

社会人基礎力に関する研究会
- 「中間取りまとめ」 -

平成18年1月20日

目次

はじめに	... P 1
<u>・職場や地域社会で求められる能力</u>	... P 2
1. ビジネス・教育を巡る環境変化	
2. 職場等で求められる能力の明確化	
3. 取り組むべき課題	
<u>・社会人基礎力の内容</u>	... P 12
1. 社会人基礎力の具体的な内容	
2. 社会人基礎力により実現されるメリット	
3. 社会人基礎力の位置付け	
<u>・社会人基礎力を土台とした企業・若者・学校の「つながり」</u>	... P 19
1. 関係者の「つながり」を巡る状況	
2. 関係者の連携の強化に向けて	
<u>・どのような取組が求められるか？</u>	... P 24
1. 産業界・企業に望まれる取組	
2. 若者に望まれる取組	
3. 教育機関に望まれる取組	
4. 家庭・地域社会に望まれる取組	
5. 政府に求められる取組	
(参考1)「社会人基礎力に関する研究会」委員名簿	
(参考2)参考資料集	

はじめに

人は、職場や地域社会で自分の能力を発揮し、豊かな人生を送りたいという意欲を持っている。職場や地域社会で活躍するために必要な能力は、今まで大人になる過程で「自然に」身につくものと考えられており、あまり明確な定義は与えられてこなかった。しかし、近年、若者のコミュニケーション能力の不足が指摘されるなど、日本社会の中でこうした能力を身につける仕組みのはたらきが相対的に低下してきているように感じられる。

こうした能力は、若者が様々な人々との接触の中で物事に取り組んでいく上で必要となるだけでなく、人が40歳代、50歳代となっても、それぞれの年齢や仕事の内容に応じて必要となる能力であろう。今日、職場や教育を巡る環境が変化する中、こうした能力に明確な定義を与え、意識的な育成の対象としてとらえることは大きな意味があると考えられる。社会全体としても、人口減少社会を迎える中、一人ひとりの能力を、職場や地域社会での活躍を視野に入れて、着実に高めていくことが重要となろう。

本研究会では、こうした職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力を「社会人基礎力」と名付け、その定義や育成・評価、活用のあり方等について、集中的な議論を行い、現時点での考え方の整理を行った。社会人基礎力の考え方が、若者や大人、企業や学校、地域社会等の中で共有されることは、人々がいきいきと活躍できる社会を創っていく上で一つの「鍵」となるのではないかと考える。

今回の中間取りまとめを出発点として、社会の全ての関係者が率直な議論を行い、社会人基礎力の内容や育成についての議論を深めていくことを強く期待する。

2006年1月

社会人基礎力に関する研究会 座長 諏訪 康雄

・職場や地域社会で求められる能力

「働くこと」は人々の人生において大きな地位を占めており、社会に出るとき多くの若者は職場や地域社会で思うような活躍をし、豊かで充実した人生を送りたいと願っている。その実現のためには「職場や地域社会で求められる能力」を適切に身に付けることが必要となるが、90年代以降に生じた環境変化の下、「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」とが十分にマッチしていないことが指摘されている。こうした問題は、近年の「若者が学校卒業後にスムーズに職場に定着できない」という問題(いわゆる「学校から職場への移行」の問題)の背景にもなっていると考えられる。

1. ビジネス・教育を巡る環境変化

90年代以降のビジネス環境の変化を見ると、特に国内市場の成熟化やIT化の進展が、企業の経営方針や職場で求められる活動に重要な影響を与えている。国内市場の成熟化は右肩上がりの成長を終焉させ、市場ニーズの多様化や商品サイクルの短期化をもたらした¹。また、IT化の進展は職場の単純な作業を機械化することを可能としている。こうした状況の下、現在の企業の現場では、急速に変化する市場ニーズへの対応に向けて、今まで以上に「新しい価値のある商品やサービスをいかにして創るか」が重要な課題として意識されてきている。

また、教育環境の変化について見ると、家庭や地域社会の教育力の低下と、大学進学率の上昇が同時に生じていることに注意する必要がある。家庭については、子供・親・兄弟、祖父母、近隣の人と触れあう機会の不足が教育力低下の理由として指摘されている²。一方 1990年には36%であっ

¹ 参考資料1参照

² 参考資料2参照

た大学進学率が2004年には、ほぼ50%に達するまで上昇している³。入試制度も多様化する中で、大学は従来に比べ、より多様な若者が集まる場となっており、2007年の大学全入時代を迎え、その傾向は強まっていくものと考えられる。

2. 職場等で求められる能力の明確化

90年代以降のビジネス・教育環境の変化の中で、職場等で求められる能力はどのようなものとなっているのだろうか。これについて、本研究会における議論や、近年実施されている「企業が採用時に重視する能力」や「経営者が欲しいタイプの人材像」に関する調査の結果⁴などを踏まえると、「人」、「課題」、「自分」をそれぞれ対象とした以下の3つの分野に属する能力が共通して挙げられるものと考えられる。

人との関係を作る能力

(例) コミュニケーション能力、協調性、働きかけ力 等

課題を見つけ、取り組む能力

(例) 課題発見力、実行力、創造力、チャレンジ精神

自分をコントロールする能力

(例) 責任感、積極性、柔軟性

こうした職場等で求められる能力については、人との接触の中で仕事に取り組んでいく上で必要な力であり、基礎学力などと並ぶ重要な能力として、従来から多くの人々や企業の間で意識されてきた。しかし、その能力の具体的な定義や育成のための方法等については、半ば「常識」のレベルの事柄と見られ、あまり明確にはされてこなかった。これは、上記のような能力が、子供が大人になるプロセスで、家庭や地域社会の中で「自然に」身に付けら

³ 参考資料3参照

⁴ 参考資料4, 5参照

れるもの、との認識が一般的であったことが大きな理由であったのではないかと考えられる。

しかし、90年代以降、企業の経営課題が「既存の成功モデルの踏襲」から「新しい価値の創出」に軸足を移すにつれ、上記のような人との接触の中で仕事に取り組む能力が必要とされる場面が増えてきている。例えば、現在の職場では、新しい価値創出に向けた課題の発見、関係者からアイデアの収集、実現のための試行錯誤、といった活動がより多くの場面で必要となってきた。また、「多様な人々との協働」により、課題解決の糸口を探すような活動、すなわち、チームワークが求められる度合いも高まっている。人々がこうした活動に効果的に取り組むためには、従来十分意識されていなかった「職場等で求められる能力」をより明確にし、意識的な育成や評価を可能としていくことが必要である。

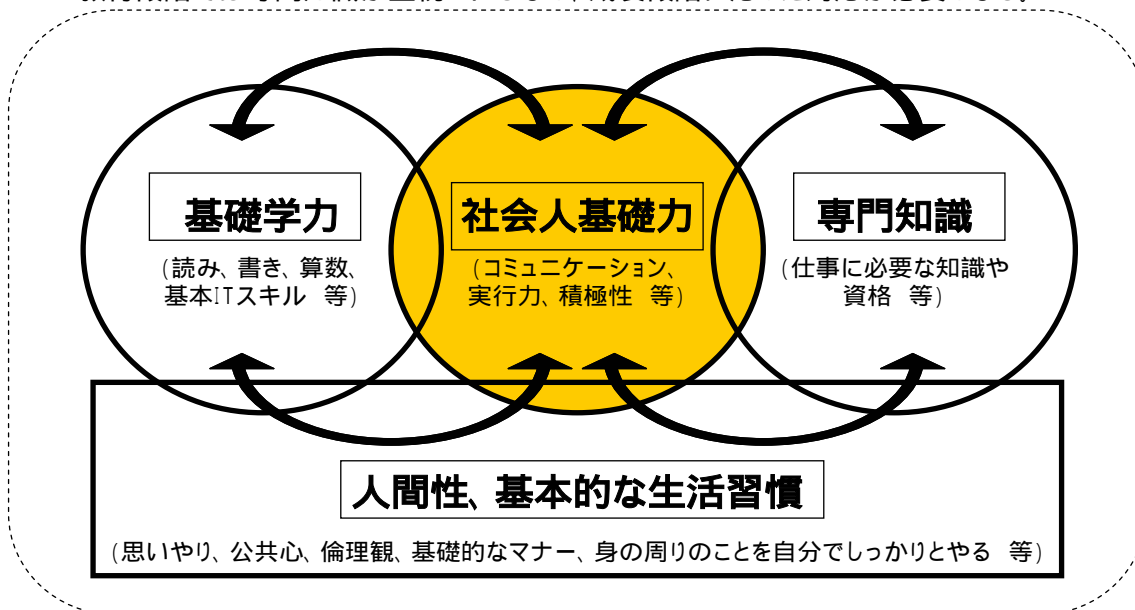
こうした観点から、職場で求められる能力を定義すれば、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」とすることが可能であり、社会の中で人と触れあうことを前提としていることから「社会人基礎力」と名付けることが適当である。

職場等で活躍していく上で、社会人基礎力は必要な能力の一分野ではあるが、それがあれば十分というものではない。例えば、「基礎学力」(読み書き、算数、基本ITスキル等)や「専門知識」(仕事に必要な知識や資格等)は仕事をする上でも、大変重要な能力として理解されている。また、一個の人間として社会に出て活動するからには、「人間性、基本的な生活習慣」(思いやり、公共心、倫理観、基本的なマナー、身の回りのことを自分でしっかりとする等)をきちんと身に付けていることがあらゆる活動を支える基盤となることは間違いないと考えられる。社会人基礎力は、こうした他の能力と重なりあう部分があるものであり、相互に作用し合いながら、様々な体験等を通じて循環(スパイラル)的に成長していくものと考えられる⁵。

⁵ 人間力については、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義されており、「人間性、基本的な生活習慣」、「基礎学力」、「社会人基礎力」、「専門知識」等を含むものと考えられる。

(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の拡大

近年、企業において、職場等で求められる能力として社会人基礎力を重視する傾向が強まってきている。一方、若者の社会人基礎力の一般的な水準はどのようなものであろうか。

若者の社会的な能力の水準を明確化することは容易ではないが、意欲、説得力、協調性といった「社会的強み」について測定を行った調査によれば、1997年から2005年の間に若者の「社会的強み」の水準は、全般的に低下してきている⁶。また、本研究会では、「最近の若者を見ると、優秀な人は10年前とは比較にならないほど優秀である一方、中間層を形成する6割位の人々の平均的水準は昔よりやや低下しているように見える。」といった意見が多数示された。こうした調査結果や指摘を踏まえれば、今日、若者の社会人基礎力の水準については、少なくとも個人間のばらつきが拡大する方向にあると考えられる。

⁶ 参考資料6参照

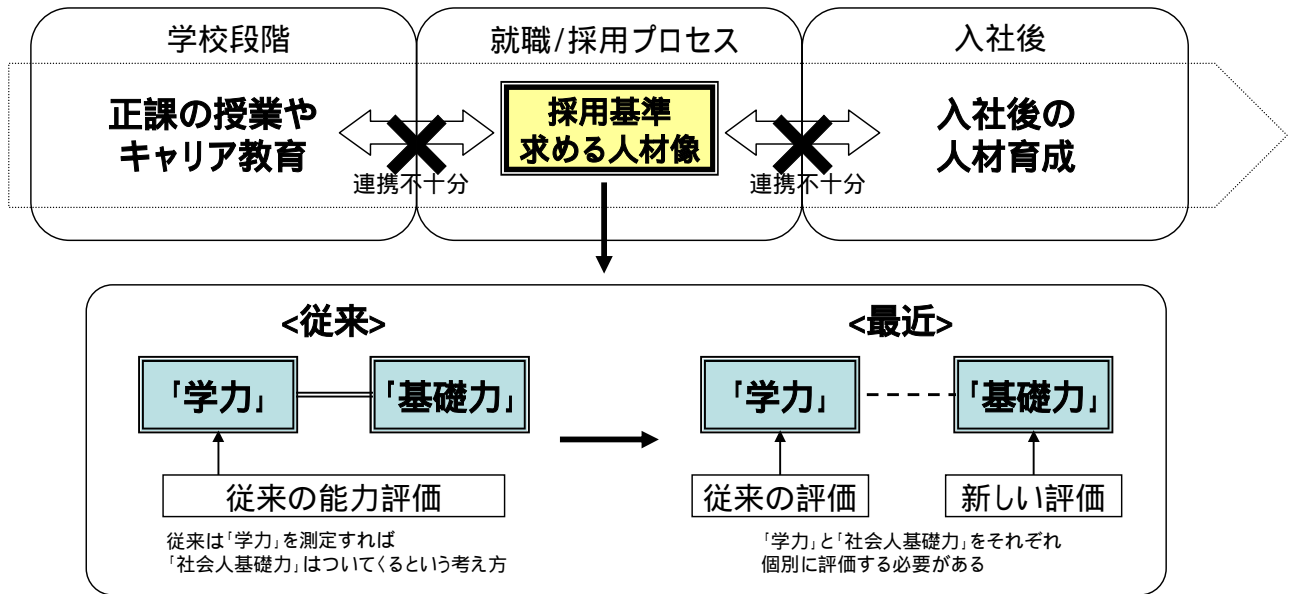
こうした動きの背景については、様々な要因が影響を与えていると考えられる。家庭や地域社会については、子供・親・兄弟、祖父母、近隣の人との触れあう機会の減少等により、その教育力の低下が指摘されている。また、経済産業省の調査では、大学時代に部活動やサークル活動に全く参加しない学生が約4割強存在することが明らかになっている⁷。若者を取り巻く環境や友人との関係等の変化の下で、社会人基礎力の育成についてばらつきが拡大しやすい状況が生じているのではないかと考えられる。

こうした状況の下、企業の対応にも変化が求められつつある。従来、社会人基礎力のばらつきが小さかった時代には、一般に「学力」という指標と社会人基礎力の水準には相関関係があったことが指摘されている。このため、企業は採用段階において、数値化されやすい学力を評価することを通じて社会人基礎力もある程度評価することができた。しかし、近年、社会人基礎力と学力との相関関係が低下していることが指摘されており、企業も人材の育成や評価において、社会人基礎力を独立した要素として意識することが求められている。また、入社後の人材育成においても、社会人基礎力の観点から継続的に実施することの必要性が高まっている。

学校においては、従来、正課の授業で学力や専門知識を養成する中で、社会人基礎力を育成する効果も上げられていたと考えられる。しかし、若者の社会人基礎力のばらつきが拡大する中、従来同様の教育手法では効果が期待しにくくなっており、これに対応するため、キャリア教育やプロジェクト型授業等、従来以上に現実の課題の解決との関連付けを行った教育手法を導入する学校も出てきている。特に大学教育では、より多様な若者が参加するようになってきており、大学における社会人基礎力の育成について、改めて意識的な取組が必要となってきたと考えられる。

⁷ 参考資料7参照

(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

社会人基礎力は、個人が社会の中で豊かで充実した人生を送っていくために必要な能力である。人生においては、就職後の人事異動や転職等を通じて様々な仕事に出会うことになるが、社会人基礎力は、そうした仕事に積極的に取り組む上で共通の基盤となる能力と考えられる。こうした観点から、社会人基礎力の継続的な育成は、個人にとって極めて重要な問題となると考えられる。

一方、我が国の内外における人材育成に関連する動きを見ると、新しい変化が生じてきている。こうした状況の下、我が国における社会人基礎力に対する取組について、個人のみならず、社会全体による対応を早急を実施していくことの必要性が高まっているものと考えられる。

内外の動きについて、まず国際的な状況について見ると、先進国、途上国を含めた国際的な人材育成における競争が高まっていることが挙げられる。経済のグローバル化が進む中、「人材こそ経済発展の原動力」との認識が広がってきており、特に中国等を含めたアジア諸国においては、国家・企業・大学等による人材開発競争が極めて活発に展開されている。

国内について見ると、人口減少社会の到来が見込まれる今日、個人一人ひとりの能力の育成が経済・社会全体の発展の観点からも重要となって

きており、社会人基礎力はそうした能力育成における一つの重要な要素となるものと考えられる。他方、そうした状況にあるにもかかわらず、従来、日本の人材育成を支えていた枠組みが必ずしも有効に機能しなくなってきたのではないかと懸念も生じている。例えば、我が国は先進国の中でも有数の豊かさを実現したと言えるが、一方若者の間には「なぜ、働かなければならないのか。」といった、働くことの動機付けに関する疑問も生じてきている。また、近年、学校卒業後、正社員として働きたいとの意欲を持ちながら、非正規社員としての仕事に就かざるを得ない人も増えているが、こうしたケースでは、従来のオンザジョブ・トレーニングといった形で成長する機会を得ることが相対的に難しくなっているとの指摘がある⁸。

従来、我が国の地域社会、学校、職場等の枠組みにおいては、そこでの様々な活動を通じ、社会人基礎力を含めた人材育成も図られていたものと考えられる。しかし、上記のような内外の変化の下、従来以上に社会人基礎力の育成の土台を強化していくことが必要となっており、そのための「社会全体による新たな枠組みづくり」が早急に取り組まれるべき課題となっていると考えられる。

こうした「新たな枠組み」に取り組むに当たっては、我が国が社会人基礎力において依然優れた能力を持っていることを十分に認識し、その強みを伸ばしていくことが重要である。例えば、参加者が積極的に情報を共有しながら協力して課題に取り組んでいく、といった「チームワーク」については、内外から我が国の強みとして高い評価が与えられている⁹。こうした強みを意識的に伸ばしていくことを通じて、社会人基礎力を今まで以上に高めていくことは十分に可能だと考えられる。

(3) 取組が必要な課題

既に述べたように若者の社会人基礎力の水準を巡る状況は変化してき

⁸ 参考資料8参照

⁹ 2002年にノーベル化学賞を受賞した田中耕一氏は、日本のチームワークの重要性について、以下のとおり述べている。「チームワークを『仲良しクラブ』と履き違えなければ、異分野間のチームワークから、今後の日本を支えるような独創的な発明や知的財産が必ず生まれる。」(2005年4月「発明の日シンポジウム」での発言)参考資料9参照

ているが、若者が人生を通じて自分の夢を実現していくためには、社会人基礎力の育成が常に重要な課題となると考えられる。このため、その育成を学校、企業、地域社会等を含めた社会全体で長期的にサポートしていくことが、夢を実現できる社会を築いていく上での重要な取組となると考えられる。

社会人基礎力を重要視する傾向は、近年、先進国において相当程度共通するものとなってきている。欧米においても、90年代以降に社会人基礎力と共通する部分が多い「ソフトスキル¹⁰」の重要性や、その育成のための大学等と産業界との連携の必要性等が指摘されており、例えば、米国ではソフトスキルの育成等をテーマとした産学連携（「21世紀スキルパートナーシップ¹¹」）を推進する動きが見られる。

社会人基礎力の育成に向けた取組を考える上では、企業・若者・学校等の関係者が、同じ目標に向けて協力して取り組む、ということを実現とする枠組みを作っていくことが不可欠である。従来、関係者の間には、社会人基礎力という共通の課題が明確化されておらず、またそれに対して連携して取り組むための枠組みができていなかった。このため、学校段階での教育、就職・採用段階での活動、入社後の人材育成といった各段階の間の連携が不十分であり、それぞれの場面での企業、若者、学校の活動や努力が十分につながったものとならず、結果として必要以上の社会的なコストを発生させていたものと考えられる。

今こそ社会人基礎力を企業・若者・学校等をつなぐ「共通言語」として明確に位置付け、これら関係者の連携を強化することを通じ、長期的な観点から社会人基礎力を育成していく新たな社会的枠組みを形成していくことが必要となってきていると考えられる。

こうした観点から、早急な取組が必要と考えられる事項を整理すれば、以下のような課題が挙げられる。

¹⁰ 「Soft Skills」：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、リーダーシップ、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。

¹¹ P11参照

社会人基礎力の具体的内容の明確化

従来、「職場等で求められる能力」の具体的な内容を明確化する取組がなされておらず、企業、若者、学校の間で、採用、能力評価、人材育成等に関し議論するための共通の土台が形成されてこなかった。このため、例えば、若者と企業が「職場等で求められる能力」について、双方向の対話を行うことは決して容易ではない状況である。例えば、経済産業省の調査では約 61%の大学生が「企業の採用基準が明確でない」と回答する一方、約 73%の企業が「求める人材像」について「きちんと」又は「ある程度」伝わっていると回答しており、両者の間には大きな認識のギャップがあると考えられる¹²。

このため、社会人基礎力の内容を具体的に分かりやすく示すことにより、企業、若者、学校等の関係者を結ぶことができる「共通言語」を作ることが重要である。

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、入社後の職場での活動等を通じて、長期的、継続的に取り組まれることが必要である。そのためには、社会人基礎力を共通言語として企業・若者・学校等のつながりを強化し、相互の人材育成等の取組が一貫した形で実施できる枠組みを作っていくことが重要である。

こうした観点から、大学等の教育機関は企業との密接な対話等を通じて職場等で求められる能力を明確に認識することが重要であり、こうした取組を通じて学校段階での教育プログラムと企業等で求められる社会人基礎力とのつながりを強化していくことが必要である。また、企業においても、社員の継続的成長を促すことが不可欠であるが、従来、採用と入社後の人材育成のつながりは必ずしも十分であるとは言い難く、採用時の若手社員の情報が入社後においてその社員の能力特性等に応じた人材

¹² 参考資料10, 11参照

育成の実施のために役立てられることは少ないと指摘されている。企業においては、採用と入社後の人材育成を密接にリンクさせ、長期にわたって一貫した社会人基礎力の育成を図る取組が必要となっている。

(参考) 米・英におけるソフトスキルの重視

1. 米 国

(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、「SCANS レポート」¹³が 1992 年に取りまとめられた。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している。

(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¹⁴。

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

2. 英 国

産官学の有識者をメンバーとする政府の高等教育調査委員会において、今後 20 年間の高等教育機関のあり方全般についての検討がなされ、約 90 の提言(「Dearing レポート」)が 1997 年に策定された。同レポートでは、職場で求められる能力として、「コミュニケーション力」、「数学」、「IT スキル」に加え、近年の産業界で求められているスキルとして「チームワーキング」、「問題解決力」、「自己学習力」の必要性が指摘されている。また、こうした能力の育成のため、高等教育における就労体験の重要性や、産業界と高等教育機関との連携の強化の必要性等を提言している。

¹³ Secretary of Labor and members of the secretary's Commission on Achieving Necessary Skills

¹⁴ 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な内容

(1) 社会人基礎力を構成する主要な能力について

社会人基礎力の具体的な内容を示すに当たっては、近年のビジネス・教育環境の変化を踏まえつつ、幅広い関係者から共通の理解を得られるよう、分かりやすく、焦点を絞ったものとするのが重要である。同時に、育成や評価の指標として活用していくためには、具体的なイメージがわくようなものとするのが求められる。こうした観点から、本研究会では集中的に議論した結果、社会人基礎力を構成する主要な能力について、以下の3つの能力に整理することとした。

「前に踏み出す力」(アクション) ~ 一歩前に踏み出し、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、一歩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 ~

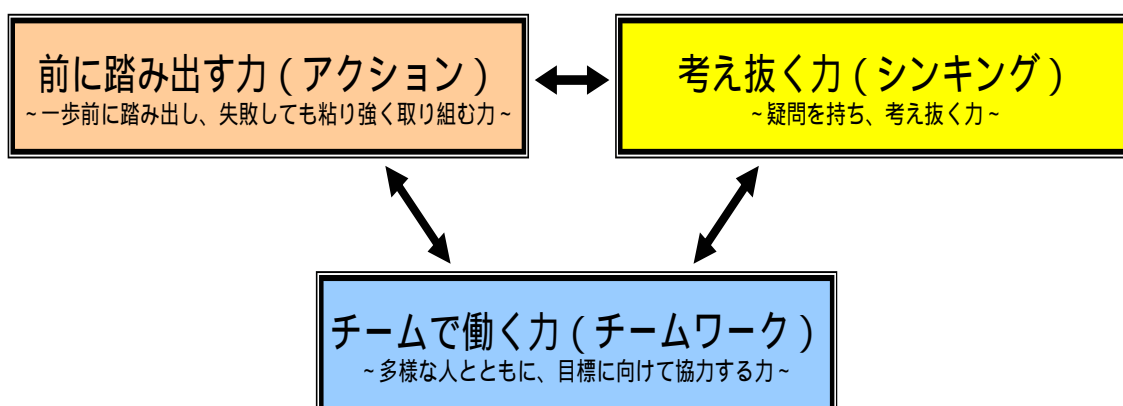
・物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

「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。

上記の3つの能力については、それぞれが社会人基礎力を構成する不可欠な要素であり、相互につながりの深いものであることから、一つのグループとして身に付けることが望まれる。なお、3つの能力が求められる度合いについては、業種や企業、業務の内容等によって異なるものと考えられる¹⁵。

(社会人基礎力を構成する3つの能力)



(2)それぞれの具体的な要素

社会人基礎力の3つの能力については、その育成や評価を行っていく上で、それぞれの能力を構成する具体的な要素について、個別に整理し、明確化することが有益である。本研究会では、「人」、「課題」、「自分」のそれぞれを対象とした個別の能力要素を抽出した上で、社会人基礎力の3つの能力との関係について議論し、以下のとおり整理することとした。

¹⁵ 参考資料12参照

(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

(1) 各主体におけるメリット

若者

社会人基礎力を明確化することにより、職場や地域社会で求められる能力を、各成長段階において意識しながら身に付けることが可能となる。こうした能力を自ら評価することを通じて、自分の能力特性や適性に気付き、自らの成長を実感できる。

こうした社会人基礎力の枠組みを活用することにより、自分の強みを相手が理解しやすい形でアピールすることが可能となる。

企業

社会人基礎力の枠組みの活用により、各企業が求める人材像を、社外及び社内の人達により分かりやすい形で情報発信することができる。こうした情報の提供や開示を行う企業が、若者から「自らの成長を実現できる場所」として選ばれ、結果として多様な人材を確保できることとなる。

また、採用から入社後の人材育成まで一貫した枠組みを持つことにより、社内の人材育成の長期的・継続的観点からの実施や、若手社員の職場への定着を高めることができる。社員が年齢に応じた社内でのキャリアデザインを考えていく上でも、社会人基礎力の枠組みは有効であると考えられる。なお、近年メーカー企業等において、採用面接等を各事業部が行う等の「採用の分権化」の例も見られるが、こうした取組は採用時の専門知識等に着眼した「短期的観点」による採用になりやすいとの指摘もある。社会人基礎力の考え方を社内で共有することにより、こうした場合においても「長期的な視野」に基づいた対応が行いやすくなると考えられる。

企業としては、上記のような取組を通じ、採用と入社後の人材育成を長期的観点から密接につなぐことが可能となり、結果として、企業の人材育成能力を向上させることを通じ、グローバルな競争の時代に不可欠な「人的側面からの競争力」を高めることが可能になると考えられる。また、こうした長期的観点からの採用や人材育成を行うことにより、個人と組織がともに成長することを通じて「win-win の関係」をつくれるような企業が生まれ、そこにまた優秀な人材が集まっていきいきと働く、という好循環が期待できる。

学校

学校の正課の授業やキャリア教育の中で、「職場等で求められる能力」とのつながりを持たせたカリキュラムを構築することができる。特に、社会人基礎力をベースとして、学校と若者、企業などが密接に対話することを通じ、学生のグループワーク等による大学の授業の効果的な実施や、産学連携によ

る課題解決に向けた「体験」などを盛り込んだカリキュラムをつくることが可能となる¹⁶。

また、学校にも社会人基礎力の考え方が共有されることにより、企業が求める人材像を明確に理解し、若者の能力特性や適性に応じた人材育成や就職支援を行うことが可能となる。

(2) 社会全体のメリット(「共通言語」としての役割)

企業・若者・学校等の関係者が、社会人基礎力の枠組みを活用し、職場等で求められる能力や産学連携の在り方等についてお互いに情報を発信し合い、対話を深めることにより、関係者をつなぐ共通の認識をつくることができる。こうした形で、社会人基礎力が関係者の共通言語として理解され、関係者の取組がつながりを強化していくことを通じ、「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」とを十分に適合させるため、関係者が密接に協働することが可能となる。こうした協働を通じ、従来、関係者間のコミュニケーションが十分でないことにより発生していた、採用時や入社後の職場でのミスマッチなどの社会的コストを低減することも可能になると考えられる。

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の取組や若者の自らに対する「気付き」のための枠組みとして有効に活用されるためには、その位置付けとして、以下の点に留意することが必要である。

(1) 育成・評価が可能な能力である

社会人基礎力は、職場や地域社会で求められる能力として意識的な育成や評価が可能な能力であり、若者の能力の特徴や適性に関する本人の

¹⁶ こうした一連の取組は、近年教育の現場に積極的に導入されているFD(ファカルティ・ディベロップメント：学生の学習を充実させるために、教育の教授内容・方法の改善への取組)を推進する上でも有効であると考えられる。

「気付き」や「成長」を促すものである。

(2) 自己の強みを伸ばしアピールするための土台である

業種や職種の内容に応じて社会人基礎力の個々の能力が求められる場合には違いがあり、個人は、自らの能力の特徴や強みを理解することが必要である。社会人基礎力は、個人の能力について平均値や総合点を求めるものではなく、個人の特徴や強みを評価し、効果的にアピールしていくための土台となるものである。

(3) 各成長段階を通じて一貫した育成が必要である

社会人基礎力は、人生の各段階において様々な体験を通じて育成されるものであり、家庭・地域社会、学校段階、就職後の様々な段階等、個人の各成長段階を通じて長期的かつ一貫した育成が必要なものである。

(4) 学校教育の中で育成が可能である

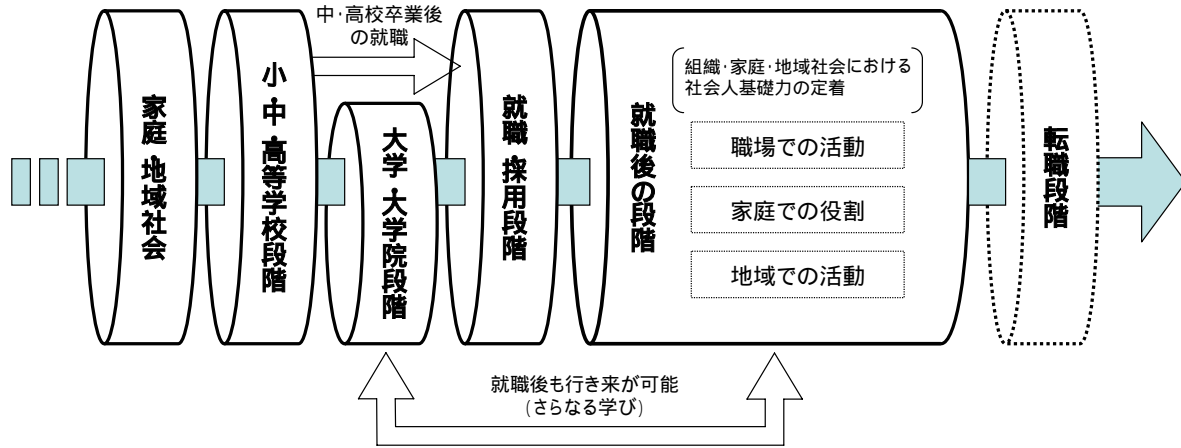
社会人基礎力は、学校教育のカリキュラム等と独立して個別に議論されるものではない。学校教育の正課の授業における教養・専門教育やキャリア教育等の適切な実施を通じて育成が可能なものである。また、高等教育に限らず、小・中・高校の段階でも、若者が職場や地域社会で活躍するために必要な能力とは何かという問題意識に基づいた授業等を通じて育成していくことが可能である。

(5) 家庭・地域社会による取組が可能である

社会人基礎力の育成においては、家庭や地域社会による取組も大きな役割を果たしており、両方のつながりを強化することにより、その機能を高めることが可能である。

(社会人基礎力の位置付け)

「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企業・若者・学校の「つながり」

1. 関係者の「つながり」を巡る状況

第 章で述べたように、社会人基礎力を継続的に育成・評価していくためには、企業・若者・学校等の関係者が社会人基礎力を共通言語として「つながり」を強化し、関係者の育成や評価の取組を一貫した形で連携させていくことが極めて重要である。

一方、我が国の状況を見ると、学校段階、就職・採用段階、入社後の段階、といった個人が経験する成長の各ステージにおいて、以下に示すように、必ずしも社会人基礎力を土台とした連携が十分に行われているとは言えない状況が見られる。

(1) 学校段階

大学等の教育機関と企業等との間では、「職場等でどのような能力が求められているか」という観点から、従来十分な対話・情報交換が行われているとは言いがたい状況であると考えられる。このため、学生にとって、学校のカリキュラムの中で社会人基礎力の必要性等についての気づきの機会を得ることは少ないと考えられる。

学校と企業や地域社会との接点としては、小・中・高校段階ではキャリア教育、大学ではインターンシップ等も行われているが、実施すること自体が目的化しているケースも見られ¹⁷、社会人基礎力を土台としたカリキュラムの設定や効果の測定が行われているケースは少ないと考えられる¹⁸。また、正課の授業について、社会人基礎力の養成の観点から、その効果、実施手法や事後の成長評価のあり方等が議論されるケースも少ない。

(2) 就職・採用段階

¹⁷ 参考資料13参照

¹⁸ 企業からインターンシップに際し、「求める能力」や「学生に対する評価」に関する情報を提供された若者は、インターンシップを経験した若者の約2割程度にとどまっている。参考資料14参照

就職・採用段階は、多くの企業、若者、学校が直接接し合う場面であるが、従来社会人基礎力を共通言語として多様な関係者によるコミュニケーションや、必要な情報の発信・理解が行われているとは言い難いと考えられる。

例えば、企業と若者の関係を見ると、「企業が求める人材像」といった情報が従来若者には十分理解されておらず、また若者も企業に対し自らの強みを自分の言葉で語るというケースは少ないと指摘されている。こうした相互対話の不足は、両者のコミュニケーションのための共通の土台が欠けていることが大きな原因の一つと考えられる。また、大学の就職支援部と企業の間も、十分な情報流通が行われているとは言い難いと考えられる。全国の大学就職部に実施したアンケート調査によると、「企業情報の収集・理解対策」が「順調である」と回答した大学就職部は約2割にとどまっている¹⁹。

他方、多量の就職関連情報がインターネットを通じて流通するようになる中、それが就職活動の早期化を促進しているとの指摘もあり、就職活動の負担の重さを指摘する学生も多い²⁰。企業と若者との直接的な接触機会・期間はむしろ縮小する傾向が生じており、相互の十分なコミュニケーションに基づく選択を行いにくなっていることが指摘されている。こうした中、近年、大学生の「大手企業志向」は上昇傾向にあり、例えば、男子学生の約5割が大企業志向と回答している²¹。この背景には学生の安定志向の高まりがある一方、一般的な情報量の多い大手企業が志向され、採用活動等に十分な人員や時間を割けない中小企業では学生との接触の機会も少なく、結果として「求める人材像」等を巡る意味のあるコミュニケーションを行うことも容易ではないことが指摘されている²²。

(3) 入社後の段階

企業においては、社会人基礎力を人材育成・評価の土台とすることにより、

¹⁹ 参考資料15参照

²⁰ 参考資料16参照

²¹ 参考資料17参照

²² 参考資料18参照

多様な人材がそれぞれの強みを発揮することを通じて社内の総合的な人材力の向上に大きな成果を期待できるとともに、社員の入社時における評価を入社後の職務や人材育成につなげていくことによる長期的観点からの対応が可能となる。

しかし、採用時と入社後の対応が適切に連携していない場合も多いことが指摘されている。例えば、大学新卒で入社した若手社員の入社後3年以内の離職率が上昇傾向にあるが、その原因として「採用時のミスマッチ」を指摘する企業が多く見られる²³。こうした問題の背景には、採用段階から入社後の職務配置や人材育成までの一貫したつながりがないことが原因の一つとして指摘されており、結果として、継続的な人材育成や人材の職場への定着が難しくなると考えられる²⁴。社会人基礎力を土台として、採用時から入社後の様々な場面で企業と社員との対話が図られることは、両者の共通理解を通じて組織全体に積極的な効果を与えるものと考えられる。

2. 関係者の連携の強化に向けて

企業・若者・学校等の関係者について相互の連携を強化していくことを通じ、社会全体で個人の能力を高めていくという新たな枠組みを形成していくことができる。そのためには、社会人基礎力を共通言語として、以下に示す各段階において、企業・若者・学校等が相互のコミュニケーションや協働を進めていくことが重要である。

(1) 学校段階

学校段階における教育内容や就職支援が、職場等で求められる能力に十分に対応しながら展開されることが重要であり、そのためには、学校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にした密接な産学連携を強化していくことが重要である。例えば、大学等におけるインターンシップについては、企業・若者・学校が参加する共同作業として活用できる場で

²³ 参考資料19, 20参照

²⁴ 就職後に、「仕事上で求められる能力を開発するための教育方針」について会社から情報提供を十分に受けていないと回答する若手社員も約6割弱存在。参考資料21参照

あり、若者の「気付き」や「育成」につながる体験を共同で作っていく観点から、社会人基礎力を共通言語として体験の評価を企業・若者・学校が共有していくことが考えられる。

また、こうした取組の関係者による「横のネットワーク」は、相互の取組を学び合える機会を提供するものとして有効である。

(2) 就職・採用段階

企業と若者との対話を深める上では、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」、「自分の強み」を発信し合うことが大変重要である。そうした取り組みを通じ、若者による「企業の採用基準」の理解、企業による「若者の能力の特徴」の把握が、納得のいく水準で可能となる。

また、そうした対話を深めるためには、より接触機会・期間を増やすような工夫を行うことも効果的であると考えられる。例えば、近時、紹介予定派遣の活用により、若者と企業が面接から直ちに採用ということではなく、派遣期間を通じて双方の特徴を十分に理解し合い、納得のいく選択をしようという動きが、若者と企業の双方に見られる²⁵。また、学生が入社時期を一定期間遅らせることができる制度を導入する企業の例も見られる²⁶。

若者や学校等と、中小企業を含めた地域産業とのつながりを拡大することは、若者にとって、より自分の社会人基礎力の強みを活かせる職場を探すための選択肢が拡大することとなる一方、地域産業にとっても若手人材に接触する機会の増大につながることを期待される。このため、近時、地域産業が「仕事のやりがい」等に関して若者や大学等に対し積極的な情報発信を行う例も見られる²⁷。

²⁵ 事例1参照

²⁶ 英国では、大学入学資格を得た18~25才までの若者が、入学までに1年間の猶予期間を与えられ、この間にボランティア活動や海外留学を行い社会的な見聞を広める「ギャップイヤー制度」の活用が進んでいる。我が国においては、一部の企業において、若者が入社時期を一定期間遅らせて、その間に就業や社会経験等を通じて目的意識をより明確にするための制度として活用するケースも見られる。事例2参照

²⁷ 事例3参照

【事例1】新しい就職ルートの例

人材派遣会社A社では、新卒者を2年間企業に派遣し、その後、本人及び企業が正社員となるかを決定する「新卒派遣」プログラム(「キャリアーラ」)を実施。2年間の派遣期間はA社の契約社員として雇用が保障されており、若者はその間に自分の適職を見定めることができる。

また、人材派遣会社B社では、フリーター等の就職経験の浅い者を対象に、働く上で基礎となる知識や経験に関する研修と、その後の企業への派遣を組み合わせたプログラム(「仕事大学校」)を実施。2ヶ月の研修期間と1年間の派遣労働を通じて、職場で求められる能力の育成と適職探しが可能となる。

【事例2】採用活動の柔軟化の例

大手電機メーカーC社では、2006年度採用において、より柔軟性の高い採用制度を実現するため、新たな採用制度(「FLEX ENTRY」)を導入。

その柱としては、採用シーズンのフレックス化(年4回に分けて採用を実施)、入社時期のフレックス化(入社時期を最大2年後まで選択できるようにする)、学校推薦制の廃止、企業情報、採用情報の公開レベルの向上、採用プロセスにおいて本人の希望と事業部のマッチングを行い、採用予定(内々定)と同時に配属先を通知する、こととなっている。

【事例3】地域産業と大学との接点の強化の例(「3日間カバン持ち体験」)

八王子市及び八王子市商工会議所が主催する「首都圏情報産業特区・八王子」構想推進協議会(サイバーシルクロード八王子)では、八王子地域に多数の大学が集積していることに着目し、2005年より、大学生が中小企業の経営者の「カバン持ち」を3日間にわたり経験する、という新しいスタイルのインターンシップを実施。

「カバン持ち体験」は、学生が企業の経営者の第一線での活躍を体験できるとともに、インターンシップ生の受入のために専属の人員を割けない中小企業にとっても、効率的な手法となっている。また、学生がインターンシップ後に、研修報告書を本協議会のWEB上のサイトに掲載することにより、地域の中小企業の魅力発信にもつながっている。

(3)入社後の段階

企業が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て対話を重ねていくことが重要である。例えば、社会人基礎力の枠組みを活用し、採用時から入社後に求められる各能力の成長段階における具体的なイメージの設定を行うことによって、社員一人ひとりの能力特性、職務で求められている能力に応じた効果的な人材育成が可能となると考えられる。

．どのような取組が求められるか？

社会人基礎力の育成・評価の枠組みをつくって行く上では、関係者は、以下の3点に留意することが必要である。

関係者が自らの問題として取り組み、密接に連携すること

個人の成長段階に応じ継続的な育成や評価の取組を行うこと

社会人基礎力を個人の能力特徴や適性への「気付き」を通じた「成長」につなげること

社会人基礎力の取組を進めるためにそれぞれの関係者が以下のような取組を進めていくことが求められる。

1. 産業界・企業に望まれる取組

(1) 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

企業が求める人材像について、社会人基礎力や各企業の経営方針・企業文化に基づき明確化し、情報発信することにより、多様な人材の確保や採用のミスマッチの防止にもつながると考えられる。

(2) 採用段階から入社後の人材育成までの「つながり」の強化

社会人基礎力をベースに、採用段階から人材育成までを一貫した方針に沿って継続的な取組を行うことにより、社員一人ひとりの能力特性、職務で求められている能力に応じた効果的な人材育成が可能となり、企業への定着率を高めることにもつながると考えられる。また、例えば、各能力の成長段階を示す具体的なイメージの設定を行い、社員一人ひとりに示すことによって、社員による「気付き」の促進や効果的な人材育成が可能となると考えられる。

採用段階から入社後の人材育成の「つながり」を強化する上では、採用段階において若者と企業とが社会人基礎力をベースとしたコミュニケーションを十分に行うことが重要である。また、それを可能とするよう若者と企業の接触機会・期間の拡大のための対応を行っていくことも有

効であり、例えば、紹介予定派遣制度や学生が入社時期を一定期間遅らせることができる制度等を活用している例も見られる²⁸。採用活動のために人員や時間を十分に割けないといった課題を有する中小企業においては、こうした取組によって、若者との接触機会・期間を拡大することを通じ、社会人基礎力を土台とする対話を行うとともに、自らの特徴をアピールすることが可能になると考えられる。

社会人基礎力の育成は、正社員だけではなく、パート社員や契約社員等を含めた職場で働く全員を視野に入れたものとするのが効果的であると考えられる。また、社員の子育て等の経験は、それを通じてより高い社会人基礎力の育成につながるものと考えられ、企業もこうした点を十分に評価することが重要である。

(3) 社会人基礎力の枠組みを活用したインターンシップ

インターンシップは参加する若者と、受入れ先企業の双方にとって「気付き」のよい機会であるが、現状では、実施すること自体が重視され、その効果等が十分に評価されていないと指摘されている。

企業は社会人基礎力の枠組みを活用して、インターンシップでどのような能力の「気付き」や「育成」につながるかを示すことが可能となり、また、終了後に、インターンシップを通じて若者の能力にどのような変化があったのか情報を提供し、若者や学校と対話を行うことが望ましい。そのためには、企業・若者・大学等の関係者が共用可能な「フィードバック・シート」を導入することも一案である。

2. 若者に望まれる取組

(1) 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

社会人基礎力について若者は自らの問題として捉え、その向上や自己評価に取り組む必要がある。特に、社会人基礎力の枠組みに基づき、

²⁸ 経済産業省が実施した調査では、大学生の約6割が入社時期を一定期間遅らせることができる制度の利用に関心を示している。参考資料22参照。

自分の能力や適性の強みや弱みを分析し、それを踏まえた能力向上と自分の強みのアピールを行っていくことが望まれる。また、社会人基礎力は、就職段階の一時点においてのみ重要なものではないことから、人生の活動における各段階において、継続的に自己評価を行うことが望まれる。

また、社会人基礎力の考え方を、自らの成長にとって適切な学校や就職先等を選択する上での評価基準として活用することが期待される。

(2) 様々な「体験」への積極的な参加

職場や地域社会で求められる能力を各成長段階で気づき、身に付けていくためには、正課の授業に真剣に取り組むことが不可欠であることは言うまでもないが、「実体験」や「失敗」を経験し、それを評価するプロセスが重要である。

こうした観点から、インターンシップ等の体験型のプログラムにも参加し、社会人基礎力の枠組みを活用しながら、経験と自己分析を行い、成長していくことが望まれる。

3. 教育機関に望まれる取組

(1) 大学の正課の授業の充実

社会人基礎力については、大学生の 67%、大学就職部の 86%が、「大学時代に積極的に学ぶべき」と考えており²⁹、正課の授業についても社会人基礎力の観点から取組の工夫を行うことが有効であると考えられる³⁰。

例えば、大学の正課の授業で、学生のグループワークを行うなど教授法の工夫により授業を効果的に実施する際に、その授業がどのような社会人基礎力の向上につながるかを明示することも一案と考えられる。

²⁹ 参考資料 2.3 参照

³⁰ 参考資料 2.4 参照

こうした取組により、学生が正課の授業を学ぶ際に、社会人基礎力も意識して受講することが可能となる。

(2) 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

若者が教育プロセスにおいて、社会人基礎力を含めて成長していくためには、大学等の教育内容と実社会の課題とを関係付け、チームでその解決に向け取り組む等の「体験」をしていくことが効果的と考えられる。そのため、例えば、企業や社会の実際の課題について、その解決策を検討する学習方法 (Project Based Learning) を産学連携の下で導入していくことが望まれる³¹。

また、社会人基礎力の観点からインターンシップは有効なプログラムであるが、これを若者の能力特性等の「気付き」や「成長」の機会としてより効果的に利用するためには、既に述べたように、企業・若者・大学の間で、インターンシップを通じた若者の成長について対話することが望まれる。そのため、社会人基礎力をベースとした「フィードバックシート」の活用など、今まで以上に実質的な産学連携を進めて行くことが重要である³²。

上記のPBLやインターンシップにおいては、「体験」の前後における若者の成長変化について、若者自らが「気付く」機会が必要であり、社会人基礎力の成長に関する評価を行う手法の開発・普及が求められる。その上で、各大学が、社会人基礎力を含めた若者の能力特性等の「気付き」や「成長」につながる教育手法の取組を情報発信し、相互に学び合えるネットワークを作っていくことが重要である。

³¹ 事例4参照

³² 事例5参照

【事例4】プロジェクト型授業の例

慶應義塾大学 SFC 研究所 IDビジネス・社会モデルラボ（慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス）では、各種のテーマについて、産学連携研究と教育を融合させ、実際に企業内で取り組んでいる課題の解決を目指すという「プロジェクト型授業」を実施（例：「ICタグを用いた顧客マーケティングの改善戦略」等）。委託元である企業の関係者と受託者である大学の教員・学生がチームを組んで1年間にわたり課題の解決に向けた検討を行い、取りまとめられた対応策については、企業側に対して説明がなされ、企業側から評価が実施される。

また、こうしたプロジェクト型授業を実施した際の教育効果の測定にあたっては、独自の評価手法を活用して学生の能力を測定し、若者の「気づき」や自己評価を促すとともに、その教育プログラムの効果を検証する取組を実施。

【事例5】効果的なインターンシップの例

武蔵野大学では、高知大学との共同事業により、学生だけのバーチャルカンパニー（「SPARKLE」）を設立。学生が自ら企画・運営・実施・検証することを通じて、実社会で働く上で必要とされる基礎的な能力を育成する取組を実施。

学生は会社運営を体験することを通じて、企業活動の流れや会社組織の仕組みを理解することができるなど、通常の参加型のインターンシップでは得られない貴重な経験を得ることができる。また、インターンシップの効果測定を実施することで、学生の能力向上についてアセスメントの充実を図っている。

（3）地域産業と連携した効果的な就職サポートの実施

大学がより多様な就職先を開拓し、その効果的な就職サポートを実施していくためには、中小企業を含めた地域産業との密接な連携を図ることが重要である。特に近時、地域の大学ネットワークが地域産業や経済団体等と連携してマッチングや研修等を実施する動きも出てきている。こうした取組は、地域産業の求人ニーズと若者を結びつける取組として効果的と考えられる。

また、就職・採用段階において、企業・若者・学校等の関係者の「つながり」の強化が求められる中で、若者や企業において新卒者や既卒者を対象とした紹介予定派遣の活用等も広がりつつある。

大学において、従来の就職活動による正社員採用だけを「正当な就職ルート」と見なすことは、こうした実態に合っておらず、大学においても紹介予定派遣等の就職ルートについて適切に評価していくことが必要である。これに関連して、多くの大学では、「新卒時の正社員採用」のみを、

就職率にカウントしていると指摘されているが、上記のような新しい就職ルートについても、就職率の対象に適切に含まれることを検討することが望まれる。

(4) 小・中・高校における社会人基礎力の育成を視野に入れた教育の実施

小・中・高校の各段階においても、正課の授業やキャリア教育の中で、子ども達が学ぶことや働くことの意義を見だし、そこでの「気付き」のプロセスの中で社会人基礎力を含めた能力を総合的に身に付けていくことが重要である。

こうした観点から、正課の授業についても工夫が期待される³³。また、キャリア教育については、学校と地域の産業界やNPO等との密接な連携の下、「職場の体験」や「課題の解決」等に関するプログラムを各成長段階に応じた形で実施することが有効であり、そのためには、関係者が一体となり、地域の特色を活かしたカリキュラムの作成及び実施が望まれる。

【事例6】社会人基礎力の育成につながる正課の授業の例(千葉県香取小学校の例)

佐原市立香取小学校では、児童が生活をしていく上で必要不可欠である「話す力・聞く力」を育成するために、児童がより良い人間関係を目指し「伝え合う力を高める」ことを目標とした授業づくりを実施。

グループワーク等を通じ、「話し手を見ながら、最後まで聞くことができる」、「自分の話したいことをていねいな言葉で順序よく、話すことができる」といった目標に向けた実践を行う。その後、ふりかえりカードを用い、「観察」「気付き」のプロセスを踏むことで、「話す力・聞く力」が効果的に育成されることを実証している。

4. 家庭・地域社会に望まれる取組

(1) 家庭で望まれる取組

社会人基礎力の育成については、家庭が果たす役割も重要である。子どもにとって親は、一番身近な社会人であり、職場や地域社会で親が

³³ 事例6参照

いきいきと活動する姿を子どもに見せるとともに、それをきっかけにして親子の間で働くことや仕事について話し合うことが大切である。社会人基礎力は、職場や地域社会で求められる能力を示すものであるとともに、その土台は、上記のような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されるものである。

職場や地域社会が多様な人々によって構成されていることについて、子どもの理解を促していくための環境づくりも大切である。学校や地域社会での様々な活動に参加し、子どもが多様な人達と触れ合う機会をつくっていくことが求められる。

(2) 地域社会で望まれる取組

地方自治体

地域においては、若者が自らの能力を発揮し活躍できる地域社会の形成に向けて、社会人基礎力の育成に関する明確なメッセージが出されることが重要である。その際に、地方自治体が担う役割は大きく、地域の教育界、産業界等の関係者の連携を促進し、社会人基礎力の育成やそれが反映される就職プロセスの構築に向けて積極的な取組を進めていくことが期待される。

地域産業界、労働界、教育界

地域の産業界、労働界、教育界が連携し、学校の正課の授業やキャリア教育等の充実のために積極的に協力することにより、社会人基礎力に関する「気付き」や「体験」の場を提供していくことが重要である³⁴。

また、地域社会が若手人材を確保するためには、地域の産業界、労働界、教育界が連携した枠組みをつくっていくことが期待される。例えば、地域の経済団体が中心となって、既卒者を紹介予定派遣により地域企業に派遣し就職につなげる取組が見られる³⁵。こうした取組が効果を

³⁴ 事例7参照

³⁵ 事例8参照

上げることが期待される。

【事例7】地域での連携による社会人基礎力の育成の例(山形県米沢工業高等学校の例)

山形県立米沢工業高等学校では、地域のものづくり企業を担う新規人材の確保を狙いとして、米沢ビジネスネットワークオフィス(地域の産業界、行政、学校、金融機関、労働組合等が連携する地域活性化を目的とした組織)と連携した授業づくりを実施。

校内に、ITに特化した専攻科を設置し、インターンシップの長期化や在学中からの共同研究の実施を通じて職場で求められる能力の育成に取り組むなど、地域の産業界で即戦力として活躍できるよう実践的な教育を実施。

【事例8】地域の経済団体が実施する紹介予定派遣制度の例

東京商工会議所は、人材ビジネス会社と連携し、紹介予定派遣制度の活用により会員企業に若者を就職させる事業(「東商ヤングジョブフィット」)を実施。

就職先が未内定のまま卒業した学生や第二新卒、早期離職者などを対象として、紹介予定派遣の活用により若者を会員企業に派遣することを通じて、会員企業の若手人材の確保を強力にサポートしている。

NPO等の民間団体

社会人基礎力に関する地域の取組が多くの関係者の参加によるムーブメントになるには、そうした関係者をつなぐコーディネーションの役割が重要である。教育とビジネスの双方に経験やノウハウを有するNPO等の民間団体が関係者の間をつなぎ、社会人基礎力の枠組みを活用した取組の地域での定着に向けた積極的な役割が期待される。

5. 政府に求められる取組

本研究会として、政府の各関係省庁が連絡会議の開催等を通じた密接な連携の下、以下のような取組を実施していくことを期待する。

(1) 企業・若者・学校等の関係者による議論・対話の喚起

社会人基礎力に関する掘り下げた議論の喚起

社会人基礎力が、若者を始め関係者をつなぐ「真の共通言語」となるためには、業種や企業により重視される社会人基礎力について明確化し、また多くの関係者が議論を行う機会を作っていく必要がある。

このため、上記の社会人基礎力等に関する調査を実施し、情報発信していくことが望ましい。また、こうした調査結果を土台として、社会人基礎力の育成等に関する議論を掘り下げるため、シンポジウムを開催すること等により、関係者のネットワークの構築を促進する取組が期待される。

政府機関の採用や人材育成における社会人基礎力の活用

政府機関においても採用や人材育成において社会人基礎力の考え方を積極的に活用することが望まれる。

(2) 大学、小・中・高等学校における産学連携の推進

産学連携によるカリキュラムや評価手法に関する取組の促進

大学教育では、正課の授業の充実とともに、社会や企業における実際の課題の解決策をチームで検討する学習方法 (Project Based Learning) 等の手法も有効であり、こうした産学連携による取組の促進が期待される。

また、こうした「体験」を含むカリキュラムについて、若者の成長に関する自己評価を可能とする手法の開発・普及が効果的であり、そのための産学連携による取組が期待される。

さらに、こうした学習やキャリア教育に携わる関係者をネットワーク化し、その取組を相互に共有し学びあえる枠組みをつくっていくことが期待される。

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

社会人基礎力の育成に向けて、若者の「気付き」や「成長」につながるインターンシップやキャリア教育の推進が求められている。

その際、企業、学校、地方自治体、NPO等の多様な関係者による協力体制が不可欠となるが、従来、関係者による現場レベルでの「敷居」は高く、共通の目的に向けて十分な連携が取られている状況とは限らない。政府としてもこうした関係者の連携強化に向けて、積極的な働き

かけを行うことが期待される。

(3) 地域企業と大学等のネットワークの強化

中小企業と大学との連携強化

地域の大学と中小企業においては、お互いに接触機会が少なく、学生は「中小企業に関心はあるが情報が無い」という状況に置かれている。このため、ジョブカフェや地域の経済団体等が大学と中小企業との橋渡し役として、中小企業の魅力や人材ニーズに関する情報の発信や、学生と中小企業が直接対話する機会の創出などに取り組んでいくことが望ましい。

地域ネットワークによる効果的な就職サポートの実施

大学と地域産業の就職ネットワークの構築については、近時、地域の経済団体等と複数の大学が協力し、新卒者とともに、既卒者(いわゆる第二新卒者)を対象として地域産業への就職に直結する就職サポートを提供していく動きがある。政府としては、こうした試みが納得感のある就職の実現にどの程度効果を上げているのか等について調査を行い、その結果を公表すること等を通じて地域ネットワークによる取組を促進していくことが期待される³⁶。

【事例9】地域の大学グループと産業界との連携による就職サポート

東京都多摩地区の産官学連携組織、学術・文化・産業ネットワーク多摩は、若年既卒者向けに職業紹介や研修を実施。

同組織に加盟する42大学・短大の卒業生や加盟11自治体に住む若者が原則、無料で利用できる。求人情報は加盟する29の企業・団体を中心に集め、卒業後も学生が地元にとどまることで多摩地区の地域活性化にも繋がっている。

³⁶ 事例9参照

(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