

第1章 研究の背景と目的

1. 本研究の背景

職業レディネス・テストの初版は、当機構の前身の職業研究所によって1972年に公表された。それ以降、1989年と2006年の2回の改訂を経て現在に至るまで、主に中学生、高校生の職業指導や進路選択に役立てるためのツールとして広く活用されてきた。検査は、職業の職務内容について、やりたいかどうかという点から評価する職業興味（A検査）、うまくできる自信があるかどうかという点から評価する職務遂行の自信度（C検査）、日常生活の行動面について評価する基礎的志向性（B検査）で構成されており、職業を選択するときの準備の程度（レディネス）を総合的に捉えることができるというのが大きな特徴である。また、中学生と高校生を想定して質問を作っていることから、職業の記述についての表現もわかりやすく、回答しやすい内容になっている（図表1-1）。

このように職業レディネス・テストは、これから進路を選ぶ段階にある中学生や高校生に対して職業について意識を向け、自らの普段の生活態度なども含めて、総合的に自分のやりたいことや個性を考えてもらうことを意図して作られた検査であるといえよう。

図表 1-1 職業レディネス・テストの構成および内容

	領域の名称	内 容
A検査（職業興味）、 C検査（職務遂行の自信度） （職務内容の記述に関する 同一の54項目に対して、職 業興味と職務遂行の自信度 について回答）	現実的領域 Realistic(R領域)	機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域
	研究的領域 Investigative(I領域)	研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域
	芸術的領域 Artistic(A領域)	音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域
	社会的領域 Social (S領域)	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域
	企業的領域 Enterprising (E領域)	企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域
	慣習的領域 Conventional(C領域)	定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域
	志向性の名称	内 容
B検査（基礎的志向性）（日 常生活についての行動や考 え方に関する64項目につい て回答）	対情報志向 Data(D志向)	各種の知識、情報、概念などを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す
	対人志向 People(P志向)	人に直接かかわっていくような活動に対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す
	対物志向 Thing(T志向)	直接、機械や道具、装置などのいわゆる物を取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す

※職業レディネス・テスト[第3版]手引（労働政策研究・研修機構, 2006）より

ところが、近年、大学、短期大学、専門学校等の高等教育課程に在学する学生に対して職業レディネス・テストを実施し、キャリア教育の授業や就職活動前の自己理解のためのツールとして活用したいという要望が多く寄せられるようになり、実際に利用される例も増えてきた。

職業レディネス・テストの手引には、「高校卒業後の20歳前後の者であっても、職業経験の少ない者や全くない者、職業に対する知識が乏しい者、知識に極端な偏りがみられる者には、本検査を適用しても差し支えない」という記述があり（日本労働研究機構,1989、労働政策研究・研修機構,2006）、高等教育課程の学生への実施についても応用の範囲として認められている。そして、これまでのところ、高卒者以上に本検査を実施するときは、通常の実施方法に従って検査を行い、結果については高校生用の換算基準を使って、職業興味等のプロフィールを描いてもらっていた。ただ、これは想定範囲外の対象者に検査を参考として使うための応用的な措置であり、厳密に言えば、データに基づいた適用可能性の検証は行われていなかった。

そこで、2012年から2013年にかけて、労働政策研究・研修機構では、大学、短期大学、専門学校の学生に職業レディネス・テストを実施した場合、高校生の換算基準を用いても検査として信頼できる結果が得られるかという点を調べるため、実際の回答データを用いた検証研究を行った。その結果、高等教育課程の学生の方が高校生よりも各尺度の平均値は高めになるが、受検者それぞれの職業興味や職務遂行の自信等の特徴、すなわち、職業興味や職務遂行の自信が高い領域や低い領域がどのような領域なのか、というような全体的なプロフィールの特徴については、高校生の換算基準を用いても信頼できる結果が得られることが確認された（労働政策研究・研修機構，2013）。

ただ、上記のような知見が得られたとはいえ、前述の研究で行われたことは大学生等に対して高校生の換算基準を適用する場合の信頼性の検討に限定されており、職業レディネス・テストによって得られる結果が大学生等の若年層の就職支援に役立てられる情報として充分なのかという点については特に議論されていなかった。職業レディネス・テストを高等教育課程の学生や高卒者以上の若年層に適用できる検査とするためには、中学生や高校生の進路指導の範囲という観点にとどまるのではなく、もう少し高い年齢層の対象者にとって有効な情報を提供できるような尺度構成のあり方を検討する必要がある。

そこで、このほど職業レディネス・テスト第3版の改訂のための研究に着手したことを機に、改訂作業の課題の中に、大学生等の高等教育課程の学生や高卒者以上の若年層に向けた職業レディネス・テストの対象者と内容の拡充に向けた検討を組み込むこととした。そして、改訂に向けて設置した委員会において、大学生等を含めた高卒者以上の若年層の進路選択や就職支援に職業レディネス・テストをどのように改訂すれば、あるいはどのような方向での活用をはかれば有効なのかということを中心に検討を進めることとした。

2. 本研究の目的

職業レディネス・テストを高卒者以上の若年層に適用する検査として改訂するにあたっては、当初、次の2つの方向性が検討された。第1には、検査そのものの尺度項目を作り変えて新しい検査として構成し直すという改訂、第2には、検査そのものは従来のもものと共通にして、得点の換算基準に関して大学生等向けのものを用意するという改訂である。

改訂のための委員会ではこの2つの方向性が検討されたが、大学の授業等での職業レディネス・テストの利用を踏まえると、職務内容の記述に対して職業興味や職務遂行の自信度を回答してもらったり、日常生活の行動傾向を回答してもらう現行版の検査項目は大学生でもわかりやすく回答しやすいため、結果への納得性は高いという意見が多かった。また、大学生等に職業レディネス・テストを実施した過去の研究結果においても、尺度構造の信頼性はほぼ保たれていることが確認されていたため、第3版の検査項目を中学生・高校生版とは別の項目で置き換えるような改修の必要性は低いのではないかという結論に到った。ただ、その場合であっても、大学生等を含む高卒者以上の若者を対象として検査を実施した場合には、それと同じ年齢範囲にある若年対象者のデータにより新たに作成された換算基準の作成を検討する必要がある。したがって、この考え方に従うと上記の改訂の方向性に関しては、後者が採用されることになる。

その一方で、大学生等の高等教育課程の在学者や若年求職者への適用を考えた場合には、中学生や高校生の進路選択のための自己理解に焦点をあてるような現行版の尺度よりは、もう少し具体的に就職先の業種や職種を選ぶ上での自分自身の選択の方向性を明確にできるような尺度や、就職後の職場や仕事への適応という観点からの社会生活への準備度などに関するヒントが得られるような尺度があると、受検者本人や就職支援の担当者にも役立つ内容になるかもしれないという議論もあった。

そこで、最終的には、高等教育課程の在学者を含む高卒者以上の若年層に適用する職業レディネス・テストの改訂の方向性として、現行版の職業レディネス・テストの尺度の項目内容は原則としてそのままとし、拡大された対象者のデータに基づく新しい換算基準を作ること、さらに、それとは別に、就職活動や進路選択に役立てられるような新たな視点を提供する尺度を追加で作成するという2つの目標が固まった。

以上を踏まえて本書では、上記のうち、大学生等の高等教育課程の在学者や高卒者以上の若年層に対して、職業レディネス・テストと合わせて実施する新しい尺度の考え方、調査とデータ分析に基づいた尺度作成の検討結果について報告を行うことを目的としている。

3. 本書の構成

本書は第1章から第8章までの各論と1つの補章で構成されている。

第1章と第2章では、本研究の背景と目的および職業レディネス・テストに追加して実施することを想定した新しい尺度の作成についての考え方や、内容検討のプロセスが紹介される。

第3章から第7章は、個々の下位尺度の開発過程の報告であり、新規の尺度作成のために実施された調査とデータ分析の結果が示される。まず第3章で、調査全体の目的、方法、対象者の属性に関する集計結果が概観され、続く第4章から第6章は、個々の尺度における項目選定の手続きや信頼性に関する検討結果が記述される。第7章では、各章で個別に作成された尺度案と本体である職業レディネス・テストを構成する下位検査との関係が検討される。

第8章は本研究全体の総括である。第7章までの記述を踏まえて、個別に開発された尺度を検査として構造化するために必要な手続きと今後の課題が述べられる。

引用文献

- 日本労働研究機構（1989）. 「新版 職業レディネス・テスト手引」 雇用問題研究会
労働政策研究・研修機構（2006）. 「職業レディネス・テスト [第3版] 手引」 雇用問題研究会
労働政策研究・研修機構（2013）. 職業レディネス・テスト [第3版] —大学、短期大学、
専門学校等での実施のためのガイドブック 雇用問題研究会

第2章 尺度の内容の検討

1. 測定する特性の選定

第1章で述べたように、職業レディネス・テストの改訂にあたっては、高等教育課程の在学者や高卒者以上の若者に検査を適用する場合、本体の職業レディネス・テストに加えて何らかの新しい尺度を追加して実施できるようにするという方向性が決まった。そして、追加される尺度については、現在の職業レディネス・テストでは把握できていない進路選択に向けた個人の特徴、あるいは就職先や進路選択に役立つような新しい視点を取り入れることが目標となった。どのような視点を組み込んだらよいかという点については改訂のための委員会で検討しながら進めたが、その結果、就職活動に向かう若者が意識しておくと思われれるものとして主に3つの視点が絞られた。第1点は、どのような働き方をしたいかというような仕事選びの基準や価値観的な要素、第2点は、職場での様々なできごとに対しての受け止め方などの認知的側面もしくは性格特性としての側面、第3点は、社会人として適応していくために必要な基本的な生活態度である。

その後、各視点に関連して新しい尺度の中に組み込んでいく構成要素としてどのようなものを選定するかということの検討が行われたが、働くことについての考え方・基本的態度や性格特性等については、検査や尺度作成等に関する過去の研究を調べるという作業のほかに、これまでに当機構で開発してきた検査やツールに組み込まれている尺度作成のための資料が活用できるため、これらの再検討も行った。以下、働くことについての考え方・基本的態度の評価、性格特性や思考の特徴についての評価、基本的な生活態度に関する評価について、具体的に候補とする尺度をどのようにして選定したかを記述する。なお、調査に基づいた各尺度別の項目選定に関する詳しい手続きと結果は第4章以降にまとめられている。

2. 働くことについての考え方・基本的態度に関する構成概念・要素の選定

働くことについての考え方・基本的態度を測定するような従来の研究の尺度内容について調べたところ、過去の研究においては就業動機や労働価値観などの様々な概念のもと、多様な要素が取り上げられ、検討されていることがわかった（安達, 1998；谷田, 2007；諸井, 2014；丸田, 2015；労働政策研究・研修機構, 2012）。また、労働政策研究・研修機構が開発したコンピュータ支援型のキャリアガイダンスシステム「キャリア・インサイト」にも価値観評価の尺度が組み込まれているが、これは仕事を選ぶ時の具体的な条件として21項目を示し、それぞれに対して重視する度合いを受検者に評価させるものである（労働政策研究・研修機構, 2013）。

これらの評価尺度をみていくと、用いられている表現は異なっても、複数の研究で共通に

捉えられている要素があった。それは、“社会への貢献”、“愛他性”、“達成感”、“人間的成長”、“地位や社会的評価”、“経済的報酬”、“ライフスタイル”である。達成感と人間的成長は類似した概念であり、いわゆる“やりがい”として表現されるような仕事を通じた自己実現を重視するかどうかに関わるものである。社会への貢献や愛他性は、概念上、相互に関連が高いと考えられる要素で、仕事を選ぶとき、あるいは労働に求める意識として、他の人や社会のために役に立つことや貢献することを重視するかどうかを示す。地位や社会的評価は、仕事を通して所属先の組織や世の中に認められたいという気持ちの強さを示し、経済的報酬は仕事に伴う収入の高さを重視するかどうかを問うものである。ライフスタイルは仕事と私生活とのバランスをどうみるかという点の考え方に关わる概念である。多くの尺度で共通に取り上げられている要素は時間の経過や社会的な背景に関わりなく、仕事を選ぶときの基本的な条件として考えることができるため、上記の構成要素については、新しい尺度の内容を考える上での候補として検討することとした。

さらに、職業レディネス・テストに関して過去にまとめられた研究成果を調べてみたところ、職業レディネス・テストの初版が作成される過程で、仕事を選択する上での考え方・基本的態度の要因を取り入れようとする予備的な調査（「選職観（職業観）」についての調査）が実施されていたことがわかった。「選職観」については、1970年12月と1971年7月に予備実験が行われ、結果として8要因64項目が選ばれている。「選職観」を構成する要因とそれぞれの内容は図表2-1の通りである。

図表 2-1 「選職観」を構成する8要因の名称と概念

要因の名称	概 念
1.奉仕性	社会というものが多くの人間の協力、協調関係で成り立っているという認識があり、職業を通じて社会の繁栄や人々の幸福のために寄与することに関心をもつこと。
2.自己実現性	自分の性格・才能などに見合った職業に従事することによって、自分自身を向上させ、能力を十分発揮することに関心をもつこと。
3.自己顕示性	世間から注視されている職業、時代の最先端をいく、華やかな職業に興味と関心をもち、自分を目立たせることに強い欲求をもつこと。
4.経済性	職業選択の規準として、職業の持っている経済的な側面、すなわち、職業に就くことによって得られる収入、生活の安定、経済生活の向上といった点を重視すること。
5.自己中心性	将来の職業を考える時、自分の個人的利益や欲望を最優先させ、職場にあっては自分だけ重んじられたり、出世することを願い、職業の社会的性格を考慮しないこと。
6.不満耐性	就職後の職場で、様々な苦勞に出会ったり、不満を感じたような場合でも仕事に励み、精一杯働こうとする態度傾向が強いこと。
7.選択の自立性	自分の職業を選択するとき、先生や家族にまかせてしまわないで、自分自身で積極的に選ぶとする態度傾向が強いこと。
8.転職観	職場においては多少の不満や苦勞があっても一つところに辛抱すべきであると考えること。

注：職業研究所において1971年に作成された内部資料より転載。

文献によれば、検査開発の最初の頃に行われた職業レディネス・テストの予備調査では、A 検査が「選職観（職業観）」、B 検査が「職業興味」、C 検査が「基礎的志向性」、D 検査が「職務遂行の自信度」を測定する内容であった。しかし、A 検査「選職観（職業観）」の尺度は、分析の結果、項目の弁別力等に不十分な点があったという理由により本検査の中には採用されなかったと述べられている（職業研究所,1974）。予備調査の具体的なデータに関しては情報がないため、項目の弁別力の不十分さについての詳細は不明であるが、項目の内容を考えてみると、中学生や高校生を対象とした場合、労働や仕事に対する価値観的な側面を含む項目への評価は難しい可能性があるかと推察される。他方、これらの項目を高卒者以上の高い年齢層に適用することを想定すると、進路や職業選択をするときに考慮する必要がある基本的な職業観や価値観の要素が取り入れられており、今日でも役立てられる要因を含んでいると考えた。また、これらの要因は、働くことについての考え方・基本的態度を取り上げている過去の研究結果から抽出した共通の要因にも類似する内容を含んでいた。そこで、検討の結果、職業レディネス・テストの初版開発時の予備調査で用いられていた考え方や項目内容についても新しい尺度の素材として用いることにした。ただ、「選職観」の要因のうち、不満耐性や自己中心性については、性格特性に近い概念でもあるので、この尺度の候補からは外した。また、最終的に結果を職種や職業と結び付けていく段階での判断の難しさや他の変数との関連を考慮し転職観についても候補から外した。

以上のような資料の検討を経て、働くことについての考え方・基本的態度に関わる要素としては、次の6つを取り上げることとした。すなわち、1. 社会貢献（社会への貢献、愛他性、奉仕性を含む概念）、2. 自己成長（達成感、人間的成長、自己実現性を含む概念）、3. 経済性（経済的報酬、経済性を含む概念）、4. 地位（地位や社会的評価、自己顕示性を含む概念）、5. 仕事と生活のバランス（ライフスタイルを含む概念）、6. 主体的進路選択（選択の自立性を含む概念）である。そしてこの尺度は現時点において「仕事選び基準尺度」と呼ぶことにした¹。

3. 性格特性や思考の特徴、および基本的な生活態度に関する構成要素の選定

性格特性や思考の特徴、あるいは日常生活での基本的な生活態度を測る視点としてどのような要素を取り上げるかについては、当機構で過去に開発したいくつかの検査やツールを中心として検討した。こういったツールには、例えば、大学生等の高等教育課程在学者を対象として開発された VPI 職業興味検査（以下 VPI）やコンピュータによるキャリアガイダンスシステムであるキャリア・インサイトなどがある（労働政策研究・研修機構, 2002 ; 2013）。VPI やキャリア・インサイトには、職業レディネス・テストで扱われている職業興味を評価

¹ 本稿では研究の過程において使用している尺度名および尺度内の要素名を使っているが、これらの名称は今後、各尺度を一つの検査として完成させていく過程で変更となる可能性がある。

する尺度のほかに、基礎的性格特性や思考特徴を調べるための尺度が組み込まれている。特にキャリア・インサイトの若年者向けシステムを改訂するために集められたデータは、今回の性格特性・思考の特徴および基本的な生活態度に関わる要因を検討する上での基礎資料となった。

そこで次に、キャリア・インサイトのシステムで扱われている尺度の内容と、キャリア・インサイトの若年版システムの改訂の際に集めたデータの再分析結果からどのような特性を選択したかという点について述べる。

(1) キャリア・インサイトの構造と組み込まれている尺度

キャリア・インサイトは、CACGs(Computer Assisted Careers Guidance system)として開発された統合的なキャリアガイダンスシステムであり、パソコンにインストールされて利用されるソフトウェアである。利用者自身が、パソコンに向かいながら適性評価を行ったり、職業情報を検索したり、キャリアプランを作成できるような機能が装備されている。

キャリア・インサイトにはこれまで、若年版、ミッドキャリア版(MC版)などのバージョンが開発されてきたが、現在利用されているキャリア・インサイト統合版に用意されている若年者向けシステム(ECコース)の対象者は18歳から34歳の若年層である。

キャリア・インサイトの中心機能は適性評価の部分であり、システムには適性評価のツールとして、能力、職業興味、価値観、行動特性を評価する4つの尺度が組み込まれている(労働政策研究・研修機構,2013)。職業興味評価の尺度には職業レディネス・テストの項目の短縮版が用いられているので、新尺度に組み込むものとしてはこれ以外の尺度の内容について検討を行った。キャリア・インサイト統合版(ECコース)に組み込まれている尺度の内容を図表2-2に示す。

能力評価は様々な活動についての自信の程度を8つの側面から評価するものである。価値観評価は回答者が仕事を選択するときに重視している条件を3つの観点から整理する。行動特性評価の尺度には2種類あり、一つは「キャリア・シミュレーション」というツールで、入社後4年が経過した時点で起こる仕事上のさまざまな仮想場面の出来事に対してどのように行動すると思うかを回答してもらう。もう一つは「基礎的性格特性・思考特徴」を測定するツールで、仕事場面や日常の場面での行動や考え方の特徴を捉える尺度で構成されている。

このようにキャリア・インサイトには様々な観点から個人の特性を捉えるための尺度が組み込まれており、利用者や相談担当者はどの尺度を用いてもよいが、職業レディネス・テストの尺度との関連で見ると、職業興味と職務遂行の自信度はキャリア・インサイトの職業興味評価および能力評価と概念上重複するので、今回、パーソナリティ特性に近い概念を加えるのであれば、追加尺度の要素は図表2-2における行動特性評価(基礎的性格特性・思考特徴)の項目を中心として検討することが適切ではないかと考えた。

図表 2-2 キャリア・インサイトに組み込まれている適性評価(職業興味を除く)の内容

	下位尺度	尺度が意味する内容、あるいは概念に含まれている条件
能力評価 (8能力)	リーダーシップ	交渉指導力・対人的コミュニケーション能力
	ボランティア&サポート	人を世話したり、養護、教育、援助する能力。共感能力。
	プランニング	計画・実行する企画・行動力。てきぱきと処理する能力。
	スポーツ&エクササイズ	身体作業の能力。敏捷性・持続性・力仕事の得意さ。
	リサーチ&アナライズ	情報・データの集約、処理や分析力。
	コンピュータ&アカウント	計算、帳簿つけなど数字を扱う能力。
	ハンドメイキング	機械、道具、物を扱ったり操作する能力。手工技能系の能力。
	アート&クリエイト	文学、音楽、美術、デザインなど創造的な活動を行う能力。
価値観(3要素)	仕事重視	達成感、仕事内容、学問と仕事の関連性など、職務内容や仕事のやりがいに関わる条件を重視する見方
	会社重視	企業の将来性、雇用の安定性、賃金、企業ブランド、企業規模など勤め先の属性に関する条件を重視する見方
	環境重視	勤務地の限定、昼間の勤務、休日の取りやすさ、福利厚生の実態など働きやすさや労働条件を重視する見方
行動特性 (キャリアシミュレーション:6軸)	個人プレー・チームプレー	単純作業を好むか、集団やグループでの作業を好むか
	保守・改革	現状維持を好むか、新規の考え方・方針の導入を好むか
	自由人・組織人	個人としての行動を優先するか、組織の規範を優先するか
	フォロワー・リーダー	人の指示に従うことを好むか、人を指示することを好むか
	スペシャリスト・ジェネラリスト	専門的なスキルの向上を目指すか、管理業務等につながる幅広い業務の経験をめざすか
	マイペース・負けず嫌い	マイペースで行動するか、他者の行動や業績・成果を意識するか
行動特性 (基礎的性格特性・思考特徴:3特性)	ストレスへの耐性	辛い経験や悲しい出来事などストレスがかかった状態への耐性
	変化への欲求	新しいものや新しい経験をとりにこんでいきたいとする欲求
	自信のある態度	自らの行動や経験に対して自信をもって肯定する傾向や態度

※「キャリア・インサイト利用の手引」(労働政策研究・研修機構, 2013) より

※上記のうち、行動特性(基礎的性格特性:3特性)は統合版のECコースから組み込まれた。

(2) 既存データの分析と各変数との関連性についての検討

キャリア・インサイトに組み込まれている尺度間の関連性をみるため、キャリア・インサイトの若年版のシステムを改修するにあたって 2011 年に行った WEB モニター調査のデータの再分析を行った。回答者は 18 歳から 34 歳までの男女各 1,200 名、合計 2,400 名であり、「適性と職業選択に関する調査」という名称で、キャリア・インサイトの改修のために組み込まれたさまざまな尺度に対する項目への反応が得られている。

質問項目としては、改訂前のキャリア・インサイトに組み込まれていた項目や、それに追加することが検討されていた尺度の候補となる項目が用意されていたが、それとは別に、各特性との関連をみるための既存の尺度項目(例えば自尊感情尺度²の項目)や、基本的な生活態度や習慣を聞くような項目も含まれていた。回答者の属性等を尋ねるフェイスシート項目以外の尺度の内容を図表 2-3 に示す。

² Rosenberg, M. (1965) により開発された尺度で 10 項目で構成されている。日本では山本・松井・山成 (1982) の翻訳版が自尊感情を測定する尺度としてよく用いられている。具体的な項目は本書最後の「資料」を参照。

データの再分析の方法と結果は予備的調査であるため本稿で詳細を述べることは避けるが、おおまかな手法としては、各尺度の項目全体を用いて因子分析を行い、尺度の構造を再構成した後、因子間の相関を調べて関連の高さを検討した。

図表 2-3 「適性と職業選択に関する調査(2011年)」に組み込まれた尺度

尺度名	項目数	出典	測定内容
能力評価	54項目	キャリア・インサイト若年版項目	様々な作業への自信の程度
職業興味A	54項目	キャリア・インサイト若年版項目	職業レディネス・テストのA検査
職業興味B	32項目	キャリア・インサイト若年版項目	職業名の対比較
職業興味C	80項目	キャリア・インサイト若年版項目	職業レディネス・テストのB検査項目を含む
価値観	25項目	キャリア・インサイト若年版項目	仕事選択の時に重視する条件
行動特性	30項目	キャリア・インサイト若年版項目	キャリア・シミュレーション
基礎的性格特性	41項目	キャリア・インサイトMC版項目	ストレス耐性、柔軟性など
職場環境	21項目	キャリア・インサイトMC版項目	好ましいと思う職場環境
対人関係	24項目	キャリア・インサイトMC版項目	対人関係場面での得手、不得手
自尊感情尺度	10項目	ローゼンバーグの尺度項目	自分自身をどの程度肯定的にみているか
基本的な生活態度	18項目	新規作成	日常生活での生活習慣、態度
職務行動	35項目	新規作成	職場での行動の折目正しさ、マナーなど

※キャリア・インサイト MC 版とは 35 歳以上で職業経験がある者向けに開発されたキャリア・インサイトのバージョン。若年版の改修の際には、MC 版に組み込まれていた基礎的性格特性等の尺度を若年版にも追加することが計画された。

再分析の結果、性格特性や思考の特徴に関連する因子として、主にキャリア・インサイト MC 版の項目に基づき 6 因子が抽出された。また、基本的な生活態度に関わる特性として 2 因子が抽出された。各因子の項目数と信頼性係数 (α 係数) を図表 2-4 に示す。

図表 2-4 「基礎的性格特性」と「基礎的生活特性」として抽出された因子

特性名	抽出された因子 (α 係数)	項目数
基礎的性格特性	因子 1 : ストレス耐性の低さ ($\alpha=.85$)	9項目
	因子 2 : 自信のある態度 ($\alpha=.78$)	9項目
	因子 3 : 変化への欲求 ($\alpha=.79$)	7項目
	因子 4 : こだわりのなさ ($\alpha=.59$)	6項目
	因子 5 : 分析的態度・熟慮傾向 ($\alpha=.59$)	5項目
	因子 6 : 心と思考の硬さ ($\alpha=.61$)	5項目
基礎的生活特性	因子 1 : 社会生活上の価値観や信念 (生活因子 1) ($\alpha=.91$)	12項目
	因子 2 : 日常生活上の自己管理行動の実践 (生活因子 2) ($\alpha=.71$)	5項目

図表 2-4 に示したように、性格特性や思考の特徴に関連する因子のグループで測られる特性を「基礎的性格特性」とした。一方、日常の生活態度に関わる特徴を捉える 2 つの因子で構成される特性については、上記の基礎的性格特性と揃えて「基礎的生活特性」という名称にした。なお、基礎的性格特性と基礎的生活特性の 2 尺度に含まれる項目は全て 5 段階の評定尺度となっている。

その後、基礎的性格特性の 6 因子については、職業レディネス・テストの職業興味や職務遂行の自信度との関連などを検討し、最終的には因子 1 の「ストレス耐性の低さ」、因子 4 の「こだわりのなさ」、因子 6 の「心と思考の硬さ」だけを候補として残すこととした³。基礎的生活特性の 2 つの因子は、項目内容から、社会生活上の価値観や信念などを表すもの（生活因子 1）と日常生活上の自己管理行動の実践を表すもの（生活因子 2）という別々の要素を代表していると解釈されたため、そのまま用いることとした。

4. 具体的な尺度作成に向けて

以上のような手続きを経て、職業レディネス・テストの既存の下位検査に加えて追加する尺度として、①働くことについての考え方・基本的態度を捉えるもの（仕事選び基準尺度：6 要因）、②性格特性や思考の特徴を捉えるもの（基礎的性格特性尺度：3 要因）、③生活態度などを含む基本的な生活特性を捉えるもの（基礎的生活特性尺度：2 要因）が選択され、それぞれの尺度の構成要素の候補として考えられる因子についての見通しが立てられた。

その後は、各尺度を構成するための項目案を考え、検査の対象者として想定される集団からデータを集めて尺度としての構造を固めていく段階に進むことになる。調査の実施および集められたデータに基づく各尺度の項目の選定方法については第 3 章以降で報告する。

引用文献

- 安達智子（1998）. 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究,38,2,172-182.
- 丸田 美穂子（2015）. 応用課程学生の就職の選択基準とその要因：職業価値観を中心として 職業能力開発研究誌,31,120-125.
- 諸井 克英（2014）. 女子大学生における職業価値観 同志社女子大学生活科学, 48, 25-32.
- Rosenberg, M.（1965）. *Society and the adolescent self-image*. Princeton Univ. Press.
- 労働政策研究・研修機構（2002）. 「VPI 職業興味検査〔第 3 版〕手引」 日本文化科学社.
- 労働政策研究・研修機構（2012）. 「職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動か

³ 第 3 章以降での調査に関する記述では、尺度の表現を逆転させて、因子 1 は「ストレス耐性」、因子 6 は「柔軟性」という表現にしている。

- らの検討—」 労働政策研究報告書 No.146.
- 労働政策研究・研修機構 (2013). 「キャリア・インサイト 利用の手引」 労働政策研究・研修機構.
- 職業研究所 (1974). 第 I 部 職業レディネス・テストの開発 3 開発研究の過程 研究紀要 No.7, 18-20.
- 谷田 親彦 (2007). 大学生が希望する職業の価値観に関する分析—大学入学初期における教職志望大学生の期待価値 弘前大学教育学部紀要, 98, 59-65.
- 山本真理子・松井 豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.

第3章 尺度作成のための調査の目的、方法、回答者の属性

1. 調査の目的

第1章で記述した通り、新規に作成する尺度は、職業レディネス・テストで測定する特性とは別に、就職先の選択や社会生活への適応性などを補完的に捉えるものとして位置づけられる。ただ、形式上、職業レディネス・テストの下位検査とは独立のものであるとしても、今回作成する新規尺度は、職業レディネス・テストとあわせて活用されることを想定している。そのため、今回実施した調査の目的は、以下の2つの点である。

第1点は、高卒者以上の若年層に職業レディネス・テストを実施した場合に、職業レディネス・テストで測定される職業興味（A検査）、基礎的志向性（B検査）、職務遂行の自信度（C検査）が正確に測られているかを確認することである。これについては、職業興味と職務遂行の自信度として測定される6領域および基礎的志向性として測定される3つの志向性について、尺度としての信頼性の検討が作業課題となる。

第2点は、職業レディネス・テストと合わせて活用するための新しい尺度を構成することである。尺度の作成にあたっては、項目の選定、尺度としての信頼性や妥当性の検証を行う必要がある。したがって、調査内容には、職業レディネス・テストの項目および新規尺度に included 項目のほか、測定内容の妥当性の検証等に用いるための他の尺度項目も含まれ、集められたデータに基づいての尺度間の関連性の検討も行われる。

このように調査そのものの実施の目的は2つ想定されたが、1つめの目的、すなわち、高等教育課程の在学者を含む高卒者以上の若年層への職業レディネス・テストの適用可能性の検証については、過去の研究でも高等教育課程の在学者を対象として一部検証されている。そこで、この点については第7章で簡単に触れる程度にとどめ、本書では新しい尺度の構成のための分析という2つめの目的に関する資料を中心としてまとめることにした。

本章では、はじめに調査の概要として、対象者や調査内容を含む調査の方法について述べる。その後、フェイスシートとして用意された回答者の属性に関する基礎集計結果を示す。

2. 方法

（1）調査の実施時期と実施方式

調査会社に委託し、WEBによる調査を登録モニターに対して2019年2月中旬に実施した。調査項目の多くは評定尺度の形式をとっており、得点化を逆転する反転項目も含まれているが、すべての項目に同一の反応を示す回答、極端に回答時間が短いものなど、回答の信頼性に疑いがもたれるケースについてはデータに含めないという条件で、指定のサンプル数に達するまでデータを収集してもらった。

(2) 調査対象者の属性

18歳から34歳の男女各1,200名、合計2,400名のデータ収集を行った。回答者の学歴条件として高等学校卒業以上という条件を設定した。年齢の区分として、①18歳から20歳、②21歳から25歳、③26歳から30歳、④31歳から34歳という4つの年齢グループを設け、各グループ別に男女それぞれ300名ずつの回答を得たが、学歴と学年をみたところ高等専門学校在学と回答した者の中に2年生(20歳の女性2名)、3年生(18歳の男女5名、うち男性2名、女性3名)のデータが含まれており、18歳以上であるとしても高等専門学校の3年生までは高等学校卒業以上という条件を満たしていないと判断し分析から除外した。したがって、分析の対象となったのは上記7名を除く2,393名である。平均年齢は男性が25.95歳(1,198名)、女性が25.89歳(1,195名)である。回答者の居住地域は特に限定していない。

(3) 調査項目の構成と内容

調査内容には大きく7つの設問区分がある。各設問区分に含まれる尺度の内容と項目数を図表3-1に示す。なお、具体的な調査項目の内容は本書の最後に「資料」として掲載した。

図表3-1 調査項目の内訳

構成	設問区分	内容		項目数
回答者のフェイスシート	1	Ⅰ 回答者についての設問(8項目)		21項目
		Ⅱ 現在およびこれまでの状況についての設問(13項目)		
Ⅲ 働くことの特徴に関する設問	2	職業レディネス・テスト	既存 職業興味54項目 基礎的志向性64項目 職務遂行の自信度54項目	172項目
	3	キャリア・インサイト	既存 価値観評価25項目 能力評価54項目	79項目
	4			
	5	働くことに関する考え方、基本的態度(仕事選び基準尺度)	新規 社会貢献17項目 自己成長17項目 経済性15項目 地位15項目 仕事と生活のバランス15項目 主体的進路選択15項目	94項目
	6	日常生活での行動、感じ方に関する特性(基礎的性格特性尺度)	新規 ストレス耐性15項目 こだわりのなさ18項目 心と思考の柔軟性20項目	63項目
			既存 自尊感情10項目	
	7	基本的生活特性・態度(基礎的生活特性尺度)	新規 生活態度心がけ 17項目 生活態度実践 15項目	32項目
	計			461項目

※「既存」は既に公表されている尺度をそのまま用いたもの、「新規」は新しく尺度を構成するために用意された項目である。

設問区分の第1は回答者の属性と現在の仕事等に関する状況に関して尋ねるもの（フェイスシート項目）、第2は職業レディネス・テスト第3版のA検査（職業興味）、B検査（基礎的志向性）、C検査（職務遂行の自信度）に該当する項目、第3は職業選択に関する価値観を尋ねる項目（キャリア・インサイト⁴の価値観評価尺度を利用）、第4は様々な活動に対する能力面での自信度を尋ねる項目（キャリア・インサイトの能力評価尺度を利用）、第5は働くことについての考え方、基本的態度に関する項目、第6は日常生活での行動、感じ方に関する特性（パーソナリティの側面）についての項目、第7は日常生活を送る上での心構えや生活スタイルに関する基本的な生活特性・態度の項目である。このうち第5、第6、第7の設問区分の尺度は、今回、高卒者以上用の追加尺度を新しく作成するために用意された項目である。なお、第6区分の「自尊感情」尺度はRosenberg（1965）により作成され、山本・松井・山成（1982）によって日本語訳された10項目であるが、他の構成因子との関連をみるために組み込まれている。職業レディネス・テストやキャリア・インサイトの尺度も新規尺度の概念の妥当性をみるための尺度として今回の調査に含められている。

項目の提示順であるが、第2～第4は既存尺度であるため、既存尺度と同一の項目提示順とした。第5区分に含まれる94項目、第6区分に含まれる63項目、第7区分に含まれる32項目はそれぞれ構成概念ごとにまとめず、同じ概念に含まれる項目が連続して提示されないように項目の並びを調整した。

3. 回答者の属性についての基礎集計

（1）回答者自身に関する設問の内容

回答者自身については、年齢、性別のほかに、居住地、現在または最終学歴、学年（学生の場合）、在学中の専攻・専門分野、配偶者の有無と世帯主であるかどうか、現在の状況を尋ねた。

それに続いて、仕事の経験や過去の進路選択等に関連する項目として14項目が用意された。すなわち、①（現在の/これまでの/希望する）職業タイプ、②業種、③配属部門、④主な職種、⑤勤務形態または地位、⑥正社員・正規職員としての経験の有無、⑦正社員・正規職員としての経験年数、⑧非正規社員・職員としての経験の有無（在学中のアルバイト経験等は除く）、⑨非正規社員・職員としての経験年数、⑩今までの働き方のパターン、⑪今後希望する働き方のパターン、⑫就職活動や仕事探し場面で困難さを感じた程度、⑬過去の進路選択や仕事選択についての適切さの認識、⑭過去の進路選択や仕事選択に対する満足度であ

⁴ パソコンを使って利用者が自らの適性を調べたり、職業情報を調べたりすることができるキャリアガイダンスシステム。現在普及しているキャリア・インサイト統合版は2013年に労働政策研究・研修機構により開発され、公共職業安定所を中心に活用されている。適性評価の検査としては、能力評価、職業興味評価、価値観評価、行動特性評価の尺度が組み込まれている。

る。これらの項目は、新規に作成する尺度が、想定された特性を適切に測っているかを検討するときに利用できるように組み込まれたものである。したがって、本章では回答者自身に関する設問として用意した項目のうち、現在の属性に関する集計結果のみを示す。

(2) 回答者自身の属性に関する集計結果

①居住地域

今回の調査では、対象者の居住地域を限定していないため、回答者の居住地域は 47 都道府県に散らばっていた。そこで、全国を北海道・東北、関東（東京除く）、東京、東海・中部・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄の 7 つのブロックに分け、回答者の性別と年齢区分ごとに各ブロックの回答者割合を算出した。結果を図表 3-2 に示す。

男女の合計でみると、最も多かったのが関東（東京除く）で 25.5%であった。次に近畿（18.2%）、東京（15.5%）、東海・中部・北陸（14.3%）、北海道・東北（10.4%）が 10%台であった。九州・沖縄（8.2%）、中国・四国（7.9%）は同程度であった。東京を含む関東近辺の居住者の回答が全体の 4 割を占め、多くなっているが、その他の地域については大きな偏りはみられない。

図表 3-2 男女別にみた回答者の居住地域

地域ブロック		男性				女性				合計
		18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	
北海道・東北	n	27	34	34	22	36	33	30	33	249
	%	9.1	11.3	11.3	7.3	12.2	11.0	10.0	11.0	10.4
関東（東京除く）	n	83	75	79	88	70	59	75	80	609
	%	27.9	25.0	26.3	29.3	23.7	19.7	25.0	26.7	25.5
東京	n	39	45	36	51	44	55	52	50	372
	%	13.1	15.0	12.0	17.0	14.9	18.3	17.3	16.7	15.5
東海・中部・北陸	n	45	40	42	36	51	43	44	41	342
	%	15.1	13.3	14.0	12.0	17.3	14.3	14.7	13.7	14.3
近畿	n	61	55	61	59	58	55	46	41	436
	%	20.5	18.3	20.3	19.7	19.7	18.3	15.3	13.7	18.2
中国・四国	n	24	22	22	23	19	28	27	24	189
	%	8.1	7.3	7.3	7.7	6.4	9.3	9.0	8.0	7.9
九州・沖縄	n	19	29	26	21	17	27	26	31	196
	%	6.4	9.7	8.7	7.0	5.8	9.0	8.7	10.3	8.2
合計	n	298	300	300	300	295	300	300	300	2393

②配偶者の有無、世帯主該当割合

次に、配偶者の有無の割合を図表 3-3 に、世帯主であるかどうかの割合を図表 3-4 に示す。

男性では「配偶者なし」の割合が年齢区分をまとめると 84.6%、女性では 68.4%であった。特に男性の 18 歳から 25 歳は 9 割以上が「配偶者なし」の回答であった。女性は 18 歳から 20 歳は 9 割以上、21 歳から 25 歳は 8 割が「配偶者なし」という回答であった。男性も女性も 26 歳以降に「配偶者あり」の割合が高くなり、女性では 26 歳から 30 歳で 45%、31 歳

から 34 歳で 61%が「配偶者あり」であった。

世帯主に該当しない割合は年齢区分をまとめると男性で 62.9%、女性で 80.8%であった。

図表 3-3 男女別にみた各年齢グループにおける「配偶者有無」の状況

		男性				合計			女性				合計
		18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳				18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	
配偶者あり	n	4	17	59	104	184	配偶者あり	n	7	53	135	183	378
	%	1.3	5.7	19.7	34.7	15.4		%	2.4	17.7	45.0	61.0	31.6
配偶者なし	n	294	283	241	196	1014	配偶者なし	n	288	247	165	117	817
	%	98.7	94.3	80.3	65.3	84.6		%	97.6	82.3	55.0	39.0	68.4
合計	n	298	300	300	300	1198	合計	n	295	300	300	300	1195

図表 3-4 男女別にみた各年齢グループにおける「世帯主」該当割合

		男性				合計			女性				合計
		18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳				18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	
世帯主である	n	34	95	141	174	444	世帯主である	n	39	82	64	45	230
	%	11.4	31.7	47.0	58.0	37.1		%	13.2	27.3	21.3	15.0	19.3
世帯主でない	n	264	205	159	126	754	世帯主でない	n	256	218	236	255	965
	%	88.6	68.3	53.0	42.0	62.9		%	86.8	72.7	78.7	85.0	80.8
合計	n	298	300	300	300	1198	合計	n	295	300	300	300	1195

③現在の状況

「現在の状況」について 6 つの選択肢から選んでもらった。男性の場合（図表 3-5）、「現在、正社員・正規職員として働いている」が最も多く 41.8%であった。ただし、これは年齢区分により違いがあり、26 歳以上では「正社員・正規職員」を選んだ者は 6 割を超えるが、18 歳から 20 歳では、「現在、在学中」が 7 割弱と最も多くなっている。また、21 歳から 25 歳では、「正社員・正規職員」と「在学中」の選択の割合がそれぞれ 3 割程度となっていた。

「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等で働いている」を選んだ者の年齢区分による割合の違いはそれほど小さくなく、それぞれ 2 割弱であった。

女性については（図表 3-6）、年齢区分をまとめると「正社員・正規職員」、「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」と「在学中」の割合がそれぞれ 2 割で同程度だった。18 歳から 24 歳では「在学中」が 7 割弱で多いが、21 歳から 25 歳では「正社員・正規職員」が約 3 割、「在学中」と「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」が 2 割から 3 割の間となった。26 歳から 30 歳では「正社員・正規職員」と「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」がそれぞれ 3 割を超えて多くなっている。それに対して「在学中」を選択する者はほとんどいなくなり、「特に仕事をしていないし、仕事を探していない」を選択する者が 2 割程度と増えている。31 歳から 34 歳では「正社員・正規職員」は同程度であるが、「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」がやや少なくなり、その分、「特に仕事をしていないし、仕事を探していない」という回答が 3 割を超えて多くなっている。

図表 3-5 男女別にみた各年齢グループにおける「現在の状況」(男性)(nは人数)

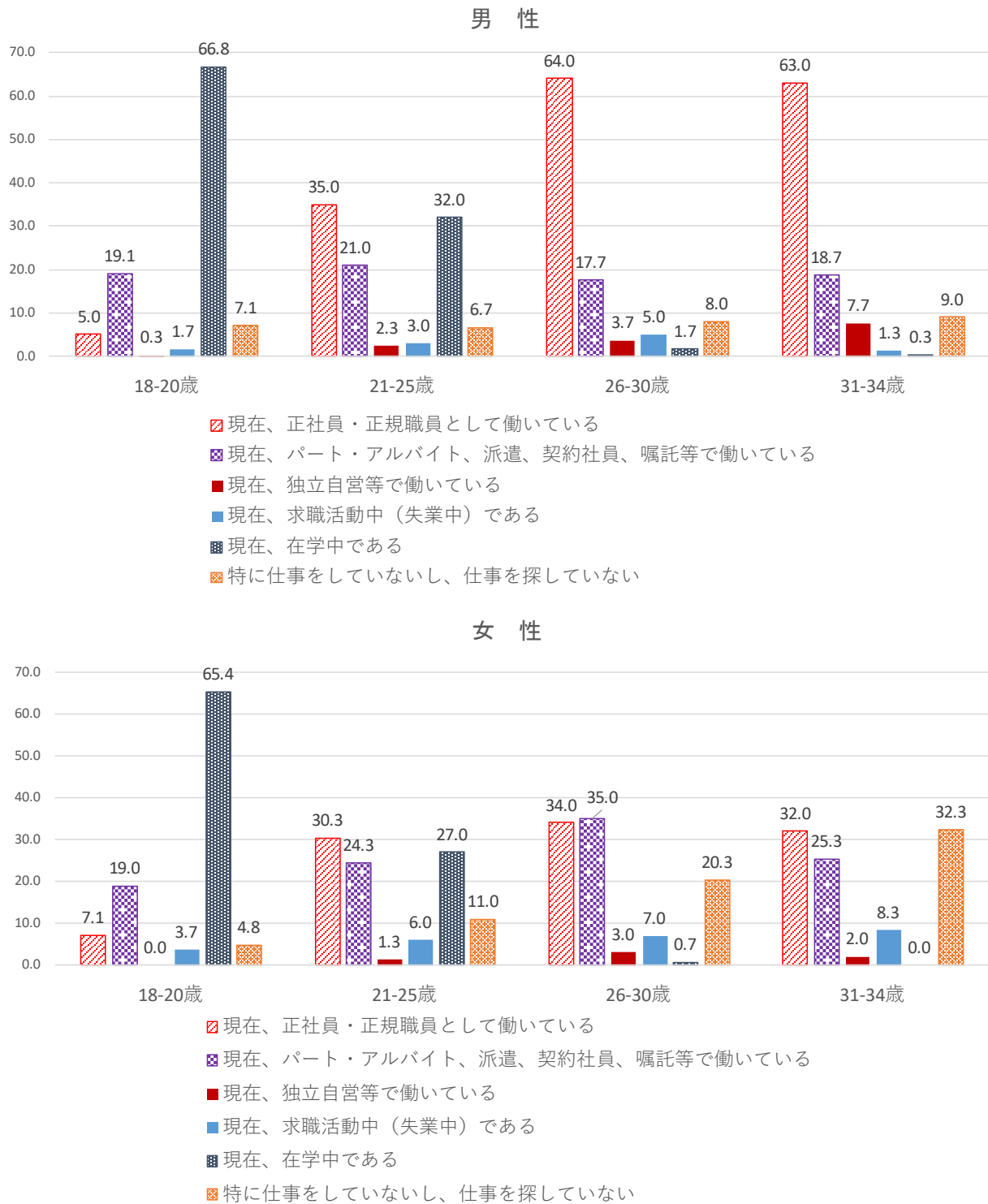
		男性				合計
		18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	
現在、正社員・正規職員として働いている	n	15	105	192	189	501
	%	5.0	35.0	64.0	63.0	41.8
現在、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等で働いている	n	57	63	53	56	229
	%	19.1	21.0	17.7	18.7	19.1
現在、独立自営等で働いている	n	1	7	11	23	42
	%	0.3	2.3	3.7	7.7	3.5
現在、求職活動中（失業中）である	n	5	9	15	4	33
	%	1.7	3.0	5.0	1.3	2.8
現在、在学中である	n	199	96	5	1	301
	%	66.8	32.0	1.7	0.3	25.1
特に仕事をしていないし、仕事を探していない	n	21	20	24	27	92
	%	7.1	6.7	8.0	9.0	7.7
合計	n	298	300	300	300	1198

図表 3-6 男女別にみた各年齢グループにおける「現在の状況」(女性)(nは人数)

		女性				合計
		18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	
現在、正社員・正規職員として働いている	n	21	91	102	96	310
	%	7.1	30.3	34.0	32.0	25.9
現在、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等で働いている	n	56	73	105	76	310
	%	19.0	24.3	35.0	25.3	25.9
現在、独立自営等で働いている	n	0	4	9	6	19
	%	0.0	1.3	3.0	2.0	1.6
現在、求職活動中（失業中）である	n	11	18	21	25	75
	%	3.7	6.0	7.0	8.3	6.3
現在、在学中である	n	193	81	2	0	276
	%	65.4	27.0	0.7	0.0	23.1
特に仕事をしていないし、仕事を探していない	n	14	33	61	97	205
	%	4.8	11.0	20.3	32.3	17.2
合計	n	295	300	300	300	1195

男性と女性の各年代別の「現在の状況」をグラフで比較してみると（図表 3-7）、18 歳から 20 歳および 21 歳から 25 歳では男女の「現在の状況」にはそれほど大きな違いがないが、26 歳以降で男性では「正社員・正規職員」が増えるのに対して、女性では「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」と「特に仕事をしていないし、仕事を探していない」の割合が高くなっている点が異なる。

図表 3-7 男性、女性それぞれにおける「現在の状況」別の割合(%)



調査データ分析との関連で属性の影響を考えてみると、尺度作成の分析にあたっては各項目への反応パターンをみるので個人の属性の影響はそれほど大きくならないと考えられる。しかし、各尺度の平均値を用いる分析の場合、男女ともに18歳から25歳くらいまでは「現在の状況」に関してほぼ等質の集団とみることができ、26歳以降では「現在の状況」に関する等質性は保たれていない。そこで、男女比較においては年齢区分による影響を検討する必要があるだろう。

④現在または最終の学歴

男女別、年齢区分別に現在、または最終学歴を集計した結果を図表3-8に示す。

図表3-8 男女別、年齢区分別にみた現在の学歴または最終学歴(nは人数)

		男性				合計			女性				合計
		18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳				18-20歳	21-25歳	26-30歳	31-34歳	
高校卒業	n	70	63	46	49	228	高校卒業	n	79	62	65	61	267
	%	5.8	5.3	3.8	4.1	19.0		%	6.6	5.2	5.4	5.1	22.3
短大在学	n	5	2	0	0	7	短大在学	n	17	0	0	0	17
	%	0.4	0.2	0.0	0.0	0.6		%	1.4	0.0	0.0	0.0	1.4
短大卒業	n	2	4	3	2	11	短大卒業	n	3	17	25	28	73
	%	0.2	0.3	0.3	0.2	0.9		%	0.3	1.4	2.1	2.3	6.1
短大中退	n	1	0	1	1	3	短大中退	n	1	3	0	1	5
	%	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3		%	0.1	0.3	0.0	0.1	0.4
専門学校在学	n	18	1	0	0	19	専門学校在学	n	24	7	0	0	31
	%	1.5	0.1	0.0	0.0	1.6		%	2.0	0.6	0.0	0.0	2.6
専門学校卒業	n	2	25	34	46	107	専門学校卒業	n	3	48	42	55	148
	%	0.2	2.1	2.8	3.8	8.9		%	0.3	4.0	3.5	4.6	12.4
専門学校中退	n	3	2	4	1	10	専門学校中退	n	4	5	5	5	19
	%	0.3	0.2	0.3	0.1	0.8		%	0.3	0.4	0.4	0.4	1.6
高専在学	n	2	0	0	0	2	高専在学	n	3	0	0	0	3
	%	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2		%	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3
高専卒業	n	3	8	2	3	16	高専卒業	n	1	4	4	6	15
	%	0.3	0.7	0.2	0.3	1.3		%	0.1	0.3	0.3	0.5	1.3
高専中退	n	0	0	1	0	1	高専中退	n	1	0	0	1	2
	%	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1		%	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2
大学在学	n	189	83	0	0	272	大学在学	n	152	70	1	0	223
	%	15.8	6.9	0.0	0.0	22.7		%	12.7	5.9	0.1	0.0	18.7
大学卒業	n	2	84	166	153	405	大学卒業	n	5	73	138	129	345
	%	0.2	7.0	13.9	12.8	33.8		%	0.4	6.1	11.6	10.8	28.9
大学中退	n	1	9	10	14	34	大学中退	n	2	7	7	5	21
	%	0.1	0.8	0.8	1.2	2.8		%	0.2	0.6	0.6	0.4	1.8
大学院博士前期在学	n	0	14	2	0	16	大学院博士前期在学	n	0	1	0	0	1
	%	0.0	1.2	0.2	0.0	1.3		%	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1
大学院博士前期卒業	n	0	2	21	23	46	大学院博士前期卒業	n	0	0	8	7	15
	%	0.0	0.2	1.8	1.9	3.8		%	0.0	0.0	0.7	0.6	1.3
大学院博士前期中退	n	0	2	1	4	7	大学院博士前期中退	n	0	1	2	0	3
	%	0.0	0.2	0.1	0.3	0.6		%	0.0	0.1	0.2	0.0	0.3
大学院博士後期在学	n	0	1	3	0	4	大学院博士後期在学	n	0	1	3	0	4
	%	0.0	0.1	0.3	0.0	0.3		%	0.0	0.1	0.3	0.0	0.3
大学院博士後期卒業	n	0	0	1	4	5	大学院博士後期卒業	n	0	0	0	1	1
	%	0.0	0.0	0.1	0.3	0.4		%	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
大学院博士後期中退	n	0	0	5	0	5	大学院博士後期中退	n	0	1	0	1	2
	%	0.0	0.0	0.4	0.0	0.4		%	0.0	0.1	0.0	0.1	0.2
合計	n	298	300	300	300	1198	合計	n	295	300	300	300	1195

年齢区分をまとめてみると男性では 1,198 名中、「大学卒業」が 33.8%で最も多く、次が「大学在学」で 22.7%であった。「大学中退」の 2.8%を含めると合計は 59.3%で約 6 割となる。その次に多かったのは「高校卒業」で 19.0%であった。短期大学（短大と表記）については 1.8%（在学、卒業、中退の合計）、専門学校は 11.3%（在学、卒業、中退の合計）、高等専門学校（高専と表記）は 1.6%（在学、卒業、中退の合計）、大学院の博士前期課程と後期課程以上については 6.8%を占めた（在学、卒業、中退の合計）。

女性では「大学卒業」（28.9%）、「大学在学」（18.7%）、「大学中退」（1.8%）をあわせると 49.4%で、約 5 割となった。「高校卒業」も 22.3%で「大学卒業」よりもやや少ない程度であった。短大に関しては 7.9%（在学、卒業、中退の合計）、専門学校に関しては 16.6%（在学、卒業、中退の合計）、大学院の博士前期課程と後期課程以上については 2.3%となった。

⑤在学中の専攻、専門分野

在学中の専攻、専門分野について回答してもらった結果を図表 3-9、図表 3-10、図表 3-11 に示す。専攻、専門分野については、文部科学省の学科分類を参照して予め選択肢を用意した。高等学校については学科別の選択肢を用意した。短期大学、高等専門学校、大学、大学院前期課程・後期課程については専門分野の選択肢は共通のものを用いたが、専門学校については他の教育機関と専門分野の領域に異なる部分があるため、別の選択肢を用意した。

「高等学校」とした者の出身学科をみると、「普通科」が 53.3%で最も多く、次が「商業科（13.9%）」、「工業科（9.5%）」であり、それぞれ 1 割前後であった（図表 3-9）。

図表 3-9 最終学歴が「高等学校」(卒業)の回答者の出身学科

最終学歴	学科	普通科	農業科	工業科	商業科	水産科	家庭科	看護科	情報科	福祉科	その他の学科	総合学科	合計
高等学校	人数	264	24	47	69	3	5	4	14	9	23	33	495
(卒業)	割合 (%)	53.3	4.9	9.5	13.9	0.6	1.0	0.8	2.8	1.8	4.7	6.7	100

最終学歴を「専門学校」とした回答者（在学、卒業、中退を合わせたもの）の専門分野を見ると最も多かったのは、「医療関係」と「文化・教養関係」でそれぞれ 19.5%であった。次が「工業関係（15.3%）」、「衛生関係（13.2%）」でそれぞれ 1 割を超えていた（図表 3-10）。

図表 3-10 最終学歴が「専門学校」(在学・卒業・中退)の回答者の専攻、専門分野

最終学歴	専攻、専門分野	専攻、専門分野										合計
		工業関係 (測量、土木・建築、電気・電子、無線・通信、自動車整備、機械、電子計算機、情報処理、その他)	医療関係 (看護、歯科衛生、歯科衛生、臨床検査、診療放射線、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学療法、その他)	衛生関係 (栄養、調理、美容、製菓・製パン、その他)	教育・社会福祉関係 (保育士養成、教員養成、介護福祉社、その他)	商業実務関係 (商業、経理・簿記、タイピスト、秘書、経営、その他)	服飾・家政関係 (家庭、和洋裁、料理、編物、手芸、ファッションビジネス、その他)	文化・教養関係 (音楽、美術、デザイン、茶華道、外国語、演劇・映画、写真、通訳・ガイド、受験・補習、動物、法律行政、スポーツ、その他)	各種学校のみにある課程 (予備校、学習・補習、自動車操縦、外国人学校、その他)			
専門学校 (在学・卒業・中退)	人数 割合 (%)	51 15.3	5 1.5	65 19.5	44 13.2	21 6.3	32 9.6	23 6.9	65 19.5	28 8.4	334 100	

続いて、専門学校以外の高等教育課程での専攻、専門分野を集計した結果が図表 3-11 である。

図表 3-11 最終学歴が「短期大学」「高等専門学校」「大学」「大学院博士前期課程・博士後期課程」(在学・卒業・中退)の回答者の専攻、専門分野

最終学歴	専攻 専門分野	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	家政	商船	教育	芸術	その他	合計
短期大学 (在学・卒業・中退)	人数 割合 (%)	5 4.3	15 12.9	2 1.7	7 6.0	1 0.9	8 6.9	19 16.4	0 0.0	24 20.7	10 8.6	25 21.6	116 7.4
高等専門学校 (在学・卒業・中退)	人数 割合 (%)	2 5.1	1 2.6	2 5.1	17 43.6	2 5.1	3 7.7	2 5.1	0 0.0	1 2.6	1 2.6	8 20.5	39 2.5
大学 (在学・卒業・中退)	人数 割合 (%)	187 14.4	396 30.5	87 6.7	179 13.8	45 3.5	110 8.5	27 2.1	2 0.2	80 6.2	47 3.6	140 10.8	1300 83.1
大学院博士前期・博士後期課程 (在学・卒業・中退)	人数 割合 (%)	7 6.4	17 15.6	20 18.4	33 30.3	7 6.4	6 5.5	0 0.0	0 0.0	5 4.6	3 2.8	11 10.1	109 7.0
合計	人数 割合 (%)	201 12.9	429 27.4	111 7.1	236 15.1	55 3.5	127 8.1	48 3.1	2 0.1	110 7.0	61 3.9	184 11.8	1564 100.0

最終学歴を「短期大学」とした回答者(在学、卒業、中退を合わせたもの)は116名であったが、専門分野を見ると「その他」と「教育」が約2割、次が「家政(16.4%)」、「社会科学(12.9%)」の順に多かった。それ以外は1割未満となった。

「高等専門学校」とした回答者(在学、卒業、中退を合わせたもの)はサンプルサイズが全体で39名と少なかったが、専門分野では「工学」が17名(43.6%)、「その他」が8名(20.5%)で、それ以外の分野は3名以下であった。

「大学」とした回答者(在学、卒業、中退を合わせたもの)の人数は1,300名と最も多く、専門分野では「社会科学」が30.5%で最も多かった。次が「人文科学(14.4%)」、「工学(13.8%)」、「その他(10.8%)」の順で、それ以外の分野は1割未満であった。

「大学院博士前期課程」と「大学院博士後期課程」(在学、卒業、中退を合わせたもの)

は人数が少ないので合わせて集計したが、「工学」が 30.3%で最も多く、次が「理学」で 18.4%、「社会科学」が 15.6%となり、「その他」が 10.1%であった。それ以外の分野については 7 名以下であった。

なお、「短期大学」「高等専門学校」「大学」「大学院」については、共通の専攻、専門分野で回答してもらったので、教育機関をまとめて専攻別に合計人数と割合を集計した（図表 3-11）。全サンプルの 2,400 名から最終学歴が「高等学校」の 495 名と「専門学校」の 334 名を合わせた 829 名を除いた 1,564 名中、最も多かったのは「社会科学」で 429 名（27.4%）、次が「工学」で 236 名（15.1%）、「人文科学」が 201 名（12.9%）、「その他」184 名（11.8%）となった。その次に多かった「理学」は 111 名、「教育」は 110 名であり、割合は 7%程度であった。これ以外の分野は 100 名未満の人数であった。

回答者の最終学歴における専攻、専門分野は上記の通りであるが、第 4 章以降で個々の尺度を作成するにあたり、回答者の専攻や専門分野の偏りは、尺度の平均値に影響を及ぼす可能性も考えられる。そこで、回答者の出身学科や専攻に関するバランスについては、別途、検討しており、その結果、今回集められたデータに関しては、全国の高等教育課程における学部、学科等の専門分野別にみた在学者数の人数構成と比べて極端に偏りがある部分は認められなかった。回答者の出身学科や専攻の学部、学科構成に関する具体的な検討結果については補章にまとめられている。

引用文献

- Rosenberg, M. (1965) . *Society and the adolescent self-image*. Princeton Univ. Press.
山本真理子・松井 豊・山成由紀子 (1982) . 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.

第4章 働くことについての考え方・基本的態度に関する尺度の作成

1. 本尺度作成の考え方・目的

就業経験が少ない若者が現実の就職活動をスタートさせるときには、仕事や就職先の情報を詳しく調べてそれぞれの特徴をよく理解することが重要であるが、その際に大きな手がかかりとなるのが仕事や応募先の労働条件であろう。そして労働条件の検討にあたっては、自らが仕事や労働を通して何を求めているのか、何を重視しているのかを理解しておく、業種や職種を絞り込んだり、応募先を比較したりする上で有効である。

そのようなことから、本章で作成する尺度は、職業レディネス・テストで測定される職業興味や自信度という個人特性の理解を深める側面に加えて、働き方や職種についての認識を深めてもらうという点で役立つだろうと考えた。

本尺度を構成する概念の選定の考え方は第2章で述べた通りであるが、検討の結果、構成概念としては、社会貢献、自己成長、経済性、地位、仕事と生活のバランス、主体的進路選択という6つが候補として選択された。以下ではこの6つの構成概念を含む尺度のことを「仕事選び基準尺度」と呼び、尺度の作成の方法、データに基づいた項目選定など、新しい尺度としての基本形を作るまでの手続きと結果を記述する。

2. 作成の方法

この尺度については、新規に項目を考える必要があったため、職業レディネス・テストの初版作成の際に検討された「選職観」を構成する各概念に用いられている項目内容を参考にしながら調査票に組み込む項目を作成した。項目分析の過程で、信頼性を高めるために外していく項目が想定されるため、項目案はやや多めに作成した。その結果、社会貢献には17項目（うち逆転項目3個）、自己成長には17項目、経済性には15項目（うち逆転項目3個）、地位には15項目、仕事と生活のバランスには15項目、主体的進路選択には15項目（うち逆転項目4個）の合計94項目が用意された。各項目に対して自分にあてはまる程度を「5（=あてはまる）」から「1（=あてはまらない）」の5段階評定で回答してもらった。なお、項目の得点化にあたっては、「あてはまる」から「あてはまらない」を4点～0点に変換した。

「仕事選び基準尺度」として作成された全94項目について最尤法に基づく探索的因子分析を行ない、因子数を6と指定してPromax法により回転を行った。その結果、大部分の項目は当初の想定通りの因子に分かれたが、主体的進路選択として作成された項目は独立した因子としてはまとまらず、他の複数の因子に分かれてしまった。そこで、主体的進路選択については他の項目とは別に、この概念に含まれる項目だけで別に項目分析を行うこととし、主体的進路選択に関する15項目を除いた79項目で再度因子分析を行った。最尤法により因

子数を 5 と指定して解を求め、Promax 法により回転を行った結果、79 項目は数個の例外はあったものの、ほぼ想定通りの 5 因子に分かれた。

概念ごとに一つの因子に負荷量の高かった項目を取り出し、主成分分析を行った。その際の項目数としては 6 個から 8 個以内とした。概念を測定する尺度構成のためには項目数は多い方が信頼性は高くなるが、検査全体としての分量を考慮したことによる。

項目選びの際には、第 1 主成分への負荷量が高いというだけでなく、項目の文字数が比較的短いこと、項目間で文字数が同じくらいの長さであること、項目間で尋ねている内容や表現に重複が少ないことを考慮した。あわせて天井効果や床効果⁵についても検討した。

このような検討を経て選んだ項目については、6 項目～8 項目でそれぞれ信頼性係数（クロンバックの α ）を算出し、値が.80 以上になることを目指した。

3. 項目分析の結果

（1）5 つの概念に対応する項目全体で行った因子分析の結果

回転後の因子負荷量を図表 4-1 に示す。第 1 因子は自己成長、第 2 因子は仕事と生活のバランス、第 3 因子は地位、第 4 因子は社会貢献、第 5 因子は経済性をそれぞれ重視する項目がまとまった。

第 1 因子に負荷量が高かったのは、自己成長への志向を測定するために作成した全 17 項目であった。したがって、この因子は仕事を通した自己成長を求める因子として解釈できる。なお、当初想定した概念に関連する項目以外に、地位と経済性の志向に関連する各 1 項目の負荷量が高くなった。

第 2 因子には、仕事と生活のバランスを志向する項目として作成した全 15 項目が集まった。そこで、第 2 因子は仕事だけでなく仕事以外の生活も大切にしたいという気持ちを反映する因子であると解釈した。なお、この因子には、経済性と社会貢献を志向する項目（逆転項目）が各 1 項目含まれた。

第 3 因子には、地位への志向を測定するために作成した 14 項目が集まった。したがって、第 3 因子は、仕事を通した地位の向上や社会的な認知度の高まりを望んでいる態度を捉える因子と解釈した。このほか、社会貢献の 2 項目（うち 1 項目は逆転項目）と経済性の 1 項目の負荷量が高かった。

第 4 因子には、社会貢献への志向を測るために作成した 17 項目中、14 項目の負荷量が高かった。そこで、第 4 因子は仕事を通した社会貢献を重視する態度を測定するものとして解

⁵ 天井効果は、データの得点分布が得点の高い方に偏ってしまい、変数の効果が正確に検出できないことを示す。他方、床効果はデータの得点分布が得点の低い方に偏ってしまうことを示す。天井効果は平均値+1SD(標準偏差)の値が項目得点の最大値より大きい場合、床効果は平均値-1SD(標準偏差)が項目得点の最低値より小さい場合で判断する。

積した。社会貢献に関して作成した 17 項目のうち 3 項目は他の因子にまとまったが、他の概念の項目で第 4 因子に高い負荷量を示した項目はなく、第 4 因子は社会貢献の項目だけで構成された。

第 5 因子には、経済性を重視する 15 項目中、12 項目の負荷量が高く、他の概念からの項目は含まれなかった。この結果から、第 5 因子は仕事や働き方において金銭的な報酬の高さを重視する因子であると解釈できる。

図表 4-1 項目全体(「主体的進路選択」に関する概念を除く)の因子分析結果

項目 番号	当初の想定 概念	項目内容	因子負荷量				
			1	2	3	4	5
46	自己成長8	自分自身が打ち込める仕事がしたい	.80	.16	-.09	-.10	-.09
41	自己成長7	仕事を通して自分のやりたいことを追求したい	.76	.06	.05	.03	-.12
36	自己成長6	職業を通して、自分を向上させていきたい	.75	-.02	-.07	.11	.01
72	自己成長12	仕事を通して自己実現は自分にとって大事なことだ	.73	-.08	.09	.01	.03
51	自己成長9	やりがいを感じられる仕事に就くことが理想だ	.72	.12	-.07	.01	-.08
21	自己成長4	自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	.72	.02	.14	.01	-.07
30	自己成長17	人生を通してずっと夢中になれるような仕事をもちたい	.72	.09	.02	.01	-.11
87	自己成長15	自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	.71	.00	.06	.06	.00
92	自己成長14	一生懸命に仕事をして少しでもよい成果をおさめたい	.69	-.08	-.02	.07	.14
25	自己成長5	仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	.67	-.03	-.02	.16	.03
1	自己成長1	自分の能力や個性を發揮できる仕事がしたい	.65	.08	.12	-.03	-.11
52	地位9	仕事をして成功することは私の目標の一つだ	.64	-.17	.18	-.01	.15
56	自己成長10	良い仕事をするには私にとっての生きがいだと思う	.62	-.04	.10	.11	-.03
61	自己成長11	仕事を通して自分の価値を高めたい	.61	-.13	.15	.07	.08
16	自己成長3	自分の専門性を生かせるような仕事に就きたい	.57	.02	.17	.02	-.10
77	自己成長13	個人の実力がみとめられる仕事環境は大切だ	.56	.17	.01	-.04	.14
12	自己成長2	専門知識や経験を生かせる仕事に就きたい	.54	.02	.14	.03	-.03
82	自己成長16	仕事をする上で周りの人に頼られるような存在になりたい	.46	-.05	.06	.23	.18
74	経済性13	生きていく上で、経済的な自立は大事なことだ	.40	.27	-.19	.02	.27
10	バランス2	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい	-.26	.74	.20	.04	.00
80	バランス14	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	.04	.73	-.09	.01	.01
60	バランス10	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	-.16	.73	.05	.08	.03
49	バランス9	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたいくない	-.01	.72	-.06	.03	.03
85	バランス15	休みたいときに休めるような働き方がいい	.01	.70	-.02	-.06	.03
75	バランス13	休みがしっかりとれる働き方をしたい	.09	.69	-.12	.01	.10
34	バランス6	休日や休暇は仕事を忘れてリフレッシュするべきだ	.09	.65	-.11	.06	.04
19	バランス4	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	-.20	.64	.19	.02	.01
14	バランス3	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	.11	.64	-.08	.05	.06
94	バランス8	仕事だけの生活は味気ない	.02	.63	-.05	.03	.07
29	バランス5	成果やノルマが厳しい仕事は避けたい	.02	.61	.10	.06	-.11
39	バランス7	締め切りや期限に追われる働き方は嫌だ	.01	.61	-.02	.05	.01
65	バランス11	仕事もプライベートも無理のない生活するのが望ましい	.17	.60	-.17	.01	.10
70	バランス12	自由で、融通のきくような働き方が望ましい	.18	.58	-.01	-.07	.09
5	バランス1	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	-.10	.57	.00	.05	.16
33	経済性7	収入が高くても、自分がやりたくない仕事に就くのは嫌だ	.30	.50	-.04	-.06	-.26
8	社会貢献16	他の人の役に立たなくても自分が楽しく働ければよい	.10	.48	.18	-.35	-.05

図表 4-1 項目全体(「主体的進路選択」に関する概念を除く)の因子分析結果(続き)

17	地位3	世間の注目を集めるような成果をあげたい	.14	-.01	.71	.08	-.06
22	地位4	仕事の世界で成功して有名になりたい	.17	-.06	.70	-.03	-.03
31	地位6	雑誌や新聞で取り上げられるような仕事に就きたい	.01	-.03	.69	.07	-.11
7	地位2	地味で目立たない仕事には就きたくない	-.02	-.01	.67	.02	-.04
57	地位10	仕事を選ぶ時、社会的な地位の高さは重要な条件だ	.12	-.08	.62	.06	.18
62	地位12	世間的に知名度の高い会社で働けるとよい	.03	.01	.60	.08	.19
83	地位14	大手の企業で働けば自分の価値を高められる気がする	-.03	.01	.59	.06	.21
2	地位1	時代の最先端をいくような仕事に就いてみたい	.18	.00	.56	.04	.04
47	地位8	社会的地位の高い仕事にあこがれる	.15	-.08	.55	.03	.24
68	社会貢献17	困っている人たちの世話をするような仕事はしたくない	.02	.18	.53	-.46	-.04
26	地位5	仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	.27	-.02	.52	.13	.06
88	地位15	働くなら規模の大きい会社の方がよい	-.03	.10	.47	.09	.26
78	地位13	大手有名企業に勤めれば周りからよい評価をもらえると思う	-.03	.10	.46	.03	.24
67	地位11	仕事でがんばって他の人より出世したい	.34	-.20	.44	-.03	.28
42	地位7	会社に入ったら高い地位をめざしたい	.32	-.20	.43	.01	.26
90	経済性15	経済的に不安定でも好きなことをして暮らしたい	.17	.21	.40	-.04	-.37
58	社会貢献10	ボランティア活動にはよく参加する	-.14	-.07	.39	.35	-.10
23	社会貢献2	困っている人たちのために力を尽くしたい	.15	.04	.03	.72	-.03
53	社会貢献9	世の中のためになるような職業を選びたい	.17	.01	.06	.71	.01
3	社会貢献1	仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	.17	.04	.07	.67	-.01
32	社会貢献4	地域や社会のために自分の力を生かしたい	.10	.02	.16	.67	-.04
27	社会貢献5	何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	.25	.05	.02	.66	-.03
63	社会貢献11	公共の福祉につながるような仕事や活動をしてみたい	.00	.04	.21	.66	.01
44	社会貢献12	自分のためだけでなく、人のためにもなるような仕事に就きたい	.27	.00	-.04	.65	.03
37	社会貢献7	より良い社会にしていこうための仕事をしたい	.23	.02	.09	.61	.00
18	社会貢献3	社会で必要とされていることをしたい	.21	.01	.19	.57	-.03
73	社会貢献13	人々の幸福に直接結びつくような仕事をしたい	.25	.02	.07	.54	.04
48	社会貢献8	自分の住んでいる町や生まれ育った地域のために働きたい	-.05	.11	.28	.50	-.09
89	社会貢献6	社会全体のことを考えて行動することは大事だ	.25	.08	.09	.44	.05
93	社会貢献14	自分の仕事が人のためになるとうれしい	.46	.06	-.18	.41	.07
84	社会貢献15	仕事を選ぶ時、社会貢献できるかどうかは考えない	.05	.35	.25	-.48	.07
64	経済性11	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい	.14	.16	.11	-.07	.61
9	経済性1	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである	-.15	.17	.27	-.08	.60
59	経済性10	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う	.18	.19	-.07	-.02	.54
4	経済性2	給料が低い仕事には興味がない	-.10	.21	.19	-.07	.54
28	経済性5	自分がやりたい仕事でも収入が少ない場合にはためらいを感じる	-.07	.21	.10	.09	.52
69	経済性12	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ	.05	.13	.32	-.14	.51
13	経済性3	仕事が多少きつなくても給料が高ければがまんして働く	.08	-.15	.10	.08	.49
24	経済性4	収入の多い仕事なら、仕事の内容はそれほど気にしない	-.26	-.02	.37	.08	.45
54	経済性9	お金をかせぐことや貯めることは自分にとって大切なことだ	.17	.30	-.13	.05	.41
43	経済性8	経済的な成功は仕事をする上での大きな目標である	.37	.01	.14	-.02	.40
79	経済性14	一生懸命働いて財産をつくることは大事なことだ	.34	.22	-.13	.01	.35
38	経済性6	給料が多少低くても仕事のやりがいの方が大事だ	.51	.10	.13	.13	-.50

※「仕事と生活のバランス」は「バランス」と略記。

因子間相関(.30以上の値を太字)

	1	2	3	4	5
1 自己成長	1.00				
2 バランス	.36	1.00			
3 地位	.38	-.15	1.00		
4 社会貢献	.56	.01	.40	1.00	
5 経済性	.44	.33	.25	.24	1.00

なお、因子間相関をみると、第1因子として解釈した自己成長は他のどの因子とも.30以上の正の相関を示した。特に因子間相関の値が最も高かったのは第1因子と第4因子で、自己成長と社会貢献への志向性を示すとして解釈した因子であった。第1因子（自己成長）と第5因子（経済性）の相関も高めであった。他方、因子間相関で唯一、負の値がみられたのは第2因子（仕事と生活のバランス）と第3因子（地位）であった。第2因子（仕事と生活のバランス）と第4因子（社会貢献）の相関係数も他と比べて低めであった。

(2) 下位尺度の項目選定

以下、「仕事選び基準尺度」を構成する主体的進路選択を除く5つの概念を測定する下位尺度の項目選定に関する結果を示す。尺度の並び順序としては、第1因子の自己成長の概念と因子間相関が高い順にした。したがって、自己成長、社会貢献、経済性、地位、仕事と生活のバランスの順に検討する。各図表の平均値(M)の得点の範囲は、以下「自己成長」尺度から「主体的進路選択」の尺度においては0点から4点である。

①「自己成長」尺度の項目選定

前節で検討した5つの概念を用いた因子分析の結果、第1因子に集まった自己成長尺度項目の17項目を用いて主成分分析を行った。第1主成分の固有値は9.19、第2主成分の固有値は1.09、第3主成分の固有値は0.81で、それ以降は1未満の値となった。固有値が1以上となったのは第2主成分までであったが、固有値の大きさからみて第1主成分で解釈できるとみなした。各項目の内容と第1主成分への負荷量、平均値、標準偏差を図表4-2に示す。

図表4-2 「自己成長」尺度項目の内容と主成分負荷量、平均値(M)、標準偏差(SD)

採用項目数毎の採否			項目番号	想定概念の項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
8	7	6						
○	○	○	36	自己成長6	職業を通して、自分を向上させていきたい	.80	2.59	1.06
○	○	○	21	自己成長4	自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	.79	2.44	1.04
○	○	○	87	自己成長15	自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	.79	2.47	1.03
○	○	○	25	自己成長5	仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	.78	2.53	1.07
—	—	—	41	自己成長7	仕事を通して自分のやりたいことを追求したい	.78	2.51	1.06
○	○	—	72	自己成長12	仕事を通じた自己実現は自分にとって大事なことだ	.78	2.37	1.03
○	○	○	92	自己成長14	一生懸命に仕事をして少しでもよい成果をおさめたい	.75	2.51	1.01
○	○	○	30	自己成長17	人生を通してずっと夢中になれるような仕事をもちたい	.74	2.64	1.06
—	—	—	46	自己成長8	自分自身が打ち込める仕事がしたい	.72	2.83	0.99
—	—	—	61	自己成長11	仕事を通して自分の価値を高めたい	.72	2.33	1.16
—	—	—	56	自己成長10	良い仕事をするには私にとっての生きがいだと思う	.71	2.34	1.08
—	—	—	1	自己成長1	自分の能力や個性を発揮できる仕事がしたい	.71	2.72	1.06
○	—	—	51	自己成長9	やりがいを感じられる仕事に就くことが理想だ	.70	2.70	1.01
—	—	—	82	自己成長16	仕事をする上で周りの人に頼られるような存在になりたい	.70	2.35	1.09
—	—	—	16	自己成長3	自分の専門性を生かせるような仕事に就きたい	.67	2.37	1.12
—	—	—	12	自己成長2	専門知識や経験を生かせる仕事に就きたい	.67	2.37	1.06
—	—	—	77	自己成長13	個人の実力がみとめられる仕事環境は大切だ	.67	2.60	0.97

主成分負荷量が高いこと、表現が重複していないこと等のバランスを考慮して初めに 6 項目を選び、その後、自己成長 12 番を加えた 7 項目版、自己成長 9 番を加えた 8 項目版を選定した。信頼性係数（クロンバックの α ）を算出したところ、6 項目で.89、7 項目で.91、8 項目で.91 となり、尺度としての信頼性は十分に高いことが確認された。

②「社会貢献」尺度

社会貢献を重視する概念として抽出された第 4 因子に負荷量が高かった社会貢献尺度の 14 項目を用いて主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 8.13、第 2 主成分は 1.02、第 3 主成分は 0.75 で、それ以降の成分については 1 未満となった。各項目の内容と第 1 主成分への負荷量、平均値、標準偏差を図表 4-3 に示す。

社会貢献 12 番の負荷量が高かったが、表現が他の項目よりもやや長めであることから選択項目からははずした。社会貢献 5 番は他の項目に比べて社会貢献というよりも愛他性を重視するニュアンスが強いと考え、6 項目版からははずしたが、7 項目版と 8 項目版には組み込んだ。8 項目版の最後の項目を追加するにあたっては、社会貢献 13 番と社会貢献 11 番のどちらをとるか考えたが、他の項目の平均値がやや高めになっているので、バランスを考えて平均値が若干低めである 11 番を選んだ⁶。選択した項目の信頼性係数（クロンバックの α ）を算出したところ、6 項目では.92 となり、7 項目では.93、8 項目では.94 となり、高い信頼性が確認された。

図表 4-3 「社会貢献」尺度項目の内容と主成分負荷量、平均値(M)、標準偏差(SD)

採用項目数毎の採否			項目番号	想定概念の項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
8	7	6						
○	○	○	53	社会貢献9	世の中のためになるような職業を選びたい	.87	2.18	1.09
—	—	—	44	社会貢献12	自分のためだけでなく、人のためにもなるような仕事に就きたい	.84	2.33	1.10
○	○	—	27	社会貢献5	何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	.84	2.31	1.10
○	○	○	37	社会貢献7	より良い社会にしていくための仕事をしたい	.83	2.19	1.12
○	○	○	23	社会貢献2	困っている人たちのために力を尽くしたい	.83	2.20	1.11
○	○	○	3	社会貢献1	仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	.82	2.30	1.16
○	○	○	18	社会貢献3	社会で必要とされていることをしたい	.81	2.22	1.13
○	○	○	32	社会貢献4	地域や社会のために自分の力を生かしたい	.80	1.97	1.18
—	—	—	73	社会貢献13	人々の幸福に直接結びつくような仕事をしたい	.79	2.20	1.08
○	—	—	63	社会貢献11	公共の福祉につながるような仕事や活動をしてみたい	.77	1.92	1.14
—	—	—	89	社会貢献6	社会全体のことを考えて行動することは大事だ	.71	2.27	1.03
—	—	—	93	社会貢献14	自分の仕事が人のためになるとうれしい	.69	2.67	1.05
—	—	—	48	社会貢献8	自分の住んでいる町や生まれ育った地域のために働きたい	.60	1.89	1.14
—	—	—	84	社会貢献15(※)	仕事を選ぶ時、社会貢献できるかどうかは考えない	-.25	1.75	1.08

注：※印は逆転項目として作成され主成分負荷量も負のため、得点化を逆転させて平均値を算出している。

⁶ 社会貢献 13 番と社会貢献 11 番の選択にあたっては、片方ずつ 8 項目版にに入れて信頼性係数を算出したが、どちらをいれても信頼性係数は.94 で同値だった。

③「経済性」尺度

経済性尺度項目として、他の因子に負荷量が高くなった 3 項目を除く 12 項目を用いて主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 4.95、第 2 主成分の固有値は 1.39、第 3 主成分の固有値は 1.03 で、それ以降は 1 未満の値となった。各項目の内容と第 1 主成分への負荷量、平均値、標準偏差を図表 4-4 に示す。経済性 12 番については、経済性 11 番と質問内容に重複感があるため、6 項目版からははずすことにした。それ以外は負荷量の順に 7 項目、8 項目版を選んだ。信頼性係数（クロンバックの α ）を算出したところ、6 項目では.83、7 項目では.86、8 項目では.86 となり、信頼性の高さが確認された。

図表 4-4 「経済性」尺度項目の内容と主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

採用項目数毎の採否			項目番号	想定概念の項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
8	7	6						
○	○	○	64	経済性11	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい	.79	2.61	1.08
○	○	○	59	経済性10	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う	.72	2.77	1.02
○	○	○	9	経済性1	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである	.72	2.33	1.02
○	○	—	69	経済性12	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ	.71	2.25	1.08
○	○	○	28	経済性5	自分がやりたい仕事でも収入が少ない場合にはためらいを感じる	.69	2.42	1.05
○	○	○	4	経済性2	給料が低い仕事には興味がない	.69	2.43	1.06
○	○	○	43	経済性8	経済的な成功は仕事をする上での大きな目標である	.67	2.39	1.09
○	—	—	54	経済性9	お金をかせぐことや貯めることは自分にとって大切なことだ	.64	2.92	0.99
—	—	—	79	経済性14	一生懸命働いて財産をつくることは大事なことだ	.61	2.78	1.00
—	—	—	13	経済性3	仕事が多少きつなくても給料が高ければがまんして働く	.58	2.10	1.10
—	—	—	38	経済性6(※)	給料が多少低くても仕事のやりがいの方が大事だ	-.05	1.90	1.05
—	—	—	24	経済性4	収入の多い仕事なら、仕事の内容はそれほど気にしない	.52	1.81	1.07

注：※印は逆転項目として作成され主成分負荷量も負のため、得点化を逆転させて平均値を算出している。

④「地位」尺度

第 3 因子に集まった地位尺度の 14 項目を用いて主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値は 7.42、第 2 主成分の固有値は 1.26、第 3 主成分の固有値は 0.85 でそれ以降、1 未満の値となった。各項目の内容と第 1 主成分への負荷量、平均値、標準偏差を図表 4-5 に示す。

この尺度については負荷量の高い項目に表現の重複や天井効果、床効果の影響はなかったので、主成分負荷量の高い方から順に 6 項目～8 項目を選んだ。信頼性係数（クロンバックの α ）を算出したところ、6 項目では.89、7 項目では.90、8 項目では.92 となり、尺度としての信頼性の高さが確認された。

図表 4-5 「地位」尺度項目の内容と主成分負荷量、平均値(M)、標準偏差(SD)

採用項目数毎の採否			項目番号	想定概念と項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
8	7	6						
○	○	○	57	地位10	仕事を選ぶ時、社会的な地位の高さは重要な条件だ	.80	1.76	1.10
○	○	○	17	地位3	世間の注目を集めるような成果をあげたい	.78	1.67	1.15
○	○	○	47	地位8	社会的地位の高い仕事にあこがれる	.78	1.90	1.18
○	○	○	67	地位11	仕事でがんばって他の人より出世したい	.77	1.90	1.19
○	○	○	62	地位12	世間的に知名度の高い会社で働けるとよい	.77	1.89	1.15
○	○	○	42	地位7	会社に入ったら高い地位をめざしたい	.77	1.91	1.18
○	○	—	22	地位4	仕事の世界で成功して有名になりたい	.76	1.58	1.20
○	—	—	26	地位5	仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	.76	1.98	1.15
—	—	—	83	地位14	大手の企業で働けば自分の価値を高められる気がする	.72	1.79	1.11
—	—	—	2	地位1	時代の最先端をいくような仕事に就いてみたい	.70	1.89	1.17
—	—	—	31	地位6	雑誌や新聞で取り上げられるような仕事に就きたい	.68	1.31	1.14
—	—	—	88	地位15	働くなら規模の大きい会社の方がよい	.64	2.02	1.09
—	—	—	7	地位2	地味で目立たない仕事には就きたくない	.64	1.34	1.07
—	—	—	78	地位13	大手有名企業に勤めれば周りからよい評価をもらえると思う	.60	1.98	1.11

⑤「仕事と生活のバランス」尺度

仕事と生活のバランス尺度の項目として作成した15項目を用いて主成分分析を行った結果、第1主成分の固有値は7.42、第2主成分の固有値は.97で、第3主成分以降の固有値も1未満となった。各項目の内容と第1主成分への負荷量、平均値、標準偏差を図表4-6に示す。

図表 4-6 「仕事と生活のバランス」尺度項目の内容と主成分負荷量、平均値(M)、標準偏差(SD)

採用項目数毎の採否			項目番号	想定概念と項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
8	7	6						
—	—	—	75	バランス13	休みがしっかりとれる働き方をしたい	.79	3.11	0.96
○	○	—	60	バランス10	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	.79	3.06	0.99
○	○	○	49	バランス9	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたくない	.76	3.07	1.01
—	—	—	65	バランス11	仕事もプライベートも無理のない生活をするのが望ましい	.75	3.08	0.98
—	—	—	34	バランス6	休日や休暇は仕事を忘れてリフレッシュするべきだ	.75	3.09	1.00
○	○	○	14	バランス3	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	.74	3.05	0.92
—	—	—	85	バランス15	休みたいときに休めるような働き方がいい	.74	3.00	0.99
○	○	○	80	バランス14	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	.71	2.79	1.05
—	—	—	70	バランス12	自由で、融通のきくような働き方が望ましい	.70	2.87	0.97
○	—	—	94	バランス8	仕事だけの生活は味気ない	.70	3.02	1.03
○	○	○	10	バランス2	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けた	.65	2.67	1.10
—	—	—	29	バランス5	成果やノルマが厳しい仕事は避けたい	.64	2.88	1.08
○	○	○	5	バランス1	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	.63	2.99	0.99
—	—	—	39	バランス7	締め切りや期限に追われる働き方は嫌だ	.59	2.65	1.07
○	○	○	19	バランス4	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	.57	2.55	1.14

第1主成分の負荷量の大きさからみるとバランス13番からバランス3番までの項目を選択すべきであるが、これらについては平均値が3.0以上のものが多く天井効果の影響を受け、回答者の多くが高い評価をしている項目となっている。そこで、主成分負荷量はやや小さくなるが平均値が3.0点台のものも含めて、最終的にバランス9番、3番、14番、2番、1番、4番という6項目を選んだ。それらに加えて、7項目版、8項目版としては、バランス10番と8番を選んだ。信頼性係数（クロンバックの α ）を算出したところ、6項目の信頼性係数は.83、7項目では.86、8項目では.87が得られ、尺度としての信頼性の高さは確認された。

（3）「主体的進路選択」尺度の検討

主体的進路選択を測る尺度は上記の5尺度とは別に単独で分析をすることとしたため、最初に想定された全15項目を用いて最尤法による因子分析を行った。初期解の固有値で1以上のものは3因子となったが、値の大きさをみて2因子で説明できると解釈し、Promax回転を行った。結果を図表4-7に示す。なお、因子間相関は.07であった。

図表4-7 「主体的進路選択」項目の因子分析結果

項目番号	想定概念の項目番号	項目内容	因子負荷量	
			1	2
15	主体的進路選択3	仕事を選ぶ時に大事なのは自分がやりたいと思えるかどうかだ	.69	.06
91	主体的進路選択5	職業選択のときに一番大事なのは自分の意志だ	.67	-.03
6	主体的進路選択1	自分でよく考えて進路や仕事を選びたい	.67	.02
11	主体的進路選択2	周りの人が何といっても自分が選んだ仕事に就きたい	.66	-.05
40	主体的進路選択7	人が決めた進路や仕事に進んでもつまらないと思う	.64	-.08
20	主体的進路選択4	仕事を選ぶ時には自分の能力が生かせるかどうかを重視する	.58	.18
35	主体的進路選択6	自分の進路は今までずっと自分の考えで決めてきた	.55	-.15
66	主体的進路選択11	やりたい仕事や、やりたくない仕事はっきりしている	.55	-.01
55	主体的進路選択10	自分にとって向いていない仕事はっきりわかっている	.47	-.01
81	主体的進路選択14	やりたい仕事に関して、自分で積極的に調べている	.47	.08
71	主体的進路選択12	自分の意志で決めたのなら就職してうまくいかなくても後悔しない	.41	.03
50	主体的進路選択9(※)	進路や仕事を誰かに決めてもらえれば楽なのと思う	-.18	.65
76	主体的進路選択13(※)	進路や仕事を自分で決められる自信がない	-.13	.64
86	主体的進路選択15(※)	進路や仕事を選ぶ時、周りの人の勧めがあると安心だ	.18	.64
45	主体的進路選択8(※)	仕事選びのときは、友だちや周りの人の意見を参考にしたい	.18	.55

(※) は逆転項目として作成した項目。

第1因子は進路や職業について自分の特性や興味をよく理解し、その上でよく考えて決めたいという気持ちを示す項目が集まっており、想定した主体的進路選択に関する因子を示すものであると解釈できる。他方、第2因子は、逆転項目として作成された4項目が集まっている。逆転項目であっても第1因子と同じ概念を測定しているとすれば、負の高い負荷量が示され、第1因子にまとまるはずであるが、この結果ではそうならなかったため、進路選択

への自信の欠如や優柔不断さなどの別の特性が測られていることが考えられた。そこで、主体的進路選択 8 番、9 番、13 番、15 番は項目選定のための分析から外し、11 項目を用いて主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 4.41、第 2 主成分の固有値は 1.06 で、それ以降 1 未満の値となった。分析に用いた 11 項目と第 1 主成分への負荷量、平均値、標準偏差を図表 4-8 に示す。

主体的進路選択尺度についても、他の尺度と同じように 6 項目から 8 項目を選択することとし、主成分負荷量の高い方から順に 6 項目を選んだ。追加する 2 項目については項目内容と信頼性係数を考慮して主体的進路選択の 6 番と主体的進路選択の 11 番を選んだ。最終的に得られた信頼性係数（クロンバックの α ）は、6 項目では.82、7 項目では.83、8 項目では.84 となり、高い値が得られた。

図表 4-8 「主体的進路選択」尺度項目の内容と主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

採用項目数毎の採否			項目番号	想定概念の項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
8	7	6						
○	○	○	15	主体的進路選択3	仕事を選ぶ時に大事なのは自分がやりたいと思えるかどうかだ	.72	2.86	0.95
○	○	○	91	主体的進路選択5	職業選択のときに一番大事なのは自分の意志だ	.70	2.79	0.98
○	○	○	11	主体的進路選択2	周りの人が何といても自分が選んだ仕事に就きたい	.70	2.49	1.00
○	○	○	6	主体的進路選択1	自分でよく考えて進路や仕事を選びたい	.70	2.90	0.96
○	○	○	40	主体的進路選択7	人が決めた進路や仕事に進んでもつまらないと思う	.67	2.58	1.06
○	○	○	20	主体的進路選択4	仕事を選ぶ時には自分の能力が生かせるかどうかを重視する	.64	2.42	1.01
○	—	—	66	主体的進路選択11	やりたい仕事や、やりたくない仕事ははっきりしている	.62	2.72	1.02
○	○	—	35	主体的進路選択6	自分の進路は今までずっと自分の考えで決めてきた	.59	2.54	1.09
—	—	—	81	主体的進路選択14	やりたい仕事に関して、自分で積極的に調べている	.54	2.20	1.12
—	—	—	71	主体的進路選択12	自分の意志で決めたのなら就職してうまくいかなくても後悔しない	.47	2.12	1.06
—	—	—	55	主体的進路選択10	自分にとって向いていない仕事ははっきりわかっている	.55	2.61	1.11

以上の手続きをもって、主体的進路選択を含む 6 つの概念の項目選定の手続きを終了した。なお、自己成長から仕事と生活のバランスまでの概念が仕事を選ぶ時に重視する条件や価値判断等に関連する要素であることに対して、主体的進路選択の概念は進路や職業を選ぶ時の主体性を測定しているため、他の 5 つの概念と一緒に「仕事選び基準尺度」としてまとめてよいかという点については検討する必要がある。

そこで、「主体的進路選択」を含む本章で作成された 6 つの尺度間の関係をみるため、尺度間で相関係数を算出した（Pearson の r ）。図表 4-9 は 6 項目、7 項目、8 項目版でそれぞれ算出した相関係数の値を示している。相関係数が.40 以上の値となったものは太字で表示している。傾向をみると、サンプルサイズが大きいため、値が小さくても多くの尺度間で $p < .001$ の有意な正の相関がみられた。その中で、地位と仕事と生活のバランスについては負の相関がみられ、6 項目版では有意ではなかったが、7 項目版では $p < .05$ 、8 項目版では $p < .10$ となった。項目数による違いがみられたのはこの点だけであった。

図表 4-9 各尺度の相関係数 (Pearson の r)

項目数	尺度	自己成長	社会貢献	経済性	地位	仕事と生活 のバランス	主体的 進路選択
6項目	自己成長	1					
	社会貢献	.687 ***	1				
	経済性	.491 ***	.342 ***	1			
	地位	.548 ***	.594 ***	.478 ***	1		
	仕事と生活のバランス	.243 ***	.082 ***	.437 ***	-.020 <i>n.s.</i>	1	
	主体的進路選択	.725 ***	.456 ***	.491 ***	.323 ***	.485 ***	1
7項目	自己成長	1					
	社会貢献	.704 ***	1				
	経済性	.495 ***	.347 ***	1			
	地位	.563 ***	.587 ***	.487 ***	1		
	仕事と生活のバランス	.243 ***	.090 ***	.429 ***	-.043 *	1	
	主体的進路選択	.723 ***	.469 ***	.489 ***	.322 ***	.501 ***	1
8項目	自己成長	1					
	社会貢献	.691 ***	1				
	経済性	.509 ***	.351 ***	1			
	地位	.571 ***	.618 ***	.473 ***	1		
	仕事と生活のバランス	.275 ***	.089 ***	.474 ***	-.034 †	1	
	主体的進路選択	.726 ***	.439 ***	.518 ***	.326 ***	.530 ***	1

***... $p < .001$, *... $p < .05$, †... $p < .10$,

.40以上の値を太字で表示

主体的進路選択と他の尺度との関連をみると、特に自己成長との正の相関が高く、その他の尺度とも地位を除いて.40以上の高い正の相関がみられた。6概念全体で因子分析をしたときに、項目が1因子としてまとまらなかった理由も他の概念との関連性の高さが影響した結果と考えられる。

なお、主体的進路選択は自己成長との関係が強いのでどのような点に違いがあるかを検討した。自己成長は社会貢献や地位ともそれぞれ高い相関を示し、他方で仕事と生活のバランスとの相関はそれほど高くない。それに対して主体的進路選択は仕事と生活のバランスとの相関も.40以上あり、他方で地位との相関はそれほど高くない。このことから、自己成長は仕事を選ぶ時に自分の能力やスキルを発展させていきたいという上昇志向の動機づけを合わせ持つのに対して、主体的進路選択は自己成長するために自分自身で進路を選択していきたいという気持ちは持っているが、上昇志向の動機づけはそれほど強くなく、自分の考えや意思を中心とした仕事や生活の設計に焦点がおかれているとみることができる。すなわち進路

選択における自己決定と自立性を捉えている点で他の尺度とは異なった視点をもつ尺度であると考えることができる。

今回作成する「仕事選び基準尺度」に主体的進路選択に関する尺度を組み込むことにした大きな理由として、職業レディネス・テストの初版作成時に想定された「選職観」において「選択の自立性」に関する尺度が入っていたことがあるが、この尺度が加わることにより、仕事を選ぶ時の基準として、受検者の希望する方向性や意思がどの程度確立されており、それが選択基準にどの程度影響していると考えられるかを明らかにすることができる。このようなことから「仕事選び基準尺度」には主体的進路選択を含む6つの尺度を組み込んで構成することとした。

次節以降では今回作成した尺度を用いた調査データの特性の比較が行われるが、これについては「主体的進路選択」を含めた6つの尺度が用いられている。

4. 尺度の項目数と属性別平均値の検討

(1) 男女別平均値の算出

本章では各尺度ともに6～8項目の候補を選定した。本節では、これらの項目を用いて、いくつかの統計量を算出し、項目数選定のための素材として検討する。また、得られた結果から各尺度が想定された構成概念を測っているかどうかという点についての解釈上の妥当性についても検討する。

まずは尺度別に、その尺度の6～8項目を用いて算出した合計得点（含まれる項目全部の合計点を用いて算出）の男女別平均値および男女計の平均値を算出した結果を図表4-10に示す。各尺度の最高得点は6項目の場合24点、7項目の場合28点、8項目の場合32点である。表には各項目数のときの信頼性係数（クロンバックの α ）も記載されている。

各尺度とも信頼性係数(α)をみると、6項目の時よりも7項目、8項目の順に値が高くなっている場合が多いが、7項目と8項目の差はそれほど大きくない。また、男女別に平均値を算出し、平均値の差の検定(t 検定)を行った。

各概念における男女間の平均値の差の検定をみると、自己成長、社会貢献、地位については、項目数によらず男性の平均値が女性よりも高かった。 t 値をみると特に地位を志向する概念で男性は女性よりも平均値が高いといえる。経済性については7項目のときの t 値が高く、主体的進路選択では6項目のときに t 値が高かった。いずれも男性の平均値が女性よりも高かったが、項目数により違いがあるので、これについては一貫した結果が得られていない。仕事と生活のバランスについては6項目のときは有意な傾向が示され、7項目と8項目の時に5%水準での有意差が見られ、女性の平均値が男性よりも高くなった。なお、上記の通り統計的な検定結果によれば、平均値に関して有意な男女差が多く検出されているが、これにはサンプルサイズが大きいことも影響している可能性がある。実際の値をみると、例え

ば自己成長などは男女の平均値の差が1点未満であっても $p<.001$ での有意差が検出されており、このような点については慎重に解釈すべきであろう。

図表 4-10 仕事選び基準尺度の男女別平均値(M)、標準偏差(SD)、平均値の差の検定(t検定)結果

尺度名	構成する項目数	信頼性係数 (α)	男性		女性		計		t 検定結果
			M	SD	M	SD	M	SD	
自己成長	6項目の場合	.89	15.46	4.93	14.87	5.16	15.17	5.05	2.86 *** 男性>女性
	7項目の場合	.91	17.90	5.69	17.18	5.95	17.54	5.83	3.04 *** 男性>女性
	8項目の場合	.91	20.61	6.35	19.87	6.70	20.24	6.54	2.76 *** 男性>女性
社会貢献	6項目の場合	.92	13.55	5.65	12.57	5.81	13.06	5.75	4.20 *** 男性>女性
	7項目の場合	.93	15.88	6.55	14.86	6.73	15.37	6.66	3.75 *** 男性>女性
	8項目の場合	.94	17.88	7.38	16.70	7.62	17.29	7.52	3.86 *** 男性>女性
経済性	6項目の場合	.83	15.16	4.64	14.70	4.70	14.93	4.68	2.40 * 男性>女性
	7項目の場合	.86	17.47	5.39	16.89	5.44	17.18	5.42	2.63 *** 男性>女性
	8項目の場合	.86	20.31	6.03	19.90	6.00	20.10	6.02	1.66 † 男性>女性
地位	6項目の場合	.89	12.05	5.47	10.00	5.59	11.03	5.62	9.06 *** 男性>女性
	7項目の場合	.90	13.84	6.35	11.38	6.42	12.61	6.50	9.40 *** 男性>女性
	8項目の場合	.92	15.94	7.19	13.24	7.29	14.59	7.37	9.13 *** 男性>女性
仕事と生活の バランス	6項目の場合	.83	16.96	4.51	17.28	4.58	17.12	4.55	-1.73 † 女性>男性
	7項目の場合	.86	19.96	5.22	20.40	5.30	20.18	5.26	-2.03 * 女性>男性
	8項目の場合	.87	22.96	5.91	23.44	5.98	23.20	5.95	-1.97 * 女性>男性
主体的進路選択	6項目の場合	.82	16.23	4.21	15.84	4.45	16.04	4.34	2.25 * 男性>女性
	7項目の場合	.83	18.72	4.81	18.43	5.06	18.58	4.94	1.42 n.s.
	8項目の場合	.84	21.44	5.37	21.15	5.60	21.30	5.49	1.32 n.s.

***... $p<.001$, **... $p<.01$, *... $p<.05$, †... $p<.10$,

(2) 高等教育課程在学者・在職者による平均値の算出

次に、回答者のデータを高等教育課程在学者と在職者⁷に分けて、6つの尺度について項目数別に平均値を算出した結果を図表 4-11 に示す。

高等教育課程在学者と在職者の平均値に関しては、項目数によらず同じ結果が得られた。すなわち、自己成長、社会貢献、地位、主体的進路選択で、在学者は在職者よりも有意に平均値が高い。経済性に関しては10%水準の有意な傾向であり、在学者の値が在職者よりも少し高めとなった。仕事と生活のバランスの平均値は在学者よりも在職者の方がやや高い値となり、他の5つの概念と違う傾向が見られたが、統計的な有意差は検出されなかった。

なお、t値をみると、地位、経済性および仕事と生活のバランスの平均値を除き、他の特性では、前節における男女間の平均値の差よりも在学者と在職者の平均値の差の方が大きく

⁷ 高等教育課程在学者としては「現在または最終の学歴」として、「短大、専門学校、高専、大学、大学院に在学中」と回答した599名のうち、「現在の状況」への質問に在学中と回答した492人を対象とした。在職者としては「現在または最終の学歴」として「在学中」を選択しなかった者のうち、「現在の状況」で「正社員・正規職員」、「パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」、「独立自営等」で働いていると回答した1,330人を対象とした。

なっている。回答者の属性による平均値の違いを考慮するのであれば、男女差よりも就業経験の有無による違いの方が各特性へ与える影響が大きい可能性が考えられる。

図表 4-11 仕事選び基準尺度の在学者、在職者別平均値(*M*)、標準偏差(*SD*)、平均値の差の検定
(*t*検定)結果

尺度名	構成する項目数	在学者		在職者		計		<i>t</i> 検定結果
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
自己成長	6項目の場合	16.34	4.78	14.98	4.99	15.35	4.97	5.24 *** 在学者>在職者
	7項目の場合	18.95	5.53	17.30	5.76	17.74	5.75	5.61 *** 在学者>在職者
	8項目の場合	21.83	6.21	19.93	6.47	20.45	6.45	5.72 *** 在学者>在職者
社会貢献	6項目の場合	14.59	5.58	12.83	5.62	13.30	5.66	5.96 *** 在学者>在職者
	7項目の場合	17.13	6.46	15.09	6.50	15.64	6.55	5.97 *** 在学者>在職者
	8項目の場合	19.30	7.30	16.96	7.32	17.59	7.39	6.06 *** 在学者>在職者
経済性	6項目の場合	15.44	4.58	14.98	4.57	15.11	4.58	1.88 † 在学者>在職者
	7項目の場合	17.75	5.34	17.25	5.30	17.39	5.32	1.79 † 在学者>在職者
	8項目の場合	20.76	5.99	20.17	5.89	20.33	5.92	1.90 † 在学者>在職者
地位	6項目の場合	12.28	5.23	10.92	5.57	11.29	5.51	4.84 *** 在学者>在職者
	7項目の場合	14.03	6.04	12.51	6.44	12.92	6.37	4.67 *** 在学者>在職者
	8項目の場合	16.19	6.87	14.50	7.29	14.95	7.22	4.61 *** 在学者>在職者
仕事と生活の バランス	6項目の場合	16.93	4.66	17.19	4.45	17.12	4.50	-1.06 <i>n.s.</i>
	7項目の場合	20.00	5.39	20.24	5.15	20.17	5.21	-0.87 <i>n.s.</i>
	8項目の場合	22.95	6.11	23.26	5.82	23.18	5.90	-1.00 <i>n.s.</i>
主体的進路選択	6項目の場合	17.17	4.37	15.78	4.20	16.16	4.29	6.09 *** 在学者>在職者
	7項目の場合	19.75	5.00	18.36	4.77	18.73	4.87	5.35 *** 在学者>在職者
	8項目の場合	22.47	5.55	21.08	5.34	21.46	5.43	4.76 *** 在学者>在職者

**** $p < .001$, *** $p < .01$, ** $p < .05$, † $p < .10$.

5. 他の変数との関連性の検討

本章で作成した仕事選び基準尺度は、仕事や進路を選ぶ時にどのような基準を重視するかあるいは仕事や働き方に何を求めるのかという点に関わる概念を選んで構成したものである。この概念は、働くことについての価値観に近いものであると思われるが、高等教育課程の在学者や若年の求職者を対象として開発されたキャリア・インサイトにも価値観評価の尺度が含まれており、その項目については今回の調査内容にも組み込まれていた。

キャリア・インサイトの価値観評価では、25個の条件が提示され、仕事を選ぶ時に考える条件として各項目の内容をどの程度重視するかを「非常に重視する」から「全く重視しない」の5段階で評価してもらう。キャリア・インサイトの結果の表示では、25項目は「仕事重視」、「会社重視」、「環境重視」の3つの観点に分けられているが、今回は本章で作成した6概念と25項目との相関係数(Pearsonの*r*)を算出した。結果を図表4-12に示す。

相関係数の表をみると、調査データのサンプルサイズが大きいことにより、値としては大きくなくても多くの項目と概念間で $p<.001$ の有意な相関が見られている。そこで、相関係数が.40以上となったものについては数字を太字にして網掛けで示した。また、逆に他に比べて相関係数が小さく、有意水準が $p<.01$ 、 $p<.05$ 、 $p<.10$ になったものと有意な相関が検出されなかったもの (*n.s.*で表示) については値を太字で示した。

図表 4-12 仕事選び基準尺度とキャリア・インサイト価値観項目との相関係数

価値観項目の内容	自己成長			社会貢献			経済性		
	6項目	7項目	8項目	6項目	7項目	8項目	6項目	7項目	8項目
1 達成感	.556 ***	.559 ***	.564 ***	.491 ***	.495 ***	.493 ***	.265 ***	.263 ***	.262 ***
2 仕事の内容	.382 ***	.381 ***	.396 ***	.211 ***	.215 ***	.209 ***	.203 ***	.202 ***	.221 ***
3 社会への奉仕や貢献	.437 ***	.442 ***	.438 ***	.674 ***	.673 ***	.678 ***	.156 ***	.158 ***	.154 ***
4 勤務地の限定	.023 n.s.	.017 n.s.	.023 n.s.	-.011 n.s.	-.004 n.s.	-.007 n.s.	.134 ***	.133 ***	.147 ***
5 昼間勤務かつ交替制のない勤務	.056 **	.053 *	.057 **	.024 n.s.	.029 n.s.	.026 n.s.	.155 ***	.155 ***	.166 ***
6 休日や休暇のとりやすさ	.097 ***	.096 ***	.102 ***	.023 n.s.	.027 n.s.	.023 n.s.	.268 ***	.260 ***	.282 ***
7 介護休暇や育児休暇の制度化	.257 ***	.260 ***	.260 ***	.271 ***	.280 ***	.283 ***	.267 ***	.262 ***	.273 ***
8 職場の物理的・化学的環境	.211 ***	.210 ***	.216 ***	.168 ***	.170 ***	.166 ***	.273 ***	.271 ***	.281 ***
9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	.376 ***	.380 ***	.374 ***	.291 ***	.295 ***	.293 ***	.340 ***	.346 ***	.348 ***
10 取り扱いや処遇の公平さ	.364 ***	.361 ***	.363 ***	.262 ***	.266 ***	.262 ***	.342 ***	.342 ***	.351 ***
11 職場の人間関係	.299 ***	.296 ***	.306 ***	.200 ***	.208 ***	.204 ***	.261 ***	.254 ***	.279 ***
12 免許や資格取得の必要性・可能性	.350 ***	.350 ***	.344 ***	.336 ***	.339 ***	.346 ***	.254 ***	.252 ***	.249 ***
13 学問と仕事の関連	.345 ***	.351 ***	.338 ***	.366 ***	.367 ***	.375 ***	.189 ***	.191 ***	.185 ***
14 現在までの職歴との関連	.357 ***	.362 ***	.352 ***	.354 ***	.357 ***	.364 ***	.218 ***	.216 ***	.209 ***
15 趣味・特技との関連	.379 ***	.384 ***	.382 ***	.289 ***	.288 ***	.290 ***	.166 ***	.173 ***	.168 ***
16 独立や自営の可能性	.298 ***	.311 ***	.296 ***	.321 ***	.318 ***	.326 ***	.168 ***	.186 ***	.166 ***
17 仕事の継続性	.343 ***	.346 ***	.345 ***	.300 ***	.304 ***	.305 ***	.246 ***	.244 ***	.252 ***
18 企業ブランド	.279 ***	.290 ***	.283 ***	.338 ***	.332 ***	.338 ***	.296 ***	.307 ***	.295 ***
19 企業規模	.262 ***	.271 ***	.260 ***	.344 ***	.340 ***	.348 ***	.280 ***	.287 ***	.276 ***
20 賃金	.268 ***	.269 ***	.266 ***	.189 ***	.191 ***	.188 ***	.569 ***	.566 ***	.570 ***
21 福利厚生等の充実	.297 ***	.297 ***	.301 ***	.252 ***	.257 ***	.254 ***	.403 ***	.397 ***	.410 ***
22 社会保障制度の充実	.320 ***	.322 ***	.325 ***	.279 ***	.286 ***	.285 ***	.412 ***	.403 ***	.419 ***
23 企業の将来性	.435 ***	.439 ***	.437 ***	.377 ***	.377 ***	.383 ***	.385 ***	.381 ***	.384 ***
24 雇用の安定性	.344 ***	.341 ***	.345 ***	.257 ***	.264 ***	.264 ***	.378 ***	.370 ***	.386 ***
25 産業・業界の発展性	.445 ***	.450 ***	.445 ***	.400 ***	.399 ***	.401 ***	.370 ***	.367 ***	.363 ***

***... $p<.001$, **... $p<.01$, *... $p<.05$, †... $p<.10$, n.s. ...有意水準に達していない

***が付かなかつたものを太字、.40以上のものは太字で網掛けとしている。

図表 4-12 仕事選び基準尺度とキャリア・インサイト価値観項目との相関係数(続き)

価値観項目の内容	地位			仕事と生活のバランス			主体的進路選択		
	6項目	7項目	8項目	6項目	7項目	8項目	6項目	7項目	8項目
1 達成感	.419 ***	.414 ***	.423 ***	.062 **	.059 **	.063 **	.412 ***	.403 ***	.392 ***
2 仕事の内容	.129 ***	.128 ***	.139 ***	.246 ***	.253 ***	.258 ***	.441 ***	.431 ***	.435 ***
3 社会への奉仕や貢献	.420 ***	.419 ***	.433 ***	-.038 †	-.043 *	-.042 *	.228 ***	.228 ***	.210 ***
4 勤務地の限定	-.079 ***	-.092 ***	-.087 ***	.362 ***	.362 ***	.366 ***	.112 ***	.120 ***	.138 ***
5 昼間勤務かつ交替制のない勤務	-.010 <i>n.s.</i>	-.019 <i>n.s.</i>	-.013 <i>n.s.</i>	.350 ***	.346 ***	.342 ***	.123 ***	.137 ***	.146 ***
6 休日や休暇のとりやすさ	-.035 †	-.048 *	-.041 *	.497 ***	.503 ***	.504 ***	.231 ***	.236 ***	.249 ***
7 介護休暇や育児休暇の制度化	.152 ***	.143 ***	.150 ***	.308 ***	.302 ***	.299 ***	.232 ***	.237 ***	.238 ***
8 職場の物理的・化学的環境	.136 ***	.135 ***	.140 ***	.312 ***	.315 ***	.320 ***	.276 ***	.271 ***	.283 ***
9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	.328 ***	.327 ***	.330 ***	.183 ***	.183 ***	.187 ***	.346 ***	.339 ***	.333 ***
10 取り扱いや処遇の公平さ	.236 ***	.229 ***	.233 ***	.300 ***	.301 ***	.305 ***	.384 ***	.372 ***	.371 ***
11 職場の人間関係	.064 **	.049 *	.056 **	.357 ***	.367 ***	.374 ***	.355 ***	.349 ***	.352 ***
12 免許や資格取得の必要性・可能性	.320 ***	.314 ***	.320 ***	.100 ***	.089 ***	.085 ***	.257 ***	.248 ***	.241 ***
13 学問と仕事の関連	.339 ***	.342 ***	.349 ***	.031 <i>n.s.</i>	.022 <i>n.s.</i>	.019 <i>n.s.</i>	.253 ***	.249 ***	.239 ***
14 現在までの職歴との関連	.345 ***	.343 ***	.348 ***	.040 †	.030 <i>n.s.</i>	.028 <i>n.s.</i>	.269 ***	.268 ***	.260 ***
15 趣味・特技との関連	.294 ***	.309 ***	.317 ***	.073 ***	.075 ***	.079 ***	.349 ***	.328 ***	.328 ***
16 独立や自営の可能性	.442 ***	.467 ***	.467 ***	-.106 ***	-.113 ***	-.110 ***	.170 ***	.160 ***	.152 ***
17 仕事の継続性	.231 ***	.226 ***	.229 ***	.227 ***	.226 ***	.231 ***	.314 ***	.305 ***	.308 ***
18 企業ブランド	.546 ***	.540 ***	.533 ***	.026 <i>n.s.</i>	.014 <i>n.s.</i>	.014 <i>n.s.</i>	.157 ***	.146 ***	.140 ***
19 企業規模	.510 ***	.502 ***	.495 ***	.028 <i>n.s.</i>	.017 <i>n.s.</i>	.021 <i>n.s.</i>	.129 ***	.124 ***	.114 ***
20 賃金	.231 ***	.219 ***	.219 ***	.351 ***	.348 ***	.357 ***	.312 ***	.315 ***	.319 ***
21 福利厚生等の充実	.182 ***	.167 ***	.170 ***	.379 ***	.377 ***	.379 ***	.315 ***	.315 ***	.319 ***
22 社会保障制度の充実	.199 ***	.186 ***	.190 ***	.368 ***	.368 ***	.370 ***	.341 ***	.337 ***	.340 ***
23 企業の将来性	.370 ***	.363 ***	.366 ***	.216 ***	.216 ***	.225 ***	.376 ***	.367 ***	.361 ***
24 雇用の安定性	.188 ***	.168 ***	.171 ***	.369 ***	.372 ***	.378 ***	.346 ***	.341 ***	.344 ***
25 産業・業界の発展性	.400 ***	.394 ***	.395 ***	.181 ***	.176 ***	.180 ***	.345 ***	.337 ***	.332 ***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$, † $p<.10$, *n.s.*…有意水準に達していない

***が付かなかつたもの、負の値となったものを太字、.40以上のものを太字で網掛けとしている。

自己成長については、「達成感」、「社会への奉仕や貢献」、「企業の将来性」、「産業・業界の発展性」と高い正の相関がみられた。他方で、「勤務地の限定」については有意な関連はなく、「昼間勤務かつ交替制のない勤務」についても他と比べて関連性が弱かった。特に「達成感」との相関が高い点からみて、仕事におけるやりがいや達成感が強く求められていることがわかり、この尺度において想定された概念が測定されていることが示されている。

社会貢献では「社会への奉仕や貢献」との間に最も高い正の相関がみられ、次に高かったのは「達成感」との正の相関であり、仕事にやりがいを求めている傾向も示されている。これは、この尺度作成において想定された概念が正しく測定されているという妥当性を裏付け

る結果となっている。他方、「勤務地の限定」、「昼間勤務かつ交替制のない勤務」、「休日や休暇のとりやすさ」については有意な相関が得られなかった。なお「勤務地の限定」については負の相関係数が示された。

経済性については、「賃金」との間に最も高い正の相関がみられ、これも尺度で想定した概念が正しく測定されていることを示す結果となった。次に高かったのは「社会保障制度の充実」、「福利厚生等の充実」であり、「経済性」は企業や事業所における雇用条件や制度について重視する考え方と関連づけられることが示唆されている。

地位については、多くの項目との間に高い正の相関がみられた。最も高かったのは「企業ブランド」、「企業規模」との間の相関で.50以上だった。この項目はキャリア・インサイトの価値観評価では「会社重視項目」に含まれるもので、地位尺度は所属する組織の属性を重視する考え方に強く関連するとみることができる。また、「独立や自営の可能性」、「社会への奉仕や貢献」、「達成感」との正の相関も高かった。「産業・業界の発展性」についても6項目のときは.40以上の正の相関がみられた。他方、「昼間勤務かつ交替制のない勤務」については有意な値は得られず、「休日や休暇のとりやすさ」の値も小さく、これらは負の値を示した。また「勤務地の限定」との相関係数も負の値となった。「職場の人間関係」との相関係数は正の値だったが他と比べて小さかった。

仕事と生活のバランスの尺度をみると、もっとも相関が高かったのは「休日や休暇のとりやすさ」であった。他方、「達成感」については他と比べて相関係数の値が小さかった。この結果は当初想定された尺度の概念とも一致するものである。また、「学問と仕事の関連」、「現在までの職歴との関連」、「企業ブランド」、「企業規模」については有意な相関が得られなかった。さらに「独立や自営の可能性」と「社会への奉仕や貢献」については有意な負の相関が得られた。「休日や休暇のとりやすさ」はキャリア・インサイトの環境重視項目であり、他方、有意な相関が得られなかったのは仕事重視、会社重視項目であったので、「仕事と生活のバランス」尺度の得点が高い場合には、仕事や会社という条件があまり重視されないことがみてとれる。

最後の主体的進路選択の尺度については「仕事の内容」との間に最も高い正の相関がみられ、次は「達成感」であった。その他の変数とはすべて正の相関であったが、.40以上の値となったのはこの2つの項目だけであった。

以上、「仕事選び基準尺度」として作成された6つの尺度とキャリア・インサイトの価値観項目との相関関係をみたが、それぞれの尺度が想定している概念に関連する項目との間に高い相関が見られたもの、あるいは相関がみられなかった項目や負の相関が得られた項目についても、作成された尺度の概念との関連が納得できるものが多かった。このようなことから、今回作成された6つの尺度がそれぞれ想定した概念の測定結果については、キャリア・インサイトの価値観項目との関連をみる限りでは特に違和感がみられた点はなく、一定の妥当性は得られていると考えることができる。

6. まとめ

本章では、進路や職業を選ぶ時の選び方の基準を測る尺度として「仕事選び基準尺度」の作成をめざし、尺度を構成する概念として「自己成長」、「社会貢献」、「経済性」、「地位」、「仕事と生活のバランス」、「主体的進路選択」という6つをとりあげ、それぞれを測定するための項目の選定を行った。

これらの項目を作成するために用意された項目は94項目であったが、主体的進路選択を除く5つの概念に対応する79項目で項目分析が行われた。分析の結果、各概念を測定するものとして用意した項目はほぼ想定通りに分かれ、6項目から8項目が選定された。また、主体的進路選択については単独で15項目による項目分析が行われ、他と同様に6項目から8項目が選定された。

選定された項目の信頼性の検証として、尺度ごとの項目数別に信頼性係数を算出したが、全ての尺度でどの項目数においても信頼性係数は.80以上となり、十分に高い値が得られた。また、尺度としての合計得点を用いて、尺度間の相関やキャリア・インサイトの価値観評価項目との関連性をみた結果、当初想定していた概念は、作成された尺度によって適切に測定されているという内容的妥当性についても限定的な範囲ではあるが確認できたといえる。

ただ、本章で作成された6つの尺度は、この時点では項目数も6個から8個の範囲に絞られた段階で確定されたものではなく、今後、「仕事選び基準尺度」以外の他の尺度との関連やバランス、検査全体としての構成なども踏まえた上で、項目数、並び順、正式な名称等についても検討していく必要がある。

第5章 基礎的性格特性尺度の作成

1. 本尺度作成の考え方・目的

若者が職業選択し、今後就業を継続してゆくためには、自分自身が働くことに対してどのような考えや価値観を持っているかといった特徴を事前に把握し、自覚した上で職業選択することが有用である。本稿では、働くことに影響する個人の性格特性を基礎的性格特性尺度として捉え、最終的に「気持ちの切り替え」、「外界への積極性」の2尺度を構成することにした。本章ではその検討過程について報告する。

2. 作成の方法

基礎的性格特性尺度では、当初の検討で、「ストレス耐性」、「こだわりのなさ」、「柔軟性」という3つの概念を想定していた。

「ストレス耐性」とは、ストレスがかかる場面での個人の考え方や対処のあり方を総合した概念である。過去にも、コンピュータ支援型キャリアガイダンスシステム「キャリア・インサイト」の行動特性尺度に盛り込まれており、若者就職支援の現場でも結果が活用されていたため、今回の尺度検討においても取り上げる意義のある概念と考えた。

「こだわりのなさ」とは、若者の心性のあり方の一つとして、特定の思いこみや考えに固執せず、新しい環境をどんどん受け入れていくような態度を示す概念として組み入れることを検討した。

「柔軟性」とは、「こだわりのなさ」とも近いが、壁にぶつかったときに柔軟に対処したり、考えを変えてゆけるような、心と思考の柔軟性を示す概念として組み入れることを検討した。

以上の3概念に関する項目は、キャリア・インサイト統合版（ECコース）の行動特性尺度（性格・傾向チェック）を開発するにあたって実施した調査項目をベースとし、不足する領域の項目を追加する形で調査票を構成した。その際、読みやすさと回答のしやすさに配慮し、一部の項目の書きぶりや表現については、文字数を制限するなどの見直しを行った。「ストレス耐性」に関しては、キャリア・インサイトに既に搭載されている尺度であることから、調査票に新規項目を追加する必要はなかったが、「こだわりのなさ」と「柔軟性」については関連する項目数が少なかったため、新規に項目案を作成し調査票に追加した。その結果、ストレス耐性に関する項目が16項目、こだわりのなさに関する項目が17項目、柔軟性に関する項目が20項目となった。

以上の3概念計53項目について、因子分析を使って尺度構成の検討を行った。なお、調査票では各項目への回答値を、「5（＝あてはまる）」から「1（＝あてはまらない）」までの

5段階評定で得たが、後述の尺度構成の際には、最大4～最小0に全て変換して用いている。

3. 項目分析の結果

(1) 探索的因子分析による検討

因子分析を実施する前に、全53項目の回答の分布状況を確認したところ、天井効果や床効果といった極端な分布の偏りを示す項目はみられなかったため、特定の項目を除外せず、全項目を因子分析の対象として扱うことにした。

まず、第一試行として、全53項目で最尤法による探索的因子分析を実施したところ、固有値1以上の基準で9因子が得られた。第1因子の初期解の固有値は9.34（分散説明率17.62%）となり、第1因子では構成する項目群において、因子負荷量最上位から9項目までがすべて「ストレス耐性」の項目として作成されていた（因子負荷量上位から、項目番号36、1、61、15、22、29、63、44、12）。一方で、第2因子以降第9因子までは、こだわりのなさ柔軟性の両方が混ざり合う結果となり、因子の解釈も困難な状況にあった。⁸

次に、第二試行として、因子数を3因子に固定した上で最尤法による因子分析（斜交Promax回転）を実施した（図表5-1）。その結果においても、第1因子に因子負荷量の高いストレス耐性項目が多くまとまる結果となったことから、第1因子は「ストレス耐性」を示す安定的な概念が抽出されていると考え、一尺度として確定し、以後、当因子において負荷量が高い項目を中心に検査項目を選定・構成する方針とした。

一方、第2因子以降は、図表5-1にも示されているように、当初想定していた概念が混在した結果となったことから、第1因子「ストレス耐性」に関連する16項目と分析上適切でないと判断された1項目⁹を除外した全36項目について、因子数を固定せずに固有値1以上の基準で探索的因子分析（主因子法斜交Promax回転）を実施した（第三試行）¹⁰。その結果を図表5-2に示す。結果として、全7因子が固有値1以上の因子として抽出された。第1因子には、外界の刺激を積極的に探究する姿勢や態度を示すような「外界への積極性」を表す概念がまとまって抽出された。本来想定していた「こだわりのなさ」と「柔軟性」が混在した状態ではあったものの、外界に積極的に活動してゆく概念は解釈がしやすく、職業レディネス・テストの結果として受検者に示す概念としてもポジティブで適切であると考えられたため、この因子を新たな概念として採用した。

⁸ 第2因子以降の初期解の固有値は、第2因子6.70（分散説明率12.63%）、第3因子3.90、第4因子2.04、第5因子1.60、第6因子1.56、第7因子1.23、第8因子1.08、第9因子1.01であった。したがって、第2因子についても比較的高い固有値が得られており、ストレス耐性に関する項目を除外したとしても、何らかの概念のまとまりが期待できる状況にあると考えられた。

⁹ 項目番号62「自分とは異なる考えをもつ人の意見もきちんと取り入れたい（柔軟性を想定した項目）」は、第一試行での探索的因子分析において、最後の「第9因子」として他の項目とはまとまらずに単独で抽出されていた。そのため、他の項目群とのまとまりが悪いことが確認されたことから、第三試行の分析対象から除外した。

¹⁰ 当初、最尤法で実施し、同様に固有値1以上の因子が全7因子抽出されたが、項目14の負荷量に関する解釈のしやすさを優先し、本検討においては主因子法を用いた。

以上の検討により、基礎的性格特性尺度では、「ストレス耐性」と「外界への積極性」の2尺度を採用し、項目を構成することとした。

図表 5-1 基礎的性格特性尺度項目に関する探索的因子分析結果

項目 番号	項目内容	当初の 想定概念	因子負荷量		
			1	2	3
第1因子					
1	つらいことがあっても苦しい感情で長い間悩むことは少ない	①	.75	.03	-.12
22	失敗の経験をして、気持ちの切り替えができる	①	.75	-.07	.14
61	嫌なことを経験しても、淡々と受け流せる方だ	①	.74	.09	-.08
36	人に叱られても長く落ち込むことはない	①	.73	.05	-.16
15	非常にながかりすることがあっても、そのうちに気分転換できる	①	.71	-.05	.16
29	自分の過去の失敗をあとなってから悔やむことは少ない	①	.71	.09	-.13
44	日頃から気晴らしをすることがうまいと思う	①	.69	.02	.01
12	嫌なことがあっても、その経験を良い方向に考えることができる	①	.67	-.12	.20
63	つらいことがあった場合、それについてあまり考えないようにする	①	.60	.21	-.03
35	結果が最終的にどうであっても、あまり気にならない	②	.54	.32	-.13
57	何かを最初からやり直すことになっても受け入れられる	③	.45	-.03	.33
26	先のことをくよくよ考えてもしかたがない	①	.44	.17	.24
46	考え方が似た人とだけ付き合うのは面白くない	③	.40	-.06	.21
3	人が思いつかないようなアイデアを思いつくことが多い	③	.36	-.01	.10
55	自分の意見や考えを他の人に積極的に伝えたい	②	.35	-.04	.23
50	困ったときに相談できる人が身近にいる	①	.33	-.13	.32
39	つらい時や困ったときには誰かに相談する方だ	①	.24	.04	.19

図表 5-1 基礎的性格特性尺度項目に関する探索的因子分析結果(続き)

項目 番号	項目内容	当初の 想定概念	因子負荷量		
			1	2	3
第2因子					
33	つらいことがあった場合、自分には対処できないとあきらめる	①	-.12	.63	-.02
31	自分の意見や考えを強く打ち出すことには意味がない	②	.05	.63	.00
42	複雑なことを考えるのは面倒なので、できるだけ避けたい	②	-.06	.58	.09
38	異なる価値観の人と話すのはおっくうだ	③	-.11	.58	-.02
34	世代の違う人たちと付き合うのは面倒だ	③	-.01	.57	-.14
53	熱い思いやこだわりを持つ人の気持ちにはなかなか共感できない	②	.09	.57	-.09
37	こだわりを持つよりも、その場の状況に流される方がいい	②	.22	.54	-.10
25	自分の意見や考えが世の中にとって重要とは思えない	②	-.06	.54	.17
45	自分の思いや考えを他人にわかってもらうのは申し訳ないと思う	②	.06	.54	-.02
49	世の中で起こっている出来事についてあまり関心をもてない	②	.13	.53	-.16
48	すでにやり方が決まっている物事にはそのまま従えばよい	③	.10	.50	.15
13	今まで経験してきたことを他人に披露するのは気がひける	②	-.04	.46	.14
24	考え方が似た人とだけ付き合うのが気楽でよい	③	-.07	.46	.19
9	困難なことが重なると、どうしていいかわからなくなる	①	-.31	.44	.33
23	自己主張が強い人を見ると格好悪いと思う	②	.12	.40	.10
2	自分の意見や考えには、特にこだわりはない	②	.40	.40	-.18
6	嫌なことがあっても、その原因を調べようとは思わない	②	.33	.40	-.29
58	自分の感情をおもてに出すことにためらいがある	②	.01	.40	.22
54	色々悩みすぎて、気軽に行動できないことが多い	③	-.36	.39	.37
17	いったん決まったことは、考え直さずにそのままやりたい	③	.15	.34	.23
43	相手が正しいとわかっても自分の意見にこだわることもある	③	.13	.26	.05
60	相手がどう受け止めようとも、自分の考え方は簡単には変えられない	③	.03	.25	.24
10	仕事と関係のないゲームやスポーツでは、勝ち負けにこだわらない	②	.20	.25	.04
第3因子					
18	誰でも多かれ少なかれ悩みはもっていると思う	①	-.11	.05	.67
51	異なる考えの人と交流することも時には大事だ	③	.20	-.15	.65
62	自分とは異なる考えをもつ人の意見もきちんと取り入れたい	③	.24	-.07	.61
40	既にやり方が決まっても、良い方法が見つければ変更を考える	③	.22	.00	.57
16	あまり波風をたてないようにしたい	②	-.08	.29	.50
14	少ない人数で交流する方が気楽だ	③	-.20	.24	.49
19	いろいろなことに好奇心をもって取り組んでいける	③	.38	-.19	.48
7	あれこれと色々なやり方や方法を考えたりするのが好きだ	③	.27	-.06	.46
11	計画していたことがだめになっても新しく考えなおせばよい	③	.42	-.04	.42
32	いろいろな人と交流して、自分の考えや価値観を変えていきたい	③	.30	-.02	.42
5	日ごろ、物事を難しく考えるクセがある	①	-.18	.19	.40
27	定められた規則は、なるべく例外を設けず忠実に守るべきだ	③	.11	.28	.35
21	人前で感情的になる人を見るとちょっとひいてしまう	②	.02	.27	.32

注) 当初の想定概念・・・①ストレス耐性、②こだわりのなさ、③柔軟性

因子間相関			
	1	2	3
1	1.00	-.04	.21
2	—	1.00	.11
3	—	—	1.00

図表 5-2 「ストレス耐性」等を除いた項目での探索的因子分析結果

項目 番号	項目内容 (カッコ内丸付き番号は当初の想定概念)	因子負荷量						
		1	2	3	4	5	6	7
19	いろいろなことに好奇心をもって取り組んでいける (③)	.74	-.07	-.05	.07	.06	-.01	-.07
7	あれこれと色々なやり方や方法を考えたりするのが好きだ (③)	.65	.18	-.12	-.11	.07	.07	-.01
11	計画していたことがだめになっても新しく考えなおせばよい (③)	.63	.02	.20	.01	.01	-.18	.25
57	何かを最初からやり直すことになっても受け入れられる (③)	.55	.03	.23	-.02	-.08	-.07	.19
40	既にやり方が決まっても、良い方法が見つければ変更を考える (③)	.55	-.03	-.05	.16	.06	.08	.26
55	自分の意見や考えを他の人に積極的に伝えたい (②)	.54	-.20	.05	.01	.05	.30	-.17
51	異なる考えの人と交流することも時には大事だ (③)	.52	.01	-.14	.32	-.22	.04	.12
32	いろいろな人と交流して、自分の考えや価値観を変えていきたい (③)	.52	.05	.02	.17	-.15	.08	-.14
3	人が思いつかないようなアイデアを思いつくことが多い (③)	.51	.08	.07	-.34	.10	.20	-.11
58	自分の感情をおもてに出すことにためらいがある (②)	.05	.57	-.03	-.02	-.06	.04	.12
23	自己主張が強い人と格好悪いと思う (②)	.15	.56	.04	-.10	.15	-.11	-.11
21	人前で感情的になる人を見るとちょっとひいてしまう (②)	.21	.56	-.12	-.01	.10	-.15	.09
45	自分の思いや考えを他人にわかってもらうのは申し訳ないと思う (②)	-.11	.50	.17	.00	-.14	.14	-.12
31	自分の意見や考えを強く打ち出すことには意味がない (②)	-.08	.45	.28	.12	.03	-.08	-.03
13	今まで経験してきたことを他人に披露するのは気がひける (②)	-.07	.44	.07	.06	-.04	.05	.12
54	色々と悩みすぎて、気軽に行動できないことが多い (③)	-.09	.35	-.28	.19	.02	.30	.02
25	自分の意見や考えが世の中にとって重要とは思えない (②)	-.09	.33	.15	.24	-.01	.02	.13
53	熱い思いやこだわりを持つ人の気持ちにはなかなか共感できない (②)	-.09	.27	.21	.03	.09	.19	-.05
2	自分の意見や考えには、特にこだわりはない (②)	.08	.06	.62	.11	-.06	-.20	-.08
35	結果が最終的にどうであっても、あまり気にならない (②)	.30	-.09	.58	-.09	.09	-.01	.08
6	嫌なことがあっても、その原因を調べようとは思わない (②)	-.02	-.09	.55	.01	.00	.07	-.03
37	こだわりを持つよりも、その場の状況に流される方がいい (②)	-.03	.06	.52	.34	.01	-.14	-.12
49	世の中で起こっている出来事についてあまり関心をもてない (②)	-.17	.01	.44	.04	-.03	.26	.21
10	仕事と関係のないゲームやスポーツでは、勝ち負けにこだわらない (②)	.14	.10	.34	-.06	-.04	-.03	.19
48	すでにやり方が決まっている物事にはそのまま従えばよい (③)	.03	-.10	.27	.56	.12	.01	-.01
42	複雑なことを考えるのは面倒なので、できるだけ避けたい (②)	-.15	-.04	.20	.47	.15	.13	.08
16	あまり波風をたてないようにしたい (②)	.13	.22	-.07	.46	.00	-.11	.21
27	定められた規則は、なるべく例外を設けず忠実に守るべきだ (③)	.25	.08	-.01	.40	.13	-.04	-.04
17	いったん決まったことは、考え直さずにそのままやりたい (③)	.20	-.01	.11	.30	.11	.14	.03
24	考え方が似た人とだけ付き合うのが気楽でよい (③)	.12	.00	-.03	.24	.66	-.02	.06
46	考え方が似た人とだけ付き合うのは面白くない (③)	.36	.07	.17	-.04	-.50	.28	.01
38	異なる価値観の人と話すのはおっくうだ (③)	-.12	.10	.07	.12	.48	.15	.08
34	世代の違う人たちと付き合うのは面倒だ (③)	-.14	.12	.19	-.02	.37	.16	.09
43	相手が正しいとわかっても自分の意見にこだわることがある (③)	.09	-.02	.01	.00	-.04	.56	-.07
60	相手がどう受け止めようとも、自分の考え方は簡単には変えられない (③)	.14	.01	-.13	.01	.08	.56	.21
14	少ない人数で交流する方が気楽だ (③)	.09	.13	-.19	.28	.15	.07	.40

注) 当初の想定概念・・・②こだわりのなさ、③柔軟性

因子間相関 (.3以上の相関を太字で示した)

	1	2	3	4	5	6	7
1	1.00	.05	-.02	.10	-.18	.09	.03
2	—	1.00	.43	.55	.38	.39	.16
3	—	—	1.00	.19	.26	.38	-.16
4	—	—	—	1.00	.14	.25	.17
5	—	—	—	—	1.00	.33	.10
6	—	—	—	—	—	1.00	-.11
7	—	—	—	—	—	—	1.00

(2) 「気持ちの切り替え」尺度の項目選定

項目選定にあたっての全尺度共通の方針は、各尺度を検査紙面上の制約から 6～8 項目までの項目数で構成し、しかも高い信頼性係数を保つ項目群を選定することであった。

前節(1)で検討した「ストレス耐性」概念に関連する 16 項目について、抽出する主成分分数を 1 に固定した主成分分析を行い、主成分負荷量の高い項目を中心に項目選定の手続きを行った(図表 5-3)。主成分負荷量の高い項目から順に 6～8 項目を採用して尺度を構成したとしても問題ないと判断し、信頼性係数(クロンバックの α)を算出した。その結果、主成分負荷量が最も高い項目から 6 項目で構成した場合には $\alpha=.88$ 、同様に 7 項目では $\alpha=.89$ 、8 項目では $\alpha=.90$ となり、信頼性係数が十分に高い値となることが確認できた。

なお、当因子の名称について、これまで「ストレス耐性」概念として表現してきたが、実際の検査活用場面を考慮した場合、「ストレス耐性が強い(弱い)」という表現で各受検者の個性を示すよりも、項目の実際の書きぶりに合わせて、「気持ちの切り替えが得意かどうか」という表現を用いる方が、受検者にとって理解しやすいのではないかと判断された。そのため、当尺度については以後、「気持ちの切り替え」尺度という名称を用いることにした。

図表 5-3 「気持ちの切り替え」尺度項目の主成分負荷量と基礎統計量(平均値=M、標準偏差=SD)

項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
22	失敗の経験をしなくても、気持ちの切り替えができる	.82	2.09	1.13
15	非常にかかりやすくて、そのうちに気分転換できる	.79	2.15	1.17
1	つらいことがあっても苦しい感情で長い間悩むことは少ない	.76	1.77	1.25
61	嫌なことを経験しても、淡々と受け流せる方だ	.74	1.79	1.10
12	嫌なことがあっても、その経験を良い方向に考えることができる	.73	2.02	1.09
36	人に叱られても長く落ち込むことはない	.72	1.61	1.21
44	日頃から気晴らしをすることがうまいと思う	.72	1.92	1.11
29	自分の過去の失敗をあとになってから悔やむことは少ない	.70	1.69	1.14
63	つらいことがあった場合、それについてあまり考えないようにする	.63	1.96	1.09
26	先のことをくよくよ考えてもしかたがない	.53	2.33	1.04
50	困ったときに相談できる人が身近にいる	.47	2.32	1.20
39	つらい時や困ったときには誰かに相談する方だ	.31	2.04	1.18
9	困難なことが重なると、どうしていいかわからなくなる	-.27	2.46	1.11
33	つらいことがあった場合、自分には対処できないとあきらめる	-.18	2.04	1.01
5	日ごろ、物事を難しく考えるクセがある	-.13	2.37	1.10
18	誰でも多かれ少なかれ悩みはもっていると思う	.09	3.19	.96

注) 主成分負荷量の.6以上を太字とした。平均値は、「あてはまらない」=0～「あてはまる」=4に変換して再計算したもの。

(3) 「外界への積極性」尺度の項目選定

「外界への積極性」尺度に関しては、3.(1)節の第三試行において第1因子として抽出

された9項目で構成することが適切と考えた。具体的には、図表5-2において第1因子を構成する項目番号19、7、11、57、40、55、51、32、3である。この9項目に対し、3.(2)節と同様の方法で、抽出する主成分数を1に固定した主成分分析を行った。主成分負荷量の高い項目から表示したのが図表5-4である。

本尺度も、主成分負荷量の最も高い項目から順に6~8項目を採用して尺度を構成しても問題ないと判断され、それぞれに信頼性係数を算出した。その結果、主成分負荷量の最も高い項目から6項目で構成した場合には $\alpha=.80$ 、同様に7項目では $\alpha=.82$ 、8項目では $\alpha=.82$ となった。6項目で構成したとしても.80の信頼性係数を確保でき、さらに項目数が増えればより高い信頼性係数が得られることが確認できた。

図表5-4 「外界への積極性」尺度項目の主成分負荷量と基礎統計量(平均値=M、標準偏差=SD)

項目番号	項目内容	主成分負荷量	M	SD
19	いろいろなことに好奇心をもって取り組んでいける	.74	2.45	1.08
7	あれこれと色々なやり方や方法を考えたりするのが好きだ	.70	2.37	1.04
11	計画していたことがだめになっても新しく考えなおせばよい	.67	2.39	1.01
40	既にやり方が決まっても、良い方法が見つければ変更を考える	.67	2.58	.96
51	異なる考えの人と交流することも時には大事だ	.66	2.65	.97
32	いろいろな人と交流して、自分の考えや価値観を変えていきたい	.65	2.27	1.02
57	何かを最初からやり直すことになっても受け入れられる	.64	2.16	1.03
55	自分の意見や考えを他の人に積極的に伝えたい	.59	1.97	1.05
3	人が思いつかないようなアイデアを思いつくことが多い	.51	1.74	1.12

注) 主成分負荷量の.6以上を太字とした。平均値は、「あてはまらない」=0~「あてはまる」=4として再計算したものを。

(4) 基礎的性格特性尺度の男女別平均値

以上のプロセスによって選定された基礎的性格特性尺度の「気持ちの切り替え」と「外界への積極性」の2尺度について、男女別平均値を示したのが図表5-5である。男女別平均値に差があるかについてのt検定も併せて実施している。

図表5-5 基礎的性格特性尺度の男女別平均値(M)、標準偏差(SD)、t検定結果

尺度名	構成する項目数	信頼性係数 (α)	男性		女性		計		t 検定結果
			M	SD	M	SD	M	SD	
気持ちの 切り替え	6項目の場合	.88	11.83	5.35	11.04	5.55	11.44	5.46	3.55 *** 男性>女性
	7項目の場合	.89	13.82	6.11	12.88	6.29	13.35	6.22	3.71 *** 男性>女性
	8項目の場合	.90	15.60	6.92	14.50	7.03	15.05	6.99	3.86 *** 男性>女性
外界への 積極性	6項目の場合	.80	14.77	4.32	14.64	4.28	14.70	4.30	.77 (n.s.)
	7項目の場合	.82	16.92	4.93	16.80	4.90	16.86	4.92	.58 (n.s.)
	8項目の場合	.82	18.96	5.49	18.70	5.45	18.83	5.47	1.17 (n.s.)

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.5$, † $p<.10$

分析の結果、「気持ちの切り替え」尺度については、項目数が6～8項目のいずれで構成された場合でも、男性が女性よりも有意に得点が高く、気持ちの切り替えが得意であることが示された。一方で、「外界への積極性」については、平均値に関する有意な男女差は確認されなかった。

(5) 基礎的性格特性尺度の高等教育課程在学者・在職者の平均値

前節と同様に、基礎的性格特性尺度の2尺度について、高等教育課程在学者¹¹と在職者別に平均値を求め、差の有無に関する t 検定を実施した(図表5-6)。その結果、「気持ちの切り替え」尺度では構成する項目数に関わらず、在学者と在職者の得点に有意差はみられなかった。その一方、「外界への積極性」尺度は、在学者の方が在職者よりも有意に得点が高い傾向がみられ、特に、項目数が少ない場合にはその傾向が顕著に現れていた。

以上の結果を単純に解釈することは難しいが、少なくとも、ストレス耐性をベースとした「気持ちの切り替え」の得意・不得意は、在学者も在職者も基本的な差はなく、若者が職を得ることによって「気持ちの切り替え」が得意になる(あるいは不得意になる)といった変化はないことを意味する。他方、「外界への積極性」に関しては、就職前の若者の方が有意に高い得点を示すことは興味深い。就職という現実を知る前には、社会で活躍する希望を大きく抱いており、それが、刺激や好奇心を追求するような態度を生み出しやすいと考えることもできる。

図表 5-6 基礎的性格特性尺度得点の高等教育課程在学者と在職者の
平均値(M)、標準偏差(SD)、 t 検定結果

尺度名	構成する項目数	在学者		在職者		t 検定結果
		M	SD	M	SD	
気持ちの 切り替え	6項目の場合	11.91	5.48	11.79	5.25	.42 (<i>n.s.</i>)
	7項目の場合	13.88	6.19	13.76	6.00	.38 (<i>n.s.</i>)
	8項目の場合	15.56	6.99	15.51	6.76	.13 (<i>n.s.</i>)
外界への 積極性	6項目の場合	15.37	4.26	14.69	4.28	3.01 ** 在学者 > 在職者
	7項目の場合	17.51	4.85	16.91	4.89	2.36 * 在学者 > 在職者
	8項目の場合	19.59	5.41	18.88	5.41	2.48 * 在学者 > 在職者

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

¹¹ 本報告での高等教育課程在学者とは、調査票番号Ⅰ-④「現在または最終の学歴」に対して、「短大」、「専門学校」、「高専」、「大学」、「大学院」に在学中と回答した599人のうち、調査票番号Ⅱ-1「現在の状況」に対して「5.在学中」と回答した492人を対象としている。一方、在職者は、調査票番号Ⅰ-④「現在または最終の学歴」で在学中と回答しなかった回答者1794人のうち、調査票番号Ⅱ-1「現在の状況」に、「1.正社員・正規職員」、「2.パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等」、「3.独立自営等」で働いていると回答した1330人を対象としている。

4. 基礎的性格特性尺度と他尺度との関係

最後に、基礎的性格特性尺度の概念としての妥当性を確認するため、他尺度との関連を検討した。本章では、基礎的性格特性尺度と既存の自尊感情尺度（Rosenberg, 1965）¹²、キャリア・インサイト（EC 版）の価値観尺度項目との相関を検討した。結果として、多くの項目間で $p < .01$ の有意な相関係数が算出されているが、調査のサンプルサイズ ($n=2393$) が大きいことが影響していると考えられるため、特に意味のある相関係数として、 $r = .3$ 以上が得られている部分を中心に解釈し検討した。なお、 $r = .3$ 以上の相関係数は太字で表記した（図表 5-7）。

自尊感情尺度についてみると、「気持ちの切り替え」、「外界への積極性」の両尺度とも相関が得られているが、特に、ストレス耐性を意味する「気持ちの切り替え」尺度との間には.5以上の強い相関が得られていたことが特徴的であった。すなわち、ストレスへの対処を得意とし、気持ちの切り替えが早いタイプの個人は、自尊感情のレベルも高いことが示唆される。一般に、自尊感情が低い個人はストレスにも弱い傾向があると考えられることから、以上の結果には解釈上の無理が生じておらず、「気持ちの切り替え」尺度には一定程度の妥当性があると考えられる。

一方で、キャリア・インサイトの価値観尺度の各項目との間の相関を検討したところ、「気持ちの切り替え」尺度との間には.3以上の相関は確認されなかったが、「外界への積極性」の間には一部の項目との間に.3以上の相関が確認された。特に、仕事での達成感や仕事の成果を反映した処遇、企業や産業の将来性といった、仕事の世界で前向きに活躍することを重視する価値観との間で相関が強いことが明らかとなった。したがって、このような種類の価値観と整合性があることから、「外界への積極性」尺度が測定している概念には解釈上の無理が生じておらず、本章で検討する範囲内においては、一定程度の妥当性を確保していると考えられることができる。

¹² なお、Rosenberg(1965)の自尊感情尺度は本来 10 項目で構成されているが、項目番号 52「もっと自分自身を尊敬できるようになりたい」については、本来逆転項目と設定されているが、自尊感情尺度を構成する他の項目との相関が極端に低かった。そのため、今回の分析からは除外し、残りの 9 項目の合計得点を自尊感情尺度として構成し、本章の分析に用いた。

図表 5-7 基礎的性格特性尺度と自尊感情尺度、キャリア・インサイト統合版(ECコース)価値観尺度項目との相関係数

	気持ちの切り替え			外界への積極性		
	6項目 の場合	7項目 の場合	8項目 の場合	6項目 の場合	7項目 の場合	8項目 の場合
自尊感情尺度	.564**	.580**	.591**	.359**	.377**	.398**
1達成感	.229**	.235**	.231**	.386**	.382**	.396**
2仕事の内容	.02	.02	.01	.249**	.238**	.235**
3社会への奉仕や貢献	.251**	.263**	.264**	.313**	.312**	.340**
4勤務地の限定	-.060**	-.058**	-.061**	.045*	.04	.03
5昼間勤務かつ交替制のない勤務	-.01	-.01	-.01	.073**	.068**	.065**
6休日や休暇のとりやすさ	.00	.01	.00	.163**	.155**	.147**
7介護休暇や育児休暇制度の充実	.128**	.128**	.125**	.264**	.261**	.263**
8職場の物理的・化学的環境	.061**	.062**	.064**	.221**	.213**	.211**
9仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	.172**	.175**	.180**	.309**	.309**	.315**
10取り扱いや処遇の公平さ	.092**	.095**	.093**	.287**	.281**	.281**
11職場の人間関係	.01	.00	.00	.252**	.233**	.226**
12免許や資格取得の必要性・可能性	.154**	.157**	.161**	.217**	.217**	.231**
13学問と仕事の関連	.162**	.168**	.173**	.187**	.185**	.209**
14現在までの職歴との関連	.183**	.188**	.197**	.219**	.216**	.239**
15趣味・特技との関連	.105**	.117**	.118**	.212**	.206**	.230**
16独立や自営の可能性	.191**	.197**	.206**	.192**	.195**	.229**
17仕事の継続性	.104**	.107**	.105**	.241**	.230**	.236**
18企業ブランド	.200**	.208**	.215**	.152**	.149**	.177**
19企業規模	.194**	.206**	.214**	.141**	.145**	.173**
20賃金	.124**	.128**	.122**	.246**	.236**	.230**
21福利厚生等の充実	.116**	.114**	.107**	.276**	.266**	.261**
22社会保障制度の充実	.127**	.126**	.120**	.295**	.287**	.281**
23企業の将来性	.214**	.220**	.217**	.348**	.346**	.357**
24雇用の安定性	.076**	.077**	.069**	.279**	.265**	.259**
25産業・業界の発展性	.189**	.202**	.201**	.318**	.315**	.331**

** $p < .01$; $r = 3.0$ 以上には太字で網掛け

5. まとめ

本章では、働くことに影響する個人の性格特性を基礎的性格特性尺度と捉え、その作成と検討過程について述べた。調査実施時には3概念(ストレス耐性、こだわりのなさ、柔軟性)を想定していたが、分析と検討の結果、ストレス耐性を中心とした「気持ちの切り替え」と、外界の刺激を積極的に探究する姿勢や態度を示す「外界への積極性」の2尺度にまとめられた。両尺度において、構成する項目数が6~8項目のどのケースになったとしても、 α 係数の値が.80以上を確保できることが確認できたため、信頼性は十分に高いと判断された。

両尺度について、性別による違いを確認したところ、「気持ちの切り替え」尺度においては男性が女性よりも有意に得点が高い傾向が確認されたが、「外界への積極性」尺度では男女差は確認されなかった。次に、高等教育課程在学者の得点と在職者の得点を比較したところ、「気持ちの切り替え」尺度では差がみられなかったが、一方で、「外界への積極性」尺度では在学者の方が有意に高い結果が得られた。この結果の解釈には今後さらなる検討が必要であるが、少なくとも、ストレス耐性をベースとした「気持ちの切り替え」の得意・不得意は、在学者が就職した後に値が大きく変化するという可能性は低そうだと考えられる。一方、「外界への積極性」に関する解釈の一つとしては、就職前の若者の方が、就職という現実を知る前に、社会で活躍する自分の姿に希望を抱き、それが刺激や好奇心を追求するような態度を生み出しやすいと考えることもできる。

最後に、尺度概念の妥当性を確認するための試みとして、自尊感情尺度やキャリア・インサイト（EC版）価値観尺度項目との相関について分析を行った。その結果、両尺度とも自尊感情尺度との相関が確認されたが、特に「気持ちの切り替え」尺度との間に強い相関が確認されたことが特徴的であった。一般に、自尊感情が低い個人はストレスにも弱い傾向があると考えられることから、「気持ちの切り替え」尺度は概念として一定程度の妥当性があるものと考えられた。「外界への積極性」尺度に関しては、キャリア・インサイト統合版（ECコース）の価値観尺度項目の中でも特に、仕事の世界で前向きに活躍することを重視するような価値観項目との間で一定の相関がみられた。この点についても、構成概念として解釈上無理のない整合的な結果と考えられ、一定程度の妥当性があるものと考えられた。なお、尺度の妥当性に関する検討は以上の結果をもって確定できるものではないため、今後も様々な尺度との間でさらなる検討が必要と考える。

引用文献

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