

社会人基礎力の育成に関する提言書

～変革の時代に求められる若年人材の育成～

令和5年3月

愛媛経済同友会 ひとづくり委員会

■はじめに

愛媛経済同友会ひとづくり委員会は、令和元年度から令和4年度までの4年間、企業における経営戦略の重要な柱である「ひとづくり」という視点から、女性活躍推進や男女共同参画、採用・人事・研修等における社会人基礎力の教育などについて、調査研究を進めてきました。

これは、平成28年の愛媛経済同友会創立50周年時に策定した「10年ビジョン」で提唱した「愛媛プライド～愛媛の豊かな未来へ挑戦～」に必要な三要素「人が生きる」「人が育つ」「人がつながる」の中の「人が育つ」ためのアクションプランの流れを意識したものです。

委員会活動を軌道に乗せようとした2年目である令和2年度からは、新型コロナウイルスの感染拡大のため残念ながら十分な調査研究を行うことができませんでしたが、委員の皆様のご知恵と工夫で、可能な範囲で、各種アンケート調査の実施や講演会・勉強会の開催に取り組んできました。

ここに、この4年間の委員会活動を報告するとともに、愛媛県をはじめ関係機関・団体等に対する提言を取りまとめました。

人口減少社会において、地域の活力維持と企業の持続可能な成長のためには、若年者の積極的な雇用や定着、仕事と子育て・介護との両立支援、女性活躍、賃金や雇用環境の改善等による変革と成長が喫緊の課題となっています。

こうした中、企業経営の中核となる「ひとづくり」は今後ますます重要な取組みになってくるものと考えられ、今回の活動報告や提言が「アフター・コロナ」を見据えた本県経済の活性化や生活・文化の向上のために少しでも寄与できれば幸いに存じます。

令和5年3月

愛媛経済同友会 ひとづくり委員会委員長 門田 洋子

I 若者の就職について

人は仕事を通して自己実現を図り、成長し、社会に貢献し豊かな実りある人生にしたいと誰もが願っています。しかし、いざ就職となるとどんな企業を選べばいいのか分からない。目指す企業が見つかってなかなか採用されない。その理由も分からない。運よく入社しても、うまくやっていけない。どう対処すればいいのか分からない。コミュニケーションが取れない。ストレスをため込んでしまう。問題を起こす。ついには会社に行かなくなるなど。入社3年以内の離職率は3割以上です。どうしてこんなことになるのでしょうか。どうしてこんなに仕事に対する悩みを抱え込んでる若者が多くなったのでしょうか。

企業が採用に当たって若者を評価するのは

- 基礎学力（読む、書く、計算、基本的 IT スキル）
- 専門知識（仕事に必要な知識、資格など）
- 人間性（思いやり、倫理観、公共心、規律性など）

学力が高い学生が有能な社会人になる可能性は高いかもしれないが、決して比例するわけではない。

専門的な知識や資格があればあったほうがいけれど後からでも身に付けることができる。人間性の部分には採用にかかわる部分が多く含まれている。しかし、いい仕事ができるかどうかを人間性で測ることはなかなか難しい。

職場で求められる能力といえば

- 人との関係を作る能力（協調性、働きかけ力など）
- 問題に取り組む力（実行力、創造力、チャレンジ力など）
- 自分をコントロールする力（責任感、積極性、柔軟性）

これらの能力については具体的な定義や育成のための方法なども明確にされず、半ば「常識」のレベルとされ、自らの努力、また自然に身につくものと考えられていたのである。

経済産業省が「社会人基礎力」はどんな職種についても必要だと思われる社会人としての必要な能力だと提唱している。その能力は三つに分類されています。

- アクション（前に踏み出す力）
- シンキング（考え抜く力）
- チームワーク（チームで働く力）

「社会人基礎力」は心構えや考え方を盛り込みながら仕事をするにあたっての能力を明確化しています。この「社会人基礎力」を若者、学校、企業が連携して取り入れることで、「若者が社会に出るまでに身に付ける能力」と「職場などで求められる能力」が十分にマッチしていない。「若者がスムーズに職場に定着できない」「職場になじめない」など様々な問題解決につながり、若者が生き生きと働く「鍵」になるのではないだろうかと思われる。

II 社会人基礎力とは

1 前に踏み出す力（アクション）

一歩踏み出し失敗しても粘り強く取り組む力です。

実社会の仕事においては、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、他社と協力しながら、粘り強く、あきらめないで取り組むことが求められる。

2 考え抜く力（シンキング）

疑問を持ち考え抜く力です。

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。

3 チームで働く力（チームワーク）

職場では、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作り出すためには、多様な人との協力が求められる。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、目標に向けともに協力することが必要である。

これら三つの能力には、それぞれ12の構成能力要素がある。

1 前に踏み出す力

- **主体性**（物事に進んで取りくむ力）
 - ・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！
- **働きかけ力**（他人に働きかけ巻き込む力）
 - ・やろうじゃないかと呼びかけ目的に向かって周囲の人を動かす。
- **実行力**（目的を設定し確実に行動する力）
 - ・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。

2 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）
 - ・目標に向かって、自ら「ここに問題があり解決が必要だ」と提案できる。
- **計画力**（課題の解決に向けたプロセスを明らかにする力）
 - ・解決に向けた複数のプロセスを明確にし、最善のものは何か検討し、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）
 - ・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。

3 チームで働く力

- **発信力**（自分の意見を分かりやすく伝える力）
 - ・自分の意見を分かりやすく整理したうえで、相手に理解してもらえるよう的確に伝える。
- **傾聴力**（相手の意見を丁寧に聴く力）
 - ・相手が話しやすい環境を作り、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）
 - ・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）
 - ・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）
 - ・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）

- ・ストレスを感じるがあっても、成長の機会だと前向きに捉えて肩の力を抜いて対応する。

これらの能力要素は一つ一つが独立しているのではなく、補い合いながら複合して培われていくことで能力が強くなっていくのである。

Ⅲ 「社会人基礎力」により実現されるメリット

1 若者にとって

「社会人基礎力」を各成長段階で意識しながら身に付けることで自分の能力の特性や適性に気づき、自らの成長を実感することができる。そして自分の強みを相手が理解しやすい形でしっかりとアピールすることが可能となる。

2 企業にとって

「社会人基礎力」の活用により、各企業が求める人材像を社外及び社内の人たちに分かりやすい形で情報発信する事ができやすくなる。

また、採用から入社後の人材育成を密接につなげることで人材育成能力を向上させていくことが可能である。こうした長期的観点からの採用や人事育成を行うことにより、個人と組織がともに成長する「win-win」の関係を作れるような組織が生まれ、そこにまた優秀な人材が集まってくるという好循環が生まれていくことが期待される。

3 教育関係・学校にとって

小中高校の各段階においても職業について考えたり調べたりまた将来なりたい職業について考えたりすることで働くことの意義を見出し、そのプロセスの中で「社会人基礎力」を含めた学びの機会を作ることができる。

大学や専門学校においては、「職場で求められる能力」と「社会人基礎力」とのつながりを持たせたカリキュラムを構築し、受講した学生たちは自らの特性や適性を知り企業選びや採用試験にも自分の確固たる意志をもって積極的に取り組むことができるようになる。

「社会人基礎力」を継続的に育成・評価していくためには各関係者が「社会人基礎力」を「共通言語」としてつながりを強化していくことが重要である。「学校段階」「就職・採用試験段階」「入社後の段階」といった個人が経験する成長のステージにおいて「社会人基礎力」の連携が充分に取れていることが望ましい。

Ⅳ 【提言】今後どのような取組みが求められるか。

1 若者に望まれる取組み

「社会人基礎力」を学び、自らの問題として捉え、その向上や自己評価に取り組む。「社会人基礎力」の枠組みに基づき、自分の能力や適性の強みや弱みを分析し、それを踏まえた能力向上と自分の強みのアピールを考えていくこと。また、「社会人基礎力」は、就職段階の一時点においてのみ重要なものではなく、人生の活動において、継続的に自己評価を行うことが大切である。

「社会人基礎力」の考え方を、学校選びや就職先などを選択する上での評価基準として活用することが期待される。

職場で求められる能力を身に付けていくためには「社会人基礎力」を学校で真剣

に学ぶことはもちろん、インターンシップなどの体験型プログラムにも積極的に参加し、実体験での失敗や気づきの中から、自己分析を行い成長していくことがのぞましい。

2 企業に望まれる取組み

「企業が求める人材像」について「社会人基礎力」と絡めながら 企業の経営方針・企業文化などを明確化し情報発信する事で、多様な人材の確保や採用のミスマッチの防止にもつながるものと考えられる。

「社会人基礎力」をベースに採用段階から人材育成まで一貫した方針に沿って取り組むことで社員一人一人の能力・適性に即した効果的な人材育成が可能となり企業への定着率を高めていくことができる。そのためには、企業と若者が採用段階において「社会人基礎力」をベースとしたコミュニケーションを十分に行うことが重要である。

インターンシップは参加する若者と受け入れ先の企業にとって「気づき」のよい機会であるが、現状では、実施すること自体が重視されその効果は十分に評価されていない。企業は「社会人基礎力」を活用して、どのような能力の「気づき」や「育成」につながるかを示し、インターン後どのような変化があったか情報を交換し、若者・大学と対話を行うことが望ましい。

そのためには、企業・若者・大学の関係者が共用可能な「フィードバックシート」を導入することも一案である。

3 教育機関に望まれる取組み

「社会人基礎力」は短時間で、簡単に答えが得られたり、身につくことではない。仕事をしていくうえでの心構えや考え方といったある程度長い時間をかけて理解しながら身に付けていくものである。

だから「社会人基礎力」は各教育機関の正課の授業として取り入れることが望ましい。授業の中で学生のグループワークを行うなどしながら、若者自身の気づきを大切に、また、その授業がどのような「社会人基礎力」につながるかを明確化して行くような授業が望ましい。

また、「社会人基礎力」の観点からインターンシップは有力なプログラムであるが、より効果的に利用するためには、インターンシップを通じた若者の成長について企業・若者・大学がよりコミュニケーションをとり対話することが必要である。

そのためには、これまで以上に細やかな産・学の連携を進めていくことが重要である。各大学が産・学連携の下、「社会人基礎力」を若者の「気づき」や「成長」につながるよう教育手法に取り組み、情報発信し相互に学び合えるネットワークを作っていくことが重要である。

4 家庭や地域社会に望まれる取組み

「社会人基礎力」の育成については家庭が果たす役割も大きい。子供にとって親は、一番身近な社会人であり、職場や地域社会で親が生き生きと活動する姿を子供に見せるとともに、それをきっかけにして親子の間で働くことや仕事について話し合うことが大切である。

「社会人基礎力」は職場や地域社会で求められる能力を示すものであるとともに、その土台は親子の間の対話や兄弟・近隣野人々とのふれあいなどを通じても育成されるものである。職場や地域社会が多様な人々によって構成されていることについて、子供の理解を促していくための環境づくりも大切である。学校や地域社会での

様々な活動に参加し、子供が多様な人たちと触れ合う機会を作っていくことが求められる。

5 地方自治体に望まれる取組み

若者が自らの能力を発揮し活躍できる地域社会形成に向けて、「社会人基礎力」の育成に関する明確なメッセージが出されることが大切である。

その際に地方自治体が担う役割は大きく、地域の教育界、産業界の関係者の連携の促進につとめ、「社会人基礎力」の育成やそれが反映される就職プロセスに向けて積極的な取り組みを進めていくことが期待される。

また、誰もが気軽に学べる「社会人基礎力」を盛り込んだ人材育成セミナーや研修講座の開催などを行うことで「社会人基礎力」を広く浸透させて、地域に根付く人材確保に取り組むことも可能となる。

■ひとづくり委員会の主な活動と成果

1 会員企業に対する社会人基礎力に関するアンケート調査

- ・調査期間：令和5年2月15日～3月6日
- ・調査対象：愛媛経済同友会会員企業 620事業所
- ・回答事業所数：46事業所（回収率8%）

(1) 社会人基礎力についての認知度について

- ◆会員企業における「社会人基礎力」の認知度は47.8%に止まっている。

(2) 企業が求める人物像の明確化について

- ◆63.0%の会員企業が独自で求める人材像を明確化している。

(3) 「社会人基礎力」の指標や概念の活用について

- ◆採用・選考過程や人材育成における「社会人基礎力」の指標・概念の活用は36.9%に止まっている。
 - ・この理由としては、各社が独自で人材要件の明確化や先行指標・概念の活用に取り組んでいる企業が多いものと考えられる。

(4) 「社会人基礎力」の今後の活用について

- ◆78.3%の企業が「社会人基礎力」の指標や概念を今後の採用等に活用したいと考えている。

(5) 「社会人基礎力」の教育について

- ◆教育現場での「社会人基礎力」の育成については、47.8%の企業が「中学校」から、28.3%の企業が「高校1～2年」から必要としており、約8割の企業が中学校から高校までの段階から「社会人基礎力」に関する教育を望んでいる。

(6) 「社会人基礎力」の育成に関する行政や教育機関への意見・要望について

- ◆「愛媛の抱える課題を解決するために何をすべきかを考え、行動に移す」という授業を中学・高校に取り入れ、そこに民間企業や行政の指導者を選出し指導方法を学んだうえで生徒たちに社会人基礎力や郷土愛を身に付けてもらう仕組みを創ってはどうか。
- ◆社会人基礎力を確実に広めるためには、学校での低年齢層から社会人基礎力が社会に出て必要であることを教育すべき。
- ◆企業、行政、教育機関が連携し、社会人基礎力の育成を行ってほしい。
- ◆教育機関では、地域の将来を担う「ひとづくり」にこれまで以上に手厚く取り組むとともに、行政、教育機関、企業の全体課題の共有と各自が行う取組なども開示・共有して、協力し合える仕組みづくりを構築していく必要がある。

2 講演会「社会人基礎力をベースとした採用と育成について」

- ・日時・場所 令和元年11月14日 伊予鉄会館
- ・講師：岡山理科大学 副学長 秦 敬治 氏

◆主な論点

- ・人生100年時代の社会人基礎力には、どのように学ぶか、どう活躍するかなどが抜けているが、むしろそのことを採用で見えていく必要がある。
- ・社会人基礎力は非常にレベルが高く、このレベルの人材は一部上場企業でも、キャリア官僚でも全部そろっている人はいない。ほとんどの企業や組織は満足した採用が行われていない。
- ・採用後は育成しなければ社会人基礎力は身につかないので、やはり採用して入ってきたときに大事である。

- ・徹底して選択をさせる選択理論は、採用にも育成にも役立つ。「感じる」「考える」「選択する」「行動する」「責任を負う」の5つのプロセスを自分でちゃんとできるか、一連のことを週刊でできるようにしないとイケない。
- ・経営者や管理職には、社会人基礎力の傾聴力、状況把握力、働きかけ力、柔軟性が必要であり、また、社会人基礎力にない研ぎ澄まされた感性もないと人は育たない。社員の一挙手一投足に感じるということが非常に大切である。

3 企業におけるひとづくり・大学生との意見交換会の開催

- ・日 時：令和3年12月6日（月）15：30～17：00 場所：伊予鉄会館
- ・講 師：愛媛県若年者就職支援センター長 大内 由美 氏
- ・参加者：愛媛大学リーダーズ・スクール受講生 6名
ひとづくり委員会委員 12名

◆主な論点

- ・これからの世代は、変化が激しい予測不可能な時代「VUCAの時代」において、自分の好きなことや興味のあること、強みを活かす仕事や機械と出会うことが大事。
- ・コロナ禍で啓発的な経験の機会が激減しているのかで、「私は私のままでよい」という自己肯定感や、「私はできる」という自己効力感を一緒に宝として育てていくような支援が必要。

ひとづくり委員会の活動状況（令和元年度～令和4年度）

■令和元年度

○令和元年7月22日（月）15：30～17：15

第1回委員会

- ・各委員自己紹介
- ・今年度の活動方針の確認、意見交換

○令和元年11月14日（水）16：00～17：30

講演：社会人基礎力をベースとした採用と育成について

講師：岡山理科大学副学長 秦 敬治 氏

■令和2年度

○令和2年7月8日（水）11：00～12：00

第1回正副委員長会

- ・女性活躍推進に関するアンケート調査について
- ・講演会の開催について

○令和2年8月31日（月）16：00～17：30

第1回委員会

- ・各委員自己紹介
- ・アンケート調査、講演会の開催について

○令和2年10月8日（木）15：30～17：00

第2回委員会

- ・アンケート調査の実施時期及び調査内容について
- ・講演会・勉強会の実施内容について

○令和2年10月26日（月）15：00～17：00

第2回正副委員長会

- ・アンケート調査の内容（一部修正）確認について
- ・講演会の実施方法及び日程等の協議

○令和2年11月11日～12月1日

- ・女性活躍推進に関するアンケート調査の実施

○令和3年1月22日（金）15：30～17：00

第3回正副委員長会

- ・アンケート結果の報告
- ・アンケート結果を踏まえた今後の取組みについて

○令和3年3月17日（水）15：30～17：00

女性活躍推進に関する勉強会（えひめ女性財団出前講座）

- ・講師：公益財団法人えひめ女性財団 副参事 門田欣也氏

■令和3年度

○令和3年8月25日（水）15：30～17：00

第1回委員会

- ・今年度の事業計画について
- ・勉強会の結果報告について
- ・意見交換

○令和3年10月13日（水）15：30～17：00

正・副委員長会

- ・企業におけるひとづくりの取組みについて
- ・今後の委員会活動について

○令和3年11月22日（月）13：00～15：30

「ひめボスグランプリ」及び基調講演への参加

- ・講師：(株)野村総研 上級コンサルタント 武田 佳奈 氏
- ・演題：「アフターコロナの女性活躍推進について」

○令和3年12月6日（月）15：30～17：00

企業におけるひとづくり・大学生との意見交換会の開催

- ・講演：愛媛県若年者就職支援センター長 大内 由美 氏
- ・意見交換会

愛媛大学リーダーズスクール受講生6名と委員との意見交換

【令和4年度】

○令和4年10月6日（水）15：30～17：00

第1回委員会

- ・これまでの活動状況
- ・今年度の事業計画について
- ・意見交換

○令和5年2月15日～3月6日

- ・社会人基礎力に関するアンケート調査の実施

○令和5年3月9日（木）15：30～17：00

女性活躍推進に関する勉強会

- ・講師：(株)エス・ピー・シー 常務取締役 横山ぬい氏
- ・演題：成長戦略としての女性活躍～誰もが働きやすい組織へ～