

新卒求職者を対象とした社会人基礎力の 獲得状況における類型化と類型間の個人特性 (パーソナリティ、モチベーション) の比較 ——Big Fiveと領域全般的無気力を指標として——

長 内 優 樹

アブストラクト：

本研究では、大学生を対象に社会人基礎力と個人特性の関連性を探索的に検証することを目的とした。非階層型クラスタ分析により、研究参加者を「社会人基礎力高獲得群」、「アクション・チームワーク未獲得群」、「シンキング未獲得群」の3群に類型化した。社会人基礎力高得点群は、アクション・チームワーク未獲得群と比べ、外向性と協調性が有意に高かった。また、モチベーション特性として想定した無気力状態測定尺度の下位尺度得点は、類型間で、いずれも有意差を示さなかった。モチベーションの高低は、社会人基礎力の獲得状況とは関連しないことが示唆された。本研究の結果からは、社会人基礎力の獲得状況には、パーソナリティ特性としては外向性、協調性、勤勉性が関連することが明らかになった。

キーワード：社会人基礎力、Big Five、領域全般的無気力

問 題

経済産業省（2006）による社会人基礎力は、「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。その構成要素は、「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」を位置づけている（Table 1）。

また、経済産業省（2017）では、「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」との見解を示し、社会人基礎力の重要性を主張している。

種々の仮説的構成概念をその学術研究の対象として扱ってきた学問領域の一つに心理学が挙げられる。心理学は行動と心的過程に対する科学研究を自認してきたが（例えば、Smith, E. E., Fredrickson, B., Loftus, G., Nolen-Hoeksema, S., & Barbara, F., 2003）、前者の行動の背景や要因、後者の心的過程においてそれ自体には、仮説的構成概念が用いられて

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
	7) 発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
チームで働く力 (チームワーク)	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

きた。社会人基礎力は、その名称の通り社会人として基礎的な力を指す仮説的構成概念であると解釈できる。そのため社会人基礎力は、心理学的な学術研究の方法や論理、慣例を用いて研究されることに適しているといえる。そこで本研究では、社会人基礎力を心理学的な方法論で研究することを試みる。

社会人基礎力は学生時代（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時代）に獲得することが望まれる能力であり、その力は社会人となった際に発揮されるものであると考えられる。多くの学生は企業をはじめとする組織に就職し社会人となるが（学生も社会的な存在であるので、学生と社会人を二分法的に分類することには抵抗がある、との見解もみられるが、本研究では便宜的に二分する）、就職する組織が営利企業（以下、企業）である場合には、採用において特に社会人基礎力は重要である。なぜなら、企業は基本的に活動資金を自らの営利的な活動において直接的に調達しなくてはならず（株式市場等からの調達においても、それは営利的な活動における直接的な調達力への評価や期待であるといえる）、社会包摂的な態度を取ることが難しい。

いわゆる零細企業と呼ばれることも多い、小規模事業者、中規模事業者においては、なおさらである。必ずしも、生産性の高い人材ではなくとも、企業の生産性を支える人材であること、将来的にそのようになるであろうことが期待できる人材であることが望まれる。しかし、採用時にそのような人材であることをどのように判断するだろうか。各社、工夫を凝らし様々な採用試験が実施されているが、そこで問われていることの多くは、換言すれば社会人基礎力を問うているともいえる。なぜなら、新卒採用の場合には、学生時代に起業などの活動を行っている者を除けば、多くの場合は、社会人としての実績（産業界における実績）は持ち合わせていないからである。それまでの、学生生活における学業成績や諸活動における実績はあるが、それは学校という場におけるパフォーマンスや学生として行った活動である。そのため、多くの企業は、学生生活における実績のみで（特に学業成績のみで）、採否の判断を行わない。入社してからのパフォーマンスを少しでも予測できないかと工夫を凝らし、学生生活における実績以外の何かを測定し判断を行っている。この学生生活における実績以外の部分を

総称したものが、社会人基礎力と呼べるものだと考えても差し支えはないだろう。

上述してきた通り、企業への就職を希望する学生にとって社会人基礎力を高めることは重要である。そのためには、どのような活動を学生生活において行うことが、社会人基礎力を高めることに寄与するのかを検証していく必要がある。その基礎的な研究として、本研究では、学生生活での活動の検証に先立ち、個人特性の検証を試みる。種々の活動は、個人特性に影響されるからである。また、どのような特性を有する者が、社会人基礎力を高く有する傾向があるのかを明らかにすることは、学生一人ひとりに適した社会人基礎力の育成を考える上で重要な示唆が得られることが期待される。そのため本研究では、社会人基礎力と個人特性の関連性を探索的に検証することを目的とする。個人特性として、本研究ではパーソナリティとモチベーションを想定する。

パーソナリティとは、人の広い意味での行動（具体的な振る舞い、言語表出、思考活動、認知や判断、感情表出、嫌悪判断など）に時間的・空間的一貫性を与えているもの（神村, 1999）、等と定義される。心理学においては、遺伝的な影響の大きい「気質」や、固定的で変化の少ない「性格」、価値判断的印象の強い「人格」とは便宜的に区別され、表面的で変化することもあるものとしてパーソナリティという表現が好まれて用いられている。パーソナリティの捉え方は、一定の基準で人間を分類する類型論と、複数の特性を想定しそれぞれの特性の高低で個人を記述しようとする特性論に大別される。現代の心理学におけるパーソナリティに関する研究では、特性論が主流といえるが、特性論に分類される理論として、Big Five（ビッグファイブ；Goldberg, 1990, 1992）やFive Factor Model（5因子モデル；McCrae & Costa, 1987）がある。両者はパーソナリティ特性を5つに大別して捉えようとする点で共通している。

その5つとは、外向性（Extraversion）、協調性もしくは調和性（Agreeableness）、勤勉性もしくは誠実性（Conscientiousness）、神経症傾向もしくは情緒不安定性（Neuroticism）、開放性（Openness to Experience / Openness）である。本研究では、この5つのパーソナリティ特性を個人特定として測定する。社会人基礎力を高く有する者は、他者に働きかける力といえる外向性や（前に踏み出す力（アクション）と関連）、他者と調和的な人間関係を築こうとする協調性（チームで働く力（チームワーク）と関連）が高いことが考えられる。

モチベーションについては、どのような活動に対して測定することが望ましいのだろうか。学生がモチベーションを高くして望むことが望ましい活動領域としては、学業が想定されるが、そのような想定は、研究者や教育者のバイアスを含む可能性に注意したい。教育者は、学生が意欲的に学業に取り組むことが自らの業務の効力感（行動とその結果の随伴性の感覚）をもたらし、研究者は自らが研究で身を立てる程にコミットメントした領域が学業（のある分野）であるからである。そのため、将来、企業へ就職する学生を対象に学生生活における全般的な活動の意欲を測定するためには、領域を限定していない測定尺度が必要である。また、日本においては大学生に対して、心理社会的モラトリウムが本来の意味からは離れ否定的に論じられたことや、日本において独自の発展を遂げたスチューデント・アパシーの研究に代表されるように、意欲の低さが指摘されてきた歴史がある。このような背景を重視すると、学生における個人要因としてのモチベーションは、むしろ意欲低下傾向を測定することも一案といえる。大学生の意欲低下傾向に関しては、スチューデント・アパシー研究の流れを汲む「知覚された無気力」の研究（例えば、長内, 2011）がある。知覚された無気力は、無気力を領域固有の無気力と領域全般的無気力に分類しており、前者は大学生の生活領域全般の意欲を

逆説的に問うことにも有効であると本研究では考える。ちなみに、知覚された無気力は、近年では大西（2016）や住岡（2021）により研究が続けられている。社会人基礎力を高く有する者は、領域全般的無気力が低いことが予想される。

目 的

本研究では、大学生を対象に社会人基礎力と個人特性の関連性を探索的に検証することを目的とする。個人特性として、本研究ではパーソナリティとモチベーションを想定する。

仮説1 研究参加者内で、社会人基礎力の3つの能力全てが相対的に獲得されている群と、3つのうち特定の能力のみが獲得されている複数の群がみられる。

仮説2 社会人基礎力の3つの能力全てが相対的に獲得されている群は、その他の群に比べて生活全般に対してパーソナリティの外向性と協調性が高い。

仮説3 社会人基礎力の3つの能力全てが相対的に獲得されている群は、その他の群に比べて生活全般に対して高いモチベーションを有する。

方 法

研究参加者

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。サンプルサイズは、本研究の仮説1を検証する際に使用する非階層クラスタ分析に必要とされる100～300を基準とし、この範囲のサンプルが収集され次第、研究参加者の募集を打ち切ることとしていた。研究参加者は大学生124名であった。そのうち、有効な回答の得られた80名を分析対象とした。また、倫理的な観点から収集する上について、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

公募型Web調査を実施した。合同会社セカンダリーが管理する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、研究参加者を募った。

調 査 時 期

調査は2023年12月に実施した。

質 問 紙

パーソナリティの測定には、小塩・阿部・カトロニ（2012）による「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)」を使用した。5つ下位尺度を有する。計10項目7件法であり、得点が高い程、その特性を強く有しているといえる。

モチベーションの測定には、大学生に対して一般的に指摘される意欲減退傾向を捉えるために長内（2011）による「無気力状態測定尺度」を使用した。3つの下位尺度を有する。計15項目6件法であり、得点が高い程、無気力状態が強い（モチベーションが低下している状態が強い）といえる。

社会人基礎力の測定には、長内（2023）による「新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度」を使用した。12の下位尺度を有する。計96項目7件法であり、得点が高い程、社会人基礎力を獲得しているといえる。

いずれの尺度も信頼性と妥当性は検証され、一定程度確認されている。無気力状態測定尺度（長内, 2011）については、作成時には妥当性については未検討とされているが、その後の研究（長内, 2013）において、下坂（2001）との相関から併存的妥当性が示され、信頼性についても再検査信頼性の観点からの追加検証（長内, 2015）がなされ、確認されている。

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+ 1.9.6 j」及び「IBM SPSS Statistics Ver. 29.0.0.0 (241)」を使用した。

倫理的配慮

所属機関が設置した第3者を含めた倫理審査を受けた。

結 果

1. 各尺度の記述統計量

質問紙の回答において項目を1つ置きに回答する者等の明らかに意図的な不良回答や、1つ置き3つ以上の連続する項目について欠損がみられる意図性の有無は判断しかねる者の不良回答は分析対象者から除外した。分析対象者とした者の欠損値については、その項目の中央値を充てた。

パーソナリティ特性

先行研究（小塩・阿部・カトロニ，2012）に基づき、下位尺度得点を求めた。情緒不安定性については、小塩・阿部・カトロニ

（2012）では「神経症傾向」とされているが、本研究では語の印象の観点から情緒不安定性とした。記述統計量（平均値、標準偏差、最小値、最大値）と、下位尺度間の相関係数をTable 2に示す。なお、記述統計量を示すため、標準偏差は標本標準偏差である。また、天井効果、床効果がみられる項目はなかった。5つの下位尺度を構成する項目は2つずつであるので、 α 係数（Cronbach's α ）でなく相関係数（Pearson's correlation coefficient）を内的整合性の確認のために求めた。その結果、外向性は-.54、協調性は-.37、勤勉性は-.50、情緒不安定性は-.27、開放性は-.60であった。

モチベーション特性

先行研究（長内，2011）に基づき、下位尺度得点を求めた。記述統計量と、尺度内での相関係数をTable 3に示す（「無気力状態」は尺度得点である）。また、天井効果、床効果がみられる項目はなかった。内的整合性の確認のために、各下位尺度得点及び尺度得点の α 係数を求めた。その結果、非活動的は.74、

Table 2 パーソナリティ特性（TIPI-J）の記述統計量と下位尺度間の相関係数

	外向性	協調性	勤勉性	情緒的 不安定性	開放性	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
外 向 性	-	.02	-.17	-.29**	.49***	7.11	3.22	2.00	14.00
協 調 性		-	.04	.04	-.07	10.44	2.33	2.00	14.00
勤 勉 性			-	-.11	-.22 [†]	6.13	2.77	2.00	13.00
情緒不安定性				-	-.14	9.61	2.53	2.00	14.00
開 放 性					-	6.80	2.96	2.00	14.00

[†] $p < .10$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 3 モチベーション特性（無気力状態測定尺度）の記述統計量と下位尺度間の相関係数

	非活動的	不本意	先延ばし	無気力状態	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
非 活 動 的	-	.38***	.51***	.80***	19.41	5.61	6.00	30.00
不 本 意		-	.44***	.75***	17.85	5.18	6.00	29.00
先 延 ば し			-	.81***	22.45	4.80	8.00	30.00
無 気 力 状 態				-	59.71	12.23	25.00	84.00

*** $p < .001$

不本意は.71、先延ばしは.73、無気力状態は.83であった。

社会人基礎力

先行研究（長内, 2023）に基づき、下位尺度得点を求めた。記述統計量と、尺度内での相関係数を Table 4～7に示す。3つの能力

得点については、構成される変数の総和を変数の数で除算している。また、天井効果、床効果がみられる項目はなかった。内的整合性の確認のために、各下位尺度得点及び尺度得点の α 係数を求めた。その結果、主体性は.27、働きかけ力は.67、実行力は.75、課題発見力は.76、計画力は.80、創造力は.77、発信力は

Table 4 社会人基礎力（新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度）の記述統計量と下位尺度間の相関係数（1）

	1. 主体性	2. 働きかけ力	3. 実行力	I. 前に踏み出す力 (アクション)	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
1	–	.50***	.16	.79***	28.63	7.55	15.00	49.00
2		–	.03	.73***	33.43	7.46	10.00	52.00
3			–	.58***	31.93	7.63	12.00	53.00
I				–	31.33	5.26	15.33	43.00

*** $p<.001$

Table 5 社会人基礎力（新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度）の記述統計量と下位尺度間の相関係数（2）

	4. 課題発見力	5. 計画力	6. 創造力	II. 考え抜く力 (シンキング)	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
4	–	.55***	.38***	.83***	36.89	6.84	15.00	50.00
5		–	.10	.78***	33.20	9.49	8.00	55.00
6			–	.63***	31.43	7.88	15.00	48.00
II				–	33.84	6.01	16.67	45.00

*** $p<.001$

Table 6 社会人基礎力（新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度）の記述統計量と下位尺度間の相関係数（3）

	7. 発信力	8. 傾聴力	9. 柔軟性	10. 状況把握力	11. 規律性	12. ストレスコントロール力	III. チームで働く力 (チームワーク)	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
7	–	.19 [†]	.24*	.36**	.20 [†]	.22 [†]	.62***	29.75	7.29	17.00	45.00
8		–	.06	.42***	.42***	-.03	.59***	39.58	7.07	16.00	51.00
9			–	.34**	.01	.44***	.53***	34.78	5.85	21.00	51.00
10				–	.47	.36**	.81***	38.09	7.46	19.00	55.00
11					–	.13	.60***	37.73	6.11	21.00	51.00
12						–	.52***	30.73	5.26	21.00	44.00
III							–	35.11	4.05	26.50	46.00

[†] $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 7 社会人基礎力（新卒求職者の自認する社会人基礎力アセスメント尺度）の記述統計量と下位尺度間の相関係数（4）

	I. 前に踏み出す力 (アクション)	II. 考え抜く力 (シンキング)	III. チームで働く力 (チームワーク)
I	-	.52***	.67***
II		-	.58***

*** $p < .001$

.76、傾聴力は.70、柔軟性は.47、状況把握力は.78、規律性は.52、ストレスコントロール力は.36であった。また、前に踏み出す力（アクション）は.47、考え抜く力（シンキング）は.58、チームで働く力（チームワーク）は.68であった。

2. 社会人基礎力と個人特性の関連性

まず、パーソナリティ特性とモチベーション特性の相関係数を Table 8 に示す。ここでは、モチベーション特性の尺度得点は除外し

た。

次に、個人特性と社会人基礎力の3つの能力の相関係数を求めた（Table 9）。

続いて、社会人基礎力の3つの能力得点を標準化（ z ）した後、k-means法による非階層型クラスター分析を実施した。その際、多数のクラスターを想定し、クラスター数を1つずつ減らしながら、各クラスターに割り振られる研究参加者の人数およびクラスターに対する解釈可能性から3クラスター解を採用した。クラスター1（ $n=27$ ）は、3つの能力をい

Table 8 パーソナリティ特性とモチベーション特性の相関係数

	外向性	協調性	勤勉性	情緒不安定性	開放性
非活動的	-.14	.02	-.20 [†]	.09	-.02
不本意	.27*	-.17	-.21 [†]	.02	.20
先延ばし	.17	-.01	-.41***	-.10	.22

[†] $p < .10$, *** $p < .001$,

Table 9 個人特性と社会人基礎力の相関係数

	I. 前に踏み出す力 (アクション)	II. 考え抜く力 (シンキング)	III. チームで働く力 (チームワーク)
非活動的	-.24*	-.18	-.15
不本意	.08	-.04	-.05
先延ばし	-.17	-.33**	-.16
外向性	.53***	.10	.30**
協調性	.33**	.12	.49***
勤勉性	.29**	.52***	.34**
情緒的不安定性	-.15	-.18	.19 [†]
開放性	.22*	.18	.16

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ずれも +1SD 以上有する群であるため「社会人基礎力高獲得群」と名づけた。クラスタ2 ($n=30$) は、考え抜く力 (シンキング) は平均的であるが、前に踏み出す力 (アクション) と、チームで働く力 (チームワーク) は、平均から -2SD 低い群であるため、「アクション・チームワーク未獲得群」と名づけた。クラスタ3 ($n=23$) は、前に踏み出す力 (アクション) とチームで働く力 (チームワーク) は平均的であるが、考え抜く力 (シンキング) が平均から -3SD 近く低いいため、「シンキング未獲得群」と名づけた。

さらにクラスタ分析の結果に基づき研究参加者を3群に分類した。そして、クラスタを独立変数、個人特性を従属変数とした1要因分散分析を実施した (Table 10)。

考 察

本研究では、大学生を対象に社会人基礎力と個人特性の関連性を探索的に検証することを目的とした。結果として、非階層型クラス

タ分析により、研究参加者を「社会人基礎力高獲得群」、「アクション・チームワーク未獲得群」、「シンキング未獲得群」の3群に類型化できたことから、仮説1は支持された。次に、非階層型クラスタ分析のクラスタを独立変数、個人特性を従属変数とした1要因分散分析において、社会人基礎力高得点群がアクション・チームワーク未獲得群と比べ、外向性と協調性が有意に高かったことから、仮説2は支持された。ただし、社会人基礎力高得点群がシンキング未獲得群と比べ、勤勉性が有意に高かったことは、仮説として想定していなかった結果であった。目標を定めそれを完遂しようとする特性である勤勉性は、社会人基礎力高獲得群と比較した場合には、シンキング未獲得群に分類される学生に足りない個人特性であるといえる。続いて、非階層型クラスタ分析のクラスタを独立変数、個人特性を従属変数とした1要因分散分析において、モチベーション特性として想定した無気力状態測定尺度の下位尺度得点がいずれも有意差を示さなかったことは、仮説3を支持してい

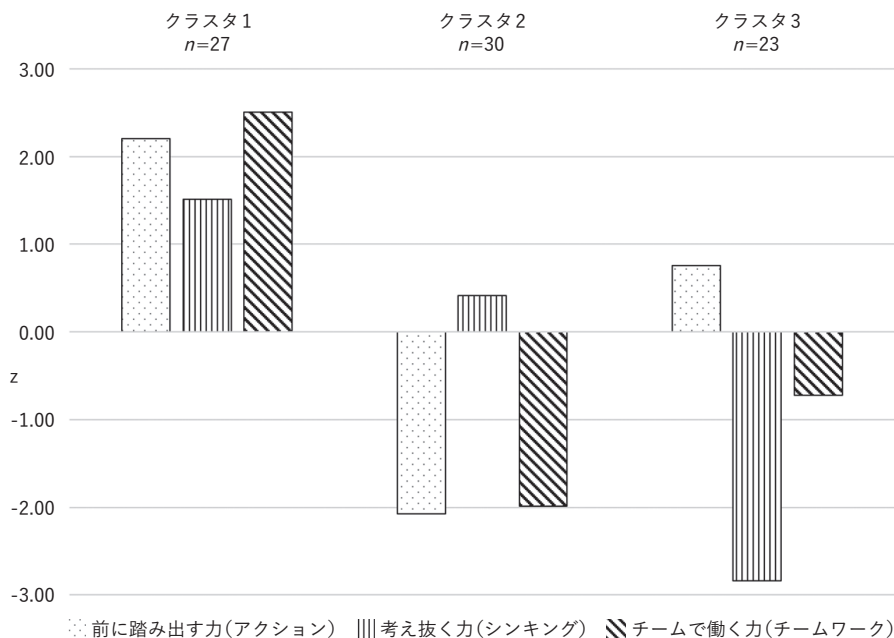


Figure 1 社会人基礎力の3つの能力による非階層型クラスター分析

Table 10 社会人基礎力によるクラスタを独立変数としたモチベーションとパーソナリティの1要因分散分析

	クラスタ1 <i>n</i> =27		クラスタ2 <i>n</i> =30		クラスタ3 <i>n</i> =23		<i>F</i>	<i>p</i>	多重比較
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
非活動的	17.59	6.14	20.57	5.18	20.04	5.30	2.25	.113	
不本意	17.15	6.66	17.57	4.05	19.04	4.63	.89	.415	
先延ばし	20.89	5.28	22.80	4.60	23.83	4.24	2.51	.088	
無気力状態	55.63	14.88	60.93	9.49	62.91	11.41	2.50	.088	
外向性	8.56	3.37	5.60	2.71	7.39	2.09	6.93	.002	1>2
協調性	11.19	2.03	9.47	2.57	10.83	2.04	4.61	.013	1>2
勤勉性	7.19	3.09	6.00	2.57	5.04	2.31	3.99	.022	1>3
情緒不安定性	9.22	3.17	9.47	2.56	10.26	2.01	1.12	.332	
開放性	7.44	3.12	6.47	2.81	6.48	3.04	.95	.391	

(*p* 値のみ有意水準を3段階とする慣例(有意傾向を入れると4段階)に従い、小数点以下3位までを示した。多重比較欄の数字は、クラスタ番号である。)

ない。モチベーションの高低は、社会人基礎力の獲得状況とは関連しないことが示唆された。

本研究の結果からは、社会人基礎力の獲得状況には、パーソナリティ特性としては外向性、協調性、勤勉性が関連することが明らかになった。この結果を学校教育に活かすのであれば、社会人基礎力の向上を希望する者には、任意でのパーソナリティ検査を実施した上で、外向性と協調性が低い者は、前に踏み出す力(アクション)とチームで働く力(チームワーク)を向上させるような活動、勤勉性が低い者には、考え抜く力(シンキング)を向上させるような活動へ意識的に多く参加し経験を積み重ねることを推奨するのが一案であろう。ただし、上記のようなパーソナリティ特性を持つ者にとって、どのような活動やその経験がそれぞれの社会人基礎力を高めるのかについては、今後の検証が必要である。

本研究の限界として、まず、分析手法に適したサンプルサイズを定めてデータの収集を行ったものの、分析対象者がそれを下回ったことが挙げられる。次に、本研究の研究参加者は任意による質問紙調査に積極的に回答す

る傾向を持つものであり、大学生を母集団とした場合には、相対的に活動性や利他性、好奇心が高いものであった可能性がある。そのため、社会人基礎力の得点も母集団の中では相対的に高めである可能性も想定される。この可能性に則れば、本研究において、社会人基礎力高獲得群以外に分類された者も、母集団を適切に無作為抽出した標本内においては、社会人基礎力を高く獲得した群に分類されるかもしれない。本研究における分類は、あくまで本研究における研究参加者内での相対的な関係性に基づくものである。また、本研究で使用した尺度の一部に α 係数が低いものが見受けられたことも課題として挙げられる。

今後の展望として、本研究と同様の目的の研究を繰り返し実施することにより、社会人基礎力の獲得状況の類型化について追加の検討を行うことが望まれる。このことは、追試研究による本研究の再現性の確認に留まらず、広く一般的に社会人基礎力の獲得状況における個人差を把握することになり、その後の教育的施策において意義がある。その意味では、本研究で想定した以外の個人特性の検

証もまた必要である。なお、使用する心理測定尺度についてその信頼性と妥当性の検証は繰り返しなされ、その知見を蓄積し、尺度選択の基準や改定の契機としていくことも求められる。

引用文献

- Goldberg, L. (1990). An alternative "Description of Personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. (1990). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- 神村栄一 (1999). パーソナリティ 中島義明 (編) (1999). 心理学辞典 有斐閣, 686.
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力
Retrieved September 5, 2023, from <https://www.metigo.jp/policy/kisoryoku/>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1987). Validation of the Five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- 大西恭子 (2016). 学業領域固有の知覚された無気力の探索的研究 教育心理学研究, 64 (3), 340-351.
- 長内優樹 (2011). 無気力状態測定尺度の作成の試み 東京国際大学大学院社会学研究科 応用社会学研究, 21, 47-53.
- 長内優樹 (2013). 自己記入式無気力尺度の比較の試み 日本応用心理学会第80回記念大会発表論文集.
- 長内優樹 (2015). 無気力状態測定尺度の再検査信頼性—大学生を対象とした縦断調査による検証—モチベーション研究, 4, 22-25.
- 長内優樹 (2023). 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—尺度作成の試みと採用アセスメントとしての利用上の課題 神奈川大学経営学部国際経営論集, 66, 27-45.
- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニ ピノ (2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み パーソナリティ研究, 21, 40-52.
- 下坂 剛 (2001). 青年期の各学校段階における無気力感の検討 教育心理学研究, 49, 305-313.
- Smith, E. E., Fredrickson, B., Loftus, G., Nolen-Hoeksema, S., & Barbara, F. (2003). Hilgard's Introduction to Psychology 14th Wadsworth Pub Co.
- 住岡恭子 (2021). 学業領域固有の知覚された無気力と大学生活の重点の関連 日本教育心理学会第63回総会発表論文集, 173.