龍谷大学政策学部における低年次生向けキャリア養成プログラム試行の効果と課題

中森　孝文※、石田　　徹、只友　景士、土山希美枝、阿部　大輔

The Effects and Issues of a Career Development Pilot Program for Freshmen at Faculty of Policy Science, Ryukoku University

要　旨

大学１年生を対象に試みたキャリア養成のための教育プログラムについて紹介し、受講者に対するアンケートを分析しその効果を述べる。

若年者の就業難と中小企業の人材不足いう問題が生じている。それらを解決するには学生の社会人基礎力やキャリアパスを描くための力を養成する必要があり、さらに中小企業に対する意識の変化を促さねばならない。すなわちキャリア養成にむけた教育は、学生が就職活動をはじめる前に実施する必要がある。

それらの教育の開始は早いほど効果的であるが、教養科目や専門導入科目などが低年次に集中していることから難しい。また、学生の就職に関する意識が高まるのは一般的に３年次以降である。このため、政策学部１年生向けの登録必修科目である基礎演習の中で、キャリア養成プログラムを試験的に導入した。その結果、就職に対する学生の意識の変化が表れ、社会で必要とされる能力や政策課題を解決するための能力も変化がみられた。

キーワード

キャリア養成、就業難、大学、低年次生

ABSTRACT

This article introduces a career development pilot educational program for the first-year students and reports on the results of questionnaires from the students.

In recent years, while small and medium enterprises (SMEs) have been suffering from a shortage of workers, it has become very difficult to find employment for university graduates. In line with these changes of environment surrounding SMEs and young people, university students are required to have the basic skills needed in society, to acquire the abilities to design their own career paths, and are encouraged to break down their stereotypical attitudes toward SMEs. In other words, career education is necessary before students start job-hunting.

The earlier the educational programs start, the more effective results can be expected. However the lower grade students at university are supposed to take many subjects including the liberal arts and the specialized courses, and student's interest in finding employment generally rises from the 3rd grade. Therefore we introduced the 1st year students at faculty of policy science the career development program in the basic seminar, a compulsory subject, as a pilot project. As a result, the consciousness for finding employment and those abilities of the students have changed a lot.

Keyword

University, Lower Grade Students, Job shortage, Career development

1 はじめに

若年者の就職難が社会問題となっている。一方、中小企業の人材確保も難しくなっている。いうなれば就職したい人と従業員を確保したい企業のミスマッチが生じているのである。図1と図2は従業員規模別[1]に求人数と就職希望割合を比較したものである[2]。就職希望者数と求人数の合計を100%となるように積み上げグラフで比較したものであるが、従業員規模が大きい企業は求人数よりも就職希望者の割合が大きく、従業員規模が小さい企業は反対に求人数よりも就職希望者の割合が小さくなっている。ではなぜミスマッチがおこるのであろうか。

太田は、多くの企業は就職後の配属先を明らかにせずに内定を出すために、大学生にしてみれば将来のキャリアパスを企業に任せた状態であることから、就職先の企業の選択基準を知名度や安定性に傾きがちになるという。また、中小企業にいったん就職すると大企業に転職することが難しく大企業への就職の最大のチャンスが新卒時となっていると指摘している（太田・2010）。たしかに、一般的な求人情報や財務諸表を見ただけでは、当該企業で自分自身がどのように成長していけるのか、またどのような自己実現が可能なのかを判断することは難しい。このため、企業は就職希望者に対して長期的な企業の成長戦略や人材育成方針といった概括的な情報に加え、具体的な育成方法などの人材マネジメントに関する事項、職種や部署ごとの働き方などキャリアパスを描く上で必要となる情報を丁寧に提供することが望まれる。しかし、将来のキャリアパスを描けるような情報提供を望む学生はどの程度存在するのであろうか。

牛尾は、2010年度の就職を希望する大学生[3]を対

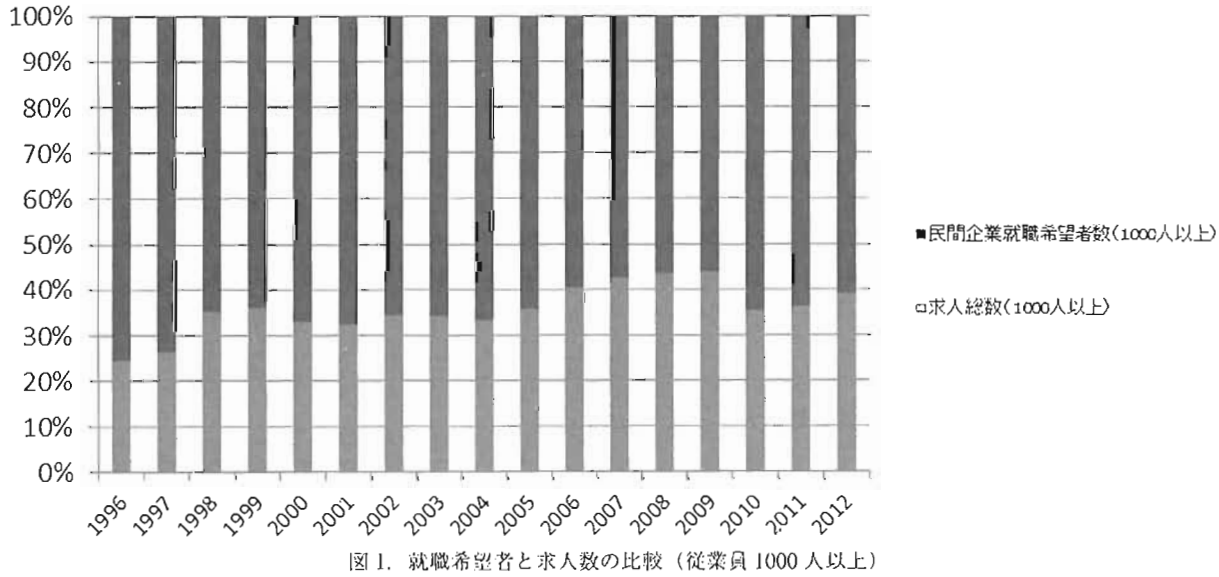


図1. 就職希望者と求人数の比較（従業員1000人以上）

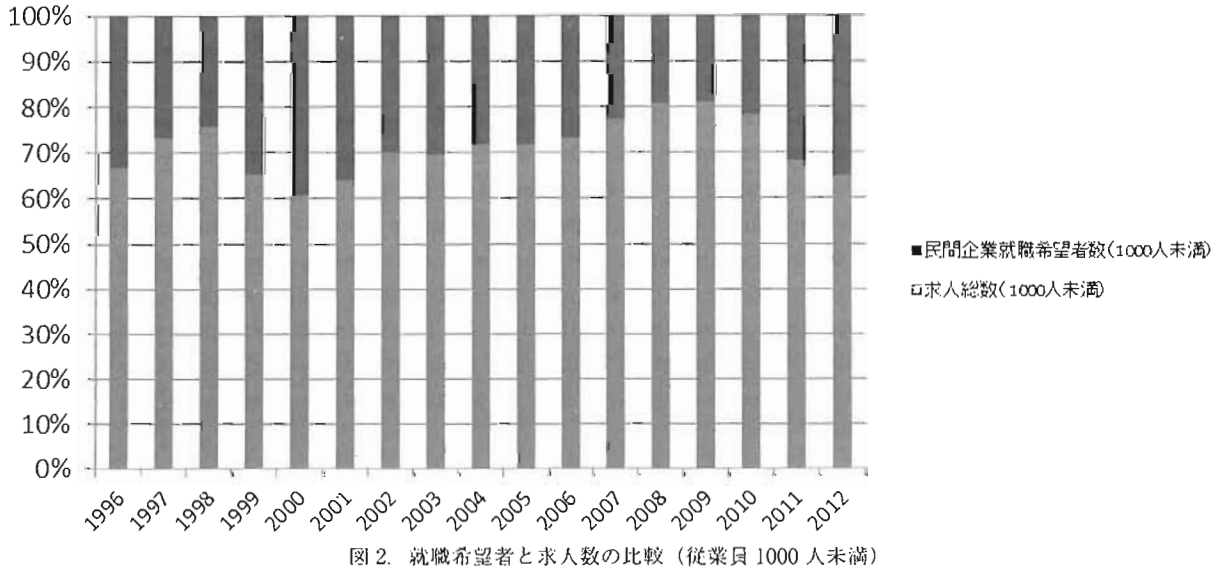


図2. 就職希望者と求人数の比較（従業員1000人未満）

象に意識調査を行い、「自分軸」「成り行き任せ」「他人頼み」「ひらめきと直感」「客観的分析」の５つの就職意思決定タイプに分けられると指摘している。自分軸タイプは自分自身の価値観や直感に従い自律的に意思決定するタイプであり、仕事のやりがいや自己成長、職場の上司や仲間との対人関係から得る充足感といった「内的報酬」を求める傾向が強いという。成り行き任せタイプは、就職に対する確固たる考えはなく成り行きに任せて適宜自分なりの判断を下すタイプであり、給与や会社の知名度、勤務時間などの「外的報酬」を求める傾向が強いことを明らかにしている。また、仕事やキャリアに対する目標意識は希薄で他者の意見を尊重して意思決定する他人頼みタイプは、内的報酬と外的報酬を求める程度は中間であり、他者の意見に左右されやすいものの自身の感やひらめきを重視して意思決定するひらめきと直感タイプは、外的報酬を重視し、明確なキャリア目標を持ち思い込みではなく客観的な判断で就職先を選定する客観的分析タイプは、内的報酬を重視する姿勢が顕著であるという（牛尾・2010)。これによると、内的報酬を重視する自分軸タイプと客観的分析タイプを合計すると全体の４割を超えていることから、中小企業の仕事のやりがいや自己成長について判断ができる情報、すなわち将来のキャリアパスが描ける情報を学生が入手することが可能になれば、若年者の就業問題と中小企業の人材確保に関する問題の緩和につながるものと考えられる。

それには、企業側には求人関連の情報提供に工夫を講じることが求められるが、一方で、学生側にも自分自身のキャリアパスを描くための力、例えば企業の事業内容や成長性に関する情報を入手し評価する力や、社会の変化などの外部環境を見る力を習得することが必要とされる。さらに、会社の知名度といった外面的な情報だけでなく、働き甲斐などの内面的な情報を見ることで、自分自身のキャリアパスを描くうえでの選択肢が広がるといった意識の変化も求められる。もちろん自己のキャリアパスを描くためには、社会人基礎力[4]といった能力の習得が不可欠である。

そして、意識の変化や社会人基礎力さらにはキャリアパスを描くための力の習得には時間を要するために、就職活動を開始する大学３年生から始めてもすぐには身につかない。そこで、低年次からこれらの能力習得にむけてキャリア養成のための教育を行う必要があるが、外国語科目や教養科目あるいは専門の導入科目や基本科目が数多く配置されているために、キャリアデザイン・キャリアパスを構想する力を育てる科目であるキャリア養成科目を組み入れることは必ずしも容易ではない。一方、正課科目[5]としてではなく学生に対する就職支援の一環としてキャリア養成事業を実施しても、就職活動開始までに期間があるために学生の受講意欲が高まらないことが容易に想像できる。そこで、初年次の登録必修の科目である「基礎演習」にキャリア養成内容を盛り込んだ形式での実施を試みることにした。

龍谷大学政策学部は法学部政治学科を前身に、2011年度に新設した学部であり、１年生では少人数クラス毎に基礎演習を実施し、資料の収集・分析・論点の整理や、プレゼンテーションやディベートに関する基礎的な能力の習得をめざしている。第１セメスターでは基礎演習Ⅰを、第２セメスターでは基礎演習Ⅱを行っている。基礎演習Ⅱでは各クラスがそれぞれ学んだテーマについて論じ他と討論する「クラス対抗の討論会」を実施している。そこで基礎演習Ⅱを活用し、政策課題に企業や職業との関係が深いテーマ（男女雇用機会均等問題、障がい者雇用問題、過疎・農業問題、商店街振興問題）をとりあげ、当該テーマに関する企業関係者を招聘し、現状の課題や対応策などについてレクチャーをうけるというプログラムを実施することにした。これにより、政策課題に関連させて企業経営や人材育成の先駆例をその改革の精神に直接触れながら学び、そうした働き方に刺激され自らのキャリアデザインやキャリアパスを考える目を開いた。その結果、政策課題の解決能力に加え、キャリアパスを描くために必要な力や社会人基礎力などを養成することを可能にした。

当該プログラムには基礎演習のクラス12クラスのうち５クラスが参加した。本科目を実施するにあたり、経済産業省の「産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業」の支援を受けた。経産省の狙いは、若者が抱く中小企業の将来性などに関するイメージと、魅力ある中小企業の実態とのギャップを埋めることにあったが、上述したとおり当該狙いにとどまらず、政策課題の解決にむけた政策能力の涵養を図ることを目標にした。

男女雇用機会均等問題では中西印刷株式会社（京都市)、障がい者雇用問題では社団法人滋賀県社会就労事業振興センター、過疎・農業問題に関しては こと京都株式会社（京都市)、商店街振興問題では天神橋三丁目商店街振興組合の協力により、各分野の課題の現状や課題克服にむけた取組みなどについて基礎演習Ⅱにおいてレクチャーしてもらった。

教育効果を分析するために、基礎演習Ⅱの開始時と討論会終了時の２度にわたって、学生の意識や能力に関する自己評価アンケートを実施した。その結果、顕著な成果がみられた。以下では、当該アンケートの解析を通じて教育効果を分析する。

2 アンケート分析

2.1 調査と分析の方法

教育効果を把握するために、演習期間中にアンケートを2回実施した。調査対象者は基礎演習Ⅱのクラスのうち、経済産業省の産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業（以下「経産省コラボ企画」という）に参加した5クラスの受講生121名である。1回目の調査は2011年9月28日～10月5日にかけて行い97名から回答を得た（有効回答は94名であり有効回答率は77.7%）。2回目の調査は、クラス対抗の基礎演習討論会を開催した2011年12月10日に実施し、105名から回答を得た（有効回答は88名であり有効回答率は72.8%）。

1回目と2回目のアンケートでは、①職業や進路の意識、②進路決定の要因、③自分・自身への気付き、④社会人基礎力・政策形成能力、⑤雇用における政策課題の5つに関する55項目の共通の質問を設け、5段階のリッカート・スケールを用いて受講生が自己評価する形式をとった。また、2回目のアンケートでは⑥企業経営者らによるレクチャーの感想、⑦基礎演習の感想、⑧基礎演習の評価の3つに関する24項目の質問を新たに設けた。

2回のアンケートで得たデータを用いて、3つの分析を行った。1つは1回目のデータを用いて、政策学部の学生の特徴を把握した。具体的には社会人基礎力・政策形成能力を基にクラスタ分析にて受講生を分類した。2つめは1回目と2回目のアンケートの質問項目（上記①～⑤）の差を見ることにより、学生の意識や能力に対する基礎演習Ⅱの影響を考察した。その際、受講生全体の変化と、クラスタ毎の変化を見た。最後に2回目のデータを用いて基礎演習や企業のレクチャーに対する感想や評価を分析した。

2.2 学生の分類

1回目のデータ（有効回答94名）を用いて、社会人基礎力・政策形成能力[6]に関する質問23項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化（8.48、2.02、1.71、1.59、1.11、1.01、0.83、0.79、0.73…）と因子の解釈可能性を考慮すると、6因子構造が妥当であると考えられた。そこで再度6因子を仮定して主因子法・Promax回転による因子分析を行った。最終的な因子パターンと因子間相関は表1に示したとおりである。なお、回転前の6因子で23項目の全分散を説明する割合は69.18%であった。

第1因子は6項目で構成されており、他人と協力して行動することが高い因子負荷量を示しており「協調性」因子と命名した。第2因子は5項目で構成されており、リーダーシップに関する項目が高い因子負荷量を示しており「統率力」因子と名付けた。第3因子は4項目で構成されており、情報収集に関する項目が高い因子負荷量を示したため「情報収集力」因子と命名した。第4因子はコンピューターを用いた資料の作成やインターネットを活用して調べものをする項目が高い因子負荷量を示しており「ITスキル」因子と名付けた。第5因子は3項目で構成されており、時間の効率的な使用に関する項目が高い因子負荷量を示したことから「タイムマネジメント」因子と名付けた。第6因子は様々な場面で工夫できるという項目が高い因子負荷量を示しており「工夫する力」因子と命名した。

次に、各因子に高い負荷量を示した項目の平均値を用いて下位尺度得点を算出した。各下位尺度の内的整合性を検討するために、クロンバック(Cronbach)のαを用いた。各下位尺度の信頼性統計量を見ると、協調性=0.84、統率力=0.81、情報収集力=0.77、ITスキル=0.66、タイムマネジメント=0.76、工夫する力=0.84であり信頼性は問題ないと判断した。

つづいて、社会人基礎力・政策形成能力の6つの下位尺度の得点を用いて、Ward法によるクラスタ分析を行い、各クラスタ（クラスタ分析により分類されたグループ）がほぼ均等になるように反復を繰り返し、3つのクラスタを得た。各クラスタ別の構成比は図3のとおりである。

そして3つのクラスタを独立変数、6つの下位尺度得点を従属変数とした分散分析を行った結果、下位尺度のすべてにおいて有意な群間差が見られた（表2）。多重比較（TukeyのHSD法、5%水準）の結果は表3のとおりである。これらのことから、全般的にすべての項目について高いグループ（クラスタ3）と、すべての項目について低いグループ（クラスタ2）、および、統率力、情報収集力、ITスキル、工夫する力がクラスタ3より低いグループ（クラスタ1）に分類できた。

クラスタ3はすべての項目に関して高い値を示したことから「積極型」と名付けた。一方、クラスタ2はすべての項目で低い値を示したため「消極型」と名付けた。他方、クラスタ1は統率力やITスキル、工夫する力などで積極型よりも低い値を示したが、協調性やタイムマネジメントの項目がクラスタ3と比較して差が見られなかった。言い換えれば、積極性に関する項目は低いもののまじめさに関する項目は高い値を示しているために「まじめ型」と命名した（図4）。

このように学生を、積極型、消極型、まじめ型としてほぼ3分の1ずつにタイプ分けすることができた。タイプごとに能力をみると、消極型は総じて能力が低く特に統率力やタイムマネジメントに関する能力を向上させる必要性が高いことがわかる。まじめ型に関しては、統率力、情報収集力、ITスキルを向上させる必要性が高いといえる。

表 1. 社会人基礎力・政策形成能力因子

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ
4-11 他人が困っていれば率先して助けることができる	**1.077**	.002	-.126	-.216	-.087	-.009
4-10 他人の気持ちを思いやって行動することができる	**.805**	-.216	.010	-.079	.119	.080
4-13 与えられた役割をきっちりと果たすことができる	**.588**	.105	-.042	.308	-.075	.054
4-12 他人と協力して授業の準備や調査をすることができる	**.528**	.170	.103	.077	-.163	-.076
4-1 何事にも積極的に取り組むことができる	**.402**	.068	.153	.138	-.056	.138
4-14 与えられた以上の役割を果たすことができる	**.391**	-.011	.179	.255	.104	-.010
4-15 リーダーシップを発揮することができる	-.012	**.889**	-.166	.084	-.019	.024
4-16 チームやグループの場を盛り上げることができる	-.113	**.805**	-.107	-.049	.042	.074
4-17 他人の身勝手な振る舞いを注意(指摘)することができる	.159	**.566**	.241	-.123	.093	-.099
4-18 プレゼンテーション(発表)ができる	-.130	**.479**	.003	.278	.025	.064
4-8 他人に対し自分の意見ををわかりやすく説明することができる	.072	.410	.313	-.054	.060	-.072
4-2 社会の問題・課題の原因を探ることができる	.065	-.107	**.729**	.032	-.096	.217
4-20 予想外の質問に対してうまく対処すること（うまくこたえること）ができる	-.239	-.024	**.660**	.064	.188	.122
4-9 調査の趣旨をわかりやすく説明して他人から情報収集できる	.178	.112	**.599**	-.054	.263	-.221
4-3 書籍や新聞などを調べることができる	-.023	-.137	**.550**	.468	-.163	-.023
4-19 レジュメやプレゼンテーションのための資料を作成できる	-.136	.107	-.027	**.784**	-.003	.010
4-4 インターネットを使って調べることができる	.053	-.090	.193	**.583**	.073	-.054
4-22 限られた時間のなかで複数の事をやり遂げることができる	-.037	.048	.060	-.016	**.824**	.114
4-21 時間を効率よく使うことができる	-.107	.051	.134	-.018	**.791**	.014
4-23 締切などの期日を守ることができる	.365	-.045	-.338	.341	**.415**	-.034
4-5 さまざまな場面で新しい方法やアイデアを提案することができる	-.120	.065	.149	.095	.000	**.786**
4-6 さまざまな場面で工夫をすることができる	.216	-.029	-.018	-.126	.179	**.744**
4-7 他人に対し自分の考えを主張することができる	.196	.299	.196	-.088	-.133	**.405**

因子相関	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ
Ⅰ	—	.534	.413	.443	.453	.464
Ⅱ		—	.591	.318	.459	.552
Ⅲ			—	.361	.263	.514
Ⅳ				—	.350	.378
Ⅴ					—	.244
Ⅵ						—

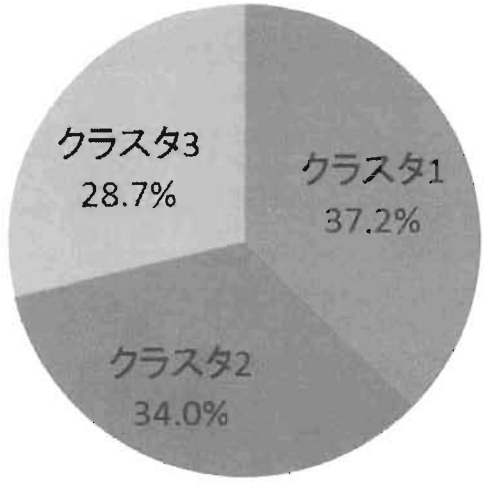


図 3. 社会人基礎力・政策形成能力別クラスタの構成比

表 2. クラスタ（分散分析）

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
協調性	グループ間	10.729	2	5.365	29.329	.000
	グループ内	16.646	91	.183		
	合計	27.375	93			
統率力	グループ間	17.044	2	8.522	37.917	.000
	グループ内	20.452	91	.225		
	合計	37.496	93			
情報収集力	グループ間	12.545	2	6.273	31.524	.000
	グループ内	18.107	91	.199		
	合計	30.652	93			
IT スキル	グループ間	22.726	2	11.363	47.582	.000
	グループ内	21.732	91	.239		
	合計	44.457	93			
タイムマネジメント	グループ間	26.368	2	13.184	48.946	.000
	グループ内	24.511	91	.269		
	合計	50.879	93			
工夫する力	グループ間	13.779	2	6.89	21.346	.000
	グループ内	29.371	91	.323		
	合計	43.150	93			

表 3. クラスタ（多重比較）

従属変数	(I) Ward Method	(J) Ward Method	平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率	95% 信頼区間 下限	95% 信頼区間 上限
協調性	1	2	.61310*	.10461	.000	.3639	.8623
		3	-.18783	.10955	.205	-.4488	.0732
	2	1	-.61310*	.10461	.000	-.8623	-.3639
		3	-.80093*	.11176	.000	-1.0672	-.5346
	3	1	.18783	.10955	.205	-.0732	.4488
		2	.80093*	.11176	.000	.5346	1.0672
統率力	1	2	.73214*	.11595	.000	.4559	1.0084
		3	-.29841*	.12143	.042	-.5877	-.0091
	2	1	-.73214*	.11595	.000	-1.0084	-.4559
		3	-1.03056*	.12389	.000	-1.3257	-.7354
	3	1	.29841*	.12143	.042	.0091	.5877
		2	1.03056*	.12389	.000	.7354	1.3257
情報収集力	1	2	.2058	.1091	.148	-.0541	.4658
		3	-.68598*	.11426	.000	-.9582	-.4137
	2	1	-.2058	.1091	.148	-.4658	.0541
		3	-.89178*	.11657	.000	-1.1695	.614
	3	1	.68598*	.11426	.000	.4137	.9582
		2	.89178*	.11657	.000	.614	1.1695
IT スキル	1	2	.20893	.11952	.193	-.0759	.4937
		3	-.96931*	.12517	.000	-1.2676	-.6711
	2	1	-.20893	.11952	.193	-.4937	.0759
		3	-1.17824*	.1277	.000	-1.4825	-.874
	3	1	.96931*	.12517	.000	.6711	1.2676
		2	1.17824*	.1277	.000	.874	1.4825
タイムマネジメント	1	2	1.12560*	.12694	.000	.8231	1.428
		3	.01834	.13294	.990	-.2984	.3351
	2	1	-1.12560*	.12694	.000	-1.428	-.8231
		3	-1.10725*	.13562	.000	-1.4304	-.7841
	3	1	-.01834	.13294	.990	-.3351	.2984
		2	1.10725*	.13562	.000	.7841	1.4304
工夫する力	1	2	.49881*	.13895	.002	.1677	.8299
		3	-.46878*	.14552	.005	-.8155	-.1221
	2	1	-.49881*	.13895	.002	-.8299	-.1677
		3	-.96759*	.14846	.000	-1.3213	-.6139
	3	1	.46878*	.14552	.005	.1221	.8155
		2	.96759*	.14846	.000	.6139	1.3213

*. 平均値の差は 0.05 水準で有意

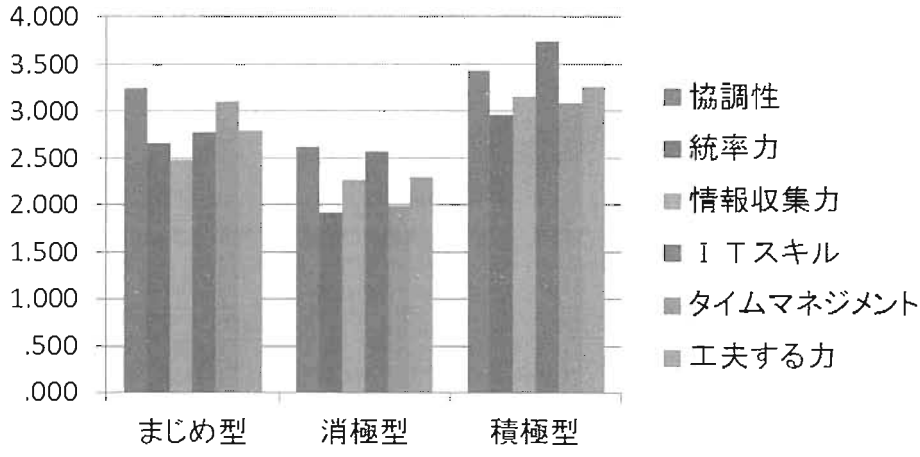


図 4. クラスタ別能力比較

3 プログラムの成果

3.1 職業観と自分自身への気づき

それでは次に、1 回目と 2 回目のアンケート（1・2 回ともに有効回答した 73 名のデータ）を用いて各質問項目の差を見ることにより、プログラムの成果を分析する。図 5 は職業・進路の意識について 5 つの質問をしたものであるが、「大学生の就職が難しいことを知っているか」という項目が 1・2 回とも最も高い値を示した。1 回目と 2 回目の差を見るために対応のある t 検定を実施したところ、「社会で必要とされる知識や能力を養うために何をすべきかわかっている」の項目が有意な差を示した[7]。本プログラムは、

就職が難しいという事実の提供機会を超えて、社会で必要とされる知識や能力について理解しそれを習得するために何をすべきかについて、学生に気づきを与えるきっかけづくりとなったものと考えられる。

進路の決定要因では、図6のとおり「働き甲斐」「業種や仕事の内容」「安定性」が1回目、2回目ともに高い値を示した。また、「人材育成のための仕組み、従業員を成長させるための研修などの取組み」が有意な差を示した。単に企業のネームバリューといった外面的な要素だけでなく働き甲斐などの内面的な要素を判断要素にしていることがわかる。そして受講後は、さらに長期的な視点で人材育成の取組みについて企業内部を見る必要性に気づいたことが推察できる。

自分・自身への気づきでは、図7のとおり1回目、2回目ともに「弱みや改善点を把握しているか」が高い値を示した。そして「特技や強みを把握しているか」が有意な差を示した。自分の弱みや欠点はわかっていても、強みや長所に気づいていないことがわかる。このため、自分・自身を活かす分野や職業が思い浮かばないのであろう。自分・自身の強みや長所に気づかせるような取組みが重要であることがわかる。本プログラムの受講後は特技や長所に対する気づきが伸びていることから、今後は自分・自身の強みを活

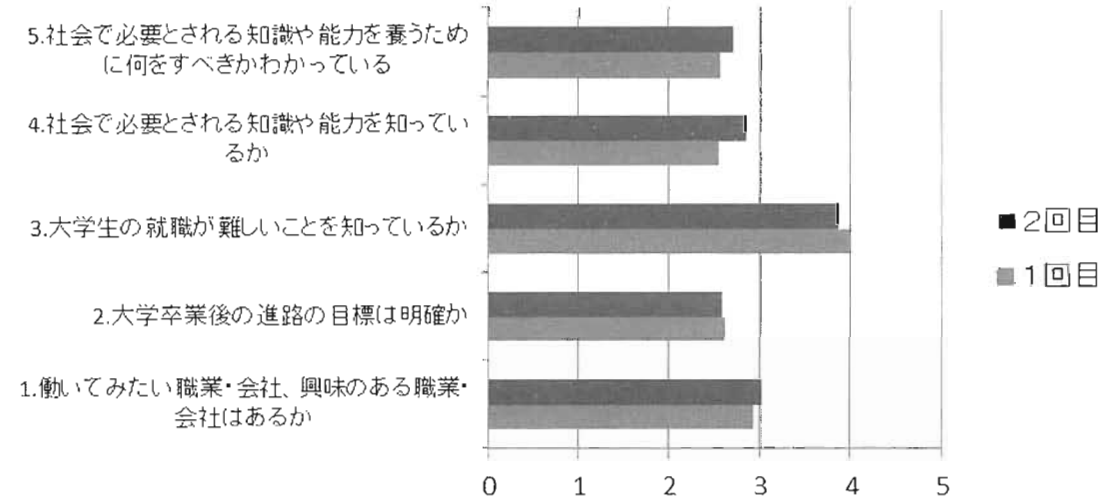


図5. 職業・進路の意識

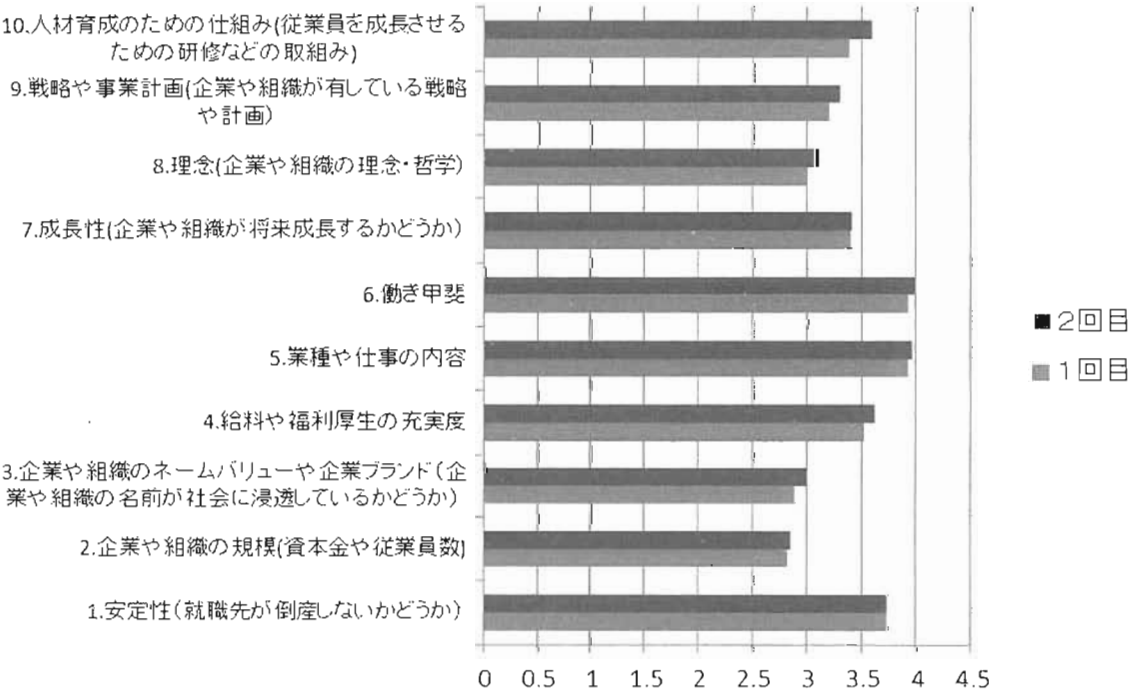


図6. 進路決定要因

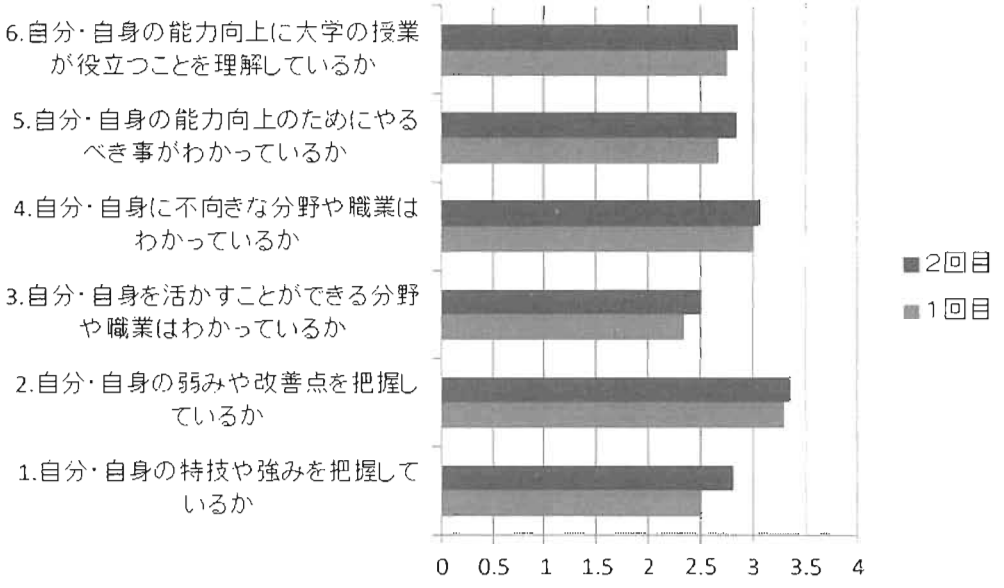


図 7. 自分・自身への気づき

かすことができる分野や職業について検討できるような取組みが必要であるといえる。

3.2 能力の変化

次に、社会人基礎力・政策形成能力の変化を分析する。1回目のデータを用いて社会人基礎力・政策形成能力に関する質問項目の因子分析を行い、下位尺度得点を算出したことは前述のとおりであるが、1・2回の有効回答（73名）の比較においても当該下位尺度を用いた。その結果、図8のとおり1回目では統率力が最も低い値を示したが、2回目は伸びており、有意な差がみられた。他には、情報収集力、タイムマネジメントが伸びており、それぞれ有意な差を示した。

雇用に関する政策課題の認識では、「全く知らない」「ほとんど知らない」「少し知っている」「よく知っている」「非常によく知っている」の5段階の質問項目の平均値が、1回目では中央値である3を超えない項目が多く見受けられたが、2回目ではすべての項目で3を超えた（図9）。

これらのことから、本プログラムは、学生に対して社会で必要とされている能力について考えさせるきっかけを与えるとともに、自身の強みの把握に役立ったものと考えられる。また、社会人基礎力や政策形成能力では、統率力や情報収集力、タイムマネジメントの能力の向上を図ることができた。さらに、雇用に関する政策課題の理解を深めることにもつながったと考えられる。

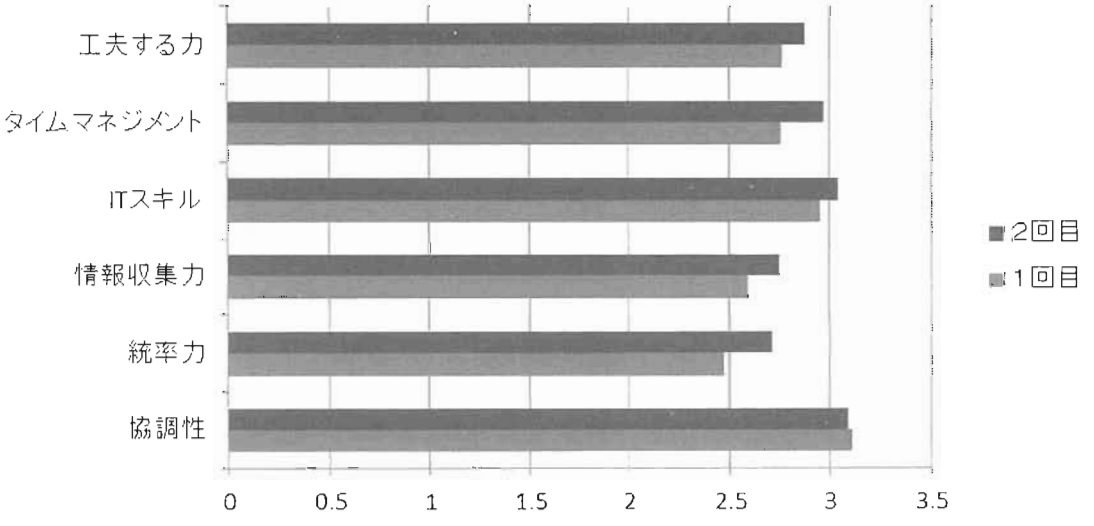


図 8. 社会人基礎力・政策形成能力因子

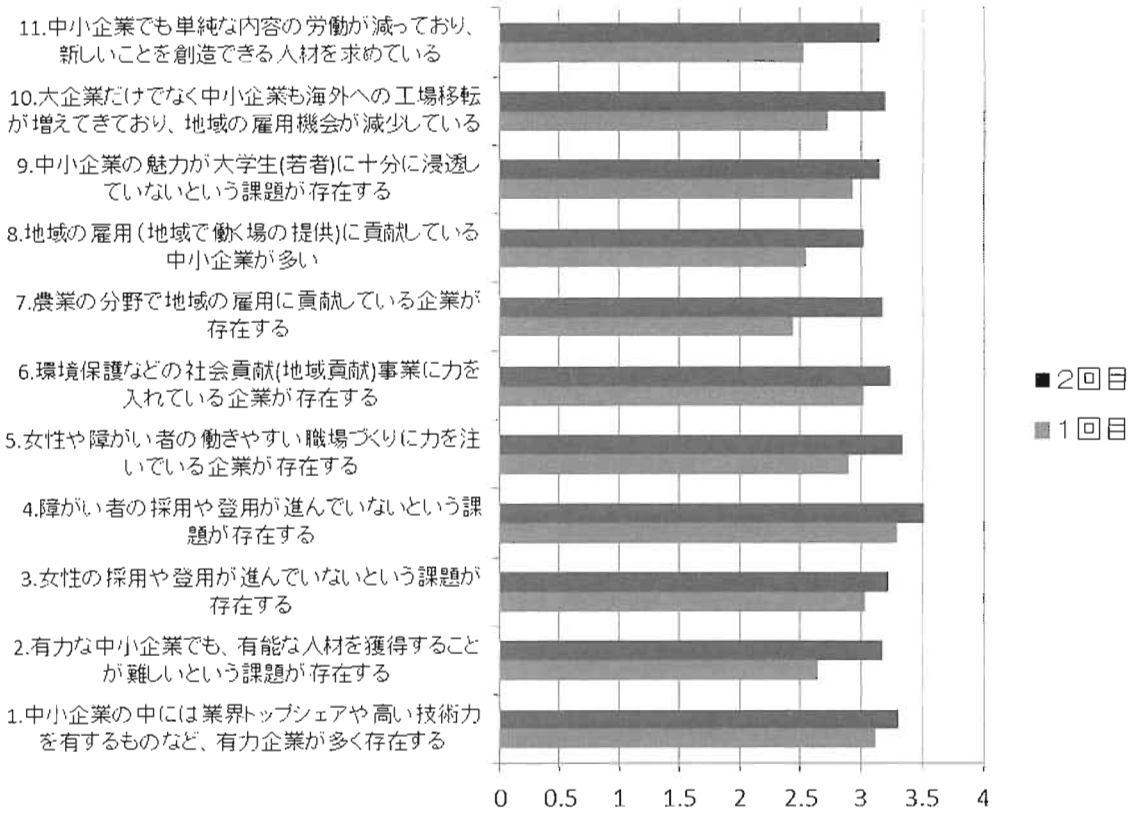


図 9. 雇用に関する政策課題の認識

3.3　タイプ別の変化

次に、学生のタイプ別（クラスター別）の変化を考察する。まず、自分・自身への気づきの項目において、消極型の「自身の能力向上に大学の授業が役立つことを理解しているか」が有意な差を示した（表 4. クラスター 2 のペア 6)。また、社会人基礎力・政策形成能力の下位尺度の比較において、まじめ型の「統率力」「情報収集力」「IT スキル」が有意な差を示した（表 5)。一方、消極型では「統率力」「タイムマネジメント」「工夫する力」がそれぞれ有意な差を示した（表 6)。これらの項目は、1 回目のアンケートで明らかになった消極型とまじめ型の課題であることから、本プログラムは演習開始時点での課題の解決に役立ったといえる。特に、まじめ型と消極型の共通の課題であった統率力が向上したこと、さらには消極型において大学の授業が自身の能力向上に役立つということに対する理解が高まったことは特筆すべき成果であると考える。一方、積極型については 1 回目と 2 回目の比較において有意な差がみられなかった。

表 4. 自分・自身への気づき（クラスタ別）

クラスター			対応サンプルの差					t 値	自由度	有意確率（両側）
			平均値	標準偏差	平均値の標準誤差	差の 95% 信頼区間 下限	差の 95% 信頼区間 上限			
1	ペア 1	②3-1 - 3-1	.167	.699	.128	-.094	.428	1.306	29	.202
	ペア 2	②3-2 - 3-2	.000	.743	.136	-.277	.277	.000	29	1.000
	ペア 3	②3-3 - 3-3	.200	.997	.182	-.172	.572	1.099	29	.281
	ペア 4	②3-4 - 3-4	.133	.681	.124	-.121	.388	1.072	29	.293
	ペア 5	②3-5 - 3-5	.133	.819	.150	-.173	.439	.891	29	.380
	ペア 6	②3-6 - 3-6	-.133	.860	.157	-.455	.188	-.849	29	.403
2	ペア 1	②3-1 - 3-1	.333	1.090	.223	-.127	.794	1.498	23	.148
	ペア 2	②3-2 - 3-2	.042	.955	.195	-.361	.445	.214	23	.833
	ペア 3	②3-3 - 3-3	.333	.963	.197	-.073	.740	1.696	23	.103
	ペア 4	②3-4 - 3-4	.042	1.160	.237	-.448	.532	.176	23	.862
	ペア 5	②3-5 - 3-5	.333	1.007	.206	-.092	.759	1.621	23	.119
	ペア 6	②3-6 - 3-6	.792	.884	.180	.419	1.165	4.389	23	.000
3	ペア 1	②3-1 - 3-1	.474	1.073	.246	-.044	.991	1.924	18	.070
	ペア 2	②3-2 - 3-2	.158	.958	.220	-.304	.620	.718	18	.482
	ペア 3	②3-3 - 3-3	-.105	.809	.186	-.495	.285	-.567	18	.578
	ペア 4	②3-4 - 3-4	.000	1.000	.229	-.482	.482	.000	18	1.000
	ペア 5	②3-5 - 3-5	.053	1.224	.281	-.537	.642	.188	18	.853
	ペア 6	②3-6 - 3-6	-.368	1.116	.256	-.906	.170	-1.439	18	.167

表 5. 社会人基礎力・政策形成能力因子(まじめ型)

クラスター			対応サンプルの差 平均値	標準偏差	平均値の標準誤差	差の 95% 信頼区間 下限	上限	t 値	自由度	有意確率(両側)
1	ペア 1	協調性	-.03889	.40039	.07310	-.18840	.11062	-.532	29	.599
	ペア 2	統率力	.22000	.38363	.07004	.07675	.36325	3.141	29	.004
	ペア 3	情報収集力	.20000	.46609	.08510	.02596	.37404	2.350	29	.026
	ペア 4	IT スキル	.21667	.55216	.10081	.01049	.42285	2.149	29	.040
	ペア 5	タイムマネジメント	.13333	.55777	.10184	-.07494	.34161	1.309	29	.201
	ペア 6	工夫する力	.00000	.57402	.10480	-.21434	.21434	.000	29	1.000

表 6. 社会人基礎力・政策形成能力因子(消極型)

クラスター			対応サンプルの差 平均値	標準偏差	平均値の標準誤差	差の 95% 信頼区間 下限	上限	t 値	自由度	有意確率(両側)
2	ペア 1	協調性	.06944	.51056	.10422	-.14614	.28503	.666	23	.512
	ペア 2	統率力	.38333	.38636	.07887	.22019	.54648	4.861	23	.000
	ペア 3	情報収集力	.16667	.45245	.09236	-.02439	.35772	1.805	23	.084
	ペア 4	IT スキル	.12500	.67967	.13874	-.16200	.41200	.901	23	.377
	ペア 5	タイムマネジメント	.44444	.50759	.10361	.23011	.65878	4.290	23	.000
	ペア 6	工夫する力	.34722	.49616	.10128	.13771	.55673	3.428	23	.002

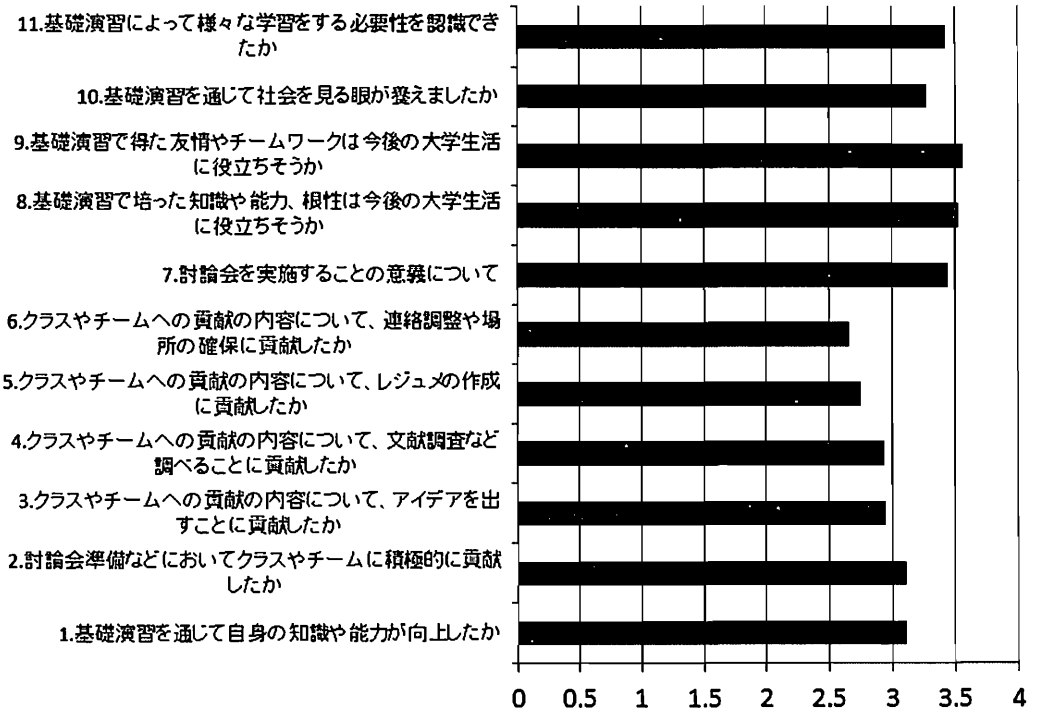


図 10. 基礎演習の感想

3.4 プログラムに対する学生の感想と評価

基礎演習に対する学生の感想に関する質問では、中央値 3 との差をみるために 1 サンプルの t 検定[9]を実施した[10]。その結果、「討論会を実施する意義」「基礎演習で培った知識や能力、根性は今後の大学生活に役立ちそうか」「基礎演習で得た友情やチームワークは今後の大学生活に役立ちそうか」「基礎演習を通じて社会を見る眼が養えたか」「基礎演習によって様々な学習をする必要性を認識できたか」が有意な差を示した(図 10)。

次に、基礎演習全体の評価では、「基礎演習全体について」「討論会について」「経営者などの講演について」の 3 つの項目について「1. 全く評価できない」「2. ほとんど評価できない」「3. 少し評価できる」「4. かなり評価できる」「5. 大いに評価できる」の 5 段階の質問をした。すべての項目が中央値の 3 を大きく上回った(図 11)。

経営者らのレクチャーに関する感想では、経営者らによるレクチャーの有効性や必要性に関する 10 の質問を実施した。当該項目について中央値の 3 との

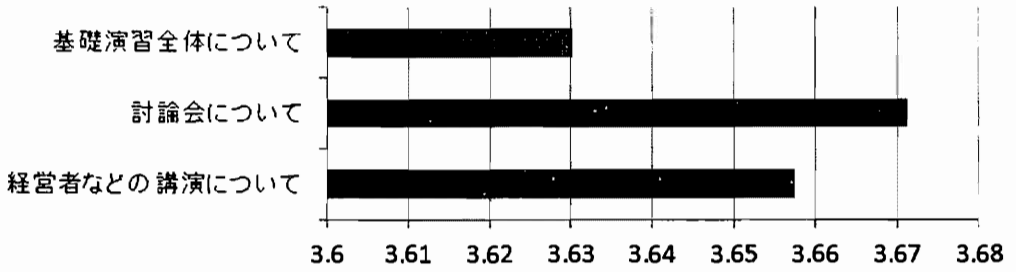


図 11.　基礎演習の評価

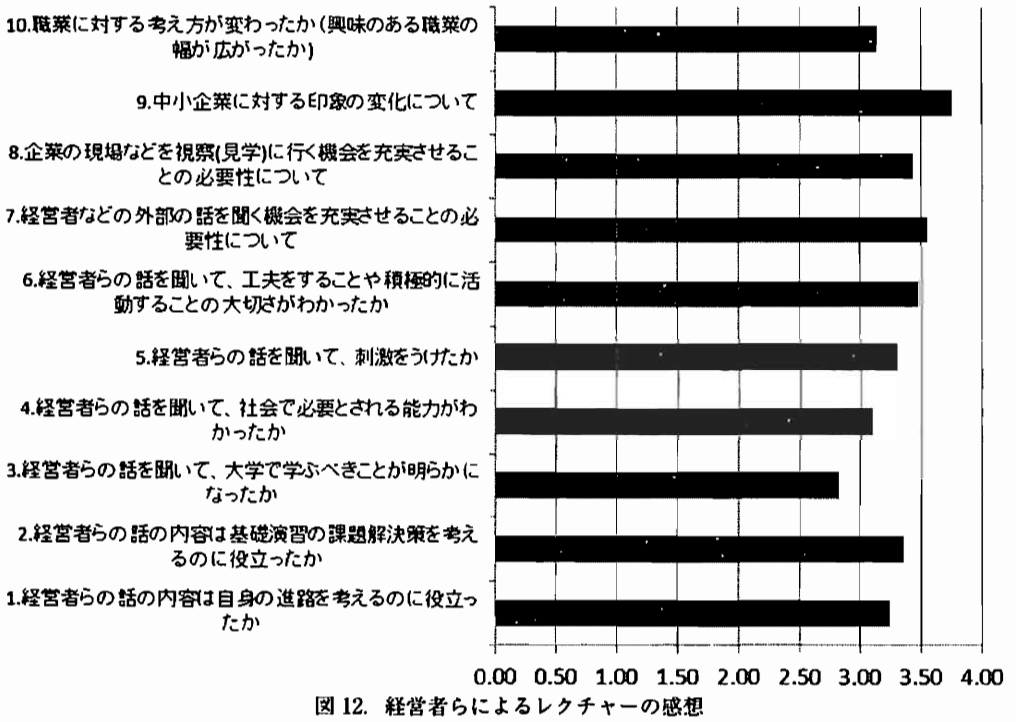


図 12.　経営者らによるレクチャーの感想

差をみるために1サンプルのt検定[11]を実施した。その結果10項目のうち「経営者らの話を聞いて、大学で学ぶべきことが明らかになったか」「経営者らの話を聞いて、社会で必要とされる能力がわかったか」「職業に対する考え方が変わったか（興味のある職業の幅が広がったか)」の3項目を除く7つの項目について有意な差が見られた（図12)。この結果、学生にとって企業の経営者らによるレクチャーは、概ね好意的にとらえられたと判断することができる。

4　まとめ

上述したとおり、キャリア養成にむけた教育プログラムを初年次から実施することにより、職業観の変化や社会人基礎力、政策形成能力の向上がみられた。

職業観に関しては、中小企業と大企業といった規模の大小だけでなく、多様な業種や職種の存在、男女雇用機会均等などの雇用に関する課題に関する理解が進んだ。そして、そもそも自分自身の強みや特技に気づいていないために、自身を活かす分野や職業がわからないという学生が多かったが、企業経営者らの努力や工夫などを聴講することにより、それらが改善されることが明らかになった。

また、社会人基礎力や政策形成能力に関連する能力では、協調性は比較的高いものの統率力が全体的に低い傾向がみられた。タイプ別には、消極型では統率力やタイムマネジメント、まじめ型では統率力やITスキル、情報収集力などの能力を向上させねばならないことが判明した。そして経営者によるレクチャーを単に聴講するというインプットだけでなく、雇用に関する政策課題の背景を調べ、課題解決策を提案し、討論会で互いの主張を戦わせるというアウトプットをプログラムにとりいれることにより、統率力や情報収集力などを向上させることができた。経営者らによるレクチャーによって、どこに何を聞きに行くのかといった具体的な調査ターゲットも明らかになり、自主的に現地訪問する学生もみられた。さらに消極型においては大学の授業が自身の能力向上

に役立つということへの理解が進むことがわかった。

これらのことから、企業経営を直接的に教育・研究の対象としていない政策学部であっても、多くの政策課題は企業経営や雇用に関連する場合が多く、それらを正課科目の中に取り込みながら教育プログラムを実施することで、学生のキャリア養成につなげることができるといえる。そして、消極的な学生に対しては、早い段階から自分の強みについて考える機会を与え、それらを活かす分野を具体的にイメージできるように企業経営者らの経営努力などを聞く機会を設けることで、意識の改善につなげることができると考えられる。

一方で、課題も浮かび上がった。積極性のある学生の能力については際立った伸びがみられなかった。そもそも他のタイプよりも相対的に能力が高かったために伸び代が少なかったということもあるが、積極性の低い学生が十分に協力しなかったことから、討論会の準備でリーダーとしての役割を十分に果たせなかったという自戒の念などがあり[12]、自身の能力向上が図れなかったと思っている積極型の学生が少なくないと考えられる。今後は、積極型の学生の能力をより高める取組みを充実していく必要があるといえよう。

さらに、今回の経産省コラボ企画は、2011年度の授業計画が確定した後に急遽参加することになったために、基礎演習を充てることにしたが、クラスの調査・研究テーマが企業や雇用に合致しないケースもあり、全クラス参加とはならなかった。今後は、低年次の学生全員が参加できる正課科目としての実施を検討する必要がある。

また、経済産業省の「産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業」は、2012年度は実施されないことになった。企業との直接的な接点が少ない教育・研究の領域の学部にとって、付加価値の高い製品・サービスやユニークな経営スタイルの企業を開拓し、授業への協力を求めていくことは、難しいことが少なくない。今後、同様の支援策などが望まれる一方で、大学もキャリア養成科目の充実にむけて、学部単位でも産業界などとの連携を深めることが重要である。

今回の調査研究では、プログラムの効果を評価するために、経産省コラボ企画に参加した5クラスのアンケート分析を行ったが、企業のレクチャーなどの影響をより正確に把握するためには、経産省コラボ企画に参加しなかった基礎演習クラスの意識調査などを行うことが必要である。また、アンケートは学生の自己評価であったことから、今後は学生の成長度についてより客観的な評価ができる仕組みを検討していきたい。

謝辞

本プログラムの実施にあたり、経済産業省近畿経済産業局産業人材政策課長 内海美保氏をはじめ経済産業省の「産学協働教育を通じた中小企業の魅力発信事業」の関係者の皆様、同プロジェクトの事務局の株式会社 帝国データバンク産業調査部近畿産業調査課 松本誠一氏をはじめ同社近畿産業調査課の皆様、ご講演いただいた社団法人滋賀県社会就労事業振興センター常務理事兼センター長 高橋信二氏、こと京都株式会社代表取締役社長 山田敏之氏，中西印刷株式会社 専務取締役 中西秀彦氏、天神橋三丁目商店街振興組合 理事長 土居年樹氏に多大なる御支援、御協力をいただきました。また、プログラムの実施にあたり関係機関との連絡調整や事前準備、アンケートの配布回収にご協力いただいた龍谷大学政策学部教務課の皆様、基礎演習をサポートしてくれたクラスサポーターの皆様に大変お世話になりました。ここに心から御礼申し上げます。

文献目録

牛尾奈緒美、(2010) 企業の新卒採用と大学生の就職意識－就職活動中の大学生71250人を対象とした調査から－明治大学。

太田總一、(2010) 若年者就業の経済学、日本経済新聞出版社。

経済産業省、「ドリームワークスタイル・プロジェクト」始動！～成長企業の魅力を大学の授業を通じて学生に発信～、参照日：2010年1月15日、参照先：http://www.meti.go.jp/press/2011/07/20110701001/20110701001.html

経済産業省、社会人基礎力とは．参照日：2012年1月15日、参照先：http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku_image.pdf

リクルートワークス研究所、大学求人倍率調査（2012年卒）参照日：2012年1月15日、参照先：http://www.works-i.com/surveys/adoptiontrend/

注

* Corresponding Author

1) 従業員が1000人以上と1000人未満の企業の2種類で比較

2) リクルートワークス研究所「大学求人倍率調査（2012年卒）」のデータを用いて筆者がグラフを作成

3) 71250人の有効回答を分析

4) 経済産業省が2006年から提唱している「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」

5) 正課科目の中には「卒業要件単位の対象となる科目」と「卒業要件単位に含まれないが、成績表には記載される科目」があるが、ここでは成績表に記載される科

目の意味で用いる

6) ここでいう「社会人基礎力」は経済産業省の提唱する社会人基礎力の12の構成要素と同一ではなく、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要と考える能力を表1のとおり独自に設定した。以下本文で社会人基礎力と称した場合には、この能力を指す。「政策形成能力」においても同様に筆者が独自に調査項目を設定して調査した。以下本文で政策形成能力と称した場合には、この能力を指すものとする。

7) 有意確率5%（両側）。以下の1回目と2回目の差の検定では対応のあるt検定を行った。有意確率も同じ。

8) 73名のデータを用いて各下位尺度の内的整合性の検討を行った。信頼性の検定にクロンバック（Cronbach）のαを用いた。1回目と2回目の各尺度のαは次のとおり（1回目，2回目の順で記載）。協調性=.86，.83、統率力=.83，.86、情報収集力=.76，.70、ITスキル=.70，.74、タイムマネジメント=.78，.69、工夫する力=.82，.81

9) 有意確率5%。以下の1サンプルのt検定でも、同様の確率で判断した。

10) 「全くない」「あまりない」「少しある」「かなりある」「大いにある」という5段階の質問を設けており3の中央値から有意なプラスの差があれば、学生が肯定的にとらえたと判断した。以下、1サンプルのt検定の評価法は同じ。

11) 有意確率5%。以下の1サンプルのt検定でも、同様の確率で判断した。

12) 基礎演習Ⅱの授業中にとった8組の独自アンケートの中で、積極型の学生が感想を述べている。