

同志社大学

2020 年度卒業論文

大学生の他者との繋がりがヒューマンスキルに与える影響について
——結束型／橋渡し型ソーシャル・キャピタルに着目して——

社会学部社会学科
学籍番号：1109171082
氏名：宅和紗帆
指導教員：立木茂雄
(本文総字数：22287 字)

要旨

論題：大学生の他者との繋がりがヒューマンスキルに与える影響について——結束型／橋渡し型ソーシャル・キャピタルに着目して——

学籍番号：1109171082

氏名：宅和紗帆

本研究の目的は、現代の大学生が社会で求められているヒューマンスキルを向上させるために、目指すべき人間関係の形を明らかにすることである。回答者のヒューマンスキルを測る質問と回答者が結束型 SC（ソーシャル・キャピタル）と橋渡し型 SC をどれほど保持しているかを測る質問を作成し、大学生・大学院生に Web によるアンケート調査を行った。その結果、結束型 SC と橋渡し型 SC のどちらもヒューマンスキルと高い相関があること、そして、結束型 SC の中でも互酬性、橋渡し型 SC の中でも付き合い・交流の要素がヒューマンスキルと強い正の相関があることが確認された。また、結束型 SC と橋渡し型 SC も正の相関関係があり、実際にどちらの SC も多く持つ高資源型の大学生が多数いることが確認された。さらに、人間関係を多く持っても、それらを信頼しすぎることはヒューマンスキルを向上させるにあたって負の影響を示すことがわかった。

結果、ヒューマンスキルを向上させるためには、同質的なネットワークとの繋がりを大切にしながらもより広い人間関係を構築し、人に頼りすぎないような他者との関わりを目指すべきであり実現可能であるということを示すことができた。

キーワード：ソーシャル・キャピタル、ヒューマンスキル、人間関係

目次

1.	はじめに	1
1.1.	研究の背景	1
1.1.1.	ヒューマンスキルの必要性	1
1.1.2.	現代の学校での社会ネットワーク作り	2
1.1.3.	疑問点	2
1.2.	先行研究	3
1.2.1.	アイデンティティの発達についての理論	3
(1)	ジンメル「社会分化論」	3
(2)	エリクソン「役割間葛藤」	3
1.2.2.	社会関係資本に関する理論	4
(1)	「ネットワーク閉鎖性」と「構造的間隙」	4
(2)	パットナム「結束型, 橋渡し型ソーシャル・キャピタル」	5
1.2.3.	人間関係とヒューマンスキルの関係性に関する研究	7
1.3.	目的と意義	8
1.3.1.	リサーチクエスチョン	8
1.3.2.	意義	8
2.	調査方法	9
2.1.	調査概要	9
2.1.2.	調査項目・尺度	9
(1)	従属変数: ヒューマンスキル	9
(2)	独立変数: 結束型 SC, 橋渡し型 SC	12
2.2.	分析方法	13
3.	結果	13
3.1.	相関分析	13
3.2.	重回帰分析	15
3.3.	(結束型) 社会参加尺度の統制	19
3.4.	ソーシャル・キャピタルの4類型	20
3.5.	4類型とヒューマンスキルの重回帰分析	21
4.	考察	24
4.1.	相関分析に関して	24
4.2.	重回帰分析に関して	24
4.3.	(結束型) 社会参加尺度の統制と偏相関分析に関して	25
4.4.	ソーシャル・キャピタルの4類型に関して	26
4.5.	4類型の重回帰分析に関して	26
5.	結論	27
6.	謝辞	28

1. はじめに

1.1. 研究の背景

1.1.1. ヒューマンスキルの必要性

就職活動は、人がこれから生きていく上で重要な選択の機会である。早期離職率が30%から下がらないという事実があるが、違う見方をすれば、離職しない70%の人は就職してから4年以上、内定先の企業で自らのキャリアを積んでいく。これだけ長い間、ほとんど毎日身を置く環境を選択する就職活動は人生を決めるものと言っても過言ではないだろう。私も実際に就職活動を始めた。その中で強く感じるのが、“社会で求められるスキルを身につけておくこと（ヒューマンスキルの向上）”の必要性である。キャリアセンターで自己分析の相談をしていた時、「自分の強みを挙げてみてください」と言われたのだが、目の前の紙には8個もの枠が書かれていて、強みなど1つでいいと思っていた私にとっては衝撃的であった。職員の方によると、1つに絞るより複数の強みを見つけることが重要だということだった。さらに、株式会社マイナビが運営する就職支援サイト内では、「キャリアデザインツール MATCH plus」という自己分析ツールサービスが提供されており、12項目からなる社会人基礎力のうち何を十分持ち、何が足りないのか一目でわかる診断結果が用意されていて、より多くの社会人基礎力を持つことが求められているのだと改めて感じた。

さらに、後藤涼子(2015)は、「社会人基礎力の育成と情報教育の連携-新社会人の労働に対する意識と企業で求める人材と社会科学系の学生に必要なICTスキルの調査結果から-」『中央学院大学社会システム研究所紀要』の中で、社会人にもある程度のICTスキルが求められる現代の情報化社会において、新入社員にどのような能力を求めるか、調査結果を示している。ここでは、ビジネス関連のICTスキルに加えて、対人関係や書籍新聞等のアナログメディアを活用した情報処理能力、人と向かい合って情報を得たり対話したりするような対人能力やヒューマンスキルが重要視されるという結果を得ることができた。その上で、これから社会人となる大学生が基礎となるアカデミックスキルを身につけた上で、+αで「ビジネススキル」や「ヒューマンスキル」などの高付加価値教育を受けることの必要性を示している。

また、2015年に公益社団法人経済同友会が発表した、『これから企業・社会が求める人材像と大学への期待』には、

課題は他者との関わりのなかで見つかることが多く、また課題解決にあたっては、一人では限られており、他者との協働、チームワークが必要となる。他者に何が課題かを説明し、課題解決の必要性について理解を得て、協働していくための双方向での対話力(コミュニケーション能力)、課題解決に向けた企画力、実行力が求められる(公益社団法人経済同友会 2015: 5)

と記述されている。また、同発表で、「企業が求める人材を育成するために、大学に期待する役割について」を見ると、「アクティブ・ラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上」「様々な社会活動体験の増加：留学・インターンシップ・ボランティア」「学生の能動的な学びによる学修時間の拡充」の三つが挙げられている。こうした対策が求められることから、大学生のうちにヒューマンスキルを身につけておくことが必要になっていると言えるのではないだろうか。

1.1.2. 現代の学校での社会ネットワーク作り

次は、現代の若者が人とどのように関わる傾向にあるのか、現状を示していく。

日本人は諸外国に比べて友達が多い。年齢に沿って友達の数の推移を見てみると、他の国は谷の字型になっているが、学生時代に特に多く、社会人になり年を重ねていくにつれどんどん減っていく。この日本の若者の友達の多さを作り出しているのは、日本の「学校」という場が影響している。日本の学校は、協調性が重視され、閉鎖性の高い空間である。このような空間では、「人間関係のやり直しがきかないため、多数の人間関係を慎重に扱い、みんなとぶつからないようにコントロールすることが必要になってくる」（本田 2015: 86）。このような日本の若者たちの人間関係を優しい関係と呼ぶ。

優しい関係を作ることが「普通」とならざるを得ない日本の学校の仕組みは、学校に通って成長した社会人の社会ネットワーク作りにも影響している。リクルートワークス研究所が2013年に作成した「Global Career Survey 基本報告書」によると、「仕事をする上で大切だと思うこと（1番目に大切なもの）」の質問に対し、多くの諸外国が「高い賃金・充実した福利厚生」や「明確なキャリアパス」などの回答が多かった中、日本は最も多い22.7%の人が「良好な職場の人間関係」と答えた。

このように、現代の日本の社会人は、学生時代に多くの友達と優しい関係を構築することが良いとされる中で育ち、会社でも人間関係を良好に保つことを最優先としている傾向がある。

1.1.3. 疑問点

1.1.1で「様々な社会活動体験の増加：留学・インターンシップ・ボランティア」が大学に期待する役割として挙げられていることから分かるように、現代の大学生が社会から求められていることというのは、“多様な居場所で多様な経験をするのがヒューマンスキルを高める”ということが前提とされていると言える。

しかし、1.1.2で示した通り、学校のクラスという閉鎖性が高い中で「協調性を大切に」と教えられてきた現代の日本人は、多様な社会ネットワークを作ったとしても深く関わりあうのではなく、できるだけ争い合うことがないよう気遣い合ってしまう傾向にあると考えられる。さらに、“多様な居場所で多様な経験を”というのは理想的だが、実際には難しいのではないかと考えさせられる調査もある。土肥伊都子ら(1990)の25-49歳の女性292名への調査では、役割の数が増えるほど生活満足感は上がるが、役割過負荷も同時に高くなることが証明されている（土肥・広沢・田中 1990）。筆者自身、家族、アルバイト先（短期アルバイトも含めると、3つほどアルバイト先がある）、サークル、学生団体、就職活動先など多数の居場所を持っているが、多くを掛け持ち、さらにそれぞれで積極的に役割を担おうとすると、やはり限界を感じてしまったり、一方に力を入れることができず迷惑をかけてしまったりした経験がある。

現代の日本人の社会ネットワーク作りと役割増加による負荷の高まりを踏まえると、居場所が複数あると、そこでの役割意識が浅く薄いものになってしまうのは必然的であると考えられ、“多様な居場所で多様な経験をする”が本当にヒューマンスキルの向上に至るのかという疑問点が浮かび上がる。実際は他者と協働する力や課題解決力といったヒューマンスキルは、主体的に物事に取り組み、アイデアを出したり実際に行動したりすること

で高まっていくもので、“狭く深い”人間関係を構築していくことにも意義があるのではないだろうか。

1.2. 先行研究

1.2.1. アイデンティティの発達についての理論

(1) ジンメル「社会分化論」

ゲオルク・ジンメル（1980）は、個人が所属する集団のことを社会圏とし、多くの社会圏に属するほど、個人は自立するとしている。ジンメルは、社会分化論の社会圏の交差という章で以下のように述べている。

個人の属している諸集団はいわば座標系を形成し、そこでは新しくつけ加わるそれぞれの集団が個人をより正確により一義的に規定する。それぞれ一つの集団への所属は個人になお広い活動の余地をまかせる。しかしそれが多くなればなるほど、なお他の人間も同じ集団の組合せを示すということ、これらの多くの圏がいつかは互いにひとつの点で交わるということは、ますますありそうにもないことになる。具体的な対象はそれをひとつの性質にしたがって一般的な概念のもとに包摂するばあい、われわれの認識にとってはその個性を失うが、しかしそれは他の性質によって他の概念のもとに組み入れられて、これらの概念が強調されるに応じてその個性をとりもどす。このようにすべての事物はプラトン風にいえば、それが多様な性質を所有するのと同数だけの理念に関与し、そうすることによってその個性的な規定性を獲得する。人格とそれが属している圏との関係についても事情はまったく同じである。（ジンメル, 1890=1970: 122）

“人は所属するそれぞれの社会圏で存在する概念を取り込む”というジンメルの考えは、個人が他人の態度を取り込みながら発達していくと考えたミードの理論とよく似ているが、ジンメルはより複数の居場所に属することで、取り込んだその概念の組み合わせがより豊富になり、個性が発達するとした。

(2) エリクソン「役割間葛藤」

エリク・H・エリクソン(1968)は、アイデンティティ概念の生みの親であるが、ジンメルとはまた違った視点で、複数の居場所に身を置くことによるアイデンティティの確立を示した。まず、エリクソンは、「アイデンティティについて論ずる際に、個人的な成長と共同体的な変化を切り離すことはできない……なぜなら、両者は相まって互いに他を定義しあい、真に相互関係的だからである。」(エリクソン, 1968=1969: 16)とし、アイデンティティの形成には、社会の中でのアイデンティティ形成を欠かすことはできないと考えた。また、エリクソンは心理社会的アイデンティティにおける役割間葛藤という概念を提唱した。井上眞理子(1982)例えば、軍人として殺害の任務を命じられたが、家庭で子供達を慈しむ自分と軍人としての自分の落差に悩み、捕虜もまた人の子の父親であるであろうとも考え、その役割遂行に困難を感じるといったようなものだという(井上 1982)。そして、役割間葛藤の末の役割統合の形態を Wholeness と表現した。井上(1982)は、Wholeness の状態を以下のように解説する。

役割論に翻訳すれば、一の役割にかんする規範の影響が、他役割にまで及ぶことである。さらにまた、この規範の浸透は無意識的に生じるのではなく、意識的努力の結果である。諸役割間の重みづけと序列化が行われ、自我にとってもっとも重要と位置づけられる役割(=自我における自己像にもっとも近い役割)の規範が、他の役割規範に影響を及ぼしこれを修正する。」(井上 1982: 15)

エリクソンの考えは、複数の居場所で貫くことができた部分が個性としてより鮮明化することで、アイデンティティがより明確になるのではないかという考えだと言える。

ジンメルとエリクソンの理論からも言えるように、多様な居場所で多様な経験をすることで、個性が発達し、その個性(アイデンティティ)が確立できるということは、それこそ就職活動で必須である自己分析において自分の社会人基礎力を見出し、語る際に有利になるのではないだろうか。

1.2.2. 社会関係資本に関する理論

ロバート・D・パットナム(2000)は、社会関係資本(ソーシャル・キャピタル)とは、「人間の繋がり、すなわち社会的ネットワーク、およびそこから生じる互酬性と信頼性の規範である」(パットナム 2000=2006: 14)としている。1.1.2では、この社会関係資本の分類や、社会関係資本に関する理論を紹介する。

(1)「ネットワーク閉鎖性」と「構造的間隙」

野沢慎司が編集した「リーディングスネットワーク論—家族・コミュニティ・社会関係資本」では、社会関係資本に関する理論として、ジェームズ・S・コールマン(1988=2016)が唱えた「ネットワーク閉鎖性」とロナルド・S・バード(2001=2016)が唱えた「構造的間隙」の2つが紹介されている。

「ネットワーク閉鎖性」とは、「社会関係資本は相互に強く結合した要素間のネットワークから創出される」(野沢 2016: 243)という考え方である。例えば、aとb、bとcとの繋がりがあったとする。ここで、aとcの繋がりが全くなかったとしたら、aとcが協力してbへ制裁を加えることはできない。しかし、aとcに繋がりがあれば、aとcは互いに協力しあいbを制裁でき、時には報酬を渡しあうこともできる。後者のように、ネットワークが狭い中で、ネットワーク同士が深く関わり合うことで社会関係資本が生まれている状態をネットワーク閉鎖性と呼ぶ。

「構造的間隙」とは、「ネットワーク閉鎖性」とは反対に、「分離している部分間を唯一自分だけが仲介し、結合できるようなネットワークによって、社会関係資本が創出される」(野沢 2016: 243)という考え方である。構造的間隙では、異なる集団同士が異なる流れの中で情報を伝達しあっているため、構造的間隙は、両者の情報の流れを仲介したり制御したりすることができる機会と言える。さらに、構造的間隙を挟んで流れる情報の情報源は冗長ではない(集団同士が強い繋がりを持つ凝集性や集団同士が似ている者同士である同値性がない)ため、流れている情報は重複しにくい。つまり、構造的間隙は、新しい情報や有益な情報が入ってくる可能性が高いということである。

(2) パットナム「結束型、橋渡し型ソーシャル・キャピタル」

まずパットナムは、コールマンとは少し異なり、社会関係資本が指し示しているのは、個人間の繋がり（すなわち社会的ネットワーク）と、そこから生じる互酬性と信頼性の規範であるとした。市民的美徳をより豊富に持っていたとしても、互酬的な社会的ネットワークが全くない孤立した人であれば、その美徳は発揮できないという考え方である。

そして、パットナムによると、社会関係資本の形式の中でも、最も重要なのは「結束型（排他型）」(bonding)と「橋渡し型（包含型）」(bridging)の区別だとしている。結束型ソーシャル・キャピタル（以下では結束型 SC と記載する）は、同質性の高い人々で形成された資源から生まれる（パットナム 2000=2006）。このような結束型の社会ネットワークは、閉鎖的で強い紐帯で結ばれており、ここで構築される互酬性規範は特定のネットワーク内でのものとなる。そして、コミュニティ内の同質な人々という特定のな人々への信頼が築かれていく。また、橋渡し型ソーシャル・キャピタル（以下では橋渡し型 SC と記載する）は、多様性の高い資源が基盤となっている。このような資源を生む橋渡し型の社会ネットワークは、開放的で弱い紐帯で形成されており、ここではコミュニティ内を超えた一般化された互酬性や信頼が構築される。

結束型の社会関係資本は、特定の互酬性を安定させ、連帯を動かしていくのに都合がよい。例えば、少数民族集団において見られる密なネットワークは、コミュニティの中の比較的恵まれていないメンバーにとって、決定的に重要な精神的、社会的支えとなり、また同時に地域の起業家にとっては、事業の立ち上げの財源、市場、そして信頼できる労働力を供給するものとなる。橋渡し型のネットワークは対照的に、外部資源との連繋や、情報伝播において優れている。経済社会学者のマーク・グラノヴェッターが指摘したのは、「弱い」つながりによって結び付く、社会学的な居場所（ニッチ）が自分のそれとよく似た親類や親密な友人よりも実際には有価値となるということであった。ザヴィア・ド・ソーザ・ブリックスの表現によれば、結束型社会関係資本は、「なんとかやり過ごす」のに適し、橋渡し型社会関係資本は、「積極的に前へと進む」のに重要である。（パットナム, 2006）

パットナムの結束型 SC・橋渡し型 SC の理論は、社会ネットワーク研究では重要視されており、多くの研究で用いられている。中山ちなみ(2017)は、「ノートルダム清心女子大学紀要」『政治参加における社会的ネットワークの効果に関する考察：結束型と橋渡し型のネットワークの交互作用に注目して』（2017, pp. 21-39）において、結束型ネットワーク資源と橋渡し型ネットワーク資源の保有に関する自身の調査結果を得点化し、それぞれの上位群・下位群を組み合わせて、図1のように4つに類型化した。

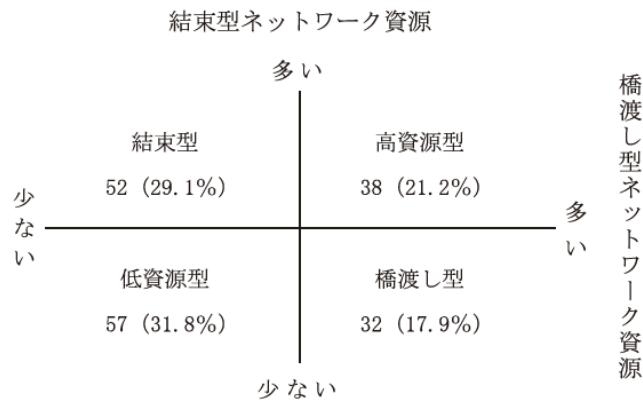


図1 ソーシャル・キャピタルの4類型 (中山 2017)

4分類それぞれの説明と特徴を述べると、まず結束型とは、結束型ネットワーク資源の量が多く、橋渡し型ネットワーク資源が少ない人のことである。結束型ネットワーク資源を多く持っていることから、身近に信頼できる相手がいると感じており、同質性の高いもの同士の間を維持することを望んでいるという特徴がある。しかし、中山の研究では、異質な他者との関係を避けようとする排他性、閉鎖性も見られた。そして高資源型とは、結束型ネットワーク資源を多く持ち、橋渡し型ネットワーク資源も多く持っている人たちの分類である。特徴としては、結束型ネットワーク資源を多く持っていることと自覚していることから、身近に信頼できる相手がいると感じており、同質性の高いもの同士の間を維持することを望んでいることが挙げられる。また、橋渡し型ネットワーク資源を多く持つことから、他者の多様性を認め、異質なものとも関わろうとする開放的な志向性を有していると言える。そして、新たな関係を構築しようとする積極性も見られる。3つめに低資源型である。低資源型とは、有している結束型ネットワーク資源と橋渡し型ネットワーク資源がともに少ない、つまり人との関わりが少ない人たちのことである。特徴としては、他者と積極的に関わろうとしない、共同作業より一人を好むといったことが挙げられる。4つ目に橋渡し型とは、結束型ネットワーク資源が少なく、橋渡し型ネットワーク資源は多く所有している人たちの分類である。橋渡し型ネットワーク資源を多く持つことから、他者の多様性を認め、異質なものとも関わろうとする開放的な志向性を有しているという特徴を挙げることができる。また、新たな関係を構築しようとする積極性も見られることも特徴の1つである(中山 2017)。

以上のように、中山の研究は、結束型SCと橋渡し型SCは、それぞれ保有することにメリットがあり、どれほどの割合で保有しているかがその人の態度や行動に関係していることを示している。これは、ヒューマンスキルに関しても同様であると考え、今回の研究の結果分析にもソーシャル・キャピタルの4類型を用いることにする。

また、佐藤美香(2017)は、「ソーシャルキャピタルとアルバイトの満足度-『弱い紐帯の強さ』の研究-」と題した自身の研究で、現代の大学生に向けて、社会関係資本の保有に関する調査を行なっている。その調査では、結束型SCと橋渡し型SCを測定するため、「信頼、付き合い・交流、社会参加」の3つについての質問項目を現代の大学生向けに作成してい

る。調査の分析結果は、橋渡し型 SC を多く持つほうがアルバイト満足度を感じるというものであり、マーク・クラノヴェッター(1973)の「弱い紐帯の強さ」の理論が大学生のアルバイト満足度にも当てはまることを示した。ソーシャル・キャピタルに関して、信頼、付き合い・交流、社会参加の3形態を網羅した大学生向けの質問項目として参考にできると考えたため、今回の調査の質問項目作成において参考にした。

質問項目	概念	
q2_1	見知らぬ人には注意するに越したことはない	結束型SC(信頼)
q2_2	プライベートで、頻繁に会っている人がいる	結束型SC(付き合い・交流)
q2_3	いつも同じ人と行動している	結束型SC(付き合い・交流)
q2_4	人と狭く深い付き合いをしている	結束型SC(付き合い・交流)
q2_5	友人は、自分と似たタイプの人が多い	結束型SC(付き合い・交流)
q2_6	所属集団への帰属意識が強い	結束型SC(付き合い・交流)
q2_7	家族との仲は深い	結束型SC(付き合い・交流)
q2_8	情報は、親しい友人から入手することが多い	結束型SC(付き合い・交流)
q2_9	心から信頼する人がいる	結束型SC(付き合い・交流)
q2_10	役に立ちたいと思う親しい人がいる	結束型SC(付き合い・交流)

質問項目	概念	
q2_11	一般的に人は信頼できる	橋渡し型SC(信頼)
q2_12	国内の旅先や見知らぬ土地で出会った人を信頼できる	橋渡し型SC(信頼)
q2_13	知り合いは多いほうだ	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_14	人と広く浅い付き合いをしている	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_15	顔見知り程度の人にも自分から声をかける	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_16	交流の場に積極的に参加する	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_17	年に1.2回程度会っている人がいる	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_18	年代の離れた人と交流する機会がよくある	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_19	外国に住んでいる人と交流がある	橋渡し型SC(付き合い・交流)
q2_20	ボランティア活動に自分から参加する	橋渡し型SC(社会参加)

表1 ソーシャル・キャピタル質問項目 (佐藤 2017)

1.2.3. 人間関係とヒューマンズキルの関係性に関する研究

まずは、私がこのテーマを研究するきっかけになった先行研究を紹介する。西村拓真(2017)は『人間関係がヒューマンズキルに与える影響について』と題した研究で、以上の先行研究を踏まえた上で、「個性」を「ヒューマンズキル」として尺度化し、調査を行なった。調査には、21世紀型スキル(パトリック・グリフィンら, 2014)とポスト近代型能力(本田由紀, 2005)の一部を用いた5つのヒューマンズキル尺度で構成された従属変数と、安田雪が1997年に示したネットワーク密度尺度を用いた独立変数を使い、分散分析を行なった。

調査の結果、すべてのヒューマンズキル尺度において、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いほどヒューマンズキルは高くなるという結果を、高い有意確立で得ることができた。また、西村は、個人の属性によってどのような人間関係を構築すべきかに注目した。一つ目に、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、学び方の学習・メタ認知得点とネットワーク密度との関連において、親族と深い関係性を保つことが有用であることを示した。そして二つ目に、性差にも注目し、コミュニケーション能力とネットワーク密度の関連において、男性の方がよりコミュニケーション能力がネットワークの影響を受けやすいことから、男性の方がよりネットワークを広く保つ必要性があるということを示した。

次に、本研究で行なった調査の、先行研究から変更した点を2つ述べておく。まず、西村(2017)の研究では、調査対象人数が72人と少ないことが改善点として述べられている。そこで1つ目に、調査対象人数をさらに増やす。

さらに、1.1.2で疑問点として挙げたが、ネットワークの広さ、すなわち多様な居場所を持つことがなぜヒューマンスキルの向上に繋がるのかが、西村の研究では定量的に述べられていない。例えば、西村は推論として、親族との関わりの違いと性差の部分から居場所での行動の仕方とヒューマンスキルの高まりの関係性を考察しているが、回答者が実際にどう思いどう行動しているのかを調査し数値化することは行なっていないのだ。そこで2つ目の変更点として、どのような人間関係を構築しているか(付き合い・交流度)だけではなく、居場所をどれほど信頼しているか(信頼度)、居場所にどれほど参加しているか(社会参加度)、居場所にどれだけ助け合う関係性を気付いているか(互酬性)の3つの尺度を用いて、実際の人間関係の形や人間関係についての考え方の形を数値化する。

1.3. 目的と意義

1.3.1. リサーチクエスチョン

先行研究では、多く社会圏を持つほど個性が発達するという理論から、ネットワーク密度とヒューマンスキルを尺度化し、調査と分析をした西村の研究を見てきた。そしてさらに、変更・改善すべき点を挙げた。これに基づき、リサーチクエスチョンは、「大学生の他者との関わり方は、ヒューマンスキルにどう影響するのか」とする。

このリサーチクエスチョンにおける従属変数は「ヒューマンスキル」で、西村が利用した5つのヒューマンスキル尺度を参考にして下位概念を定義する。そして、独立変数は「他者との関わり方」とし、先行研究で示したパットナムの結束型SCと橋渡し型SCの定義を用い、それぞれに佐藤が用いた3つの尺度である「信頼」「付き合い・交流」

「社会参加」と、パットナムが考える社会関係資本を構成する3要素の1つである「互酬性」を含めた4つの尺度を下位概念として定義する。

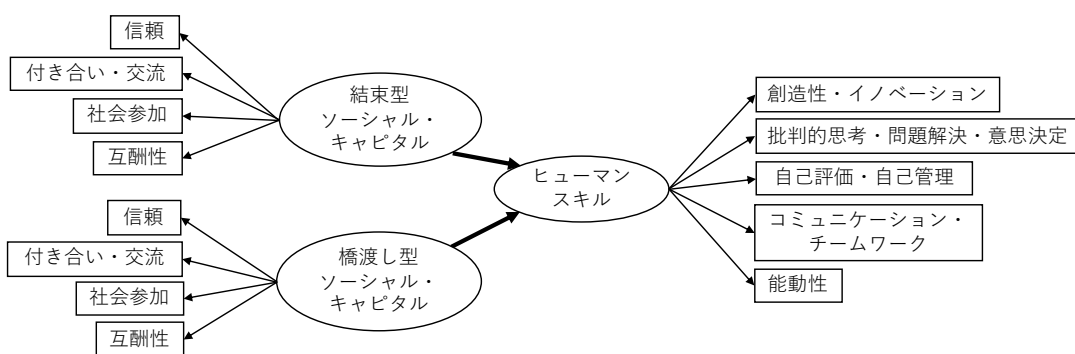


図2 リサーチデザイン

1.3.2. 意義

調査対象とする大学生は、大半は就職活動を控え、そして全員がこれから社会に出て、日本社会を築いていく人材となる。このような大学生だからこそ、人生を決めると言っても過

言ではない就職活動で求められるスキルや就活後社会で必要になるスキルを伸ばす方法を、客観的・定量的に示すことが必要であると考え。

また、どのようにネットワークを広げるかということが、その人の思考、態度、行動を含めたスキルを構築するのに多大な影響を及ぼしていることが先行研究で分かっている。現代の大学生は、より多様な方法で人と関わるようになっていく上、社会で生きる上で人と関わることは避けては通れない道になることはこれからもずっと変わらないことであろう。ヒューマンスキルを伸ばすために構築すべき人間関係を客観的・定量的に示すことができれば、人との関わり方や自分のすべき行動を深く考えながら生活することの重要性を示すことができると思う。

2. 調査方法

2.1. 調査概要

2.1.1. 調査方法・調査対象者・時期

今回の研究では、Google フォームによるアンケート調査を調査方法として用いた。調査の対象としたのは、大学生・大学院生（大学や学部学科の制限はなし）とした。2020年9月14日から2020年10月29日の間を調査期間とし、計236人から協力を得ることができた。また、その性別の内訳は、男72人、女163人、無回答1人である。

質問項目は、以下の通り先行研究を参考にしながら自作し、立木ゼミ生の協力を得て、尺度に対して質問内容が適切なものになっているか判断を行ってもらっているものをs使用した。

2.1.2. 調査項目・尺度

(1) 従属変数：ヒューマンスキル

本研究の調査で用いるヒューマンスキルに関する質問項目は、西村(2017)の作成した質問項目を、より大学生が答えやすいように文章化するという方法で作成した。西村は、「ポスト近代型スキル」「21世紀型スキル」「EQ」の3つの能力の概念を整理し、以下の表2にまとめた。

	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
	個性性・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2 能力の3概念一覧（西村 2017）

そして、21世紀型スキルを中心として作成した「創造性・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」「コミュニケーション能力」「能動性」の5つの尺度を用いた。今回の調査では、作成された質問項目を元に、以下の尺度を用いて質問項目作成を行った。

	観測変数	質問項目	参考元	方法
	性別	あなたの性別を教えてください		女・男・無回答
	年齢	あなたの年齢を教えてください		18～27・それ以上
1	創造性・イノベーション	アイデアを出す方法（ブレインストーミングなど）を知っている	西村(2017)	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
2		新しいアイデアを理解してもらうための表現術を知っている		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
3		斬新なアイデアが浮かぶことが多い		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
4		急進的なアイデアでも偏見をもたない		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
5		失敗は必ず良いアイデアを生み出すことにつながる		とても強くそう思う～全くそう思わない
6	批判的思考・問題解決・意思決定	何かを決めるとき根拠はハッキリさせるべきだ		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
7		情報を整理する方法（ロジカルシンキングなど）を知っている		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
8		問題が起こっても、多角的に考えれば解決できる		とても強くそう思う～全くそう思わない
9		一度納得いったものでも、あとで見直すようにしている		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
10		反省点をあげることは大切だ		とても強くそう思う～全くそう思わない
11	自己評価・自己管理	自分の強み・弱みを知っている		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
12		自分は短時間でも長時間でも集中できる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
13		自分に有効なことに時間をかけられる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
14		自己管理（目標や計画を設定するなど）を大切にしている		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
15		自分の思考の偏りを自覚している		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
16	コミュニケーション・チームワーク	会話の中で、話したり聞いたりする適切なタイミングがわかる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
17		チームのメンバーの長所や短所がわかる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
18		チームの一員として責任をもって協力できる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
19		他者の考えや価値観に偏見をもたない		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
20		自分のことよりもチームのことを優先できる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
21	能動性	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		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
22		いつでも自分からやるべきことを見つけて行動する		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
23		何か仕事があれば自ら引きうける		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
24		やる気のない人がいても、自ら話しかけて輪に入れてあげたい		とても強くそう思う～全くそう思わない
25		積極的に周りを動かすことが多い		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない

表3 ヒューマンスキルに関する質問項目

表3が調査に用いた質問である。性別と年齢は基本属性に関する質問であるため、そのほかの5つの観測変数について説明していく。創造性・イノベーションとは、「創造的に考える」「他者と一緒に創造的に働く」「イノベーションを実行する」の3点のスキルがあるかどうかを測る変数である。創造性とは、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ている。次に批判的思考・問題解決・意思決定であるが、これら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世界的に重要視されている、生徒たちの評価尺度である。「効果的に推論する」「根拠のある判断を行うシステム思考を行う」「問題を解決する」といったスキルを測ることを目的とした変数である。3つ目に、自己評価・自己管理とは、「自己評価」「自己管理」「自己制御」といった、自らを知り、コントロールできているかを測る観測変数である。4つ目に、コミュニケーション・チームワークとは、「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」「他者をガイドし先導する」「他者に対して責任を持つ」といったスキルを測る観測変数である。最後に能動性とは、これは、経済産業省が示した「社会人基礎力」のうち、「主

体性：物事に進んで取り組む力」「働きかけ力：他人に働きかけ巻き込む力」「実行力：目的を設定し確実に実行する力」を測る観測変数である。

また、これらの尺度から作った質問項目は、それぞれ、知識、技能、態度・価値・倫理の3つの観点において分類されている。「21世紀型スキル-学びと評価の新たな形」(パトリック・グリフィンら, 2014)では、知識とは、それぞれに要求される特定の知識や理解のために必要な内容、技能とは、能力・スキル・プロセスを育成するように設計され学習に焦点を当てたもの、態度・価値・倫理とは、21世紀型スキルの一つひとつに関係するような行動や適性、と設定されている。例えば、創造性・イノベーションであれば、「アイデアを出す方法(ブレインストーミングなど)を知っている」「新しいアイデアを理解してもらうための表現術を知っている」の2つの質問が知識、「斬新なアイデアが浮かぶことが多い」が態度・価値・倫理：急進的なアイデアでも偏見を持たない、失敗は必ずいいアイデアを生み出すことにつながる、といった形である。ヒューマンスキルの程度を測る質問項目は、以上のように、5つの尺度と3つの観点到準じて作成した。

(2) 独立変数： 結束型 SC, 橋渡し型 SC

観測変数	質問項目	参考元	方法	
26	自分の所属する集団の仲間を信じて頼りにしている	佐藤(2017)	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
27	親しい友人から手に入れた情報は疑わず信頼する		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
28	週に4,5回出勤するアルバイト先の先輩は大いに信頼できる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
29	どんな状況になっても、いつもいる友人や家族は信頼を裏切らない		とても強くそう思う～全くそう思わない	
30	小さい頃からお世話になっている地元の人や大人の言うことは信じられる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
31	プライベートで、頻繁にあっている人がいる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
32	いつも同じ人と行動している		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
33	閉鎖的で強い紐帯からなるネットワーク		友人は、自分と似たタイプの人が多い	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
34	所属するグループの一員だという意識を強く持つ		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
35	家族との仲は深い		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
36	周りに異なる意見を持つ人が少ない方だ	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
37	週に4,5回出勤するアルバイト先の集まりには参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
38	家族で旅行や外出をする際は喜んで参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
39	同じ学部の友人同士の集まりに積極的に参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
40	個人的な用事があっても、所属グループの集まりがあれば参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
41	自分の所属するグループへの参加に多くの時間を費やす	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
42	自分の所属するグループに貢献できるのであれば何でもしたい	佐藤(2017)	とても強くそう思う～全くそう思わない	
43	深い付き合いのある友人が困っていたら、例えば自分に利益が無くても手を貸したい		とても強くそう思う～全くそう思わない	
44	家族を助けるのは当然だ		とても強くそう思う～全くそう思わない	
45	いつも一緒にいる友人の役に立ちたい		とても強くそう思う～全くそう思わない	
46	同じ学部の友人には、自分の知っている情報はできるだけ教えたい		とても強くそう思う～全くそう思わない	
47	一般的に、人は信頼できる	佐藤(2017)	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
48	国内の旅先や見知らぬ土地で出会った人を信頼できる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
49	SNS上でしか会話をしたことのない人は信頼できる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
50	顔見知り程度の知り合いを信頼し、頼みごとができる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
51	自分とは違った環境で生活している友人からの情報は信じられる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
52	知り合いは多い方だ	佐藤(2017)	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
53	人と広く浅い付き合いをしている		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
54	開放的で弱い紐帯からなるネットワーク		顔見知り程度の人にも自分から声をかける	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない
55	多様な人々と多く交流している		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
56	年に1,2回程度会っている人がいる		とてもよく当てはまる～全く当てはまらない	
57	外国に住んでいる人と交流がある	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
58	ボランティア活動に自ら参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
59	普段のコミュニティを越えた社会に参加することが好きだ	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
60	年に1度程度開催される集まりには迷いなく参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
61	幅広い年代の人たちが集う集まりによく参加する	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
62	自分は、普段とは違う居場所への参加に挑戦することが多い	とてもよく当てはまる～全く当てはまらない		
63	年に1,2回程度しか顔を出さない集まりに貢献できるなら何でもしたい	佐藤(2017)	とても強くそう思う～全くそう思わない	
64	人はみんな、助けてもらったら感謝してくれる		とても強くそう思う～全くそう思わない	
65	一般的に、困っている人がいれば助けるのは当然だ		とても強くそう思う～全くそう思わない	
66	連絡先を知っている程度の人からの、アンケート回答のお願いには答える		とても強くそう思う～全くそう思わない	
67	海外からの旅行者が困っていたら、自分が知っている情報はできるだけ教えたい		とても強くそう思う～全くそう思わない	

表4 ソーシャル・キャピタルに関する質問項目

本調査で用いる結束型 SC, 橋渡し型 SC に関する質問項目は、主に佐藤(2017)が作成した質問項目を参考にして作成した。ここで注意すべき点が、OECD(2001)が、ソーシャル・キャピタルの測定基準として、①重要な要素(ネットワーク、価値規範)の対象範囲ができるだけ包括的である②態度や主観的な要素(例えば信頼感)と行動面(例えば団体への参加、社会的な結びつきの程度)との間のバランスが取れていることの2点をあげていることである。佐藤の調査では、行動面の社会的な結びつきの程度を「アルバイト先」という特定の居場所との紐帯の強さを測ることで補っていたため、OECDの基準を満たしている。しかし、本調査では結束型・橋渡し型の居場所それぞれを1つに絞らず調査を行うため、紐帯の強さを測る質問を使用できない。ここで、パットナムの「互酬性」を参考にし、行動面の社会的な結びつきの程度を測ることにした。結束型 SC は、結束型ネットワーク資源を「現在の生活の中で、同質的な人々との関係をどの程度築いているか(自分と似たタ

イブ、自分の所属集団、親しい友人、狭く深い付き合いをしている人、家族など)」と設定した上で、下位概念尺度の定義を行なった。そして（結束型）信頼は「コミュニティ内の人々との個別的な信頼の程度」を測る尺度、2つ目の（結束型）付き合い・交流は「閉鎖的で同質性の高い交流、結束の高さ」を測る尺度、3つ目の（結束型）社会参加は「結束型ネットワークへの社会参加に対する態度や行動」の程度」を測る尺度とした。そして、4つ目の（結束型）互酬性は、互酬関係の意味を「現時点では不均衡な交換でも、将来均衡が取れると相互期待を基にした交換の持続的関係」と定めた上で、「コミュニティ内の人々との互酬関係の程度」を測る尺度とした。

橋渡し型 SC は、橋渡し型ネットワーク資源を「現在の生活の中で、多様な人々と交流する機会をどの程度有しているか（自分にとって一般の人、見知らぬ人、顔見知り、年代の離れた人、外国に住んでいる人、年に1.2回会う人、広く浅い付き合いをしている人など）」と設定した上で、下位概念尺度の定義を行なった。そして、（橋渡し型）信頼を「コミュニティとは関係なく、一般的に人をどの程度信頼しているか」を測る尺度、（橋渡し型）付き合い・交流を「開放的で異質性のある交流、広い結びつきや社会に対し積極的に関与しようとする姿勢」を測る尺度、（橋渡し型）社会参加を「橋渡し型ネットワークへの社会参加に対する態度や行動の程度」を測る尺度、（橋渡し型）互酬性を「コミュニティとは関係なく、一般的な人との互酬関係の程度」を測る尺度とした。

2.1.2. 分析方法

独立変数の質問項目、従属変数の質問項目それぞれの回答を「とてもよく当てはまる」「とてもよくそう思う」を5点、「どちらかといえば当てはまる」「どちらかといえばそう思う」を4点、「どちらともいえない」を3点、「どちらかといえば当てはまらない」「どちらかといえばそう思わない」を2点、「まったく当てはまらない」「まったくそう思わない」を1点として扱い、その点数をそれぞれの尺度ごとに足し合わせた合計得点を、それぞれの尺度得点とした。上記の作業を行なった後、統計処理には SPSS Statistics バージョン 26 を用い、相関分析と重回帰分析、主成分分析などを用いて分析を行う、仮説を検証していく。

3. 結果

3.1. 相関分析

		ヒューマンスキル得点	結束型SC得点	橋渡し型SC得点
ヒューマンスキル得点	Pearson の相関係数	1	.325**	.523**
	度数	235	232	233
結束型SC得点	Pearson の相関係数		1	.423**
	度数		233	231
橋渡し型SC得点	Pearson の相関係数			1
	度数			234

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

表 5 ソーシャル・キャピタルとヒューマンスキルの相関分析

ヒューマンスキル得点、結束型 SC 得点、橋渡し型 SC 得点の二変数間の分散分析を行っ

た結果、表5のような結果となった。結束型 SC 得点が高い、すなわち結束型 SC を多く持っているほどヒューマンスキルが高くなり、橋渡し型 SC についても同様の結果が、どちらも高い有意確率で得ることができた。しかし、結束型 SC の相関係数が.325 であるのに対し、橋渡し型 SC の相関係数は.523 であり、橋渡し型 SC を多く持つことの方がヒューマンスキルを高めることに強く影響することがわかった。また、結束型 SC と橋渡し型 SC も相関係数が.423 となり、正の相関関係を持っていることがわかった。

続いて、ヒューマンスキル得点と、結束型 SC、橋渡し型 SC の下位概念 4 つずつの計 9 つの変数を用いて、二変数間の分散分析を行った結果が表 6 である。

		ヒューマンスキル
(結束型) 信頼	Pearson の相関係数	.206**
	度数	234
(結束型) 付き合い・交流	Pearson の相関係数	.184**
	度数	235
(結束型) 社会参加	Pearson の相関係数	.300**
	度数	233
(結束型) 互酬性	Pearson の相関係数	.361**
	度数	235
(橋渡し型) 信頼	Pearson の相関係数	.220**
	度数	235
(橋渡し型) 付き合い・交流	Pearson の相関係数	.477**
	度数	235
(橋渡し型) 社会参加	Pearson の相関係数	.449**
	度数	234
(橋渡し型) 互酬性	Pearson の相関係数	.364**
	度数	234

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

表 6 ソーシャル・キャピタルの下位概念とヒューマンスキルの相関分析

いずれの下位概念も、高い有意確率で、ヒューマンスキル得点と正の相関関係にあることが確認できた。

結果から、結束型 SC のうち、閉鎖的で同質性の高いネットワークと交流し強い紐帯を築くこと (相関係数=.184) より、結束型のネットワークに参加すること (相関係数=.300) や、結束型ネットワークとの互酬性の高さ (相関係数=.361) がよりヒューマンスキルを高めることがわかった。さらに、橋渡し型 SC は、自分が所属するコミュニティ以外の人とも高い互酬関係を持つとすること (相関係数=.364) 以上に、橋渡し型のネットワークへの参加 (相関係数=.449) や開放的で異質性の高いネットワークと交流し積極的に様々なネットワークと関わりを持つこと (相関係数=.477) が、ヒューマンスキルをより高めることがわかった。結束型 SC と橋渡し型 SC が具体的にどのようにヒューマンスキルに影響しているのかについて、以上の 2 点の違いを確認することができた。

次に、結束型・橋渡し型 SC のどの要素が、どのヒューマンスキルを高めるのか、重回帰分析を行い、詳しく確認していく。

3.2. 重回帰分析

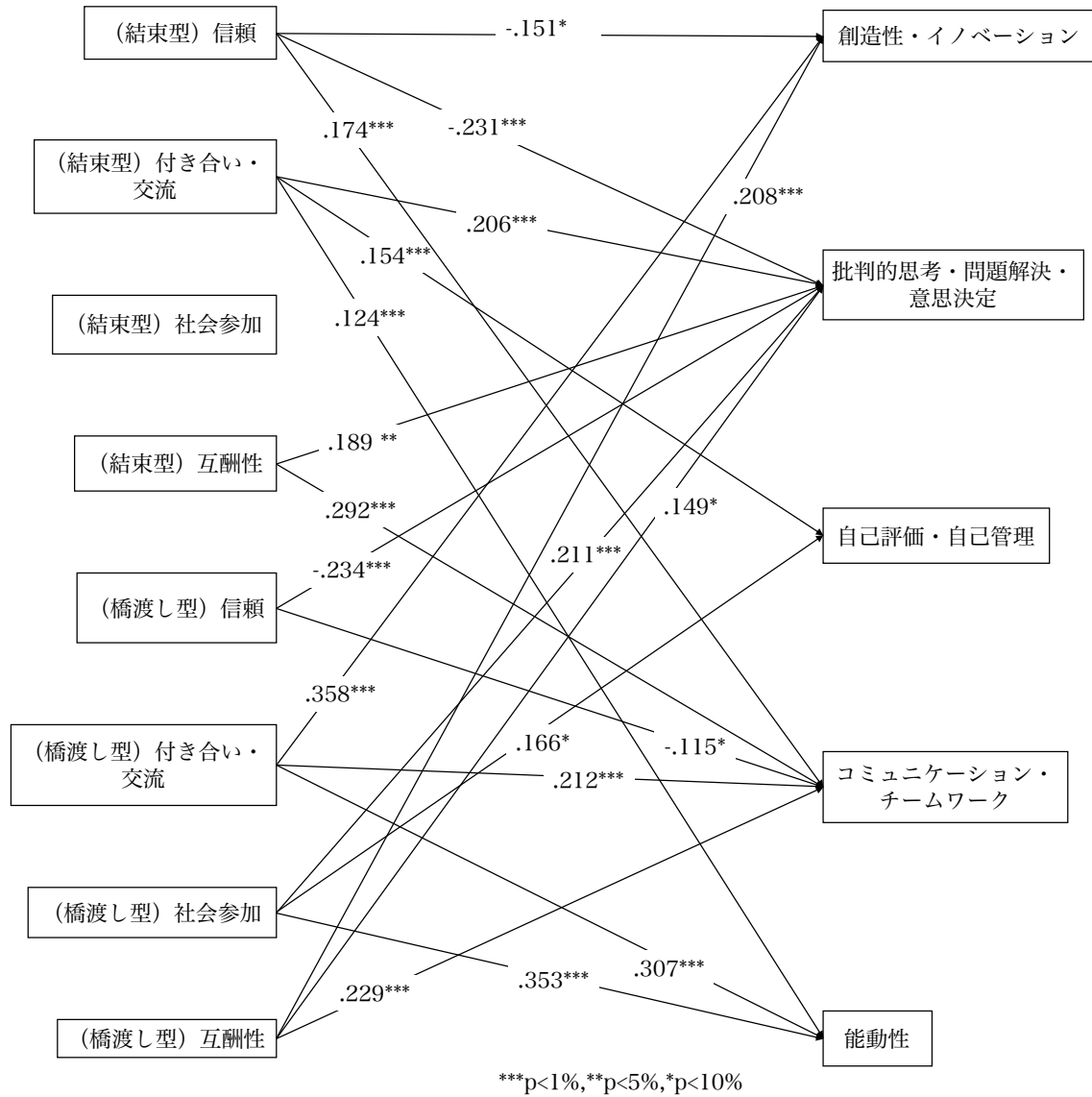


図3 下位概念尺度の重回帰分析

図3が、結束型・橋渡し型 SC のそれぞれ4つの要素を独立変数、ヒューマンスキルの5つの尺度を従属変数として重回帰分析を行った結果のうち、10%水準で有意であったものをまとめた図である。数字は標準化係数である。図から見られる結果を従属変数であるヒューマンスキルの尺度を中心として述べていく。

		創造性・イノベーション		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	-0.127	0.071	-0.151*
	付き合い・交流	0.037	0.063	0.04
	社会参加	-0.042	0.072	-0.046
	互酬性	0.026	0.093	0.023
橋渡し型				
	信頼	0.041	0.066	0.046
	付き合い・交流	0.242	0.048	0.358***
	社会参加	0.062	0.059	0.082
	互酬性	0.223	0.081	0.208***
調整済みR2		0.218		
N=231				
		***p<1%,**p<5%,*p<10%		

表7 ソーシャル・キャピタルの下位概念尺度と創造性・イノベーションの重回帰分析

まずは、創造性・イノベーションである。(結束型)信頼からはマイナスの影響($\beta = -.151$)を受けることがわかった。そして、橋渡し型SCの付き合い・交流と互酬性の両方からプラスの影響($\beta = .358$ と $\beta = .208$)を強く受けることがわかった。

		批判的思考・問題解決・意思決定		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	-0.157	0.06	-0.231***
	付き合い・交流	0.154	0.054	0.206***
	社会参加	-0.059	0.061	-0.08
	互酬性	0.174	0.078	0.189**
橋渡し型				
	信頼	-0.17	0.056	-0.234***
	付き合い・交流	0.052	0.041	0.094
	社会参加	0.129	0.05	0.211***
	互酬性	0.129	0.069	0.149*
調整済みR2		0.127		
N=231				
		***p<1%,**p<5%,*p<10%		

表8 ソーシャル・キャピタルの下位概念尺度と批判的思考・問題解決・意思決定の重回帰分析

次は、批判的思考・問題解決・意思決定である。これは、ソーシャル・キャピタル尺度のうち6つの下位概念と有意な関係が見られ、従属変数であるヒューマンスキル尺度の中でも最多であった。まず、(結束型)信頼、(橋渡し型)信頼ともに、批判的思考・問題解決・意思決定にマイナスの影響 ($\beta = -.231$ と $\beta = -.234$) を与えることがわかった。そして、(結束型)互酬性は $\beta = .189$ 、(橋渡し型)付き合い・交流は $\beta = .358$ 、(橋渡し型)社会参加は $.211$ 、(橋渡し型)互酬性は $\beta = .229$ となっており、批判的思考・問題解決・意思決定にプラスの影響を与えることがわかった。

		自己評価・自己管理		
		非標準化係数	標準化係数	
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	0.022	0.074	0.028
	付き合い・交流	0.135	0.065	0.154**
	社会参加	-0.076	0.074	-0.088
	互酬性	0.157	0.096	0.146
橋渡し型				
	信頼	-0.084	0.068	-0.098
	付き合い・交流	0.055	0.05	0.086
	社会参加	0.119	0.061	0.166*
	互酬性	0.033	0.084	0.032
調整済みR2			0.062	
N=231				
		***p<1%, **p<5%, *p<10%		

表9 ソーシャル・キャピタルの下位概念尺度と自己評価・自己管理の重回帰分析

3つ目に自己評価・自己管理は、(結束型)付き合い・交流. と (橋渡し型)社会参加からプラスの影響 ($\beta = .154$ と $\beta = .166$) を受けることがわかった。

		コミュニケーション・チームワーク		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	0.124	0.055	0.174***
	付き合い・交流	0.003	0.049	0.004
	社会参加	0.004	0.055	0.005
	互酬性	0.28	0.071	0.292***
橋渡し型				
	信頼	-0.087	0.051	-0.115*
	付き合い・交流	0.121	0.037	0.212***
	社会参加	-0.012	0.045	-0.018
	互酬性	0.207	0.063	0.229***
調整済みR2		0.34		
N=231				
		***p<1%,**p<5%,*p<10%		

表 10 ソーシャル・キャピタルの下位概念尺度とコミュニケーション・チームワークの重回帰分析

4つ目にコミュニケーション・チームワークである。まず、(橋渡し型) 信頼は $\beta = -.115$ となっておりマイナスに影響することがわかった。そして、(結束型) 信頼は $\beta = .174$, (結束型) 互酬性は $\beta = .292$, (橋渡し型) 付き合い・交流は $\beta = .212$, (橋渡し型) は $\beta = .229$ と、それぞれプラスに影響を与えることがわかった。

		能動性		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	-0.078	0.079	-0.075
	付き合い・交流	0.141	0.07	0.124***
	社会参加	0.057	0.079	0.051
	互酬性	0.062	0.102	0.045
橋渡し型				
	信頼	0.005	0.073	0.004
	付き合い・交流	0.256	0.053	0.307***
	社会参加	0.329	0.065	0.353***
	互酬性	0.02	0.09	0.015
調整済みR2		0.363		
N=231				
		***p<1%,**p<5%,*p<10%		

表 11 ソーシャル・キャピタルの下位概念尺度と能動性の重回帰分析

最後に能動性は、(結束型) 付き合い・交流は. 124, (橋渡し型) 付き合い・交流は $\beta = .307$, (橋渡し型) 社会参加は $\beta = .353$ とプラスの影響を受けることがわかった。

3.3. (結束型) 社会参加尺度の統制

相関分析では高い相関を示した(結束型) 社会参加が、重回帰分析ではヒューマンスキルのどの尺度とも有意な結果を示さなかったことについて、(結束型) 社会参加とヒューマンスキルが疑似相関であったと疑うことができる。そこで、独立変数が(結束型) 社会参加のみの単回帰分析、独立変数が「(結束型) 社会参加+ソーシャル・キャピタルの下位概念尺度いずれか」という重回帰分析を、従属変数をヒューマンスキルの下位概念尺度として行い、比較した。その結果が表 12 と表 13 である。

従属変数：コミュニケーション能力・チームワーク

独立変数：

	(結束型) 社会参加のみ			(結束型) 社会参加+ (結束型) 互酬性		
	非標準化係数		標準化係数	非標準化係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
(定数)	15.751	0.809		9.873	1.134	
(結束型) 社会参加	0.275	0.047	0.358***	0.091	0.051	0.119*
(結束型) 互酬性				0.432	0.063	0.452***
調整済みR2	0.125			0.269		
N=233						

***p<1%, **p<5%, *p<10%

独立変数：

	(結束型) 社会参加のみ			(結束型) 社会参加+ (橋渡し型) 社会参加		
	非標準化係数		標準化係数	非標準化係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
(定数)	15.751	0.809		11.453	1.037	
(結束型) 社会参加	0.275	0.047	0.358***	0.155	0.048	0.202***
(橋渡し型) 社会参加				0.344	0.057	0.379***
調整済みR2	0.125			0.242		
N=233						

***p<1%, **p<5%, *p<10%

表 12 (結束型) 互酬性と(橋渡し型) 社会参加を第3の変数とした重回帰分析

まず、従属変数をコミュニケーション・チームワークと設定した場合、独立変数が「(結束型) 社会参加+ (結束型) 互酬性」「(結束型) 社会参加+ (橋渡し型) 社会参加」であった時に、有意な結果を示すことができた。つまり、(結束型) 互酬性尺度と、(橋渡し型) 社会参加尺度は、第3の変数ということができる。

従属変数：能動性 独立変数：	(結束型) 社会参加のみ			(結束型) 社会参加 + (橋渡し型) 互酬性		
	非標準化係数		標準化係数	非標準化係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
(定数)	11.232	1.2		8.895	1.639	
(結束型) 社会参加	0.352	0.07	0.315***	0.291	0.076	0.259***
(橋渡し型) 互酬性				0.185	0.09	0.139***
調整済みR2	0.096			0.109		
N=233						
***p<1%,**p<5%,*p<10%						

表 13 (橋渡し型) 互酬性を第 3 の変数とした重回帰分析

また、従属変数を能動性とした場合、独立変数が「(結束型) 社会参加 + (橋渡し型) 互酬性」であった時に、有意な結果を示すことができた。つまり、(橋渡し型) 互酬性尺度も第三の変数ということができる。

以上から、重回帰分析で、(結束型) 社会参加がヒューマンスキルのどの尺度とも有意な結果を示さなかった理由は、重回帰分析をしたことにより第三の変数の影響が除外されたことが影響していたと考えられる。このことについては、後の考察でも触れることとする。

3.4. ソーシャル・キャピタルの 4 類型

中山(2017)の 4 類型の作成方法に基づいた、今回のソーシャル・キャピタルの 4 類型の作成方法は以下の通りである。

まず、結束型 SC の質問項目と橋渡し型 SC の質問項目を主成分分析した結果、それぞれ固有値 1%以上で打ち切ると第一主成分のみが抽出された(分散の説明率は、結束型 SC は 60.1%、橋渡し型 SC は 55%)。これらの第一主成分得点をそれぞれ結束型ネットワーク資源得点、橋渡し型ネットワーク資源得点とした。そして、結束型ネットワーク得点を元に分割点を 0 として回答者を「少」と「多」の 2 グループに分けた変数、橋渡し型ネットワーク得点を元に同じようにして回答者を「少」と「多」の 2 グループに分けた変数を作った。その上で、2 つの変数をクロス集計表に当てはめた。この時、236 人中、5 人が欠損値となってしまったため、残りの 231 人が測定の対象となっている。

		橋渡し型SC量		
		少	多	
結束型SC量	少	度数	71	34
		総和の %	30.7%	14.7%
	多	度数	50	76
		総和の %	21.6%	32.9%

表 14 ソーシャル・キャピタルの各類型の人数の割合

結果、大学生のうち、30.7%が低資源型、14.7%が橋渡し型、21.6%が結束型、32.9%が高資源型だった。

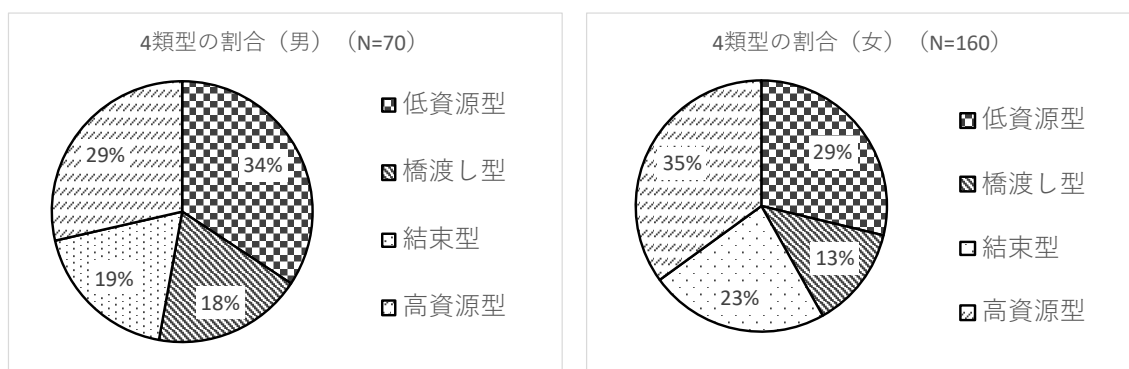


図4 ソーシャル・キャピタルの各類型の人数の割合（男女別）

また、性差を確認するため、女子ダミー変数を使って男女ごとに4種類の度数分布を出した。男子大学生は、低資源型の割合が34%と最も多く、逆に女子大学生は高資源型の割合が35%と最も多い結果となった。

3.5. 4 類型とヒューマンスキルの重回帰分析

次に、ソーシャル・キャピタルの4類型がそれぞれどのようにヒューマンスキルの5つの尺度に影響しているかを重回帰分析で明らかにする。今回は、ソーシャル・キャピタル4類型のうち、低資源型をダミー変数として分析を行った。その分析結果を、ヒューマンスキルの5尺度の順に見ていく。ただし、以下の結果は低資源型ダミーを基準としているため、示している数字はあくまで、低資源型の影響に比べてどれだけ影響するかを示しているものである。

		創造性・イノベーション		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	-0.127	0.071	-0.151*
	付き合い・交流	0.037	0.063	0.04
	社会参加	-0.042	0.072	-0.046
	互酬性	0.026	0.093	0.023
橋渡し型				
	信頼	0.041	0.066	0.046
	付き合い・交流	0.242	0.048	0.358***
	社会参加	0.062	0.059	0.082
	互酬性	0.223	0.081	0.208***
調整済みR2			0.218	

N=231

***p<1%,**p<5%,*p<10%

表 15 SC4 類型と創造性・イノベーションの重回帰分析

まず、創造性・イノベーションは、橋渡し型であるほど高く ($\beta = .275$) なるが、それ以上に、より高資源型であるほど強くプラスに影響する ($\beta = .309$)。

		批判的思考・問題解決・意思決定		
		非標準化係数	標準化係数	
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	-0.157	0.06	-0.231***
	付き合い・交流	0.154	0.054	0.206***
	社会参加	-0.059	0.061	-0.08
	互酬性	0.174	0.078	0.189**
橋渡し型				
	信頼	-0.17	0.056	-0.234***
	付き合い・交流	0.052	0.041	0.094
	社会参加	0.129	0.05	0.211***
	互酬性	0.129	0.069	0.149*
調整済みR2			0.127	
N=231				
***p<1%, **p<5%, *p<10%				

表 16 SC4 類型と批判的思考・問題解決・意思決定の重回帰分析

次に、批判的思考・問題解決・意思決定に関しては、いずれの変数においても有意な結果を得ることはできなかった。

		自己評価・自己管理		
		非標準化係数	標準化係数	
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	0.022	0.074	0.028
	付き合い・交流	0.135	0.065	0.154**
	社会参加	-0.076	0.074	-0.088
	互酬性	0.157	0.096	0.146
橋渡し型				
	信頼	-0.084	0.068	-0.098
	付き合い・交流	0.055	0.05	0.086
	社会参加	0.119	0.061	0.166*
	互酬性	0.033	0.084	0.032
調整済みR2			0.062	
N=231				
***p<1%, **p<5%, *p<10%				

表 17 SC4 類型と自己評価・自己管理の重回帰分析

3つ目に、自己評価・自己管理は、結束型であるほど高く ($\beta = .178$) なり、高資源型であるとよりプラスに影響する ($\beta = .226$)。

		コミュニケーション・チームワーク		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	0.124	0.055	0.174***
	付き合い・交流	0.003	0.049	0.004
	社会参加	0.004	0.055	0.005
	互酬性	0.28	0.071	0.292***
橋渡し型				
	信頼	-0.087	0.051	-0.115*
	付き合い・交流	0.121	0.037	0.212***
	社会参加	-0.012	0.045	-0.018
	互酬性	0.207	0.063	0.229***
調整済みR2		0.34		
N=231				
***p<1%,**p<5%,*p<10%				

表 18 SC4 類型とコミュニケーション・チームワークの重回帰分析

コミュニケーション・チームワークは、橋渡し型 ($\beta = .136$)、結束型 ($\beta = .232$)、高資源型 ($\beta = .521$) すべてにおいてプラスに影響されるが、高資源型であることが特に影響すると見られる。

		能動性		
		非標準化係数		標準化係数
		B	標準誤差	ベータ
結束型				
	信頼	-0.078	0.079	-0.075
	付き合い・交流	0.141	0.07	0.124***
	社会参加	0.057	0.079	0.051
	互酬性	0.062	0.102	0.045
橋渡し型				
	信頼	0.005	0.073	0.004
	付き合い・交流	0.256	0.053	0.307***
	社会参加	0.329	0.065	0.353***
	互酬性	0.02	0.09	0.015
調整済みR2		0.363		
N=231				
***p<1%,**p<5%,*p<10%				

表 19 SC4 類型と能動性の重回帰分析

そして最後に能動性は、コミュニケーション・チームワークと同じく、橋渡し型 ($\beta = .325$)、結束型 ($\beta = .151$)、高資源型 ($\beta = .456$) のいずれからもプラスの影響を受け、特に高資源型であることがより能動性を高めることがわかった。

4. 考察

4.1. 相関分析に関して

1つ目に概念同士の相関分析では、結束型 SC と橋渡し型 SC 共にヒューマンスキルと正の相関関係を持っていることがわかり、リサーチクエスションである“大学生の他者との関わり方は、ヒューマンスキルにどう影響するのか”に関して、解明できたと言える。

そして、橋渡し型 SC とヒューマンスキルの相関係数が、結束型 SC とヒューマンスキルの相関係数を上回っていた。今回の研究の意義として、ヒューマンスキルを伸ばすために構築すべき人間関係を客観的・定量的に示したいと考えていたが、数値としては、「橋渡し型 SC を多く持つ方が、ヒューマンスキルを伸ばすことができる」と結論づけることができるだろう。また、これは、西村(2017)の調査で示された「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いほどヒューマンスキルは高くなる」という分析結果と同様の結果を得ることができたと言える。

加えて、結束型 SC と橋渡し型 SC が正の相関関係を示し、その相関係数は結束型 SC とヒューマンスキルの相関係数を上回っていた。広く浅い人間関係を持つことと、狭く深い人間関係を持つことを別々のものとして捉えていたが、むしろ、広く浅い人間関係を持っている人ほど深い人間関係を築くことができている、人と深く関わる人ほど、広い社会ネットワークを持つことができていたのだ。

また、結束型 SC、橋渡し型 SC、それぞれの下位概念尺度である「信頼」「付き合い・交流」「社会参加」「互酬性」の4つと、ヒューマンスキル尺度の二変数間の分散分析を行った結果では、結束型 SC においては「社会参加」「互酬性」、橋渡し型 SC においては「付き合い・交流」「社会参加」が他の変数より重要になることが明らかとなった。この結果から、先行研究で紹介した、コールマンのネットワーク閉鎖性とバードの構造的間隙論という相反する社会理論に関して、「両者に正当性があるが、数値的には構造的間隙論が正しい」と考察できる。まず、コールマンのネットワーク閉鎖性は、狭いネットワークにおいて互いが深く関わり合うことがより多く社会関係資本を生み出すという考え方であった。同質的な人々同士の関わりから得られる社会関係資本を図った結束型 SC 尺度のうち、互いに深く関わる「互酬性」とヒューマンスキルの相関係数が.361と最も高かったことがその正当性を示していると言える。次に、構造的間隙論は、異質な人々それぞれが「唯一のネットワークブリッジ」となることで有益な情報を共有し合い、より多くの社会関係資本を生み出すという考え方であった。橋渡し型 SC のうち、よりたくさんの橋渡し型のネットワークと繋がりを持って交流する「付き合い・交流」尺度とヒューマンスキルの相関係数が.477となり、最も高い相関関係が明らかになったことが構造的間隙論の正しさを示している。そして、(橋渡し型)付き合い・交流とヒューマンスキルの方が、より高い相関係数を示したことから、数値的には社会的間隙論が正しいと言える。

4.2. 重回帰分析に関して

独立変数の下位概念と従属変数の下位概念同士で重回帰分析を行った結果、ソーシャル・キャピタル尺度を構成する変数すべてが、ヒューマンスキルを構成する変数にプラス

に影響するわけではないことがわかった。それは、(結束型)信頼が「創造性・イノベーション」と「批判的思考・問題解決・意思決定」に、(橋渡し型)信頼が「批判的思考・問題解決・意思決定」と「コミュニケーション・チームワーク」にマイナスに影響したことである。

まず、特に β の値がマイナスを示した「批判的思考・問題解決・意思決定」に関して考察していく。小藪明生・濱野強・藤澤由和(2006)は、「ソーシャル・キャピタルにおける一般的信頼の規定要因に関する検討」の中で、高信頼者には、「収入・学歴が高いこと、読書冊数が多くテレビ視聴時間が短いこと、友人関係に満足していること、異質な他者に対して寛容であること、生活を支える組織に対して信頼を持っているということ」の5つの特徴が見られることを明らかにした。収入・学歴が高いことや、友人関係に満足していることが特徴としてあげられることから、高信頼者は、マイナスな経験や周りに不信感を覚えてしまう経験が少なく、物事を批判的な視点で見たり、問題解決の能力が養われる機会が少なかったりするなどの特徴もあると考えられる。さらに、生活を支える組織に対して信頼を持っているという特徴から、意思決定を常に他に委ねてしまうという特徴も考えられる。こうした“疑う目を持たない”“頼り過ぎてしまう”といった要素が、信頼尺度得点が「批判的思考・問題解決・意思決定」へマイナスに影響している原因だと考えられる。ところで、今回の調査で β の値がマイナスに強く出たのは、信頼尺度の質問項目に「自分の所属する集団の仲間を信じて頼りにしている」など、信頼を置いている相手に“頼り過ぎてしまう”というニュアンスが含まれた質問があったことが影響している可能性が高い。これは調査項目作成における反省点だ。

また、(結束型)信頼が、「創造性・イノベーション」にマイナスに影響するという結果についても、「批判的思考・問題解決・意思決定」と同じような解釈ができるだろう。

3つ目に、(橋渡し型)信頼が、「コミュニケーション・チームワーク」にマイナスに影響する点については、まず、10%水準で有意であったという点については考慮したい。しかし、コミュニティとは関係のない一般人に対して強く信頼を持ち過ぎることは「他の人がやってくれるだろう」という感情を抱いてしまうのか、(橋渡し型)信頼尺度の得点が高いほど、所属するチームにおいて効果的に働いたり相互作用したりする能力が低くなる。

ソーシャル・キャピタルを多く所有し、人とたくさん関わることは、ヒューマンスキルを高める。しかし、人やコミュニティ、延いては社会自体を信頼し過ぎて依存してしまい、“疑う目を持たない”あるいは“頼り過ぎてしまう”ということは、ヒューマンスキルにマイナスに影響することがわかった。

4.3. (結束型) 社会参加尺度の統制と偏相関分析に関して

ここでは、相関分析ではヒューマンスキルに強い相関関係を示した(結束型)社会参加が、重回帰分析ではヒューマンスキルのどの下位概念尺度にも有意な関係性を示さなかったことについて、3.2の重回帰分析の内容からさらに分析した。そして、その結果、(結束型)社会参加とヒューマンスキルの相関関係は、疑似相関であったことが判明し、影響を及ぼしていた第三の変数として、(結束型)互酬性と(橋渡し型)社会参加と(橋渡し型)互酬性の3つの変数が挙げられた。確かに、2.1.2.(2)独立変数：結束型SC、橋渡し型SCで示した通り、社会参加尺度と互酬性尺度は、ソーシャル・キャピタル

を測定する上で必要不可欠な「人との関わりの行動面」について測る項目であると言う点で共通している。これが、相関分析において（結束型）社会参加が第三の変数に影響された原因であろう。

この分析で明らかになったことは、1つ目に、結束型ネットワークとの関わりにおいては、参加すると言う行為だけでなくネットワークと強い互酬関係を持った上で参加することが、ヒューマンスキルを高めるのには有利であると言うことだ。また、相関分析より、（結束型）社会参加尺度得点が高い人ほど、橋渡し型ネットワークに参加し互酬的な関係を持っていることがわかったが、逆に（結束型）社会参加の得点が高くても橋渡し型のネットワークとの関わりを持っていないという状態の人は、ヒューマンスキルを高めると言う点では少し不利な状態にあるとも言える。結束型 SC と橋渡し型 SC の所持の割合によるヒューマンスキル得点への影響は、次の4類型で詳しく示す。

4.4. ソーシャル・キャピタルの4類型に関して

今回の調査における結果は、ノートルダム清心女子大学で、女子大学生のみを調査対象者に設定して行われた中山の調査結果とは大きく異なり、橋渡し型と結束型である人は少なく、その分高資源型である人が中山の調査より10.7%も多い結果となった。これは、今回から対象となった男子大学生の中に、高資源型が多いのだろうか。そこで、女子ダミーの今回の調査の対象者の場合、男子大学生よりむしろ女子大学生の中に高資源型の割合が多いことがわかった。このことから、高資源型の割合の増加に性差は関係なく、調査対象者に高資源型の割合が多かったという結果そのものが現れていたと言うことが確認できた。

4.5.4 類型の重回帰分析に関して

この節では、低資源型と比べて、他の変数がヒューマンスキルの下位概念尺度にどれだけの影響を与えているかについての分析結果を考察する。分析の結果、批判的思考・問題解決・意思決定に関しては有意な結果は得られなかったが、全体的に見ても、低資源型と比べて、橋渡し型、結束型、高資源型の方がヒューマンスキルにプラスに影響することがわかった。これは、結束型、橋渡し型にかかわらず、ソーシャル・キャピタルを多く持つ方がヒューマンスキルを向上させる上で重要であることを示していると言える。

そして、以下の点から、“橋渡し型、結束型、高資源型のいずれにおいても、それぞれのメリットがある”と言うことができる。まず、創造性・イノベーションに関して、橋渡し型と高資源型であることがプラスに影響すると言う結果が有意に出た。これは、結束型 SC の量にかかわらず、橋渡し型 SC を持っていると言うことが創造性・イノベーションの能力にプラスに影響すると言うことを示している。そして、自己評価・自己管理に関しては、結束型と高資源型であることがプラスに影響すると言う結果が有意に出ている。このことから、創造性・イノベーションとは反対に、橋渡し型 SC の量にかかわらず、結束型 SC を多く持つほど、自己評価・自己管理のスキルが上がるということがわかった。コミュニケーション・チームワーク尺度と能動性尺度に関しては、いずれの類型に関してもプラスに影響するという結果が有意に出ている。βの値から、コミュニケー

ション・チームワークは橋渡し型 SC より結束型 SC が、能動性に関しては結束型 SC より橋渡し型 SC が少し強くプラスに影響することがわかる。

4 類型の作成で参考にした中山(2017)の研究では、結束型 SC と橋渡し型 SC は、それぞれ保有することにメリットがあり、どれほどの割合で保有しているかがその人の態度や行動に関係していることを示している。今回の調査で明らかになった 4 類型とヒューマンスキルとの関係性についても、ネットワークをどんな形で所有しているかによって違った特徴が見られ、中山の研究結果と同様の結果を得ることができたということが出来る。

5. 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。

本研究は、大学生に必要とされているヒューマンスキルを向上させる 1 つの方法として、人間関係に注目した西村拓真の先行研究を元に進めた。そして、ジンメル、エリクソンの理論で示された個人の持つネットワークの重要性や多様な居場所で多様な経験をすることが求められている現代社会の現状、そしてこれらに反する広く深いネットワークづくりの限界やコールマンのネットワーク閉鎖論からも示された“深く狭い”人間関係構築におけるメリットなどの社会的知見を踏まえて、大学生が目指すべき人間関係の形を明らかにするというを目的とした。

結果としては、結束型 SC と橋渡し型 SC、どちらに関してもより多く持つことがヒューマンスキル向上には有効であることを示すことができ、結束型 SC の中でも（結束型）互酬性、橋渡し型 SC の中でも（橋渡し型）付き合い・交流がヒューマンスキルと強い正の相関を示した。研究背景で述べたとおり、他者と協働する力や課題解決力といったヒューマンスキルは、主体的に物事に取り組み、アイデアを出したり実際に行動したりすることで高まっていくものだと思っていたが、橋渡し型のネットワークにおいて、交流を持つことだけでもヒューマンスキルが高まっていくことがわかり、予想と反した結果となった。また、結束型 SC と橋渡し型 SC にも強い相関関係が見られることから、橋渡し型 SC のように異質性の高い社会ネットワークを所持している人ほど、狭いネットワークも大切にしていることがわかった。さらに、ソーシャル・キャピタルの 4 類型に関しても高資源型の割合が最も高かったことから、うまく広いネットワークを所持しヒューマンスキル向上につなげている大学生が多くいるという現状が把握できたと言えるだろう。

そして、加えてこの研究で新たに指摘できたことは信頼しすぎることの危険性である。これは、（結束型）信頼と（橋渡し型）信頼が、批判的思考・問題解決・意思決定への影響が強くマイナスに出ており、創造性・イノベーションやコミュニケーション・チームワークへもマイナスに影響することがわかったことから考察することができた。特に批判的思考・問題解決・意思決定のスキルは、今の社会を批判的に見て改善し、新たな社会を作っていく若者世代にとって重要なスキルである。人やコミュニティに深く関わり互酬関係を築き、信頼し合うことは素晴らしいことであるが、信頼し過ぎて“疑う目を持たない”ことや“頼りすぎる”ことがないように、気をつけながら行動していきたいものだ。

今回の調査の課題であるが、それはヒューマンスキル尺度の質問項目の作成にあると言

える。似た意味である2つの要素を使った創造性・イノベーション、要素を1つに絞った能動性尺度は十分に信頼できる数値を獲得できた。しかし、批判的思考・問題解決・意思決定など、その他の尺度は2,3つの要素を交えて1つの尺度としたため、信頼性分析の結果が十分に信頼できる数値に至らなかった。また、今回は量的調査を用いて人のソーシャル・キャピタル尺度の測定を行なったが、質問の捉え方があくまで回答者それぞれの解釈になってしまうことなどから、正確な測定はできていなかったと考える。

そこで今後の展望としては、結束型ネットワークと橋渡し型ネットワークの基準をしっかりと定めた上で、信頼性の高い質問を作成し、より正確にソーシャル・キャピタルの測定を行う必要があると考える。また、高資源型のソーシャル・キャピタルを維持している大学生が多いことがわかったが、そういった大学生が、「どのように人間関係を構築しているのか」「役割過負荷の状態になり感情的な負担にどう対処しているのか」についてインタビュー調査を用いて分析し、ヒューマンスキルを伸ばしたい際には、どのように行動すればいいのかをより具体的に示すことができないか、検討していきたい。

6. 謝辞

ご指導してくださった立木茂雄教授、TAの川見さん、アンケート調査に協力してくださった皆様方、本当にありがとうございました。

[参考文献]

- 土肥伊都子・広沢俊宗・田中國夫, 1990, 「多様な役割従事に関する研究—役割従事タイプ、達成感と男性性, 女性性の効果—」『社会心理学研究』2(5)137-145(2020年1月22日取得,
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jssp/5/2/5_KJ00003725109/_article/-char/ja/).
- Erikson Homburger Erik, 1968, Identity : Youth and Crisis. (岩瀬庸理訳, 1969, 『青年と危機 アイデンティティ』株式会社北望社.)
- 後藤涼子, 2015, 「社会人基礎力の育成と情報教育の連携—新社会人の労働に対する意識と企業で求める人材と社会科学系の学生に必要なICTスキルの調査結果から—」『中央学院大学社会システム研究所紀要』15(2):59-79(2020年12月9日取得,
https://cgu.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=246&item_no=1&attribute_id=21&file_no=1).
- 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」『日本の<現代>13』NTT出版株式会社.
- , 2015, 『現代社会論—社会学で探る私たちの生き方』株式会社有斐閣.
- 井上眞理子, 1982, 「E. H. エリクソンにおけるアイデンティティ概念の形成過程」『ソシオロジ』27(2):1-19(2020年12月14日取得,
https://www.jstage.jst.go.jp/article/soshioroji/27/2/27_1/_article/-char/ja/).
- 稲葉陽二編著, 2008, 「ソーシャル・キャピタルの潜在力」, 株式会社日本評論社.
- 株式会社マイナビ, 2020, 「キャリアデザインツール 適性診断 MATCH plus」, Mynavi

- Corporation, (2020年1月22日取得,
<https://job.mynavi.jp/21/pc/forward/forwardLowerGradeMatch/index>).
- 河井亨, 2013, 「E.H.Erikson のアイデンティティ理論と社会理論についての考察」『京都大学大学院教育学研究科紀要(2013)』59:639-651(2020年12月14日取得,
https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/173218/1/eda59_639.pdf)
- 公益社団法人経済同友会, 2015, 『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待—個人の資質能力を高め, 組織を活かした競争力の向上—』(2020年1月22日取得,
https://www.doyukai-internship.or.jp/pdf/internship_text.pdf).
- 小藪明生・濱野強・藤澤由和, 2006, 「ソーシャル・キャピタルにおける一般的信頼の規定要因に関する検討」『新潟医療福祉学会誌』6(1):48-55(2020年12月10日取得,
https://nsg.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=3531&file_id=20&file_no=1).
- 中山ちなみ, 2017, 「政治参加における社会的ネットワークの効果に関する考察: 結束型と橋渡し型のネットワークの相互作用に注目して」『ノートルダム清心女子大学紀要 外国語・外国文学編, 文化学編, 日本語・日本文学編』41(1)21-39(2020年4月27日取得, <https://core.ac.uk/download/pdf/230138654.pdf>).
- 西村拓真, 2017, 「人間関係がヒューマンスキルに与える影響」『同志社大学 2016 年度卒業論文』.
- OECD, 2001, The Well-being of Nations : THE ROLE OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL, (2020年11月29日取得, <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>).
- 野沢慎司編, 2016, 「リーディングスネットワーク論—家族・コミュニティ・社会資本勁草書房.
- Patrick Griffin. Barry McGaw. and Esther Care, 2011, Assessment and teaching of 21st century skills. (三宅なほみ監訳, 益川弘如・望月俊男編訳, 2014, 『21世紀型スキル—学びと評価の新たな形』北大路書房.)
- Putnam, Robert D., 2000, Bowling alone: The collapse and revival of American community. (柴内康文訳, 2006, 『孤独なボウリング—米国コミュニティの崩壊と再生』, 柏書房株式会社.
- リクルートワークス研究所, 2013, 『Global Career Survey 基本報告書』(2020年12月14日取得, https://www.works-i.com/research/works-report/item/140501_glo.pdf).
- 佐藤美香, 2017, 「ソーシャルキャピタルとアルバイト満足度『弱い紐帯の強さ』の研究」『同志社大学 2016 年度卒業論文』.
- 佐藤嘉倫編著, 2018, 「ソーシャル・キャピタルと社会—社会学における研究フロンティア—」『叢書 ソーシャル・キャピタル⑦』, ミネルヴァ書房.
- George Simmel, 1890, Sociale differenzierung : Soziologie. (居安正訳, 1970, 『社会分化論—社会学』青木書店.)
- 須藤康介・古市憲寿・本田由紀, 2018, 「新版 文系でもわかる統計分析」朝日新聞出版.

