

# 親和図「教育を問う」アンケート

企業では、採用時の重要点の見直し、教育方法の工夫、教育費の向上など、社員教育に積極的に取り組んでいる

企業では、社員教育を重視し、実施方法の工夫や費用UPを実施している

企業は今後、社員教育にかかる費用を増やしていく方向である

各メーカーでは、教育方法の改善を進め、社員教育に積極的に取り組んでいる

今後、社員教育にかかる費用を「増やす」と考える企業は35.9%

受講者が自分のペースで学習できる利点から、4月から社員研修の大半をインターネット経由で受講可能にする

今後、社員教育にかかる費用を「減らす」と考える企業は15.2%

役職別一律の研修項目を選択制に切り替え、社員が自分で立てた能力開発計画に沿った研修受講ができるようにする

2002年度をメドに売上高に対する教育費の割合を99年度実績の約2倍(1%)に増やす

若手社員の能力低下の対策としては「問題とならないように(入社後の)人材教育でカバーする」

収益環境の先行きに慎重な見方が広がっているのに社員教育を投資ととらえる企業が増えている

新卒学生の採用においては、時代の変化に積極的に対応していける能力を重視している

新卒学生の採用においては、従来より重視されてきた「協調性」よりも「積極性」「独創性」などに重きが置かれている

新卒学生の採用に際し重視することは、「積極性」78.5%、「面接での評価」67.2%、「独創性」53.5%

新卒学生の採用に際し重視することで、伝統的に重視されてきた「協調性」は25.9%

新卒学生採用に際しては、「変革の時代に適応する能力をみる」姿勢に軸足を移しつつあるようだ

経営トップは、若手社員のマナーやコミュニケーション能力の低下を指摘している

若手社員は、マナーやコミュニケーション能力が低下している

現在の若手が10年目の社員の新人時代と比べて劣っている点は、「社会常識・マナーの欠如、組織内でのコミュニケーション能力」である

10年目の社員の新人時代と比べて劣っている点は「劣っていない」9.5%。

若手社員については「社会常識・マナーの欠如」を指摘している

10年目の社員の新人時代と比べて劣っている点は「社会常識・マナーの欠如」20%以上。

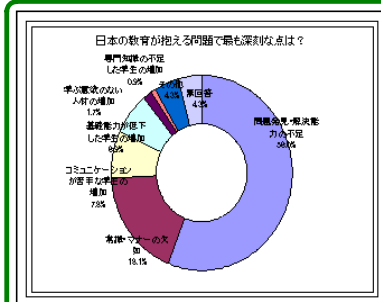
若手社員については「コミュニケーション能力(の低下)」を指摘している

10年目の社員の新人時代と比べて劣っている点は「集団・組織の中でのコミュニケーション能力」20%以上。

若手は「世代間、異なるグループ間でのコミュニケーション能力が劣っている」



企業は社員に「与えられた仕事をこなすだけでなく、自ら積極的に発想し問題を解決していく能力」を求めている



企業は「決められた業務をこなすだけでなく、新しい発想を生み出す力を求めている」

「企業が求める変化への対応力とは、自分で考えて選び取る能力」である

日本の教育システムが抱える最も深刻な問題は「進んで問題を見つけて解決する能力の不足」56%

10年目の社員の新人時代と比べて劣っている点「進んで問題を見つけて解決する能力」28.5%

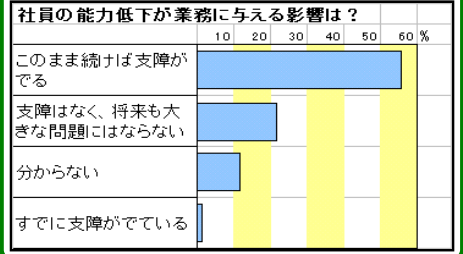


若手社員の能力低下は、企業の危機感を高めている

「人材の受け皿」となる企業に教育への危機感が強まっている(取材班)

若手社員の能力低下で「業務に支障が出ている」とする回答は1.7%

若手社員の能力低下で「このまま能力低下が続けば支障が出る」という問いには50%が同意している



企業側は、学校教育における変革の遅れを指摘している

小中高の学校教育の教育内容に問題がある

教育制度をめぐっては、4割が「小中高の教育内容」を問題視している

「小中高に大学も加えた教育内容に問題がある」

学校教育が学習指導要領に縛られている現実については「学校で全員一律に同じことを教える仕組みは必要ない」

アンケートからは、学校現場での改革がなかなか進まないことへの企業のもどかさもうかがえる