【参考資料】
我が国産業における人材力強化に向けた
研究会報告書　概要資料
（３月２０日公表）

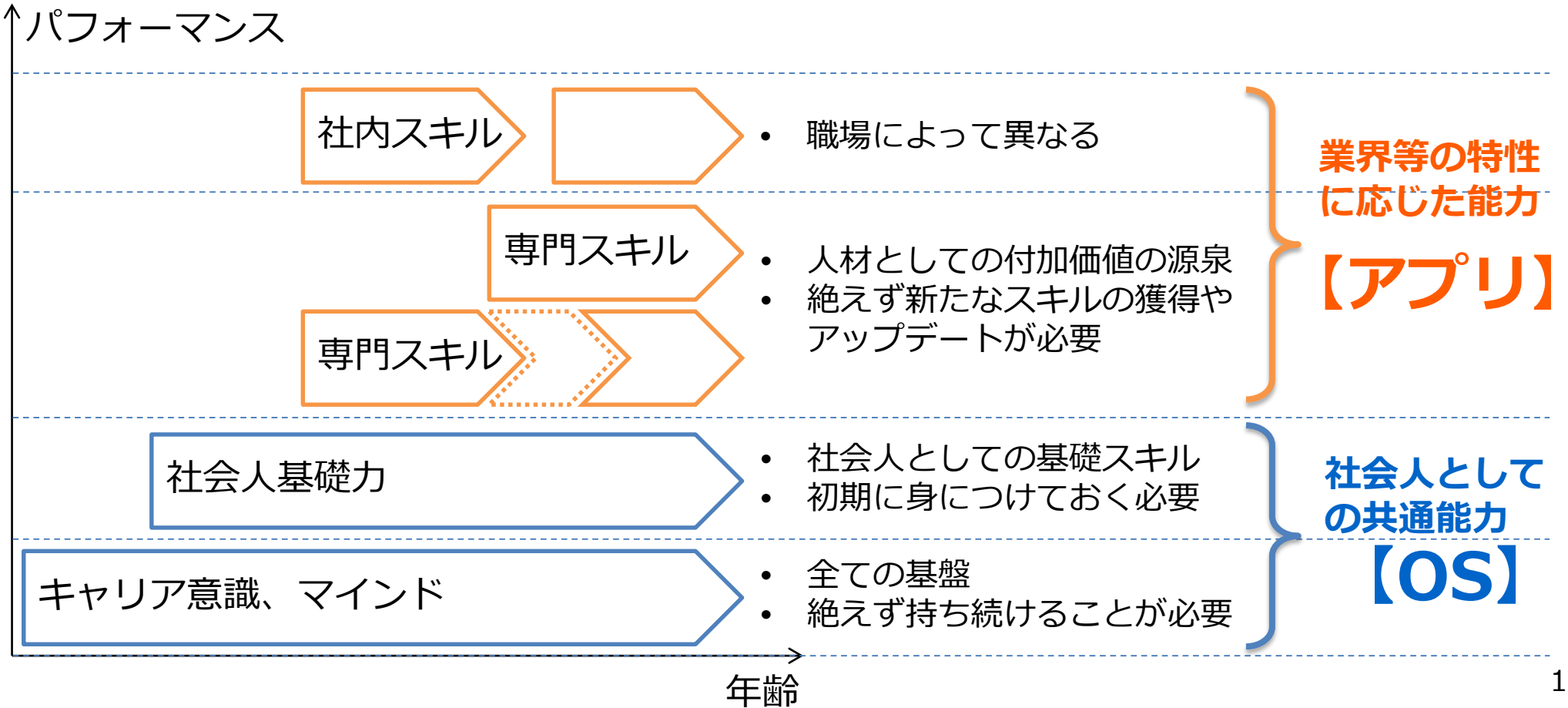
# 「人生100年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について

**経済産業省**

**経済産業政策局 産業人材政策室**

# 「人生１００年時代」の「働き方」と「生き抜く力」

- 「人生１００年時代」において、キャリア・オーナーシップや「成果」を出すマインド、そのための社会人基礎力は必要不可欠な土台。
- 付加価値を発揮し続けるためには、「一億総学び」社会の下で、**<u>絶えず学び直しを通じたアップデートや新たなスキルの獲得が必要不可欠</u>**。



# 「人生100年時代の社会人基礎力」について

- 「人生100年時代」や「第四次産業革命」の下で、2006年に発表した「社会人基礎力（＝3の能力／12の能力要素）」はむしろその重要性を増しており、有効。
- 一方で、「人生100年時代」ならではの切り口、視点が必要となってきている。

## 考え抜く力（シンキング）

| | |
|---|---|
| 課題発見力 | 考え抜く力、問題発見能力、システムとして物事を考える力、ソーシャルとビジネスを融合する力、見えないものが見える力 |
| 計画力 | 高い倫理観を持ち正しい選択をする力、詰める力、金融的投資能力、未来を予想する力 |
| 創造力 | 抽象思考力、価値判断力 |

## チームで働く力（チームワーク）

| | |
|---|---|
| 発信力 | （※）協業力、ネットワーキング行動、多様な人たちとの繋がり、パートナー力、相手との壁を越えて多様性を活かす対話力、人間関係資本、関係構築能力、異文化集団に飛び込み（混沌、未知、異文化を受け入れ）信頼を勝ち得る（周囲を巻き込む）力 |
| 傾聴力 | |
| 柔軟性 | 変化に前向きに対処する力、 |
| 情況把握力 | 感情を学ぶ、EQ（Emotional Intelligence Quotient）、情緒的資本 |
| 規律性 | シチズンシップ、高い倫理観を持ち正しい選択をする力 |
| ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力 | Work As Life |

## 前に踏み出す力（アクション）

| | |
|---|---|
| 主体性 | 変化に前向きに対処する力、範囲を限定せずに主体的に動く力 |
| 働きかけ力 | （※）協業力、ネットワーキング行動、多様な人たちとの繋がり、パートナー力、相手との壁を越えて多様性を活かす対話力、人間関係資本、関係構築能力、異文化集団に飛び込み（混沌、未知、異文化を受け入れ）信頼を勝ち得る（周囲を巻き込む）力 |
| 実行力 | 詰める力、やり切る力、組織に隷属せず高い志を持ちピンで立てる力、チャレンジする力 |

## 新たな３つの視点

### 何を学ぶか

学び続ける力、「OS」と「アプリ」、マインドセットとキャリアオーナーシップ

### どのように学ぶか

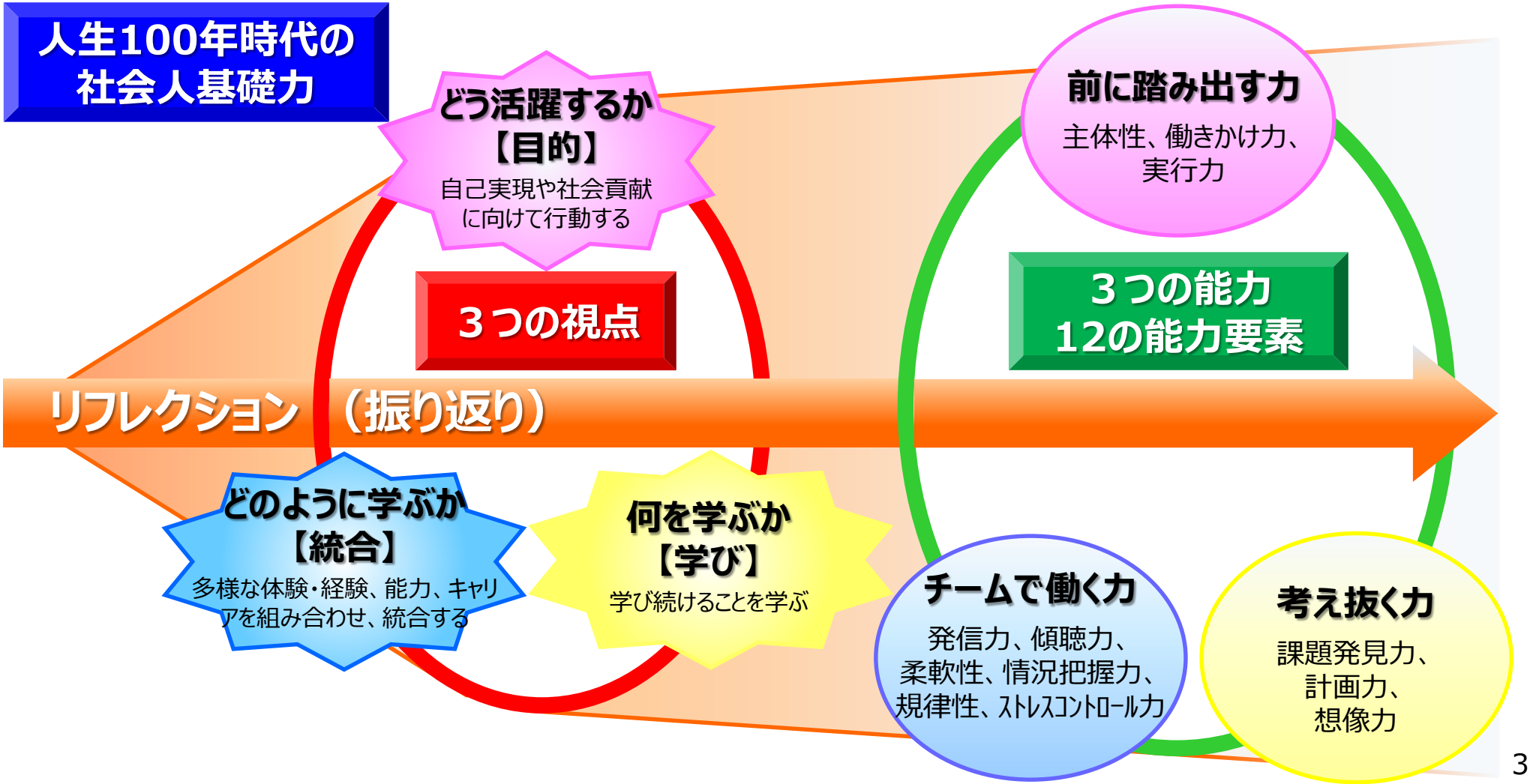
リフレクションと体験・実践、多様な能力を組み合わせる

### どう活躍するか

自己実現や社会貢献に向けて、企業内外で主体的にキャリアを切りひらいていく

# 「人生100年時代の社会人基礎力」の概念

「人生100年時代の社会人基礎力」は、**これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力**と定義され、社会人基礎力の３つの能力／12の能力要素を内容としつつ、**能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要**と位置付けられる。



# 「人生100年時代の社会人基礎力」の「気づき」の設定

個々人がキャリアオーナーシップにもとづき、自らが持つ・持たざる能力や体験をリフレクション（振り返り）するため、**ライフステージの各段階で意識することが求められる“問い”**を示すことが有用。

| | **就学前教育**<br>幼稚園教育要領<br>保育所保育指針 | **初等中等教育**<br>学習指導要領 | **高等教育**<br>大学設置基準等 | 教育と社会との関係の接続（これまでの重点） | **新人 社会人**<br>社会人基礎力<br>（2006） | **中堅 社会人** | **中高年 社会人** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **何を学ぶか【学び】** | ・学びに向かう力がついているか | ・主体的に自己を発揮しながら学びに向かう態度はついているか | ・どんな専門分野を修めて社会で活躍するための礎とするか | | ・自らが付加価値を生み出すための学びはなにか<br>・学びの広さや深さを得らえるか | ・強みを伸ばし、弱みを克服する学びはなにか<br>・社会や技術の変化に対応するための学びはなにか | ・持続的に活躍し続けるために必要な学びはなにか<br>・経験等を引き継ぐための学びはなにか |
| **どのように学ぶか【統合】** | ・大人との触れ合いは十分か<br>・他者との関わりは十分か | ・学校種間の連携や交流は十分か<br>・共に尊重し合いながら協働して生活していく態度はついているか | ・年代、地域、文化などを超えた多様な人と関わっているか | | ・多様な人と出会い、視野を広く持ち、多様な機会を得ているか | ・多様な人との関係性を構築し、価値の創出に向けて組み合わせているか | ・多様な人との関係性を活用し、活躍の場や活動の領域をこれまでより広げているか |
| **どう活躍するか【目的】** | ・よりよい生活を営もうとしているか | ・自分のよさや可能性を認識しているか | ・得手不得手を踏まえて、企業・社会とどのように関わりたいか | | ・組織や家庭との関係でどんな自分でありたいか | ・自己実現するためにどのような行動が必要か | ・これまでの経験を踏まえ自らが社会に提供できる価値はなにか |
| | リフレクション（振り返り） | | | | リフレクション（振り返り） | | |
| **3つの能力 12の能力要素** | ・主体的・対話的で深い学び<br>・キャリア教育の充実 | | | | ・多様な経験の積み重ね<br>・リフレクションと多様なフィードバックの積み重ね | | |
| | 教育や体験活動を通じた育成／育成の支援 | | | | 仕事や地域での実践を通じた深化／研鑽環境の整備 | | |

# 「個人の成長」と「企業の成長」について

- 「キャリアオーナーシップ」を持つ**個人は、主体性を向上させ、自らの「持ち札」を増やすことでキャリアを切りひらいていく。**一方で、**企業や組織は、効果的な人材確保を通じて多様な人材が活躍する場を提供するプラットフォーム**となることではじめて成長し続けることが可能になる。
- **個人の成長と企業の成長のベクトルを合わせることにより、はじめて生産性の向上が実現可能に。これが「働き方改革第２章」で求められること。**

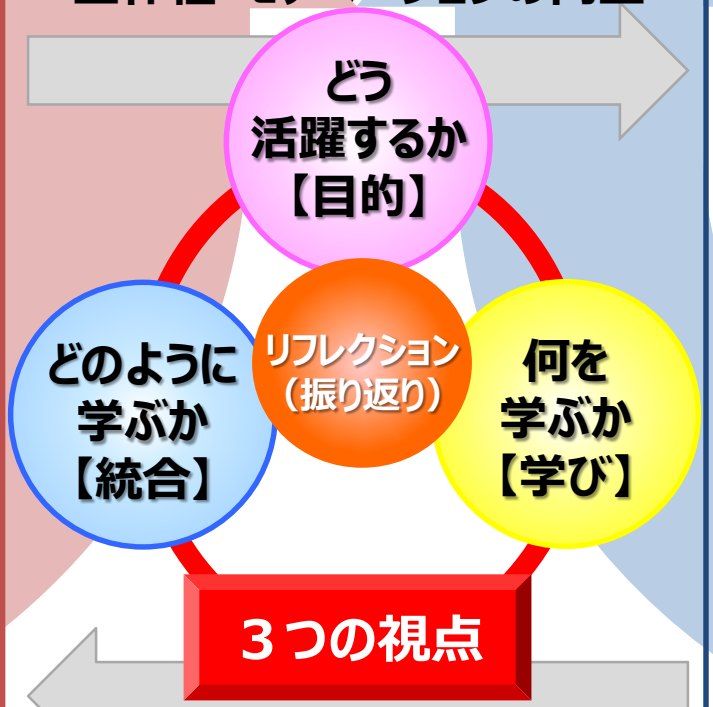
## 個　人

- キャリアの棚卸し、リフレクション
- 継続的な学び
- 体験総量を増やす
- 没頭・越境体験
- リカレント教育
- 人的ネットワークの構築

**キャリアオーナーシップ／キャリア権の確立**

## 成長ベクトルのすり合わせによる生産性の向上

**主体性・モチベーションの向上**




**エンゲージメントの向上**

## 企業・組織

- 適所適材の人事配置・評価報酬システム
- 個人のキャリア自律への強力な支援・理解
- 柔軟な人事制度、人材活用方針
- オープンイノベーションのための社内外の活躍の場の提供
- 自社魅力の見える化
- タスク分解などの経営・業務改革

**優秀な人材の確保**
**競争力の向上**

# 「人生100年時代の社会人基礎力」育成の担い手

各レイヤーでの気づきに応じて、**教育機関におけるプログラム開発・展開や、企業・組織による人事配置・人事施策の充実等**が求められる。

**能力の発揮、自己実現、生産性の向上、イノベーションの創発**

## 伸ばす場

### 教育機関

- **専門職大学院**
  （MBA、ロースクール等）
- **大学院**
  （修士課程、博士課程）

→ ・本質を見極める
・学習共同体への参加
・学位取得

- **専門職大学/短大**
  ※2019年度開学
- **大学**
  （学士課程等）

→ ・専門知識の更新
・汎用的スキルの習得
・理論的な理解

- **専修学校**
  （専門学校等）

⇒ ・実践的知識や技能の習得

- **研修・教育事業者、学会**
  （e-Learningを含む）
  ・資格取得講座
  ・ITスキル習得講座
  ・派遣等に伴う研修
  ・マインドセット　など

→ ・知識や技能の獲得・更新
・自分の再認識

### 企業、組織、現場

- **ＯＪＴ**
- **企業内の配置等**
  海外経験や重要職務などへのアサインメント等
- **人事評価・報酬制度の設計**
  職務の明確化等
- **学びへの支援**
  サバティカル、学習への費用支援・理解、
  柔軟な勤務時間等
- **出向、社内起業**
  子会社などでのマネジメント経験
  資本関係のない会社での「武者修行」等
- **兼業・副業（複業）、起業、社内兼業**
  越境経験、オープンイノベーション等
- **インターンシップ、海外留学・留職、他社留学**
  異文化体験等

**キャリアの棚卸し、体験のリフレクション（振り返り）による気づき**

# 「人生100年時代の社会人基礎力」の普及に向けた取り組み

（１）「人生100時代の社会人基礎力」を
伸ばすためのリカレント教育〔OS〕

（２）その他リカレント教育〔アプリケーション〕
①IT（高度ITスキル、基礎的ITリテラシー）
②技術者のリカレント教育
③生産性コンサル人材育成
④女性の復職準備

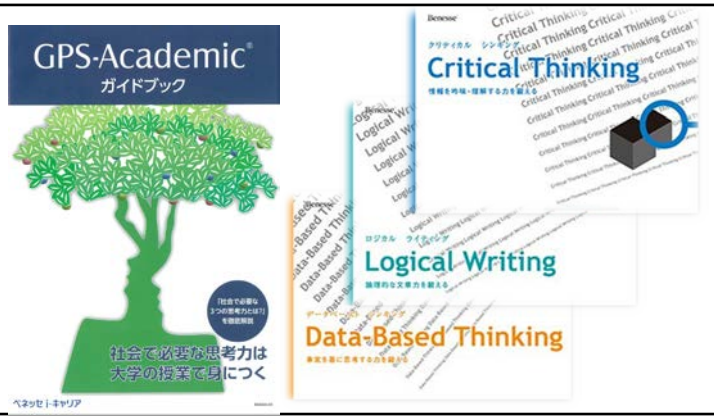
（３）賛同企業・メディア等と連携した普及活動

（４）社会人基礎力の育成に向けた取組の表彰

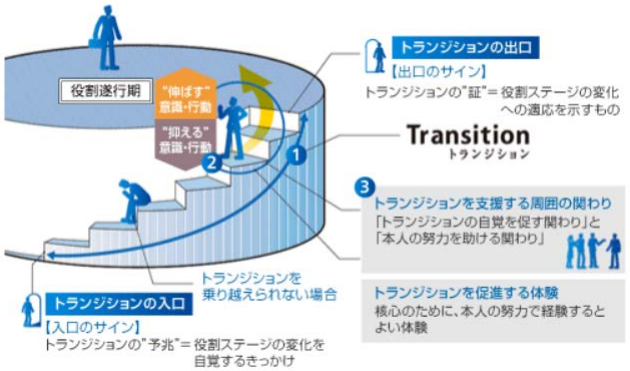
（５）時代に応じた効果的な情報発信

# （１）「人生100年時代の社会人基礎力」伸ばすためのリカレント教育〔OS〕①

## 株式会社　ベネッセｉキャリア

| | |
|---|---|
| 対　　象 | 大学生～新人社会人 |
| 提供内容 | 大学での正課授業を中心に、社会で必要とされる力を伸ばし、「自分作り」のきっかけを提供するため、**振り返りと目標設定を促すアセスメントの実施**や**働くことの動機付けを促すキャリア形成支援**を展開している。   |

## 株式会社　リクルートマネジメントソリューションズ

| | |
|---|---|
| 対　　象 | 新人社会人～中高年社会人 |
| 提供内容 | 企業の持続的成長、個々人の成長にむけて、**人や組織を多面的に測定するアセスメント**や**行動変容を促す気づき・学びを提供するトレーニング**を通じて、それぞれに期待される**役割転換（トランジション）を意図的・計画的に促進・デザイン**することを支援している。   |

# （１）「人生100年時代の社会人基礎力」伸ばすためのリカレント教育〔OS〕②

## 株式会社　社会人材コミュニケーションズ（知命塾）

| 対　　象 | 社会人 |
|---|---|
| 提供内容 | 社会人のミドルシニア層を対象に、**自身の経験を振り返る多数のワークからなる、リフレクション型のプログラム**を提供。**①マインド改革、②強み発見（スキルの棚卸し）、③新たなスキル習得等**から構成されるキャリアの「リ・クリエーション」メソッドを提供。リカレントプログラムとセットで再就職支援まで一気通貫で提供。 |

## 株式会社　Schoo（スクー）

| 対　　象 | 全世代 |
|---|---|
| 提供内容 | 社会人等の時間のない方も気軽に学ぶことのできる**オンライン動画学習サービス**を提供。「書く・聴く・話すに徹底コミット：社会人基礎力ゼミ**（社会人基礎力を発揮するための更なる基本的な力である「書く力・聴く力・話す力」を養うワークショップ形式の授業**）」等のコンテンツなども提供。 |

# （１）「人生100年時代の社会人基礎力」伸ばすためのリカレント教育〔OS〕③

## 学校法人角川ドワンゴ学園「Ｎ高等学校」

| | |
|---|---|
| 対　　象 | 高校生 |
| 提供内容 | 高校生に対して、**<u>アクティブラーニング型のキャリア教育「ファインドN」</u>**（社会で活躍している人の事例を通じて、社会には多くの職業や仕事があることや、社会の仕組みを教育）や、**<u>「21世紀型ライフスキル（他者との共同、創造的思考　等）」の獲得</u>**を目指した、自治体等と連携したワークショップやインターンシッププログラムを提供。<br> <br><br>絵文字の企画の意図は？<br> <br><br>大切だと思う心構えは？ |

## 博報堂　生活者アカデミー

| | |
|---|---|
| 対　　象 | 社会人（企業・団体の次世代リーダー） |
| 提供内容 | イノベーションの創発を担う社会人に対して、表層的ハウツーの習得ではなく、本質を考え抜く「発想の底力」の獲得のため、日常観察、現象探査、欲求推論など、任務を越えて社会を広く見渡す、発想・創造性の習慣開発トレーニングを提供。<br> |

# （１）「人生100年時代の社会人基礎力」伸ばすためのリカレント教育〔OS〕④
## ※　主な事例

### ETIC

**ローカル企業の経営革新に期間限定で人材を派遣**

「YOSOMON!」というプログラムを提供。
業務範囲の広さ、意思決定の速さ、責任の明確さ、自分自身がプロジェクトを動かしている実感等の、大きな組織では得られない経験を提供。

### クロスフィールズ

**社会課題に取り組む新興国のNPOや企業に人材を派遣**

新興国「留職」プログラムを提供。
従前の本業を活かし、各新興国が有する課題解決に挑むプログラムであり、リーダー育成、現地理解、社内活性化等の効果。

### ローンディール

**人材育成を目的とて他社に出向**

「レンタル移籍」というプログラムを提供。研修・出向という形で、大企業人材をベンチャー企業のプロジェクトに参加させ、新しい価値を創りだす実戦的な経験を通じて、イノベーションを起こせる人材・組織に変革を起こせる次世代リーダーを育成。

### エッセンス

**人材育成を目的とした他社留学研修**

「現在の業務を7割に圧縮し、同時に3割の時間を他社留学する」をコンセプトに、他社のリアルなビジネスミッションに向き合う、修羅場体験を通じた新しい形のキャリア開発研修サービスを提供。

### サーキュレーション

**プロフェッショナル人材のシェアリングでパラレルキャリア支援**

プロフェッショナルの経験・知見を活用し、企業の経営課題を解決する実働型コンサル。登録者は外部人材として複数企業での業務を行うことで、様々な業界や規模の企業での実務経験を得ることができる。

### リディラバ

**「旅」を通じ、社会課題に対する無関心を打破**

社会問題の現場に実際に訪れ、他にはない経験ができる「スタディツアー」を企画。各種問題に関する新たな視点を提供し、問題を“自分事”として捉え、取り組む人材の育成を目指す。同様手法にて企業研修も行う。

# （１）「人生100年時代の社会人基礎力」伸ばすためのリカレント教育〔OS〕⑤

（中核人材の育成・確保　中小企業等における将来の中核人材候補の育成）

- 平成30年度に、中小企業が**中核人材に①求める能力（キャリア・オーナーシップ、社会人基礎力）**や**②求めるスキル（専門スキル）**に関する講座（コンテンツ）を、従業員の**業務内容やステージ（役職）に応じて**作成。
- これまでの一方通行型の座学のみならず、**Ed-Techを活用した多様な学びのスタイル**で提供する。
- 加えて、**受講前後のスキル診断**と、**受講後の反復学習**を併せて行うことにより**定着度を高める**とともに、各講座の**受講履歴等を一元的に管理**することで、**理解度を可視化**する。

## 【コンテンツ（何を学ぶのか）】

**OS（能力）**

**１．キャリア・オーナーシップ**

○**スキルの棚卸し・キャリアプランの見直し**　等

**２．社会人基礎力**

○**問題解決型思考の獲得**
○**リーダーシップの構築／自律性の獲得**
（主体的な意思決定・行動）　等

**アプリ（スキル）**

**３．専門スキル**

○**IT活用**（リテラシー）講座
○中小企業からのニーズの高い「**営業・販売・サービス**」や「**生産現場**」等に関するマネジメント講座　等

## 【提供スタイル（どのように学ぶのか）】

**１．双方向簡易型スタイル【ウェブ型】**

**※時間がない社会人でも「すきま時間」を活用した学びが可能**

○受講時間：**いつでも**
○受講場所：**どこでも**
○受講方法：PC・スマホ・タブレット

**２．双方向ライブ配信スタイル【ライブ型】**

**※オンライン機能を活用し、双方向型の学びが場所を選ばず可能**

○受講時間：ライブ日時は固定・**録画はいつでも・どこからでも**
○受講場所：**どこでも**
○受講方法：PC・スマホ・タブレット

**３．ワークショップスタイル【対面型】**

**※一度に集中して学ぶことが可能**

○受講時間：固定
○受講場所：指定された教室等
○受講方法：集合・座学

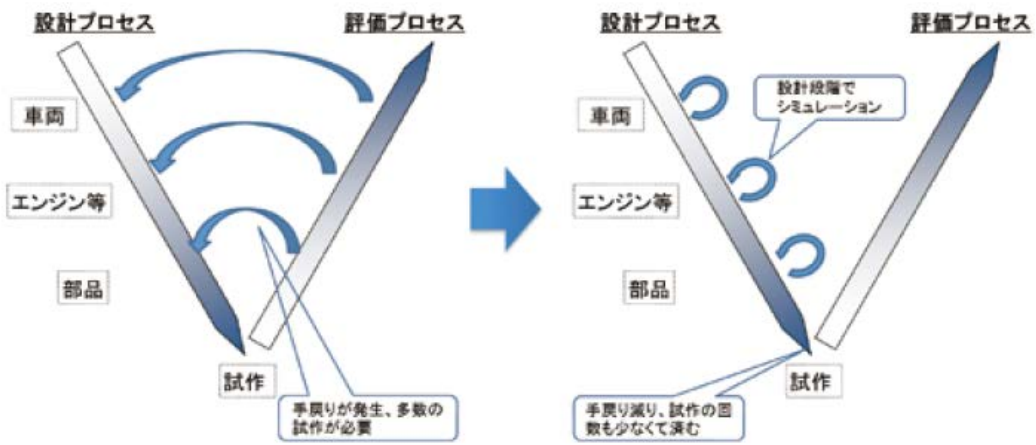
# （２）その他リカレント教育〔アプリケーション〕
## ①「高度なＩＴ・デジタルスキル」講座提供の担い手

- ＩＴベンダーやシステム部門ではない個別の「業種」・「職種」において、ＡＩ・ＩｏＴ・ビッグデータなどの高度なＩＴ・デジタルスキルを身につけて付加価値を高めていく人材が求められている。
- こうした講座を「第四次産業革命スキル習得講座」等に認定し拡大していく。

**＜事例＞自動車×ＩＴ　「モデルベース開発」**

- モデルベース開発とは、ソフトウェアを活用してシステム全体を初期段階に設計し、設計・開発プロセスの手戻りを減らす手法。
- マツダ株式会社と広島大学が中心となり平成28年に講座を開講。平成30年1月には「第四次産業革命スキル習得講座」に認定。

図131-24　モデルベース開発のイメージ図



# （２）その他リカレント教育〔アプリケーション〕
## ①「基礎的なＩＴ・デジタルリテラシー」講座提供の担い手

- あらゆる産業においてＩＴを活用したビジネスが不可欠であるところ、「業種」・「職種」によらず、社会人が身につけるべき「ＩＴ・デジタルリテラシー」について、教育訓練給付の指定も視野に入れ、実践的な講座を増やしていく。

**＜事例＞ハーバード大学社会人向け講座**
**ビッグデータ、ＩｏＴ、サイバーセキュリティの挑戦と機会（入門）**

HARVARD Extension School

- ビッグデータ、ＩｏＴ、サイバーセキュリティの活用事例と課題を検証。３部構成（以下）。
- オンライン受講全15回で2,700ドル（30万円）。

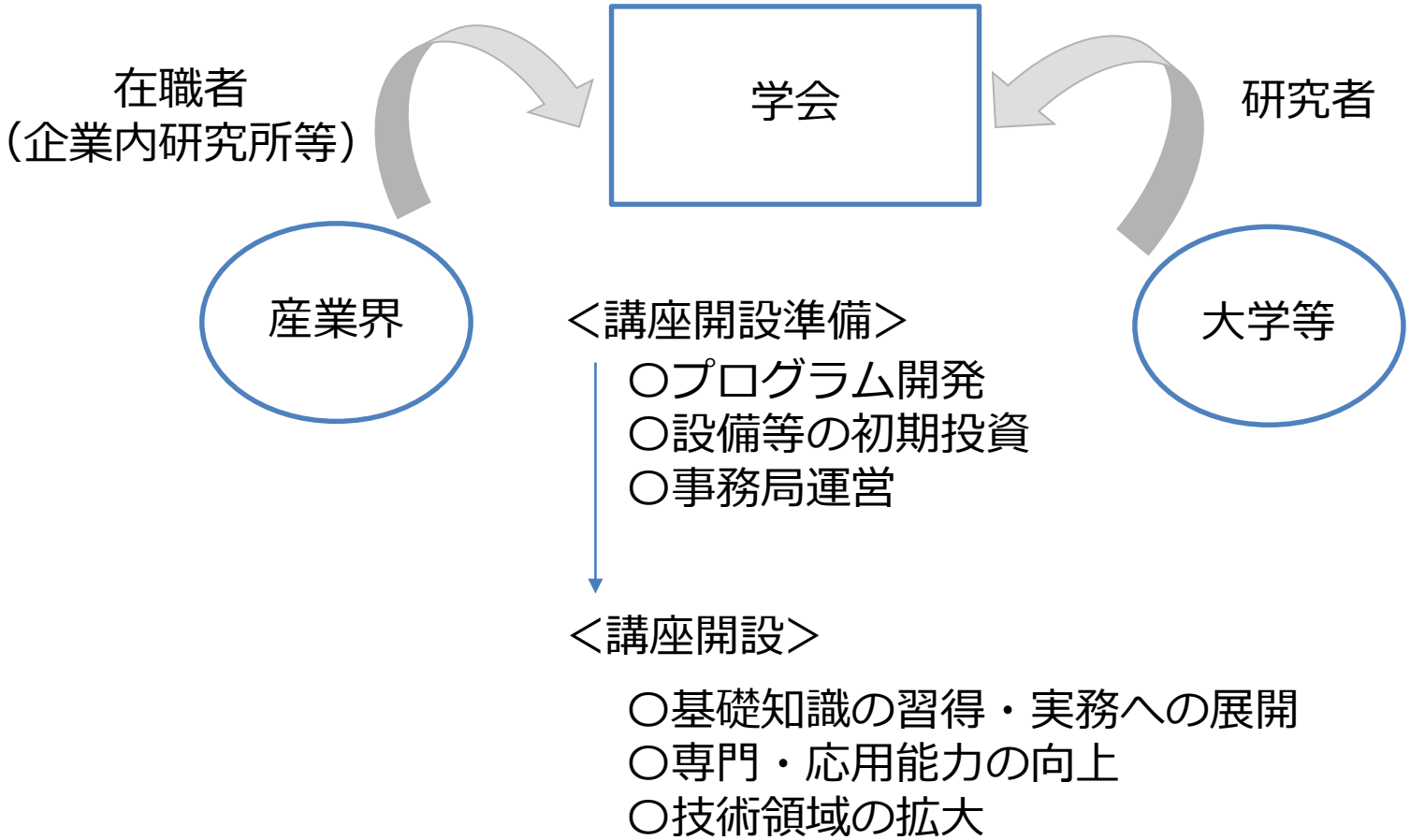
①ソーシャルメディア、交通、金融、医学など様々な分野でどのようにビッグデータを活用できる課題が発生するかを判断。

②ＩｏＴの技術的選択肢やセキュリティ上の懸念などの課題をいかに克服するか。

③ハードウェア、ソフトウェア、暗号化、ポリシーに関するサイバーセキュリティ。

# （２）その他リカレント教育〔アプリケーション〕
## ②学会を中心とした、最新技術動向をアップデートするプログラム

- 学会等を中心として、技術者向けに最新の技術動向をアップデートするプログラムを開発することが必要。
- 産業界のニーズを踏まえ、実践的な内容の講座開発を支援していく。



# （１）その他リカレント教育〔アプリケーション〕
# ③生産性人材コンサル人材育成プログラム

- 現在、「スマートものづくり応援隊」事業によって、生産現場の改善を担う指導員を育成し、全国に展開しているところ。今後、更なる展開を図っていく。

## ＜事例＞スマートものづくり応援隊事業

まず５拠点（山形、埼玉、岐阜、大阪、北九州）

**スクールでの研修**

- 生産技術に秀でた企業ＯＢ ＋ IoT・ロボット導入ノウハウ
- IoT・ロボット等に知見ある人材 ＋ 現場カイゼンノウハウ

→

**全国の拠点整備を本年度から開始**

スマートものづくり応援隊
- 企業でのカイゼン活動
- IoT・ロボット導入支援

拠点で相談受付

中小企業に派遣

リードタイムの短縮
- ・仕掛在庫の極小化
- ・作業動線の短縮
- ・多能工化の推進
- ・作業の合理化
- ・製造指示の作成　等

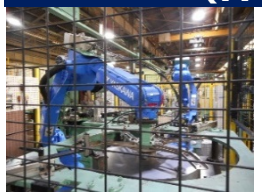
下請け生産からの脱却

企業ＯＢの海外流出防止

身の丈に合ったロボット・IoT活用促進

事例：カイゼン×ロボットによる生産性向上の例

**北九州産業学術推進機構（FAIS）**



- ◆ **「生産技術」と「ロボット技術」に通じたコーディネータ２名が連携**して中小企業の生産性向上（カイゼン活動＋ロボ導入）
- ◆ **FAISでは、備えられたロボットを実際に動かして生産の効率化を実験できる。**ロボット・IoTは「手の届かない高度なツール」との苦手意識を変え、**中小企業の身の丈に合った活用を推進**。

# （２）その他リカレント教育〔アプリケーション〕
## ④女性が育児等から復職する際に必要な「専門スキル」・「実践の場」

- 女性の育児後等の復職を成功させるためには、「出口戦略」（就職先のあっせん）において、人材不足感の強いところにフォーカスし、継続的学習、インターンシップ等実践の場、再就職支援まで一気通貫した伴走型で支援する講座開発を支援する。

**＜事例＞女性復職支援ベンチャーの復職支援**

- 人手不足解消の切り札として、ＲＰＡ（人間が行うデスクトップ上の操作を、ルールに基づいて自動的に再現する技術）の導入を進めていく必要がある。
- 例えば、子育て後の女性（総合職経験者）をターゲットに、**ＩＴリテラシーが低い層も含めて**、e-ラーニングや座学、OJTを組み合わせて、半年程度でＲＰＡ設計者として育成。

＜想定されるコンテンツ＞

プログラミング基礎 → ＲＰＡ基礎 → 基本問題 → 発展問題

- プログラミング、ＨＴＭＬ等初歩的なＩＴ知識をインプット
- 発展問題では**実際のプロジェクトケースを採用**
- ＩＴコンサルによるセミナーを実施

**中小企業を中心に、インターンによる実践を挟みつつ、あらゆる業種の正社員として採用**

# （３）賛同企業・メディア等と連携した普及活動

- 「人生100年時代の社会人基礎力」については、政府が画一的に決めつけていくものではなく、**幅広く国民的な議論を喚起し、整理していくことが必要**。**個人個人が自分ごととして捉え、意識し、行動していくための普及イベントを実施**していく。
- 「人生100年時代の社会人基礎力」の考え方に賛同いただける企業や団体、メディアとともに、継続的な普及活動を実施。

## 「人生100年時代の社会人基礎力」シンポジウム

**日時：**

**平成30年3月26日（月）16:45-21:30**

**場所：**

**虎ノ門ヒルズフォーラム（定員200名程度）**

**プログラム：**

**基調講演、トークセッション**

**参加者によるワークショップ　等**

**【協力・賛同企業26社（3/7時点）】**

**※随時募集中**

**今後連携して、普及活動や具体的なプログラム開発等を実施**

# （４）社会人基礎力の育成に向けた取組の表彰
# ～社会人基礎力育成グランプリ（平成19年～）

- 全国の大学が参加する「社会人基礎力育成グランプリ」を開催（主催：社会人基礎力協議会、共催：経済産業省）し、課題解決型授業やインターンシップを含めた「社会人基礎力」育成のための授業の普及を図っている（平成19年度～）。
- 平成29年度の社会人基礎力グランプリ（平成30年2月）には、47大学58チームがエントリー。
- 今後、「人生100年時代の社会人基礎力」に評価項目を合わせ、更なる普及を図っていく。

**平成29年度　社会人基礎力育成グランプリ**
**※参加総数58チーム**

**【大賞（経済産業大臣賞）】**

**○福岡女学院大学**
**人文学部現代文化学科**
『世界一の非売品
エアライン業界実践研修 CLASS J』

**【準大賞】**

**○松山大学　経済学部経済学科**
『サイクリストの聖地における社会人基礎力育成の試み』

**○朝日大学　法学部法学科**
『大学生による子ども支援活動』

| 回数(開催年度) | 参加校数 | 主　催 | 優　勝　校 |
|---|---|---|---|
| 第１回(H19) | ７校 | 経済産業省委託事業 | 山梨学院大学 |
| 第２回(H20) | 40校 | 経済産業省委託事業 | 大阪工業大学 |
| 第３回(H21) | 53校 | 経済産業省委託事業 | 流通科学大学 |
| 第４回(H22) | 100校 | 経済産業省委託事業 | 多摩大学 |
| 第５回(H23) | 88校(108チーム) | 民間事業者 | 福岡女学院大学 |
| 第６回(H24) | 92校(109チーム) | 民間事業者 | 大阪工業大学工学部 |
| 第７回(H25) | 44校(49チーム) | 大学教職員有志 | 中京大学 |
| 第８回(H26) | 42校(50チーム) | 大学教職員有志 | 創価大学経済学部 |
| 第９回(H27) | 46校(55チーム) | 大学教職員有志 | 大阪工業大学工学部電気電子システム工学科 |
| 第10回(H28) | 47校(58チーム) | 大学教職員有志 | 拓殖大学商学部経営学科 |

# （５）時代に応じた効果的な情報発信
# ～SNS等を活用した相互型の情報発信

## Facebookページ

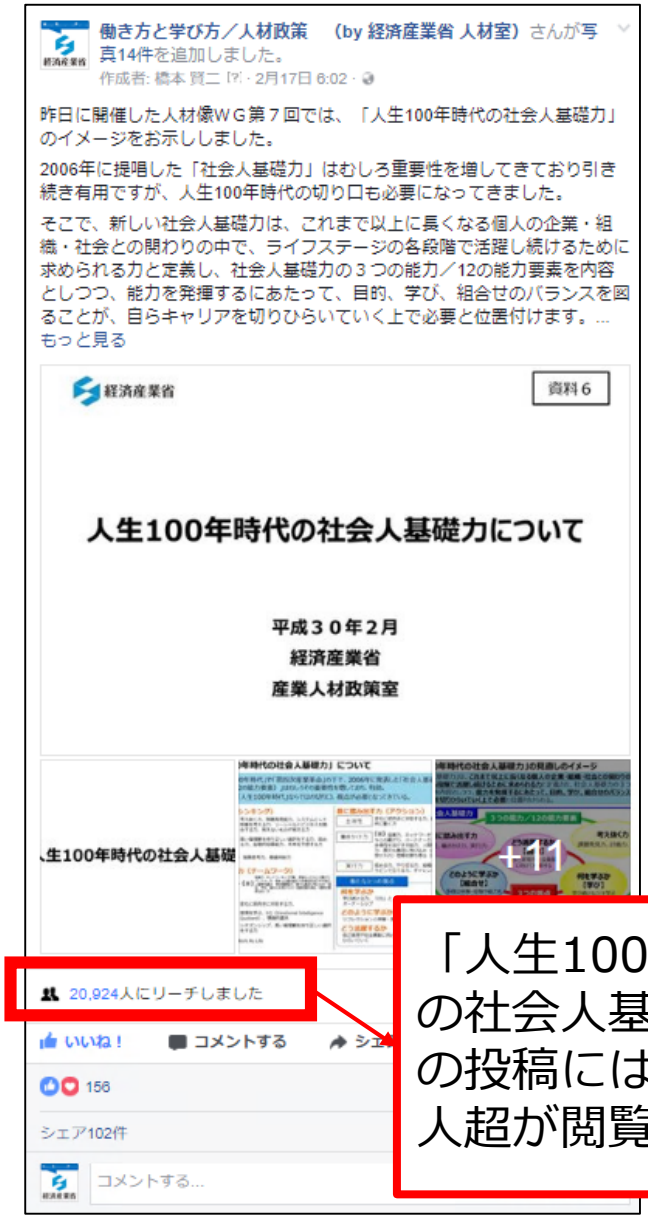
フォロワー数：1,430人
（3/12現在　※平成29年11月１日開設）

各種メディアとの連携、**時代に応じた情報発信等を通じて**、働き方改革やリカレント教育等について、**国民一人一人が課題と向き合う環境を整備し、開かれた議論の喚起**していく。

Human Resources Policy
経済産業省
働き方と学び方／人材政策　（by 経済産業省 人材室）
@HRpolicy.METI

投稿

**Facebookで、「人材政策」と検索**




「人生100年時代の社会人基礎力」の投稿には、２万人超が閲覧。

# 【参考】 人材力研究会の報告書（人材像WG部分）の概要

## 「人生100年時代の社会人基礎力」とは

**1．「社会人基礎力」の重要性**

**2．人生100年時代の羅針盤（「社会人基礎力」を身に付け、発揮するためのポイント）**

**3．Work as Lifeの実現　～一人ひとりが価値を発揮する社会へ～**

**4．企業と個人の新たな関係性（人材力強化のために企業がなすべきこと）**

## 何を学ぶか

**1．「ＯＳ」をアップデートする（「人生100年時代の社会人基礎力」を身につける）**

（１）他者との関わりの重要性

（２）マインドセット／主体性／仕事観

（３）キャリア・オーナーシップ

（４）リーダーシップ

**2．アプリケーションをアップデートする（産業分野別の成長戦略と一体となった人材像）**

（１）総論

（２）産業横断的に必要なＩＴ・デジタルスキル

（３）産業・企業全体を俯瞰した際に必要なスキル

## どのように学ぶか

**1．「体験総量」をあげる**

（１）多様な体験・ストレッチな経験

（２）「兼業・副業（複業）・出向など」による経験・キャリアの複層化

（３）リカレント教育による必要な能力の獲得

（４）実践の中での学び

**2．「学ぶ」環境を整える**

（１）キャリア・オーナーシップ醸成とキャリア開発支援の充実

（２）「企業の成長」と「個人の成長」の方向性のすり合わせ（対話の充実）

（３）リフレクション（自らを振り返る機会）の機会充実

（４）「学ぶこと」への周囲の理解の獲得（社会環境の整備）

**3．リカレント教育の担い手**

（１）様々な主体による学びの場の提供

（２）産業横断的／産業・企業全体での取組

（３）「実務家教員」の充実と「ティーチング／コーチング・スキル」

## 学んだ後に、どのように活躍するか

**1．主体的なキャリアの実現**

（１）多様なポジション・キャリアの獲得・創出／新陳代謝の促進

（２）スキルや成果に基づく処遇の実現（学びへの社内インセンティブ）

（３）転職・再就職の円滑化

（４）会社と個人の新たな関係性の構築

**2．個人が働き続けられる環境の整備**