



社会人基礎力 ~社会で必要な能力、基礎力~

議論の背景

近年、職場などで求められる能力には、基礎学力や専門知識といった数値化でき、測定しやすいもののほか、コミュニケーション能力や実行力、積極性といった数値化しづらい、測定しにくいものがあり、採用の際にもこれらがより重視される傾向にある。

これらの能力は、従来、家庭や地域社会の中で自然に身に付けられるものと考えられていた。しかし、現代社会における家庭の教育力の低下や地域コミュニティの希薄化により、自然に身に付けることがままならない環境となっている。そこで、学校教育に対しても、基礎学力や専門能力だけでなく、これら社会において必要となる基礎的能力の育成について期待が寄せられている。しかし、「若者が社会に出るまでに身に付ける能力」と「職場等で求められる能力」とは未だ十分にマッチしていない。

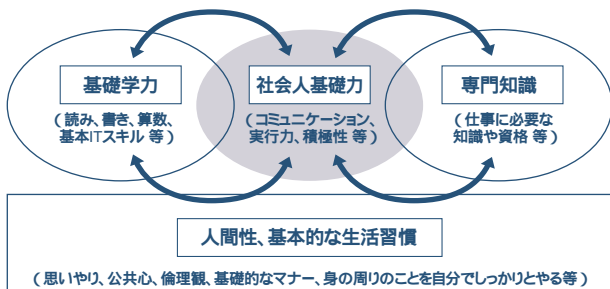
今後の展開とは

こうした事態を受けて平成17年7月、経済産業省産業政策局長の私的研究会として「社会人基礎力に関する研究会」(以下、研究会)が設置され、職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力=社会人基礎力を類型化し(資料1、2参照)その内容を具体的に明示すべく検討が進められた。今年2月には研究会が「中間取りまとめ」を公表し、5月13日には、政府の「再チャレンジ推進会議」が12の能力要素(資料3参照)からなる社会人基礎力をまとめた。

今回、社会人基礎力の内容が具体的に示されたことで、企業人材ニーズと大学教育、若者の間のミスマッチをどのように解消し、人材育成がどれだけ進むのか注目されることになる。

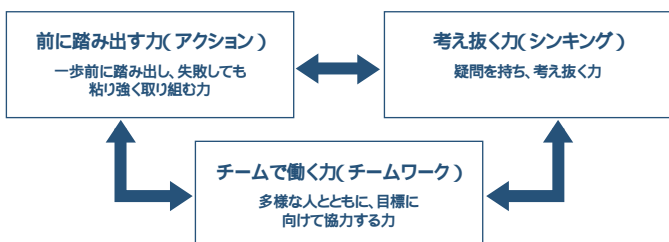
資料1 職場や地域社会で活躍する上で必要となる要素について

それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



出所：経済産業省産業人材参事官室「『社会人基礎力に関する研究会』中間取りまとめ」(平成18年2月)

資料2 社会人基礎力の3つの能力



出所：経済産業省産業人材参事官室「『社会人基礎力に関する研究会』中間取りまとめ」(平成18年2月)

資料3 社会人基礎力の12の能力要素

若者が、自らの能力の特徴や適性に「気付き」「成長」していくためには、社会人基礎力の3つの枠組みに基づく能力要素について、その内容を個別に整理し、明確化することが有効。

<p>前に踏み出す力(アクション)</p> <p>一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力</p> <p>主体性 物事に進んで取り組む力</p> <p>働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む力</p> <p>実行力 目的を設定し確実に行動する力</p>	<p>考え抜く力(シンキング)</p> <p>疑問を持ち、考え抜く力</p> <p>課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力</p> <p>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</p> <p>創造力 新しい価値を生み出す力</p>
<p>チームで働く力(チームワーク)</p> <p>多様な人とともに、目標に向けて協力する力</p> <p>発信力 自分の意見をわかりやすく伝える力</p> <p>傾聴力 相手の意見を丁寧に聴く力</p> <p>柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する力</p> <p>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</p> <p>規律性 社会のルールや人との約束を守る力</p> <p>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</p>	

出所：経済産業省産業人材参事官室「『社会人基礎力に関する研究会』中間取りまとめ」(平成18年2月)

YES-プログラムとの比較

今年2月、経済産業省(以下、経産省)経済産業政策局長の私的研究会「社会人基礎力に関する研究会」より、中間取りまとめが発表されました。厚生労働省(以下、厚労省)が進めている若年者の就職支援のための「YES-プログラム」と非常に似ているという印象を受けるのですが、どのような関係にあるのでしょうか。

守本 今、職場でどのような能力が求められているのかということを議論すれば、ほぼ同じ結論となりますが、それを分かりやすく3つの力「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」に表現した点が「社会人基礎力」の特色です。YES-プログラムの内容も、多少の表現の違いはありますが、具体的な能力要素の多くは同じであり、厚労省とは、いろいろな場面で協調してやっていきましょう、と話をしています。ただ、YES-プログラムは、もともと就職のために必要なスキルという発想ですから、雇用促進という点で必要最小限の「就職基礎能力」として定義されています。それに対して、私どもが提案した「社会人基礎力」は、人間が職場や地域社会で活躍していく上で必要な能力であり、YES-プログラムで提示された能力を包含しながら、生涯を通じて活用できるものにしていきたいと思っています。

就職だけでなく、社会人となってからも、転職や独立などをする際、ずっと使える能力であるということですね。

守本 転職といった場面だけでなく、会社の中で何か成功したり失敗したりしたときに、何が良かったのか、何が悪かったのかということを考えるツールとして、また自分の成長を考え、自分の「強み」をさらに伸ばしていく上で活用できる指

社会人基礎力の定着と養成プログラムの構築



経済産業省経済産業政策局産業人材担当参事官

守本 憲弘 氏

Morimoto Kazuhiro

1984年通産省入庁。1996年6月資源エネルギー庁石油部流通課長補佐。1997年6月通産省環境立地局総務課長補佐。1998年6月中小企業庁官房総務課長補佐。1999年6月外務省経済協力開発機構日本政府代表部一等書記官。2001年1月同経済協力開発機構日本政府代表部参事官。2002年7月経済産業省通商政策局中東アフリカ室長。2004年4月同資源エネルギー庁電力・ガス事業部ガス市場整備課長。2006年2月同経済産業政策局産業人材担当参事官(現職)。

標になるのではないかと考えています。

PBLという手法

非常に幅の広い概念としての「社会人基礎力」は、いかにして養成するのでしょうか。

守本 それはとても重要なポイントです。先ほど申し上げましたように、私どもは、社会人基礎力は一生をかけて磨いていくものだと考えています。そこで、まずは言葉にすることで分析ができるようになってはならないと考えています。つまり、新たに「社会人基礎力」という言葉を活用することで、これまでなら「何だか分からないけど失敗した」とか「とにかくすべてが上手く運んだ」と言っていたような場面で、この漠然とした部分の分析ができるようになることが大事だと思います。

「社会人基礎力」の養成において重要なことは、学ぶ側が頭の中に何が必要かという要素をインプットできることです。例えば学校の授業において、企業や地域社会における課題の解決にトライした場合、指導する立場の人が「社会人基礎力」の要素を用いて、「今のはこの部分はよかったが、この部分ではもっとやりようがあった」というように分析して指導したりすることができるのです。

このような授業は、PBL(Project Based Learning)と呼ばれていますが、このような取り組みをはじめとして、人生のあらゆる場面で、社会人基礎力を意識していくことができるようになることが望ましいと考えています。おそらく優れた養成プログラムとは、それを使うことで、その人に「気付き」を与え、成長のためのよいスタート台をつくってあげるようなものであると考えています。

「気付き」を与えることが大事だ

ということですね。具体的には何か今、念頭に置かれているプログラムはあるのでしょうか。

守本 PBLに限定することなく、教育現場で行われているいくつかの試みをピックアップし、その効果がどのように現れるのかを、これから検証していかなければならないと考えています。例えば、海外のビジネススクール等では、よくケーススタディという手法を取り入れています。ケーススタディというのは、実際にあったことをたどっていく過程で「気付き」を与えるという点において、非常に有効ではないかと考えられています。また、コミュニケーションスキルという観点で言えば、企業などでも「話し方教室」からアドベンチャーを通じたチームワークの育成などさまざまな取り組みが行われています。そのようないろいろなやり方を、私どもとしては、なるべく限定しないようなかたちで、効果を検証していきたいと考えています。

検証はまず 大学のプログラムから

検証すること自体、非常に難しいと思うのですが。



守本 その通りです。検証を考えると、大学が一番適しているのではないかと考えていますので、まずは大学のプログラムから始めていこうと思っています。また、その検証に当たっても、「社会人基礎力」の育成効果は、なかなか数値化できるものではないため、産業界を含めいろいろな方の経験を活用させていただきながら実行していこうと思っています。

既にいくつかの大学において、社会人基礎力の育成を実施しているプログラムがありますが、私どもが注目している取組のひとつに、武蔵野大学の「SPARKLE（スパークル）」というプログラムがあります。その内容は「高知の名産品を東京で売る」というもので、グループで仮想会社を設立して、一人ひとりが会社の中で役割を与えられ、広報や販売体験等をするというものです。

私どもが注目しているのは、この「SPARKLE」を行った後、学生の対人積極性などの社会人基礎力を構成する能力が明らかに向上しているという点です。普通の体験型インターンシップなどに比べて、責任ある立場で、ある意味「実践的な」状況でやらなければならないことから、より育成効果が上がるようです。このような先行事例等を参考にしながら、他の大学の、いろいろな取り組みを拾い上げて、検証していこうと思っています。

「社会人基礎力」の評価については、どのようにお考えでしょうか。

守本 端的に言えば、その人が社会で活躍することが最大の評価なのでしょうが、もう少しテクニカルにどうかたちで評価できるかどうかを考えますと、いくつかのやり方が考えられます。

例えば、社会人基礎力の絶対水準を測れるのかどうか、あるいは、ある同じ人の成長を測る方法があるのかどうか、はたまた最低限のラインを決めてそれをク

リアしているか否かを測る方法があるのかどうか。そのうち、まず絶対水準を測ることは困難だと思います。しかし後の2つ、「同一人物の成長を見ること」、そして「最低ラインを見ること」、これはある程度可能なのではないかと思います。

評価に関して何か基準づくりなどを行っているのでしょうか。

守本 政府としては、絶対的な評価基準を定める必要はないと考えています。それについては、企業などの「基準」を使う側が、自分の目的に応じて作成していけばよいと思います。例えば、各企業で従業員の成長を見ようというときに、その企業が独自に基準を設ければよいことです。

定着させるためには 共通言語になっていく 必要がある

「社会人基礎力」を言葉にし、養成を考えるという背景には、地域や家庭の教育力の低下があると言われていますが、産業界が求めるスキル・能力が高くなったということもあるのでしょうか。

守本 IT化やサービス経済化が進展する中で、そのような要請が多くなってきている一方で、少子化や核家族化などのさまざまな要因で、こうしたスキル・能力を「自然と」身に付けるのが難しくなっているとの指摘もあり、このギャップを埋める取り組みが必要であると思います。少し極端な言い方をすれば、昔はたくさん人がいて、採用する側も欲しい人材が、採用した中に何人かいればよいという状態でした。ところが今は、そもそも少子化で人が少ない。そこで、全体としてレベルを上げなければいけなくなってきているという現状があります。

そこで第一段階として、必要な能

就職・採用プロセスへの働きかけが必要

力を言葉にして、広く社会に意識してもらおうということですね。

守本 はい。それは初等教育に携わる教師にも意識していただき、どこまで子どもに言うかはともかくとして、日ごろの教育の中で、今学んでいることの意味を滲み出してほしいと思います。また、地域という観点で言えば、これから人を育てる時代になっていく中で大事なことのひとつは、各自治体が、自分の地域ではどのような人材を育て、世の中に輩出していきたいのかというコンセプトづくりだと思います。そのようなコンセプトを打ち出して、その下に教育界、産業界の協力関係を築いていく。各地域の自治体には、そのための「触媒」としての働きも、この「社会人基礎力」には期待されているのだと思います。例えば岩手県などは、情報家電や自動車関連産業等の立地を打ち出すことで、岩手大学や高専、工業高校、職業訓練校などといった教育機関と産業界が一緒になって、ものづくりのプログラムを策定し、非常に積極的に取り組んでいます。また岐阜県では、情報産業の誘致を進めるべく、情報産業に秀でた人材を育てることに力を入れています。こうした実践的な人間を育てようとするれば、それに伴って社会人基礎力も育てざるを得ない。自治体が、こうして実践的な試みをすれば、言葉はともかく、「社会人基礎力」的な能力が、必ずその中の重要な部分を占めることは間違いありません。

「社会人基礎力」の定着のために、今後、経産省としては、どのようなことをされていく予定なのでしょう。

守本 今の段階は、職場や地域社会で求められる能力を分かりやすい言葉で「視覚化」したという段階です。これからは、この言語化されたものを、どのようにして「共通言語化」するかという段階に移

ります。共通言語とするためには産業界と教育界双方の協力が必要であり、さらに若者と産業界とをつなぐ大きなイベントである就職・採用プロセスへの働きかけが必要であると考えています。私どもとしては、いずれ産業界と教育界が腹を割って、必要な人材や採用について話し合えるようになって欲しいと思いますし、「社会人基礎力」がその際の一つのツールにしてもらえればと考えています。

採用するとき、どのような人材やどのような能力が必要なのかについては、産業界、教育界で共通の理解が必要であり、もちろん採用される学生は、当事者としてその言語をやはり等しく理解できなければいけません。これがないと、企業には入社後のミスマッチといったコストとして跳ね返ってきます。また、学校にしても、それが分かれば効果的な教育や就職支援につながり、入学を希望する学生も増えるという好循環になっていきます。

一つの言葉でも、立場によってその言葉に抱くイメージに違いがあると思いますが、この「社会人基礎力」の取り組みを通じて企業と大学、あるいは学生との間に共通の認識が構築されていければよいと思っています。

YES-プログラム：近年、若年者(15歳～24歳)の就職状況が非常に厳しいことから、厚生労働省が若年者の就職促進を図るべく創設した若年者向けの就職支援プログラム「若年者就職基礎能力支援事業(YESプログラム=Youth Employability Support-Programの略)」で、平成16年度より実施している。具体的には、事務・営業の職種に関して企業が若年者に求めている就職基礎能力を、同省認定の各種教育手段(通信教育・通学講座・認定試験)により修得し、さらに指定された資格を取得すると、厚生労働省が証明書(「若年者就職基礎能力修得証明書」)を発行し、その能力を公的な形で認め、就職活動を支援するという施策。



経済産業省社会人基礎力HP
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com