

職業教育の専門分野における男女両性の職業的コンピテンシー形成の比較に関する実証的研究

—柔整・保育・看護部門の少数性グループに焦点をあてた分析—

寺田 盛紀*
阿久津 撰**
三保 紀裕***

1. はじめに：課題

本稿は、三保紀裕代表（分担：寺田盛紀他）の「職務の接続性に着目したインターンシップの有効性に関する縦断研究」（科研基盤研究（C）22K02728）の一環として2022年12月から2023年1月にかけて実施した、専門学校3年次生と大学4年次生に対するインターンシップや職業実習（臨地実習）の職業基礎力・職業観形成効果に関するアンケート調査の結果分析（Miho et.al.da,2023）を補い、発展させるために、それとは異なった分析を行なうことを目的とする。Miho他は、そこで少数の一般大学生の回答データを除き、比較的参加率がよかった職業教育系の専修学校（N=115）と職業系大学学部である看護学科の学生（N=10）を合わせた125名の回答に対して重回帰分析を行っている。本稿は同じデータを職業分野別、性別、とくに多数性・少数性の比較の視点から分析（主に分散分析）を行い、あわせてその分析結果を裏付けるための若干の質的分析（関連資料分析と学校管理者に対する面談・質問調査）を行うことを課題とした。

なお、本稿では、コンピテンシー、とりわけキー・コンピテンシーをOECDが言うように「個人的、社会的レベルにおいて高度に価値あるアウトカムに貢献し、「重要な複合的ニーズや課題への対応に役立ち」、「すべての諸個人に重要である」ものである（OECD DeSeCo, Reichen, D. S. edt.2003,66-67）と理解する。そのキー的指標は「社会的に異質な集団の中での相互作用を行うこと」「自律的に行動すること」「道具を相互作用的に活用すること」の3つである（85-104）。寺田（2022）は、内外の政策レベルや研究レベルの議論を踏まえ、職業能力（外形的側面）としての知識、技能と並ぶ第3の要素として位置づけられる「コンピテンス」（OECDの自律性に対応）を含めて「職業的資質」（寺田2023, 195）と定義している。本稿ではさらに進めて「職業的コンピテンシー」と再定義される。

2. 先行研究

2-1.性差・両性関係のコンピテンシー形成への影響に着目した一般的な研究

職業における性差や両性関係に関する研究は、近・現代社会の労働や経済における基本的問題であり、伝統的に法律学、経済学、社会学等、社会科学の中心的課題の1つとして内外において

* 名古屋大学名誉教授・京都先端科学大学客員研究員

** 日本児童教育専門学校副校長

*** 京都先端科学大学准教授

豊富に取り組みられてきた。ここでは、日本における職業的コンピテンシー形成との関連を検討するので、おもに、2010年代以降の心理学や教育学を中心にした分野の研究を概括する。

表 1. 調査参加者及び分析対象者一覧

	略記号 学校・大学	分類番号	性別				職業分野
			男性	女性	他	小計	
今回の職業分野別 回答者数	s1 専門学校	1	52	15		67	柔道整復師3年次生
	s2 専門学校	2	5	17		22	児童教育課程3年次生
	s3 専門学校	3	5	21		26	看護専門学校3年次生
	u1 看護学部	3	4	6	1	10	4大看護課程4年次生
	小計		66	59		125	*他1除く
今回の性グループ別 回答者数	分野内多数性者	1				96	
	分野内少数性者	2				29	
	小計					125	

国際的レベルでの職業等におけるコンピテンシーの性差・両性関係についての研究を文献レビュー的、理論的に幅広く扱ったものとして、渡邊 (2017), 数井編(2021), その中の中尾論文がある。両者とも男性性の提示, つまり渡邊は現代の男性役割の4領域, 「家庭への参加」「強さからの解放」「共同性の高さ」「女性への気遣い」, 中尾 (2021, 数井 2021 第2章) は「父性」(「親としての客観的な立場」と「親業」)と男性性(「父親のジェンダー立場」「男性的指向性」)の「子どもの発達状態への影響」を問題にしている。

他方, 主に国内レベルでの職業分野のコンピテンシー形成における心理的性差を扱ったものとして, 安達の科学技術職全般における自己効力感と男女差を扱った研究 (2012), 同じく安達のジェンダーとライフキャリア (男女差) を扱った提案 (2022) をあげておきたい。本稿のフィールドに関わった専門学校関連の教育学関連分野の一般的分析として真鍋 (2016) は専門学校卒業の女性に対するキャリア形成 (就業) 効果を扱っている。さらに, 男女の職業的分離 (女性の高度専門職比率の低さや低賃金性) を経済・社会的に扱った山口 (2015) では, タイプ2型 (医師・大学教授等を除く教育・福祉系の専門職者) の増大がタイプ1型 (ヒューマン・サービス以外の専門職者) の増大を抑制するとの議論を展開している。

2-2. 職業分野関連の性差・両性関係を扱った論稿・報告書

しかしながら, 男女共同参画基本法 (1999年) 以降, とりわけ専門的な職業資格制度が整備された個別職業分野では, 男女差一般でなく, 伝統的性グループに対する異性グループの養成, 採用が促進され, それらの学生に注目した研究も蓄積されてきた。以下, 本稿の調査対象である, 柔道整復師, 保育士, 看護師の各分野における主な研究を上げてみる。

柔道整復師分野: 1989年の柔道整復師法改正 (1970年の「あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師、柔道整復師等に関する法律」から柔道整復に関する部分が分離され、単独法となった) (東京有明医療大学, 2023) 以降, 大学・短期大学, 専門学校で養成課程が整備され, 研究も進められてきた。2022年度現在, 大学 (13校, 短大3年課程1校), 専修学校 89校 (3ないし4年制課程) 設置されている (同上)。学生数の男女別内訳のデータを見つけにくいだが, 2015年段階の文科省統計 (文部科学省, 2015)

では、総学生数 15,087 人中、男 11,845 人、女 3,242 人（全体の約 20%）と女性の割合が意外と高い。

柔整分野の職業的コンピテンシーの男女比較や女子学生に焦点化した研究は、わずかながら見られる。服部他（2015）の柔道整復課程の大学生と専修学校の初年次生に対する進学理由に関する質問紙調査、武田他（2021）の女子学生の卒後就業・結婚計画との関係を見た意識調査、佐藤（2022）の女子柔整学生に対するアスリートの 3 特徴（FAT）の認知度調査である。

保育士分野：「保育士」なる名称は 1999 年 6 月施行の男女雇用共同参画法制定の動きの中で 1999 年 4 月の児童福祉法施行令改正で、また同年 11 月の法改正（国家資格化）でそれまでの「保母」名称を転換したことに由来する（全国社会福祉協議会，2023 保育士）。平成 30 年現在に遡るが、大学 278、短大 238、専修学校 162、他 10 の養成施設があり（厚生労働省，2020 年，p.3）、保育士登録者数は 154.1 万人（就業者 58.8 万人）（p.22）、性別内訳では、男性保育士はわずか 4.0%（p.28）となっている。

保育士分野の職業的コンピテンシーの男女比較や男性保育士や男子学生に焦点化した研究は比較的多くみられる。田辺（2010）の 2 名の男子短大生に対する短大カリキュラム、男性保育者の役割、今後の男性保育者の養成の在り方等に関するインタビュー調査、富田・小野（2012）の保育士に就職した者としなかった者（短期大学生）の決断理由に関する意識調査（質問紙）、中島・永田（2016）の 22 保育所、291 人（女性 240 人）に対する男性保育士が持つべき役割（「女の子の遊びをすることができる」等）の従来の女性中心の視点と「男の子らしい遊びができる」等の男性視点の強調の 2 因子を抽出した研究、戸田他（2017）の専門学校、短大、大学の保育士養成課程の男女学生（女性 360 名、男性 55 名）に対する男性保育者の必要性と理想的男女比に関する意識調査、長谷（2021）の男性保育者の増大に対する態度とその理由、男子学生に期待する知識・スキル（女性 27 人、男性 8 人の施設長の回答）、加えて男性保育者 29 人に対する男性保育者の意義、役割、自己効力感等に関する意識調査、新庄（2022）の男性保育者が国家資格名称として制度化されるまでの運動史に関する研究等が見られる。

看護師分野：看護師も保育士と同様、1999 年の男女共同参画法制定後の 2002 年に 1948 年以來の保健婦助産婦看護婦法が改正され、それまでの男性看護婦に対してもその名称が与えられることになった。厚生労働省（2022）によると、就業看護師の総数は 128.1 万人であり、うち男性看護師は保健師の場合よりは多いが、10.4 万人（8.1%）になっている。厚労省（2023 a, p.14）によると、4 年制大学学部が 3030 校、3 年制以上の専門学校・短大が 557 校、そのうち進路ナビ（2023）によると 530 校が専修学校で養成課程が開設されている。

看護師・看護師養成分野の研究は活発であり、本稿に関連する看護師・看護学生のコンピテンシー研究も多い。ここ数年で見ても、中村（2018）、金子他（2020）の大規模質問紙調査、島村他（2023）の看護師に対するネット調査などがある。

他方、男子学生に焦点化した研究も多い。ここでも 2010 年代以降のものに限ると、市川他（2013）の男子 29 名に対する看護職選択の理由、学習上の困難に関する質問紙調査、上杉他（2016）の全国 3,713 名の男性看護師に対する「女性患者への看護におけるためらい」「男性看護師が増加することについての考え」等に関する大量調査、和田（2021）の男子学生 10 名に対する演習や実習に

における困難点に関するインタビュー調査、中村・坪倉（2022）の男子学生 10 名に対する職業的アイデンティティの獲得プロセスに関するインタビュー調査などである。

以上、これらの職業における性差、両性関係を扱った諸研究は、男性もしくは女性に焦点化したとしても、概して個別心理的、教育的、社会・経済的側面を扱い、肝心の（目標であるべき）職業的能力やコンピテンス（合わせてコンピテンシー）全体との関係で性別比較を扱っていないこと、また男性性（父性）や女性性（母性）の差異の抽出自体に焦点化されているがために、性別比較が男女別という枠組みのみとなり、男性・女性共通の指標に基づく個別職業分野における特殊な両性比較が十分でないことなどがあげられる。そこで、本稿では職業コンピテンシー形成における職業分野特性、性差に注目しつつ、後者の性差に新たな枠組み（男女に関わりなく「多数性」「少数性」というグループ変数）に基づいて調査結果を分析することにする。

3. 本研究の調査と方法

3-1. 調査法と調査内容

本稿の分析の元になっている専修学校生および一部看護学部生に対する質問紙調査は、京都先端科学大学の研究倫理審査を通過したうえで、2022年12月から2023年1月にかけて集合調査とインターネット調査を併用して行われた。対象学生は、主に専修学校の公的資格および国家資格関連の分野3校と看護学部1校の125名であった。

アンケートの内容は、(1) 従属変数として、職業能力と職業的コンピテンス（職業的コンピテンシー）に関する資質に関する30項目（「1当てはまらない」～「4当てはまる」までの4件法）、

(2) 説明変数の第1群として、インターンシップや職業臨地実習の期間・回数・内容など12項目（内容に関する9項目で、「1行っていない」～「4行っている」までの4件法）、(3) 同じく第2群として、学校・大学での正規課程授業の履修度の変数13項目（「1少ない」～「4多い」までの4件法）、(4) また第3群として、サークル活動や社会奉仕活動などの課外の諸活動に関する6項目（「1行っていない」～「4行っている」までの4件法）、(5) さらに、第4群としてアルバイトの経験回数、期間、業種の3項目などである。前提的な項目として、学年、年齢、性別、専門分野等のフェースシート項目を問うている。

このうち、キーとなる目的変数である(1)の職業的コンピテンシーに関する30項目は、寺田（2023）にも詳述されているが、Super（1969）のManagement, Independenceを含む職業的発達の16項目、Schein（1978）のTechnical/Functional, Autonomy/Independenceなど8つのキャリア・アンカー、アメリカのSCANS Report（1991）の3スキル（Basic, Thinking, Personal）と5コンピテンシー（Resources, Interpersonal, Information, System and Technology）がある。また上述のOECD-DeSeCo/Rychen, D.S（キー・コンピテンシーの定義と選択、2003）の3つのキー・コンピテンシー（上述のUse tools interactively 他）、さらにOECD-PIAAG（成人コンピテンシーの国際評価プログラム、2013 Chap.4）のとくにTask direction, Dexterity, Physical skillsなど仕事スキルの12項目、国内では厚生労働省（2004）の職業人意識を含む就職基礎力の10項目、同省（2023b）の道具類の操作・制御や資金・資材・人材の管理を含むキャリア・マトリックスの39項目などを参考にまとめたものである。国内の各種基礎力論がいわゆる形式陶冶的基礎力に傾斜しているのに対して、寺

田の 30 項目（表 2 参照）はテクノロジー、仕事段取り能力など仕事・職業に関する実質陶冶的能力項目と、興味・価値観的は項目を合成させたものになっている。

3-2.分析手法

まず、諸属性、インターンシップや職業臨地実習、さらに関連要因の効果を評価するための変数である職業コンピテンシー30 項目の探索的因子分析を行い、測定のための指標（因子尺度）を得る。ついで、個々の独立変数 3 群の活動内容の程度（4 件法で 1,2 を「低」とし 1 に、3 と 4 を高として 2 に変換し、2 値化）の効果を見るために、多数性・少数性別の 2 グループ別との間の 2 要因分散分析を行うこととする。

4. 分野別と性別による 4 因子尺度の比較

4-1. 探索的因子分析

この部分のみ、Miho/Matsuo/Terada（2023）と共有しているデータであるが、職業コンピテンシーに関する 30 項目の探索的因子分析の結果は表 2（和文元原稿）のとおりである。初期固有値は第 1 から第 6 の因子まで 1.00 を超えていたが、構成項目数のまとまりやスクリー・プロットの減衰状況からみて、4 因子構造が妥当であると判断した。その値は、第 1 因子から順に 12.069, 2.430, 1.760, 1.217 であった。

第 1 因子は、「仕事の完成まで体力・気力を維持できる」など身体的能力と分離する可能性もあるが、「自分の仕事に責任を持っている」とか「自分の職業の意義や役割を意識して仕事を続けている」「商品・サービスの量や質が顧客の生活や幸せに影響することを自覚」など 11 項目に高い負荷があり、「職業観・仕事責任感」と命名した。第 2 因子は、「仕事のプロセス・期限・選択肢などを段取り（計画化）できる」「仕事に関わる物的、技術的、人的条件を道具立て（構造化）できる」など 9 項目から構成され、内外のコンピテンシー論で必ずといってよいほど登場するマネジメントや計画の能力に符合しているので、「仕事マネジメント力」とした。第 3 因子は「いろいろな道具や機械を操作できる」「コンピュータと各種のソフトを使える」など 7 項目に負荷が高く、これも OECD などの「テクノロジー」に符合する。ここでは、「テクノロジー・仕事創造力」とした。第 4 因子は「他の部署と・・・協働して仕事を進めることを重視している」など 3 項目から構成され、能力というより価値観的な側面も強いので「協働性・コミュニケーション志向」とされた。

4-2. 2つの属性要因（分野と性別）との 2 要因分散分析から見えること

つぎに、これら 4 つの因子尺度ごとに 2 つの属性要因（分野と性別）に関する分析結果を見る。表 3 から見えることで、事後の分析にとって重要な視点がいくつかある。第 1 に、柔道整復師分野に関して、4 尺度すべてにおいて女性の因子得点の平均値が男性のそれを大きく上回っていること、第 2 に第 2 因子において職業分野の主効果 ($p < .01$)、つまり多重比較 (Tukey 法) で、3 (看護) > 1 (柔道整復師) 及び 2 (幼児教育) > 1 (柔道整復師) の結果が見られ、また、第 4 因子において女性 > 男性の主効果 ($p < .01$) が見られること、だが、性別の差異を分野別に詳細を見てみる

と、第3に第1因子では柔整分野で女性>男性、第2因子尺度では3分野とも分野内少数性（柔
表2. 職業基礎力・資質30項目の因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性	平均値	標準偏差
仕事の完成まで体力・気力を持続できる	.853	-.022	.047	-.176	.612	3.120	.839
自分の仕事に責任を持っている	.718	.027	-.147	.142	.584	3.470	.759
仕事をする上での体力・気力を持ち合わせている	.710	.171	-.013	-.104	.573	3.210	.726
作業を決められた標準・時間の範囲で行うことができる	.627	-.013	.182	.007	.517	2.910	.857
自律的に仕事を遂行するようにしている	.615	.245	.003	-.108	.520	3.040	.831
必要な指導や指示に沿って仕事を遂行するようにしている	.604	-.089	-.039	.405	.671	3.340	.765
自分の職業の意義や役割を意識して仕事を続けている	.595	.135	-.092	.131	.522	3.180	.758
顧客と意思の疎通を図る	.531	-.119	.041	.227	.398	3.140	.840
チームワークの精神で仕事を遂行することを重視している	.531	-.041	-.085	.380	.549	3.310	.781
商品・サービスの量や質が顧客の生活や幸せに影響することを自覚している	.429	-.144	.162	.369	.489	3.140	.905
自分の意見・アイデアへの協力を仰ぐ	.313	.280	.108	.184	.509	2.770	.900
仕事のプロセス・期限・選択肢などを段取り（計画化）できる	-.016	.847	-.045	.012	.680	2.690	.920
仕事の実行過程で生じた問題の原因を除去できる	.081	.827	-.002	-.085	.686	2.470	.912
仕事の結果を目標に照らしてチェックする	.054	.675	-.102	.148	.567	2.740	.919
仕事の課題・遂行などを量的に表したり、統計的に処理できる	-.214	.667	.275	-.035	.511	2.250	.980
仕事の結果に関し、計画・段取りをフィードバックする	.232	.657	-.074	-.026	.577	2.700	.964
仕事に関わる物的、技術的、人的条件を道具立て（構造化）できる	.020	.614	.132	.054	.534	2.360	.920
問題点の解決のために論理的な分析を行う	.241	.508	-.017	.101	.532	2.610	.887
仕事の課題・目標を明確に設定できる	.433	.501	-.180	.073	.628	3.100	.821
定型的な業務文書を作成できる	-.225	.459	.349	.175	.478	2.170	1.015
道具・機械の手入れができる	.374	-.281	.677	-.077	.550	2.440	1.000
いろいろな道具や機械を操作できる	.134	-.113	.615	.077	.437	2.170	.890
コンピューターと各種ソフトを使える	-.106	.174	.574	.140	.487	2.070	.958
業務文書を正確に理解できる	.334	.290	.397	-.185	.538	2.630	.977
海外の取引先や外国人の顧客と英語で会話できる	-.228	.126	.378	.021	.157	1.250	.573
商品・サービスの質を向上させるために、従来の仕事を批判的に評価する 常に新たなものを作り出すことに努めている	-.098 .079	.147 .259	.365 .363	.331 .042	.389 .371	2.200 2.310	.920 .912
同じ部署の同僚・部下と協働して仕事を進めることを重視している	.129	.106	.052	.629	.637	3.110	.913
他の部署・部門と組織的に連携して仕事をすることを重視している	.052	.189	.069	.515	.496	2.870	.983
仕事を進める際に人の意見を聞く	.353	-.046	.034	.384	.399	3.300	.918
第1因子 職業観・仕事責任感(11.614)	1.000	.556	.420	.530	.910	3.153	.594
第2因子 仕事マネジメント力(1.951)	.556	1.000	.481	.548	.907	2.575	.703
第3因子 テクノロジー・仕事創造力(1.274)	.420	.481	1.000	.373	.772	2.145	.585
第4因子 協働性・コミュニケーション志向(.758)	.530	.548	.373	1.000	.723	3.106	.745

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a

a 9回の反復で回転が収束しました。

注1: 初期固有値は1から順に1=12.069, 2=2.430, 3=1.760, 4=1.217, 5=1.092, 6=1.005

注2: 最下欄の各因子別の値は()が抽出後負荷量平方和、左4欄は因子間相関、右3欄はα係数、項目平均値、尺度標準偏差

整で女性、幼児教育と看護の2分野では男性)の値が相当に高いことがわかる。一般に、この種の研究の際に男性、女性という単純な性別区分のみが行われることが多いが、この第3の点、分野内の多数性・少数性の視点も職業における性別役割分業との関係では、より注目される視点である。そこで、本稿では、以下、職業分野別の視点だけでなく、この職業分野内の男女別の視点をこえたジェンダー性(多数性・少数性の視点)の視点に焦点が当てられる。

5. 職業分野別と性グループ別の各因子尺度得点への影響

そこで、回答者個人のいかなる活動や意識状態に関する要因・変数が職業分野と性グループという2つの属性的な変数を屈折して作用するかを分析し、提示する。その際の回答者の個人的な活動や意識状態に関する変数群として、上述のように、①本稿の主課題である学生が取り組む職業実習もしくはインターンシップの内容(9項目中の5項目)、②学生の正規課程における各種

表3. 職群別・性別各因子得点分散分析

第1因子 職業観・責任感の記述統計					第2因子 仕事マネジメント力の記述統計				
職業分野	性別	平均値	標準偏差	度数	職業分野	性別	平均値	標準偏差	度数
柔道整復師 課程	男性	3.040	0.644	50	柔道整復師 課程	男性	2.316	0.715	50
	女性	3.273	0.701	15		女性	2.482	0.635	15
	総和	3.094	0.659	65		総和	2.354	0.696	65
幼児教育 課程	男性	2.982	0.119	5	幼児教育 課程	男性	3.000	0.208	5
	女性	3.255	0.341	15		女性	2.733	0.597	15
	総和	3.186	0.321	20		総和	2.800	0.534	20
看護課程	男性	3.375	0.574	8	看護課程	男性	3.097	0.633	8
	女性	3.186	0.603	25		女性	2.760	0.679	25
	総和	3.231	0.593	33		総和	2.842	0.675	33
総和	男性	3.078	0.616	63	総和	男性	2.469	0.738	63
	女性	3.228	0.566	55		女性	2.677	0.646	55
	総和	3.148	0.595	118		総和	2.566	0.701	118
					職業分野主効果: $F(2,112)=6.165, p<.01$ (Tukey多重比較, $3>1$)。性別主効果: <i>n.s.</i> , 交互作用: <i>n.s.</i>				
第3因子 テクノロジー・仕事創造力の記述統計					第4因子 協働性・コミュカの記述統計				
職業分野	性別	平均値	標準偏差	度数	職業分野	性別	平均値	標準偏差	度数
柔道整復師 課程	男性	2.094	0.629	50	柔道整復師 課程	男性	2.813	0.811	50
	女性	2.286	0.529	15		女性	3.311	0.781	15
	総和	2.139	0.609	65		総和	2.928	0.826	65
幼児教育 課程	男性	2.143	0.440	5	幼児教育 課程	男性	2.733	0.494	5
	女性	2.133	0.575	15		女性	3.556	0.349	15
	総和	2.136	0.533	20		総和	3.350	0.524	20
看護課程	男性	2.500	0.495	8	看護課程	男性	3.167	0.735	8
	女性	2.097	0.622	25		女性	3.293	0.633	25
	総和	2.195	0.612	33		総和	3.263	0.650	33
総和	男性	2.150	0.610	63	総和	男性	2.852	0.782	63
	女性	2.158	0.580	55		女性	3.370	0.618	55
	総和	2.154	0.594	118		総和	3.093	0.753	118
					職業分野主効果: <i>n.s.</i> , 性別主効果: $F(1,112)=7.949, p<.01$ (女性>男性), 交互作用: <i>n.s.</i>				

学習の取り組み度（13項目中内容関連の5項目）、そして③正規課程学習以外の学生の自主的・日常的活動（6項目中5項目）が取り上げられ、焦点化される。

5-1. 実習・インターンシップの期間・内容と属性要因との2要因分散分析

まず、3カテゴリーに再編した職業実習もしくはインターンシップの期間別内訳とその4因子尺度への効果からみておく。

やはり、2か月以上の長期インターンシップ・職業実習経験が2週間以内の短期、あるいは3週間から1か月以上の「中期」より第3因子を除く3因子において有意に高い結果が得られた。第1因子が $p<.05$ ($3>1, 2$)、第2因子が $p<.05$ ($3>1$)、第4因子が $p<.05$ ($3>1, 2$)である。また、短期と中期とでは第2因子においてあまり違いがないことにも注目される。

ついで、インターンシップの内容ごとに、2つの属性要因（グループ）との4因子尺度効果を一覧

表 4. 実習・インターンシップの期間別因子尺度得点（1 要因分散分析）

期間グループ 実習期間	第1因子 職業観・責任感			第2因子 仕事マネジメント力			第3因子 テクノロジー・創造力			第4因子 協調性・コミュニケーション力		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 (2週間以内)	3.113	0.638	73	2.443	0.705	73	2.114	0.600	73	3.027	0.816	73
2 (3週間~1か月)	3.044	0.511	29	2.625	0.683	29	2.148	0.604	29	3.012	0.601	29
3 (2か月以上)	3.539	0.399	14	3.040	0.564	14	2.398	0.535	14	3.524	0.581	14
総和	3.147	0.599	116	2.560	0.706	116	2.156	0.596	116	3.083	0.755	116
分散分析結果	F(2,113)=3.714, $p<.05$ Tukey多重比較3>1.2			F(2,113)=4.634, $p<.05$ Tukey多重比較3>1			n.s.			F(2,113)=3.089, $p<.05$ Tukey多重比較3>1.2		

する。実習・インターンシップの内容項目は、全部で9の質問にわたっている。表5に記入した実労働の実習項目である「社員と同じ仕事」「課題型仕事」「専門関連の仕事」の3変数以外に、実習内容として、企業見学的な「会社・職場説明会」「会社・職場見学」「マナー講座」等6項目も聞いている。分析では上記3項目に加え、「簡易作業」「アルバイト的工作」の2項目も加えたが、 $p<.05$ 以下の危険率で2つの独立変数の主効果が見られたのが、3変数9の分析においてであった。

ここでは、とくに「課題型仕事」「専門関連の仕事」の有効性が確認される。「社員と同じ内容の仕事」の当てはまり度では第2因子において当該活動の主効果 ($p<.01$)、第3因子において少数性者が多数性者に対して有意傾向が、さらに第4因子では交互作用 ($p<.05$) の有意差が観測できる。「課題提示型の仕事」では、有意差有り、有意傾向有り ($p<.10$) が多く、前者のみ記すと、因子1から4のすべてで課題型仕事高の主効果、第4因子では交互作用 ($p<.05$) が見られた。「専門関連の仕事」の経験も少数性者の多数性者に対する平均値の高さにおいても、第3因子を除く3因子で有意差が見られる。

5-2. 正規課程の履修科目・内容の努力度と性グループの因子尺度効果

インターンシップや実習以外に、どのような学生の諸活動、キャリア形成が職業的コンピシー形成に作用しているのか見てみる。

まず、正規課程の学習効果に関して、表6で登場する分析対象とした5項目の学習変数以外にも、「授業内容に興味をわく授業」「提出物にコメントが付される授業」など授業の進め方に関わる8項目も質問している。ここでは授業内容自体に関する5項目についてのみ摘出し、分析したが、その5変数すべてにおいて、かつ20の分析中12の分析で危険率 $p<.05$ 以下の有意差が確認された。それによると、予想（仮説）通りというべきか、資格職業系分野の学生なので当然というべきか、「専門概論授業」でも第1因子 ($p<.01$)、第2因子 ($p<.01$)、第3因子 ($p<.05$) に関して、また「将来的知識・技能に役立つ授業」(第2因子 $p<.01$ 、第3因子 $p<.05$)、「専門課題研究に関する授業」(第2因子 $p<.05$ 、第3因子 $p<.01$) などで、当該活動が高い場合の低い場合に対する有意差が見られた。意外であったのは、「一般教養の授業」であり、第2因子の当該活動高 ($p<.01$) と同時に少数性グループ ($p<.05$) の高得点傾向に、また同じく第3因子でも同様の主効果 ($p<.01$ と $p<.05$) が確認できた。

5-3. 関連自主的活動の努力度と性グループの因子尺度効果

職業コンピテンシーやキャリア形成にとっては、職業・仕事経験に加えて、正規課程の学習、そして正規課程以外の自主的諸活動がひじょうに重要である。正規課程以上に効果的と言えるかもしれな

表5. 実習内容の当てはまり度(a)と性グループ(b)の各因子尺度への作用に関する分散分析結果

(a)当てはまり度	(b)性グループ	社員と同じ仕事 (FC2)			社員と同じ仕事 (FC4)			課題型仕事 (FC1)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 低	1 多数性	2.336	0.755	40	2.883	0.866	40	2.909	0.669	38
	2 少数性	2.436	0.660	13	3.333	0.850	13	3.091	0.801	12
	総和	2.361	0.728	53	2.994	0.876	53	2.953	0.698	50
2 高	1 多数性	2.647	0.654	50	3.220	0.637	50	3.264	0.489	51
	2 少数性	3.022	0.490	15	3.022	0.610	15	3.369	0.378	16
	総和	2.733	0.636	65	3.174	0.632	65	3.289	0.465	67
総和	1 多数性	2.509	0.714	90	3.070	0.762	90	3.112	0.596	89
	2 少数性	2.750	0.638	28	3.167	0.734	28	3.250	0.600	28
	総和	2.566	0.701	118	3.093	0.753	118	3.145	0.597	117
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,114)=9.396, p<.01(2>1)$			$F(1,114)=.006, n.s.$			$F(1,113)=6.263, p<.01(2.1)$		
	(b)の主効果	$F(1,114)=2.639, n.s.$			$F(1,114)=.610, n.s.$			$F(1,113)=1.290, n.s.$		
	(a)×(b)交互作用	$F(1,114)=.888, n.s.$			$F(1,114)=4.024, p<.05$			$F(1,113)=.091, n.s.$		
(a)当てはまり度	(b)性グループ	課題型仕事 (FC2)			課題型仕事 (FC3)			課題型仕事 (FC4)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 低	1 多数性	2.211	0.744	38	1.951	0.614	38	2.658	0.822	38
	2 少数性	2.509	0.643	12	2.143	0.487	12	3.167	0.870	12
	総和	2.282	0.726	50	1.997	0.587	50	2.780	0.853	50
2 高	1 多数性	2.730	0.616	51	2.207	0.598	51	3.373	0.556	51
	2 少数性	2.931	0.589	16	2.455	0.487	16	3.167	0.644	16
	総和	2.778	0.611	67	2.455	0.487	16	3.323	0.580	67
総和	1 多数性	2.508	0.718	89	2.098	0.615	89	3.067	0.766	89
	2 少数性	2.750	0.638	28	2.321	0.503	28	3.167	0.734	28
	総和	2.566	0.704	117	2.151	0.596	117	3.091	0.756	117
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,113)=10.598, p<.01(2>1)$			$F(1,113)=5.016, p<.05(2>1)$			$F(1,113)=5.469, p<.05(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,113)=2.988, p<.10(2>1)$			$F(1,113)=3.000, p<.10(2>1)$			$F(1,113)=.982, n.s.$		
	(a)×(b)交互作用	$F(1,113)=.115, n.s.$			$F(1,113)=.049, n.s.$			$F(1,113)=5.469, p<.05$		
(a)当てはまり度	(b)性グループ	専門関連仕事 (FC1)			専門関連仕事 (FC2)			専門関連仕事 (FC4)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 低	1 多数性	2.167	0.753	6	1.778	0.584	6	2.222	1.047	6
	2 少数性	3.682	0.064	2	2.833	0.550	2	4.000	0.000	2
	総和	2.546	0.947	8	2.042	0.725	8	2.667	1.208	8
2 高	1 多数性	3.186	0.526	83	2.558	0.700	83	3.137	0.710	83
	2 少数性	3.217	0.611	26	2.744	0.653	26	3.103	0.723	26
	総和	3.194	0.545	109	2.602	0.690	109	3.128	0.710	109
総和	1 多数性	3.118	0.597	89	2.506	0.717	89	3.075	0.765	89
	2 少数性	3.250	0.600	28	2.750	0.638	28	3.167	0.734	28
	総和	3.149	0.598	117	2.564	0.704	117	3.097	0.756	117
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,113)=1.389, n.s.$			$F(1,113)=1.424, n.s.$			$F(1,113)=.001, n.s.$		
	(b)の主効果	$F(1,113)=10.796, p<.01(2>1)$			$F(1,113)=4.596, p<.05(2>1)$			$F(1,113)=8.001, p<.01(2>1)$		
	(a)×(b)交互作用	$F(1,113)=9.959, p<.01$			$F(1,113)=2.260, n.s.$			$F(1,113)=8.637, p<.01$		

い。ここでは、表7の5項目に加えて「新聞記事・ウェブニュースを読む」を加えた6項目を聞いているが、表5、表6と同様、5項目に集約した。有意差有りのみ数えると、分析対象の5変数全すべてに亘るが、20の個別分析中、6分析で有意傾向は見られた。「社会貢献活動」では第2因子 ($p<.05$)、第3因子 ($p<.01$) において当該活動高と第3因子で少数性グループ ($p<.05$)、「資格取得勉強」では当該活動高の第1因子 ($p<.05$)、そしてやはりというべきか「読書」では当該活動高の第3因子

表 6. 正規課程履修の多さ (a) × 性グループ (b) を要因とする各因子尺度の分散分析結果

(a)履修の度合い	(b)性グループ	学び方授業 (FC3)			専門概論授業 (FC1)			専門概論授業 (FC2)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 少ない	1.多数性	1.977	0.592	44	2.655	1.027	5	2.111	0.953	5
	2.少数性	2.170	0.517	16	2.477	0.997	4	1.972	0.877	4
	総和	2.029	0.575	60	2.576	0.953	9	2.049	0.864	9
2 多い	1.多数性	2.221	0.614	46	3.143	0.557	85	2.532	0.697	85
	2.少数性	2.524	0.423	12	3.379	0.415	24	2.880	0.504	24
	総和	2.283	0.590	58	3.195	0.536	109	2.609	0.673	109
総和	1.多数性	2.102	0.612	90	3.116	0.594	90	2.509	0.714	90
	2.少数性	2.321	0.503	28	3.250	0.600	28	2.750	0.638	28
	総和	2.154	0.594	118	3.148	0.595	118	2.566	0.701	118
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,114)=5.625, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=11.770, p<.01(2>1)$			$F(1,114)=7.592, p<.01(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,114)=3.873, p<.10(2>1)$			$F(1,114)=.021, n.s.$			$F(1,114)=.187, n.s.$		
	(a) × (b)交互作用	$F(1,114)=.194, n.s.$			$F(1,114)=1.037, n.s.$			$F(1,114)=1.018, n.s.$		
(a)履修の度合い	(b)性グループ	専門概論授業 (FC3)			将来の実践に役立つ授業(FC1)			将来の実践に役立つ授業(FC2)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 少ない	1.多数性	2.000	0.735	5	2.701	0.826	7	2.286	0.914	7
	2.少数性	1.607	0.442	4	2.659	1.136	4	1.778	0.622	4
	総和	1.825	0.622	9	2.686	0.893	11	2.101	0.826	11
2 多い	1.多数性	2.108	0.609	85	3.151	0.563	83	2.527	0.698	83
	2.少数性	2.441	0.410	24	3.349	0.429	24	2.912	0.485	24
	総和	2.181	0.586	109	3.195	0.540	107	2.614	0.674	107
総和	1.多数性	2.102	0.612	90	3.116	0.594	90	2.509	0.714	90
	2.少数性	2.321	0.503	28	3.250	0.600	28	2.750	0.638	28
	総和	2.154	0.594	118	3.148	0.595	118	2.566	0.701	118
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,114)=5.309, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=8.681, p<.01(2>1)$			$F(1,114)=9.385, p<.01(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,114)=.022, n.s.$			$F(1,114)=.161, n.s.$			$F(1,114)=.075, n.s.$		
	(a) × (b)交互作用	$F(1,114)=3.159, p<.10$			$F(1,114)=.384, n.s.$			$F(1,114)=3.949, p<.05$		
(a)履修の度合い	(b)性グループ	将来の実践に役立つ授業(FC3)			一般教養の授業 (FC2)			一般教養の授業 (FC3)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 少ない	1.多数性	1.674	0.493	7	2.371	0.755	50	1.931	0.592	50
	2.少数性	1.821	0.599	4	2.609	0.592	21	2.238	0.529	21
	総和	1.727	0.509	11	2.441	0.715	71	2.022	0.587	71
2 多い	1.多数性	2.138	0.610	83	2.681	0.625	40	2.314	0.576	40
	2.少数性	2.405	0.447	24	3.175	0.618	7	2.571	0.330	7
	総和	2.198	0.586	107	2.754	0.642	47	2.353	0.552	47
総和	1.多数性	2.102	0.612	90	2.509	0.714	90	2.102	0.612	90
	2.少数性	2.321	0.503	28	2.750	0.638	28	2.321	0.503	28
	総和	2.154	0.594	118	2.566	0.701	118	2.154	0.594	118
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,114)=7.442, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=7.073, p<.01(2>1)$			$F(1,114)=9.627, p<.01(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,114)=1.169, n.s.$			$F(1,114)=4.935, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=4.233, p<.05$		
	(a) × (b)交互作用	$F(1,114)=.096, n.s.$			$F(1,114)=.608, n.s.$			$F(1,114)=.033, n.s.$		
(a)履修の度合い	(b)性グループ	一般教養の授業 (FC4)			専門課題研究 (FC2)			専門課題研究 (FC3)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 少ない	1.多数性	2.873	0.805	50	2.292	0.763	40	1.907	0.579	40
	2.少数性	3.270	0.765	21	2.525	0.746	11	2.065	0.484	11
	総和	2.991	0.809	71	2.342	0.758	51	1.941	0.559	51
2 多い	1.多数性	3.317	0.631	40	2.682	0.627	50	2.257	0.598	50
	2.少数性	2.857	0.573	7	2.895	0.531	17	2.487	0.455	17
	総和	3.248	0.639	47	2.736	0.607	67	2.316	0.571	67
総和	1.多数性	3.070	0.762	90	2.509	0.714	90	2.102	0.612	90
	2.少数性	3.167	0.734	28	2.750	0.638	28	2.321	0.503	28
	総和	3.093	0.753	118	2.566	0.701	118	2.154	0.594	118
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,114)=.007, n.s.$			$F(1,114)=6.517, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=9.627, p<.01(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,114)=.032, n.s.$			$F(1,114)=2.248, n.s.$			$F(1,114)=2.429, n.s.$		
	(a) × (b)交互作用	$F(1,114)=5.820, p<.05$			$F(1,114)=.005, n.s.$			$F(1,114)=.085, n.s.$		

($p<.01$) と少数性グループの第3因子 ($p<.05$), さらに「キャリアモデルの習得」を「行っている」

場合と少数性グループとも第2 ($p < .05$), 第3因子 ($p < .05$) の高得点に有意差が見られた。読書の第3因子では交互作用 ($p < .05$) の有意差も確認された。

表7. 関連自主活動×性分野の各因子尺度への作用に関する分散分析結果

(a)「行っている」 当てはまり度	(b)性グループ	社会貢献活動 (FC2)			社会貢献活動(FC3)			資格取得勉強 (FC1)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 低	1.多数性	2.399	0.725	68	1.996	0.602	68	2.755	0.703	64
	2 少数性	2.662	0.619	23	2.267	0.472	23	2.682	0.321	20
	総和	2.465	0.706	91	2.064	0.582	91	2.742	0.644	84
2 高	1.多数性	2.849	0.566	22	2.429	0.533	22	3.161	0.568	26
	2 少数性	3.194	0.711	4	2.821	0.317	4	3.294	0.598	8
	総和	2.902	0.588	26	2.489	0.521	26	3.194	0.575	34
総和	1.多数性	2.509	0.714	90	2.102	0.612	90	3.116	0.594	90
	2 少数性	2.741	0.648	27	2.349	0.491	27	3.250	0.600	28
	総和	2.562	0.703	117	2.159	0.594	117	3.148	0.595	118
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,113)=5.943, p<.05(2>1)$			$F(1,113)=8.782, p<.01(2>1)$			$F(1,114)=4.668, p<.05(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,113)=2.255, n.s.$			$F(1,113)=3.975, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=.016, n.s.$		
	(a)×(b)交互作用	$F(1,113)=.042, n.s.$			$F(1,113)=.133, n.s.$			$F(1,114)=.189, n.s.$		
(a)「行っている」 当てはまり度	(b)性グループ	新書・専門書の読書 (FC3)			キャリア・モデルの習得(FC2)			キャリア・モデルの習得(FC3)		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
1 低	1.多数性	2.051	0.517	42	2.483	0.676	64	2.060	0.567	64
	2 少数性	2.045	0.451	16	2.550	0.575	20	2.179	0.439	20
	総和	2.049	0.496	58	2.499	0.651	84	2.088	0.539	84
2 高	1.多数性	2.146	0.687	48	2.573	0.808	26	2.203	0.714	26
	2 少数性	2.691	0.291	12	3.250	0.520	8	2.679	0.499	8
	総和	2.255	0.663	60	2.732	0.798	34	2.315	0.693	34
総和	1.多数性	2.102	0.612	90	2.509	0.714	90	2.102	0.612	90
	2 少数性	2.321	0.503	28	2.750	0.638	28	2.321	0.503	28
	総和	2.154	0.594	118	2.566	0.701	118	2.154	0.594	118
分散分析結果	(a)の主効果	$F(1,114)=8.840, p<.01(2>1)$			$F(1,114)=5.823, p<.05(2.1)$			$F(1,114)=5.360, p<.05(2>1)$		
	(b)の主効果	$F(1,114)=4.689, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=5.174, p<.05(2>1)$			$F(1,114)=4.567, p<.05(2>1)$		
	(a)×(b)交互作用	$F(1,114)=4.893, p<.05$			$F(1,114)=3.472, p<.10$			$F(1,114)=1.652, n.s.$		

6. 若干の考察

6-1. 分野別・男女別比較に関して：実習内容と並行した正規授業とそれらを補う関連自主活動

まず、職業分野（学校）別比較（表3）に関して言うと、第1因子（職業観・仕事責任感）、第2因子（仕事マネジメント力）において看護師養成分野が、第4因子（協働性・コミュニケーション志向）において幼児教育（保育士養成）課程の平均値が有意に、もしくはかなり高い傾向が見られた。この（職業観や仕事マネジメント力、コミュニケーション志向が高い）背景に何があるかということに関して、筆者の管理職面談調査や提供資料から、臨地実習の期間あるいは授業課程全体における実践性、地域還元性の側面が作用しているように思われる。

柔道整復師分野の学校では、3年間の総単位数135単位（3234時間）中、臨床実習（計4単位180時間）となっている。他方、看護師養成の看護学校の臨地実習時間は、3年間の総授業科目時間102単位・3090時間中、23単位・975時間であり、時間数では約3分の1になる。さらに、「基礎看護学」関連の6科目・7単位（実践型演習科目）、教科外活動における「地域交流活動」なども学生のコンピテンシーや学習意欲の涵養にプラスに働いているようである。

幼児教育課程の専修学校の「子ども学科」でも、資格取得の現場実習として2年次に（保育実習、

教育実習、施設実習の) 3種・270時間、3年次に「教育実習後半」として180時間、合計450時間、これらに加え1年次から「デュアル教育」として合計9回・40.5時間の現場見学実習も制度化されている。

男女別比較一般では、とくに幼児教育(保育士養成)課程の学生の平均値が第1因子、第4因子において高かった。これは、子どもの保育・発達ということへの職業観や同僚との協働・コミュニケーションという資質が保育という職業分野(保育士)ではとくに重要になるということであろう。

6-2. 少数性者が高い理由：就労・生活経験の豊かさ

つぎに、本稿の主課題である分野ごとの男女に関わりなく多数性者と少数性者へのグルーピングをした時の両者の比較に関することである。第1因子では柔整女性と看護における男性、第2因子では幼児教育の男性と看護における男性、第3因子では看護における男性、第4因子では柔整の女性の平均値が他の性よりもかなり高い傾向が見られた。表3は本稿の分析手法の根拠ともなったデータであるのだが、この背景を読み取るのは難しい。そこで、管理職者に対する面談及び文書調査を依頼し、集約したところ、少数性者の得点が高い理由として、以下の点が浮かび上がってきた。

まず、**柔整課程の女性**に関しては、アンケート実施年度の2020年度入学時で男性73%に対して、女性は26%、2023年入学時点では、後者は44%にまで増大している。他の2分野に比して。ひじょうに堅調である。さらに、興味ある事実が確認された。その回答者15名中4名が28歳以上、3名が30歳以上の社会(人)経験者であった。その4名の因子別得点平均値を柔整全体と比較すると、4点満点で、第1因子で3.615(全体が3.094)、第2因子で2.748(2.354)、第3因子で2.500(2.139)、第4因子は非常に高く3.835(2.928)とすべての尺度で高かった。職業コンピテンシー形成には、様々の社会・就労経験が作用することの証左であろう。

幼児教育分野の男性学生に関して、「日誌など記述の苦手の傾向がある」とか「女子学生と話すのが苦手という男子学生が一定層いる」とのことであるが、「保育に向かう気持ちも真剣な学生が多い印象がある。あまり語りたがらないけれども、じつは様々な経験を経て硬い決意をもって入学している」「男子学生の方が精神年齢は低く手がかかったが、それだけ吸収しようとする力があつた」とのことである。

看護課程の分野(看護学校)の場合、男性回答者は5名にすぎなかったが、ここ数年の学校の意識的な広報等により、来年度入学予定者は2桁を大幅に上回る予定とのことである。同校は自治体立の専門学校であり、隣接している病院の附属学校であることもあり、男性看護師育成に対する病院側の理解も後押ししている。『数年前の議論の際、病院の産婦人科の主任医師が産婦人科医に男性が多いのに、看護師に男性がいても当然である』との発言があつたという。また、対応した副校長によると「母性看護実習など配慮が必要な場合もあるが、男性看護師向きの特別の配慮事項はない。…男性看護師は体力やメカニックに強いこともあり、また時代的動きでもあり、男子学生が増えるべきだと思っている」、また中退していく男子学生も目立つが、「残っている男子は意識が高い」とのことである。

6-3. 学習・各種活動の経験度主効果

さらに、第3に、独立変数たるインターンシップ・臨地実習の内容、正規の科目学習の履修、関連自主活動等の該当の有無の主効果に関する考察である。データ源が同じである Miho/Matsuo/Terada

(2023)の重回帰分析結果との符合・相違関係が問題になる。Miho 他¹⁾の分析(ステップワイズ法で独立変数は4件法のまま)の第1ステップたる実習内容では、「会社・職場見学」(第1と第4の因子)、「マナー講座」(第2因子)、「社員と同じ仕事」(第4因子)、「課題型仕事」(第4因子)で有意差有りとなっており、第2ステップたる正規課程の学習と関連自主活動では、「専門概論授業」(第1因子)、「専門課題研究」(第3と第4因子)、「社会貢献活動」(第3因子)、アルバイト期間(第3因子)で有意差有りとなっている。しかし、本稿の分析では、**実習内容**に関しては「専門関連の仕事」(第1, 第4因子で交互作用有り)が、**正規課程**の履修では「学び方授業」(第3因子)と「将来的知識・技能の授業」(第1から第3因子)、「一般教養の授業」(第2と第3因子)が、**関連自主活動**では「社会貢献活動」(第3因子だけでなく第2因子)がMiho 他と異なり、「読書」(第3因子)、さらに「キャリアモデルの習得」(第2と第3因子)では有意差有りとなり、違った結果になっている。

これらを合計すると、実習・正規学習・関連活動15項目×性グループとによる対4因子尺度との、合計60の2要因分散分析において、実習・学習・活動関連の内容の主効果は21項目、性グループの効果は8項目、交互作用は7項目となり、本研究の試みは比較的良好であった。

このうち、関連自主活動の1つとして、「キャリアモデルの習得」の課題について、考察を加える。元々、看護学生等、資格型職業教育学生は進学・職業選択動機に親族の看護師等をキャリアモデルとすることが多い。加えて、学生が実習中に会う現職者から影響を受けることが、個々の能力形成以上に職業コンピテンシー形成にとって重要な側面でもある。高瀬他(2018)は、「看護職モデルありの学生は職業的アイデンティティ」が高くなることを文献レビューから明らかにしている(p.5)。また、中村(2018)もやはり「職業アイデンティティ」という言い方で「学生の職業モデルは、学修の進度によって異なり、広義や実習で会う看護師を通してより専門的・現実的に変化する」と総括している。

なお、アルバイト経験は仕事経験にも拘わらず、意外という他はないが、職業観を含むコンピテンシー形成効果が顕著ではない。本研究のアルバイトの経験回数、合計期間の2項目について2要因(職業分野とアルバイト回数)の分散分析を掛けてみたが、第3職業(看護)分野が第2因子のみで有意差有り(看護>柔整)であった。

7. 結語

以上の考察の主内容をまとめてみる。

第1に、本稿では、因子分析とその後の分散分析(2要因)の方法を採用し、職業的コンピテンシーへの職業分野別、性別の効用を検討した。その結果、看護分野、因子によっては幼児教育の分野の平均値が高い傾向が見られた。ところが、分野別、性別の詳細をよく見ると、女性柔道整復師、男性保育士、そして男性看護師の養成学生が多くの因子で多数性の男性学生ないし女性学生より得点が高い傾向が見られた。

第2に、そこで、以下の分析では、多数性グループ(1)少数性グループ(2)という独立変数を設定し、それと個々の職業コンピテンシー形成促進変数(1:低, 2:高)との2要因分散分析を行なった。その結果、臨地実習の内容というキー的変数と性グループ別では、「課題型実習 多」と少数性グループの分析、「専門関連の仕事経験 多」と少数性グループの分析においてそれぞれ主効果や交互作用が見られた。正規の課程・科目と性グループとの2要因分散分析では、「専門概論の授業」や「将来

的知識・技能の授業」「一般教養授業」,「専門課題研究」と少数性グループとの2要因分散分析において主効果, 交互作用が見られた。また, 関連自主活動では, 同じデータを使った Miho 他(2023)と全く異なった傾向が見られ, 「社会貢献活動」に加え, 「読書」や「キャリアモデル」も効果が確認された。

第3に, 看護, 幼児教育の2分野の学生, 少数性者のコンピテンシー形成度が比較的高い理由, 背景について管理者インタビュー等に基づき考察した。まず分野別に見たときに看護, 幼児教育の2分野の学生のコンピテンシー度が高かった理由として, 臨地実習の時間の圧倒的な多さや教育課程全体での学生の「引き込み」(実践と座学の往復)の取り組みなどが強いことが確認できた。また, 少数性者のコンピテンシー形成自覚の度合いが多数性者のそれを上回る背景に, 中退しない場合という但し書きがつくが, 前者の多数性者の中で学修することの意気込みが強いことが指摘される。さらに, 実習や正規科目以外の関連自主活動において「キャリアモデル」の有効性が確認されたが, これは進学前の家族などの職業, 介護や看護の経験, そして入学後のとくに臨地実習等での現職者との出会いが作用していることがわかった。

他方, 本稿の分析では, 独立変数の主効果が多く(活動関連変数21項目, 性グループ変数で8項目)確認できたが, 交互作用においては7項目しか有意ではなかった。少数性者・多数性者のグループ化という独立変数の設定自体もさらに検証する必要がある。それと関連して, 考察部分で, 学生の進路選択, 意識形成の強さが確認されたが, 質問紙調査でそれらを変数化していなかったことも課題として残る。さらに, 何よりも今回の調査は専修学校を中心とした小規模のものであった。サンプル数を飛躍的に増やした, また一般大学や短大等, 非職業型の分野にも拡張した研究が必要であろう。

【引用・参考文献】(アルファベット順)

- 安達智子(2012) 科学技術職への興味とその規定因 ——自己効力と男女差に着目した検討——, 心理学研究 第83巻第5号, 479-488.
- 長谷秀揮(2021) 男性保育者の現状と課題についての一考察 ——施設長及び男性保育者への質問紙調査から——, 四条啜学園短期大学紀要 第54号, 1-10.
- 服部辰広他(2015) 柔道整復師養成課程に所属する大学生と専門学校生の柔道整復師に対する意識の相違について ——2014年度入学生に対するアンケート調査より——, 日本体育大学紀要 第44巻第2号, 77-85.
- 市川裕美子・佐藤真由美・坂本弘子(2013) 男子看護学生が感じている学習上の困難の内容, 八戸短期大学研究紀要 第36号, 77-85.
- 金子さゆり他(2020) 看護管理者のキー・コンピテンシー尺度の開発, 日本看護科学会誌, 第40巻, 484-494.
- 数井みゆき編(2021) 養育者としての男性 ——父親の役割とは何か——, ミネルヴァ書房.第2章(中尾達馬) 父性と男性性との関連, 37-67.
- 厚生労働省(2004) 若年者の就職の力に関する実態調査.
- 厚生労働省(2020) 保育士の現状と主な取り組み, <https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.odf> [2023.11.28]

- 厚生労働省(2022) 衛生行政報告例_就業医療関係者_概況,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/20/dl/gaikyo.pdf>, p.2. [2023.11.29]
- 厚生労働省 (2023 a) 看護師等 (看護職員) 確保を巡る状況, <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001118192.pdf>, [2023.11.29]
- 厚生労働省 (2023 b) キャリア分析/Job Tag, <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Career/Step>
 [2023,01.05]
- 真鍋倫子 (2016) 女性のキャリアに対する専門学校卒業の効果 ——就業構造基本調査お分析より——, 教育学論集 (中央大学) 第 58 巻, 55-75.
- Miho, N./Matsuo, Ch./Terada, M. (2023) Influence of Field Practicum on Developing Professional Competencies: An Exploratory Study on Qualifications from Specialized Training Colleges in Japan. *JAVET No.15 +16*. (In, publishing)
- 文部科学省 (2015) 学校基本調査 平成 27 年度専修学校 データベース, https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001078255&tclass2=000001078256&tclass3=000001078257&tclass4=000001078268&cycle_facet=tclass1%3Atclass2&tclass5val=0 [2023.11.27]
- 中村真理子 (2018) 看護大学最終学年次の学生の職業アイデンティティに影響する要因, 福岡女学院看護大学紀要 第 8 号, 1-8.
- 中村敏・坪倉繁美 (2022) 男子看護学生が看護師としての職業的アイデンティティを形成していく様相, 日本看護学教育学会誌 第 32 巻第 2 号, 123-136.
- 中尾達馬 (2021) 父性と男性性との関連, 数井みゆき編 (2021 前掲) 第 2 章, 37-67.
- 中島卓裕・永田雅子 (2016) 男性保育者がもつ役割意識 ——保育経験による差異と女性保育者の認識との差異に注目して——, 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 心理発達科学 第 63 号, 129-134.
- OECD/R ychen, D.S. et.al. (2003) *Key Competencies for a Successful Life and a Well-functioning Society*. Hogrefe & Huber.
- 佐藤珠美 (2022) 柔道整復師養成課程女子学生の FAT に関する認知度および関心度の事実態調査, 日本柔道整復接骨医学会, 第 31 回大会抄録集 82.(Abstract)
- SCANS (1991) *What Works Requires of Schools; A SCANS Report for America 2000*.
- Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics; Matching Individual and Occupational Needs*. Addison-Wesley Publishing Company, Boston.
- 島村美香他 (2023) 看護師のノンテクニカルスキルの特徴と就業状態への影響 ——看護師の定着支援に向けて——, 日本看護教育学会誌 第 28 巻第 3 号, 65-75.dai
- 新庄 洸 (2022) 男性保育者の資格獲得運動史 ——保育士資格成立までの道のり——, 幼児教育史研究 第 17 号, 1-16. <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001118192.pdf>
- Super, D.E. (1969) *Work Values Inventory*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- 進路ナビ (2023) 全国の看護師が学べる専門学校一覧 (530 校)
[https://shinronavi.com/search/result?sk\[\]=C&fld\[\]=F-601](https://shinronavi.com/search/result?sk[]=C&fld[]=F-601) [2023,11.29]

- 高瀬園子・佐藤美佳・西沢義子（2018）看護学生における職業アイデンティティの文献レビュー，保健科学研究 第9巻第1号，1-10.
- 武田真由子他（2021）柔道整復師を目指す女子大学生の現状と課題，日本柔道性整復接骨医学会，第30回大会プログラム・抄録集,60（Abstract）
- 田辺昌吾（2010）保育者養成カリキュラムに関する一考察 ——養成カリキュラム改革および男性保育者養成に焦点をあてて——，四天王寺大学紀要 第50号，237-248.
- 寺田盛紀（2023）職業的資質評価におけるコンピテンシー・コンピテンス論の展開 ——内外の質評価基準（記述子・指標）の分析から——，京都先端科学大学経済経営学部論集 第5号，183-199.
- 東京有明医療大学（2023）柔道整復の歴史，<https://www.tau.ac.jp/department/healthsciences/judoseifuku/world-j/> [2023.11.27]
- 戸田大樹他（2017）男性保育者の必要性和理想的な保育者の男女比に関する意識調査——保育者志望学生と女性保育士を中心として——，創価大学教育学論集 第69号，3-17.
- 富田昌平・小野文子（2012）男性保育者を目指した学生たちは今どうしているのか？（1）——保育専攻を卒業した男子学生への質問紙調査から——，福祉の広場 第10号，967-108.
- 上杉祐也他（2016）男性看護師が増加することに対する男性看護師の認識，三重県立看護大学紀要 第20号，45-53.
- OECD—PIAAG（2013）*OECD Skills Outlook 2013; First Results from the Survey of Adult Skills*.
- 和田恵美子（2021）男子看護学生の入学から1年間の演習や実習における困難の乗り越えのプロセス，日本看護学教育学会誌 第31巻第2号，17-30.
- 渡邊 寛（2017）多様化する男性役割の構造 ——伝統的男性役割と新しい男性役割を特徴づける4領域の提示——，心理学評論 Vol.60,No.2，117-139.
- 山口一男（2015）男女の職業分離の要因と結果 ——男女平等の今一つの大きな障害について—— [<https://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/15121801.html>, <https://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/15121801.pdf>] 2023.11.27 閲覧.
- 全国社会福祉協議会(2023) <https://www.shakyo.or.jp/guide/shikaku/setsume/09.html> [2023.11.28]

An Empirical Study on the Formation of Vocational Competencies for Both Sexual Students in the Specialized Vocational Education.

: Situations in the Fields of Judo therapist, Nursery Teacher and Nurse

Moriki TERADA (Professor Emeritus at Nagoya University)

Setsu AKUTSU (Vice Principal at Japan Juvenile Education College)

Norihio MIHO (Associate Professor at Kyoto University of Advanced Science)

This article complements and develops another English paper (Miho et.al. 2023) in which is analyzed in results of questionnaire survey on the internship or practicum for the vocational competency formation of 125 students who study in the fields of Judo therapist, Nurse teacher and Nurse.

This paper uses the method of the analysis of variance, contrasting to the former study by Miho et.al., and focus on the comparison between minor sexual students and major sexual ones which are grouped in the one variable as the major and the minor from three fields.

Firstly, we extracted four factor scales, “vocational values- responsibility for work”, “work management ability”, “technology- creativity for work” and “cooperative and communication orientation” from the factor analysis by the “main factor method” and “*pro-max method*” from regular analysis of variance by two factors, the vocational field and the sex.

Secondly, we made clearly the higher tendencies for the field of Nurse than Judo therapy from the analysis of variance by two factors. These results are mainly influenced not only by the original competencies but the many hours for practicum, about one thousand.

Thirdly, we discovered one interesting fact at the same time from detailed data of this analysis of variance. It is that numerical values of minor sexual students are higher than major sexual one, e.g. minor female students to major male students in Judo therapy. We confirmed that this tendency depends on the strongness of students’ motivations to study life, and the higher age of students who had experienced many happenstances or works as workers.

Fourthly, we confirmed the main effects of some studies’ activities, e.g. such practicum as the problem solving, specialty-oriented works, and the main effects of regular study such autonomous activities as social service and career modelling activities.

Finally, we have awarenesses that there are fewer items concerning effects of interaction between the variable of study or activity and sexual majority or minority. So, there is another possibility which is selected and complemented by another independent variable. Also, it’s better to expand in the number of samples because of fewer attendants in this study.