Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2026-11-24

体験活動を通して個人がどのように変容するのかを測る尺度 : これまでの関連研究レヴュー

日潟, 淳子 ; 谷, 芳恵 ; 上長, 然 ; 則定, 百合子 ; 石本, 雄真 ; 齋藤, 誠一 ; 城, 仁士

(Citation)
神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要,2(1):143-147

(Issue Date)
2008-09

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/81000817

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/81000817

KOBE UNIVERSITY

神戸大学大学院人間発達環境学研究科
研究紀要第２巻第１号　2008

研究報告

体験活動を通して個人がどのように変容するのかを測る尺度
－これまでの関連研究レヴュー

The Scale to measure how people change through the experieces
― the review of the related studies －

日　潟　淳　子*　　谷　　芳　恵**　　上　長　　然***　　則　定　百合子***
石　本　雄　真*　　齊　藤　誠　一****　　城　　仁　士*****
Atsuko HIGATA *　Yoshie TANI **　Moyuru KAMINAGA ***　Yuriko NORISADA ***
Yuma ISHIMOTO *　Seiichi SAITOU ****　Hitoshi JOH *****

要約：本研究報告では，キャリア教育プログラム，インターンシップ，ボランティア活動などに関する先行研究をレヴューし，大学院生が課外活動を行うことによって生じる意識面あるいは行動面での変容がどのようなものであるかをとらえ，その変化をとらえる尺度のあり方を検討した。その結果，社会活動を体験することにより，大きく分けて自己内の意識と，社会に対する意識の変容が見られた。自己内の意識の変容としては，自己効力感の向上，自己理解の促進，自己評価の視点の獲得などの意識の変容が見られ，社会に対する意識の変容としては，コミュニケーション能力や、自己制御能力などの社会的スキルの獲得があげられた。また，個人が課外活動を行う前，あるいは行った後に，それを自己内でどのように位置づけるかということは意識の変容に影響を与えることも示唆され，自己内意識，社会的意識，活動の位置づけの３側面からとらえる尺度の開発が有効であると考えられた。

１．はじめに

近年，小学生に実践的な活動を体験させることにより，いわゆる生きる力を伸ばそうとする試みや，中学生や高校生，大学生に対して，職業体験やキャリア教育などを行うことにより，職業に対する意識を高めるような体験学習を行うことが盛んになっている。その結果，それらの体験を通して，学生にさまざまな意識の変化が生じていることが報告されている。本研究報告では，キャリア教育プログラム，インターンシップ，ボランティア活動などの体験学習に関する先行研究をレヴューし，大学院生が課外活動を行うことによって生じると考えられる意識面あるいは行動面での変容がどのようなものであるのかを検討する。また，その変容をとらえる尺度のあり方を考える。

２．キャリア教育，インターンシップによる意識の変容

(1) 学生の進路選択への意識を高める要因

キャリア教育の推進が望まれている背景には，若年者のアルバイト，契約社員，フリーターといった非正規雇用者や無職者，ニート志向の増加がある。中央教育審議会答申「初等中等教育と高等学校との接続の改善について」(平成11年12月)では，キャリア教育を「望ましい職業観，勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに，自己の個性を理解し，主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義し，その必要について提言している。そのため，社会のしくみや働くということ，希望する職業の実情，さらに自己についての理解を深めるため，生徒・学生が職業場面に身をおき，実際に労働体験をするという職場体験やインターンシップなどの体験型学習が，キャリア教育の一環として多くの大学，また中学校，高等学校などでも行われるようになった。

まず，学生が進路を選択する上で重要となるものとして，自己効力感があげられる。職業選択に対する自己効力感は，自己評価効力感と職業情報の収集に対する効力感に分けられる（宗方，2002)。自己評価効力感とは，自分の適性や能力についての理解を深め，明確化することへの効力感を指す。また職業情報の収集に対する効力

＊　神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士課程後期
＊＊　神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程後期
＊＊＊　神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程修了生
＊＊＊＊　神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授
＊＊＊＊＊　神戸大学大学院人間発達環境学研究科教授

(2008年４月１日　受付
2008年９月１日　受理)

感とは，就職に関連する情報を得たり，問い合わせを行うことへの能力感を指す。浦上（1996）は，進路選択過程に対する自己効力感が高いことは，進路探索意図や進路探索行動を促進し，また，自己と職業の結合を促進することで自己概念が明確化し，自己理解が高まることを示唆している。さらに，自らを高めていこうとする態度や力を自己成長力と呼んでおり，計画的な就職活動の実行を促すことで，自己成長力を高めることにつながることが示されている。即ち，職業選択に対する自己効力感を高めることがキャリア教育プログラムの課題の一つであるといえる。

また，川瀬・辻・竹野・田中（2006）は，宮崎公立大学のキャリア教育プログラムの一つである「キャリア設計」受講前後の自己効力感の変化について検討している。この授業は，適性検査による自己理解，社会人講師の講義による職業理解，グループワークによる進路検索から構成されている。その結果，進路選択，問題解決，計画立案，自己適正評価，職業情報収集いずれについても自己効力感が有意に向上し，進路選択に対する結果期待についても高まることが示されている。特に，受講前の自己効力感が低い学生において自己効力感の高まりが顕著であると報告されている。

安達（2004）においても，キャリア教育プログラムにより，自己効力感が上昇すること，自己効力感の上昇は，実際の職業・進路選択に影響を及ぼすことが示されている。自己効力感が職業・進路選択に及ぼす影響を検討した安達（2001）と宗方（2002）は，進路選択過程に対する自己効力感と結果期待が高いものは，進路活動を経過し，具体的に行動を起こそうとする傾向が強いことを示している。さらに，自己効力感が高く，価値ある結果が得られると判断するとき，人は職業に対して興味を持ち，進路目標を設定するといえる。これらの結果から，自己効力感を高めることが，自らの進路や職業決定に対し，積極的・主体的な働きかけにつながることを示している。また，それとともに，自己理解が進み，その結果として，さらに前向きな進路選択へと動機づけられることが示唆される。そのため，キャリア教育においては，自己効力感の向上と自己理解の促進が重要な意識変容の指標となることが考えられる。

(2) 学生自身が実感する意識の変容

次に，学生がインターンシップに参加した後に，自己の変容をどのように感じているかをとらえた研究をあげる。浅野･植竹（2006）は，インターンシップを経験した後に，学生に自己評価アンケートを実施し，学生の意見をとらえている。インターンシップを経験することで，特に「自立心の向上」，「企業における人間関係の理解」，「職業意識の形成」，「ビジネス･マナーの習得」，「責任感の向上」，「現実社会の厳しさの理解」等が変化したことが学生によって報告されている。また自由記述からは，「仕事のスキルよりも人柄が仕事や人間関係に大きな影響を与える」ことなどがあげられ，身をもって知ることの重要性について言及している。したがって，学生自身には，インターンシップを通して人間関係の重要性や，社会人としての心構えの必要性などが，より実感を伴ったものとして意識されていることが示唆される。

(3) 企業側が掲げるキャリア教育の目標

キャリア教育では，生徒・学生の就業意識の向上や自己理解を促進させることにより，社会の一員として生きるために必要な能力，資質を身につけさせることが目標となる。それに対して，企業側はどのような資質を若者に求めているのかという視点から，ここでは企業や社会側が若者に求める能力や資質に注目し，そこからキャリア教育による意識の変容について検討する。

宮崎（2001）は，官公庁，企業の男性管理職を対象に，「入社１年目，３年目，７年目の社員に望む能力開発」について調査を実施している。その結果，入社１年目の社員に望む能力開発としては，「社会人・企業人の自覚」が74.8％と最も高くなっている。次いで高いのは，与えられた仕事をきちんとこなすという「基礎的実務能力」（31.8％）であり，さらに「表現･コミュニケーション能力」（29.0％）が続いている。

株式会社三菱総合研究所による「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究事業報告書」（2004）では，企業が若年者の採用において重視する能力を以下のように報告している。それによると，高校卒業レベルでは「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」「ビジネス・マナー」，大学卒業レベルでは「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性･外向性」「行動力・実行力」の順に重視している。

また厚生労働省は，企業が若年者に求める「就職基礎力」として，「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネス・マナー」「資格取得」をあげ，これらの能力の向上を目指した講座や試験を認定する，YES- プログラムを実施している。

以上のように，企業や社会が若者に求めるのは基礎学力やノウハウといった技能的なものに限られず，人間関係能力，責任感，順応性といった人格的側面を含んだ総合的な能力を求めているといえる。

(4) 総合的な能力として

キャリア教育においては，前述したように人格的側面を含めた総合的な能力の育成が求められるようになり，社会人として生きていくために必要な能力を明確化し，それに沿った能力開発とプログラム構成が求められている。そこで，次に社会人として生きていくために必要とされる総合的な力として人間力と社会人基礎力をとりあげ，インターンシップの教育効果について体系的な評価を試みた研究を紹介する。

A．人間力

人間力とは，「社会を構成し運営するとともに，自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義される（内閣府人間力戦略研究会報告書，2003）。その人間力を構成する要素として，以下のものがあげられている。

①知的能力的要素：「基礎学力」「専門的な知識・ノウハウ」を持ち，自らそれを継続的に高めていく力。また，それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」，「創造力」など

②社会･対人関係力的要素：「コミュニケーションスキル」「リーダーシップ」「公共心」「規範意識」「他人を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」

③自己制御的要素：前述の要素を十分に発揮するための「意欲」，「忍耐力」，「自分らしい生き方や成功を追求する力」

内閣府人間力戦略研究会報告書（2003）では，これらの要素を総合的にバランスよく高めることが，人間力を高めることであるとしている。

宮田（2006）は，インターンシップを実施している企業に対する

事例インタヴューの中で，同社のインターンシッププログラムの特徴として人間力をとらえるEQアセスメントを採用した評価を紹介している。この試みで用いられているEQアセスメントは，財団法人労務行政研究所が開発したnEQである。このアセスメントは,「自己対応能力」,「他者対応能力」,「社会性」,「精神性」の４つの領域を中心的内容とする米国のアセスメントを，より日本人に適したものに改変する目的で作られたものである。各領域はそれぞれ，以下の複数の能力群から構成される。①「自己対応能力」（自己を活かす能力）として「自己肯定能力」「自己調節能力」「堅実的態度」「自己実現能力」，②「他者対応能力」（他者との関係の中で，相互によりよく生きる能力）として「対人関係維持能力」「対人関係発揮能力」，③「社会性」（組織や社会の一員として広い視野に立って生きる能力）として「社会意識」「社会貢献志向」，④「精神性」（人間としての生き方を深く考えより豊かに生きる能力）として「人や生き方への態度」「畏敬の心」の４つがあげられている。この企業がインターンシップを始めたきっかけは，就職を迎える学生たちの就業意識の低さに危機感を抱いたことにあった。そのため，インターンシップを通して，学生に働くことの意味や職業につく上で自分に欠けたものについての気づきを促すことに重点をおいたプログラムになっている。具体的には，インターンシップ前にそれぞれの学生に自分の人間力レベルを示し，そうすることで自分の弱みを明確につかませ，終了までにその向上を目標として与える。そのような過程の中で，学生がより意識的に課題に取組むようになり，効果的に人間力を高めることができるといえる。宮田（2006）では,インターンシップ実施前後で，これらの人間力を構成する能力のいずれにおいても大きな伸びが生じたことが報告されている。

B. 社会人基礎力

労務行政研究所は，nEQ能力アセスメントの中から特に12の能力をとりあげ，社会人としての能力（基礎力）を分析・判定するための社会人基礎力レポートを作成している。これは以下の「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の４つの領域から構成される。

①「前に踏み出す力（アクション）」・・・一歩前に踏み出し，失敗しても粘り強く取り組む力
「主体性」「働きかけ力」「実行力」
②「考え抜く力（シンキング）」・・・疑問を持ち，考え抜く力
「課題発見力」「計画力」「想像力」
③「チームで働く力（チームワーク）」・・・多様な人とともに，目標に向けて協力する力
「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」

特定非営利活動法人関東地域インターンシップ推進協会（2006）は，社会人基礎力レポートを用いて，インターンシップ前後での学生の社会人基礎力の変化について調査している。その結果，自己評価においてはすべての能力の向上がみられている。また，特に「ストレスコントロール力」「創造力」の変化が大きく，多くの学生が自らの「実行力」「課題発見力」「ストレスコントロール力」への気づきを経験していた。その一方で,「計画力」については変化，気づきとも小さかった。この結果は，期間が限られた中でのインターンシップによる効果の限界を示しながらも，学生の自己把握や課題の発見を促すという重要な役割を果たすことを示している。

以上のように，体系的・総合的な評価基準を用いることは，学生の自らの強み・弱みへの気づきを促すとともに，大学や企業側の課題設定，指導プログラムの構成に多いに役立つと考えられる。このような評価基準をとりいれたキャリア教育プログラムはまだ少ないが，職業のミスマッチを回避し，より効果的なキャリア形成のためには，明確な評価基準の設定が望まれている。

３．ボランティア活動を通した意識変容

次にボランティア活動における研究をレヴューする。

柿木（1997）は，大学生に必修単位としてボランティア活動を取り入れ，学生のレポートや取材による調査から，学生の意識の変容をとらえている。その結果,まず,学生には「新しい世界との出会い」が生じていた。外に広がっていく喜びを感じたり，新しい世界に出て，そこで役に立つことができたということが一種の自信につながり,自己評価を上昇させるような意識の変容が見られている。また，外界にかかわることで，逆に大学という集団における自分の所属感や存在感が高まったり，相手を思いやることと，自分を素直に出すことの調整など対人スキルの上昇が語られている。このような意識の変化によって，自分自身に関する自己点検・自己評価ができるようになり,より主体的に取り組めるようになることが示されている。小林・酒井（2006）も「実践的ボランティア教育プログラムと参加型学習」を計画するにあたり，ボランティア活動の学生の体験報告をまとめている。その結果,「自分は何をしたいのか，何ができるのかを自分で考えるようになった」という自己形成の一助となること,「ボランティア活動により味わった充実感を後輩に伝えたいと思った」という世代性をもった発言,「自分が人の役に立つ喜びを実感した」という自尊感情などに関する報告が見られている。また，ボランティア活動の魅力は人と出会い，触れ合うことであり，その中でボランティア活動では「自分のために」という自発性，自主性が大事であることも述べている。

また,伊藤（2006）は全国社会福祉協議会が1996年に行った「ボランティア活動を体験して良かったのは」という質問への学生の気づきからボランティア活動のもつ可能性を分析している。その結果，ボランティア活動は，①豊かな人間関係を育む場，②自尊感情を育む場，③自主性･自発性を育む場，④生涯学習の場，⑤コミュニケーション能力を磨く場，⑥新しい価値観を作り出す場，⑦豊かに生きるための知恵を生み出す場などとしての可能性があるとしている。以上の報告から，ボランティア活動を通して学生たちは，新しい出会いに喜びを感じるが，それだけにとどまらず，その新しい出会いの中から，自己の存在感や自己理解，あるいは自己評価の視点を持つなど，自己に対する意識の高まりを実感していることがうかがえる。また，そのような自己意識の変容から，ボランティア活動による自己変容の可能性は広がる。しかし，このような意識の変容が生じるためには，相手から傷つけられないようにと閉じている自身の殻を，ある程度取り去って，自分を開いて他者と交わるというような勇気を必要とすることも示唆されている（立木,1997)。馬場･島･大宅（2005）はボランティア活動によって向上すると思われる社会的スキルに注目し，それらをとらえる中で，自己の援助スキルから，自分の行動に何が足りて何が足りていないかについて自己評価を行

い, その結果, 体験を通して, 自己効力感が高まることを示している。ボランティアとは，その活動において他者と関わりを持つ中で自己の欲求を満たし，自己の存在価値を確認し，あるいは自己効力感を発揮し，または確認する場と考えることができ，他者のニーズに応えようとする，他者のニーズを満たそうとする自己の欲求が，結局は他者を満足させると同時に自己の欲求を満足させるという流れより，ボランティア活動の継続が促されることが示唆されている（馬場・島・大宅，2005）。

このようにボランティア活動はさまざまな自己意識の変容をもたらすが，そのためには，社会的なスキルが必要となり，相互関係の中でそれらがバランスよく調整されることにより，さらに自己意識の変容をもたらすという過程が生じていることが示唆される。

４．その他の社会活動を通した意識変容の研究

(1) 海外研修による意識の変容

海外研修による学生の内面的な変化をとらえた研究（古西･高木･黒川，2004）からは，グローバル教育の中心概念である，グローバル時代に日本人として身につけることが望ましいと考えられる資質に加えて，基本的な技能である「情報の活用」,「コミュニケーション」,「批判的思考」（質問項目：自分は問題を把握し，十分な根拠に基づいて，より妥当性のある考え方をすることができる。）と，態度として「他者への配慮」,「社会参加」（質問項目：自分は，社会の成員として積極的に働きかけ，社会をより良い方向に変化させようとする。）の得点が上昇したことが示されている。

(2) アルバイト経験による意識の変容

杉山（2007）は，アルバイト経験とキャリア意識，フリーター生活への態度との関連をとらえた結果，アルバイトの経験を自己の中にどう位置づけているかという問題が関わることを示唆している。アルバイトに対して「自分らしさ」を求めるものとして位置づけている場合と，報酬の手段としてのみ位置づけている場合とでは，仕事への動機づけ，職場環境や人間関係の認知等，仕事の中のさまざまな段階において相違が見られ，それらがアルバイト経験のキャリア意識への影響を媒介する役割を担っていることを示唆している。同様に，小平・西田（2004）も，個々のアルバイト経験そのものよりも，その経験を現在の自分に関連づけることがより意味を持つことをとらえている。したがって，社会活動に参加する場合も，その活動をどのように自分の中で位置づけているか，あるいは位置づけられているかということは，個人の意識の変容をとらえる上で，注目すべき視点である。

５．まとめ：大学院生の課外活動における意識変容をとらえる視点

キャリア教育，インターンシップ，ボランティア活動などの体験活動に関する先行研究をレヴューし，個人における意識の変容をとらえた結果，それぞれに共通する意識変容として以下の点があげられた。

大きく分けて自己内の意識と，社会に対する意識の変容が見られている。自己内の意識変容とは，自己効力感の向上，自己理解の促進，自己評価の視点の獲得などの意識の高まりである。活動を通して新たな世界での出会いや，何かをすることによって，自己に対する新しい気づきが得られ, より自己意識が高まる過程が読み取れる。したがって，大学内ではない課外活動においても，新たな出会いの中から自己の気づきが得られ，それを実感する機会となることが考えられる。社会に対する意識の変容としては，社会的スキルの獲得があげられる。共に活動するグループ内においても，対社会での対人関係維持においても，コミュニケーション能力や自己制御能力は必要である。人格的側面を統合的にとらえる人間力や社会人基礎力ではそれらが大きな位置を占めていることからも，社会的スキルは課外活動に必要な能力であり，促進されるべき能力として重要であることが示唆される。したがって，このような２側面から，大学院生が課外活動を行うことによって生じる意識変容をとらえる必要がある。

さらには，個人が課外活動を行う前に，それを自己内でどのように位置づけるかという視点も，課外活動の効果に影響を与えるものであると考えられる。課外活動に対する位置づけにより，主体的に活動に取り組むか，否かは大きく作用され，その結果，意識の変容には相違が見られることが推測される。また，課外活動を行うことだけでなく，行ったことをどのように位置づけているかということもとらえる必要がある。参加後にその活動が自己の中にうまく位置づけられることで，それが新たな活動の動機付けとなることも考えられる。従来の尺度には，このような視点がない。課外活動に対する自己内の位置づけと意識の変容との関連をとらえることにより，さらに詳細な意識の変容に関する側面が明らかとなり，学生の意識変容の向上に対する多くの情報を得ることができると考えられる。

付記

この研究は，神戸大学大学院人間発達環境学研究科　大学院 GP プロジェクト「正課外活動の充実による大学院教育の実質化」尺度開発ワーキンググループの研究の一貫として行われた。

参考文献

安達智子（2001）. 進路選択に対する効力感と就業動機, 職業未決定の関連について: 女子短大生を対象とした検討　心理学研究，**72**（1），10-18.

安達智子(2004). 大学生のキャリア選択--その心理的背景と支援 (特集 若年無業 --NEET)　労働政策研究，**46**（12），27-37.

浅野浩子・植竹由美子（2006）. キャリア教育としてのビジネス・インターンシップ　仙台白百合女子大学紀要，**10**，89-104.

馬場由美子・島かおり・大宅顕一朗（2005）. 学生のボランティア活動と社会的スキルの変化に関する一考察　永原学園西九州大学・佐賀短期大学紀要，**36**，155-162.

伊藤規久子（2006）. これからの時代のボランティア活動と生涯学習～より豊かな社会の創出をめざして～　浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要『生涯学習研究と実践』第９号，53-64.

株式会社三菱総合研究所（2004）.「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究事業報告書 (平成 16 年 5 月)」厚生労働省委託調査研究

柿木健一郎（1997）. ボランティア活動の必修化と学生意識の変容　立命館教育科学研究，**9**，65-79.

川瀬隆千・辻　利則・竹野　茂・田中宏明（2006）. 本学キャリア

教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果　宮崎公立大学人文学部紀要，**13**(1)，57-74.

小林明子・酒井美和（2006）.「実践的ボランティア教育プログラムと参加型学習」試案－大学生の主体性を引きだす教育実践を通して－　福井県立大学論集第 28 号，87-108.

小平英志・西田裕紀子（2004）. 大学生のアルバイト経験とその意味づけ　日本青年心理学会第 12 回大会発表論文集，30-31.

古西　勇・高木昭輝・黒川幸雄（2004）. 海外研究による学生の内面的変化の評価　新潟医療福祉学会誌，新潟医療福祉大学，**4**，30-36.

宮田安彦（2006）.「人間力」向上の機会としてのインターンシップ　橋本産業株式会社の事例インタヴューから　連載「地域キャリア学習」 社会教育，**61**（4），38-41.

宮崎冴子（2001）. 企業内キャリア教育における能力開発：能力領域の構造化　東京経営短期大学紀要，**9**，71-91.

内閣府人間戦略研究会報告書（2003）. 人間力戦略研究会報告書　若者に夢と目標を抱かせ，意欲を高める～信頼と連携の社会システム～　人間力戦略研究会

宗方比佐子（2002）. 職業の選択　宗方比佐子・渡辺直登（編著）キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達　川島書店

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か　小樽商科大学人文研究，113，87-98.

立木茂雄（1997）. 最近のボランティア学生の意識―関西学院救援ボランティア委員会の経験から－　立命館教育科学研究，**9**，54-64.

特定非営利活動法人　関東地域インターンシップ推進教会（2006）. 経済産業省委託　平成 18 年度　地域産業活性化人材育成事業（インターンシップにおける社会人基礎力の実践的活用に関する調査）

浦上昌則（1996）. 女子短大生の職業選択過程についての研究：進路選択に対する自己効力，就職活動，自己概念の関連から教 育心理学研究，**44**，195-203.