

大学教育における資質形成と大卒初期キャリアの関連 — 文系学部卒者に対するアンケート調査結果の分析 —

鈴木 茉利奈・寺田 盛紀

はじめに

近年、企業の人事管理には、組織から人事を発想するのではなく、労働市場から人事を発想する思想が取り入れられるようになったと指摘される(石田2006)。経済産業省が企業を対象に行った調査(2007)でも、東証一部上場企業のうち、7割を超える企業が「求める人材像」について発信していることが明らかにされている。

こうした要請を背景として、企業社会が求める能力・資質を明確化しようとする提言が多方面から示されている(岩脇2006,2007)。厚生労働省(2001)は、「エンプロイアビリティの判断基準に関する調査研究報告書」のなかで、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力である「エンプロイアビリティ(employability, 雇用される能力)」を想定する必要性を示唆している。また、厚生労働省(2004)は、「若年者就職基礎能力支援事業(“YES-プログラム”)」の展開に先立って、企業の実態調査に基づき、「就職基礎能力」を提示している。さらに、経済産業省の「社会人基礎力研究会」(2006)は、職場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うえで必要な基礎的な能力を「社会人基礎力」として、またさらにより最近では、文部科学省(2008)も大学教育が保証すべき社会的基礎力として「学士力」なるコンセプトを提起している。

他方で進学率の増大により、多様な学生層を取り込むことになった大学は、その役割を問われ続けている。学卒者の離職率の上昇は社会問題となって久しく、その点からも大学における資質形成・就職支援の必要性が指摘されてきた。多くの大学において「キャリアセンター」が設置され、就職相談、インターンシップ、キャリアをテーマとした講義などへの積極的な取り組みがなされている。

本論文は、大学での資質形成の問題をいわゆる就職支援的なキャリア支援ではなく、むしろ大学教育の根幹である一般教養科目や専門科目など、正規課程にお

ける資質形成機能の側面に注目する。現在、このような実践事例はそれほど多くないものの、アメリカ中等教育の“career contextual teaching and learning”(キャリア文脈学習:松本2008)に相当するものである。社団法人国立大学協会(2005)は、「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—」のなかで、これを「キャリア志向学習」とし、「大学における一般教育や専門教育も従来の学術や文化の体系(のみ)を志向した教育に対して、学生のキャリア発達・キャリア形成の視点を付け加えたもの」にすることに、それほど困難はない」と指摘する。

本論文では、こうした、大学教育における社会的・職業的な資質形成の様態について、大卒1年目から3年目の民間企業社員を対象としたアンケート調査を通して把握し、一般教養科目や学部専門科目の役割を明らかにする。

なお、アンケート調査の集計・解析には、統計解析ソフトSPSS14.0 for Windowsを利用した。

1. 調査の方法と内容

1-1. 調査の対象と方法

アンケート調査は、4年制大学文系学部を卒業した入社1から3年目の民間企業社員を対象とし、主に筆者の知人を介して回答者を得た。期間は2009年9月から2009年10月までの2ヶ月間である。留め置き法によるアンケート用紙配布数120部に対し、63名から有効な回答が寄せられ、回収率は52.5%であった(入社4年目の社員を2名含んでいる)。

理系学部の卒業生は、基礎的・汎用的な資質よりも専門的な知識や技術、技能が職業に及ぼす影響が大きいと考えられるため、ここでは、文系学部の卒業生を対象を限定した。さらに、入社1から3年目の卒業生に焦点化した理由は、大学教育の具体的な内容を問うことから、彼らが大学教育についての記憶が比較的鮮明で、授業内容に関する明確な回答が期待できるからである。

1-2. 回答者の属性

回答者の属性は表1の通りである。

表1. 回答者の属性

性別	大学卒業時期		大学				
男	27	42.9	2006/03	2 3.2	公立	2	3.2
女	36	57.1	2007/03	6 9.5	国立	26	41.3
			2008/03	8 12.7	私立	35	55.6
			2008/10	1 1.6			
			2009/03	46 73.0			

※単位：% 太字実数

学部	業種		配属部門		
社会科学系	36	製造	22	営業・販売	27
法	15	金融・保険	13	企画	6
経済	10	卸売・小売	9	事務	5
経営	5	その他のサービス業	6	経理	3
現代社会	2	情報通信	3	人事・教育	3
商	2	運輸	2	総務	3
社会	1	教育・学習支援	2	法務	2
政策	1	複合サービス業	2	運航部	1
人文学系	27	住宅	1	外注管理	1
文	8	医療・福祉	1	購買	1
教育	5	広告	1	広報・IR	1
人文	4	無回答	1	葬祭サービス	1
外国語	3			損害サービス	1
学芸	1			品質保証	1
健康科	1			窓口	1
現代文化	1			ロジスティクス	1
国際英語	1			研修中	4
国際教養	1			無回答	1
人間	1				
文芸	1				

※単位：% 太字実数

1-3. アンケートの内容

アンケートの内容は、以下の5問、合計10項目の質問である。

問1 回答者の年齢、大学卒業時期、学部、学科

問2 現在の仕事の状況

業種は日本標準産業分類の大分類18項目から1つを選択する形式、職種は「企画」、「経理」、「営業・販売」、「総務」、「人事・教育」、「その他」から1つ

を選択する形式である。配置転換の経験についても同時に尋ねた。

問3 現在の仕事で必要とされている能力と大学教育における資質形成

(1) 厚生労働省(2004)の「就職基礎能力」を参考に基礎的な資質を挙げ、現在の仕事で必要とされている程度と、その資質が大学教育で形成されたと感じる程度を、5件法で回答してもらった。資質項目では、厚生労働省(2004)が挙げる「コミュニケーション能力」のうち「意思疎通」と「自己表現力」を同等のものと考え、「意思疎通(コミュニケーション能力)」とした。

(2) 大学教育が資質形成に役立ったか否かを、4件法で回答してもらった。

(3) 資質形成に役立ったと感じる大学教育を1つ取り上げてもらい、これについて、「教育の種類(一般教養科目、学部専門科目から1つを選択)」、「形式(講義、ゼミナール、実習、研究論文、その他から1つを選択)」、「主な授業内容」、「授業の展開・流れ」、「教員・学生の活動」、「試験・課題・レポート・発表の機会」、「回答者はどのように関わったか、その結果どのような資質が身に付いたか」を自由解答欄に記述してもらった。

(4) どのような大学教育であれば資質形成が期待できるのかについて、自由解答欄に記述してもらった。

問4 大学のシラバス・ガイダンスにおける資質の提示について

(1) 資質の提示は資質形成を促すか否か尋ねた。

(2) 回答者が卒業した大学では資質の提示が行われていたか否か尋ねた。

(3) 提示の形式について、「シラバス」、「ガイダンス」、「授業中に教員から」、「その他」から選択してもらった。

(4) 資質の提示によって、資質を意識して授業に臨めたか否か尋ねた。

2. 大学教育の評価に関する回答の結果と分析

2-1. 大学教育における資質形成に対する印象

「現在の仕事に役立っている大学教育はどの程度ありましたか」という問いに対し、61名から回答が得られた。[問3(3)]「たくさんあった」、「少しあった」、「あまりなかった」、「まったくなかった」の4件法による質問の結果を表2に示した。全体では、筆者の予想に

反して、半数以上が「たくさんあった」または「少しあった」を選択しており、「あまりなかった」または「まったくなかった」を選択する者より多かった。

大学別では、キャリア教育に積極的に取り組んでいると思われる私立大学よりも、国公立大学のほうが「たくさんあった」または「少しあった」を選択する者が多かった。「たくさんあった」を選択する者は私立大学のほうが多かった。

また学部別では、社会科学系の学部のほうが「たくさんあった」または「少しあった」を選択する者が多かったが、「たくさんあった」を選択する者は人文系学部のほうが多かった。

専門科目の内容が仕事に直結すると考えにくい人文系学部の学部でも、約半数が「たくさんあった」または「少しあった」を選択していた。

表 2. 現在の仕事に役立っている大学教育 (N=61)

	大学別		学部別		全体
	国公立	私立	社会科学系	人文系	
	28	33	36	25	61
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
たくさんあった	3.6	9.1	5.6	8.0	6.6
少しあった	53.6	39.4	50.0	40.0	45.9
あまりなかった	39.3	45.5	38.9	48.0	42.6
まったくなかった	3.6	6.1	5.6	4.0	4.9

※単位：% 太字実数

2-2. 仕事で必要とされている資質と大学教育で形成された資質

一定の資質が仕事上で必要とされていると感じる程度と、大学教育で形成されたと感じる程度について1～5の5件法で尋ねたところ、全員から回答が得られた。[問3(1)(2)]

まず、資質が仕事で必要とされていると感じる程度について、結果を表3に示した。仕事において必要とされていると感じる程度が高かったのは、「意思疎通(コミュニケーション能力)」、「責任感」、「向上心・探求心」、「協調性」、「社会人常識(一般教養、時事、知識)」であった。逆に、「語学力」、「経理・財務に関する知識」、「計算・計数・数学的思考」は必要とされている程度が低かった。

また、資質が大学教育で形成されたと感じる程度について、表4に示した。仕事で必要とされていると感じる資質と同様、5件法で尋ねた結果、大学教育においては「向上心・探求心」、「意思疎通(コミュニケーション

能力)」、「情報技術(パソコン、情報処理)」、「協調性」、「社会人常識」が形成されていると感じる程度が高く、仕事で必要とされている程度が高い資質とほぼ重なっていた。情報技術については、論文の執筆や発表の資料制作がパソコンを用いて行われている点が大きく影響していると考えられる。逆に、「ビジネスマナー」、「経理・財務に関する知識」、「語学力」は、形成されたと感じる程度が低かった。

表 3. 仕事で必要とされている程度 (N=63)

意思疎通(コミュニケーション能力)	4.87
責任感	4.65
向上心・探求心	4.54
協調性	4.48
社会人常識(一般教養、時事、知識)	4.29
ビジネスマナー	4.16
職業意識・勤労観	3.98
読み・書き(ビジネス文書の知識)	3.97
情報技術(パソコン、情報処理)	3.97
計算・計数・数学的思考	3.65
経理・財務に関する知識	3.35
語学力	3

表 4. 大学教育で形成された程度 (N=63)

向上心・探求心	3.54
意思疎通(コミュニケーション能力)	3.25
情報技術(パソコン、情報処理)	3.17
協調性	3.02
社会人常識(一般教養、時事、知識)	2.97
読み・書き(ビジネス文書の知識)	2.94
責任感	2.79
計算・計数・数学的思考	2.49
職業意識・勤労観	2.38
ビジネスマナー	2.21
経理・財務に関する知識	2.14
語学力	2.11

※5件法で回答してもらった平均値

次に、仕事で必要とされていると感じる程度と、大学教育で形成されたと感じる程度の乖離の実態について、図1と表5に示した。大学教育では、就職後の仕事で必要とされる資質を十分には形成できていないという傾向が示された。特に、「責任感」、「職業意識・勤労観」、「ビジネスマナー」において、両者の差が大きかった。

さらに、仕事で必要とされている資質について、職種別にまとめた結果が、図2、表6である。顧客と直接関わる機会が多いと考えられる「営業・販売」、「窓口」、「葬祭サービス」、「損害サービス」を「営業・販売、顧客サービス」とし、その他の職種との比較を示した。営業・販売、顧客サービスは30名、その他の職種は33名であった。t検定の結果、有意差は見られなかったが、「協調性」、「責任感」、「向上心・探究心」、「職業意識・勤労感」「社会人常識（一般教養、時事、知識）」、「ビジネスマナー」において、営業・販売、顧客サービスのほうが必要とされる程度が高かった。逆に、「計算・計数・数学的思考」、「情報技術（パソコン、情報処理）」、「語学力」については、その他の職種のほうが必要とされる程度が高かった。

また、大学教育で形成された資質について、学部別にまとめた結果が、図3、表7である。回答の学部名称から、筆者が、「社会学系学部」と「人文学系学部」に分類した。社会学系学部は36名、人文学系学部は27名であった。「職業意識・勤労感」、「読み・書き（ビジネス文書の知識）」、「計算・計数・数学的思考」、「経理・財務に関する知識」、「語学力」において、社会学系学部のほうが形成されたと感じる程度が高く、検定の結果、「経理・財務に関する知識」と「語学力」で有意差がみられた。社会学系学部の専門科目で扱う内容から、仕事に直接役立つスキルや知識に関する資質が形成されたと感じる程度が高いと考えられる。逆に、「意思疎通（コミュニケーション能力）」、「責任感」、「向上心・探究心」、「ビジネスマナー」については、人文学系学部のほうが形成されたと感じる程度が高かった。

図1. 仕事で必要とされている資質と大学教育で形成された資質 (N=63)

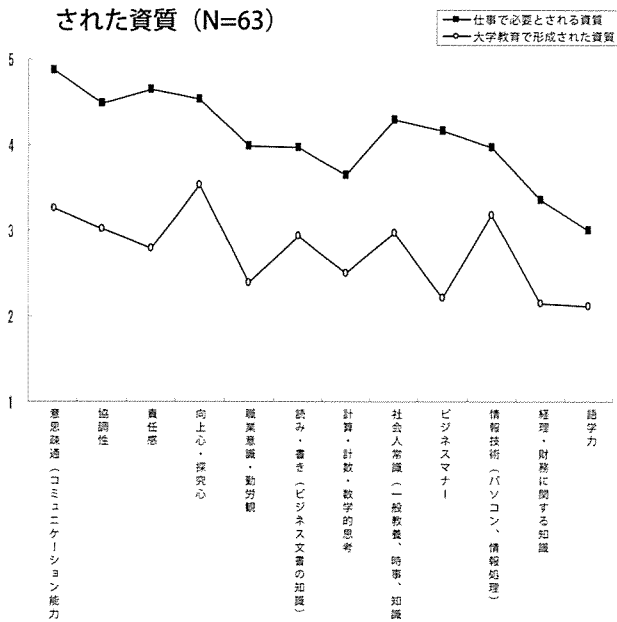


表5. 仕事で必要とされている資質と大学教育で形成された資質 (N=63)

	平均値		平均値の差
	仕事で必要とされている資質	大学教育で形成された資質	
意思疎通	4.87	3.23	1.64
協調性	4.46	2.98	1.48
責任感	4.64	2.79	1.85
向上心・探究心	4.52	3.52	1.00
職業意識・勤労観	3.95	2.33	1.62
読み・書き	3.93	2.93	1.00
計算・計数・数学的思考	3.61	2.49	1.11
社会人常識	4.28	2.93	1.34
ビジネスマナー	4.13	2.18	1.95
情報技術	3.95	3.15	0.80
経理・財務に関する知識	3.31	2.08	1.23
語学力	2.95	2.08	0.87

図2. 仕事で必要とされている資質（職種別）(N=63)

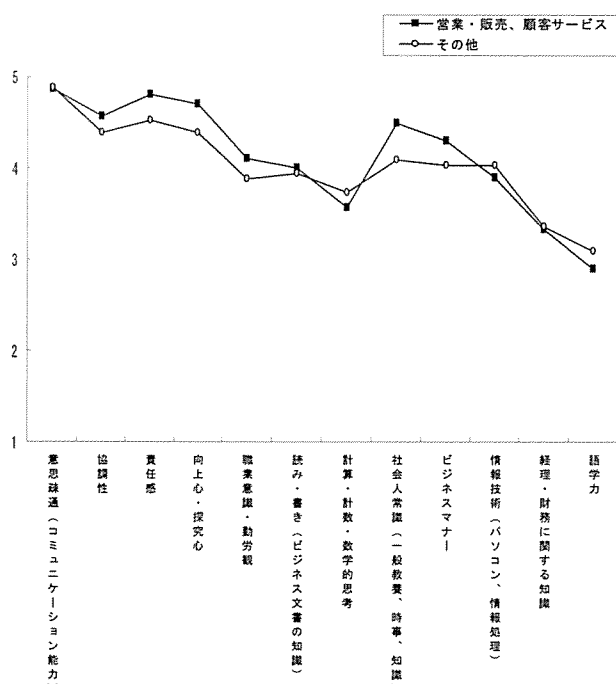


表 6. t 検定の結果（仕事で必要とされている資質（職種別）,N=63)

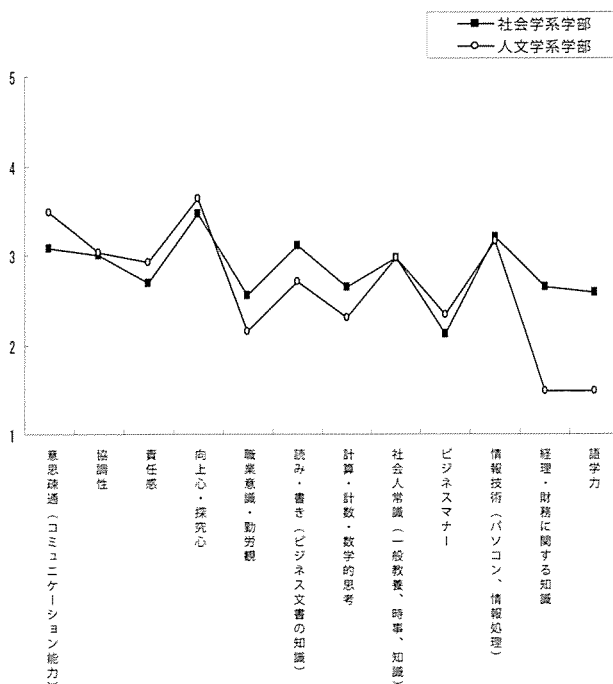
	平均値の差	t 値	自由度	有意確率 (両側)
意思疎通	0.01212	-0.104	61	0.917
協調性	0.17273	0.901	61	0.371
責任感	0.28485	1.636	61	0.107
向上心・探究心	0.30606	1.785	61	0.079
職業意識・勤労観	0.22121	0.868	61	0.389
読み・書き	0.06061	0.235	61	0.815
計算・計数・数学的思考	0.16061	-0.479	61	0.634
社会人常識	0.40909	1.753	61	0.085
ビジネスマナー	0.2697	1.05	61	0.298
情報技術	0.1303	-0.522	61	0.603
経理・財務に関する知識	0.0303	-0.092	61	0.927
語学力	0.19091	-0.565	61	0.574

表 7. t 検定の結果（大学教育で形成された資質（学部別）,N=63)

	平均値の差	t 値	自由度	有意確率 (両側)
意思疎通	0.39815	-1.189	61	0.239
協調性	0.0374	-0.112	61	0.911
責任感	0.23148	-0.712	61	0.479
向上心・探究心	0.15741	-0.495	61	0.623
職業意識・勤労観	0.40741	1.224	61	0.226
読み・書き	0.40741	1.323	61	0.191
計算・計数・数学的思考	0.34259	1.121	61	0.267
社会人常識	0.00926	0.032	61	0.974
ビジネスマナー	0.22222	-0.842	61	0.403
情報技術	0.0463	0.156	61	0.877
経理・財務に関する知識	1.15741	4.154	61	0.000***
語学力	1.101185	3.998	61	0.000***

*** p<.001

図 3. 大学教育で形成された資質（学部別）(N=63)



3. 大学教育課程の評価に関する回答結果と分析

3-1. 資質形成に有効な課程のカテゴリーと形式(方法)

資質形成に役立ったと感じる教育を1つ取り上げ、その詳細について回答してもらった。[問3(4)]。

まず、その課程の区分と形式(方法)についてであるが、62名から得られた回答結果を表8、表9に示す。

まず種類について、「一般教養科目」よりも「学部専門科目」を選択する者が多く、学部別に見ると、「学部専門科目」を選択する者の割合は人文系学部よりも社会学系で若干高かった。学部専門科目は、もともと回答者の興味・関心のある分野について扱うため、意欲を持って取り組める点、また通常、期間が半年間であることが多い一般教養科目と比べて長期間にわたって参加することができる点、一般教養科目と比べて内容が高度である点などが要因となっているのではないかと考えられる。

授業の形式(方法)については、「ゼミナール」(以下、ゼミ)を挙げる者が最も多く、次いで「講義」、「実習」、「論文」の順に多かった。「その他」として「ディベート」を挙げる者が1名いた。「一般教養科目」、「学部専門科目」の区別に関わらず、「ゼミ」を選択する者が最も多かった。この要因として、ゼミは一般的に少人数で行われるため個人の寄与度が高まること、受動的な講義に対し、ゼミでは自らの考えを能動的に語る発表や討論の機会が多くあり、また講義や実習などの要素も同時に含むことが考えられる。

表 8. 種類 (学部別)

	一般教養		学部専門		合計	
	10		53		63	
社会学系学部	13.9	5	86.1	31	100.0	36
人文学系学部	18.5	5	81.5	22	100.0	27

※単位：% 太字実数

表 9. 種類と形式

	一般教養科目		学部専門科目		合計	
	15.9	10	84.1	53	100.0	63
ゼミ	6.3	4	41.3	26	47.6	30
講義	4.8	3	22.2	14	27.0	17
実習	4.8	3	6.3	4	11.1	7
論文	0.0	0	11.1	7	11.1	7
その他	0.0	0	1.6	1	1.6	1
無回答	0.0	0	1.6	1	1.6	1

※単位：% 太字実数

3-2. 資質形成に有効な授業内容

役立った教育の内容について尋ねたところ、61名から回答が得られた。複数回答があったため、回答数は63であった。自由解答欄に記述してもらった結果を「法・政治」、「経済」、「社会」、「ビジネススキル」、「文化・歴史」、「心理」、「教育」、「言語」、「国際関係」の9項目に分類し、学部別に表10に示した。

「法・政治」、「経済」を回答する者が多かったが、法学部、経済学部、経営学部に所属していた回答者が多かったことから、学部専門科目である「法・政治」、「経済」が多くなったと考えられる。また、「社会」は、幅広い学部で回答があった。また、「ビジネススキル」については、パソコンの技術習得に関する授業や、外部の講師の話を聞く授業が挙げられていた。習得する知識が仕事のなかで直接役立つと考えにくい、「文化・歴史」や「心理」、「教育」などを挙げる者もいた。

3-3. 有効な授業展開の方法

役立った教育の展開・流れについて尋ねたところ、61名から回答が得られた。自由解答欄に記述してもらった結果を「発表」、「講義」、「討論」、「実習」、「論文」、「外国語での会話」に分類し、表11、表12に示した。「ディスカッション」や「議論」「意見交換」という回答は、全て「討論」に分類した。

まず、表11はそれぞれの要素が記述されていた数を集計した結果である。複数の要素を挙げた者が多く、回答数は回答者数を超過している。「発表」を挙げた者が

最も多く、このうち、個人発表を挙げた者は22名、グループ発表を挙げた者は13名であった。「講義」を挙げた者は24名と筆者の予想に反して多く、次いで、「討論」、「実習」、「論文」、「外国語での会話」の順に回答が多かった。

表 10. 内容 (学部別)

	回答の分類								
	法 政治	経済	社会	ビ ジ ネ ス キ ル	文化 歴史	心理	教育	言語	国際 関係
法	13								
経済		6							
文					3	4			
教育					1	1	2		
経営		4							
人文				1					2
外国語				1	1				1
現代社会			1	1					
商		1		1					
学芸								1	
健康科						1			
現代文化				1					
国際英語					1				
国際教養									1
社会			1						
政策			1						
人間									
文芸	1								

表12は、上記の要素を組み合わせることで集計したものである。2つもしくは3つの要素を組み合わせる者がほとんどであった。9名が「講義」を単独で回答していたが、講義のなかでも「指名される」、「活発に学生による発言がある」という回答があった。組み合わせられる要素として最も多かったのは、「討論」であり、「発表」と「討論」の組み合わせを挙げた者は9名、3要素以上を挙げた者のうちほとんどが「討論」を含んでいた。

表 11. 展開・流れ (複数回答)

講義	24
発表	32
討論	23
実習	13
論文	9
外国語での会話	3
合計	104

表 12. 展開・流れ (組み合わせ)

講義			9
発表			8
討論			5
実習			2
論文			3
講義	発表		4
講義	討論		1
講義	実習		4
発表	討論		9
発表	実習		5
討論	実習		1
討論	外国語での会話		1
講義	発表	実習	2
講義	発表	討論	1
講義	討論	実習	1
講義	討論	論文	1
講義	討論	外国語での会話	1
発表	討論	実習	1
発表	討論	論文	1
発表	実習	外国語での会話	1
		合計	61

3-4. 資質形成が期待できる大学教育

さらに、「どのような授業であれば資質の形成が期待できますか。」という問いに対し 59 名から回答を得られた。自由解答欄に記述してもらった結果を分類し、表 13 に示した。2 項目以上を回答する者も多かったため、結果の比率の合計は 100%を超えている。

全体として、具体的な内容を挙げる者は少なく、授業の形式についての記述が大半であった。発表、発言、ディスカッションなどの「アウトプットの機会」を挙げる者が最も多く、次いで「校外との関わり」、「学生同士の関わり」、「教員」に関する内容を挙げる者が多かった。「校外との関わり」では特に実習、見学やインターンシップなどの企業との関わりを挙げる者が多かった。また、「長期間にわたる授業」、「学生が進行を担う」という回答も複数あった。

職種別にみると、「アウトプットの機会」を挙げる者は、共通して多かった。「内容の充実」について挙げる者は営業・販売、顧客サービスのほうが多く、「学生同士の関わり」を挙げる者はその他の職種のほうが多かったが、職種による大きな差はみられなかった。

男女別にみると、女性のほうがより多くの項目を回答していた。「校外との関わり」を挙げる者は男性のほ

うが多く、「アウトプットの機会」、「学生同士の関わり」、「教員」、「課題」を挙げる者は、女性のほうが多かった。また、同解答欄に、「大学における教育は、問 3 (1) (2) であげられたような資質を形成する必要はないのではないか」、「大学のみで形成されるとは到底思えない」という回答もあり、大学教育、特に一般教育科目や学部専門科目での資質形成という視点は、広く認識されていないのが現状であることが示唆された。

3-5. シラバス等における資質提示の状況

シラバスやガイダンスによる資質の提示がどの程度行われているかについて尋ねたところ、資質の提示が「あった」と回答した者は 25 名、「なかった」と回答した者は 23 名、「分からない」と回答した者は 15 名であった。また、資質の提示が「あった」場合、どのような形式で提示されていたかについて、「シラバス」は 22 名、「ガイダンス」は 12 名、「教員から直接」は 14 名であった。他にも、教員個人の WEB サイトや大学の HP を挙げる者もいた (複数回答あり)。およそ半数の大学で資質が提示されており、そのほとんどの大学でシラバスによる提示が行われていることがわかった。しかし、そもそも提示されていたか否かが「わからない」とする者もあり、大学側の資質の提示が学生に対して伝わっていない、あるいは効果を持たないのが実情であるとも考えられる。

4. 本研究のまとめ

さいごに、本稿で明らかになった点をまとめると、次の通りである。

第 1 に、資質の形成に役立った大学教育が「たくさんあった」、「少しあった」と答えた者は、「あまりなかった」、「まったくなかった」と答えた者を上回っており、大学教育は、仕事に必要な資質の形成にある程度の効果を及ぼしていた。

第 2 に、入社 1～3 年目の初期キャリア形成においては、「語学力」、「経理・財務に関する知識」、「計算・計数・数学的思考」といったスキルや知識よりも、「意思疎通 (コミュニケーション能力)」、「責任感」、「向上心・探求心」、「協調性」、「社会人常識」など、職場における人間関係の構築のための資質や、仕事に対する態度が重視されるといえる。

第 3 に、資質が、仕事で必要とされていると感じる程度と、大学教育で形成されたと感じる程度は、すべての項目において、仕事で必要とされていると感じる程度のほうが平均値が高かった。大学教育では、仕事

が必要とされる資質（特に「責任感」、「職業意識・勤労観」、「ビジネスマナー」）は、十分には形成できていない。

第4に、大学教育で形成された資質について、学部別にみると、「経理・財務に関する知識」、「語学力」において、社会学系学部のほうが形成されたと感じる程度が高く、検定の結果、有意差が認められた。社会学系学部の専門科目で扱う内容から、仕事に直接役立つスキルや知識に関する資質が形成されたと感じる程度が高いと考えられる。

第5に、「資質形成に役立った大学教育」として、専門科目の内容が仕事に直結すると考えにくい人文学系学部でも、約8割の者が学部専門科目を挙げており、内容として、「心理」「教育」「文化・歴史」などの回答があった。また、人文学系学部のうち、約半数が、資質の形成に役立った大学教育が「たくさんあった」または「少しあった」と回答していた。資質の形成は、人文学系の学部専門科目で扱われる内容の授業によっても可能であり、また、教育の形式、流れ、教員、課題などの、内容以外の要因によって決定付けられるのではないかと推測できる。

第6に、資質の形成に役立った大学教育では、「発表」、「講義」、「討論」、「実習」、「論文」、「外国語での会話」のうちいくつかの要素を組み合わせた回答が多かった。複数の活動に取り組むことができる教育のほうが、より資質形成が促される。なかでも「討論」を取り入れることは効果的である。また、教員はただ講義をするだけでなく、アドバイスやコメント、課題提示などを通して学生の自主的な発表や討論をサポートする役割を担うことが求められる。さらに、試験を課すよりも、発表やレポート・論文といったアウトプットを課すほうが効果的である。

第7に、発表、ディスカッション等の「アウトプットの機会」は、最も資質の形成が期待できると考えられている。具体的な授業内容を挙げた者は少数であり、この点からも、資質の形成は内容以外の要因によって決定付けられるのではないかと推測できる。

現在のところ大学においては、キャリアセンターが主催するインターンシップや各種セミナー、キャリアや職業そのものを対象としたキャリア教育など、専門教育とは離れた機会、社会生活で必要とされる資質を形成しようとする取り組みが一般的であり、本論文で取り上げたような、一般教養科目や学部専門科目といった、大学の専門教育において資質形成を行う事例はごく少数である。

今後、今回実施したアンケート調査によって明らかになった点に、さらなる検証を加えて、一般教養科目や学部専門科目といった、大学の専門教育において資質形成を行うという視点の普及が進められる。

表 13. 資質形成が期待できる大学教育

	職種別		性別		合計
	営業・販売顧客サービス	その他	男性	女性	
回答者数	27	32	26	33	59
アウトプットの機会					
発表	37.0	40.6	26.9	48.5	39.0
発言	14.8	9.4	7.7	15.2	11.9
討論	18.5	21.9	23.1	18.2	20.3
校外との関わり					
他大学、外部	3.7	3.1	3.8	3.0	3.4
企業	3.7	6.3	11.5	0.0	5.1
実習、見学	18.5	18.8	19.2	18.2	18.6
学生同士の関わり					
グループ活動	18.5	28.1	11.5	33.3	23.7
仲間関係	0.0	6.3	7.7	0.0	3.4
教員					
校外講師	14.8	6.3	11.5	9.1	10.2
教員と近い距離	3.7	9.4	0.0	12.1	6.8
教授の資質	7.4	6.3	7.7	6.1	6.8
内容の充実					
時事的	7.4	0.0	7.7	0.0	3.4
実践的	3.7	3.1	0.0	6.1	3.4
専門性の高い内容	3.7	0.0	0.0	3.0	1.7
英語	3.7	3.1	7.7	0.0	3.4
適度な難しさ	3.7	0.0	3.8	0.0	1.7
問題意識を持てる	0.0	3.1	3.8	0.0	1.7
課題					
レポート、論文	3.7	9.4	3.8	9.1	6.8
PPT	3.7	0.0	0.0	3.0	1.7
口述試験	3.7	0.0	0.0	3.0	1.7
テスト	0.0	3.1	0.0	3.0	1.7
長期間にわたる授業	7.4	3.1	0.0	9.1	5.1
学生が進行を担う	7.4	0.0	3.8	3.0	3.4
資質の明示	0.0	3.1	3.8	0.0	1.7
目標の設定	0.0	3.1	3.8	0.0	1.7
授業外の課題	0.0	3.1	0.0	3.0	1.7
本を読む機会	0.0	3.1	0.0	3.0	1.7
主体的な取り組み	14.8	3.1	15.4	3.0	8.5

※単位：% 太字実数

[参考文献]

- 石田光男 (2006) 賃金制度改革の着地点 日本労働研究雑誌 No.554.
- 岩脇千裕 (2006) 大学新卒者に求める「能力」の構造と変容—企業は「即戦力」を求めているのか—リクルートワークス研究所.
- 岩脇千裕 (2007) 日本企業の大学新卒採用におけるコンピテンシー概念の文脈 JILPT ディスカッションペーパー.
- 経済産業省 (2006) 社会人基礎力に関する研究会中間取りまとめ報告書.
- 経済産業省 (2007) 企業の「求める人材像」調査 2007～社会人基礎力との関係～.
- 厚生労働省 (2004) 若者の就職能力に関する実態調査.
- 厚生労働省 (2001) エンプロイアビリティの判断基準に関する調査研究報告書.
- 社団法人国立大学協会教育・学生委員会 (2005) 大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—.
- 松本浩司 (2008) アメリカにおけるキャリア教育カリキュラムに関する研究 —「文脈的教授学習」の展開を中心に—、平成 20 年度名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士学位請求論文.
- 文部科学省・中央教育審議会大学分科会制度・教育委員会 (2008) 学士課程教育の再構築に向けて (審議のまとめ).