

# 新卒求職者の当事者となる大学生自身が自認する 社会人基礎力のアセスメント

## 一尺度作成の試みと採用アセスメントとしての利用上の課題

長 内 優 樹

---

### アブストラクト：

本研究は、経済産業省が示す社会基礎力について、新卒採用時に有効なアセスメントを行うことを目指し基礎的な知見の集積を試みるものである。新卒採用時に測定することが可能なのは、学生生活における活動となる。そのため、当事者である大学生自身が自ら認識している社会人基礎力に該当する学生生活上の行動や認知（各種認識、判断、意思決定等）をボトムアップ的に収集し、項目内容とした心理尺度「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」を作成することを目的とした。結果として、内的整合性と内容的妥当性および併存的妥当性が検証された心理尺度が作成された。新卒求職者当事者による内的妥当性の検証が行われている点は、本尺度の特徴といえる。

キーワード：社会人基礎力、尺度作成、新卒求職者

### 問 題

社会人基礎力（経済産業省, 2006）は、「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力」と、定義されている。その構成は、「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」を大概念とし、その下位概念に12の「能力要素」を想定している（Table 1）。

また、平成29年度（2017）には、「これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力」が必要であるとし「人生100年時代の社会人基礎力」として、再定義されている。再定義にあたっては、社会人基礎力の3つの能力と12の能力要素に加え、「能力を発揮するにあたって、

自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要」との見解が示されている。このように社会人基礎力の重要性は増すばかりである。

社会人基礎力を測定するアセスメントは、産業界、学術界双方により作成されている。産業界で作成されたアセスメントとしては、例えば、日本マンパワー（n.d. a）による「社会人基礎力セルフアセスメント」、同じく日本マンパワー（n.d. b）による「社会人基礎力テスト」、日本経営協会（n.d.）による「社会人基礎力診断」（Web-ST、及びNOMA ST-I）、インソースによる「社会人基礎力診断Business」などが知られている。それに対して、学術界で作成されたアセスメントとし

Table 1 社会人基礎力が想定する能力と能力要素

能力	能力要素	定義
前に踏み出す力 (アクション)	1) 主体性	物事に進んで取り組む力
	2) 働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	3) 実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	4) 課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	5) 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
	6) 創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	7) 発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	8) 傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	9) 柔軟性	意見の違いや立場を理解する力
	10) 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
	11) 規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	12) 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

では、北島・細田・星（2011）による「大学生を対象とした社会人基礎力尺度」、大対・堀田・本岡・直井（2018）による「大学生の社会人基礎力測定尺度」などがみられる。こうしたアセスメントは総じて、経済産業省（2006）による概念を踏襲した上でアセスメント作成者側がトップダウン的に設問や尺度項目内容が定められていると判断できるものが多い。しかし、社会人基礎力は、新卒採用時までにある程度、育まれていることが望ましいとされる能力であるといえる。そのように捉えると、新卒採用に対して求職者となる者（多くの場合、高等学校、高等専門学校、専門学校、短期大学を含めた大学生の学生）の社会人基礎力は、その学生生活内にて発現され育まれるものだろう。また、学生自身も将来的に社会人となることを見据えて各能力要素を育む際の活動の場は、当然、学生生活となる。そのため、トップダウン的に用意された設問や尺度項目では、十分に社会人基礎力を捉えきれない可能性がある。

## 目 的

本研究は、経済産業省が示す社会基礎力に

ついて、新卒採用時に有効なアセスメントを行うことを目指し基礎的な知見の集積を試みる。既述した通り、新卒採用時に測定することが可能なのは、学生生活における活動となる。そのため、当事者である大学生自身が自ら認識している社会人基礎力に該当する学生生活上の行動や認知（各種認識、判断、意思決定等）をボトムアップ的に収集し、項目内容とした心理尺度「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」を作成することを目的とする。

## 方 法

### 研究参加者

調査は、予備調査1、予備調査2、本調査から構成された。全ての調査を通じ、研究参加者はいずれも関東圏内の大学に通う新卒での就職を希望する大学生であった。予備調査1の研究参加者は大学生97名であり、予備調査2の研究参加者は大学生19名であり、本調査の研究参加者は大学生354名であった。本調査では有効な回答の得られた350名を分析対象とした。また、倫理的な観点から収集する上で、個人情報に紐づき

得る可能性を最大限に避けるため、年齢、学年、性別といった属性情報は収集していない。

## 手 続 き

予備調査1、予備調査2、本調査とも Web 上に任意での回答を求める調査フォームを設置し、オンラインおよびオフラインでの広報活動を行い、回答者を募った。予備調査1は尺度作成のための項目収集、予備調査2は内容的妥当性の検証と項目の取捨選択、本調査は尺度作成のための統計的分析のために行われた。

## 調査時期

調査は2022年4月から7月に実施した。

## 質 問 紙

予備調査1では、尺度作成の項目収集のため社会人基礎力の12の能力要素とその説明を提示し、それぞれが具体的にどのような行動に現れる能力だと思うのか、自由記述式で回答を求めた（それぞれの教示文は、Table 2）。予備調査2では、予備調査1で得られた項目と12の能力要素の定義文を参照しながら、12の能力要素毎に、「それぞれを測定可能と思われる質問項目をあなたなりに考えて入力してください。」

という旨の教示文による自由記述式の調査を行った（予備調査2a）。その後、収集した自由記述回答を提示し「12個の能力要素毎に、適切だと思われる質問項目を3～5つずつ選んでください」という旨の教示文による調査を実施した（予備調査2b）。最後に、予備調査2で選択された項目で構成される本調査を実施した。項目数は計96項目、回答の選択肢は「1. 全くあてはまらない」「2. あてはまらない」「3. ややあてはまらない」「4. どちらとも言えない」「5. ややあてはまる」「6. あてはまる」「7. かなりあてはまる」の7件法であった。また、併存的妥当性の検証および経産省による社会人基礎力との異同を検討するために北島・細田・星（2011）の社会人基礎力尺度を使用した（36項目6件法）。

## 統計的分析

本研究では、統計的分析のソフトウェアとして、「js-STAR\_XR+ 1.7.2j」を使用した。

## 倫理的配慮

予備調査1、予備調査2、本調査とともに所属機関が設置した第三者を含めた倫理審査を受けた。

Table 2. 予備調査1における社会人基礎力の各能力要素を問うための教示文

前に踏み出す力（アクション）	
1) 主体性	就職活動において「あなたが物事に進んで取り組んだ経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。 例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。
2) 働きかけ力	就職活動において「あなたが他人に働きかけ巻き込んだ経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。 例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。
3) 実行力	就職活動において「あなたが目的を設定し確実に行動した経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。 例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

4) 課題発見力

就職活動において「現状を分析し目的や課題を明らかにする力のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

5) 計画力

就職活動において「あなたが大学生のときに、課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備した経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

6) 創造力

就職活動において「あなたが大学生のときに、新しい価値を生んだ経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

---

チームで働く力（チームワーク）

---

7) 発信力

就職活動において「あなたが大学生のときに、自分の意見をわかりやすく伝えた経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

8) 傾聴力

就職活動において「あなたが大学生のときに、相手の意見を丁寧に聴いた経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

9) 柔軟性

就職活動において「あなたが大学生のときに、意見の違いや立場を理解した経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

10) 状況把握力

就職活動において「あなたが大学生のときに、自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力を発揮した経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

11) 規律性

就職活動において「あなたが大学生のときに、社会のルールや人との約束を守る力を発揮した経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

12) ストレスコントロール力

就職活動において「あなたが大学生のときに、ストレスの発生源に対応する力を発揮した経験のうち、社会人になっても活かせるような経験について教えてください」と問われたら、どのようにこたえるのか、入力してください。

例：〇〇〇をしました。社会人になったら〇〇な場面でも〇〇ができます。

---

## 結 果

### 予備調査1

#### 1. 前に踏み出す力（アクション）

##### 1) 主体性

Table 2に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容をTable 3に例示する。記述は回答のママであり、誤記や脱字は未修正である（Table 14まで同様）。

Table 3. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「主体性」の記述（一部抜粋）

- 
- a. 私は大学4年間委員会に所属し、大学の広報活動を行ってきました。その中で組織を維持するために率先して行動し、大学3年次では委員会の幹部を担いました。社会人になっても組織のために積極的に行動することができます。
  - b. 地図を見ない旅行を計画し、実行しました。社会人になった際には、自分から進んで物事への情報獲得を行い、不測の場面にも柔軟に対応し、その場での最善策を生み出すことができます。
  - c. 私が進んで取り組んだ経験として、大学2年次に参加した文化祭実行委員が挙げられます。1年次は他の学生が対面授業に参加していたなか、私は長野県の実家に住んでいたためコロナの影響でほとんど学校に通うことが出来ず、2年に上がる際の実行委員募集は友達のいないたった一人での挑戦でした。すでに出来上がっているコミュニティーの中に入るのとはとても勇気がいりましたが、積極的に自己開示しフレンドリーな雰囲気を出すことで、最終的には一生ものの仲間を作ることが出来ました。この経験は社会人になっても、円滑に仕事を進めるうえで欠かせない人間関係において同期や先輩後輩に関係なく良好な関係を築くことが出来ます。
- 

##### 2) 働きかけ力

Table 1に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容をTable 4に例示する。

Table 4. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「働きかけ力」の記述（一部抜粋）

- 
- a. バイト先で暇そうにしている子を見かけたときに「今暇？これ手伝ってほしい！」と声を掛けました。社会人になっても周りを見ながら自分にもできる行動をしていきたいと思います。
  - b. 行ってみたいけど最初の一步が踏み出しにくいお店がある人に、一緒に行ってみよう働きかけて、一緒にそのお店に行ってくれます。社会人になったら最初の一步が踏み出せなくて困っている人と一緒に、最初の一步を踏み出してあげることができます。
  - c. 私が他人に働きかけ巻き込んだ経験のうち社会人になっても活かせるようなことはサークルの勧誘です。サークルのインスタグラムを作り閲覧者やフォロワーから人員を増やしていました。この経験は会社の広報活動にも活かせると考えています。
-



### 3) 実行力

Table 1に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容をTable 5に例示する。

Table 5. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「実行力」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 私が目的を設定し確実に行動した経験のうち、社会人になっても活かせるものはアルバイトでの収入をプラス2万することを目的としました。そのための行動としてシフトを増やし、その中でも学業を疎かにしてはいけないため空いている時間で課題などにも取り組みました。このような経験か、社会人になった際には会社で掲げた目的に対してどのように取り組めば目的を達成できるのか、その中で自分がやらなければいけないことを効率よく考え行動することができます。
- b. 今まで目的を設定し確実に行動した経験はありません。行動が伴わなかったり、行動しても目的まで辿り着かなかったりすることばかりでした。しかしながらこれは、目的達成を諦めた訳ではなく、目的そのものが適切ではないことが多かったからと考えています。また、現時点では目的の達成のためにさまざまな場面で継続的な行動を取っています。したがって現時点でこのことについてお話することは難しいです。その一方で、今行動していることで目的達成が出来れば、失敗した経験をより活かすことができると考えております。
- c. 3kg減量するという目的を設定し、毎日最寄りまで歩き、夜はお豆腐に置き換えるという計画を立て実行しました。2.3ヶ月の間行い、目標の3キロの減量に成功することができました。3キロにとどまらず4キロ減量させることができました。今までダイエットを目標まで落とせることができない事が多かったのですが、1度スイッチが入ると絶対に達成させるという気持ちになります。結果のために過程を大切にしようと試行錯誤します。過程を大切にすることは、どの仕事においても重要であると考えます。人間関係やプロジェクトも過程が大切です。この途中経過を結果のために慎重に行動できる私は、忍耐力があるためイベントなどの長期に渡る準備を要するものに役立つことができます。
- 

## 2. 考え抜く力 (シンキング)

### 4) 課題発見力

Table 1に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容をTable 6に例示する。

Table 6. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「課題発見力」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 期末に大学の最終課題が続々と出されていく中で、今の自分はどれだけの課題を抱えているかの現状を分析して、どういう風に優先順位を決めて効率よく進めていくかを計画し目標を決めて進めていった経験は、多くの仕事を抱える社会人になっても活かせることができます。
- b. 現状を分析し目的や課題を明らかにした経験は、アルバイトである。どのようにしたら業務が効率よく行えるかを常に考えて行動した。作業途中で他のことをしないでやり終えてから次の業務に移るようにして、常に場が整うようにした。社会人になったら、適切に物事を捉えて解決することができる。
- c. 現在働いているアルバイト先では、毎月、自己目標（小さな目標）を紙に書きボードに記載するとともに、店全体の評価すべき点と改善点を各自出し合って、月間目標（大きな目標）を決め達成に向けて努力することで、よりよいお店作りに努めています。この取り組みが始まった当初は自分のことばかりで、お客様や周りのバイトメンバーなどお店全体に対して注意を向けられていませんでした。しかし、今日ではできることが増えるようになり、自分のことばかりでなく店全体の目標や課題、改善点を検討し、意識して働いています。社会人になったら、他者と協力する場面においても、小さな目標と大きな目標を明確にし、念頭に置いて活動することで他者との相互作用や課題解決を目指して働くことに努めます。
-

## 5) 計画力

Table 1に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 7に例示する。

Table 7. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「計画力」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 大学生のときに、課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備した経験は、サークル活動である。活動方針が定まらず、人数が集まらないという課題があり、活動方針を決めて、活動人数が集まるようにした。活動時間と活動内容が曖昧だった為、グループラインのノートを用いて、活動日時と活動内容を示した。結果として、以前よりも活動人数を増やすことができた。
  - b. ゼミで2週間に1度は論文要約の発表をしなければならないのですが、発表の前週に予定がたくさん入っており、準備の時間が足りないと思われることがありました。その問題に対し、早い段階からスケジューリングをしておくことで、余裕をもって進行することができました。このように、私は早期段階で問題を把握し、解決やリスクヘッジのために動くことができます。そのため社会人になったら、起こり得る問題を把握して、早期対策・解決のために行動することができます。
  - c. 大学のサークルにおいて意見の相違がありもめたことがあります。そこでは、課題の解決方法が両者とも違っていました但どちらの意見も課題の解決には有効でした。そのため、意見を組み合わせて最適な課題解決をするために話し合いの際に優先順位を考えて動きました。このことから、社会人になって優先順位を考えて準備をすることができます。
- 

## 6) 創造力

Table 1に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 8に例示する。

Table 8. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「創造力」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 当時の私自身に「学び続けることは楽しいこと」という新しい価値を生み出すことができました。読書を欠かさずに繰り返し、人との会話で学びにつながるものを探すなどを行い、学ぶことは楽しいと感じるようになりました。社会人になった際は、より学ぶ機会が多くなるので、その価値をさらに大事にしつつ、今後できる後輩や、周囲の人にも学ぶことの価値を伝えていけるような人材になりたいと思っています。
  - b. 私は大学生の時に売れ残って廃棄される予定となっていた着物をぼろ織という伝統工芸を通して、パスケースやコースターとして生まれ変わらせるワークショップを開催しました。社会人になったら一見もう役に立たないようなものであっても、既存の伝統や技術と掛け合わせて新しい価値を見出すような企画、サービスを展開していきたいと考えています。
  - c. 私は大学時代にサークルの広告のためにサークルのInstagramを開設しました。これは今後の発展のための新しい価値であると考えます。社会人になってからは、会社を売り出していきたいときにどのように広告を出すべきかなど考え行動することができます。
-

### 3. チームで働く力（チームワーク）

#### 7) 発信力

Table 1 に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 9 に例示する。

Table 9. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「発信力」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 自分の意見をわかりやすく伝えるために、PREP法を使って分かりやすい具体例を出して伝えるようにしていました。社会人になったら、色んな人に自分の意見を伝えないといけない機会が多いと思うので、結論から話して結論で終わる話し方を意識していきたいと思います。
  - b. 私は、アルバイトで自分の意見をわかりやすく伝えた経験があります。店の良いところと悪いところ、従業員について店長と面談をした時に、その時私が1番長く働いていたためより詳しく店舗の状況を伝えることができました。社会に出た後でも、今の状況を把握してより詳しく改善点や良い点を伝えることができると思います。
  - c. 私が自分の意見をわかりやすく伝えたこととして、ゼミでの発表会での発表です。社会人になったら、大勢の前で発表する場面でも、質問等に臨機応変に答え、自分の意見を表現することができます。
- 

#### 8) 傾聴力

Table 1 に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 10 に例示する。

Table 10. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「傾聴力」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 相手の意見を丁寧に聞くために、目を見て話を聞くことやうなずき・相槌を行うことを積極的に行っていました。社会人になったら目を見ること・相槌に加えて、相手が話した内容について繰り返して聞いたり、理解してるというのをもっと伝えられるようにしたいです。
  - b. 大学のプレゼンテーションという授業でグループのメンバーと●●●の問題を解決する案を作った時に、グループのメンバーの意見を丁寧に聞き、グループのメンバーみんなの意見を盛り込んだ案を作ることができた。社会人になったらこの経験を活かして、何かを作り上げるときに、様々な人の意見をきき、その人たちの意見も盛り込んだものをつくるということが出来ます。
  - c. 友達がバイトでの悩みを相談してくれた時に相手の意見を丁寧に聞きました。友達がなぜそのバイトを続けているのか、悩みは解決できそうな悩みなのかを対等な立場に立って一緒に悩みました。同じ立場に立って話を聞くことで、友達もどんどん自分の本当の悩みに気づき、解消することができました。相手と対等な立場に立って話を聞くことが得意なので、社会人になったら同僚の悩みや後輩の悩みを聞くのはもちろん、先輩方の悩みまで踏まえた上で思いやりのある行動がとれます。
- 

●：倫理的配慮により伏字



## 9) 柔軟性

Table 1 に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 11 に例示する。

Table 11. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「柔軟性」の記述  
(一部抜粋)

- a. 私は大学時代の委員会活動で、企画に関して意見が食い違ったことがあります。装飾性を重視しテーマにあったものを採用するべきか、デザインはシンプルでもより意味のこもったものを採用するべきかで話し合い、最終的にどちらの希望も通せる内容になりました。この経験は社会人になっても、意見の違いを認め合い、話し合うことで互いに納得できる終着点を見つけることが出来るという点でいかすことが出来ると思います。
- b. 私は、意見の違いや立場を理解した経験は学園祭の企画を立案したことです。学園祭で企画を1から考えるという役割を担っていたのですが、担当の先生の意見、チームメンバーの意見、実行委員の意見を聞いてまとめながら実現可能性の高い企画を考えることが大変でした。それぞれの考えや想いが立場によって異なっており、すべての人の意見を叶えることは不可能だと判断しました。そのため、それぞれの意見を良く聞いて妥協案を出しつつ、納得してもらえるように話し合いを重ねました。結果として、企画は成功を収めることができ、賞もいただくことが出来ました。この経験から、社会人になったら立場の異なる意見も受け入れ、うまくまとめ形にすることが出来ると思います。
- c. 私は大学の体育祭で応援団をしていました。応援団で活動していく中で団員との意見の対立が何度かありました。対立があって相手の思っていることを知るきっかけになり考え方は人それぞれなのだと気付きました。相手を理解した上で自分の意見も述べ、まとまった経験があります。社会人になって意見が対立したときにも相手を理解した意見を述べることができます。

## 10) 情況把握力

Table 1 に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 12 に例示する。

Table 12. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「情況把握力」の記述  
(一部抜粋)

- a. 私は大学のプレゼンテーションの授業のグループ活動で、グループのメンバーとの関係性を理解し、その関係性にそった対応をしてきました。社会人になったら、営業をする際に、お客様との関係性をしっかりとばかり、お客さんにとってよりよい対応ができます。
- b. 私は大学生のときに、類は友を呼ぶ経験をしました。大学一年生のとき、私は学内で数名の友人と一緒に過ごしていました。しかし、あまりそりが合わないと感じていました。みんな好きなものも価値観も違って、話が詰まることが多かったのです。しかし、大学二年生のときに、新しく一緒に過ごす友人ができました。その人とは好きなものも価値観も自分と合っていました。そして、その人の話を聞くのがとても上手でした。そうすると、今まで話が詰まっていたのに自然と話が盛り上がるようになりました。好きなものや価値観の違いもありますが、なりより話を回す能力が大事なのだと気付きました。それからは、話を回せるように、授業で学んだことを実践するようになりました。そうすると、自分も場を回すことができるようになりました。社会人になっても、この力を活かすことができると思います。
- c. 地域活性化活動において、地域の方々が高齢であったため、何か企画を考えたとしても、現代の若者には響かなそうなものであったり、昔のやり方に捉われてしまっている部分がありました。またその地域の中で暗黙のカーストがあり、若い者の意見よりも高齢の方の意見が優先されてしまう、またその状況に対してあまり口出し出来るような状態でないという関係性、問題がありました。そこで若者として、また別の地域で生きてきた者として、新しい企画の提案や説得に入りました。この経験を活かして社会人になっても周囲の人の関係性を把握し、自分だからこそ出来ることを行動に移していきたいと思います。

## 11) 規律性

Table 1 に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 13 に例示する。

Table 13. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「規律性」の記述  
(一部抜粋)

- 
- a. 私は、人との約束は必ずスケジュールに落とし込み、相手の時間を奪わないように意識してきました。遅刻などにも気をつけ、もし遅れそうであれば事前に連絡をして謝罪をするなど出来るだけ配慮をして相手の迷惑にならないように意識することで、人間関係が良好でいられました。また、周りからの信頼を得ることができました。社会人になったら、ルールや約束を守り信頼される人材になれるように努力していきます。
  - b. 私は大学の授業で1度も遅刻したことがなく、友人との遊びの約束の時間にも毎度5分以上早く着くことができています。また、目上の人に対する敬語も学び、アルバイト先の先輩からは「しっかりしているね」とよく褒められています。そのため、社会人になっても社会のルールや人との約束を守ることが出来ます。
  - c. 大学生の時の文化祭準備で、提出しなくてはならない企画書と PowerPoint があり、上のリーダーたちに指示を仰いだが、リーダーたちの上からの上意下達がなかったのか、返信がもらえなかった。そこで、こちら(この仕事の担当の自分を含めた三人)はリーダーたちとは別に守らなくてはいけなルールやレイアウトなどを他の委員(もっと上の立場)に分かりやすく教えて貰うようお願いし、結果として一番いいプレゼンだったと審査員の先生にいつて貰えるほどの完成度になった。社会人になってもどうすべきかをルールに順守した上で、とても効果的且つ正しい提案ができるように努めたい。
- 

## 12) ストレスコントロール力

Table 1 に示した教示文により収集した自由記述回答からランダムに抜粋した回答の記述内容を Table 14 に例示する。

Table 14. 当事者が自認する学生生活上で発揮した「ストレスコントロール力」の記述 (一部抜粋)

- 
- a. 私は、ストレスの発生源に対して、私生活の中で趣味や特技などを行うことでストレスを発散し対応していました。具体的には好きなアニメなどの映像作品を見たり、特技である剣道をして体を動かすことでストレスを発散していました。原因そのものを無くすよう努めているわけではないですが、原因を無くすことが難しい場合もあると思うので、自分は、自身のストレスに対するリカバリー経験を増やすことでなるべく自分の精神状態を良い状態で保てるよう心掛けています。
  - b. ストレスの発生源が発生した際には自分の趣味を精一杯楽しみストレスに関することを全て忘れることができます。社会人になった際にも失敗をした時やストレスが溜まったときにも趣味を精一杯楽しみ失敗を反省し次から気をつけようと努力することができます。
  - c. 私は大学生の時、睡眠不足によって気分がイライラしたり勉強に集中できなかったりと、ちゃんとしたいのに出来ないといった生活を送ることがありました。ですが、この睡眠不足というストレスの発生源に対して、規則正しい生活を送るよう心がけたり、安眠グッズやサプリメントなど自分だけでは補えないような点をなにか使って補い毎日の生活を安定させることが出来ました。社会人になったら、睡眠時間をとる規則正しい生活を守りながら、時間厳守や体調不良を起こさないといった社会人の基本である点に役立つと思います。
- 

Table 3～14 に例示した記述は、文量やその形式、また、特定の個人の固有の経験であるもの少くないため、直接的には尺度項目

として使用できない。したがって、これらの記述を抽象化し、尺度項目として使用可能な記述を作成する必要がある。そのため、予備

調査2を行った。

## 予備調査2

予備調査2は2つの調査から構成された。まず、予備調査2aでは、予備調査1で得られた項目と12の能力要素の定義文を参照しながら、12の能力要素毎に、それぞれを測定可能だと思われる質問項目を考案してもらう調査を行った。得られた自由記述回答のうち明らかに不適切と思われる回答や意味的に重複する回答を精査した結果、能力要素毎に16～18の項目候補が残った。続いて、予備調査2bでは、上記の項目候補と12の能力要素の

定義文を提示し、能力要素毎に適切だと思う質問項目を3～5つずつ選択してもらう調査を行った。得られた結果を集計し、多く選択されている順に8項目を新卒求職者の当事者となる大学生自身が自認する社会人基礎力のアセスメント尺度の項目として想定し、心理学を専門とする大学教員2名及び博士後期課程の大学院生1名によりワーディングの統一やダブルバーレルとなる項目の修正、数問の逆転項目化等の微調整を行った。その結果、各能力要素につき8項目ずつの「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」の項目の原案が作成された（Table 15）。

Table 15. 「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」の項目原案

前に踏み出す力（アクション）	
1) 主体性	1. 友人と遊ぶときは、自分から誘うことが多い。 2. 自分にできることは可能な限りやりたい。 3. 買い出しを頼まれたときは、言われたものだけを買う。R 4. どちらかというとき積極的な性格だと思う。 5. 自分に関係ない仕事は気にしない。R 6. 飲み会など皆で遊ぶための企画を立てるのが得意だ。 7. 話し合いやグループワークで1番初めに発言することができる。 8. 自分からリーダーに立候補することがある。
2) 働きかけ力	9. チームの目標達成のために、メンバーに声をかけて行動を促す事ができる。 10. チーム内で孤立している人がいると放っておけない。 11. 自分の好きなものについて語り、ファン仲間を増やすのは簡単なことだ。 12. 自分一人では達成することが難しい目的であっても、最後まで一人で頑張りたい。R 13. 思いついたことがあると、つい皆に提案してしまう。 14. グループで作業をする際、何もしていない人がいたら声をかけて一緒に作業をする。 15. 数人で一緒にいるとき、一人だけ静かな人がいると、その人にも話題を振る。 16. 誰かと協力するよりも一人で頑張りたい。R
3) 実行力	17. 目的を持ち、最後までやり抜くことができる。 18. 自分でやろうと思ったことは必ず実行することができる。 19. 一度決めたことは納得するまでやり通す。 20. 行動を先延ばしにする癖がある。R 21. 目標は、いつでも良いので、いつか達成すれば良いと思う。R 22. 「明日やろう」と思っていたら数日経っていた、ということがよくある。R 23. 一度やる気になると、その後しばらく目標達成に向かって動き続ける。 24. たとえ口約束であっても、約束はしっかりと守る。

考え抜く力（シンキング）	
4 課題 発見力	<p>25. 問題に直面したとき、思いついた反省点を改善することで上手くいったことがある。</p> <p>26. 友人にアドバイスを求められたとき、的外れな提案をしてしまうことがある。R</p> <p>27. 自分が直面した問題に対して、現状や具体的にどこが悪いのかといったように、自らの課題を見つけることができる。</p> <p>28. 物事に取り組むとき、途中で自分のことを振り返ったり、現状を把握しようとする。</p> <p>29. 物事を冷静に、客観的に見ることができる。</p> <p>30. 試行錯誤して取り組んでも、いつも同じ失敗をしてしまう。R</p> <p>31. 問題が起こったとしても、何か1つの点を改善するだけで状況が良くなることが多い。</p> <p>32. 心当たりのないことで、よく人を怒らせてしまう。R</p>
5 計画力	<p>33. 行き当たりばったりで過ごすことが多い。R</p> <p>34. レポートは提出の締め切り1日前に取り組む。R</p> <p>35. これまでの経験や自分の性格をもとに、課題達成のための計画を立て、準備することができる。</p> <p>36. 達成したい目的があるとき、その目的を達成するまでの道のりが具体的に想像できる。</p> <p>37. 物事を逆算して考えることが得意だ。</p> <p>38. 1日では終わらない課題が出たとき、数日前から少しずつ取り組む。</p> <p>39. 予定をたくさん入れて、無理なスケジュールになりがちだ。R</p> <p>40. 目的や課題を遂行する際には、優先順位を考えてから取り組む。</p>
6 創造力	<p>41. 集団で議論する際、他者と違った角度から意見を述べることがある。</p> <p>42. 今までの常識を覆して、新しいことを考えることができる。</p> <p>43. 人からもらったアドバイスは、自分に合うかどうか考える前に、そのままの形で試す。R</p> <p>44. グループワークなどで意見を求められたとき、何も思い浮かばない。R</p> <p>45. よく人の思いつかないアイデアを出すことがある。</p> <p>46. 経験や情報収集をもとに、新しいアイデアや方法を生み出すことができる。</p> <p>47. 物事を効率よくするためには、どうすれば良いかを考えることが多い。</p> <p>48. 独創的なアイデアを生み出すことができる。</p>
チームで働く力（チームワーク）	
7 発信力	<p>49. 自分の意見を伝えるとき、例え話をすることがある。</p> <p>50. 自分の意見を伝えるとき、相手に合わせた適切な語彙を選んで話すことができる。</p> <p>51. 話している途中に、何を言いたかったのか自分でも分からなくなるときがある。R</p> <p>52. 言いたいことを簡潔に話すことができる。</p> <p>53. 自分の想いや考えを整理し、分かりやすいように相手に伝えることができる。</p> <p>54. よく「話が分かりやすい」と言われる。</p> <p>55. 相手に自分の意見を過不足なく伝えることができる。</p> <p>56. 自分が頭の中で考えていることを抜き取りなく、言語化することは難しい。R</p>
8 傾聴力	<p>57. 相手が話しているとき、自分が関心を示せるようなところがないか考えながら話を聞く。</p> <p>58. 他人の話にはあまり興味がない。R</p> <p>59. 相手の意見が自分と異なるものでも、尊重することができる。</p> <p>60. 相手の気持ちになって話を聞くことが多い。</p> <p>61. 相手が話をしているとき、こっそりと頭の中では違うことを考えている。R</p>

	<p>62. 人の話を最後まで聞くことができる。</p> <p>63. 人と話すときは相槌を打ちながら聞く。</p> <p>64. 人の話を聞いていると、どうしても「早くオチを言え」と思ってしまう。R</p>
9) 柔軟性	<p>65. 異なる意見を言われたとき、自分の意見と合わせた新たな意見を出すことがある。</p> <p>66. 自分と立場や状況が違って、相手のことを理解することができる。</p> <p>67. マニュアルにないことが起こると、どうしてもいいか分からなくなる。R</p> <p>68. どちらかというと生真面目なタイプだと思う。R</p> <p>69. 他者の意見を否定することなく受け入れることができる。</p> <p>70. いっだってルールに従うべきだと思う。R</p> <p>71. 臨機応変に動ける方だ。</p> <p>72. 自分にない意見を言われても、「それもそうだな」と思う。</p>
10) 状況把握力	<p>73. その場に合った態度や対応をとることができる。</p> <p>74. 周りの状況を観察し、今自分に何ができるのかを判断することができる。</p> <p>75. 状況に合わせて立ち振る舞いを変えるのは面倒だ。R</p> <p>76. 集団における自分の役割はよく分かっている。</p> <p>77. 空気を読むことは難しい。R</p> <p>78. 自分が関わっている、いないに関わらず周囲を観察することができる。</p> <p>79. 後輩には指示を出したり、目上の人に対しては敬うような態度をとることができる。</p> <p>80. 自分が置かれている立場を理解することができる。</p>
11) 規律性	<p>81. グループでの話し合いに遅れそうなときは、思い切って休んでしまう。R</p> <p>82. 状況や変化に合わせて、マナーを守った行動ができる。</p> <p>83. 集団の利益よりも個人の利益を優先してしまう。R</p> <p>84. 暗黙の了解というものを何となく理解している。</p> <p>85. 和を乱さずに行動するのは得意だ。</p> <p>86. 飲み会に途中参加したとき、他の人が喋っていても間に入って早めに誤るべきだ。R</p> <p>87. たとえ友人との約束であっても遅刻は許されないものだと思う。</p> <p>88. 気分次第で相手への態度が変わる。R</p>
12) ストレスコントロール力	<p>89. ストレスの原因が対人関係であったとき、放置してしまうことが多い。R</p> <p>90. 自分ではどうしようもできない問題が生じたとき、イライラする。R</p> <p>91. 自分のストレスの原因に気づくことができる。</p> <p>92. 自分に合ったストレス対処法を知っている。</p> <p>93. 気になることがあると、すぐ行動に移し、解決しようとする。</p> <p>94. イライラしたり、受け入れられないことが起きても、落ち着いて原因に対処することができる。</p> <p>95. 友人に嫌な態度を取られたとき、何も言えず、我慢してしまう。R</p> <p>96. 自力で解決できないことであっても、気分転換をしながら待つことができる。</p>

R：逆転項目



## 本調査

まず、併存的妥当性を検証するために「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」の合計得点と ( $M=423.893$ ,  $SD=34.607$ ,  $Min.=269.000$ ,  $Max.=538.000$ )、社会人基礎力尺度 (北島・細田・星, 2011) の合計得点 ( $M=141.805$ ,  $SD=21.432$ ,  $Min.=48.000$ ,  $Max.=213.000$ ) の間の相関係数を求めた。その結果、有意な強い相関がみられた ( $r=0.769$ ,  $p<.01$ )。続いて、社会人基礎力の能力要素毎に、内的整合性 (内的信頼性) の検証を行う。

### 1. 前に踏み出す力 (アクション)

#### 1) 主体性

「主体性」を構成する項目番号1～8について述べる。8項目の $\alpha$ 係数は.725である。しかし、項目番号3を除外した計7項目だと $\alpha=.746$ 、さらに項目番号5を除外した計6項目では $\alpha=.770$ となった。また、GP分析 (各群33%) の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準 ( $p<.01$ ) で有意差がみられた (Welch's t-Test)。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた ( $p<.01$ )。

#### 2) 働きかけ力

「働きかけ力」を構成する項目番号9～16 (Table 1) の計8項目の $\alpha$ 係数は.679であり、項目番号12を除外した計7項目では $\alpha=.724$ 、さらに項目番号16を除外した計6項目では $\alpha=.746$ 、加えて項目番号11を除外した計5項目では $\alpha=.757$ となった。また、GP分析 (各群33%) の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準 ( $p<.01$ ) で有意差がみられた (Welch's t-Test)。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた ( $p<.01$ )。

#### 3) 実行力

「実行力」を構成する項目番号17～24 (Table 1) の計8項目の $\alpha$ 係数は.784であった。しかし、項目番号21を除外した計7項目では $\alpha=.790$ 、加えて項目23を除外した計6項目では $\alpha=.795$ 、さらに項目24も除外した

計5項目では $\alpha=.817$ となった。また、GP分析 (各群33%) の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準 ( $p<.01$ ) で有意差がみられた (Welch's t-Test)。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた ( $p<.01$ )。

## 2. 考え抜く力 (シンキング)

### 4) 課題発見力

「課題発見力」を構成する項目番号25～32 (Table 1) の計8項目の $\alpha$ 係数は.659であった。しかし、項目番号32を除外した計7項目では $\alpha=.661$ 、加えて項目番号31を除外した6項目では $\alpha=.680$ となった。また、GP分析 (各群33%) の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準 ( $p<.01$ ) で有意差がみられた (Welch's t-Test)。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた ( $p<.01$ )。

### 5) 計画力

「計画力」を構成する項目番号33～40 (Table 1) の計8項目の $\alpha$ 係数は.733であった。しかし、項目番号39を除外した計7項目では $\alpha=.769$ となった。また、GP分析 (各群33%) の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準 ( $p<.01$ ) で有意差がみられた (Welch's t-Test)。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた ( $p<.01$ )。

### 6) 創造力

「創造力」を構成する項目番号41～48 (Table 1) の計8項目の $\alpha$ 係数は.805であった。しかし、項目番号47を除外した計7項目では $\alpha=.810$ となった。また、GP分析 (各群33%) の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準 ( $p<.01$ ) で有意差がみられた (Welch's t-Test)。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた ( $p<.01$ )。

### 3. チームで働く力（チームワーク）

#### 7) 発信力

「発信力」を構成する項目番号49～56（Table 1）の計8項目の $\alpha$ 係数は.782であった。しかし、項目番号49を除外した計7項目では $\alpha$ =.796、加えて項目番号50を除外した計6項目では $\alpha$ =.820となった。また、GP分析（各群33%）の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準（ $p<.01$ ）で有意差がみられた（Welch's t-Test）。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた（ $p<.01$ ）。そのため、内的整合性の観点では、信頼性が確認されたといえる。

#### 8) 傾聴力

「傾聴力」を構成する項目番号57～64（Table 1）の計8項目の $\alpha$ 係数は.624であった。しかし、項目番号64を除外した計7項目では $\alpha$ =.636、加えて項目番号61を除外した計6項目では $\alpha$ =.642となった。また、GP分析（各群33%）の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準（ $p<.01$ ）で有意差がみられた（Welch's t-Test）。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた（ $p<.01$ ）。

#### 9) 柔軟性

「柔軟性」を構成する項目番号65～72（Table 1）の計8項目の $\alpha$ 係数は.566であった。しかし、項目番号68を除外した計7項目では $\alpha$ =.598、加えて項目番号70を除外した計6項目では $\alpha$ =.618となった。また、GP分析（各群33%）の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準（ $p<.01$ ）で有意差がみられた（Welch's t-Test）。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた（ $p<.01$ ）。

#### 10) 情況把握力

「情況把握力」を構成する項目番号73～80（Table 1）の計8項目の $\alpha$ 係数は.733であった。また、GP分析（各群33%）の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準（ $p<.01$ ）で有意差がみられた（Welch's

t-Test）。そのため、内的整合性の観点では、信頼性が確認されたといえる。

#### 11) 規律性

「規律性」を構成する項目番号81～88（Table 1）の計8項目の $\alpha$ 係数は.332であった。しかし、項目番号86を除外した計7項目では $\alpha$ =.426、加えて項目番号87を除外した計6項目では $\alpha$ =.450、さらに項目番号81を除外した計5項目では $\alpha$ =.464、項目番号88も除外した計4項目では $\alpha$ =.507、項目番号83も除外した計3項目では $\alpha$ =.637となった。また、GP分析（各群33%）の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準（ $p<.01$ ）で有意差がみられた（Welch's t-Test）。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた（ $p<.01$ ）。

#### 12) ストレスコントロール力

「ストレスコントロール力」を構成する項目番号89～96（Table 1）の計8項目の $\alpha$ 係数は.579であった。しかし、項目番号89を除外した計7項目では $\alpha$ =.602、さらに項目番号95を除外した計5項目では $\alpha$ =.607、さらに項目番号91を除外した計5項目では $\alpha$ =.613、項目番号93を除外した計4項目では $\alpha$ =.620、項目番号90を除外した計3項目では $\alpha$ =.630であった。また、GP分析（各群33%）の結果、合計得点および各項目において、いずれも1%水準（ $p<.01$ ）で有意差がみられた（Welch's t-Test）。合計得点は、いずれの項目数であっても有意差がみられた（ $p<.01$ ）。

## 考 察

本研究は、「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」を作成することを目的とした。

まず、予備調査2によって「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」の項目は、内容的妥当性が確認された。新卒求職者当事者による内的妥当性の検証が行われ

ている点は、本尺度の特徴といえる。

次に、「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」の合計得点と、社会人基礎力尺度（北島・細田・星, 2011）の合計得点の間に有意な強い相関がみられたことから、併存的妥当性を有するといえる。

続いて、社会人基礎力の能力要素毎に、内的整合性（内的信頼性）について述べる。

## 1. 前に踏み出す力（アクション）

### 1) 主体性

内的整合性の観点からは、最低限の信頼性が確認されたといえる。より内的整合性を重視するのであれば、項目番号3、5を除外した計6項目を使用することが望ましいといえる。また、GP分析により各項目の識別力（合計得点による上位群、下位群間で各項目に有意差がみられること）が確認された。

### 2) 働きかけ力

内的整合性の観点からは、最低限の信頼性が確認されたといえる。より内的整合性を重視するのであれば、項目番号11、12、16を除外した計5項目を使用することが望ましいといえる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

### 3) 実行力

内的整合性の観点からは、最低限の信頼性が確認されたといえる。内的整合性をより重視するのであれば、項目番号21、23、24を除外した計5項目を使用することが望ましいといえる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

## 2. 考え抜く力（シンキング）

### 4) 課題発見力

内的整合性の観点からは、信頼性にやや課題がみられる。項目番号31、32を除外した6項目で使用する必要がある。また、各項目の識別力については、GP分析により確認された。

## 5) 計画力

内的整合性の観点からは、最低限の信頼性が確認されたといえる。より内的整合性を重視するのであれば、項目番号39を除外した計7項目を使用することが望ましいといえる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

## 6) 創造力

内的整合性の観点からは、信頼性が確認されたといえる。より内的整合性を重視するのであれば、項目番号47を除外した計7項目を使用することが望ましい。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

## 3. チームで働く力（チームワーク）

### 7) 発信力

内的整合性の観点からは、最低限の信頼性が確認されたといえる。より内的整合性を重視するのであれば、項目番号49、50を除外した計6項目を使用することが望ましい。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

### 8) 傾聴力

内的整合性の観点からは、信頼性に課題がみられる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

### 9) 柔軟性

内的整合性の観点からは、信頼性に課題がみられる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

### 10) 状況把握力

内的整合性の観点からは、最低限の信頼性が確認されたといえる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

### 11) 規律性

内的整合性の観点からは、信頼性に課題がみられる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

### 12) ストレスコントロール力

内的整合性の観点からは、信頼性に課題がみられる。また、GP分析により各項目の識別力が確認された。

以上により、内的整合性に課題がある能力要素があるが、「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」が完成した。社会人基礎力を測定する心理尺度の内的整合性については、北島・細田・星（2011）の尺度においても3つの能力要素（課題発見力、傾聴力、ストレスコントロール力）において $\alpha = .70$ を下回っており、その能力要素は本研究とも一致しているため、社会人基礎力を心理尺度の形式で問う際に共通する課題の一つである可能性もあり、今後検討するべきである。

### 今後の課題と展望

今後の課題と展望として、採用アセスメントとしての課題、因子的妥当性、予測的妥当性、産業場面で用いられる人事アセスメントの内容的妥当性の実際について述べる。

#### 採用アセスメントとしての課題

「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」は採用アセスメントとしての使用を想定していた。ただし、項目内容を見ると（Table 15）、容易に高得点を意図的に取ることが可能である。教育場面で利用される心理尺度や学術研究を目的とする心理尺度では、回答者はある程度率直な回答がなされることが想定されるが、採用場面においては、求職者は意図的に自らを望ましい存在としてアピールすることが自然である。そのため、望ましいと考えられる方向に回答は歪む可能性が非常に高い。これを不良回答だと一刀両断することは、現実を妥当に観察できていないことになるだろう。心理学にはいわゆる「社会的望ましき尺度」など、社会的に望ましいと思われる方向に回答を歪める傾向自体を測定する尺度が存在するが、これを並行実施することも問題の本質を見損なっている。採用においては、より望ましく自己呈示することは自然なことである。そのため、本研究における「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」に限らず、項目の内容

から望ましい回答が推測できる心理尺度自体が採用アセスメントにおいては、精度を欠くものとなる。

また、採用アセスメントにおいて、採用者側は優秀な人材から順に採用したいものがある。新卒採用においては、いわゆるハイポテンシャル人材を採用したい。そのためには、優秀な人材のみが持つ特筆的な特徴を検出するアセスメントが所望される。ただし、「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」も多分にもれず、心理尺度の多くはその回答形式にリッカート法を用いており、尺度を構成する各項目の得点分布が正規分布することを望ましいものとしている。優秀な人材のみが反応するような項目は、それ以外の人材は押し並べて同様の得点となるような内容であることが望まれる。それは、統計的には、得点分布を歪め、天井効果や付加効果を生み、統計的な分析の精度を落とす変数となりうるだろう。この場合の問題の本質は、統計的な分析の精度が落ちる事態ではなく、優秀な人材を捉えることができないことや、従来の心理尺度やその分析方法と標準化された手続きに基づく研究に、生態学的妥当性がないことであろう。測定する対象に無自覚的に正規分布を仮定する慣習そのものを見直す必要があるかもしれない。社会人基礎力に限定して考えても、全ての能力要素は正規分布するものとして想定すべきであろうか。その点から検討すべきである。

恐らく、社会人基礎力に注目し採用を行うのであれば、現状では、本研究の予備調査1のようにエピソードを問うことが望ましく、予め準備ができる自由記述方式ではなく、面接時に突発的に問うことが望ましいのであろう。その際、語られるエピソードが客観的に検証可能な経験であるとなおよいだろう。ただし、面接には、人的・時間的コストがかかる。そして、当然、その良し悪しを判断する採用側の基準が必要になる。

社会人基礎力のアセスメントにおいては、



自己理解を目的とした教育的利用と、採用を目的とした利用では、別のアセスメント方法が必要であるといえる。

### 因子的妥当性

社会人基礎力の概念は、元来、因子分析による因子構造を統計的に想定し考案されたものではないだろう。仮に3つの因子を3因子構造として想定しても、12の能力要素を12因子構造として想定しても、3つの高次因子の下位に12因子を位置づける因子構造を想定しても、各能力要素の内容を鑑みれば（Table 1）、因子間相関の複雑さは容易に想定されるだろう。実際、大対・堀田・本岡・直井（2018）は、4因子構造となったことを報告している。3次の高次因子分析による検証を行い3つの能力、12の能力要素から構成される社会人基礎力をモデルとした上での、データの適合度を確認した研究もあるが（北島・細田・星, 2011）、モデルの妥当性を検証することに、どのような社会的意義があるのかは定かではない。社会人基礎力の概念は、例えば、大学教育においても各講義科目のシラバスに目標として記載することを試みている大学があるなど、十分に社会的に浸透している概念である。因子的妥当性の検証による構成概念妥当性への支持、不支持により、この現状にその結果が働きかけるものはあるのだろうか。結果に基づき、社会的な活動を行うならまだしも、検証結果が社会に及ぼす影響は少なく見積もることができる。以上の理由と本研究の目的に照らし合わせた上で、本研究においては因子分析による因子的妥当性の検証は意図的に避けた。本研究に限らず、産業界において考案された人材像や時代ごとに必要とされ提唱される能力要素などの物理的に測定することが困難な構成概念に関するモデルに対して、少なくとも心理学的な観点から学術的な検証を行う社会的意義は、（結果に基づき社会的活動を行わないのであれば）多くの場合、見出しにくいものであろう。

### 予測的妥当性

「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」で高得点であったものが、入社後に高いパフォーマンスを発揮するか否かは、今後検討が必要である。その検討には、入社後のパフォーマンスの測定が必要であり、何を測定するのかについては、能力要素毎に「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」の項目と、実際の業務に発露されるハイパフォーマンスと判断される能力との間にスペクトラム性を想定したモデルの構築が必要である。無論それは、業種毎、職場毎に慎重な検討が必要であり、一様で汎用的な結果は望まれるべきではないだろう。

### 産業場面で用いられる人事アセスメントの内容的妥当性の実際

本研究では、卒求職者当事者による内的妥当性の検証が行われている点が特徴といえる。しかし、一般的には、学術研究における内容的妥当性の判断は、その概念に精通した研究者による見解や客観的な研究結果との異同が基準となり、その判断は、学術界内部においては多くの場合、コンセンサスが得られるものとなるが、産業界におけるアセスメントの内容的妥当性は、アセスメント実施者（多くの場合、雇用者）の判断に依存する場合が多い。さらに、採用したい人材像の定義は、雇用者やその状況において異なり、流動的である。そのため、社会人基礎力の「主体性」という能力要素一つをとっても雇用主個々がその時々状況において必要としている「主体性」の高い人材像は、異なることが容易に想定できる。そのように考えれば、社会人基礎力のアセスメントはより具体的な経験を、より広範に問う項目を用意し、実施者の希望により項目を選択し直しても、信頼性と妥当性が保証できる、心理尺度とその慣習的な統計的分析に必ずしも依拠しないアセスメント手法を考案することが現実的であろう。



## 引用文献

インソース (n.d.). 社会人基礎力診断

Retrieved September 5, 2023, from [https://www.insource.co.jp/shakaijin\\_kisoryoku.html](https://www.insource.co.jp/shakaijin_kisoryoku.html)

経済産業省 (2006). 社会人基礎力

Retrieved September 5, 2023, from <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

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 (1), 13-23.

日本マンパワー (n.d. a). 社会人基礎力セルフアセスメント

Retrieved September 5, 2023, from <https://www.nipponmanpower.co.jp/shop/detail/iid%3D10BFYXVOOX42DY3GU7Z1K/>

日本マンパワー (n.d. b). 社会人基礎力テスト

Retrieved September 5, 2023, from <https://www.nipponmanpower.co.jp/shop/detail/iid%3D1FYFO86DUC9MQN327FGVC/>

日本経営協会 (n.d.) 社会人基礎力診断

Retrieved September 5, 2023, from <https://www.noma.or.jp/elearning/tabid/537/Default.aspx>

大対香奈子・堀田美保・本岡寛子・直井愛里 (2018). 大学生の社会人基礎力測定尺度の開発 近畿大学総合社会学部紀要, 7 (1), 51-59.

学会第88回大会 大会発表論文集, 81.

長内優樹 (2023). 新卒採用において社会人基礎力の「主体性」をいかに測るか 社会人基礎力に反映される学生生活上の活動の把握 産業・組織心理学会第38回大会発表論文集, 230-231.

また、長内 (2023) の調査2の研究参加者 ( $N=48$ ) は、本論文におけるいずれの研究参加者とも独立した異なる調査である。

## 付 記

本論文の一部は、下記の2つの学術団体の年次大会にて発表を行った。

長内優樹・内間望 (2022). 社会人基礎力アセスメント尺度の開発の試み—新卒求職者による経済産業省版社会人基礎力の認識と求人者が求める社会人基礎力との異同を明らかにするために 日本応用心理