

「社会人基礎力」の詳細展開

— 能力要素の「熟達度」の雛形作成とその活用 —

斎 藤 寧*

I. はじめに

前々回のNo.43論文の「社会人基礎力の展開」¹では、「社会人基礎力」を明確化し、その育成の観点から大学の授業等の体制のあり方を明確にして、大学への導入を促進することをねらいにして書いた。また、前回のNo.44論文の「社会人基礎力の詳細定義」²では、大学への導入を具体的に実現する事を促進するねらいで、12の能力要素全てに共通する熟達度のフレームワークを、我田引水の批判を承知しながら、提言し、それに基づき、12の能力要素全ての熟達度を詳細定義した。しかし、フレームワークを活用した教育の実践を試みてみたが、概念力のある能力の高い学生はよく理解して、うまく活用してくれるが、概念力のない能力があまり高くない学生は消化不良を起こしてしまう事が分かった。そこで、本論文では、12の能力要素全ての熟達度の雛形（活用しやすくするために具体的サンプル等をつけた実務ガイド）を提案し、大学への社会人基礎力の具体的展開を幅広く可能にする事をねらいとした。あわせて、その雛形を活用して、社会人基礎力の教育実践を行ったら、何とか成功できたので、その内容も報告する。

II. 社会人基礎力の定義の再確認 — 経済産業省の社会人基礎力に関する研究会

本研究会³は社会人基礎力を構成する主要能力として「前に踏み出す力（アクション）」、「考え抜く力（シンキング）」、「チームで働く力（チームワーク）」の3つの要素を特定している。とにかく自分で動き、情報を集めてみるといったように行動を起こせば（「前に踏み出す力」）、「なぜ」、「もっとこうしたら」という問題意識が生まれる。そうすると、そのような疑問や問いかけに対し「どうしたらいいのだろう」とできるだけ深く広く考えるようになる（「考え抜く力」）。確かに、知識社会では個人の力が重要になるが、大きな仕事をするにはやはりチームで組織的に動く必要がある（「チームで働く力」）。この部分に関して日本はこれまで多くの優れたノウハウを蓄積してきた。

本研究会では、これら3つの主要能力をさらに12の能力要素に細分化した。「前に踏み出す力」は、「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」に細分化した。「考え抜く力」は、「課題発見力」と「計画力」、それから新しい情報を自分なりに作っていく「創造力」に細分化している。「チームで働く力」の構成要

* 総合生活デザイン学科

素としては、情報の「発信力」、他者の意見を聞く「傾聴力」、いろいろな考え方の人とすりあわせができる「柔軟性」、いろいろな脈絡をつかむ「状況把握力」に細分化している。さらに皆に迷惑をかけないための「規律性」、そして何よりも大事になりつつある「ストレスコントロール力」に細分化している。それを表1に示す。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やる等）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。

表1 社会人基礎力を12の能力要素に分解

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お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。

本研究会では、社会人基礎力を4つの輪の中で位置づけている。「社会人基礎力」の輪が「人間性、基本的な生活習慣」、「基礎学力」、「専門知識」の3つの輪の真ん中に置かれる形となる。家庭や地域社会が作る「人間性、基本的な生活習慣」には思いやりや公共心といったものも含まれる。小・中・高が作る「基礎学力」には基本的コミュニケーション能力が含まれるかもしれない。それから高等教育や職場で学ぶ「専門知識」である。これら4つの輪には重複部分がある。たとえば「基礎学力」は「社会人基礎力」や「専門知識」と重なる。「コミュニケーション能力」、「実行力」、「積極性」、いずれも社会

で必要とされる能力だが必ずしも学校だけで教えられるものではないことが分かる。家庭や地域のみで教えられるものでもない。この4つの輪からそういった点が読み取れる。

4つの輪の全体を「人間力」と呼び、「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」と定義する。それを図1に示す。

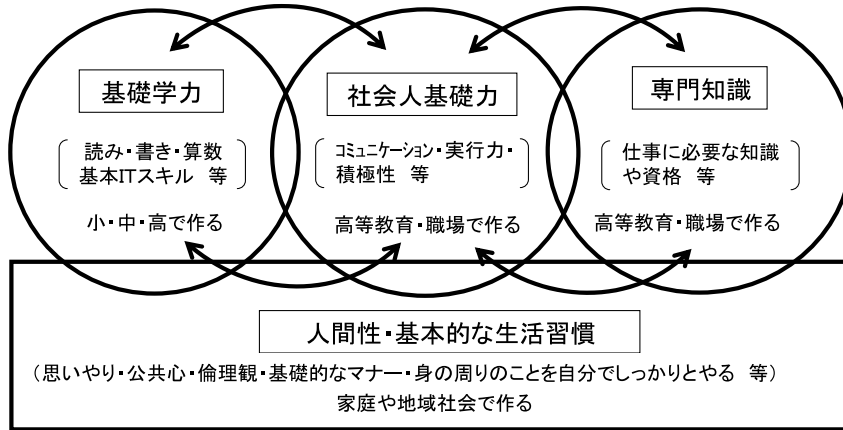


図1 職場や地域社会で活躍する上で必要な4つの能力の相互関係

Ⅲ. 12の能力要素全てに共通する熟達度のフレームワークの再確認

前論文²では、12の能力要素全てに適用できる、共通の熟達度のフレームワークを提案した。

1. フレームワークの構成要素

フレームワークは、「対象業務の量・質的条件」、「責任」、「行為内容」、「行為内容の遂行程度・範囲」から構成される。これらの構成要素の程度によって、熟達度は1～7のレベルに階層づけられる。そして、これらは12の能力要素全てに共通であるとした。

1-1. 対象業務の量・質的条件

対象業務の規模と状況の困難度により、熟達度が決まるという考えである。

レベル7は「大規模な問題解決プロジェクト/仕事/行事/活動において」、

レベル6は「中規模な問題解決プロジェクト/仕事/行事/活動において」、

レベル5～1は「小規模な問題解決プロジェクト/仕事/行事/活動において」となる。

さらに、レベル7～3は「通常ではない困難な状況下で」、レベル2～1は「通常の場合下で」となる。

なお、「通常の場合」と「困難な状況」の差は、図2で明確にしている。

1-2. 責任

責任の程度によって、熟達度が決まるという考えである。レベル7～5は責任者、レベル4はリーダー、レベル3～1はメンバーとなる。

1-3. 行為内容

表1に書かれている、各12の能力要素の内容が該当する。本フレームワークで、この部分だけが、各能力要素によって異なるところである。

	通常的狀況	困難な狀況
役割・分担	役割・分担の範囲内	役割・分担をこえて
日 程	標準的な日程	短縮された厳しい日程
	決められた日程	自ら計画する日程
	定常的	非定常的
	納期内に完成	納期より早めに完成
予 算	標準的な予算	削減された厳しい予算
	決められた予算	自ら計画する予算
難 易 度	定型的	非定型的
	通常程度	通常より複雑で難しい
	既知	未知
安 定 度	内容が安定的	内容が変化する
	環境の影響なし	環境の影響あり
課題・問題	与件	自ら形成
独 創 性	前例あり	前例にとらわれず
	決まりあり	決まりにとらわれず
調 整 ・ 協 力	自部門内の調整	他部門間の調整
	対立関係なし	対立関係を調整
	意見の合う人と協力	意見の合わない人と協力

図2 困難な状況

1-4. 行為内容の遂行程度・範囲

行為内容の遂行程度・範囲により、熟達度が決まるという考えである。

「成功裡に遂行できる」、「実施できる」などで、行為内容をどの程度またはどの範囲で遂行できるかを記述する。具体的には、①新しい価値を創造できる、②業界や社会をリードできる、③社会や市場への影響力がある、④プロジェクト等メンバーを指導できる等の切り口でレベル分けする。

2. フレームワークに基づく能力要素の熟達度のレベル分けの例示

本フレームワークは、12の能力要素全てに共通であり、構成要素の「行為内容」のみが、各能力要素で異なるところである。従って、代表的な一つだけ、図3「前に踏み出す力 — 主体性の熟達度」で例示する。

IV. 12の能力要素全てに熟達度の雛形を定義してフレームワークとして活用

前回の論文²で、「12の能力要素全てに共通する熟達度のフレームワークは、その骨格が理論として出来あがった段階であり、実用に耐える内容に改善して行く必要がある。今後は、担当する複数の授業で、このフレームワークを講義し、学生に実際にそれに基づき自己評価をさせる事を繰り返しながら、実用に耐えるフレームワークを完成させていきたいと考えている。」と書いたが、実際に複数の授業で、社会人基礎力の授業を実践し、学生の反応をみながら、実用に耐えるフレームワークへと改善してきた。

「社会人基礎力」は実践能力であり、その育成については、実践学としての経営学を確立された故山

「社会人基礎力」の詳細展開

大分類項目：前に踏み出す力		社会人基礎力－能力要素（主体性）の熟達度－フレームワークの事例																																																													
能力要素の概要		能力要素の熟達度																																																													
		レベル	対象業務の量・質的条件	責任	行為内容	行為内容の遂行程度・範囲																																																									
【大分類項目の概要】 前に踏み出す力 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。 【能力要素の内容】 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。 規模と困難な状況によりレベル分けされる		レベル7	①大規模な問題解決プロジェクト/仕事/行事/活動において ②通常ではない困難な状況下で	責任者として	物事に進んで取り組む力	①新しい価値を創造できる ②業界や社会をリードできる ③社会や市場への影響力がある ④プロジェクト等メンバーを指導できる																																																									
		レベル6	①中規模な問題解決プロジェクト/仕事/行事/活動において ②通常ではない困難な状況下で	責任者として	物事に進んで取り組む力	①新しい価値を創造できる ②業界や社会に貢献できる ③業界や企業・組織内で認知される ④プロジェクト等メンバーを指導できる																																																									
		レベル5	①小規模な問題解決プロジェクト/仕事/行事/活動において ②通常ではない困難な状況下で	責任者として	物事に進んで取り組む力	①新しい価値を創造できる ②企業や組織に貢献できる ③企業・組織内で認知される ④プロジェクト等メンバーを指導できる																																																									
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">通常の状況</th> <th>困難な状況</th> </tr> <tr> <td>役割・分担</td> <td>役割・分担の範囲内</td> <td>役割・分担をこえて</td> </tr> <tr> <td>日程</td> <td>標準的な日程</td> <td>短縮された厳しい日程</td> </tr> <tr> <td></td> <td>決められた日程</td> <td>自ら計画する日程</td> </tr> <tr> <td></td> <td>定常的</td> <td>非定常的</td> </tr> <tr> <td>予算</td> <td>納期内に完成</td> <td>納期より早めに完成</td> </tr> <tr> <td></td> <td>標準的な予算</td> <td>削減された厳しい予算</td> </tr> <tr> <td></td> <td>決められた予算</td> <td>自ら計画する予算</td> </tr> <tr> <td></td> <td>定型的</td> <td>非定型的</td> </tr> <tr> <td>難易度</td> <td>通常程度</td> <td>通常より複雑で難しい</td> </tr> <tr> <td></td> <td>既知</td> <td>未知</td> </tr> <tr> <td>安定度</td> <td>内容が安定的</td> <td>内容が変化する</td> </tr> <tr> <td></td> <td>環境の影響なし</td> <td>環境の影響あり</td> </tr> <tr> <td>課題・問題</td> <td>与件</td> <td>自ら形成</td> </tr> <tr> <td>独創性</td> <td>前例あり</td> <td>前例にとらわれず</td> </tr> <tr> <td></td> <td>決まりあり</td> <td>決まりにとらわれず</td> </tr> <tr> <td>調整・協力</td> <td>自部門内の調整</td> <td>他部門間の調整</td> </tr> <tr> <td></td> <td>対立関係なし</td> <td>対立関係を調整</td> </tr> <tr> <td></td> <td>意見の合う人と協力</td> <td>意見の合わない人と協力</td> </tr> </table>		通常の状況		困難な状況	役割・分担	役割・分担の範囲内	役割・分担をこえて	日程	標準的な日程	短縮された厳しい日程		決められた日程	自ら計画する日程		定常的	非定常的	予算	納期内に完成	納期より早めに完成		標準的な予算	削減された厳しい予算		決められた予算	自ら計画する予算		定型的	非定型的	難易度	通常程度	通常より複雑で難しい		既知	未知	安定度	内容が安定的	内容が変化する		環境の影響なし	環境の影響あり	課題・問題	与件	自ら形成	独創性	前例あり	前例にとらわれず		決まりあり	決まりにとらわれず	調整・協力	自部門内の調整	他部門間の調整		対立関係なし	対立関係を調整		意見の合う人と協力	意見の合わない人と協力	レベル4	①小規模な問題解決グループ/仕事/行事/活動において ②通常ではない困難な状況下で	リーダーとして	物事に進んで取り組む力	①業務上の課題・問題の解決 ②上位組織に貢献できる ③上位組織内で認知される ④グループ内をリードして独力で全てできる
通常の状況		困難な状況																																																													
役割・分担	役割・分担の範囲内	役割・分担をこえて																																																													
日程	標準的な日程	短縮された厳しい日程																																																													
	決められた日程	自ら計画する日程																																																													
	定常的	非定常的																																																													
予算	納期内に完成	納期より早めに完成																																																													
	標準的な予算	削減された厳しい予算																																																													
	決められた予算	自ら計画する予算																																																													
	定型的	非定型的																																																													
難易度	通常程度	通常より複雑で難しい																																																													
	既知	未知																																																													
安定度	内容が安定的	内容が変化する																																																													
	環境の影響なし	環境の影響あり																																																													
課題・問題	与件	自ら形成																																																													
独創性	前例あり	前例にとらわれず																																																													
	決まりあり	決まりにとらわれず																																																													
調整・協力	自部門内の調整	他部門間の調整																																																													
	対立関係なし	対立関係を調整																																																													
	意見の合う人と協力	意見の合わない人と協力																																																													
		レベル3	①小規模な問題解決グループ/仕事/行事/活動において ②通常ではない困難な状況下で	メンバーとして	物事に進んで取り組む力	①業務上の課題・問題の解決 ②グループに貢献できる ③グループで認知される ④グループ内をリードして独力で全てできる																																																									
		レベル2	①小規模な問題解決グループ/仕事/行事/活動において ②通常状況下で	メンバーとして	物事に進んで取り組む力	①業務上の課題・問題の解決 ④リーダーの指導の下に一定程度であれば独力でできる																																																									
責任者・リーダー・メンバーでレベル分けされる 各能力要素によって異なる 行為内容の遂行程度・範囲によってレベル分けがされる		レベル1	①小規模な問題解決グループ/仕事/行事/活動において ②通常状況下で	メンバーとして	物事に進んで取り組む力	①業務上の課題・問題の解決 ④リーダーの指導の下に指導・指示を受けながら実施																																																									

図3 前に踏み出す力－主体性の熟達度

城 章 一橋大学教授の「KAE」⁴の原理が大変参考になる。

「KAE」とは、KnowledgeのK（原理＝知識）、AbilityのA（実践＝能力）、ExperienceのE（実際＝経験）が組み合わさった原理である。通常、我々が教科書で原理や知識として勉強するものが“Knowledge”である。それから、実際どうなっているか研究、あるいは実際に体験することが“Experience”である。それらだけでは実践能力はつかない。“Ability”で実践しながら、原理と実際の統一を図るため、能力開発をして初めて実践能力は育成できる。従って、実践能力は人から教えられただけではなく、体験するだけでなく、自分で気づき、自分で考えて、自ら掴みとる姿勢により育成が可能となる。

ところで、準備した熟達度のフレームワークは、Knowledgeに相当し、それを活用して、演繹的思考を促して、Experienceの体験をさせ、Abilityの実践能力をつけさせるのがねらいであるが、概念力のある能力の高い学生は、Knowledgeをよく理解してうまく活用してくれるが、概念力のない能力があまり高くない学生は消化不良を起こしてしまう事が分かった。

理解力の低い学生は、概念形成能力が低く、思考の手がかりがないと、思考することを全く拒絶してしまう。何もヒントを与えずに、空白の部分埋めさせる方法では、先生の期待とかなりギャップのある答案が出てくる。思考のガイドを使って、思考の拒絶を解きほぐすことが必要である。そこで、大半

の学生が、よく理解できて、うまく活用してくれる、熟達度の雛形（活用しやすくするために具体的サンプル等をつけた実務ガイド）を作成して、社会人基礎力の教育実践に適用することにした。さらに、「社会人基礎力」は実践能力であり、それを育成する授業では、学生が能動的、内発的に学習できるような授業方法の工夫や改善が必要である。そのためには、授業では「フィードバック」がキーポイントとなる。従って、学生に雛形を参照させて、熟達度を考えさせ、その考えた内容を、きめ細かく添削してフィードバックし、学生の能動的、内発的な学習を促す事にした。

そこで、熟達度の雛形を作成して、社会人基礎力の教育に実践したら、概念力のない能力があまり高くはない学生でも消化不良を起こさず、対応する事ができ、雛形の有効性の手ごたえを得る事ができたので、以下でその事例を説明する。

1. 熟達度の雛形の提示

12の能力要素全てに熟達度の雛形を定義してフレームワークとして活用できるようにした。

それらの中から、代表的な一つを、図4「前に踏み出す力 — 主体性の熟達度の雛形」で例示する。その骨子は、①図3で明らかにしたように、熟達度のレベルは7段階あるが、学生が到達できるのは、せいぜい4レベルと判断して、雛形には4レベルにとどめている。②上段に、レベルを決定付けるキー項目を4つあげ、各レベル毎に、評価基準を明確にした。③各レベルを具体的に理解できるよう、下段に、学生達の身近な例である、「学校生活」と「アルバイト等」の2つに分けて、具体的なサンプル事例をつけた。

				能力発揮のレベル別事例		
				レベル1・2	レベル3	レベル4
キー項目	対象業務の量			極小規模の活動グループで	小規模の活動グループで	小規模の活動グループで
	対象業務の質			通常状況下で	困難な状況下で	困難な状況下で
	責 任			メンバー員として	メンバー員として	リーダーとして
	行為内容の遂行程度・範囲			リーダーの指導を受け達成できた	ある範囲は独力で達成できた	グループをリードしながら達成できた
前に踏み出す力	主体性	物事に進んで取り組む力	学校生活	①先生や先輩から指示を受けて、与えられたグループ課題に対して、自分なりに一生懸命対応した。自発的に提案したり、工夫を加えたりすることは、やりはしたが、少なかったのが反省点。	①与えられたグループ課題に対して、担当分野では自発的に取り組み、それなりの成果をだした。また、友達が急病になった時も、自分の役割をこえて担当して先生から褒められた。	①生徒会の委員長として、仲間と協力して、楽しい学生生活の実現のために努力した。重い責任のプレッシャーに負けず、先頭に立って、労を押しまらず動いた。その結果、全体を取りまとめる力や人間関係能力、さらには最後まで頑張りぬく責任感を学ぶことができた。
		(能力発揮の事例) ①自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる ②自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる ③自分なりに判断し、他者に流されずに行動できる		アルバイト等	②アルバイトで接客とキッチンを担当している。担当の仕事を実践にこなすことができるようになった。先輩の指導を受けて、マニュアルで決められている仕事だけでなく、自分がこうした方がいいと思った仕事も自発的に取り組むことができるようになった。	②アルバイトで、担当の仕事を実践にこなすだけでなく、売上が減少している状況下で、接客では、指示されたわけではないが、お客様に固定客になっていたくよう、自発的に名前や顔を覚えて声掛け等の活動をした。その結果、馴染みの客が増えて、店長から褒められた。

図4 前に踏み出す力 — 主体性の熟達度の雛形

2. 雛形を参照させながら学生に熟達度の自己評価をさせる

12の能力要素全てに共通する熟達度のフレームワークを、活用した教育の実践を試みてみたが、概念力のある能力の高い学生はよく理解して、うまく活用してくれるが、概念力のない能力があまり高くない学生は消化不良を起こしてしまったと前述したが、熟達度の雛形を作成して、学生にそれを参照させながら、熟達度の自己評価をさせたら、概念力のない能力があまり高くない学生でも消化不良を起こさず、対応する事ができた。その事例のサンプルを、図5「熟達度の自己評価の事例」で例示する。

3. 学生の能動的、内発的な学習を促すべくタイムリーなフィードバック

学生に雛形を参照させて、熟達度を考えさせ、その考えた内容を、きめ細かく添削してタイムリー(次の授業には返却)にフィードバックすることによって、能動的、内発的な学習を促した。その事例のサンプル、図6「熟達度のフィードバック事例」で例示する。

4. 学生に社会人基礎力の現状と将来目標を立案させる

学生に、熟達度を自己評価させるだけでは、能動的、内発的な学習を促すことはできない。

現状の自己評価を踏まえて、将来(1年以内を指定)の到達目標を明らかにさせ、それに向けての能力アップの活動を明確にさせて初めて、能動的、内発的な学習が各人の中で、展開され、能力アップが実現していくことになる。その事例のサンプルを、図7「熟達度の現状と将来目標の事例」で例示する。

現状の社会人基礎力の重点的評価

学生番号

名前

3つの能力 12の能力要素	定義	能力発揮の事例	現 状	
			現状能力レベル	能力発揮した具体的事例(具体的な出来事を中心に詳しく記述)
前に踏み出す力	主体性 物事に進んで取り組む力	①自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる ②自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる ③自分なりに判断し、他者に流されずに行動できる	lor2 3 4	①授業でメンバーで行う課題がある時、リーダーに自分は何をしたら良いか聞いて、できることを進んでした ②アルバイトで疲れる仕事を指示されても嫌な顔をせず、取り組む
	実行力 目的を設定し確実に行動する力	①小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって粘り強く取り組む続けることができる ②失敗を怖れずに、とにかくやってみようとする果敢さを持って、取り組むことができる ③強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる	lor2 ③ 4	①アルバイトで、朝から夜まで通しの時、しかも土日祝日でお客さんが多い時でも、「1日中笑顔で、サボらずに仕事をする!!」と決めて最後の片付けまで頑張る! ②免許取得のために、試験に落ちても投げ出さずに挑戦
考え抜く力	課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	①成果のイメージを明確にして、その実現のために現段階でなすべきことを的確に把握できる ②現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる ③課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求める	lor2 3 ④	①高校でクラブのリーダー(部長)だった時に、色々な行事で問題が起こることがあったその時に自分の直す所は無いか部員に確認して直すようにしたり、何が原因なのかよく考えるようにした
	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	①作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる ②常に計画と進捗状況の違いを留意することができる ③進捗状況や不測の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる	lor2 ③ 4	①家でバイトする時に、沢山の仕事が貯まっている時がある その時には、親も忙しいので、自分で分かることは自分で優先順位を決めて仕事をしている
チームで働く力	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	①周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる ②自分にできること・他人ができることを的確に判断して行動することができる ③周囲の人の状況(人間関係、忙しさ等)に配慮して、良い方向へ向かうように行動することができる	lor2 3 4	①バイトの時に、自分ができる仕事(受付や掃除、電話対応)などは自分で行い、できない仕事(パソコンのデータ管理、重い荷物を運ぶ等)は、他のバイトの人に頼む
	規律性 社会のルールや人との約束を守る力	①相手に迷惑をかけないよう、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している ②相手に迷惑をかけたとき、適切な行動をとることができる ③規律や礼儀が特に求められる場面では、粗相のないように正しくふるまうことができる	lor2 3 4	①電車に乗る時は、ケイタイをマナーモードにして、お年寄りには席をゆずるようにしている ②車で道をゆずってもらった時は、相手の運転手に頭を下げたり、手を上げて感謝していることを分かってもらう

図5 熟達度の自己評価の事例

現状の社会人基礎力の重点的評価

学生番号

名前

3つの能力 12の能力要素	定義	能力発揮の事例	現 状	
			現状能力レベル	能力発揮した具体的事例(具体的な出来事を中心に詳しく記述)
前に踏み出す力	主体性 物事に進んで取り組む力	①自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる ②自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる ③自分なりに判断し、他者に流されずに行動できる	lor2 ③ 4	○自分なりに考えるが他者の意見を聞くと流されてしまう ○バイトで疲れていたりしても自分の仕事を自信をもって取り組める
	実行力 目的を設定し確実に行動する力	①小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって粘り強く取り組み続けることができる ②失敗を怖れず、とにかくやってみようとする果敢さを持って、取り組むことができる ③強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる	lor2 ③ 3 4	○失敗することを恐れてなかなか行動にうつせない ○今までバイトや部活などどんなにつらくても続けることができた
考え抜く力	課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	①成果のイメージを明確にして、その実現のために現段階でなすべきことを的確に把握できる ②現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる ③課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求める	lor2 ③ 4	○部活でうまくいかない時は、他者の意見をきいて課題発見する 役割が不明確
	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	①作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる ②常に計画と進捗状況の違いを留意することができる ③進捗状況や不測の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる	lor2 ③ 4	○常に計画をたて行動する ○でもその通りに行動できない時もある 困難な状況が不明確
チームで働く力	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	①周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる ②自分にできること・他人ができることを的確に判断して行動することができる ③周囲の人の状況(人間関係、忙しさ等)に配慮して、良い方向へ向かうよう行動することができる	lor2 ③ 4	○バイトで自分のまかされた役割を把握して精一杯がんばる ○バイトや友達付き合いなど良い方向に向かうようにする
	規律性 社会のルールや人との約束を守る力	①相手に迷惑をかけないよう、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している ②相手に迷惑をかけたとき、適切な行動をとることができる ③規律や礼儀が特に求められる場面では、粗相のないように正しくふるまうことができる	lor2 ③ 4	○日常生活で最低限のルール・マナーは守っていると思う ○友達との約束は守る

図6 熟達度のフィードバック事例

V. おわりに

本論文の目的は、12の能力要素全ての熟達度の雛形(活用しやすくするために具体的なサンプル等をつけた実務ガイド)を提案し、大学への社会人基礎力の具体的展開を幅広く可能にする事にあった。本論文では、12の能力要素全ての熟達度の雛形を提案し、その活用事例を紹介できたので、本論文の目的を何とか達成できたものと考えている。

しかしながら、12の能力要素全ての熟達度の雛形は、その試作品が出来あがった段階であり、実践を通じてさらに、実用に耐える内容に改善して行く必要がある。

今後は、担当する複数の授業で、この12の能力要素全ての熟達度の雛形を講義し、学生に実際にそれに基づき自己評価をさせる事を繰り返しながら、実用に耐える雛形を完成させていきたいと考えている。

現在、「社会人基礎力」は社会で注目されるようになり、検定に取り上げられ、いろいろな大学で、「社会人基礎力」の育成と評価の試行が見られるようになってきた。このことから、各大学が、学生の育成に、本当に苦勞しており、本気で、この課題に取り組もうとしている事がよく分かる。「社会人基礎力」をめぐる、大学間の競争が開始されたと言っても過言ではない。

VI. 参考文献

- 1 齋藤 寧, 「社会人基礎力の展開」, 比治山大学短期大学部紀要第43号 (2008), P43~P59

「社会人基礎力」の詳細展開

社会人基礎力の現状と将来目標

学生番号

名前

12の能力要素	定義	能力発揮の事例	現 状		将来目標（1年以内）	
			現状能力レベル	能力発揮の事例（キーワードのみ）	目標能力レベル	能力アップの活動（キーワードのみ）
前に踏み出す力	主体性 物事に進んで取り組む力	①自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる ②自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる ③自分なりに判断し、他者に流されずに行動できる	lor2 3 4	バイトの時言われた仕事をちゃんとした	lor2 3 4	バイトの時指示されなくても、できる仕事は進んでする
	働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む力	①相手を納得させるために、協力することの必然性（意義、理由、内容など）を伝えることができる ②状況に応じて効果的に巻き込むための手段を活用することができる ③周囲の人を動かして目標を達成するパワーを持って働きかける	lor2 3 4	チームの課題をする時チームの人と協力して課題をやりとげる	lor2 3 4	チームの課題忙しくても人にまかせず皆で課題を仕上げる
	実行力 目的を設定し確実に行動する力	①小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって粘り強く取り組み続けることができる ②失敗を怖れず、とにかくやってみようとする果敢さを持つて、取り組むことができる ③強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる	lor2 3 4	バイトで夜まで通しの時土日でお客が多くても笑顔で接客すると目標立てる	lor2 3 4	バイトで通し他のバイトの人にも頑張ろうと声かけする リーダー？
考え抜く力	課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	①成果のイメージを明確にして、その実現のために現段階でなすべきことを的確に把握できる ②現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる ③課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求める	lor2 3 4	クラブのリーダーケンカが起きた時、よく話しを聞き、ケンカの原因を突きとめる	lor2 3 4	クラブのリーダーケンカが起きないように、普段から部員に気を配る
	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	①作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる ②常に計画と進捗状況の違いを留意することができる ③進捗状況や不測の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる	lor2 3 4	バイトの時仕事が終わっている時優先順位を決める	lor2 3 4	バイトの時他のバイトの人と分担してやろう!!と働きかけるリーダー？
	創造力 新しい価値を生み出す力	①複数のもの（もの、考え方、技術等）を組み合わせ、新しいものを作り出すことができる ②従来の常識や発想を転換し、新しいものや解決策を作り出すことができる ③成功イメージを常に意識しながら、新しいものを生み出すためのヒントを探せる	lor2 3 4	バイトの時（梨園）お客さんに上手く伝えるようポスターやDVDを作成する	lor2 3 4	バイト（梨園）意見を沢山出し、新しいことを生み出すよう社長に提案 リーダー？
チームで働く力	発信力 自分の意見を分かりやすく伝える力	①事例や客観的なデータ等を用いて、具体的に分かりやすく伝えることができる ②聞き手がどのような情報を求めているかを理解し伝えることができる ③話そうとすることを自分なりに十分に理解して伝える	lor2 3 4	梨園バイト電話対応の時、聞かれたことをメモして、以前のデータを調べる	lor2 3 4	バイト電話対応の時、忙しくてもしっかりと話しを聞き、数字を出して説明
	傾聴力 相手の意見を丁寧に聴く力	①内容の確認や質問等を行いながら、相手の意見を正確に理解することができる ②相槌や共感等により、相手に話しやすい状況を作ることができる ③相手の話を素直に聞くことができる	lor2 3 4	先生に指示される時返事をする分らないことは質問する	lor2 3 4	先生に指示される時質問をあらかじめ考えてメモしておく
	柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する力	①自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も共感を持って受け入れることができる ②相手がなぜそう考えるかを、相手の気持ちになって理解することができる ③立場の異なる相手の背景や事情を理解することができる	lor2 3 4	クラブの部長文化祭のことで部員ケンカ双方の意見・理由を考える	lor2 3 4	クラブ部長ケンカが起こる前にその意見をまとめるよう努力する
チームで働く力	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	①周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる ②自分にできること・他人ができることを的確に判断して行動することができる ③周囲の人の状況（人間関係、忙しさ等）に配慮して、良い方向へ向かうよう行動することができる	lor2 3 4	バイトの時指示されたことを正確に、素早くする	lor2 3 4	バイトの時指示されなくても、すべきことを考え、進んで仕事する
	規律性 社会のルールや人との約束を守る力	①相手に迷惑をかけないよう、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している ②相手に迷惑をかけたとき、適切な行動をとることができる ③規律や礼儀が特に求められる場面では、粗相のないように正しくふるまうことができる	lor2 3 4	車で道をゆずれられた時頭を下げる手をあげる	lor2 3 4	車ですれ違う時自分が止まり、ゆずる
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	①ストレスの原因を見つけて、自力で、または他人の力を借りてでも取り除くことができる（除去） ②他人に相談したり、別のことに取り組んだりする等により、ストレスを一時的に緩和できる（緩和） ③ストレスを感じることは一過性、または当然のことと考え、重く受け止め過ぎないようにする（受け止め方）	lor2 3 4	バイトや友人関係でストレス彼氏に聞いてもらう甘いものを食べる	lor2 3 4	ストレスを貯めないよう前向きに考える 自分にも悪い所があると考える

図7 熟達度の現状と将来目標の事例

- 2 斎藤 寧, 「社会人基礎力の詳細定義」, 比治山大学短期大学紀要第44号 (2009), P21~P29
- 3 経済産業省, 「社会人基礎力に関する研究会」の中間とりまとめ, (2006)
- 4 山城 章, 経営学原理, 白桃書房, (1966)

以上

(まとめ)

「社会人基礎力」を大学に幅広く展開できるようにする目的で、以下の3つのポイントを提言する。

- ① 12の能力要素全ての熟達度の雛形を提言する。
- ② 雛形は、12個の能力要素全ての熟達度を活用しやすくするために、具体的なサンプル等をつけた実務ガイドである。1) 熟達度のレベルは7段階あるが、学生達が到達できるのは、せいぜい4レベルと判断して、雛型では4レベルにとどめている。2) 熟達度のレベルを決定付けるキー項目を4つあげ、各レベルに、評価基準を明確にした。3) 各レベルを具体的に理解できるよう、学生達に身近な、「学校生活」と「アルバイト等」の2つに分けて、具体的なサンプルをつけた。
- ③ この雛形を活用して、今後、大学内で、「社会人基礎力」を幅広く展開していきたい。

(受理 平成21年10月31日)

Abstract

Detailed deployment of “member-of-society basic power”

— Model creation and its practical use of the “degree of skill” of a capability element —

Yasushi SAITOU*

The following three points are proposed in order to enable us to develop “member-of-society basic power” broadly to a university.

- (1) Propose the model of the degrees of skill of all the capability elements of 12.
- (2) A model is the business guide which attached the concrete sample etc., in order to make easy to utilize the degrees of skill of all 12 capability elements.
 - 1) Although there are seven steps of levels of the degree of skill, it has limited to four levels in the model, because I think students can reach it at most 4 levels.
 - 2) Four key items which determine the level of the degree of skill were raised, and the valuation basis was clarified at each level.
 - 3) By dividing into two, “school life” and “part-time job” etc. familiar to students etc., the concrete sample was attached so that they could understand each level concretely.
- (3) I want to utilize this model and to develop “member-of-society basic power”

(Received October 31, 2009)

* Department of Comprehensive Human Life Studies