

職業能力開発大学校学生の主要スキル・職業観の形成に関する研究

Research on vocational abilities and values formations of Polytechnic Colleges' students

谷口 雄治, 山本 理恵, 寺田 盛紀

Yuji Taniguchi, Rie Yamamoto and Moriki Terada

This research clarifies the relevance between qualifying technical education courses and career experiences in colleges, and the development of key vocational abilities and vocational values by students. This study was originally implemented as one part of the surveys within the framework of Prof. Terada's research project. The analysis was made from longitudinal data (N=83) from students at two Polytechnic Colleges, based on responses in 2013 (freshmen) and 2016 (seniors). Many students had received vocational certificates before entering college, but the tendency had been reinforced since the first year in college. This influences the development of vocational key skills or vocational values. These situations were shown through factor analysis of variables for skills and values, analysis of variances on factor scales, and some career experience variables.

Keyword: vocational abilities, vocational values, Polytechnic College, key skills, factor analysis

1. はじめに

本研究は、職業能力開発大学校学生の職業選択や職業観の形成過程だけでなく、職業的能力の獲得過程にも焦点をあて、それらトータルな職業的資質形成過程の内部関連構造の変容を専門学修やアルバイトなどの生活活動の役割（教育的促進要因）との関連で実証的に明らかにすることを目的とする。本研究のために、職業能力開発大学校（以下、「能開大」）2校の学生を対象として、彼らが1年次の2014年2月と4年次（卒業直前）の2017年2月の2回によるパネル調査を行った。それぞれの調査は「学生の職業的資質形成過程に関する国際比較調査」と名付けた同一質問紙により行った。調査は元々、日本学術振興会の科学研究費の助成研究「大学生の職業的資質形成の構造変容に関する比較縦断的研究」^[註1]の一環として2014年2月に実施したものであり、2回目の調査を能開大の学生のみ、そのカリキュラムの最大の特徴といえる「開発課題」^[註2]が終了する卒業直前に実施した。

2. 課題の背景

従来、職業訓練界では、職業能力の構成要素を「知識」と「技能」で捉えていた。しかしながら、近年では、正確には1985年の職業能力開発促進法改正を機会に、「知識」と「技能」に「態度」を加えた三要素で構成されるとしている。ここに、人の仕事の遂行には知識・技能以

外の要素があるという能力観の変化をみることができる。こうした変化の背景には、「知識」や「技能」だけではなく、それらを用いて環境に働きかけ目標を達成する動機付けをも含む動的な概念であるとした1970年代のMcClellandによるコンピテンス概念の国際的な浸透が関与していると思われる^[5]。

この変化は、わが国でも「生きる力」（文部科学省）、「人間力」（内閣府）、「就職基礎力」（厚生労働省）、「社会人基礎力」（経済産業省）といった言い方に明瞭に現れている。これらに共通する特徴は、認知的な能力だけでなく対人関係的な能力や人格特性・態度などをも含む人間の全体的な能力に及んでいることである。こうした能力概念は、職業訓練分野にも影響をもたらす。能開大応用課程における「開発課題」やいわゆる「橋渡し訓練」^[註3]といった新しい訓練では、コミュニケーション、チームワーク、問題発見・解決、チャレンジ意欲、責任感に関わる力の育成を目的としている。このような中において、能開大の教育課程が学生にもたらす職業観や「職業基礎力」^[註4]の形成面を確認することは今日的課題といえよう。

3. 調査内容と分析方法

本調査研究のために2校の能開大に協力いただいた。学生の属性が偏らないように調査対象を特定の1校に絞らず、地域の異なる2校を対象とした。2校から得られ

た回答は、1年次（2014年2月）で163人、4年次（2017年2月）で91人であった。4年次の回答数が大きく減少しているのは、調査への協力が得られなかったのではなく、能開大が専門課程（前2年間）と応用課程（後2年間）の2つの課程で構成され、専門課程のみで修了・就職することができるという制度上の背景からである。応用課程に進学した91人の回答のうち、1年次の回答と同等でき^{〔註5〕}、かつ有効回答であった83人の回答を分析の対象とした。

1年次と4年次の2回にわたる同一質問紙は、以下の項目群から構成されている。まず、学生の変化を測定する目的変数として、「職業基礎力」に関する30項目と職業観に関する27項目を設定した。前者の30項目に関しては職種別の回答を求めるのは不可能に近いので、筆者らはいわゆる「職業基礎力」指標を設定するのが妥当と考え、経済産業省の「社会人基礎力」^{〔9〕}や厚生労働省のジョブカード能力評価シートの項目^{〔註6〕}、室山の研究^{〔7〕}などを参考に仮説（Q25～27の道具・工具の操作や組み立て修理などの能力に関する項目、Q28～30の体力・運動力などに「関する項目」を加えて考案した。後者の27項目は、2008年以降の高校生の職業観形成に関する寺田ら（2015, 2016）の比較縦断調査研究で使ってきたものと同じ内容であり、これらは尾高邦雄の研究^{〔8〕}、NHK世論研究所の調査^{〔9〕}、エドガー・H・シャイン^{〔10〕}のキャリア・アンカーなどに寺田らの仮説による項目（Q4-5：家族や子孫の繁栄、Q4-21：国家の発展、Q4-22：通勤の便考慮）を加えて構成した。

この調査における職業観とは、個々の職業（種）に対する職業観というよりも、「職業一般に対する観」、つまり労働観と言ってもよい。「職業基礎力」や職業観の説明変数としては、本人の各種の学習・キャリア経験（専攻分野の学習への努力、インターンシップ、アルバイト、ボランティア活動の経験、各種の検定試験の合格）など26項目から構成されている。他に、年齢、性別、所属といった属性に関する4項目もある。

以上の項目によるアンケートへの回答から得られたデータについて質問項目ごとに集計し、量的項目に関しては1年次と4年次の回答の平均値比較（対応のあるt検定）を行い、質的項目に関しては繰り返し要因のあるX2検定（Mc.Nemar Bowker）を行った。「職業基礎力」に関する30項目と職業観に関する27項目は、因子分析（主因子法・プロマックス回転法）、さらに「職業基礎力」と職業観に関する2時点データと教育的変数（説明変数）の分散分析により分析した。分析に使用したソフトは、SPSS 21 Advancedである。

4. 分析結果

以下は、2つの能開大の学生による有効回答（N=83、項目により欠損有り）に関する分析の結果である。

4.1. 学生の進路選択・各種のキャリア経験

まず、卒業後の進路（Q2-1）では、修士課程進学希望

が39.8%から1.2%へ、そして就職希望が44.6%から98.8%へと激変している（表1-(1)）。

希望職業が芽生えた時期（Q2-3-1）では、1年次に44.6%が「現在の大学に入ってから」と応えていたのが、4年次には62.7%と拡大している（表1-(1)）。つまり、能開大に入ってから進路や希望職業を決定する傾向にある。

4.2. 各種の学習・キャリア経験

日本の他の大学の学生に対する同調査に関する別の分析では、諸外国の学生に比して格段に高かったアルバイト経験（Q2-8）は、「している」「以前していた」を合わせて約75%から79%に増大しており、他の大学の学生とほぼ同じレベルである。ただし、「以前していた」が13.3%から30.1%へと倍以上に有意に増大している（表1-(1)、McNemar検定で $p<0.01$ ）。「以前していた」という回答の増加は、4年次の調査時期が卒業期に近かったことが作用したのではないかと考えられる。

ボランティア活動（Q2-17）では、「している」（6.0%）、「したことがある」（21.7%）がそれぞれ7.2%、19.3%とほとんど変わらない。高校生の時に経験したままである、と解せる（表1-(1)）。

文部科学省や厚生労働省によって推奨されているインターンシップ（Q2-20）は、「経験がない」が85.5%から66.3%に減少し、代わりに「経験がある」が6.0%から33.7%へと増大している（表1-(1)）。

検定試験合格の有無が特徴的といえる。1年次のときに39.8%が「ある」であったが、4年次になる51.8%と有意に増加している（表1-(1)、McNemar検定で $p<0.05$ ）。このほか、4件法（4点満点）で回答を求めた専門学習に関する項目の中で、専門課程への満足度（Q2-6）が有意に変化している（表1-(2)）。2013年の平均値が2.89であったのが、4年次では3.07となっている（対応あるt検定で、 $p<0.05$ ）。

5. 職業基礎力と職業観の因子分析結果

5.1. 職業基礎力

サンプルが少なく、2回の調査データの因子構造を確定するのはやや困難を伴った。3年間も経過したのであるから、以下の分析に見られるような因子構造における相当の不安定さ（2回の分析における因子順や各因子の構成変数の違い）が見られた。

上記の方法で分析したところ、1年次のデータからは、固有値が順に7.895, 2.787, 2.150, 2.007, 1.824となり、第6因子1.469, 第7因子1.208と続くが、スクリープロット図における減衰傾向から5因子（累積55.5%）が妥当と判断した。第1因子は、「丁寧語を使い自国語で会話ができる」「お客に失礼にならない接し方を知っている」等の負荷が強く「コミュニケーション力」とした。第2因子では「課題解決のための計画を立てられる」「成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる」などの負荷が強いので「仕事マネジメント力」とした。第3因

子の場合、基礎的体力がある」「持久力がある」などから構成されているので「身体運動力」とした。第4因子は「機械や工具を操作することができる」「金槌、のこぎりなどの道具を使ってものを作ることができる」などの項目から構成されているので「技術力」とした。最後に、第5因子は「英語での会話ができる」「SPSSなどのソフトを使い、やや高度の統計処理ができる」「英語以外の外国語の会話ができる」などからなり、「語学・情報処理力」とした。

表 1-(1) 基本統計

項目	回答選択肢	1年次		4年次	
		度数	%	度数	%
Q1-1 性別	男	80	96.4	80	96.4
	女	2	2.4	2	2.4
	無回答	1	1.2	1	1.2
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-1 卒業後の希望進路	大学院修士課程	33	39.8	1	1.2
	就職	37	44.6	82	98.8
	その他	8	9.6	0	0
	未定	4	4.8	0	0
	無回答	1	1.2	0	0
合計	83	100.0	83	100.0	
Q2-3-1 希望芽生え時期	小学校	3	3.6	4	4.8
	中学校	7	8.4	5	6.0
	高校	27	32.5	19	22.9
	現在の大学・学校	37	44.6	52	62.7
	無回答	9	10.8	3	3.6
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-8 アルバイト経験	している	51	61.4	49	59.0
	以前していたが、今はしていない	11	13.3	25	30.1
	したことがない	21	25.3	9	10.8
	無回答	0	0.0	0	0.0
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-12 恋人有無	恋人がいる	21	25.3	21	25.3
	結婚している	8	9.6	4	4.8
	恋人も妻もない	70	84.3	57	68.7
	無回答	3	3.6	1	1.2
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-14 親と進路・職業について会話することがあるか	まったくくしない	0	0.0	7	8.4
	あまりくしない	23	27.7	17	20.5
	たまにする	48	57.8	42	50.6
	よくする	10	12.0	16	19.3
	無回答	2	2.4	1	1.2
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-17 ボランティア活動の経験有無	している	5	6.0	6	7.2
	したことがあるが今はしていない	18	21.7	16	19.3
	ない	59	71.1	61	73.5
	無回答	1	1.2	0	0.0
合計	83	100.0	83	100.0	
Q2-20 インターンシップ経験の有無	ない	71	85.5	55	66.3
	ある	7	8.4	28	33.7
	無回答	5	6.0	0	0.0
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-23 卒業後の就職・進学への準備の有無	している	19	22.9	21	25.3
	していない	62	74.7	62	74.7
	無回答	2	2.4	0	0.0
	合計	83	100.0	83	100.0
Q2-25 大学が行うキャリア支援プログラムへの参加の有無	ある	40	48.2	16	19.3
	ない	40	48.2	67	80.7
	無回答	3	3.6	0	0.0
	合計	83	100.0	83	100.0
Q3-1 検定試験の合格証の有無	持っている	33	39.8	43	51.8
	持っていない	49	59.0	40	48.2
	無回答	1	1.2	0	0.0
	合計	83	100.0	83	100.0
Q3-2-1 職業資格証の有無	持っている	2	2.4	10	12.0
	持っていない	73	88.0	70	84.3
	無回答	8	9.6	3	3.6
	合計	83	100.0	83	100.0
Q3-3-1 アルバイトやインターンシップ経験を通じて具体的にできる仕事の有無	ある	11	13.3	19	22.9
	ない	65	78.3	62	74.7
	無回答	7	8.4	2	2.4
	合計	83	100.0	83	100.0

表 1-(2) 基本統計

項目	年次	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
Q2-4-1 教養科目の割合(%)	1年次	69	10.0	100.0	32.09	30.34
	4年次	77	0.0	100.0	73.73	39.13
Q2-4-2 専門科目の割合(%)	1年次	70	40.0	100.0	82.51	14.90
	4年次	77	50.0	100.0	94.01	9.32
Q2-5 専攻分野の学習への努力度	1年次	83			2.99	0.76
	4年次	83			2.93	0.79
Q2-6 専攻分野の授業への満足度	1年次	82			2.89	0.74
	4年次	83			3.07	0.62
Q2-7 専攻分野の進路への役立度	1年次	82			3.29	0.73
	4年次	83			3.31	0.78
Q2-15 親との進路・職業についての対話はサポートになるか	1年次	80			2.81	0.80
	4年次	81			2.73	0.85

他方、4年次のデータ(欠損7を除くN=76)からは、固有値1.0以上という基準に従えば8因子存在するが(順に7.781, 3.263, 2.165, 2.049, 1.509, 1.389, 1.310, 1.253), スクリーンプロット図の減衰状況から5因子(累積55.9%)が妥当と判断された。第1因子は「平均程度の教養」「お客がマニュアルにないことを求めたとき上司の指示を仰ぎ対応できる」「お客に失礼にならない接し方を知っている」など10項目から構成され「コミュニケーション力」とした。第2因子は「自分がやるべきことを自発的に取り組みことができる」「困難なことから逃げず取り組みを続けることができる」「課題解決のための計画を立てられる」など8項目から構成され、「仕事マネジメント力」と名づけられる。第3因子は1年次の調査のサイトまったく同じく「英語以外の外国語の会話ができる」「英語でも会話ができる」など4項目から構成されているので「語学・情報処理力」とした。第4因子は1年次の3因子とまったく同じ3項目から構成されているので「身体運動力」とした。第5因子も1年次の際の第4因子と同じ3項目から構成されているので「技術力」とした。(表2-(1), (2)).

1年次の第3因子, 4年次の第5因子が十分相応していないものの, それらを含めて2回の因子分析から得られた同一因子における各因子に共通する項目(表2-(1), (2))のパターン値がゴシックの項目)だけで新たな尺度を構成したところ, それらの信頼性係数は、「コミュニケーション力」が0.840→0.749, 「仕事マネジメント力」が0.797→0.773, 「身体運動力」が0.878→0.865, 「技術力」が0.752→0.715, 「語学・情報処理力」が0.721→0.798と, 比較的高い値となった。

さらに, これら「職業基礎力」5因子の1年次(2013年)と4年次(2016年)の各平均値について対応あるt検定を行い, 3年間の間の変化を探ったところ, 「身体運動力」では有意に低下しているが, それ以外の4つの能力因子尺度では有意ではないものの, いずれも向上していることがわかった(表3)。

5.2. 職業観の変化

つぎに、職業観の因子分析について、まず、1年次のデータ(欠損1を除く N=82)からは、5因子を抽出した。固有値 1.0 以上という基準に照らせば、7 因子の存在を確認できる(順に 7.957, 3.345, 2.209, 1.851, 1.420, 1.303, 1.044)。しかし、スクリープロット図の減衰状況から 5 因子(累積 62.2%)が妥当と判断した。第 1 因子は「社会から尊敬される仕事であること」「自分の能力を試すこと」「自分らしさを表現すること」など 14 項目から構成され、「自己実現志向」とした。第 2 因子は「安定した企業で働けること」「失業のない職であること」「生活が安定すること」など 4 項目の負荷が高く「安定志向」とした。第 3 因子は「できるだけ高い地位につけること」「リーダーとして部下を率いること」など 3 項目から構成され、「リーダー志向」と命名した。第 4 因子は「好きなペースで仕事ができる」「独立して人に気兼ねなくやれるこ

と」など 3 項目から構成され、「マイペース志向」とした。

4 年次のデータ (N=80) からは、固有値、スクリープロット図における減衰状況の双方から明確に 5 因子(累積 61.1%)を抽出できた。固有値については、順に、7.306, 4.394, 1.765, 1.580, 1.448 (第 6 因子は 1.138)であった(表 4-(1), (2))。

1 年次の第 5 因子, 4 年次の第 4 因子が対応していない上、各因子を構成する項目もやや不一致が見られる。一致した 4 因子に共通する項目で新尺度を構成したところ、「自己実現志向」が 0.868→0.884, 「安定志向」が 0.753→0.826, 「リーダー志向」が 0.797→0.871, 「マイペース志向」が 0.610→0.346 となった。なお、残余の因子は尺度を構成できなかった。

信頼性係数のきわめて低い「マイペース志向」を含め、各因子内の共通項目のみで新尺度を構成し、対応する t 検定を行った。その結果、4 尺度ともに有意に低下していることがわかった(表 5)。

表 2-(1) 1 年次の「職業基礎力」5 因子

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性	平均	標準偏差
Q3-4-22 丁寧語での自国語会話	0.855	-0.133	-0.019	-0.017	-0.018	0.607	2.901	0.903
Q3-4-23 丁寧な客接遇	0.847	-0.139	0.126	0.135	0.019	0.757	3.086	0.778
Q3-4-24 マニュアル無しの上司相談	0.725	-0.065	0.057	0.131	0.035	0.590	3.049	0.789
Q3-4-07 事例データで相手に伝える	0.628	0.035	-0.112	-0.052	0.308	0.521	2.654	0.854
Q3-4-08 確認質問で相手の意見理解	0.613	0.129	-0.078	-0.008	0.031	0.466	3.037	0.697
Q3-4-18 ネットで情報検索	0.512	-0.124	0.074	0.239	-0.192	0.339	3.580	0.610
Q3-4-05 課題解決の計画立案	-0.236	0.863	-0.082	0.187	-0.076	0.667	2.938	0.747
Q3-4-04 すべき事を的確に把握	0.025	0.688	0.000	0.084	0.018	0.555	2.914	0.674
Q3-4-02 回りに働きかける	-0.005	0.638	0.144	-0.092	0.012	0.425	3.000	0.758
Q3-4-03 困難から逃げず	-0.091	0.615	-0.049	0.202	0.033	0.454	2.938	0.695
Q3-4-01 自発的に取り組む	-0.025	0.583	0.053	-0.013	0.098	0.368	3.074	0.543
Q3-4-10 役割理解し行動	0.431	0.538	-0.105	-0.118	-0.102	0.610	3.321	0.704
Q3-4-12 ストレス原因除去	-0.084	0.478	0.250	-0.143	0.021	0.265	2.889	0.880
Q3-4-15 平均程度の教養	-0.012	0.449	0.179	0.004	0.161	0.331	3.136	0.787
Q3-4-11 ルール約束事守る	0.270	0.402	-0.127	-0.214	-0.220	0.302	3.531	0.593
Q3-4-09 他人の意見の受容	0.302	0.370	0.108	-0.052	-0.330	0.390	3.383	0.644
Q3-4-28 基礎体力有り	-0.047	0.112	0.857	0.031	0.040	0.796	2.975	0.866
Q3-4-29 持久力有り	-0.028	0.005	0.796	0.231	0.001	0.733	2.815	0.910
Q3-4-30 特定スポーツ可	0.084	0.036	0.792	-0.124	0.115	0.694	3.160	0.829
Q3-4-16 エクセル基本操作	0.118	-0.062	-0.021	0.676	-0.041	0.475	2.914	0.825
Q3-4-26 機械工具の操作	0.006	0.028	0.038	0.655	-0.172	0.420	3.111	0.689
Q3-4-25 金槌などの道具操作	0.156	0.028	0.128	0.549	-0.168	0.414	3.148	0.776
Q3-4-20 英会話	0.029	-0.160	0.041	-0.235	0.786	0.580	1.605	0.736
Q3-4-17 SPSS等の統計処理	-0.172	0.067	-0.087	0.306	0.632	0.566	1.667	0.791
Q3-4-21 他の外語会話	0.017	0.038	0.152	-0.120	0.584	0.379	1.395	0.847
Q3-4-19 大学教養程度の英語	0.144	0.159	0.075	-0.192	0.483	0.323	2.420	0.920
Q3-4-27 電子機器の組立修理	0.174	0.101	-0.011	0.280	0.286	0.349	2.642	0.885
Q3-4-13 不定形文書作成	0.295	0.168	-0.095	0.167	0.222	0.342	2.543	0.852
Q3-4-06 複数組合せ新たな物作り	0.208	0.282	-0.080	0.245	0.227	0.444	2.704	0.715
Q3-4-14 3桁四則演算	-0.011	0.199	0.010	0.239	0.009	0.136	3.185	0.792
因子相関行列	1	2	3	4	5	共通項目のα		
1 コミュニケーション力	1.000					0.840		
2 仕事マネジメント力	0.552	1.000				0.797		
3 身体運動力	0.198	0.222	1.000			0.878		
4 技術力	0.373	0.413	0.152	1.000		0.752		
5 語学・情報処理力	0.157	0.212	0.176	0.276	1.000	0.721		
因子抽出法: 主因子法								
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法								
6 回の反復で回転が収束								
1年次と4年次共通項目はゴシック								

表 2-(2) 4 年次の「職業基礎力」5 因子

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性	平均	標準偏差
B Q3-4-15 平均程度の教養	0.759	-0.222	0.204	-0.001	0.016	0.560	2.974	0.783
B Q3-4-24 マニュアル無しの上司相談	0.670	-0.016	-0.252	0.321	-0.030	0.698	3.145	0.860
B Q3-4-23 丁寧な客接遇	0.660	-0.122	-0.156	0.185	0.137	0.556	3.026	0.832
B Q3-4-22 丁寧語での自国語会話	0.585	0.021	0.115	-0.122	0.138	0.381	2.895	0.723
B Q3-4-13 不定形文書作成	0.545	-0.050	0.305	-0.008	-0.001	0.424	2.513	0.792
B Q3-4-16 エクセル基本操作	0.531	0.071	-0.018	-0.238	0.061	0.262	3.132	0.754
B Q3-4-14 3桁四則演算	0.512	-0.099	0.182	-0.148	0.032	0.243	3.079	0.860
B Q3-4-18 ネットで情報検索	0.438	0.218	-0.405	-0.041	0.012	0.405	3.513	0.600
B Q3-4-27 電子機器の組立修理	0.434	0.299	0.050	-0.125	-0.213	0.336	2.868	0.838
B Q3-4-07 事例データで相手に伝達	0.434	0.080	0.331	0.087	0.069	0.472	2.421	0.788
B Q3-4-01 自発的に取り組む	-0.279	0.820	-0.026	0.200	0.057	0.648	3.145	0.667
B Q3-4-10 役割理解し行動	-0.049	0.694	0.032	-0.088	0.230	0.545	3.211	0.596
B Q3-4-03 困難から逃げず	-0.105	0.636	0.259	-0.229	0.020	0.389	2.908	0.715
B Q3-4-04 すべき事を的確に把握	0.223	0.606	-0.051	0.075	-0.148	0.545	2.908	0.786
B Q3-4-05 課題解決の計画立案	0.010	0.517	0.165	0.081	-0.056	0.341	2.842	0.784
B Q3-4-09 他人の意見の受容	0.027	0.429	-0.098	0.011	0.212	0.305	3.474	0.599
B Q3-4-06 複数組合せ新たな物作り	0.051	0.383	0.345	0.064	0.022	0.347	2.658	0.809
B Q3-4-11 ルール約束事守る	0.112	0.377	-0.201	-0.109	0.361	0.426	3.500	0.702
B Q3-4-21 他の外語会話	-0.068	0.124	0.836	0.118	0.100	0.743	1.316	0.804
B Q3-4-20 英会話	0.143	0.113	0.716	-0.067	-0.171	0.640	1.592	0.819
B Q3-4-17 SPSS等の統計処理	0.135	-0.073	0.699	0.089	0.114	0.563	1.697	0.910
B Q3-4-19 大学教養程度の英語	0.348	0.060	0.374	0.002	-0.153	0.351	2.171	0.900
B Q3-4-28 基礎体力有り	-0.068	-0.120	0.098	0.999	0.106	0.960	2.737	0.957
B Q3-4-29 持久力有り	-0.067	-0.043	0.209	0.799	0.048	0.681	2.579	0.883
B Q3-4-30 特定スポーツ可	-0.126	0.263	-0.111	0.705	-0.226	0.534	3.118	0.894
B Q3-4-25 金槌などの道具操作	0.043	-0.003	0.046	0.027	0.843	0.731	3.276	0.741
B Q3-4-26 機械工具の操作	0.083	0.219	0.045	-0.060	0.563	0.448	3.105	0.776
B Q3-4-12 ストレス原因除去	0.283	0.028	0.066	0.186	-0.094	0.182	2.908	0.803
B Q3-4-08 確認質問で相手の意見理解	0.154	0.346	-0.028	0.264	0.111	0.414	2.908	0.803
B Q3-4-02 回りに働きかける	0.253	0.295	0.142	0.185	-0.005	0.387	2.776	0.776
因子相関行列	1	2	3	4	5	共通項目の α		
1 コミュニケーション力	1.000					0.749		
2 仕事マネジメント力	0.489	1.000				0.773		
3 語学・情報処理力	0.195	0.068	1.000			0.798		
4 身体運動力	0.476	0.335	0.174	1.000		0.865		
5 技術力	0.241	0.262	-0.164	0.210	1.000	0.715		
因子抽出法: 主因子法								
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法								
7 回の反復で回転が収束								
1年次と4年次共通項目はゴシック								

表 3 1 年次と 4 年次の因子別平均値の対応ある t 検定 (因子尺度別変化)

	職業基礎力因子(F=因子)	平均値	度数	標準偏差	t 値	有意確率 (両側)
ペア 1	1年次_職業基礎力F1コミュニケーション力	3.065	80	0.629		
	4年次_職業基礎力F1コミュニケーション力	3.018	80	0.536	0.815	0.417
ペア 2	1年次_職業基礎力F2仕事マネジメント力	3.155	82	0.451		
	4年次_職業基礎力F2仕事マネジメント力	3.145	82	0.449	0.23	0.819
ペア 3	1年次_職業基礎力F3身体運動力	2.988	83	0.771		
	4年次_職業基礎力F4身体運動力	2.843	83	0.804	2.145	0.035 *
ペア 4	1年次_職業基礎力F4技術力	3.108	83	0.663		
	4年次_職業基礎力F5技術力	3.211	83	0.686	-1.533	
ペア 5	1年次_職業基礎力F5語学・情報処理力	1.790	82	0.622		
	4年次_職業基礎力F3語学・情報処理力	1.723	82	0.687	0.974	0.333
	* $p < .05$					

表 4-(1) 1 年次の職業観 5 因子

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性	平均	標準偏差
Q4-19 企業の発展に尽くす	0.857	0.027	-0.024	-0.143	0.051	0.663	3.085	0.789
Q4-17 社会から尊敬される仕事	0.822	-0.093	0.158	-0.150	0.036	0.705	3.134	0.798
Q4-18 組織の一員として協働	0.812	0.132	0.026	-0.017	-0.084	0.658	3.341	0.689
Q4-23 自分の能力を試すこと	0.797	0.064	0.051	0.055	-0.328	0.701	3.146	0.772
Q4-21 国家の発展に貢献する	0.710	0.212	-0.237	-0.117	0.136	0.518	2.841	0.909
Q4-06 自分らしさの実現	0.647	-0.151	-0.080	0.122	0.181	0.557	2.988	0.793
Q4-26 難しい課題に挑戦	0.634	-0.277	0.029	0.029	0.140	0.536	2.817	0.931
Q4-16 専門知識技術を生かす	0.623	0.237	0.153	-0.041	-0.025	0.489	3.329	0.686
Q4-29 自分の仕事に没頭できる	0.561	0.298	-0.221	0.190	-0.156	0.500	3.341	0.671
Q4-12 夢を追求する	0.513	-0.398	0.043	0.317	-0.029	0.598	2.963	0.922
Q4-11 命安全を大切に	0.467	0.222	-0.190	0.147	0.073	0.369	3.451	0.688
Q4-14 仲間と楽しく働く	0.464	0.149	0.012	0.247	-0.109	0.393	3.512	0.689
Q4-30 新しいものを作る	0.462	0.012	0.097	0.106	0.083	0.325	3.207	0.813
Q4-27 多くの人と接すること	0.456	-0.155	0.182	0.128	0.228	0.457	2.768	0.985
Q4-09 安定企業で働く	0.008	0.785	0.120	-0.110	-0.057	0.592	3.561	0.687
Q4-08 失業無しの職業	0.177	0.639	0.018	-0.096	0.042	0.423	3.561	0.611
Q4-24 生活安定	-0.022	0.615	-0.030	0.257	0.102	0.552	3.646	0.575
Q4-03 よい労働条件	-0.223	0.511	0.455	0.135	-0.067	0.513	3.585	0.565
Q4-10 高い地位に就く	0.211	0.158	0.843	-0.090	-0.095	0.829	2.927	0.927
Q4-15 リーダーとして部下率いる	0.254	-0.124	0.666	0.007	0.137	0.645	2.659	0.892
Q4-02 多くの金銭	-0.214	0.104	0.666	0.191	-0.006	0.482	3.293	0.711
Q4-28 好きなペースで仕事できる	0.127	0.057	-0.023	0.692	-0.200	0.565	3.268	0.686
Q4-13 独立して気兼ね無く	0.260	-0.209	0.052	0.565	-0.107	0.495	2.817	0.877
Q4-25 家庭生活・趣味との調和	-0.129	0.151	0.179	0.535	0.106	0.392	3.561	0.630
Q4-05 家族や子孫の繁栄	0.306	0.194	0.084	-0.160	0.777	0.832	3.134	0.872
Q4-04 生きるための手段	-0.098	0.388	-0.078	0.200	0.617	0.698	3.354	0.822
Q4-22 通勤の便考慮	0.050	0.203	0.047	0.147	-0.376	0.180	3.171	0.734
因子相関行列	1	2	3	4	5	共通項目の α		
1 自己実現志向	1.000					0.868		
2 安定志向	0.014	1.000				0.753		
3 リーダー志向	0.249	0.030	1.000			0.797		
4 マイペース志向	0.401	0.243	0.144	1.000		0.610		
5 生存優先志向	0.181	0.169	0.080	0.164	1.000	—		
因子抽出法: 主因子法								
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法								
7回の反復で回転が収束								
1年次と4年次共通項目はゴシック								

表 4-(2) 4 年次の職業観 5 因子

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性	平均	標準偏差
B Q4-16 専門知識技術を生かす	0.704	0.218	-0.187	0.114	-0.097	0.471	3.188	0.713
B Q4-29 自分の仕事に没頭できる	0.655	0.073	-0.231	0.074	0.303	0.525	3.150	0.797
B Q4-23 自分の能力を試すこと	0.628	0.097	-0.078	0.134	-0.145	0.403	2.925	0.776
B Q4-26 難しい課題に挑戦	0.618	-0.195	0.165	0.086	0.125	0.581	2.650	0.843
B Q4-12 夢を追求する	0.596	-0.021	0.150	-0.146	0.225	0.474	2.688	0.851
B Q4-30 新しいものを作る	0.591	-0.087	0.111	0.153	0.171	0.556	3.000	0.827
B Q4-06 自分らしさの実現	0.526	-0.092	0.202	0.356	-0.038	0.625	2.725	0.779
B Q4-17 社会から尊敬される仕事	0.455	-0.162	0.232	0.183	0.133	0.480	2.950	0.761
B Q4-24 生活安定	0.006	0.780	-0.018	-0.075	0.127	0.618	3.513	0.656
B Q4-03 よい労働条件	0.213	0.728	-0.087	-0.237	-0.012	0.504	3.538	0.674
B Q4-09 安定企業で働く	-0.271	0.702	0.059	0.193	0.097	0.690	3.363	0.767
B Q4-08 失業無しの職業	-0.266	0.684	0.058	0.354	-0.122	0.697	3.238	0.750
B Q4-04 生きるための手段	0.096	0.665	-0.051	0.052	-0.186	0.433	3.275	0.811
B Q4-02 多くの金銭	0.114	0.596	0.375	-0.358	-0.229	0.740	3.075	0.854
B Q4-25 家庭生活・趣味との調和	-0.094	0.576	0.060	0.020	0.501	0.694	3.425	0.708
B Q4-22 通勤の便考慮	0.099	0.470	0.063	-0.124	0.117	0.263	3.063	0.905
B Q4-15 リーダーとして部下率いる	-0.011	-0.075	0.916	0.028	0.099	0.817	2.400	0.836
B Q4-10 高い地位に就く	0.040	0.168	0.785	-0.112	0.051	0.726	2.575	0.854
B Q4-27 多くの人と接すること	0.007	0.009	0.572	0.200	0.158	0.487	2.813	0.887
B Q4-19 企業の発展に尽くす	0.369	-0.065	-0.002	0.859	-0.415	0.850	2.900	0.836
B Q4-18 組織の一員として協働	0.370	0.202	0.057	0.588	-0.155	0.637	3.150	0.713
B Q4-21 国家の発展に貢献する	0.265	-0.246	0.020	0.468	0.040	0.391	2.425	0.883
B Q4-13 独立して気兼ね無く	0.085	-0.079	0.221	-0.243	0.547	0.289	2.475	0.871
B Q4-28 好きなペースで仕事できる	0.317	0.305	-0.222	0.001	0.357	0.313	3.200	0.719
B Q4-05 家族や子孫の繁栄	0.022	0.307	0.300	0.264	-0.010	0.388	2.788	0.852
B Q4-14 仲間と楽しく働く	0.166	0.131	0.221	0.218	0.197	0.333	3.288	0.679
B Q4-11 命安全を大切に	0.283	0.262	-0.092	0.325	0.113	0.341	3.188	0.828
因子相関行列	1	2	3	4	5	共通項目の α		
1 自己実現志向	1.000					0.884		
2 安定志向	-0.005	1.000				0.826		
3 リーダー志向	0.417	0.336	1.000			0.871		
4 貢献志向	0.235	0.177	0.238	1.000		-		
5 マイペース志向	0.103	0.131	0.030	0.425	1.000	0.346		
因子抽出法: 主因子法								
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法								
11回の反復で回転が収束								
1年次と4年次共通項目はゴシック								

表 5 1 年次と 4 年次の因子別平均値の対応ある t 検定 (因子尺度別変化)

職業観因子 (F=因子)		平均値	度数	標準偏差	t 値	有意確率 (両側)
ペア 1	1年次 職業観F1自己実現志向	3.127	82	0.583		
	4年次 職業観F1自己実現志向	2.881	82	0.607	3.614	0.001 **
ペア 2	1年次 職業観F2安定志向	3.593	83	0.461		
	4年次 職業観F2安定志向	3.386	83	0.601	2.708	0.008 **
ペア 3	1年次 職業観F3リーダー志向	2.807	83	0.833		
	4年次 職業観F3リーダー志向	2.464	83	0.799	4.347	0.000 ***
ペア 4	1年次 職業観F4マイペース志向	3.037	82	0.661		
	4年次 職業観F5マイペース志向	2.829	82	0.615	2.656	0.010 *
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$						

6. 職業基礎力と職業観の関連

「職業基礎力」と職業観の関係について、とくに前者の形成が後者にどのような影響を与えるかをみる。そこで、新尺度因子のうち、1年次と4年次の平均値がともに他より高かった「仕事マネジメント力」(F2, F2)と「技術力」(F4, F5)、およびともに平均値が他より目立って低かった「語学・情報処理力」(F5, F3)の3因子尺度について、3年間の間に「低下群」「変化無し群」「上昇群」別に、それぞれ信頼性係数が十分な値であり、分析対象となり得る「自己実現志向」、「安定志向」、「リーダー志向」の3因子尺度(4年次の尺度)との分散分析を行った(表6-1), (2), (3)。

その結果、「仕事マネジメント力」の上昇群が変化無し群に対して有意に「リーダー志向」が強いこと ($p<0.05$)、「語学・情報処理力」上昇群が変化無し群に対して有意に「リーダー志向」が強いこと ($p<0.05$)、さらに能開大学生に特徴的な(3年間の間で唯一向上傾向にあった)「技術力」では、その上昇群が低下群に対して「安定志向」が目立って ($p<0.10$) 低い。

表 6-1) 「仕事マネジメント力」得点の変化量による職業観尺度得点(4年次)の差

職業観下位尺度	職業基礎力の変化	平均値	標準偏差	度数	分散分析結果
自己実現志向	低下群	2.87	0.52	33	$F(2, 78)=0.69$
	変化無し群	2.73	0.65	15	
	上昇群	2.95	0.67	33	
安定志向	低下群	3.40	0.60	33	$F(2, 79)=1.68$
	変化無し群	3.14	0.63	16	
	上昇群	3.47	0.58	33	
リーダー志向	低下群	2.48	0.71	33	$F(2, 79)=3.17^{**}$ 変化無し群<上昇群
	変化無し群	2.03	0.72	16	
	上昇群	2.62	0.86	33	

** $p<0.05$, * $p<0.10$

表 6-2) 「語学・情報処理力」得点の変化量による職業観尺度得点(4年次)の差

職業観下位尺度	職業基礎力の変化	平均値	標準偏差	度数	分散分析結果
自己実現志向	低下群	2.85	0.60	37	$F(2, 78)=1.21$
	変化無し群	2.80	0.65	26	
	上昇群	3.08	0.56	18	
安定志向	低下群	3.33	0.56	38	$F(2, 79)=0.66$
	変化無し群	3.38	0.65	26	
	上昇群	3.53	0.63	18	
リーダー志向	低下群	2.49	0.78	38	$F(2, 79)=3.57^{**}$ 変化無し群<上昇群
	変化無し群	2.17	0.80	26	
	上昇群	2.81	0.73	18	

** $p<0.05$, * $p<0.10$

表 6-3) 「技術力」得点の変化量による職業観尺度得点(4年次)の差

職業観下位尺度	職業基礎力の変化	平均値	標準偏差	度数	分散分析結果
自己実現志向	低下群	2.91	0.55	20	$F(2, 79)=0.31$
	変化無し群	2.81	0.63	31	
	上昇群	2.93	0.63	31	
安定志向	低下群	3.13	0.78	20	$F(2, 80)=2.78^{*}$ 低下群<上昇群
	変化無し群	3.42	0.57	32	
	上昇群	3.52	0.45	31	
リーダー志向	低下群	2.30	0.78	20	$F(2, 80)=1.84$
	変化無し群	2.36	0.72	32	
	上昇群	2.68	0.86	31	

** $p<0.05$, * $p<0.10$

7. 職業基礎力に対する専門学習やキャリア経験との関連

能開大の学生における今回の比較縦断的調査研究から、専門学習や各種のキャリア経験が「職業基礎力」に対して有意に向上に作用したことは見いだせなかった。しかし、2回の平均値が5因子の中で高かった「仕事マネジメント力」と「技術力」(2回目(4年次)が目立って向上)についてみると、前者では「アルバイト経験」の有りの群が無しの群より、「検定試験合格」有り(3年の間で有意に増大)の群が無しの群より平均値が高い傾向にあることがわかった(表7-1), (2)。アルバイトの経験は、職業基礎力としての「仕事マネジメント力」に向上に作用したと考えられる。また、「技術力」に関しても、「検定試験合格」有りの群が無しの群より、「専攻分野の授業に対する満足感」の有りの群が無しの群より平均値が高い事が明らかになった(表7-3), (4)。学生は、技能検定等の検定試験の合格によって専攻分野の授業の成果を確認することになり、その結果が授業に対する満足度に作用すると考えられる。

表 7-1) 「仕事マネジメント力」のアルバイト経験の有無(4年次)による差(反復測定)

	アルバイト経験(BQ2-8)	平均値	標準偏差	度数
1年次「仕事マネジメント力」	している	3.155	0.420	49
	以前していた	3.202	0.521	24
	したことがない	3.032	0.445	9
	総和	3.155	0.451	82
4年次「仕事マネジメント力」	している	3.201	0.447	49
	以前していた	3.131	0.434	24
	したことがない	2.873	0.449	9
	総和	3.145	0.449	82
「仕事マネジメント力」反復効果 $F(1, 79)=1.159$				
アルバイト経験の効果 $F(2, 79)=1.242$				
交互作用 $F(2, 79)=1.331$				

表 7-(2) 「仕事マネジメント力」の検定合格の有無(4 年次)による差 (反復測定)

	検定合格 (BQ3-1)	平均値	標準偏差	度数
1年次「仕事マネジメント力」	持っている	3.193	0.411	43
	持っていない	3.114	0.494	39
	総和	3.155	0.451	82
4年次「仕事マネジメント力」	持っている	3.183	0.404	43
	持っていない	3.103	0.496	39
	総和	3.145	0.449	82
「仕事マネジメント力」反復効果 $F(1,80)=0.520$				
検定合格の効果 $F(1,80)=0.807$				
交互作用 $F(1,80)=0.000$				

表 7-(3) 「技術力」の専攻授業満足感有無 (4 年次)による差 (反復測定)

	専攻授業満足感	平均値	標準偏差	度数
1年次「技術力」	少し・ひじょうに満足	3.138	0.676	76
	あまり・まったく満足無	2.786	0.393	7
	総和	3.108	0.663	83
4年次「技術力」	少し・ひじょうに満足	3.211	0.684	76
	あまり・まったく満足無	3.214	0.756	7
	総和	3.211	0.686	83
「技術力」反復効果 $F(1,81)=4.406$ $p<0.05*$				
満足感効果 $F(1,81)=0.535$				
交互作用 $F(1,81)=2.238$				

表 7-(4) 「技術力」の検定合格有無(4 年次)の差 (反復測定)

	検定合格 (BQ3-1)	平均値	標準偏差	度数
1年次「技術力」	持っている	3.233	0.639	43
	持っていない	2.975	0.669	40
	総和	3.108	0.663	83
4年次「技術力」	持っている	3.291	0.629	43
	持っていない	3.125	0.740	40
	総和	3.211	0.686	83
「技術力」の反復効果 $F(1,81)=2.408$				
検定合格有無の効果 $F(1,81)=2.613$				
交互作用 $F(1,81)=0.469$				

8. まとめ

本調査研究に際して、能開大の特徴である職業訓練、なかでも「開発課題」は、学生の「職業基礎力」の形成にとって少なからず作用するのではないかとこの予見をもった。このために、4 年次に行う調査を「開発課題」が終わる時期（卒業直前）に実施したが、専門学習が「職業基礎力」の向上作用を示す分析結果を得ることはできなかった。調査票の構成が他の高等教育機関と共通であるために、学生の各種学習・キャリア経験の項目が「開発課題」の効果を抽出することができなかつたと考えられる。しかしながら、各種の検定試験に対する取り組みがもたらす専攻分野授業の満足感への作用など職業能力の形成に一定の効果をもたらしていることが明らかになった。本調査研究の発端は 4 カ国の国際比較調査でもあ

り、能開大 1 年次学生と他国学生あるいは国内他高等教育機関の 1 年次学生との横断的分析を今後の課題とした。

謝辞

本調査に協力いただいた 2 校の能開大の学生と関係者の皆様に感謝の意を表す。本研究は日本学術振興会の科学研究費補助金(B) (一般) 課題番号 25285229 (平成 25 年～平成 28 年) の交付を受けて行われたものである。

註

[註 1] 2013 年度から 2016 年度までの基盤研究・B (一般)「大學生の職業的資質形成の構造変容に関する比較縦断的研究」(代表・寺田盛紀：前名古屋大学教授・現岡山理科大学教授)で、日本、アメリカ、ドイツ、韓国の大學生の職業能力と職業観の形成構造やその教育的要因を国際比較および機関種 (一般大学と職業系の大学の) 比較を通じて明らかにしようとした。初回の調査は、2013 年度に日本 (9 つの大学・短期大学・専門学校) の学生 1,022 人、アメリカ (一般大学とコミュニティカレッジ各 1 校) の学生 373 人、ドイツ (2 つの州立大学) の学生 126 人、韓国 (著名私立大学と地方国立専門学校各 1 校) の学生 373 人、合計 1,912 人に対して行った。調査対象の学生は、すべて 1 年次生である。第 2 回目の追跡調査は、2014 年度に、日本の短大生 (100 人)、同専門学校生 (117 人)、韓国専門大學生 (125 人) など短期の高等職業教育学生に対して行い、さらに 2015 年度 (2 年後) に、4 か国の 4 年制大學生 (回答者が同一回答者で 2 つの回答データを対応づけることができた数で言えば、日本 37 人、アメリカ 57 人、ドイツ 31 人、韓国 45 人、合計 170 人) に対して追跡調査を行った。これらの結果は、上記参考文献[1]～[4]により発表を行っている。本稿の分析では、能開大の学生のみ卒業直前との比較を行うべく 2 回目の調査を 2017 年 2 月に行った。

[註 2] 「開発課題」とは、応用課程 2 年次に 54 単位 (972 時間) で取り組む課題である。これは、生産現場や建築生産および建築施工現場を擬似的に訓練現場に持ち込み、応用課程各科の専攻学科目および専攻実技科目で習得した知識や技能・技術を駆使して、ものづくりの企画、設計、製作までの一連の流れを擬似的に経験し、総合的な技術要素の習得を図るものである。

[註 3] 「橋渡し訓練」とは、就業経験が乏しいとか職業能力形成機会に恵まれなかったといった背景のために、一般的な仕事の基礎的能力が不十分な求職者を対象として、専門分野の職業訓練を受講する前段階として、不足スキルの確認や将来の働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、訓練受講に必要な基礎的能力を付与した上で、実施する実践的な職業訓練へ導くことを目的とする訓練である。

[註 4] 本稿での「職業基礎力」とは、EQF (欧州資格枠組み) におけるコンピテンス (competence) の定義の後半で述べる「責任」「自立性」だけでなく、その前半で定義する「知識、

スキルの活用能力」に相当する、より潜在的・基礎的な能力を含めた能力として定義する。

[註5] 2回にわたる調査票の同定（同一回答者で2つの回答データを対応づける）のために、1回目調査時に回答者に任意のコード番号を設定し記入いただき、2回目調査までそれぞれの校でコード番号の記録を保管していただき、2回目調査時の各回答者には1回目と同じコード番号を記入して回答していただいた。

[註6] たとえば、「様式3-3-1-1 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」。

参考文献

- [1] 寺田盛紀・イーサンミン・石嶺ちづる・清水和秋：「大学生の職業的資質形成に関する国際比較研究－日本・アメリカ・韓国・ドイツの4大生と短大・職大生の比較－」『生涯学習・キャリア教育研究』第11号，名古屋大学生涯学習・キャリア教育研究センター，pp.33-45(2015).
- [2] Lee Sang-Min・Moriki Terada・Kazuaki Shimizu・Lee Donghun: "Comparative Analysis of Work Value across Four Nations", *Journal of Employment Counseling*, 54(2)(In print)(2017).
- [3] 寺田盛紀・イーサンミン・石嶺ちづる：「職業系学生の職業的資質形成に関する縦断研究－日韓3職業系短期大学・専門学校生の比較－」『生涯学習・キャリア教育研究』第12号，名古屋大学生涯学習・キャリア教育研究センター，pp.1-13(2016).
- [4] 寺田盛紀・山本理恵・清水和秋：「4年制大学生の職業的資質形成に関する比較縦断的研究－日本・アメリカ・韓国・ドイツ－」『生涯学習・キャリア教育研究』第13号，名古屋大学生涯学習・キャリア教育研究センター，pp.23-26(2017).
- [5] McClelland, D. C., "Testing for competence rather than for "intelligence"", *American Psychologist*, 28, pp.1-14(1973).
- [6] 経済産業省『社会人基礎力に関する緊急調査』経済産業省，(2006).
- [7] 室山晴美：「若年者のための職業能力評価尺度の作成」『日本労働研究機構研究紀要』第17巻，日本労働研究機構，pp.105-114(1999).
- [8] 尾高邦雄：『職業の倫理』，中央公論社，(1970).
- [9] 西久美子・河野啓：「続く失業の不安と仕事観の変容～ISSP『職業意識・2005』調査から～」『放送と調査』April2006, pp.26-41(2006).
- [10] エドガー・H・シャイン著，二村敏子・三善勝代訳 『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房，(1991).

(原稿受付 2018/1/9, 受理 2018/7/13)

*谷口雄治，博士（教育学）
職業能力開発総合大学校，能力開発院，〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1
Yuji Taniguchi, Faculty of Human Resources Development,
Polytechnic University of Japan, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi,
Kodaira, Tokyo 187-0035.

Email: taniguti@uitech.ac.jp

*山本理恵
京都学園大学，教育開発センター，〒621-8555 京都府亀岡市曾我部町南条大谷 1-1
Rie Yamamoto, Educational Development Center, Kyoto Gakuen University, 1-1 Nanjyo-Otani, Sogabe-Machi, Kameoka, Kyoto 621-8555.
Email: yamamo-r@kyotogakuen.ac.jp

*寺田盛紀，博士（教育学）
岡山理科大学，キャリア支援センター，〒700-0005 岡山県岡山市北区理大町 1-1
Moriki Terada, Career Center, Okayama University of Sciences, 1-1 Ridai-cho, Kita-ku, Okayama-shi, Okayama 700-0005.
Email: terada@pub.ous.ac.jp