

同志社大学
2016 年度卒業論文

論題 人間関係がヒューマンスキルに与える影響

社会学部社会学科
学籍番号：19141050
氏名：西村拓真
指導教員：立木茂雄
(本文の総字数：23641)

要旨

論題 人間関係がヒューマンスキルに与える影響

学籍番号：19141050

氏名：西村拓真

本論文の目的は、ヒューマンスキルの面で優れている人物が日常的にどのような人間関係を保持しているのかを明らかにし、ヒューマンスキルの発達のために有効な人間関係について検討することである。ヒューマンスキルの得点を測定する質問、ネットワークの多様性を測定する質問を盛り込み、主に同志社大学社会学部の在學生にアンケート調査を行った。その結果、ネットワーク密度とヒューマンスキルの間には負の相関があること、すなわち、広い人間関係がヒューマンスキルに良い影響を与えることが確認された。また、特定のヒューマンスキルにおいて、親族と深い関係を保っている人においては、ネットワーク密度がヒューマンスキルに与える影響が大きくなることや、男性のほうが女性よりも、ネットワーク密度がヒューマンスキルに与える影響が大きくなることが明らかとなった。

キーワード： ヒューマンスキル、人間関係、ネットワーク

1. 目次

1. 序論	1
1.1 はじめに.....	1
1.2 研究背景と意義.....	2
2. 先行研究.....	3
2.1 精神・自我・社会	3
2.2 社会分化論	4
3. 調査方法.....	5
3.1 調査対象者・時期	5
3.2 調査対象者の属性	6
3.3 調査内容.....	6
3.4 ヒューマンスキルの定義づけ	8
3.4.1 ポスト近代型能力.....	8
3.4.2 21世紀型スキル	11
3.4.3 EQ.....	13
3.4.4 ヒューマンスキルの定義.....	15
3.4.5 今回用いたヒューマンスキルに関する質問.....	15
3.5 ネットワークに関する質問.....	18
3.5.1 ネットワーク質問.....	18
3.5.2 ネットワーク分析.....	19
3.5.3 「広い」ネットワーク	19
3.5.4 ネットワーク密度.....	20
4. 結果	20
4.1. ヒューマンスキル得点.....	22
4.2. 創造性得点	23
4.3. 批判的思考・問題解決・意思決定得点	24
4.4. 学び方の学習・メタ認知得点	26
4.5. コミュニケーション能力得点.....	29
4.6. 能動性得点	32
5. 考察	32
6. 結論	34

1. 序論

1.1 はじめに

現代において、我々大学生が社会に必要とされる能力や資質は学力や知識といったものにとどまらない。昨今の新卒採用市場では採用条件に「学歴不問」を謳う場合がほとんどである。依然として学歴社会であるという意見に対しては反論できる立場にないが、少なくとも採用する側の意識に変化が見られることは間違いないといえるだろう。学生の能力のニーズは多様化しているのである。

実際に就職活動をする私から見ても、企業は面接あるいは試験といった選考過程において学力をそれほど重視していない印象を受ける。特に、昨今の入社試験やWEBテストと呼ばれるものには性格や考え方に関する質問が多く盛り込まれており、学力とは無関係な要素を推し量ろうとしていることは明らかである。例えば、『これが本当のSPI3だ！【2017年度版】』（SPIノートの会 2015）によると、SPIには、言語検査（国語・外国語）、非言語検査（数学）のほかに、性格検査が設けられ、「以下の質問は、あなたの日常や行動にどの程度当てはまるか。最も近い選択肢を1つ選びなさい。」の大問のもとに、「困難なことがあっても強気に進むほうだ」、「時間をかけて考えてから行動に移すほうだ」などの質問が「行動的側面」、「意欲的側面」、「情緒的側面」、「社会关系的側面」などといった観点から盛り込まれていると記されている。

こうした新卒採用市場の背景には、労働の心理主義化や感情労働の増加といったものがある。ここからわかることは対人能力が昨今では特に重視されるようになったということである。

前置きが長くなったが、ここで筆者が述べたいことは、現代の学生には学力だけではないさまざまな「能力」（本研究では名義として「ヒューマンスキル」という言葉を用いる）が社会から求められているということと、その「能力」を向上させていく方法を模索していく必要があるということである。

本稿においては、現代の学生に必要とされるヒューマンスキルを本田（2005）が唱える「ポスト近代型能力」や国際団体ATC21s（Assessment and Teaching of 21st Century Skills）によって定められた「21世紀型スキル」中の「生きる力」と定められたもの、あるいはD.ゴールマン（1996）が唱えるEIやEQと近似のものであると規定し、大学生の持つヒューマンスキルを分析する。

また、そのヒューマンスキルを向上させるための方法を、本稿ではミードの『精神・自我・社会』ジンメル『社会分化論』の理論を用いて、大学生が持つネットワーク（人間関係）に求める。後に詳しく言及するが、本稿では特にリアルネットワーク（直接的なかわり）に限定し、そのネットワークがより多様なものであればある（ネットワーク密度が低い）ほど、大学生のヒューマンスキルが向上するという仮説を立て、議論を進めていく。リサーチ・クエスションの形でまとめるならば、〈個人が持つネットワークが広ければ広いほど、個人

の持つ人間力が高くなる。) というようにまとめることができる。

その結果として、大学生にとって、どのようなネットワークを意識的に発展させていくべきなのかという観点から、(あくまでヒューマンスキルを発達させるために) 理想的な学校生活を、一つのモデルとして提示することを本稿の最終的な目的とする。

本稿の構成としてまず研究背景と本研究の意義なるものを自身の体験を交えて説明したのち、社会背景として存在する感情労働の増加に関して詳しく述べる。その後、本研究で用いる理論を先行研究であるミードの『精神・自我・社会』(George Herbert Mead 1967) とジンメル『社会分化論』(Simmel George 1890) を用いて説明するとともにそれらの先行研究が抱える課題から、本研究の意義の説明を強化する。そののち、調査を行うにあたって用いた従属変数となるヒューマンスキル尺度を、「ポスト近代型能力」(本田由紀 2005)、「21世紀型スキル」、(Patrick Griffin, Barry McGaw, and Esther Care 2011) ゴールマンの「EQ」(Daniel Goleman 1996) を比較しながら定義し、用いた質問項目に対する説明を行う。次いで、独立変数となるネットワークの測定に用いる「ネットワーク質問」についても説明する。そののちそれに基づいて実施した調査から、結果を分析し、考察、結論へと至る。

1.2 研究背景と意義

学力以外の能力が直接的に求められるようになったと感じるのは就職活動に取り組み始めてからである。これまでの生活で否応なくそうした能力ははぐくまれてきたと思うが、学力と同等もしくはそれ以上に重視されるものであるのに、それを自覚的に伸ばそうと取り組んだ経験はこれまでに全くなかったといっても過言ではない。これは非常にまずいことなのではないだろうか。

昨今社会的に要求される創造的でグローバルな人材として、社会に出れば求められる能力であるのにそれを発達させる取り組みは学力を発達させることと違って自覚的に行いにくい。社会全体としてはそうした能力を伸ばす取り組みは行われているが、学生個人がそうした能力を伸ばしたいと思っても何をすべきかを的確に教えることが可能な親や教師はほとんどいないだろう。なぜならそれは知識とは違い、日頃の生活で形成されていくものであるからである。つまり親や教師がそうした能力を身に着けるために教えられることは自身の経験だけであり、客観的、定量的なものではない。

また、現代の大学生の生活には、学校、アルバイト、ボランティア、学生団体など、さまざまな所属コミュニティが存在する。筆者の主観ではあるが、人として魅力的に見える、あるいは、就職活動市場で企業から引く手があまたある人物には、さまざまなコミュニティに数多く所属し、そうしたコミュニティに対してコミットメントしていた人物が多いように感じる。実際、筆者自身も就職活動の面接などを通じて、何かに取り組んだ経験を複数個聞かれることのほうが多くあったと記憶している。

このような経験的背景から、筆者は、社会関係資本的な考え方を用いて、幅広いネットワ

ークにどのような密度でかかわっているのかということと、〈能力〉の向上具合は相関関係にあると考える。

したがって、ヒューマンスキルの向上に対して、ネットワークに質を考慮することは有効な手段であるということができよう。

● 「心」を求める社会

冒頭で述べたように現代において、学力の重要度が下がり、そうではない能力の重要性が高まっている背景には、労働の心理主義化や感情労働の増加といったものがある。

崎山治男（2011）によって「感情労働による疲弊からの回復のために心理学的な知が求められ、そこにおいて自己像構成の混乱が生じる」すなわち、「心理学的な知が自己を構成していくことによる心の統制と心理学的な知への欲求が感情労働の増加と平行して生じるという見方がある。それは例えば、カウンセリング・ブームであったり、ビジネス誌の対人関係の扱いが、心理学者が編纂した How to モノになったりする形で現象している。」と述べられているように昨今の社会において、労働の心理主義化は進展し、感情労働は増加しているといつて差し支えないだろう。また、崎山は本田（2005）のポスト近代型能力などを引き合いに出し、「現代社会におけるサービス産業化のいっそうの進展と、それにとまなう職務、ないしは一般的場面での対人関係至上主義とでも呼べる事柄が原因となって心理学的な知が望まれている」（崎山 2011）などとも述べており、感情労働が増加する社会においては、「多様な自己感情を肯定的なものにしようとする」（崎山 2011）ことが求められているとも述べている。これはその是非が問われるものではあるが、本研究ではこのことの是非を問うことは敢えてせず、こうした社会に求められている能力が日ごろ接する社会の中でどのように発達していくのかの答えを追及していく。

2. 先行研究

2.1 精神・自我・社会

以下では、G. H. Mead（以下ミード）の著書『精神・自我・社会』を先行研究として取り上げる。

私たち一人一人の持つ自己意識はそれぞれ全く異なるものである。なぜなら、「精神および自我は、本質的に社会的産物、すなわち、人間の経験の社会的側面から生まれる産物、あるいは現象」（ミード 1970）とあるように、私たちの自己意識はそれぞれの内部で発達するのではなく、外部すなわち社会からの影響によって形作られ、変容していくからである。

また、ミードはこうも述べている。

「もし所与の人間個人が、十全な意味で自我を発展させようとするなら、彼は人間の社会過程のなかで、他の人間個人の彼自身および相互に向けられた態度を単に取得するだけでは不十分である。また、彼はそのような見地から、全体としてのこの社会過程を彼の個人的経験のなかに単に持ち込むだけでは不十分である。彼はまた、彼自身および相互に向けられた他の個人の態度を彼が取得するのと同じやり方で、組織化された社会または社会集団の成員として、彼らがすべて従事している共通の社会活動または社会事業の系列のさまざまな局面または側面に向けられた他の個人の態度を取得しなければならない。」(1970)

ミードによると個人は、その個人が接する社会全体から、どのようにふるまうべきかを無意識のうちに学び取ったうえで、行動していると考察し、個人が接する秩序ある社会について「一般化された他者」と呼んだ。

次に、ミードは自我について、「I」と「me」という概念同士の相互作用によって発達するものであると述べている。ミードによると、『I』とは、他者の態度に対する生物体の反応であり、『me』とは、他者の態度（と生物体自身が想定しているもの）の組織化されたセットである。他者の態度が組織化された『me』を構成し、人はその『me』にたいして『I』として感応する。」(1970)と定義される。すなわち、無意識的に一般化された他者を取り込んで形成される「me」と、それに反応する「I」が社会に影響し、反作用として自我が発達していくものだと述べているのである。

ただし本書においては人間の自我を定量的に測定していない。したがって、本稿ではこの理論を参考にし、個人に多大な影響を与えるその人が接する社会の一部として個人が持つネットワークが、抽象的な概念であり、測定の難しい自我ではなく、より具体的で測定可能な現代におけるヒューマンスキルに対してどのように作用するのかを調査していく。

2.2 社会分化論

Simmel George(以下ジンメル)は『社会分化論』(1890)において、主に、「相互作用論」と「社会分化」に関して記述している。以下ではこれを先行研究として紹介する。

ジンメル(1890)は『すべてのものはすべてのものと何らかの相互作用の状態にあり、世界のあらゆる点とほかのあらゆる点とのあいだには、作用力と往来する関係とが存在する』と述べている。これはつまり、すべてのものは独立して存在しているわけではなく、何らかの形ですべてのもの同士でかかわりあうことで存在しているということである。社会にあてはめてこれを説明するなら、社会とは何かに先立って存在するものではなく、あくまで存在しているのは諸要素の相互作用のみであり、これこそが社会の実体であるということである。また、個人の間には存在する相互作用は「心的相互作用」と呼ばれ、本研究ではこれに焦点を当てる。

「社会分化」に関しては、上記の社会を構成する諸要素が分裂や結合を繰り返して、社会が多様化・複雑化していくことであるとジンメルは説明している。(ジンメル 1890) 個人

は集団に依存し、集団は個人に依存するという主張である。ジンメルはこのような個人が所属する集団を「社会圏」と呼んだ。ジンメルはこの社会圏について、成員が増えて社会圏が拡大すると、個人は生存のために集団内での競争を余儀なくされ、個人が特殊性を発揮する必要性が発生すると述べている。つまり、社会権が拡大すると成員の各々が個性を発揮し始めるということである。結果として、これが個人の「個性」の発達につながるのである。ただし、ジンメルは都市の大衆化を一例に、集団内の個人が個性を発揮することで、集団間の異質性は減少し、それぞれの集団は同質に近づいていくと述べている。さらにジンメルはここから一步踏み込んだ分析をしており、個人が自由を得て、個性を発揮するようになると、集団内で生きることにこだわるのがなくなるために、集団の外へと目が向くようになり、社会分化はさらに促進し、社会権は拡大していくと述べている。この結果、個人の人々との付き合い方は広く浅いものへととなっていき、個人主義が広まっていくとしている。筆者は結果としての個人主義の広まりには興味はないが、ジンメルのいうところの個性の発達こそが昨今の学生に求められるヒューマンスキルの発達と関連付けて説明することができると思う。

また、ジンメルは「社会圏の交差」の章において、社会分化によって多様化し、増加した集団は同じ意思を持った者同士で集団をつくるようになり、その結果、個人は同時に様々な社会圏に同時に属すようになると述べている。分化社会において、多数の社会圏はお互いに混ざり合い、諸個人間の関係はネットワーク状に広がり、個人は所属する集団を自分で選択できるようになり、他者とは異なる社会圏の組み合わせや量によって、その個人の個性や文化レベルを図ることができると述べている。すなわち、ネットワークを分析することで個人の能力を測定することは理論的に可能であるといえる。

しかしながら、本書も「精神・自我・社会」と同様に、理論的に個性が発達すると述べているものの、その個性という概念を定量的に測定していない。したがって、筆者がヒューマンスキルとして再定義し、ネットワークとの相互作用を改めて分析することには意義があるといえよう。

3. 調査方法

3.1 調査対象者・時期

把握している分で、同志社大学を中心として、関西の大学生を対象に質問紙調査をおこなった。回収票は72票であり、そのうち有効回答数が69票（有効回収率94.5パーセント）である。また、調査は2017年11月14日～11月25日におこなった。なお、調査票には、調査の趣旨や調査データの使用目的、データから個人は特定されないことなどを明記して調査した。

3.2 調査対象者の属性

性別は、男性 28 人 (38.9 パーセント)、女性 44 人 (61.1 パーセント) であり、平均年齢は 20.5 歳 (18~24 歳) であった。

3.3 調査内容

調査内容はヒューマンスキルに関する項目 25 項目、基本属性に関する項目 2 項目、個人の持つネットワークに関する項目 20 項目である。ヒューマンスキルに関する項目に関しては、創造性について、批判的思考・問題解決・意思決定について、学び方の学習・メタ認知について、コミュニケーション能力について、能動性について各 5 項目の質問を設けた。この尺度は、25 項目それぞれに得点が高いものから、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」、「どちらかといえば当てはまらない」、「当てはまらない」の回答項目が設けられており、回答した特典をすべて足し合わせた合計点が高いほど、それぞれのヒューマンスキル、あるいは全体的なヒューマンスキルが高いといえる。「基本属性に関する項目については、回答者の年齢と性別についての質問を設けた。個人の持つネットワークに関する項目については後述する「ネットワーク質問」をもとに、個人の持つネットワークの特徴と、ネットワーク密度が算出できるようにしている。ネットワーク密度の算出方法に関しては以下で詳しく述べる。統計処理には解析ソフト IBM SPSS 25.0 を用いた。

問1	①アイデア創造ためのいろいろな技術を知っている (ex.ブレインストーミング等) ②アイデアを受け入れられやすい形で表現する方法を知っている ③革新的で創造的なアイデアを作ることができる ④新しいアイデアに偏見を持たない ⑤失敗を学習の機会とみなす	創造性・イノベーション	従属変数	P. グリフィンら (2014)
問2	①意見を述べる際、その根拠は重要である ②相反する意見を受けて、自分の意見を再評価する ③学習の経験や過程を批判的に振り返る ④知的好奇心が強い ⑤偏見なく、公平な精神をもつ	批判的思考・問題解決・意思決定		
問3	①自分のスキルや技能の強みや弱みを知っている ②受けている一連の教育機会の中で意思決定がキャリアに与える影響を理解している ③集中力に自信がある ④自分を高めようとする意欲が強い ⑤学習に対して前向きである	学び方の学習・メタ認知		
問4	①会話の中で、聞いたり話したりする適切なタイミングがわかる ②自分の長所と短所を認識する ③目標に向かって他者を動かすことは厭(いと)わない ④ことなる考えや価値観に対して偏見なく応答する ⑤他者に対しての責任感が強い	コミュニケーション能力		
問5	①取り組んだことがないことに対しても積極的である ②授業などで、自分で発言しようと思えば誰に言われなくても進んで発表する ③みんなの役に立つことであれば進んでその仕事を引き受ける ④目標達成には努力を惜しまない ⑤目標を設定する際、慎重に達成できそうなものにする	能動性		
問6	あなたの年齢と性別を教えてください	年齢・性別		なし
問7	過去半年の間に、あなたにとって重要なことを話し合った人々は誰でしたか。自分にとって深い仲だと思順にイニシャルで5名お答えください。あなたが誰のことか把握できればイニシャルを用いなくても問題ありません。	ネーム・ジェネレーター	独立変数	安田 (1997)
問8	以下は問7で挙げた人物に関する質問です。最も当てはまるもの1つに○をつけてください。上位3名についてお伺いします。 その人の属性をお答えください	ネーム・インタープリター		
問9	問8の繰り返し			
問10	問8の繰り返し			
問11	問9～10の人物が知り合い同士であれば直線をつないでください。知り合いでない場合は何もしなくてかまいません。	ネットワーク項目		

(表 1. 本研究で用いた質問項目)

3.4 ヒューマンスキルの定義づけ

本研究における調査で用いたヒューマンスキルに関する質問に関して、筆者は「ポスト近代型能力」、「21世紀型スキル」、「EQ」の3つの概念を整理することでヒューマンスキルの操作的定義を設定し、質問項目を作成した。以下では、それぞれの能力概念の定義をまとめたのち、各質問に対して、どの概念を用いて、何を測定したかったのかの説明を行っていく。

3.4.1 ポスト近代型能力

ポスト近代型能力は本田由紀（2005）が規定した能力の概念である。経済界が掲げる「創造的人材」に求められる能力によって人を評価することで生じるメリトクラシーをハイパー・メリトクラシーと名付け、そのもとで人々に要請される能力を総称したものである。それ以前の基礎学力を中心とした能力を「近代型能力」と呼び、「ポスト近代型能力」の対立概念とした。本稿では、本田が用いた「ポスト近代型能力」の下位尺度が日本の高校生に用いられたものであることから、これをベースにほかの類似する概念と比較しつつ精査して用いる。

本書では高校生におけるハイパー・メリトクラシーに伴う「対人関係能力」の重要化に焦点を当て、「対人関係能力」は家族とのコミュニケーション量に比例し、「学力」ともプラスの関係を持つ。また、「対人関係能力」は進路不安にも影響し、「対人関係能力」が低く、「学力」は高い層は高卒後に進学を選択しがちであり、「対人関係能力」の低さがはらむ問題は進学後に持ち越される危険があると述べている。

ここでの本稿との相違点は大学生の諸能力を形成する要因を中学・高校生活に求めるというものであり、質問項目となるものは「対人関係能力」だけに限定しない、能力の形成要因を家庭から独立させるという条件を満たす必要がある。

また、本書で本田は社会人に対しても「社会的地位」と「ライフスキル」との関連を調査しており、その際に「コミュニケーションスキル」や「ポジティブ志向」などの「ポスト近代型能力」に該当する能力を問う質問項目を用いているため、それも参考にする。

以下、本田が規定した「ポスト近代型能力」の内容と調査に用いられた質問項目を列挙したものである。質問項目に関してはこれらが肯定的な意味合いであるほど「よい」とされる。本書の中に明記はしていないが、質問項目からポスト近代型能力の6分類に関して、簡単にはあるがまとめていく。

「ポスト近代型能力」
「生きる力」
多様性・新奇性
意欲、創造性
個別性・個性
能動性
ネットワーク形成力、交渉力

(表 2. 本田 2005、表序 - 1「多元化する能力と日本社会」)

* 「生きる力」とは「確かな学力」(知識・技能に加え、自分で課題を見つけ、自ら学び、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力)、「豊かな人間性」(自らを律しつつ他人とともに強調し、他人を思いやる心や感動する心など)、「健康・体力」(たくましく生きるための健康や体力)を総称したもの。(学習指導要領)

高校生への「対人関係能力」に関する質問 5 項目
友達から悩みを打ち明けられる
自分の考えを伝えられる
友達の間違いを指摘すべき
人を引っ張っていく力がある
嫌いな人ともうまく付き合う

(表 3. 本田 2005、図 3-3「対人能力に関する 5 項目への回答分布」より質問項目のみ抜粋)

社会人へのコミュニケーションスキルに関する質問
意見を説明できる
自然に会話ができる

(表 4. 本田 2005、付表 4-1「テクニカルスキルに関する主成分分析結果」よりコミュニケーションに関する質問項目のみ抜粋)

* ここでの「対人関係能力」・「コミュニケーションスキル」は「ポスト近代型能力」の「ネットワーク形成力・交渉力」にあたる。

質問項目から考えるに、「ネットワーク形成力・交渉力」は他の人と関わることで効果的な相互作用を得られているかということや、コミュニティのために開かれたやり取りができるか、コミュニティに対しての貢献する力があるかといった点に関する項目であるといえる。

社会人へのメンタルスキルに関する質問
仕事をするときには自信を持つ
失敗を思い出して暗い気持ちになる
友人より優れた能力がある
仕事を終えた後失敗したと感じる
人と比べて心配性
迷わずに決定するほう
うまくいかないのではないかと不安になる
引っ込み思案なほう
記憶力が良いほう
見通しが見つからない仕事でも積極的に取り組む
決心がつかずに仕事に取り掛かれない
友人より優れた知識のある分野がある
どんなことでも積極的にこなす
小さな失敗でも人より気にする
積極的に活動するのは苦手
世の中に貢献できる力がある

(表 5. 本田 2005、付表 4-2「メンタルスキルに関する主成分分析結果」より質問項目のみ抜粋)

*これらの質問は「ポスト近代型能力」の「意欲」や「能動性」、「個別性・個性」にあたると思われるが、本書の中で詳しい説明は見られないため、ここでは語の意味を整理し、分類しなおす。

ここでの「意欲」の語の意味とは、学習等に対して積極的に取り組むかどうかということである。したがって、「見通しが見つからない仕事でも積極的に取り組む」、「決心がつかずに仕事に取り掛かれない」、「どんなことでも積極的にこなす」、「積極的に活動するのは苦手」といった質問項目は意欲に関する質問であるといえる。

次に、「能動性」の意味はそもそもの意味が積極性をあらわす意欲と近いが、違いを挙げると、「能動」には相手が存在するが、「積極」は相手に関係なく自発的に行動を起こす。したがって、上記の質問項目から、「能動性」を測定する項目は、「仕事をするときには自信を持つ」、「失敗を思い出して暗い気持ちになる」、「仕事を終えた後失敗したと感じる」、「うまくいかないのではないかと不安になる」、「引っ込み思案なほう」、「小さな失敗でも人より気にする」になる。

「個別性・個性」に関しては、それぞれの語の意味に微妙な違いはあるが、簡単に言うとオリジナリティやスペシャリティのことであると解釈できる。したがってそれらを測定する質問項目は「友人より優れた能力がある」、「人と比べて心配性」、「迷わずに決定するほう

う」、「記憶力が良いほう」、「友人より優れた知識のある分野がある」、「世の中に貢献できる力がある」の項目になる。

以上のように、本書では創造的人材として求められる「ポスト近代型能力」をアンケート調査によって測定している。しかし、その上位概念となる評価基準が明確に示されてはいないことや、本稿の調査対象になる大学生に向けた調査ではないため、そのままの形で調査項目を引用することは不可能である。

以下からは、この「ポスト近代型能力」と合わせて、大学生の「能力」を測定するために比較すべき2つの概念、「21世紀型スキル」と「EQ」について記述していく。

3.4.2 21世紀型スキル

以下では、P. グリフィン・B. マクゴー・E. ケアの共著、『21世紀型スキル——学びと評価の新たなかたち』（2014）における21世紀型スキルの概念と評価尺度を整理する。によると、21世紀型スキルとは、21世紀のグローバルな知識基盤社会の中で必要とされる能力であり、これからの教育で育成されることが期待される21世紀を生き抜く力である述べられている。これは学校教育の目指すべきものが単に学力の向上ではないということができる。多くの教育先進国がこの概念を取り入れており、こうした認識はもはや世界で共通の認識であるともいえる。

そのような考え方により ATC21s により定められたのが KSAVE モデルである。KSAVE モデルは Knowledge、Skills、Attitude、Values、Ethics の頭文字をとったものであり、4領域10スキルを定義したものである。

これは新しい教育の在り方として日本でも採用されており、前述の「生きる力」に代わる概念であるという位置づけであるが、内容を比べてみても「21世紀型スキル」からテクノロジーに関する能力やスキル、すなわち「仕事の方法」の領域を除いたものだといっても差し支えないだろう。

21世紀型スキル
思考の方法
創造性とイノベーション
批判的思考、問題解決、意思決定
学び方の学習、メタ認知
働く方法
コミュニケーション
コラボレーション（チームワーク）
働くためのツール
情報リテラシー
ICTリテラシー
世界の中で生きる
地域とグローバルの良い市民であること（シチズンシップ）
人生とキャリア発達
個人の責任と社会的責任（異文化理解と異文化適応能力を含む）

（表6 P.グリフィン・B.マクゴー・E.ケア 2011、KSAVEモデルを表の形にしたもの）
本書では21世紀型スキルのそれぞれについての評価方法について述べられている。

それぞれのスキルは知識、技能、態度・価値・倫理の3つに分類され、定義づけされる。
本書によるそれぞれのスキルの操作的定義を、以下ではまとめる。

「創造性とイノベーション」は、まず、語の意味として「創造性」は認知心理学観点から関心を集める言葉であり、「イノベーション」は経済学のように、改善、発展、新しい製品やアイデアの提供といった目標を持つ学問と密接に関連したものであるとされ、その両方を測定する必要があるとしたうえで、本書ではそれらを「インパクトがある形で革新的で創造的なアイデアを作る能力や、新しいアイデアを粘り強く提示・推進する力」と定義し、「創造的に考えること」、「他者と創造的に働くこと」、「イノベーションを実行すること」

（P.グリフィン・B.マクゴー・E.ケア 2011、表2.2「思考の方法——創造性とイノベーション」参照）を操作的定義としてそれぞれが上記の3分類（知識、技能、態度・価値・倫理）に対応して、より詳しい評価基準に置き換えている。

「批判的思考・問題解決・意思決定」は、イギリスに批判的思考に関する資格試験が存在するほどに世界的に重要視されるようになってきている、生徒たちの評価尺度です。本書では米国において、アメリカ哲学協会が出版した批判的思考に関する「デルファイ報告書」

（Facione 1990）に示されている、態度や価値に基づく基準も含めた、解釈、分析、評価、推論、説明、自己制御という6つの認知的スキルのフレームワークをもとに捜査差的定義が示されており、「効果的に推論すること」、「問題を解決すること」、「証拠を評価すること」、「システム思考を使うこと」、「明確化すること」、「意思決定を行うこと」、「根拠のある判断

を行うこと」、「態度に関する性質」(P. グリフィン・B. マクゴー・E. ケア 2011、表 2.3 「思考の方法——批判的思考・問題解決・意思決定」参照)といったものを操作的定義としてそれぞれが上記の3分類(知識、技能、態度・価値・倫理)に対応して、より詳しい評価基準に置き換えている。

「学び方の学習・メタ認知」は自己評価や自己制御学習について評価する項目です。本書では操作的定義の上位概念を設けず、「自己の知識・理解(自分の強み・弱みの理解、自分の好きな学習方法への知識・理解)」、「受けることができる教育への知識・理解」、「意思決定が及ぼすキャリアへの影響の理解」、「一般的なキャリアや学びに関する効果的な自己管理」、「学びに時間をかける能力」、「集中できる能力」、「学習対象や学習能力を批判的に振り返る能力」、「自分は成功できるという自信」、「自分を高めようとする意欲を支える自己概念」、「学習に対する前向きな姿勢」、「適応性」、「柔軟性」、「個人的なバイアスの比較」(P. グリフィン・B. マクゴー・E. ケア 2011、表 2.4 「思考の方法——学び方の学習とメタ認知」参照)などといった下位概念が示されている。

「コミュニケーション」は本書において、「読む、書く、図表を作成する、聞く、話す、といった形式で評価される」ものであるとされ、「母国語の能力」、「母国語以外の言語能力」、「母国語以外の言語能力または3か国語以上の言語能力」(P. グリフィン・B. マクゴー・E. ケア 2011、表 2.5 「仕事の方法——コミュニケーション」参照)が上位概念となっているように、使用言語に合わせてそれらの能力が発達しているかを測定する操作的定義になっている。

「コラボレーションとチームワーク」は本書では個々人のパフォーマンスとグループに与える影響・もたらす成果などが評価されるべきものであるとされ、「他者と効果的に相互作用する」、「多様なチームにおいて効果的な働きをする」、「プロジェクトを運営する」、「他者をガイドし、先導する」、「他者に対して責任を持つ」(P. グリフィン・B. マクゴー・E. ケア 2011、表 2.6 「仕事の方法——コラボレーション, チームワーク」参照)といったものを操作的定義としてそれぞれが上記の3分類(知識、技能、態度・価値・倫理)に対応して、より詳しい評価基準に置き換えている。

これに加えて、「21世紀型スキル」には情報リテラシーとICTリテラシーなど、働くためのツールと呼ばれる項目が存在しているが、本稿においては「ポスト近代型能力」や後述の「EQ」に対応する項目が存在しないため、測定すべき項目として扱わない。

以上が「21世紀型スキル」の概要である。以下ではダニエル・ゴールマンが提唱する「EQ」について整理し、その後、3つの能力概念の統合を行う。

3.4.3 EQ

以下では、ダニエル・ゴールマンの著書の和訳である、『EQ——こころの知能指数』(1996)におけるEQの概念をまとめる。EQとは、ダニエル・ゴールマンが唱えた感情の知性を数値化する概念であり、情動知能やこころの知能指数と呼ばれる。1996年の『Emotional

Intelligence』によって提唱され、世界的なベストセラーとなったものであり、日本においても同年に翻訳され、続編、類書も含め爆発的な流行となり、現在でもその影響は少なからず続いている。現在におけるビジネスの場などにおいても注目されており、EQ テストなども手軽に行えるようになってきている。情動知能（以下、EQ）は対人関係能力などとも言い換えられることがあるが、これは対人関係能力が情動能力の上に成り立つものだというのである。すなわち先述した「ポスト近代型能力」にかなり近いものであるということが出来る。しかし、EQ は非常にあいまいな概念である。ゴールマン自身、EQ を厳密な数値として出すことは困難であると述べている。

現在、EQ テストは数多く存在するが、統一されたものは存在しない。したがって、ゴールマンが唱えた EQ を構成する 5 つの要素を整理すると以下のようになる。

① 自己認識

自分の気分、感情、欲動と、これらが他者に与える影響を認識し、理解する能力。

② 自己規制

破壊的な衝動や気分をコントロールあるいは方向転換する能力。行動する前に考えるため、判断を先送りする性向。

③ 動機づけ

金銭や地位以上の何かを目的に、仕事をしようとする情熱。

精力的に粘り強く目標に到達しようとする性向。

④ 共感

他者の感情の構造を理解する能力。

他者の感情的な反応によって他者に対処する技能。

⑤ 社会的スキル

人間関係のマネジメントとネットワーク構築における熟練。

合意点を見出し、調和を築く能力。

以上より、心内のもの（①②③）と対人関係に関するもの（④⑤）とに分けて考えることが可能であるといえる。

しかし上述の通り、本書において、評価基準と呼べるものに対する記述はこれだけにとどまっており、本書の中で実施されている調査も、理論と呼べるようなものはなく、かつ調査方法も参与観察的なものであるため、実践はおろか、調査の参考にすることも適切であるとは言い難い。

しかしながら、これらを見てみると、「21 世紀型スキル」と同様に、知識、技能、態度・価値・倫理の 3 つにカテゴライズされていることが分かる。したがって、これまで論じてきた「ポスト近代型能力」、「21 世紀型スキル」と合わせて、解釈を整理した場合に、ほぼ同様の概念として、操作化することが可能であるといえるだろう。

以下ではここまでに論じた 3 つの「能力」の定義について改めて比較、統合を行い、調査項目として有用な形になるように定義の操作を行ったうえで、今回の調査で用いた質問項

目に対する説明を行っていく。

3.4.4 ヒューマンスキルの定義

ここまで見てきた3つの「能力」の概念を見比べた時、共通している概念とそうでないものがあることがわかる。ここでは共通する概念のみを採用したものを昨今求められる「新しい能力」と定義する。さらにそれをほぼ同様の意味を持つものをまとめて分類しなおすと下図のようになる。下図では同様の内容を持つ能力定義を横軸に並べ、5つの項目として整理しなおしたものである。今回行う調査では「能力」を示す以下の5項目に基づいて質問項目を検討した。

	ポスト近代型能力	21世紀型スキル	EQ
心内知性	多様性・新奇性	批判的思考、問題解決、意思決定	自己認識
	創造性	創造性とイノベーション	自己認識
	個別性・個性	学び方の学習、メタ認知	自己規制
	能動性、意欲		自己規制、動機づけ
対人能力	ネットワーク形成力、交渉力	コミュニケーション、コラボレーション	共感、社会的スキル

(表 7. 能力の3概念一覧)

今回、調査項目を作成するにあたっては、「ポスト近代型能力」、「21世紀型スキル」、「EQ」の3概念を総合して考えることは基本としたが、最も評価基準の具体度が高く明瞭であった「21世紀型スキル」のそれぞれの評価基準を上位概念として、語の本来の意味を吟味しつつ調査項目を作成した。ただし、「能動性」に該当する能力が「21世紀型スキル」についてのみ存在しないため、「ポスト近代型能力」の質問(図)と、「21世紀型スキル」の評価基準を参考に調査項目の作成に当たった。

また、以下より本稿では5項目それぞれの呼び方を本調査で用いた順に①「創造性」、②「批判的思考・問題解決・意思決定」、③「学び方の学習・メタ認知」④「コミュニケーション能力」、⑤「能動性」とした。

3.4.5 今回用いたヒューマンスキルに関する質問

以上の能力定義を踏まえて、改めて今回の調査で用いたヒューマンスキルに関する質問に対する説明を行う。

● 大問1「創造性・イノベーション」に関する質問

この項目における質問はすべて「21世紀型スキル」の「創造性とイノベーション」の操作的得意義を参考にして作成したものである。これを参考にしたのは「創造性」を測定するための上位概念として扱うにあたり、上記の3つの能力概念の中で最も明瞭かつ具体的に記述されているからである。①「アイデア創造ためのいろいろな技術を知っている(ex.ブレインストーミング等)」と②「アイデアを受け入れられやすい形で表現する方法を知っている」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「創造性とイノベーション」における

知識的観点から作成した評価尺度である。③「革新的で創造的なアイデアを作ることができる」に関して、これは「21世紀型スキル」の「創造性とイノベーション」における技能的観点から作成した評価尺度である。④「新しいアイデアに偏見を持たない」と⑤「失敗を学習の機会とみなす」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「創造性とイノベーション」における態度・価値・倫理的観点から作成した評価尺度である。

- 大問2「批判的思考・問題解決・意思決定」に関する質問

この項目における質問はすべて「21世紀型スキル」の「批判的思考・問題解決・意思決定」の操作的得意義を参考にして作成したものである。これを参考にしたのは「批判的思考・問題解決・意思決定能力」を測定するための上位概念として扱うにあたり、上記の3つの能力概念の中で最も明瞭かつ具体的に記述されているからである。①「意見を述べる際、その根拠は重要である」に関して、これは「21世紀型スキル」の「批判的思考・問題解決・意思決定」における知識的観点から作成した評価尺度である。②「相反する意見を受けて、自分の意見を再評価する」と③「学習の経験や過程を批判的に振り返る」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「批判的思考・問題解決・意思決定」における技能的観点から作成した評価尺度である。④「知的好奇心が強い」と⑤「偏見なく、公平な精神をもつ」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「批判的思考・問題解決・意思決定」における態度・価値・倫理的観点から作成した項目である。

- 大問3「学び方の学習・メタ認知」

この項目における質問はすべて「21世紀型スキル」の「学び方の学習・メタ認知」の操作的得意義を参考にして作成したものである。これを参考にしたのは「学び方の学習・メタ認知能力」を測定するための上位概念として扱うにあたり、上記の3つの能力概念の中で最も明瞭かつ具体的に記述されているからである。①「自分のスキルや技能の強みや弱みを知っている」②「受けている一連の教育機会の中で意思決定がキャリアに与える影響を理解している」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「学び方の学習・メタ認知」における知識的観点から作成した評価尺度である。③「集中力に自信がある」に関して、これは「21世紀型スキル」の「学び方の学習・メタ認知」における技能的観点から作成した評価尺度である。④「自分を高めようとする意欲が強い」と⑤「学習に対して前向きである」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「学び方の学習・メタ認知」における態度・価値・倫理的観点から作成した評価尺度である。

- 大問4「コミュニケーション能力」に関する質問

この項目における質問はすべて「21世紀型スキル」の「コラボレーション」の操作的得意義を参考にして作成したものである。これを参考にしたのは「コミュニケーション能力」を測定するための上位概念として扱うにあたり、上記の3つの能力概念の中で最も明瞭か

つ具体的に記述されているからである。ここで「コミュニケーション能力」という言葉を用いているのは、「コラボレーション」よりも一般的に受け入れられている言葉であり、一般的な「コミュニケーション能力」のイメージと相違ないものであるからである。また、この大問4においては態度・価値・倫理的観点から作成した評価者尺度が他の大問に比べて多めに設けられているが、これはコミュニケーション能力に関しては対外的な側面が強いために、自分自身を評価しやすい態度・価値・倫理的観点の質問を多めに用いた方がよいという判断したからである。①「会話の中で、聞いたり話したりする適切なタイミングがわかる」に関して、これは「21世紀型スキル」の「コラボレーション」における技能的観点から作成した評価尺度である。②「自分の長所と短所を認識する」に関して、これは「21世紀型スキル」の「コラボレーション」における知識的観点から作成した評価尺度である。③「目標に向かって他者を動かすことは厭(いと)わない」、④「ことなる考えや価値観に対して偏見なく応答する」、⑤「他者に対しての責任感が強い」に関して、これらは「21世紀型スキル」の「コラボレーション」における態度・価値・倫理的観点から作成した評価尺度である。

● 大問5「能動性」に関する質問

この項目における質問はすべて「ポスト近代型能力」の「社会人へのメンタルスキルに関する質問」の「能動性」に関する質も項目を参考に作成した。能動性に関する具体的な操作定義がなかったため、本田由紀(2005)の用いた社会人に対する能動性の評価尺度を大学生が答えやすい形に操作したものである。①「取り組んだことがないことに対しても積極的である」に関して、これは「ポスト近代型能力」の「能動性」に関する質問の中の「引っ込み思案なほう」という質問を大学生が回答しやすいように操作した評価尺度である。②「授業などで、自分で発言しようと思えば誰に言われなくても進んで発表する」に関して、これは「ポスト近代型能力」の「能動性」に関する質問の中の「うまくいかないのではないかと不安になる」という質問を大学生が回答しやすいように操作した評価尺度である。③「みんなの役に立つことであれば進んでその仕事を引き受ける」に関して、これは「ポスト近代型能力」の「能動性」に関する質問の中の「仕事をするときには自信を持つ」という質問を大学生が回答しやすいように操作した評価尺度である。④「目標達成には努力を惜しまない」と⑤「目標を設定する際、慎重に達成できそうなものにする」に関して、これらは「ポスト近代型能力」の「能動性」に関する質問の中で、仕事への取り組み方に関する質問が多くみられたため、大学生が回答しやすくなるように仕事ではなく、目標達成という問い方に変えたものである。

3.5 ネットワークに関する質問

3.5.1 ネットワーク質問

安田雪（1997）の著書において、「基本的に GSS 調査が回答者に尋ねたネットワーク質問は、あなたが『過去半年の間に、あなたにとって重要なことを話し合った人々は誰でしたか』です。」「個人のネットワークを抽出するために使われた以上の質問は三種類に大別することができます。ネーム・ジェネレーター (name generator)、ネーム・インタープリター (name interpreter)、そしてネットワーク項目の三種類です。」とある。なお GSS 調査 (General Social Survey) とは、シカゴ大学が実施する米国の居住者を対象にした社会学的調査のことであり、GSS データは世界各国で広く利用されるデータである。したがって、これらの質問が個人のネットワークを抽出し、分析するのに有用であると判断し、これを参考にして調査項目を作成し、調査を実施した。

以下が「ネットワーク質問」の内容の説明と、今回の調査で用いた質問である。

- ネーム・ジェネレーター

重要なことを相談する人々の名前を尋ねる質問。個人名上げる必要なし。回答者が人物を特定できればどのような回答でも問題はないというもの。今回の調査においては 5 名の名前を尋ねた。

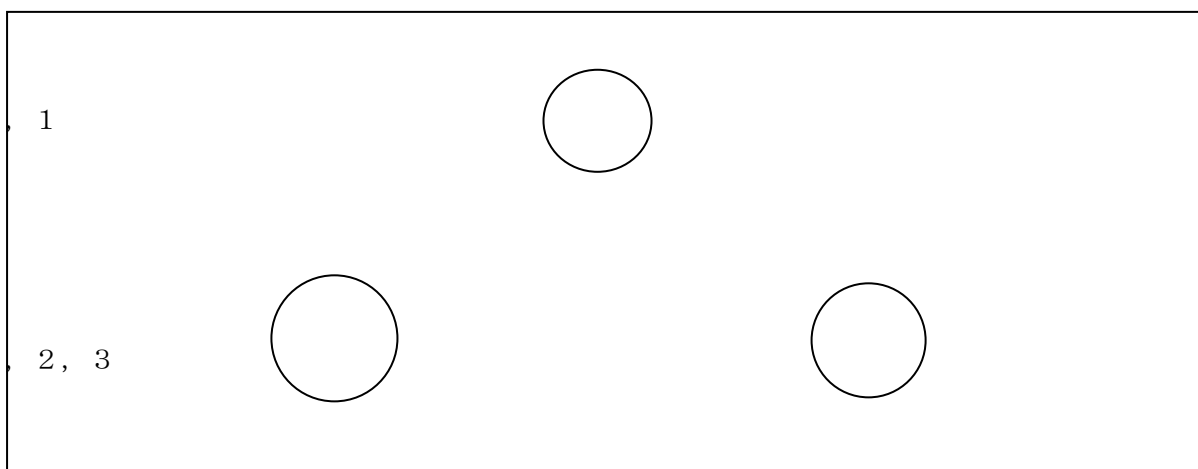
- ネーム・インタープリター

ネーム・ジェネレーターで挙げられた人々がどのような人なのか「解釈」するために必要な情報をとるための質問である。今回の調査においては、回答者である大学生が日ごろ直接的に接する可能性があると思定される、①親②兄弟・姉妹③祖父母④その他の血縁関係者⑤恋人⑥同じ大学の知人（同学部）⑦同じ大学の知人（他学部）⑧違う大学の知人⑨アルバイト先の知人⑩サークルの知人⑪中学校以前の知人⑫高校時代の知人⑬教授または教師⑭教師などではない大人⑮ SNS で知り合った人物⑯その他、以上 16 の選択肢を用意しもっともあてはまるもの一つに回答してもらった。加えてそれぞれの年齢、性別、人種と接触の頻度、知り合いになってからの期間を尋ねた。

- ネットワーク項目

回答者とそれぞれの人の関係および、あげてもらった人々の関係を特定する質問。まず、回答者とそれぞれの人が「特に親しい」人には○をつける。その後、名前が挙げた人の相互の関係、知り合いであるか否かを尋ねる。次に相互に知り合いである人同士は「自分とその人の親しさと比較して」どうか問うものである。本調査では、それぞれの人物の関係の有無を問うために以下の図 1. を用いて、関係がある人物同士の間には線を引いてもらった。今回の調査においては回答者と上げてもらった人物の間には関係があることは確定しているので、あげてもらった人々同士の関係の有無だけを尋ねた。なお、今回の調査においては

最も知りたいネットワークの多様性（広さ）の部分との合致性が低いため、ネットワーク項目の親しさの度合いに関する質問は行わないこととした。



(図 1. ネットワーク項目)

3.5.2 ネットワーク分析

以下ではネットワークをどのように分析するのかということと、ネットワークを分析し「能力」との相関関係を求めるにあたり、ネットワークとは何で、ネットワークを分析することにはどのような意味があるのかを説明する。安田雪（2001）によると、ネットワークとは『複数の何らかの対象があり、その対象の一部またはすべての間に関係が存在している状態』である。すなわち、個人の持つ人間関係とそこから広がるつながりすべてを指すものことであるといえる。また、ネットワークを分析するということは、「ネットワーク分析とは、『ネットワークを分析する』だけではなく、『ネットワークから分析する』ための手法」（安田 2001）、「『ネットワークから分析する』とは、ネットワーク構成者の属性の特定のみならず、そのネットワークが持つ構造特性を抽出し、その特性によって、他の何らかの現象を説明することにその本質がある。」（安田 2001）とあるように、ネットワークそれ自体を分析することにとどまらず、ネットワークをほかの現象の説明材料として用いることが可能な状態にすること、用いることであるといえる。

3.5.3 「広い」ネットワーク

では、本稿の研究・クエスチョンである「個人が持つネットワークが広ければ広いほど、個人の持つ人間力が高くなる。」にあるような、「広い」ネットワークとはどのようなネットワークのことを言うのだろうか。安田雪は著書の中でこう述べている。

つまり同類原理を前提とするならば、母集団がいかなるかい集団により構成されているのか、そしてその下位集団が全体の中で占める相対的割合はどのくらいなのかによって、その中の任意の2人を取りだしたとき、その人々の属性によって、「その人々が互いに知り合

いである可能性」すなわち「世間が狭い」確率が異なってくる。視点を変えれば、それは、出発点の人と最終的受け取り手の間の経路を、様々な社会圏の交差する場に存在する人々によって、連結させていけるのかという問題なのである。属性の類似は、社会圏の交差確立を増加させ、連結に必要な関係数を減少させるのである。(安田 2001)

安田は続けてこう述べている。

『お互いが知り合いであるようなネットワークでは、ネットワークの範囲は狭くなり、互いに未知の人ばかりを含むネットワークのほうが、ネットワークの範囲は広がります。』
(安田 2001)

このように、「広さ」とは俗にいう「世間が広い」状態、すなわち個人から見た知り合い同士が知り合いではない確率が高い状態のことを言っているのである。本研究では「ネットワーク密度」という概念を用いて行為者のネットワークを分析する。

3.5.4 ネットワーク密度

安田雪 (2001) によると、「ネットワーク密度」とはネットワークにおいて行為者同士の関係がどの程度密接であるのかを表すものである。理論的には存在可能な紐帯の数で実際にネットワークに存在する紐帯の数を除して計算する。計算式は、点 i の持つ次数を n_i とすると、 n 個の点からなるネットワーク密度の式は以下ようになる。

$$\text{network density} = 2 \sum_{i=1}^n [n_i] / n[n - 1]$$

ネットワーク密度は、その値が高いほど、個人の接するネットワークの同質性が高いものになる。すなわちネットワーク密度が高いと狭いネットワークに接していることになるため、筆者の仮説に則って言うならば、このネットワーク密度は低ければ低いほどヒューマンスキルが高まるといえる。

4. 結果

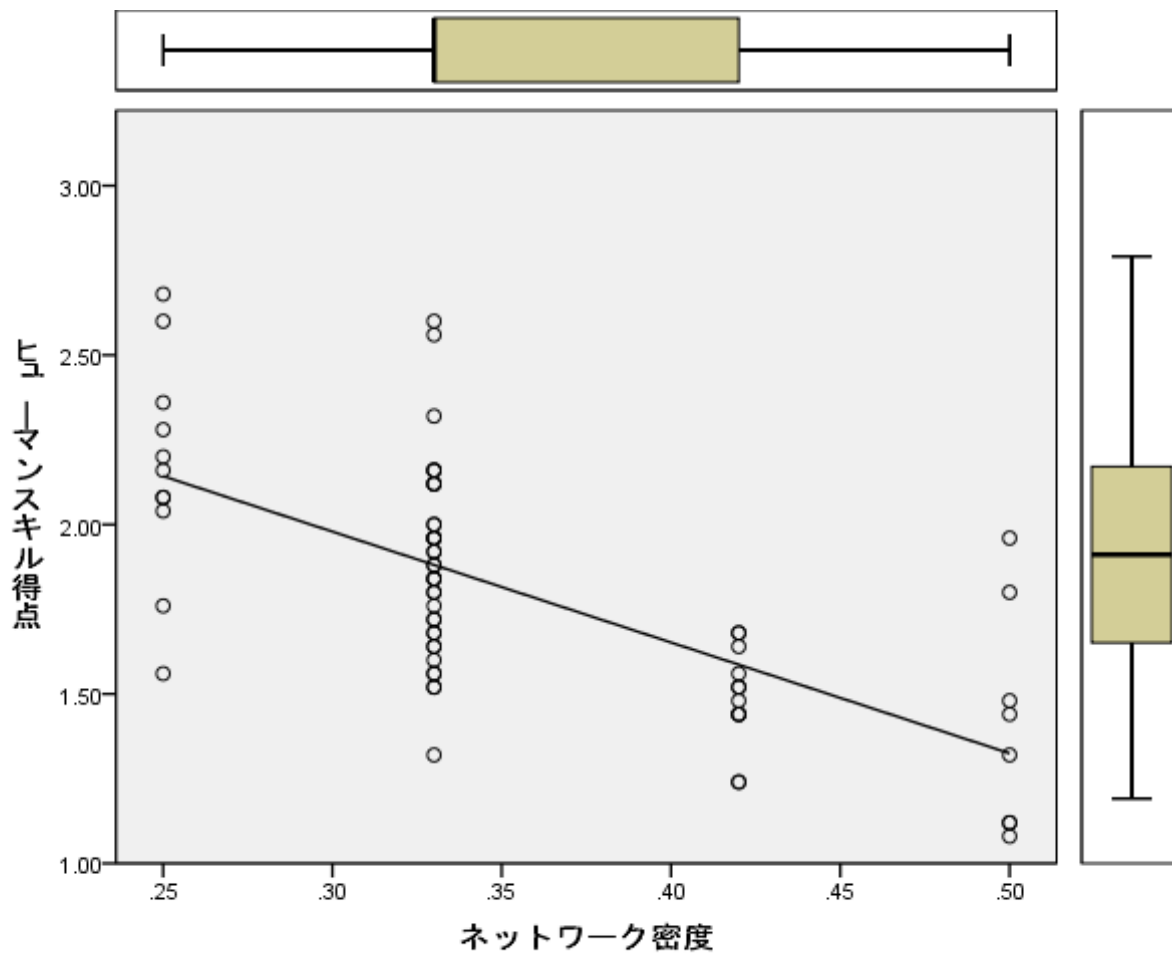
相関		
	ネットワーク密度	
創造性得点	Pearson の相関係数	-.490**
	有意確率 (両側)	0

	度数	68
批判的思考・問題解決・意思決定得点	Pearson の相関係数	-.422**
	有意確率（両側）	0
	度数	68
学び方の学習・メタ認知得点	Pearson の相関係数	-.565**
	有意確率（両側）	0
	度数	68
コミュニケーション能力得点	Pearson の相関係数	-.489**
	有意確率（両側）	0
	度数	68
能動性得点	Pearson の相関係数	-.410**
	有意確率（両側）	0.001
	度数	68
ヒューマンスキル得点	Pearson の相関係数	-.661**
	有意確率（両側）	0
	度数	68
**．相関係数は 1% 水準で有意（両側）です。		

（表 8. 各ヒューマンスキル得点とネットワーク密度の相関関係）

今回、調査を行い、二変数間の分散分析を行った結果、上部の表8. のようになった。全体的なヒューマンスキル得点及び、すべてのヒューマンスキルにおいて、「ネットワーク密度」が低い、すなわち、個人の接するネットワークが広ければ広いほど、ヒューマンスキルが高くなるという結果を総合点（ヒューマンスキル得点）であれば相関係数-.661で、創造性得点であれば相関係数-.490で、批判的思考・問題解決・意思決定得点であれば-.422で、学び方の学習・メタ認知得点であれば相関係数-.565で、コミュニケーション能力得点であれば相関係数-.489で、能動性得点であれば相関係数-.410ですべて高い有意確率で得ることができた。以下からはそれぞれについての散布図をもとに、結果についてより詳しく述べる。

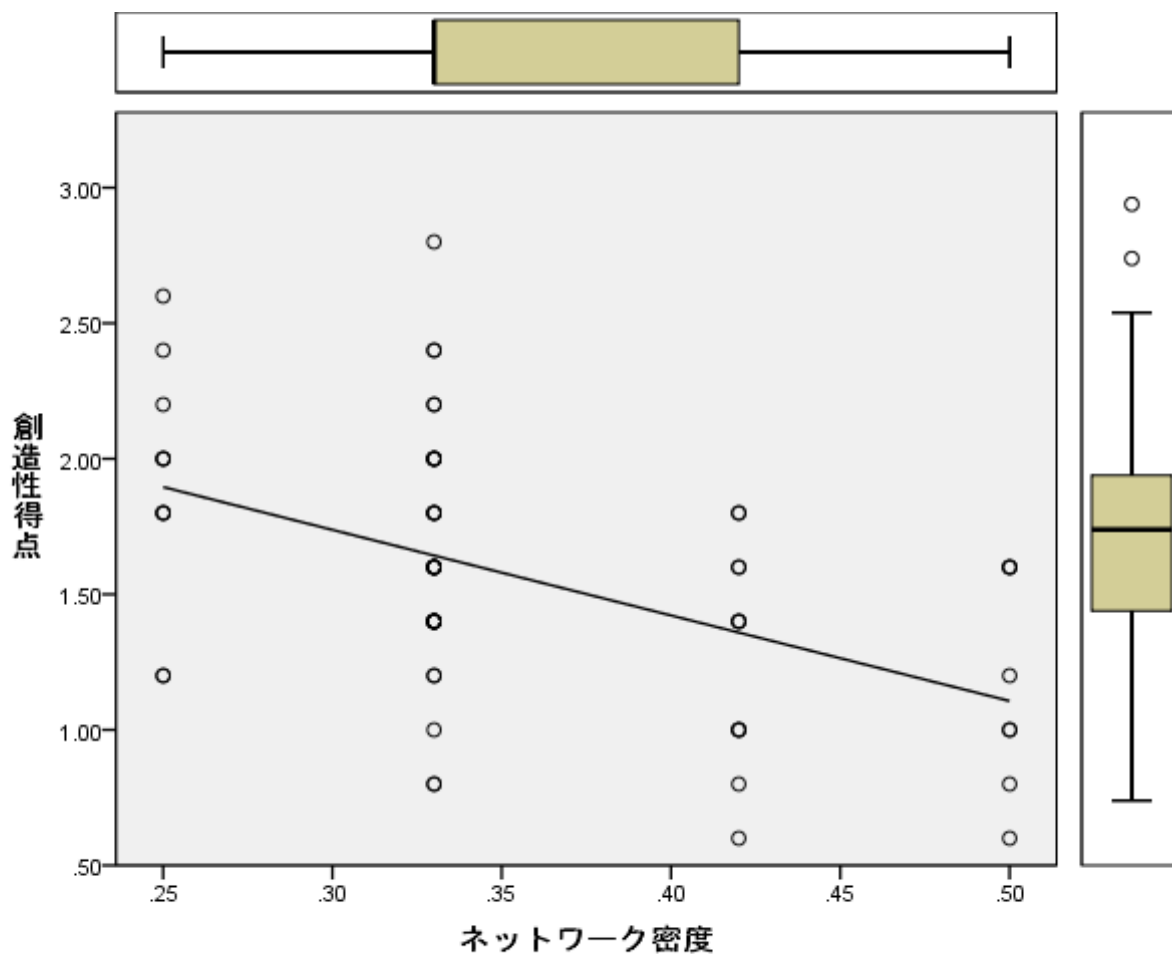
4.1. ヒューマンスキル得点



(グラフ1. ヒューマンスキル得点とネットワーク密度の関連)

5項目の各得点の平均得点であるヒューマンスキル得点に関して、グラフ1.のような結果が得られた。これは回帰変数プロットを用いて作成した散布図である。このグラフが示す通り、ヒューマンスキルはネットワーク密度の増加に対して、その得点を下げていることが読み取られる。

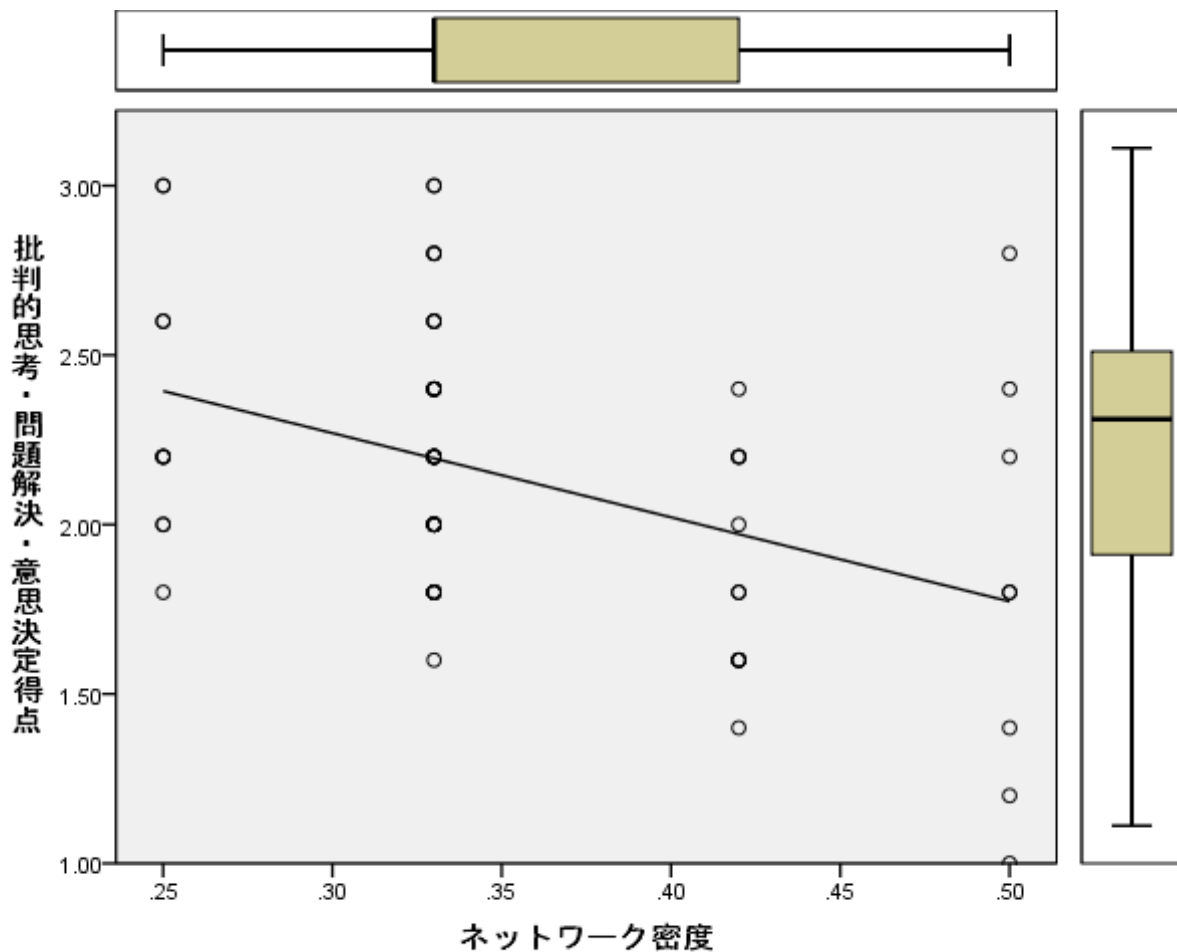
4.2. 創造性得点



(グラフ2. 創造性得点とネットワーク密度の関連)

創造性得点に関しても、回帰変数プロットを用いて作成した散布図（グラフ2.）が示す通り、全体的なヒューマンスキル得点と同様に、ネットワーク密度が高まるほど、その得点が下がっている。ただし、下がり幅に関していえばヒューマンスキル得点よりも緩やかであるため、比較的、個人が持つネットワークの広さが与える影響は小さいようである。

4.3. 批判的思考・問題解決・意思決定得点



(グラフ3-1. 批判的思考・問題解決・意思決定得点とネットワーク密度の関連)

批判的思考・問題解決・意思決定得点に関しても回帰変数プロットを用いて作成した散布図（グラフ3-1.）が示す通り、その他のヒューマンスキル尺度や、全体としてのヒューマンスキル得点と同様の結果を得ることができた。

被験者間因子

		度数
親族の有無=親族あり	.00	41
	1.00	27

被験者間効果の検定

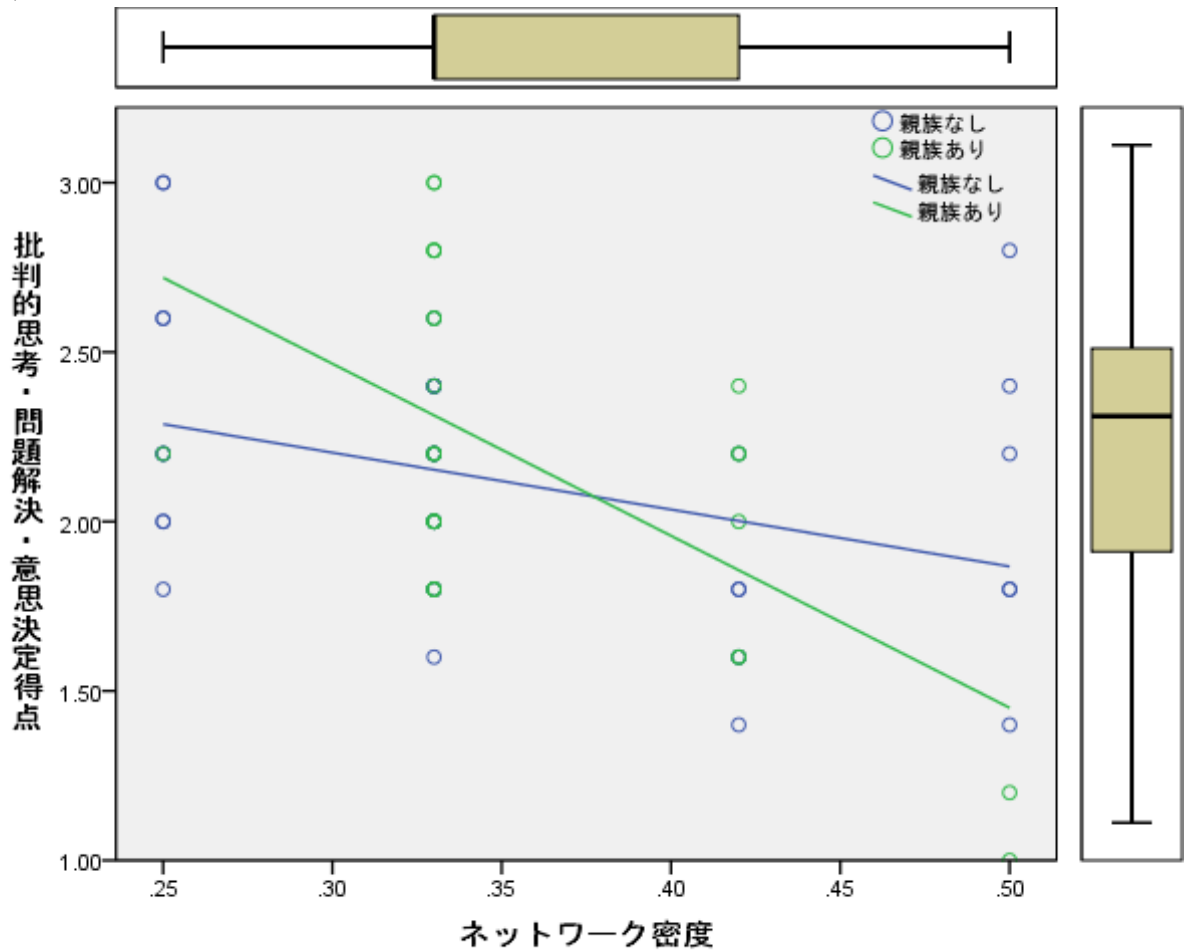
従属変数: 批判的思考・問題解決・意思決定得点

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
修正モデル	3.091 ^a	3	1.030	6.949	.000

切片	22.880	1	22.880	154.310	.000
ネットワーク密度	3.064	1	3.064	20.663	.000
family_2	.838	1	.838	5.652	.020
family_2 * ネットワーク密度	.775	1	.775	5.225	.026
誤差	9.489	64	.148		
総和	323.480	68			
修正総和	12.581	67			

a. R2 乗 = .246 (調整済み R2 乗 = .210)

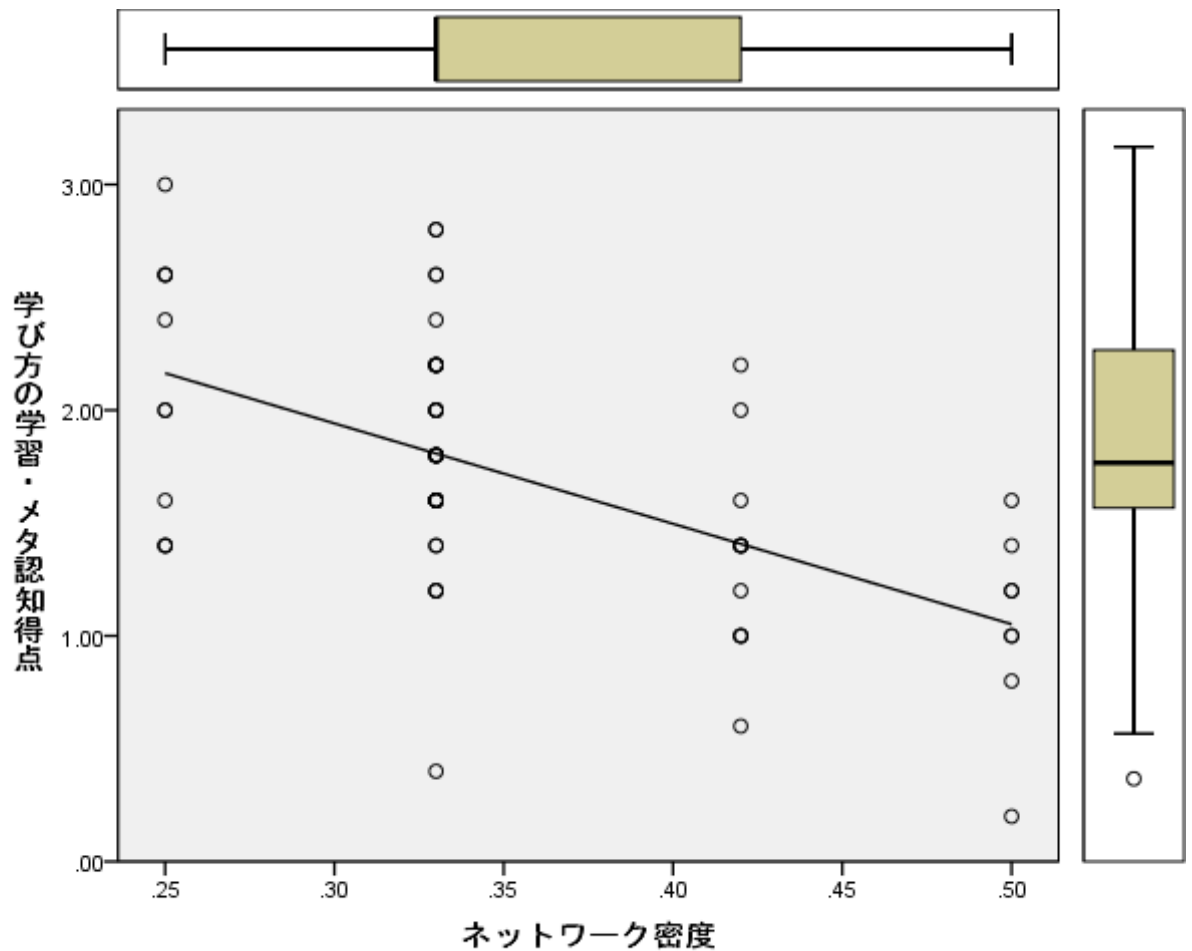
(表9. 親族ダミー変数による批判的思考・問題解決・意思決定得点における被験者間効果の検定)



(グラフ3-2. 批判的思考・問題解決・意思決定得点とネットワーク密度の関連—親族の有無による分類)

また、ネットワーク質問の中の、回答者と関係性が深い人物との関係性を問うネーム・インタプリターのうち、お互いの間柄を問う質問に対して、3人のうちどれか一つでも「親」、「兄弟」、「祖父母」、「その他の親族」といった親族を含む回答をした人々と、回答をしなかった人々とでカテゴリー分けし、そのうえで回帰変数プロットを用いて散布図を作成した（グラフ3-2.）。また、「親族あり」と「親族なし」のダミー変数を用いて作成した被験者間効果の検定結果はこの散布図が高い優位確立を持つものであることを示している。これを踏まえて、関係性が深い人物に親族を含む人々と、親族を含まない人々では、親族を含む人々の方がネットワーク密度の学び方の学習・メタ認知得点に与える影響が大きいという有意な差が見られた。

4.4. 学び方の学習・メタ認知得点



(グラフ4-1. 学び方の学習・メタ認知得点とネットワーク密度の関連)

学び方の学習・メタ認知得点に関しては、回帰変数プロットを用いて作成した散布図

(グラフ4-1.) が示す通り、他のヒューマンスキル得点と同様に、ネットワーク密度の上昇に応じて学び方の学習・メタ認知得点を上昇させているが、これは5種類のヒューマンスキル項目のうち、傾きが最も大きく出たものになる。

被験者間因子

		度数
親族の有無=親族あり	.00	41
	1.00	27

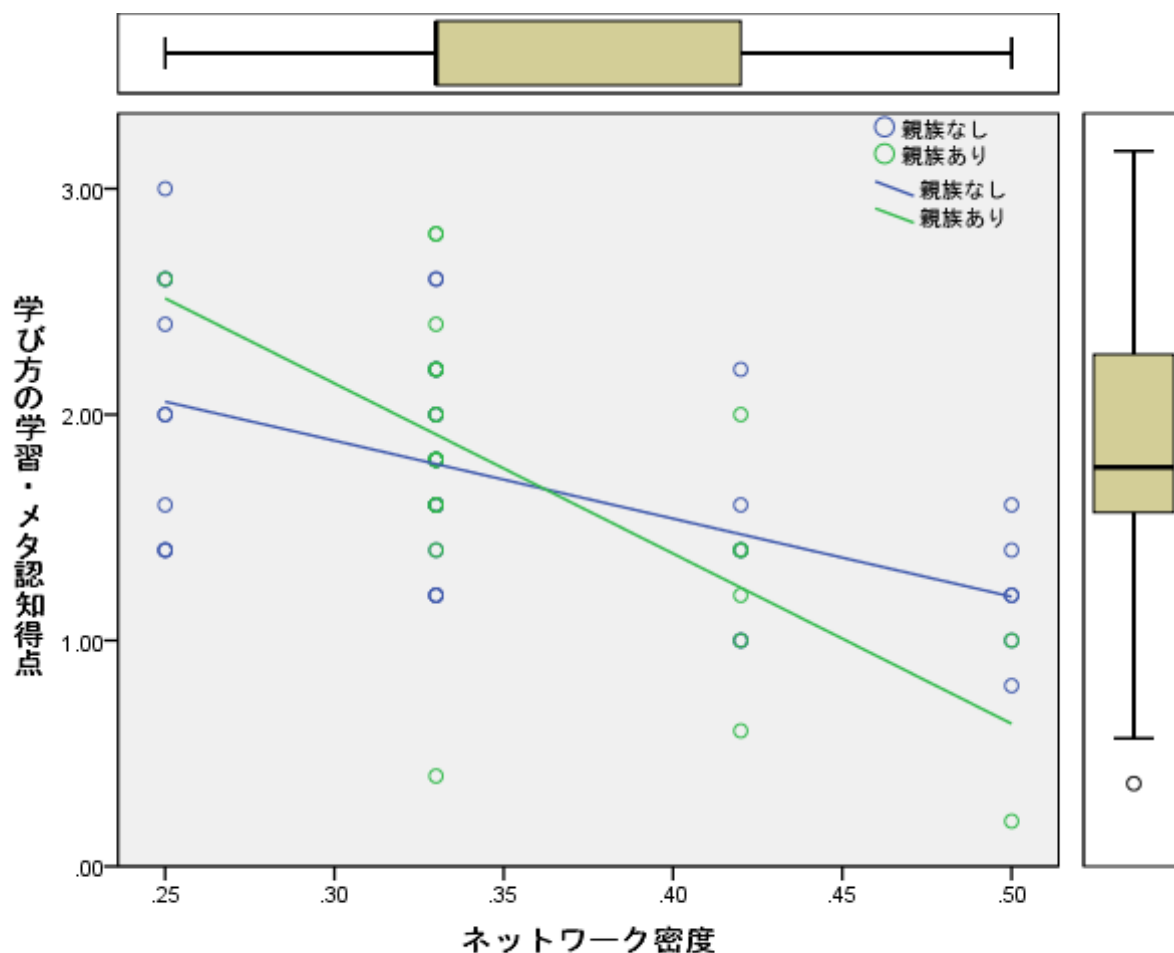
被験者間効果の検定

従属変数: 学び方の学習・メタ認知得点

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
修正モデル	8.311 ^a	3	2.770	12.479	.000
切片	27.329	1	27.329	123.111	.000
ネットワーク密度	8.099	1	8.099	36.484	.000
family_2	1.113	1	1.113	5.015	.029
family_2 * ネットワーク密度	1.117	1	1.117	5.030	.028
誤差	14.207	64	.222		
総和	220.400	68			
修正総和	22.518	67			

a. R2 乗 = .369 (調整済み R2 乗 = .339)

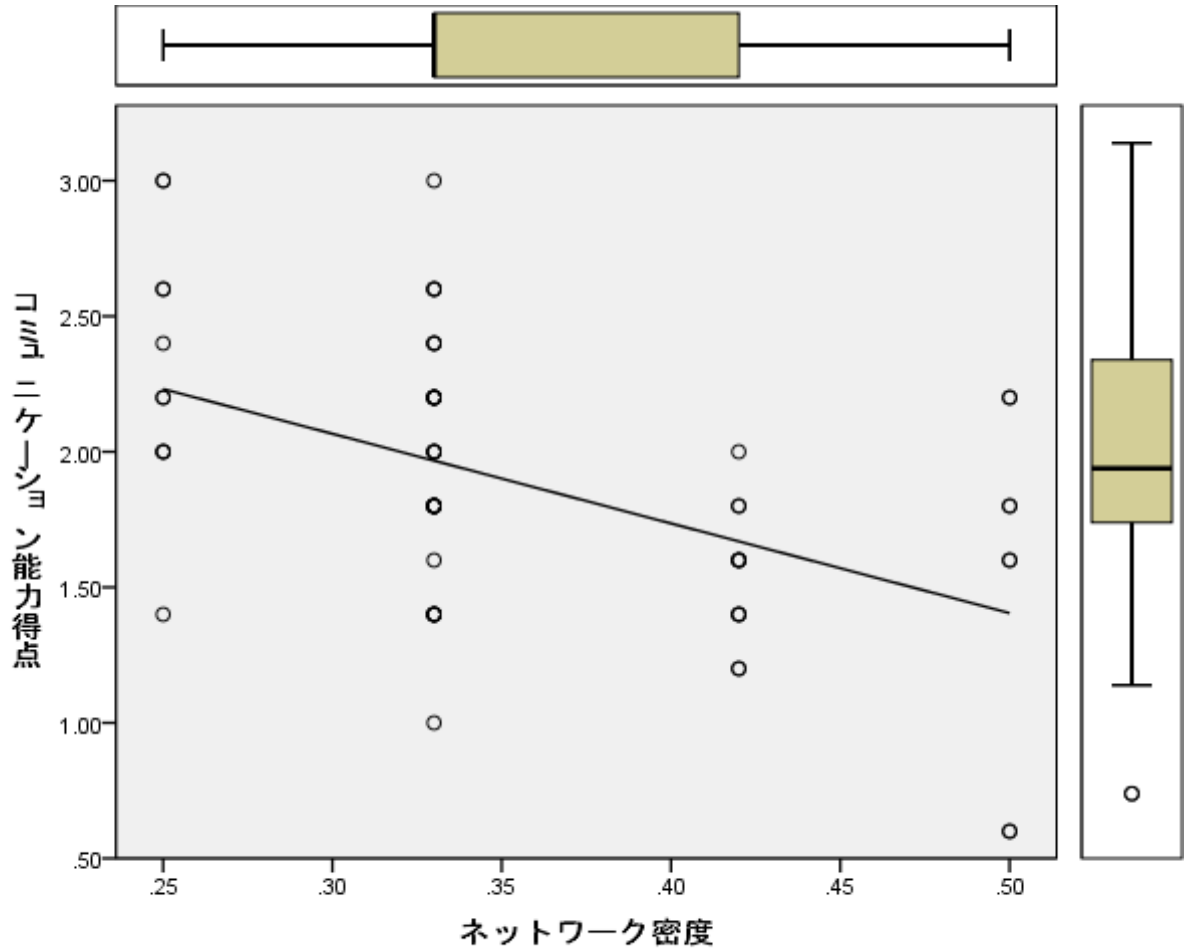
(表10. 親族ダミー変数による学び方の学習・メタ認知得点における被験者間効果の検定)



(グラフ4-2. 学び方の学習・メタ認知得点とネットワーク密度の関連—親族の有無による分類)

また、ネットワーク質問の中の、回答者と関係性が深い人物との関係性を問うネーム・インタープリターのうち、お互いの間柄を問う質問に対して、3人のうちどれか一つでも「親」、「兄弟」、「祖父母」、「その他の親族」といった親族を含む回答をした人々と、回答をしなかった人々とでカテゴリー分けし、そのうえで回帰変数プロットを用いて散布図を作成した(グラフ4-2.)。また、「親族あり」と「親族なし」のダミー変数を用いて作成した被験者間効果の検定結果はこの散布図が高い優位確立を持つものであることを示している。これを踏まえて、関係性が深い人物に親族を含む人々と、親族を含まない人々では、親族を含む人々の方がネットワーク密度の学び方の学習・メタ認知得点に与える影響が大きいという、批判的思考・問題解決・意思決定得点に見られたものと同様である有意な差が見られた。

4.5. コミュニケーション能力得点



(グラフ5-1. コミュニケーション能力得点とネットワーク密度の関連)

回帰変数プロットを用いて作成した散布図(グラフ5-1.)が示す通り、コミュニケーション能力得点についても結果は同様であり、ネットワーク密度の上昇に応じて、コミュニケーション能力得点の低下が認められる。

変数作成

ラベル

gender_1	回答者性別=男
gender_2	回答者性別=女

被験者間因子

度数

回答者性別=男	.00	41
	1.00	27

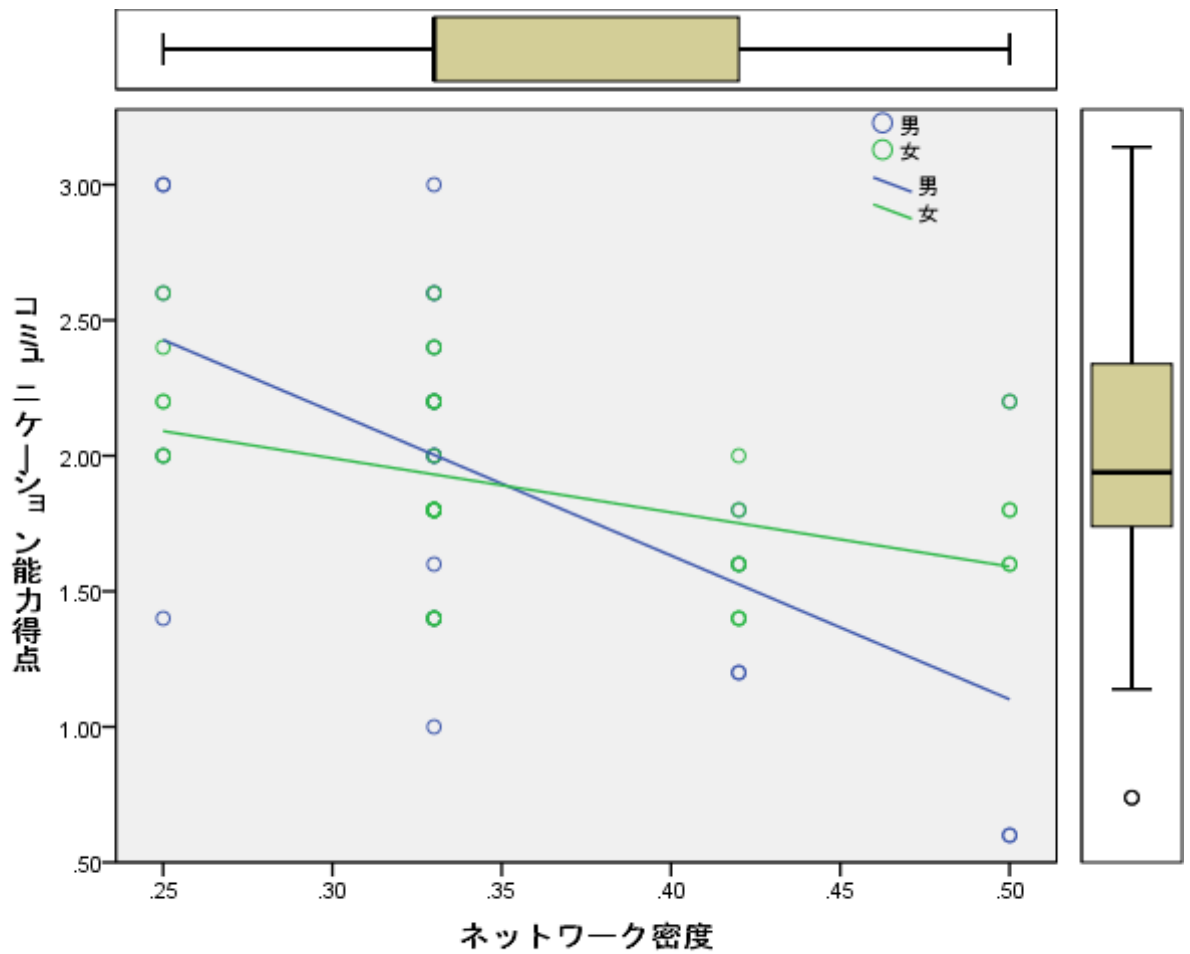
被験者間効果の検定

従属変数: コミュニケーション能力得点

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
修正モデル	4.914 ^a	3	1.638	8.974	.000
切片	27.068	1	27.068	148.305	.000
gender_1	.910	1	.910	4.988	.029
ネットワーク密度	4.611	1	4.611	25.263	.000
gender_1 * ネットワーク密度	.945	1	.945	5.179	.026
誤差	11.681	64	.183		
総和	259.800	68			
修正総和	16.595	67			

a. R2 乗 = .296 (調整済み R2 乗 = .263)

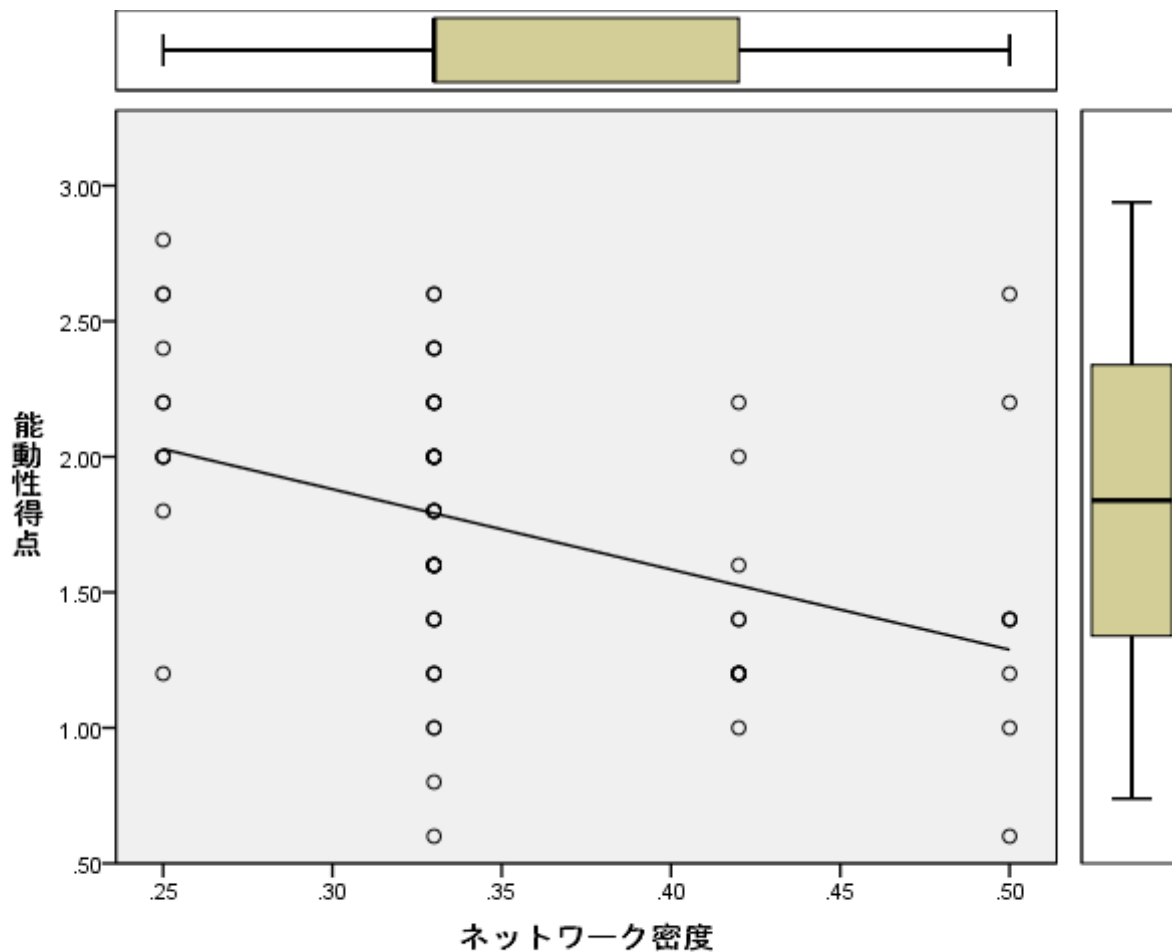
(表11. 性別ダミー変数による学び方のコミュニケーション能力得点における被験者間効果の検定)



(グラフ5-2. コミュニケーション能力得点とネットワーク密度の散布図—性別による分類)

また、さらに詳しく分析を行おうと、性別でカテゴリー分けし、そのうえで回帰変数プロットを用いて散布図を作成した(グラフ5-2.)。また、「男」と「女」のダミー変数を用いて作成した被験者間効果の検定結果はこの散布図が高い優位確立を持つものであることを示している。これを踏まえて、男性のほうが女性よりもコミュニケーション能力に対してネットワーク密度の影響を受けやすいという有意な差を得ることができた。これに関してはのちに考察をおこなう。

4.6. 能動性得点



(グラフ6. 能動性得点とネットワーク密度の関連)

能動性得点に関しても、ほかのヒューマンスキルと同様に、ネットワーク密度の上昇に応じて、その得点を低下させていることが見受けられた。

5. 考察

今回の調査を通して本研究で明らかになったことについて考察を行う。まずグラフ1.でネットワーク密度とヒューマンスキルの関係を示した、回帰変数プロットを用いて作成した散布図によって、「ネットワークが広い（ネットワーク密度が低い）ほど、ヒューマンスキルが高くなる」ことが確認された。このことは大学生一人一人が、意識して接するコミュニティを広く保つことの有用性を示しているといえる。

さらに詳細に分析を行い特徴的な分析結果が得られたものは、「批判的思考・問題解

決・意思決定スキル」、「学び方の学習・メタ認知スキル」、「コミュニケーション能力」の3つであった。以下では上述したこれらの結果に対しての考察を行う。

まず、関係性が深い人物に親族を含む「親族あり」の人々と、親族を含まない「親族なし」の人々との間に、批判的思考・問題解決・意思決定スキルと学び方の学習・メタ認知スキルに関して、ネットワーク密度からヒューマンスキルが受ける影響に、グラフ3-2.とグラフ4-2.が示すように「親族あり」の人々のほうがネットワーク密度から影響を受けやすいという結果が出た。以下でこれに対する考察を行う。

このような家族間コミュニティに関しては本田（2005）が「かろうじていえるのは、『ポスト近代型能力』は『近代型能力』と比べてもさらにいっそう、個々人の生来の資質か、あるいは成長する過程における日常的・持続的な環境要件によって決まる部分が大きいであろうということだ。その理由は、『ポスト近代型能力』は個々人の人格や感情、身体などと一体化したものである。このことは、『ポスト近代型能力』の形成にとっては家庭環境という要素がおそらく重要化するということの意味している。しかもここでいう家庭環境とは、家庭の経済的な豊かさや親の社会的地位の高さには還元しきれないものである。より質的な、家族との日々との何気ない相互作用という側面が、『ポスト近代型能力』の形成にとって枢要な役割を占めることになると考えられる。」と述べているように、家族コミュニケーションが「ポスト近代型能力」の発達に影響することを認めている。今回の結果を受けては、「家族コミュニケーションが豊富なほど「ポスト近代型能力」が高い」という本田（2005）の主張とは少し異なり、家族コミュニケーションが豊富であるということがネットワーク密度によるヒューマンスキルへの影響を大きくすることができるだろう。

以下からは推論になるが、それぞれについて見ると、批判的思考・問題解決・意思決定スキルにおける結果であるグラフ3-2.を受けては、子供の考え方や意見がそれぞれの親による影響によって親族間で同質的なものになりやすいため相談をおこなったところで与える影響が小さくなり、自分の意見や考え方を批判的に顧みたり、再評価したりする機会が少なくなる。そのため狭いネットワークになるとその影響が顕著に出て批判的思考・問題解決・意思決定に悪影響を与えてしまうのではないかと推測する。ただし、親族は元来関係性が近い分、より踏み込んだ意見をもたらしってくれる場合が多いと考えられるため、個人のネットワークが広い状態に保たれている場合において、それは有効に働き批判的思考・問題解決・意思決定スキルを高める働きをすると推測することが可能である。したがって、批判的思考・問題解決・意思決定スキルを発達させたいと望む場合、広いネットワークを保ちつつ、親族との関係性を深く保っておくことが有効であるということが出来るだろう。

学び方の学習・メタ認知スキルにおける結果であるグラフ4-2.を受けては、関わりの深い人物に親族が含まれる場合、その個人が家の外の社会でどのようにスキルを発揮しているかを知ることができない場合の方が多いたことが想定される。そのため、狭いネットワ

ークにおいて、外の社会に限定した場合と内の社会である親族を含む場合では、深くかかわるネットワークから受ける影響がその個人の自己理解のために比較的有効に働きにくくなると推測できる。しかし逆に、批判的思考・問題解決・意思決定スキルの場合と同様に、親族の理解はそれ以外の人による理解よりも深いものであるということができたため、広いネットワークの中で親族との深いかかわり合いを活用することができた場合においては、その影響はより良いものとなるということが可能だろう。したがって、学び方の学習・メタ認知スキルを発達させたいと望む場合、広いネットワークを保ちつつ、親族との関係性を深く保っておくことが有効であるということができよう。

次に、回答者の性別によってネットワーク密度がコミュニケーション能力に与える影響に有意な差があるというグラフ5-2.のような結果が出たコミュニケーション能力に関しては、ネットワーク密度が低い、すなわち日常的にかかわりを持つ集団が同じような集団である場合において、男性の方が女性よりもコミュニケーション能力が発達しにくい傾向にあると推測することができる。すなわち、コミュニケーション能力を発達させたいと望む場合、女性よりも男性の方が意識的に広く社会に対してアプローチする必要があるということができよう。

6. 結論

最後に、本研究で明らかになったことについてまとめ、本研究の課題と今後について述べる。まずグラフ 1.に示した「ヒューマンスキル得点とネットワーク密度の関連」の散布図においてはネットワーク密度とヒューマンスキルの間には負の相関があることが確認された。このことは、昨今社会に求められるヒューマンスキルを発達させようとする大学生にとって、人間関係を広く保つことの有用性を示しており、大学生の一つの行動指標となる可能性を示している。また、グラフ 3-2.に示した「批判的思考・問題解決・意思決定得点とネットワーク密度の関連－親族の有無による分類」、グラフ 4-2.に示した「学び方の学習・メタ認知得点とネットワーク密度の関連－親族の有無による分類」において、ヒューマンスキルを高めるためには親族との深い関係性を保つことが有用であると示した。これは本研究が、個人が接すべきネットワークを選択する指標となる可能性を示したといえる。また、グラフ 5-2.に示した「コミュニケーション能力とネットワーク密度の関連－性別による分類」において、コミュニケーション能力に関しては、男性のほうが接するネットワークの影響を受けやすいため、より意識的に接するネットワークを広く保つ必要性を示した。これは本研究が、個人の属性によって選ぶべきネットワークの重要性を大別できる可能性を示した。

最後に、今後の課題について述べる。本研究では有効部数 68 と十分な調査部数を得られたとは言えない。調査対象を拡大した場合でも同様の結果を得られるとは言い切ることができない。また、本研究では「過去半年の間に、あなたにとって重要なことを話し合った人々」に関する質問が回答者の負担との兼ね合いで 3 人についてのみ質問することになっ

たが、ネットワーク密度などを適切に割り出すためには人数が少ないということも考慮すべき点として挙げられる。加えて本研究のヒューマンスキルの概念に関しては、感情的な部分も多分に含む、ポスト近代型能力、21世紀型スキル、EQや本研究におけるヒューマンスキルの概念を扱うにあたって、本研究において高い得点であることが必ずしも「良き」ものであるということではないということは考慮しておくべきだ。こうした「良き」感情が社会的に要求され、「良き」感情をもつことへ人々を促し、管理しようとする働きがあるということは憂慮すべき事柄であると把握したうえでこの概念を用いたことを理解する必要がある。以上より、再度同内容の調査を実施する場合はネットワークの測定項目を精査し、ヒューマンスキルの感情的な側面の多様性を無視しない概念を用いて行うことが求められるべきだといえる。

今回、人間関係がヒューマンスキルに与える影響について取り上げた。その結果、新たな知見が生まれたが、深くかかわることができる人間関係をどの程度まで自分の意思で操作可能なのかは、検討が必要な点である。大学生が自らのヒューマンスキルを伸ばしたいと思いついたとき、具体的な行動レベルまで指標として示すことは可能か、検討を行っていききたい。

参考文献

Daniel Goleman, 1996, Emotional intelligence, 1996, 土屋京子訳, 『EQ——こころの知能指数』講談社.

George Herbert Mead, 1967, Mind, self, and society : from the standpoint of a social behaviorist, 1973, 稲葉三千男・滝沢正樹・中野収訳, 『精神・自我・社会』青木書店.

本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.

Michael J. Sandel, 2009, Justice : what's the right thing to do?, 2011, 鬼澤忍訳, 『これからの「正義」の話をしよう——いまを生き延びるための哲学』早川書房.

岡部悟志, 2008-2009, 「家庭環境と能力形成の過程」『社会学評論』59 (3), (2017年12月10日取得 https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsr/59/3/59_3_514/_article/-char/ja/).

Patrick Griffin. Barry McGaw. and Esther Care, 2011, Assessment and teaching of 21st century skills, 2014, 三宅なほみ監訳, 益川弘如・望月俊男編訳, 『21世紀型スキル——学びと評価の新たな形』北大路書房.

崎山治男, 2010-2011, 『心』を求めた社会——心理主義化と感情労働』『社会学評論』61

(4) , (2017 年 12 月 10 日 取 得
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsr/61/4/61_440/_article/-char/ja/).

Simmel George, 1890, *Sociale differenzierung : Soziologie.*, 1970, 居安正訳, 『社会分化論——社会学』 青木書店

SPI ノートの会, 2015, 『これが本当のSPI3 だ! 【2017 年度版】』 洋泉社.

潮木守一, 2006, 「転換点に立つ教育社会学——日本からの視点」『教育社会学研究』78,
(2017 年 12 月 10 日 取 得
https://www.jstage.jst.go.jp/article/eds1951/78/0/78_0_7/_article/-char/ja/).

安田雪, 1997, 『ネットワーク分析 何が行為を決定するか』 新曜社.

安田雪, 2001, 『実践ネットワーク分析 関係を解く理論と技法』 新曜社.

安田雪, 1999, 『大学生の就職活動 学生と企業の出会い』 中公新書.