

## 〔研究ノート〕

### 社会人基礎力の育成方法と課題

—社会人基礎力育成グランプリ2012大賞（経済産業大臣賞）受賞チームの  
指導教員へのインタビューから—<sup>1) 2)</sup>

#### The ways to develop syakaijinkisoryoku and the future directions - on the interview with the advising teacher of the winning of team syakaijinkisoryoku grand prix 2012 -

中村学園大学 流通科学部

柳 澤さおり・音 成 陽 子・福 沢 健

社会人基礎力は、2006年に経済産業省が提唱した概念であり、これは「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として定義されている。この力を構成するものとして、表1に示すとおり、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力とそれぞれを構成する12の能力要素が提案されている。これらの内容については、企業、労働組合、大学などに所属する有識者を集めた「社会人基礎力に関する研究会」において検討された。

諸外国でも社会人基礎力に類似した概念が提示されている。例えば米国では、すでに1980年代から職場で要求されるスキルや知識としてワークフォース・レディネス (workforce readiness) についての検討がなされていた。O'Neil, Allred, & Baker (1997) は、米国で発表されたワークフォース・レディネスに関する5つの主な研究をまとめている。取り上げられているのは、労働長官委員会による SCANS (Secretary's Commission on Achieving

Necessary Skill) による5つのコンピテンシーと各コンピテンシーに含まれる3つのスキル (U.S. Department of Labor, 1991)、米国人材開発機構 (ASTD ; American Society for Training and Development) による16のASTDスキル (Carnevale, Gainer, & Meltzer, 1990)、ミシガン・エンプロイアビリティ・スキル特別委員会 (Michigan Employability Skills Task Force) による3つの領域にわたる26のスキル、(Mehrens, 1989)、ニューヨーク州教育省 (New York State Education Department, 1990) による2つの基本スキルと8つの拡張した基本スキル、米国科学アカデミー (National Academy of Sciences ; NAS) による10のコア・コンピテンシーである。米国以外でも、南アフリカ (Van Schoor, 2000) やオーストラリア (Smith & Comyn, 2003) においてもワークフォース・レディネスについての検討がなされている。

現在、社会人基礎力の育成を大学教育で行うことが推進されている。社会人基礎力の育成は、

1) この研究は、平成23年度～平成24年度の中村学園大学プロジェクト研究（「学士力」と「社会人基礎力」育成システムの開発 教養教育と専門教育の学びのあり方の改善を目指して 代表：福沢健）における補助を受けて実施された。

2) 本研究を進めるにあたり、インタビューに協力していただきました福岡女学院大学の浮田英彦先生に感謝致します。

表1 社会人基礎力の構成

能力と定義	能力構成要素と定義
前に踏み出す力 (アクション) 一歩前に踏み出し、失敗しても 粘り強く取り組む力	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) 疑問を持ち、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 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) 多様な人とともに、目標に向け て協力する力	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 自分と周囲の人々や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

課題解決型学習 (Project-Based Learning、以下 PBL とする)、産学共同研究、実践型インターンシップ、ゼミナール・演習、キャリア教育、ディベート、通常の授業に組み込んで行う手法によってなされる (Guideline, 2010)。2007年から3年間、経済産業省による社会人基礎力育成・評価手法開発事業において、19大学で社会人基礎力育成プログラムが実行された。また2008年から大学での授業・活動を通じて学生の社会人基礎力がどれだけ成長したかを競う「社会人基礎力育成グランプリ」が行われている。

本稿は、PBL を通じて、社会人基礎力育成グランプリ2012大賞 (経済産業大臣賞) を受賞した福岡女学院大学のチームを指導した浮田英

彦先生に、指導の方針や内容について尋ねたインタビューをもとに、社会人基礎力の効果的な育成方法や課題について探索的に検討することを目的としている。

## 方 法

### 社会人基礎力育成グランプリの概要

社会人基礎力育成グランプリは、経済産業省の主催により、全国の大学 (短大・大学院含む) のゼミ・研究・授業等における「社会人基礎力」の育成・成長の事例とその成果を指導教員と学生チームが発表し、学生の「社会人基礎力」がどれだけ成長したかを競うものである。2007年度より開始され、当初の参加校はわずか7校であったが、社会における社会人基礎力への注目

の高まりとともに、このグランプリに参加する大学が増加し、2011年度は88校（108チーム）が参加している。地域ブロック別に、予選大会が開催され、予選を通過した8校が東京で開催される決勝大会で発表できる。

審査は、(a)「前に踏み出す力」がどれだけ成長したか、(b)「考え抜く力」がどれだけ成長したか、(c)「チームで働く力」がどれだけ成長したか、(d) 大学で学ぶ一般教養や専門知識をどれだけ深めることができたか、の4点に注目して評価される。

#### 調査方法

インタビュー調査は、半構造化面接法によって進められた。

#### インタビュー内容

インタビューは、(a) 今回受賞したプロジェクトの運営、および (b) プロジェクトやゼミナールの実施にあたっての指導方法について尋ねた。

### 結 果

結果は、インタビューの内容を基にまとめた。社会人基礎力育成グランプリ2012大賞（経済産業大臣賞）受賞チームのプロジェクト概要

浮田先生は、社会人基礎力育成グランプリ2012参加以前からPBL（Project-Based Learning）に携わり、成果を収めてこられた（第17回マイタウンマップ・コンクールにおける文部科学大臣賞の受賞など）。今回インタビューでお尋ねした社会人基礎力育成グランプリ2012の発表テーマは「最大の消費者であるわたし達学生が行った、学内における最良な飲食施設の提案」であった。この発表テーマは、2012年から福岡女学院大学で始まった新校舎の増改築に伴い、顧客満足度の低い飲食施設の改善のための企画を提案するというプロジェクトに関わるものであった。プロジェクトの狙いは、(a) 考え抜く力と関わる専門的知識、(b) チームで働く力と関わる対人能力、(c) 前に踏み出す

力と関わる責務意識を獲得することであった（浮田，2012）。

#### プロジェクト運営と指導の内容

プロジェクトはゼミナールで実施されていた。ゼミナールでは、学生間の縦のつながりが重視されていて、今回発表を行った3年生は、2年生の後期から3年生が取り組んでいたプロジェクトのサポートを行っていた。浮田先生によると、学生は「学生は先輩を見て、あんな先輩になりたいという希望をもって、ゼミを選んでいる」ということであった。

今回のプロジェクトは、学生からプロジェクトの提案がなされていた。浮田先生は、企業の現場で活躍され、かつ管理職の経験を持っていらっしゃるだったので、学生からの提案があったときに、「この内容だったら私だったら指導できる、と思っていた」ということであった。

プロジェクトの実施にあたっては、社会人基礎力の獲得を十分に意識し、ディベート、大学で学習した経営やマーケティングの知識を活用して、チームの役割分担、課題進捗の管理、市場調査、企画立案を行うようなゼミ活動がなされていた。また、適宜、外部支援者（企業の社員）による講義や評価を行ってもらい、学内だけでなく社会で通用するプロジェクトの成果をおさめることに配慮されていた。プロジェクトは、ゼミナールの学生を小チームに分け、そのチームごとにプレゼンテーション、調査、総務などの役割分担がなされ、それぞれの役割に集中することで専門性を高める仕組みがとられていた。誰がどのチームに所属するのかは、学生が自分たちで決めていた。浮田先生によると、2年生のときのディベートにおけるチーム活動を通じて、学生自身が自分たちの適性を理解することができるので、その適性理解のもとでチームを編成することが可能になるということであった。

プロジェクトの開始当初は、大学や教員組織のサポート体制は特になかったが、学内での企

画コンテストで選出され、学校側から活動資金を得ることができたそうである。

プロジェクトの進行の途中で、チーム間で仕事の負担の格差などが生じ、プロジェクトがうまく進まない、議論がまとまらないという事態が生じた。そこで学生たちは、組織の編成を変えることで、問題を解決した。この点は、社会人基礎力育成グランプリでも高く評価されていた。

浮田先生の指導のスタンスは、学生と友達のような関係にならないように学生と一定の距離を置き、教員として、そしてアドバイザーとしての立場で、学生を指導することに心がけておられた。このことで、指示系統が維持され、指示やアドバイスが的確に通じ、学生が効果的に動くことにつながるとのことであった。確立された指示系統のもとで、学生から報告、連絡、相談がなされるが、その際に学生はそれらの事項に関して、何を考えているのかを伝えることを求められていた。この繰り返しによって、学生が単に浮田先生の指示に従うのではなく、自分たちで考え、自分たちの意見をプロジェクトに反映するという積極的な関わりが引き出されているようである。実際に、今回のプロジェクトの後半の段階では、浮田先生のアドバイスとは逆の意見、方針が学生から提示され、最終的にはその学生のプランが実行されたということであった。

PBL を行う際には、報告や連絡などを行う際のルール（指示をした場合には、それに関する報告を行うなど）を決められており、学生はそのルールに沿って行動していた。学外の方々との接触も積極的に進めているので、ビジネスマナーに関する教育は徹底されていた。これらのことにより、不必要な問題が生じないような仕組みが作られていた。

## 考 察

インタビューから、社会人基礎力の育成方法

と課題について、以下の示唆を得ることができた。

### 社会人基礎力の育成方法

学生の社会人基礎力は、次のような点に留意して育成プログラムを策定することで効果的に育成できると思われた。

まず1つ目は、ある程度長期的な期間でプログラムを策定することである。浮田先生は、おおよそ1年半の期間を設定し、学生の指導をされていた。学生は、社会人と違って、チームの目標を達成するための様々な知識やスキルを獲得していないため、それらを活用して、組織的に活動することが難しい。そのため、基礎から応用へとレベルを変えながらプロジェクト実行のための知識やスキルを獲得させる必要がある。これは一朝一夕にできるものではないので、一つ一つ確実に時間をかけて身に付けさせる必要がある。そのために、長期的なプログラムの策定が重要であると思われる。発表を行った3年生は、2年生の後期から3年生が取り組んでいたプロジェクトのサポートやチーム単位でディベートを行うことで、受賞プロジェクトのための基礎的な能力を養っていたと思われる。

2つ目は、多様な分野と関わりを持たせることである。浮田先生は、適宜、学部のカリキュラムを構成する科目（ホスピタリティマネジメント論など）や外部支援者（企業の社員）による講義や評価をプログラムと関連付けて指導を進められていた。このことにより、学生がより広い、あるいは専門的な視点から、自分たちの活動を把握し、適切な判断や行動選択を行うことが可能になっていたと考えられる。

3つ目は、PDCA サイクルをプログラムに組み込むことである。計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）からなるサイクルを繰り返すことによって、品質向上や業務改善を進めるこのマネジメントサイクルは、今や企業場面に止まらず、教育や政策実施など様々な場面で活用されている。このサイクルを繰り返



すことによって、活動を効果的に進め、成果を収めることにつなげることができる。浮田先生は、PDCA サイクルを組み込んだ授業計画を策定し、かつ各回で課題や目的を明確に設定することによって、プロジェクトをより現実的で、有効なものにすることが可能になり、すばらしい成果をあげられていた。

#### 社会人基礎力の育成にあたっての課題

インタビューを通じて、社会人基礎力を育成するうえでの課題として、(a) 教員の社会人基礎力育成スキルの向上、および (b) 組織の支援体制が浮かびあがった。

まず、教員の社会人基礎力育成スキルの向上に関して、浮田先生は上記の社会人基礎力の育成方法に加えて、プロジェクトを進めるにあたって学生が順守するルールを明確にする、チームごとに専門性を高めるなど社会人基礎力スキルの育成を効果的に行うスキルやノウハウを持っていらっしやう。さらに学生の活動を適切に管理する一方で、学生の自律性を尊重して活動を進めさせるという大変難しい指導を実践されていた。浮田先生は、企業の第一線の現場で働かれ、また管理者の経験があり、活動の管理と学生の自律性を両立させるスキルを持っていらっしやうと考えられる。そのため、学生が無用なトラブルを起こすことはなく、しかも自分で考え、自分たちの意見を積極的に主張し、行動することが実現できていた。しかし、そのような経験を持たない教員にとっては、PBLを進めることは様々な困難や問題が生じると考えられる。教員の社会人基礎力育成スキルを向上させるためには、PBL など社会人基礎力育成の事例から成功要因を学ぶことが重要であると思われる。今後、その成功要因に関するさらなる研究を行う必要があるだろう。また、複数の教員で協力して知恵を出しながら行う、容易なものから難しいものへと難易度のレベルを少しずつ高めたプロジェクトを行うなどを試みることも必要かもしれない。

次の組織の支援体制に関して、PBL の実行にあたっては、学校組織からの支援が欠かせないと考えられる。その支援としては、資金や職務上の配慮などが考えられる。

資金については、消耗品費、交通費、外部講師への謝金などが考えられる。プロジェクトの規模が大きくなるほど、この金額は高くなる。今回インタビューしたプロジェクトでは、学内のコンテストで選ばれることで、資金を得ることができたとのことであった。このような資金援助は、PBL などを通じた社会人基礎力の育成のために不可欠である。

職務上の配慮というのは、仕事の負担の軽減である。浮田先生が指導された社会人基礎力育成グランプリ大賞受賞のプログラムは、1年半の期間をかけて実行されたことを述べたが、この1年半は、2年生の後期、3年生の前期、後期である。ただし、インタビューから、授業以外の時間や夏休みや冬休みなどの休暇期間も活動が継続され、それを指導され、多大な時間と労力を費やされていることが分かった。PBLを行うことで、そのような多大な時間と労力を費やさなければならないならば、それを行うことに二の足を踏む教員も多い。教員の仕事は、授業の実施、研究の遂行、学内委員活動、事務作業などが含まれるが、これらの負担を軽減するようなサポート体制を学校組織側が構築することも必要であろう。

#### 引用文献

- Carnevale, A.P., Gainer, L.J., & Meltzer, A.S. (1990). *Workplace basics: The essential skills employers want*. Jossey-Bass.
- Guideline (2010). 教育改革ing (社会人基礎力). 河合塾全国進学情報センター, 4月5月号, 34-40.
- Mehrens, W. (1989). Michigan Employability Skills Employer Survey. Technical report. East Lansing, MI: Michigan State University.
- NAS. (1984). High schools and the changing

- workplace. The employers'view (NTIS1 Report PB84-240191). Washington, DC : National Academy Press.
- New York State Education Department. (1990). Basic and expanded basic skills. Scales for validation study. Albany, NY : Author..
- O'Neil, H.F., Allred, K.G., & Baker, E.L. (1997). Review of Theoretical Frameworks for Workforce Competencies. In H.F. O'Neil (Ed.), *Workforce Competencies and Assessment*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates. 3-25.
- Smith, E., & Comyn, P. (2003). The development of employability skills in novice workers through employment. In J.Gibb (Ed.), *Generic skills in vocational education and training : Research readings*. National Centre for Vocational Education Research, Pp. 95-108.
- 浮田英彦 (2012). 学生参加型実践能力開発に関する研究<sup>(4)</sup>社会人基礎力における課題解決型学習 (PBL : Project-Based Learning) とキャリア形成における一考察 福岡女学院大学紀要, 22, 49-67.
- U.S. Department of Labor (1991). What work requires of Schools A SCANS report for America 2000. Washington, DC; The secretary's commission on achieving necessary skill (SCANS), U.S. Department of Labor.
- Van Schoor, W.A. (2000). What they don't teach you at university : Skills, values, and attitudes for the South African workplace. South African Journal of Education, 20, 41-46.