

「社会人基礎力」の詳細定義

— 大学での具体的展開への若干の提言 —

斎藤 寧*

I. はじめに

前回のNo43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。そのさい、「社会人基礎力」を体系的に大学で育成することに役立つ汎用的な具体的な教育モデルが構築できるはずであり、それが実現すると、目的が達成できるとの仮説を立てて、自分の経験の整理や、他学の意欲的な取組を調査分析することにした。その結果、なんとか、汎用的な具体的な教育モデルを作ることができたものと考えている。しかしながら、汎用的な具体的な教育モデルは、その骨格が出来あがり、指針が出来上がった段階であり、誰でも利用できるようにするには、まだ道半ばであった。特に急ぐのは、社会人基礎力の12の各能力要素の全ての熟達度を明確に定義することである。前論文では、具体的なイメージを鮮明にさせるために、12の能力要素の中から、比較的分かりやすい「考え抜く力」の一要素である「課題発見力」を一つだけ選び、熟達度の事例を作成してみたに過ぎなかった。本来なら、大学でプロジェクトを組み、そのキーメンバーが、討論し合いながら、熟達度を決めていくことが、「社会人基礎力」を大学で積極的に育成できるかどうかの判断や、今後の課題を浮き彫りにしていく上で非常に重要な活動となるところであるが、プロジェクト発足までには、相当な時間とエネルギーを要すると考えられる。そこで、本論文で、来るべきプロジェクトの叩き台を提示し、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することにした。

II. 社会人基礎力の定義の確認—経済産業省の社会人基礎力に関する研究会

本研究会²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

* 総合生活デザイン学科

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。

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) ストレスを感じる事があっても、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。

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。

「社会人基礎力」の詳細定義

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。

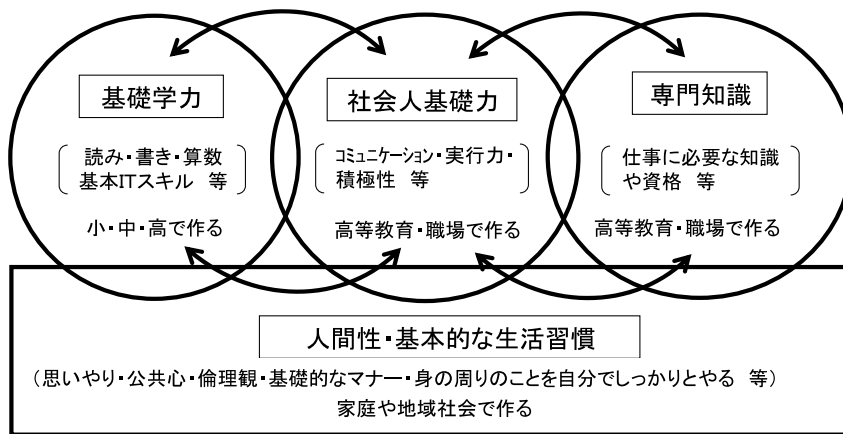


図1 職場や地域社会で活躍する上で必要な4つの能力の相互関係

Ⅲ. 大学への展開の提言—汎用的、具体的な教育モデルの提言

前論文では、明確化された社会人基礎力を、積極的に大学で育成する観点から、大学の授業等の体制のあり方を前論文では明確化した。そのさい、社会人基礎力を大学で体系的に育成する上で役立つような汎用的な具体的な教育モデルを提言した。

1. 育成・評価が可能な能力として社会人基礎力を位置づける

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として、明確に定義し、若者の能力の特徴や適性に関する本人の「気付き」や「成長」を具体的に促すものではないといけな。

1-1. 人間力の中に社会人基礎力を明確に位置づける

社会人基礎力を大学で積極的に育成・評価していくために、人間力の中に社会人基礎力を明確に位置づけた汎用的な教育モデルを、前論文では提言した。

人間力は、広さと深さと人間味という3つの次元で捉えることができると考える。水準レベルの広さと水準レベルの深さを実現する能力が、「基礎学力」と「社会人基礎力」である。前者に対する教育は、

小・中・高の教育とともに、大学での教養教育である。後者に対する教育は、職場や大学での「実践型教育」である。深さを極める能力は、「専門知識」で、それに対する教育は職場や大学での専門教育である。人間味を実現する能力が、「人間性、基本的な生活習慣」であり、それに対する教育が、家庭や地域社会での教育である。「基礎学力」「専門知識」「社会人基礎力」「人間性、基本的な生活習慣」の4つの能力には相互に重複部分があり、従って、それらに対する教育も相互に重複している事は言うまでもないことである。それを図3に示す。

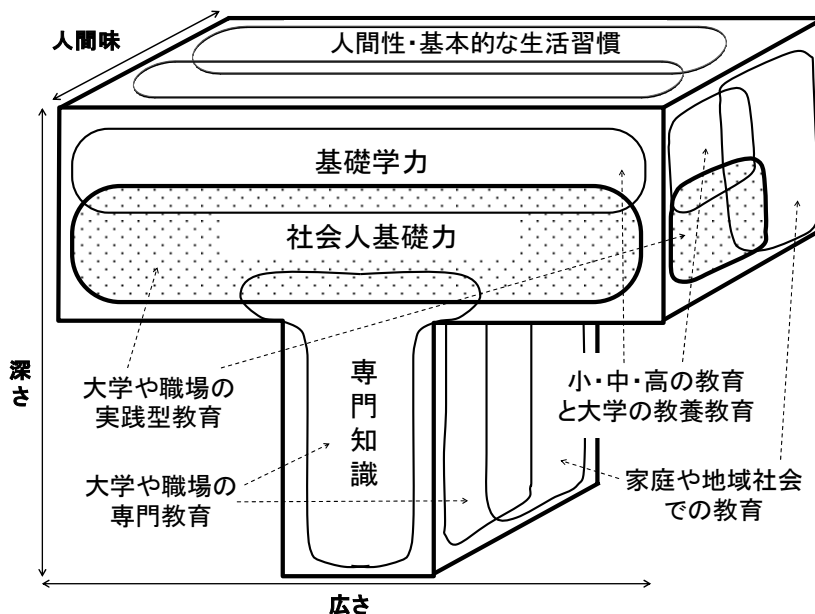


図2 社会人に求められる「人間力」の全体像

1-2. 社会人基礎力の定性部分を定量化する

前論文では、社会人基礎力を育成・評価が可能な能力として明確に定義するには、曖昧さが残る定性部分を極力定量化して、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ものに、チューンナップしていかなければならないと述べた。表1で「社会人基礎力」を12の能力要素に分解したが、そのレベルでは、まだ定性的な表現にとどまっており、誰でもいつでも客観的に活用できる能力の育成・評価指標となっていない。そこで、前論文では、経済産業省の情報処理開発機構が、ITスキルを明確に定義して、「ITスキル標準」³を作成しており、その手法が有効と考えられるので、それを活用して、「社会人基礎力」を明確に定義してみた。

「ITスキル標準」では、職種と専門分野に必要な実務能力を、研修等の教育や訓練に活用するために、「スキル項目」、「知識項目」、「スキル熟達度」という指標で定義している。「社会人基礎力」における「スキル項目」は、分解された12の能力要素をさす。「知識項目」はスキル項目で活用する知識を示しているが、「社会人基礎力」では、特定の職種や専門分野を対象にしていないので、定義から除去する事にする。「スキル熟達度」はスキルの習熟度を明確にするための指標である。各スキル項目をどのレベルで保有しているかを表現するもので、すべて「～することができる」という能力表現で定義する。

記述様式は、「〈量, 質的職務条件〉において, 〈責任〉として, 〈行為内容〉を行い, 〈行為程度〉で

きる」となる。

〈量，質的職務条件〉は，対象とする職務の量的・質的側面を規定する。

〈責任〉は責任範囲および権限を規定する。レベルごとに果たすべき役割を次のように規定している。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。

〈行為内容〉はレベルに関係なく，スキル項目で設定されている行為内容を記述する。

〈行為程度〉は「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。

このように「社会人基礎力」の12の能力要素を明確に定義すると，「社会人基礎力」が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となり，若者の能力の特徴や適性に関して，本人がどのレベルにあるかを「気付かせ」，次のレベルに向かって「成長」を具体的に促すものになると考える。

前論文では，熟達度の具体的なイメージを鮮明にさせるために，12の能力要素の中から，比較的分かりやすい「考え抜く力」の一要素である「課題発見力」を一つ選び，熟達度の事例を作成して，他の能力を検討する上での叩き台を提示した。

そこで，本論文では，学生達に対して，目標と現実のギャップを気付かせ，自己啓発を促すねらいから，さらに展開して，12の能力要素全ての熟達度のレベル分けを試みた。そのさい，各能力要素がバラバラの根拠でレベル分けされると，非常に分かりにくく，従って，実際に活用しにくいと考えた。従って，12の能力要素全てのレベル分けに共通するレベル分けのフレームワークを検討して，提案することにした。

IV. 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提言

本論文では，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があるはずであるとの仮説を立て，その具体化を試みた。

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される。そして，これらは12の能力要素全てに共通である。

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3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。

	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
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
難 易 度	決められた予算	自ら計画する予算
	定型的	非定型的
	通常程度	通常より複雑で難しい
安 定 度	既知	未知
	内容が安定的	内容が変化する
課 題 ・ 問 題	環境の影響なし	環境の影響あり
	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 3 困難な状況

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。

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、大分類の各能力要素の代表的な一つだけ、合計三つのみを例示することにする。具体的には、図4「前に踏み出す力—主体性」、図5「考え抜く力—課題発見力」、図6「チームで働く力—発信力」の3つである。

これらの例示から分かるように、社会人全般に適用するので、大学生や短大生のレベルは、レベル1～4の範囲に限定され则认为られる。しかし、進化するべき方向を明確にするためには、5～7のレベルを明示する事は意義があると考ええる。

これらの例示を活用して、今後、大学内で具体的な展開を実現していきたい。

「社会人基礎力」の詳細定義

大分類項目：考え抜く力	社会人基礎力－能力要素（主体性）の熟達度				
	能力要素の熟達度				
能力要素の概要	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
<p>【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。</p> <p>【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。</p> <p>規模と困難な状況によりレベル分けされる</p> <p>責任者・リーダー・メンバーでレベル分けされる</p> <p>各能力要素によって異なる</p> <p>行為内容の遂行程度・範囲によってレベル分けがされる</p>	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
	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
	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通常の下状況下で	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
	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通常の下状況下で	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4 前に踏み出す力－主体性の熟達度

大分類項目：考え抜く力	社会人基礎力－能力要素（課題発見力）の熟達度				
	能力要素の熟達度				
能力要素の概要	レベル	量・質的職務条件	責任	行為内容	行為内容の遂行程度・範囲
<p>【大分類項目の概要】 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。</p> <p>【能力要素の内容】 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。</p>	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	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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
	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	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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
	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	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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通常の下状況下で	メンバーとして	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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
	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通常の下状況下で	メンバーとして	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	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5 考え抜く力－課題発見力の熟達度

能力要素の概要	社会人基礎力ー能力要素（発信力）の熟達度			
	レベル	量・質的職務条件	責任	行為内容
【大分類項目の概要】 チームで働く力 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、目標に向けてともに協力することが必要である。 【能力要素の内容】 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。	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	自分の意見をわかりやすく伝える力 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	自分の意見をわかりやすく伝える力 ①新しい価値を創造できる ②企業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	自分の意見をわかりやすく伝える力 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
	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	自分の意見をわかりやすく伝える力 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
	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	自分の意見をわかりやすく伝える力 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通常の場合下で	メンバーとして	自分の意見をわかりやすく伝える力 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
	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通常の場合下で	メンバーとして	自分の意見をわかりやすく伝える力 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6 チームで働く力ー発信力の熟達度

V. おわりに

本論文の目的は、12の能力要素全てに共通する熟達度のレベル分けのフレームワークを提言して、「社会人基礎力」の大学への導入を具体的に実現することを促進することにあった。その結果、なんとか、そのフレームワークを作成することができ、本論分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。

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」をめぐって、大学間の競争が開始されたと言っても過言ではない。

以上

VI. 参考文献

- (1) 斎藤 寧, 「社会人基礎力の展開」, 比治山大学短期大学紀要 第43号 (2008), P43~P59
- (2) 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)

- (3) 独立行政法人 情報処理推進機構, 「ITスキル標準V2 2006」(2006)

(まとめ)

「社会人基礎力の育成」を我々の大学へ導入することを促進する目的で、以下の3つのポイントを提言する。

- ① 「社会人基礎力」の12の能力要素全てに共通する熟達度のレベル分けのフレームワークが存在する
- ② 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される。
- ③ 12の能力要素全ての熟達度のレベル分けを提示して、今後、大学内で具体的な展開を実現していきたい。

(受理 平成20年10月31日)

Abstract

Concrete definition of “member-of-society basic power”

—Some proposal to concrete deployment in our university—

Yasushi SAITOU*

I propose the following three points in order to promote introducing training of “basic power” to our university.

- (1) The framework of a level division of the degree of skill common to all the capability elements of 12 of “member-of-society basic power” exists.
- (2) A framework consists of “quantity and qualitative conditions” of object business, “responsibility”, “contents of an act”, and “the execution grade and range of the contents of an act.” The degree of skill is divided into the level of 1-7 by the grade of these constituent factors.
- (3) I would like to show a level division of the degrees of skill of all the capability elements of 12, and to realize concrete deployment in the university from now on.

(Received October 31, 2008)

* Department of Comprehensive Human Life Studies