

短大教育の職業的意義

—汎用能力を高めるための教授法研究—

梶井祥子・和田佳子

目次

はじめに

1. 短大生の「社会人基礎力」意識と企業が求める汎用能力
2. 「社会人基礎力」を高めるための TBL (Team-Based Learning) の試み
3. 企業アンケートから探る、短大教育への期待
4. 「社会生活と人間関係」の課題とキャリア教育の展望

おわりに

はじめに

「社会生活と人間関係」は、本学が2003年（平成15）から全学初年次必修科目として開講している生涯教養系のカリキュラムである。開講当時においては、本科目を「職業教育」あるいは「キャリア教育」として位置づけるという発想はなかった。むしろ、教養を基盤とした自己成長を目指しつつ、社会生活に必要な人間力の養成と実務的な作法までを習得するという“教養教育と実務教育の融合”の具体化が本科目の課題であった。2006年には卒業生に対しての追跡調査を実施し、本科目が社会生活においてどのように接続的な機能を果たしているのかを検証した。この時点では、本科目の意義は履修者に概ね理解されており、「役立ち感」

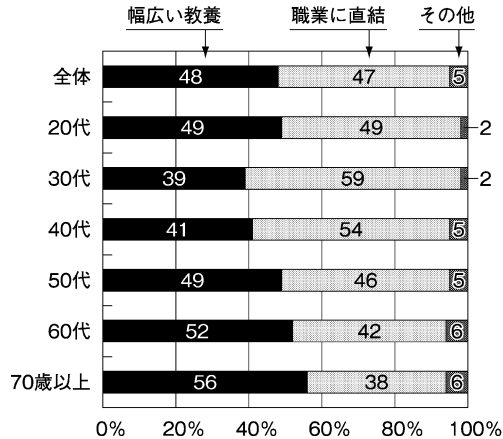
も立証されたと言ってよい（梶井・和田「教育実践研究調査報告書」2007北海道武蔵女子短期大学）。

しかしながら、ここ数年の短大・大学における教育環境の変化はより激しいものになっている。2010年の大学進学率は56.2%と過去最高になり、18歳人口が減少する一方で大学入学定員が増え、進学を希望すれば必ずどこかの大学に入学できるという「大学全入」、ユニバーサル化の時代を迎えることとなった（学校基本調査2010）。女子の大学進学率は41.1%でこれも過去最高値に達しているが、短期大学の入学者は15万5千人で、前年度より6千人の減少となり、志願者数も5.9%と減少傾向に拍車がかかっている（同上）。そのような中で、若年層の雇用環境も流動化を深めている。2010年に大学を卒業した学生の就職率は60.8%（前年68.4%）である。180万人以上とも言われるフリーターの存在や、60万人以上に及ぶとされている若年無業者、さらには非正規雇用者の増加、早期離職者や特に若年層で高くなっている失業率などが社会問題化しており、日本社会における喫緊の重点課題となっている。

2010年に朝日新聞が行なった「教育」に関する全国世論調査（面接）では、興味深い結果が報告された。「日本の大学が、企業や社会が求める人材を育てることができていると思うか」という設問に対して、「できている」は25%、「できていない」は64%であった。さらに、大学教育のあり方については、「教養教育を重視する人」と、「職業に直結する知識の習得を重視する人」との割合が、ほぼ拮抗するかたちで割れている（図表1）。若い世代ほど、職業に直結する知識をニーズとして強くもっているという傾向も窺える。

短大・大学における教育を、社会・職業生活とどのように接続させるのか。どのようなかたちのカリキュラムあるいは教育技法が必要とされているのか。短大・大学教育から社会へのスムーズな移行とはどのように可能となるのか。教育の現場に立つ側としてのミッションが問われて

図表 1. 大学での教育はどちらに重点をおくべきか
(朝日新聞世論調査 2010 より作成)



もいるのである。

このような状況を視野に入れ、本研究では経済産業省が 2006 年に提起した「社会人基礎力」を切り口として、筆者らが担当する「社会生活と人間関係」履修者¹⁾及び本学卒業生の就職先となっている企業へのアンケート調査²⁾を実施した。履修者にとって本科目が社会・職業生活への移行とどのように関連付けられているのか、教育目標としての「教養教育と実務教育の融合」は理解されているのか、企業は短大教育に対してどのようなニーズを持っているのか・どのような不満を抱いているのか、本科目は社会が求める人材教育に対してどのような効果を発揮できているのか、が調査の主なテーマである。

第 1 章では、本学学生へのアンケート調査結果から、短大生らが自分自身の「社会人基礎力」をどのように自己評価しているかを分析し、企業側のニーズとの乖離を明らかにしていく。第 2 章では、より効果的な教育技法として TBL (Team-Based Learning) に着目し、実際の授業

の効果を検証する。第3章においては、企業採用者が若年就労者に対して抱いている思いと短大教育に期待するものを企業へのアンケート調査結果から探る。第4章においては、本学の「キャリア教育」の現状と学生の満足度、本科目の今後のあり方を含めた、提言的な考察を加えていく。

1. 短大生の「社会人基礎力」意識と企業が求める汎用能力

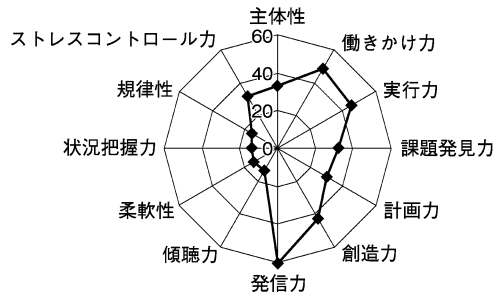
本研究では、短大教育の職業的レリバンスを検証するため、2006年に経済産業省が提起した若年者の育成能力指標である「社会人基礎力」を切り口として、まずは本学学生の意識調査を行った（調査の概要は脚注を参照）。「社会人基礎力」そのものについては、産業界の期待に応える側面が強すぎるという批判もあり、筆者らも疑問を持たないわけではないが、高等教育の職業的レリバンスを追究する上では、今や欠かせない標準ツールとなりつつある。

まず、本学の学生たちは「社会人基礎力」をどのような捉えているのだろうか。2010年度に「社会生活と人間関係」を履修した学生298名（英文92名、経済82名、教養124名）から、「社会人基礎力として提示された能力のうち、自身が不足感を認識しているもの」を自己評価方式で聞き取った。その結果を学科別にレーダーチャートにして表したものが図表2～4である。

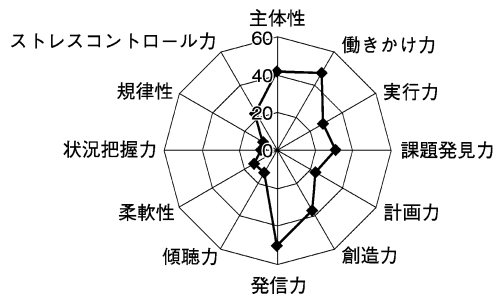
3学科間の比較では、教養学科の学生に「課題発見力」と「主体性」に対する不足感が突出して見られる以外、全体的には大きな差異はなく（図表5）、3学科とも、不足能力はレーダーチャートの右側に偏って分布していることがわかる。つまり、学生たちは主体性や発信力など能動的言動の弱さを自覚していると考えられる。

「不足している社会人基礎力」として挙げられたものの中で、学科の区別なく一番多かったものが「発信力」である。学生たちが自己評価とし

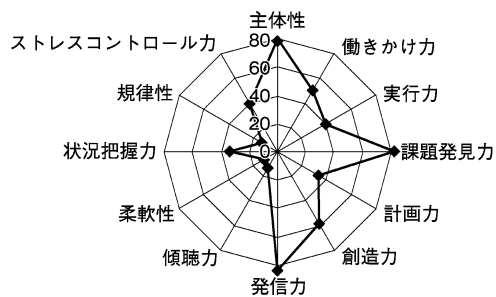
図表 2. 不足感を自覚している力【英文学科】



図表 3. 不足感を自覚している力【経済学科】



図表 4. 不足感を自覚している力【教養学科】



図表 5. 学生が自覚している「社会人基礎力」能力要素の不足感
(学科別順位)

	英文学科	経済学科	教養学科
1位	発信力	発信力	発信力
2位	働きかけ力	働きかけ力	課題発見力
3位	実行力	主体性	主体性
4位	創造力	創造力	創造力
5位	ストレスコントロール力	実行力	働きかけ力

て不足感を実感している「発信力」とは一体どのようなものなのだろうか。彼女たちの自由記述によると、「自分の意見を伝える能力が欠けている」、「うまくコミュニケーションできない」、「自分の意志を人前で伝えることが苦手」などが語られている。つまり、彼女らが認識する「発信力」とは、自分の意見を人にわかりやすく伝える力のことである。この能力についてここまで苦手意識を抱く要因について分析してみる必要があるだろう。この点について、ヒントを与えてくれる調査結果がある。本科目の項目ごと（授業週ごと）の授業評価を独自に実施したところ、学生の支持を大いに受けた項目は具体的な実務教育に偏る傾向があり、抽象的に考えることを主題とした授業のときには「満足度」が相対的に低いと言う結果が見られる。抽象的に思考を巡らせること、自分の意見を論理的に組み立てることを回避する態度は、ゼミなどの時間でも筆者らが実感するところである。つまり、「発信力」が不足していると感じる意識の背後には、そもそも「発信すべき意見を思考できていない」・「発信すべきものを論理的に構成することができない」というコミュニケーション以前の課題が潜んでいるようにも感じられる。

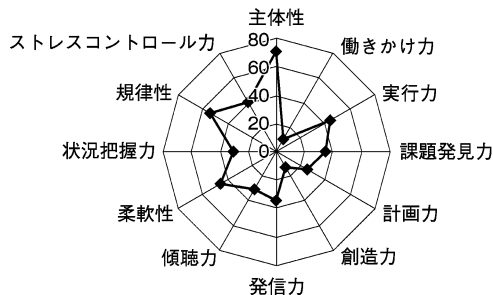
英文学科と経済学科で2番目に多く挙げられているのが「働きかけ力」である。「働きかけ力」とは他人に働きかけ巻き込む力のことである。女

子短大という環境では、同調圧力が強くかかりがちである。そのような中で、自分の意志をしっかりと持ち、それを他人に伝え巻き込んでいくような行為には高度なコミュニケーション力を必要とする。講義で同調圧力についての話題に触れると、学生からの賛同が多いことから「働きかけ力」に対する苦手意識が窺える。にもかかわらず、「働きかけ力」が「発信力」よりも不足感が低く実感されていることは腑に落ちない。察するに、そもそも「働きかけ力」に対する必要性の認識が薄いのではないか。「発信力」は就職活動に直結する能力として学生たちの関心が高い。「働きかけ力」は、就職活動に必須な能力としては認識されていないとも考えられる。直近に必要なとされる能力に対してのみ、表層的に不足感を実感しているという推論も可能である。

一方、企業が重視する「社会人基礎力」要素は、図表6で示すとおり、上位から主体性(77.3%)、規律性(58.7%)、柔軟性(52.0%)、実行力(46.7%)、課題発見力、ストレスコントロール力(40.0%)となっている。企業側からは、「前に踏み出す力」と「チームで働く力」を備え、その力をバランスよく発揮することが要請されていることが窺える。

それでは、企業が重視している「社会人基礎力」と、本学学生が能力の不足を自己評価している力との相違に注目してみたい。本学学生が自

図表6. 企業が重視する「社会人基礎力」要素



分たちに不足しているものとして第一に挙げた「発信力」については、企業側ではそれほど重視していないことがわかる。「発信力」は、それほど気に掛ける必要はないものなのか。企業アンケートの自由記述を見ると、主体的な行動力、忍耐強い実行力、積極性などが期待される能力として挙げられており、学生が捉える「発表力、コミュニケーション力」としての「発信力」に言及する記述は皆無である。むしろ、コミュニケーション力を単独に要請するという発想を企業側は持たず、「発信力」は組織の中で働く力、規律性、あるいは実行力のなかに包含して考えていると読み取ることができる。

いずれにせよ、企業側が、職場で「主体的に発信」して働くことを至極当然のことであると捉えているとすれば、「発信力」や「主体性」は社会人となるための最低限の能力として、短大教育の段階で伸ばさせておくことが必要となろう。

このように「社会人基礎力」の12の要素について分析をして気づくことは、企業が社員に対して求める能力は、それほど細分化されたレベルのものではなく、むしろ、それらを包括した総合力であるということである。学生たちは、目先に迫る就職活動をイメージしながら、一つひとつの能力要素に捉われすぎる結果、「社会人基礎力」を実践的スキルとして認識してしまう危惧がある。その意味では、近年、「社会人基礎力」とともに注目され、「社会人基礎力」をも包括する概念を持つ「汎用能力」(Generic Skills)の育成という視点も同時に持つことが必要であろう。

汎用能力とは、学部学科を問わず大学卒業者に共通に求められる能力のことであり、大衆化・多様化が進む高等教育機関で、その育成の重要性が指摘されている(中央教育審議会 学士課程答申)。これは特定の職業に必要とされる能力や特定の組織で必要となる技能とは異なり、あらゆる職業を越えて利用可能な能力のことで、例えばコミュニケーション能力、問題解決力、チームワーク力などを指すものであり(白川優治「教

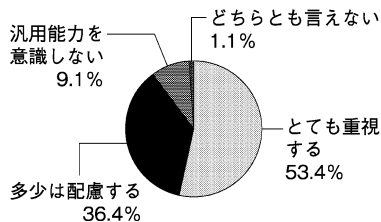
育学術新聞 265」、2006)、自立した社会生活や職業生活を送るうえで分野横断的に必要とされる基本的能力のことである。

汎用能力は、1997年のOECDで行われたPISA学力調査がきっかけとなって、高等教育機関におけるラーニング・アウトカムズの達成水準を指標化する目的で世界各国の関心を集めてきた。英国ではKey Skills (1995)、ドイツでは6つのCompetencies(2000)、米国では8つのAbility (2006)、カナダでは「就職保証スキルズ」としての11スキル、オーストラリアではGraduate Skillsとして、高等教育機関で獲得した能力を測定し、職業社会への移行につなげることに活かされている。

日本でも、高等教育の職業的レリバンス(本田)を高めることが急務となり、厚生労働省の「就職基礎力」「YESプログラム」(2004)、経済産業省の「社会人基礎力」(2006)、文部科学省の「学士力」「就職基礎力」(2003)等が次々と提示され、いわゆる職業能力の指標化が模索されているところで、その要請は今後ますます高くなることが予想される。

今回行った企業アンケート調査でも、専門的に習得した能力ではなく、学部学科を問わず共通に身につける汎用能力をどの程度重視するかという質問に対しては、「採用の際に汎用能力をととても重視している」「多少は配慮している」と回答した企業は合わせて89.8%に上り(図表7)、今後、短大における教育視座の一つとして押さえておく必要があるだろう。

図表7. 汎用能力重視の度合い



N=88

2. 「社会人基礎力」を高めるためのTBL (Team-Based Learning) の試み

前章で述べた「社会人基礎力」や「汎用能力」などを高めるためにはどのような教育方法が有効なのだろうか。本研究のために実施した学生アンケートでは、「社会人基礎力を伸ばすことに役立った授業」として、「基礎ゼミ」「文章作法」「発表法」への期待の高さが明らかになった。これらの科目の共通点は、いずれも少人数ベースの授業であり、問題発見・課題解決、計画、実行から発信（発表）まで当事者意識を持って参画するものであるため、社会人基礎力の伸長を実感しやすいものである。

近年、高等教育機関において、学生の能動的姿勢を引き出す授業法の代表的手法としてPBL（プロジェクトまたはプロブレム・ベースド・ラーニング）の実践が盛んである。PBLとは、いわゆるアクティブ・ラーニングのことであり、学生が自ら動くことによって直面する問題にひとつずつ立ち向かう経験の場を大学が企図するものである。体験学習による課題発見・課題解決型授業として、例えば、地域と連携して商品開発を行ったり、地域イベント等の企画運営をするプロセスの中で、社会性を高め、社会で通用する汎用的な能力を身につけるといえるものである。

2004年から実施されている、経済産業省主催の「社会人基礎力育成プログラム」に全国の大学からエントリーされた事例の多くはPBLの取り組み報告である。2009年度に50大学だったエントリー数は2010年度には100大学にもものぼり、これは高等教育機関のアクティブ・ラーニングへの関心の高さを示すものであろう。PBLでは、企画、マーケティングリサーチ、時間およびコスト管理、会計、依頼・折衝、協働作業などを通して経験値を積み上げ、視野を広げる機会になる。この体験が学生の自己効力感を生み、自信につながるという教育効果が期待できる。

しかしながら、PBLの手法は、地域や企業など複数の組織、多数の人を巻き込むものであり（だからこそ意味があるのだが）、担当する教員に

は折衝能力をはじめ相当の力量が求められる。道内私立A大学でPBL（ゼミ単位で行うサービ斯拉ーニング）を担当している教員（50代教授職）へのヒアリング（2010.12月に筆者が実施）によれば、「PBLを実践するためには折衝能力、コスト管理力、企画書作成力、依頼・礼状を含めたビジネス文書作成ノウハウなど、実務的能力が不可欠であるため、大学全体で組織化して実施しなければ、教員個人単位で行うことは容易ではない」とのことである。当教員の場合は、20～30代までの企業（人事）経験が活かされているようであった。

また、何よりも課題となるのは参加できる学生数に限度があることである。ゼミ単位、希望者限定という形での実施に留まるケースが多く、多数の学生への機会確保が困難である。文部科学省の就業力支援事業の推進に見られるように、今後は全学的なカリキュラムでの取り組みに発展させようというパラダイムシフトがある。

このように、社会人基礎力および汎用能力育成のために教育効果が十分に期待できるPBLの実施は必ずしも容易ではないことから、筆者らは教室内で社会人基礎力や汎用能力を鍛える教授法としてTBL（Team-Based Learning）に着目した。

これは、大人数でも実施可能なグループワークの教育手法で、1980年代初頭にオクラホマ大学のLarry K. Michaelsenによって編み出されたものである。社会構造が複雑になるに伴い、問題解決にはこれまで以上にチームで当たなければならない場面が増えており、特にチーム基盤型学習の効果が注目されている。もともとは、医学教育の場で考案された手法であり、実践者からの報告によって教育効果は既に明らかになっている（参照：Larry K. Michaelsen『TBL—医療人を育てるチーム基盤型学習』2009）。

本学の全学初年次必修科目、生涯教養系のカリキュラム「社会生活と人間関係」（前期は教養学科対象、後期は英文・経済学対象）は、平成15

年の開講当初から筆者らがチームティーチングの方式で教材開発・教授法に工夫を取り入れながら担当してきたものである。この科目は全学必修ということもあり、全てのクラスで履修者が100名を超えるため、原則として講義形式の授業とならざるを得ないものである。しかしながら、科目の主旨からみてアクティブ・ラーニングに発展させることが望ましいとの考えから試行したのがTBLの教授法である。これは大人数教育に対応可能で、社会人基礎力育成に資する学習方法である。

本科目13回の授業のうち、第10回目の「自己表現のためのコミュニケーション・スキル」と第13回目の「自分自身のマネジメント」の2回において、①ソーシャルスキル演習 ②メンタルスキル演習としてTBLを実施した。

約100名の履修者を5～6名を1チームに分け、与えられた事例をグループで時間をかけて検討し、チーム内で話し合い、出された意見を整理してシートに記入していく。制限時間が来たら、話し合いのプロセスと導き出された解決策を全体に向けて次々に発表し、他チームの意見からも刺激を受けながら問題の解決案を作成していくという流れである。あくまでも教員はファシリテーターに徹し、基本的には学生の気づきを尊重した結果で収束させる。座学の形式でありながら、発言力、傾聴力、調整力を総動員し主体的に参加せざるを得なくなるため、通常の講義形式の授業に比べて教育効果の高まりが期待できる。

ここで、実際に使用した教材の一例と実施の手順を紹介しておく。

■ソーシャルスキル演習教材（例1）

課題事例：次の場面における、やりとりを寸劇にして演じなさい。

アルバイト先で、先輩が起こしたミスにもかかわらず、なぜか自分が上司から叱られたとき。

(1) 信頼関係を損なう（人間関係を破壊する）応対

(2) 信頼関係を損なわない(良好な人間関係を維持するための)応対

■ ソーシャルスキル演習教材 (例2)

課題事例：次の場面における、やりとりを寸劇にして演じなさい。

会社では、お客様に電話を貸すことはマニュアルでは禁じられている。先日も、お客様に電話を貸した先輩が、上司にひどく叱られている場面があった。ある日、「娘の具合が悪い、救急車を呼びたいので電話を貸してほしい」とお客様から頼まれた。

- (1) 信頼関係を損なう (人間関係を破壊する) 応対
- (2) 信頼関係を損なわない(良好な人間関係を維持するための)応対

■ メンタルスキル演習教材 (例1)

課題事例：職場で起こるトラブルにどのように対処すればよいか。以下のケースについて、問題の所在を明らかにし、どうすれば解決できるかを検討しなさい。

- ・入社した時には、少なくともこの会社で3年はやってみようと思っていました。それなのに1年もしないうちに辞めてしまったのは、上司というより先輩が原因だったと思います。わからないことを聞きに行くと、機嫌の良い時は教えてくれますが、機嫌が悪いと教えてくれない。例えば、担当者が席を外しているときに代わりに電話に出たりすると、対応に困ることがありますよね。どうしたらいいか聞くと「適当にやっておいて」と言い、適当にやっておくと「何でこんなことをしたの!」と怒られたり、虫の居所で八つ当たりしたりしてきます。この先輩は仕事ができない

し人間的にも尊敬できないんですが、上層部には愛想が良いせい
か評価されているらしい。私の気持ちは誰にもわかってもらえな
いと思いました。

■メンタルスキル演習教材（例2）

課題事例：職場で起こるトラブルにどのように対処すればよいか。以
下のケースについて、問題の所在を明らかにし、どうすれば解決でき
るかを検討しなさい。

- ・初任給に惹かれて入社しました。完全週休2日だと思っていたら
とんでもない。残業は多いし、休日出勤もある。初任給は多いけ
れど、その後はまるで昇給しないこともわかりました。私より10
歳年上の人だって、私とあまりお給料が違わないんですよ。それ
で、もっと良いお給料の今の会社に転職しました。だけど、今の
会社では派遣というか臨時職員で正規職員ではないんです。仕事
にプライドは持てないし、職員との待遇の差もある。入社時の条
件ともずいぶん違う。前の会社をわざわざ辞めたのに、今の会社
にも満足はできません。前の会社は、やはり休みが少なく、自
分の時間が持てないことが一番いやだった。今は、休みは取れる
けれど、会社の雰囲気は良くありません。

TBL 実施の手順は以下のとおりである。

- ①チーム分け：座席の近い者同士、5～6名のグループを作り話し合い
しやすい態勢を作る。

本来の TBL では、能力レベルを均一化させ結果のバラつきを少な
くするように事前に教員が履修者のレベルを測り、振り分けておくの

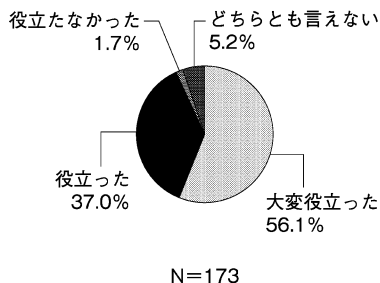
が良いとされているが、今回は物理的な事情により、便宜的にその場でチーム分けを行った。

- ②課題の提示：複数ある検討課題のうち、各チームの担当課題を振り分けた後、話し合いの仕方、発表の要領を説明する。グループ内での自己紹介の後、討論をスタートさせる。制限時間を事前に伝えておく。
- ③シート記入：制限時間終了5分前に予告し、話し合いのプロセスと討論をまとめてシートに記入させる。
- ④発表：事例番号順に、担当チームの発表を開始する。1つの課題について、少なくとも3～5チームの回答を求めて、他グループの発想、意見から学ばせる。
- ⑤教員コメント：教員は学生の意見を尊重しつつ、不足を補う。
- ⑥リフレクション：振り返りシートに記入させる。シートには、自分たちのチームが考えた課題解決策、他チームのアイデアから学んだこと、チーム内で自分が果たした役割、チーム内で最も貢献した人などを記入し提出させる。

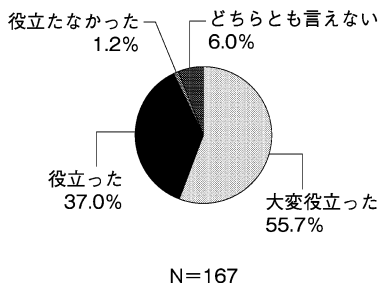
授業終了後のアンケート調査では、この授業スタイルについて56%の学生が「大変役立った」と回答、「役に立った」の37%と合わせると9割以上の学生からの支持を得たことになる(図表8、9)。通常は教員側からの一方通行になりがちな講義科目であるため、チームの活動に無関心な学生が出てくるとも予想したが、実際にはいずれのクラスにおいても、ほぼ全員がチーム討論に積極的に参加する様子が観察され、教室内に動きが出ることを歓迎する空気が感じられた。

学生の感想を見ても、50.6%が「自分から積極的に発言した」と答え、31%が「メンバーの意見を積極的に傾聴した」とも回答している(図表10)。「あまり発言しなかった」という学生は10名(5.7%)に留まり、それぞれがチームに貢献しようとする姿勢が考察された。

図表 8. ソーシャルスキル演習実施の感想



図表 9. メンタルスキル演習実施の感想



また、TBL を体験した感想として、「他人の意見が聞けて刺激になる」と回答した者が 132 名 (75.9%)、「予想もしなかった意見が聞ける」と答えた者が 84 名 (48.3%) で、大半が肯定的に評価している (図表 11)。一人の力では広がりや深さが出ないことも、複数で取り組みればアイデアが湧き解決の糸口を掴み取れることを実感させる、これこそが TBL の醍醐味である。

今後、このようなスタイルの授業を増やして欲しいと回答したのは、103 名 (59.2%) であった (図表 12)。複数回の実施が可能となれば、リフレクションと修正を繰り返し、講義への能動的参加が習慣化され、さらに学びの定着が図られるのではないかと考える。

上述の考察から TBL 実施による効果をまとめると、次のようになる。

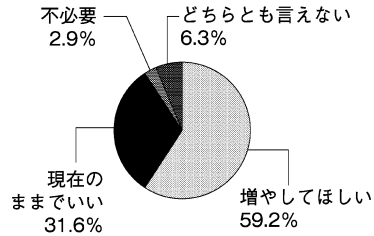
- (1) チーム内で必ず発言しなければならなくなるため、授業参加意欲が高まる。
- (2) 意見調整や発表役など、自分の役割を意識することで自身の、チームで働く力 (コミュニケーション力) の過不足に気づくことができる。
- (3) 他の人の発言に刺激される場合が多い。また、人の話を聞くことで思考の広がりを実感できる。
- (4) リフレクションにより、次回の課題が浮き彫りになる。繰り返し実

図表 10. TBL への取り組み姿勢図表

積極的に発言した	88	50.6%
積極的に傾聴した	54	31.0%
リーダー役割を務めた	6	3.4%
発表役を務めた	3	1.7%
あまり発言しなかった	10	5.7%
その他	1	0.6%

(複数回答) 度数 162

図表 12. TBL 授業の増減希望



N=174

図表 11. TBL を体験した感想

他人の意見が聞いて刺激になる	132	75.9%
自分の意見が述べられて楽しい	27	15.5%
意見を調整するのが難しい	37	21.3%
体験的に学べるので理解しやすい	36	20.7%
予想もしていなかった意見が聞ける	84	48.3%
人と話すのが苦痛	6	3.4%
意味がない	4	2.3%
やる気のない人が入ると効率が落ちる	12	6.9%
その他	4	2.3%

(複数回答) 総数 342 N=174

施することで自身のコミュニケーションスタイルおよび思考法の修正と改善につながれる。

このように、概ね教育効果の高さが実証された教授法ではあるが、次のような課題も残る。本来 TBL では、綿密なチーム編成、課題に対する個人ベースの事前学習、準備テスト、時間をかけたチーム討論、導き出した解決策をプレゼンテーションまたはディベートにまで発展させることで客観的評価を下すというプロセスを伴うものである。しかし、本科目では、施設の (チームごとの話し合いに適した十分なスペース)・時間的制約により上記のプロセスを省略した結果、現段階においては、従来

からあるグループディスカッション形式の授業を発展させたレベルに留まらざるを得ないのが実情である。個人ベースの事前学習、チームにおける検討時間、プレゼンテーション資料の作成と相互評価、リフレクションとフィードバックに十分な時間をかけてこそ、主体的な学び習慣の定着に結びつけることができるだろう。

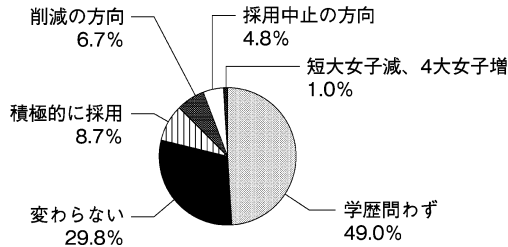
上述のような課題が残るとはいえ、講義スタイルの授業において、「能動的に聴く・主体的に話す・チーム内で協働調整する」という3つの汎用性の高い能力を比較的容易に養成する可能性が確認できたため、改良を加えながら継続的に実施していきたい。

3. 企業アンケートから探る、短大教育への期待

ここ数年にわたる全国的な新卒の就職状況の悪化、とりわけ短大卒の就職の厳しさは、今さら言うには及ばないが、本学卒業生の就職先である札幌市内の企業の今後の採用動向はいかなるものか。

本研究のために行った企業アンケート調査（回答数 88 社）では、短大卒の採用動向については、「今後も積極的に採用する」という回答が 8.7%、「学歴を問わず、良い人がいれば採用する」というものが 49.0%、「今後も変わらない」が 29.8%、「短大卒は削減の方向にある」との回答が 6.7%、「採用は中止の方向にある」が 4.8%であった（図表 13）。このように、短大卒の採用を「中止または削減する」との回答は 1 割程度にとどまる結果ではあるが、むしろ「学歴を問わず採用する」と答えている 5 割弱の企業の動向には注意が必要である。ここでは、従来のような短大卒枠を設定した採用には拘らず、4 大卒をも巻き込んだ実力主義が主張されていると解釈できる。これは、1990 年代に高卒就職者が激減する一方、新卒女子の事務職就職者数において、4 大卒が短大卒と並び、ついには短大卒を抜きマジョリティとなったことからわかる（文部科学省「学校基本調査」2009 より）。近年の大卒者の厳しい就職状況は、こ

図表 13. 短大卒の今後の採用動向



(N=88)

れまで短大卒者に有利に働いていたコストパフォーマンス（4大卒女子よりも低い賃金水準）をも無効にしている。この実力主義に傾いた採用基準に、短大のキャリア教育や教養教育がどのように対応しうるのか。真剣に議論されなければならないであろう。

企業アンケートに設けた自由記述欄には、回答企業 88 社のうち 54 社の採用担当者（アンケート記入者）から多数の貴重な意見が寄せられた（表 14）。そのうちの数社は、別紙に意見を記載して切々と訴えているものもあり、近年の若年就業者に対する様々な思いと、短大を始めとする教育機関への思いの強さゆえに筆を走らせたものとも読み取ることができる。

記載された内容は、大まかに次のように分類集約できる。若年就業者については、(1)ストレス耐性の低さ、(2)目的意識の欠如、(3)個性の弱さ、(4)主体性・積極性・自発性の弱さ、(5)マナー・一般常識の欠如を指摘するものである。上記の 5 点は、筆者らが日頃、短大生たちに対して抱いている印象と合致し、育成システムの整備・教育技法の改善などこれらの課題解決が急がれるところである。

さらに高等教育機関に望むものとして、「自らから学ぶ姿勢と自発性・積極性を養う教育」、「自立を促しストレス耐性を高める教育」を挙げる

声が多い。特に、「地に足をつける体験学習」（卸・小売業）、「学生時代にしかできない体験によって魅力人材の輩出」（卸・小売業）を切望する声にはしっかりと耳を傾けたい。大学教育と職業社会への接続・スムーズな移行の重要性が叫ばれる中で、このような人事担当者からの要望はいずれも示唆に富むものであり、高等教育機関に身を置く者として真摯に受け止め参考としたい。

図表 14. 若年就業者の課題と大学・短大への要望（札幌市内企業採用担当者による自由記述から抜粋）

	業種	自由記述欄より（抜粋）	キーワード
1	金融	・平均的で個性がない若者が多い。人の目を気にしすぎ、ぐいぐい引っ張る力が不足している。面接時に、縁の下の力持ちかリーダーかと問うと9割は前者と答える。是非自分を積極的にアピールしてもらいたい。マネーに囚われず、個性を活かしてあげてほしい。	個性
2	卸小売	・ストレスに弱く、教えてもらうのが当たり前という姿勢が見受けられる。マニュアル化せず、自分で考えて行動する、失敗から学ぶ積極性を培ってきて頂きたい。	ストレス 耐性
3	金融	・自立心、ストレス耐性が弱く、汎用能力の向上が必要である。個性のない若者が多い。大学での目標、目的意識が希薄である。	ストレス 耐性
4	卸小売	・1から10まで教えないとなかなか行動してくれない。自ら考え行動する人材に会社が育てていかなければならないが、大学ではもっと自発性を育ててくれるとありがたい。	自発性
5	卸小売	・地味な業務に対する忍耐力、継続力が不足している傾向が見られる。	忍耐・継続
6	卸小売	・感受性があまり豊かではない。責任感が弱い。	感受性
7	卸小売	・個性とわがままを混同している人が多い。「お陰様で」という感謝の気持ちを持てる若い人がもう少し増えてほしい。就職に際しては、向き・不向きを自分でよく考えてほしい。	わがまま

	業種	自由記述欄より（抜粋）	キーワード
8	金融	・目標意識を持ったメリハリのある社会生活を送れる企業人を求めている。	目標意識
9	不動産	・コミュニケーション能力の乏しい人が増えているように思われる。	コミュニケーション
10	建設	・素直な学生は多いものの、主体性が乏しい人が多い。	主体性
11	サービス	・礼儀正しく真摯に仕事に取り組む人が多い。しかし、面接時の感情表現が乏しい人が多くなっているように思う。入社後、どのように利益貢献できるかを必ず説明してもらうようにしている。自信をもって説明して欲しい事柄である。	表現力
12	卸小売	・どのような仕事をしたいのか、目標が明確になっていない。	目標
13	サービス	・返事はしない、メモは取らない、意欲が見られない場合がある。自発的に行動する、意見を述べる、積極的に働きかける能力が必要。面接のための就職対策ではなく、社会人として通用する指導をお願いしたい。その点では武蔵の学生さんは他校より優れていると思う。	自発性 積極性
14	卸小売	・大学、短大時代にしかできない体験をして社会に出ることで、魅力的な人間となるよう切望する。	体験
15	サービス	・仕事とプライベートの切り替えが早いように感じる。	
16	卸小売	・型にはまらず個性を感じさせてくれる学生が減っている傾向。新しい環境に飛び込み、少なからずストレスを感じると思うが、ストレスと上手に付き合うためのきっかけを教授いただければと思う。	個性 ストレス 耐性
17	金融	・困難に立ち向かう忍耐力が弱い。	忍耐
18	製造	・自分の素を出し切れない人が多い。大人として最低限の知識は持って入社してもらいたい。	知識
19	建設	・本当にこの会社に入社したいということが伝わらないことが多い。自分をうまく売り込むことが出来ていない。もっと個性豊かに面接に挑んでほしい。	個性
20	運輸	・消極的な印象の人が増えている。基本的なマナー（文書の書き方、話し方など）がもう少し身についたらと思う。	マナー
21	金融	・メンタル面が弱い。	メンタル

	業種	自由記述欄より（抜粋）	キーワード
22	卸小売	・あまり元気がないように見える。若いのだから、失敗を恐れず前進する気構えが欲しい。就活疲れでかわいそうな時代である。	気構え
23	サービス	・新しい環境に飛び込むあたり、順応性に欠けているように感じる。自分中心の発想のため、自分に合わないものを避ける傾向が見られる。	順応性
24	金融	・与えた課題は無難にこなすが、自分から積極的に取り組もうとする姿勢に欠ける者が多い。	積極性
25	サービス	・我慢強く忍耐強い、笑顔で挨拶のできる学生を望む。	忍耐 挨拶
26	卸小売	・勉強ができ優秀な人が多いが、もう少し積極的に発言や行動することが必要。自ら考え行動に移して仕事をしてほしい。	積極性
27	卸小売	・周囲への気配り、素直、不明点の発見が早いのが良いところである。悪い点としては、モラルの低下、ストレス耐性の低さ、主体性のなさ、型どおりのスタイルを好むところである。	ストレス 主体性
28	製造	・仕事に対する責任感や熱意に欠ける部分が見受けられる。好き嫌いがはっきりしており、嫌いな仕事、辛い仕事を避ける傾向もある。	責任感 熱意
29	サービス	・周りに配慮せずマイペースで学ぶ結果、追いついていけない内定者が増えている。取り組む姿勢が自発的でなく受身なのでインストラクターからの印象も悪い新人も見受けられる。以上の事が該当するのは短大生、専門学校生に多いため、ぜひ積極的な姿勢を身につけてきてもらいたい。	自発性 積極性
30	サービス	・自分で考えて動く、進んで話すスキルが以前より低下しているように感じられる。指示がないと動かない、動けないというのではなく、自ら動く姿勢を学生時代に身につくように過ごされることを期待する。	自主性
31	卸小売	・諦めが早く忍耐力不足。	忍耐
32	金融	・仕事に対する考え方が希薄で自分に甘い。主体性に欠ける。後に引きずらない（反省をしても改善がない）人が多い。基本的なことを根気良く、諦めずに指導することが必要なためOJTリーダーの能力を上げるようにしている。幼稚さや依存的なところがあるように思うため、大学には、自立のための教育を要望する。	主体性
33	サービス	・社会常識に欠ける若者が多い。	社会常識

	業種	自由記述欄より（抜粋）	キーワード
34	金融	・基礎学力、能力が低下している。自己主張が弱い。	基礎学力
35	サービス	・社会に出る前に、自分がやりたいことはもちろん、自分に何ができるのかという観点での自己分析が不足しているように感じる。我慢が足りず、メンタル面が弱い新卒者が多く、「あこがれて入社したけど、自分には合わない、できない」と諦めてしまう人が多い。やりたいことだけでなく、自分にできることを知っておくことが大切。	メンタル
36	サービス	・自己を発現する力が弱いと思う。安定志向、安全策を選択せず、もっとチャレンジしてほしい。	チャレンジ
37	サービス	・両親への感謝の気持ちの欠如。最高学府を卒業したという自信がない。朝の挨拶等ができない。	感謝 挨拶
38	製造	・学校での学習と「将来の進路」のつながりへの指導強化が必要ではないか。「自分がなりたいプロ」を軸にした就職活動が望ましい。方針、目標を明確にした就職活動をお勧めしたい。「やらされている感覚」から、「自らがやる勉強」に、「やらなければ自分が困る」という気づきが必要。	目標
39	サービス	・伝えるべきことを伝えられない。論理的思考、考える力、伝える力を伸ばしていただきたい。	論理力
40	サービス	・常に元気がない、目的を持っていない。	目的
41	卸小売	・男子学生の忍耐力の欠如、積極性の欠如。	積極性
42	卸小売	・コミュニケーション能力が不足している。	コミュニケーション
43	不明	・家庭や学校での教育が変わってきているため、会社が求める一般常識と学生の能力に乖離がある。社会一般常識を身につけてほしい。	一般常識
44	金融	・いわゆる「ゆとり」を本当に感じる。年々、光る人材を探すことが難しくなっている。	ゆとり
45	卸小売	・失敗を恐れずチャレンジしてほしい。自分の価値観だけでなく、相手の価値観も意識してほしい。	チャレンジ
46	卸小売	・良い意味でも、悪い意味でも「賢さ」は感じるが、やや底が浅く思う。表面的には真面目で素直であるが、その分、逆風ではわりと簡単に前進をやめるようにも見える。自信をもっていないという弱さのためか。学校には、もう少しゆっくり地に足をつける体験学習があってもよいのかと思える。	体験

	業種	自由記述欄より（抜粋）	キーワード
47	不 明	・やりたいこと、目標が明確ではない。進学、転職への逃げ道を残してしまう。	目標
48	サービス	・面談等、採用試験について準備しすぎており、本人の姿が見えづらい。	作り過ぎ
49	金 融	・就職については採用基準が上がっているのは確かであり、厳しくてかわいそうに思う。ただ、自分で考え、課題を解決していこうとする意識、向上心には非常に差があり、平均するとレベルは低いのではないか。自ら課題を見つけ、解決するというのを植えつけていくことが大事。	課題解決
50	金 融	・積極性に欠け、言われたことはできるが、自分から動こうとしない。指示したことを理解するのに時間がかかる。	積極性
51	卸小売	・能力は持っているが、自らアピールしたり、仕事に活かしていこうという考えや表現が不足している。能力をもっと思い切って発揮させるための、職場環境を作るよう努力している。	表現力
52	卸小売	・マナーや文章スキルの教育はされているが、結局授業で終わっており身につけているとは言いがたい。大学生活全体で徹底していく必要があるのではないか。	マナーの徹底
53	サービス	・精神面での弱さと、悩みの相談相手がいないところ。	メンタル
54	卸小売	・主体性を持って行動するまでに時間がかかる。一生懸命に取り組むことに前向きでない。頑張ることが格好悪い、ダサイという風潮がある。仕事選びについても、スマートで格好よい仕事をしたいというイメージを強く持っている。そのためにストレスに弱く、周りに相談できる人間関係を築く前に折れてしまう人も多い。大学教育に全てを委ねることに疑問を感じている。ストレスへ耐性や人間関係の基礎は家庭で築かれるものではないか。就職活動を通して、客観的に自分を知るような機会を授業で実施してもらえばいいと思う。	主体性

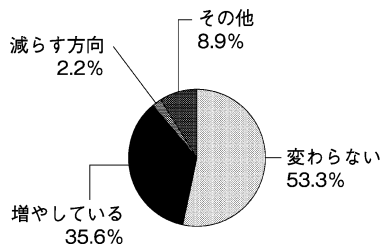
次に社員研修の動向を見てみよう。長引く不況下で、企業の合理的経営・コスト削減の流れが一層進んでいることが自ずと推測でき、新入社員に対する社内教育にかかる時間やコストも当然のことながら削減の方

向にあることが予測できる。しかしながら、今回の調査ではこの予想に反して、「教育にける時間を増やしている」と回答した企業が35.6%あり、「減らしている」企業の2.2%を大きく上回る結果であった(図表15)。人材の質の低下により「増やさざるを得ない」状況にあるということであろうか。新卒入社時点で採用担当者が感じる人材の質の不足感(物足りなさ)と読み取ることもできる。

そこで、この不足感を補完するものとして、企業が短大教育にどのようなあり方を期待するのかと尋ねたところ、非常に示唆深い結果を得ることができた。(図表16)。

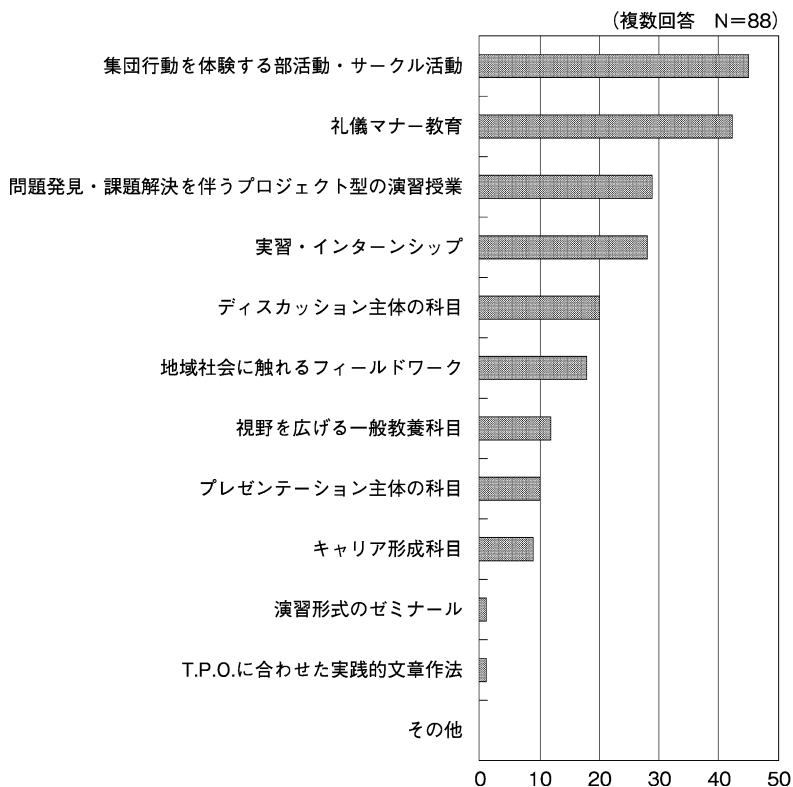
企業が短大に望む教育として最上位に挙げられたのは、「集団行動を体験する部活動・サークル活動」であり、続いて「礼儀マナー教育」である。これらは、組織の規律性を保つ行動適応への期待を表わしているものと考えられ、裏を返せば、若者らの個人主義的、利己主義的な振る舞いに辟易しているとも読み取れよう。本学の学生たちにあっても、近年、利己的・打算的な言動を見聞きする頻度が高まっていることと照らし合わせると、納得のいく結果である。本学は全国レベルで見ても、伝統的に部活動・サークル活動への参加率が極めて高いことが特長であるが(平成18年度調査では加入率が約40%)、集団での体験が組織秩序を保つた

図表 15. 新入社員教育にける時間の増減



N=88

図表 16. 短大に期待する教育の在り方



めのバランス感覚を醸成し、人間的成長を促す効果につながるものとして、さらに推進していくことの意義を再認識できる。2位に挙げられた「礼儀マナー教育」については、本科目の項目ごとの授業評価に見られるように、学生たちからの学習願望もまた非常に高いという点で双方一致し興味深いところである。学生が不足感を感じ、企業もまたそれを要請するのであれば、家庭教育に期待できなくなった時代の流れからみても、最低限のマナー教育には力を入れざるを得ないということであろうか。

次に挙げられた「問題発見・課題解決を伴うプロジェクト型の演習授

業]、「実習・インターンシップ」、「フィールドワーク」の3つは、実践的な現場体験で主体性やストレス耐性を高めるものであり、先に述べたPBLへの期待として読み取れるが、本学で実施する場合、短大2年間という時間的制約の中での実効性を上げるためにはかなりの工夫が必要となるだろう。また、「ディスカッション主体の科目」への要望も5番目に多く、本研究で試みたTBLなどの教授法はその期待に応えるものになり得るのではないか。さらに、大学・短大だからこそ学べる「視野を広げる一般教養科目」に対する要請があるのも当然のことであり、とかく目先の「役立ち感」に引き付けられがちな学生たちに対して、一般教養を学ぶことの必要性・重要性をいかに伝えられるかが、われわれのミッションであり課題である。

4. 「社会生活と人間関係」の課題とキャリア教育の展望

本稿で報告した調査結果を踏まえ、最後に「社会生活と人間関係」という本科目の課題と、キャリア教育導入に伴う今後の展望について触れておきたい。

近年、「キャリア教育」に関する議論が盛んであるが、現段階では、狭義にも広義にも混同して使用されることが多いために、様々に誤解を招きやすいものであることは否めない。特に、狭義に「就職活動指導」を含意として使用される場面が多いことから、学生が直近に必要な就職活動スキル習得のことと誤って捉える人もおり、「幅広い学びや経験を通して、長い人生を自律的、主体的に考えさせるもの」というキャリア教育の上位概念を見失いがちになるという懸念がある。

日本では、大学教育の在り方を議論していた中央教育審議会が、「キャリア教育」という用語を用いたのが1999年のことで、その際、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる

教育」と定義された。

筆者らは、さらにキャリア教育の理念を、「働くことを含めた生き方を考えること、自己・他者・社会への理解を深化させること」と解釈を広げて本科目の教授にあたり、ドナルド・スーパーの「人生における主要な役割の連鎖」(1980)をキーワードにして、女性ならではの主体的なライフコースの選択等にも目配りをしながら生き方を考えさせるよう努めてきた。

ここ数年の新卒就職の厳しさと短大生・大学生の質的变化は、奇しくもキャリア教育推進への追い風となっている。職業や仕事の内容が大きく変化し、先が見えない厳しい雇用状況が続く中で、高等教育機関における職業社会への移行教育が不十分であるとの外部圧力は一層強まっている。大学卒業後の無業者化や新卒者の職場定着率の低さなどの諸々の社会問題を背景に、文部科学省は2011年度から大学・短大の教育課程に職業指導(キャリアガイダンス)を義務づけることを発表した(2010年2月)。こうして「キャリア教育」は次のステージに突入することになるだろう。

本稿の冒頭でも述べたように、開講当時は本科目を「キャリア教育」に充当させるという意図はなかった。しかし、ここ5、6年の間にキャリア教育への要請が急速に高まったことから、既存のカリキュラムで対応するために本科目のキャリア教育化という発想が自然浮上したわけである。本科目テキストの改訂でも、その実現に近づける工夫を施し対応してきた。

しかしながら、学生の働き方・生き方に関わる汎用的な能力向上を目指すキャリア教育をひとつの科目内で完結させることは、当然のことながら不可能である。すなわち、学生に提供している全ての科目および入学から卒業までのキャンパスライフを通して、体系的かつ有機的に人材育成機能を働かせることによって、大学の職業的レリバンスが醸成され

ると考える。

大学の職業的意義について研究を深めている本田由紀は『大卒就職の社会学』（2010）の中で、学生個人が、大学を卒業した後の仕事や生活にとって「大学知」がいかなる具体的な意義や意味をもつかを真剣に考えなければならないことを指摘し、現在多くの大学で導入されているフリンジ的・単発的な「キャリア教育」よりもはるかにドラスティックな努力を大学側に求めている。本田は大学における教育改革メニューとして、示唆に富む以下の3点を提案している。

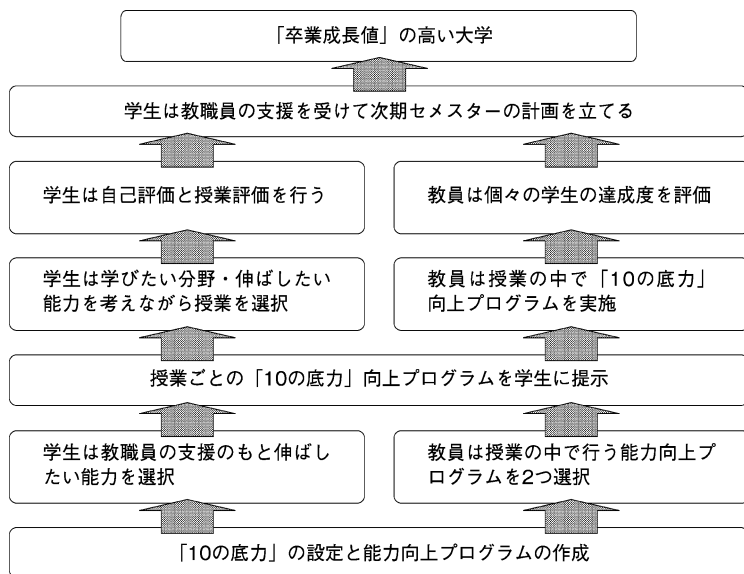
- (1) 大学で開設されている授業について、そこで身につける知識やスキルが、仕事生活や社会生活のいかなる場面でどのように直接的ないし間接的に活用可能であるかということ、学生に対してシラバスや実際の授業を通じて具体的に明示すること
- (2) 学生が授業を体系的に選択する際の指針を提供するために、大学における個々の授業間の相互関連性をわかりやすく図示するなどして学生に示すこと
- (3) 実社会と密接に関連する特定のテーマやプロジェクトを学生がグループ単位で追求し、成果を発表する形式の授業を増やし、すべての学生が参加できるようにすることである。

上記の本田の提案を具現化する取組みは、既に全国のいくつかの大学で始まっているが、その代表的な取組みとして、『全ての授業で行うキャリア支援「10の底力」（2008年度学生支援GP）プログラム』を実施している東京女学館大学の事例を紹介しておきたい。筆者らは2010年2月24日付の朝日新聞による報道を目にして興味を持ち、2010年3月に同校を訪問しヒアリングを行った。このプログラムでは本田が提案するメニューをほぼ網羅しており、そのきめ細かな教育内容に驚かされた。

当大学は、全ての授業を30名以下に設定し(教室も全て小規模サイズ

に改築)、徹底した少人数教育を実践することで、在学生全体の基礎力を向上させる方法を模索していた。コミュニケーション能力、国際感覚・多文化理解能力など当大学で育成したい能力を学内合意により「10の底力」(図表 17 を参照)として抽出し、非常勤をも含む全ての教員が開講されている全ての授業科目において、特に伸ばせる能力2つをシラバス上に提示し、その力を伸ばすことを強く意識しながら講義にあたっているとのことである。全ての授業が終了すると、専属職員の集計業務サポー

図表 17. 東京女学館大学 卒業成長値を高める「10の底力」プログラムの流れ



「10の底力」育成項目

1	コミュニケーション能力	6	調査能力
2	プレゼンテーション能力	7	IT 能力
3	ディスカッション能力	8	クリティカル思考
4	国際感覚・多文化理解能力	9	問題発見・提案・実行力
5	外国語運用能力	10	自己理解能力

トを得て、担当教員は学生ひとりひとりに対して評価を下し、学生は目標に掲げた自分の力がどのくらい伸びたかを確認の上、次のセメスターの履修計画に生かしていくという（図表 17 を参照）。

このように少人数で 4 年間をかけて行う取組みを、短大である本学がそのままの形で導入することは不可能であるが、先述のように、社会への移行時・入職選抜時において 4 大と短大の垣根が崩れつつある今、2 年間という時間的制約の中で、本学が学生に対して、どのような力を・どのような方法で・どこまで育成することが可能なのかを考えるヒントにすることはできるであろう。

最後に、本学の学生たちはキャリア教育の現状についてどのような意識をもっているのかを聞いてみた。アンケートを見ると、学生は本科目を「キャリア教育」的な分類で認識しており、実態としても就職ガイダンスの延長上に位置づけている様子も窺える。その結果 7 割の学生が現状に満足していると答えた。これは筆者らにとっては予想外に高い数字であるが、自由記述からその真意を探ると、「キャリア教育」を「就職ガイダンス」と混同している者、あるいはガイダンスと抱き合わせの教育と捉えて充足感を得ている者が多いことがわかる。「キャリア教育」の意味を「就職活動にのみ焦点をあてた教育」として理解されている点には是正が必要である。

繰り返しになるが、キャリア教育とは、就職のための技法を教えるものではない。しかし、ここ数年のキャリア教育をめぐる変化、さらには学生の質的变化に伴って、学生のニーズは就職に直結した実務教育への関心に傾きがちである。本科目の、開講当時の項目別授業評価（図表 18）を改めて検証してみると、開講当初は実務的部分ばかりではなく、「教養とは何か」、「短大教育が社会生活とどのように繋がるのか」「判断力はどう活かされるのか」など、広義のキャリア論に対しての関心も決して低くはなかった。しかし、昨年度および今年度の調査や評価からは、実務

図表 18. 「社会生活と人間関係」項目別興味調査

回数	テーマ	キーワード	今回調査		H 18 調査
			興味 比率	非興味 比率	興味 比率
1	社会の中で、私達はどのように繋がっているのか	自立と自律、自由と秩序	54.2%	6.0%	75.4%
2	キャリアをデザインすること	人生の意識化、ライフコース	63.0%	7.6%	—
3	他者からのまなざしー自己理解	自己理解と自己開示、エゴグラムチェック	74.2%	14.6%	71.7%
4	「場」をわきまえた振る舞いの仕方	状況倫理、グローバルスタンダード	58.0%	19.3%	77.6%
5	「人間関係」はなぜ難しいのか	役割葛藤、異質な他者、アサーション	59.3%	20.9%	73.5%
6	状況に応じたものの言い方	敬語の仕組みと演習	76.4%	11.2%	79.8%
7	教養とマナーのかかわり	教養とは何か、行動・振舞のマナー	66.7%	17.2%	73.7%
8	ビジネスにおけるコミュニケーション(1)	ライフスキル、仕事を発展させる PDS	58.4%	20.2%	71.7%
9	ビジネスにおけるコミュニケーション(2)	話の聴き方、電話応対	61.1%	20.0%	—
10	自己表現のためのコミュニケーションスキル	ソーシャルスキル演習 (TBL)	66.3%	19.1%	34.3%
11	ビジネス場面におけるマナーの基本	訪問、来客応対マナー	78.3%	15.7%	—
12	自分自身のマネジメント	メンタルスキル演習 (TBL)	68.2%	18.3%	—
13	文化を受け継いだ振る舞いの仕方	慶弔マナー、伝統の継承	63.4%	13.6%	63.6%

※ 興味比率とは、「大変興味がある」「興味がある」を合わせた回答が履修者数に占める割合。
非興味比率とは、履修者のうち、「興味がない」との回答した者の割合。

的な内容に偏って評価が高く、抽象概念を伴う講義内容に対する評価は相対的に低下していることが明らかであり、今後の講義内容および教育技法を検討してく上での課題である。

おわりに

第1章では、学生たちが自分自身の「社会人基礎力」をどのように評価しているのかを分析した。学科を問わず学生たちは「発信力」に対する能力不足を感じていることが確認されたが、学生たちが認識する「発信力」とは、「自分の意見を伝える能力」、「うまくコミュニケーションする力」、「人前で話せること」といった狭義の発信力として限定的に捉え、一つの発表テクニックと捉えている節も見受けられた。一方、企業が短大卒者に求める力は、社会人基礎力であげられている一つひとつの能力要素の高低ではなく、組織で規律的に行動する総合力としてのバランス感覚であることが見て取れた。この意味において、学生の意識と企業のニーズに乖離が見られ、ここに今後の教育課題が明らかになった。

第2章では、「社会生活と人間関係」授業で実践した TBL の教育技法について報告した。大人数の講義科目の中で、学生に主体的に学ばせることを試みたものである。能動的に話す・聴く・チーム内で積極的に調整するという動きを伴うこの教授法は、多くの学生から支持され、社会人基礎力育成に資する教育効果が確認できた。

第3章においては、企業アンケートから若年就労者の不足能力を聞き取り、分析した。採用担当者からは、(1)ストレス耐性の低さ、(2)目的意識の欠如、(3)個性の弱さ、(4)主体性・積極性・自発性の弱さ、(5)マナー・一般常識の欠如を指摘され、さらには今後の短大における教育的課題について大きな示唆を得た。第1章でも触れたとおり、企業は決して専門能力や就職技法を求めているわけではない。短大時代にしか得ることができない部活動やサークル活動などの集団体験を重視し、失敗体験や課題の乗り越え力を育てる教育に期待していることが確認された。

第4章においては、筆者らが担当する全学初年時必修科目である「社会生活と人間関係」の見直しの必要性について述べた。結論として、本科目は開講から8年を経て役割が変容したと見ることができる。文部科

学省の方針により、2011年度から短大・大学で義務化されるキャリア教育を教育課程にどのように組みこんでいくのかによって、本科目の中身の修正も必要となるであろう。

また、そのことと並行して、学生の質的变化に呼応させた少数数での実践的な教育技法の検討が求められる。短大で育成すべき社会人基礎力、つまり自立した一市民、一社会人として備えるべき人間力（ヒューマンウェア）は、到底ひとつの科目で身につけられるものではなく、短大2年間の全ての授業と集団活動や行事、学生生活全体の有機的連携によってこそ、実現できるものであることを提言し、結びとしたい。

注

- 1) 企業アンケート調査の概要：①調査期間：平成22年12月5日～27日
②調査対象：短大卒女子の採用実績がある札幌市内の企業129社③調査方法：調査紙郵送法④回収率：68.2% (88社)⑤回答88社の業種内訳：卸売・小売・飲食店が30.7%、金融保険業が28.4%、サービス業22.7%、運輸業3.4%、建設業2.3%などである。
- 2) 学生アンケート調査の概要：①調査実施日時：平成22年12月14日②調査対象：本科目履修者 英文学科92名、経済学科82名、教養学科124名③実施方法：講義最終回にアンケート紙を配布、回収（その場で回収したため回収率は100%）④質問項目：各回の授業内容に対する興味の度合い、社会人基礎力に関する自己評価、グループワーク（ソーシャルスキル演習、メンタルスキル演習）に対する感想・意見など。

参考文献

- (1) 荻谷剛彦、本田由紀編（2010）『大卒就職の社会学』東京大学出版会
- (2) 小杉礼子編（2007）『大学生の就職とキャリア』勁草書房 pp.117-154「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」
- (3) 日本労働研究機構（2000）『変革期の大学卒業生・人的資源管理（調査研

- 究報告書 NO 128)』
- (4) 濱中義隆 (2007) 「現代大学生の就職活動プロセス」 労働政策研究・研修気候『大学生と就職—職業への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)
 - (5) Larry K. Michaelsen 編著 (2009) 『TBL—医療人を育てるチーム基盤型学習』 株式会社シナジー
 - (6) Larry K. Michaelsen (2004) Team-based learning: A Transformative Use of Small Groups in College Teaching. VA: Stylus.
 - (7) 岡部悟志 (2010) 「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力」 『大学教育学会誌 第32巻 第1号』 大学教育学会
 - (8) 吉田一郎編 (2004) 『実践 PBL テュートリアルガイド』 南山堂
 - (9) Team Based Learning Collaborative (TBLC) <http://www.tbclaborative.org> 2010.12.1 取得
 - (10) 梶井祥子、和田佳子 (2007) 「社会人基礎力を育成するための教授法研究」 『教育実践研究調査報告書』 北海道武蔵女子短期大学
 - (11) 中野麻美 (2006) 『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』 岩波新書
 - (12) 玄田有史、小杉礼子 (2005) 『子供がニートになったら』 生活人新書
 - (13) 阿部謹也 (2006) 『「教養」とは何か』 講談社現代新書
 - (14) 熊沢誠 (1997) 『能力主義と企業社会』 岩波新書
 - (15) 本田由紀 (2009) 『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』
 - (16) 本田由紀 (2009) 『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』 ちくま新書
 - (17) 濱口桂一郎 (2010) 『日本の若者と雇用—OECD 若年者雇用レビュー』 明石書店
 - (18) 池内健治、大島武他 (2010) 「ビジネス分野における汎用能力とその教育方法」 『日本ビジネス実務学会受託研究報告書』 (全国大学実務教育協会)
 - (19) 岩脇千裕 (2009) 『大学新卒者採用において重視する行動特性 (コンピ

テンシー)に関する研究 企業ヒアリング調査報告』労働政策研究・研
修機構 JILPT 調査シリーズ No.56

- (20) 川嶋太津夫 (2006) 「ラーニング・アウトカムズを重視した大学教育改
革の国際的動向とわが国への示唆」名古屋高等教育研究第 8 号