

# なぜ社会人基礎力か？

---

～ 古くて新しい指標 ～

法政大学大学院 政策科学研究科

諏訪 康雄

**テーマを確認しておく...**

---

**学校教育だけでは  
社会で活躍するのに  
十分なはずがない！**

---

# なぜ、今さら**社会人基礎力**...？

---

1. 豊かな社会の**若者問題**は先進国共通...
  2. 若者の**能力開発**が適切になされているか？
  3. 能力は「学力」や「体力」だけにつきるのか？
  4. 仕事場や地域で活躍するには「**社会人力**」のようなものが存在してきたのではないか？
  5. 知識社会化やグローバル化の影響もあるのではないか？
-

# 社会人力一般ではなく**基礎力**...

---

1. 必要条件と十分条件は区別すべきだ
  2. 十分条件は議論しきれない
  3. むしろ多くの仕事場や地域で共通して必要とされる**社会人基礎力**こそを考えるべきだろう
  4. では、社会人基礎力は何から成り立つのか？
  5. その**共通理解**を進め、社会人にそれが備わるには、関係者はどうすべきか？
-

# では、どう考えたのか？

---

家庭での教育学習、

地域での教育学習、

学校での教育学習、

そして社会での教育学習で

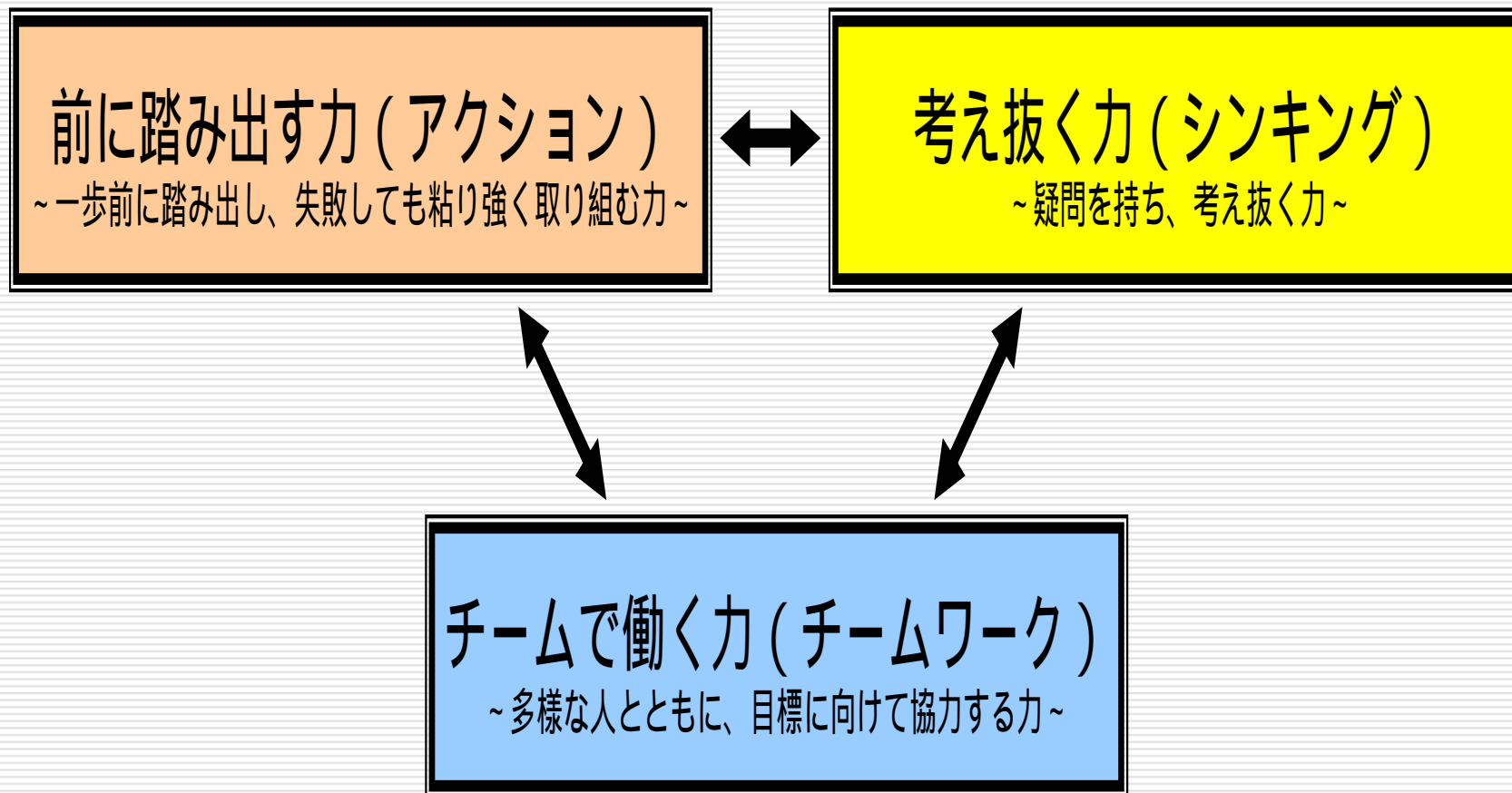
考慮すべき共通指標が

あるのではないか?!

---

# 社会人基礎力を構成する主要能力 ...

---



# 社会人基礎力の構成要素...

---

前に踏み出す力 = 主体性・働きかけ力・実行力

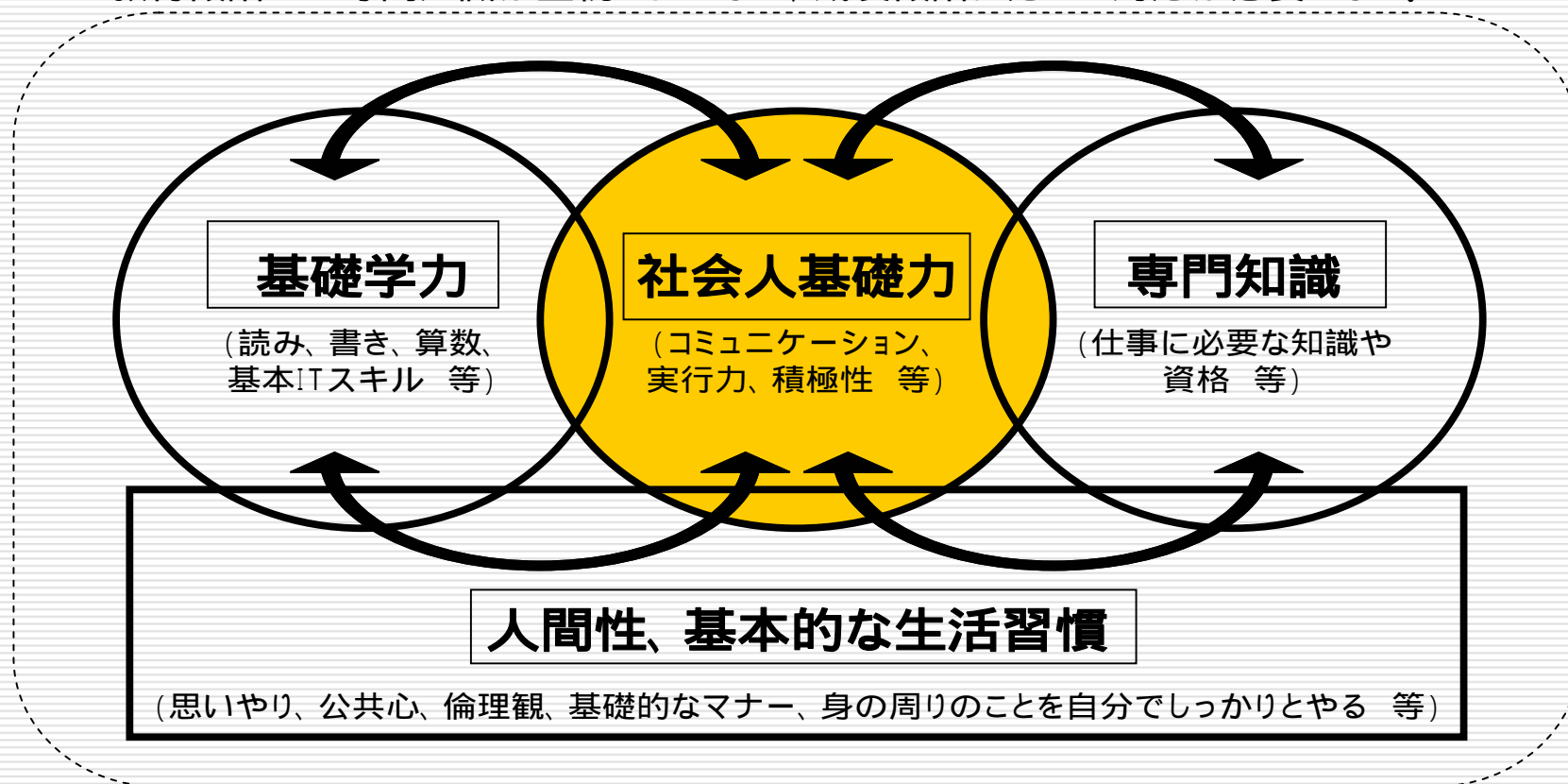
考えぬく力 = 課題発見力・計画力・創造力

チームで働く力 = 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

---

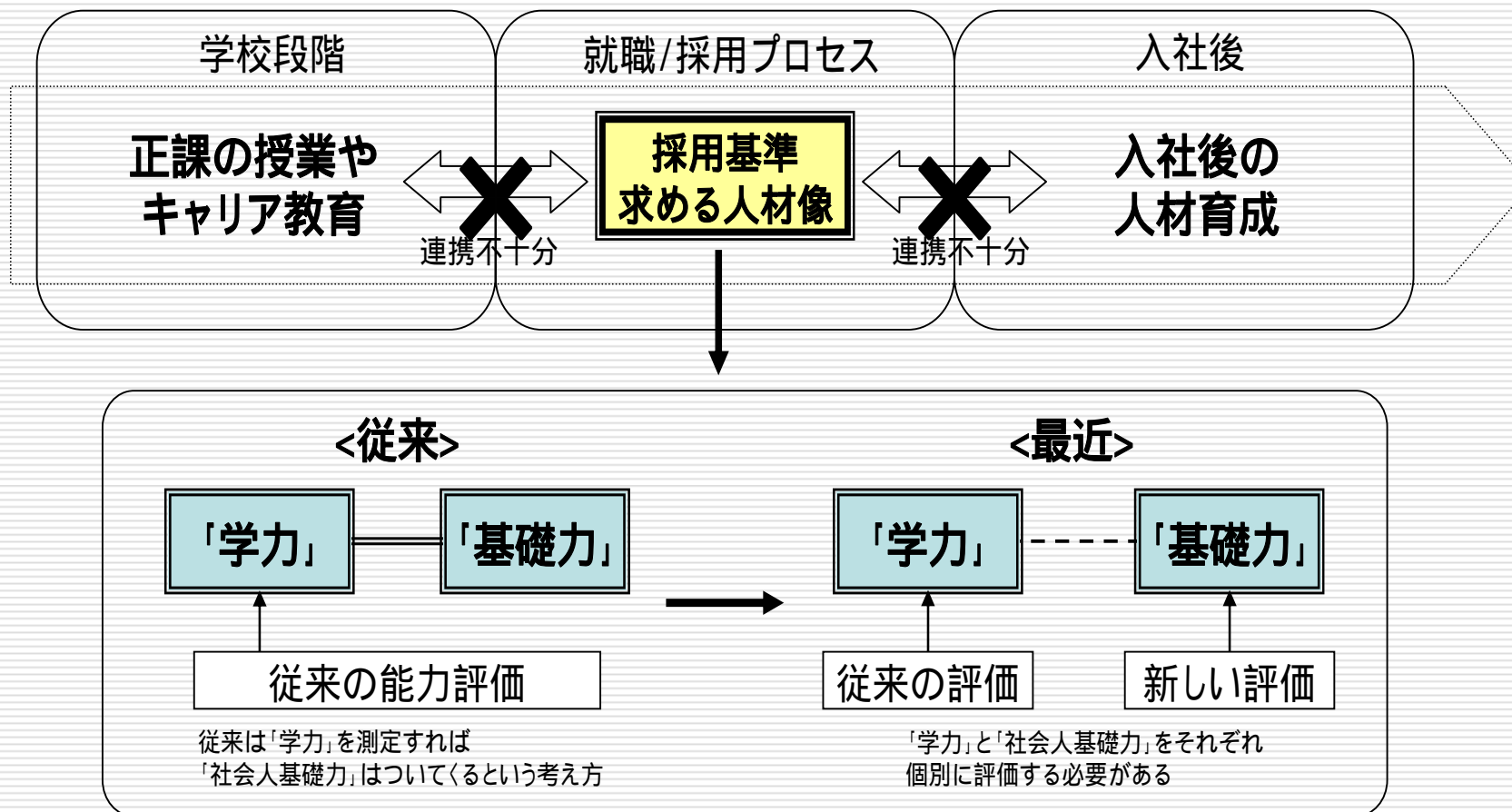
# 職場や地域社会で活躍する上で 必要とされる能力は...

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。



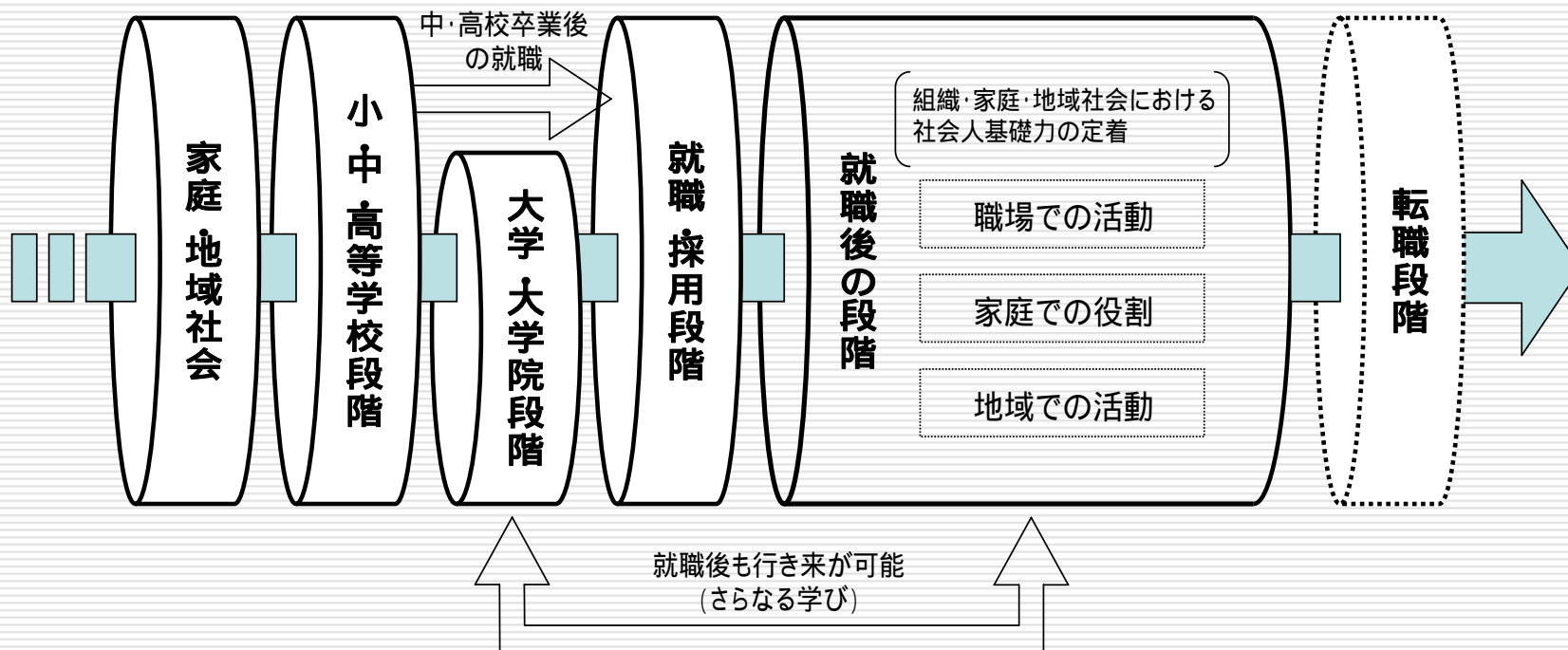


# 学力と社会人基礎力の関係に変化...

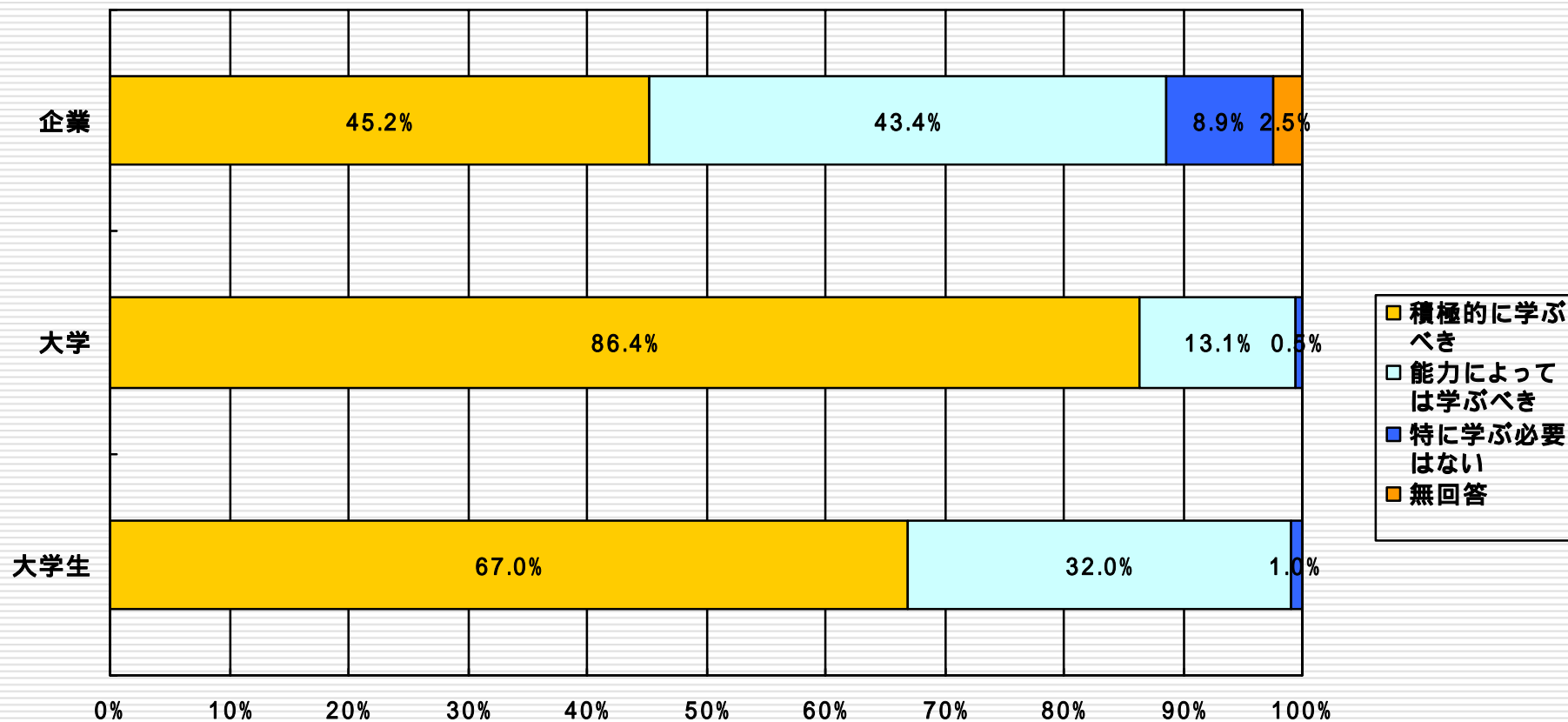


# 社会人基礎力はどう位置づけられるか？

「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。



# 企業で働く上で求められる能力を 大学時代に学んでおくことについて...



経済産業省(2005年調査)

ここで現状の確認を...

---

若者をめぐり

どんな議論を

してきているか？

---

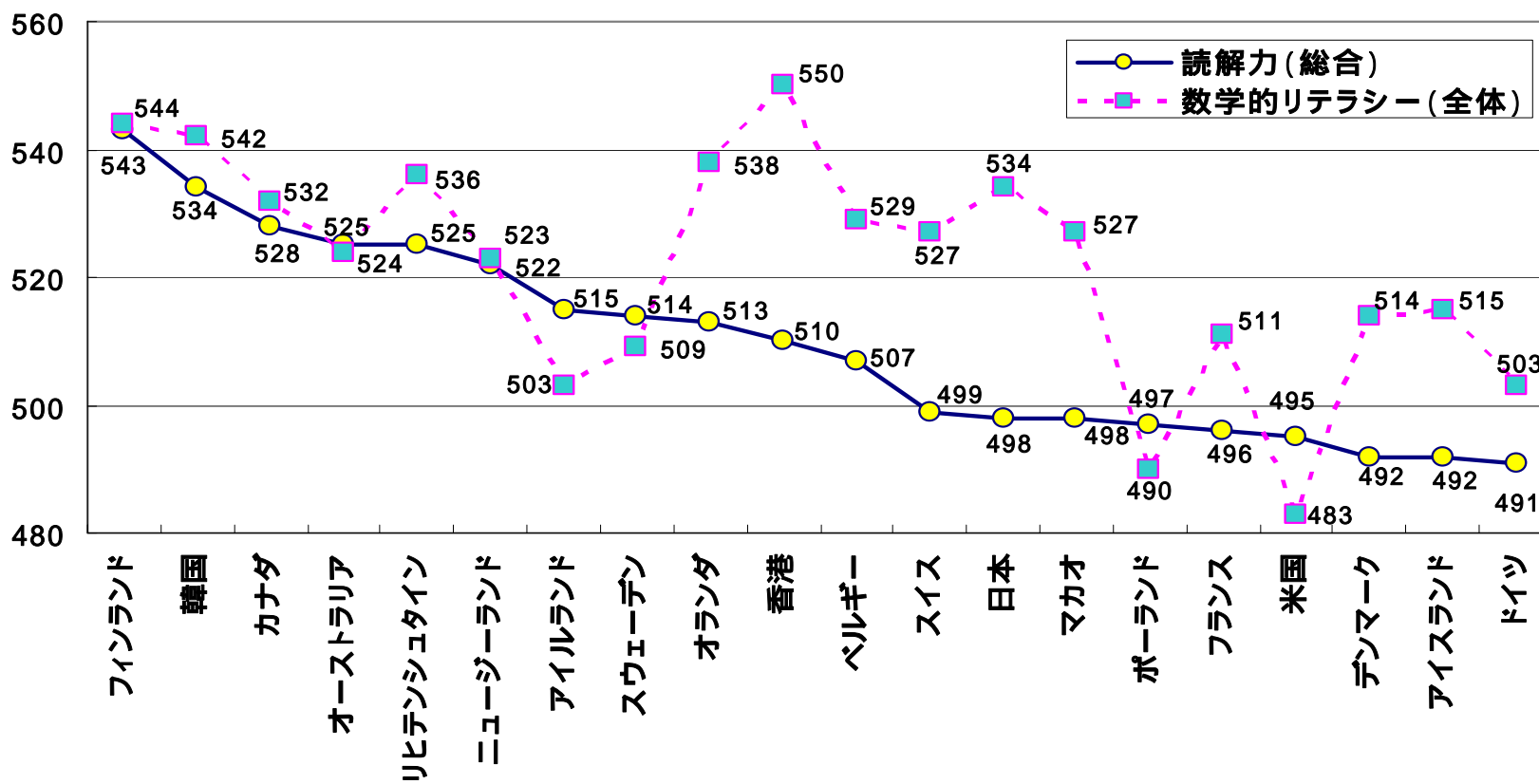
## 最近、人材の国際競争が指摘される...

---

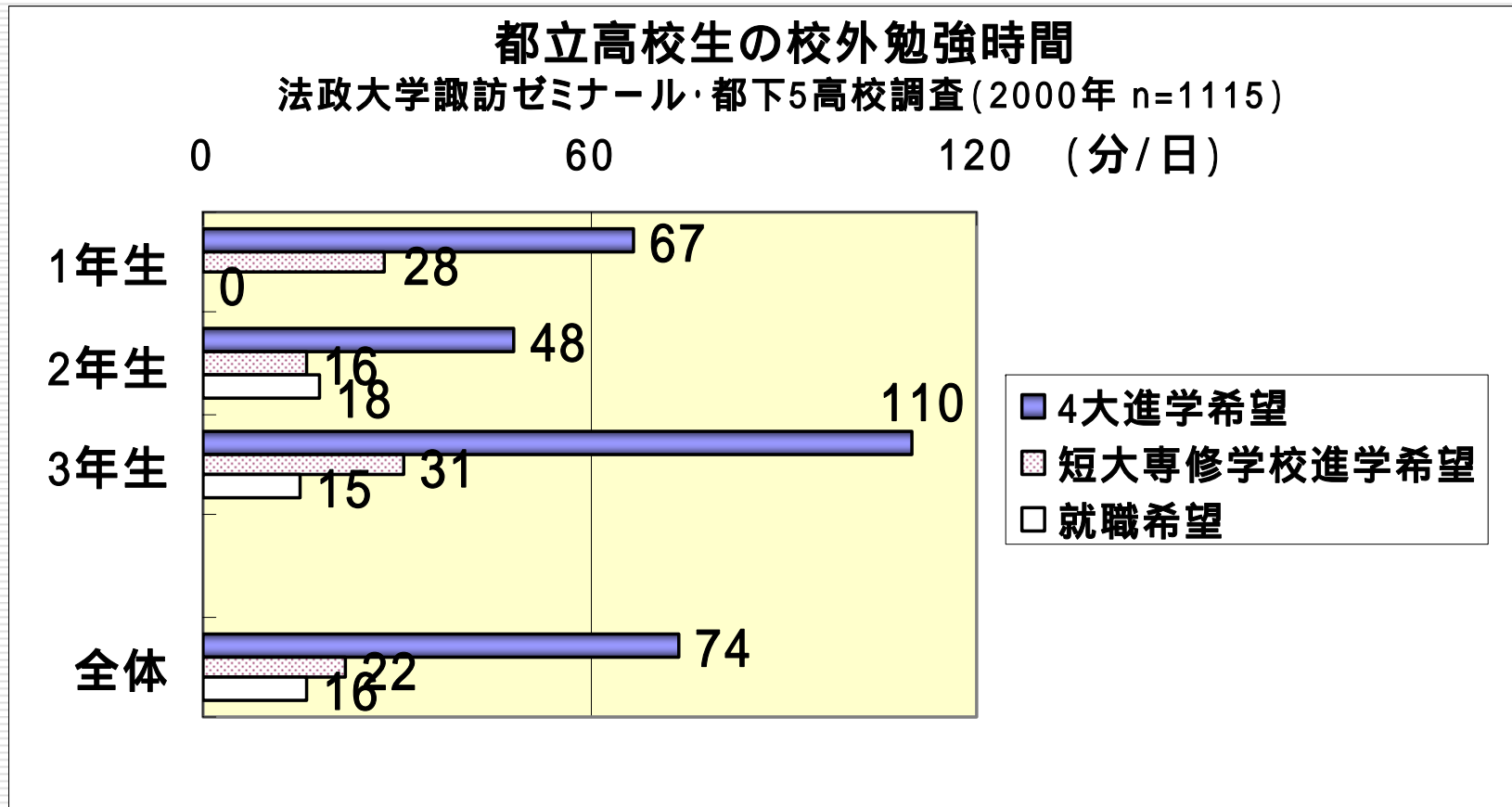
- たしかに、知識社会 (knowledge-based society) では、知識を身につけ、知識を創造する人材こそが、富の源泉、国際競争の基盤となる
  - その点で、最近の学力低下は、懸念される材料だ
  - そもそも、それ以前に、人間力低下こそが問題だ、ともいわれている
-

# 学力低下がしきりに指摘される...

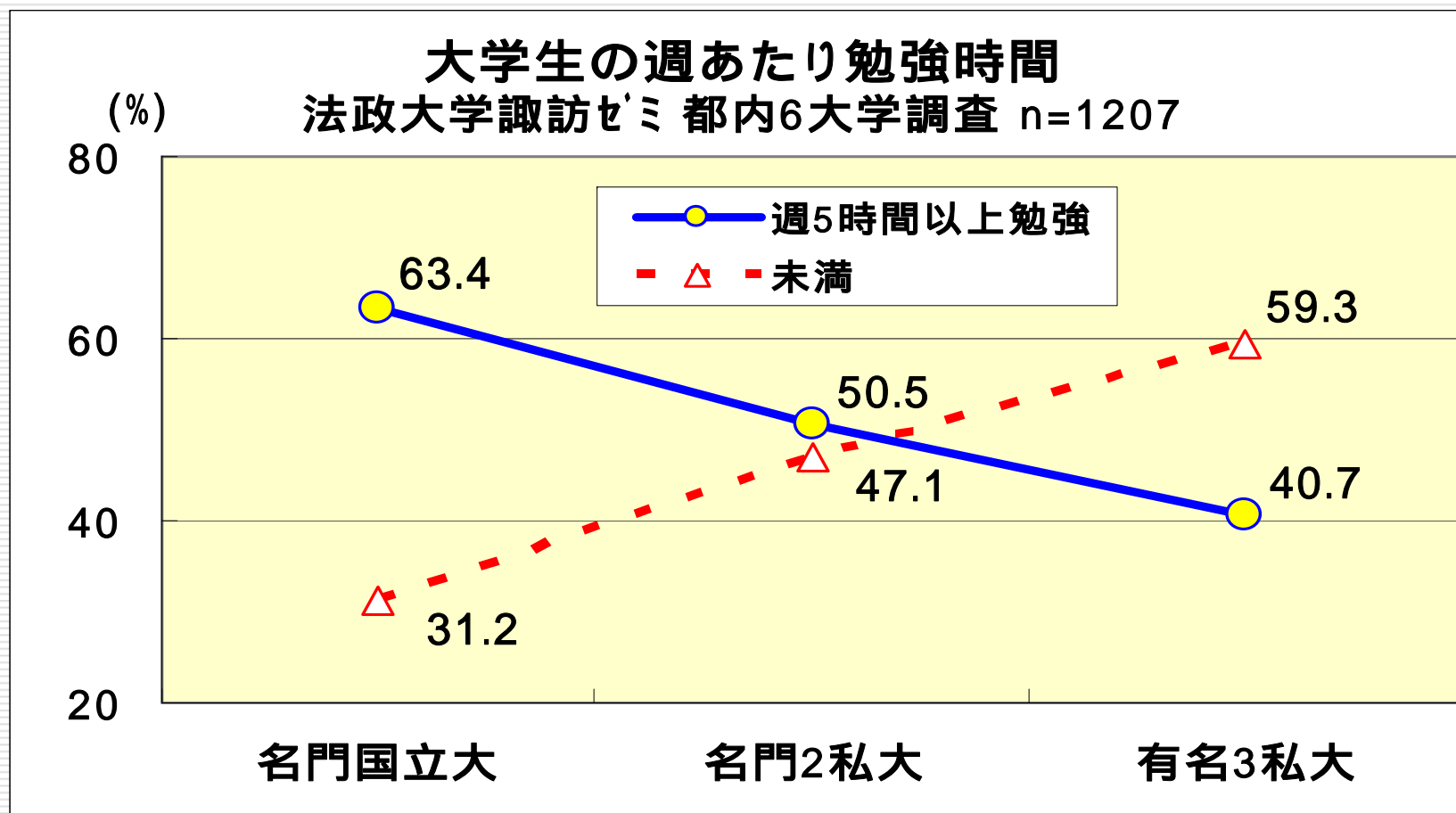
OECD学習到達度調査(15歳児の得点・2003年)



# 高校生が、ともかく勉強しない...

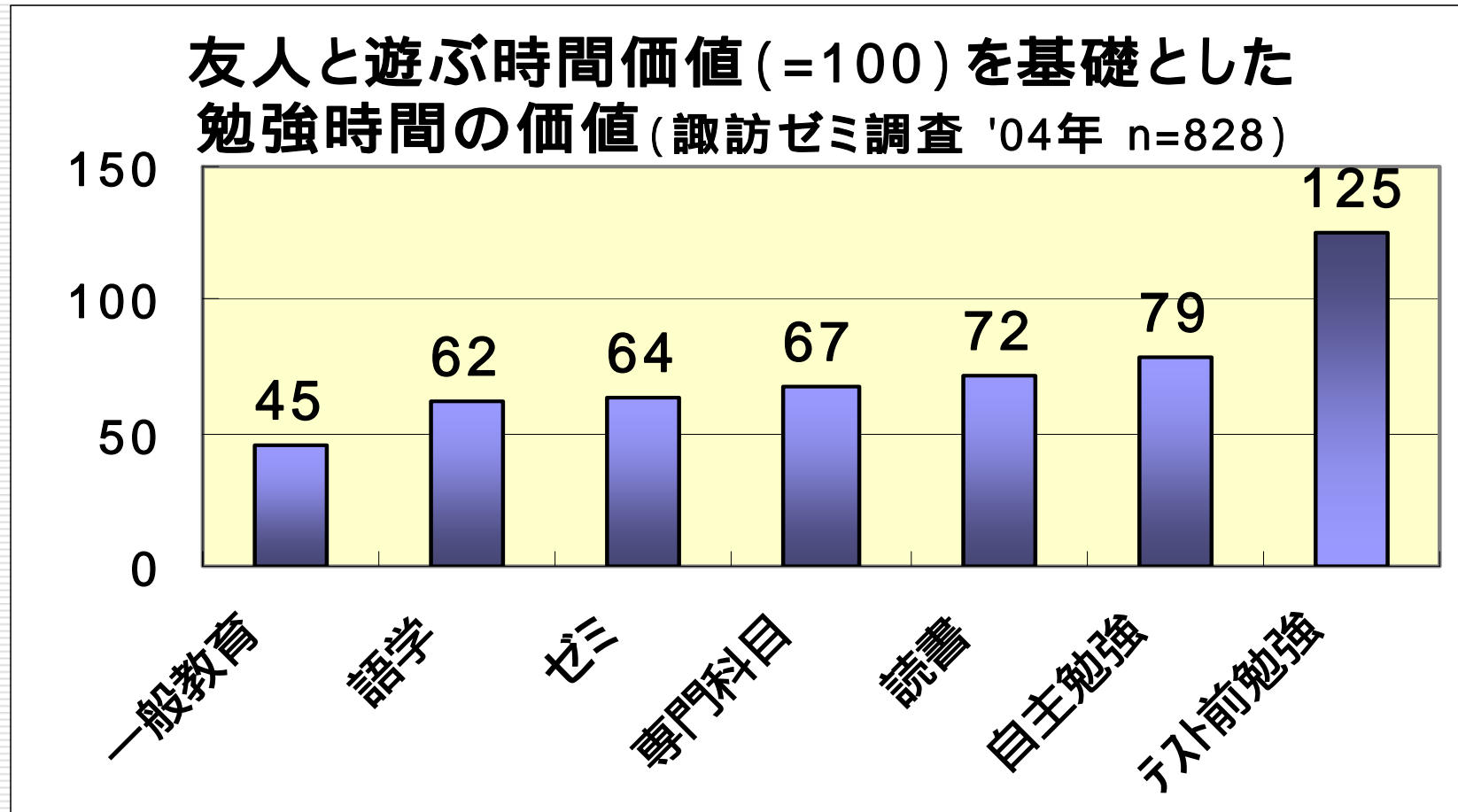


# まして、大学生の勉強時間は...

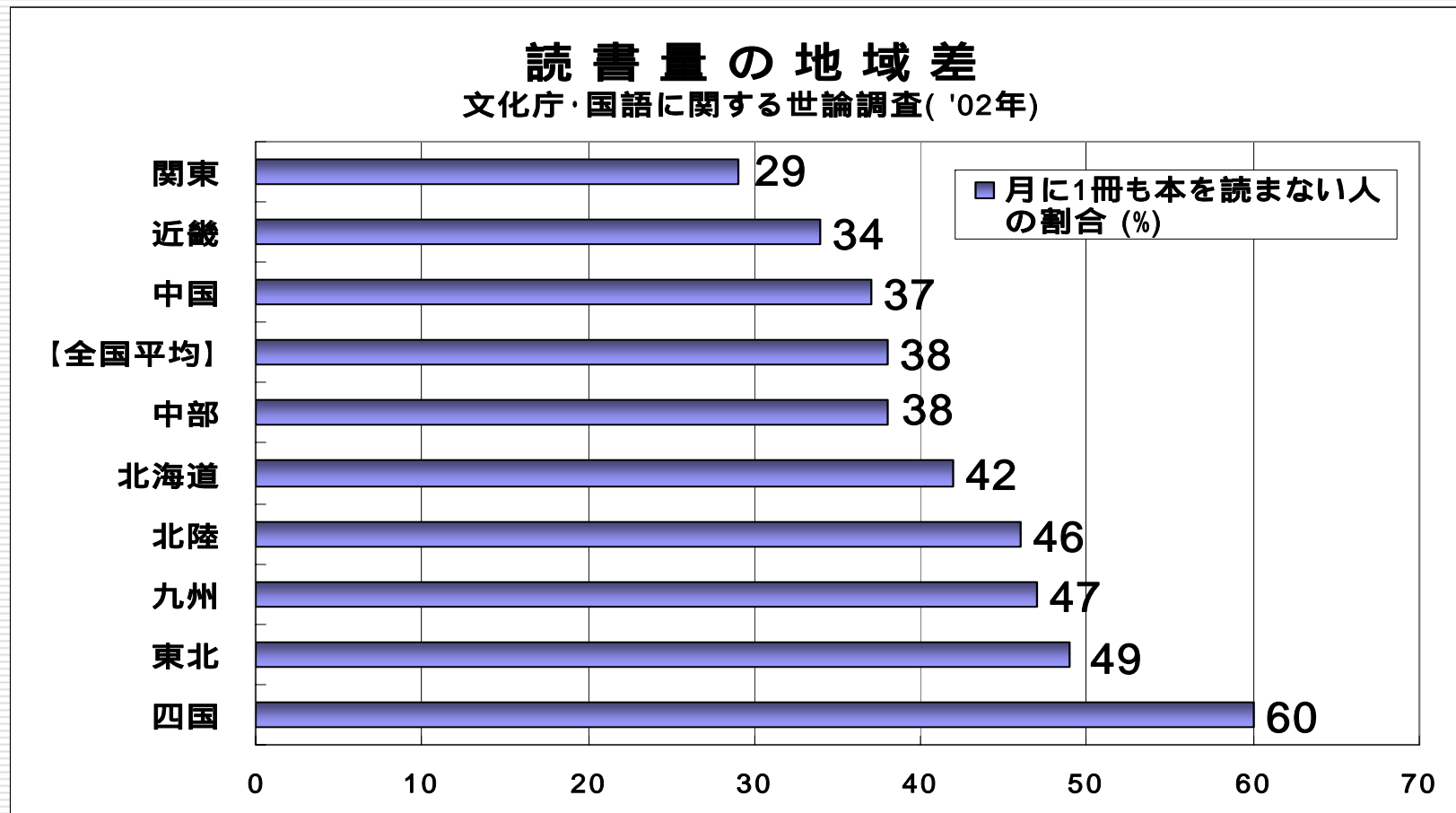




# 大学生は勉強を大事に思っていない...



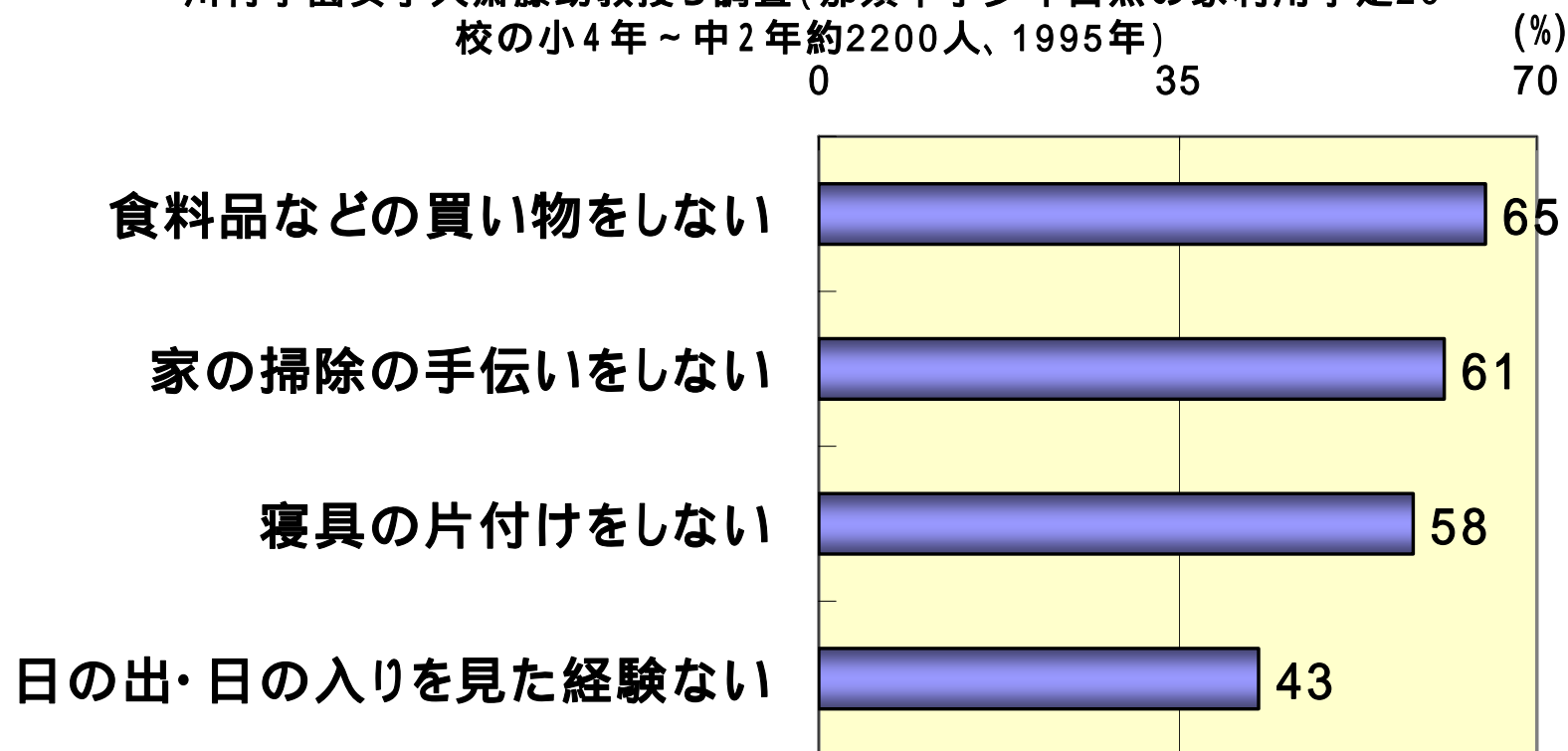
# 学力低下は子どもだけでない...



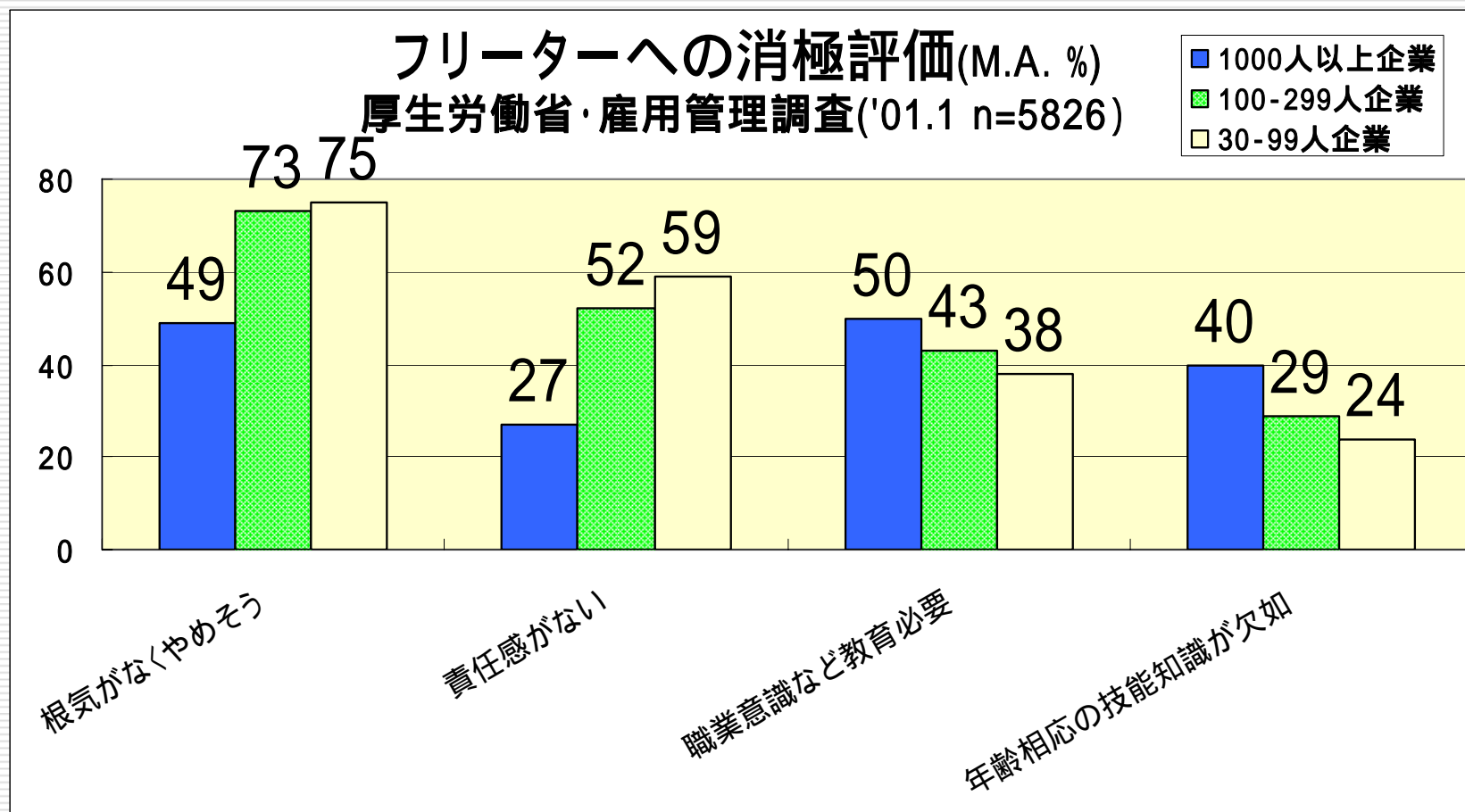
# 人間力低下もしきりに指摘される...

## 小中学生の生活体験不足

川村学園女子大斎藤助教授ら調査(那須甲子少年自然の家利用予定20校の小4年~中2年約2200人、1995年)



# 人間力低下とフリーター評価では...



# 就職という接点では...

---

学校から社会への  
接点となる就職の場面で  
社会人基礎力が問題に！

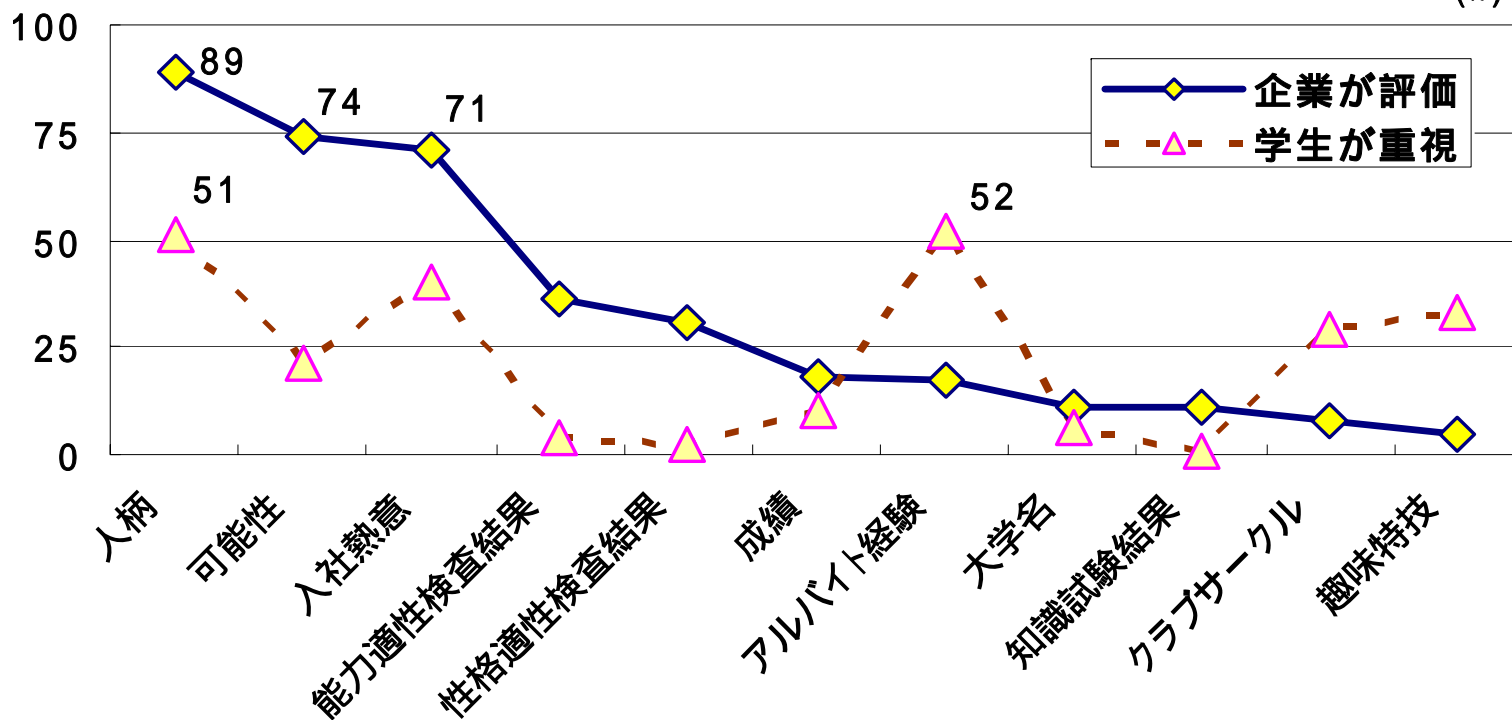
---

# 就職をめぐる企業と学生の齟齬

企業が採用時に評価する事項と 学生が就職時に重視する事項

リクルート就職ジャーナル調査 2001年 企業960社 + 学生1250人

(%)



# 企業と学生との評価ギャップは大きい

---

## □ 企業が注目する3要素は...

学生の人柄 (89%)

学生の可能性 (74%)

学生の入社熱意 (71%)

## □ 学生が重視する3要素は...

自分のアルバイト経験 (52%)

自己的人柄 (51%)

自分の入社熱意 (40%)

## □ 人柄とか可能性の中身が曖昧すぎないか?!

---

# 学生はアルバイト経験で 人柄や可能性を訴えたがっている?!

---

バイトと正規雇用は、企業の間では、位置づけが  
大きく異なる。だが、それでも、

業務処理能力

勤務態度

協調性

などを、それなりに見て取ることが可能。

学生はそれを期待する

だが... 重視度は、学生52% vs 企業17%

---



# 企業と学生の中に**共通言語**がない！

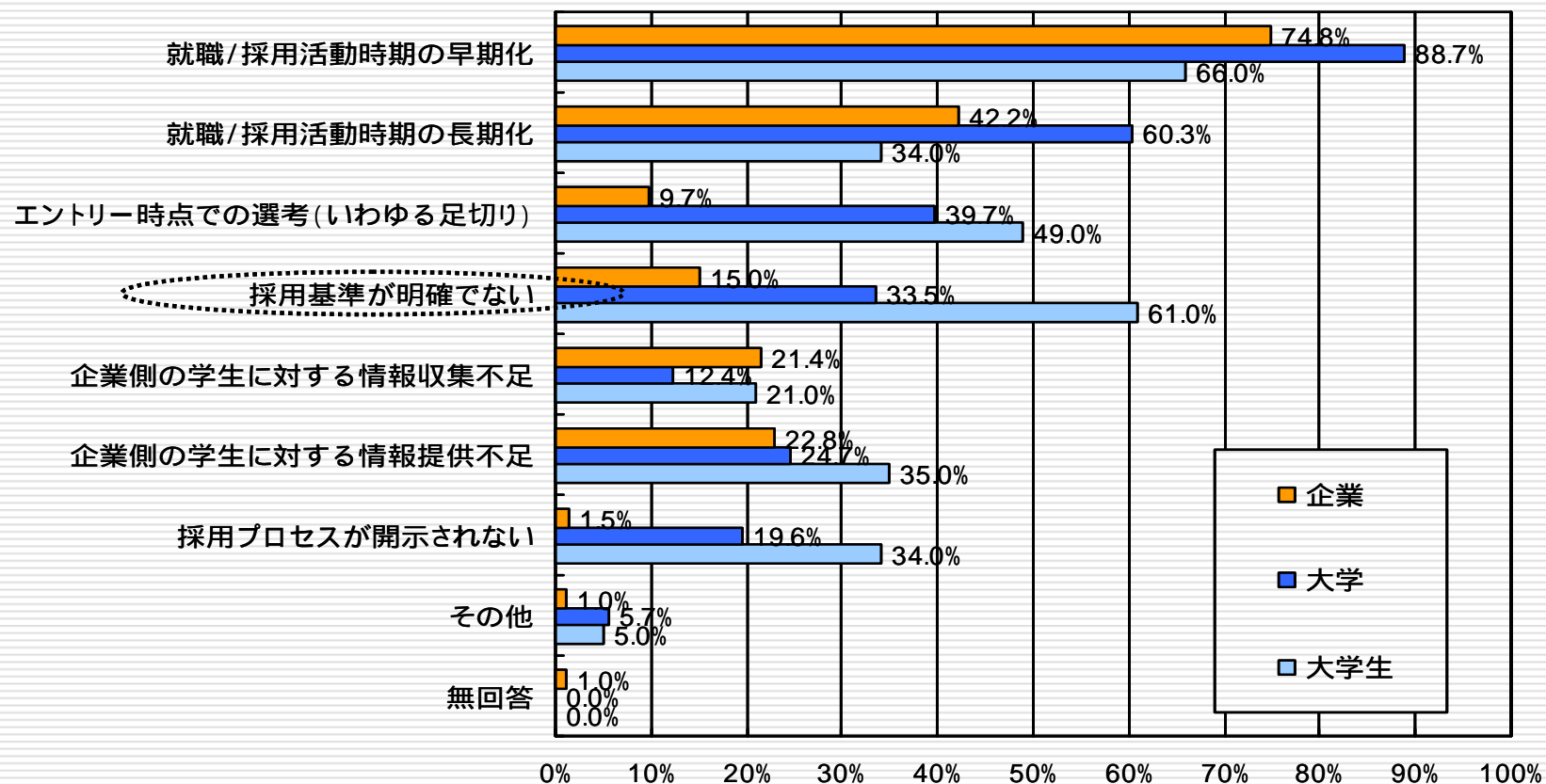
---

1. **企業**が採用時に見るのは、人材としての総合的な可能性・将来性
2. **学生**も就活時に見るのは、組織としての総合的な可能性・将来性

しかし、全部はわかりっこないから、

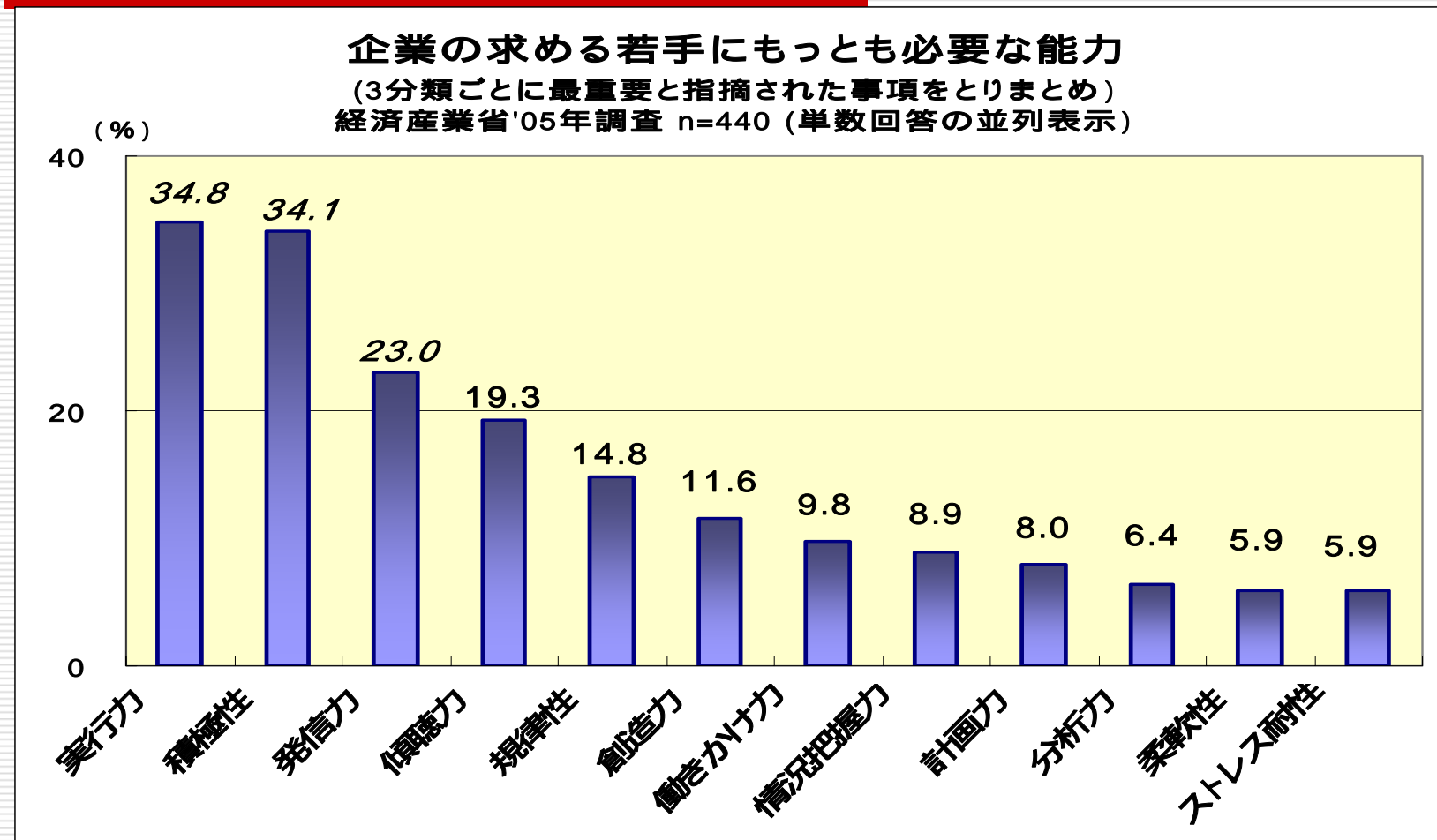
3. **企業**は、いくつかの点に注目して、人材を評価し
  4. **学生**も、いくつかの点に注目して、組織を評価する
-

# 経済産業省調査(2005年)でも 問題意識にズレが...

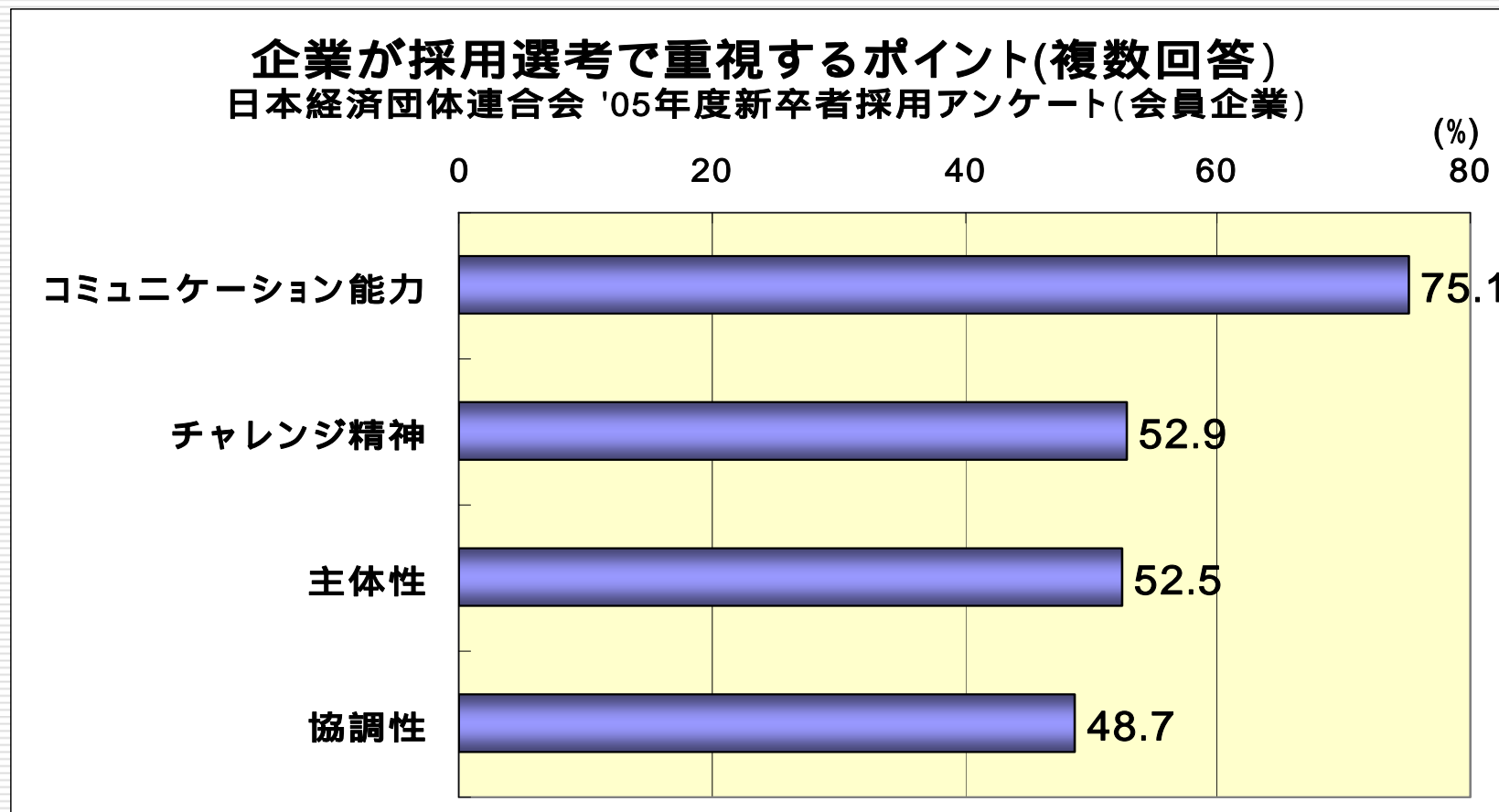


企業N = 206、大学N = 194、大学生N = 388

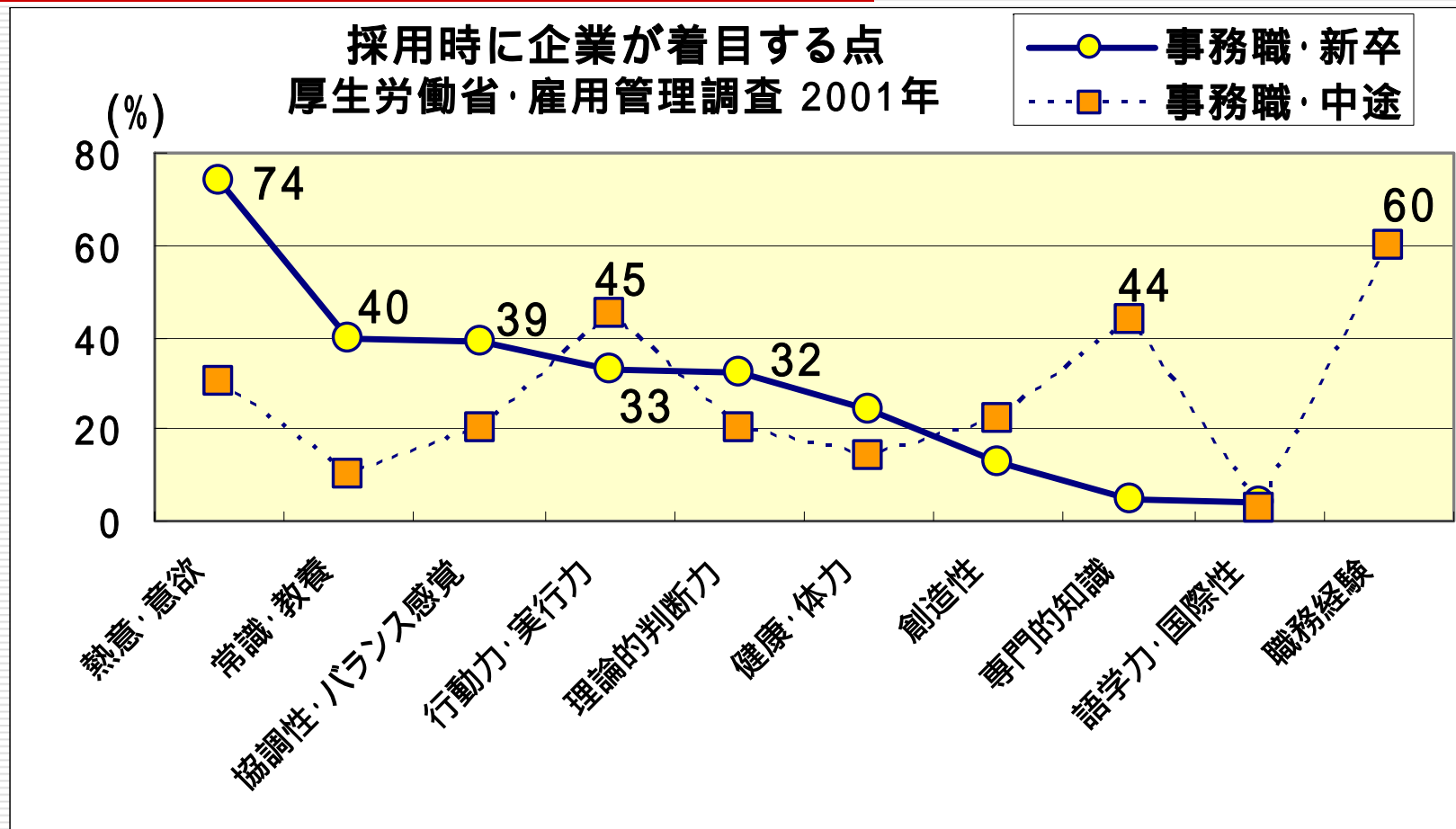
# 企業は若手に何を求めるか？



# 別の調査で企業の重視するのは...



# より一般的な調査では...



# 要するに企業は 社会人基礎力を見ている...

---

前に踏み出す力 = 主体性・働きかけ力・実行力

考えぬく力 = 課題発見力・計画力・創造力

チームで働く力 = 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

---

どのように

それを**判定**しているのか？

---

採用では**面接**が

アルファであり、

オメガだとされる！

---

では、**面接**でどこを見ているのか...

---

面接の過程では、

**社会人基礎力**の基本要素を

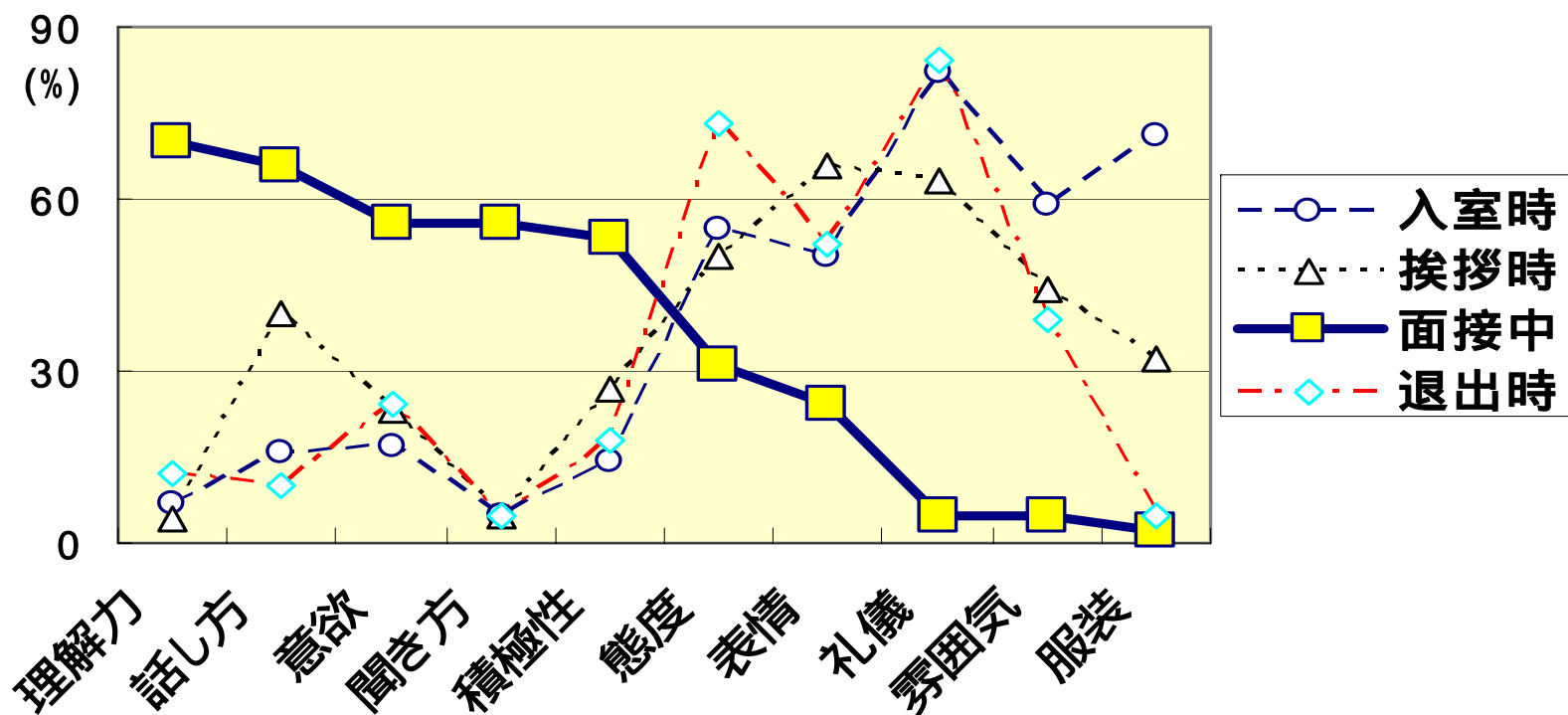
確かめているようだ！

---



# 人柄や可能性といっても、 面接では、何を見ているのか？

面接時には、いつ、どこに注目しているか？  
東京ガス都市生活研究所・紹介業面接者調査(2001年 n=128)



# 面接での注目個所をよく見ると！

---

面接のプロたちは、

1. 入室時は、礼儀 + 服装 + 雰囲気
2. 挨拶時は、表情 + 礼儀 + 態度
3. 面接中は、理解力 + 話し方 + 意欲 + 聞き方 + 積極性に
4. 退出時は、礼儀 + 態度 + 表情

それぞれ注目して、人材を見分けているようだ

---

# というわけで...

---

社会人基礎力といった視点から  
企業は面接で  
確かめているのである

---

# 要するに...

---

**社会人基礎力**といった視点は  
社会で活躍する条件として  
検討に値すると思われる

---

# なぜ社会人基礎力か？

---

～ 古くて新しい指標 ～

おわり