

Ⅱ. 調査研究のまとめ

1. 短期大学士課程教育の分野横断・共通的な到達目標

1) 短期大学卒業生の就職先調査から

本調査の質問項目は、社会人基礎力をもとに、個別能力を選定し、学士力等を参考に13の項目に分類したものである。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。就職先への調査は、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。

上記の3つの能力は短大生の就職先企業への調査項目として、あまり多くの質問項目に細分化することで、回答が煩雑になり、調査の正確性をそこなう危険性があるため、質問項目を絞った。そのため、質問項目以外に重要視する能力についても聞いた。

質問項目に対して、「非常に重視している」を「5ポイント」、「全く重視していない」を「1ポイント」、「標準的に取り組んでいる」を「3ポイント」の5ポイントスケールで回答を得た。以下は、回答の平均値を代表値として分析を行った。

なお、就職先には、企業、行政、幼稚園、保育所、介護福祉施設など多岐にわたる組織が含まれる。そのため、従業員を「職員」、新入の従業員を「新入職員」で統一して表記する。

(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

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	3.4	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	3.6	4.3	0.7
70 自己管理能力	3.6	4.1	0.5
80 チームワーク力	3.5	4.3	0.8
90 リーダーシップ	3.2	4.0	0.8
100 倫理観	3.7	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	4.1	0.8

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（時間を守り自分の課題を自己管理できること、基本的な生活習慣など）やその他の汎用能力（挨拶やマナー、年代の違う人への言葉

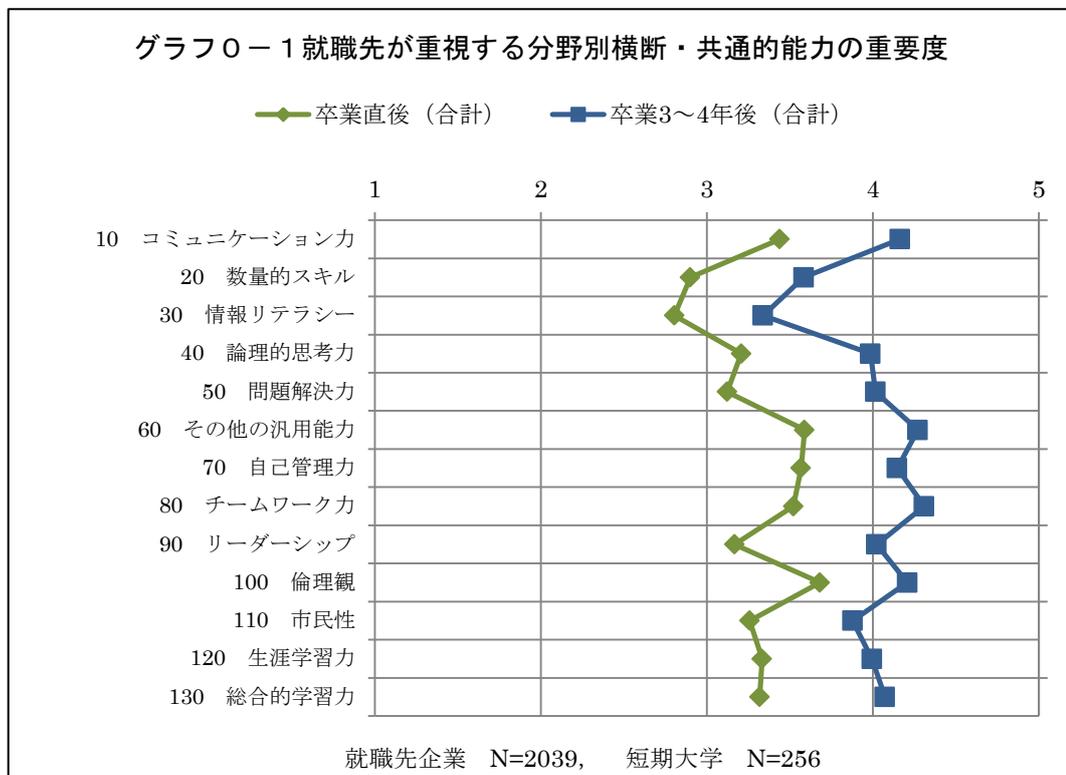
遣いなど)が3.6、チームワーク力が3.5、コミュニケーション力が3.4と続く。(グラフ0-1)

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と最も重要度が高く、チームワーク力では、「自分の役割を把握し協力して仕事を進める力」が、最も重視される個別能力である。次いで、「チームで課題に取り組んで成果に貢献しようとする態度」や「周囲の人との関係を理解する力」が重視されている。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。「現状を分析し課題を明らかにできる力」「目標の重要性を理解し目標に向けた行動ができる力」「問題解決に向けた情報収集ができる力」「問題解決に向けた手順を考え行動できる力」が全て0.9ポイントの伸びを示している。リーダーシップに対する重要度の伸びも大きく、「他人に働きかけて巻き込む力」が0.9ポイント伸びている。

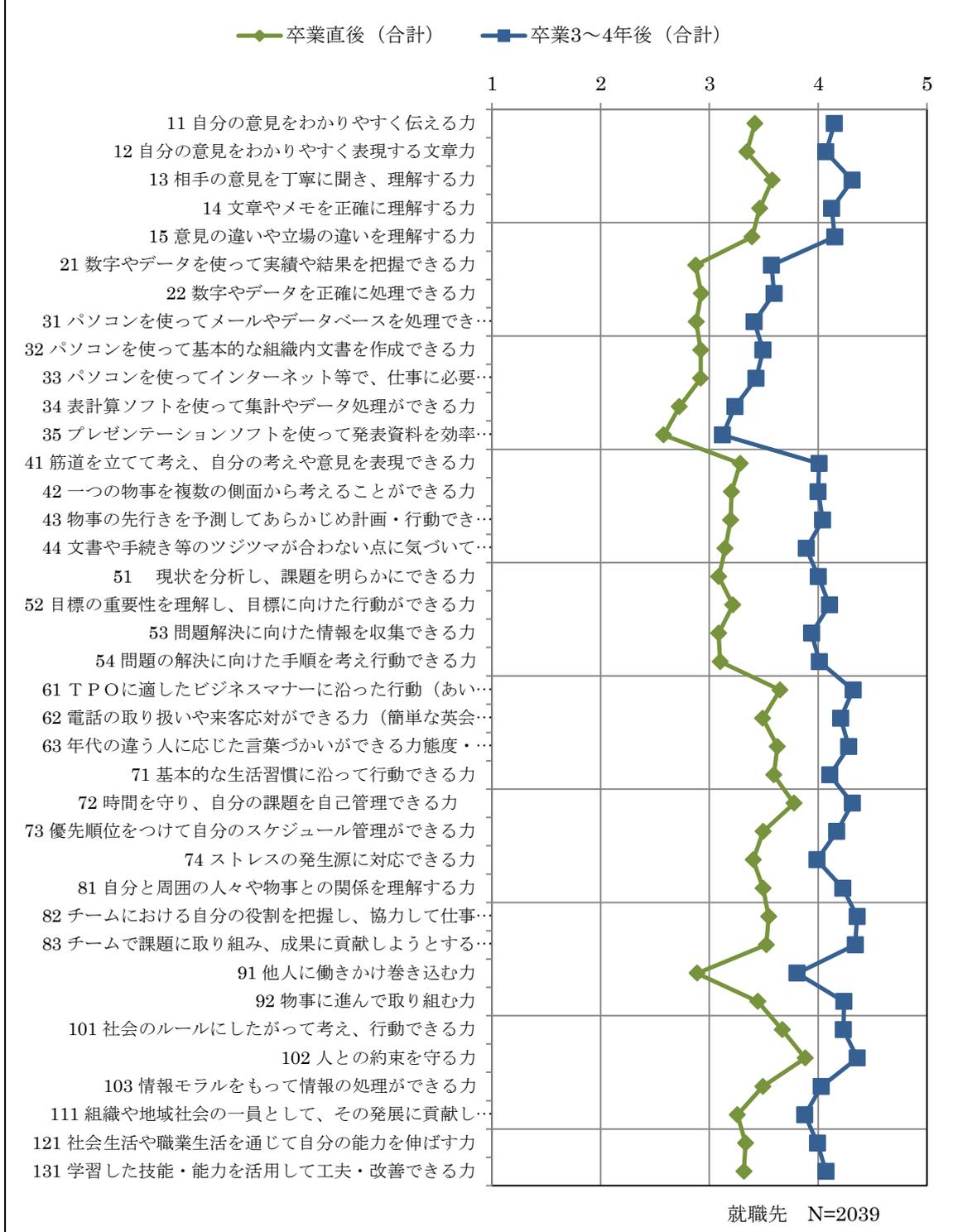
短期大学卒業生を採用した就職先は、入職直後は組織の中で行動がとれることを新入職員に求めていることがわかる。学生から社会人へと転換して、組織人としての基本行動がとれることが重視されている。具体的には、組織のルールを守り、基本的な生活習慣を転換し、チームワークやコミュニケーションを重視できることに重点が置かれる。

コミュニケーション力の中でも、理解力が求められることから、短大卒業生にとって自分の仕事としっかり向き合うことが必要である。



就職して3～4年後には、組織人としての行動はもちろん重視されるが、それに加えて、問題解決力やリーダーシップが重要になる。就職先は、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、成果を上げることが求めている。中堅職員となった彼女・彼らには、PDCAのサイクルを回すこと、後輩を指導すること、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できる。

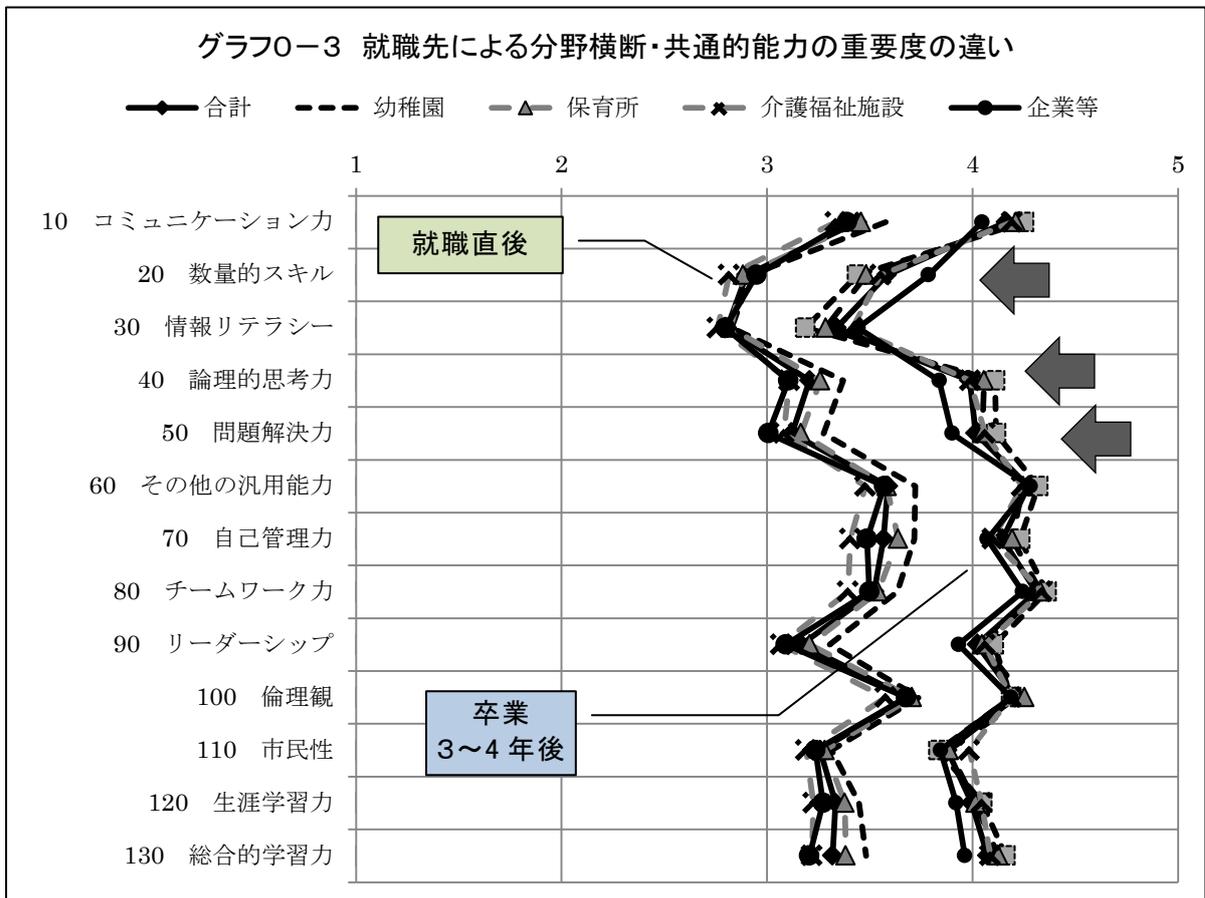
グラフ0-2 就職先が重視する分野横断・共通的能力の重要度



②就職先の種別による求められる能力の差異

幼稚園、保育所、介護福祉施設、企業・行政などの就職先に対して、求める能力を質問した結果、就職先の種別ごとに求める能力は、ほとんど同じ傾向を示していることがわかった。チームワーク力、自己管理能力、コミュニケーション力、その他の汎用能力（ビジネスマナー等）に対する重要度が高く、その傾向は就職後3～4年を経ても同様の傾向である。

情報リテラシーに対する重要度は相対的に低くなっている。しかしながら、就職先に対するヒアリングによると、Word、Excelの能力の必要性をあげる就職先が少なくない。この能力は必要最低限の能力として、習得して当然の能力としているのではないだろうか。入職後習得させることが比較的容易な能力であるとも言える。習得の難易度の高い、コミュニケーション能力や自己管理能力、その他の能力への重要度が相対的に高くなっているのではないだろうか。



就職直後、幼稚園では他の就職先に比べ、コミュニケーション力、論理的思考力、問題解決力、総合的学習力等が、全般的に重要度が高めである。訪問調査でも、幼稚園教諭は就職直後から園児と接し、保護者等とやりとりをしなければならない場面に直面するので、問題解決力が求められるとの回答であった。これらが他の就職先に比べ重要視されているものと考えられる。

就職3～4年後、企業等では数量的スキル（数字やデータを使って実績や結果を把

握できる力、数字やデータを正確に処理できる力)が、他の就職先よりも若干高い。企業等では、数字を活用する業務が多く、他の就職先ではそれほど多くないと考えられる。

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
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

逆に、企業において、卒業3～4年後の職員に対する論理的思考力と問題解決力が他の就職先に比べて重要度が低くなっている。一般に、企業では、論理的思考力や問題解決力が重要だと言われているが、本調査ではそれほど重要ではないとの結果となっているので、その点について検討してみたい。

企業は他の就職先に比べ、組織規模が大きい。その影響について検証した。就職先の企業等において、組織規模による分野横断・共通的能力に対する重要度に違いを確認したところ、組織規模による重要度の差がほとんど認められなかった (p. 28 (5) ②)。大企業であっても、中小企業であっても、求める分野横断・共通的能力の重要度はほとんど同じであった。

次に、業界や職種の違いについて検討した。企業以外の就職先は、教育・福祉分野に属している。子どもや障害をもった人を相手に保育・教育・介護サービスを提供しており、様々なトラブルも起こりがちである。そのような状況に適切に対処し、保護者等にきちんと説明する責任を負っている。個々の職員は、問題に対処・解決し、筋道を立てて考えて説明する力が求められる。企業においては、職務や役割が細分化されており、その範囲の中で問題に対処し、考えることが多い。このようなことから、企業では、問題解決力や論理的思考力に対する重要度が、他の就職先よりも少し低めになっていると考えられる。

企業では、大人同士が相手のことを配慮しながらコミュニケーションしている。も

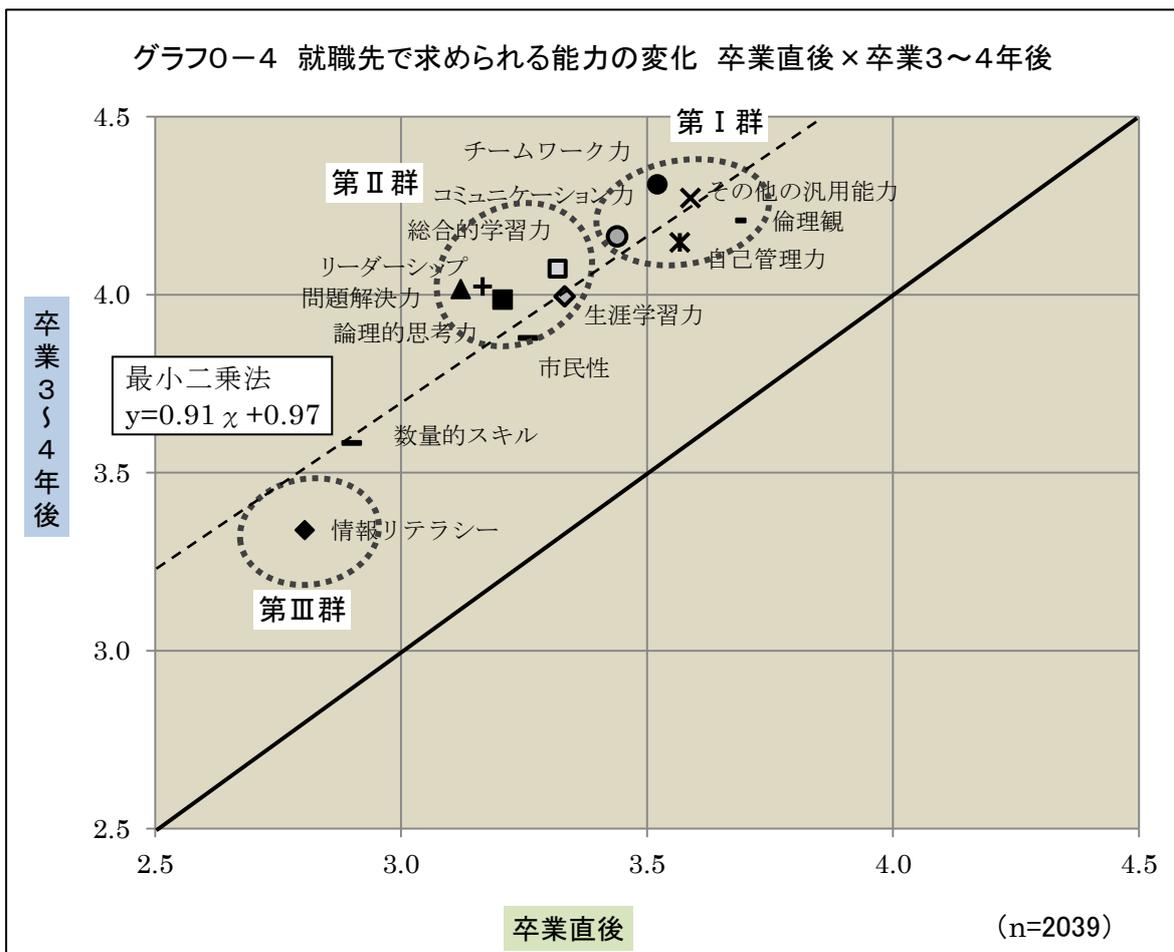
もちろん、コミュニケーション力も重要であるが、一言でコミュニケーション力といっても、職務の文脈に沿ってその内容を解釈する必要がある。

一般に、教育・福祉分野の職務の相手は人間であり、一人ひとりの職員にコミュニケーション力や問題解決力が求められているのではないだろうか。コミュニケーション力、数量的スキル、論理的思考力等に対する重要度の違いは職務の特性による違いによるものと考えられる。

以上から、就職先の種別において分野横断・共通的能力に対する重要度に大きな違いは認められないものの、職務の違いによってわずかであるが違いが生じている。

③卒業直後と卒業3～4年後の差異

グラフ0-4は、個々の能力の重要度を卒業直後と卒業3～4年後の2軸の平面にプロットした図である。右上にプロットされた能力は卒業直後から重要であり、3～4年後、さらに重要度が高まった能力である。すべての能力が実線より上にプロットされており、卒業直後の重要度よりも3～4年後の重要度が高まっている。点線より上にプロットされた能力は、平均以上に重要度が伸びた能力であり、下にプロットされた能力は伸びの少ない能力である。



すべての能力は、卒業後3～4年を経て、その重要度が高まっているが、その傾向

が3つに分かれる。第Ⅰ群は、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である。第Ⅱ群は、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である。第Ⅲ群は、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である。

第Ⅰ群には、その他の汎用能力（ビジネスマナーなど）、倫理観（社会のルールに沿って行動できる力、約束を守る力、情報モラル）、自己管理能力（基本的な生活習慣、時間を守り自分の課題を自己管理できる力、スケジュール管理能力、ストレス対応力）、チームワーク力、コミュニケーション力（周りを理解する力、役割認識し協力して仕事を進める力、チームの課題達成に貢献する態度）がある。これらの能力は、もともと重要度が高いので、その後の伸びは他の能力と同じ程度に伸びている。ただし、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については、訪問調査でもその重要性が指摘されている。

第Ⅱ群には、問題解決力、リーダーシップ、論理的思考力、総合的学習力などがある。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ことがわかる。第Ⅲ群には、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

本調査では、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を行った。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である。短期大学の重要度は、就職先の重要度とほぼ同じ傾向を示している。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といえることができる。

また、短期大学の各能力分野に対する重要度は、就職先における卒業直後と、3～4年後の中間にあり、やや3～4年後の重要度に寄っている。

特異な点として、情報リテラシーに対して短期大学は、卒業3～4年後の職員に対する就職先の重要度よりも、高く重視している点である。短期大学の情報リテラシーに対する熱意ほど、就職先は情報リテラシーに重要度を置いていない。訪問調査でも指摘されているが、就職先では情報リテラシーを軽視しているわけではない。Word、Excelの操作能力を求めているが、それほど高度な情報リテラシー能力は必要としない。情報リテラシーについては、就職後でも必要に応じて比較的短期間に育成できるとしている。そのため、相対的に重要度が低めになっている。

自己管理能力に対する短期大学の重要度は低めになっており、就職先が短期大学卒業直後の新入職員に求めている重要度と同じレベルである。特に、ストレスの発生源に対応できる力については、組織が新入職員に求める重要度を下回っている。優先順位をつけて自分のスケジュール管理をする力は新入職員のレベルの重要度となっている。訪問調査では、ストレス耐性の重要度はわかるが、それをどのように育成するのか教育方法が確立できていないという意見があった。

グラフ0-5 就職先及び短期大学の重視する分野横断・共通的能力

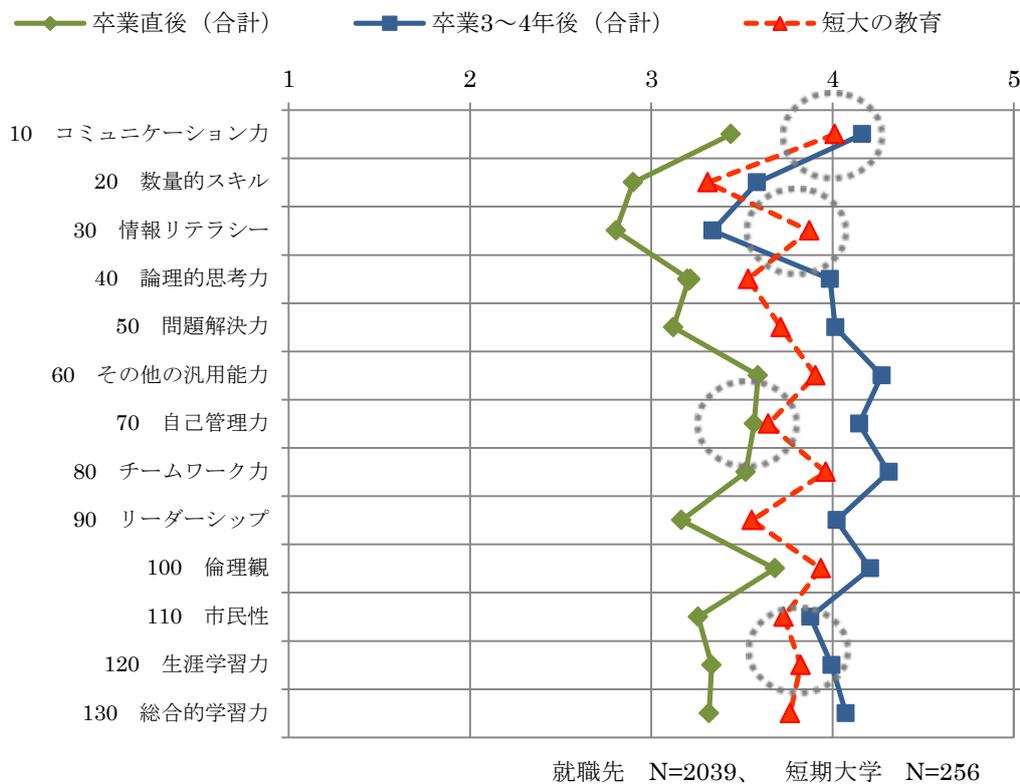


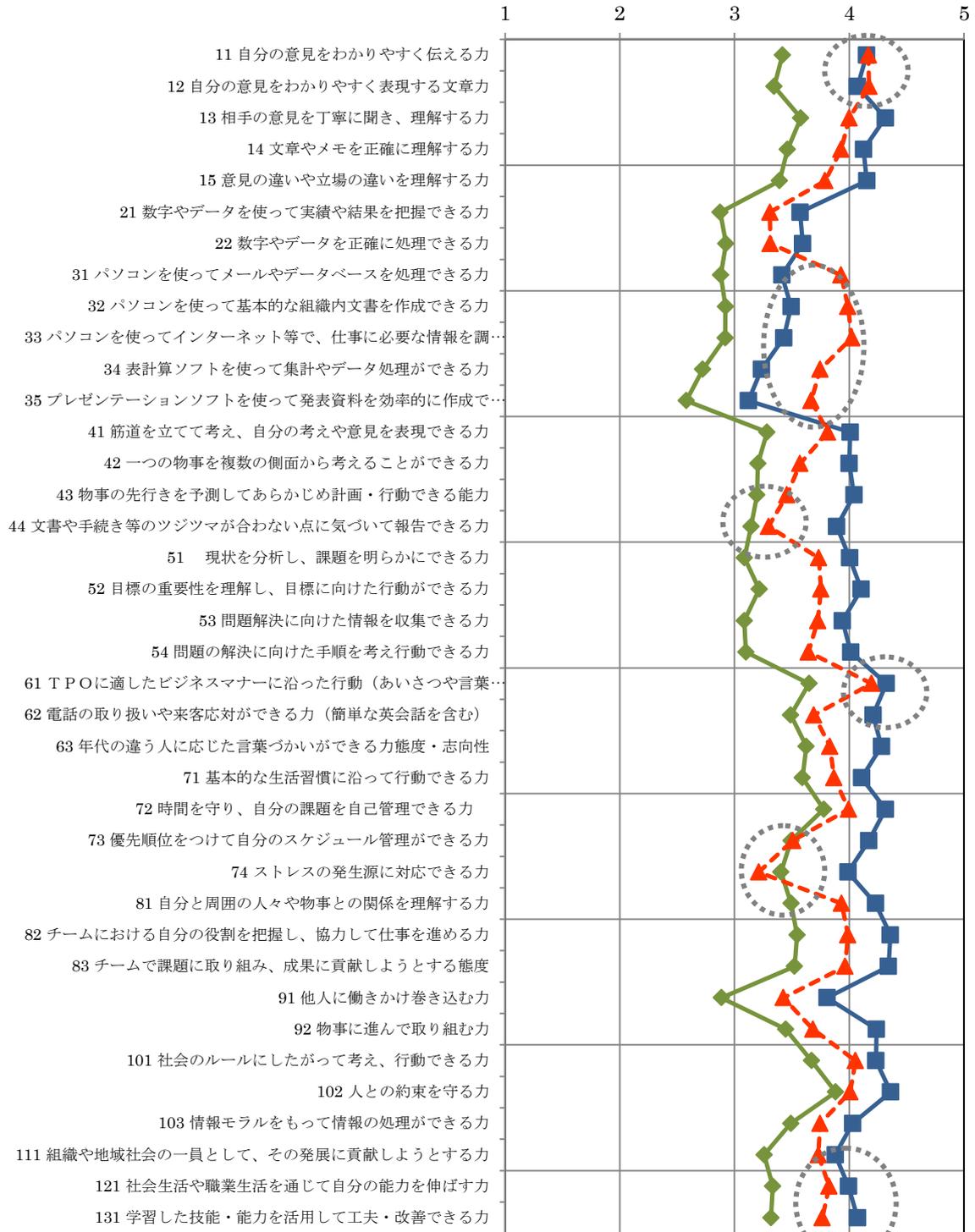
表0-3 就職先及び短期大学の重視する分野横断・共通的能力

	就職先		短大	
	直卒業後	4年後卒業3~4	教育短大の	
	A	B	C	B-C
回答件数	2039	2039	256	
10 コミュニケーション力	3.4	4.2	4.0	0.2
20 数量的スキル	2.9	3.6	3.3	0.3
30 情報リテラシー	2.8	3.3	3.9	▲0.6
40 論理的思考力	3.2	4.0	3.5	0.5
50 問題解決力	3.1	4.0	3.7	0.3
60 その他の汎用能力	3.6	4.3	3.9	0.6
70 自己管理能力	3.6	4.1	3.6	0.5
80 チームワーク力	3.5	4.3	4.0	0.3
90 リーダーシップ	3.2	4.0	3.6	0.4
100 倫理観	3.7	4.2	3.9	0.3
110 市民性	3.3	3.9	3.7	0.2
120 生涯学習力	3.3	4.0	3.8	0.2
130 総合的学習力	3.3	4.1	3.8	0.3

逆に、短期大学は、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）、生涯学習力（社会生活や職業生活を通じて自分の能力を伸ばす力）に、就職先が就職後3～4年を経た職員に求めるレベルの重要度を置いている。短期大学では、単なる職業能力だけではなく、社会的・職業的自立を実現できる幅広い就業力の育成をめざしている。短期大学が市民性や生涯学習力に重要度を置いていることは当然の結果であると考えられる。

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

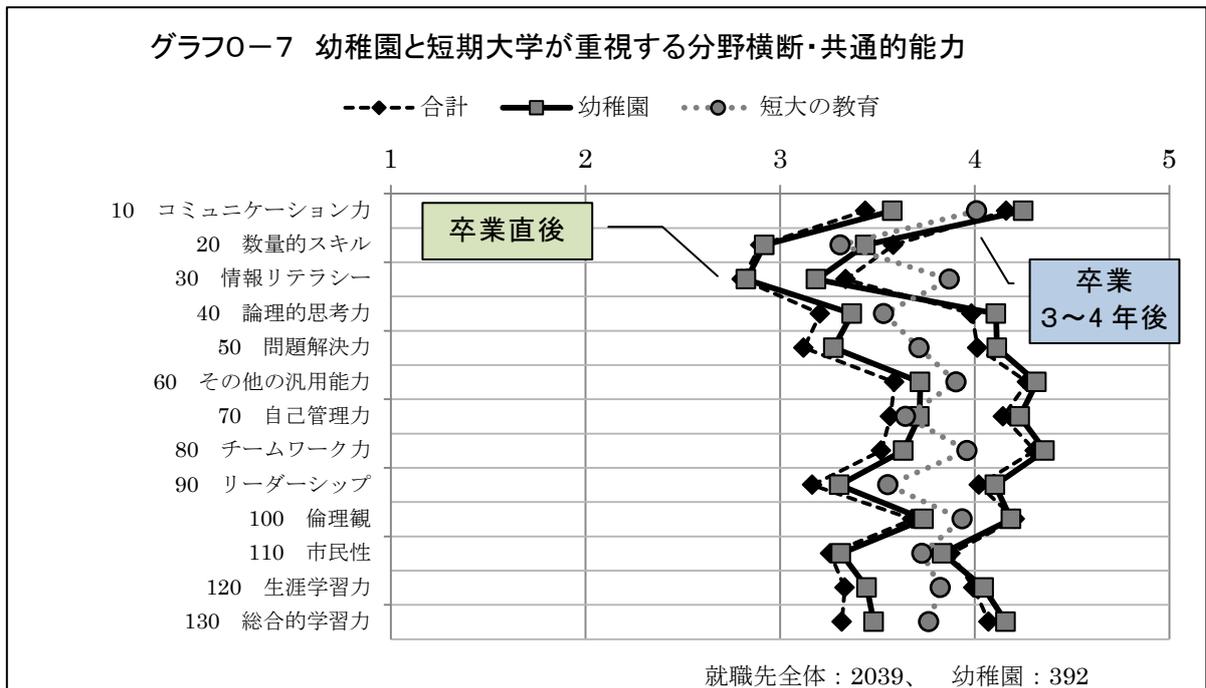
◆ 卒業直後（合計）
 ■ 卒業3～4年後（合計）
 ▲ 短大の教育



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



本調査に回答した就職先に占める幼稚園の割合は、約2割である。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である。

幼稚園は、他の就職先に比べ就職直後から分野横断・共通的能力が重視されている。特に、論理的思考力や問題解決力等が重視されている。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。

他方、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くなっている。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。

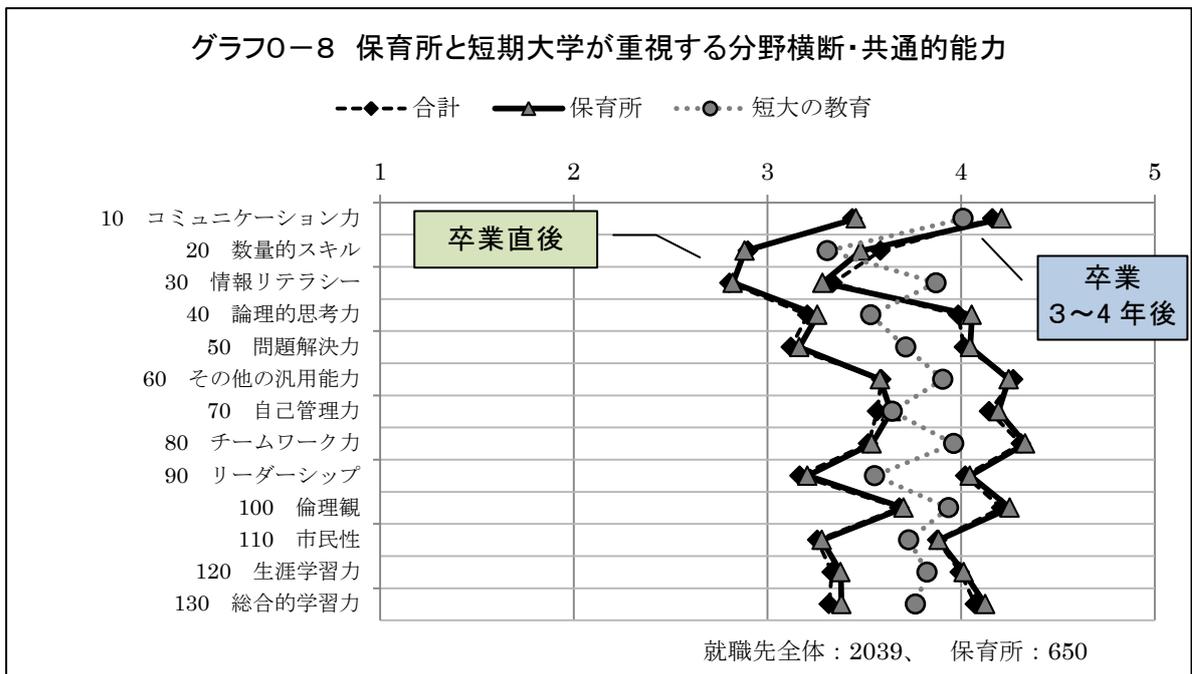
【就職先が、その他に必要な分野横断・共通的能力としてあげた能力】

質問項目に設定した能力以外に、幼稚園で必要な能力として自由記述で聞いたところ、次の能力が必要であるとの回答を得た。

まず、「園児のモデルとしてふさわしい行動がとれること」をあげており、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。また、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。さらに、「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であり、「保護者の対応」も必要とされる。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を要することがわかる。

(3) 保育所が求める能力

①就職先が求める能力の傾向



本調査に回答した就職先に占める保育所の割合は、約3割である。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である。卒業直後も卒業3～4年後も、保育所で重視される分野横断・共通的能力は、他の就職先の重要度と同じ重要度である。特に、保育所に特化した能力は認められない。

【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】

その他の能力として回答者があげた能力に、「子どもが好きであること」「子どもの指導力」「社会性」「自己学習力」「環境整備力」「明るく気配りができること」「健康管理」「集団で働く力」がある。

職務で基本的に必要な、子どもへの関心や子どもが好きであることが、重要な能力あるいは最も重要な職務への態度として指摘されている。次に、子どもを指導する力や人と関わる力として社会性があげられている。個別のスキルよりも、職務の基盤をなす力が基本能力として必要とされていることがわかる。また、自己学習力といった、職務を通じて自分の能力を伸ばす力も求められる。

保育所に特徴的な能力として、環境整備力がある。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。これは、一般企業であれば整理・整頓、ファイリングなどのオフィス環境整備能力にあたる。

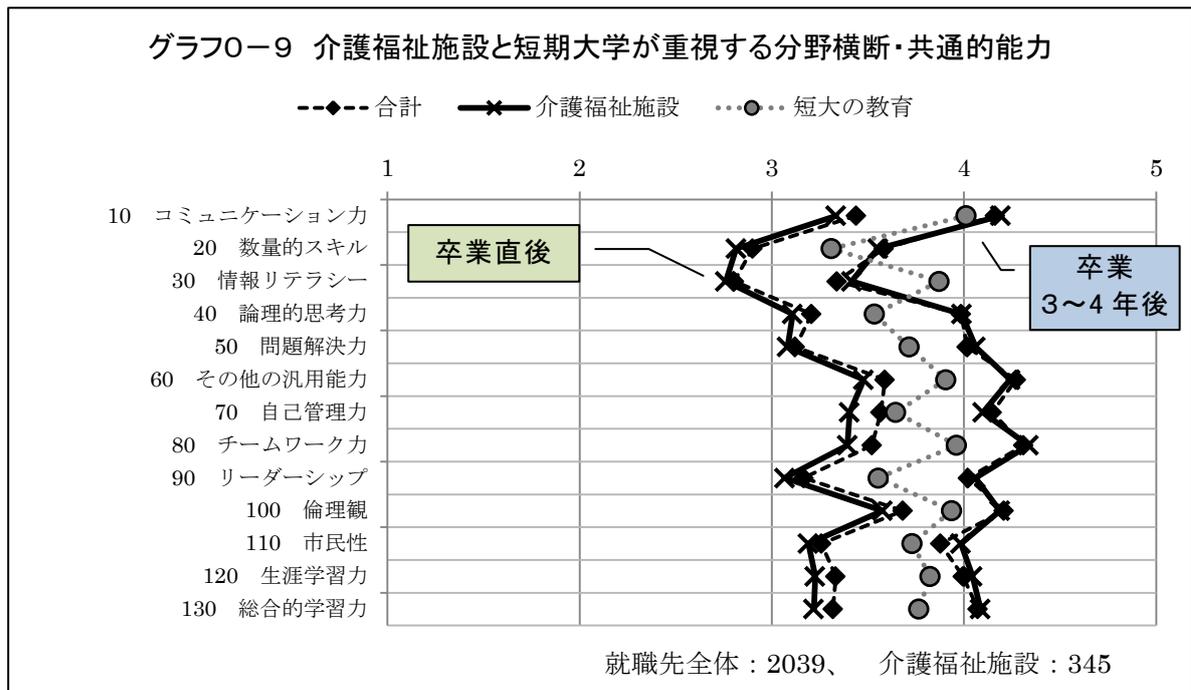
以前であれば、様々な職場でこのような能力が求められていたが、最近あまり指摘されなくなってきた。少ないメンバーで互いに補い合いながら、職場環境を維持して、職務を遂行していくために必要な能力である。

大きな組織で、職務が細分化し、成員が与えられた役割を達成することに焦点があ

たっている現在、互いに足りない部分を補い合いながら環境整備に当たるという能力も必要である。その意味からも、改めて職場環境整備力のような下支えする能力も重要とされるのであろう。

(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



本調査に回答した就職先に占める介護福祉施設の割合は、約17%である。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である。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くなっている。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。そのため、介護福祉施設では、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。

逆に、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）への重要度が高めになっている。介護福祉施設での職務という点で、このような能力が重視されているものと考えられる。

【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】

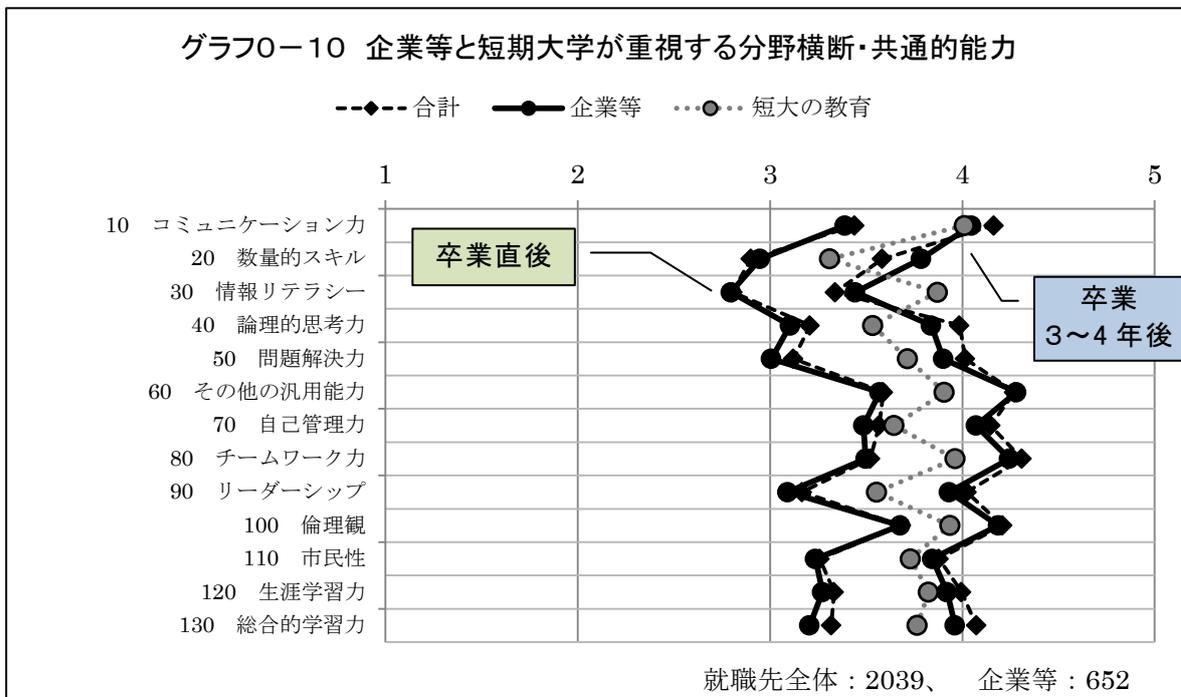
質問項目として設定した項目以外に、「目標達成力と判断力」「実行力」「柔軟性」「文化・スポーツ活動・リクレーション活動への関心」などがあがっている。目標達成力や判断力等が求められるのは、介護福祉施設では個々の職員が自ら動き判断しなければ職務を遂行できない度合いが高いのであろう。

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

つとして必要になっている様子が見えてくる。

(5) 企業等が求める能力

①就職先が求める能力の傾向



本調査に回答した就職先に占める企業等の割合は、約3割である。多くの就職先は企業であるが、それ以外に公的機関や公共団体などもこの範疇にはいる。

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になっている。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。

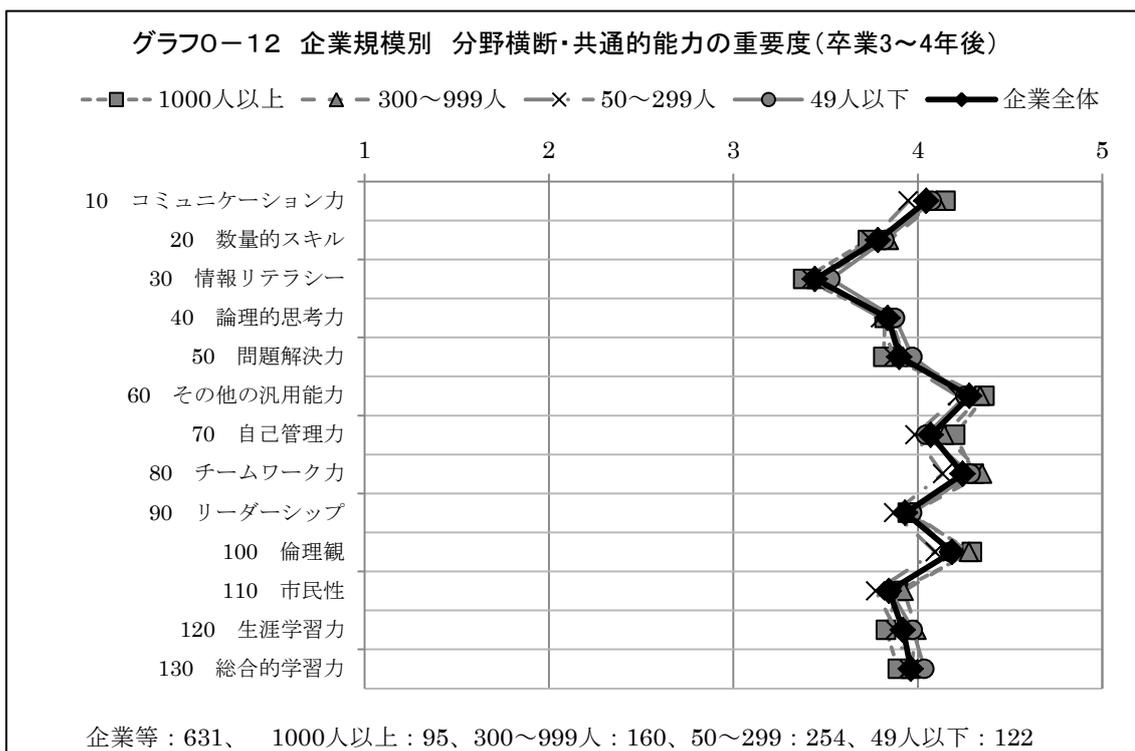
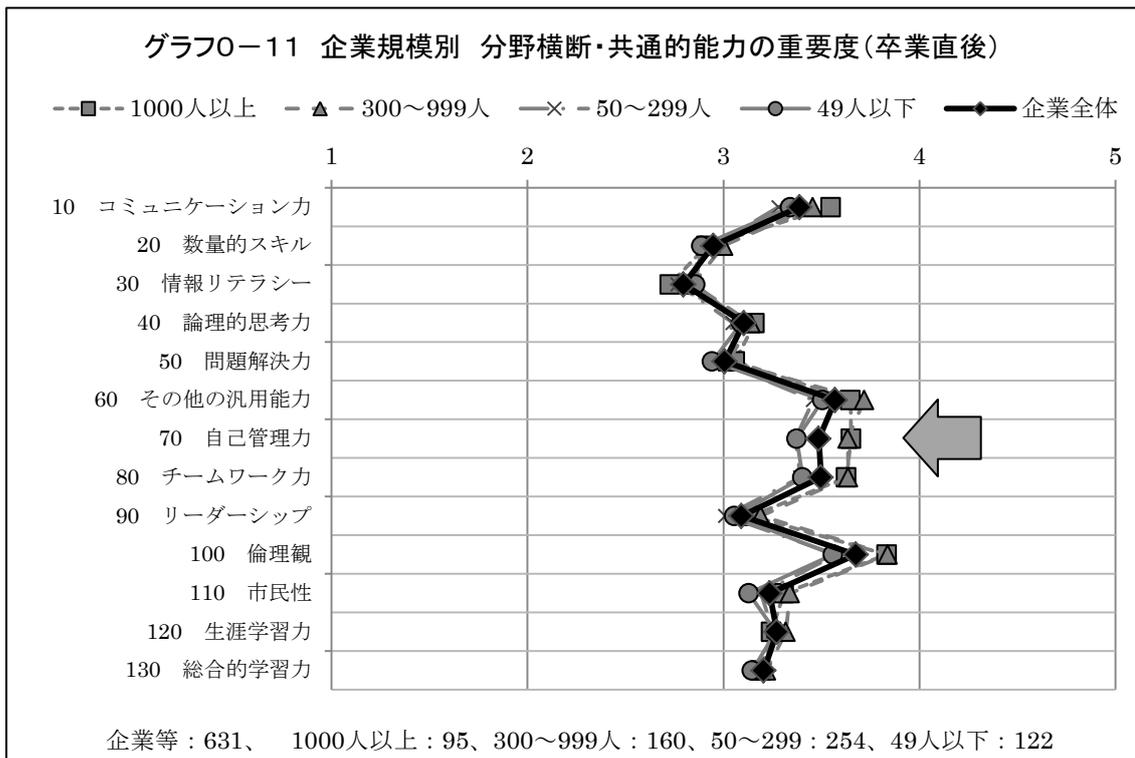
また、論理的思考力や問題解決力は他の就職先に比べ重要度が低くなっている。おそらく、組織的な活動を重視する企業と、常に職員に問題解決を求めている幼稚園・保育所・介護福祉施設との職務の違いによるものと考えられる。

【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】

質問項目として設定した項目以外に、「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」などがあげられている。明るく素直であることとは、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している。ストレス耐性があげられる点を見ると、企業組織で個々の成員に大きな精神的な負担がかかっており、それに耐えることが求められていることがわかる。逆に、そのようなストレス耐性をもった新入職員が少なくなっていることも、ストレス耐性が重視される原因になっているのかもしれない。

②就職先が求める能力の傾向（組織規模による違い）

企業等に関しては、就職先の組織規模に関する質問紙を設定して、組織規模による違いを分析した。組織規模の大きな企業等は、新入職員に対してコミュニケーション力、その他の汎用能力、自己管理能力、リーダーシップ、倫理観を重視する傾向がやや強い。組織規模が大きいほど、組織人として働く能力を新入職員に求める傾向が強いことを示している。ところが卒業3～4年後には、自己管理能力、チームワーク力の重



要度について組織規模における差がほとんどなくなっている。

(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行われている。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である。職務をしながら、指導を受ける形態の能力開発の方法である。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されている。

また、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 などがあげられる。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職場で研修会を実施する、職場外で開催されている研修会に職員を派遣するなどの形態がある。

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。

これらの能力開発以外に、自己啓発(個人が目標を設定して、個人で能力開発を行う)や評価制度などがある。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がある。また、資格取得を奨励する制度を設けているところもある。ただし、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の採用が多かった。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のである。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していく必要があることが明らかになった。

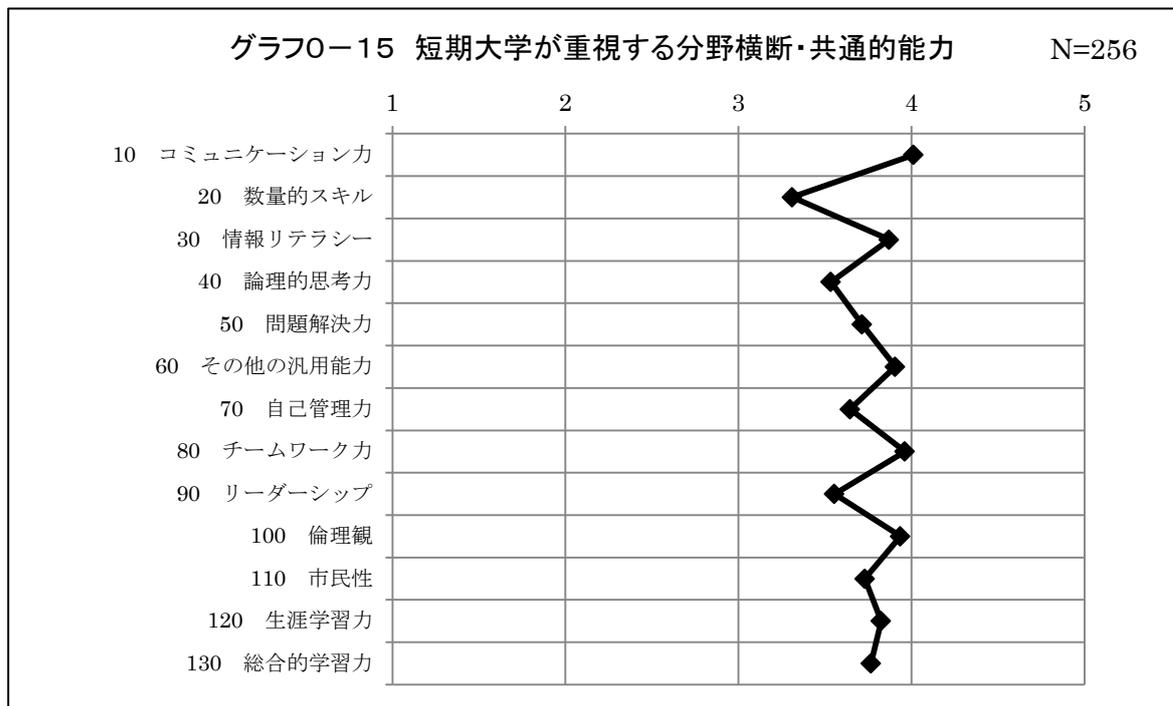
2) 短期大学調査から

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行った。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した。また、個々の短期大学が分野横断・共通的能力の育成のために、どのような教育を行っているのか確認した。

(1) 短期大学が育成している能力

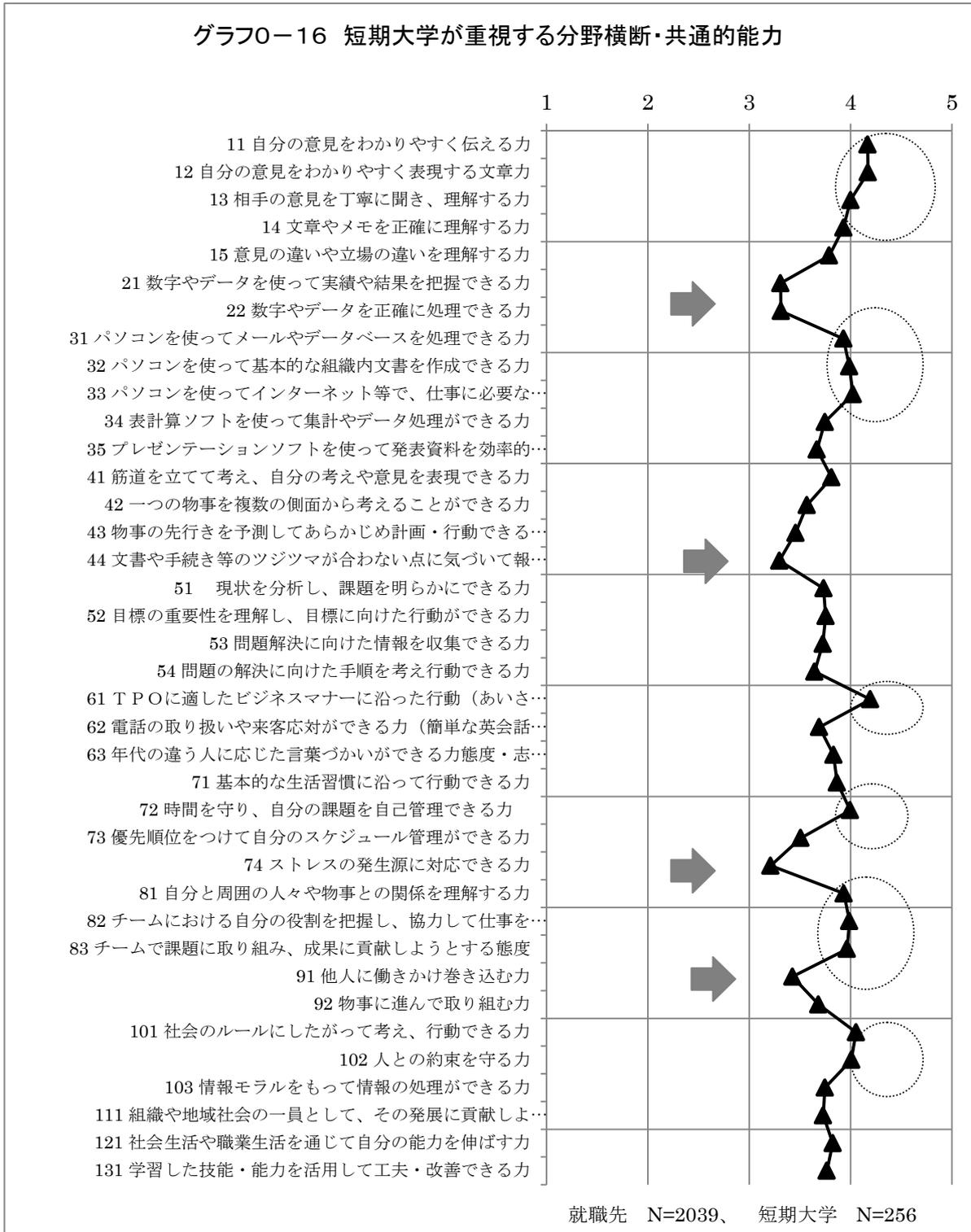
①短期大学における重要度

すでに述べたとおり、分野横断・共通的能力に対する重要度の傾向は、短期大学と就職先ではほぼ同じ傾向を示している。繰り返しになるが、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。



コミュニケーション力では、「自分の意見をわかりやすく伝える力 (4.2)」「自分の意見をわかりやすく表現する文章力 (4.2)」を重視している。理解する力よりも、表現する力にやや重点が置かれている。チームワーク力では、「自分と周囲の人々や物事との関係を理解する力 (3.9)」「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 (4.0)」「チームで課題に取り組み成果に貢献しようとする態度 (4.0)」などである。



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)」を重視している。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

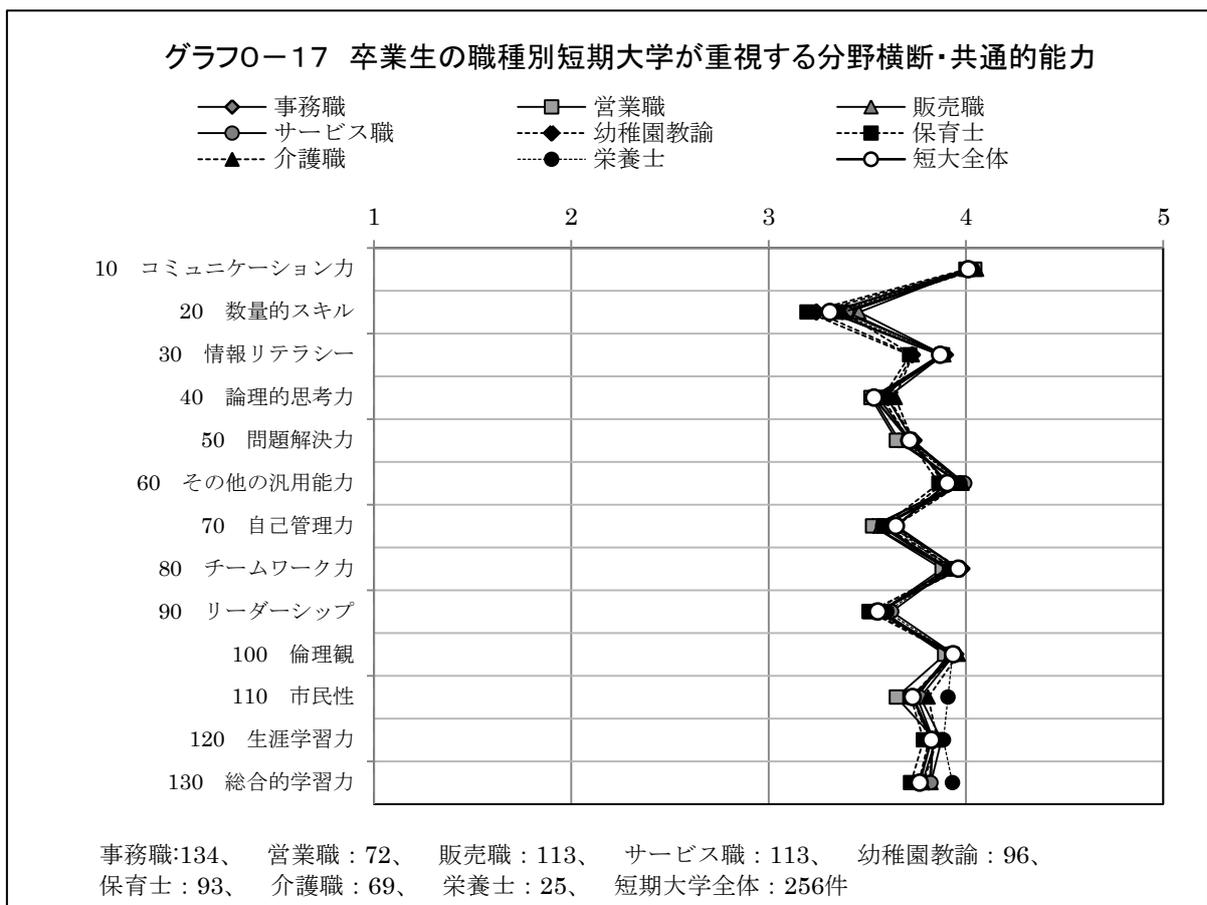
行動がとれる力 (4.2)」、具体的には挨拶や言葉遣いを重視している。

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)」など、基本的なしつけを重視している。

逆に、重要度の低いものとして、「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)」があげられる。

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した。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である。短大ごとにほとんど違いが認められなかつ

た。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している。また、介護福祉士では倫理観を重視しており、栄養士では市民性や総合的学習力を重視している。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わ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として、平成 15 年に内閣府が『人間力戦略研究会報告書』で「人間力」を示し、平成 18 年には経済産業省が『社会人基礎力に関する研究会中間とりまとめ』で「社会人基礎力」を、平成 20 年には中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて』で「社会人基礎力」を示している。

表 0-6 の「個人の基本能力・態度」は、「人間力」における「社会・社会対人関係力的要素」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。

今回の調査では、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ている。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

本調査に回答した 216 校のうち分野横断・共通的教育課程を持っている短期大学は、170 校で 78.7%であり、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している。

分野横断・共通的教育課程を設置している短期大学において、1 校あたり平均 11.5 科目であった。2 単位科目と仮定して計算すると、23 単位であり、卒業必要単位数 62 単位の 37.1%に相当する。

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)

設置している 11.5 科目のうち必修科目が 4.8 科目、選択科目が 6.7 科目と、選択科目の方が上回っている。また、11.5 科目のうち、教養科目が 4.5 科目、専門科目が 6.6 科目である。分野横断・共通的能力は、教養科目や基礎科目、共通科目で対応しているのではないかと思われるが、実際には、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ており、専門教育と教養教育が連動してジェネリック・スキルの育成を行っていることを示している。

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している。回答者の約1割がこれにあたる。約8割は必修科目と選択科目を組み合わせで教育課程を編成していることがわかる。

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。

また、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。

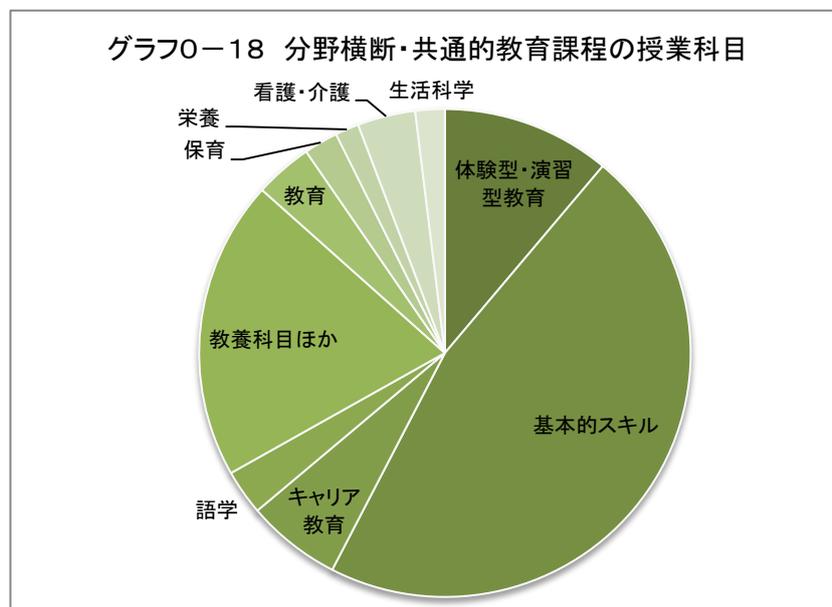
全体で見ると、分野横断・共通的教育課程として9科目を設定しているところが17件と最も多く、次に5科目が14件である。必修科目は2科目～4科目が多く、選択科目も同様である。

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・共通的教育の教育課程として設定している2,459科目の中から比較的類型化がしやすい1,603科目を、調査分析チームで分類した表である。実数は科目数を示している。

基本的スキルが46.5%と約半分を占めている。なかでも、情報リテラシー科目のウェイトが大きく、全科目の18.7%、基本的スキルの40.1%である。情報リテラシーに続いて、日本語表現・国語表現、文章表現、プレゼンテーションとならぶ。

教養科目のウェイトが大きく、約2割を占めている。宗教法人によって設置された短期大学も多く、「宗教」や「心理学」があげられ、デザイン系短大では「芸術・表現」等の科目で分野横断・共通的教育を行っている。人間を理解し、基本的な情操を育む科目が多いことが特徴である。また、社会を理解する科目、専門への導入科目などがこの範疇に入る。



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)

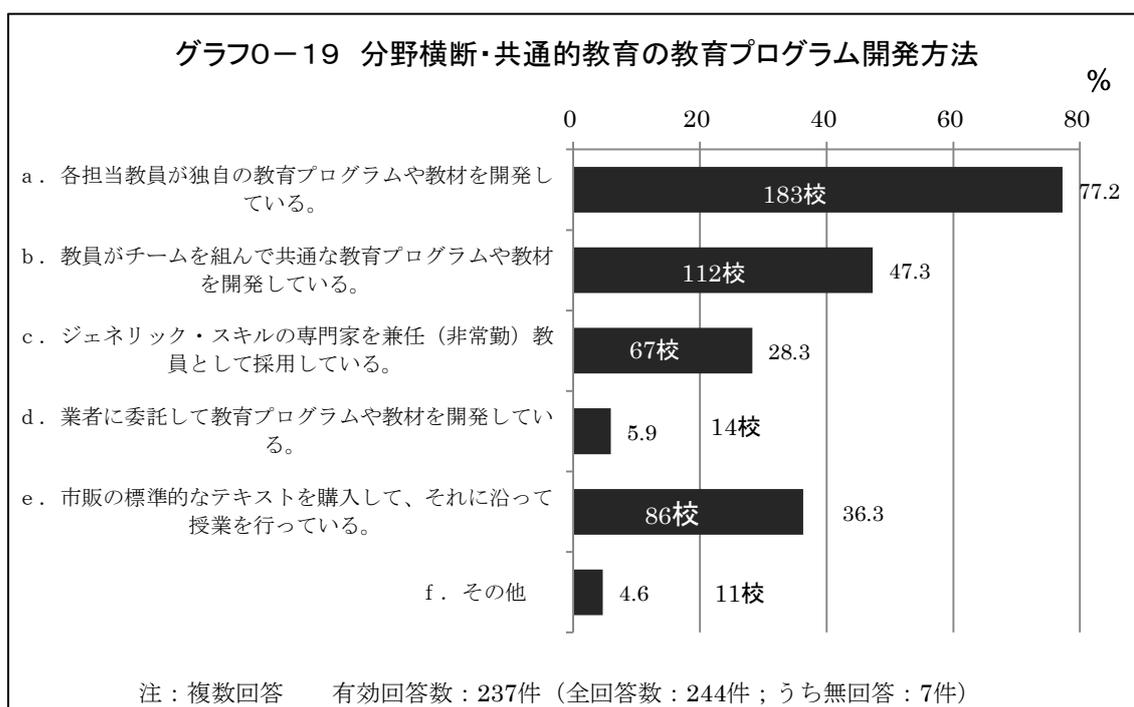
No.	科目の種類	実数 (科目)	比率 (%)	比率 (%)
体験型・演習型科目 小計		178	11.1	100.0
1	導入教育	23	1.4	12.9
2	基礎ゼミ	30	1.9	16.9
3	教養ゼミ	12	0.7	6.7
4	プロジェクト型学習	63	3.9	35.4
5	社会体験	22	1.4	12.4
6	卒業研究	25	1.6	14.0
7	海外体験	3	0.2	1.7
基本的スキル科目 小計		745	46.5	100.0
10	情報リテラシー	299	18.7	40.1
20	日本語表現・国語表現	98	6.1	13.2
30	文章表現	50	3.1	6.7
40	プレゼンテーション	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について聞いた。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」と答えている。183 件にのぼる。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%である。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、教材を作成している。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。

前述の通り、分野横断・共通的教育の授業科目を見る限り、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ことがわかる。また、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と考えられる。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状況に直面しているであろう。

そのため、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については、教員がチームを組んで教育開発を行うことも必要になる。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・共通的教育を行う教員について見てみよう。担当する専任教員は平均 10.5 人であり、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ことがわかる。ただし、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。

また、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。

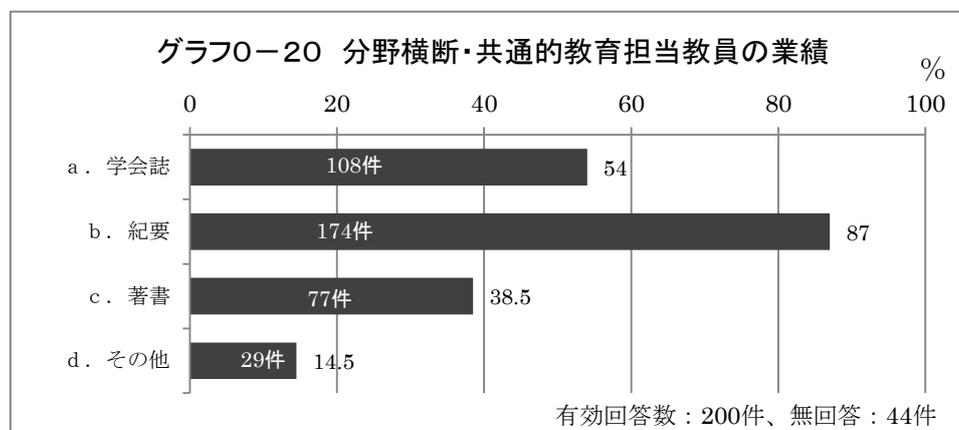
授業科目を見る限り、全く新しい科目を設置しているわけではないことがわかる。従来の科目の中で、分野横断・共通的教育を実施しているのである。そのため、従来から設置されている科目の担当教員が工夫をしながら、分野横断・共通教育に求められる能力開発を行っているのであろう。

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・研究の成果を発表している。約半数の短期大学が学会誌であると回答している。一般の研究発表と同じ方法で発表している。



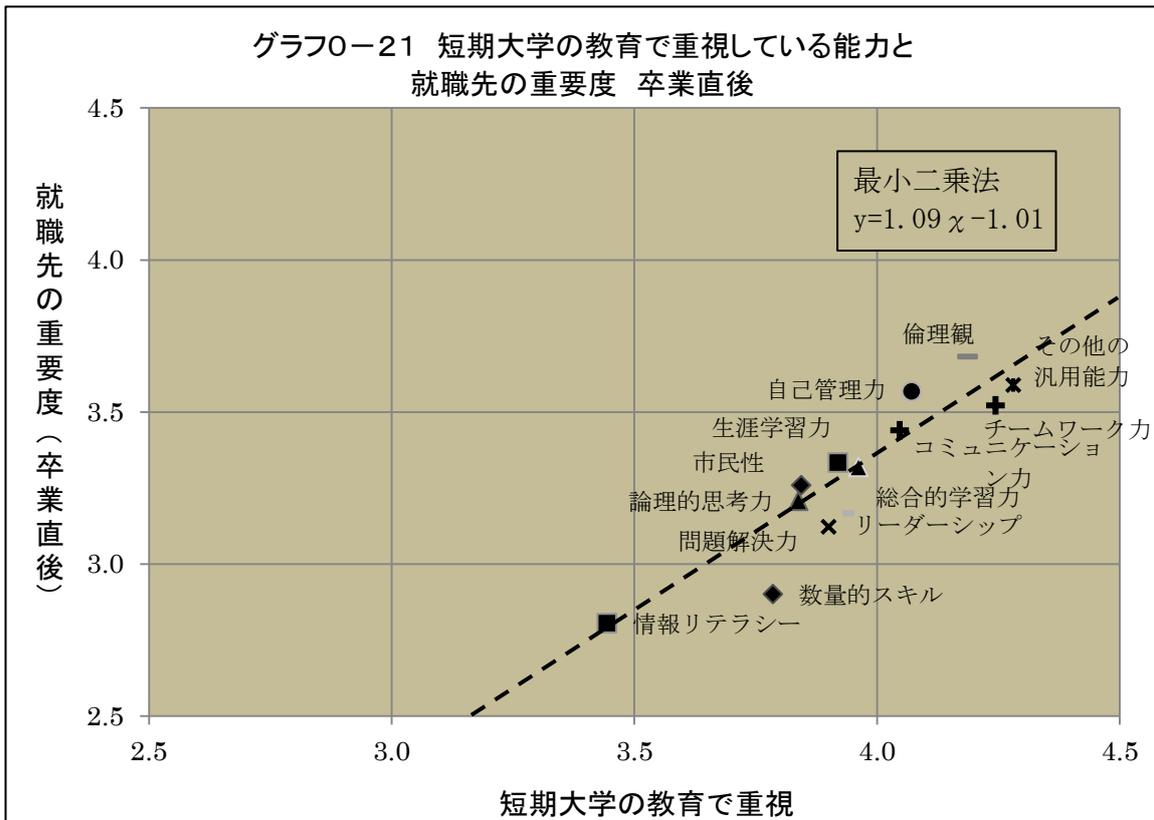
3) 就職先が求める能力と短期大学の教育

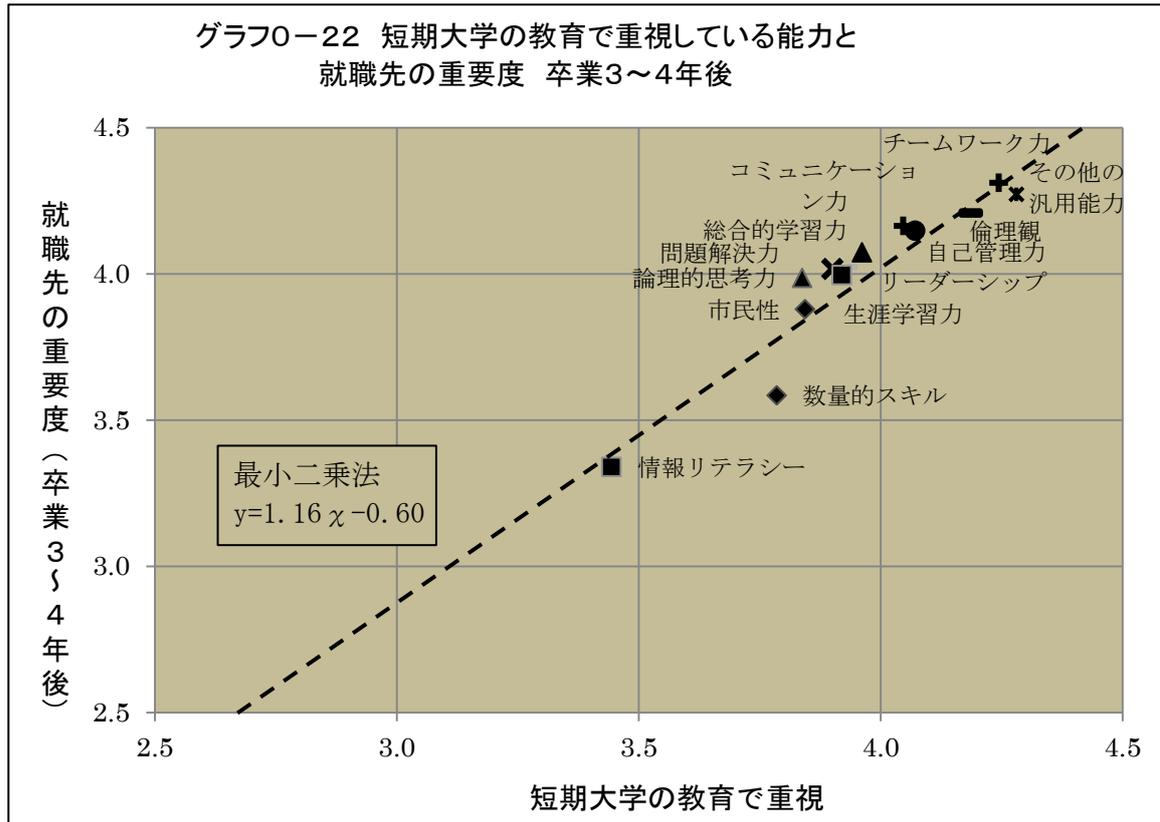
①卒業直後就職先が重視している能力への短期大学教育の対応（能力分野別）

「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である。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。

短期大学で重要度の高い能力は就職先でも重要度が高く、短期大学で重要度が低い能力は就職先でも重要度が低い。この傾向は、短期大学が就職先で必要とされる能力に対応して教育を行っていることを示している。分野横断・共通的教育において、短大の教育が社会の要請にマッチングしていることを意味している。

次に、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。





4) 訪問調査

(1) 短期大学への訪問調査

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行った。まず、本調査の質問紙調査の結果について意見を聞いた。その後、分野横断・共通的能力に関する科目の有無と特徴、分野横断・共通的能力開発のためユニークな取り組み、教員の研修等について聞いた。

調査対象短期大学 15校

学科・専攻は、幼児教育系、保育、教養系、ビジネス系、キャリア系、総合学科、福祉系など多岐にわたる。

①本調査に対する意見

本調査の質問紙調査結果については、各短期大学の教育における重要度とほぼ一致しているようである。ただし、情報リテラシーについては短期大学の重要度と就職先の重要度に違いがあり、それに対してコメントがあった。「現在の学生のパソコンのスキルは企業が求める水準をクリアしており、知らない操作でも教えるとすぐに覚えるので全く問題がない」。また、「プレゼンテーションソフトを使った発表資料は企業におけるニーズは高くない」といった意見がある。就職先は、情報リテラシーを必要な能力としているが、それほど高いレベルの能力を求めていることを確認した。

短期大学が分野横断・共通的能力としてあげたものとして、コミュニケーション力、人間性等があげられる。

②分野横断・共通的能力を開発する科目の設置

分野横断・共通的能力を育成する科目については、個別科目で対応するのではなく、短期大学の特性に合わせて、到達目標を明確にし、科目間の連携をとって実施することによって教育効果をあげている事例がある。全学で分野横断・共通的能力に対する方向性を統一して教育を行っているのである。中には、能力開発の重点を、コミュニケーション、プレゼンテーション、文章能力、芸術的センス、チームワーク、自己管理能力の5つに絞り、教育の様々な場面で育成している短期大学もある。

また、社会人としてのマナーを強調する短期大学もある。卒業後に職場に受け入れられて先輩の指導を受けるために欠かせない。マナーとともに、倫理観やストレス耐性を指摘する例もあったが、正課の教育では育成が難しい能力・態度である。

教育方法として、正課教育だけではなくキャンパスライフの分野横断・共通的能力の育成に対する重要性を指摘する短期大学もあった。現在、学生がキャンパスライフを通じた様々な交流が能力育成に大きな効果があるという見解である。

③分野横断・共通的能力開発のためのユニークな取り組み

ユニークな取り組みをあげた短期大学はあまり多くないが、次のような特長のある科目を置いている例がある。

「地域共生」(選択科目)：学生が企画したものを地域の方々と創造する。その活動を通して問題解決力、コミュニケーション力、自己管理能力を総合的に向上させ、効果をあげている。

「自己開発」(選択科目)：自らが不足していると考えるスキルを選び、そのスキルを向上させるプログラムを5回×3種類ほど実施する(文章作成力、企画力等)。学生が自分の意思で取り組む点で効果をあげている。

「礼節・勤労」(必修科目)：実技体験によりジェネリック・スキル全般をとりあげている。人間が本来生きていくために必要な、礼儀作法や勤労することなどの基礎的な取り組みを行っている。

学生自身が自分の不足するスキルを確認して、教育プログラムを選択し、能力開発を行う体制はユニークな取り組みである。また、マナーや就業観・勤労観も基本的な実技体験により「しつけ」を行う科目を設置している。短期大学の教育で取り上げるのが困難である「しつけ」に正面から取り組んでいる点に特長がある。

④教員の研修

教員の研修としては、FD研修会以外にあまり研修の機会を設けていない。特に、分野横断・共通的能力育成のための教育方法に関する研修を実施している短期大学はなかった。

教員自身が分野横断・共通的能力育成の授業を受けたことがなく、この能力を育成する適切な授業のイメージが明確でないという指摘があった。「双方向性授業」「グループスタディ」「体験授業」「チームティーチング」「PBL」「PDCA」などの用語が飛び交うが、教員間で統一のイメージが描けないとのことである。分野横断・共通的能力を育成するモデル・コアカリキュラムを示すことが有効性を示していると言えよう。ただし、カリキュラムだけではなく教育方法、授業方法、教育開発、教育成果の評価などに関する研究も必要であることも指摘したい。

⑤分野横断・共通的能力に関する短期大学訪問調査のまとめ

短期大学への訪問調査から、本調査結果が調査校の考えている分野横断・共通的能力の実態を表していることが明らかになった。この能力開発には、全学、あるいは全学科で統一した方向性（到達目標）をもって、様々な科目で能力開発に取り組む必要があることもわかった。自学に必要な能力を特定して、その能力を徹底して能力開発する教育体制が効果をあげている。そのための教員の研修や教育を強化することが必要である。

（2）就職先への訪問調査

短期大学卒業生の就職先に対して分野横断・共通的能力に関する調査を行った。まず、本調査の質問紙調査結果について意見を聞いた。その後、新卒採用者が職場で求められる能力、新入職員研修の内容、職場で求められる分野横断・共通的能力、分野横断・共通的能力の開発方法についてヒアリングを行った。

分野横断・共通的能力に関する訪問調査先

企業 5件 病院 3件 幼稚園 3件 保育所 2件

分野横断・共通的能力に関する訪問調査時期

平成 22 年 9 月・10 月

① 質問紙調査結果について

概ね、調査結果は職場で必要な能力と一致しており、重要度の程度についても妥当な結果であることを確認できた。調査結果に対する意見は、調査の設定項目を他側面から見た意見が出されていると言える。

コミュニケーション能力では、こちら側から伝えるという事に主眼を置いた設定であるが、それ以前に相手の意見を聞くことや、人間的な素養や日常生活のしつけなど根源的な問いがなされていると言える。幼稚園などでは、状況に合わせて臨機応変に対応するコミュニケーション力を求めている。

また、自己管理、チームワーク力の重要性についても必要が確認できた。ちょっとしたことでイライラすることになるので、ストレスの発生源に対応できることが必要で、状況判断力や前向きに物事をとらえて行動する力に対する必要性も高いことを確

認できた。

②新卒採用者が職場で求められる能力について

ここでは、質問調査票の確認の中で指摘された、傾聴能力や人間的な素養が、より具体化された形で提示されている。他者とのコミュニケーションが必要とされる中で、感謝の心を持つことや、素直さ、誠実さ、自己肯定感、想像する力など、より人格的な部分が問われていると言える。

素直であることが強調されているが、これは、上司や先輩の指導を前向きに受け止め改善しようとする行動が必要であることを意味している。この点を多くのヒアリング先が指摘している。職場では OJT が能力開発の主要な方法であり、OJT による成長は、指導者に対する素直な姿勢によって大きな差が生まれるからである。

③新入職員研修の概要について

新入職員の研修は、各企業でそれぞれの特徴を活かしながらなされている。入職前に研修を受け、入職と同時に配属されるケースも多い。能力開発は OJT が中心であり、補完する形で研修を行っている。

④職場で求められる汎用能力について

職場でまず求められる汎用能力は、コミュニケーション能力であると言える。特に、他者の気持ちを察してのコミュニケーションが求められており、気持ちを理解して聴くという態度こそ重要であると言える。また、何気ない話から会話を膨らませたり、つなげる力が求められている。いわゆる「大人としての会話能力」が必要とされる。これによって、情報収集を行い業務に活用するためである。

これは上述した、人間性の部分に関わるものであり、素直さ、責任感、誠実さ、心を込めるなど、社会人として備えておかなければならない人間性についての指摘であると言える。

このほか、指示されたこと以外に自分で考え工夫すること、先を見て行動する計画性等に対する指摘もあった。

⑤職場における汎用能力の能力開発の方法

日々の繰り返しによって、トレーニングがなされていることがわかる。また、職場の雰囲気や空気という表現など、場を感じ取る力の育成がなされていると言える。中堅職員には後輩への指導力の発揮が期待されており、能力開発に対する先輩の影響力が大きい。

⑥分野横断・共通的能力に関する就職先訪問調査のまとめ

就職先調査を通して、評価項目に含まれる実務的な側面からのスキルについて知ることができた。汎用能力として多くの側面から検証してきているが、本調査から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

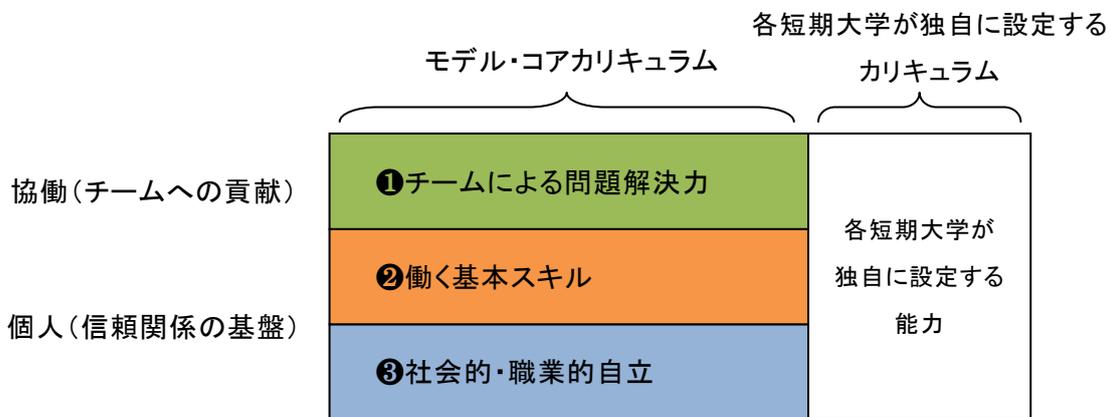
ていることが如実に浮かび上がったと言える。

5) 提言—分野横断・共通的能力の育成とモデル・コアカリキュラムについて

(1) 分野横断・共通的能力の育成に必要な能力分野

訪問調査結果から明らかになったとおり、分野横断・共通的能力の育成のためには、協働する力とそのための個人能力・態度が必要である。協働するためには互いに信頼関係を形成し、個人能力を十分に出し切るための基盤となる態度を保有する必要がある。個人能力・態度は、働くための基本的な行動をとることができるスキルと、社会的・職業的自立を実現する能力・態度に分かれる。

後述するモデル・コアカリキュラムは必要最低限のレベルを設定している。各短期大学が個々の教育や卒業生の職務、卒業生の働く業界などにあわせて、教育内容を設定する指針として活用して欲しい。



① チームによる問題解決力

互いの考えや意見の違いを乗り越え、チームで問題を解決する行動の取り方を学ぶ。

● 対人コミュニケーション力

職場や地域社会では、人と関わって成果を出すことが求められる。そのためには、正確に情報を伝達するコミュニケーションや、相手と関わり、対立や問題を乗り越えるためのコミュニケーションが必要になる。幼稚園、保育所の現場では子ども、同僚、先輩、保護者とのコミュニケーションが欠かせない。福祉や企業等の現場でも、相手に合わせてコミュニケーションができることが必要である。それぞれの職務によって違いはあるものの、基本的な対人コミュニケーション力の育成が必要である。

● チームワーク力

チームで働き、互いにサポートし、協力して職務にあたる能力・姿勢が求められる。自分の属するチームや組織の課題を理解し、自分の役割を把握して、課題に取り組み、チームで成果をあげるために必要なチームワーク力の育成が必要である。

●問題解決力

自分から問題を発見し、課題としてとらえて、課題を解決する問題解決力が求められている。この能力は卒業3～4年後、その重要度が高まる。入職後の経験を経て、問題解決力を高める素養が求められると言えよう。問題解決ができるというよりも、問題解決の必要性が理解でき、そのために何をすればよいか前向きに行動できる基礎を形成できていればよい。

②働く基本スキル

働く基本スキルが仕事の現場でなぜ必要なのかを理解し、状況に合わせて活用できる基本スキルを習得する。

●社会的マナー

職場に受け入れられるためには、挨拶をする、相手の常識に合わせて行動できるマナーが必要である。そのために、状況を理解し、それに合わせて行動できる柔軟なマナーを身につける。また、年長者、子ども、大人、先輩、後輩など、相手に合わせて「大人の対応」ができるマナーである。

●表現スキル

表現するためには、まず理解する必要がある。文章を理解する読解、相手の話を理解する力が基盤になる。必要性に合わせた文章を記述し、相手に伝える表現方法を身につける。仕事の中では正確な表現で文章を作成すること、正確なメモを記録して伝えることも必要である。表現スキルとは、理解力を基盤にした、口頭表現力・文章表現力である。

●情報リテラシー

パソコンを使う力であり、Word や Excel を使って文章作成や表計算を行うスキルである。高度な能力ではなく、職務で必要になったときに短期間でスキルアップする素養が求められている。現在、インターネットの活用は社会生活で欠かせない。インターネットを使って社会生活に必要な情報を収集し、Web サイトを活用することが必要になる。パソコンを職業や社会生活で活用する上で、その問題点の理解や情報倫理・情報モラルを身につけることも必要である。

●数量的スキル

英国のコア・スキルズには、5つの能力の1つに数的処理があげられている（「短期高等教育に関わる英国訪問調査の概要」 p.209）。今回の調査では、数量的スキルに対する重要度は特に高いレベルであるとは言えない。しかしながら、数字やデータを正確に扱うことは社会生活で欠かせない能力だと考える。職務や業界によってそのレベルや範囲は異なるが、必要最低限の能力として設定した。

③社会的・職業的自立

社会生活や職業生活に必要な基本行動について理解し、学んだ知識・技能・マイン

ドを継続して向上する学び方を習得する。

●倫理観

社会生活や職業生活の基盤は信頼関係を形成することであり、自他の自由と責任を理解することが必要である。そのためには社会のルールを守り、相手の気持ちや立場に立って行動し、人との約束を守るといった基本行動がとれなければならない。本調査でも倫理観に対する重要性が確認できた。

●論理的思考力

多面的に考えることは高等教育機関における教育の基本である。換言すると批判的思考であり、思考を深めることである。この能力が個々の能力の基盤になる。筋道を通して考え、物事の先行きを予測して行動することである。この能力は就職先、短期大学のいずれの訪問調査でも、その重要性が指摘されている。

●自己管理能力

指示待ち人間が増えている。それに対応するためには、他人から指示されなくても、自分で時間・健康・課題などを管理する能力を育成することが必要になる。基本的な生活習慣、時間管理、課題管理・健康管理などを身につけることである。訪問調査で指摘されたとおり、ストレスの発生源に対応することも、心身の健康のために必要な能力である。

●学習継続力

就職先は卒業3～4年たつと分野横断・共通的能力の重要度は新入職員の時に比べ高まっている。能力開発はOJTが主体である。訪問調査でも、素直に先輩や上司の指導を受けて、成長する人材を求めていることが明らかとなった。職業生活や社会生活を通じて継続的に学習をする能力が重要である。社会は変化し続けるので、自らの能力を学習によって伸ばすことが、社会に適応することにつながるのである。

調査対象の短大は、分野横断・共通的教育に対応する科目を平均11～12科目を設置し、必修科目が5科目、選択科目が7科目である。

(2) 分野横断・共通的能力のモデル・コアカリキュラム

①調査結果をふまえたモデル・コアカリキュラムの作成

本調査結果をふまえて、分野横断・共通的能力を育成するためのモデル・コアカリキュラムを作成した。基本的な事項を整理して提示したものである。

モデル・コアカリキュラムは学生が習得すべきと考えられる『チームによる問題解決力』『働く基本スキル』『社会的・職業的自立』の3つの領域からなっている。これ

らは、学生がミニマム・リクアイヤメントとして習得すべき能力と、その能力について到達すべき達成目標を示したものである。

調査対象の短期大学では、すでに分野横断・共通的教育に対応する科目を平均 11～12 科目設置している。3つの能力分野、11の能力で作成したモデル・コアカリキュラムの役割は、この 12 科目をどのように効果的に編成すればよいかの指針を示すことであるともいえる。これらの能力を科目に埋め込んで、各短期大学の教育にあわせて分野横断・共通的能力を育成するカリキュラムを編成することができる。分野横断・共通的能力は正課の授業だけではなく、正課外の学生の活動やインターンシップ、ボランティア活動、問題解決型の活動（PBL: Problem-based Learning）など、様々な教育形態が設定できる。

社会的要請を反映した分野横断・共通的能力の育成は多様であり、各短期大学が独自のカリキュラムを編成し、それに基づく教育を行うことは、職種や職務などの文脈に応じて分野横断・共通的能力の育成を実現することにつながる。モデル・コアカリキュラムをもとに、短期大学が自学にあわせたカリキュラムを編成し、教育を実践することが重要である。モデル・コアカリキュラムはカリキュラム編成のためのガイドラインとして活用して欲しい。そして、モデル・コアカリキュラムも継続的に評価して、充実させていかねばならない。

②モデル・コアカリキュラムの提示

一般目標

一般目標は、その領域における全般的な教育内容を示す。

到達目標

到達目標は、一般目標に記載された項目について、学習者が具体的にどの程度のレベルまで修得しなければならないかを示す指標であり、その程度（深さ）は、各大学の教育理念や達成目標に基づいて設定されるべきものである。

①チームによる問題解決力

(一般目標)

互いの考えや意見の違いを乗り越え、チームで問題を解決する行動の取り方を学ぶ。

【対人コミュニケーション力】

(到達目標)

- 対人関係とコミュニケーションの在り方を説明できる。
- 意見の違いや立場の違いを理解することができる。
- 自分の意見をわかりやすく伝えることができる。
- 相手の意見を丁寧に聞き、理解することができる。

【チームワーク力】

(到達目標)

- 個人の行動と集団活動の関係やコミュニケーションについて説明できる。
- 自分と周囲の人々や物事との関係を理解できる。
- 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ことができる。
- チームで課題に取り組み、成果に貢献しようとする態度をとることができる。

【問題解決力】

(到達目標)

- 問題発見・課題形成・課題解決の方法について説明できる。
- 現状を分析し、課題を明らかにできる。
- 目標の重要性を理解し、目標に向けた行動ができる。
- 問題解決に向けて情報を収集し、問題解決の手順を考え行動できる。

②働く基本スキル

(一般目標)

働く基本スキルが仕事の現場でなぜ必要なのかを理解し、状況に合わせて活用できる基本スキルを習得する。

【社会的マナー】

(到達目標)

- 社会生活や職業生活に必要なマナーや常識について説明できる。
- 状況や場面に合わせたマナーによって行動ができる。
- 年代の違う人に合わせて対応・行動ができる。
- 社会常識をふまえて感じのよいマナーを実践できる。

【表現スキル】

(到達目標)

- 効果的な読解・文章表現・話の聞き方・表現方法について説明できる。
- 文章やメモを正確に表現することができる。
- 課題に沿ったわかりやすい文章を書くことができる。
- 相手に自分の考えをわかりやすくプレゼンテーションすることができる。

【情報リテラシー】

(到達目標)

- I Tの活用のしかたと問題点について説明できる。
- パソコンで入力し、Word、Excelを操作できる。
- インターネットを使って社会生活や職業生活に必要な情報を得ることができる。
- 情報モラルをもって情報の処理ができる。

【数量的スキル】

(到達目標)

- 数字やデータを正確に処理できる。
- 数字やデータで状況を把握できる。
- 報告・連絡・相談に際して数字やデータを使って事実を説明できる。

③社会的・職業的自立

(一般目標)

社会生活や職業生活に必要な基本行動について理解し、学んだ知識・技能・マインドを継続して向上する学び方を習得する。

【倫理観】

(到達目標)

- 社会の規範と自由や責任、信頼関係の維持について説明できる。
- 相手の気持ちや立場を配慮して行動できる。
- 人との約束を守ることができる。
- 社会のルールにしたがって考え行動できる。

【論理的思考力】

(到達目標)

- 一つの物事を複数の側面から考えることができる。
- 筋道を立てて考え、自分の考えや意見を表現できる。
- 物事の先行きを予測してあらかじめ計画・行動できる。
- 疑問をもって物事を考え、深め、調べる行動ができる。

【自己管理能力】

(到達目標)

- 自己管理の必要性について説明できる。
- 基本的な生活習慣に沿って行動できる。
- 時間を守り優先順位をつけて時間管理ができる。
- ストレスの発生源に対応できる。

【学習継続力】

(到達目標)

- 能力開発につながる学習の方法について説明できる。
- 現場の体験を振り返り自己成長できる。
- 社会の変化に対応して知識や技能を継続的に高めることができる。
- 社会生活や職業生活を通じて自分の能力を伸ばすことができる。

参考文献・資料

中央教育審議会（平成 20 年）「学士課程教育の構築に向けて」（答申）

経済産業省（平成 18 年）「社会人基礎力に関する研究会 中間とりまとめ」

経済産業省（平成 18 年）「社会人基礎力、企業のもとめる人材像アンケート調査」

川嶋太津夫（平成 20 年）「ラーニング・アウトカムズを重視した大学教育改革の国際的動向と我が国への示唆」第 8 号 173-191 名古屋高等教育研究

川嶋太津夫（平成 18 年）「学生の雇用可能性を開発 英国大学のキャリア教育」アルカディア学報（教育学術新聞掲載コラム）No.242

内閣府（平成 15 年）「人間力戦略研究会報告書」

日本経団連（平成 16 年）「企業の求める人材像についてのアンケート」684 社

古川久敬監修（平成 14 年）『コンピテンシーラーニング』日本能率協会マネジメントセンター

見館好隆（平成 20 年）「初年次教育におけるアクティブ・ラーニング実践法」p.29
日本ビジネス実務学会

森利枝（平成 18 年）「適格認定基準はどう変わったのか 連邦教育省 2006 年報告書のあと」アルカディア学報（教育学術新聞掲載コラム）No.323

文部科学省国立教育政策研究所（平成 22 年）OECD 国際成人力調査 PIAAC

文部科学省中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会（平成 20 年）『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（第二次審議経過報告）』

Deborah Nusche、Assessment of Learning Outcomes in Higher Education:A Comparative Review of Selected Practices/OECD Education Working Paper No.15
（平成 20 年）（深堀聰子訳、高等教育における学習成果アセスメントー特筆すべき事例の比較研究ーOECD 教育関連ワーキングペーパーno.15）

ライチェン D.S.、L.H.サルガニク（平成 18 年）（立田 慶裕：監訳）「キー・コンピテンシー 国際標準の学力をめざして：OECD DeSeCo(コンピテンシーの定義と選択) 明石書店

原書名：KEY COMPETENCIES FOR A SUCCESSFUL LIFE AND A

WELL - FUNCTIONING SOCIETY <Rychen , Dominique Simone;Salganik
Laura Hersh>

Rychen D.S. & Salganik L.H. (Eds.) (2003)Key Competencies for a Successful Life
and a Well-Functioning Society

Rychen D.S. & Salganik L.H. (Eds.) (2001)Defining and Selecting Key Competencie
Salganik L.H. Rychen D.S. Moser U. & Konstant J. W. (1999) Projects on
Competencies in the OECD Context - Analysis of Theoretical and Conceptual
Foundations

OECD DeSeCo: The Definition and Selection of KEY COMPETENCIES:THEoretical
& Conceptual Foundation

<http://www.deseco.admin.ch/>

<http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.html>[http://www.oecd.org/docu
ment/17/0,3343,en_2649_39263238_2669073_1_1_1_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_39263238_2669073_1_1_1_1,00.html)

OECD (2010) Organization for Economic Co-operation and Development

OECD Feasibility Study for the International Assessment of Higher Education
Learning Outcomes (AHELO)

[http://www.oecd.org/document/22/0,3343,en_2649_35961291_40624662_1_1_1_1,0
0.html](http://www.oecd.org/document/22/0,3343,en_2649_35961291_40624662_1_1_1_1,00.html)

<http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.html>

OECD DeSeCo (2005) Definition and Selection of Key Competencies - Executive
Summary

OECD DeSeco (2003) Contributions to the Second DeSeCo Symposium

OECD DeSeco (2000) DeSeCo Contribution INES General Assembly 2000

U.S. Department of Labor Employment and Training Administration U.S.
Department of Education National Center for Education Statistics

“WORKPLACE ESSENTIAL SKILLS: Resources Related to the SCANS
Competencies and Foundation Skills” (2000 August)

<http://www.osucascades.edu/studentresources/careers/Workplace>

参考 短期大学がその他の重視する能力としてあげたもの

No.	その他汎用能力	5段階
対人コミュニケーション力		
1	コミュニケーション力	5
2	コミュニケーション能力	5
3	他人の心情を慮る力	4
4	傾聴の能力	5
5	共感する能力	5
6	アサーションの能力	4
7	自分の意見を持ち、それを言葉に表現する力	4
8	子どもとのコミュニケーション能力	5
9	自分より理解力等の低い相手に物事を説明する力	4
10	子どもやハンディのある方へのコミュニケーション能力	5
チームワーク力		
11	集団、グループで行動する能力	5
12	集団で行動する能力	5
問題解決力		
13	探求的課題を発見する能力	4
14	問題発見・設定力	3
15	新しい価値を生み出す力	5
16	クリエイションに対するプロセスを計画する力	5
17	創造力	3
社会的マナー		
18	常識的なマナーに沿った行動をする能力	5
19	挨拶状や礼状を適切に書ける能力	5
20	TPOに合わせた服装を選択する力	5
21	ホスピタリティ行動力(相手を思いやり、適切な言葉の受け答えができる)	5
22	社会の仕組み、社会活動に必要な概念の理解と知識の活用法を身につける	5
表現スキル		
23	プレゼンテーション能力	5
24	自分の作品やアイデアを人に正しく伝える力	5
25	道具を用いて自分の考えを他人に伝える力	4
26	地域連携や産官学連携から学ぶ自分を表現する力	5
27	地域連携や産官学連携から学ぶ自分の考えを正しく人に伝える力	5
28	自分の意見を文章に表現する力	4
29	文章を書く力(特に漢字を使って)	5
30	文章構成能力 日本語の文法	4
31	文章構成能力 作文の基礎	4
32	漢字を適切に活用する能力	5
33	漢字能力	4
34	文章能力	5
35	読む・書く・話す基本能力	5
36	音楽を通じての表現力	5
情報リテラシー		
37	情報リテラシー パソコンを使ってインターネットで情報を調べる能力	5

No.	その他汎用能力	5段階
38	パソコンを使ってのメールやデータベース処理する能力	5
39	ネットワークセキュリティを守る力	4
40	情報収集力	3
41	情報収集、分析、報告書の作成能力	5
42	新聞記事を収集する能力	4
倫理観		
43	地球市民の一員として環境に配慮した生活をする力	5
44	メタ認知能力(他者の視点で自己を見る力)	4
45	人権や環境を理解する力	4
46	社会貢献への意識	5
47	障害のある人や高齢の方、子どもたちと共に生きる力	5
論理的思考力		
48	科学的思考力を高め総合的に判断する能力	5
49	批判的思考力	5
50	倫理的思考力	3
51	自分が直接経験した事実に基づき自分で思考する力	5
自己管理能力		
52	自己管理能力	5
53	社会的責任遂行力	5
54	規則正しい生活を営む力	4
55	羞恥心に打ち勝って職務上すべきことをする力	4
56	失敗にめげずに物事に再挑戦する力	4
57	決定したことは実行する能力	5
58	決定したことは実行する能力	5
59	行動力	4
学習継続力		
60	自己の長所・適正を考える能力	4
61	自己の長所・適正を考える能力	4
62	自己を分析し、将来について考える力	5
63	職業能力を重んじ、自活する能力	5
64	学習力	4
65	日本の文化や海外の異文化を理解する能力	5
66	国際的な問題を理解する力	5
67	異文化の人々と共に生きる力	5
その他		
68	社会人としての基礎能力	5
69	社会人基礎力	5
70	最新の時事問題を理解する力	5
71	現代社会を理解する力	4
72	専門学の知識を理解して実践する能力	5
73	専門科目を学習するための基礎力	5
74	給食現場の実践力	5
75	地域のよさを発見し、地元の企業と連携する力	5
76	自らの健康を増進し社会に向けて健康の重要性をアピールする力	4
77	財務管理能力	5