

論 説

我が国産業界の課題と若者育成への期待

経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐 中島 大輔

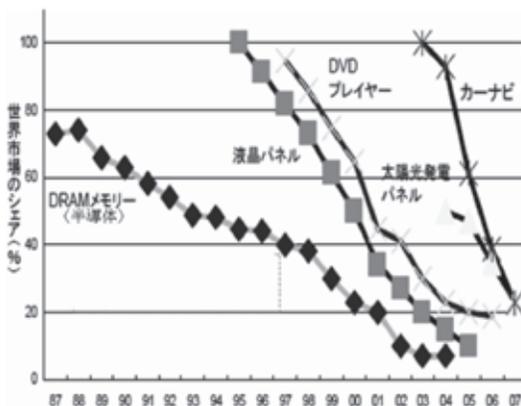
1. はじめに

1990年代以降、日本のGDPは伸び悩み、日本経済・産業の行き詰まりは深刻である。

IMF World Outlook Databaseが公表した「一人当たりGDP」は2000年には3位であったが、2011年は18位まで順位を下げている。また、IMD世界競争力ランキングにおいては、1990年の1位から、2012年には27位まで順位を落とし、「日本の産業はかつて保持していた力を落とし、弱体化してしまった」、このような落胆の声も聞こえてくる。

次のグラフをみていただきたい。

主要製品の日本企業の世界シェア推移



当初日本が技術的強みをもっていた半導体や液晶といった分野が、国際的な競争の中でその順位を落としていっていることが分かる。これが「技術で勝っても、ビジネスで勝てない！」といわれる状況である。

ただし逆の見方をすると、かつて日本の成長

の原動力であった「強い技術を生み出す力」は健在であることにも気がつく。経済産業省が発行する「2013年版ものづくり白書」にも示したが、我が国は産業集積、技術力の項目においては上位に位置しており、部素材を中心としたグローバルニッチ市場においてはトップシェアを誇る品目も多数存在している。

いま我が国が取り組むべき課題は、こうした「我が国の強み」を活かし、グローバル社会に貢献していくための「産業基盤」や「企業経営」、そして「人材力」の強化にあると考えている。

本稿では、今後我が国が「ものづくり」だけでなく「ことづくり」においても強みを獲得し、持てる技術力をグローバル社会への『貢献（能力の発揮）』につなげていくために、人材育成とりわけ若者育成に求められることに焦点をあてて述べさせていただく。

2. 我が国の社会・産業界の変化により求められる人材の変容

社会・産業界に起こっている変化を踏まえ、将来を担う若者育成および企業等が求める人材像について考えてみたい。

(1) 「外（異）」への対応

『自己完結できない時代』。社会価値を創造するためには分野や組織等、既存の枠組みを超えた活動が求められる。

ボーダーレスに展開するマーケットにおいては、「異国・異地域」の人々と顧客・パートナーとして協働していくことが求められる。また、サービス化が進展する市場において、顧客価値

を創造するためには自社・自組織の範囲を超えた価値・魅力の編集を求められ、「異業種・異分野」との連携もその重要性を増している。さらに、技術は進化と共に深化・細分化する傾向があり、これら成果物を社会に打ち出していくためには、自らの領域を超えて顧客価値を「俯瞰」する力も必要となる。

「外」に目を向け、バックグラウンド(専門性、文化、価値観等)の異なる人々と協働する力、自分の専門分野と異なる「もの」「こと」に目を向け、それらを自らのコアと結びつける力を身につけることが望まれているのである。

(2) 「学び直し」への対応

技術や製品のライフサイクルの短縮化が進んでいる。平成16年に中小企業研究所が実施した「製造業販売活動実態調査」によると、1970年代には5年越のヒット商品の比率が59.4%存在したことにに対し、2000年代には5.6%と約1/10にその比率を下げている。

技術・製品のライフサイクルが高速化することとは、働く人々の「学び直し」のサイクルも高速化することであり、このような変化を踏まえ、企業の採用においても「学んだ結果」以上に、その過程において身につけた「学ぶ姿勢・行動特性・着想等」を重視し、望ましい行動の再現性に注目する傾向がみられている。

(3) 求められる「主体的行動」

ICT化の進展等により職場環境が整備され、ツールもより便利なものに進化してきている。

このこと自体は発展の証左として歓迎すべきメリットであるが、働く人という視点で考えると、そればかりではない。当然のことながら単純な仕事は機械化され、またグループで取り組んだ業務は一人でも十分に対応できるサイズへと効率化が進んでいる。

このような仕事の現場の変化の中で、若者に求められる業務の質も高度化する傾向があり、また一人で仕事を進める場面も多くなること

で、ますます自らが主体者となって仕事をデザインし、周囲に働きかけ、巻込んでいく行動が求められているのである。

少し古い情報であるが、平成16年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施したビジネス・レーパー・モニター調査特別テーマ「若者正社員の姿」における事業主団体への調査によると、若者の仕事の負荷が高まる傾向を示す回答が73%にのぼり、その負荷の内容として「仕事の分量の増加(44.2%)」を「仕事の質の高度化(65.4%)」が大きくしのぐ結果となっている。

(4) 企業の求める人材像

下表は、毎年経団連が会員企業に調査する新卒者採用に関するアンケートで、選考において重視した点についてアンケートした結果である。

1	コミュニケーション能力	82.6%
2	主体性	60.3%
3	チャレンジ精神	54.5%
4	協調性	49.8%
5	誠実性	34.2%
6	潜在可能性(ポテンシャル)	25.9%
7	論理性	25.4%
8	責任感	24.8%
9	柔軟性	19.2%
10	職業観・就労意識	16.1%
	リーダーシップ	16.1%

(出典)日本経団連「2012年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」(平成23年7月)
※調査対象:経団連会員企業582社

上位には、コミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神、協調性などの項目が挙がっており、これらは常に上位項目に位置付いている。

この結果と通じる部分が多いが、各企業の発信する「求める人材像」、あるいは企業の経営者・人事担当者の直接の話から読み取った「求める人材像」は以下の通りである。

- | |
|--------------------------|
| ◎自分で考え、選択し、行動できる人 |
| ◎チームで協働できる人 |
| ◎変化に対応し、挑戦し、学び続けることができる人 |

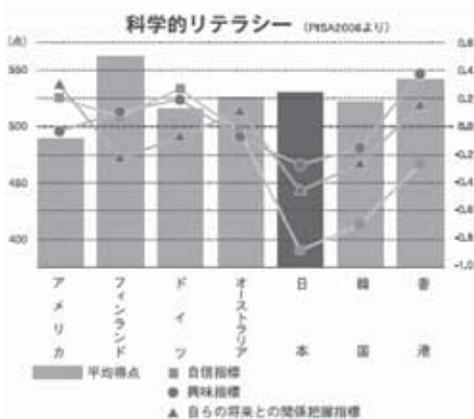
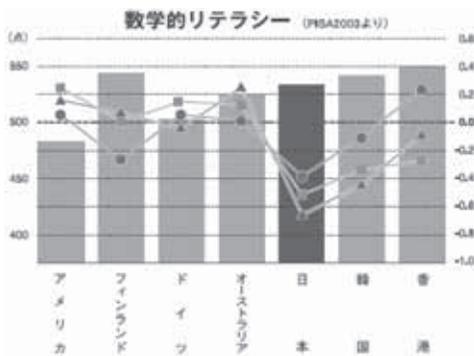
また、社会や産業界を取り巻く環境変化に伴い、これらが自組織や個人に閉じたものでな

く、広い視野・行動範囲をもって外界に接続していることが求められる点は、特に意識すべき点である。

3. 教育現場の課題

(1) 生徒（高校一年生）の学習への「興味」「自信」「学習と将来の関係把握」について

次の表は国立教育政策研究所生徒指導研究センターがPISA（OECD生徒の学習到達度調査）の結果からまとめた国際比較である。結果を見ると、いずれの表においても共通の特徴が存在する。日本の高校生は、平均得点（学力）については上位にあるものの、学習への「興味」「自信」「学習と将来の関係把握」についてはOECD平均を大きく下回り低位に位置している。このことは大いに危機感をもつべき課題である。

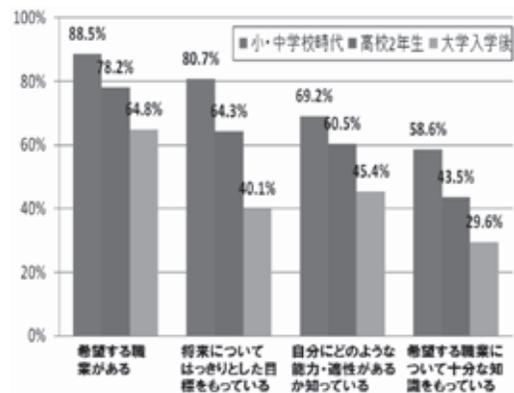


出所 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育」(平成22年2月)から抜粋

(2) 生徒・学生の就業意識

次のグラフは経済産業省で実施した「進路選択に関する振り返り調査」の結果である。

「希望する職業」「将来の目標」「自分の能力・適性把握」「希望する職業の知識」の各項目について、就業時期が近づくにつれて見失っていく傾向が現れている。文部科学省のまとめにおいても「将来就きたい仕事」について「わからない」の回答率が小学校・中学校・高校と段階があがると共に増加している状況があり、さらに10年前にはそのような傾向はなかったこともあわせて報告されている。



出所 2005年度経済産業省委託調査報告書「進路選択に関する振り返り調査」

今、海外勤務に後向きであること等から、若者の内向き志向や積極性のなさが指摘されている。しかし、地域コミュニティの希薄化、三世帯家族の減少等により、世代を超えたコミュニケーションの機会が少なくなることで若者が受ける刺激が単質化し、さらに仕事が多様化・高度化するイメージが先行する状況において、成長社会の経験のない若者達が不安な気持ちを顕わにし、安定を求める気持ちは、理解できない。

このような現状を踏まえると、改めて、「楽しさも厳しさも含めて仕事の現実を知る機会」、「自分自身のこと、将来を考え、また学習の重要性に気付かせ意欲を喚起する機会」としてのキャリア教育はますます重要となってくる

のではないだろうか。

あらゆる仕事全て「人のなせる業」であることを実感し、自信と覚悟をもってチャレンジしてもらおうことを願ってやまない。

4. 経済産業省の取組 “社会人基礎力”

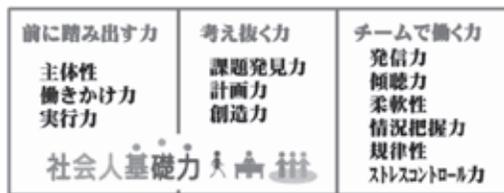
経済産業省では、産業社会の変化に対応できる人材づくりに向けて、文部科学省、厚生労働省等との協働によりキャリア教育・産学連携教育の推進をはかっているところである。

本稿では経済産業省の提唱する「社会人基礎力」について紹介させていただきたい。

「社会人基礎力」とは、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能力として平成18年から経済産業省が提唱している概念である。

企業や若者を取り巻く環境の変化を踏まえれば、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、基礎学力や専門知識のみならず、それらを『発揮する』ための能力・行動を身につけていくことが必要となる。

これら能力開発に向けて、「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、



さらにこれらを構成する12の能力要素を設定した。

(1) 能力開発の針路を示す社会人基礎力

社会人基礎力は、「仕事の現場」で共通的に求められている能力を示している。

『前に踏み出す力』は、一歩前に踏み出し、失敗しても、粘り強く取り組む力として「主体性」「働きかけ力」「実行力」を要素に構成している。指示待ちにならず、一人称で物事を捉え、自ら行動できるようになることが大切である。

『考え抜く力』は、疑問を持ち、考え抜く力

として「課題発見力」「計画力」「創造力」で構成する。通常「考える」には論理性等の要素が取り上げられがちであるが、この点については決まった答えを出すこと以上に、自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描く、自律的な思考力を求めている。

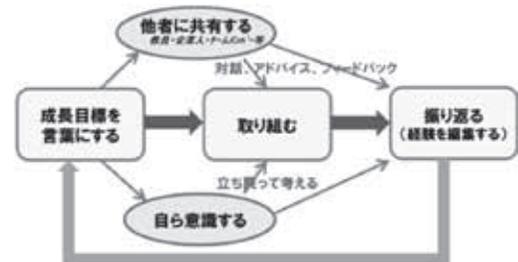
『チームで働く力』は多様な人々と共に目標に向けて協力する力として「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」で構成する。ここではグループ内の協調性だけに留まらず、多様な人々との繋がりや協働を生み出す力をイメージしている。

このような力を着実に身につけることが、今後の社会・産業界の発展および若者自身の成長・活躍にとって大変重要であることは、前段の課題意識で述べたとおりである。

「能力開発の針路を示す」、これが社会人基礎力の大きな目的のひとつである。

(2) 人材育成ツールとしての社会人基礎力

もうひとつの目的は「目標設定の合言葉」として、教育の現場で生徒・学生、教員あるいは関わる社会人に活用していただく点である。



人の成長においては、「現実を認識し、将来を見据える」中で、「目標を立て、実行し、内省する」、これを「さらに次の目標につなげ、成長のPDCAサイクルをまわしていく」ことが重要である。この際、目標を「言葉」にし、自ら意識することで「立ち戻って考える」ことができ、また、他者に共有することで「対話」が生まれ、「アドバイスやフィードバックを受ける」ことができる。

このように「言葉」を通じて活動から得られる成長成果を最大化する。「学習の場を真に成長の場」とするために、「教える側」「関わる人々」「教わる若者」の間で活用される「合言葉」を通じた『対話』の促進。これが社会人基礎力の骨子となる考え方である。

5. キャリア教育の課題

(1) これまでの教育の評価と課題

昨年度経済産業省において実施した「キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査」において、小学校、中学校、高校から大学にいたる各教育段階の学校教員が「特に意識して身につけさせようとした」度合いを見て、その結果を、企業の「新入社員への認識」をアンケートすることで検証する調査を行った。

左下の表がその結果であるが、結論から述べると、「意識して教育したことは、企業から見

区分	項目	小学校	中学校	高校	大学	企業
		意識して教育している比率				
規律	社会のルールや人との約束を守る	95.7%	91.9%	89.7%	78.5%	6.1%
意欲	学ぶごとに対して意欲的である	95.7%	88.7%	85.3%	77.6%	8.5%
	将来働くことに対して意欲・関心を持っている	80.4%	96.8%	94.1%	85.0%	11.0%
	将来の夢や目標を持っている	89.1%	93.5%	88.2%	80.4%	18.3%
	社会や地域で起こっていることについて関心を持っている	69.6%	79.0%	63.2%	72.1%	24.4%
基本行動	物事に進んで取り組む	95.7%	91.9%	82.4%	79.8%	19.5%
	目的を設定し確実に実行する	87.0%	90.3%	85.3%	80.4%	19.5%
	自分なりに考える	93.5%	82.3%	80.9%	78.5%	---
	自分の意見を分かり易く伝える	95.7%	91.9%	77.9%	84.7%	15.9%
	相手の話しを丁寧に聞く	95.7%	88.7%	82.4%	75.2%	11.0%
チーム行動	他人に働きかけ巻き込む	63.0%	67.7%	38.2%	57.7%	45.1%
	意見の違いや立場の違いを理解する	89.1%	82.3%	75.0%	67.5%	17.1%
	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	60.9%	66.1%	61.8%	65.0%	17.1%
プロセスデザイン	現状を分析し目的や課題を明らかにする	71.7%	79.0%	60.3%	77.6%	34.1%
	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	71.7%	74.2%	55.9%	74.2%	42.7%
その他	ストレスの発生源に対応する	39.1%	54.8%	32.4%	44.2%	31.7%

出所 経済産業省「キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査」(平成24年度)

ても実を結んでいる」ことが認識できる。

一方、今後工夫していくべき点としては、「他者に働きかけ巻き込む」、「自分と周囲との関係性の理解」といった点に注目した『チーム活動』や、「現状分析し目的や課題を見出す」、「課題解決のプロセスを導く」といった『プロセスデザイン』があげられる。また「社会や地域で起こっていることへの関心を高める」ことについても、もう一段の努力が必要であり、これら多面的な教育活動を通じて「ストレスの発生源に対応する」ことについても育成していく必要がある。

アメリカ等諸外国で近年コーオブ教育やCTL (Contextual teaching & learning), PBL (Project based learning) といった手法への注目が高まっていることが把握されているが、これらは世界的な環境変化の中で、教育の在り方が見直される大きな流れを示しているのではないだろうか。

(2) 今後の教育のあり方について

問題は「今時の若者は…」という視点だけで解決できるものではなく、「変化する社会と学生の『間』にある問題」として捉えていく必要がある。そうであるならば、教育現場が産業界等、社会の大きなCONTEXTに目を向けられた場にならなければ、この問題は解決しない。そして、『間』の問題を解くためには相互理解と協働が不可欠であり、この実現のために、まずは生徒・学生の先人である教員や企業人が対話と議論、実践を重ねていき、生徒・学生達の卒業の先、すなわち彼らが将来活躍する社会・産業界に対するイメージを持ちながら教育活動に取り組んでいくことが重要なのである。

育成を強調したい能力は、知識、能力を『貢献』に変える力。そのためには「学生にいかに関験させ、考えさせるのか」という視点をしっかりと教育の中にインテグレーションしなければならない。そのためには、教育の題材は教科

書だけには留まらず、あらゆる社会活動の現場や働く人々もその題材となる。さらに、他の教科・科目と併存したキャリア教育ではなく「全ての学校教育に横断し、共存したキャリア教育」という考え方が必要となってくるのではないだろうか。

これら実現に向けて、教員の皆様においては、知識や学問を「教える」事に加えて、それら学習を通じて、学生自身の学習力や思考力、行動力を鍛えるために、時にはコーチ、ファシリテーターとしての役割を担うこと。このような変化も求められてくる。

学校教育現場が多忙感を増しており、また、教育の変革には困難を伴うことは重々承知しているつもりであるが、例えば、「答えの決まっていない問いかけ」、「方法論（How）だけでなく若者の行動の目的（What）や動機・背景（Why）について考えさせるような対話」は、今すぐにもでも取り組める有効な手立てではないだろうか。とにかく『前に進む』ことが大切であると感じている。

経済産業省では、学校と地域社会・産業界のよりよい関係作りと教育作りを支援するため、キャリア教育の調査研究・事例の発信、キャリア教育コーディネーターの育成等の事業を推進している。末尾〈参考情報〉のホームページをご覧のうえ、是非活用いただきたい。

6. 結び

本稿では「若者育成」というテーマで考えを述べさせていただいた。ただし、繰り返しとなるが、ここで述べた内容は、決して「若者問題」ではなく、「社会全体の問題」なのである。

グローバルに展開する間断なき変化の時代においては、現実には今現役で働く人々こそが変革を求められている。企業等においては経営改革、マネジメント改革等の取組の真最中であり、また仕事の現場においては日々「不慣れな物事」との格闘が続いている。

また、最も大切な認識は、これらが一過性の変化なのではなく、今後も変わり続けていく点にある。つまり「変化を乗り越える」のではなく「変化に対応し続ける、先手を打って変化させる」ことが、これからの社会の担い手にとって不可欠な意識であり行動となるのである。

政府においては、地域社会・産業界と学校が連携した産学協働教育の基盤となるコミュニティの組成を当面のテーマとしている。これらの活動は産業界・教育界の双方にとって「不慣れ」な活動であるが、こうした壁を越えない限りイノベーションが起こることは決してない。

まずは我々大人社会が「不慣れ」の壁を乗り越えて、新しい教育、新しいコミュニティを形成していく。その分野や業界を超えたコミュニティは、教育のみならず、地域活動や企業活動を活性化するものとなる。このような政策を産官学の協力関係のもとに進めていきたい。

平均寿命世界一の国、日本。1965年当時の日本は高齢者（65歳以上）1人を約9名の現役世代で支える「胴上げ」型の社会であったが、2012年には高齢者1人を3名弱の人数で支える「騎馬戦」型社会、2050年には高齢者1人をほぼ1名弱の人数で支える「肩車」型社会が到来するといわれている。このような社会の到来に向けては高年齢者もより活躍していけるような社会作りが必要なことはいうまでもないが、それと同時に今の若者一人ひとりを将来社会の中軸としてしなやかに、そして着実に育んでいくことが大切である。社会保障の面で将来が「肩車」型社会であるのであれば、その将来を担う若者教育は産官学協働の「胴上げ」型で充実を目指していくべきではないだろうか。

—————〈参考情報〉—————

経済産業省ホームページ「産業人材政策」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/index.html>