

教育に関するアンケート.PART2

次代の日本経済を担う 人材育成に関する アンケート結果報告書

2000年9月・財団法人経済広報センター

目次

はじめに

1.調査の概要と回答者のプロフィール	2
2.育成すべき人材像について	3
3.エリート教育の是非について	4
4.職業観の育成や職業技術教育のあり方について	6
5.経済界および企業の役割について	11
6.自由記述回答	16

はじめに

経済広報センターでは、全国の会社員・主婦・中高年者の各層から成る「社会広聴ネットワーク」を組織しており、毎回、メンバーを対象にさまざまなテーマに関する調査を行い、その結果をご報告しております。今回は、当ネットワークのメンバー約3,600名を対象に、「次代の日本経済を担う人材育成」についての調査を実施いたしました。

今回は教育全般をテーマに、学校教育を中心とした広い意味での教育についてメンバーの考えを集めました。今回は、その結果を踏まえ、「教育に関するアンケート PART2」の位置づけのもと、教育の重要な目的の一つでもある「次代の日本経済を担う人材育成」をテーマとして設定しております。その中で、育成すべき人材像や、職業観育成・職業技術教育のあり方、そして人材育成における経済界・各企業の役割や取り組みなどについて考えてみたいと思います。

財団法人 経済広報センター

常務理事・事務局長

遠藤 博志

1. 調査の概要と回答者のプロフィール

1. 調査の概要

- (1) 調査対象 : 3,638名
 (2) 調査方法 : 郵送法
 (3) 調査期間 : 2000年8月10日～8月24日
 (4) 有効回答数 : 2,593名 (回答率71.3%)
 (5) 調査の内容 : 次代の日本経済を担う人材育成に関する意識調査として、全国の会社員・主婦・中高年者に回答を求めた。(選択方式および自由記述方式)

2. 回答者のプロフィール

上段/実数(名) 下段/構成比(%)

構成比は小数点第2位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある(以下同)

性別

合計	男性	女性	無回答
2,593	1,056	1,534	3
100.0	40.7	59.2	0.1

世代

	20・30歳代	40・50歳代	60歳以上	無回答
全体	742 28.6	1,199 46.2	652 25.1	0 0.0
男性	159 15.1	425 40.2	472 44.7	0 0.0
女性	583 38.0	772 50.3	179 11.7	0 0.0

職業

会社員 (団体職員含む)	1,028 39.6	会社員以外	1,554 59.9		
会社員	868 33.5	公務員	74 2.9	無職	293 11.3
会社役員	71 2.7	自営業	74 2.9	専業主婦	547 21.1
団体職員	64 2.5	自由業	97 3.7	学生	9 0.3
団体役員	25 1.0	パートタイム・ アルバイト	342 13.2	その他	118 4.6
職業無回答	11 0.4				

2. 育成すべき人材像について

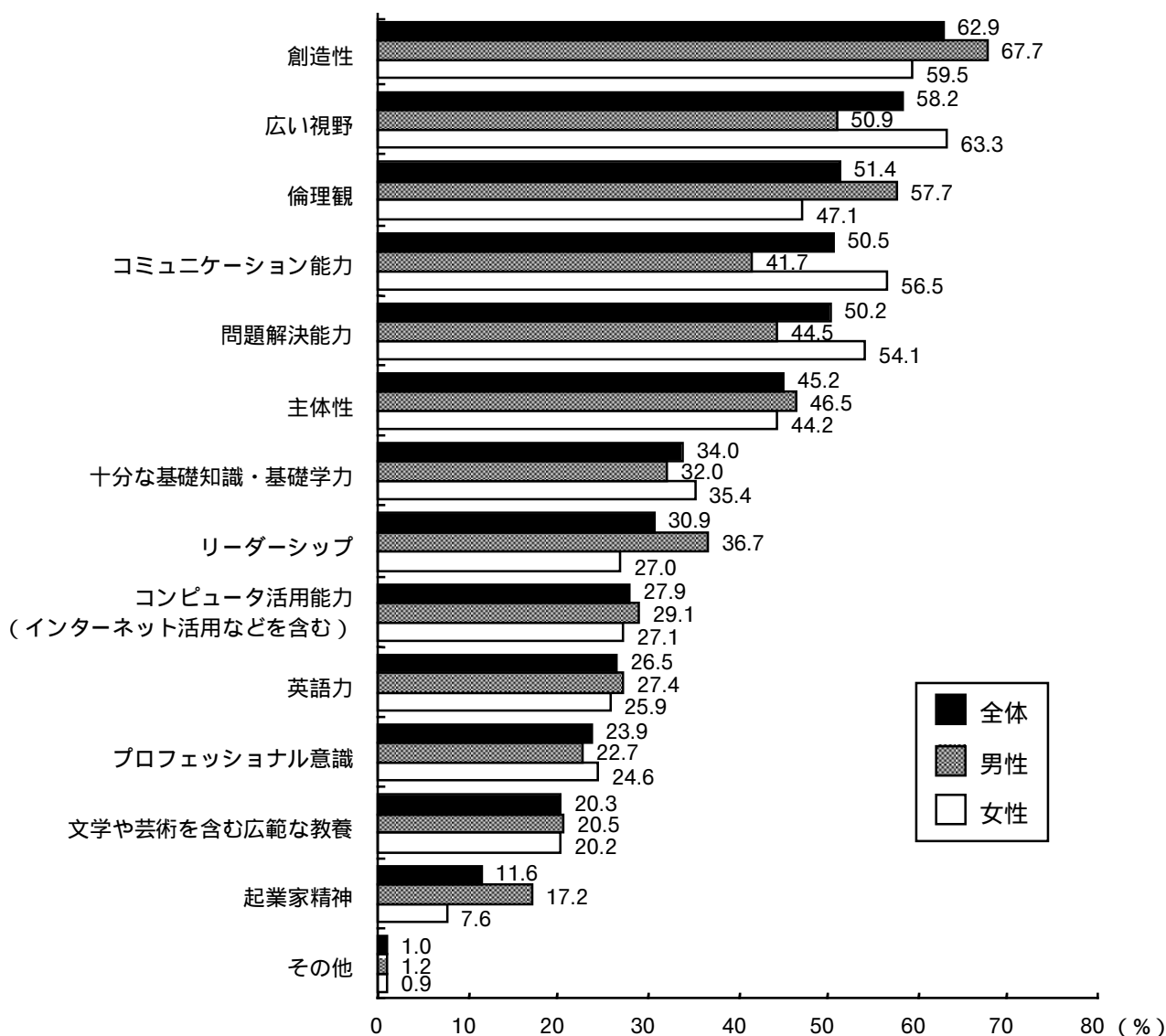
(1) 次代の人材に求めるもの / 「創造性」「広い視野」「倫理観」

21世紀において活力ある日本経済を維持・発展させるための人材育成の視点から、その人材に求めるものを尋ねた。

第1位は「創造性」であり、続いて「広い視野」「倫理観」「コミュニケーション能力」「問題解決能力」となり、ここまでが過半数の回答を集めた。

性別比較では、男性では「創造性」「倫理観」「リーダーシップ」を、女性では「広い視野」「コミュニケーション能力」「問題解決能力」を求める人が多い。

問2-1 次代の日本経済を担う人材に求められるものとして、重要だと思うものは何ですか？
(複数回答：5つまで/単位：%)



3. エリート教育の是非について

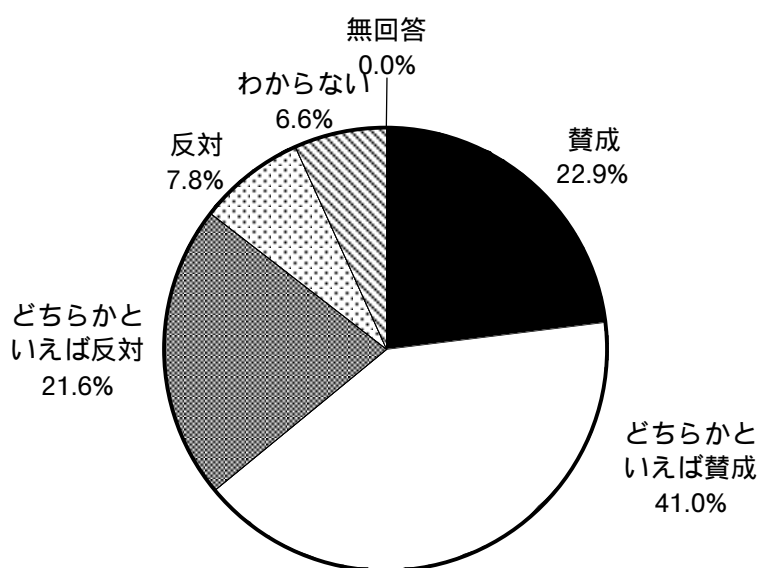
(1) エリート教育実施について / 賛成回答が6割を超える

今後の国際的な競争の中で、日本経済の発展を担う人材を育成するため、能力のある人材に対する高度な教育（エリート教育）を実施することについて賛否を尋ねた。

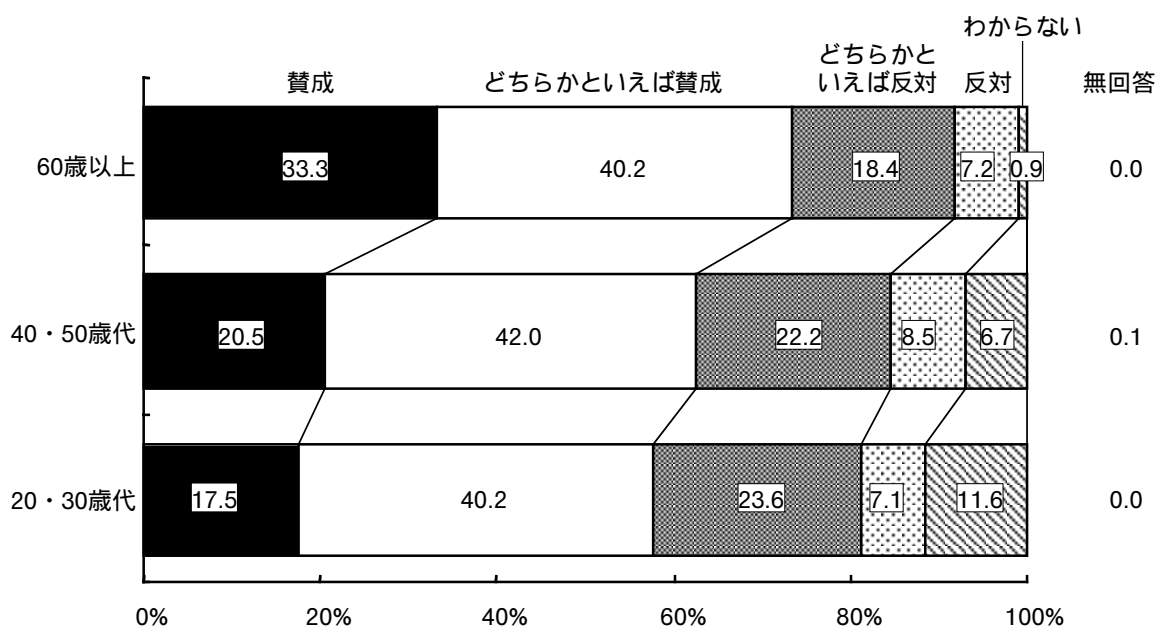
「賛成」「どちらかといえば賛成」を併せると、6割以上となった。

世代別に見ると、高年齢層ほど、「賛成」の割合が高くなっている。

問3-1 エリート教育を行なうことについてどう思いますか？（単位：％）



【世代別比較】



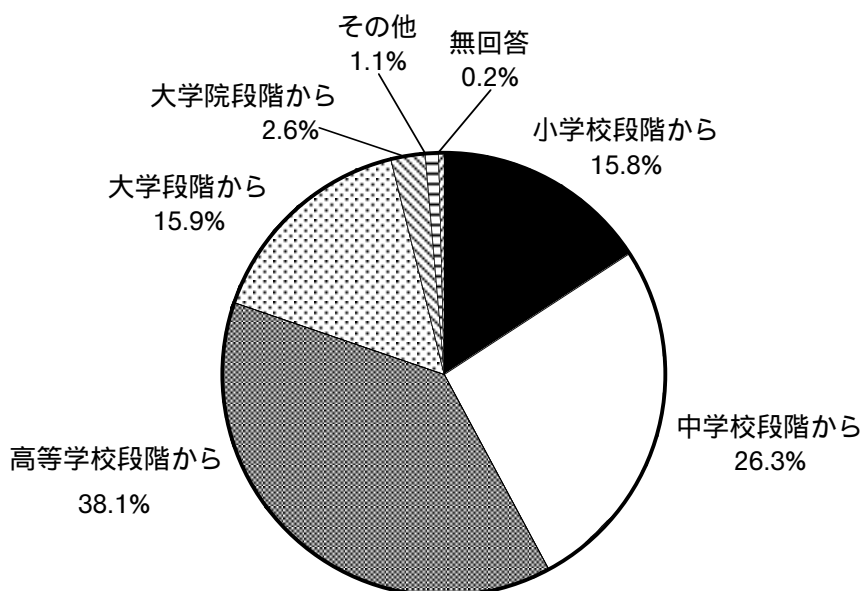
3. エリート教育の是非について

(2) エリート教育開始時期について / 第1位は「高等学校段階から」

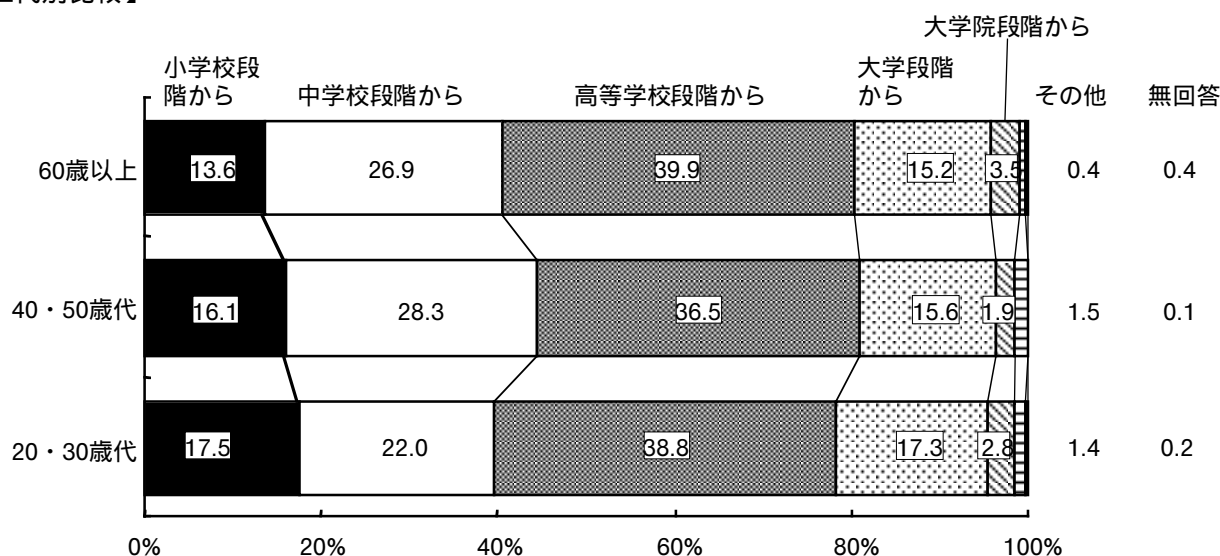
問3-1で「賛成」または「どちらかといえば賛成」と答えた1,657名を対象に、その開始時期を尋ねた。

第1位は「高等学校段階から」で38.1%、続いて「中学校段階から」で26.3%であった。世代別・性別に、特に大きな差異は表われなかった。

問3-2 能力のある人材に対する高度な教育（エリート教育）は、学校教育のどの段階から行なうべきだと思いますか？（問3-1で「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した1,657名対象 / 単位：％）



【世代別比較】



4. 職業観の育成や職業技術教育のあり方について

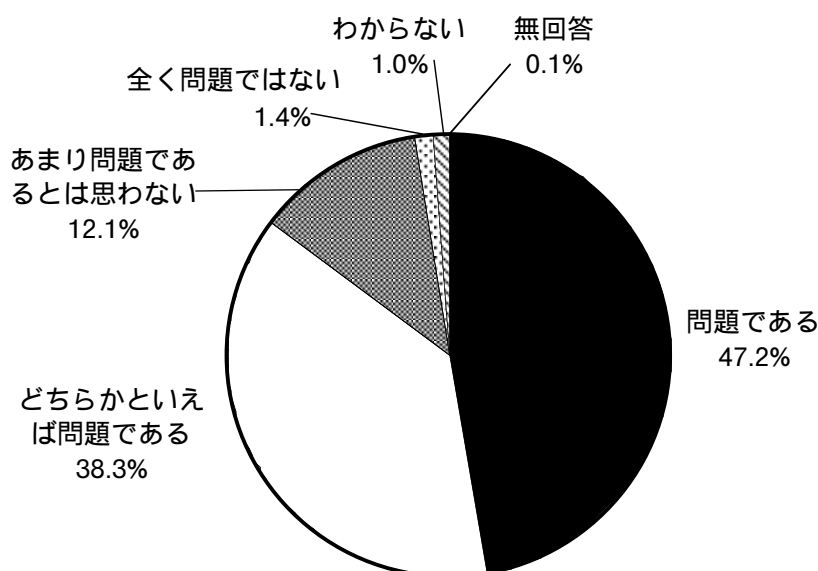
(1) フリーター増加現象について / 「問題である」が約半数

学校を卒業しても定職に就かず、短期的な仕事やアルバイトで生計を立てるフリーターと呼ばれる若者たちが増えていることについて、どう思うか尋ねた。

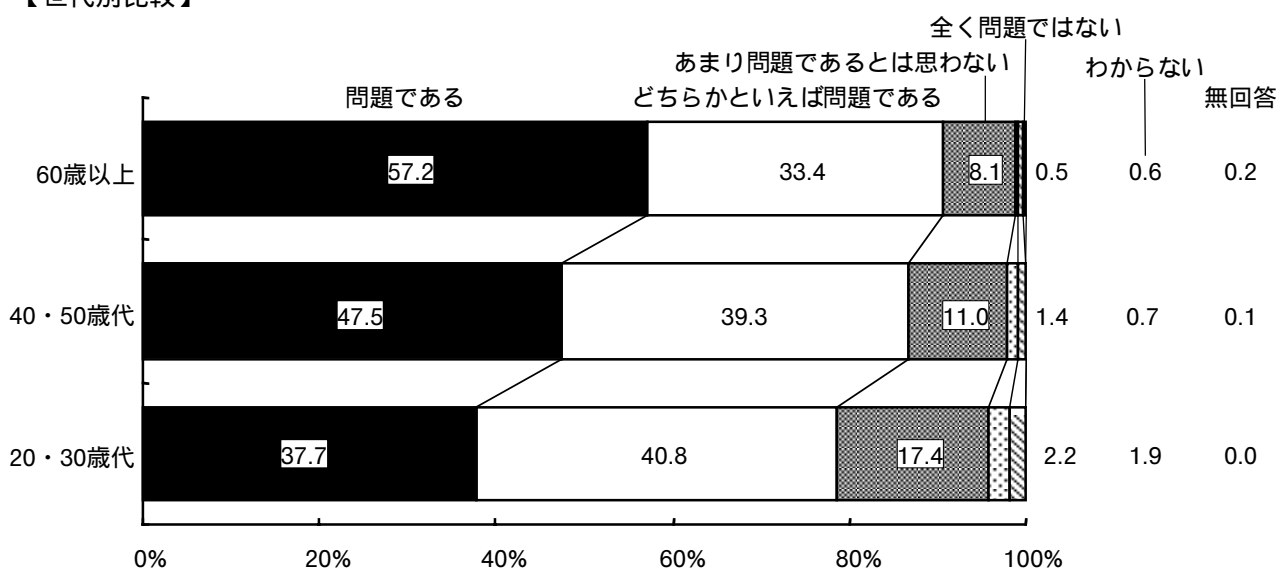
「問題である」が47.2%、「どちらかといえば問題である」が38.3%で、併せて85%以上が問題であると回答している。

世代別では、高年齢層ほど「問題である」と回答した割合が高い。

問4-1 最近、学校を卒業しても定職に就かず、短期的な仕事やアルバイトで生計を立てるフリーターと呼ばれる若者たちが増えています。これについてどう思いますか？（単位：%）



【世代別比較】



4. 職業観の育成や職業技術教育のあり方について

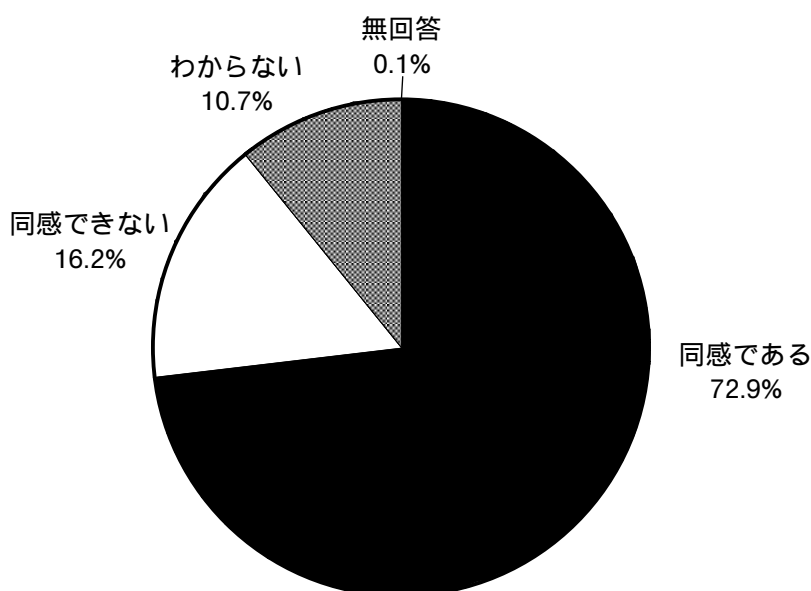
(2) フリーター増加の原因 / 職業観育成が不十分だからに同感が72.9%

問4-1で、「問題である」「どちらかといえば問題である」と回答した2,215名に対し、「フリーター増加現象は、学校や家庭で適切な職業観を育成できていないからではないか」という見解に同感できるかどうか尋ねた。

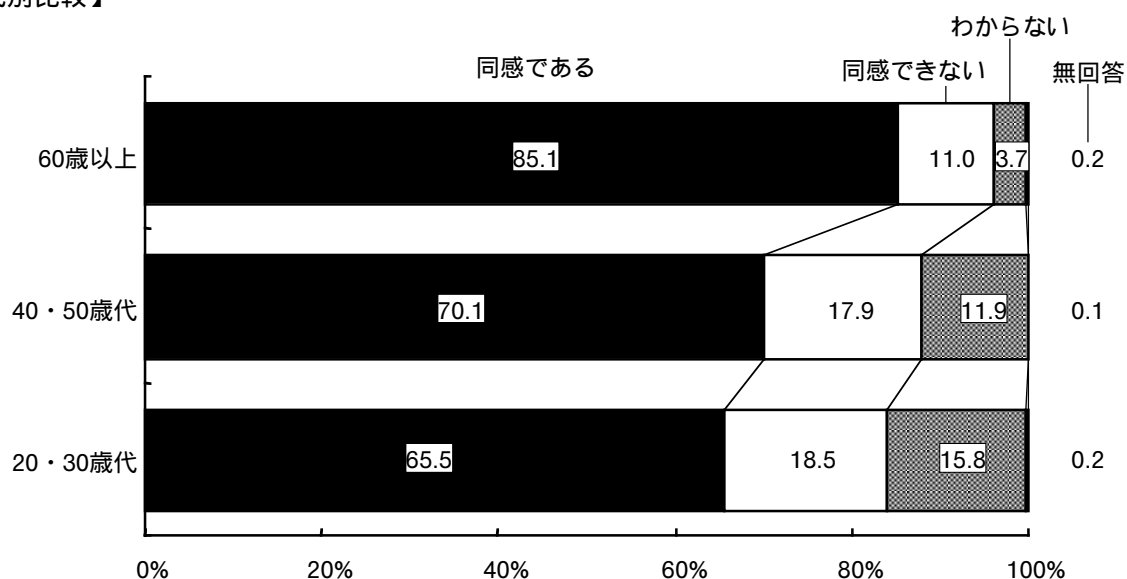
約4分の3（72.9%）が「同感である」と回答した。

世代別では、高年齢層ほど「同感である」の回答が多くなっている。

問4-2 フリーター増加現象は、家庭や学校で、仕事の意味や重要性を含む適切な職業観を育成できていないからだという見解があります。これについてどう思いますか？
（問4-1で「問題である」「どちらかといえば問題である」と回答した2,215名対象 / 単位：%）



【世代別比較】



4. 職業観の育成や職業技術教育のあり方について

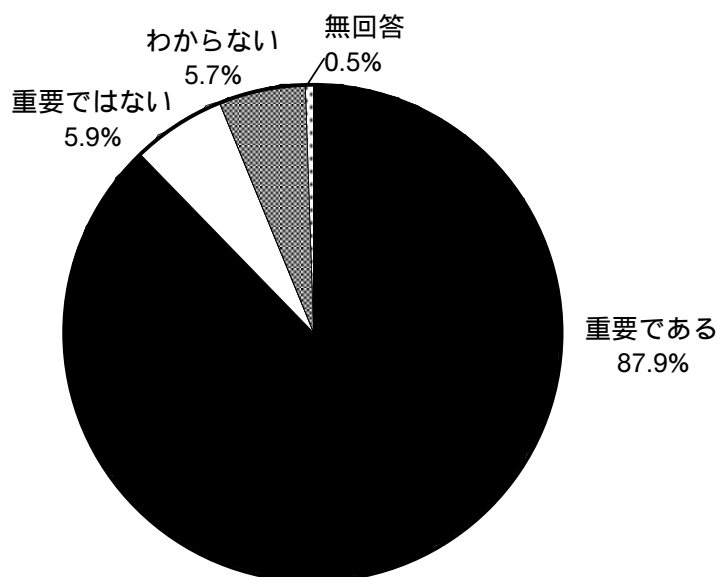
(3) 職業観育成のための親や保護者の役割 / 「重要である」が87.9%

職業観育成のために、親や保護者の役割が重要であるかどうか尋ねた。

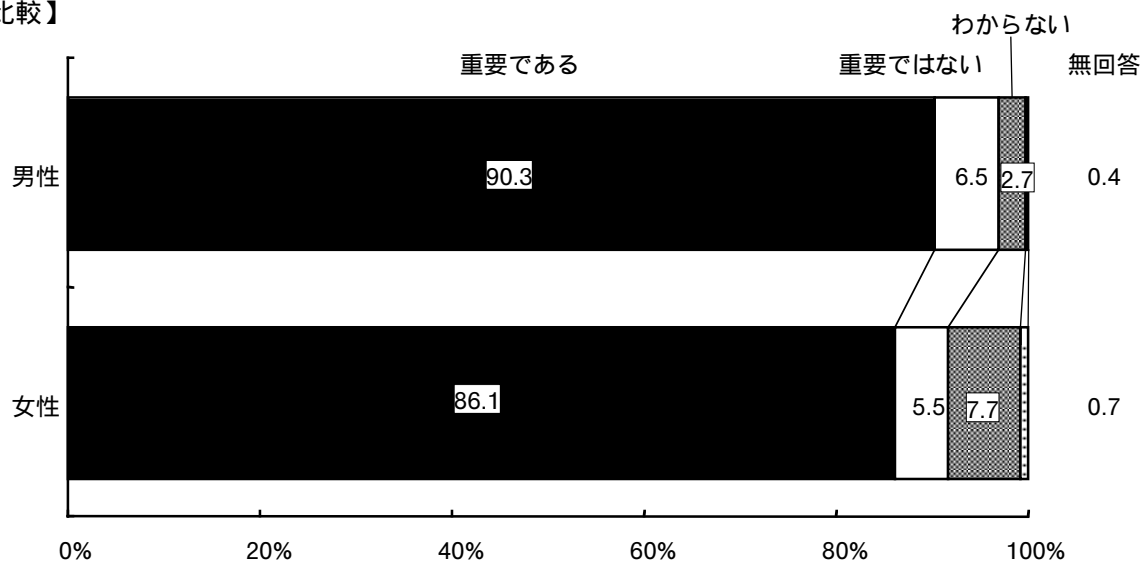
「重要である」と回答した割合が87.9%を占め、「重要ではない」の回答は5.9%のみとなった。

男性・女性の比較では、女性に「わからない」としたものが、やや多かったが、「重要である」「重要ではない」の回答割合は、ほぼ同じものとなった。

問4-3 きちんとした職業観を育成するためには、親や保護者の役割が重要だといわれています。これについてどう思いますか？（単位：％）



【性別比較】



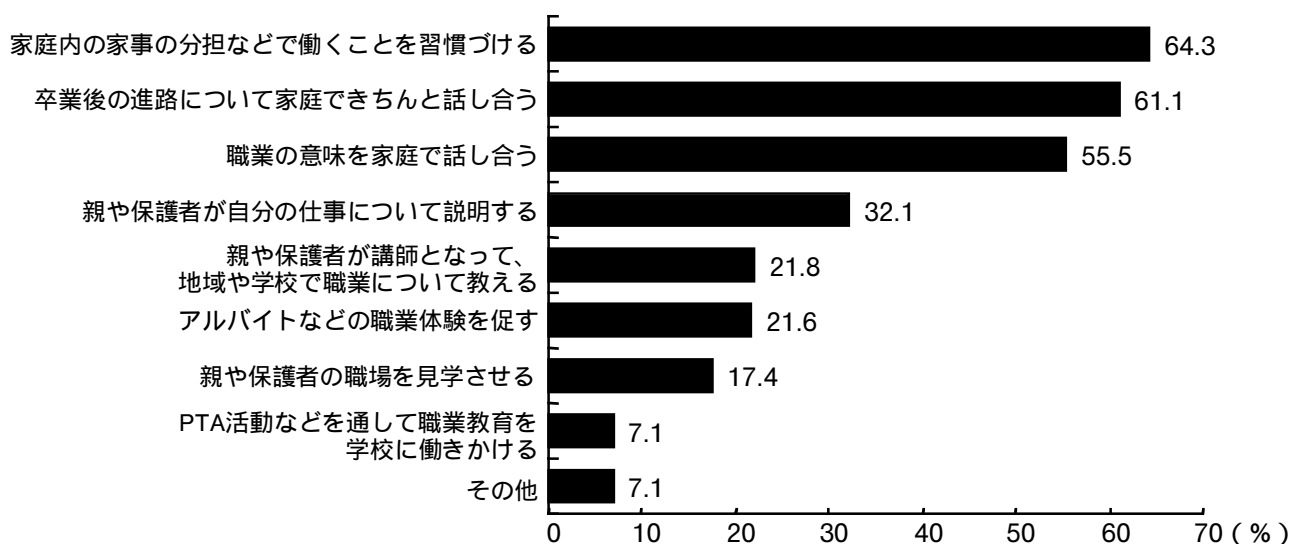
4.職業観の育成や職業技術教育のあり方について

(4) 職業観育成のために親や保護者が行なうべきこと / 家事の分担など

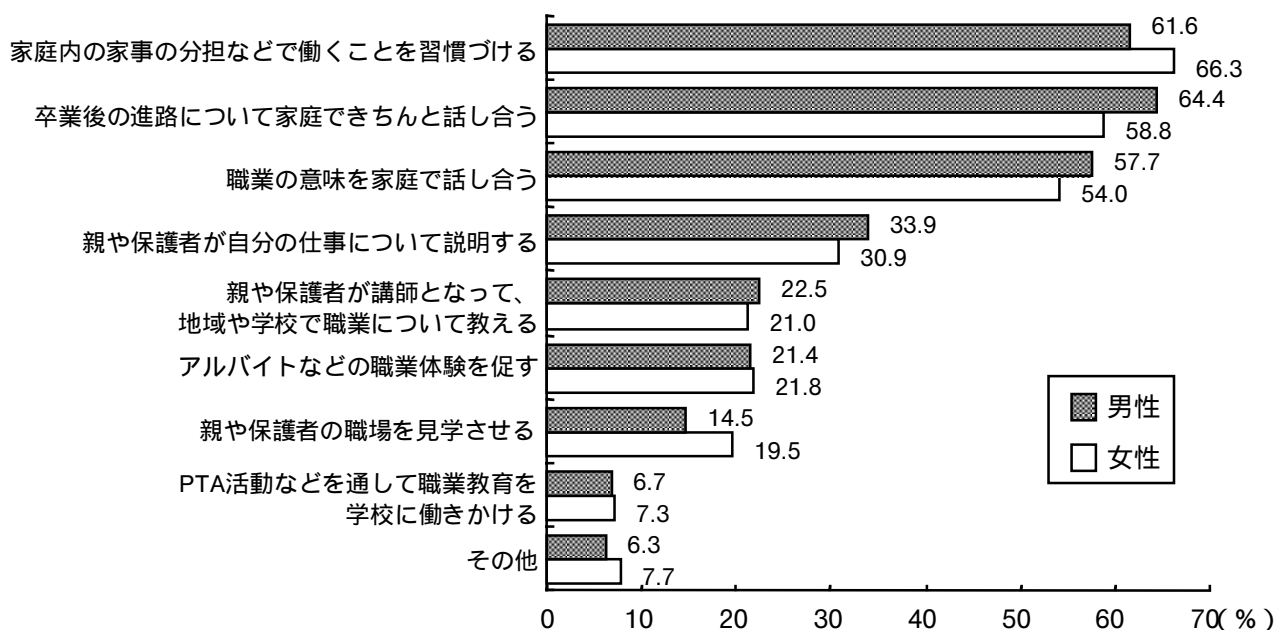
問4-3で「(職業観育成のために親や保護者の役割が)重要である」と回答した2,278名に対し、職業観育成のために親や保護者が行なうべきことについて尋ねた。

全体での第1位は「家庭内の家事の分担などで働くことを習慣づける」ことであり、女性の第1位も同じであるが、男性では「卒業後の進路について家庭できちんと話し合う」が第1位となった。

問4-4 きちんとした職業観を育成するために、親や保護者が行なうべきだと思うことはどのようなことですか？ (問4-3で「重要である」と回答した2,278名対象 / 複数回答：3つまで / 単位：%)



【性別比較】



4. 職業観の育成や職業技術教育のあり方について

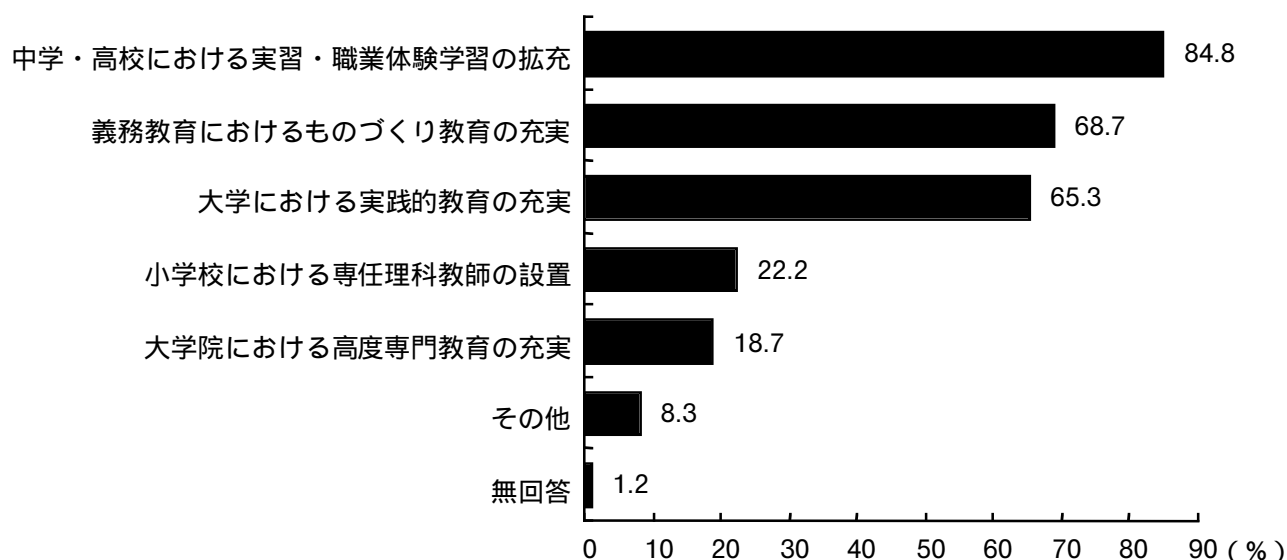
(5) 実務教育の強化に有効なこと / 「実習・職業体験学習の拡充」

学校における実務教育強化のために有効だと思うことについて尋ねた。

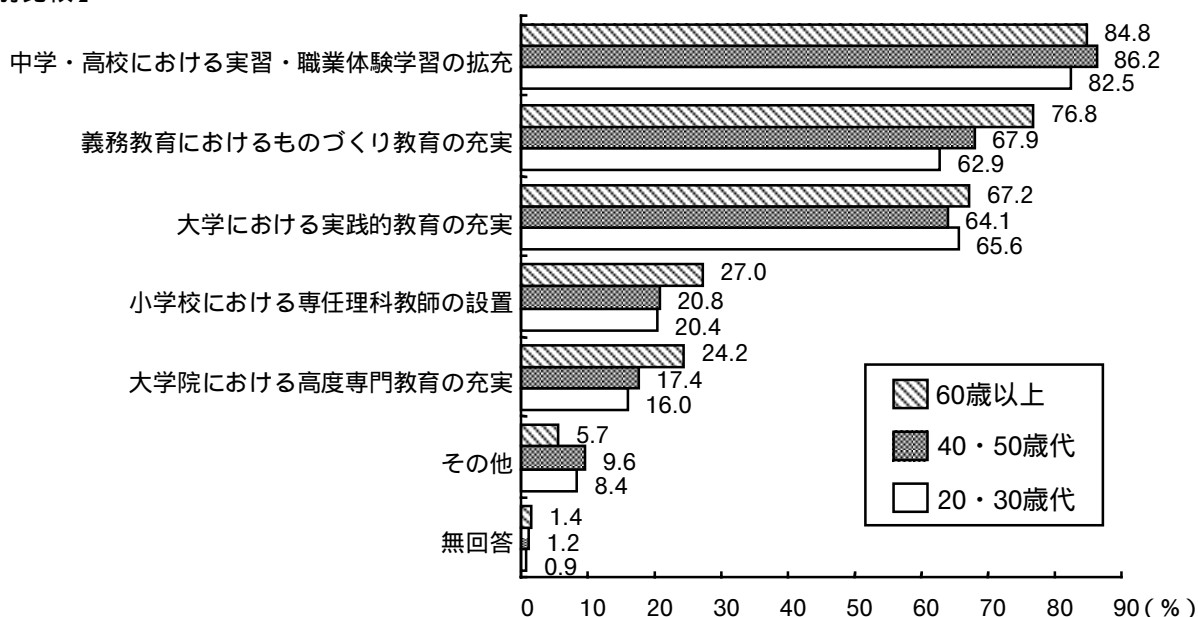
第1位は「中学・高校における実習・職業体験学習の拡充」であり、84.8%の回答を得た。続いて「義務教育におけるものづくり教育の充実」「大学における実践的教育の充実」が、6割以上の回答を集めた。

世代別では、特に「義務教育におけるものづくり教育の充実」において、高年齢層ほど有効だとする回答が多くなっている。

問4-5 人材育成の視点から、学校における実務教育の強化が必要になっています。そのために、有効だと思うことはどのようなことですか？（複数回答：3つまで/単位：%）



【世代別比較】



5. 経済界および企業の役割について

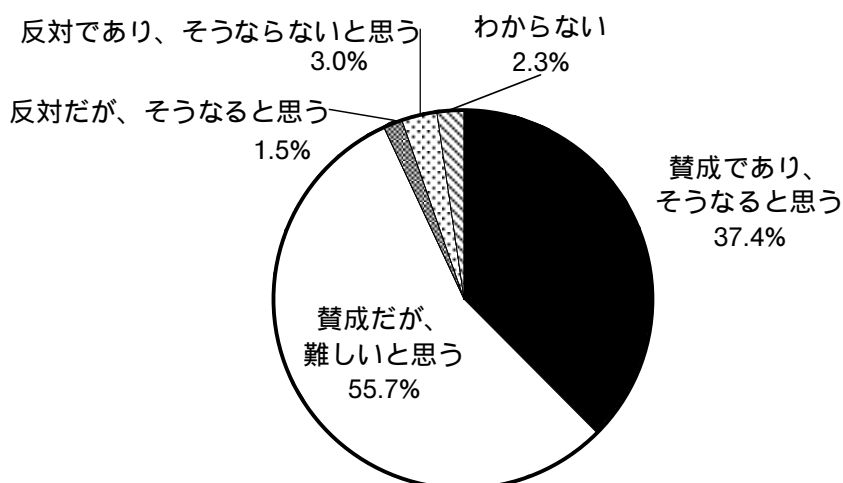
(1) 大学名を問わない採用について / 賛成回答が大多数だが、難しい？

経団連の作成した「グローバル化時代の人材育成について」の提言において、企業・経済界に求められる行動としてあげられている、「大学名を問わない採用」について、賛否と実際にそうなると思うかどうかを尋ねた。

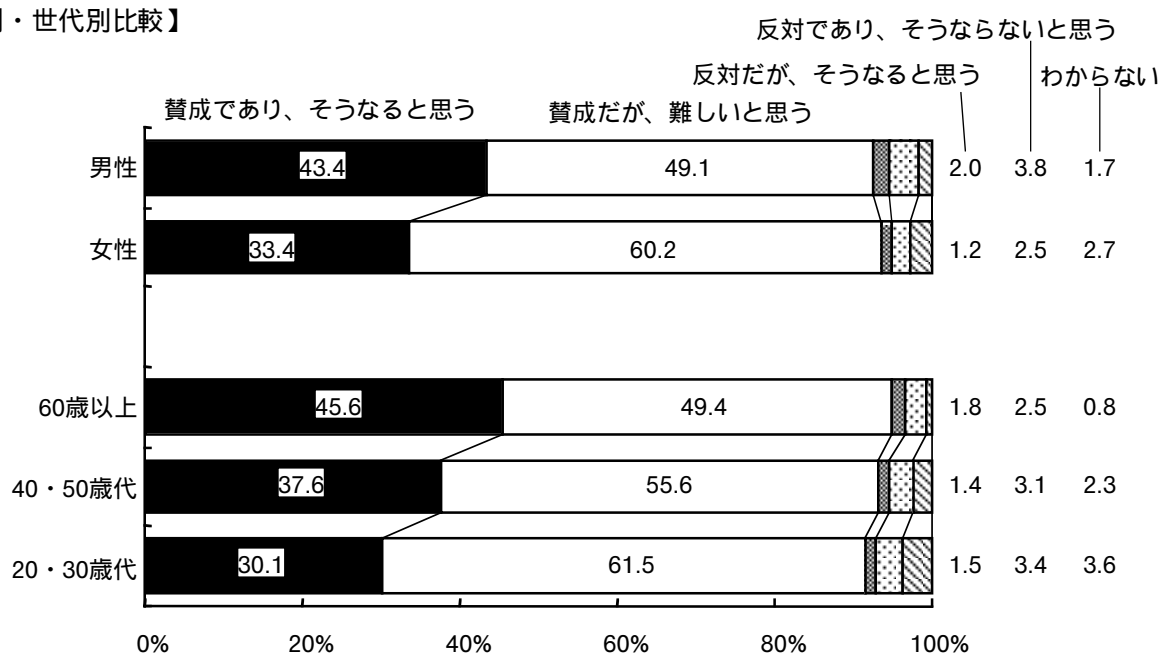
賛成回答が併せて93.1%に上ったが、「賛成であり、そうなると思う」は全体の37.4%であり、「賛成だが難しいと思う」が全体の55.7%と、過半数となった。

男性よりも女性が、また若年ほど、実際には難しいと考えている傾向がある。

問5-1 提言（「グローバル化時代の人材育成について」経団連作成）では、企業の人材採用において、「学力は必要だが、学歴は不要」という観点から、大学名を問わない採用の一層の推進を求めています。これについてどう思いますか？（単位：%）



【性別・世代別比較】



5. 経済界および企業の役割について

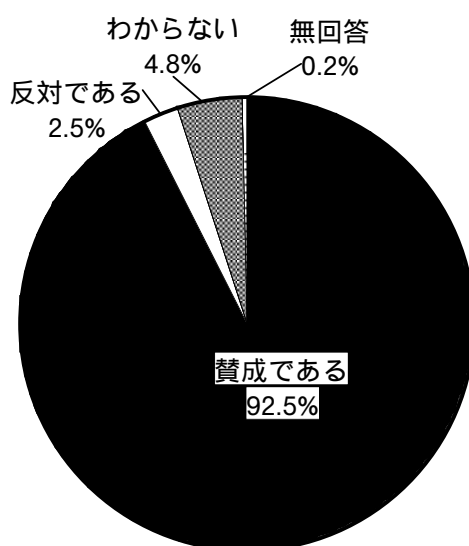
(2) 通年採用や経験者採用の促進について / 「賛成である」が92.5%

企業が、個人の能力を適切に評価し採用するために、新卒の4月一括採用方式にこだわらず、通年採用や経験者（中途）採用を促進することについて、賛否を尋ねた。

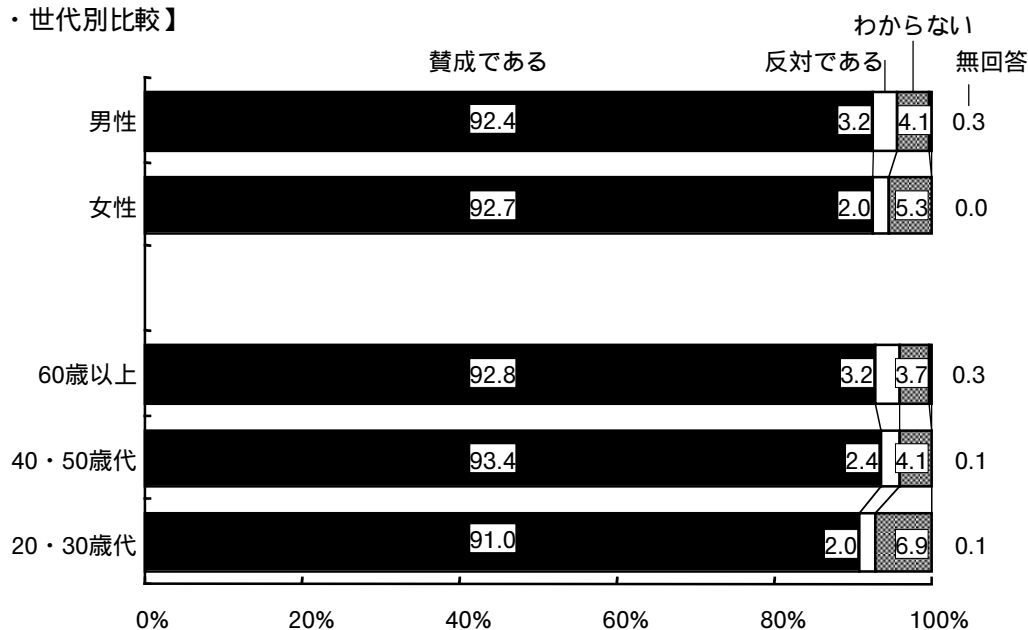
「賛成である」が92.5%と、大多数を占め、「反対である」は2.5%のみとなった。

男女・各世代において、「賛成である」が大多数であり、大きな差は見られない。

問5-2 提言（「グローバル化時代の人材育成について」経団連作成）では、個人の能力を適切に評価し採用するために、新卒の4月一括採用方式にこだわらず、通年採用や経験者（中途）採用の促進を求めています。これについてどう思いますか？（単位：%）



【性別・世代別比較】



5. 経済界および企業の役割について

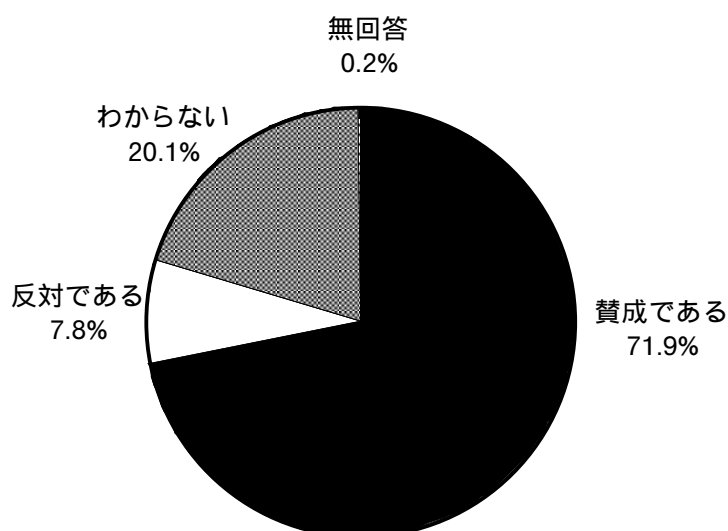
(3) 能力・業績給や年俸制の推進について / 約7割が「賛成である」

企業が、個人の能力と意欲を引き出すために、給与制度における能力・業績給や年俸制を一層推進することに対し、賛否を尋ねた。

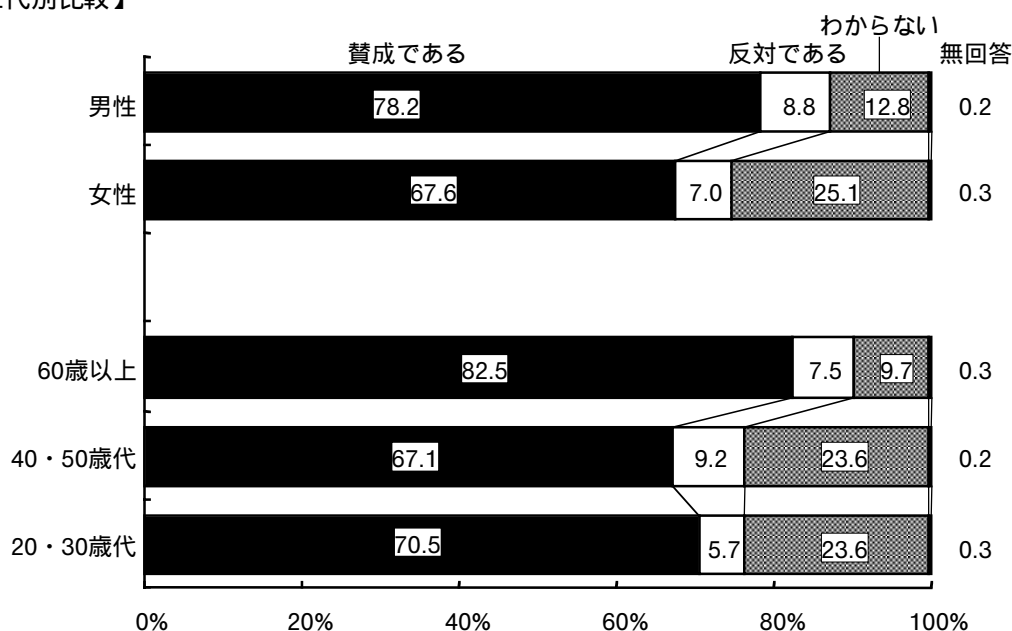
約7割の71.9%が「賛成である」と回答し、「反対である」は7.8%のみとなった。

女性よりも男性において、世代別では、特に60歳以上において、「賛成である」という回答が多く、女性や60歳未満では「わからない」とする回答が2割ほどあった。

問5-3 提言（「グローバル化時代の人材育成について」経団連作成）では、個人の能力と意欲を引き出すために、給与制度における能力・業績給や年俸制の一層の推進を促しています。これについてどう思いますか？（単位：％）



【性別・世代別比較】



5. 経済界および企業の役割について

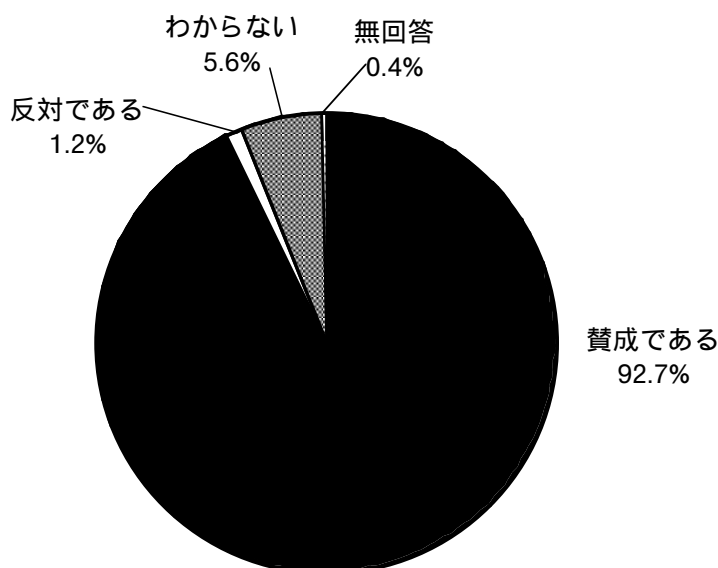
(4) 専門職制や社内公募制について / 「反対である」は、1.2%のみ

企業が、個人の能力と自由な意思による進路選択ができるように、専門職制や社内公募制の導入や推進を行なうことについて、賛否を尋ねた。

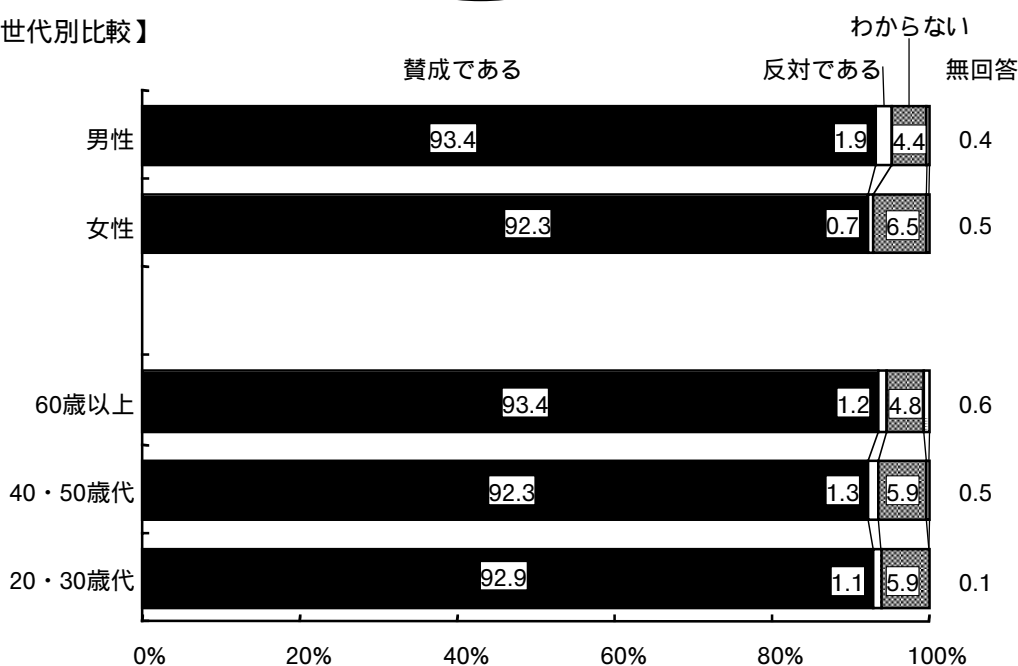
「賛成である」が92.7%を占め、「反対である」は1.2%のみであった。

男女・各世代において、「賛成である」が大多数を占めており、大きな差異は見られない。

問5-4 提言（「グローバル化時代の人材育成について」経団連作成）では、個人の能力と自由な意思による進路選択ができるように、専門職制や社内公募制の導入や推進を促しています。これについてどう思いますか？（単位：%）



【性別・世代別比較】



5. 経済界および企業の役割について

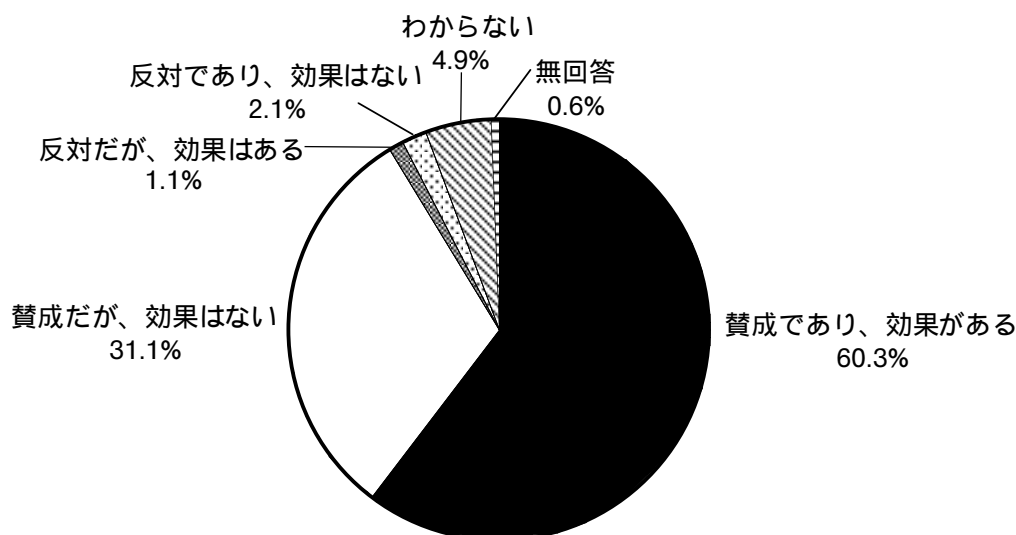
(5) 長時間残業削減や長期休暇取得促進について / 賛成回答が約9割

家庭教育を支援するために、従業員の長時間残業の削減や休暇取得を促進することについて、賛否やその効果を尋ねた。

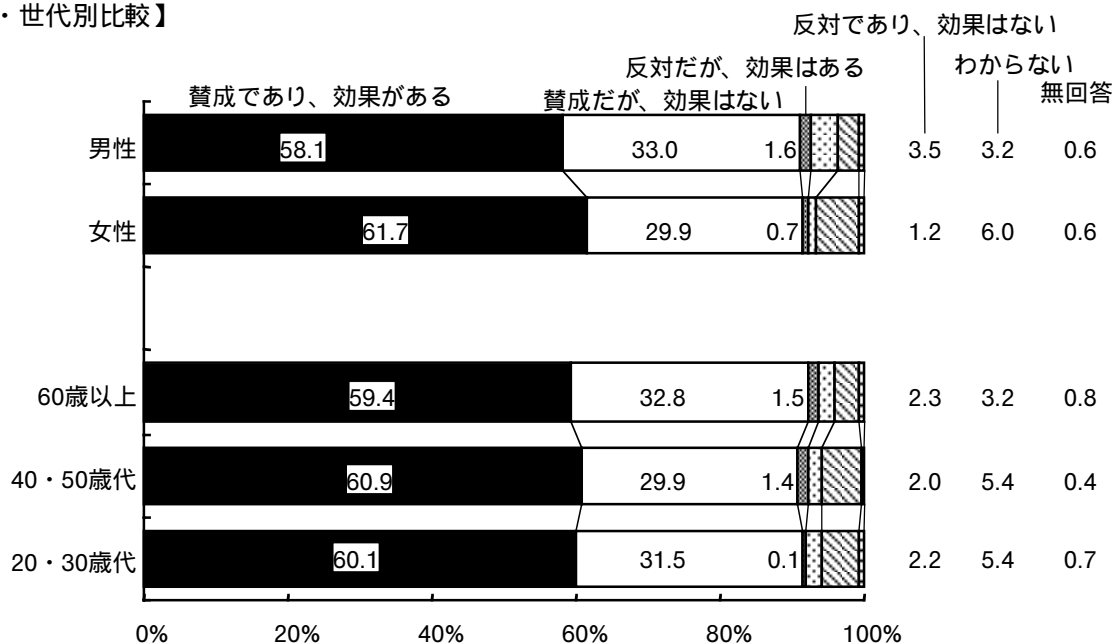
「賛成であり、効果がある」とする回答が60.3%となり、「賛成だが、効果はない」を併せると、賛成回答は9割を超えた。

賛成回答割合は男女および世代による違いはほとんどないが、あえて言えば、やや男性で「賛成だが、効果はない」とする回答が多いようである。

問5-5 提言（「グローバル化時代の人材育成について」経団連作成）では、家庭教育を支援するために、従業員の長時間残業の削減や休暇取得を促進するように、企業に対して求めています。これについてどう思いますか、また、その家庭教育支援の効果はあると思いますか？（単位：%）



【性別・世代別比較】



6.自由記述回答

(1) 人材育成に関する意見・感想 その1

「21世紀の日本経済を担う人材育成」に関する意見・感想を、自由記述方式で回答してもらった。その中から主なものを、以下に列記する。(世代・性別・職業順)

多様な観点からの意見・感想が寄せられているが、特に育成すべき人材像や、職業観の育成、家庭教育のあり方などに多くの意見が寄せられた。

教育の問題だけでなく、人材を活かす社会や企業のあり方についてコメントするものも多く寄せられている。

20歳代の意見・感想

これからの時代、新卒でも即戦力が求められると思います。自らの経験では大学の講義は、はっきり言って役に立ちませんでした。これからは、大学の講義でも、パソコンや語学力・ディスカッション能力などを育成しなければならないと思います。(男性/会社員)

個人の能力を発揮させるためには、それを適正に評価するしくみが不可欠。所属する会社からの評価だけでなく、自分に対する社会からの評価を確認できる舞台が会社員にとって必要です。狭い会社内ではなく、社会全体の視野をもって行動する人材が、次代の日本経済を担うと考えています。(男性/会社員)

現在の学校システムでは、職業に対する若者の興味は低くなると思います。もっと職業についての体験学習を増やしたりして、身をもってわかるようにしたほうがいいでしょう。(男性/会社員)

雇用における人材の流動化を進め、それぞれの人の職業選択が行ないやすくてできるシステムを推進すべきである。これにより、より自分に合う職業を探しだすことが可能となる。(女性/会社員)

現在、子供たちにいろいろ教えるべき大人たちが、教育の改善に取り組むのではなく、「自分たちのときはこうだった」といって、昔のやり方を押し付けようとしている。これからの時代に合った教育方法を大人たちが柔軟に受け入れ、改善に努めていくことが21世紀の人材育成につながっていくと思う。(女性/専業主婦)

人材育成方法が改善されて、すばらしい人材が生まれたとしても、それを受け入れる社会環境がなければ何の意味もありません。新しい人材育成よりも、すでにある人材も含めた「人材を活かす環境整備」が必要です。

(女性/その他職業)

30歳代の意見・感想

人は偏差値などの点数ですべて計ることができるわけではなく、多様な才能を持っているものだということを再認識すべきです。

(男性/会社員)

人材育成のためには、日本の教育システムについての考察が必要であると同時に、企業において、「適材適所」が実現するように、人の能力を最大限に活かすための人事システム再構築が必要だと思います。(男性/会社員)

新卒者中心の採用から、よりフレキシブルな人材採用を企業が行なうことで、人材育成の可能性が広がる。たとえば、一度社会人になってから再び大学や大学院で学ぶことなどが、より一般的にできるようになる。(男性/会社員)

職業に優劣はなく、自らの仕事に誇りが持てるようにする教育が必要。また、自分の将来の姿を中学生ぐらいからイメージできるようにすれば、自分のスキルとして何が必要かもわかり、教育効果も上がると思う。(男性/会社員)

やる気のある人の能力を伸ばしていくことが重要。教育の場でも、社会に出た後でも、そういう人をバックアップしたり指導したりすることが必要だ。(女性/会社員)

社会に出てからやりたいことが見えてくる場合もあるし、そのための専門知識が必要になることもある。会社と学校が両立できるようなくみが必要だと思います。(女性/会社員)

現在の学校教育は受験のためのものであり、能力を高めるためのものではない。新入社員を見ていると学力はあっても社会常識に欠ける人が増えてきている。また、コミュニケーション能力が低下している。国際化が進んでいる今、何も言わなくても理解してもらえんという日本型コミュニケーションでは通用しない。自分の言葉で自分の能力をアピールすることが重要になると思っている。(女性/会社員)

6.自由記述回答

(1) 人材育成に関する意見・感想 その2

たとえば父親が単身赴任や長時間残業の毎日では、家庭での教育や話し合いの時間を作る余裕はないと思う。子供たちもくたびれた大人の背中を見ては、夢のある職業観や家庭観を思い描くことはできないのではないだろう。21世紀を担う彼らのために社会的なシステムを作り上げる時期にあると思う。

(女性/パートタイム・アルバイト)

小学校から、人々が社会でどのように働いているのかを見せて、さまざまな人や仕事があることを教えて、難しいかもしれないが、子供が興味を持っている分野を伸ばしていく教育を行なえるようになれば面白いですね。

(女性/専業主婦)

現在求められているのは創造性の豊かな人材である。そのためには大学時代に、高校までに蓄えた知識を生かして、自由な発想で勉強に励むことが必要であり、大学で真剣に勉強できる環境がなければならない。また、大学の卒業を難しくすることが大事だと思う。

(女性/専業主婦)

大学での教員養成のあり方が問われている。実習に行けば、ほとんどの学生が免許をもらえるような非常に容易な制度を改めるべきだ。

(女性/専業主婦)

職業観がないのは子供ではなく親であると思う。きちんとした職業観があれば、子供の学校を名前で決めるようなこともないだろうし、その学校に入れるために、子供に教養にもならない知識を詰め込むこともないと思う。

(女性/専業主婦)

40歳代の意見・感想

若い人にとって将来が見えにくい状況にあることが問題。抽象的ではあるが、「希望が持てる社会」を作っていくことが、人材育成にもつながる。

(男性/会社員)

学生に学力は必要だが、それだけでなく、学生時代にいかに社会経験するかによって職業観が養われる。その意味で中学・高校で職業経験をさせることは意味がある。また、新卒の4月一括採用方式にこだわらない企業が増えれば、フリーターの職業経験をするなどして、自分なりの職業観を持った若者の就業を後押しすることになるのではと思う。

(男性/会社員)

フリーターの増加は職業観の希薄さもその要因だとは思うが、我々の世代が就職したときに、はたしてはっきりした職業観を持っていたかと問われると、そうでもなかったようにも思う。他にもっと原因があるのでは？

(男性/会社員)

21世紀を担う人材に最も必要なのは職業倫理です。バブル以降、老いも若きも目先の損得に右往左往している人が目立ってきました。今日の閉塞感は倫理なき時代の息苦しさにもあると思います。学校でも家庭でも、まず大人がエリを正し、子供に人の道・倫理を伝えなければなりません。

(男性/会社員)

不況で雇用が厳しくなっていることが、フリーター増加の原因の一つだと考えます。若者の雇用が確保されなくなったら日本の将来は暗くなると思います。

(男性/会社員)

長時間残業の削減や休暇取得の促進はそうあってほしい。しかし、それが家庭教育に役立つかと言われると、効果はあまり期待できない。なぜなら親の世代が学歴偏重のなかで育てられてきており、十分な家庭での教育を受けていないからである。

(女性/公務員)

「やりたいものがない」「どうしたらいいか決められない」といった消極的な理由でのフリーターの増加は問題である。小・中・高、それぞれの段階で進路や職業について考える機会を増やすべきである。社会人講師を学校が受け入れることも必要であろうし、企業が職場を開放し、生徒や学生を受け入れる日があってもよいだろう。

(女性/自由業)

父親が家庭に回帰すべきだと長い間言われてきたが、実際にそうになっている家庭がどれほどあるのか？ 両親が生き生きと働き、働くことに意義を感じ、それを子供に伝え続けければ、子供は職業観をおのずと培っていくと考えている。

(女性/パートタイム・アルバイト)

実力主義の社会にこれから向かっていくなかで、大学は「入りやすく卒業しにくい」アメリカ式にすべきである。また、オールマイティーな人間より「手に職」の専門性が必要な時代となっていくなか、ドイツのマイスター制度のように、専門職の社会的評価を与えるべきである。

(女性/パートタイム・アルバイト)

21世紀の日本経済を担う人材育成は非常に重要な問題だと考えています。そこでは日本経済を広い視野で捉え、引っぱっていく人材も重要ですが、地道に日本経済を支えていく人材の育成も大切だと思います。

(女性/パートタイム・アルバイト)

50歳代の意見・感想

小学校では一学級の人数を少なくし、長所を伸ばす教育が必要である。そのためには教師への教育が必要だろう。また、外国人教師をもっと登用し、異文化の考え方を教える必要がある。

(男性/会社員)

6.自由記述回答

(1) 人材育成に関する意見・感想 その3

戦後教育の柱である平等主義は、これからの時代には全く合わなくなってくる。チャンスは平等であるべきだが、内容は能力に応じて区別していく。それが「公平主義」であり、そうなるべきだと思う。(男性/会社員)

民間企業においては学校名による採用選抜はただちにやめるべき。それによって東大を頂点とするヒエラルキー構造が崩れ、受験競争も緩和されるだろう。(男性/会社員)

義務教育のなかで、個性のある子供たちが「いじめ」にあい、個性を伸ばせなくなっているように思う。親も子供の個性を守らないといけないが、個性を尊重できる小中高の教育環境が育てばいいと思います。目立つことによって、いじめられることが心配という環境は嘆かわしい。(男性/会社員)

少子化と生活が豊かになったなかで、子供は欲しいものが容易に手に入り、ものを手に入れる苦勞を知らなすぎます。(女性/会社員)

教育に、働いている女性がもっと目を向けられるように、休暇を取得しやすくすれば、教育と家庭がつながりやすくなる。今後の教育環境整備は、共働き家庭を視野に入れて考えなくてはならない。(女性/専業主婦)

かつてエコノミックアニマルと呼ばれた企業人間を生み出した反省の上に立って、父親として、夫としての役割を果たし、人間としてバランスのとれた男性を育成すること。女性ときちんとしたパートナーシップを結べる男性の育成という視点が大切である。(女性/その他職業)

企業にとって必要な人材は、画一的な優等生ではなく、主体性、広い視野、問題意識、プロ意識、実行力、問題解決力、リーダーシップなど、いずれかの得意分野に優れた能力を持つ、多種多様な人材である。そして、そういった人材がそれぞれの分野で能力を発揮し、総合力としての結果を出せる企業が生き残れる企業だと思います。(男性/無職)

人間は一人では生きていけない社会的動物である。小中高の時代に人間として生きるための基礎を確立することが必要。特に体験学習を多く積み、そのなかから仲間づくりに努め、逆境に強い人間を創ることが重要だと思います。

(男性/その他職業)

現在の青少年問題の根底にある課題解決のために、幼少のころからの自立性・自主性の醸成、そして他人の自主性への配慮を育成すること。フリーターも自由にさせればいいと思うが、親がかりでそれをするのは許すべきではない。

(女性/会社役員)

グローバル時代の人材育成のためには、義務教育で国際化の思想を植え付ける必要があると思います。義務教育の教員を積極的に海外に派遣し、視野を広げさせることが大切なのではないでしょうか。

(女性/専業主婦)

三つ子の魂、百までとも言われているように、小さいころの家庭教育が大切である。親が毅然たる態度で子供に接しなければ、日本経済を担うような良い人材は育たない。

(女性/専業主婦)

60歳代の意見・感想

教育は「される」ものではなく、自分の意志で受けるものである。それぞれの自助努力に対して応える体制を充実することこそが基本である。

(男性/自由業)

職業技術教育を学校教育のなかに重点的に取り込み、すべての生徒に正しい職業観と技術を身に付けさせるように必修としたい。普通高校と職業高校の垣根を取り払い、選択制を取り入れた総合高校で充実した職業・技術教育を積極的に推進することを希望する。(男性/無職)

人材育成に関して、まず気にかかるのは家庭内での子供の躰けである。親の子供に対する放任というか無責任な放置が、現代社会のゆがみとなって現われている。人材育成のためにはまず、親から教育しなければならない。高度な教育よりも「常識」が通じる人間を育てなければ、国が滅びる。(男性/無職)

70歳以上の意見・感想

日本の社会・企業では、異才・異能と呼ばれる個性の強い人間が、ともすれば組織から疎外され、活かされない傾向が一部に見受けられる。彼らの才能・能力をいっそう伸ばせるような環境をつくるべきである。(男性/無職)

アルバイトをしている若い人たちと接してみると、皆、意外にしっかりしている。親は子供たちを甘やかすことなく、また、経済的にはパラサイトさせることなく、独立するように促すべし。(男性/無職)

英語については、日本語の理解が十分でないなかで英語の勉強をしても虹蜂取らずになる。中学になってから始めたほうが良いと思います。

(男性/無職)

日本経済を担う人材とは、国際的なセンス・学問を身に付け、おじけすに堂々と海外の人と対応できる人。そして日本の伝統の誇りを持った人である。(女性/専業主婦)

教育に関するアンケート.PART2 次代の日本経済を担う人材育成に関するアンケート結果報告書

発行 / 財団法人 経済広報センター

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル 3階

本報告書に関するお問い合わせは、国内広報部・社会広聴グループまでお願いします。

TEL 03-3201-1412 FAX 03-3201-1404

発行日 / 2000年9月