

社会人基礎力に関する一考察

江口 圭一^{*1}・小玉 一樹^{*1}

^{*1} 福山平成大学経営学部経営学科

要旨：本研究では、「社会人基礎力」に関する先行研究をレビューすることを目的とした。社会人基礎力とは、「若者が社会に出るまでに身につける能力」と「職場等で求められる能力」の間に齟齬が生じていることから、2006年に経済産業省から提示された概念である。しかしながら、社会人基礎力に関する研究は、十分な整理が行われていない。2006年以降に行われた研究を概観した結果、(1)社会人基礎力の測定方法が、経済産業省によって明確に示されてこなかったこと、(2)開発された測定尺度が本当に社会人基礎力という概念を測定できているのかが不明確であること、(3)社会人を対象とした研究が十分に行われていないこと、といった問題が見いだされた。今後は、経済産業省が示した社会人基礎力の概念定義に基づく新たな尺度の開発が望まれる。

キーワード：社会人基礎力，測定尺度，信頼性，妥当性

1. 社会人基礎力とは

高度化，複雑化，グローバル化，サービス業化が進むわが国の産業界においては，従来とは異なる能力が新卒者には求められている。例えば，経済同友会（2015）は，企業や社会が求める能力として，「変化の激しい社会で，課題を見出し，チームで協力して解決する力」，「困難から逃げずにそれに向き合い，乗り越える力」，「多様性を尊重し，異文化を受け入れながら組織力を高める力」，「価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力」を挙げている。また，日本経済団体連合会（2018）が企業を対象に実施した調査によれば，「主体性」，「実行力」，「課題設定・解決能力」など，自ら問題に主体的に取り組み，解決できる能力が重視されている。さらに，長期的に見ても，「コミュニケーション能力」，「主体性」に対して，日本企業で重視されてきた「協調性」，「誠実性」の重要度が相対的に低下している（日本経済団体連合会，2014）。

一方，文部科学省（2019）によれば，2019年4月に大学・短大へ進学した者は18歳人口の58.1%にも上る。トロウ・モデル（トロウ，1976）によれば，高等教育機関への進学率により，高等教育はエリート型（～15%），マス型（15～50%），ユニバーサル型（50%～）に分類される。この分類にしたがうなら，わが国はユニバーサル型の段階に進んでいると言えよう。ユニバーサル型の段階まで進んだ社会においては，高等教育機関への進学

は半ば義務化しており、それに合わせて、産業社会に適応しうる全国民の育成ということが高等教育機関には求められる（トロウ，1976）。

これまで、職場等で求められる能力については、常識レベルの事柄であり、子どもが大人になる過程において自然に身につくものとして考えられてきた。しかし、核家族化や地域との交流の減少、職住近接から分離へといった環境の変化に伴い、家庭教育や地域教育の力が低下しており、意識的に教育することを考えなければならない状況にある（経済産業省，2006；諏訪，2006a）。さらに、高等教育を受けた者は、一定の基礎的能力を持っており、社員教育で容易に再育成できると考えられてきたが（水野，2018）、前述した高等教育機関への進学率の上昇や期待される役割の変化により、職場等で求められる能力の明確な定義や育成の方法について論じる必要が生じている（経済産業省，2008）。

このように、「職場等で求められる能力」と「若者が社会に出るまでに身につける能力」

表1 社会人基礎力の構成要素

3つの力	12の要素	定義
（前 アに ク踏 シミ ヨ出 ンす ）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
（シ ン考 え キ 抜 ン グ ）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 ク ）力	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

社会人基礎力に関する一考察

との間に齟齬が生じている状況の中で、「社会人基礎力」という概念が経済産業省（2006）から提唱された。社会人基礎力とは、産官学の有識者から構成された「社会人基礎力に関する研究会」での議論から提示された概念であり、「職場や社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力」（経済産業省、2006）と定義される。社会人基礎力は、一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力である「前に踏み出す力」、疑問を持ち、考え抜く力である「考え抜く力」、多様な人とともに、目標に向けて協力する力である「チームで働く力」の3つの能力から構成される。これら3つの能力は、社会人基礎力を構成する不可欠な要素であるだけでなく、相互に強い関連を持つとされる。また、それぞれの能力は、以下の12の具体的な能力要素からなる。「前に踏み出す力」は「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」、「考え抜く力」は「課題発見力」、「計画力」、「創造力」、「チームで働く力」は「発信力」、「傾聴力」、「柔軟性」、「状況把握力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」である。それぞれ能力要素の定義について表1に示す。諏訪（2006b, 2013）が指摘するように、これらの能力は理想的な社会人像を示すものと言うよりも、社会に出て働くために必要な能力を示すものである。

もちろん、社会人基礎力さえ身につければ良いというものではなく、読み、書き、算数、基本的ITスキルなどの「基礎学力」、仕事に必要な知識や資格などの「専門知識」、思いやりや公共心、倫理観、基本的なマナーなどの「人間性、基本的な生活習慣」があらゆる活動を支える基盤となる（経済産業省、2006）。さらに社会人基礎力はこれらの能力と概念的に重なり合う部分があり、相互に作用しながらスパイラル的に成長していくとされている（図1）。

経済産業省によって「社会人基礎力」という概念が提唱されて以降、様々な研究が活発に行われてきた。「社会人基礎力」をキーワードに、CiNiiで検索した結果を表2に示す。2006年以降、研究数は急速に増加し、近年では毎年80件前後の研究が行われていることが分かる。一方、日経テレコンで「社会人基礎力」をキーワードに記事を検索した結果を見ると、2010年に35件まで増えたが、その後は急減し、近年では年間5件以下の記事し

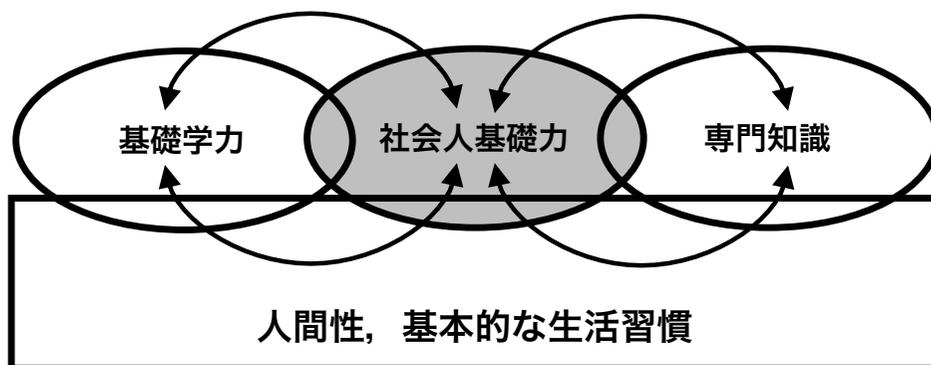


図1 社会人基礎力と関連する概念

表2 社会人基礎力に関する研究・記事数の推移（2019年11月7日検索）

年	CiNii	日経テレコン
2006年	17	6
2007年	18	17
2008年	30	17
2009年	51	17
2010年	65	35
2011年	62	17
2012年	96	9
2013年	71	6
2014年	72	4
2015年	85	6
2016年	90	4
2017年	98	3
2018年	71	1

か掲載されていない。学術的な研究が盛んに行われている一方で、産業界からの関心が低下している背景には、何らかの問題が潜んでいると考えられる。そこで次節では、(1) 学生を対象とした社会人基礎力の研究、(2) 社会人を対象とした社会人基礎力の研究、(3) 社会人基礎力の測定に関する研究についてレビューし、その概要を整理する。

2. 社会人基礎力に関する先行研究

2.1 学生を対象とした研究

長尾・池ヶ谷・村山・浮田（2016）が実施した、全国1,136校の大学・短大を対象にした調査（回収率23%）によれば、70%の大学等で社会人基礎力の育成を意識した教育が行われていた。具体的な取り組みの形態として、正課の教養科目や専門科目、ゼミ・演習、キャリア教育（インターンシップを含む）の他に、プロジェクト型学習、課題解決型学習やアクティブ・ラーニングなど学生が能動的に取り組む形式の授業などが行われていた。

社会人基礎力のような汎用的な能力は、正課教育だけでなく、正課外活動を含めた総合的な学びの中で得られる（溝上，2009；山田・森，2010）。以下では、社会人基礎力向上に向けた取り組みを、(1) 正課の講義、(2) 資格取得等に向けた実習、(3) インターンシップ、(4) ボランティア活動、(5) 部活動、(6) その他の課外活動に分類し、先行研究を概観する。

正課の講義

平野（2010）は、東南アジアの現状についての理解を深め、スタディ・ツアーを設計するグループワークを中心とした「近現代東南アジア論」受講者7名を対象に調査を実施し

社会人基礎力に関する一考察

た。授業の1回目と15回目に、平野（2010）が作成した社会人基礎力尺度（「対話力」、「発想力」、「計画力」、「チームワーク力」、「連携力」、「順守力」、「達成力」、「主体性」、「ストレスコーピング力」、「伝達力」の10下位尺度）で測定した。4下位尺度（対話力、チームワーク力、主体性、ストレスコーピング力）は得点が向上、5下位尺度が変化なし、1下位尺度（計画力）が低下した。「対話力」尺度に有意差が認められた。

大対・本岡・堀田・直井（2018）の研究では、チーム・ビルディング、ソーシャル・スキル・トレーニング、アサーティブネス・トレーニング等を取り入れた「コミュニケーション心理学実習」の受講者を対象とした。授業の効果を、大対・堀田・本岡・直井（2018）の社会人基礎力測定尺度（「効果的に伝える力」、「働きかける力」、「考える力」、「協調する力」の4下位尺度）で測定した。受講者は2016年度25名、2017年度22名であった。2016年度は授業の1回目と15回目、2017年度は1回目（t1）、6回目（t2）、15回目（t3）のスコアを比較した。2016年度は、4下位尺度すべてにおいて、有意な尺度得点の上昇が確認された。2017年度については、「効果的に伝える力」と「働きかける力」は、t1とt2、t3に有意差あり、t2とt3には有意差なしという結果であった。「考える力」については、有意な変化は認められなかった。「協調する力」は、t1からt2のみに有意な得点の上昇が認められた。

資格取得等に向けた実習

清水（2018）の研究では、教職課程における教育実習の効果を検証するため、短大2年生前期の「栄養教育実習事前指導」と2年生後期の「教育実践演習（栄養教諭）」を履修した学生14名（男性1名、女性13名）を対象とした。前期講義の1回目（t1）、最終回（t2）、栄養教育実習終了後の後期講義1回目（t3）の3回、社会人基礎力を測定した。社会人基礎力については、経済産業省（2006）の12の能力要素ごとに1～5点で自己評価させた。t1とt2では、「創造力」が有意に向上した。「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」、「計画力」、「発信力」、「ストレスコントロール力」も向上したが、有意差は認められなかった。それ以外は変化がない、または低下していた（有意差なし）。t2とt3では、「発信力」と「傾聴力」が有意に向上した。「規律性」以外の9つの能力要素は向上したが、有意差は認められなかった。「規律性」は変化がなかった。

古賀・永田・大岡・中本・谷本・惣田・木村・岸・大嶋（2018）の研究では、歯科衛生学科3年生104名を対象に、12週間の臨床実習前後の社会人基礎力の変化を調査した。社会人基礎力の測定は、経済産業省の自己分析シートを参考に、12の能力要素について5段階で自己評価する質問紙を作成した。実習の前後で3つの能力、12の能力要素すべてにおいて有意に得点が上昇していた。3つの能力の間の相関は実習前が $r=.345\sim.468$ 、実習後が $r=.643\sim.710$ であった。

インターンシップ

鍛島・辻・神原・杉山・藤井・谷本（2019）は、正課内のインターンシップとして、CFL（Calbee Future Labo：カルビー株式会社の新商品開発の一部門であり、企業や団体等と共

同で商品開発を行う)と新商品開発プロジェクトを実施した。15名(男性1名,女性14名)の学生が10ヶ月にわたり,新商品開発の糸口となる顧客ニーズの把握を目的として,445名にインタビュー調査を実施し,その結果を踏まえて新商品の企画を行った。プロジェクト終了時に,CFLが独自に作成した項目に基づき社会人基礎力が評価された。社会人基礎力を構成する要素として「ビジネス基礎力」,「コミュニケーション力」,「考える力」の3つが想定され,さらにそれぞれの力の評価項目は高難度,中難度,低難度の3段階からなる。CFLスタッフからの評価によれば,インタビュー実施件数が多い学生ほど,中・高難度の項目の評価が良く,このプロジェクトを通して(CFLが考える)社会人基礎力が身についたと考えられた。

真鍋(2010)は,日常業務型インターンシップと課題設定型インターンシップに参加した学生の社会人基礎力の変化について調査を行った。社会人基礎力の測定は,大久保(2006),角方・松村(2006)を参考に,社会人基礎力の12の能力要素について各2項目で測定する調査票が作成され,各項目に9段階で回答を求めた。日常業務型の参加者は3年生52名(男性11名,女性41名),課題解決型の参加者は2,3年生22名(男性4名,女性18名)であった。いずれもインターンシップ開始前の事前研修時に1回目の調査を行い,インターンシップ終了後に2回目の調査を実施した。インターンシップ参加前後の社会人基礎力得点を比較したところ,日常業務型では12の能力要素すべてで有意な得点の上昇が確認できた。一方,課題設定型では,有意に得点が上昇したのは「主体性」,「実行力」,「課題発見力」,「発信力」だけであり,それ以外の能力要素については有意な変化は認められなかった。

廣川・大嶋・宮崎・芳賀(2016)の研究では,インターンシップを含む広義の就職活動を経験している大学3・4年生と経験していない1・2年生で,社会人基礎力の差異が検討された。経験群118名(男性45名,女性73名;平均年齢 21.22 ± 0.89 歳),未経験群171名(男性51名,女性120名;平均年齢 19.33 ± 0.64 歳)を対象に,西道(2009)の尺度から「前に踏み出す力(3項目)」,「考え抜く力(3項目)」,「チームで働く力(4項目)」の10項目を選択し,調査が行われた。分析の結果,いずれの群においても3下位尺度間に有意な正の相関が認められた(経験群: $r=.30 \sim .37$;未経験群: $r=.25 \sim .51$)。下位尺度得点の*t*検定では,3下位尺度いずれにおいても経験群が未経験群よりも有意に高得点であった。

ボランティア活動

山田・金山(2017)の研究では,ラーニングコモンズの学生スタッフ46名と一般学生(選択科目である「ボランティア活動(演習)」を履修し,半期を通じてボランティア活動を行ってきた学生)43名,合計89名(1年生54名,2年生9名,3年生22名,4年生4名;平均年齢 19.48 ± 1.09 歳)を対象として,これらの学生の社会人基礎力を,北島・細田・星(2011)の尺度を使って比較した。12の能力要素のうち「規律性」と「ストレスコントロール力」以外は学生スタッフが有意に高得点であった。36項目を因子分析(主因子法,バリマックス回転)したところ,ほぼ想定通りの「アクション」,「シンキング」,「チームワーク」の3因子が抽出された。3つの下位尺度得点はすべて学生スタッフが有意に高得

社会人基礎力に関する一考察

点であった。

山田 (2019) は、ラーニングコモンズの学生スタッフ 46 名 (1 年生 11 名, 2 年生 9 名, 3 年生 22 名, 4 年生 4 名; 平均年齢 20.17 ± 1.06 歳) を対象として, 社会人基礎力とアルバイト経験, サークル活動, 教職課程の履修, SA 経験, 一人暮らし経験との関連を検討した。社会人基礎力の測定には北島他 (2011) の尺度を使用し, 3 つの能力得点 (「アクション」, 「シンキング」, 「チームワーク」) と総得点を算出したが, いずれも有意差なしという結果であった。

山下・行實 (2016) の研究では, プロサッカーチームのホームゲームでの「運営ボランティア体験プログラム」に参加した大学生 1 年生男性 8 名, 1 年生女性 6 名, 3 年生男性 6 名, 3 年生女性 14 名, 計 34 名のデータを分析に使用した。3 年生には 1 年生をサポートするような役割が期待され, 両学年混合の 8 グループが作られた。プログラムは 16 回の授業からなり, 途中で 3 回のボラティア実践 (1 回あたり授業 2 回分に相当) が含まれる。2 回目のボランティア (6 回目, 7 回目の授業に相当) の実施後と, 3 回目のボランティア (14 回目, 15 回目の授業に相当) の実施後に社会人基礎力を測定し, 活動前後と性別, 活動前後と学年の二元配置分散分析を行った。社会人基礎力の測定には, 経済産業省 (2010) を参考に 36 項目 (12 の能力要素×各 3 項目) が作成された。このうち, 「課題発見力」については信頼性が低かったため ($\alpha=.42$), 分析から除外した。分析の結果, 全体のデータを用いた活動前後の t 検定では, 「傾聴力」, 「柔軟性」, 「ストレスコントロール力」以外の 8 下位尺度で有意な得点の上昇が確認できた。活動前後と性別の二元配置分散分析では, 「傾聴力」のみに交互作用が認められた。その後の単純主効果の検定では, 男性だけに有意な得点の上昇が認められた。活動前後と学年の二元配置分散分析では, 「計画力」, 「発信力」, 「傾聴力」に有意な交互作用が認められた。その後の単純主効果の検定では, 「計画力」は 1 年生, 3 年生ともに活動前後の単純主効果が有意であり, 得点が増加していた。また, 学年の単純主効果については活動前のみが有意であり, 1 年生よりも 3 年生が高得点であった。「発信力」と「傾聴力」は, 1 年生だけに活動前後の単純主効果が認められ, 活動後に有意に得点が増加していた。また, 学年の単純主効果は活動前だけが有意であり, 3 年生が高得点であった。

平井 (2017) の研究では, ブラックバスの駆除, カワウ対策を中心とする「入間川環境保全活動」を通して, 社会人基礎力の変化が調査された。対象者は男子大学生 13 名であり, 実際の活動に入る前の事前説明会時と, 最終活動後に, 独自に開発された駿大社会人基礎力セルフチェック票によって社会人基礎力が測定された。この調査票は, 「読解力」, 「文章力」, 「情報収集力」, 「論理的多面的思考力」, 「情報処理能力」, 「理解力」, 「創造的発想力」, 「主体性」, 「行動力・実行力」, 「常識力」, 「プレゼン能力・表現力」, 「コミュニケーション能力」, 「協調性」, 「課題発見能力」, 「計画力」, 「問題解決能力」の 16 の能力から構成され, それぞれの能力について 9 段階で評価する。調査の結果, すべての下位概念で得点の向上が確認できた。特に, 「行動力・実行力」, 「問題解決能力」, 「計画力」, 「コミュニケーション能力」, 「論理的多面的思考能力」が大きく上昇した。

部活動

萩原・下園・竹下・前田・隅野（2017）の研究では、関西および九州の2大学で、体育会ラグビー部に所属する大学生113名（平均年齢19.34±1.15歳）を対象として、社会人基礎力の向上に寄与する部活動での経験について調査を行った。社会人基礎力の測定には、北島他（2011）の尺度を使用し、3つの能力得点を算出した。部活動での経験は、島本・石井（2008）の運動部活動経験評価尺度を使用した。この尺度は部活動のスポーツ実践の中に含まれる具体的な経験を測定する尺度であり、「自己開示」、「指導者からの生活指導」、「挑戦達成」、「周囲からのサポート」、「努力忍耐」の5下位尺度からなる。相関分析の結果、社会人基礎力の「前に踏み出す力」は、部活動経験の「指導者からの生活指導」と「挑戦達成」以外の3下位尺度と有意な正の相関関係であった。社会人基礎力の「考え抜く力」は、部活動経験の「指導者からの生活指導」以外の4下位尺度有意な正の相関が認められた。社会人基礎力の「チームで働く力」はすべての部活動経験と有意な正の相関が認められた。部活動経験を独立変数、社会人基礎力を従属変数とする重回帰分析では、「前に踏み出す力」に対しては「周囲からのサポート」と「努力忍耐」が有意な正の影響、「チームで働く力」に対しては「自己開示」、「周囲からのサポート」、「努力忍耐」が有意な正の影響を示した。「考え抜く力」に対して部活動経験からの有意な影響は認められなかった。

その他の課外活動

青木・粥川・杉岡（2012）は、保健体育科教諭の養成とともに、社会人に求められる基礎的な資質・能力の向上を目的とした「野外教育実習」履修生114名を調査対象とした。実習は3泊4日のキャンプ活動であり、7～8名の男女混合グループでのグループ活動、野外炊飯、登山などが行われた。社会人基礎力については、キャンプ初日（t1）、キャンプ最終日（t2）、その1ヶ月後（t3）の3回測定が行われ、欠損値がなかった105名（男性、女性）のデータが分析に用いられた。社会人基礎力の測定には、浅井・西川・渋谷（2009）の社会人基礎力尺度が使用された。これは、経済産業省（2006）の12の能力要素について49項目で測定する尺度であり、各項目について「あてはまる」から「あてはまらない」までの4件法で回答を求めた。社会人基礎力の経時的な変化を確認するために、一要因分散分析を行った。分析の結果、「主体性」、「実行力」、「計画力」、「創造力」、「発信力」、「傾聴力」、「状況把握力」の7下位尺度で、t1からt2での有意な得点の上昇が確認された。さらに、7下位尺度のうち、「計画力」以外の6下位尺度については、t1とt3での有意差が認められ、キャンプ実習直後だけでなく、比較的長期にわたってその効果が認められることが明らかになった。一方、「働きかけ力」、「課題発見力」、「柔軟性」、「規律性」、「ストレスコントロール力」については、キャンプ活動の前後（t1-t2）で有意な得点の変化は認められなかった。

2.2 社会人を対象とした研究

大学生を対象とした研究と比較し、社会人を対象とした研究は非常に少ないが、若年層を対象としたものを中心にいくつかの研究や取り組みが行われている。

理学療法士を対象とした研究

大木 (2019) は、新人理学療法士 15 名 (男性 8 名, 女性 7 名) を対象として, 社会人基礎力育成研修を実施し, 社会人基礎力と臨床能力の関係および経時的变化を検討した。10 月と翌年 3 月に社会人基礎力と臨床能力の自己評価および指導者 (理学療法士免許取得後 6~9 年) による評価を行った。社会人基礎力については, 12 の能力要素について 4 段階で評価した。臨床能力については, 芳野・臼田 (2012) の理学療法における臨床能力評価尺度 (CEPT) を使用した。自己評価では, いずれも有意な変化は認められなかった。一方で, 指導者評価は, 社会人基礎力, CEPT とともに有意に上昇した。それぞれの変化量 (Δ 基礎力, Δ CEPT) の相関は, 自己評価で $r=.77$, 指導者評価で $r=.58$ といずれも有意であった。

中小企業従業員を対象とした研究

柴田 (2018) の研究では, インターンシップの実施が中小企業の従業員にどのような影響を及ぼすのか, 3 社の経営者と従業員を対象に調査が行われた。経営者に対しては, インターンシップの実施による従業員の変化や成長について半構造化面接を行った。その結果, 「良きにつけ, 悪きにつけ変わる」, 「コミュニケーションのスキルは上がっているが, インターンシップが終わると元に戻る」, 「視野が広がる」といった回答が得られた。3 社の従業員 48 名に対しては, 西道 (2011) の社会人基礎力尺度 (「前に踏み出す力」, 「考え抜く力」, 「伝える力」, 「チームで働く力」の 4 下位尺度) を用いて, 「インターンシップによって自分の能力がどう変わったか」について, 「上がった」から「下がった」までの 5 件法で回答を求めた。「前に踏み出す力」は 8 項目中 6 項目, 「考え抜く力」は 11 項目中 6 項目, 「伝える力」は 9 項目中 2 項目, 「チームで働く力」は 12 項目中 2 項目で, 能力が高まったと自己評価した。

看護師を対象とした研究

山下 (2018) は, A 看護部の新人看護師およびプリセプターを対象として, 社会人基礎力に関する調査を実施した。介入群として平成 26 年度の新人看護師 60 名, 非介入群として平成 25 年度の新人看護師 48 名を設定した。平成 26 年度は社会人基礎力の育成を目的としたサポートプログラムを実施し, 入職後 2 ヶ月目, 6 ヶ月目, 12 ヶ月目に社会人基礎力の測定 (自己評価) を行い, 12 ヶ月目にはプリセプターによる他者評価を実施した。平成 25 年度入職者にはそのようなプログラムは実施せず, 入職後 12 ヶ月目に社会人基礎力の自己評価およびプリセプターによる他者評価を実施した。社会人基礎力の測定には, 箕浦・高橋 (2012) および北島他 (2011) を参考に作成された, 12 の能力要素について 3 項目ずつ, 合計 36 項目で尋ねる社会人基礎力スケールが作成された。それぞれの項目について, 「できる」から「できない」までの 5 段階で評価を求めた。介入群と非介入群の自己評価得点の比較では, 「働きかけ力」, 「実行力」, 「創造力」, 「発信力」, 「傾聴力」, 「柔軟性」, 「情況把握力」, 「ストレスコントロール力」の 8 能力要素で介入群が有意に高得点であった。一方, プリセプターによる他者評価得点の比較では, 「働きかけ力」, 「実行力」, 「柔軟

性」の3つの能力要素で、非介入群が有意に高得点であった。介入群の社会人基礎力得点の経時的な変化については、12の能力要素、3つの能力（12の能力要素の上位概念）のすべてにおいて、直線的な得点の上昇が認められた。

吉武・椎葉・酒井・窪田・福澤・松尾・前田（2014）の研究では、A看護大学を卒業後1～2年の看護師の社会人基礎力についての質問紙調査が行われた。対象者は卒業後2年の86名、卒業後1年の104名であり、それぞれ21名、31名、合計52名から質問紙が回収された。社会人基礎力については、聖マリアンナ医科大学病院看護部で開発された社会人基礎力評価表（箕浦・高橋、2012）を参考に12項目が作成され、「いつもしている（3点）」、「時々している（2点）」、「たまにしている（1点）」の3段階で回答を求めた。卒業後2年の看護師では、「チームで働く力」が2.74点、「前に踏み出す力」が2.71点、「考え抜く力」が2.43点であった。卒業後1年の看護師では、「前に踏み出す力」が2.84点、「チームで働く力」が2.47点、「考え抜く力」が2.43点であった。

技術者を対象とした研究

伊藤・定村・本江・丁子（2009）は若手技術者を対象に、地元企業の高い技術・専門性を補完する能力としての社会人基礎力の育成を目標とした研修プログラムを開発した。プログラムは、(1)受講者を混沌とした問題が存在する状況に当事者として関わらせること、

(2) 包括的な問題を中心にカリキュラムを編成し、受講者は適切な方法で学ぶこと、(3) 指導者はより深いレベルの理解へと導くために、受講者に考えさせるためのコーチの役割をし、受講者が課題を探求することを促進する学びの環境を整備すること、といったPBLでは欠かすことができない要素を含むものであった。平成17年度から20年度までの4年間で、95名の若手技術者が参加した。多くの参加者からポジティブな評価が得られているが、社会人基礎力については測定されておらず、目標が達成されたかどうかは不明確である。

一般労働者を対象とした研究

清水・三保（2013）の研究では、1990年から2011年に大学を卒業した社会人153名のデータを使用し、大学での経験と現在の社会人基礎力の関係について分析を行った。調査は295名を対象に郵送法で行われ、153名（男性56名、女性96名、不明1名）から調査票が回収された。平均勤続年数は7.58年（SD=5.06）であった。大学での経験は、色々な活動への取り組み（8つの活動について「非常に取り組んだ」から「全く取り組まなかった」までの5件法で回答）と活動の有用性（14の活動が現在の仕事をするにあたって「大変役立っている」から「全く役立っていない」までの5件法で回答）を尋ねた。また、社会人基礎力の12の能力要素、論理的思考力、語学力の14の力について、現在の仕事で発揮できているかを「全くその通り」から「全くそうではない」までの5件法で回答を求めた。14の力を因子分析したところ、「解決力」と命名された第1因子として7項目（ $\alpha=.807$ ）、「関係力」と命名された第2因子として4項目（ $\alpha=.657$ ）、「耐性力」と命名された第3因子として1項目が抽出された。しかし、論理的思考力と語学力の項目はこれらの3因子と

のいずれにも高い因子負荷量を示さず、社会人基礎力とは独立した概念と考えられた。「活動への取り組み」が「活動の有用性」に影響を及ぼし、それが「現在の仕事で発揮できていること」に影響するモデルを想定し、共分散構造分析を行った。有意でないパスを削除していった結果、最終的に $\chi^2=147.519$, $df=135$, $p=.218$, $NFI=.855$, $CFI=.985$, $RMSEA=.025$ との適合度指標が得られた。「解決力」に影響を及ぼしていた要因は、「趣味に関する活動」と「学外組織での活動」への取り組みと、「ゼミ」と「学外組織での活動」の有用性の認知であった。「関係力」には「キャリアセンターにおける諸活動」の有用性の認知だけが有意な影響を及ぼした。「耐性力」への影響は「アルバイト」の取り組みだけが有意であった。

富士通の取り組み

富士通（2010）では、内定時から入社2年目まで、社会人基礎力を軸とする内定者・社員教育を実施している。内々定者が確定する5月頃（大学4年の5月）から、この取り組みが始まる。内々定者を対象としたキックオフミーティングでは、6人ずつのチームを組み、社会人基礎力の自己評価と、その相互の開示、意見交換が行われる。その後、内々定者は自分の弱みを整理するとともに、入社までの「社会人基礎力開発計画」を策定する。内々定者にはそれぞれ1名のメンター（入社3～10年の社員が立候補）をつけ、チームメンバー、メンターとの定期的なメールのやりとりを通して、社会人基礎力の向上を図る。入社後も、導入教育、部門研修、OJTといった教育の中で、度々社会人基礎力の測定が行われ、社会人基礎力が育成の軸となる。

2.3 社会人基礎力の測定方法についての研究

経済産業省（2008）や経済産業省（2010）で紹介されているように、従来はそれぞれの大学や研究者が、独自の測定方法を検討し、それによって教育効果（社会人基礎力の評価）を行っていた。しかし、それらの測定方法は、科学的な手法に基づいていないものが多く見受けられる。一方、近年では、科学的な尺度開発の手順を踏んだ尺度がいくつか開発されている。ここでは、尺度の信頼性あるいは妥当性、もしくはその両方が確認された尺度を中心にレビューする。

高橋（2008）の尺度

社会人基礎力の12の能力要素を参考に13項目を作成し、関東圏の私立大3校、国立大1校の学生816名（男性464名、女性352名）を対象に調査を実施した。因子分析の結果、「前に踏み出す力（3項目）」、「考え抜く力（5項目）」、「チームで働く力（5項目）」の3因子が抽出された。3因子間には強い正の相関が認められた（前に踏み出す力～考え抜く力： $r=.638$ ；考え抜く力～チームで働く力： $r=.683$ ；チームで働く力～前に踏み出す力： $r=.644$ ）。学年が上がるごとに3つの力は向上し、特に3年生と4年生の間には統計的に有意な差が認められた。

平野（2010）の尺度

大学生 383 名（男性 275 名，女性 108 名；1・2 年生 238 名，3・4 年生 145 名）を対象に調査を実施した。経済産業省が社会人基礎力レベル評価基準のレベル別行動事例で挙げた項目，平成 19 年度の社会人基礎力育成事業に参加した大学の事例，学生の意見を参考に 36 項目を作成し，4 件法（当てはまる，まあ当てはまる，あまり当てはまらない，当てはまらない）で回答を求めた。平均値+1SD が 4 をわずかに上回った項目が 6 項目あったが，すべての項目を因子分析に使用した。経済産業省の社会人基礎力との整合性を崩さない範囲で解釈できるように，因子分析（主因子法・プロマックス回転，固有位置 1.00 以上，因子負荷量 0.40 以上を基準）を繰り返した結果，「対話力（傾聴力，柔軟性に相当）」，「発想力（創造力に相当）」，「計画力（計画力に相当）」，「チームワーク力（状況把握力に相当）」，「連携力（働きかけ力に相当）」，「順守力（規律性に相当）」，「達成力（実行力に相当）」，「主体性（主体性に相当）」，「ストレスコーピング力（ストレスコントロール力に相当）」，「伝達力（発信力に相当）」の 10 因子が抽出された。社会人基礎力の「課題発見力」に相当する因子は抽出されなかった。順守力（ $\alpha=.68$ ），達成力（ $\alpha=.62$ ），主体性（ $\alpha=.67$ ），ストレスコーピング力（ $\alpha=.62$ ），伝達力（ $\alpha=.64$ ）の信頼性が低かったが，それ以外の 7 下位尺度は $\alpha>.70$ であった。性差，学年差は認められなかった。妥当性の基準として，実践型授業である「キャリア設計 2（社会活動）」の成績を取り上げ，10 下位尺度の平均値との相関係数を求めた結果， $r=.44$ で有意であった。

西道（2011）の尺度

西道（2009）で作成された 4 領域（前に踏み出す力，考え抜く力，伝える力，チームで働く力），15 項目からなる測定尺度は，それぞれの能力を各 1 項目で測定する，小中学生を対象とするものであった。この尺度を元に各能力を測定する項目を 3 項目ずつとする尺度項目の候補が作成された。南大阪地域大学コンソーシアムに加盟する 3 大学の新生入生に調査を実施し，362 名のデータが分析に使われた。天井効果，床効果は認められず，4 つの領域ごとに因子分析を行った。「前に踏み出す力」については，因子負荷量の小さい 1 項目を除外し，8 項目で $\alpha=.84$ となった。「考え抜く力」については，因子負荷量の小さい 1 項目を除外し，11 項目で $\alpha=.88$ となった。「伝える力」については，因子分析で除外された項目はなく，9 項目で $\alpha=.87$ であった。「チームで働く力」については，因子負荷量の小さい 3 項目を除外し，12 項目で $\alpha=.89$ であった。4 つの下位尺度ごとに得点を算出し，GP 分析を実施した。上位 25%，中位 50%，下位 25% の 3 群に分け，上位群と下位群の差を t 検定したところ，すべての下位尺度で有意差が認められた。

北島・細田・星（2011）の尺度

近畿・東海地方にある看護系大学 8 校の 1 年生（実習経験なし）と 4 年生を対象として調査を実施した。1043 名に調査票を配布し，758 名から回収した。欠損値があるもの，対象外の学年のものを除外し，650 名のデータを有効回答とした。就労経験がある者とならない者で社会人基礎力の 3 つの下位尺度得点および合計得点を比較したところ，すべてにおい

て有意差が認められたため、以降の分析は社会人経験がない608名（1年生338名、4年生270名；男性39名、女性569名；平均年齢19.9±1.9歳；18～28歳）のデータのみを分析に使用した。経済産業省（2008）の項目を参考に独自の36項目を作成し、6件法で回答を求めた。社会人基礎力の合計得点について、Shapiro-Wilk検定で正規性が確認された。項目ごとに平均±1SDを算出し、天井効果、床効果がないことを確認した。全体（36項目）の信頼性係数は $\alpha=.94$ であった。それぞれ3項目からなる12の能力要素については、 $\alpha=.60\sim.86$ であった。経済産業省（2006）の定義に従い、社会人基礎力→3つの能力→12の能力要素→36の質問項目から構成される3次因子分析モデルを作成し、適合度を検討した。その結果、GFI=.873, AGFI=.853, CFI=.906, RMSEA=.052であり、良好な当てはまりが確認できた。

なお、本尺度については、糸嶺・高山・山本・松浦・鈴木（2015）において、新卒看護師を対象に信頼性と妥当性の検討が行われている。この研究では関東地方の11病院に勤務する就労経験1年未満の新卒看護師（学生時代のアルバイトを除いて就労経験がない者）を対象に2回の質問紙調査を実施した。1回目は204名（平均年齢22.1±0.8歳、男性15名、女性189名）、2回目は174名（平均年齢22.1±0.8歳、男性14名、女性160名）の有効回答が得られた。社会人基礎力の合計得点について正規性の検定（Shapiro-Wilk検定）を行ったところ、全体、男性、女性いずれの群においても正規性が確認できた。また、36項目それぞれについて床効果、天井効果は認められなかった。36項目を因子分析（主因子法）したところ、固有値の減衰状況は12.6, 3.1, 1.9, 1.5, 1.3, 1.3, 1.1…となった。スクリープロットの結果と併せて、因子数を3とした主因子法・バリマックス回転で再度因子分析を行い、「シンキング」（ $\alpha=.90$ ）、「チームワーク」（ $\alpha=.90$ ）、「アクション」（ $\alpha=.85$ ）の3因子構造と判断した。北島他（2011）では「チームワーク」に含まれた6項目が、3項目ずつ「シンキング」と「アクション」に含まれたが、ほぼ同様の因子構造が再現された。また、Guttmanの折半法による信頼性係数は $r=.82$ ($p<.01$)、再テスト信頼性は $r=.70$ ($p<.01$)であった。妥当性検討の外的基準として社会的スキル尺度（菊池、2004）を使用した。社会人基礎力の合計得点と社会的スキル尺度の合計得点の相関分析で相関係数は $r=.58$ ($p<.01$)であった。

大対・堀田・本岡・直井（2018）の尺度

西道（2011）の尺度を元に、心理学を専門とする4名の大学教員の協議により37の項目が作成された。大学1年生274名、2年生57名、合計331名を対象に調査を行った（1年生のみ2回回答）。天井効果、床効果は認められなかった。最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析の結果、因子負荷量が小さい11項目、複数の因子に高い因子負荷量を示した1項目を除外し、4因子（25項目）構造が選択された。4因子は、「効果的に伝える力」（ $\alpha=.811$ ）、「人や環境に働きかける力」（ $\alpha=.781$ ）、「協調する力」（ $\alpha=.702$ ）、「考える力」（ $\alpha=.779$ ）と命名された。再検査信頼性については、1年生の152名のデータから、「効果的に伝える力」（ $r=.64$, $p<.01$ ）、「人や環境に働きかける力」（ $r=.61$, $p<.01$ ）、「協調する力」（ $r=.49$, $p<.01$ ）、「考える力」（ $r=.61$, $p<.01$ ）の相関係数が得られた。妥当性の検討には、

コミュニケーション・スキルを測定する ENDCORE 簡易版（藤本・大坊，2007）を使用した。ENDCORE の 6 下位尺度と社会人基礎力の 5 下位尺度の間には、いくつかの組み合わせで $r < .20$ であったが、すべて有意な正の相関が認められた。社会人基礎力の下位尺度の内容に対応した ENDCORE のスキルとの相関が強く見られたことから、尺度の妥当性が確認できたと判断された。

浅井・西川・渋谷（2009）の尺度

東京都区内の 7 大学の学生 498 名（男性 214 名，女性 284 名；平均年齢 19.8±1.15 歳）を対象に調査を実施した。経営者や人事担当者らの求めている人材像，能力に関する情報を新聞・雑誌等から収集し，社会人基礎力尺度の候補として 82 項目を作成した。それぞれの項目について，自分がどの程度あてはまると思うかを，「あてはまる」から「あてはまらない」までの 4 件法で回答を求めた。大学生の社会人基礎力のバラツキは大きいと考えられたため，妥当性の基準として使用したクリティカルシンキング志向性尺度（廣岡・小川・元吉，2000）の尺度得点の合計点の上位 252 名を分析に使用した。因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行い，因子負荷量の低い項目を除外し，固有値の変化量および解釈可能性から，社会人基礎力を構成する 12 の能力要素に相当する 12 因子解を採用した。各下位尺度の信頼性は $\alpha = .53 \sim .83$ であり， $\alpha < .70$ であった下位尺度は「情況把握力（ $\alpha = .679$ ；5 項目）」、「発信力（ $\alpha = .536$ ；2 項目）」、「ストレスコントロール力（ $\alpha = .564$ ；3 項目）」、「主体性（ $\alpha = .527$ ；3 項目）」であった。12 の下位尺度得点は，クリティカルシンキング志向性尺度の「客観性」，「誠実さ」，「探究心」のいずれかの下位尺度と有意な相関が認められ，妥当性は十分であると判断された。

3. 「社会人基礎力」研究の問題と今後の課題

前節で見てきた様に，「社会人基礎力」という概念が経済産業省から提唱されて以降，大学を中心に多くの取り組みや研究が行われてきた。ところが，学術的な研究が活況を呈している一方で，産業界からはその概念が忘れ去られたかの様な状況である（表 2）。社会人基礎力を土台とした学校と企業のつながりの重要性（経済産業省，2006）が指摘されていることに加え，人生 100 年時代を迎えたわが国においては，さらに重要な概念として注目されている（経済産業省，2017）。それにも関わらず，産業界からの関心が低い理由として，これまでに行われてきた社会人基礎力の研究には，以下に挙げるような，いくつかの問題があると考えられる。

社会人基礎力の測定方法に関する問題

まず，「社会人基礎力」という概念は有用なものであるが，それをどうやって測定すればいいのかという問題については，明確に回答が示されてこなかったことが挙げられる。経済産業省（2006）では，それぞれの能力要素を具体的な内容として示しているが，それぞれ 1 つの例だけである。また，経済産業省（2008）では具体的な測定方法について言及さ

れているが、ここでも12の能力についての例が3文ずつ示されているだけである。大対・堀田・本岡・直井（2018）が批判する様に、ここで示された測定方法は科学的な根拠に基づいて示された項目ではない。

前節でレビューした研究以外にも、経済産業省（2008）や経済産業省（2010）で、大学あるいは大学院での取り組みとその効果について紹介されている他、実験的な店舗の運営を通して社会人基礎力を高めようとする試み（天野，2012）、大型商業施設との共同プロジェクト（花田・山岡・白井，2012）、空間デザインのグループワーク（手嶋，2013）など、非常に興味深い取り組みが数多く行われている。その一方で、それらの取り組みを通して社会人基礎力がどのように変化したのかについては、それぞれの研究者や大学が独自の質問項目を作成し、現状の把握や教育効果の測定を行ったり、学生の自由記述（感想）や信頼性・妥当性の検討が行われていない測定項目による評価に留まったりしているものが多い。つまり、共通の「ものさし」がないため、それぞれの取り組みの効果を比較することができず、それぞれの研究者や大学が試行錯誤を繰り返していることになる。このことが、産業界からの関心が弱まっている一因と考えられる。

社会人基礎力の構造に関する問題

また、先行研究で用いられた複数の測定方法が、本当に「社会人基礎力」という概念を測定できているのかという問題も挙げられる。いずれの測定方法も「社会人基礎力」という同一の概念を測定しているはずであるにも関わらず、経済産業省（2006）が提示したものと異なる下位概念になっているものも多い。例えば、上位概念である3つの能力については、高橋（2008）では「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3因子であるが、西道（2009，2011）では「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「伝える力」、「チームで働く力」の4因子、大対・堀田・本岡・直井（2018）では「効果的に伝える力」、「人や環境に働きかける力」、「協調する力」、「考える力」の4因子であった。また、下位概念である12の能力要素については、浅井他（2009）では経済産業省（2006）と同様の12因子であったが、平野（2010）では「対話力」、「発想力」、「計画力」、「チームワーク力」、「連携力」、「順守力」、「達成力」、「主体性」、「ストレスコーピング力」、「伝達力」の10因子構造であった。

これは、「社会人基礎力に関する研究会」での議論に基づく、経験的な枠組みを優先するか、あるいは、実際の調査データに基づく分析結果を優先するか、という問題でもある。社会人基礎力は、理論的な検討から導き出された概念ではなく、産学官の有識者による幅広い議論から、経験上重要と考えられる要素を抽出したものである。したがって、概念間に重複する部分があることや概念間の明確な弁別ができないことなど、いくつかの問題があると考えられる。つまり、社会人基礎力の能力因子構造が確定されていないと言えよう（平野，2010）。例えば、糸嶺他（2015）の研究では、看護学生のデータに基づいて開発された北島他（2011）の尺度を新卒看護師に適用したところ、複数の因子に高い因子負荷量を示す質問項目が複数存在することが示された。また、廣川他（2016）の研究では、就職活動等を経験していない段階の未分化な状態から、様々な経験を通して社会人基礎力の3

つの能力が明確に分化されていくのではないかと仮説に基づき、因子構造の不変性について検討されている。分析の結果、就職活動等を経験している群と経験していない群で因子構造の不変性が確認された。このような科学的な研究成果を蓄積していくことで、社会人基礎力の因子構造を確定させることが必要であろう。

社会人を対象とした社会人基礎力研究の問題

学生時代にある程度社会人基礎力を習得しておくことは、社会人（職場）への円滑な移行と、その後の職務遂行に有効であるだけでなく（高橋，2008）、「キャリアの基盤」としての能力であり、就業後も生涯にわたって必要とされる（経済産業省，2017）。つまり、社会人基礎力とは、どの組織や地域でも共通して最低限要請される必要条件であり（諏訪，2006b）、既に社会に出て働いている大人たちにとっても欠かすことのできない重要な能力である（経済産業省，2007）。しかし、本論文でレビューしたように、社会人を対象とした研究は非常に限られており、学生あるいは新人には社会人基礎力を身につけることを求めているにも関わらず、既に社会に出て働いている大人たちの現状についてはほとんど把握されていない。

また、社会人基礎力が高い学生が就職後に活躍できているのか、社会人基礎力が高いことで個人的あるいは組織的にどのようなメリットがあるのかについては、ほとんど実証研究が行われていない。つまり、産業界からの関心が弱まっているもうひとつの理由として、社会人基礎力の効用について明らかにされていないことが考えられる。そのような研究が行われていないため、産業界から概念の有用性を認識してもらえていないのではないだろうか。社会人を対象とした研究成果を蓄積していくことで、社会人基礎力に着目する意義を、より明確に示すことができるであろう。

今後の課題

海外では、組織において高い成果を上げるために、専門的あるいは技術的なスキルだけでなく、ジェネリック・スキル（Australian National Training Authority, 2003）あるいはソフト・スキル（Ritter, Small, Mortimer, & Doll, 2018）と言われる、人とともに働くスキルや考えるスキルの必要性が指摘されている。これらのスキルは、社会人基礎力と概念的に重なる部分も大きい。

「社会人基礎力」という概念は、学生の教育や就職に向けた様々な活動の指標として、あるいは社会人のキャリア形成を図る上での重要な基盤として、非常に有用な概念と考えられる。しかしながら、これまでの研究成果を見ていくと、実践的な研究は数多く行われているものの、学術的な知見の蓄積は十分とは言い難い。その理由として本論文で指摘したような問題があると言えよう。今後は、経済産業省（2006）が示したフレームワークを踏まえた、信頼性、妥当性が確認された尺度の開発と、その尺度を用いた学生、社会人を対象とした研究成果の蓄積が望まれる。

引用文献

- 天野了一 (2012). 大学授業における「実験店舗」運営による起業家教育のケーススタディ
考察: 社会人基礎力の向上効果と, PBL による指導手法 関西ベンチャー学会誌, **4**, 39-
54.
- 青木康太朗・粥川道子・杉岡品子 (2012). キャンプ体験が大学生の社会人基礎力の育成に
及ぼす効果に関する研究 北翔大学生涯スポーツ学部研究紀要, **3**, 27-39.
- 浅井定雄・西川千登世・渋谷昌三 (2009). 社会人基礎力尺度の作成の試み 日本社会心理
学会第 50 回大会・日本グループ・ダイナミックス学会第 56 回大会合同大会発表論文
集, 420-421.
- Australian National Training Authority (2003). *Defining generic skills: At a glance*.
https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0020/4457/nr2102b.pdf (2019 年 12 月 9 日閲
覧)
- 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.
- 富士通 (2010). 内定者を対象とするメンター制度で社会人基礎力を向上 人事実務, **1075**,
25-29.
- 萩原悟一・下園博信・竹下俊一・前田博子・隅野美砂輝 (2017). 大学生ラグビー選手を対
象とした競技活動経験と社会人基礎力の関連 スポーツ産業学研究, **27**(2), 177-183.
- 花田朋美・山岡義卓・白井 篤 (2012). 自主参加型の地域連携プロジェクトによる大学生
の学習効果: 社会人基礎力評価からの考察 東京家政学院大学紀要, **52**, 159-169.
- 平井純子 (2017). 入間川環境保全活動を通じた地域との連携と駿大社会人基礎力の育成
駿河台大学論叢, **54**, 151-161.
- 平野 眞 (2010). 社会人基礎力尺度の作成と授業効果測定 東海大学課程資格教育センタ
ー論集, **9**, 25-35.
- 廣川佳子・大嶋玲未・宮崎弦太・芳賀 繁 (2016). 大学生の社会人基礎力における因子不
変性の検討 立教大学心理学研究, **58**, 1-11.
- 廣岡秀一・小川一美・元吉忠寛 (2000). クリティカルシンキングに対する志向性の測定に
関する探索的研究 三重大学教育学部研究紀要 (教育科学), **51**, 161-173.
- 伊藤通子・定村 誠・本江哲行・丁子哲治 (2009). 企業の若手技術者を対象とした「社会
人基礎力」を育成する研修プログラムの開発 工学教育, **57**(5), 99-105.
- 糸嶺一郎・高山裕子・山本貴子・松浦利江子・鈴木英子 (2015). 新卒看護師の社会人基礎
力に関する尺度の妥当性と信頼性の検討 日本保健福祉学会誌, **22**(1), 23-32.
- 角方正幸・松村直樹 (2006). 大学に求められるキャリア支援教育 大学教育学会誌, **28**(1),
53-56.
- 鍛冶秀明・辻 文・神原知佐子・杉山寿美・藤井 保・谷本昌太 (2019). 産学連携による
プロジェクト型インターンシップの実践と効果: 学生の社会的スキル・社会人基礎力
の観点から 県立広島大学総合教育センター紀要, **4**, 103-110.

- 経済同友会 (2015). これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待：個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上
https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/pdf/150402a_02.pdf (2019年12月6日閲覧)
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会－「中間取りまとめ」－
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf (2019年10月18日閲覧)
- 経済産業省 (編著) (2008). 今日から始める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！ 東京：角川学芸出版
- 経済産業省 (編) (2010). 社会人基礎力育成の手引き：日本の将来を託す若者を育てるために 東京：朝日新聞出版
- 経済産業省 (2017). 「人生100年時代」を踏まえた「社会人基礎力」の見直しについて
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_02_00.pdf (2019年11月10日閲覧)
- 菊池章夫 (2004). KiSS-18 研究ノート 岩手県立大学社会福祉学部紀要, **6**(2), 41-51.
- 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.
- 古賀 恵・永田英樹・大岡知子・中本千朱佳・谷本愛沙未・惣田彩季・木村重信・岸 光男・大嶋 隆 (2018). 本学歯科衛生学科生の社会人基礎力育成に対する臨床実習の効果 関西女子短期大学紀要, **28**, 33-38.
- 真鍋和博 (2010). インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響 インターンシップ研究年報, **13**, 9-17.
- 箕浦とき子・高橋 恵 (編) (2012). 看護職としての社会人基礎力の育て方 東京：日本看護協会出版会
- 溝上慎一 (2009). 「大学生活の過ごし方」から見た学生の学びと成長の検討：正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す 京都大学高等教育研究, **15**, 107-118.
- 水野 清 (2018). 大学のキャリア教育と人生100年時代の社会人基礎力 愛知学泉大学紀要, **1**(1), 191-201.
- 文部科学省 (2019). 令和元年度学校基本調査(速報値)の公表について
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2019/08/08/1419592_1.pdf (2019年11月16日閲覧)
- 長尾素子・池ヶ谷浩二郎・村山貞幸・浮田英彦 (2016). 高等教育における「社会人基礎力」への取組と課題：全国大学・短期大学における実態調査から 拓殖大学経営経理研究, **107**, 29-49.
- 日本経済団体連合会 (2014). 新卒採用(2013年4月入社対象)に関するアンケート調査結果の概要 https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/001_gaiyo.pdf (2019年12月2日閲覧)
- 日本経済団体連合会 (2018). 高等教育に関するアンケート結果

- https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/029_honbun.pdf (2019年12月2日閲覧)
- 大木雄一 (2019). 「社会人基礎力」と「理学療法における臨床能力評価尺度」の継時的変化と両者の関連性について：新入職員に対する1年間の社会人基礎力育成研修の結果より 第53回日本理学療法学会大会抄録集, D-44.
- 大久保幸夫 (2006). キャリアデザイン入門 (I) 基礎力編 東京：日本経済新聞出版社
- 大対香奈子・堀田美保・本岡寛子・直井愛里 (2018). 大学生の社会人基礎力測定尺度の開発 近畿大学総合社会学部紀要, **7(1)**, 51-59.
- 大対香奈子・本岡寛子・堀田美保・直井愛里 (2018). 実習形式で学ぶコミュニケーションの授業における大学生の対人不安・社会人基礎力・コミュニケーションスキルの変化 近畿大学心理臨床・教育相談センター紀要, **3**, 9-18.
- Ritter, B. A., Small, E. E., Mortimer, J. W., & Doll, J. L. (2018). Designing management curriculum for workplace readiness: Developing students' soft skills. *Journal of Management Education*, **42(1)**, 80-103.
- 西道 実 (2009). 小・中学校におけるキャリア教育プログラムの効果測定 プール学院大学研究紀要, **49**, 193-207.
- 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.
- 柴田仁夫 (2018). インターンシップが中小企業の従業員に与える効果：社会人基礎力をベースとした従業員の成長：横浜型地域貢献企業の場合 埼玉学園大学紀要（経済経営学部篇）, **18**, 97-109.
- 島本好平・石井源信 (2008). 大学生における運動部活動経験評価尺度の開発 スポーツ心理学研究, **35(2)**, 27-40.
- 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.
- 清水陽子 (2018). 栄養教育実習における事前・事後指導の在り方：社会人基礎力からみた指導効果と課題 函館短期大学紀要, **46**, 61-65.
- 諏訪康雄 (2006a). 社会と教育界の間に「社会人基礎力」という共通言語をもうけることが重要課題 法律文化, **18(4)**, 40-42.
- 諏訪康雄 (2006b). 社会人基礎力とは何か？ 教育展望, **52(7)**, 19-25.
- 諏訪康雄 (2013). なぜ社会人基礎力に行き着いたのか？：コンセプトの誕生から実践までの過程とその背景 看護展望, **38(7)**, 14-20.
- 高橋 浩 (2008). 学生時代の過ごし方がキャリアをつくる：社会人基礎力の育成ポイント人材教育, **20(5)**, 46-51.
- 手嶋尚人 (2013). 造形表現の社会人基礎力に与える可能性について：空間デザインのグループワーク活動を通して 東京家政大学研究紀要, **53(1)**, 75-84.
- マーチン・トロウ 天野郁夫・喜多村和之（訳）(1976). 高学歴社会の大学：エリートからマスへ 東京：東京大学出版会
- 山田貴子 (2019). ラーニングコモンズにおける学生スタッフの社会人基礎力と学びの志向

- 性：課外活動経験が及ぼす影響の検討 安田女子大學紀要, **47**, 129-141.
- 山田貴子・金山健一 (2017). ラーニングコモンズの活動が大学生の社会人基礎力に与える効果の検討 神戸親和女子大学大学院研究紀要, **13**, 63-74.
- 山田剛史・森 朋子 (2010). 学生の視点から捉えた汎用的技能獲得における正課・正課外の役割 日本教育工学会論文誌, **34**(1), 13-21.
- 山下博武・行實鉄平 (2016). 大学とJクラブの連携によるスポーツボランティア活動の評価：社会人基礎力に着目して 体育・スポーツ経営学研究, **29**, 33-48.
- 山下順子 (2018). 新人看護師教育における社会人基礎力育成研修の評価 山口医学, **67**(1), 5-13.
- 芳野 純・臼田 滋 (2012). 理学療法における臨床能力評価尺度 (Clinical Competence Evaluation Scale in Physical Therapy: CEPT)の開発と信頼性の検討 理学療法科学, **27**(6), 651-655.
- 吉武美佐子・椎葉美千代・酒井康江・窪田恵子・福澤雪子・松尾和枝・前田三枝子 (2014). A 看護大学卒業生の看護技術および社会人基礎力修得の現状と課題 福岡女学院看護大学紀要, **5**, 65-72.

A Study of the Fundamental Competency of Working Persons

Keiichi EGUCHI*¹ Kazuki KODAMA *¹

**1 Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,
Fukuyama Heisei University*

Abstract: The purpose of this study is review literature of so-called “the fundamental ability of working persons.” This concept was proposed by the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) in 2006 in light of the discrepancy between abilities of college graduates and those of employees expected by employers. However, the definition of this concept is broad and a review of previous studies on this concept is necessary. This study collected about 30 studies published after 2006 related to this concept and found the following issues. First, the concept was not clearly operationalized by METI. Second, although various scales were invented for measuring the concept, the validity of those scales were not certain. Third, there is a lack of studies that examine the ability of working people. It is concluded that the previous studies measured only part of the concept proposed by METI. In the future, a new scale should be invented to measure the whole nature of the concept.

Key Words: fundamental competency of working persons, scale, reliability, validity

江口 圭一・小玉 一樹