

# 第5章 北九州市立大学における基礎力調査

## 1. 研究の背景と目的

第3章「ニーズ等に係わる事例調査」にて明らかになった北九州の3つの企業・団体が求める3つの力「多様な人材と協働する力」「課題を解決する力」「ストレス耐性」について、本学の学生のレベルはどのくらいか、そして伸ばすにはどのような授業やキャリア支援が必要か考察する。

## 2. 先行研究

基礎力などジェネリックスキルの成長を測定する研究は、特にプロジェクト学習（PBL: Project Based Learning または Problem Based Learning）」やインターンシップを対象に行われている。ジェネリックスキルとは「汎用的な知識・技能」と訳され、学士課程のアウトカム評価として重視されている能力である。アメリカの「Workplace know-how」を始め、イギリスの「Key skills」、カナダやオーストラリアの「Employability skills」など、欧米ではいち早く各政府が定義し、教育界および産業界が連携してその育成について研究している（ANTA2003）。2003年には経済協力開発機構（OECD）が「Key competencies」（Rychen et al. 2003、訳書 2003）を発表し、日本でも各省庁や研究所が独自のジェネリックスキルを発表（「社会人基礎力」など）、2008年には中央教育審議会が大学として学士課程で身に付けさせる専門分野を越えた汎用的能力「学士力」を発表した。なお、経済産業省（2008）が社会人基礎力の成長について分析している。

## 3. 調査方法

まず、北九州の3つの企業・団体が求める3つの力を測定する質問紙を本学の学生に実施（北方キャンパスは4月と7月、ひびきのキャンパスは10月と翌1月）し、本学の学生の3つの力のレベルと、3カ月でどれだけ成長しているのかを確認する。

次にその3つの力を高める施策としてすでに本学で実施されている「オープンキャンパスプロジェクト」参加者に同じ質問紙を実施し、その3つの力が参加後に成長しているかどうかを確認する。

そして最後に、その二つの結果を元に、北九州の3つの企業・団体が求める3つの力を伸ばすにはどのような授業やキャリア支援が必要か考察する。

## (1) 研究に用いる尺度「基礎力」について

本研究ではリクルートワークス研究所の「基礎力」のうち、アルバイト経験で成長が期待される、対人・対自己・対課題基礎力を用いた（辰巳 2006）。基礎力はアメリカの「Workplace know-how」をモデルに、当時すでに日本で発表されていた類似概念から5つの基礎力の要素を抽出し定義されている。基礎力を本研究に用いるために、若年者の成長を測る指標としての「妥当性」と、基礎力を測る質問紙の「信頼性」を確認しておきたい。まず、妥当性については、海外や国内で定義された概念を敷衍して作られた結果、社会人基礎力や学士力と比較してもほぼ網羅されており、基礎力をを用いる妥当性には特に問題がないと考える。次に信頼性については、見館（2007）が日本マクドナルドの研究で用いたデータを検定することによって確認する。クローンバックの $\alpha$ 係数による内部整合性を検討した。結果、第1回の対自己基礎力の感情制御力のみ0.7を僅かに下回ったが（0.672）、それ以外はすべて0.7を上回り、本研究で用いた質問紙の信頼性はほぼ問題ないと考えられる。

表1 リクルートワークス研究所「基礎力」

	大分類	小分類	説明	設問
対人基礎力	親和力 豊かな関係を築く	親しみ易さ	初対面の人でも容易に和やかな関係を作る。話し掛けられ易い。	Q1
		気配り	相手の立場に立って考える。自然に気遣いができる。	Q2
		対人興味・共感・受容	相手の話に興味を持って、表情や態度も使って聴く事ができる。相手の感情を受け止め、理解していることを態度や言葉で示す。	Q3
		多様性理解	自分と異なる意見や価値観を尊重し、理解しようとする。	Q4
	協働力 目標に向けて協力的に仕事を進める	役割理解・連携行動	集団の中で自分の役割を果たしつつ、周囲と協力する。	Q5
		情報共有	自らすすんで情報を周囲に伝え、周囲からも有用な情報を得る。	Q6
		相互支援	周囲の状況に気を配り、タイミング良く手助けができる。	Q7
	統率力 場をよみ、組織を動かす	話し合う	話し合いの場に積極的に参加し発言する。	Q8
		意見を主張する	意見が対立しても妥協せず粘り強く主張することができる。	Q9
		建設的・創造的な討議	議論が活発になるように自ら働きかける。全員に意見を促す。	Q10
対自己基礎力	感情制御力 気持ちの揺れを制御する	セルフアウェアネス	自分の感情(怒りや焦り、不安など)を冷静に鎮め、表現できる。	Q11
		ストレスコーピング	落ち込むことがあっても、前向きに気持ちを切り替える。	Q12
	自信創出力 前向きな考え方ややる気を維持する	独自性理解	自分の長所・短所を把握し、物事に取り組むことができる。	Q13
		自己効力感・楽観性	何事もやってみななくちやわからないと、挑戦する姿勢を持っている。	Q14
	行動持続力 主体的に動き、良い行動を習慣づける	主体的行動	任されたことを自分で判断しながら物事に取り組むことができる。	Q15
		完遂	何事も途中で投げ出さない。粘り強く最後までやり遂げる。	Q16
		遵法性・社会性	社会のルールや人との約束を守る。	Q17
対課題基礎力	課題発見力 課題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う	情報収集	人に聞いたり、書籍やインターネットを用いて必要な情報を得る。	Q18
		本質理解	思い込みや憶測をこたわらず、客観的に情報分析し、考察できる。	Q19
	計画立案力 課題解決のための適切な計画を立てる	目標設定	ゴールを具体的にイメージし、他人に説明できる。	Q20
		シナリオ構築	目標に近づくための方法を自分なりに考えることができる。	Q21
	実践力 実践行動をとる	行動を起こす	目標達成に向けて、自ら積極的に行動を起こすことができる。	Q22
		修正・調整	状況や周囲の人の反応を見ながら、柔軟に計画を変更できる。	Q23
	創造力 新しい価値を生み出す	創造力	異なるものを組み合わせて新しいものを生み出したり、従来のやり方とは違う方法を導いたり、異なる視点から考えたりする。	Q24

## (2) 北九州の3つの企業・団体が求める「基礎力」について

次に、北九州の3つの企業・団体が求める3つの力に対応する基礎力を確認しておく。

### ① 多様な人たちとの協働する力

A社ではパートやアルバイトなど多様な雇用形態の従業員、B社では他部署の仲間、そしてC団体では様々な職種および立場の市民との協働が求められていた。つまり多様な人たちの価値観を理解し、チームワークを発揮する力が望まれているのである。表1の基礎力の分類の中では、「親和力」「協働力」が当てはまる。特に「親和力」には「多様性理解」が含まれており、本研究ではこの力を重視したい。

### ② 課題を解決する力

A社では入社後の店舗運営はもちろん就職活動自体への取り組みについて、B社ではお客様に即座に応えられる対応力について、そしてC団体ではその部署固有の法律や文化を1年かけて理解して課題に取り組むことについて「課題を解決する力」が求められていた。この力は当然、課題を発見し、計画し、実践し、評価し、そして改善策を考えるまでに終わらず、その改善策を実践する力を指す。表1の基礎力の分類の中では、「課題発見力」「行動立案力」「実践力」が当てはまる。低年次においては教員から課題や実践機会を与えられることが多いため、本研究では「行動立案力」を重視したい。

### ③ ストレス耐性

A社ではどんな地味な仕事でも自分でその意味を見出せる人を、B社では苦難にたじろがない芯の強さを持ち当たり前のことを継続できる人を、C団体ではノルマもないが達成感もない中で正義感および奉仕者としての自覚を支えに、自ら目標を持ちコツコツと課題を達成できる人を求めている。特にC団体はストレス耐性が強くなければ公務員の仕事は務まらないと強調していた。表1の基礎力の分類の中では、「感情制御力」「行動持続力」が当てはまる。特に「感情制御力」には「ストレスコーピング」が含まれており、本研究ではこの力を重視したい。

## (3) 実施方法

まず、北方キャンパスの教養教育科目「キャリア・デザイン」「プロフェッショナルの仕事」履修者と「オープンキャンパスプロジェクト」参加者に対しては2009年4月に、ひびきのキャンパスの基盤科目「職業と人生設計I」履修者に対しては2009年10月に基礎力を測定する質問紙を配布し、3ヶ月後再び同じ質問紙を配布し、どの基礎力が成長しているのかを測定する。基礎力を測定する質問紙は、23項目ある基礎力に「適法性・社会性」を加えた合計24項目の設問を設定し、リッカート尺度の9段階評定を用いた。この間隔尺度データを数値化し、学部別及び学年別の平均値を算出した。

次に第2回の数値から第1回の数値を引いた数値を「成長値」とし、まず3ヶ月で有意に成長できているか、そしてオープンキャンパスプロジェクト参加者は非参加者より有意に成長できているかを確認した。検定方法については、中央大学総合政策学部(2008)がプロジェクト型授業によって成長した社会人基礎力の分析に、また松村・平尾・松尾(2004)が就職活動結果を2群に分けて

学生のコンピテンシーの比較に用いたt検定を用いる。なお、他の要因をできるだけ無くするために他のプロジェクト（漫画ミュージアムプロジェクト・キャリアーナ・ニューウェーブ北九州サポートプロジェクト）参加者を除いた。比較の際にはまず等分散性のための Levene の検定で等分散性を確認し、分散が等しい場合はt検定を、等しくない場合は Welch の t 検定で検証した。

ここで本研究における「成長」の意味を確認する。本研究では、質問紙により、自らの基礎力の行動インディケータのレベルをセルフチェックしている。つまり、あくまでも主観的に、自らの基礎力のレベルを自己認知した値が、3ヶ月後向上したかを分析している。本研究では、この「自らの基礎力に対して自己認知した値の向上」を「基礎力の成長」と呼ぶ。以下は設問例である（Q1 親しみやすさ）。全設問のインディケータは、5はその基礎力が備わっていると最低限自覚している状態であり、5未満はその基礎力が未発達、5を超えた場合はその基礎力が十分備わっていると自覚している状態を指す。

#### 質問紙の設問例

下記の Q1～24 について、それぞれ 1～9 の選択肢の中であなたはどれに近いと思いますか。文章のない偶数は、その前後の奇数の中間程度と考えて下さい（例：2 は 1 と 3 の中間程度）

##### Q1) 親しみ易さ:話しかけ易い雰囲気をつくる

<input type="checkbox"/>	1	無愛想な方だ
<input type="checkbox"/>	2	
<input type="checkbox"/>	3	自分から話しかけることは少ないが、相手から話しかけられれば自然に会話することができる
<input type="checkbox"/>	4	
<input type="checkbox"/>	5	誰とでも笑顔で接することができる
<input type="checkbox"/>	6	
<input type="checkbox"/>	7	誰とでも気軽に笑顔で会話することができる
<input type="checkbox"/>	8	
<input type="checkbox"/>	9	初対面の人達と容易になごやかな関係をつくることができる

## 4. 調査結果

### (1) 基本集計（プロフィール）

第1回および第2回の質問紙両方を回収できたプロフィールである。オープンキャンパスプロジェクト以外のプロジェクトに参加した学生は除いた。

【基本集計：全体プロフィール】

学年	学部						TTL
	1	2	3	4	5	6	
	外国語	経済	文	法	国際 環境工	地域 創生	
1	152	229	99	165	80	69	794
2	26	18	49	38	1	0	132
3	12	24	12	15	0	0	63
TTL	190	271	160	218	81	69	989

【基本集計：オープンキャンパスプロジェクト参加者プロフィール】

学年	学部						TTL
	1	2	3	4	5	6	
	外国語	経済	文	法	国際 環境工	地域 創生	
1	2	1	5	2	0	0	10
2	3	1	1	6	0	0	11
3	5	3	2	0	0	0	10
TTL	10	5	8	8	0	0	31

オープンキャンパスプロジェクト参加者のプロフィールである。国際環境工学部と地域創生学群の学生は参加していない。

## (2) 学部別集計

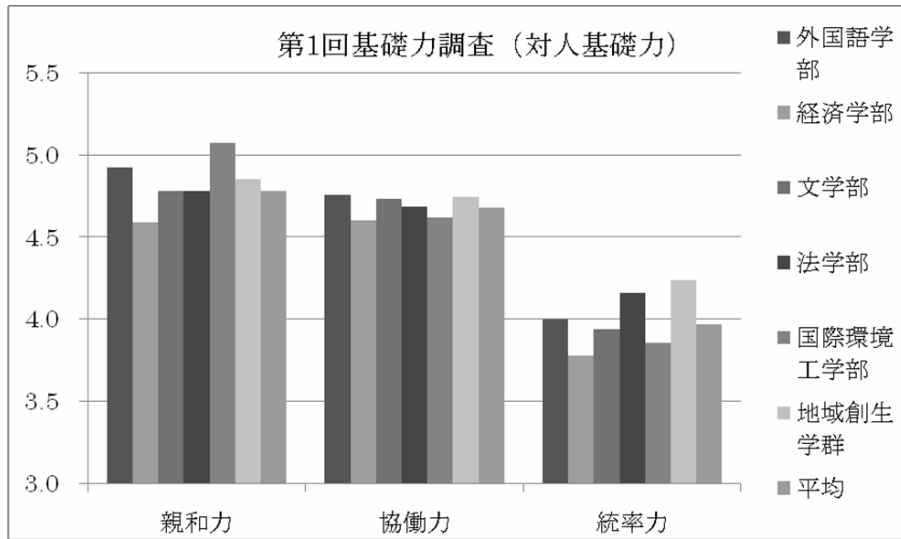
### ① 1年生の基礎力平均値（第1回。学内インターンシップ参加者は除く）

【1年生の基礎力平均値・第1回】

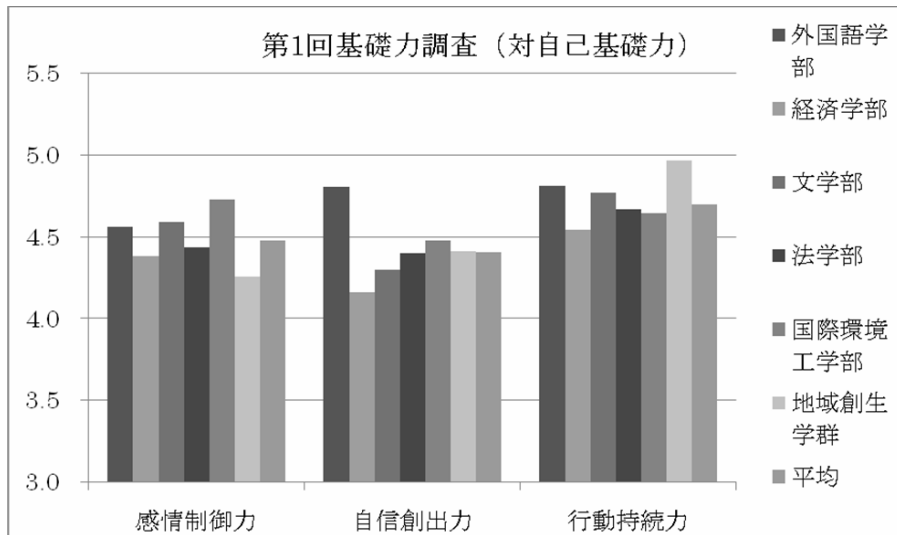
※太字は全体平均より数値が高い

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
外国語学部	<b>4.92</b>	<b>4.76</b>	<b>4.00</b>	<b>4.56</b>	<b>4.80</b>	<b>4.81</b>	<b>4.52</b>	<b>4.77</b>	<b>4.97</b>	<b>3.86</b>
経済学部	4.59	4.60	3.78	4.38	4.16	4.54	4.17	<b>4.68</b>	4.55	3.45
文学部	<b>4.78</b>	<b>4.73</b>	3.94	<b>4.59</b>	4.30	<b>4.77</b>	<b>4.35</b>	<b>4.70</b>	4.72	3.53
法学部	<b>4.78</b>	<b>4.68</b>	<b>4.16</b>	4.43	4.40	4.67	<b>4.34</b>	4.48	4.69	3.61
国際環境工学部	<b>5.07</b>	4.62	3.85	<b>4.73</b>	<b>4.48</b>	4.64	4.30	4.25	<b>5.02</b>	3.34
地域創生学群	<b>4.85</b>	<b>4.74</b>	<b>4.24</b>	4.25	<b>4.41</b>	<b>4.97</b>	<b>4.43</b>	<b>4.68</b>	<b>4.84</b>	<b>4.07</b>
平均	4.78	4.68	3.97	4.47	4.40	4.69	4.33	4.62	4.75	3.61

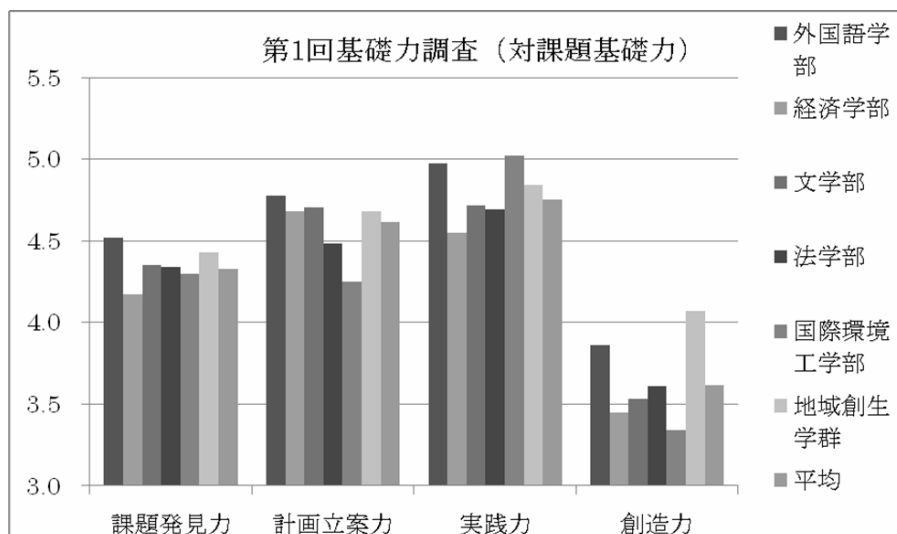
【1年生の基礎力平均値・第1回・対人基礎力の学部間比較】



【1年生の基礎力平均値・第1回・対自己基礎力の学部間比較】



【1年生の基礎力平均値・第1回・対課題基礎力の学部間比較】



第1回基礎力調査の平均値を学部別に集計した。北方キャンパスは2009年4月測定、ひびきのキャンパスは2009年10月測定となる。全学部の平均を見ると「統率力」と「創造力」が比較的に低い数値を示していることがわかる。また、詳しい検定が必要であるが学部間の差は少ない。

「多様な人材と協働する力」に対応する「親和力」については、国際環境工学部を除いた学部すべてが5を下回り、「課題を解決する力」に対応する「行動立案力」と「ストレス耐性」に対応する「感情制御力」はすべての学部が5を下回っていた。

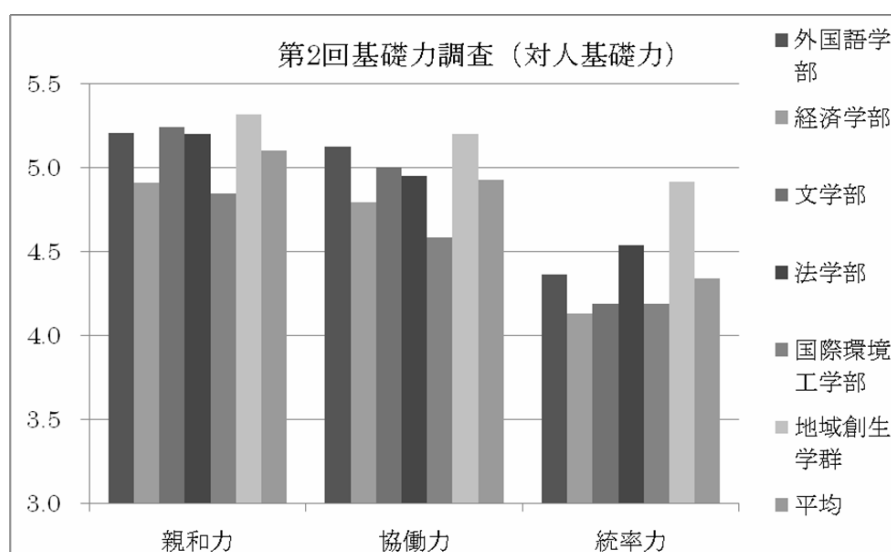
## ② 1年生の基礎力平均値（第2回。学内インターンシップ参加者は除く）

第2回基礎力調査の平均値を学部別に集計した。北方キャンパスは2009年7月測定、ひびきのキャンパスは2010年1月測定となる。全学部の平均を見ると、第1回に引き続き、「統率力」と「創造力」が比較的に低い数値を示していることがわかる。また、詳しい検定が必要であるが学部

【1年生の基礎力平均値・第2回】 ※太字は全体平均より数値が高い

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
外国語学部	<b>5.20</b>	<b>5.12</b>	<b>4.36</b>	<b>4.79</b>	<b>5.12</b>	<b>5.03</b>	<b>4.79</b>	<b>5.23</b>	<b>5.08</b>	<b>4.04</b>
経済学部	4.91	4.79	4.13	<b>4.79</b>	4.46	4.77	4.67	4.96	4.95	3.90
文学部	<b>5.24</b>	<b>5.00</b>	4.19	<b>4.79</b>	4.62	4.84	4.66	<b>5.15</b>	4.96	3.86
法学部	<b>5.20</b>	<b>4.95</b>	<b>4.54</b>	4.73	4.72	<b>4.92</b>	<b>4.90</b>	4.88	4.90	3.86
国際環境工学部	4.84	4.58	4.19	4.65	4.55	4.62	4.50	4.41	4.76	<b>4.08</b>
地域創生学群	<b>5.31</b>	<b>5.20</b>	<b>4.91</b>	4.62	<b>5.12</b>	<b>5.38</b>	<b>4.83</b>	<b>5.41</b>	<b>5.26</b>	<b>4.48</b>
平均	5.10	4.93	4.34	4.75	4.73	4.90	4.74	5.00	4.97	3.98

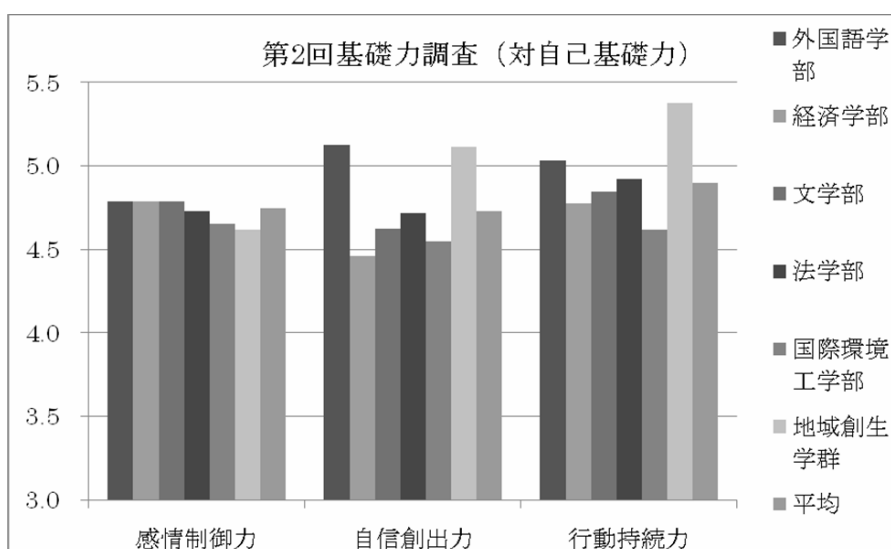
【1年生の基礎力平均値・第2回・対人基礎力の学部間比較】



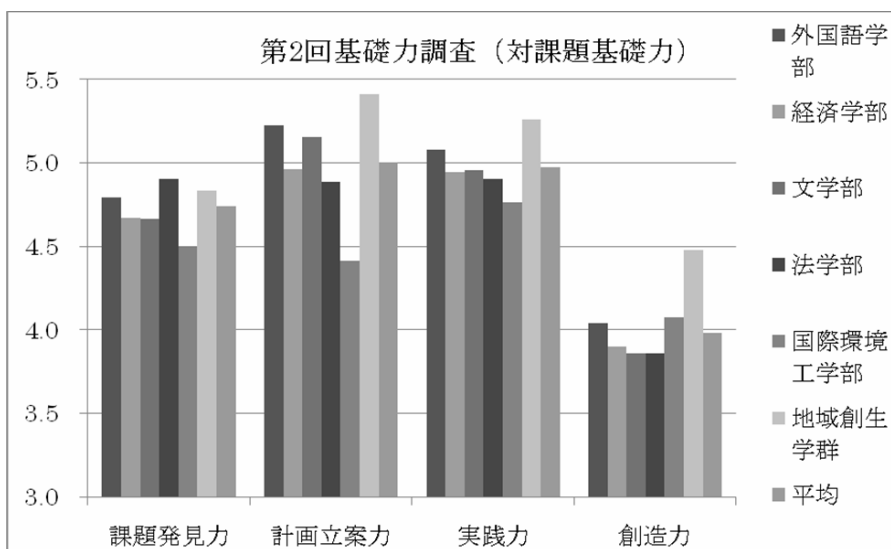
間に差がみられる。

「多様な人材と協働する力」に対応する「親和力」については、国際環境工学部が数値を下げすべての学部が5を下回り、「ストレス耐性」に対応する「感情制御力」はすべての学部が5を下回ったままだった。ただし、「課題を解決する力」に対応する「行動立案力」は外国語学部と文学部、地域創生学群が5を上回っていた。

【1年生の基礎力平均値・第2回・対自己基礎力の学部間比較】



【1年生の基礎力平均値・第2回・対課題基礎力の学部間比較】





### ③ 1年生の基礎力成長値（学内インターンシップ参加者は除く）

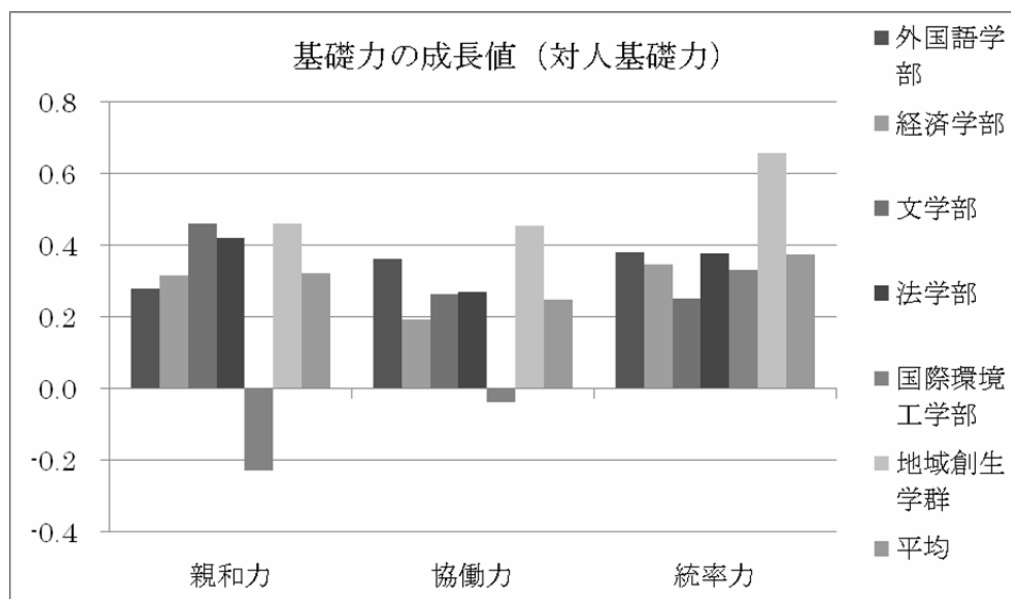
基礎力成長値（第2回の数値から第1回の数値を引いた数値）を学部別に集計した。北方キャンパスは第1回を2009年4月、第2回を10月に測定、ひびきのキャンパスは第1回を2009年10月、第2回を2010年1月に測定している。全学部の平均を見ると、約3カ月で各基礎力を0.22～0.41ポイントのペースで向上させていることがわかる。また、詳しい検定が必要であるが学部間に差がみられる。特に国際環境工学部のみマイナスの数値が出ている。

【1年生の基礎力成長値】

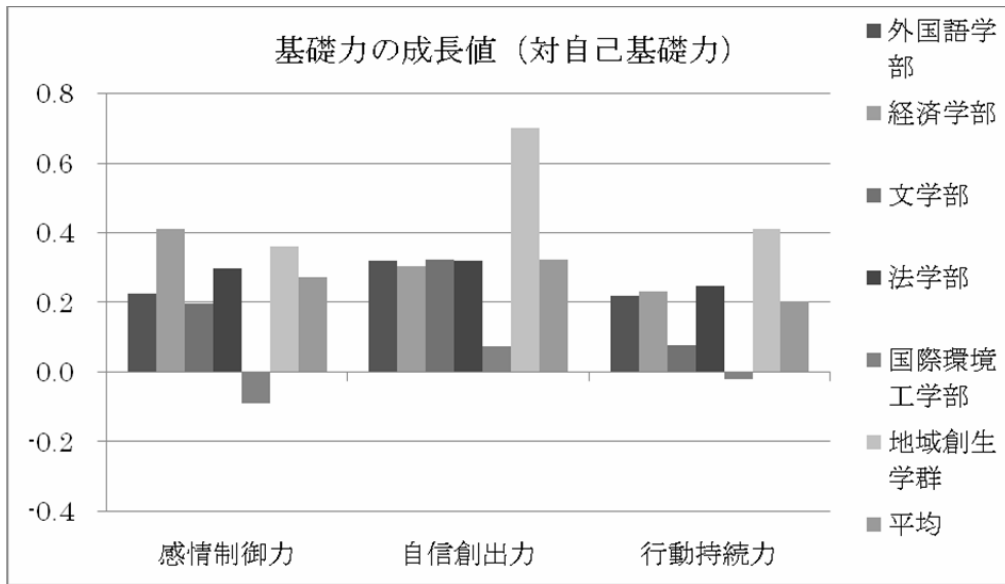
※太字は全体平均より数値が高い

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
外国語学部	0.28	<b>0.36</b>	<b>0.38</b>	0.23	0.32	<b>0.22</b>	0.27	<b>0.45</b>	0.10	0.18
経済学部	0.32	0.19	0.35	<b>0.41</b>	0.30	<b>0.23</b>	<b>0.50</b>	0.28	<b>0.40</b>	<b>0.45</b>
文学部	<b>0.46</b>	<b>0.27</b>	0.25	0.20	<b>0.32</b>	0.08	0.31	<b>0.45</b>	<b>0.24</b>	0.33
法学部	<b>0.42</b>	<b>0.27</b>	<b>0.38</b>	<b>0.30</b>	0.32	<b>0.25</b>	<b>0.56</b>	<b>0.40</b>	0.21	0.25
国際環境工	-0.23	-0.04	0.33	-0.09	0.08	-0.02	0.20	0.16	-0.26	<b>0.74</b>
地域創生学群	<b>0.46</b>	<b>0.45</b>	<b>0.66</b>	<b>0.36</b>	<b>0.70</b>	<b>0.41</b>	0.41	<b>0.73</b>	<b>0.42</b>	<b>0.41</b>
平均	0.32	0.25	0.37	0.27	0.32	0.20	0.41	0.39	0.22	0.37

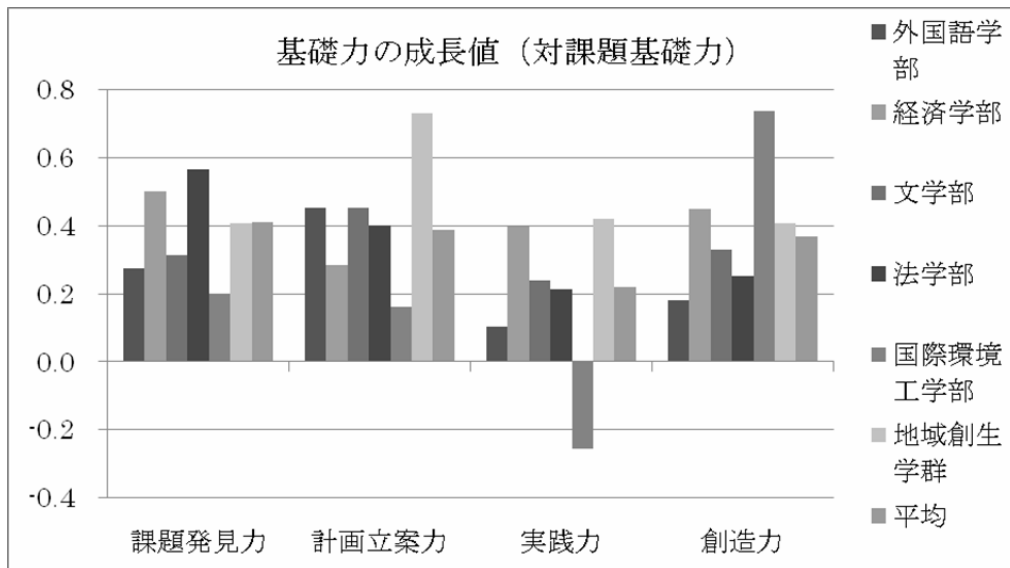
【1年生の基礎力成長値・対人基礎力】



【1年生の基礎力成長値・対自己基礎力】



【1年生の基礎力成長値・対課題基礎力】



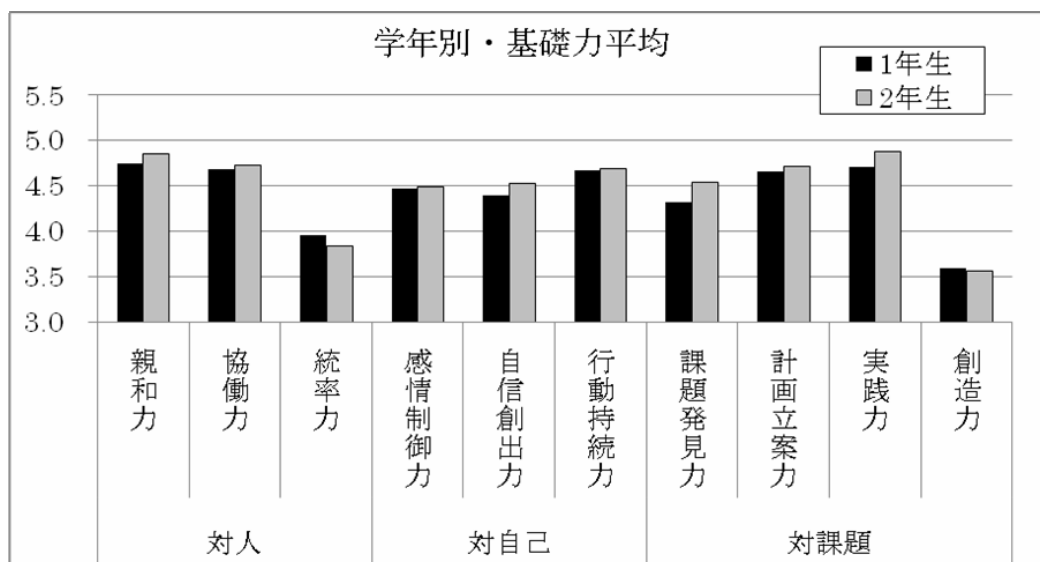
### (3) 学年別集計（学内インターンシップ参加者は除く）

第1回基礎力調査（2009年4月測定）の平均値を学年別に集計した。なお、地域創生学群と国際環境学群は2年生データがないので除く。もちろん、同じ学生のデータの差ではないのであくまでも参考値であるが、概ね1年間に-0.11~0.21ポイントの差が見られる。特に「統率力」と「創造力」がマイナスになっており、本学の1年生はこの二つの力が伸び悩む傾向が見られる。

【学年別・基礎力平均と1年生から2年生への成長値】

	対人			対自己			対課題			
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力	創造力
1年生	4.74	4.68	3.95	4.47	4.39	4.67	4.32	4.65	4.71	3.60
2年生	4.86	4.72	3.84	4.49	4.52	4.69	4.53	4.72	4.88	3.56
成長値 (1年生から 2年生)	0.11	0.04	-0.11	0.02	0.13	0.02	0.21	0.06	0.17	-0.04

【学年別・基礎力平均】



#### (4) オープンキャンパスプロジェクト参加者と、それ以外の学生との成長値の比較

最後に学内インターンシップの一つである「オープンキャンパスプロジェクト」に参加した学生（1～3年生・31名）と、その他の学内インターンシップも含めて参加をしていない学生（1～3年生・958名）との成長値を比較する。



オープンキャンパスプロジェクトとは、毎年7月の中旬（2009年は7月18・19日）に本学の北方キャンパスにて開催されるオープンキャンパスを企画運営するプロジェクトである。毎年4月にスタッフを公募し、開催日までの約3カ月間活動する。目的は二つあり、まず一つは受験生・保護者や地域の方などが、実際に本学のキャンパスや授業などを体験したり、本学の学生と交流したりすることによって、本学に対する理解を一層深め、本学の志願者を確保することである。もう一つは、プロジェクト参加学生が責任ある立場に立って仕事の重みと苦勞を知ることで、チームで働くことの大切さを学ぶことを目的としており、第3章で明らかになった3つの北九州の企業団体が求める力の獲得が期待される。2009年度の参加者は48名、うち31名の基礎力を参加時と開催日後に測定した。他の北方キャンパスの学生と基礎力測定の時期はほとんど同じである。

分析の手順は、まずに参加者と非参加者ごとに基礎力が有意に成長しているか確認するために、第1回と第2回調査の数値に有意差があるかを検定する。次に参加者が非参加者より優位に成長しているかを確認するために、参加者と非参加者の成長値に有意差があるかを検定する。

分析の結果、参加者および非参加者両方のすべての基礎力が5%水準で有意に成長していた。しかし成長した数値は明らかに参加者の方が高く1.0ポイント前後の高い成長値を示していた（非参加者は0.3ポイント前後）。次に成長値の差を確認した結果、24項目のうち19項目の基礎力について成長値の差が5%水準で有意であることが確認された（10%水準も含めれば20項目）。本研究で成長を確認すべき基礎力についてであるが、まず「親和力」を構成する基礎力「親しみやすさ」「気配り」「対人興味・共感・受容」「多様性理解」は「対人興味・共感・受容」を除いて有意に成長していた。特に「多様性理解」が1.061ポイント差をつけた。次に「感情制御力」を構成する「セルフアウェアネス」「ストレスコーピング」は「ストレスコーピング」が0.918ポイント差をつけた。最後に「計画立案力」を構成する「目標設定」「シナリオ構築」は「シナリオ構築」が0.677ポイント差をつけた。

以上、オープンキャンパスプロジェクトに参加することで、北九州の3つの企業団体が求める力「多様な人たちと協働する力」「課題を解決する力」「ストレス耐性」に関連する基礎力を身につけることができることが確認された。

【オープンキャンパス非参加者の成長値】

全ての基礎力が 0.3 ポイント前後成長している。

基礎力		第 1 回基礎力 N=958	第 2 回基礎力 N=958	成長値	t 値	有意確率 (両側)		
対人	親和力	親しみやすさ	4.754	5.192	0.438	8.485	0.000	**
		気配り	4.724	5.070	0.346	6.433	0.000	**
		対人興味・共感・受容	4.624	4.942	0.317	5.916	0.000	**
		多様性理解	4.995	5.192	0.197	3.039	0.002	**
	協働力	役割理解・連携行動	4.705	4.987	0.282	4.945	0.000	**
		情報共有	4.534	4.809	0.275	4.784	0.000	**
		相互支援	4.860	4.977	0.117	2.540	0.011	**
	統率力	話し合う	4.245	4.492	0.247	4.655	0.000	**
		意見を主張する	3.914	4.365	0.451	8.599	0.000	**
建設的・創造的な討議		3.704	4.067	0.363	7.406	0.000	**	
對自己	感情 制御力	セルフアウェアネス	4.848	5.088	0.239	4.057	0.000	**
		ストレスコーピング	4.095	4.403	0.308	5.818	0.000	**
	自信 創出力	独自性理解	4.094	4.494	0.400	7.587	0.000	**
		自己効力感・楽観性	4.718	4.972	0.254	4.385	0.000	**
	行動 持続力	主体的行動	4.473	4.666	0.193	2.839	0.005	**
		完遂	4.925	5.051	0.126	2.389	0.017	**
		適法性・社会性	4.710	4.995	0.285	4.698	0.000	**
対課題	課題 発見力	情報収集	4.515	4.892	0.378	7.252	0.000	**
		本質理解	4.224	4.603	0.379	6.855	0.000	**
	計画 立案力	目標設定	4.588	5.021	0.433	7.477	0.000	**
		シナリオ構築	4.692	5.016	0.323	5.852	0.000	**
	実践力	行動を起こす	4.797	5.038	0.241	4.261	0.000	**
		修正・調整	4.742	4.897	0.156	3.112	0.002	**
	創造力	創造力	3.609	3.940	0.331	6.164	0.000	**

\*\*<0.05、\*<0.10

### 【オープンキャンパス参加者の成長値】

全ての基礎力が1.0ポイント前後成長している。

基礎力		第1回 基礎力調査 N=31	第2回 基礎力調査 N=31	成長値	t 値	有意確率 (両側)		
対人	親和力	親しみやすさ	5.129	6.742	1.613	5.593	0.000	**
		気配り	4.935	5.935	1.000	4.597	0.000	**
		対人興味・共感・受容	4.967	5.633	0.667	3.340	0.002	**
		多様性理解	5.290	6.548	1.258	4.001	0.000	**
	協働力	役割理解・連携行動	5.097	6.161	1.065	3.941	0.000	**
		情報共有	4.258	5.613	1.355	4.237	0.000	**
		相互支援	5.065	5.774	0.710	3.926	0.000	**
	統率力	話し合う	3.645	4.871	1.226	4.093	0.000	**
		意見を主張する	3.581	5.032	1.452	4.675	0.000	**
建設的・創造的な討議		3.516	4.516	1.000	3.594	0.001	**	
對自己	感情 制御力	セルフアウェアネス	5.032	5.742	0.710	2.302	0.028	**
		ストレスコーピング	4.129	5.355	1.226	4.143	0.000	**
	自信 創出力	独立性理解	4.065	5.258	1.194	4.048	0.000	**
		自己効力感・楽観性	5.000	6.323	1.323	5.450	0.000	**
	行動 持続力	主体的行動	4.323	5.548	1.226	4.093	0.000	**
		完遂	5.581	6.355	0.774	3.013	0.005	**
		適法性・社会性	5.065	5.935	0.871	3.387	0.002	**
対課題	課題 発見力	情報収集	4.581	5.290	0.710	2.329	0.027	**
		本質理解	4.194	5.581	1.387	4.121	0.000	**
	計画 立案力	目標設定	4.548	5.258	0.710	2.476	0.019	**
		シナリオ構築	5.065	6.065	1.000	2.962	0.006	**
	実践力	行動を起こす	5.161	6.290	1.129	3.524	0.001	**
		修正・調整	4.968	5.742	0.774	3.013	0.005	**
	創造力	創造力	2.968	4.161	1.194	4.915	0.000	**

\*\*<0.05、\*<0.10

【オープンキャンパス参加者と非参加者の成長値の比較】

24項目中20項目の基礎力が非参加者に比べ有意に成長している。

基礎力			成長値			t 値	有意確率 (両側)	
			OC 参加者 N=30	OC 非参加者 N=958	成長値 の差			
対人	親和力	親しみやすさ	1.613	0.438	1.175	4.200	0.000	**
		気配り	1.000	0.346	0.654	2.171	0.030	**
		対人興味・共感・受容	0.667	0.317	0.349	1.690	0.100	
		多様性理解	1.258	0.197	1.061	2.904	0.004	**
	協働力	役割理解・連携行動	1.065	0.282	0.782	2.439	0.015	**
		情報共有	1.355	0.275	1.080	3.330	0.001	**
		相互支援	0.710	0.117	0.593	2.297	0.022	**
	統率力	話し合う	1.226	0.247	0.979	3.270	0.001	**
		意見を主張する	1.452	0.451	1.000	3.377	0.001	**
		建設的・創造的な討議	1.000	0.363	0.637	2.304	0.021	**
対自己	感情制御力	セルフアウェアネス	0.710	0.239	0.470	1.415	0.157	
		ストレスコーピング	1.226	0.308	0.918	3.070	0.002	**
	自信創出力	独自性理解	1.194	0.400	0.794	2.666	0.008	**
		自己効力感・楽観性	1.323	0.254	1.069	3.293	0.001	**
	行動持続力	主体的行動	1.226	0.193	1.033	2.703	0.007	**
		完遂	0.774	0.126	0.648	2.178	0.030	**
		適法性・社会性	0.871	0.285	0.586	1.727	0.084	*
対課題	課題発見力	情報収集	0.710	0.378	0.332	1.126	0.261	
		本質理解	1.387	0.379	1.008	3.219	0.001	**
	計画立案力	目標設定	0.710	0.433	0.276	0.848	0.397	
		シナリオ構築	1.000	0.323	0.677	2.165	0.031	**
	実践力	行動を起こす	1.129	0.241	0.888	2.787	0.005	**
		修正・調整	0.774	0.156	0.618	2.193	0.029	**
	創造力	創造力	1.194	0.331	0.863	2.864	0.004	**

\*\*<0.05、\*<0.10

## 5. まとめ

北九州の3つの企業団体が求める力「多様な人たちと協働する力」「課題を解決する力」「ストレス耐性」は、オープンキャンパスプロジェクトを通して身につけることができることが今回確認することができた。しかしそれはほんの一例であり、人口動態の変化や経済のグローバル化、そして技術革新が進行する社会が特に必要としているこの3つの力をどうやって育成していくのかという大きな問題のまだ端緒に触れただけにすぎない。

大学時代は学生から社会人への過渡期である。エリクソン（1997）はこの時期をモラトリアムと呼び、社会に出るまでに自分の社会的位置づけ、すなわち「アイデンティティ（自分らしさ）」を獲得しなければならないと指摘している。またエドガーシャイン（1990）は、自分が将来の進路を選択する手掛かりとなる「やりたいこと・できること・すべきこと」のことをキャリア・アンカーと呼び、それは多種多様な経験をし、そのつど意味のあるフィードバックを他人から受けることで早く発達すると指摘している。さらにクーリー（1902）は、他者を「自己を映し出している鏡」と捉え、他者との相互作用で「自分らしさ」は形成されると指摘し、溝上慎一（2008、2010）は学業以外の機会も活用して複数の他者と出会い自らの対人志向を高める工夫が必要であることを指摘している。

できるだけ多様な人たちと接し、そして協働しながら課題を解決する経験を、コンスタントに持続することが重要であり、本学の学生にどうやってその意思を持たせ、そしてその機会をどう作り出して提供していくべきなのか。引き続き今後の課題として研究していきたい。

### 参考文献

- Australian National Training Authority (2003), Defining generic skills
- Cooley, C. H. (1902), Human Nature and the Social Order, Charles Scribner's Sons
- 中央大学総合政策学部 (2008), 産学連携による社会人基礎力の育成・評価事業成果報告書
- Erikson, E. H. (1997), The Life Cycle Completed, W. W. Norton & Co. Inc.
- 経済産業省編 (2008), 今日から始める 社会人基礎力の育成と評価～将来のニッポンを支える若者があふれ出す!, 角川学芸出版
- 松村直樹・平尾元彦・松尾俊彦 (2004), 学生パーソナリティと就職活動特性—呉大学生調査に基づく実証分析—, 呉大学ネットワーク社会研究センター研究年報 2004
- 溝上慎一 (2008), 自己形成の心理学—他者の森のをかけ抜けて自己になる, 世界思想社
- 溝上慎一 (2010), 「大学生活の過ごし方」から見た学生の学びと成長の検討 —正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す—, 大学生のキャリア意識調査, 電通育英会
- 見館好隆 (2007), 顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について—日本マクドナルドに注目して—, Works Review, 2
- Rychen, D. S. and Salganik, L. H. (2003), Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning, Hogrefe & Huber Pub.
- Schein, E. H. (1990), Career Anchors : Discovering Your Real Values Revised Edition, Jossey-Bass



/Pfeiffer

辰巳哲子 (2006), すべての働く人に必要な能力に関する考察—学校と企業とが共用する『基礎力』の提唱—,  
Works Review, 1



## 結びに代えて 今後の政策的な方向性

若年就業者の雇用と能力開発に関する今回の調査により、次のような知見が得られた。

第1に、北九州市の若年就業者のうち4割は非正規雇用で、その多くは賃金や処遇に不満を持っている不本意就業者である。そのため、自発的に離職・転職しているが、その多くは非正規雇用滞りするか、もしくは無業者になっている。

第2に、高校卒業者の就職は従来製造業が際立って多かったが、今後高卒者に対する求人は急速に減少することが見込まれる。

第3に、大卒者にたいする市内の求人は乏しく、他方、新規大卒求職者は市内企業への関心が薄い。そこには、情報と能力の構造的ミスマッチがある。

第4に、学卒者の地域別就職は「理系・文系」と「学歴」の2つの要素によって異なっている。文系は理系より地元就職率が高く、高学歴になるほど、地元就職率が低くなる。

第5に、企業が若年者に求める能力は地域によって異なる。北九州市内企業は3大都市圏の企業と比べると「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの基礎力のうちで「チームで働く力」を重視している。

第6に、市内企業は若年者の職業能力開発について、社会人基礎力を重視した研修よりも、資格・スキルの獲得を重視した研修を実施したいという意向が強い。

第7に、市内の3社の事例研究によれば、市内企業は多様な人との協働する力、課題解決能力、ストレス耐性を若年者に求めていることが分かった。そして、北九州市立大学の学生へのアンケート結果から、学内のプロジェクト型インターンシップでその3つの能力を育成できる可能性が高いことが判明した。

北九州市は人口減少と高齢化の進展する中、職業能力の高い労働力を育成し、確保することが急務である。都市としての雇用政策の方向性は、労働力需給のミスマッチを抑制し、都市労働市場の機能を効率化することにある。情報のミスマッチを抑制するために、地域としての情報共有システムを構築し、紹介・介在機能を高める必要がある。能力のミスマッチを解消するためには、大学、専門学校等と企業との連携強化を図り、人材の再教育と能力開発の機能を強化することが必要になる。能力開発を求職者や就業者の自己啓発や企業のOJTに任せてしまうのではなく、北九州市が都市としてそのようなエンプロイアビリティの強化機能を保持し、人材育成基盤の強化とネットワーク化に取り組むという積極的雇用政策が求められているといえる。