営者編】

【Q2】現在の若者^{*}が、優れていると思われるものに、○を付けてください。(いくつでも)

※ここでの若者は10代後半～20代後半までを想定しています。

(回答376人)

環境適応力	(148人：39.4%)
ITリテラシー	(307人：81.7%)
③ 論理的思考力	(18人：4.8%)
④ 課題発見能力	(21人：5.6%)
⑤ 問題解決能力	(2人：0.5%)
⑥ コミュニケーション力	(66人：17.6%)
国際性	(128人：34.0%)
⑧ 創造性	(20人：5.3%)
感性	(180人：47.9%)
⑩ 教養	(7人：1.9%)
⑪ 市民としての自覚	(2人：0.5%)
⑫ 専門知識	(34人：9.0%)
⑬ リーダーシップ	(1人：0.3%)
⑭ チャレンジ精神	(20人：5.3%)
⑮ プレゼンテーション力	(89人：23.7%)
⑯ 責任感	(6人：1.6%)
⑰ 忍耐力	(3人：0.8%)
⑱ 協調性	(96人：25.5%)
⑲ その他	(27人：7.2%)

その他のご意見

- ・発想が豊かで、個性的な若者は多いのにも拘わらず、むしろ現場がその芽を摘んでいる
- ・方向付けをして指導すれば、素直に取り組む面があること
- ・すきなものを見つける子が増えつつある

【Q3】逆に現在の若者に、不足していると思われるものに、○を付けてください。(いくつでも)

(回答381人)

① 環境適応力	(36人：9.5%)
② ITリテラシー	(1人：0.3%)
③ 論理的思考力	(172人：45.1%)
課題発見能力	(176人：46.2%)
問題解決能力	(208人：54.6%)
⑥ コミュニケーション力	(108人：28.4%)
⑦ 国際性	(34人：8.9%)
⑧ 創造性	(138人：36.2%)
⑨ 感性	(30人：7.9%)
⑩ 教養	(140人：36.8%)
市民としての自覚	(201人：52.8%)
⑫ 専門知識	(50人：13.1%)
⑬ リーダーシップ	(105人：27.6%)
⑭ チャレンジ精神	(175人：45.9%)
⑮ プレゼンテーション力	(36人：9.5%)
⑯ 責任感	(174人：45.7%)
忍耐力	(281人：73.8%)
⑱ 協調性	(80人：21.0%)
⑲ その他	(21人：5.5%)

その他のご意見

- ・責任意識、義務意識、自己中心オンリー
- ・自ら考え行動する力
- ・生きる哲学を感じない
- ・基本的しつけ

【Q4】企業は社会の一員として、自立した個人の育成(学校教育から社会人の能力開発まで)を支援すべきだと考えますか？ 次のうち一つに○を付けて、その理由をご記入ください。

(回答373人)

企業は主体的に支援すべき	(162人：43.4%)
② 企業は可能な限り支援すべきだとは思いますが、ノウハウがない。	(69人：18.5%)
③ 支援すべきだとは思いますが、現在の企業には、人材育成を支援する体力はない	(96人：25.7%)
④ 人材育成は企業の役割ではなく、学校など教育の専門機関に委ねるべきである	(46人：12.3%)

<理由>

①企業は主体的に支援すべき

- ・企業の経営、人事、採用方針こそ、学校及び学生に最も影響を与えるものであるから
- ・家庭、学校が本来の機能をはたすべく、施策を打つべきだが、極めて不十分な現状を踏まえると企業もできるだけ支援策を講ずる必要あり
- ・結果は企業自身に跳ね返るものであるが、それが良質な市民社会の形成にも役立つ
- ・企業に入ってから初めて、若者は社会と向き合う。情けないがこれが現実。企業がこれまでも人を造ってきた。当分、人の育成をせざるを得ない。
- ・社会人として生きていくための学校教育であり、社会における企業の関与を学ぶべき
- ・人材の国際競争力を高めることは、今や国家や企業においても最重要課題と言える。そのために企業は直接・間接を問わず、人材育成に主体的であるべき。
- ・人材は企業の根幹を為すものであり、企業の成長・存続に欠かせない
- ・教育は学校段階だけでは完結し得ず、生涯続けるべきものであるから
- ・現在の若者の教育問題の多くは大人社会にある。大人社会を構成する一員として、教育は他人にまかせるのではなく、主体的に取り組むべきである。
- ・産官学一体となった教育体系や研究開発、起業のシステムが必要

②企業は可能な限り支援するべきだとは思いますが、ノウハウがない

- ・学校と企業の間には、個々人の育成を支援していく為の共有できる情報もシステムも不足している
- ・多様な価値観が存在する現代にあつて、良い人材の定義作りは一企業にとってあまりにも難しい
- ・企業の社会責任の範囲で支援しているが、全体としてそういう社会システムが確立していない

③支援すべきだとは思いますが、現在の企業には、人材を育成する体力はない

- ・社会人の能力開発については積極的に行うべきであるが、学校教育にまで踏み込む事は困難
- ・従業員対象の能力開発で精一杯のころ
- ・企業は、自らの生き残りに必死。もう少し経営環境的に余裕があれば、社会貢献的に支援すべき
- ・企業は、教育の場に出ていくよりは、企業の中でどのような人材を育成・活用・評価していくかを実践で示していくことが大事だと思う。

④人材育成は企業の役割ではなく、学校などの教育の専門機関に委ねるべきである

- ・学校などの教育の専門機関に積極的に支援すべきである
- ・専門機関の要請があれば極力対応すべき。どのような人材が必要かを明確に示すことが重要
- ・企業は株主価値、企業価値向上という本分を全うすべき
- ・重複した役割、スキームは無駄。日本の教育機関がダメな部分を企業が負うのは本質的でない。但し、国に任せられないから民間でやるというのは、防衛上あり得る
- ・企業に入社後の社会人としての”躰”教育は企業が行うが、その前段階は学校が行うべき

その他

- ・能力開発は個人が責任を持って主体的に行うべきであり、企業はそれが可能な環境を整備すべき

【Q5】あなたは以下のものの実施について、企業が協力すべきだと思いますか？

① 大学・大学院への寄付講座や講師派遣	(はい:335人:90.3%)・(いいえ: 36人: 9.7%)
② 年に一度、子供を職場に招いて、父親・母親の働く姿を見学する	(はい:202人:57.7%)・(いいえ:148人:42.3%)
③ 中・高校生が社員に1日ぴったりついて回り、その職務について理解させる	(はい: 80人:24.0%)・(いいえ:254人:76.1%)
④ 高校生のインターンシップ受け入れ	(はい:156人:45.2%)・(いいえ:189人:54.8%)
⑤ 大学生のインターンシップ受け入れ	(はい:336人:90.1%)・(いいえ: 37人:9.9%)
⑥ 小学校・中学校・高校教員の職場体験・研修機会の提供	(はい:287人:79.5%)・(いいえ: 74人:20.5%)
⑦ 中・高校生を対象に、企業の課題に対する解決策を考えさせるコンテスト等	(はい:108人:32.0%)・(いいえ:230人:68.1%)
⑧ 企業が採用基準を明確化して、公表する	(はい:244人:70.1%)・(いいえ:104人:29.9%)
⑨ コーポレート・ユニバーシティや研修をオープンにして職業教育に活用する	(はい:181人:53.7%)・(いいえ:156人:46.3%)
⑩ リーダー育成のために、民間企業が学校を設立する	(はい:133人:39.5%)・(いいえ:204人:60.5%)
⑪ 職業能力を客観的に評価する制度を導入する	(はい:265人:76.2%)・(いいえ: 83人:23.9%)
⑫ 従業員が教養を深めるために学ぶ機会を支援する	(はい:314人:87.5%)・(いいえ: 45人:12.5%)

【Q6】若者が社会の一員として「自立」していくために、企業はどのような点で協力・貢献できると
 思いますか？

- ・インターンシップ受け入れ。奨学金制度、学費支援活動、講師派遣、施設開放など
- ・企業内の評価制度がどのようなクriteriaであり、いかに公正に実施されているかを示すことにより、ビジネス社会がどのようなルールの”ゲーム”であるかを明示する
- ・職業人(働いている人)の在り様。社員が一日汗を流して働いている姿を直に見せ、体験させる
- ・就職時以外で企業を見学し、語り合う場の設定。有意義な講座を企業サイドが提供する。
- ・教育環境整備(例えば中・高一貫校の全寮制の学校を自然環境の優れた地方に設立するなど)のための経済的支援などは考えられる
- ・大学、大学院に講師派遣。企業経営者が大学の教養部で講座を持つ
- ・国の教育行政が改善され、教育の目的を達成できるシステム変革がなされない限り、企業が支援しても徒労となる。国の甘えを助長するに過ぎない。
- ・本質的には雇用の”場”を提供し、企業の中で自己実現の”場”を与えること。また、雇用の多様性が広がる中で、パートタイマーの受け入れもオプションとなる
- ・ボランティア活動のための休暇
- ・企業自体がその理念や経営方針、社員に求める多様な行動、規範を公表していくことが、最も基本的な貢献内容であろう。若者は個々の企業の真剣な姿から、多くのことを学ぶだろう
- ・試用期間を経たからの採用
- ・どのような若者を企業が求めているかを具体的に示すこと
- ・コーポレートユニバーシティや研修の場の提供と、社員・役員との接点創造
- ・家庭教育が大事だが、企業の社員は家庭教育の担い手である。したがって、社員に家庭教育への自立を促す教育はできる。
- ・先生方への能力向上に対する支援を行う
- ・大学との協同プロジェクトを通じて、社会が必要とする事柄が何かを体得させる
- ・まずは若者にとって目標となるような企業人を育成し、その姿を見せていくこと
- ・人材が就職を通して流動し、学界、官公庁、企業の間を自由に転職できる労働市場を作る。
- ・OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)とOFF-JT、自己啓発を組み合わせた総合的な能力開発

【経営者編】

【Q7】企業が教育に対して協力しようとした場合、問題となるのはどういう点ですか？
 阻害要因と思われるものに、○を付けてください。(いくつでも)

(回答374人)

学校の姿勢・責任体制	(208人：55.6%)
② 学校側の意思決定のスピード	(92人：24.6%)
③ 手続きの複雑さ	(100人：26.7%)
④ 短期利益を優先する企業方針	(79人：21.1%)
⑤ 社会的な理解・評価の低さ	(84人：22.5%)
⑥ 従業員の意識の低さ	(30人：8.0%)
教員の意識・受け入れ体制	(182人：48.7%)
⑧ 税制優遇等の制度	(77人：20.6%)
⑨ 企業側のマンパワー	(205人：54.8%)
⑩ 公務員の兼業規制	(45人：12.0%)
⑪ 横並びの風土	(58人：15.5%)
⑫ その他	(29人：7.8%)

その他のコメント

- ・企業の学校教育に対する理解の欠如
- ・公立学校においては、学校管理者にほとんど決定権がないケースが多い
- ・日本の「社会主義」を徹底的に払拭すること文部科学省の大改革
- ・インターンシップを例にとれば、多くの学校から個々に依頼を受けても、企業側は対応しきれない。窓口の統一などの仕組み作りが必要

【Q8】あなたは地域社会等において、学校教育や人材の育成に何らかの形で関わっていますか？

(回答374人)

関わっている	(123人：32.9%)
② 関わっていない	(159人：42.5%)
③ 現在は関わっていないが、今後係わりたい	(92人：24.6%)

どのような形で関わっていますか？

- ・出張講義、留学生支援制度への参加
- ・私立学校の理事として
- ・教育に関連した地域NPOへの参加
- ・大学の委託研究員として
- ・財団を設立し、科学技術や文化の進行の支援を行っている
- ・専門職大学院の設立メンバー
- ・大学での臨時講師。大学院での講座
- ・国立大学外部評価委員
- ・ライオンズクラブを通じて、小・中学校に薬害教育などを行っている
- ・高校生を対象としたワークショップを開催
- ・ジュニア アーチブメント運営支援
- ・高等学校教員採用選考面接官
- ・学生対象見学会の主催
- ・図書の寄贈、運動用具等の寄贈
- ・中教審委員、大学評議員、産業教育振興中央会理事長
- ・NPO環太平洋学生キャンプでのボランティア活動
- ・大学への寄付講座
- ・身体障害者技術取得訓練組織、県組織、アビリンピック準備委員
- ・大学の運営諮問委員や評価委員
- ・地元の少年野球チームの運営
- ・経済同友会の学校と企業の交流活動での出張講義
- ・大学生への育英資金の提供
- ・小中学生対象の少年柔道大会を主催

【経営者編】

【Q9】ビジネスの基礎・基本能力として、今後必要となるとと思われるものに○印を付けてください。
(いくつでも)

(回答382人)

1. 問題を発見する力	(279人：73.0%)
2. 論理的に考えられる力	(267人：69.9%)
3. 常に新しい知識・経験・学力を身につけようとする力	(249人：65.2%)
4. 情報を収集する力	(200人：52.4%)
5. 人間関係を円滑にする力	(138人：36.1%)
6. 人脈形成力	(97人：25.4%)
7. 自己表現力	(208人：54.5%)
8. 交渉力	(185人：48.4%)
9. 状況の変化に柔軟に対応する力	(219人：57.3%)
10. 異文化を受容する力	(173人：45.3%)
11. 語学力	(255人：66.8%)
12. コンピューター活用能力	(189人：49.5%)
13. 熱意・意欲を維持する力	(175人：45.8%)
14. 行動力・実行力	(265人：69.4%)
15. 専門能力	(154人：40.3%)
16. 体力	(138人：36.1%)
17. その他	(20人：5.2%)

【Q10】日本の企業では、一度退社した従業員が、他社あるいは教育機関を経験した後、復職するケースはまだ稀です。あなたは、復職可能な制度に改めていくべきだとお考えですか。

(回答376人)

復職可能な制度を導入すべき	(269人：71.5%)
② 特に必要ない	(107人：28.5%)

<理由>

①復職可能な制度を導入すべき

- ・有能な人材にあらゆる機会を提供するシステムに賛成
- ・企業にとって、有能な人材である限り、過去の履歴はあまり問題でない
- ・人材育成の観点、働き方の多様化の観点から選択肢の拡大には意味がある。
- ・自社のことも分かっている上、経験によってさらに人材に磨きがかかっている場合が多いと考える
- ・現在の硬直な人事制度では、日本は発展できない
- ・企業が、変化が激しく、多様化する社会で生き抜くためには、経験豊かな多様化した人材が必要
- ・会社にいるだけでは、バランスのとれた広い、多角的な見方が出来ない。広い世間での修行は貴重
- ・新卒採用が多い日本において、他社等での経験は非常に貴重であるとする

②特に必要がない

- ・終身雇用体制が原則の現下の状況では、よほどの例外を除いて無理
- ・退職者が復職の場合には、他の社員のモチベーションへのプラスの要素は多くを望めない
- ・制度を設ければ、安易な退職を助長することになる
- ・社外留学制度、出向範囲の拡大などにより、同様の効果が期待できるため
- ・現職の雇用確保が大事
- ・制度にするほどケースは多くない。個別に再採用すればよい
- ・制度は必要無い。本人の実力次第
- ・真に企業が求める人材ならば、制度の有無に関係なくし採否が決まる

【Q11】日本の企業では、経営者の兼業(社外取締役等)は増えつつありますが、一般社員の兼業を認めているところはまだ少数と思われます。あなたの会社では一般社員の兼業についてどう考えておられますか。

(回答372人)

① 認めている	(30人 : 8.1%)
② 近く認める予定である	(2人 : 0.5%)
今後検討する(してもよい)	(143人 : 38.4%)
今後も認めるべきではない	(138人 : 37.1%)
⑤ その他	(59人 : 15.9%)

その他

- ・競合企業との兼業は禁止
- ・是々非々です。個人の自由兼業(ビジネスとして)は有り得ません
- ・守秘義務との調整が難しい

【Q12】以下のような教育の方向性について、どう思われますか？

(1) 初等・中等教育では、就業観や公共心、自己責任など、社会(市民)の一員として生活するための基本を身に付けさせるべきである

(回答381人)

そう思う	(324人 : 85.0%)
② どちらかと言えばそう思う	(41人 : 10.8%)
③ どちらとも言えない	(11人 : 2.9%)
④ どちらかと言えばそう思わない	(1人 : 0.3%)
⑤ そうは思わない	(4人 : 1.1%)

<理由>

①そう思う

- ・学校教育だけの問題ではなく、親はもとより、社会全体で取り組む課題である
- ・社会の一員としての心を若いうちから身に付けさせること教育は絶対に必要
- ・公共心、自己責任などの基本は若いうちに身に付きやすい
- ・家庭での教育と合わせて、第三者との共同生活の場を通じて人格を形成する重要な機会である。
- ・日本が一流国として存在するためには、自立した個人による集合体しか有り得ない。
- ・核家族化が進む中、家庭での教育や躾が難しい環境であり、学校教育を通じて施す必要がある
- ・近年未成年者の道徳心の低下が顕著であるため
- ・地域コミュニティーの一員であることを身に付ける。学校は地域コミュニティーの”中心の場”であり、コミュニティー関係者の交流を積極的に行っていく
- ・早い段階から就業観や地域社会への貢献の意識を持たせることが重要

③どちらとも言えない

- ・公共心等の教育とともに知識教育も重要である。
- ・基礎学力低下への対処も必要

⑤そうは思わない

- ・学校で教えることではない

(2) 大学の4年間では、専門能力を身につけさせるより、哲学・歴史・文学・芸術・科学などの、リベラル・アーツを重視した教育を徹底して行い、大学院はより専門的な高度職業人養成のための役割を充実させる

(回答377人)

① そう思う	(74人 : 19.6%)
② どちらかと言えばそう思う	(74人 : 19.6%)
どちらとも言えない	(105人 : 27.9%)
④ どちらかと言えばそう思わない	(57人 : 15.1%)
⑤ そうは思わない	(67人 : 17.8%)

<理由>

① そう思う

- ・大学では基本的な思考訓練を徹底的に行うべき
- ・米国型の大学はそうっており、専門の変更やダブルメジャーも取得しやすい
- ・リベラル・アーツは”自立した個”の最も重要な要素をなすべきものであり、大学教育はその仕上げの期間、さらに専門化への分岐点と考えられる。
- ・国際的に競争する企業としては「教養あるプロ」が必要
- ・専門分野の選択、専門性アップのためにも、その底辺の拡大が必要であり、大学4年間はその意味で広い視野の獲得が必要
- ・とりわけ歴史観、科学的思考は大事

③ どちらとも言えない

- ・理想は大学での幅広い教養と専門知識の両面の習得
- ・一律に行うのではなく、学生個人で学ぶ内容を選択すべき
- ・カリキュラムだけ変えても実質が伴わなければ意味が無い。現在のカリキュラムでも教養教育をしっかり行う工夫をすれば良い
- ・誰もが大学院へ進学できるとは限らない
- ・理系と文系によっても異なる。理系は大学時代からより専門的な教育が必要

⑤ そうは思わない

- ・教養は高校段階で重視すべき。大学の使命は専門教育にある。大学院はさらに選ばれた専門教育のはず
- ・理工系の専門能力低下している現在、リベラルアーツの教育を行うのは反対である
- ・自立の年齢の引き上げを招くことになる
- ・リベラル・アーツは中高一貫校教育の中に盛り込み、大学は専門性を高めるほうが良い
- ・4年間にしなくても、現在2年間の教養課程をさらに充実させればよい。
- ・両方大事

【経営者編】

(3) 大学入試を現在の形から、「大学入学資格試験」として、合格すればいつでもどの大学でも入学できるようなものとし、入学試験重視から卒業試験重視へと転換する。

(回答381人)

そう思う	(161人：42.3%)
どちらかと言えばそう思う	(111人：29.1%)
③ どちらとも言えない	(52人：13.7%)
④ どちらかと言えばそう思わない	(24人：6.3%)
⑤ そうは思わない	(33人：8.7%)

<理由>

① そう思う

- ・今の日本の大学は有名大学といえどもレジャーランド化していて国際競争力に劣っている。本来の目的である学問を追求していくためには卒業試験重視が望ましい
- ・入学のバーを高くし、入ったら努力しなくても卒業できるというシステムは、新規参入が難しく、入ったら護送船団で守ってくれるという日本の経済システムと同じ
- ・入試に合格することが目的の教育実態から、目的発見・達成のための専門能力獲得の教育ということが明確になり、社会的ニーズにマッチしたものに近づく
- ・現在の大学入試のための知識詰め込み教育は有害無益である。
- ・高度な専門教育の場が大学であり、入学より卒業に価値があるのは当然。
- ・外国人留学生に広く門戸を開くためにも、少子化ならびに世界に知日派を増やすために外国人留学生の大幅増加は必須

③ どちらとも言えない

- ・入学と卒業を共に重視する
- ・資格試験と一般化するか、ないしは大学ごとの入試だけにするか、いずれかの選択と考える
- ・卒業試験重視は賛成、いつでもどの大学でも、は反対
- ・本来はそうあるべきと考えられるが、仕組みの変更はかなりの準備と時間が必要である

⑤ そうは思わない

- ・入学試験、卒業試験いずれも重視すべき。
- ・現実論として可能か。今の枠組みで卒業試験重視を打ち出すほうが可能性が高いのでは。
- ・大学にも伝統と個性があり、その特性をもっと学生に選択させるべき。合格すればいつでもどの大学でも入学というのでは、大学を画一化しないだろうか。
- ・日本の場合、特定有名大学に入学希望者が殺到し、収集がつかなくなるのでは。
- ・学力、能力に差異があるのは当然。学校はこの点を重視すべき
- ・入学試験が問題なのではなく、誰でも入ってしまうと卒業できるというシステムが問題

【Q13】日本の若者の「自立」を阻害しているものは、何だと思われますか？

- ・日本社会に「夢」が少なくなってきたという意味での閉塞感
- ・良い学校、良い会社、安定したサラリーマン生活に変わるマジョリティモデルが提示されていない
- ・過保護。アメリカの親子関係はドライで大学に入れば精神的に自立
- ・豊かな物質文明によるハングリー精神の欠如。その甘えた意識や行動を容認する社会システム
- ・横並び、ムラ意識の強い国民性と、それを助長してきた行政を含む社会制度、マスコミの無責任さ
- ・学校教育より、家庭教育の欠落に原因があるように思います
- ・フリーター等でも何とか生活出来てしまうある意味での裕福さ。但し、フリーターから正規社員になろうとしてもその壁の高さを認識せざるを得ない環境になってきているのではないか
- ・我々の世代が創り、支えてきた無責任で軽薄な、社会のシステム
- ・責任回避に走る官公庁、一般企業の大人たちの姿を見れば、若者もそうになってしまう。
- ・少子化傾向のなかで、若者一人あたり、親から受け取るものが増え、自立の必要性が薄れてきた
- ・親として、大人としていわゆる「哲学」を軽視、避けてきたこと
- ・人は何の為に生を受けたのか、自らは何の為にここにいるのか等、人生の基本を教えていない
- ・大人を含めて日本人全体が自立していないから、経済的自立でなく、精神的自立ができていない
- ・企業の態度、年上の「自立していない」と決めつける態度。昔から若者は自立していないし、異なった考えを持っている。それを認知し、年長者が受入れるかどうかである。
- ・少子化が進む中で、子離れできない”親”にも責任の一端があるのではないか。
- ・You can do it(君ならできる)の激励が足りない。チャレンジして感動を共有する環境になってない
- ・リスクを取らない風潮。真面目さや努力より、手軽さが求められる傾向。
- ・国家自身の目標の喪失、豊かさゆえの保守性。
- ・結果平等主義により、自立した者を評価するシステムになっていない学校教育
- ・人生観や就業観にはっきりとした考えをもっていないこと。
- ・社会の一員として生活するため基本を身に付けるためのカリキュラムが足りないこと
- ・十分自立していると思う
- ・自分の将来への先行き不安から、生活スタイルが安全サイド、保守的になり、全てに「寄らば大樹のカゲ」的になってきていると思います。
- ・生涯雇用などの企業温室を温存する企業。入試のみ重視し、厳しい卒業試験を行わない学校温室

【Q14】企業の採用方針や評価制度も、現代の若者の問題に大きな影響を与えていると考えられます。今後、企業はどのような点を変えていく必要があると思われますか？

- ・学歴、年功、性別等による人事制度・運用を、実力本位、成果主義を骨格とする制度に切り替える
- ・社会の一員としての認識を深めるためにも、コミュニケーションの場を重視していく必要がある
- ・どの大学かではなく、何を学んでそれがどのレベルかが判断できる材料があれば、個人の資質で判断できるが、現状は一時的に多くの応募者の中からの選抜であり、大学の学力差は無視できない
- ・評価方法を明確にディスクローズすること
- ・思考力、問題解決力、国際性などを評価していく。推薦者の推薦文をもらう。
- ・インターンシップで時間をかけて観察する。専門別に採用する。
- ・企業が、どのような人材をどのような理由で採用するかの明確なメッセージを伝えること
- ・採用の際に、「あなたは何をしてくれるのか」「何がしたいのか」の2点を明確に答えてもらう。
- ・採用方針や評価制度といった瑣末なことではなく、企業人の倫理＝嘘をつかない、責任の取り方当座の都合を重視する便宜主義、これらに、襟を正していかないと、どんなに教育の場に注文をつけてもダメ。自由で闊達なビジネスが公正なルールと高いモラルによって支えられていることを示す。
- ・就職する若者達に、どんな理念と行動規範と個性を持って存続して行こうとしている企業かを明示し役割と成果の見合って処遇することを公開。企業自身が自らの個性をどう確立・表現するかが必要
- ・家庭教育の重要性から企業としては、「父と子」「母と子」のあるべき姿に向けて、「仕事の仕方」について考えていく必要がある。そのことが、最終的には企業・社会に良い影響を及ぼすと考える
- ・長期的な視野で人材育成を考える必要がある
- ・仮採用制度：大卒に研修期間2年間を付与。アルバイトの提供と学費・留学・社外研修機会の提供
- ・採用に際し、社会経験(ボランティア、インターン、国際奉仕、他社経験)などを重視する
- ・採用方針は既に多様になってきており、一つの方向にこれを収斂させる必要はない。必要なのは、多様になっている採用基準を各企業が明示することと、それを学校が良く認識することである

【Q15】教育全般に関して、ご意見やご提言がありましたら、ご記入ください。

- ・国の責任…この国のあり方を明確化し、どうい国民を育成すべきかの柱を主にすべし。
- ・家庭・個人の責任の明確化…子供を育てるのは親の仕事。権利を主張するには義務を果たすといった基本にどう取り組むのか。
- ・学生、学校とも多様な価値観があり、多様な教育内容があつてよい。企業は企業で活躍したい学生を受入れれば良く、全ての学生をサラリーマン予備軍にして欲しいとは言わない。
- ・地方公務員扱いへの教員の評価制度の全面的導入（給与・賞与の査定強化など）
- ・日本の悪平等主義と徹底的に戦うこと。これに勝たないと日本は沈下の一途。
- ・家庭教育、躰が崩壊しては、学校教育もへちまもないであろう。
- ・若者の年金負担問題、一票格差の是非など、若者に対し希望と公正さをへの信頼を保証する。
- ・日本の教育には哲学や、根本的な柱が無い。日本人としての誇りを持てるような教育にして欲しい
- ・職業教育の必要性は益々高まる。一定年数の実務経験者を受入れて、再教育する仕組みの整備
- ・教員が学校での経験しかなく、「先生」と呼ばれているようでは、決して多様性は育たない。「コーディネーター」として学外から、多様な社会人、退職者、障害者、外国人等の異なる価値観をもつ人々を招き、交流すると同じに学んでいくような時間が必要になってくる。
- ・教師の評価に競争原理を導入し、教師のパフォーマンスが最大に発揮できる仕組みが必要
- ・企業、個人の教育活動への寄付は非課税にすべき。
- ・大学教授の5年間定年制
- ・スクール・アシスタントのNPOを設立し、このプラットフォームを活用して、教育現場と交流する。
- ・グローバル社会を迎え、日本という狭い舞台だけでなく、国際的な視点で活躍できる人材をもっと育成しなければならない。
- ・教育とは「各自の夢をかなえる必要なステップ」と考えられるように、小中学校段階から伝えていく
- ・現状でも人材はたくさん育っていると思います。人材として活用できているかどうか、がむしろ問われているといっても良いかもしれません。
- ・企業の最大の財産が”人”であるように、国や社会にとって、将来を担っていく最大の財産です。人材の育成は、学校教育のみならず、今後は産官学が一体となり、連携していく必要がある。
- ・現在進めようとしている大学を含む改革を一層加速し、抜本的に改革を図るべきである。
- ・学校教育だけではなく、コミュニティー、市民レベルの教育も発展させる。
- ・公德心涵養のため、社会奉仕の実践カリキュラムも導入すべき
- ・中央政府および地方政府の教育予算は、原則個人に還元し、個人が教育機関を選択できるシステムへの大転換を図る

【人事担当者編】

経済同友会 教育委員会
教育・人材育成に関するアンケート調査
【人事担当者編】

【Q1】以下のような制度等につき、貴社の導入状況をお教えてください。

1. 新卒者の採用制度について

(回答224社)

春期一括採用のみ	(98社 : 43.8%)
春期一括採用中心だが、一部不定期採用あり	(91社 : 40.6%)
③ 随時採用している	(11社 : 4.9%)
④ 新卒採用を実施していない	(13社 : 5.8%)
⑤ その他	(11社 : 4.9%)

1997年調査

(1) 春期・秋期の2回採用 (回答数313社)

1. 導入している	= 23社 (7.3%)
2. 導入していない	= 269社 (85.9%)
3. その他	= 21社 (6.7%)

2. 新卒初任給について

(回答217社)

一律初任給のみ	(191社 : 88.0%)
② 一部個別初任給を設定	(18社 : 8.3%)
③ すべて個別の初任給	(6社 : 2.8%)
④ その他	(2社 : 0.9%)

3. 中途採用について

(回答225社)

導入している	(163社 : 72.4%)
② 部分的に導入している	(48社 : 21.3%)
③ 導入していない	(10社 : 4.4%)
④ その他	(4社 : 1.8%)

4. 紹介予定派遣について

(回答222社)

① 導入している	(49社 : 22.1%)
② 部分的に導入している	(31社 : 14.0%)
導入していない	(137社 : 61.7%)
④ その他	(5社 : 2.3%)

【人事担当者編】

5. 一度退社した従業員が、再度貴社で働ける制度や仕組みについて

(回答221社)

① 導入している	(82社 : 37.1%)
② 導入していない	(113社 : 51.1%)
③ その他	(26社 : 11.8%)

「① 導入している」方へ

↳ 2001年度で再度雇用した人数は何人ですか? ()人

(回答64社)

0人	(18社 : 28.1%)
1人	(12社 : 18.8%)
2人	(8社 : 12.5%)
3人	(5社 : 7.8%)
4人	(3社 : 4.7%)
5人	(1社 : 1.6%)
6~10人	(7社 : 10.9%)
11人以上	(10社 : 15.6%)

平均値 6.4人

6. 大学生を対象としたインターンシップ制度

<「文系」の学生対象>

(回答220社)

導入している	(57社 : 25.9%)
していない	(147社 : 66.8%)
③ その他	(16社 : 7.3%)

① 導入している

↳ <実施期間>

(回答55社)

a. ~3日間	(0社 : 0.0%)
b. ~1週間	(15社 : 27.3%)
c. ~1ヶ月	(36社 : 65.5%)
d. ~3ヶ月	(1社 : 1.8%)
e. 3ヶ月以上()	(3社 : 5.5%)

1997年調査

《文系》

(回答数316社)

1. 導入している	= 12社 (3.8%)
2. 導入していない	= 287社 (90.8%)
3. その他	= 17社 (5.4%)

<「理系」の学生対象>

(回答218社)

導入している	(72社 : 33.0%)
② していない	(126社 : 57.8%)
③ その他	(20社 : 9.2%)

↳ <実施期間>

(回答68社)

a. ~3日間	(1社 : 1.5%)
b. ~1週間	(13社 : 19.1%)
c. ~1ヶ月	(48社 : 70.6%)
d. ~3ヶ月	(3社 : 4.4%)
e. 3ヶ月以上()	(3社 : 4.4%)

1997年調査

《理系》

(回答数302社)

1. 導入している	= 68社 (22.5%)
2. 導入していない	= 203社 (67.2%)
3. その他	= 31社 (10.3%)

【人事担当者編】

【Q2】ビジネスの基礎・基本能力として、今後必要となると思われるものに○印を付けてください。
(いくつでも)

(回答224社)

1. 問題を発見する力	(170社：75.9%)
2. 論理的に考えられる力	(151社：67.4%)
3. 常に新しい知識・経験・学力を身につけようとする力	(162社：72.3%)
4. 情報を収集する力	(112社：50.0%)
5. 人間関係を円滑にする力	(98社：43.8%)
6. 人脈形成力	(44社：19.6%)
7. 自己表現力	(94社：42.0%)
8. 交渉力	(106社：47.3%)
9. 状況の変化に柔軟に対応する力	(145社：64.7%)
10. 異文化を受容する力	(74社：33.0%)
11. 語学力	(115社：51.3%)
12. コンピューター活用能力	(106社：47.3%)
13. 熱意・意欲を維持する力	(107社：47.8%)
14. 行動力・実行力	(168社：75.0%)
15. 専門能力	(95社：42.4%)
16. 体力	(59社：26.3%)
17. その他	(14社：6.3%)

1997年調査

(今後重要となる能力)

(回答数302社)

1. 問題を発見する力	(75社：24.8%)
2. 論理的に考えられる力	(35社：11.6%)
3. 常に新しい知識・経験・学力を身につけようとする力	(63社：20.9%)
4. 情報を収集する力	(95社：31.5%)
5. 人間関係を円滑にする力	(4社：1.3%)
6. 人脈形成力	(14社：4.6%)
7. 自己表現力	(51社：16.9%)
8. 交渉力	(28社：9.3%)
9. 状況の変化に柔軟に対応する力	(161社：53.3%)
10. 異文化を受容する力	(99社：32.8%)
11. 語学力	(76社：25.2%)
12. コンピュータ活用能力	(148社：49.0%)
13. 熱意・意欲を維持する力	(13社：4.3%)
14. 行動力・実行力	(27社：8.9%)
15. その他	(17社：5.6%)

【人事担当者編】

【Q3】現在の若者^{*}が、優れていると思われるものに、○を付けてください。(いくつでも)

※ここでの若者は10代後半～20代後半までを想定しています。

(回答223社)

環境適応力	(64社 : 28.7%)
ITリテラシー	(192社 : 86.1%)
③ 論理的思考力	(19社 : 8.5%)
④ 課題発見能力	(10社 : 4.5%)
⑤ 問題解決能力	(2社 : 0.9%)
⑥ コミュニケーション力	(24社 : 10.8%)
国際性	(86社 : 38.6%)
⑧ 創造性	(12社 : 5.4%)
感性	(86社 : 38.6%)
⑩ 教養	(11社 : 4.9%)
⑪ 市民としての自覚	(3社 : 1.4%)
⑫ 専門知識	(21社 : 9.4%)
⑬ リーダーシップ	(0社 : 0.0%)
⑭ チャレンジ精神	(23社 : 10.3%)
⑮ プレゼンテーション力	(59社 : 26.5%)
⑯ 責任感	(3社 : 1.4%)
⑰ 忍耐力	(3社 : 1.4%)
⑱ 協調性	(46社 : 20.6%)
⑲ その他	(9社 : 4.0%)

【Q4】逆に現在の若者に、不足していると思われるものに、○を付けてください。(いくつでも)

(回答222社)

① 環境適応力	(34社 : 15.3%)
② ITリテラシー	(1社 : 0.5%)
③ 論理的思考力	(65社 : 29.3%)
④ 課題発見能力	(84社 : 37.8%)
問題解決能力	(103社 : 46.4%)
⑥ コミュニケーション力	(71社 : 32.0%)
⑦ 国際性	(6社 : 2.7%)
⑧ 創造性	(58社 : 26.1%)
⑨ 感性	(11社 : 5.0%)
⑩ 教養	(59社 : 26.6%)
市民としての自覚	(87社 : 39.2%)
⑫ 専門知識	(22社 : 9.9%)
⑬ リーダーシップ	(67社 : 30.2%)
チャレンジ精神	(95社 : 42.8%)
⑮ プレゼンテーション力	(15社 : 6.8%)
⑯ 責任感	(78社 : 35.1%)
⑰ 忍耐力	(157社 : 70.7%)
⑱ 協調性	(54社 : 24.3%)
⑲ その他	(9社 : 4.1%)

【Q5】人事のご担当者から見て、現在の若者についての特徴・印象をご記入ください？

- ・柔軟でよく勉強している。逆に創造性という観点。
- ・一寸考えてから行動する余裕がほしい。
- ・叱られて来ない。しつけられていない。苦労していない。
- ・規律には従順だが創造性、チャレンジ精神に欠ける。
- ・①不透明な時代への適応力は意外に高い(一般論として)。②自己の確立が出来ていない。社会性に乏しい。③他人、又は集団への依存傾向が強い。
- ・自分のキャリアデザインで具体的なイメージをもっている人と、そうでない人の2極化が見られる。
- ・過保護で自己中心的、思いやり・社会性に欠ける傾向。失敗体験がなく、たくましさ欠ける傾向。
- ・道徳的意識が不足。正しい日本語を使わない。外面の個性派が多い。職場ではスマート、指示したことは行いが掘り下げが浅い。
- ・基礎的体力の低下が年々進んでいる。
- ・従順、本音、冷静。
- ・自己認識ができていない若者が多いこと。
- ・基本的な広い知識・教養がやや劣る。又、人生観(哲学)が見えないのが実態かと思えます。
- ・ITを使いこなす反面、人と人との直接的折衝を避ける面もある。
- ・自己中心的で忍耐力に欠ける。明るく元気なのは良いが、自分達の将来、日本の将来を真剣に考えているのか不安。多くの若者はしっかりした考えを持っていると思うが、しっかりした考えを持つ人達は日本の将来に不安を持っている
- ・男子の意欲のなさが感じられる。
- ・協調性に欠け、自ら問題を解決しようという面が不足している。
- ・以前より個々人の能力や知識の格差が広がっていると思う。教育の問題なのか？
- ・体系だった教育を望む方が多くなった。「失敗から学べ」や「まず、やってみる!!」は歓迎されない。
- ・自分の好きな事・興味のある事への適応力は高いものがある。一方、社会性・忍耐力といった点では未成熟との印象を受ける。
- ・一般的に言えば、人格的なまとまりがあるものの、精神力・行動力の点で訴えるものが乏しい。
- ・社会性の欠如
- ・マニュアル的行動をとり、友達感覚的な人間関係
- ・現在の若者を総じて述べるのは非常に難しいですが、情報過多に踊らされているように思えます。マニュアルやある種の型にはいつている事を必要とする方が多いのではないのでしょうか？
- ・良くも悪くもフレキシブル
- ・中高年が若い時期に持ち合わせていた協調性は無い。あるいは気にせず自分のポリシーを優先する。
- ・正解、答えは教えてもらうものであり、答えの見つからないビジネス世界でのとまどいを大きくしているように感じる(教えてもらうことに慣れてる様に思う)。正解を教える学校教育から答えを求めるプロセス重視の教育が必要だと感じます。
- ・おとなしい。
- ・自分の将来を真剣に考えている者と、そうでない者の差がはっきりしてきていると感じる。おそらく危機感の持ち方ではないか。
- ・新しいことに対する感受性は優れていると感じる。それを伸ばしていくような環境(特に家庭環境)づくりが重要ではないかと思う
- ・良くも悪くも情報機器(PC、携帯他)と共存する方法を理解している。
- ・物事の各局面には見事に対応するが、執着心と忍耐力に欠ける
- ・資格取得等、知識を吸収しようとする意欲は極めて旺盛。反面それが目的化してしまっているケースも多い。結果の見えない地道な努力を忍耐強く継続するのはやや苦手。
- ・①総じて勉強していない。②自己主張はできるが、協調性に欠ける。③常識・教養が不足

【人事担当者編】

【Q6】人材育成・能力開発の新しい仕組みとしてコーポレート・ユニバーシティ(企業内大学)を設立する動きが盛んになっています。貴社の取り組み状況について、番号に○を付けて下さい。

※コーポレート・ユニバーシティ…企業内や業界で、体系的に人材育成を図るもの。

(回答196社)

1. 既に設置している (17社：8.7%)

① 貴社単独で設置	(13社：81.3%)
② 業界横断で設置	(3社：18.8%)

2. 検討している (13社：6.6%)

① 貴社単独で設置	(11社：91.7%)
② 業界横断で設置	(1社：8.3%)

3. 今後検討したい (78社：39.8%)

① 貴社単独で設置	(43社：66.2%)
② 業界横断で設置	(22社：33.9%)

4. 検討する予定はない (88社：44.9%)

【Q7】以下の項目について、貴社の現在の状況と今後の方向性についてお答えください？
また、それぞれの状況における問題点・課題があれば、ご記入ください。

1. 大学・大学院への寄付講座や講師派遣

(回答221社)

実施している	(94社：42.5%)
② 今後検討したい	(64社：29.0%)
③ 検討するつもりはない	(63社：28.5%)

2. 子供を職場に招いて、父親・母親の働く姿を見学し、職場理解を促進する(子供参観)

(回答223社)

① 実施している	(24社：10.8%)
② 今後検討したい	(63社：28.3%)
検討するつもりはない	(136社：61.0%)

3. 中・高校生等が社員に1日びったりついて回り、その職務について理解させる
(米国では、ジョブシャドウイングと称して多くの企業で実施)

(回答224社)

① 実施している	(5社：2.2%)
② 今後検討したい	(51社：22.8%)
検討するつもりはない	(168社：75.0%)

4. 高校生を対象としたインターンシップ制度

(回答224社)

① 実施している	(15社：6.7%)
② 今後検討したい	(42社：18.8%)
検討するつもりはない	(167社：74.6%)

5. 小学校・中学校・高校の教員を対象とした、職場体験・研修の機会の提供

(回答224社)

① 実施している	(40社：17.9%)
② 今後検討したい	(45社：20.1%)
検討するつもりはない	(139社：62.1%)

【人事担当者編】

6. 中・高校生を対象に、企業の課題に対する解決策を考えさせるコンテスト等の活動

(回答224社)

① 実施している	(4社 : 1.8%)
② 今後検討したい	(33社 : 14.7%)
検討するつもりはない	(187社 : 83.5%)

7. 小学生・中学生・高校生に対して、会社や工場見学の機会の提供

(回答225社)

実施している	(97社 : 43.1%)
② 今後検討したい	(48社 : 21.3%)
③ 検討するつもりはない	(80社 : 35.6%)

8. 貴社のコーポレート・ユニバーシティや研修内容の学校教育への開放

(回答222社)

① 実施している	(7社 : 3.2%)
② 今後検討したい	(67社 : 30.2%)
検討するつもりはない	(148社 : 66.7%)

9. 従業員の職業能力を客観的に評価する制度(業界標準資格やTOEICなど)の導入

(回答226社)

実施している	(116社 : 51.3%)
② 今後検討したい	(86社 : 38.1%)
③ 検討するつもりはない	(24社 : 10.6%)

10. 学校教育への協力や人材育成に関連して、貴社で取り組んでいること

- ・海外の留学生に付するインターン研修
- ・階層を離れた徹底した討論。システムの志向、データによる経営の徹底。共同無責任体制の排除。
- ・在日海外留学生(大学院生)のOJT教育の場として、研修生の受け入れは検討したい。
- ・石化協等を通して石油化学に関する中高生向けテキストの編集等に参画している。
- ・社外通信教育受講料の補助。国家試験等合格者の表彰。
- ・人材育成…自己啓発への援助として①公的資格取得奨励制度②外部セミナー公募制度③通信教育制度等があります。
- ・工場地区では、中学生の工場見学会を適宜、受け入れている。
- ・業務として大学生・高校生のキャリア・デザインについての支援を行なっている。
- ・高専のインターシップ
- ・人間性開発の研修を数多く行っている。
- ・学校教育へ、鉄道に関するカリキュラムを持つ学校に社内通信教育テキストを提供している。
- ・社会教育という観点からローンやクレジットのトラブル未然防止ビデオの製作や配布、社内人材の育成については、官公庁を含んだ他社への出向、在籍中のビジネススクールや大学院への派遣等実施
- ・NPO法人(金融知力普及協会)を通しての社会貢献
- ・社内LANを活用したEラーニング
- ・給与評価制度を人材育成のベースとした自己啓発プログラム、OJTで成長をサポートする体制づくり。
- ・高等職業技術専門学校への講師派遣協力、大学生の見学・実習受け入れ
- ・社員に対し、自分のキャリア形成を考えるための材料として、会社が望む人材の要件と必要なスキルを明示し、そのスキルを身に付けるための研修プログラム開発に取り組んでいる。
- ・中古PCの整備、クリーニング、寄贈、設置及びIT講習会の実施(児童養護施設、特別養護老人ホーム、知的障害者更生施設等)。
- ・キャリアプランを自己管理していく指導を推進
- ・eラーニングを積極的に活用している
- ・「情報塾」…中学生を対象に、情報リテラシーを高める体験型の教室をご提供しています。「ジュニアアチーブメント」
- ・高等学校等へのキャリアコンサルタントの派遣(職業指導)。キャリアコンサルタントの育成。国家資格取得支援(合格講座の企画・立案・運営まで)。
- ・人材育成を核とした人事システム[Step up Stage Plan21]を稼働中。本人の意欲を前提として、キャリアアップ、スキルアップ、役割チャレンジ等の機会提供と、仕事の成果を基準として評価処遇システムを稼働させている。
- ・最先端技術習得を目的とした海外留学(社員対象)
- ・教員採用面接員の派遣
- ・学校の依頼により実習生を受け入れている(約2週間)
- ・中堅社員、幹事社員を銀行系シンクタンクの研修の受講
- ・大学の研究所との共同研究
- ・社内資格制度
- ・ゼネラリスト指向からスペシャリスト指向に、育成内容(カリキュラム等)を変更した。
- ・社内の施設・設備(ホール)を利用し、地域・自治体と協力し、小学生を対象とした環境・気象に関する体験教室を実施(受託業務として)。
- ・一部の大学の講義(90名分)に参加しています。講座名「人と職業」
- ・「人材ポートフォリオ委員会」を設け、人材育成に取り組んでいる。
- ・地域学校への図書費寄付。スポット的臨時講師の派遣や講演要請への対応。「科学技術財団」の設立・運営
- ・学校の就職活動支援を目的とした講師派遣
- ・社会教育という観点からローンやクレジットのトラブル未然防止ビデオの制作や配布。社内人材の育成については、官公庁を含んだ他社への出向、在籍中のビジネススクールや大学院への派遣等実施
- ・都道府県高校教師採用選考面接官
- ・公認会計士制度の理解及び職業としての公認会計士の勧めという観点から事務所訪問の受け入れに対して前向きに対応している。
- ・大学院生に対する実務教育(日本建築家協会主催)に積極的に協力し講師派遣等を行っている。

【Q8】企業の採用方針や評価制度が、現代の若者の問題に大きな影響を与えていると考えられます。今後、企業はどのような点を変えていく必要があると思われますか？

- ・インターンシップの充実
- ・幅広い大学、学部から異なった能力・個性のある者を採用。企業人、社会人としての成長を促す。社員教育の充実とより実績主義に基づく評価制度の確立。
- ・人物、本人主義に徹する。
- ・現在進行しつつある国際化への対応として内外(海外留学生と海外派遣学生)相互のインターンシップ制度を拡充する必要性が高まりつつあると考える。
- ・学歴を絶対視する傾向からの脱却が必要と思います。
- ・職場のミスマッチを無理なく解消し、個人能力が最大限発揮出来る様な、人材流動化をうながす社会システムが必要。
- ・日本企業は失敗を許さない風土があるとされているが、若手のチャレンジ精神を育てるために、一度失敗しても再チャレンジ可能な敗者復活の仕組みを作るべきではないかと思う。
- ・雇用の流動化に対応するため、社会全体として定期採用ではなく通年採用を主とした形態とする。又、個々人の特性・性格に合った配置(適材適所)を徹底する。
- ・男女格差をつけない公平な採用。業種・能力・役割に応じた公平・公正な評価制度。
- ・企業が採用する場合「大学で何を学んだか」を選考基準に入れること。
- ・成果主義を実施しているが企業の発展は成果・業績のみで評価される事をよしとする社員だけで実現できるのか。教養に裏付けされての成果を評価する企業が必要ではないか、との私見ををもちております。
- ・年功序列の払拭→能力・成果主義→役割・成果主義への評価視点の移行。採用に於いては流動化に対応するための通年採用は、学生にとっても機会拡大につながる。
- ・企業の為にも何が出来るのか。又、それが企業に役立つ得意技であるのか。企業もその得意技を十分活用し得る環境を作ること。
- ・若者自身が仕事への意欲を失っている気がする。モーレツ社員、チャレンジ精神はどこへ行ってしまったのか？面接は練習を重ね優等生に見せるが、採用されてしまうとすぐ人が変わった様に変化してしまう。企業はいかに意欲のある人を採用するかが生き残れる手段だ。
- ・「企業の採用方針や評価制度」について、正しく理解されていない点でしょうね。だからこそ「キャリアデザイン」についての支援をする必要があるでしょう。
- ・年功を完全に排除した能力・実績に基づく処遇制度の確立が必要であると考えます。
- ・公正化、明確化。これらによって、若者が明確な目標と希望を持つことができ、モチベーションを高めることができる。
- ・企業の採用方針、評価制度を変更するのではなく、企業人としての基礎の素養を高める教育を学校当局に要請する。企業としては就職モラルの徹底をはかる
- ・労働市場の流動化は押し戻すことのできない流れであると考えるので、働くことでエンプロイアビリティを高められる環境づくり(社内キャリアコン制度や独立開業援助制度、副業を認める等の諸施策を講じる)
- ・採用:人物本位の採用方針であるが、そこに即戦力となる能力の有る無しを加えたい。評価:会社的に適正な評価ができるかどうか。
- ・採用の早期化による学生生活の過ごし方がゆがんできているように思います。具体的な就業意識、職業観の醸成がなされない。
- ・学校卒業時の一括社員採用ではなく、多様な就業形態、身分での採用を提案し、働く価値観の多様化に対応すべき。
- ・企業が出身校や筆記試験を重視したままでは、何も変わらない。時間がかかると思うが、アセスメントやディベート等を重視し方向性に転換すべきである。評価制度については永遠の課題であり、唯一無二のものは無いだろう。ただ、少なくとも「どういう基準で、どのように評価され、その結果としてどういう評価がつけられたか」ということは明確に示し、透明性を担保すべきだと考える。
- ・「自立と自律」を促すような人事・評価制度の設計と、国際社会において活躍する人材を数多く輩出する為、競争力があり、自国の文化や教養を身につけた人材を発掘し育成していくこと
- ・誰から見ても分かりやすい形で業務内容や評価方法を開示し、それに基づいて運営する。
- ・多様な人材の採用と業種横断的な賃金・評価制度、そして敗者復活
- ・評価には本人の努力、実力を最大限反映させ、それ以外の要素は排除する。敗者復活の可能な制度
- ・若者の意識を高めるために、産学協力して、施策の検討をしていくこと。