

論文

大学生の就労経験と職業観、職業基礎力の関連*

—日本、アメリカ、韓国、ドイツの国際比較—

京都学園大学
教育開発センター
山本 理恵京都学園大学
経済経営学部
三保 紀裕岡山理科大学
キャリア支援センター
寺田 盛紀

要 旨

本研究は国際比較の視角から、大学生の就労経験と職業観、職業基礎力の関連について検討を行うものである。日本、アメリカ、韓国、ドイツの大学3年生（それに相当する学年）を対象に、就労経験等若干のキャリア経験の有無、職業観、職業基礎力に関する質問紙調査を実施した。職業観と職業基礎力については探索的因子分析による下位尺度の構成を行い、その後の分析では構成した尺度を対象とした検討を行った。二要因分散分析（国×就労経験の有無）の結果、職業観、職業基礎力すべての下位尺度において国による有意差がみられた。また、職業基礎力尺度の「仕事マネジメント力」ではインターンシップとボランティア、「コミュニケーション力」ではアルバイト経験の有無による有意な差がみられた。日本の得点が総じて低い傾向にあったのが特徴的であった。これらを踏まえ、我が国における就労経験等、いくつかのキャリア経験が職業観、職業基礎力に与える影響について考察した。

キーワード：職業観、職業基礎力、就労経験、国際比較

1. 問題と目的

本研究の目的は、大学生の就労経験等のキャリア経験の有無により、職業観や職業基礎力にどのような違いがもたらされるのかについて、国際比較の観点から検討を行うことである。職業観について、寺田・紺田・清水（2012）はこれを「就業生活に対する考え方や価値意識」という意味で定義している。これは寺田（2009）による検討を踏まえた上で、従来区別されてきた職業観（個々の職業労働に対する考え方や価値意識）と労働観（職業を含む仕事一般に対する考え方や価値意識）を一括して表現したものである。一方、職業基礎力とは、仕事をする上で必要となる基礎的な能力のことである。寺田・イー・

* 本研究は日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究（B）（一般）課題番号25285229の助成を受けて実施されたものである。

石嶺・清水 (2015) では職業観と職業的能力 (基礎力) を区別し、これらを職業的資質 (コンピテンシー) という上位概念で総括している。その上で、職業的資質と学習的・教育環境的要因の影響を探るため、一連の研究を展開している。これらは日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究 (B) (一般) 「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—専門学修と就労経験の役割 (代表: 寺田盛紀)」の一部として実施されてきたものであり、本研究はその中の「学生の職業的資質形成過程に関する国際比較調査」の一部として、大学生の就労経験等のいくつかのキャリア経験に着目するものである。

我が国の研究状況に目を向けてみると、アルバイトやインターンシップの経験と職業観、職業基礎力との関係については、いくつかの研究報告がなされている。アルバイトについては、授業に次いで多くの学生が経験する活動である (Benesse 教育総合研究所, 2012; インテリジェンス, 2006; 乾, 2012 など)。しかし、大学生のアルバイトについては学業との両立という面から否定的に捉えられることが多く (倉光, 2008; 武内, 2005; 鶴田, 2001 など)、キャリア形成との関係についてはあまり研究報告がなされていない状況にある。そのような中で、大学生自身のアルバイトの位置づけや捉え方が、キャリア形成に対して重要な意味を持っていることが明らかにされている (関口, 2010; 杉山, 2007, 2009)。また、清水・三保 (2013) は、アルバイトが規律性、状況把握力、主体性、柔軟性といった職業的能力に関係していることを明らかにしている。

これに対し、インターンシップについてはキャリア形成との関係について、多くの研究報告がなされている。インターンシップは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」(文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 2014) と定義されており、職業観、職業基礎力の形成に寄与するものとして推進されている状況にある。このような状況もあり、報告されている研究の多くはインターンシップの教育効果に関する内容である。それらの研究の一つとして、インターンシップ経験による社会人基礎力 (企業社会で求められる能力) やコンピテンシー (汎用性のある能力) の変化 (上昇) などが報告されている (真鍋, 2010; 矢崎・中村, 2013)。

大学生が経験しうるアルバイトとインターンシップは就労経験という点で共通点を有する。これらの経験と職業観、職業基礎力との関係については一定の形で研究の蓄積があり、両者の関連性が見受けられる。しかし、これらを包括的に捉えた上で、職業観、職業基礎力にもたらされる違いや、これらの経験の有無によって生じる違いなどについて検討を行っている研究はほとんどみられない。

加えて、多国間の国際比較の視点を組み込んでいる研究は寺田他 (2012) が指摘するように、概して低調である。キャリア発達に関する専門誌である「Journal of Vocational Behavior」「Journal of Career Development」「Journal of Career Assessment」の3誌を見てみても、国際比較に関する論文は過去3年間 (2014年から2016年) で10件程度であった。その多くが2か国間の比較にとどまっており、3か国以上の多国間比較を行っているものは大学生と高校生を対象にキャリア不決断 (career indecision) の測定を行っている Carr, Rossier, Rosselet, Massoudi, Bernaud, Ferrari, Nota, Soresi, Rowe-Johnson, Brown, & Roche (2014) と、大学生と一般成人を対象にキャリア意思決定 (career decision-making) を測定している Willner, Gati, & Guan (2015) のみであった。また、近年実施されている大規模な調査として挙げられるのは Savickas & Porfeli (2012) による Career Adapt-Abilities Scale の測定に関するものである。ここでは13か国を対象とした調査が実施されており、「Journal of Vocational Behavior」の第80巻第3号には

「Career Adaptability」の特集が組まれている。Career Adapt-Abilities Scale に関してはつい最近でも Di Maggio, Ginevra, Laura, Ferrari, & Soresi (2015) や McKenna, Zacher, Ardabili, & Mohebbi (2016) による報告がなされている。これらの報告では、それぞれ中学生、一般成人を対象とした調査から尺度の因子構造を検討しているほか、多様な経験との関係から各国における傾向なども記述されている。

以上のように、キャリア意思決定 (career decision-making) やキャリア不決断 (career indecision)、キャリア適応力 (career adaptability) などに関するいくつかの国際比較研究が存在するけれども、研究対象は中学生から一般成人と多様であり、大学生に焦点化されたものではなかった。加えて、職業観、職業基礎力 (英語では work values や vocational competencies, generic skills など) について多国間比較を行っている研究は、近年ではほとんどみられない。

そこで、本研究では大学生の就労経験としてアルバイト、インターンシップ、そして事業所現場での就労とは異なるが、社会的な仕事経験という点ではそれらと共通点を有するボランティア活動にも着目し、これらの経験の有無によって職業観、職業基礎力にどのような違いがもたらされるかについて、日本、アメリカ、韓国、ドイツの4か国比較の視点から検討を行う。

2. 方法

2-1. 調査実施の手続き

本研究が分析対象とする質問紙調査は、上記「学生の職業的資質形成過程に関する国際比較調査」(代表：寺田盛紀)の一部として、日本、アメリカ、韓国、ドイツの大学3年生351名を対象に、2015年9月から2016年3月の間に実施された。本調査は、もともと2013年に実施された1回目の調査(寺田他, 2015など)に参加した大学1年生に対する2回目の縦断調査として実施された。そのうち2回の調査において同定できた縦断データ(170名)について別途報告(寺田・山本・清水, 印刷中)している。本稿は、それを含め、2回目のすべてのデータについての独自の分析を行おうとするものである。

質問紙は、1回目調査と同じものであるが、寺田の和文、英文、独文の元案を各国の複数の研究協力者が翻訳したものを使用した。

調査協力者 日本、アメリカ、韓国、ドイツの大学3年生351名(男性120名、女性201名、不明30名)に調査への協力を依頼し、質問票への回答を求めた。各国の人数内訳は、日本159名(男性57名、女性102名)、アメリカ57名(男性27名、女性30名)、韓国76名(男性12名、女性34名、不明30名)、ドイツ59名(男性24名、女性35名)であった。

2-2. 測定変数

就労経験の有無 大学入学以降の就労経験について問う項目である。本研究では、「アルバイト」「インターンシップ」「ボランティア」の3つの経験を対象としている。アルバイトについては、教示文として「あなたは大学に入ってから、アルバイトをしていますか」と提示し、「している」「以前していたが、今はしていない」「したことがない」の3件法で回答を求めた。インターンシップについては、教示文として「あなたは現在の大学・学校に入学して以降、インターンシップをしたことがありますか」

と尋ね、「ある」「ない」の2件法によって回答を求めた。ボランティアでは、教示文として「あなたは現在の大学・学校に入学して以降、ボランティア活動の経験がありますか?」と提示し、「している」「したことがあるが、今はしていない」「ない」の3件法で回答を求めた。

職業観尺度 寺田他 (2012), 寺田・清水・山本 (2013a, 2013b), 寺田他 (2015) で使用されている、仕事や職業を選ぶ際に重視する職業観について問う項目である (27 項目)。教示文として「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」と提示し、各設問について「(4) あてはまる」から「(1) あてはまらない」までの4件法で回答を求めた。

職業基礎力尺度 職業に関する基本的な能力について問う項目である (30 項目)。本研究では、寺田他 (2015) で使用されている項目を継続して使用している。教示文として「以下の職業の能力に関する質問項目について、あなたにとってあてはまる回答の番号を○で囲んでください」と提示し、各設問について「(4) できる」から「(1) できない」までの4件法による回答を求めた。

本調査では上記以外にも進路希望や学修経験等に関する項目への回答を求めているが、ここでは就労経験に焦点化する。

2-3. 分析ソフト

本研究の分析には、IBM SPSS Statistics 22, R 3.3.1 を使用した。

3. 分析と結果

3-1. 探索的因子分析

職業観、職業基礎力の因子構造を検討するために、それぞれについて探索的因子分析 (主因子法, Promax 回転) を適用した。本研究で使用している尺度は寺田他 (2015) などを実施している項目と同じであるため、本来ならば確認的因子分析によって構造を検討することが適切である。上述したキャリア発達に関する専門誌3誌で実施されている国際比較研究においても、尺度の因子構造については確認的因子分析が適用されている (Carr et al., 2014; Willner et al., 2015; Fouad, Kim, Ghosh, Chang, & Figueiredo, 2016)。しかし、本研究における調査協力者は国別でみると100名を越えているのは日本のみであり、全体でみても351名である。このようなデータサイズの問題から、本研究では全体での探索的因子分析にとどめて分析を行う。

職業観尺度 初期の固有値における減衰状況を見ると、7.03, 3.31, 1.78, 1.53, 1.49, 1.04, 0.99 となった。ガットマン基準では6因子、スクリー基準では5因子、Rのパッケージ psych に含まれている fa.parallel 関数に基づく平行分析では6因子、そして、パッケージ psych の vss 関数に基づく MAP 分析では5因子と判断された。これらを総合的に判断し、本研究では5因子として分析を行った。因子寄与率は46.14%であった。因子パターンの値が±0.40以上の値を示した項目を解釈の対象とした (Table 1)。

第1因子は「仕事に没頭できること」「自分の夢を追求すること」「自分らしさを表現すること」など9項目の値が高かった。これは仕事 (職業) における自分のあり方に関する内容であるため、「自己実現志向」と命名した。第2因子は「安定した企業で働けること」「生活が安定すること」「失業のない職で

あること」などの値が高かった。これら6項目は、仕事により生活を安定させることに関する内容を示すものであった。そこで、これを「生活・安定志向」と命名した。第3因子は、「リーダーとして部下を率いること」「できるだけ高い地位につけること」「より多くの金銭を得ること」などの5項目で高い値が示された。これは高い地位や金銭を得ることに関する内容であるため、「リーダー・富裕家志向」と命名した。第4因子は、「仲間と楽しく働けること」や「組織の一員として協力して働くこと」などの4項目が高い値であった。これらは、人と接することや組織への貢献に関する内容であった。そこで、「組織・社会志向」とした。そして、第5因子は「生きるための手段を得ること」「家族や子孫の繁栄につなげること」の2項目で構成されていた。これらは日々の生活や家族に関わる内容であることから、「家族志向」と命名した。

ここでの結果のうち、「家族志向」を除く4因子については、寺田他(2015)や寺田・山本・菊池(2016)で報告されている因子に対応するものであった。構成した因子の内的一貫性(α 係数)は、第1因子から順に0.85, 0.75, 0.79, 0.69, 0.56となった。

職業基礎力尺度 職業観尺度と同様に、初期の固有値における減衰状況をみてみることにする。固有値は8.05, 2.53, 2.10, 1.66, 1.45, 1.31, 1.15, 1.06, 0.98, 0.82となっており、ガットマン基準では8因子、スクリー基準では3因子か8因子の可能性が考えられた。また、fa.parallel関数に基づく平行分析では9因子、vss関数に基づくMAP分析では5因子と判断された。本研究では、寺田他(2015)や寺田他(2016)で報告されている結果も踏まえ、最終的に因子数を5として分析することとした。因子寄与率は44.88%であった。因子の解釈については、因子パターンの値が ± 0.40 以上の値を示した項目を対象とした(Table 2)。

第1因子は「成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる」「課題解決のために計画を立てられる」「困難なことから逃げずに取り組み続けることができる」など8項目の値が高かった。これらは、仕事における成果や課題解決のために必要な力や姿勢に関する内容であることから、「仕事マネジメント力」と命名した。第2因子は「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」「お客に失礼にならない接し方を知っている」「丁寧語を使い自国語で会話ができる」などの項目が高い値を示していた。これらの6項目は、いずれも仕事における対人的なやりとりに関する内容であった。そこで、これを「コミュニケーション力」と命名した。第3因子は「機械や工具を操作することができる」「金槌・のこぎりなどの道具を使ってものをつくることができる」「電子機器等の組み立てや簡単な修理ができる」の3項目で高い値が示された。これは道具や機器等の操作や使用に関する内容であることから、「技術力」と命名した。第4因子は「英語での会話ができる」「高等教育機関の教養科目程度の英文を読むことができる」「英語以外の外国語の会話ができる」の3項目で構成されていた。これらはいずれも外国語での会話や理解に関する内容であることから、「語学力」と命名した。そして第5因子では、「基礎体力がある」「持久力がある」「特定のスポーツができる」の3項目の値が高かった。これらは体力や運動能力に関する内容であるため、これを「身体運動力」と命名した。

これらの結果は、寺田他(2015)や寺田他(2016)で報告されている因子にそれぞれ対応するものであった。構成した因子の内的一貫性(α 係数)は、第1因子から順に0.88, 0.77, 0.85, 0.79, 0.80となった。

Table 2 職業基礎力尺度の因子パターンと因子間相関行列 (主因子法・Promax回転)

項目	仕事マネジメント					共通性	平均値	標準偏差
	コミュニケーション	技術力	語学力	身体運動力	α			
成果の実現のためになすべきことを的確に把握できる	0.92	-0.11	0.01	-0.10	-0.06	0.63	3.19	0.74
課題解決のために計画を立てられる	0.84	-0.16	0.01	0.02	-0.04	0.55	3.22	0.81
困難なことから逃げずに取り組み続けることができる	0.74	-0.07	-0.10	-0.01	0.13	0.55	3.14	0.72
複数のことがらを組み合わせて、新しいものを作り出すことができる	0.69	0.05	0.07	-0.05	-0.05	0.50	2.87	0.83
自分がやるべきことに自発的に取り組むことができる	0.64	0.02	-0.11	0.08	0.10	0.52	3.39	0.66
事例やデータで、相手に分かりやすく伝えることができる	0.61	0.10	0.13	0.00	-0.10	0.46	2.99	0.82
目標達成のために周りの人に働きかけることができる	0.55	0.19	-0.12	-0.08	0.07	0.45	3.14	0.77
定型的な文書だけでなく、不定型の文書もつくれることができる	0.54	0.18	0.14	-0.05	-0.02	0.48	2.99	0.89
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	-0.13	0.79	0.13	-0.11	0.01	0.54	3.32	0.69
お客に失礼にならない接し方を知っている	-0.12	0.65	0.03	-0.01	0.00	0.34	3.34	0.71
丁寧語を使い自国語で会話ができる	0.04	0.55	0.02	0.22	-0.11	0.42	3.47	0.69
自分の役割を理解して、行動することができる	0.24	0.49	-0.18	0.02	0.06	0.46	3.49	0.62
他人のよい意見も受け入れることができる	0.00	0.49	-0.14	-0.03	0.09	0.25	3.54	0.64
確認や質問をしながら、相手の意見を正確に理解することができる	0.23	0.45	-0.05	0.02	0.00	0.38	3.29	0.72
機械や工具を操作することができる	0.04	-0.06	0.92	-0.05	0.03	0.83	2.14	0.99
金槌・のこぎりなどの道具を使ってものをつくれることができる	-0.09	0.15	0.75	0.00	0.06	0.62	2.40	1.05
電子機器等の組み立てや簡単な修理ができる	0.05	-0.19	0.73	0.07	0.06	0.57	1.91	0.99
英語での会話ができる	0.09	-0.09	0.03	0.92	0.04	0.90	2.68	1.07
高等教育機関の教養科目程度の英文を読むことができる	-0.09	0.10	-0.03	0.75	-0.02	0.54	3.17	0.92
英語以外の外国語の会話ができる	-0.04	-0.04	0.07	0.58	0.00	0.34	1.94	1.15
SPSSなどのソフトを使い、やや高度な統計処理ができる	0.10	-0.01	0.06	-0.27	0.05	0.06	2.06	0.95
基礎体力がある	-0.10	0.08	0.05	-0.05	0.82	0.68	3.03	0.84
持久力がある	0.09	-0.01	-0.01	0.06	0.79	0.71	2.95	0.89
特定のスポーツができる	0.02	-0.03	0.12	-0.03	0.61	0.41	3.04	1.01
ストレスの原因を取り除くことができる	0.31	0.19	0.05	-0.17	0.05	0.20	2.72	0.82
3桁程度の四則演算が正確にできる	0.25	0.17	0.13	0.14	-0.04	0.24	3.19	0.92
最低限守らなければならないルールや約束を守ることができる	0.03	0.36	-0.11	-0.02	0.00	0.14	3.72	0.51
学生として平均程度の教養を持っている	0.21	0.31	0.08	0.14	0.00	0.33	3.36	0.68
インターネットで必要な情報を検索できる	0.17	0.30	-0.05	0.09	0.02	0.21	3.72	0.51
エクセルの基本機能(グラフ作成を含む)を使いこなせる	0.17	0.22	0.20	-0.08	-0.08	0.15	3.10	0.85
						α	平均値	標準偏差
仕事マネジメント力	1.00					0.88	3.12	0.58
コミュニケーション力	0.63	1.00				0.77	3.41	0.46
技術力	0.25	0.23	1.00			0.85	2.15	0.89
語学力	0.42	0.27	0.27	1.00		0.79	2.60	0.88
身体運動力	0.46	0.38	0.29	0.15	1.00	0.80	3.01	0.77

注1) 回答に欠損のない325名(日本:n=155, アメリカ:n=56, 韓国:n=69, ドイツ:n=45)を分析対象とした。
 注2) 尺度得点の平均は、項目得点の合計を項目数で除したものを示している。

3-2. 就労経験と職業観、職業基礎力との関連の国別差異

職業観、職業基礎力の違いについて明らかにするために、国（日本、アメリカ、韓国、ドイツ）と就労経験（アルバイト、インターンシップ、ボランティア）における各回答選択肢を独立変数、職業観と職業基礎力の各下位尺度得点を従属変数とした二要因分散分析を行った。分析にあたっては、項目得点の合計を項目数で割った尺度得点を使用した。なお、職業観尺度の「家族志向」については構成する項目が2つと少ないほか、 α 係数も0.56と低い値であったことから、以後の分析では除外した。

3-2-1. 職業観尺度の分析

アルバイト 分析の結果、「生活・安定志向」で $F(6,325)=2.38(p<.05)$ 、「組織・社会志向」で $F(6,325)=2.75(p<.01)$ と、それぞれ交互作用がみられた (Table 3)。単純主効果の検定結果についてみると、「生活・安定志向」ではドイツで「「している」 < 「以前していたが、今はしていない」という結果が得られた。また、「している」と回答した者では「ドイツ < 日本、韓国、アメリカ」、「以前していたが、今はしていない」と回答した者では「日本、韓国 < アメリカ」、そして「したことがない」と回答した者では「ドイツ < アメリカ」となった。「組織・社会志向」では、ドイツ「「したことがない」 < 「以前していたが、今はしていない」「している」という結果となった。

交互作用がみられなかった「自己実現志向」「リーダー・富裕家志向」については、それぞれの下位尺度で国の主効果がみられた。「自己実現志向」では $F(3,325)=17.67 (p<.001)$ となり、多重比較 (Bonferroni法) で「日本 < ドイツ、韓国 < アメリカ」という結果が得られた。そして、「リーダー・富裕家志向」では $F(3,325)=36.30 (p<.001)$ 、「ドイツ、日本 < 韓国 < アメリカ」となった。

インターンシップ インターンシップについては、すべての下位尺度において交互作用がみられなかった。主効果についてみると、すべての下位尺度で国の主効果が確認された (Table 4)。多重比較の結果についてみてみると、「自己実現志向」は $F(3,329)=34.47 (p<.001)$ であり、「日本 < 韓国、ドイツ < アメリカ」となった。「生活・安定志向」は $F(3,329)=12.31 (p<.001)$ で、「ドイツ < 日本 < アメリカ ; 韓国 < アメリカ」であった。「リーダー・富裕家志向」は $F(3,329)=49.78 (p<.001)$ であった。多重比較の結果は「ドイツ、日本 < 韓国 < アメリカ」となった。そして、「組織・社会志向」では $F(3,329)=22.42 (p<.001)$ となり、「韓国、ドイツ、日本 < アメリカ」という結果であった。

ボランティア ボランティアでは「生活・安定志向」でのみ $F(6,325)=2.83 (p<.05)$ となり、交互作用がみられた (Table 5)。単純主効果の検定結果をみると、日本において「「している」 < 「ない」、アメリカで「「したことがあるが、今はしていない」 < 「ない」「している」という結果となった。また、「している」と回答した者では「日本、ドイツ、韓国、 < アメリカ」という結果が得られたほか、「ない」と回答した者では「ドイツ < 日本、韓国、アメリカ ; 日本 < アメリカ」となった。

その他の3下位尺度では、いずれも国の主効果が確認された。多重比較の結果は、それぞれ以下に示す通りであった。「自己実現志向」では $F(3,325)=13.05 (p<.001)$ 、「日本 < 韓国、ドイツ < アメリカ」となった。「リーダー・富裕家志向」は $F(3,325)=25.70 (p<.001)$ となり、「ドイツ、日本 < 韓国 < アメリカ」という結果が得られた。そして「組織・社会志向」では $F(3,325)=15.00 (p<.001)$ 、「韓国、ドイツ、日本 < アメリカ」となった。

Table 3 職業観尺度の分散分析結果 (国×アルバイト)

下位尺度	国	(2)		(1)		(0)		主効果 (アルバイト経験)	交互作用		
		平均値	SD	n	平均値	SD	n			平均値	SD
自己実現志向	日本	2.78	0.54	137	2.71	0.84	13	2.79	0.36	7	$F(6, 325) = 1.00$ $F(6, 325) = 0.30$
	アメリカ	3.45	0.49	24	3.60	0.37	23	3.63	0.43	9	
	韓国	3.08	0.47	29	3.14	0.51	29	3.32	0.47	11	
	ドイツ	3.08	0.46	18	3.10	0.45	14	3.17	0.42	23	
生活・安定志向	日本	3.43	0.45	137	3.12	0.42	13	3.48	0.45	7	$F(3, 325) = 11.00^{***}$ 独<日<米; 韓<米 $F(6, 325) = 2.38^*$ (国) 独 (2) < (1) (アルバイト経験) (2) 独<日, 韓, 米 (1) 日, 韓<米 (0) 独<米
	アメリカ	3.65	0.49	24	3.64	0.48	23	3.78	0.34	9	
	韓国	3.40	0.36	29	3.28	0.60	29	3.29	0.40	11	
	ドイツ	3.02	0.52	18	3.43	0.33	14	3.07	0.46	23	
リーダー・富裕家志向	日本	2.53	0.63	137	2.34	0.64	13	2.49	0.40	7	$F(3, 325) = 36.30^{***}$ 独, 日<韓<米 $F(6, 325) = 1.55$
	アメリカ	3.34	0.42	24	3.60	0.59	23	3.49	0.72	9	
	韓国	3.10	0.53	29	3.10	0.54	29	3.24	0.48	11	
	ドイツ	2.61	0.54	18	2.63	0.45	14	2.22	0.45	23	
組織・社会志向	日本	3.01	0.56	137	2.69	0.77	13	2.54	0.42	7	$F(3, 325) = 25.84^{***}$ 韓, 独, 日 < 米 $F(6, 325) = 2.75^{***}$ (国) 独 (0) < (2), (1) (アルバイト経験) (2) 韓, 日, 独<米 (1) 日, 韓<米 (0) 独, 日, 韓<米
	アメリカ	3.54	0.40	24	3.59	0.46	23	3.72	0.26	9	
	韓国	2.74	0.56	29	2.90	0.57	29	2.77	0.45	11	
	ドイツ	3.03	0.57	18	3.13	0.46	14	2.50	0.62	23	

注1) アルバイト経験：(2) = 「している」、(1) = 「以前していたが、今はしていない」、(0) = 「したことがない」

注2) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

注3) 日：日本、米：アメリカ、韓：韓国、独：ドイツ

Table 4 職業観尺度の分散分析結果 (国×インターンシップ)

下位尺度	国	(1)		(0)		主効果 (国)	主効果 (インターンシップ経験)	交互作用
		平均値	SD	平均値	SD			
自己実現志向	日本	2.75	0.53	2.78	0.57	111	$F(3, 329) = 34.47^{***}$ 日<韓, 独<米	$F(3, 329) = 1.89$
	アメリカ	3.62	0.45	3.47	0.42	30		
	韓国	3.44	0.40	3.07	0.49	55		
	ドイツ	3.15	0.47	3.11	0.43	42		
生活・安定志向	日本	3.40	0.50	3.42	0.44	111	$F(3, 329) = 12.31^{***}$ 独<日<米, 韓<米	$F(1, 329) = 0.02$
	アメリカ	3.79	0.30	3.56	0.55	30		
	韓国	3.29	0.44	3.35	0.49	55		
	ドイツ	3.05	0.55	3.17	0.46	42		
リーダー・富裕家志向	日本	2.37	0.51	2.56	0.66	111	$F(3, 329) = 49.78^{***}$ 独, 日<韓<米	$F(1, 329) = 0.00$
	アメリカ	3.58	0.43	3.37	0.63	30		
	韓国	3.09	0.61	3.13	0.50	55		
	ドイツ	2.46	0.48	2.45	0.53	42		
組織・社会志向	日本	2.90	0.50	2.98	0.61	111	$F(3, 329) = 22.42^{***}$ 韓, 独, 日<米	$F(1, 329) = 2.73$
	アメリカ	3.69	0.26	3.50	0.49	30		
	韓国	2.93	0.62	2.78	0.53	55		
	ドイツ	3.02	0.53	2.77	0.65	42		

注1) インターンシップ経験：(1) = 「ある」, (0) = 「ない」

注2) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

注3) 日：日本, 米：アメリカ, 韓：韓国, 独：ドイツ

Table 5 職業観尺度の分散分析結果 (国×ポランディア)

下位尺度	国	(2)		(1)		(0)		主効果 (国)	主効果 (ポランディア経験)	交互作用	
		平均値	SD	n	平均値	SD	n				平均値
自己実現志向	日本	3.10	0.46	14	2.86	0.49	22	2.72	0.57	121	F(6, 325)=1.53
	アメリカ	3.57	0.40	23	3.35	0.51	8	3.57	0.44	25	
	韓国	3.03	0.51	21	3.25	0.42	25	3.13	0.54	23	
	ドイツ	3.09	0.39	6	3.21	0.46	14	3.10	0.44	35	
生活・安定志向	日本	3.07	0.71	14	3.42	0.34	22	3.45	0.42	121	F(6, 325)=2.83* (国) 日 (2) < (0) 米 (1) < (2), (0) (ポランディア経験) (2) 日, 独, 韓 < 米; (0) 独 < 日, 韓, 米; 日 < 米
	アメリカ	3.75	0.27	23	3.23	0.71	8	3.74	0.45	25	
	韓国	3.19	0.46	21	3.32	0.44	25	3.48	0.51	23	
	ドイツ	3.11	0.25	6	3.24	0.48	14	3.11	0.51	35	
リーダー・富裕家志向	日本	2.74	0.75	14	2.63	0.56	22	2.46	0.61	121	F(6, 325)=1.74
	アメリカ	3.53	0.36	23	3.30	0.68	8	3.47	0.65	25	
	韓国	2.97	0.54	21	3.22	0.46	25	3.16	0.56	23	
	ドイツ	2.70	0.43	6	2.77	0.47	14	2.28	0.48	35	
組織・社会志向	日本	3.14	0.61	14	3.01	0.56	22	2.93	0.58	121	F(6, 325)=1.78
	アメリカ	3.66	0.31	23	3.22	0.57	8	3.64	0.38	25	
	韓国	2.68	0.48	21	2.95	0.60	25	2.78	0.55	23	
	ドイツ	3.00	0.32	6	3.04	0.68	14	2.72	0.63	35	

注1) ポランディア経験：(2) = 「している」, (1) = 「したことがあるが、今はしていない」, (0) = 「ない」
 注2) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
 注3) 日：日本, 米：アメリカ, 韓：韓国, 独：ドイツ

3-2-2. 職業基礎力尺度の分析

アルバイト 分析において交互作用が確認されたのは、「技術力」の $F(6,312)=2.17$ ($p<.05$)のみであった (Table 6)。単純主効果についてみると、ドイツにおいて「以前していたが、今はしていない」<「したことがない」「している」という結果となった。また、アルバイトを「している」と回答した者においては、「日本、韓国<ドイツ」という結果が得られた。

その他の4下位尺度では、すべてにおいて国の主効果がみられた。また、「コミュニケーション力」では、アルバイトの主効果 ($F(2,312)=4.05$ ($p<.05$)) もみられた。それぞれの尺度について、多重比較 (Bonferroni 法) の結果をみてみると、以下の通りとなった。まず、「仕事マネジメント力」は $F(3,312)=45.88$ ($p<.001$)であり、「日本<ドイツ<韓国<アメリカ」となった。次に、「コミュニケーション力」の主効果 (国) は $F(3,312)=11.04$ ($p<.001$)、「日本<韓国、ドイツ<アメリカ」であった。上述したアルバイトの主効果は「「している」<「以前していたが、今はしていない」となった。「語学力」では $F(3,312)=36.81$ ($p<.001$)、「日本<アメリカ<韓国<ドイツ」という結果であった。そして「身体運動力」は $F(3,312)=9.53$ ($p<.001$)であり、「日本<韓国、ドイツ<アメリカ」となった。

インターンシップ 「語学力」のみ $F(6,316)=3.53$ ($p<.05$)となり、交互作用がみられた。アメリカにおいて「ない」<「ある」となったほか、「ある」と回答した者は「日本<アメリカ、韓国<ドイツ」となり、「ない」と回答した者では「日本<アメリカ<韓国<ドイツ」という結果となった。

その他の下位尺度では、すべてにおいて国の主効果がみられた。また、「仕事マネジメント力」では、インターンシップによる主効果もみられた (Table 7)。結果を順にみていくと、まず「仕事マネジメント力」では国の主効果が $F(3,316)=87.60$ ($p<.001$)で「日本<ドイツ<韓国<アメリカ」、インターンシップの主効果が $F(1,316)=7.83$ ($p<.01$)で「ない」<「ある」となった。次に、「コミュニケーション力」は $F(3,316)=20.70$ ($p<.001$)、「日本<韓国、ドイツ<アメリカ」となった。「技術力」では $F(3,316)=9.32$ ($p<.001$)であり、「日本<アメリカ、ドイツ;韓国<ドイツ」という結果であった。そして「身体運動力」は $F(3,316)=16.42$ ($p<.001$)、「日本<韓国、ドイツ<アメリカ」となった。

ボランティア すべての下位尺度において、交互作用がみられなかった (Table 8)。国の主効果についてはすべての下位尺度で、そしてボランティアの主効果は「仕事マネジメント力」「身体運動力」で確認された。多重比較の結果をみていくと、「仕事マネジメント力」では国の主効果が $F(3,312)=46.11$ ($p<.001$)、「日本<ドイツ<韓国<アメリカ」となった。そしてボランティアの主効果は $F(2,312)=4.03$ ($p<.05$)、「ない」<「したことがあるが、今はしていない」<「している」であった。「コミュニケーション力」は $F(3,312)=9.72$ ($p<.001$)であり、「日本<韓国、ドイツ<アメリカ」となった。「技術力」では $F(3,312)=10.20$ ($p<.001$)、「日本<アメリカ、ドイツ;韓国<ドイツ」という結果であった。「語学力」は $F(3,312)=36.31$ ($p<.001$)となり、「日本<アメリカ<韓国<ドイツ」となった。そして「身体運動力」では、国の主効果で $F(3,312)=4.69$ ($p<.001$)、「日本<韓国、ドイツ<アメリカ」となった。ボランティアの主効果では $F(2,312)=3.67$ ($p<.05$)となり、多重比較の結果は「ない」<「したことがあるが、今はしていない」「している」であった。

Table 6 職業基礎力尺度の分散分析結果 (国×アルバイト)

下位尺度	国	(2)			(1)			(0)			主効果 (アルバイト経験)	交互作用
		平均値	SD	n	平均値	SD	n	平均値	SD	n		
仕事マネジメント力	日本	2.74	0.40	134	2.74	0.48	13	2.79	0.48	7	$F(3, 312)=45.88^{***}$ 日<独<韓<米	$F(2, 312)=0.29$ $F(6, 312)=0.30$
	アメリカ	3.79	0.23	24	3.84	0.22	23	3.79	0.22	9		
	韓国	3.44	0.36	28	3.34	0.46	29	3.25	0.77	12		
	ドイツ	3.19	0.46	16	3.19	0.46	12	3.10	0.58	17		
コミュニケーション力	日本	3.24	0.38	134	3.27	0.39	13	3.05	0.43	7	$F(3, 312)=11.04^{***}$ 日<韓, 独<米	$F(2, 312)=4.05^*$ (2) < (1)
	アメリカ	3.78	0.28	24	3.82	0.26	23	3.48	0.54	9		
	韓国	3.61	0.39	28	3.37	0.47	29	3.32	0.77	12		
	ドイツ	3.53	0.43	16	3.61	0.35	12	3.45	0.59	17		
技術力	日本	1.84	0.68	134	2.26	0.83	13	2.43	0.90	7	$F(3, 312)=3.52^*$ 日<米, 独, 韓<独	$F(2, 312)=0.62$ $F(6, 312)=2.17^*$ (国) 独 (1) < (0), (2) (アルバイト経験) (2) 日, 韓<独
	アメリカ	2.28	0.97	24	2.49	1.06	23	2.26	0.92	9		
	韓国	2.17	0.97	28	2.20	0.91	29	2.19	0.76	12		
	ドイツ	2.96	0.90	16	2.14	0.89	12	2.92	0.94	17		
語学力	日本	2.11	0.54	134	2.26	0.39	13	2.29	0.71	7	$F(3, 312)=36.81^{***}$ 日<米<韓<独	$F(2, 312)=2.28$ $F(6, 312)=1.07$
	アメリカ	2.21	0.97	24	2.64	1.19	23	2.89	1.24	9		
	韓国	3.05	0.51	28	2.99	0.68	29	3.19	0.64	12		
	ドイツ	3.65	0.48	16	3.75	0.41	12	3.61	0.62	17		
身体運動力	日本	2.78	0.75	134	2.56	0.79	13	2.67	0.86	7	$F(3, 312)=9.53^{***}$ 日<韓, 独<米	$F(2, 312)=0.34$ $F(6, 312)=0.62$
	アメリカ	3.53	0.61	24	3.59	0.67	23	3.41	0.52	9		
	韓国	3.01	0.72	28	3.02	0.70	29	3.28	0.84	12		
	ドイツ	3.27	0.64	16	3.06	0.68	12	2.98	0.76	17		

注1) アルバイト経験：(2) = 「している」、(1) = 「以前していたが、今はしていない」、(0) = 「したことがない」
 注2) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
 注3) 日：日本、米：アメリカ、韓：韓国、独：ドイツ

Table 7 職業基礎能力尺度の分散分析結果 (国×インタナーシシップ)

下位尺度	(1)		(0)		主効果 (国)	主効果 (インタナーシシップ経験)	交互作用	
	平均値	SD	n	平均値				SD
仕事マネジメント力	日本	2.85	0.38	44	2.70	0.42	110	$F(3, 316) = 87.60^{***}$ 日<独<韓<米 $F(1, 316) = 7.83^{**}$ (0) < (1) $F(3, 316) = 0.46$
	アメリカ	3.86	0.18	26	3.77	0.25	30	
	韓国	3.46	0.72	15	3.34	0.41	54	
	ドイツ	3.36	0.26	12	3.08	0.55	33	
コミュニケーション力	日本	3.25	0.40	44	3.21	0.38	110	$F(3, 316) = 20.70^{***}$ 日<韓, 独<米 $F(1, 316) = 0.28$ $F(3, 316) = 0.29$
	アメリカ	3.81	0.23	26	3.69	0.41	30	
	韓国	3.46	0.73	15	3.46	0.44	54	
	ドイツ	3.50	0.40	12	3.53	0.51	33	
技術力	日本	1.91	0.68	44	1.89	0.74	110	$F(3, 316) = 9.32^{***}$ 日<米, 独, 韓<独 $F(1, 316) = 0.01$ $F(3, 316) = 1.10$
	アメリカ	2.35	1.03	26	2.38	0.97	30	
	韓国	2.47	1.09	15	2.10	0.83	54	
	ドイツ	2.50	1.09	12	2.81	0.92	33	
語学力	日本	2.25	0.59	44	2.07	0.50	110	$F(3, 316) = 51.37^{***}$ 日<米<韓<独 $F(1, 316) = 1.25$ $F(3, 316) = 3.53^*$ (国) 米 (0) < (1) (インタナーシシップ経験) (1) 日<米, 韓<独 (0) 日, 米<韓<独
	アメリカ	2.79	1.21	26	2.23	0.98	30	
	韓国	2.84	0.55	15	3.10	0.61	54	
	ドイツ	3.61	0.49	12	3.68	0.52	33	
身体運動力	日本	2.68	0.73	44	2.79	0.77	110	$F(3, 316) = 16.42^{***}$ 日<韓, 独<米 $F(1, 316) = 0.08$ $F(3, 316) = 0.36$
	アメリカ	3.59	0.57	26	3.49	0.66	30	
	韓国	3.09	0.61	15	3.06	0.76	54	
	ドイツ	3.17	0.80	12	3.08	0.66	33	

注1) インタナーシシップ経験: (1) = 「ある」, (0) = 「ない」

注2) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

注3) 日: 日本, 米: アメリカ, 韓: 韓国, 独: ドイツ

Table 8 職業基礎力尺度の分散分析結果 (国×ボランティア)

下位尺度	国	(2)		(1)		(0)		主効果 (国)	主効果 (ボランティア経験)	交互作用	
		平均値	SD	n	平均値	SD	n				平均値
仕事マネジメント力	日本	2.85	0.47	11	2.90	0.37	22	2.70	0.41	121	$F(3, 312) = 46.11^{***}$ 日<独<韓<米 $F(2, 312) = 4.03^*$ (0) < (1) < (2) $F(6, 312) = 1.33$
	アメリカ	3.82	0.22	24	3.66	0.29	7	3.84	0.19	25	
	韓国	3.38	0.47	20	3.48	0.39	24	3.25	0.58	25	
	ドイツ	3.44	0.26	6	3.33	0.49	12	3.01	0.50	27	
コミュニケーション力	日本	3.30	0.42	11	3.17	0.40	22	3.22	0.38	121	$F(3, 312) = 9.72^{***}$ 日<韓, 独<米 $F(2, 312) = 0.19$ $F(6, 312) = 2.06$
	アメリカ	3.84	0.23	24	3.43	0.55	7	3.75	0.32	25	
	韓国	3.46	0.53	20	3.56	0.36	24	3.37	0.61	25	
	ドイツ	3.36	0.39	6	3.75	0.23	12	3.46	0.55	27	
技術力	日本	1.94	0.80	11	1.94	0.63	22	1.89	0.73	121	$F(3, 312) = 10.20^{***}$ 日<米, 独; 韓<独 $F(2, 312) = 1.17$ $F(6, 312) = 1.06$
	アメリカ	2.18	1.04	24	2.67	0.64	7	2.45	1.01	25	
	韓国	2.10	1.05	20	2.25	0.75	24	2.19	0.92	25	
	ドイツ	3.22	0.75	6	3.00	1.07	12	2.49	0.91	27	
語学力	日本	2.30	0.84	11	2.23	0.62	22	2.09	0.48	121	$F(3, 312) = 36.31^{***}$ 日<米<韓<独 $F(2, 312) = 0.25$ $F(6, 312) = 0.74$
	アメリカ	2.38	1.06	24	2.38	1.08	7	2.64	1.21	25	
	韓国	3.05	0.64	20	3.11	0.66	24	2.99	0.54	25	
	ドイツ	3.39	0.49	6	3.78	0.41	12	3.67	0.55	27	
身体運動力	日本	3.18	0.56	11	2.98	0.76	22	2.68	0.76	121	$F(3, 312) = 4.69^{**}$ 日<韓, 独<米 $F(2, 312) = 3.67^*$ (0) < (1), (2) $F(6, 312) = 0.91$
	アメリカ	3.63	0.49	24	3.24	0.81	7	3.53	0.66	25	
	韓国	3.08	0.71	20	3.22	0.73	24	2.89	0.72	25	
	ドイツ	3.44	0.58	6	3.28	0.69	12	2.95	0.69	27	

注1) ボランティア経験：(2) = 「している」、(1) = 「したことがあるが、今はしていない」、(0) = 「ない」

注2) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

注3) 日：日本、米：アメリカ、韓：韓国、独：ドイツ

4. 考察

本研究において明らかになった点は、主に以下の2点に集約される。一つは日本における職業観、職業基礎力の得点が、他の国と比べて総じて低い点である。もう一つは、アルバイトやインターンシップ、ボランティアを経験することにより、職業基礎力の得点が高くなる傾向が示された点である。

前者については調査対象が3年生であり、日本の大学生にとっては卒業後の進路を明確にし、それに向けた能力形成のための具体的な準備を行う時期である(松井・清水, 2008; 野々村, 2001) ことに関係している。就職活動を直後に控えている点からみても、この結果は今後のキャリア支援のあり方を考えていく上で、重要な示唆を提供しうるものである。後者については、アルバイトやインターンシップ、ボランティアといった就労経験等の有効性を示す結果であった。本研究における問いを明らかにする結果が得られたともいえる。以下に国、就労経験を中心に結果を考察してみることにする。

4-1. 国別差異

職業観の下位尺度ごとに見ると、日本は他国と比較して、「自己実現志向」や「リーダー・富裕家志向」の得点が低い傾向が見られる。一方、「生活・安定志向」や「組織・社会志向」はアメリカよりは低い傾向があるものの韓国・ドイツと同水準であり、平均の値からも低いとまではいえない。職業基礎力においては、日本がいずれの下位尺度においても他国と比較して低い傾向が見られた。より具体的・実践的な基礎力といえる「技術力」と「語学力」で得点の平均値がとくに低く、「技術力」では平均値が2.00に満たない。日本では技術力を促す正規課程は中学校段階の「技術・家庭科」と専門高校(本研究対象学生中にはほとんど含まれていない)のみである。また、インターンシップが大学で普及しているとはいえ、1~2週間程度の短期間の見聞的な体験が中心であり、職業基礎力形成に影響を与えるまでには至っていないと考えられる。「仕事マネジメント力」は、その構成する項目内容から、基礎学力や専門知識を活用していくために必要とされる社会人基礎力(経済産業省, 2007)を含む包括的な基礎力といえる。日本以外の3か国は平均値が3.00を超えているのに対し、日本は3.00に満たない。この力を伸ばすための様々な取り組みがなされ、効果も検証されているものの、その効果が学生自身の基礎力の評価にはまだ到達していないことを表しているといえる。

アメリカにおいては、他の3か国と比較して職業観のいずれの下位尺度においても得点が高い傾向が見られた。下位尺度得点の平均値を見ると、4.00が最高点であるのに対しアメリカではほぼすべての下位尺度で3.50を超えている。リッカート尺度による質問では反応傾向にも文化差があることが指摘されており、アメリカでは極端な方向へ反応が向かいやすい傾向も報告されている(Zax & Takahashi, 1967; Vondracek, Shimizu, Schulenberg, Hostetler, & Sakayanagi, 1990; Harzing, 2006など)。本研究での職業観尺度におけるアメリカの得点の高さも、種々の価値観に対する肯定的な方向への反応傾向が含まれている可能性が考えられる。職業基礎力の「コミュニケーション力」については各国とも全体的に得点が高い(3.00以上)が、その中でもアメリカが他国と比較して高い傾向が見られる。他者とのコミュニケーションにおいて必要な基本姿勢は、職業や仕事といった場面に限らず、学生生活さらには生活全般において重要であると考えられる。

韓国では、職業観尺度の「生活・安定志向」「組織・社会志向」は日本とほぼ同じ水準であるのに対し

し、「自己実現志向」や「リーダー・富裕家志向」は日本と比較すると高い。この傾向は、高校生を対象とした寺田他（2012）などでの結果とも共通している。職業基礎力では、「仕事マネジメント力」や「語学力」が日本と比較して高い。日本においてとくに得点の低いこれらの領域において、韓国では比較的高い傾向が見られた。

ドイツでは、「技術力」と「語学力」が他の3か国と比較して得点が高い傾向が見られた。とくに「語学力」では他の3か国が2.00から3.00程度の得点であるのに対し、ドイツでは3.50を超えている。ドイツに関しては、中等教育前期段階から「労働学習」（Arbeitslehre）が課され、また職業選択教授における企業実習（Betriebspraktikum）が多くの州で生徒に義務づけられていること（寺田, 2003, 第5章, 第6章）、さらに後期中等教育段階（ギムナジウムと実科学校）において英語だけでなく第2外国語が課されていること、高等教育段階でも企業実習（海外インターンシップも可）が推奨されていることなどが影響しているものと思われる。

4-2. 就労経験による差異

アルバイト 各国におけるアルバイト経験ごとの回答者数が少ない部分もあるため、交互作用については明確な結果を見出せないが、日本、アメリカ、韓国においてはアルバイト経験の状況による有意な差は見られないのに対し、ドイツにおいては職業観の「生活・安定志向」、「組織・社会志向」、職業基礎力の「技術力」の得点に差が見られた。ドイツでは、アルバイト経験のある者は、より技術的な基礎力が身につけており、組織や社会への貢献の志向性が高まり、個人の生活の安定への志向が低くなるという傾向が読み取れる。寺田が別途行ったドイツの学生に対する専門学修と就労経験に関するインタビュー調査（2014年、未発表）において、彼・彼女らはアルバイトを卒業後の仕事と結びつける傾向があることを確認しているが、このような傾向がドイツの学生の技術力の形成とアルバイトを関連づける背景になっていると考えられる。

職業基礎力の「コミュニケーション力」は、過去に経験した者（「以前していたが、今はしていない」）のほうが現在アルバイトをしている者よりも得点が高いという結果になっている。このことから、コミュニケーション力は、就労経験中よりは経験後あるいはある程度の時間経過後に、より自覚されやすいものであるとも考えられる。アルバイト経験と職業観の「組織・社会志向」や職業基礎力の「コミュニケーション力」との関連性は、対人志向性とアルバイト従事との関連性（杉山, 2007, 2009 など）や、キャリア形成におけるアルバイト経験の影響を示す研究（関口, 2010）と共通した傾向といえる。他者との協働や、人と接する上で必要になる基本的なコミュニケーション力は、社会（組織）の一員として働く経験により促進されることを示唆している。

インターンシップ 職業基礎力の「仕事マネジメント力」でインターンシップ経験のある者のほうが経験のない者よりも高い傾向が見られた。インターンシップをはじめとする実践型の学習・活動では社会人基礎力やコンピテンシーの伸長についての効果が報告されており（真鍋, 2010; 矢崎・中村, 2013）、それらと合致する結果といえる。矢崎・中村（2013）ではインターンシップにおいて課題設定型の研修が含まれていることで、学生が自分自身の達成の程度を把握でき、達成感や充実感、満足感が高くなる可能性を示唆している。これらの研究が示しているように、自身の基礎力についての評価には、自身で

達成の程度を把握できていることが重要である。活動の形態は多様であるが、教育的介入の機会を含むインターンシップは、学生自身の自覚を促す有効な経験であると考えられる。

「語学力」では、日本、韓国、ドイツではインターンシップ経験の有無による有意な差はないのに対し、アメリカではインターンシップ経験のある者のほうが活動経験のない者よりも得点が高い。一般に、アメリカの学生は大学の正規課程において外国語学習に精を出すということはないし、その必要もない。「語学力」因子を構成する3変数中2変数は英語能力のことを問うており、アメリカの学生にとっては、コミュニケーション力と重なっていると解釈すべきかもしれない。

ボランティア 職業観の「生活・安定志向」では、日本においてボランティア経験のない者が、現在ボランティア活動をしている者よりも高い傾向があった。ボランティア活動をしている者の得点の平均値も3.00程度であるので、顕著に低いとはいえないが、ボランティア活動は金銭を得るためのものではないため、その動機が職業観にもある程度影響している可能性がある。一方、アメリカでは現在活動している者と活動経験のない者のほうが過去に活動経験のある者よりも高い。過去に活動経験のある（現在はしていない）者の人数が8人と少ないため、十分に顕著な差とまではいえないが、アメリカにおいてもボランティア活動経験が生活の安定性や労働条件などへの志向性を低める可能性が考えられる。

職業基礎力の「仕事マネジメント力」では、ボランティア活動経験がある者のほうがない者よりも得点が高いことから、この基礎力が自発的な意志で行う活動の経験により高められる可能性を示唆している。また、ボランティア活動の経験がある中でも、現在活動している者のほうが過去に活動していた（現在はしていない）者よりも高い傾向があることから、経験の有無だけではなく継続性も重要な要素と考えられる。ボランティア活動に関する研究では、活動に対する動機や援助成果について検討がされている（山本・松井, 2014 など）。学校教育の一環としてのボランティア活動を対象とした研究においては、ボランティア活動や家庭生活という相互依存関係の中で協同する経験が協同作業認識を高める（米田・川端・伊丹・清水, 2015）ことや、ボランティア活動への継続的な参加が社会人基礎力や自己効力感を向上させる効果があるとする報告（曾根・武山・金谷・石垣, 2015）などがあり、これらの報告と共通した結果といえる。また「身体運動力」においても、ボランティア活動経験がある者のほうが経験のない者よりも得点が高い。ボランティア活動の内容は非常に多岐にわたるため、一概にはいえないものの、学生が経験するボランティアには体力が必要とされるもの（スポーツやレクリエーション指導、自然環境保護活動、高齢者などの支援など（日本学生支援機構, 2006）も多い。このような側面が基礎的な体力とボランティア活動経験の関連として表れていると考えられる。

4-3. まとめと今後の課題

本研究では大学生におけるアルバイト、インターンシップ、そして社会的な仕事経験という点で共通点を有するボランティア活動を取り上げ、国際比較の視角から検討を行った。4か国間の比較では、ドイツの「技術力」と「語学力」の高さがとくに顕著であり、中等教育から高等教育における教育的特徴が学生自身の基礎力の保有意識に影響している可能性が考えられた。

日本においては、職業観の「自己実現志向」や包括的な職業基礎力といえる「仕事マネジメント力」が他国と比較して低いことが明らかとなった。本研究の結果からは、インターンシップやボランティア

活動の経験が「仕事マネジメント力」を高める可能性が示されていることから、これらを取り入れた教育をより展開していくことが重要といえる。また、本研究では就労経験の有無に焦点化した。学生の職業的な資質へは、経験の有無というよりも仕事の特性や学生自身の取り組み姿勢が大きく影響することも示唆されている（高良・金城, 2001; 杉山, 2007, 2009; 真鍋, 2010 など）。このような視点を含めた国内外での研究が今後も蓄積されていくと考えられる。これらを踏まえた上で、職業に対する価値観（職業観）と能力（職業基礎力）との相互の関連性についての縦断的な国際比較研究から、職業的資質の形成における様相を明らかにしていくことが今後の課題である。

引用文献

- Benesse 教育総合研究所（編）（2012）. 第2回大学生の学習・生活実態報告書 Benesse 教育総合研究所
- Carr, A., Rossier, J., Rosselet, J. G., Massoudi, K., Bernaud, J. L., Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Rowe-Johnson, M., Brown, S. D., & Roche, M. (2014). The career indecision profile: Measurement equivalence in two international samples. *Journal of Career Assessment*, 22, 123–137.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Laura, N., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric proprieties with Italian preadolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 46–53.
- Fouad, N. A., Kim, S. Y., Ghosh, A., Chang, W. H., & Figueiredo, C. (2016). Family influence on career decision making Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24, 197–212.
- Harzing, A. W. (2006). Response styles in cross-national survey research a 26-country study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 6, 243–266.
- インテリジェンス (2006). 高校生・大学生アルバイト実態調査 2006 株式会社インテリジェンス
- 乾 彰夫 (2012). 若者が働きはじめるとき—仕事、仲間、そして社会— 日本図書センター
- 経済産業省 (2007). 企業の「求める人材像」調査 2007—社会人基礎力との関係—
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/cyosa2007.pdf> (2017年1月31日)
- 倉光 修 (2008). 現代の大学生の苦悩 IDE 現代の高等教育, 498, 37–41.
- 真鍋 和博 (2010). インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響 日本インターンシップ学会年報, 13, 9–17.
- 松井 賢二・清水 和秋 (2008). 大学におけるキャリア形成支援 日本キャリア教育学会（編） キャリア教育概説 (pp. 211-213) 東洋館出版社
- McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81–91.
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2014). インターンシップの推進に当たっての基本的考え方
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2015/12/15/1365292_01.pdf
 (2017年1月31日)
- 日本学生支援機構 (2006). 学生ボランティア活動に関する調査報告書 独立行政法人日本学生支援機

- 構 (http://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/volunteer/_icsFiles/afieldfile/2015/10/09/houkoku_02.pdf)
(2017年1月31日)
- 野々村 新 (2001). 学生相談所を中心とした進路相談 吉田辰雄 (編集代表) 21世紀の進路指導事典 (pp.296-297) ブレーン出版
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- 関口 倫紀 (2010). 大学生のアルバイト経験とキャリア形成 日本労働研究雑誌, 52 (9), 67-85.
- 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, 44 (2), 53-73.
- 曾根 志穂・武山 雅司・金谷 雅代・石垣 和子 (2015). 被災地ボランティア活動が看護学生の自己イメージと社会人基礎力, 自己効力感に与える影響と学生の思い 石川看護雑誌, 12, 115-124.
- 杉山 成 (2007). アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか 小樽商科大学人文研究, 113, 87-98.
- 杉山 成 (2009). アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか (2) —アルバイトの位置づけに関する検討— 小樽商科大学人文研究, 117, 1-14.
- 高良 美樹・金城 亮 (2001). インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として— 人間科学 (琉球大学), 8, 39-57.
- 武内 清 (2005). 学修と生活のバランス IDE 現代の高等教育, 473, 13-17.
- 寺田 盛紀 (2003). ドイツの職業教育・キャリア教育—デュアルシステムの伝統と変容— 新版第1刷 大学教育出版
- 寺田 盛紀 (2009). 職業観形成の比較教育文化的研究 (1) —日・中・韓・印ネの高校3年生の進路形成と希望職業の様態— 名古屋大学教育発達科学研究紀要 (教育科学), 56 (1), 1-18.
- 寺田 盛紀・紺田 広明・清水 和秋 (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 (1) —6か国における第10年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, 31, 1-13.
- 寺田 盛紀・イー サンミン・石嶺 ちづる・清水 和秋 (2015). 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— 生涯学習・キャリア教育研究, 11, 33-45.
- 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, 9, 51-65.
- 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の変化に対する生活・学習活動の影響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), 60 (1), 129-145.
- 寺田 盛紀・山本 理恵・菊池 美由紀 (2016). 4年制大学生の職業基礎力と職業観の縦断的及び横断的研究—日本, アメリカ, 韓国, ドイツ— 日本キャリア教育学会第38回研究大会発表論文集, 104-105.

- 寺田 盛紀・山本 理恵・清水 和秋 (印刷中). 4年制大学生の職業的資質形成に関する比較縦断的研究— 日本, アメリカ, 韓国, ドイツ— 生涯学習・キャリア教育研究
- 鶴田 和美 (2001). 学生相談から見た留年学生の修学上の問題 大学と学生, 440, 50-54.
- Vondracek, F. W., Shimizu, K., Schulenberg, J., Hostetler, M., & Sakayanagi, T. (1990). A comparison between American and Japanese students' work values. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 274-286.
- Willner, T., Gati, I., & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143-153.
- 山本 陽一・松井 豊 (2014). 中高生のボランティア動機, ボランティア活動の援助成果の探索的検討— 感想文の内容分析を通して— 筑波大学心理学研究, 47, 37-45.
- 矢崎 裕美子・中村 信次 (2013). インターンシップ経験によるコンピテンシーの変化—動機と研修の型からの検討— 日本福祉大学全学教育センター紀要, 1, 3-9.
- 米田 照美・川端 愛野・伊丹 君和・清水 房枝 (2015). 看護学生の協同作業認識と大学生活の経験との関連性 人間看護学研究, 13, 29-34.
- Zax, M., & Takahashi, S. (1967). Cultural influences on response style: Comparisons of Japanese and American college students. *The Journal of Social Psychology*, 71, 3-10.

