

地域活性化人材に求められる能力とその測定指標

－ EQ教育の効果の可視化を目指して－

Competency required for contributing to the regional activation, and its measurement scale

－ Aiming for visualization of the result of EQ education －

岡野啓介・石川英樹

分野：EQ教育、EQ質問紙、キャリア教育、地域社会が求める人材育成

- § 1 はじめに－ 徳山大学のEQ教育とその問題点－
 - § 2 EQと基礎的・汎用的能力
 - § 2-1 EQ教育の効果の可視化とEQ診断
 - § 2-2 現行のEQ診断（質問紙）の問題点
 - § 2-3 基礎的・汎用的能力
 - § 2-4 EQとの関係
 - § 3 EQ診断の再考と改良に向けて
 - －心理測定尺度集の活用による新EQ質問紙の開発－
 - § 4 キャリア形成能力測定の為の指標開発に向けて
 - § 4-1 就業におけるEQの重要性
 - § 4-2 キャリア教育の各尺度の検討
 - § 5 おわりに
- 参考文献

§ 1 はじめに － 徳山大学のEQ教育とその問題点－

グループや社会の中における自分の役割を見出し、その責務を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程を「キャリア発達（形成）」と呼ぶ。経済・社会の急激な変化が進むなか、学生一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要となる基盤的能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育、「キャリア教育」、が重要とされている【1】【2】。

本学では、学生各自が大学生生活の早期に自己を確立し、自立した社会人に向かって努力しようという自覚を啓発するため、EQ（Emotional Quotient：心の知能指数）に注目し、平成19（2007）年度、全学の総合科目カリキュラム表に新たな系列「EQ教育系」を設置した。そして、セルフコントロール・

コミュニケーション¹⁾、チームビルディング・リーダーシップ²⁾、ソーシャルティイー³⁾、をテーマとする短期集中ワークショップ型の演習「EQトレーニングⅠ・Ⅱ・Ⅲ」(各2単位)を軸に、行動科学系の講義科目群「行動マネジメント」(2単位)「意思決定科学」(2単位)や、「プレゼンテーション」(2単位)「問題発見と解決」(2単位)等の科目群を配置し、「この系列から最低4単位を習得すること」を卒業の必要条件とした(徳山大学のEQ教育【3】、下表参照)。

	1年次	2年次	3年次	4年次	最低修得単位
EQ教育系	EQトレーニングⅠ行動マネジメント	EQトレーニングⅡ問題発見と解決	EQトレーニングⅢプレゼンテーション	意思決定科学	4
人文・社会・自然系	………	………	………	………	4
外国語系	………	………	………	………	4
保健体育系	………	………	………	………	2
情報系	………	………	………	………	4
キャリア教育系	………	………	………	………	4

表1 徳山大学総合科目カリキュラム表における「EQ教育系」(2007年度以降)

このEQ教育は、本年度(平成26(2014)年度)で8年目を迎え、本学キャリア教育の基盤となる人間力教育として、教職員を始め全学生の中に定着しつつある。また、徐々にではあるが、地域企業や住民にも、その教育内容が周知・浸透していった実感はある。しかし、学生個人個人のレベルで「自分自身のEQを把握」し、それをキャリア形成に役立てていくことのできるシステムの構築は、まだ達成できているとは言えず、喫緊の課題となっている。

この小論では、まず、この問題解決に向け、旧来の「EQ質問紙」⁴⁾の問

- 1) 正しく自己を認識し制御すると共に、他者に興味を持ち目的(感情)を共有しチームを形成する能力、及びそれを支えるコミュニケーション能力の育成(EQⅠ)。
- 2) チームの目的を達成するため自分の役割を認識し実行すると共に、グループ全体の協力体制を作り上げる能力の育成(EQⅡ)。
- 3) 実社会のなかで起こりうる様々な環境に対応しながら、他者と共同して成果を挙げていくマネジメント能力の育成(EQⅢ)。
- 4) 次節の§2で議論する、「若チャレ」において開発された、EQ測定のための質問紙。

題点の洗い出しをおこなうと共に、その改良版として、新たな「EQ質問紙」の提言をおこなう。

一方後半では、「キャリア教育」や「地域企業・社会が求める人材育成」という観点から、大学教育の中で意識的に育成を目指すべき能力について、ステークホルダーとなる「地域社会」や「地場の諸企業」の意見を取り入れつつ、EQ質問紙の改良に向けた議論を展開する。

§ 2 EQと基礎的・汎用的能力

§ 2-1 EQ教育の効果の可視化とEQ診断

EQ教育の効果を測定し可視化する試みとして、平成19（2007）年度から3年間、文部科学省の委託を受けて実施した「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム」⁵⁾（以下「若チャレ」と呼ぶ）の中で開発・導入したのが「EQ診断」である。まず、EQ教育を通して学生に身につけてもらいたい能力として「積極性」「協調性」「自己理解・自己表現力」「他者理解とコミュニケーション力」「集団形成力」「目的達成力」「創造力」「社会性」の8つの能力を掲げ、それぞれの能力に関連した各々4問、計32問の質問項目からなる「EQ質問紙」を作成した⁶⁾。この質問紙に対し、学生と指導教員が、それぞれの視点から質問に回答していくことによって、当該学生の8つの能力に対する「自己診断」と「他者から観た診断」をおこなうことができ、その結果は、8項目それぞれについて得点化・レーダーチャート化される。このアンケートをトレーニング開始前や終了後等に、複数回実施することにより、学生の持つEQ力やその成長度が可視化できるように設計したものである。図1はその質問紙の一部と集計表の例を示す。

5) 「社会人の学びなおしニーズ対応教育推進委託事業」（文部科学省）。大学を卒業しながら就職せず、定職についていない若者に対し、EQ教育を柱に「学び直し」と「再出発」を支援するプログラム。平成19（2007）年度～平成21（2009）年度の3年間、徳山大学が委託を受け実施【3】【4】。

6) 質問紙の作成は、本学特任教授の川手正章氏（EQアドバイザー、「若チャレ」事業の遂行にあたって、㈱日本ビジネスコンサルタントより派遣）による。

EQ質問紙						
4を中心にして、できている場合は6の方へ、できていない場合は1の方へ、あなたに該当する数字を○で囲んでください						
1101	1	2	3	4	5	6
1201	1	2	3	4	5	6
1301	1	2	3	4	5	6
1401	1	2	3	4	5	6
1501	1	2	3	4	5	6
1601	1	2	3	4	5	6
1701	1	2	3	4	5	6
1801	1	2	3	4	5	6
.....						
.....						

項目	観点	初期	後期
1. 積極性	①前向きな姿勢(スタンス)で物事にに取り組める	3	4
	②自分から進んで他のメンバーに関われる	2	5
小計⇒		5	9
2. 協調性	③他のメンバーと一体になって行動できる	4	3
	④自分勝手な行動をしないで、関係者と相談しながら物事を進める	3	4
小計⇒		7	7
3. 自己表現力	⑤自分の意見や気持ちを積極的に表現できる	5	3
	⑥自分の意見や気持ちを他の人に理解してもらおうと努力する	2	4
	小計⇒	7	7
4. 他者理解力	⑦他の人の意図・気持ちを的確に感受する	3	3
	⑧自分と異なる意見も受容してその人の力を活かす	2	3
小計⇒		5	6
5. 集団形成力	⑨チーム活動の中で自分の持ち場を活かして役割をとる	3	4
	⑩チーム活動のとき他のメンバーの持ち場を活かす	4	4
小計⇒		7	8
6. 目標達成力	⑪目標を共有するためにメンバーに働きかける	3	5
	⑫チーム活動に障害が起こったとき、問題を明確化し解決できる	5	3
小計⇒		8	8
7. 創造性	⑬安易な気持ちで済まないで自分のアイデアを提案できる	2	2
	⑭自分と異なる意見や考えの人とも話し合い創造的な結論を出す	2	3
小計⇒		4	5
8. 社会性	⑮社会生活をしていく上で必要なマナーを身につけている	2	4
	⑯社会人として責任を持ち道徳的・倫理的にシッカリしている	3	5
小計⇒		5	9
総合計⇒		48	59

図1 EQ質問紙と集計表の例

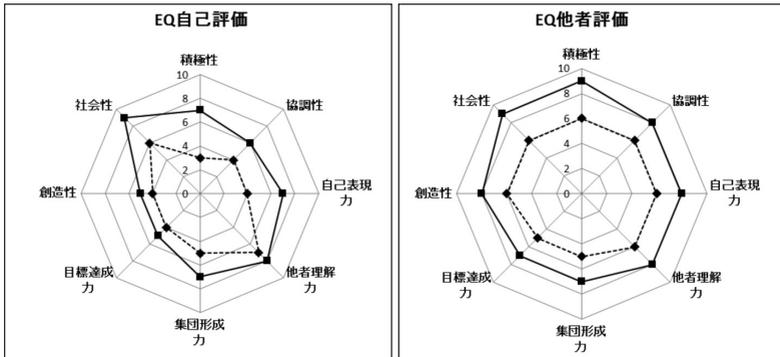


図2-1 A君の例

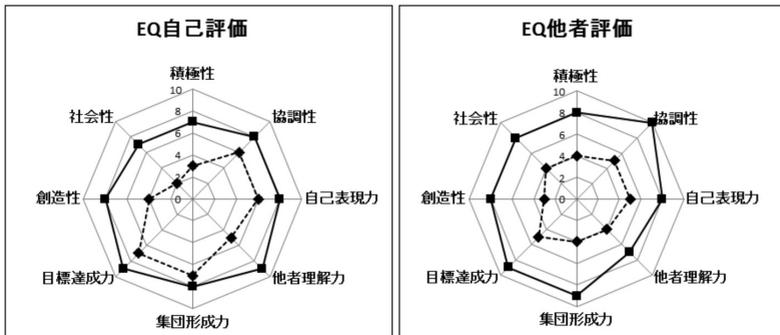


図2-2 Bさんの例

ここで「若チャレ」プログラムにおいて、この質問紙を活用して得られた興味ある結果の一例を紹介しておく【3】。図2及び3は、平成20（2008）年度の塾生（の内4名）に対し、「自己評価」（左図）と「（EQアドバイザーによる）他者評価」（右図）を、プログラムの開始前（実線）と終了後（破線）の2回にわたって実施し、結果をレーダーチャート化したものである。これらのデータを、本人達のキャリア形成（就職・進路）と比較してみると、そこには大変興味深いものがあることがわかる。

図2-1及び2-2におけるA君やBさんのケースでは、自己評価・他者評価共に、8つのEQ指数全てが上昇（成長）していると判断している。実は、これらのA君Bさんは、「若チャレ」終了後、職を得て「社会人としての再出発」を果たす結果となっている。

一方、図3-1及び3-2のC君やD君の場合では、自己評価と他者評価が大きく異なる傾向が顕著である。他者（EQアドバイザー）がそれなりの成長がみられると判断しているのに対し、自分達自身はそれを全く評価していない。これらのC君やDさんは、「若チャレ」終了後もなかなか就職しようとはせず、自分に合った就職を求め続ける、また、別の教育機関で勉強を続ける、等の選択をする結果となっている。

この一例からも、EQやその時系列的変化（また自己評価と他者評価の比較、等）を、何らかの方法で可視化していくことによって、学生各自が自らのキャリア形成を考えるうえで、また教員がそれを支援するうえで、大いに役立つ興味深いデータが得られることが分かる。それらの結果を電子化しポートフォリオとして蓄積していく機能⁷⁾が現在の徳山大学・キャリア形成支援学生カルテ（CASK）の中に組み込まれているが、学生のキャリア形成を支援

7) 平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」（文部科学省）の支援を得、サイバーキャンパス上に「学生のキャリア形成支援カルテ（CASK）」を構築した【2】。このCASKには、旧来のEQ質問紙によるEQ診断が組み込まれており、学生はいつでも、自主的にその診断を（繰り返し）受けることができる。それらの診断結果は、図2や3に示されるような、レーダーチャートの形でデータベース化され、その時間的推移が観察できるよう設計されているため、学生はそれを自分自身のキャリア形成に、教職員は学生指導に、役立てることができる。今後、EQ質問紙の改良版に組み替えていく予定。

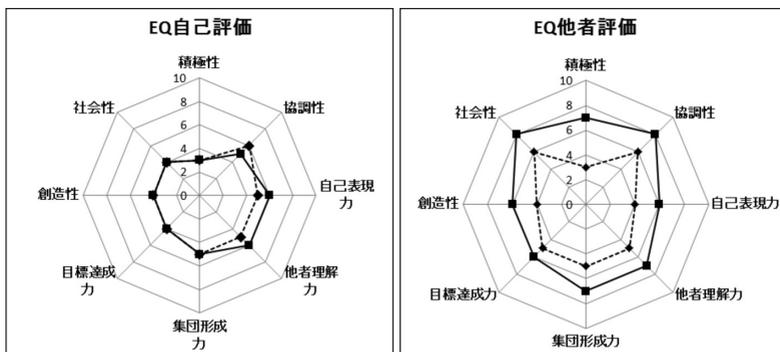


図3-1 C君の例

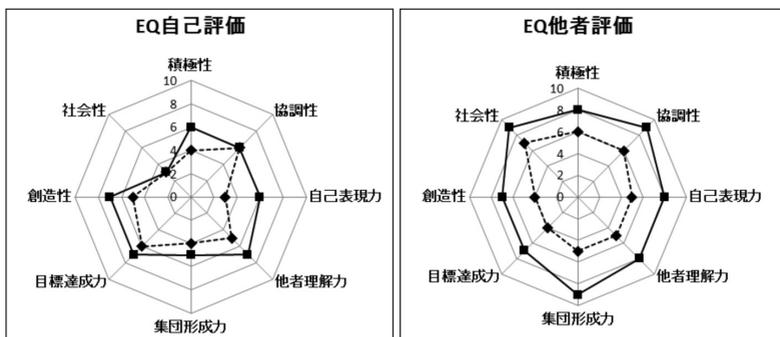


図3-2 D君の例

するシステムとして、大変有効で意義深いものとする。

§ 2-2 現行のEQ診断（質問紙）の問題点

しかし、現状のEQ質問紙には、改善を要するいくつかの問題点がある。

質問紙は、同じ質問内容で、「自己評価」と「他者評価」を同時におこなえる様に設計されている。そのため、「自己評価」への活用に絞ってその内容を精査すると、質問がやや直接的になっている難点がある。「積極性」を測る質問の一つに「私は積極的な気持ちで、物事に取り組んでいる」があり、「協調性」を測る質問の一つに「私は進んで他の人に協力している」が含まれる、等がその例である。アンケート形式の自己評価には常に伴う問題であるが、測定の意図を察知されやすい直接的な質問が多いと、恣意的に結果を操作することが容易になる。また、被験者のその時の気分に結果が大きく左

右されることも起こりがちだ。これらの難点を改善するには、質問項目をできる限り行動レベルの質問形式にする方法が有効と考えられる。様々な状況や環境を設定し、それに対応する行動パターン例の中から、被験者の気持ちにぴったりするものを選ばせる形式である。このような質問様式とすることによって、「迷い」や「恣意性」を比較的軽減した、「信頼性の高い」結果が得られる可能性がある。

また、「若チャレ」のような小人数での講義やワークショップとは異なり、EQ教育のように一学年全員（約300名）を対象とした実習において、「他者評価」を実施することは実質的に困難である。そこで、本論では「自己評価」への活用に焦点を絞り、上述した工夫によって「信頼性」を高めた新EQ質問紙の作成を目指すことにする。この為には、心理学の分野で「信頼性」「妥当性」等に関する統計的な調査・研究を経て集積されている各種の「心理尺度」を活用する方法が有効と考えられる。

そこで第3章（§ 3）では、本学がEQ教育によって学生に培ってもらいたいと考える能力のうち、「情動知能（EI）」（自分や他人の「情動」を認知し制御することから生ずる能力）と関連した、心理学的概念によって裏付けられている、諸能力をピックアップする。そしてそれらの諸能力育成をEQ教育の目標（指標）とし、能力測定の為の質問項目としては、公開されている心理尺度集から選択・活用することによって、「妥当性」や「信頼性」の向上した、改良版「新EQ質問紙」の作成をめざす。

この作業に入る前に、「学校から社会・職業への円滑な移行（社会的・職業的自立）に必要となる能力」の明確化をおこなった平成23（2011）年の中教審答申【5】に、ここで注目しておきたい。そこで提示された『基礎的・汎用的能力』は、本学がその育成に努めてきた「EQ（EI、情動知能）」を包含する概念となっている。そこでまず、次節においてその中教審答申を概観しておきたい。そのうえで、本学学生が「学校から社会・職業への円滑な移行」「社会的・職業的自立」をスムーズに果たしていくために必要となる能力を、本学の教育システムに照らし、EQを中心に構成しなおす議論をおこなう。

§ 2 - 3 基礎的・汎用的能力

中央教育審議会は、その答申「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」(平成23年1月31日)において、学校から社会・職業への円滑な移行(社会的・職業的自立)に必要な能力の明確化をおこなった。経団連がおこなったアンケート結果にも表れているように、企業が新規学卒者に期待するのは、専門性等の即戦力というよりは、むしろ「コミュニケーション能力」「主体性・協調性」「誠実性・責任感」等の基礎的能力であると言われている。

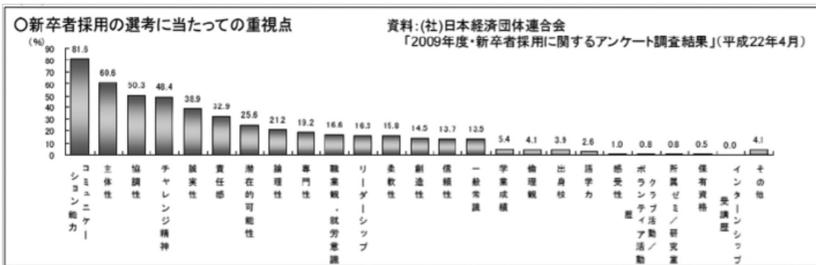


図4 「2009年度・新卒採用に関するアンケート調査結果」(社)日本経済団体連合会

答申は、これらの諸能力を「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力に整理して『基礎的・汎用的能力』と呼んだ。そして、この基礎的・汎用的能力を専門的な知識・技能、論理的思考力、創造力、意欲・態度・価値観と共に、キャリア教育に取り込み育成すべき能力とした。

以下に、中教審答申が定義した『基礎的・汎用的能力』の内容を手短にまとめておく：

人間関係形成・社会形成能力：社会との係りの中で生活し仕事をしていく上で基礎となる能力。価値の多様化が進む現代社会においては、自分の置かれている状況を正しく受けとめ、役割を果たしつつ、様々な他者の考えや立場を理解し協力・協働して社会に参画し、今後の社会を形成していくことがで

きる能力が必要となる。さらに、人や社会とのかかわりをとおして、自分に必要な知識や技能、能力、態度に気付き、自らを育成していく能力も重要となる。具体的には、他者の個性を理解し働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等が挙げられる。

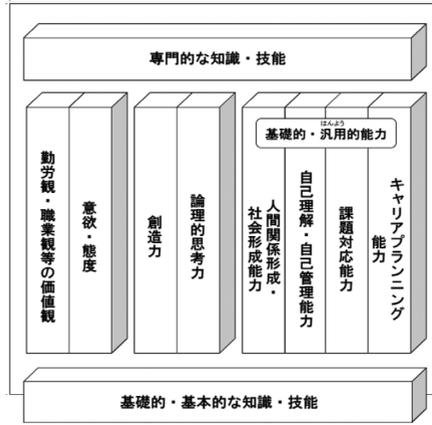


図5 「社会的・職業的自立に向け、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素(中教審 平成23(2011)年)

自己理解・自己管理能力：

自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」を正しく認識し、自分自身に対する肯定的な理解（自己肯定観）に基づき主体的に行動できる能力。同時に、多様な他者との協力・協働にあたって自らの思考や感情を律することができ、また、今後の成長のために進んで学ぼうとする能力。具体的な要素としては、例えば、自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動等が挙げられる。

課題対応能力：仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる能力。社会の情報化に伴い、情報及び情報手段を主体的に選択し活用する能力も重要。具体的な要素として、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等の能力に加え、情報の理解・選択・処理能力等が挙げられる。

キャリアプランニング能力：社会人・職業人として生活していくために必要となる能力。「働くこと」の意義を理解し、自らの立場や果たすべき役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的にキャリアを形成していく能力。具体的な要素としては、学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、

選択、行動と改善等が挙げられる。

§ 2-4 EQとの関係

「基礎的・汎用的能力」の要素として取り上げられている自己理解・自己管理能力や人間関係形成・社会形成能力は、本学が「EQ教育」を通して、育成を目指してきた諸能力に他ならない（詳細は次節参照）。そこで、中教審が整理した「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」を、本学の教育システムに照らし、EQを中心に構成しなおすと図6ようになる。ここで、図5に含まれる「意欲・態度」は、EQ教育がめざす「情動知能（EI）」の伸長の結果として涵養される能力との考えに基づき、図6には敢えて含めなかった。また、「勤労観・職業観等の価値観」は、キャリアプランニング能力に含めて考えるものとした。

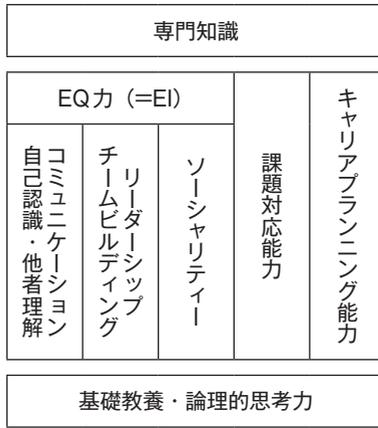


図6 EQを核として構成する「学校から社会・職業への円滑な移行(社会的・職業的自立)に必要となる能力」

成しなおすと図6のようになる。ここで、図5に含まれる「意欲・態度」は、EQ教育がめざす「情動知能（EI）」の伸長の結果として涵養される能力との考えに基づき、図6には敢えて含めなかった。また、「勤労観・職業観等の価値観」は、キャリアプランニング能力に含めて考えるものとした。

§ 3 EQ診断の再考と改良に向けて一心理測定尺度集の活用による新EQ質問紙の開発一

EQ (Emotional Intelligence Quotient；心の知能指数) は、情動知能 (Emotional Intelligence；EI) を測定する指数である。情動知能 (EI) は、自分自身や他人の感情・情動を認識・理解し、調整・制御する能力と定義される (1990, Salovey&Mayer)。この「自分や他人の感情やその動きを正しく認知しコントロールする」ことによって生まれる諸能力を具体化・明確化し、本学がEQ教育を通して育成する能力として目標化・指標化しておきたい。このため、表2に示すような2次元マトリックスを考え、横軸には〈自己対応〉〈対人対応〉といった能力の質を配し、縦軸に〔認識・理解〕〔制御・管理〕という異なるレベル（加えて、その中間に〔表現〕というレベル）を配した

マトリックスを考える。但し、3×2の6要素のうち、〔表現〕に関しては〈自己対応〉と〈対人対応〉を一体と捉え、全体で5つの領域を考えることにした。そして、それぞれの領域の「情動」と関連し、特に、学生が大学生活の中で身につけてもらいたい諸能力（①～⑧）、またそれに繋がる「心理学因子」を、心理測定尺度集【6】を参考にしつつ、選択・抽出する作業をおこなった結果が表2である⁸⁾。この表に掲げた各「心理学因子」については、「信頼性」と「妥当性」の吟味がなされた心理測定尺度が公開されている為、それらを

	〈自己対応〉	〈対人対応〉
〔認識〕	【①自己認識】 自己肯定意識・自我同一性	【⑤他者理解・協調性】 共感性・他者意識
〔理解〕	【②自立性・柔軟性】 自尊感情	
〔表現〕	【⑥自己表明力】 アサーション	
〔管理〕	【③目的達成力】 自己効力感	【⑦チームビルディング】 協同作業認識・集団形成力
〔制御〕	【④打たれ強さ・忍耐力】 ストレス対応・コーピング	【⑧ソーシャリティー】 社会的スキル

表2 情動知能の伸長によってもたらされる諸能力

8) 日本で開発された情動知能測定尺度として知られているEQS (Emotional Intelligence Scale、内山・島井・宇津木・大竹(2001)【6】)では、自己対応、対人対応に対し、状況対応を加えた3領域を考え、各領域に各々3つの対応因子（及びその下位因子）を割り当て、合計9つの因子によって、EQを測定する尺度が提案されている（下表参照）。しかし、商品化され有料化されており、教育目的であっても自由に利用することができないのが残念であり、ここで独自の開発を目指す動機の一つともなっている。

	<自己対応>	<対人対応>	<状況対応>
対応因子Ⅰ (下位因子)	(1)自己洞察 感情洞察・自己効力	(4)愛他心 配慮・自発的救助	(7)状況洞察 決断・楽天主義・気配り
対応因子Ⅱ (下位因子)	(2)自己動機づけ 粘り・熱意	(5)共感性 喜びの共感・悩みの共感	(8)リーダーシップ 集団指導・危機管理
対応因子Ⅲ (下位因子)	(3)自己コントロール 自己決定・自制心・目標追求	(6)対人コントロール 人材活用力・人づきあい・協力	(9)状況コントロール 機転性・適応性

活用して①～⑧の諸能力⁹⁾を測定する尺度(新EQ質問紙)を構築するのが目的である。

以下に、表2に示した「情動知能」の5つの領域を代表する能力として①～⑧の諸能力(及び付記した関連する「心理学因子」)を選択した理由、また、それらの諸能力を測定するために採用した尺度(表3)の選定理由、について順次まとめていく。

【①自己認識】(自己肯定意識・自我同一性):自己意識の発達や成長度を表す概念の一つに自己肯定意識と自我同一性があり、学生に期待すべき【①自己認識】の質を的確に表現する概念と考えられる。自己肯定意識¹⁰⁾については(6つの下位成分¹¹⁾のうち、對自己領域における「自己受容」と「自己実現的態度」の2つを取り上げる。自我同一性は、個人がどの程度「自己アイデンティティー」の獲得を達成しているかを判断する概念である。この達成度を測定する尺度「アイデンティティー・ステータス(同一性地位)¹²⁾」は、2つの基準⑦「過去の危機(crisis)」(自分にとって大事な決定や選択をするために、真剣に迷ったり考えたり試行したりする時期があったかどうか)、及び、①「現在の自己投入(commitment、積極的関与、傾倒)」(人生の重

9) 前節 §2-1で紹介した従来のEQ質問紙では、[積極性][協調性][自己理解・自己表現力][他者理解とコミュニケーション力][集団形成力][目的達成力][創造力][社会性]が8つの軸として取り上げられている。「情動」についての考察・分析に基づいて得られた結果(表2)はこれとは少し異なり、【①自己認識】【②自立性・柔軟性】【③目的達成力】【④打たれ強さ・忍耐力】【⑤他者理解・協調性】【⑥自己表明力】【⑦チームビルディング】【⑧ソーシャリティー】となっている。[創造力]については、「情動知能」とは関連の薄い能力と考えられ、新指標には登場していない。また[自己理解]と[自己表現力]は異なるレベルの能力として、2つに分離されているのが異なる点である。

10) 平石賢二、文献【7】I, p16

11) 自己肯定意識尺度は、對自己領域と對他者領域に大きく二分され、それぞれが3つの下位成分から成立している。對自己領域の下位成分は「自己受容」「自己実現的態度」「充実感」、對他者領域の下位成分は「自己閉塞性・人間不信」「自己表明・対人的積極性」「被評価意識・対人緊張」とされている(文献【7】I, p16)。

12) 加藤 厚、文献【7】I, p95

要な領域に対して、どの程度積極的に主体的な関与をしているか)、をもとに判定することができる(マーシャ、1966)。そこで、以上の4つの観点(自己肯定意識(自己受容・自己実現的態度)、自我同一性(過去の危機、現在の自己投入))の達成度を測定する尺度から選択した6問(表3)によって【①自己認識】の発達度合いを判定する。

【②自立性・柔軟性】(自尊感情¹³⁾(セルフエスティーム):自分自身を価値のある優れた存在とみる態度に伴う感情を「自尊感情」と呼ぶ。他者との比較による優劣感や劣等感ではなく、自身で自己への尊重や価値を評価する程度のことを示す。自身を「非常に良い(very good)」と感じることではなく、「これで良い(good enough)」と感じる程度が自尊感情の高さを示す¹⁴⁾。自尊感情が高いことによって「自立性」が強まり、その行動に「柔軟性」が出てくるといわれているため、【②自立性・柔軟性】の測定に自尊感情の尺度¹⁵⁾を用いることができると考えられる(表3)。

【③目的達成力】(自己効力感):「挑戦したことは最後まであきらめない」「突然起った問題でもうまく処理する」など、自分の行動を自分が統制し、様々な状況下で必要な行動を効果的に遂行できるという信念を自己効力感と呼ぶ。自己効力感により後の行動の選択や努力量などが影響を受け、目的達成力に繋がるとされている¹⁶⁾。このため、ここでは【③目的達成力】の測定に特性的自己効力感尺度¹⁷⁾から抽出した設問を用いる(表3)。

【④打たれ強さ・忍耐力】(ストレス対応・コーピング):人が様々な出来事(ストレスラー)を経験したとき、それをどのように受け止め対処(コーピング)するかによって、その結果としてのストレス反応が異なってくる(Lazarus & Folkman,1984)¹⁸⁾。このストレス対応スキルの測定尺度として、菊池によ

13) 山本真理子・松井豊・山成由紀子、文献【7】Ⅰ、p29

14) Rosenberg, M. 1965 Society and the adolescent self-image, Princeton Univ. Press.

15) 文献【7】Ⅰ、p31

16) 文献【7】Ⅰ、p27

17) 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤真一・長田由紀子、文献【7】Ⅰ、p39

18) 文献【7】Ⅲ、p20

る KiSS-18¹⁹⁾ (詳細は後述の⑧社会的スキルの項を参照)に含まれる3項目(ストレス処理)に加え、木島²⁰⁾による「ストレスコーピング尺度」における積極的対応・社会的サポートの所有・プラス思考の領域から、それぞれ一問ずつ選択した。

【⑤他者理解・共感性】(他者意識・共感性):チームでの協同作業や社会生活、ひいてはあらゆる文化活動において、「他者の気持ちや感情を察知し、他者と同一の視点に立って物事を観る姿勢」「他者の意図や人智をしっかりと把握する力」(共感力)が重要となる。そこで、他者の気持ちや感情などの内面情報を敏感にキャッチし、理解しようとする意識や関心を示す「内的他者意識」²¹⁾、及び、「共感性」の認知的要素「視点取得」(他者の気持ちの想像と認知)(デイビス, 1983²²⁾)を測定する尺度から選んだ6問(表3)を【⑤他者認識・共感性】の尺度とする。

【⑥自己表明力】(アサーション):自分の感情や考えを主張すべき状況において、相手の立場をも尊重しつつ、その場にふさわしい方法で率直にそれを表現する行動をアサーション(自己主張)と呼ぶ。青年期に焦点を合わせ、カウンセリング領域における訓練や研修などでも利用しやすいものとして提唱されている尺度(玉瀬ら, 2001²³⁾)から選抜し、【⑥自己表明力】の指標とする:

【⑦チームビルディング】(協同作業認識・集団形成力):課題解決型学修等においてグループやチームを組んで作業する際、自分の利益のみならずチーム全体の利益を考えて行動する必要がある。このような活動を積極的に進め

19) 菊池章夫、文献【7】Ⅱ, p170

20) 木島恒一、Jpn J Psychosom Med 48 (2008), p731

21) 辻平次郎、文献【7】Ⅱ, p131, p133

22) デイビス、文献【7】Ⅱ, p136: デイビスは共感性を、認知的要素の「視点取得」(他者の気持ちの想像と認知)、情動的要素の「共感的配慮」(不幸な他者への同情や関心)、「空想」(架空の人物への同一化傾向)、「個人的苦慮」(緊急事態での不安や動揺)の4次元的に捉える見方を展開した。

23) 玉瀬耕治・越智敏洋・才能千景・石川昌代、奈良教育大学紀要 第50巻 第1号(人文・社会)2001年

効果を上げていくには、メンバーとなる学生個々人が協同作業をどう考え認識しているか、すなわち「協同作業認識」が重要になる。この協同作業に対する認識度を測定するために開発された尺度（長澤²⁴⁾，2009）から選択し、チームビルディング力を測定する尺度とした（表3）。

【⑧ソーシャルティイー】（社会的スキル）：ゴールドステイン等（1986）は、対人関係を円滑にはこぶために役立つ技能を「社会的スキル」と呼び、初歩的スキル・高度のスキル・感情処理のスキル・攻撃に代わるスキル・ストレスを処理するスキル・計画のスキルの6種類に分類した。そこで作成されたスキルのリストをもとに、菊池（1988）が作成した18項目からなる尺度がKiSS-18²⁵⁾である。これらのうち、上記の④打たれ強さ・忍耐力で使用済のストレスを処理するスキルを除いた15項目から、「ソーシャルティイー」と関連し特に学生に備えてほしい能力を測定する尺度として、表3の6項目を選んだ。

以上のような考察と作業の結果、『新EQ質問紙』を最終的に表3のようにまとめた。各設問に対しては、5. 強くそう思う（あてはまる）、4. そう思う（どちらかというにあてはまる）、3. どちらともいえない、2. あまりそうは思わない（どちらかというにあてはまらない）、1. 全くそう思わない（全くあてはまらない）、の5段階で回答してもらい、各能力①～⑧に関して平均をとり5段階で表示する。回答票とそれを基に計算したEQ指数をレーダーチャート化したイメージを、図7に示す。

24) 長澤（2009）et.al. 協同作業認識尺度の開発 教育心理学研究、57、p26-37

25) 菊池章夫、文献【7】Ⅱ、p170

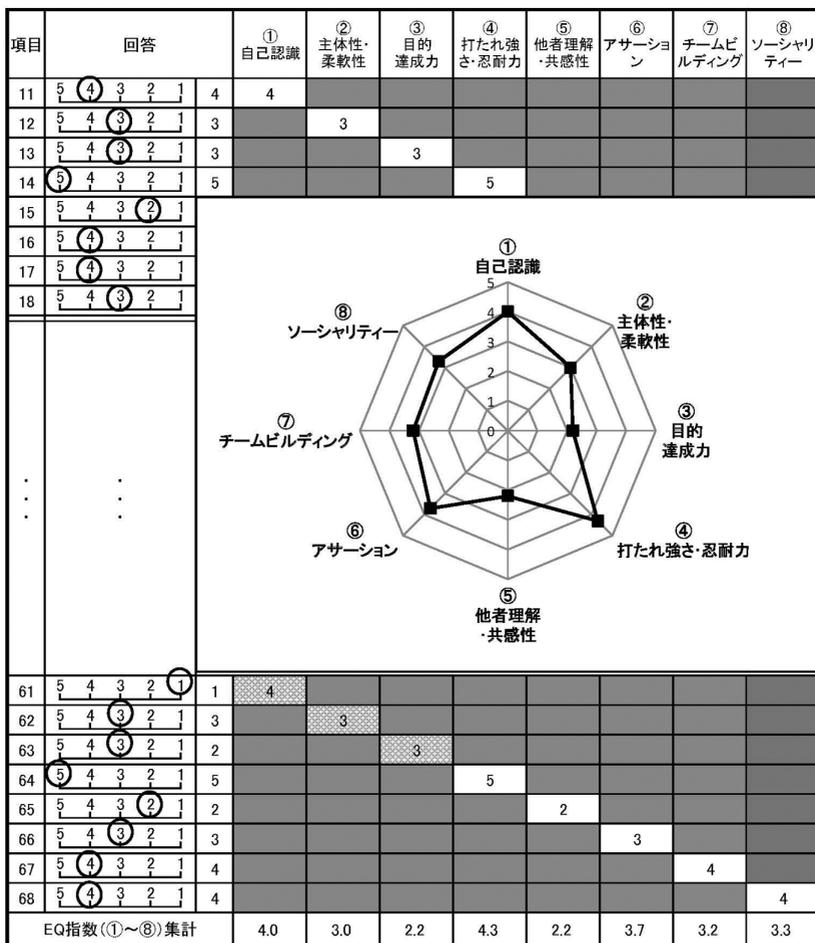


図7 新EQ質問紙集計表(注:網掛けのあるセルは「逆転項目」)

本章では、EQ (EI: 情動知能) の定義に立ち戻り、〈自分〉や〈他人〉の感情やその動きを「認識」・「表現」・「制御」することによって生まれる諸能力を明確化し、大学生活の中で自立した社会人への移行に必要となる諸能力と関連づける作業をおこなった。またそれらの諸能力と深く関連する「心理

		質問項目	備考 (●は逆転項目)
①自己認識	自己肯定意識 自我同一性	11 自分の良いところも悪いところありのままに認めることができる	[自己受容]
		21 自分なりの個性を率直に受け入れ大切にしている	[自己受容]
		31 自分の良い面を伸ばし夢をかなえるため、意欲と情熱をもって物事に取り組んでいる	[自己実現的態度]
		41 私は、自分の目標をなしとげるために努力している	[現在の自己投入]
		51 私は、自分がどんな人間で何を望みおこなおうとしているのかを知っている	[現在の自己投入]
		61 私はこれまで、自分について自主的に重大な決断をしたことはない	● [過去の危機]
②主体性・柔軟性	自尊感情	12 自分は、少なくとも人並みには、価値のある人間である	
		22 私は、色々な良い素質をもっている	
		32 自分には自慢できるところがあまりなく、全くダメな人間だと思ふことがある	●
		42 物事を人並みにはうまくやることができ、自分に対して肯定的である	
		52 何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う	●
		62 もっと自分自身を尊敬できるようになりたい	●
③目的達成力	自己効力感	13 自分が立てた計画はうまくできる自信がある	
		23 思いがけない問題が起こった場合、それをうまく処理できない	●
		33 初めうまくいかない仕事でも、すぐにあきらめないで、できるまでやり続ける	
		43 会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人の所へ行く	
		53 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる	
		63 困難に出会うのはなるべく避けたいし、ややこしく見える問題には手を出そうとは思わない	●
④打たれ強さ・忍耐力	ストレス対応 コーピング	14 あちこちから矛盾した話が伝わってきても、それらを上手く処理できる	[KiSS18 ストレス処理]
		24 相手から非難されたときに、それをうまく片付けることができる	[KiSS18 ストレス処理]
		34 自分とは違った考えをもっている人たちとも、何とかうまくやっていくことができる	[KiSS18 ストレス処理]
		44 一人では解決できない問題に直面したら、適切に助言してくれる人に相談する	[コーピング・社会的サポート]
		54 自分が困った状況に置かれても、その体験から何か学びとろうとする	[コーピング・プラス思考]
		64 困った事態になりそうな時は、そうならないように前もって手を打つ	[コーピング・積極的対応]
⑤他者理解 共感性	他者意識 共感性	15 人のちょっとした気分の変化でも敏感に感じてしまう	[内的他者意識]
		25 人の考えを読み取り、気持ちを理解するよう、常に心がけている	[内的他者意識]
		35 いつでも相手の話を聞く側に回れる	
		45 何かを決定する時には、自分と反対の意見を持つ人たちの立場に立って考えてみる	[共感性：視点取得]
		55 人を批判する前に、もし自分がその人であったらばどう思うであろうかと考えるようにしている	[共感性：視点取得]
		65 人に気分を悪くされても、その人の立場になって考えることができる	[共感性：視点取得]
⑥アサーション	独立性	16 あなたと違う意見を持つ人が多い時でも、必要なら自分の意見を述べる	
		26 友達に頼み事をしたい時には率直に言う	
		36 好きな相手には自分から率直に好意を表明し、話しかけたりする	
	協調性	46 他人から誤解されたら、誤解が解けるように話をする	
		56 友達のいいところを見つけたら率直に誉める	
		66 他人の気持ちを傷つけないよう配慮しながら、意見することができる	
⑦チームビルディング	協同作業認識 集団形成力	17 みんなで色々な意見を出し合うことは有益である	
		27 周りに気遣いしながらやるより一人で作る方が、やりがいがある	●
		37 自分だけではできそうにないことが起きた時、友達に手伝ってくれるよう求め協同して解決する方法を考える	
		47 協同は仕事のできない人のためにあり、優秀な人達がわざわざ協同する必要はない	●
		57 グループのために自分の力(才能や技能)を使うのは楽しい	
		67 一人で作るよりも協同した方が良い成果を得られる	
⑧ソーシャルリーダー	社会的スキル	18 他人が話しているところに気軽に参加できる	[KiSS18 初歩]
		28 他人にやってもらいたいことを上手に指示することができる	[KiSS18 高度]
		38 何か失敗したときすぐに謝ることができる	[KiSS18 高度]
		48 気まずいことがあった相手と上手に和解することができる	[KiSS18 高度]
		58 まわりの人たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理できる	[KiSS18 攻撃に代わる]
		68 初対面の人に、自己紹介が上手にできる	[KiSS18 攻撃に代わる]

表3 新EQ質問紙 試案

学因子」に注目し、(妥当性や信頼性のテストと共に)公開されている数々の心理測定尺度から選択・借用することによって、それらの諸能力を測定する質問紙の作成法に関する一提案を試みた。表3に示した新EQ質問紙は、今後、心理学をはじめ各方面の専門家の方々の批判を仰ぐとともに、実地での活用をとおして、修正を加えていければ幸いである。

§ 4 キャリア形成能力測定の為の指標開発に向けて

§ 4-1 就業におけるEQの重要性

本節では、キャリア教育の観点からEQ診断について検討する。それは企業の人材ニーズを反映した指標開発ということにもなる。大学教育の成果の一つが卒業後の適切な進路選択であると考えれば、就職先の企業等の人材ニーズも重要なポイントであり、大学教育の効果測定について企業の視点を切り離すことはできない。さらに、本学ではキャリア教育の基礎にEQ教育を位置付けているが、キャリア教育におけるEQ教育の関係がカリキュラムにおいて明確に整理されているとは言えず、本節での検討はその整理にもつながるであろう。

職業	分類	(山口県)				(全国)			
		求職(A)	求人(B)	構成比%	B÷A	求職(A)	求人(B)	構成比%	B÷A
管理的職業	1	9	36	0.4	4.0	1,321	2,062	0.5	1.6
専門的・技術的職業	1	552	1,396	17.0	2.5	41,182	102,040	23.3	2.5
事務的職業	1	1,229	754	9.2	0.6	86,929	45,173	10.3	0.5
販売の職業	2	453	1,233	15.0	2.7	32,016	54,644	12.5	1.7
サービスの職業	2	709	2,041	24.9	2.9	34,677	81,602	18.6	2.4
保安の職業	3	42	161	2.0	3.8	2,211	13,631	3.1	6.2
農林漁業の職業	3	22	39	0.5	1.8	2,219	3,010	0.7	1.4
生産工程の職業	3	475	848	10.3	1.8	36,212	51,575	11.8	1.4
輸送・機械運転の職業	3	223	442	5.4	2.0	14,658	31,460	7.2	2.1
建設・採掘の職業	3	118	473	5.8	4.0	7,320	29,718	6.8	4.1
運搬・清掃・包装等の職業	3	809	774	9.4	1.0	32,594	22,826	5.2	0.7
1.頭 脳 労 働		1,790	2,186	26.7	1.2	129,432	149,275	34.1	1.2
2.感 情 労 働		1,162	3,274	39.9	2.8	66,693	136,246	31.1	2.0
3.肉 体 労 働		1,689	2,737	33.4	1.6	95,214	152,220	34.8	1.6

(注)平成26年8月の新規求人数および新規求職者数(パートを除く常用)、単位数。求職の分類不能を除く。分類で、1は頭脳労働、2は感情労働、3は肉体労働を示す。

表 4 職業別求人・求職状況(2014年8月)

診断の話に入る前に、就業におけるEQの重要性を、企業の人材ニーズ反映の場である労働市場の動向からも確認しておきたい。表4は職業別に見た最近の求人・求職の状況である【8】。各職業別にみると企業等の求人状況は大きく異なっており、求職件数を基準に企業側の求人数の比率の高低はまちまちである（表中の「B÷A」欄の数値を参照）。

表中の各職業を、さらに大きなグループに分けよう²⁶⁾。「管理的職業」や「専門的・技術的職業」は何らかの特別な技能や資格などが必要な仕事である。「事務的職業」の仕事は単純作業も含まれるであろうが、どちらかと言えばデスク上で頭脳を使う仕事だと言える。これら3つは「頭を使う」職業であることから、「1.頭脳労働」の職業群と分類できよう。続いて、「保安の職業」から「運送・清掃・包装等の職業」まで、これらは身体や体力の活用度合いが強い職業である。「からだを使う」職業として、「3.肉体労働」の職業群と分類しよう。最後に、「販売の職業」と「サービスの職業」は接客をはじめとする対人的な能力を発揮することが求められる職業である。これらは「気をつかう」職業として、「2.感情労働」の職業群としてまとめることできる。この大分類でみると、「感情労働」における求職者数に対する求人数の比率が高く、山口県の数値に注目すると全国を上回っていることがわかる。しかも、求人数／求職数の倍率は他の2つよりも高く、企業の旺盛な人材ニーズを反映している。

この「感情労働」において求められる基礎的な能力は、まさにEQと重なる部分が大いと思われる。就業者の立場からは、EQを高めることによって、人材ニーズの旺盛な「感情労働」部門において広い選択のもとで活躍できる場を見いだしやすくなるとも言えよう。そう捉えると、労働市場の現状からも学生にとってのEQ教育の重要性が示唆されるのである。経済のサービス化の進展の中では、その傾向は一層高まるだろう。

§ 4-2 キャリア教育の各尺度の検討

EQ診断へのキャリア教育や企業の視点の導入を考える上で、まずは旧EQ

26) 以下での「頭脳労働」「肉体労働」「感情労働」の分類は下村（2009）【9】を参考にしている。

診断の質問紙に対する企業評価を取り上げておこう。表5は、本学近隣の6つの事業者にEQ診断の旧質問紙を評価いただいた集計である。もともと6段階（1が最低「まったく当てはまらない」、4が中心「ある程度あてはまる」、6が最高「非常に当てはまる」）評価でその選択肢が表頭部分に記載されている。この32の各質問項目について、各事業者が新入社員に対して最低限求めるレベルをお答えいただき、それを集計した²⁷⁾。

標本数が少ないため厳密な結論を導き出すことはできないが、①各企業によって各能力に対する期待度が異なること、②「積極性」においては企業間のバラツキが大きそうであること、③全般的には「社会性」に対する期待が若干強い、といった様子がみとれる。

以上のEQ質問紙に対する企業評価も踏まえると、これまでの旧EQ診断に加えて、より直接的なキャリアの視点からの心理尺度を検討する必要もありそうである。もともとキャリア教育の分野では、実践・研究において心理学的な尺度を使用する例が多く、それらの活用が可能である。以下では、その豊富な研究蓄積の中から職業観や職業選択等に関するキャリア形成の尺度3つを紹介する。どれも「十分な研究がなされたもの」（下村（2008）【10】）である。

なお、職業観の測定については、本学が進める中国・四国地方の13大学との連携事業における意義も大きい²⁸⁾。同事業では、学生の地域就業志向の向上にむけた教育改善に取り組んでおり、その一環で「地域の企業で働くことに意義や社会的価値を感じることでできる人材」を育成する教育システム構築を目指している。

・CDDQ-R : Career Decision Difficulty Questionnaire-revised 【12】

Gati, Krausz & Osipow (1996) で示された「CDDQ」の日本語訳改訂版で、

27) 2014年8～10月に各事業者の人事担当者に面談の上、回答いただき郵送回収した。

産業分類で、対企業サービス3社、流通部門1社、その他部門2社であった。

28) 「中国・四国地区協働型人材育成ネットワーク」事業で「CoHRD」事業と略称される。その詳細については【11】を参照。

質 問	1	2	3	4	5	6
<積極性>						
・私は積極的な気持ちで、物事に取り組んでいる。				2	2	2
・私は、多少の危険や不安がある場合にも、楽観的な気持ちで物事に取り組んでいる。	1	1	3	1		
・私は投げやりな態度ではなく、情熱を持って物事に取り組んでいる。			1	1	3	1
・私は自分から進んで、他の人に関わっていく。			2	1	1	2
<協調性>						
・私は進んで他の人に協力している。			1	2	1	2
・私は他の人々と心をつなげて物事に取り組んでいる。			1	3	2	
・私は自分勝手な行動をしないで、みんなと相談しながら物事を進めている。			1	2	2	1
・私は自分の意見と異なる場合にも、みんなで決めたことは守ろうとしている。				5		1
<自己理解・自己表現力>						
・私は自分がどのような人間かをより深く理解しようと努力している。			2	2	1	1
・私は自分の意見を言う時に、分かりやすく表現している。				4	1	1
・私は自分の気持ちを素直に表現している。			1	5		
・私は自分の意見や気持ちを他の人に理解してもらおうよう努力している。			1	1	3	1
<他者理解・コミュニケーション>						
・私は自分と異なる意見の人に対して、その人の意見を理解しようと努力している。				4	1	1
・私は他の人の気持ちを理解し、それを受け入れようと努力している。				3	2	1
・私は自分の立場と相手の立場を理解し、お互いの立場に相応しい会話をしている。				4		2
・私は自分の知らないことや出来ない事がある時に、自分から人に働きかけて教えてもらっている。			1	4		1
<集団形成力>						
・私は集団の中で自分がとるべき役割を自分で見つけて行動している。				3	1	2
・私は集団内で意見の対立が起きた時に、十分に議論し、お互いが理解し合えるように働きかけている。			1	2	2	1
・私は集団活動に積極的に参加出来ない人に対して、関心を持ち、声をかけている。			1	3	2	
・私は集団活動の目的・目標に沿った形で行動し、他のメンバーに良い影響を与えている。				3	2	1
<目標達成力>						
・私は目的や目標がハッキリしない状況のときに、自分から目的や目標を提案している。				4		2
・私はチームメンバーが目的・目標を共有化するための働きかけをしている。				4	2	1
・私は目的や目標の達成につながるような適切な意思決定をしている。				2	3	1
・私は集団活動に問題が起こった時に、その問題を取り上げ、解決しようとしている。				2	3	1
<創造力>						
・私は前例やルールにこだわらず、新しいアイデアを提案している。			1	3		2
・物事に取り組む時に、柔軟な発想でたくさんのアイデアを考えている。			1	1	3	1
・私は自分の意見が少数意見の時にも、他の人に提案し、理解してもらうように努力している。				3	2	1
・私は難しい課題に取り組む時にも、簡単にあきらめず、粘り強く努力している。				1	3	2
<社会性>						
・社会生活の中で好感を待たれるよう、清潔な身だしなみ（髪型、服装など）で生活している。				3	1	2
・社会生活の中で好感を持たれるよう、爽やかな態度（挨拶、食事の仕方など）で生活している。				2	3	1
・社会生活の中で好感を持たれるよう、配慮のある言葉遣い（敬語の使い方など）で生活している。				2	3	1
・社会人としての責任感を持ち、人に迷惑をかけない行動（携帯電話の使い方、ゴミの捨て方、喫煙のマナーなど）で生活している。				2	1	3

表5 旧EQ診断質問紙の各項目に対する企業の評価

・思い描く進路の選択肢について

1. 自分が進むことのできる進路にはどんなものがあるのだろうか
2. 私がその進路に進める可能性はどのくらいありそうだろうか
3. その進路先ではどんなことをする（させられる）のだろうか
4. その進路に進んだらどんな資質が求められる（必要とされる）のだろうか
5. ふつう、その進路に進んだ後はどういうコースをたどることになるのだろうか
6. その進路先の人たちと自分はうまくやっっていけるだろうか
7. その進路の特徴や性質（先進的、民主的、安定しているなど）は、将来変わってしまうのではないだろうか
8. その進路では私の優れた面や大学で学んだことが活かせるのだろうか
9. 将来、もっと自分に合った進路の選択肢が現れるのではないだろうか

・興味や意欲について

10. 私はどういう方向の進路に興味がある（意欲を感じる）のだろうか
11. 私はどういう進路に最も強く興味を持っている（意欲を感じる）のだろうか
12. その進路は私が持っている興味や意欲と本当に合ったところなのだろうか
13. 私が何に興味や意欲を持つかということは将来変わってしまうのではないだろうか
14. 興味や意欲が持てないその進路でも選ぶべきなのだろうか

・決めるうえでの現実的な障害について

15. 採用される（合格する）可能性があまりなくとも、その進路を選ぶべきだろうか
16. たくさんの時間とエネルギーが必要になるにもかかわらず、その進路を選ぶべきなのだろうか
17. 私が決意した進路のことを、私の大切な人たちにどうやって説得したらよいだろうか
18. 進路の計画を立てる上で、性や年齢などによる差別をどうやったら克服できるだろうか
19. 自分にとって不都合な土地に行くことになるその進路でも、選ぶべきなのだろうか
20. 私は自分が計画する進路のために必要なお金をどうやって用意したらよいのだろうか
21. 今の大学・学部・専門は、目指す進路からすると不利なところではないだろうか

・能力（例えば数字に強いとか言葉の巧みさなど）について

22. 私はどんな能力を持っているのだろうか
23. その進路は本当に私の能力に合っているのだろうか
24. 私の能力は、その進路が必要とするくらいまで伸びるだろうか
25. 私が自分で持っていると思う能力は、本当に他の人たちよりも優れているのだろうか
26. 自分の能力が不十分に思えても、その進路を選ぶべきだろうか

・進路選択の良いあり方について

27. 良い進路選択をするにはどんな手順を踏まなくてはならないのだろうか
28. これから選べる進路やその特徴について、どうしたら正確で最新の情報が手に入れられるのだろうか
29. 良い進路選択をするにはどんなことを考慮に入れなくてはいけないのだろうか
30. 自分自身についての情報をもっと手に入れるにはどうしたらよいのだろうか

・進路選択に際して持つ好み（こうあってほしいという環境や成果）について

31. 自分は進路に対してどんな好みがあるのだろうか
32. 進路に対する私の好みのうちどれを最も優先すべきだろうか
33. その進路は本当に私の好みを実現してくれるだろうか
34. 自分が進路に対して持っている好みは将来変わるのではないだろうか
35. 進路に対する私の好みが実現されなくても、その進路を選ぶべきだろうか

・向き・不向き（※）について

- ※いろいろな意味をこめて使われることばですが、あなたが日ごろ使う意味で考えてくださって結構です。
36. どんな進路に私は向いているのだろうか
 37. どんな進路に私は最も向いているのだろうか
 38. 自分では向いていると思う進路に、本当に向いているのだろうか
 39. もし私が進んだ進路に向いていなくても、いずれ自分は変わっていきけるだろうか
 40. 私から見て向いていないように思えても、その進路を選ぶべきだろうか

表 6 CDDQ-Rの質問

学生が感じている職業選択の困難さに関する診断の尺度である²⁹⁾。大学での進路指導では、「自分が何の仕事をしたかがわからない」と訴える学生が非常に多く、その対応は大きな課題だと感じられる。この測定尺度は、その参考にもなりうるものであろう。

全40問で7つの側面から診断する。各質問の選択肢は共通の6段階（1.全然悩まされていない、2.ほとんど悩まされていない、3.あまり悩まされていない、4.わりと悩まされている、5.だいぶ悩まされている、6.すごく悩まされている）で、最も近いものを1つずつ選ぶ。具体的な質問項目は表6のとおりである。進路決定の困難さを7つの側面に分けて取り上げられている。その利用による把握で細かい指導が可能となり、各ポイントを克服していく観点からのEQ診断として、活用を検討できよう。

・キャリア意識尺度

進路指導の現場において、学生の「適職信仰」が進路選択の障害になっていると感じられる場面は少なくない。そこに活用が期待できる尺度が「キャリア意識尺度」である【13】。この尺度では、多くの学生に見られる「適職信仰」「やりたいこと志向」「受身」の3つの意識が測定される。28の質問からなり、各質問項目についてあてはまりを5段階（5.まったくその通り、4.その通り、3.どちらでもない、2.違う、1.まったく違う）から1つ選ぶ形態で回答する。「適職信仰」について9問、「やりたいこと志向」について10問、「受身」について9問である。その具体的な質問は表7のとおりである。各質問に付された文字の、(適)は「適職信仰」、(や)は「やりたいこと志向」、(受)は「受身」、についての質問であることを示す。

29) CCDQについては、Gati,I., Krausz,M. & Osipow, S.H. (1996) , A Taxonomy of Difficulties in Career Decision-making, *Journal of Counseling Psychology*,43, pp.510-526. を参照。

1. 将来、何か大きな事を成し遂げようと思っている (適)
2. 仕事では自分らしさを大切にしたい (や)
3. 今から将来についてあれこれ考えても仕方ない (受)
4. 自分のやりたい事を実現しようという野心がある (適)
5. 自分の好きな事が出来る環境にいたい (や)
6. 将来のビジョンはとくにない (受)
7. まだ自分自身も気付いていない才能があると思う (適)
8. あまり拘束されず自由な生活をおくりたい (や)
9. 将来のため今から特別な行動をこそうとは思わない (受)
10. 将来、何か大きなチャンスがめぐって来るような気がする (適)
11. 本当に自分が好きな事だけをしていきたい (や)
12. 将来のことはその時になってから考えれば良い (受)
13. 将来、何かのきっかけで自分にスポットライトがあたるかもしれない (適)
14. 進路選択でもっとも優先するのは、自分がやりたい事である (や)
15. あまり先のことは考えない (受)
16. がむしゃらにやっていたら夢は叶うような気がする (適)
17. やりたい事にとことんこだわりを持ちたい (や)
18. 将来はなるようになるんだと思う (受)
19. 夢を追い求めて駄目ならば、その時に考えれば良い (適)
20. 将来は好きな事を仕事にしたい (や)
21. 将来のために今から行動をおこすのは面倒くさい (受)
22. いい仕事がそのうちきっと見つかるだろう (適)
23. やりたくない事を無理にする必要はない (や)
24. 将来の仕事は何とかなると思う (受)
25. 「これだ」という仕事にいつかめぐり合うだろう (適)
26. 自分の人生なのだから、好きにやった方がいいと思う (や)
27. 将来どうなるかは、そのときの流れだと思う (受)
28. 自分の時間や自分の世界にこだわりたい (や)

表 7 キャリア意識尺度の質問

・職業価値観尺度

これは、職業選択に対する価値観を以下の①～⑤の5側面から測定する尺度である【14】。

- ①「自己価値」～自分の能力や個性を生かすなど自分自身に重きを置く価値観。
- ②「社会的評価」～社会から高評価を受けるような仕事を目指すなど社会的評価を重視する価値観
- ③「労働条件」～残業無し、高収入等労働条件を重視する価値観
- ④「人間関係」～職場等周囲の人との信頼関係の築きやすさなど人間関係重視の価値観

⑤「組織からの独立」～将来事業を起こしたり独立したりと組織から独立することを重視した価値観

質問紙は42の質問からなり、各問に対してどれくらいこだわるか（重要か、無視できないか）を、4段階（4.とてもこだわる、3.ややこだわる、2.あまりこだわらない、1.まったくこだわらない）から1つ選択する形式である。このように職業価値観を測定する形態は、上記CoHRD事業で目指している地域で働く価値観の育成を検討する上でも示唆に富むように思われる。学生の職業価値観を測定し、キャリア形成の過程におけるその変化を捉え、さらにはキャリア関連の教育プログラムとの関係を考察するうえで活用できよう。その質問を表8に示した。

<p>・自己価値</p> <p>21. 自分の能力が生かせる仕事ができる 19. 自分の可能性が広がる仕事ができる 35. 自分の個性が生かせる仕事ができる 24. やりがいのある仕事ができる 8. 職場での経験が自分の成長につながる 32. 専門的な仕事ができる</p> <p>17. 自分の責任において仕事ができる 2. 自分に合った仕事の内容である 9. 他人の役に立つ仕事ができる 27. 仕事によって自分に変化が感じられる 1. 自分のやりたいと思った仕事ができる 15. 将来性のある仕事ができる</p>	<p>・労働条件</p> <p>22. 残業がほとんどない 38. 土日は必ず休める 40. プライベートの予定を優先できる 14. 安定した収入が得られる 10. 転勤がない 30. フレックスタイムなど勤務時間に融通がきく 3. 高い給料がもらえる 5. リストラ（整理解雇）がない 20. 職場が地元にある 6. 他人にあれこれ指図されない</p>
<p>・社会的評価</p> <p>34. 世間から高い評価を受けられるような仕事ができる 25. 他人から尊敬される仕事ができる 2. 社会で認められる仕事ができる</p> <p>42. 社会貢献になる仕事ができる 31. リーダーシップが発揮できる 26. 成果が目に見える仕事ができる 33. 大手の会社である 39. 職場で周囲の人々から頼りにされる 16. 定年まで同じ会社に勤めることができる</p>	<p>・人間関係</p> <p>41. 職場で周囲の人々との信頼関係が築ける 28. 同僚との雰囲気がよい 36. 仕事上で人とのつながりが実感できる</p> <p>4. 職場で周囲の人々から受け入れられる 7. 人々とのつながりを実感するような仕事ができる 13. 仕事上で人との出会いが多い 18. 尊敬できる上司がいる</p>
	<p>・組織からの独立</p> <p>11. 新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる 37. 数多くの種類の仕事を経験できる 23. 将来、独立することができる 29. 自分の考えた新しいアイデアが生かせる</p>

表8 職業価値観尺度の質問

以上でみたキャリア教育関連の尺度は職業選択に関連した部分が多いが、職業選択の観点は § 2 でみた「基礎的・汎用能力」における「キャリアプランニング能力」領域の重要な部分だと言える。キャリアプランニングは、「自らの役割の価値や自分と役割の関係を見いだしていく連なりや積み重ね」³⁰⁾ という意味での各人のキャリアを展望し構築していく行為をも意味する。とりわけ学生時代においては、職業選択はキャリアプランニングの最重要課題とすることになる。したがって、「キャリアプランニング能力」についての教育効果測定は非常に重要なものである。上記の各尺度を応用し、EQ診断の指標との融合による統合指標の開発が大きな課題である。その指標の実現によって、EQも含めた基礎的・汎用能力の向上のための教育の確立に大きく近づくと期待されるのである。

§ 5 おわりに

学生各自が大学生活の早期に自己を確立し、自立した社会人に向かって努力しようという自覚を啓発することを目的とし、平成19(2007)年度より全学的に実施してきたのが、徳山大学のEQ(Emotional Quotient:心の知能指数)教育である。本稿の前半では、その「教育効果の可視化」の為に導入され利用されてきた「EQ質問紙」の問題点の議論からはじめ、情動知能(Emotional Intelligence)の再考と公開されている各種の心理尺度(文献【7】及び第3章の脚注に引用した関連の諸論文)の活用に基づく、改良版「新EQ質問紙」の提言をおこなった。

また後半では、「キャリア教育」や「地域企業・社会が求める人材育成」という観点から、大学教育の中で意識的に育成を目指すべき能力について、ステークホルダーとなる「地域社会」や「地域の諸企業」の意見を取り入れつつ、「キャリア意識」や「職業価値観」など、EQを補完する能力とその測定尺度について議論をおこなった。

学生個々人が「自分自身のEQを把握」し、それをキャリア形成に役立て

30)「キャリア」という言葉の整理については岡野・兼重・石川(2012)【2】を参照。

ていくことのできるシステムの構築に向け、更に議論を展開していきたい。

参考文献

- 【1】 文部科学白書（2010）第1部の特集2、第2節「人々の生涯にわたるキャリア形成を支援する観点からの教育の在り方」p.84-p.101
- 【2】 岡野啓介・兼重宗和・石川英樹、『徳山大学のキャリア教育—CASKを中核とするキャリア形成支援体制の構築—』徳山大学論叢 第73号（2012年）p.143
- 【3】 徳山大学（2010）「平成22年度 自己評価報告書・本編」特記事項1、p.95-p.98
- 【4】 徳山大学（2007）（2008）（2009）「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム」成果報告書
- 【5】 中央教育審議会答申「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」平成23（2011）年1月31日
- 【6】 内山喜久雄・島井哲志・宇津木成介・大竹恵子（2001）EQS マニュアル実務教育出版
- 【7】 堀洋道 監修／山本真理子編 「心理測定尺度集Ⅰ～Ⅴ」（サイエンス社）2001年
- 【8】 厚生労働省山口労働局職業安定部職業安定課（2014）『職業安定業務月報やまぐち』http://yamaguchi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics/topics/2014/geppou2608.html（2014年11月20日閲覧）
- 【9】 下村英雄（2009）『キャリア教育の心理学』、東海教育研究所、pp.72-73.
- 【10】 下村英雄（2008）「キャリア教育で使用する心理尺度」『キャリア教育概説』日本キャリア教育学会編、東洋館出版社、p.218
- 【11】 「中国・四国地区協働型人材育成ネットワーク（CoHRD）」WEBページ、<http://cohrd.jp/>（2014年11月20日閲覧）
- 【12】 若松養亮（2001）「大学生の進路未決定者が抱える困難さについて—教員養成学部の学生を対象に一」『教育心理学研究』49、日本教育心理学会、pp.209-218.
- 【13】 安達智子（2004）「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—」『日本労働研究雑誌』533、労働政策研究・研修機構、pp.27-37.
- 【14】 菰田孝行（2006）「大学生における職業価値観と職業選択行動との関連」『青年心理学研究』18、日本青年心理学会、pp.1-17.

