

表6 1年生の初回・最終回の比較（単位：％）

	問1	問2	問3	問4	問5	問6	問7	問8	問9	問10
1年初回平均	2.60	2.50	2.57	2.43	2.93	2.97	3.17	3.77	3.17	3.10
標準偏差	0.894	0.9	0.971	0.858	0.785	0.809	0.986	0.898	0.986	0.96
1年最終回平均	3.23	3.26	3.19	3.19	3.16	3.26	3.29	3.87	3.52	3.39
標準偏差	1.087	1.064	1.108	1.078	1.036	1.064	1.131	0.885	0.926	1.116
平均の増加度	0.63	0.76	0.62	0.76	0.23	0.29	0.12	0.10	0.35	0.29

	問11	問12	問13	問14	問15	問16	問17	問18	問19	問20
1年初回平均	2.77	2.83	3.03	3.33	3.73	3.60	4.00	3.80	3.57	3.17
標準偏差	0.935	1.053	1.098	1.028	0.98	0.968	0.871	0.887	0.935	1.147
1年最終回平均	3.10	3.00	3.06	3.42	3.71	3.81	3.71	3.77	3.71	3.10
標準偏差	1.106	1.155	1.031	0.886	0.973	0.946	1.131	0.884	0.902	1.193
平均の増加度	0.33	0.17	0.03	0.09	-0.02	0.21	-0.29	-0.03	0.14	-0.07

	問21	問22	問23
1年初回平均	3.53	2.27	3.23
標準偏差	0.973	0.944	1.006
1年最終回平均	3.61	2.84	3.32
標準偏差	1.116	1.293	1.166
平均の増加度	0.08	0.57	0.09

注：初回の回答者数=32人

最終回の回答者数=31人

質問5から19までの対人関係の項目は、1年生は、2件の質問の増加度が0.30以上となる。質問9「自分の考えを相手に伝えられる」、質問11「プレゼンテーション原稿の作成ができる」の増加度がそれぞれ0.35と0.33となっている。これは受講生が、これらの点で自分が成長したと捉えているということだと考える。2年生は、4件の質問が増加度0.30以上となる。質問11「プレゼンテーション原稿の作成ができる」、および質問13「資料をまとめ、相手に伝えることができる」の2件は増加度がそれぞれ0.30、0.50となり、自分の成長を述べている。質問10「意見の対立を調整できる」、および質問18「異なる意見が出ることの大切さを理解している」の2件は増加度がそれぞれ0.43、0.56となり、この質問内容から、相手に対する配慮が大きく成長していると読み取れる。1年生、2年生共にグループワーク方式をとっているが、これらの質問に大きな相違があらわれたのは、昨年度から試行している、2年生の3回目の「文章理解のケーススタディ」および、4回目の「論理的なことがらの整理・説明のケーススタディ」そして今回導入した8回目の「ジョブ・カード事例のケーススタディ」などを通して、具体例を用いて相互に意見を自由に述べ、時間内にまとめ、書記を決め、短時間に簡単な説明資料をOHP用に作成し、代表者がOHPを用いて発表をする、ということをおこなってもらった演習形式が効果的だった

たからではないかと考える。

質問 20 から 23 までの自己特性は、いつ調査してもそれほど大きな変化は無いと考えていた。1 年生の質問 22「普段は授業でよく質問をする」以外は、増加度が 0.09 以下となっているが、質問 22 だけは、増加度が 0.57 と突出している。2 年生は、増加度が 0.27 以下となっている。これらの質問の増加度が顕著でなければ、作為的な回答がないということの保証になり、アンケートに対しての信頼性が高いと考えていた。しかし、質問 22 の回答は、増加度が 1 年生は 0.57 と顕著であり、2 年生は 0.27 と増加傾向が若干ある。この質問項目に限ると、1、2 年生共に平均が初回も最終回も常に 3.0 未満ではあるが、増加傾向にあるということは、グループワーク方式を用いたことにより、多少なりとも自分が発言しなければならぬ場面があることによる効果が作用していると考えても良いのではないかと。

表 7 2 年生の初回・最終回の比較 (単位: %)

	問 1	問 2	問 3	問 4	問 5	問 6	問 7	問 8	問 9	問 10
2 年初回平均	3.17	3.10	2.73	2.63	3.33	3.27	3.60	4.03	3.47	3.00
標準偏差	0.747	0.885	0.785	0.928	0.758	0.785	0.968	0.809	1.008	1.017
2 年最終回平均	3.23	3.13	3.03	3.00	3.30	3.47	3.63	4.10	3.63	3.43
標準偏差	0.898	0.937	0.89	0.947	1.149	1.074	0.928	0.845	1.066	1.073
平均の増加度	0.06	0.03	0.30	0.37	-0.03	0.20	0.03	0.07	0.16	0.43

	問 11	問 12	問 13	問 14	問 15	問 16	問 17	問 18	問 19	問 20
2 年初回平均	3.13	3.30	3.10	3.53	3.93	3.97	4.33	3.87	3.80	3.20
標準偏差	1.074	1.179	0.995	0.9	0.828	0.85	0.884	0.937	0.925	0.925
2 年最終回平均	3.43	3.53	3.60	3.57	3.83	4.07	4.47	4.43	4.03	3.43
標準偏差	1.073	1.306	1.037	0.971	0.95	1.081	0.819	0.774	0.964	1.104
平均の増加度	0.30	0.23	0.50	0.04	-0.10	0.10	0.14	0.56	0.23	0.23

	問 21	問 22	問 23
2 年初回平均	3.60	2.43	3.17
標準偏差	0.932	0.971	0.986
2 年最終回平均	3.73	2.70	3.27
標準偏差	0.785	0.988	1.172
平均の増加度	0.13	0.27	0.10

注：初回の回答者数=30 人
最終回の回答者数=30 人

表 8 は、最終回のときに追加した質問 24 から 33 について、1、2 年生の差異を確認するための表である。この表の最後の行の「平均の差異」とは、2 年生の平均から 1 年生の平均を差し引いた値を示している。2 年生の平均が 1 年生の平均より高いとプラスの値、逆の場合は場合は、マイナスの値となる。

質問 24 から 27 は、キャリア形成論の講義についてたずねたもので、質問 25「キャリア形成論をとおして就職に対する興味・関心がでてきた」の平均の差異は 0.41 となったが、その他は平均の差異が

0.18 以下となり、あまり違いが見られない。全ての質問に対し、1 年生も 2 年生も平均が 3.39 以上のポイントを得ているので、この科目に対して好意的と考えられる。

質問 28 から 33 までのジョブ・カードについての質問も全て 3.29 ポイント以上を得ておりジョブ・カードについても好意的な意見が得られた。その中で質問 29「ジョブ・カードは自分を PR するために役立つ」および質問 30「ジョブ・カードは自分を PR するための補助として役立つ」は、平均の差異が、0.78 および 0.56 と、0.5 を超えている。この 2 件の質問について 2 年生の評価の平均は 4.10 以上となっており、標準偏差も 1.0 以下に収まっている。質問 32「ジョブ・カードは就職の面接準備に有益」および質問 33「ジョブ・カードは自分の課題発見の一助になる」はどちらも平均の差異が 0.41 となっている。

表 8 最終回アンケート追加項目の学年間の比較（単位：％）

	問 24	問 25	問 26	問 27	問 28	問 29	問 30	問 31	問 32	問 33
1 年最終回平均	3.61	3.39	3.65	3.58	3.55	3.32	3.61	3.39	3.52	3.29
標準偏差	1.145	1.23	1.17	1.148	1.234	1.249	1.145	1.23	1.18	1.101
2 年最終回平均	3.47	3.80	3.83	3.47	3.83	4.10	4.17	3.57	3.93	3.70
標準偏差	0.819	0.805	0.791	0.629	1.02	0.995	0.791	1.104	0.907	0.952
平均の差異	-0.14	0.41	0.18	-0.11	0.28	0.78	0.56	0.18	0.41	0.41

このようにジョブ・カードに対する 2 年生の評価が 1 年生を大きく引き離しているのは、2 年生に対してジョブ・カードの指導を充実させたことによる差異と考える。

3.2 記述式の調査結果

自由記述の意見（質問 34）に対する回答は、以下の通り。記述式の質問は、初回調査では行っていない。最終回調査時に総括的に書いてもらうようにした。

・1 年生は以下の 4 件

- (1) 自己理解の必要性は分かるが、「キャリア・アンカー」的なものが多く、「仕事」に対する知識や、知りたいことは聞けなかったと感じた。パソコンを使って（キャリアマトリックスをとおして：筆者補足）仕事を理解するのが良かった。こうでもしないと自分で考えようとしなかったと思う。他の人の意見を聞いて自分と比較していろいろな違いに気づけたのも良かった
- (2) 普段の授業ではこれといって積極的ではなかったですが、就職について考えもしたし、他の人の考え方、意見が聞ける貴重な場でした。
- (3) 就職活動に対する意欲がわきました。
- (4) この授業を受け就職に対する知識をもっと知りたくなった。

・2 年生は以下の 3 件

- (1) キャリア形成論を通して自分にはないものがわかってよかったと思う。
- (2) キャリア形成論を 1 年のときに受ければ、少なからず就職に役立つと思いました。
- (3) ジョブ・カードの存在、書き方について知ることができてよかったです。

記述形式の回答に学生たちが書いた内容から推測できることは、全般的に自分と異なった意見、自分に無いものなど、自分と他者との差異に気付いてくれていることである。2年生の場合、1年で受けておきたかったとの意見を書いてくれた人は、たぶん短大を卒業したら進学ではなく、就職する人と思われる。また、ジョブ・カードを知ってよかったと書いてくれた人もいた。しかし、記述での意見は上記のように少なかった。今後の調査では、もっと意見を引き出せるような質問項目を追加することを考えたい。

3.3 考察

(1) 1年生と2年生の学年特有の特徴があるか

1年生の「情報収集」(質問1から4)は、すべて初回は3.00未満の平均となっていたのが最終回は、すべて3.00を超えた。「情報収集」に対する自信が示されている。この科目を1年生から実施するようにしたことが有効だと考えられる。

質問5から23までの質問は、質問22および質問23の最終回の場合の平均は、1年生が2年生を上回っている。しかしそれ以外はすべて初回も最終回も平均は2年生が上回っている。この点は、2年生の方が就職について積極性が出てきたと考えるのが良いのか、もっと他に原因があるのか等については、今後の調査課題と考える。

(2) 1年生で教えることのメリットがあるか

明確にメリットが浮き彫りにされたわけではないが、否定的な傾向はみられなかった。どちらかという肯定的な傾向にあった。また、記述式で答えてくれた意見からも、進学せず短大卒業後に就職する学生は、1年の時に、キャリア形成について色々学んでおきたかったということがうかがわれる。(1人の記述意見でしかないが)

(3) ジョブ・カードについての認識の深さに相違が生じるか

質問28から33までを通して、2年生が1年生を上回っている(表8の平均の差異)。このことは、ジョブ・カードに対する理解を深め、定着させるためにはケーススタディなどを用いることが効果的だと考えられる。

(4) カリキュラムの相違による問題はないか

ジョブ・カードとグループ討議の有無が色々作用していると考えられる。厳密には今後、一層詳しく調査していく必要があると考える。

(5) 1年生と2年生のカリキュラムおよび講師の相違による差異があるか

質問24から27は、キャリア形成論についての直接的な評価を質問した。表8からは、学年による差異はあまり認められない。カリキュラムおよび指導講師などの差異はなかったと思われる。若干、質問25「キャリア形成論をとおして就職に対する興味・関心がでてきた」に対する2年生の評価0.4と上回っている。これは、講師の差ではなく、ジョブ・カード等のケーススタディを実施したことによるカリキュラムの差によるものと思われる。

ジョブ・カードについては、質問29、質問30、質問32および質問33の4件がそれぞれ平均の差異が0.78、0.56、0.41、および0.41と顕著になっている。これらは明らかにカリキュラムの差が現れていると考えられる。

4. まとめ

今回の取り組みは、1、2年生を対象に同時期に並行して講義する機会を得たので、いくつかの比較実験を行うことができた。今回の結論として、「キャリア形成論」を単に、一生のキャリア形成についての一般論の講義としてのみの位置づけではなく、目前の就職にも活用できる科目として位置付けるために、2年生での指導ではなく、1年生の時に指導するように今年度から変更し実施することになったことに対し、特に無理は無かったと考えられる。このことは、2年生の1人の意見ではあるが、記述式の回答での「1年のときに受ければ・・・」にも表れている。そして、情報収集・分析などについての、1年生の飛躍的な伸び（質問1から質問4）も、早いうちから学習しておいて無理のない科目ということが考えられる。文書や人の意見の理解、人への説明などについては、2年生に対して試行しているケーススタディ方式が有効だと考える。また、自分の位置を明確にし、他人に対し自分のプロフィールを説明しやすくするための道具として、ジョブ・カードを考えたときに、2年生に対して指導したジョブ・カードのケーススタディなどが理解を定着させるために有効だと考える。学生自身のジョブ・カードの記入については、宿題としての提出件数の低さから考えて、個別面接による指導を就職対策として別途おこなわないといけないと考える。

今後、1年生に対するカリキュラムの中に、ケーススタディを数回盛り込むようにすることが、当校の学生を育てる上で有効な方法だと考える。しかしジョブ・カードについては2年生でもなかなか記入できていないので1年生への指導方法を工夫しなければならない。

最後に、このようなグループワーク・発表などの訓練は、この講義だけでは時間数も限られているので、専門科目においても意識的にこのような指導方法を導入していくことが広い意味でのキャリア教育として必要なことだと考える⁽⁶⁾。このためには、校全体で就職対策とキャリア形成についてのありかたを議論していくことが必須となり、現在他の科目との連携・調整などを学務課を中心に進められている。

なお、厳密に学年間の相違の有無を調査するためには統計的な検定を行うことが必要となる。また、今回分析対象とした質問項目の構造、例えばどの質問項目とどの質問項目は比較的近い内容を把握しているのか、などを理解するには因子分析を用いることも必要だろう。このような厳密な調査・分析は今後の課題と考える。

謝 辞

今回、「キャリア形成論」の講義を電子情報技術科の学生を対象に実施するにあたり、カリキュラム内容およびアンケートの質問項目などについて、電子・情報系の伊東久美子教授および学務課の皆さまに忙しい中、時間を割いていろいろ意見交換していただきありがとうございました。ここに深謝いたします。

[参考文献]

- (1) 厚生労働省、平成22年版 厚生労働白書、第2部第2章、P263
- (2) 雇用・能力開発機構、キャリア・コンサルティング マニュアル、平成13年10月
- (3) ジョブ・カード（厚生労働省）：http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html
- (4) 福良博史、グループ活動による情報理解・表現力養成方法の効果
—「キャリア形成論」の指導現場での試行—、職業能力開発研究、第28号、2010年3月、P87-96

- (5) 厚生労働省、ジョブ・カード教材「ジョブ・カード・キャリア・コンサルタント講習資料（Ver. 6）」、
平成22年5月14日付け能形発0514第6号

「平成22年度における都道府県労働局及び独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターの共催によるジョブ・カード講習の緊急的措置について」

- (6) 座談会、キャリアセンターのミッションとは？ —大学におけるキャリア形成支援の現在—、
職業研究、2009 秋季号、P12（新潟大学キャリアセンター就職課長多田夏子氏の発言）

「学部の専門の先生方も、専門の知識を教えるだけではなくて、その中で学生にディスカッションをさせたり、プレゼンテーションをさせたり、レポートを書いて出させるということで結構力をつけることができるわけですね。広い意味ではキャリア教育ですね。」