

# 人間力戦略研究会報告書

若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める  
～ 信頼と連携の社会システム～

平成15年4月10日  
人間力戦略研究会

はじめに .....	3
委員名簿 .....	6
開催状況 .....	7
事務局ヒアリング実施状況 .....	8
人間力戦略研究会報告書 .....	9
I . 背景 .....	9
1 経済社会環境の変化への対応 .....	9
2 教育・雇用に関する構造問題 .....	9
人間力の定義 .....	10
. 問題の所在 .....	11
1 人間力の現状 .....	11
2 人間力低下の原因 .....	12
(1) 人間力低下の背景 .....	12
(2) 人間力低下の原因 .....	12
. 政策提言 .....	13
1 学校 .....	13
(1) 学習・就業意欲を高める .....	14
(2) 学校が変わる .....	16
(3) 教員が変わる .....	17
(4) 制度が変わる(政府による枠組み作り) .....	17
2 家庭・地域 .....	19
(1) 家庭の教育力を高める .....	19
(2) 地域の教育力を高める .....	20
3 産業(企業) .....	21
(1) 人材を育てる .....	21
(2) 学校・地域との連携を深める .....	22
4 雇用政策 .....	22
(1) 就業・起業を支援する .....	23
(2) キャリア形成を支援する .....	23
人間力向上に向けた戦略的な施策の推進 .....	24
1 問題意識の共有化 .....	24
2 学校、家庭、地域及び産業等の役割の明確化 .....	24
3 各主体の連携強化 .....	24
4 戦略的な対策の推進 .....	25

# はじめに

## 本研究会の趣旨と目的

現在の日本では、社会のさまざまな側面において、沈滞感、閉塞感が漂っているといわれて久しい。とくに、産業界では、経済の長期停滞、雇用・労働の不振状態に対する危機感が高まっている。こうした現状に対して、経済の活性化、雇用の拡大をはかる政策が必要なことは論を待たない。実際、政府、民間企業を含めて、多くの提案がなされ、実行に移されているところである。

しかし一方、それらと並んで、「教育」という側面からのアプローチが不可欠である。すなわち、社会の中で自立し、役割と責任を果たしながら、自分らしい生き方を追求する個人を育成することが、経済・社会の活性化の基盤ともなる。このような教育のあり方を考えるのに、従来の「学力」という用語では、議論が限定的になりすぎたり、混乱を招いたりする恐れがあった。

そこで、最近しばしば使われる「人間力」という用語を中心に据え、教育関係のみならず、経済・産業分野、労働・雇用分野からの有識者から成る研究会を構成することとなった。この委員会は、こうした趣旨で経済財政諮問会議において発案され、内閣府を担当部局として成立したものである。

したがって、この研究会の目的は、人間力という概念を明確にしつつ、その現状を分析し、今後の社会・経済の発展に結びつくような政策提言を行っていくことにある。

## 本研究会の特色 教育界と産業界の接点となる議論

もとより、人間力の形成という問題は、社会における極めて大きな問題である。しかし、これまで、残念なことにわが国では、教育界と産業界には理念や価値観の大きな隔たりがあり、この問題を語り合う場が醸成されていなかったと言っても過言ではない。たとえば、産業界では、教育がしばしば「人材育成」と同義であるかのように語られることがある。企業の中で働く有能な人間を育てることが、産業界からの「ニーズ」であり、それを「人材の供給側」である教育界に期待することになる。

一方、教育界、とくに学校教育の分野では、社会における「自己実現」を基本的な理念としているものの、現実には、教科学習を中心としたアカデミズムと、学校組織という枠という中での社会性の涵養に重きがおかれ、産業界からの要請に直接応えようとするには抵抗感が強い。

本研究会は、こうした現状をそれぞれの分野の委員が自覚しつつ、そこに対話の道を見出し、これからの教育の理念と、それを実現する環境を具体的に提案していこうとした点に大きな特色がある。幸いなことに、社会の中での「仕事」や「役割」を子どもたちが知り、それに向けて自らの生き方や学び方を考えていくという教育のあり方は、けっして自己実現という理念とも産業界の要請とも矛盾するものではないという、ほぼ共通の認識が得られた。この認識を軸にして、本研究会でまとまった主張は次のようなものである。

## 人間力をどうとらえるか 社会に生き、社会をつくる人間をモデルに

文部科学省は、近年の教育改革の中で、自ら学び、自ら考える力などの「生きる力」という理念を提唱してきた。「人間力」とは、この理念をさらに発展させ、具体化したものとしてとらえることができる。すなわち、現実の社会に生き、社会をつくる人間をモデルとし、その資質・能力を「人間力」として考える。本委員会の採用した人間力の定義とは、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」ということになる。

この定義は、多分にあいまいさを含んでいる。しかし、私たちは、人間力という概念を細かく厳密に規定し、それを普及させることをこの研究会の使命とは考えていない。人間力という用語を導入することによって、「教育とは、何のために、どのような資質・能力を育てようとするのか」というイメージを広げ、さらにそこから具体的な教育環境の構築が始まることにこそ意義があるのである。

ところで、「人間力」をこのようにとらえたとすると、まず、そのモデルといえる「大人」は、どのように社会の中で生きているのであろうか。その側面は大きく三つに分けて考えることができる。

まず、第一は、「職業生活」という側面である。何らかの仕事をもちそれを遂行することは個人が生きる糧となると同時に、経済・社会の維持・発展を基礎から支えるものとなっている。第二は、「市民生活」という側面である。すなわち、民主主義社会の一員として、社会的問題に関心をもち、直接・間接に政治に関わったり、地域活動や市民活動に参加したりするということである。そして第三は、「文化生活」という側面である。学校時代に留まることなく、自らの教養・知識・技能を向上させ、文化的活動に関わる意欲と能力をもっていることである。

これらの側面から考えてみたときに、従来のがが国の子どもたちをめぐる教育の内容と環境は、けっして満足できるものであったとは思われない。とくに近年、「子どもたちの学習意欲が減退していること」、「就業意識の低い若者が増加していること」、「地域活動や政治参加への無関心が増大していること」などの実態を踏まえると、人間力の諸側面において危機的な状況に向かっているにも関わらず、有効な対策は十分に講じられていないように思われる。

## 人間力戦略の基本スタンス 社会の見える教育環境の構築

人間力をどのように育成していくかの戦略として、本委員会の基本的なスタンスは、現実の社会で大人がどのように生き、そこでは何が必要とされるのかを見せることによって、学ぶことの意義を子どもたちに伝えるような教育環境をつくっていくということである。とりわけ、成立の経緯から、本研究会は経済再活性化政策の一環として、「人間力」という広い概念の中でも、職業生活面に焦点をあてており、社会における「仕事」との結びつきを教育の中で示すことを重要な視点と考えている。

前述したように、もとよりわが国の教育は現実の社会と乖離しがちであるという問題が指摘されており、「何のために学ぶのか」という目的意識を不明確にしたまま、一方では受験競争による外発的な動機から、他方では知的好奇心や教養といった教科の内在的価値から学習に向かわせようとしてきたということは否定できない。

しかし、少子化により全体としては受験競争も緩和され、子どもの価値観や興味・関心も多様化した現在、これらの方法だけで学習意欲を喚起していくことには限界がある。むしろ、学ぶことの実質的な意義に立ちかえり、職業行動をはじめとして、社会生活を営むことを視野に入れた学びのあり方を、教育に携わる人々にも子ども自身にも考えてほしいというのが、今回の報告の基礎にある考え方である。

実際、このような考え方に基づく教育の改革は、すでに各方面で始まっている。新学習指導要領で導入された「総合的な学習の時間」を利用して、あるいは、「開かれた学校づくり」というキーワードのもとでの地域との連携によって、最近の学校教育は社会との接点が多くなりつつある。私たちは、こうした動きを支持するとともに、さらに有効に展開すべきと考えている。これらは、保護者、地域、民間企業など、いわゆる学校の「外」からの協力という方向から、学校教育の改革・発展を図るものといってよい。

また一方では、職業理解教育や市民教育といった、社会の中での活動を子どもたちに伝える教育を行うためには、民間企業や市民団体が主体的に教育の場を提供することも重要で、その役割は極めて大きい。すなわち、学校教育の改革だけにすべて頼ってしまうのではなく、自治体が連携の要となって、家庭、地域、市民団体、民間企業などが参画する教育環境づくりが不可欠である。政府としてもその推進や支援にぜひ力を注いでほしいと、私たちは願っている。

かつて1990年代の半ばには、経済同友会による「合校」に見られるように、教育機能を学校、家庭、地域、企業などで分かち合っていくというモデルが提案されている。こうした先駆的な考え方を踏まえつつ、「社会の見える教育環境の構築」という視点に立って、多様性と公共性を兼ね備えたシステムに向けての提案を本研究会では積極的に行った。

わずか5ヶ月という短期間での集中審議で扱うにはあまりにも大きな問題ではあったが、各方面からの委員から成る本研究会の報告が、今後の教育改革に携わる方々に何らかの参考にしていただけることを、委員一同としては期待している。また、最後になってしまったが、ご多忙の中ヒヤリングに協力してくださった有識者の方々にはあらためてこの場を借りて感謝したい。

2003年4月10日  
内閣府「人間力戦略研究会」座長  
市川伸一

## 人間力戦略研究会委員名簿

- (座長) 市川 伸一 東京大学教授
- 大久保 幸夫 リクルートワークス研究所長
- 小杉 礼子 日本労働研究機構副統括研究員
- 鈴木 高弘 前 東京都立足立新田高等学校長
- (学)中央工学校 アクト情報ビジネス専門学校長)
- 関家 憲一 (株)ディスコ代表取締役会長
- 中馬 宏之 一橋大学イノベーション研究センター教授
- 奈須 正裕 立教大学教授
- 本目 精吾 (株)エリオニクス代表取締役社長
- 矢野 眞和 東京大学 / 東京工業大学 教授
- 山口 真一 トヨタ自動車(株)グローバル人事部総括室長

## 人間力戦略研究会開催状況

	議 題
第 1 回 H14.11.6 (水) 共用第 2 特別会議室	現状と課題 内閣府 文部科学省 厚生労働省 経済産業省
第 2 回 H14.11.21(木) 共用第 3 特別会議室	委員からの意見発表 鈴木委員 奈須委員 小杉委員
第 3 回 H14.12.4 (水) 共用第 4 特別会議室	委員からの意見発表 大久保委員 矢野委員 山口委員
第 4 回 H14.12.16 (月) 共用第 2 特別会議室	委員からの意見発表 関家委員 本日委員 中馬委員
第 5 回 H15.1.15 (水) 共用第 3 特別会議室	座長意見発表 有識者からのヒアリング 荒木二郎氏 (警察庁生活安全局少年課長) 高島政光氏 (福岡県立城南高等学校教諭) 文部科学省説明 (教育課程実施状況調査について)
第 6 回 H15.1.22 (水) 共用第 2 特別会議室	有識者からのヒアリング 佐藤一子氏 (東京大学教授) 津川清氏 (リーマンブラザーズ証券会社会長) 事務局ヒアリング報告 陰山英男氏 (兵庫県朝来町立山口小学校教諭) 日本ゼネラルエレクトリック (株)
特別回 H15.2.3(月) 共用第 4 特別会議室	有識者からのヒアリング ロバート・コーコラン氏 (GE 米国本社副社長兼リーダーシップ開発研究所長)
第 7 回 H15.2.10(月) 共用第 3 特別会議室	有識者からのヒアリング 高田正規氏 (ベネッセ教育総研岡山本部所長) 下谷昌久氏 (大阪工業会産業政策委員長)
第 2 回特別回 H15.2.21 (金) 共用第 1 特別会議室	有識者からのヒアリング 浅田智朗氏 (福島県立会津大学教授 (学生部長)) 藤井武志氏 (帝国ホテル ホテル事業統括部長)
第 8 回 H15.2.28 (金) 共用第 3 特別会議室	報告書 (案) の検討
第 9 回 H15.3.10(月) 共用第 3 特別会議室	報告書 (案) の検討
第 10 回 H15.3.24(月) 共用第 2 特別会議室	報告書 (案) の検討
第 11 回 H15.4.10(木) 共用第 2 特別会議室	報告書 (案) の検討・採択

人間力戦略研究会 事務局ヒアリング実施状況

【教育現場】

日 時	ヒアリング対象
H14.11.25	東京都専修学校各種学校協会
H14.12.3	尾木直樹氏（教育評論家）
H14.12.10	河上亮一氏（川越市立初雁中学校教諭）
H14.12.17	日能研
H14.12.24	品川区教育委員会
H14.12.25	ベネッセ教育総研
H15.1.10	陰山英男氏（兵庫県朝来町立山口小学校教諭）
H15.1.10	兵庫県教育委員会
H15.1.15	会津大学
H15.1.24	東京都教育委員会
H15.1.29	河合塾
H15.2.12	日本福祉教育専門学校
H15.2.13	東京シューレ（フリースクール）
H15.2.14	A 専門学校
H15.2.17	東京誠心調理師専門学校
H15.2.17	東京工科専門学校
H15.2.18	神田外語学院

【産業界】

日 時	ヒアリング対象
H14.11.27	（株）キヤノン
H14.12.3	（株）B社
H14.12.4	平井由紀子氏（（株）セルフウイング代表取締役社長）
H14.12.11	下谷昌久氏（大阪工業会産業政策委員長）
H14.12.13	日本ゼネラルエレクトリック（株）
H14.12.13	村口和孝氏（日本テクノロジーベンチャーパートナーズ投資事業組合ゼネラルパートナー）
H14.12.17	田辺英二氏（（株）イー・イー・ティー・ジャパン代表取締役社長）
H14.12.18	ソニー（株）
H14.12.18	竹内利明氏（多摩起業家育成フォーラム企画広報委員長・電気通信大学客員助教授）
H15.1.9	（株）グローバルダイニング

【社会人教育、進路・キャリア】

日 時	ヒアリング対象
H14.12.9	（株）日本マンパワー
H14.12.10	北浦正行氏（（財）社会経済生産性本部社会労働部長）
H14.12.12	木村周氏（拓殖大学客員教授）
H14.12.16	（株）グロービス
H14.12.17	（社）日本能率協会

\* 組織名、職名等はヒアリング当時のもの。

# 人間力戦略研究会報告書

若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める ～信頼と連携の社会システム～

平成15年4月10日  
人間力戦略研究会

## I. 背景

### 1 経済社会環境の変化への対応

- ・ 日本の経済社会は、今、大きな転換点にある。国内製造業の海外移転の増大や国際貿易に占める我が国輸出ウエイトの低下等に見られるように、我が国の産業競争力が90年代初頭に比べ大幅に低下するとともに、新たな需要創造力も低下している。国民の生活水準は、国際的にはなお高水準にあるとみられるが、長引く景気の低迷と先行き見通しの不透明さもあって、国民の生活満足度は低く、将来への期待感も薄い等、総じて経済活力に乏しい。
- ・ こうした停滞感を払拭し、我が国の経済、文化、社会の活性化と再生を図るため、平成14年6月に「**経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002**」が閣議決定され、経済活性化戦略の一つとして、「**人間力**」の**戦略的強化を図る必要性**が指摘された<sup>1</sup>。
- ・ また、経済構造の変化が進展するなかで、個々の人々が、経済・社会環境の変化に適切に対応し、社会において確固たる生活の基盤を得て十分な自己実現を果たすためには、それぞれの持てる能力を高め、その能力を最大限に発揮することが必要であり、このような観点からも、人間力の強化に向けた施策の必要性が高まっている。
- ・ 「**経済の活性化**」と「**一人一人の経済的・社会的な自立**」は密接に関連し、相互に補完的な役割を持つものであり、人間力に関する施策の適切な推進により、**相乗的な効果**が期待されるものがある。

### 2 教育・雇用に関する構造問題

- ・ 他方、我が国においては、近年、教育・雇用に関する構造問題が急速に顕在化してきている。
- ・ 「教育」においては、1960・70年代の「受験戦争」激化、70年代の「校内暴力」、80年代の「いじめ問題」、90年代の「不登校問題」から、90年代後半には「学級崩壊」へと、相次いで問題が顕在化してきた。こうした中、従来の知識詰め込み型に陥りがちであった教育への反省から、より個性と創造性を重視した「ゆとり教育」への転換を軸とする教育改革がすすめられてきたが、90年代末には、新たに「学力低下問題」が大きく議論されるようになった。

- ・ 「雇用」においては、経済が停滞し、労働市場の流動化等雇用・就業構造の変化が進展する中で、中高年失業や雇用のパート化に加え、最近では若年失業やフリーター問題が顕在化・深刻化している。この結果、企業に対するロイヤリティの低下や熟練技能の維持・継承の困難化、及び専門意識の希薄化等全体としての人材・労働力の質の低下が懸念されるとともに、従来、我が国産業が「強み」としてきた「現場の（柔軟な）適応力」が、特に先端産業分野において、次第に衰えつつあることも指摘されている。こうした状況が改善されなければ、今後の経済・社会の基盤に深刻な影響が及ぶ可能性もある。
- ・ さらに、都市化の進展に伴い、地域社会における相互の繋がりが弱まり、子どもの地域活動への参画機会が減少するなど、地域の教育力が低下している。また、家庭においても、少子化、核家族化等を背景に家庭の教育力が低下している。
- ・ こうした状況を背景に、**我が国においては、経済・社会システムのみならず、その根本をなす国民の基盤的な力である人間力が近年低下しつつあるのではないかと、この問題提起がなされている。**

## 人間力の定義

- ・ 人間力に関する確立された定義は必ずしもないが、本報告では、「**社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力**」と定義したい。
- ・ 具体的には、人間力をその構成要素に着目するならば、  
「基礎学力（主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力）」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」などの**知的能力的要素**  
「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの**社会・対人関係力的要素**  
これらの要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの**自己制御的要素**  
などがあげられ、**これらを総合的にバランス良く高めることが、人間力を高めること**と言えよう。
- ・ また、人間力は、それを発揮する活動に着目すれば、  
職業人としての活動に関わる「**職業生活面**」  
社会参加する市民としての活動に関わる「**市民生活面**」  
自らの知識・教養を高め、文化的活動に関わる「**文化生活面**」  
に分類される。
- ・ 本研究会においては、経済の活性化の観点から、特に人間力の職業生活面を中心に検討を行うこととしたい。

- ・ 人間力は、学校、家庭、地域及び産業等のそれぞれの場を通じて段階的・相乗的に醸成されるものであり、人間力強化のためには、学校、家庭、地域及び産業等という四者間の連携・協力が不可欠といえる。

## ．問題の所在

### 1 人間力の現状

- ・ 人間力を定量的に把握することは必ずしも容易ではないが、若年層を対象とした既存の調査やアンケート等によれば、以下の傾向がみられる。

#### **基礎学力及び学習意欲：**

- (i) **基礎学力**に関しては、
  - ・ 国際機関<sup>2</sup>の調査によれば、我が国の生徒の成績は、国際的に高いレベルにあり、他の先進国と比較しても遜色はないとみられる。
  - ・ 文部科学省の調査<sup>3</sup>によれば、学習指導要領の目標・内容に照らした学習状況は、一部の教科を除きおおむね良好であったと評価されているが、過去の同一問題との比較では、正答率が低下している教科が少なくない。
- (ii) **学習意欲**に関しては、
  - ・ 小中学生の約8～9割は勉強が大切と認識しつつ、勉強が好きな者は約2～4割にとどまっており、学校の授業を理解できていない子どもも4割～6割となっている<sup>3</sup>。また国際比較でも、日本の小中学生の学習時間(宿題や自分の勉強をする時間)は少ない。<sup>4</sup>
  - ・ 小中高生とも、従来に比べ学校外の勉強時間(塾等も含む)が減少している<sup>5</sup>。また、中高生及び大学生が本を読まなくなっている<sup>6</sup>。

**専門的な知識・ノウハウ等：**企業に対する調査によれば、「新入社員等の技能・技術に関わる基礎知識が不十分」とする企業が約6割を占め、「5～10年前と比べて低下している」とする企業が約5割を占めている<sup>7</sup>。

また、新入社員等の能力に関しては、10年前と比べ「文章表現力」、「論理的思考力」、「コミュニケーション能力」等の能力の低下を指摘する企業が多い<sup>8</sup>。

**就業・社会参加意欲：**大学卒業時に無業であった者の3割は在学中に就職活動をしていない<sup>9</sup>。また、フリーターのうち、学校を卒業後、正社員として就職しなかった者の4割が「正社員として仕事に就く気がなかった」としている<sup>10</sup>。

また、若年者の社会参加意欲も希薄である。近年における地域の結びつきの低下に伴い、若年層の地域コミュニティや社会に対する参加意識が薄れているとの指摘もある。ボランティア活動や非営利組織(NPO)活動への関心は高まっているが、実際の参加は未だ一部の若者にとどまっている。

**目的達成意欲の低下：**高い目標を持つと同時にそれを達成する意欲が低下している。日本の中高生は、外国(米国、韓国等)の生徒に比べて、自分に対する満足度が低く、

将来に希望をもっている者の割合も低位にとどまっている<sup>11</sup>。

- ・ 以上の結果を勘案すれば、我が国の若年層において、人間力とりわけ学習意欲や就業意欲が「低下」している可能性が高い。
- ・ なお、中高年層においても、情報リテラシーその他環境変化への適応の遅れは、むしろ若年層以上に厳しい状況にあり、若年層とは別の側面で人間力が低下している可能性があるが、両者を同一に論ずることは問題を拡大し、複雑化することから、本研究会においては若年者の問題に重点を置くこととしたい。

## 2 人間力低下の原因

### (1) 人間力低下の背景

- ・ 経済の発展に伴い、価値観やライフスタイルは多様化し、個性を尊重する社会へと変容している。企業においても、経済変化の迅速化と複雑化の下、専門性や創造性にあふれ、独自に問題解決を図ることのできる人材をより求めるようになってきている。他方、教育システム等の社会システムについては、個性を重視する方向性を打ち出してはいるものの、こうしたニーズ変化に対して十分に対応しきれていない状況ではなく、社会のニーズとの間にギャップが生じている。
- ・ また、人々が社会ニーズを十分に認知しないままに短期的に環境変化に適応する場合には、かえってこうしたギャップを拡大する場合もある。  
例えば、近年の急速な情報化、IT化の急速な進展により、若年層においては、ファミコン文化、メール文化への適応が急速に進み、口語・映像文化による活字文化の代替が進んだことから、かつての情報取得源としての書物や情報発信源としての手紙の地位が大幅に低下し、一層の読書離れや文章力低下を招いたとみられる。

### (2) 人間力低下の原因

- ・ 近年における若年層の人間力低下の原因としては、以下のような実態がある。

#### 「夢もしくは目標の喪失」:

バブル崩壊後の日本経済の低迷を背景に、就業機会が大幅に減少するとともに、リストラ、不祥事が蔓延している。就業による自己実現の可能性の低下や身近な大人の自信喪失、成功モデルの崩壊により、目指すべき目標像が見えにくくなっている。先行き不透明感が高いため、依然として従来型成功モデルを追求する競争も一部では益々激化している。

他方で、少子化に伴い、一部の難関校を除けば進学が容易になり、高い目標を自ら設定して無理をするよりは、現行能力以内のレベルで満足しようとする傾向がある（但し、心から満足はしていない）。

グローバル競争の下で「成果評価」重視が求められつつあるにもかかわらず、学校においては依然、「入り口評価」が主流。このため、入学難関校でも、入学後の勉学に対する意欲が低い。

#### 「経済の成熟化」:

経済全体が豊かになり、定職に就かなくともある程度のレベルでの生活は可能な

ため、なぜ働かなければいけないか、わからない。  
新卒労働市場が構造的に変化している一方、卒業後の進路を主体的に選択する能力を形成する環境が整備されていないため、何をしたいのか分からない。  
価値観が多様化するなかで、個々人が自分自身の目標を見出すことができない。

**「時代に対応した人材育成機会の不足」:**

経済のグローバル化、就業形態の多様化等に伴い、健全に競争力を発揮できる人材が求められているが、そうした人材を育成するための教育機会は十分ではない。仕事が高度化、複雑化すると同時に迅速な対応が重視される中、従来に増してリーダーシップが要求されるようになっているが、他方で若年者が社会活動や集団活動等に従事する機会が減少し、リーダーシップの育成機会が減少している。

**「職業能力のミスマッチ」:**

グローバルな競争の活発化、技術レベルの高度化や情報化が進展する中、高度で専門的な能力や知識の重要性が高まっており、職業能力のミスマッチが拡大している。

特に、アルバイトや無業者、モラトリアム進学者などが増加しており、これらの人々は、職業スキルを身につける機会が少ないまま加齢するため、同世代の新卒就職者に比べ、職業能力の欠如がより顕著となる。

また、職業観が確立していないこと、自分に期待されるものが分からないこと、現状での自分の能力の限界を知らないこと等若年労働者に特有の問題がこうした問題を助長していることも否めない。

他方、企業が求める能力も必ずしも明確ではない。

**「社会全体の規範力低下」:**

刑法犯の4割以上、街頭犯罪の約7割が少年犯罪である。また、少年犯罪の凶悪化、粗暴化傾向が続いている。

犯罪を犯す少年の近年の特徴として、「罪悪感に乏しい」、「無表情で何を考えているかわからない」点が指摘されるとともに、「責任感、倫理観のない保護者」、「責任逃れの学校」、「地域社会の教育力の低下」等の問題点も指摘されている。

近年における大企業や規範的役割を担うべき人々による不祥事の頻発は、社会全体の規範力の低下、責任ある市民意識の低下を体現している。

家庭における家族関係も希薄化している。日本は、外国に比べ、「親を尊敬」する子ども、及び「子どもの成長に満足」する親の割合が極めて低い。

## 政策提言

以上に見たように、人間力の低下傾向は、教育制度や雇用制度において、学校、家庭・地域及び産業等のそれぞれの主体が抱える諸問題と密接に関わっている。従って、人間力の強化のためには、それぞれの主体について以下の対策を推進していくことが必要である。

### 1 学校

## (1) 学習・就業意欲を高める

### 対策1．キャリア教育の積極的推進（短期・中期）

子どもや若年層の学習意欲を喚起し、学びへの回帰を促す必要がある。このため、多様かつ身近な**成功モデル**を示し、**子どもに夢と希望を与え**るとともに、働くことへの関心・理解を喚起し、学びの意義を再認識させることが重要である。

例えば、キャリア教育の手法として「**ジョブ・シャドウイング**<sup>12</sup>」や「**子ども参観日**<sup>13</sup>」、「**（身近な）ビジネス成功者セミナー**<sup>14</sup>」、「**ジュニア・インターンシップ**<sup>15</sup>」、「**リアルゲーム**<sup>16</sup>」、「**ドリカムプラン**<sup>17</sup>」等の取組事例を参考に、きめ細かい進路相談を行うなどキャリア教育の充実に努めることが必要である。また、失業を経た就業経験等、やり直しに係る成功例をみせることも有益と考えられる。

また、キャリア教育については、児童、生徒、学生の発達段階に応じたキャリア教育の体系化を行った上で、このようなキャリア教育プログラムに基づいて実施されることが効果的である。

こうしたきめ細かいキャリア教育を実施するためには、父母や地域社会、産業界の協力も不可欠である。また、学校の取組を支援するため、「**地域キャリアセンター**<sup>18</sup>」を設置し、専門のキャリア・コンサルタント（企業OB等の活用も可）による指導・相談を行うことも有効であると考えられる。また、キャリア教育に関するスポンサーシップの活用を検討やホームページの充実を図ることも必要である。

### 対策2．進学経路の多様化／入試制度見直し（中期）

多様な進学経路を用意し、意欲さえあれば、再チャレンジや進路変更が容易にできる教育システムを構築することが重要である。また、実学を学ぶ進学経路が限られていることが、若年者の職業能力の不足を招いていることから、実学教育に係る進学経路を広げていくことが重要である。

具体的には、進学経路の複線化を促進するため、商業高校や工業高校などの専門高校からの大学進学や高等専門学校（いわゆる高専）から大学への編入学、大学相互間の編入学や単位交換、大学・専門学校における社会人の受け入れを促進する。この一環として、入学試験において、**外部の専門検定機関が実施する試験を活用**することも奨励すべきである。また、**大学入学要件の資格試験化を含めた「入学試験制度」の見直し**についても検討を行う。

#### 【大学入学要件の資格試験化】

例えば、大学入試センター試験を科目毎に2段階程度の資格試験（1級、2級）とし、いずれも複数年の有効期間を設定とし、かつ、いつでも受験が可（年に2回程度実施）とする。大学側は、入学希望者に対し、同資格試験の取得（1級又は2級）を義務付けるとともに、必要に応じ内申書審査、論文審査及び面接試験を行う。こうした制度により、1点、2点差による合否の格差を解消するとともに、やり直しのきくキャリア・パスが可能となる。

なお、こうした制度改革が学習意欲や学力の大幅な低下をもたらすこととならないよう、成績評価の厳格化についても併せて実施される必要がある。

### **対策3．大学生の学習インセンティブの強化（成績評価の厳格化）（短期）**

同時に、大学においては、専門教育の最高学府として、質の高い教育を提供するとともに、**成績評価の厳格化（GPA制度<sup>19</sup>等）**を図る。

ただし、成績評価の厳格化に際しては、大学院生を活用したTA（Teaching Assistant）や外部機関の活用等によるレポート作成等の指導など、学生に対する各種の**学習支援サービス**も併せて充実するべきである。

他方、成績評価の低い学生に対しては**退学勧告<sup>20</sup>**を行う等、学生の学習意欲を喚起・持続させる必要がある。

また、現行ではマスプロ集合形式の講義型の授業が中心であるが、授業の目的に応じ、必要な宿題と予習を課すとともに、**対話型の授業についても積極的な導入**を図るべきである。

### **対策4．社会生活に対応した学習の実現（短期）**

子どもたちの学習意欲を喚起するためには、子どもを取り巻く環境や時代の変化・社会状況を教育課程に的確に反映することが重要であり、**社会でよりよく生きるために不可欠な知識等を学習内容に含める**ことも必要である。

例えば、国語科、情報科等においては、プレゼンテーション、ディスカッション、レポート、メディアリテラシーなどについての内容を指導の中で積極的に取り入れることが有効である。数学科においては、数学が自然科学や工学的応用はもとより、社会科学や人文科学の中でも有効に利用されていることも教えることなどの取組の一層の推進が考えられる。また、理科等においては、観察・実験の充実により実感を伴って自然科学を学習することに加え、産業技術や社会との関連を教えたり、ものづくり体験などを推進したりすることが考えられる。

また、問題解決的・実践的な学習を実施する必要があり、コンピュータを利用した3次元表示の教育用自然科学シミュレーション等（Computer-Assisted Education）やインターネットを利用した**参加型教材の開発**（日本版 JASON Project<sup>21</sup>等）の推進を図るとともに、学生・生徒向けのロボットコンテスト等<sup>22</sup>の振興を図ることも必要である

さらに、同時に**リーダーシップの育成や職業理解の促進、社会規範意識を醸成するようなカリキュラムの工夫**も必要である。

このため、教育課程の基準を検討するにあたっては、教科教育関係者に加えて、応用分野の専門家、産業界、地域団体の代表等の意見を参考にし、幅を持ったカリキュラムづくりに努めるべきである。

### **対策 5 . 高校・大学の連携の強化（中期）**

生徒の進路選択意識を充実させたり、高度な学習に挑戦する意欲を高めたりするために、**高校と大学等高等教育機関との連携をより一層進める**ことが必要である。例えば、高校生が大学レベルの授業を受けテストで認定されたものは、大学の単位を先行的に取得したとみなされ、取得単位数によっては、大学2年次への編入が認められるアメリカのAP（Advanced Placement）制度等の検討も必要である。

## **（2）学校が変わる**

### **対策 1 . 開かれた学校づくり（中期）**

**学校評議員制度について、その設置を積極的に促進し**、学校の状況に応じて段階的に学校評議員主体による学校毎の客観的な外部評価<sup>2 3</sup>を実施するとともに、その**結果についても公表**することを促すべきである。

学校と社会との信頼関係を構築するためには、保護者や地域住民が必要とする情報を確実に提供し、真に開かれた学校を実現する必要がある。このため、教育委員会は**情報提供の内容・方法、評価項目・方法等に関するガイドラインを策定するなど、学校の積極的な取組を推進するべきである。**

また、地域住民や保護者の多様な意見が反映されるよう、**教育委員定数を拡充する**などにより、**保護者に加え地域や産業界の代表等の参加**が促進され、教育委員会の構成が多様なものとなるよう、地方公共団体に対して促すべきである。

### **対策 2 . 教育成果の把握・評価（短期）**

学校教育への信頼を確保する観点から、**教育の成果を適切に把握・評価**するため、個々の児童・生徒における**学習の状況を多様な観点から把握・評価する規準・方法**について検討を更に行う必要がある。

また、高校入試の調査書（その取り扱いについては各都道府県の判断に任されている。）の評定については、その客観性・信頼性を高めることが重要であり、絶対評価制度が定着するまでの当面の間においては、中学生の評定分布に関する客観的資料を中学校及び高等学校で共有するなど、各地方公共団体における客観性・信頼性を高める各種の取組を支援していくべきである。

### **対策 3 . 適正な進路選択に向けた情報提供の実施（短期）**

高校、大学については、入学志願者に対する進路決定の重要な指標として、**進学・就職等に関する相互に比較可能な、十分な情報提供**を実施する必要がある。

また、専門学校についても、入学志願者に対する進路決定の重要な指標として、大学と同様のレベルでの**詳細な情報提供**を実施する必要がある。

#### **対策4．「総合的な学習の時間」の適正な運用（短期）**

「総合的な学習の時間」の運用は初期段階にあるが、豊かな社会参画の経験を通じて自己の生き方を考え、しっかりとした将来展望を持って誠実に努力し続けられるよう、児童・生徒を育成することが重要である。今後はそうしたねらいの達成に向けて、教育現場に対する**十分な周知**に努めるとともに、その効果について国、地方公共団体及び各学校において**客観的評価を実施・公表**する必要がある。

#### **対策5．学習時間等の柔軟な運用（中期）**

地域住民や保護者の多様な意見を反映し、新学習指導要領以上の学習や各学校で編成する教育課程における**授業時数の弾力化が校長の裁量で可能**であることを現場に周知し、各学校の創意工夫を生かした特色ある学校づくりの取組を支援していくことが重要である。

### **（3）教員が変わる**

#### **対策1．積極的評価の導入と処遇への反映（短期）**

教員の資質の向上を図り意欲を高めるため、優秀な教員を対象とした**表彰制度や処遇への反映制度**を早急に実施すべきである。

また、公立学校における教員の評価制度については、校長等現場における責任者の判断を尊重し、**評価結果を適切に人事・配置・処遇にも反映**させる制度が全ての地域において導入されるよう、積極的な取組が必要である。

#### **対策2．質の高い教員の育成・確保（中期）**

教員の質的向上、能力・意欲のある教員の採用に向け、学校のハード・ソフト両面での環境整備に努める必要がある。

また、**民間企業研修の導入や一定枠以内での民間人の採用**など、教員と一般社会との接点を一層増加させるような取組を進め、人間的に幅広い魅力ある教員を育てる必要がある。

さらに、大学教員についても、教育能力を重視した採用や処遇の改善を行うとともに、授業の水準の向上を図るため、学生による授業評価<sup>24</sup>の実施や、実名での結果の公表を促進するなど、**客観的な教員評価制度の導入**を検討したり、**FD**（Faculty Development<sup>25</sup>）や**新任教員研修**をさらに促進したりする必要がある。加えて、大学における教員の流動性・多様性を高めるため、**教員の（海外も含めた）公開公募制や任期制の積極的導入**、及び**他大学出身者・経験者の登用**などを推進することも必要である。なお、こうした制度推進のためには、転職に伴う年金のポータビリティ（年金資産の転職先への移換）の更なる拡充も必要である。

### **（4）制度が変わる（政府による枠組み作り）**

### **対策1．基礎学力の客観的把握・評価（短期）**

基礎学力のみをもって人間力を評価すべきではないが、基礎学力の修得は、学校教育の基本的目的の一つであり、教育の成果としての**基礎学力を継続的に把握・評価し、客観的データの集積を図る**とともに、時代の要請に応じて、その内容を見直す必要がある。

このため、**全国的、総合的な学力調査をより定期的、体系的かつ継続的に実施**するとともに、調査結果については、教育委員会や学校等へのフィードバックを含め、積極的に公表することが必要である。

### **対策2．特色ある学校づくり（中期）**

特色ある学校づくりの一環として、「**目指せスペシャリスト<sup>26</sup>**」制度、「**サイエンス・パートナーシップ・プログラム<sup>27</sup>**」制度を推進するとともに、**スーパーサイエンスハイスクール指定校の（成果を踏まえた）拡充、及び小中一貫校の試験的導入等**についても検討する必要がある。

また、「英語が使える日本人」の育成を目指し、**スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール**の拡充や高校生の留学促進等により、英語教育、国際理解教育の充実に取り組むことも重要である。

### **対策3．新たな学校の創設等（中期）**

若年者の自発的な能力開発機会の一つとして、ロースクールやビジネススクール等の「**専門職大学院**」の設置を促進するとともに、その運営に当たっては、**コーポレート・ユニバーシティ<sup>28</sup>**との連携促進や**講師派遣型の寄附講座の実施等**により、企業との連携を強化する。また、情報や看護・福祉等、社会のニーズに対応して人材不足分野における専門家養成のための大学や学部・学科の設置を促進する。

また、専門士の称号所持者に対し当該分野における更に高度な実務的教育を行うための教育機関「**高度専門職学校（仮称）**」（「**高度専門課程**」を有する**専修学校**）の**設置等を検討**するとともに、社会人の学習が容易となるよう、専門学校についても、通信教育制度の充実及び支援策を講ずる。

### **対策4．不登校児童生徒への支援（短期・中期）**

不登校児童生徒の増大に対応し、このような児童生徒の社会的自立に向けた支援を推進することが必要である。このため、不登校児童生徒への多様な支援の機会を確保するため、教育委員会は、不登校児童を対象として設置する「**適応指導教室**」における子どもの立場に立った適切な指導を推進する必要がある。また、不登校児童生徒の学習支援や進路形成への支援の観点から、**フリー・スクール**等の民間施設における取組の自主性や成果を踏まえつつ、学校や適応指導教室等の公的機関が民間施設と積極的な**連携**を図っていくことが望ましい。例えば、地域の実情に応じ、「**適応指導教室**」の相談・支援の実施に当たっては、一定の要件を満たす**フリー・スクール**を運営する地域団体等への委託を行うなど、積極的に**フリー・スクールとの連携**を図ること等も考えられる。

## 対策5．学校選択制の推進（中期）

保護者と子どもの要請に対応し、校長や教員の意識改革を促し、特色ある学校づくりを促進する観点から、地域の実情等に応じて公立の小中学校における**学校選択制（通学区域の弾力化）の導入を推進**する。なお、同制度の導入に際しては、各々の学校が**魅力ある学校**となるよう、設置者は十分に配慮する必要がある。

## 2 家庭・地域

- ・ 家庭においては、保護者は、**家庭が子どもの教育の第一の現場**であるとの認識の下、子どもが「責任ある市民」として自立できるよう、最大限の努力を行う必要があり、こうした保護者の取組を支援する必要がある。
- ・ また、ゆとり感のない生活、過度に仕事中心の生活では、家庭教育の充実が望めないことから、保護者が、精神的にも物理的にも**ゆとりをもって家庭教育に当たる**ことができるような、**多様な働き方が可能な社会を実現**する必要がある。
- ・ さらに、子どもの市民教育を推進するには、家庭のみでは不十分であり、子どもにとって最初の社会体験を経験できる地域コミュニティの役割は大きい。少子化、核家族化や進学競争の下での遠距離通学等を背景に、地域コミュニティと子どもの関わりが希薄化しているが、「**子どもは地域の財産**」との認識に立って、自治体や地域団体（自治会、商店街、地域ボランティア団体、その他NPO等）が、担当者を置いて、学校及び家庭と密接に連携して、子どもの教育に積極的に取り組む必要がある。

### （1）家庭の教育力を高める

#### 対策1．家庭教育支援の充実（短期）

保護者は、心身ともに健康な子どもの育成に向け、**規律正しい生活習慣の奨励、家族の対話や挨拶の励行、子どもとの相互理解の推進等に努めることが望まれる**。また、こうしたしつけにあたっては、保護者が手本となり、子どもに「**市民としての基本的マナー**」を習得させることも望まれる。さらに、子どもの社会への関心を高め、「**働くことの意義と必要性**」を理解させるための家庭教育に努めるとともに、子どもの進路・将来を子供とともに真剣に考え、あるいは必要な助言を与えることにより、**子供の自立を支援**することが望まれる。

こうした保護者の取組を支援するため、「子育て学習」の一層の充実とともに、「子育てサポーター<sup>29</sup>」の活用促進を図る必要がある。また、保護者自身が楽しみながら、社会に参画していく力をつけることができるよう、「子育てネットワーク<sup>30</sup>」の形成・運営に対する情報提供等の支援の一層の促進が必要である。

さらに、子どもが心身ともに健康に成長することができるよう、外遊びとスポーツ活動に関する環境整備を通じて家庭を支援する取り組みの一層の推進が必要である。

### **対策2．学校・地域活動への積極的参加（短期）**

保護者はPTA活動その他学校行事に積極的に参加し、**学校と密接に連携**して、納得できる教育を実現することが必要である。このため、学校やPTA等は、保護者との連携強化が可能となるように、例えば、平日夜間における学校・PTA会合の実施、土日における行事の実施等、連携のあり方を工夫することが必要である。

また、保護者自身の**率先したボランティア等社会活動への参加**により、子どもが社会性を身につけるための環境を整えることが望ましい。このため、ボランティア休暇の普及を図ることが必要である。

### **対策3．家庭教育のための就業環境の整備（中期）**

**企業は従業員が日々ゆとりある生活時間を確保できるよう、定時退社の奨励、有給休暇取得の促進等、ファミリーフレンドリーな組織経営に努める**ことが必要である。

## **(2) 地域の教育力を高める**

### **対策1．地域の多様な教育プログラムの充実と子どもの参加促進（中期）**

地域活動への子どもの参加を促すため、地域団体等が学校と協力して作成した社会体験プログラムやリーダーシップ養成プログラム等魅力あるプログラムを開発・導入するとともに、こうしたプログラムへの参加を促進する「**授業外学習ポイント制度**」の導入を検討する。

#### **【授業外学習ポイント制度】**

地方自治体やNPO、企業等が子ども向けに放課後や休日等に実施する選択学習プログラム（教科学習、文化・スポーツ、市民生活・社会参加、職業理解・職業体験に関するもの）を、教育委員会が認定し、認定されたプログラムを受講した子どもにポイントを付与し、取得ポイントを進学先・就職先への調査書等に添付することができる制度。

### **対策2．地域コミュニティ活動の支援（短期）**

地域団体等が行う青少年向けの地域コミュニティ活動に対し、**自治体の指導・支援を強化**する。また、自治体は学校と企業・地域団体をつなぐ**コーディネーターの育成や情報提供等**に努める。

### **対策3 地域における学習支援サービスの充実（中期）**

近年の学力調査を踏まえ、家庭学習の時間や方法が学力の規定要因として重要であることが指摘されているが、家庭学習環境が十分整っていない児童・生徒を援助するために、図書館や児童館、公民館などに、個別学習指導の専門家や、一定の研修を受けた学習支援ボランティアや教職志望学生などを配置し、生涯学習に通ずるような自己学習力を育てる個別学習支援サービスを充実させる（地域コミュニティスクール）。

#### **対策4．スポンサーシップの活用（短期）**

総合的な学習の時間や課外活動、地域コミュニティにおける活動等について、地域における民間企業等の積極的な支援が行われるよう、企業名を冠した支援・協力を推進する等、**スポンサーシップの実践的な活用**を図る。

### **3 産業（企業）**

- ・ 企業においては、景気の低迷や労働力市場が流動化を背景に、労働者の能力開発に関する予算や支援を縮小する動きもみられるところであるが、労働者の人間力の強化は、優秀な人材の確保、能力の発揮を通じ、**経営の安定、競争力の向上**にも資するものであり、企業としての積極的取組が必要である。
- ・ また、我が国の貴重な資源である人材の強化に向け、学校・地域との連携についても、積極的な取組が必要である。

#### **（1）人材を育てる**

##### **対策1．人材ニーズの明確化（短期）**

企業は、就職を希望する若者による採用に向けた適正な能力開発が図られるよう、自社が**求める人材の要件を具体的に示すとともに幅広く公表**し、公表した要件にもとづく公正な採用に努める必要がある。同時に、労働者が有する能力が適正に評価され、かつ企業を越えても適切なキャリア形成が可能となる**職業能力評価制度の整備**をはかることも重要である。また、**中途採用についても、積極的に門戸を開く**ことが重要である。

##### **対策2．人材の評価・処遇（短期）**

社員の能力の向上・発揮や優秀な人材の確保・維持を図るため、**企業は昇進・昇給に関する要件を明確化**し、専門職大学院等で培った能力を発揮する人材に対する適正な評価・処遇に努める必要がある。また、社員に対し、企業内でのキャリア・ルートや各ポストの能力要件の明確化を図るとともに、**多様なキャリア・パスを提供**するなど、社員のエンプロイアビリティを高めるための機会を提供する必要がある。

##### **対策3．自立した人材の育成（短期）**

企業においては、リーダーシップにあふれた人材の育成のためには、若年者に対し、**早くから「責任ある決断」やマネジメントを経験させる**ことも必要である。また、職場のコミュニケーションの改善、若手社員の早期自立を図るため、先輩社員が指導・相談を効果的に行う**メンタリング等の普及**が望まれる。

##### **対策4．組織経営の再検討（中期）**

技術レベルの高度化や情報化等の環境変化に対応して、社員の潜在的人間力を適切

に発揮させ、企業競争力を強化するため、企業は、その**全体最適を目指した組織設計と組織経営**を図る必要がある。政府においても、そうした適切な組織改編を可能とするような支援制度の整備・提供を図ることが必要である。

## (2) 学校・地域との連携を深める

### **対策1．キャリア教育への企業の参画（短期）**

ジョブ・シャドウイングやインターンシップ等のキャリア教育や授業外学習ポイント制度に対して、企業の積極的な協力が行われるよう、**協力要請の強化や支援措置の整備等**を検討する。

また、企業が積極的に協力しやすい環境を整備するため、企業と学校、地域が協力して企業名を冠した社会活動等**スポンサーシップの活用**を積極的に検討する。

### **対策2．総合的な学習の時間への企業の協力（短期）**

**企業は**、総合的な学習の時間を活用した企業活動や社会事象等に関する学習において、**見学・体験の場の提供や、関連資料や子どもとの質疑を通じた情報提供**を積極的に行うことが必要である。

### **対策3．教育現場への人材派遣（短期）**

社会ニーズに対応した人材育成を図るため、産学連携を強化する。具体的には、企業による先端分野や成長分野における**講師派遣への協力拡大や、寄付講座の設置等**を積極的に推進する必要がある。また、**大学等の就職支援策**に対して、**企業経験者や企業実務者を広く派遣**する等により、大学等の進路指導の充実を図る。

### **対策4．産業と教育との交流強化（短期）**

**教育委員会への産業界の代表の参加、商工会議所等の活動に対する教育関係者の参加等**双方の交流を強化する。

### **対策5．産業界と大学の連携による人材育成（短期）**

イノベーションの促進による経済活性化が課題となっていることに鑑み、大学等高等教育機関において、技術経営（Management of Technology）など実践力重視の人材育成カリキュラム・教材等の開発を産業界と連携して行うことが重要である。

## 4 雇用政策

- ・ 人間力の強化は、**エンployアビリティ（労働市場価値を含んだ就業能力）**の向上を通じ、個人が安定した職業生活を営むことを可能とするうえで重要な要素といえる。また、**人間力の強化は、労働市場を活性化し、失業率の改善に資すること**となることから、政府は雇用政策の観点からも人間力の強化を積極的に支援する必要がある。

## (1) 就業・起業を支援する

### 対策1．若年者の総合的雇用支援（短期・中期）

地域の若年者に対する進学・就職指導、職業意識の啓発・職業理解の促進、キャリア形成に関する各種の相談・援助、職業訓練等の総合窓口としての機能を持つ「**地域キャリアセンター**」の整備を検討する。また、若年者の希望、適性、能力を踏まえたキャリア・コンサルティングを推進するため、官民の職業紹介機関等の協力も得つつ、**キャリア・コンサルタントの効果的な育成と、キャリアセンター、学校その他の教育訓練機関へのキャリア・コンサルタントの適切な配置、活用**を促進する。

公共職業能力開発については民間活力を最大限に活かしつつ、効率化、重点化を図り、実践的な人材育成を行っていくことが必要である。また、職業能力開発の効果を高め、訓練の成果を就職に確実につなげるため、職業紹介との一体的な実施を促進することが必要である。

### 対策2．若年者の雇用機会の拡大（短期）

若年者の雇用機会を拡大するため、派遣就業終了後に派遣先への職業紹介を行う「**紹介予定派遣制度**」、試行就業を通じた実践的な能力の取得により常用雇用への移行を図る「**トライアル雇用制度**」について、制度の周知、助成制度の充実等を通じ一層の活用を促進する。

### 対策3．起業支援の充実・強化（短期）

若年者が雇用以外の働き方の選択肢として起業しやすい環境を整備するため、**起業支援策を充実・強化**するとともに、起業を志す者にとっても**使いやすい図書館及び人的支援ネットワークの形成**を図る。

## (2) キャリア形成を支援する

### 対策1．人材ニーズの把握と能力評価制度の整備（短期）

産業界が発信する人材ニーズを的確に把握することができるよう必要な施策を講ずるとともに、労働者が有する能力が適正に評価され、かつ企業を越えても適切なキャリア形成が可能となる**職業能力評価制度の整備**を推進する。特に、経営やベンチャー、事業再生等に関連する**高度専門人材**については、産学の密接な連携の下、**企業等の求める能力・スキルの体系化やスキル標準の策定、カリキュラム・教材の開発**等に取り組む等、その効果的な育成のための環境整備を行う必要がある。

### 対策2．離学者へのキャリア形成支援（短期）

卒業後直ちに就職しなかった者や中途退学者などいったん学校を離れた者に対しても、適切な情報の提供や個別カウンセリング、企業実習、職業訓練サービス等の提供により、**離学後のキャリア形成を促進**する必要がある。

### **対策3．自主的なキャリア形成努力への支援制度（中期）**

企業における「**キャリアブレイク制度（教育訓練のための休暇制度）**」の導入を奨励し、若年者が更なるキャリア発展のため休職して職業能力開発に専念できる環境作りを進める。

### **対策4．退職金・年金制度等の見直しの検討（中期）**

キャリア形成と円滑な労働移動の促進を図る観点から、**退職金税制の見直しを検討するとともに**、転職によって年金制度が不利とならないよう、**年金のポータビリティの一層の向上を図ることが必要**である。

また、若年労働者が大学・大学院等で学ぶ際の経済的負担を軽減するため、**教育関連投資に関する減税制度の創設等**を検討する。

## **人間力向上に向けた戦略的な施策の推進**

### **1 問題意識の共有化**

- ・ 既に見たように、我が国経済を活性化し、かつ個々人の豊かな社会生活を実現するためには、人間力の強化が不可欠であるが、人間力の実態及び強化の方策に関する関係者の認識は必ずしも十分ではない。
- ・ このため、これまで、**学校、家庭、地域、産業等及び政府のいずれもが、人間力の低下傾向を感じつつも、自らの責任と役割を十分に認識せず、有効な対策を見出せないまま、状況を悪化させてきた**とも言えよう。
- ・ 人間力を構成する要素は多様であり、かつ各分野と密接に関係していることから、特定分野のみの努力でこれを改善することは困難であり、相互の密接な連携が不可欠である。人間力の強化のためには、**まず、これら関係者が協力して、人間力の実態を十分に把握し、それぞれが有効な強化策を講ずる必要性についての認識（危機感）を共有する必要がある。**

### **2 学校、家庭、地域及び産業等の役割の明確化**

- ・ 人間力の実態を把握し、さらに強化するため、学校、家庭、地域及び産業等の主体がそれぞれ有する責任と、果たすべき役割を明確化する必要がある。

### **3 各主体の連携強化**

- ・ 学校、家庭、地域及び産業の連携を強化するため、**教育委員会の充実、学校評**

議員の設置推進、これらへの幅広い関係者の参画、地元産業界（商工会議所、商工会等）の対応体制の整備（担当の明確化等）、インターネットその他を通じた学校・家庭、学校・地域・産業、家庭・地域・産業の連絡体制の整備等を図るとともに、政府の支援によるネットワークの整備と情報（体験等）の共有化を図ることが重要である。

- ・ また、これら活動を活性化するためには、**地方自治体による各主体に対する積極的な働きかけと支援が不可欠である。**このため、例えば自治体は**学校、家庭、地域及び産業等の相互の参画・協力のための基礎となる出会いの場**を生み出す仕組み作りを検討することが必要である。
- ・ なお、**国においては、こうした活動を積極的に支援、推進していく必要がある。**その際、**文部科学省、厚生労働省、経済産業省、その他関係府省の一層の連携強化**が必要である。

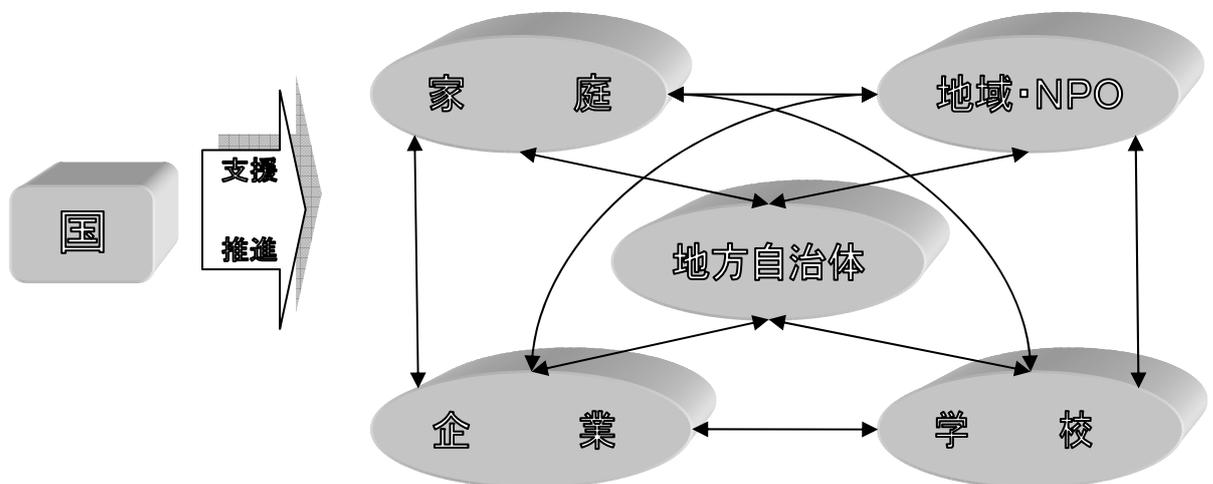
#### 4 戦略的な対策の推進

- ・ 人間力強化のためには、上記のような体制整備に加えて、提言に盛り込まれた施策を下記の手順に基づき、戦略的に推進する必要がある。

- (1) 人間力に関する継続的・体系的調査等に基づく客観的な分析・評価
- (2) 政府による基本方針等の明確化
- (3) 基本方針等に基づく各主体による積極的取組と、政府による必要な支援
- (4) 各主体（特に学校、地域、産業、及び政府）による幅広い情報提供
- (5) 各主体の取組に関する評価（自己評価、第三者評価、又は政府による評価等）とその公表、並びに具体例（特に成功事例）の豊富な提供
- (6) 政府による支援策の適切な見直しと実施

\* \* \*

各主体の連携のイメージ



---

(注釈)

- <sup>1</sup> 具体的には、「経済成長も、社会の安定も結局は「人」に依存する。(個々人が)能力と個性を磨き、人と人との交流・連携の中で相互に啓発されることを通じて、一人一人の持つ人間力が伸び伸びと発揮され、活力あふれる日本が再生する。人間力向上のために、一人一人の基礎的能力を引き上げるとともに、世界に誇る専門性、多様な人材を育成し、国としての知識創造力を向上させる。また、職場、地域社会等での交流や対話を深め、人を育む豊かな社会を構築する。」ことが求められている。
- <sup>2</sup> IEA(1999), OECD/PISA(2000)
- <sup>3</sup> 文部科学省「平成13年度小・中学校教育課程実施状況調査」
- <sup>4</sup> 文部科学省「平成14年度文部科学白書」(平成15年)
- <sup>5</sup> ベネッセ教育総研「第3回学習基本調査」(平成14年)
- <sup>6</sup> 全国学校図書館協議会「第48回読書調査」(平成14年)
- <sup>7</sup> 大阪工業会「大阪工業会第1次アンケート」(平成12年)
- <sup>8</sup> 大阪工業会「大阪工業会第3次アンケート」(平成14年)
- <sup>9</sup> 日本労働研究機構「高等教育と職業に関する日欧比較調査・日本調査結果」(平成11年)
- <sup>10</sup> リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(平成12年)
- <sup>11</sup> 日本青少年研究所「新千年生活と意識に関する調査」(平成13年)
- <sup>12</sup> ジョブ・シャドウイング  
米国で行われているキャリア教育の一つで、学生が興味のある職業で働いている人に影のように密着し、職業の社会における役割、学業と実務のつながりを学んでいる。毎年2月に実施され、100万人以上の学生が参加している。
- <sup>13</sup> 子ども参観日  
親と子の仕事に関する対話を促進し、子どもたちの職業観を育むために、親が働いている姿を子どもたちに見学させること。米国では、同様の取組として、毎年4月に、「National Take Your Child to Work Day」という行事が広く行われている。
- <sup>14</sup> ビジネス成功者セミナー  
就業意欲、学習意欲を高めるために、ビジネスで成功した人に講演してもらうなど、様々な成功モデルを紹介してゆく取組。
- <sup>15</sup> ジュニア・インターンシップ  
高校生を対象とするもので、自己の職業適性や将来設計について考え、職業意識の育成をはかるため、高校在学中に自らの学習内容や将来の進路等に関連した就業体験をすること。
- <sup>16</sup> リアルゲーム  
小学校高学年から高校生を対象としたキャリア教育・実社会理解のためのコンピューターゲーム。年齢別に6種類があり、オーストラリア政府が学校教育に導入しており、カナダ、アメリカでも普及している。

---

1<sup>7</sup> ドリカムプラン

福岡県立城南高等学校で実施されている、生徒自身の主体的な進路学習を支援する高校3年間を通じた組織的・体系的プログラムのこと。活動研究発表、弁論大会、ボランティア活動、体験活動、企業訪問、公開講座への参加などを行っている。

1<sup>8</sup> キャリアセンター

学校、企業、自治体が一体となって個人のキャリア形成を支援するシステムとして構想されるもの。インターンシップの推進、企業や求人に関する情報提供、就職・転職先の斡旋、就職活動支援（応募書類作成、面接等）の役割を担うことが期待される。

1<sup>9</sup> GPA制度 (Grade Point Average)

授業科目ごとの成績評価を5段階（A、B、C、D、E）で評価し、それぞれに対して、4・3・2・1・0のようにグレード・ポイントを付与し、この単位あたりの平均を出して、その一定水準を卒業等の要件とする制度。

2<sup>0</sup> 退学勧告

福島県立会津大学では、学生の修学意欲の維持・再起を促し、順調な学習生活を支援すること又は進路変更のきっかけとすることを目的として、積極的な助言・指導と組み合わせた退学勧告制度を設けている。

2<sup>1</sup> JASON Project

地球科学、生物学等について毎年異なるテーマ（熱帯雨林、火山、深海等）を通じて学習するアメリカの学際的教育プログラム。インターネットを利用して教室内で生徒がフィールドワークを体験できる。主催者はNPOの「JASON Foundation」でアメリカの大企業(Sun、Exxon Mobil等)がスポンサーとなっている。

2<sup>2</sup> ロボットコンテスト等

各種ロボットコンテスト、ホームページ作成コンテスト、文化庁メディア芸術祭（デジタルアート、アニメ等）の学生向けコンテスト等。

2<sup>3</sup> 外部評価

東京都品川区教育委員会では、実効ある学校評価の実施を目的として、平成14年度から外部評価制度を導入している。外部評価者は保護者、地域住民、学識経験者等から成り、校長の推薦、教育委員会の委嘱により学校ごとの外部評価委員会を形成。最終的な外部評価結果は教育委員会に報告される。

2<sup>4</sup> 学生による授業評価制度

学生による授業評価はともすれば人気投票になりかねないことから、評価項目の検討及び評価結果の査定には慎重な対応が必要である。しかしながら、こうした懸念がありながらもやはり本制度を推す理由として、従来は欠けていた教育の受け手の満足度という視点があることを注記したい。なお、本制度は米国の大学においては既に広く一般的に実施されている評価手法である。

2<sup>5</sup> F D ( Faculty Development )

教員が教育内容・方法を改善し、向上させるための組織的な研究・研修などの取組。

2<sup>6</sup> 「目指せスペシャリスト」制度

専門高校の活性化の促進を図る観点から、先端的な取り組みを行っている専門高校を指定し、その取り組みを支援する文部科学省の施策。バイオテクノロジーやメカトロニクスなど先端的な技術・技能等

---

を取り入れた教育や学習活動を重点的に行っている専門高校が対象となり、技能の修得法や技術の開発法、学校設定科目等のカリキュラム開発、大学・産業・研究機関等との効果的な連携方策（専門的講義や共同研究等）についての研究等を推進し、将来のスペシャリストの育成を図る。

<sup>27</sup> 「サイエンス・パートナーシップ・プログラム」制度

教育現場と大学、研究機関、民間企業等との連携により実施される、研究者・技術者を学校に招いて実施する「研究者招へい講座」や、大学・研究機関等において児童生徒が最先端の科学技術を体験・学習する「教育連携講座」、また、各都道府県教育委員会等や大学、研究機関等が連携して実施する「教員研修」についてその実施を支援し、その適切なあり方について調査研究を実施するほか、最新の科学技術に関する研究者の情報発信等を行っている文部科学省の施策。

<sup>28</sup> コーポレート・ユニバーシティ

企業内大学。当該企業で働く上で必要な知識やスキルを体系的に提供。

<sup>29</sup> 子育てサポーター

子育てやしつけに関する悩みや不安を抱く親に対して、気軽に相談にのったり、きめ細やかなアドバイスをを行う人のこと。

<sup>30</sup> 子育てネットワーク

地域の親、子育てサポーターや子育てサークルの代表者、学校、幼稚園  
保育所等子育て関係者からなる、家庭教育支援の受け皿となる連携体制のこと。