

## 経済同友会 教育委員会 「企業の採用と学校教育に関するアンケート調査」結果

### 調査目的について：

- 学校教育と企業との関連では、「企業の求める人材」「企業の採用のあり方」「教育に対する企業の考え方」などが現在の学校教育のあり方に多大な影響を及ぼしている、という見方がある。特に、昨今日本の教育の歪みが多く話題に上る中、「有名大学に入学して有名企業に入社しないと、偉くなれない」といった表現に象徴される学歴偏重・学校過信・画一的価値観の蔓延を助長したとして、企業の責任を指摘する声も多く聞かれる。
- 加速度的に進展する情報化・グローバル化や低迷を続ける経済状況による市場環境の変化、また価値観の多様化や今後予測される少子化による労働構造の変化に対応していくため、企業は今、生き残りをかけた真剣な改革努力を続けている。それに伴って、企業が求める人材像や学校教育に対する期待も、自ずから変化してきている。特に、「個性重視」「能力主義」の傾向は、人事採用・評価に対する考え方に顕著な影響を及ぼしている。
- 過去の当会意見書では、社会的存在である企業の責任として、このような企業の実態・考え方を社会に対して積極的に発信していく努力の必要性を指摘している。しかしながら、今期教育委員会の現在までの議論では、こういった企業の変化が十分に理解されていない、という経営者の意見が大勢を占めている。
- そこで、上記のような企業の変化の実態を把握・検証するため、この度「企業の採用と学校教育に関するアンケート調査」を実施した。
- なお、今回調査の質問項目は、1997年1月に当時の教育委員会が行なった内容( )をベースとしており、前回調査後約3年間の変化の傾向が把握できるよう配慮した。

提言“<sup>がくどうゆうごう</sup>学働遊合”のすすめ” P16～27

経済同友会ホームページ( URL <http://www.doyukai.or.jp> )に掲載。

## 《調査期間・対象について》

調査期間：1999年10月25日～11月5日

調査対象：経済同友会 教育委員会委員、幹事所属企業261社

回答総数：131社（回答率50.2%）...11月17日到着分まで集計

回答企業社員数合計：約100万人

回答企業新卒社員採用数合計：約1万9200人

大学・大学院・短期大学・専修学校／専門学校卒の合計

業種構成：製造業50社、非製造業81社

《業 種 分 類》	《社数》
製造業〔加工組み立て〕	29
製造業〔素材業種〕	21
農・林・漁業	0
鉱業	1
建設業	10
卸・小売業	9
金融・保険・証券業	25
不動産業	5
運輸・通信・倉庫業	4
電気・ガス・水道・熱供給業	2
情報産業・コンピュータ	8
教育関連産業	3
サービス業	5
その他	9

# 調査結果概略

## 1. 企業の新規学卒者採用：選考方法・基準 / 求める人材について

選考方法・基準については、大学卒、大学院卒、短大卒、専修学校・専門学校卒ともに、一番重視するのは「面接の結果」。その次に「筆記試験の成績順」「学校での専攻分野」「学校の成績」等。出身校の重要度は極めて低い。

ビジネスの基礎・基本の能力として重視するのは、「行動力・実行力」「熱意・意欲」が上位を占める。加えて、大学卒では「論理的思考力」、大学院卒では「専門知識・研究内容」、短大卒では「協調性」、専修学校・専門学校卒では「実務能力」「協調性」等が続く。出身校は、いずれのグループでも最低。

7割以上の企業が、インターネットを通じての採用を導入している。

## 2. 大学新規学卒者採用について

「春期・秋期の年2回採用」... 15.5%が導入。増加傾向。

「通年にわたる新卒の採用」... 部分導入も含め、全体の39.5%が導入。増加傾向

「採用時に出身校不問」... 部分採用も含め、27.2%が採用。増加傾向。

指定校制は技術系の採用に残る。

「年齢制限」... 全体の7割で年齢制限なし。増加傾向。

「大学浪人の経歴」... 「選考の際の評価に影響しない」が約8割。影響する場合も、「採用しない」とする回答は皆無。2,3年ならOK。

「大学留年の経歴」... 「選考の際の評価に影響しない」が7割超。影響する場合も、「採用しない」とする回答は皆無。2,3年ならOK。

ただし、留年の理由とその間の経験は問われる。

「大卒採用全体の中での女性の割合」... 4割超の企業が、今後増やす、または自然に増加傾向と考えている。

## 3. インターンシップ制度について

導入企業の割合は 理系で34.6%、文系で13.1%。

文系、理系ともに、「導入している」企業が97年調査と比べて大幅増の傾向。

## 4. 教育への企業の協力・貢献について

地域の学校教育のために企業が行なっている活動は、

「大学・大学院等への講師派遣」「会社見学の機会提供」など、広い範囲で増加傾向。

## 質問内容と回答集計結果

### 問1．企業の新規学卒者採用：選考方法・基準 / 求める人材について

〔1〕 貴社では、新卒採用の際、こういった選考方法・基準を特に重視していますか？  
下記それぞれのグループについて、特に重視している項目をそれぞれ3つまで選び、  
重要な順に並べてください。

- 1． 面接の結果
- 2． 筆記試験の成績順
- 3． 出身校
- 4． 学校での専攻分野
- 5． 学校の成績
- 6． 浪人・留年の経歴の有無
- 7． その他
- 8． 大学卒の採用は、行っていない

### 調査結果

重要度 \ グループ	大学卒	大学院卒	短期大学卒	専修・専門学校卒
第1位	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果
第2位	筆記試験の成績順	学校での専攻分野	筆記試験の成績順	筆記試験の成績順
第3位	学校での専攻分野	筆記試験の成績順	学校の成績	学校での専攻分野

\* 順位は、重要な順から、第1位を3ポイント、第2位を2ポイント、第3位を1ポイントとして算出した合計ポイント(P)による。

#### 《大学卒》回答130社

(単位：社数)

順位 \ 項目	第1位	第2位	第3位
面接の結果	121	5	3
筆記試験の成績順	0	48	19
学校での専攻分野	5	37	23
学校の成績	1	12	23
その他	2	7	12
出身校	0	1	4
浪人・留年の経歴の有無	0	0	0
大学卒の採用は、行っていない	1	...	...

その他

- ・ S P I、職務適性検査
- ・ 外国経験
- ・ 語学力（英語・中国語等）
- ・ 基礎学力、最低限必要な基礎能力
- ・ グループワークの結果（論理的思考能力、リーダーシップ）
- ・ 学生時代に打ち込んできたこと
- ・ クラブ、サークル活動での活躍等
- ・ 誰にも負けないと言えるものを持っていること

《大学院卒》回答 1 2 2 社

(単位：社数)

順位\項目	第 1 位	第 2 位	第 3 位
<b>面接の結果</b>	100	13	2
学校での専攻分野	12	56	12
筆記試験の成績順	0	24	28
学校の成績	0	8	22
その他	2	3	11
出身校	1	0	3
浪人・留年の経歴の有無	0	0	0
大学院卒の採用は、行っていない	7	...	...

その他

- ・ S P I、職務適性検査
- ・ 研究課題の取り組み方
- ・ グループワークの結果（論理的思考能力、リーダーシップ）
- ・ 学生時代に打ち込んできたこと
- ・ 誰にも負けないと言えるものを持っていること
- ・ 専門能力
- ・ 基礎学力、最低限必要な基礎能力

《短期大学卒》回答 1 1 8 社

(単位：社数)

順位\項目	第 1 位	第 2 位	第 3 位
<b>面接の結果</b>	75	6	0
筆記試験の成績順	3	35	13
学校の成績	0	10	24
学校での専攻分野	2	12	8
その他	0	7	5
出身校	1	0	0
浪人・留年の経歴の有無	0	0	2
短大卒の採用は、行っていない	37	...	...

その他

- ・ S P I、職種への適性
- ・ 学生時代に打ち込んできたこと
- ・ 選考会における小論文の結果
- ・ 最低限必要な基礎能力

《専修学校・専門学校卒》回答 1 1 3 社

(単位：社数)

順位\項目	第 1 位	第 2 位	第 3 位
<b>面接の結果</b>	58	10	1
筆記試験の成績順	2	25	17
学校での専攻分野	6	17	9
学校の成績	0	6	17
その他	2	5	4
出身校	1	0	1
浪人・留年の経歴の有無	0	0	0
専修学校卒の採用は、行っていない	44	...	...

その他

- ・ S P I、職種への適性
- ・ 学生時代に打ち込んできたこと
- ・ 誰にも負けないと言えるものを持っていること
- ・ 選考会における小論文の結果
- ・ 最低限必要な基礎能力

## 参考データ

教育に関するアンケート調査〈アンケート A (経済同友会会員対象)〉(1997年1月)より

### 【経営者の81%は、現在の学歴偏重の意識は、将来是正されると予想している】

(回答数308人)

その理由として、以下の理由を挙げている。(複数回答可)

- ・企業内の能力主義が徹底し、社会にも能力を重視する意識が浸透する。 91%
- ・企業間の人材の流動化が進み、企業は学歴にこだわらない採用ができるようになる 62%
- ・企業は、学歴に依存せず自分の能力に自信のある人材を採用するようになる 60%
- ・一流大学から一流企業へ進むことの評価が従来ほど高くはなくなる 34%
- ・個人の能力を活かした職業が増える 28%

出所：提言「学働遊合のすすめ」(1997年4月)P7

## 〔2〕 新卒採用者選考の際、ビジネスの基礎・基本の能力として特に重視している能力は何ですか？

下記それぞれのグループについて、あてはまる項目を3つ選んでください。

グループ： 《大学卒》《大学院卒》《短期大学卒》《専修学校・専門学校卒》

- |                                     |                |
|-------------------------------------|----------------|
| 1. 熱意・意欲                            | 2. 専門知識・研究内容   |
| 3. 協調性                              | 4. 創造性         |
| 5. 一般知識・教養                          |                |
| 6. プレゼンテーション能力(あるテーマについてわかりやすく説明する) |                |
| 7. 実務能力                             | 8. 出身校         |
| 9. 学校の成績                            | 10. 出身学部・専攻分野  |
| 11. (学業以外の)社会体験                     | 12. コンピュータ活用能力 |
| 13. 論理的思考力                          | 14. 行動力・実行力    |
| 15. 国際コミュニケーション能力                   | 16. その他        |

\* 3つまでの複数回答

## 調査結果

### 上位項目

上位\グループ	大学卒	大学院卒	短期大学卒	専修・専門学校卒
第1位	行動力・実行力	専門知識・研究内容	熱意・意欲	熱意・意欲
第2位	熱意・意欲	熱意・意欲	行動力・実行力	行動力・実行力
第3位	論理的思考力	行動力・実行力	協調性	協調性
第4位	創造性	論理的思考力	実務能力	実務能力(第3位)
第5位	専門知識・研究内容	創造性	一般知識・教養	専門知識・研究内容

## 回答比率 (%)

項目\グループ	大学卒	大学院卒	短期大学卒	専修・専門学校卒
熱意・意欲	67.4	53.9	76.8	64.8
専門知識・研究内容	21.7	62.6	11.0	26.8
協調性	14.0	11.3	32.9	29.6
創造性	34.9	35.7	18.3	18.3
一般知識・教養	7.0	5.2	24.4	22.5
プレゼンテーション能力	8.5	10.4	6.1	5.6
実務能力	4.7	1.7	31.7	29.6
出身校	0.0	0.0	0.0	1.4
学校の成績	1.8	1.7	3.7	2.8
出身学部・専攻分野	7.8	11.3	2.4	2.8
(学業以外の)社会体験	1.8	0.0	2.4	1.4
コンピュータ活用能力	1.8	0.9	9.8	11.3
論理的思考力	42.6	45.2	20.7	22.5
行動力・実行力	69.8	47.8	41.5	33.8
国際コミュニケーション能力	9.3	3.5	6.1	2.8
その他( )	4.7	5.2	4.9	9.9
回答(社数)	129社	115社	82社	71社

### その他

《共通》

《大学卒、大学院卒》

《短期大学卒》

《専修学校・専門学校卒》

・主体性、創造力、知的好奇心

・コミュニケーション能力

・マナー

・コミュニケーション能力

・人柄

・目標志向

・マナー

・目標志向

〔3〕 インターネットを使用した採用活動について、貴社の状況にあてはまるものを選んでください。

## 調査結果

回答 130 社

新卒採用は全て、インターネットを通じての応募者から採用	10.0%
新卒採用の一部は、インターネットを通じての応募者から採用	62.3%
インターネットを通じての採用は、現在は行なっていないが、今後導入予定。	13.8%
インターネットを通じての採用は、現在行なっておらず、今後も導入する予定はない。	3.1%
その他	10.8%

### その他

- ・新卒採用の殆どがインターネットを通じての応募者、一部郵送有り
- ・情報発信のみ行なっている / 各種イベント、選考会の告知に利用
- ・来年度からはインターネットを通じてのみ実施
- ・資料請求の受付、説明会の日程案内をホームページに掲載している
- ・資料請求はインターネットを通じて受付、ただし選考とは関係なし
- ・特に応募方法に制限は設けていないが、原則インターネットを利用するようPRしている
- ・採用対象とするも、当該応募者が採用レベルに至らず
- ・検討中

## 問 2 . 大学新規学卒者の採用について

大学新卒採用に関連した以下のような制度・方針等につき、貴社の状況・今後の方向性をお答えください。

### 〔 1 〕 春期・秋期の年 2 回採用（回答：129 社）

		〔 今回調査 〕	〔 97 年調査 〕
(a)	1 . 導入している	15.5% (20 社)	〔 7.3% 〕
	2 . 導入していない	72.1% (93 社)	〔 85.9% 〕
	3 . その他	12.4% (16 社)	〔 6.7% 〕

その他

- ・一部柔軟な対応をしているが、原則、春期（4月）に採用
- ・大半は春期だが、応募の受付は通年で実施している
- ・通年採用
- ・秋に第2新卒採用を実施
- ・秋期に行なっているのは中途採用。新卒は行なっていない。
- ・既の実施済みだが、今年度は行なわない
- ・外国大学卒の秋期採用を実施
- ・2000年度から実施予定
- ・状況により検討する

〔 (a)で「2 . 導入していない」とお答えの場合、ご回答ください。〕

(b)	1 . 今後、導入の予定	9 社
	2 . 導入の予定はない	69 社
	3 . その他	15 社

その他

- ・柔軟に検討
- ・一時凍結中、適宜再開もあり得る

### 〔 2 〕 通年にわたる新卒の採用（回答：129 社）

		〔 今回調査 〕	〔 97 年調査 〕
(a)	1 . 全面的に導入している	8.5% (11 社)	〔 12.1% 〕
	2 . 部分的に導入している	31.0% (40 社)	〔 20.1% 〕
	3 . 導入していない	58.1% (75 社)	〔 62.7% 〕
	4 . その他	2.3% (3 社)	〔 5.1% 〕

その他

- ・業務の必要性に応じ実施
- ・海外留学生に関しては随時、選考を行なっている

\* 回答 2 に関するコメント

- ・学生の卒業にあわせ、柔軟に対応している

〔 (a)で「3 . 導入していない」とお答えの場合、ご回答ください。〕

(b)	1 . 今後、全面的に導入の予定	1 社
	2 . 今後、部分的に導入の予定	7 社
	3 . 導入の予定はない	57 社
	4 . その他	11 社

その他

- ・ 今後状況に応じて導入を検討する
- ・ 検討中
- ・ 春、秋の年2回採用で、学生側、当社側ともに十分であるとの認識

**〔 3 〕 採用時に出身校不問（採用にあたり、学校名を聞かずに面接・採用試験を行なう）**  
 （回答：129社）

	〔今回調査〕	〔97年調査〕
(a) 1. 全面的に採用している	13.2% (17社)	[ 4.1% ]
2. 部分的に採用している	14.0% (18社)	[ 11.4% ]
3. 採用していない	69.8% (90社)	[ 81.3% ]
4. その他	3.1% (4社)	[ 3.2% ]

その他

- ・ 応募書類に学校名を記載してもらっているが選考は人物本位で行なっている
- ・ 学歴不問だが、学校名記入欄あり
- ・ 文系のみ出身校不問
- ・ 出身校は自由表明（書いても書かなくても、言っても言わなくても可）

- \* 回答2に関するコメント
- ・ 事務系は全面的に採用

〔 (a)で「2.部分的に採用している」または「3.採用していない」とお答えの場合、ご回答ください。〕

(b) 1. 指定校制を、採用している	12社
2. 指定校制は、採用していない	98社

- \* 回答1に関するコメント
- ・ 技術系の学校推薦制
- ・ 技術系採用の一部のみ
- ・ 指定校制は技術系で行なっているが、指定校以外からも応募可能

〔 (a)で「3.採用していない」とお答えの場合、ご回答ください。〕

(c) 1. 今後、全面的に導入の予定	0社	
2. 今後、部分的に導入の予定	4社	
3. 導入の予定はない	82社	
4. その他	6社	当面、指定校制を継続（5社）
		指定校制は廃止するが、出身校は聞く（0社）
		現在も指定校制は採用していないが、出身校は聞く（66社）

その他

- ・ 出身学部、専攻内容を重視し、学業成績を選考基準の一つとしているため、結果的に大学名を知り得ることになる

- \* 3 に関するコメント
- ・ 技術系の学校推薦制
- ・ 技術系については今後も継続する予定
- \* 3 に関するコメント
- ・ あくまでも履歴・経歴の一部として聞く

**〔 4 〕 新卒採用における年齢制限の引き上げまたは撤廃（回答：129社）**

	〔今回調査〕	〔97年調査〕
(a) 1. 年齢制限はない	70.5% (91社)	[52.9%]
2. 部分的に年齢制限はない	5.4% (7社)	[13.9%]
3. 年齢制限あり	18.6% (24社)	[22.9%]
4. その他	5.4% (7社)	[10.3%]

その他

- ・年齢が高い場合、その理由による
- ・既卒者でも職歴がなければ新卒の扱いにて対応
- ・既卒1年目までが応募資格
- ・特定の年齢で制限を設けることはしていないが、卒業年齢が遅くなった理由を確認し、判断する
- ・ケース・バイ・ケース
- ・参考程度にある
- ・新卒として常識の範囲で総合的判断

**〔 (a)で「3. 年齢制限あり」とお答えの場合、ご回答ください。〕**

(b) 1. 今後、年齢制限を撤廃する予定	0社
2. 今後、部分的に年齢制限を撤廃する予定	3社
3. 今後、年齢制限を引き上げる予定	0社
4. 今後とも、年齢制限は変えない予定	18社
5. 今後、年齢制限を引き下げる予定	0社
6. その他	5社

その他

- ・当面は年齢制限を変えない予定
- ・目安としての制限は設けておくが、柔軟に対応する
- ・弾力的運用

\* 回答4に関するコメント

- ・賃金体系との兼ね合い

**〔 5 〕 大学浪人の経歴について（回答：129社）**

(a) 1. 大学浪人の経歴は、選考の際の評価に影響しない	79.8% (103社)
2. 大学浪人の経歴は、選考の際の評価に影響する	14.7% (19社)
3. その他	5.4% (7社)

その他

- ・浪人、留年合わせて2年迄は評価に影響なし
- ・参考程度にある
- ・理由と期間による（1年程度なら全く影響しない）

**〔 (a)で「2. 大学浪人の経歴は、選考の際の評価に影響する」とお答えの場合、ご回答ください。〕**

(b) 1. 大学浪人の経歴のある応募者は、採用しない	0社
2. ( )年以内なら許容範囲 <具体的に記入してください>	19社
1年以内 ( )社	
2年以内 (13社)	
3年以内 (6社)	
3. その他	4社

その他

- ・浪人、留年合わせて3年以内なら許容範囲、あとは常識の範囲で総合判断

**〔 6 〕 留年の経歴について**（回答：129社）

- |     |                          |            |
|-----|--------------------------|------------|
| (a) | 1 . 留年の経歴は、選考の際の評価に影響しない | 72.1%(93社) |
|     | 2 . 留年の経歴は、選考の際の評価に影響する  | 24.0%(31社) |
|     | 3 . その他                  | 3.9%(5社)   |

その他 ・ 留年の理由による

〔 (a)で「2 . 留年の経歴は、選考の際の評価に影響する」とお答えの場合、  
ご回答ください。〕

- |     |                                 |     |
|-----|---------------------------------|-----|
| (b) | 1 . 大学で留年の経歴のある応募者は、採用しない       | 0社  |
|     | 2 . ( )年以内なら許容範囲 <具体的に記入してください> | 21社 |
|     | 1年以内 ( 6社)                      |     |
|     | 2年以内 (12社)                      |     |
|     | 3年以内 ( 3社)                      |     |
|     | 3 . その他                         | 10社 |

その他

- ・理由によっては影響しない
- ・理由と期間による
- ・留年している間の経験を問う、価値のある経験をしていればプラス評価
- ・浪人、留年合わせて3年以内なら許容範囲、あとは常識の範囲で総合判断

**〔 7 〕 貴社の大学新卒・女性の採用について**（回答：128社）

大卒採用全体の中での女性の割合をノは、

- |     |                    |            |
|-----|--------------------|------------|
| 1 . | 今後積極的に増やしていく予定     | 7.8%(10社)  |
| 2 . | 今後自然に増加していくと考える    | 36.7%(47社) |
| 3 . | 現在と同じ水準で推移していくと考える | 37.5%(48社) |
| 4 . | 今後自然に減少していくものとする   | 1.6%(2社)   |
| 5 . | 今後減らしていく予定         | 0.0%(0社)   |
| 6 . | その他                | 16.4%(21社) |

その他

- ・性別を意識した採用は行っていない
- ・人物本位の採用につき女性の割合については考えていない
- ・院卒のみ採用の中で、今後自然に増加していくと考える
- ・男女の区別はしない、結果として営業・SE系は半数が女性
- ・現在、当社は大学新卒女性のみ採用を行なっている状況、今後は採用対象の多様化を検討

### 問3 . インターンシップ制度について

学生に職場体験の機会を与えるインターンシップ制度が注目されていますが、この制度の貴社での導入状況・今後の方向性を教えてください。

〔1〕 「文系」の学生を対象に、導入していますか（回答：130社）

		〔今回調査〕	〔97年調査〕
(a)	1 . 導入している	13.1% (17社)	[ 3.8% ]
	2 . 導入していない	81.5% (106社)	[ 90.8% ]
	3 . その他	5.4% (7社)	[ 5.4% ]

その他

- ・学校からの依頼により、都度考慮
- ・特定の大学のみ実施（海外実習）
- ・現状、理系のみ実施
- ・1997年に実施
- ・今年、チャレンジ導入をした。今後はその成果・反省をもとに検討していく
- ・部分的に導入している
- ・検討は行なったがクリアすべき問題も多く、導入決定までは至っていない
- ・テストしたことがある
- ・一部導入している（海外からの受入）

\* 回答2に関するコメント

- ・技術系の一部で企業実習を実施しているが、広く一般応募は行っていない

\* 回答1に関するコメント

- ・夏期実習生の受け入れの形で、しかし採用と直接の関係はない

〔(a)で「2 . 導入していない」とお答えの場合、ご回答ください。〕（回答：105社）

	インターンシップ制度に	〔今回調査〕	〔97年調査〕
(b)	1 . 関心があり、導入を検討している	13.3% (14社)	[ 3.9% ]
	2 . 関心はあるが、まだ導入の検討はしていない	62.8% (66社)	[ 61.1% ]
	3 . 関心はない	15.2% (16社)	[ 33.3% ]
	4 . その他	8.6% (9社)	[ 1.8% ]

その他

- ・関心はあるが、業務の性質上、導入は困難と判断
- ・理系色の強い事業内容、技術関連の職場が多いため
- ・関心はあるが、導入予定なし（検討済）
- ・当社にはメリットが少ない

\* 回答3に関するコメント

- ・現在の方法を継続したい（受入れ部門の問題）

〔2〕「理系」の学生を対象に、導入していますか（回答：130社）

		〔今回調査〕	〔97年調査〕
(a)	1. 導入している	34.6% (45社)	〔22.5%〕
	2. 導入していない	56.9% (74社)	〔67.2%〕
	3. その他	8.5% (11社)	〔10.3%〕

その他

- ・学校からの依頼により、都度考慮
- ・制度はないが若干の実績はある
- ・1997年に実施
- ・検討は行なったがクリアすべき問題も多く、導入決定までは至っていない
- ・現場実習、現場見学という形で学生を受け入れている（若干名）
- ・テストしたことがある
- ・特定の大学のみ実施（海外実習）
- ・部分的に導入している

\* 回答1に関するコメント

- ・大学・高専からの研修生受け入れという形で導入している

\* 回答2に関するコメント

- ・技術系の一部で企業実習を実施しているが、広く一般応募は行っていない

〔(a)で「2. 導入していない」とお答えの場合、ご回答ください。〕（回答：76社）

	インターンシップ制度に	〔今回調査〕	〔97年調査〕
(b)	1. 関心があり、導入を検討している	5.3% (4社)	〔4.0%〕
	2. 関心はあるが、まだ導入の検討はしていない	72.4% (55社)	〔67.0%〕
	3. 関心はない	17.1% (13社)	〔24.5%〕
	4. その他	5.3% (4社)	〔4.5%〕

その他

- ・関心はあるが、業務の性質上、導入は困難と判断
- ・当社にはメリットが少ない

\* 回答3に関するコメント

- ・現在の方法を継続したい（受入れ部門の問題）

## 問 4 . 教育への企業の協力・貢献について

〔 1 〕 地域の学校教育等のために貴社が行なっている活動について、実施しているものを全てお選びください。(回答 1 3 1 社)

活動内容	今回調査	9 7 年調査
企業の歴史的資料や最新の技術等を公開する <b>施設の運営</b>	2 9 社 ( 2 2 . 1 % )	1 7 . 8 %
高校生・中学生・小学生への <b>会社見学の機会</b> の提供	6 4 社 ( 4 8 . 9 % )	3 9 . 6 %
高校生・中学生・小学生の学習・研究に役立つ <b>情報・資料</b> の提供	3 7 社 ( 2 8 . 2 % )	2 1 . 3 %
企業の体育館、グラウンド等の <b>厚生施設</b> の開放	4 1 社 ( 3 1 . 3 % )	3 2 . 6 %
企業が窓口になり、 <b>高等学校・中学校・小学校</b> へ現役・ <b>O B 社員</b> を講師等として派遣	1 4 社 ( 1 0 . 7 % )	8 . 3 %
企業が窓口になり、 <b>大学・大学院</b> 等へ現役・ <b>O B 社員</b> を講師として派遣	6 9 社 ( 5 2 . 7 % )	3 8 . 2 %
<b>学校教員の職場研修</b> を受入れ	1 9 社 ( 1 4 . 5 % )	...
その他	1 3 社 ( 9 . 9 % )	...
現在は、行なっていない	2 8 社 ( 2 1 . 4 % )	...

その他

- ・大学生の企業研修の受入れ
- ・大工道具館、作業所見学など
- ・奨学金
- ・市民対象のバイオテクノロジー講座
- ・大学との技術交流
- ・陶芸コンクール
- ・財団を設立し支援している
- ・依頼があれば実施
- ・工場の夏祭り等で地元へ招待状
- ・奥様大学
- ・医療系大学実習受入れ

〔 2 〕 今後の実施を検討している活動がありましたら、全てお選びください。

(回答 1 2 0 社)

活動内容	検討	参考 ( 実施 + 検討 )
企業の歴史的資料や最新の技術等を公開する <b>施設の運営</b>	9 社 ( 7 . 5 % )	3 8 社 ( 2 9 . 0 % )
高校生・中学生・小学生への <b>会社見学の機会</b> の提供	9 社 ( 7 . 5 % )	7 3 社 ( 5 5 . 7 % )
高校生・中学生・小学生の学習・研究に役立つ <b>情報・資料</b> の提供	1 2 社 ( 1 0 . 0 % )	4 9 社 ( 3 7 . 4 % )
企業の体育館、グラウンド等の	6 社 ( 5 . 0 % )	4 7 社 ( 3 5 . 9 % )

<b>厚生施設の開放</b>		
企業が窓口になり、高等学校・中学校・小学校へ現役・OB社員を講師等として派遣	7社(5.8%)	21社(16.0%)
企業が窓口になり、大学・大学院等へ現役・OB社員を講師として派遣	13社(10.8%)	82社(62.6%)
学校教員の職場研修を受入れ	5社(4.2%)	29社(22.1%)
その他	10社(8.3%)	...
現在検討しているものはない	74社(61.7%)	...

その他

- ・依頼があれば検討、実施
- ・大学教授の工場見学の実施を検討中
- ・すべて実施しているため、なし

〔3〕「『親』としての社員」を考えた場合、貴社で実施している制度等がありますか？

(複数回答)(回答124社)

実施している制度	今回調査	97年調査
子どもを持つ社員の単身赴任を極力避けるような配慮	18社(14.5%)	24.1%
教育に参加するための休暇制度(例:授業参観休暇制度)	1社(0.8%)	3.2%
地域でのボランティアの奨励	42社(33.9%)	27.8%
その他	14社(11.3%)	...
特になし	62社(50.0%)	...

その他

- ・3歳未満の乳幼児を持つ社員の勤務時間の短縮
- ・ベビーシッター制度(ベビーシッター派遣会社と法人契約を結んでおり、社員のベビーシッター利用を補助する制度)
- ・単身赴任者への帰宅手当
- ・育児・介護に関わる社員の短時間勤務制の導入
- ・有給休暇を各人の判断により利用した地域ボランティア、教育への参加を行っている
- ・社員家族による会社見学会
- ・企業内託児施設の設置、時短勤務、育児休職制度(男女とも)、スーパーフレックス制度
- ・ボランティア休暇制度、半日有給休暇制度、社員子弟留学制度

問5 . 上記項目に関連して、また上記以外の分野でも、教育全般に関して貴社が行なっている活動・貢献・配慮等や社員支援制度等がありましたら、自由記述 / 資料添付してください。

< 学校教育等に関する活動・貢献・配慮や社員支援制度等について集計 > ( 回答 : 3 6 社 )

#### 大学、教育・研究機関等への貢献

- 一定の卒業生数に応じた社員の出身大学に対する創立記念事業等への寄付
- 会社が運営する芸術・科学財団を通じた大学研究機関への支援
- 国内外の大学・研究所、文化・社会福祉等の関係団体への寄付活動
- 寄付講座
- 各種学界への協力
- 教育機関への自社製品寄贈研究所の一般公開
- 連携大学院（学生の受入れと大学院での講義）
- 国立・公立・私立大学の学長が一堂に会する会議の場の提供
- 科学・技術の分野で優れた若手基礎研究者に対する賞の授与
- 初等教育におけるPC利用授業の支援
- 大学・研究機関との国際共同研究によるインターネット上の仮想博物館の推進

#### 国際貢献

- アジア、オセアニアからの人文・社会分野を専攻する研究者への研究助成金支給
- 海外からのインターンシップの受入れを毎年10名程度実施
- 海外からの高校生受入研修
- アメリカの高校生を毎年夏休みに20名日本にホームステイ、日本の高校生を4名アメリカに1年間留学
- 海外の大学生をビジネスの勉強のため日本に受入れ
- シンガポールの日本語を選択している高校生の日本留学補助等

#### 財団等への活動支援

- 数学オリンピック財団の活動支援
- 日本学生科学賞への協賛、海外小学校児童との絵画交換展の開催
- 高等学校から大学院生を対象とした懸賞論文の協賛

#### 社員の活動に対する支援

- 子女に対する初潮（生理）教育の支援として、冊子の提供、サンプルの提供
- 社員に帯同して海外渡航する子女の教育相談

#### 教育一般に対する貢献等

- 企業グループとして、特に理科教育や音楽教育に関して財団を設けて支援
- 日本の高校生の海外留学、米国高校生の研修受け入れ等の活動

#### 地域社会、地域での教育への貢献

- 社会貢献活動、スポーツイベントの支援等
- 子供向けサッカースクール、ラグビー体験の開催など
- 子供向けのボランティアパンフレット作成、配布
- 地域での冠スポーツ大会、スポーツ教室等の開催
- 幼稚園等での交通安全指導（各地域支店毎に実施）
- 地域科学講座への講師派遣
- ジュニアタイムズ：小学生の子どもたちが老人ホームの訪問や、国連などを自ら取材

し、記事作りまで行ない、社会参加の結果を発表する

以上

本アンケート調査は、  
経済同友会“教育委員会”(委員長：北城恪太郎 日本アイ・ビー・エム取締役会長)が  
実施した。

