

企業の求める人材像は「社会人基礎力」から「21世紀型スキル」へ

ジャーナリスト/ (株) ディスコ フェロー 恩田敏夫



■Toshio Onda■1967年日本経済新聞社入社。産業部記者。編集委員等。1984年日経BP社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長などを経て、日経BP社常務取締役、日経BP企画社長。現在、日経BP社参与。大学ジャーナリスト。

■21世紀型スキルとは

「21世紀型スキル」はグローバル社会をたくましく生き抜くために必要とされる資質能力のことで、欧米やオーストラリア、韓国、中国、インド等の各国政府ではそのスキルを育成する教育に熱心に取り組み始めている。翻って日本はどうか。人事担当者の9割が大卒者の採用選考に当たって重視する能力が社会人基礎力という。しかし、社会人基礎力の概念が経済産業省から発表されたのは2006年2月。日本企業を取り巻く環境は2008年9月のリーマンショック以降、激変しているのだ。特にグローバル化が加速し、国籍を問わない優秀人材の採用が通例化しつつある。現に大手企業を中心に実は社会人基礎力に加え、環境適応力や言語適応力、ICT（情報通信技術）活用力を備えた人材を求めるようになってきている。これらを包摂した概念が21世紀型スキルなのである。しかし、日本の教育現場で21世紀型スキルを育成する取り組みはごくわずかの小中学校で実験的に見られる程度で、大学でも専門教育科目で問題解決能力や論理的思考力を修得させる教育方法、授業改革の動きは緩慢である。

日本では耳慣れないが、21世紀型スキルの

言葉、概念が世界に広く知られるようになったのはマイクロソフト、インテル、シスコシステムズの3大ICT企業が世界の教育学者などの協力を得て、ATC21s（Assessment and Teaching of 21st Century Skills）を立ち上げ、2009年1月に「21世紀に必要とされるスキルとは何か」、「それをどう評価するか」について研究するプロジェクトを開始すると発表、翌年300ページを超える白書を公表したのがきっかけである。以降、これらICT企業が進める21世紀型スキル育成のための授業開発など教育関連プログラムが各国の教育政策に影響を及ぼし始めており、2015年のPISA（OECDの学習到達度調査）でも同スキルの「協調型問題解決能力」の測定が加わる方向だ。

■仕事内容や職種が常に変化する時代に

ATC21sなどで21世紀型スキルとして定義された、これからの時代を生きる子どもや若者たちが身に付けるべき資質能力とは次のようなものだ。

- ・ 批判的思考力と問題解決能力

- ・ コミュニケーションとコラボレーション (チームワーク) 能力
- ・ 自立的に学習する力
- ・ ICT(情報通信技術)を確実に扱うことの出来る能力・スキル
- ・ グローバルな認識と社会市民(地域および地球規模)としての意識
- ・ 金融・経済に対する教養
- ・ 言語、数学、科学、言語、芸術、歴史といった分野への理解
- ・ 創造性
- ・ 社会的&クロスカルチャルスキル(多様性・異文化理解)

これらのスキルが重要視されるようになった背景とはどのようなものか。

1 つはグローバル化やデジタル情報技術の急進展が相俟って、知識や技術の変化のスピードが驚くほど速くなっており、それに伴い、仕事の内容や職種も常に変化しつつある。日々新しく起こる問題に対して ICT を駆使するなどして、専門知識を持つ人々と協働しながら対応していく力が求められるというものだ。

21 世紀型スキルの育成支援活動を行っている Eva L. Baker UCLA 教授は 2011 年 11 月、東京での講演で「IT に携わっている私の息子は 16 種類以上の仕事に就いたが、その大半は現在存在していない。同様に現在米国で最もニーズのある 5 職種は 5 年前には存在していなかった。こうした激しい変化の時代を生き抜いていくには ICT や数学、科学などの知識のほか、問題解決能力やコミュニケーション能力などのスキルが必要だ」と説明する。

日本企業を取り巻く環境で考えると分かりやすい。リーマンショック以降、世界経済の成長エンジンがアジアなど新興国に移り、少子化

で縮小する国内市場にとどまっていた成長できないと今、多くの日本企業がこぞって売り上げと利益を海外に求め始めている。

またグローバル競争の激化で、製品やサービスは著しくコモデティー化し、ビジネスモデルの陳腐化も速い。当然そうした環境下では仕事内容や職種の変化を避けられないし、どんな業種や職種、日本の職場で働いてもグローバルに関わる仕事と無関係でおられず、多様な文化的背景を持つ人々と共に働き、競争する時代になりつつある。もはや「グローバル化なんて関係ない」と言い切れる人などごく少数で、グローバル社会を生きるための資質能力の形成は欠かせない。

■ 21 世紀は答えのない、先の見えない時代

21 世紀型スキルを提唱した ATC21s プロジェクトに参加し、PISA とも関わりのある三宅なほみ東京大学大学院教育学研究科教授は「知識も技術も環境も凄く速く変わる、解のない 21 世紀の社会では想定外の問題が次々に起こっている。環境問題や経済、国際関係などでも意見の違う人たちが英知を出し合い、その時点で考えられるベストの解を出して、どこまでいけるかを確かめつつ、ゴールに近づいたらそのゴールを見直しながら進む、そういう時代になっている。変化に合わせて、いろんなことを必要になった時に学び直す力や協調型問題解決能力が重要」という。

企業の研究開発でもマーケティングでも今やインターネット検索で英知を集め、それを参考に判断し、行動する力が問われている。答えや先行モデルがあった 20 世紀型工業社会では 1 人 1 人があまり考えなくても均質で機械的に働けば対応できたが、答えのない、先の見えない

い 21 世紀の時代に必要とされるのは問題が起きるたびに今までの考えがよかったのか、自分の頭で深く考え、他者を巻き込み、協働して問題を解決していく能力が求められている。従来の尺度が通用しなくなった世界をグローバルと呼ぶのである。

■激変した企業の採用基準

企業を取り巻く環境が激変すれば、求める人材像も変化するのは当然だ。企業の採用基準も実は社会人基礎力の概念が発表された 2006 年初めの頃と 2008 年 9 月のリーマンショック以降では激変している。日本企業の間で外国人留学生や海外で学ぶ日本人留学生への採用意欲が急速に高まったのは 2010 年の 5、6 月以降のことだ。大企業を中心に厳選採用の傾向が強まり、優秀な人材しか採らないという動きはそれ以前にもあったが、日本人学生だけでは採用計画を充たせないため、特に日本での生活体験があり、勉強熱心でハングリー精神のある外国人留学生に着目したのである。

ある大手企業の人事担当者は「日本人の新卒採用と同じプロセスで優秀かどうかの基準で外国人留学生を採っている。日本の大学が優秀な人材を送り出すのであれば出来る限り日本人を採用したいが、そうでなければグローバルな企業間競争で生き残るため優秀な外国人を積極採用せざるを得ない」と言い切る。明らかに企業の採用基準は変わってきているのだ。

背景にあるのは日本企業のグローバル化の加速だ。リーマンショック以降、海外シフトを急展開しているのは輸出型企業だけではない。食品大手は 2015 年までに海外売り上げ比率を 3 割程度に増やす計画であるし、大手コンビニなど小売りや一部の外食産業では海外の出店

数が国内を上回る「内外逆転」が加速。資生堂も 17 年には海外比率を 5 割以上に、玩具のタカラトミーも米大手玩具企業を買収し、海外比率を 5 割に引き上げる。このように日用品、食品、衣料品、製薬、玩具。小売、金融など内需型と見られていた企業がこぞって海外に出ているのだ。

グローバル社会を生きるうえで求められる資質能力とは論理的思考力、一般教養の習得などに加え、多様な文化的背景を持つ異質な人々と共に働ける「協調型問題解決能力」など、バックグラウンドが異なる人間関係にあっても自分の考えや立場について論理的思考力を持って相手に伝え、交渉できるコミュニケーション能力やめまぐるしく変わる企業環境の中で、自ら考え、行動する力、ということになる。

これらは社会人基礎力と一部で重なる。日本企業がグローバル競争に勝ち抜いていくために、新卒採用に当たっても一段と高い能力レベルを求め始めている。これは、世界標準になりつつある 21 世紀型スキルそのものである。

実は 21 世紀型スキルという言葉をいち早く日本（文部科学省）に紹介したのは、東京大学の三宅なほみ教授（認知心理学）や東京工業大学の清水康敬名誉教授（教育工学、東工大監事）らの教育学者で、協調型問題解決能力の育成につながる協調学習や教室への ICT 導入などで一定の成果を挙げたが、その概念が企業の求める人材像や人材育成論に結びつくことがなかった。企業関係者の間でこの言葉や概念がほとんど知られていないのはこうした背景があるからと見られる。しかし、日本企業のグローバル化が急展開する中で、企業はコミュニケーション能力や熱意、主体性といった資質能力に加え、環境適応力、異文化理解、英語力なども求めている。採用のミスマッチを防ぐためにも、

企業は今、求めている人材像を精査して的確な
キーワードで明確化することが大切だろう。社
会人基礎力から 21 世紀型スキルに変化してい
るのだ。新しい酒は新しい皮袋に、である。

(2011. 10. 1)

■ 本資料に関するお問い合わせ先 : <https://www.disc.co.jp/contact/> ■