

就業力養成に関する実践的研究 －教師の働きかけと教育環境に着目して－

菊地 紀子、上 憲治

Practical research on career design cultivation

Noriko KIKUCHI, Kenji KAMI

Summary

This research shows that the student's employment power was able to be raised by a teacher's influence and educational environment.

The student gained the job offer in the early stage. Or the student gained the job offer as wished.

It is not from the internship assigned by the teacher but from the internship the student chose actively.

Job-hunting activities are performed from the Internet, such as an entry of a job fair, in many cases.

In order that a student might be puzzled and might not miss job-hunting activities, the teacher changed internship search from the Internet.

Since educational environment was prepared, the teacher was assigning internship, but a student will search from the Internet.

要旨

本研究は、教師の働きかけと教育環境に着目して、就業力を向上させることができたことを明らかにしている。

具体的には、これまでの教員から割り振られるインターンシップではなく、学生が主体的に選択したインターンシップにより、早期に就職内定を獲得したり、希望どおりの就職内定を獲得したりしたことである。

これは、就職説明会のエントリーなどが、インターネットから行われることが多く、そこで躊躇して就職活動に出遅れないために、インターンシップ先検索をインターネットから行う方法に変更したことである。

また、教育環境が整ったことにより、これまでのインターンシップは教員から割り振られるものというやり方を変更し、学生本人が自ら主体的にインターンシップ先を検索し、エントリーし実施するというやり方に変更したことである。

1 はじめに

昨今の就職難により、卒業と同時に正規雇用にならない卒業生は多い。文部科学省の学校基本調査によると、平成24年3月短期大学を卒業した者の就職率は70.8%である。このうち正規の職員等でない者を除くと61.2%である。

短期大学の目的は、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを主な目的とする」¹⁾とある。

また、就業力に関しては「生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培う」²⁾としている。

短期大学における就業力の研究は、文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業」による財政支援を受けて開発されたシステムや、独自の創意工夫によって行われた就業力向上を目的とした取り組みなどである^{3)~10)}。特に金子ら⁷⁾の取り組みや林¹⁰⁾の報告では、教員のFD活動や教職員の連携に時間と労力を惜しまないことで示唆に富んでいる。

本学生生活科学科生活科学専攻生活文化コース（以下「生活文化コース」）では、特定の免許・資格を目指すコースではないため、学生自身が自分の将来を見つめ、適性を考えて卒業後の進路を選択するコースである。

そこで、生活文化コースでは個々の学生に応じた進

路選択の指導を実施している。今回は、教師の働きかけと教育環境に着目して、就業力を向上させることができたかを報告する。

2 研究の目的

研究の目的は、教師の働きかけと教育環境に着目して、就業力を向上させることができたかを明らかにすることである。

3 研究方法

調査の方法は以下のとおりである。

- (1) 調査期間：平成 23 年 4 月～平成 24 年 11 月
- (2) 調査対象者：平成 23 年度入学
生活文化コース 16 名
- (3) 調査の方法：平成 22 年度生活文化コース入学者との比較による就職活動報告書及びヒアリング調査

4 結果及び考察

(1) 生活文化コースの特色

就業力向上のためのカリキュラムとして、図 1 に示すとおり「キャリアルート」という考え方にに基づき、各自の興味・関心、将来設計を熟慮し、選択していくことができるカリキュラムである。その中の大きな柱は、1 年次の春休みに実施されるインターンシップで

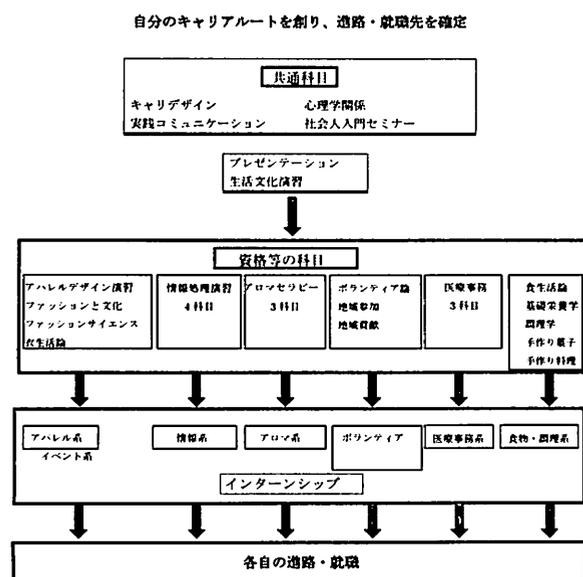


図 1 生活文化コース「キャリアルート」カリキュラム

ある。1 年次は各自の「キャリアルート」に基づき選択した科目履修、資格取得後にインターンシップに派遣される。

このインターンシップにより、大学で学んだことを実社会で役立たせるにはどうしたら良いか、自分の考えていた将来設計や職業観と合っていたのかを確認することになる。

(2) 教師の働きかけの違い

①平成 22 年度入学者

インターンシップに派遣されるための条件として、単位修得はもとより、資格取得、履修態度などがある。

平成 22 年度入学者は、派遣条件が整った学生からインターンシップ先を、教員から割り振られる方法で派遣された。この方法は、派遣条件が整わないために派遣されない学生から、その自覚がなく「先生は私をインターンシップに行かせてくれない」という不満となった。

②平成 23 年度入学者

そこで、平成 23 年度入学者は、派遣条件を満たすことはもちろんのこととして、各自の「キャリアルート」に基づき、就職も視野に入れて学生本人がインターンシップ先を探すようにすることに指導方針を転換した。

(3) 教育環境の違い

①平成 22 年度入学者

インターンシップ先検索として、インターンシップ協会の試用期間があり、インターンシップ先を検索するよう促しても、利用する者はいなかった。

これは、一つにはインターンシップ先は、教員から割り振られるものという考え方が、学生の間に定着していたことが考えられる。もう一つには、学内で自由にインターネットに接続し、利用できる環境が学生支援室しかなく、インターンシップ協会への登録、検索などの指導が行き届かなかったことが考えられる。

②平成 23 年度入学者

そこで、平成 23 年度入学者は、生活文化演習という授業科目の中でコンピュータ演習室を使い、インターンシップ協会への登録、検索などを行わせた。

表 1 教育環境の違いによるインターンシップ協会利用率

	平成 22 年度入学者 (18 名)	平成 23 年度入学者 (16 名)
インターンシップ協会(人数)	0	9
インターンシップ協会(割合)	0	60%
インターンシップ未派遣者	0	1

その結果、表 1 に示すとおり、6 割の学生がインターンシップ協会からインターンシップ先を検索し、インターンシップに派遣された。

(4) 就職内定状況の違い

①平成 22 年度入学者

本原稿の締め切りである 11 月現在、就職内定者の数を同時期で比較すると、表 2 に示すとおりである。

表 2 就職内定率

11 月末現在	平成 22 年度入学者 (18 名)	平成 23 年度入学者 (16 名)
内定者 (人数)	1	4
内定者 (割合) / 就職希望者	5.88	33.33%
編入等	1	4

平成 22 年度入学者は 1 名、編入などで就職希望者ではない人数を除くと、内定率は 6% である。

②平成 23 年度入学者

同じく 11 月現在、平成 23 年度入学者のうち、就職内定者の数は 4 名である。編入などで就職希望者ではない人数を除くと、33% の内定率である。

(5) 平成 23 年度内定者の事例

①資格取得からインターンシップ

2 名は、アロマセラピー検定 1 級に合格したことにより、関連企業に派遣された。その企業の就職説明会、試験、面接と進むも残念ながら内定には至らなかった。

しかし、引き続き就職活動を継続したことにより、1 名は 4 月、もう 1 名は 5 月に就職内定を獲得した。

②就職先希望の明確化

2 名は、入学当初から就職先の希望が明確になっており、インターンシップも希望就職先と同じ職種を探していた。1 名は、インターンシップ協会から、希望通りのインターンシップ先を検索し、行うことができた。もう 1 名は、希望通りのインターンシップ先にエントリーするも、人数制限などで受け入れられず、インターンシップ協会から応募した。この 2 名は夏休み明けには、入学当初から希望の就職先に内定した。

(6) 考察

教師の働きかけの違いにより、学生の意識改革が行われ、主体的に選択したインターンシップにより、そこから引き続き就職活動に入り、早期に就職内定を獲得したり、希望どおりの就職内定を獲得したりしたことに繋がったのではないかと考える。

また、教育環境の改善により、現代の就職活動では避けては通れない、インターネットから行われる就職説明会へのエントリーなどの訓練として、インターンシップ協会への登録、インターンシップ先の検索がスムーズに行われたことによると考える。

就職内定状況や平成 23 年度内定者の事例を見ていくと、学生が積極的、主体的、自律的にインターンシップ、就職活動を行い、就業力を向上させることができ

たとえる。11 月現在、就職未内定者も就職内定者に刺激を受けて、就職活動を継続している。

教師の働きかけや教育環境の改善によって、インターネットからの就職説明会へのエントリーなど、一連の就職活動がインターネットを通して行われる現代の就職活動において、パソコンを前に躊躇して就職活動に出遅れないために、インターンシップ先検索をインターネットから行う方法に変更したことが、功を奏した結果であると考えられる。

5. おわりに

短期大学の目的の中に、職業に必要な能力を育成することとあり、生活文化コース以外では職業に直結した免許・資格を目指すことになっている。しかし、生活文化コースにはカリキュラムに位置付けられた免許・資格がないため、ともすると何をしたいのか、将来どうなりたいのか、明確な姿を描けないまま 2 年間で過ごしてしまうことになる。2 年間は短いため、模索途中で卒業となり、フリーターやニートになっていくことも考えられる。平成 24 年 3 月生活文化コースを卒業した者の就職率は 35% であった。

今回教師の働きかけと教育環境を改善したことにより、平成 22 年度入学者より平成 23 年度入学者の方が 11 月現在、内定取得状況が向上し内定率は 33% であった。これは、大学設置基準の中にある学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力としての生涯を通じた持続的な就業力の育成に、少しは寄与できたのではないかと考える。

それは、事例①でのインターンシップに向けた資格取得への意欲や、事例②の入学当初からの就職希望先の明確化によるインターンシップ派遣によって考えられる。したがって、明確な将来像を描けないまま入学した学生に対しても、生活文化コースの「キャリアルート」に位置付けられた科目選択により、少しでも早く学生本人が各自の将来像を描き、就業力向上の支援ができるよう、今後も更なる取り組みを継続していきたいと考える。

(参考文献)

- 1) 学校教育法第 9 章第 108 条、昭和 22 年 4 月 1 日施行
- 2) 大学設置基準、平成 22 年 2 月改正、平成 23 年度施行
- 3) 専門力強化とキャリア形成支援による就業力育成：大学生の就業力育成事業をとおして 布施 千草、

- 山田 純子, 川村 博子 [他] 植草学園短期大学紀要 (13), 1-18, 2012-03
- 4) 「コレクト」を活用した就業力・学習支援の取り組みに関する研究 高瀬 文広, 大倉 義文, 知念 正剛, 末松 美保子, 秋竹 純, 齊田 直樹, 古野 みはる, 永田 瑞生, 栢 豪洋 福岡歯科大学学会雑誌 37(4), 125-132, 2011-12-31
 - 5) 複数の PDCA サイクルに基づいた短大生向け就業力育成支援システムの設計 (情報教育, 一般) 石塚 丈晴, 弘中 大介, 藤井厚紀, 電子情報通信学会技術研究報告 . SITE, 技術と社会・倫理 111(363), 49-51, 2011-12-10
 - 6) 複数の PDCA サイクルに基づいた短大生向け就業力育成支援システムの設計 石塚 丈晴, 弘中 大介, 藤井 厚紀 情報処理学会研究報告 . コンピュータと教育研究会報告 2011-CE-112(11), 1-3, 2011-12-10
 - 7) 「出席レポート」を活用した「就業力」と「学士力」向上の取り組み 金子 能呼, 飯塚 徹, 糸井 重夫 経済教育 (30), 147-154, 2011-10-25
 - 8) 「コミュニケーション実務」授業開発研究 - 経営情報コースにおけるコミュニケーション教育の取り組み - 三浦智恵子 / 藤原由美 自由が丘産能短期大学紀要 44, 143, 2011-07
 - 9) 短期大学卒業生の就業力に関する一考察 - 専修学校卒業生との比較において 須永 一道, 柳澤 利之, 齋藤 智 新潟青陵大学短期大学部研究報告 (41), 1-7, 2011-05
 - 10) 文京学院短期大学のキャリア形成支援と就業力向上支援について (特集 就職支援 - 学生の職業意識の醸成) 林 寛美 大学と学生 (83), 51-56, 2010-07