

國學院大學學術情報リポジトリ

経済産業省「社会人基礎力」概念の批判的検討

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-02-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 尾田, 基 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.57529/00002153

経済産業省「社会人基礎力」概念の批判的検討

尾田 基

【要 旨】

本論の目的は、経済産業省が提唱している社会人基礎力概念の批判的検討を通じ、大学教育に学術的検討が十分でない概念や教材を用いるときに注意すべき点を確認することにある。経済産業省が提唱した社会人基礎力概念は、3つの問題がある。測定方法が未定義であること、既存の学術概念との関連が検討されていないこと、報告書に用いている証拠に疑義があることである。大学教員は、一般社会からの問題提起を、既存の研究蓄積と結びつけて評価、検討して学生に伝える情報を取捨選択するゲートキーパーの役割があり、各種社会的要請を批判的に検討することが求められる。

【キーワード】

職業的レリバンス、職業教育、ジェネリックスキル、移転可能スキル、ゲートキーパー

本論の目的は、経済産業省が提唱している社会人基礎力概念の批判的検討を通じ、大学教育に学術的検討が十分でない概念や教材を用いるときに注意すべき点を確認することにある¹。近年、大学教育には多様な観点からの教育が求められている。学術的な知見を教授するだけにとどまらず、教育基本法や学校教育法には人格の完成や、道徳的能力といった言葉が登場するし、大学には教育研究を通じて、社会の発展に寄与することが求められている²。ところが、多様な要請の中には、学術的な吟味が十分でない問題意識や問題設定が含まれることがある。本論では、そのような事例として、経済産業省が提唱した社会人基礎力概念をとりあげ、批判的に検討するとともに、大学教員がこのような問題提起にどう対応すべきかについて検討する。

1. 社会人基礎力概念の概要と提案された経緯

大学教育で身につけたスキルはその後の職業生活で役立てられているのか、教育と職業のレリバンスという問題は社会の関心を集めている問題であるといえよう（本田，2008；本田，2020）。諸外国でもジェネリックスキル（generic skills）や移転可能スキル（transferable skills）といった名称で、職業上重要かつ、特定の状況に依存せず、状況が変わっても有効活用できるスキル概念が着目されている。

社会人基礎力は、2006年頃から経済産業省が提唱している職業横断的に職務上必要とされるスキルセット概念である。「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の下位構成要素として計12の能力要素からなるとしている（詳細は表1）。同概念を提唱した「社会人基礎力に関する研究会」の報告書である経済産業省（2006a）

は、社会人基礎力を「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と表現している（経済産業省，2006a，p.4）。このような概念を提唱した背景として、従来家庭や地域社会が担ってきた教育力の低下と、大学進学率の上昇に伴って、主に大卒若年就業者が職場で上手く振る舞っていくために必要な能力が十分に形成されていないと経済産業省は主張している。

表1 社会人基礎力の3つの能力と12の能力要素

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 創造力：新しい価値を生み出す力 計画力：問題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
チームで働く力（チームワーク）	発信力：自分の意見を分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

2017年頃からその概念を特に中小企業人材に関連付けたり、あるいは対象を若年者に限らずリカレント教育へと拡張するなど、経済産業省・中小企業庁内での社会人基礎力の位置付けには変化がみられるが、2021年現在も、経済産業省のウェブサイト上では「社会人基礎力」はむしろその重要性を増しており、「有効」と掲載している（経済産業省，2018a；経済産業省，2018b）³。

社会人基礎力を普及させるべく、各種事業も行われており、学生参加型のイベントとして「社会人基礎力グランプリ」が2007年度から開催されている。本事業は、2011年までは経済産業省が委託事業として主催しており、その後、有志の大学教職員によって設立された社会人基礎力協議会に引き継がれ、2021年現在まで毎年開催されている。各大学でもこのようなイベントへの参加が行われたり、社会人基礎力の向上を目的とした授業の開発や（藤井・平尾，2010）、社会人基礎力概念を用いた研究も行われている（築山・神野・田中，2008；清水・三保，2013）。

本論では、この概念について学術的見地から検討した場合にどのような問題があるかを指摘し、改善の方法を述べる。その上で、研究者であり教育者でもある大学教員が大学教育における教育内容を検討する際に、どのようなことに注意し、学術知のゲートキーパーとしての責任を果たす必要があるかということについて論じる。

2. 社会人基礎力の問題

学術的見地から、この能力概念にはいくつかの問題点がある。第1に測定方法について

の提案が、提唱者である経済産業省からなされていないために、同じ字句から想定する能力概念が、人によって異なる可能性が高いこと。第2に、既存の能力概念との関連が示されず、独自概念として提示されていること。第3に、一連の資料にはその提示された証拠に問題が多く、概念を提起するに至った動機や手続きについて留保すべき論点が多いことである。

(1) 測定方法が未提案である

社会人基礎力を測定する方法について、経済産業省（2006a）には一切の記述がなく、その後も、対象者による自己評価以上のめだつた評価方法は確立されていない。「社会人基礎力に関する研究会」の座長であった諏訪康雄は、2006年のセミナー後の質疑で、社会人基礎力とはどのように測定するのかという質問に対して、「社会人基礎力の数値化は難しい問題です。」と述べ、具体的な提案を行っていない（RIETI, 2006）。科学を科学たらしめる手続きの1つとして反証可能性を担保し、どうすれば自分の理論や主張が成立しないのかを示すことが求められるが、測定方法を未定義になっていることで、社会人基礎力はそもそも反証が難しい概念となっている。

その後、経済産業省（2008）では学生に自己評価を3段階（発揮できなかった、通常の状態では発揮できた、通常の状態でも効果的に発揮できた／困難な状況でも発揮できた）で答えてもらう形式をとって、自己評価の変化による計測を試みている。

発案者である経済産業省が実質的に測定方法の開発を行わなかったのに対して、複数の研究者が測定尺度を独自開発している。北島・細田・星（2011）は12の能力要素それぞれに3つの質問を用意し、計36の質問項目について、尺度開発を行った。北島らは、看護学生を対象にそれらの質問項目に回答してもらい、その質問項目では課題発見力やストレスコントロール力など一部項目で信頼性が担保できなかったことを報告している。井芹・河村（2016）は北島・細田・星（2011）の問題のあった部分について質問項目を追加し、改善を試みた。探索的因子分析の結果、井芹・河村（2016）は3因子構造を仮定した因子パターンを報告しているが、各因子は、元々経済産業省が提示していたものとは異なっている。経済産業省の提案した「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」のうち、「前に踏み出す力」と「考え抜く力」が同じ因子になり、「チームで働く力」を構成する能力要素のうち、「発信力」は「チームで働く力」と別因子（井芹・河村（2016）はリーダーシップと命名）となっている。

同時期に別個に尺度開発を行った西道（2011）は、自ら開発していた概念と社会人基礎力を総合し4領域、15の力について45の質問項目からなる尺度を開発し、大対・堀田・本岡・直井（2018）は西道（2011）の追試を行うとともに、コミュニケーション・スキルの測定尺度であるENDCORE（藤本・大坊, 2007）との関連を検討している。

経済産業省の意図した能力と、これらの開発された尺度が異なるものを測っている可能性は残るものの、これらの尺度開発研究からは、おそらく当初提案された3つの能力と12

の能力要素という概念整理それ自体に、議論の余地が残っており、各概念の識別が困難であるとか、別の整理方法があることを示唆する内容となっている。

(2) 既存の概念と未接続である

さらに深刻な問題は、経済産業省の提起したこれらの能力概念が「社会人基礎力に関する研究会」の議論を通じて発案された際に、既存の学術研究における能力概念やその他の関連する特性概念との関連を検討した形跡がみあたらないことである。

組織行動論を専門とする高橋潔は、一般に従業員の「能力」とされる概念には多様な概念が含まれており、心理学が限定的に考察してきた能力概念とは乖離が見られるとしている(高橋, 2008)。高橋(2008)は「能力、職務遂行能力、コンピテンシー、知識、スキル(技能)、パーソナリティ、モチベーション、リーダーシップ」といった多様な概念を能力とひとくくりにしてしまうことに警鐘を鳴らしている。社会人基礎力に含まれる様々な能力や能力要素も、このような通俗的な能力観の典型といえるだろう。

例えば、一般に心理学ではパーソナリティ(性格特性)とスキル(能力)を区別する。スキルが育成可能で可変的な概念であるのに対して、パーソナリティは長期的に安定した特性で、半年や1年といった短期的な教育では変化させることが難しいとされている。パーソナリティに近い特性を能力と誤認すると、いくら教育しても短期的に成果がでないという問題が生じてしまうので、教育可能な能力とパーソナリティの識別は、教育的観点からも重要である。経済産業省(2006a)は社会人基礎力を「育成・評価が可能な能力である」「学校教育の中で育成が可能である」(経済産業省, 2006a, pp.16-17)と繰り返し主張するが、彼らはその能力の測定方法を提案していないので、当然パーソナリティ尺度との関連を確認するといった基本的作業も行っていない。

より単純な別の例としては、単純な知識の有無と能力の区別ができていないこともある。ある学生が英単語のテストは解くことができるのに、実際に英語を使う局面でその単語がでてこないのであれば、それは何らかのスキル(技能)の問題ということができているのに対して、そもそもその単語を知らないのであれば、それは知識の問題にすぎない。前後の文脈から知らない単語を類推するスキルもあるが、一般に知識に問題があるのであれば、そちらをなんとかすることが教育機関としては貢献しやすい部分であるといえるだろう。たとえば、グループワークで学生が次に何をすれば良いかを示すタスク志向型のリーダーシップを発揮するためには、最低限タスクの見通しを知識として保持していなければならない。あるいは、学術的な知見の中にも、知っていれば活用できる知識がある。たとえば、上司が部下に報奨金を出すときに、「外的報酬を用いるときにはアンダーマイニング効果に留意して、制御的側面をなるべく抑え、情動的側面を強調することが重要だ」といった動機づけについての専門知識を理解していれば、それを実践すること自体はそれほど難しい問題ではないだろう(Deci, 1975)。このような知識が前提となって、その知識を適切な局面で利活用することができるスキルが問題になるのだとすると、学部学生にグループ

ワークやProject Based Learningをやらせる前に、どのような知識が要求される課題なのかを再定義する努力が教員に求められる。

社会人基礎力の12の能力要素の中には、既存概念で類似の問題関心に従って研究の蓄積があるものもある。たとえば、主体性に関わる概念としては、プロアクティブ行動（proactive behavior）や、ジョブ・クラフティング（job crafting）といった概念が関連している（Crant, 2000；Wrzesniewski, & Dutton, 2001；高尾, 2019）。こういった研究蓄積を無駄にしないためにも、行政機関は学術研究者から適切な意見聴取を行うべきだろう。

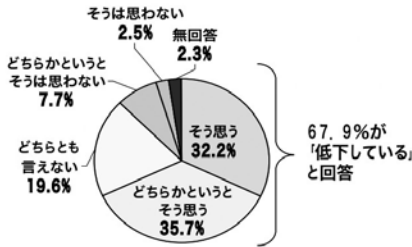
（3）論理展開の根拠に疑義がある

経済産業省（2006a）や経済産業省（2010）など、社会人基礎力を提案するに至った文献では、証拠として十分でないものが主張の根拠として用いられている。以下では3つ紹介する。第1に、社会人基礎力の育成が求められる環境変化について地域や家庭の教育力が低下していることを同報告書は挙げている。その根拠については、「東京都の教育に関する都民意識調査」が「参考資料2」（p.35）として引用されている（図1）。同調査では、一般都民が「家庭の教育力が低下していると思うか」という質問項目に対して、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた割合が67.9%であったことを根拠としている。つまり、主観的に一般市民にそのように思っている人達の割合が多いということをもって、教育力が下がっているということの根拠としている。

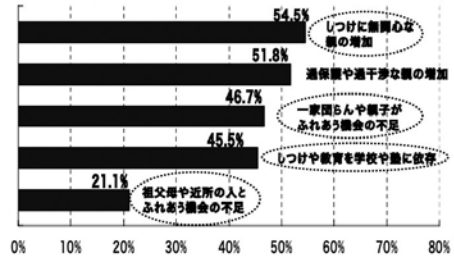
このような主観尺度による評価は、一律に否定されるものではなく、妥当な判断を行うことができる回答者を対象とする質問紙調査であれば、主観でしか聞きようのない項目を尋ねて情報を集めることはありうる。たとえば、今回の場合、子供を養育する保護者に対して「自身の子供に対する家庭内教育は十分に行えている」といった項目への同意の程度を尋ねるであれば、それは主観尺度であってもなんらかの意味をもつ情報となるだろう。しかし、一般都民が、他の家庭教育を観察する機会があるとは考えられず、抽象的な「家庭の教育力」を適切に判断することのできる情報や評価方法をもっているとは考えられず、これはなんらかの印象論に終始していると解釈する方が適切であろう。

参考資料2

家庭の教育力が低下していると思うか
(一般都民のアンケート回答)



低下していると答えた理由
(一般都民回答、上位5位)



(出所) 東京都の教育に関する都民意識調査(2003年6月)

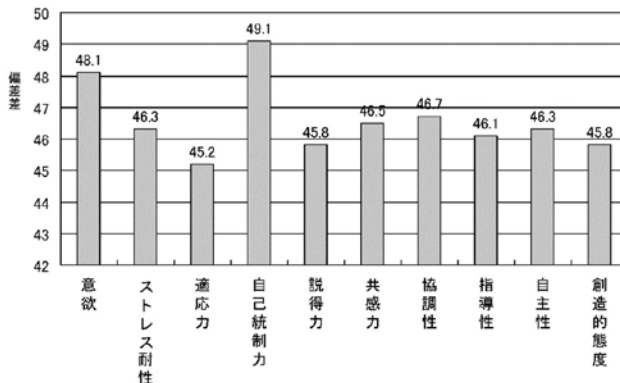
(備考) 調査期間は、2003年3月3日～3月28日。東京都に居住する保護者や一般都民、企業など3,335人・社から有効回答。

図1 家庭の教育力の低下として提示された証拠

第2に、学生たちの社会的能力が下がっているという証拠として(株)ベネッセコーポレーション大学事業部から提供された「参考資料6」という資料がある(経済産業省, 2006a, p.37)。この資料では、大学生の「社会的強み」を同社が開発した適性検査によって計測し、1997年度は適性検査を開発した当初の母集団となった大学生1,636人の値と、2005年度の受検者60,997名の値を比較している(図2)。

参考資料6

大学生の「社会的強み」の変化



(注1) 対象者: 1997年度受検者: 大学1年生 1636人(大学1年生用適性検査「自己発見レポート」開発時の母集団)
2005年度受検者: 大学1年生60997人(大学1年生用適性検査「自己発見レポート」2005年3月～2005年7月受検者)
(注2) 検査項目: 同一の適性検査項目を実施
(注3) 比較方法: 各項目における2005年度の平均点を、1997年の母集団における平均点と標準偏差を元に偏差値化。

(資料提供) (株)ベネッセコーポレーション大学事業部

図2 学生能力の経年変化として提示された証拠

「意欲」「ストレス耐性」「適応力」など10項目が図中では紹介されており、詳しい計測

方法は開示されていない。グラフの表現が変則的で、注記には「各項目における2005年度の平均点を、1997年の母集団における平均点と標準偏差を元に偏差値化。」との記載がある。偏差値というのは通常、ある標本が標本分布の中で平均からどの程度乖離しているかを示す値であるが、この図では2005年度の平均値を、仮にそれが1997年の標本であるとすればどのような位置づけにあるかということを示す操作をしている。つまり、10項目全ての値が偏差値50を下回っているので、2005年の平均は1997年の平均よりも下回っていることがわかる。元データがあれば平均値の差の検定は簡単な作業であるはずだが、ここではそのような提示はされていない。

想定される問題としては、1997年の標本が1997年の大学生を適切に代表しているかどうか、2005年の標本が2005年の大学生を適切に代表しているか、そのサンプルセレクションに関する疑問がある。仮にバイアスがあったとしても、両年の調査にかかっているバイアスが同じバイアスであるならばその影響を無視して考えることもできるだろう。しかし、1997年時点ではこの検査は開発段階にあり、2005年の標本と集め方が異なるのではないかと推察される。また、サンプルサイズに37.2倍もの違いがあることも解釈を難しくする。一般に、試行回数が多くなるほど母平均に近い値となるのに対して、試行回数が少ない場合には母平均から乖離する確率が高くなることが知られている⁴。

第3に、企業の求める能力と、学生達の能力の自己評価の間にはギャップがあり、充分にそれらの能力を教育できていないという主張がなされている。このような主張は、中間とりまとめ後に行われた調査である経済産業省（2006b）や、その4年後の調査事業『大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査』（経済産業省、2010）など複数回にわたって見られるが、社会人基礎力以外の能力との比較を行っている経済産業省（2010）を以下では紹介する。

1-1-2 自分に不足していると思う能力要素【対日本人学生】
学生に不足していると思う能力要素【対企業】

・企業側は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な基本能力の不足を感じている。それに対して学生は、技術・スキル系の能力要素が自らに不足していると考えている。
・企業側が「学生に求める能力要素」と学生が「企業から求められていると考えている能力要素」ならびにその水準には、大きなギャップが存在する。

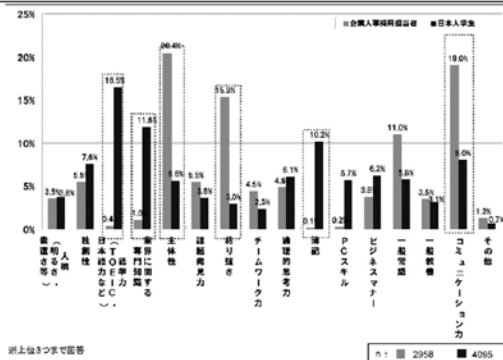


図3 人事採用担当者と学生の能力認識ギャップとして提示された資料

経済産業省（2010）では、企業が思う「学生に不足している要素」や「学生が身につけている要素」と、学生自身が自分に不足している要素や身につけていると思う要素との比較を行っている（図3）。図3を見ると、企業側は学生に対して「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」が不足していると感じていて、学生は企業が不足を感じていない語学力や簿記の能力が不足していると感じているというギャップがあると主張されている⁵。

この調査の問題点のひとつは、企業の人事採用担当者が日頃観察している学生がどのような学生であるかということである。当然、新卒採用時に自社に応募してきた学生や、その結果として採用した若手社員を念頭に置いて回答していると仮定して差し支えはないだろう。従って、これらの回答から得られたデータの解釈には、「学生が全体としてその能力の蓄積が不十分である」という可能性の他に、「企業が自社に応募してくる学生について、当該能力について十分に評価・マッチングできていないために認識ギャップが生じている」という解釈が考えられるのである。

仮に、英語力が要求される企業や職種と、英語力をそれほど要求しない企業や職種の2種類があるとしよう。前者には英語が得意な学生が応募し、後者には英語を苦手とする学生が応募し、十分な能力に達している学力の学生を採用すれば、どちらの企業でも語学力におけるミスマッチや認識ギャップは生じない。これは、日本の学生の英語力が全体として十分な水準に達しているかどうかとは別の問題である⁶。経済産業省のこの調査を元に、学生の英語力は十分な水準だから、資源配分を変えて、より主体性やコミュニケーション力を育てる教育をした方が望ましいという結論を導き出すことはできない。

もちろん、主体性や粘り強さ、コミュニケーション力といった各種概念について、日本の学生が全般に不足している可能性は否定できない。しかし、この調査はその証拠として用いるには十分な設計ではなく、むしろこの調査から自然に読み取ることができるのは、企業がそれらの概念を採用段階に正確に測定できていないとか、あるいはそのような測定を行うことを学生に伝えられていない、測定する努力もせずに要求だけを学生につけているといった問題が想起されるのである。

3. 「屏風の虎」としての社会人基礎力

このように、経済産業省が提示した証拠を読み解くことで得られるのは、彼らが不十分な根拠をならべ、むしろ、不十分な証拠しかないにもかかわらず、それでもなお社会人基礎力という概念を提唱していること、これは同省の行政官が無能力であるというよりはむしろ、正当な根拠はないが学生教育に何らかの関わりを持ちたいとする同省の利害ポジションがそれだけ強固であることの表明として解釈すべきだろう。

同省がまとめた社会人基礎力概念、それを測定する努力もなしに学生や大学に要求することは、いわば一休和尚の故事にある「屏風の虎」であると言わざるを得ない。屏風から虎をだすことなく虎退治を求められた我々がなすべきことは、その虎は重大な問題だ、虎

を退治すべきだと、彼らのポジショントークに乗ることだろうか。

実際のところ、2021年現在となつては、経済産業省はこの社会人基礎力概念をその後それほど積極的に取り扱っていないともいえる。2017年から2018年にかけて産業人材育成について検討した「わが国産業における人材力強化に向けた研究会」でも、冒頭で社会人基礎力に言及しているものの、その内容を精査した形跡は見当たらない（経済産業省・中小企業庁、2018）⁷。

したがって、社会人基礎力に関しては、実際上の問題は、要求に対峙する大学教員の側の対応如何にあるといえよう。このような提案がなされたときに、問題点を指摘し、改善方法を提示し、大学教育にどのように取り入れるのか、あるいは取り入れないのかという意思決定を行う必要がある。問題点の指摘は充分に行ったので、以下では改善方法の提案と、このような要求を精査するときに、大学教員がどのような点に留意すべきであるかについて述べる。

4. 改善の方法

改善の方針は2つある。ひとつは、すでに述べたように、提唱したい概念と、既存の学術概念との関連を整理することである。たとえば、近年の非認知能力や社会情動的スキルに関する議論は、認知能力や知性では測れない能力に関する議論として参考になるだろう（小塩、2021）。

職業上の能力に関連する概念としてはコンピテンシーや職務遂行能力といった既存概念がある。両概念の相違について、渡辺（2015）は、コンピテンシーが米国型の職務給を背景とした、職務特定のスキルであるのに対して、職務遂行能力を日本型の職能給を背景とした、ポジションに必要な職務全般に関する能力であると解説している。職務を特定できるほど、能力の要件定義も明確にできる一方で、厳格な要求は、人事配置の柔軟性を阻害する原因となり、「今居る人材でなんとかする」ことは難しくなる。

上記に関連して、第2の方策として、若手人材に能力を求める状況や環境の特定を行ったり、職務内容の標準化を業界ごとに進めるといった方法がある。社会人基礎力は、職業生活や地域社会生活に必要なスキルという限定がなされているだけで、かなり一般的、汎用的な状況を想定している。この状態では、個々の企業も重視する能力が異なっているがその実態は明らかでないとか、あるいは12の能力要素を提示された学生にとっても、どれを優先的に育成すべきかと言った方針がたてづらいという問題がある。また、IQや認知能力といった一般的で汎用的な知性概念との区別も十分に示されているとはいいがたい。

従って、経済産業省という産業界との繋がりのある立場を考えれば、社会人基礎力のような汎用的なスキルの開発よりもむしろ、各業界や各職種におけるエントリーレベルの能力に関する定義や標準化を促進させるための会合を設定したり、その一覧化に努力を払うべきではないだろうか。既存研究では、保健師や看護師、大学職員といった各職種別に職

務遂行能力の開発が行われている（佐伯・和泉・宇座・高崎，2003；戸村・永田・村嶋・鈴木，2013；勝平・野田・出口，2013）。当然、専門職になるほどこのような尺度開発は容易であり、メンバーシップ型でジョブ・ローテーションを前提とした職務全般とすれば、このような尺度開発は難しくなる。しかし、多種多様な環境にある企業からの人材要求に対して、汎用的なスキルセットを作ろうとすると、いつまでも曖昧な要求に曖昧に応える構図から抜け出せなくなってしまう。屏風の虎を退治してほしいのであれば、まずは屏風から虎をだすことから始めなければならないのである。

5. 学術知のゲートキーパーとして

教育内容の吟味に際して、大学教員が取り得る実際上の方策を4つ述べ、本論を終えることとしたい。

第1に、日頃から教育内容に引用注をつけたり、文献の引用注を確認するという基本を忘れないことである。教育用資料であれば、厳格に原典を紹介せずに入門書を紹介するなど、学術論文と全く同じ注記や表記を必要とはしないかもしれない。しかし、レファレンスのついていない文章をなるべく教材として採用することを避けるとか、レファレンスの質を確認してその文献の信頼度を確認するといった作業を疎かにすべきではない。それは、実践的な教育内容であれば免除されるといった類いの事柄ではないはずである。学生に卒業論文等で引用や文献表記の指導をするにしても、まずは教員自身が作成した教材や紹介する教材で正しいレファレンスができていなければ、とても実効性のある教育にはならないと思われる。

第2に、行政資料は教科書的な教材として採用するのではなく、批判的検討を要する資料として学生に提示するべきである。社会人基礎力の問題提起を好意的に捉えて自身の研究や教育に活用してきた既存の研究群は、おそらく「経済産業省が言っているから」ということで信用しすぎ、内容を精査していないのだと想像できる。行政資料はそれぞれの省庁の利害を反映しており、独特のバイアスがある。このような問題は、実務家をゲスト講師で招聘して講演いただく場合も同様の問題がありうる。それらのバイアスや事実誤認は教員がただしたり、学生達に批判的に検討する時間を十分に確保した上でこれらの情報を提供すべきであろう。

第3に、「〇〇が大事だ」というようなひとつの変数を単純に賞賛したり、重要性を主張するような素朴な問題提起に注意することである。そもそも問題の吟味が十分にできていないときにこのような主張になる傾向がある。たとえば、素朴に「主体性が大事だ」という主張や問題提起は、一見頷きたくなる魅力がある。しかし、プロアクティブ行動や若年就業者の組織社会化系統の研究を読むと、そのような主体的な行動のリスクやネガティブな効果に関する言及も確認できる（Cooper-Thomas & Burke, 2012）。いつも主体的であることが望ましいわけではなく、時には主体性よりも組織全体との調整や調和が望まれ

る局面があることは、これもまた容易に想像できる。素朴な1変数の賞賛は、まだ周辺の原因変数や結果変数との関連が明らかでない、原初的な問題関心なのである。社会科学の基本は、社会から変数を切り出し、その変数間関係を検討することにある。どのような状況の時に望ましいとか、どのような結果変数間のトレードオフを考慮すべきかという変数間関係を整理して初めて、その問題がどのように難しいのか、何を考える必要があるのかといったことが明らかになる。社会から要請される問題関心が、どの程度整理されているのかを判断する際に、どの程度周辺変数との関係が明らかになっているかを確認することは一つの指針となるだろう。

第4に、これまで述べてきたような基本的な作業は、教員によって習熟度や得意不得意に差があることに留意すべきだろう。学術的研究職のキャリアをずっと歩んできた教員はできてしかるべきところではあるが、実践的教育やキャリア教育の現場には、実務経験を高く評価されて配属された教員や、プロジェクトで雇用された任期付きの教員が担当することも十分に想定される。このような状況では批判的に検討することができなかつたり、批判的に検討していたとしても異議を申し立てることが難しいといった状況が想定される。適切な分業やチェック体制を部署内で考える必要があると言えるだろう。

注

- 1 本稿は、2021年度國學院大學経済学部「基礎演習A」の内容を元に構成している。受講生各位の寛容に感謝したい。
- 2 教育基本法第一条、学校教育法第八十三条。
- 3 経済産業省「社会人基礎力」<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2021年10月20日閲覧)。
- 4 このような、十分な試行回数がないのにその値に対して意味のある解釈をしてしまう過剰一般化の問題を、Tversky & Kahneman (1971) は「少数の法則」と名付けている。
- 5 自己認識と他者評価のギャップが問題なのであれば、少なくとも自己評価による社会人基礎力測定にも問題が生じる可能性があるが、先述の通り、経済産業省は自己評価以外の計測方法を提案していない。
- 6 学生の英語力を国際比較するには様々な困難が伴い、特にテストの受検者層がその国の学生英語力を代表するとは限らない。それでも、TOEFLのスコア等を確認する限り、日本の学生の英語力が類似条件の諸外国よりも優れているとは言いがたい (ETS, 2020)。
- 7 なお、経済産業省は「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」において、社会人基礎力の基礎文献である、経済産業省 (2006a) を共有する際に、特にその質に問題がある参考資料部分を省略して本文のみを配付している。そのため、研究会の委員はこの資料を批判的検討ができていないのではないかと推測される。このような、いわばエビデンス・ロンダリングとでも言うべき資料提示の仕方は批判されて然るべきだろう。参考資料のついてない資料配布は下記のURLから確認できる。
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/001_haifu.html
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf
 また、参考資料のついた完全版の報告書は国会図書館のアーカイブから入手できる。
<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/282046/www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>

引用文献

- Cooper-Thomas, H. D., & Burke, S. E. (2012). Newcomer proactive behavior: Can there be too much of a good thing. *The Oxford handbook of organizational socialization*, 56-77.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York, NY: Plenum Press (安藤延男・石田梅男訳(1980)『内発的動機づけ: 実験社会心理学的アプローチ』誠信書房。).
- ETS (2020). Test and Score Data Summary for the TOEFL iBT Tests.
https://origin-www.ets.org/s/toefl/pdf/toefl_tsd_data_2020.pdf (2021年10月20日閲覧)。
- RIETI (2006) RIETI BBLセミナー「なぜ社会人基礎力か? : 古くて新しい指標」、2006年4月7日。
<https://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/06040701.html> (2021年10月20日閲覧)。
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1971). Belief in the law of small numbers. *Psychological bulletin*, 76(2), 105.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- 井芹まい・河村茂雄 (2016)「大学生の社会人基礎力の獲得タイプと自我同一性との関連」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要』23(2), 61-71。
- 遠藤利彦 (2017)『非認知的(社会情緒的)能力の発達と科学的検討手法についての研究に関する報告』平成27年度プロジェクト研究報告書
https://www.nier.go.jp/05_kenkyu_seika/pdf_seika/h28a/syocyu-2-1_a.pdf (2021年10月20日閲覧)。
- 小塩真司編 (2021)『非認知能力: 概念・測定と教育の可能性』北大路書房。
- 勝平宏・野田昭彦・出口秀典 (2013)「大学職員の職務遂行能力開発: 大学の国際化に係る課題(特集 大学職員の職務遂行能力開発)」『名古屋高等教育研究』, (13), 87-99.
- 北島洋子・細田泰子・星和美 (2011)「看護系大学生の社会人基礎力の構成要素と属性による相違の検討」『大阪府立大学看護学部紀要』17(1), 13-23。
- 経済産業省 (2006a)『社会人基礎力に関する研究会 - 「中間取りまとめ」 -』
<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/282046/www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf> (2021年10月20日閲覧)。
- 経済産業省 (2006b)『社会人基礎力に関する緊急調査』
<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/286890/www.meti.go.jp/press/20060418005/20060418005.html> (2021年10月20日閲覧)。
- 経済産業省 (2008)『社会人基礎力の育成と評価 ～将来のニッポンを支える若者があふれ出す!～』角川学芸出版。
- 経済産業省 (2010)『大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査』平成21年度就職支援体制調査事業。
<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3518969/www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/shakaijinkan.pdf> (2021年10月20日閲覧)。
- 経済産業省 (2018a)『新・社会人基礎力(仮称) アンケート調査結果』
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/007_04_00.pdf (2021年10月20日閲覧)。
- 経済産業省 (2018b)『「人生100年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について』
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_3.pdf (2021年10月20日閲覧)。
- 経済産業省・中小企業庁 (2018)『我が国産業における人材力強化に向けた研究会-報告書』
<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20180319001.html> (2021年10月20日閲覧)。
- 西道実 (2011)「社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み」『プール学院大学研究紀要』51, 217-228。
- 佐伯和子・和泉比佐子・宇座美代子・高崎郁恵 (2003)「行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の測定用具の開発」『日本地域看護学会誌』6(1), 32-39。

- 清水和秋・三保紀裕 (2013) 「大学での学び・正課外活動と「社会人基礎力」との関連性」『関西大学社会学部紀要』44(2), 53-73。
- 諏訪康雄 (2020) 「社会人は何を学べばよいのか? ~社会人基礎力と学びの継続性~」
<https://www.hj.sanno.ac.jp/cp/feature/202001/08-01.html> (2021年10月20日閲覧)。
- 高尾義明 (2019) 「ジョブ・クラフティング研究の展開に向けて: 概念の独自性の明確化と先行研究レビュー」『経済経営研究』2019年3月号, 81-106。
- 高橋潔 (2008) 「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」『日本労働研究雑誌』577, 4-16.
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/08/pdf/004-016.pdf>
- 築山泰典・神野賢治・田中忠道 (2008) 「大学キャンプ実習が「社会人基礎力」に及ぼす有効性の検討」『福岡大学スポーツ科学研究』39(1), 13-26, 2008。
- 戸村ひかり・永田智子・村嶋幸代・鈴木樹美 (2013) 「退院支援看護師の個別支援における職務行動遂行能力評価尺度の開発」『日本看護科学会誌』33(3), 3-13。
- 藤井文武・平尾元彦 (2010) 「社会人基礎力を高める授業の実践--産学連携PBL授業「アクティブラーニング」の取組」『大学教育』7, 23-34。
- 藤本学・大坊郁夫 (2007) 「コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み」『パーソナリティ研究』15(3), 347-361。
- 本田由紀 (2008) 『教育の職業的意義-若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房。
- 本田由紀 (2020) 『教育は何を評価してきたのか』岩波書店。
- 渡辺直登 (2015) 「コンピテンシーと職務遂行能力」『日本労働研究雑誌』657, 44-45。
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/044-045.pdf>