

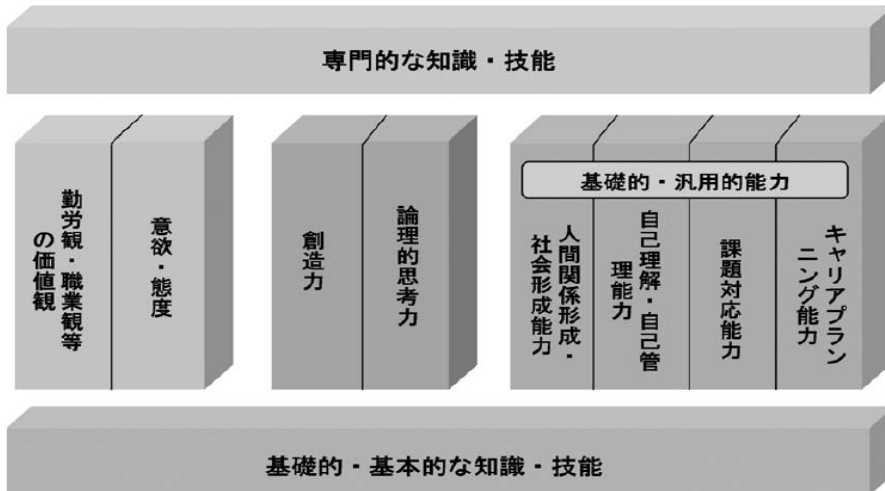
# 人の活躍のための職業能力の育成

平成26年9月19日  
内閣府

# 1. 職業に必要な能力

○職業に必要な能力については、様々な見方がある。例えば、中央教育審議会では「社会・職業への円滑な移行に必要な力」や「学士力」、経済産業省では「社会人基礎力」などを示している。

## 「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」



(資料)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」  
(平成23年1月31日中央教育審議会答申)

## 「学士力」(大学が授与する学士が保証する能力の内容に関する参考指針)

知識・理解	●多文化・異文化に関する知識の理解 ●人類の文化、社会と自然に関する知識の理解
汎用的技能	●コミュニケーション・スキル ●数量的スキル ●情報リテラシー ●論理的思考力 ●問題解決力
態度・志向性	●自己管理能力 ●チームワーク、リーダーシップ ●倫理観 ●市民としての社会的責任 ●生涯学習力
統合的な学習態度と創造的思考力	●獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

(資料)「学士課程教育の構築に向けて」(平成20年12月24日中央教育審議会答申)

## 「社会人基礎力」(組織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)

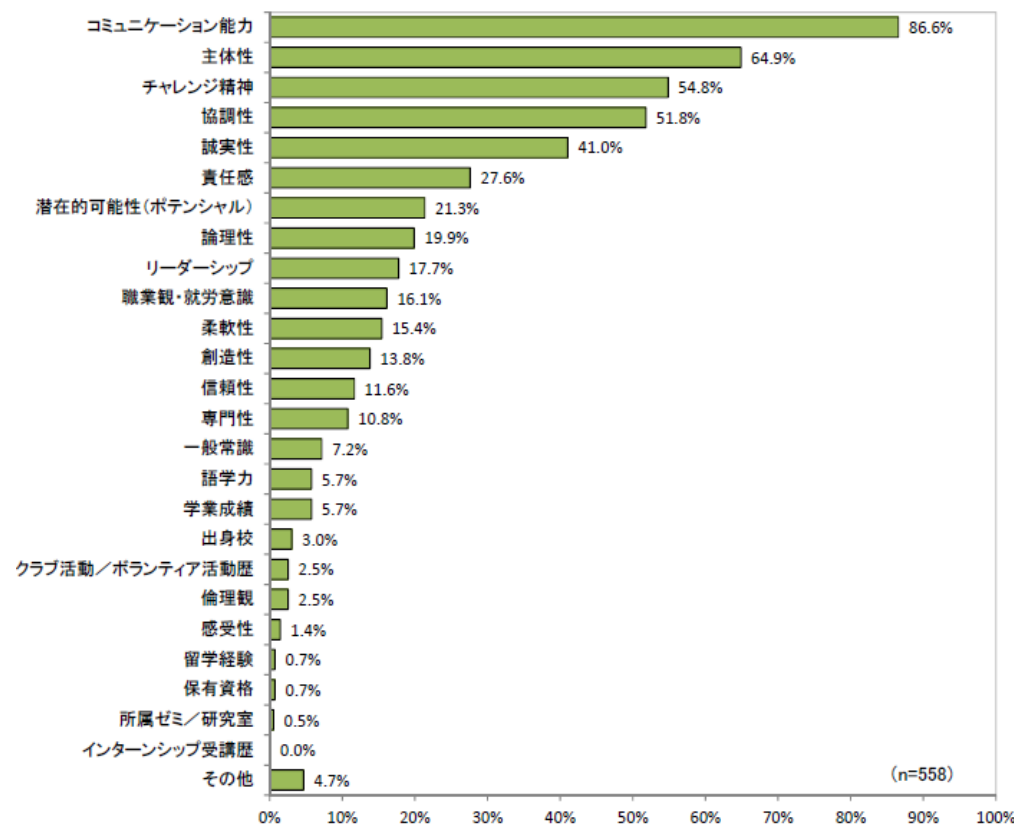
分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例)指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例)言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
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 例)自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	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 例)チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	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 例)ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて真の力を抜いて対応する。

(資料)経済産業省「社会人基礎力に関する研究会中間取りまとめ」(平成18年1月20日)

## 2. 企業が求める人材像

- 企業は、新規採用者選考に当たって、コミュニケーション能力や主体性など普遍性のある力を重視している。
- 中途採用する際は、専門的な技術・知識などの即戦力を重視する企業が多い。

選考にあたって特に重視した点(5つ選択)

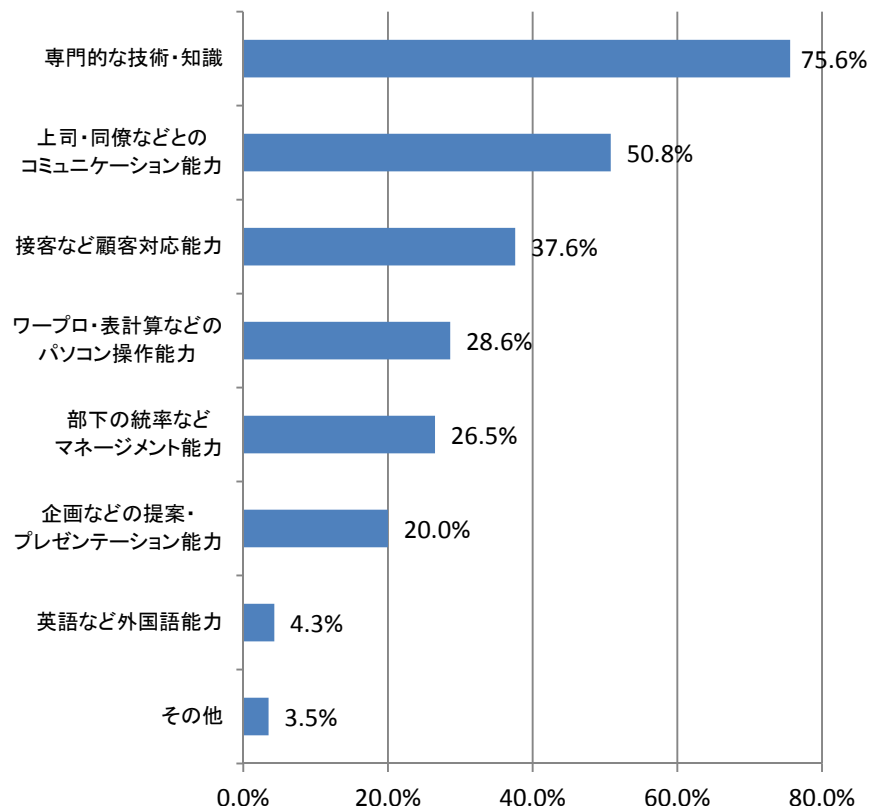


(資料) (一社)日本経済団体連合会 新卒採用に関するアンケート調査結果(2014)

(参考) OECDでは、以下の事項を「キー・コンピテンシー」と位置付けている。

- ・①言語や知識、技術を相互作用的に活用する能力
- ・②多様な集団における人間関係形成能力
- ・③自律的に行動する能力
- ・①～③の核となる考える力

中途採用者の採用の際に企業が重視するもの(3つまで選択)



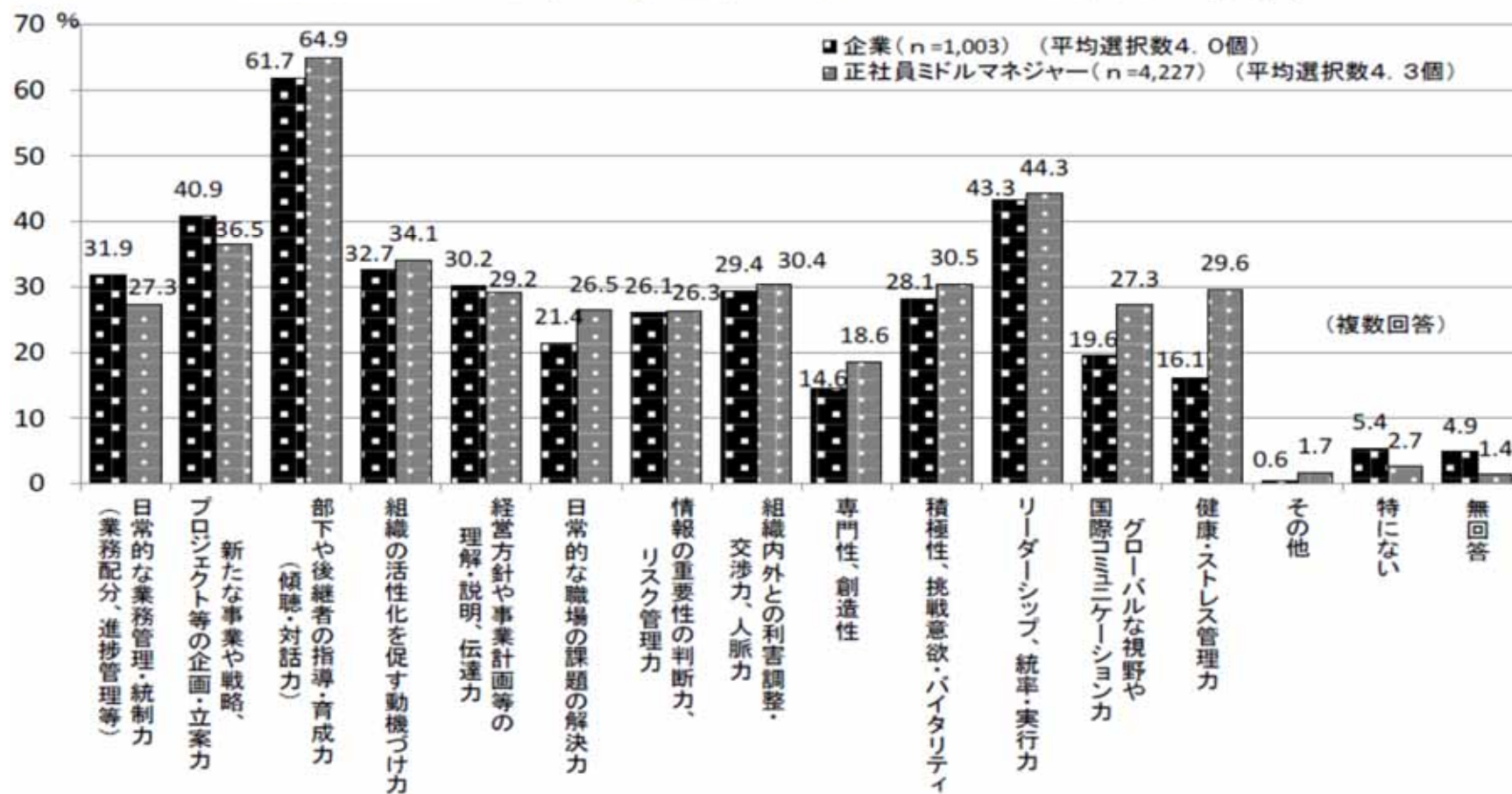
(資料) 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)

- (注) 1. 「中途採用を募集するとき採用に当たりどのような能力を重視しますか(○は3つまで)」と聞いた問に対する回答。  
 2. 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業898社(無回答・無効回答を除く)

# (参考) 管理職に不足している能力・資質

○近年の管理職に不足している能力・資質として、企業と正社員ミドルマネジャーのいずれも、「部下や後継者の指導・育成力(傾聴・対話力)」、「リーダーシップ、統率・実行力」、「新たな事業や戦略、プロジェクト等の企画・立案力」などを多く挙げている。

近年の管理職に不足している能力・資質



(資料) 労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」(平成26年7月)

### 3. 職業に関する能力の取得時期

○企業・労働者とも、「職業に関する能力」のうち「業務に関する専門的知識・技能」「コミュニケーション能力」「リーダーシップ」などについて、「仕事における実務中」に企業主体で多く取得した、との調査報告がある。

職業に関する能力の取得段階(個人の意識)

能力	学歴	仕事をする前							
		学校教育	サークル・アルバイト活動等	仕事における実務中	上司等によるOJT	企業内集合研修	企業外研修	教育機関の教育訓練	独学
一般常識・教養等	高校	64	11	40	17	10	4	1	18
	短大	79	22	38	15	8	4	1	14
	大学	95	30	33	14	7	3	1	16
業務に関する専門的知識	高校	9	4	64	34	21	7	4	26
	短大	26	8	62	31	21	9	7	24
	大学	22	6	63	39	23	13	4	31
業務に関する専門的スキル	高校	6	3	64	32	20	8	4	26
	短大	20	6	62	32	20	9	6	23
	大学	11	4	65	39	19	9	3	29
外国語能力	高校	80	2	11	3	3	4	5	20
	短大	97	2	8	1	3	3	4	21
	大学	105	4	12	1	4	3	4	24
コンピュータに関するスキル	高校	20	2	45	13	12	6	4	46
	短大	32	1	47	10	8	7	7	44
	大学	36	5	49	13	10	5	3	44
ビジネスに関する基本的スキル	高校	8	2	60	24	21	8	2	26
	短大	11	6	59	24	18	7	4	23
	大学	15	8	63	29	18	7	3	27
コミュニケーション力、調整交渉能力	高校	23	11	58	22	12	5	1	25
	短大	30	21	61	20	10	5	3	21
	大学	35	38	62	24	11	5	1	20
チームで仕事をする能力	高校	23	12	61	23	12	3	1	17
	短大	26	24	60	22	8	3	2	14
	大学	31	36	62	25	12	3	1	12
リーダーシップ性	高校	22	10	55	19	13	5	1	20
	短大	30	19	53	17	9	5	2	16
	大学	34	32	53	20	11	5	1	15
指導・監督等に関する管理的スキル	高校	8	5	58	25	19	8	2	21
	短大	10	13	58	24	14	7	2	17
	大学	14	21	60	25	17	10	2	17
人的交流・人脈	高校	31	13	59	19	8	5	2	24
	短大	45	28	59	18	9	5	3	17
	大学	53	44	61	16	9	7	2	17

職業に関する能力の取得段階(企業の意識)

能力	仕事をする前							
	学校教育	サークル・アルバイト活動等	仕事における実務中	上司等によるOJT	企業内集合研修	企業外研修	教育機関の教育訓練	独学
一般常識・教養等	87	63	35	30	16	11	8	34
業務に関する専門的知識	18	6	79	71	46	33	15	38
業務に関する専門的スキル	14	5	79	72	39	28	12	28
外国語能力	64	7	11	2	5	13	15	42
コンピュータに関するスキル	67	6	65	27	19	19	12	46
ビジネスに関する基本的スキル	14	21	73	65	45	28	10	27
コミュニケーション力、調整交渉能力	37	89	74	56	31	20	7	21
チームで仕事をする能力	24	89	77	58	33	12	4	13
リーダーシップ性	26	85	63	45	34	24	7	19
指導・監督等に関する管理的スキル	9	35	64	56	45	37	11	24
人的交流・人脈	40	97	71	32	18	32	14	25

- (備考) 1. いずれも内閣府「仕事と教育に関する調査」により作成。濃い網掛けは最多回答、淡い網掛けは2番目に多い回答。
2. 「個人の意識」、「企業の意識」とも、身についた人のうちどの段階で身についたかの集計。複数回答のため横を合計しても100%にならない。
3. 「個人の意識」は、登録モニターから抽出された20～50歳代男女(専業主婦と学生は除外)に対する郵送アンケート(平成18年3月実施)より、有効回収数4,059人
4. 「企業の意識」は、上場企業全社と従業員100人以上の未上場企業を対象に郵送アンケート(平成18年3月実施)より、有効回収数1,447社
5. 「企業の意識」は、特別にその能力を必要としないという企業を除いて能力の取得段階は集計。
6. 「サークル・アルバイト活動等」は「在学中のサークル等の活動」及び「在学中のアルバイト経験等」の単純合計。

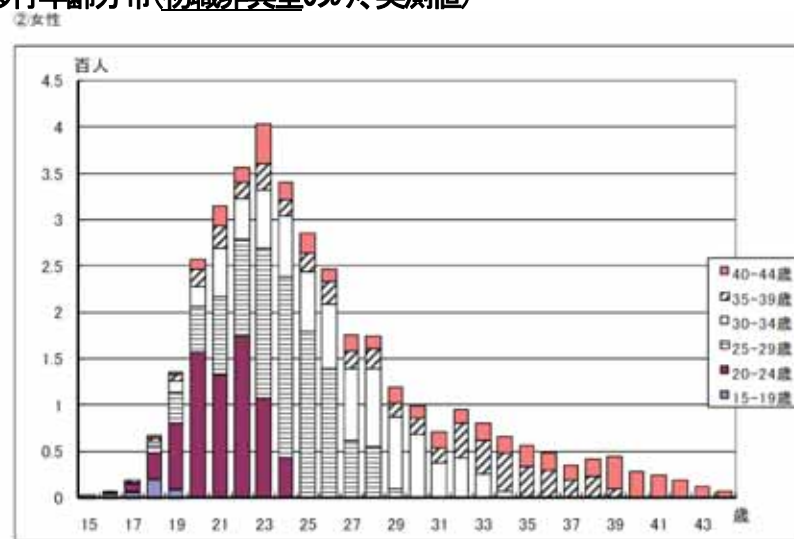
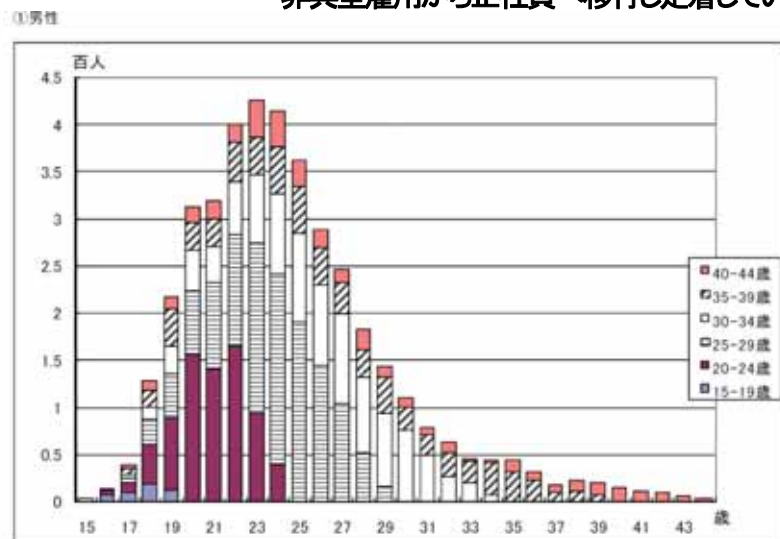
(資料) 中野貴比呂『我が国における能力開発の現状～個人の能力開発、企業における人材育成のあり方に関する実証分析～』経済財政分析ディスカッション・ペーパー(平成18年8月)より、内閣府において編集。



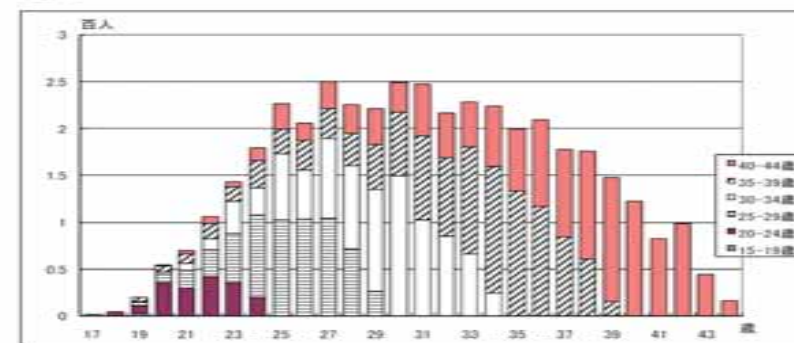
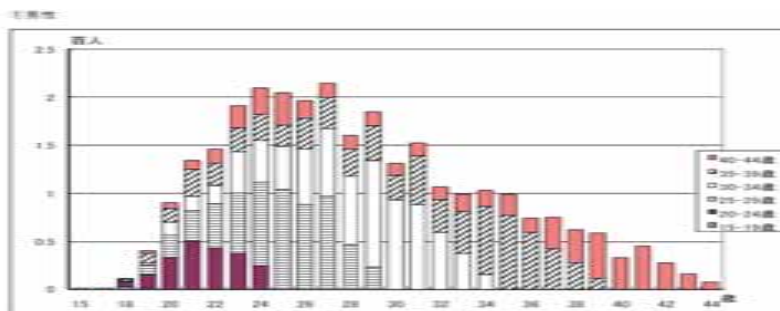
# 4. 非正規雇用から正規雇用への移行状況

○非典型雇用から正社員へ移行し定着している者の移行年齢について比較すると、初職が正社員であるか非典型雇用であるかにより、移行の難易度に差が見られる。

非典型雇用から正社員へ移行し定着している者の移行年齢分布(初職非典型のみ、実測値)



非典型雇用から正社員へ移行し定着している者の移行年齢分布(初職正社員のみ、実測値)



(資料)労働政策研究・研修機構『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』JILPT資料シリーズ№61

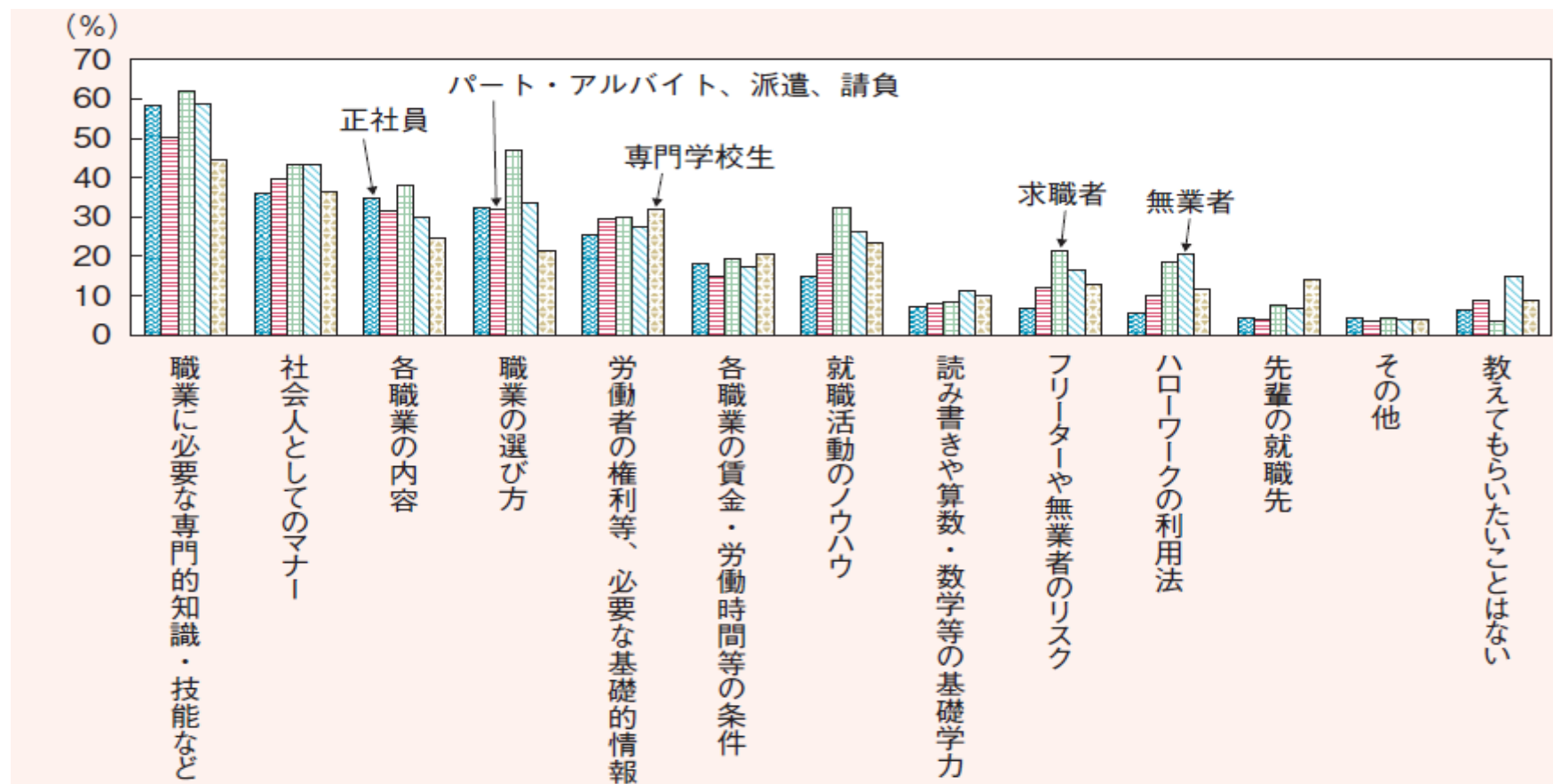
(注)「正社員」には役員を含み、「非典型雇用」には、パート、アルバイト(通学の傍らは除く)、派遣社員、契約社員、嘱託、その他を含む。

非典型雇用から正社員に移行し、正社員として定着している15~44歳の者(男6,879人・女7,744人、初職非典型7,616人・初職正社員7,007人)の実測値。

## 5. 学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこと

○若者が学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこととして、「職業に必要な専門的知識・技能」が最多となっており、「社会人としてのマナー」「各職業の内容」が続いている。

学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこと(複数回答)



(資料) (株)UFJ総研「若年者のキャリア形成に関する実態調査」(2004年厚生労働省委託調査)、厚生労働省『平成20年版労働経済の分析』118頁  
調査対象:35歳以下の若年者

## 6. 企業主導と個人主導の能力開発

○研究によると、企業内訓練の対象労働者の減少・選別が進んでいる、個人による人的資本投資が個人に還元されることが必要、Off-JTは生産性や賃金に有意な効果を持つ、などの指摘がある。

**黒澤昌子『職業訓練』**(慶応義塾大学出版会、樋口美雄編「労働市場と所得分配」2010年、第17章)

### ●企業主導の能力開発への支援

- ・「国際競争の激化にともなう製品市場の変化や情報化のスピードの速まりは、必要となるスキルを長期的視野から計画的に育成することのコストを高めると同時に、企業による定年までの雇用保障を困難にする。さらに、情報通信技術の進展は、仕事の幅の拡大や質的向上をもたらす一方で、仕事の標準化・モジュール化を通して非正規社員の活用を促すとも考えられる。…これらの環境変化は、いずれも長期雇用を前提とした豊富な企業内訓練の対象となる労働者を減らし、外部労働市場からの人材の調達を一段と増やす方向へ、そして労働者の貢献度をより短期間で賃金に反映させる方向へと企業の戦略をシフトさせる…。」(同書611頁)
- ・「外部労働市場のいっそうの発達が生じ、長期雇用を前提とした就業機会がますます縮小すれば、…引き抜き外部性が高まるため、企業の一般的人的投資が社会的に望ましい水準を下回る傾向が強まる…。非正社員比率の拡大を考慮に入れれば、経済全体における企業の人的投資量が減っていることに間違いはないだろう…。以前より離職確率の低いグループに訓練資源が選択的に配分されるようになっている…。」(同書612頁)

### ●個人主導の能力開発への支援

- ・「労働者個人による人的資本投資が効率的に行われるためには、個人が訓練費用を負担する能力をもち、かつ個人の実施した訓練投資の収益がすべて個人に還元されるような環境が必要である。」(同書614頁)
- ・「政府の実施している教育訓練給付は、労働者個人への補助金(バウチャー)制度であるが、…資金制約にもっとも強く直面している長期失業者や非労働力からの参入を試みる人々すべて、ならびに若年未熟練層やその他の非正社員の多くが制度対象外にされている…。」(同書615頁)

**黒澤昌子・大竹文雄・有賀健『企業内訓練と人的資源管理策』**(勁草書房、林文夫編「経済停滞の原因と制度」2007年、第9章)

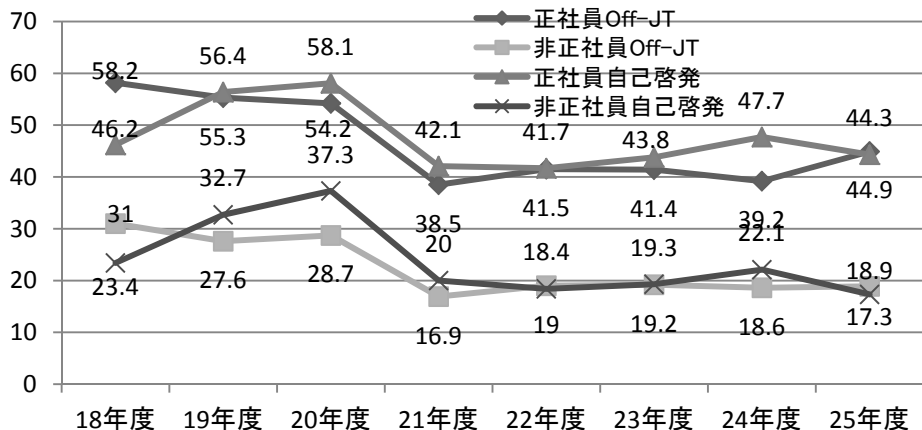
- ・「Off-JTは生産性に有意な正の効果を持つ…。生産性に対する効果と同様、Off-JTは賃金に有意な効果を持つ…。」(同書269頁)
- ・「若年者が正社員の職に就くことが困難になっているなかで、正社員になったとしても未熟練労働者へのOff-JT機会が減少している。…アンケート調査においては、Off-JTについて、従業員の質が高い事業所ほど訓練の強度も高くなる傾向が確認されている。」(同書298頁)
- ・「経済環境の変化は、企業の人的資本投資量を減らし、一律教育から選抜教育へと訓練資源を集中させるとともに、労働者の自己責任による能力開発への危機感と同時に自己啓発への関心を高めてはいるが、実際に自分の人的資本投資を増やすまでにはいたっていないようだ。」(同書298頁)



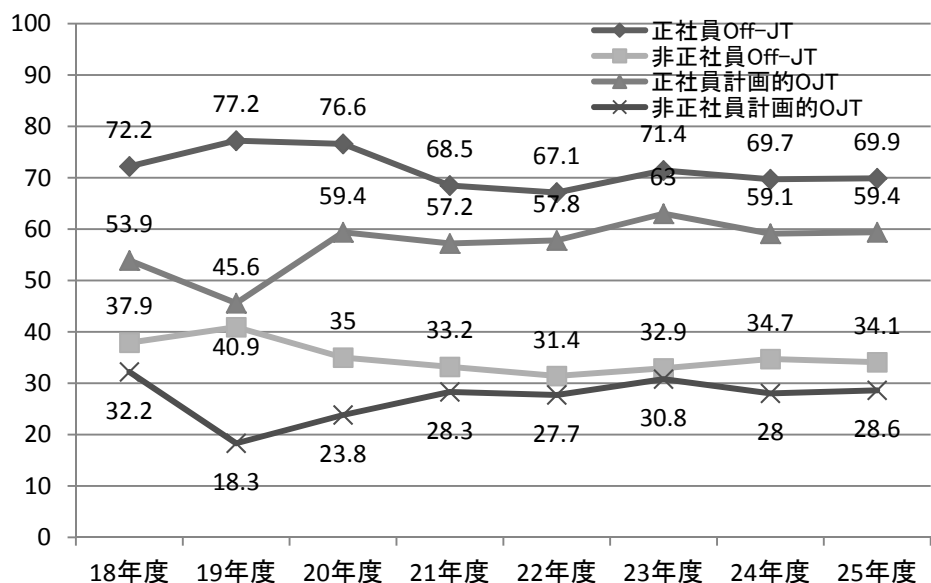
# 7. 労働者の教育訓練の現状(全般)

○非正社員のOff-JT、計画的OJT、自己啓発は、正社員の半分程度の実施率に留まっている。  
 ○Off-JTの実施機関は、正社員は自社以外もあるが、非正社員はほとんどが自社である。

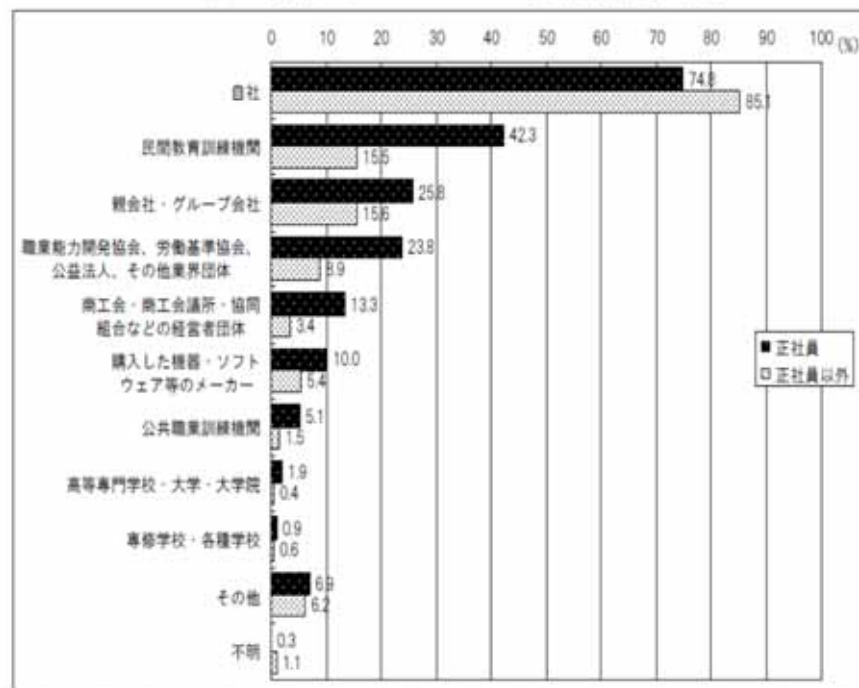
就業形態別Off-JT及び自己啓発実施労働者比率の推移



就業形態別Off-JT及び計画的OJT実施事業所比率の推移



実施したOff-JTの教育訓練機関の種類



(資料)厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」

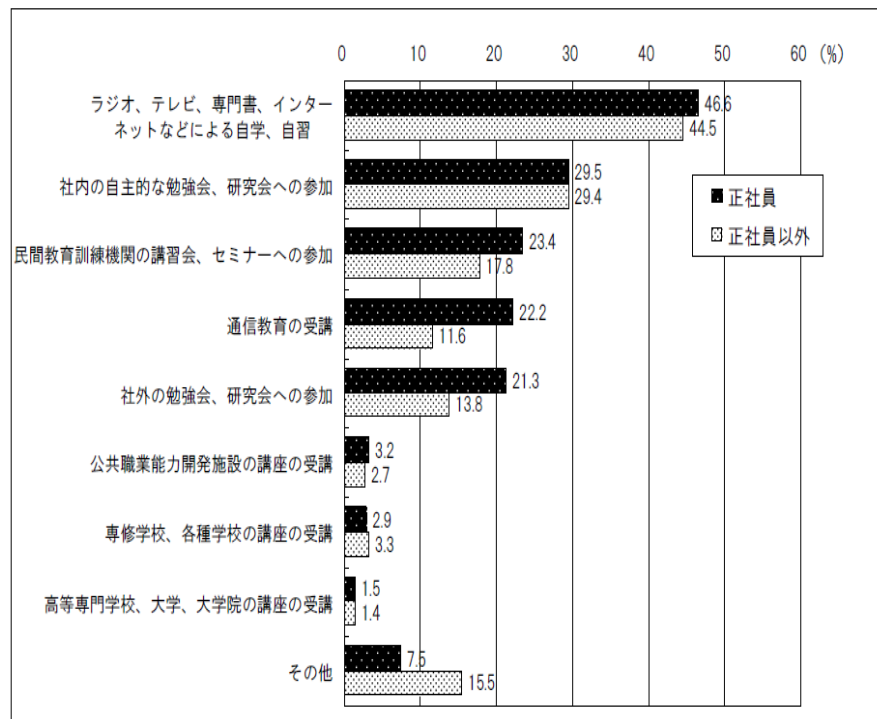
(資料)いずれも厚生労働省「能力開発基本調査」(各年度)。

(注)「就業形態別Off-JT及び計画的OJT実施事業所比率の推移」は、各年度1年間における実施事業所比率。該当種類の社員(正社員又は非正社員)がいない事業所は分母から除外。当該調査の対象は常用労働者(嘱託、パート、アルバイトなど直用のみ)。

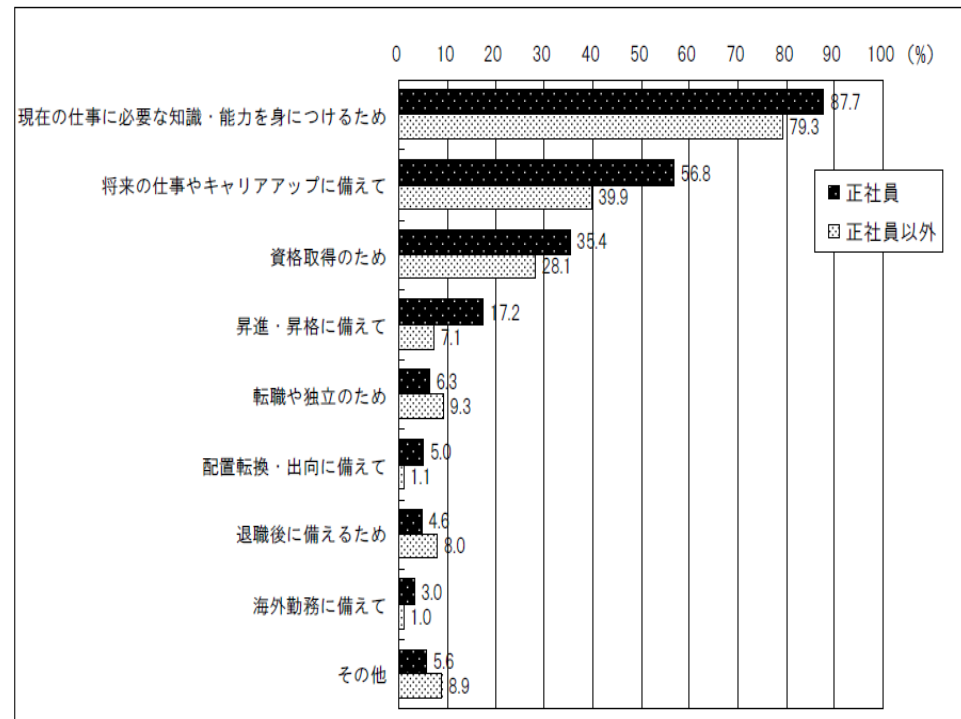
## 8. 労働者の教育訓練の現状（自己啓発）

- 自己啓発は、正社員・正社員以外ともラジオ・テレビ・専門書・インターネット等による自学自習が多い。
- 実施理由は、仕事に必要な知識・能力を身に付ける、キャリアアップ、資格取得などが多い。

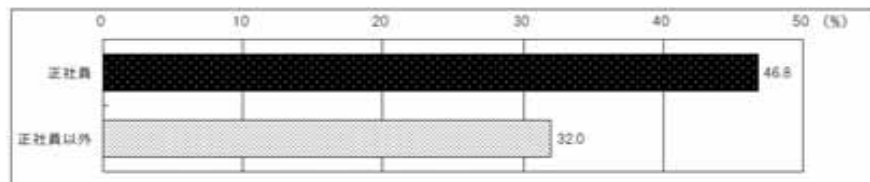
行った自己啓発の実施方法（複数回答）



自己啓発を行った理由（複数回答）



自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者

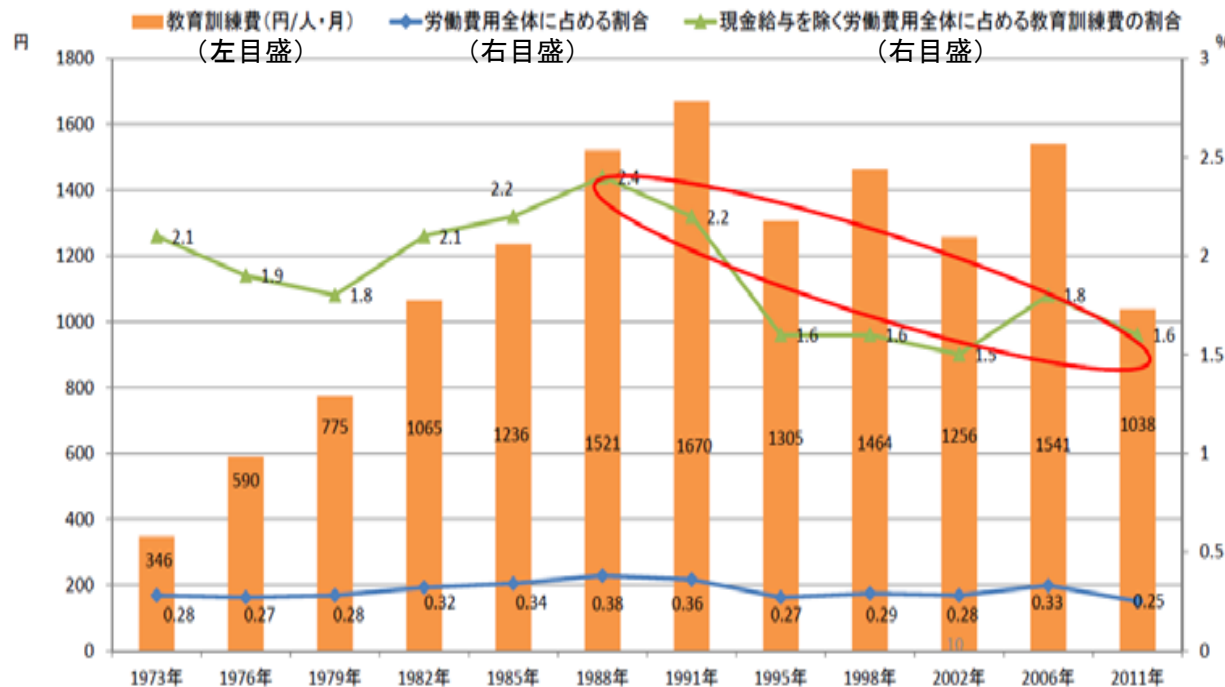


（資料）いずれも厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」

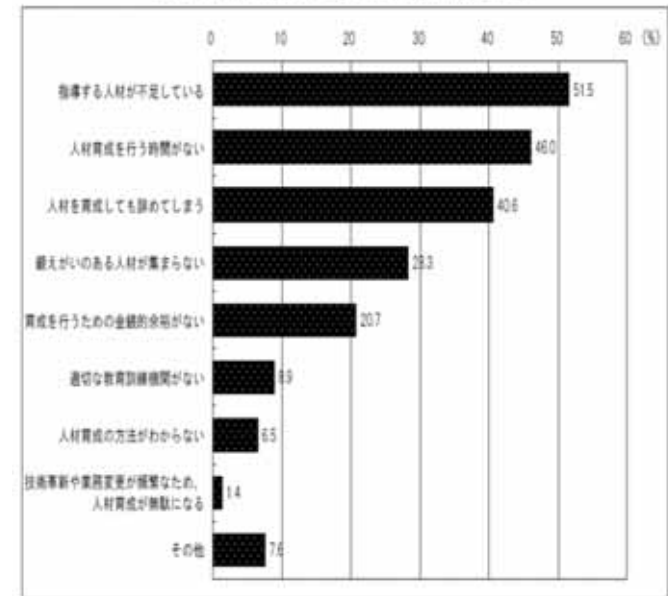
# 9. 労働者の教育訓練の現状(企業の人材育成)

- 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、80年代は一貫して上昇、90年代以降低下・横ばい傾向にある。
- 企業は人材育成に当たって、指導者の不足、時間の不足、育成しても辞めてしまう、などの問題を感じている。

企業の支出する教育訓練費の推移



人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)



(資料)厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」

(資料)労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

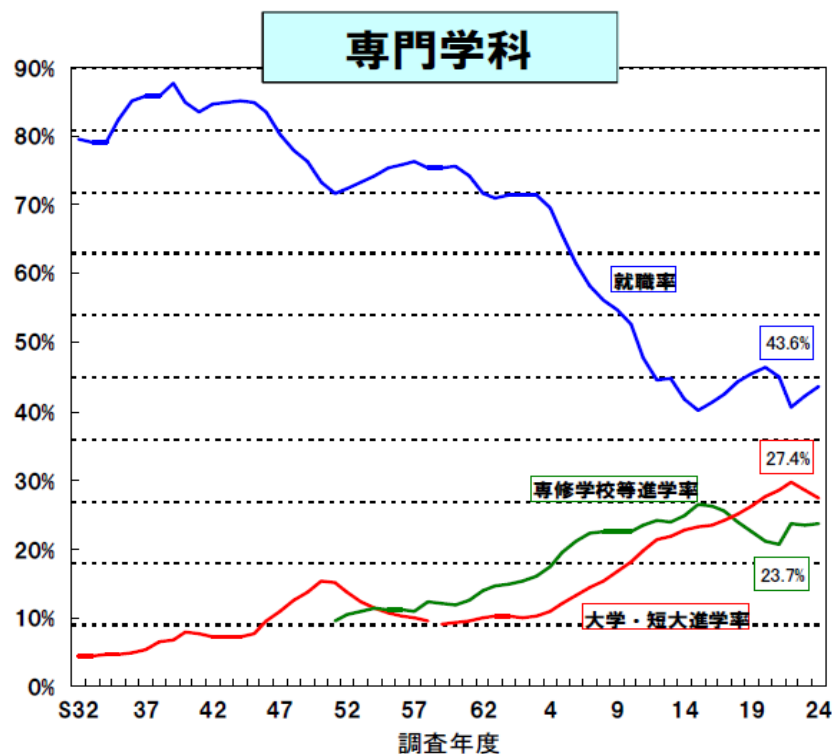
(注1) 教育訓練費は、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

(注2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

# 10. 高等学校学科別卒業者の就職状況

○高等学校専門学科からの進路は、高等教育進学が過半数を占めるが、就職も44%で下げ止りの状況  
 ○就職希望者の就職率について見ると、専門学科では工業98.8%、水産、看護(5年課程5年次)、福祉98.3%など高水準を確保しており、計でも96.6%を確保している。

高等学校専門学科卒業者の進路推移



(資料) 文部科学省学校基本調査(各年度)

高等学校の就職希望者の就職率(平成26年3月)

学科名	卒業生数 (A) (人)	就職希望者数(B) (人)	就職者数 (C) (人)	就職率 (D=C/B) (%)
普通	764,944	65,750	61,937	94.2
専門				
農業	26,562	14,490	14,155	97.7
工業	81,787	53,389	52,725	98.8
商業	66,767	28,706	27,967	97.4
水産	2,934	1,911	1,878	98.3
家庭	13,113	5,183	5,014	96.7
看護(3年課程)	811	111	105	94.6
看護(5年課程3年次)	3,734	60	53	88.3
看護(5年課程5年次)	2,845	2,713	2,666	98.3
情報	1,218	299	283	94.6
福祉	3,014	1,605	1,578	98.3
その他	33,481	1,788	1,662	93.0
総合学科	52,955	14,355	13,838	96.4
計	1,051,320	187,647	181,195	96.6

(資料) 平成25年度 文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査

(注) 看護(5年課程5年次)は高等学校卒業者ではないため集計からは除いている。

(参考) 同時期の高等教育機関の就職希望者の就職率

(厚生労働省 平成25年度「大学等卒業者の就職状況調査」より)

○大学 94.4%   ○短期大学(女子学生のみ) 94.2%

○高等専門学校(男子学生のみ) 100%   ○専修学校(専門課程) 93.0%

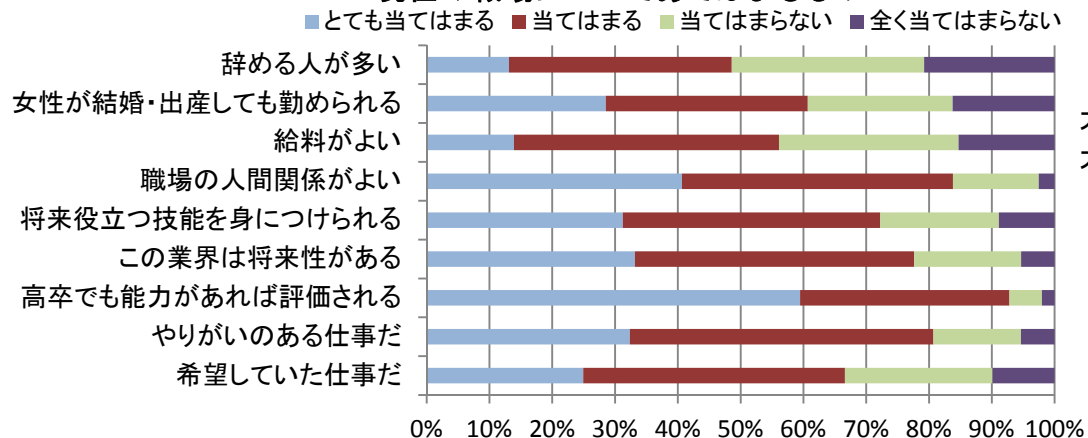
# 11. 高卒者の職業意識

- 高卒でも能力があれば評価されると感じている者が多いなど、高卒者の職業意識は低くない。
- 従業員の満足度も他の学歴者と遜色ない。

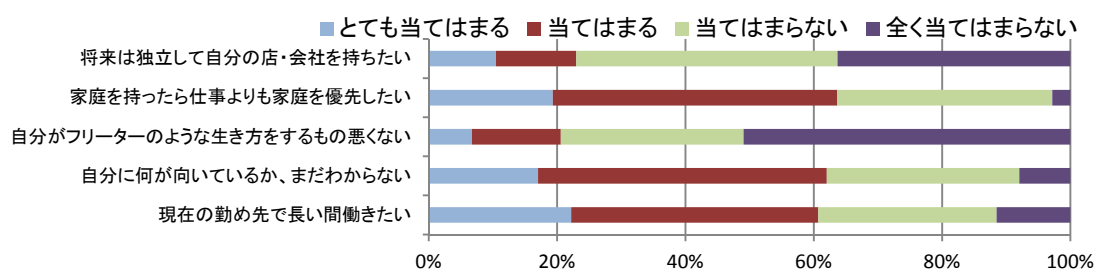
## 現在働いている高卒者の職場や職業生活に関する意識

(調査対象:2006年3月高校卒業後、同年11月時点で働いている356名)

### 現在の職場についてあてはまるもの



### 現在の職業生活についてどのように考えているか



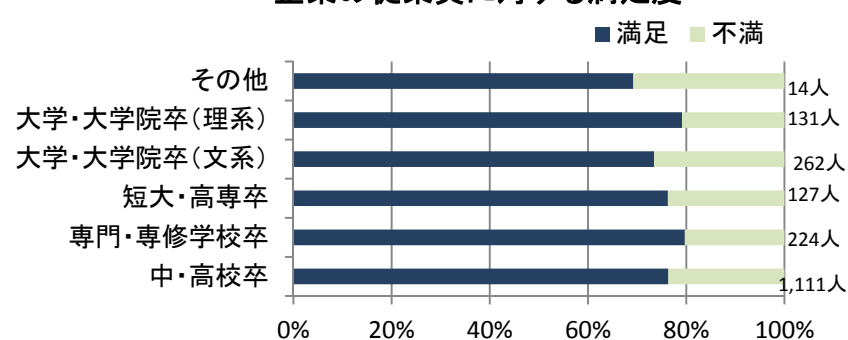
(資料) 東京大学大学院教育学研究科 大学経営・政策研究センター  
「第3回高校生への進路についての調査」(2006年11月)

(注) 2006年3月卒業後、「主に働いている(正社員、公務員、契約社員、自営など)」者の回答(定職を持ちながら大学夜間学部等に通うケースは含まれ得る)。「主に学校(大学、短期大学、専門学校)に通っている」「予備校(いわゆる進学浪人)、アルバイトなど」は含まれない。

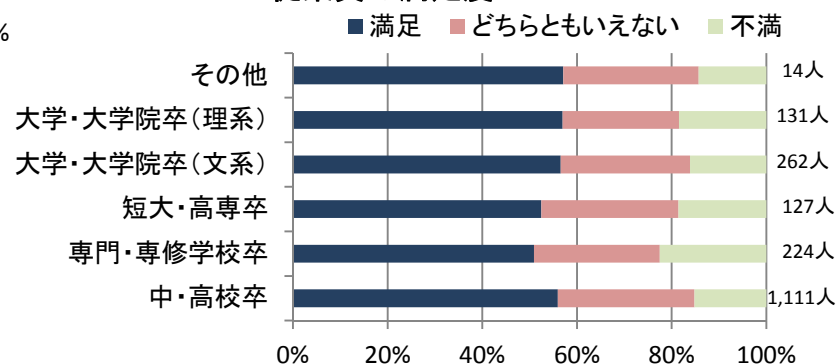
## 企業と従業員の満足度(学歴別)

(調査対象:過去3年間に中途採用された正社員1,895人)

### 企業の従業員に対する満足度



### 従業員の満足度



(資料) 佐藤博樹・玄田有史『成長と人材—伸びる企業の人材戦略—』  
勁草書房2003年、115頁。

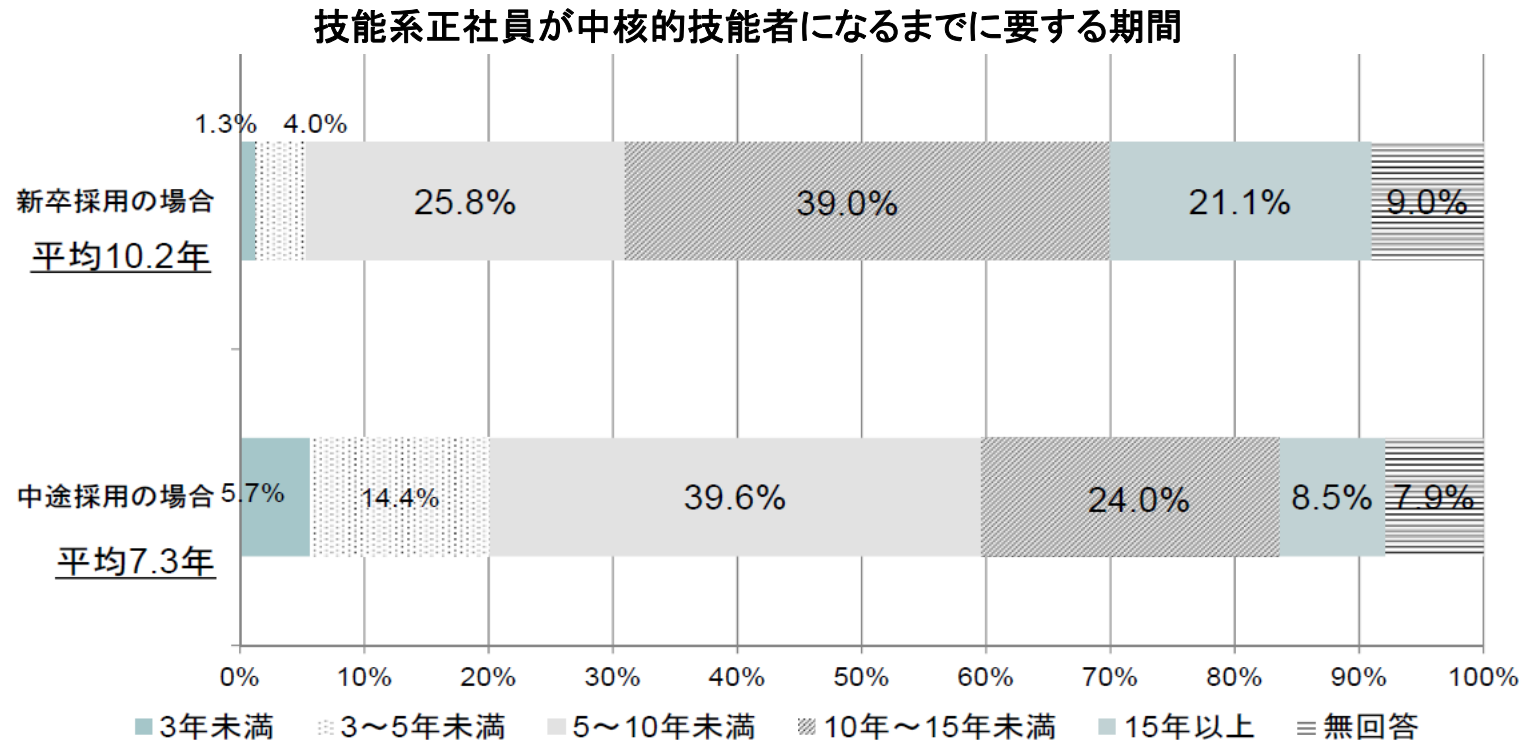
(出典) 日本商工会議所総合的人材ニーズ調査(特定ニーズ調査)1998年8月実施

(注) 調査対象: 日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会  
から抽出された中小企業5,000社中、回答のあった4,119社



## 12. 技能系正社員が中核的技能者になるのに要する期間

○技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数については、新卒採用は平均10.2年、中途採用は平均7.3年を要するなど、人材育成には長時間を要する。



(備考) 1. 調査方法 郵送による調査票の配布・回収

2. 調査対象 製造業の企業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、化学工業の従業員数30人以上の企業10,000社(帝国データバンクの企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出)

3. 調査時期 2011年11月

4. 有効回収数 2,608社(有効回収率:26.1%)

(資料)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

# 13. ドイツのデュアル・システム

○ドイツでは、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的として、職業学校と企業で訓練を行うデュアル・システムが行われている。

## ドイツのデュアル・システムの概要

ドイツの若年者(義務教育修了者)対象の初期養成訓練は、「デュアル・システム」と「全日制職業学校訓練」がある。

義務教育後の進路は、職業教育訓練コースに進む者がデュアル・システム約55%、全日制職業学校約10%であり、残り約35%は普通教育において大学を目指すコースを選択している。

こうした制度は、中世以来のマイスター(親方)、職人、弟子による技能伝承に起源を持ち、19世紀の産業革命、20世紀の工業化への対応などを経ながら発展してきた。

### <デュアル・システム>

訓練の場が職業学校と企業であり、職業学校では理論を、企業では実践を学ぶ。職業学校は州の主管、企業での職場実習は連邦政府の主管。

週1~2日(全訓練時間の約3割)は職業学校で職業に係る理論教育、週3~4日(全訓練時間の約7割)は企業で職場実習を実施。

訓練生は職業学校の生徒であると同時に、企業と職業訓練契約を結び、訓練生手当が支給されるほか社会保障制度の対象。

主に基幹学校(ハウプトシュレ)修了者を対象として実施され、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身に付け、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的。

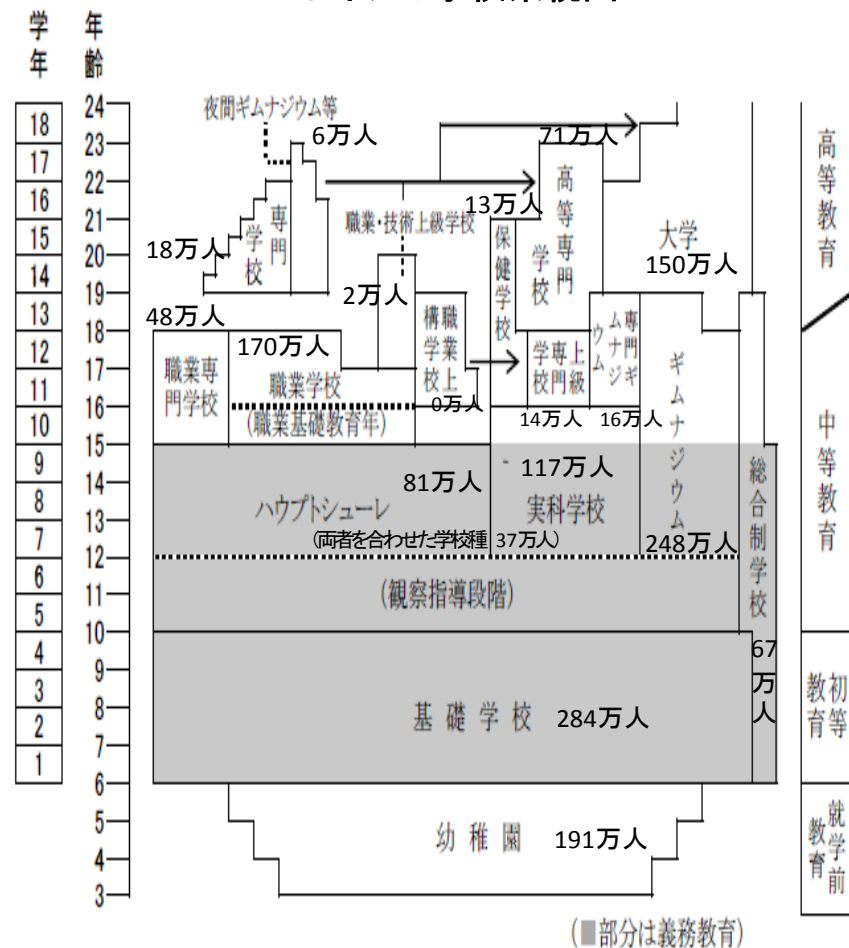
職業訓練が行われる公認訓練職種は約350職種。訓練期間は2年(販売などの事務系職種)~3年半(電気・電子及び機械系職種)。訓練修了後に試験が実施され、合格すると訓練職種に関する公的な職業資格が付与される。

### <全日制職業学校訓練(職業専門学校)>

デュアル・システムに組み込むことが難しい医療福祉関連(介護、育児、看護、助産婦、医学療法)などの職種を対象として訓練を実施。

(資料)労働政策研究・研修機構「ドイツの公共職業教育訓練—デュアル・システムを中心に」(海外労働情報2009年6月)より、内閣府において作成。

## ドイツの学校系統図

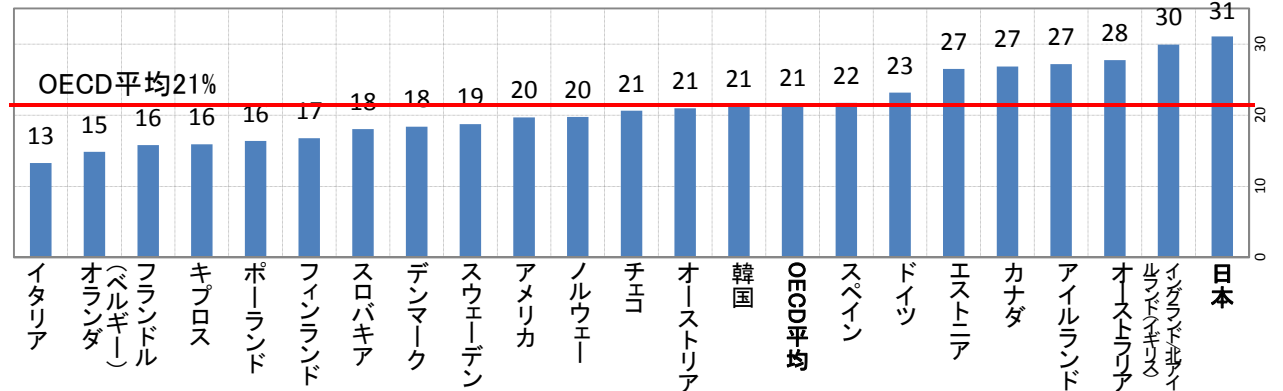


(資料)文部科学省「平成25年版教育指標の国際比較」  
(注)在籍学生生徒数は2010年度の概数

# 14. 労働者の学歴とスキルのミスマッチ

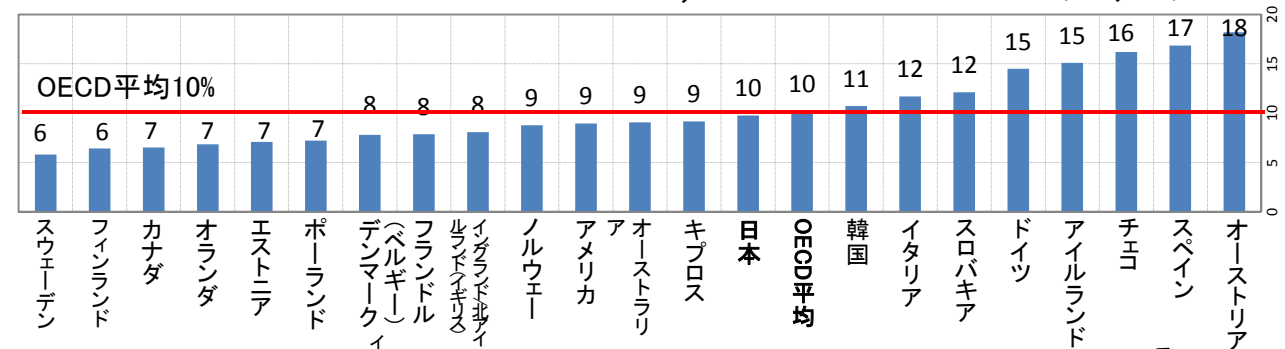
○ OECD調査によると、日本は仕事に必要な学歴より高い学歴を持つ就業者(オーバー・クオリフィケーション)の割合が31%と大きく、オーバー・クオリフィケーションの就業者の賃金は仕事と学歴がマッチした就業者より15%低い状況にある。

■ 現在の仕事に応募するのに必要な学歴よりも高い学歴を取得している就業者(オーバー・クオリフィケーション)の割合



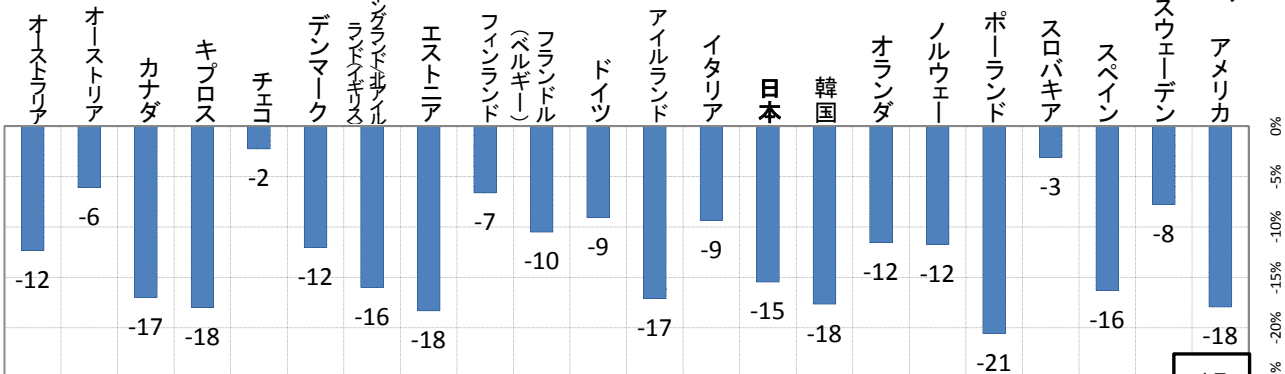
■ オーバー・スキルの就業者の割合(読解力)

国内の同じ職業において、マッチした職業に就いていると回答した就業者(より高度な職務をこなすことができる技能を持っていると感じておらず、現在の職務を十分にこなすには、更なる訓練や研修が必要だと感じていない就業者)の上位5%よりも習熟度が高ければ、オーバー・スキルとみなす。



■ オーバー・クオリフィケーションの就業者と、同程度の学歴とスキル習熟度を持つ仕事と学歴がマッチしている就業者との賃金の割合の違い

スキル・ミスマッチ制御後のデータ



(資料) 国立教育政策研究所 OECD国際成人力調査(PIAAC)「調査結果の要約」 Survey of Adults Skills (PIAAC) (OECD, 2012), Table A4.25a, A4.25c, A4.32a

# 15. 大学の機能・役割

○今後の大学が果たすべき機能・役割について、「世界的研究・教育拠点」「職業人養成」「総合的教養教育」などが示されている。大学における職業準備教育についても多様な見方がある。

大学の機能・役割 「我が国の高等教育の将来像」(平成17年1月28日中央教育審議会答申)より

## 第2章 3 高等教育の多様な機能と個性・特色の明確化

新時代の高等教育は、全体として多様化して学習者の様々な需要に的確に対応するため、大学・短期大学、高等専門学校、専門学校が各学校種ごとにそれぞれの位置付けや期待される役割・機能を十分に踏まえた教育や研究を展開するとともに、各学校種においては、個々の学校が個性・特色を一層明確にしていかなければならない。(以下略)

### (2)大学の機能別分化

高等教育機関のうち、大学は、全体として

- 1.世界的研究・教育拠点 2.高度専門職業人養成 3.幅広い職業人養成 4.総合的教養教育 5.特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究 6.地域の生涯学習機会の拠点 7.社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)

等の各種の機能を併有する。各々の大学は、自らの選択に基づき、これらの機能のすべてではなく一部分のみを保有するのが通例であり、複数の機能を併有する場合も比重の置き方は異なるし、時宜に応じて可変的でもある。その比重の置き方がすなわち各大学の個性・特色の表れとなる。各大学は、固定的な「種別化」ではなく、保有する幾つかの機能の間の比重の置き方の違い(=大学の選択に基づく個性・特色の表れ)に基づいて、緩やかに機能別に分化していくものと考えられる。

例えば、1.や2.の機能に特化して大学院の博士課程や専門職学位課程に重点を置く大学もあれば、4.の機能に特化してリベラル・アーツ・カレッジ型を目指す大学もある。こうした大学全体としての多様性の中で、個々の大学が限られた資源を集中的・効果的に投入することにより、各大学の個性・特色の明確化が図られるべきである。(以下略)

## 大学における職業準備教育の分類例

供給者型	専門職モデル	専門的な職業人の養成のための教育。専門職業の倫理に基づき明確にセットされた知識から体系的カリキュラムを作り、厳格な試験を行うことで、職業・卒業資格が付与される。
	教養モデル	リベラル・アーツ。探究志向と古典志向という異なる流れが存在し、歴史的に相対的な影響力を変えつつ、特にイギリスの大学で古典志向のリベラル・アーツが独自の展開を見せた。
	探究モデル	ドイツを起源とする学術的な真理探究。研究者としての医師が真理探究の経験を学生に伝え、学生もまた真理探究者として思考や論理の枠組みを学び、そのプロセスで道徳性も獲得する。
需要者型	コンピテンスモデル	汎用的能力や態度育成を通じた大学の職業準備教育。汎用的能力の修得自体が目的であり、学問の修得や研究への参画は二次的な位置付けとなる。学問の目的と手段の倒錯などの批判も。

# 人の活躍のための職業能力の育成に関する主な論点

○全ての人材に必要とされる汎用的スキルが育成される時期・場所・方法

○非正規職員を含め社会の労働者の太宗について、生産性を高め、職種転換やスキルチェンジを容易にするための専門的知識・技能を身に付ける時期・場所・方法

そのために高等学校や大学等高等教育機関に期待される役割、及び企業が果たすべき役割



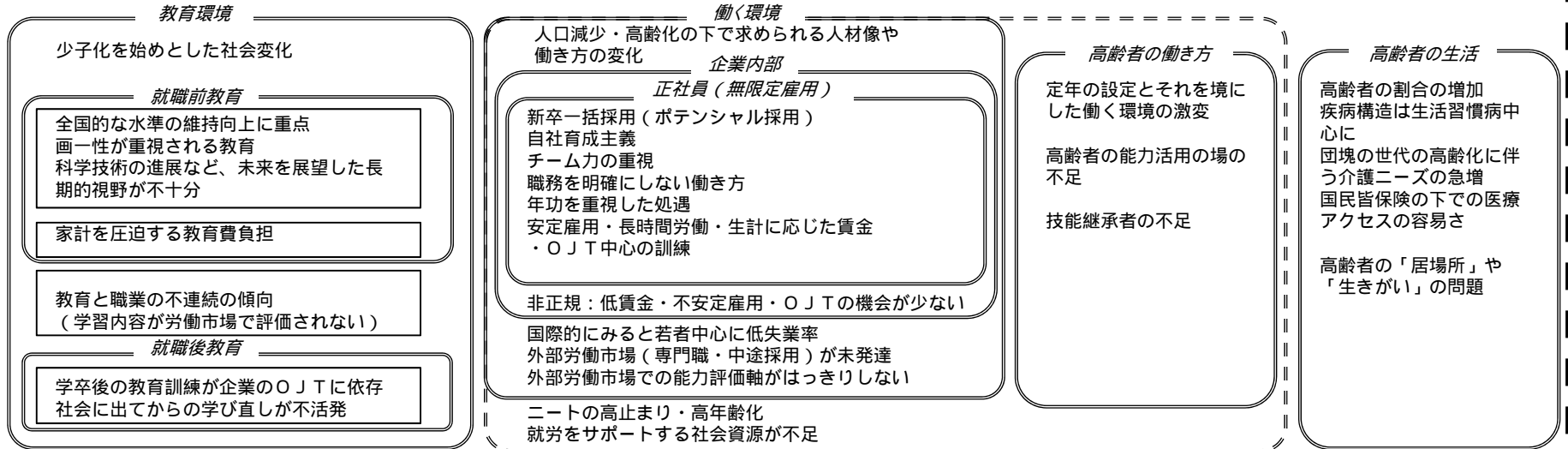
# 人の活躍ワーキング・グループ主査サマリーにおける提案事項(全体像)

ターゲット 視点	就学前～義務教育	高等学校	大学等	職業生活期	高齢期
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 政府や企業など社会全体で人に対して投資</li> <li>○ 給付型の奨学金の導入など、家庭の経済状況等に関わらない教育機会の確保</li> <li>○ 基礎学力とともに判断力や価値観を育む</li> <li>○ キャリア教育を充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な価値観を受け入れる寛容性を育む</li> <li>○ イノベーションを生み出せるような実践的教育を受ける機会を増やす</li> <li>○ 職業スキルを身に付ける教育の一層の充実</li> <li>○ 創造性豊かな教員の育成・採用・活用の在り方等の検討など長期的な視点からの教える人材の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大学等でリーダーとしての素養と専門的な力を養成</li> <li>○ 学生が海外で学ぶ機会を増やす</li> <li>○ 大学等において専門的な職業スキルにつながる教育</li> <li>○ 個人の所属や経歴によらない職業能力訓練機会の確保</li> <li>○ 職業能力を適切に評価し職業につなげる橋渡し支援</li> </ul>		
働き方とその環境			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育段階で身につけた専門的能力、リーダーとしての資質、留学経験や、個性的な能力の処遇への反映など、多様性に富んだ人材を評価</li> <li>○ 正規と非正規で二極化されている処遇の見直しと働き方の多様化</li> <li>○ 専門職やスタッフ職などの複線的なキャリアパス</li> <li>○ ワーク・ライフ・バランスに関し、企業などの組織風土を改善していく取組に対する支援や優れた企業を評価し、オープンにする取組</li> <li>○ 中央官庁の国家公務員のワーク・ライフ・バランス改善目標の明確化</li> <li>○ テレワークの普及などICTを活用した仕事の効率化</li> <li>○ 長時間労働ではなく成果による評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢者が働ける場の開拓</li> <li>○ ボランティア的な就労機会の創出</li> </ul>	
豊かな生活とその基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域社会の共助が希薄化していくことに対する社会的な仕組み</li> <li>○ 地域の人材が仕事や地域活動等を通して世代横断的に交流していく場の形成</li> <li>○ 家族に対する支援の充実</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性の管理職登用についての目標と行動計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 健康寿命の延伸</li> <li>○ 在宅医療・介護のネットワーク化、ICTを活用した在宅支援サービスなどの人生の最終章を安心して暮らせる仕組み</li> </ul>	

# 「人の活躍」に関する現状マップ（イメージ図）

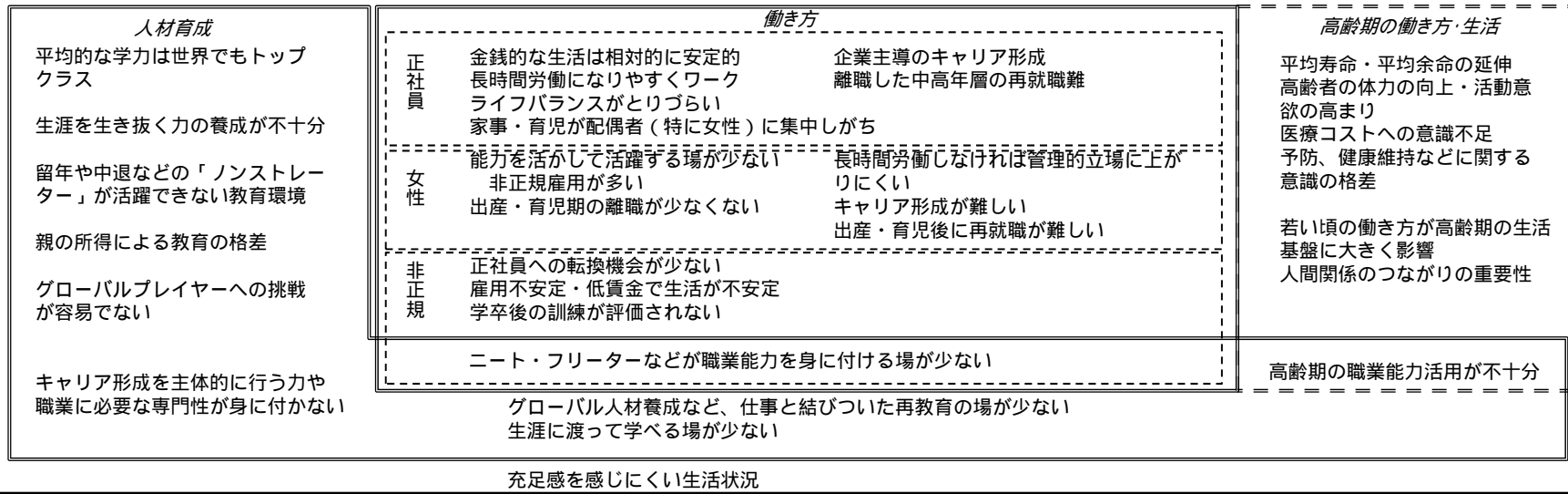
戦後高度成長期を経て培われてきた経済社会モデルに最適化した人材育成と労働市場

社会のしくみ



## 人の生涯

人の現状



## 社会の課題

グローバル化

少子化・人口減少

地域の存続

安定的な経済成長

格差の拡大

社会保障負担の増加