3つの力と12の能力要素はこう考えられる。育成は、まずはベーシックな能力の考え方の理解から

前に踏み出す力（アクション）

―人間の能動的行動に関する領域をつかさどる力

若者は自信のなさから前に踏み出すことを躊躇

「3つの力」の中で、最初に挙げられているのが「前に踏み出す力（アクション）」です。これは人間が生きる上で最も基本となるのが、体力、そして何よりも意欲・やる気であることに大きく関わります。人類の文明がこんなにも発達し得たのは、意欲・やる気があったからこそでしょう。

ところが近年、日本の若者に自信のなさが指摘されています。自信のなさは意欲・やる気の低下につながります。名古屋大学大学院教育発達科学研究科の速水敏彦教授は、その著書『他人を見下す若者たち』の中で、近年の若者の自信のなさに言及しています。また、「自分には価値がある」と認める感情（自尊感情）が日本の若者は世界的に見て低い、というデータも報告されています。

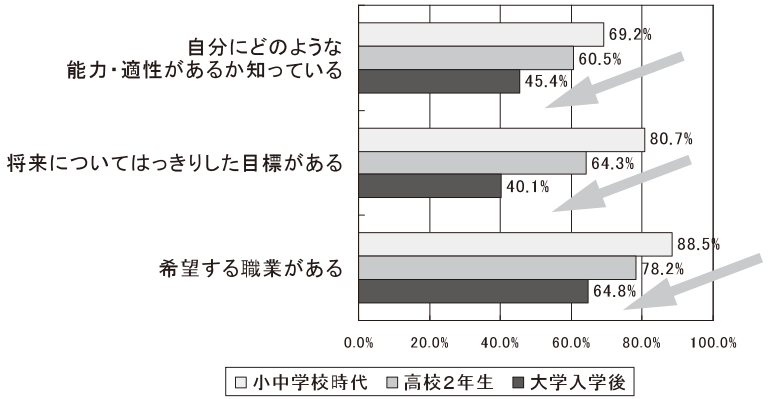
自信のない日本人の子ども達

北京	92.7
ストックホルム	83.2
ニューヨーク	77.9
東京	40.0

「自分に対して積極的な評価をしているか」の項目で「強くそう思う」「そう思う」と回答した割合（%）

出典　『自信力はどう育つか／思春期の子ども世界4都市調査からの提言』河地和子（朝日新聞社）平成15年
※北京721人、ストックホルム782人、ニューヨーク746人、東京1377人　中学3年生調査

学年が上がるごとに目標を見失う傾向

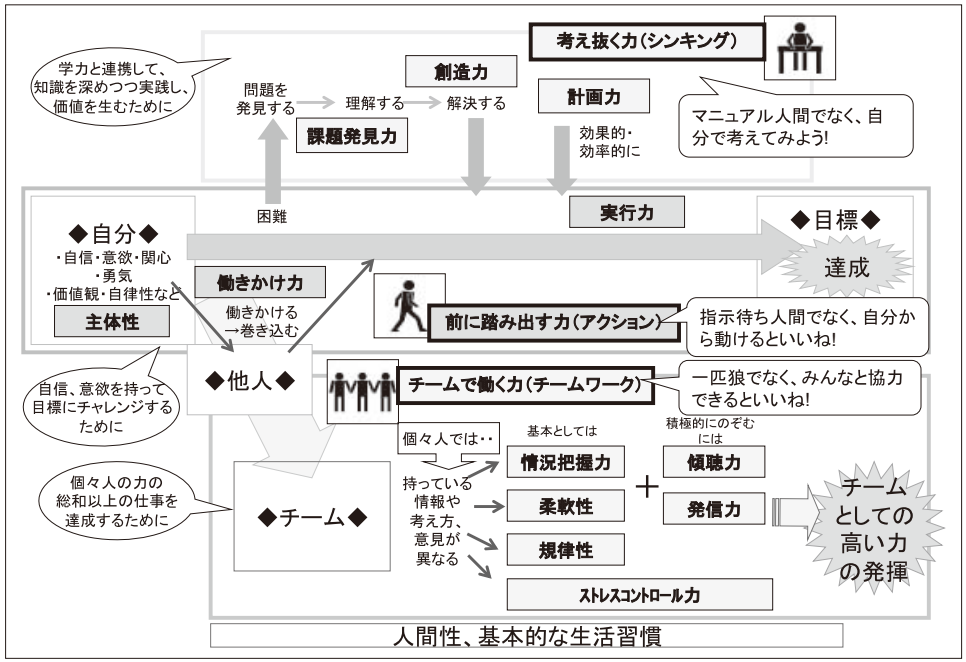


出典　経済産業省委託調査（平成18年）

既に成熟した日本社会の中で大きな不自由も不安もなく生きてきた今の若者達は、昨今の経済不安や日本および日本企業の国際的地位の低下などによって、かつての若者が容易に描けた未来に対する明るい希望、サクセスストーリーへの期待感などが持ちにくくなっています。小学・中学・高校と年齢が上がるにつれて自分の将来の希望が見えなくなっているということは、既にたびたび指摘されています。

大学生について言えば、大学全入時代を迎え、入試競争がかつてほど厳しくないにもかかわらず、志望校に合格することができなかった結果、不本意入学した学生が、劣等感をひきずったまま大学生活を送ることも多いと指摘されています。そこには、高校までの学習環境に偏差値などによる序列システムが根強く存在し、必ずし

社会人基礎力の構成



も若者に、自分の個性や自分の持つ学力以外の広い意味での優れた部分・能力を自覚させ、自信を持たせるようになっておらず、さらに、大学に行って何をしたいかよりも、とりあえず大学に合格し、大学生という立場を手に入れることに力点を置いて進学させてしまっている、という現実も影響しているように思われます。したがって、これらの状況から学生たちを脱却させ、意欲的に大学の学びに取り組むよう学生を変えていくことは、多くの大学の課題にもなっています。

やる気を出させ目標を達成させる試み

具体的な取り組みとしては、例えば初年次生向けのキャリア教育科目の中で、学生に自分の将来についての計画作りをさせ、大学での学びをその中にどう位置付けるか、学生自身に考えさせている大学があります。特別なセンターを設置して、サークル活動のように数多くのプロジェクトを用意している大学もあります。地域に密着した問題解決型の活動などを学生自らに企画・提案させるのです。これも、大学4年間を通して、

社会人基礎力はどう構成されるか　－12の能力要素と定義－

3つの力	12の要素	定　義	発揮できた例
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	自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる 自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる 自分なりに判断し、他者に流されず行動できる
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	相手を納得させるために、協力することの必然性(意義、理由、内容など)を伝えることができる 状況に応じて効果的に巻き込むための手段を活用することができる 周囲の人を動かして目標を達成するパワーを持って働きかけている
	実行力	目的を設定し確実に行動する力	小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって粘り強く取り組み続けることができる 失敗を怖れずに、とにかくやってみようとする果敢さを持って、取り組むことができる 強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる
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	成果のイメージを明確にして、その実現のために現段階でなすべきことを的確に把握できる 現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる 課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求めている
	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	作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる 常に計画と進捗状況の違いに留意することができる 進捗状況や不測の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる
	創造力	新しい価値を生み出す力	複数のもの(もの、考え方、技術等)を組み合わせて、新しいものを作り出すことができる 従来の常識や発想を転換し、新しいものや解決策を作り出すことができる 成功イメージを常に意識しながら、新しいものを生み出すためのヒントを探している
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	事例や客観的なデータ等を用いて、具体的にわかりやすく伝えることができる 聞き手がどのような情報を求めているかを理解して伝えることができる 話そうとすることを自分なりに十分に理解して伝えている
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	内容の確認や質問等を行いながら、相手の意見を正確に理解することができる 相槌や共感等により、相手に話しやすい状況を作ることができる 相手の話を素直に聞くことができる
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も共感を持って受け入れることができる 相手がなぜそのように考えるかを、相手の気持ちになって理解することができる 立場の異なる相手の背景や事情を理解することができる
	情況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる 自分にできること・他人ができることを的確に判断して行動することができる 周囲の人の情況(人間関係、忙しさ等)に配慮して、良い方向へ向かうように行動することができる
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力	相手に迷惑をかけないよう、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している 相手に迷惑をかけたとき、適切な行動を取ることができる 規律や礼儀が特に求められる場面では、粗相のないように正しくふるまうことができる
	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	ストレスの原因を見つけて、自力で、または他人の力を借りてでも取り除くことができる 他人に相談したり、別のことに取組んだりする等により、ストレスを一時的に緩和できる ストレスを感じることは一過性、または当然のことと考え、重く受け止めすぎないようにしている

※各能力要素を発揮できた例は、この内容に限るものではない。

自分に自信を付けさせ、自分の言葉で自分を語ることができるようにさせる一つの仕掛けといえるでしょう。

意欲・やる気という個人の内的なレベルから、実際の目標達成という外に効果が表れるレベルまで、いわば能動的行動に関する領域を司る力こそが、この「前に踏み出す力」なのです。

それでは、「前に踏み出す力」を構成する3つの能力要素について見ていきましょう。

主体性

―人に備わった本質的な要素であり、他の能力要素の基盤にも

「前に踏み出す力」がまず重視する能力要素は「主体性」です。「主体性」は、意欲や自信を支える自尊感情の部分を含みつつ、自律性から積極性、さらに自己理解・管理・評価能力までカバーする力です。

つまり「主体性」は、非常に幅広い領域の力なのです。人間が生きていくために、欠くべからざる本質的な力であるとも言えます。他の能力とは異なり、ある課題や状況が発生したときだけに発揮される力ではなく、いかなる場面においても人に備わった状態であるのが、この「主体性」です。この能力を伸ばすには、時間も手間もかかります。しかし、ほとんどの「社会人基礎力」の能力要素は、この力がまずベースにあってこそ発揮できるのです。逆に言えば、「主体性」が高まれば、他の力はある程度は培われていきます。その意味で、「社会人基礎力」の育成にとってこの力の育成は非常に重要です。

意欲や自信を与え、目標達成と相乗関係にあり

「自分でしたことの責任を自分で取れる」「自らの行動は自分で考えて行う」というのが、「主体性」という言葉の文字通りの意味です。心理学者エリクソンは、これとほぼ同義の自己同一性＝アイデンティティの重要性を指摘します。そしてその確立は青年期の大きな成長の課題であると言っています。それが自らを取り巻く状況に対して積極的かつ粘り強く関わっていく源と考えているのが、この「主体性」です。

一方、人間は目標を生み出す存在であるという点でコンピュータとは異なり、経験や知識を再構成してさまざまな問題を解決できます。ここでのポイントは、人間は生きている以上、おのずと目標を生み出してしまうということです。それはまさに、さまざまな問題に挑む人間そのもののあり方ですが、言い換えればそれこそが「主体性」の機能と言えるでしょう。人間は目標を持つと、自分が持っている知識や新たに獲得する知識を、目標のもとに組み換えます。したがって、ある目標を達成すべく得た知識は、「主体性」を強める働きをするとも言えるのです。大阪大学大学院工学研究科が独自に作成した社会人基礎力チェック項目には、「知識を持つ」ということが「主体性」に含まれています。

目標の達成は、いわば「やればできる」「自分が働きかければ効力が表れる」という基本的な実存感覚とでもいうべき感覚（自己効力感）につながる点で、非常に重要です。と同時に、「主体性」は、その目標を達成するために必要な自らの強み・弱み、行動・思考・感情の状態を理解し管理・制御する能力という意味でも重要になります。

大阪大学大学院工学研究科では、「研究成果は社会に還元されることで意味を持つのであり、シーズをニーズの中に生かしていくには、なぜ自分がこの研究に取り組むのかを自覚する必要がある」（北岡康夫教授）と考え、「そのために研究者個人として必要なのは『主体性』である」と言います。そこでは、「主体性」を学生に意識させるため、企業に対して自分の研究を説明し、理解してもらうことを課題とした場面を設けました（3章、4章参照）。

働きかけ力

―他者との協同に不可欠な、客観的積極性を生む力

続いて、「前に踏み出す力」は「働きかけ力」を重視します。「主体性」によってその背景となる意欲・態度が保証され、自らの考えに自信を持てるようになり行動できるようなった後、発揮できるようになるのは積極的態度です。この積極的態度を実際の行動に移そうとするときに重要になるのが「働きかけ力」です。仕事のほとんどが他人と協同して行われる現代社会において、この力の重要性は高いものになっています。働きかけとは、他人に何かを頼んだり他人を勧誘したりすることですから、一定の「主体性」のみならず、他者への信頼や共感できる能力、傾聴スキルなどを背景とした「対人働きかけ効力感」も大事になります。さらに、実際に人を動かし巻き込んでいく場面で求められる能力は、「自分の考えを、客観的に理解し直し、自分の考えの正当性を論理的に相手に伝えられる力」となります。

看護学教育における看護実習では、これまで患者のケアなど看護師に必要な看護スキルの習得に重点が置かれていました。しかし近年、共に働く医師や看護師への働きかけや、「協働して健康問題に取り組むために患者に声をかける」必要性など、この「働きかけ力」を中心に、高い「社会人基礎力」が求められているようです（4章岐阜大学医学部看護学科参照）。

実行力

―小さな成果を粘り強く積み重ね、目標を実現する力

さらに「前に踏み出す力」で重視されるのは「実行力」です。現実の場面では、行動は目標を実現してこそ意味を持ちます。そこでよく語られるのは、大きな目標を小さな目標に分解して、それを達成していくことに喜びを見出すこと（達成動機）です。また、実行したことが効力を発揮するだろうというある種の楽観的期待感（自己効力感）を、いろいろな場面で持てるようになることも大事です。

そして「実行力」において忘れてはならないのが、粘り強さです。粘り強さには、能力・資質に加えて、「必ず実現しよう」という意志や価値観も含まれてくる点がポイントです。さらに、自分の行動・思考・感情を理解し制御する力（自己理解・制御力）に基づく自己マネジメント力も、この力には内包されています。

考え抜く力（シンキング）

―今こそ再認識すべき、人間の人間たるゆえんである「考える」ということ

「考え抜く力」の「考える」ということは、「人間は考える葦である」というように人が生きることそのものであり、本来とても楽しいことなのだと再認識してほしいところの力です。例えば「創造力」というと難しく聞こえるかもしれませんが、人は絶えず創造的活動をしています。日常的に知識、情報の組み換えを行っていて、無意識のうちにも人間としての存在感を示しているのです。

そのような当たり前の能力をここであえて指摘するのは、今、社会も企業も多くの問題を抱え、その問題を解決しなければ前に進めないからであり、そのためにはこの「考え抜く力」が必須だからです。学問、技術などの急速な進展において、その活用・結合・融合をいかにスピーディに行うかは大きな課題です。

その一方で、日本の教育は知識詰め込み型が中心だと言われ続けています。それは例えば、高校1年生を対象に経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）が行った学力の国際調査で、日本は、「手続き再生型」の課題では正答率が高いものの、「組み合わせ洞察型」の課題になると他国に比べて決して高くなくむしろ無回答率が高かった、などの結果として表れています。また、文系・理系に分ける高校のコース選択制の影響もあるのか、文系・理系両方の考え方や知識・スキルを使いこなす人が多くないと指摘されています。

そのような中で「考え抜く力」は、いかなる問題にも、時に果敢に、時に知識をうまく活用し、要領よく解決していくために必要な力と期待されます。

問題解決、つまり「課題発見力」と「創造力」の発揮においてこそ、知識・情報の習得・収集は意味を持ちます。今、厳しい国際競争力・産業競争力が求められる日本の市場環境において、若い人材輩出を担う大学がいかに「課題発見力」や「創造力」の育成を踏まえ、授業改善を大きく進めていけるかは、大変重要と思われます。

以下に、「考え抜く力」の３つの能力要素を説明します。

課題発見力

―問題解決の第一歩は問題点の発見

人が社会的活動をする際には、いかなる状況、どんな些細な場面でも、問題点を発見し、それを理解し解決法を生み出し、そして評価、検証しつつ実行に移していくという問題解決プロセスをたどります。

問題解決プロセスでは、まず問題点を発見しなければなりません。そのときに大事なのは「主体性」です。いかに状況にコミットしているか、コミットできるかが重要です。問題点が明確な場合、例えば「会議をしたいが全員が集まらない」という程度のことなら、各自が主体的に臨めば問題はたやすく理解され、「チームで連絡を取り合おう」「テーマを分割し、テーマごとに担当者を分けて会議規模を縮小しよう」など、すぐに解決法は考え出されるでしょう。

知識・情報を活用した論理的思考で課題を理解すれば、問題は解決

しかし多くの場合、問題はそれほど単純ではありません。そこで「課題発見力」が必要とされるのです。まず問題には、現在の状態と目標状態が存在します。その際、現在の状態が理解されれば、目標状態とのギャップを埋める方策＝解決法が生まれてきます。それゆえ、問題解決の成否は問題の理解の仕方で決まる、といっても過言ではありません。

問題を理解する上で重要になるのは、知識や情報です。既に持っている知識や情報、あるいは、新たにその理解のために収集する知識や情報が、目標に合わせて再構成されることで、問題は理解されていくからです。例えばしっかりした体系性を持つ学問は、当該領域の問題であれば、大変効果的です。それが断片的な知識ではなく、他の問題解決の経験によって構築されたことのある知識であれば、応用性はより高まります。

文献、インターネット、インタビュー・アンケート手法、フィールドワークなどによる知識獲得や情報収集も有効でしょう。これらはある程度はスキルとして学ぶことができる力です。それに加えて、目標に合わせて問題理解できるように、知識・情報を論理的に組み立てていく論理的思考力も必要になります。

課題発見力を発揮するためになすべきこと

自分の問題理解を他人に対して表現し、自らの理解の不足に気付くことは大切です。その際、自分なりの問題理解を深めてさらに問題に関する知識・情報を収集し、問題が埋め込まれた状態への解釈を繰り返すことで解決策を生み出す、という方法もあります。「発信力」や「傾聴力」を高めつつ、他者から解決案のヒントを得ることも有効です。加えて、知識・情報の獲得・収集の段階では、驚きや感激を感じられるかどうかも重要です。それは問題を自分のこととして考えていけるかどうかに関わってくるからです。

また、現在の状況が、目標状態に対してどんな状況にあるのかを明らかにしていくことも必要です。それが正確にできれば、その目標を目標に至る小さな目標に分割、つまりブレークダウンでき、対処を単純化・容易化できます。

実は、目標はいつも与えられているわけではありません。目標とは、むしろ作っていくものです。さらに言えば、活動過程で絶えず変化していくものです。したがって、問題の目標を設定していくのは決してたやすいことではありません。しかし、そういう目標の状態変化を踏まえながら、現在の状態を深く理解しようとすることは必要です。このように「課題発見力」は、一朝一夕に身に付く力ではないのです。

汎用的な力である課題発見力を知識習得型科目で養う

問題理解など、問題解決プロセスやそれに伴う課題発見の手続きは、事件や特定の問題のみを対象とするのでなく、汎用的にできるようになることが大事です。そのためには知識や情報のフレームは、特定の対象領域で熟達するだけでなく、他の領域にも応用可能になることが求められます。そうなれば「課題発見力」は汎用的能力として定着していくことでしょう。

ところで、問題解決には知識が必要だと述べてきました。その知識は、実は問題解決に役立ってこそ有効なものとして定着していくのです。したがって、知識習得を重視している科目においても「課題発見力」育成という観点で授業を再検討してみることは、決して無駄でないのみならず、今後の授業のあり方として、大変有効な策と思われます。

計画力

―複雑な物事をも実行可能にし、成功に導く力

問題が理解され解決の方向が見えているとき、そして、実際に問題解決に向けて行動を起こすとき、必要となるのが「計画力」です。それは、大きな目標を小さな目標にブレークダウンし、優先順位を付け、定かでない未来を手元に引き寄せ、見えない目的を見える目標に変えて、実行可能にしていく能力です。行動を通して、絶えず状況は変わります。予測がはずれる場合もあります。その際、それぞれの活動の目標やその優先順位を柔軟に変えていく力が求められます。

物事を進めるとき、あらかじめ何が起こるかを想定して見通しを立てておく、段取りを付けておくことは、成功の秘訣といわれます。実際、本章で紹介する株式会社富士通東北システムズでは、顧客のところへ行く前に想定議事録を作り、それを持って打ち合わせに臨むという方法を採用し、新人でも商談を成功させられるようになったといいます。

PBLや演習で磨かれる、段取りを付ける力

チームでモノを作ることが多いエンジニアリングの分野では、プロジェクト・ベースド・ラーニング（Project Based Learning＝PBL）が注目されています。4章で紹介する金沢工業大学の1・2年生必修のPBL（「プロジェクトデザインⅠ・Ⅱ」）では、しっかりとしたカリキュラムのもと、5～6人のチームで、あるテーマについて調べ、企画し、発表を行いますが、絶えず計画を立てることが求められます。3章で紹介する宮城大学が行っている情報システムを実際の開発工程に即して作っていく演習でも、「計画力」は問われます。

課題を出し、主体的に計画を立てるという行動を通して学んでいくことが必要です。その際、計画を立てる上での決まり事、プロジェクト管理に関する知識などは、前もってレジュメやハンドブックとしてまとめておき、学生に手渡すなどの工夫もできます。

実際に活動しながら計画を立て遂行しつつ知識やスキルを教える方法は、産業界の知見や経験が生かされ、学生にとっては大変貴重な体験と思われます。

創造力

―知識で強化される創造力は、多くの能力要素発揮に使われる

「創造力」は、先ほど紹介した問題解決の流れで言えば、とりわけ問題理解を通して明らかになるはずの解決法が十分でない場合に求められます。そもそもその問題に関する知

識や情報が少なく、その獲得も難しいという場合も少なくありません。そのようなときには、既存の知識や考え方の組み換えなどの試行錯誤、「創造力」の発揮が必要になります。

しかし、考えてみれば、「創造力」は問題を理解していく際の課題発見プロセスでも重要です。さらに言うなら、働きかける際にも、実行する際にも、計画する際にも、発信や傾聴する際にも、ストレスコントロールする際にも「創造力」は使われます。

近年、市場の成熟化により、付加価値のあるサービスが求められています。付加価値を生み出すには「創造力」が必要です。そこで重要なのは、とりわけ専門知識や技術を使った「創造力」の発揮です。

知識は、ある目標を持った問題解決に用いられることで再構成され、使えるものになるとされています。したがって、特に創造的な問題解決においては、その知識の再構成は飛躍的になされます。つまり専門知識・技術を、問題理解、さらには仮説を立て解決策を考えていくプロセスと並行して学べば、それは効果的な学習法となるのではないでしょうか。つまり、知識習得型科目に問題解決プロセスや創造力の発揮を組み込む授業設計は、とても有効だと思われます。

長期間を要する創造力養成を、授業で可能にする工夫

一般に、創造活動には、「孵化期・あたため期」という段階があるとされます。「創造力」が発揮されるには、考えるための時間を十分に与える必要があるというのです。つまり、具体的な教育の現場で、長い期間を要するプログラムや活動をいかに作ることができるかが、ポイントになってきます。

時間の制約のある授業でも、予習に重点を置き、授業中に考え討論する時間をたっぷり取ることで、「創造力」を発揮させることはできます（3章東京女子大学、弘前大学参照）。理系の場合には、研究室での研究活動を学部1年次から取り入れていく方法もあります（3章静岡県立大学）。また、一見異質な考え方も積極的に受け入れてしまう姿勢も「創造力」の育成に効果的です。そのためには、教員自身が率先してその態度を示す必要があるでしょう。教室の中で、間違いも含めて、新奇さ、斬新さ、異質性が許容されるような自由な雰囲気作りをすることが重要です。

英語講読授業における創造力養成の成功事例

3章で紹介する東京女子大学の今村楯夫教授の英語の授業では、まだ知識（テキストである英文理解に関する知識）の浅い時点から、学生に作品理解のヒントとなる「謎」を作品の中に探させます。それを予習で課し、授業ではそれをもとにグループディスカッションをします。また短編の翻訳も、グループで相互に読み合い、ディスカッションさせます。作品への理解が浅く、特異な意見や訳が出てくることもありますが、先生は決してそれを否定せず、それも着眼点の一つとして評価します。これら一連の作業は、正解を追求するためではなく、わからないことを明らかにするための活動と位置付けられるからです。こうすることで、学生の創造的思考は促され、「創造力」の発揮が後押しされます。

さらに特筆すべきは、そのプロセスの中で、学生が問題（ここでは文学作品への解釈）

を理解し、グループのメンバーに伝えることを通して、自分の理解を深化させていくことです。その活動を繰り返すことで、「課題発見力」が高まっていくのです。同時に、自分の持っている知識や情報をかき集めて組み立てるという、知識の再構成も行います。その上で、個人ワークである論文執筆を行わせると、そこでは明らかに「創造力」の発揮、すなわち独自の解釈の披瀝がなされるのです。

そして、それが学びへの関心、意欲を引き出し、学ぶ主体である自分を強く意識させ（「前に踏み出す力」）、また、グループ作業においては、自尊感情とともに他者への好意的感情を芽生えさせる（「チームで働く力」）という好循環を生んでいます。

チームで働く力（チームワーク）

―チーム重視の共生社会と予測される21世紀に必須の力

「チームで働く力」は、狭い意味では、集団の中で働き、その集団をよりよいチームに作り上げていくための力と言えますが、広い意味では必ずしもチームに限らず、よい人間関係を構築していくための力、さらには社会も含めた人間関係の中で自分を活かし、社会に貢献していく力なども含みます。

人と協同して社会を作っていくことは、社会的動物と言われる人間の基本条件です。人との協同は、生きていく理由にも喜びにもなります。とりわけ21世紀は共生社会とも言われ、人と人が協働し、共生していく社会を作ることが大きな課題です。

昨今、一対一のコミュニケーションが重要とされるだけでなく、チームを重視するシステムが産業界で注目されるようになっています。アメリカの巨大電機メーカーGE（ゼネラルエレクトロニクス）が広めたシステムで、日本でも浸透し始めた、チーム中心主義の経営です。チームという形態が機能すれば個人の力を足し合わせた以上の力を発揮できる、というのです。裏を返せば、チームがうまく運営されれば、個人から通常以上の能力を引き出せるということです。チームによって個人の思考が深まり、個人の中の潜在知が引き出されるということが起きるのです。

心理学における動機づけ研究でも、最近は「人と仲良くしたいという親和動機が、達成感を求める達成動機を高める」と考えられています（p82速水敏彦教授インタビュー参照）。チーム中心の現場で働き、そこで優れた成果を上げるためにも、「チームで働く力」を高めておくことは重要です。

「チームで働く力」の持つ能力要素の中には、スキル的で、比較的短時間で習得できる能力もあれば、資質に近い能力もあります。また、対象の難易度などによって発揮度合いに差が出やすい「考え抜く力」と違って、対象や状況に左右されにくい能力である点がこの力の特徴です。

次では、「チームで働く力」を、基本的な能力要素から説明していきます。

情況把握力

―非言語的な力で、相手の考えや心理を察知する

人間関係を形成していく基本的な能力として重要なのは「情況把握力」です。これは、

いわば非言語コミュニケーションの領域です。人間関係の中で情況を読み、対応していくことは、誰もが普通に社会生活で行っていることです。とは言うものの、期待されている自分の役割を正しく理解したり、行動へ素早く転換したり、さらには情況をよりよいものに変えていこうとするならば、それは高度な能力になっていきます。その場その場での、周囲の人々の考えていることや気持ち、集団心理を読むことが求められます。

サッカー日本代表の中村俊輔選手は、『察知力』を磨くことで自分を成長させることができたと話していますが、『察知力』は「情況把握力」に大きく関わると言えます。

柔軟性

―自尊感情が基盤にあれば、異なる立場・考えの人とも共感・協調できる

人間関係形成の能力として、もう一つ重要なのが「柔軟性」です。「柔軟性」には、非言語の部分もありますが、通常の言語によるコミュニケーションが中心を占めます。また、場の雰囲気をつかむというより、他者の考え方に対してどう対応できるかが試されます。場合によっては、受け入れがたい考えや予期していなかった状況への対応が試されたりもします。

もし適正な自尊感情を持ち、劣等感に捉われすぎず自らが安定していれば、他者を尊敬する姿勢や、幅広くものを見ようとする態度がおのずと生まれ、他人の考え方に共感したり、たとえ考え方の異なる人からであっても素直に学んだりすることができます。また、親和動機を高めて、立場の違う人とも協調することが可能になると考えられます。これが「柔軟性」に満ちた状態です。

本章では、「自尊感情の低い若者の中に、他者を軽視することで自らを保つという処世術を身に付けている人たちがいる」ことを紹介しました。彼らは、怒りっぽいなど感情的でもあると言います。現代という環境で生まれる心の問題に対処していくためにも、「柔軟性」をどのように身に付ける、あるいは伸ばすことができるかについて考えていくことは、重要です。

規律性

―基本的ルール・生活習慣という観点も視野に入っているのが社会人基礎力

「チームで働く力」として重要視されるものの中には、能力というより、むしろ資質・習慣（人間性・基本的な生活習慣）と考えられるようなものも含まれます。「規律性」です。「ルールや約束、マナーを理解し、守ることができる」「必要な場では、規律や礼儀を正しくできる」ことは人間関係の基本です。小学校や中学校、場合によっては高校でも、思いやりや協力、公正、公平、公共心、公徳心などに関しての教育に配慮がなされます。通知表にもその記載や評価が記されます。これらの側面の育成の自覚を促したい資質・能力が「規律性」ということになります。

以上、「情況把握力」「柔軟性」「規律性」は、とりわけ基本的な人間関係形成から重要といえます。

傾聴力

―他者から考えや気持ちを引き出すような積極的傾聴はスキルを超える

企業や学校などにおいて、チームで働くときの基本はコミュニケーションです。そしてそのベースが「傾聴力」になります。「発信力」の前に、まず「傾聴力」が必要です。

「傾聴力」というと、人の話を聞くという側面にフォーカスが当たって、インタビュー技法、コーチング技法といったスキルで身に付く能力という捉え方をされます。確かに、訓練を経て人の話を聞けるようになることは事実であり、その意識やスキルが全くない学生にこのような傾聴スキルを教えることは、大学教育の一つの方向性であると思われます。短期間で身に付く技術として、「傾聴力」は一定レベルまで伸ばすことができます。

しかし、「チームで働く力」における「傾聴力」には、技術以上のものが求められます。自分の頭の中で相手の言ったことを再構築し理解できるかどうか。相手の中からその人の言いたいこと伝えたいことを引き出してあげられるかどうか。また、相手が自分の考えを整理していくための力になってあげられるかどうか。こうした力が、チームにおける「傾聴力」であると思われます。そして、これらの実践の背景には、チームメンバーに対する共感や、メンバーと一緒に一つのものを作り上げたいという気持ちが不可欠なのです。

他者軽視の傾向が高いと、この力は十分発揮できません。相手への敬意、共感がないと素直に人の言葉に耳を傾けられないからです。しかし、「傾聴力」を高めることで、他者軽視の傾向が低くなることもあります。また、既に述べたような自尊感情が高くないと、単なる受身の傾聴になってしまいます。人の話を聴くというのは、ベースにしっかりした自分があってこそ、なのです。その意味では、「柔軟性」にやや近い力ともいえます。

傾聴は個人に潜在する知識を組織の力に変える

一方、厳しい競争環境においては、いかに個人やその集まりである組織が想定以上のパフォーマンスを上げられるかが大きなテーマです。その際に、とりわけ求められる能力の一つが「傾聴力」です。組織が保有する知識は創造の源です。それは個人の中に内蔵されている場合もあり、それを引き出して組織全体の知識としていくことは、重要です。引き出す過程で、周知であったはずの何気ない知識の断片が再構成され、新たな考え方が生み出される（創造力の発揮）場面もあるはずです。そのような状況をいかにして作り出すかは、各企業とも大きなテーマとなっていますが、そのために有効なのが「傾聴力」なのです。

大学での「社会人基礎力」育成のため、学生に、ＰＢＬなどプロジェクト学習に先立って、あるいは並行してコーチングやインタビュー技法を傾聴スキルとして教える大学もあります。簡単な秘訣集を配り、適宜読むように促す大学もあります。「社会人基礎力」育成のための「グループワークを取り入れた授業」や「問題解決型プロジェクト学習」の効果をより高めるために、この力を意識させておくことは一つのポイントといえます。この力は、意識させるだけでも授業活動場面で発揮され、相乗的に能力が伸びていくことは多いのです。

発信力

―日本人が苦手、聞き手の意向をくみながら自分の意思を説得的に伝える

「傾聴力」と同じくスキル的側面が強く、その発揮が競争力向上のために求められている力、それが「発信力」です。潜在的知識の可視化も大切ですが、既にある個人や組織の知識をわかりやすく、かつ説得的に相手に伝えられるかどうかも、非常に重要です。

「発信力」には、まず組織をスムーズに運営するために報告・連絡・相談を怠らないという、いわゆる「ホウ・レン・ソウ」レベルも含まれます。会議でとにかく発言して議論全体を動かすための役割を担う、という発信もあります。しかし、現在の企業が求める「発信力」は、それより高いレベルの「発信力」です。

本章で紹介するパナソニック電工株式会社の菰田卓哉氏は、「『ある』ことに価値があるのではなく、『伝えられて理解』されることに価値があると知ることが大事であり、そのために大阪大学の学生の指導も行っている」と語っています。実際、仕事の現場では、たまたま出会ったキーパーソンに、立ち話で複雑な研究の意味を伝えなければならない場面もたびたびあります。そこでは内容のみならず、場を理解し作る力も必要です。その短い時間の会話で組織全体が動く時代になっているのです。

とはいうものの、日本人は自分をアピールすることが苦手だと言われます。大学生へのヒアリングでも、発信することの不得手さを語る声が多く聞かれました。そこには、発信をうまく行う以前に、発信しようとしない姿も想定されました。いかに日本人、特に若者の「発信力」を育てるかは、大学のみならず日本の教育全体で考えていかなければいけないことのようです。

ストレスコントロール力

―教育現場で、ストレスに耐えられる心を育て、ストレス源への対処法を教える時代

「ストレスコントロール力」は、ごく基本的な人間関係においても求められます。外部環境からの働きかけを受けて必要になる場合もあります。さらに、企業社会の前線や人的マネジメントの現場では、高いレベルのそれが必要となったりします。例えば企業環境は競争が激しく、スピードとともに質の高さも求められます。個人の仕事も量が増え、レベルもスピードも高まっています。終身雇用が保障され安定的だったかつてとは体制が変わってしまい、社員は個人的なアピール力まで求められます。これらがストレス源ともなっているのです。

にもかかわらず、「ストレスコントロール力」が教育の場で、表立って育てるべき力と見なされたことは、これまであまりありませんでした。この力の育成をいかに教育に取り入れるかは、今後の大きな課題です。

入社後すぐに辞めてしまう若者が問題になっていることも、「ストレスコントロール力」が「社会人基礎力」として重要視されている理由の一つと考えられます。とすれば、ストレスコントロールの具体的な対処法を教えるとともに、ストレスに耐えられる心を教育の中で培うことも重要になってきます。その方法としては、「チームで働く力」を構成する「柔軟性」「情況把握力」「発信力」「傾聴力」を付けることで、ストレスに対する耐性が養

われることが期待できます。また、「前に踏み出す力」の向上も、耐える力の育成に役立つと思われます。

ストレスコントロールの方法としては、直接原因に働きかけたり、原因を取り除いたり、建設的な解決策を考え出したりする積極的な方法、別のことに気持ちを向けてストレスを発散するなどの一時的で消極的ともいえる対処法、また一方では、前向きに考える・楽観的に捉えるなど、その人の思考法自体を変えようとするものなどがあります。一時的だけれど取り入れやすいもの、時間はかかるけれど根本的なもの、加えて個別性の強い要素でもあり、指導のあり方に工夫が求められるところです。

◇

3つの力・12の能力要素をさまざまな教育の枠組みで

以上、「社会人基礎力」の「3つの力・12の能力要素」について、実際の教育現場や企業の社員研修の場から聞こえてくる声を踏まえて具体的に、特にその必要性という観点を大切にしながら改めて見つめ直し、その詳細に迫ってみました。ここで一点だけ付け加えるならば、これが人間の能力の全てとは限らないということです。「社会」をどのように捉えるかにもよると思われますが、抜けている能力があると指摘する声があったことも、ここに付記しておきます。

今求められているのは、教育実践です。この「3つの力・12の能力要素」は、目的も対象も異なるさまざまな教育の枠組みの中に取り込まれて、それぞれの枠組みにふさわしい個別能力の育て方・高め方、望ましい評価方法、振り返りのあり方などが蓄積されています。それらによって、「社会人基礎力」育成を前提とした教育のあり方がより明確になり、既存の教育システムを改善する方法などが検討され共有化されていくことが、今後求められていくことであると思われます。