

社会人基礎力に関する緊急調査

平成18年4月
経済産業省

調査概要

調査方法 : 郵送による調査
調査期間 : 平成18年2月12日～2月24日
調査対象 : 東証一部上場企業 : 企業データベース*1より任意に抽出した企業1671社
 中堅・中小企業 : 企業データベースより任意に抽出した企業1000社
有効回答 : 320サンプル(東証一部上場企業:226サンプル、中堅・中小企業:94サンプル)
実施主体 : 財団法人企業活力研究所

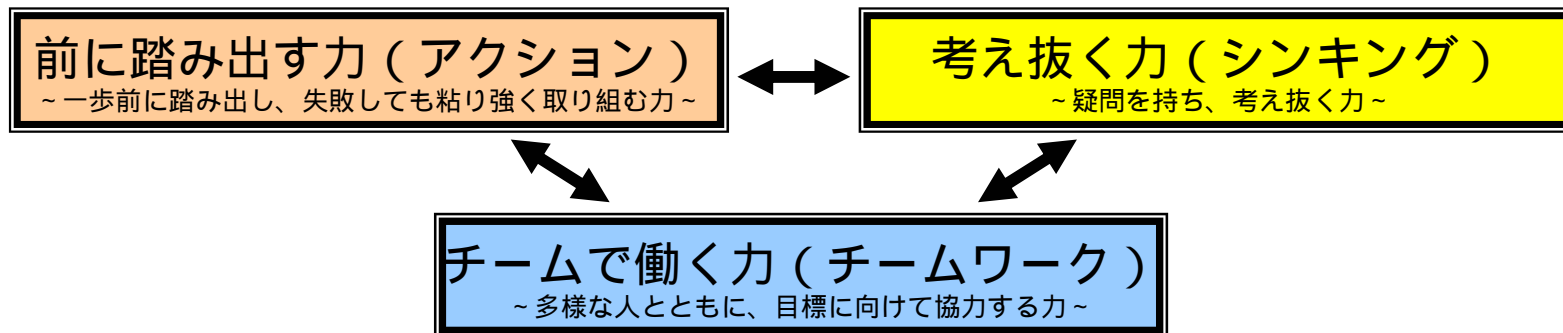
* 1 : 帝国データバンク

* 2 : 上記郵送による調査に加え、経済産業省が企業ヒアリングを実施した際における調査も含む。

(参考1) 社会人基礎力とは…(経済産業省「社会人基礎力研究会」の定義に基づく)

「社会人基礎力」とは「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」のことであり、以下の3つの能力から構成される。

社会人基礎力の3つの能力



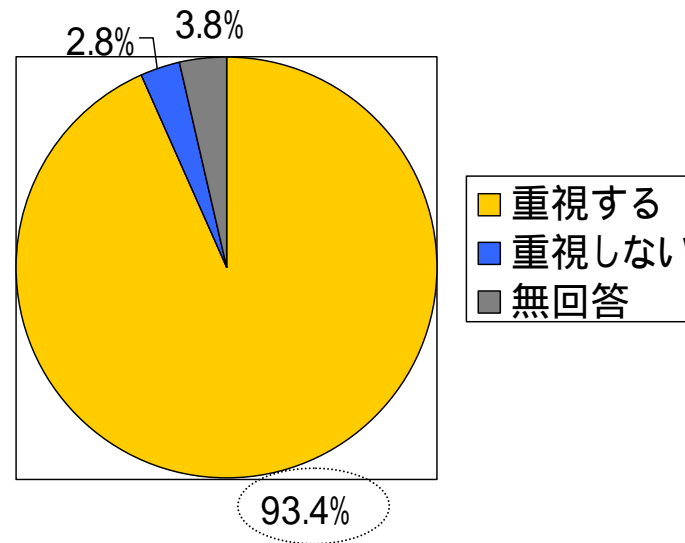
(参考2) 社会人基礎力の12の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

社会人基礎力の重要性

約9割の企業が、新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成において「社会人基礎力」を重視している。

新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成における「社会人基礎力」の重視について



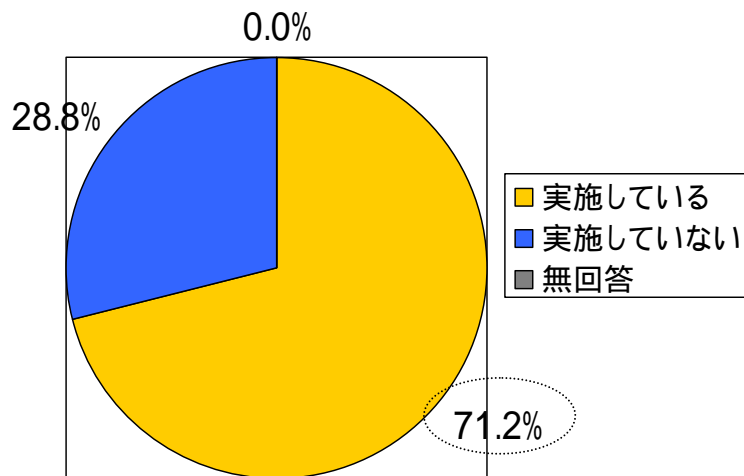
N = 320 (東証一部上場企業226社、中堅・中小企業94社)

「求める人材像」の提示

東証一部上場企業においては、約7割の企業が独自の言葉を用いて若者に対して「求める人材像」を表現しているのに対し、中堅・中小企業では約3割にとどまる。

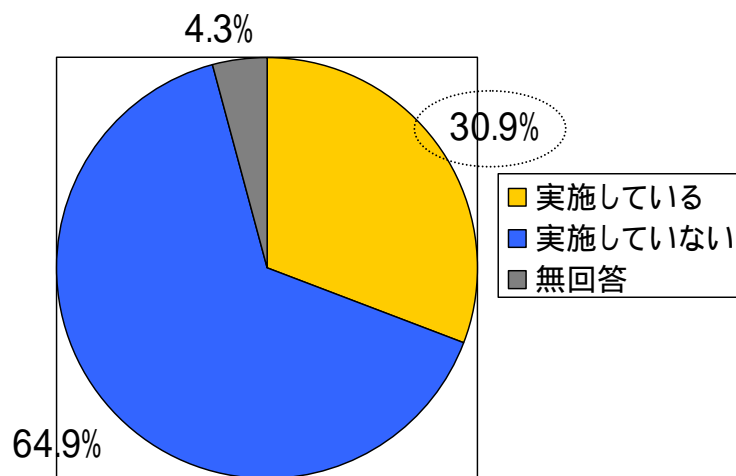
「求める人材像」を具体的に明確化し、独自の用語で表現している企業について

<東証一部上場企業>



N = 226

<中堅・中小企業>



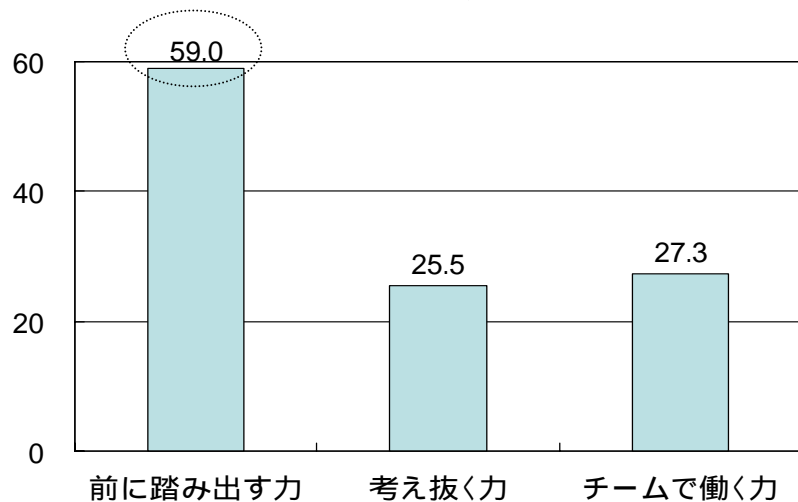
N = 94

「求める人材像」と社会人基礎力との関係(3つの能力)

企業の「求める人材像」においては東証一部上場企業においては「前に踏み出す力」を、中堅・中小企業においては「チームで働く力」を重視する企業が多く見られる。

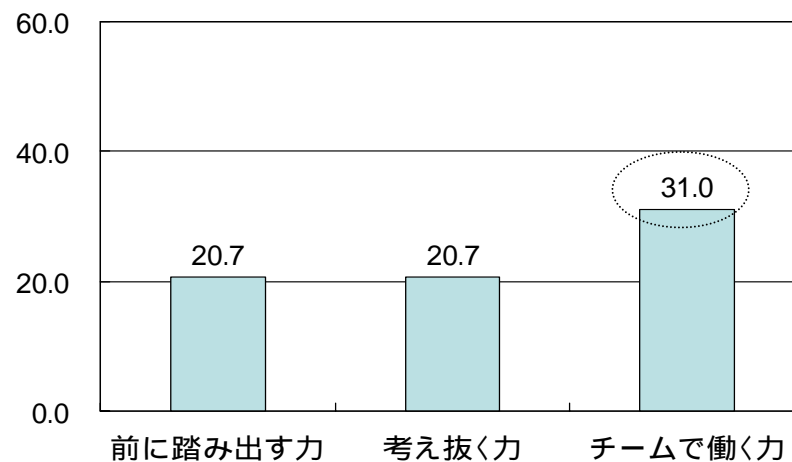
「求める人材像」と「社会人基礎力」の3つの能力との関係の深さ

<東証一部上場企業>



N = 161

<中堅・中小企業>



N = 29

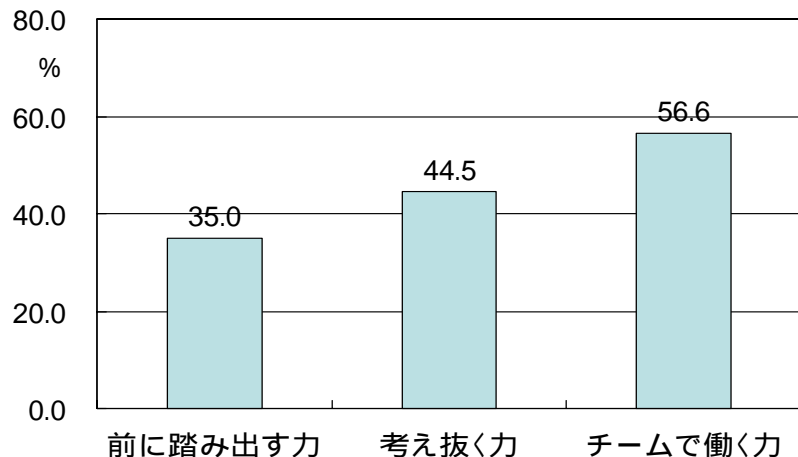
(「求める人材像」との関係の深さについて、それぞれの能力を「1位」とした企業の割合)

(参考)若者の能力の「強み」と「弱み」(3つの能力)

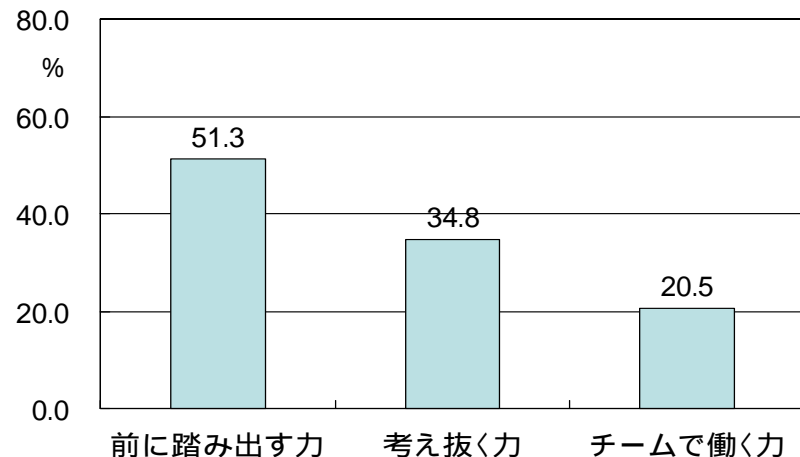
若者は「チームで働く力」には自信があるが、「前に踏み出す力」には自信がないと感じており、大企業が求める人材像との間でギャップが見られる。

若者がこれから活躍していく上での「強み(自信のあるもの)」と「弱み(自信のないもの)」(複数回答可)

「強み(自信のあるもの)」



「弱み(自信のないもの)」



2006年卒、2007年卒の学生(主に大学3年生/4年生および、大学院1年生および2年生) N = 3127

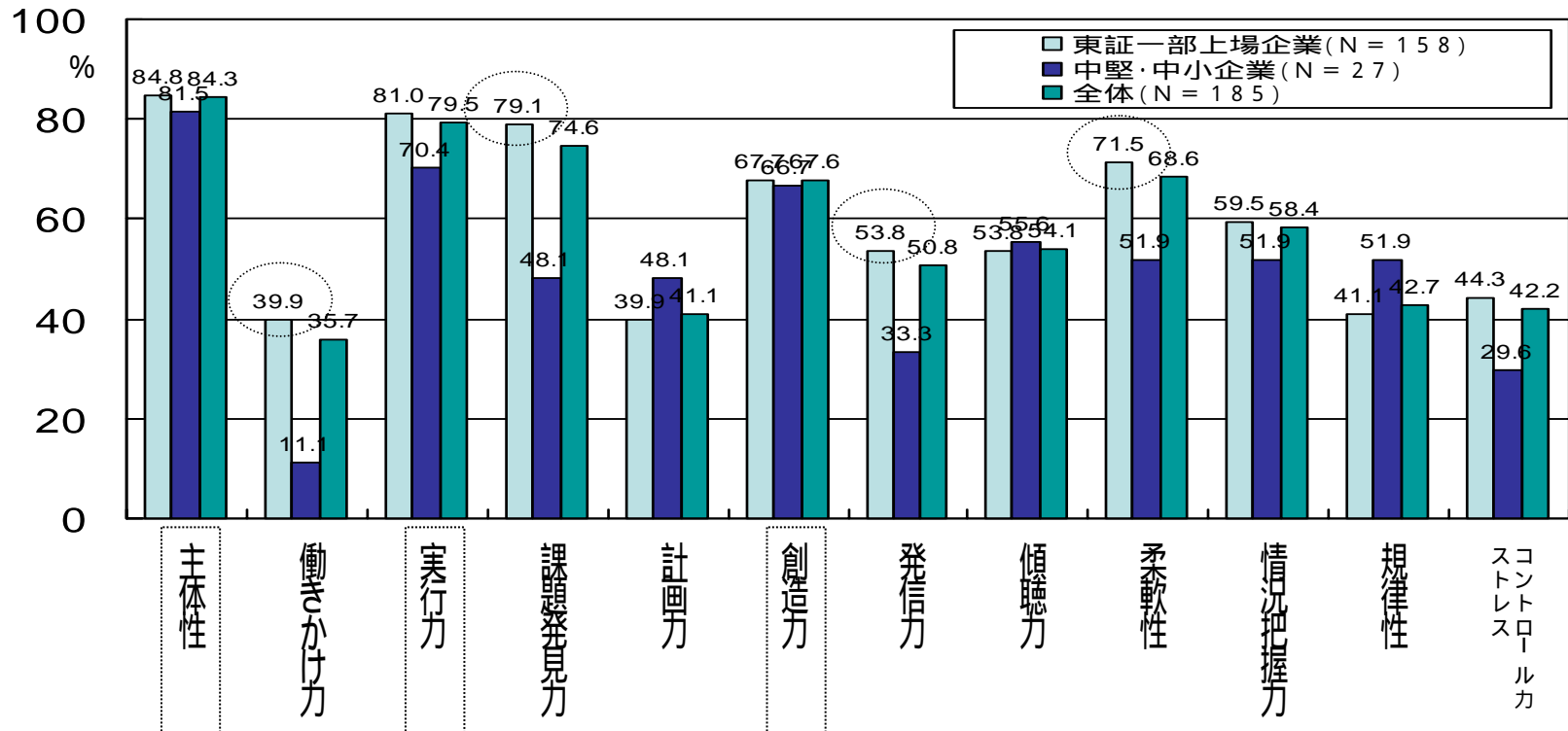
(資料提供)みんなの就職株式会社「社会人基礎力に関するアンケート」(2006年3月実施)

- 1. 「求める人材像」と社会人基礎力との関係(12の能力要素)

企業が求める人材像について、企業規模に関わらず、「主体性」、「実行力」、「創造力」が高い割合で求められている。

大企業では、「働きかけ力」、「課題発見力」、「発信力」、「柔軟性」がより高く求められる傾向が見られる。

企業が「求める人材像」と「社会人基礎力」を構成する12の能力要素との関係の深さ

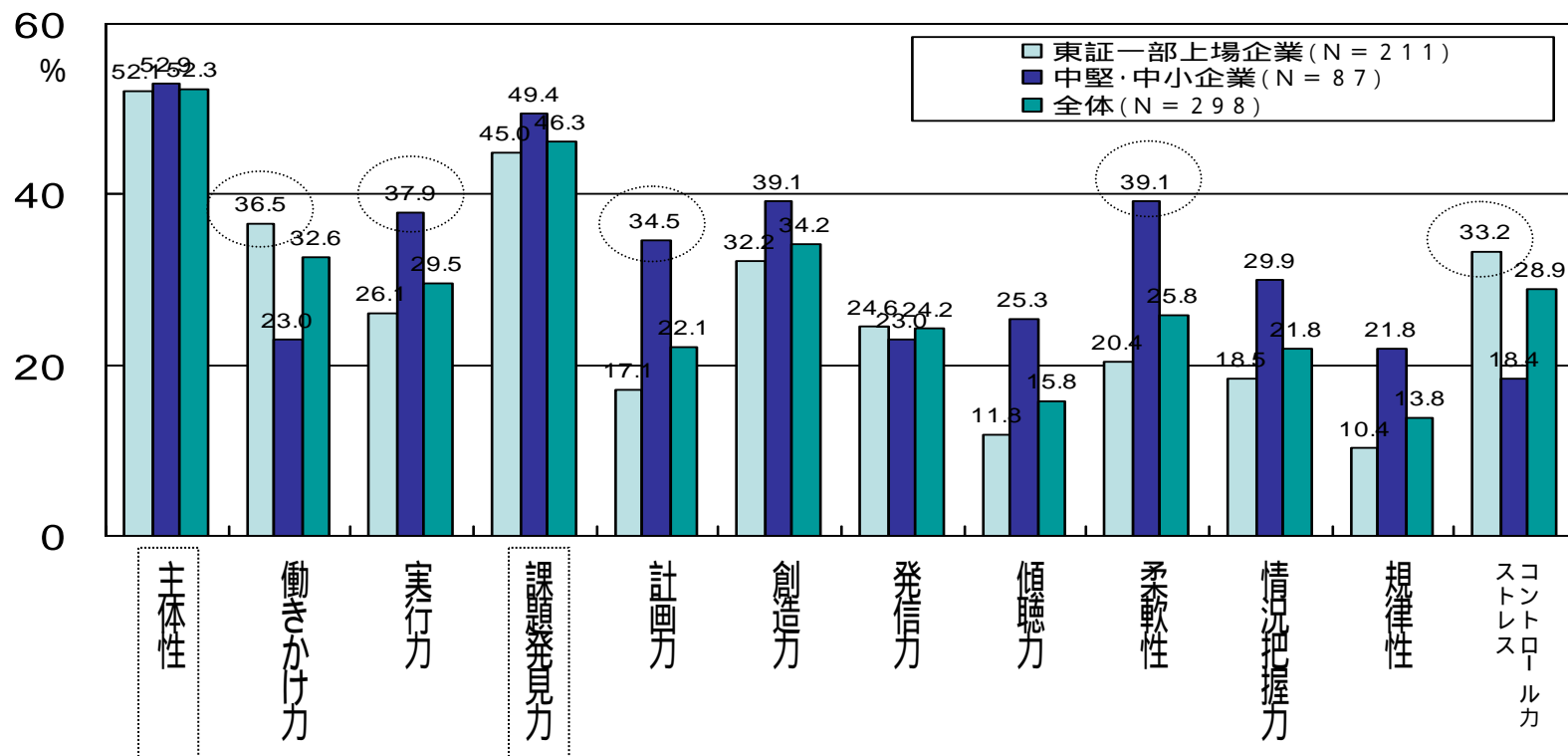


- 2 . 若手社員に「不足が見られる能力」と社会人基礎力との関係

若手社員に、不足が見られる能力要素としては、企業規模に関わらず、「主体性」や「課題発見力」が指摘されている。

また、大企業では「働きかけ力」、「ストレスコントロール力」においてより不足が見られる一方、中堅・中小企業では「実行力」、「計画力」、「柔軟性」において不足が指摘される。

若手社員において「特に不足が見られる能力」と「社会人基礎力」を構成する12の能力要素との関係の深さ



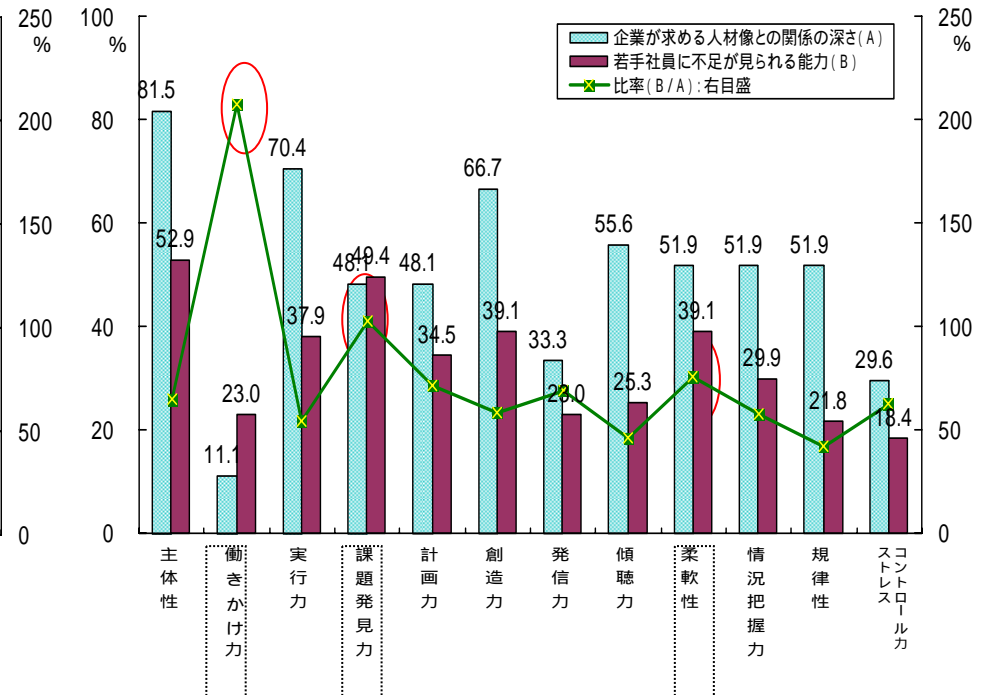
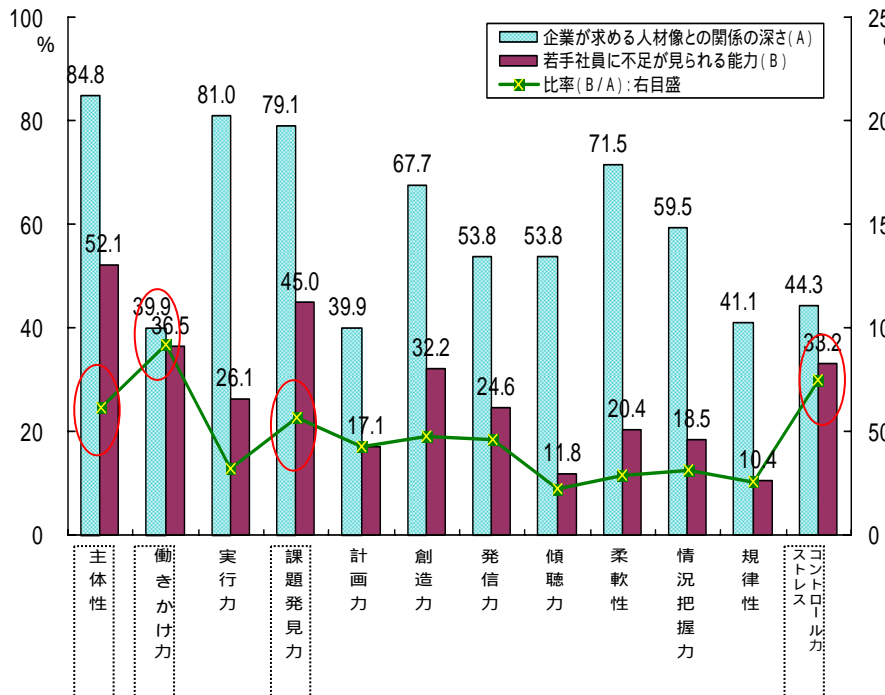
- 3 . 「求める人材像」と若手社員に「不足が見られる能力」との関係

企業が求める人材像と実際の若手社員の能力については、中堅・中小企業の方が相対的に大きなギャップを感じている。

特に、「働きかけ力」、「課題発見力」、「ストレスコントロール力」については、企業が求める能力と若手社員の能力との間に大きなギャップが生じている。

企業が「求める人材」と若手社員に「不足している能力」について(一部上場企業)

企業が「求める人材」と若手社員に「不足している能力」について(中堅・中小企業)

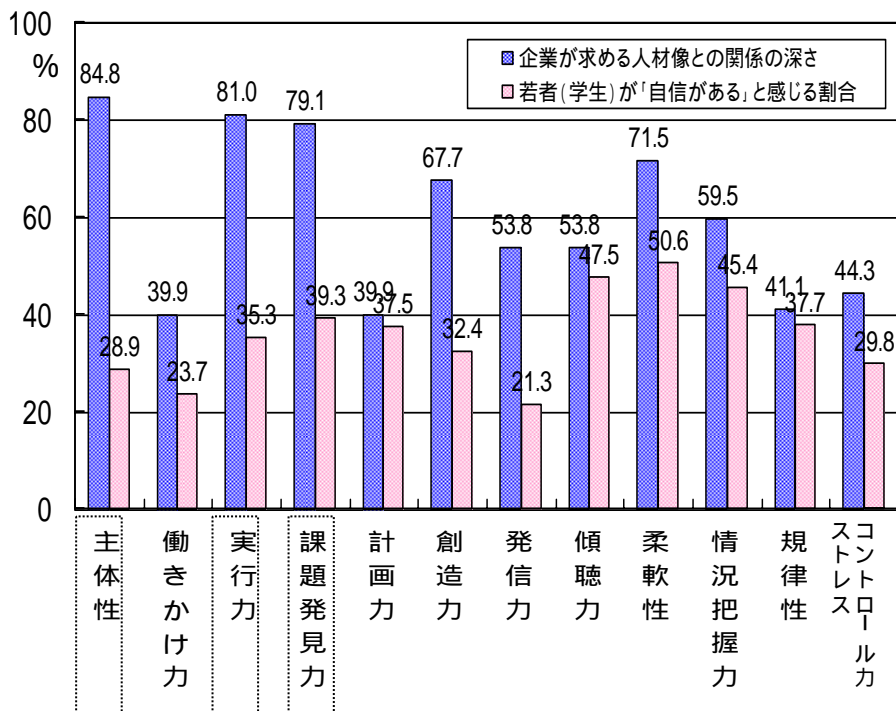


(参考) 求める人材像と若者の認識とのギャップ

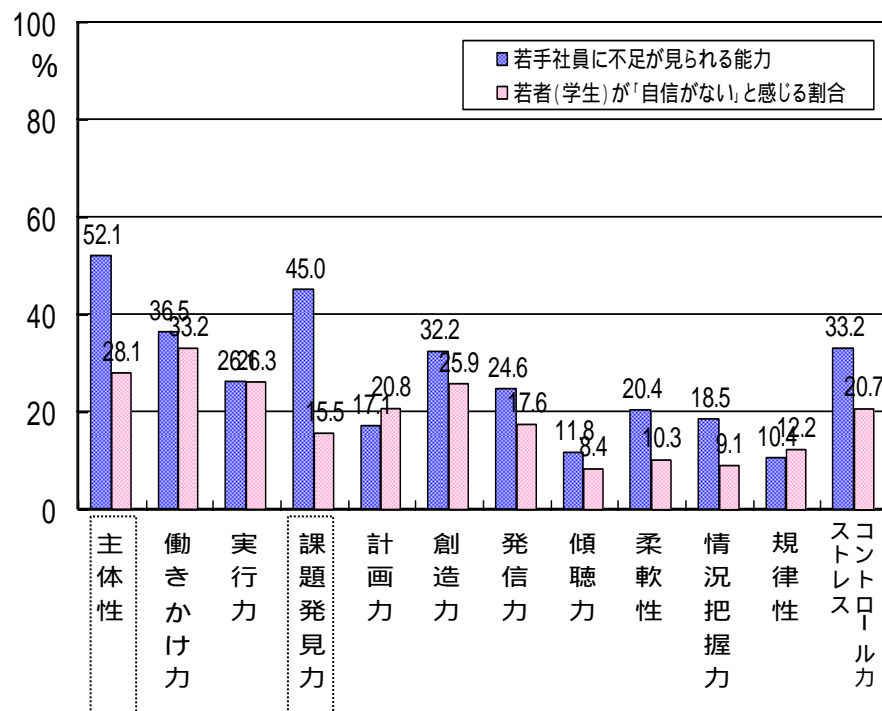
大企業が求める人材像と若者が強みと感じている分野に関しては、「主体性」や「実行力」、「課題発見力」で特にギャップが大きい。

若手社員に「不足が見られる」と企業が考える能力と若者が弱みと感じている分野の間では、「主体性」や「課題発見力」で特にギャップが大きい。

企業が求める人材像と若者の認識 ('強み')とのギャップ



若手社員に不足が見られる能力と若者の認識 ('弱み')とのギャップ

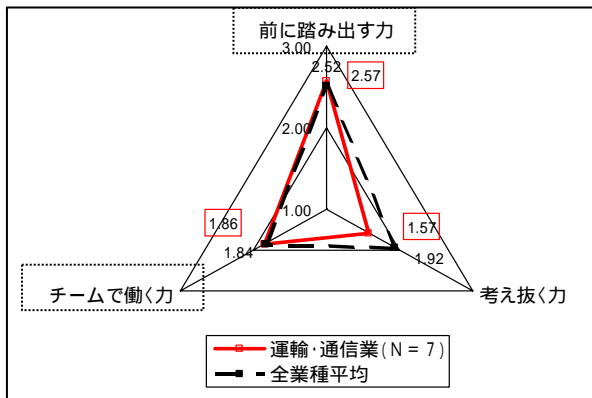


(注) 企業に関するデータは東証一部上場企業に関するデータ(「求める人材像」N = 158、「若手社員に不足が見られる能力」N = 211)(経済産業省調査)
若者に関するデータは、2006年卒、2007年卒の学生(主に大学3年生/4年生および、大学院1年生および2年生)N = 3127(出典)みんなの就職株式会社「社会人基礎力に関するアンケート」

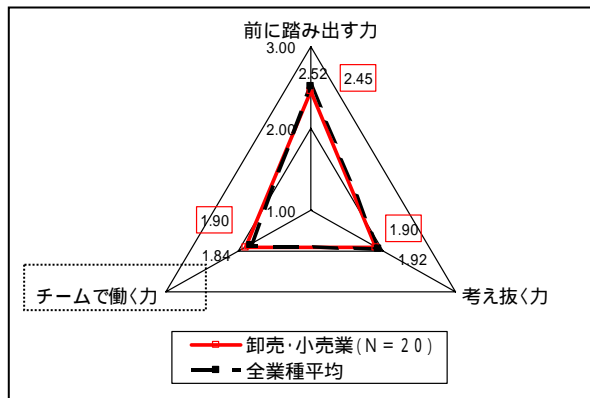
業種別「求める人材像」と社会人基礎力との関係

企業の「求める人材像」は業種によって異なる。建設業では「チームで働く力」が、サービス業では「前に踏み出す力」が、製造業では「考え抜く力」が、それぞれ重視されている。

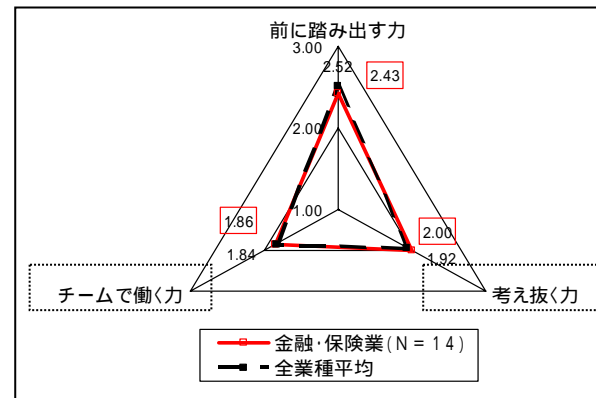
【運輸・通信業】



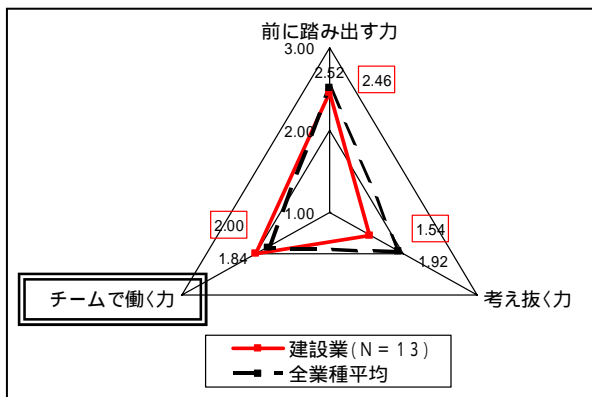
【卸売・小売業】



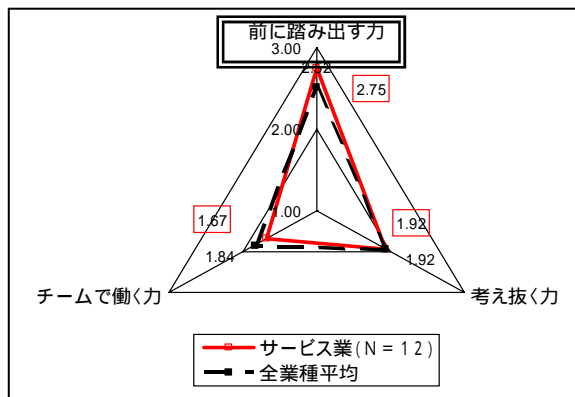
【金融・保険業】



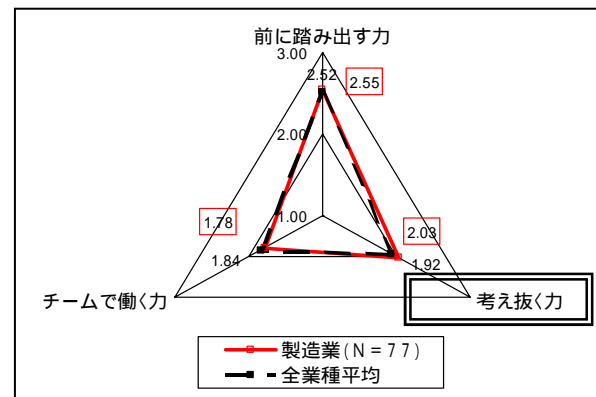
【建設業】



【サービス業】



【製造業】



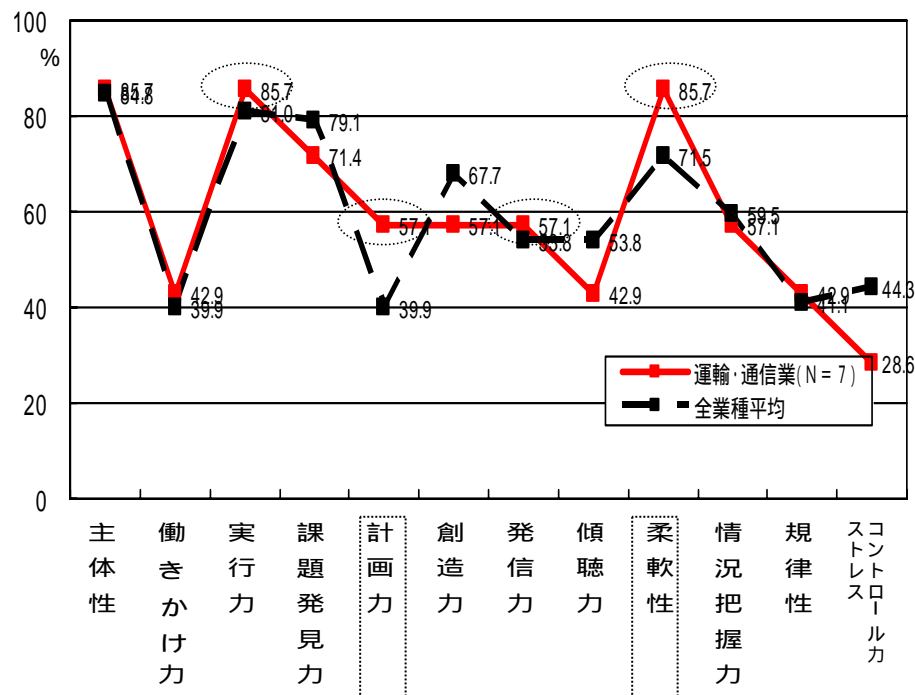
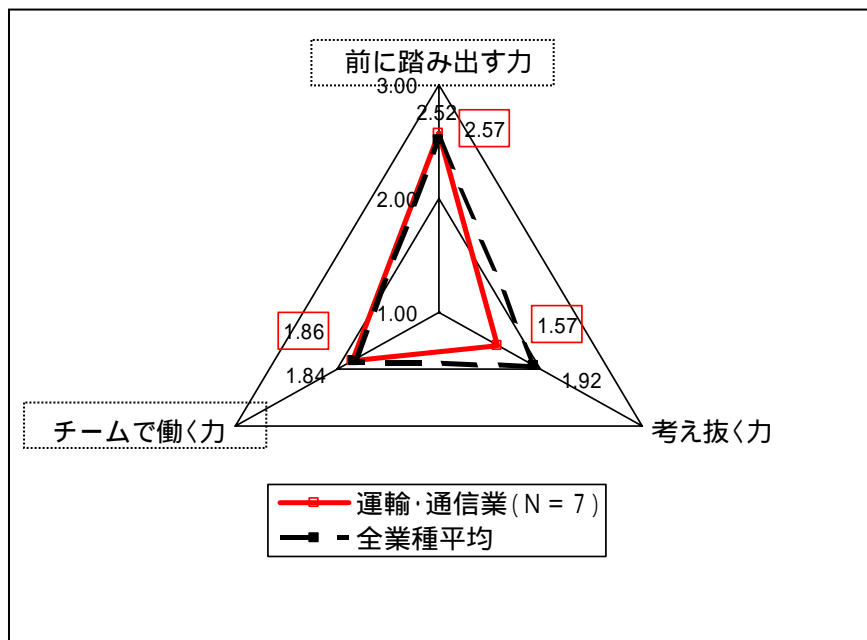
(東証一部上場企業のデータより)

- 1 . 運輸・通信業

「前に踏み出す力」、「チームで働く力」がやや高く求められる傾向にある。

要素別では、「計画力」、「柔軟性」を求める企業の割合が多い。また、「実行力」、「発信力」等を求める企業もやや多く見られる。

【運輸・通信業】



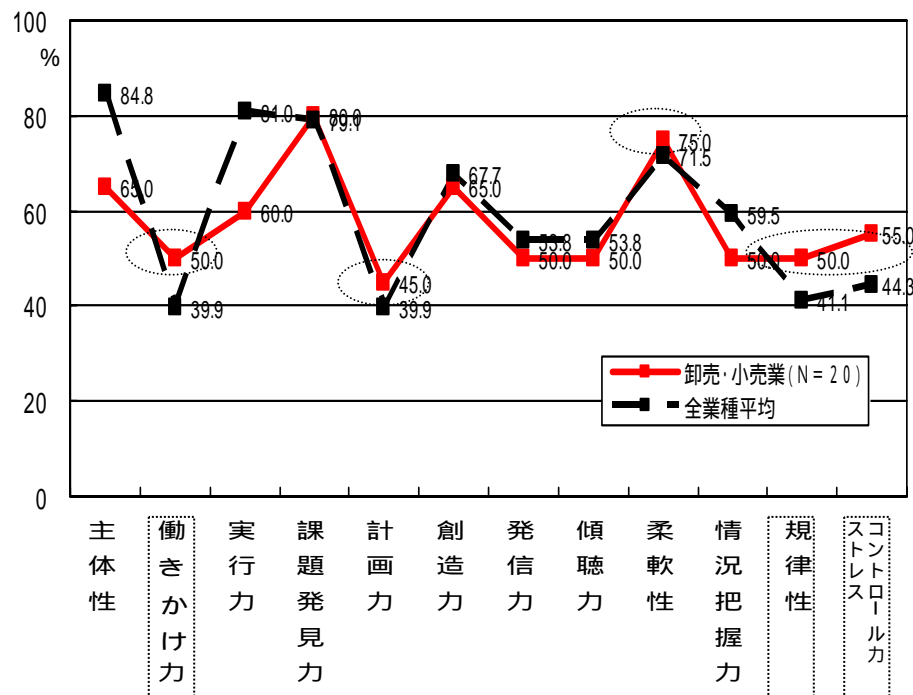
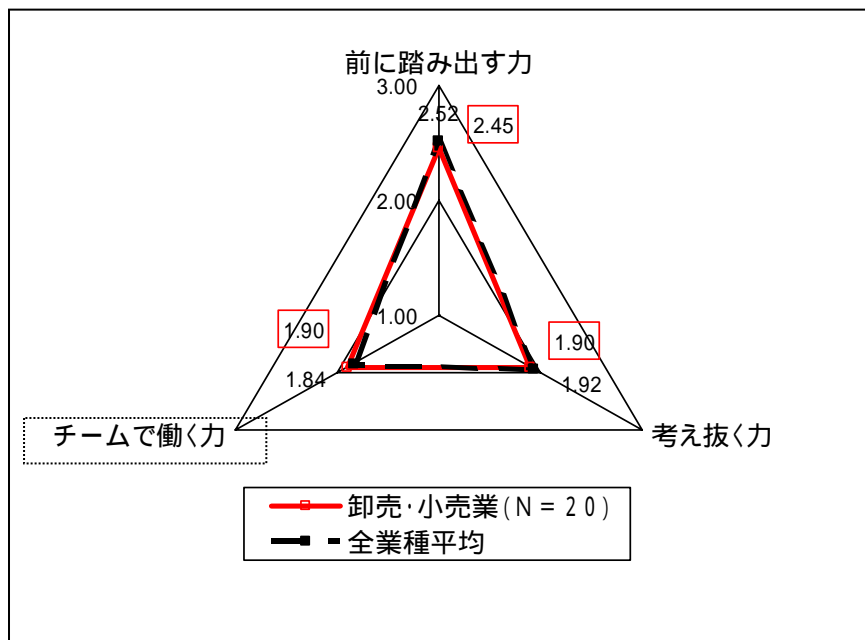
(東証一部上場企業のデータより)

- 2 . 卸売・小売業

「チームで働く力」がやや高く求められる傾向にある。

要素別では、「働きかけ力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」を求める企業の割合が多い。また、「計画力」、「柔軟性」等を求める企業もやや多く見られる。

【卸売・小売業】



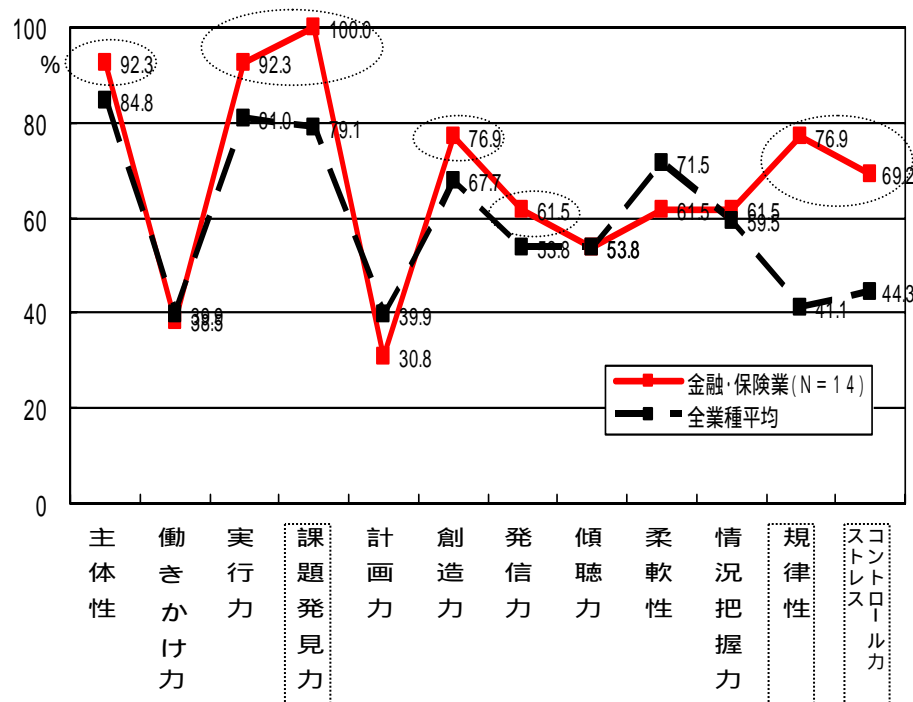
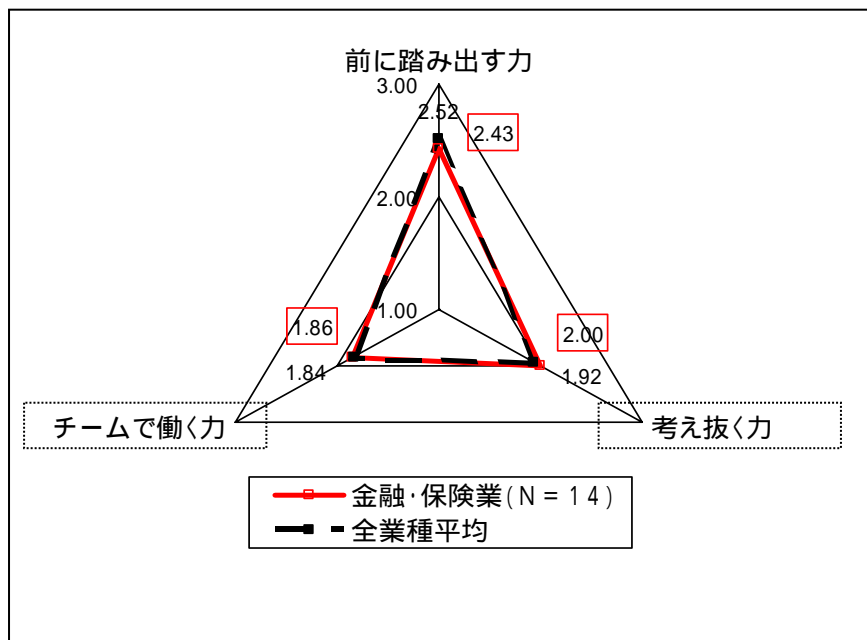
(東証一部上場企業のデータより)

- 3 . 金融・保険業

「考え抜く力」、「チームで働く力」がやや高く求められる傾向にある。

要素別では、「課題発見力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」を求める企業の割合が著しく多い。また、「主体性」、「実行力」、「創造力」、「発信力」等を求める企業もやや多く見られる。

【金融・保険業】



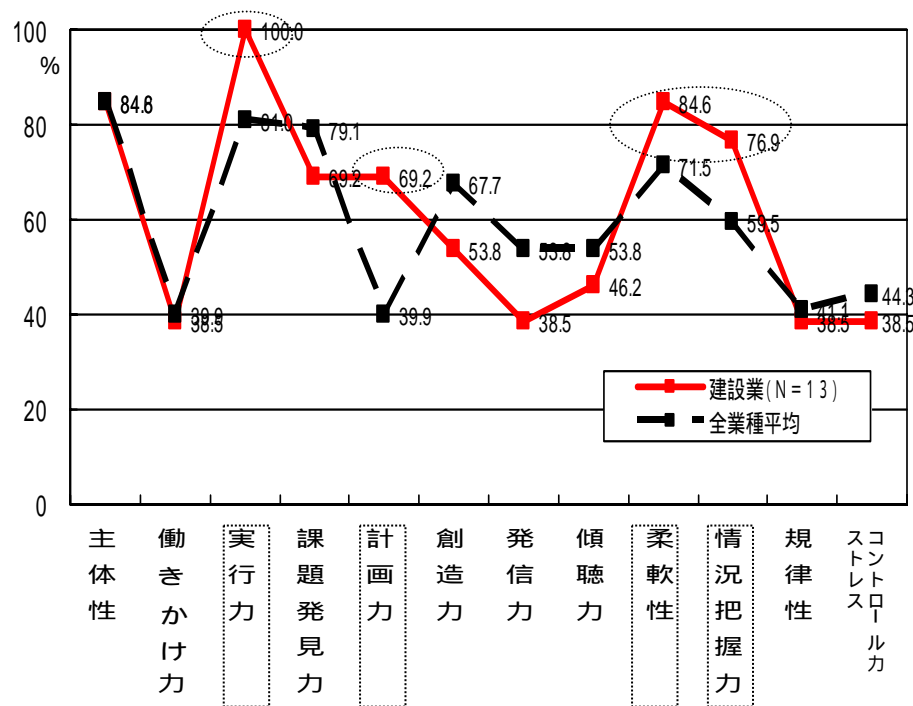
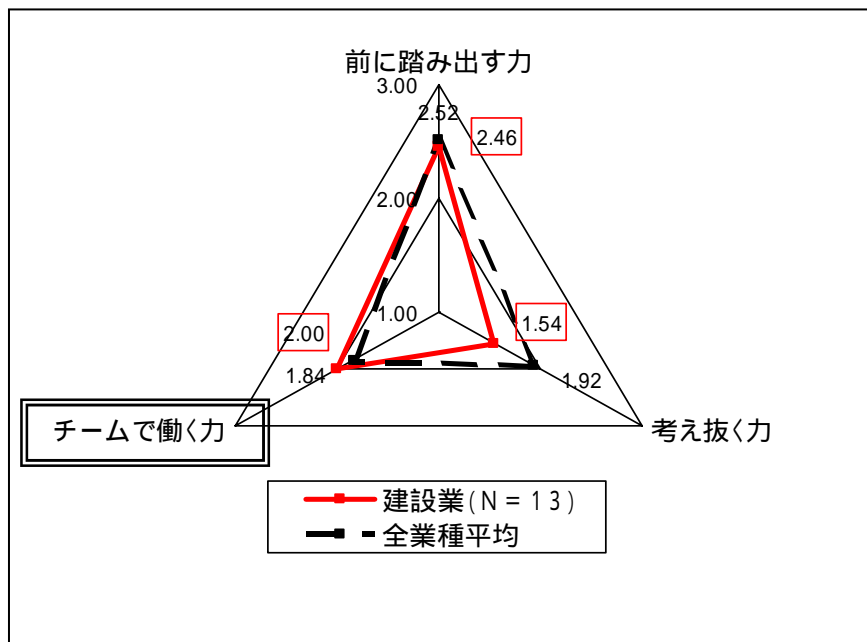
(東証一部上場企業のデータより)

- 4 . 建設業

「チームで働く力」が顕著に求められる傾向にある。

要素別では、「計画力」を求める企業の割合が著しく多く、「実行力」、「柔軟性」、「状況把握力」を求める企業の割合も多い。

【建設業】



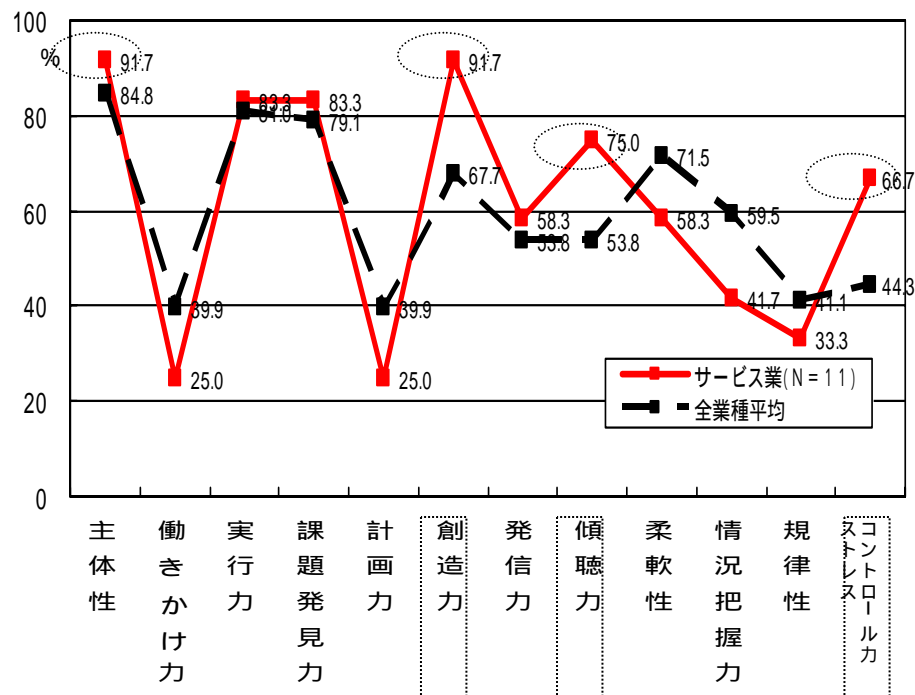
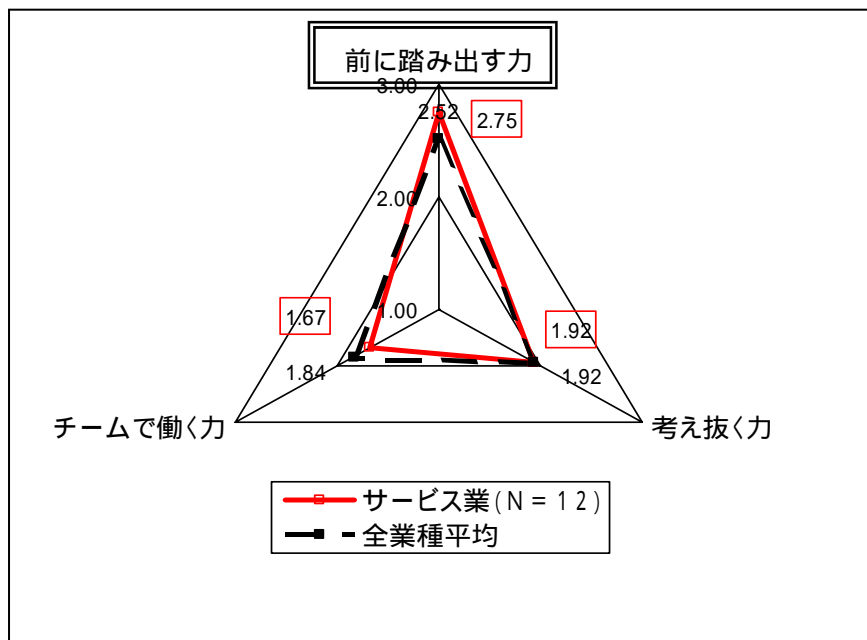
(東証一部上場企業のデータより)

- 5 . サービス業

「前に踏み出す力」が顕著に求められる傾向にある。

要素別では、「創造力」、「傾聴力」、「ストレスコントロール力」を求める企業の割合が多い。また、「主体性」等を求める企業もやや多く見られる。

【サービス業】



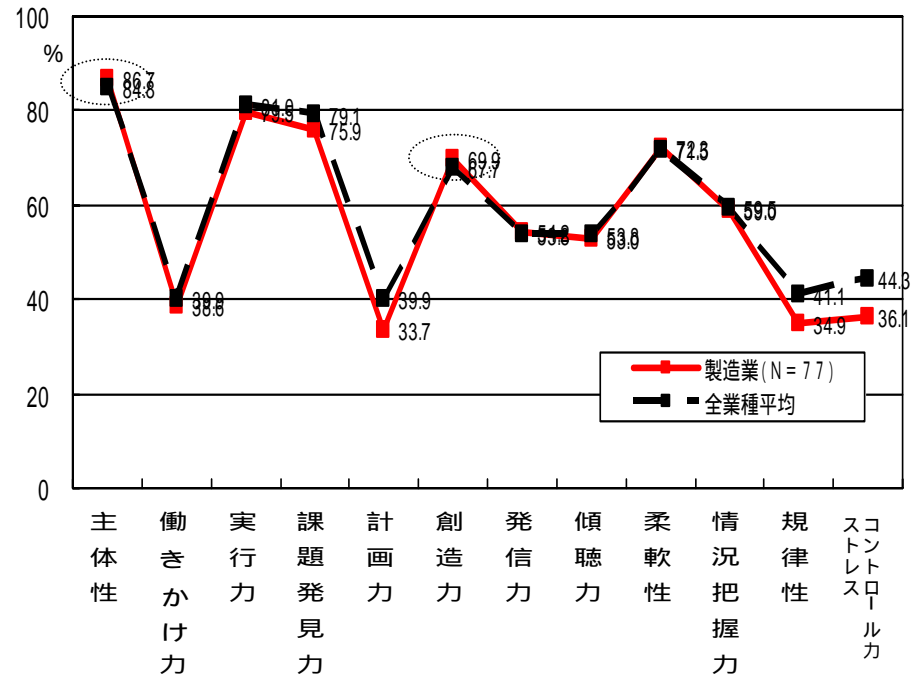
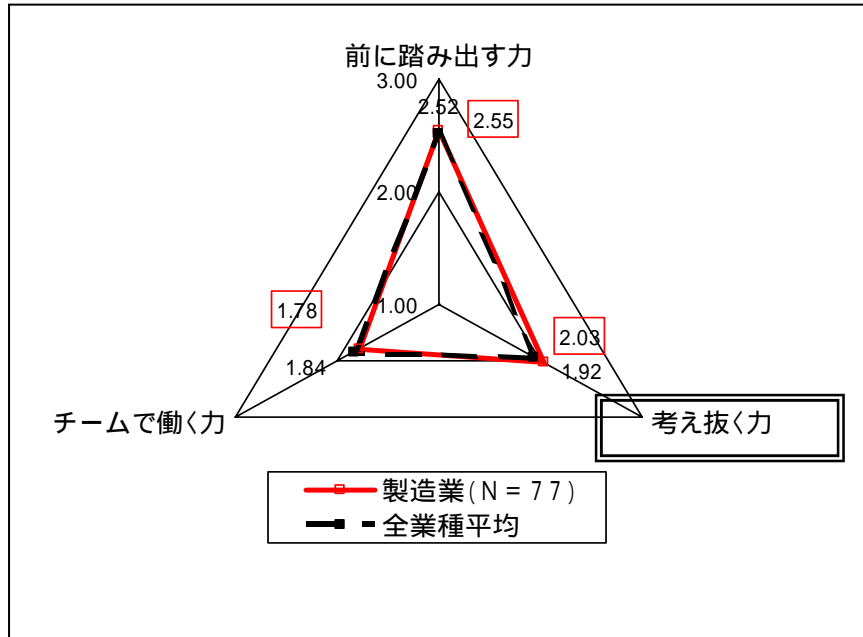
(東証一部上場企業のデータより)

- 6 . 製造業

「考え抜く力」が顕著に求められる傾向にある。

要素別では、「主体性」、「創造力」等を求める企業がやや多く見られる。

【製造業】



(東証一部上場企業のデータより)

(参考)「求める人材像」と社会人基礎力との関係(業種別得点)

社会人基礎力の3つの力を重視するウエイトは業種ごとに異なり、ばらつきが見られる。

社会人基礎力の各能力における業種別ランキング

前に踏み出す力		考え抜く力		チームで働く力	
自動車産業	3.00	ソフトウェア産業	2.20	ソフトウェア産業	2.20
サービス業	2.75	産業機械産業	2.09	産業機械産業	2.09
情報通信機器・半導体産業	2.69	(製造業)	2.03	建設業	2.00
鉄鋼・金属製造産業	2.60	金融・保険業	2.00	情報通信機器・半導体産業	2.00
化学加工品産業	2.58	鉄鋼・金属製造産業	2.00	化学加工品産業	1.91
運輸・通信業	2.57	情報通信機器・半導体産業	2.00	卸売・小売業	1.90
(製造業)	2.55	サービス業	1.92	運輸・通信業	1.86
建設業	2.46	化学加工品産業	1.91	金融・保険業	1.86
卸売・小売業	2.45	卸売・小売業	1.90	鉄鋼・金属製造産業	1.80
金融・保険業	2.43	食料・衣料品製造業	1.80	食料・衣料品製造業	1.80
食料・衣料品製造業	2.40	運輸・通信業	1.57	(製造業)	1.78
産業機械産業	2.36	自動車産業	1.57	サービス業	1.67
ソフトウェア産業	2.20	建設業	1.54	自動車産業	1.57

* 5社以上の回答があった業種のみ記載

* 製造業全体は参考のため提示

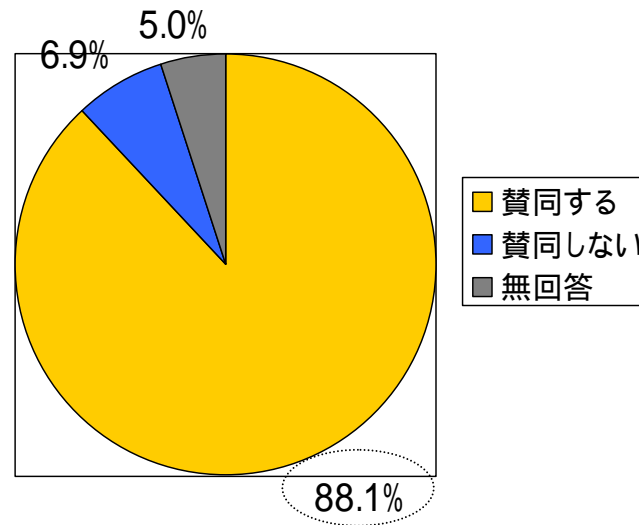
(東証一部上場企業のデータより)

「社会人基礎力」育成への取組について

回答企業の約9割弱が、「社会人基礎力」をベースとした産学連携への取組に賛同している。

産業界と教育界とが連携した枠組みの形成に向けて取組を進めていく必要がある。

社会人基礎力を育成する産学連携による取組について



N = 320 (東証一部上場企業226社、中堅・中小企業94社)