

短期大学士課程教育の分野横断・共通的能力について

(文部科学省 平成21-22年度 先導的・大学改革推進委託事業「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」(平成23年3月31日 研究代表者 佐藤弘毅)より抜粋)

1) 短期大学卒業生の就職先調査

○本調査は就職先※への調査と短期大学における教育との比較調査である。

(※短期大学卒業生を採用した就職先 2,039社)

○就職先への調査は、「短期大学卒業生として」卒業直後（就職直後）の職員と、就職して3～4年を経た職員に対する分野横断・共通的能力の重要度を聞いた。

○各ポイントは、「非常に重視している」＝「5」、「全く重視していない」＝「1」、「標準的に取り組んでいる」＝「3」の5ポイントスケール。平均値を代表値。

○従業員を「職員」、新入の従業員を「新入職員」で統一。

(1) 全体傾向

①就職先が求める能力の傾向

○就職先が卒業直後の新入職員に求める能力の重要度は、卒業3～4年後（就職後3～4年）の職員に求める能力の重要度と同じ傾向を示している。

○就職直後に最も重要だとする能力として倫理観（約束を守ること、社会のルールにしたがった行動など）が3.7と最も高い。次に自己管理能力、その他の汎用能力が3.6、チームワーク力が3.5、コミュニケーション力が3.4。

○就職して3～4年後も、これらの能力の重要度は高い。特に、チームワーク力とその他の汎用能力は4.3と最も重要度が高い。挨拶やマナー、倫理観、コミュニケーション能力の重要度も高い。

○問題解決力に対する重要度は、3～4年で0.9ポイント伸びており、最も重要度の伸びが大きい

表0-1 就職先が重視する分野横断・共通的能力の重要度 (N=2039)

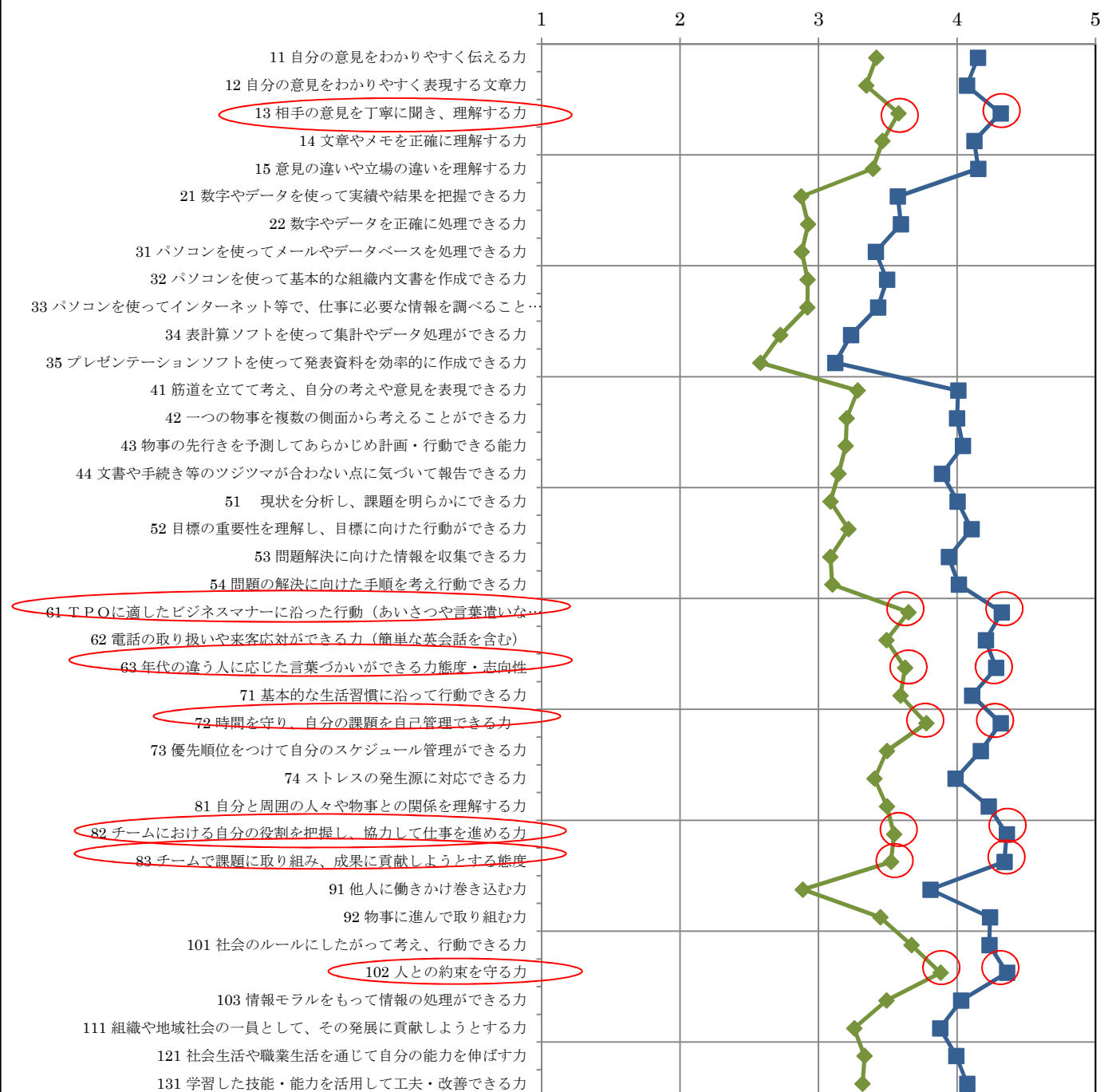
	卒業直後	卒業3～4年後	3～4年の伸び
10 コミュニケーション力	⑤ 3.4	③ 4.2	0.8
20 数量的スキル	2.9	3.6	0.7
30 情報リテラシー	2.8	3.3	0.5
40 論理的思考力	3.2	4.0	0.8
50 問題解決力	3.1	4.0	0.9
60 その他の汎用能力	② 3.6	① 4.3	0.7
70 自己管理能力	② 3.6	⑤ 4.1	0.5
80 チームワーク力	④ 3.5	① 4.3	0.8
90 リーダーシップ	3.2	4.0	0.8
100 倫理観	① 3.7	③ 4.2	0.5
110 市民性	3.3	3.9	0.6
120 生涯学習力	3.3	4.0	0.7
130 総合的学習力	3.3	⑤ 4.1	0.8

- 短期大学卒業生を採用した就職先は、入職直後は組織の中で行動がとれることを新入職員に求めている。
- 就職して3～4年後には、組織人としての行動は重視されるが、加えて、問題解決力やリーダーシップが重要になる。3～4年後の職員に仕事の中で目標をもち、問題を解決しながら、成果を上げることを求めている。中堅職員には、PDCAのサイクルを回すこと、後輩を指導、関わりのある人と連携することなど、組織の一員として貢献することが要求されていると推察。

グラフ0-2 就職先が重視する分野横断・共通的能力の重要度

◆ 卒業直後（合計） ■ 卒業3～4年後（合計）

就職先 N=2039



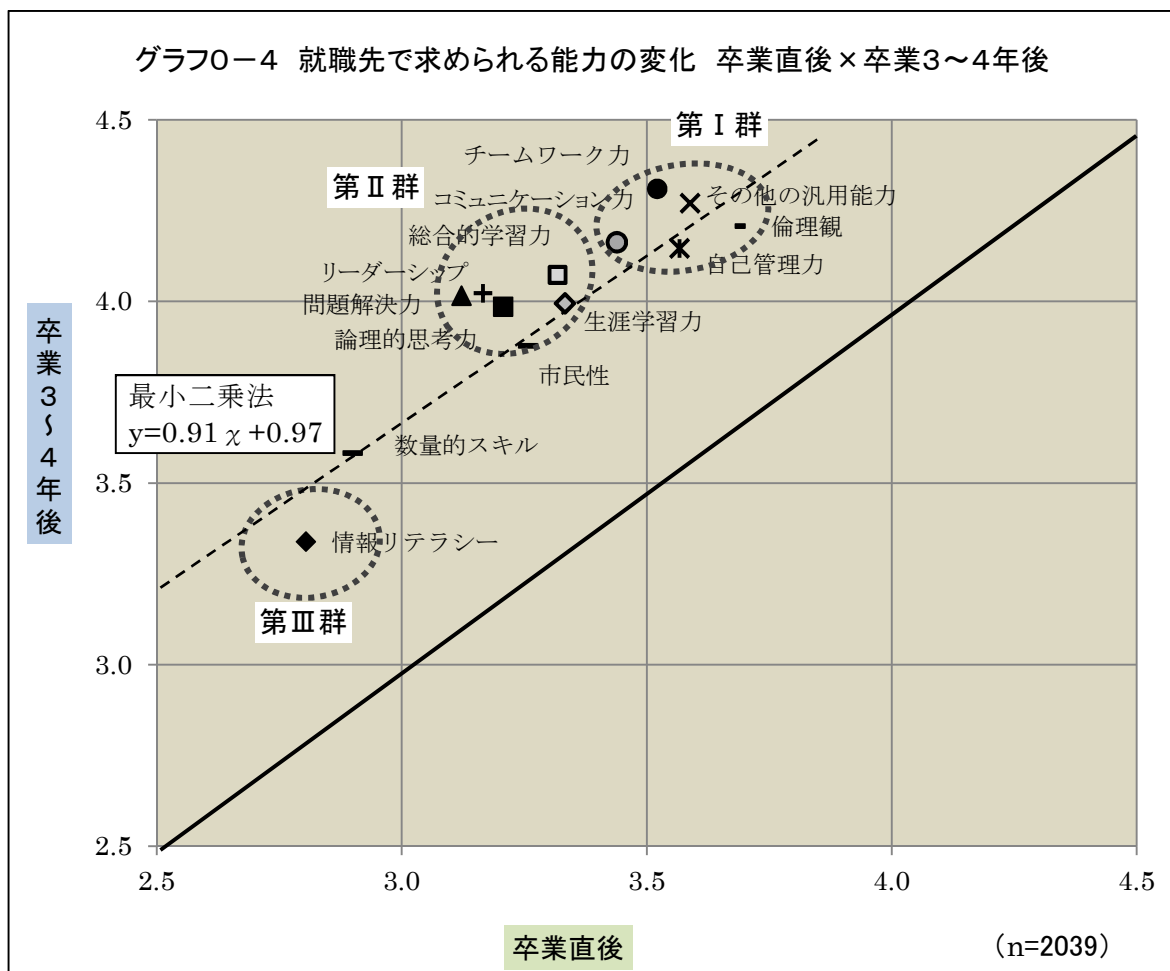
②就職先の種別による求められる能力の差異

表0-2 就職先による分野横断・共通的能力の重要度の違い

	卒業直後					卒業3～4年後				
	合計	幼稚園	保育所	社 介 施 護 設 福	企業等	合計	幼稚園	保育所	社 介 施 護 設 福	企業等
赤1位、青5位以内										
回答件数	2039	392	650	345	652	2039	392	650	345	652
10 コミュニケーション力	3.4	3.6	3.5	3.3	3.4	4.2	4.3	4.2	4.2	4.0
20 数量的スキル	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9	3.6	3.4	3.5	3.6	3.8
30 情報リテラシー	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	3.3	3.2	3.3	3.4	3.4
40 論理的思考力	3.2	3.4	3.3	3.1	3.1	4.0	4.1	4.1	4.0	3.8
50 問題解決力	3.1	3.3	3.2	3.1	3.0	4.0	4.1	4.0	4.1	3.9
60 その他の汎用能力	3.6	3.7	3.6	3.5	3.6	4.3	4.3	4.2	4.2	4.3
70 自己管理能力	3.6	3.7	3.6	3.4	3.5	4.1	4.2	4.2	4.1	4.1
80 チームワーク力	3.5	3.6	3.5	3.4	3.5	4.3	4.4	4.3	4.3	4.2
90 リーダーシップ	3.2	3.3	3.2	3.1	3.1	4.0	4.1	4.0	4.1	3.9
100 倫理観	3.7	3.7	3.7	3.6	3.7	4.2	4.2	4.3	4.2	4.2
110 市民性	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2	3.9	3.8	3.9	4.0	3.8
120 生涯学習力	3.3	3.4	3.4	3.2	3.3	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9
130 総合的学習力	3.3	3.5	3.4	3.2	3.2	4.1	4.2	4.1	4.1	4.0

③卒業直後と卒業3～4年後の差異

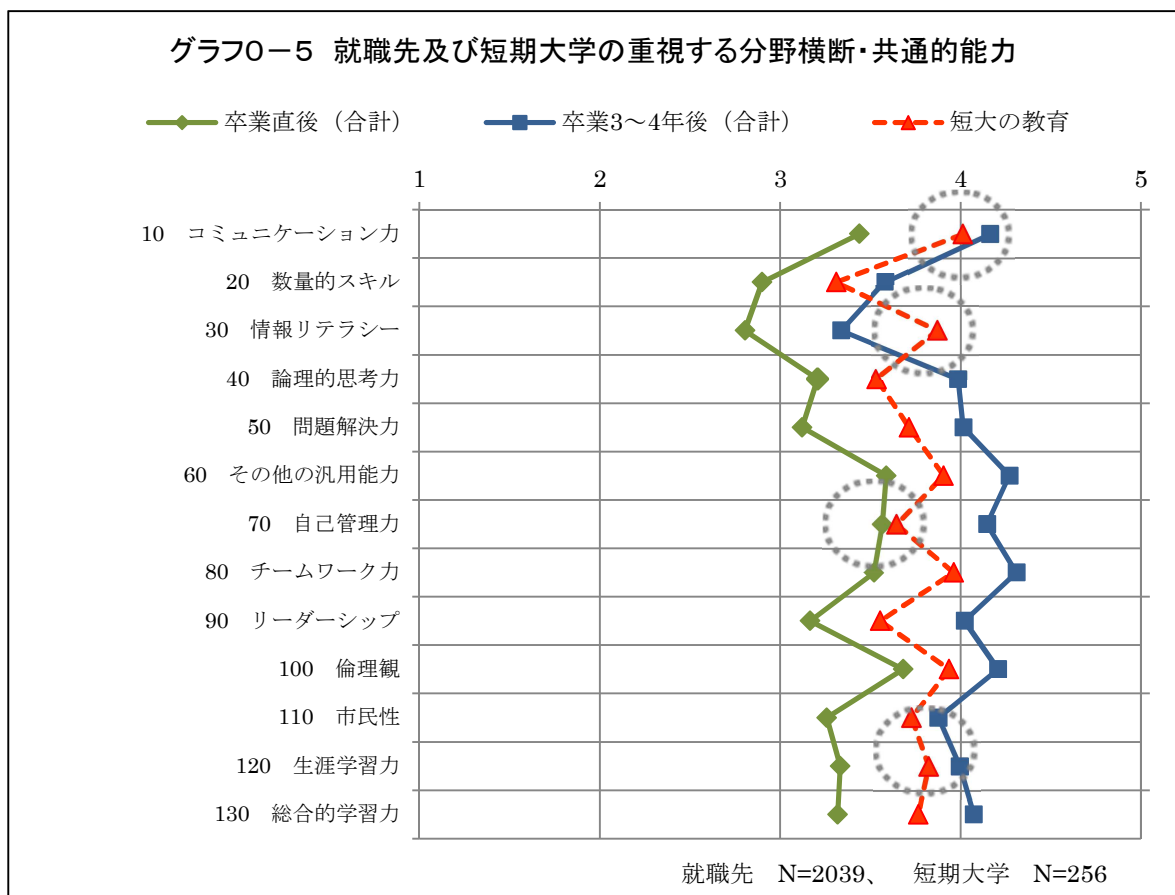
○第Ⅰ群「就職直後の重要度が非常に高い群であり、就職して3～4年を経てさらに重要度が高まる群」。第Ⅱ群「卒業直後はそれほど重要視されないが3～4年後重要度が相対的に高まる群」。第Ⅲ群「卒業直後から重要度が低く3～4年後も重要度が相対的に低めの群」。



- 第Ⅰ群：その他の汎用能力、倫理観、自己管理能力、チームワーク力、コミュニケーション力。これらの能力は、もともと重要度が高い。チームワーク力は伸びが大きく、卒業後3～4年後には最も重視される能力となっている。チームワーク力、コミュニケーション力は、訪問調査先でもその重要性が指摘。
- 第Ⅱ群：問題解決力、リーダーシップ、論理的思考力、総合的学習力。卒業後3～4年経つと、周りを巻き込んで課題解決に貢献する総合力が求められている。
- 第Ⅲ群：情報リテラシーがあげられる。

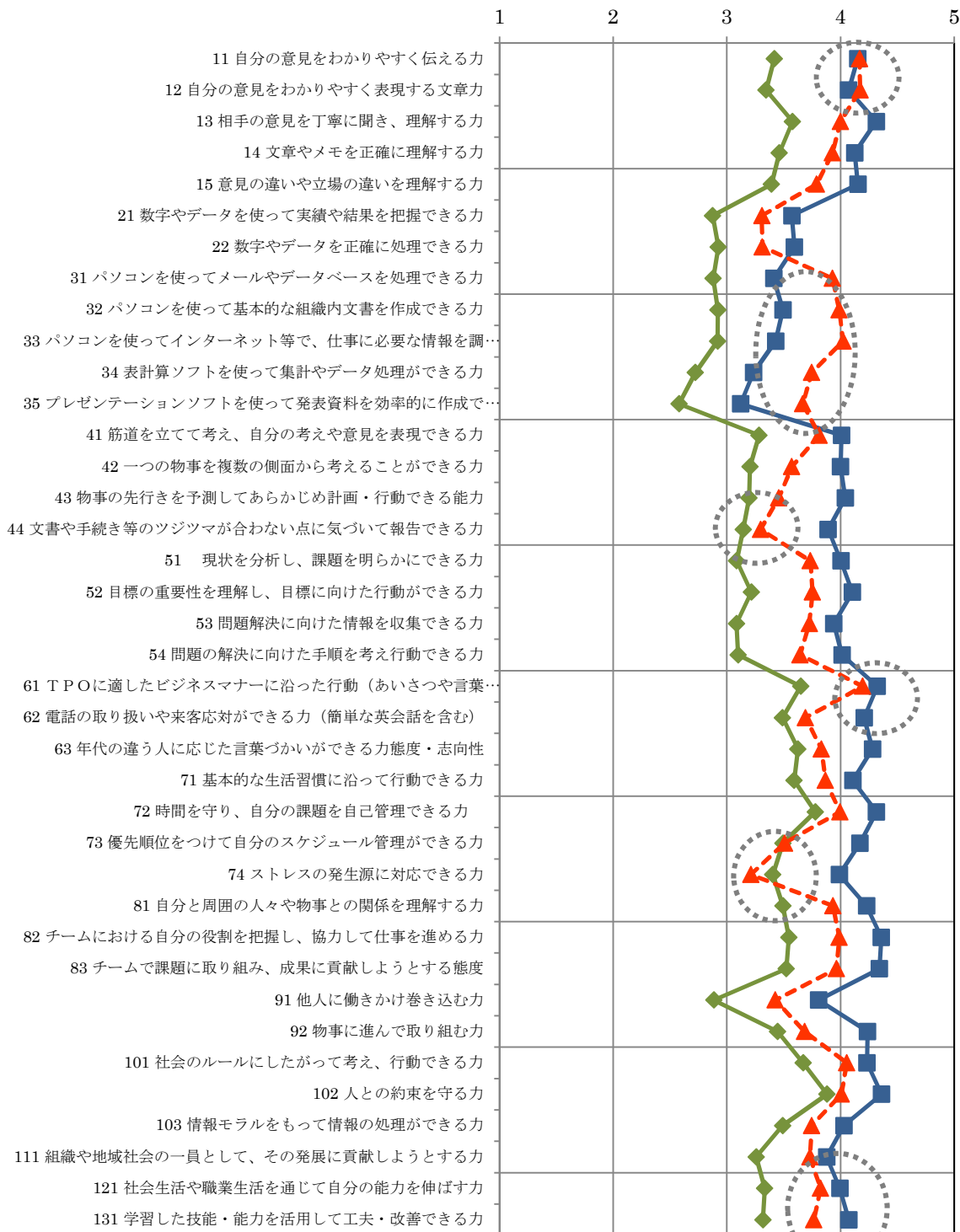
④就職先が求める能力と短期大学が教育する能力の対応

- 就職先で重視する能力を就職先に対して調査すると同時に、同様の能力について教育で重視している程度を短期大学に対して調査。
- グラフ0-5は、就職先の重要度と短期大学の重要度を比較したグラフ。
- 短期大学の教育は就職先の重要度に対応した能力に重点をおいて教育を行っている。



グラフ0-6 就職先及び短期大学が重視する分野横断・共通的能力

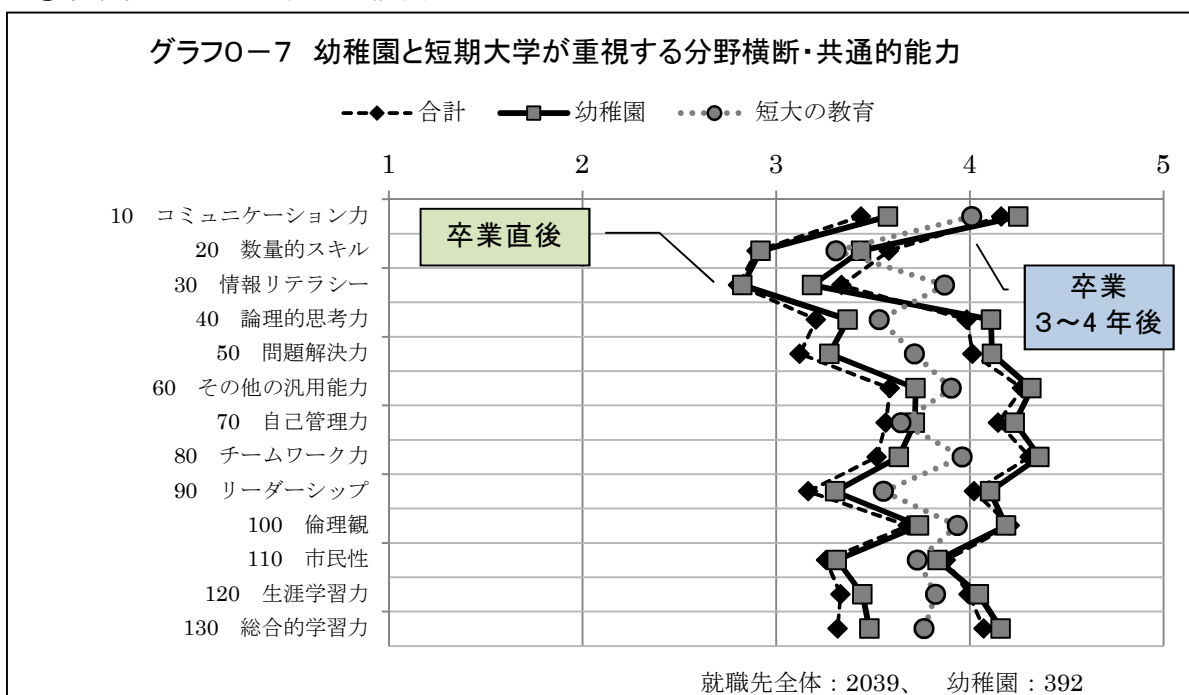
◆ 卒業直後（合計） ■ 卒業3～4年後（合計） ▲ 短大の教育



就職先 N=2039、 短期大学 N=256

(2) 幼稚園が求める能力

①就職先が求める能力の傾向



○グラフ0-7は、就職先の幼稚園における分野横断・共通的能力の重要度、短期大学教育における分野横断・共通的能力の重要度を比較したグラフ。

○幼稚園は、他の就職先に比べ就職直後から分野横断・共通的能力が重視。特に、論理的思考力や問題解決力等が重視。一人あるいは数名でクラス運営を任されて、与えられた役割の実践において問題解決することが必要になると考えられる。

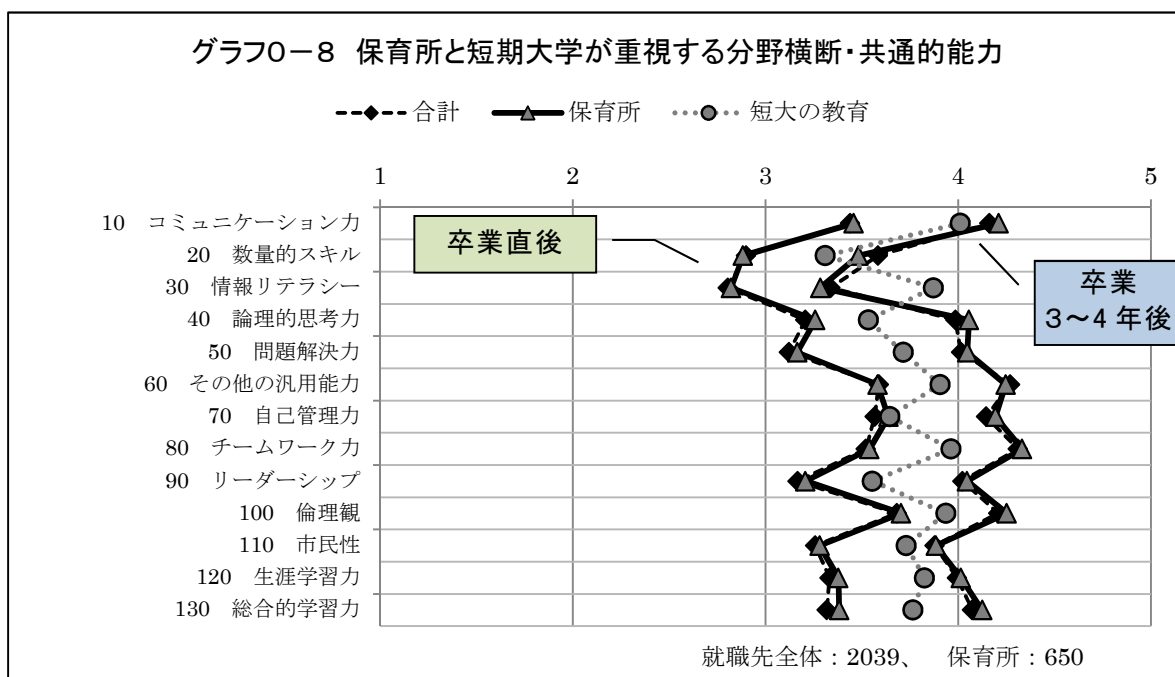
○卒業3～4年後の職員に対する数量的スキルや情報リテラシーの重要度は、他の就職先に比べ低い。保護者に対する通信文や案内など、Wordを活用する機会があるために情報リテラシーや数量的スキルは必要であるが、他の就職先で必要とされるほどパソコンのスキルは求められていないと考えられる。

【就職先が、その他に必要な分野横断・共通的能力としてあげた能力（自由回答）】

- ・「園児のモデルとしてふさわしい行動がとれること」：教員として模範的な態度や行動をとれることを求めている。
- ・必要な能力をすべて短期大学で習得してくることは難しく、業務を通じて能力開発をするための「自己学習力」も必要としている。
- ・「パソコン・ピアノ・体育表現などのスキル」「事務処理・資料整理力」「環境整備能力」などの個別スキルが必要としている。
- ・「保護者の対応」：単なるコミュニケーション能力を超えて、保護者と成熟した関係を結び、クレームなどへの対応能力。

(3) 保育所が求める能力

①就職先が求める能力の傾向



○グラフ0-8は、就職先の保育所における分野横断・共通的能力の重要度、短期大学教育における分野横断・共通的能力の重要度を比較したグラフ。

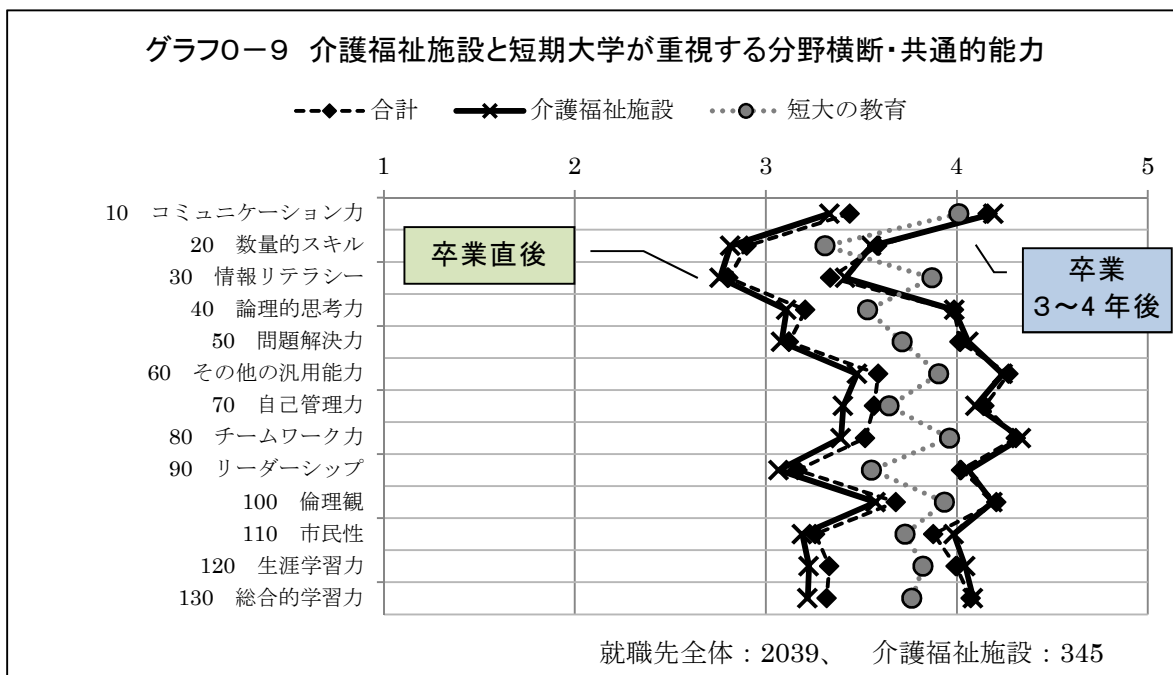
○卒業直後も卒業3～4年後、他の就職先の重要度と同じ重要度。

【就職先が、その他に必要な分野横断・共通的能力としてあげた能力（自由回答）】

- ・子どもへの関心や子どもが好きであること。最も重要な職務への態度として指摘。
- ・子どもを指導する力や人と関わる力として社会性。職務の基盤をなす力が基本能力として必要。職務を通じて自分の能力を伸ばす自己学習力。
- ・環境整備力。保育所では、職員が自ら気づいて、保育のために必要な環境を整備する力をあげている。一般企業であれば整理・整頓、どのオフィス環境整備能力。

(4) 介護福祉施設が求める能力

① 就職先が求める能力の傾向



○グラフ0-9は、就職先の介護福祉施設における分野横断・共通的能力の重要度、短期大学教育における分野横断・共通的能力の重要度を比較したグラフ。

○卒業直後には、自己管理能力やチームワーク力は他の就職先に比べ重要度が少し低い。介護福祉施設では、これらの能力を発揮しなければ、職務を遂行することができないため、敢えてこれらの能力をあげる必要がないのかもしれない。

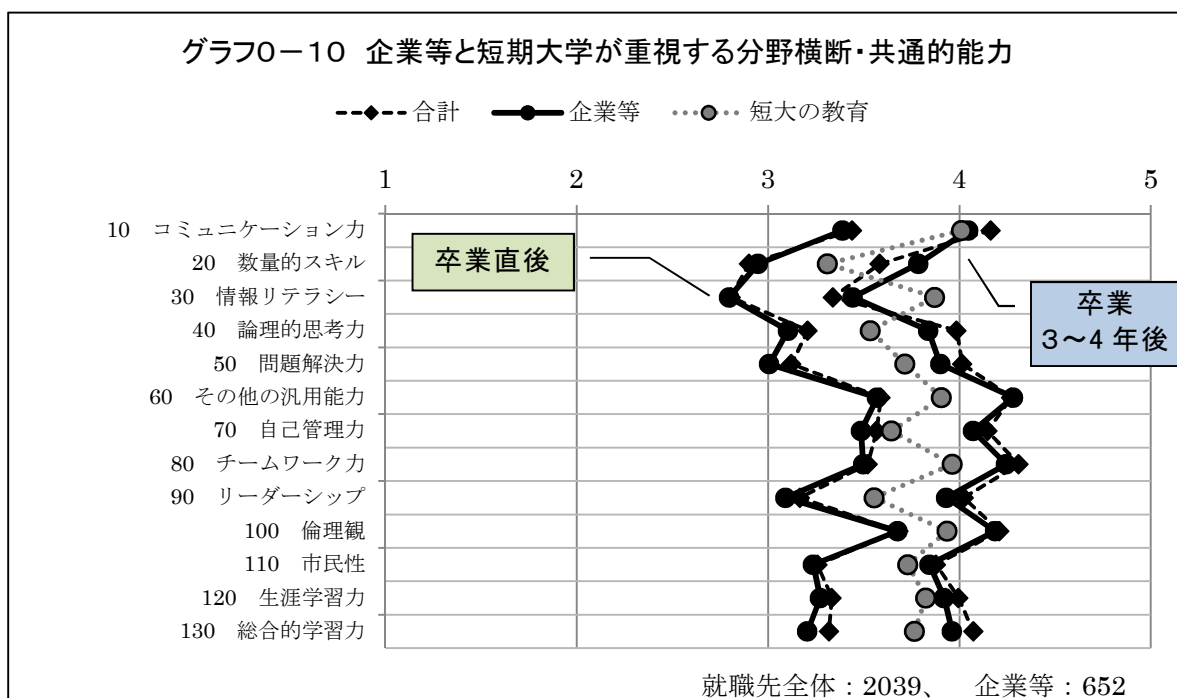
○市民性（組織や地域社会の一員として、その発展に貢献しようとする力）への重要度が高め。

【就職先が、その他に必要な分野横断・共通的能力としてあげた能力(自由回答)】

- ・「目標達成力と判断力」「実行力」「柔軟性」「文化・スポーツ活動・リクレーション活動への関心」など。
- ・文化スポーツ活動やリクレーション活動は職務に特化したスキルにあたる。介護福祉の専門能力に加えて、施設で預かる方々の満足度につながるスキルも専門能力の一つとして必要。

(5) 企業等が求める能力

①就職先が求める能力の傾向



- 短期大学卒業者の多くの就職先は企業（公的機関や公共団体などもこの範疇。）
- 企業等では、卒業3～4年後には、他の就職先に比べて数量的スキルの重要度が若干高め。卒業直後はあまり重視されていないが、卒業3～4年たつと、企業においてデータや数字を扱うことがやや重視されていることを示している。
- 論理的思考力や問題解決力は他の就職先に比べ重要度が低い。組織的な活動重視の企業と、常に職員に問題解決を求めている幼稚園・保育所・介護福祉施設との違い。

【就職先が、その他に必要な分野横断・共通的能力としてあげた能力】

- ・「目標達成力」「明るく素直であること」「健康管理」「ストレス耐性」「個別スキル」など。明るく素直は、新しいことを吸収して職務に必要な能力を伸ばすことを意味。

(6) 必要とされる能力と現状とのギャップを埋める方法

- 就職先の教育訓練（求める能力と発揮している能力の差異を埋める方法）としては、**OJT（On the Job Training）**を中心に教育訓練が実施。
- 具体的には、先輩や管理職等による指導、プリセプターシップ制度（一人の新人に対して、指導を担当する先輩1～2名があたる制度、一般企業ではシスター制度などがこれにあたる）、チューター制度、課題別チーム活動、委員会、チームティーチングなど。職務をしながら、指導を受ける形態の能力開発の方法。幼稚園教諭の場合、チームティーチングなどを通じて先輩から指導を受ける、先輩の教育を観察することによってモデリング学習を行うなどの能力開発が実施。
- Off-JT（Off the Job Training）**として、研修会への参加、勉強会の実施、研究発

表などへの参加、e-learning など。一時的に職務を離れて、教育を受ける方法である。先輩職員や講師を招いて研修会を実施、職場外で研修会に職員を派遣するなど。

表0-4 必要とされる能力と現状とのギャップを埋める方法

	幼稚園	介護福祉施設	企業・行政等
OJTによる教育	<ul style="list-style-type: none"> 先輩、管理職、園長、牧師等の指導を受ける。 チームティーチング 	<ul style="list-style-type: none"> 先輩職員が指導する。 プリセプターシップ制度 チューター制、評価制度、委員会制度、課題別チーム活動 施設長との面接 	<ul style="list-style-type: none"> 先輩職員が指導する。 上司が指導する。
OffJTによる教育	<ul style="list-style-type: none"> 研修会に参加をさせる。 外部講師、園内の先輩の研修や勉強会の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修会の開催 勉強会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 研修会の開催 勉強会の実施 研究発表などへの参加 eラーニング
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> 専門書や一般書等の読書 	<ul style="list-style-type: none"> 自主研修制度 	<ul style="list-style-type: none"> 通信教育 資格取得
その他			<ul style="list-style-type: none"> 業務改善提案 目標管理制度 自己評価制度 自己申告制度の活用

注：保育所の記述はなかった。

○これら以外に、自己啓発（個人が目標を設定して、個人で能力開発を行う）や評価制度など。自主的に研修を受ける制度や通信教育の受講を奨励する制度を設けている組織、資格取得を奨励する制度を設けているところもある。自己啓発は能力開発が個人に任されるので、教育成果に個人差が生じるといった問題点もある。

○本調査における回答では、圧倒的にOJTの採用が多数。したがって、現場の教育力が職員の能力開発に大きく影響を及ぼすことになる。先輩の影響が後輩の能力開発に与える影響が大きい。この調査結果は、就職先によって卒業生の能力開発に大きな差が生まれることを示している。特に、すでに就職している先輩の指導力によって、卒業生の能力開発に大きな格差が生まれる。職場で働く先輩職員は、後輩を指導・育成し、教えることによって自ら成長する能力を習得する必要があることが明らかになった。

2) 短期大学調査

○短期大学に対して分野横断・共通的能力の教育に関する調査を実施。

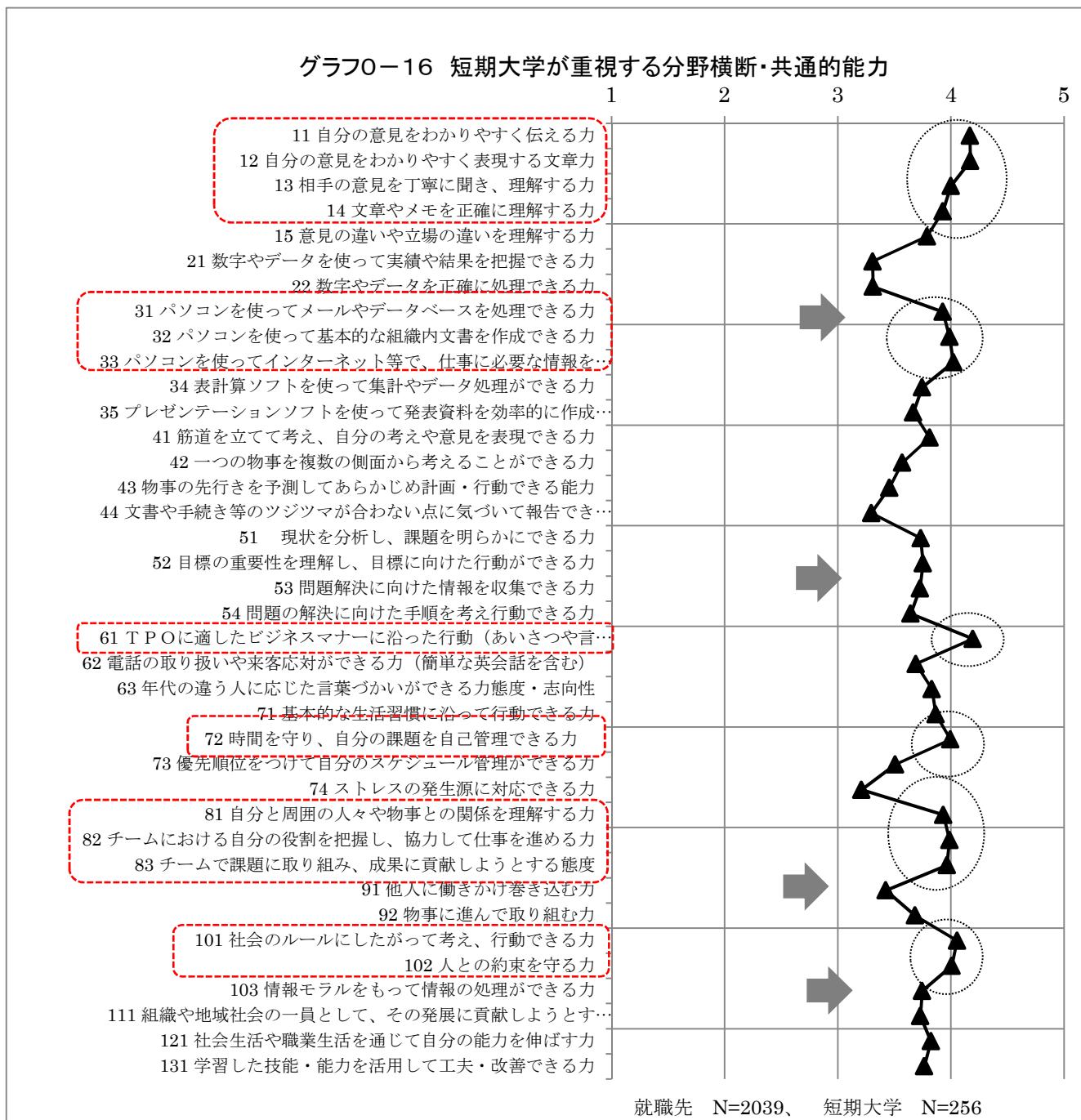
○就職先に対して重要度を調査した能力について、短期大学ではどの程度の重要度を置いているのかを質問。

(1) 短期大学が育成している能力

①短期大学における重要度

○分野横断・共通的能力に対する重要度傾向は、短期大学と就職先ではほぼ同じ傾向。

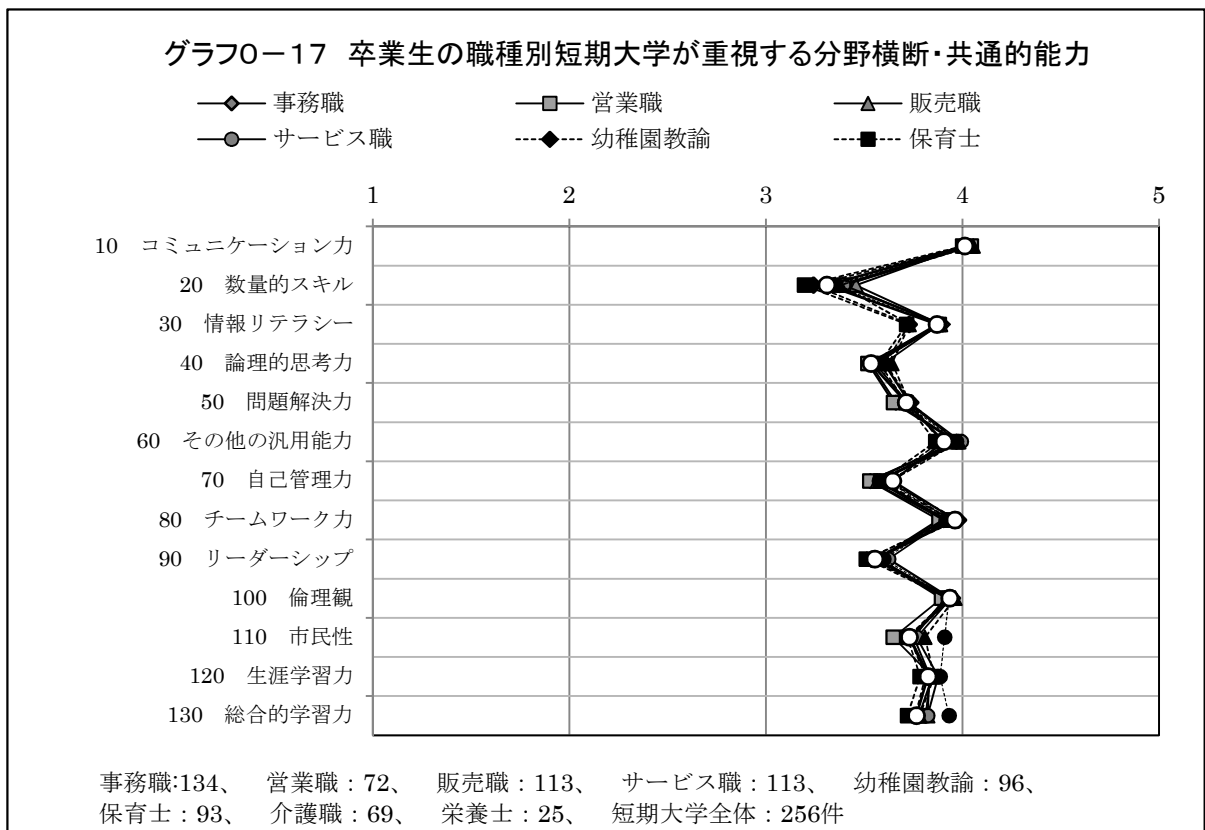
○短期大学は、コミュニケーション力、チームワーク力、情報リテラシー、その他の汎用能力（ビジネスマナー等）、倫理観などを重視している。



- 情報リテラシーでは、「メールやデータベースを処理できる力 (3.9)」「組織内の文書作成力 (4.0)」「パソコンやインターネット等で仕事に必要な情報を調べる力 (4.0)」を重視。
- その他の汎用能力として、「TPO に適したビジネスマナーに沿った行動がとれる力 (4.2)」、具体的には挨拶や言葉遣いを重視。
- 倫理観では、「時間を守り自己管理できる力 (4.0)」「社会のルールにしたがって考え行動すること (4.1)」「人との約束を守る力 (4.0)」を重視。
- 逆に、重要度の低いものは、「数量的スキル (数字やデータを使って実績・結果を把握する力 ; 3.3、数字やデータを正確に処理できる力 ; 3.3)」「論理的思考力 (文書や手続きのつじつまが合わない点に気づいて報告する力 ; 3.3)」「自己管理能力 (ストレスの発生源に対応できる力 ; 3.2)」「リーダーシップ (他人に働きかけて巻き込む力 ; 3.4)」。

②短期大学における重要度 (能力分野別) 卒業生の職種別の重要度比較

○卒業生の就職している職種によって短期大学の重視している能力に関する違いを確認。短期大学全体 256 件で、複数回答で得た結果は、事務職への就職が 134 件 (52.3%)、営業職 72 件 (28.1%)、販売職 113 件 (44.1%)、サービス職 113 件 (44.1%)、幼稚園教諭 96 件 (37.5%)、保育士 93 件 (36.3%)、介護職 69 件 (27.0%)、栄養士 25 件 (9.8%) である。事務職への就職が最も多く、次いで販売職、サービス職と続く。



○グラフ0-17は、卒業生を輩出している職種ごとに短期大学の分野横断・共通的能力の重要度の違いを示すグラフ。短大ごとにほとんど違いが認められない。わずかではあるが違いが認められた点は、販売職へ卒業生を輩出している短大は数量的スキルを重視し、幼稚園教諭や保育士では数量的スキルをあまり重視していない。逆に、幼稚園教諭はチームワーク力を他より重視。また、介護福祉士では倫理観を重視し、栄養士では市民性や総合的学習力を重視。わずかではあるが、卒業生の職種ごとに短期大学の分野横断・共通的能力のウェイトの置き方に違いが認められた。

表0-5 卒業生の職種別短期大学が重視する分野横断・共通的能力

項目	事務職	営業職	販売職	サービス職	幼稚園教諭	保育士	介護職	栄養士	短期大学全体
10 コミュニケーション力	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	4.0	4.0
20 数量的スキル	3.4	3.4	3.5	3.4	3.2	3.2	3.4	3.3	3.3
30 情報リテラシー	3.9	3.9	3.9	3.9	3.7	3.7	3.7	3.9	3.9
40 論理的思考力	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5
50 問題解決力	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7
60 その他の汎用能力	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	3.9	4.0	4.0	3.9
70 自己管理能力	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6
80 チームワーク力	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	3.9	3.9	3.9	4.0
90 リーダーシップ	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6
100 倫理観	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	3.9	3.9
110 市民性	3.8	3.6	3.7	3.8	3.7	3.7	3.8	3.9	3.7
120 生涯学習力	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	3.8	3.9	3.9	3.8
130 総合的学習力	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	3.8	3.9	3.8

白抜き：他の職種に比べて特に高い能力

③その他の汎用能力（分野横断・共通的能力）として各短期大学があげた能力

○短期大学が分野横断・共通的能力としてあげた能力を分類すると、個人の基本能力・態度、思考・行動・学習力、コミュニケーション力、知識・理解、専門基礎力、就業に必要な能力の5つに分類できた。

表0-6 その他の汎用能力(分野横断・共通的能力)として各短期大学があげた能力

個人の基本能力・態度 ・基本的な生活習慣 ・マナー(服装、あいさつ) ・自己理解 ・自律性、自己管理能力、精神的な自立、粘り強さ、自発性、主体性、自校教育(学校礼拝) ・地域社会・国際社会への貢献、社会的責任、 ・人権を理解する力、他者への配慮、ホスピタリティ精神(思いやり) ・倫理、情報倫理	コミュニケーション力 ・理解力(傾聴、共感、異文化理解・異文化交流、日本文化理解、読む力) ・表現力(自分の意見を持ち、自分の考えを表現する力(口頭・文章)) ・プレゼンテーション能力 ・チームワーク力
思考・行動・学習力 ・思考力(批判的思考力、総合的判断力、自分の意見を持つ力) ・創造力 ・実行力・行動力 ・問題発見力、課題設定力 ・情報収集力、情報分析、情報表現力 ・自己学習力	知識・理解 ・一般常識、現代社会の理解
	専門基礎力 ・パソコン活用能力(情報収集、メール、文書作成、表計算ソフト、データベースなど) ・人に教える力(子どもに教える力、自分より下のものにかかりやすく教える力)
	就業に必要な能力 ・資格取得など

※分野横断・共通的能力に類する能力：①平成15年内閣府『人間力戦略研究会報告書』の「人間力」、②平成18年経済産業省『社会人基礎力に関する研究会中間とりまとめ』の「社会人基礎力」、③平成20年中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて』の「社会人基礎力」。

表0-6の「個人の基本能力・態度」は、「人間力」における「社会・社会対人関係的要素」を具体的に示した「公共心」「規範意識」「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高める力」として指摘されている基本能力に対応する。また、「思考・行動・学習力」は「社会人基礎力」等で指摘されている能力に対応する。「コミュニケーション力」、「知識・理解」等は「学士力」で例示された能力に入っている。

○短期大学で実施している分野横断・共通的能力としてあげた能力分野は、これまでのジェネリック・スキルや汎用能力において指摘されてきた能力分野に位置づけられる。

○短期大学が教育の上で重要視している分野横断・共通的能力は、高等教育における汎用能力を重視して教育を行っている結論づけることができる。

(2) 分野横断・共通的能力の育成体制

①分野横断・共通的教育の教育課程

○本調査に回答216校のうち分野横断・共通的教育課程を有する大学は、170校で78.7%。約8割の短期大学が何らかの形で分野横断・共通的教育課程を設置。

○分野横断・共通的教育課程を有する大学において、1校あたり平均11.5科目。2単位科目換算で、23単位、卒業必要単位数62単位の37.1%に相当。

表0-7 分野横断・共通的教育の教育課程 n=216 (回答した短期大学 170校)

科目区分	必修科目				選択科目				合計			
	教養	専門	その他	合計	教養	専門	その他	合計	教養	専門	その他	合計
総計	419	580	33	1032	547	826	54	1427	966	1406	87	2459
平均	2.0	2.7	0.2	4.8	2.6	3.9	0.3	6.7	4.5	6.6	0.4	11.5
%	40.6	56.2	3.2	100.0	38.3	57.9	3.8	100.0	39.3	57.2	3.5	100.0

注：分野横断・共通的教育科目について回答した短期大学は 170 校だが、学科ごとに回答があったものは、学科を 1 件として集計した。その結果、回答件数は 214 件であった。

平均 = (各項目の科目数の総計) / (回答件数 214 件)

○11.5 科目中、必修科目 4.8 科目、選択科目 6.7 科目。選択科目が必修科目を上回る。

○11.5 科目のうち、教養科目が 4.5 科目、専門科目が 6.6 科目。

○分野横断・共通的能力は、教養科目（基礎科目、共通科目）より、専門科目のウェイトが高い。専門科目の教育にジェネリック・スキルを育成する内容が含まれ、専門教育と教養教育が連動してジェネリック・スキルの育成が行われている。

○表 0－8 は分野横断・共通的教育課程の科目数の分布を示した表である。例えば、必修科目の教養科目を 1 科目設定している短期大学（あるいは学科）が 41 件あったことをしている。必修科目を設置していない回答者が 23 件、全回答 214 件の約 1 割に当たる。また、選択科目を設置していない回答者が 21 件であり、この回答者はすべて必修科目として設置（回答者の約 1 割）。

約 8 割は必修科目と選択科目を組み合わせて教育課程を編成。

表 0－8 分野横断・共通的教育の科目区分ごとの科目数 n=214

科目数	必修科目			選択科目			合計		
	教養	専門	その他	教養	専門	その他	教養	専門	その他
0	88	74	197	76	72	193	38	35	181
1	41	29	9	25	19	10	29	18	16
2	23	27	4	30	20	3	21	15	4
3	19	19	1	22	18	6	18	16	8
4	13	15	2	19	15		21	8	2
5	6	10	1	10	13		16	22	
6	9	12		7	4		15	11	1
7	4	8		8	11		14	10	
8	2	6		3	5	1	10	10	1
9	3	4		6	4		7	10	
10	4	2		4	5		6	9	
11	1	2		1	6		2	8	
12		4			8	1	5	7	
13		1			6		3	9	
14				2	3		3	4	
15		1		1	4			7	
16								1	
17	1						1	2	1
18								2	
19					1		2	1	
20								2	
21							1		
22							1	1	
23								1	
24								1	
合計	214	214	214	214	214	214	214	214	214

注：回答件数：学科での回答は学科を 1 件として算出した。

- 教養科目に分野横断・共通的教育課程を編成していない回答者が 38 件 (17.8%)、専門科目に設置していない回答者が 35 件 (16.4%) であった。
- 全体で見ると、分野横断・共通的教育課程として 9 科目を設定しているところが 17 件と最も多く、次に 5 科目が 14 件である。必修科目は 2 科目～4 科目が多く、選択科目も同様である。

②短期大学で実施している分野横断・共通的な授業科目

○表 0-9 は、分野横断・共通的教育 2,459 科目中 1,603 科目を分類した表である。体験型・演習型教育が 11.1% である。この中には、導入教育（フレッシュマンセミナー、学びへの導入など）、ゼミ、プロジェクト型学習などが続く。プロジェクト型学習に入れた科目としては、プロジェクト、総合演習、総合ゼミ、特別演習等がある。ボランティアなどの社会体験、卒業研究も基本的スキル分野に入れた。導入教育は、比較的共通プログラムで実施されることが多いが、ゼミは個々の教員に教育内容が任されていることが多い。少人数で、学生の必要性に応じて柔軟に授業を実施していることも考えられる。

キャリア教育も分野横断・共通的教育として実施されている。キャリア開発、キャリアデザイン、キャリアプランなどの科目がこれに入る。卒業後の就業を視野に入れて学習計画を立てたり、学習への動機づけを行ったりしていると推察できる。

これらの科目以外に、専門科目に位置づけられる科目も見受けられた。幼児教育、保育、栄養、看護・介護福祉、生活科学といった科目が分野横断・共通的な授業科目としてあがっていた。特に、教育と看護・介護系の科目の数が多くあがっていた。

表0-9 短期大学で実施している分野横断・共通的な授業科目

n=214 (回答した短期大学 170校)

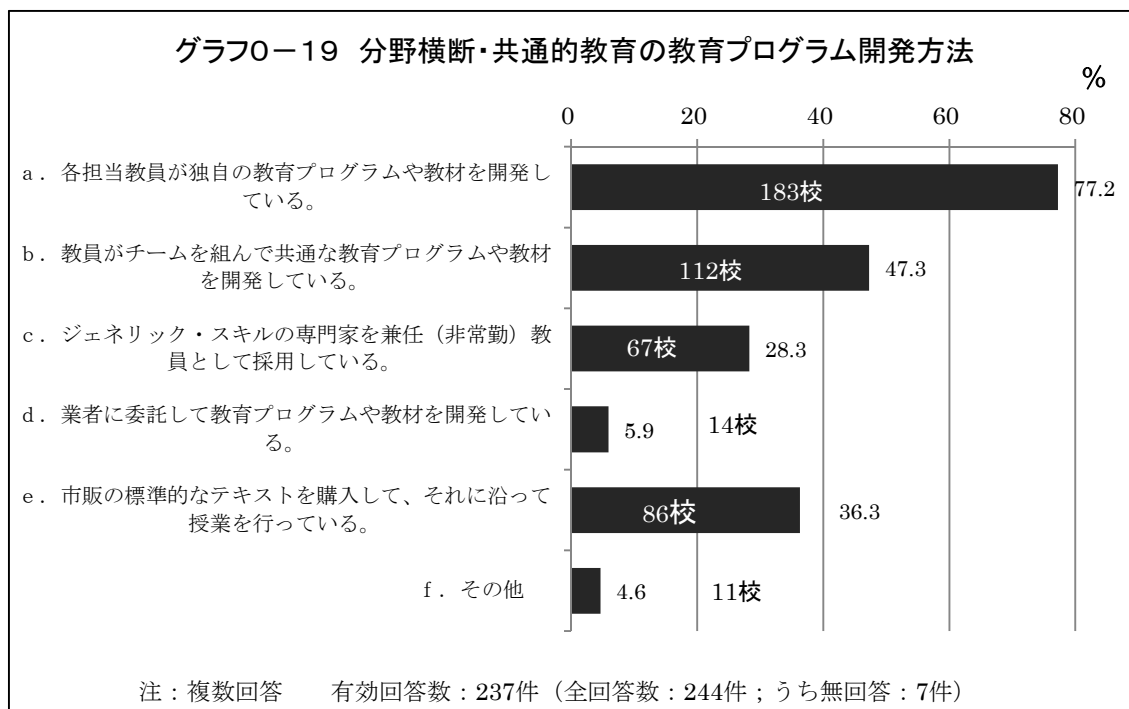
No.	科目の種類	実数 (科目)	比率 (%)	比率 (%)
体験型・演習型科目 小計		178	11.1	100.0
1	導入教育	23	1.4	12.9
2	基礎ゼミ	30	1.9	16.9
3	教養ゼミ	12	0.7	6.7
4	プロジェクト型学習	63	3.9	35.4
5	社会体験	22	1.4	12.4
6	卒業研究	25	1.6	14.0
7	海外体験	3	0.2	1.7
基本的スキル科目 小計		745	46.5	100.0
10	情報リテラシー	299	18.7	40.1
20	日本語表現・国語表現	98	6.1	13.2
30	文章表現	50	3.1	6.7
40	プレゼンテーション	46	2.9	6.2
50	コミュニケーション	37	2.3	5.0
55	人間関係	35	2.2	4.7
60	ビジネス実務基礎	64	4.0	8.6
70	秘書	42	2.6	5.6
80	マナー	42	2.6	5.6
90	ビジネス実務スキル	32	2.0	4.3
キャリア科目 小計		100	6.2	100.0
100	キャリア概論	7	0.4	7.0
110	キャリア開発	15	0.9	15.0
120	キャリアプラン	16	1.0	16.0
130	キャリアデザイン	22	1.4	22.0
140	自己理解	8	0.5	8.0
150	能力開発	5	0.3	5.0
160	スキル	10	0.6	10.0
170	就職指導	8	0.5	8.0
180	インターンシップ	6	0.4	6.0
190	その他	3	0.2	3.0

No.	科目の種類	実数 (科目)	比率 (%)	比率 (%)
語学科目 小計		48	3.0	100.0
200	英語	46	2.9	95.8
210	韓国語	1	0.1	2.1
220	中国語	1	0.1	2.1
教養科目(他) 小計		318	19.8	100.0
300	教養講座	14	0.9	4.4
310	人間学	19	1.2	6.0
320	哲学・倫理学	13	0.8	4.1
330	宗教	36	2.2	11.3
340	数学	22	1.4	6.9
350	自然科学	11	0.7	3.5
360	歴史・文学	10	0.6	3.1
370	心理学	28	1.7	8.8
380	社会学	34	2.1	10.7
390	国際交流	11	0.7	3.5
400	法学	17	1.1	5.3
410	経済経営	17	1.1	5.3
420	健康・体育	25	1.6	7.9
430	芸術・表現	36	2.2	11.3
440	工学	7	0.4	2.2
500	その他	18	1.1	5.7
教育系科目 小計		61	3.8	100.0
保育系科目 小計		36	2.2	100.0
栄養系科目 小計		25	1.6	100.0
看護・介護系科目小計		61	3.8	100.0
生活科学系科目 小計		31	1.9	100.0
総合計		1603	100.0	

(3) 授業科目の教育プログラムや教材の開発

○授業科目・教育プログラムや教材開発の体制。有効回答の 77.2%の短期大学が「各担当教員が独自の教育プログラムや教材を開発している」と回答 (183 件)。「チームで共通教育プログラムや教材を開発している」と答えた短期大学も 112 件、47.3%。約半数の短期大学がチームによる教育開発を行っている。

○分野横断・共通的教育の専門家を兼任教員として採用している短期大学は 28.3% であり、短期大学の 3 分の 1 に満たない。業者に委託して教育開発を行っているのは 5.9%、14 件に過ぎない。



○多くの短期大学が独自に教育プログラムを開発し、教材を作成。市販している標準テキストを利用している短期大学は、約 3 分の 1 である。(以下意見)

- ・分野横断・共通的教育の授業科目は多岐にわたる内容が取り上げられている。
- ・市販の標準的なテキストやお仕着せの教育プログラムでは対応できない。
- ・個々の短期大学の教育ニーズに対応する分野横断・共通的教育の専門家は簡単に見つかるものではなく、そのような専門家も存在しないのではないか。
- ・各短期大学が教育ニーズに対応する独自の教育プログラムを開発せざるを得ない。
- ・短期大学の教員に教育ニーズの把握、教育目標の設定、教育プログラムの開発・教材開発を行い、改善を積み重ねることが求められている。
- ・個人で開発が難しい科目は、教員がチームを組んで教育開発を行うことも必要。
- ・教員研修や授業評価にとどまらず、教育開発を含めた FD 活動が実効性をあげていかねばならないのである。

(4) 担当教員 (専任教員数、兼任教員数)

○分野横断・共通的教育を担当する専任教員は平均 10.5 人。そのうち実務家数は約

2名である。

○比較的多くの教員が分野横断・共通的教育に関わっているが、専任教員が全くいないという回答が11件ある。また、実務家教員がいない短期大学が123件であり、約半数の短大が実務家教員を採用していない。

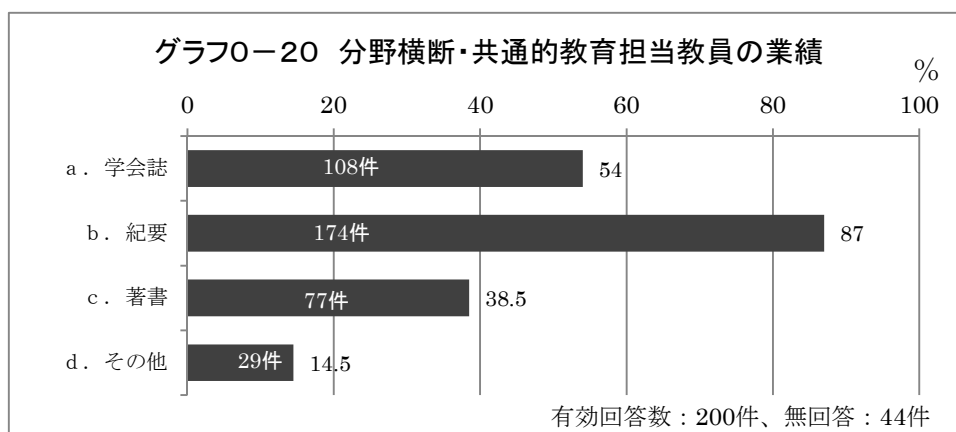
○兼任教員の数は平均7.7人、そのうち実務家教員が約2名である。兼任教員を採用していない短期大学は44件、約8割の短期大学は分野横断・共通的教育の担当教員として兼任教員を採用している。

表0-10 分野横断・共通的教育の担当教員

項目	合計数	平均数	0の数	無回答
①専任教員の数	2,390	10.50	11	9
②専任教員のうち実務家教員の数	409	1.90	123	22
②兼任(非常勤)教員の数	1,658	7.68	44	21
②兼任(非常勤)教員のうち実務家教員の数	453	2.16	107	27
有効回答数	236			
無回答	8			

(5) 専任教員の教育・研究の業績の発表方法

分野横断・共通的教育を担当する教員の教育・研究の発表は、紀要によるが174件、学会誌が108件である。87%が紀要によって教育・研究の成果を発表。



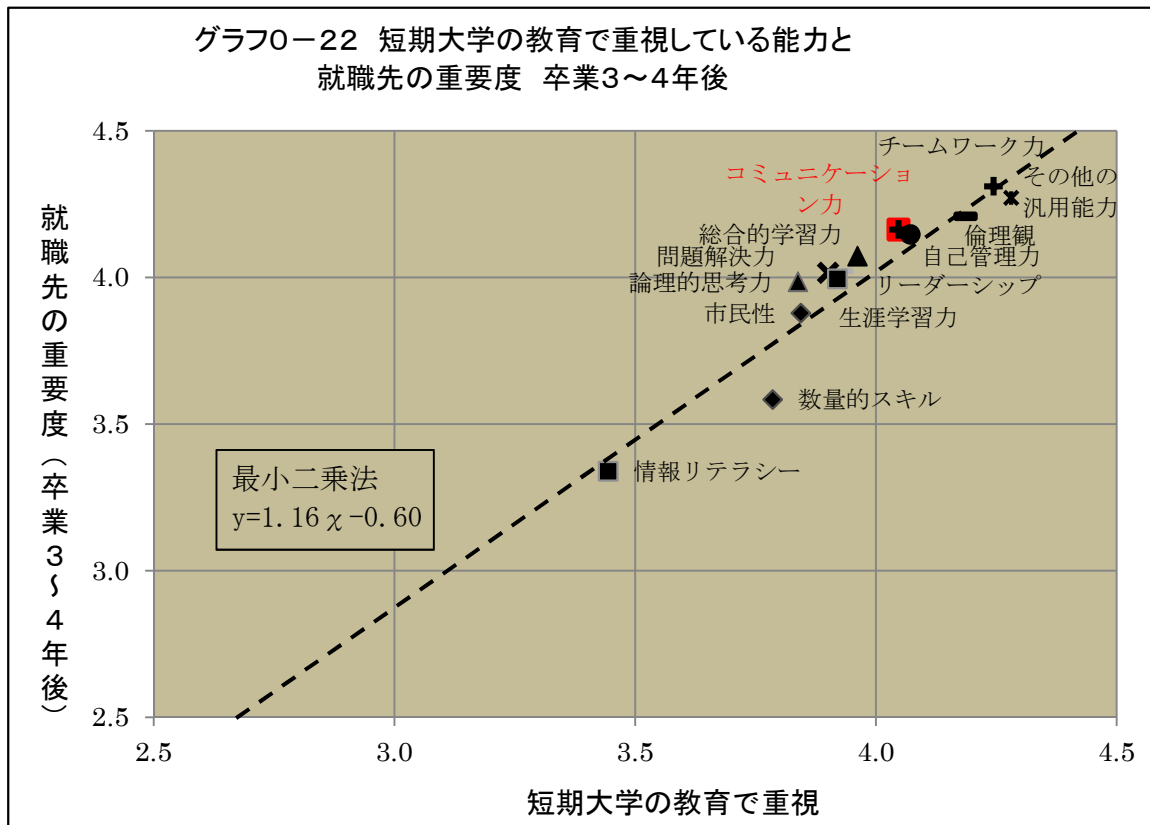
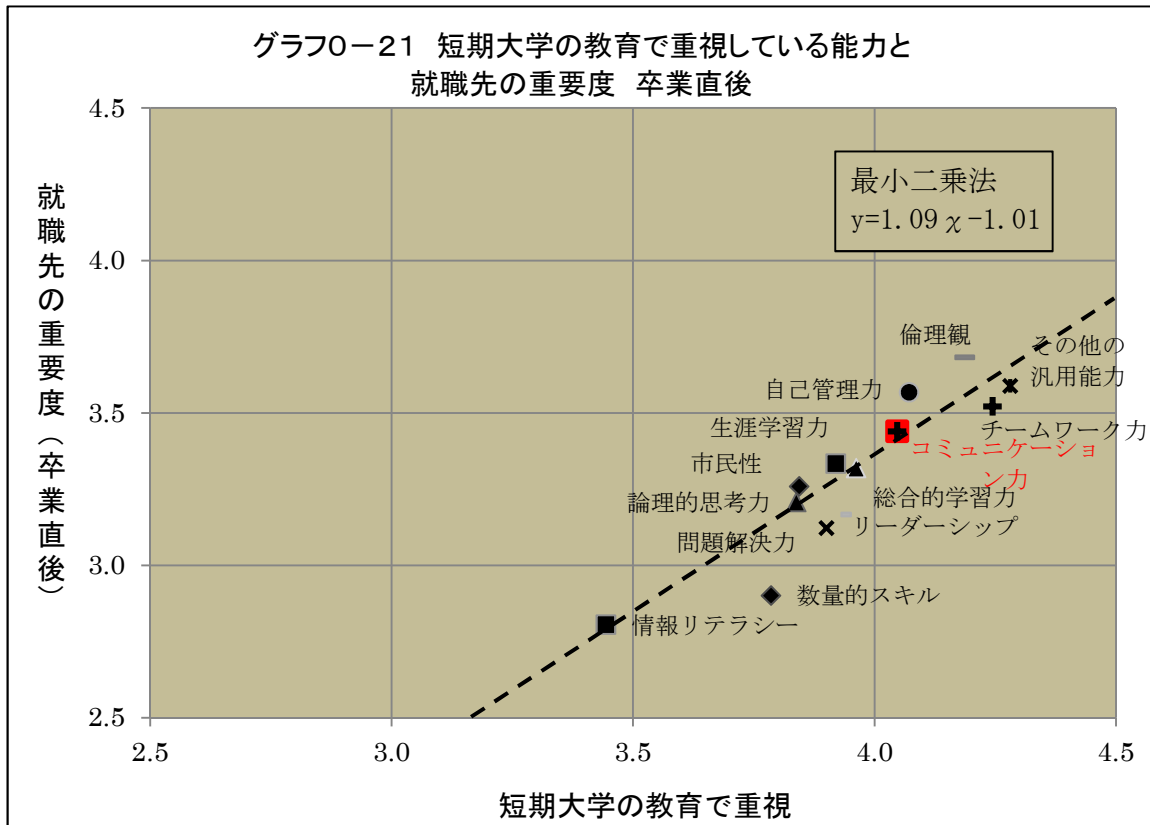
3) 就職先が求める能力と短期大学の教育

①卒業直後就職先が重視している能力への短期大学教育の対応（能力分野別）

○「短期大学で分野横断・共通的教育への重視する度合い」と「就職先で重視する度合い」で各能力分野をプロットしたグラフが、グラフ0-21とグラフ0-22。グラフ0-21が卒業直後の卒業生、グラフ0-22が卒業して3～4年後の卒業生について重視している度合いに関するグラフである。

○短期大学の教育の重要度と就職先の卒業3～4年後の卒業生に対する重要度が一致している。例えば、コミュニケーション力に対する重要度は、短期大学では4.1ポイント、就職先で新入職員に（卒業直後の卒業生）に対する重要度は3.4、卒業3～4年後の職員（卒業3～4年後の卒業生）に対する重要度は4.0ポイントである。短期大学の個々の能力に対する重要度は就職先の卒業3～4年後に対する重要

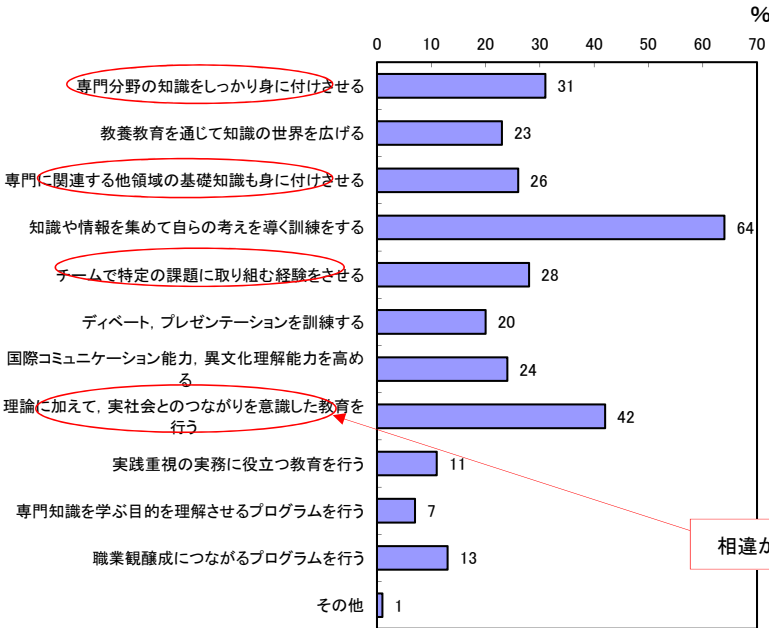
度とマッチングしている。短期大学が卒業直後よりも卒業3～4年後に焦点をあてて教育を行っているといえる。



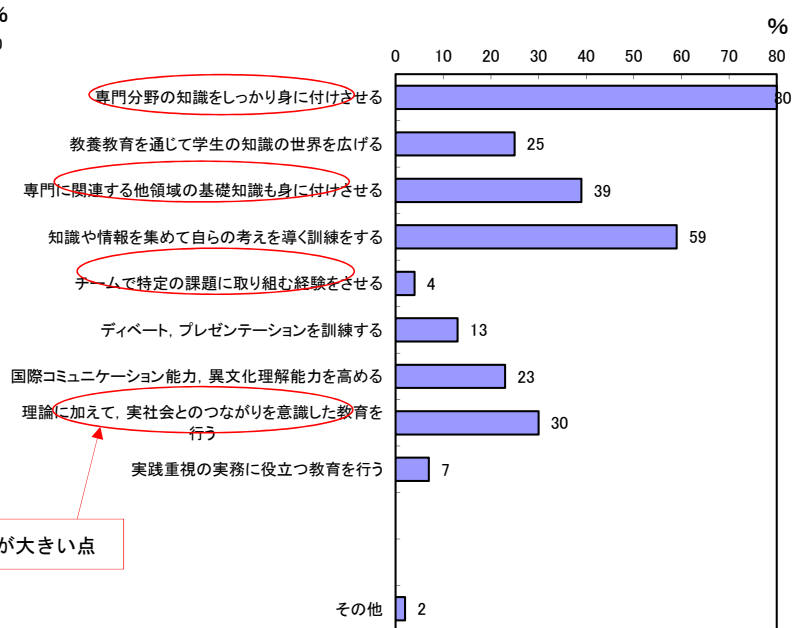
人材育成面での企業の期待と大学・大学院の取組について (1)

経済団体の調査によれば、企業の学士課程教育に対するニーズと大学が教育面で特に注力している点とでは、特に「チームで特定の課題に取り組む経験をさせる」、「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行う」などにおいてギャップがある。

企業の大学・大学院（文系）への期待



大学・大学院（文系）が教育面で特に注力している点



相違が大きい点

事務系人材を採用する立場から、大学・大学院（文系学部、学科、専攻）に対して人材育成の点で何を期待するか、684社に質問（三つまで選択）。684社に占める割合

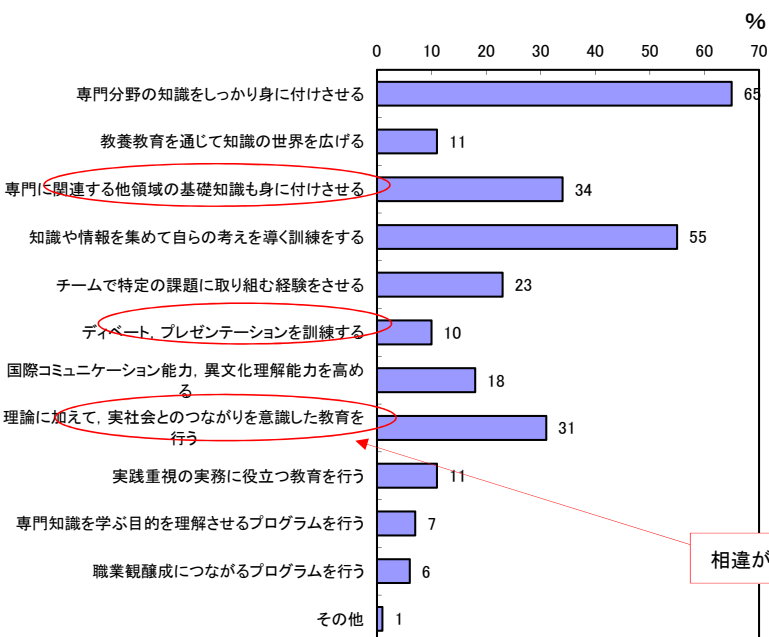
学部生と、修士課程修了後に博士課程に進学せず就職する院生への教育にあたり、特に注力している点について、三つまで選択。全国20大学のうち、回答のあった16大学の文系48学部と49研究科の合計に占める割合

「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（平成24年8月28日中央教育審議会答申）関連データより抜粋

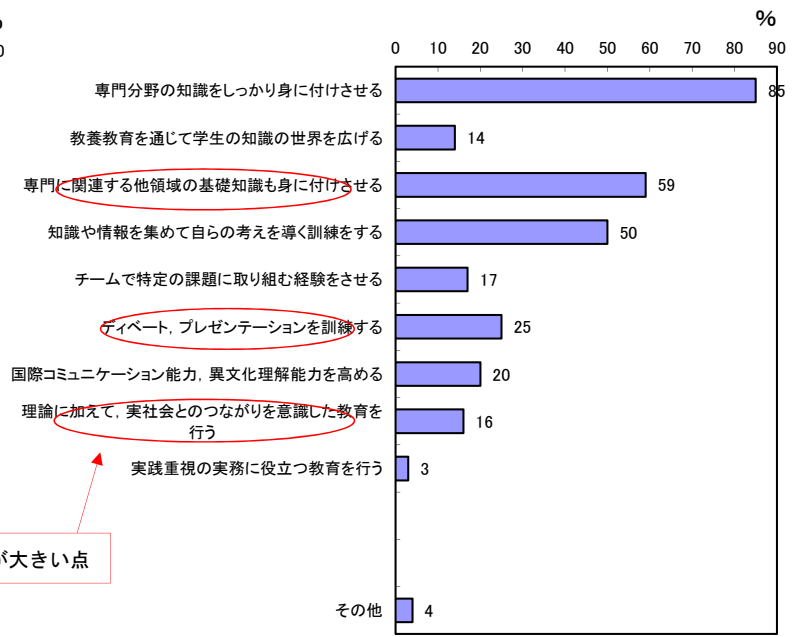
【平成16年日本経団連「企業の求める人材像についてのアンケート結果」より作成】

人材育成面での企業の期待と大学・大学院の取組について (2)

企業の大学・大学院（理系）への期待



大学・大学院（理系）が教育面で特に注力している点



相違が大きい点

技術系人材を採用する立場から、大学・大学院（理系学部、学科、専攻）に対して人材育成の点で何を期待するか、520社に質問（三つまで選択）。520社に占める割合

学部生と、修士課程修了後に博士課程に進学せず就職する院生への教育にあたり、特に注力している点について、三つまで選択。全国20大学のうち、回答のあった16大学の理系39学部と37研究科の合計に占める割合

「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（平成24年8月28日中央教育審議会答申）関連データより抜粋

【平成16年日本経団連「企業の求める人材像についてのアンケート結果」より作成】

「人間力」

社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力

※次のような要素を総合的にバランスよく高めることが、人間力を高めることと定義

構成要素	内容
知的能力的要素	「基礎学力(主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」など
社会・対人関係的要素	「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高めあう力」など
自己制御的要素	上記の要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」など

資料：内閣府「人間力戦略研究会報告書」(平成15年4月)

「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」(平成23年1月31日中央教育審議会答申)注釈関係資料(データ編)より抜粋

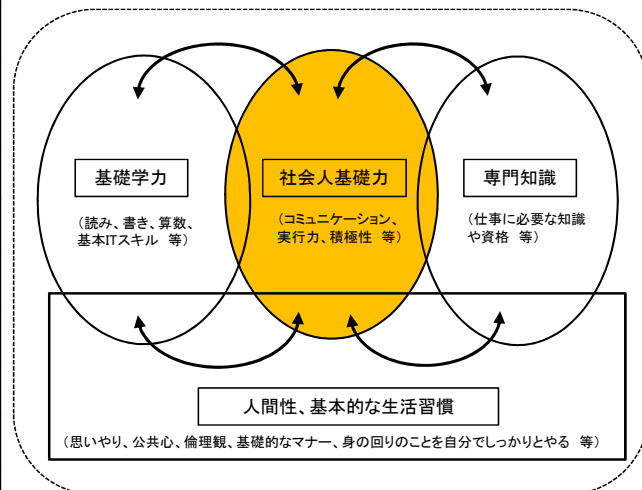
「社会人基礎力」

組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力(アクション)	主体	物事に進んで取り組む力 例)指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例)言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力(シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力(チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例)自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例)チームで仕事をすると、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例)ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について)

※それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



資料：経済産業省「社会人基礎力に関する研究会-中間取りまとめ-」(平成18年1月)

「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」(平成23年1月31日中央教育審議会答申)注釈関係資料(データ編)より抜粋

「就職基礎能力」

企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力

事務・営業の職種について、就職基礎能力のそれぞれの能力の具体的な内容についてレベル分け(＝基礎(高校卒業レベル)、応用(大学卒業レベル))を行い、「就職基礎能力修得の目安」として整理

能力	要素	内容
コミュニケーション能力	意思疎通	自己主張と傾聴のバランスを取りながら効果的に意思疎通ができる
	協調性	双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
	自己表現力	状況にあった訴求力のあるプレゼンができる
職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探究心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる
基礎学力	読み書き	職務遂行に必要な文書知識を持っている
	計算・数学的思考	職務遂行に必要な数学的な思考方法や知識を持っている
	社会人常識	社会人として必要な常識を持っている
ビジネスマナー	基本的なマナー	集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる
資格取得	情報技術関係	社会人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる
	経理・財務関係	社会人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる
	語学力関係	社会人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる

資料：厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」結果(平成16年1月)

「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」(平成23年1月31日中央教育審議会答申)注釈関係資料(データ編)より抜粋