

短大生にとって効果的な キャリア形成プログラムの研究 ～卒業生調査と在学生調査から～

田崎悦子

はじめに

大学におけるキャリア支援・キャリア教育は、必修科目としてのキャリア専門科目や、キャリアセンターなどが主催する就職支援講座などにより、現在では、ほとんどの大学で取り組んでいる。しかしながら、上西（2007）によれば、キャリア教育プログラムのほとんどを外部委託している場合も多く、小杉（2007）は、教育効果についても、学生への調査では、内容により「あまり役に立たなかった」結果も報告している。

上西（2007）は、効果的な実践事例として、武蔵野大学の「自己効力感を高め、積極的な行動に結びつけることができる短期集中型の授業」や「グループワークを取り入れた授業の検証結果」を提示している。松井（2008）は、新潟大学での進路選択に対する自己効力感の上昇が判明した「「働く」をテーマにしたプログラム」を報告している。また、石野（2007）は、立命館大学の教養課程における「キャリア形成科目」の位置づけとその効果に関する研究で、進路就職で重要なものの1位が「対人力や表現力等の人間基礎力」とであると報告している。

坂手（2007）は、非選抜型大学のキャリア教育と教学及び教職員のあり方として、自分探しや職業観の涵養を目的としたキャリア形成科目そして課外の支援プログラムを実施するだけでは根本的な問題の解決には至らず、学生個々の学びと成長を実現するためには、「講義内容を現実の社会と結びつけた学習の意味付けはもとより、授業評価や日常での生活の反応や態度を注意深く意識しつつ、興味・関心を喚起

させ、常に喜びを持続できるような「講義内容と手法」を開発する必要がある」ことを示している。

短大生に限定したキャリア支援・キャリア教育の取り組みは、どうであろうか。安部ら（2007）は、短大卒業生のキャリア形成を14の短大で5領域について調査している¹。この調査で、卒業後年数が経るごとに正規就業者が減少する、非正規から正規就業への移行が多くないことなどが報告されている。

本研究は、短大生に対応する効果的なキャリア教育プログラムをデザインすることを目的に、進路選択の自己効力感²を用いての在学生調査、就業状況や短大生活のふりかえりによる卒業生調査を実施している。加えて、企業の採用担当者に必要な人材について、話を聞いている。

これらの調査から、今の時代に対応し、短大生のキャリア形成を支援する効果的なプログラムを探っていきたい。

1. 卒業生調査から

1-1. 調査の概要

1998年度（1999年3月）、1999年度、2000年度、2001年度の、本学（札幌大学女子短期大学部）卒業生500名を対象に、平成20年8月に郵送で質問用紙を配布し、郵送で回収を行った。有効回答数は、34（回収率6.8%、内訳：1998年度卒業1名、1999年度卒業11名、2001年度卒業18名、2001年度卒業4名）であった。

質問内容は、A：在学中について B：卒業後の進路、就職活動 C：短大教育と仕事の関係、キャリア形成について D：短大生活のふりかえり E：生き方、現在の状況について、である。合計15の質問項目と最後に自由記述欄を設けている。

1-2. 調査の分析

1-2-1 進路（初職とその後のキャリア）

短大卒業後の進路と現在の状況、また、卒業から現在に至る雇用形態（12種の中で一番近いもの）を聞いている。

卒業生34名の進路は、就業31名、大学へ編入3名（うち一人は大学院に進学）である。就業者の初職の雇用形態は、正規社員・職員（以下正規雇用）23名（67.6%）、非正規社員・職員（以下非正規雇用）8名（23.5%、うちアルバイト6名（17.4%））である。

卒業後約7年から10年を経た現在の状況は、正規雇用16名、非正規雇用7名、専業主婦7名、その他2名である（図表1）。

図表1 卒業後の進路（初職の雇用形態）と、現在の雇用形態の状況

卒業後初職		正規社員 職員	非正規社員・職員		編入	合計
			契約等社員*1	アルバイト		
現在		23	2	6	3	34
正規社員・職員		13	1	0	2	16
非正規	契約等	1	0	3	0	4
	パート等	3	0	0	0	3
自営・業務委託		1	0	0	1	2
専業主婦		5	0	2	0	7
学生その他無職*2		0	1	1	0	2

*1 契約等社員：契約社員・職員、派遣社員・職員、短期（1年未満の臨時など）社員・職員

*2 他無職：学生、現在無職

卒業から現在（現在無職の場合は、直近の雇用形態）に至る雇用形態経路（一番近いもの）は、①初職で正規雇用の場合、正規雇用のみ15名（編入の2名の初職は正社員、この2名を含む）、正規雇用→非正規雇用7名、正規雇用→非正規雇用→正規雇用4名である。②初職で非正規雇用の場合、非正規雇用のみ5名、非正規雇用→正規雇用3名、非正規雇用→正規雇用→非正規雇用1名である。編入の1名は、非正規雇用→自営・業務委託である。

現在、職業を持ち初職の雇用形態と同じ20名の内訳は、正規雇用16名、非正規雇用4名である。正規雇用16名のうち13名は、初職

から継続して正規雇用である。

このことから、①初職が非正規雇用であった場合、正規雇用に移行する率は低い（困難である）②雇用形態の変化からみて、雇用形態だけではなく職場の移動も多い、ことがわかる。

これは、若年女性特有の生活環境（結婚、出産などでの）の変化が大きいこと、武石（2005）が指摘する、二極化した働き方を選択せざるを得ない状況下で、大きな制約をうけた女性キャリアの特徴と言えるだろう。

1-2-2 職場で必要とされる能力・技能・人柄など

初職時にアルバイト以外の雇用形態（正規、契約、派遣、短期社員等）であった卒業生に、採用される時に採用する側が重要視したと思われる項目を聞いている。加えて、現在（卒業後7年から10年程度）の仕事（職場）で必要とされる能力についても質問している。

①採用時（採用する側にとって、重要だったと思う項目）

図表2 採用時に、採用する側が重要視したと思うもの（上位3つを選択）

順位	項目	票
1	やる気・熱意・学習意欲	13
1	明るさ・笑顔	13
3	規律性、礼儀、マナー	12
4	コミュニケーション能力	10
5	短大を卒業していること	7
6	学業成績、専門的な知識や技能	6
7	外国語の能力	4
8	推薦や紹介を受けたこと	3
9	取得した免許・資格・検定	2
9	自主性・自発性	2
11	交渉力、折衝力、営業力	1
	パソコン技術	0
	アルバイト経験・インターンシップ経験	0
	部活・サークル活動	0
	幅広い知識・教養、趣味	0
	創造力	0
	リーダーシップ	0
	チームで仕事を遂行すること	0

質問「あなたが採用されたときに、採用する側にとって、次のような項目（図表2の項目）はどの程度重要だったと思いますか。あなたの印象で、上位3つを選び、（ ）に記入してください。」18項目から、採用側が重要視したと思われる上位3つの結果は、1位「やる気・熱意・学習意欲」「明るさ・笑顔」、3位「規律性、礼儀、マナー」である。7位の「外国語の能力」は、英文学科の卒業生の回答の影響と思われる。

上位4位までは、点数などで客観的に評価することが困難な項目である。見た目、印象、雰囲気、話し方など、面接で評価・判断される項目であることがわかる。また、上位4位までの項目は、一般的に、学部卒業生に求められるものと一致している（後述）。

②現在の職場で、必要とされる知識・能力・技能・人柄等

現在の職場で必要とされる「知識・能力・技能・人柄等」について聞いている。

質問「次の知識・能力・技能・人柄等を、現在（現在仕事をしていない場合は一番最近）の職場で、それらの能力はどの程度必要とされていますか。または必要とされてきましたか。5段階の中から選んでください。」「非常に必要とされる」を5、「まったく必要とされない」を1として、平均をとっている。

初職や現在の雇用形態により、求められる能力等で異なる結果が確認できた。職務内容や職位の違い、職務経験などの影響が考えられるが、様々な要因が複雑に絡み合い、必要とされるものに相違があるだろう。ここでは、初職の雇用形態と現在の雇用形態で、必要とされるもの違いについてみてみる。

初職が正規雇用（以下初職正規）の場合、現在、求められる能力等の1位は、「規律性、礼儀、マナー」、2位「明るさ・笑顔」、3位「コミュニケーション能力」、4位「パソコン技術」、5位「自主性・自発性」、6位「やる気・熱意・学習意欲」の順である。7位の「チームで仕事を遂行すること」までの7項目が4点以上の得点（求

められている)である。

図表3 現在の職場で必要とされる知識・能力・技能・人柄等
非常に必要とされる5 まったく必要とされない1 5段階評価

	初職の雇用		編入	現在の雇用		
	正規	非正規*3		正規	非正規	自営**4
マネジメント力	3.2	2.9	4.0	3.2	3.6	5.0
問題発見力、課題解決力	3.7	3.4	4.7	3.8	3.7	5.0
パソコン技術	4.3	3.6	4.7	4.2	4.1	4.0
判断力・決断力	3.9	3.7	5.0	4.0	3.6	5.0
プレゼンテーション力	3.1	2.6	4.7	3.4	2.4	5.0
企画力	2.8	2.3	4.3	3.1	2.1	5.0
外国語の能力	2.6	2.6	3.7	2.6	3.4	1.5
後輩指導・育成力	3.7	3.4	4.3	3.9	3.4	4.5
やる気・熱意・学習意欲	4.1	3.3	4.7	4.2	3.4	4.5
コミュニケーション能力	4.3	3.7	4.7	4.3	4.0	4.5
明るさ・笑顔	4.6	4.3	5.0	4.7	4.3	5.0
規律性、礼儀、マナー	4.7	4.0	4.7	4.6	4.3	4.5
幅広い知識・教養、趣味	3.8	3.3	4.0	4.1	3.4	4.0
自主性・自発性	4.2	3.7	4.0	4.1	3.6	4.0
創造力	3.2	2.5	4.0	3.4	2.6	4.0
リーダーシップ	2.8	2.7	4.3	3.1	3.1	4.0
交渉力、折衝力、営業力	3.4	2.3	4.0	3.7	2.6	5.0
チームで仕事を遂行すること	4.0	3.0	4.3	3.9	3.7	4.5
平均	3.7	3.2	4.4	3.8	3.4	4.4

*3 非正規は、正規雇用以外の社員・職員、アルバイト

*4 自営は、自営・業務委託

(編入3名は、「現在の雇用」でも属性別で集計している)

現在、正規雇用(以下現在正規)の場合、図表3でみるように、8項目で4点以上の得点である。「初職正規」が3点台の「判断力・決断力」、「幅広い知識・教養、趣味」が現在正規で4点台であるなどの相違はあるものの、3.7点以上の項目に拡大してみると、「初職正規」の「交渉力、折衝力、営業力」の3.4点以外は、同じ項目である。3.7点以上は、上述の項目に加え、「問題発見力、課題解決力」、「後輩指導・育成力」である。

このことから、短大卒業生の7年から10年程度の中堅社員(職員)として、企業組織で必要とされる能力や姿が浮かびあがってくる。新入社員時と同様に、「規律性、礼儀、マナー」、「明るさ・笑顔」、「や

「やる気・熱意・学習意欲」は変わらずに基本として必要である。「コミュニケーション能力」、「パソコン技術」は、必要不可欠である。業務遂行にあたり、「自主性・自発性」、「判断力・決断力」が必要であるとともに、「チームで仕事を遂行すること（チームワーク）」も重要である。さらに、職歴から「後輩指導・育成力」を発揮する状況である。また、仕事をする背景として、単なる業務知識だけではなく「幅広い知識・教養、趣味」が必要とされていることが確認できる。

初職時の正規雇用（以下初職正規）が、重要だったと思われる項目にあげた上位4位である「やる気・熱意・学習意欲」「明るさ・笑顔」「規律性、礼儀、マナー」「コミュニケーション能力」について、非正規の場内には、必要とされているかをみってみる。

初職で非正規雇用（以下初職非正規）では、1位「明るさ・笑顔」、2位「規律性、礼儀、マナー」の2項目の得点は4点台であるが、初職正規の得点と比較すると、それぞれ0.3、0.7低い得点である。4位の「コミュニケーション能力」も0.6低い。

初職正規が採用時に重要な1位にあげている「やる気・熱意・学習意欲」をみると、初職非正規は3.3点、現在の非正規雇用（以下現在非正規）は3.4点である。初職正規、現在正規と比べ、0.8得点が低い。正規、非正規ともに個々の差異はあるが、全体からみると、「やる気・熱意・学習意欲」の得点で大きな違いを見出すことできる。

非正規の「やる気・熱意・学習意欲」の得点が低い要因として、①やる気などが無いため非正規である ②仕事の内容や賃金などにより、やる気などを持つことができない ③やる気・熱意・学習意欲が必要とされない単純作業である ④②に似ているが、努力しても昇進や昇格が望めないなので、時間給と割り切って仕事をしているので、やる気などは低い、などが考えられる。

次に、得点が高い項目の数に注目してみる。現在正規と現在非正規を比較すると、4点以上の項目数は、初職正規7項目、初職非正規2項目、現在正規8項目、現在非正規4項目、編入17項目である。3.7点以上の項目数に広げてみても、初職正規11項目、初職非正規5項

目、現在正規 12 項目、現在非正規 6 項目であり、正規雇用と非正規雇用の違いは大きい。仕事で必要とされる能力等は、雇用形態の違いにより影響を受けており、雇用形態の違いによる個人のキャリア形成には、さらに大きな影響を与えているだろう。

編入 3 名と、現在、自営・業務委託者の 2 名（内 1 名は編入者）については、サンプル数が少なく断定はできないが、「外国語の能力」以外の項目すべてが、4 点以上の高得点である。大学・大学院卒業者が企業で働く場合や事業経営者として仕事をする上で必要とされる知識・能力・技能・人柄等は、短大卒業者が働く企業・職場で必要とされる能力等とは、大きな差異があることが明らかである。

また、「やる気・熱意・学習意欲」「明るさ・笑顔」「規律性、礼儀、マナー」は、中堅である現在でも、最も必要とされている項目である。これらは、仕事をするうえでの基本であり、重要な事柄として継続されるものであることが確認できる。このことから、これらの項目は、「学生（短大生）」時代に必ず身につける（身につけさせる）ことが必要であることがわかる。

1-2-3 就職活動

卒業生は、どのような就職活動をしていたのであろうか。就職活動と就職のチャネルを聞いている。10 項目³から、あてはまるものすべてを選択してもらった。

就職活動、就職の方法は、1 位「就職課や就職相談室、短大への求人情報を利用した」、2 位「民間の求人情報（新聞・求人誌）や広告、インターネットなどを利用した」、3 位「ハローワークなど職業紹介機関を利用した」であり、雇用形態の違いにかかわらず順位は、同じであった。また、「個人的な、つて（親、親戚、友人、先輩など）を頼った」、「ゼミナールの先生に相談した」など、正規では、4 名が主体的に就職行動をしている反面、非正規では、「何もしなかった」も 2 名いる。

図表4 どのような就職活動をしましたか 複数回答

	卒業生全体 34名	正規 23名	非正規 8名
1	就職課や就職相談室、短大への求人情報を利用した (27)	就職課や就職相談室、短大への求人情報を利用した (22)	就職課や就職相談室、短大への求人情報を利用した (5)
2	民間の求人情報（新聞・求人誌）や広告、インターネットなどを利用した (20)	民間の求人情報（新聞・求人誌）や広告、インターネットなどを利用した (15)	民間の求人情報（新聞・求人誌）や広告、インターネットなどを利用した (5)
3	ハローワークなど職業紹介機関を利用した (6)	ハローワークなど職業紹介機関を利用した (3)	ハローワークなど職業紹介機関を利用した (3)
4	個人的な、つて（親、親戚、友人、先輩など）を頼った (3)	ゼミナールの先生に相談した (2)	何もしなかった (2)
5	その他	個人的な、つて（親、親戚、友人、先輩など）を頼った (2)	その他

* () は回答数

次項の「学生生活とその満足度、役立ち」で述べるが、就職にあたり教員に相談「ゼミナールの先生に相談した」しているのは、34名中わずか2名である。約10年前の短大では、就職に関して教員がかわることは、ほとんどなかったことがわかる（学生は、そのように感じている）。

1-2-4 学生生活とその満足度、役立ち

①学生時代の活動で、力を注いでいたもの

学生生活での活動について、質問している。

質問「あなたは以下の活動に、どれくらい (1) 学生時代に力を注いでいましたか。また、その経験はどのくらい (2) 社会で役立っていますか。」5段階評価 「非常に力を注いでいた」5、「全く力を注いでいなかった」1のように回答してもらい、平均をとった。

全体でみると、短大生活では、「友だちとの交際・交流」が4点以上と高得点である⁴。逆に、低い得点は、1点台の「学外でのインターンシップや実習」「ボランティア活動」である。

図表5 学生時代に注力したもの（分類は卒業後最初の進路・雇用形態）
非常に力を注いでいた5 全く力を注いでいなかった1 5段階評価

	正規	非正規	編入	平均
学校の授業と授業に関する勉強	3.3	2.9	4.3	3.5
資格取得に関する勉強	3.1	3.1	3.0	3.1
授業や資格取得以外の勉強（語学、留学・編入等）	2.1	1.4	3.7	2.4
学外でのインターンシップや実習	1.4	1.1	1.0	1.2
ボランティア活動	1.3	1.5	1.0	1.3
部活・サークル活動	2.3	2.3	3.0	2.5
学校行事（文連祭、大学祭等）	2.3	1.8	1.7	1.9
アルバイト	3.1	3.0	3.7	3.3
友だちとの交際・交流	4.5	4.3	4.0	4.2
彼、ボーイフレンドとの時間	3.3	3.5	2.7	3.2
趣味	2.6	3.0	4.3	3.3
他大学の学生との交流	2.3	2.0	4.0	2.8
旅行	2.1	2.3	3.3	2.6
平均	2.6	2.5	3.1	2.7

図表5は、項目別の平均を示しているが、個人別の得点の分布をみると（資料略）、1名を除いた33名は、4点以上の項目を含んでおり、1点から4点、または1点から5点と分布している。このことから、ほとんどの短大生の学生時代は、「全く活動してない分野もあるが、複数の活動に力を注いでいる」ことがわかる。

次に、初職の雇用形態別の「勉強に関するもの」の得点を比べてみる。「学校の授業と授業に関する勉強」では、正規3.3点、非正規2.9点、編入4.3点であり、「授業や資格取得以外の勉強」では、正規2.1点、非正規1.4点、編入3.7点である。「資格取得に関する勉強」は、正規3.1点、非正規3.1点、編入3.0点で、違いはほとんどない。

すなわち、短大在学中に社会で役立つと認識されている資格取得以外の「短大の授業、幅広い勉強」について、非正規の場合では、力の注ぎ方が低いことがわかる。

②学習や学生生活、就職に必要な支援に対する満足度と役立ち度

複数の活動をしてきた学生は、自分自身の学習や学生生活、就職に必要な項目（学校側の体制や対応）を、どのように感じていたのだろうか。図表6のとおり10項目について聞いている。(1) どの程度

満足でしたか「とても満足」5、「不満」1として、5段階で聞き平均をとった。また、(2) 社会で役立っていますか、についても、「非常に役立っている」5、「まったく役立っていない」1として、5段階で回答してもらい平均をとっている。

図表6 学習や学生生活、就職に必要な支援体制の満足度
とても満足5 不満1 5段階評価 正規、非正規は初職時

	正規	非正規	編入	平均
豊かな教養を身につける授業	3.5	3.1	3.0	3.2
資格取得に関する授業	3.3	3.6	3.0	3.3
専門知識や技術を身につける授業	2.9	3.0	2.7	2.8
社会で役立つ実践的・体験型授業	2.9	3.0	2.7	2.9
就職・求人情報提供	3.1	3.0	3.3	3.2
就職・進路指導の体制や実習	2.9	2.9	4.0	3.3
進路や悩みを気軽に相談できる体制	2.6	3.0	4.7	3.4
図書館、LL、PCなどの学習・情報収集環境	4.3	3.7	4.3	4.1
授業以外で教員と交流したり相談できる体制	2.5	2.7	4.0	3.1
学生同士の交流・情報交換の機会	3.0	3.1	4.0	3.4
平均	3.1	3.1	3.6	3.3

編入に関する相談をしていた編入者を除いてみる。満足している（4点以上）項目は、初職正規の「図書館、LL、PCなどの学習・情報収集環境」のハード面の1項目だけである。他の高めの得点（3.5以上）項目は、初職正規の「豊かな教養を身につける授業」、初職非正規の「資格取得に関する授業」、「図書館、LL、PCなどの学習・情報収集環境」である。

反対に、低い得点（2.8以下）は、初職正規では、「進路や悩みを気軽に相談できる体制」、「授業以外で教員と交流したり相談できる体制」、初職非正規では、「授業以外で教員と交流したり相談できる体制」である。卒業生は、相談できる体制がなかったことに不満もっていることが確認された。

「進路や悩みを気軽に相談できる体制」、「授業以外で教員と交流したり相談できる体制」を個別にみる（資料略）と、3点以下（3点、2点、1点）の人数は、「進路や悩みを気軽に相談できる体制（8名）」、「授業以外で教員と交流したり相談できる体制（12名）」であ

る。また、「専門知識や技術を身につける授業（8名）」、「社会で役立つ実践的・体験型授業（7名）」でも、不満が大きいことがわかった。

回答結果は、「授業」そのものに対する不満は多くはないが、社会で実践的に使える知識や技術を求めているが満たさせていなかったことを意味しているだろう。資格取得に関する授業への不満は少ないことから、資格や習得したスキルなどを、社会で実際にどのように使うのか、どこで役立てることができるのかなどの、教育現場から社会現場へのつなぎの部分が、効果的、実践的に働いていなかったことを示している。

また、「相談」の視点から、進路や悩みを気軽に相談できない、授業以外で教員と交流していない、授業以外の相談ができないなどに不満が強いことからみえてくる。授業以上に重要な、将来の進路、キャリア形成について、相談できずに、相談せずに、卒業した学生が多かったことをあらわしている。

現在、雇用情勢の悪化や、学生の就業意識の変化に伴い、大学側の就職支援体制も変化してきている。キャリアサポートセンターの設置、教員のアドバイザー制度（担任制度）、学生相談室と教職員との連携による相談体制の強化、インターネットを活用した就職等の情報提供など、学生生活、就職活動を支援する制度は、改善・整備されている。現在の支援体制を、在学生は、どのように受けとめているのだろうか（後述）。

さて、学習や学生生活、就職に必要な支援体制に対して満足度が低かった卒業生であるが、満足とはいえない短大での学習や学生生活は、現在の仕事や生活面で役に立っているのだろうか。社会で役に立っているかについて、みてみよう。

編入者を除いた短大卒業生全体をみると、「役立っている（4点以上）」と評価している項目は存在しない。個別にみると（資料略）、各項目とも、1点から5点に分布していることから、個別には、「非常に役立った、役立った」と評価をしている卒業生もいるが、多いとはいえないことがわかる。

図表7 短大での学習や学生生活が、現在、仕事や生活において役立っているか
 社会で非常に役立っている5 まったく役立っていない1 5段階評価

	正規	非正規	編入	平均
満足のいく仕事を見つけるうえで	3.1	2.8	4.0	3.3
現在の職務をこなしていくうえで	3.5	3.0	3.7	3.4
長期的な職業生活（キャリア形成）の基礎として	3.3	2.6	4.0	3.3
人間関係を築いたり、広げたり深めたりするうえで	3.7	2.8	3.7	3.4
充実した生活を送るうえで	3.7	2.7	3.7	3.3
人間形成、人格形成の上で	3.6	2.9	3.7	3.4
教養（品位、一般常識等）を深めるうえで	3.8	2.7	4.0	3.5
地域や社会に貢献するうえで	3.0	2.3	3.7	3.0
平均	3.5	2.7	3.8	3.3

全体の傾向として役立ち感は大きくはないが、初職正規と初職非正規に違いがある。比較すると、初職正規の役立ち度は、非正規の役立ち度の得点を全項目で上回っており、平均の差は、0.8である。特に、差の大きい項目（（ ）は、得点差）は、「長期的な職業生活（キャリア形成）の基礎として（0.7）」、「人間形成、人格形成の上で（0.7）」、「人間関係を築いたり、広げたり深めたりするうえで（0.9）」「充実した生活を送るうえで（1.0）」、「教養（品位、一般常識等）を深めるうえで（1.1）」の5項目である。

そして、より注目したいところは、「まったく役立っていない1点、役立っていない2点」の得点評価をしている割合は、初職正規の14.1%に対し、初職非正規は40.6%である。

学習や学生生活、就職に必要な支援体制の満足度では、初職正規、初職非正規とも、平均3.1点と同じ得点評価であったが、その後の就業状況、個人の生活への役立ち感の回答から、長期のキャリア形成（ライフキャリア）の面で満足度に差が広がり、それが顕在化したと理解できる。将来ビジョンを考えるキャリア教育の観点で考えた場合の課題と言えらるだろう。

1-2-5 取り組んでおけばよかったもの

受け身の視点で感じる満足度（不満足度）とは別の観点で、自分自

身が、「もっと積極的に取り組んでおけばよかった」項目を、図表8にある全12項目から複数回答してもらった。

図表8 学生生活で、もっと積極的に取り組んでおけばよかったこと
12項目、複数回答可

	全体	正規	非正規	編入
資格取得に関する勉強	16	11	5	0
授業や資格取得以外の勉強（語学、留学・編入等）	13	9	4	0
学校の授業と授業に関する勉強	11	5	6	0
部活・サークル活動	11	8	2	1
ボーイフレンド・彼女との時間	7	5	2	0
学外でのインターンシップや実習	6	3	2	1
アルバイト	6	5	1	0
友だちとの交際・交流	6	4	2	0
趣味	5	2	2	1
旅行	4	4	0	0
ボランティア活動	3	1	2	0
他大学の学生との交流	3	2	1	0

社会人のほとんど誰もが感じているといえる「学校でもっと勉強をしておけばよかった」に当たる、「資格取得に関する勉強」、「授業や資格取得以外の勉強（語学、留学・編入等）」、「学校の授業と授業に関する勉強」が、「もっと積極的に取り組んでおけばよかった」全体の上位3位である。

社会（会社）では、大学での勉強は役に立たないとの言説があるが、この場合の「取り組んでおけばよかった」、とはどういうことを意味しているのだろうか。大学の授業の内容は、仕事でその知識をそのまま使用したり活用する場面は多いとはいえないはずである。しかしながら、現在、勉強の必要性を感じているのは、広い意味の勉強（知識・教養など）、勉強によるなにかしらの恩恵を受けるからだろうか。または、勉強している人は、その人自身が仕事や社会で役に立ったり、得をしたりしているからだろうか。逆に、勉強不足が原因で、社会や仕事で困難を感じることもあるからなども考えられる。そのヒントは、次の質問の回答で、少し見えてくるところがある。

1-2-6 教職員に求めるもの

短大時代に、教員や職員が学生に対して、もっと行う必要があると思うものすべて⁵に○をつけてもらい、その中で、特に必要があると思う上位3つを選択してもらった。

図表9 教職員が、学生にもっと行う必要があるもの
当てはまるものすべてに○、その中から、上位3つを選択
上位3つに選択されたものを集計

	卒業生全体 34名	正規 23名	非正規 8名	編入 3名
1	資格取得の活用方法と関連資格の情報提供 (20)	資格取得の活用方法と関連資格の情報提供 (15)	勉強内容と社会とのつながりの関係 (6)	・資格取得の活用方法と関連資格の情報提供 (2)
2	社会情勢や雇用環境の情報提供 (19)	社会情勢や雇用環境の情報提供 (13)	社会情勢や雇用環境の情報提供 (4)	・社会情勢や雇用環境の情報提供 (2)
3	勉強内容と社会とのつながりの関係 (18)	勉強内容と社会とのつながりの関係 (11)	・授業や学習の大切さを伝えること (3)	・ボランティア活動のすすめ (2)
4	授業や学習の大切さを伝えること (7)	趣味を仕事に活かす方法 (5)	・資格取得の活用方法と関連資格の情報提供 (3)	
5	趣味を仕事に活かす方法 (6)	就職に有利なアルバイトの仕方 (4)	高校と大学の学び方の違いと学習方法 (2)	

* () は回答数

筆者は、この回答を見て、卒業生が本音で訴えているように感じた。学生のうちに、①社会の実態・現実を知らせてほしい ②取得に向け頑張っている資格は、どのように役立たせることができるのか教えてほしい ③今(学生で)、やっていること(勉強)、集中して取り組んでいること(アルバイト、趣味)は、社会と、どのようにつながっているのか、つなげていけるのか ④社会に出て、今の勉強が大事であり、勉強していないと自分が困ることがわかっているのなら、もっと、はっきり言ってほしかった ⑤高校まで、黒板を写し暗記するのが勉強だった。それもちゃんとしてこなかった。短大で、それをちゃんとしてしようと努力したけれど、短大の勉強はそういうことだけじゃないって、ちゃんと教えてほしかった、などの声が聞こえてきた。

教職員が、学生に社会の仕組みや就業について、手を抜いたり、

やってこなかったわけではないだろう。教職員それぞれが、学生に訴えてきたはずである。しかし、伝え切れなかった、学生たちに、確実に伝え切っていなかった、やりきっていなかったことは事実である、と謙虚に受けとめなければならぬだろう。

1-2-7 まとめ

短大卒業生のその後のキャリアをみると、大学卒業生とは、就業先、職種、雇用形態、求められる能力などは、異なっている。職業人であれば、7年以上経過した中堅社員であり、そのキャリア形成をみていくと、はっきりとした違いがある。男性：女性、大学卒：短大卒、正規雇用：非正規雇用、これらの理由から仕事のうえで満足感を得られない場合も少なくないだろう。

それらを踏まえても、学生時代の過ごし方、考え方、学び方などが、現在の仕事に大きな影響を与えていると自覚していることが、アンケート調査の分析からみえてきたことである。

短大でのキャリア教育とは、大学の4年間で行うキャリア教育の半分を実施することでも、2年間に短縮・凝縮して行うことでもない。また、大学生より劣った内容でもないはずである。2年後に社会に旅立つ、社会のスタートに立つ短大生のための、短大生に必要な、大学生対象とは異なる「キャリア教育、キャリア形成支援プログラム」が必要であることを意味している、と言える。

2. 企業が求める人材

2-1. 採用で重視される評価基準

企業が新規大学卒業者に求める人材像や能力について様々な調査結果がある。評価基準や評価項目には違いがあるが、3つを紹介する。

●企業調査 A：回答企業 1362 社 2005 年。労働政策研究・研修機構 (2007)

1：8つの選択肢から上位3つまでを選択。上位から順番に列挙。

() は、選択をした企業の割合。

「エネルギーッシュで行動力のある人 (64.2%)」「協調性・バランス感覚がある人 (58.4%)」「誠実で、堅実に仕事をする人 (41.7%)」「リーダーシップを発揮できる人 (37.2%)」「将来、経営管理のコアとなる人 (32.1%)」「独創性や企画力がある人 (30.9%)」「専門分野の知識・技術の高い人 (27.1%)」「起業家の資質がある人 (1.7%)」

2：(自由回答方式。大分類項目として「考え抜く力・頭のよさ」

「チームで働く力・コミュニケーション能力」「前に踏み出す力・課題創造達成力」「専門性」「アピアランス」「その他」と分類)

- ①多くの企業は、「前に踏み出す力・課題創造達成力」にあたる「意欲・やる気」「積極性・実行力・行動力・バイタリティ」「仕事内容・業種への関心」「目的意識・ビジョン」などから構成され、次に、「チームで働く力・コミュニケーション力」にあたる能力をあげている。
- ②企業の所在地による差異は、地方企業では、「傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる」が少なく、「人間性・人物」などはっきりしない記述が多い。首都圏企業では、「やる気・行動力」が少ない。
- ③企業の規模別による差異は、3000人以上の大企業では、「前に踏み出す力・課題創造達成力」がとりわけ多い。中規模企業では、「人間性・人物」の記述が多く、小企業は、「アピアランス(明るく元気)」や「専門性」が多い。
- ④産業別では、情報関連サービス業では、「傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる」、金融では、「ストレス耐性・打たれ強さ・根気」「まじめ・誠実・信頼性」、運輸・通信業では、「意欲・やる気」「目的意識・ビジョン」、製造業では、「意欲・やる気」「専門知識・技能」であり、産業特性との関連が推察される。

●企業調査B（聞き取り調査）：回答企業40社2005年。岩脇（2006）

企業は、職務に直結した能力ではなく、従来から評価されてきた「基礎能力」を求めている。基礎能力は、①「頭の良さ（学力、地頭、論理的思考）」②「コミュニケーション能力（自己主張・協調性を両立させてチームワークやリーダーシップを発揮できること、素の自分を開示し自分を表現できること）」③「課題創造・達成力（自ら問題を見つけ、解決法を考え出し、実行した結果目標を達成し成果をあげること）」④「アピアランス（立居振舞・態度が礼儀や常識にかない、外見や話し方が明るく、元気なこと）」と示している。

また、企業が事務系のホワイトカラー予備軍である文系の新卒者に対する「即戦力」とは、「採用から職務に携わるまでの訓練期間を従来よりも短縮できる者（採用後すぐに育つ者）」と捉えることができる。それは、育成の基礎となる能力が高い者のことを指す、と論じている。

●企業調査C（聞き取り調査）：回答企業13社2007、2008年。小山（2010）

小山は、企業の事務系総合職の採用基準の不明確さの理由についての研究を行っている。それをまとめると、以下のようになる。

①面接場面では、よい評価を得ようとする学生と学生の能力を正確に判定しようとする企業の行動が合成された結果、評価用紙記載の評価項目以外の要素も拡張的に評価対象にならざるをえなくなること（「採用基準の拡張」、②採用活動時期と採用枠（採用計画数）の充足状況に応じて、採用基準が揺れ動くということ（「採用基準の境界変動」）を抽出した（浮動する採用基準仮説）。

選抜性の低い大学では、いわゆる有名大学・選抜性の高い大学とは、就職活動や就職先企業が相違している。濱中（2007）は、その違いを、活動時期の遅さ（タイミングの違い）、企業選択（就職活動へのアプローチの仕方）の違い、活動量の少なさ（量の違い）等として

いる。一般的に、選抜性の低い大学では、その大学生生活の影響から、「大学の成績が良い」、「クラブ・サークル活動の取り組みの熱心さ」が内定を獲得されやすいと報告している。また、偏差値46以下の大学では「アルバイトの取り組みの熱心さ」が、偏差値56～46の大学では「インターンシップの取り組みの熱心さ」が内定を獲得しやすいことを明らかにしている。

就職活動後について、居神（2005）は、マージナル大学の学生意識の調査で、「非勤勉－独立（自分を取り巻く状況に対して、無理に合わせようとはせず、独自の行動をとろうとする）」Cタイプと、「非勤勉－一同調（自分を取り巻く状況に対して、抗することなく、できるだけ合わせた行動をとる）」Dタイプが多いことをあげている⁶。タイプの圧倒的多数を占めると推測されるDタイプと似ているが、大きく異なるCタイプである学生の大卒フリーター予備軍の可能性を示している。

さらに、居神（2010）は、「選抜性の度合いを著しく低下させた大学を中心に、物事の理解力の点においても、実に多様な若者たちが大学生となりうる現象が生じ」「マージナル大学の学生たちの発達の多様性は、この社会におけるディーセントな仕事につける可能性を大きく減じさせ」「卒業生たちの多くはノンエリートとしてのキャリア展開を余儀なくされることになる」その事実に対し、「かれらが少しでも社会からの承認を受けるような仕事につくために、マージナル大学の教員はどのような教育的貢献ができるのであろうか」と問題提起し、「基礎学力の徹底した習得を通じての雇用可能性の向上」と「社会に対する正当な「異議申し立て」を行える力量を育てる」べきであると主張している。

2-2. 企業が文系大学生に求める人材像（筆者の聞き取り）

筆者は、東京（大手企業）で、採用を担当していた経験も踏まえ、岩脇、小山の調査結果は、ほぼ真実の企業の姿を捉えているように感じる。たとえば、グループディスカッションや面接で、観察項目に評

価点をつけ合計点を出す、合計点が合格順位にはならない。評価点とは別の特記事項などの欄に、「印象」「雰囲気」などを設けている（筆者が評価票を作成）。さらに、筆記試験の結果などもあるが、最終的に、「組織風土」に合っている、自然な笑顔と元気が譲れない、などと話し合っただけで総合評価をしていた。採用時期による採用基準の変更も、すでに確定した内定者との関係で、後半の内定者は、違うタイプを選ぶことなども行ってきた。

すなわち、「企業が学生に求める能力、人材」等のランク付けは、誤ってはいないものの、それらをそのまま解釈することは、採用の真実の実態とは言えない、二人の研究内容に賛同したい。

昨今、札幌市内に本社がある企業数社の人事採用担当者と面談する機会を得ている。担当者の発言や学生の面接状況の報告から、企業が女子短期大学生に求め重視する能力・人柄等は、①業種や職種によって相違がみられる ②業種・職種が同じであっても企業風土、規模、歴史などの違いにより同じとはいえない ③学部生と一緒に採用試験の場合、選抜性の高い大学と選抜性の低い大学の学生に求めるものには違いがあるが、短大生は、選抜性の低い大学の学生に求めるものと同じ「元気さ、明るさ、自己主張の強さ、リーダーシップ、論理的思考」などを求める ④短大生のための採用の場合では、「元気さ、明るさ」が重視され、それに加え、協調性、チームワークが重要である、などがあげられる。

しかしながら、中には、短大生限定の事務職であっても、「リーダーシップ、論理的思考、営業力」を求めているところもある。知識創造社会での、有力企業の事務職に求める能力のレベルがあがっていることを実感している。

企業担当者の本音は、学生の「「本来の姿＝ありのままの人となり」を見たい」である。「言いたいことを“要点よくまとめ”、わかりやすく伝えることができるか（論理的な思考、展開、説得力ある表現）」、「質問の意味を間違いなく捉えているか」などの広いコミュニケーション力を面接でみていることがわかる。また、いわゆる「就活本」

を読んで練習し訓練を積み重ねてきた「用意した答え」では答えられない「質問」を駆使している苦勞を聞いている。「普段のその人が見られるような面接を心がけています。」との工夫をしている面接に対して、学生は、「面接というか、普通に会話しているだけだった」、「おしゃべりしているだけだったので」と映っていたり、「就職面接をされなかったので残念だった（練習成果をみてもらえず）」と学生が感想を述べていることから、人事担当者の言葉が裏づけられる。

一見、就職とは関係のない話題で、一緒に会話をして質問に答えてもらい、学生から質問させたりする。自分の考えや意見、また気持ちや感情を語らせ、「職場で仕事をするときの普通の姿を浮かびあがらせる」手法を用いて、「本来の姿＝ありのままの人となり」を観察、評価しているのである。

だとすると、日常生活や学生生活での「学生自身の実感＝体験の中での情動」体験が必要であり、それらの体験を自信をもって、自分の言葉で、自分のこととして話せることの比重が大きいと言える。社会で仕事をしている様子を想像して可能性を話すことができるか、また、人事担当者に「入職後の行動・活動ぶり」を期待させられるか、が重要であることを意味しているだろう。

3. 在学生調査から

3-1. 調査の概要

女子短期大学部（経営学科、英文学科）に2009年度入学した1年生が対象である。キャリア支援科目「キャリアデザイン（春学期・必修）」と、「職業と進路（秋学期・選択）」の2科目を履修し、4月、7月、翌年1月に実施した3回のアセスメント（質問用紙）のすべてに回答した42名の結果をまとめた。内訳は、経営学科29名、英文学科13名である。

質問内容は、4月：進路選択自己効力感⁷、進路希望、7月：授業内容ごとの役立ち度、授業方法ごとの役立ち度、1月：進路選択自己

効力感（2回目）、授業内容ごとの就職活動での役立ち度、1年間の学生生活の注力、学習や生活・就職に関する満足度、である。

3-2. 調査の分析

3-2-1 進路選択の自信と行動

進路選択についての自信を21項目で聞いている。浦上（1993）の進路選択自己効力感調査表をもとにオリジナルなものを作成し使用した。「とても自信がある」5、「全く自信がない」1、として5段階で回答してもらい平均をとった。

①全体の傾向

入学後すぐの4月と、1年生の学生生活の終了直前の1月に実施した43名の「進路選択自己効力感」の得点変化（平均）をみると、0.2ポイントの増加にとどまり、変化があるとは言えない。

しかし、変化の大きい項目に着目してみると、「将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること（0.6）」、「自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと（0.5）」、「欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること（0.4）」、「今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと（0.4）」、「自分の将来設計にあった職業を探すこと（0.4）」、「自分の理想の職業を思い浮かべること（0.4）」、「もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること（0.4）」であり、将来イメージや、進路の方向性が見えてきている兆しがある。雇用環境についての情報もある程度入手し、進むべき方向や目標に向かい粘り強く頑張ろうという気持ちをあらわしていると言える。また、現在の雇用状況を反映する現実的な事柄への対処について、受けとめる必要を認識しているようである。

しかしながら、1月の平均得点からみて、ある程度自信がある項目（3.8点以上）は、21項目中6項目にすぎない。特に、低得点のまま得点に変化がない「自分の能力を正確に評価すること。（2.9）」は、企業を選択する際に危惧される項目である。働く上での自己の市場価

図表10 職業選択に関する項目についての自信度
非常に自信がある5 全く自信がない1 5段階評価

		全体の平均		1月の平均		差 A群と B群の差
		4月	翌1月	平均38 以上者	平均34 以下者	
1	自分の能力を正確に評価すること。	2.9	2.9	3.5	2.5	1.0
2	自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。	3.0	3.3	3.9	2.8	1.1
3	もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること。	3.2	3.6	4.2	3.0	1.3
4	人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらに自分が適しているか決めること。	3.7	4.0	4.4	3.8	0.6
5	何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。	3.1	3.2	4.1	2.6	1.5
6	本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。	4.0	4.0	4.5	3.6	0.9
7	ある職業についている人々の年間所得について知ること。	3.0	3.1	3.6	2.9	0.7
8	就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。	3.0	3.2	3.8	2.9	0.9
9	欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること。	3.2	3.6	4.3	3.0	1.2
10	自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を決めること。	3.2	3.3	4.0	2.7	1.4
11	自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。	3.3	3.1	3.7	2.8	1.0
12	自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること。	3.4	3.8	4.5	3.1	1.4
13	両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるのであれば断ること。	4.1	4.2	4.4	4.0	0.4
14	今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。	3.0	3.4	4.0	2.8	1.2
15	自分の将来設計にあった職業を探すこと。	3.2	3.6	3.9	3.1	0.8
16	就職時の面接でうまく対応すること。	3.0	3.0	3.8	2.5	1.3
17	学校のキャリアサポートセンターやハローワークを探し、利用すること。	3.4	3.5	4.2	2.9	1.3
18	将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること。	3.3	3.9	4.3	3.5	0.8
19	自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。	3.4	3.9	4.5	3.4	1.1
20	自分の理想の職業を思い浮かべること。	3.5	3.9	4.6	3.3	1.3
21	5年度の目標を持ち、それにしたがって計画を立てること。	3.0	3.1	3.7	2.5	1.2
平均		3.3	3.5	4.1	3.0	1.1
		42名	42名	20名	22名	

* 非正規は、正規雇用以外の社員・職員、アルバイト／自営は、自営・業務委託（編入3名は、「現在の雇用」でも属性別で集計している）

値が、客観的にわからない状態をあらわしているからである。たとえば、テレビのCMで放送される有名企業だけに関心を示し、そこで働くことができると思って疑うことはない学生や、1社か2社の受験で就職できると思っている学生も少なくない。狭い限定された人間関係の環境から、自分を客観視できる力をつけるために、幅広い多様な人たちとの活動が必要であろう。

1月の結果から、①人間相手か情報相手か、すなわち、接客やサービス関連か事務的な仕事であるか、どちらが自分に適しているかどうか ②好きな職業に進むための両親と話し合いができる ③適性や能力に合っていないものは、進められても断ることができる ④将来の生活イメージや理想の職業イメージがある ⑤興味・能力に合う職業選択ができる、について、自信度が上昇していることがわかった。

②進路選択自己効力感得点別の傾向

得点分布が大きいため、平均値ではなく、1月の進路選択自己効力感の平均が、3.8点以上の高得点群（A群）と、3.4点以下の低得点群（B群）に分類して、傾向を探ってみたい。

A群では、3.5点の「自分の能力を正確に評価すること」が最低得点で、21項目中17項目が4点台で平均得点は4.1点である。B群は、4点台は1項目にとどまり、2点台が11項目、平均得点は、3.0点である。

A群とB群の差が大きい項目をみると、「自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を決めること」、「自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること」、「もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること」、「就職時の面接でうまく対応すること」、「学校のキャリアサポートセンターやハローワークを探し、利用すること」、「自分の理想の職業を思い浮かべること」と続く。

B群をみると、自分の才能を生かす職業の選択や理想の職業を思い浮かべることができない、現在のアルバイトの経験を活かす方法がわ

からない、望んだ職業がみつかってもうまくいかなければどうしてよいかわからない、キャリア相談を利用しないし、相談ができない状態を意味している。この状態から脱出するために、教職員ができることはどのようなことであろうか。実際に、多くのサポートを行い、相談にのり対応しているが現実には難しい。自分自身がキャリア形成していくための基本となる力、すなわち自分と真正面に真剣に向き合う機会を与えることから始まる、と筆者は考えている。

3-2-2 学生生活での力の注ぎ方

①学生時代の活動への注力

図表11 この1年間の学生生活での活動の注力
非常に力を注いでいた5 まったく力を注いでいなかった1
5段階評価

	全体	卒業生全体
学校の授業と授業に関する勉強	3.7	3.5
資格取得に関する勉強	4.1	3.1
授業や資格取得以外の勉強 (語学、留学・編入等)	1.1	1.5
学内外でのインターンシップ体験や実習	2.3	1.2
ボランティア活動	2.3	1.3
部活・サークル活動	3.3	2.5
学校行事(文連祭、大学祭等)	2.6	1.9
アルバイト	3.8	3.3
友だちとの交際・交流	4.4	4.2
恋人・ボーイフレンドとの時間	3.0	3.2
趣味	4.0	3.3
他大学の学生との交流	3.2	2.8
旅行	2.7	2.6
平均	3.2	2.7

短大入学9ヶ月後に、学生生活をふりかえり、活動への力の注ぎ方を聞いている。図表11の項目について、5段階で回答してもらい平均をとった。

全体では、力を注いでいる4点以上が3項目あり、「資格取得に関する勉強」、「友だちとの交際・交流」、「趣味」である。「友だちとの交際・交流」は、卒業生、学部卒業生にも共通する項目である。個人

別の得点分布をみると（資料略）、1点から4、5点に広く分布していることから、「活動していない分野もあるが、複数の活動に力を注いでいる」ことがわかる。活動が複数分野にわたることは、卒業生の結果と同じである。

卒業生全体との比較から、①平均得点が高く活動全体が活発な傾向
②資格取得の勉強に注力 ③実習、ボランティア、部活・サークル、学校行事など授業以外の活動の動きが出ている ④個人の時間を大切にしている（趣味4.0）などが確認できる。

②学習や生活、就職に関する満足度

短大での学習や生活、就職に関する項目の満足度を5段階で聞き、平均をとった。42名全体、学生生活での活動の注力の平均点が3.8点以上をX群、3.4点以下をY群に分類して、活動注力度と満足度の関係もみている。

図表12 1年間をふりかえり、以下の学習や生活、就職に関する項目は、どの程度満足ですか
とても満足5 不満1 5段階評価

	全体	X群	Y群	XとY の差	卒業生
	42名	11名	5名	0	
豊かな教養を身につける授業	3.9	4.2	3.7	0.5	3.2
資格取得に関する授業	4.4	4.6	4.2	0.4	3.3
専門知識や技術を身につける授業	3.9	4.4	3.6	0.8	2.8
社会で役立つ実践的・体験型授業	3.9	4.2	3.5	0.7	2.9
就職に関する情報提供	4.3	4.5	4.0	0.5	3.2
就職・進路に関する相談、サポート体制	4.2	4.4	4.0	0.4	3.3
学業や人間関係などの悩みを相談できるサポート体制	3.8	3.9	3.8	0.1	3.4
図書館、LL、PCなどの学習・情報収集環境	4.1	4.4	3.8	0.6	4.1
授業以外で教員と交流したり相談できる環境	3.7	4.1	3.5	0.6	3.1
学生同士の交流・情報交換の機会	3.7	4.5	3.1	1.5	3.4
平均	4.0	4.3	3.7	0.6	3.3

在学生全体を見ると、平均は4点で満足しており、項目別でも4点以上が4項目あり、「資格取得に関する授業」、「就職に関する情報提供」、「就職・進路に関する相談、サポート体制」、「図書館、LL、PC

などの学習・情報収集環境」である。卒業生は、社会人の視点で見ているため、学生時代に同じ満足度であったとはいえないが、卒業生全体の平均と比べると、①全体の満足度が高い(0.7増加)②ハードの満足度は同じであるが、就職に関する情報提供、相談、サポート体制の満足度は、約1.0増加している③資格取得や専門知識を身につける、実践的授業などでも満足度が大きく上昇している④授業以外の教員との交流や相談、学生同士の交流も満足度はあがっているが、伸びは大きくないことがわかる。

学生生活の注力得点が平均3.8点以上のX群と平均3.4点以下のY群に分け、満足度を比較した結果は、図表12のとおりである。項目全体の平均で、0.6の差がある。差の大きい項目は、「学生同士の交流・情報交換の機会(1.5)」、「専門知識や技術を身につける授業(0.8)」、「社会で役立つ実践的・体験型授業(0.7)」である。学生生活全体の活動が活発である学生(X群)では、10項目中9項目が4点以上であり、主体的、積極的な取り組みによって習得するものも多くなり、教養、資格取得、専門知識、実践的な授業などにも満足度が高くなったとみなすことができる。また、就職に対する意識も高く、情報収集や相談を利用している様子がうかがえる。学生同士の情報共有も盛んなようだ。

逆に、Y群では、4点以上の項目は、「資格取得に関する授業」、「就職に関する情報提供」、「就職・進路に関する相談、サポート体制」の3項目にとどまる。特に、「学生同士の交流・情報交換の機会」が3.1点である。学生同士の交流機会は均等に設けていることから、機会があっても利用できていない、自ら人間関係を構築することの困難さを意味しているのかもしれない。

全体で気になるのは、卒業生が指摘していた「学業や人間関係などの悩みを相談できるサポート体制(3.8)」、「授業以外で教員と交流したり相談できる環境(3.7)」は、得点は上昇しているが、全体の項目のなかでの得点は低い。制度や体制は整ったものの、学生自らが相談に向かうこと、口を開くことの難しさを示しているようだ。社会的ス

キルが低い学生への対応としては、今まで以上に教職員の努力と声かけなどの継続が必要であるだろう。

3-2-3 キャリア科目の内容と授業方法

①授業内容

授業「キャリアデザイン」では、社会で必要とされ、社会に出る前に企業面接で重要視される「対人力や表現力」を向上させる基本として、聞く、話す、質問する、話し合う機会と場を多く設けている。毎回席を替え、2人1組の気づきの発表、4人1組のワークショップ形式でのディスカッション等を実施している。

授業のはじめに、PDCAサイクルに基づき、「ふりかえりシート」に「目標」を記入、終わりに、「目標の達成度とその理由」、「気づき、感想（省察）」などを記入してもらい、翌週に、筆者がコメントを書いて「ふりかえりシート」を返却する。授業以外の時間にも学生とのコミュニケーションがはかれる方法として導入している。

社会や就職活動で必要とされる能力やスキルを獲得するために、「キャリアデザイン」のプログラム内容（図表13）を設計し、段階的にスキルアップするような教授法（図表14）を取り入れている。その日の授業内容と目的、必要な理由、社会で使われる場面などを毎回説明しているが、十分な理解を得られているとは言い難く、「楽しかった」だけの感想も少なくない。反面、内容の本質を十二分に理解して、気づきや発見、今後の課題をしっかりと書く学生も少なくない。授業が役に立ったかどうかを最後の授業で聞いている（アンケート調査）。欠席・記憶なし欄も設け、記憶にあるものを評価してもらった。点数をみると、若干甘めの評価をしているように筆者は感じている。

カリキュラム内容の評価について、「とても役に立った、今後も役に立ちそう」5、「全然役に立たなかった、今後も役に立たなそう」1、として、5段階で回答してもらい平均をとった。

「グループでディカッションをして先輩への質問を作成する（4.5）」、「子どもを持ち働く女性の講演を聴く（4.0）」、「就職雇用状況の提供

(4.2)、「女性社員のキャリア形成のDVD上映(4.2)」など「働くこと」を実感する内容の評価が高かった。また、「高校との学び方の違い・教養・生涯学習についての講義(4.2)」や意見交換全般の得点が高かった。学ぶことへ関心が高いことを意味しているだろう。

図表13 キャリアデザイン2009年度カリキュラムと学生の評価
とても役に立った、今後も役に立ちそう5
全然役に立たなかった、今後も役に立たなそう1 5段階評価

回	実施内容	差
1	ガイダンス アンケート	3.8
2	自己他者理解・チームワーク・コミュニケーション①「自己紹介ゲーム」	3.3
3	自己他者理解・チームワーク・コミュニケーション② 「コミュニケーションゲーム」	3.7
4	自己他者理解・チームワーク・コミュニケーション③ 「コンセンサスゲーム」	3.8
5	自己他者理解・チームワーク・コミュニケーション④ 「コミュニケーション、アサーティブ」	4.0
6	学ぶこと①「学ぶこと、教養、大学での学び」	4.2
7	生きること①「私の夢は大人になるまで生きることです」	4.1
8	生きること②「川田龍平 いのちを語る」	3.8
9	生きること③「わたしが生まれたとき」	3.9
10	キャリア開発・形成①「担当教員のキャリアの軌跡」事例	3.8
11	働くこと・仕事① 「企業で働く短大の先輩への質問作成、ディスカッションの方法」	4.5
12	働くこと・仕事② 「企業で働く短大の先輩から“仕事”を聞く」パネルディスカッション	4.0
13	働くこと・仕事③「ライフワークバランス」企業で働く外部講師	4.2
14	働くこと・仕事④「就職・雇用状況」	4.2
15	キャリア開発・形成②「3人の女性社員 DVD」アンケート	4.2

②授業方法（教授法）

教授の方法は、図表14の項目について5段階評価で聞き、平均をとった。4点台の中でも、「自分の考えや気持ち、意見を発表する(4.3)」、「4名程度で、自由に話し合う(4.2)」の得点が高い。また、「ディスカッションの役割を意識して討議する(4.1)」も含め、自分を表現したり、仲間の考えを聞くことで、ひとり一人の存在価値を確認できる機会を学生は受け入れ、それが役に立っていると認識していることがわかる。

「ふりかえりシート」の気づきや感想に、自分の意見を述べ、仲間

の考えを聞くことで、「価値観や観点の違い」に驚いたことや、同じような気持ちを共感し合うことでの感慨を記している。単なるおしゃべりだけではなく、深い話し合いを持つことによる人間関係の構築を体験していると言える。

図表14 キャリアデザイン 授業の方法に対する学生の評価

とても役に立った、今後も役に立ちそう5
全然役に立たなかった、今後も役に立たなそう1 5段階評価

	授業のやり方・方法	差
1	4名程度で、自由に話し合う	4.2
2	課題解決・ゲーム研修	3.9
3	2名1組でのコミュニケーション	4.0
4	自分の考えや気持ち、意見を発表する	4.3
5	講義・説明・情報提供	4.0
6	合意形成する（コンセンサスゲーム実習）	4.0
7	本を読む（声を出して読む）	3.8
8	本を読む（知らないことを知る）	4.1
9	親へのインタビュー（生まれたとき）	4.0
10	メンバーの「生まれたとき」を聞く	3.9
11	自分の「生まれたとき」を発表する	3.7
12	ディスカッションの役割を意識して討議する	4.1
13	気づきや感想、考えを「ふりかえり」に書く	4.1
14	「ふりかえりシート」フィードバック（教員コメント）	4.0

また、「考えを「ふりかえり」に書く（4.1）」の得点から、ふりかえりの重要性和気づきをみのがさない大切さが伝わった可能性は高いと言える。学生が省察する時間（機会と場）を有効に活用してくれたことが確認できた。

最後に、「職業と進路」は、実践的な内容（図表15）である。そのため、学生が「役に立ったかどうか」の評価は、ほとんどすべてで5点であったので、詳細は割愛する。

2010年度の「キャリアデザイン」、「職業と進路」のカリキュラムは、学生アンケートと卒業生アンケート、企業担当者からの聞き取り結果を反映し、プログラム内容を改善して実施している。2011年度においても、2010年度生のアンケート結果をもとに、さらに改善して実施していく予定である。

図表15 職業と進路 2009年度カリキュラム(参考)

内 容

-
- 1 ガイダンス
 - ・授業内容と流れ、評価、課題等
 - ・就職の流れとスケジュール、就職環境 DVD 視聴
 - 2 2009年の就職活動スケジュール、求められる人材
 - ・就職サイトの登録とプレエントリー、企業・業界選択
 - ・企業が求める人材像「社会人基礎力」/課題付与 (DVD 自己分析)
 - 3 自己分析①
 - ・自己分析の意味と流れ
 - ・強み、長所、短所、特性
 - ・好きなこと、継続していること
 - 4 自己分析②
 - ・得意なこと、資格
 - ・学生時代に打ち込んだこと
 - 5 「業界研究・企業研究」
 - ・主な就職先から企業を選択
 - ・その企業の業界研究 (日経就職ガイド業界 MAP)
 - 6 自己分析③
 - ・価値観の優先順位
 - ・自己PR文作成
 - 7 「ワークライフバランス」男女参画
 - ・ベネッセコーポレーション女性社員のお話
 - ・企業風土と働く環境。自分自身の働き方の体験
 - 8 内定者体験談
 - ・内定までの道のり、大切なこと
 - ・先輩への質問&回答
 - 9 エントリーシート① DVD 視聴あり
 - ・エントリーシートの意味と書き方
 - ・3大質問「自己PR、志望動機、学生時代の経験」
 - 10 エントリーシート② (グループワーク)
 - ・「自己PR」「学生時代の経験」、グループ内での発表、アドバイス
 - ・書いていない人はエントリーシートの作成
 - 11 履歴書の書き方
 - ・札幌大学所定の履歴書による作成、送付状
 - ・書き方のポイント、写真、レイアウト等の注意点
 - 12 「グループディスカッション」 DVD 視聴あり
 - ・グループディスカッションと役割認識 (進行役、書記役、メンバー)
 - ・聴く、話す、質問する、まとめる
 - 13 「グループ面接」 DVD 視聴あり
 - ・面接会場でのポイント / 「志望動機」を簡潔に表現する
 - ・面接官になって見えるもの 観察、客観的になる
 - 14 就職活動での身だしなみとマナー DVD 視聴あり
 - ・社会人としての身だしなみ / 会社説明会等での実践的なマナー
 - ・合同企業説明会への参加の仕方
-

まとめ

短大生のキャリア支援対策は、この3年間をふりかえりと、数年前から実施されている広義のキャリア教育である「企業見学」、「企業経営者の講演」に加え、半年間の「キャリアデザイン（就職ガイダンス）」を1年間の「キャリア形成基礎と就職ガイダンス」への変更、学力強化ゼミの開設、販売実習の定例化、2年次の就職支援講座など、教育から職業・社会への移行をサポートする体制となっている。

支援体制の強化に合わせ、卒業生の意見、在学生の声に耳を傾けると、さらに教職員が行う必要があるいくつかのことが明らかになった。筆者の授業と授業以外の学生との関係についての課題であるが、それらを提示してまとめに代えたい。

学生の多くは、(漠然とした) 悩みを抱えている。日常会話のレベルで気軽に聞けたらすぐに解決できること、相談できたら次の行動に移せることなどを、そのままにして悩みが深くなることも多い。教員は、①授業以外で交流する時間を増やして、気軽に話ができる関係を教員自らが構築する ②自分から「相談があります」と表現できない社会的スキルが低い学生には、よく観察をして、教員からの挨拶・声かけの繰返しが必要である。

多くの学生などと交流したいが、自分から積極的に行動できない学生も少なくない。授業で、普段話すことが少ない学生同士のグループワークでは、「友だちができた、話せた、イメージと違っていい人だった、またやりたい」などの感想が多い。教員は、③なじみがない同士が気軽に話し合うことができる「場」を提供する ④「場」だけではなく、話しやすい雰囲気をつくり、意見交換しやすいテーマを設けるなど、話し合える「機会」をも提供する、必要がある。

働くこと、仕事をするのは「悪いこと（例：金儲け、気持ちより経済先行など）」であるとのマイナスイメージを持っている学生もいる。教員は、⑤「人間」にとっての「働く」意味や意義、人や社会に

貢献する価値、共生社会での自分の役割としての「仕事」や、自分の人生観、職業観、使命感などについて、もっと学生と会話をする ⑥ 学生自身が、自分自身のことを深く考え、自分をもっと理解したい気持ちに寄り添い聴くこと、が必要であると考ええる。

多様な考えをもつ生身の人間同士の会話（コミュニケーション）から「人とのつながり」がわかり、「社会とのつながり」を感じることができるのではないかと考えている。石野（2007）が述べる進路就職で重要な「対人力や表現力等の人間基礎力」は、多様な人との地道な対人行動の中で、自分の考えや気持ちを表現することを反復して積み重ねることでは、身につけることは困難であるからである。

社会とのつながりを実感できる「場」と「機会」を学校内外で増やしていこうと考えている。

【謝辞】

本論文は、平成 21 年度札幌大学研究助成（個人）による研究成果の一部である。

注

- 1 短期大学教育の点検・評価、向上・充実に関わる 5 領域 ①短期大学の教育内容（カリキュラムと学生支援体制） ②職業への移行（就職経路と職業生活、フリーター、コンピテンシー） ③進学・学業継続行動（編入学とその後の進路、学士と準学士との比較） ④生涯学習ニーズ（職業生活における学習の必要性、短大での再学習） ⑤私的・家庭生活領域における行動・意識・価値観（人生観や満足度）
- 2 バンデューラ（1979）が、モデリングによる学習理論「社会的学習理論」の中で最初に使った。「自己効力感」とは、ある行動を起こす前に感じる「遂行可能感」、やりたいと思っていることの実現可能性に関する「できそうな感じ」である。
- 3 1 就職課や就職相談室、短大への求人情報を利用した 2 セミナールの先生に相談した 3 セミナール以外の先生や職員に相談した 4 民間の求人情報（新聞・求人誌）や広告、インターネットなどを利用した 5 ハローワークなど職業紹介機関を利用した 6 アルバイト

- やインターンシップで関係をつくった 7 個人的な、つて（親、親戚、友人、先輩など）を頼った 8 ゼミナールやその他の先生の知り合いの企業に応募した 9 自分で起業した、自営をはじめた、親の仕事を手伝った 10 何もしなかった
- 4 本学学部生（卒業生、在学生）のアンケート調査（田崎 2011）においても、同様の結果が得られた。
- 5 1 授業や学習の大切さを伝えること 2 資格取得の活用方法と関連資格の情報提供 3 勉強内容と社会とのつながりの関係 4 社会情勢や雇用環境の情報提供 5 ボランティア活動のすすめ 6 部活・サークル活動と学業の両立 7 就職に有利なアルバイトの仕方 8 友だちとの交際・交流の大切さ 9 プライベートでの悩みの相談 10 趣味を仕事に活かす方法 11 他大学の情報 12 学生時代の旅行体験の意味 13 授業以外に先生が学生と交流する 14 高校と大学の学び方の違いと学習方法
- 6 Aタイプ：勤勉—独立 Bタイプ：勤勉—同調
- 7 進路選択自己効力感は、個人が進路を選択・決定するにあたり必要な課題を成功裡に収めることができるという信念。進路選択の自己効力に関する研究レビューは、富永（2008）に詳しい。

参考文献

- 安部恵美子（2007）「短期大学卒業生のキャリア形成に関するファースト・ステージ論的研究」平成 16 年度～平成 18 年度科学研究費補助金（基盤研究（b）（1）研究報告書）
- 居神浩（2010）「ノンエリート大学生に伝えるべきこと—「マージナル大学」の社会的意義」『日本労働雑誌』602 号
- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和（著）（2005）『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房
- 石野貴史（2007）「教養教育課程における「キャリア形成科目」の位置づけとその効果に関する研究」近森節子（編）『もうひとつの教養教育—職員による教育プログラムの開発—』東信堂
- 岩脇千裕（2006）「大学新卒に求める「能力」の構造と変容—企業は「即戦力」を求めているのか—」『ワークスレビュー』1 号
- 上西充子（編）（2007）『大学のキャリア支援 実践事例と省察』経営書院
- 浦上昌則（1993）「進路選択行動についての心理的考察—自己効力理論を用いて—」『進路指導研究』14

- 小杉礼子 (2007) 『大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房
- 小山治 (2010) 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか 大卒事務系総合職の面接に着目して」 刈谷剛彦・本田由紀編 『大卒就職の社会学データからみる変化』 東京大学出版会
- 坂手喜彦 (2007) 「非選抜型大学におけるキャリア教育と教学及び教職員のあり方」 日本キャリアデザイン学会 (監修) 菊地達安昭 (編著) 『キャリアデザイン叢書 キャリアデザインへの挑戦』
- 田崎悦子 (2011) 「インターンシップ体験が、就職活動に対する自己効力感やキャリア形成に与える影響についての研究—選抜性の低い文系大学を卒業した社会人の視点をもとに—」 『北海道大学大学院教育学院修士論文』
- 武石恵美子 (2005) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」 橋木俊詔 (編著) 『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策—挑戦』 ミネルヴァ書房
- 富永美佐子 (2008) 「進路選択自己効力に関する研究の現状と課題」 『キャリア教育研究』 第25巻第2号
- 濱中義隆 (2007) 「現在大学生の就職活動プロセス」 小杉礼子 (編) 『大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房
- 松井賢二 (2008) 「大学におけるキャリア教育の実践 事例 新潟大学」 日本キャリア教育学会 (編) 『キャリア教育概説』 東洋館出版社
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 「大学生と就職—職業移行支援と人材育成の視点からの検討」 『労働政策研究報告書』 NO.78 サマリー
- Albert Bandura 原野広太郎 (監訳) (1979) 『社会的学習理論—人間理解と教育の基礎』 金子書房