

創造性教育と社会で求められる基礎力の関係

A Study on the Relation between Creativity Education and Basic Ability as Member of Society

丸 山 一 彦

MARUYAMA Kazuhiko

1. 緒言

丸山は「ディベロップ・メンタルとしてのリメディアル教育」の研究¹⁾で、大学教育に対応できない学生の増加について、高等学校までの教育における学力や意欲の低下の本質を論理的に考察し、これらを解決するための、高大連携を活用した実用志向性教育による内発的動機付け向上の仕組み作りを提言した。この研究では、個人の内発的なモチベーション向上の重要性を啓蒙し、実用志向性教育の体系的な思考内容を形象したものである。しかしこの研究が提案する教育を行うことにより、学力や勉学意欲が向上された若者達が入学して来ても、それだけで素晴らしい人材を社会に輩出できるとは言い切れない。現在大学を卒業する若者に対しても、社会からの評価は十分ではない。一般的には、社会人としての常識やマナーの点から、精神的な弱さまで指摘され、新卒入社後、早期に離職する者まで増加している。

このように今後大学での人材育成においては、過去には考える必要もなかった別の観点からのアプローチも必要になってきている。それは求人数もバブル期に匹敵するほどの「売り手市場」だった2008年卒の採用状況において、採用予定者数を満たさずに採用活動を終えている企業が多く、その企業の7割近い企業が、「求める学生が思うように集まらなかったが基準を下げてまで採用しなかった」と回答しているからである²⁾。

そこで本論文では、社会人として求められる基礎的な能力の重点を明確にし、そのような能力を育成するのに適した教育について、提言することを目的とする。具体的には、以下の点について検討し、考察する。

- ①社会人として求められる基礎的な能力を明確にし、その共通項から重要な能力を導出する。
- ②創造性教育の内容を明示し、社会人基礎力育成との適合を明らかにする。

1) 丸山 (2009b) を参照。

2) 株式会社リクルート編 (2008) を参照。

- ③企画作業における能力と社会人基礎力の関係を明らかにする。
- ④社会人基礎力育成に適したアイデア発想法を用いた教育方法を提言する。

2. 社会で求められる力

2008年には、求人数もバブル期に匹敵するほどの回復を見せながら、秋から年末にかけての世界同時不況の波を受け、就職氷河期が再来した³⁾。その反面、2007年から始まった団塊世代の定年問題への対応を考えると、若手人材の採用チャンスが決して消滅するものでもない。しかしそのようなチャンスに向かえる若者に対しての社会からの評価は十分ではない。一般的には、自主性の劣弱、コミュニケーション能力の低下、やる気の無さ等と言われ、過去には指摘をされなかった項目が取り上げられている。また近年、新卒入社後、早期に離職する者が増加しているという指摘も多い⁴⁾。

このような問題点に危機感を持ち、若者の適切な人材育成、採用ミスマッチの解消等を行うために、各省庁や団体が「社会で求められる基礎能力」として、その力の内容を定義し、取り組みを始めている。

最初にこのような提案を行ったのは、文部科学省の「職業的（進路）発達にかかわる諸能力」である⁵⁾。これはキャリア教育によって育成していきたい能力として、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」が、表1に示した4領域8能力にまとめたものである。小・中・高が育むキャリア能力として示されたものであるが、この4領域の「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」は、社会人としても必要な能力と言える。

次に厚生労働省が2004年に、実際に企業が若者に対して求めている能力の内容を明らかにした上で、それらを身に付けるための仕組みとして提案した「若年者就職基礎能力支援事業＝YES（Youth Employability Support Program）－プログラム」がある⁶⁾。ここでは、厚生労働省が11,255社に対して行った「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査」⁷⁾から導出された「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」の5つを「就職基礎能力」として示したものである。厚生労働省は、この就職基礎能力がどのような能力であるかを明確にするだけでなく、その能力を修得するための目安、修得できる講座、修得したことを確認できる職業能力試験、そして就職基礎能力を身に付けたという厚生労働大臣名の証明書発行まで行っている。

3) 産経新聞編（2008）を参照。
4) 丸山、杉本、坂井、水谷（2008）を参照。
5) 文部科学省編（2003）を参照。
6) 厚生労働省編（2004）を参照。
7) 株式会社三菱総合研究所編（2004）を参照。

表1 職業的(進路)発達にかかわる諸能力

領域	職業的(進路)発達にかかわる諸能力		高等学校	中学校	職業的発達と暫定的選択の時期	小学校	
	説明	能力説明				低学年	中学年
職業的(進路)発達段階	職業的(進路)発達課題(小～高等学校段階)各発達段階において達成しておくべき課題を、進路、職業の選択能力及び将来の職業人として必要な資質の形成という側面から捉えたもの	職業的(進路)発達段階にかかわる基礎形成の時期	職業的発達と暫定的選択の時期	職業的発達と暫定的選択の時期	職業的発達と暫定的選択の時期	職業的発達と暫定的選択の時期	職業的発達と暫定的選択の時期
人間関係形成能力	他者の個性を尊重し、自己の個性を尊重し、様々な人々とコミュニケーションを図り協力、共同してものごとに取り組む。	【自己の理解能力】 自己理解を深め、他者の多様な個性を理解し、互いに認め合うことを大切にして行動していく能力 【コミュニケーション能力】 多様な集団・組織の中で、コミュニケーションや豊かな人間関係を築きながら、自己の成長を促す能力	・自分の好きなことや嫌いなことをはっきり言う。 ・友達と仲良く遊び、助け合う。 ・お世話になった人などに感謝し親切にする。 ・あいさつや返事をする。 ・「ありがとう」「ごめん」などいえるように言う。 ・自分の考えをみんなの前で話す。	・自分の長所や欠点を認める。 ・自分らしさを発揮する。 ・話し合いなど積極的に参加し、自分と異なる意見も理解しようとする。 ・思いやりや気持ちをわかちあう。 ・相手の立場に立つて考え行動しようとする。 ・異年齢集団の活動に積極的に参加し、役割と責任を果たそうとする。	・自分の長所や個性が分かるとして、他者の長所や感情を理解し、尊重する。 ・自分の言動が相手や他者に及ぼす影響が分かる。 ・自分の悩みを話せる人を持つ。	・肯定的自己理解と自己有用性の獲得 ・興味・関心等に導く職業観・勤労観の形成 ・進路計画の立案と暫定的選択 ・生き方や進路に関する現実的探索	現実的探索、試行と社会的移行準備の時期 ・自己理解の深化と自己受容 ・選択基準としての職業観・勤労観の確立 ・将来設計の立案と社会的移行の準備 ・進路の現実的検討と試行的参加
情報活用能力	学ぶこと、働くこと、職業や役割及びその多様な個性を幅広く情報活用して、自己の進路や生き方を考える能力	【情報収集・探索能力】 進路や職業に関する様々な情報を収集・探索することによって、必要情報を適切に活用し、自己の進路や生き方を考えていく能力 【職業理解能力】 様々な職業を通して、学校で学ぶことと社会職業生活との関連や、今やしなければならぬことなどを理解していく能力	・身近で働く人々の様子が見ることが分かる。 ・「体や当番活動に積極的にかかわる」ということを、図鑑などで調べたり、質問したりする。 ・いろいろな職業や生き方があり、興味・関心を持つ	・自分の職業生活の進め方、よりよい集団活動のための役割分担やその方法が分かる。 ・日常生活や学習と将来の生き方の関係を理解する。 ・様々な職業の社会的役割や意義を認識し、自己の生き方を考える。	・職業生活の進め方、よりよい集団活動のための役割分担やその方法が分かる。 ・日常生活や学習と将来の生き方の関係を理解する。 ・様々な職業の社会的役割や意義を認識し、自己の生き方を考える。	・職業生活の進め方、よりよい集団活動のための役割分担やその方法が分かる。 ・日常生活や学習と将来の生き方の関係を理解する。 ・様々な職業の社会的役割や意義を認識し、自己の生き方を考える。	・職業生活の進め方、よりよい集団活動のための役割分担やその方法が分かる。 ・日常生活や学習と将来の生き方の関係を理解する。 ・様々な職業の社会的役割や意義を認識し、自己の生き方を考える。
将来設計能力	夢や希望を持つことや将来の生き方を考え、社会の現実を捉え、前向きに自己の将来を設計する能力	【夢や希望を持つ能力】 夢や希望を持つことや将来の生き方を考え、社会の現実を捉え、前向きに自己の将来を設計する能力 【計画実行能力】 夢や希望を持つことや将来の生き方を考え、社会の現実を捉え、前向きに自己の将来を設計する能力	・家の手伝いや調理などで役割分担の必要性が分かる。 ・自分の好きなことや嫌いなことをはっきり言う。 ・作業の準備や片づけをする。 ・決められた時間やまわりを守ろうとする。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。
意思決定能力	自らの意志と責任に基づき、進路・決定を行う能力	【意思決定能力】 自らの意志と責任に基づき、進路・決定を行う能力 【課題解決能力】 課題に対して、主体的に判断し、自らにふさわしい選択・決定を行っていく能力	・自分の好きなことや嫌いなことをはっきり言う。 ・友達と仲良く遊び、助け合う。 ・お世話になった人などに感謝し親切にする。 ・あいさつや返事をする。 ・「ありがとう」「ごめん」などいえるように言う。 ・自分の考えをみんなの前で話す。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。	・自分の夢や希望を持つ。 ・計画づくりの必要性を認識し、作業の手順を立てる。 ・学習等の計画を立てる。

(出典) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター編(2002):「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について(調査研究報告書)」, p.47-48

表2 社会人基礎力の能力要素

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積極的に取り込む。
	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)自分の意見を分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)ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(出典) 社会人基礎力に関する研究会編 (2005) : 「社会人基礎力に関する研究会『中間取りまとめ』(概要版)」, p.5.

最後に近年注目を浴びているのが、経済産業省が提示している「社会人基礎力」である⁸⁾。企業が求める人材像について、若者や教育現場と、産業界のギャップを解消するために、分かり易く、そして具体的なイメージが湧くように、表2に示す「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3分野の能力を提示し、これを社会人基礎力としている⁹⁾。また経済産業省では、この社会人基礎力について、2006年に東証一部上場企業1,747社、中堅・中小企業1,968社に対して「企業の求める人材像調査」¹⁰⁾を行い、社会人基礎力の必要性を確認している。特に回答企業の9割以上が、新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成において、「社会人基礎力」を判断基準としており、中堅・中小企業では、東証一部上場企業と比較して、「チームで働く力」を重視する企業が多い。

8) 経済産業省編 (2005a) を参照。

9) 経済産業省編 (2005b) を参照。

10) 経済産業省編 (2007) を参照。

このように社会人基礎力を、新卒採用時の判断材料にする企業が多いのは、図1に示すように、近年、学力と社会人基礎力の相関関係が低下しており、従来は学力試験を行えば社会人基礎力も同時に判断できたが、現在では社会人基礎力を独立した要素で、学力とは別に評価しなければ判断できなくなってきたからである。また教育機関においても、従来社会人基礎力は、大人になる過程で自然と身につくはずの能力であると考えているため、明確な社会人基礎力育成のためのプログラムを実践してきた所は多くない。

以上の3省が提示する社会で求められる基礎能力に、長年個人のキャリア発達の視点に基づいたキャリア教育を研究してきているリクルートワークス研究所が提示している「社会に出てから必要となる基礎力」¹¹⁾を整理してまとめると表3のようになる。

このまとめから共通項を抽出すると、人と親和的に関わり、その中で協働的に力が発揮できる能力の領域だけ全ての機関で挙げられており、「人間関係形成力」「コミュニケーション力」「チームで働く力」「対人基礎力」が最も必要とされる「社会で求められる基礎能力」と考える。これは、(社)日本経済団体連合会が2009年に発表した「2008年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果の概要」¹²⁾で、企業が採用選考時に重視する要素の第1位が6年連続で「コミュニケーション能力」だったことから良く理解できる。なお重視する第2位の要素も、上記の能力に含まれる「協調性」であった。同

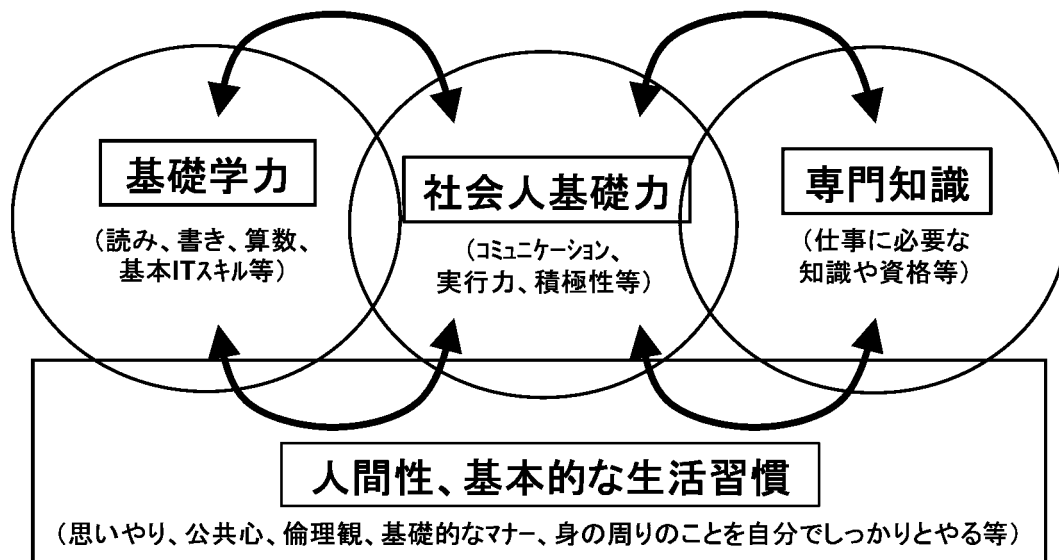


図1 職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について

(出典) 社会人基礎力に関する研究会編 (2005)：「社会人基礎力に関する研究会『中間取りまとめ』(概要版)」, p.1.

11) 日本私立大学協会編 (2006) を参照。

12) 日本経済団体連合会編 (2009) を参照。

表3 社会で求められる基礎能力のまとめ

＜文部科学省＞ 職業的(進路)発達にかかわる諸能力	＜厚生労働省＞ 若年者就職基礎能力	＜経済産業省＞ 社会人基礎力	＜ワークス研究所＞ 基礎力
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> ビジネスマナー 基本的なマナー </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 職業人意識 責任感 向上心・探求心 職業意識・勤労観 </div>		
		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 前に踏み出す力 主体性 働きかけ 実行力 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 対自己基礎力 感情制御力 自信創出力 行動持続力 </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 人間関係形成能力 自他の理解能力 コミュニケーション能力 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> コミュニケーション能力 意思疎通 協調性 自己表現力 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> チームで働く力 発信力・傾聴力 柔軟性・情報把握力 規律性 ストレスコントロール力 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 対人基礎力 親和力 協働力 統率力 </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> 意思決定能力 選択能力 課題解決能力 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 将来設計能力 役割把握・認識能力 計画実行能力 </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 考え抜く力 課題発見力 計画力 創造力 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> 対課題基礎力 課題発見力 計画立案力 実践力 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 思考力 論理的思考力 創造的思考力 </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 情報活用能力 情報収集・探索能力 職業理解能力 </div>			
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 基礎学力 読み書き 計算・計数・数学的思考 社会人常識 </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 処理力 言語処理力 数量処理力 </div>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 資格取得 情報技術系 経理・財務系 語学系 </div>		

(出典) 株式会社リクルート編 (2006) : 「各省庁・団体が定義する力の意味」,
『Career Guidance』, No.14, p.49. を一部修正

様にリクルートが2008年7月に実施した「新卒採用活動アンケート」¹³⁾でも、求める人材像として、支持率の高かった項目は「多くの人と接するのが得意」「他の人との折衝が得意」であった。

13) 株式会社リクルート編 (2009a) を参照。

但し上述してきた能力が、現在若者にとって最も不得手になっていると考える。それは、少子化によって仲間自体が構造的に減少しており、同級生や同期だけでなく、少し上の先輩等も減少しており、核家族化、兄弟の減少等も伴い、人間関係形成力やコミュニケーション力を培うのに適した環境が消失されている。また習い事や稽古事にも時間が取られ、レンタルCD・DVD、家庭用ゲーム、ゲームセンター、携帯電話、インターネット等、個人で楽しめる娯楽も抱負である。そしてコンビニエンスストアを始め、多くの小売店では店舗数や営業時間が拡大され、人に頼らなくてもある程度の生活ができる便利な世の中になっている。このような環境では、なかなか最も必要とされる社会で求められる基礎能力である「人間関係形成力」「コミュニケーション力」「チームで働く力」「対人基礎力」は、育成されにくいと言える。

現在大学でも、部活やサークルに入らず、友達が少ない大学生が急増している¹⁴⁾ こともその現れの一部と言える。大学の学食で、1人寂しく食事をしている所を周囲に見られたくないために、個室トイレに入り、食事をする行為（ランチメイト症候群）¹⁵⁾ 等も、特徴的な実態と言える。

以上のように、最も必要とされる社会で求められる基礎能力でありながら、この能力を育成する環境が十分整っていないために、適切にこの能力が養成されていないのは、深刻な問題だと捉える。だからこそ「人間関係形成力」「コミュニケーション力」「チームで働く力」「対人基礎力」の教育は必要であり、考えなければならないことは種々様々存在する。

3. 創造性教育の価値

元来日本では、欧米諸国の製品アイデアを模倣し、それらを技術力や生産力によって優れたものに加工し、グローバル市場でも優位性を勝ち得てきたため、クリエーションに力を入れることは少なかった¹⁶⁾。そのため日米欧の技術開発プロセスを、発明、新製品化（プロトタイプ化）、商品化（量産化）の3段階に分け、どの国が成果（特許取得）を出しているかの国際比較を考察すると、日本は、発明や新製品化領域では殆ど成果が無いと言える¹⁷⁾。つまり日本は、創造性活動で大きく国際競争に負けているのである。さらにバブル経済全盛期では、日本が得意とする同一規格の商品を高品質、低価格、短納期で生産する技術力がそのまま国際競争力のある商品につながっていたので、日本は優位な立場にいたが、市場の成熟化、ニーズの複雑化、商品ライフサイクルの短命化等によって、自ら新しい価値を生み出さなければならない時代が到来すると、日本の優位性は殆ど無くなることになった。

14) 株式会社リクルート編（2009b）を参照。

15) 土井（2008）を参照。

16) 丸山（2002）を参照。

17) 丸山（2009a）を参照。

現在優良企業の多くは、「創造性」や「オリジナリティ」のキーワードで取り上げられることが多い。丸山が行った企業の発展・永続条件の研究¹⁸⁾でも、優良・永続企業の全てで、顧客ニーズへの革新的なクリエーションを常に行っていることが共通要素として導出されている。このように今後の企業活動には、顧客の価値観やライフスタイルに訴求する豊かな発想が必要¹⁹⁾であり、創造性が要になると考える。

またサービス産業の占める割合が、就業者、売上高等において他の産業を上回るようになったが²⁰⁾、サービス産業の扱う価値物は無形のモノが多く、一段とクリエーションを行っていかねば、新しい価値としての認知は得られなくなる。このことは急成長を遂げているICT産業も同様である。ソフトウェアやそれらを有機的に束ねているネットワークやシステムも、クリエーションの塊のようなものと言える。

このように、世の中全体で仕組みが変わりつつある現在では、先を予測し、対応策を考え、新しい仕組みを創造する、「創造性能力」や「創造的活動」が優良でなければ、適切に対応することは困難であり、創造性の教育は重要であると考え。

創造学を研究する日本創造学会では、創造を「創造とは、人が異質な情報群を組み合わせ統合して問題を解決し、社会あるいは個人レベルで、新しい価値を生むこと」²¹⁾と定義している。創造と考えると、想像、勘、インスピレーション等、空想作業をイメージしてしまうことが多いが、それだけを創造と捉えるのは狭い範囲の意味である。

創造性には、「創造的能力」と「創造的人格」の2側面が存在する²²⁾。「創造的人格」には、創造する人の「性格」や創造する時の「態度」が主要素になっている。創造することが得意な人だとか、創造する意欲や行動力がある等が、これにあたる。そして「創造的能力」の中に、「創造的思考-創造的想像」があり、これらを具体的に行っていくためのスキルとして、「創造的技能」がある。よって一般的にイメージしてしまう創造や創造力等は、「創造的想像」だけを指していることになる。「創造的想像」はどちらかと言うと、直感的、非現実的に近い想像や着想・発想になるが、「創造的思考」は、論理的、現実的に近い想像や着想・発想である。よって真の「創造性」や「創造的能力」には、論理的な思考も含まれていることになる。このことは、人間の創造的問題解決、あるいは思考のプロセスをモデル的に考察することでも理解できる。創造的問題解決プロセスの類型研究²³⁾をまとめると、表4のようになる。どれも大きく分けると、「創造的思考」と「創造的想像」プロセスを行っていることになる。

18) 丸山 (2007) を参照。

19) 丸山, 水谷 (2009) を参照。

20) 丸山 (2006) を参照。

21) 日本創造学会編 (1983) を参照。

22) 高橋編 (1981) を参照。

23) 高橋 (1984) を参照。

表 4 創造的問題解決のプロセス

考案者	創造的問題解決のプロセス									
川喜田二郎	問題提起	現状把握	本質追求	仮説評価・決断	構想計画	具体策	手順の計画	実施	計画の検証	総括・味わい
G.Wallace	準備	あたため		ひらめき	評価・検証					
C.S.Peirce	発想				演繹		帰納			
J.S.Brunner	直感的思考				分析的思考					
W.Wertheimer	生産的思考				再生的思考					
J.Young	材料集め	頭脳集中	あたため	アイデア誕生	実用性のあるものへ発展					
A.F.Osborn	方針決定	準備・分析	仮説・あたため	総合	検討					
J.E.Dewey	問題発見	問題の明確化		解決発想	仮説検討					
市川亀久彌	アナログ思考				デジタル思考					

以上のように創造的能力の内容が分かると、創造的能力は、第2章で考察した社会で求められる基礎能力の中の「意思決定能力」「将来設計能力」「情報活用能力」「考え抜く力」「対課題基礎力」「思考力」を満たす能力と考えられる。例えば、素晴らしいアイデアを考えるためには、問題を明確化し、情報を収集・分析し、新しい解決策を創出しなければならない。さらに新しい解決策が創出されても、それを実現するためには、多くの人に説明し、納得して、協力を得なければならない。そのためには、計画を立てて、論理的に筋道立てて思考する必要がある。よって創造的技能（スキル）を用いて、創造することは、新たなアイデアや考え方を得られるだけでなく、「考えること」「思考すること」のトレーニングにもなる。

そして創造的活動を有益に行うためには、1人ではなかなか実行できない。ある部門の問題解決でも、様々な部門の協力や革新が無いと、解決できないことは多い。さらにアイデアを考える作業においても、現在では、チームを組んで納期までに計画的に作業を進めていくことが多くなっている。個人個人がただ漠然と、ひたすら一生懸命にひらめきを待つような作業はあり得ない。そうすると創造的活動を行うための能力は、第2章で考察した社会で求められる基礎能力の中の最も重視される「人間関係形成力」「コミュニケーション力」「チームで働く力」「対人基礎力」も満たす能力と考えられる。

さらに「創造的人格」には、「職業人意識」「前に踏み出す力」「対自己基礎力」に関係するスキルや技術を含む要素があり、創造性教育は、社会で求められる基礎能力を適切に育成できる役割と価値が存在すると言える。野村の研究²⁴⁾からも、知能テストと会社での業績には殆ど相関関係はないが、創造性テストと会社の業績には、相関関係が存在している。この結果は、如何に創造性能力が、実務の社会で役に立つかを明確に立証していると言える。

4. 企画作業と社会人基礎力

第3章で考察した創造性能力をフルに発揮するのが、「企画」作業と言える。企画と

24) 恩田, 野村 (1964) を参照。

は、「ある課題に基づいて、その課題を達成するために成すべき仕事のイメージを描き、全体的なまた細部にわたる構想を練って取りまとめ、提案する時、その提案内容および提案をまとめるに至る過程の作業」²⁵⁾ のことであり、「創造」の定義と重なるところがかかなり多い。そして企画の標準的なプロセス（課題を発見・把握する→関連する諸条件を整理する→作業計画を立てて準備する→情報を集めて、読む→アイデアを発想し、選択する→企画構想を練る→企画書を作る→提案し、決定される→実施に移す→フィードバックする→新しい展望を得る）²⁶⁾ を概観すれば、そのプロセスにおいて用いるべき能力が、創造性能力であることもよく理解できる。創造性教育や創造性能力の開発と捉えると抽象的で分かりにくいのが、企画作業における能力の開発やその教育と捉えると、だいぶ理解がしやすくなる。なぜならあらゆるビジネスのスタートは企画であり、企画を行わない企業は存在しない。また趣味で行く旅行から、町内会の祭りまで、「企画」という言葉を用いることが多く、普段からよく接している言葉だからである。

そうすると、社会で求められる基礎能力は創造性能力に含まれ、この創造性能力は、企画作業における能力と捉えることができるのであれば、社会で求められる基礎能力の育成は、企画作業における能力の育成によっても開発できると置き換えられる。このことは、企画の教育を行ってきた経験からも実感している。

この企画作業の1つに、アイデア発想というプロセスがある。アイデア発想とは、問題解決の手がかりとなる考えや思い付きを出すことであり、このアイデア発想のプロセスは、とてもシンプルな創造プロセスの1つと考えられる。そのためアイデア発想法を用いて、アイデアを発想すると、その方法の範囲内ではあるが、「考えること」「思考すること」のシンプルなトレーニングになる。

また多くの発想法は集団で用いられるように生み出されている²⁷⁾。なぜなら創造性を阻害する壁を大きく分けると、「知覚」「知識」「感情」の3つのブロックがあり²⁸⁾、1人だけで創造を行うと、限られた範囲内の知覚・知識・感情で考えてしまうため、創造性が阻害されると言われている。複数人の様々な視点から創造を行い、この3つのブロックを壊していかなければ、新たな解決策は創出されにくいのである。しかしただ単に人数を集めれば良いのではなく、異質の才能の触れ合いや異質の情報の導入があることによって、創造力は高まると言われている²⁹⁾。現在世界中で最も利用頻度が高く、最も古いとされている発想法のブレインストーミングも、アメリカ広告代理店では当たり前とされていたコピーライター、アートディレクター、アカウントエグゼクティブが分担して業務を行っていたことを、各職種の人々に自由に発想して、1つのキャンペーンを共同作業させ

25) 星野（2001）を参照。

26) 同上。

27) 星野（1989）を参照。

28) 高橋編（2002）を参照。

29) 星野（2001）を参照。

るために、広告代理店BBDO (Batten,Barton,Durstine and Osborn) 社のAlex F. Osbornが考案したものである³⁰⁾。

しかし一般的に考えて、異質なものを集めるほど、チームでまとまり、団結していくのは難しい。そこには個々人のスキルや技術が必要であり、組織としての仕組みが必要である。これをシステムチックに、そして適切に、異質なものを融合してくれるのが、アイデア発想法であると考え。アイデア発想法は、アイデアを出すプロセス、アイデアをまとめるプロセス、アイデアを評価するプロセス等において、連想、類似、組み合わせ等を行うための作業化、方法化、手順化を示したものである³¹⁾。そしてこの中で、時には論理的に、時には強制的に、時には遊び感覚で、時にはビジュアルや道具を用いて、時には競争心を刺激して、異質な融合を行わせるのが、アイデア発想法と言える。よってアイデア発想法を用いて、アイデアを発想することは、社会で求められる基礎能力の中の最も重視される「人間関係形成力」「コミュニケーション力」「チームで働く力」「対人基礎力」もトレーニングできると考える。

以上のように、アイデア発想法は、社会で求められる基礎能力を育成するのに適したとてもシンプルな教育プログラムと考えられ、高等教育機関での導入・実施が必要であると提言する。但し日本の高等教育機関では、創造性の教育はもちろんのこと、企画教育、アイデア発想法教育すら、行われているところは皆無に等しい。それとは反対に、現在全米の主要大学では、5割以上がクリエイティブコースを持っていると共に、教養課程で創造性教育を行っている³²⁾。社会で求められる基礎能力の低い若者を、大学から多く生み出してしまっている原因が何処にあるか、しっかりと認識し、改善しなければ、日本の社会において大きな危機や問題が早期に発生すると警悟する。

5. 結語

本論文では、社会人として求められる基礎的な能力の重点を明確にし、そのような能力を育成するのに適した教育について、提言することを目的として考究してきた。その結果、以下のことを明らかにした。

- ①最も必要とされる社会で求められる基礎能力は、「人間関係形成力」「コミュニケーション力」「チームで働く力」「対人基礎力」である。
- ②現在の若者は、①の能力を育成する環境が十分整っていないために、適切にこの能力が養成されていない。
- ③世の中全体で仕組みが変わりつつある現在では、先を予測し、対応策を考え、新しい仕組みを創造する、創造性教育は重要である。

30) 上野訳 (1982) を参照。

31) 川喜田 (1967) を参照。

32) 高橋編 (2002) を参照。

- ④創造性教育は，社会で求められる基礎能力を適切に育成できる役割と価値が存在する。
- ⑤社会で求められる基礎能力の育成は，企画作業における能力の育成によっても開発できる。
- ⑥アイデア発想法は，社会で求められる基礎能力を育成するのに適したとてもシンプルな教育プログラムであり，高等教育機関での導入・実施が必要である。

以上本論文から導出された知見や提言は，現在の，そして今後の若者達を育成する教育に十分な役割を果たすと考える。そのためにも提言だけでなく，具体的な提案・取り組み，評価といったレベルの研究まで発展させることが必要である。

<参考文献>

- [1] 上野一朗訳（1982）：『独創力を伸ばせ』，ダイヤモンド社。
- [2] 恩田彰，野村健二（1964）：『創造性の開発』，講談社。
- [3] 株式会社リクルート編（2008）：「就職ジャーナル版『就職白書2007』」，
<http://www.recruit.jp/library/job/J20080219/docfile.pdf#search='リクルート就職ジャーナル%20就職白書'>。
- [4] 株式会社リクルート編（2009a）：「就職白書2008」，<http://www.recruit.jp/library/job/J20090127/docfile.pdf>。
- [5] 株式会社リクルート編（2009b）：「『意欲のない大学生』増殖中」，『Career Guidance』，No.26，p.28-36。
- [6] 株式会社三菱総合研究所編（2004）：「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究事業報告書(平成16年5月)」：厚生労働省委託調査研究。
- [7] 川喜田二郎（1967）：『発想法』，中公公論社。
- [8] 経済産業省編（2005a）：「『社会人基礎力』について」，<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>。
- [9] 経済産業省編（2005b）：「社会人基礎力に関する研究会『中間取りまとめ』」，
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/torimatome.htm>。
- [10] 経済産業省編（2007）：「企業の『求める人材像』調査の結果について～社会人基礎力との関係～」，<http://www.meti.go.jp/press/20070312001/20070312001.html>。
- [11] 厚生労働省編（2004）：「『若年者就職基礎能力支援事業(“YES-プログラム”）について』」，<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/index.html>。
- [12] 産経新聞編（2008）：「“就職氷河期”の再来現実味 大卒採用減の企業15%に大幅増」，12月9日朝刊。
- [13] 高橋誠編（1981）：『創造開発技法ハンドブック』，日本ビジネスレポート。

- [14] 高橋誠 (1984) : 『問題解決手法の知識』, 日本経済新聞社.
- [15] 高橋誠編 (2002) : 『新編 創造力事典』, 日科技連出版.
- [16] 土井隆義 (2008) : 『友だち地獄-「空気を読む」世代のサバイバル-』, 筑摩書房.
- [17] 日本経済団体連合会編 (2009) : 「2008年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果の概要」, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/034.html>.
- [18] 日本私立大学協会編 (2006) : 「学生『基礎力』向上のために何をすべきか 角方氏 (リクルート・ワークス研究所主幹研究員) に聞く」, 『教育学術オンライン 第2256号 (12月13日)』, http://www.shidaikyo.or.jp/newspaper/online/2256/3_5.html.
- [19] 日本創造学会編 (1983) : 『創造性研究 (1)』, 共立出版.
- [20] 星野匡 (1989) : 『発想法入門』, 日本経済新聞社.
- [21] 星野匡 (2001) : 『企画の立て方<第3版>』, 日本経済新聞社.
- [22] 丸山一彦 (2002) : 「マーケティングの実践的活用における現状と問題点に関する一考察」, 『経済研究』, 第157号, pp.139-156.
- [23] 丸山一彦 (2006) : 「高等教育機関におけるマネジメント教育の価値と必要性に関する研究」, 『富山短期大学紀要』, 第41巻, pp.83-97.
- [24] 丸山一彦 (2007) : 「顧客価値視点による企業の発展・永続条件に関する研究」, 『富山短期大学紀要』, 第42巻, pp.61-75.
- [25] 丸山一彦, 杉本圭優, 坂井一貴, 水谷覚 (2008) : 「経営情報分野の再チャレンジ支援のための教育プログラム開発に関する研究」, 『富山短期大学紀要』, 第43巻, pp.1-16.
- [26] 丸山一彦 (2009a) : 「プロダクト・イノベーションマネジメント視点からの中小製造業における技術経営への一提言」, 『富山短期大学紀要』, 第44巻, pp.147-160.
- [27] 丸山一彦 (2009b) : 「ディベロップ・メンタルとしてのリメディアル教育」, 『富山短期大学紀要』, 第44巻, pp.239-251.
- [28] 丸山一彦, 水谷覚 (2009) : 「高等教育機関による人材育成・開発視点からの中小製造業における技術経営への一提言」, 『富山短期大学紀要』, 第44巻, pp.173-186.
- [29] 文部科学省編 (2003) : 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/005/gijiroku/03071801/010.htm.

(平成21年10月15日受付、平成21年11月9日受理)

