

すべての働く人に必要な 能力に関する考察

学校と企業とが共用する「基礎力」の提唱

辰巳 哲子 リクルートワークス研究所・主任研究員

本稿の目的は、どのような業種・職種であっても働く上で共通して必要となる能力について論ずることにある。これまでの間、学校と社会との間で「働く上で必要となる能力」に関する共通言語は存在しておらず、学校で学んだことや身につけた力が社会でどのように活用できるかわかりにくい状態が続いている。一方、働く上で必要となる能力には、子どもの頃から少しずつ開発すべき能力も多く含まれている。

本稿では業種や職種を超えて、すべての職場で必要とされる力 (= 基礎力) を提唱する。

キーワード： 基礎力、選考基準、発達段階、キャリア教育、SCANS

目次

- . はじめに
- . 問題意識
 - 1. 国内における企業と学校の問題
 - 2. 米国政府の取り組み
- . 基礎力の研究プロセス
 - 1. 先行研究
 - 2. 5つの基礎力
- . 5つの基礎力を構成する要素の分析
 - 1. 5つの概念に含まれる要素の抽出と分析
 - (1) 対人基礎力
 - (2) 対自己基礎力
 - (3) 対課題基礎力
 - 2. 個別企業の選考基準と要素の関係
- . おわりに

. はじめに

本稿の目的は、どのような業種・職種であっても働く上で必要となる能力(以下基礎力)を定義・言語化することである。

そのためにまず、基礎力が必要であると考え

に至った問題意識を学校側の視点、企業側の視点からまとめ、米国の事例を用いながら学校から社会へのスムーズな移行をはかるための共通言語として基礎力を定義することの重要性を述べる(章)。次に、これまでの国内における求める能力に関する議論を簡単にまとめるとともに、先行研究から導きだされた5つの基礎力について述べる(章)。次に、基礎力に類似する概念を用いて行われた調査の分析を行い、5つの基礎力を構成する要素の分析結果を明らかにする(章)。最後に、学校と企業とが基礎力を共用するための学校における基礎力概念の活用方法を提案し、今後の課題をまとめる(章)。

. 問題意識

学校から社会へ移行するときの問題のひとつは、社会で求められる能力が明らかにされていないことである。「企業が最も求めているのは基礎能力」(経済産業省 2004)¹とあるが、基礎能力とは何か、入社前にどのような力を身につけることを企業が求めているのかといったことは、これまで定

義・言語化されてこなかった。

-1. 国内における企業と学校の問題

フリーターやニートの増加が問題視されるようになり、学校現場では、社会で必要となる力を学生時代にどのように身につけるかという議論がスタートしている²が、教育現場だけでは、どのような力が「社会で必要とされている力」なのかを定義することは難しい。これまでの間、個人は学校で学んだことや身につけた力が社会でどのように活用できるのか、わかりにくい状態が継続していた。IT化・合理化が進む中で、働く個人の仕事は複雑化し、仕事で求められる能力は高度化し、学生が理解できる域を超えたものになっている。

若者にとって、将来の生活や社会人・職業人としての生き方を描くことが、かつてなく難しくなっていると考えられる(文部科学省 2004)。学校教育の中では、社会に出た時に必要となる力と考えられている、コミュニケーション力や課題解決力を身につけさせるための授業案を作成している教員はいるものの、それが職場のどのような場面で必要とされているのか、他に必要な力にはどのようなものがあるのかを児童や生徒に伝えることのできる教員は少ない。

一方、企業においても個人と企業との関係は年々変化してきている。個人は、自分のやりがい、金銭報酬以外の働く目的を考えるようになり、企業は個人が自分のキャリアを自律的に考えることを推進するようになった。個人の就業観は変化し、企業内でのキャリアも多様化³してきている。このような中で企業の採用現場や新卒者の育成場面においても基礎力に関わる問題が散見されている。「同期入社者以外との会話ができない(印刷)」「机の上で考えるばかりで行動に移すことができない(広告)」「職場で感情的になり泣いてしまう(食品メーカー)」「中学段階までの四則演算ができない(電器メーカー)」⁴といった問題である。

これらは学校だけの問題ではなく、企業・社会の問題でもある。「若者たちに学習の目標を提供し、

また多様な成功モデルを提供するという観点から、企業は求める人材の能力を明確にし、これを学校や社会に向けて発信していかなければならない」(経済同友会 2003)とあるように、企業、社会、学校が協力して若者を育てていく必要がある。組織風土の異なる企業や学校が協力するためには、共通言語が必要である。

同じ課題を抱えた米国においては、前ブッシュ大統領の時代、労働庁長官のもとに産業界・教育界の代表が集まり、報告書『職場は学校に何を求めているか』(What Work Requires Of Schools)が提出された。

-2. 米国政府の取り組み

米国における労働生産性の伸び率は1973年を境に一気に鈍化した。1990年の分析によると、世帯主が34歳以下の家庭の実質所得は、1979年以降は減少傾向にある⁵。従来型の職場では規模の経済によって利益を確保できるよう、業務が標準化されていた。従業員に創造力は求められず、指示を理解するに足る読み書きができることが求められていた。しかし、産業構造は変化し高業績の職場では、全員が意思決定者となり、問題を解決することを求められるようになった。このような労働環境の変化に伴い、教育改革の必要性が問われた。しかし、「学校運営者は、教育の内容と仕事に求められるスキルを明確に関連づけることができない」(SCANS2000 1992)ため、企業と学校間の意思疎通を容易にする共通言語を作ることが課題として挙げられた。

このような状況を受け、1992年に産業界・教育界の代表が集まり、『職場は学校に何を求めているか 2000年 アメリカのための SCANS 報告書』を発表した。この報告書は社会で働く人たちがすべてに必要とされる力を明確化したものである。報告書作成には必要なスキルを明らかにするための委員会(The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills)(以下 SCANS)があった。

SCANS はまず 50 の仕事を選択した。これらの仕事は以下のような性質を持っている。

- (1) アメリカ経済の多様性を象徴する仕事であること
- (2) 大卒者，大学に行くことを志願しなかったものの両方が就いている仕事であること
- (3) キャリアの成長ポテンシャルを保有すること
- (4) 予測できる範囲で時代遅れにならない仕事であること，仕事のいくつかは起業段階の初期であること

次に各職種における専門家に取材をした。どのような仕事をしているのか，その仕事の初歩的な段階に必要なスキルは何か，仕事の成果を出すにあたりそのスキルはどの程度重要なのかといったことである。

SCANS では 3 つの基礎スキル(Foundation Skills)と 5 つの能力(Competencies)を定義した。ここで定義された 3 つの基礎スキルは，読む・書く・聴く・話す力(Basic Skills)，考える力(Thinking Skill)，責任感や社会性に関する力(Personality Skill)である。5 つの能力としては，資源管理(Resources)，人間関係(Interspersonal)，情報(Information)，システム(Systems)，テクノロジー(Technology)が挙げられた。

SCANS による定義は，この後スクールカウンセラー協会によって作成された学校におけるキャリア発達の国家基準の中に反映されている⁶。

この国家基準の特徴は，スキルを獲得しえた状態が明確に記されていることである。個人がスキルを獲得しているのか否かを判断しうる基準となっている。

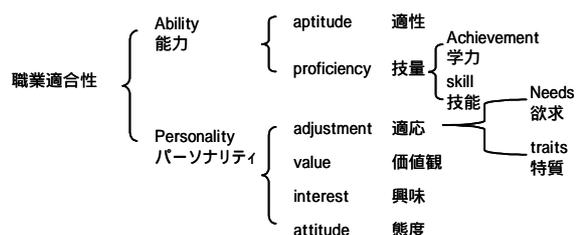
・基礎力の研究プロセス

-1. 先行研究

本研究では，日本版 SCANS の作成を目的としている。研究にあたっては，スーパーとボーンの職業適合性モデル (Bohn 1970) に基づいた能力体系の考え方をベースとした。職業適合性は大きく「能力 (ability)」と「パーソナリティ

(personality)」からなり，能力には適性と技量が含まれている。知能は適性の一部であり，技量の中には学力(achievement)と技能(skill)が含まれ，ともに能力の一要素と位置づけられている。また，パーソナリティには，適応 (adjustment)，価値観 (value)，興味 (interest)，態度 (attitude) を含んでいる。

図表1 スーパーの職業適合性モデル



出典：大沢ほか (2000)

スーパーは「適性は能力であり，潜在的可能性であり，人の学習を可能にするものである (Bohn 1970) としている。これに対して，技量とは，「スキルを達成したこと」(柳井 2006)，「現在到達している状態を現しており『現在何ができるか』を示す概念である」(渡辺 2003) とある。

また，「企業人の能力というとき，古くはスキルや技能といった技能的能力にもっぱら関心が集まっていたが，(中略)人間的側面が生産性と関連が深いことが立証され，その後技能的能力に加えて，社会人間的能力にも注目するようになった。」(大久保 2000) とあるように，能力は態度・興味・価値観に影響を受けている。

しかしながら，これまでの調査物において用いられてきた枠組みにも見られるように (図表 4)，<すでに獲得している>能力と<潜在的可能性>であるパーソナリティの領域とを混在させることは，個人がスキルを獲得しえた状態か否かを判断することを困難にさせている。

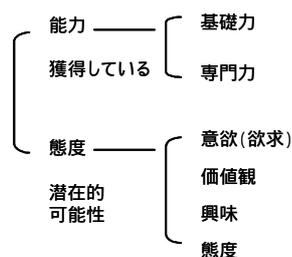
これらの調査物に見られる，精神力・融通性・規範意識といった，パーソナリティ領域に属するものは潜在的可能性であり，すでに獲得しているかどうかという点において，直接測ることはでき

ない。一方で、人間関係を築く力に代表されるように子どもの頃から少しずつその基礎が開発されることが確認されている能力が存在している。

本研究においては、前述した SCANS にも見られるように、個人がすでに獲得しているか否かを判断しうる基準となるよう、<すでに獲得している>能力の領域と、<潜在的可能性>である、パーソナリティに該当する態度の領域とを分け、分析を行った。

能力は、どのような業種・職種であっても必要となる力 (= 基礎力) と特定の職務において必要とされる専門力とに分けた。また、意欲・価値観・興味・態度を包括する概念として広義の「態度」とした。

図表 2 職務遂行に必要な能力と態度



このうち、基礎力の内容については、ガードナーの多重知能、サロベイ・メイヤーの感情的知能、人事測定研究所(現リクルートマネジメントソリューションズ)の NMAT の分類、および GAT に含まれる「言語的理解力」「論理的思考力」「数量的処理力」の 3 因子についての検討を行い、以下の 5 つの基礎力を抽出した。

-2.5 つの基礎力

抽出された 5 つの基礎力とは、対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力、処理力、思考力である。

多重知能の理論(Grdner 1999)によると人間の知能は以下の 7 つに分類できる⁷⁾。言語的知能、論理数学的知能、音楽的知能、身体運動的知能、空間的知能、対人的知能、内省的知能である。最

後の 2 つの知能は、「個人的知能」とされている。

対人的知能が指しているのは、「他人の意図や動機、欲求を理解して、その結果、他人とうまくやっていく能力」である。内省的知能は、「自分自身を理解する能力に関係する。そして自分自身の欲望や恐怖、能力も含めて、自己の効果的な作業モデルを持ち、そのような情報を自分の生活を統制するために効果的に用いる能力に関係する」とある。

また、サロベイとメイヤーは、ガードナーが提唱した 2 つの知能を包括した概念として、感情的知能 (Emotional Intelligence) を 4 つの能力領域に分類している。「他者の感情を認識する (perceive emotion)」「思考を容易にする (use emotion to facilitate thought)」「感情を理解する (understand emotions)」「感情を制御する (manage emotion)」⁸⁾である (Salovey and Mayer 2004)。

人事測定研究所によって開発されたテスト NMAT⁹⁾は、性格特徴と基礎能力、志向の 3 つの尺度によって構成されている。性格特徴として、対人関係面と課題解決面を挙げ、基礎能力としては、概念理解と論理的思考を挙げている。このうち、対人関係面における性格特徴としては「対人面の姿勢」「集団との関わり方」「判断のよりどころ」「状況のとらえ方」が用いられている。

以上を参考とし、ガードナーの対人的知能、サロベイらの他者の感情を認識する能力、NMAT で挙げられた対人面の姿勢や集団との関わり方といった対人面で必要となる能力を「対人基礎力」とした。また、ガードナーの「内省的知能」、サロベイらの「感情を理解する」「感情を制御する」「思考を容易にする」能力を「対自己基礎力」とした。

この他の力として表出した、課題への取り組み方、意思決定の仕方、目標設定の仕方については、NMAT では課題解決面における性格特徴として分類されている。対自己基礎力や対人基礎力とは独立した基礎力として、「対課題基礎力」とした。

これら 3 つの基礎力は、人材ニーズ調査(経済産業省 1999)におけるスキル調査の枠組みとしても使用されている(「対人スキル」「対自己スキル」

「対課題スキル」)。

これらに加え、スーパーの職業適合性モデルにおいて、能力の一要素と位置づけられている「適性 (aptitude)」の検討を行った。適性には知能が含まれている。知能は、収束的知能 (言語的, 数的, 抽象的, 論理的思考能力) と拡散的知能 (創造的思考能力) に分かれる (Bohn 1970)。収束的知能にある, 言語的, 数的能力についての検討を行った。言語的能力について, NMAT における概念的理解の内容は「文の要素である語の意味を正しく把握し, 文章の構成や論旨を的確に理解する力」とある。これにガードナーが示した, 「話し言葉と書き言葉への感受性, 言語を学ぶ能力, およびある目標を成就するために言語を用いる能力」を加えたものを, 「言語処理力」とした。

また, ガードナーの論理的数学知能の「数学的な操作の実行」, GAT の「数量的処理力」を言語処理力と対になる「数量処理力」として加え, 両者を「処理力」とした。

思考力は, 論理的思考能力と創造的思考能力の分野に分けた。

NMAT の論理的思考に含まれる, 「既知の情報をもとに論理的に推理・判断し, 正しい因果関係や事実関係を導いていく力」および, ガードナーの論理的数学知能に含まれる「問題を論理的に分析する」要素は, 収束的知能の一部である論理的思考力とした。論理的思考力と対になる拡散的知能 (創造的思考能力) (Bohn, U.J., 1970) を創造的思考力とし, 論理的思考力, 創造的思考力の 2 つを基礎力の 1 部である「思考力」とした。

図表 3 能力と態度の構造

能力	基礎力	対人基礎力	
		対自己基礎力	
		対課題基礎力	
		処理力	言語処理力
		思考力	数量処理力 論理的思考力 創造的思考力
	専門力		
態度	態度	意欲 (欲求)	
		価値観	
		興味	
		態度	

以上の 5 つの基礎力 (対人基礎力, 対自己基礎

力, 対課題基礎力, 処理力, 思考力) を前提とし, 以下の分析を行った。

・ 5 つの基礎力を構成する要素の分析

-1. 5 つの概念に含まれる要素の抽出と分析

日経連は著書『能力主義管理その理論と実践』の中で, 能力について, 3 つの特徴を挙げている。「能力というものの自体が本来概念的な存在であって, 厳密な客観化にたえないものであること 企業における能力は流動性をもっており固定していないということ 人間の意欲に基づいて発現されるものであること」(日経連能力主義管理研究会 1969)。に見られるように, 求められる能力というのは, 産業構造の変化に伴い変化する。このように現時点における企業の「求める能力」は今後も時代の変化にあわせて変わっていくことが予想される。しかしながら, 基礎力の構成要素を定義しておけば, 同じ手法を用いることによって時代の変化にあわせた基礎力を再定義することも可能になる。

ここ数年の間に, 企業を対象とした「求める人材像」「若者に求める能力」に関する調査は, 業界団体や各県の労働局¹⁰など, 数多く進められている。

本研究においては, 2000 年以降に実施された, 企業を対象とした求める能力に関する調査の枠組みを基礎力に類似する概念として用い, これらの調査に見られる能力領域の共通項を分析することにより, 対人基礎力, 対自己基礎力, 対課題基礎力の 3 つの基礎力について, その構成要素を明らかにした。

企業が重視する項目としては, 以下の調査項目および取材データを使用した¹¹。

- ・ 『企業が求める人材の能力などに関する調査』厚生労働省 2005 < 30 項目 >¹²
- ・ 「企業が新卒学生に求める人材像」日本経団連 2004 < 17 項目 >¹³
- ・ 「若手社員の仕事に必要な能力」大阪商工会議所 2004 < 49 項目 >¹⁴

- ・ 「若者が自立できる日本へ～」経済同友会 2003 < 5 項目 > ¹⁵
- ・ 『人間力戦略研究会報告書』2003 < 12 項目 > ¹⁶
- ・ 企業人事部への取材(首都圏に本社を置く中堅, 大手企業 12 社) ¹⁷ < 128 項目 >
- ・ 経営者が語る求める力の取材記事 ¹⁸ (北城格太郎社団法人経済同友会 代表幹事) < 10 項目 >
- ・ 職業適性をはかるアセスメントテスト R-CAP の調査項目 ¹⁹ < 98 項目 >
- ・ 経済産業省 『人材ニーズ調査』の能力・スキル調査の枠組み < 26 項目 >

図表 4 先行調査に見られる基礎力の類似概念 (抜粋)

人間力戦略研究会 (内閣府)	大阪におけるキャリア教育 (大阪商工会議所)	若者が自立できる日本へ (経済同友会)	企業が求める人材の能力などに関する調査(厚生労働省)	人材ニーズ調査 (経済産業省)
コミュニケーションスキル 他者を尊重し互いに高め合う力	摩擦や競争を避けず、自分の考え・意見を伝えている	協調性	・融通性・順応性 ・誠実さ ・話しことばによるコミュニケーション能力 ・自分とは異なる考えを理解し、受容する能力	・先入観を持たずに相手の話を受け止め、共感し、信頼構築に役立てることができる ・信頼をもとに幅広い人脈を築き、関係を継続させることができる
公共心・規範意識	人に関心があり、世代や価値観を超えてコミュニケーションしている	環境適応力	・チームの中で仕事を遂行する能力 ・交渉技術・折衝能力 ・自分の意見をはっきりと主張すること ・リーダーシップを発揮する力量 ・自分の責任で決定を下す能力	・自分の属する組織・チーム全体の業績や成長を認識して行動できる ・自分の属するグループのメンバーの状況を理解し、一人一人にあわせた適切な助言・指導ができる ・チーム・組織内の情報やノウハウを体系立てて整理し、有効活用できるような環境を提供することができる
公共心・規範意識 リーダーシップ	組織の一員としての役割を果たしている	市民としての自覚	・プレッシャーの下でも仕事ができる精神力	・立場や状況に応じて自分の感情をコントロールし、ストレスやプレッシャーに負けずに行動できる ・他人に依存することなく、環境変化に際しても自信を持って独自に行動することができる
忍耐力	積極的・継続的に学び、自分の市場価値を高めている	忍耐力	・独力で仕事ができる能力 ・自発性・学習能力 ・時間を管理できる能力・集中力 ・ものごとに没頭できる能力・資質	・高い目標を設定し、現状に満足せず、継続的に学習し、自らを高めていこうとすることができる
自分らしい生き方 成功追求	目標を叩く掲げ、誠実に努力して達成している	責任感	・情報やアイデアを収集し整理する能力 ・問題解決の能力 ・分析能力	・情報を整理し、事実に基づいて客観的に状況を把握することができる ・状況と問題を分析し、その本質を把握することができる ・業務の影響範囲や適性な資源配分などを考慮し、計画立案に活かすことができる
	本質を見極め、自ら課題を発見している	課題発見能力	・規則を現実の場面で柔軟に運用する能力 ・緊密性・細部に自配りする能力	・目標を達成するための戦略・施策を立案し、適切な手順や代替案を考えることができる
	変化にスピーディーに対応している	問題解決能力	・書きことばによるコミュニケーション能力 ・複雑な社会・組織・技術の体系を理解する能力 ・ものごとを批判的に吟味・検討する能力 ・創造性	
	困難にくじけず、最後までやり抜いている	チャレンジ精神		

上記それぞれにおいて、表出した項目を一文で表現したカードを作成した。図表 4 はカード項目の一例である。

このカード項目は 407 項目に達した。前述した能力構造に則り、まず、能力（基礎力と専門力）と態度（意欲・価値観・興味・狭義の態度）とに

分類を行った。基礎力の項目は 346 項目の存在を確認し、図表 5 のように分類された。

図表 5 5 つの基礎力への要素分類 (具体例)

基礎力 (項目数)	表現された項目
対人基礎力 (121 項目)	・人に興味を持つ(企業取材) ・人に仕事を任せられる(仕事の切り分け)(企業取材) ・他者を尊重し互いに高め合う力(人間力) ・チームとしての成果を意識して仕事をする(RCAP)
対自己基礎力 (78 項目)	・自分なりの考えを持って主体的に取り組む(企業取材) ・必要な学習行動を継続する(企業取材) ・プレッシャーの下でも仕事ができる精神力(厚労)
対課題基礎力 (115 項目)	・自分に与えられた課題に責任を持ち、確実にやり遂げることができる(人材ニーズ) ・目標達成に向けた実行性のある活動を選択する(企業取材) ・予算を組み、予測を立てて目標の実現に向けて修正する(企業取材) ・実効性のある企画を立案する力(企業取材) ・内外の様々な情報を収集する力(大商)
処理力 (11 項目)	メッセージが伝わる日本語が書ける(企業取材)
思考力 (21 項目)	・他分野の成功事例や経験を一般化して理解する(RCAP) ・論理的思考力(同友会)

このほか、専門力は「科学の基礎知識」や「簿記の知識」「語学力」など 10 項目見られ。態度は 51 項目見られた。意欲としては、「やる気」「学習意欲」「達成意欲」、狭義の態度として「素直さ」「誠実さ」「感性が豊かであること」などが含まれ、他には、個人の適性や興味の分野が挙げられた。「プロフェッショナルを目指したい人」(特定の)業界に興味がある人」などがこれにあたる。

前述した 5 つの基礎力のうち、処理力については、前述した、言語処理力・数量処理力を用い、思

考力は、論理的思考力・創造的思考力の各2つの構成要素を用いる。そのためここでは、対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力の3つについてKJ法を用い、要素の抽出を行った²⁰。

対人基礎力に含まれる要素

親しみ易さ、思いやり、役割認識、相互支援、メンバーの動機づけ、場の流れを理解する、多様性を受容するといった要素が表出した。これらの対人基礎力を 知覚する力=親和力(親しみ易さ、思いやり、傾聴、多様性の受容、交渉) 相互に期待する力=協働力(チームや部署への貢献、役割認識、相互支援) 要求する力=統率力(メンバーの動機づけ、他者の力を引き出す、場の流れを理解する)と分類した。

図表6 対人基礎力に含まれる要素(具体例)

親和力	親しみ易さ、思いやり、多様性の受容、傾聴、交渉
協働力	チームや部署への貢献、役割認識、相互支援
統率力	メンバーの動機づけ、他者の力を引き出す、場の流れを理解する

対自己基礎力に含まれる要素

ポジティブシンキング、セルフモチベート、感情制御、継続学習、持続力、主体性、挑戦する、自己信頼などの要素が表出した。＜感情制御力＞は「感情面や知的側面での成長を促すために、感情を調整する能力」(Grdner 1990)を指す。その他表出した語を分類すると、ポジティブな考え方や自身をモチベートする思考をマネジメントする力＜自信創出力＞自己の行動についてのマネジメント＜行動持続力＞に分類することができる。

図表7 対自己基礎力に含まれる要素(具体例)

感情制御力	切れない、ストレスのマネジメント
自信創出力	前向き、ポジティブシンキング、セルフモチベート、機会による自己変革、自己信頼
行動持続力	主体的行動、よい行動の習慣化、継続学習

対課題基礎力に含まれる要素

情報収集、分析、伝達、問題意識を持つ、課題を作り出す、プロジェクトの目標を設定する、目標実現に向けたプロセスを描く、全体最適の視点で捉える、実行する、振り返る、問題を解決する、完遂といった要素が表出した。課題解決までのプロセスを3段階に分け 課題発見力 計画立案力、実践力とした。

図表8 対課題基礎力に含まれる要素(具体例)

課題発見力	情報収集、本質理解、原因分析
計画立案力	目標設定、シナリオ構築、ビジョン策定、リスク検討
実践力	行動を起こす、自己行動の修正・調整、検証や改善

-2. 個別企業の選考基準と要素の関係

上記の分類について、各分類と企業の挙げる選考基準との関係を明らかにすることにより、分類の妥当性を検証した。選考基準には、リクナビ²¹に新卒採用の募集広告を掲載した1万社の中から32業種各30社²²を無作為抽出したものをを用いた。

図表9 32業種の内訳

業種	社数
水産・農林・鉱業	28
建設	30
食料品	30
紙・パルプ・繊維製品	30
化学	30
医療関連・医薬品・化粧品	30
材料系(石油・石炭・ゴム、ガラス等)	30
鉄鋼・非鉄金属・金属	30
機械	30
電気・電子関連	30
輸送用機器	30
精密機器	30
その他製造	30
商社	30
百貨店・スーパー・CVS	30
専門店・その他小売	30
銀行	30
その他金融	30
証券・先物取引	30
保険	28
情報(通信・マスコミ)	30
ソフトウェア・情報処理	30
不動産	30
運輸・倉庫	30
電気・ガス・エネルギー	30
コンサルタント・シンクタンク	30
設計・安全・メンテナンス	30
人材サービス・職業紹介	30
観光・アミューズメント・イベント系サービス	30
レストラン・フード	30
教育	30
公社・官庁	14

「選考基準」に掲載された言葉を文節に区切った上で、図表3で分類した基礎力に分類することによって行った²³。結果、今回の分析では、基礎力によって求められる程度<=記述の頻度>には差は見られたものの、2817件において13の構成要素すべてが確認された。また、態度については1343件が確認されている。

図表10 企業の選考基準別基礎力度数表

基礎力		件数
対人基礎力	親和力	555
	協働力	124
	統率力	141
対自己基礎力	感情抑制力	65
	自信創出力	206
	行動持続力	469
対課題基礎力	課題発見力	131
	計画立案力	88
	実践力	635
処理力	言語処理力	39
	数量処理力	11
思考力	論理的思考力	74
	創造的思考力	314
合計		2817

一例を挙げると、親和力では、「人と関わることが好きで相手の求めるものを知ろうとする」「お客様と信頼関係を築くことができる」「思いやりの心を大事にする」「元気で明るい対応ができる」といった言葉が確認された。自信創出力では、「プラス思考」「前向き」「ポジティブ思考」、行動持続力では、「すぐに投げ出さない」「目標達成のための努力を継続できる」「結果に責任を持ち、粘り強く取り組む」といった言葉が確認されている。また、処理力については、「別途テストを実施」とする企業も多く、このようなケースについては上記件数には加えていない。

また、企業の求める専門力と態度については以下の通りである。

図表11 企業の選考基準別専門力、態度の度数表

項目	件数	シェア	合計
態度	意欲	614	46%
	価値観	231	17%
	興味	331	25%
	態度	167	12%
専門力			52

新卒者を対象とした選考基準においては、<潜在的可能性>である態度の項目が1343項目あり、基礎力を含んだ項目全数の32%にも上っていることがわかる。これら、態度に含まれるのは、意欲(学習意欲・熱意・バイタリティ)、価値観(人の喜ぶ顔を大切にする)、興味(海外で働きたい、ものづくりに興味がある)、態度(まじめ、誠実、嘘をつかない)であることがわかった。意欲については、態度全数の46%を占めている。

・終わりに

本稿では、どのような業種・職種であっても働く上で共通して必要となる能力について、類似した先行調査の概念を用いながら、5つの基礎力と13の構成要素の特定を行った。経済産業省も2006年に社会人基礎力の定義を行った²⁴。本文中で挙げたように求める能力を企業調査から明らかにする取り組みは年々増加している。

しかし、これらはすべて社会で求められる能力からの視点である。本稿でも取り上げた米国のケースにおいては、SCANSレポートの発表後に各州の教育庁において、個人の発達段階の視点で作成されたキャリア開発のガイドラインと企業の視点で作成されたSCANSとの接続が開始された。

小学校・中学校・高等学校・成人の発達段階ごとの指標にSCANSで示された能力の視点を加え、学校での各教科において、発達段階を重視した、社会で必要とされる能力を開発するためのプログラムの作成を行ったのである。プログラムでは、学年があがるごとに少しずつ難易度を増していく設計となっているため、子どもたちは発達段階に応じて少しずつ力を身につけていくことができる。授業プログラムでは、各教科と上記の目標との接続がなされており、SCANSで示された能力を国語や算数、理科、社会などの教科の中で身につけることができる²⁵。

このような段階を経て、学校は社会で活用できる能力を開発する機会を子どもたちの発達段階に応じて提供し、開発された能力はそのまま職務で

いかなることができるといふ学校から社会への能力の移行をはかることができる仕組みができた。

さらには、企業が求人を出す際には、その職務において特に重視される基礎スキルを求人条件と共に提示する仕組みもつくられている^{2,6}。このように学校と社会とで「共用」するためには、個人のキャリア発達の視点を忘れてはならない。

日本では、個人のキャリア発達の視点を「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み」(国立教育政策研究所 2003)によって示している。社会の要請である基礎力が明らかになった次の段階では、13の構成要素と個人のキャリア発達の視点とを統合する、第3の枠組みの作成が求められる。個人のキャリア開発の視点から作成された、職業観・勤労観を育む枠組みはすでに学校教育の中で用いられ始めている。これに基礎力の13の構成要素を加え統合された枠組みを作ることにより、発達段階に応じて社会に必要な能力を身につけていくことが可能になると考えている。

具体的には、個人のキャリア発達の過程で開発が必要だとされている能力(人間関係形成能力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力)について、各発達段階に応じた目標を定め、その目標に到達することができる基礎力開発につながる課題を設定する方法が考えられる。

これらの基礎力には能力開発において構造的な関係があると考えているが、本稿では、開発手法について明示するに至っていない。構造化された基礎力の開発手法、小学校段階から高校段階までのキャリア発達と統合された、基礎力開発の経験機会の体系化、また既存の学校教育だけでは、開発が難しい基礎力を開発していくための手法については今後の課題としたい。

注

¹ 1999年の人材ニーズ調査報告書に「企業が最も求めているのは基礎能力」というくだりがある。

² 三重県立飯南高等学校、秋田県西仙北地区キャリア教育推進指定地域において、キャリア教育で開発したい能力分野の設定および既存の授業時間を使った能力開発機会がまとめられている。

³ WORKS 創刊10周年記念リサーチ「人事部門が考えるこれか

ら10年の課題」人事部の課題としてキャリア開発の導入、個人の意志を尊重する異動オプションの導入が挙げられている。

⁴ 基礎力についての企業調査の中で、「学生時代に身につけておいて欲しい力」と共に力が身につけていないと考えられる職場での問題を調査。ここに挙げたコメントは、調査対象企業から得た回答である。

⁵ What Work Requires Of Schools (ASCANS REPORT FOR AMERICA 2000)より著者翻訳、引用。「従来の職場は上司は常に正しい。従業員は言われたことを正確にやればよい。より多くの商品をより安く売る規模の経済によって利益を確保できるように、業務を基準化する」とある。

⁶ アメリカのスクールカウンセラーの全国組織である、America School Counseling Association が作成した基準。学業領域、キャリア領域、個人的・社会的領域において、子どもたちが何を学習すべきか特定した9つの国家基準。

⁷ 現在は、自然的(naturalistic)知能を加え、8つの知能があるとされている。

⁸ メイヤーとサロベイが *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications* で示した、four-branch ability model を指す。「感情的知能の能力とスキルが4つの領域に分かれることを発見した」とある。

⁹ NMAT は幹部候補・店舗長・プロジェクトリーダー等の中途採用試験として使用されているリクルートマネジメントソリューションズ社開発のアセスメントテスト。測定領域の中にある基礎能力を参考とした。

¹⁰ 三重県(2004)『企業が求める人材像アンケート』、群馬県(2005)『群馬県内企業の若者人材ニーズ調査』、岐阜県(2005)『企業の人材ニーズおよび若年求職者の意識調査』、大阪府(2005)『人材ニーズと能力開発に関する企業調査』を指す。

¹¹ 複数の項目にまたがる意味を含んだものについては、項目数を分け、使用した。

¹² 厚生労働省職業能力開発局では、『企業が求める人材の能力等に関する調査』を2002年に経年調査として開始した。「基軸能力」「知識と戦略」「顧客と市場」「組織と仕事」「協働と先導」「自己」の6つの分野において問題解決能力やリーダーシップ、自己管理などの力が挙げられている。2004年度の調査結果によると「誠実さ」「顧客志向」「継続学習」などの能力が企業側から強く求められている。

¹³ 日本経団連では『21世紀を生き抜く次世代育成のための提言』の中で、求められる3つの力として、「志と心」社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力、「行動力」情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力、「知力」深く物事を探求し考え抜く力を挙げている。

¹⁴ 大阪商工会議所 2004.10『大阪におけるキャリア教育(職業観養成教育)の推進に向けて』商工会議所が会員企業の人事部長111人、社員895人に聞いた、企業が求める若手人材像についての調査を指す。

¹⁵ 経済同友会が経営者387人を対象として実施した『企業の教育・人材に関するアンケート調査』によると「市民としての自覚」「チャレンジ精神」「忍耐力」とともに「論理的思考力」や「問題発見力」は、現在の若者に不足していると思われる項目として挙げられている。

¹⁶ 人間力戦略研究会では有識者へのヒヤリングから、「基礎学力(主に学校教育を通じて習得される基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」「創造力」などの知的能力的要素「コミュニケーションスキル」「リーダーシップ」「公共心」「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの社会・対人関係力的要素 これらの要素を十分に発揮するための「意欲」「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの自己制御的要素、を挙げ、こ

れらを総合的にバランスよく高めることが、人間力を高めることだと定義している。

17 メーカー4社, 設備1社, 小売業3社, 出版・印刷2社, 商社1社, ソフトウェア1社に対し, 学生時代に身につけておいて欲しい基礎力とその活用場面についてのヒヤリングを2005年6月に実施。

18 『学校経営』に掲載された「企業が評価する人材とは—教育現場でここを評価してほしい—北城格太郎氏(株)日本IBM会長に聞く」インタビュー記事。

19 社会人2万人のデータをもとに, 興味・価値観・志向を分析する適職診断・職業適性検査プログラム。85の能力視点を持つ

20 分類過程で起こる個人の主観を排除するため, アセスメントテストの研究・開発, 基礎力そのものの研究をこれまでに行ってきた3名によって各構成要素の分類を行った。

21 リクルートが運営する就職活動サイト。約1万社の企業の採用広告を掲載。

22 32業種中, 水産・農林・鉱業, 保険, 公社・官庁の3業種については, 母数が少なく, それぞれ28, 28, 14社のデータを基にしている。

23 分類過程で起こる個人の主観を排除するため, 第一段階の分類とは異なる, 3名によって分類を行った。

24 経済産業省『社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」』を指す。

25 幼稚園から高校まで, 発達段階に応じた教科ごとの授業事例集が作成されている。

26 O*NET ON LINE (Occupational information Network) 職業に関する情報を集めたオンライン上のデータベースで, 米国労働省によって開発された。仕事内容や必要な基礎力, 学歴, 経験, ワークスタイル, その職業の今後の展望などが職種や業種によらない, 共通した表現によって記述されている。利用者は学生や一般求職者, キャリアカウンセラーである。

参考文献

中央教育審議会答申, 1999, 『初等中等教育と高等教育との接続について』

Department of Labor Employment & Training Administration, 2000, U.S. *What Work Requires of Schools*.

Havighurst Robert J., 1972, *Developmental Tasks and Education*, Chicago: Longman Group United Kingdom. (児玉憲典・飯塚裕子訳『ハヴィガーストの発達課題と教育』川島書店, 68-71。

経済産業省, 1999, 『人材ニーズ調査』

経済同友会, 2003, 『若者が自立できる日本へ～企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか～』

厚生労働省職業能力開発局, 2004, 『企業が求める人材の能力等に関する調査』

国立教育政策研究所生徒指導研究センター, 2003, 『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進に関する調査研究報告書(概要)』, 24-26。

文部科学省, 2004, 『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』

日本経済団体連合会, 2005, 『若手社員の育成に関する提言～企業は今こそ人材育成の原点に立ち返ろう』

二村英幸, 1995, 『HR Rテスト分析研究 個を生かす適性の評価のために』, 128-131。

二村英幸, 2004, 「企業が求める人材-この十年で変わった点、変わらない点」, 『教育と医学』52(11): 38-46。

人間力戦略研究会, 2003, 『人間力戦略研究会報告書 若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～』

日経連能力主義管理研究会報告, 1969, 『能力主義管理その理論と

実践』, 56-59。

Newman Barbara M. and Philip Newman, 1984, *Development Through Life-A Psychosocial Approach*, Third Edition, Thomson Learning. (=1988, 福富護訳『新版生涯発達理論』川島書店, 176-185, 233, 256-263。

NC Department of Public Instruction, 2000, *Elementary Career Awareness Guide*

大阪商工会議所, 2004, 『大阪におけるキャリア教育職業観養成教育の推進に向けて』

大沢武志・芝祐順・二村英幸編, 2000, 『人事アセスメントハンドブック』金子書房。

Occupational Information Coordinating Committee National Career Development Guidelines Revision Project, 2004, *New Applications For No Child Left Behind*. リクルート, 2005 『カレッジ マネジメント』7-8月号, 15。

Salovey Peter and John D. Mayer, 1990, *Emotional Intelligence*, Baywood publishing Co., Inc 187-189, 191-195

Salovey Peter & John D. Mayer, 2004, *Emotional Intelligence Theory, Findings, and Implications Psychological Inquiry*, 199.

The American School Counselor Association, 1997, *The national standards for school counseling programs*.

武笠和夫, 2002, 『企業が評価する人材とは—教育現場でここを評価してほしい—北城格太郎氏(株)日本IBM会長に聞く』, 『学校経営』, (47), 11-16

渡辺三枝子, 2003, 『キャリアの心理学』ナカニシヤ出版。柳井晴夫, 2005, 『適性試験と総合試験 適性試験を中心にして』教育測定・カリキュラム開発講座研究会資料。

柳井修, 2001, 『キャリア発達論』ナカニシヤ出版, 179。