

〈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Ⅱ

太田 顕子\*, 尾崎 泰子\*\*, 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 (II)

Akiko Oota, Yasuko Ozaki, Mitsuko Kinugasa,  
Emiko Takata, Ryoko Nishiyama, Yoshiko Hatanaka,  
Shoujirou Mizutori, Tomoko Mitamura and Hideyuki Yamasaki

I はじめに

関西女子短期大学の使命は、『建学の精神「感恩」を体し、人を幸せにしたいと思う情熱と高い倫理観を持ち、教養に裏付けられた専門知識、技術、そして優れた判断力を持って社会に貢献しうる専門的職業人を育成する』ことにある。その使命を達成できているのかどうかについて、われわれは不断に問い続け、検証していかなければならない。そのためには、「卒業生が社会で、特に就業の現場で、貢献できているのか」、「それがわれわれの教育の成果であるといえるのか」を確認していく必要がある。

その際に鍵になるのが「学習成果」

(Learning Outcomes)である。学習成果は、本学での2年間もしくは3年間の学習の結果として、学生が獲得しうると期待される知識、技術、態度などの効果であるが、上記の確認作業は結局「学習成果が適切に設定されているか」、(そして学習成果の設定が適切であった場合にその)「学習成果が達成されているか」の確認作業と等しい。

この学習成果に焦点を当てた高等教育の評価の重視は、世界的な動向でもあり、日本も追随している。アメリカでは認証評価の基準の中心に据えられており<sup>1)</sup>、日本でも財団法人短期大学基準協会の現在の第三者評価基準は、学習成果を中心としたものとなっている<sup>2)</sup>。

特に、短期大学基準協会の評価では、学

---

\*関西女子短期大学 講師

\*\*関西女子短期大学 准教授

\*\*\*前関西女子短期大学 講師

\*\*\*\*関西女子短期大学 助教

\*\*\*\*\*関西女子短期大学 教授

習成果の社会的通用性や学習成果の査定が基準に組み込まれており、学習成果設定の適切さと達成度を測り改善していくことが求められている。

これらの評価に際して重要になってくるのが、「ステークホルダー」の視点である。ステークホルダーという言葉は一般的には利害関係者として訳される。大学教育の場では教育の質によって影響を受ける関係者を指し、広くは地域住民や納税者を指すこともあるが、狭くとれば卒業生自身（保護者・学資負担者を含む）と卒業生の就職先を指すと考えるべきである。

「卒業生が社会で、特に就業の現場で貢献できているのか」を確認するためには、就職先からの評価が決定的な役割を果たすし、「それがわれわれの教育の効果であるといえるのか」を確認するためには、卒業生自身の評価が決定的な役割を果たすと考えられる。したがって、本学の使命の到達度の検証に際しては、ステークホルダーの評価を把握することが必要となってくる。

就職先及び卒業生をステークホルダーとしてとらえ、短期大学の「教育の成果」を評価しようとする試みは、「短期大学ステークホルダー調査」として、2007 年に財団法人短期大学基準協会によってなされている<sup>3)</sup>。そこでは、就職先（当研究では広く進路先としており、主として一般企業だが福祉施設と四年制大学も含まれている）に対してインタビュー調査を行い、必要とされる能力を分析した。その結果として、職場が共通して必要とする特性として、人間性とコミュニケーション能力を導き出し、短大でのコミュニケーション能力習得へ向けた教育のあり方について議論している。同時に、卒業生に対して質問紙を用い

た調査を行った。そこでは、「礼儀マナー」に引き続いて「コミュニケーション能力」の必要性を卒業生自身も感じており、かつ身につけたと考えている割合も高いことが指摘されている。

卒業生の就職先に焦点をあてて短期大学の教育のあり方を調査する研究としては、（ステークホルダーという言葉も学習成果という言葉も使っていないが、）平成 21-22 年度先導的大学改革推進委託事業による「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」があげられる<sup>4)</sup>。その研究は多岐にわたっているが、その中で多くの短期大学で育成している専門的職業能力のうち、幼児教育、保育、介護福祉、ビジネス実務の分野について、質問紙方式で短期大学と現場の双方に重視している能力を尋ね、その間のマッチングを検討し、モデルコアカリキュラムを提言している。

文献 3) の研究では、就職先が一般企業であり、本学で養成している幼稚園教諭・保育士、養護教諭、歯科衛生士、医療秘書、介護福祉士の就職先では異なった傾向を示す可能性がある。また、文献 4) の研究は、職種の間では本学と重なりが大きい。質問紙を用いたアンケート調査であり、多数の就職先に問い合わせることができる、定量化が可能であるなどの優位性がある反面、質問紙の項目によるバイアスが不可避であり、先入観なしに就職先のスタッフが自発的に語る内容では、強調するポイントが変わってくる可能性がある。

本学の学習成果設定の適切さと学生の到達度の検証を行うためには、まず、本学の卒業生の就職先に対して、質問紙によらない調査を実施し、就職先で必要とされる資質・能力を見極める。その上で、本学の学

習成果とそれらの資質・能力のマッチングについて検討を行い、また就職先に対して学生が十分にそれらの資質・能力を所持しているかを調査し、あわせて卒業生に対してそれらの資質・能力を本学での学習の中でどれだけ獲得できたかを調査する必要がある。

このプロセスの第一段階、すなわち就職先で必要とされる資質・能力を見極めるために、われわれは卒業生の就職先に対してインタビュー調査を実施し、その結果は2013年に紀要において「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」（「ステークホルダー調査Ⅰ」）として発表した<sup>5)</sup>。その際、文部科学省の示す「基礎的・汎用的能力」<sup>6)</sup>に基づき、本学卒業生の就職先が求める資質・能力の分類を行った。しかし、「基礎的・汎用的能力」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構成されたもので、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の一つの要素に過ぎない。文献6)でも、他に「基礎的・基本的な知識・技能」、「論理的思考力、創造力」、「意欲・態度及び価値観」、「専門的な知識・技能」といった構成要素を挙げており、そのような要素も含めて総合的に分類しなおす必要があると考える。

また、文献6)の示す能力は非常に一般的であり、2年間という短い期間で「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は实际生活に必要な能力を育成することを主な目的とする」短期大学の特徴や、そこでの教育に期待するステークホルダーの求めるものとは、ずれがあることも考えられる。したがって、就職先が求める能力・資質を検討

する際に参照する軸としては、汎用的・基礎的な能力に限られるのは文献6)と同様であるが、本研究と同じく短期大学の卒業生の就職先を対象とし、また専門分野でも重なりがある文献4)の調査で用いた、質問項目の分類のほうがよりふさわしいと考えられる。

また、定性的コーディングにより抽出されたコードや面接記録だけでは、その信憑性を高めることができないため、修正グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)<sup>7)</sup>による質的データのとらえなおしが必要である。

M-GTAとは、データを切片化し、解釈するのではなく、データに密着した分析から独自の概念を生成し、それを統合的に構成する分析の方法である。本研究の研究対象のようにプロセス的な性格をもつ場合、調査対象者の思考と言語の両側面に目を向け分析することでより応用の範囲を広げることが期待できるであろう。

さらに、「ステークホルダー調査Ⅰ」では各学科・コース別にコード化して就職先が求めるものを分析し、それをまとめるといった手続きをとったが、結果として、短大全体として卒業生に求められているものは何かについての見通しが悪かった。学科・コースの枠にとられない分析が必要である。

そこで本研究では、本学卒業生の就職先で必要とされる能力・資質について、短大全体としての、また信憑性が高くより応用の範囲が広い結果を得るため、昨年度実施したインタビュー調査に対して、改めてM-GTAによる再分析を実施した。その際に、生成した概念や抽出したカテゴリーについて、「短期大学における今後の役割・

機能に関する調査研究」が使用した共通的能力に関する質問項目<sup>4)</sup>との比較しつつ検討を行った。その上で、汎用的能力にとどまらず、抽出されたすべての概念・カテゴリーを用いて、就職先が求める能力・資質のモデル構築を試みた。

## Ⅱ 研究方法

### 1. 調査期間

2012 年 11 月から 2013 年 5 月

### 2. 調査対象者とデータの収集方法

調査対象者として本学の 4 学科 5 コースの卒業生の就職先である学校、幼稚園、保育園病院、診療所、介護施設のなかから計 10 施設の管理職、採用担当者に調査の依頼をした。（表 1。ただし、医療秘書学科介護福祉コースについては、卒業生がいなため、前身の関西医療技術専門学校介護福祉学科の卒業生の就職先に依頼した。また、表 1 で 2 と番号をつけた施設以外は、「ステークホルダー調査Ⅰ」に際して行ったインタビュー調査である）。データの収

集方法については、担当学科より調査者 2 名がステークホルダー先に訪問し、30 分～1 時間程度の半構造化面接を 1 回行い、調査対象者の同意を得て、IC レコーダーに録音した。

### 3. 調査の内容

質問項目は、短期大学ステークホルダー調査報告<sup>3)</sup>のものを参考に作成した。各学科・コースによって質問項目の表現は異なっているが、主な内容は「採用時に重視するポイント」「職場で期待する知識技能」「本学卒業生の評価」などである。具体的な各学科・コースでの質問項目の表現は、結果の概要（表 1 の 2 を除く）とともに「ステークホルダー調査Ⅰ」で紹介した<sup>5)</sup>。

### 4. 分析の方法

IC レコーダーに録音したデータをもとに作成したトランスクリプトを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）<sup>7)</sup>を用い分析した。

表 1 就職先インタビュー対象者の属性

	学科名	対応者	所在地	職員数	施設での対応数
1	保育科	理事長・主任	奈良県	60 名	300 名
2	保育科	園長	八尾市	29 名	490 名
3	保健科	校長	大阪府（公立中学）	50 名	760 名
4	保健科	校長	大阪府（私立中高）	95 名	750 名
5	歯科衛生学科	院長	大阪府（小児歯科）	9 名	
6	歯科衛生学科	歯科医師	大阪府（療養型病院附属クリニック）	4 名	
7	医療秘書学科	外来医事課長及び入院医事課長	大阪府（中規模病院）		病床数 一般 100 療養 300
8	医療秘書学科	医事課長	大阪市（小規模専門病院）	15 名	病床数 100
9	医療秘書(介護)	課長	奈良県（老健）	25 名	80 名
10	医療秘書(介護)	介護課長	大阪府（特養）	42 名	100 名



M-GTA は、データを言語として分析するだけではなく、思考を含めた言語化により、分析プロセス自体を他者に説明可能な形にしていく方法であると、木下は述べている<sup>7)</sup>。そのように、データを単に切片化し解釈するのではなく、データに密着した分析から独自の概念を生成し、それらを統合的に構成する分析の方法である。

「ステークホルダー調査Ⅰ」<sup>9)</sup>においては、データの切片化の後にコーディングを行った。しかしながら特に研究対象としている現象が、プロセス的性格を持っている本研究の場合、人と人の関係性の中でのやりとりを、言語の切片化のみでコーディングへと生成していく時点で、一定の限界があった。そこで、データが示す意味についてその本質に迫り内実についてさらに明らかにする方法として、本研究では M-GTA を用いることとした。

概念の生成、カテゴリーの抽出にあたっては、学科担当の調査者が分析の後、信頼性・妥当性を高めるため、全学科の調査者である、教授 3 名、准教授 1 名、講師 3 名、助教 2 名が分析にあたった。

## 5. 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および口頭で説明し同意を得た。

## Ⅲ 結 果

### 1. 概念の生成とカテゴリーの抽出

インタビューから生成した概念及びそれらの概念から抽出したカテゴリーを表 2 にまとめた。以下にそれぞれの概念およびカテゴリーについて、特に「短期大学におけ

る今後の役割・機能に関する調査研究」(以下「短大今後研究」)において重視されていた資質・能力との対応に留意しつつ、説明していく。なお、以下ではカテゴリーを【 】、概念を〈 〉、インタビューからの引用を「 」で記している。なお、引用ではなるべく相手の発言の通りに書き起こした。

### 【基礎的な学力】

このカテゴリーは、読み・書き・計算といった、全ての学習を成立させる上で必須の基礎的な知識や技能を表す。ここでは、漢字を正確に読むことができる、文章を正しく理解して読むことができる、誤字脱字なく文章を記述することができる、間違わずに足し算引き算ができる、ということを表す。

「基礎学力がないことが一番困ります。漢字がわからん、誤字が多いとか、足し算引き算が間違ふとか」「医療用語で誤字が多いのはやっぱり問題」「病名の誤字が多い」といった言葉から読み取れるように、基礎的な学力は、その職場に適応したり、専門職として更にスキルアップしたりするために重要な要素であり、前提条件として〈漢字を正しく読み書きできる〉ことをステークホルダーは求めていることがわかる。

さらに「私文書かなにかわからないような文書を書くなと言うて。言うんですけどね。そんなんもしっかりと作れるので、まあ、ほめるんですけどね、ようできてるって言うて」の言葉から読み取れるように〈わかりやすい文章を書くことができる〉ことも、読み書きができるだけではなく、文書を受け取る相手に応じた適切な表現ができる能力も求められていることが伺われ

表 2 生成した概念とそこから抽出したカテゴリー

カテゴリー	概念
基礎的な学力	漢字を正しく読み書きできる
	わかりやすい文章を書くことができる
専門分野における基礎力	保育原理を知っていることで保護者にも返答できる
	病気の説明が出来る知識が必要
	生命を預かる責任の大きさを感じる
社会人としての基本的なマナー	気持ちの良い挨拶ができる
	時間を守り遅刻や欠席はしない、休まない
	正しい言葉遣いができる
グループの一員として、自ら人と繋がる力	組織人としての自覚をもって報告連絡相談ができる
	自分の思いを同僚に伝えようとする
	情報の共有がオープンにできる
相手の立場になり、考える力	相手の立場になって話が聞ける
	相手の気持ちを受け止めることで安全基地となる
	相手の気持ちを知って動く
社会人として求められる人柄	明るく笑顔でコミュニケーションをとることができる
	感謝の気持ちを持って仕事をしている
	思いやりの気持ちを持つ
	分け隔てなく接することができる
問題を解決する力	現場の変化に対応できる力
プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力	自分なりの考え方や意見をもっている
	経験を経て失敗しながらも自信をつけていく
	自分が興味を持って真剣に取り組む
	しんどいことから逃げず、一生懸命誠実に取り組む
	見て真似て経験することで総合的な判断力が身につく

る。

就職先が求める様々な能力の重要度は、卒業直後より卒業 3～4 年後の方がいずれの能力においても総じて高まる<sup>8)</sup>。その期待された重要度に見合うだけの成長には、基盤となる基礎的な学力が必要不可欠になるということであろう。

ここで「基礎的な学力」と表したカテゴリーは、「短大今後研究」における“コミュニケーション力”のうち『自分の意見をわかりやすく表現する文章力』『文章やメモを正確に理解する力』<sup>9)</sup>を示すに合致すると思われる。

### 【専門分野における基礎力】

このカテゴリーは、専門職として対する人々と関わる上で就職先に求められる専門的な知識を表す。ここでは、保育原理を知っていることで保護者にも返答できる、病気の説明ができる、生命を預かる責任の大きさを感じることを表す。

「保育原理を知らなかったらマナーも一般常識もでてこない。保育原理を知っていると、もしも保護者指導で困った時も『私はこう思います』と言える。それでなかったら、親の前に立って物言えません」とい

う言葉から、〈保育原理を知っていることで、保護者にも返答できる〉といえる。保護者対応をする上でも専門的な基礎知識を身につけておくことが就職先に求められている。

「医療従事者になろうとして病院に入ろうとする気持ちがね、あるようでしたら、あの、病気に対し、疾患に対してもうちょっとその知識か勉強というのが。この病気はどんな病気かっていう、あんまり関係ないといえは関係ないんですけど、それがさっきの医師との話にも通用していくことに。事務だからと言って病気のこと、ね、どうしてもこう請求のほうの能力はついてくるんですけど、病気がどんな病気やったかわからないことがありますんで」という言葉から〈病気の説明ができる〉ことがチーム医療に参加する上で必要とされる基礎的な知識ということがわかる。

「子どもの命を守る、救っていく役割を担っているわけですから、そういった意味での医学的な、基本的なというんですかね、やっぱり期待しますよね。」「仕事として、より命を預かるという部分を担わされている」という言葉から、職務の基礎となる専門的な基礎力を身につけておく必要があると考えられる。

このカテゴリーは専門分野と深いかわりがあり、「短大今後研究」の分野横断・共通的能力の項目<sup>9)</sup>には挙がっていない。

#### 【社会人としての基本的なマナー】

このカテゴリーは、正しい言葉遣いができる、気持ちの良い挨拶ができる、時間を守り遅刻や欠勤はしない、清潔感のある身だしなみができる、ということを表す。社会人としてのマナーといってもその対象は幅広く想定できるが、ここでは、“職場の

同僚として”受け入れられるための基本的な態度という狭義に捉えることとする。なぜなら“専門職として相対する多様な人々（本学では子ども、患者、生徒、利用者）に受け入れられる”といった広義のマナーには、様々な能力を柔軟に統合した結果であることが多く、これらに該当するデータはその能力の基になった能力を細分化してみていくことが適切と判断したためである。

「挨拶だとか言葉遣いだとかそういったものがしっかりしている」「やっぱり礼儀っていうところをまず見て、挨拶とかを含めての礼儀ですね」の言葉から読み取れるように、〈気持ちの良い挨拶ができる〉ことは社会人として最初に求められるマナーであることが窺える。

「少しでも遅れそうになったら連絡をしてくる」「彼女たちの素晴らしいところは遅刻したり、休んだりしませんね。素晴らしい。病欠で一人1回ずつあったくらいですかね。それ以外は休まない、遅刻しない。そんな衛生士さん見たことないです」の言葉から読み取れるように〈時間を守り遅刻や欠席はしない、休まない〉ことは社会人として与えられた役割を果たしていく意識や姿勢を表すものであり、基本的なマナーであることが窺われる。

「一般的な大人の方と、あと、ドクターですとか、紹介の電話でしたら直接開業医ですとか、その病院の先生とか電話入ったりしますんで、それに対するその対応ですとかもありますし、その辺も必要やと思いますね」「スタッフ同士の言葉遣いもあるでしょ。患者さんが居たはるから、ちゃんときれいな言葉遣いをしなさい、と」の言葉から読み取れるように〈正しい言葉遣

いができる〉ということは、正しい日本語を使えるかどうかだけではなく、その職場において接する様々な立場の関係者に応じて、その場にふさわしい言葉を判断しながら使うことができるかという点が問われている。

「短大今後研究」においても、挨拶やマナー、年代の違う人への言葉遣いなどを「その他の汎用能力」として示し、就職先が卒業直後に最も重要だとする能力として、倫理観、自己管理能力に次いで 3 番目にこの能力を報告している<sup>10)</sup>。

【グループの一員として自ら人とつながる力】

このカテゴリーは、人間関係形成能力を表す。卒業した学生が、最初はだれもが新入職員として仕事に励み仕事を覚えてゆくが、そのなかで新入職員がいずれ組織の中核になっていくことを、本学のステークホルダーは求めている。それには、自分と他者との関係を理解したうえで、仕事力を獲得していくための人間関係形成力が必要とされる。

「社会人というか、組織に入っている一員としての意識が低すぎるんじゃないかと思いますね。」や「すべて横のつながりだけでやっているじゃないかな。上下関係なんてほとんど気にして働いてないんじゃないかな。」という言葉から、〈組織人としての自覚をもって報告連絡相談ができる〉ことが、上下関係を含めた組織の中で、良好な人間関係を構築していく上で必要なことであろう。

この概念は、「短大今後研究」における“チームワーク力”のうちの『自分と周囲の人々や物事との関係を理解する力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。

また、「生徒の様子を担当に伝えたりするときに、ものすごく潤滑油にならないとあかんですよ。」や「こんな風にして保護者との関係を維持するとか、保護者と生徒の関係をよく見てどんな風に対応したらよいのかをよく考えてね。」という言葉から、とにかく自分の言葉で〈自分の思いを同僚に伝えようとする〉ことが、他者との相互理解を深めながら仕事を進めていくうえで必要なことであろう。

この概念は、「短大今後研究」における“チームワーク力”のうちの『チームにおける自分の役割を把握し、協力して仕事を進める力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。

さらに、「先生が向こうでやかましい言うてますけど、オープンにしているから情報交換の場（となるん）です。」という言葉から、様々な情報を個人の中に留めることなく、〈情報の共有がオープンにできる〉ことが、組織内の人間関係を円滑にし、対象者にとっての最善の対応策を講じるにあたって重要になると考えられる。

この概念は、「短大今後研究」における“チームワーク力”の『チームで課題に取り組み、成果に貢献しようとする力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。

就職した学生が最終的に身につけてほしい力として、本学のステークホルダーは、【プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力】を求めていると考えられた。この力を身につける過程には、【専門分野における基礎力】はもとより、【相手の立場になり考える力】とともに、【グループの一員として自ら人とつながる力】が必要とされたと考えられた。

【相手の立場になり考える力】

専門職として相対する人々や同僚（以



下、相手)の特性や気持ちを理解する、相手を理解した上で自分がどのように対応(言語的な表現、態度や行動)をすべきか考えられる、ということを表す。後者は問題解決能力と捉えられなくもないが、ここでは問題解決に至る手前の“適切な状況の理解や態度”を重視した概念とした。

インタビューデータとしては「こどもと同じような目線でどんな小さいことでも受け入れてあげられる」「技術的なことよりもマネジメント系統がもとめられますね」「(マスクは)挨拶するときは外して、診療するときはするということにしないといけない」等があった。これらインタビューデータからも、相手の立場に立つためには、相手の特性の理解だけではなく、周囲の状況、自分のその場における役割、または専門職種としての役割といった複合的な理解も必要になってくると考えられる。

この概念は、「短大今後研究」においては“コミュニケーション力”のうちの『相手の意見を丁寧に聞き、理解する力』『意見の違いや立場の違いを理解する力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。【基礎的な学力】も「短大今後研究」の能力の区分では“コミュニケーション力”に含まれるが、本研究においては、卒業生自身の学力を重視したコミュニケーション能力と、卒業生が対する人々や周囲への理解力を重視したコミュニケーション能力とは、違うカテゴリーとして抽出した。

#### 【社会人として求められる人柄】

このカテゴリーは、本学の教育の根幹となる【専門分野における基礎力】の中で、【社会人としての基本的なマナー】をベースとして、本学の教育を受けた学生が、さらに成長する際に必要な要素で、かつ【問

題を解決する力】、【基礎的な学力】に影響を与える要素である。

人前に出て話をするときは、「明るさと優しさと前向きさ」が必要で、「前に出て、パワーあふれる声をだしてほしい」「声が小さかったりとか、そういうおとなしめなところがすごく見られるので、声に出てって言う力を身につけて。」という言葉から、〈明るく笑顔でコミュニケーションをとることができる〉ことは、【社会人としての基本的マナー】を、さらに円滑にしたものにする上で必要なことであろう。

「お世話になった、という気持ちのことをよく言います。」という言葉から、〈感謝の気持ちを持って仕事をしている〉ことは、職場の周囲の人との間に信頼感を生み、より良い人間関係を保つことができる。

「笑顔とか思いやりな気持ちを持たれている人」「本当に態度っていう部分では本当に素直なので、皆が高評価するんですね。」「すごく気付いて優しく、思いやって接する」という言葉から、〈思いやりの気持ちを持つ〉ことは、周囲の人に安らぎと安心感を持ってもらうことができ、より良い人間関係の構築につながる。

「常勤・非常勤関係なく、皆の意見をのむので、そういう優しさはすごくあって、チームでする時には縁の下の力持ちというか、皆の輪を守るっていう役目ができる。」という言葉から、〈分け隔てなく接することができる〉ことは、人との対応を社会的地位で左右されることなく、客観的にとらえることのできる公平性を持つうえで必要なことである。

これらの概念は、「短大今後研究」において、就職先が重視する分野の項目に具体

的に挙がってこなかった。しかし、これらの能力が欠けていたり、不足していたりすると、社会人としての基本的マナー、グループの一員として自ら人とつながる力、相手の立場になり考える力が積み重ねられないと考えられる。したがって、本研究では概念として生成し、【社会人として求められる人柄】としてカテゴリー抽出した。このカテゴリーは、本学ステークホルダーが求める資質・能力のカテゴリーの中で、【社会人としての基本的なマナー】を包括するカテゴリーとなる。

#### 【問題を解決する力】

このカテゴリーは、自ら問題を発見し、課題としてとらえて、課題を解決する力を表す。ここでは、現場の変化に対応できるということを表す。

「徳と体というんですかね。なんかこういう部分について養護教諭が担う部分がすごく大きくなっていると思う」「不登校の子どもたちに対する関わりというんですかね、教育っていうんですかね。その中心は、私は養護教諭の先生にすごく期待しているんですよ。」「基本的な従来の養護教諭としての仕事に加えて新たにそういった心のケアに関わってのウエイトが現場でも大きくなっています」という言葉から、〈現場の変化に対応できる力〉をつけておくことが、今後、課題に直面した際、問題解決するために必要不可欠になると考えられる。

このカテゴリーは「短大今後研究」における“問題解決力”のうち『現状を分析し、課題を明らかにできる力』『問題の解決に向けた手順を考え行動できる力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。

#### 【プロフェッショナルとしての使命をもち、向上し続ける力】

このカテゴリーは、就職をした学生が現場でさまざまな経験を通してする失敗、その失敗を繰り返さないために考え、自ら行動を起こし積極的に取り組み、プロとしての自覚を持ち続けてほしいというステークホルダーの願望。すなわち、最終的に身につけてほしい力を表す。

「面接やらしてもらって非常に感じることはノウハウも非常に多い。大学によっては判で押したような回答が返ってくる場合がありますね。その他のプラスアルファのことを聞きたいときにですね、なかなか反応できない方が多い。いろんなことを考えたり聞いたりしてね、自分なりに意見をまとめていく、自分なりにもう考え方を持っているという人が必要。どれだけ物が見れて、どれだけ物を考えて、しかも整理できて自分の意見として言えるかというのが一般社会人にとって必要なのかなと。一から百まで言わすまでもなく、自分で考える力を付けてもらったらと思います。」という言葉の通り〈自分なりの考え方や意見をもっている〉ことがこれから直面していくであろう問題解決時に生きてくるであろう。この概念は、「短大今後研究」における“コミュニケーション力”のうち『自分の意見をわかりやすく伝える力』<sup>9)</sup>へと繋がると考えられる。

「やっぱりね、その職場に入って体験して初めて分かる事ってたくさんあるんですね。実際してみないと分からない、体験しないと分からんこと。ね。いくらものすごく素晴らしいプロ野球選手にバッティングを口だけで習っても、バッティングは上手にはなりませんね。当たり前でしょ。何回

も素振りして自分で体験しないと身につけませんね。何回も失敗してね。物事を身につけて一人前になっていくというのはそういうことじゃないかなあ。」という言葉からも読み取れる通り〈経験を経て失敗しながらも自信をつけていく〉失敗することによって経験値が上がり、考えることによって新たな発見をしていくであろう。この概念は、「短大今後研究」における“問題解決力”のうちの『問題の解決に向けた手順を考え行動できる力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。

「教えても仕方ないですし、実際僕がなかなか時間がなくて教えてあげる事が出来ないで、もう、ほとんどやってもらって、自分で感じて、勉強するなりしてもらうしかないなあと思っているので。これは自主性がないとハードルが結構高いですし、自分が興味を持って真剣に取り組まないと勉強の量も多いですし、なかなか難しいと思いますね。」という言葉の通り〈自分が興味を持って真剣に取り組む〉姿勢がなくてはならず、指示待ちでは前には進まずプロとしての使命を持っているとはいえない。この概念は、「短大今後研究」における“問題解決力”のうちの『目標の重要性を理解し、目標に向けた行動が出来る力』<sup>9)</sup>に合致すると思われる。

「教師として誠実性というんですかね、これが私はすごく大切だと思っています。いくら能力が高くても、そういった誠実に、しんどいことに付き合っただけで子どもと関わって行ことのできる先生でないとダメ。しんどいことにやっぱり逃げないっていうんですかね。最後まで一生懸命子どものために頑張ってくれるような先生。」という言葉から読み取れる通り〈しんどいことか

ら逃げず、一生懸命誠実に取り組む〉事が大切であり、難しいことやしんどいことは後回しにせず、それらにまず対峙することが必要とされている。

「経験を積んだ養護教諭の方というのは非常によくいろんなことが分かっていて、むしろ自分の方が教えてもらうことが非常に多かったんですけども、やっぱり経験が長ければ、いろんな経験をしているからこれはこれで対応したらいいというのを非常によく分かってますよね。養護教諭の方が、先生次はこんなことになると思うから手を打ちましょうということがあったんで、随分助けてもらいました。それはある程度経験することが必要なのかなあと。前の養護教諭の方が非常にこう経験豊かな方やったんですけども、非常に厳しい面があったんです。だから一緒に働いていた方は2年間に渡ってピリピリした生活をしとったけれど、逆に言うたら、職員との対応の仕方だとか、それから僕との対応の仕方についていい見本をずっと勉強してきたのではないかと。」という言葉から〈見て真似て経験することで総合的な判断力が身につく〉ということがいえる。人は一人でもかもしめるはずはなく、先人の行動や言動をじかに経験することで、その場に合った対応が出来てくるものである。この概念は、「短大今後研究」における“生涯学習力”のうちの『社会生活や職業生活を通じて自分の能力を伸ばす力』<sup>9)</sup>に類似していると思われる。

## 2. カテゴリー間の関係

抽出したカテゴリーについて、それらの関係を表したのが図1である。

本学のステークホルダーが求めている資



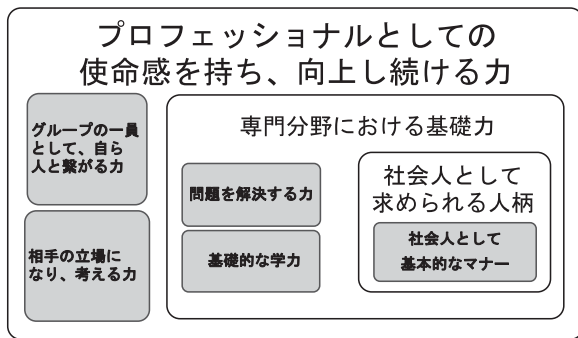


図 1 本学のステークホルダーが求める資質・能力の概念図

質・能力とは、【プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力】であると考え。短期大学の特色である専門的、実践的職業教育で培った資質・能力と、就職後のさまざまな経験により身に付けていく資質・能力を向上していくため、主体的に学び続ける力が求められている。

中でも、本学に求められている力は、【グループの一員として、自ら人と繋がる力】、いわゆる対人関係形成能力と、【相手の立場になり、考える力】、いわゆる思考力である。これは、第 2 章で示した対象者の属性にあるように、本学の学生の就職先が、保育園、学校、病院、介護施設であることに起因する。これらの就職先は、同僚性や協働性が不可欠な職場であり、子供や患者等への共感力とメタ認知能力が求められているため抽出された力であると考え。

この【プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力】の根幹となる力として【専門分野における基礎力】を配置した。本学のステークホルダーは、完成された専門性を求めているわけではなく、読み・書き・計算といった【基礎的な学力】と、その職業に就く際に必要な基礎的な知識や技能を求めている。高度な専門性

は、就職後、経験しながら身に付けていくものと考えており、自ら「問題を解決していかうとする力」、いわゆる積極的な職業への関わりや探究心といった職業人としての高い意識を求めていると考える。

さらに、【専門分野における基礎力】を支える力として、【社会人として求められる人柄】を配置した。その人柄を支える中心となるのが【社会人として基本的なマナー】であり、これは、本学教育の重点目標でもある。「言葉遣い」、「話し方」、「態度」、「身だしなみ」、「基本的ルールの順守」などのマナーは、人柄を表す要素であり、それらのマナーが身に付いていることが、社会人として仕事に就くことの基礎となっている。

#### IV 考 察

##### 1. 「21 世紀型能力との比較」

これからの時代に求められる資質・能力として、「人間力」(2003 内閣府)<sup>11)</sup>、「就職基礎能力」(2004 厚生労働省)<sup>12)</sup>、「社会人基礎力」(2006 経済産業省)<sup>13)</sup>、「学士力」(2008 文部科学省)<sup>14)</sup>、「基礎的・汎用的能力」(2011 文部科学省)<sup>6)</sup>等が、それぞれの領域の視点から提言されている。

第Ⅲ章第 1 節では、生成した概念や抽出したカテゴリーを、先行研究である「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」の 13 項目の資質・能力と比較しながら述べてきた。この 13 項目は、「社会人基礎力」、「学士力」等を参考に設定したものであるが、第Ⅲ章第 1 節にみたように、本研究で抽出したカテゴリーとの対応は単純ではない。

ここで、2013 年の国立教育政策研究所が、「教育課程の編成に関する基礎的研究



報告書 5)『社会の変化に対応して求められる資質・能力を育成する観点から教育課程の基本原則』<sup>15)</sup>において提案している「21世紀型能力」に注目したところ、本研究の各概念間の関係と構造が類似していると思われるため、「21世紀型能力」との対応を意識しながらカテゴリーの関係を再整理してみることにした。

「21世紀型能力」とは、「思考力」（論理的・批判的思考力、問題発見解決力・創造力、メタ認知）を中核とし、それを支える「基礎力」（言語的リテラシー、数量的リテラシー、情報リテラシー）と、使い方を方向付ける「実践力」（自律的活動力、人間関係形成力、社会参画力・持続可能な未来への責任）の三層構造からなる枠組みである。また、2014年の初等中等教育局の「育成すべき資質・能力を踏まえた教育目標・内容と評価の在り方に関する検討会－論点整理－」<sup>16)</sup>では、資質・能力の概念整理を行っている。そこで、これらを参考にしながら、求める資質・能力を「思考力」、「基礎力」、「実践力」と、その基盤となる総合的な概念として「人間性」を加え、構造化を試みた。

(1) 人間性「社会人として求められる人柄」

「資質」とは、「能力や態度、性質などを総称するものであり、教育は、先天的な資質をさらに向上させることと、一定の資質を後天的に身に付けさせるという両方の観点をもつものである」とされ、資質は能力を含む広い概念として捉えられている<sup>16)</sup>。

また、人間性や人柄は、社会人として求められる資質・能力を発揮する基盤となる総合的、全体的な概念であると考えられる。

(2) 基礎力「基礎的な学力」、「専門的な

知識の習得」、「社会人としての基本的なマナー」

「読み書き・計算」等の基礎的な知識や技能と、職業的、専門的な知識や技能の基礎的内容と、言葉遣いや挨拶、身だしなみ等のマナーが、基礎力であると考えられる。

(3) 思考力「問題を解決する力」、「相手の立場になり考える力」

自分と周囲との関係について理解し、分析し、解決するための手立てを創造する力が思考力であると考えられる。

(4) 実践力「グループの一員として自ら繋がる力」、「プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力」

自律した活動ができるとともに、他者との人間関係を構築しながら、協働し、向上心を持って社会参画できる力であると考えられる。

(5) 「人間性」、「基礎力」、「思考力」、「実践力」の関係性

「基礎力」を基に、「思考力」を培い、それを行動化するための「実践力」が積み重なり、それらの資質・能力を「人間性」というフレームで支えたり、補ったりすることで、求められる資質・能力が構成される

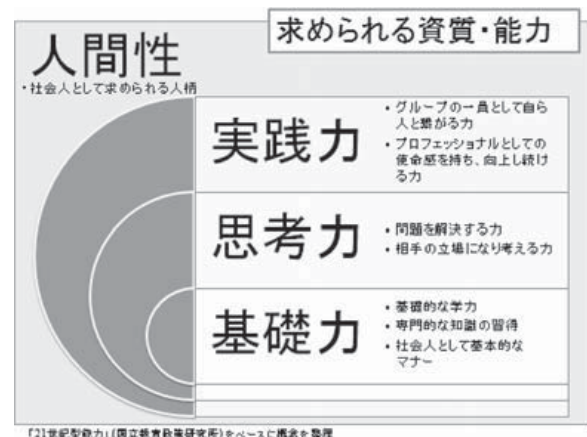


図2 21世紀型能力をベースにカテゴリーを整理したもの

のではないかと考える（図 2）。

## 2. 短期大学の役割

第 1 節で、今回 M-GTA で抽出されたステークホルダーが求める資質・能力についてのカテゴリーと 21 世紀型能力との関係をつけていく中で、職業人としてのあるべき姿はある程度明確になったが、これらの資質・能力の中には、短期大学入学時にすでに身につけているものもあれば、職に就いて初めて身につけることができるものもあるだろう。ここでは、8つのカテゴリーについて、入学前に身につけておくべきもの、現場ではじめて身につくもの、短大在学中に身につけるべきものを指摘してい

く。

まず、【社会人として求められる人柄】は、人間性の問題であり、短大入学後に大きく変化するとは考えづらい。また、【基礎的な学力】は短大入学後に改善することも可能であるが、大きな部分は短大入学前に習得しているべきものだと考える。

一方【専門分野における基礎力】や【プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力】は、それぞれの専門分野に密接に結びついたものであり、短期大学入学に際して自らの専門を決定した後でなければ身につけることができず、また、職業と密接なかわりを持っていることから、就業後も身につけるための不断努力

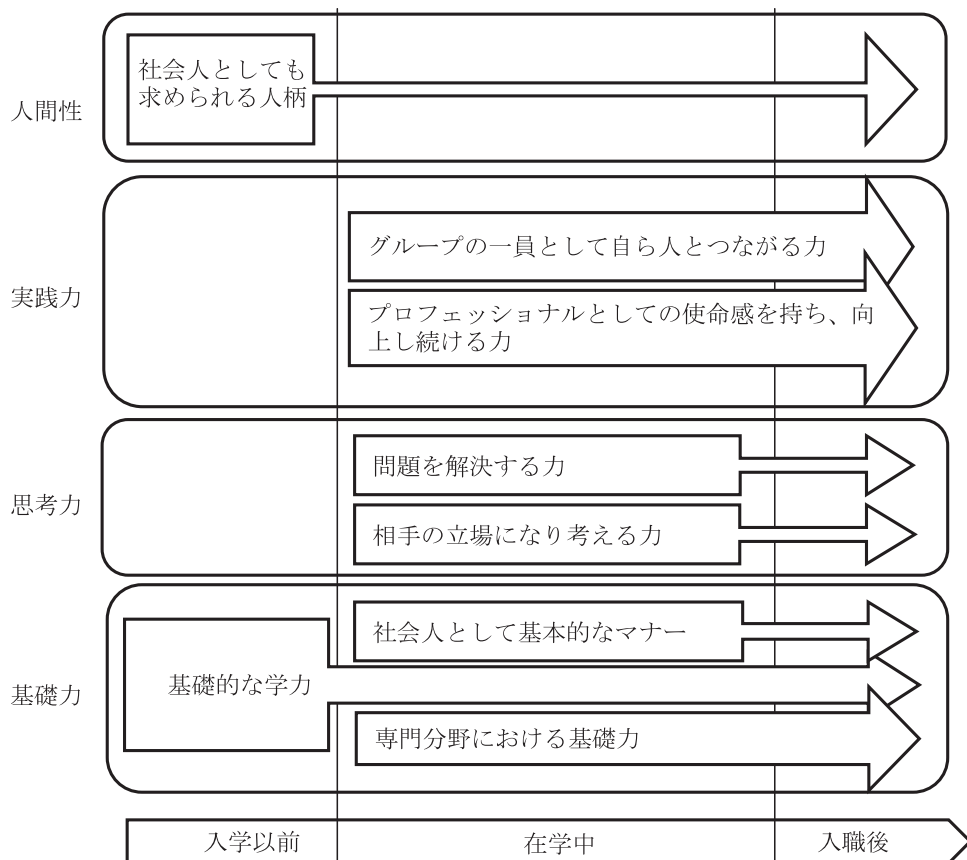


図 3 それぞれの能力・資質とそれをどの段階で身につけることができるか、の概念図。なお、一本の矢印の中での相対的な幅の大きさは、時期の重要性に対応しているが、異なる矢印の幅は比較できない。

を必要とすると考えられる。したがって、短大においては、それらの力を身につける端緒と方向性を与える必要があるだろう。また、【グループの一員として、自ら人と繋がる力】も入職直後ではなく3～4年後により必要となってくる力であり、卒業時点では必ずしも完成している必要は無いと思われる。

それ以外の、【相手の立場になり、考える力】、【社会人として基本的なマナー】、【問題を解決する力】は短大での修得がもっとも重要になると考えられる。これらの力の修得には、ある程度の精神の成熟や基礎的な学力が前提となる一方で、職業人として社会に出れば即必要とされるものだからである。

以上を図にまとめたものが、図3である。

## V まとめと今後の課題

平成24年度に実施したステークホルダーに対するインタビュー調査に対して、改めてステークホルダーが求める資質・能力について、M-GTAの分析を試み概念生成とカテゴリ抽出を行った。抽出された8つのカテゴリのうち、【基礎的な学力】【社会人として基本的なマナー】【グループの一員として、自ら人と繋がる力】【相手の立場になり、考える力】【社会人として求められる人柄】【問題を解決する力】【プロフェッショナルとしての使命感を持ち、向上し続ける力】については、「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」<sup>4)</sup>で取り上げた分野横断・共通的能力の項目に対応するものが存在する。我々のインタビューでは、特にいわゆる基礎的・汎用的な能力に限った質問は行っておら

ず、そのため専門分野に関連した能力である【専門分野における基礎力】や、そもそも能力ではない【社会人として求められる人柄】も必要な能力・資質として抽出されているが、にもかかわらずいわゆる基礎的・汎用的な能力に分類される能力が多く抽出されたことに留意すべきである。

ただし、基礎的・汎用的な能力の評価は文献4)の結果とは必ずしも一致しない。文献4)で就職先によって重視されている「自己管理力」「倫理観」に対応するカテゴリは抽出されなかった。これらの能力に関連すると思われる概念は生成されたが、独立したカテゴリとして抽出できるほど、強調されてはいなかったのだ。その理由は本研究の範囲内で明らかにすることは困難であるが、インタビューに際しては本学卒業生の評価と併せて質問しており、インタビュー先には、「自己管理力」や「倫理観」の点で問題を持つ卒業生がいない、ということが考えられる。

また、本研究で抽出されたカテゴリの間の関係を整理したところ、通常「能力」を議論されるときには考慮されない【社会人として求められる人柄】を除いては、国立教育政策研究所が提案する「21世紀型能力」<sup>15)</sup>の構造と非常に良く対応していた。

本研究では、さらに抽出されたカテゴリについて、在学中に修得すべき部分とそうでない部分に分けることを試みた。この点の妥当性については、さらに研究を進める必要がある。

今後は本研究の成果に基づいて、本学の「学習成果」の妥当性を検証していくことが望ましい。さらに、「学習成果」の達成の度合いや、そこでの本学の教育の役割の検証を行っていくためには、質問紙方式に

よる就職先、卒業生双方への調査が必要になっていくが、その質問の構成には本研究の成果が反映されることが期待される。

#### 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 年度及び平成 25 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。

#### 引用文献

- 1) 例えば、「Accreditation Standards Annotated for CQI and SLOs」, Accrediting commission for community and junior colleges (ACCJC), 2012  
[http://www.accjc.org/wp-content/uploads/2012/11/Accreditation-Standards-Annotated-for-CQI-and-SLOs\\_Edited-Nov-2012.pdf](http://www.accjc.org/wp-content/uploads/2012/11/Accreditation-Standards-Annotated-for-CQI-and-SLOs_Edited-Nov-2012.pdf)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）ACCJC はアメリカの西地区の短大の基準協会である。
- 2) 「短期大学評価基準」、一般財団法人短大基準協会、平成 22 年 7 月改定  
[http://182.93.116.213/assets/files/2-1\\_jigyo/3\\_yoshiki/h27/4\\_h27\\_hyokakijun.pdf](http://182.93.116.213/assets/files/2-1_jigyo/3_yoshiki/h27/4_h27_hyokakijun.pdf)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 3) 「短期大学ステークホルダー調査」、財団法人短期大学基準協会、平成 19 年 3 月  
[http://www.kyushu-ccc.jp/DataBase/cc/file 01/F\\_88\\_20100405172713.pdf](http://www.kyushu-ccc.jp/DataBase/cc/file 01/F_88_20100405172713.pdf)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 4) 「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」、目白大学短期大学部、平成 23 年 3 月  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1307546.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1307546.htm)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 5) 「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」、関西女子短期大学紀要第 23 号、p 35、平成 25 年 11 月
- 6) 「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）」、中央教育審議会、平成 23 年 1 月 31 日

[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)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）

- 7) 「修正版グランデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）の分析技法」、木下康仁、富山大学看護学会誌第 6 号、p 1、平成 19 年 3 月
- 8) 文献 4、p 21-22
- 9) 文献 4、p 17
- 10) 文献 4、p 15-16
- 11) 「人間力戦略研究会報告書」、内閣府、平成 15 年 4 月
- 12) 「若年者就職基礎能力の修得の目安」、厚生労働省、平成 16 年  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/01.html>（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 13) 「社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」、経済産業省、平成 18 年 1 月  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukan-hon.pdf>（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 14) 「学士課程教育の構築に向けて」（答申）、中央教育審議会、平成 20 年 12 月 24 日  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 15) 「教育課程の編成に関する基礎的研究報告書 5」『社会の変化に対応して求められる資質・能力を育成する観点から教育課程の基本原則』、国立教育政策研究所教育課程研究センター長 勝野頼彦、平成 25 年 3 月  
<http://www.nier.go.jp/kaihatsu/pdf/Houkokusho-5.pdf#search=%E8%B3%87%E8%B3%AA%E8%83%BD%E5%8A%9B+%E5%9B%B3>（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）
- 16) 「育成すべき資質・能力を踏まえた教育目標・内容と評価の在り方に関する検討会－論点整理－」、育成すべき資質・能力を踏まえた教育目標・内容と評価の在り方に関する検討会、平成 26 年 3 月 31 日  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2014/04/04/1346335\\_02.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/___icsFiles/afieldfile/2014/04/04/1346335_02.pdf)（平成 26 年 6 月 25 日閲覧）