

社会人基礎力の育成と情報教育の連携

－新入社員の労働に対する意識と企業で求める人材と

社会科学系の学生に必要な ICT スキルの調査結果から－

後藤 涼子 *

1 はじめに

我が国の産業社会を取り巻く環境は大きく変化している。グローバル化や IT 化の激化、進展に伴い、企業の若手人材に求める仕事が高齢化している。特に、問題解決に向けた実行力や仲間と融合するチームワークなど、若手人材が持てる知識を社会で十分に発揮するための基礎的な能力が求められている。しかし、1990 年代後半からのネット社会へのドラスティックな変移は、現在、各職場でリーダーとして活躍している世代と新入社員との間に、コミュニケーションの溝を作り出しているように感じる。近年の新入社員は、学習指導要領や社会環境が目まぐるしく変化する中で成長してきた。そのため、職場での新入社員との関わり方は、毎年試行錯誤を重ねているのが現状である。企業の永続的な経済性の追求を果たすためにも、人材育成、とりわけ新入社員教育は質の高さが求められている。著者は、新入社員研修に携わり 20 年近くになるが、毎年 100 名を超える新入社員と関わってきたことを振り返ると、この 20 年で 2,000 名近くの「社会人としてのスタート」をサポートしてきたことになる。多くの企業において、「課題に対し、限界を決めてすぐにあきらめる」、「失敗を恐れて、前

に踏み出せない」といった若手・新入社員における傾向をよく耳にする。程度の差こそあれ、いつの時代にも OJT で直接彼らを指導する研修担当の見解である。昨今、このような若手・新入社員の気質傾向を放任することなく、どの企業も社員研修の企画・研究・開発に取り組み、工夫を凝らして特徴を持たせるなど、その対策に迫られている。

大学教育においても、働くことに関する知識を身に付け、働く上での権利・義務を理解して社会人となること（消費者から生産者にかわる）の意味や心構え、将来、社会人として必要となる基本的な知識とビジネススキルの習得を目標にする必要がある。

そこで、働くことへの意識や働く者の権利・義務などについて、若年層がどのように認識しているかを把握するため、2014 年度の新入社員を対象に、労働に対する意識調査を実施した。また、その新入社員研修に携わった講師に、研修実施後の講師所感として新入社員の特徴について述べてもらい、それを取りまとめた。並行して、各企業の教育担当者に対し、企業で求める人材および社会科学系の学生に必要な ICT スキルについての調査を試みた。

本論文は、新入社員、講師、企業の三者、それぞれの立場から見えてきた調査結果をも

* 中央学院大学非常勤講師

とに、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「社会人基礎力」の育成について、これからの大学教育の在り方を明らかにすることを意図したものである。

2 大学教育における社会人基礎力

経済産業省は平成 18 年より、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能力を「社会人基礎力」と定義し、主に大学教育においてその育成を推進している。社会人基礎力は「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）から構成されている（資料 1 参照）。また同省は、社会人基礎力の育成に限らず「社会人基礎力を育成する授業 30 選¹⁾」として、社会で活躍していくために必要な力やグローバル社会の中で生き抜く能力を育成する取り組みを、各大学・プログラムが独自に設定している能力要素の育成に取り組む授業として幅広く積極的に募集している。

そのような中、「日本再興戦略（平成 25

年 6 月 14 日閣議決定）²⁾」では、改めて若者の活躍推進が掲げられている。また、教育再生実行会議の提言「これからの大学教育等の在り方について（平成 25 年 5 月 28 日）³⁾」では、社会において求められる人材が高度化・多様化する中で、「社会人基礎力」の育成が必要である旨が指摘されている。

我が国の大学教育も、「基礎学力」と「専門知識」の中間的なプロセスに、実践指向型の授業を組み込むことで、大学での勉学の成果を実社会で活用できる能力を育成していく授業への転換が求められている。

3 2014 年度新入社員研修にみる新入社員の労働に対する意識調査からのデータ分析

(1) 新入社員に聞くアンケートの概要と労働に対する意識調査結果

働いていて困った経験がある若年層労働者は約 6 割に上り、約 7 割が「働く上での権利・義務を学校教育でもっと学びたかった」と回答していることが、日本労働組合総連

資料 1 「社会人基礎力」（3 つの能力・12 の能力要素）及びその位置づけ



出典) 経済産業省 HP「お知らせ - ニュースリリース - 2013 年度一覧 - 「社会人基礎力を育成する授業 30 選」より

(<http://www.meti.go.jp/press/2013/11/20131126001/20131126001.html>)

合会が2014年11月に発表した「学校教育における『労働教育』に関する調査⁴⁾」より明らかになっている。働くことへの意識や働く者の権利・義務などについて、若年層がどのように認識しているかを把握するため、2014年度の新入社員1,467名を対象に、労働に対する意識調査を実施した(資料2参照)。また、その新入社員研修に携わった講師にも、講師所感として新入社員の「強み」、「弱み」について調査した(資料3参照)。

①調査対象

1,467名 (著者が携わった2014年度新入

社員研修の受講者)

2014年6月時点で一部上場企業、店頭公開企業(業態として、電気機器・石油・情報通信系・化学・金融等)。

②調査方法

2014年3月30日～5月23日に随時実施された社員研修終了後に実施した選択式アンケート調査による分析。

③調査期間

2014年3月30日～5月23日に随時実施された社員研修分を有効回答として分析した。回答数1,461人、回収率99%である。

資料2 新入社員に対する意識調査アンケート書式

新入社員に聞く労働に対する意識調査

設問1) 会社の先輩や上司に何を期待しますか。

1	仕事以外の話もできる雰囲気があるとよい
2	マナーや仕事の進め方基礎を教えて欲しい
3	仕事はミスをしないよう丁寧に教えて欲しい
4	自分に向いた仕事をできるようにして欲しい
5	仕事の進め方は細かく指示せず任せて欲しい

設問2) 働く上で重要だと感じていることは何ですか。

1	同期や先輩との良好な人間関係
2	仕事がこなせる能力を見に付ける
3	仕事と私生活の両立
4	配属される職種・職場
5	失敗をせず迷惑をかけない

設問3) 仕事をする上でモチベーションとなる事柄は何ですか。

1	自己実現(夢や理想の自分)
2	社会人としての成長
3	職場での人間関係
4	顧客満足
5	給与

設問4) 指示を受けた仕事で不明点があった際はどのようにしますか。

1	指示を受けた人に確認する
2	周囲の人に確認する
3	調べて進める
4	とりあえずやってみる
5	他の仕事から終わらせる

設問5) 先輩や上司から何を期待されていると思いますか。

1	不明な点は確認して放置しない
2	自分ができそうな仕事は進んで取り組む
3	先輩を手伝いながら仕事を覚える
4	仕事に関する知識習得
5	仕事を完遂することに集中

設問6) チームで仕事をする際に、最も大切だと思うことは何ですか。

1	メンバー・上司との情報共有
2	相手の立場にたち考える
3	各メンバーが必要な力を発揮する
4	チームの和を重視する
5	反対意見があれば意思を伝える

資料3 新入社員研修に携わった講師に対する研修実施講師所感書式

研修実施講師所感			
研 修 名		実 施 日	
研修リーダー名		開催場所	
研修のねらい			
①			
②			
③			
受講者の言動（ワークなどでの意見、発表、行動）			
強 み	ねらい①に対して： ねらい②に対して： ねらい③に対して：		
弱 み	ねらい①に対して： ねらい②に対して： ねらい③に対して：		
総評（研修開始時と受講後の変化等）			

出典）著者作成

設問 1) 会社の先輩や上司に期待すること。

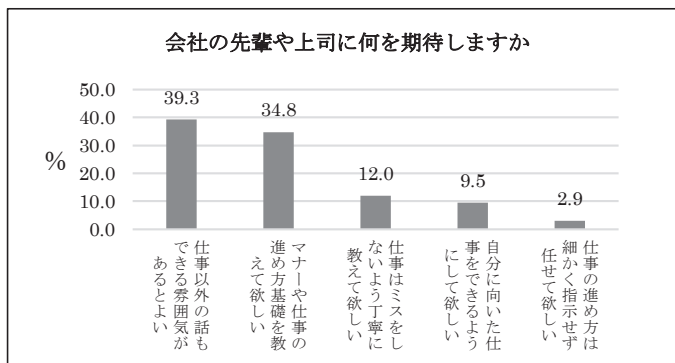
「仕事以外の話がでできる雰囲気」(39.3%)、「マナーや仕事の基本スキル」(34.8%)が高い数値を示した。業種別では石油が52.0%と極めて高く、この回答で最も数値の低かった金融とは23.5%の差が生じている。総計で2位だった「マナーや仕事の基本スキル」は、金融が51.4%、石油は27.7%であり、1位回答とは逆転している。業種や企業風土、また、採用側の人材戦略による差が如実に表れた結果でもある。「仕事の進め方は細かく指示せず任せて欲しい」は2.9%と低く、設問2の1位回答「周囲との良好な人間関係」と併せてみても、仕事を丁寧にやさしく教えてもら

える雰囲気を期待していることがわかる(図表1参照)。

設問 2) 働く上で重要だと感じること。

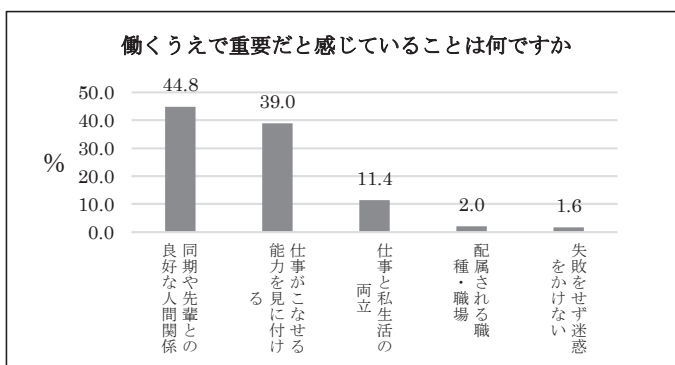
「周囲との良好な人間関係」(44.8%)と最も多く、「仕事がこなせる能力」(39%)がそれに続く。業種別では「周囲との良好な人間関係」は化学が54.8%と高く、回答の少なかった情報・通信業の36.0%との差は18.8%となっている。「仕事と私生活の両立」の回答は、総じて低かったものの、情報・通信業は20%で他業種と比較して約10%多い回答率であった。ここでも業種別の個性が表れている。企業に成果主義が導入された2000年代

図表 1 会社の先輩や上司に期待すること



出典) 著者作成(「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

図表 2 働く上で重要だと感じていることは何ですか



出典) 著者作成(「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

には「仕事と私生活の両立」が大切にされていたが、業種別に差はあるものの、今回の結果では11.4%と低く、新入社員達に組織人として働く前提が既にあることを伺わせる（図表2参照）。

設問3) 仕事をする上でモチベーションとなる事柄。

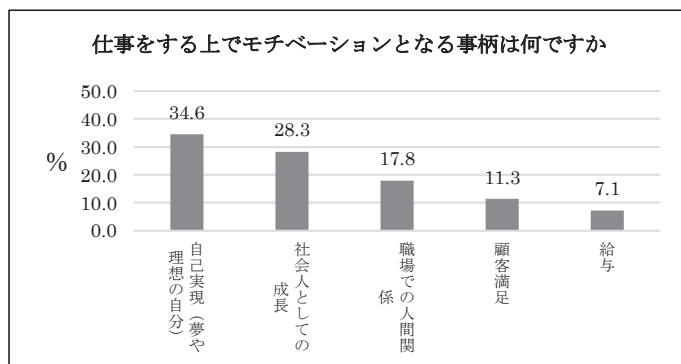
「自己実現（夢や理想の自分）」34.6%、「社会人としての成長」28.3%の順で高く、「職場での人間関係」（17.8%）と続いた。業種別では、「自己実現」は化学が45.2%と最も高

く、金融の23.9%とは大きな開きがあった。なお、「給与」と回答した新入社員は7.1%にとどまり、設問2同様の比較をすると、2000年代の成果主義導入の頃には給与がとても重要なファクターとなっており、2000年代に入社した現職リーダーとの価値観のギャップは大きいと言える（図表3参照）。

設問4) 指示を受けた仕事に不明点があった場合の対処。

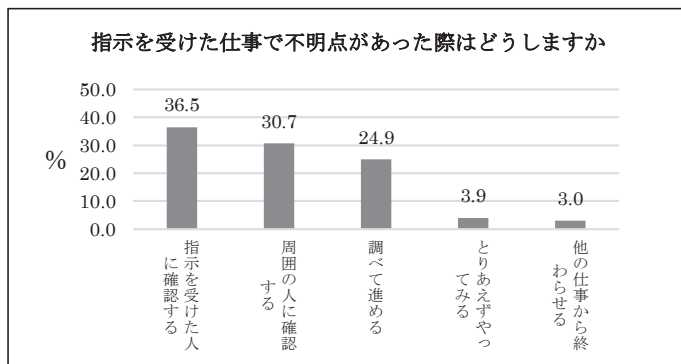
回答が集中したのは「指示者への確認」36.5%、「周囲への確認」30.7%、「調べて進

図表3 仕事をする上でモチベーションとなる事柄



出典) 著者作成 (「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

図表4 指示を受けた仕事に不明点があった場合の対処



出典) 著者作成 (「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

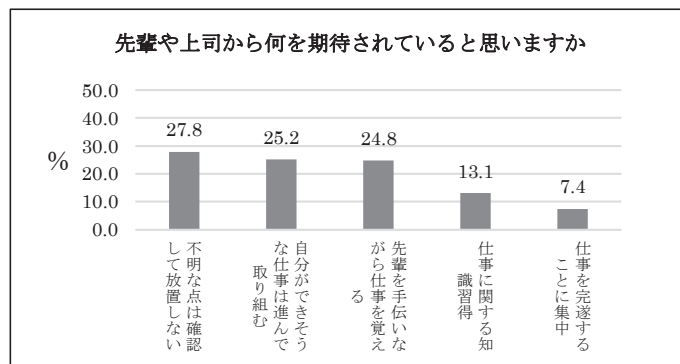
める」24.9%の3つであった。次点の「とりあえずやってみる」(3.9%)、「他の仕事から終わらせる」(3.0%)は上位の回答と比較して、さすがに低い回答率であった。しかし、ここで言及したいのは研修中に見せた新入社員の振舞いで、明らかに困っているが「質問」することには躊躇があるようで、講師に質問をする社員はごく少数であった。研修での出来事であり、そのまま職場に重ねるのは多少乱暴であるが、「思っている口にしらない、行動にできない」傾向があるのは事実である。“目立ちたくない”気持ちや、“指示内容の不備を指摘すること”が戸惑われるのかもしれない(図表4参照)。

ない(図表4参照)。

設問5) 先輩や上司から期待されていること。

「不明点を確認して放置しない」(27.8%)の回答が多かったものの、「自分ができそうな仕事は進んで取り組む」(25.2%)、「先輩を手伝い覚える」(24.8%)とは僅差である。設問1の回答と併せると、新入社員の真面目さや失敗をしたくない思いを推測することができる。1990年代生まれの今年の新入社員は、学習指導要領が模索される中で学生生活を送った経緯から、いわゆる“ゆとり教育”世代と呼ばれている。2006年のOECDの学

図表5 先輩や上司から期待されていること



出典) 著者作成(「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

習到達度調査(PISA2006)結果⁵⁾は、「PISA(ピザ)ショック」と呼ばれ問題視されたが、何よりも、失敗をおそれる心理が新入社員世代にある可能性がある(図表5参照)。

設問6) チームで仕事をする際に最も大切なこと。

「周囲との情報共有」(37.9%)が高い数値を示した。業種別では、化学が58.1%と最も高く、続いて石油43.8%、情報・通信業40%、電気機器36.2%、金融32.5%という結果である。いずれも次点の「相手の立場にた

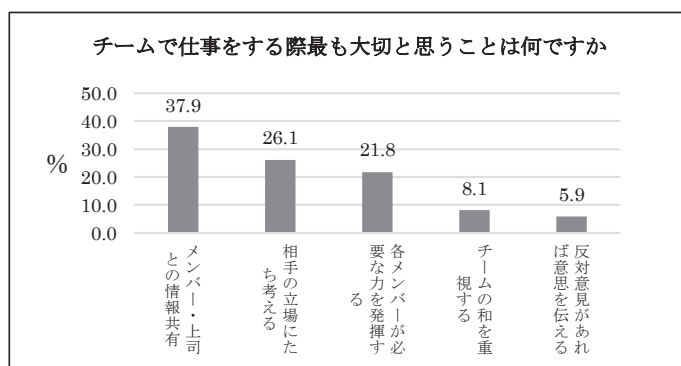
ち考える」(26.1%)とは10%以上の開きがある。これに続くのが「各メンバーが必要な力を発揮する」(21.8%)であるが、どれも設問2同様に、組織、チームで共に働くことへの心構えが、早い段階で備わっていることが分かる(図表6参照)。

(2) 新入社員研修に携わった講師に聞く研修実施講師所感の集計結果

①調査対象

88名(2014年度新入社員研修に携わった講師およびアシスタント講師)

図表 6 チームで仕事をする際に最も大切なこと



出典) 著者作成 (「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

②調査方法

2014年3月30日～5月23日に随時実施された新入社員研修終了後に実施した研修実施講師所感によるキーワード集計分析。

③調査期間

2014年3月30日～5月23日に随時実施された新入社員研修を対象として分析した。

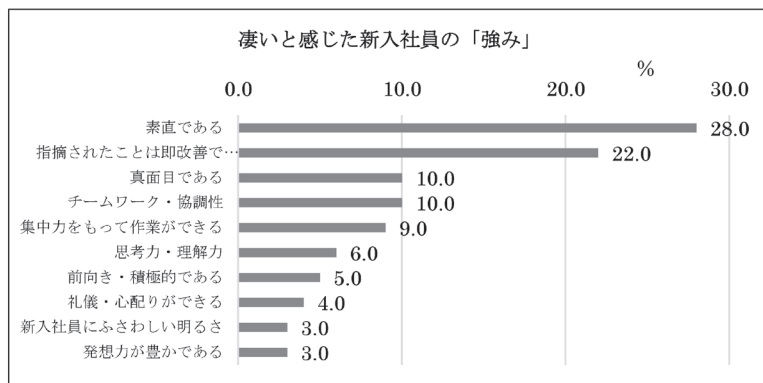
回答数 88 人、回収率 100%である。

設問 1) 講師が凄いと感じた新入社員の「強み」。

1 位は「素直である」(28%)、2 位は「指

摘された事はすぐ改善」(22%)、3 位は同率で「真面目」「チームワーク・協調性」(10%)と続く。講師の主な所感として「与えられた課題や状況に従順」、「警戒なく素直な行動がとれる」、「学ぶことに積極性があり拒否反応もみせない」とある。つまり、すべき事を明確にしてあげれば、指示者から要求される姿勢や行動がとれるということになる。目標達成の指示にも素直で達成意欲の高さも持ち合わせており、他者から与えられた課題を真面目にこなすことで成長を重ねてきた世代と言える (図表 7 参照)。

図表 7 凄いと感じた新入社員の「強み」



出典) 著者作成 (「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

設問2) 講師が残念に感じた新入社員の「弱み」。

1位は「発信力」(26%)である。2位「受け身」(16%)とは10%の開きがあり、3位は「マナー」(11%)となっている。講師の質問に対して手があがらない状況はいつの時代でもあることだが、ここで言う発信力の弱さは新入社員同士にも言えることのようなのである。「弱み」に発信力をあげた講師のコメントとして、「周囲と同じ意見にまとまる」、「自分だけが目立つことのないように行動する」とある。一方の“強み”3位には「協調性」があげられ、コメントには「自分の意見を押し付けることなく、全員参加でグループワークができていた」、「周囲を気遣う姿が印象的」とある(図表8参照)。

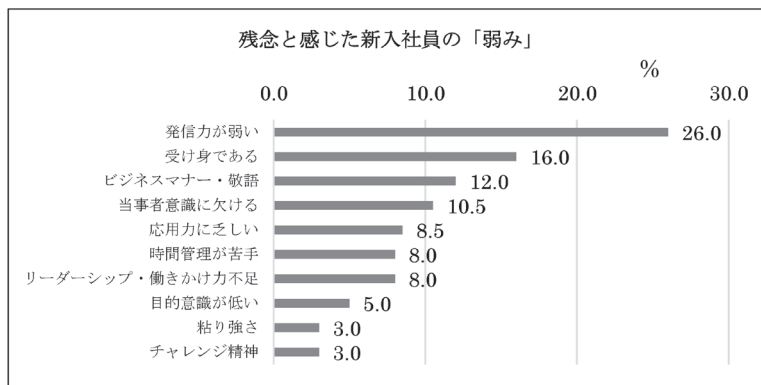
これら研修実施講師所感から分かることは“人との距離感が巧みでメンバー間のトラブルなく行動する術に長けている”という新入社員の側面である。調査結果のアンケート設問4のとおり、自分の意見を言葉や態度で示すことに躊躇があるため、メンバーとの意見の応酬も少なくなる。この結果、健全な競争が避けられてしまい、物事が凡庸に終わってしまうことが懸念される。発信力の弱さも、

受け身である事も当事者意識の弱さに起因すると思われる。

今回の意識調査では、新入社員が、自分の能力を発揮しやすい環境を整えたい、あるいは整えて欲しいと望んでいることがよく分かる。かつて転職によってステージを上げていこうとする風潮があったが、今は入社した会社で仕事を続けていきたいと考える若者が多いと言われており、厚生労働省の調査でも2000年代(2000年～2010年)に比較すると新卒の離職率は減少している⁶⁾。仕事と私生活の両立に関心を示す新入社員が少なかったことから推察できるように、ビジネスパーソンとしての成長と個人の価値を高めることが、ある意味、同義なのであろう。だからこそ、業務以外の環境によって、それが阻害されることを嫌うのだと思われる。特に先輩や上司との良好な人間関係は、働く上で常になるファクターの一つと考えている。裏を返せば、「職場の人間関係が上手くいかない」、「仕事にやる気が起きない」、「会社を辞めたくなるかも」といった不安の表れなのかもしれない。

一層スピード化するビジネス環境ではあるが、仕事仲間との和やコミュニケーション

図表8 残念に感じた新入社員の「弱み」



出典) 著者作成(「新入社員に対する意識調査」アンケートより集計)

図表9 新入社員の傾向

ゴールや仕事の枠組は、指示者が設定してくれるものと受身姿勢 ・「指示してくれればやります」と自信をもった受身姿勢である ・ゴールがイメージできる、自分にできると感じると、想定以上の結果を出すことができる
失敗から学ぶ力はあるが、チャレンジ精神の乏しさ ・思考力は高いが、一步踏み込んだ行動は避けて通る ・失敗時は、自分が失敗要因ではないと切り替えることで安心できる
周囲との協調性は高いが、他者の行動に関しては無関心 ・周囲に依存して行動を決めることが楽だと感じている ・言われたことであれば周囲を全面的にサポートするが、言われていないことは関係がない

出典) 著者作成 (「研修実施講師所感」より)

を大切にしたいという新入社員の想いは、多くのビジネス上の接点や効果を生み出すことにつながる。インターネット、SNS など人や会社をつなぐツールも変化し続ける。それは我々には想像の出来ない広がりを見せ、新入社員の時代には彼らの方法がビジネスチャンスを生む可能性が高い。大学教育も卒業生が新社員となり、本格的に社会人として歩き出すために、情熱をもって指導していく責務がある。

(3) 新入社員の労働に対する意識調査結果と 研修実施講師所感から見る考察

本調査結果から見えてきた新入社員の気質傾向として、「目標を決めてくれたら、全力で頑張ります」というように、ゴールや枠組が設定されていれば驚くべき力を発揮する。新社員は、最初はモチベーションが高く、やる気も十分であるからこそ、指示されたことをきちんとこなし、完遂させようとする意識・行動は高い。しかし、今年の新社員に対する声としては、「言われたことはきちりやるが、言われたことしかやらない」、指示をされていないことは「誰かがやるだろう」という当事者意識の低さがある。さらに、予想をしなかったことが発生すると、すぐに

あきらめる(避ける)行動が顕著だ、という意見などがあつた。これは、新社員が育つた時代背景も影響しているからだろう。

実社会は、OJT として仕事のプロセスをこなしながら学び成長していくのに対し、学校教育では、インプットとアウトプットは明確に分かれている。昨今、大学では、シラバス(講義計画)が厳密化しているため、インプットする授業内容や評価方法は全て事前開示されている。それに則ってインプットをして、どれだけ定着したかを試験やレポートで評価する。明確にされているインプットの再現性の高さによって、アウトプット(自分の能力)が決まる。学生時代の「分かる」と、実社会で通用する「できる」の違いも大きな障害となるはずである。研修で分かったことができるようになるまで、または、新しい習慣が完全に身に付くには、3~6ヶ月かかると思われる。このように、新入社員の気質傾向は、学校教育と実社会の評価プロセスの違いも影響している可能性がある(図表9参照)。

4 企業で求める人材と社会科学系の学生に必要な ICT スキル調査からのデータ分析

(1) 教育担当者に聞くアンケートの概要と調査結果

大学教育における質の向上として、文部科学省は様々な産業や企業の構造が変化しても柔軟に対応できる社会人の育成を求めている⁷⁾。大学教育における専門教育の高さだけではなく、キャリア教育の一環⁸⁾として情報化社会にも対応できる人材を育成することは、今後も大学教育の必須課題である。情報化社会の多様性は、情報をどのように利活用するかという点だけではなく、どのように情報を発信し、さらに発信する側のセキュリティも含めての意識は今後特に重要視されると予測される。

企業の求める ICT スキルを明確化するため、複数の企業に対して「文系出身の新入社員、若年社員に期待する ICT 知識その他」についてのアンケートを実施し、その実態を調査した（資料 4 参照）。

①調査対象

2014 年 6 月時点で一部上場企業、店頭公開企業（業態として、自動車メーカー、航空運輸、研修サービス、金融系人材派遣、情報通信、ガス、建設等）30 社。

②調査方法

2014 年 5 月中旬、社員研修に携わる人事または総務担当部署宛に、個別にメールにて無記名自記式調査用紙のファイルを添付し、7 月末までにメールにて返信するよう、調査協力への依頼願を送付した。

③調査期間

2014 年 7 月 31 日までの返信分を有効回答として分析した。回収数 19 社、回収率 63% である。

その集計結果から、現行の情報教育の授業内容で対応できている内容と対応しきれていない内容や、基礎教育の次の段階として必要な内容が浮き彫りになった（資料 5 参照）。

(2) 企業で求める人材と社会科学系の学生に必要な ICT スキルの調査結果から見る考察

目まぐるしく変化する産業界からは、彼らが雇用する卒業生の“質”に責任を持って欲しいというプレッシャーさえ感じる時代である。産業界が求めているのは教育課程というよりも、教育課程の結果について保証を求めているように見える。調査結果によると、情報の扱い方の知識が浅いことが情報社会で格差を生み出す要因のひとつと考えられる。

本学の学生に当てはめると、(1) 情報を能動的に集めようとししない。(2) 情報を集める事が目的となり、スキルアップの手段になっていない。(3) 情報の信憑性を見極める手段や判断基準を持たないため、大量の情報を抱えて余している。(4) 情報を得た後の心理をコントロールできない。など、Facebook や LINE など SNS の普及以降いっそう顕著に現れている。情報がある事は知っていても、使いこなせない、知識に結びつかない可能性が高い。スマートフォンに代表される情報通信機器の発達など、恵まれた環境によって情報のインプット量が増えているが、情報をアウトプットするスキルがそれに追いついていないと言える。

企業や組織にとっては、インターネットの脅威、個人情報や機密情報の漏えいがいかに深刻であるか、その情報に対する倫理感と、情報の正確性や信頼性を識別して発信者の意図を読み解く能力、計算結果を鵜呑みにせず、解の妥当性を判断する情報の科学的能力は、文系理系等を問わず学問分野共通のリテラシーとして様々な教育場面で身に付けておく

ことが求められているようである。ビジネス
関連の ICT スキルに加えて、対人関係や書籍、
新聞等のアナログメディアを活用した情報処

理の能力、人と向かい合って情報を得たり対
話したりするような対人力やヒューマンスキ
ル（良好な人間関係を築く為に必要な能力）

資料4 教育担当者向けアンケートの書式

文系出身の新入社員、若年社員に期待する ICT スキルその他について

(1) 新入社員、若年社員に期待する ICT 知識について

- ① PC 一般について学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

[

]

- ② Microsoft Office などのビジネスツールに対して、学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

[

- a) Word
- b) Excel
- c) PowerPoint
- d) その他

]

- ③ Web に関して学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

[

]

- ④ セキュリティに対して学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

[

]

- ⑤ その他の ICT について学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

[

]

(2) 新入社員、若手社員が学生時代に身に付けてほしい素養について

[

]

資料5 アンケート集計結果（原文のまま記載）

(1) 新入社員、若年社員に期待する ICT 知識、その他について

① PC 一般について学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

- ・ CPU/Memory/Disk の基本的な知識。
- ・ 基本的なアプリケーション（Word/Excel）の使い方。
- ・ Email/Internet のメーラー／ブラウザの使い方（どのような事ができるのかという知識）。
- ・ やり方がわからないことに対して調べて解決すること。
- ・ Security に関しての知識（Virus の危険性など）。
- ・ コントロールパネル内に何があるかを知っておくこと。
- ・ ネットリテラシー。
- ・ パソコンや周辺機器の取り扱い方や基本的な設定。
- ・ Windows, Excel, Word 等の基本的な操作知識。
- ・ 効率的な入力方法、メール時の注意点、セキュリティに関すること。
- ・ 業界、所属部署により、期待される知識は異なりますが、Office 基本レベルは、必要と思います。
- ・ Microsoft Office（Word, Excel, PowerPoint）の使い方。
- ・ 知識ではないが、ブラインドタッチができるようになっていた方がよいと思います。PC による作業効率がアップします。
- ・ タッチタイピング、マウスに頼らず便利なショートカットの多用（Ctrl + P で印刷…等）、エクスペローラ・検索・IME 等ユーザ辞書…等の基本的な PC 使用法、LAN やプリンタ等への周辺機器との接続、PC 買い替え時の作業環境・データ等の移行方法、Web ブラウザ使用方法、MS Office 使用方法。
- ・ キーボードの記号の入力方法について。「=」「-」「:」「*」など、Shift キーが必要かどうかの判断が付かない人が若干見受けられます。
- ・ 文字入力（ブラインドタッチ、漢字変換）。等

(IT 教育企業)

- ・ いまの時代、IT パスポートは社会人として必須の資格と考えます。
- ・ PC のセットアップができること（新規購入したら、箱から出して使えるようにする）。
- ・ マニュアル等を参照しながらソフトのインストールや周辺機器の接続ができること。
- ・ コンピューターの 5 大装置くらいは名称と役割を知っていること。
- ・ 基本的な Windows の機能が使いこなせること（特にフォルダ管理は知っていてほしい）。
- ・ PC をネットワークに接続できること。
- ・ ネットワークの仕組みを理解していて、サーバの種類と役割を知っていること。
- ・ キー操作がスムーズにできること。
- ・ 必要な情報を探するために、インターネットに接続して情報を得ること。
- ・ アプリケーションを使用する際に、不明な点があれば、ヘルプ機能やマニュアルを使って自分でできる限り解決できること。
- ・ PC やインターネット使用上のモラルに関して理解していること。
（例：職場の PC では SNS や仕事に無関係なサイトにアクセスしない等）
- ・ 作成する文書によって、どのアプリケーションを使えばよいかを把握していること。
- ・ 文書の印刷ができること。等

② Microsoft Office などのビジネスツールに対して、学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

a) Word

- ・ ビジネス文書（簡単な通知文書や挨拶文書等）作成の編集知識。
- ・ 基礎レベル、応用（差し込み印刷）。
- ・ ビジネス文書の体裁を整えられること。
- ・ 文字入力だけではなく、インデント設定や段落設定の方法…作成した文書を他の人が修正する際、効率的に行えるように事前に基本設定をしておいてほしい。

- ・基本的なビジネス文書の作成、表作成、複数ページ作成、Excel 表の取り込み方。
- ・文字中心の文書が作成できること。
- ・ヘッダ・フッタの使用法、箇条書き・段落番号等の体裁を整える方法、PDF 形式での保存方法 (Excel、PowerPoint も共通、Office2007 以降)。
- ・送付状などの文章の体裁を整えられる程度。
- ・マニュアル作成などに役立つ機能・知識。
- ・特殊な使い方は必要に応じて、会社で習得するので基本的なところで良いと思います。
- ・文章作成方法、レイアウトの変更方法。等

b) Excel

- ・見積や請求書等の編集知識。
- ・基礎レベル、応用 (データベース、ピボットテーブル、VLOOKUP 関数)。
- ・表・グラフの作り方、基礎的な関数の使い方。
- ・数字を主に扱う部門に配属された場合、かなり高度な利用を要求される場合があるので、関数でどのようなことができるかを知っていた方が有利。
- ・各種機能、関数等でどのような事ができるかの把握。
- ・基本的な表作成や簡単な関数作成から印刷までできるレベル。
- ・四則演算、IF 関数、VLOOKUP 関数を使った表作成。ピボットテーブル、グラフ。
- ・表計算の役割がわかっていること。
- ・数式入力ができること。
- ・表の作成ができること。
- ・並べ替え、基礎的な計算式・関数・グラフの作成方法、条件付き書式等体裁を整える方法、ピボットテーブル使用方法。
- ・SUM、COUNT、COUNTIF、IF、VLOOKUP の関数。
- ・csv データの取り込み データ統合・集計・統計・分析ができる。等

c) PowerPoint

- ・自己紹介程度の編集知識 (画像取り込み、装飾等)。
- ・会議などで使用するプレゼンテーション資料ができるように。
- ・スライドの修正程度。
- ・スライドとノートの違いを理解していること (スライドマスタ、ノートマスタの編集ができること)。
- ・自己紹介のスライドが作成できるレベル・・・会社案内が作成できるという判断になるため。
- ・スライドへの文字入力、図やイラストなどの挿入ができること。
- ・資料作成方法、マウスに頼らずショートカットキーを使用したスライドショー。
- ・表やグラフ、図形の挿入。
- ・特殊な使い方は必要に応じて、会社で習得するので基本的なところで良いと思います。
- ・主張に基づいたグラフデータの見せ方。
- ・スライドの作り方、アニメーションの入れ方。等

d) その他

- ・メールのメール整理やアドレス帳管理。
- ・メールの To、Cc、Bcc の使い分け方。
- ・メールソフト (Outlook 等) 使用方法：署名、ファイルの添付、自動振り分け、宛先管理…等。
- ・入力で辞書機能は、普段から使っているくらいのレベル。
- ・Excel のスキルは必須です。MOS などの資格を取得し、スタンダードな知識を身につけておくべきでしょう。
- ・各ソフトの使い分けが理解できていること。等

③ Web に関して学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

- ・ マナー（ネチケット）。
- ・ セキュリティ。
- ・ インターネット（SNS 含む）の危険性を理解していること。
- ・ 知識というよりルールを理解する必要があります。例えば、業務上必要なものしか閲覧できない、公私混同はしない、等。
- ・ SEM や SEO など。マーケティング方面では重宝されると思います。
- ・ インターネットの基本的な仕組み。（世界中とどう繋がっているか等を簡単にイメージできる）
- ・ 簡単な HTML（タグ）は作成できるレベル。
- ・ インターネット検索の仕組みや、ネットワークの基本的な仕組みが理解できていればベスト。
- ・ ツイッターや Facebook をはじめとするソーシャルネットワークについての基礎知識や危険性について再確認し、正しく便利な使い方を身につけてほしいです。
- ・ ツイッターや Facebook にて何気なく社内の情報を漏洩してしまい、問題となることが最近非常に多いです。
- ・ インターネット（SNS 含む）使用上のモラルに関して理解していること。
- ・ ネット情報を鵜呑みにするのではなく、内容を吟味する姿勢を持つこと。
- ・ ブラウザの基本的な使用方法（ブックマーク、複数タブでの閲覧等）、Google 等での情報検索方法、アダルトサイト等危険なサイトに安易に手を出すと高額請求等のリスクがあること。匿名で投稿しても、トレース可能である（結局ばれる）こと。
- ・ Web に関してというよりも、インターネットの仕組みや原理。ネチケット・ネットリテラシーのベースになるように。
- ・ 欲しい情報を検索するためのキーワードの選び方。等

④ セキュリティに対して学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

- ・ ウイルスの拡散や、ウイルスチェックソフト、Windows Update の必要性等。
- ・ Virus の危険性。情報管理（情報漏えいの影響など）。
- ・ メール送信時の注意（この項でよいでしょうか）。宛先・BCC・CC の確認。誤送信に注意。
- ・ SNS の使用禁止（今件で、就業が途中終了になったケースが数多あります）。
⇒自分の将来を守るために、取り返しのつかないことがないように。
- ・ ID、パスワード管理。
- ・ 個人情報保護、機密情報保護。
- ・ 企業情報の携帯やスマホ、USB 等の取り扱い。
- ・ ウイルスへの対策方法。
- ・ データの著作などについても理解しておいてもらえるとベスト。
- ・ コンピュータウイルスに感染しやすい環境や状況を把握し、どのようにしたら予防できるかを知っておくべきだと思います。また実際にウイルスに感染してしまった場合の対処方法も理解しておくとうよいと思います。
- ・ 大事な情報の保護のためのファイル保存の際のパスワード設定の方法を確認しておくとうよいと思います。
- ・ 何かしらのセキュリティソフトを入れるべきだということ。
- ・ PC を安全な状態で使うにはどうしたらよいか理解していること。
（ファイアウォールを有効にしておく、ウイルス対策ソフトを使用する、Windows を最新の状態でしておく、職場で許可されていない機器や USB メモリは PC に接続しない、職場で許可されていないソフトはインストールしない等）
- ・ ID やパスワードの適切な管理ができること。
- ・ 会社の機密情報は漏らしてはいけないということを理解していること。また、そのためにすべき行動、取ってはいけない行動について理解していること。
- ・ 個人情報保護についての意識を持っていること。

- ・セキュリティソフトを入れていないと、感染等のリスクが自分だけでなく、他の人にも及ぶ可能性があること（つまり導入が不可欠）。ただしセキュリティソフトが入っているからといって100%安全とは限らないこと。EコマースのサイトやSNSで入力する個人情報漏洩する可能性があるため、安易に入力すべきでないこと。
- ・利用者としての情報セキュリティに関する知識を身に付けておいてほしい。
- ・ファイアーウォールを有効にする、Windows updateを最新の状態にしておく、ウイルス対策ソフトをインストールしておく、スパイウェア対策ソフトをインストールしておく。この4つは鉄則ともいえる基本的な知識なのでこれは必要だと思う。
- ・基本的な情報の取り扱い方・リスクマネジメントの考え方など。
- ・ISOやPマークなどでどのような情報管理・情報保全を基本としているか知識として持っている、会社の中のルールが理解しやすいのではないか。等

⑤その他 ICT 知識に対して学生時代にどのような知識を身に付けておいてほしいと思いますか？

- ・企業で使われている業務ソフトウェアについて。
- ・パソコン（ハード・ソフト共に）の個人と企業の違いについて。
- ・ビジネスではITは欠かせないことを知っていてほしい。そのために学生時代からITを活用する癖をつけることを理解し、パソコンをツールとして活用できるようにしてほしい。ほとんどの学生が、授業でパソコン操作方法を学んだだけで活用していないため、ビジネスで苦労する人が多い。一部の学生だけが必要に迫られて使用していると感じる。
- ・身近なIT用語（例えばWi-Fi、クラウドなど）や就職先に関わるIT用語に興味を持ち、意味やどんな場面で使われているのかなどを調べておくとういいます。
- ・メールでのマナーについて。
- ・SNSやブログで情報発信すると、自身や身近な人だけでなく、世界中から閲覧される可能性があること。閲覧者制限をしたとしても、いわゆるダダ漏れになる可能性があること。特に無料のSNSやブログでトラブルになった場合、賠償の請求が難しいこと。
- ・インターネットの適切な利用方法について。
- ・PCでのメールの利用について。
- ・無線LAN設定、PCのトラブル時には最低でも初期の状態に戻せるなど。
- ・PCを使ってExcelやWordを使うこと自体よりも、データのまとめ方や傾向の読みとり方に慣れていてほしい。
- ・高度の知識は必要ないので、基本的なこときちんと理解していれば、必要な知識は入社後に身につけられると思います。等

(2) 新入社員、若手社員が学生時代に身に付けてほしい素養について

- ・正解のない課題に対して、立ち向かえる行動方法。「あきらめる」「視野が狭い」「答えがないと、行っても無理だとブレーキがかかる」という傾向が大変強い。学生時代は常に答えを求めることが一般的だが、答えがないことに対する対応方法・行動を学べる場があってもよいと感じるため。
- ・社会人として重視されるのは、「ヒューマンスキル」です。ITスキルについては、入力できれば、いつでもいつからでもスキルの補完は可能ですが、ヒューマンスキルのベースとなる、ビジネスマナーやコミュニケーション、ビジネス文書作成は、急には身に付かないものなので、学生時代にしっかりと身につけておくべき重要なスキルだと思います。少なくとも、職場でのより良い人間関係を構築するために必須のスキルです。

上記3点が欠けているスタッフが数多おり、日々驚くばかりです。それがNGで、余儀なく終了になっているケース多いです。社会人デビューの前に徹底的に教育すべきと思います。

- ・ビジネスメールマナー。
- ・メールやネットなどは仕事に不可欠なツールであるが、まずは対面でのコミュニケーションが重要であるということを理解しておいてほしい。
- ・「人の話を聞く力」がとても大事だと思います。自分の意見を言える新入社員は多くみられますが、相手の話をよく聞き、相手の立場になって考えることがなかなかできません。学生時代から思いやりの心を養っていただきたいです。

- ・具体的な知識というよりも、むしろ、倫理的なところが重要であると考えます。なんでもフェイスブックに載せてしまう世代にネットの怖さ、個人情報や機密情報の漏えいがいかに企業にとって深刻で、会社が倒産しかねない事態に陥る可能性があり、多額の損害賠償を求められる可能性があるということを心から理解していただきたいと考えます。
- ・自律（他者へ依存しない＝セルフリーダーシップ）、文書作成能力（国語能力）。
- ・基本中の基本であるハウレンソウができる人がまだまだ少ないように思えるので、こちらは必要だと思います。
- ・文系の学生、という前提で言うならば、数値やデータで自説を立証する力やアンケート集計などの仕方（設問設定と回答の取り方・集計・そこから出る結論付け）文系の学生は仮説・実験・データ収集・統計分析に慣れていないような印象を受けることが多く、主張に根拠がない場合が多い。アンケート後にどのように集計するかなどを見越したデータの集め方に関する知識を持ってほしい。
- ・敬語（学生としての丁寧語、尊敬語でよいので、目上の人に対する言葉遣いの重要性を理解しておいてほしい。社会人になって、最初につまずくのが敬語のため）。
- ・あいさつができる、お礼ができる、質問ができる。
- ・入社後、組織で働くのに一番重要なのは、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）これがきちんとできる社員は、伸びると思います。等

出典）著者作成

も重要視している。日本経済団体連合会が「新卒採用(2011年3月卒業者)に関するアンケート調査結果⁹⁾」で発表しているように、選考時に重視した要素として、「コミュニケーション能力」が8年連続で第1位となっていることにも注視する。人と信頼関係を築き、つながることができる力は多用であるはずだが、自分のスタイルで他者とかかわり、信頼を得られるヒューマンスキルとして、「学生から社会人への育成プロセス」を大学教育にも組み入れたい。これらを、アカデミックスキルにプラス α として一体化させ、「高付加価値教育」と定義し（図表10参照）、基礎教育の次に位置付けるべき重要な内容と考える。

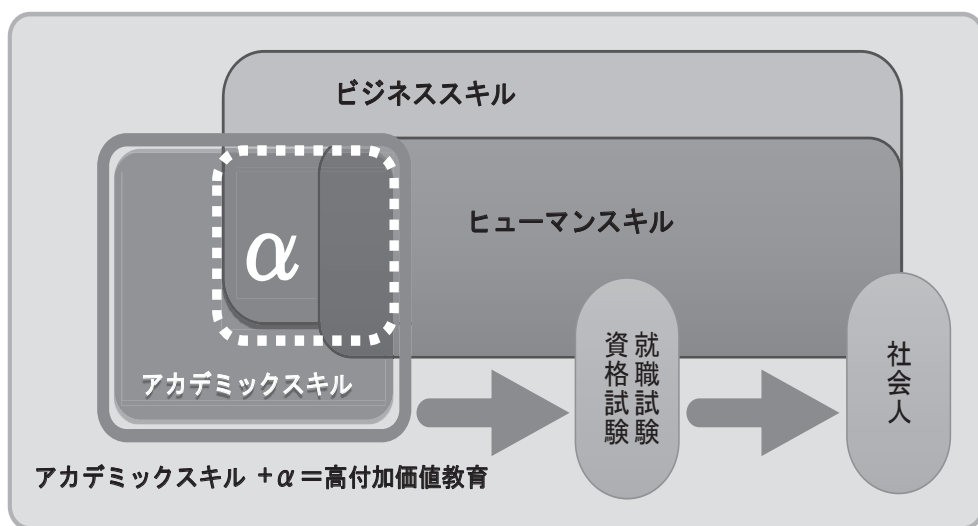
5 おわりに

学生が社会人になるということは、とても大きな変化である。大学教育においては、情報化社会の急速な発展としてインターネット等のツールの普及や、通信端末等の利活用で代表されるICTスキルに加えて、実社会で

も通用するモラルハザード（倫理・道徳観）の指導を取り入れる必要がある。併せて、学生のうちに職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくための社会人基礎力を身に付ける「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」を養う教育を行う必要性を痛感する。

社会科学系の情報教育において、アカデミックスキルを基本に、他の科目や企業が求めるビジネススキル、ヒューマンスキルの連携を視野に入れ、より実践的な授業を提案したい。他の科目や実社会で必要とされるスキルとの連携なくして情報教育の質は担保できない。大学における情報処理科目の今後の役割を、学生の目指すキャリアに直結した実効性のある授業として、将来設計を支援する高付加価値教育と位置付ける。そのためにも、アカデミックスキル+ α の習得を保証する授業内容の再考が急がれる。将来必要となるビジネススキルとヒューマンスキルの基礎を学ぶことで土台を作る。次に、実践的なビジネス体験ができる実践指向型の授業をとoshi

図表 10 教育における高付加価値教育モデル



出典) 著者作成

て、リーダーシップやプレゼンテーションなどのスキルを身に付ける。これを経て、大学での勉学の成果を実社会で活用できる能力を身に付け、資格試験や就職試験、そして社会人へというキャリアパスが形成できるものと考ええる。

現代においてコンピューターを活用することは常識であり、特別な能力とは看做されていない。より長期的な観点からは、基本的なスキルを身に付けた上で、その次の段階として社会人基礎力となるビジネススキル、ヒューマンスキル等の高付加価値教育が必要と考える。今後さらにこの視点から、社会が求める人材と情報教育の連携について具体的に論じていきたい。

[注]

- 1) 経済産業省 HP「お知らせ - ニュースリリース - 2013 年度一覧 - 『社会人基礎力を育成する授業 30 選』を実施します」
<http://www.meti.go.jp/pre>

ss/2013/11/20131126001/20131126001.html (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。

- 2) 首相官邸 HP「政策会議 - 決定等 - 閣議決定 - 平成 25 年 6 月 14 日 - 日本再興戦略 - JAPAN is BACK- 本文」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kettei.html> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
- 3) 首相官邸 HP「政策会議 - 会議等一覧 - 教育再生実行会議 - 提言「これからの大学教育等の在り方について」(第三次提言) (平成 25 年 5 月 28 日) 本文」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/teigen.html> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
- 4) 日本労働組合総連合会 世論調査「学校教育における「労働教育」に関する調査 [2014 (平成 26) 年 11 月 20 日掲載]」、
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。

- 5) 文部科学省「国際学力調査 OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2006)」, http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakuryoku-chousa/sonota/07032813.htm, (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
- 6) 厚生労働省「平成 25 年版厚生労働白書 - 若者の意識を探る -」第 2 章 多様化するライフコース 第 4 節 仕事に関する意識 P132 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移, <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13/> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
- 7) 文部科学省 中央教育審議会 (答申)「学士課程教育の構築に向けて」、2008 (平成 20) 年 12 月 24 日)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
- 8) 厚生労働省「キャリア形成支援 キャリア・コンサルティング 平成 24 年度に開発した講習テキスト」特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会「厚生労働省委託事業 (平成 24 年度キャリア教育専門人材養成事業【大学等におけるキャリア教育実践講習】)」, 2012 (平成 24) 年 7 月
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/index.html (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
- 9) 一般社団法人 日本経済団体連合会「新卒採用 (2011 年 3 月卒業者) に関するアンケート調査結果の概要」(2011 (平成 23) 年 9 月 28 日発表) <https://www.keidanren.or.jp/japanese/>

<policy/2011/091.html> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)

【参考文献・資料】

1. 経済産業省 HP, 「政策について - 政策一覧 - 経済産業 - 産業人材 - 社会人基礎力」, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
2. 国立教育政策研究所 研究紹介「IEA 国際数学・理科教育動向調査の 2011 年調査 (TIMSS2011)」TIMSS2011 国際比較結果の概要・問題例、TIMSS1999 国際比較結果の概要, <http://www.nier.go.jp/timss/2011/index.html> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
3. 国立教育政策研究所 国際研究・協力部「OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA)」OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2012)、OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2009)、OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2009)「デジタル読解力調査」、OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2006)、OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2003)、OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA2000), <http://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
4. 公益財団法人日本生産性本部 調査研究「2014 年度 新入社員 秋の意識調査」2014 (平成 25) 年 12 月 22 日発表, <http://activity.jpc-net.jp/detail/mdd/activity001430.html> (最終アクセス日 2015 (平成 27) 年 1 月 5 日)。
5. 経済産業省委託事業 学校法人河合塾「平成 22 年度産業技術人材育成支援事業 体系的な「社会人基礎力」育成・評価モデルに関する調査・研究 実施報告書」、2011 (平成 23) 年 2 月。
6. 学校法人河合塾運営 みんなの教育「社会人基

- 礎力育成の手引き－実践のための道具箱－」、<http://www.wakuwaku-catch.com/>（最終アクセス日 2015（平成 27）年 1 月 5 日）。
- 7.東海大学、「平成 21 年度「体系的な社会人基礎力育成・評価システム開発・実証事業」、<http://www.u-tokai.ac.jp/about/gp/2009/004.html>（最終アクセス日 2015（平成 27）年 1 月 5 日）。
- 8.京都産業大学、「体系的な社会人基礎力育成評価システム構築事業」、<http://www.kyoto-su.ac.jp/path/career/neo/>（最終アクセス日 2015（平成 27）年 1 月 5 日）。
- 9.松山大学、「社会人基礎力育成事業」、<http://www.matsuyama-u.ac.jp/kisoryoku/kisoryoku.htm>（最終アクセス日 2015（平成 27）年 1 月 5 日）。
- 10.安藤輝次稿、「人文・社会科学 / 奈良教育大学 編 . アルバーノ大学の一般教育カリキュラムの改革」（奈良教育大学紀要 Vol.55, No.1）、2006（平成 18）年 10 月。
- 11.Alverno College HP、<http://www.alverno.edu/>（最終アクセス日 2015（平成 27）年 1 月 5 日）。
- 12.西尾健二稿、「大企業ホワイトカラーミドル層における [キャリアを形成する権利]」、2011（平成 23）年 12 月（特定課題研究論文）。
- 13.花田朋美、山岡義卓、白井篤稿、「自主参加型の地域連携プロジェクトによる大学生の学習効果」（東京家政学院大学紀要 第 52 号）2012（平成 24）年 5 月。
- 14.松野弘稿、「大学生のための「社会常識」講座 社会人基礎力を身に付ける方法」、2011（平成 23）年 7 月。
- 15.久米功一稿、「人材開発に関する実態・風土と企業業績－ [人材マネジメント調査 2013] の定量分析－」、(リクルート・ワークス研究所、Works Review vol.9)、2014（平成 26）年）。
- 16.石原直子稿、「日本企業の昇進・選抜基準とその合理性－評判とコンティンジェンシーの観点から－」、(リクルート・ワークス研究所、Works Review vol.9)、2014（平成 26）年）。
- 17.石原直子稿、「タレントマネジメントの本質－日本企業が学ぶべきポイントに着目して」、(リクルート・ワークス研究所、Works Review vol.8)、2013（平成 25）年）。
- 18.石原直子、白石久喜稿、「企業内事業内事業創造人材の特性と成長」、(リクルート・ワークス研究所、Works Review vol.6)、2011（平成 23）年）。
- 19.豊田義博稿、「日本の大卒就職市場の真の課題は何か？－アジア主要国のキャリア選択行動比較－」、(リクルート・ワークス研究所、Works Review Vol.8)、2011（平成 23）年 12 月）。
- 20.平沢和司、本田由紀、中村高康、小山治稿、「大学から職業へⅢ その 1－就職機会決定のメカニズム」、(東京大学大学院教育学研究科紀要) 第 46 巻、2007（平成 19）年）。
- 21.荻谷剛彦、本田由紀稿、「大卒就職の社会学：データからみる変化」、(東京大学出版会)、2010（平成 22）年 3 月）。
- 22.飯島賢志、岡本政人、金井郁、小池裕子、砂原庸介、田中雅子、豊田義博、中澤渉、永井暁子、前田幸男、三輪哲稿、「雇用不安時代の就業選択」、東京大学 2006 年度二次分析研究会、2007（平成 19）年 3 月）。

Development of Fundamental Competencies for Working Persons with link to Informational Education

– From the research results of freshman workers consciousness research about work and the investigation on the talents desired by the company and the ICT skills needed for the students of social science department –

Ryoko GOTO*

*Part-time Lecturer, Chuo gakuin University

Abstract

The ministry of economy, trade and industry has defined the fundamental ability essential to work with various people at work and also at local community as the “Fundamental Competencies for Working Persons”. The ministry has been driving the development of this ability at the site of university education. The Japan Revitalization Strategy, decided by the cabinet meeting on Jun. 14th, 2013, again says to promote the activity of the young. Also in the proposal of “University Education and Global Human Resource Development for the Future”(May 28th, 2013) by the Education Rebuilding Council says that the development of “Fundamental Competencies for Working Persons” is necessary as the enhancement and diversity of talent desired from the society advances.

The author has done a consciousness research about working to the freshmen workers in 2014. At the same time, has also organized the characteristics of them felt by the teachers after their freshmen training. An investigation on the talents desired by the company and the ICT skills needed for the students of social science department has also been done.

This paper aims to identify the role of university education and informational education in the development of “Fundamental Competencies for Working Persons”, by the research results from the three different points of view (freshmen, teachers and companies).