



学習活動の促進に関する実態調査(社会人の学習ニーズと企業の人材等に関するニーズ)

■文献調査(ポイント) 2005年9月

■文献調査リスト

1. 「平成16年度 企業が求める人材の能力等に関する調査」（厚生労働省、平成17年6月）
2. 「生涯学習に関する世論調査」（内閣府大臣官房広報室、平成17年5月調査）
3. 「平成16年度 能力開発基本調査」（厚生労働省、平成17年3月）
4. 「平成16年度 若年者の就職能力に関する実態調査」（厚生労働省、平成17年3月）
5. 「次世代人材育成に向けての産業界の対応のあり方に関する研究報告書」（（財）企業活力研究会、平成17年3月）
6. 「企業の求める人材像についてのアンケート調査」（2004年11月、日本経団連教育問題委員会。日本経団連会員企業684社回答）
7. 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」（2004年2月、経済同友会。経済同友会会員所属企業244社回答）
8. 「平成15年度 人材ニーズ調査」（経済産業省、平成16年3月）
9. 「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究」（厚生労働省、平成16年3月）
10. 「平成15年度 日本版デュアルシステムを通じた若年人材育成に係る調査」（厚生労働省、平成16年3月）
11. 「職業能力の新たな方向性を探る研究会－転職力を探る－」（雇用・能力開発機構、平成15年3月）
12. 「キャリア形成のための職務能力に関する調査」（雇用・能力開発機構、高業績者270人アンケート調査）
13. 「企業における教育訓練経歴と研修ニーズに関する調査」（日本労働研究機構、平成10年9月）

■まとめ

A 職業を意識した学習ニーズ	① 学習の状況と目的	1. この一年間の生涯学習の実施状況(7ページ) ●この一年間の生涯学習の実施状況は、「健康・スポーツ」を挙げた人が22.1%、「趣味的なもの」が18.9%であり、「職業上必要な知識・技能」は8.9%程度 ●男女別には、「趣味的なもの」を挙げた人は女性で、「パソコン・インターネットに関すること」を挙げた人は男性が多い(内閣府大臣官房広報室「生涯学習に関する世論調査」)	3. 生涯学習をしている理由(8ページ) ●この一年間に生涯学習をしたことがある人について、その学習の理由は「趣味を豊かにするため」、「他の人との親睦を深めたり、友人を得るため」、「健康・体力づくりのため」が多く、「現在の仕事や将来の就職・転職に役立てるため」は17.6%の回答と多くない(内閣府大臣官房広報室「生涯学習に関する世論調査」)
		2. 研修、学習活動への参加状況(大企業ホワイトカラー) ●最近2年間で社内研修参加6割、社外研修参加5割、通信教育参加4割、自主的な勉強会・研究会参加4割(日本労働研究機構「企業における教育訓練経歴と研修ニーズに関する調査」)	4. 自己啓発の目的(9ページ) ●自己啓発の目的は全般的に「必要な知識・能力を身につけるため」が最も多く、ついで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」、「資格取得のため」が続く ●年齢別に全体との比較で見ると、「必要な知識・能力を身につけるため」をあげるのは45～54歳が多く、「キャリアアップに備えて」をあげるのは44歳以下が多い。 ●そして「退職後に備えるため」をあげるのは55歳以上が多い。(厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」)
	② 学習上の問題点と要望	1. 企業に対する研修関連の要望(大企業ホワイトカラー) ●現在の仕事に直結した職能別研修の充実(38%) ●個人のニーズを反映した研修(30%) ●自己啓発への金銭的援助の強化(24%) ●自己啓発への時間的配慮(24%) (日本労働研究機構「企業における教育訓練経歴と研修ニーズに関する調査」)	3. 自己啓発にあたっての問題点(11ページ) ●企業に勤めている人の指摘する自己啓発にあたっての問題点は「忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が多い ●年齢別に全体との比較で見ると24歳以下、25～34歳では「やるべきことがわからない」が多い (厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」)
		2. 自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報(10ページ) ●自己啓発等の際に不足している情報は「能力を習得したあとの処遇についての情報」が多く、「企業外の教育訓練、自己啓発に関する情報」、「各職業に必要な能力・技術・資格・キャリアルートについての情報」が多く挙げられている ●年齢別にみると、24歳以下については「各職業に必要な能力・技術・資格・キャリアルートについての情報」が、55歳以上については「企業外の教育訓練、自己啓発に関する情報」が多く挙げられている(厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」)	4. 国や自治体、企業などに期待する就職支援サービス(12ページ) ●インターネットで就職に役立つ知識やスキルを学べる仕組みの構築(50.6%) ●無料の若者向け実践的職業訓練の実施(43.1%) ●求人ニーズの掘り起こし(35.1%) ●カウンセリングからインターンシップ、研修等まで一貫したサービスの提供(35.1%) (企業活力研究所「次世代人材育成に向けての産業界の対応のあり方に関する研究報告書」)

■まとめ(つづき)

A 職業を意識した学習コース	③ キャリアを考えるにあたっての能力	1. 高業績者の能力のバランス(13ページ) <ul style="list-style-type: none"> ●職務を遂行する上での「知識・スキル」と「思考行動特性(コンピテンシー)」の割合は、ほぼ1対1である。 (雇用・能力開発機構「キャリア形成のための職務能力に関する調査」) 	3. 転職成功者の指摘する転職成功要因(15ページ) <ul style="list-style-type: none"> ●実務経験に裏付けられた知識・技能・技術・資格(指摘率 39.2%) ●即戦力として成果の発揮(52.7%) ●柔軟な考え方ができること(33.3%) ●コミュニケーション力があること(44.3%) ●変化に臨機応変に適応できること(38.6%) ●自分の立場をわかっていること(33.0%) ●誠実であること(42.4%) (雇用・能力開発機構「職業能力の新たな方向性を探る研究会－転職力を探る－」)
		2. 転職成功者の知識スキルとコンピテンシーのバランス(14ページ) <ul style="list-style-type: none"> ●実務経験に裏付けられた知識・技能・技術・資格の貢献度 約50% ●知識・技能・技術・資格以外の、態度・行動特性などの要素の貢献度 約30% ●新たに取得した知識・技能・技術・資格の貢献度 約20% (雇用・能力開発機構「職業能力の新たな方向性を探る研究会－転職力を探る－」) 	

■まとめ(つづき)

B 企業の人材等に関するニーズ ④ 新卒採用の基準	<p>1. 新卒採用基準：日本経団連(16ページ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べることができる」 ●「新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする事ができる」 ●「社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標を持っている」 ●「自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ」 ●「論理的思考力が高い」 <p>(日本経団連「企業の求める人材像についてのアンケート調査」)</p>	<p>4. 若年者就職基礎能力の修得と採用可能性(採用に効く要因)(21ページ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●企業が採用時に重視する能力として、5割の指摘率を超えているのは重視指摘率の高いものから順に「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」「資格取得」「行動力・実行力」「ビジネスマナー」である。 ●高校卒、大学卒とも指摘率の高い順は同じであるが、高校卒では全体に比べて「基礎学力」、「責任感」が、大学卒では「積極性・外向性」、「資格取得」、「行動力・実行力」がやや多く指摘されている。 ●従業員規模別での特徴は、従業員100人以上の企業では全体に比べて「資格取得」と「積極性・外向性」を重視している企業が多い。 <p>(厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」)</p>
	<p>2. 新卒採用基準：経済同友会(18ページ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●大学卒、大学院卒、短期大学卒、専修・各種学校卒ともに、最も重視するものは「熱意・意欲」 ●次いで、大学卒、大学院卒については「行動力・実行力」、「協調性」が続き、短期大学卒、専修・各種学校卒については「協調性」、「行動力・実行力」と続く。 <p>(経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」)</p>	<p>5. 若年者が身につけていることが必要な能力・知識等(22ページ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●地場産業、伝統産業分野の組合に対する調査から、入社時点で身につけていることが必要な能力・知識等として、「ビジネスマナー」、「基礎学力」が多く挙げられている ●入社後1～3年のうちに身につけることが必要なものとしては、「ビジネスマナー」、次いで「IT機器の基本的操作能力」、「専門的知識・能力」が多く挙げられている <p>(厚生労働省「平成15年度日本版デュアルシステムを通じた若年人材育成に係る調査」)</p>
	<p>3. 新卒採用基準と生徒・学生の職業指導の際の重視(20ページ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●企業が採用時に重視するものは高校卒、大学卒とも「コミュニケーション能力」、「基礎学力」、「責任感」など。 ●職業指導の一環として重視しているものは、高校の場合は「基礎学力」、次いで「コミュニケーション能力」、「責任感」など。 ●大学で重視しているのは、「コミュニケーション能力」、「職業意識・勤労観」、「自己表現力」など。 <p>(厚生労働省「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究」)</p>	

■まとめ(つづき)

B 企業の人材等に関するニーズ	⑤ 中途採用の基準	1. 企業の採用担当者の評価基準の3要素(23ページ) ●「どうしても当社で働きたいという意欲がある」(Will Do) ●「前の会社で成果・実績を出せたか」(Can Do) ●「チームや会社に適応できる」(Right Fit) (雇用・能力開発機構「職業能力の新たな方向性を探る研究会－転職力を探る－」)	2. 企業が求める人材の基本スキル ●誠実さ ●顧客志向 ●継続的学習 ●14年度調査と比較すると、プロセス促進、リーダーシップ、支援育成が強く求められるようになってきている (厚生労働省「平成16年度企業が求める人材の能力等に関する調査」)
	⑥ 企業内教育訓練	1. Off-JTで利用した教育訓練(教育訓練機関)(24ページ) ●Off-JTで利用した教育訓練(教育訓練機関)は、「自社内の施設」、「民間教育訓練機関」、「商工会・商工会議所・業界団体・協同組合」が多い ●従業員規模別に見ると、「自社内の施設」、「民間教育訓練機関」などは規模の大きい企業ほど利用しており、「商工会・商工会議所・業界団体・協同組合」は規模の大きい企業では小規模企業に比べて利用が少ない (厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」)	2. 産業人材育成プログラムのニーズ ●「高度産業人材」を育成する教育プログラムのニーズは高い ●運営機関は、「教育機関」、「産学協同」という意見が多い ●教育手法は、「実務経験」と結びつける必要性があるという意見が多い (経済産業省「平成15年度人材ニーズ調査結果」平成16年3月)



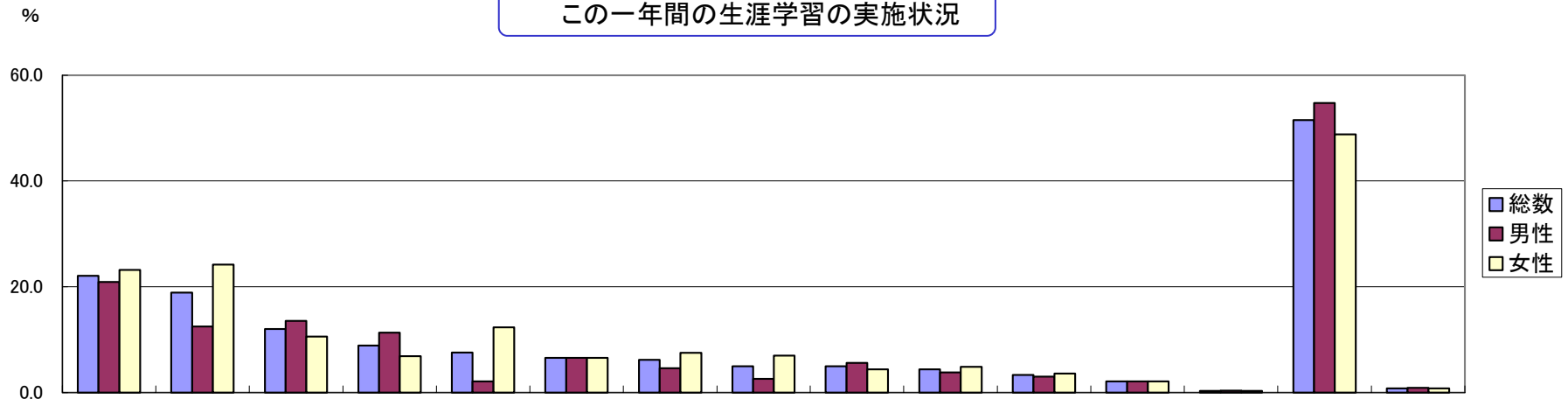
參考資料

■A 職業を意識した学習ニーズ ①学習の状況と目的

1.この一年間の生涯学習の実施状況

- この一年間の生涯学習の実施状況は、「健康・スポーツ」を挙げた人が22.1%、「趣味的なもの」が18.9%であり、「職業上必要な知識・技能」は8.9%、「ボランティア活動やそのために必要な知識・技能」は6.2%となっている
- 男女別には、「趣味的なもの」を挙げた人は女性で、「パソコン・インターネットに関すること」を挙げた人は男性が多い

この一年間の生涯学習の実施状況



	該当者数	したことがある	この一年間の生涯学習の実施状況														特にそういうことはない	わからない
			健康・スポーツ	趣味的なもの	パソコン・インターネットに関すること	職業上必要な知識・技能	家庭生活に役立つ技能	教養的なもの	ボランティア活動やそのために必要な知識・技能	育児・教育	社会問題	自然体験や生活体験などの体験活動	語学	勤労体験	その他			
総数	3489	47.7	22.1	18.9	12.0	8.9	7.6	6.6	6.2	5.0	5.0	4.4	3.3	2.1	0.3	51.5	0.8	
男性	1597	44.4	20.9	12.5	13.6	11.3	2.1	6.6	4.6	2.6	5.6	3.8	3.0	2.1	0.4	54.7	0.9	
女性	1892	50.4	23.2	24.2	10.6	6.9	12.3	6.6	7.5	7.0	4.4	4.9	3.6	2.1	0.3	48.8	0.8	

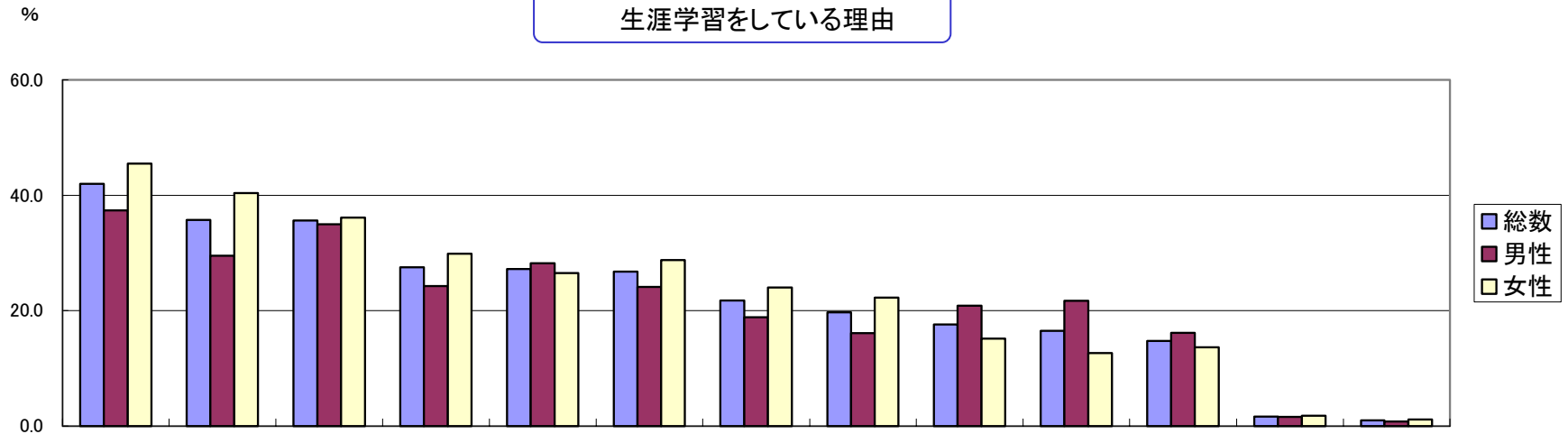
資料：内閣府大臣官房広報室「生涯学習に関する世論調査」平成17年5月調査

■A 職業を意識した学習ニーズ ①学習の状況と目的(つづき)

3.生涯学習をしている理由

- この一年間に生涯学習をしたことがある人について、その学習の理由は「趣味を豊かにするため」、「他の人との親睦を深めたり、友人を得るため」、「健康・体力づくりのため」が多く、「現在の仕事や将来の就職・転職に役立てるため」は17.6%、「高度な専門的知識を身につけるため」は16.5%の回答と多くない
- 男女別には、女性では「趣味を豊かにするため」、「他の人との親睦を深めたり、友人を得るため」が多く、男性では「現在の仕事や将来の就職・転職に役立てるため」、「高度な専門的知識を身につけるため」が多い

生涯学習をしている理由



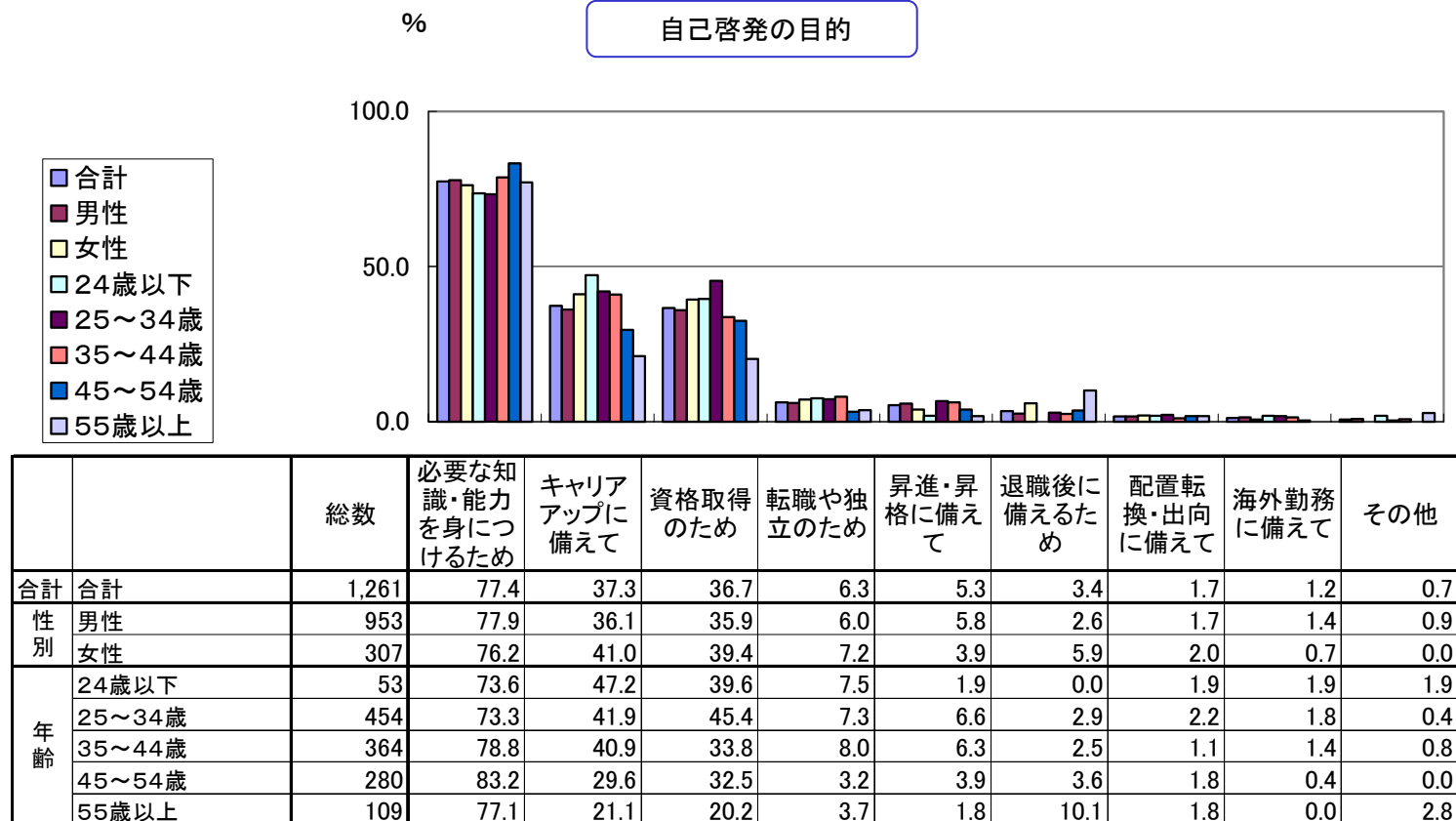
	該当者数	趣味を豊かにするため	他の人との親睦を深めたり、友人を得るため	健康・体力づくりのため	自由時間を有効に活用するため	教養を高めるため	興味があったため	老後の人世を有意義にするため	家庭・日常生活や地域をよりよくするため	現在の仕事や将来の就職・転職に役立てるため	高度な専門的知識を身につけるため	社会の進歩に遅れたいよう、世の中のことを知るため	その他	特に理由はない
総数	1663	42.0	35.7	35.6	27.5	27.2	26.8	21.8	19.7	17.6	16.5	14.8	1.7	1.0
男性	709	37.4	29.5	35.0	24.3	28.2	24.1	18.9	16.1	20.9	21.7	16.2	1.6	0.8
女性	954	45.5	40.4	36.1	29.9	26.5	28.8	24.0	22.3	15.2	12.7	13.7	1.8	1.2

資料:内閣府大臣官房広報室「生涯学習に関する世論調査」平成17年5月調査

■A 職業を意識した学習ニーズ ①学習の状況と目的(つづき)

4.自己啓発の目的

- 自己啓発の目的は全般的に「必要な知識・能力を身につけるため」が最も多く、ついで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」、「資格取得のため」が続く。
- 年齢別に全体との比較でみると、「必要な知識・能力を身につけるため」をあげるのは45～54歳で多く、「キャリアアップに備えて」をあげるのは44歳以下が多い。
- そして「退職後に備えるため」をあげるのは55歳以上が多い。



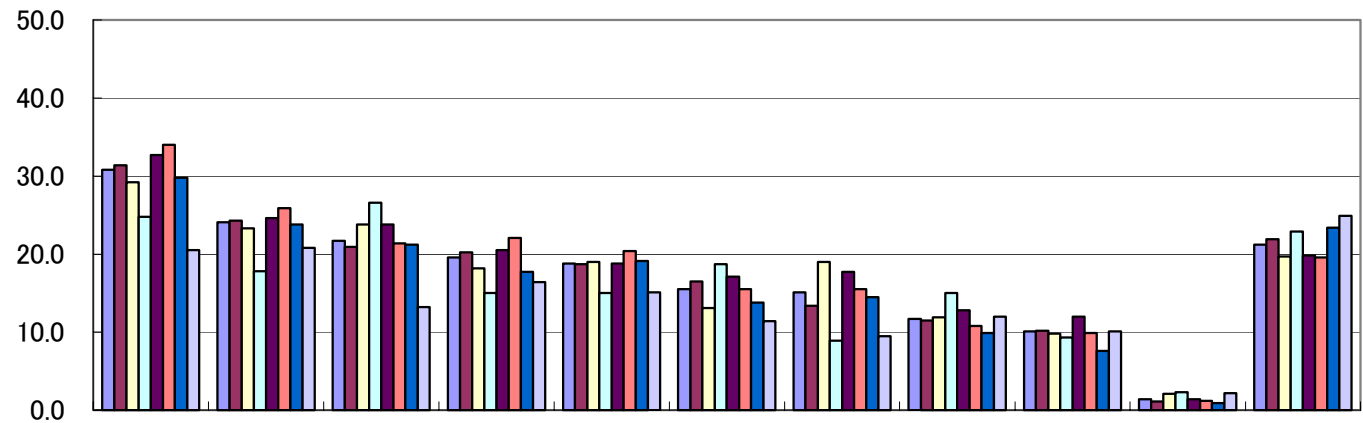
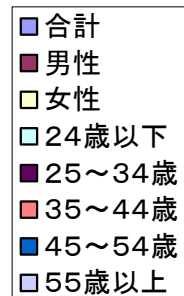
資料：厚生労働省「平成16年度 能力開発基本調査報告書」

■A 職業を意識した学習ニーズ ②学習上の問題点と要望

2.自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報

- 自己啓発等の際に不足している情報は「能力を習得したあとの処遇についての情報」が多く、「企業外の教育訓練、自己啓発に関する情報」、「各職業に必要な能力・技術・資格・キャリアルートについての情報」が多く挙げられている
- 年齢別にみると、24歳以下については「各職業に必要な能力・技術・資格・キャリアルートについての情報」が、55歳以上については「企業外の教育訓練、自己啓発に関する情報」が多く挙げられている

自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報



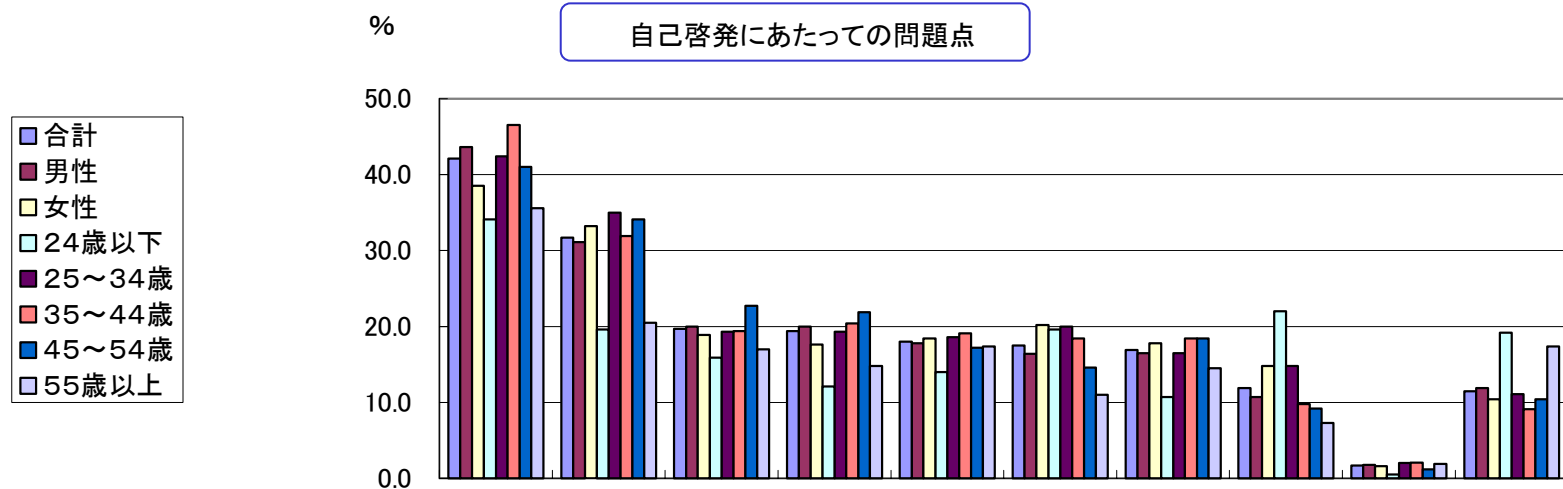
		総数	能力を習得したあとの処遇	企業外の教育訓練、自己啓発	各職業に必要な能力・技術等	企業が従業員に求める人材要件	企業内の教育訓練	各職種の賃金、労働時間	キャリア開発について相談できる機	各職業の内容	各職業の採用条件、求人、就職	その他	特に不足している情報はない
合計	合計	3,455	30.8	24.1	21.7	19.6	18.8	15.5	15.1	11.7	10.1	1.4	21.2
性別	男性	2,434	31.4	24.3	20.9	20.2	18.7	16.5	13.4	11.5	10.2	1.1	21.9
	女性	1,016	29.2	23.3	23.8	18.2	19.0	13.1	19.0	11.9	9.8	2.1	19.7
年齢	24歳以下	214	24.8	17.8	26.6	15.0	15.0	18.7	8.9	15.0	9.3	2.3	22.9
	25～34歳	1,191	32.7	24.6	23.8	20.5	18.8	17.1	17.7	12.8	12.0	1.4	19.8
	35～44歳	962	34.0	25.9	21.4	22.1	20.4	15.5	15.5	10.8	9.9	1.2	19.6
	45～54歳	768	29.8	23.8	21.2	17.7	19.1	13.8	14.5	9.9	7.6	0.9	23.4
	55歳以上	317	20.5	20.8	13.2	16.4	15.1	11.4	9.5	12.0	10.1	2.2	24.9

資料：厚生労働省「平成16年度 能力開発基本調査報告書」

■A 職業を意識した学習ニーズ ②学習上の問題点と要望(つづき)

3.自己啓発にあたっての問題点

- 企業に勤めている人の指摘する自己啓発にあたっての問題点は「忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が多い
- 年齢別に全体との比較で見ると24歳以下、25～34歳では「やるべきことがわからない」が多い



		総数	自己啓発にあたっての問題点									
			忙しくて自己啓発の余裕がない	費用がかかりすぎる	休暇取得・早退等が会社の都合でできない	コース受講や資格取得の効果が定かでない	適当な教育訓練機関が見つからない	セミナー等の情報が得にくい	自己啓発の結果が社内で評価されない	やるべきことがわからない	その他	特に問題はない
合計	合計	3,455	42.1	31.7	19.7	19.4	18.0	17.5	16.9	11.9	1.7	11.5
性別	男性	2,434	43.6	31.1	20.0	20.0	17.8	16.4	16.5	10.7	1.8	11.9
	女性	1,016	38.5	33.2	18.9	17.6	18.4	20.2	17.8	14.8	1.6	10.4
年齢	24歳以下	214	34.1	19.6	15.9	12.1	14.0	19.6	10.7	22.0	0.5	19.2
	25～34歳	1,191	42.4	35.0	19.3	19.3	18.6	20.0	16.5	14.8	2.0	11.1
	35～44歳	962	46.5	31.9	19.4	20.4	19.1	18.4	18.4	9.8	2.1	9.1
	45～54歳	768	41.0	34.1	22.7	21.9	17.2	14.6	18.4	9.2	1.2	10.4
	55歳以上	317	35.6	20.5	17.0	14.8	17.4	11.0	14.5	7.3	1.9	17.4

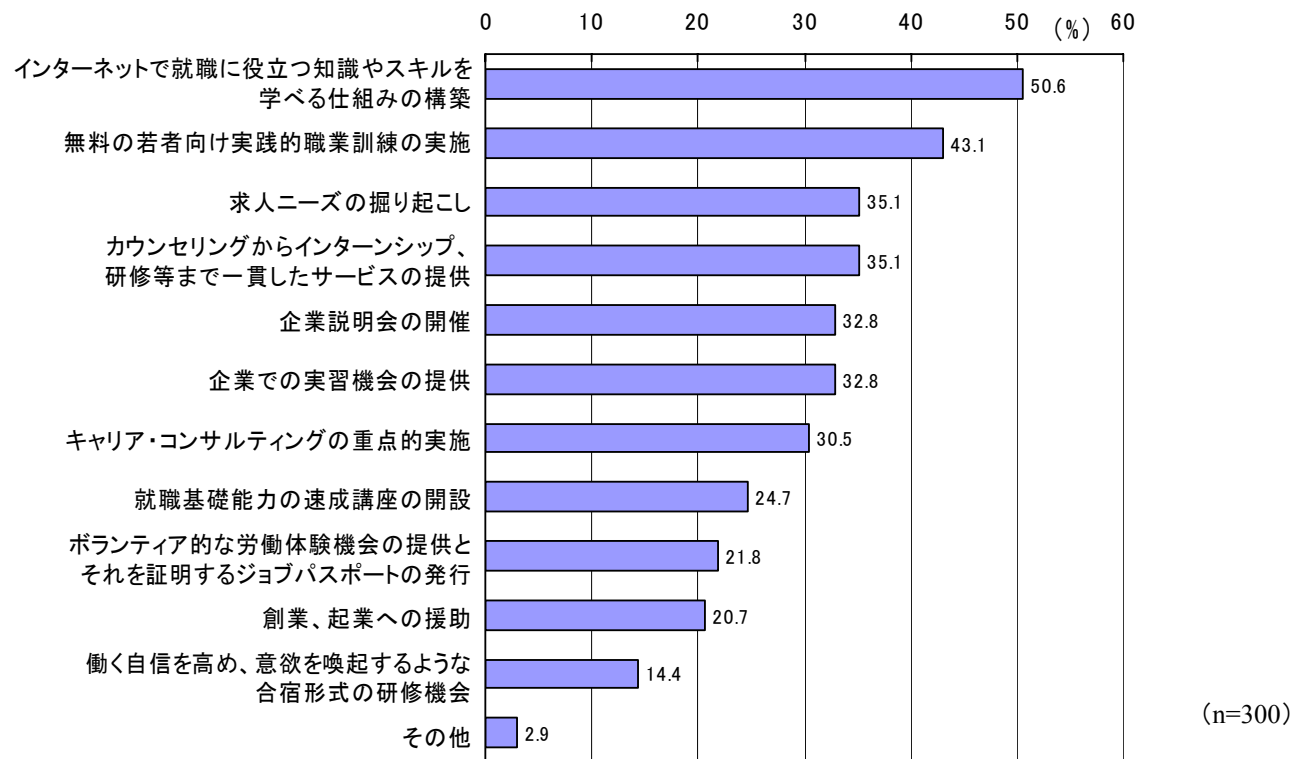
資料:厚生労働省「平成16年度 能力開発基本調査報告書」

■A 職業を意識した学習ニーズ ②学習上の問題点と要望(つづき)

4. 国や自治体、企業などに期待する就職支援サービス

- インターネットで就職に役立つ知識やスキルを学べる仕組みの構築(50.6%)
- 無料の若者向け実践的職業訓練の実施(43.1%)
- 求人ニーズの掘り起こし(35.1%)
- カウンセリングからインターンシップ、研修等まで一貫したサービスの提供(35.1%)

国や自治体、企業などに期待する就職支援サービス

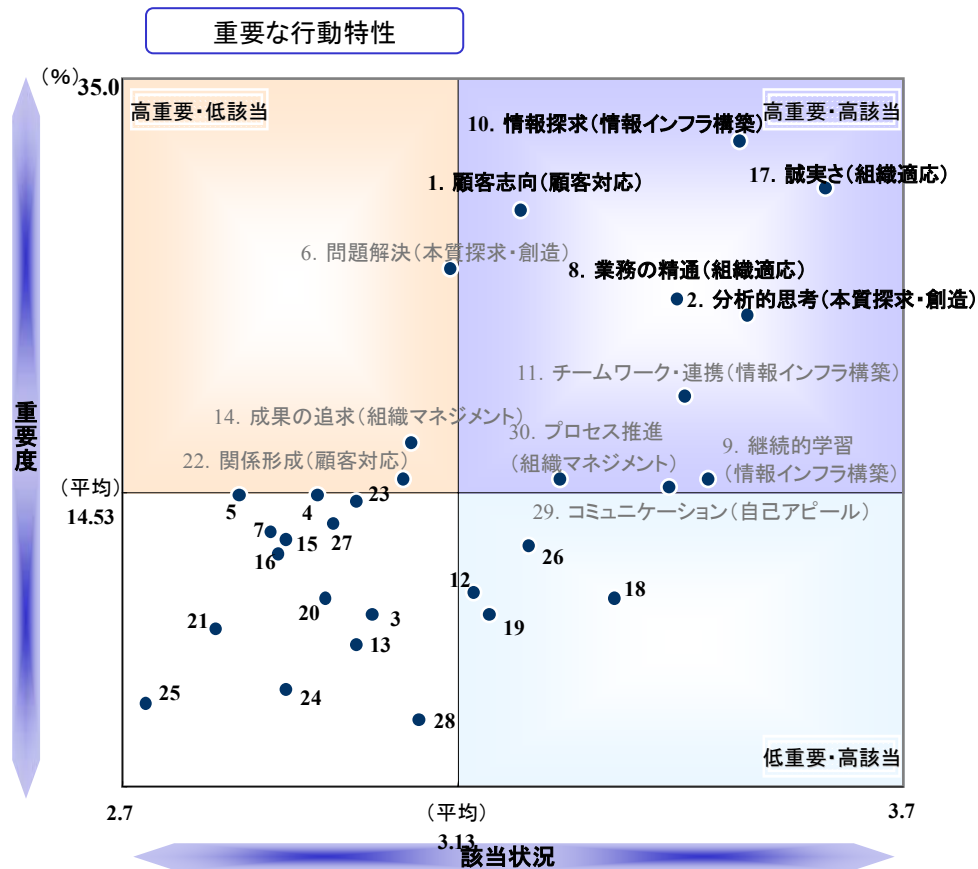


資料:「次世代人材育成に向けての産業界の対応のあり方に関する研究報告書」((財)企業活力研究会、平成17年3月)

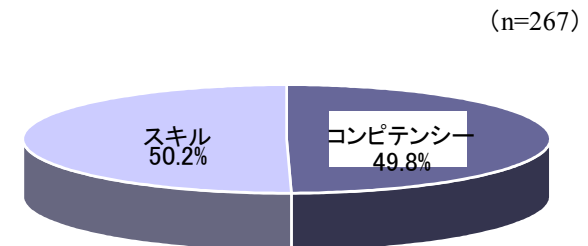
■A 職業を意識した学習ニーズ ③キャリアを考えるにあたっての能力

1. 高業績者のバランス

- 職務を遂行する上での「知識・スキル」と「思考行動特性(コンピテンシー)」の割合は、ほぼ1対1である。



コンピテンシー・スキル割合(全体)



資料:「キャリア形成のための職務能力に関する調査」(雇用・能力開発機構、高業績者270人アンケート調査)

■A 職業を意識した学習ニーズ ③キャリアを考えるにあたっての能力(つづき)

2. 転職成功者の知識スキルとコンピテンシーのバランス

- 実務経験に裏付けられた知識・技能・技術・資格の貢献度 約50%
- 知識・技能・技術・資格以外の、態度・行動特性などの要素の貢献度 約30%
- 新たに取得した知識・技能・技術・資格の貢献度 約20%

転職成功の要因:テクニカルスキルとそれ以外のバランス

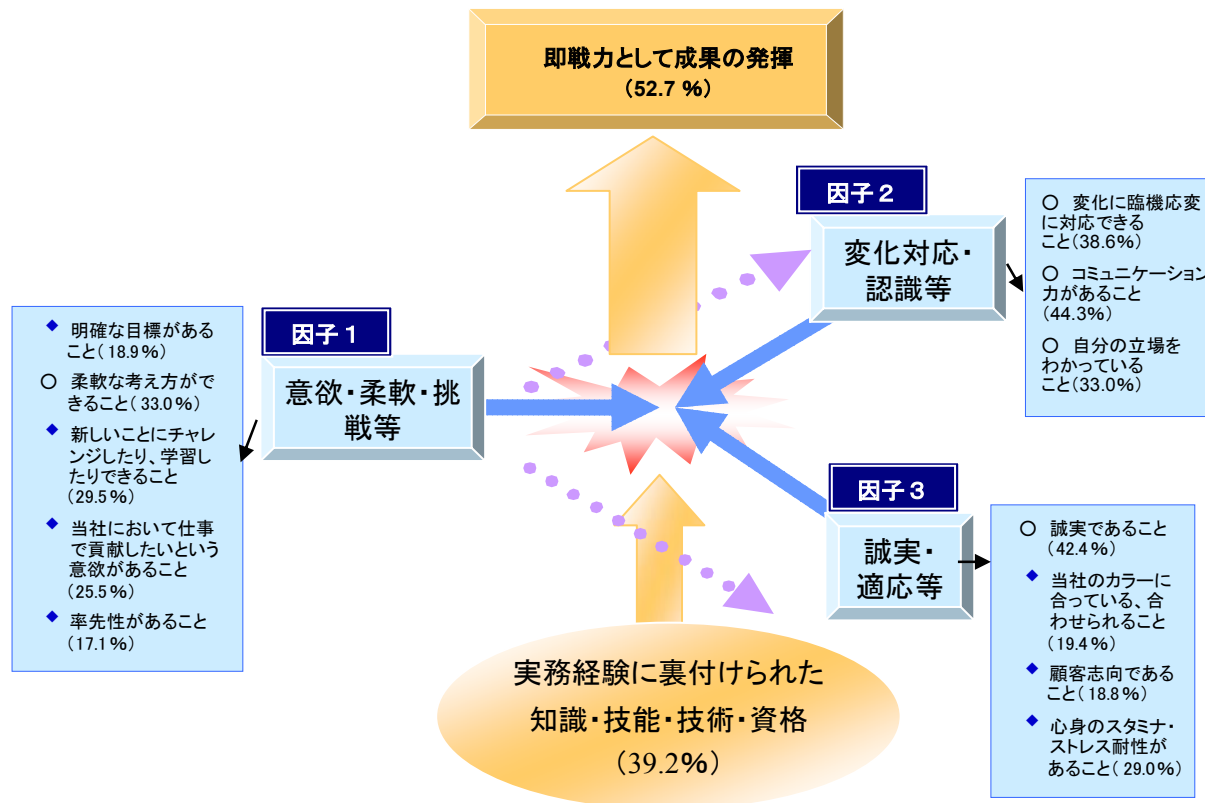
	調査数	1 実務経験に裏付けられた知識・技能・技術・資格	2 新たに取得した知識・技能・技術・資格	3 上記以外の、態度・行動特性などの要素
総計	783	49.4%	19.3%	31.3%

資料:(独)雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発センター 「職業能力の新たな方向性を 探る研究会～転職力を探る～報告書」平成16年3月

■ A 職業を意識した学習ニーズ ③キャリアを考えるにあたっての能力(つづき)

3. 転職成功者の指摘する転職成功要因

- 転職成功者の指摘する成功要因を示す。注：転職経験者783人の調査結果より。
- 因子1は、「意欲・柔軟・挑戦等」で、「柔軟な考え方ができること」(指摘率33.3%)、「新しいことにチャレンジしたり、学習したりできること」(29.5%)などである。
- 因子2は、「変化対応・認識等」で、「コミュニケーション力があること」(44.3%)、「変化に臨機応変に適應できること」(38.6%)、「自分の立場をわかっていること」(33.0%)である。
- 因子3は「誠実・適応等」で「誠実であること」(42.4%)、「心身のスタミナ耐性があること」(29.0%)などである。



資料：(独) 雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発センター「職業能力の新たな方向性を 探る研究会～転職力を探る～報告書」平成16年3月

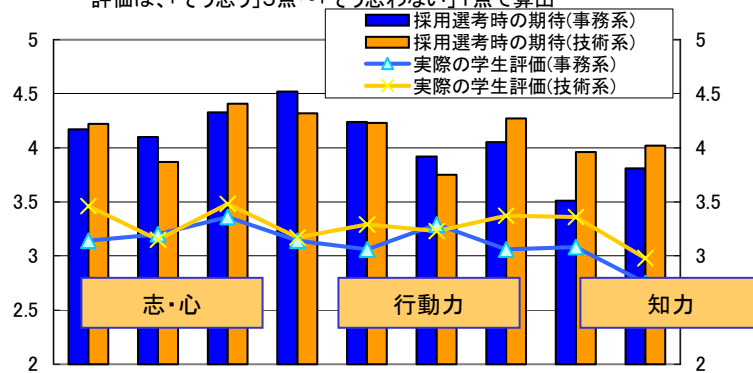
■B 企業の人材等に関するニーズ ④新卒採用の基準

1. 新人採用基準：日本経団連

- 事務系の採用は、「志・心」「行動力」を重視。中でも「④相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べる事ができる」ことを最も重視している。次いで、「③新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする事ができる」ことを重視している。また、それらの項目の学生に対する評価は低い。「①社会人として将来何をやりたいのか、夢や目標を持っている」ことの評価も低い。「⑤自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ」「⑨自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする」の評価も低い。
- 技術系の採用は、上位2基準は、事務系と同じである。相対的には、事務系と比較し「知力」を重視している。特に「⑦論理的思考力が高い」ことが重要。

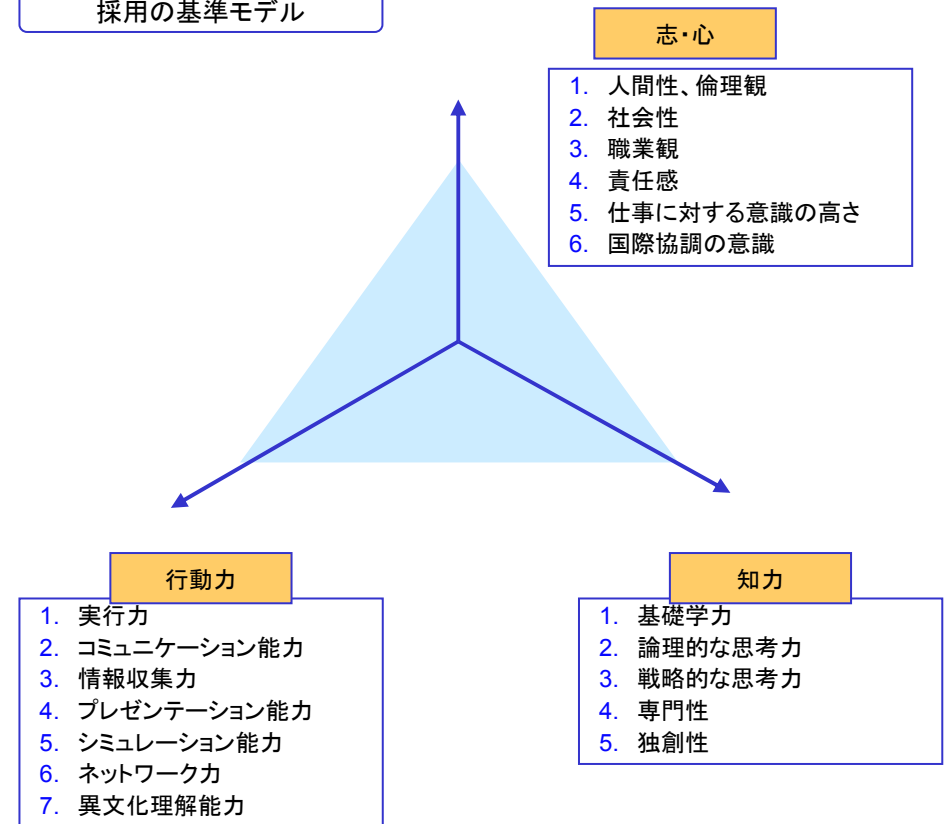
日本経団連会員企業684社の採用基準と学生評価

注：採用基準は「非常に重視する」5点～「全く考慮しない」1点で算出。
評価は、「そう思う」5点～「そう思わない」1点で算出



①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
夢や目標を持っている	礼儀正しく、はきはきとしている	新しいものに興味をもち積極的に理解し取り入れようとする事ができる	相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べる事ができる	自ら立てた目標に向けて粘り強く努力した経験を持つ	異なる文化や考え方を理解し取り組める	論理的思考力が高い	一般常識や専門課程で学んだ知識、語学力が身につけている	自らの経験や考え方に基づく独創的な発想をする
4.17	4.1	4.33	4.52	4.24	3.92	4.05	3.51	3.81
4.22	3.87	4.41	4.32	4.23	3.75	4.27	3.96	4.02
3.14	3.2	3.36	3.14	3.06	3.29	3.06	3.08	2.75
3.46	3.15	3.48	3.17	3.29	3.23	3.37	3.36	2.98

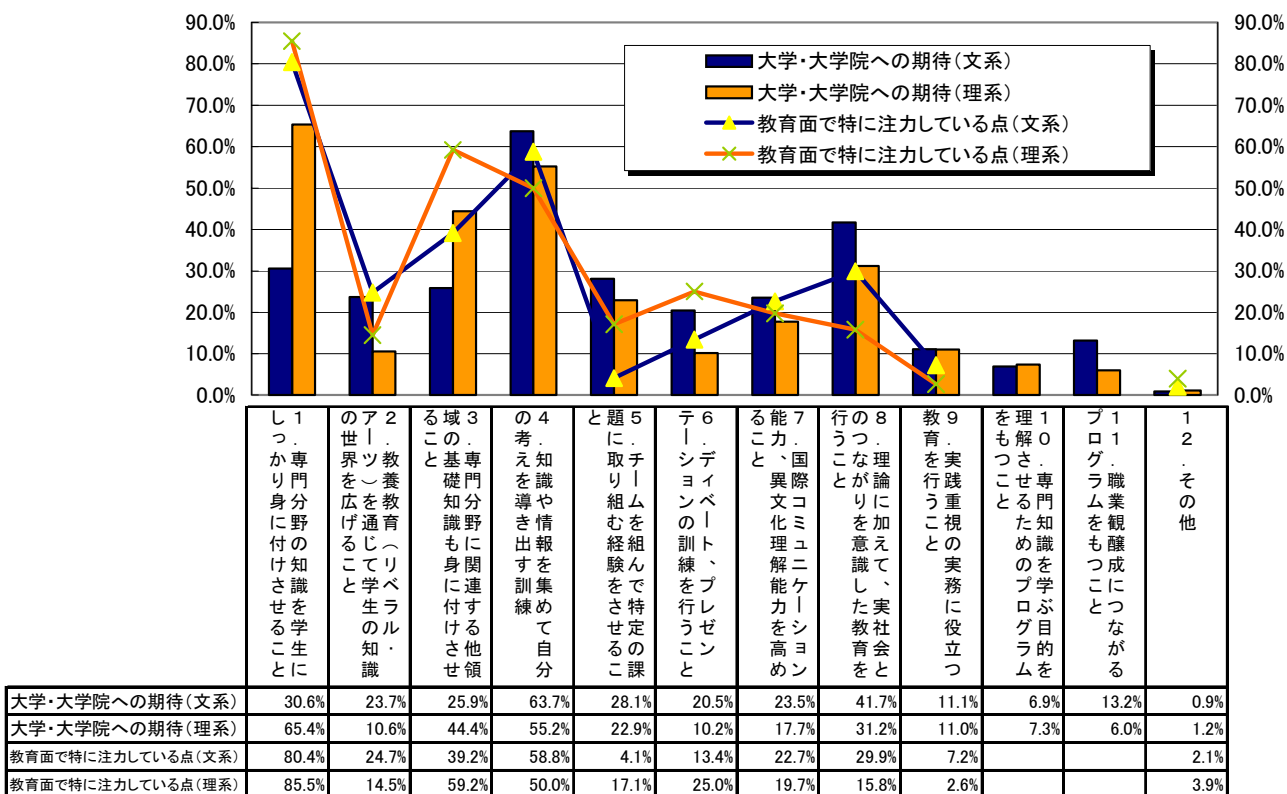
採用の基準モデル



資料：日本経団連教育問題委員会「企業の求める人材像についてのアンケート結果」2004年11月8日

■参考：大学・大学院への期待（日本経団連教育問題委員会「企業の求める人材像についてのアンケート結果」2004年11月8日）

- 文系大学・大学院への期待では、「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練」が最も多く、次いで「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行うこと」である。
- それに対し、文系大学・大学院で注力しているのは2番目に「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練」が挙げたが、「専門分野の知識を学生にしっかり身に付けさせること」が最も多く、企業の期待と比較し知識偏重の傾向が見られる。
- 理系大学・大学院への期待では、「専門分野の知識を学生にしっかり身に付けさせること」、次いで、「知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練」「専門分野に関連する他領域の基礎知識も身に付けさせること」と続く。文系と比較し、知識への期待が高い。
- 理系大学・大学院で特に注力している点は、同様の傾向が見られ、ギャップが少ない。

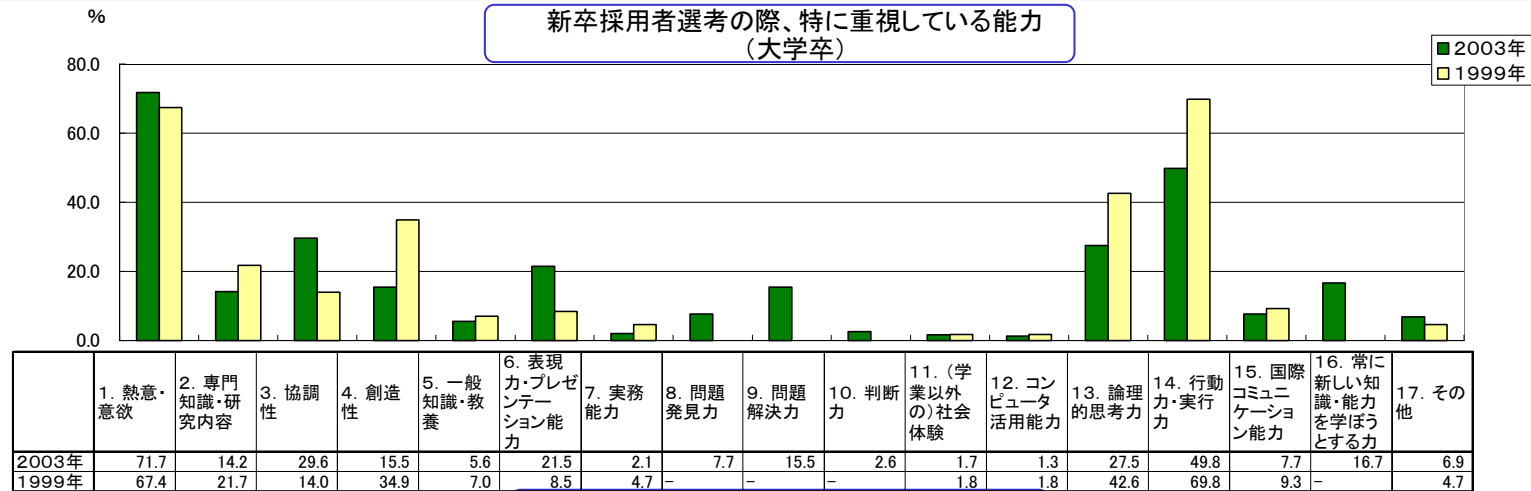


■B 企業の人材等に関するニーズ

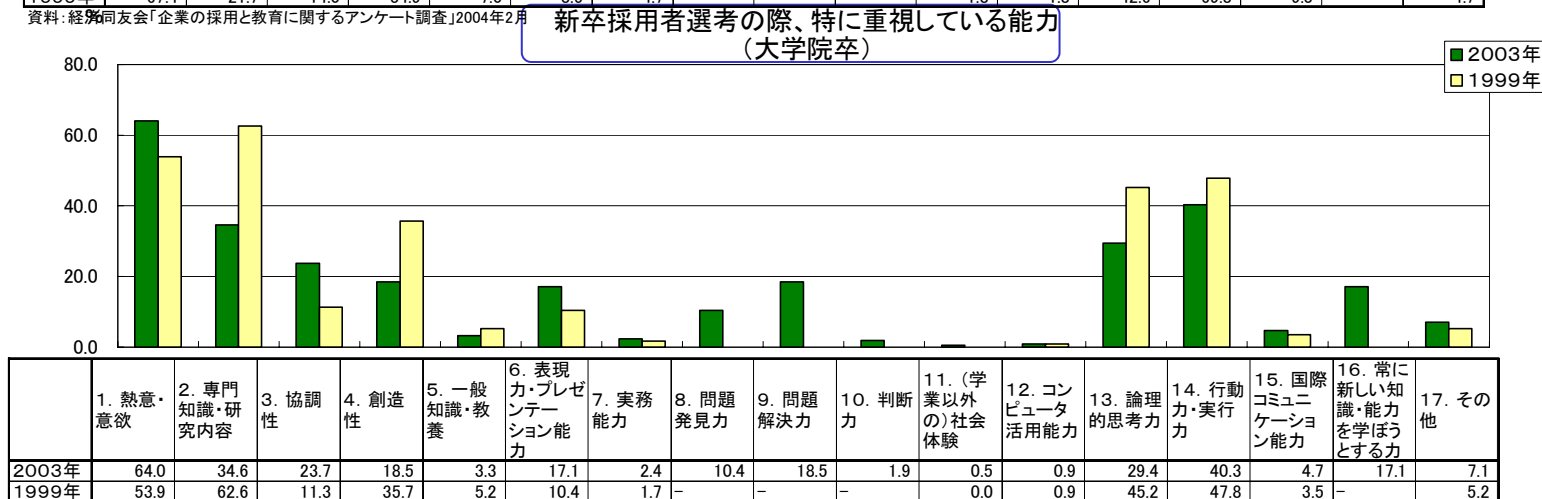
④新卒採用の基準(つづき)

2. 新卒採用基準：経済同友会（大学卒、大学院卒）

- 最も重視するのは「熱意・意欲」。次いで、「行動力・実行力」、「協調性」が続く。
- 前回1999年調査では、大学卒では「行動力・実行力」が、大学院卒では「専門知識・研究内容」が最も重視される能力であった。



資料：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」2004年2月



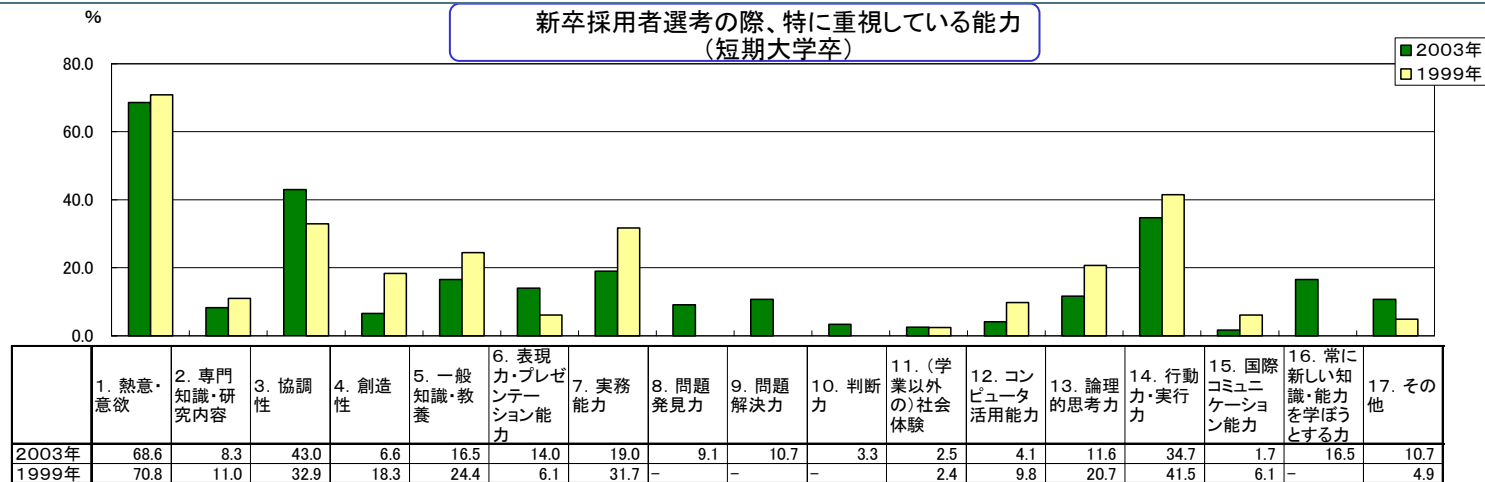
資料：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」2004年2月

■B 企業の人材等に関するニーズ

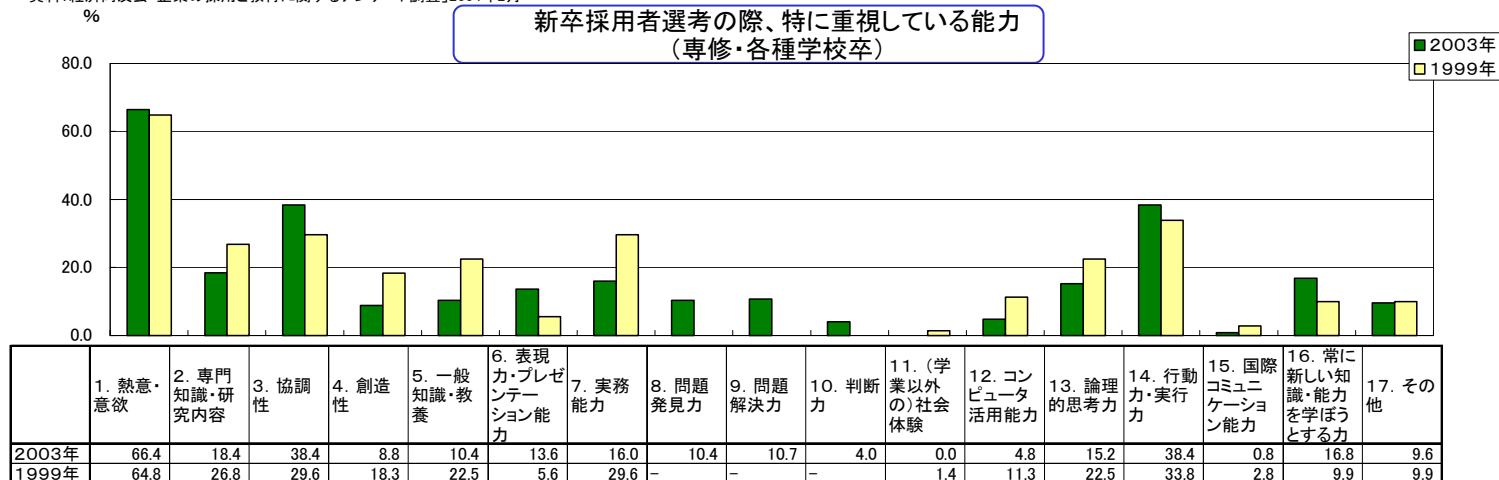
④新卒採用の基準(つづき)

2. 新卒採用基準：経済同友会（短期大学卒、専修・各種学校卒）

- 大学卒、大学院卒と同じく、最も重視するものは「熱意・意欲」。次いで「協調性」、「行動力・実行力」が続く。
- 前回1999年調査では、短期大学卒、専修・各種学校卒ともに最も重視するものは変化がないが、2番目に重視するものは「行動力」であった。



資料：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」2004年2月



資料：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」2004年2月

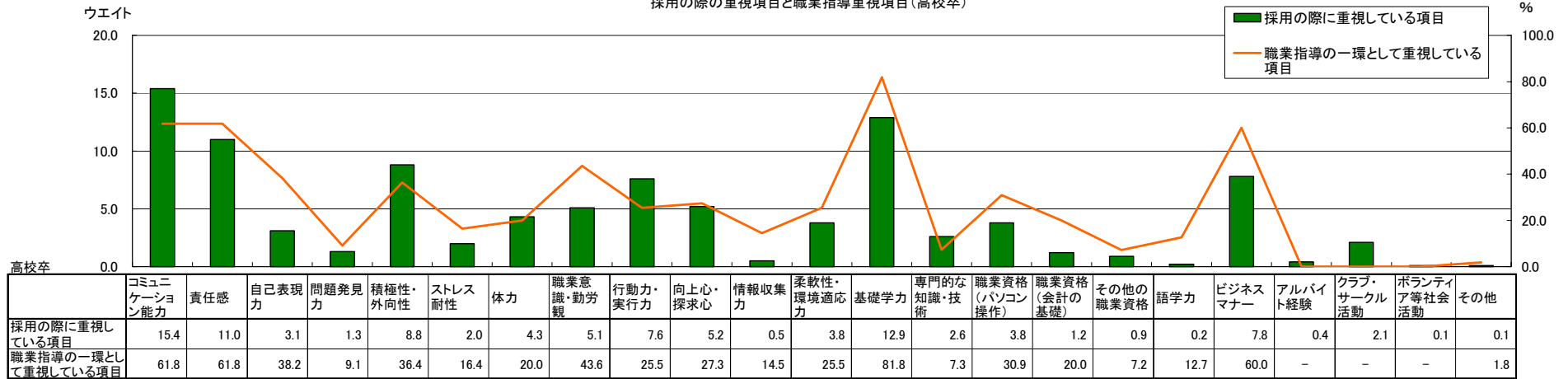
■ B 企業の人材等に関するニーズ

④ 新卒採用の基準(つづき)

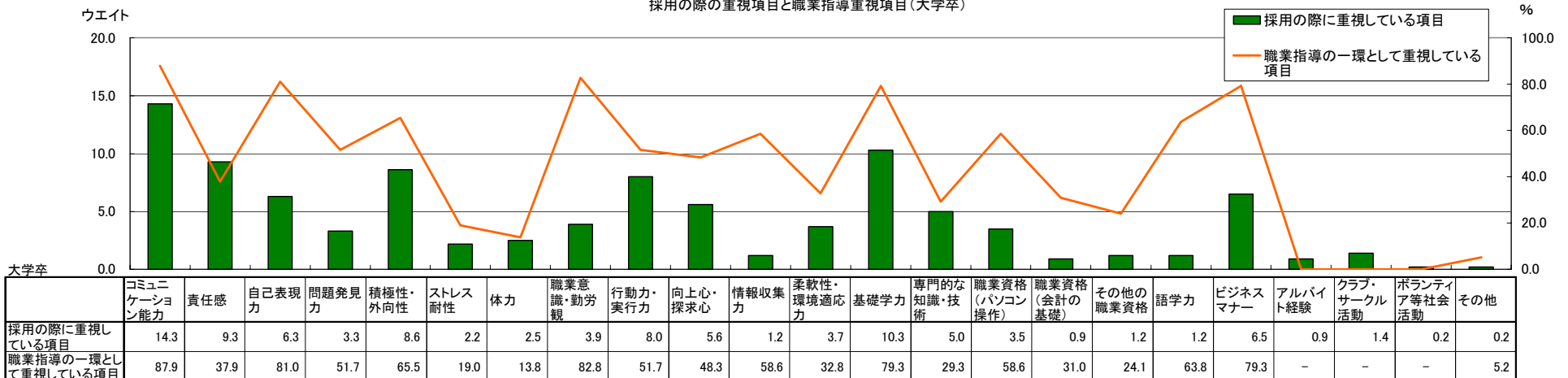
3. 新卒採用基準と生徒・学生の職業指導の際の重視

- 企業が採用時に重視するものは高校卒、大学卒とも「コミュニケーション能力」、「基礎学力」、「責任感」など。
- 職業指導の一環として重視しているものは、高校の場合は「基礎学力」、次いで「コミュニケーション能力」、「責任感」など。
- 大学で重視しているのは、「コミュニケーション能力」、「職業意識・勤労観」、「自己表現力」など。

採用の際の重視項目と職業指導重視項目(高校卒)



採用の際の重視項目と職業指導重視項目(大学卒)

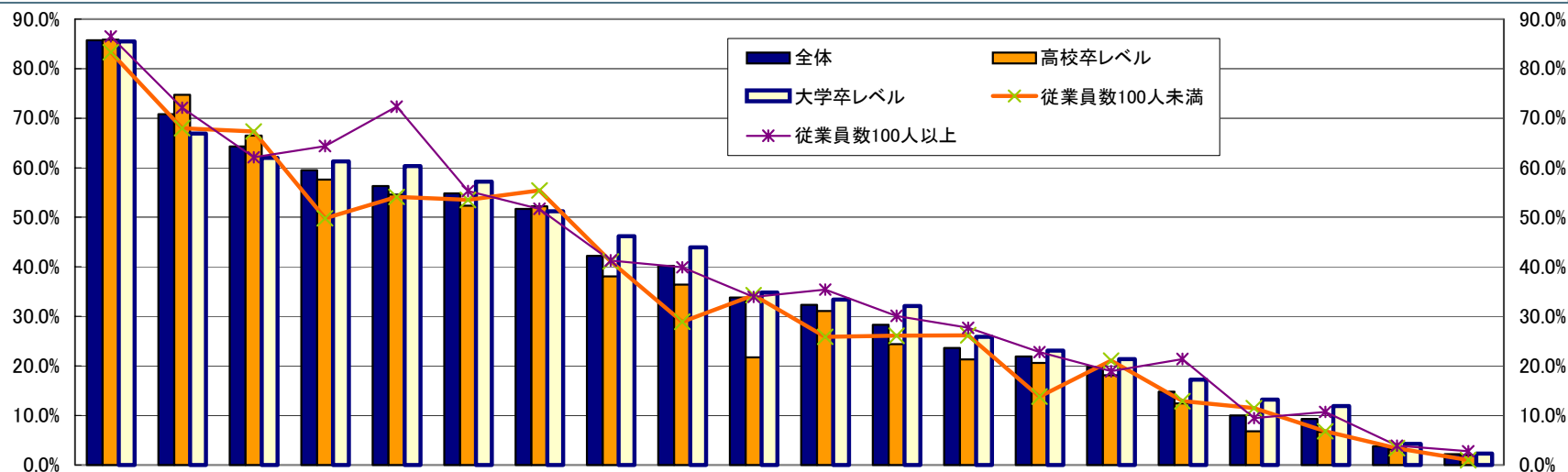


資料:厚生労働省「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究」

■ B 企業の人材等に関するニーズ ④新卒採用の基準(つづき)

4. 若年者就職基礎能力の習得と採用可能性

- 企業が採用時に重視する能力として、5割の指摘率を超えているのは重視指摘率の高いものから順に「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」「資格取得」「行動力・実行力」「ビジネスマナー」である。
- 高校卒、大学卒とも指摘率の高い順は同じであるが、高校卒では全体に比べて「基礎学力」、「責任感」が、大学卒では「積極性・外向性」、「資格取得」、「行動力・実行力」がやや多く指摘されている。
- 従業員規模別での特徴は、従業員100人以上の企業では全体に比べて「資格取得」と「積極性・外向性」を重視している企業が多い。



	コミュニケーション能力	基礎学力	責任感	積極性・外向性	資格取得	行動力・実行力	ビジネスマナー	向上心・探求心	プレゼンテーション能力	職業意識・勤労観	柔軟性・環境適応力	専攻した専門的知識	体力	ストレス耐性	問題発見力	クラブ・サークル活動	情報収集力	アルバイト経験	ボランティア等社会活動	その他
全体	85.7%	70.8%	64.3%	59.5%	56.3%	54.8%	51.7%	42.2%	40.2%	33.8%	32.3%	28.3%	23.6%	21.9%	19.8%	14.8%	10.0%	9.3%	3.8%	2.2%
高校卒レベル	85.8%	74.7%	66.5%	57.6%	54.6%	52.3%	52.2%	38.1%	36.4%	21.7%	31.1%	24.4%	21.3%	20.6%	18.1%	12.4%	6.8%	6.7%	3.2%	2.0%
大学卒レベル	85.5%	66.9%	62.0%	61.3%	60.3%	57.2%	51.2%	46.2%	43.9%	34.8%	33.4%	32.1%	25.9%	23.1%	21.4%	17.2%	13.2%	11.9%	4.3%	2.3%
従業員数100人未満	83.3%	68.0%	67.3%	49.8%	54.1%	53.5%	55.4%	41.1%	28.9%	34.3%	25.9%	26.1%	26.2%	13.8%	21.1%	12.9%	11.5%	6.8%	3.4%	1.0%
従業員数100人以上	86.5%	72.1%	62.1%	64.4%	72.3%	55.3%	51.7%	41.3%	39.9%	33.9%	35.4%	30.1%	27.7%	22.8%	18.9%	21.4%	9.5%	10.7%	3.9%	2.8%

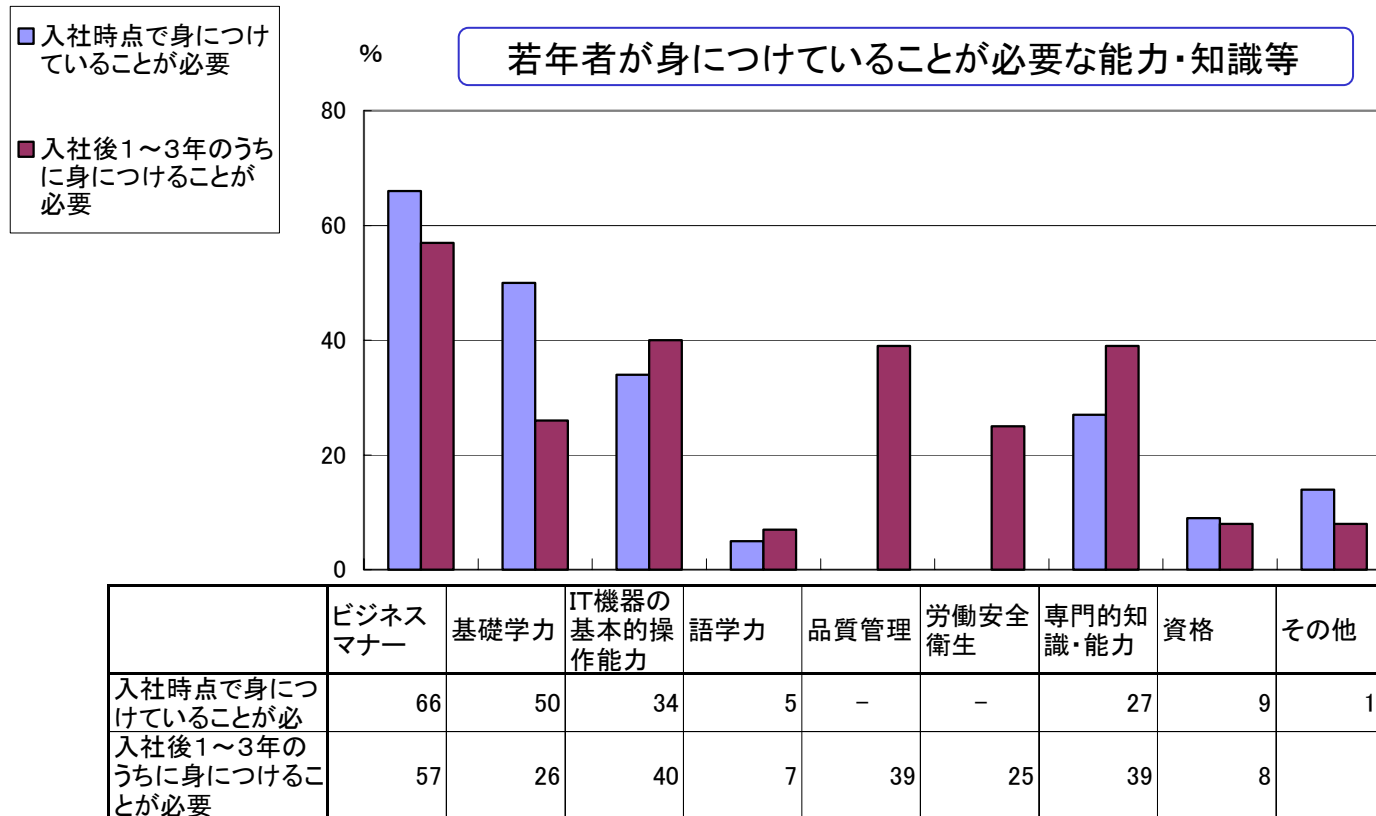
資料:厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」

■B 企業の人材等に関するニーズ

④新卒採用の基準

5. 若年者が身につけていることが必要な能力・知識等

- 地場産業、伝統産業分野の組合に対する調査から、入社時点で身につけていることが必要な能力・知識等として、「ビジネスマナー」、「基礎学力」が多く挙げられている
- 入社後1～3年のうちに身につけることが必要なものとしては、「ビジネスマナー」、次いで「IT機器の基本的操作能力」、「専門的知識・能力」が多く挙げられている

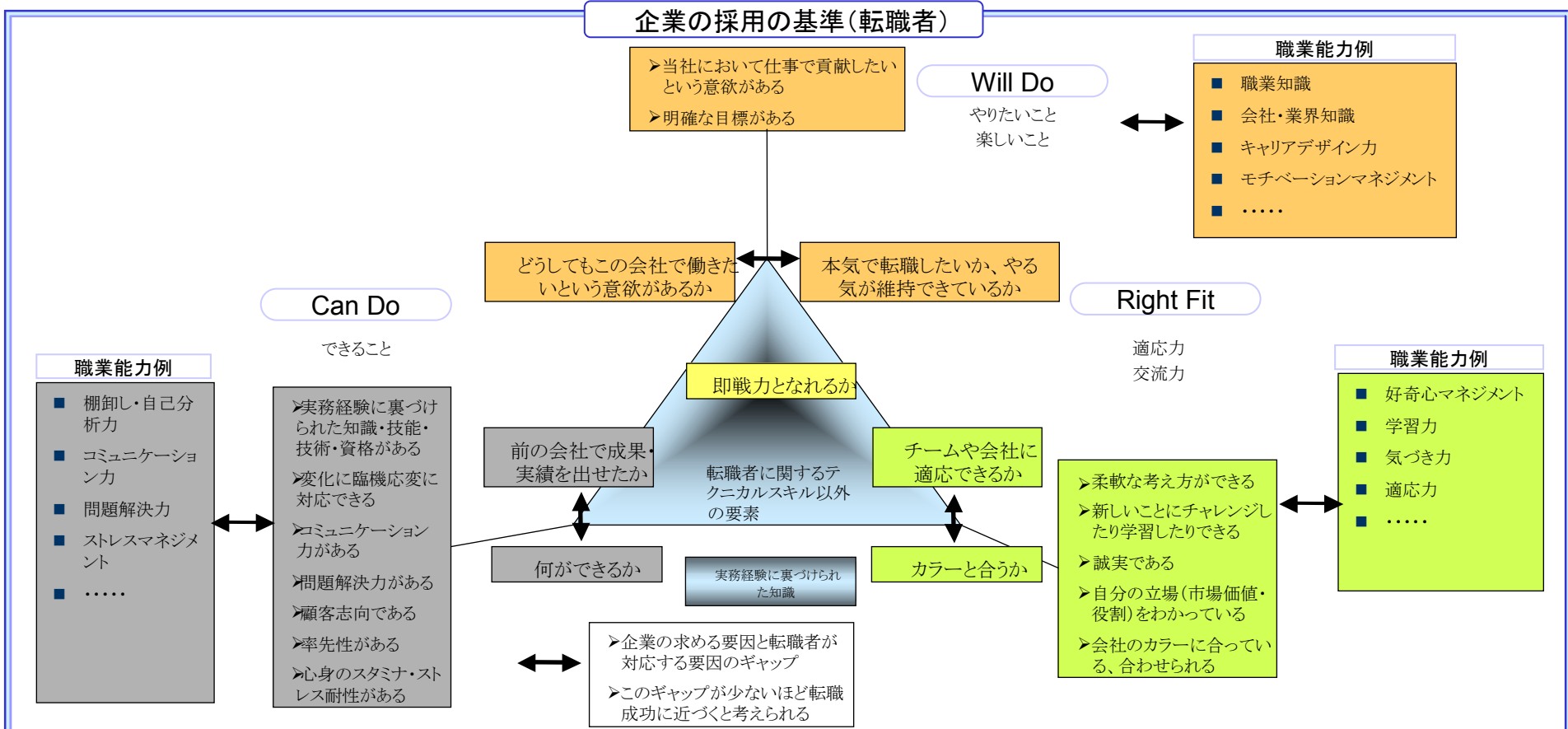


資料：厚生労働省「平成15年度日本版デュアルシステムを通じた若年人材育成に係る調査」平成16年3月

■B 企業の人材等に関するニーズ ⑤中途採用の基準

1. 企業の採用担当者の評価基準の3要素

- 企業が中途採用する際の基準を調べた結果を示す。注：企業人事部11社に取材した結果。
- 大きくは3つの基準を持っている。①どうしても当社で働きたいという意欲があるか (Will Do)、②前の会社でどのような成果・実績を持っているか (Can Do)、③当社やチームに適応できるか (Right Fit) である。
- それぞれに対応する職業能力は、図の通りである。



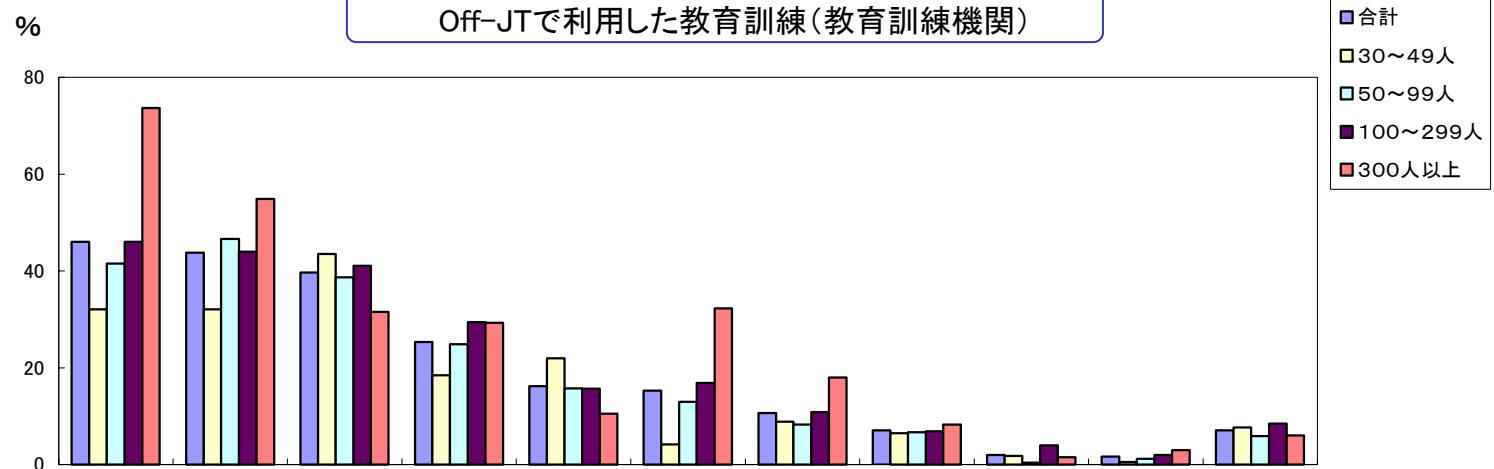
資料：(独) 雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発センター「職業能力の新たな方向性を 探る研究会～転職力を探る～報告書」(平成16年3月)をもとに作成

■ B 企業の人材等に関するニーズ

⑥ 企業内教育訓練

1. Off-JTで利用した教育訓練（教育訓練機関）

- Off-JTで利用した教育訓練（教育訓練機関）は、「自社内の施設」、「民間教育訓練機関」、「商工会・商工会議所・業界団体・協同組合」が多い
- 従業員規模別に見ると、「自社内の施設」、「民間教育訓練機関」などは規模の大きい企業ほど利用しており、「商工会・商工会議所・業界団体・協同組合」は規模の大きい企業では小規模企業に比べて利用が少ない



	総数	自社内の施設	民間教育訓練機関	商工会・商工会議所・業界団体・協同組合	親会社・関連会社	公共職業訓練機関	通信教育	eラーニング	設備・コンピュータなどを有している企業等	専修学校・各種学校	大学・大学院	その他
合計	819	46.0	43.8	39.7	25.4	16.2	15.3	10.7	7.1	2.0	1.7	7.1
30人未満	14	28.6	35.7	71.4	14.3	14.3	0.0	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0
30～49人	168	32.1	32.1	43.5	18.5	22.0	4.2	8.9	6.5	1.8	0.6	7.7
50～99人	253	41.5	46.6	38.7	24.9	15.8	13.0	8.3	6.7	0.4	1.2	5.9
100～299人	248	46.0	44.0	41.1	29.4	15.7	16.9	10.9	6.9	4.0	2.0	8.5
300人以上	132	73.7	54.9	31.6	29.3	10.5	32.3	18.0	8.3	1.5	3.0	6.0

資料：厚生労働省「平成16年度 能力開発基本調査報告書」