

# 「社会人基礎力」の展開

## — 大学での展開への若干の提言 —

斎 藤 寧\*

### I. はじめに

長年、就職指導に携わってきて、学生の大学卒業時での到達目標が明確でないと、“的外れ”の効果の低い活動となることを痛いほど経験してきた。到達目標とは社会で役立つ人材像のことであり、企業側が「適材」（企業が求める能力レベル）と判断する基準となる能力像である。それは、必ず明確になるものと考え、実際に出題された就職試験問題から到達目標を分析する試みを続けてきた。就職試験は全て、「企業が求める能力レベル」に関する企業から大学に対する具体的メッセージだと考えたからである。長年の分析の結果、企業が求める能力レベルの最大公約数を何とか体系付けることができ、それを到達目標にして、授業等で学生を指導・育成して、就職試験の成果をあげてきた。ところで一方、経済産業省が平成17年7月から経済産業政策局長の私的研究会として「「社会人基礎力」に関する研究会」を開催し、今般、「中間とりまとめ」報告書を発表した。その内容を詳しく分析してみると、これまで、研究してきた内容と軌を同じくするものであった。さらに、企業・若者・学校等をつなぐ「共通言語」として明確に「社会人基礎力」を位置付け、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の形成を図るという意欲的な提案であった。この報告書を見て、これまでの研究をさらに発展させるために本論文を書いた。また、大学はこれまで、人材養成の到達目標を明確化しようと模索を続けてきており、より多様な若者が入学するようになった今日の大学にとって、「社会人基礎力」の育成の問題は、緊急かつ最重要課題と考える。

そこで、「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、大学への導入の促進を図ることを目指した。

本論文を書くにあたって、「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だとの仮説を立てて、自分の経験の整理や、他大学の意欲的な取組を調査分析することを試みた。

### II. 「社会人基礎力」について — 経済産業省の「「社会人基礎力」に関する研究会」中間報告の要約

経済産業省では、我が国の経済活動等を担う産業人材の確保・育成の観点から、職場等で求められる能力（「社会人基礎力」）の明確化、産学連携による育成・評価のあり方等について、平成17年7月から

\* 総合生活デザイン学科

経済産業政策局長の私的研究会として「社会人基礎力」に関する研究会（座長：諏訪康雄法政大学大学院教授）を開催し、検討を進めてきた。平成18年1月に、本研究会では「社会人基礎力」の明確化、その育成・評価等のための企業、学校、政府等の取組の在り方等を内容とする「中間とりまとめ」報告書<sup>(1)</sup>を策定して、これを公表した。この報告書を適宜要約・引用しながら紹介・説明をしていきたい。

## 1. 「社会人基礎力」が意識的に取り上げられるようになった背景

従来、社会人に必要な基礎力はいわば自然に備わるものと考えられていた。そうした基礎力は社会に出てから強化すればいいというのがかつての認識であった。しかし、学校教育なくして基礎学力は身に付かないのと同様に、大学で「社会人基礎力」を養うことにも意義があるといった意見が本研究会の調査でも出されたように、最近では、「社会人基礎力」は意識的に養う必要があるという認識が現れ始めた。

### 1-1. ビジネス・教育をめぐる環境変化

90年代以降のビジネス環境の変化を見ると、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」が重要な課題となり、IT化の進展で単純な作業の機械化が著しく進行してきている。

また、教育環境の変化では、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。大学は入試制度を見ると、多様化を進めて、より多様な若者が集まる場となってきており、2007年の大学全入時代を迎え、その傾向はますます強まっていくものと考えられる。

### 1-2. 職場等で求められる能力を明確化して意識的に育成する必要性

90年代以降のビジネスや教育環境の変化の中で、職場等で求められる能力は明確化してきた。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ている。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場面も高まっている。それらの能力は、次の3つに整理される。「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となってきた。

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」と考えられる。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」と名付けられることとなった。

### 1-3. 取り組むべき課題が明確になった

#### (1) 若者における「社会人基礎力」のばらつきの拡大に起因する課題

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。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ていると考えられる。

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。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、基準とすべき要素として導入することが求められている。

小学校から大学まで、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関連付けさせ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、より多様な若者が入学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、積極的な取組が必要となってきたと考えられる。

## (2) 社会全体による取組の必要性が発生

従来、学校段階での教育、就職・採用段階での学習や教育、入社後の人材教育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、それぞれ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試みて、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た。

## (3) 「社会人基礎力」の具体的内容の明確化の必要性

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」については、「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。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。

そして、「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システム作りが必要である。

## 2. 「社会人基礎力」の定義

「社会人基礎力」を構成する主要能力として、本研究会は「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

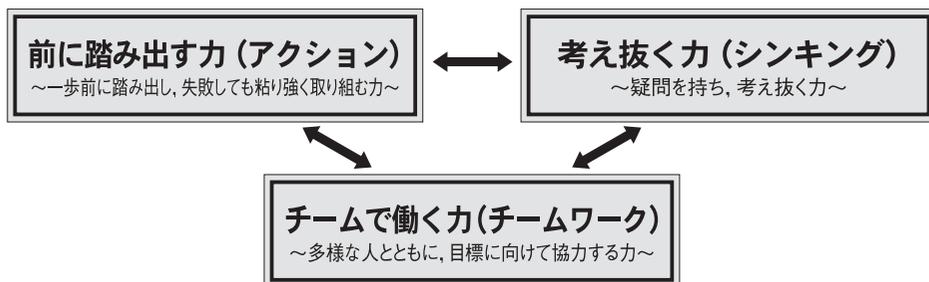


図1 「社会人基礎力」を構成する3つの能力

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力が必要にある（「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。それを図1に示す。

本研究会では、これら3つの主要能力をさらに12の要素に細分化した。「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」は重要な能力の一つではあるが、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求められている。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」の展開

中間報告では、「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つの輪の中心に置いた形となる。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・高校が作る「基礎学力」には基本的コミュニケーション能力が加えられるかもしれない。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」、「行動力」、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。また、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相互作用が大切であることが分かる。

4つの輪の全体を「人間性」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。その関係を図2に示す。

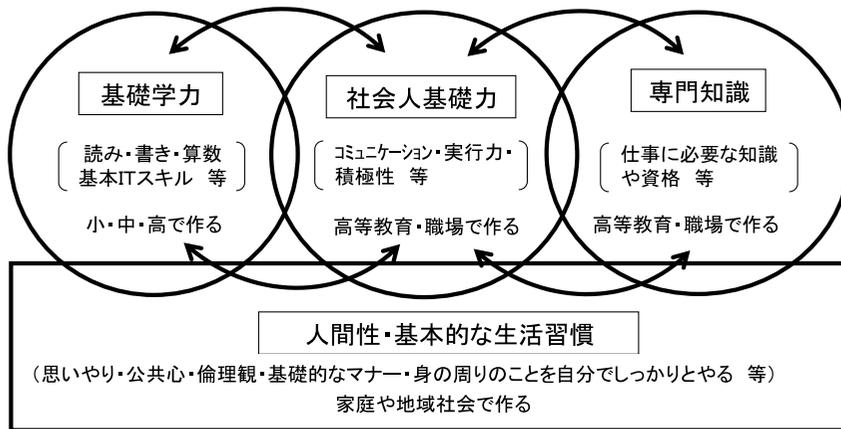


図2 職場や地域社会で活躍する上で必要な4つの能力の相互関係

### 3. 「社会人基礎力」により実現されるメリット

若者における「社会人基礎力」のメリットは、① 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。② 自分の強みを伸ばし、能力をアピールする土台となる。

企業におけるメリットは、① 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。② 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。③ 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。

学校におけるメリットは、① 「企業が求める人材」が理解できる、② 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。

社会全体としては、① 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、② 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。

### 4. 「社会人基礎力」を土台にした産学連携の必要性

#### 4-1. 産業界・企業に望まれる取組

産業界・企業が望む「社会人基礎力」の枠組みを活用した「求める人材像」の情報発信が必要である。

また、採用段階から入社後の人材育成まで「つながり」を強化することが必要である。さらには、「社会人基礎力」の枠組みを活用したインターンシップ制度の導入が必要である。

#### 4-2. 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と様々な「体験」への積極的な参加が望まれる。

#### 4-3. 教育機関に望まれる取組

「社会人基礎力」の観点から、大学の正課の授業の充実が望まれる。例えば、正課の授業において、グループワークの導入など、「社会人基礎力」の向上につながる授業の工夫を行うと同時に、学生に、授業内容と「社会人基礎力」との関係性を常に明示する取り組みが望まれる。また、学生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な教育方法と考えられる。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」を共有するなど、「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客観的に評価できる手法の開発・普及が必要である。

#### 4-4. 家庭・地域社会に望まれる取組

「社会人基礎力」の土台は、家庭での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である。また、地域社会でも、地方自治体、地域産業界、労働界、教育界等が、「社会人基礎力」の育成のメッセージを明確にし、関係者の連携の促進を進めることが必要である。

#### 4-5. 政府に望まれる取組

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基に、全体の取組をリード・コーディネートしていくことが望まれる。

### Ⅲ. 「社会人基礎力」の大学への展開の提言

以上が、経済産業省が発表した中間報告の概要であるが、この中の「社会人基礎力」の内容を分析してみると、これまで、研究してきた内容と軌を同じくするものであり、さらに、「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図り、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という意欲的な、意義深いものであることを確信した。そこで、明確化された「社会人基礎力」を、積極的に育成する観点から、大学の授業等の体制のあり方を再検討することにした。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構築したので、それを提言して、「社会人基礎力」の大学教育へ導入を図りたい。

#### 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、その教育により、若者の能力の特徴や適性に関して本人の「気付き」や「成長」を具体的に促すものでないといけない。

##### 1-1. 人間力の中に「社会人基礎力」を明確に位置づける

中間報告では、職場等で活躍していく上で、「社会人基礎力」は必要な能力の一つではあるが、それ

があれば十分というものではない。図2に表示したように、「社会人基礎力」を「人間性、基本的な生活習慣」、「基礎学力」、「専門知識」の3つの輪の中央に位置づけている。そして、全体の能力を、「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」、即ち「人間力」として定義する。

そこで、「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」の要素を加えたい。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。人間力の広さと水準レベルまで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・高校の教育とともに、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、それらの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。中間報告に記されている、図2を前述の論理で修正して、図3に示す。

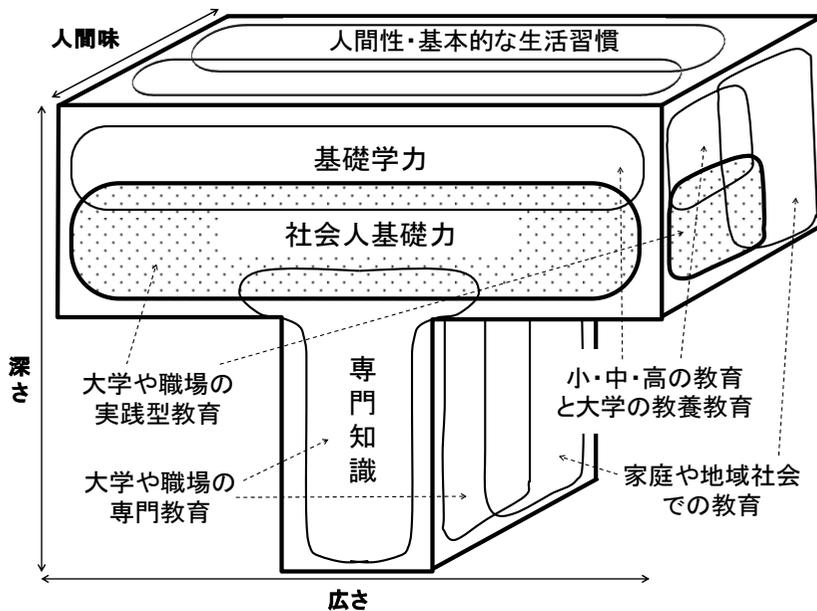


図3 社会人に求められる「人間力」の全体像

### 1-2. 学生の各成長段階を通じて一貫した位置づけ

「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。

「社会人基礎力」は、各成長段階における育成・評価の指標として活用され、その育成は、それぞれの段階を通じて継続的に実施されるように、システム化されたものでなければならない。中間報告に述べられている、「社会人基礎力」の位置づけの図を修正して、その概念を図4に示す。

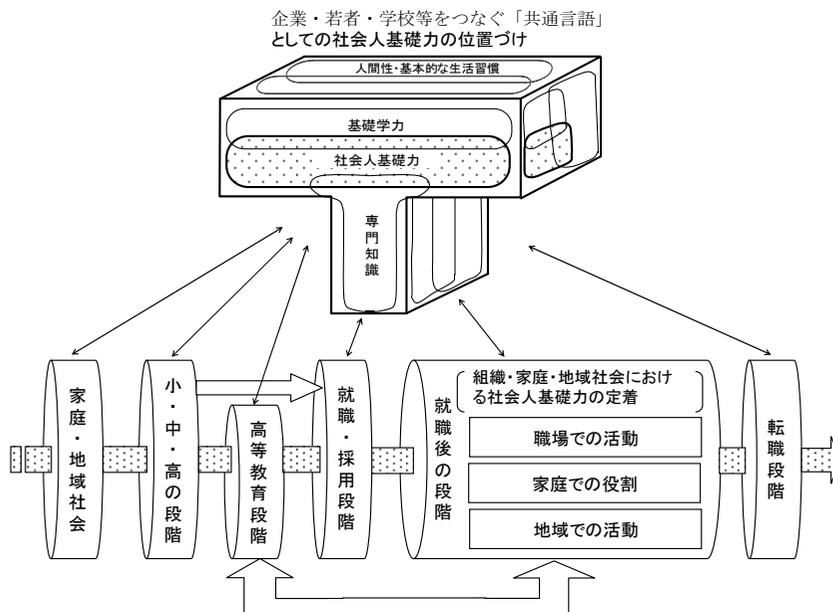


図4 各成長段階を通じて一貫した育成

### 1-3. 「社会人基礎力」の定性部分を定量化する

「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、チューナップしていきたい。表1で「社会人基礎力」を12の要素に分解したが、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と考える。そこで、経済産業省の情報処理開発機構が、ITスキルを「ITスキル標準」として明確に定義しており、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」を明確に定義することを試みた。

「ITスキル標準」では、研修等の教育や訓練に活用するために、職種と専門分野に必要な実務能力を、「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、さらに12の要素に細分される。「知識項目」はスキル項目で活用する知識を示している。「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けないので、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。

「社会人基礎力」の展開

ITスキル標準の事例を図5に示すが、このように「社会人基礎力」の12の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、本人の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である。12の各要素について、大学のキーメンバーが、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・評価していくうえで重要である。しかし、本論文では、熟達度の具体的なイメージを明確にさせるために、12の要素の中から、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」を選び、熟達度の事例を作成してみたい。それを図6で示す。

専門分野：システム開発	プロジェクトマネジメントのスキル熟達度・知識項目	
スキル項目と知識項目	スキル熟達度	
<b>【職種共通スキル項目】</b> <b>●プロジェクト統合マネジメント</b> <b>【知識項目】</b> -プロジェクト憲章作成 -プロジェクトスコープ記述書暫定版作成 -プロジェクトマネジメント計画書作成 -プロジェクト実行の指揮・マネジメント -プロジェクト作業の監視コントロール -統合変更管理 -プロジェクト終結	レベル7	ピーク時の要員数500人以上、または年間契約金額10億円以上規模のプロジェクト責任者として、プロジェクト憲章作成、プロジェクトスコープ記述書暫定版作成、プロジェクト計画書作成、プロジェクト実行の指揮・マネジメント、プロジェクト作業の監視コントロール、統合変更管理、プロジェクト終結を行い、プロジェクトを成功裡に遂行することができる。また、当該テーマに関して学会や講演等で発表することができる。
	レベル6	ピーク時の要員数50人以上500人未満、または年間契約金額5億円以上規模のプロジェクト責任者として、プロジェクト憲章作成、プロジェクトスコープ記述書暫定版作成、プロジェクト計画書作成、プロジェクト実行の指揮・マネジメント、プロジェクト作業の監視コントロール、統合変更管理、プロジェクト終結を行い、プロジェクトを成功裡に遂行することができる。
	レベル5	ピーク時の要員数10人以上50人未満、または年間契約金額1億円以上のプロジェクト責任者として、プロジェクト憲章作成、プロジェクトスコープ記述書暫定版作成、プロジェクト計画書作成、プロジェクト実行の指揮・マネジメント、プロジェクト作業の監視コントロール、統合変更管理、プロジェクト終結を行い、プロジェクトを実施することができる。
	レベル4	ピーク時の要員数10人未満、または年間契約金額1億円未満のプロジェクト責任者として、プロジェクト憲章作成、プロジェクトスコープ記述書暫定版作成、プロジェクト計画書作成、プロジェクト実行の指揮・マネジメント、プロジェクト作業の監視コントロール、統合変更管理、プロジェクト終結を行い、プロジェクトを実施することができる。
	レベル3	プロジェクトメンバーとして、プロジェクト憲章作成、プロジェクトスコープ記述書暫定版作成、プロジェクト計画書作成、プロジェクト実行の指揮・マネジメント、プロジェクト作業の監視コントロール、統合変更管理、プロジェクト終結を行い、プロジェクトを実行することができる。

図5 ITスキル標準—プロジェクト統合マネジメントの事例

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				
能力要素の概要	能力要素の熟達度				
【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。	レベル	量・質的職務条件	責任	行為内容	行為の仕方の範囲
	レベル7	大規模な問題解決プロジェクトにおいて	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	業界／社会で認知され業界／社会をリードできる課題・問題を創造できるプロジェクトメンバーを指導しながら学会、講演等で発表することができる。
レベル6	中規模な問題解決プロジェクトにおいて	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	業界／社会で認知され業界／社会に貢献できる課題・問題を創造できるプロジェクトメンバーを指導しながらできる	
レベル5	小規模な問題解決プロジェクトにおいて	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	企業内で認知され企業に貢献できる課題・問題を創造できるプロジェクトメンバーを指導しながらできる	
【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。	レベル4	小規模な問題解決グループにおいて	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	上位の課題・問題は与件で下位を明確化プロジェクト責任者の指導の下に担当するグループメンバーを指導しながら独力で全てできる
	レベル3	小規模な問題解決グループにおいて	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	上位の課題・問題は与件で下位を明確化グループリーダーの指導の下にグループ内の後進を指導しながら独力で全てできる
	レベル2	小規模な問題解決グループにおいて	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	上位の課題・問題は与件で下位を明確化グループ内のリーダーの指導の下に一定程度であれば独力で理解できる
	レベル1	小規模な問題解決グループにおいて	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	課題・問題は与件で、グループ内のリーダーの指導の下に付帯作業を行う

図6 課題発見力の熟達度

## 2. 大学の正課の授業の充実

「社会人基礎力」の育成は、職場や大学での、正課の授業で行われる「実践型教育」が重要な教育として位置付けられなければならない、定着しない。その正課の授業を充実させなければならない。

### 2-1. 「社会人基礎力」を育成する大学の正課の授業の体系付け

「社会人基礎力」を育成する、「実践型教育」の正課の授業には、「現場主義的実習」と「個別授業」とがある。これらの他に、「社会人基礎力」を育成する機会として、課外活動やアルバイト等の社会活動があり、正課の授業ではないが、重要な教育の場として、体系の中に位置づける必要がある。これらの教育の全ての活動の総まとめをして、各学生に、「社会人基礎力」を最終的にバランスよくつけさせる指導を行うゼミ（特別研究）活動を位置づける。その体系を図7で表示する。

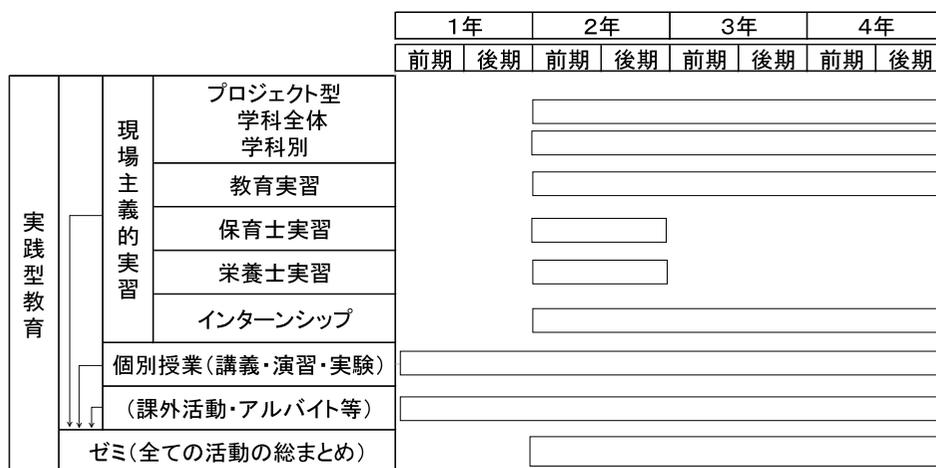


図7 「社会人基礎力」を育成する大学の正課の授業の体系

### 2-2. 正課の授業で授業内容と「社会人基礎力」との関係を常に明示

#### (1) シラバスで「社会人基礎力」との関係を明示

シラバスでは、授業の到達目標として、「社会人基礎力」の育成の到達目標を明示すべきである。その例を図8で示す。到達目標の内容は、各12の要素について、どのレベルへの到達を目指すか、具体的な目標値を明示すべきである。

#### (2) 授業では授業内容と社会人基礎力との関係を常に明示

授業担当教員は、授業開始にあたって、「社会人基礎力」の到達目標を明確に学生に対して示して、授業と「社会人基礎力」との関係を明示する必要がある。それから、授業を実施しているときも、事あるごとに、授業内容と「社会人基礎力」との関係を学生に対して具体的に明示し、到達目標に向けての具体的な努力を促す啓

到達目標			
専門知識：			
基礎知識：			
社会人基礎力	前に踏み出す力 (アクション)	主体性	
		働きかけ力	
		実行力	
	考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	
		計画力	
		創造力	
	チームで働く力 (チームワーク)	発信力	
		傾聴力	
		柔軟性	
		状況把握力	
		規律性	
		ストレスコントロール力	

図8 シラバスで「社会人基礎力」の到達目標を明示

「社会人基礎力」の展開

発活動を行う必要がある。

(3) 学生による授業評価で、「社会人基礎力」についても評価させる

学生に対して、シラバスで到達目標を宣言し、授業実施の段階で、事あるごとに、授業内容と「社会人基礎力」との関係を示してきたわけであるが、授業最後に、学生の成長変化を評価できるようにするために、授業評価をすべきである。その評価シートの事例を図9に示す。目標値は授業担当者が、評価時に、学生に黒板やOHP等で表示して見せ、学生に評価シートに写し取らせ、目標値を再確認させて、評価を行わせる必要がある。

社会人基礎力の育成について質問します 各能力要素について目標どおり成長できた

社会人基礎力の12の能力要素		目標値	実 績				
			強く そう思う	そう思う	どちらとも 言えない	あまりそう 思わない	まったくそ う思わない
前に踏み出す力 (アクション)	主 体 性		5	4	3	2	1
	働 き かけ 力		5	4	3	2	1
	実 行 力		5	4	3	2	1
考え抜く力 (シンキング)	課 題 発 見 力		5	4	3	2	1
	計 画 力		5	4	3	2	1
	創 造 力		5	4	3	2	1
チームで働く力 (チームワーク)	発 信 力		5	4	3	2	1
	傾 聴 力		5	4	3	2	1
	柔 軟 性		5	4	3	2	1
	状 況 把 握 力		5	4	3	2	1
	規 律 性		5	4	3	2	1
	ス ト レ ス コントロール力		5	4	3	2	1

図9 学生による授業評価－「社会人基礎力」の育成

大学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」をさせていく現場主義的実習は、「社会人基礎力」を育成する上で最も効果的と考えられる。しかし、PDCAサイクルをうまくまわすのが困難である。そこで、職場からの情報提供や実施後の評価等において実習先・学生・学校との間でシラバスや評価シートを共有するなど、「体験」型のプログラム受講前後における学生の成長変化を評価できる手法の開発・普及が必要である。

(4) ゼミで「社会人基礎力」の総まとめ

ゼミ（特別研究）で、各学生に、「社会人基礎力」を最終的にバランスよくつけさせる指導を行い、就職活動として結実させるのがよいと考える。そのためには、ゼミ学生に、「社会人基礎力」の成長カルテを作成させて、指導していく必要がある。

「現場主義的な実習」「個別授業」「課外活動やアルバイト等の社会活動」の経験から、学生の「社会人基礎力」は育成される。その結果を受けて、定期的（半期に1回程度）に、学生に、「社会人基礎力」の熟達度の自己評価をさせる。12の要素ごとに、熟達度を評価させ、それを実現させた具体的根拠を、「現場主義的な実習」「個別授業」「課外活動やアルバイト等の社会活動」別に記入させる。それは、自分探しのための「自分史」に相当する。そして、12の要素ごとに、今後の目標とする熟達度を申告させ、それを実現する手段として、同じく「現場主義的な実習」「個別授業」「課外活動やアルバイト等の社会活動」別に記入させる。それらは、いわば、「自分史と自分計画」である。

この「社会人基礎力」の成長カルテを用いて、その中から有効なキーワードを抽出して、自己PRや履歴書、面接Q&Aの作成に活かさせるよう就職指導を行う。

### 2-3. 授業方法の工夫や改善—「社会人基礎力」の育成の観点から

「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城 章一橋大学教授の「KAE」<sup>(3)</sup>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）が組み合わせられた原理である。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、あるいは実際に体得することが“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るだけではなく、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。教員や他の人達の知識や知恵からヒントや気づきを得て、能動的、内発的に自ら実践能力を高めていく育成方法である。「社会人基礎力」も実践能力であり、それを育成する授業には、学生が能動的、内発的に学習できるように授業方法の工夫や改善が必要なのである。そのためには、授業の「テーマ」「学習方法」「フィードバック」がキーポイントとなる。

#### (1) テーマ—実社会の課題に関係付けた体験授業やフィールドワーク

学生の能動的、内発的な学習を引き出すには、まず、学生に、授業内容と「社会人基礎力」との関係性を常に明示する取り組みが必要である。さらに、授業で、実社会の問題解決につながる課題に取り組むのが理想である。文部省による「大学改革の今後の課題についての調査研究」(平成7年)で、学生の授業に対する要望がまとめられている。学生達は、① 分かり易い授業、② 小人数で目の届く指導、に加えて、③ 役に立つ授業、④ 社会のニーズにあっている授業、を強く求めているからである。従って、学生が能動的、内発的に「社会人基礎力」を含めて成長していくためには、授業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「体験授業」や「フィールドワーク」を取り入れていくことが最も効果的と考えられる。

#### (2) 学習方法—学生が能動的に学ぼうとする意欲を引き出す多様な学習方法

学生が能動的に学ぼうとする意欲を引き出すような授業の工夫や、学生が授業に参加していると実感できるような授業の工夫、授業を自らの課題として受け止められるような授業の工夫、自身の身近な問題として受け入れられるような授業の工夫が必要である。

具体的な学習方法としては、学外に出かけて問題解決するフィールドワークが理想であるが、それが不可能な場合は、現実に近い状況を再現し、学生の思考をより現実的な環境で展開できるようシミュレーションやケーススタディーの授業方法が望まれる。

全ての授業では、学生が授業に参加していると実感でき、自らの課題として受け止められるような授業にするために、学生間で主体的に協力する機会を増やす工夫が必要である。具体的には、少人数グループ学習、グループ問題解決、学生同士によるディスカッション形式等である。さらには、学生同士の相互評価や学生による自己評価、成果物を学生間で共有する等の工夫も必要である。

#### (3) 素早いフィードバック—受講前後における学生の成長変化を評価・実感できる手法

学生の能動的、内発的な学習を引き出すには、受講前後に、学生が自分の成長変化を評価・実感できるよう、素早いフィードバックが必要である。具体的には、優れた学生の成果を全員に紹介したり、コンペ形式にして優秀な学生を表彰したりする工夫や、個人単位のフィードバック等を工夫する必要がある。

「社会人基礎力」の展開

以上が、3つのキーポイントであるが、各授業単元に「社会人基礎力」育成の観点から授業改善のデザインをしてみる必要がある。そうする事によって、各授業担当者の「社会人基礎力」育成の意識が高まることになり、さらに、授業で、実社会の問題解決につながる課題の取り入れや、学習方法の工夫、素早いフィードバックの工夫等、「社会人基礎力」育成の観点からの具体的なアクションにつながっていく事になる。そこで、図10に授業改善のデザインシートを示す。

社会人基礎力育成の観点からの授業改善デザインシート

授業名: <input type="text"/>		授業担当者: <input type="text"/>	
授業概要		テーマの内容 (実社会の問題解決につながる課題)	学習方法(学生の能動的、内発的な学習を掻き立てる) 多様な学習方法
			素早いフィードバック
到達目標		体験授業/フィールドワーク	(優れた成果を紹介)
		シミュレーション/ケーススタディー	(コンペ形式で表彰)
専門知識:		(相互評価/自己評価)	(成果物の共有)
基礎知識:		(成果物の共有)	(個人単位のフィードバック)
社会人基礎力	前に踏み出す力 (アクション)	主体性 働きかけ力 実行力	(その他)
	考え抜く力 (シンキング)	課題発見力 計画力 創造力 発信力 聴き力	
	チームで働く力 (チームワーク)	柔軟性 状況把握力 規律性 ミスコントロール力	

図10 「社会人基礎力」育成の観点から授業改善デザインシート

3. 「社会人基礎力」育成の観点から大学組織の強化

文部科学省の平成19年度「特色GP」で「現場主義教育充実のための教育実践」というテーマで採択された、京都文教大学の取り組み<sup>(2)</sup>が大変参考になる。

同大学では、フィールド（現場）での研究・教育（リサーチ）を充実したものにするため、2006年度に、現場（地域）と本学をつなぐフィールドリサーチオフィス（以下FRO）を設置され、学生・教員・地域の連携をサポートする体制を整備されている。FROは教員と学生が運営しており、2007年度からはスタッフを増員して、支援体制を強化されている。その活動の概念図を図11に示す。

本学にも、「社会人基礎力」の本格的育成をねらいとして、京都文教大学のフィールドリサーチオフィスに相当する組織を新設（学内的には「社会人基礎力」育成センターでよいが、対外部に対しては、地域連携促進支援センターという名称が適当）することを提案する。

最終的には、キャリア教育と連動させるべきであるが、キャリア支援室と並列させた組織でもよいし、キャリア支援室の内部に新設することも考えられる。後者の場合には、キャリア支援室は、「就職支援」、「資格支援」、「社会人基礎力」育成支援/地域連携促進支援」という3つのグループから構成されることになる。どちらの場合でも、「社会人基礎力」育成支援/地域連携促進支援」という新設の部門の役割は3つあり、それらは、

フィールドリサーチオフィスによる支援活動の概念図

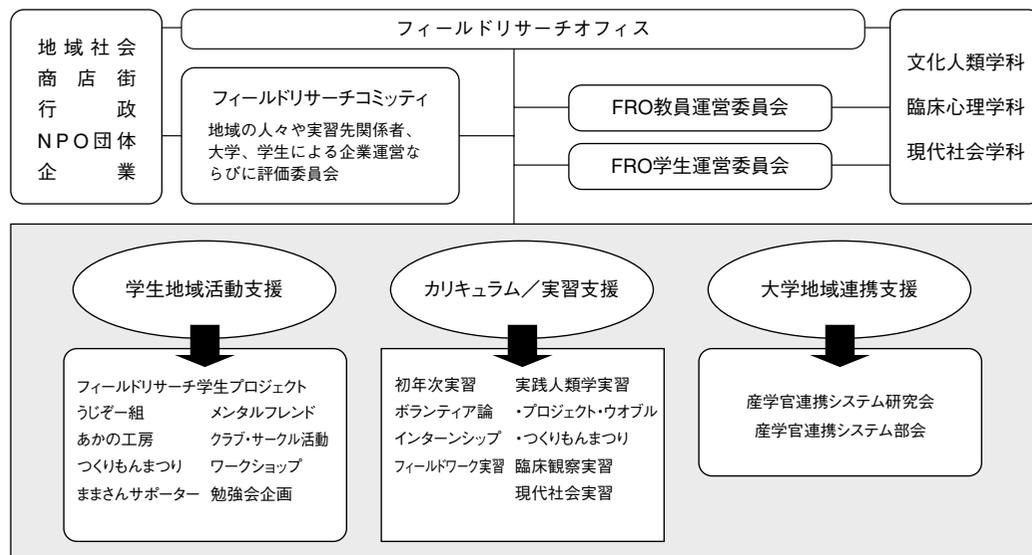


図11 京都文教大学のフィールドリサーチオフィス

① フィールドワークの研究と開拓

近隣の地域と連携して、フィールドワークの種をさがし、開拓して、具体的な地域連携プロジェクトを立ち上げるのが役割である。

② カリキュラム整備／実習支援

1) フィールドワークのカリキュラムの体系化

2) 「社会人基礎力」育成の観点からの授業改善の支援

授業改善の研究と事例集のデータベースの整備等による個別授業の改善支援

3) フィールドワークのデータベースを整備して、個別の授業の適用できるよう支援

③ 学生の地域活動への参加の支援

フィールドワークに参加する学生に対する支援で、テーマの掘り起こしや、準備作業支援、展開中のサポート、終了後のまとめ・自己評価の支援等である。

4. 「社会人基礎力」育成の本学での展開事例

「社会人基礎力」育成をゼミ活動の中で強力に行って、就職試験等で大きな効果をあげているので、それを簡単に紹介する。詳しくは、比治山大学短期大学紀要、第42号、2007「就職指導は世の中論・世の中演習の授業」<sup>(4)</sup>で報告している。

その報告の中の「学生・社会人クロス」と呼んでいる就職活動モデルを図12に示す。学生生活と社会人として必要な能力（「社会人基礎力」にあたる）がお互いにクロスして、4象限ができあがっている。右斜め下45度線の上側が、「学生生活で得たもの」を表し、右斜め下45度線の下側が、「社会人として必要な能力」（標的＝「社会人基礎力」）を表す。就職活動では、準備段階で、まず、「学生生活で得たもの」を「社会人として必要な能力」の標的とマッチングさせて、標的に到達すべく努力する。そして、「学生生活で得たもの」が「社会人として必要な能力」の標的とマッチしているとアピールすることが、



#### IV. おわりに

本論文の目的は、「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解析して、大学への導入を促進するところにある。本論文を書くにあたっては、「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ことを報告した。

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、まだ道半ばである。

特に急ぐのは、「社会人基礎力」の12の要素の全ての熟達度を明確に定義することである。本論文では、具体的なイメージを鮮明にさせるために、12の要素の中から、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い。今後、筆者としては、早急に、熟達度を定義していくつもりであるが、大学のキーメンバーが、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。ともかくも、本論文に記述している「社会人基礎力」育成については、筆者が、毎年、ゼミ生の9割以上を、就職内定させている実績に裏付けられており、今後も自信を持って取り組んでいきたい。また、文部科学省の「特色 GP」を狙うプロジェクトへとつながっていく可能性もあると考え、今後も研究を強力に推進していきたいと考えている。

以上

#### V. 参考文献

- (1) 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)
- (2) 京都文教大学, 「現場主義教育実践のための教育実践」, (2007), <http://www.kbu.ac.jp/kbu/gp/index.html>
- (3) 山城 章, 経営学原理, 白桃書房, (1966)
- (4) 斎藤 寧, 「就職指導は世の中論・世の中演習の授業」, 比治山大学短期大学紀要第42号 (2007), P1~P20

##### (論文要約)

経済産業省が「社会人基礎力」に関する「中間とりまとめ」報告書を発表した。より多様な学生が参加するようになった今日の大学にとって、「社会人基礎力」の育成の課題は、興味や関心が高い内容でもある。

そこで、「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 育成や評価が可能な能力として明確に定義する。

教員や学生達に対しては育成目標を明確化する必要がある。また、学生達に対しては、目標と現実のギャップを気付かせ、自己啓発を促す必要がある。

② 大学の正課の授業を充実させる

大学の正課の授業で「社会人基礎力」を育成できるよう、各授業を充実させる必要がある。

③ 大学組織の強化

「社会人基礎力」の育成を大学で根付かせるべく、推進母体を組織的に整備する必要がある。

(受理 平成19年10月31日)

## Abstract

### Deployment of “member-of-society basic power”

— Some proposals to deployment in our university —

Yasushi SAITOU\*

The ministry of economy, trade and industry released the “interim draft” report about “member-of-society basic power.” (Henceforth, it is called “basic power”) The subjects of “basic power” for today’s university that more various students came to participate are also contents with high interest and concern.

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

(1) Give “basic power” a definition clearly as capability which can be raised and evaluated.

It is necessary to clarify a training target to teachers or students. Moreover, it is necessary to make to notice students an actual gap and to demand self-education from students.

(2) Enrich the lesson of the regular curriculum of our university.

It is necessary to enrich each lesson so that “basic power” can be raised by the lesson of the regular curriculum of our university.

(3) Strengthen the organization of our university.

It is necessary to fix a promoting organization systematically in order to root training of “basic power” in our university.

(Received October 31, 2007)

---

\* Department of Comprehensive Human Life Studies