

大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響

Influence of College Students' Part-time Work on Job-related and Generic Skills

石山 恒貴*

Abstract

This paper analyzes the influence of college students' part-time work on job-related and generic skills. Previous studies have shown that job-related skills are vague and abstract, while generic skills are more important. Consequently, this study employs two methodologies of data collection. First, five part-time workers, six of their supervisors, seven full-time employees, and seven college students were interviewed. Furthermore, additional data were collected from 40 full-time employees and 42 college students. Second, an online questionnaire was administered to 812 college students. The results show that college students' part-time job-related skills are composed of six factors, that is, basic job, high-skilled job, administrative job and operations improvement, customer service, friendly relationship, and request for junior employees. Duration of service, skill variety, and job autonomy all had positive effects on the job-related skills. Furthermore, basic, high-skilled, and administrative jobs and operations improvement all had positive effects on the generic skills.

キーワード

職業能力、アルバイト経験、ジェネリックスキル、社会的スキル、
キャリア・アダプタビリティ

1. はじめに

日本の雇用システムはメンバーシップ型¹⁾として機能し、個々の職務が明確に定義されず、個別企業の文化への適応性が問われるとされる(濱口, 2013)。それゆえ、企業が大学・大学院卒の新規採用で重視する基本能力や経験、資質等の上位3要素は、1位「熱意・意欲」、2位「行動力・実行力」、3位「チームワーク力」であり(経済同友会, 2012)、これらの人間性にかかわる能力は多義的に解釈できる曖昧さが存在すると言えよう。学生にとってみれば、人間性をどのように高めればいいのか、戸惑いがあるものと考えられる。

こうした戸惑いへの対処として、近年、ジェネリックスキルという考え方が提唱されている。ジェネリックスキルとは、専門分野を横断して求められる共通的な能力・資質であり、学生のラーニング・アウトカムとなるべき概念であるとされ

る(濱名ほか, 2009)。OECD 諸国においてジェネリックスキルは「雇用されうるスキル」(employability skills)として意識され、OECDとしてもその醸成を推奨している(久保田, 2013; OECD, 2005)。

また OECD (2010) は学校から職業への移行が急激である分類の国々では若年労働者の職業能力が円滑に形成されない面があるとし、学校教育の段階から学習と労働を組みあわせることを提言している。学習と労働の組み合わせの具体例として OECD はインターンシップの諸国での実施例を紹介している。日本ではジェネリックスキルを涵養するために、大学教育におけるアクティブ・ラーニングなどの取り組みがあるが(見館, 2015)、他の OECD 諸国と同様にインターンシップも有力な手段である。多くの先行研究で、インターンシップの効果により、ジェネリックスキルに相当すると考えられる社会で活躍できるスキルが醸成

論文受稿日：2016.7.8 論文受理日：2017.2.17

* ISHIYAMA, Nobutaka：法政大学大学院政策創造研究科
(Hosei Graduate School of Regional Policy Design)

されたことが示されている（たとえば石山・新目・半田, 2016; 真鍋, 2010; 松尾, 2015; 酒井, 2015 など）。

このようにジェネリックスキルの醸成する手段としては、すでにアクティブ・ラーニング、インターンシップの研究蓄積は存在するわけだが、本稿では研究蓄積の少ないアルバイトに注目する。上述のとおり OECD (2010) は学校から職業への移行が急激であることを問題と捉えているが、その中には日本が含まれている。しかし濱口(2011)は、日本の大学生が「パートタイム労働」としてのアルバイトにかなりの時間を費やしているため、アルバイトが大学生の職業能力の形成に一定の貢献をしているという仮説を提起する。他方、いわゆる「ブラックバイト」との呼称に示されるように、不当な労働条件、希望していないシフトの強制、長時間にわたる就労により学生が学業や課外活動を行う余裕がなくなるなど、アルバイトの問題点が指摘されている（ブラック企業対策プロジェクト, 2015）。こうした問題点があるために、大学生のアルバイトは職業能力の形成という観点で、教育行政、労働行政のいずれにおいても主要な関心を示されることはなかったとされる（濱口, 2011）。

そこで本研究は、大学生のアルバイトとジェネリックスキルの関係性を明らかにすることを目的とする。具体的にはアルバイトの労働条件、経験がどのような職業能力を形成したのか、また形成された職業能力がジェネリックスキルのどのような影響を与えたのか、これらの関係性を分析する。これらの具体的な関係を解明することができれば、若年労働者の職業能力に肯定的な影響を与える要素としてのアルバイトの活用方法について、貴重な示唆が得られるであろう。

2. 先行研究のレビュー

2.1 職業能力とジェネリックスキル

まず、職業能力とジェネリックスキルに関する先行研究をレビューする。職業に関する能力の概念については、能力、職務遂行能力、コンピテンシー、知識、スキル、パーソナリティ、モチベー

ション、リーダーシップという種類があるにもかかわらず、日本では「能力」という1つのカテゴリにまとめようとする曖昧さがある。他方、英語圏の諸国では従業員が職務を遂行するにあたっての特性を細かく分けて考える（高橋, 2008）。日本では小池（1981, 1991）の知的熟練論に代表されるように多能工としてマルチスキルを有して幅広い分野に取り組み、異常対応や改善を行う能力が評価されてきた。そのため、長時間残業、職務変更、転勤を厭わず会社に尽くす態度自体が能力として評価されてきた側面がある（熊沢, 1997）。また、日本における職務遂行能力とは厳密な職務調査を前提とする本来的な位置づけが軽視され、社員の配置や異動を重視する企業側の現実的な必要性からホワイトカラーにとっても良く言えば柔軟、悪く言えば曖昧に運用されてきた（福井, 2009）。歴史的には、経営側の意図として日経連が職務を個々に定義した職務給の導入を意図したにもかかわらず、企業は柔軟な社員の配置や異動などの必要性から職能給を支持したとされる（濱口, 2013）。

以上のレビューから、日本で呼称される職務遂行能力とは曖昧な概念であり、実際の課業との関係性も少ないことがわかる。他方、類似概念であるコンピテンシーには、学術的な研究の蓄積もあり、「特定の職務」を遂行する能力であることが明確化されている（高橋, 2008; 渡辺直登, 2015）。そのため職務調査を行わない職務非関連的能力として日本に定着してしまった職務遂行能力より、職務関連的能力であるコンピテンシーを用いたほうが日本の人的資源管理の変革にふさわしい、という主張（福井, 2009）がなされることになる。

さらに、知識労働者の専門性を企業が重視する傾向が強まる（石山, 2013; 三輪 2011）ことから、知識労働者の育成のために職務関連能力の重要性は高まるとされる（福井, 2009）。そのため、コンピテンシーの導入（高橋, 2008; 渡辺直登, 2015）、職能給と職務給を折衷的に運用する役割給の導入（平野, 2009）が、近年日本企業でも進んでいる。

他方、直接的に「特定の職務」とは関連しない

ものの、社会で専門知識を広く実践できる能力であると定義され、OECD 諸国では「雇用されうるスキル」(employability skills) との関連が強く意識され、転移可能な個人スキルとして大学教育のラーニング・アウトカムになっている能力概念がジェネリックスキルである(久保田, 2013)。たとえば、宮下(2013)は、職務に関連する能力を「個々の仕事に必要な知識」と「仕事に共通する総合的な能力」に区分するが、「仕事に共通する総合的な能力」がジェネリックスキルに相当するものであろう。同時に宮下は、「仕事に共通する総合的な能力」を短時間で高めることは難しいと指摘する。なぜなら「仕事に共通する総合的な能力」は非認知能力²⁾などを含み、公式的な学校教育、あるいは集合研修のみで醸成することは難しいからである。そこで「仕事に共通する総合的な能力」の内容を具体的に定義し、開発する必要性が生じてくる。

たとえば、OECD は DeSoCo (Definition and Selection of Competencies) プロジェクトにおいて、ジェネリックスキルの内容をキー・コンピテンシーと位置づけ定義した。キー・コンピテンシーとは認知能力と非認知能力から成り、「道具を相互作用的に使いこなす(言語、技術など)」、「異質な集団と関わる」、「自律的に行動する」という3つの軸で表現される(OECD, 2005)。松下(2011)は DeSoCo のキー・コンピテンシー³⁾の3つの軸は「対象世界」、「他者」、「個人」を意味しており、個人が人生で成功するために、その様々な局面で必要なものと指摘する。この考え方は、知識の活用のみならず、個人が主体性を持ちつつ他者と協働していくことが重要だという観点に立脚している(吉原, 2007)。ジェネリックスキルは、日本では、学士力⁴⁾(文部科学省, 2008)、社会人基礎力⁵⁾(経済産業省, 2006)、基礎力⁶⁾(辰巳, 2006)など、さまざまな形で定義されている。これらのジェネリックスキルはいずれも、論理性を有する思考、自己の統制、対人関係の処理を総合的に考慮している。

ここまでのレビューを整理すると、職業能力は狭義と広義の2種類に区分することができるだろう。狭義の職業能力とは、職務定義をする職務給、

職務調査を行ったうえで定義する職務遂行能力、「特定の職務」を遂行するために定義されたコンピテンシー、などに共通する実際に課業を遂行するために必要な能力である。一方、広義の職業能力とは、特定の課業を遂行する能力に加えて、ジェネリックスキルや非認知能力など「仕事に共通する総合的な能力」を含む、雇用されうる能力である。以降、本稿においては、特にことわりのない限り、職業能力という用語を狭義の職業能力を意味するものとして使用する。

2.2 大学生のアルバイト

アルバイトを経験する大学生の割合は多く、88.5% (武内・浜島・大島, 2005)、78.2% (ブラック企業対策プロジェクト, 2015) など概ね8割前後の学生が経験している。大学生のアルバイトに関する先行研究は、進路選択や学生の成長などとの関連を肯定的に捉えたものと、学業などへの支障を指摘する否定的なものに大別される(渡辺裕子, 2015)。

アルバイトを否定的に捉える理由は、学生が従事するアルバイトはサービス業が多いため、深夜・早朝時間が主な就労時間となり健康や学業への影響が大きく、また違法な労働条件が適用されていることがあること(木戸口, 2013)、目的を持たないままなし崩し的にアルバイトに就労する時間が増加する場合があること(渡辺裕子, 2015)、などがあげられている。

他方、アルバイトの肯定的な影響であるが、影響の種類について先行研究を2つに区分することができる。第1は、キャリアに肯定的な影響を及ぼすことを指摘している群である。大学生のアルバイト経験が、就業動機における対人志向性などのキャリア意識に影響を与える(杉山, 2007, 2009)、主体的キャリア行動や自己効力感などのキャリア形成の機会となる(関口, 2010)、就職活動に高い目標を設定する(関口, 2012)、望ましい人間形成のあり方である心理的 well-being に影響を与える(田村・木村・三井・松瀬, 2011)、職業選択に関わる心理的狀態に肯定的な影響を及ぼす(西・柳澤, 2010)、などの研究がある。第2は、ジェネリックスキルに肯定的な影響を与えて

いることを指摘している群である。井芹・河村(2012, 2013)では、大学生のアルバイト経験は、配慮のスキル、かかわりのスキルに一定の影響を与えていた。また、接客アルバイトが、ジェネリックスキルの指標の例である基礎力(辰巳, 2006)の伸長につながったという研究もある(見館, 2007)。

ただし、アルバイト経験が無条件に肯定的な影響を与えるわけではない点に留意が必要である。自分にとってのアルバイトの位置づけ、就労時間は適度であること、アルバイトの仕事の性質(スキルが多様であること)と主体的な取り組み姿勢の程度、アルバイトにおける人間関係の構築の程度、知識獲得の努力の程度、アルバイトを行う目的により、影響は変わってくる(西・柳澤, 2010; 関口, 2010; 杉山, 2007, 2009; 田村・木村・三井・松瀬, 2011)。また、これらの肯定的な影響について論じた先行研究は、授業などの機会を利用した、調査対象者が特定の大学に限定された定量調査である場合が多いことから、個別の学校の特徴が反映している可能性は排除できない。

なお、大学生のアルバイトを、企業として意図的に人材育成の一環に位置づけている例がある。見館(2010)は、アルバイトの人材育成で定評のある3社⁷⁾への調査を行い、この3社においては上司・同僚と切磋琢磨する関係性、多様な顧客の満足度を向上させようという姿勢、徒弟制的に仕事に習熟していく環境、高度な教育プログラム、という人材育成に効果的な4つの要素が共通的に存在することを指摘した。さらに、石田(2014)は最長200時間の研修期間に先輩がOJT(On the Job Training)を行う例⁸⁾、企業としてアルバイト従事者に就職支援講座を行い、就職活動とアルバイトの関連づけを行う例⁹⁾を紹介している。こうした企業の意図的な施策は、アルバイトの肯定的な影響を促進すると考えられる。

以上の先行研究をまとめてみると、多くの大学生がアルバイトを経験しているが、その影響は否定、肯定の両側面でもとらえられている。この見解の相違は、アルバイト経験の多様性を示しているものと考えられる。なぜなら肯定的な影響を指摘している先行研究においても、その前提として一

定の条件を満たすことが必要とされているからだ。つまり、アルバイトの経験は条件次第で、否定的、肯定的の両方の影響を及ぼす可能性があると言える。

2.3 大学生のアルバイトとジェネリックスキルの評価の関係性

否定的、肯定的の両方の側面を有する大学生のアルバイトであるが、ジェネリックスキルへの影響をどのように評価し測定することができるだろうか。まずはジェネリックスキルの評価が必要となるが、ジェネリックスキルを実際にどのように育成・評価すべきであるのか、大学などの教育現場には反発や戸惑いも存在する(吉原, 2007)。そのため、社会人基礎力などを参考にコンピテンシーと数値的な尺度とその記述から構成される評価指標¹⁰⁾を独自に作成した例もある(浅井, 2015)。

本研究においては、ジェネリックスキルの評価指標を独自に設定することは行わず、社会的スキル(social skills)とキャリア・アダプタビリティを評価指標に位置づける。上述のとおり、ジェネリックスキルは仕事の共通する総合的な能力と関わる、雇用されうるスキルである。雇用されうる、という点で社会的スキルとキャリア・アダプタビリティは妥当な指標になりうる。以下、その観点でレビューを行う。

社会的スキルは、基本的には「対人関係を保っていくためのスキル」(菊池・堀毛, 1994, 3頁)と定義される。相川(2000)は、社会的スキルは包括的かつ学際的な概念のため統一的な定義を行うことは難しいとしたうえで、社会的スキルを「対人場面において、個人が相手の反応を解釈し、それに応じて対人目標と対人反応を決定し、感情を統制したうえで対人反応を実行するまでの循環的な過程」(相川, 2000, 17-18頁)と定義する。これは社会的スキルとは、行動と能力の双方を包含する過程であると整理した定義である。

具体的に社会的スキルに含まれる要素としてRiggio, Tucker & Throckmorton(1987)はSSI(the Social Skills Inventory)尺度¹¹⁾を、日本では相川・藤田(2005)が「成人用ソーシャルスキル自己評

定尺度」¹²⁾を作成したが、双方ともコミュニケーションの過程を重視している。一方、菊池（1993）はKiSS-18という社会的スキル尺度を作成したが、この尺度ではコミュニケーションのスキルだけでなく、問題解決、自己統制、対人関係が必要とされるスキルが含まれており、ジェネリックスキルの各種の定義が包含する範囲に最も近い。

このように社会的スキルは、学士力、社会人基礎力、基礎力に共通する要素である、論理性を有する思考、自己の統制、対人関係の処理を包含しているが、とりわけ対人関係に着目したスキルでもある。知識労働化が進展していく環境下で他者と協働して業務遂行する重要性は増加しており（石山，2013；三輪 2011）、またDeSoCoにおいても個人が主体性を持ちつつ他者と協働することがキー・コンピテンシーの中核とされている。すなわち対人関係が必要とされるスキルは雇用されるスキルとして重視されるべきであり、この点から社会的スキルはジェネリックスキルを測定するためには妥当な指標であると考えることができる。

一方、キャリア・アダプタビリティは、変化に対応するための具体的な方略を示すキャリア理論であり、予測できる職業生活の役割と、変化によって予測できない職業生活の状況の双方に対処する対応能力である。キャリア・アダプタビリティは、「関心」、「制御」、「好奇心」、「自信」という4要素から構成される。自らの職業的な将来に「関心」を持って計画し、「制御」という観点からキャリアを形成していくのは自分の責任であることを認識して様々な職業に関する選択を行い、「好奇心」によって情報を収集し、新しい経験を恐れずに試し、自己と職業の適合度をシステムティックに探求し、「自信」を持ってキャリア形成を進める（Savicas, 1997, 2005；Savickas & Porfeli, 2012）。このように、キャリア・アダプタビリティは、キャリア理論の中でも、職業生活が変化を余儀なくされることを前提としたうえでも対処できる能力に焦点を当てているという特徴がある。すなわち現実的な雇用の状況に対処していくために欠かせない能力の4要素から構成されていると評価でき、雇用されるスキルのひとつとみなすことができ

よう。また、特定の課業の遂行に限定された能力ではないことから、ジェネリックスキルの評価指標として選択することは妥当であると考えられる。

3. 分析モデルと調査の方法

3.1 分析モデル

本研究の目的は、大学生のアルバイトの労働条件、経験、それによって形成される職業能力、およびジェネリックスキルの関係性を検討することにある。上述したとおり、本研究における職業能力とは、特定の課業を遂行する際に発揮される能力である。そこで、本研究では、アルバイトの業務という課業を行う際に直接発揮することが必要な能力である「アルバイトで形成される職業能力」を分析していく。

先行研究のレビューにおいて、アルバイト経験は条件次第で、否定的、肯定的の両方の影響が及ぼされる可能性があることが示されたが、どのような条件でどのような職業能力が形成されるかということについては示されていない。そこで本研究では、大学生のアルバイトにおいて、どのような条件でどのような職業能力が形成されるのかについて、探索的に分析する。

次に探索的に抽出した職業能力が、ジェネリックスキルの評価指標として設定した社会的スキルとキャリア・アダプタビリティにどのような影響をあたえているのかについて検証する。この分析モデルを図1として示す。

3.2 調査の全体像

本研究では、予備調査と本調査を実施する。予備調査は定性的に行い、アルバイトの職場を分析し、職業能力の共通的な要素を抽出し、その要素に基づき質問紙を作成する。続いて本調査においては、予備調査に基づき作成した質問紙を用いて大学生に対する定量調査を行い、分析モデルの因果関係について分析を行う。

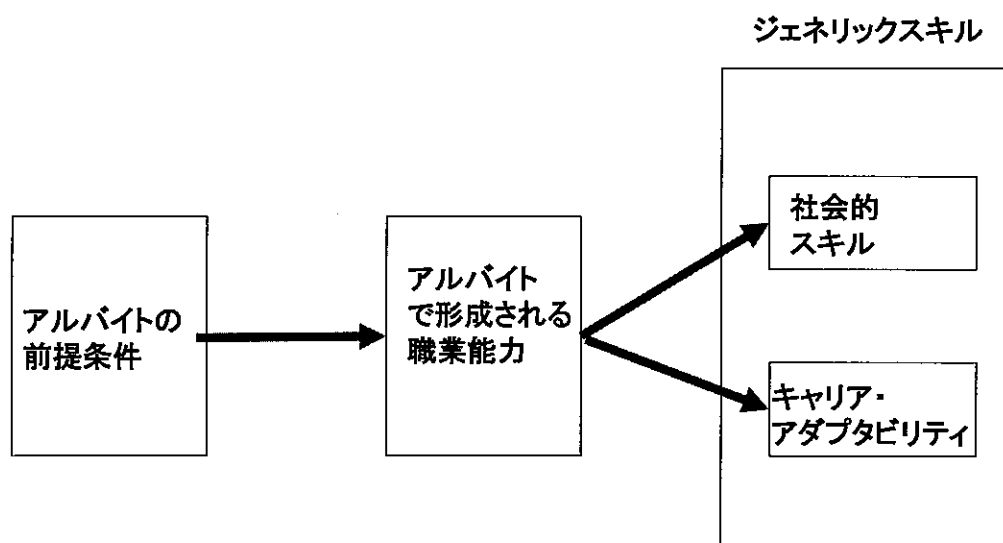


図1 本研究の分析モデル

4. 予備調査の分析方法と分析結果

4.1 予備調査の実施方法

予備調査は2013年7月から2016年2月まで、3段階に分けて実施した。

第1予備調査の目的は、職業能力の共通要素の抽出にあたり、まずはその枠組みを検討することにある。第1予備調査は、大手人材広告会社A社と共同で、具体的には次の手順で行った。まず、A社の営業担当者9名および企画担当者3名の12名²⁾に、2013年7月に、約2時間程度のフォーカスグループインタビューを実施し、インタビューの質問項目の検討を行った。続いて、フォーカスグループインタビューで整理した質問項目に基づき、2013年11月から2014年3月にかけて、A社の顧客企業であり対人職務を行う企業4社の11名に対して、インタビューを実施した。11名の属性の詳細は表1のとおりであり、パート・アルバイトの上司にあたる者が6名、職務遂行の担当者本人にあたる者が5名である。上司と本人の双方の観点から確認することで、重要な能力の抽出を多様な視点で捉えることができると考えた。

4社におけるインタビュー対象者の選定基準であるが、本人については、パート・アルバイトの中でも特に優秀な成果を発揮している担当者を選定してもらうよう依頼した。優秀な担当者の意識・

行動を抽出することが、重要な能力の抽出に適していると考えたためである。また上司については、各社のパート・アルバイトの業務を熟知しており、その説明についても十分行えると判断できる社員を選定していただいた。

なお、インタビューを行った企業におけるパート・アルバイト業務では、全て大学生がアルバイトとして雇用されているが、同時に社会人も雇用されている。また、アルバイト業務の内容が、大学生と社会人で区分されているわけではない。つまりインタビュー対象の社会人は、大学生と同じ業務を担当しているが、同時に大学生より長期間にわたり業務を遂行しており、明確に能力の共通要素を抽出できると考えられる。そこで、インタビューは全員社会人を対象に行うこととした。

対象者へのインタビューは、A社の営業担当者および企画担当者が同席のもと、1時間から1時間半程度で、半構造化インタビューとして実施した。質問内容は、今までのキャリア、現在の業務内容、職務遂行において重要と思われるなど能力など、職業能力の共通要素を抽出するための内容である。原則として質問は筆者が行ったが、補足的な質問をA社の社員が行う場合もあった。

第2予備調査もA社と共同で、2015年12月から2016年2月にかけて行った。A社の1年目と2年目の社員、およびA社の社員を経由して協力を依

表1 インタビュー対象者の属性

企業	性別	雇用形態	役割	担当職務
人材サービス	女性	正社員	上司	コールセンターのチームマネジメント
人材サービス	女性	契約社員	本人	コールセンターのオペレーター
人材サービス	女性	正社員	上司	コールセンターのチームマネジメント
人材サービス	女性	パート	本人	コールセンターのサポート業務
飲食・日本料理	男性	正社員	上司	人事部門
飲食・日本料理	女性	パート	本人	接客業務
飲食・カフェ	男性	正社員	上司	人事部門
レジャー施設	男性	正社員	上司	飲食店舗のマネジメント
レジャー施設	女性	アルバイト	本人	接客業務
レジャー施設	男性	契約社員	上司	アトラクションのマネジメント
レジャー施設	男性	アルバイト	本人	接客業務

頼した首都圏の国公立および私立の大学生、大学院生82名に記述式の質問紙調査を行った。人数の内訳は、A社の社員40名（1年目27名、2年目13名）、大学院生7名、大学生35名（1年生2名、2年生4名、3年生14名、4年生15名）である。内容は大学生時代のアルバイトで培われた能力に関する質問である。大学生だけでなく、A社の若手（1年目、2年目）社員を対象とした理由は、企業の職務を経験したうえで、まだ記憶に新しい大学生時代のアルバイトをふりかえることで、アルバイトの職業能力のより明確な捉え方が可能になると考えたためである。なお、第1予備調査の結果を単独で、後述する分析方法である修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによって分析したところ、アルバイトの職業能力に関する概念は1.社内対応、2.お客様対応、3.後輩・部下指導、4.業務効率化・創意工夫、という4領域に区分することができた。そこで第2予備調査では、それぞれの4区分、および4区分に含まれないそのほか、という項目を設定し、この5項目について培われた能力を自由に記述してもらった。

第3予備調査についても、A社と共同で行った。具体的には、2016年2月に、A社の社員7名（1年目4名、2年目3名）および首都圏の国立および私立の大学生7名（1年生2名、2年生2名、4年生3名）の計14名に対し、3回にわたってフォーカスグループインタビューを行った。各回の時間は約1時間

30分であり、A社の会議室で行った。フォーカスグループインタビューの目的は、質問紙の記述式回答だけでは把握しきれない職業能力が培われた経緯を明確化するためである。そのため、第2予備調査と同様の理由で、A社の若手社員と大学生の双方を対象とした。大学生時代にアルバイトを行った目的、培われた能力、能力が培われるにあたって重要だった経験などの内容を中心に質問を行った。

4.2 予備調査の分析方法

予備調査の分析は、木下（2003, 2007）の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、修正版GTA）^{10）}に準じて行うこととした。具体的には、第1予備調査のインタビュー記録、第2予備調査の質問紙の記述内容、第3予備調査のフォーカスインタビューの記録に基づき、分析内容と関連するバリエーション（具体例）を抽出し、その後、分析ワークシートを用い、概念を生成、継続的比較分析を実施しつつ、理論的飽和化に至るまで分析を継続した。なお、上述したとおり、第1予備調査の結果を単独でいったん分析し、4領域を抽出したが、3つの予備調査の結果がすべて揃った段階で、再度修正版GTAの分析を行い、その結果を最終の結果としている。

修正版GTAの手続きとしては、概念をカテゴリー化し、カテゴリー間の関係を結果図として示

した後に、その結果図の詳細をストーリーラインとして記述する。しかし予備調査の目的は、職業能力の共通的な要素の抽出であるため、結果図の作成とストーリーラインの記述は行わず、抽出した内容の提示にとどめた。

さらに、三角測量の観点から、第2予備調査については、KH Coderを用いて、テキストマイニングを行うこととした。KH Coderはテキストマイニングを行う各種のソフトウェアの中でも、コーディング・ルールを定義する機能を備えているため、定義したボタンによってテキストを分類し、分類した項目の関係を可視化する計量テキスト分析と呼ばれる作業を行うことに適している(樋口, 2014; 稲葉・抱井, 2011)。具体的には第2予備調査の全テキストの中から職業能力に関する上位150語の抽出リストを作成したうえで、第1予備調査の結果も参考として職業能力において重要と考えられる語のコーディング・ルールを決定し、そのコーディング・ルールに基づきコーディングリストでコードの出現比率を検証し、さらにコード間の共起関係を可視化できる共起ネットワークを作成した。

4.3 KH Coder による分析結果

第2予備調査の記述内容に関し、KH Coderを用いて職業能力に関する重要なコードの出現比率を分析したところ、表2のとおりとなった。

表2のコードにつき、その共起関係を可視化した共起ネットワークが、図2である。

図2における円の大小はコードの出現比率に対応し、線の太さはコード間の共起性の強さを反映している。出現割合が第1位である「お客様」に対しては「対応」、「ニーズ」、「臨機応変」、「合わせる」、「笑顔」といった、お客様への対応に関する語の関連性が示されている。一方、「仕事」、「自発的」、「効率化」という出現比率が第2位、3位、4位のコードの関連性が強いことも示され、仕事の取組みについては自発性を持つことと、効率化を進めることが職業能力と関係していることが示唆された。また、アルバイトにおいては、お客様と仕事に関連する職業能力は、それぞれ異なった状況で形成されると認識されていることが示唆された。

表2 コードの出現比率

コード	数	比率
お客様	71	16.17%
仕事	50	11.39%
自発的	43	9.79%
効率化	42	9.57%
コミュニケーション	37	8.43%
指導	33	7.52%
対応	29	6.61%
挨拶と言葉遣い	28	6.38%
ニーズ	27	6.15%
意見と質問	24	5.47%
信頼関係	21	4.78%
合わせる	20	4.56%
聞く	19	4.33%
理解	18	4.10%
笑顔	16	3.64%
臨機応変	14	3.19%
マニュアル	13	2.96%
後輩	13	2.96%
ほめる	11	2.51%
店	10	2.28%
予測	9	2.05%
上司	8	1.82%
チーム	7	1.59%
配慮	7	1.59%
問題解決	5	1.14%
報(告)・連(絡)・相(談)	4	0.91%
迅速	4	0.91%
観察	4	0.91%
トラブル	3	0.68%
喜ばせる	3	0.68%
優先順位	3	0.68%
手本	1	0.23%

4.4 修正版 GTA による分析結果

第1、第2、第3予備調査の記録データを修正版GTAによって分析、抽出した職業能力の概要を表3で示す。表3にあるとおり、共通要素の領域は、社内対応、お客様対応、後輩・部下指導、業務効率化・創意工夫の4領域に区分され、生成された概念の数は40であった。

第1の領域の社内対応は、職場内で信頼関係を構築し、かつメンバー同士が協力し合って効率的にお客様へのサービスを実施することが求められる領域である。したがって「基本ルールの順守」によってメンバーとして信頼されることが必要となるが、アルバイトという位置づけを軽く見て基本ルールを守らず職場に溶け込めない者も多いとされる。また自ら「積極的な対人コミュニケーション

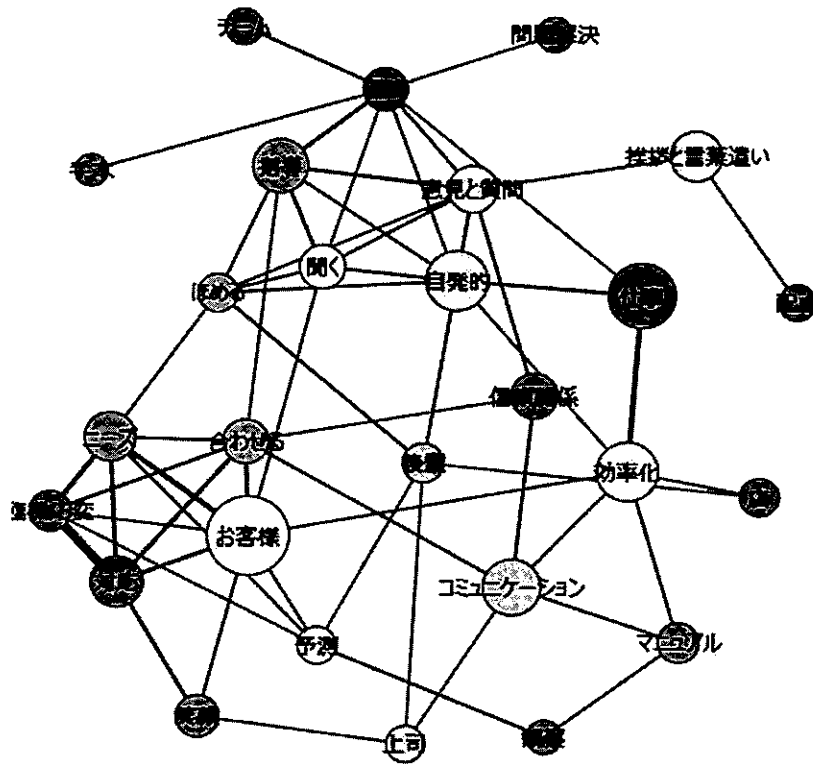


図2 アルバイトの職業能力に関する共起ネットワーク

ン」を行わないと、職場のメンバーは必要な助言を与えてくれないことが多い。この概念にも個人差があり、待ちの姿勢で質問を自ら行わないため、うまく業務を理解できない者も多いとされる。

「状況の共有」と「状況の先読み」はさらに高度な能力概念である。いずれも1対1ではなく、職場のメンバー全体に働きかけるコミュニケーションである。「状況の共有」は業務の繁忙状況を見極めながら、職場のメンバーがその状況にあわせて振る舞いを変えるために知るべきことを伝達する能力である。「状況の先読み」は、現時点で発生していない事柄であっても、当該業務の経験から重要な未来の出来事(業務上発生するイベント)を予測し、その出来事を伝達し、予測される影響に備えるよう職場のメンバーに促す能力である。

第2の領域は、お客様対応であり、お客様の満足度を高めるための一連の能力概念である。「お客様の期待への対応」は、お客様の満足を得るための基本的な能力である。まずはお客様が期待しているサービス内容を正しく理解し、その期待に

こたえる、あるいは期待以上の付加価値を提供する。その条件を満たしたうえで、さらに高度な能力として、「お客様の観察と個別対応」があげられる。お客様は一律的なおもてなしよりも、個別に異なるおもてなしを好む傾向がある。それゆえにお客様を徹底的に観察し、記憶し、その観察結果に基づき個別のおもてなしを提供することが効果的なのである。また「不測の状況への対応」のように、予期していないトラブルにも的確に対応できることがお客様満足を高める。

第3の領域は、後輩・新人指導である。アルバイトの職場においては人員の流動性が高いため、指導的な役割に位置づけられなくても、後輩や新人を指導することが業務上重要となる。「助言の伝達」と「信頼関係の構築」は後輩や新人を指導していくためには欠かせないが、その巧拙にはやはり個人差が大きい。後輩や新人の指導はアルバイトの役割ではないという認識、または他者とのコミュニケーションに苦手意識がある場合は、これらの能力を発揮する阻害要因となる。「チーム

表3 抽出された職業能力の共通要素

職務の種類	カテゴリ	具体的な概念(能力)	定義
I. 社内対応:店舗内、職場内のチーム(上司、同僚、後輩)の信頼を得て、円滑に業務対応する	1.基本ルールの順守	1. 職場内での積極的な挨拶の実施 2. 時間などルールの厳守	・社内で基本ルールをきちんと守ることができる人だ、と認識され、働く仲間として認めてもらえること。
	2.積極的な対人コミュニケーション	3. 職場のメンバーと人間的な信頼関係を築く(雑談、プライベートなつきあい) 4. 年齢、背景にかかわらず誰ともつきあえる 5. 物おしせず質問できる 6. 報告、連絡、相談を適切に使い分けすることができる	・物怖じ、遠慮せず、わからないことは自ら質問する。 ・真摯に仕事を覚える姿勢があること
	3.状況の共有	7. 常に職場の状況を観察し、自分のやるべきことを判断できる 8. 職場のメンバーに現在の業務状況を共有できる 9. 状況を共有することで、職場のメンバーに適切に動いてもらう 10. 繁忙を勘案し、適切なタイミングで必要事項を伝達できる。	・職場のメンバーと現在の業務状況を共有し、その時点にふさわしい行動を職場内に促すことができる。 ・伝えたいポイントを、適切なタイミングで、簡潔に伝えることができる。
	4.状況の先読み	11.業務経験に基づき状況を読み取れる 12. 状況の先読みに基づき、自らの行動を変更できる 13. 状況の先読みに基づき、職場のメンバーに指示をだせる	・現状だけでなく、先読みをしたうえで、個々の違いに配慮しながら、職場全体が円滑に運営できるように状況を共有できる
II. お客様対応:お客様の期待を超えるサービスを行い、お客様を喜ばせることができる	5.お客様の期待への対応	14. お客様の期待を満足させることを第一に考える 15. 常にお客様には笑顔で接する 16. お客様の期待水準にあわせてスピードと内容で対応できる	・お客様の期待水準に沿った行動ができ、お客様を不快にさせない ・お客様の期待を理解し、その期待を超えたプラスアルファ(付加価値)を提供できる
	6.お客様の観察と個別対応	17. お客様の言動を観察し、期待していることを察する 18. 常連のお客様の好みを把握し、個別に対応できる 19. お客様の特性を認識し、それにあわせて接客を行う	・お客様の様子を観察し、そのお客様の期待していること、喜ぶことを理解し、その状況にあわせて対応ができる ・常連のお客様などに、その人だからこその、個別のおもてなしをする
	7.不測の状況への対応	20. お客様のニーズにあわせて臨機応変な対応ができる 21. お客様関連のトラブル、クレームを未然に防ぐ工夫ができる 22. お客様関連のトラブル、クレームに臨機応変に対処できる	・お客様対応において、基本手順、マニュアルにない不測の事態が発生しても、臨機応変な初期対応ができる
	8.助言の伝達	23. 後輩に積極的に声掛けをする 24. 後輩の個別の状況にあわせて助言ができる 25. 後輩が理解しやすい方法で助言ができる	・後輩・新人に個人ベース(1対1)で、相手が理解できるということを考慮しつつ、助言を適切に伝えることができる
III. 後輩・新人指導:後輩や新人を適切に指導でき、育成できる	9.信頼関係の構築	26. 雑談やプライベートなつきあいで後輩に親しみを感じてもらおう 27. 後輩の名前を呼び、丁寧に接する 28. 後輩の良い点を見つけ、積極的にほめる。	・名前を覚えて呼ぶ、丁寧に接するなど細かい工夫を行いつつ、後輩・新人と信頼関係を構築することができる
	10.チーム全体の指導	29. 職場全体で後輩、新人を育成する体制を整える	・職場全体で、後輩・新人を育成していく体制を整え、実行できる
	11.基本的な業務遂行	30. マニュアルにそって業務遂行できる	・基本手順、マニュアルを理解し、個別単位の業務なら、滞りなく提供できる
IV. 業務効率化・創意工夫:滞りなくサービスを提供できることを基本とし、さらに業務の効率化、改善を行うことができる	12.先読み・変更への対応	31. 業務状況を先読みし、優先順位や作業内容を変更できる	・広い視野を持って、繁忙感、作業量の変動を先読みし、それにあわせて優先順位、作業内容を変更する。
	13.業務の同時進行と組み合わせ	32. 常に優先順位を考え、変更しながら業務を行う 33. 単位業務を組み合わせ、同時進行で業務を行う	・単位業務の組み合わせを行い、同時に物事を進行できるようにする
	14.不測の状況への対応	34. 業務に関するトラブルなど不測の事態に対し、初期対応できる 35. 業務に関するトラブルなど不測の事態に対し、中心的役割として対応できる	・業務に関する不測の事態が発生しても、業務を円滑に行う初期対応をとり、その後上司に報告する ・不測の事態が生じた場合の対応の職場の中心的役割を果たしている
	15.業務の改善	36. マニュアルを作成または改善する 37. 自分の担当業務の改善について提案できる 38. 職場全体の業務の改善について提案できる	・基本手順の改善に関心をもち、上司に対し改善提案を行う ・個人単位の業務ではなく、職場単位、店舗単位でのしくみの改善を行うことができる
	16.業務の管理	39. 職場の業務とメンバーの技量を把握し、それにあわせて担当業務を設定できる 40. 職場のシフト設定、管理を行う	・職場の業務とメンバーができることを把握し、シフト設定などの管理業務を行うことができる

全体の指導」はアルバイトの中でも指導的な役割にある場合のみに限定して観察される能力であり、後輩、新人が加速して育成される職場の仕組みを整備していくという能力である。

第4の領域は、業務効率化・創意工夫である。アルバイトはマニュアルに沿って決められた手順で業務を遂行し、業務の改善や工夫はアルバイトの役割ではない、という見方があるかもしれない。しかし実際には、マニュアルの規定範囲は限定的で、アルバイトには裁量の範囲が多く存在し、その結果、アルバイトによる様々な業務効率化・創意工夫が行われている。

業務に慣れるまでは「基本的な業務遂行」により定められた手順を的確にこなすことが中心となるが、業務に習熟してくると「先読み・変更への

対応」により業務の繁忙にあわせて優先順位を柔軟に変更し、「業務の同時進行と組み合わせ」により複数の単位業務を組み合わせると同時に業務遂行するようになっていく。またお客様対応と同様に、「不測の状況への対応」を行うことも必要となる。「業務の改善」と「業務の管理」はさらに高度な能力であり、アルバイトの中でも指導的な役割にある場合のみに限定して観察される。職場全体の業務の仕組みを改善する、他のアルバイトの役割やシフトを管理する、などが具体的な内容となる。

5. 本調査の分析方法と分析結果

5.1 調査の実施方法とサンプルの詳細

本調査では、予備調査で作成した表3の職業能力の共通要素から質問紙を作成し、大学生を対象として定量調査を行った。具体的には、2016年4月に株式会社マクロミルを通じて、インターネット上の質問紙に対して全国の4年制大学生824名の回答¹⁾を得た。これは、先行研究が個別の学校でのサンプルの収集が多かったことに対し、なるべく広範囲に共通性の高いサンプリングを目指したものであり、各学年の性別ごとに均等な数となることを意図して行い、結果的に1学年の回答数は206名となり、それぞれの男女の内訳は103名であり均等になった。そのため、824名の属性は、性別は男性412名(50.0%)、女性412名(50.0%)、学年は1年、2年、3年、4年ともに206名(25.0%)となっている。年齢は平均19.91歳(標準偏差1.43)であった。

なお、アルバイト関係のサンプルの詳細は次のとおりとなった。アルバイトの経験者は672名(81.6%)、未経験者は152名(18.4%)であった。アルバイトの通算経験月数は、平均15.43ヵ月(標準偏差14.20)、週当たりの勤務時間は平均12.83時間(標準偏差9.66)であった。アルバイトの職種は、家庭教師・塾講師が102名(15.2%)、販売が161名(24.0%)、居酒屋・飲食店などの接客・調理が163名(24.3%)、居酒屋・ファーストフード・飲食店以外の接客が60名(8.9%)、運搬、梱包、清掃、軽作業などが74名(11.0%)、事務が30名(4.5%)、その他が82名(12.2%)であった。先行研究においては8割前後の学生がアルバイトに従事しており、販売および接客の職種が多いことを含めて、アルバイトに関するサンプルの詳細は、概ね先行研究と一致している。

5.2 測定尺度

本研究の測定尺度は、上述の分析モデルで示した「アルバイトの前提条件」についてはアルバイト職務に関する「スキル多様性」、「職務自由度」、および「アルバイトを行う目的」を使用する。「アルバイトで形成される職業能力」については予備

調査から作成した質問項目による職業能力の共通要素に関して探索的に尺度を作成する。「ジェネリックスキル」については「社会的スキル」と「キャリア・アダプタビリティ」を使用する。尺度に関する質問紙の評定方法は、いずれも「1. そう思わない」「2. あまりそう思わない」「3. どちらともいえない」「4. ややそう思う」「5. そう思う」の5件法で行った。

アルバイト職務に関する「スキル多様性」は Morgeson & Humphrey (2006) に基づいて関口(2010, 2012) が日本語訳して使用した4項目、「職務自由度」は Idasak & Drasgow (1987) を関口(2010, 2012) が日本語訳して使用した3項目を用いた。「アルバイトを行う目的」については、第3予備調査の結果に基づき作成した質問項目により探索的に作成する。

「社会的スキル」については問題解決、トラブルの処理、コミュニケーション能力という3因子で構成される菊池(1993)のKiSS-18を使用した。「キャリア・アダプタビリティ」については、Savickas & Porfeli (2012) の関心、制御、好奇心、自信という4因子24項目から構成されるキャリア・アダプタビリティの尺度を日本語訳して使用した。

5.3 分析の手順

図1で示した分析モデルに従い、以下の手順で分析を進めた。まず、予備調査から作成した質問項目から、「アルバイトで形成される職業能力」について探索的な因子分析を行うとともに、各測定尺度についても因子分析で検証を行う。次に図1の分析モデルにより想定されている因果関係について、重回帰分析および共分散構造モデルにより分析を行う。なお、分析モデルの目標変数となっているジェネリックスキルについては、アルバイト経験の有無によって影響があるのかを検証するために、t検定を行う。

5.4 因子分析の結果

測定尺度に関する全項目の平均値と標準偏差を算出したところ、天井効果および床効果のいずれにも該当する項目は存在しなかったため、以降の

表4 アルバイトで形成される職業能力に関する因子分析結果

項目内容	I	II	III	IV	V	VI
業務の状況にあわせて、優先順位を変更している	.90	-.11	.13	-.05	.02	-.12
違う種類のやらなければならない業務を組み合わせて、効率的に行うことができる	.84	.01	-.08	.09	-.06	-.03
自分の担当業務の手順を、自分なりに工夫して改善している	.83	.03	.10	.00	-.06	-.19
業務の繁忙状況にあわせて、作業手順を臨機応変に変更している	.81	.05	.05	-.01	-.04	-.09
違う種類の業務を同時に進行させることができる	.77	.07	.00	-.01	-.01	-.05
業務の必要にあわせて、規則にない臨機応変な対応ができる	.71	.13	-.02	.10	-.06	-.04
異常事態でも、できる限り自力で対応してから、作業の責任者にできないことを報告する	.71	.05	.03	.09	-.08	-.07
職場のほかのメンバーの業務を把握している	.67	.08	-.05	.10	.03	-.02
後輩の質問を丁寧に聞いてあげる	.61	-.10	.07	-.15	.16	.24
後輩の個別の状況を観察し、配慮するようにしている	.55	.11	-.11	.01	-.00	.28
後輩の失敗、間違いに対して納得の行くように改善点を伝えることができる	.52	.10	-.04	-.20	.08	.38
後輩の名前をすぐに覚える	.52	-.01	.07	-.08	.24	.04
人と一緒に業務を行うときは、忙しさの中での自分の余力について、周囲に知らせるよう掛けている	.46	.29	-.01	.14	.04	-.07
職場のシフトを作成できる	-.10	.89	.00	-.10	.08	-.17
新規に業務マニュアルを作成することができる	-.16	.88	.03	.02	-.01	-.04
職場の管理的役割を果たしている	-.10	.78	.07	.03	-.05	.11
業務マニュアルを改善できる	.17	.67	-.04	.03	-.04	.03
職場全体の業務の改善について、提案している	.15	.64	.01	.01	-.02	.07
職場全体で後輩を育成する仕組みを整える役割を行っている	.13	.60	.07	-.04	.10	.06
自分の担当業務の改善を、責任者に提案している	.16	.56	.03	.03	.01	.09
異常事態が発生した時に、その対応の中心的役割を果たすことができる	.24	.54	-.07	.08	-.01	.06
異常事態への対応方法に慣れている	.32	.49	-.02	.03	.02	.00
ミスをしたとき、素直に謝罪できる	-.08	.01	.86	-.10	-.03	.09
わからないことがあれば、遠慮せず質問する	-.10	.06	.82	-.04	-.07	.05
職場で積極的にあいさつしている	.07	.00	.75	.01	.01	-.01
業務の時間は厳守している	.09	.07	.74	-.09	-.11	-.11
他者と良好な関係をつくるコミュニケーション(挨拶、名前を呼ぶ、感謝を伝えるなど)ができる	-.02	-.03	.65	.06	.16	.11
適切に敬語を使う	.02	.03	.59	.12	-.14	.10
職場の状況を観察し、自分のやるべきことを考えている	.25	-.06	.48	.23	-.03	-.03
年齢、背景にかかわらず誰とでもつきあえる	.07	-.06	.44	.18	.13	.07
職場での報告、連絡、相談を適切に使い分ける	.17	-.05	.43	.15	.02	.13
お客様が求めていることには常にに対応できる	-.11	.15	-.00	.77	-.02	.05
お客様の言動を観察し、直接言われなくても期待を察することができる	.03	-.02	.02	.71	.02	.09
お客様の特性を把握し、その特性にあわせて対応できる	.11	-.12	.06	.69	.01	.04
お客様のニーズにあわせて臨機応変な対応ができる	.13	-.10	.08	.68	-.06	.07
お客様を喜ばせることを第一に考える	-.16	.07	.24	.67	.15	-.17
お客様の期待を満たすことを第一に考える	-.01	.03	.21	.66	.13	-.22
お客様のトラブル、クレームに臨機応変に対処できる	.01	.11	-.05	.60	-.11	.24
お客様のトラブル、クレームを未然に防ぐ対策を行う	.19	-.08	.02	.60	-.06	.10
常連のお客様の好みを把握し、個別に対応できる	.05	.03	-.05	.58	.13	.09
先輩とランチや飲み会などプライベートでもつきあう	.06	.18	-.05	-.08	.75	.00
ランチや飲み会など、プライベートなつきあいにも積極的に参加する	-.06	-.02	-.07	.24	.74	-.03
先輩が間違ったとき、やりなおしてください、とはっきり要望できる	-.11	.08	.13	.11	-.04	.70
先輩に対して、要望することを、具体的に伝えている	-.03	.03	.06	.18	.01	.61

分析には全項目を含めた。まず、「アルバイトで形成される職業能力」に関して、672名のアルバイト経験者を調査対象者として、予備調査から作成した58の質問項目について、SPSS21.0を使用して探索的因子分析を行った。主因子法・Promax回転による因子分析を行ったところ、最終的には44項目で6因子が構成された¹⁶⁾。Promax回転後の最終的な因子パターンを表4に示す。

第1因子については、自身の業務の範囲内での臨機応変な対応、工夫、後輩の一般的な指導など13項目から構成された。これは自身の業務内容の範囲内で熟練した結果を表す項目であるため「応用的業務遂行」と命名した。第2因子については、職場の管理、職場全体の改善を示す9項目から構成されたため、「職場の管理と改善」と命名した。第3因子については、あいさつ、コミュニケーション、時間厳守などの基本事項を示す9項目から構成されたため「基本的業務遂行」と命名した。第4因子については、表3の第2領域に該当するお客

様対応に関する9項目から構成されたため「お客様対応」と命名した。第5因子については、プライベートな飲み会への参加など職場での懇親に関する2項目から構成されたため「職場での懇親」と命名した。第6因子については、後輩へ明確に要望することを示す2項目から構成されたため「後輩への要望」と命名した。

探索的因子分析で得られたこれらの6因子について、Amos21.0を用いて確認的因子分析を行った。6因子からそれぞれ該当する項目が影響を受け、すべての因子間に共分散を仮定したモデルで分析を行ったところ、適合度指標はGFI=.848、AGFI=.831、CFI=.924、RMSEA=.050、AIC=2588.711と適合を示す結果¹⁷⁾が得られた。

次に社会的スキル18項目について、16項目で2因子の最終的な因子パターンを表5に示す¹⁸⁾。

菊池(1993)の先行研究ではKiSS-18は問題解決、トラブルの処理、コミュニケーション能力という3因子で構成されたが、第1因子については、問題

表5 社会的スキルに関する因子分析結果

項目内容	I	II
仕事をするときに、何をどうやったらよいか決められますか	.85	-.13
仕事上で、どこに問題があるかすぐにみつけることができますか	.72	.00
まわりの人たちが自分と違った考えを持っていても、うまくやっていけますか	.67	-.05
まわりの人たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理できますか	.66	.11
あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できますか	.66	.05
何か失敗したとき、すぐに謝まることができますか	.63	-.13
他人を助けることを、上手にやれますか	.61	.12
仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか	.58	.14
他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか	.57	.18
相手から非難されたときにも、それをうまく片付けられますか	.55	.15
怖さや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか	.55	.13
相手が怒っているときに、うまくなだめることができますか	.47	.23
他人と話していて、あまり会話が途切れないほうですか	-.13	.87
知らない人とでも、すぐに会話が始められますか	.00	.78
他人が話しているところに、気軽に参加できますか	.00	.75
初対面の人に、自己紹介が上手にできますか	.28	.46

表6 キャリア・アダプタビリティの因子分析結果

項目内容	I	II
どのように目標を達成するか計画している	.72	-.01
将来に備えている	.71	-.05
効果的に業務を行っている	.63	.05
困難を乗り越えている	.63	.04
能力を高めるために働く	.63	.08
今日の選択が将来を形作ることを認識している	.63	.09
問題を解決する	.54	.23
新しい機会にはわくわくする	.53	.13
自らのキャリアに関心がある	.51	.19
行わなければならない学習と職業の選択を意識している	.50	.23
物事を行うのに、異なったやり方を観察してみる	.48	.22
新しいスキルを学ぶ	.47	.32
人として成長する機会を求める	.44	.32
自分にとって正しいことを行う	-.10	.86
自分の信念を重んじる	.04	.71
物事をうまく行うために、念入りに進める	.07	.66
疑問がわいた場合には、詳しく調べてみる	.08	.64
決断は自分で行う	.09	.58
選択を行う前に、選択肢の可能性を確認する	.20	.56
自分の行動に責任を持つ	.23	.54
環境を探るほうだ	.26	.42

解決とトラブルの処理に関する12項目、第2因子についてはコミュニケーションに関する4項目で構成された。そこで、第1因子を「問題の処理と解決」、第2因子を「コミュニケーション」と命名した。先行研究と異なる因子構造となったため、2つの因子間に共分散を仮定したモデルで確認的因子分析を行ったところ、適合度指標は GFI=

.929、AGFI=.907、CFI=.941、RMSEA=.065、AIC=528.679と適合を示す結果が得られた。

次にキャリア・アダプタビリティ24項目について、21項目で2因子の最終的な因子パターンを表6に示す¹⁹⁾。

Savickas & Porfeli (2012) の先行研究ではキャリア・アダプタビリティは関心、制御、好奇心、

表7 各変数の平均値、標準偏差、信頼性係数、相関

変数名	N	Mean	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.スキル多様性	672	3.01	.96	.88	—	.56***	.59***	.39***	.32***	.43***	.51***	.31***	.36***	.34***	.24***	.26***	.25***
2.職務自由度	672	2.88	.93	.81	—	—	.51***	.46***	.43***	.41***	.49***	.35***	.40***	.31***	.26***	.35***	.30***
3.成長と経験の目的	672	3.19	.88	.84	—	—	—	.36***	.25***	.49***	.48***	.30***	.33***	.41***	.32***	.30***	.23***
4.応用的業務遂行	672	3.02	.85	.94	—	—	—	—	.72***	.56***	.69***	.52***	.66***	.59***	.48***	.59***	.47***
5.職場の管理と改善	672	2.54	.88	.92	—	—	—	—	—	.23***	.50***	.56***	.54***	.33***	.14***	.45***	.47***
6.基本的業務遂行	672	3.45	.83	.91	—	—	—	—	—	—	.72***	.30***	.53***	.59***	.58***	.53***	.38***
7.お客様対応	672	3.05	.83	.92	—	—	—	—	—	—	—	.49***	.64***	.53***	.41***	.53***	.45***
8.職場での悪親	672	2.65	1.08	.80	—	—	—	—	—	—	—	—	.47***	.28***	.14***	.33***	.38***
9.後輩への要望	672	2.91	.97	.78	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.42***	.31***	.48***	.40***
10.関心と自信	824	3.33	.74	.92	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.83***	.71***	.50***
11.制御と好奇心	824	3.51	.75	.89	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.63***	.35***
12.問題の処理と解決	824	3.15	.69	.91	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.68***
13.コミュニケーション	824	2.90	.91	.83	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Note. *** $p < .001$

表8 ジェネリックスキルのt検定の結果

	経験あり			経験なし			t値
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	
関心と自信	672	3.35	.74	152	3.24	.72	1.70
制御と好奇心	672	3.53	.74	152	3.45	.79	1.19
問題の処理と解決	672	3.18	.69	152	3.02	.70	2.47*
コミュニケーション	672	2.95	.90	152	2.68	.90	3.41**

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$

自信という4因子で構成されたが、第1因子については、主に関心と自信に関する13項目、第2因子については主に制御と好奇心に関する8項目で構成された。そこで、第1因子を「関心と自信」、第2因子を「制御と好奇心」と命名した。先行研究と異なる因子構造となったため、2つの因子間に共分散を仮定したモデルで確認的因子分析を行ったところ、適合度指標は GFI=.948、AGFI=.936、RMSEA=.042、CFI=.969、AIC=550.166と適合を示す結果が得られた。

アルバイトの仕事の性質に関して因子分析を行ったところ、関口(2012)と同様に「スキル多様性」の4項目と「職務自由度」の3項目の2因子が確認できたため、尺度として使用することとした。アルバイトの目的については3因子構造が確認できたが、第2因子と第3因子は十分な信頼性係数を示さなかったため、アルバイトの目的が自己の成長と経験である5項目から構成される第1因子を「成長と経験の目的」と命名し、尺度として使用することとした。

各尺度については、項目平均値を尺度得点として算出した。以上の変数の尺度得点の平均値、標準偏差、信頼性係数、相関を表7に示す。

なお、アルバイトの職業能力で各因子に含まれた項目については、予備調査の結果から判断すると、基本的業務遂行、応用的業務遂行、職場の管理と改善、の順に難易度の高い内容であると考えられるが、それぞれ平均値が3.45、3.02、2.54であり、予備調査から判断された難易度に応じて平均値が低下しているものと考えられる。

5.5 t 検定の結果

ジェネリックスキルの尺度として設定した社会的スキルとキャリア・アダプタビリティがアルバイト経験の有無とどのような関係性にあるのか検証するために、t検定を行った。結果を表8に示す。

t検定の結果、キャリア・アダプタビリティの下位尺度にはいずれも有意な得点差は存在しなかったが、社会的スキルの下位尺度についてはいずれもアルバイト経験のありの群が有意に高い得点を示した。すなわち、アルバイトの経験は、社会的スキルの能力に正の影響を与えることが示唆された。

5.6 共分散構造分析の結果

t検定の結果、アルバイトの経験はジェネリッ

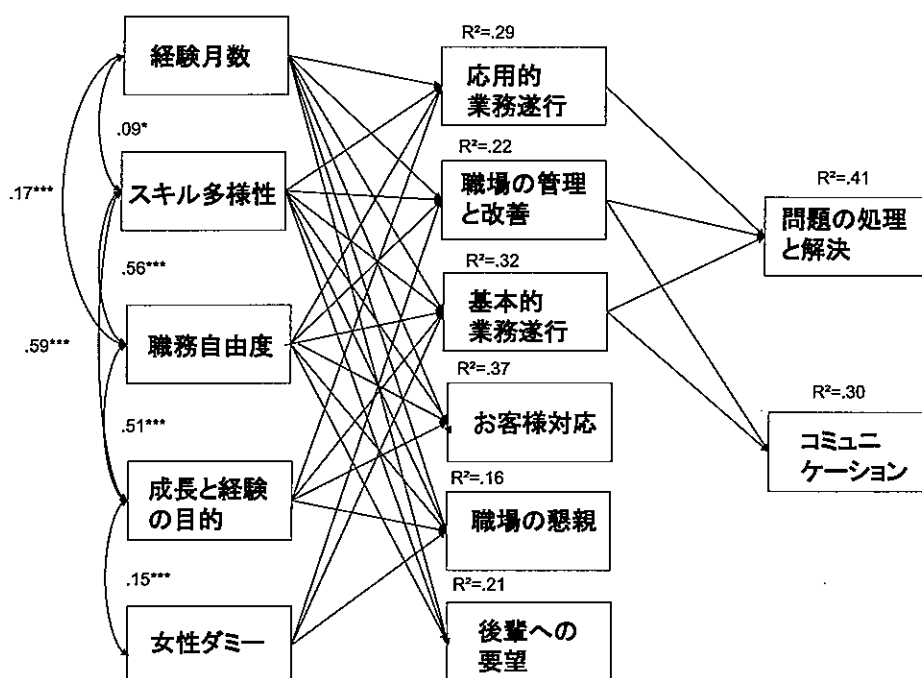


図3 アルバイトの前提条件、アルバイトの職業能力、社会的スキルに関するモデル

クスキルにおいて、社会的スキルには影響を与えていたが、キャリア・アダプタビリティには影響を与えていなかった。そこで、図1の分析モデルについては、ジェネリックスキルを社会的スキルに限定し、測定尺度を観測変数とした共分散構造分析をAmos21.0で行った。

まず、図1にそって、社会的スキルに関する適合度の高いモデルを探索的に分析した。具体的には、アルバイトの前提条件に、量的側面として経験月数と週間勤務時間、質的側面としてスキル多様性、職務自由度、および成長と経験の目的、統制変数として年齢、女性ダミーを設定した。アルバイトの職業能力には因子分析で得られた6因子を設定した。ジェネリックスキルには社会的スキルの2因子を設定した。その結果、週間勤務時間と年齢からは、アルバイトの職業能力およびジェネリックスキルに設定した変数にいずれも有意なパスが見いだされず、モデルの適合度もGFI=.953、AGFI=.894、CFI=.953、RMSEA=.076と十分ではなかった。そこで、週間勤務時間と年齢を観測変数から外し、再度、共分散構造分析をおこなったところ、モデルの適合度はGFI=.990、AGFI=.963、CFI=.995、RMSEA=.034であり、十

分な適合度が示された。このモデルの共分散構造分析の結果を図3および表9で示す。

表9 パスの標準化係数の一覧

		係数
応用的業務遂行	←	スキル多様性 .16
職場の管理と改善	←	スキル多様性 .12
基本的業務遂行	←	スキル多様性 .17
お客様対応	←	スキル多様性 .26
職場での懇親	←	スキル多様性 .10
後輩への要望	←	スキル多様性 .20
応用的業務遂行	←	職務自由度 .29
職場の管理と改善	←	職務自由度 .35
基本的業務遂行	←	職務自由度 .15
お客様対応	←	職務自由度 .24
職場での懇親	←	職務自由度 .21
後輩への要望	←	職務自由度 .26
応用的業務遂行	←	経験月数 .23
職場の管理と改善	←	経験月数 .10
基本的業務遂行	←	経験月数 .17
お客様対応	←	経験月数 .16
職場での懇親	←	経験月数 .09
後輩への要望	←	経験月数 .16
応用的業務遂行	←	成長と経験の目的 .08
基本的業務遂行	←	成長と経験の目的 .27
お客様対応	←	成長と経験の目的 .17
職場での懇親	←	成長と経験の目的 .13
職場の管理と改善	←	女性ダミー -.11
基本的業務遂行	←	女性ダミー .11
職場での懇親	←	女性ダミー -.09
問題の処理と解決	←	応用的業務遂行 .26
問題の処理と解決	←	職場の管理と改善 .18
コミュニケーション	←	職場の管理と改善 .41
問題の処理と解決	←	基本的業務遂行 .34
コミュニケーション	←	基本的業務遂行 .28

表10 モデルにおける直接効果、間接効果および総合効果

変数名		問題の処理と解決	コミュニケーション
		β	β
経験月数	直接効果	-	-
	間接効果	.14***	.09***
	総合効果	.14***	.09***
スキル多様性	直接効果	-	-
	間接効果	.12***	.10***
	総合効果	.12***	.10***
職務自由度	直接効果	-	-
	間接効果	.19***	.18***
	総合効果	.19***	.18***
成長と経験の目的	直接効果	-	-
	間接効果	.11***	.08***
	総合効果	.11***	.08***
女性ダミー	直接効果	-	-
	間接効果	.02	-.02
	総合効果	.02	-.02

Note: *** $p < .001$

ブートストラッピング法(5000、バイアス修正済み)により、間接効果と総合効果の有意水準を検討

1. *** $p < .001$, * $p < .05$
2. 実線は全て有意なパスであり、パスの標準化係数は表10で示す。 R^2 は決定係数である。
3. 簡略化のため、誤差変数、および誤差変数間の相関関係の表記は省略した。

アルバイトの前提条件と職業能力の関係については、次のとおりである。まず量的側面においては経験月数が、すべての職業能力に有意な正の影響を与えていた。質的側面については、職務自由度とスキル多様性は、すべての職業能力に有意な正の影響を与えていた。成長と経験の目的は職場の改善と後輩への要望を除き、有意な正の影響を与えていた。統制変数については、女性ダミーが基本的業務遂行については有意な正の影響を与えており、職場の管理と改善と職場での懇親については有意な負の影響を与えていた。

アルバイトの職業能力と社会的スキルについては、問題の処理と解決に対しては、応用的業務遂行、職場の管理と改善、基本的業務遂行が有意な正の影響を与えていた。コミュニケーションに対しては、職場の管理と改善、基本的業務遂行が有意な正の影響を与えていた。

次に、アルバイトの前提条件が職業能力を経由して社会的スキルに影響を与える媒介効果の分析を行った。Preacher & Hayes (2004,2008)においては、Baron & Kenny (1986)の回帰分析による媒介効果の分析方法に対して、間接効果の推定値の標本の信頼区間を用いて検定する方法が提案されている。また共分散構造分析を行う際に、Amosによりブートストラッピング法による間接効果の検証が可能であることが示されている。そこでAmosによるブートストラッピング法(5000ブートストラッピング)を用いて、バイアス修正済みの95%信頼区間推定により、アルバイトの前提条件がアルバイトの職業能力を経由して社会的スキルに影響を及ぼす間接効果と総合効果の有意水準を検討した。直接効果、間接効果および総合効果を表10で示す。

量的側面である経験月数、質的側面であるスキル多様性、職務自由度、成長と経験の目的は、いずれも職業能力を経由して社会的スキルである問題の処理と解決とコミュニケーションに、有意な正の間接効果と総合効果を有していた。いずれも直接効果としての有意なパスは存在しないことから、完全媒介²⁰⁾であることが示された。統制変数

である女性ダミーは、間接効果と総合効果について、いずれも有意ではなかった。

6. 考察と今後の課題

6.1 理論的意義

本研究の理論的意義として、以下の3点をあげる。第1の意義は、大学生がアルバイトで獲得する職業能力を具体化したことである。因子分析により6つの能力を具体化したのが、特に基本的業務遂行、応用的業務遂行、職場の管理と改善はその内容、変数の平均値から見て、業務遂行の観点から3段階の難易度に階層化されたと考えられる。一方、3段階の階層とは別に、お客様対応、職場での懇親、後輩への要望、という職業能力が存在することも明らかになった。

第2の意義は、ジェネリックスキルに対するアルバイトの影響を明らかにしたことにある。t検定の結果、アルバイトの経験によって社会的スキルの得点は有意に高かった。社会的スキルに関しては、共分散構造分析の結果、職業能力のうち、応用的業務遂行、職場の管理と改善、基本的業務遂行が有意な正の影響を与えており、3段階の業務遂行の階層の重要性が示されたと言える。

ただしキャリア・アダプタビリティに関しては、t検定では有意な得点差は見られなかった。したがってアルバイト経験そのものが、キャリア・アダプタビリティに影響を与えるわけではない。すなわち、アルバイトの経験がキャリアに肯定的な影響を与えることを指摘した先行研究とは異なる結果となった。キャリア・アダプタビリティの尺度は、職業生活が変化を余儀なくされることを前提としたうえでも対処できる能力の程度を測定している。ここから、他の先行研究で肯定的な影響があったキャリアに関する意識や行動と、変化への対応力であるキャリア・アダプタビリティという性質の差異が、異なる結果をもたらした理由と推測することができる。ただし、この点については、さらに研究の蓄積を進めて解明していく必要がある。

第3の意義は、抽出された職業能力と社会的スキルに対するアルバイトの前提条件の影響が明ら

かになったことである。職業能力に対して年齢と週平均の勤務時間は影響を与えないが、経験月数、スキル多様性、職務自由度、経験と成長の目的が正の影響を与えていた。先行研究でこれらの要因は、キャリア意識に肯定的な影響を与えていた。しかし本研究において初めて、職業能力の形成にこれらの要因が直接的に寄与していることが明らかになった。

その中でもアルバイトの質的側面のみならず、経験月数が正の影響を与えていたことは留意が必要である。週平均の勤務時間は影響を与えていないため、週単位では過度な勤務を行う必要性はないと考えられるが、職業能力の蓄積には一定時間の経験が必要であることが示されたと言える。すなわち、経験月数という一定の時間経過の中で、スキル多様性と職務自由度のある職務を経験することで、基本的業務遂行、応用的業務遂行、職場の管理と改善という難易度の階層の順序で職業能力の蓄積が進んでいくメカニズムが示唆されたと言える。

また、女性ダミーが職場の管理と改善と職場での懇親について有意な負の影響を与えていた。職場の管理と改善および職場での懇親は、アルバイトの職場における指導的立場であることを示唆する質問の内容（たとえば、シフトを組み、後輩を指導する仕組みを整え、後輩と懇親するなど）が含まれている。すなわち、アルバイトの職場では、男性がより多く指導的立場についている可能性がある。

次に、アルバイトの前提条件と社会的スキルとの関係性における、職業能力の媒介効果の分析を行った。その結果、女性ダミーには媒介関係は成立していなかったが、経験月数、スキル多様性、職務自由度、経験と成長の目的は、職業能力を経由して社会的スキルに正の影響を与えていた。職業能力の媒介効果は完全媒介であった。すなわち、経験月数、スキル多様性、職務自由度、経験と成長の目的によって職業能力が形成されるからこそ、社会的スキルが伸長することが明らかになったと言える。このように、先行研究においては明確に示されていなかったアルバイトによる肯定的な影響の要因は、職業能力の形成にあったことを

示したことが本研究の重要な意義であろう。

6.2 実践的意義

本研究の目的は、大学生のアルバイトが職業能力およびジェネリックスキルの形成に寄与するかどうかについて解明することにあつたが、理論的意義で考察したとおり、大学生のアルバイトは職業能力およびジェネリックスキルのうち社会的スキルの形成に寄与する効果が存在すると考えられる。大学生が学業を優先することは当然の前提としても、多くの大学生がアルバイトを行っていることを考慮すれば、アルバイトの有意義な活用を考えることは現実的で重要であろう。そのためには、週平均の勤務時間を適度な範囲にとどめながら、アルバイトの目的として成長と経験を意識し、スキルが多様で職務に自由度があるアルバイトを選択するという観点を考慮する必要がある。

また職業能力のうち、基本的業務遂行、応用的業務遂行、職場の管理と改善という3段階に階層化された業務遂行が社会的スキルに正の影響を与えていた。たとえば基本的業務遂行は、あいさつ、敬語、時間厳守、報告、連絡、相談などアルバイトのみならず社会生活全般においても汎用性のある能力を示していると考えられる。大学生にとっては、このような基本的な能力の形成が社会的スキルに大きな意味を持つことが示唆される。大学生がアルバイトを行う際には、まずは基本的業務遂行に含まれる能力の形成を目的とし、その後、応用的業務遂行と職場の管理と改善という階層の能力の形成を目的とすることが、現実的な目標設定になるであろう。

6.3 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界と今後の課題を3点あげる。第1に本調査は、大学生の自己評定に基づいている。多角的な検討を行うためには、アルバイトの上司、同僚、後輩からの他者評価を取り入れることが望ましく、今後の課題とする。第2に予備調査では、社会人のパート・アルバイトからヒアリングを行った。アルバイトへの従事者は大学生に限らないため、社会人との比較研究についても今後進めていく必要がある。第3に、本研究では、アル

バイトの経験はキャリア・アダプタビリティに直接的な影響を及ぼしていなかった。しかし、大学生にとってキャリア形成は重要な位置づけにある。キャリア・アダプタビリティを含めたキャリア形成とアルバイトの経験の関係については、引き続き研究の蓄積を進めていく必要がある。

謝辞

査読にあたられた匿名のレフェリーから、大変有益なコメントをいただきました。記して感謝申し上げます。予備調査においては株式会社リクルートジョブズおよび同社の宇佐川邦子氏に多大なご協力と支援をいただきました。記して感謝申し上げます。

引用文献

- 相川充 (2000) 『人づきあいの技術——社会的スキルの心理学』サイエンス社。
- 相川充・藤田正美 (2005) 「成人用ソーシャルスキル自己評定尺度の構成」『東京学芸大学紀要、第1部門、教育科学』56,87-93。
- 浅井宗海 (2015) 「ジェネリックスキルの自律的な学習を支援するための学習システムの開発と試行」『大阪成蹊大学紀要』1, 162-171。
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986) "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- ブラック企業対策プロジェクト (2015) 『学生アルバイト全国調査 (全体版)』。
- Cunha, F., Heckman, J.J. & Schennach, S.M. (2010) "Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation," *Econometrica*, 78 (3), 883-931.
- 福井直人 (2009) 「日本企業における能力考課基準の変容—職務遂行能力からコンピテンシーへ」『北九州市立大学商経論集』44 (1・2・3・4), 19-41.
- 濱口桂一郎 (2011) 「監訳者解説」OECD編著『世界の若者と雇用——学校から職業への移行を支援する』明石書店, 233-241.

- 濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。
- 濱名篤・川嶋太津夫・吉田文・吉原恵子・杉谷祐美子・末富芳・白川優治・香川順子 (2009) 「ジェネリックスキル評価調査から見る学士課程教育の位相—学生はどこで何を身につけているか—」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』61, 207-210.
- Heckman, J.J. & Rubinstein, Y. (2001) "The importance of noncognitive skills :Lessons from the GED testing program," *Am.Econom.Rev.* 91 (2), 145-149.
- Heckman, J.J. & Kautz, T. (2012) "Hard evidence on soft skills," *Labour Economics*, 19 (4), 451-464.
- 樋口耕一 (2014) 『社会調査のための計量テキスト分析——内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版。
- 平野光俊 (2011) 「2009年の日本の人事部—その役割は変わったのか」『日本労働研究雑誌』606, 62-78.
- 稲葉光行・抱井尚子 (2011) 「質的データ分析におけるグラウンデッドなテキストマイニング・アプローチの提案—」『政策科学』18 (3), 255-276.
- Idasak, J. R. & Drasgow, W. F. (1987) "A revision of the job diagnostic survey: Elimination of measurement artifacts," *Journal of Applied Psychology*, 72, 69-74.
- 石田秀朗 (2014) 「外食産業におけるアルバイトの活動に関する研究 —大学生をはじめとする若年層に焦点を当てて—」『奈良文化女子短期大学紀要』45, 25-38.
- 石山恒貴 (2013) 『組織内専門人材のキャリアと学習』日本生産性本部生産性労働情報センター。
- 石山恒貴・新目真紀・半田純子 (2016) 「インストラクショナルデザイン理論に基づくインターンシッププログラムの学習効果」『人材育成研究』12 (1), 99-120.
- 井芹まい・河村茂雄 (2012) 「大学生のサークル・アルバイト集団における活動がソーシャル・スキル活用に与える影響について」『日本教育心理学会総会発表論文集』54, 674.
- 井芹まい・河村茂雄 (2013) 「大学生のサークル・アルバイト集団における活動年数とソーシャル・スキル活用の関連について」『日本教育心理学会総会発表論文集』55, 443.
- 経済同友会 (2012) 『企業の採用と教育に関するアンケート調査』。
- 経済産業省 (2006) 『社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」』。
- 木戸口正宏 (2013) 「学生とともに「働くこと」を学ぶ (教養科目「現代社会と教育」における試み) その1—大学生のアルバイト経験に関する調査と大学教育・学生支援の課題—」『釧路論集：北海道教育大学釧路分校研究紀要』45, 75-84.
- 菊池章夫 (1993) 『社会的出会いの心理学』川島書店。
- 菊池章夫・堀毛一也編著 (1994) 『社会的スキルの心理学』川島書店。
- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) の実践：質的研究への誘い』弘文堂。
- 木下康仁 (2007) 「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) の分析技法」『富山大学看護学会誌』6 (2), 1-10.
- 小池和男 (1981) 『日本の熟練』有斐閣。
- 小池和男 (1991) 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 久保田祐歌 (2013) 「大学におけるジェネリック・スキル教育の意義と課題」『愛知教育大学教育創造開発機構紀要』3, 63-70.
- 熊沢誠 (1997) 『能力主義社会と企業社会』岩波書店。
- 真鍋和博 (2010) 「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『日本インターンシップ学会年報』13, 9-17.
- 松尾哲也 (2015) 「インターンシップの意義と『社会人基礎力』」『総合政策論叢』30, 49-63.
- 松下佳代 (「新しい能力」による教育の変容——DeSoCoキー・コンピテンシーとPISAリテラシーの検討) 『日本労働研究雑誌』614, 39-49.
- 見館好隆 (2007) 「顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について——日本マクドナルドに注目して」『Works Review』2, 8-21.
- 見館好隆 (2010) 『「いっしょに働きたくなる人」

- の育て方』プレジデント社.
- 見館好隆 (2015) 「キャリア教育授業の改善の成果とその要因分析」『人材育成研究』10 (1), 31-42.
- 宮下清 (2013) 「ホワイトカラーの職業教育と社会的育成」『人材育成学会第11回年次大会論文集』115-120.
- 三輪卓己 (2011) 『知識労働者のキャリア発達——キャリア志向・自律的学習・組織間移動』中央経済社.
- 文部科学省 (2008) 『学士課程教育の構築に向けて』(中央教育審議会答申).
- Morgeson, F.P. & Humphrey, S. E. (2006) "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work," *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- 西宏樹・柳澤さおり (2010) 「大学生のアルバイト活動を通じた学習--アルバイトの目標と活動の意識化の効果」『中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要』42, 285-292.
- OECD (2005) "The definition and selection of key competencies: Executive Summary," OECD.
- OECD (2010) "Activation policies in Japan," *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 113. (濱口桂一郎訳 (2011) 『日本の労働市場改革——OECDアクティベーション政策レビュー：日本』明石書店.)
- Preacher, K. J. & Hayes, A.F. (2004) "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models," *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36 (4), 717-731.
- Preacher, K. J. & Hayes, A.F. (2008) "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models," *Behavior Research Methods*, 43 (3), 879-891.
- Riggio, R.E., Tucker J. & Throckmorton, B. (1987) "Social skills and deception ability," *Personality and Social Psychology Bulletin*, 13 (4), 568-577.
- 酒井佳代 (2015) 「大学生の短期インターンシップ後の変化に関する一考察—インターンシップ評価枠組み検討を視野に—」『九州大学大学院教育学コー
- ス院生論文集』15, 41-54.
- Savickas, M.L. (1997) "Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory," *The Career Development*, 45, 247-259.
- Savickas, M.L. (2005) "The theory and practice of career construction." In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken: John Wiley & Sons, 42-70.
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012) "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries," *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- 関口倫紀 (2010) 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』602, 67-85.
- 関口倫紀 (2012) 「大学生のアルバイト選択とコミットメントおよび就職活動目標—中核的自己評価と職務特性の役割を中心に—」『経営行動科学』25 (2), 129-140.
- 杉山成 (2007) 「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか」『小樽商科大学人文研究』113, 87-98.
- 杉山成 (2009) 「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか (2) : アルバイトの位置づけに関する検討」『小樽商科大学人文研究』117, 1-14.
- 高橋潔 (2008) 「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」『日本労働研究雑誌』577, 4-16.
- 武内清・浜島幸司・大島真夫 (2005) 「現代大学生の素顔—12大学・学生調査から—」武内清編『大学とキャンパスライフ』上智大学出版, 293-315.
- 田村隆宏・木村 信貴・三井理愛・松瀬誉幸 (2011) 「大学生の心理的well-being に及ぼすアルバイト活動の影響」『鳴門教育大学研究紀要』26, 43-52.
- 辰巳哲子 (2006) 「すべての働く人に必要な能力に関する考察—学校と企業が共用する『基礎力』の提唱」『Works Review』1, 124-133.
- 豊田秀樹 (2007) 『共分散構造分析Amos編—構造方程式モデリング—』東京図書.

渡辺直登(2015)「コンピテンシーと職務遂行能力」

『日本労働研究雑誌』657, 44-45.

渡辺裕子(2015)「学生におけるアルバイトの実態と位置づけ：駿河台大学学生生活基本調査から」『駿河台大学論叢』50, 169-187.

吉原恵子(2007)「大学教育とジェネリックスキルの獲得—ジェネリックスキルをめぐる各国の動向と課題」『兵庫大学論集』12, 163-178.

○ ○ ○

- 1) 濱口によれば、メンバーシップ型とは、日本の雇用社会では就職とは職に就くのではなく、会社のメンバーになることを意味していることを指す。とりわけ正社員の場合は、長期雇用の安定性と引き換えに、職務、時間、空間の限定なく働くことが義務となることを意味している。
- 2) 非認知能力とは、IQや学力などにより測定される知的な機能である認知能力と異なり、パーソナリティなど学校教育以外の非公式的な環境で醸成される能力とされ、いずれの能力も賃金などの要素に影響を与えるため、職務能力との関連が示唆される(Heckman & Rubinstein 2001; Heckman & Kautz, 2012)。認知能力は児童期の早い段階で投資を行ったほうが効果が高いのに対し、非認知能力は児童期の初期段階でも後期段階でも投資の効果は存在するため、非認知能力は認知能力に比較し長期的に開発できる(Cunha, Heckman & Schennach, 2010)。
- 3) 上述の「特定の職務」を遂行する能力であるコンピテンシー概念とは異なる。
- 4) 学士力は、「知識・理解」、「汎用的技能」(コミュニケーション・スキル, 数量的スキル, 問題解決能力など)、「態度・志向性」(自己管理能力, チームワーク, 倫理観, 社会的責任など)、「総合的な学習経験と創造的思考力」から構成される。
- 5) 社会人基礎力は「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3要素から構成される。
- 6) 基礎力は「対人基礎力」、「對自己基礎力」、「対課題基礎力」、「処理力」、「思考力」の5要素か

ら構成される。

- 7) 日本マクドナルド、スターバックスコーヒージャパン、コールド・ストーン・クリーマリー・ジャパンの3社である。
- 8) 手羽先南行徳店の例である。
- 9) きちり、エー・ビー・カンパニーの2社である。
- 10) ループリックと呼ばれる評価指標である。
- 11) 下位尺度として、社会的スキルは情緒と社会性に区分され、その2区分がさらに、表現性、感受性、コントロールの3区分に分けられるため、計6尺度となる。SSIはコミュニケーション能力を細分化した尺度であり、情緒領域は言語領域を意味し、社会性領域は非言語を意味する。また表現性は情報を伝達し、感受性は情報を受け止め、コントロールは情報をコントロールすることを意味する。
- 12) 「関係開始」「解説」「主張性」「感情統制」「関係維持」「記号化」という6つの下位尺度から構成される。
- 13) A社の営業担当者および企画担当者は、対人職務のパート・アルバイトに関する採用広告の掲載を希望する顧客企業への営業が主要業務である。そのため、顧客企業のパート・アルバイトに必要とされる能力において熟知している。
- 14) 修正版GTAは、インタビュー調査において、対象となるデータの具体的な内容を概念という単位で抽出していく。その際、インタビューを記録したデータを切片化せず、平板な分析となることを避けつつ、研究関心に沿って、リアリティのある分析を行うことができる。
- 15) 質問項目の順番で発生するバイアスを排除することを意図して、インターネットの画面上において回答者ごとに質問項目がランダムな順番で表示される形式を採用した。
- 16) 最初の因子分析の固有値の変化と解釈可能性の観点から6因子構造が妥当であると考え、再度6因子構造を仮定して因子分析を行い、十分な因子負荷量を示さなかった項目を分析から除外した結果、最終的には44項目で6因子が構成された。回転前の6因子で、44項目の全分散を説明する割合は59.34%であった。
- 17) GFIとAGFIが0.9を下回っているが、CFIが0.9

を上回り、RMSEA が0.05以下であり当てはまりが良い（豊田，2007）ことから、適合を示していると判断した。

- 18) 主因子法・Promax 回転による因子分析を行ったところ、固有値の変化と解釈可能性の観点から2因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度2因子構造を仮定して因子分析を行い、十分な因子負荷量を示さなかった項目を分析から除外した結果、最終的には16項目で2因子が構成された。回転前の2因子で、16項目の全分散を説明する割合は48.70%であった。
- 19) 主因子法・Promax 回転による因子分析を行ったところ、固有値の変化と解釈可能性の観点から2因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度2因子構造を仮定して因子分析を行い、十分な因子負荷量を示さなかった項目を分析から除外した結果、最終的には21項目で2因子が構成された。回転前の2因子で、21項目の全分散を説明する割合は47.89%であった。
- 20) 直接効果と間接効果がいずれも有意であれば部分媒介であるが、直接効果が有意ではなく間接効果が有意であれば完全媒介となる。