

## 大学生の社会人基礎力における因子不変性の検討

立教大学大学院現代心理学研究科 廣川 佳子  
立教大学大学教育開発・支援センター 大嶋 玲未  
立教大学現代心理学部 宮崎 弦太  
立教大学現代心理学部 芳賀 繁

**Assessing factor invariance of fundamental competencies for working persons among university students**  
Keiko Hirokawa (Graduate School of Contemporary Psychology, Rikkyo University),  
Remi Ohshima (Center for Development and Support of Higher Education, Rikkyo University),  
Genta Miyazaki (College of Contemporary Psychology, Rikkyo University), and  
Shigeru Haga (College of Contemporary Psychology, Rikkyo University)

The present study examined the factorial invariance of Fundamental Competencies for Working Persons. Participants were 289 Japanese university students categorized into two groups: a “freshman and sophomore group,” who were students not yet seeking employment, and a “junior and senior group,” who were students just beginning to seek employment. We used a three-factor structure model assessing the Fundamental Competencies for Working Persons, which consists of one’s ability to step forward, think situations through, and work in a team. This model is based on the Ministry of Economy, Trade, and Industry’s definition of competence at the workplace. We conducted a multiple group analysis to examine factorial invariance between the two groups. The models provided adequate fit to all data conditions, with equality constraints for all parameters. Results revealed that the two groups had the same factor structure. Furthermore, t-tests showed that the “junior and senior group” had significantly higher subscale scores than the “freshman and sophomore group.”

**Key words :** fundamental competencies for working persons, factorial invariance, multiple group analysis.

近年、大学におけるキャリア教育の重要性が増している。文部科学省は、学生が自立して仕事を探し、社会人として通用するように、大学や短大の教育課程に職業指導（キャリアガイダンス）を入れることを2011年度から義務化した。その背景には、厳しい雇用情勢や学生の資質能力に関する社会からの要請、学生の多様化に伴う就職への移行支援強化の必要性が挙げられ（文部科学省、2009）、それらの点における大学側の教育や学生支援が不十分という指摘があった。以降、大学に

におけるキャリア教育の必要性が増し、インターンシップを授業科目とする、双方向型授業等への教育方法の改善などが各大学においてなされてきた（文部科学省、2009）。背景に挙げられた学生の資質能力の向上については、特にコミュニケーション能力やマナーといった基本的な能力の低下が指摘され（文部科学省、2011）、職業生活で求められる基本的な能力も大学のキャリア教育の一環として育成することを産業界から要請されている。このような環境の中、経済産業省が提唱した社会

人基礎力の育成プログラムが様々な大学で実施され、その効果の検討がなされるようになってきた。

### 社会人基礎力

社会人基礎力とは、経済産業省が提唱する「職場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力」である（経済産業省、2006）。経済産業省は、2005年に産官学の有識者を集めた「社会人基礎力に関する研究会」を発足させ、「仕事の現場で求められる力」を検討した。その背景には、人間関係の構築や課題発見、セルフコントロールなど若年層が持つ課題があり、それらの能力開発の指針として発表された。社会人基礎力は、それを構成する主要な能力として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」に整理された。それぞれの能力の意味するところを経済産業省（2006）では次のようにまとめている。「前に踏み出す力」とは、

唯一の答えがない仕事において、試行錯誤しながら失敗を恐れず、自ら前に踏み出す行動のことである。また、たとえ失敗しても、粘り強く取り組む力を指している。「考え抜く力」とは、物事を改善するために常に問題意識を持ち、課題解決にあたっては、その方法や解決プロセスを納得いくまで考え抜くことである。「チームで働く力」とは、職場や地域社会における多様な人との協働において、相互尊重のコミュニケーションをとりながら、目標に向けて協力する力である。この3つの能力は、社会人基礎力を構成する不可欠な要素として相互のつながりが強いものであることから、一つのまとまりとして身につけることが望まれている。その育成や評価に際し、それぞれの能力の具体的要素として12の能力要素が挙げられた（経済産業省、2006）。Table 1に社会人基礎力の能力と能力要素を示す。

Table 1  
社会人基礎力の能力と能力要素

能力と能力要素	内容
<b>前に踏み出す力</b>	
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
<b>考え抜く力</b>	
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
<b>チームで働く力</b>	
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

(出典) 経済産業省ホームページ [www.meti.go.jp/policy/kisoryoku\\_imge.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku_imge.pdf) から筆者作成

## 社会人基礎力に関する先行研究とその課題

社会人基礎力については、これまでその定義や必要性、評価方法、現状調査などのテーマで研究がなされてきた。その中で最も多く発表されている研究は、社会人基礎力の育成方法とその効果に関するものである。これらの研究では、学生がキャリア形成に関わる経験（e.g., インターンシップ経験、Project-Based Learning（以下PBLとする）型授業）をする前後で社会人基礎力の3つの能力の各要素を測定し、その効果が検討されている。例えば、真鍋（2010）は、インターンシップ経験による社会人基礎力の向上について実証的に検討した。企業で就労体験を行う「日常業務型」と企業から与えられた課題を長期間にわたりチームで解決していく「課題設定型」に分け、それぞれのインターンシップ経験が社会人基礎力に及ぼす効果を検討した。大学3年生を対象とし、測定には、角方・松村（2006）の基礎力から独自に作成したアセスメントが用いられた。その結果、「日常業務型」では社会人基礎力のすべての能力要素において、「課題設定型」では「前に踏み出す力」の要素である「主体性」と「実行力」、「考え抜く力」の要素である「課題発見力」、「チームで働く力」の要素である「発信力」が有意に高まることが明らかになった。また、辰島（2009）は、情報リテラシー教育の授業において、プレゼンテーションを行う経験がコミュニケーション能力に及ぼす効果を検討し、授業の前後で社会人基礎力を測定した。その結果、統計的検定は行われていないが、「チームで働く力」の要素である「傾聴力」と「発信力」、「前に踏み出す力」の要素である「働きかけ力」が上昇する可能性が示唆されている。さらに、山岡（2014）は、PBL型授業の効果を検討するため、企業が提示したテーマにグループで取り組む前後で社会人基礎力を測定し、その効果を検証した。その結果、統計的検定は行われていないものの、「前に踏み出す力」の要素である「実行力」と「考え抜く力」の要素である「創造力」が上昇する可能性が示唆された。また、それ以外の能力についても、約80%

の学生が「向上した」と感じていた。ただし、各能力を測定した得点については、事前事後の比較で得点の変化がほとんど見られず、実感値と測定値に乖離があることも示された。以上より、社会人基礎力の育成方法とその効果に関する研究では、大学生がキャリア形成に関わる特定の経験をすることによって、社会人基礎力の3つの能力の各要素が向上する可能性が示されている。それぞれの能力が向上したという実感値と各能力の測定値の事前事後の比較に乖離がある（山岡、2014）ことを考えると、社会人基礎力が向上したかどうかを正確に測定するためには、社会人基礎力の測定尺度を複数回実施することが特に重要である。その意味で、上記の先行研究は、それぞれの教育の効果を測定するのに適した研究デザインといえる。しかし、キャリア形成に関わる特定の経験が社会人基礎力に及ぼす影響を検討するうえで、上記の先行研究には問題点がある。

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つの能力とそれぞれの能力を具体化した12の能力要素で構成されると想定されている（経済産業省、2006）。しかし、上記の研究では、それぞれの能力要素が3つの能力を反映するものなのか、その構造が確認されていない。さらに、キャリア形成に関わる特定の経験によって、社会人基礎力の構造が変化する可能性が考慮されていない。例えば、インターンシップや就職活動などの経験がなく、企業と接することがほとんどない学生は、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」という3つの能力の違いを意識する機会があまりなく、社会人基礎力の3つの能力が未分化なままである可能性がある。その場合、キャリア形成に関わる経験は、社会人基礎力の各能力を向上させるというよりも、それぞれの能力の違いを意識させやすくし、結果として、各能力の実感値を高めるという効果を持った可能性がある。したがって、キャリア形成に関わる経験が社会人基礎力に及ぼす影響を明確にするためには、社会人基礎力の測定尺度の因子構造を確認するとともに、その因子構造が

特定の経験によって変化する可能性についても検討する必要がある。

### 本研究の目的と概要

本研究では、社会人基礎力を測定するために西道（2009）の尺度項目を用い、キャリア形成に関わる経験をする機会が多い学生と少ない学生で、社会人基礎力の構造に違いが見られるのかどうかを検討する。西道（2009）以外にも社会人基礎力を測定する尺度は存在するが、それらの尺度は項目数が多く（北島・細田・星，2011；西道，2011；椿・松田・土井・野口，2012）、特定のキャリア形成体験の短期的な効果を測定するための使用が困難であったり、特定の職業や専攻を対象に作成されている（北島他，2011；椿他，2012）などの問題があった。そこで、本研究では、対象者を限定しない項目内容であり、かつ、少ない項目で社会人基礎力の各能力を測定できる西道（2009）の尺度項目を使用することとした。

先行研究においてインターンシップ経験やPBL型教育など業務遂行や課題解決の経験が社会人基礎力の各能力に及ぼす影響が検討されている。本研究では、キャリア形成に関わる経験として就職活動を取り上げ、その経験が社会人基礎力の構造に及ぼす影響を検討する。具体的には、就職活動開始時期をはさんで、学年を1—2年生と3—4年生に分け、社会人基礎力の因子構造や因子間の関係について因子不変性を検討する。

## 方法

**調査期間** 質問紙調査を2013年11月から2014年12月の間に3回に分けて実施した。

**調査対象者とその属性** 都内私立大学生289名（男性96名、女性193名）を対象とした。学年別の内訳は、1年生28名、2年生143名、3年生86名、4年生32名、平均年齢は20.10歳（ $SD = 1.19$ ）であった。所属学部は、心理169名、社会9名、観光30名、法10名、経済8名、文9名、福祉17名、異文化4名、理5名、経営3名、不明25名であった。3回の調査の内訳は、以下の通りで

あった。

**調査1**：2013年11月から12月に就職活動ガイダンスに参加した3—4年生110名（男性38名、女性72名）を対象とした。学年の内訳は、3年生83名、4年生27名で、平均年齢は21.19歳（ $SD = 0.87$ ）であった。所属学部は、心理28名、社会9名、観光8名、法8名、経済8名、文8名、福祉4名、異文化4名、理5名、経営3名、不明25名であった。

**調査2**：2014年7月上旬から中旬に心理学実習に参加した心理学部生145名を対象とした。そのうち、就職活動開始時期前の3年生（4名）を除外し、141名（男性42名、女性99名）を分析対象とした。学年の内訳は、2年生136名、4年生5名で、平均年齢は19.48歳（ $SD = 0.80$ ）であった。

**調査3**：2014年12月に心理学科目を履修した学生38名（男性16名、女性22名）を対象とした。学年の内訳は、1年生28名、2年生7名、3年生3名で、平均年齢は19.26歳（ $SD = 0.86$ ）であった。所属学部は、観光22名、福祉13名、法2名、文1名であった<sup>1</sup>。

分析にあたって学年を2群に分けた。学年を分ける際の基準は、就職活動（ガイダンスやインターンシップへの参加など就職活動の準備時期も含むものとした）の開始時期とし、就職活動前の1—2年生群と就職活動開始時期後の3—4年生群とした。1—2年生群は、171名（男性51名、女性120名）で、平均年齢は19.33歳（ $SD = 0.64$ ）であった。3—4年生群は、118名（男性45名、女性73名）で、平均年齢は21.22歳（ $SD = 0.89$ ）であった。

いずれの調査も集合調査法による質問紙調査であった。就職活動ガイダンスや授業の終了後、調

---

<sup>1</sup> 共分散構造分析に耐えうるサンプル数を、1—2年生と3—4年生のそれぞれについて集めるために、異なる学年を対象とした授業で3回に分けて調査を実施した。調査1の翌年に調査2と3をおこなったが、実施した授業の性質や学年の構成上、同一の学生が調査に参加している可能性は極めて低いと考えられるため、全て有効なデータとして分析に用いた。

**Table 2**  
西道（2009）から選出した 10 項目

能力要素	項 目
<b>I 前に踏み出す力</b>	
A1 主体性	人から言われるのではなく、やらないといけないことを見つけて、自分から進んで取り組む力
A2 働きかけ力	目標を達成するために周りの人に呼びかけて一緒に行動する力
A3 実行力	言われたことをやるだけでなく、自分で目標を設定して、粘り強く行動する力
<b>II 考え抜く力</b>	
A4 課題発見力	目標を達成するために解決すべき問題を見つける力
A5 計画力	目標を達成するための方法ややるべきことの順番を考えて準備する力
A6 創造力	解決すべき問題について、解決方法を工夫して考える力
<b>III チームで働く力</b>	
A7 傾聴力	人が話しやすい雰囲気をつくって、人の意見をきちんと理解して聞く力
A8 柔軟性	自分の考えだけにとらわれずに、自分とは違う考えや立場も尊重して理解しようとする力
A9 状況把握力	グループの中で自分がどんな役割をすればよいのかを理解する力
A10 規律性	集団や社会生活の規則やルールを守って適切に行動できる力

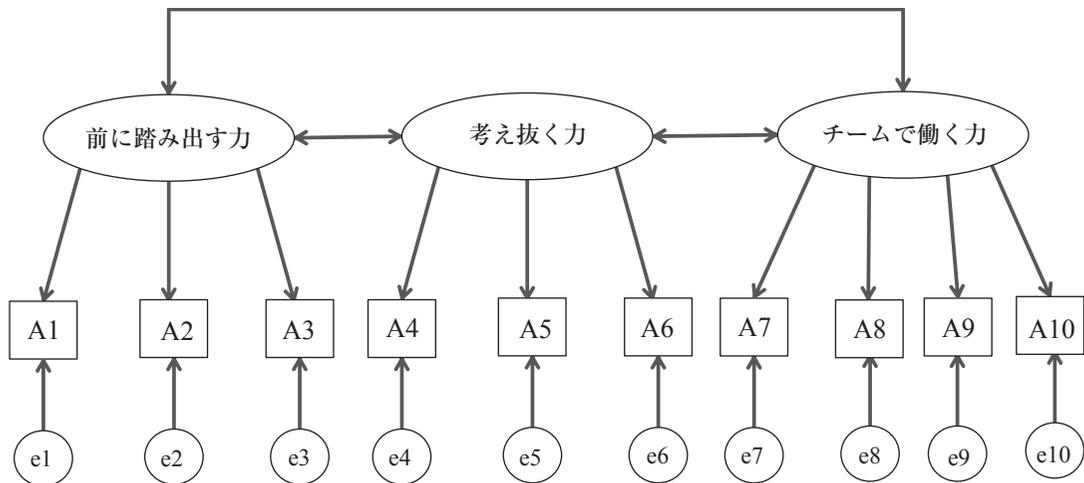
査対象者に質問紙を配布し、回答後に調査者が質問紙を回収した。

## 測 度

**社会人基礎力** 西道（2009）のキャリア教育プログラム効果測定に関わる尺度を使用した。西道（2009）は、(a) 社会人基礎力、(b) 文部科学省が提唱する「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意志決定能力」の4領域8能力、(c) Programme for International Student Assessment (PISA) 型リテラシー、(d) キャリア教育において経験的に見出された能力に関する指標を整理し、社会人基礎力を中心とする評価指標を作成した。小・中学生を対象に調査を行い、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」「伝える力」の4つの能力を測定する15項目を作成した。本研究では、15項目のうち、西道（2009）が独自に追加した「情報収集力」と「職業理解力」を除外し、経済産業省（2006）が提唱した

「前に踏み出す力」、 「考え抜く力」、 「チームで働く力」の3能力に該当する10項目を社会人基礎力の測定項目として分析に用いた（Table 2）。経済産業省（2006）に基づき、「前に踏み出す力」、 「考え抜く力」、 「チームで働く力」の3つの能力が、西道（2009）において各能力を測定すると想定された項目に影響するという因子構造モデルを仮定した（Figure 1）。なお、経済産業省が「チームで働く力」の能力要素と位置づけた「発信力」と「ストレスコントロール力」は、西道（2009）では「チームで働く力」の因子に含まれなかったことから、本研究では使用しなかった。それぞれの能力が、自分自身にどれくらい備わっていると思うかについて、「まったくない（1点）」から「非常にある（5点）」の5件法で回答を求めた。

**デモグラフィック変数** 性別、年齢、学部、学年の記入を求めた。



Note. A1—A10はTable 2における各項目と対応している

Figure 1. 社会人基礎力の因子構造モデル

## 結果

### 社会人基礎力の因子不変性の検討

就職活動を経験していない1—2年生と就職活動を経験している3—4年生で、社会人基礎力の因子構造が異なるかどうかを検討した。Figure 1の因子構造モデルに基づき、因子不変性を検討した。IBM SPSS Amos (version.22)を用いて多母集団同時分析をおこない、集団間のモデルの構造の不変性を検証した。これは因子不変性の検証として、母集団が異なっても因子が同じ観測変数で測定され、その因子パターンが一定であるかどうかを確認するものである(豊田, 2011)。具体的な手順として、集団ごとのモデルの適合の検討、配置不変性の検討、測定不変性の検討の順に行った(浅野, 2014; 狩野・三浦, 2003; 豊田, 2011)。

配置不変性とは、比較する集団間でモデルの構造が同じであるが、因子負荷量などの推定値は異なってもよいとする仮定である(豊田, 2011)。測定不変性とは、比較する集団間でモデルの構造が同じであることに加え、因子負荷量などの推定値も集団間で等しいという仮定である。測定不変

性は、因子負荷量などの推定値に等値制約を置いたモデルによって検討する(浅野, 2014)。モデルの適合度を判定するにあたって、適合度指標は、GFI, AGFI, CFI, RMSEAを用いた。複数のモデルを比較する際の情報量基準の指標は、AICを用いた。

### 集団ごとのモデルの検討

各群で社会人基礎力の因子構造モデルの適合を確認した結果、1—2年生群( $N=171$ )では、 $\chi^2(32)=63.39, p<.01, GFI=.932, AGFI=.883, CFI=.913, RMSEA=.076$ , 3—4年生群( $N=118$ )では、 $\chi^2(32)=42.56, n.s, GFI=.934, AGFI=.886, CFI=.941, RMSEA=.053$ であった。両群とも適合度は、許容範囲であると判断した。各々の群において社会人基礎力の因子構造モデルへのあてはまりが確認された。

### 配置不変性と測定不変性の検討

配置不変性と測定不変性の検討に関しては、次の4つのモデルを設定して適合度を検討した。等値制約をかけない配置不変モデル、因子負荷量にのみ等値制約をかけた弱測定不変モデル、因子負荷量と共分散に等値制約をかけた測定不変モデル、因子負荷量と共分散と誤差分散に等値制約を

かけた強測定不変モデルとした。それぞれのモデルの適合度指標を Table 3 に示した。

Table 3 に示されるように、配置不変モデルの適合度は良好であり、配置不変性が成立することが確認された。測定不変モデルの検討を行った結果、弱測定モデル、測定不変モデル、強測定不変モデルのいずれも適合度は良好であった。したがって、1—2年生群と3—4年生群の因子不変性が示され、両群の因子構造、因子負荷量、因子間の相関に違いがないことが明らかになった (Figure 2)。各項目の因子負荷量は、1—2年生群で .43 から .73、3—4年生群で .37 から .70 で

あった。

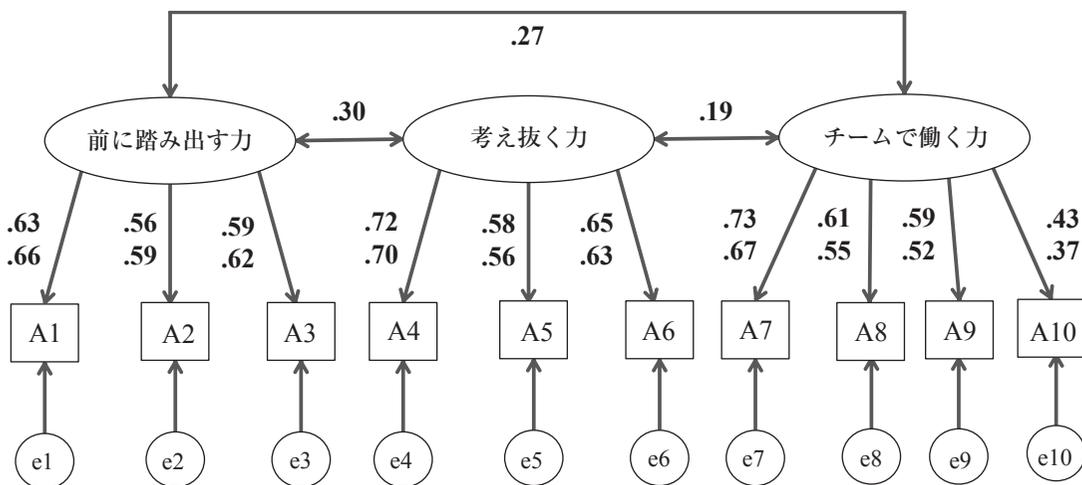
社会人基礎力の下位尺度の信頼性係数は、1—2年生群において「前に踏み出す力」が  $\alpha = .62$ 、「考え抜く力」が  $\alpha = .69$ 、「チームで働く力」が  $\alpha = .69$ 、3—4年生群において「前に踏み出す力」が  $\alpha = .65$ 、「考え抜く力」が  $\alpha = .66$ 、「チームで働く力」が  $\alpha = .59$  であった。各因子の項目数が少ないことを考えると、許容範囲内の信頼性が認められたといえる。

### 社会人基礎力の下位尺度得点の群間比較

社会人基礎力の下位尺度得点について、1—2年生群と3—4年生群ごとに平均値と標準偏差を

Table 3  
社会人基礎力の因子分析モデル

モデル	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
配置不変モデル	105.94	64	.001	.933	.884	.922	.048	197.94
弱測定不変モデル	110.48	71	.002	.930	.891	.927	.044	188.48
測定不変モデル	115.70	74	.001	.927	.891	.923	.044	187.70
強測定不変モデル	122.65	84	.004	.923	.900	.929	.040	174.65



上段：1—2年生  
下段：3—4年生

$\chi^2(84) = 122.65, p < .01$   
GFI = .923, AGFI = .900, CFI = .929  
RMSEA = .040

Note: 値はすべて標準化推定値である

Figure 2. 社会人基礎力の因子構造モデル (強測定不変モデル)

**Table 4**  
各群の社会人基礎力の記述統計

項目	平均値	標準偏差
1—2年生群 N=171		
前に踏み出す力	3.13	0.80
考え抜く力	3.37	0.78
チームで働く力	3.78	0.67
3—4年生群 N=118		
前に踏み出す力	3.65	0.73
考え抜く力	3.65	0.69
チームで働く力	3.98	0.58

算出し、Table 4 に示した。また、両群の社会人基礎力の下位尺度間の相関を Table 5 に示した。両群とも、社会人基礎力の下位尺度間には有意な正の相関が認められた。

社会人基礎力の下位尺度得点に1—2年生群と3—4年生群で差があるかどうかを検討するため、下位尺度得点に対して *t* 検定をおこなった。その結果、「前に踏み出す力」( $t(287) = 5.61, p < .001$ )、「考え抜く力」( $t(287) = 3.07, p < .01$ )、「チームで働く力」( $t(287) = 2.70, p < .01$ )のいずれについても有意差が認められた。Table 4 に示されるように、いずれの能力も3—4年生群が1—2年生群よりも高かった。

## 考 察

本研究では、大学生の社会人基礎力の因子構造が1—2年生群と3—4年生群で異なるかどうか、また、社会人基礎力の各能力に両群で差が認められるかどうかを検討した。

### 社会人基礎力の因子構造

大学生の学年による社会人基礎力の因子構造の違いを検討するため、多母集団同時分析により1—2年生群と3—4年生群間で社会人基礎力の因子の配置不変性と測定不変性を確認した。その結果、社会人基礎力の因子構造、因子負荷量、因

**Table 5**  
社会人基礎力の下位尺度間の相関

項目	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
前に踏み出す力	—	.51 ***	.43 ***
考え抜く力	.36 ***	—	.25 ***
チームで働く力	.37 ***	.30 ***	—

注) 右上は1—2年生群、左下は3—4年生群

\*\*\*  $p < .001$

子間の相関について両群で違いは認められなかった。この結果は、就職活動をする以前から3つの能力に分かれて認識されていること、学年や年齢、就職活動経験によって構造は変わらないことを示唆するものである。つまり、社会人基礎力の3つの能力は安定的で、頑健な構造であることが示唆された。

### 学年による能力の差

さらに、社会人基礎力の下位尺度得点について1—2年生群と3—4年生群の差を検討した結果、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」のすべてにおいて、3—4年生群のほうが1—2年生群よりも得点が高かった。つまり、3—4年生群が1—2年生群よりも社会人基礎力において高い能力を有しているという結果であった。本研究では両群で社会人基礎力の因子不変性が確認されたことから、この結果は、3—4年生群では各能力の違いを意識しやすいためにそれぞれの能力が高く評価されたわけではないことを示している。そのため、因子不変性を確認することで、学年によって社会人基礎力の3つの能力に差があることがより明確に示されたといえる。1—2年生群と3—4年生群で社会人基礎力の各能力に違いが認められた一つの理由として、就職活動経験の違いがあげられる。就職活動は、志望先に採用されることを目的に行う活動である。その方

法に正解はなく、試行錯誤しながら活動していくものであり、その過程で上手くいかないことがあっても、粘り強く取り組まなければならない。このような経験が「前に踏み出す力」を向上させていると考えられる。特に選考段階においては、「当社にどのような貢献ができるのか」「10年後どうなっていたいのか」など、志望先からの問いに常に問題意識を持って考えることが求められ、「考え抜く力」が養われると考える。また組織の様々な年代や立場の人に自分の考えを理解してもらえよう話し、相手の考えを受け止めるというコミュニケーションを行うことで「チームで働く力」が向上すると考えられる。以上はいくつかの例であるが、就職活動はまさに3つの能力をすべて使う活動であることから、3—4年生群の学生の各能力が向上した可能性が考えられる。もちろん、1—2年生群と3—4年生群の社会人基礎力の違いは他の要因によっても説明できるかもしれない。例えば、ゼミやサークル活動、ボランティア経験やアルバイトの就労経験などによって両群に違いが見られた可能性も考えられる。今後の研究では、就職活動経験が実際に社会人基礎力を向上させるのか、両群におけるどのような違いが社会人基礎力の違いを生み出しているのかについて検討が必要である。

### 実践的含意

本研究から、社会人基礎力の3因子構造の頑健性が明らかになり、大学のいずれの学年においても、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力に分けて捉えられることが示唆された。この結果は、大学におけるキャリア教育の実施とその効果の測定について重要な示唆を与えるものである。まず、本研究の結果は、キャリア教育の効果を測定する際、学年に関わりなく社会人基礎力の3つの能力を評価指標として用いることが可能であることを示唆している。先行研究(e.g., 真鍋, 2010; 山岡, 2014)において、社会人基礎力はインターンシップ経験やPBL型授業といったキャリア教育の評価指標にされてきた。しかし、学年によって因子構造が変

わるのであれば、適切な能力の測定や比較を行うことは困難になる。3つの能力構造の頑健性が明らかになったことで、社会人基礎力の評価指標としての信頼性が示されたと言える。また、本研究の結果は、3つの能力ごとにその育成に効果的なプログラムと方法を策定して、大学の4年間を通して一貫した教育を行える可能性を示唆するものである。キャリア教育の実践とも言える就職活動経験を経ても、社会人基礎力の能力構造に変化がないことから、いずれの学年でもそれぞれの能力に特化した教育ができると言える。そのためにも、どのようなプログラムや方法が3つの能力の育成に効果的であるかについての知見の蓄積が必要であると考えられる。また、本研究では、西道(2009)の測定項目を使用し、10項目という少数の項目であっても、3つの能力を測定できること、また、その因子構造が安定していることが明らかになった。西道(2009)の測定項目は、項目数による回答の負担が少なく、また、対象者を限定していない点で汎用性も高いことから、キャリア教育や就職活動経験の効果による社会人基礎力の測定に有用であると考えられる。

### 本研究の限界と課題

本研究の限界と課題として、4点挙げる。1点目は尺度の問題である。社会人基礎力の能力要素は12項目であるが、今回使用した3つの能力の測定項目に2項目が含まれておらず、10項目で検討した。西道(2009)の研究では、「発言力」と「ストレスコントロール力」は、社会人基礎力の3つの能力を測定する項目に含まれていなかったものの、「発言力」は「傾聴力」と共にコミュニケーションの土台になる能力であり、「ストレスコントロール力」は社会人に必要なストレス耐性を予測するものである。今後の研究においては、これらの能力を組み入れて検証する必要があると考える。2点目は本研究が対応のないサンプル間での横断的な比較研究であった点である。本研究は、調査期間中に在学していた1—4年生のサンプルを就職活動の開始時期によって2群に分類した。異なるサンプルを対象に因子構造を検討した

ため、余剰変数が結果に影響した可能性が考えられる。今後は一つのサンプルを対象に社会人基礎力の継時的な測定を行い、因子構造や能力の推移を縦断的に検討することが必要である。社会人基礎力に影響を与える要因を含めて継時調査を行うことで、大学生の社会人基礎力の因子構造や能力の獲得過程をより正確に検討することが可能になると考える。3点目は、データの正確性と代表性の問題である。本研究では、社会人基礎力を調査対象者本人の自己評価のみで測定した。社会人基礎力の多くの育成プログラムにおいては、面談などによる他者評価がおこなわれており（経済産業省、2010）、今後は第三者の評価、もしくはそれに相当する客観的指標も合わせて検討する必要があると考えられる。また今回は都内私立大学1校のみのデータであったことから、データの代表性にも課題が残る。今後は複数校での実施や比較を検討する必要がある。最後に、4点目として、社会人基礎力の測定尺度について、それぞれの下位尺度得点がどのくらい高ければ、各能力を十分身につけたと言えるのか、その基準が明確でないことが挙げられる。今後研究を蓄積していくことによって、社会人基礎力の習得目標となる基準値についても検討していく必要があるだろう。

## 引用文献

- 浅野 良輔 (2014). 多母集団同時分析 小杉 考司・清水 裕士 (編著) M-plusとRによる構造方程式モデリング入門 (pp.103-116) 北大路書房 (Asano, R.)
- 角方 正幸・松村 直樹 (2006). 大学に求められるキャリア支援教育 大学教育学会誌, 28, 53-56. (Kakuhou, M., & Matsumura, N.)
- 狩野 裕・三浦 麻子 (2003). グラフィカル多変量解析——目で見ると共分散構造分析—— 現代数学社 (Kano, Y., & Miura, A.)
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会——中間取りまとめ—— Retrieved from. [www.meti.go.jp/policy/kiso-ryoku/chukanhon.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kiso-ryoku/chukanhon.pdf) (2015年5月21日) (Ministry of Economy, Trade and Industry)
- 経済産業省 (2010). 社会人基礎力 育成の手引き——日本の将来を託す若者を育てるために—— (pp.140-143) 朝日新聞出版 (Ministry of Economy, Trade and Industry)
- 北島 洋子・細田 泰子・星 和美 (2011). 看護系大学生の社会人基礎力の構成要素と属性による相違の検討 大阪府立大学看護学部紀要, 17, 13-23. (Kitajima, Y., Hosoda, Y., & Hoshi, K. (2011). Components of undergraduate nursing students' basic skills for being a member of society and an investigation into their differences by attribute. *Journal, Sch. of Nurs, Osaka pref. Univ*, 17, 13-23.)
- 真鍋 和博 (2010). インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響 インターンシップ研究年報, 13, 9-17. (Manabe, K. (2010). The effect of type on students' basic skills improvement and on their job search. *Japan Society of Internship*, 13, 9-17.)
- 文部科学省 (2009). キャリアガイダンス (社会的・職業的自立に関する指導等) の法令上の明確化について Retrieved from. [www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryu/attach/1287158.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryu/attach/1287158.htm) (2015年5月25日) (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)
- 文部科学省 (2011). 中央教育審議会答申 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について Retrieved from. [www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm) (2015年5月25日) (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)

- 西道 実 (2009). 小・中学校におけるキャリア教育プログラムの効果測定 プール学院大学研究紀要, 49, 193–207.  
(Saido, M. (2009). Measuring effectiveness of career education programs in elementary junior high schools. *Journal of Poole Gakuin University*, 49, 193–207.)
- 西道 実 (2011). 社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み プール学院大学研究紀要, 51, 217–228.  
(Saido, M. (2011). Research on the scaling of fundamental competencies for working persons. *Journal of Poole Gakuin University*, 51, 217–228.)
- 辰島 裕美 (2009). 情報リテラシー教育を通じた社会人基礎力の育成——青年会議所との協調によるプレゼンテーションの試み——第6回情報プロフェッショナルシンポジウム予稿集, 43–47.  
(Tatsushima, Y. (2009). Encourage social communication ability in ICT literacy: An attempt of presentation with the junior chamber, *Preprints of the information professional symposium*, 43–47.)
- 豊田 秀樹 (2011). 共分散構造分析 Amos編 (pp.74–87) 東京図書  
(Toyoda, H.)
- 椿 美智子・松田 洋平・土井 由希子・野口 裕貴 (2012). 理工系大学生の社会人基礎力向上のための要素間の関係についての研究 行動計量学, 39, 11–32.  
(Tsubaki, M., Matsuda, Y., Doi, Y., & Noguchi, Y. (2012). A study on the relations between elements to improve basic abilities required to function as a member of society of university students of science and technology. *The Japanese journal of behaviormetrics*, 39, 11–32.)
- 山岡 義卓 (2014). 企業との連携によるプロジェクト型授業の運営および大学生の学習効果について 神奈川大学国際経営論集, 47, 183–194.  
(Yamaoka, Y. (2014). Management of PBL (Project Based Learning) with company, and leaning effect on university students. *Kanagawa University International Management Review*, 47, 183–194.)

—— 2015. 9. 26 受稿, 2015. 12. 10 受理 ——

