

知っておきたい日本経済と社会人基礎力  
～進路選択に向けて～

北海道大学

2020.4

# はじめに

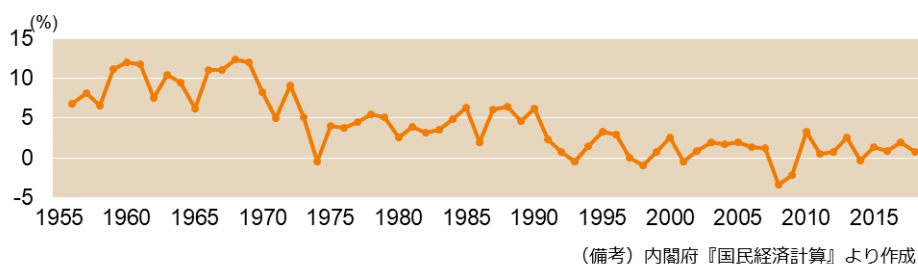
このパンフレットは、皆さんが今後の進路を考える際に、経済や経営についての基本的知識を持つておくことが有益であると考え、日本の経済や企業が戦後辿ってきた歴史を概観するとともに、現在直面している問題を整理したものです。

皆さんが将来どのような職業についても、個人であればそれで生計を立てられるかどうか、企業に勤めるのであればその企業が利益を上げ成長できるかどうか、は経済情勢や経営能力に大きく影響を受けます。もちろん、将来の経済情勢について正確に予測することは不可能ですが、経済や経営についての（一昔前の「常識」ではなく）現時点での基本的な知識や見方を身につけておくことで、間違った判断をする可能性は減らせます。簡単な資料ではありますが、皆さんが進路についてさらに深く考えるための参考として少しでもお役にたてれば幸いです。

## 第1部 日本経済の変遷と課題<sup>1</sup>

### 1. 変遷

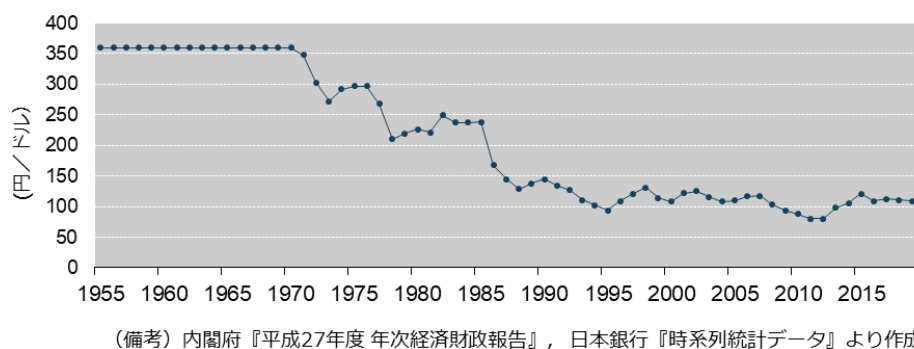
戦後の日本経済の歴史を振り返ると大きく3つの時期に分けることができます。それは a. 高度成長期、b. 石油危機・円高とその克服の時期、c. バブル経済とその崩壊後の停滞期、です。（図表 1-1）



図表 1-1 実質 GDP の前年度比

#### a. 戦後日本の高度経済成長と産業構造の変化

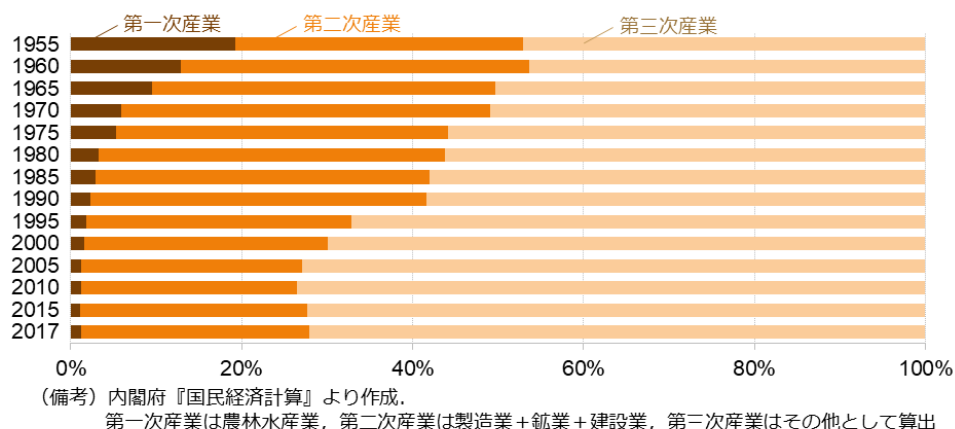
まず、1950年代と60年代は、戦争で破壊された交通・通信・電気施設などの社会基盤（インフラ）や住宅の復興需要だけでなく、日本の社会構造の民主化、海外からの技術導入による製造業の技術革新、国際的通貨体制（IMF）の整備と為替レートの安定（図表 1-2）、燃料・原材料価格の低位安定など



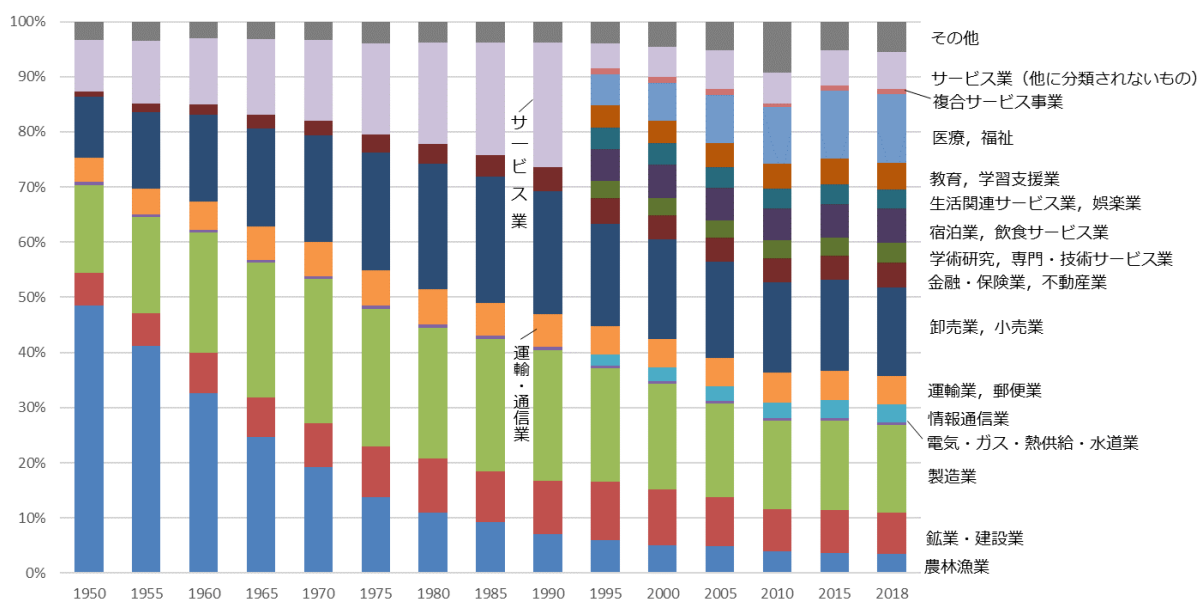
図表 1-2 円相場 (円/ドル) の推移

<sup>1</sup>戦後日本経済の歴史について書かれた本は数多くありますが、第1部で参考にした文献は最後に参考文献としてあげてあります。興味を持った方はそれらの本でさらに理解を深めてください。

自由貿易を促進する国際環境，といった好条件と，勤勉で教育水準の高い日本の労働力とその農業（農村）から製造業（都市）への移動（図表 1-3, 4），官僚主導の効率的インフラ整備と産業政策，などがうまくかみ合い，日本経済は高成長を達成しました。



図表 1-3 産業別 GDP 比率の推移

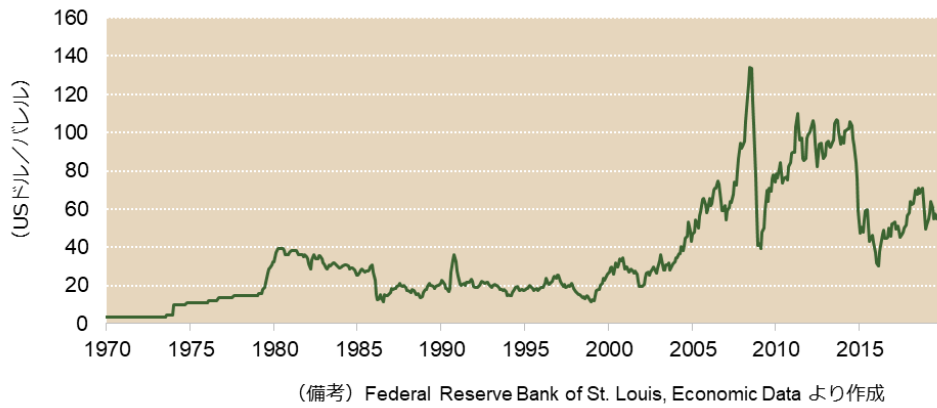


図表 1-4 産業別就業者構成割合の推移

## b. 石油危機，円高（変動為替）と成長の鈍化

しかし，1970年代に入ると，米国は，財政赤字（軍事支出や雇用確保の公共投資などのため）の増大や日独などの国際競争力向上によって従来の国際通貨体制を維持できなくなり，ニクソン・ショック（金とドルの兌換中止）を契機として固定相場制から変動相場制へと移行し，円高も進みました。

また，産油国の協調（共謀）による二度にわたる大幅な原油価格の上昇（石油危機）や新興工業国の追い上げなど，高度成長を支えた日本に有利な国際環境は大きく変化しました（図表 1-5, 6）。国内市場も成熟化し従来のような高成長は期待できなくなり，高成長の歪みとも言える公害問題の深刻化もあって，経済成長に重点を置いた政策も見直されることになりました。



図表 1-5 国際原油価格 WTI(West Texas Intermediate)の推移

図表 1-6 円高と石油危機

年	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2019
ドル/円 (指数)	100	159	248	334	410	297	330
原油価格 (指数)	100	1115	731	904	2370	1453	1692

1970年の値を100としてそれぞれの指数を算出。

(出典) 内閣府『平成27年度 年次経済財政報告』, 日本銀行『時系列統計データ』, Federal Reserve Bank of St. Louis, Economic Data.

このような環境変化に対して日本企業は、省エネ・省資源型の生産体制、製品の高付加価値化などに努めて、新たな環境に適応することに成功し、1980年代には自動車やエレクトロニクス製品を中心に一段と国際競争力をつけました。

### c. バブルと「失われた20年」とアベノミクス

しかし、強い国際競争力を持つ日本製品の輸出拡大は諸外国との貿易摩擦を引き起こし、とりわけ米国では「双子の赤字（財政赤字と貿易赤字）」の問題が深刻化しており、1980年代後半になると日本の内需拡大と円高への圧力が高まりました。

そこで政策も内需拡大と円高不況へのおそれから、景気刺激策が続けられ、大量の資金が土地や株式へと向かい、資産バブル（誤った価格上昇期待が過熱し、本来の価値より大幅に価格が上昇すること）を引き起こしました（図表 1-7）。



(備考) 株価：日本経済新聞社『日経平均プロフィール』より、各月の日経平均株価終値  
地価：財団法人日本不動産研究所研究部『市街地価格指数』より六大都市全用途平均（2000年3月末の地価を100とする）

図表 1-7 株価と地価の動き

1989年から1990年にかけてピークに達した資産バブルは、金融の引き締め政策や地価抑制政策などの効果が徐々に浸透してくると崩壊を迎えました。その後今日に至るまではほぼ20年間にわたり、好不況の波はあるものの日本経済は長い停滞が続きました。安倍政権成立後の積極的なマクロ経済政策（アベノミクス）もあって株価は2013年以降上昇基調にあります。一人当たりGDPや国際競争力指標でみる日本の地位は低迷したままです。格差の拡大傾向もあって株価の動きは日本経済全体の状況を反映しているとは言えません。

まずバブル崩壊後は、借入れによって土地を購入したり生産能力を拡張したりした多くの企業や個人が債務超過に陥り、貸した側の金融機関も収益を大きく悪化させました。北海道の方なら北海道最大の銀行であった「北海道拓殖銀行」の破綻をご存知でしょう。企業や個人の投資能力・意欲は大きく低下し、銀行も貸出し能力が低下し、貸出す場合でも非常に慎重になる、という悪循環に陥りました。

1990年代半ばには回復の兆しが見えましたが、財政再建のための消費税増税と1997年のアジア通貨・金融危機で、また同じような悪循環に戻ってしまいました。

その後、2000年代に入ると、不良債権の処理（貸出で回収できなくなった資金を損失として利益や公的資金の投入で解消すること）や人員削減によって体力を回復した企業の投資意欲は改善し、米国を中心とした情報通信技術の革新や金融の国際化による世界経済の成長、中国などの巨大な新興工業国の急速な経済成長にも助けられて、日本経済も成長率は低いながらもプラス成長が続きました。

しかし、世界から米国に集まった資金の多くが（リターンも高いがそれ以上に）リスクの高い住宅ローンなどの不良債権の組み込まれた様々な金融商品に向かってバブル状態になり、そのバブルが2008年のリーマンショックを引き金にはじけ、世界的な規模での金融危機を引き起こしました。そしてそのショックからの回復の兆しが見えていた2011年3月に東日本大震災が発生し、それ自身の膨大な被害もさるものながら、その際の津波で引き起こされた福島原子力発電所の事故による深刻な放射能汚染は、将来の日本のエネルギー供給体制を大きく揺るがしています。

2012年12月の総選挙で約3年ぶりの自民党政権となった安倍内閣は、大胆な金融緩和、機動的な財政政策、規制緩和などによる成長戦略、の「三本の矢」から成るアベノミクスと呼ばれる積極的な経済政策で、日本経済の復活を目指しました。金融政策については、円安誘導に成功し世界経済の成長もあって好調な輸出を後押ししていますが、その他の政策効果は今一つ明らかではありません。また、2014年には消費税率の5%から8%への引き上げもあって成長率がマイナスとなったため、2015年10月に予定されていた消費税率の10%への引き上げは2度にわたって延期され、景気減速を防ぐ様々な対策を取ったうえで2019年10月に実施されました。2015年以降は戦後最長のプラス成長が続いていますが、成長率の水準は低く、2%の物価上昇率という目標の達成時期も何度か先延ばしとなり、異次元の金融緩和政策も終了できずにいます。成長戦略も、その後「日本再興戦略」として、さらに2017年からは「未来投資戦略」として改訂されるなど試行錯誤が続いていますが、次節で述べるような具体的政策目標を達成するには、様々な社会の仕組みや人々の考え方を変えることも必要であり、目標達成は容易ではありません。また、この間2016年にはシリア内戦などによる中東から欧州への大量難民の問題や英国のEU離脱決定、2017年には米国のトランプ新大統領が自国第一主義へ政策を転換し2019年には中国との貿易摩擦が激化するなど、世界の政治経済情勢は大きく変動しており、こうしたリスクにも備えておく必要があります。

## 2. 課題

前節で述べたように、「失われた20年」の間にも相対的に景気の良い時期はあり、アベノミクス以降も経済成長が続いていますが、それまでと比べて経済成長の水準が一般的に低下し、日本の世界経済における地位が低下したことは確かです（図表1-8）。その主な理由は、中国など新興国の経済が急成長する一方で、日本は少子高齢化によって国内市場の成長が鈍化し社会保障費など財政負担が増加してきたことですが、2011年の東日本大震災、原発事故が追い打ちをかけました。しかし、少子高齢化は多くの国がいずれは直

面する問題であり、これを克服できれば、日本経済が再び世界のモデルになることも可能です。2018年6月に改訂された政府の「未来投資戦略 2018」<sup>2</sup>では、近年進んでいる第4次産業革命（IoT、ビッグデータ、人工知能（AI）、ロボット、シェアリングエコノミー等によるイノベーション）をあらゆる産業や生活に取り入れて様々な社会課題を解決できる社会を「Society 5.0」と呼び、2020年までの3年間を生産性革命・集中投資期間とし、大胆な税制、予算、規制改革などあらゆる施策を総動員する、としています。

このような方向で国民がリスクを伴う改革へコミットするには、政治への信頼とセーフティネットがなければなりません。しかし、急速な少子高齢化はセーフティネットを維持するための費用の膨張をもたらし、国と地方の累積債務の合計はGDPの2倍（約1千兆円）を超えてしまいました。このままの勢いで債務が増えると、国民の信頼も日本の（円の）国際的信用も揺らぎかねません。これ以上債務が増えないように（即ち毎年の歳出が歳入を超えないように）早急に財政を立て直しつつセーフティネットを維持する、という難しい政策運営も求められています。少子高齢化による労働力人口の減少を補完しセーフティネットを支える人口を増やすためには、諸外国に後れを取っている、高齢者、女性、外国人が働きやすい制度づくりも必要です。

2011年の大震災は、災害リスクやエネルギー問題など日本の弱さを明らかにした一方で、一般には無名の日本の部品・材料企業が、世界的な生産システムの中でいかに重要な役割を担っていたかも教えてくれました。また、電力不足にも関わらず、現場の工夫と努力で日本の産業が急速に立ち直った姿は、日本の産業の底力を見せたと言えるでしょう。大震災は確かに日本の経済にとって大きなマイナスでしたが、日本の産業の長期的な強みがすぐに失われる訳ではありません。

企業経営者も政策担当者も短期的な景気動向に惑わされず、それぞれの企業や産業の強みと弱みを様々な角度から客観的に分析して、上述の諸課題を解決すべく、経営戦略、産業戦略や制度改革を長期的視点で考えていくことが求められています。

図表 1-8 世界における日本経済の状況

		2010年	2015年	2019年
1人あたりGDPの世界ランキング	4位 (2000年)	18位	26位	24位
世界GDPに占めるシェア	14.0% (1990年)	8.6%	5.9%	6.0%
IMD国際競争力順位	1位 (1990年)	27位	27位	30位

(出典) International Monetary Fund, World Economic Outlook Database (October 2019), IMD  
WORLD COMPETITIVENESS YEARBOOK

#### 参考文献

- 第1部全般および現在の日本経済全般について
  - 1) 小峰隆夫・村田啓子 (2016) 『最新日本経済入門 (第5版)』日本評論社
  - 2) 金盛久雄・大守隆 編 (2016) 『日本経済読本 (第20版)』東洋経済新報社
  - 3) 三橋、内田、池田 (2015) 『新・日本経済入門』日本経済新聞出版社
- 明治以降現代までの日本経済の歴史全般について
  - 4) 中村隆英 (1993) 『日本経済 その成長と構造 (第3版)』東京大学出版会
- バブル期の日本経済について
  - 5) 経済企画庁 (1993) 『平成5年版 年次経済報告 (経済白書) —バブルの教訓と新たな発展への課題—』
- 現在の日本経済の課題について
  - 6) 内閣府 (2018) 『平成30年度年次経済財政報告 (経済財政白書) —「白書」：今、Society 5.0の経済へ—』

<sup>2</sup> 政府の「未来投資戦略 2018」(2018年6月15日)については次のサイトを参照。

[https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho\\_senryaku2013.html](https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html)

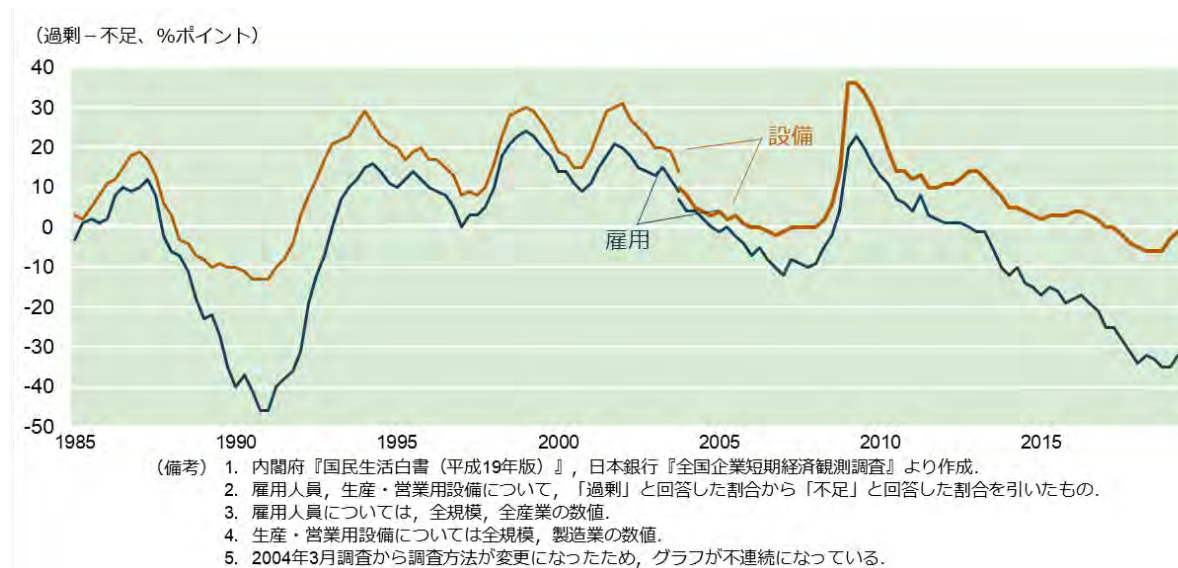
## 第2部 有能な社会人を目指して

第1部では、戦後の日本経済の変遷と課題について説明しました。続く第2部では、特に1990年代以降、日本の企業における雇用慣行がどのように変化したかを概観するとともに、有能な社会人になるために必要な能力である「社会人基礎力」について説明します。

### 1. 日本の雇用慣行とその変遷<sup>3</sup>

日本の雇用システムは、高度経済成長期（1960～1974年）にその原型がつけられ、安定成長期（1975～1996年）に全面的展開を遂げたといわれています。日本の雇用システムの特徴は、終身雇用（長期安定雇用）、年功的賃金制度（年功序列）、企業別組合という、日本の雇用システムの「三種の神器」に代表される人事施策の束にあります。

終身雇用とは、新卒一括採用によって入社した従業員を、企業はなるべく解雇しないで定年まで働くことを事実上可能にする雇用慣行です（欧米では、より良い条件を求めて労働者が頻りに転職するため、労働市場の流動性が日本よりも高い傾向にあります）。年功的賃金制度とは、賃金や地位が勤続年数や年齢に応じて上昇するような処遇体系を指します（欧米では、勤続年数や年齢は必ずしも重視されず、いわゆる実力主義での人事考課が一般的な傾向にあります）。企業別組合とは、管理職を除いた企業の従業員が、職種を問わず企業ごとの労働組合を組織する方法を指します（欧米では、職業別あるいは産業別の労働組合が主流です）<sup>4</sup>。



図表 2-1 雇用 DI (Diffusion Index) および設備 DI の推移

バブルが崩壊した1992年からしばらく、不況は長くは続かないとみる経営者の期待に支えられて日本の雇用システムは継続したといわれています。しかし1997年に起こった山一証券や北海道拓殖銀行の経営破綻を契機に、景況見通しが悲観的になり、日本の雇用システムは全体として混乱期に入りました。いわゆる平成雇用不況期（1997年～）<sup>5</sup>と呼ばれる時代に入ったのです。

<sup>3</sup> 本項の記述は、主として平野（2011）を転載、加筆修正したものである。

<sup>4</sup> 荻野（2008）。

<sup>5</sup> 仁田・久本（2008）。

それまで「右肩上がりの成長」を前提に設備投資や雇用を行ってきた企業は、バブルの後遺症とあいまって、3つの過剰（過剰雇用、過剰設備、過剰債務）を抱えることになりました。これを雇用人員や生産・営業用設備の過剰感の推移から見ると、90年代に入って過剰感が急激に高まり、その後、2000年代初頭まで高水準で推移しました（図表 2-1）<sup>6</sup>。これ以降、日本的雇用システムの見直しが盛んに行われました。具体的には、社員格付制度における職務・役割への配慮や、成果主義賃金の導入といった処遇制度の見直し等が進んだといわれています。

## 2. 終身雇用および年功制の変容と非正規雇用の増加<sup>7</sup>

上述の、経済・社会環境の変化によってビジネス環境は厳しさを増しました。こうした状況に対応していくために、日本の企業は、企業と従業員の関係の見直しを進めることになりました。すなわち「職場と人のつながり」に関する考え方を改めようとしたのです。

従来、わが国の企業と従業員との関係は、長期的雇用関係を基盤とした「企業と従業員の相互依存」が特徴でした。企業は従業員の生活や雇用、キャリア形成について大きな権限や責任を持つとともに、その生活を支援する。一方、従業員は企業に帰属し、高い忠誠心を持つとともに、仕事を通じて最大限に貢献するといった形で双方にメリットがもたらされていました<sup>8</sup>。

しかし、バブル経済の崩壊後、企業は経営の効率化を急速に進めました。その過程で、米国に比べて低いと言われていたホワイトカラーの生産性をいかに高めるかが日本企業の課題として認識されるようになりました。また、雇用関係においては、企業と従業員は対等のビジネスパートナーとして、労働市場を介して「企業が提供する仕事」と「個人が有する能力、価値」をやりとりするというイメージが提示されました。

このように、企業側が求める「職場と人のつながり」は、従前の相互依存を基調とした関係から、より個人を前提としたビジネスライクな関係、より従業員の自律を求める関係へと変化してきたと考えられます。

企業が求める「職場と人のつながり」のあり方が変化したことから、強固な「職場と人のつながり」や職場における「人と人のつながり」を特徴としてきた日本的雇用慣行にも変化が見られるようになりました。以下、日本的雇用慣行の特徴とされる①終身雇用制と②年功的賃金制について検討します。

### ①終身雇用の変容

新卒で採用された従業員が原則定年まで一つの企業で勤務するという終身雇用制について見てみましょう。男性の平均勤続年数は、企業内で従業員の年齢構成が高齢層に移行したことなどにより長期化しているものの、50代前半以下の年齢層では短期化する傾向にあるようです（図表 2-2）。

企業の人事担当者を対象とした「今後の終身雇用制に対する考え方」に関する調査によると、「原則、これからも終身雇用を維持していく」との回答が 37.4%であるのに対し、「基本的な見直しが必要である」が 15.8%、「部分的な修正はやむを得ない」が 41.4%を占めています（図表 2-3）。つまり、5割以上の企業が、終身雇用制について何らかの見直しをする方針であることがわかります。

正社員の雇用期間について尋ねてみると、「原則として定年まで雇用する」と答えた割合は現状が 88.5%であり、終身雇用制を維持している企業の割合が依然として高いことがわかります。しかし、今後についての回答は 75.7%であり、現状に比べ 10%ポイント以上も低下しています（図表 2-4）。

<sup>6</sup>内閣府（2007）、p.150.

<sup>7</sup>本項の記述は、主として内閣府（2007）を転載、加筆修正したものである。

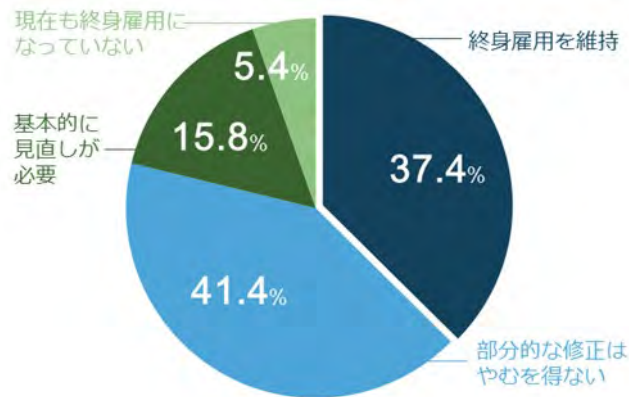
<sup>8</sup>しかし、とすれば、過度の依存を招くこともあったとされる。



図表 2-2 男性雇用者の勤続年数

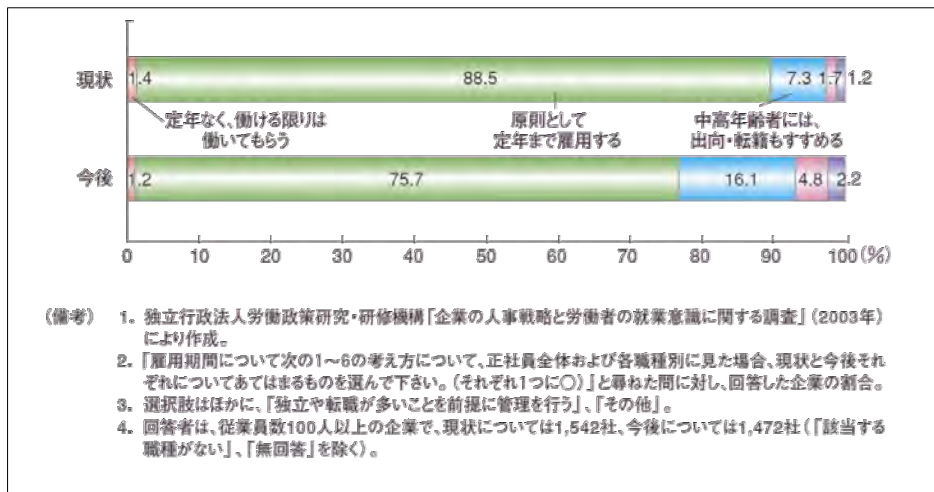
年齢区分	勤続年数			増減差
	1995年	2005年	2018年	2018年－1995年
平均	12.9	13.4	13.7	0.8
20～24	2.7	2.3	2.3	▲ 0.4
25～29	5.1	4.8	4.5	▲ 0.6
30～34	8.5	8.2	7.4	▲ 1.1
35～39	11.9	11.7	10.4	▲ 1.5
40～44	15.8	15.2	13.9	▲ 1.9
45～49	19.3	18.6	17.4	▲ 1.9
50～54	22.1	21.7	20.9	▲ 1.2
55～59	21.8	22.6	23.0	1.2
60～64	13.4	14.5	19.7	6.3
65歳以上	12.8	14.4	15.8	3.0

(備考) 内閣府『国民生活白書（平成19年版）』，厚生労働省『平成30年賃金構造基本統計調査の概況』より作成。



出所：平成 19 年版『国民生活白書』をもとに作成

図表 2-3 今後の終身雇用に関する考え方



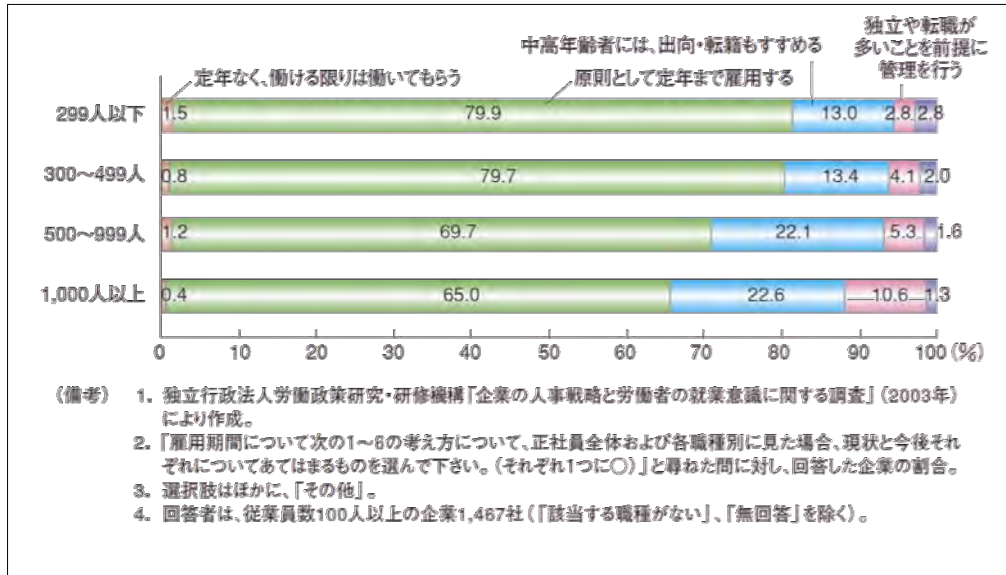
(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(2003年)により作成。  
 2. 「雇用期間について次の1～6の考え方について、正社員全体および各職種別に見た場合、現状と今後それぞれについてあてはまるものを選んで下さい。(それぞれ1つに○)」と尋ねた問に対し、回答した企業の割合。  
 3. 選択肢はほかに、「独立や転職が多いことを前提に管理を行う」、「その他」。  
 4. 回答者は、従業員数100人以上の企業で、現状については1,542社、今後については1,472社(「該当する職種がない」、「無回答」を除く)。

出所：平成 19 年版『国民生活白書』, p. 142.

図表 2-4 正社員の雇用期間についての考え方（現状と今後）

さらに、「中高年齢者には、出向・転籍もすすめる」とする割合は、現状が 7.3%であるのに対し、今後については 16.1%と倍以上になっています（図表 2-4）。日本企業は今後、終身雇用制について見直しを考えていることがはっきりとわかります。

今後の正社員の雇用期間について、企業規模別に見ると、「原則として定年まで雇用する」と回答する割合は、従業員数 299 人以下の企業が 79.9%であるのに対し、1,000 人以上の大企業では 65.0%にとどまるなど、企業規模が大きくなるほど低下する傾向にあります。また、大企業では「独立や転職が多いことを前提に管理を行う」と回答したところも 1 割程度あります（図表 2-5）。

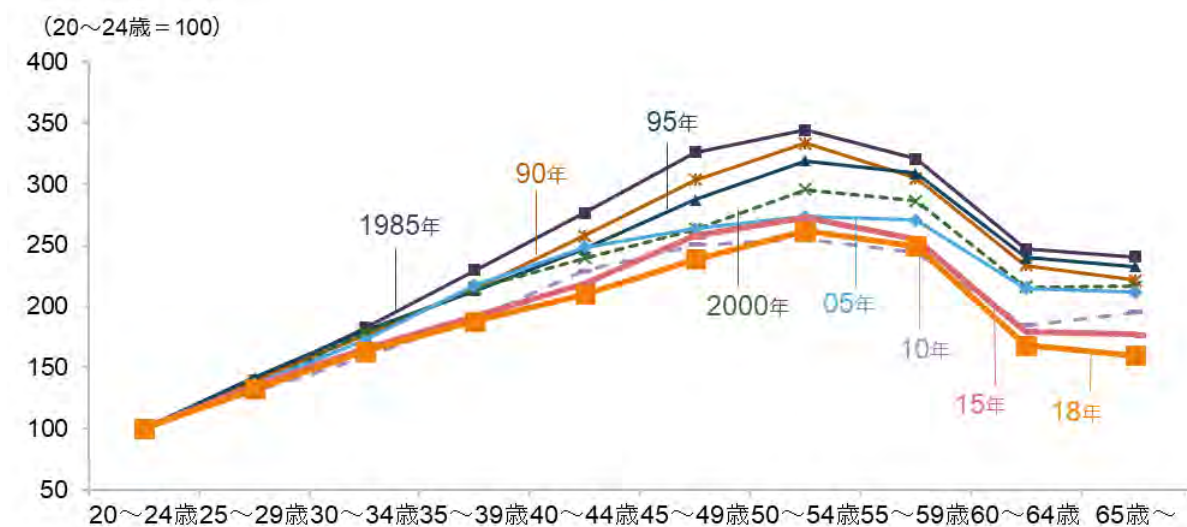


出所：平成 19 年版『国民生活白書』, p. 153.

図表 2-5 今後の正社員の雇用期間（企業規模別）

## ②年功的賃金制度の変容

次に、もう 1 つの日本的雇用慣行の特徴である、勤続年数の長さに応じて賃金が上昇する年功的賃金制について見てみましょう。

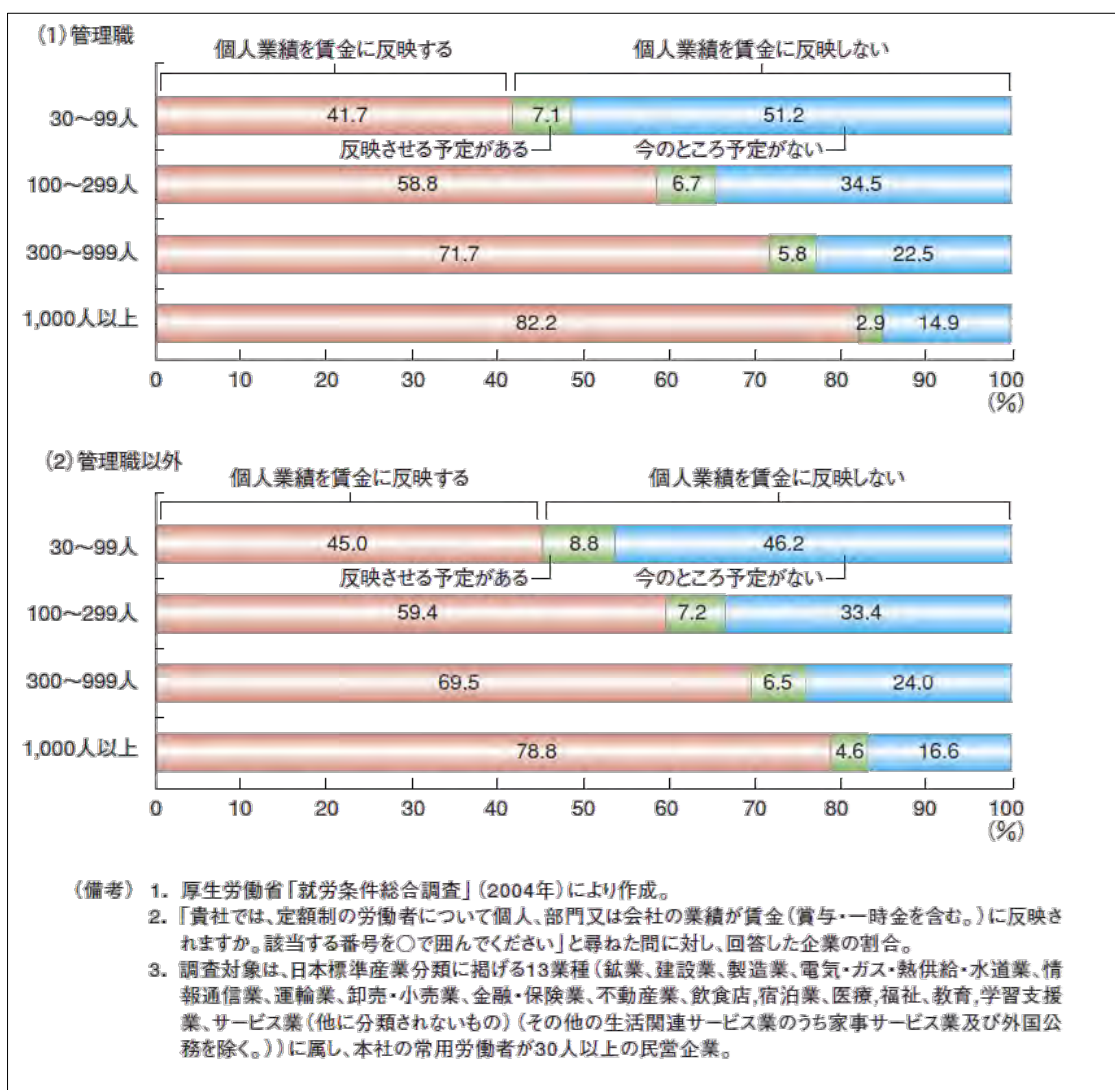


- (備考) 1. 内閣府『国民生活白書(平成19年版)』, 厚生労働省『賃金構造基本調査』より作成。  
 2. 年間所得 = きまって支給する現金給与額 × 12 + 年間賞與其他特別給与額として計算し、20~24歳 = 100として指数化したもの。  
 3. 産業計(一般労働者), 企業規模計, 大学・大学院卒, 男性の値。

図表 2-6 年齢層別の年間所得推移

大学・大学院卒の男性の年齢層別賃金プロファイルを見ると、以前よりも賃金カーブの傾斜が緩やかになっていることがわかります（図表 2-6）。過去 20 年の賃金カーブを比較すると、90 年代以降は長期的な経済の低迷を背景に全般的に賃金が抑制される中、特に 40 代から 50 代にかけての賃金水準が抑制され、カーブの山が緩やかになっています。この結果、2005 年においては、40 代後半から 50 代では山がほとんど見られなくなりました。企業は、就職から管理職となる 40 代半ばまでは勤続年数のある程度賃金に反映させる方向を維持しつつ、40 代後半以降は年功的な要素を抑える傾向を強めているものと考えられます。

また、賃金制度に係る変化として、90 年代半ば頃より、個人の業績を賃金に反映させる、いわゆる「成果主義」の導入が進展しました。個人の業績を賃金に反映させている企業の割合を見ると、管理職で 48.2%、管理職以外で 50.5%であり、ともに半数を占めています。企業規模別に見ると、管理職、管理職以外ともに、常用労働者数 99 人以下の企業でも 4 割程度を占めています。他方、1,000 人以上の企業では約 8 割に達し、大企業を中心に導入が進んでいることが見てとれます（図表 2-7）。

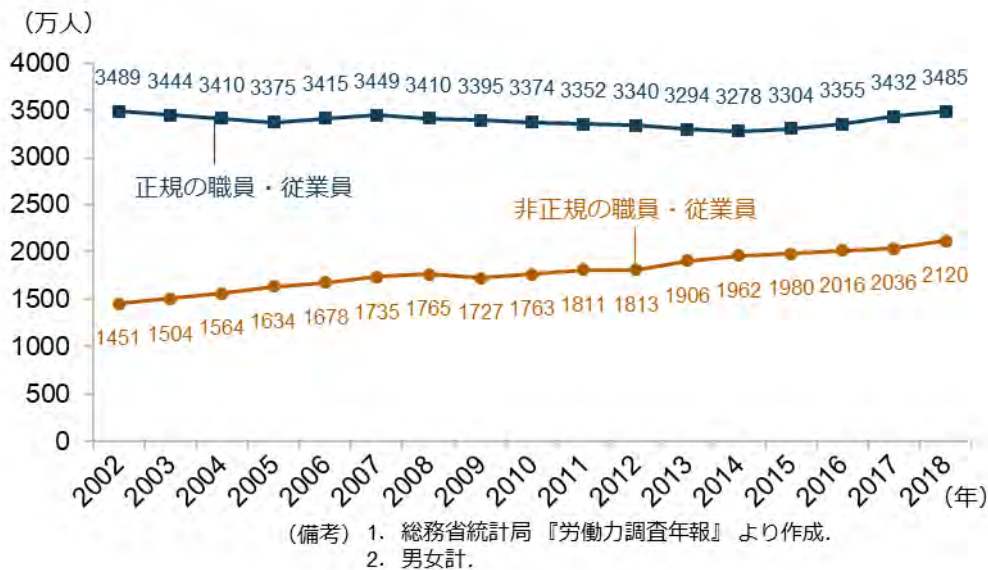


出所：平成 19 年版『国民生活白書』, p.155.

図表 2-7 個人業績を賃金に反映する企業の割合（企業規模別）

年功的賃金制は、その企業で働く年月が長いほど賃金面でも報われることから、これまでは、従業員を企業に定着させるインセンティブになってきました。しかし、成果主義の浸透などによって年功的要素は弱まってきており、賃金を介した職場と人のつながりはだんだんと希薄化しているのが現状です。

以上のような、日本的雇用慣行の見直しの結果、正社員の人員抑制と員数管理の厳格化も進みました。この帰結として、非正規労働者が大幅に増加することになりました。たとえば、総務省統計局の調査によると、平成14年から20年までの6年間で、非正規雇用者が302万人も増加しています（図表2-8）。



図表2-8 正規、非正規別に見た雇用者の推移

かつては、人生の成功のモデルとして「いい大学に入って、いい会社に入る」、すなわち大企業に就職すれば雇用と相対的な高収入が保障され、安定した人生を送ることができるという見方がありました。しかし上述のとおり、最近ではとりわけ大企業において、終身雇用制および年功的賃金制の見直しを検討しています。この結果、かつての「人生の成功図式」が、今後は必ずしも成り立たなくなっていくことが予想されます。

こうした現代において、学生時代に意識的に身につけておくべき能力とはいかなるものなのでしょうか。皆さんのほとんどは、大学卒業後に就職するにせよ進学するにせよ、最終的には社会に出ることになります。学生でなくなれば、すなわち「社会人」になるわけです。では、社会人にはどのような能力が最低限求められているのでしょうか。次項では、社会人として身につけておくことが必須と考えられている「社会人基礎力」について説明しましょう。

### 3. 社会人基礎力とは<sup>9</sup>

みなさんは、「社会人基礎力」という用語を耳にしたことがあるでしょうか。平成18年2月、経済産業省が設置した産学の有識者による委員会（座長：諏訪康雄法政大学大学院教授）において、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を社会人基礎力として定義づけました。

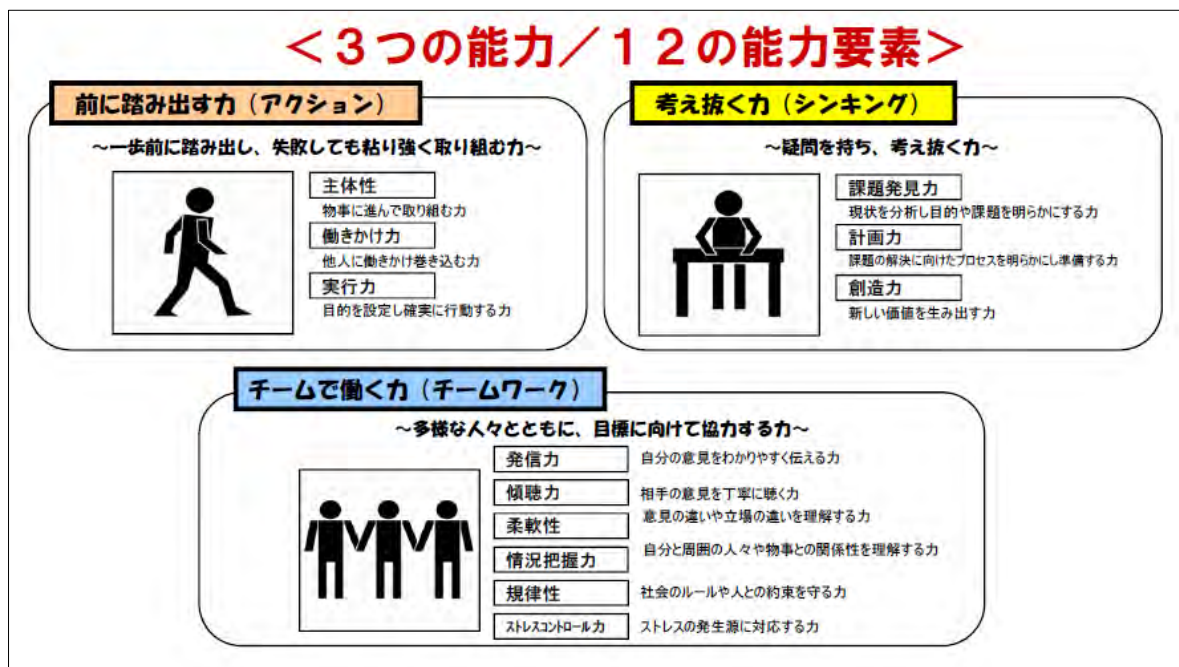
社会人基礎力は、3つの能力からなっています。3つの能力とは、「前に踏み出す力（action）」、「考え抜く力（thinking）」、「チームで働く力（team work）」を指します。これら3つの能力は、それぞれ複数の能力要素からなっています。

「前に踏み出す力（action）」とは、「一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力」のことであり、①主体性（物事に進んで取り組む力）、②働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力）、③実行力（目的を設定し確実に行動する力）の3要素から構成されます。

「考え抜く力（thinking）」とは、「疑問を持ち、考え抜く力」であり、①課題発見力（現状を分析し目的や課題を明らかにする力）、②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）、③創造力（新しい価値を生み出す力）の3要素から構成されます。

<sup>9</sup>本項の記述は、主として経済産業省（2007、2010a）を転載、加筆修正したものである。

「チームで働く力 (team work)」とは、「多様な人々とともに、目標に向けて協力する力」であり、①発信力 (自分の意見をわかりやすく伝える力)、②傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)、③柔軟性 (意見の違いや立場の違いを理解する力)、④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)、⑤規律性 (社会ルールや人との約束を守る力)、⑥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) の6要素から構成されます (図表 2-9)。

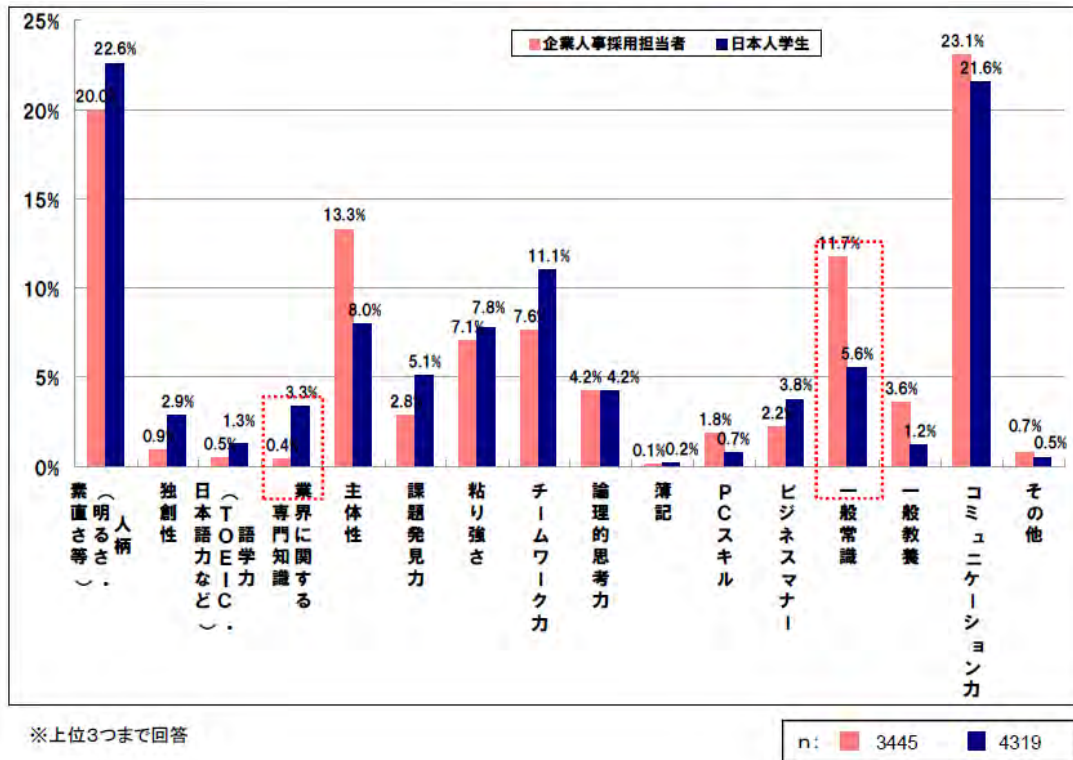


出所：経済産業省

図表 2-9 社会人基礎力

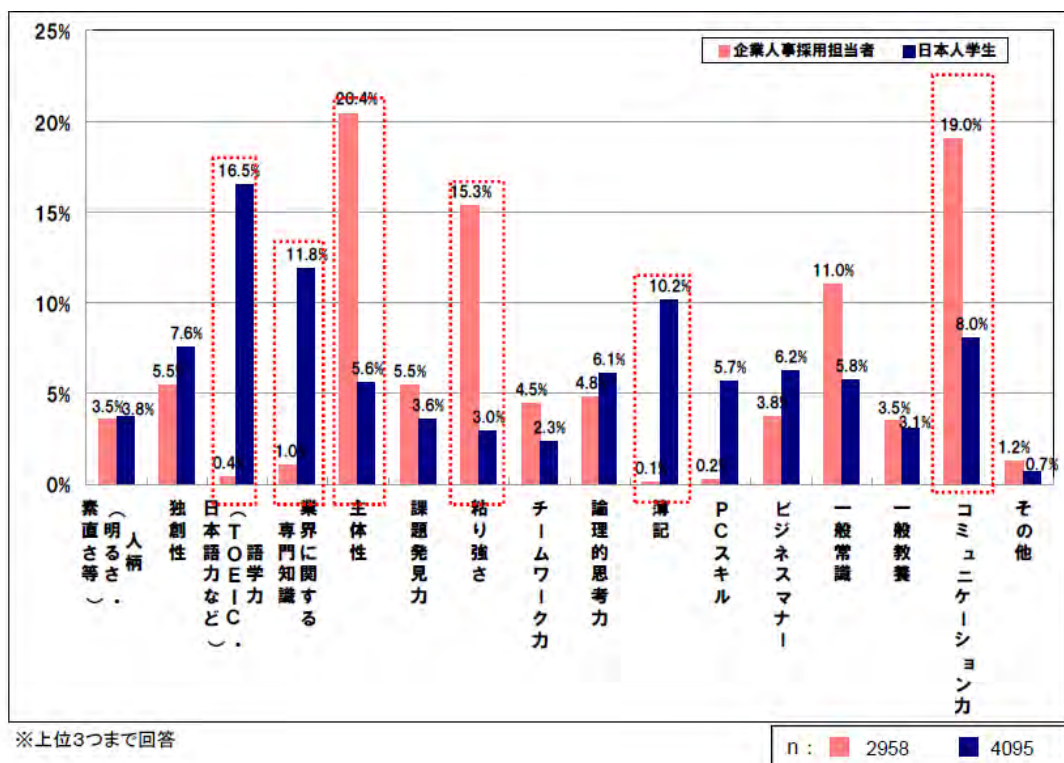
社会人基礎力が提唱されるに至った背景は、企業が「学生に求める能力要素」と、学生が「企業で求められていると考える能力要素」には大きな差異が見られることです。企業は学生に対して、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション能力」といった「社会人基礎力」に類する内面的な能力要素の不足を感じています。他方、学生はそれらの能力要素への意識は低く、「自分は既に身につけている」と考える傾向が見られます。

これとは逆に、学生は「語学力」「業界に関する専門知識」「簿記」「PCスキル」等の不足感を感じています。しかし企業側は、これらの能力要素に対しては、特に不足感を感じていないのです。要するに、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」とその水準には、大きなギャップが存在しているのです (図表 2-10 から図表 2-13)。



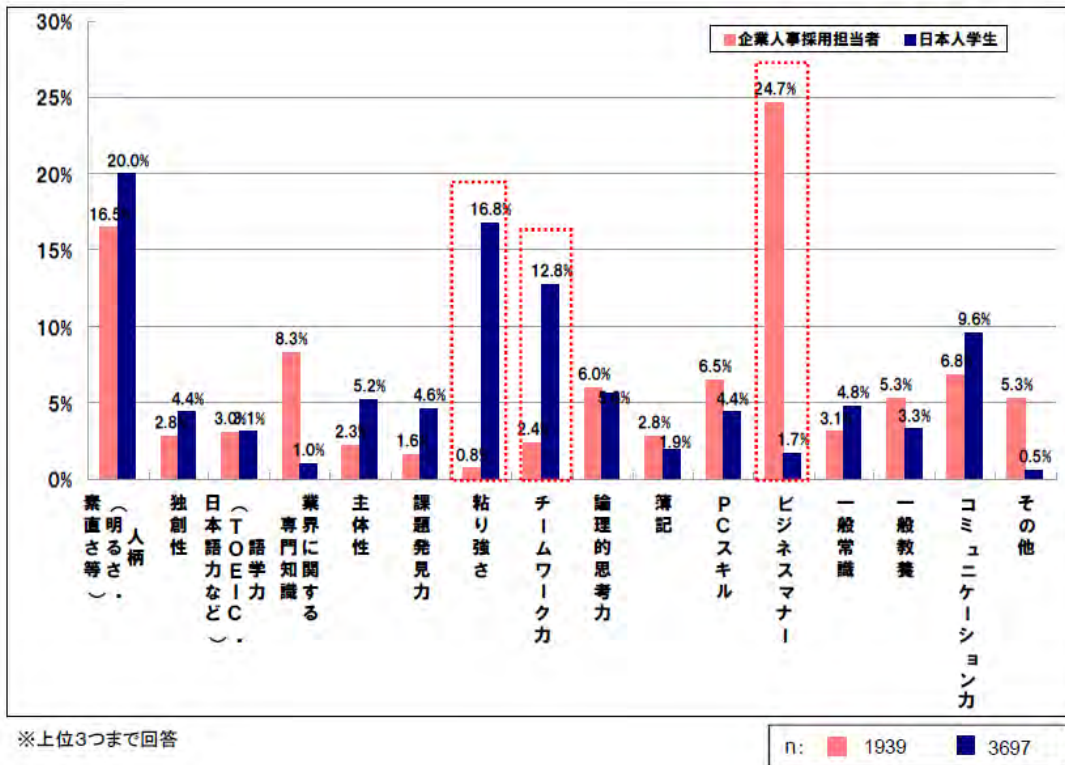
出所：経済産業省

図表 2-10 社会に出て活躍するために必要だと考えられる能力要素



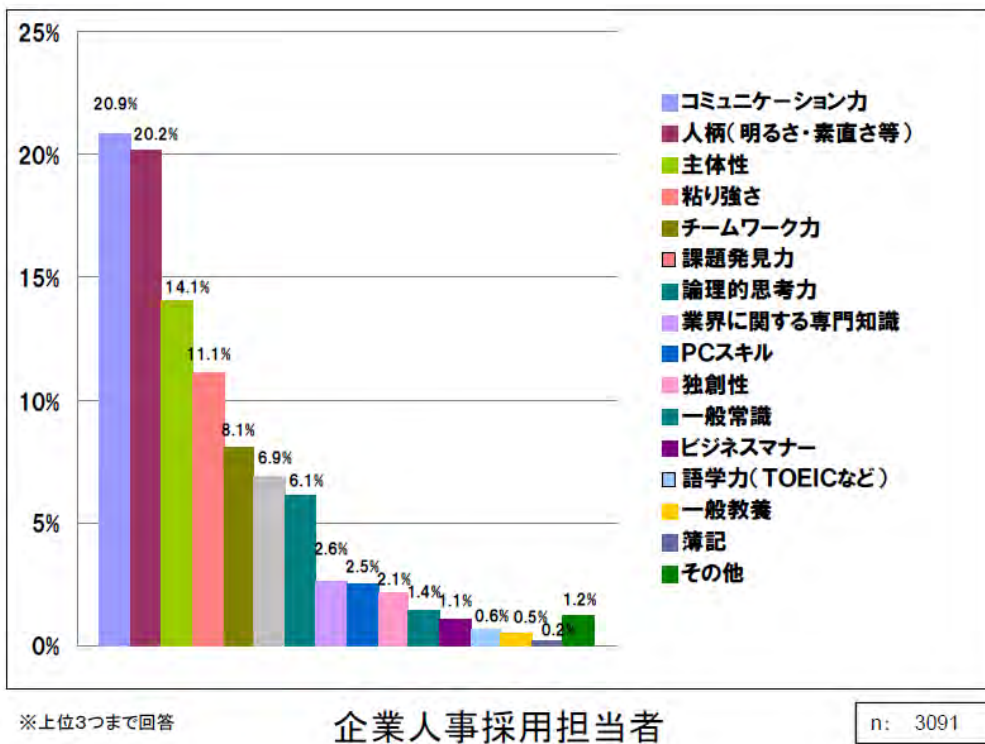
出所：経済産業省

図表 2-11 自分に不足していると思う能力要素、学生に不足していると思う能力要素



出所：経済産業省

図表 2-12 自分が既に身につけていると思う能力要素，学生が既に身につけていると思う能力要素



出所：経済産業省

図表 2-13 自社で活躍している若手人材が共通して持っている能力要素

#### 4. 社会人基礎力を涵養する「場」としての大学

上述のように、皆さんが社会に出てから求められる能力と、皆さん自身が身につけていると考えている能力との間には乖離が見られます。皆さんが大学で身につけるべき能力は、社会が皆さんに求めている能力であるはずで

ところでは、これら社会人基礎力を涵養する「場」として非常に適切です。理系・文系を問わず、また学部・専攻・講座を問わず、大学における学問というのは、社会人基礎力を構成する3つの能力(12の能力要素)がなければなし得ないものだからです。「考え抜く力(thinking)」は、まさに学問のもっとも基本的な姿勢でしょう。また、「前に踏み出す力(action)」がなければ、新しい知見の獲得は不可能です。そして日々高度化していく学問を実践するためには、「チームで働く力(team work)」が不可欠であることも自明でしょう。

大学が専門的な知見を身につける場であることに、何ら異存はありません。しかし、どのような専門分野を選択するのであっても、本人さえその気になれば、社会に出て必要とされる社会人基礎力を身につけるための好適な場にもなるのです。

皆さんが進路(移行先)を考えるに当たって、いま流行<sup>はやり</sup>の学問分野はどこかと、どのような学問分野に将来性があるかということに目が行きがちだと思います。そうした視点が間違っているとは言いません。しかし、社会に出て必要とされる能力は、専門分野に関わりなく、大学という場で身につけることが出来るはずで

#### 転載元資料・参考文献

- 1) 荻野進介(2008)「三種の神器とは何だったのか」『Works』No.87(Feb-Mar.)、pp.2-3.
- 2) 経済産業省(2007)『今日から始める社会人基礎力の育成と評価』.
- 3) 経済産業省(2010a)「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」.
- 4) 経済産業省(2010b)『社会人基礎力 育成の手引き』朝日新聞出版.
- 5) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2003)『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』.
- 6) 内閣府(2007)『平成19年 国民生活白書』.
- 7) 仁田道夫・久本憲夫(2008)『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- 8) 平野光俊(2011)「2011年1月号解題 日本の雇用システムは変わったか?—受け手と担い手の観点から」『日本労働研究雑誌』No.606、pp.2-5.

執 筆:	町野和夫(経済学研究院 教授)	発行年月:	2020年4月
	平本健太(経済学研究院 教授)	発 行:	北海道大学 高等教育推進機構 高等教育研修センター
図表作成・編集:	宮本 淳(ラーニングサポート室)		ラーニングサポート部門(ラーニングサポート室)
	竹山幸作(ラーニングサポート室)	所在地:	〒060-0817 札幌市北区北17条西8丁目
改訂版編集:	立花 優(ラーニングサポート室)	電話番号:	011-706-7526
	須田裕介(ラーニングサポート室)	メールアドレス:	lso@high.hokudai.ac.jp