

「社会人基礎力」育成のススメ

～ 社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～

経 済 産 業 省

はじめに

一昨年以来、経済産業省は、「職場や地域社会で求められる能力」に注目してきました。背景には、ビジネス環境の変化と教育を巡る変化があります。

近年、産業競争力として「新しい価値のある商品やサービスをいかに早く創り出すか」が問われ、企業現場では、新しい価値創出に向けた課題の発見、解決に向けた実行力、異分野と融合するチームワークなどの能力が強く求められています。他方、従来それらの能力を「自然に」磨く場であった家庭や地域社会、部活動や集団活動などにおける教育力は落ち込んでおり、「職場や地域社会で求められる能力」に係る需要と供給のバランスは大きく崩れています。

いわば、これまで大人へと成長する過程で「自然に」身に付くと考えられていた「職場や地域社会で求められる能力」は、今、「意識して育成しなければいけない能力」になったといえるでしょう。

「社会人基礎力」の定義

こうした背景から、平成 17 年 7 月、産学官からなる有識者を集めた「社会人基礎力に関する研究会」を設置しました。平成 18 年 2 月には、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力」と名付け（図表 1）、その定義や育成・評価、活用等のあり方について、集中的な議論を行い、考え方の整理を行いました（社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」）。

《図表 1 社会人基礎力の 3 つの能力・12 の要素》

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
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
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
	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
	創造力	新しい価値を生み出す力
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
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	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

「社会人基礎力」の浸透と誤解

社会人基礎力に関する「中間とりまとめ」には、政府に求められる役割として、“企業・若者・学校等の関係者による議論・対話の喚起”があげられています。平成18年2月以降、社会人基礎力に関するシンポジウム、講演会などを数多く開催したことにより、「社会人基礎力」という言葉は、学校や企業の授業・研修プログラムにも登場するなど、社会の多様な方面に浸透してきました。特に、その能力の育成主体として期待が寄せられる大学においては、具体的に社会人基礎力の育成に取り組む動きが広がり始めています。

しかしながら、一部では、学校等の果たすべき重要な役割である「知識教育」から遊離し、就職活動を目的とした一過性の取組にとどまってしまう例も見られるなど、「社会人基礎力」が基礎学力や専門的な知識・スキルと合わせて発揮される能力であり、「社会で活躍する際に不可欠だが、それ単独では十分に意義を発揮できない能力」であることが理解されていないケースが見受けられます。

それを踏まえ、改めて社会人基礎力に関する正しい理解と取組にあたってのメリットを確認することを目的に本書を作成しました。

求められる産学連携での「社会人基礎力」の育成と評価

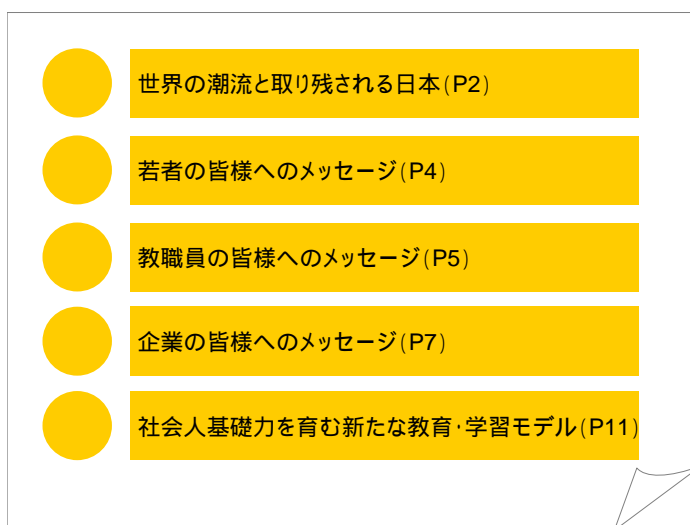
また、社会人基礎力に関する「中間とりまとめ」には、政府に求められる役割として、“産学連携によるカリキュラムや評価手法に関する取組の促進”もあげられています。そのため、平成18年9月以降、国内5つの実施機関の協力により、「知識教育」と連動した「社会人基礎力育成」の実証的な調査研究を行い、社会人基礎力を育てるためのプログラム等について検討を行いました。

それを踏まえ、本書には、育成プログラムの実施手順やポイントも併せて提示をしています。ただし、「社会人基礎力」は、一過性の取組ではなく、幼児期から社会人活動期まで各成長段階を通じて一貫した育成が必要な能力です。そのため、本書で示す範囲は、社会人基礎力の育成に向けた取り組みの、あくまでも一部、一例に過ぎません。しかしながら、本書をお読みいただいた若者、学校、企業が、「社会人基礎力」の育成・評価に取り組むメリットを実感して頂き、積極的に参画されることを期待しています。

本書のねらいと構成

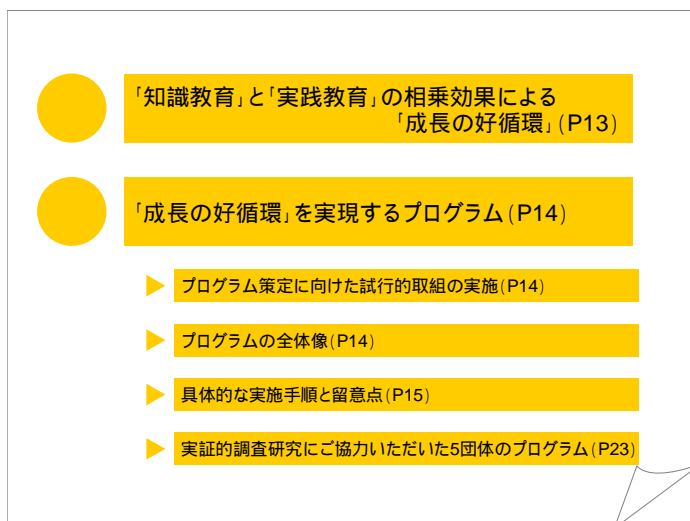
< 第1部 「メッセージ編」 > P 2 ~ 12

今、社会人基礎力が求められているのは、我が国に限ったことではありません。これは世界の潮流であることをご確認頂き、改めて、若者・学校・企業の三者が、社会人基礎力の育成に取り組むメリットと、それぞれに期待される役割をご理解ください。



< 第2部 「育成プログラム要件編」 > P 13 ~ 25

第1部で「社会人基礎力」育成の重要性をご理解された方に対し、大学におけるプログラムを念頭に実際に育成に取り組むにあたって、基本的な実施手順と留意点について具体的にお示しします。



第1部 メッセージ編

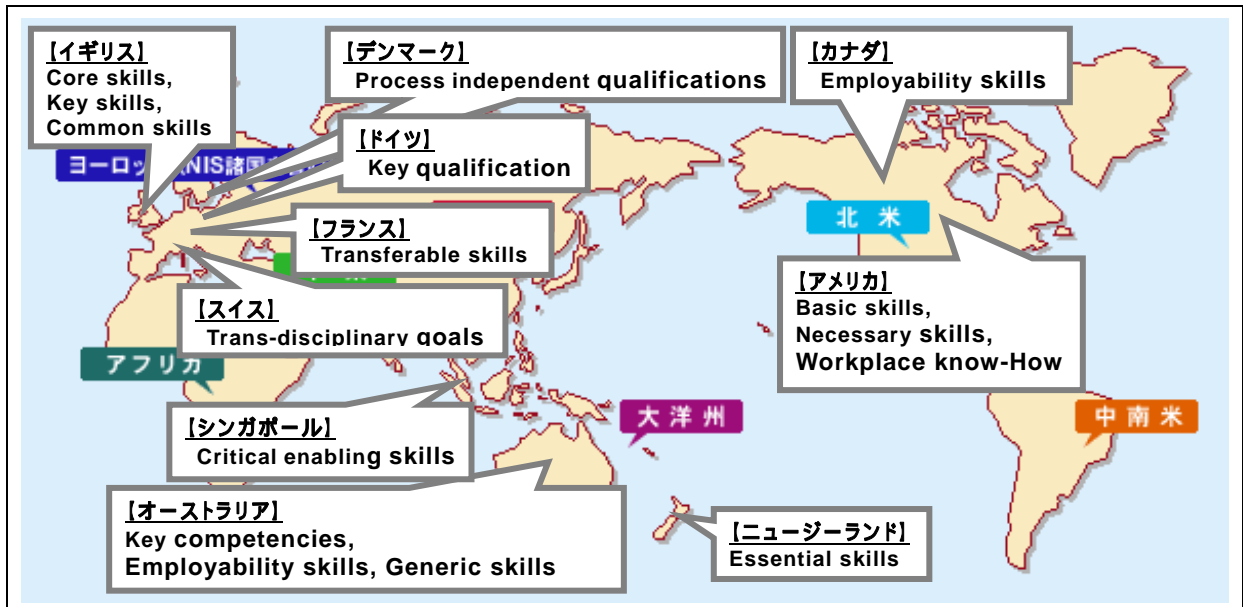
世界の潮流と取り残される日本

- 日本に限らず、諸外国でも「社会人基礎力」に相当する能力の重要性が叫ばれ、すでに育成に向けた具体的取組が始まっています。

今、世界全体が知識社会に移行する中、人的資本の重要性が高まっていることについては誰も異論がないでしょう。しかしながら、そこで期待される人的資本とは、決して“すでに確立された知識体系に精通している人材”ではないことに注意が必要です。インターネットの急速な普及により、今や知識の獲得は従来よりもはるかに容易となりました。こうした中では、既存の知識体系の精通に加えて、“変化する社会に応じて、既存の知識体系を見直す、若しくは組み合わせを変えて新たな価値を創出し、それを実践できる人材”こそが求められ、それが人的資本の差別化要因として重要になっています。

先進的な諸外国においては、こうした認識をいち早く持ち、「社会人基礎力」に相当する能力の重要性に気付き、図表2のように様々な呼称で能力定義を図り、その育成の必要性を政府が示すとともに、教育界と産業界が連携して能力育成に乗り出しています。

図表2 各国での社会人基礎力に相当する能力の呼称



資料：Australian National Training Authority(2003)「Defining generic skills」

【イギリス】

- ✓ 将来の高等教育のあり方とその実現に向けた提言をまとめたデアリングレポート「Higher education in the learning society」(1997)の中で、高等教育機関について、「全てのプログラムは速やかに、修了することにより身に付く能力(outcomes)を明示すると同時に、そのoutcomesに“key skills”を盛り込むべきである。Key skillsとは、コミュニケーション能力、基礎的数学能力、IT活用能力、学び方からなる。」と明示。
- ✓ こうした動きを受けて、高等教育修了資格の枠組を示した「The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland」(2001)では、学士号の取得要件として、「知識の習得を通じて、多くの職業で適用できる問題解決能力を育成すること」が位置づけられている。

【オーストラリア】

- ✓ 技能訓練局(Australian National Training Authority:ANTA)は、“産業界におけるコスト削減、生産性向上、事業創出の必要性の高まりの中で、従業員に対して、チームワーク、課題解決力、意思決定力、コミュニケーション力が特に求められるようになってきている”と指摘した上で、“これらの能力(generic skills)の育成に、教育プログラムは焦点をあてるべき”としている。
- ✓ こうした議論は、1980年代中頃から始まり、90年代後半の産業界のイニシアティブを経て、国策へとつながっている。

こうした動きに共通していることは、逐次変化し続ける社会の中で、新しい知を吸収し続けることのみならず、個人がその変化に対応していくための能力をいかに育成していくべきかが議論されている点です。

さらには、社会や産業界からの求めに応じて、大学等高等教育機関に対して、単に若者の雇用(Employment)を一時的に支援するだけでなく、将来にわたり若者自らが雇用を獲得できる、あるいは雇用環境の変化に対応できる能力(Employability)の育成への一層の関与が求められている点が注目されています。そこでは、いわば、どのような職業にでも移転できる(transferable)能力として、職業にかかわらず、この種の能力が求められているのです。

- しかしながら、我が国を振り返ってみれば、社会に出る前に「社会人基礎力」の習得機会が減少している上、社会全体としての取組も遅れています。今すぐ、若者、学校、企業がそれぞれのメリットを理解し、協働して取り組むことが不可欠です。

我が国では、少しずつ「社会人基礎力」の認知度が高まりつつありますが、その育成の取組が一部の大学等に限定されており、その中でも、一時的な就職支援(Employment)にとどまっているケースも多くみられます。ましてや、これからの社会に求められる人材の育成に向けて、学校と企業が手を取りあって取り組む状況には至っていません。

「社会人基礎力」とは、“職場や地域社会の中で多様な人々と仕事を行っていくために誰にでも意識して欲しい能力”と言えます。コミュニケーション能力をはじめとす

これらの能力は、従来、家庭教育、学校教育、地域教育などを通じて、社会に出る前に習得できる機会が豊富にありましたが、近年は、少子化・核家族化、暗記型教育、地域コミュニティの崩壊などにより、そうした機会が非常に少なくなりました。必然的に、現在の教育システムの改革が期待されてくるわけですが、そう簡単なものではありません。

教育システムの中で「社会人基礎力」を身につけていくためには、若者に対して、既存の知識体系や技能を一方向的に伝授する従来の教育・学習モデルでは不十分と言えます。既存の知識体系や技能をベースとしつつも、複数のメンバーと一緒に、それを現実に合う形に修正し、課題を解決したり、技能を高度化して実践する場など、学んだ知識や技能を実際に活用して新しい価値を創出する訓練ができるような新しい教育・学習モデルを提供することが必要です。

このままでは、知識社会において活躍できる人材の育成に力を注ぎ始めた世界各国の中で、我が国の競争力が相対的に低下していくことは必至です。しかしながら、単純にこうした新しい教育・学習モデルを教育界だけに求めるのは間違いです。社会や産業界で求められる新しい能力をいかに育成するか、若者、学校、企業が認識を共有し、それぞれに求められる役割を果たしながら、ともに取り組んでいくことこそが今期待されているのです。

若者の皆様、自分の強み・弱みをご存知ですか？それを知るだけで、あなたの能力はより一層発揮され、向上するのです。

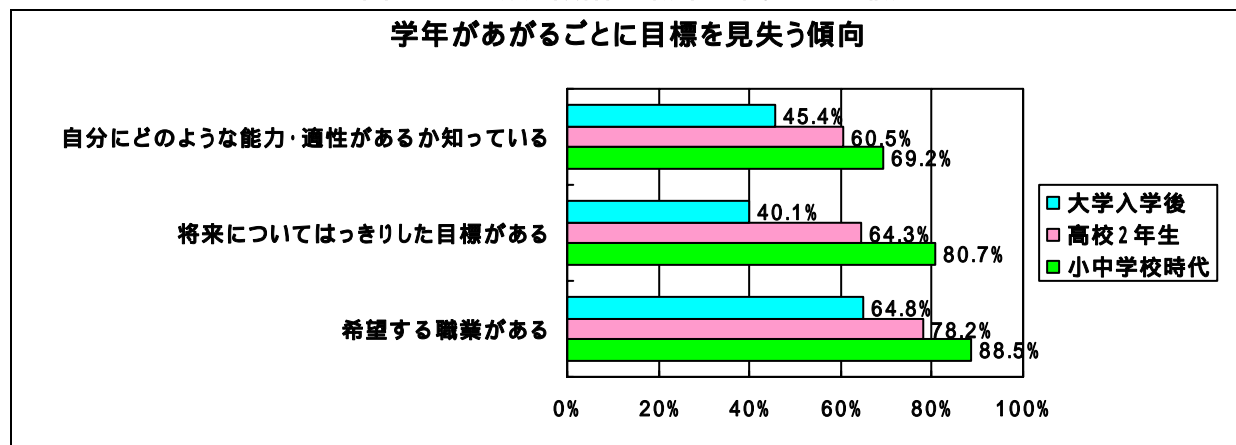
➤ 複線型キャリアの時代だからこそ必要となる「社会人基礎力」と、自分の強み・弱みへの理解不足

一度就職したら生涯同じ職業を継続するといった直線型キャリアは過去の時代のものになりつつあります。これからは、個人が生涯キャリアの中で、転職、復学、復職・再就職など、積極的に自らを活かせる場所を探していく複線型キャリアが増えてきます。こうした時代の変化に応じて最も重要となるのが、職業にかかわらず求められる「社会人基礎力」です。

「社会人基礎力」は、誰もが備えているものですが、12の能力要素別に個人の強み・弱みには差があります。また、個別の職業によって求められる12の能力要素やそのレベルは異なります。すなわち、個人として強みがある「社会人基礎力」と個別の職業が求める「社会人基礎力」がずれていたら、どうなるのでしょうか？

一つ、悲しいデータがあります。図表3は、成長段階ごとに同じ質問をしたアンケート調査ですが、若者が、社会に近づくにつれて、自分の強みがわからなくなり、目標を喪失し、就きたい職業を見出せなくなっている現状が見て取れます。こうした状況で、果たして、自分の能力を発揮できる職業を見つけること、さらには、その職場で最大限に能力発揮することが可能なのでしょうか？

図表3 成長段階と職業に関する意識



資料：ベネッセコーポレーション「進路選択に関する振り返り調査」(2005)

- 「社会人基礎力」を意識し、自分の強み・弱みに気付くことで、キャリアの可能性は大きく広がる。

若者の皆様、後にお示しする実践型教育プログラムに積極的に取り組むことで、基礎学力や専門知識を学ぶとともに自分の「社会人基礎力」の強み・弱みに気づき、それを伸ばしてください。それにより、自分を理解するとともに、自分の就きたい職業で求められる能力と比べてみることで、より納得して就職でき、自分の強みを活かした充実感のある職業生活を送ることができるでしょう。

また、授業のみならず、クラブ・サークル活動、アルバイト、社会に出てからの会社や地域での業務や研修を通じて、「社会人基礎力」は育成されます。そうした様々な場面で、自分の強み・弱みを意識して取り組むか否かで、「社会人基礎力」の成長の度合には大きな差がつきます。

自らの特徴を知り、これからのキャリアを想定して、意識的に社会人基礎力を含めた能力向上に努めることによって、皆様のキャリアの可能性が飛躍的に広がるのです。

教職員の皆様、積極的に「社会人基礎力」の育成にチャレンジしませんか？それが、社会で活躍できる人材の輩出につながります。

- 「社会人基礎力」を育成するには、全く新しい教育・学習モデルを導入するのではなく、学外とも連携して教育手法を変えていくことが必要です。

私達は、誰しもが社会に出るまでの間、学校現場で「知識」を問われるペーパー試験に慣れ親しんできました。しかしながら、社会に一旦出ると、職場や地域社会で仕事を行うにあたってペーパー試験を解くことはまずありません。求められるのは、

「知識」を適用する場面を自ら判断し、「社会人基礎力」を使って多くの人と成果を創り上げていくことです。

学校側がこうした社会の要請に応え、真に社会で活躍できる人材を輩出しようとするならば、現在の、知識や技能を一方向的に伝授して、それが身に付いたか否かで評価する教育方法では限界があるといえるでしょう。引き続き、基礎学力や専門知識、技能の習得を目指しながらも、若者に対して、それを活用できる課題や実践の場、及び異分野を学ぶ若者や企業人など異なる背景を持つ人間と議論し、役割分担をして解の一つではない課題に取り組んでいく機会を提供するような教育方法が必要になります。

しかしながら、こうした教育方法を取り入れることは、学校だけでは難しいでしょう。教育段階に応じて最低限伝授すべき知識・技能さえも、社会の変化に応じて刻々と変化する中、上記のような機会まで提供することは、負担が大き過ぎます。知識や技能を実践する課題や場、異なる背景を持つ人間と交流する機会の提供は、こうした能力を求める産業界の役割でもあります。また、対応を求められる教職員にも取り組むにあたって、若者達の意欲や自主的な学びを引き出すファシリテーション¹などの新たなスキルを身に付ける研修や、若者の能力を育成・評価するための適切なガイドが必要になるでしょう。

【イギリス・キングストン大学】

- ✓ 学部プログラムにおいては、全ての科目において職業に関連したスキルの育成が実践されるべきと明記し、キャリアマネジメント、ITとコミュニケーション、基礎的数学力、チームワーク力の育成を前面に打ち出している。また、職業経験の重要性を訴え、各業界における1年間の就労（work placement）、企業のプロジェクトに参加するインターンシップ（links with employers）、3か月～1年間の留学（海外で就労を経験することも可能）等が提供されている。
- ✓ これらの取組を学内の単位認定とも連動させるため、教員向けに4段階の評価の視点を付与している。また、これとは別により具体的かつ詳細に“Key skills”（P3、イギリスの事例を参照）の定義とその評価基準の整理が行われている。
- ✓ 結果的に、同大学は、イギリスでも優れた就職率を誇っており、サンデータイムズ誌より、2004年にはUniversity of the Yearにノミネート、2005年には“best for jobs”のトップ10にランクされている。

教職員の皆様、こういった取組については、まだまだ周囲の理解が得られていないケースも多いかと思えます。しかしながら、社会や産業界が求める能力を育てるので、すぐに成果は出ないかもしれませんが、こうした取組から巣立った若者達が社会で活躍することで、その取組の意義や成果は自ずと証明されるはずで

す。社会人基礎力を育成する教育プログラムのポイントについては、第2部「育成プログラム要件編」をご参照ください。

¹ ファシリテーションとは、グループの受講者たちが、協働的・主体的に議論や意見交換を行いながら課題解決や合意形成に至るように、全体に目を配りながらマネジメントすること。

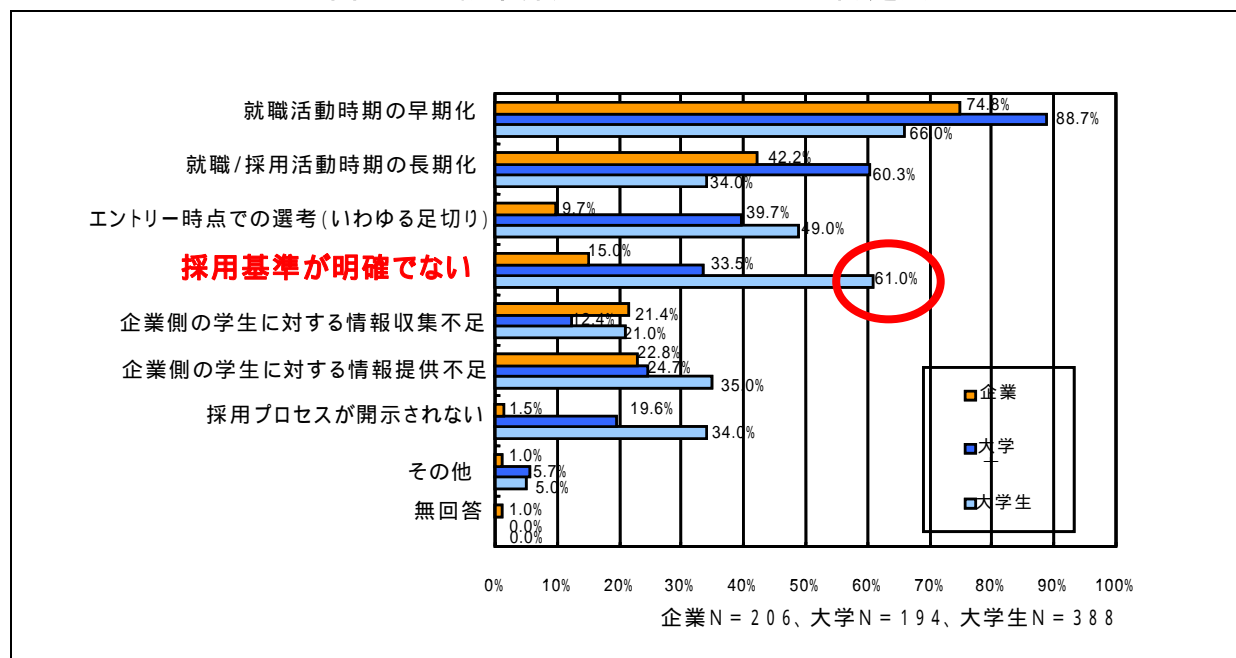
企業の皆様、「社会人基礎力」育成に協力しませんか？「人を育てる会社」という CSR 活動が、結果的に企業の競争力強化につながります。

現在、企業は、数少ない“求める人材”しか存在しない限られた市場の中で、自社の社員を確保することに躍起になっています。しかしながら、このまま限られたパイ（“求める人材”のマーケット）の取り合いに終始すれば、いつまでたってもその枯渇状況から抜け出すことはできず、長期的に、我が国全体の競争力の低下につながっていきます。

➤ まず、企業の求める人材像を明示することだけでも、「社会人基礎力」の育成に協力できます。

産業界は、これまで、個々の企業の言語で“企業の求める人材像”を発信してきました。しかしながら、それは若者や教育界に本当に伝わっていたのでしょうか？図表4をご覧ください。その結果は歴然としています。就職活動を行うにあたって不安なこととして若者に突出しているのは「企業の求める人材像」、すなわちどのような職務に対してどのような能力が必要なのかが明確でないことなのです。

図表4 新卒採用プロセスにおける問題点



資料：経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

たとえ若者が「社会人基礎力」の育成に積極的に取り組む姿勢をもち、自分の強み・弱みを理解できたとしても、それを活かしたい企業の“求める人材像”が不明確であ

れば、若者の取組は行き場を失います。産業界の要請に応えようとする教職員の方々にとっても、自らの取組の目標を定めることができないため、結果的に、企業の求める能力が不足している人材が送り出されるなど、企業の不利益となって還ってくることでしょう。

経済産業省では、2006年より、「企業の求める人材像調査」を実施し、企業に対して、これまで不明確とされていた“求める人材像”を「社会人基礎力」というフィルターを通して再度表現してもらう試みを始めています。2006年には320社、2007年には684社が“自社の求める人材像”を「社会人基礎力」を用いて表明しており、さらにはそれを基に、業種・職種別の“求める人材像”の特徴も公表しております。（経済産業省HP「社会人基礎力について」<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>を参照）

これは、今、若者や教職員にとっての新しい能力育成指標となり、数多い“求める人材像が不明確な企業”の中から就職先を選択するにあたっての一指標にもなっています。単に、“自社の求める人材像”を「社会人基礎力」という共通言語で表現するだけでも、若者や教職員の「社会人基礎力」育成や企業選択に良い影響を与えることができるのです。企業として、コミュニケーション能力や課題発見力を求めるのであれば、是非それを共通言語で表現することから始めてみてはいかがでしょうか？

➤ 次は、企業の“生”の課題を提供したり、若手従業員を派遣するなど、実際の「社会人基礎力」育成の現場にも協力をお願いします。

今、社会や産業界で求められている能力を育成し、その要請に応えようとする学校・教職員の方々には着実に増え、「社会人基礎力」育成への具体的取組を始めようとしていますが、企業の協力を得ることは未だ高い壁となっています。教職員向けのメッセージにも書いたとおり、教職員の方々には知識や技能を伝授することは本業ですが、それを活用できる課題や実践の場の提供、及び異なる専門分野や企業人など背景が違う人間と議論し、役割分担をして解が一つではない課題に取り組んでいく機会の提供には手が回りません。まさに企業に担って頂きたい役割といえます。

企業としても、近時、インターンシップの受入れをはじめとして、それぞれの形でCSR活動による学校教育への協力を進めています。しかしながら、一過性のものや教職員と同様の知識・技能伝授型のものも多く見受けられます。企業に期待される役割としてもう一步前に生み出すことはできないでしょうか。例えば、若者の意欲を高めるような課題を授業に提供したり、若手従業員を派遣して一緒に解決策を検討させるといったことがあげられます。

こうした取組は一過性で終わることではないため、授業を通じ、若者の中に「人を育てる会社」というブランドが着実に積み上げられ、企業選択にあたっての有力な考慮要因となるでしょう。また、企業が抱える課題に対する斬新な発想が提案されたり、若手従業員がマネジメント経験を積む機会となったり、副次的な効果も期待されるなど、企業の競争力強化にプラスに働きます。

【日本・東京電機大学】

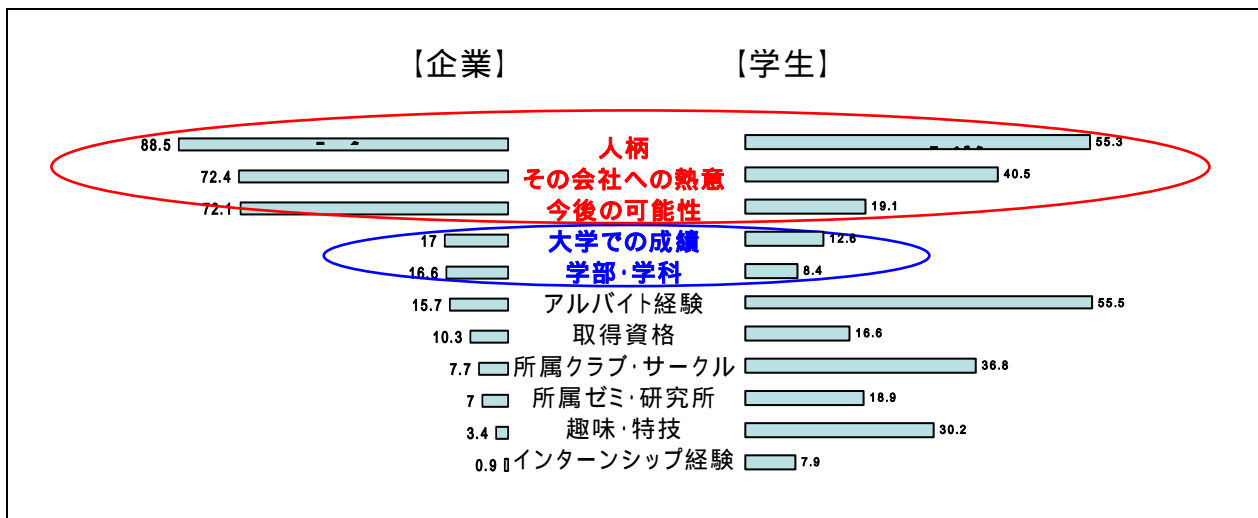
- ✓ 学生の問題発見・解決能力や創造力を育成するため、「産学連携プロジェクト科目」を導入。
- ✓ 具体的には、Web 上で企業や自治体から実課題を募集し、登録された課題の中から学生が取り組みたいものを選択。その後、企業担当者、アドバイザー教員の協力の下、学生主体で課題解決に取り組み、最終成果のプレゼンテーションでは教員のみならず企業担当者からも講評。
- ✓ 学生から提案されたアイデアは、企業への実際の採用や、特許の取得がなされるケースも出てきており、現在では、全国の企業等から課題の登録も増えている。

➤ 最後は、「社会人基礎力」育成への取組を評価することです。これがなければ、企業が求める人材の裾野が広がることはありません。

企業が“求める人材像”を「社会人基礎力」という共通言語で明確に発信し、それに応える形で学校が「社会人基礎力」の育成に取り組んだとしても、最後にその取組を企業が評価しなければ、企業と学校の協力関係は途切れ、結局社会や産業界が求める人材の輩出は滞ってしまいます。

企業の皆様、例えば、若者を採用する時、その人物のどこを見ていますか？人柄、専門知識、はたまた学歴でしょうか？図表5を見ると、企業の採用担当者は、若者がそれまで取り組んできた「学習歴」にはあまり関心がないようです。そのせいか、若者側も同様に、「学習歴」よりもアルバイトやサークル活動をアピールすることに力を入れているようにも見受けられます。

図表5 企業が採用基準で重視する項目と学生が重視されたい項目



資料：経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005)

企業が若者の取り組んできた「学習歴」を見ていないとなれば、若者や教育界が「社会人基礎力」育成に取り組むインセンティブは失われてしまいます。“求める人材像”として発信しておきながら、そのために取り組んできた「学習歴」を無視してしまうようでは、大いなる矛盾です。しかし、もしその取組をしっかりと受け止め、参考程度でも採用時なりに評価していくといった姿勢があれば、十分に若者や教職員のインセンティブとなり、一気に「社会人基礎力」育成に向けた好循環（図表6）が始まり、より「社会人基礎力」を身に付けた若者が社会に輩出されることにつながるはずです。

図表6 「社会人基礎力」育成に向けた好循環



【イギリス】

- ✓ 学習の成果を管理・活用する仕組みとして、個人の学習歴を記載するプログレスファイルの導入を促進。
- ✓ プログレスファイルの機能としては、以下がある。
 - 1) 学生の学習改善のための振り返りの手段 (Personal Development Plan-PDP)
 - 2) 大学にとっての教育履歴の記録 (transcript)
 - 3) 就職時のアピール材料 (personal records)
- ✓ これにより、1) 学生の学習力の向上、2) 大学の教育力の継続的向上に資する情報蓄積、3) 企業に対するエンプロイヤビリティの訴求、が実現されつつある。

【オーストラリア】

- ✓ 産業界からの要望を受け、連邦政府が、批判的思考力(critical thinking)、課題解決力、対人関係力(interpersonal understanding)、コミュニケーション力の4分野を対象とした試験(「The graduate skills assessment(GSA)」)を開発。
- ✓ 当初大学側から抵抗があったものの、現在ではほぼ全ての大学で導入され、結果的にGSAのスコアが雇用の採用選考時、昇進時、あるいはMBAスクールの入学選考時に用いられるようになっている。

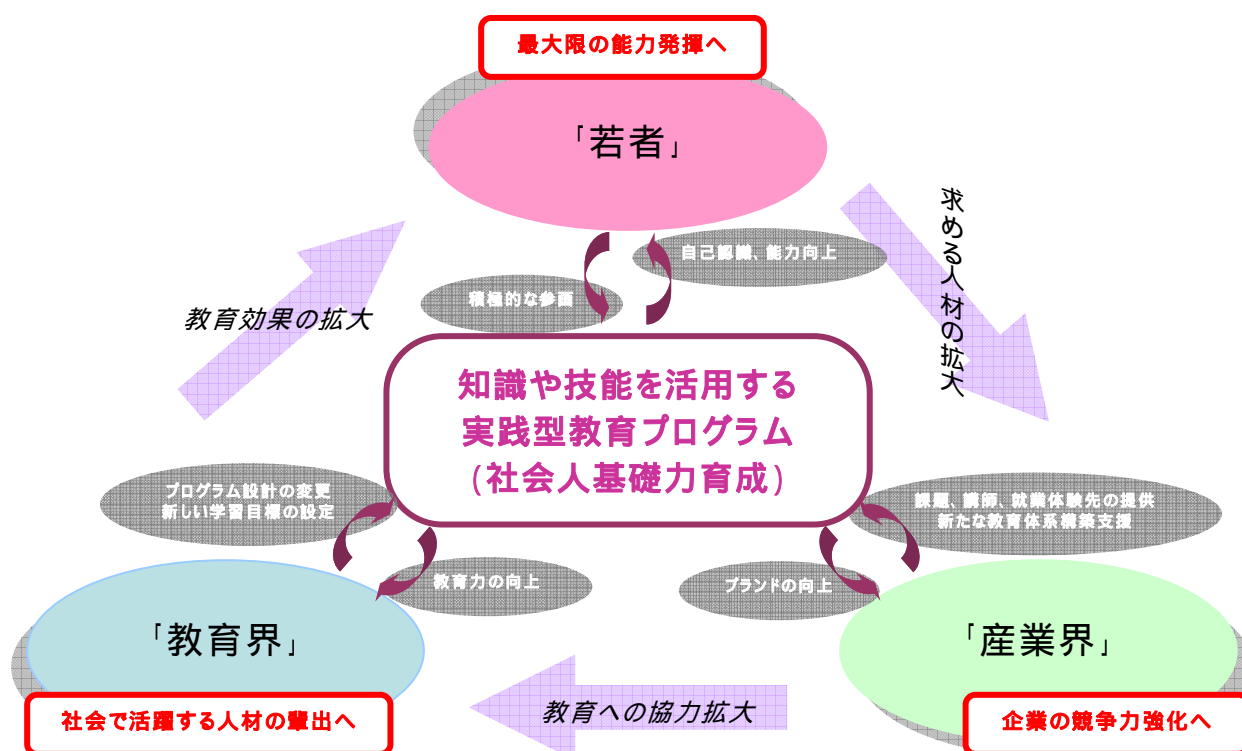
社会人基礎力を育む新たな教育・学習モデル

➤ 新たな教育・学習モデルを支える産学連携の仕組み

ここまでお話ししてきたように、これから求められる新たな教育・学習モデルは、教育界がほぼ全てを担う従来の仕組みでは成立しません。何度も申し上げるようですが、教育界と産業界による役割・責任の分担の下、相互に存在する教育資源を持ち寄ってはじめて、“知識や技能の習得”を越えた“知識や技能を活用する実践型教育プログラム”を行うことが可能となり、「社会人基礎力」をも身に付けていく教育・学習モデルの構築が実現されるのです。無論、その上に、若者のプログラムへの積極的な参画が求められることが大前提であることはいうまでもありません。

図表7のように、若者、教育界、産業界それぞれが果たすべき役割・責任を担うことができれば、それぞれにとってのメリットが得られる Win-Win-Win の関係が構築されることはもちろん、それぞれのメリットが他のメリットをより大きくしていくという好循環が実現していくことでしょう。

図表7 若者、教育界、産業界の連携による人材育成の好循環



次ページからは、第2部「育成プログラム要件編」になります。これは、大学等の教育機関において、「社会人基礎力」育成に取り組もうとされる際に参照頂きたいポイントをまとめたものです。本来であれば、大学に限らず、大学の前段階の高校・中学校・小学校、家庭まで、もしくは大学卒業後の企業も含めて、一貫して「社会人基礎力」は育成されるべきなのですが、それぞれの段階での取組の手法は異なります。そのため、今回は、まず大学での「社会人基礎力」育成に的を絞ったプログラム要件としてご提示したいと思います。

若者、教職員、企業の全ての方々に、「社会人基礎力」の育成プログラムがどのような目的や方法で実施されるのかを御理解頂き、積極的に参画して頂くことを期待しております。

第2部 育成プログラム要件編

「知識教育」と「実践教育」の相乗効果による「成長の好循環」

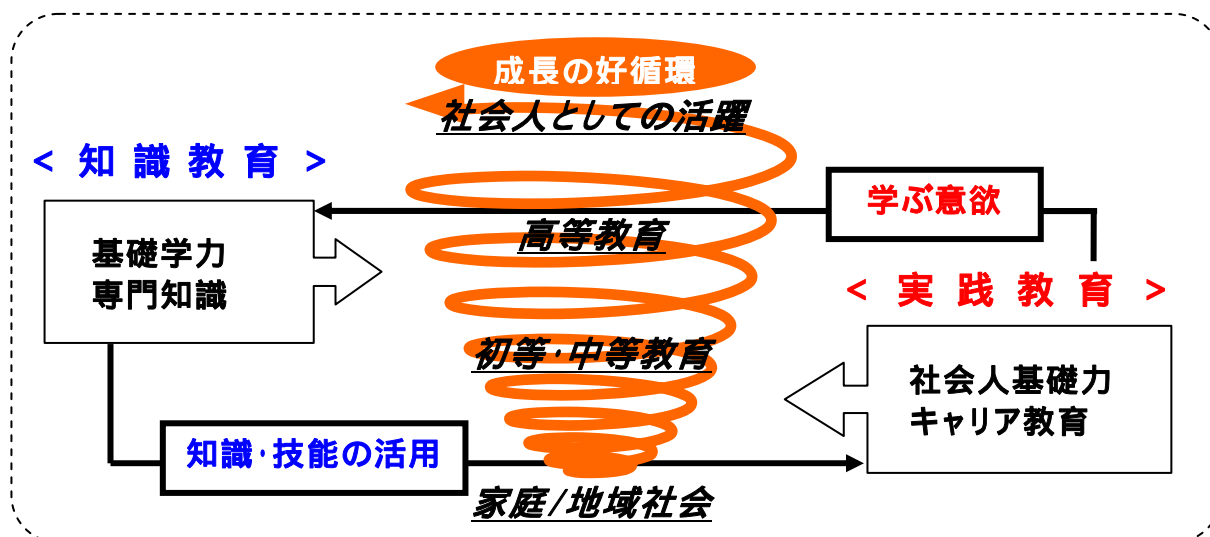
➤ 「社会人基礎力」だけ育てるのでは不十分

第1部で「社会人基礎力」の求められる背景やその能力を育成するために若者・教育界・産業界に求められる役割やメリットについてお話ししました。第2部では、実際に育成に取り組むにあたって、押さえて欲しい基本的な実施手順と留意点をお示ししたいと思います。

まず初めに、大前提として留意して頂きたいことは、“社会人基礎力を身につけること”は、これからの社会で活躍するための「必要条件」であって、これさえあればよいという「十分条件」ではないということです。すなわち、「社会人基礎力」は、基礎学力や専門的な知識・スキルがあって初めて発揮されるものであり、「社会人基礎力」を育てるだけでは十分とはいえません。

したがって、プログラム全体をデザインするにあたっては、受講者たちが、社会人基礎力を伸ばすだけでなく、同時に、基礎学力や専門的知識を身に付けたり、その習得に向けた学習意欲を増進させることができるような仕組みが必要です。すなわち、社会人基礎力の育成が自己目的化するのではなく、知識教育と連動して、習得した基礎学力・専門知識を活用する実践教育を実施し、その中で社会人基礎力を育成するとともに、そこで必要な知識の不足に気付くことで更なる学ぶ意欲を喚起し、また知識教育に戻っていくという、“「知識教育」と「実践教育」の相乗効果による「成長の好循環」”を実現することが重要なのです。

図表8 知識教育と実践教育の成長の好循環



「成長の好循環」を実現するプログラム

➤ プログラム策定に向けた試行的取組の実施

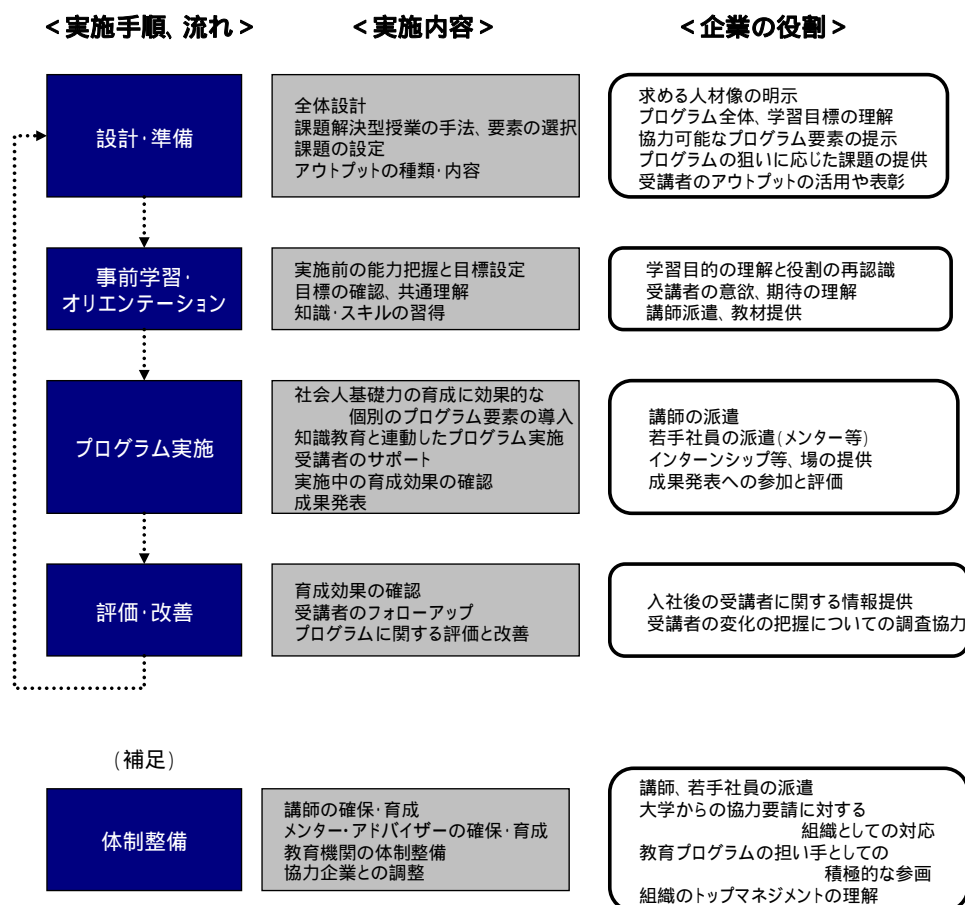
経済産業省では、「成長の好循環」を実現するプログラムの策定に役立てるため、平成18年9月以降、国内5つの実施機関の協力により、「知識教育」と連動した「社会人基礎力育成」プログラムを試行的に開始し、実証的な調査研究を行ってきました。具体的には、5実施機関が独自に開発したプログラムを実施、その実施プロセス・成果を比較対照することで、より望ましい実施手順や押さえるべき留意点を見出すことにチャレンジしました。

それを踏まえ、ここでは、プログラムの一例として課題解決型プログラムを取り上げる形で、基本的な実施手順と留意点を例示したいと思います。

➤ プログラムの全体像

図表9は、課題解決型プログラムの実施手順・流れ、実施内容、企業の役割を示した全体像の一例です。詳細や留意点については、次ページ以降をご覧ください。

図表9 プログラムの全体像と企業の役割



➤ 具体的な実施手順と留意点

プログラム実施前(設計・準備、事前学習・オリエンテーション)	
実施手順	留意点
<p>< 課題の設定 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プログラム実施にあたってまず必要となる課題設定については、受講者の意欲喚起の必要性から、<u>実際の社会や企業に現存する課題を提示することが望ましい</u>。【企業】* ・ また、受講者の「学ぶ意欲」向上のため、<u>通常の授業で習得した知識・技能を活用しやすい課題が望ましい</u>。 ・ また、プログラムを通して受講者の意欲を維持するため、<u>最終的に提案した課題解決策が、実際に企業等で利活用されることが期待される</u>。【企業】 ・ また、実際に利活用されないまでも、優秀な課題解決策に対する表彰や成績評価等への明示的な反映など、<u>受講者が将来的にプログラム受講の成果として就職活動時等に表明できる仕組みも意欲向上に効果的</u>。【企業】 	<p>課題解決策の検討にあたっての企業内情報などの秘密保持義務やアウトプットの知的財産権の取扱いなどについて、企業・学校間での事前確認が必要。</p>
<p>< プログラム実施前の能力把握と目標設定 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本プログラムを通じて社会人基礎力を着実に育成し、それを受講者本人が実感する必要があることから、<u>実施前に現在の能力レベルを把握しておくことが必要</u>。 ・ そのためには、まず<u>能力要素別に複数段階のレベルを設定</u>することで、受講者・教職員・企業関係者で共通理解の土台をつくる必要がある。 ・ その上で、受講者が自己でレベル評価を実施するとともに、教職員・企業関係者による他者のレベル評価を実施し、<u>“社会で求められるレベル”という観点から、受講者の現在の能力レベルについて受講者に気付きをもたら</u>し、関係者の認識をすり合わせる必要がある。 ・ さらに、自分の能力レベルの把握に加えて、<u>個人毎に、プログラムの中でどの能力をどのレベルまで上げるかという目標を設定</u>するとともに、<u>それに応じた学習計画を立てる</u>ことで、プログラム全体を通じて着実な能力育成が図れる。 	<p>設定された目標及び学習計画については、教職員のみならず、企業関係者にも共有されていることが望ましい。</p>

* 企業に果たしていただきたい役割については、【企業】として表記してあります。

【アメリカ・アルバーノ大学】

- ✓ 30年以上前から8つの能力育成に取り組み、8領域それぞれにおいて6段階のレベルが示され、学生に公表されている。

1. コミュニケーション

2. 分析 (Analysis)

3. 課題解決 (Problem Solving)

Level1: 課題解決に向けた方法や手順を明確にできること

Level2: 課題解決に向けた手順の要素を部分的に活用できること

Level3: 評価、実施を含む全ての課題解決手順を実践できること

Level4: 課題解決策の策定に向けた様々な方法を独力で分析、選択、実施、評価で
できること

Level5: グループでの作業方法を理解し効果的に協働による課題解決を行えること

Level6: 専門的な手法や枠組みを適用できること (個々の基準や見通しに基づく手
法の組合せ、個々の状況に応じた手法の適用、独力での創造的な課題解決
策の構築 等)

4. 意思決定 (Valuing in Decision-Making)

5. 人間関係 (Social Interaction)

6. 国際的視野 (Developing a Global Perspective)

7. 社会への参画 (Effective Citizenship)

8. 審美眼・芸術的感覚 (Aesthetic Engagement)

資料 : Alverno College Ability-Based Learning Program

プログラム実施	
実施手順	留意点
<p><プログラム全体></p> <ul style="list-style-type: none"> 本プログラムは、受講者が自らの多様な能力の「強み」「弱み」に気付くことを目的としているため、プログラム中には、<u>極力、社会人基礎力の3つの能力・12の要素を育成・活用するプログラム要素を盛り込んでおく必要がある。</u> <p>例)「発信力」を育成するため、中間報告や最終成果報告など、企業・教職員・同世代の受講者等の前でプレゼンテーションする機会を多く設ける。</p> <p>「柔軟性」を育成するため、プログラム実施中一貫してグループとして課題に取り組みさせる。</p> <p>「実行力」を育成するため、課題に係る情報収集を行う際には、文献だけではなく、外部有識者へのヒアリング実施を必須とする。</p>	<p>プログラム全体として12の要素を盛り込むのではなく、<u>一連のプログラムのどの部分について、どの能力育成を目標としているのかを明らかにしておく必要がある。</u></p> <p>これについては、受講者はもちろん、教職員間、企業関係者との間で共有することが必要。</p>
<p><個別のプログラム要素の導入></p> <ul style="list-style-type: none"> 上記を踏まえ、<u>より社会人基礎力育成に効果的と考えられる個別のプログラム要素を盛り込むことが必要。</u> また、いかに各能力要素のレベルを引き上げるかはもちろん、<u>受講者の満足度を引き上げる仕組みも重要。</u> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>調査分析結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 昨年度に実施した試行的取組の分析では、以下のプログラム要素が、社会人基礎力のより多くの能力要素の向上に関係していることとの結果。以下の要素をプログラム中に盛り込むことで、より一層高い教育効果が見込まれる。 <ul style="list-style-type: none"> <u>講師などによる的確なファシリテート（進行、支援）</u> <u>問題解決に必要な思考法・発想法の習得</u> <u>課題解決のための計画策定</u> <u>受講者間の意見交換・相互批評</u> <u>プレゼンテーション機会の提供</u> ◇ 併せて、<u>上記のプログラム要素について満足度が高い受講者ほど、全体として社会人基礎力の成長を実感していることが明らかになっている。</u> </div>	
<p><知識教育との連動></p> <ul style="list-style-type: none"> 上記の課題に取り組むにあたっては、<u>解決策の検討に必要な専門知識や思考法・計画策定手法を学ぶ機会が並行して用意されていることが必要。</u> 	<p>思考法や計画策定手法を学ぶ機会については、民間教育機関（ビジネススクール、研修サービ</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 学内の講義のみならず、<u>業界別の動向や特有の知識など、企業の講師による講義が展開</u>されれば、より一層効果的な教育効果が得られる。【企業】 	<p>スを提供するコンサルティング会社、人材開発会社、企業内研修部門 などの提供するプログラムを積極的に活用すること</p>
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>【イギリス・ヨーク大学】</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ エンプロイアビリティの育成を目的に、選択コースとして、多くの民間組織や公的機関と連携の下で課題解決プログラムを 20 以上提供。 ✓ その一つである「ヨーク・エンタープライズ・スキーム」は、大手銀行 HSBC とコンサルティングファームの連携により実施。講師は企業側から派遣。市場調査法等の WS（春学期）とグループワークによるビジネスプラン作成（夏学期）から成る。最後には、グループ別にプレゼンテーションを行い、優秀なプランには奨学金を支給。 </div>	
<p>< 受講者のサポート ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員や企業関係者等が講師を行う場合は、課題に対する解答の方向性等を誘導することなく、<u>受講者が主体的に取り組んだり、創造性を発揮したりできるよう、あくまでアドバイザー的なサポートにとどめることが望ましい。</u>【企業】 ・ その際、ファシリテートなど新しい教育・学習モデルで求められる教授法を習得していない教職員が、<u>社会人基礎力育成のサポートに円滑に取り組めるよう、教職員向けの教授ガイドなどを作成することも有効。</u> 	
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>【イギリス・サリー大学】</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 学生の学習改善のための振り返りの手段（PDP（ P10 イギリスの事例参照 ））を学内で効果的に活用するための教員向けガイドを整備。 ✓ ガイドには、学生の能力開発ニーズを明確化するためのツール（例：自身の強み・弱みを知るための SWOT 分析²のフレームや自己診断用のチェックシート等）が提示され、学習目標の指針が示されるなど、<u>学生の能力育成計画に教育プログラムが効果的に応えられるような仕組み作りがなされている。</u> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ また、企業関係者については、課題解決策の策定の進捗状況及び受講者のニーズに応じて、適時適切なアドバイスを行うことが期待される。また、企業の若手従業員については、今後企業内で求められるマネジメント能力育成の場として、プログラムに一貫して関与することも検討に値する。【企業】 	

² SWOT 分析とは、強み (Strength)、弱み (Weakness)、機会 (Opportunity)、脅威 (Threat) という4つの観点から、分析対象について評価を行う方法。

<実施中の育成効果の確認>

- ・ 育成効果については、事前・事後のみならず、中間段階でも同様に自己・他者による評価を実施し、能力育成目標及び学習計画の進捗状況を確認する機会をもつことが必要。【企業】
- ・ また、教職員は、社会人基礎力の育成効果を確認するにあたって、事前・中間・事後の断続的な評価機会のみならず、プログラムでの活動を通じて、受講者の能力がどのように変化したかをモニタリングする必要がある。その際には、前述の<受講者のサポート>同様に、教職員が、社会人基礎力の育成効果の確認に円滑に取り組めるよう、教職員向けの評価ガイドなどを作成することも有効。

【オーストラリア・南オーストラリア大学】

- ✓ 同大学では、学部生に求められる資質として、専門的な実践を開始するに十分な知識や、論理的・批判的・創造的思考の応用など、7つの資質を”Graduate qualities”として定義。
- ✓ 教員には、”Graduate qualities”を評価する際の指針となるガイドやツールが提供され、そこには、授業における学生の活動（小論文作成、グループワーク等）に対する評価の視点が整理されている。

<成果発表>

- ・ <個別のプログラム要素の導入>でも前述した通り、成果発表等におけるプレゼンテーションや自己表現の機会は、社会人基礎力の育成効果を高めるとの結果が出ているため、積極的に機会を設けることが必要。
- ・ その際には、学内で閉じることなく、課題を提供した企業関係者はもとより、同じ業界の企業や提案する課題解決策が応用できるような分野の企業にも幅広く参加を促すことが必要。これにより、受講者にとってより効果的な成長の機会を提供できることに加え、“産学連携による社会人基礎力育成プログラム”の継続的な実施に向けた下地作りが可能となる。【企業】

企業関係者には、単にプレゼンテーションを聞いてもらうのではなく、実社会の目線から見た評価を下してもらうことが必要。

プログラム実施後(評価・改善)	
実施手順	留意点
<p>< 育成効果の確認 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プログラム終了にあたっては、プログラム実施前・実施中の評価はもちろん、実施中の教職員による継続的なモニタリング結果も踏まえ、<u>どの能力がどれくらい伸びたのか、確認をする必要がある</u>ことはいうまでもない。 ・ プログラム実施前に設定した能力要素別のレベルに応じて、自己評価に加えて、再度“<u>社会で求められるレベル</u>”という観点から、<u>企業関係者等による他者評価を実施することが必要</u>。【企業】 ・ この際、「自己評価」においては、事前に比べて上がった能力要素のみならず、<u>下がった能力要素についても着目する必要がある</u>。なぜなら、<u>自分の能力の低さに気付いたことを裏付けるもの</u>であり、その“<u>気付き</u>”についても、本プログラムの重要な成果といえるため。 	<p>評価は、絶対評価や受講者間比較のために行うのではなく、受講者が自分の強み・弱みに気付くために行う。評価自体が、学びのプロセスであり、受講者にフィードバックするという視点が重要。講師の教授法、プログラム改善等へのフィードバックにもなる。</p>
<p>< 受講者のフォローアップ ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人基礎力は、必ずしもプログラム期間中だけで伸びるものではないため、実施直後のみならず、<u>一定期間経過後にも再度評価を行ってみることも有益</u>と考えられる。教職員等による事後面接などによって、プログラム終了後にも“<u>社会人基礎力の能力要素別のレベル</u>”の再認識を図ることが、<u>受講者の継続的な成長に繋がると考えられる</u>。 	<p>社会人基礎力は、就職活動等に必要で一時的な能力ではなく、地域や社会に出て力を発揮するための能力である。企業の協力を得つつ、長期的な視点で評価、フォローアップすることが必要。</p>

(補足)体制整備

実施手順	留意点
<p><講師の確保・育成></p> <ul style="list-style-type: none">・ プログラム実施期間中は、受講者の自発性を引き出したり、ディスカッションを活性化させるために、講師には双方向性のコミュニケーションを作り出すようなスキルが求められるため、教職員に対して研修を行うのみならず、<u>海外で先端的な教育手法を学んできた人材や企業での研修実施経験やマネジメント経験のある人材などを講師として活用するなど、民間主体に蓄積されたノウハウを活用することも一案。</u>【企業】	<p>大学等での教育経験が長い講師であっても、課題解決型プログラムの経験がない場合は、双方向性のコミュニケーションを作り出すためのスキルを学ぶことが必要。</p>
<p><メンター・アドバイザーの確保・育成></p> <ul style="list-style-type: none">・ 講師や教職員だけでは継続的なフォローが難しいため、<u>ティーチング・アシスタントやメンターとして多様な人材を確保し、役割分担をすることで効果的なプログラム実施を図ることも必要。</u>・ 特に、<u>同プログラムを受講した経験がある上級生や、企業の若手従業員</u>などは、受講者との年齢も近く、実社会の課題に取り組んだ経験もあることから、ティーチング・アシスタントやメンターとして最適であり、積極的な活用が望まれる。【企業】・ なお、<u>ティーチング・アシスタントやメンターとして参加した本人も、指導的立場を経験することで新たな成長を実現するという効果も期待される。</u>	<p>最初から十分なスキルを持つ人材を不足なく確保することは、現実的には難しい。したがって、プログラムの実施を通して、メンターやティーチング・アシスタントを育成するという視点も必要。</p> <p>企業の若手従業員をメンター等としてプログラムに参加させることによって、マネジメントやコミュニケーションなどの能力向上にもつながる。</p>
<p><教育機関の体制整備></p> <ul style="list-style-type: none">・ 当然のことながら、プログラム実施にあたっては、一教職員や一講義枠にとどまらず、<u>全学的に十分な理解と支持を得ることが理想的。</u>通常授業との関連やワークショップ、オリエンテーションの機会の提供など、プログラム自体以外の付随的な環境を整備できるか否かも、受講者の成長を大きく左右する。・ また、<u>企業との継続的な連携体制の下にプログラム実施を続けていくためには、企業との調整を行い本プログラムの全体的なデザインを担当できる職員の配置、さらには外部組織・外部人材の</u>	

活用なども求められる。

【オーストラリア・シドニー大学】

- ✓ 同大学では、通常授業の中で、主体的な活動やコミュニケーションといった能力の育成を意識。学生が個々に必要と考える能力を意識した履修選択ができるよう、能力種別、学部別の授業検索をウェブ上で行える環境を整備。
- ✓ さらに、教員向けにそれぞれの授業がどの能力育成に焦点をあてているのか、この種の能力育成に効果的な教育とは何かについてウェブアンケートを実施するなど、全学的視点からプログラムの改善・整備に取り組んでいる。

➤ 実証的調査研究を実施した5機関のプログラムの概要

(有) キャリアファクトリー

プログラム概要	上智大学、琉球大学にてプログラムを実施。企業の実課題に対し、学生がチームを組んで取り組む。企業にアポを取る等、フィールドワークを多く取り入れた。期間中は、ファシリテータがチームごとに個別面談を行い、課題解決をフォローした。
産業界や地域との連携	参画企業から、自社の抱える実際の経営課題や事業課題の提供を受けた。 【参画企業】 武田薬品工業株式会社、株式会社リクルート、コクヨ株式会社、全日本空輸株式会社、三菱商事株式会社、株式会社沖縄銀行、ザ・テラスホテルズ株式会社
課題の例	武田薬品工業株式会社 Global “One Takeda”の実現のために ～グローバルに一体感のある組織風土をつくるための施策とは？～ 「タケダイズム」という言葉を使って考えてください！ 株式会社沖縄銀行 琉大生が将来的に沖縄銀行をメインバンクとして使ってもらうには？
実施手順におけるポイント	<受講者のサポート> グループワーク主体で課題解決に取り組むプログラムだが、受講者へのサポートは、グループ単位の個別面談に重きを置いた。学習段階やグループの進捗状況、あるいは受講者個人の特性に応じたサポートが可能となり、成果を高めることができる。

(株) ジェイ・エス・エル

プログラム概要	企業の実課題を用いて、テーマごとに1.5ヶ月～2ヶ月程度のインターンシップを行った。企業担当者(1,2名)と学生(5名程度)でチームを編成し、課題に取り組む。テーマごとにファシリテータを配置し、フォローした。また、受講者はウェブ上で、目標や進捗の報告を行うほか、Web上の掲示板を用いて質問や情報交換を行った。
産業界や地域との連携	受入企業は、通常の就業体験だけではなく、期間中、一貫して取り組む自社の課題を提供した。また、チーム毎に担当者を設置し、課題解決をフォローした。 【参画企業】 沖電気工業株式会社、株式会社ケービデバイス、株式会社京進、財団法人日本数学検定協会、株式会社イチネン、ユニクリナビ
課題の例	沖電気工業株式会社 先端技術を活用した新規ビジネス企画の立案 株式会社イチネン 自社の新卒採用説明会の企画・運用 株式会社ケービデバイス 防犯カメラを活用した新規ビジネス企画の立案

実施手順におけるポイント	<p><受講者のサポート></p> <p>チームごとに企業の担当者を配置し、受講者のサポートにあたった。大学生の社会人基礎力育成とともに、入社2～3年目の若手社員のマネジメント教育に資するプログラムとして、大学・産業界のトータルな人材育成システムの構築を意図して全体設計を行った。</p>
--------------	--

高知大学

プログラム概要	<p>後期の授業期間(10月～1月末)にフィールドワーク、グループワークを主体とした事前学習を行い、その後、インターンシップを実施。さらに、事後学習で自己分析を実施した。また、学生ファシリテータをグループごとに配置して受講者の支援を図った。</p>
産業界や地域との連携	<p>プログラム開発及び実施においては、地元の企業や企業家同友会、NPO 法人の協力を得た。また、インターンシップ実施では、受入企業とのマッチングにおいて、NPO 法人の支援を受けた。</p>
課題の例	<p>社会人寺子屋(個人版)</p> <p>大学が準備した社会人師匠リスト(30名)の中から希望する師匠を選び、受講者本人がアポ取り、インタビュー等を行う。</p> <p>CBI実習(Collaboration based Internship)</p> <p>首都圏ベンチャー企業及び県内の企業、NPO 等で1～4ヶ月のインターンシップを行う。事前学習を受講した受講者のうち、希望者のみが参加。</p>
実施手順におけるポイント	<p><メンター・アドバイザーの確保・育成></p> <p>過年度に同様のプログラムを受講した学生、長期インターンシップを経験した学生を、学生ファシリテータとして活用した。学生ファシリテータは、フィールドワークを実施する際の受講者の内面的な支援、演習の支援等を行い、受講者のフォローアップを図った。</p>

(株)テレコンサービス

プログラム概要	<p>慶應義塾大学SFC研究所にてプログラムを実施。実社会で起こっている事例を題材に、そこに内在する課題を発見させるケースメソッドを取り入れた。7日間(全13セッション)の講座は、講義形式、グループワークにより構成される。また、講座以外にもフィールドワークを実施。遠隔授業形式も導入した。</p>
産業界や地域との連携	<p>最終回のプレゼンテーションには、課題の当該企業担当者が出席し、学生が発表する改善案・提言について講評を行う。</p>
課題の例	<p>なでしこリーグ(日本女子サッカーリーグ)の活性化について</p> <p>現在進行形で起こっており、かつ、まだ方策が見いだせていない課題を扱うことによって、現実の課題解決の厳しさを学ばせることをねらった課題。</p>

	<p>「『健康エコナ』って本当に健康？」</p> <p>企業活動で起こるトラブルを会社、社員、個人の立場から考えさせることで、会社とはどういうものなのか、そこに個人はどう関わるのかについて気付かせることをねらった課題。</p> <p>「森田支配人の決断」(ホテル再建編)</p> <p>地方の小規模なホテルの再建案を考え、課題解決には複数の解があり、かつ、すべてを満たす選択肢が無いことを体感させることをねらった課題。</p>
実施手順におけるポイント	<p>< 育成効果の確認 ></p> <p>行動評価シートを活用し、ディスカッション形式の授業中における受講者の言動から、行動評価を行った。複数回実施することにより、向上度を測定することが可能。受講者本人へのフィードバックが目的であり、絶対評価や受講者間の比較が目的ではない。</p>

(社)学術・文化・産業ネットワーク多摩

プログラム概要	<p>事前学習でルールや作法を学習した後、受講者個人が、地域社会に出てそこで働く人々に対して取材を行う。取材対象は、受講者本人が決める。その後、グループに分かれて、各々が発表し、意見交換を行った。また、課外授業として、地域の商店や事務所での就業体験を実施した。</p>
産業界や地域との連携	<p>ネットワーク多摩加盟企業から、企業とのパイプ役及び研修の補助等の協力を得た。また、評価ツールの作成についても、企業の協力を得ている。</p>
課題の例	<p>「街ネタ取材」</p> <p>地域の人々にインタビューを行うプログラム。取材対象は、受講者自身が決める。</p> <p>「丁稚奉公」</p> <p>地域の商店や事務所で働いてもらうことによって、世間を肌で感じてもらうプログラム。</p> <p>「自己PR千本ノック」</p> <p>2分の自己紹介をしたあと、1分間のアドバイスをもらい、そのアドバイスを元に、さらに自己紹介を1分で練り直す。相手を変えて繰り返す。</p>
実施手順におけるポイント	<p>< 個別のプログラム要素の導入 ></p> <p>社会人基礎力の12の能力要素を伸ばすために、フィールドワーク(街ネタ取材)、プレゼンテーション、インターンシップ(丁稚奉公)など様々なプログラム要素を導入した。</p>

本書の作成にあたって協力いただいた方々

< 社会人基礎力の育成・評価のあり方検討委員会 >

座長(敬称略)

諏訪 康雄 法政大学大学院 教授 <座長>

委員(敬称略)

家次 晃 株式会社日立製作所 人材戦略室 採用グループ 部長

梅嶋 真樹 慶應義塾大学SFC研究所

IDビジネス・社会モデルラボラトリー 副所長

小河 光生 アイビー・エムビジネスコンサルティングサービス株式会社

公共事業副本部長 パートナー

北島 久嗣 ソニー株式会社 人事センター 社員部仙台社員課 統括課長

白野 哲 トヨタ自動車株式会社 人材開発部 採用・計画室 室長

事務局

株式会社三菱総合研究所

< 課題解決型プログラムの実証的調査研究を実施した機関 >

有限会社キャエリアファクトリー

株式会社ジェイ・エス・エル

高知大学

株式会社テレコンサービス

社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩

【お問い合わせ先】

経済産業省 経済産業政策局産業人材参事官室

〒100-8901 東京都千代田区霞ヶ関 1-3-1

電話 03-3501-2259 FAX 03-3501-0382

担当: 深宮、奥田

「社会人基礎力」育成のススメ
～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～
