

〈共同研究報告〉

関西女子短期大学の教育に関する ステークホルダー調査 I

太田 顕子*, 鍵岡 正俊**, 衣笠 瑞子*
高田 恵美子*, 西山 良子***, 畠中 能子**
水鳥 正二郎**, 三田村 知子***, 山崎 英幸****

Interviews with stakeholders on the education of the Kansai women's College

Akiko Ota, Masatoshi Kagioka, Mitsuko Kinugasa,
Emiko Takata, Ryoko Nishiyama, Yoshiko Hatanaka,
Shoujiro Mizutori, Tomoko Mitamura and Hideyuki Yamasaki

I 問題と目的

近年、教育機関の説明責任が強く問われ、短期大学においても「教育の成果」を点検・評価することが、高等教育機関における、中長期計画に盛り込まれるようになった。しかし、実際に教育の成果を、学生の授業評価や単位修得状況、試験や資格の取得実績、就職率等の目に見える評価だけで測ることは困難であると言えよう。そこで、短期大学の点検・評価活動における外部関係者として、ステークホルダーの一つである卒業生の就職先を調査の対象とする必要がある。

本学ではこれまでも毎年、卒業生の就職先を対象に事業所アンケート¹⁾を実施している。しかしその結果を概観すると、マナーの面では高い評価を受けている一方

で、課題解決能力や自分から職場の方々へ働きかける等の自主性や積極性に欠けるといいう結果が得られている。この質問紙調査において、量的な結果を得ることはできたが、現象理解はあくまでも表面的なレベルにとどまり、その内実を把握するのは難しい。そこで、卒業生の勤務状況についてインタビュー調査を行い、本学の学生がどのような資質や能力を獲得しているのか、またさらにどのような能力が必要とされているのかについて、質的な実態把握を試みたい。

また、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（文部科学省，2012）において、若者のコミュニケーション能力など職業人としての基本的能力の低下や職業意識・職業観の未熟さ、進路意識・目的意識の希薄な進学者

*関西女子短期大学 講師

**関西女子短期大学 教授

***関西女子短期大学 助教

****関西女子短期大学 准教授

の増加など若者の「社会的・職業的自立」に向けての課題や、若者の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者、早期離職者の存在など「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないという課題が明らかになり、特定の職業に従事するために必要な知識や技能、態度の育成とともに、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力「基礎的・汎用的能力」の育成が提言されている²⁾。

この「基礎的・汎用的能力」の具体的内容については、「仕事に就くこと」に焦点を当て、実際の行動として現れるという観点から、「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」の4つの能力から構成されている。

そこで、文部科学省の示す「基礎的・汎用的能力」に基づき、実際に卒業生を採用しているステークホルダーの意見を面接調査により聞き取り、質的に研究することで、必要とされる能力を分類し、本学の教育について点検・評価することを調査の目的としたい。

II 方法

1. 調査方法

半構造化面接法による面接調査

2. 調査の対象

本学の卒業生の就職先である、学校・保育園、病院、診療所、介護施設の計9施設の管理職、採用担当者を調査の対象とした。なお介護施設については、医療秘書学科介護福祉コースが、調査時点で卒業生を輩出していなかったため、短期大学の前身となる専門学校卒業生の就職先を調査の

対象とした。

3. 調査期間

2012年11月から2013年1月

4. 面接の方法

ステークホルダー先に調査者2名で訪問し、面接調査を実施する。時間は30分から1時間とした。

5. 調査の方法及び内容

財団法人短期大学基準協会による、短期大学ステークホルダー調査報告(2007)をもとに質問項目を作成した³⁾。主な項目として、短期大学卒業生の割合、採用時重視するポイント、職場で期待する知識技能、能力について、卒業生の評価、卒業生のマナーについて、本学卒業生の良い点、悪い点、本学に対する要望を挙げた。

6. 分析方法

佐藤(2008)の質的データ分析法を参考にICレコーダーで録音した後、作成したトランスクリプトから定性的コーディングを行い、コードを抽出した。コーディングについてはその妥当性について、教授3名、准教授1名、講師3名、助教2名の計9名で検討を行った⁴⁾。

7. 倫理的配慮

関西女子短期大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。対象者には、調査の目的や方法、協力の任意性、個人情報保護等を文章及び口頭で説明し、同意を得た。

表 1 定性的コーディングにより抽出されたコード

学科	コード
保育科	人間性・素直・信頼関係・適応・一生懸命・自信・挑戦・合わせる力
保健科養護保健コース	人間性・誠実・コミュニケーション・判断力 向上心
歯科衛生学科	コミュニケーション力・基本的マナー・応対能力・双方向の意思伝達 協調性・トラブル防止能力・積極性
医療秘書学科医療秘書コース	人柄・コミュニケーション・応対能力・医学的知識・マナー・判断力
医療秘書学科介護福祉コース	人柄・礼儀・思いやり・プラス思考・協調性・工夫できる能力 上昇することへの憧れ・忍耐力

Ⅲ 結果

1. 面接により抽出したコード

定性的コーディングにより抽出されたコードは表 1 の通りである。

2. 学科別調査結果の概要

(1) 保育科

【保育園（社会福祉法人）】

所在地：奈良県

職員数：約 60 人

園児数：約 300 人

対応者：理事長・主任

1) 採用する際に重視するポイントについて

ポイントとしては、「人間性」特に、「素直さ」を重視している。保育士の仕事は、保育の対象である子どもとの信頼関係に加え、保護者との信頼関係を築けるかといった点が専門性として問われる職業である。素直な人が一生懸命に物事に取り組む姿は、子どもや保護者に伝わり、信頼関係に結びつくと考えている。

2) 職場における短期大学出身者の割合

90% 以上を短期大学卒業者から採用している。年齢的に短期大学卒業者の方が適齢期までの期間が長い為、長期間勤務している傾向にある。保育の仕事は現場で覚える部分も多い為、社会に出て

からの「スムーズな適応」を期待している。そのような面を考えると大学卒業者よりも短期大学卒業者の方が適応出来ていると感じている。

3) 職場で期待する知識、技術、能力について

保育の現場で通用する技術は、短期大学での教育だけで全てを身につけるものではなく、就職してからその就職先で方法を習いながら慣れていくものだと考えている。もちろん理論的な部分も大切であると思うが、それだけでは十分とは言えない。むしろ就職後学んでいかなければならないことを、「吸収する」力、チームティーチングの中で人と「合わせる力」すなわち協調性のような力が必要であると思う。

4) 卒業生の評価について

継続的に出身者が勤務しているので、安心できる。学校に対してではないが、勤務している保育士には、身内で恥をかいた方が良いという事を伝えている。子どもたちにも何事にも挑戦して欲しいという気持ちで保育している以上、同様に保育者にも、何事にも「挑戦」する気持ちを持ち続けて欲しいと願っている。

5) 建学の精神が職場で生かされているか

感謝する気持ちは学校の中で身につくという感覚がなくても、言葉の響きだけ

でも耳にしていたことが「先になってわかる」という時があると思う。「感謝なき者は去れ」という言葉を保育士には伝えており、安心して預けてくださる保護者が有り、子どもが通園してきてくれ、私たちの仕事があるということを「気づき、感謝する」気持ちをもちながら仕事に従事しなければならないと思っている。

6) 本学の教育に対する要望について

近年卒業の学生には「プレッシャーを感じやすい」など「人前での自信」がないなどの理由から、採用後すぐに責任のある学級担任を任せることが難しくなっている。

ボランティアやアルバイト等で学生生活の間に、保育現場に触れる機会を増やしていくことも必要だと思う。

(2) 保健科 養護・保健コース

【公立中学校】

所在地：大阪府

職員数：約 50 人

生徒数：約 760 人

対応者：校長

1) 採用する際に重視するポイントについて

基本的には市の方針に基づいて教員採用を行っているが、学校現場からすれば一番重視するのは人間力だと思う。人間力は、人間関係を調整する力やコミュニケーション力、保護者や子どもとの対応力、前向きに自分の業務を振り返る力などいろいろな要素があるが、トータル的に考えたら人間力という表現になる。

2) 2年間の養成で職場に出ることについて

2年間とか4年間とかあまり関係ない

と思う。自分の仕事に対してプライドや責任を持って、自分の能力を伸ばそうとする前向きな姿勢があれば年齢は関係ない。

3) 職場で期待する知識、技術、能力について

一番大きいのは判断力である。学校ではいろいろな事件が起き、緊急性を非常に有する場合があるので、初期対応にかかわる判断力が必要である。ある程度の経験を積むことで適切な判断ができるようになるため、若い時には失敗はあってもいいと思っている。遠慮して口出ししなくなると経験ができなくなるので、むしろ失敗して経験してもらった方がよい。

4) 卒業生の評価について

非常にやる気があり、これまでの経験が生きていろいろな判断ができているが、感覚的に物事を判断し、結論を先に決めてしまう傾向がある。保健室での生徒の様子を担当に伝えるだけでなく、様々な情報を総合的に判断して対応できる養護教諭になってほしい。

5) 卒業生のマナーについて

とてもよいが、職員朝礼などで話をする時、話し方に抑揚がなく、早口になることがある。「丁寧にしゃべった方がみんな聞いてくれるよ。」と指導している。

6) 本学の教育に対する要望について

採用試験で面接をしていると、判で押ししたようなノウハウでの回答が非常に多い。短大での2年間で、いろいろなことを考えたり見たり聞いたりして、自分で考える力を付けてほしいと思う。また卒業生も短大の学生の前で話をするなど、自分の考えを整理する機会を作ってやっ

てほしい。

【私立中等部・高等部】

所在地：大阪府

職員数：中等部 約 45 人 高等部 約 50 人

生徒数：中等部 約 350 人 高等部 約 400 人

対応者：校長

1) 採用する際に重視するポイントについて

「教育は人となり」というように専門的な知識や指導力以上に人間的な魅力のある人を重視する。しんどいことに逃げず、最後まで一生懸命に子どものために頑張ってくれる誠実性や人間に対する信頼感を感じる人を採用したい。

2) 2年間の養成で職場に出ることについて

今日的な教育課題への対応を考えると2年間の養成に不安もある。しかし、現場に出て学ぶことも非常に多いため、短大では養護教諭としての専門的な実践的基礎になる部分を教えてほしい。また、2年間であっても、到達目標を設定し、教育内容を焦点化して集中的に養護教諭を養成するのであれば、4年制大学との差はないように思う。

3) 職場で期待する知識、技術、能力について

看護師ではない養護教諭としての役割、特に不登校生徒への対応や心のケア、教科や総合的な学習の時間での指導などに期待している。しかし、子どもの命を預かるという部分を担っていることから、医学的な基本や看護師としての仕事のようなものも重要であると思う。他の教員は、子どもの病気やけがに対する養護教諭の的確な判断を見て安心し、信

頼感をより高めている。

4) 卒業生の評価について

笑顔が素敵で、子どもに安心感を持たせて対応してくれている。生徒理解が深く、積極的に他の教員と一緒に取組んでくれていて、書く力も兼ね備えている。しかし、他の教員とコミュニケーションをとったり、連携したり、自分が責任を持って判断し、その対応を明確に伝えたりする力が不足していると感じることもある。

5) 卒業生のマナーについて

マナーについては大丈夫である。まだ若いため、特定の教員とよく話をする、大声で笑うなど注意することもあるが素直に受け止めてくれているので育てていきたい。卒業生は短大の先生のことが好きで、お世話になったとよく言い、感謝の気持ちを持って仕事をしてくれていると思う。

6) 本学の教育に対する要望について

いろいろな問題を抱えた子どもが養護教諭に支援を求めるケースが多くなってきている。学内外の教員が学生に自身の経験を語ることで、子ども理解や教育の大切さを伝えてほしい。また、教員間のコミュニケーションを深める機会が減少し、先輩が後輩を指導することが少なくなってきている。短大が行う卒後教育は、子どもたちにとっても、若手教員にとっても有意義であり、短大にとっても実践の振り返りを今後の教育に生かすことができる大事な機会であるので継続して実施してほしい。

(3) 歯科衛生学科

【小児歯科医院】

所在地：大阪府

特徴：開院して約 30 年

職員数：歯科医師 2 名、歯科衛生士 7 名

対応者：院長

【附属歯科クリニック】

所在地：阪神間

特徴：療養型病床中心の病院に敷設

職員数：歯科医師 1 名、歯科衛生士 3 名

対応者：歯科医師

1) 本学卒業生を採用する理由について

学校側が求人側の特性や従業員スタッフの状況を理解してくれている。面接だけではわかりにくいソフト面を学校側が行い紹介してもらっていることから、求人側としては安心感があり、欠員があれば新卒歯科衛生士の求人を依頼し、採用している。

採用後は、スタッフ間とのコミュニケーション力を重視しており、同窓生との連帯感が他のスタッフとのコミュニケーション力にも結びついてくれることを期待している。

2) 採用する際に重視するポイントについて

歯科衛生士の専門性を発揮するためには、患者、その家族、また他職種との対応能力が求められる。それには、本人の人柄はもちろんのこと、相手の状況や立場を理解し、言動できる力、協調性が高く双方向性の意思の伝達ができる力をもった人を採用したい。専門的技術能力は、それらがあれば、後に自然と身に付いてくると思う。

3) 職場で期待する知識、技術、能力について

「報告、相談、連絡」など一般的に社会人としてのマナーおよび言葉使いは、新卒者の場合未熟なことが多い。そのこ

とによる小さなトラブルは、本人の気が付かない所で大きくなることもある。また、電話対応の様な、顔の見えない相手との対応も多々あり、自分の言動によっては個人ではなく職場の顔としての対応となるだけに、採用した人には、やはり敬語が使用でき、相手の年齢に応じた対応ができるなど、基本的なマナーが身につけていることを期待する。技術は本人の積極性と努力があれば身につけていくものと考え。もっと見て学ぶ姿勢をもって欲しい。

4) 卒業生の知識、技術、能力について

国語力、算数力など基礎学力がないと診療以前の問題で困る。しかし、採用した卒業生の全体評価は、個人差はあるものの、よく出来ている。専門的な技術は経験を積むことにより成長していくと考えている。歯科疾患の病因論などを、患者に的確に説明し、他職種と連携をとるための専門的基礎知識が必要と考える。それがないことに対して、自信がないために1歩前に出られない面も見受けられる。大学で学んだ知識を元に自分自身が興味をもって仕事に取り組み、医療人として専門知識を向上させるとともに歯科衛生士としての専門性を出して行って欲しい。

5) 卒業生の評価について

今までの卒業生には、欠勤や遅刻がない、また休む場合の事前連絡は必ずしてくるなど、当たり前のことだが仕事をもつ上での基本ができている。その点はすばらしいと思う。また、研究会で発表したり、他職種との勉強会で発表したりしてもらう機会があり、本人達は時間を要し苦労したと思うが、探究心を養う意義

を感じてくれたことと思われる。これは学生時代の研究発表、卒業論文作成などの経験が基礎になっているかもしれない。与えられたことは一生懸命に行う。欲を言えば、できれば積極的にあともう1歩前を出て、やって欲しいと思う部分もある。

6) 本学の教育に対する要望について

近年は患者からのクレームによるトラブル防止能力も求められる。採用してからの教育も大切であるが、接遇マナーのロールプレイングで、マネジメント能力を少しでも多く習得して欲しい。また予防業務など歯科衛生士にしかできない業務、摂食嚥下訓練など歯科衛生士にもできる業務を、歯科衛生士が十分に理解し、その職場で求められる業務を認識して、就業できるようにして欲しい。

7) 本学の建学の精神「感恩」が生かされているか

社会に貢献したい気持ちは、皆もっていると思うが、中々日常の業務の中で読みとることができず、正直言ってよくわからない。

(4) 医療秘書学科・医療秘書コース

【中規模病院】

所在地：大阪府

病床数：一般約 100 療養型約 300

診療科目数：20

対応者：外来医事課長及び入院医事課長(特定を避けるため正確な部署名ではない)

1) 正規従業員の内、短大卒業生の割合について

事務部門の正規従業員の割合は 100% である。その内、短大卒の割合は約 36% で、一番多いのは専門学校卒で約 60

%、四大卒は 5% 未満である。短大卒者を採用する理由は、専門学校卒者に比べると学習意欲が高い傾向にあり、四大卒者と比べると、短期集中して勉強した成果が見られるためである。

2) 正規従業員を採用する際に重視するポイントについて

学校の区別をせずに募集をしている。一番重視するポイントは「人柄」である。健人者の方と対応するわけではないので、「人のためにどれだけ自分ができるか」という気持ちを持ってもらわないと困る。感情の起伏を表に出すことをせず、耐えることや冷静な対応ができる感性の持った人がいいといつも思っている。専門的な知識は入ってからでも十分に付けることができるので、学力面よりも人柄を重視している。

3) 事務部門に必要な知識・技能、能力について

他部署とのコミュニケーションが一番大事である。医師やコ・メディカルと協力し合ってチーム医療を行うためにはコミュニケーション能力、医学的な知識が必要である。医療従事者になろうとして病院で働きたいという気持ちがあるのなら、請求事務や医療制度の知識よりも病気に対する基礎知識をしっかりと身につけてもらいたい。敬語やビジネスマナー、電話対応の仕方等については平均的であればよい。

4) 本学卒業生の知識・技能、能力について十分な点、不十分な点について

専門学校卒者に比べて言葉遣いや応対能力はあるように思うが、授業時間の関係もあり保険請求や医学的な知識は低い。しかし、入ってからの本人の努力に

より数年経てばそれなりに必要な知識を身につけることはできている。

- 5) 本学卒業生の良い点、悪い点について
あいさつ、言葉遣い、一般常識がしっかり身につけている。全体的に素直ないい子ばかりで悪いというイメージがない。
- 6) 本学卒業生の職場での仕事や他者に対する態度について
自己研鑽を怠らず、一生懸命勉強しようとする意気込みは他校の学生よりあると思うが、接遇態度に関してはあまり変わらない。職場での問題もとくにはない。
- 7) 今後の短大教育に望むことについて
医療の知識はもちろん必要であるが、コスト面も考えながら診療報酬の算定をできるようになってもらいたい。患者登録をした時の入力間違いや病名登録の誤字も返戻に繋がりコストに関わっていく。何事に関しても、きっちりと正確にできるようになってもらいたい。
- 8) 将来的な短大生の雇用見通しについて
現状のままでいいと思っている。学校の区別をせずに募集をして、来た学生の中でいい学生を採用する。

【小規模専門病院】

所在地：大阪府
病床数：100 未満
診療科目数：5
対応者：医事課長

- 1) 正規従業員の内、短大卒業生の割合について
事務部門の正規従業員は 15 名中 13 名で 2 名は派遣職員である。正規従業員の内、短大卒者は 10 名と一番多く、四大

卒 2 名、専門学校卒 1 名である。短大卒者を多く採用する理由は、学校で十分医療の知識は得てもらっているの、即戦力になるからである。専門学校卒者と四大卒者は学部が違っており全く知識がなかった。

- 2) 正規従業員を採用する際に重視するポイントについて
一番重視するポイントは「人柄」である。はきはきと明るく受け答えができる人、自分の考えをきちんと述べられる人というのはポイントが高い。学業面はいいに越したことはないが、専門的知識は入ってからでよい。
- 3) 事務部門に必要な知識・技能、能力について
医事課としては保険請求の流れ、公費申請に関する知識、診療内容と病名が正しいかの知識は必要である。医師事務作業補助者になるとカルテの代行入力や診断書の代行入力などあるので文章能力も必要になってくる。患者家族、医師、開業医などと対応することがあるのでコミュニケーション能力、ビジネスマナーも身につける必要がある。
- 4) 本学卒業生の知識・技能、能力について
十分な点、不十分な点について
教えたことの飲み込みが速く、教育するのに手がかかるといことはなかった。必要なことを身につける素養は持っている。患者や患者家族との接遇についても特に問題はなかった。

- 5) 本学卒業生の良い点、悪い点について
言葉遣いもきちんとできているし、文句も言わず頑張ってくれている。全体的に言えることかもしれないが、積極性に欠ける人が多いように思う。言ったこと

はきちんとできるが、自分からやるという姿勢があまりない。

- 6) 本学卒業生の職場での仕事や他者に対する態度について

2・3年目からは新人の指導を担当してもらっているが、再度勉強をしてきちんと教育してくれている。若い人に求めるのは難しいかもしれないが、怒っている人に対して真正面からぶつかるのではなく、上手くこなすことができるようになってほしい。

- 7) 今後の短大教育に望むことについて

診療報酬の仕組み、接遇、ワード・エクセルを中心に身につけておいてもらえば、後は入職してから病院側で育てていく。

- 8) 将来的な短大生の雇用見通しについて
現状のまま、短大生中心の採用でいいと思っている。

(5) 医療秘書学科 介護福祉コース

【介護老人保健施設】

所在地：奈良県

介護職員数：25名（うち常勤17名）

利用者数：80名

対応者：課長1名（管理部門と現場の双方を管轄）

- 1) 短大生の採用について

採用にあたって重視しているのは、専門学生、短大生、大学生といった教育機関の違いではなく、資格を取得して卒業する介護福祉士養成校出身者の採用を考えている。

- 2) 採用にあたって重視しているポイント（採用のポイント）について

いちばん重視しているのは、社会人としての礼儀や人柄である。例えば、面接時の挨拶やその場にふさわしい服装、態

度といった「礼儀」。そして、真摯な人柄、しっかり答えようとする「対話力」を重視する。またなぜ介護の道を選んだのか、といった「介護に対する思いをしっかり持っていること」が採用のポイントである。専門的な知識や技術については、実習で来た場合はある程度みているが、入職してから身につけてもらう機会があるため、採用時は基本的なところだけでいいと考えている。

- 3) 職場に必要な知識・技能・能力（職場に必要なこと）について

知識については、医療面では基本的な医学的知識、介護面では介護の基本的な知識だけでなく、生活改善をする内容はさまざまであるため、それを個々の生活に適した工夫できる方法を幅広く知っておくことが必要。技能については、レクリエーション等を企画する想像力、遂行する能力が必要。技術については、基本的な介護技術（移乗、入浴、食事といった直接介助）や、コミュニケーション技術が必要である。

- 4) 本学卒業生（専門学校卒）の評価について

採用時から一般業務を全部こなし、家族との面談等もそつなくできている。どの卒業生も利用者からとても好かれていて、利用者のために、感心するほど熱心に取り組んでいる。そして、休みであっても学習会に参加しており、施設で必要としている知識・技術・能力はバランスよく身につけており、就職後もそれらを伸ばしている。

社会人としての評価は、卒業生に限ったことではないが、組織に入っている一員としての意識が低すぎる。また、同職

種・他職種と連携し、チームの一員としての動きが求められるが、個人としては高い能力をもっているものの、チームのなかでお互いを高め合っていく、周りから学ぶということが苦手である。

5) 建学の精神「感恩」の教育効果に対する本学卒業生(専門学校卒)の評価について

「人の幸せを願い行動することで社会に貢献する」という思いは高いレベルで持っている。ただ、その組織の中にいる恩恵やありがたみは理解できておらず、感謝が不足しているように感じる。個々の能力の発揮は組織や周囲のサポートあってこそ、という気づきが不十分。介護現場は、施設がこれからもどんどん増え、慢性の人手不足を避けるために厳しい指導ができていない。こういった環境のなかではこの精神は芽生えにくいのだろう。

6) 今後の短大教育(教育カリキュラム)に望むことについて

一般教養、接遇、挨拶といったマナーの部分の教育を望んでいる。また、文章力の教育をお願いしたい。あとは、自ら意見を出してきてくれるような主体性や向上心を育成してほしい。自己を高め、そして、仕事のスキルを向上させたいという向上心を持って、協調性のある「職業人、社会人としての意識」を育んでもらうことを望んでいる。

【介護老人福祉施設】

所在地：大阪府

介護職員数：42名

利用者数：100名(入所80名、ショートステイ20名)

対応者：介護課長1名

1) 短大生の採用について

短大生だから、専門学生だから、といった教育機関の違いにこだわりはなく、施設に対する理解がある、または実習やボランティアの経験を積んでいる人の採用を考えている。ただ、横並びでの選択となった場合、介護福祉士だけではなく、社会福祉主事等の将来役職を担う上で必要な資格を取っていることの多い短大生の採用は優位になると思われる。

2) 採用にあたって重視しているポイント(採用のポイント)について

面接の際に重視しているのは、法人の経営理念を理解し、共感しているか、ということ。また、第一印象での明るさと優しさ、前向きさも重要。そして、自己分析できているか、自分の強み弱みを知っているかという点を見ている。学歴や成績ではなく「こういう介護職になりたい」といった向上心をもっていること。また、その思いを言葉にできる表現力、つまり社会的なコミュニケーション能力を備えていることを採用時重視している。

3) 職場に必要な知識・技術・能力(職場に必要なこと)について

知識・技術については、基本的なところをしっかりと修得していることを求めている。能力については、笑顔で活気があり、思いやりの気持ちをもって利用者と関わることができること。プラス思考で物事を考える力をもっていること。テキスト通りの回答ではなく、自分で考察し、その自分の考えを発言できる力、今は特にこれを求めている。

4) 本学卒業生（専門学校卒）の評価について

知識や理解力も十分にあり、技術面や記録をする力はしっかりと備わっている。笑顔や思いやりのある姿勢もたいへん伝わってくる。気になるところは、考え方がマイナス傾向であること。元気、パワーが足りない。前にでて、大きな声でパワーを必要としている場面で力を発揮できないことが気になっている。

社会人としては、たいへん素直で、誰からも高評価を得られている。どんなことでも受け入れる傾向がみられ、自分の思いを貫き通すという説得力に欠ける部分がある。一方、その傾向は、介護の職業人としてのチームで仕事をするとき、輪を守る役目を担えている。後輩を指導する立場になった時、自分の意見をいえる判断力、指導力を身につけてほしい。

5) 建学の精神「感恩」の教育効果に対する本学卒業生（専門学校卒）の評価について

「豊かな心と情熱をもって、人の幸せを願い行動する」ことは、できていると思われる。看取りの場面だけでなく、普段の介護においても、とても利用者と話をする時間を大事にしている。また、同僚を助けながら仕事ができる。例えば、他の職員がしんどいようであれば、自分もしんどい状況であっても自然にさりげなくフォローを入れたり、勤務の交代を上司に願い出るといったりした行動をとって働いている。

6) 今後の短大教育（教育カリキュラム）に望むことについて

自己の能力や視野を広げ、継続性や忍耐力も身につけるために、福祉の世界に

特化をしないボランティアやアルバイト等の経験をして、社会人として必要な基礎的能力を学生のうちに少しでも身につけておいてもらえることが望ましい。また、「現状維持でいい」という気持ちでいる人が多いため、利用者の生活をよくするためには、たとえば自分が指導的立場に立ってゴールを目指していくことも絶好の機会である等、上昇することへの「憧れ」が持てるようなことを学生のときから伝えてもらえるとうれしいと考えている。

IV 考察

1. 各学科の専門性

まず、面接により抽出した主たるコード（表 1）からみた各学科に求められる専門性について述べていくこととする。

(1) 保育科

近年、家庭における子育て力、また地域の子育て力の低下が問題となっておりそれに伴い、保育者には子どもの発達の保障のみならず、家庭への支援が専門性として求められるようになった。その様な背景において、まず「人間性」というコードが抽出された。乳幼児期という人格形成における重要な時期に、子どもの育ちについて、家庭と協力しながら育ちを見守っていくという役割を果たすための能力として、多くの意味を含むが、総合的な「人間性」が重視されるようである。一生懸命に物事に取り組む姿は、子どもや保護者にも伝わり、「信頼関係」に結びつくものと考えられている。また、採用時に重視するポイントや、職場で期待する能力の項目においては「素直」というコードが抽出された。これは保育現場で通用する技術や能力が短期大

学の教育だけで全て身につくものではなく、むしろ就職してからその場面に応じて慣れて身につけていくものであるという考えがあるため、素直に物事を受け止める姿勢が重視されており、「適応」「吸収」といったコードが共に必要な力として抽出されたものと推察される。また、本学に対する要望の項目では、人前に立つことの「自信」のなさなどが指摘され、人前に立つことに慣れるといった、より実践的なカリキュラム、例えばボランティアでの直接的な経験等が求められていることが確認された。

(2) 保健科

採用の際に重視するポイントとして、専門的な知識や技術以上に「人間力」「人間性」というコードが抽出された。養護教諭には、子どもの人格形成に関わり、1校1人配置の中で、同僚や保護者、地域社会と連携・協働できる総合的な人格資質・能力が求められていると推測される。また、職場では、「看護師ではない養護教諭の役割」がコードとして抽出され、今日的な課題である心のケアや保健教育などに必要な理解力や対応力、指導力なども求められている。しかし、学校は「子どもの命を預かる部分を担っている」というコードもあり、「初期対応に関わる判断力」や「医学的な基本」など看護力も期待されているが、養成における「専門的な実践的基礎」と「現場での経験を積む」ことで身に付けていくものと考えられている。ただし、養護教諭が専門性に関わる研修を職場で直接受ける機会ほとんどなく、個人の努力に頼ることが大きいため、本学での「焦点化された教育」と「経験知」の教授で最低限必要な資質能力を確実に保証すること、「卒後教

育」でのフォローが期待されている。調査対象の卒業生はすべて社会人入学生であったため、卒業生の評価がそのまま本学教育の評価であるとは言えないが、「やる気」があり、「子ども理解が深い」など個人の資質に関する評価は高い反面、チームとして組織的に対応する中での「コミュニケーション力」に課題があることが確認された。

(3) 歯科衛生学科

歯科衛生士の採用には、「コミュニケーション力」が重視されている。歯科衛生士の専門性の発揮には患者、その家族、また他職種との「応対能力」が必要不可欠であり、専門性もその上で発揮できるものであると考えられている。また、本学の同窓生であることも重要なポイントであった。専門的技術能力については、コミュニケーション力を中心とする「双方向の意思伝達」「協調性」があれば、本人の努力で経験を重ねる中、身につくものと位置づけられていることが分かった。採用先においては、まずは「一歩前が出る」という積極性が、強く望まれていた。本学に対する要望では、接遇マナーのロールプレーなどの演習を通じて、基本的マナーを身につけ、「トラブル防止能力」を向上させて欲しいと望まれていることが分かった。

(4) 医療秘書学科医療秘書コース

医療事務職の採用において、最も重視されている点は「人柄」であった。医療機関においては健人者との対応ばかりではないため、「人のためにどれだけ自分ができるか」という意識をもつことや、明瞭で明るい受け答え、また時に冷静な対応ができるか、といった「応対能力」「対話力」が求められている。専門的知識は現場に入って

からも習得が可能であると考えられているため、採用時には専門知識よりも「人柄」が最も重視されているという結果であった。

また医療機関では他部署との「コミュニケーション」も円滑な仕事に欠かすことはできない。医療事務職に必要な知識としては、請求事務や医療制度の知識に加え「医学的知識」を身につけておくことも重要であると考えられていることを確認した。

(5) 医療秘書学科介護福祉コース

介護福祉士の採用において重視されているポイントとして、第一印象の明るさや、「人柄」「礼儀」などのコードが抽出された。専門的な知識は入社してから習得が可能のため、採用時には、多くの意味を含む「人柄」という言葉に必要なことが包括される。職場での必要な知識技能については、基本的な介護知識に加え「思いやり」をもって利用者と関わることがコードとして抽出された。これは、どのような場面においても“利用者本位”の視点で介護をすることが近年より重要視されてきており、資質として求められている。それが介護現場において実践できていると考えられる。

課題として挙げられたこととしては、利用者の生活改善には「個々のニーズに応じた工夫」や、考察する力などがある。さらに「プラス思考」で物事を考え、考えたことを発言するコミュニケーション力も重要となる。しかしながら、これらの能力は実践を繰り返すことで熟成されていくものであるため、2年間の養成期間では十分に到達することが難しい。これら専門職としての能力につなげていくための「自己成長力」や「協調性」といった基礎的な能力の

育成が本学の教育に求められていることが確認された。

2. ステークホルダーが本学学生に求める能力

(1) 人間性と専門性

今回の調査でステークホルダーが採用する際に重視するポイントとしては、「人柄」、「人間性」など人格特性を表すコードが多く、「専門的な能力」については、今後、職場の中で「習いながら慣れていく」、「見て学ぶ」、「経験を積む」、「入社してから身につけてもらう」といったコードが抽出された。

岡部ら(2009)は、企業採用担当者への調査から、採用時、学生の即戦力を重視する企業は1割強で、潜在能力(ポテンシャル)を重視する企業は約6割と報告し、企業は採用の時点で学生に何ができるか(=即戦力)ではなく、入社後にどれだけ成長が期待できそうか(=ポテンシャル)という観点から学生を評価していると推測されると述べている⁵⁾。これは、現代の若者の中には、専門的な能力が高くても職業人としての基本的な能力が低く、人間関係でのトラブルや早期離職などの問題が増加していることや、学校での専門的教育は固定的で柔軟性に欠けるため、職業に必要な専門的な知識・技能は就職後の企業内教育で育成するといった企業の根強い考え、学校で学生や企業のニーズに対応した職業教育が効果的に実施されていないなどの問題も背景にあると考える。

さらに、2012年に経済同友会が実施した「企業の採用と教育に関するアンケート調査」においても、最終学歴に関係なく新卒採用の選考は、「面接」を重視し、「学校

での成績」や「出身校」を重視する企業はほとんどなく、採用の際にはビジネスの基本能力や経験、資質等として、「熱意・意欲」「行動力・実行力」「チームワーク力(コミュニケーション能力、協調性等)」を重視していることから、近年の採用傾向であるとも考えられる⁶⁾。

本学においては、子どもや医療、介護を必要とする人に関わる職業人を養成しているため、「素直さ」や「信頼関係」、「誠実」、「コミュニケーション力」、「協調性」、「対応能力」、「人のためにどれだけ自分ができるか」、「礼儀」、などといった豊かな人間性が第一に求められるためであると考えられる。

(2) 基礎的・汎用的能力

ステークホルダーが求める能力を社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力「基礎的・汎用的能力」の4つの能力「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」をもとに分類し、本学学生に求められる能力について具体的な考察を試みる。

1) 職場で求められる基礎的・汎用的能力

ステークホルダーが職場で求める能力は(1)の採用の際に重視するポイントと同様に「専門性」よりも「適応」、「合わせる力」、「コミュニケーション」、「マナー」、「双方向の意思伝達」、「協調性」など「人間関係形成・社会形成能力」に関するコードがインタビューの最初に抽出され、「基礎的・汎用的能力」の中で最も強く求められていることが確認された。また、次いで、「判断力」、「対応能力」、「工夫できる能力」、「自分で考察し、その自分の考えを

発言できる力」などの「課題対応能力」に関するコードが抽出され、「吸収する」、「失敗して経験してもらった方がよい」、「積極性」、「思いやり」、「プラス思考」などの「自己理解・自己管理能力」に関するコードでインタビューが締めくくられていることが多かった。さらに、「基礎的・汎用的能力」以外にも「医学的な基礎」、「基礎知識」、「基本的な技術」といった専門的な能力の基礎となる知識についても、採用時から一人で判断をしなければならない職種においては特に求められる能力であることが確認された。

これは、「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」(2011)において、職場でまず求められるのはコミュニケーション能力で、スキルとして何かができる以前に、他者の気持ちを感じ取り傾聴する能力や、素直さ、誠実さ、自己肯定感、日常的なしつけなど人間性に関する部分が能力として必要とされているという報告⁷⁾と符合するが、本学の場合は「課題対応能力」がこの調査研究より顕著に求められている傾向が伺えた。

2) 本学教育への要望から求められる基礎的・汎用的能力

本学教育への要望からは、「挑戦する気持ち」、「自信」、「積極性」、「主体性」、「向上心」、「忍耐力」、「上昇することへのあこがれ」などの「自己理解・自己管理能力」に関するコードが頻繁に抽出され、「コミュニケーション」、「マナー」、「協調性」といった「人間関係形成・社会形成能力」や「自分で考える力」、「トラブル防止能力」などの「課題対応能力」よりも求められていることが確認できた。この結果は本学卒業生の「人間関係形成・社会形成能力」に

については、一定の評価が得られていると考
える。しかし、「挑戦する気持ち」、「自
信」、「積極性」、「主体性」、「向上心」、「忍
耐力」、「上昇することへのあこがれ」など
の「自己理解・自己管理能力」について
は、採用時に最も重視されるポイントでは
無いため、不十分ながらも採用に至ってい
る現状がある。しかし、職場で満足を得よ
うと思うと、自己の能力や視野を広げるた
めの経験を増やすなど、「自己管理能力」
を向上させる努力をする必要があるのでは
ないか。

3. 今後の課題

今回の調査結果から職場が求める能力と
しては「人間関係形成・社会形成能力」が
もっとも多く見られたが、本学の学生や教
育に求めるものとしては「自己理解・自己
管理の能力」となった。この結果は、本学
が毎年行っている事業所アンケートの結果
とも合致するものであるが、この2つの能
力の関係性や今回の結果での差異について
は今後検討の必要があるだろう。今回の研
究ではステークホルダー先でどのような能
力が求められているかについて、コードの
抽出をし、コードをもとに概観的アプロ
ーチを行った。しかし、どのようにそのデー
タを生かし活用していくかについては論じ
ることが出来なかった。本研究を調査の第
一報とし、今回抽出されたコードの概念的

分析や、他のステークホルダー先への面接
調査の結果も加え、さらに詳細に検討して
いきたい。

謝辞

インタビューにご協力くださった施設及び担当
者の皆様に心よりお礼申し上げます。本調査は、
平成24年度関西女子短期大学奨励研究費の助成に
よるものであり、心から感謝申し上げます。

参考引用文献

- 1) 「平成24年度 事業所アンケート」(2013) 関
西女子短期大学
- 2) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育
の在り方について(答申)」文部科学省 [http://
www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/
toushin/1301877.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm) (参照 2013. 5. 15)
- 3) 「短期大学ステークホルダー調査」調査研究
報告書」財団法人短期大学基準協会
- 4) 佐藤郁哉『質的データ分析方法－原理・方法
・実践－』新曜社、2008年
- 5) 岡部悟志他「企業が採用時の要件として大卒
者に求める能力とその評価方法－採用担当責任
者を対象とした量的・質的調査のデータ分析か
ら－」[http://benesse.jp/berd/aboutus/katsudou/pdf/
gakkai_03.pdf](http://benesse.jp/berd/aboutus/katsudou/pdf/gakkai_03.pdf) (参照 2013. 5. 15)
- 6) 「企業の採用と教育に関するアンケート調査結
果(2012年調査)」社団法人経済同友会 [http://
www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/pdf/
121128a.pdf](http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/pdf/121128a.pdf) (参照 2013. 5. 15)
- 7) 佐藤弘毅他「短期大学における今後の役割・
機能に関する調査研究成果報告書」[http://www.
mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_
icsFiles/fieldfile/2011/07/04/1307545_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2011/07/04/1307545_1.pdf) (参照
2013. 5. 15)