

福岡県立大学「就業力アンケート調査」の再検討

中 村 晋 介* ・ 池 志 保**

2010年4月から福岡県立大学で実施してきた「就業力アンケート調査」の成果は、同一の調査を継続的に実施してきた点において、福岡県立大学に通う学生の意識を横断的／縦断的に計測するデータベースとなる可能性を秘めている。しかしながら、本調査の尺度構成には内容的妥当性や信頼性、因子の命名に多少の問題点が認められた。たとえば、「就業力アンケート調査」の質問項目の分類に従ってCronbachの α 係数を算出したところ、「ストレス耐性」「自己統制力」「現実的態度」「規律性」(.603, .581, .368, .244)の項目で十分な信頼性が得られなかった。また「規律性」「IT適応力」「論理性」「国際性」などの項目が並んだ因子を「創造的思考力」と命名することも、内容的妥当性に欠けると判断された。そこで尺度の精錬を目指し、社会学及び心理学の専門家によって質問項目の内容的妥当性を検討した上で、因子分析を実施した。その結果、9つの因子（「討論における能力」「将来展望の明確さ」「目標達成野ための努力」「周囲との協調性」「仕事/職業への理解」「コンピューター・スキル」「論理的な思考力」「自己理解」「情動性」）が抽出され、「情動性」を除く因子において十分な信頼性が得られた。

キーワード：就業力 キャリア支援 大学生 アンケート調査

1. 問題と目的

1) 「就業力」の定義

2015年度現在、福岡県立大学は、在学生の「就業力向上」「学生の系統的キャリア形成支援」に力を注いでいる。学内に設置された就業力向上支援室が、学生支援班や、附属研究所社会貢献・ボランティア支援センター、進路就職委員会などと連携しつつ、1) インターンシップやプレ・インターンシップの実施、2) 系統的キャリア支援講座の開催、3) 「社会貢献論」(講義)、 「社会貢献論演習」(演習)、4) 社会貢献フォーラムの開催、5) 各種「スキルアップゼミ」の開催など、多様な事業を展開している。2016年度からは、就業力向上に関する事業は、福岡県立大学が新たに設置する「全学横断型教育プログラム」の1つ、「キャリア形成支援プログラム」へと再編され、より多くの教職員を動

員し、より多くの学生を対象としたものへと拡大されることになっている。

福岡県立大学におけるこの動きを活性化させた原点は、2010(平成22)年4月、同大学が、文部科学省から「大学生の就業力育成支援事業」の対象大学として選定されたことにある。この結果、福岡県立大学は、文部科学省の大学改革推進等補助金から2010年度には19953千円、2011年度には16800千円の経費措置を受けることになった。同事業は2011年度末をもって終了したが、自らの社会貢献活動やインターンシップを記録していくノート(マイキャリアポケット)を学生全員に配布し、それを活用したキャリア支援活動を行う事業や、海外語学実習、社会貢献フォーラム、インターンシップ成果報告書などは、経費措置の終了後も、現在に至るまで大学の自主財源や、参加学生の

* 福岡県立大学人間社会学部 准教授

** 福岡県立大学大学院 人間社会学研究科 心理臨床専攻 講師

自己負担によって運営され続けている。

「就業力」という単語が人口に膾炙した背景には、2010年度に実施された大学設置基準の改正がある。この時、文部科学省は「就業力」を「学生が卒業後自らの素質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力」と定義した上で、全国の大学に対して2011年4月から「社会的・職業的自立に関する指導等」を実施することを義務づけた。この経緯／審議過程を追跡した小林浩は、ここでいう「就業力」が、「単に（どこかの事業所に）就職できる力」ではなく、「社会に出たその先で発揮される力、自ら人生を切り開いていく力」として位置づけられていると指摘している（小林, 2012）。

しかし、小林による敷衍も、必ずしも「就業力」という単語の意味をクリアカットに明確化したとはいえない。2010年にリクルート進学総研と（株）リアセック・キャリア総合研究所が共同で実施した調査（「就業力育成に関する学長調査」）では、全国の大学の学長に対して、「今後、就業力育成で重要な対策」の内容について質問を投げかけている。この調査に回答した学長たちの多くは、「学生の就職観・勤労観の育成」（賛成80.9%）、「就職相談、カウンセリングの強化」（賛成73.4%）といった曖昧な質問項目については、おおむね賛意を示している^{注1)}。しかし、「就業力のアセスメント」（賛成41.9%）、「専門教育カリキュラムの見直し」（賛成30.2%）、「民間企業経験のある教員採用」（賛成23.7%）、「外部専門機関へのアウトソーシング」（賛成11.6%）といった、より具体的な質問項目については、賛成した学長の比率が著しく落ち込んでいる（角方, 2010）。すなわち、漠然とした質問項目においては賛成する回答が多く、具体的な質問項目においては回答が散乱した状態である。このような散乱は、回答した学長たちが学生の「就業力」の具体的な育成に関心が薄いことを示すのではなく、むしろ回答者たちの間に「就業力とは何か」という共通認識が成立していないことの反映だと考えられよ

う。「就業力」という単語が、大まかに「働くことの意味を見つけ出す」との認識は、ある程度まで共通しているようである。しかし、少し具体的なレベルで「就業力」の内容を問われると、回答者の認識はとたんにバラバラになってしまっている^{注2)}。

「就業力」という単語の定義が、このように曖昧である以上、本稿の議論は、「福岡県立大学が定義した就業力」に限定して展開される必要があるだろう。2010年5月、福岡県立大学が文部科学省に提出した申請書によれば、「就業力」は「幅広い職業人としての職業開拓力及び社会的強み（社会貢献力）を兼ね備えている力」と定義されている。そしてこの申請書では、「就業力の向上」とは「目的意識を持って、幅広い職業人になるための学修を継続・深化し、大学卒業後に役立つ、社会貢献できる実践的能力を獲得すること」と述べられている^{注3)}。

当該申請書の冒頭では、2010年4月に、福岡県立大学が2010年に同大学に進学・編入してきた学生全員を対象に実施した量的調査、「就業力アンケート調査」の結果が提示されている。申請書の著者（＝「就業力アンケート調査」の設計者）たちは、ここで、「就業力」が「創造的思考力」、「統合的学修力」、「自己理解力」、「コミュニケーション力」、「ストレス耐性力」、「キャリアデザイン力」、「計画的学習推進力」、「職業観・勤労観力」という「8つの力」から構成されていると主張している。さらに、この「8つの力」のうち、「ストレス耐性力」「コミュニケーション力」「創造的思考力」の3項目は、それぞれ5～7項目に細分されると述べている（表1）。そして、この発想の上に作成された「就業力アンケート調査」調査票によって、福岡県立大学生の「就業力」を計測したと述べている。なお、この「就業力アンケート調査」は、表1に示した79項目の質問項目に対して、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4件法で回答させたものである。

表1 「就業力アンケート調査」の構成

大分類	小分類	質問項目	α	
			小分類	大分類
自己理解力	自己理解	Q1 自分のセールスポイントを把握している	0.750	0.750
		Q6 自分の行動上の強みを知っている		
		Q11 自分の性格の長所と短所をわかっている		
		Q16 自分の得意な能力分野を知っている		
		Q21 自分に向けた学習方法を知っている		
キャリアデザイン力	進路条件の明確化	Q2 志望業界がほぼ決まっている	0.846	0.846
		Q12 希望職業に対する条件がはっきりしている		
		Q17 将来のワークスタイルについて希望が明確である		
		Q22 自分の将来のライフスタイルについてイメージができています		
		Q7 自分の興味に直結する仕事ははっきりしている		

福岡県立大学「就業力アンケート調査」の再検討

職業観・ 勤労観力	働くことの 意味	Q3 仕事は自分や家族を豊かにできることを理解している	0.730	0.730
		Q8 仕事を通じて社会や人間のあり方を学習できることがわかっている		
		Q23 仕事を通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている		
		Q18 職業を通じて社会に貢献できることを理解している		
統合的 学修力	職業内容の 理解	Q13 働くことは幸福を追求することにつながるがわかっている	0.665	0.665
		Q4 いろいろな職業について内容の研究をしている		
		Q9 どのような進路にはどのような適性が必要か理解している		
		Q14 休日の設定、勤務開始時間の違いなどから、仕事内容の違いがイメージできる		
計画的な 学修推進力	学びへの 意識	Q19 どんな仕事にはどんな免許・資格が必要か知っている	0.825	0.825
		Q24 さまざまな仕事について、それぞれどのような講義が役に立つか理解している		
		Q5 大学で学びたい学問がある		
		Q10 大学で学ぶべきことがわかっている		
ストレス 耐性力	意欲	Q32 目標が高いほどやる気が出る	0.634	0.754
		Q37 苦手なことにもまずは取り組んでみる		
		Q70 難しいことでもあきらめないうで、努力してやる		
	自主性	Q26 手が空いた時には、自分にできることを探して周囲の人に声をかける	0.629	
		Q38 困っている人に対しては、こちらから声をかける		
		Q56 指示されなくてもやるべきことを見つけて動くことができる		
	自己統制力	Q27 腹が立つと人前でも怒ってしまう方である	0.603	
		Q43 人から感情的だ、と言われたことがある		
		Q71 言ってはいけないことをつい言ってしまう		
	ストレス耐性	Q28 挫折しても立ち直りは早い方だ	0.581	
		Q44 自分は精神的に強い方だ		
		Q72 試験の時あがらない方である		
		Q39 友人はすぐ作れる方である		
	適応力	Q57 新しい学校に入学した時に、すぐに慣れる方である	0.789	
Q64 いろいろな人と話をして、打ち解けあう				
持続力	Q45 面倒な作業も途中で投げ出さない	0.680		
	Q65 一度決めたことは、最後までやり遂げる			
コミュニケー ション力	発信力	Q29 自分の意見をうまく伝えることができる	0.663	0.829
		Q41 あなたの話はわかりやすいと言われたことがある		
		Q59 考えをまとめるのが得意だ		
	共感力	Q33 場の空気を読むのが得意	0.571	
		Q40 他人が求めていることがよくわかり、それに応えようとする		
	協調性	Q47 人に合わせるのがうまい	0.462	
		Q46 ひとりで考えるよりも、みんなと一緒に考えるほうが好きだ		
		Q58 グループ活動には協力的な方である		
	指導性	Q66 何かをする時、友人に手伝ってほしいとたのめる	0.734	
		Q48 授業や話し合いの場面では、積極的に自分の意見を言う		
説得力	Q61 話をまとめたり役割を決めたりするのが得意である	0.655		
	Q67 大勢の前で、あいさつをしたり司会をしたりするのが苦にならない			
	Q42 初対面の人でも、自分の言いたいことをきちんと理解してもらうことができる			
創造的 思考力	現実的態度	Q74 他人に働きかけてものごとを進めるのは得意である	0.368	0.810
		Q34 試験勉強をする時は必ず計画を立てる		
		Q50 限られた時間やお金をいかにうまく使うことができるか注意している		
	創造的態度	Q076 将来の自分に何が必要なかを考えて、履修科目を選んでいる	0.686	
		Q49 アイデアは人よりたくさん思い浮かぶ方だ		
		Q68 いろいろ組み合わせで新しいものをつくり出す方だ		
	論理性	Q75 すでに確立された方法や既存の考えにとらわれずに考えることができる	0.717	
		Q30 人の意見に対して論理的に反論できる		
		Q52 議論やディベートが得意である		
	情報収集力	Q62 自分の出した結論について、なぜそう考えたのかを筋道立てて説明できる	0.653	
		Q35 新聞やニュースを見る時、いつも「なぜだろう」と考える		
		Q51 ニュースについて自分なりの考えをまとめることができる		
	規律性	Q77 多くの情報から何が言えるのかを考えることが好きだ	0.244	
		Q53 厳しい規則があっても苦にならない		
Q69 グループで行動する場合、身勝手な行動をすることはない				
国際性	Q78 何事もフェアでなければ気がすまない	0.634		
	Q36 機会があれば、外国で勉強や仕事してみたい			
	Q54 外国語能力の向上のための勉強を継続的にしている			
IT適応力	Q63 外国の経済・政治・文化など、異文化理解を積極的に行っている	0.846		
	Q31 パソコンやソフトの使い方について人に教えることができる			
		Q55 パソコンを使い、データの加工・分析や結果をグラフなどで表現できる		
		Q79 パソコンのセッティングは自分でできる		

このように「就業力」を定義した上で、この申請書は、調査対象者である2010年度新入生全員の「8つの力」を集計し、福岡県立大学の学生が「就業力」を構成する「創造的思考力」、「統合的学修力」、「自己理解力」、「コミュニケーション力」、「ストレス耐性力」の「5つの力」において、「弱い」と結論づける。そして、これら「5つの力」を育成することが、福岡県立大学に通う「学生の就業力を向上させる」必須条件であるとの見解が示され、具体的な方策として、実学的専門教育科目の新規開講、インターンシップの単位化、各種の「キャリア支援講座」や、毎年の「社会貢献フォーラム」開催といった事業の必要性が説かれていく。

上述した通り、この申請は認可され、文部科学省の助成が終了した2015年度現在でも、福岡県立大学の「就業力支援」は、この射程の上で「就業力」を測定し、伸長させることを目標に展開している。この事業そもそものは是非や、本来は研究を第一義とする形で設立されたはずの「大学」が、「就業力」の育成を積極的に進めることについては議論が分かれるところだろうが、本稿はその是非を議論するものではない。現在のわが国において、職場や地域社会の中で、周囲の多様な人びとと協力して仕事や社会生活を営む人材の育成が、大学に対する社会的な要請として存在する事実が存在するからだ。この事実を背景として、文部科学省の事業が終了した後も、福岡県立大学は、就業力育成に関する各種事業を自己資金で展開するとの決断を下し、2016年度以降は「キャリア形成支援プログラム」という形で、これまで以上に体系化し、より多くの学生・教職員を包摂すること、あるいは同大学を他の大学から差異＝卓越化させるコンテンツとして再定義しようとしている。

しかし、先に紹介した申請書の冒頭部分を、社会学及び心理学の視点から改めて考えてみると、2つの疑問点が浮上してきた。

疑問点の第1は、ここに示された「8つの力」と「就業力」との関係性である。当該申請書では、就業力が「幅広い職業人としての職業開拓力及び社会的強み（社会貢献力）を兼ね備えている力」と定義されている。確かに「コミュニケーション力」「ストレス耐性力」「創造的思考力」などは、日常会話で使用される「社会的強み」という言葉に相当するようにも見える。しかし、その同一性や近似性が学問的に担保されている訳ではない。また、厳密に考えると「社会的強み」とを「社会貢献力」とを同一視することにも疑問が浮かんでくる。たとえば、いわゆる「結婚詐欺師」の例を考えて

みよう。詐欺師は、狙う相手に弁舌巧みに近づく高いコミュニケーション能力と、二重三重の生活を送り続ける高いストレス耐性力を持つ。また彼／彼女は、相手から詐欺の疑いを抱かれた時に、ありったけの思考力を働かせて、フィクショナルなストーリーを展開し、相手の追求をはぐらかす。この申請書における定義では、ストレスフルな状況をかいくぐる「社会的強み」を持つ結婚詐欺師の特異な反社会的な能力と、申請書執筆者が言う「社会貢献力」とを弁別することができない。

くわえて、「幅広い職業人としての職業開拓力」と、「8つの力」との関係性も不鮮明である。確かに、「自己理解」や「キャリアデザイン」を持っている者は、自分に適した職業を開拓できる可能性は高い可能性がある。しかし、「大学」というクローズドでアカデミックな場における「計画的学習推進力」や「統合的学修力」なるものと、いわゆる「社会人」に求められる、「計画性」や「統合性」とを無批判に同一視して良いものだろうか。著者らはこの点において疑問を抱いた。

第2の疑問点は、「8つの力」のインデックスとして列挙されている用語、あるいはその下位区分として提示された用語の命名に関する点である。当初、この調査を作成した際の記録を見る限り、調査票の作成者たちは、福岡県立大学の新入生全員を対象とする量的調査からこの8項目を導いたと述べていた。ただし、この8項目は——おそらくは作成者の個人的な主観によって——演繹的かつ図式的に配置されたものと判断される。著者らは、調査作成時に提出された申請書本体のみならず、それに関連する書類を収集・縦覧したが、その中で心理学や社会学（社会意識論）の文献に言及したものはついに発見できなかった。また、この「就業力アンケート調査」を一種の心理尺度と考えた場合に、通常の心理尺度の作成作業において当然行われるべき、1) 原案たる調査票を用いたプレテスト、2) プレテスト結果に対する探索的因子分析の実施、3) その結果にもとづく概念図式の再編成／調査票の修正、4) 尺度の妥当性と信頼性の検討といった作業が行われた形跡も見出せなかった。

そこで著者らは、本調査の信頼性を測るため、「就業力アンケート調査」のデータシートをもとに、調査設計者が設定した質問項目の分類に従ってCronbachの α 係数を用いた信頼性分析を実施した（表1）^{注4)}。調査設計者が設定した大分類、「8つの力」の α 値は0.665～0.846と比較的良好な値を示したが、「ストレス耐性力」の核となる（であろう）小分類の「ストレス耐性」「自己統制力」の α 値は、それぞれ0.603、

0.581という低い値を示した。また、「創造的思考力」の下位分類たる「現実的態度」「規律性」に至っては、 α 値は0.368, 0.244に過ぎず、設問内容の妥当性それ自体を著しく疑わせる結果であった。「創造的思考力」の下位分類として、「規律性」「IT適応力」「論理性」「国際性」といった項目が並んでいることについても、社会学／社会意識論や心理学を専攻する著者らの立場からすると、「創造的思考力」を測定する尺度項目としては、内容的妥当性に欠けていると判断せざるを得ないだろう。

2) 本稿の目的

このように、「就業力アンケート調査」は、概念構成や変数合成の妥当性においていささかの難点が見られる。調査票の概念構成の妥当性・信頼性を検証することもなしに、これで「就業力」が計測できると称した調査票を使い続け、「就業力」を計測したとすることは、教育及び研究上の観点において、問題かも知れない。

くわえて、この「就業力アンケート調査」が最初に実施された2010年4月以降、2015年4月に至るまで、調査項目の見直しや設問の並び替え、レイアウトの変更などは一切行われていない。単純に考えて、この点においても、改めて調査票の設計や質問文の見直しが必要な時期に来ているのは間違いない。

本稿は、こういった問題意識の上に執筆された。しかし、著者らは、福岡県立大学が、多大な時間と手間をかけて、本調査を積み上げてきたことには一定の意義を認めている。調査票作成時の概念構成に問題があったとしても、福岡県立大学がこの5年間、毎年4月に学生の意識調査を行ってきた事実は揺るがないし、その結果作成されたデータセットは、ある特定の時点における福岡県立大学に在学している学生たちの意識に見られる特徴、さらには、福岡県立大学在学中にもたらされた意識の変化を追跡できる貴重な題材となるからである。大学生活を送る中で、学生の意識がどう変化するのかを縦断的に追跡できるデータセットは、いわゆる青年後期（19～22歳）にある学生たちの心理的発達を研究・測定する基礎的なデータとなるからである。また、このデータセットは、大学生に対する生活支援や、メンタルヘルスの維持において重要な示唆を与えてくれる可能性もある。この調査データを心理学や社会学／社会意識論のアカデミックな議論と接合させつつ、設問の改変を測っていけば、「就業力」を測定するより正確な尺度を作成できる可能性も考えられるだろう。

この観点の上で、以後、本稿では、「就業力」云々の議論をいったん棚上げし、この「就業力アンケート調査」を、2010年以来、福岡県立大学が毎年4月に全学生を対象に実施してきた、素朴な学生意識調査の類と位置づけ、この調査の結果が、福岡県立大学に在籍する学生のどのような意識を共時的、あるいは通時的に測定できる尺度として使用できるのかの検討を試みる。

II. 方法

1) 調査時期と調査対象

2010年4月、福岡県立大学に1回生として入学した280名全員に対する調査を実施した。新入生合宿フォーラムにおいて、自記式の調査票を配布・回収した（当日欠席した者は、後日、個別に呼び出して調査票を配布・回収）。本稿では、こうして集められた280名分の回答のうち、回答に不備のあった者を除く261名分の回答を調査対象とした。対象者の平均年齢は18.43歳（SD=2.50）、性別は、男性51名、女性210名である。学科別の分析対象者度数、比率を表2に示す。

表2 分析対象者の所属

学部	学科	度数	%
人間社会学部	公共社会学科	61	23.4
	社会福祉学科	62	23.8
	人間形成学科	55	21.1
看護学部	看護学科	83	31.8
合計		261	100.0

2) 調査内容

「就業力アンケート調査」の調査内容、調査項目は表1の通りである。

III. 結果と考察

全設問への回答分布を対象に天井効果、フロア効果を測定した。Q02, Q05の2設問で天井効果（それぞれ4.009, 4.172）、Q55, Q79の2設問でフロア効果（それぞれ0.961, 0.868）が現れたが、いずれも極端な数値ではなかったため、最初は全変数を投入して、因子分析を実施することにした。

因子抽出には最尤法を使用した。サンプルサイズが261と少ないため、今回の調査におけるデータの正規性についてはかなりの疑問が残る。また、前節で見たように、この調査への回答においては、データの標準化や、変数間の共通性についても不安が残る。しか

し、狩野裕らが指摘するように、正規性が崩れても漸近一致性は成立し得るし、尺度不変性を持つ最尤法は、共通性の多寡を考慮に入れた解を求めることができる(狩野・三浦, 2002)。因子抽出後の回転方法としては、因子間の相関の可能性と収束の簡便さを狙い promax 法を採用した。

79個の全変数を投入して分析を開始し、Gutmann 基準や Scree 基準をもとに因子数を推定、複数の因子に 0.35 以上の因子負荷量を示していた変数項目、いずれの因子に対しても 0.30 未満の因子負荷量しか示さなかった変数項目を順次除去する形で、因子分析を

都合 8 回実施、最終的に 61 の変数項目を残した。この時点で、Scree Prot を書き直し、Scree 基準をもとに因子数を 9 と設定、最尤法、promax 回転を用いて因子分析を実施、全ての項目が .32 以上の因子負荷量を示す単純構造のパターン行列が得られた(図 1、表 3)。なお、回転前の 9 因子で 61 の変数項目の全分散を説明する割合は 51.71%、Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度は .844 (meritorious)、Bartlett の球面性検定の結果は $\chi^2(df=1830) = 6737.266$ ($p < .001$) であり、対角以外の全ての相関が存在しないという帰無仮説も棄却された。

表3 因子分析結果(パターン行列)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Q59 考えをまとめるのが得意だ	785	.033	.030	-.157	.215	.045	.084	-.216	-.099
Q52 議論やディベートが得意である	728	-.013	-.108	-.065	-.164	-.102	.191	.071	-.072
Q29 自分の意見をうまく伝えることができる	727	.097	-.098	.050	.027	-.036	-.113	.073	.014
Q60 何かを決める時、自分の意見が通る方である	654	-.009	.062	-.034	.065	.026	.033	-.057	.038
Q61 話をまとめたり役割を決めたりするのが得意である	643	-.043	.055	.104	-.118	.056	.128	-.058	-.060
Q42 初対面の人でも、自分の言いたいことをきちんと理解してもらえる	610	-.096	.119	.059	.167	.060	-.165	.009	.079
Q48 授業や話し合いの場面では、積極的に自分の意見を言う	589	.022	.096	.044	-.145	.048	-.024	.118	.118
Q74 他人に働きかけてものごとを進めるのが得意である	533	-.052	-.120	.315	-.122	-.080	-.012	.071	.106
Q41 あなたの話はわかりやすいと言われたことがある	521	-.068	.114	.016	.162	.107	-.121	.004	.016
Q67 大勢の前で、あいさつをしたり司会をしたりするのが苦にならない	520	-.001	-.130	.139	-.234	.134	.003	.130	-.137
Q44 自分は精神的に強い方だ	390	-.062	.220	-.149	.017	-.032	-.180	.224	-.105
Q49 アイデアは、人よりもたくさん思い浮かぶ方だ	349	-.168	.019	.022	.043	.074	.164	.212	.118
Q33 場の空気を読むのが得意	339	.000	-.037	.199	.199	-.078	-.145	.069	-.126
Q2 志望業界がほぼ決まっている	-.035	948	.063	-.017	-.169	.043	-.201	-.043	-.051
Q7 自分の興味に直結する仕事ははっきりしている	-.012	762	.074	-.039	-.063	-.010	-.157	.124	-.050
Q12 希望職業に対する条件がはっきりしている	-.074	677	-.030	.103	-.047	.044	-.083	.144	.016
Q17 将来のワークスタイルについて希望が明確である	-.002	651	.007	-.036	.010	-.009	-.077	.158	-.022
Q19 どんな仕事にはどんな免許・資格が必要か知っている	-.143	547	.017	.096	.076	.041	.185	-.145	.039
Q76 将来の自分に何が必要なのかを考えて、履修科目を選んでいる	.117	504	-.035	-.049	-.010	-.038	.146	-.150	-.139
Q22 自分の将来のライフスタイルについてイメージができていく	-.010	460	.001	-.016	.243	.003	.017	.180	-.016
Q24 さまざまな仕事について、それぞれどのような講義が役に立つか理解している	.117	381	-.010	-.114	.154	.016	.059	.018	.113
Q9 どのような進路にはどのような適性が必要か理解している	-.024	373	-.108	.086	.118	.023	.166	.255	.002
Q70 難しいことでもあきらめなくて、努力してやる	-.081	-.028	805	.048	-.031	-.092	.019	.027	.064
Q65 一度決めたことは、最後までやり遂げる	-.098	.046	793	.157	-.032	-.087	-.100	-.010	.141
Q45 面倒な作業も途中で投げ出さない	.044	.006	673	-.045	.041	.049	-.041	-.075	-.078
Q73 人からねばり強いと言われる	.080	-.027	578	-.080	.057	-.044	-.089	.037	.064
Q37 苦手なことにもまずは取り組んでみる	-.132	-.125	458	.139	-.090	.122	.335	.139	-.081
Q56 指示されなくてもやるべきことを見つけ動くことができる	.298	.058	414	.137	-.113	-.065	.111	-.048	-.146

福岡県立大学「就業力アンケート調査」の再検討

Q32 目標が高いほどやる気が出る	.054	.133	380	-.032	-.086	.046	.138	.041	.000
Q54 外国語能力の向上のための勉強を継続的にしている	.111	.076	377	-.169	.032	.154	.051	.036	.069
Q34 試験勉強をする時は必ず計画を立てる	.024	.132	322	.076	.005	-.121	.030	-.205	-.084
Q64 いろいろな人と話をして、打ち解けあう	-.014	.035	.030	802	.021	.011	-.020	-.050	.067
Q39 友人はすぐ作れる方である	.190	-.006	-.032	624	.081	.127	-.204	-.026	.067
Q58 グループ活動には協力的な方である	.056	.061	-.005	552	.234	-.001	-.106	-.149	.072
Q26 手が空いた時には、自分にできることを探して周囲の人に声をかける	-.053	-.059	.138	521	-.092	.070	.172	.043	-.122
Q38 困っている人に対しては、こちらから声をかける	-.048	.047	.168	455	-.022	.039	.124	-.056	-.038
Q47 人に合わせるのがうまい	-.061	-.078	-.136	453	.157	-.019	-.016	.132	-.136
Q66 何かをする時、友人に手伝ってほしいとたのめる	.084	-.002	-.013	376	.128	.046	.003	-.041	.147
Q40 他人が求めていることがよくわかり、それに応えようとする	.159	.017	.114	346	.096	-.175	.078	.051	.033
Q3 仕事は自分や家族を豊かにできることを理解している	-.052	-.219	-.001	.099	602	.054	-.055	.190	-.043
Q18 職業を通じて社会に貢献できることを理解している	.023	.126	-.051	.085	589	-.005	.130	-.169	.013
Q13 働くことは幸福を追求することにつながるものがわかっている	-.029	.084	-.096	.140	563	-.042	-.044	.070	-.049
Q21 自分に向けた学習方法を知っている	-.033	.056	.179	-.149	378	.083	.039	.244	.080
Q23 仕事を通じて自分の能力や適性を伸ばせることがわかっている	.046	.053	.078	.055	367	-.061	.143	.201	-.116
Q69 グループで行動する場合、身勝手な行動をすることはしない	.047	-.034	.065	.071	362	-.091	.102	-.251	-.121
Q8 仕事を通じて社会や人間のあり方を学習できることがわかっている	-.146	.053	-.001	.213	343	-.019	.320	.088	-.020
Q31 パソコンやソフトの使い方について人に教えることができる	-.014	.023	-.090	.046	-.012	855	.042	-.001	.013
Q79 パソコンのセッティングは自分でできる	.081	.034	-.063	.024	.057	784	.076	-.100	-.069
Q55 パソコンを使い、データの加工・分析や結果をグラフなどで表現できる	.063	.029	.040	.047	-.072	772	-.052	.012	.000
Q35 新聞やニュースを見る時、いつも「なぜだろう」と考える	-.080	-.121	-.040	.063	.086	.033	670	.009	-.045
Q51 ニュースについて自分なりの考えをまとめることができる	.189	.107	-.049	-.089	-.056	-.002	511	.106	.121
Q30 人の意見に対して論理的に反論できる	.363	.052	-.165	-.051	.007	-.090	491	.037	.154
Q77 多くの情報から何が言えるのかを考えることが好きだ	.206	.110	-.002	-.048	-.015	.030	443	-.120	.147
Q53 厳しい規則があっても苦にならない	.016	-.167	.184	-.159	.071	.019	405	.098	-.100
Q1 自分のセールスポイントを把握している	.214	.022	-.087	.028	-.057	-.107	.002	698	-.032
Q6 自分の行動上の強みを知っている	.098	.118	.005	.115	-.090	-.056	.051	576	-.015
Q16 自分の得意な能力分野を知っている	-.108	.081	.125	-.143	.110	.084	.084	544	.033
Q11 自分の性格の長所と短所をわかっている	.017	.093	-.035	-.019	.191	-.019	.015	534	-.009
Q43 人から感情的だ、と言われたことがある	-.036	.045	.059	.118	-.069	-.002	-.052	.017	711
Q27 腹が立つと人前でも怒ってしまう方である	.083	-.056	.082	-.098	-.056	-.062	.035	-.037	657
Q71 言ってはいけないことをつい言ってしま	-.043	-.199	-.065	.037	-.049	.015	.092	-.003	411

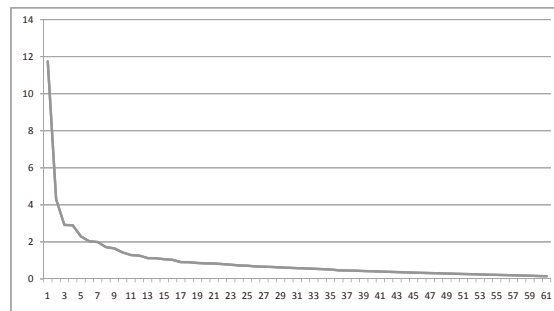


図1 スクリープロット

抽出された9因子のうち、「Q59：考えをまとめるのが得意だ」「Q52：議論やディベートが得意である」「Q61：話をまとめたり役割を決めたりするのが得意である」「Q41：あなたの話はわかりやすいと言われたことがある」といった変数項目に高い因子負荷量を示す第1因子は、「討論における能力」と命名できる。第2因子は、自分の志望する職業や仕事、ワークスタイル／ライフスタイルに対する認識の明確さ（Q2, Q7, Q17など）や、そのような職業や生活を送るためにどんな資格や知識が必要であるかの認識（Q19, Q76, Q24など）を項目群に高い負荷量を示していた。この因子は「将来展望の明確さ」と命名できよう。第3因子は、目標を定めた場合の忍耐力や粘り強さ（Q70, Q45, Q73）、さらには「Q56：指示されなくてもやるべきことを見つけて動く」「Q54：外国語能力の向上のための勉強を継続的にしている」「Q34：試験勉強をする時は必ず計画を立てる」といった項目に高い負荷量を示している。これは、「目標達成のための努力」を示す因子と考えられる。第4因子は、友人やグループ活動を円滑にこなせるかどうか（Q58, Q38, Q66）、「友人」を作ることができるか（Q64, Q39）といった項目に負荷量が高い。また第5因子は、「仕事」「職業」といったものが、今後の自分の人生にとってどんな意味を持つかを問う質問に負荷量が高い。続いてまた第4因子、第5因子は、それぞれ負荷量が高い質問項目の内容から「周囲との協調性」「仕事／職業への理解」を示す因子と判断した。

第6因子に負荷量が高い質問項目には、全て「パソコン」という単語が入っている。パソコンのセッティ

ングができ、パソコンを用いてデータの加工や入力作業ができ、その能力を他人にも教えられる。これは「コンピュータースキル」を示す因子と考えて間違いないはずだ。次の第7因子は、新聞やニュースを見るときに、その背後の意味を求めて自分なりの意見を作れる能力（Q35, Q36）を問うた設問、他人の意見に対して論理的な反論を展開する能力（Q30）、情報を整理する能力（Q77）を問うた設問に対して因子負荷量が高い。これは「論理的な思考力」を示す因子と判断した。

第8因子に高い因子負荷量を示した4設問には、全て「自分」という単語が入っている。すなわち「自分のセールスポイントを理解している」（Q1）、「自分の行動上の強みを知っている」（Q6）、「自分の得意な能力分野を知っている」（Q16）、「自分の生活の長所と短所をわかっている」（Q11）の4つである。言うまでもなく、この因子は「自己理解」の程度を示すものであろう。最後の第9因子も、回答者本人の自己理解についての質問に高い負荷量を示しているが、ここで因子負荷量が高いのは、「Q43：人から感情的だと言われたことがある」、「Q27：腹が立つと人前でも怒ってしまう方である」、「Q71：言っではいけないことをつい言ってしまう」の3設問である。これは、怒りやその場のノリに身を任せて、理性的な判断を失ってしまう「情動性」を示す因子と理解すべきものだろう。以上、抽出された9つの因子に対するわれわれの命名と、因子相関行列を表4に示す。

以上より、この調査——正確にいうとこの調査のうち、我々が使用した61の設問から、見いだせる福岡

表4 因子名／因子相関行列／ α 値

	項目が削除された場合の尺度の平均値	項目が削除された場合の尺度の分散	修正済み項目の合計相関	重相関の2乗	項目が削除された場合の α 値
Q43 人から感情的だ、と言われたことがある	4.17	1.812	.447	.228	.451
Q27 腹が立つと人前でも怒ってしまう方である	4.25	1.887	.488	.250	.387
Q71 言っではいけないことをつい言ってしまう	3.86	2.444	.312	.100	.633

表5 第9因子についての検討

因子	因子相関行列									項目別 α 係数
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1: 討論における能力	1.000									0.872
2: 将来展望の明確さ	.393	1.000								0.850
3: 目標達成のための努力	.217	.334	1.000							0.793
4: 周囲との協調性	.473	.301	.303	1.000						0.783
5: 仕事／職業への理解	.164	.393	.297	.172	1.000					0.716
6: コンピューター・スキル	.231	.061	.143	.033	.061	1.000				0.846
7: 論理的な思考力	.459	.266	.239	.205	.122	.246	1.000			0.705
8: 自己理解	.418	.388	.285	.319	.211	.207	.276	1.000		0.745
9: 情動性	.245	.031	-.057	.034	-.076	.104	.146	.206	1.000	0.603

県立大学生の意識は、表3に示した9つの因子名称を下位尺度としたものだと結論が導かれる。これら暫定的な下位尺度の内的一貫性および尺度の信頼性を評価するために、Cronbachの α 係数を算出したところ、 $\alpha = 0.603 \sim 0.872$ との値が算出された。第9因子の α 係数が0.603と低いことが多少の懸念材料であるが、 α 値の低さは、この因子を構成する項目数が3つしかないことに基づいた結果と判断する。また、修正済み項目相関を見る限り、第9因子を構成する全項目が0.300を超えていることから見て、ひとまずこの形で採用することにした(表5)。

IV. まとめと今後の展望

1) 原調査との照合

「就業力アンケート調査」の設計者たちは、演繹的な思考法によって質問文を作成し、この調査によって、「創造的思考力」、「統合的学修力」、「自己理解力」、「コミュニケーション力」、「ストレス耐性力」、「キャリアデザイン力」、「計画的学習推進力」、「職業観・勤労観力」の8つの力が計測できると考えていた。

著者らは、この調査の結果に対して因子分析を行い、この調査はむしろ、「討論における能力」「将来展望の明確さ」「目標達成のための努力」「(他者との)協調性」「仕事／職業への意味づけ」「コンピュータースキル」「論理的な思考力」「自己理解」「情動性」という9つの因子を下位尺度としていること、すなわち、この調査データを用いることで、調査対象者たちのこれらの意識が測定できることを明らかにした。著者らが抽出した下位尺度の名称は、かつて本調査の設計者たちが提唱した用語に比べて、より心理学的／社会的に見て、より一般的な用語になっている。

調査設計者たちが当初に抱いていたもくろみと、実際の調査結果から導かれた因子構造とを比較した場合、調査設計者たちが計測しようとした尺度項目の大半が計測できていないようである。表1と表3／表4とを比較した場合、内容的にある程度一致した下位尺度は、調査対象者の言う「自己理解力」(＝著者らが言う「自己理解」)、「キャリアデザイン力」(＝著者らが言う「将来展望の明確さ」)の2項目に過ぎなかった。その他の質問項目は、いわば「大幅な配置換え」が行われている。たとえば、調査設計者たちが「コミュニケーション力」として挙げた多くの質問項目は、「議論における能力」と「他者との協調性」とに下位区分された。調査設計者が「ストレス耐性力」として配置した質問項目は、「目標達成のための努力」と「情動性」

とに再配分された。特に問題なのは、調査設計者が「創造的思考力」とした21の質問項目である。因子分析の結果、これらの質問項目は「議論における能力」「コンピュータースキル」「論理的な思考力」に3分割されてしまったからである。すなわち「就業力アンケート調査」には、調査設計者の意図がどうであったにせよ、いわゆる創造性creativityそれ自体を測る質問項目は配置されていなかったと結論せざるを得ない。福岡県立大学が「就業力」の中に創造性creativityを位置づけようとするならば、それを明確に計測できる質問項目を追加すべきであろう^{注5)}。

2) 今後の展望

このような結果が得られた以上、過去に提出された申請書に記載された、「2010年度の福岡県立大学新入生が『創造的思考力』、『統合的学修力』などの5点において『弱い』とする指摘の妥当性についても再検討が必要であろう。

なお、ここで作成された尺度得点の平均値を、回答者の所属学科で比較すると、「将来展望の明確さ」「目標達成のための努力」の2項目で有意差が認められた(表6)。いずれも、人間社会学部公共社会学科に所属する学生の得点が、他の3学科と比較して有意に低い。

ただし、表6に示された結果は、福岡県立大学のキャリア支援プログラムが、公共社会学科に所属する学生に対して効果を発揮していないことを意味するものではない。本調査の対象となったのは、2010年4月に福岡県立大学に入学したばかりの学生であった。当該学生たちはこの時点において、「大学生の就業力育成支援事業」を契機に本格化した、福岡県立大学のキャリア支援プログラムの恩恵を一切受けていない状態であるからである。

また、福岡県立大学人間社会学部公共社会学科は、大学全体が用意したキャリア形成プログラムとは別に、公共性研究バスツアーや就職指導、公務員対策講座など、独自のキャリア支援プログラムを多数、設置・運営している。原則論から言えば、入学時に「将来展望の明確さ」や「目標達成の努力」といった点でやや見劣りした公共社会学科の学生は、全学単位で行われるキャリア支援プログラムに加えて、これら学科独自のキャリア支援プログラムを経験していくことで、2年生や3年生になった時には、他学科の学生に匹敵する展望の明確さや目標達成に向けて努力する「力」を入手していることも十全に期待される^{注6)}。

表6 分散分析結果

	学科	度数	平均	標準偏差	標準誤差	分散分析結果	
						F値	有意水準
将来展望の 明確さ	公共社会	61	79304.26	18249.86	2336.65	16.217	p<.001
	社会福祉	62	88827.74	17910.79	2274.67		
	人間形成	55	94772.36	16398.17	2211.13		
	看護	82	97525.37	12976.78	1433.05		
目標達成の ための努力	公共社会	60	79655.33	14453.05	1865.88	6.256	p<.001
	社会福祉	62	86479.35	15269.03	1939.17		
	人間形成	54	85337.78	13031.82	1773.41		
	看護	81	90415.80	15318.92	1702.10		

将来展望の明確さに関する下位検定 (Tukey HSD法)

学科	度数	α = 0.05 のサブグループ		
		1	2	3
公共社会	61	79304.26		
社会福祉	62		88827.74	
人間形成	55		94772.36	94772.36
看護	82			97525.37
有意確率		1.000	.169	.775

目標達成のための努力に関する下位検定 (Tukey HSD法)

学科	度数	α = 0.05 のサブグループ	
		1	2
公共社会	60	79655.33	
人間形成	54	85337.78	85337.78
社会福祉	62		86479.35
看護	81		90415.80
有意確率		.133	.213

むしろ行うべきは、今回の分析対象となった学生たちが、福岡県立大学に在籍したことによって、著者が本稿で因子という形で抽出した9つの意識やスキルを、その後の学生生活の中で、どう伸ばしたのか/伸ばせなかったのかを解明していくことである。幸いにして、福岡県立大学の2010年4月入学学生は、2011年4月、2012年4月、2013年4月に、全く同じ調査項目からなる「就業力アンケート調査」に回答している。これらの調査結果を照合して時系列分析を行えば、この問題設定に対する知見を得ることは十分に可能であろう。各回答者の時系列的な変化を追跡していくことが可能である。著者らは、本研究の次のステップとして、こういった分析の実施を検討している。

また、福岡県立大学全体、あるいは学部/学科単位で展開されている、学生の「就業力向上」「キャリア支援」をテーマとする事業に、2005年度以降の入学生の誰と誰が参加したのかといったデータを入手できれば、各事業への参加/不参加と、本稿で抽出された各種「力」の伸び/停滞との関係性を計測することが

可能になる。この結果は、各種の事業の実際的な効果やコストパフォーマンスに関する客観的なエビデンスにほかならない。このエビデンスをもとに、現在実施されているさまざまな「就業力向上」「キャリア支援」事業の効率性を向上させていくこと、あるいは集約化・体系化を目指すことが、学生のキャリア支援を謳う大学が今後行っていくべき作業であろう。今後、著者らはこういった点についても

検証作業を進めていく予定である。

【注】

- 1) 「就業力育成に関する学長調査」は、2010年10月に、全国の732大学の学長/理事長宛に質問紙を郵送する形で実施された。この調査には482校から回答が寄せられ(回収率65.8%)、半数を超える大学が、調査票の最後に設けた自由回答欄(就業力育成を図る上での課題や問題点についての意見)に対して記入を行っていたとされる。文部科学省の大学設置基準改正に対する各大学の関心の高さ、あるいは困惑に由来するものであろう(角方, 2010:6)
- 2) 注1で示した自由回答欄で、長崎大学学長(当時)の片峰茂は、「就業力とは何か? どのような能力を指すのか? 先ずそのことを大学として明確にする必要がある」と言及している。この記述の中に、文部科学省側が「就業力」という単語の基本的な定義を明確にしないことへの困惑を読み取るのは、必ずしも、著者らの深読みとは言えないだろう。
- 3) 以下、本稿で言う「申請書」とは、文部科学省の「平成22年度『大学生の就業力支援事業』」に応募するために福岡県立大学が提出した申請書を指す。取組担当者は小松啓子(人間社会学部教授/社会貢献・ボランティア支援センター長)、事務担当者は鬼丸健二(学務部・学務部長)となっている。なお、ここに示した役職は、2010年当時のものであり、本稿執筆時点では、両氏ともに福岡県立大学を退職している。
- 4) 申請書に記載された「就業力調査アンケート」の結果は、2010年4月に福岡県立大学に入学した全学生(新入生および3年次編入生)を対象に実施した調査結果を単純に合算して集計した数値である。しかし、高校を卒業したばかりの新1年生と、短期大

学などを卒業して福岡県立大学に編入してきた3年次編入生とでは、年齢もキャリアに関する意識も異なっているだろう。特に今回の分析対象者に含まれていた3年次編入生（男性2名、女性17名）は、全員が看護系の短期大学校を卒業した上で、福岡県立大学看護学部へ編入学してきた学生であった。この点に鑑み、著者らはまずこの19名の学生をデータシートから削除し、残った261名、当該年度の新1年生として入学した者のみを対象に分析を実施することにした。

- 5)「創造性の計測」と言えば、S-A創造性検査やバウムテストを想起する読者も多いだろう。しかし、この「就業力アンケート調査」の基本フォーマットを維持する以上、この創造性検査をここに組み込むことには問題があるだろう。創造性creativityを、「個人あるいは集団、社会にとって新しい価値あるアイデアを生み出し、それを具体的な産物として仕上げる能力及び人格特性」と定義し、その実証的な検証作業を行った江川政成の研究（江川、2002）、システム論的に把握された集団の創発特性との関係において創造性を検討する試み（飛田・三浦、2003）などに立ち返り、4件法や7件法で創造性を（近似的にでも）計測できる質問項目を作成し、その妥当性を検討していく必要があるだろう。
- 6)「就業力アンケート調査」が、回答者の自己認識を自記式調査票で記載させたものである以上、「情動性（のコントロール）」が弱いとする結論には、一定の留保が必要かも知れない。この調査の対象者たちは、まさに森真一（2000）や土井隆義（2008）が指摘した世代、社会学者アーヴィン・ゴフマンが提示した「人格崇拜規範」の遵守が高度に要求され、「空気を読んで」、その場の「ノリ」を重視し、自分のホンネを表に出さない「感情マネジメント」を継続的に実践することを、一種の「規範」として強いられてきた世代である。こういった環境の中で社会化された若者たちは、客観的に測定した場合以上に、「自分は情動性に流されやすい」とのネガティブな自己認識を抱いてしまう可能性がある。

謝辞

本調査をまとめるにあたっては、福岡県立大学就業力向上支援室、同大学学生支援班にご協力いただきました。また、数量化したデータの整理には福岡県立大学人間社会学研究科心理臨床専攻修士課程の井上拓哉さんと村山裕紀さんに、ご協力いただきました。記し

て感謝の念を示します。

文献

- 土井隆義（2008）．友だち地獄―「空気」を読む時代のサバイバル．筑摩書房．
- 江川政成（2002）．経験科学における研究方略ガイドブック―論理性と創造性のブラッシュアップ．ナカニシヤ出版．
- 角方正幸（2010）．学生の就業観・勤労の育成へ向け教育力向上を目指す―『就業力育成に関する学長調査』結果報告．リクルートカレッジマネジメント，165: 5-12.
- 狩野 裕・三浦麻子（2002）．グラフィカル多変量解析（増補版）．現代数学社．
- 小林 浩（2012）．『就業力』をどう育成するか．リクルート進学総研．
<http://souken.shingakunet.com/>（2015年11月21日閲覧）．
- 森 真一（2000）．自己コントロールの檻―感情マネジメント社会の現実．講談社．
- 飛田 操・三浦浅子（2003）．集団の創造的活動における創発性―社会心理学的観点から．福島大学教育学部論集，75: 11-22.