



「社会人基礎力」が生み出すもの

企業現場からの悲鳴

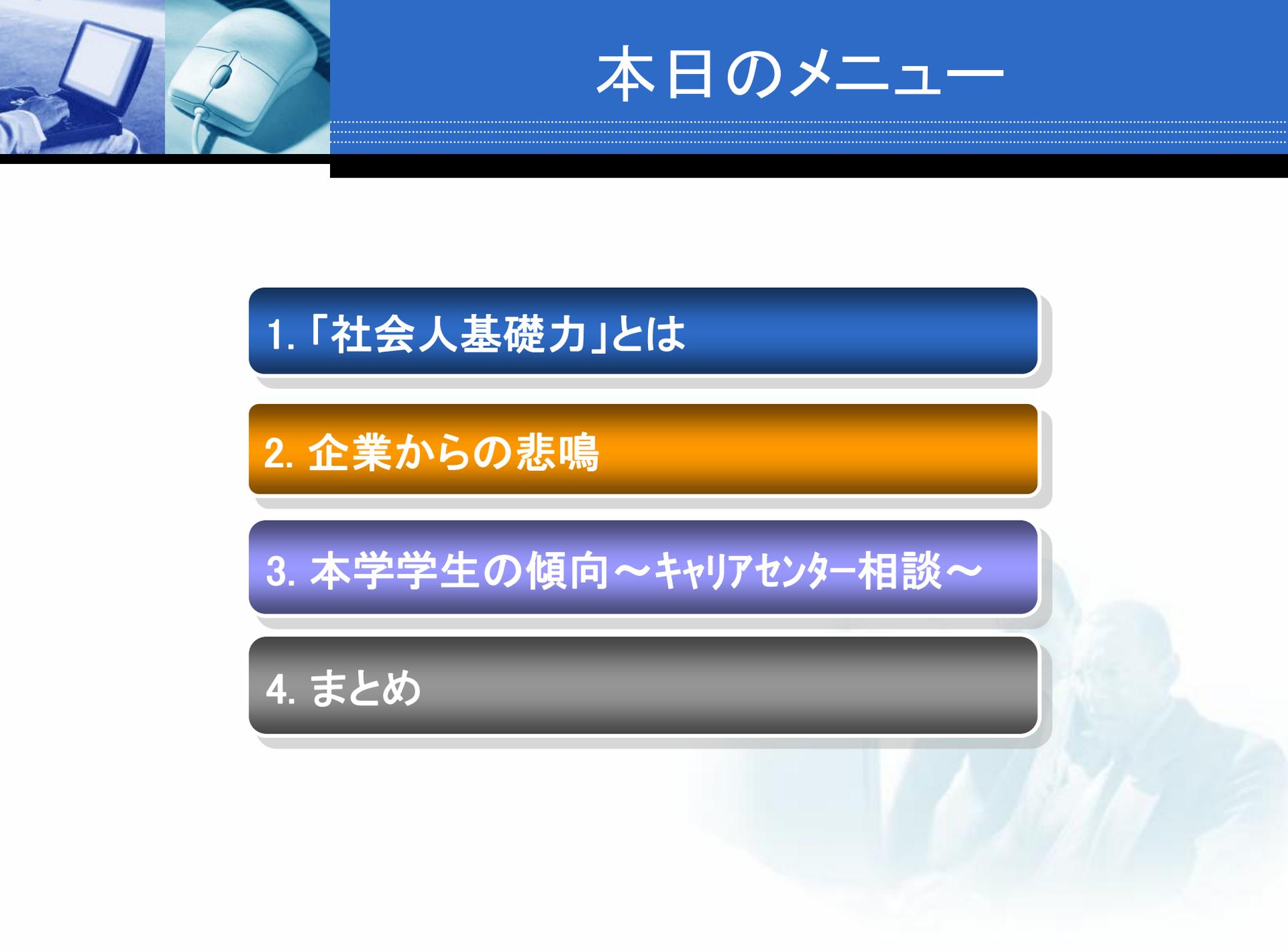
キャリアセンターで見られる本学の傾向より



豊田工業大学

TOYOTA TECHNOLOGICAL INSTITUTE





本日のメニュー

1. 「社会人基礎力」とは

2. 企業からの悲鳴

3. 本学学生の傾向～キャリアセンター相談～

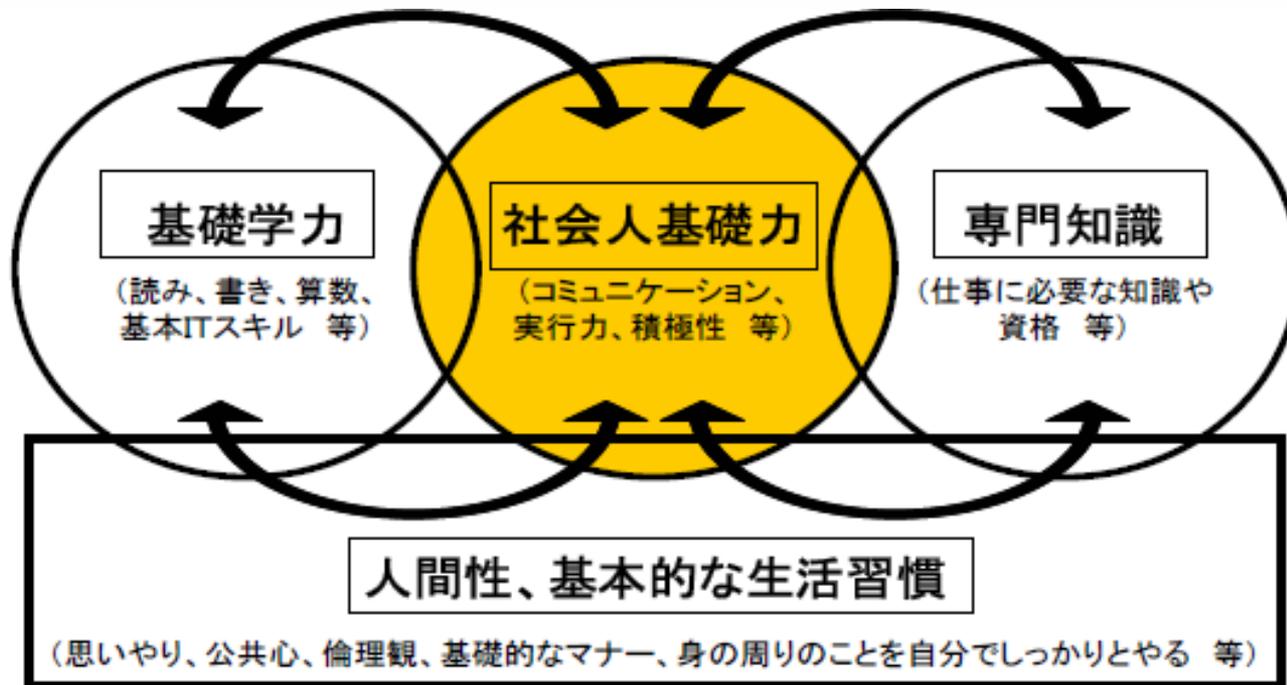
4. まとめ



1. 「社会人基礎力」とは

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

個別の評価が必要



採用時の評価ポイント

1. 「社会人基礎力」とは

<3つの能力 / 12の能力要素>

前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

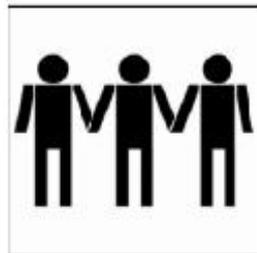
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

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

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

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



2. 企業からの悲鳴

ゆとり世代の考え方

○上司の仕事で一番大事なものは

「部下に指示を出す」こと

○新入社員の時から、仕事を任せられたいですか

70%が「不安である」

企業評価

他人任せの指示待ち人間

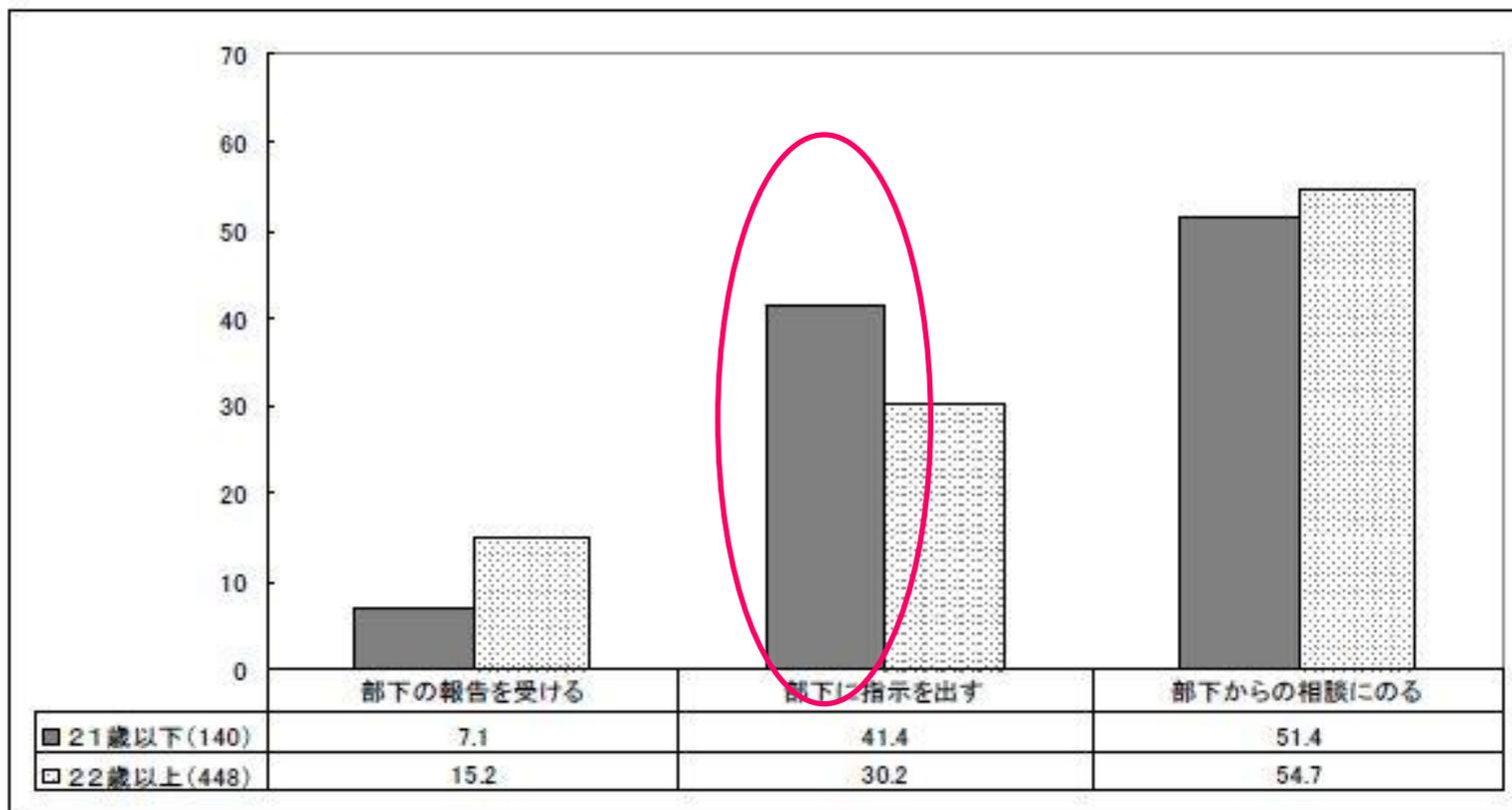
意欲不足、仕事を任せにくい

ゆとり世代（1987年度生まれ以降）への対応に**悲鳴**



上司の仕事で一番大事なものは

自ら考える経験の不足



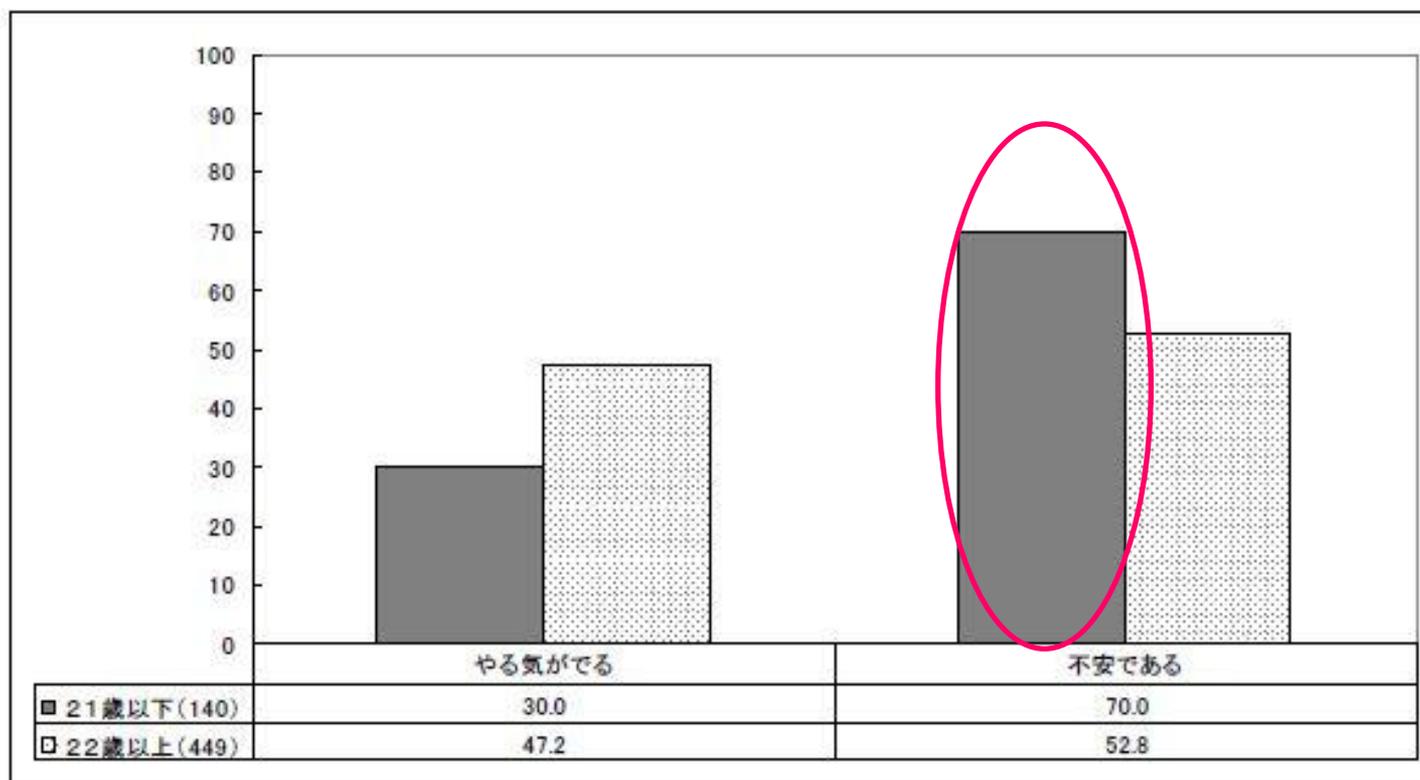
「2009年度新入社員に見るゆとり世代の特徴」

学校法人産業能率大学(2009.8)



新入社員の時から、仕事を任せられたいですか

失敗への恐怖 失敗経験が少ない



「2009年度新入社員に見るゆとり世代の特徴」

学校法人産業能率大学(2009.8)



2. 企業からの悲鳴

事例1

職場で「いじめ」にあっている。退職したいA君の主張。

「職場でわからないことがあったら、遠慮しないでなんでも聞くように」と、先輩から指示されていた。そこで、わからないことがあるたびに、何度でも質問するよう、心がけてきた。先日先輩から、「何度聞いたらわかるんだ！」と怒られた。何度でも聞いていいと言っていたはずなのに……

「考え抜く力」の不足



2. 企業からの悲鳴

事例2

職場マナーを人事にメールで確認したB君の主張。

「話している先輩にいつ挨拶すればいいですか？」と、研修担当者に社内メールで問い合わせてきたB君。研修で教わった通り、ある先輩に挨拶しようと近づいてみると、その先輩は隣席の同僚と何か話し込んでいます。しばらくそばに立って待っていたのですが、終わりそうにないので、あきらめて席に戻り人事にメールしました。このようなケースでは、どうすればいいのか教えてもらっていないので…。

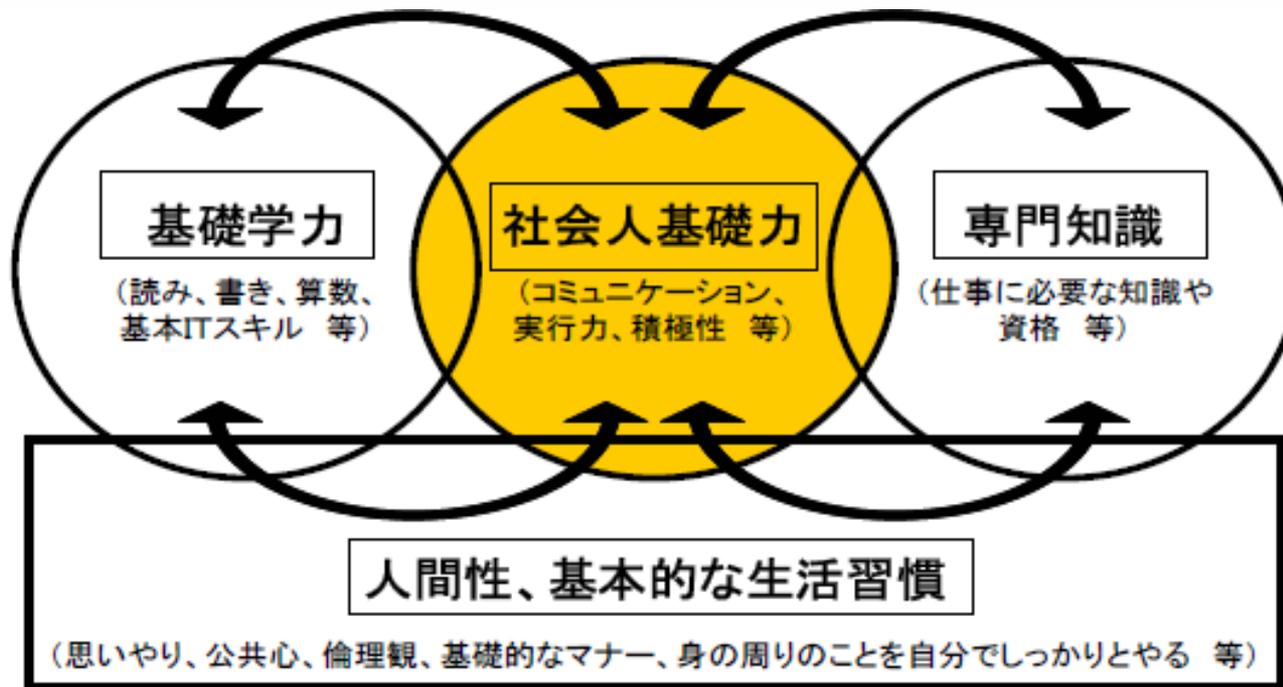
「前に踏み出す力」の不足



3. 本学学生の傾向 ～キャリアセンター相談内容～



4. まとめ



「社会人基礎力」を意識した、取り組み



ご清聴ありがとうございました。

