

第4章 企業人の「得意なこと・苦手なこと」と社会貢献活動

本章では、企業人がこれまでのキャリアを通じて獲得してきた「得意なこと・苦手なこと」を取り上げる（Q13_1）。最初に性別（Q1）や年齢（Q2）といった基本的属性との関係をみた後、職場内での評価（Q14）、過去のボランティア経験（Q9）、将来のボランティア意向（Q23）、ボランティアとしてやってみたい活動（SQ23_3）との関係について検討を行う。

本調査は、職種に依存しない汎用性の高い仕事関連スキルを「得意なこと・苦手なこと」として聞いている。これらのスキルが高いことは、現在の業務に役立つばかりでなく、企業内の配置転換にも柔軟に対応でき、職場が変わるなどの仕事環境の大きな変化の際の適応にも役に立つと考えられる。また、現在属している職場以外の環境で社会貢献活動やボランティア活動などをする際にも有益であると考えられる。

調査で扱うスキルは、良好なコミュニケーションやサポートを含む「人間関係」、決められた仕事を確実にこなす「課題遂行」、評価や指導を含む「リーダーシップ」、チームでの作業に関する「共同作業」、新しいことを抵抗なく学ぶなどの「アンラーニング」の5種類¹である。これらのスキルをそれぞれ5項目ずつ、計25項目で聞いている。25項目は研究会内で協議をし、「転用可能なスキル」²などを参考に選定を行った。「アンラーニング」はもともと「転用可能なスキル」に含まれてはいないが、「既存の価値観をいったん忘れて、新たに学び直す」スキルであり、環境の異なる場で新たに働き出す上で重要であると考えられるため付け加えている。

本調査ではこれらのスキル25項目に対して「得意な方か」、「苦手な方か」を（1）かなり苦手～（2）やや苦手～（3）どちらともいえない～（4）やや得意～（5）かなり得意、の5件法で自己評定を求めた。したがって、この項目に対する回答は「これらのスキルを実際に備えている程度」としてではなく、あくまで、「これらのスキルを備えていると思っている程度」という主観として扱わなければならないという点に留意する必要がある。

¹ 5種のスキルのうち、「課題遂行」と「共同作業」は、調査時点ではそれぞれ「組織運営に関するスキル」、「良好な対外関係を進めるスキル」として回答を求めているが（巻末資料参照）、報告書作成にあたりラベルの変更を行った。

² 転用可能なスキルとは、もともとは大学院生の働く環境を広げるための教育内容として考案された概念で、今日ではより広く「職種に依存しない汎用性の高い仕事関連スキル」として扱われている。類似概念にポータブルスキルがある。

第1節「得意なこと・苦手なこと」

1. 項目ごとの回答割合

「得意なこと・苦手なこと」の項目ごとの回答割合を見ていく。第4-1図は「モニター調査」の「得意なこと・苦手なこと」全25項目の回答割合である。図の左に記してあるのが5種のスキル名で、それぞれのスキル名の右に各スキルを構成する項目が並んでいる（第4-2図の企業調査も同様）。

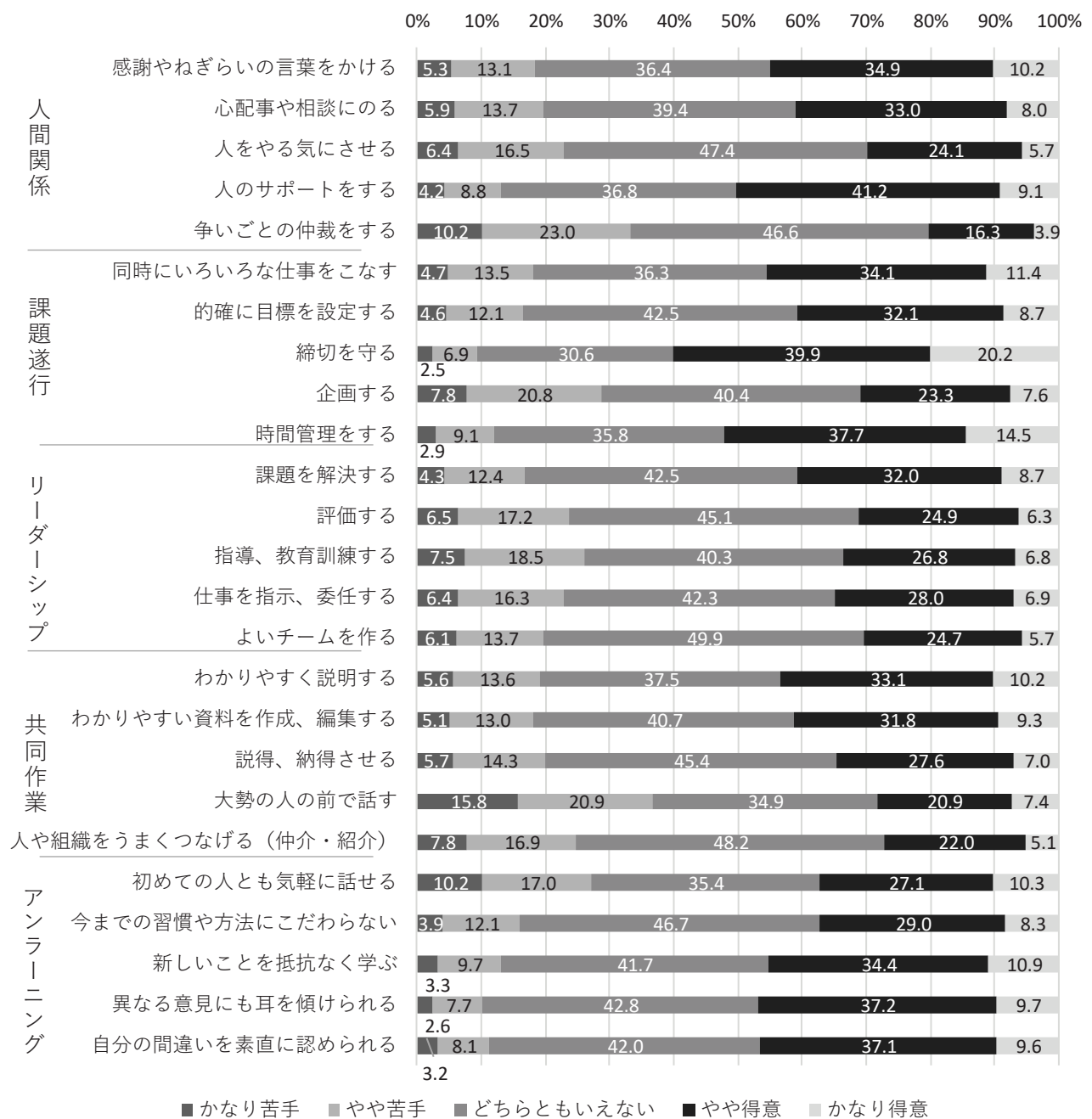
全体を見渡すと「どちらともいえない」の回答割合が高いことが見て取れる。全25項目中22項目で最も回答割合が高かった選択肢が「どちらともいえない」となっている。残りの「人のサポートをする」、「締切を守る」、「時間管理をする」の3項目のみ、「やや得意」の選択割合が最も高くなっていた（それぞれ、41.2%、39.9%、37.7%）。この3項目は「やや得意」・「かなり得意」と回答した割合の合計（以下「得意な方」）が50%を超えており、同時に「やや苦手」・「かなり苦手」を合わせた割合（以下「苦手な方」）が10%前後と低いことから、一般企業では得意であると評定する人が多いスキルであるといえる。

逆に「苦手な方」の回答割合が高かった項目は「争いごとの仲裁をする」（33.2%）、「大勢の人の前で話す」（36.7%）であった。この2項目は「苦手な方」の回答割合が、「得意な方」の回答割合（それぞれ20.2%、28.3%）を上回っており、自分で苦手であるととらえられているスキルであるといえる。

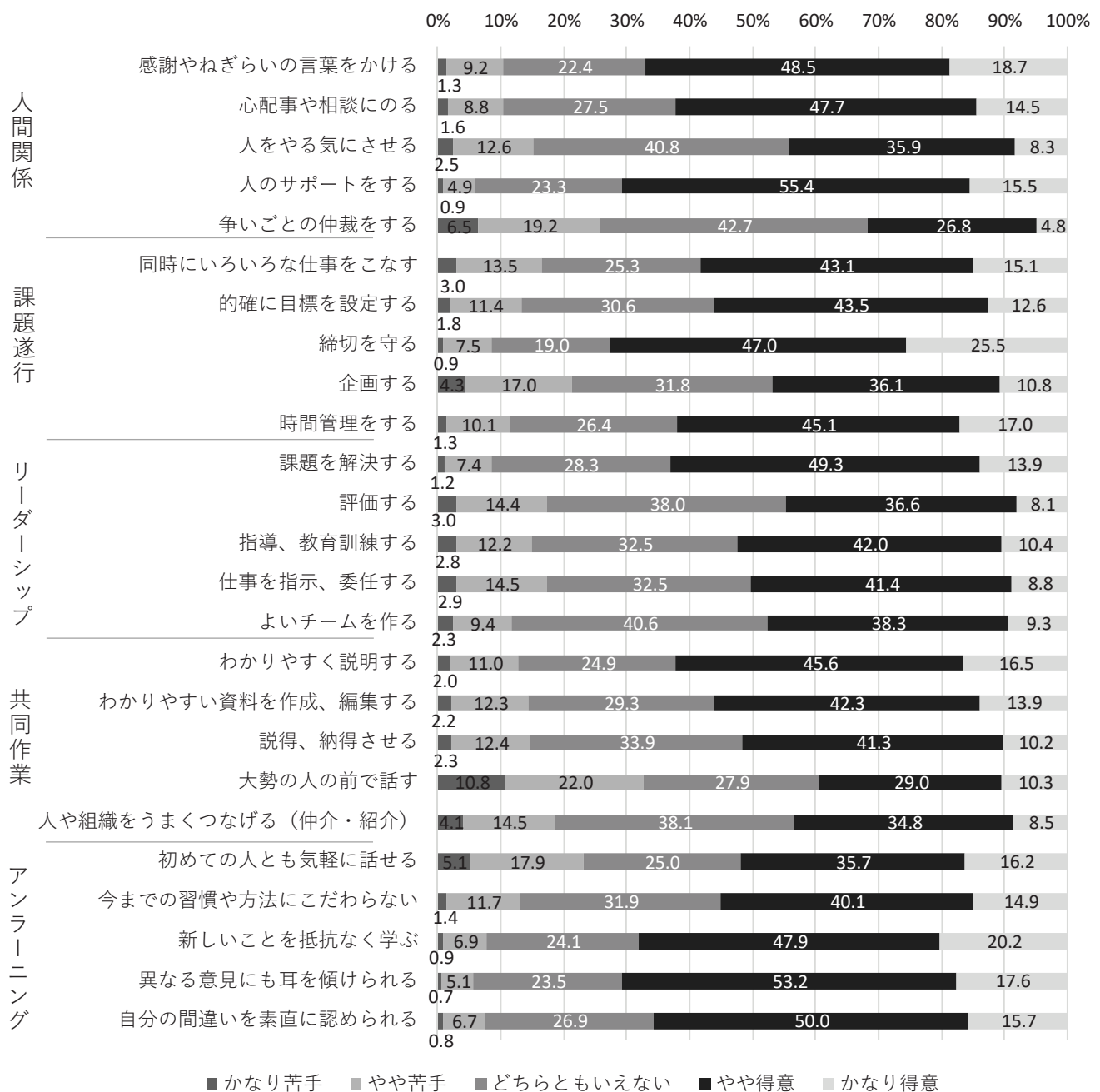
第4-2図は「企業調査」の「得意なこと・苦手なこと」全25項目の回答割合である。25項目中18項目で、「得意な方」とした回答割合が5割を超えていた。特に「感謝やねぎらいの言葉をかける」（67.1%）、「人のサポートをする」（70.9%）、「締切を守る」（72.6%）、「新しいことを抵抗なく学ぶ」（68.1%）、「異なる意見にも耳を傾けられる」（70.7%）の5項目では「得意な方」とする回答が約7割を占めていた。

一方で、「苦手な方」と「得意な方」の回答割合の差が少なかった項目は、「争いごとの仲裁をする」（得意な方：31.6%、苦手な方：25.7%）と「大勢の人の前で話す」（得意な方：39.4%、苦手な方：32.7%）であった。「苦手な方」よりも「得意な方」の回答割合が高いものの、他の項目と比較するとこれらの項目は苦手であると回答する人が多いといえる。

第 4-1 図 「得意なこと・苦手なこと」の回答割合（モニター調査、 $n = 3831$ ）



第 4-2 図 「得意なこと・苦手なこと」の回答割合（企業調査、 $n=11788$ ）



「企業調査」と「モニター調査」の回答を比べると、「企業調査」のほうが「モニター調査」よりも「どちらともいえない」の回答が高い項目が少なく、「やや得意」が高い割合で回答されている項目が多い。つまりすべての項目で「企業調査」回答のほうが「モニター調査」の回答と比べてより得意であるとされていたといえる。

また、「モニター調査」と「企業調査」との共通点も見られた。いずれの調査でも共通して「得意な方」の回答が多かったのが、「人のサポートをする」（モニター調査：50.2%、企業

調査：70.9%）、「締切を守る」（モニター調査：60.1%、企業調査：72.6%）であり、また共通して「苦手な方」の回答が多かったのが、「争いごとの仲裁をする」（モニター調査：33.2%、企業調査：25.7%）と「大勢の人の前で話す」（モニター調査：36.7%、企業調査：32.7%）であった。特に「締切を守る」では、「かなり得意」であるという回答が、モニター調査では20.2%、企業調査では25.5%と、共通して20%を超えており、一定の企業規模以上の企業ではこれらのスキルに対する自己評価が高いといえる。また、「大勢の人の前で話す」に対しては、「かなり苦手」と回答したのが、モニター調査では15.8%、企業調査では10.8%といずれの調査でも最も高い割合となっていた。「大勢の人の前で話す」機会は職種や職階によって限られるため、このような結果になったのかもしれない。

第2節 5種のスキルの分析

1. 5種のスキルと基本的属性との関係

本節では、25項目の「得意なこと・苦手なこと」を「人間関係」、「課題遂行」、「リーダーシップ」、「共同作業」、「アンラーニング」の5種のスキルに分け、その合計得点と回答者の基本的属性との関係をみていく。5種のスキルの得点範囲は1点から25点で、得点が高いほどそのスキルが「得意」であると評定していることを示している。

モニター調査により得られた5種のスキルの平均をみると、「人間関係」：15.8、「課題遂行」：16.8、「リーダーシップ」：15.7、「共同作業」：15.5、「アンラーニング」：16.8で、5種の中で、「課題遂行」と「アンラーニング」の平均が他の3スキルに比べて若干高い（第4-1表）。

性差については、男性のほうが女性に比べ平均が高いスキル（「リーダーシップ」、「共同作業」）もあれば、女性のほうが高いスキルもあるが（「人間関係」、「課題遂行」、「アンラーニング」）、その差はわずかで性の影響は大きいとはいえない。

次に年齢の区分ごとに各スキルをみると、「課題遂行」、「リーダーシップ」、「共同作業」で年齢が高くなるにつれ得点が高くなっていく傾向がみられるが、「人間関係」、「アンラーニング」では、年齢階層ごとの平均点にほとんど差がみられない。

第 4-1 表 基本的属性ごとの 5 種のスキル得点（モニター調査）

				人間関係		課題遂行		リーダー シップ		共同作業		アン ラーニング	
		度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
性別	合計	3,831	15.8	3.9	16.8	3.8	15.7	4.1	15.5	4.1	16.6	3.8	
	男性	2,034	15.6	3.9	16.5	3.9	15.9	4.0	15.8	4.0	16.4	3.6	
	女性	1,797	16.1	3.9	17.2	3.7	15.4	4.2	15.3	4.2	16.9	3.9	
年齢	3 5 歳未満	1,110	15.9	4.1	16.5	3.9	15.2	4.3	15.1	4.4	16.7	4.0	
	3 5 ～ 4 4 歳	1,000	15.7	4.0	16.7	4.0	15.6	4.1	15.4	4.1	16.5	3.8	
	4 5 ～ 5 4 歳	1,000	15.8	3.8	16.9	3.6	15.7	4.1	15.7	4.0	16.5	3.7	
	5 5 歳以上	721	16.0	3.7	17.4	3.6	16.4	3.7	16.3	3.9	16.8	3.6	

モニター調査のスキル得点間の関係を相関係数もとにみると（第 4-2 表）、いずれのスキル間にもやや高めから高めの相関がみられている。あるスキルに関して「得意」とであると評定する人は、他のスキルでも「得意」と評定しやすいことがわかる。特に、「リーダーシップ」と「共同作業」間の相関が $r=.78$ と高い。

第 4-2 表 5 種のスキル得点間の相関係数（モニター調査）

	人間関係	課題遂行	リーダーシップ	共同作業	アンラーニング
課題遂行	.58	1			
リーダーシップ	.68	.70	1		
共同作業	.65	.67	.78	1	
アンラーニング	.65	.61	.64	.68	1

$n = 3831$

次に企業調査のスキル得点の平均値をみていく（第 4-3 表）。各スキルの平均値はそれぞれ、「人間関係」：17.6、「課題遂行」：17.9、「リーダーシップ」：17.3、「共同作業」：17.0、「アンラーニング」：18.3 で、すべてのスキルで、モニター調査と同様に、「課題遂行」と「アンラーニング」の平均値が他の 3 スキルに比べて若干高い傾向がみられる。また、いずれのスキルも「企業調査」全体での平均の方が、「モニター調査」全体での平均よりも高い値となっていた。

性差については、すべてのスキルで男性の得点のほうが女性の得点を上回っている。特に「リーダーシップ」（男性：18.0、女性：16.0）、「共同作業」（男性：17.8、女性：15.6）において性による開きが大きい。

年齢区分ごとのスキル得点は、「モニター調査」と同様に、年齢が高くなるにつれて得点が高くなるスキル（「課題遂行」、「リーダーシップ」、「共同作業」）と、そのような効果がみられないスキル（「人間関係」、「アンラーニング」）とに分かれていた。

第 4-3 表 基本的属性ごとの 5 種のスキル得点（企業調査）

		人間関係			課題遂行		リーダーシップ		共同作業		アンラーニング	
		度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
合計		11,788	17.6	3.4	17.9	3.6	17.3	3.7	17.0	3.9	18.3	3.4
性別	男性	7,577	17.7	3.4	18.2	3.7	18.0	3.5	17.8	3.7	18.4	3.4
	女性	4,211	17.4	3.2	17.6	3.4	16.0	3.6	15.6	3.8	18.0	3.5
年齢	3 5 歳未満	3,278	17.8	3.5	17.0	3.8	16.6	3.7	16.5	4.0	18.7	3.5
	3 5 ～ 4 4 歳	2,763	17.4	3.4	17.8	3.7	17.0	3.7	16.8	4.0	18.1	3.5
	4 5 ～ 5 4 歳	3,867	17.6	3.3	18.4	3.5	17.7	3.6	17.2	3.8	18.2	3.3
	5 5 歳以上	1,880	17.5	3.4	18.8	3.3	18.0	3.6	17.5	3.8	18.2	3.3

「企業調査」の 5 種のスキル間の相関関係は（第 4-4 表）、「モニター調査」に比べると弱めはあるが、すべてのスキル間で $r = .40$ 以上の値をとっており、中程度以上の関係がみられるといえる。また、「リーダーシップ」と「共同作業」間の相関は $r = .72$ と「モニター調査」同様に強い関係がみられた。

第 4-4 表 5 種のスキル得点間の相関係数（企業調査）

	人間関係	課題遂行	リーダーシップ	共同作業	アンラーニング
課題遂行	.42	1			
リーダーシップ	.58	.64	1		
共同作業	.53	.60	.72	1	
アンラーニング	.52	.40	.48	.51	1

$n = 11788$

2. 5 種のスキルと職種との関係

次にモニター調査を対象として、最も長く携わった職種ごとに 5 種のスキル平均点をみると（第 4-5 表）、5 種のうち 4 種のスキルで「管理職」の得点が最も高かった（「人間関係」：17.0、「リーダーシップ」：17.9、「共同作業」：17.7、「アンラーニング」：17.6）。「課題遂行」に関しては「管理職」も高めではあるが（18.2）、最も高い得点だったのは「法務系・広報系・経営企画系」であった（18.4）。

「管理職」、「法務系・広報系・経営企画系」はスキル得点が全般的に高く、「人事・労務・総務」も高めの得点となっていた。その一方で、「製造・生産管理・生産技術」ではすべてのスキルで他の職種よりも得点が低い結果となっていた。

第 4-5 表 職種ごとの 5 種のスキル得点（モニター調査）

	人間関係		課題遂行		リーダーシップ		共同作業		アンラーニング		
	度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
合計	3,831	15.8	3.9	16.8	3.8	15.7	4.1	15.5	4.1	16.6	3.8
管理職	332	17.0	3.9	18.2	3.8	17.9	3.8	17.7	3.9	17.6	3.7
人事・労務・総務	264	16.7	3.9	17.7	3.8	16.4	4.1	16.3	4.1	17.5	3.6
財務・経理・会計	184	15.5	3.9	17.1	3.4	15.5	4.0	15.0	4.2	16.4	3.7
法務系・広報系・経営企画系	134	16.7	3.9	18.4	4.0	16.7	4.3	16.7	4.4	17.1	4.4
営業、販売（国内）	627	16.4	3.7	16.6	3.7	15.7	4.1	16.0	4.0	16.9	3.8
事務	733	15.6	3.8	16.7	3.6	14.8	4.0	14.7	3.9	16.1	3.7
設計・技術・開発・調査・研究	628	15.0	4.0	16.3	3.9	15.4	4.0	15.3	3.9	16.2	3.5
製造・生産管理・生産技術	251	15.0	4.0	16.1	3.6	14.8	3.9	14.6	4.0	15.9	3.5
建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・システム・調達	309	15.6	3.7	16.9	3.8	16.0	4.0	15.6	4.1	16.4	3.8
その他	369	15.9	3.9	16.3	4.1	15.2	4.1	14.9	4.2	16.8	4.1

3. 5 種のスキルと職場での評価との関係

職場での評価がどうなされているか（Q14）と、自分が持っているスキルの評価とは関連があるのだろうか。以下では 5 種のスキル得点を職場での評価ごとにみしてみる。職場での評価は、「全く評価されていない」から「非常に評価されている」まで 5 段階で、回答を求めている。

モニター調査の結果を見ると（第 4-6 表）、すべてのスキルで、職場から評価されていると思う程度が高いほど、平均が高くなっていた。特に、「ある程度評価されている」と「非常に評価されている」間の値の開きが大きい。ここから、自分のスキルに対する「得意」か「苦手」かの評価は、会社からの評価（の自己評価）と密接に結びついていると言える。

第 4-6 表 職場での評価ごとの 5 種のスキル得点（モニター調査）

			人間関係		課題遂行		リーダーシップ		共同作業		アンラーニング		
			度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
職場での評価	合計	3,831	15.8	3.9	16.8	3.8	15.7	4.1	15.5	4.1	16.6	3.8	
	全く評価されていない	171	13.1	5.4	14.5	5.7	12.9	5.4	12.9	5.5	14.3	5.4	
	あまり評価されていない	451	14.1	3.9	15.2	4.0	13.8	4.3	13.6	4.2	15.2	4.1	
	どちらともいえない	1,466	15.0	3.4	15.9	3.2	14.7	3.4	14.6	3.4	15.7	3.2	
	ある程度評価されている	1,569	17.0	3.4	18.1	3.3	17.0	3.7	16.9	3.8	17.7	3.3	
	非常に評価されている	174	19.7	4.2	20.5	3.9	19.9	4.2	19.5	4.4	20.1	4.1	

「企業調査」の結果でも（第 4-7 表）、「モニター調査」と同様にすべてのスキルで、「全く評価されていない」から「非常に評価されている」にかけて平均点が高くなる傾向がみられた。企業調査の結果に特徴的なのは、「アンラーニング」であり、職場から「全く評価されて

いない」とする回答者であっても、「アンラーニング」の平均点は17.1点と高く、職場からの評価が得られないと自分で認識している場合でも、「得意」であるという意識を持ち続けることができるスキルであると考えられる。

第4-7表 職場での評価ごとの5種のスキル得点（企業調査）

			人間関係		課題遂行		リーダーシップ		共同作業		アンラーニング		
			度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
	合計		11,788	17.6	3.4	17.9	3.6	17.3	3.7	17.0	3.9	18.3	3.4
職場での評価	全く評価されていない		258	16.2	4.4	15.9	4.7	14.9	5.0	14.8	5.0	17.1	4.9
	あまり評価されていない		1,199	16.6	3.7	16.6	4.1	15.8	4.1	15.6	4.2	17.6	3.7
	どちらともいえない		3,451	16.9	3.2	16.9	3.4	16.1	3.4	15.8	3.7	17.7	3.4
	ある程度評価されている		6,355	18.0	3.2	18.7	3.3	18.0	3.3	17.7	3.6	18.7	3.2
	非常に評価されている		525	19.4	3.8	20.5	3.7	19.8	3.9	20.1	4.0	20.1	3.7

第3節 5種のスキルと社会貢献活動との関係

1. 5種のスキルと過去のボランティア経験との関係

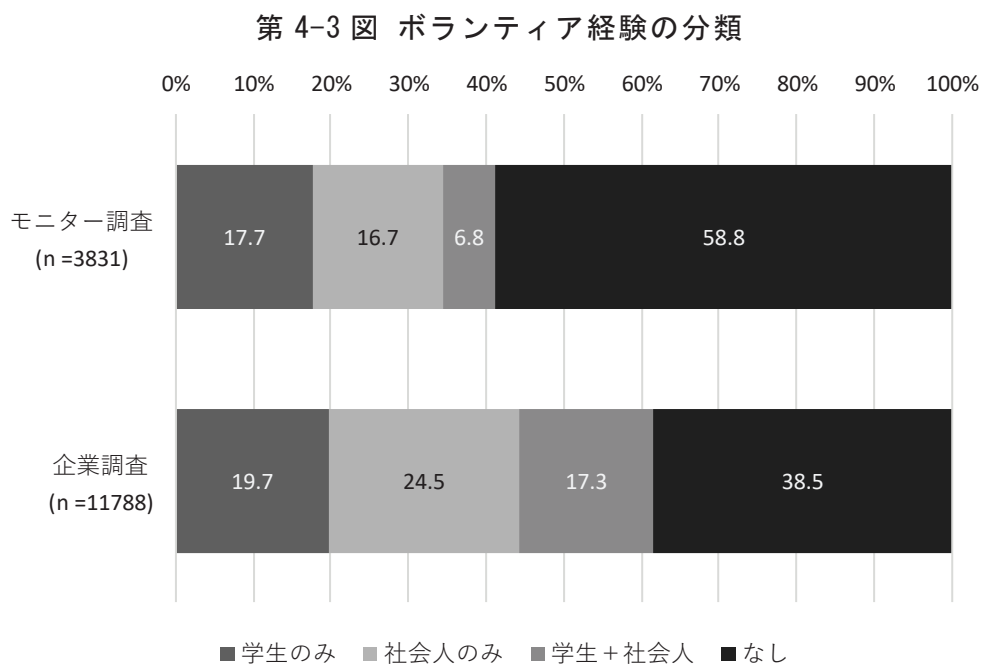
本調査ではボランティアの経験を、小学校の頃、中学・高校の頃、大学生の頃、社会人になってから、経験はない、の5つの選択肢についてあてはまるものすべてにチェックをつける多重回答形式で回答を求めている（Q9）（2章参照）。

まず、いずれかの時期にボランティア経験がある人と、ボランティア経験をもたない人とに分け、5種のスキル得点との関係をみると、（第4-8表）、「モニター調査」、「企業調査」とも、共通してボランティア経験「あり」の回答者のほうが「なし」の回答者よりもすべてのスキル得点の平均が高いことがわかる。

第4-8表 ボランティア経験ごとの5種のスキル得点

		人間関係 課題遂行 リーダーシップ 共同作業 アンラーニング											
		度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
【モニター調査】	合計	3,831	15.8	3.9	16.8	3.8	15.7	4.1	15.5	4.1	16.6	3.8	
ボランティア経験の有無	有り	1,577	16.7	3.8	17.4	3.8	16.4	4.1	16.3	4.2	17.5	3.7	
	無し	2,254	15.2	3.9	16.5	3.8	15.1	4.0	15.0	4.0	16.0	3.7	
【企業調査】	合計	11,788	17.6	3.4	17.9	3.6	17.3	3.7	17.0	3.9	18.3	3.4	
ボランティア経験の有無	有り	7,249	18.0	3.3	18.2	3.6	17.5	3.6	17.3	3.8	18.7	3.4	
	無し	4,539	17.0	3.5	17.6	3.7	16.8	3.7	16.5	4.0	17.6	3.5	

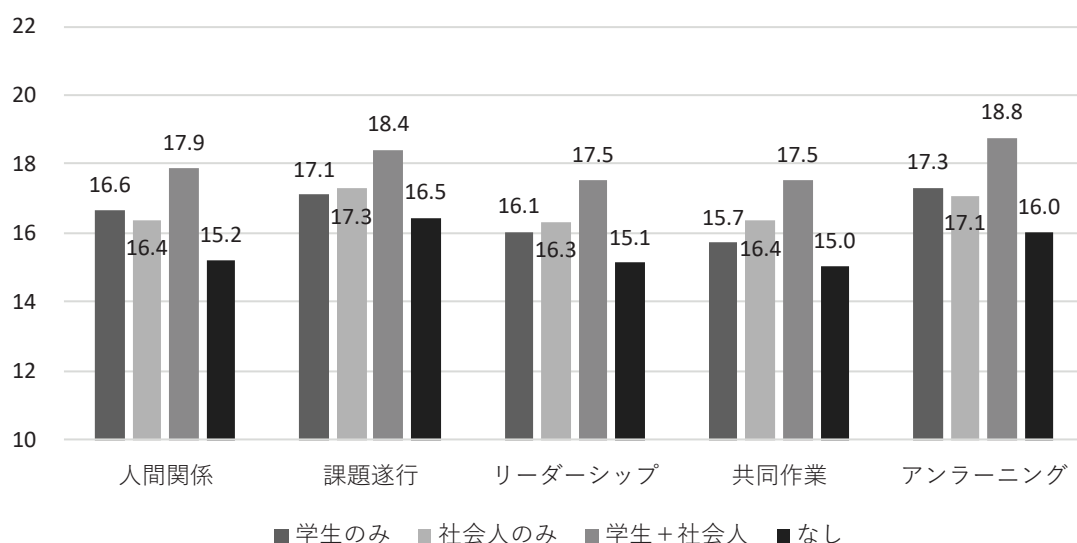
次に、ボランティア経験とスキル得点との関係をより詳細にみるため、ボランティア経験をその活動時期をもとに再カテゴリー化した変数を作成した。ここでは、Q9の質問に対する回答を用いて4カテゴリーの変数を作成し分析に使用した。すなわち、小学校の頃、中学・高校の頃、大学生の頃、にチェックし、かつ、社会人の頃にチェックをしなかった回答者を「学生の頃のみ」、小学校の頃、中学・高校の頃、大学生の頃、にチェックせず、かつ、社会人の頃のみにチェックをした回答者を「社会人のみ」、小学校の頃、中学・高校の頃、大学生の頃のいずれかと社会人の頃にチェックをした回答者を「学生+社会人」、「経験は無い」にチェックした回答者を「経験無し」にカテゴライズした。同じボランティア活動であっても、企業人にとって、学生の頃の活動と社会人になってからの活動とではその意味が異なると考えられるためである。新たに作成したボランティア経験変数の分布を第4-3図に示す。「モニター調査」は「企業調査」に比べてボランティア経験がない人の割合が高いことがみてとれる。



「モニター調査」を対象にボランティア経験（4分類）ごとに、5つのスキルの平均を示したグラフが第4-4図である。すべてのスキルに共通して言えることは、ボランティア経験が無いと回答した人たちのスキル得点は、いずれかの時期でボランティアを経験している人たちの得点よりも低いということである。

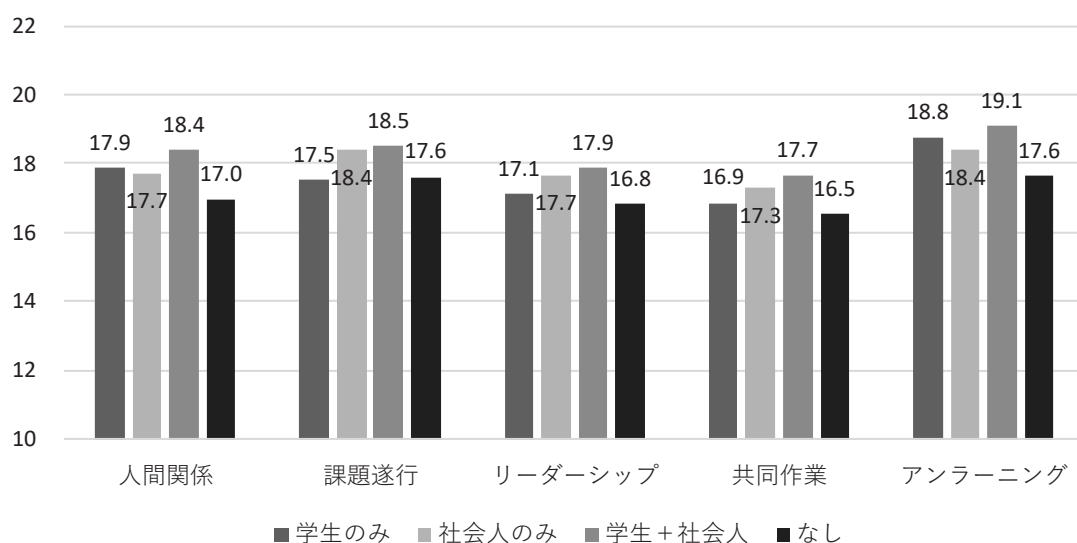
また、学生の頃と社会人になってからの両方でボランティアを経験している人たちのスキル得点は、学生時代のみでボランティアを経験した人たちや、社会人のみでボランティアを経験した人たちよりも平均点で1点以上高くなっていた。

第 4-4 図 ボランティア経験の分類ごとの 5 種のスキル得点平均値（モニター調査）



第 4-5 図はボランティア経験（4 分類）ごとに「企業調査」のスキル得点平均値をみたものである。「モニター調査」と同様にそれぞれのスキル内でボランティア経験「なし」の得点は概して低い。「モニター調査」と異なるのは、「企業調査」では、「学生+社会人」のスキル得点が高かっただけでなく、スキルの種類によっては「学生のみ」や「社会人のみ」でも、同程度の得点の高さがみられている点である。例えば、「課題遂行」スキルにおいて「学生+社会人」と「社会人のみ」の差は 0.1 点であり、また「アンラーニング」スキルにおいては、「学生+社会人」と「社会人のみ」の差は 0.3 点しかない。

第 4-5 図 ボランティア経験の分類ごとの 5 種のスキル得点平均値（企業調査）



第 4-4 図と第 4-5 図とを比較すると、全体的に第 4-4 図で示される「モニター調査」のスキル得点のほうが、第 4-5 図に示される「企業調査」の得点よりも値が低いことが分かる。しかし、「モニター調査」でボランティア経験が「学生＋社会人」の人たちの得点は 5 種のスキルいずれにおいても、「企業調査」における「学生＋社会人」の得点と同程度であることがみてとれる。一般企業において、社会人になる前だけでなく、社会人になった後も何らかのボランティア活動を行っている人たちは、ボランティア活動を行っている「企業調査」対象者と同じ程度に、各スキルに対する自己評価を高く持つことができているといえる。

2. 社会貢献活動で役に立ったスキルとの関係

本調査では、社会貢献活動経験がある回答者に限定して、これまでみてきているスキル 25 項目について、社会貢献活動において役に立った項目を選択してもらっている (Q13_2)。以下では、25 項目を 5 種のスキルごとに分け、それぞれのスキルの中で「役に立った項目」の数がいくつあるかを、「役に立ったスキル数」としてみていく。スキルごとの「役に立ったスキル数」は、0 点から 5 点の範囲となる。

まず、「役に立ったスキル数」の回答傾向であるが、第 4-9 表はモニター調査について、基本的属性ごとに役に立ったスキル数の記述統計量を示したものである。全体では、役に立ったスキルの数は 0.8 (リーダーシップ) から 1.2 (人間関係) の範囲で、社会貢献活動の経験を持つ人は、それぞれのスキルで 1 個前後、「役に立った」といえる項目があるといえる。

「役に立ったスキル数」を男女ごとにみると、その差が大きいスキルでも 0.2 (人間関係) と、わずかな差しかない。また、年齢差についても平均値の上ではほとんど差がみられない。

第 4-9 表 基本的属性ごとの役に立ったスキル数 (モニター調査)

		人間関係 課題遂行 リーダーシップ 共同作業 アンラーニング											
		度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
合計		1,577	1.2	1.1	1.0	1.2	0.8	1.1	0.9	1.1	1.0	1.3	
性別	男性	809	1.1	1.1	0.9	1.1	0.8	1.1	0.9	1.1	0.9	1.2	
	女性	768	1.3	1.2	1.0	1.3	0.8	1.1	0.9	1.2	1.1	1.3	
年齢	3 5 歳未満	533	1.2	1.1	0.9	1.1	0.8	1.1	0.8	1.1	0.9	1.2	
	3 5 ～ 4 4 歳	375	1.2	1.2	0.9	1.2	0.7	1.0	0.8	1.1	1.0	1.2	
	4 5 ～ 5 4 歳	366	1.2	1.1	1.0	1.3	0.8	1.1	1.0	1.2	1.0	1.3	
	5 5 歳以上	303	1.2	1.2	1.1	1.2	0.9	1.1	0.9	1.1	1.0	1.2	

「企業調査」の「役に立ったスキル数」は（第 4-10 表）、全サンプル合計でみると、「リーダーシップ」で 1.2 個と最も少なく、「アンダーラーニング」で 1.7 個と最も多かった。全体的に「モニター調査」に比べると役に立ったスキルの数が多いといえる。

性差に関しては「モニター調査」と同様に大きな差はみられないが、年齢差に関しては、すべてのスキルで年齢階層が上がるほど役に立ったスキル数が多くなる傾向がみられている。特に、「課題遂行」、「リーダーシップ」で、加齢に伴うスキル数の平均値の増加が顕著で、「35 歳未満」から「55 歳以上」のにかけて、いずれも 0.5 個増していることになる。

第 4-10 表 基本的属性ごとの役に立ったスキル数（企業調査）

		図 2-10 各項目の平均値と標準偏差											
			人間関係		課題遂行		リーダー シップ		共同作業		アン ラーニング		
		度数	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
合計		7,249	1.6	1.2	1.4	1.3	1.2	1.2	1.4	1.3	1.7	1.5	
性別	男性	4,475	1.6	1.2	1.4	1.3	1.3	1.3	1.4	1.3	1.7	1.5	
	女性	2,774	1.6	1.2	1.4	1.3	1.1	1.1	1.3	1.2	1.8	1.6	
年齢	3 5 歳未満	2,197	1.5	1.2	1.1	1.2	1.1	1.1	1.2	1.2	1.5	1.5	
	3 5 ～ 4 4 歳	1,673	1.6	1.3	1.3	1.4	1.2	1.2	1.3	1.3	1.7	1.6	
	4 5 ～ 5 4 歳	2,326	1.7	1.2	1.5	1.3	1.3	1.3	1.4	1.3	1.8	1.5	
	5 5 歳以上	1,053	1.7	1.1	1.7	1.3	1.6	1.2	1.6	1.2	2.0	1.5	

自分で「得意」であると評価する程度と、社会貢献活動で「役に立ったスキルの数」との間には何らかの関係があるのだろうか。「役に立ったスキル数」と「スキル得点」間の関係を相関係数でみると、（モニター調査：第 4-11 表）、「人間関係」 $r=.37$ 、「課題遂行」 $r=.32$ 、「リーダーシップ」 $r=.36$ 、「共同作業」 $r=.33$ 、「アンダーラーニング」 $r=.34$ と、いずれのスキルでも「役に立ったスキル数」が多いほど、「スキル得点」が高いという関係がみられた。役に立ったスキルが多いから「得意」とするスキル得点が高くなるのか、「得意」とする程度が高いから「役に立ったスキルの数」が多く回答されるのか、因果関係については特定できないものの、なんらかの関係があることがわかる。ただし、その関係の強さはいずれも $r=.40$ には達せず、強い関係とはいえない。

「企業調査」でも「役に立ったスキル数」と、「スキル得点」間の関係の強さは「モニター調査」とほぼ同程度であり（ $r=.29$ から $r=.33$ の範囲）、「役に立ったスキル数」と「スキル得点」間の関係という点では、「企業調査」と「モニター調査」間には大きな違いは認められない（第 4-12 表）。

第 4-11 表 役に立った数とスキル得点の相関係数（モニター調査）

		スキル得点				
		人間関係	課題遂行	リーダー シップ	共同作業	アン ラーニング
役に立った数	人間関係	.37	.24	.27	.27	.29
	課題遂行	.26	.32	.28	.28	.28
	リーダーシップ	.31	.28	.36	.32	.29
	共同作業	.26	.24	.28	.33	.28
	アンラーニング	.26	.18	.23	.23	.34

第 4-12 表 役に立った数とスキル得点の相関係数（企業調査）

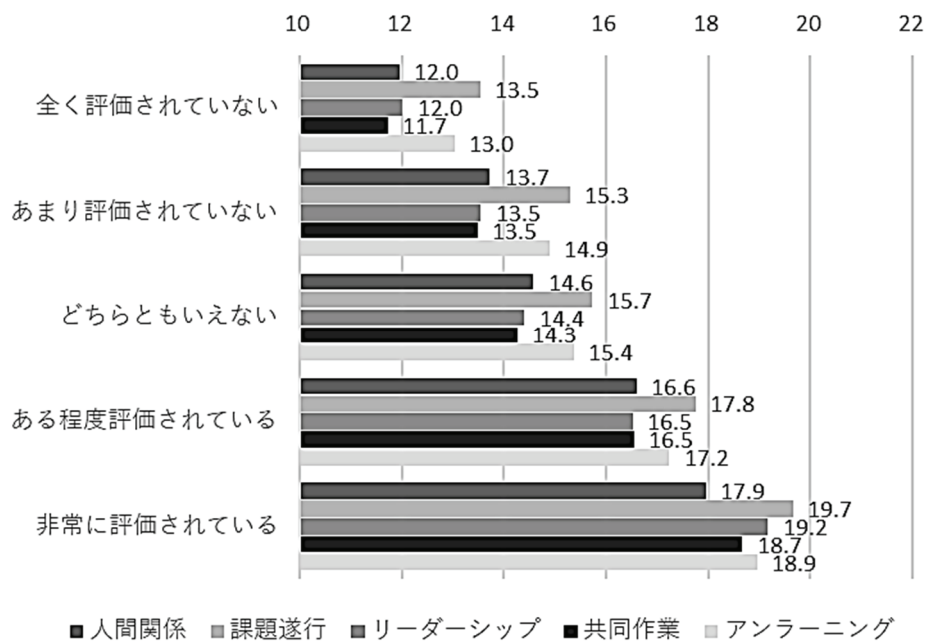
		スキル得点				
		リーダー			アン	
		人間関係	課題遂行	シップ	共同作業	ラーニング
役に立った数	人間関係	.33	.13	.21	.20	.22
	課題遂行	.19	.29	.24	.22	.18
	リーダーシップ	.25	.21	.32	.28	.21
	共同作業	.24	.21	.27	.33	.23
	アンラーニング	.22	.14	.18	.17	.33

3. 現在の職場での評価と過去のボランティア経験ごとのスキル得点

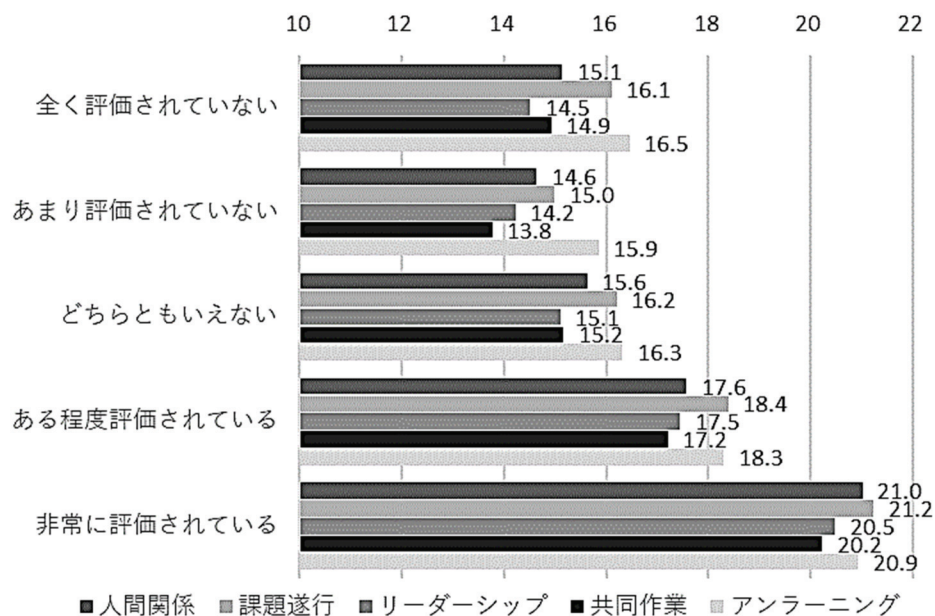
第 4-6 図から第 4-7 図は、「モニター調査」において、現在の職場での評価ごとの各スキル得点をボランティアの経験の有無ごとにみた図である。職場での評価は前節において、ボランティア経験は本節において検討済みであるが、ここではこれらの変数をクロスし、5種のスキル得点をみていく。

職場から「全く評価されていない」と回答した人たちの得点に注目して結果をみると、それぞれの表内での得点は相対的に低いだが、第 4-6 図と第 4-7 図とを比較すると、第 4-7 図に示されている、ボランティア経験「あり」の人たちの得点のほうが、第 4-6 図に示されているボランティア経験「なし」の人たちの得点よりも高くなっていることがわかる。これは、たとえ職場から評価されていなくても、ボランティア経験があることにより、自分のスキルを自分で高く評価し得ていると解釈できる。

第 4-6 図 職場での評価ごとの 5 種のスキル得点
(モニター調査、ボランティア経験＝なし)



第 4-7 図 職場での評価ごとの 5 種のスキル得点平均値
(モニター調査、ボランティア経験＝あり)



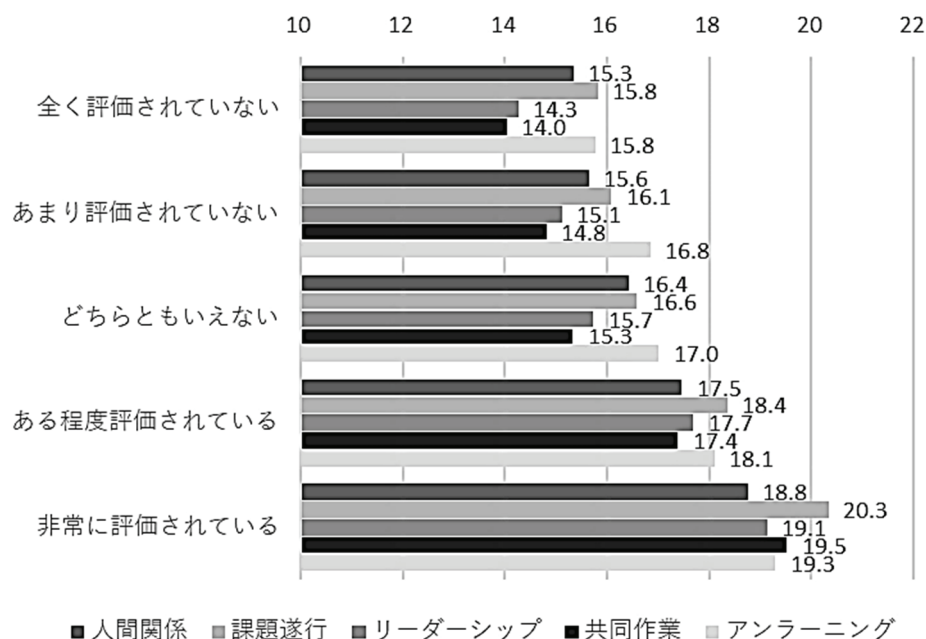
職場からの評価が、「あまり評価されていない」、「どちらともいえない」、「ある程度評価されている」と回答した人たちのスキル得点を比較すると、ほとんどのスキル得点でボランティア

ィア経験ありの方が、なしよりも得点が高くなっているが、その差は大きくはない。

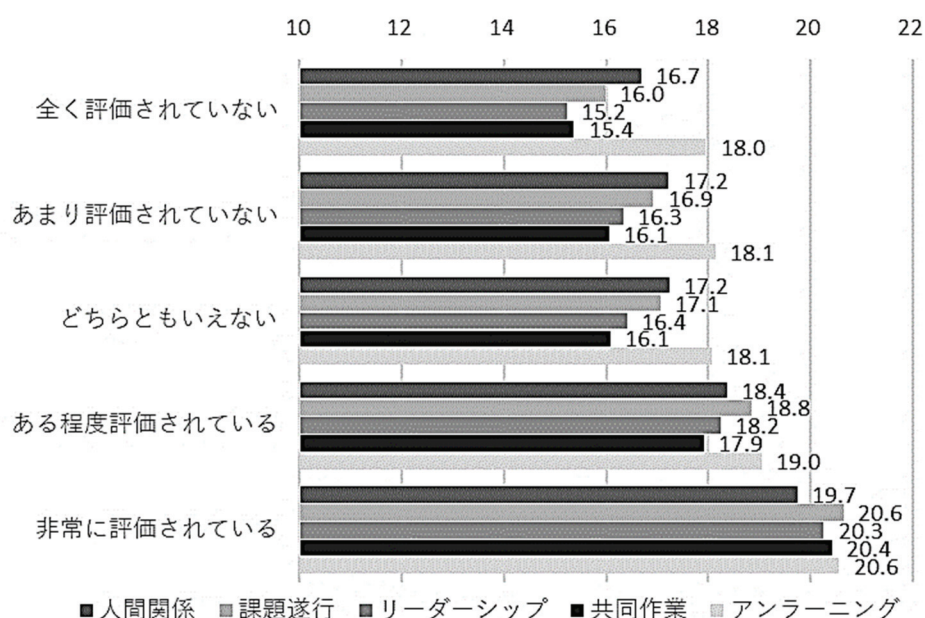
職場から「非常に高く評価されている」と回答した人のスキル得点をボランティア経験の有無ごとにみると、すべての得点でその差が 1.3 から 3.1 点と大きく異なるスキルが多い。職場からの評価が「非常に高い」と認識する場合、ボランティア経験があることは自分の持つスキルをより高く見積もる方向に機能すると考えられる。

第 4-8 図、第 4-9 図は、「企業調査」での現在の職場での評価ごとの各スキル得点をボランティアの経験の有無ごとにみた図である。第 4-8 図と第 4-9 図とを比較すると、「モニター調査」と同様に、ボランティア経験の有無の差がみられるが、その差は小さい。また、ボランティア経験「あり」の「アンラーニング」に関しては、「全く評価されていない」、「あまり評価されていない」、「どちらともいえない」と回答した人たちいずれも他のスキルより得点が高い。本章第 2 節において、第 4-7 表の職場での評価ごとにみたアンラーニングの平均から、アンラーニングを「職場からの評価が得られないと自分で認識している場合でも、「得意」であるという意識を持ち続けることができるスキル」と解釈をしたが、これはボランティア経験がある人に限定されることが第 4-9 図からわかる。ただし、この「得意」という評価はあくまで自己評価であり、自分では得意であると思っていなくても、必ずしも職場内の他者から同様の評価が得られているとは限らない。

第 4-8 図 職場での評価ごとの 5 種のスキル得点平均値
(企業調査、ボランティア経験＝なし)



第 4-9 図 職場での評価ごとの 5 種のスキル得点平均値
(企業調査、ボランティア経験＝あり)



4. 5 種のスキルと将来のボランティア意向との関係

今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したいかどうかについて、「思う」「思わない」の選択を求めている（Q23）。この項目を将来のボランティア意向とし、5 種のスキル得点の平均を「モニター調査」、「企業調査」ごとにみたものを第 4-13 表に示す。

「モニター調査」でのスキル得点をみると、すべてのスキルで将来のボランティア意向「あり」の人たちの得点が、「なし」の人たちの得点よりも高くなっている。「企業調査」の方でも「モニター調査」と同様に、将来のボランティア意向では「あり」の方が「なし」よりもすべてのスキル得点が高い結果となっていた。

第 4-13 表 将来のボランティア意向ごとの 5 種のスキル得点

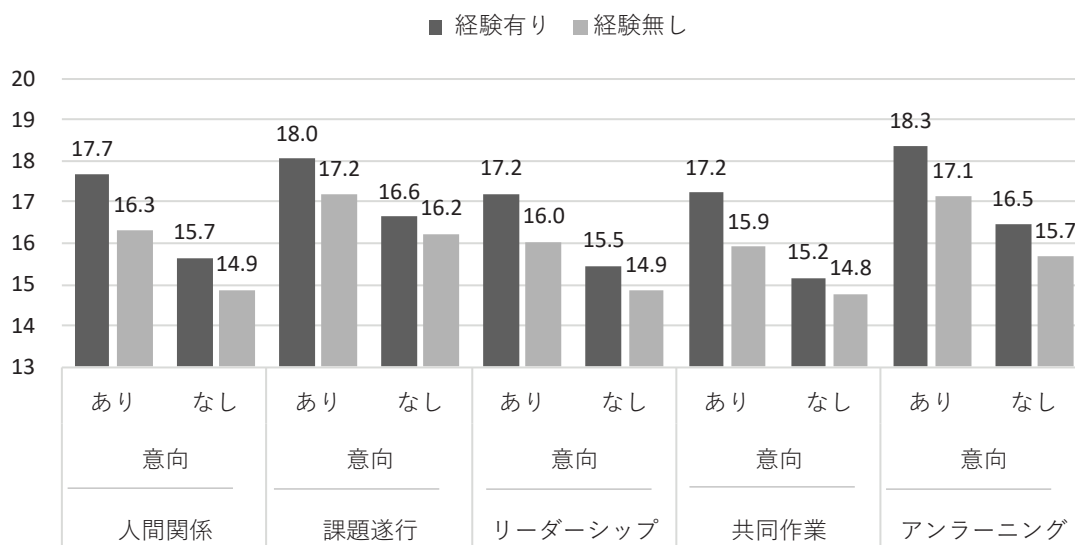
		人間関係 課題遂行 リーダーシップ 共同作業 アンラーニング											
		度数	平均	<i>SD</i>	平均	<i>SD</i>	平均	<i>SD</i>	平均	<i>SD</i>	平均	<i>SD</i>	
【モニター調査】	合計	3,831	15.8	3.9	16.8	3.8	15.7	4.1	15.5	4.1	16.6	3.8	
将来の	あり	1,376	17.1	3.6	17.7	3.7	16.8	4.0	16.7	4.0	17.9	3.5	
ボランティア意向	なし	2,455	15.1	3.9	16.4	3.8	15.0	4.0	14.9	4.1	15.9	3.7	
【企業調査】	合計	11,788	17.6	3.4	17.9	3.6	17.3	3.7	17.0	3.9	18.3	3.4	
将来の	あり	6,956	18.1	3.2	18.3	3.5	17.7	3.5	17.4	3.7	18.8	3.3	
ボランティア意向	なし	4,832	16.8	3.5	17.4	3.8	16.6	3.8	16.4	4.1	17.6	3.6	

将来のボランティア意向と過去のボランティア経験の有無とを重ねてスキル得点をみるとどうなるであろうか。第 4-10 図にはモニター調査の結果を示す。

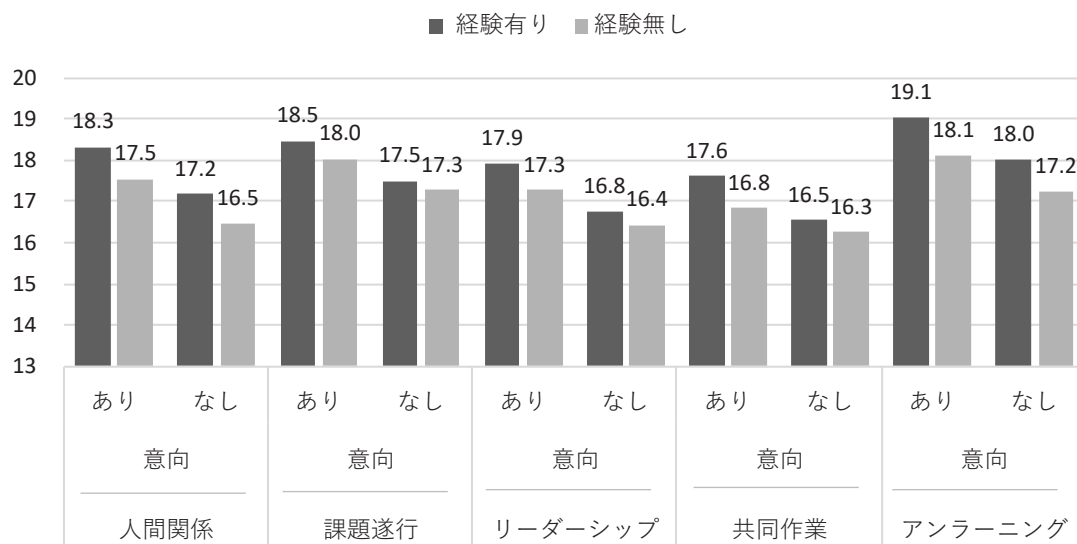
モニター調査では、5 種のスキルすべてで、将来のボランティア意向を「あり」とする人のほうが、「なし」とする人よりも得点が高く、かつ、ボランティア「経験有り」のほうが、「経験無し」よりも得点が高かった。興味深いのは、将来のボランティア意向を有する人たちは、過去にボランティア経験がない人であっても（例えば、人間関係：16.3）、将来のボランティア意向を持たないボランティア経験者よりも（例えば、人間関係：15.7）、スキル得点が高いことである。つまり、過去のボランティア経験の有無よりも将来のボランティア意向の有無の方が、スキル得点に与える影響が大きいといえる。

同様の関係は、「企業調査」でもみられる（第 4-11 図）。将来ボランティアを行う意向を持つ人は、持たない人に比べて、過去のボランティア経験に関わらず、これらのスキルを「得意」と評定する傾向があるといえる。

第 4-10 図 将来のボランティア意向と過去のボランティア経験ごとの 5 種のスキル得点
(モニター調査)



第 4-11 図 将来のボランティア意向と過去のボランティア経験ごとの 5 種のスキル得点
(企業調査)



5. 社会貢献活動をするとしたらやってみたいことと 5 種のスキル得点の関係

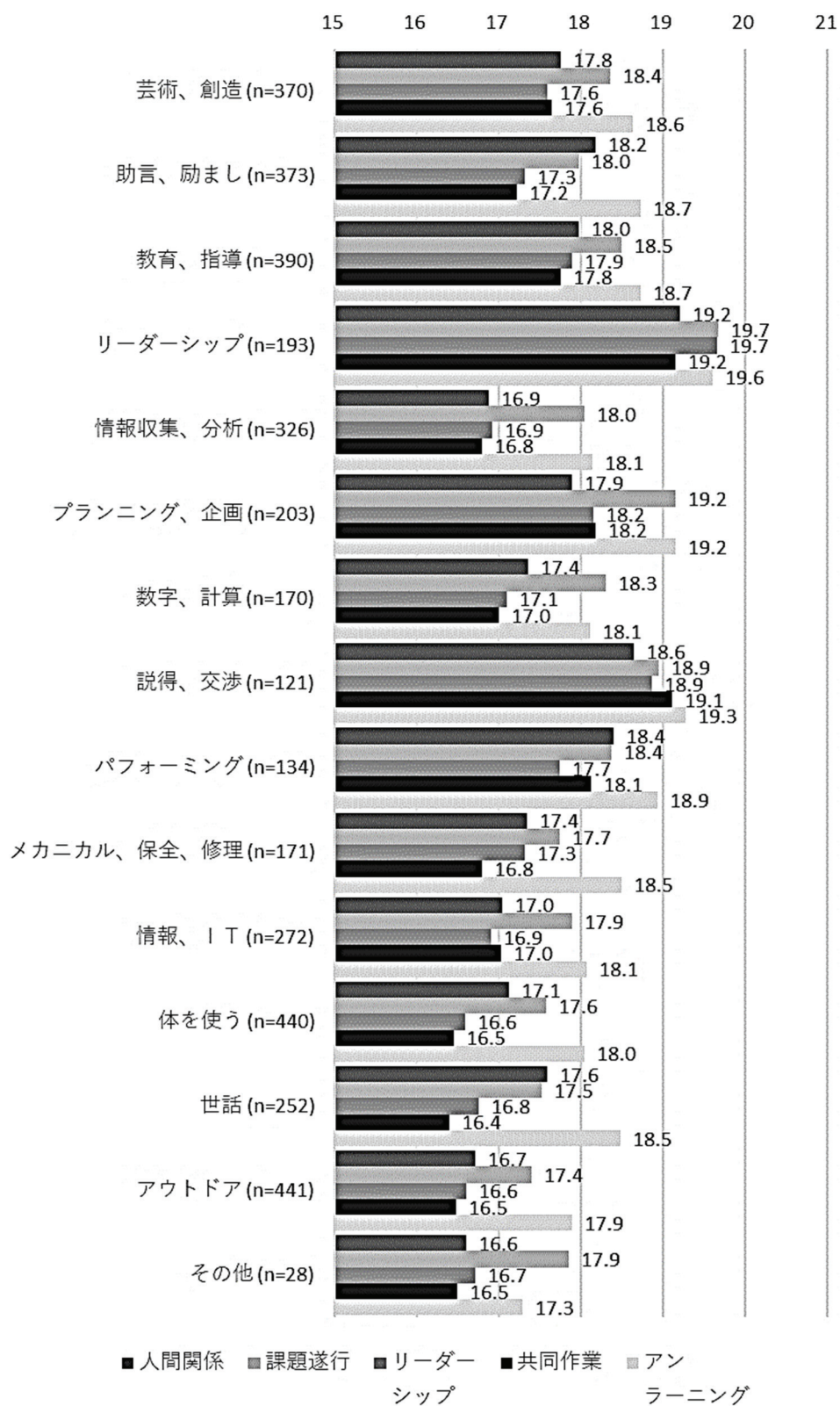
将来のボランティア意向を有する人たちを対象に、ボランティアや社会貢献活動をするとしたらやってみたいこと (SQ23_3) を、その他を含む 15 の選択肢から多重回答で回答を求めている (第 2 章参照)。ここでは、この社会貢献活動としてやってみたいことごとに、5 種のスキル得点の平均をみてる³。

「モニター調査」の結果では、すべての活動内容に共通して、「課題遂行」と「アンラーニング」の得点が高いことがみてとれる (第 4-12 図)。これは、本章、第 4-1 表でもみたように、5 種のスキル間の得点差として全体的にいえることである。

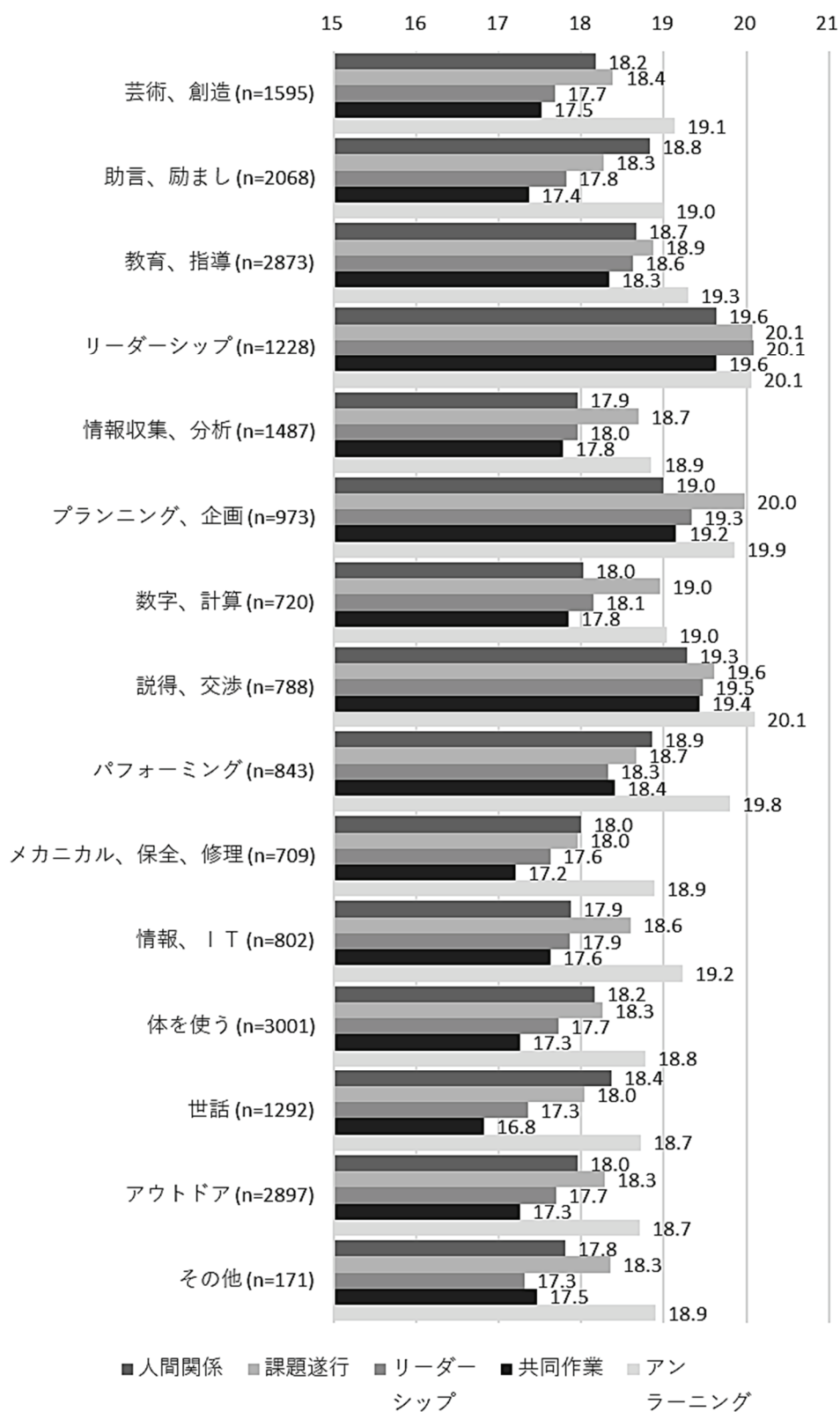
5 種のスキル得点いずれもが高い値となった活動は、＜リーダーシップ＞と＜説得、交渉＞である。これらの活動内容は、「やってみたいこと」として選択された割合は高くはないが (＜リーダーシップ＞：n=193 (14.0%)、＜説得、交渉＞：n=121 (8.8%))、組織マネジメントや人材管理などが求められる＜リーダーシップ＞や、営業、渉外、広報といった内容を含む＜説得、交渉＞をやってみたいと思う人は、すべてのスキルにおいて、「得意」として回答する傾向があるといえる。

³ 15 の選択肢内に「リーダーシップ」が含まれるが、スキルの一つである「リーダーシップ」と同一レベルであるので、区別するために、文中で社会貢献活動としてやってみたいことは＜リーダーシップ＞のように＜ ＞でくくることとする。

第 4-12 図 社会貢献活動としてやってみたいことごとの 5 種のスキル得点
(モニター調査、n=1376)



第 4-13 図 社会貢献活動としてやってみたいことごとの 5 種のスキル得点
(企業調査、n=6956)



モニター調査において「やってみたいこと」として回答する割合が高かった活動では、＜アウトドア＞（n=441、32.0%）と＜体を使う＞（n=440、32.0%）である。これらの活動のスキル得点をみると、「アンラーニング」と「課題遂行」の得点が高いのは他と共通した特徴だが、＜体をつかう＞活動で「人間関係」スキルの得点がやや高いのを除き、それ以外のスキル得点の平均は「社会貢献活動」の意向を持つ人の中では高くはない。

企業調査の結果でも、多くの活動に共通して「アンラーニング」と「課題遂行」の値が高い（第4-13図）。5種のスキル得点がすべて高い値を示したのは、＜リーダーシップ＞、＜プランニング、企画＞、＜説得、交渉＞を活動として選んだ人たちであった。これらの活動を、社会貢献活動の「やってみたいこと」として選択する人は企業調査でも多くはないが（＜リーダーシップ＞：n=1228（17.7%）、＜プランニング、企画＞：n=973（14.0%）、＜説得、交渉＞：n=788（11.3%））、企業調査において多くのスキルを「得意」とする人たちに選ばれる活動であるといえる。

企業調査でやってみたい活動として、回答する人が多かったのは、＜体を使う＞（n=3001、43.1%）、＜アウトドア＞（n=2897、41.6%）、＜教育、指導＞（n=2873、41.3%）であるが、この3つの活動の中では、＜教育、指導＞がその他の2活動に比べて、総じて「得意」とする人たちが多かった。

第4節 小括

本章では、キャリアを通じて獲得してきた「得意なこと・苦手なこと」を「人間関係」、「課題遂行」、「リーダーシップ」、「共同作業」、「アンラーニング」の5種のスキルとしてその自己評価と他の変数との関係をみてきた。

5種のスキル内では、確実に仕事を遂行することに関連する「課題遂行」と、新たなことを学びなおす「アンラーニング」の2スキルが企業人にとって、他人のスキルと比べて相対的に「得意」とであるとされていた。

また、5種のスキルは職場での評価を高く見積もる人ほど、「得意」とであると自己評価すること、学生時代と社会人になってからの両方の時期でボランティア経験を持つ人のスキル得点が高いこと、将来のボランティア意向を持つ人は持たない人に比べてスキル得点が高いことが示された。