

■ 論 文

「社会人基礎力」の時点自己評価と振り返り自己評価の相違  
—タイ人大学生を対象とした短期間国際PBL研修を事例として—

豊田 祐輔\*

【要旨】多くの大学において、PBL (Problem-Based Learning)として短期間の現地視察や調査を通じた問題発見力・解決力の涵養による人材育成が進んでいる。これは欧米やアジア各国などにおいても同様な認識である。その評価手法として「社会人基礎力」は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくための必要な基礎的な力」とされ、様々な状況やテーマに汎用性のある評価指標である。そこで本研究では、まず日本で短期間国際PBLワークショップに参加したタイ人大学生を対象として、研修効果を社会人基礎力の観点から評価し、時点自己評価と振り返り自己評価の双方において、すべての要素が向上したことを明らかにした。一方で、事前・事後比較について、時点自己評価では「前に踏み出す力」と「考え抜く力」がより向上していたのに対し、振り返り自己評価では「チームで働く力」がより向上している結果となり、評価方法については検討していく必要性を指摘した。

キーワード：社会人基礎力，自己評価，短期間国際PBL研修

## I. はじめに

グローバル化する社会で他国出身の同僚と協働で成果を出すことが珍しくなくなっており、また東南アジアのアセアン経済共同体の発足に代表されるように国同士の障壁が下がり、多文化環境の中での問題発見や解決策提案能力の醸成が喫緊の課題となっている。それに関わり、異文化の中で活躍できる若手研究者や若手実践家に対する人材育成が多く機関において進められている。それは大学においても例外ではなく、特に「アジアのゲートウェイ」をコンセプトとする立命館大学大阪いばらきキャンパスでは、アジア地域を中心に今後の発展を支える、日本人や海外からの若手研究者・実践家の人材の育成が積極的に進められている。

本研究では、海外から日本に来る若手研究者・実践家の卵（学部生）を対象とする短期間国際PBL (Problem-Based Learning) ワークショップを事例として、「社会人基礎力」を評価指標とした参加者の基礎力向上を明らかにするとともに、基礎力評価の方法に関する課題を提示することを目的とする。

## II. 評価指標としての社会人基礎力

### II. 1 社会人基礎力とは

「社会人基礎力」（経済産業省 n.d.）とは、経済産業省における産学の有識者による委

---

\* 立命館大学政策科学部 准教授

員会において、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくための必要な基礎的な力」と定め、図 1 の 12 の能力要素から構成される 3 つの能力が提案されている。これは「基礎学力」（読み、書き、算数、基本 IT スキルなど）や「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための能力の重要性を指摘するものであり、働く分野に関係なく共通するものとして提示されている。国際化する社会においては、職場などにおいて多様な文化を有する同僚などと協働することが求められることが多くなっていることから、多くの職種において重要なスキルであると考えられる。本指標は、専門家集団においても効果的な協働を実現するための基盤を提供するものであると考えられ、本研究においても研修のテーマに関係なく重要なものとなることから、「社会人基礎力」を研修の評価指標として設定することとした。

「社会人基礎力」については、プログラムや経験などの前後を比較する事で、向上する能力とそうでない能力を分別する研究が実施されている。例えば、川口他（2009）は大学における理論と実践の融合を図る問題解決実習に関わる工学教育プログラム、藤井他（2010）は 4 か月にわたる産学連携 PBL 事前・事中・事後評価比較を行っている。清水他（2013）は大学卒業生に大学時代を回顧してもらう形で、大学での学びならびに正課外活動と現在の仕事で発揮できている「社会人基礎力」の関係について明らかにしている。さらに、真鍋（2010）はインターンシップ、川野（2015）は海外インターンシッププログラム、青木（2012）はキャンプ体験、渡辺等（2011）は新卒入社 1 年目と 3 年目の社員を対象に「社会人基礎力」を比較し、それぞれ向上している能力や変わらない能力、そして低下した能力を論じている。そして、金他（2015）は韓国への短期研修（韓国語研修、フィールドワーク、事前・事後研修）を事例に、研修によって「前に踏み出す力」や「考え抜く力」は概ね向上したものの、「チームで働く力」については全体的に微増であり、特に規律性とストレスコントロール力については低下したことを報告している。

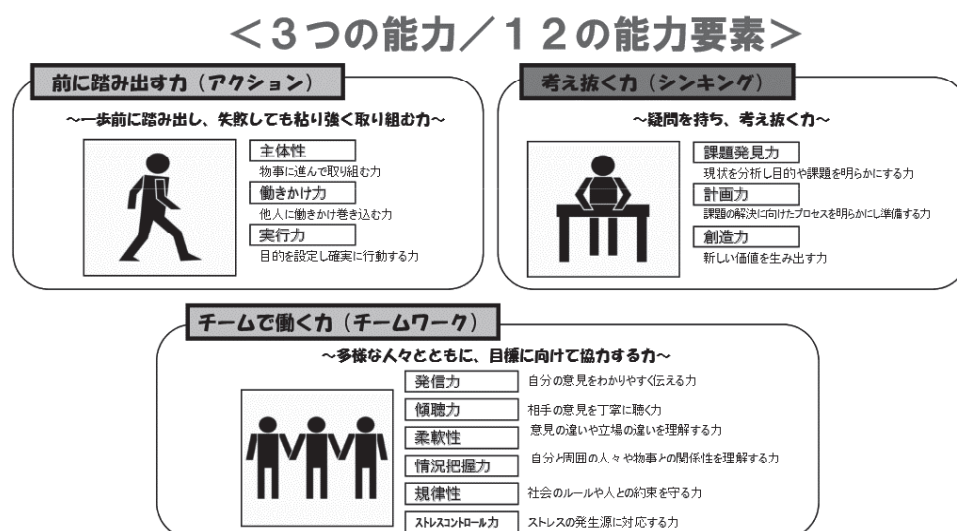


図 1. 「社会人基礎力」の構成要素

出典：経済産業省（n. d.）

一方、豊田（2017）は短期間国際 PBL 研修の個人レベルの基礎力評価とともに、基礎力をグループにも適用している。個人の能力については、研修前後調査より、主に個人に関わる能力は向上するが、主に相手があつての能力については低下したことが示されている。さらにグループについては、事中評価①（講義セッション後で視察前）、事中評価②（視察後でグループ調査前）、そして事後評価の比較を行い、短期間研修の期間内においてもグループの社会人基礎力が変化することを示している。事中①と事中②の比較より計画力、発信力、柔軟性以外の力がすべて低下していることが明らかになり、グループ活動の前半はうまく作業が進まなかつたことが示唆されている。事中②と事後の比較からは計画力、創造力、発信力、状況把握力、規律力以外が向上していることから、グループ活動が進むにつれて作業がうまく進みグループとしての能力が向上したと感じたものであると考えられることが推察されている。そして、事中①と事後の比較からは実行力、課題発見力、発信力、傾聴力、柔軟性が向上し、中でも発信力は低下することがない一方、働きかけ力、想像力、状況把握力、規律力は低下しており、特に規律力は低下し続けていることから、教員などに研究内容などの説明をグループで続けることによって伝える力がついたと考えられる一方で、遅刻や担当した作業をしないなどグループ内のモラルの低下という課題提起がされている。しかしながら、本研究は各指標に 1 つの質問で評価するなど、各指標をより包括的に評価するという点で課題を有する。

## Ⅱ．2 既存研究における社会人基礎力の評価のばらつき

「社会人基礎力」については、評価方法についても検討することが重要である。西道（2011）は、文部科学省のキャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議で提案された「職業的発達にかかわる諸能力」（2004 年）と経済産業省による「社会人基礎力」（2006 年）について、教育界と経済界の連携がなく、それぞれ独自の立場から同時期に、働くことに関連する指標を提言していることを問題意識として両者を統合する指標を提示している。ただし、概ね「社会人基礎力」と重なる内容であり、短期間研修に関連して述べると職業理解力など短期間研修とはそれほど馴染まない項目もあり、本研究で扱うことは適切ではない。

また、評価時期については研究によりばらつきがある。真鍋（2010）や津田（2015）はインターンシップ前後に、金他（2015）は研修前後に質問紙調査を実施している。一方、河口（2009）や藤田他（2010）は事前・事中・事後の 3 時点でそれぞれ評価を行い、青木（2012）は事前・事後（直後）・1 か月後の 3 時点で計測している。本研究事例とテーマが重なる海外研修に目を向けてみると、川野（2015）は海外インターンシッププログラムを含む授業において、事前座学研修前、事前座学研修終了後、海外研修終了後の 3 回に分けて評価している。一方、清水（2013）は大学卒業生に大学時代を回顧してもらう形式で現在と過去の能力評価を行っている。また、渡辺等（2011）は新卒入社 1 年目と 3 年目の社員という異なる対象の比較から、社会人経験による「社会人基礎力」の醸成について分析している。このように先行研究において評価方法が異なることから、各調査時点での能力の差と、現時点から過去を振り返って感じる評価が一貫したものであるかどうかについては検討が必要である。もし一貫性がないのであれば、評価時期の異なる研究を単純に比較

表 1. 「社会人基礎力」の評価用質問群

社会人基礎力		
能力	指標	質問
前に踏み出す力	主体性①	I understand what I should do and take initiatives for tasks.
	主体性②	I know my strength and weakness, and conduct tasks with confidence.
	主体性③	I can judge on my own and take actions without being influenced by other people.
	働きかけ力①	I can tell the importance of cooperation to get cooperation from other people.
	働きかけ力②	I can make other people involved in tasks effectively based on situations.
	働きかけ力③	I can continue to work to attain goals by asking involvement of other people.
	実行力①	I can continue to work persistently to attain goals.
	実行力②	I can work for difficult tasks actively without being afraid of failure.
	実行力③	I can continue to work for tasks without avoiding difficulties.
考え抜く力	課題発見力①	I can plan to attain goals and understand what I should do in each phase.
	課題発見力②	I can analyze and collect information to understand the present situation.
	課題発見力③	I can ask for others' opinions to understand problems that you are working for.
	計画力①	I can make feasible plans by clarifying working process.
	計画力②	I can always understand differences between plans and real situations.
	計画力③	I can revise plans flexibly according to the process or uncertainties.
	創造力①	I can create new ideas by combining other ways of thinking.
	創造力②	I can propose suggestions with different viewpoints from the past.
	創造力③	I always look for hints to create new ideas for success.
チームで働く力	発信力①	I can tell facts specifically and easily for other people to understand with data and evidence.
	発信力②	I can transfer necessary information to other people by understanding what they need.
	発信力③	I can tell what I want to tell with sufficient understanding.
	傾聴力①	I can understand opinions of other people by asking and checking my understandings.
	傾聴力②	I can make the environment where people are easy to express their opinions.
	傾聴力③	I can listen to other people weekly.
	柔軟性①	I can accept good opinions of other people while having my own opinion.
	柔軟性②	I can understand why s/he thinks so based on her/his standpoint.
	柔軟性③	I can understand backgrounds and situations of other people.
	状況把握力①	I can take actions with understanding what I am expected to do by other people.
	状況把握力②	I can take actions with understanding what I can do and what other people can do.
	状況把握力③	I can take actions to make things better by understanding situations of other people busy, human relations, etc.).
	規律力①	I understand rules and manners not to bother other people.
	規律力②	I can take appropriate actions if I bother other people.
	規律力③	I can behave properly when I need to follow rules and manners.
	ストレスコントロール力①	I can remove causes of stress by myself and/or with support from other people.
	ストレスコントロール力②	I can release stress by consulting with other people and/or doing something else.
	ストレスコントロール力③	I can think positively even with stress by thinking that this situation does not keep long.

することができないためである。

そこで本研究では、経済産業省において社会人基礎力レファレンスブック（経済産業省 2007）に紹介されている各能力要素で想定される発揮できた 3 つの例を参考に、各能力要素について 3 つの評価用の質問を設定した（表 1）。さらに、短期間国際 PBL 研修前・中・後の計 3 回質問紙を配布し、その変化をたどることができるようにした。その際には、各調査実施時点の能力の評価に加えて、本研修が始まってからの向上度合いも自己評価してもらうことで、主観的能力の評価方法による差異についても検討を加えることとする。

### Ⅲ. 事例としてのタイ人大学生対象の短期間国際 PBL 研修

本研究では、立命館大学政策科学部ならびにタイ国立タマサート大学建築計画学部が共催する国際共同ワークショップ「Policy Formation for Urban Development and Tourism City in Osaka」（協力：大阪府、後援：立命館大学地域情報研究所、立命館大学歴史都市防災研究所）を評価対象とした。表 2 にあるように、2017 年 12 月 13 日（水）から 12 月 26 日（月）にかけて立命館大学大阪いばらきキャンパスにおいて開催された。参加者は、建築計画学部教員 3 名、学部生サポーター（過年度に参加し今回はサポーターとし

表 2. 短期間国際 PBL 研修の内容

日付	内容
12月13日	訪日
12月14日	オープニング・セレモニー 導入講義 研究計画発表 ★事前調査実施 歓迎会
12月15日	京都市内視察 京都市景観・まちづくりセンター訪問 伝統的町並みを有する地域視察
12月16日	京都観光
12月17日	大阪観光
12月18日	講義・視察準備
12月19日	大阪府内視察 講義(大阪万博・IR・水都大阪)・水都大阪視察
12月20日	大阪府内視察 講義(大阪府広域連携)・能勢街道地域視察 カップヌードルミュージアム大阪池田訪問
12月21日	★事中調査実施 調査
12月22日	調査
12月23日	調査・発表準備
12月24日	調査・発表準備
12月25日	発表準備・最終発表 ★事後調査実施 送迎会
12月26日	帰国

て参加) 1 名、学部生参加者 35 名、さらに今年度はタイ国立マヒドン大学ならびにオーストラリア・ビクトリア州立モナシュ大学からのオブザーバー参加があった(マヒドン大学教養学部教員 1 名、理学部教員 1 名、教養学部生 4 名、ならびにモナシュ大学部生 1 名)。そのうち、本調査の対象者は、全学部生参加者 40 名となる。

本研修では、前半は基礎講義に加えて、事例の視察を行うことが主な構成である。今回は大阪府より協力を得ることができ、概ね大阪府北部の能勢街道の広域連携による活性化と道頓堀周辺地域の水都と防災をテーマとしているため、視察では大阪府職員による講義と現地案内が行われた。そして、後半では参加者が設定した研究目的に従って立命館大学政策科学部生などの支援を得つつ現地調査を行い、政策提言をまとめ最終発表を行った。

「社会人基礎力」を評価するアンケートは、表 2 にあるように事前、事中(前半と後半の間)、そして事後に行った。アンケートでは氏名の記入は不要であるが学籍番号を毎回記入してもらうことで、3 回分のアンケートを学生毎に紐づける事ができるように設計している。なお、事中調査は各グループに分かれて調査を実施する前に実施しているが、初日よりほぼ毎晩、参加者はグループに分かれて研修で学習したことなどについて議論するなど、グループワークはほぼ毎日実施している。

そして、40 名の学部生が表 3 の 5 つのグループに分かれて各々の研究テーマについて取り組んだ(視察を進める中で、テーマの若干の変更や対象地域の移動などがあった)。なお、タマサート大学部生については数ヶ月前よりグループに分かれて事前学習を進めて



表 3. グループテーマ

対象地域	各グループテーマ
能勢街道	①能勢街道における地域資源を生かした広域連携型都市構造によるまちづくり ②タイとの比較による能勢街道における都市変容と地域戦略
道頓堀周辺	③バンコクとの比較による水都・大阪の観光面から見た都市景観 ④水都・大阪における観光開発
法善寺横丁周辺	⑤大阪の歴史地区における観光客防災

おり、マヒドン大学部生ならびにモナシユ大学部生は日本に来てからタマサート大学部生のグループに加わる形で研修を進めたため、研修前の準備状況やグループ内の交友関係の長さが異なるが、本論文ではまとめて分析することとする。

#### IV. 研修期間における「社会人基礎力」の変化

##### IV. 1 各調査時点での自己評価（時点自己評価）変化

本研究では、事前・事中・事後に「社会人基礎力」の各能力要素に対して3つの指標（質問）を設定した。上記表1の各指標についてどの程度あるかを尋ね、選択肢は、全くない（Not at all : 1点）、あまりない（Not much : 2点）、ある程度ある（So so : 3点）、とて

表 4. 「社会人基礎力」の各調査時点での時点自己評価

社会人基礎力		事前					事後					事後				
能力	指標	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
前に踏み出す力	主体性①	40	2	5	3.58	0.59	40	3	5	3.93	0.62	40	3	5	4.23	0.62
	主体性②	40	2	5	3.53	0.75	40	3	5	3.90	0.59	40	3	5	4.20	0.61
	主体性③	40	1	5	3.43	0.78	40	2	5	3.90	0.87	40	1	5	4.00	0.88
	働きかけ力①	40	2	5	3.75	0.81	40	1	5	3.85	0.77	40	3	5	4.28	0.75
	働きかけ力②	40	1	5	3.33	0.83	40	2	5	3.65	0.74	40	2	5	4.00	0.75
	働きかけ力③	40	3	5	3.98	0.70	40	1	5	3.88	0.85	40	3	5	4.18	0.68
	実行力①	39	3	5	3.79	0.70	40	3	5	3.95	0.71	40	3	5	4.30	0.61
	実行力②	40	1	5	3.53	0.82	40	2	5	3.75	0.98	40	3	5	4.10	0.74
	実行力③	39	1	5	3.44	0.85	40	1	5	3.63	0.81	40	2	5	3.98	0.86
考える力	課題発見力①	40	3	5	3.65	0.58	40	1	5	3.83	0.84	40	3	5	4.23	0.66
	課題発見力②	40	2	5	3.68	0.73	40	2	5	3.93	0.73	40	3	5	4.30	0.61
	課題発見力③	40	1	5	3.93	0.92	40	2	5	4.10	0.74	40	2	5	4.33	0.73
	計画力①	40	2	5	3.60	0.67	40	2	5	3.85	0.77	40	3	5	4.28	0.75
	計画力②	40	2	5	3.88	0.85	40	2	5	4.13	0.69	40	3	5	4.30	0.69
	計画力③	40	1	5	3.83	0.84	39	3	5	3.92	0.70	40	3	5	4.28	0.68
	創造力①	40	1	5	3.73	0.82	40	2	5	3.95	0.64	40	2	5	4.23	0.92
	創造力②	40	1	5	3.65	0.80	40	3	5	4.08	0.66	40	3	5	4.28	0.72
	創造力③	40	1	5	3.68	0.89	40	2	5	3.88	0.88	40	3	5	4.28	0.68
チームで働く力	発信力①	40	2	5	3.70	0.79	40	3	5	3.88	0.69	40	2	5	4.28	0.75
	発信力②	40	2	5	3.70	0.69	40	2	5	3.93	0.76	40	2	5	4.25	0.71
	発信力③	40	2	5	3.58	0.64	40	2	5	3.73	0.75	40	2	5	4.08	0.69
	傾聴力①	40	2	5	3.95	0.78	40	2	5	4.05	0.75	40	3	5	4.33	0.69
	傾聴力②	40	2	5	3.75	0.74	40	2	5	3.73	0.75	40	2	5	4.20	0.72
	傾聴力③	40	2	5	4.13	0.91	40	2	5	4.00	0.78	40	3	5	4.40	0.67
	柔軟性①	40	1	5	4.23	0.95	40	2	5	4.28	0.68	40	2	5	4.35	0.74
	柔軟性②	40	1	5	3.98	0.89	40	3	5	4.20	0.65	40	3	5	4.18	0.68
	柔軟性③	40	2	5	4.10	0.81	38	3	5	4.13	0.62	40	3	5	4.20	0.65
	状況把握力①	39	3	5	3.90	0.72	40	3	5	3.98	0.58	40	2	5	4.28	0.75
	状況把握力②	39	2	5	3.97	0.87	40	1	5	3.98	0.70	40	3	5	4.53	0.60
	状況把握力③	39	2	5	3.97	0.84	40	3	5	3.95	0.64	37	2	5	4.27	0.69
	規律力①	39	2	5	4.21	0.86	40	2	5	4.00	0.75	40	2	5	4.40	0.81
	規律力②	39	2	5	4.03	0.78	40	3	5	4.08	0.73	40	3	5	4.40	0.63
	規律力③	40	2	6	4.35	0.86	39	3	5	4.23	0.71	40	3	5	4.40	0.67
	ストレスコントロール力①	40	1	5	3.63	0.93	40	2	5	4.00	0.88	40	3	5	4.25	0.71
	ストレスコントロール力②	40	2	5	3.75	0.81	40	2	5	3.83	0.75	40	2	5	4.28	0.78
	ストレスコントロール力③	40	2	5	3.88	0.88	40	2	5	3.73	0.85	40	3	5	4.33	0.66

表 5. 「社会人基礎力」の各調査時点での時点自己評価の変化

社会人基礎力		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	平均差	有意確率(両側)	度数
3つの力	12の要素	事前					事前→事中		
前に踏み出す力	主体性	40	2.3	4.3	3.51	0.49	0.36	0.000 ***	37
	働きかけ力	40	2.3	4.7	3.68	0.59	0.45	0.000 ***	39
	実行力	39	2.0	4.7	3.58	0.61	0.54	0.000 ***	39
考え抜く力	課題発見力	40	2.0	4.7	3.75	0.57	0.19	0.043 **	37
	計画力	40	2.3	5.0	3.77	0.59	0.53	0.000 ***	39
	創造力	40	1.0	5.0	3.68	0.72	0.28	0.033 **	37
チームで働く力	発信力	40	2.7	4.7	3.66	0.56	0.35	0.001 ***	37
	傾聴力	40	2.3	5.0	3.94	0.64	0.02	0.854	37
	柔軟性	40	1.3	5.0	4.10	0.76	0.28	0.049 **	38
	状況把握力	37	2.3	5.0	3.97	0.66	0.35	0.004 ***	35
	規律性	39	2.0	5.0	4.19	0.70	0.20	0.146	37
	ストレスコントロール力	40	2.3	5.0	3.75	0.72	0.53	0.000 ***	39
3つの力	12の要素	事中					事中→事後		
前に踏み出す力	主体性	40	3.0	4.7	3.91	0.48	0.24	0.036 **	37
	働きかけ力	40	3.0	5.0	4.15	0.60	0.00	-	40
	実行力	40	2.7	5.0	4.13	0.57	0.00	-	40
考え抜く力	課題発見力	40	2.3	5.0	3.95	0.58	0.36	0.000 ***	37
	計画力	40	3.0	5.0	4.28	0.52	0.00	-	40
	創造力	40	2.7	5.0	4.00	0.58	0.27	0.005 ***	36
チームで働く力	発信力	40	2.7	5.0	4.03	0.62	0.17	0.097 *	37
	傾聴力	40	3.0	5.0	3.98	0.57	0.47	0.000 ***	37
	柔軟性	39	3.0	5.0	4.36	0.52	0.00	-	39
	状況把握力	39	2.3	5.0	4.29	0.53	0.00	-	39
	規律性	39	2.7	5.0	4.34	0.67	0.09	0.230	39
	ストレスコントロール力	40	2.7	5.0	4.28	0.64	0.00	-	40
3つの力	12の要素	事後					事前→事後		
前に踏み出す力	主体性	40	3.0	5.0	4.14	0.55	0.63	0.000 ***	39
	働きかけ力	40	3.0	5.0	4.15	0.60	0.45	0.000 ***	39
	実行力	40	2.7	5.0	4.13	0.57	0.54	0.000 ***	39
考え抜く力	課題発見力	40	3.0	5.0	4.28	0.52	0.56	0.000 ***	39
	計画力	40	3.0	5.0	4.28	0.52	0.53	0.000 ***	39
	創造力	39	3.0	5.0	4.28	0.55	0.60	0.000 ***	38
チームで働く力	発信力	40	2.7	5.0	4.20	0.60	0.57	0.000 ***	39
	傾聴力	40	3.0	5.0	4.43	0.59	0.50	0.000 ***	39
	柔軟性	39	3.0	5.0	4.36	0.52	0.28	0.049 **	38
	状況把握力	39	2.3	5.0	4.29	0.53	0.35	0.004 ***	35
	規律性	40	3.0	5.0	4.40	0.62	0.25	0.041 **	38
	ストレスコントロール力	40	2.7	5.0	4.28	0.64	0.53	0.000 ***	39

\*表中の「平均差」は各指標の向上程度（減衰の場合はマイナス）を、有意確率は「対応のあるサンプルの t 検定」を利用した各調査日時点間の平均の差の検定結果を示している。また、有意確率のアスタリスクは、\*:  $p<0.10$ , \*\*:  $p<0.05$ , \*\*\*:  $p<0.01$  を意味する。

もある（Much：4点）、かなりある（Very much：5点）として計算を行った。その時点自己評価の結果が、表 4 である。未提出や無回答がありサンプル数は統一されていないが、標準偏差は 0.5 から 1.0 の間に収まっており概ね散らばっていることがわかる。

本項では事前・事中、事中・事後、そして事前・事後の時点自己評価の変化を明らかにする。表 5 はその結果を示しており、まず 3 つの指標で構成される各能力要素の平均点を求めている。中間列は事前・事中・事後それぞれの平均値などを示し、右側列は上から順に、事前から事中までの時点自己評価の変化、事中から事後までの時点自己評価の変化、

そして事前から事後までの時点自己評価の変化をそれぞれ表している。表 5 より、具体的なグループ調査に入る前に傾聴力ならびに規律性以外は有意に向上していることがわかる。一方、グループ調査による向上（事中・事後比較）については、主体性、課題発見力、創造力、発信力そして傾聴力に見られた。その他多くの指標は事中と事後の変化がなく「対応のあるサンプルの t 検定」による分析ができなかった。そして、事前と事後の変化では、すべての指標が向上していることがわかる。

以上より、前半のグループディスカッションや視察で社会人基礎力の多くの能力要素が向上することがわかる。これは講義と視察、その後のグループディスカッションを通じた研修であっても概ね社会人基礎力が向上することを示している。一方で、研究目的を設定した現地調査や最終発表へ向けたグループ作業により、主体性、課題発見力、創造力、発信力、傾聴力はさらに向上することがわかる。また、規律性については事前、事中、事後

表 6. 「社会人基礎力」の振り返り自己評価

社会人基礎力		事中まで					事後まで				
能力	指標	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
前に踏み出す力	主体性①	40	3	5	3.85	0.66	40	3	5	4.25	0.54
	主体性②	40	3	5	3.85	0.70	40	2	5	4.30	0.69
	主体性③	40	3	5	3.98	0.70	40	3	5	4.25	0.67
	働きかけ力①	40	3	5	3.95	0.64	40	3	5	4.33	0.66
	働きかけ力②	39	2	5	3.85	0.74	40	2	5	4.15	0.80
	働きかけ力③	40	3	5	4.03	0.66	40	1	5	4.30	0.91
	実行力①	40	3	5	3.93	0.66	40	2	5	4.18	0.84
	実行力②	40	2	5	3.88	0.79	40	3	5	4.23	0.73
	実行力③	39	2	5	3.79	0.73	40	2	5	4.23	0.77
考え抜く力	課題発見力①	40	3	5	3.85	0.58	40	2	5	4.28	0.75
	課題発見力②	40	2	5	4.03	0.77	40	3	5	4.38	0.63
	課題発見力③	40	2	5	4.00	0.88	40	2	5	4.40	0.78
	計画力①	40	2	5	3.90	0.71	39	2	5	4.21	0.73
	計画力②	40	3	5	3.85	0.62	40	3	5	4.35	0.74
	計画力③	40	2	5	3.98	0.80	40	2	5	4.10	0.74
	創造力①	40	2	5	4.00	0.72	40	2	5	4.33	0.73
	創造力②	40	3	5	4.00	0.68	39	3	5	4.23	0.71
	創造力③	40	2	5	4.00	0.78	40	3	5	4.30	0.65
チームで働く力	発信力①	40	2	5	3.98	0.77	40	3	5	4.35	0.74
	発信力②	40	2	5	4.03	0.80	40	2	5	4.13	0.79
	発信力③	40	2	5	4.08	0.76	40	3	5	4.28	0.68
	傾聴力①	40	2	5	3.85	0.74	40	3	5	4.38	0.74
	傾聴力②	40	2	5	4.08	0.66	40	3	5	4.43	0.64
	傾聴力③	40	3	5	4.03	0.70	40	2	5	4.48	0.72
	柔軟性①	40	3	5	4.05	0.71	39	3	5	4.44	0.68
	柔軟性②	40	2	5	3.95	0.78	39	2	5	4.21	0.70
	柔軟性③	40	2	5	4.03	0.70	39	3	5	4.44	0.68
	状況把握力①	40	3	5	3.95	0.75	39	2	5	4.31	0.69
	状況把握力②	40	2	5	4.10	0.81	39	3	5	4.15	0.67
	状況把握力③	40	1	5	3.83	0.84	39	2	5	4.41	0.68
	規律力①	40	2	5	4.05	0.78	39	3	5	4.41	0.72
	規律力②	40	2	5	3.90	0.78	39	2	5	4.41	0.79
	規律力③	40	2	5	3.95	0.81	39	2	5	4.21	0.80
	ストレスコントロール力①	40	2	5	3.98	0.66	39	3	5	4.38	0.63
	ストレスコントロール力②	40	2	5	3.80	0.94	39	2	5	4.31	0.69
	ストレスコントロール力③	40	2	5	4.03	0.73	39	3	5	4.18	0.68



と順に高まっているものの事前・事後の比較のみ有意であることから、研修期間を通じて徐々に向上したことが指摘できる。傾聴力は研修の後半に入って向上する要素であるが、それは、研究目的という一つの目的を達成するためのグループワーク時に、異なる意見について理解することが必要であったことを示していると考えられる。規律力は他人に迷惑をかけない作法や姿勢に関するものであり、集合時間の厳守やグループ活動におけるメンバーへの配慮などの姿勢が身についたものと思われる。

#### IV. 2 研修開始時を振り返っての自己評価（振り返り自己評価）変化

本項では、研修前から事中、そして研修前から事後にかけて「社会人基礎力」の各要素がどの程度向上したと感じているのかを振り返って評価してもらった結果を示す。質問はワークショップ前と回答時を比較して各指標がどの程度向上したのかを尋ね、かなり悪くなった（Much worse：1点）、悪くなった（Worse：2点）、変わらない（Same：3点）、良くなった（Better：4点）、かなり良くなった（Much better：5点）を選択肢として設定した。表6は事中・事後のそれぞれの質問への回答結果を示している。こちらも標準偏差が0.5から1.0に収まっており、それなりに分散していることがわかる。

表 7. 「社会人基礎力」の振り返り自己評価の変化

社会人基礎力		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
3つの力	12の要素	事中まで				
前に踏み出す力	主体性	40	3.0	5.0	3.89	0.53
	働きかけ力	39	2.7	5.0	3.94	0.57
	実行力	39	2.7	5.0	3.85	0.58
考え抜く力	課題発見力	40	2.3	5.0	3.96	0.61
	計画力	40	2.3	5.0	3.91	0.56
	創造力	40	2.7	5.0	<b>4.00</b>	0.58
チームで働く力	発信力	40	2.7	5.0	<b>4.03</b>	0.62
	傾聴力	40	3.0	5.0	3.98	0.57
	柔軟性	40	2.3	5.0	<b>4.01</b>	0.61
	状況把握力	40	2.7	5.0	3.96	0.67
	規律性	40	2.3	5.0	3.97	0.70
	ストレスコントロール力	40	2.0	5.0	3.93	0.68
		事後まで				
前に踏み出す力	主体性	40	3.0	5.0	<b>4.14</b>	0.55
	働きかけ力	40	2.0	5.0	<b>4.26</b>	0.67
	実行力	40	2.7	5.0	<b>4.13</b>	0.57
考え抜く力	課題発見力	40	3.0	5.0	<b>4.28</b>	0.52
	計画力	39	3.0	5.0	<b>4.21</b>	0.54
	創造力	39	3.0	5.0	<b>4.28</b>	0.55
チームで働く力	発信力	40	2.7	5.0	<b>4.25</b>	0.64
	傾聴力	40	3.0	5.0	<b>4.43</b>	0.59
	柔軟性	39	3.0	5.0	<b>4.36</b>	0.52
	状況把握力	39	2.3	5.0	<b>4.29</b>	0.53
	規律性	39	2.7	5.0	<b>4.34</b>	0.67
	ストレスコントロール力	39	3.0	5.0	<b>4.29</b>	0.56

\*表中の「平均値」について、便宜的に 4.00 以上の値を太字で強調している。

そして、表 7 は各要素の向上程度を示し、こちらも 3 つの指標で構成される各能力要素の平均点を求めている。表 7 の上部は事中までの向上程度であり、平均値も 4.00 前後とよくなっている (better) という回答に近くなっている。一方、事後までの向上程度を示す表下部をみると、すべての項目が 4.00 (better) 以上となっていることがわかる。「研修前から事中」ならびに「研修前から事後」の振り返り自己評価を比較することは (振り返り自己評価比較ではなく) 前項の時点間自己評価比較となるため詳細な分析は行わないが、すべての要素において、研修前から事中よりも研修前から事後の方が、向上程度が大きいこともわかる。

#### IV. 3 時点自己評価と振り返り自己評価の相違

これまで時点自己評価と振り返り自己評価を見てきたが、事前・事中比較について、時点間比較では傾聴力と規律力以外は有意に向上しており、また有意でない 2 要素についても平均差では事前よりも事中の方が高い点数となっている。振り返り自己評価においてもすべての要素で事前から事中にかけて向上したと感じており、概ね向上していると考えて良いと思われる。

一方、事前・事後については、すべての要素で向上していることが、時点自己評価ならびに振り返り自己評価の双方で示されている。時点自己評価による向上程度 (事後得点平均から事前得点平均を引いた値) の順位と振り返り自己評価による向上程度 (事前から事後への向上程度) の順位を示したのが表 8 である。表の左半分が時点自己評価、右半分が振り返り自己評価を示しており、中央の線 (実線は「前に踏み出す力」、ダッシュ線は「考え抜く力」、そして太線は「チームで働く力」) は各能力を結んだものである。こちらを確認すると、同様に向上していても向上程度については相違があることがわかる。つまり、時点自己評価では他の要素より向上していると思われた要素が振り返り自己評価では下位に来ており、前者で下位にあったものが後者では上位に来ていることが明白である。すべ

表 8. 時点自己評価と振り返り自己評価の事前・事後比較の相違

時点自己評価 (事後-事前)	社会人基礎力 指標	社会人基礎力 指標	振り返り自己評価 (回答平均)
0.63	主体性	傾聴力	4.43
0.60	創造力	柔軟性	4.36
0.57	発信力	規律性	4.34
0.56	課題発見力	状況把握力	4.29
0.54	実行力	ストレスコントロール力	4.29
0.53	計画力	課題発見力	4.28
0.53	ストレスコントロール力	創造力	4.28
0.50	傾聴力	働きかけ力	4.26
0.45	働きかけ力	発信力	4.25
0.35	状況把握力	計画力	4.21
0.28	柔軟性	主体性	4.14
0.25	規律性	実行力	4.13

\*左表と右表を結ぶ線は、実線が「前に踏み出す力」、ダッシュ線が「考え抜く力」、そして太線は「チームで働く力」を示している。

ての要素が向上していることは明らかであるが、評価方法によってその向上程度が大きく異なることがわかる。具体的には「前に踏み出す力」や「考え抜く力」、そして「チームで働く力」の発信力は時点自己評価では上位に位置するが、発信力を除く「チームで働く力」は下位にとどまっている一方、振り返り自己評価では逆転する傾向が見て取れる。本調査では詳細な分析はできないが、今回の参加者は大学生活の中でも特にグループで作業を行う経験が少ない低回生であり、普段とは異なるグループ作業での苦労やグループによる最終発表へ向けたワークの成果が印象に残り、振り返り自己評価では高く評価された可能性がある。評価方法の違いによる結果の相違については、今後さらに詳細に検討していくべき課題である。

#### IV. 結論

本研究は、タイ人学部生を対象とする短期間国際 PBL ワークショップについて、参加学生の「社会人基礎力」の向上を明らかにするとともに、能力向上評価の方法に関する課題を提示した。まず、ワークショップを通じて「社会人基礎力」の全ての能力が向上したことを参加者の主観的評価より明らかにした。これは、各調査時点の自己評価（時点自己評価）とワークショップ開始前から調査時点を振り返っての各要素の向上程度の自己評価（振り返り自己評価）に共通して示された。しかしながら、ワークショップ前・後の比較より、時点自己評価では「前に踏み出す力」と「考え抜く力」の向上程度が大きかったが、振り返り自己評価では「チームで働く力」の方が大きく向上したとの結果を得た。

「社会人基礎力」については、客観的評価ではなく本人による主観的評価にならざるを得ず、評価が低くなったことが一概に悪いとはいえない。つまり、自分には力がないと認識し今後の努力につながることもある。さらに、本研究において明らかにしたように評価方法によっても結果が異なってくる。多くの先行研究が主観的時点評価による事前・事後評価を行い、研修の各要素との関連を示している。このような定量的調査に加えて、事後に研修のどの要素が各能力の向上につながっているかを聞き取り調査など質的調査により詳細に関連を探っていくことが可能であろう。ただし、事後の聞き取り調査は本研究における振り返り自己評価であり、時点自己評価という量的結果とは異なる可能性を認識しておくことが重要である。今後は、これらの認識を把握したうえで、研修成果を適切に評価できるように研究を進めていくことが肝要である。

#### [謝辞]

本研究にご協力いただいたタイ人学部生の皆さん、そして、研究の事例となった国際共同ワークショップにご協力いただいた大阪府、ならびにご後援いただいた立命館大学地域情報研究所ならびに歴史都市防災研究所にこの場を借りて、感謝の意を表します。なお、本研究は、西日本旅客鉄道株式会社（受託研究）、立命館大学研究所重点プログラム（地域情報研究所）ならびに立命館大学拠点形成支援プログラム（歴史都市防災研究所）の支援を受けて実施したものです。

[参考文献]

- 青木康太郎・粥川道子・杉岡品子「キャンプ体験が大学生の社会人基礎力の育成に及ぼす効果に関する研究」, 『北翔大学生涯スポーツ学部研究紀要』, 3, 2012 年, 27-39 頁
- 川口清司・廣林茂樹・石井雅博・平澤良男・大路貴久・佐伯淳, 「理論と実践の融合による社会人基礎力の育成と目に見える評価システムの構築」, 『工学教育』, 57 (5), 2009 年, 84-90 頁
- 川野常夫・白鳥武・森脇俊道・日野上暢昭「ものづくり海外インターンシッププログラムの構築と実践(第2報)」, 『工学教育研究講演会講演論文集(第63回年次大会)』, 2015 年, 384-385 頁
- 金栄俊・俵石正雄「社会人基礎力を育成する海外研修: 韓国文化交流研修での事例を通して」『太成学院大学紀要』, 17, 2015 年, 115-124 頁
- 経済産業省, 『社会人基礎力』, (n. d.), アクセス日: 2017 年 2 月 26 日:  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- 齊藤毅憲・佐々木恒男・小山修・渡辺峻(監修), 全国ビジネス系大学教育会議(編), 『社会人基礎力の育成とビジネス系大学教育』, 学文社, 2010 年
- 清水和秋・三保紀裕, 「大学での学び・正課外活動と「社会人基礎力」との関連性」, 『社会学部紀要』, 44 (2), 2013 年, 53-73 頁
- 津田将行・前田吉広「大学生のインターンシップ参加が社会人基礎力に及ぼす効果に関する研究」『福山大学大学教育センター大学教育論叢』, 2, 2016 年, 103-110 頁
- 那須一貴, 「プロジェクト・マネジメントの学部教育的意義: 社会人基礎力育成に向けたプロジェクト・マネジメント教育の活用」, 『プロジェクトマネジメント学会誌』, 14 (2), 2010 年, 21-26 頁
- 西道実, 「社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み」, 『プール学院大学研究紀要』, 51, 2011 年, 217-228 頁
- 藤井文武・平尾元彦, 「社会人基礎力を高める授業の実践-産学連携 PBL 授業「アクティブラーニング」の取組」, 『大学教育』, 7, 2010 年, 23-34 頁
- 真鍋和博「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」, 『任本インターンシップ学会年報』, 13, 2010 年, 9-17 頁
- 渡辺かおり・山田香・内藤淳, 「企業における若年層の社会人基礎力の年次変化に関する考察」, 『RMS Message』, 23, 2011 年, 36-41 頁

Difference between Time-point Self-Evaluation and Reflective Self-Evaluation of  
“Fundamental Competencies for Working Persons”:  
A Case of a Short-term International PBL Training for Thai Undergraduate Students

Yusuke Toyoda

Abstract: Many universities are promoting human development by cultivating abilities to find problems and provide solutions toward the problems through short-term site-visits and surveys as PBL (Problem-Based Learning). This trend can be seen many parts of the world such as Europe, America and Asia. “Fundamental Competencies for Working Persons” is an indicator of the human development as it is generic to be applied for a variety of societies and themes, that is defined as “the basic abilities required in working together with various people in the workplace and in the local communities.” Targeting undergraduate students who participated in a short-term international PBL training, this study first found that each competency factor was enhanced though the training from the results of both the time-point self-evaluation and the reflective self-evaluation. However, it demonstrated that the time-point self-evaluation showed more enhancement in “Ability to Step Forward” and “Ability to Think Through,” while the reflective self-evaluation provided an evidence of the further improvement in “Ability to Work in a Team.” From this contradiction, the study poses a challenge to pursue an appropriate methodology of evaluation.

Keywords: Fundamental Competencies for Working Persons, Self-Evaluation, Short-term International PBL Training