

社会人基礎力に関する研究会
「中間取りまとめ」
(概要版)

・職場や地域社会で求められる能力

1. ビジネス・教育を巡る環境変化

【ビジネス環境】：職場では、新しい価値の創出が課題

- ・国内市場の成熟化 市場ニーズの多様化、商品サイクルの短期化
- ・IT化の進展 単純な作業の機械化

【教育環境】：大学は、より多様な若者が集まる場へ

- ・家庭や地域社会の教育力の低下(図表1, 2)
- ・大学進学率の上昇(90年の36%が04年には、ほぼ50%に)

2. 職場等で求められる能力の明確化

【近年の状況】

- ・「職場等で求められる能力」について、基礎学力や専門知識に加え、コミュニケーション能力や実行力、積極性などが必要との指摘が多い。

【今後の傾向】

- ・コミュニケーション能力等は、多様な人々との「チームワーク」により新しい価値を創出する際に必要な能力であり、職場等で重視される傾向(図表3)。

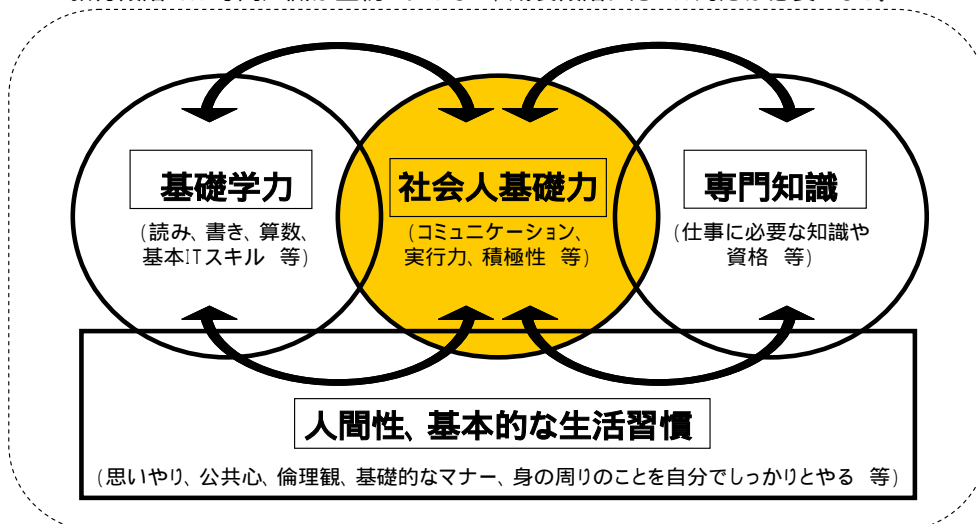
【対応の方向性】

- ・ビジネス・教育環境の変化を踏まえると、従来、半ば「常識」とされてきた、「職場等で求められる能力」を明確にし、育成・評価することが必要。

◇ 「社会人基礎力」= 「組織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」

(職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について)

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。

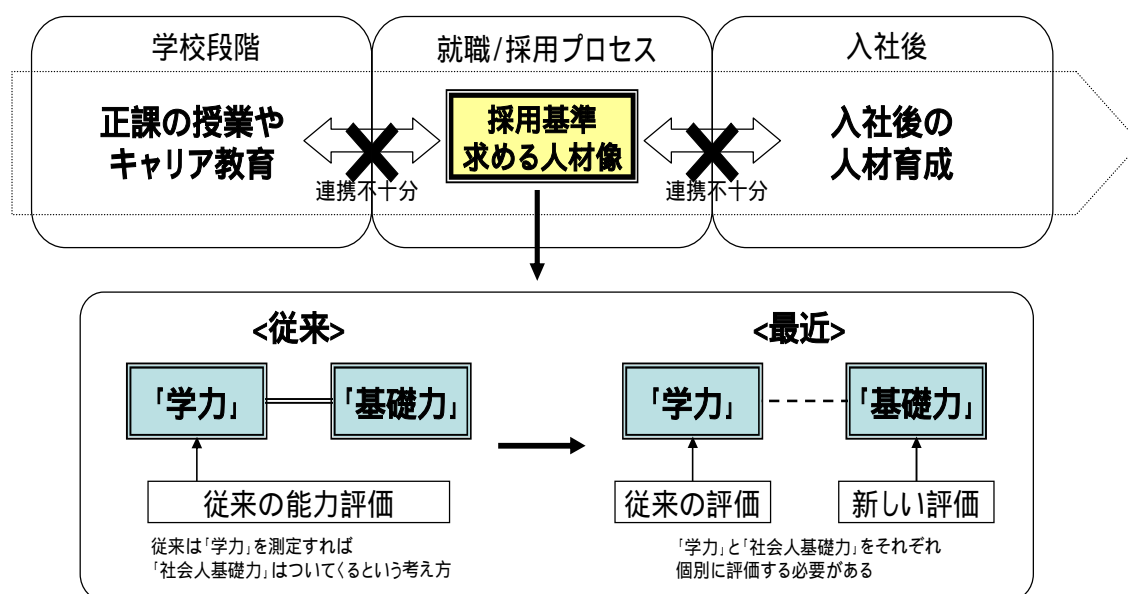


3. 取り組むべき課題

(1) 若者における社会人基礎力のばらつき拡大

- 若者：若者の社会人基礎力は、個人間のばらつきが拡大する方向(図表4)。
企業：近年、学力と社会人基礎力の相関関係が低下しており、企業は、採用段階等において社会人基礎力を独立した要素として意識。
学校：学生の社会人基礎力のばらつきが拡大する中、従来型の教育手法では、社会人基礎力を含めた育成効果は限定的。

(学力と社会人基礎力の相関関係の変化)



(2) 社会全体による取組の必要性

【国内外の変化】

- ・中国を始めアジア諸国では人材開発競争が活発に展開。
- ・国内では人口減少社会を迎える中、若者の価値観等の多様化も進展。

【取組の必要性の高まり】

- ・こうした内外の変化の下、従来以上に、社会人基礎力の育成に向け、「社会全体による新たな枠組みづくり」が早急の課題。
- ・その際には、「チームワーク」など我が国の強みを更に伸ばすことも必要。

(3) 取り組むべき課題

社会人基礎力の具体的内容の明確化

- ・「求める人材像」等について企業と若者の認識ギャップが存在(図5, 6)。
- ・「職場等で求められる能力」の具体的内容を分かりやすく示し、企業・若者・学校等を結ぶ「共通言語」をつくることが重要。

社会人基礎力を土台とした企業・若者・学校等の「つながり」の強化、

育成と評価に向けた一貫した枠組み作り

- ・社会人基礎力の育成は、学校から就職、入社後の職場での人材育成等を通じて、長期的、継続的に取り組まれることが必要。
- ・こうした取組を効果的に行うためには、社会人基礎力の考え方にに基づき、企業、若者、学校が密接なコミュニケーションを行うことが不可欠。

(参考) 米国におけるソフトスキルの重視

1. SCANS レポートの策定(1992年)

- 1980年代の国際競争力の低下を背景として、産業界から教育に対する強い懸念が示された結果、ジョージ・ブッシュ大統領のイニシアティブの下、1991年に教育に関する国家戦略が表明され、1992年に「SCANS レポート」を策定。
- 同レポートでは、職場で求められる能力を明確化するとともに、産学連携によりそうした能力を学校段階から養成していくこと等を提言。

2. 21世紀スキルパートナーシップ(2002年)

- 近年、米国企業の職場で「ソフトスキル」の重要性が指摘されており、特に、IT化等により業務の専門化や複雑化が進む中、付加価値が求められる仕事にはチームワークが重要との指摘が多く示されている。
- こうした中、2002年に、米国の教育に強い関心と懸念を有するIT企業等の主導の下、教育機関とともに「21世紀スキルパートナーシップ」が設立され、21世紀の職場で求められるスキルとして、以下の能力の育成に取り組む動きが展開されている(注)。

Information and communication skills

: 情報・メディアリテラシー、コミュニケーション力

Thinking and Problem-solving skills

: 分析力、問題発見・解決力、創造力

Interpersonal and self-directional skills

: 協働力、自己規律力、責任感・協調性、社会的責任

(注1)「ソフトスキル」: 米国政府機関の定義によれば「効果的なコミュニケーション、創造力、分析力、柔軟性、問題解決力、チームビルディング、傾聴力等の、他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力」とされる。学力等の Academic/Hard Skills と対比される概念。

(注2) 21世紀スキルパートナーシップ

参加企業: マイクロソフト、シスコ、アップル、オラクル、インテル、テキサス・インスツルメンツ、デル、SAP、フォード、タイム・ワーナー等

教育機関: AASL(学校図書協会)、ISTE(科学技術教育国際協会)、COSN(学校連携コンソーシアム)等

・社会人基礎力の内容

1. 社会人基礎力の具体的内容

(1) 社会人基礎力を構成する主要な能力について

- ・「分かりやすく」、「焦点を絞ったもの」とし、かつ「具体的なイメージがわくもの」に整理することが重要である。

「前に踏み出す力」(アクション) ~ 一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力 ~

- ・実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら、一步前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら、粘り強く取り組むことが求められる。

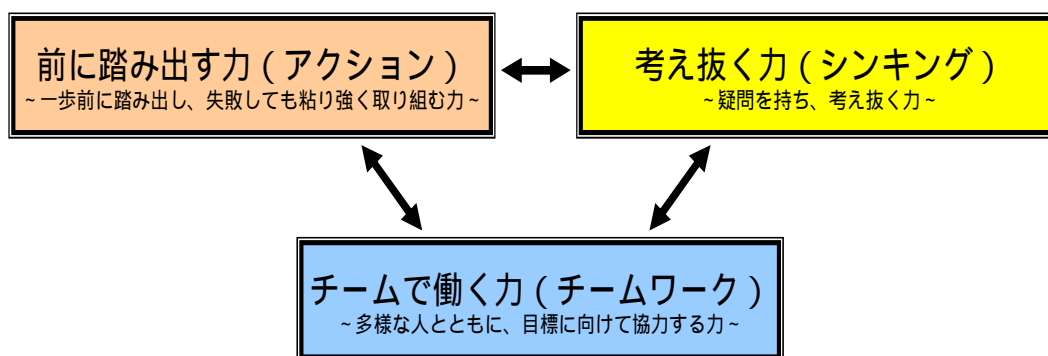
「考え抜く力」(シンキング) ~ 疑問を持ち、考え抜く力 ~

- ・物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

「チームで働く力」(チームワーク) ~ 多様な人とともに、目標に向けて協力する力 ~

- ・職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けともに協力することが必要である。

(社会人基礎力を構成する3つの能力)



(注) 上記3つの能力は、社会人基礎力に不可欠な能力であり、一つのグループとして身に付けることが望まれる。個々の能力に求められる度合いは、業種や企業等によって異なる(図表7)。

(2) それぞれの具体的要素

- ・社会人基礎力の育成等のためには、3つの能力を構成する具体的な能力要素を明確にすることが有益。

(社会人基礎力の能力要素)

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) ストレスを感じることがあっても、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。

2. 社会人基礎力により実現されるメリット

若者	自分の能力の特徴や適性に気付き、 自らの成長を実感できる。 自分の強みを伸ばし、 能力をアピールする土台となる。
企業	求める人材像を社内及び社外に 分かりやすく情報発信できる。 採用と入社後の育成の一貫した実施により、 若手人材の育成や定着を促進できる。 グローバル競争に不可欠な 「人的側面からの競争力」 を高められる。
学校	「企業が求める人材」が理解できる。 正課の授業やキャリア教育を通じ、 より適切な教育プログラムを提供できる。
社会全体	企業・若者・学校等の関係者をつなぐことにより、 「共通言語」としての役割 を果たすこととなる。 この結果、関係者間のコミュニケーションが促進され、採用時や就職後のミスマッチ等の 社会的コストの低減につながる。

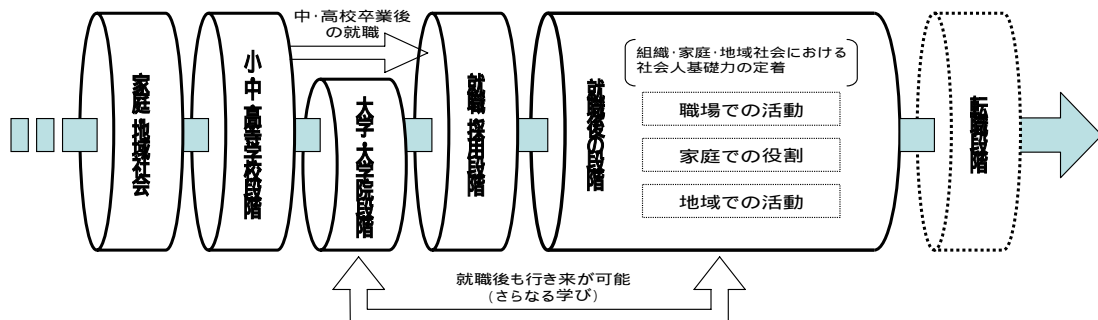
3. 社会人基礎力の位置付け

- ・社会人基礎力が、関係者による継続的な育成・評価のための枠組みとして有効に活用されるためには、以下の点に留意する必要がある。

育成・評価が可能な能力である
自己の強みを伸ばしアピールするための土台である
各成長段階を通じて一貫した育成が必要である
学校教育の中で育成が可能である
家庭・地域社会における取組が可能である

(社会人基礎力の位置づけ)

「社会人基礎力」は、各成長段階における育成・評価の指標として重要。
「社会人基礎力」の育成は、それぞれの段階を通じて継続的に実施していくことが必要。



社会人基礎力を土台とした産学連携の必要性

1. 学校段階

(現状)

- ・学校と企業や地域社会との接点であるインターンシップやキャリア教育は、実施すること自体が目的化しているケースも見られる(図表8, 9)。

(対応の方向性)

- ・学校教育における正課の授業やキャリア教育等において、社会人基礎力を土台とした産学連携を強化していくことが重要。

2. 就職・採用段階

(現状)

- ・学生の就職活動は早期化している一方、企業と若者との接触機会・期間は縮小傾向。こうした中、採用活動に十分な人員や時間を割けない中小企業は若者との接触機会が減少。

(対応の方向性)

- ・企業と若者が社会人基礎力の枠組みを共有し、それを土台として相互に「求める人材像」や「自分の強み」を発信し、理解し合うことが重要。
- ・そのためには、例えば紹介予定派遣制度やギャップイヤー制度のように、企業と若者がより接触できる機会や期間を増やすような取組が効果的。

3. 入社後の段階

(現状)

- ・大学新卒で入社した若手社員の入社後の離職率は上昇傾向。
- ・早期離職の理由としては「採用時のミスマッチ」等が指摘されている(図表10)。

(対応の方向性)

- ・企業を多様な人材を確保し、企業に定着させていくためには、企業と社員が、採用段階から入社後の人材育成までを通じて一貫した枠組みに基づいた対話を重ねていくことが重要。

どのような取り組みが求められるか？

1. 産業界・企業に望まれる取組

「社会人基礎力」の枠組みを活用した「求める人材像」の情報発信

採用段階から入社後の人材育成までの「つながり」の強化

- ・採用段階から入社後の人材育成までの一貫した方針に沿った継続的な取組の実施を通じた、若者の職場への定着率を高める取組の促進。

- ・企業と若者との接触機会・期間の拡大に向けた取組の拡大が効果的(事例1, 2, 3)。

社会人基礎力の枠組みを活用したインターンシップ

- ・インターンシップで育成される能力の明確化や、実施後の能力変化の評価の実施に向けた、企業・若者・大学が共有可能な「フィードバック・シート」の導入。

2. 若者に望まれる取組

社会人基礎力を活かした自己分析や能力アピールの実施

様々な「体験」への積極的な参加

3. 教育機関に望まれる取組

大学の正課の授業の充実(図表11)

インターンシップやプロジェクト型授業など産学連携の促進

- ・企業の実際の課題等について、その解決策をチームで検討する学習方法(Project Based Learning)等の導入が必要(事例4)。

- ・インターンシップについては、職場からの情報提供や実施後の評価等において企業・若者・学校が「フィードバック・シート」を共有することが重要。

- ・上記の「体験」型のプログラム受講前後における若者の成長変化を評価できる手法の開発・普及が必要(事例5)。

地域産業と連携した効果的な就職サポートの実施

- ・地域産業や経済団体等と地域の大学ネットワークが連携して就職サポートの実施が必要。

- ・新卒派遣等の広がりの中で、大学による就職率のカウントに「新卒時正社員以外のルート」も対象に含まれることが必要。
- 小・中・高校における社会人基礎力の育成を視野に入れた正課の授業・キャリア教育の実施(事例6)

4. 家庭・地域社会に望まれる取組

(1) 家庭で望まれる取組

- ・社会人基礎力の土台は、親子の間の対話や兄弟・近隣の人々との触れ合い等を通じても育成が可能。

(2) 地域社会で望まれる取組

- 地方自治体
- ・社会人基礎力の育成のメッセージを明確にし、地域の関係者の連携の促進が必要。
- 地域産業界、労働界、教育界
- ・密接な連携による若手人材の育成、確保の枠組みの創出が必要(事例7, 8)。
- NPO等の民間団体
- ・教育とビジネスの双方のノウハウを有するNPO等が関係者の間をコーディネートする役割が重要。

5. 政府に望まれる取組

(1) 産業界・教育界・若者等の関係者によるネットワークの構築

- ・業種ごとに重視される社会人基礎力の要素等についての調査の実施。
- ・社会人基礎力の普及や育成の在り方に等関するシンポジウムの開催。

(2) 大学等における産学連携の推進

- プロジェクト型授業の導入等による大学の「教育力」の強化
- ・産学連携によるPBL (project based learning) 等のプロジェクトの推進、PBL等の受講後における成長を評価する測定手法の開発。
- 社会人基礎力の育成を重視したインターンシップやキャリア教育の促進
- ・実践型インターンシップの推進。

(3) 地域産業と大学等の連携強化 (local to local)

- 中小企業と大学等との連携強化
- ・中小企業に関する情報の大学等への発信、学生が中小企業と直接接
できる機会の創出。
- 地域の大学ネットワークと地域産業との連携の推進(事例9)

(参考1) 「社会人基礎力に関する研究会」委員名簿

座長	諏訪 康雄	法政大学大学院政策科学研究科 教授
委員	家次 晃	株式会社日立製作所人材戦略室採用グループ 部長
	石井 暁	千葉県教育庁教育振興部指導課 主幹
	伊藤 文男	武蔵野大学学生支援部キャリア開発課 課長補佐
	猪熊 純子	首都大学東京経営企画室長
	梅嶋 真樹	慶應義塾大学 SFC 研究所 ID ビジネス・社会モデルラボ 副所長
	小河 光生	アイ・ピー・エム ビジネスコンサルティングサービス株式会社 パートナー
	小笹 芳央	株式会社リンクアンドモチベーション代表取締役社長
	小澤 佳代子	特定非営利活動法人 WING21 理事長
	北島 久嗣	ソニー株式会社人事センター・採用部 統括課長 (第1回までは中田研一郎ソニー株式会社人事センターリソースマネジメント部統括部長)
	木村 俊一	トヨタ自動車株式会社人材開発部第一人事室 室長 (第7回までは鈴木輝男トヨタ自動車株式会社グローバル人事部部長)
	桑山 義明	株式会社シーガル 代表取締役社長
	小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 副統括研究員
	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授
	下谷 昌久	大阪教育大学 監事、元大阪ガス株式会社 代表取締役・副社長
	鈴木 正人	社団法人日本経済団体連合会 常務理事
	高橋 寛	日本労働組合総連合会総合労働局中小労働対策局 次長
	服部 春樹	イオン株式会社人事本部採用グループ マネージャー
	藤田 晃之	筑波大学大学院人間総合科学研究科 助教授
	森 民夫	長岡市長
	渡辺 剛彦	株式会社アテナ 代表取締役社長