

大学生の職業的資質形成に関する国際比較研究 —日本・アメリカ・韓国・ドイツの4大生と短大・職大生の比較—

寺田 盛紀¹・イーサンミン²・石嶺 ちづる³・清水 和秋⁴

1. 研究の課題と先行研究

1-1. 研究背景・課題

本稿は、2013(平成25)年度～2016(平成28)年度の日本学術振興会科学研究費助成・基盤研究(B)「大学生の職業的資質形成の構造変容に関する比較縦断的研究—専門学習と就労経験の役割」(代表・寺田盛紀)の初年度調査として企画・実施された標題の国際比較アンケート調査(縦断調査の1回目の結果)にもとづく分析と考察である。

寺田他(2012,2013a,2013b)は2009年以降、日本、アメリカ、ドイツ、中国、韓国、インドネシアの6か国における高校生の職業観形成の変容と教育的作用に関する縦断調査(2009年に第10年次生、2011年に12年次生になっていた同じ回答者に対する調査)を行ってきた。その総括的結論は、第1に職業観は加齢や経験の増大とともに単調に発達するものでなく、能力形成(高等教育進学や高卒就職に向けた学習活動)の後景に退くことがあること、第2に職業観形成に対して家族、学校社会、経済社会等の教育的文化がプラス、マイナスの両面から作用すること、したがって、第3に、職業準備・仕事世界への移行ということを考えれば、職業観だけでなく職業能力を含めた職業的資質の形成全体を縦断的に分析する必要がある、ということであった(寺田他2013b,142)。

そこで、本研究では、高校生調査の際の4か国(日本、アメリカ、ドイツ、韓国)に絞り、ほぼ同一調査地点の大学・職業系短期大学の初年次生に対する職業観と職業能力を職業的資質(コンピテンシー)という概念で括り、それらと学習・キャリア活動経験との関連を調査・分析することにした。各国での調査は2013年9月から2014年3月の間に初回の調査が行われたが、縦断研究として企画されたものなので、日本の高等教

育カレンダーでいう2014年度中(職業系短期大学生の2年次生)と2015年度中(4年制大学の3年次生)に2回目の調査を行い、縦断分析を行う予定にしている。

なお、初回の調査結果に関わる口頭での発表は、寺田他標記3名(2014)で行っている。また、本研究課題は4か国にわたる、しかも一般大学生と短大・職業系の大学生との比較研究であるため、別途の焦点的個別課題に関する研究・分析も発表している(이명훈=イー・ミュンフン他3名2014, TERADA et.al. 2014)。

1-2. コンピテンシーと職業基礎力に関する議論

職業観形成、もしくはその縦断分析に関する先行研究のレビューは、前稿(寺田他2013a)などで行っているので、ここでは、職業的資質(コンピテンシー)に関する研究・議論の展開を概括しておく。

本稿が言う職業的資質には、いわゆる専門的職業的資質と一般的・基礎的資質が含まれる。専門的資質は職業教育訓練や専門教育訓練のそれぞれの分野で検討がなされてきたところであるが、1970年代以降欧米諸国で問題になってきたのは、また生徒・学生の専門分野を超えて横断的な比較研究を行うときに問題にしているのは、むしろ各分野に共通する一般的資質の、とくにキー・コンピテンシーの問題である。

岩脇(2007)はコンピテンシー概念が登場したのは1980年代初頭、知力偏重から多様な資質を包含する概念へのとくにアメリカにおける能力観の変化、経済のグローバル化に伴う人事管理制度の変化を背景としたと述べている(p.4-5)。このような元々人事管理概念であったものが、学校教育もしくは若者の仕事世界への準備に関わる概念として展開するきっかけになったのは、1991年のアメリカの労働庁必須スキル達成委員

1 名古屋大学大学院教育発達科学研究科

2 韓国・高麗大学校師範大学

3 自由が丘産能短期大学

4 関西大学大学院心理学研究科

会 (SCANS) の研究レポートにおけるコンピテンシー概念 (資源、人間関係、情報、システム、テクノロジー) とファンデーション概念 (基礎的スキル、思考スキル、個人的性質) の定義・一覧の提示 (The Secretary's Commission, 1991, 30-33) であろう。その核心はまさに "Workplace Know How: What work requires of schools" であり 5 つのコンピテンシーと 3 つのファンデーションが学習状況の中で教授されるべきとされた (p.18)。

他方、アメリカでは、"Basic or enabling skills" (読み・書き・算・生活スキルなど基礎的・汎用的スキル) と "Complex reasoning skills" (立案・実行・評価・選択のプロセスを伴う問題解決や思考活動による複合的推論スキル) からなる "Generic skills" の研究も長く行われてきた (Stasz et.al. 1995)。この場合、仕事の関連のコンピテンシーとは一応区別されている。

その後、多分に職業・経済志向の、各国におけるとくにキーコンピテンシーの論議を経て、OECD が DeSeCo (Definition and Selection of Competencies= コンピテンシーの定義と選択) プロジェクトを展開し、その報告書的研究成果 (Rychen D. S. Salganik L.H. 2003, 立田監訳 2003) が発表されている。DeSeCo のキー・コンピテンシーの 3 つのカテゴリー (社会的に異質な集団での相互行為、自律的行動、道具の相互作用的活用) が提案されている (Rychen et.al., Chapter 3)。その報告書に先立って、OECD 各国では、DeSeCo プロジェクトに対応した研究やコンピテンシーのリスト化作業が展開され、各国の取り組みや研究がレビューされている (Trie, U. P. 2001)。

我が国では、周知のようにこの種の議論は、DeSeCo プロジェクトのとりまとめとちょうど同じ時期に発表された、厚生労働省・経済産業省・文部科学省・内閣府による若者自立・挑戦プラン (2003 年 4 月) の提案以降、行政主導の研究会で百家争鳴状態となる。内閣府が 2003 年に「人間力」の 3 要素 (知的能力要素、社会・対人関係力的要素、自己制御的要素) を、厚生労働省は 2004 年に「就職基礎力」(コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得の 5 能力) 10 要素を、経済産業省は 2006 年に「社会人基礎力」(前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の 3 分類) 12 要素を、文部科学省は 2008 年に「学士力」(知識・理解、汎用的能力、態度・志向性、総合的な学習経験と創造的思考力の 4 能力) 13 要素をそれぞれ提案している (中央教育審議会 2011, 149-150)。

1-3. 若干の先行研究

諸外国での先行研究については、上記の DeSeCo 関連の文献から概ね知ることができるので、ここでは、国内の行政とは一定独立した、またレビュー論文を除き実証的研究のみ触れておく。

技能検定や職業訓練を司る労働行政管轄下の旧日本労働研究機構 (現労働政策研究・研修機構) 関係者の成果が目立つ。室山の職業能力評価尺度の因子分析的研究 (交渉・指導力、物を扱う能力、身体機能、情報処理力など 8 因子の抽出)、谷口・平山 (2003) の諸外国の職業能力評価制度、とくにアメリカのスキルスタンダード論議の紹介研究、下村 (2013) の生活スキル傾斜・特殊職業スキル軽視を析出したスキル調査研究などがそれにあたる。

その他、経済産業省の「社会人基礎力」の 3 分類上位尺度と 13 の下位尺度から 36 項目の基礎力項目を作成し、3 分類・13 能力と 36 項目のパスモデルを分析した北島他 (2011) の研究、やはり同種の方法で各種の学業生活活動と基礎力の関連構造パスモデルで検討した清水・三保 (2013) の研究などがある。

以上のように、コンピテンシー研究、職業基礎力尺度の開発的研究において、職業意識 (我が国では職業観、アメリカでは work values) の要素が除かれていたり、また、コンピテンシーの形成という長い時間がかかり、生涯に亘る課題であるにもかかわらず一時点の、一調査地点の調査研究である場合が多いことがわかる。さらに、それらの発達を促進する環境的、教育的要因との関連が十分明らかにされてこなかった。

2. 調査の方法・内容

そこで、本稿は、冒頭に述べたように、職業的能力 (基礎力) と職業観を一応区別しそれらを職業的資質という上位概念で総括し、それらと学習的・教育環境的要因の影響を探ることにした。また、この種の問題の国・地域における文化、労働市場、教育文化の違いも十分掬い取るために、OECD 加盟国内でも特徴的な 4 か国の異なった種類の高等教育機関の学生の縦断調査を行うことにした。

2-1. 調査の方法

2013 年 9 月から 2014 年 3 月にかけて (各国の学生が初年次生である間に)、各国とも 4 年制学生と短大・職業大学生、男女がほぼ等分になるように合計 1912 人 (日本 1028 人、アメリカ 360 人、韓国 373 人、ドイツ 151 人) にアンケート調査を行った。調査票は、

日本語版を元に、寺田が英文、ドイツ語文の仮訳文をつくり、英文については、オハイオ州立大学教育・環境学部准教授の Christopher Zirkle 氏、独文についてはデュイスブルグ・エッセン大学の東アジア研究所研究員の Helmut Demes 氏とカイザーランターン大学社会科学部講師の Eswein Mikiko 氏が精緻な英文、独文に仕上げた。韓国語については日本での生活経験が長い忠南大学校師範大学(教育学部) 副教授の李明薫(イー・ミュンフン) 氏に委ねた。

2-2. 調査項目

(1) 個人の属性や学習・キャリア活動に関する 30 項目、(2) 職業的能力に関する 4 件法による 30 項目、(3) 職業観に関する 4 件法による 28 項目から構成された。

(3) の職業観に関する項目の 28 という数字は、2009 年以降の高校生の職業観形成の比較・縦断調査の結果と照合するために、あえて同様の項目とした。元々 30 項目がセットされていたが、アメリカ(オハイオ州立大学)での倫理審査レビューで「宗教的きらいのある 2 項目がカットされたからである。今回の調査でもさらに 1 項目が拒否され、分析段階では 27 項目になっている。

(2) の能力に関する 30 項目は、上記の内外の先行研究・項目の課題に鑑み、学力一般ならともかく、職業能力を問う調査であることから、できるだけ具体的な職業的能力を組み込むことにした。厚生労働省のジョブカード能力評価シート(2015)の能力リスト、他に室山(1999)や経済産業省の基礎力項目(2010, p.39)、清水他(2012)の尺度を参照し、より職業一般に必要な技術的能力や身体的能力、情報処理能力等の若干の項目を付加した。

2-3. 分析データの確定・サンプリング

まず、回答データ 1912 から、大量の不完全で信頼性の疑われる回答 122 件を除き、残る 1790 件のうち、独自の分析のために多くの大学・学生から協力を得た日本のデータを他国のサンプルサイズと均衡させるために、日本の 4 年制大学生を 33%で、短期大学生を 60%でランダム抽出した。表 1-1 は国別・機関種別内訳であり、表 1-2 は国別・性別内訳である。

ドイツのサンプル数が少ない上、機関種別では、ドイツの専門大学で調査ができず(表 1-1)、機関種分析からは省かれる。また、性別に見ると日本と韓国は女子の回答が多く、またそれらが短期大学(日本)・専門大学(2~3 年制)に集中しているために、性別比較

には適さない。アメリカの短大は 2~3 年制のコミュニティー・カレッジ生である。

なお、以下の統計処理は、IBM 社の SPSS-Statistics 20 により行われた。

表 1-1 回答者(国・機関別)

国	4大	短大職大	
アメリカ	170	181	351
	48.4%	51.6%	100.0%
ドイツ	114	0	114
	100.0%	0.0%	100.0%
日本	206	213	419
	49.2%	50.8%	100.0%
韓国	210	150	360
	58.3%	41.7%	100.0%
合計	700	544	1244

表 1-2 回答者の内訳(国・性別)

国	男	女	
アメリカ	184	167	351
	52.4%	47.6%	100.0%
ドイツ	70	44	114
	61.4%	38.6%	100.0%
日本	164	253	417
	39.3%	60.7%	100.0%
韓国	120	240	360
	33.3%	66.7%	100.0%
合計	538	704	1242

3. 分析結果 1：キャリア経験・専門学習の役立ち

まず、職業的能力と職業観に作用すると考えられる、様々なキャリア経験、学習活動自体に関して、主に国別、機関種別の比較を見ておく。

質問項目は、希望職業の芽生え、親との進路対話、恋人との進路対話、大学のキャリア支援プログラムへの参加など 26 項目にわたるが、ここでは、専門学習履修状況・進路役立ち度、アルバイト経験・進路効果、ボランティアやインターンシップの経験等の結果と国別、機関種別分析に限定する。

3-1. 卒業後の希望進路

アメリカは4大生、コミュニティー・カレッジ生とともに、韓国は4大生の大学院進学、4年制大学への編入希望が多い。したがって、日本の4大生の大学院進学希望は未だマイナーということになる(表2)。

3-2. 専門課程の履修率と役立ち感

つぎに、初年次生にとっての専門課程の学修状況とその進路選択上の役立ち度についてみる。表3のように、ここではドイツを分析・調査対象から省いている。同国の大学では、アメリカ、日本でいうようなGeneral education もしくは Liberal Education (教養教育) が行わ

表2 Q2-1 卒業希望進路の有無(国別・機関種別)

国	機関種	院進学	就職	他	未定	合計	χ ² 検定
アメリカ	4大	45	91	3	29	168	
		26.8%	54.2%	1.8%	17.3%	100.0%	
	短職大	31	81	12	13	137	
		22.6%	59.1%	8.8%	9.5%	100.0%	
合計	76	172	15	42	305	n.s	
日本	4大	23	155	8	19	205	
		11.2%	75.6%	3.9%	9.3%	100.0%	
	短職大	2	205	3	3	213	
合計	25	360	11	22	418	n.s	
韓国	4大	54	82	13	61	210	
		25.7%	39.0%	6.2%	29.0%	100.0%	
	短職大	7	131	6	5	149	
		4.7%	87.9%	4.0%	3.4%	100.0%	
合計	61	213	19	66	359	n.s	
合計	4大	122	328	24	109	583	
		20.9%	56.3%	4.1%	18.7%	100.0%	
	短職大	40	417	21	21	499	
		8.0%	83.6%	4.2%	4.2%	100.0%	
合計	162	745	45	130	1082	χ ² (3)=106.025, p<.001	

注1:各国ともχ²検定で1%水準か0.1%水準で有意だが、「他」の度数が少なく結果示さず

注2:合計行の残差分析で5%水準以下で有意差有りのセル度数は太字

注3:ドイツを含む4大のみの性別比較(N=700)ではすべてn.s

表3 Q2-4-2 専門課程の履修割合の国別・機関種別比較(3か国)

国名		平均値	標準偏差	N	国の多重比較
アメリカ	4大	39.17	31.408	149	
	短大職大	61.47	29.306	156	
	総和	50.57	32.291	305	>韓国
日本	4大	51.03	22.232	170	
	短大・職大	50.83	19.241	139	
	総和	50.94	20.907	309	>韓国
韓国	4大	24.65	24.109	207	
	短大職大	77.36	14.544	132	
	総和	45.17	33.146	339	
総和	4大	37.29	28.114	526	
	短大職大	62.92	24.707	427	
	総和	48.77	29.524	953	*

注1:ドイツに関しては、4年生課程でも専門課程のみなので比較から除外

注2:交互作用は $F(2, 947)=93.60(p<.001)$ 、主効果は機関種のみ有意。 $F(1, 947)=244.606(p<.001)$

注3:国の多重比較はテューキュー法で5%水準で有意差がある場合で大きい場合のみ>で表記

注4:単純主効果検定ではボンフェローニ法を適用し、5%水準で有意差があるので*で表記

れておらず、大学は専門課程に集中している。歴史的に、とくに戦後の西ドイツのギムナジウムは13年制であり、そこで教養教育が完結するという考え方に基づいている。しかし、各州ではヨーロッパ高等教育枠組み (Framework of Qualifications for the European Higher Education Area: QF-EHEA) にしたがって、初等中等教育が12年制 (ギムナジウムが8年制) に転換し、全ドイツでそれが完成しているため、今後この構造が変化する可能性もある。

アメリカタイプの3か国比較でみると、日本とアメリカがほぼ同程度であるが、両国の大学生の専門課程履修率が韓国のそれより有意に高い (表3)。にもかかわらず、専門課程の進路選択・準備への役立ち感では、アメリカ>韓国>日本の順で、日本が有意に低くなっている (表4)。

3-3. アルバイト経験とその進路選択効果

本研究の今回の発表部分に関して、かなり中心的事柄が学生のアルバイト経験の問題である。機関種別の差があまり見られないので、ドイツを含めて、国別にのみ、経験状況を見てみた (表5)。アメリカが比較的高いけれども、日本が圧倒的に「している」率が高い。「以前していた」、つまり主として高校生の頃にしていた者がアメリカ、ドイツ、韓国に対してかなり低いのに、大学に入って一気にこれが跳ね上がる。日本の学生はアルバイト傾斜の生活をしていると言える。

そうであるためか、我が国の学生は専門学習よりむしろアルバイトに自らの進路選択効果を認めている。表6に見られるように、4件法で「アルバイトは自分の希望職業に就く上で役に立つか」と聞いたところ「4

表4 Q2-7 専門課程の進路への役立ち度 (国*学校種)

国名		平均値	標準偏差	N	国の多重比較
アメリカ	4大	3.69	.610	167	
	短大職大	3.74	.542	181	
	総和	3.72	.575	348	>韓国>日本
日本	4大	2.99	.696	205	
	短大職大	3.36	.588	212	
	総和	3.18	.670	417	
韓国	4大	3.31	.723	196	>日本
	短大職大	3.83	.471	149	
	総和	3.54	.677	345	
総和	4大	3.30	.737	568	
	短大職大	3.62	.580	542	
	総和	3.46	.683	1110*	

注1: ドイツに関しては、4年生課程でも専門課程のみなので比較から除外

注2: 交互作用は $F(2, 1104)=13.125(p<.001)$, 主効果は国が $F(2, 1104)=79.523$, 機関種が $F(1, 1104)=71.899$ で両方有意

注3: 国の多重比較はテューキュー法で5%水準以下で有意差があり、大きい場合のみで表記

注4: 3か国全体のみ行った単純主効果検定ではボンフェローニ法を適用。5%水準で有意差があるので*で表記

表5 Q2-8 アルバイト経験率 (4か国全体)

	している	以前していた	したことがない	
アメリカ	169	84	57	310
	54.5%	27.1%	18.4%	100.0%
ドイツ	32	23	59	114
	28.1%	20.2%	51.8%	100.0%
日本	317	44	57	418
	75.8%	10.5%	13.6%	100.0%
韓国	123	117	119	359
	34.3%	32.6%	33.1%	100.0%
合計	641	268	292	1201

注1: $\chi^2(6)=195.179, p<.001$

注2: 残差分析で5%以下の水準で有意なセル度数は太字

ひじょうに役に立つ」「3 少し役に立つ」との回答が比較的多く、平均値でも、ドイツ、韓国に対して有意に高い(表6)。

ドイツの学生は「している」が比較的多い(カイ二乗検定で0.1%水準で有意)。

3-4. ボランティア経験

アルバイトとは対照的に、ボランティア活動経験(表7)では、日本の学生は圧倒的に「している」「以前した」との回答が少ない。他の3か国、特にアメリカ、韓国、

3-5. インターンシップの経験とその効果

職業能力や職業観の形成との関係では、専門学習と並んでより注目したいのがインターンシップの経験である。今回の調査が初年次生であるため、ドイツを除くと「ない」との回答が圧倒的に多い(表8)。ドイツ

表6 Q2-11 アルバイトの希望職業への就職効果(4か国全体、N=935)

国	平均値	標準偏差	人数	多重比較
アメリカ	2.61	1.149	282	>ドイツ, 韓国
ドイツ	1.89	1.031	55	
日本	2.82	.870	359	>ドイツ, 韓国
韓国	2.31	1.660	239	
合計	2.57	1.233	935	

注1: 国間の分散分析結果はF(3,931)=14.598, p<.001で有意有り

注2: 多重比較(テューキュー法)で5%水準で有意な差が見られた場合、大きい方のみ>で表記

表7 Q2-17 ボランティア経験の有無(4か国全体、N=1238)

国	している	以前した	ない	合計
アメリカ	104 29.6%	56 16.0%	191 54.4%	351 100.0%
ドイツ	30 26.5%	8 7.1%	75 66.4%	113 100.0%
日本	27 6.5%	49 11.7%	342 81.8%	418 100.0%
韓国	90 25.3%	100 28.1%	166 46.6%	356 100.0%
合計	251	213	774	1238

注1: $\chi^2(6) = 143.200, p < .001$ で有意

注2: 残差分析で5%以下の水準で有意なセル度数は太字で表記

表8 インターンシップの経験の有無(4か国全体、N=1213)

国		ある	ない	合計
アメリカ	度数	42	303	345
	国名の%	12.2%	87.8%	100.0%
ドイツ	度数	34	76	110
	国名の%	30.9%	69.1%	100.0%
日本	度数	34	366	400
	国名の%	8.5%	91.5%	100.0%
韓国	度数	22	336	358
	国名の%	6.1%	93.9%	100.0%
	度数	132	1081	1213

注1: $\chi^2(3) = 56.710, p < .001$ で有意

注2: 残差分析で5%水準以下で有意なセル度数は太字で表記

の学生が他国より有意に多いというのは当然というべきであるが、思いの外低くなっている。というのは、州ごとで扱いが異なるけれども、多くの州ではギムナジウムの前期（我が国で言えば中学校）と後期（我が国で言えば高校）でそれぞれ1回程度の企業実習の実施が義務づけられているからである。

4. 結果2：職業的能力と職業観

つぎに、目的変数を職業的能力と職業観の2つに設定したうえで、これらの項目に関する因子分析を行う。ここでは、まず、4か国全体の欠損値を除く有効データに関して、主因子法を適用し、プロマックス回転を行い、因子分析を行った。

4-1. 職業的能力 30 項目の因子分析結果

職業的能力に関しては、30項目からなる職業的能力

に（「〇〇ができる」という表現）対して、「できる」「ややできる」「あまりできない」「できない」の4件法であてはまるものに選択を求めた。因子分析の結果は表9のように、6因子を抽出した。

第1因子は「なすべき事の把握」「課題解決の計画」「回りへのはたらきかけ」などの項目の負荷が高く、「仕事マネジメント力」と命名した。第2因子には「英会話ができる」「教養科目程度の英文を読むことができる」「英語以外の外国語が会話ができる」などの値が高く、「語学教養力」とした。第3因子は「機械や工具を操作することができる」「金槌・のこぎりでものを作ることができる」「電子機器の組み立てや簡単な修理ができる」などからなり、「技術力」と命名した。第4因子は「お客に失礼にならない接し方を知っている」「お客がマニュアルにないことを求めたとき上司の指示を仰ぎ対応できる」などの負荷が高く「コミュニケーション

表9 Q3-4 職業的能力に関する30項目の因子分析結果（4か国 N=1123 の因子パターン、因子相関および統計量）

	仕事メ ジメント力	語学教養 力	技術力	コミュニ ケーション力	身体運動 力	組織適応 力	共通性	平均値	標準偏差
Q3-4-4 なすべきことの把握	.871	-.045	-.047	-.093	-.027	.038	.611	3.23	.746
Q3-4-5 課題解決計画	.792	.029	-.012	-.171	-.018	.112	.532	3.28	.777
Q3-4-6 新たな物の創造	.767	.020	.096	-.003	-.029	-.128	.584	2.92	.833
Q3-4-2 周りへの働きかけ	.646	-.054	-.045	.042	.016	.055	.456	3.19	.767
Q3-4-3 逃げずに	.635	-.042	-.024	-.059	.077	.087	.435	3.15	.731
Q3-4-7 事例・データで説明	.628	.060	-.026	.148	-.015	-.024	.532	3.05	.844
Q3-4-1 自発的	.626	.021	-.070	-.030	.035	.136	.449	3.43	.675
Q3-4-13 不定形文書	.609	.041	.025	.231	-.038	-.176	.544	2.98	.918
Q3-4-10 役割理解	.476	-.014	-.001	-.006	-.045	.444	.543	3.47	.623
Q3-4-8 確認・質問	.462	-.005	-.015	.188	-.036	.146	.422	3.26	.720
Q3-4-12 ストレス除去	.449	-.125	.073	-.047	.087	-.015	.233	2.79	.866
Q3-4-20 英会話可能	.037	.934	-.017	-.072	-.018	-.020	.834	2.37	1.102
Q3-4-19 教養英文読める	-.197	.891	.002	.014	-.033	.106	.734	2.76	1.065
Q3-4-21 他の外国語会話できる	.067	.600	.057	-.101	.012	-.170	.378	1.81	1.048
Q3-4-15 平均教養の保有	.157	.360	-.006	.164	.057	.065	.348	3.20	.764
Q3-4-26 機会・工具の操作	-.065	.010	.952	-.032	-.019	.098	.831	2.43	1.023
Q3-4-25 金槌・のこぎりのリスクル	-.035	-.068	.796	.029	.024	.091	.643	2.68	1.032
Q3-4-27 電気組み立て・修理	.005	.090	.696	-.016	.029	-.100	.532	2.02	.990
Q3-4-23 マナー有る客の接し方	-.080	-.090	-.026	.826	.001	.011	.552	3.32	.719
Q3-4-24 マニュアルにない場合の上司との	.057	-.137	.047	.723	-.027	.045	.561	3.30	.754
Q3-4-22 丁寧に自国語会話	.008	.249	-.120	.493	.080	.005	.405	3.26	.853
Q3-4-28 基礎体力	-.058	-.012	-.005	.015	.870	.008	.709	3.09	.886
Q3-4-30 特定スポーツできる	.037	.000	.070	-.021	.606	-.001	.426	3.17	.955
Q3-4-29 持久力	.161	-.006	-.020	.007	.591	-.012	.467	3.05	1.093
Q3-4-11 守るべきルール・約束ごと	.196	-.001	.040	-.031	.002	.530	.389	3.66	.558
Q3-4-9 他人の意見聞く	.116	-.052	.017	.112	.025	.445	.322	3.47	.639
Q3-4-14 3桁演算	.232	.272	.065	.015	.068	.097	.271	3.24	.873
Q3-4-16 エクセルの基本スキル	.214	.073	.189	.235	-.034	-.093	.262	2.88	.958
Q3-4-17 SPSS等統計ソフト	.254	-.006	.226	.006	.010	-.329	.211	1.66	.825
Q3-4-18 ネット活用	-.006	.055	.082	.303	-.017	.234	.229	3.65	.587
第1因子 仕事マネジメント力	1.000	.302	.440	.676	.566	.383	.897		
第2因子 語学教養力	.302	1.000	.162	.355	.277	.086	.782		
第3因子 技術力	.440	.162	1.000	.377	.462	.022	.845		
第4因子 コミュニケーション力	.676	.355	.377	1.000	.454	.349	.705		
第5因子 身体運動力	.566	.277	.462	.454	1.000	.249	.755		
第6因子 組織適応力	.383	.086	.022	.349	.249	1.000	.509		

注1：因子抽出法は主因子法、回転法はKaiser の正規化を伴うプロマックス法による

注2：因子列左欄は因子間相関係数、同右欄の共通性列は尺度構成した場合の信頼性係数

ン力」とした。第5因子は「基礎体力がある」「特定のスポーツができる」「持久力がある」等から構成されるので、「身体運動力」とした。第6因子は「ルールや約束事を守ることができる」「他人のよい意見を受け入れることができる」からなり、「組織適応力」とした。

初期の固有値はそれぞれ、8.842、2.446、2.198、1.330、1.296、1.117であり、またスクリー図の減衰状況からも6因子が妥当であることがわかる。また、0.350以上の因子パターン値で尺度構成した場合の信頼性係数 α は、.897、.897、.782、.845、.705、.755、.509となった。第6因子の信頼性の値が低いので事後の分析にはこの因子は使用しないこととした。ここでは、従来あまり指摘されたこなかった「技術力」と「身体運動力」という因子を抽出できたことに注目しておきたい。

4-2. 職業観 27 項目の因子分析結果

同様に、「あなたは仕事や職業を選ぶ際に下記のことをどの程度重視しますか」という問いかけで、職業観の28項目(すべて「〇〇すること」で統一)について、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4件法で回答を求めた。うち「社会の一員として義務を果たすこと」が宗教的傾向があるらしく、アメリカでは項目がカットされたので、他の国の回答においてもその項目を除き、27項目で因子分析を行った。その結果、下記の5因子が抽出された。

第1因子は「自分らしさを表現すること」「生きるための手段を得ること」「自分の夢を追求すること」「専門的知識や技術を生かせること」「自分の能力を試すこと」などの項目のパターン値が高いので、「自己実現志

表 10 Q4職業観に関する 27 項目の因子分析結果 (4 か国 N=1209 の因子パターン、因子相関及び統計量)

	自己実現志向	社会・貢献志向	生活・安定志向	リーダー・富裕家志向	職人志向	共通性	平均値	標準偏差
Q4-6 自分らしさ	.736	-.023	-.089	-.096	.103	.535	3.31	.783
Q4-4 生活手段	.647	-.204	.206	.017	-.018	.325	3.48	.682
Q4-12 夢追求	.644	.073	-.154	.031	.003	.524	3.36	.813
Q4-5 家族・子孫	.577	-.036	.245	.111	-.176	.384	3.09	.928
Q4-11 人命・安全	.504	.151	.282	-.064	-.097	.381	3.37	.790
Q4-25 家庭・趣味との調和	.394	-.108	.390	-.142	.173	.309	3.56	.651
Q4-16 専門知識・技術活用	.391	.238	-.093	.139	-.071	.411	3.30	.811
Q4-26 課題挑戦	.381	.276	-.217	.086	.115	.547	2.86	.891
Q4-13 独立・気兼ね無	.366	-.144	.049	.276	.177	.328	2.83	.955
Q4-23 自分の能力試す	.334	.291	-.106	-.025	.189	.464	3.22	.788
Q4-30 新しい物を作ること	.308	.146	-.150	.083	.249	.411	2.85	.954
Q4-18 組織一員として	-.174	.767	.101	-.151	.006	.375	3.20	.740
Q4-21 国家の発展	.025	.662	.013	.071	-.085	.472	2.81	.943
Q4-19 企業の発展のため	.094	.635	.096	.084	-.062	.549	3.05	.874
Q4-17 尊敬を受ける仕事	.001	.425	.095	.282	-.031	.395	3.17	.863
Q4-27 人と接すること	.229	.302	.010	-.016	.150	.332	3.08	.883
Q4-9 安定企業	-.036	.136	.741	.045	-.026	.585	3.53	.696
Q4-8 無失業	.055	.047	.700	.124	-.074	.551	3.39	.756
Q4-24 生活安定	.054	.128	.689	-.078	.053	.508	3.63	.585
Q4-22 通勤の便	-.305	.064	.400	.143	.392	.337	3.14	.850
Q4-10 高い地位	.125	-.012	.091	.729	-.024	.657	3.07	.891
Q4-15 リーダー	.149	.195	-.088	.576	-.040	.609	2.86	.933
Q4-2 金銭	-.120	-.137	.304	.559	.104	.378	3.41	.679
Q4-28 好きなペースで仕事	.089	-.163	.128	.053	.643	.437	3.24	.756
Q4-29 仕事に没頭できる	.049	.182	-.017	-.054	.545	.438	3.34	.729
Q4-3 労働条件	.035	-.108	.259	.124	.036	.093	3.68	1.008
Q4-14 仲間と楽しく	.132	.293	.235	-.151	.152	.248	3.55	.622
第1因子 自己実現志向	1.000	.710	.053	.542	.499	.844		
第2因子 社会・貢献志向	.710	1.000	.063	.522	.455	.727		
第3因子 生活・安定志向	.053	.063	1.000	.181	.103	.743		
第4因子 リーダー・富裕家志向	.542	.522	.181	1.000	.220	.708		
第5因子 職人志向	.499	.455	.103	.220	1.000	.595		

注1：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

注2：因子行の左欄は因子相関、右欄の共通性列は尺度構成をした場合の信頼性係数

向」とした。第2因子では「組織の一員として協力して働くこと」「国家の発展に貢献すること」「企業の発展に尽くすこと」「社会から尊敬される仕事であること」などからなるので、「社会・貢献志向」とした。第3因子は「安定した企業で働けること」「失業のない職であること」「生活が安定すること」からなるので、「生活・安定志向」と命名した。第4因子は「高い地位につけること」「リーダーとして部下を率いること」「より多くの金銭を得ること」から構成されるので、「リーダー・富裕家志向」とした。第5因子は「好きなペースで仕事ができること」と「仕事に没頭できること」からなるので、「職人志向」とした。

第5因子はこれまでにあまり指摘されていない因子名である。また、それ以外の4因子は、寺田ら(2013a,2014b)のこれまで提案してきた因子とほぼ同様の因子構造であった。固有値は順に7.516, 2.864, 1.538, 1.296, 1.142であり、スクリー図の減衰状況からも5因子が妥当であることが確認される。300以上で尺度構成をした場合の信頼性係数 α 値は、.844, .727, .743, .708, .595であった。第5因子は因子としては興味あるけれども、能力因子と同様、最後の因子の信頼性が低く、事後の分析からは除外することにした。

4-3. 各因子の性/機関別と国の主効果及び交互作用

職業観の因子分析にもとづいた国別の因子構造とその潜在的平均分析による抽出因子の適合性の検討は、寺田他(2014)の連名発表でイー・サンミン(高麗大学校)が行っている。

ここでは、2つの因子分析結果に関して、性別もしくは機関種別に国の違いがどう反映しているかを見定めるために、性もしくは機関種と国を独立変数、各因子得点(今回は因子分析後.400や.350以上の項目だけで新たに構成する因子尺度ごとの値でなく、すべての項目に負荷する因子得点の平均値)との2要因分散分析を行った。もちろん、前述のように、信頼性が十分でなかった、職業能力第6因子、職業観第5因子を除いた9つの因子を従属変数とした。

その結果、①能力因子1の校種別でアメリカ>韓国>日本、②能力因子2の校種別で韓国>アメリカ>日本、③能力因子4の校種別でアメリカ、韓国、日本、④職業観因子3でアメリカ>韓国、韓国>日本という関係で、それぞれ5%水準以下で交互作用が有意であった。日本はつねに有意に値が低いことが明らかになった。

また、全因子に関して、国の主効果が見られ、性別の単純主効果は職業観因子4のみ、機関種の単純主効果は資質因子1、2、4、職業観因子3など、多くの因子で見られることなどが明らかになった。

表11 職業的資質因子と職業観因子の性/校種と国を要因とする分散分析結果

因子	性別4国4大/校種別3国	N	性/機関種の主効果	国の主効果	交互作用	多重比較
能力因子1	性別	668	n.s.	***	*	
	校種別	1014	**	***	***	アメリカ>韓国>日本
能力因子2	性別	668	n.s.	***	n.s.	
	校種別	1014	***	***	***	韓国>アメリカ>日本
能力因子3	性別	668	n.s.	***	n.s.	
	校種別	1014	n.s.	***	**	
能力因子4	性別	668	n.s.	***	n.s.	
	校種別	1014	**	***	***	アメリカ>韓国>日本
能力因子5	性別	668	**	***	*	
	校種別	1014	n.s.	***	*	
価値因子1	性別	681	n.s.	***	n.s.	
	校種別	1098	n.s.	***	*	
価値因子2	性別	681	n.s.	***	n.s.	
	校種別	1098	n.s.	***	n.s.	
価値因子3	性別	681	n.s.	***	n.s.	
	校種別	1098	***	***	*	アメリカ>韓国,日本>韓国
価値因子4	性別	581	**	***	n.s.	
	校種別	1098	n.s.	***	n.s.	

注1:分散分析結果が有意で0.1%水準なら***、1%水準なら**、5%水準なら*で、無しの場合n.s.で示す

注2:多重比較はテーキュー法により、5%水準で有意に大きな関係及びその順を>で示す

5. 学習・キャリア経験と各因子との関連

さて、本稿の主課題である職業能力や職業観に与える各種のキャリア経験、専門学習の影響について分析する(表12参照)。

5-1. 専門学習の努力の高・低と各因子との関連

専門学習の努力度(有無の2値に変換)に関して、能力第4因子(コミュニケーション力)と価値第3因子(安定志向)で「努力している」「やや努力している」が「努力していない」「あまり努力していない」に対して、t検定では0.1%水準で有意に高くなっている。

5-2. アルバイト経験の有無と各因子

アルバイト経験を「している」「以前していた」「し

たことがない」別に各因子と関連づけてみると、能力第2因子(語学教養力)と能力第4因子(コミュニケーション力)において、F検定によると、皮肉なことに、「したことがない」「以前していた」方が「している」より有意に高い。アルバイトは、初年次生段階では、あまり効果が見られない。

5-3. 親との進路・職業対話

親との進路や将来の職業についての対話をどの程度するかを、1「まったくしない」「あまりしない」と2「たまにする」「よくする」の2グループで比較してみると、能力第1因子(仕事マネジメント力)、同第2因子、同第4因子で「たまにする」「よくする」が「あまりしない」「まったくしない」より有意に高い。

表12 キャリア学習経験と各因子の分散分析(日本、アメリカ、韓国)

Q2-5の専門学習に関する努力の有無の因子得点効果(1=「努力せず」「あまりせず、2=「やや」「している」)					
因子	1.「努力せず	度数	平均値	標準偏差	検定結果及び多重比較
REGR能力因子1	1	167	-.6048201	.90748625	F(1, 968)=89.650, p<.001
	2	803	.1416266	.93092064	
	合計	970	.0131147	.96841751	
REGR能力因子2	1	167	-.1813677	.87252602	
	2	803	-.1089022	.92653607	
	合計	970	-.1213782	.91743476	
REGR能力因子4	1	167	-.4901231	.93766574	F(1, 968)=51.940, p<.001
	2	803	.0586857	.88635678	
	合計	970	-.0358000	.91859764	
REGR価値因子3	1	188	-.1726450	.94500620	F(1, 968)=13.290, p<.001
	2	861	.0911406	.88849912	
	合計	1049	.0438654	.90410713	
Q2-8のアルバイト経験の因子得点効果(1=「している」、2=「以前していた」、3=「したことがない」)					
REGR能力因子1	1	529	-.0578681	1.01205592	n. s
	2	225	.0624503	.93612351	
	3	223	-.1031520	.88813253	
	合計	977	-.0404952	.96858109	
REGR能力因子2	1	529	-.2051923	.86817254	F(2, 974)=8.027, p<.001
	2	225	-.0102476	.96394007	
	3	223	.0588262	.94990883	
	合計	977	-.1000350	.91644272	
REGR能力因子4	1	529	-.0025783	.90601962	F(2, 974)=5.528, p<.01
	2	225	-.0461652	.92781201	
	3	223	-.2427156	.90638695	
	合計	977	-.0674275	.91537795	
REGR価値因子3	1	591	.0659600	.92123056	n. s
	2	236	-.0150311	.93507296	
	3	229	-.0341521	.87186606	
	合計	1056	.0261498	.91417049	

Q2-14 親との進路・職業会話の因子得点効果(1=「まったくしない」「あまりしない」, 2=「たまにする」「よくする」)

REGR能力因子1	1.00	164	-.4180354	.96903666 F(1, 965)=36.981, p<.001
	2.00	803	.0804953	.95415915
	合計	967	-.0040539	.97434246
REGR能力因子2	1.00	164	-.3114189	.87292815 F(1, 965)=11.242, <.01
	2.00	803	-.0499842	.91727532
	合計	967	-.0943226	.91474728
REGR能力因子4	1.00	164	-.4031937	.98753673 F(1, 965)=33.471, p<.001
	2.00	803	.0417859	.87816481
	合計	967	-.0336812	.91253587
REGR能力因子3	1.00	178	.0520155	.85611240 n. s
	2.00	867	.0396693	.91169355
	合計	1045	.0417723	.90208208

Q2-17のボランティア活動経験の因子得点効果(1=「している」, 2=「したことがある」, 3=「したことがない」)

REGR能力因子1	1	194	.3711856	.92476204 F(2, 1009)=21.011, p<.001
	2	190	.0532957	.88398964 1>2, 3, 2>3
	3	628	-.1346967	.99073366
	合計	1012	-.0024243	.97791285
REGR能力因子2	1	194	.1340160	.90888915 F(2, 1009)=8.042, p<.001
	2	190	-.1848873	.90880880 1>2, 3
	3	628	-.1491007	.92082041
	合計	1012	-.1015462	.92266725
REGR能力因子4	1	194	.2425866	.85389489 F(2, 1009)=13.152, p<.001
	2	190	-.0091223	.89319690 1>2, 3
	3	628	-.1373621	.92637607
	合計	1012	-.0404494	.91757637
REGR価値因子3	1	212	-.0444964	.92999991 n. s
	2	198	-.0055210	.91697422
	3	683	.0751450	.89752098
	合計	1093	.0373263	.90798268

Q2-20のインターンシップ経験の有無と各因子得点効果(1=「ある」, 2=「ない」)

REGR能力因子1	1	86	.0407292	1.18750716 n. s
	2	901	.0022661	.95712876
	合計	987	.0056175	.97871194
REGR能力因子2	1	86	-.0447721	.99517390 ns.
	2	901	-.0961998	.91568695
	合計	987	-.0917188	.92246226
REGR能力因子4	1	86	.2176553	.95280270 F(1, 985)=7.284, p<.01
	2	901	-.0602764	.90853275
	合計	987	-.0360595	.91534069
REGR価値因子3	1	96	.0425921	.99638656 n. s
	2	976	.0280160	.90428977
	合計	1072	.0293214	.91242576

注1: Q2-5, Q2-14, Q2-17は4件法の回答を2値化した

注2: 2値の項目もANOVA(1要因分散分析)で同時に行った

注3: 3値以上の項目の多重比較はテューキー法により、大きな値の方に>を付した

5-4. ボランティア経験

ボランティア経験があるかどうかの各因子への影響の点では、ここでも能力第1因子、同第2因子、同第3因子で、ほぼ、「している」>「したことがある」>「したことがない」の順に、有意に高い。

5-5. インターンシップ経験

前述のように、初年次段階での経験率があまりにも低く、あまり有効な分析とは言いがたいけれども、やはり能力第4因子で、「ある」が「ない」に対して有意に高くなっている(1%水準)。

6. 若干の考察

6-1. 日本の学生の得点の低さ

本稿での分析から、また本稿の元になっている発表(寺田他2014)での女子学生比較(日本の4年制大学、同短大、韓国の専門大学の女子学生)、またイー他(2013)の職業系学生に限った3か国比較(日本の専門学校生、アメリカのコミュニティー・カレッジ生、韓国の専門大学生)においても、アルバイトの影響を除くと、ほぼすべての項目において日本の学生の動機が低い。

まず、専門学習への動機が低い事に関して、どういう理由が考えられるのであろうか。まず、日本の学生は、本調査の対象の一部であった某国立大学生に象徴的であるが、直前まで高校での入学試験のための受験勉強にのみ集中した生活を送ってきている。他方、韓国の専門大学生(保健衛生系の資格志向の課程)やアメリカのコミュニティー・カレッジ生は資格取得や卒業以後の4年制大学への編入意欲が強い。同時に、上記のように、日本の学生は、総じてアルバイトに奔走している。

また、職業能力感や職業観の得点状況から見て、日本の学生はアルバイトをしている・したことがある学生が多いにもかかわらず、仕事への動機が弱い。これは、4年制大学と短大・職業系大学を問わず、専門課程の仕事・職業とのレリバンスが低いことと関係していると思われる。

さらに、このような動機の低さには、日本人独特の社会的態度とも言える「自己非開示生」、本音を直接語らない傾向(吉野・角田2013,p.24-26)が観察されることも押さえて置く必要があろう。

6-2. 専門学習等の職業能力・職業観効果

つぎに、職業能力や職業観の形成という点で、もっとも直接的な教育的要因であるはずの専門課程に対する取り組みの問題である。ここでも、日本の学生の意

識は相対的に最後尾に位置するものであった。

加えて、4か国全体では、専門学習、アルバイト、ボランティア活動、インターンシップなどの職業能力と職業観への形成効果をみたが、専門学習でなく、意外にも、ボランティア活動経験の有無が最も明確にスキル、職業観の得点の差異となって現れた。とくに、アメリカ、韓国の多くの学生は、高校生段階で、宗教的な活動を含め、様々のボランティア活動を経験している。

この段階では、注目したインターンシップの効果は観察できなかった。しかし、当然のことと思われるが、年次進行過程での変化に注目・期待ができる。

6-3. 国別の違いと機関種ごとの違い

因子得点比較では、国の主効果がほぼすべての項目で見られ、また性別、機関種では、機関種の主効果が多くの項目で見られた。多くの各種の意識調査では、必ずと言って良いほど、性別比較を行うのが常套であるが、殊に職業能力感や職業観に関しては性差よりも、むしろ受けている教育の中身、専門性、さらにはそれら専門性の背後にある労働市場や教育システムに関する各国の文化性の相違の方が際立っているように思われる。

7. まとめ

本研究において、第1に、寺田ら(2013,2014)などの高校生の日独米韓(中・インドネシア)の比較調査で抽出した、職業観の因子(自己実現、経済・安定、社会・奉仕(貢献)、リーダー・富裕家志向)の各志向の存在が改めて確認された。他方、我が国で、先行研究がさほど存在しなかった学生の「社会人基礎力」(本研究では「職業的能力」と表現)の調査からは、仕事マネジメント力、語学教養力、技術力(あまり注目されていない基礎力)、コミュニケーション力、身体運動力、組織適応力の6因子が抽出された

第2に、すべての因子に有効性は観察されなかったが、全体として、各因子に対する専門学習やキャリア経験の効果、とくに職業能力形成効果が確認された。ボランティア活動の影響から、インターンシップやアルバイトの影響を予測させる後年の縦断調査の必要性も指摘される。

第3に、因子分析において、性差よりも機関種の差、それらよりも国の差の方が目立ち、国ごとの教育(制度やそれと職業・労働市場との結びつき)、文化的(ボランティアやアルバイト)など背景が強く影響してい

ることが確認された。

第4に、調査法固有の問題として、意識調査に対する日本人独特の「自己非開示性」の影響が垣間見られた。この種の調査の際に「自己開示性」を高める方策が必要なことも確認された。

<参考文献>

中央教育審議会 (2011) 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申) 平成23年1月31日.

岩脇千裕 (2007) 日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈：自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ, JILTP Discussion Paper Series 07-04. <http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2007/documetns/07-04.pdf>, 2015_03_02

北島洋子他 (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, 第17巻第1号, 13-23.

経済産業省 (2010) 社会人基礎力の育成の手引き—日本の将来を託す若者を育てるために、教育実践の現場から, 河合塾・朝日新聞出版.

厚生労働省 (2015) ジョブ・カードモデル評価シート・モデルカリキュラム 一覧表, http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html, 2015.03.03.

이명훈 (イー・ミョンフン), 이상민 (イー・サンミン), 테라다모리키 (寺田盛紀) (2014): 대학생의 진로 관련 인식, 직업기초능력, 직업가치 (大学生のキャリア認知・キーコンピテンシー・職業観), 대한공업교육학회지 (大韓工業教育学会誌) 第39巻第2号, 2014.9, 58-80.

室山晴美 (1999) 若年者のための職業能力評価尺度の作成, 日本労働研究機構研究紀要, No.17, 105-114.

清水和秋・三保紀裕 (2013) 大学での学び・正課外活動と「社会人基礎力」との関連性, 関西大学社会学部紀要, 第44巻第2号, 53-73.

下村英雄 (2013) 成人の職業スキル・生活スキル・職業意識—「20～50代1600名の職業スキル・生活スキル・職業意識」調査結果, 22-28.

Rychen D. S. and Salganil L. H. edt. (2003) *Key Competencies for A Successful Lif and A Well-Functioning Society*. Hogrefe & Huber Publishers, Germany. 立田慶裕監訳 (2003) キー・コンピテンシー：国際標準の学力を目指して, 明石書店.

Stasz C., Ramsy K., Eden R. (1995) Teaching Generic Skills. In. Grubb, W. N. *Education through Occupations in American High Schools. Vol.1* Teachers College, Columbia Univedrsity, New York and London.

寺田盛紀・清水和秋・紺田広明 (2012) 高校生の職業観形成とその要因に関する比較教育文化的研究—6か国における第10学年次生に対するアンケート調査結果の分析から— キャリア教育研究 (日本キャリア教育学会) 31 1-13, 2012.9.

寺田盛紀・清水和秋・山本理恵 (2013a) 6か国における高校生の職業観とキャリア経験の変化に関する縦断的研究—高校生の職業観形成に関する比較教育文化的研究 (3) 生涯学習・キャリア教育研究 第9号, 51-65, 2013.3

寺田盛紀・清水和秋・山本理恵 (2013b) 6か国における高校生の職業観とキャリア経験の変化に関する縦断的研究—高校生の職業観形成に関する比較教育文化的研究 (4) 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (教育科学) 第60巻第1号, 129-145, 2013. 10.

寺田盛紀・イーサンミン・石嶺ちづる・清水和秋 (2014) 大学生の職業的資質形成に関する国際比較研究—日本・アメリカ・韓国・ドイツの4大生と短大・職大生—, 日本キャリア教育学会第36回研究大会・研究発表論文集, 84-85.

TERADA Moriki, POPOVICH Jacob, LEE Myung-Hun, NA Seung- I L (2014) International Comparative Study on the Structure and the Formation of Vocational Competencies for Vocational College Students: Japan, USA and South Korea. *Proceedings of 10th Conference of AASVET* 112-118.

The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, U.S. Department of Labor (1991) *What Work Requires of Schools, A SCANS Report for America 2000*. <http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf>, 2015_01_23.

Trier U. P. (2001) *12 Countries Contributing to De Se Co—A Summary Report*.

吉野諒三・角田弘子 (2013) 人のつながりと広がり, 稲葉陽二他編 ソーシャル・キャピタルで解く社会的孤立：重層的予防策とソーシャルビジネスへの展望.