

知的専門職業人アセスメントの作成

吉田佐治子¹⁾・山本圭三¹⁾・栢木紀哉¹⁾・富岡直美²⁾・西岡暁廣³⁾

Construction of an Assessment for *Intellectual Professionals*

Sachiko YOSHIDA, Keizo YAMAMOTO, Noriya KAYAKI, Naomi TOMIOKA
& Akihiro NISHIOKA

「人間力」「実践力」「統合力」を持ち合わせた「知的専門職業人」について、その構成要素の1つであり、他の2つの力の土台となると考えられる「人間力」に焦点を当てたアセスメントを作成した。このアセスメントは、到達度ではなく個人の特性に焦点を当て、到達度を測る他のアセスメントと組み合わせることによって、学生がよりよいライフデザインを描くことに資することを目指したものである。

「人間力」を23の下位概念からなるものと想定し、それぞれにいくつかの質問項目を案出した。大学生を対象に、3回にわたり質問項目の検討をしたところ、「柔軟性」を除く22概念でまとまりが認められた。そこで、22概念92項目を知的専門職業人アセスメントの質問項目セットとした。今後、WEB上で受検でき、即時フィードバックと結果の蓄積ができるシステムを構築する。

なお、本研究の結果から、人間力に関わる柔軟性とは、独立した要素ではなく、さまざまな要素の一側面として捉えるべきではないかということが示唆された。

¹⁾ 摂南大学, ²⁾ 四国大学, ³⁾ 同志社大学

はじめに

本研究の目的は、「知的専門職業人アセスメント」を作成することである。

ここでいう「知的専門職業人」とは、「人間力」「実践力」「統合力」を持ち合わせた人間のことであり、筆者らの一部が勤務する大学の教育の理念に謳われていることばである。知的専門職業人を育成することが大学の教育理念であるということは、学生が社会へ出るときに身につけておくべき力として、「人間力」「実践力」「統合力」が捉えられていることになる。

学生が社会へ出るときに身につけておくべき力としては、内閣府人間力戦略研究会（2003）の「人間力」や、経済産業省（2006）の「社会人基礎力」、厚生労働省（2004）の「若年者就職基礎能力」などが提唱されている。内閣府の「人間力」は、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」であり、「知的能力的要素」「社会・対人関係力的要素」「自己制御的要素」を構成要素としている。経済産業省の「社会人基礎力」は、「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能力」と定義され、「前に踏み出す力（アクション）」「考え抜く力（シンキング）」「チームで働く力（チームワーク）」の3能力からなっている。また、職場等で活躍していくためには、「社会人基礎力」に加えて「基礎学力」「専門知識」も必要であり、さらに「人間性、基本的な生活習慣」が基盤となるとしている。厚生労働省の「若年者就職基礎能力」は、事務系・営業系の職種について、「企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力」であり、具体的には、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「資格取得」「ビジネスマナー」である。さらに、中央教育審議会（2011）は、これら類似性の高い種々の“能力”を改めて分析し、「基礎的・汎用的能力」として再構成した。この「基礎的・汎用的能力」は、「分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」であり、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力によって構成されている。

中央教育審議会（2011）の「基礎的・汎用的能力」は、“キャリア教育”の観点からの提言である。「キャリア教育」ということばがはじめて政策文書に用いられたのは、1999年の中央教育審議会答申であるが、それが必要とされた背景の1つとして、新規学卒者の「フリーター志向」や新規学卒者の就職後3年以内の離職率の高さ（新規高卒者約47%、新規大卒者約32%）があげられており、「学校教育と職業生活との接続に課題があり、大学においては「学生の能力・知識・技術を身に付けさせるための教育内容、方法を充実する共に、成績評価基準を明示した上で厳格な成績評価を実施するべき」としている。しかしながら、中央教育審議会（2011）においても、新規大卒者の3年以内の離職率は約31%（2007年）とほとんど変わっていない。直近の厚生労働省の報道発表資料（2018年10月23日）でも、31.8%であり、新規大卒者の3年以内の離職率は3割前後で推移している。もちろん、若者の就業状況が、本人や学校教育の問題だけではなく、産業構造や就業構造の変化、企業等のありかたなどからも影響を受けるのは、両答申でもふれられているとおりである。

大学で勉学を修め、就職したにもかかわらず、約3割の若者が早期（3年以内）に離職してしまう。これは、若者にとってはもちろん、企業等にとってもデメリットが大きいことであるが、それでも若者が“辞めたい”と考え、実際に離職してしまうのはなぜだろうか。

労働政策研究・研修機構（2016）は、初職を早期離職した理由を、正規／非正規、学歴、性、職種などを絡めて細かく分析している。そのうち、大学・大学院卒者の正社員が、初職を3年未満で辞めた理由として多くあげている（複数回答）のは、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「仕事が自分に合わない」「人間関係がよくなかった」「ノルマや責任が重すぎた」である。また、初職の勤務先選択の際に重視したもの（複数回答）は、3年未満で離職した者、初就職先に定着している者に共通して「仕事の内容・職種」が最多であるが、両者を比較すると、早期退職者は、「会社の規模・知名度」「労働時間・休日・休暇の条件」「会社の将来性がある」「福利厚生がよい」「社会的意義がある」「転勤がない・限定されている」をあまり選ばず、「自分の技能・能力を活かせる」「実力主義の会社」を重視している。もっとも、分析では、小規模事務所程離職率が高いことから、就職するためには会社の規模や条件面では“譲歩”せざるを得ず、「これだけは外せない条件」が仕事の内容や能力の発揮であった可能性も示唆されている。

また、調査内容や調査対象者が若干異なるが、労働政策研究・研修機構（2007）も、若年者の早期離職理由を分析している。正社員であった前職を3年未満で辞めた理由（3位までの複数選択）として多いのは、現在正社員として働いている者の場合は「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」が多く、現在求職中の者の場合は「仕事上のストレスが大きい」「労働時間が長い」「職場の人間関係が辛い」が多い。また、現職について、これまで転職したいと思ったことがあるかとの間には、新卒採用者の25.8%が「しばしばある」と答えており、「たまにある」48.9%と合わせて、約3／4の新卒採用者が転職を考えたことがあることになる。最初に転職を考えた時期は、新卒者の場合、入社して3ヶ月以内が17.7%、1年以内が34.8%、3年以内が24.5%と、やはり約3／4の者が3年以内に転職を考えている。この時悩んだ内容（複数回答）としては、新卒者の場合、「仕事の内容（仕事が面白くない等）」が47.2%と最も多く、次いで「賃金が低い」「自分のキャリアや将来性」と続く。

こうしてみると、実際に離職するには、賃金や労働時間という条件面や人間関係という環境面への不満が表面に出てくるが、潜在的な転職意向も含めると、仕事と自身との適合度や仕事内容への不満が大きいといえよう。

就職活動を通して、おそらく多くの学生は“自己分析”を行い、企業等から求められる資質を身につけようとし、希望する企業等の情報も得ているはずである。そうして就職したにも関わらず、「仕事がつまらない」「自分には合わない」と早期に離職したり離職を考えたりするようになるのは、先述したとおり、学生にとっても企業等にとっても不幸なことである。学生のうちに自身の特性を知り、仕事とのミスマッチが起らないようにすることが必要であろう。

近年、日本の大学におけるキャリア教育では、“優秀なビジネスパーソン”への学生の到達度を測るアセスメントが注目される傾向にある。このようなアセスメントでは、冒頭で述べた「知的専門職業人」の3つの力のうち、「実践力」や「統合力」の測定に焦点を当てており、

「人間力」に関してはカバーされていないことが多い。さらに、特定の方向に対しての到達度を客観的に測定するものが中心であり、その結果だけでは、学生が自身のライフデザインをするのに十分であるとはいえない。到達度や良し悪しだけを見るのではなく、むしろ各人がもつ特性という意味での“人間性”をとらえることは、学生の将来の方向性を考えるうえで重要になる。

そこで、本研究では、「知的専門職業人」の要素の1つであり、他の2つの力の土台となると考えられる人間力に焦点を当てたアセスメントを作成することを目的とする。異なる狙いを持つアセスメントを実施することによって、学生たちは自分のことを包括的に知ることができ、その上で幅広い選択肢から未来のキャリアを考えられるようになるだろう。そうすることで、仕事とのミスマッチによる早期離職という事態も避けられるのではないだろうか。

ここでいう「人間力」は、内閣府人間力戦略研究会（2003）の「人間力」を基にしている。上述のように、内閣府の「人間力」は、「知的能力的要素」「社会・対人関係力的要素」「自己制御的要素」を構成要素としているが、筆者らは「知的能力的要素」を「知性」として、「社会・対人関係力的要素」「自己制御的要素」を「感情資源」として再構成し、さらに、人びとの認知・行動の根底にありそれらを支えるものとして「基本的性向」を設定する。これは、良し悪しを判断すべきものではなく、むしろ各人がもつひとつの特質であると考え、人間力をこのような基層的な面から捉えようとしたものである。これら3要素の関係を示したものが図1である。

この3要素は、さらにいくつかの下位概念によって構成されるものと想定し（表1）、それぞれの下位概念を測定する質問項目を複数個ずつ考案することにより、「知的専門職業人アセスメント」の作成を試みる。

調 査 I

目的

表1の概念構成に基づき考案された質問項目について、各概念の測定が十分にでき得るかどうかについて検討する。

方法

【調査参加者】 大学生 222 名

【調査時期】 2016 年 1 月

【調査票】 96 の質問項目と、職業選択にあたって重視すること、就職するために必要な能力、調査参加者の属性（性別、年齢、学年、所属学科、合格した入試制度）を訊ねる問、調査協力の依頼文からなる調査票を作成した。質問項目は各下位概念がまとまらないように配置して8つの群に分け、5件法で回答を求めた。また、職業選択にあたって重視することについての問は質問項目の第5群の後に、参加者の属性、就職するために必要な能力についての問は、調査票の最後に配した。具体的な質問項目を表2～表4に示す。

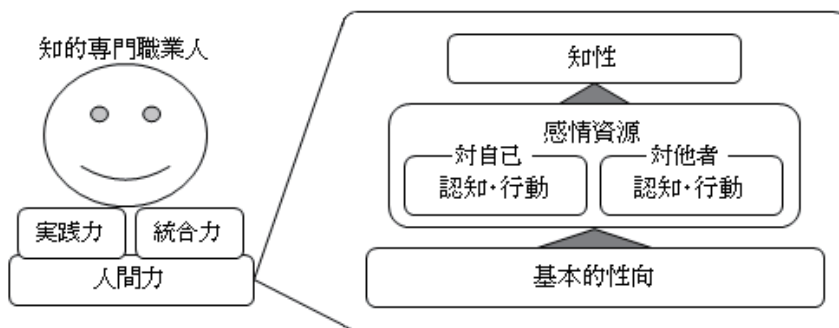


図 1 知的専門職業人における人間力の構成要素の連関

表 1 人間力の構成要素と下位概念

大分類	基本的性向	感情資源				知性
中分類		対自己： 認知	対自己： 行動	対他者： 認知	対他者： 行動	
小分類	熱意/根気	内省性	自己決定	共感性	協力	寛容性
	楽観性	自己効力	自制	愛他心	自発的援助	批判的精神
	柔軟性	自尊感情	目標追求	他者への 関心	人付き合い	適応力
	好奇心	自己覚知				発想力
	正直さ					思考力

【手続き】 調査は一斉に行われた。所要時間は約 15 分であった。なお、本調査は倫理委員会の承認を受けている。

結果と考察

得られたデータについて主成分分析および信頼性分析を行い、各質問項目群が 1 つの尺度としてまとまるかどうかを検証した。

分析の結果、全 23 概念のうち 20 概念（好奇心、自己効力、自尊感情、楽観性、自己覚知、内省性、自己決定、自制、目標追求、共感性、愛他心、他者への関心、協力、自発的援助、人付き合い、寛容性、批判的精神、適応力、発想力、思考力）については、そのまま、もしくは微修正を施せばまとまりが確保されることが確認された（表 3、表 4）。しかし 3 概念（柔軟性、正直さ、熱意／根気）については、大幅に修正しなければならないことが明らかになった（表 2）。

調査 I データによる分析の結果、以下のような点が以後の課題として考えられた。

(1) まとまりの良かった 20 概念については、アセスメントの質問項目がその概念を測定するのに適当であると考えられる。ただしこれらの項目については、さらに (A) 信頼性、妥当性を高めること、(B) 回答者の負担軽減のために質問項目数を少なくすることの 2 点に留意して

表 2 大分類:基本的性向についての分析結果(調査 I データによる)

小分類	質問項目	第1主成分 寄与率	Cronbach's alpha
熱意/根気	自分で決めたことほどことんやり尽くす 何かをこつこつと続けるのが好きだ 何をするのも面倒だ 周りの様子が気にならないくらい熱中する	32.260	0.265
柔軟性	誰かに批判されると、たとえそれが正しくても腹がたつ どんな仕事を割り振られても、たいていのことは楽しくやれる 好きなことしかしたくない 他人の言うことによく「なるほど」と思う	30.651	0.035
正直さ	自分がしでかしたあやまちを、つい正当化してしまう 言わなくてもいいことまで、正直に話してしまう 嘘をつくと、ものすごく嫌な気持ちになる お世辞を言う	32.881	***
楽観性	失敗したらどうしようと心配になる 先のことを考えるとき、最悪の場合を想定する 人生そこまで悪いようにはならないと思う	47.163	0.422
好奇心	あれこれ新しい事には手を出さないほうだ 知らない話をされても面白いと思えない 流行りのものには手を出してみる	46.623	0.420

※「正直さ」については、 α 係数が正確に算出されなかった。

改善を加える必要がある。

(2) まとまりの悪かった 3 概念については、すべて基本的性向の下位概念である。これらは表面に現れにくい自分自身の潜在的な性質であり、回答する際に深く内省することが求められる。そのため回答が困難になっている可能性がある。ただしこのような潜在的な性質も表面化させることが本アセスメントの狙いであるため、これらの概念についてより回答しやすい質問項目を作成することが大きな課題である。

調 査 II

目的

調査 I で使用したアセスメント項目において改善の必要のあったものについて、項目の改良をおこなったのちその測定具合について検証する。

方法

【調査参加者】 大学生 252 名

【調査時期】 2016 年 11 月～12 月

【調査票】 調査票の構成は調査 I で用いたものに準ずるが、職業選択にあたって重視することについての問は質問項目群の後に配した。92 の具体的な質問項目については、表 2～表 4 に示した通りだが、改良をおこなった項目についてを表 5 に示す。

【手続き】 調査は一斉に行われた。所要時間は約 15 分であった。なお、本調査は倫理委員会の承認を受けている。

結果と考察

上述の通り、調査 I データの分析時点で「熱意／根気」「柔軟性」「正直さ」の 3 概念に

表 3 大分類:感情資源についての分析結果(調査 I データによる)

中分類	小分類	質問項目	第1主成分 寄与率	Cronbach's alpha
対自己:認知	内省性	自分の行動を振り返る どんな時でも、間違ったことは言っていないつもりだ 高校時代の自分は愚かだった 人に非難されても、納得いかなければ絶対に謝らない	30.503	0.123
	自己効力	何をやってもうまくいく気がしない 物事をうまくやり遂げる自信がある いざというときには、きちんとやれる 自分は人生をそれなりにうまくやっけていける	52.859	0.700
	自尊感情	少なくとも自分は人並みには価値のある人間である 自分には自慢できるところがない 自分には良いところがたくさんある	58.682	0.637
	自己覚知	自分についてよく考え込む 自分の好き嫌いを自覚している 自分の考え方の癖を理解している 自分の長所や短所はよくわかっている	41.891	0.498
対自己:行動	自己決定	自分の生き方を人に決められたくはない たとえ失敗しても、他人のせいにはしない 人から言われたことをやるほうが性に合っている 「何でもいい」「どっちでもいい」と口にする	33.482	0.321
	自制	急いでいても、赤信号はきっちり守る 情報処理教室では、飲食をしない ゴミを捨てる時は分別している 感情がつい表に出てしまう 寝坊して約束に遅れてしまう	39.736	0.615
	目標追求	目標を達成するためには、努力を惜しまない 常に目標は高く設定するようにしている 自分の目標を実現できるように努力している 行き当たりばったりで行動してしまう	51.124	0.605
対他者:認知	共感性	何かを決めるときには相手の立場に立って考える 戦争の被害にあった住民や子どものことを 考えると、胸が痛くなる どんな悪事にも、それなりの事情はある 嬉しそうの人を見ると、つい自分も嬉しくなってしまう 映画やドラマ、小説、マンガなどで、つい 涙ぐんでしまう	32.276	0.425
	愛他心	人には親切なほうだ 他人のために自分の幸せを犠牲にしたくない みんなのためなら嫌なことでも進んで引き受ける 人の役に立ちたい	48.778	0.632
	他者への関心	人間関係のトラブルを見ると、首を突っ込みたくなる 自分に関係しない限り、他人のことはどうでもよい 他の人がしていることに関心がない 他人の話を聞くのが好きだ	46.138	0.586
対他者:行動	協力	物事に取り組むときは他人と話し合いながら することが多い 集団で作業を行うときは、自分の分担した 役割さえ果たせばよい 集団で活動するのは非効率的だ 他者と一緒に何かを成し遂げることが好きだ	41.280	0.506
	自発的援助	通りすがりでも、困っている人を見ると放っておけない ボランティアや募金には参加したい 友達から頼みごとをされたら進んで協力する 電車やバスでは、座席を譲る	46.947	0.620
	人付き合い	本音をぶつけあって話をするができる あまり知らない人とも積極的に話すようにしている 人とはだいたいうまくやっけていける 人に頼みごとをするのが上手なほうだ 人付き合いはなるべく避けたい 初対面の人とも当たり障りなく会話できる 普段、自分と違う世代の人とも仲良くしている お互いに高めあえる友達がいる ささいなことでも言い争いをしてしまう	38.903	0.746

※「内省性」「共感性」については、複数の主成分を想定した分析を再度行ったところ、それぞれでまとまりが確認された。

表 4 大分類:知性についての分析結果(調査 I データによる)

小分類	質問項目	第1主成分 寄与率	Cronbach's alpha
寛容性	世の中には「許せない」と感じる事がとても多い 些細な迷惑行為も見逃してはならない 責めはしなくても、人の失敗を厳しく見てしまう 人の欠点についても、「そういう人だ」と 受け入れられる	37.078	0.315
批判的精神	人の意見に引張られる 権威のある人はいつもいいことを言う 多くの人が正しいと言うことは、やっぱり正しい 世の常識には黙って従うべきだ	43.554	0.556
適応力	置かれた環境に合わせて振る舞える 新しい環境になかなかなじめない 意見が割れたら相手に合わせるようにしている 意見が割れたらお互いが納得できる案を探す	38.254	0.137
発想力	1つの方法でうまくいかなくても、すぐに別の方法を 思いつく アイデアを出すのが苦手だ 必要なものがなかったとき、違うもので代用できる 作業をする時には、少しでも効率がよくなるように 工夫する	48.616	0.616
思考力	「考えること」が苦手だ 筋道を立てて説明するのが下手だ 根拠がないことは簡単に言わない 先を見越して行動する方である	42.570	0.546

※「適応力」については、複数の主成分を想定した分析を再度行ったところ、それぞれでまとまりが確認された。

ついて項目の再検討が必要であるということが分かっていた。調査Ⅱの実施においては、これらの項目の修正をおこなった。修正後の質問項目とそのまとまりについての検証結果が表5である。なお、検証として具体的には、主成分分析および信頼性分析を行っている。

検証の結果、「根気」「正直さ」に関しては文言の修正をおこなうことでまとまりについて改善がみられたといえる。また表には示していないが、その他の20概念(好奇心、自己効力、自尊感情、楽観性、自己覚知、内省性、自己決定、自制、目標追求、共感性、愛他心、他者への関心、協力、自発的援助、人付き合い、寛容性、批判的精神、適応力、発想力、思考力)についても調査Ⅰデータの検証時と同様にそれぞれまとまりが確認された。異なる対象に対して実施されたデータにおいても同様の結果が確認されたことから、これらの項目についてはおおむね適切な項目を作成できていると言えるだろう。

一方で、「柔軟性」についてはまとまりが確認されず、改善が十分なされていないことが明らかになった。このことから、少なくとも今回改良した項目を用いても、回答者個人に内省を促し潜在的な性質も表面化させることはできていないと判断される。そのため、質問項目の分布とその他の質問項目との関連性を精査しつつ、より適切な文言を検討することが今後の課題だといえる。

調 査 Ⅲ

目的

アセスメント項目のうち「柔軟性」に関して、項目の再改良をおこなったのちその測定具合

表 5 変更した項目の一覧と分析結果

小分類	質問	第1主成分 寄与率	Cronbach's alpha
熱意/根気 ↓ 根気	第1次 自分で決めたことはとことんやり尽くす 何かをこつこつと続けるのが好きだ 何をするのも面倒だ 周りの様子が気にならないくらい熱中する	32.260	0.265
	改良版 一度引き受けた仕事は気乗りしなくてもきちんとやる 何かをこつこつと続けるのが好きだ	66.497	0.487
柔軟性	第1次 誰かに批判されると、たとえそれが正しくても腹がたつ どんな仕事を割り振られても、たいいていのことは楽しくやれる 好きなことしかしたくない 他人の言うことによく「なるほど」と思う	30.651	0.035
	改良版 自分は常に正しい人間だと思う 相手の言うことを素直に受け入れられない 嫌なものはどうしても嫌だ	37.719	***
正直さ	第1次 自分がしでかしたあやまちを、つい正当化してしまう 言わなくてもいいことまで、正直に話してしまう 嘘をつく、ものすごく嫌な気持ちになる お世辞を言う	32.881	***
	改良版 自分がしでかしたあやまちを、つい正当化してしまう 言わなくてもいいことまで、正直に話してしまう お釣りを間違っって多く渡されたら、きちんと返す	44.546	0.224

について検証する。

方法

【調査参加者】 大学生 164 名

【調査時期】 2017 年 6 月

【調査票】 調査票の構成は調査 I で用いたものに準ずる。「柔軟性」については、既存の項目とは別の新たな項目も考案した。これらに加え、経験的な関連が想定される「発想力」概念、「適応力」概念、「正直さ」概念を測定する項目を含めた縮小版の調査票を作成した。

【手続き】 調査は一斉に行われた。所要時間は約 15 分であった。なお、本調査は倫理委員会の承認を受けている。

結果と考察

検証は、(A)「柔軟性」に関わる項目相互の相関関係の確認、(B)「柔軟性」項目と、「発想力」「適応力」「正直さ」それぞれの項目を含めた主成分分析・信頼性分析、というかたちでおこなわれた。このうち、「柔軟性」に関わる質問項目相互の相関分析の結果が、表 6 である。

分析から、「柔軟性」に関わる項目相互にあまり強い相関関係は見られないことが分かった。さらに、これらの項目を用いた主成分分析・信頼性分析を行った結果、十分なまとまりは確認されなかった（第 1 主成分寄与率：22.22%，Cronbach's alpha：0.150，表は省略）。また、「発想力」「適応力」「正直さ」との関連性を確認すべく、それぞれの項目を含めた主成分分

表 6 「柔軟性」に関わる質問項目相互の相関関係

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
(a) 自分は柔軟な人間だと思う	1.000	0.000	0.201	-0.087	-0.167	0.164	0.067	-0.044
(b) いくら効率が悪くても、慣れたやり方を続けたいと思う	0.000	1.000	-0.081	-0.006	0.128	-0.023	0.072	0.104
(c) 気持ちの切り替えが早い方だ	0.201	-0.081	1.000	-0.166	-0.053	0.020	-0.027	-0.160
(d) つい意地を張ってしまう	-0.087	-0.006	-0.166	1.000	0.224	-0.101	0.146	0.250
(e) 自分と違う考えは受け入れられない	-0.167	0.128	-0.053	0.224	1.000	-0.271	0.142	0.133
(f) 自分と違うやり方でも、一度検討してみる	0.164	-0.023	0.020	-0.101	-0.271	1.000	-0.054	0.020
(g) いくら命令されても、ポリシーに反することは絶対にできない	0.067	0.072	-0.027	0.146	0.142	-0.054	1.000	0.159
(h) 気乗りのしないことはどうしても楽しめない	-0.044	0.104	-0.160	0.250	0.133	0.020	0.159	1.000

析を行ったところ、「柔軟性」は単独の主成分としては抽出されず、むしろ一部が「正直さ」や「適応力」「発想力」をあらわす項目に含まれてまとまるといったことが確認された（表は省略）。

以上の結果から筆者らは、「柔軟性」については他の 22 概念と並立する独自の要素ではないと考える。一般に、「柔軟性」は人びとの性質・性向をあらわす 1 つの独立した要素であると考えられている（徳吉・岩崎, 2012 など）。しかし、経験的な分析からはこのような事実は確認されず、むしろ他要素との関連が顕著に見られる。その点をふまえるならば、いわゆる「柔軟性」とは種々の要素（適応力や発想力など）それぞれの中に含まれる一側面ではないかと考えられる。例えば、「適応力」における柔軟さとは「柔軟に適應できる」具合のこと、「発想力」における柔軟さとは「柔軟な発想ができる」具合のことなどを意味する。

冒頭から述べている「人間力」において柔軟性が重要であることに違いはない。しかしそれは独自の要素としてではなく、要素を構成する要件として様々に登場してくる、という意味で重要だと考えるほうが妥当だといえるだろう。

総 合 考 察

以上の分析結果を総合し、修正を経て「知的専門職業人アセスメント」第 1 ヴァージョンが確定された。以下に示すものが、今回作成されたアセスメントの具体的な項目である（表 7～表 10）。

なお、今回作成されたのはあくまで第 1 ヴァージョンであり、今後も筆者らは項目の精査と調整をおこない、より負担が少なく回答しやすいアセスメントを作成していく予定にしている。また、本アセスメントは Web システム上での回答と、結果のフィードバックを即時に行うシステムによって実施することを想定している。筆者らは今後、かような点についてさらに検討を進めていく予定にしている。

表 7 完成版「知的専門職業人アセスメント」における概念構成

大分類	基本的 性向	感情資源			知性	
中分類		対自己： 認知	対自己： 働きかけ	対他者： 認知	対他者： 働きかけ	
	根気	内省性	自己決定	共感性	協力	寛容性
	楽観性	自己効力	自制	愛他心	自発的 援助	批判的 精神
小分類						
	好奇心	自尊感情	目標追求	他者への 関心	人付き 合い	適応力
	正直さ	自己覚知				発想力 思考力

表 8 「知的専門職業人アセスメント」大分類「基本的性向」に関する質問項目

小分類	質問項目
根気	一度引き受けた仕事は気乗りなくてもきちんとやる何かをこつこつと続けるのが好きだ
正直さ	自分がしでかしたあやまちを、つい正当化してしまう言わなくてもいいことまで、正直に話してしまうお釣りを間違っても多く渡されたら、きちんと返す
楽観性	失敗したらどうしようと心配になる先のことを考えるとき、最悪の場合を想定する人生そこまで悪いようにはならないと思う
好奇心	あれこれ新しい事には手を出さないほうだ知らない話をされても面白いと思えない流行りのものには手を出してみる

表 9 「知的専門職業人アセスメント」大分類「感情資源」に関する質問項目

中分類	小分類	質問項目	中分類	小分類	質問項目	
対自己：認知	内省性	自分の行動を振り返る	対他者：認知	共感性	何かを決めるときには相手の立場に立って考える戦争の被害にあった住民や子どものことを考えると、胸が痛くなる	
		どんな時でも、間違っただけは言っていないつもりだ			どんな悪事にも、それなりの事情はある嬉しそうの人を見ると、つい自分も嬉しくなってしまう映画やドラマ、小説、マンガなどで、つい涙ぐんでしまう	
		高校時代の自分は愚かだった人に非難されても、納得いかなければ絶対に謝らない			愛他心	人には親切なほうだ他人のために自分の幸せを犠牲にしたいくないみんなのためなら嫌なことでも進んで引き受ける人の役に立ちたい
	自己効力	何をやってもうまくいく気がしない物事をうまくやり遂げる自信があるいざというときには、きちんとやれる自分は人生をそれなりにうまくやっけていける			他者への関心	人間関係のトラブルを見ると、首を突っ込みたくなる自分に関係ない限り、他人のことはどうでもよい他人がしていることに関心がない他人の話聞くのが好きだ
	自尊感情	少なくとも自分は人並みには価値のある人間である自分には自慢できるところがあまりない自分には良いところがたくさんある			対他者：働きかけ	協力
自己覚知	自分についてよく考え込む自分の好き嫌いを自覚している自分の考え方の癖を理解している自分の長所や短所はよくわかっていく	自発的援助	通りすがりでも、困っている人を見ると放っておけないボランティアや募金には参加したい友達から頼みごとをされたら進んで協力する電車やバスでは、座席を譲る			
対自己：働きかけ	自己決定	自分の生き方を人に決められたくはないたとえ失敗しても、他人のせいにはしない人から言われたことをやるほうが性に合っている「何でもいい」「どっちでもいい」と口にする	人付き合い	本音をぶつけあって話することができるあまり知らない人とも積極的に話すようにしている人はだいたいうまくやっけてくれる人に頼みごとをするのが上手なほうだ人付き合いはなるべく避けたい初対面の人も当たり障りなく会話できる普段、自分と違う世代の人とも仲良くしているお互いに高めあえる友達がいるささいなことでも言い争いをしましう		
		自制		急いでいても、赤信号はきっちり守る情報処理教室では、飲食をしないゴミを捨てる時は分別している感情がつい表に出てしまう寝坊して約束に遅れてしまう		
	目標追求	目標を達成するためには、努力を惜しまない常に目標は高く設定するようにしている自分の目標を実現できるように努力している行き当たりばったりで行動してしま				

表 10 「知的専門職業人アセスメント」大分類「知性」に関する質問項目

小分類	質問項目
寛容性	世の中には「許せない」と感じることも多い 些細な迷惑行為も見逃してはならない 責めはしなくても、人の失敗を厳しく見てしまう 人の欠点についても、「そういう人だ」と受け入れられる
批判的精神	人の意見に引っ張られる 権威のある人はいつもいいことを言う 多くの人が正しいと言うことは、やっぱり正しい 世の常識には黙って従うべきだ
適応力	置かれた環境に合わせて振る舞える 新しい環境になかなかなじめない 意見が割れたら相手に合わせるようにしている 意見が割れたらお互いが納得できる案を探す
発想力	1つの方法でうまくいかなくても、すぐに別の方法を思いつく アイデアを出すのが苦手だ 必要なものがなかったとき、違うもので代用できる 作業をする時には、少しでも効率がよくなるように工夫する
思考力	「考えること」が苦手だ 筋道を立てて説明するのが下手だ 根拠がないことは簡単に言わない 先を見越して行動する方である

おわりに

社会情勢がどのように変わろうとも、ほとんどの学生が卒業後、何らかの形で働くことになるという事態に大きな変化はないであろう。人生の中で、かなりの時間と労力を割くからには、できることならば仕事が、本人にとっておもしろく、やりがいのあるものであってほしい。自分に合った仕事に就くためには、自分自身の特性を把握することが不可欠である。

「知的専門職業人アセスメント」が、そうした学生の一助になることを願う。

引用文献

- 中央教育審議会 1999 初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申） 文部省
 中央教育審議会 2011 「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」（答申） 文部科学省
 経済産業省社会人基礎力に関する研究会 2006 社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ－ 経済産業省
 厚生労働省 2004 『若年者の就職能力に関する実態調査』結果 厚生労働省
 内閣府人間力戦略研究会 2003 人間力戦略研究会報告書 若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～ 内閣府
 労働政策研究・研修機構 2007 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 JILPT 調査シリーズ No. 36
 労働政策研究・研修機構 2016 若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より JILPT 資料シリーズ No. 171

【付記】

「知的専門職業人アセスメント」作成にあたり, はじめから議論に加わって貴重な意見をくださり, データの整理や処理を引き受けてくださった, 摂南大学経営学部 (当時) の坂井寛子氏, 大久保美咲氏, 大久保瑞紀氏, 渡辺瑞穂氏, 常田真央氏, 竹内裕人氏に, 深くお礼申し上げます。竹内氏には, WEB システム構築に関しても大いに助力をいただきました。重ねて感謝申し上げます。

本研究は, 摂南大学研究助成「Smart & Human 研究助成金」の助成を受けた (2015 年度～2017 年度)。