

若手社員の「仕事に必要な能力」と 能力形成に役立つ 「学生時代の学び・経験」について



大阪商工会議所 人材育成委員会

お問い合わせ先

大阪商工会議所
人材開発部 大阪企業家ミュージアム
〒541-0053 大阪市中央区本町1-4-5 大阪産業創造館B1F
TEL06-4964-7601 FAX06-6264-6011



あすをいく きょういく の おおさか

ねらい

激しい変化の時代を生き抜く力の源泉が「人」であることは言うまでもない。とりわけ、資源の乏しい我が国にとって、よき人材を育成することの意義は極めて大きい。

しかしながら、そうした人材の供給サイドである学校・家庭と、需要サイドである産業界、中でも大口需要を擁する企業との間には、“求める人材像”をめぐって、明らかにギャップが存在する。人材立国たるべき我が国にとって、両サイドが互いの実態をよく知らないまま、異なる方向に向かって、懸命の努力を続けることは膨大な社会的損失を招きかねない。何よりも、両者の相互理解とギャップの解消が喫緊の課題である。

そこで、まずは産業界から一步を踏み出すべく、今回、「企業が求める若手人材像」を提示するための大規模な調査を実施した。大阪商工会議所では、在阪企業の人事部長111人、入社10年までの頑張っている若手社員895人を対象に、「若手社員に求められる仕事の能力は何か」「仕事に必要な能力を形成するのに役立つ学生時代の学びや体験は何か」等についてアンケート調査を行い、その結果を取りまとめた。

こうした結果を教育界・家庭をはじめとして、広く社会に情報発信することにより、両サイドの対話の促進と相互理解への契機としたい。

**人事部長111人、頑張っている若手社員
895人に聞きました!!**



本調査からいえること

意 義

●「企業が求める若手人材像」を集約

企業の若手社員が「仕事をする上で自分に必要とする能力」、企業が求める「若手人材像」について、これまで各社ごとに個別に描かれていた能力や人材像を集約し、共通化することができた。

わかったこと

●仕事に必要な能力形成と学生時代の学び・経験には相関あり

仕事に必要な能力の形成と学生時代の学び・経験には相関があることがわかった。意思伝達に関わる「コミュニケーション能力」をはじめ、いくつかの能力の形成について、クラブ活動や友人、先輩・後輩との交わり、アルバイトなど、学生時代の「社会的な体験」が役立っているとする人が多い。

- 学生時代に影響を受けた言葉やアドバイスは「先生」「クラブ活動の指導者」からが圧倒的に多い。(42%)
- 学生時代に「競争」を経験しておくことは会社で役に立っている。(83%)
- 家庭や学校でのしつけは社会人になってから役立っている。(90%)



これらの仕事に必要な能力の形成について、現行の学校教育カリキュラムに、具体的なプログラムとしてほとんど盛り込まれていないことは大きな問題である。今後は、例えば「コミュニケーション能力」の開発・向上を目的として、「総合的な学習の時間」「ホームルーム」などを活用した討論やディベートの体験教育が必要となるのではないかと。

また、現在、就業意欲の希薄な若者の急増を背景として、全国の学校で、初等教育段階から、職業観の養成を目的とした「キャリア教育」に取り組む動きが始まっている。

キャリア教育を実効あるものにするには、上記のような社会的な体験学習が不可欠である。産業界としては、学校教育の現場に対して、職場見学、ジョブシャドウイング(※1)、インターンシップ(※2)等の機会を提供し、積極的な支援・協力を行っていきたいと考える。

(※1) 専門性を伴う職業についている人と行動をとるに、その職業を学ぶ就業体験。
(専門の領域はどのようなものかを理解するため、生徒・学生は社員に影(Shadow)のようにくっついて、その行動を見るスタイル)

(※2) 生徒・学生が在学中に企業・店舗・工場などで就業体験を行う制度。

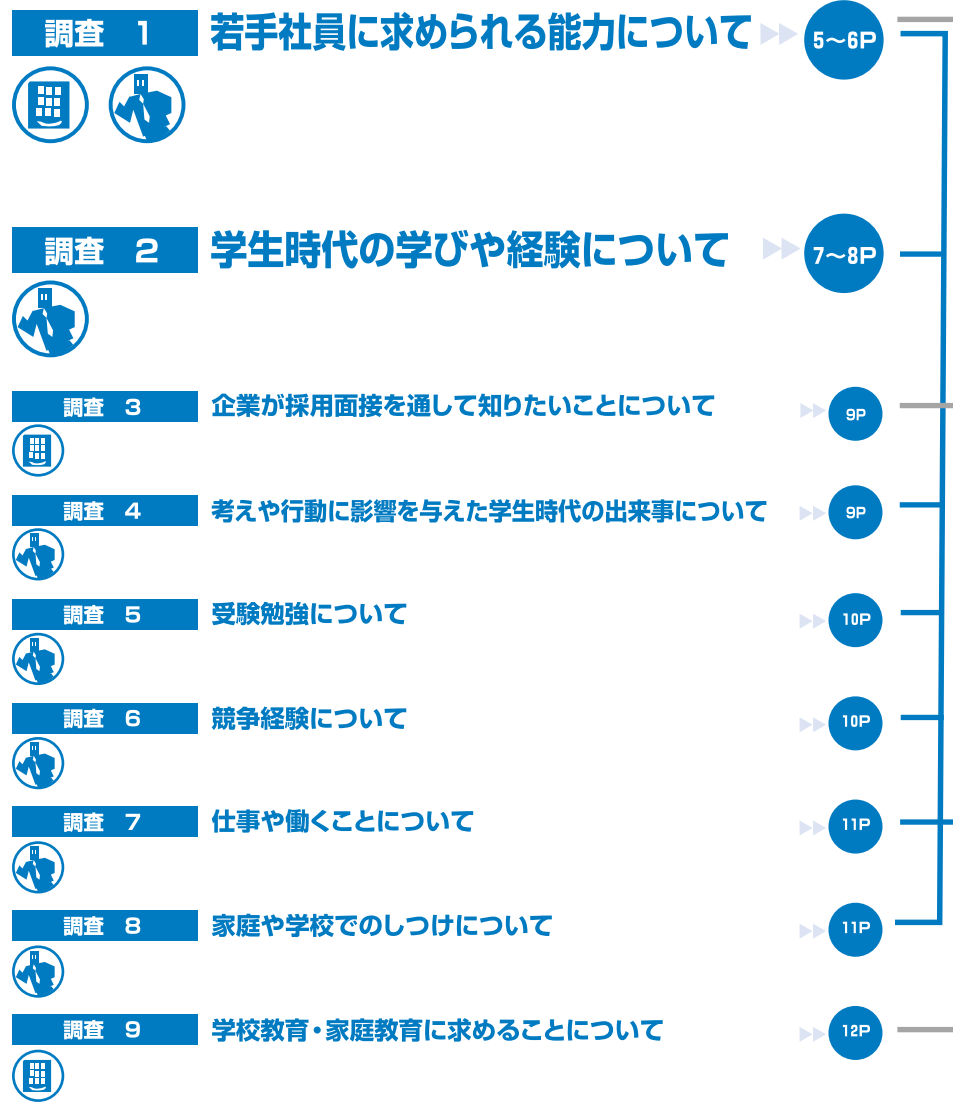


人事部長111人、頑張っている若手社員895人にアンケート



調査結果

調査対象



調査概要

調査目的	●「企業が若手社員に求める能力」は何かを明らかにする
	●仕事に必要な能力のうち「学生時代に身に付けておくべき能力」は何かを明らかにする
調査期間 平成16年5月10日～5月31日	
●企業が求める若手人材像に関するアンケート	
調査対象	大阪商工会議所会員企業を中心に152社の人事部長 →回収111社(73%)
調査内容	(1)自社の若手社員(入社10年頃)に必要な能力について (2)自社の若手社員に不足している能力について (3)その他
●若手社員に必要とされる能力に関するアンケート	
調査対象	大阪商工会議所会員企業32社の入社10年までの頑張っている若手社員1065人 →回収895人(84%) 職種:「営業職(286人)」、「技術職(199人)」、「技能職(112人)」、「スタッフ職(298人)」の4職種
調査内容	(1)自分が仕事を行う上で必要な能力について (2)自分が仕事を行う上で不足している能力について (3)自分が仕事を行う上で役に立っている学生時代の学びや経験について (4)その他

職業的発達にかかわる諸能力

国立教育政策研究所生徒指導研究センター
「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み」に沿って調査項目を分類

49の能力・特性

これらの能力・特性の仕事への
必要性を聞きました

人間関係形成能力
他者の個性を尊重し、自己の個性を
発揮しながら、
様々な人々とコミュニケーションを
図り、協力・共同してものごとに取り
組む力

自他の理解能力
自己理解を深め、他者の多様な個性
を理解し、互いに認め合うことを大
切にして行動していく能力

コミュニケーション能力
多様な集団・組織の中でコミュニケ
ーションや豊かな人間関係を築きな
がら、自己の成長を果たしていく力

情報活用能力
学ぶこと・働くことの意義や役
割及びその多様性を理解し、幅
広く情報を活用して、自己の進
路や生き方の選択に生かす力

情報収集・探索能力
進路や職業などに関する様々な情
報を収集・探索するとともに必要な
情報を選択・活用し自己の進路や生
き方を考えていく能力

職業理解能力
様々な体験等を通して、学校で学ぶ
ことと社会・職業生活との関連や、
今しなければならぬことなどを
理解していく能力

役割把握・認識能力
生活・仕事上の多様な役割や意識及
びその関連などを理解し、自己の果
たすべき役割などについての認識
を深めていく能力

将来設計能力
夢や希望をもって将来の生き方
や生活を考え、社会の現実を踏
まえながら、前向きに自己の将
来を設計する力

意志決定能力
自らの意志と責任でよりよい
選択・決定を行うとともに、そ
の過程での課題や葛藤に積極
的に取り組み克服する力

選択能力
様々な選択肢について比較検討し
たり、葛藤を克服したりして、主体
的に判断し、自らにふさわしい選択
・決定を行っていく能力

課題決定能力
意志決定に伴う責任を受け入れ、選択
結果に適応するとともに希望する進
路の実現に向け、自ら課題を設定して
その解決に取り組む能力

1 相手の考えを引き出しながら、真意を理解する力
2 相手に応じた適切な方法で支援・指導する力
3 周囲から注目されようとする
4 人の考えや行動に興味・関心をもとうとする
5 人の気持ちを大切にしようとする
6 相手を広い心で受け入れようとする
7 自分の気持ちや考えを気軽に表現しようとする
8 多くの人と接し交際範囲を広げていこうとする
9 自分自身の強みや弱みを客観的にとらえようとする
10 誠意をもって取り組もうとする
11 様々な角度からチームや組織の状況を理解する力
12 自分の思いを伝えて相手を動かす力
13 周囲とナレッジを共有しながら、ともに成長していく力
14 人とのつながりを求めようとする
15 人や組織に影響を与えようとする
16 ストレスやプレッシャーの中で、感情や気持ちの安定を保とうとする
17 内外の様々な情報を収集する力
18 様々なものの見方や意見を柔軟に受け入れようとする
19 考えをめぐらすことを好むこと
20 幅広い知識を吸収しようとする
21 新しいものに興味や関心をもつこと
22 新しいものやアイデアを生み出そうとする力
23 担当職務の専門知識を身に付ける
24 担当外でもしておくべき一般的な知識
25 英語などの外国語の会話力
26 パソコンなどの情報を操作する力
27 チームに貢献し、役割を果たす力
28 社会の役に立とうとする
29 物事を合理的に考えようとする
30 状況変化にフレキシブルに対応しようとする
31 どのような状況でも自分の可能性を信じようとする
32 ビジョンを打ち出し、実現プランを立てる力
33 実効性のある企画を立案する力
34 計画的、効率的に業務を推進する力
35 理想を重視しようとする
36 規律を守り、物事を計画的に進めていこうとする
37 機敏に行動しようとする
38 安全・確実に物事を進めようとする
39 根気強く一つのことを続けていこうとする
40 高い理想を掲げ、それを実現しようとする
41 物事の本質を見極める力
42 様々な状況下で適切に判断する力
43 事実に基いた現実的な考え方をしようとする
44 物事を納得のいくまで掘り下げようとする
45 常に自らを高めていこうとする
46 周囲に依存せずに自分の意思で行動していこうとする
47 困難にめげず最後までやり抜こうとする
48 結果が悪い場合でも、原因は自分にあると考える
49 人に負けたくないと思うこと



若手社員に求められる能力について



人事部長・若手社員とも“いい仕事をするのに必要な能力”については、ほぼ共通の認識

企業の人事部長・若手社員の双方に「49の能力・特性」（4ページ）の中から“いい仕事をするのに必要な能力”を聞いた。

■いい仕事をするのに必要な能力は何か？

若手社員に求められる「仕事に必要な能力」 トップ10

企業が若手社員に求める能力	順位	若手社員が自分に必要だと思う能力
担当職務の専門知識を身に付ける	1	物事の本質を見極める
常に自らを高めていく	2	担当職務の専門知識を身に付ける
困難にめげず、最後までやり抜く	3	様々な状況下で適切に判断する
状況変化にフレキシブルに対応する	4	状況変化にフレキシブルに対応する
誠意をもって取り組む	5	常に自らを高めていく
物事の本質を見極める	6	困難にめげず、最後までやり抜く
様々な状況下で適切に判断する	7	自分の思いを伝えて相手を動かす
自分の思いを伝えて相手を動かす	8	幅広い知識を吸収する
チームに貢献し、役割を果たす	9	誠意をもって取り組む
計画的、効率的に業務を推進する	10	計画的、効率的に業務を推進する

■こんな若手人材が求められる

企業が求める若手人材像

対課題

- ・本質を見極め、自ら課題を発見している
- ・変化にスピーディーに対応している
- ・困難にくじけず、最後までやり抜いている

对他者

- ・摩擦や競争を避けて、自分の考え・意見を伝えている
- ・人に関心があり、世代や価値観を超えてコミュニケーションしている
- ・組織の一員としての役割を果たしている

對自己

- ・専門分野・得意分野で強みを発揮している
- ・積極的・継続的に学び、自分の市場価値を高めている
- ・目標を高く掲げ、誠実に努力して達成している



まとめ

- 若手社員が仕事をするのに必要な能力については、各社人事部長、若手社員とも、ほとんど共通している。但し、人事部長が“仕事に向かう姿勢・態度”をより上位に上げているのに対し、若手社員は具体的な“職務遂行能力”をより重視する傾向がある。
- 求める人材像をキーワードでまとめれば―「自分で課題を設定」し、解決に向けて広く知恵を集めるため「摩擦を恐れずコミュニケーション」し、「ちょっとやそつではくじけない」若手社員―となる。

頑張っている若手社員に聞きました

入社した時に不足していた能力について

■入社した時に特に不足していた能力は何か？

●「外国語の会話力」が断トツ

入社時に特に不足していた能力	割合
英語などの外国語の会話力	39%
ビジョンを打ち出し、実現プランを立てる	15%
自分の思いを伝えて相手を動かす	15%
実効性のある企画を立案する	13%
新しいものやアイデアを生み出す	12%
人や組織に影響を与える	11%

努力した人
入社後不足を補うのに

割合

28%

26%

※49項目の中から「特に不足していた」能力を1人・3つまで選択

若手社員が自らを振りかえって、「入社時に“特に不足していた”」（学生時代に身につけていなかった）と思う能力は、「外国語の会話力」（39%）が際立っている。パソコン操作や一般知識、職務知識に比べて、外国語の会話能力の習得の難しさを感じているが、入社後に習得のための努力をしている人は少ない。

一方、自分の思いを伝えたり、人や組織に影響を与えるといったコミュニケーション能力（26%）や、自分なりのビジョンや実効性のある企画を立てる能力（28%）の不足が次に上げられている。これらの能力は仕事をやってみて初めて実感できるものであり、容易に身につけられるものではないが、能力の向上に向けて意識して努力している。

能力不足で入社後に困ったこと、苦労したこと（事例）

- 全体・将来像を描かないまま、目先の業務処理に追われ消耗した。
- 話の論理的な組立てや相手を説得しようとする気がなく、自己満足の議論をしていた。
- 社内外のネットワークがなく、自分だけで考え込んで煮詰まってしまった。
- 自分の弱みを「恥ずかしいこと」として、隠すことばかりに終始し、結果的に業務に支障をきたした。
- 学生時代に自分を高める努力はしたが、他人やチームの役に立つという意味がわからなかった。

学生時代の学びや経験について



仕事に必要な能力のいくつかは
学生時代の「社会体験」を通じて培われた

若手社員に学生時代を振り返ってもらい、「現在の仕事に役立っている学生時代の学びや経験は何か」、「その学びや経験を通してどのような能力が身に付いたか」を聞いた。

現在の仕事に役立っている学生時代の学びや経験は何か

どのような機会に経験したか			どのようなことを経験したか		
小学校	学校で	・学級委員、児童会の活動 ・学科の勉強 ・友人との交わり	17% 17% 15%		・リーダーシップ ・読み書き計算、幅広い学び ・仲間との協力
	学校外	・スポーツ ・習い事 ・遊び	25% 17% 17%		・最後までやり遂げること、競争 ・マナー、一般常識 ・仲間との協力
中学・高校	学校で	・学校の部活動（体育系） ・学科の勉強 ・友人、先輩、後輩との交わり	41% 17% 14%		・リーダーシップ、競争、限界まで努力すること ・最後までやり遂げること ・仲間との協力
	学校外	・受験、受験勉強（塾） ・友人、先輩、後輩との交わり ・アルバイト	25% 22% 14%		・競争、最後までやり遂げること、限界まで努力すること ・仲間との協力、対話 ・マナー、一般常識
大学・大学院	学校で	・専門分野の勉強、研究 ・部、サークル活動（体育系） ・友人、先輩、後輩との交わり	38% 28% 14%		・深く掘り下げて学ぶこと、論理的思考力 ・リーダーシップ ・論議、対話、仲間との協力
	学校外	・アルバイト ・友人、先輩、後輩との交わり ・就職活動	54% 10% 7%		・マナー、一般常識、ビジネス社会の仕組みを知ること ・対話、仲間との協力 ・将来やりたいことを見つけること

仕事に必要な能力と学生時代に培った能力との関連

若手社員の仕事に必要な能力	
企業、若手社員のランキング上位	
専門知識を身に付ける	大学・大学院
常に自らを高めていく	
困難にめげず、最後までやり抜く	小学校 中学・高校 大学・大学院
状況変化にフレキシブルに対応する	小学校 中学・高校 大学・大学院
誠意をもって取り組む	
物事の本質を見極める	大学・大学院
様々な状況下で適切に判断する	大学・大学院
自分の思いを伝えて相手を動かす	小学校 中学・高校 大学・大学院
チームに貢献し、役割を果たす	小学校 中学・高校 大学・大学院
計画的、効率的に業務を推進する	
幅広い知識を吸収する	
新しいものやアイデアを生み出す	

対人能力 基本特性



学生時代の学びや経験を通して身についた能力		
小学校		
学校で	チームに貢献し、役割を果たす	35%
	自分の思いを伝えて相手を動かす	28%
	状況変化にフレキシブルに対応する	27%
	教養、常識的知識を身に付ける	25%
	相手の話を聞き、相手を理解する	23%
	人に関心をもち、人に関わる	22%
	組織の状況を認識する	21%
	困難にめげず、最後までやり抜く	20%
	チームに貢献し、役割を果たす	27%
	状況変化にフレキシブルに対応する	24%
学校外で	教養、常識的知識を身に付ける	23%
	高い目標を掲げ達成する	22%
	困難にめげず、最後までやり抜く	20%
	自分の思いを伝えて相手を動かす	20%
	組織の状況を認識する	20%
中学・高校		
学校で	チームに貢献し、役割を果たす	44%
	高い目標を掲げ達成する	36%
	自分の思いを伝えて相手を動かす	33%
	組織の状況を認識する	32%
	相手の話を聞き、相手を理解する	28%
	困難にめげず、最後までやり抜く	26%
	周囲と協力してともに成長する	25%
	ストレスやプレッシャーに打ち勝つ	23%
	高い目標を掲げ達成する	25%
	教養、常識的知識を身に付ける	24%
学校外で	状況変化にフレキシブルに対応する	23%
	困難にめげず、最後までやり抜く	22%
	自分の思いを伝えて相手を動かす	21%
	相手の話を聞き、相手を理解する	21%
	チームに貢献し、役割を果たす	20%
大学・大学院		
学校で	専門知識を身に付ける	45%
	自分の思いを伝えて相手を動かす	36%
	チームに貢献し、役割を果たす	35%
	教養、常識的知識を身に付ける	33%
	物事の本質を見極める	32%
	情報を収集する	28%
	高い目標を掲げ達成する	27%
	組織の状況を認識する	26%
	自分の思いを伝えて相手を動かす	34%
	状況変化にフレキシブルに対応する	33%
学校外で	社会の役に立つ	33%
	相手の話を聞き、相手を理解する	29%
	様々な状況下で適切に判断する	29%
	困難にめげず、最後までやり抜く	27%
	人に関心をもち、人に関わる	26%

まとめ

■若手社員自身が学生時代を振り返って、現在、仕事をするために必要な能力の中で、「学生時代の学びや経験を通して身に付けることができた」という能力は以下の通り。

対人能力

- 自分の思いを伝えて相手を動かす力
- チームに貢献し役割を果たす力

基本特性

- 困難にめげず最後までやり抜く力
- 状況変化にフレキシブルに対応する力

さらに、大学・大学院時代には、「専門知識」のほか、「物事の本質を見極める力」「様々な状況下で適切に判断する力」といった対課題能力が身に付いたとされる。

■中でも、コミュニケーション力やリーダーシップに関わる「自分の思いを伝えて相手を動かす力」は、若手社員に必要なだが不足している能力として認識される一方、小学校から大学・大学院までの各時代に、学校内外で身に付けることができる能力としても上位を占めている。

なお、これらの能力は、小学校、中学・高校時代のクラブ活動や仲間との交わり、大学時代のアルバイトなど、学校内外での「社会体験」を通じて培われたとする人が多い。

対人関係能力の形成には、早い時期から、集団の中で社会的な経験を積むトレーニングが欠かせないとする。学生時代を通じて積極的に身に付けるべき能力ではないか。

企業が採用面接を通して知りたいことについて

採用面接時ではこんなことを聞く

●「学生時代の取り組み」「人間性・人柄」「志望理由」は60%以上の企業が確認
採用面接時に「これだけは聞いておきたい」という質問を各社上位3項目ずつ挙げてもらった。

	質問項目		質問によって見定めること
1	学生時代に取り組んだこと	65%	知識、好奇心、集中力、向上心 など
2	人間性、人柄（自己アピール）	61%	自己分析力、社会生活への適応性 など
3	当社への志望理由	60%	入社の本気度合い、熱意、職業観 など
4	入社してからやりたいこと	37%	将来の目標やビジョン、キャリア観 など
5	これまでの成功/失敗経験	18%	達成志向、心身のタフさ、問題解決力 など
6	就職活動の状況	11%	業界への興味、現状分析、積極性 など

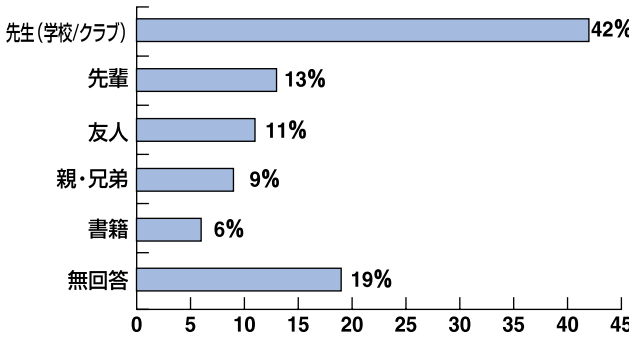
具体的な質問（事例）

- 人と接することは好きか。学生以外の人と接しているか。付き合いにくい相手にはどう対処するか。
- これまでにどんな失敗や挫折を経験し、どのように切り抜けたか。
- これまでの人生で「一皮むけた」と思える経験は何か。何をきっかけに、どのように成長したか。
- 自分の考えや行動に大きな影響を与えた人物・書物・出来事はあるか。
- 何かのリーダーになったことはあるか。リーダーにとって最も重要なことは何か。
- 毎日、新聞を読んでいるか。継続的に学ぶ習慣があるか。社会に出てからも学ぶ意欲があるか。
- 自分自身の10年後はどうなっていると思うか。
- 「働く」ということは自分にとって、どのような意義をもつのか。
- 突拍子もない質問を浴びせ、動転する中での臨機応変の対応を見る。

考えや行動に影響を与えた学生時代の出来事について

学生時代に影響を与えた言葉やアドバイスは誰から？

●中学・高校時代の「先生」、クラブ活動の「監督・顧問」が圧倒的
アドバイスを受けたことによる変化として「自分にもできる」「得意なものを伸ばせばよい」「あきらめない」など前向きな気持ちをもてるようになったとする意見が多い。



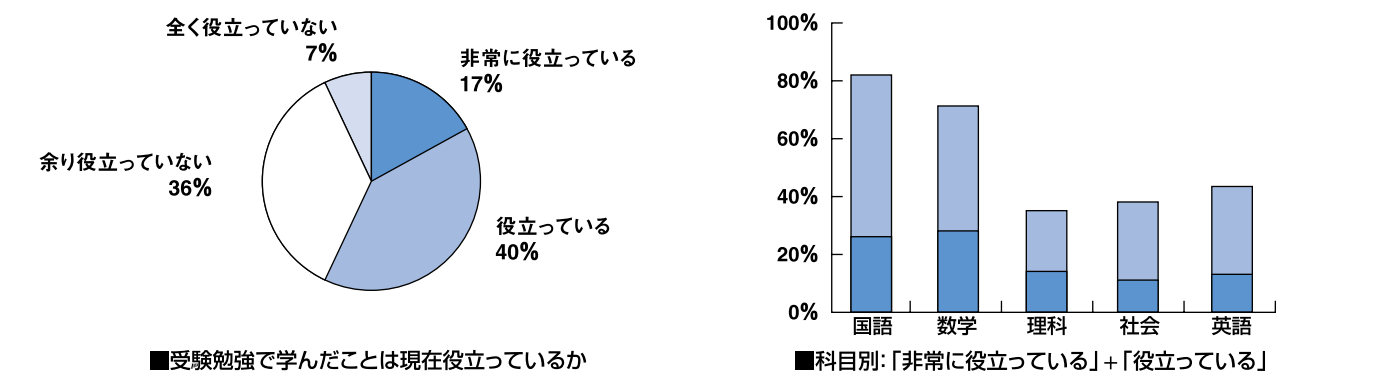
自由記述

●高校の部活の先生から:「キャプテンや幹部はえらいのではない。一番下だと思って雑用もやれ」(リーダーシップ、率先垂範)
●中学校の先生から:「大きな失敗をしても、10年たったら思い出になる」(チャレンジ精神)
●小学校の先生から:「努力は天才に勝る」
●工務店経営の父親から:「建てた家はいつまでも残る」(ものづくりの尊さ)
●大学の教授から:「社会に出たら、電車が遅れたからという言い訳は通用しない」(自己責任)

受験勉強について

受験勉強で学んだことは役に立っているか？

●「役に立っている」という人は57%
受験勉強で学んだことは57%の人が「役に立っている」と回答。
学科別では「国語」「数学(算数)」が役立っているという人が多い。



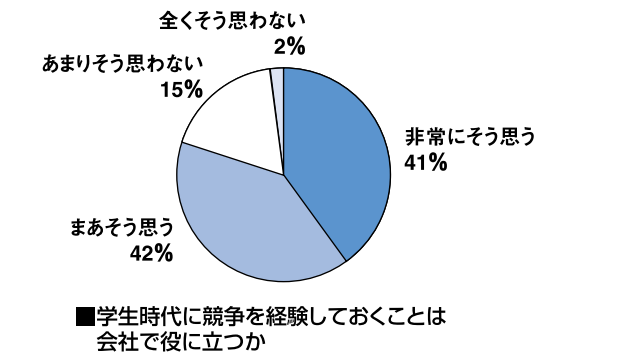
自由記述

●社会生活を営むために必要な基礎学力・知識が身についた。
●人生のある時期に1つの目標に打ち込んだという経験が大切だ。
●自分なりの学びのスタイル、プロセスをもつことができ、仕事にも活かせる。
●理数系科目を学ぶことで、論理的な思考力が訓練された。
●世界史の話題は営業先でのトークのネタとして重宝している。
●受験に関係のある科目しか勉強しなかった。もっと幅広い関心をもてばよかった。
●受験英語はあまり役に立たない。英会話は「英語」とは別のジャンルのものだ。

競争経験について

競争経験は役に立っているか？

●「会社で役に立っている」が83%
「受験以外の競争経験」については70%が「経験あり」。そのほとんどはクラブ活動でのレギュラー争いやライバルとの競争。学生時代の競争経験は83%が「会社で役に立っている」と評価している。



自由記述

●競争がないと進歩もない。競争や勝ち負けに慣れることが必要だ。
●負けることで自分を振り返ることができる。負けたときから工夫が始まる。
●挫折から立ち直る経験は必要だ。負けた人の気持ちも理解できるようになる。
●競争がいきすぎるとヤル気をなくすこともある。

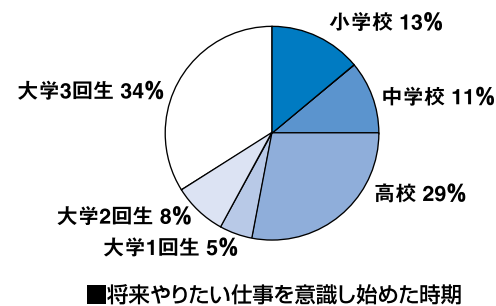
調査 7 頑張っている若手社員に聞きました

仕事や働くことについて

■やりたい仕事を意識し始めたのはいつか？

●就職活動が始める大学3回生が最も多い

将来の自分の仕事について具体的に考えるのは、就職活動が始まる「大学3回生」、「高校生」の時期となっている。一方、小学校、中学校を合わせると24%となり、この頃から将来のやりたい仕事に対する意識が芽生えていることがわかる。



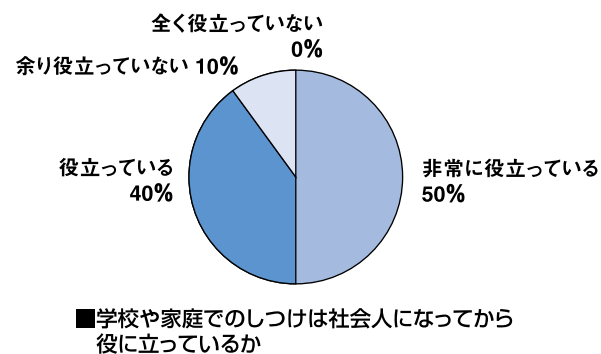
調査 8 頑張っている若手社員に聞きました

家庭や学校でのしつけについて

■学校や家庭でのしつけは社会人になってから役に立っているか？

●90%が社会人になってから「役に立っている」

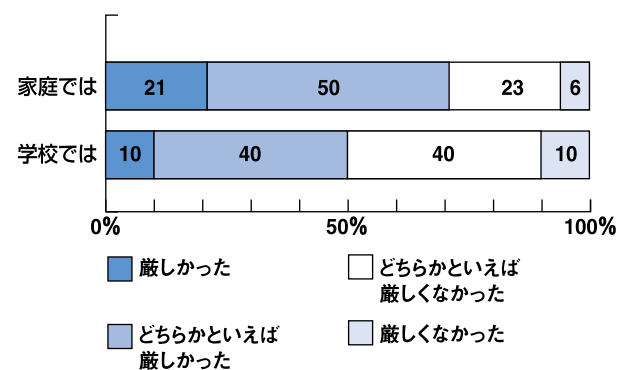
「役に立っている」と答えた人のうち、社会人としての基本である礼儀やマナーは早いうちに身に付けておくべきとする人がほとんど。



■家庭、学校でのしつけは厳しかったか？

●家庭では70%、学校では50%が「厳しかった」

しつけが厳しかった時期は、家庭では「小学校まで」（46%）、学校では「中学・高校まで」（69%）が最も多い。

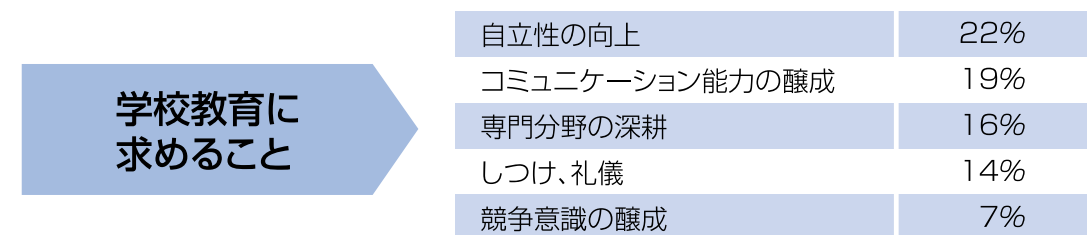


調査 9 人事部長に聞きました

学校教育・家庭教育に求めることについて

■企業が「学校教育」に求めることは？

●「自立性」を高め、「コミュニケーション能力」を身に付けることを期待

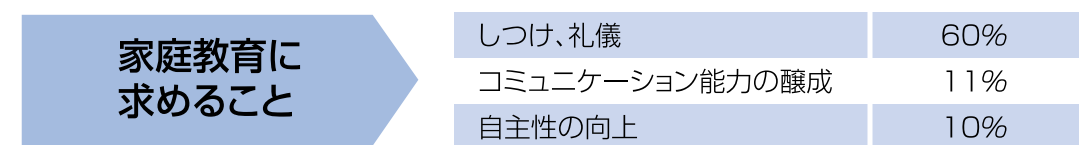


自由記述

- 新入社員に基本的な学力レベルの低下が目立つ。ゆとり教育の影響か。
- 学校での行き過ぎた平等主義は弊害が大きい。生徒、学生に様々な競争体験をさせるべきである。
- 自分の言葉で理解し、わかりやすい説明ができる（プレゼンテーション）能力を身に付けさせてほしい。
- 小中学校での基礎学力の徹底を要望する。読み・書き・計算が基本。
- 自分で考える子どもになるよう教育してほしい。

■企業が「家庭教育」に求めることは？

●礼儀・マナー等のしつけが何より



自由記述

- 我慢することの大切さを子どもに教えて欲しい。
- 基本的なマナーのしつけ(挨拶する・座り込まない)、道徳教育。物事の善悪の区別を早い段階に教えるべきである。
- 失敗したことを叱るのではなく、挑戦したことを褒めるような教育をして欲しい。
- 子どもに対して親、祖父母、近隣の大人との接触機会を増やすべきである。
- 親の働いている姿を子どもに見せる体験(職場参観)が必要ではないか。
- フリーターや無業者の増加を見ると、早い段階からの職業観の養成が要ると思う。