

令和6年度

社会人基礎力白書

大学生の就業力向上のために



公益社団法人

緑丘会



国立大学法人 北海道国立大学機構

小樽商科大学

令和 6 年度 社会人基礎力白書発刊にあたって

公益社団法人 緑丘会

理事長 幸坂 眞也

平素は当法人の活動にご理解、ご支援を賜り厚くお礼申し上げます。

令和 6 年度はコロナ禍も落ち着き、授業も平常に戻り、学生はもとより企業・教育関係者の皆様にとっても実りある 1 年になられたであろうと拝察申し上げます。

さて、私どもは内閣府より公益社団法人移行認定を受け、平成 24 年 4 月 1 日付で、公益社団法人緑丘会として第 2 のスタートを切りました。

本年も、公益社団法人の行う公益目的事業として、国立大学法人北海道国立大学機構小樽商科大学のキャリア教育開発部門と連携して、大学生の「社会人基礎力」養成及び「就業力」育成のために、令和 6 年度版「社会人基礎力白書」を刊行させていただきました。

数年来、新卒者の入社後 3 年以内の早期離職率が高まっていることが問題視されており、学生と企業の価値観のミスマッチの解消が急務とされております。

そのような中、学生の資質・能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業や生活などへの支援の必要性が高まっております。

因みに、文部科学省においては、大学などが教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に関する指導などに取り組む体制を整えることについて、平成 22 年 2 月に「大学設置基準」が改正されました。各大学が教育課程内外にわたり、大学生の「就業力」の育成などを目指す取り組みなどに対して総合的に支援することとしております。

これらの時代の流れを踏まえ、私ども公益社団法人緑丘会は、公益目的事業として、国立大学法人北海道国立大学機構小樽商科大学が推進するキャリア開発教育および就職関連事業を支援して参りました。

取り分け多くの学生が卒業後の人生において、豊かで充実した職業生活を送るための一助として「社会人基礎力白書」を刊行して参りました。

この「社会人基礎力白書」は、社会で活躍されている大学 OB・OG の方が講師として登壇される「エバーグリーン講座」の前年度の講義内容をまとめたものです。

今年度の「エバーグリーン講座」は、多くの学生との対面受講で行われましたが、学生からは満足度の高い結果が出ており、学生の「社会人基礎力」養成に大いに役立つものとして確信しております。

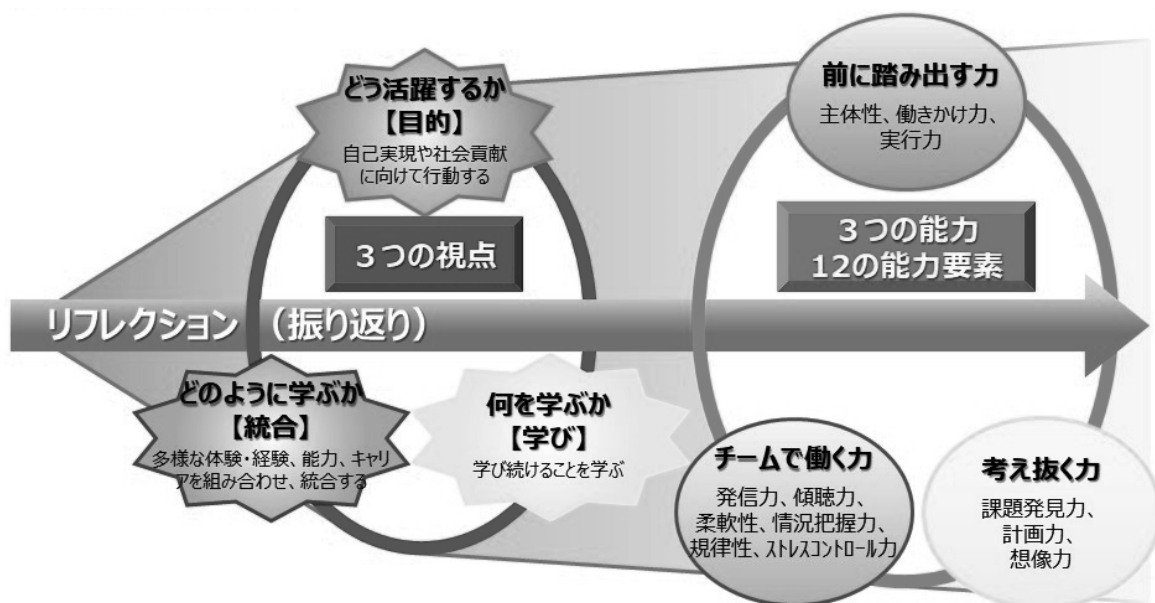
広く学生・企業・教育関係者の皆様にご高覧いただき、「社会人基礎力」の向上に役立てていただければ幸いに存じます。

人生100年 時代の 社会人 基礎力

「社会人基礎力」とは、「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（12の能力要素）から構成されており、「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」として、経済産業省が2006年に提唱しました。

「人生100年時代」や「第四次産業革命」の下で、2006年に発表した「社会人基礎力」はむしろその重要性を増しており、有効ですが、「人生100年時代」ならではの切り口・視点が必要となっていました。

こうした状況を踏まえ、平成29年度に開催した「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」において、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生100年時代の社会人基礎力」と新たに定義しました。社会人基礎力の3つの能力／12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置づけられます。



（出典：経済産業省ホームページより）

「令和6年度 社会人基礎力白書」に寄せて

国立大学法人北海道国立大学機構 小樽商科大学商学部社会情報学科 教授
兼グローバル戦略推進センター教育支援部門 部門長
大津 晶

◎はじめに

公益社団法人緑丘会におかれましては、日頃より母校のキャリア教育ならびに現役学生の就職活動等にたいへん篤いご支援をいただいておりますこと、この場を借りて御礼を申し上げます。

緑丘会の全面的支援により開講している「エバーグリーン講座」は、「母校の現役学生のキャリア教育支援を通じた社会への公益還元」の一環であり、その内容をより広く学内外へ発信するとともに貴重な講義録資料としてアーカイブすることを目的として、「社会人基礎力白書」に掲載させていただいております。

昭和62年の講座開講以来、正課科目への移行やキャリア教育としての位置づけなど、都度時代の要請に応えるリニューアルを重ねて来たエバーグリーン講座ですが、オンライン教育や人工知能が急速に普及するなか卒業生が現役の学生と対面し自らのキャリアを語ることの価値や意義を改めて確認しているところであります。エバーグリーン講座の本質を見失うことなく、引き続き緑丘会ならびに実行委員会のみなさまのご支援をいただきながら不断の改善を重ねて参りたいと思います。

今年度の白書には令和5年度（2023年度）に開講されたエバーグリーン講座の講義録を編集して掲載いたします。各講義録は紙幅の制約からすべての講義内容を掲載することができず、卒業後のキャリアや仕事の現場で得た普遍的な知見に焦点を絞り、現役時代のエピソードや受講生との質疑などは残念ながら割愛せざるを得ませんでした。全文は講義の模様とともに本学ウェブサイトのエバーグリーン講座紹介ページ（<https://www.otaru-uc.ac.jp/evergreen/>）にて公開しております。また平成29年に編集したエバーグリーン講座30周年記念誌についても同サイトにおいて広く公開しておりますので、こちらをご覧いただければなお幸いです。

◎田中慶太氏（平成15年卒／株式会社ヴァンガードスミス代表取締役） 「事件未満のトラブル」を解決する、これからの社会インフラづくり

○ 青島刑事になりたかった青春時代

2002年卒業の田中です。20年という年月が経っているはずなのに、振り返るとあつという間でした。私は小樽商科大学を卒業後、真駒内（札幌市南区）の警察学校に入り、北海道警察を拝命し、道警の警察官になりました。警察官になりたいと思ったきっかけは、帯広の保育園に通っていたころの些細な体験にまで遡ります。子どもの頃から世の中で起きるいろいろな事件に関心を持ち、正義感が強かった私は、将来は人の役に立つ仕事がしたいと漠然と思っていました。それを決定的にしてくれたのが、「踊る大捜査線」の青島刑事を演じていた織田裕二さんでした。まだ皆さんには少し前のドラマかもしれませんが、私にとって青島刑事は憧れそのもので、「あんな警察官になりたい」と心から思っていました。

ところが、警察官になったのはいいものの、実際に交番で勤務をしてみると、あらためて公務員という仕事や警察の仕組みをよく理解していなかったことに気づきます。さらに、理想として思い描いていた「困っている人を助ける」「悪を取り締まる」という姿が、現場での実態と大きくかけ離れているケースが多々あると知りました。そこには、何か事件が起こらないと警察は動けないという制度上の壁があり、近隣トラブルやストーカー被害といった日常レベルの困りごとには十分に対応できない、というもどかしさがあったのです。

卒業したばかりの新米警察官であった私は、この現実に対処しようとする気概に満ちていましたが、やはり組織の壁や法律の縛りは厚く、「青島刑事になる」という自分の夢と、実際の職務とのギャップに悩むようになりました。そこから、私のキャリアは大きな転換点を迎えることになるのです。

本日は皆さんの進路選択やキャリア形成に少しでもお役に立てるヒントを提供できればと思っています。特に強調したいのは三つのポイント、「時間は有限」「理論よりも実行」「熱量は無敵」ということです。私の事業も、まさにこの三つのポイントを体感しながら育ってきたと言えます。

○最初の転職で見たもの

警察学校を修了して交番で勤務していた私は、地域の防犯活動にいつそう強い熱意を持ち、犯罪を未然に防ぎたいという思いで日々の業務に当たっていました。しかし、そこには「事件が起こってから動く」という警察の大原則があり、起きていない犯罪には手を出せないという「民事不介入」の壁があったのです。人と人との対立やトラブルを深刻化させずに解決したいと思っても、警察が動くのは法が破られた後。これは、自分が警察官になる前に想像していた世界とはあまりに違っていました。そうした中で、私は「キャリア官僚になれば、警察の仕組み自体を変えられるかもしれない」と考え、道警を辞めるという選択をしました。日本の警察官は、大きく分けると地方公務員である都道府県警察と、国家公務員である警察庁のキャリア官僚に分かれます。「踊る大捜査線」で言えば、青島刑事が地方公務員で、柳葉敏郎さんの室井管理官がキャリア官僚、という図式です。私はその試験勉強をするため、東京の不動産金融ベンチャー企業に腰かけ的に就職しました。

ところが、このベンチャーでの仕事があまにも面白く、キャリア試験の勉強そっちのけで仕事にのめり込んでしまいます。警察では先例や規則によって押さえつけられていた発想が、民間の世界ではむしろ歓迎される。「なぜやらないの？」と背中を押され、チャレンジする風土が生き生きしていたのです。私の「困っている人を助ける」という思いは、実は公務員の枠を超えたところでも実現できるのではないか、とそこで初めて考えるようになりました。

しかし、急成長していたベンチャー企業は 2008 年秋のリーマンショックで破綻に追い込まれます。私は、企業倒産と事業再生に関わる貴重な経験を積むことができましたが、道警に続き、このベンチャーという世界も大きく動揺してしまったのです。そして東日本大震災があった 2011 年には、顧問事業を展開する会社に転職し、大企業のシニア人材を時間単位で活用するビジネスに携わります。ここでは広範な業界に通じる視点と、アイデアをマネタイズする発想が身につきました。この一連の転職を経て、警察官 OB の能力を活用すれば「事件未満のトラブル」を解決できる社会インフラが作れるのではないかと確信したのです。

2015 年にいよいよ起業へ。自分が本当にやりたかった「困っている人を助ける」という使命は、公務員としてではなく、民間でイノベーションを起こす形で実現できるのだと腹をくくりました。

○人生という有限の時間で何ができるか

社会人になると、自分が「やりたいこと」と「やれること」が必ずしも一致しない現実と直面することが多々あります。そのとき、どう乗り越えるかは個人の価値観や考え方によって大きく変わるでしょう。私は、ただ気持ちだけで突っ走るのではなく、時代の流れや行動を起こすタイミングを見極めることの大切さを痛感しました。

ある調査では、30 代・40 代の社会人の半数以上が転職を経験しているといえます。しかも一度ではなく二度、三度と仕事を変える人も珍しくありません。私自身もそうでしたが、転職はゼロからのスタートではなく、これまで積んできた経験を違う形で活かす大きなチャンスでもあります。警察学校時代に叩き込まれた規律や