

**企業の「求める人材像」調査2007
～ 社会人基礎力との関係～**

**平成19年3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10月6日～10月27日
調査対象 : 東証一部上場企業 : 会社四季報東商一部上場リスト*1に記載された企業1747社
中堅・中小企業 : 経済産業省ジョブカフェモデル地域*2において任意に抽出した企業1968社
有効回答 : 684サンプル(東証一部上場企業:194サンプル、中堅・中小企業:490サンプル) *3
実施主体 : 財団法人企業活力研究所

* 1 : 東洋経済新報社

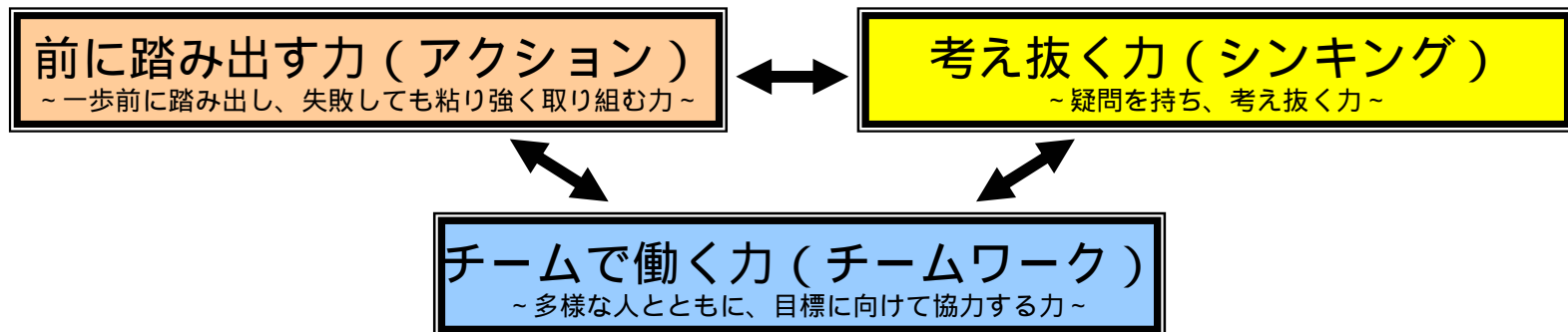
* 2 : 北海道、青森、岩手、宮城、茨城、群馬、千葉、新潟、石川、岐阜、福井、京都、大阪、島根、山口、愛媛、福岡、長崎、大分、沖縄の20地域。

* 3 : 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



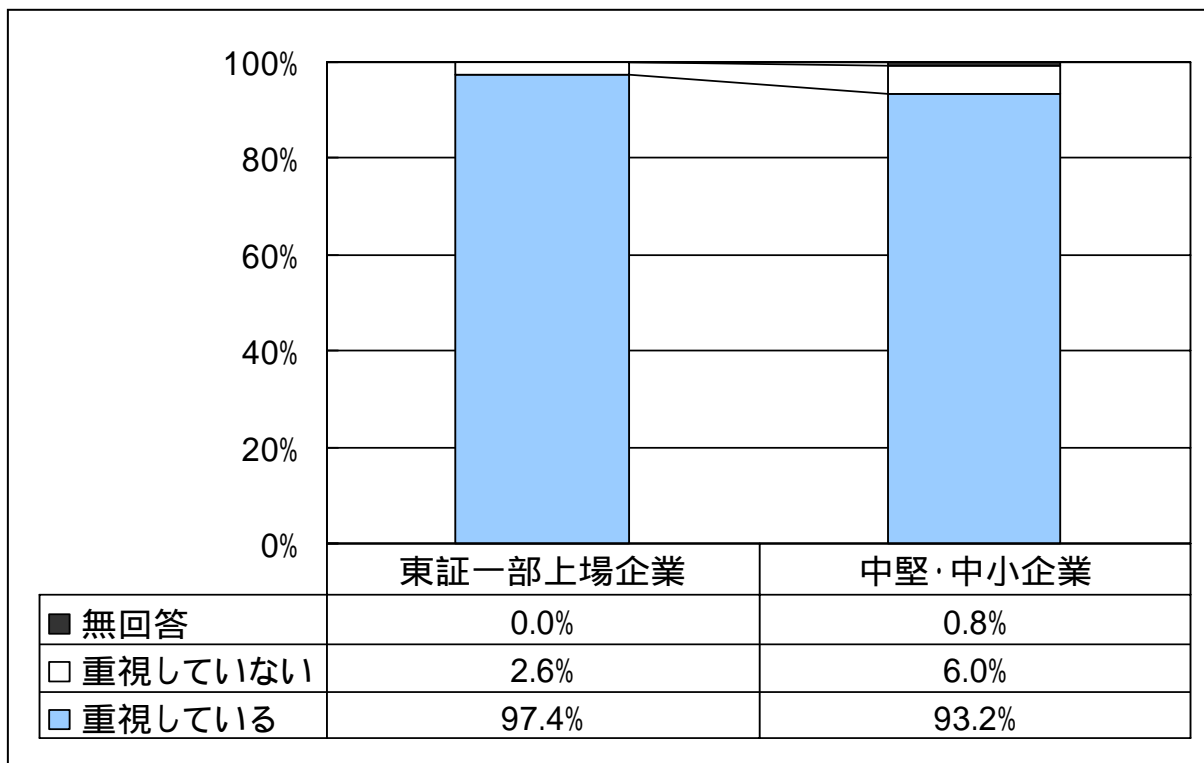
(参考2) 社会人基礎力の12の能力要素

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

ほぼすべての企業が、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。

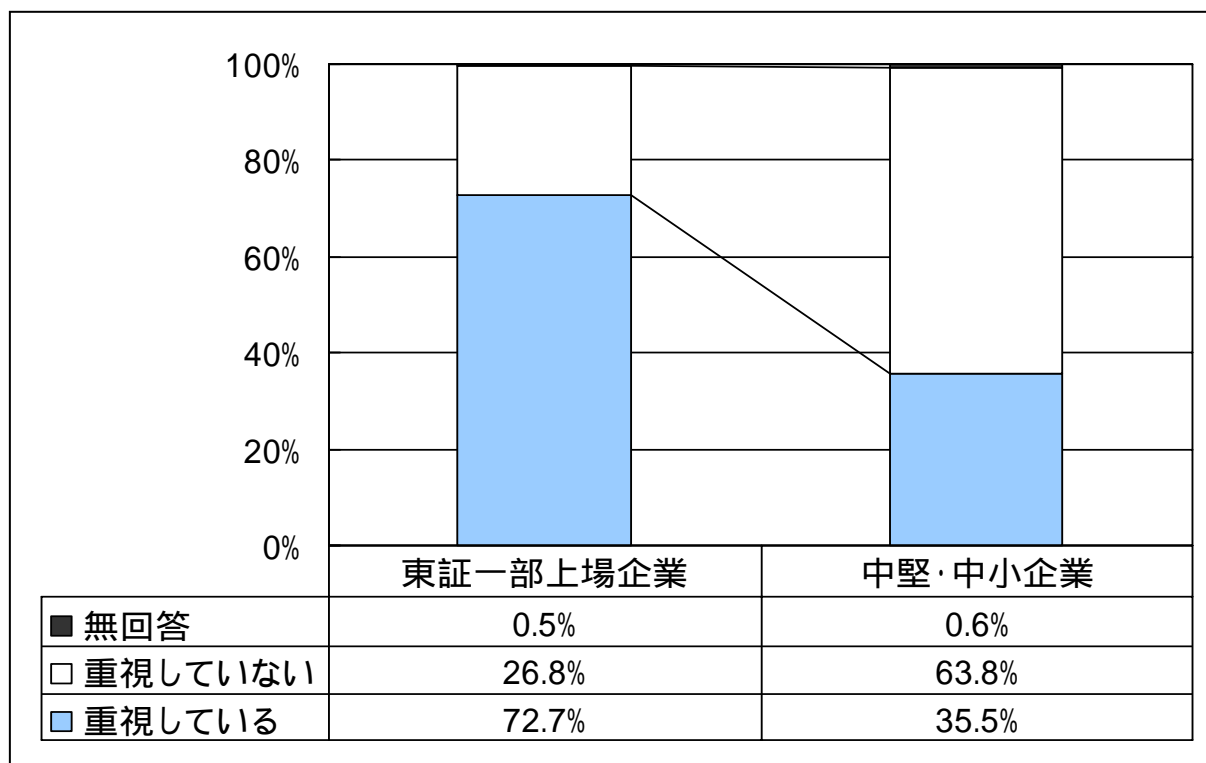
新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成における「社会人基礎力」の重視について



「求める人材像」の発信

東証一部上場企業のうち、7割を超える企業が「求める人材像」について発信しているのに対し、中堅・中小企業においては、「発信している」と回答した企業が4割に満たない。

「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



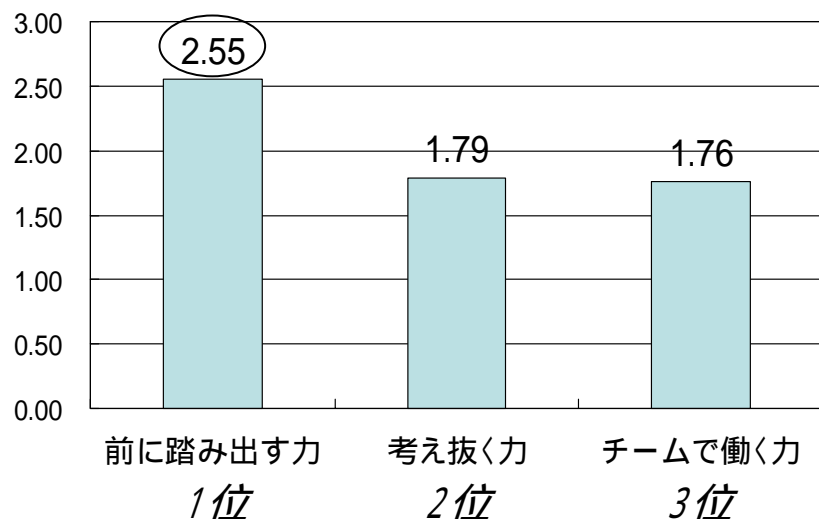
「求める人材像」と社会人基礎力との関係(3つの能力)

企業規模に関わらず、「前に踏み出す力」との関係が深い。

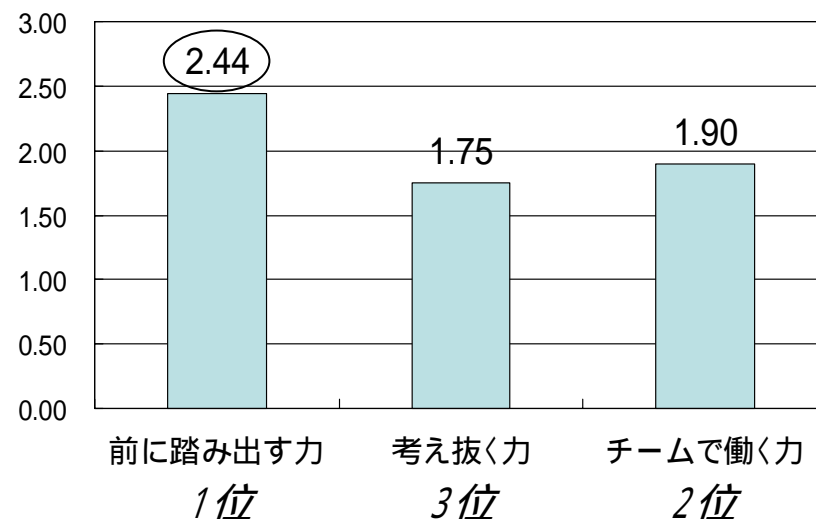
また、東証一部上場企業と比較して、中堅・中小企業では、「チームで働く力」を求める傾向が強い。

「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>



<中堅・中小企業>



数値 = 得点の合計 / 回答企業数

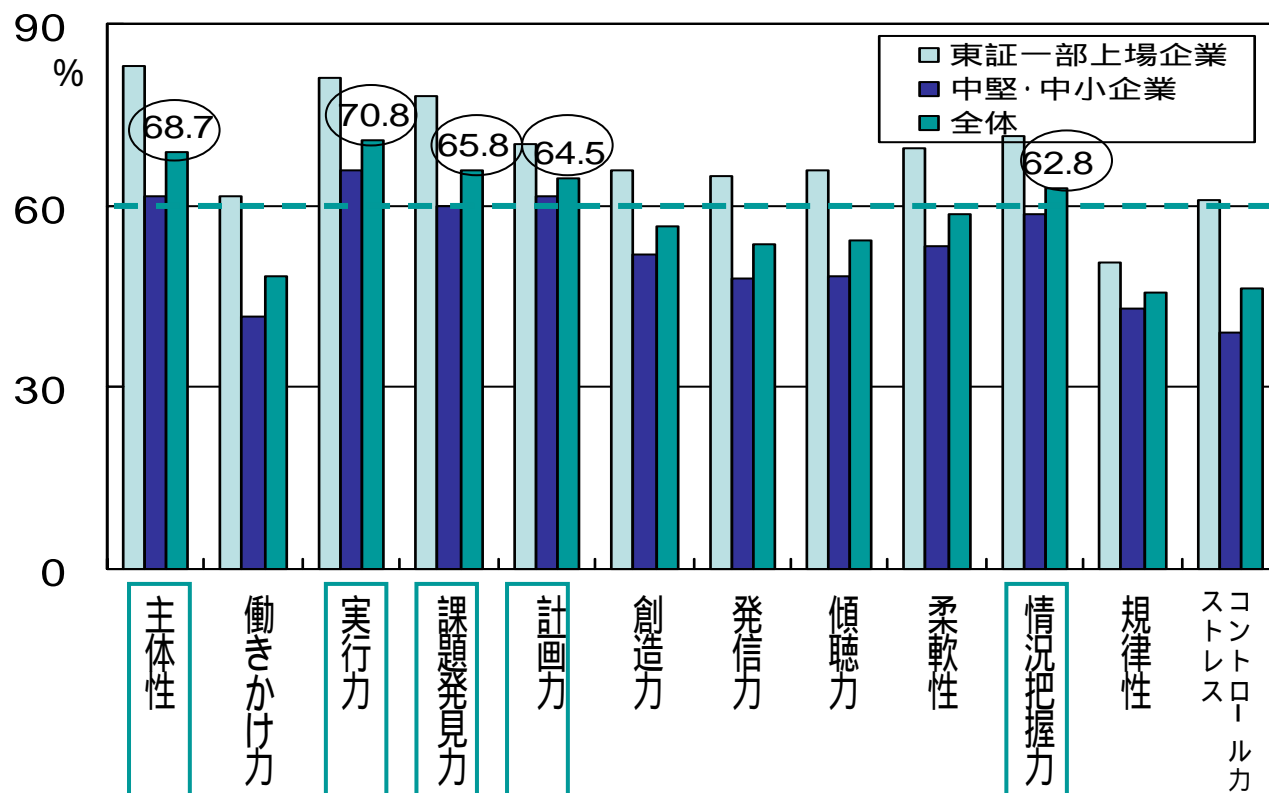
(求める人材像との関係が深い能力の順位を回答。「1位を3点」、「2位を2点」、「3位を1点」として、能力ごとに得点を合計し、回答数で除した数値。)

「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」、「課題発見力」、「計画力」、「状況把握力」等の能力が高い割合で求められている。

企業規模に関わらず求める人材像の傾向はほぼ類似しているが、東証一部上場企業では、全ての能力について、中堅・中小企業に比較してより強く求められている。

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



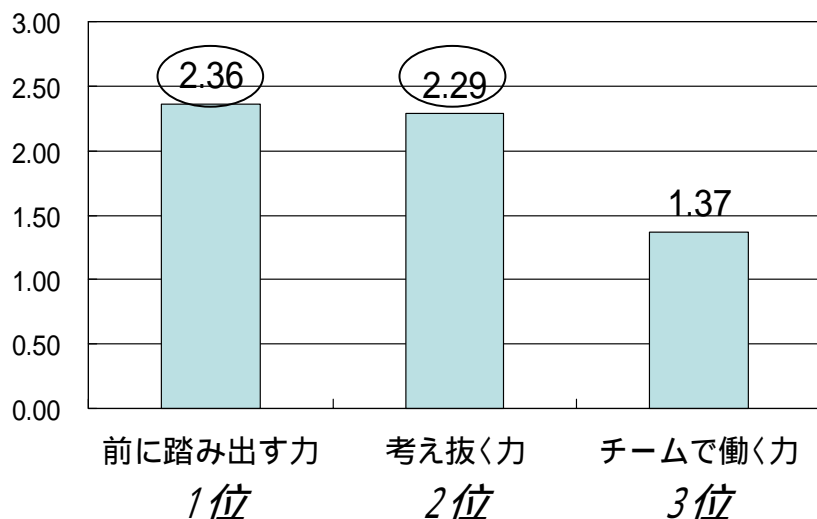
若手社員に「不足が見られる能力」と社会人基礎力との関係(3つの能力)

企業規模に関わらず、29歳までの若手社員に不足が見られる能力の傾向は、一致している。

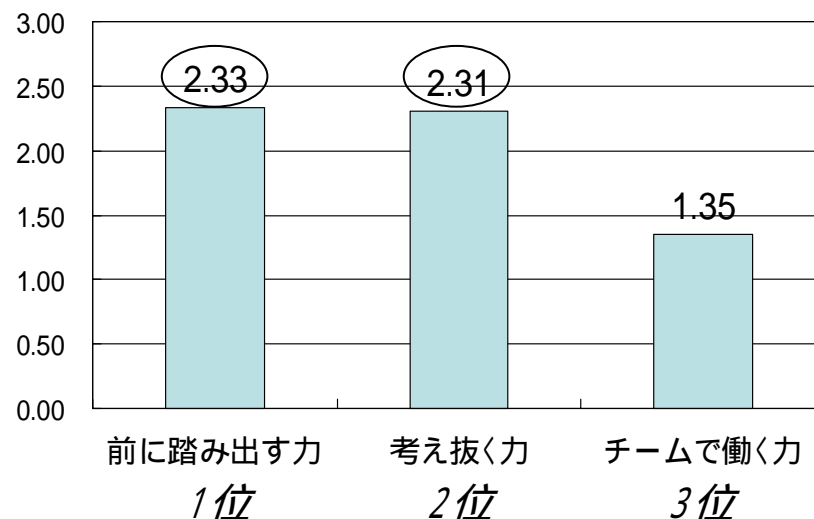
「前に踏み出す力」、「考え抜く力」について、不足の度合いが高い傾向が見られる。

若手社員に不足が見られる「社会人基礎力」

<東証一部上場企業>



<中堅・中小企業>



数値 = 得点の合計 / 回答企業数

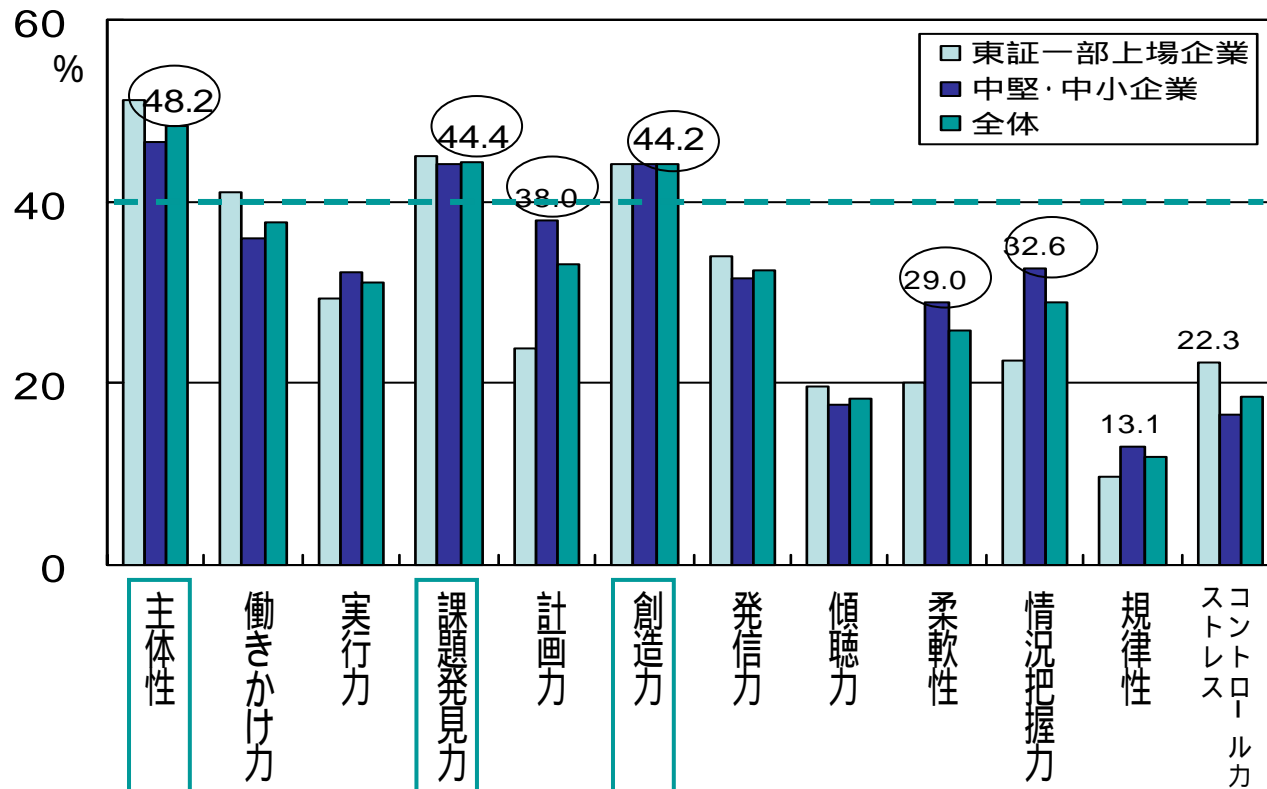
(求める人材像との関係が深い能力の順位を回答。「1位を3点」、「2位を2点」、「3位を1点」として、能力ごとに得点を合計し、回答数で除した数値。)

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 (12の能力要素)

29歳までの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」、「課題発見力」、「創造力」が指摘されている。

企業規模に関わらず不足が見られる能力要素の傾向はほぼ類似しているが、中堅・中小企業では、「計画力」、「柔軟性」、「状況把握力」について、東証一部上場企業に比較して特に不足感が強い。

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

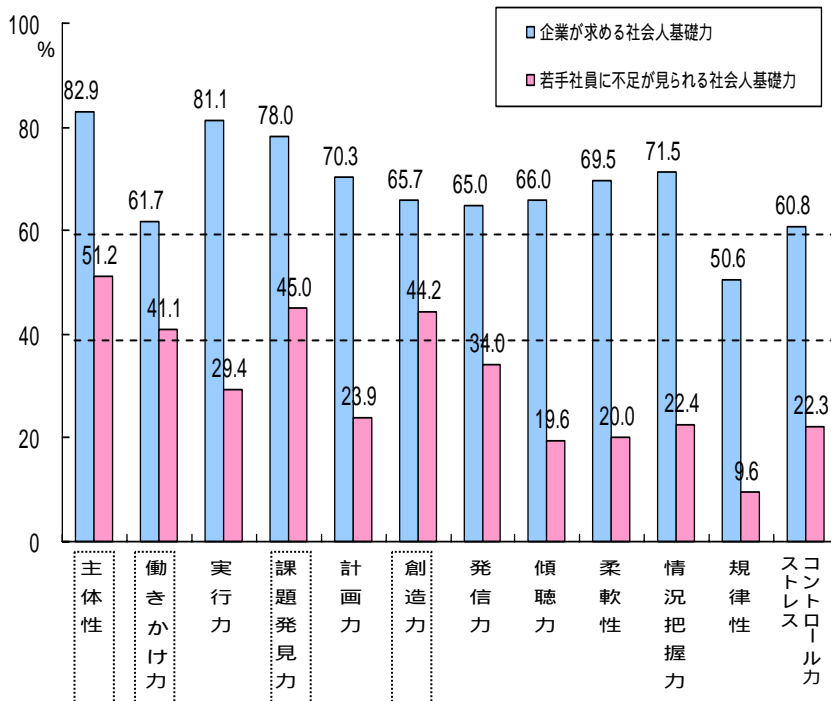


「求める人材像」と若手社員に「不足が見られる能力」との関係

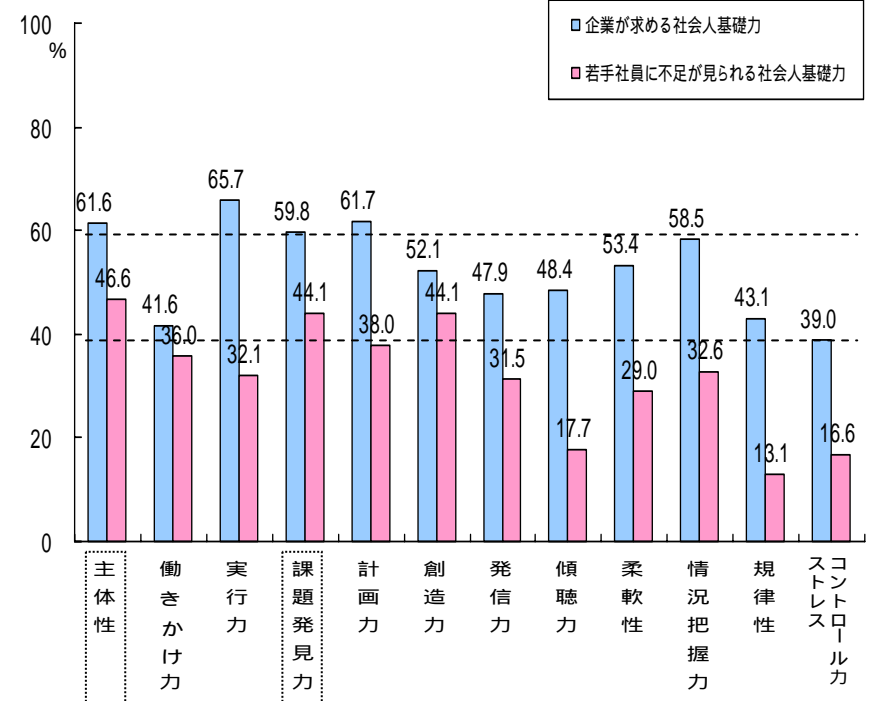
企業が強く求めている能力であるにもかかわらず、若手社員に不足が目立つ能力は、企業規模に関わらず、「主体性」、「課題発見力」。また、東証一部上場企業においては、「働きかけ力」、「創造力」についても、同様に不足が見られる。

企業が「求める人材」と若手社員に対して「不足している能力」について

<東証一部上場企業>



<中堅・中小企業>



・職種別分析

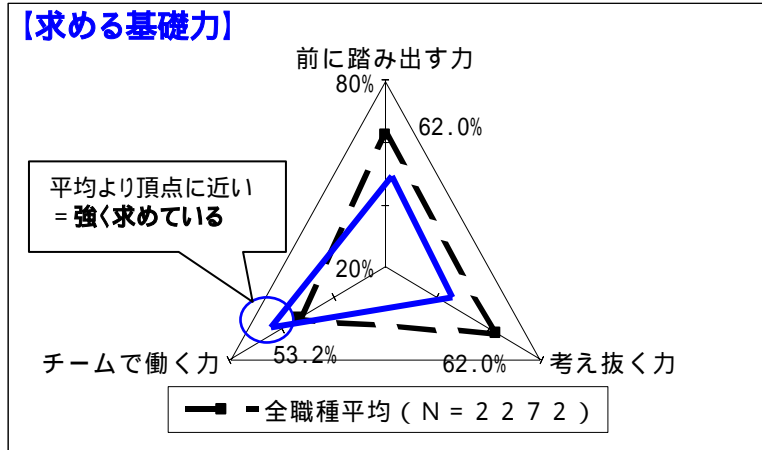
昨年度調査では、「業種別分析」を実施。

運輸・通信業、卸売・小売業、金融・保険業、建設業、サービス業、製造業の6業種。

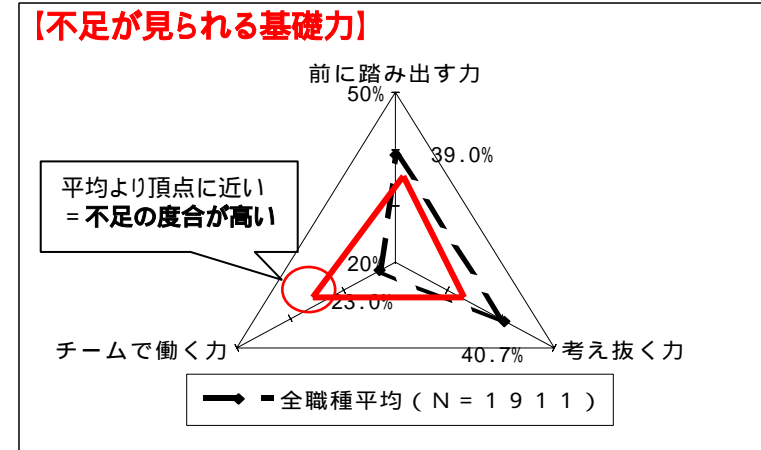
今年度調査では、働き方の違いによる求める人材像の傾向をより明確にするため、「**職種別分析**」を実施。

グラフの見方

【求める基礎力】



【不足が見られる基礎力】



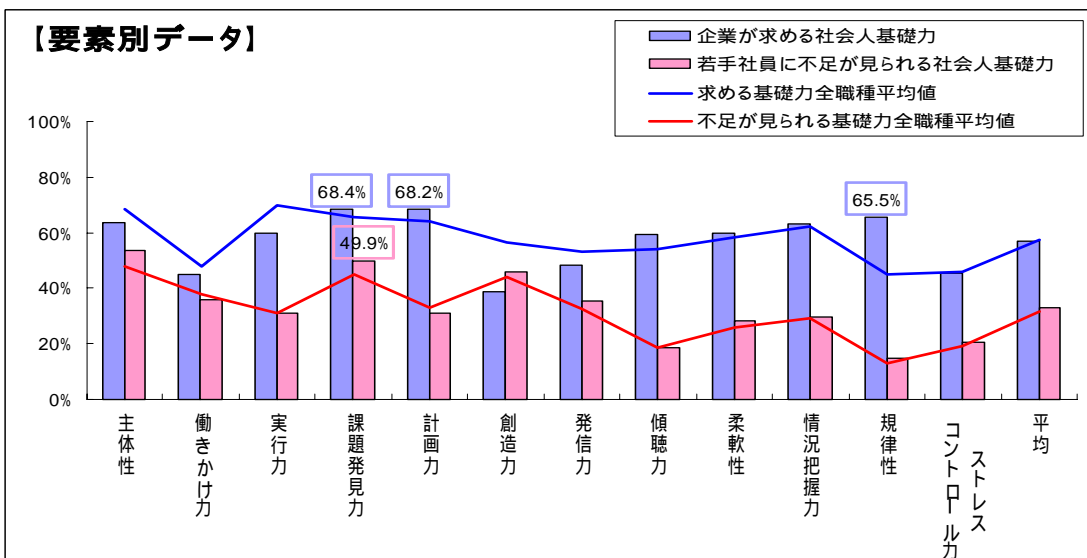
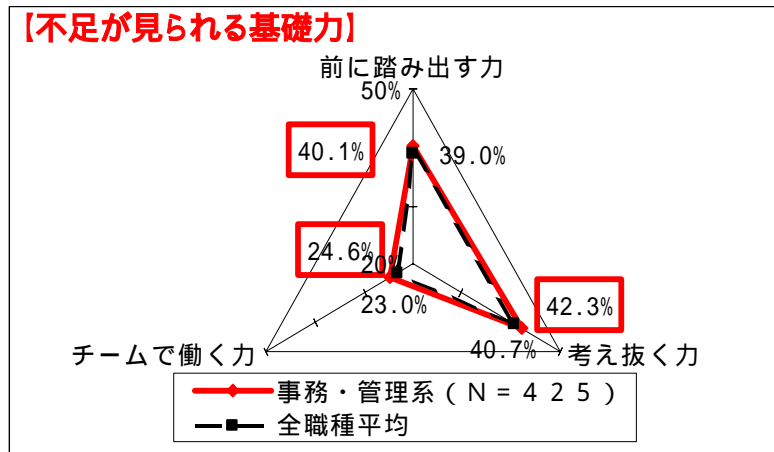
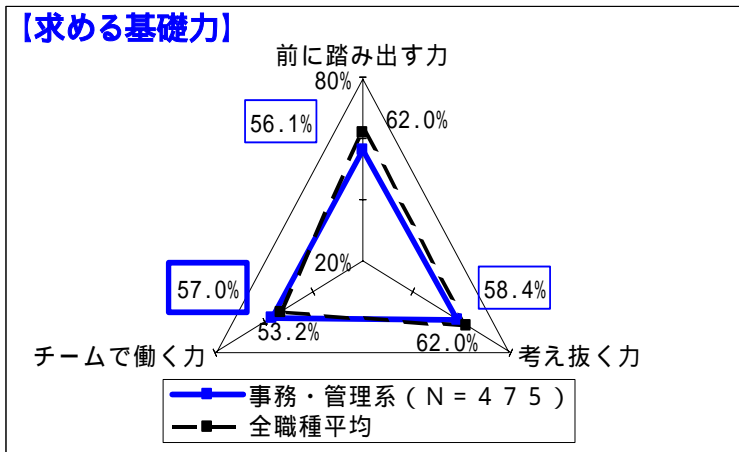
職種の区分

職種	具体的内容
事務・管理系	人事、労務、経理、財務、法務、特許、物流、貿易事務、海外事務、一般事務等
企画系	広報、宣伝、商品開発、マーケティング、調査研究、経営企画等
営業系	顧客開拓、営業推進、販売促進等
技術・研究系	研究、製造技術、機器設計、土木建築測量設計、品質管理、生産管理、施工管理等
販売・サービス系	接客、店長、スーパーバイザー、バイヤー等
専門系	コンサルタント、薬剤師、介護士等
金融系	融資、資産運用マネージャー、為替ディーラー・トレーダー、ファイナンシャルアドバイザー等
クリエイティブ系	デザイナー、編集・制作、記者・ライター、ゲームクリエイター等
IT系	システムエンジニア、システム保守運用、プログラマー、ITコンサルタント等

【事務・管理系】

求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高いが、全職種平均を上回る能力は、「チームで働く力」。
 また、不足が見られる社会人基礎力については、3つの能力すべてにおいて不足の度合いが全職種平均を上回っており、「考え抜く力」の不足が最も目立っている。

要素別では、「課題発見力」、「計画力」、「規律性」等が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「課題発見力」等の不足が、全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高い能力といえる。



<参考> 全職種中の上位

求める基礎力

- ・規律性(1位)

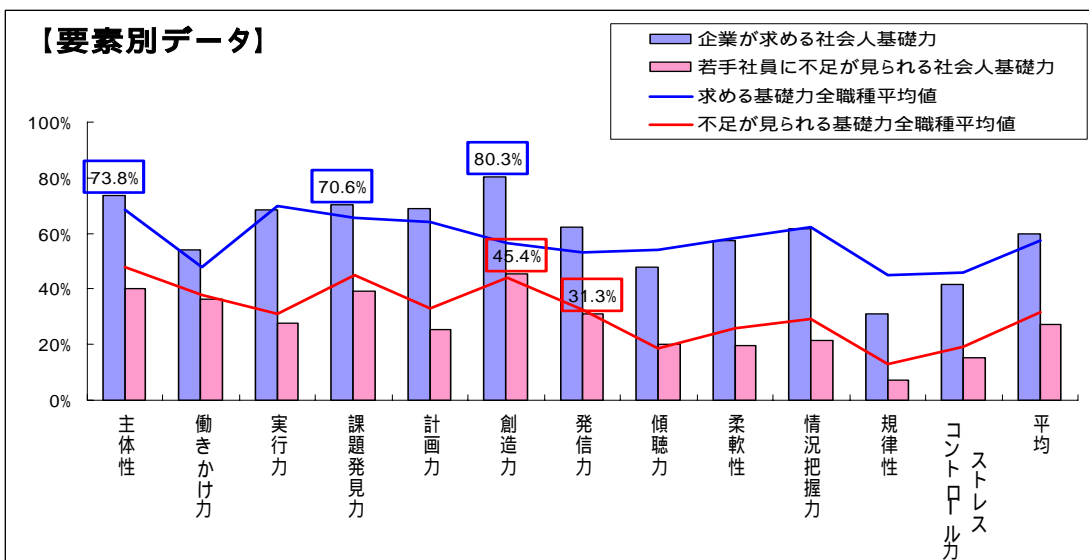
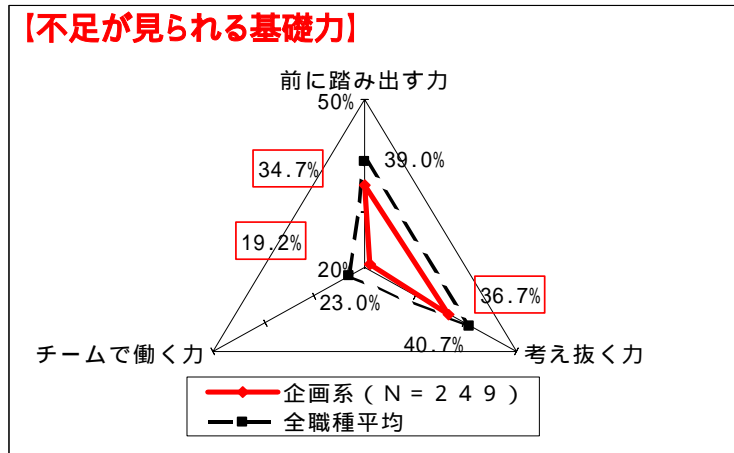
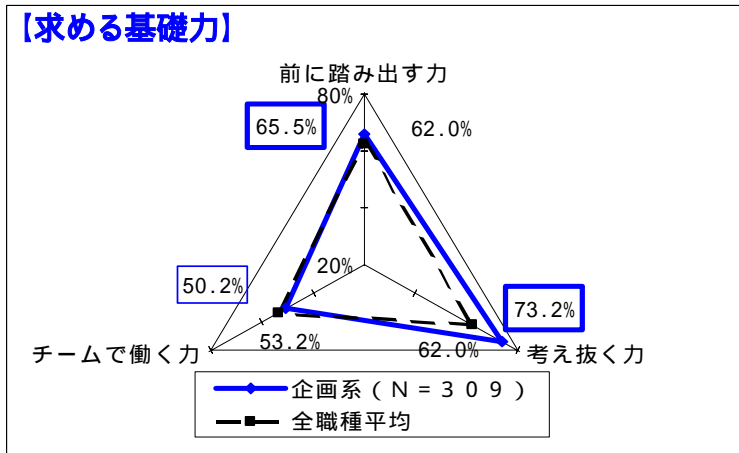
不足が見られる基礎力

- ・主体性(2位)
- ・課題発見力(2位)
- ・発信力(2位)

【企画系】

求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高く、「前に踏み出す力」とともに全職種平均を上回っている。また、不足が見られる社会人基礎力については、「考え抜く力」の不足が最も目立っているものの、3つの能力すべてにおいて不足の度が全職種平均を下回っている。

要素別では、「創造力」、「主体性」、「課題発見力」等が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「創造力」、「発信力」等の不足が、全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高いといえる。



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

- ・主体性(1位)
- ・働きかけ力(2位)
- ・計画力(2位)
- ・創造力(2位)
- ・発信力(2位)

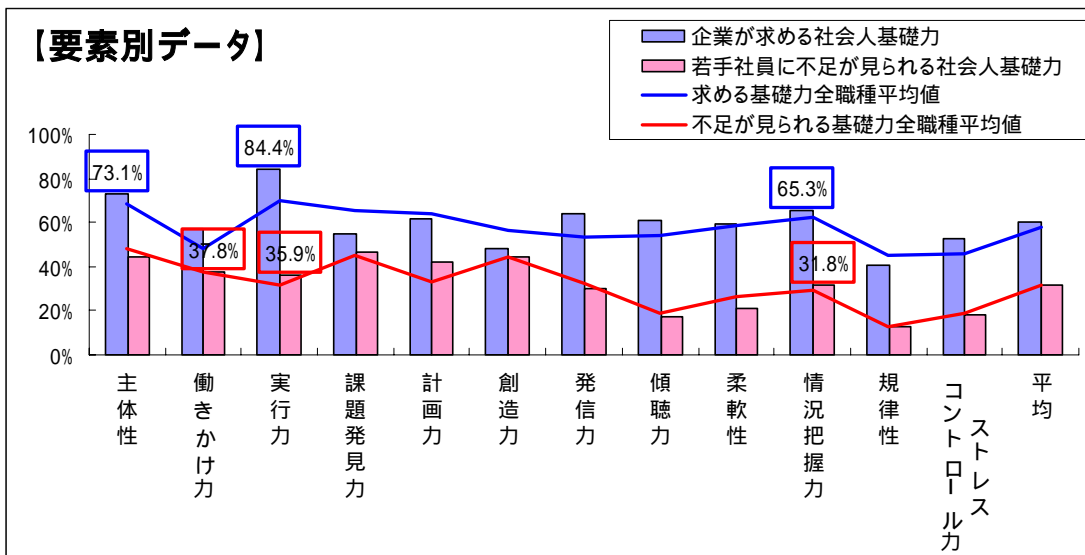
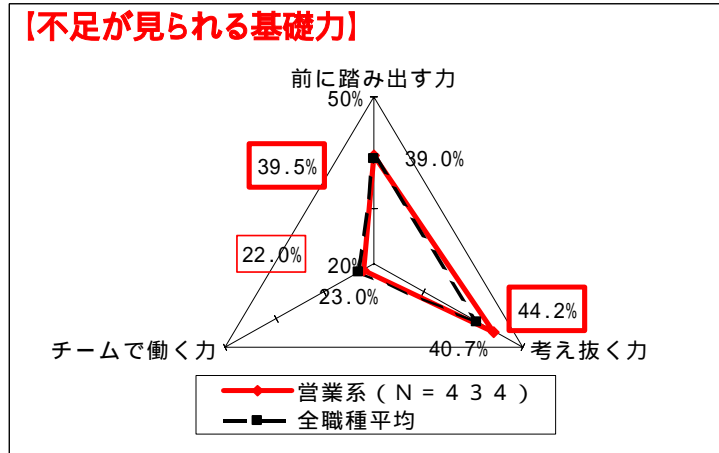
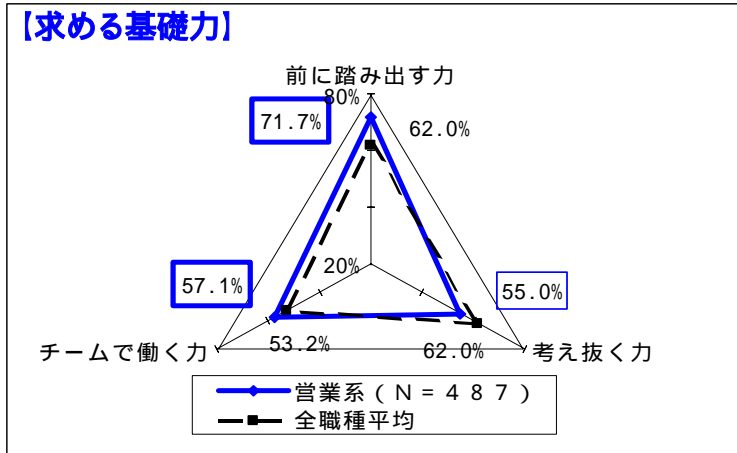
不足がみられる能力

なし

【営業系】

求める社会人基礎力は、「前に踏み出す力」が最も高く、「チームで働く力」とともに全職種平均を上回っている。また、不足が見られる社会人基礎力については、「考え抜く力」の不足が最も目立っており、「前に踏み出す力」とともに全職種平均を上回っている。

要素別では、「実行力」、「主体性」、「状況把握力」等が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「働きかけ力」、「実行力」、「状況把握力」等の不足が、全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高い能力といえる。



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

- ・主体性 (2位)
- ・働きかけ力 (1位)
- ・実行力 (1位)
- ・発信力 (1位)
- ・傾聴力 (2位)
- ・状況把握力 (2位)
- ・ストレスコントロール力 (1位)

不足が目立つ能力

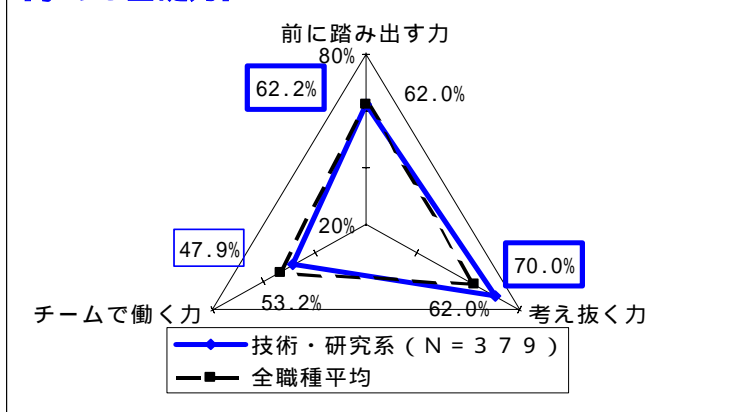
- ・実行力 (1位)
- ・計画力 (1位)

【技術・研究系】

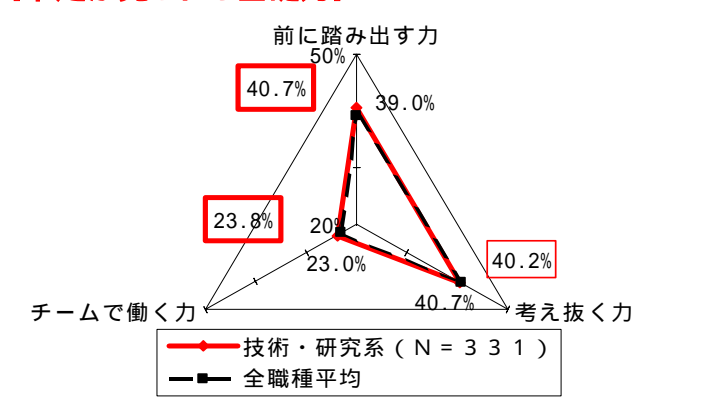
求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高く、「前に踏み出す力」とともに全職種平均を上回っている。また、不足が見られる社会人基礎力については、「前に踏み出す力」の不足が最も目立っており、「チームで働く力」とともに全職種平均を上回っている。

要素別では、「実行力」、「課題発見力」、「創造力」等が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「主体性」、「創造力」等の不足が、全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高い能力といえる。

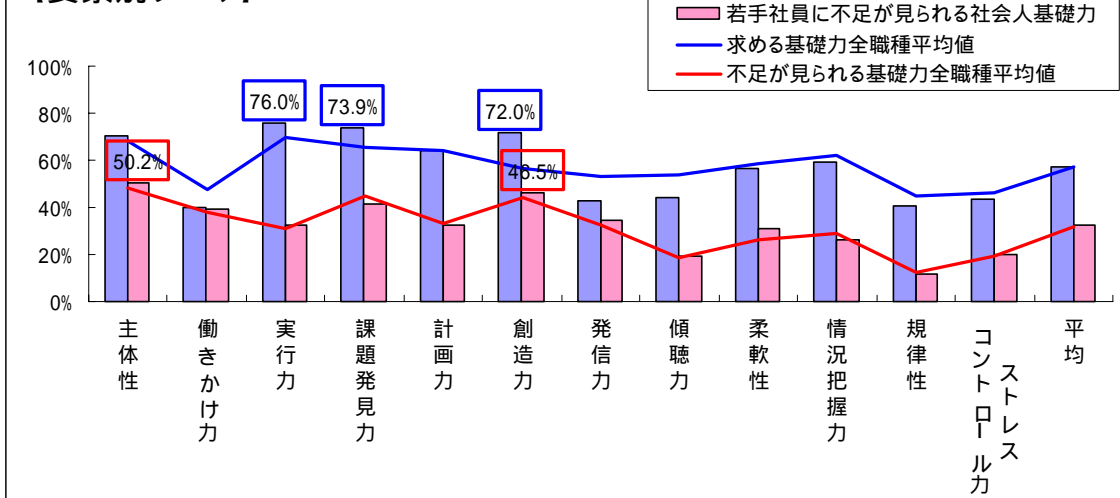
【求める基礎力】



【不足が見られる基礎力】



【要素別データ】



<参考> 全職種中の上位

求める基礎力

- ・実行力 (2位)
- ・課題発見力 (2位)
- ・創造力 (3位)

不足が見られる能力

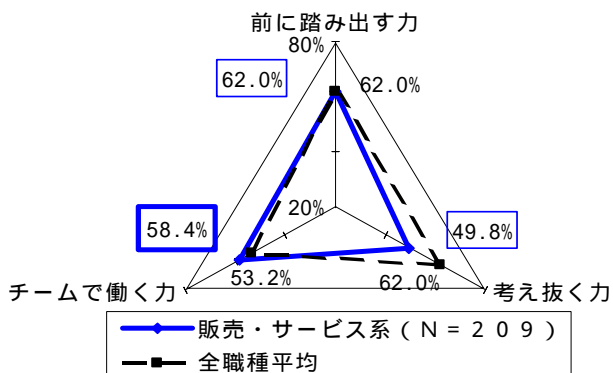
- ・働きかけ力 (2位)
- ・柔軟性 (1位)

【販売・サービス系】

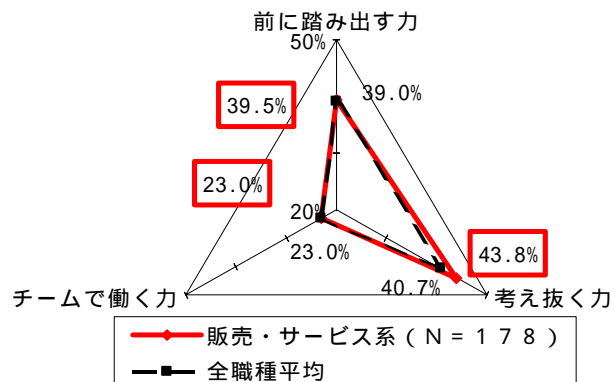
求める社会人基礎力は、「前に踏み出す力」が最も高いが、全職種平均を上回る能力は、「チームで働く力」。また、不足が見られる社会人基礎力については、3つの能力すべてにおいて不足の割合が全職種平均を上回っており、「考え抜く力」の不足が最も目立っている。

要素別では、「柔軟性」、「傾聴力」、「発信力」等が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「働きかけ力」、「状況把握力」等の不足が、全職種平均に比較して目立っており、ニーズの高い能力といえる。

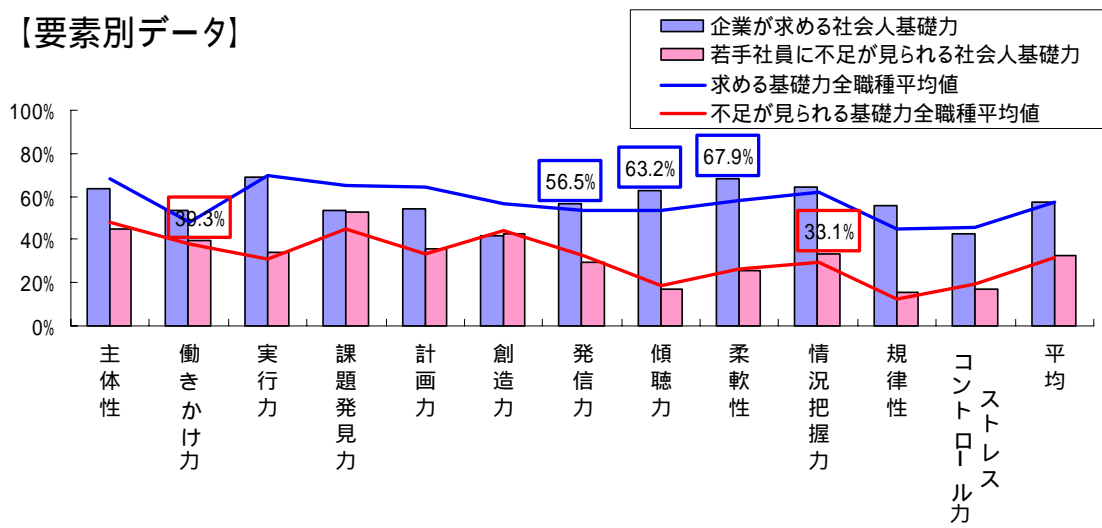
【求める基礎力】



【不足が見られる基礎力】



【要素別データ】



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

- ・傾聴力 (1位)
- ・柔軟性 (1位)
- ・規律性 (2位)

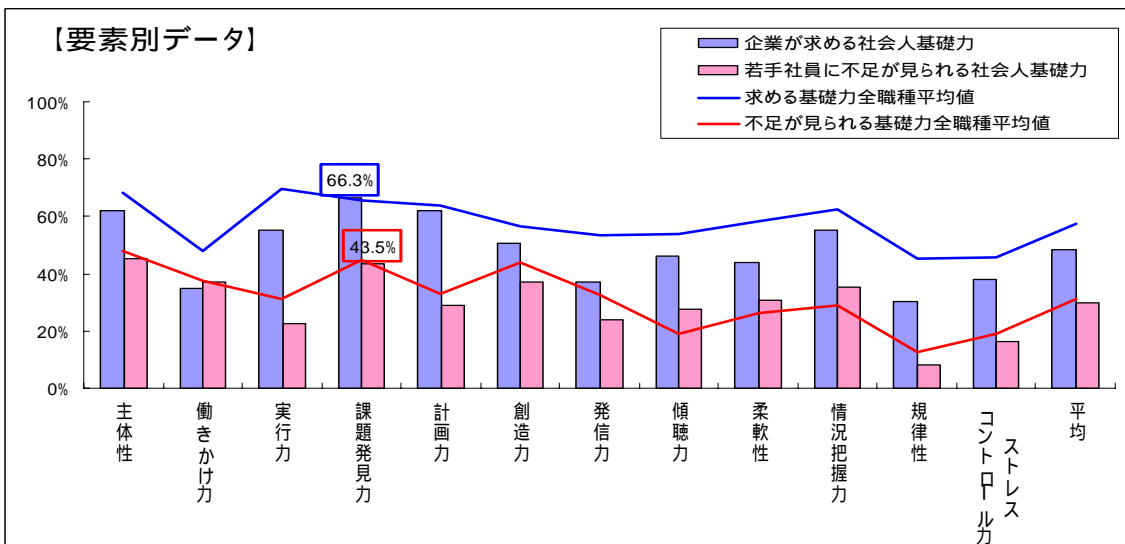
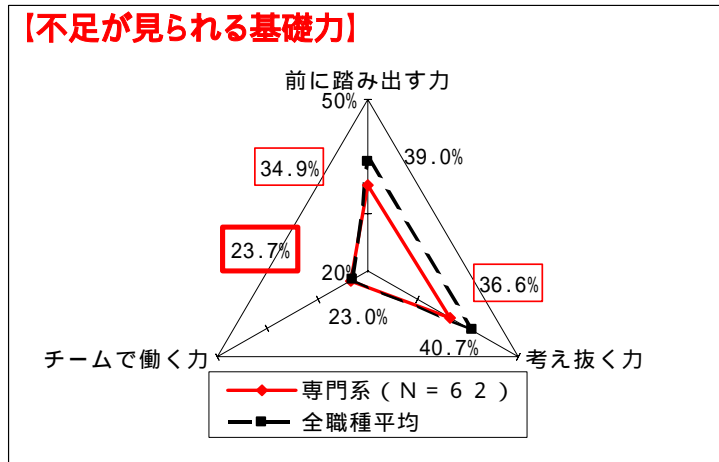
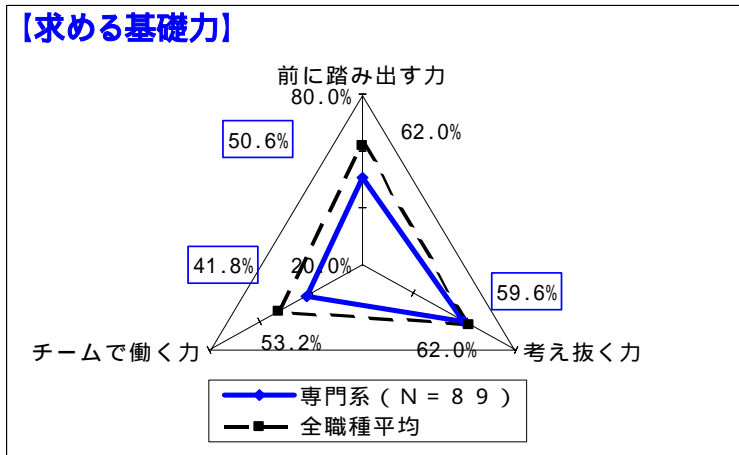
不足が見られる能力

- ・働きかけ力 (2位)
- ・実行力 (2位)
- ・課題発見力 (1位)
- ・計画力 (2位)
- ・規律性 (2位)

【専門系】

求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高い。また、不足が見られる社会人基礎力については、「考え抜く力」の不足が最も目立っているが、全職種平均を上回る能力は、「チームで働く力」。

要素別では、「課題発見力」が、全職種平均に比較して高く求められている。なお、「課題発見力」の不足が全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高い能力といえる。



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

なし

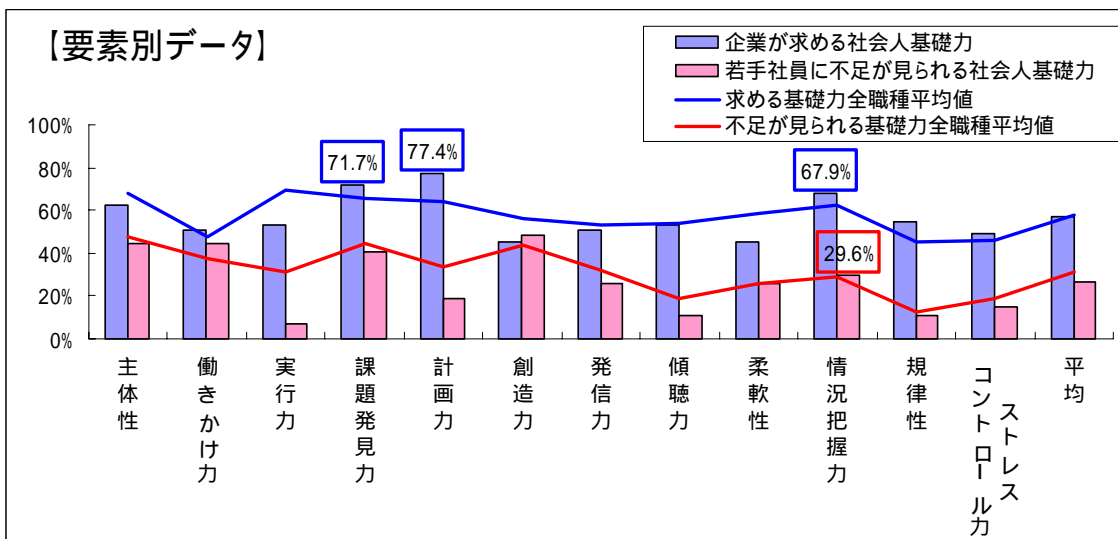
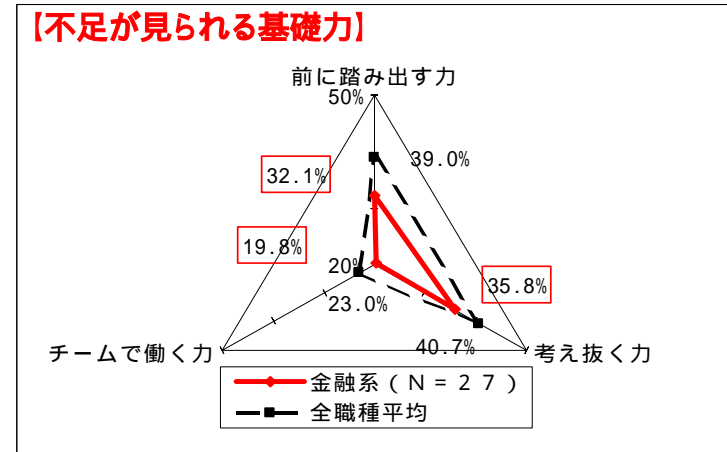
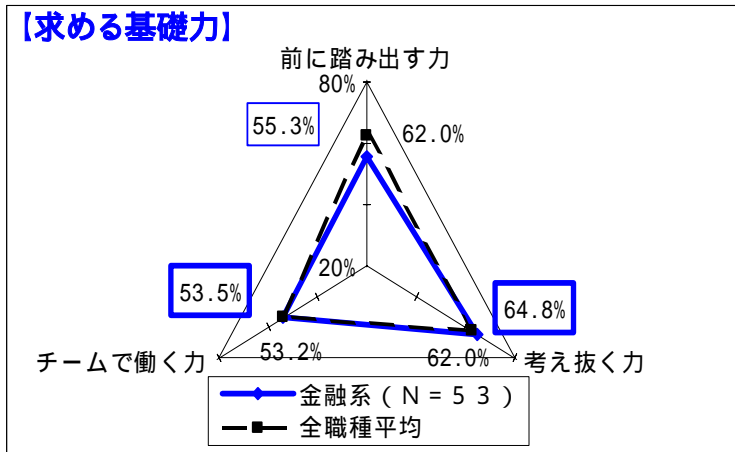
不足が見られる能力

- ・傾聴力 (1位)
- ・柔軟性 (2位)
- ・状況把握力 (1位)

【金融系】

求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高く、「チームで働く力」とともに全職種平均を上回っている。また、不足が見られる社会人基礎力については、「考え抜く力」の不足が最も目立っているものの、3つの能力すべてにおいて、不足の割合が全職種平均を下回っている。

要素別では、「計画力」、「課題発見力」、「状況把握力」等が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「状況把握力」の不足が全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高い能力といえる。



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

- ・計画力 (1位)
- ・状況把握力 (1位)
- ・規律性 (3位)

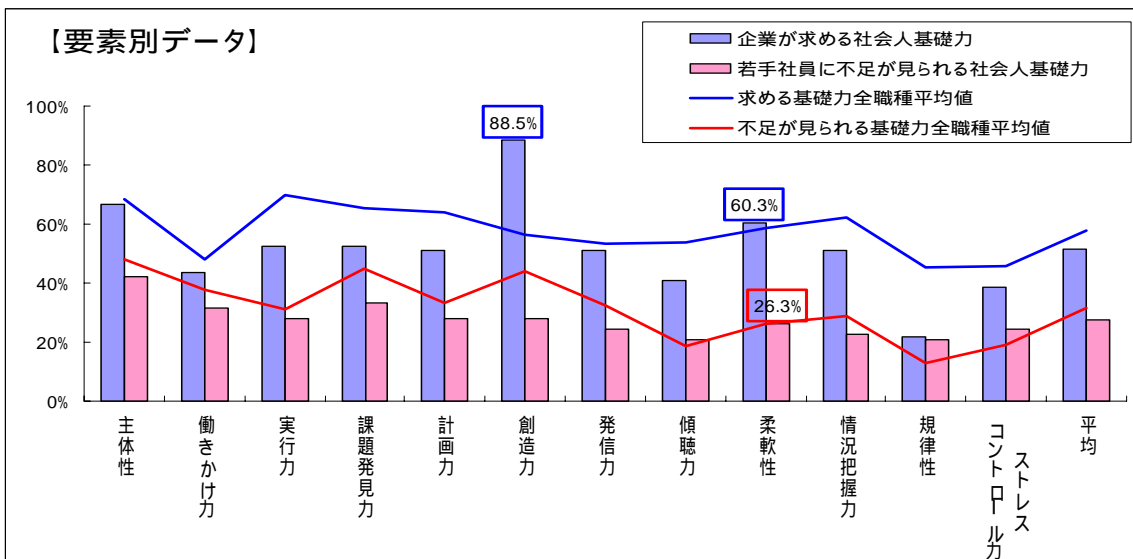
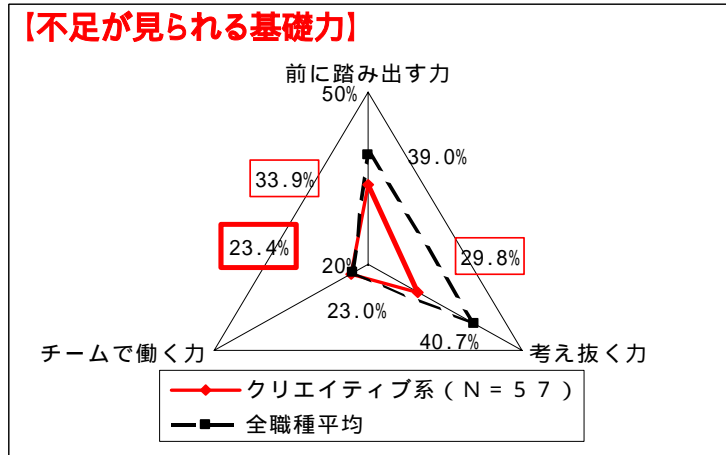
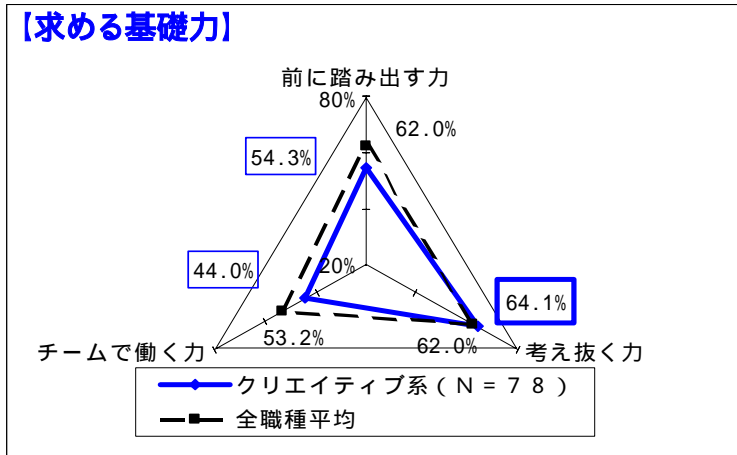
不足が見られる能力

- ・働きかけ力 (1位)
- ・創造力 (1位)

【クリエイティブ系】

求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高く、3つの能力のうち唯一全職種平均を上回っている。
 また、不足が見られる社会人基礎力については、「前に踏み出す力」の不足が最も目立っているが、全職種平均を上回る能力は、「チームで働く力」。

要素別では、「創造力」、「柔軟性」が、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「柔軟性」の不足が全職種平均に比較して不足が目立っており、ニーズが高い能力といえる。



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

- ・創造力 (1位)
- ・柔軟性 (2位)

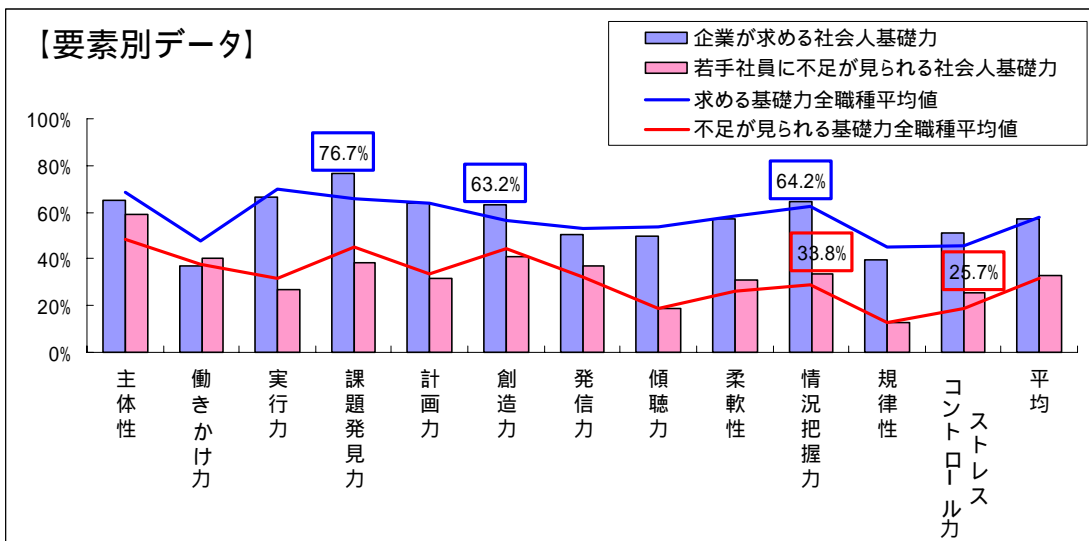
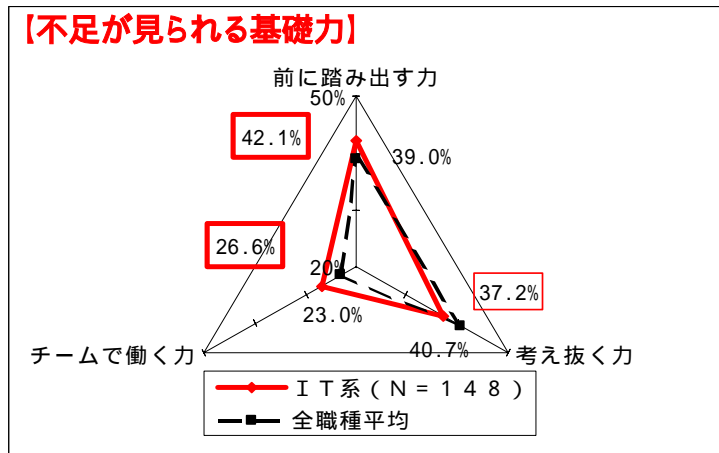
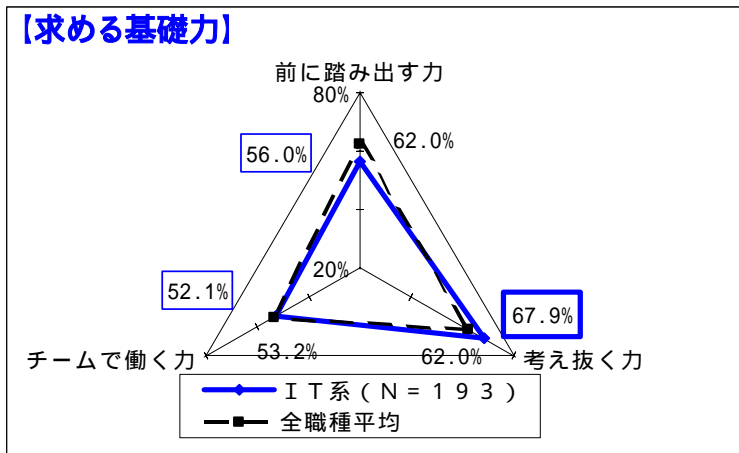
不足が見られる能力

- ・傾聴力 (2位)
- ・規律性 (1位)
- ・ストレスコントロール力 (2位)

【IT系】

求める社会人基礎力は、「考え抜く力」が最も高く、唯一全職種平均を上回っている。また、不足が見られる社会人基礎力については、「前に踏み出す力」の不足が最も目立っており、「チームで働く力」とともに、不足の割合が全職種平均を上回っている。

要素別では、「課題発見力」、「状況把握力」、「創造力」などが、全職種平均に比較して高く求められている。そのうち、「状況把握力」、「ストレスコントロール力」の不足が、全職種平均に比較して目立っており、ニーズが高い能力といえる。



<参考> 全業種中の上位

求める基礎力

- ・課題発見力 (1位)

不足が見られる能力

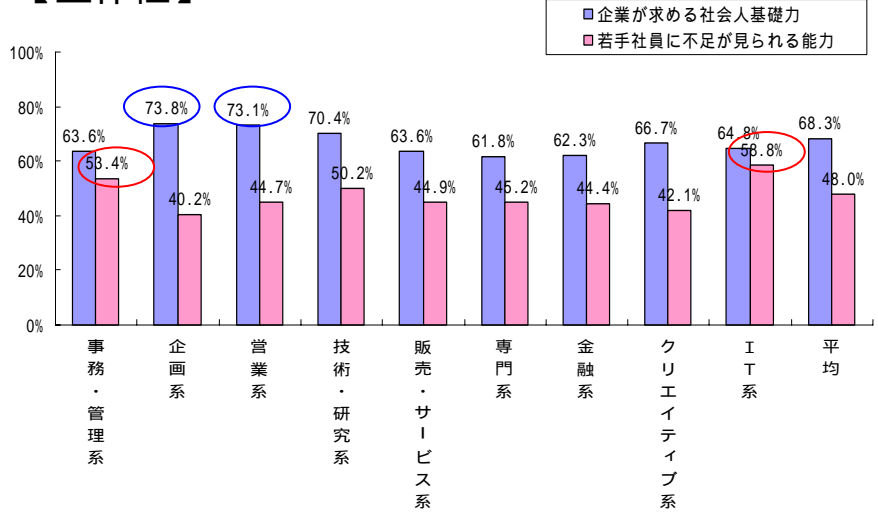
- ・主体性 (1位)
- ・発信力 (1位)
- ・柔軟性 (1位)
- ・状況把握力 (2位)
- ・ストレスコントロール力 (1位)

(. 参考)能力別データ

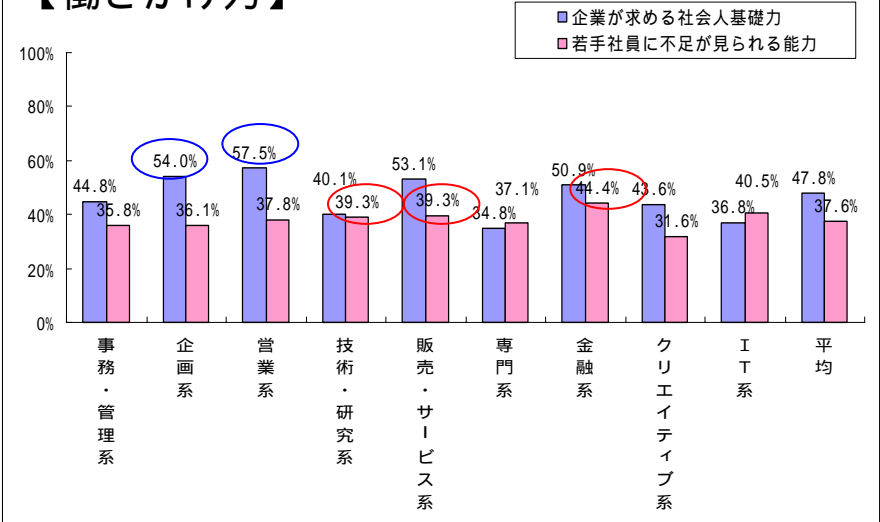
「社会人基礎力」の12の能力要素別/職種別に、「求める能力」・「若手社員に不足が見られる能力」について示す。

能力別/職種別「求める基礎力」と「不足が見られる基礎力」 - 1

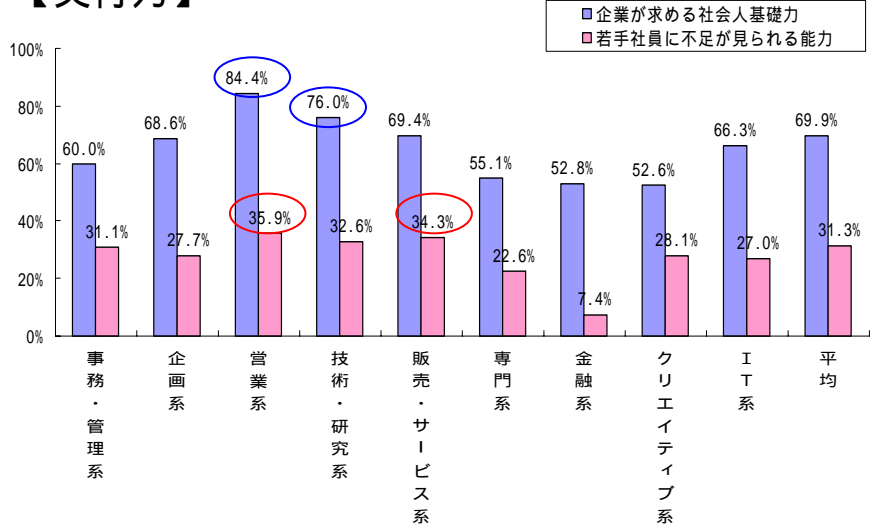
【主体性】



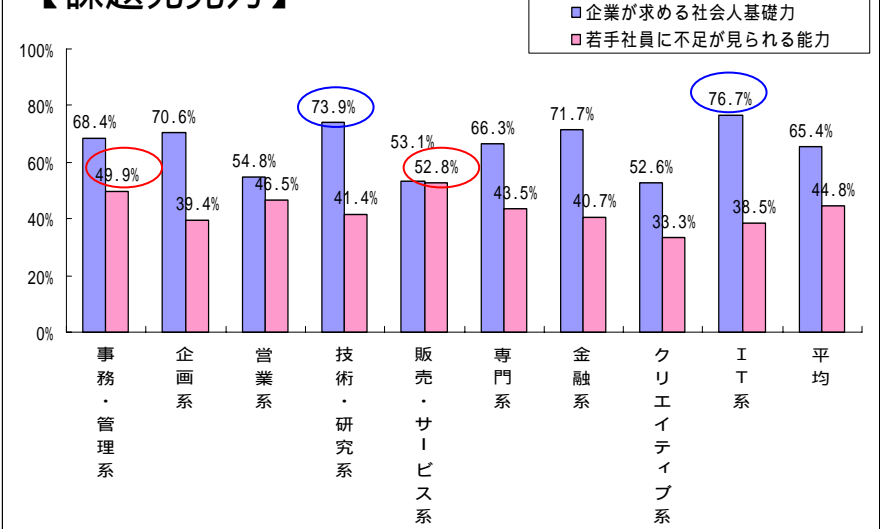
【働きかけ力】



【実行力】

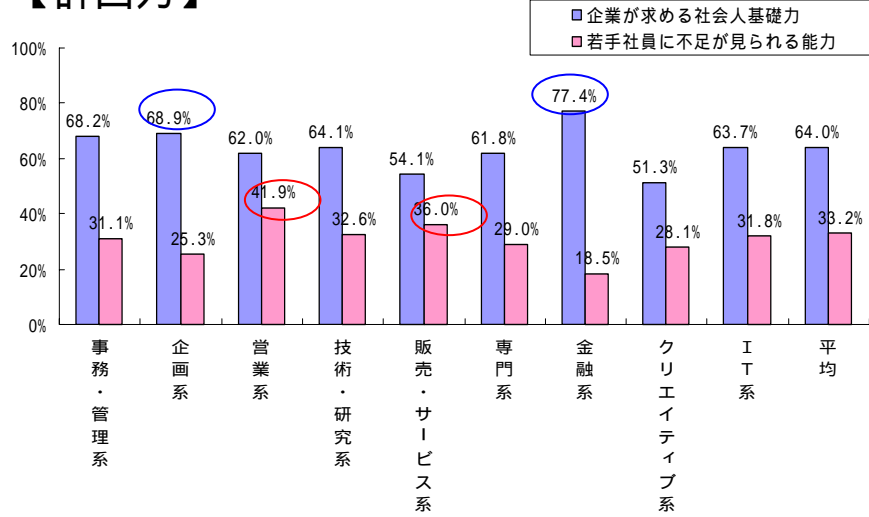


【課題発見力】

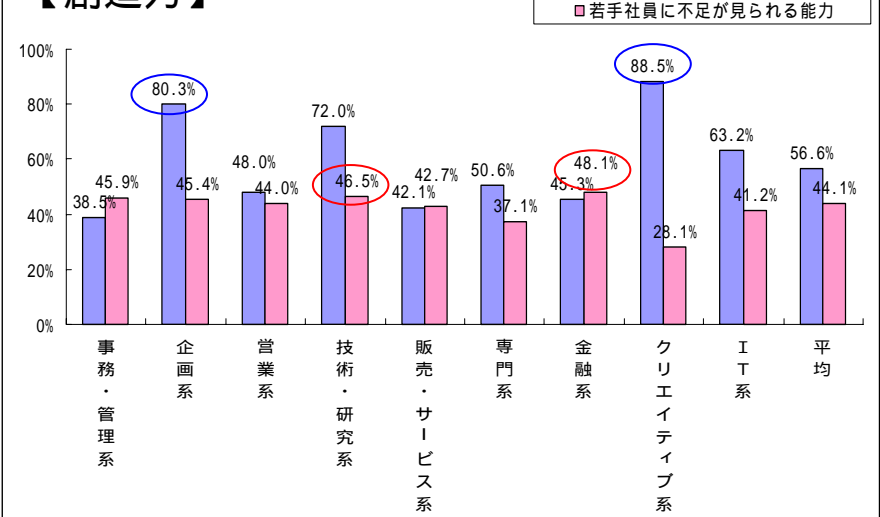


能力別/職種別「求める基礎力」と「不足が見られる基礎力」 - 2

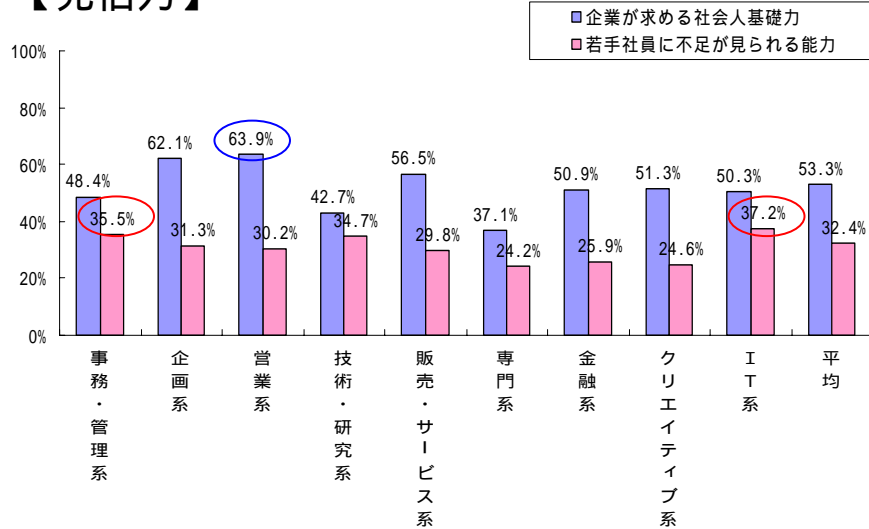
【計画力】



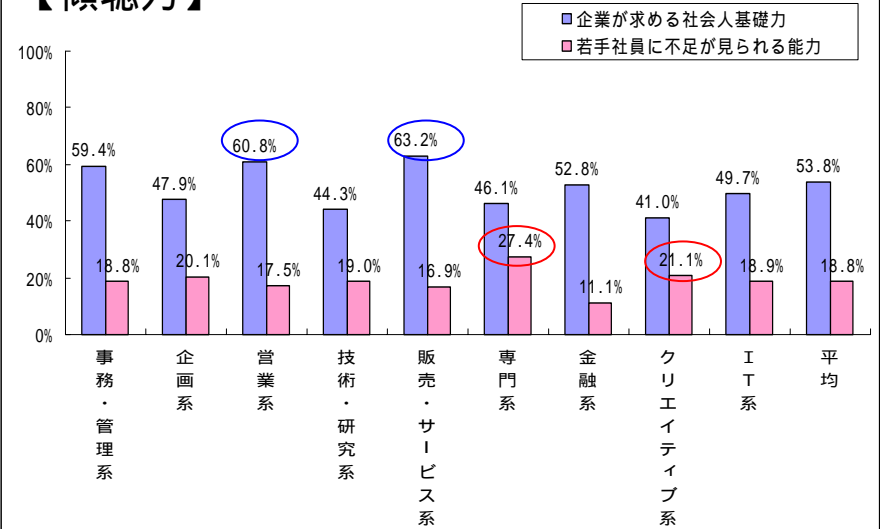
【創造力】



【発信力】

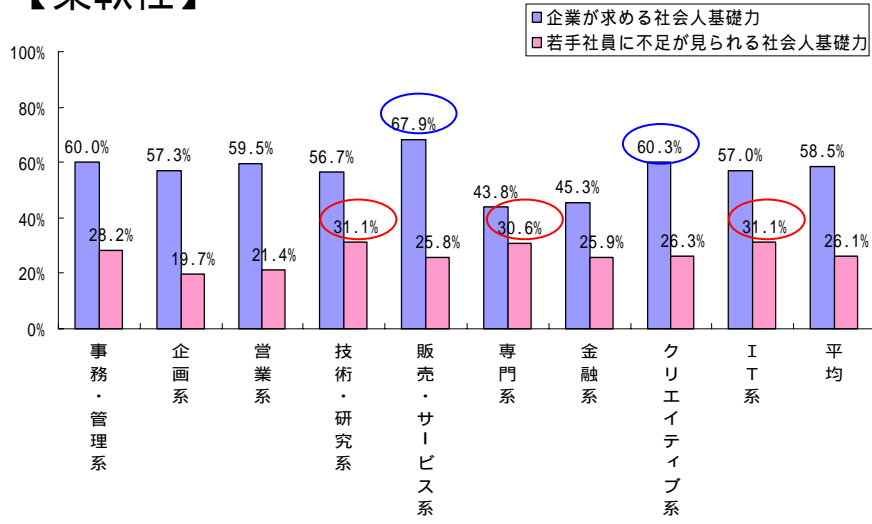


【傾聴力】

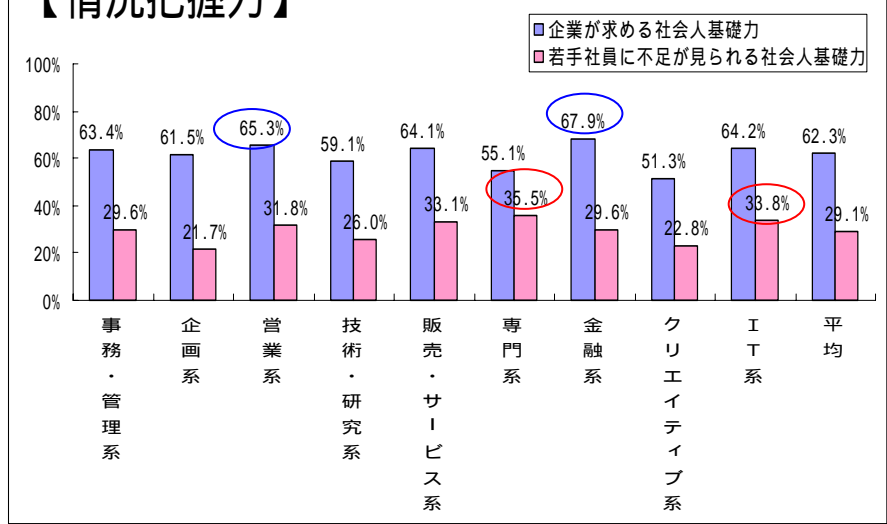


能力別/職種別「求める基礎力」と「不足が見られる基礎力」 - 3

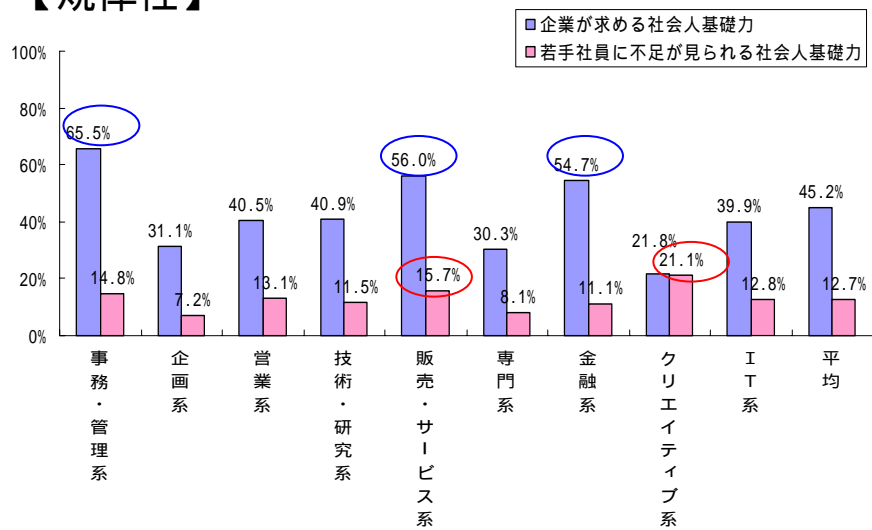
【柔軟性】



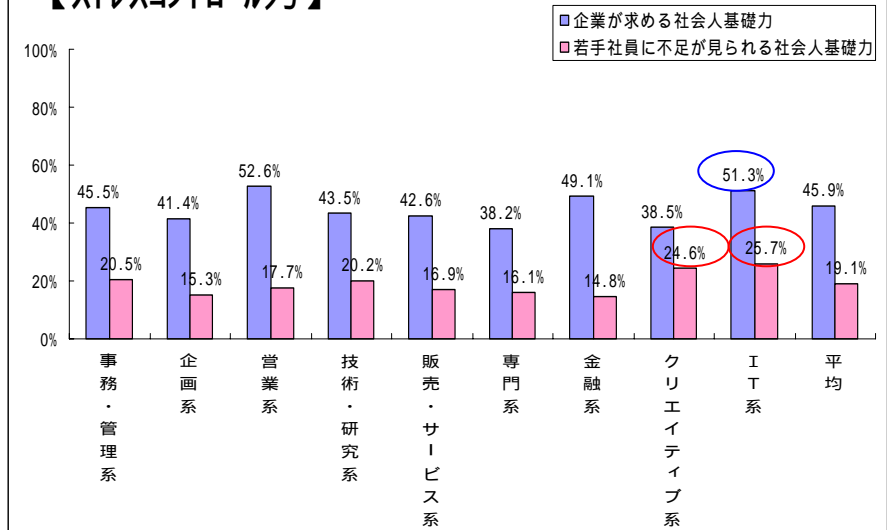
【状況把握力】



【規律性】



【ストレスコントロール力】



(. 参考) 企業別データ

企業が自社の「求める人材像」と「社会人基礎力」の3つの能力(「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」)との関係性の深さについて回答。

今回の調査では、165社(東証一部上場企業65社、中堅・中小企業80社)が記名回答。調査の結果については経済産業省のHPにて公開するとともに、今後も継続的に企業から登録を募集する。

「求める人材像」と社会人基礎力との関係(抜粋)

メーカー

企業名	所在地	「求める人材像」との関係の深さ			求める人材像
		前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
前田建設(株)	東京都千代田区	2	3	1	<ul style="list-style-type: none"> * 物作りの好きな人。 * 使命感のある人。 * 逃げない人。
(株)大林組	東京都港区	2	3	1	<ul style="list-style-type: none"> * チームワークを大切にする人。 * チームをリードできる人。
カゴメ(株)	愛知県名古屋市	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> * 目的意識を持っている人(なぜ?を常に考えることができる) * 主体的な行動力がある人(何事も我が事として受け止めて動くことができる) * 健全な劣等感を持っている人(常に自分自身を振り返ることができる) * 成長機会を活用できる人(公私ともに自己啓発にチャレンジできる)
東レ(株)	東京都中央区	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> * New Value Creator - 新しい価値を世界に創出する 創造性・独創性 * Innovationの追求 - 自らの力で「確信と創造」を生む 飛躍への挑戦心 * Corporate entrepreneurship - 自らが会社を背負って立つという危害を持つ 自立型人間 * フットワーク・スピード - 自ら仕事を見つけ出し、面白くする 巻き込み力 * 無限の可能性 - 幅広い視野を持ち、自分に和久を作らない
住友ゴム工業(株)	兵庫県神戸市	2	3	1	<ul style="list-style-type: none"> * 常に前向きである。 * 長期的な高い目標がある。 * 柔軟な発想ができる。 * 世界を舞台に活躍したい。 * 自分で考え、工夫し、周りを巻き込んで行動できる。
富士通(株)	東京都港区	3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> * 専門性(自分らしさ・考える力)。 * チャレンジ精神。 * チームワーク。 * 誠実さと最後までやり抜く責任感。
(株)デンソー	愛知県刈谷市	1	2	3	自分の意見考えを主張でき、自ら動き解決できる人材。
(株)牧野フライス製作所	東京都目黒区	2	1	3	ものづくり・人づくり・社会に対して常にクオリティを高めていく姿勢のある人 = 誠実かつ謙虚に物事に向き合える人
古河電気工業(株)	東京都千代田区	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> * チャレンジ精神を持っている人。 * 自ら考え行動できる人。 * スピードを持って行動できる人。 * 海外で活躍したい人。 * 正々堂々と行動している人。

「求める人材像」と社会人基礎力との関係(抜粋)

商社

企業名	所在地	「求める人材像」との関係の深さ			求める人材像
		前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
伊藤忠エネクス(株)	東京都目黒区	2	1	3	<ul style="list-style-type: none"> * 自主・自立・自責型の人(自分で考え、自ら行動し、責任を取れる人)。 * 積極性のある人。 * リーダーシップのある人。 * 情緒的に判断することもなく、論理的に物事を判断できる人。 * 強い倫理観を持った人。 * 最後までやり遂げようという意欲と気力をもって何事にも取り組める人、またストレス耐性のある人。
住友商事(株)	東京都中央区	2	3	1	<p>「SCVALUES」</p> <ul style="list-style-type: none"> * 信用・確実:法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。 * 総合力:円滑なコミュニケーションを通してチームワークを発揮する。 * ビジョン:明確なビジョンを持つ。 * 変革マインド:多様な価値観と行動様式を受容し、変化をチャンスと捉え行動する。 * コミットメント・自責:責任を受け止め主体的に行動する。 * 情熱:情熱をもって行動する。 * スピード:迅速に行動する。 * 人材開発:自ら主体的に能力開発に努める。 * プロフェッショナル:高度な専門性・スキルを有する。
三井物産(株)	東京都千代田区	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> * 主体的に考え行動できる。 * 課題形成力。 * 想像力。 * コミュニケーション能力。

小売

企業名	所在地	「求める人材像」との関係の深さ			求める人材像
		前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
(株)ダイエー	東京都江東区	2	3	1	<ul style="list-style-type: none"> * CSマインドを持った方 * 高感度で俊敏な対応が出来る方 * 明るく元気で、当事者意識を持った方
(株)大丸	大阪府大阪市	1	3	2	販売のプロフェッショナル(プロのマーチャント)。

「求める人材像」と社会人基礎力との関係(抜粋)

金融・証券・保険

企業名	所在地	「求める人材像」との関係の深さ			求める人材像
		前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
(株)千葉興業銀行	千葉県 千葉市	1	2	3	可能性にチャレンジし、成長していく意欲を持った人材
プロミス(株)	東京都 千代田区	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> * お客様の立場で考え、行動し、信頼の絆を築いていける人。 * 物事の本質を見極め、自ら進んで挑戦する姿勢と行動力を持つ人。 * 時代変化への先見性を持ち、革新力と柔軟性を併せ持つ人材。
(株)三井住友銀行	東京都 千代田区	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> * 高い倫理観を持ち、公正且つ誠実に行動できる人。 * 新しい知識やスキルを積極的に吸収し、自らを高めていくことの出来る人。 * 既成概念にとらわれない自由で新しい発想をもち、且つ誰よりも早く行動に移すことが出来る人。 * そしてその大前提として、当行の経営理念である「お客様により一層価値あるサービスを提供し、お客様とともに発展する」という精神を共有し、その価値を実現できる人。

ソフトウェア・情報処理

企業名	所在地	「求める人材像」との関係の深さ			求める人材像
		前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
(株)東計電算	神奈川県 川崎市	3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> * コンピュータに興味がある人。 * 仕事に対し前向き、即「失敗を恐れずにあらゆる困難に立ち向かえるバイタリティーあふれる人。 * 健康で責任感がある人。 * コミュニケーション能力がある人。 * 数字に強い人。 * 明るい人。 順位をつければ以下 コミュニケーション力、熱意、バイタリティー、明るさ、基礎学力、ストレス耐性、発想の豊かさ。
戸田テクノロジーサービス(株)	東京都 港区	2	3	1	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事で関わる人のニーズを読みとれる能力のある人 * 自律した行動のとれる人 * 社会のルールや人との約束を守る人

「求める人材像」と社会人基礎力との関係(抜粋)

サービス

企業名	所在地	「求める人材像」との関係の深さ			求める人材像
		前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
東急不動産(株)	東京都渋谷区	1	2	3	バリュープロデューサ (Grow Value Company)の一員として、東急不動産グループの企業価値向上を目指し、変革とチャレンジ・マインドを持って衆知を結集し、最大の成果をアウトプットできる(=市場価値のある)人財です。
パーク24(株)	東京都品川区	1	2	3	チャレンジスピリット・自律的精神・経営者マインドを持つ方。
(株)白洋舎	東京都渋谷区	1	2	3	* 何事も前向きに考え、自発的に行動できる人。 * 意欲があり、独自性があり、それを発揮できる人。 * 自己責任意識が高く、挑戦することを楽しむ人。
富士急行(株)	山梨県富士吉田市	1	3	2	* 責任感があり何事にも簡単には諦めない人材。 * コミュニケーション能力のある人材。 * 自律的(主体的)に行動が出来る人材。 * オリジナリティのある人材。 そして、富士急グループの経営理念と経営ビジョンに共感し、富士急グループで成し遂げたいこと、または「夢」を持っている人材を求めています。
(株)フルキャスト	東京都渋谷区	2	3	1	コミュニケーション能力に長けて、周りの仲間を巻き込み、課題達成を強く望める、チャレンジ精神旺盛で人間力を有する人材。