

(別刷)

## 地域との連携を通じたキャリア教育の効果に関する検討(2)

— 大学在学中に「子ども対象キャリア教育講座」を企画した卒業生の追跡調査 —

有川 かおり

池田 美咲

長江 曜子

生涯学習研究

— 聖徳大学生涯学習研究所紀要 —

第16号 別冊

2018年3月

# 地域との連携を通じたキャリア教育の効果に関する検討(2)

— 大学在学中に「子ども対象キャリア教育講座」を企画した卒業生の追跡調査 —

有川 かおり・池田 美咲・長江 曜子

## 要旨

[目的] 「学んだことを活用する能力」の育成を目的とした、大学生主体による講座やイベントの企画・立案に、大学生時代関与した卒業生の追跡調査を実施する。調査から、卒業生たちが「どういった能力」を身に付け、社会でどのような「課題」に直面しているかを明らかにする。[方法] 卒業生7名を対象に「保有能力調査票」を活用した調査、1人15分程度のヒアリング調査を実施した。[結果] 個々人で差はあるが、「ジュニア夢カレッジ企画立案前」に比べ「企画立案後」には伸びていた能力が、再び低下する傾向があった。[結論] 低下した原因は様々だが、要因の1つに、「社会が求める成長のスピード」と、「卒業生自身の成長のスピード」が、合致していないことが挙げられた。また、卒業後に悩み等を相談する場として、大学の研究所が機能していることも明らかになった。

## 1 課題の設定

1990年代以降、欧米をはじめとする諸外国では、知識の獲得は勿論のこと、得た知識を活用する能力が重要であるという議論が、繰り返しなされてきた。経済協力開発機構(以下、OECD)における「キー・コンピテンシー」(主要な資質・能力等)を筆頭に、北米の「21世紀スキル」、イギリスの「キースキル」、オーストラリアの「汎用的能力」等と呼ばれる能力である。各国では、これらを基盤とした教育政策が立案・実施され、今日に至っている。

日本においても、内閣府の「人間力」をはじめ、厚生労働省の「就職基礎能力」、経済産業省の「社会人基礎力」、文部科学省の「学士力」等が次々と打ち出され、専門的知識を活用する能力の育成が目指されている。

こういった、社会が求める能力の変化を受け、大学教育も劇的な改革が行われている。その特徴の一つに、教員が何かを教えるのではなく、学生が何を学び、どのように成長するかという「学生の学びと成長(student learning and development)」が求められているということがある(溝上2012)。大学教育は今、これまでの知識の習得のみならず「ジェネリック・スキル(generic skills)」「コンピテンシー(competency)」「21世紀型能力」などと呼ばれる、能力を育成することが求められているのである。

これらの能力の育成を目指した実践の一つに、各大学で

実施されている、学生主体による講座やイベントの企画・立案等がある。こういった能力の育成は、「キャリア教育」に位置づけられ、実施されているケースが多く、全国各地の大学で様々な実践が行われている。しかし、多様な試みがなされているにもかかわらず、彼らの育ちを数値化し、評価しようとする研究や、大学時代に育成された能力を、卒業後に再び評価しようとする研究は少ない。実践の効果検証が不十分であることが課題となっている。

そこで筆者らは、大学在学中に「子ども対象キャリア教育講座」を企画した卒業生を対象に追跡調査を実施する。このことにより、学生時代に講座の企画・立案を通じて得た能力を、社会に出てからどの程度活用できているかを明らかにしたい。

追跡調査の対象は、2016年12月に聖徳大学生涯学習研究所が主催した「ジュニア夢カレッジ2-プロから学ぶお仕事体験」に、企画から参画した卒業生7名である。「ジュニア夢カレッジ2」とは、小学校4年生から中学校3年生を対象とし、大学生を中心とした産官学民のメンバーが連携し企画した、キャリア教育講座である。「プロから本気で、仕事の楽しさと厳しさを学ぶ」ということをコンセプトとし、15種の職業体験を提供し、実施した。参加者のキャリア教育は勿論のこと、大学生が企画から参画し、全ての職業体験の打ち合わせの主体者になることで、学んだ

ことを活用する能力の育成をはかることを、目的の一つに掲げた事業であった。(文責：長江)

## 2 研究の方法と手順、倫理的配慮

### 2.1 研究方法と手順

第1に、大学生の「専門的知識を活かす能力の育成」を目的とした、「講座やイベントの企画・運営」「キャリア教育」「地域との連携を通じたキャリア教育」に関わった学生たちの成長について、先行研究をもとにその実態を明らかにする。

第2に、2016年度に実施した「ジュニア夢カレッジ2-プロから学ぶお仕事体験」(聖徳大学生涯学習研究所主催)の企画・運営に参画した、社会人1年目の卒業生を対象に、現在どのような能力を保有しているのかを調査する。具体的な調査は、有川、長江(2017)で実施した「保有能力調査票」を活用する。なお、対象者は全て、有川、長江(2017)で実施した調査にも協力しており、在学時の保有能力との比較・検討が可能である。

第3に、「保有能力調査票」の回答結果を用いて、1人15分程度の詳細なヒアリング調査を実施する。

第4に、「保有能力調査票」を用いた調査結果と、ヒアリング調査の内容を基に、卒業生たちが「どういった能力」を身に付け、社会でどのような「課題」に直面しているかを考察を行う。

以上から得られた知見を基に、大学を卒業し社会に出ても、活躍し続けることのできる人材の育成についての手がかりを得たい。

### 2.2 倫理的配慮

調査の実施に伴い、協力者には事前に書面にて研究の趣旨、質問内容、結果の公表を行うことを説明した。さらに①調査への協力は任意であり、研究の途中であっても協力者からの除外・中断が可能であること、②データは記号に置き換えて処理し、個人が特定されないように厳守すること、③得られた情報は研究者が責任を持って管理すること、④調査は協力者に精神的な苦痛をもたらすものではないが、申し出により中断が可能であることを説明し、同意を得たうえで実施した。(文責：有川)

## 3 地域との連携を通じたキャリア教育に関する先行研究

キャリア教育は、「フリーター」「ニート」といった状況にある若者層の雇用問題に対する政府全体の対策として、2003年に文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府が

連携をはかり取りまとめられた、「若者自立・挑戦プラン」(キャリア計画総合計画)に基づき実施されている教育全般をさす。将来を担う若者たちに勤労観、職業観を育み、自立できる能力をつけることを目的として、全国各地で実施されている。

しかし、全国各地でキャリア教育は実施されており、様々な研究・実践が積み重ねられているが、地域との連携を通じた大学生のキャリア教育をあつかった研究・実践事例は少ない。また、キャリア教育を受けた人々のその後について、追跡調査を実施した研究は、筆者らが知る限りほとんど無い。

国立情報学研究所のCiNiiによれば、「大学生・キャリア教育」のキーワード検索をすると245件の研究が報告されており、「地域連携・キャリア教育」のキーワードで検索すると、40件が報告されている(2017年12月16日現在)。地域との連携を通じたキャリア教育について、詳細にみていくと以下の通りであった。12件は義務教育段階を扱った研究、14件は高等学校や高等専門学校での実践をもとにした研究、国際的な事例をもとにした研究が1件である。筆者が本論文で主眼としている大学での実践をもとにした研究は13件であり、全体の33%にすぎない。内容についてみていくと、受け入れ団体に視点を当てた研究が1件、その他は実施主体である大学に視点を当てたものであった。また、受け入れ団体に視点を当てた研究、実施主体である大学に視点を当てた研究共に、卒業後の学生を追跡調査した研究は1件も無かった。

受け入れ団体に視点を当てた研究では、地域との連携を通じたキャリア教育の課題として、「社会的価値、経済価値、教育価値の3つのバランスをどのようにとっていくのか」(小笠原ら2014)ということを挙げている。これは、多様なセクターが協働し、事業を推進していくことの価値に対する重要な指摘である。

一方、実施主体である大学に視点を当てた研究、大学生のボランティアの育成を核とした、地域連携を通じたキャリア教育プログラムに関する研究では、「ボランティアはキャリアに対する学生の意識を高める」こと、「仕事や生き方に対する学生の意識を高める試み」川崎、中川(2011)であることを明らかにしている。大学生が、講座の企画・立案を通して能力の向上をはかる取組みを分析した研究として、有川、長江(2017)がある。これは、小学校4年生から中学校3年生を対象とした「キャリア教育イベント」に企画から参画した学生を対象とし実施されたものである。この研究では、講座を成功させるために必要な能力を、

学生と考案し調査しており、企画・立案のプロセスを経て、「チャレンジする力」「ストレスコントロール能力」が伸びたことが明らかになっている。一方で、「自分の意見を、分かりやすく相手に説明する能力」は落ちたことも明らかになっている。これについては、「学生たちが多様な大人と関わりを持つ中で、“現実を突きつけられた”“自分が苦手であることを理解した”のではないかと考える。そして、相手の立場を理解して発言することの大切さを理解したため、数値が下がったのではないだろうか」と指摘している。以上、地域連携を通じたキャリア教育プログラムの価値が明らかになっている。

しかし、当然のことながら課題もある。「事業の推進」と「学生への教育」のバランスに関する課題である。このことについて、森（2007）では、「クリエイティブな活動」と「教育カリキュラムの有効的連続」を図り、「活動全体に変革と継続性という両義的な性質を注入し続けていく」ことは、「困難かつ重要な課題」であると指摘している。

本研究で、地域連携を通じた大学生のキャリア教育について取り上げ、卒業生を対象とした追跡調査を実施する理由は以下の2点である。

1点目は、地域との連携を通じた大学生のキャリア教育の取り組みは、「大学生」と「関与する大人」との学び合いの中から、新たな価値が創造されているという点である。「関与する大人」といっても、大学教員や職員、企業やNPO関係者等、多様な立場の大人が含まれている。これは、世代や立場の違いをこえた学びあいが成立している一例であり、ここでの課題を明らかにすることは、他のプログラムを立案する際にも活用できる。

2点目は、地域との連携を通じた大学生のキャリア教育について、「専門的知識を活かす能力の育成」に視点を当て、成長を数値化・評価し、卒業後に再調査を実施しよう

とする試みは、筆者らが知る限り無い点である。成長を数値化・評価した研究として、有川、長江（2017）があるが、卒業後に再調査を試みた研究は見当たらない。「大学と社会の接続」という観点からも、本研究で卒業生を対象に調査を実施する価値がある。

以上の理由により、本研究において地域連携を通じたキャリア教育をとりあげ、卒業生を対象とした追跡調査を実施することとする。（文責：有川）

## 4 卒業半年経過時点での保有能力

### —卒業生対象の調査から—

#### 4.1 保有能力の比較・検討

これまで、「専門的知識を活かす能力の育成」を目的とした、「講座やイベントの企画・運営」や「地域との連携を通じたキャリア教育」について、先行研究を中心におさえてきた。ここからは、「ジュニア夢カレッジ2」に企画から参画した卒業生に対し実施した「保有能力調査」の分析結果を基に、卒業生たちが、卒業後どのような能力を保有しているかを明らかにする。なお、調査票は2017年9月に郵送し、卒業後半年経過した状況について記入、返送してもらった。B氏とD氏に関しては、調査票到着後の2017年10月に個別のヒアリングを実施した。

表1は、「ジュニア夢カレッジ2企画立案前、企画立案後、卒業後半年経過の個人別自己評価数値の比較」である。そして表2は、「個人別平均と標準偏差と全体の平均と標準偏差」を集計した表である。個人によって項目は違うが、そのまま保持している能力と、上がった能力と下がった能力がある。全体の傾向としては、企画立案前よりも企画立案後に数値が上がり、今回実施した卒業半年後に実施した調査では、再び数値が下がっている卒業生が多かった。

表1：ジュニア夢カレッジ2企画立案前、企画立案後、卒業後半年経過の個人別自己評価数値の比較

大項目	中項目	A氏		B氏		C氏		D氏		E氏		F氏		G氏								
		企画立案前	卒業後半年経過	企画立案前	卒業後半年経過	企画立案前	卒業後半年経過	企画立案前	卒業後半年経過	企画立案前	卒業後半年経過	企画立案前	卒業後半年経過	企画立案前	卒業後半年経過							
I 基礎的能力	I-1 笑顔で挨拶をすることができますか？	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5						
	I-2 相手によって言葉遣いを変えるなど、不快に思われない態度をとることができますか？	3	4	2	3	4	5	2	4	5	2	4	3	4	4	5	4					
	I-3 人に対して感謝の気持ちを持つことができますか？	4	5	5	4	5	5	2	5	5	3	4	3	3	3	4	5	5				
	I-4 人と協力しながら企画をすすめることができますか？	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	2	3	3	4	4	5	5			
	I-5 相手の立場を理解し、必要に応じた配慮をすることができますか？	4	4	2	4	3	5	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	5	4		
	I-6 積極的に物事に取り組むことができますか？	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	5	3	2	2	2	4	4	4	4		
	I-7 失敗を恐れず挑戦することができますか？	4	5	5	3	4	2	2	3	2	3	5	2	2	2	2	3	4	4	4		
II 課題解決能力	II-1 期限を守って仕事をすることができますか？	4	5	5	3	4	2	3	5	2	2	4	2	3	5	1	2	4	3	4	4	
	II-2 責任を持って、物事に最後まで取り組むことができますか？	4	5	5	3	5	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	2	4	4	5	4	
	II-3 進捗状況を適切なタイミングで報告することができますか？	4	5	3	3	4	3	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	2	2	4	5	5
	II-4 必要に応じて連絡をとることができますか？	4	5	1	3	5	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	4	5	5
III 自己発信能力	III-1 困りごとがあった時、人に相談をすることができますか？	4	5	2	3	5	3	2	5	4	4	5	2	2	3	4	2	3	4	4	5	
	III-2 自己判断をせず、必要に応じて確認をとることができますか？	5	5	1	3	5	3	1	5	4	5	5	3	3	4	2	3	5	4	5	5	
	III-3 企画を進めていく上で、悩みが発生した時、誰かに頼むことができますか？	3	5	2	4	5	2	3	5	4	5	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	
	III-4 周りの状況を観察し、多様な選択からベストな判断をすることができますか？	5	5	2	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	
IV 危機管理能力	IV-1 3人の助言を聞いたうえで、自分に足りないものを理解することができますか？	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	
	IV-2 自分の意見を、分かりやすく相手に説明することができますか？	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	
	IV-3 自分の立ち位置・役割を理解し、全体の様子を客観視することができますか？	5	5	3	3	4	2	3	5	3	3	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	
	IV-4 ストレスの発生源を理解することができますか？	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	4	
	IV-5 トラブルに発展しそうな事象を察知することができますか？	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	4	
IV-6 失敗した時、それを素直に認め克服しようとする態度がとれますか？	3	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	2	2	3	4	5	5		
	IV-7 ストレスの発生源を理解することができますか？	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	4	4	
	IV-8 仲間と話をすると、目上の人と話をする時の切り替えができますか？	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	

注1：2017年9月（卒業半年後）に、卒業生7名に対し実施した「保有能力調査」のデータを基に池田が作成した。  
 注2：ジュニア夢カレッジ2企画立案前、企画立案後のデータに関しては、有川、長江（2017）での調査結果を使用した。

表2：個人別平均と標準偏差と全体の平均と標準偏差

大項目	中項目	A氏		B氏		C氏		D氏		E氏		F氏		G氏		全体平均	標準偏差	最低値	最高値
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差				
I 基礎的能力	I-1 笑顔で挨拶をすることができますか?	5.00	0.00	5.00	0.00	4.33	0.58	4.33	1.15	4.00	1.00	3.00	0.00	5.00	0.00	4.38	0.73	3	5
	I-2 相手によって言葉遣いを変えらるなど、不快に思われない態度をとることができますか?	3.00	1.00	4.00	1.00	3.67	1.53	3.00	1.00	3.67	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	3.67	0.51	2	5
	I-3 人に対して感謝の気持ちを持つことができますか?	4.67	0.58	4.67	0.58	4.00	1.73	3.67	0.58	3.33	0.58	3.00	0.00	4.67	0.58	4.00	0.69	2	5
	I-4 人と協力しながら企画をすすめることができますか?	4.67	0.58	4.67	0.58	4.33	1.15	3.33	1.53	3.33	0.58	3.00	1.00	4.67	0.58	4.00	0.75	2	5
	I-5 相手の立場を理解し、必要に応じた配慮をすることができますか?	3.33	1.15	4.00	1.00	3.33	0.58	3.00	1.00	2.67	0.58	2.33	0.58	4.33	0.58	3.29	0.71	2	5
	I-6 積極的に物事に取り組むことができますか?	4.67	0.58	4.00	0.00	3.00	1.00	4.00	1.00	2.00	0.00	2.67	1.15	4.00	0.00	3.48	0.94	2	5
	I-7 失敗を恐れず挑戦することができますか?	4.67	0.58	3.00	1.00	2.33	0.58	3.33	1.53	2.00	0.00	2.33	0.58	4.00	0.00	3.10	0.98	2	5
II 課題解決能力	II-1 期限を守って仕事をすることができますか?	4.67	0.58	3.00	1.00	3.33	1.53	2.67	1.15	3.33	1.53	2.33	1.53	3.67	0.58	3.29	0.76	1	5
	II-2 責任を持って、物事に最後まで取り組むことができますか?	4.67	0.58	3.67	1.15	3.67	1.15	4.33	0.58	3.33	0.58	3.00	1.00	4.33	0.58	3.86	0.60	2	5
	II-3 進捗状況を適切なタイミングで報告することができますか?	4.00	1.00	3.33	0.58	2.67	1.15	3.33	1.53	3.00	0.00	2.00	0.00	4.67	0.58	3.29	0.87	2	5
	II-4 必要に応じて連絡をとることができますか?	3.33	2.08	3.67	1.15	3.33	0.58	3.33	1.53	3.00	0.00	2.33	0.58	4.67	0.58	3.38	0.71	1	5
	II-5 困りごとがあった時、人に相談をすることができますか?	3.67	1.53	3.67	1.15	3.67	1.53	3.67	1.53	3.00	1.00	2.33	0.58	4.33	0.58	3.48	0.63	2	5
	II-6 自己判断をせず、必要に応じて確認をとることができますか?	3.67	2.31	3.67	1.15	3.33	2.08	4.33	1.15	3.33	0.58	3.33	1.53	4.67	0.58	3.76	0.53	1	5
III 自己発信能力	III-1 企画を進めていく上で、悩みが発生した時、誰かに頼むことができますか?	3.33	1.53	3.67	1.53	4.00	1.00	4.00	1.73	2.67	0.58	2.33	0.58	4.00	0.00	3.43	0.69	2	5
	III-2 周りの状況を観察し、多様な選択肢からベストな判断をすることができますか?	4.00	1.73	3.67	1.53	2.67	0.58	3.33	1.15	2.00	0.00	2.67	1.15	4.00	0.00	3.19	0.77	2	5
	III-3 人の助言を聞いたうえで、自分に足りないものを理解することができますか?	4.67	0.58	3.33	2.08	4.00	0.00	3.67	0.58	3.67	0.58	2.67	1.15	4.00	0.00	3.71	0.62	1	5
	III-4 自分の意見を、分かりやすく相手に説明することができますか?	2.67	1.53	2.67	0.58	2.67	0.58	2.67	0.58	2.33	0.58	3.00	1.00	4.00	0.00	2.86	0.54	1	4
IV 危機管理能力	IV-1 自分の立ち位置・役割を理解し、全体の様子を客観視することができますか?	4.33	1.15	3.00	1.00	3.67	1.15	3.00	1.00	2.00	0.00	2.00	0.00	5.00	0.00	3.29	1.13	2	5
	IV-2 トラブルに発展しそうな事象を察知することができますか?	3.67	0.58	2.67	0.58	3.00	1.00	2.67	0.58	2.00	0.00	2.33	0.58	4.33	0.58	2.95	0.80	2	5
	IV-3 失敗した時、それを素直に認めようとする態度がとれますか?	4.33	1.15	3.67	1.15	4.33	0.58	4.00	1.00	3.00	0.00	2.33	0.58	4.67	0.58	3.76	0.83	2	5
	IV-4 ストレスの発生源を理解することができますか?	4.33	0.58	3.67	0.58	4.00	1.00	4.33	1.15	3.00	0.00	3.33	1.53	4.00	0.00	3.81	0.50	2	5
	IV-5 仲間と話す時と、目上の人と話す時の切り替えができますか?	3.67	0.58	4.33	1.15	3.33	0.58	4.00	0.00	3.33	0.58	3.00	1.00	4.67	0.58	3.76	0.60	2	5

注：2017年9月（卒業半年後）に、卒業生7名に対し実施した「保有能力調査」のデータを基に池田が作成した。

卒業後半年を経過した段階での調査の結果、以下の点が明らかになった。I 基礎的能力の平均が高く、標準偏差が低い結果になった。II 課題解決能力、III 自己発信能力、IV 危機管理能力は個人差がある。全体の平均で一番高かった項目は、I 基礎的能力の「I-1 笑顔で挨拶をすることができますか?」の4.38であった。一番低い項目は、III 自己発信能力の「III-4 自分の意見を、分かりやすく相手に説明することはできますか?」の2.86であった。

標準偏差が一番大きかったのは、IV 危機管理能力での「IV-1 自分の立ち位置・役割を理解し、全体の様子を客観視することができますか?」の1.13であった。この項目は、人によって数値が変わっていることが分かる。標準偏差が一番低いのは、IV 危機管理能力の「IV-4 ストレスの発生源を理解することができますか?」の数値が0.50であった。

表3は「個人別職業・雇用形態一覧」である。職種は様々だが、個人ワークではなく、チームで動く必要がある仕事、日常的に人に関わる仕事についていることが分かる。また、雇用形態は、正社員が一番多く5名であった。雇用形態が非常勤やアルバイトは2名である。

表3：個人別職業・雇用形態一覧

名前	職種	業種	雇用形態
A氏	公務員	社会教育の専門職	非常勤
B氏	サービス業（店舗運営）	流通：レストラン・外食・給食	正社員
C氏	営業	サービス：その他	正社員
D氏	教育・福祉	児童館	アルバイト
E氏	サービス業	サービス：理美容・エステ・洗濯・浴場	正社員
F氏	サービス業（販売）	流通：家具・建具・什器・家電・ホームセンター	正社員
G氏	事務（医療系）	サービス：病院・医院・医療・保健衛生	正社員

注：2017年9月（卒業半年後）に、卒業生7名に対し実施した「保有能力調査」のデータを基に池田が作成した。

表4は「卒業後半年経過時点における、全体の平均との相関関係」、表5は「ジュニア夢カレッジ2企画立案前、企

画立案後、卒業後半年経過後の標準偏差の相関」である。A 氏の数値は0.318で、有意な関係はみられなかった。B 氏は0.537で、全体の平均と標準偏差の関係が有意であった。C 氏は0.542で、全体の平均と有意な関係があった。D 氏は0.548で、全体の平均と有意な関係があった。E 氏は0.637で、全体の平均との相関が強い有意な関係になった。F 氏は0.647 全体の平均との相関が強く、有意な関係になった。G 氏は0.354で全体の平均とは有意な関係が見られなかった。一番数値が高いのがF 氏の0.647であった。一番低いのはA 氏の0.318であった。

表4：卒業後半年経過時点における、全体の平均との相関関係

A 氏	0.318
B 氏	0.537*
C 氏	0.542**
D 氏	0.548**
E 氏	0.637**
F 氏	0.647**
G 氏	0.354

注：2017年9月（卒業半年後）に、卒業生7名に対し実施した「保有能力調査」のデータを基に池田が作成した。

表5：ジュニア夢カレッジ2企画立案前、企画立案後、卒業後半年経過後の標準偏差の相関

A 氏	0.315
B 氏	0.097
C 氏	0.532*
D 氏	0.027
E 氏	0.78**
F 氏	0.261
G 氏	0.504*

注：2017年9月（卒業半年後）に、卒業生7名に対し実施した「保有能力調査」のデータを基に池田が作成した。

#### 4.2 ヒアリング調査逐語録

B 氏とD 氏にヒアリング調査をすることができた。下記に逐語録として掲載する。

< B氏へのヒアリング調査逐語録 >

池1：Bさんは、「I-2相手によって言葉遣いを変えるなど、不快に思われたい態度をとることができますか？」があがっていますね。

B1：立場っていうものがあるので理解するようになりました。当然ですが、上司とアルバイトさんで言い方を変えないといけませんし。

池2：なるほど。(28秒)「I-4人と協力しながら企画をすすめることができますか？」の項目もキープしていますね。「I-3人に対して感謝の気持ちを持つことができますか?」、 「I-4人と協力しながら企画をすすめることができますか?」もキープできていますね。「I-5相手の立場を理解し、必要に応じた配慮をすることができますか?」は“3”から“5”に増えています。理由は何だと思えますか? (55秒)

B2：これはですね…私の職場は、一番近い上司が店長で、凄く忙しいというのが関係していると思います。どういうタイミングで、伝えたりとかそういうのを理解するようになって、できるようになっているのかなって思いました。(1分20秒)

池3：次、キープしているのは「I-6積極的に物事に取り組むことができますか?」という項目で、次は…「I-7失敗を恐れず挑戦することができますか?」の項目が“4”から“2”に減っているのですが… (1分37秒)

B3：新しいことに挑戦できない環境でして…挑戦したらして“何でそんなことしたの?”って責められてしまいます。こうこうこう理由ですって言ったら、“なんで確認しないの?”ということがあって、少し保守的になってしまったのだと思います。新しいことをした時に責められてしまうのです。納得させるような答えを出せないから、結果として保守的になっちゃって。(2分10秒)

池4：なるほど、じゃあ次は、「II-1期限を守って仕事をすることができますか?」が下がっているのですが。

B4：下がっていますよね。学生時代は、自分のキャパシティ以上のことは降って来なかったもので、守れたのですが、今は本当に責任が重大になってしまって。店長の代わりに店長をやっている状況で、アルバイトのことも、他のことも気にしながらやらなきゃいけないし、やるが増えました。だから守れなくなったのだと思います。(2分40秒)

池5：次に、「II-2責任を持って物事に最後まで取り組むことができますか?」という項目が“5”から“3”に下がっているのですが、これはなぜだと思いますか?

B5：これは「期限を守って仕事する」と繋がっています。期限を守ることが出来ないで、一度引き受けたのに、店長と一緒に仕事をしている時しか、期限を守れなくなったり、最後まで一人で仕事ができなくなったりして…。(3分8秒)

池6：“5”から“3”とかに下がった理由は、課題解決能力が下がっているってことですかね?

B6：なんとかしようとするのですが、期限を守れないから、誰かに頼るしかないから自分一人で解決できなくなったのだと思います。

池7：次の「II-3人の助言を聞いたうえで、自分に足りないものを理解することができますか?」という項目も、少し今のお話しと関連するのでしょうか? (3分35秒)

B7：期限を守らなくてはいけない仕事でも、相手の状況を考えて、かみあわない状況になってしまっています。“いつでも聞いて”と言ってくださっているの、聞いてみると“え?今?それ今?”って言われてしまうので。(4分)

池8：次の「II-6自己判断をせず、必要に応じて確認をとることができますか?」の項目も下がっていることも、関連していますか?

B8：そうですね。聞けない状況?1回自分でやって、あとでまた確認するっていう方法でしか進めないで、自己判断はなるべくしてはいけないと思っています。だけど、自分でもやらなきゃいけないという…うーん難しいですね。必要に応じてしたいのですが、なかなかできないです。

池9：ありますよね。

B9：学生時代は聞いてもらえたけど、今になると聞いてもらえなくなる。

池10：立場もありますしね。(4分54秒)

B10：そうですね。

池11：大項目Ⅲの自己発信能力で、「Ⅲ-1企画を進めていく上で、悩みが発生した時、誰かに頼ることができますか?」という質問なのですが。

B11：これは環境が影響していますね。店長…社員が基本的に一店舗に一人なので、店長がいない時は、私が一番上司になってしまう。“アルバイトさんに聞いても分からない”“誰に聞いても分からない”“誰に聞けば良いのだろう…”という状況で、低くなっています。頼ることができる人が居ないから、自分でなんとかするしかないという状態で、頼ることができる環境になっていないのかもしれない。

池12：「Ⅲ-2周りの状況を観察し、多様な選択肢からべ

ストな判断をすることができますか？」という項目も低くなっていますね。(5分50秒)

B 12: 色々な状況をみなきゃいけないので…正直、自分の能力が追いついていないと思っています。全体を見る能力が追いついていないから、急にアルバイトさんに“これが分からないのですが”と聞かれても、今日の前のことを優先してしまって、適切な指示を出すことができないことがあります。やっぱりお客様が優先になってしまうので…、指示するってことが上手くできません。キャパシティオーバーですかね。(6分44秒)

池 13: 一番低くなっていたのが「Ⅲ-3人の助言を聞いたうえで、自分に足りないものを理解することができますか？」ですが。

B 13: 助言していただくことがあっても、結局自分に何が足りないのか分からないことがあります。何が足りないか、確信はやっぱり自分で見つけなくてはいけないのですが、自分では分からないことも多いです。今これで悩んでいます。何が必要で、何が足りないのか分からない。

池 14: もともと低かったのですが「Ⅲ-4自分の意見を、分かりやすく相手に説明することはできますか？」って項目は、もと“3”で“まあまあできる”という状態だったのですが、今は“時々できる”になっています。これは関係してたりしますか？

B 14: これはですね、教育する立場になって気が付いたことがあります。分かりやすく伝えているつもりでも、相手が行動に移していないと、“ちゃんと伝わってない”ということがすぐ分かってしまう。“こういう掃除のやり方ですよ”って伝えて、確認をしに行ったら、きちんと出来てないということが、何度かありました。これは、“きちんと自分が相手に分かりやすく伝えていない”“出来ていない”から、そうなっているのだな…と思うことが多々あって…出来てないのだなと思って低くなっているのだと思います。(8分2秒)

池 15: 以前得意だった、「Ⅳ-1自分の立ち位置・役割を理解し、全体の様子を客観視することができますか？」という項目も下がっていますね。

B 15: これも、現在の職場環境が影響しているのだと思います。自分は責任者なのか？研修生なのか？でも、アルバイトよりは上である状態で、自分の立ち位置が分からなくなる。どこのポジションなのだろうか自分は？となっています。アルバイトが頼るのは私だし、でも私は何も出来ないから店長に頼らなくてはいけないし、どういう立ち位置で指示を出したら良いとか、社員としてどう動けばいい

のか？ちょっとまだ分かっていないかなと思います。卒業して現実を見たといった感じですかね。

池 16: 「Ⅳ-2トラブルに発展しそうな事象を察知することができますか？」という項目に関してですが。

B 16: これは、起こってから気が付いてしまいます。クレームもらって、それがあつたからクレーム起きたと後から知ることが多くなってしまいます。だから、対応が遅くなってしまって…。対応が遅いから察知出来ていないってこと、対応の措置が出来てないから対応が遅れてしまいます。結局出来てないのだなと思いますね。

池 17: 次に「Ⅳ-3失敗した時、それを素直に認め克服しようとする態度がとれますか？」っていうのも下がっていますね。

B 17: 素直じゃなくなってきたのかもしれませんが(笑い)。自分ではやっているつもりでも、出来ていない。他者には認められないから、“何か悔しいな、腑に落ちないな。”という感じになってしまっています。克服しようと思うし“こうゆう風にすれば次回は直るな!”というのは分かっているのだけど、“何だ？こいつ!”と思ってしまうこともあるので…素直ではなくなっているかもしれません。

池 18: 次に、下がっている項目ではなくて、キープしている項目について聞きたいと思います。「Ⅰ-1笑顔で挨拶をすることができますか？」という項目は、キープしていますね。

B 18: 接客業の基本でございます(笑い)。

池 19: そうですよ。これは自分でも思いますか？

B 19: これが私の武器だと思っています。

池 20: そうですね。それが魅力だという気がします。次にキープされている能力は、「Ⅰ-3人に対して感謝の気持ちを持つことができますか？」という項目ですね。

B 20: これは素直に受け止めますね。“ご利用していただきありがとうございます。”“教えてくださってありがとうございます。”って本当にそれが無きゃ自分が成長出来ないと思っています。感謝は忘れません。

池 21: 次のキープできている能力は「Ⅰ-4人と協力しながら企画をすすめることができますか？」という項目ですが。

B 21: これは絶対ですね。それは自分一人で進められないので、人と協力してうまく繋ぎ合わせて仕事しないと回らないっていうのが分かっているのです。

池 22: 「Ⅰ-6積極的に物事に取り組むことができますか？」の数値が変わっていない項目も、今の話とつながっているのでしょうか？

B 22：つながっていると思います。

池 23：「IV-4 ストレスの発生源を理解することができま  
すか？」という項目ですが…

B 23：これは“今ストレス感じているな”と、大学3年  
のころから理解し始めました。一時期学校に行かなくなっ  
てから、ストレスを理解しているのかなと思います。仕事  
が休みの日に、大学の研究所に戻ってきて色々なことを聞  
いてもらっているのも、良いストレスの発散になっている  
のかもしれない(笑い)。ジュニア夢カレッジの企画立案  
を頑張っている後輩たちの支援も楽しいです(笑い)。

池 24：キープされている能力は「IV-5 仲間と話をす  
る時と、目上の人と話をする時の切り替えができますか？」  
という項目ですが…。

B 24：これは当然ですね。これができなかつたら、仕事  
はできないと思っています(笑い)。ジュニア夢カレッジの  
企画立案で身にしました(笑い)。

池 25：最後に、上がっている項目について聞きたいと思  
います。「I-2 相手によって言葉遣いを変えるなど、不快  
に思われない態度をとることができますか？」が上がって  
いるのですが。

B 25：だって嫌じゃないですか！会社入って思ったけれ  
ど、店長や社長に楽しそうに話しかけないですよ(笑い)。

池 26：それはそうですね(笑い)。これで終了です。あ  
りがとうございました！

B 26：ありがとございました！

次に、D氏へのインタビューを逐語録として掲載する。

<D氏へのヒアリング調査逐語録>

池 1：Dさんが落ちた項目は「I-1 笑顔で挨拶をす  
ることができますか？」ですね。ジュニア夢カレッジ2企画立  
案後は“5”だったのですが、今回の調査で“3”に下がっ  
ています。これはなぜだと思いますか？

D 1：やっぱり無意識ってあるじゃないですか。ちゃん  
と出来る時と、今のダメだったかな？と分かる時。言葉は  
できているのだけど、口元が笑ってないみたいな状況も分  
かる時がありますし。

池 2：細部に注意して、気が付くようになったというこ  
とですかね？

D 2：そういうことかもしれません。でも、今は少し自  
信が無くなっています。

池 3：なるほど。「I-2 相手によって言葉遣いを変える  
など、不快に思われない態度をとることができますか？」

の項目も下がっているようですが、これについては何か思  
うところはありますか？

D 3：そうですね。ジュニア夢カレッジの時は丁度“こ  
んな感じであれば良いのかな？”と、掴みかけた時だった  
と記憶しています。今は上司に、ちょっとした状況説明を  
する場面が多いのですが、相手が“ん？”と、少し不機嫌  
な顔をすると、“あっ今のダメだったのかな？”と自信が無  
くなってしまってます。

池 4：今自信がなくなっているのですね。ジュニア夢カ  
レッジ企画立案後は“5”だったのに“2”になっている  
項目が「I-4 人と協力しながら企画をすすめることができ  
ますか？」なのですが、これについては、どう思いますか？

D 4：今仕事の立場上、全然企画に触ることが出来ない  
からだと思います。今の仕事は、部署企画の補佐の感覚な  
ので、企画に触れることが少ないです。だから、今どうなっ  
ているか分からない。ジュニア夢カレッジの時は、しっか  
り企画をやっている期間があるし、企画の流れをきちんと  
把握できました。けれど今は、当日補助をしているという  
感覚です。だから“こういう感じでよろしく。”と決まった  
ことを言われる状況です。しっかり企画からは関われない  
し、当日補助だからどこまで関わって良いのか分からない  
状況です。“今後沢山関わられるか？”って聞かれたら、ど  
うなるか分からないです。今回は完全に、自信が無くなっ  
ているのかもしれない。(2分 29 秒)

池 5：「I-5 相手の立場を理解し、必要に応じた配慮を  
することができますか？」も、少し下がっているのですが、  
これも今自信がないことが関係していますか？(2分 41  
秒)

D 5：前…ジュニア夢カレッジは、本当に知っている相  
手で、特定の人しか関わっていなかったじゃないですか。  
クライアントっていうのですかね？大人たち？に対応し  
て、一日限りの大勢の子と保護者の対応は何となく出来ま  
した。でも今、仕事で受け入れているのは、小中学生で反  
抗期の子もばかりです。しかも、継続的に付き合ってい  
るから、配慮や対応が変わってきています。どういうふう  
に動けばいいのか、考えている最中です。

池 6：「I-6 積極的に物事に取り組むことができます  
か？」の項目が、ジュニア夢カレッジ企画立案直後は“5”  
だったのですが、“3”に下がっている理由は何でしょう  
か？

D 6：ジュニア夢カレッジの時は、凄くやる気があつた  
けれど、今は少し疲れてきたのかな？と思っています。“積  
極的に取り組みたい！”という感覚じゃなくなってきたの



かもしれません。

池7:「I-7失敗を恐れず挑戦することができますか?」の項目がジュニア夢カレッジ直後は“5”だったけれど、“2”に下がっていますね。

D7:凄く減りましたよね。確かに“やってほしい”と言われることはできるのだけれど、新しいことは“これで合っているのか”と怖くなって、なかなか挑戦できません。まわりの反応が怖くて。(4分54秒)

池8:今、なかなか挑戦できない状態なのですね。次は「II-1期限を守って仕事をすることができますか?」の項目ですが、ジュニア夢カレッジ企画立案後は“4”でしたが、半年で“2”に下がっていますね。

D8:私、昔からなかなか期限を守ることが出来なくて…ジュニア夢カレッジの時はできたのですが、もしかしたら必死さが無くなってきたのかもかもしれません。(5分40秒)

池9:「II-2責任を持って物事に最後まで取り組むことができますか?」という項目も、やや下がっていますね。

D9:これはちょっと気が緩んできたのかもかもしれません。ジュニア夢カレッジは最後までしっかり成功させるぞ!という頑張りがありました。でも今は、やることはやるけど、そこまでしっかりやらなくても良いかな?っていう…気楽に行こうって気持ちになっているのかもかもしれません。

池10:なるほど。「II-3進捗状況を適切なタイミングで報告することができますか?」という項目も大幅に下がっているのですが…。

D10:進捗…そうですね。これも、今の私の仕事に関係しているのかもかもしれません。上司から帰り際に“今日どうだった?”とか“問題あった?”とかそういう質問をされて答えることが多いので、自分からというのが下がってきているのだと思います。(7分18秒)

池11:「II-4必要に応じて連絡をとることができますか?」という項目も“5”から“2”に下がっているのですが、それも関係しているのでしょうか?

D11:メールとかってことですよね?

池12:そうですね。メールなどのことも含みます。今日の出来事とか、報告のことですかね。

D12:困った時には、報告をするけれど、メールをすることは全然ないから、今回は“2”にしました。

池13:「II-5困りごとがあった時、人に相談することができますか?」が“5”から“2”になっているのですが、これも関係しているのでしょうか?

D13:これは…ジュニア夢カレッジは、みんなが話を聞いてくれたじゃないですか?今は立場があやふやで、“誰に

相談すれば良いのだろうか?”というのと、上司が仕事をしていると、“話しかけて大丈夫かな?”だとか考えてしまいます。結構、上司同士が話している時に報告をしなくてはいけないことがあって、“報告しなきゃいけないだろうな…”と思うけれど、入る隙が無いというか…少し躊躇してしまいます。

池14:躊躇してしまうのですね。「II-6自己判断をせず、必要に応じて確認をとることができますか?」という項目も下がっているのですが、これも今の話の流れですかね?

D14:そうですね。さっきの流れです。確認を躊躇してしまいます。分からないことはすぐに聞ければ、立場だとか、状況だとかがあるんで…。

池15:「III-1企画を進めていく上で、悩みが発生した時、誰かに頼ることができますか?」が、ジュニア夢カレッジの時は“5”だったのに“2”になっているのですが、これはどうしてだと思いますか?

D15:悩みが出た時は、確かに頼ることはあるけど、そういう回数もあんまり無いので…ただ“どうやって報告していいのかな”と考えて、引きずってしまうのです。ジュニア夢カレッジは、“バリバリ皆に頼るよ”という感じですが、上司の負担などを考えると“うーん…”と悩んでしまいます。でも、企画立案して、成功したとを感じる経験が無かったら、1に下がっていたかも知れません(笑い)。(10分27秒)

池16:それは悩みますよね。“4”から“2”に下がっているのは、「III-2周りの状況を観察し、多様な選択肢からベストな判断をすることができますか?」という項目なのですが…。

D16:ジュニア夢カレッジの時は、企画に沿って判断をすることが出来たけれど、今は人間相手だから、どれが正解なのか分からなくて…。正解が無いから、選択肢が多すぎて“どれが正解なのだろう”と考えることが多々あります。たまに研究所に来て、聞いてもらっているから、ガス抜きされている感覚はありますけどね(笑い)。

池17:難しいですよ。次に「III-3人の助言を聞いたうえで、自分に足りないものを理解することができますか?」が下がっているのですが、これについては、どう思いますか?

D17:これについては、今迷走しています(笑い)。

池18:なるほど。次は「III-4自分の意見を、分かりやすく相手に説明することはできますか?」がジュニア夢カレッジ企画立案直後は“3”だったのが、今は“2”に変わっているのですが、それはなぜだと思いますか?

D 18: ジュニア夢カレッジの時も、伝わるか不安でしたが“皆が分かってくれるようになった!”というところまで、できている感覚はありました。でも今は、報告などをする時に“こう言えば伝わるかな”と思って報告しても、“ん?”という顔をされてしまうことがあって…戸惑っています。結果として焦るから、どんどん自信が無くなってしまいます。

池 19: なるほど。次に「IV-1 自分の立ち位置・役割を理解し、全体の様子を客観視することができますか?」が、以前は結構できていたけれど、今はあまりできなくなっています。理由は何だと思えますか?

D 19: 多分、ジュニア夢カレッジの時は余裕があったのだと思えます。今は、あまり余裕がないです。

池 20: ジュニア夢カレッジは、1回経験してきたことですからね。次に「IV-2 トラブルに発展しそうな事象を察知することができますか?」が出来ていたけれど、今は微妙なラインにいるのはなぜですか?

D 20: 何がきっかけで、事故が起きるか分からないから、凄く慎重になっています。

池 21: 子どもだから、予測不能の動きをすることも有りそうですしね。

D 21: 子どもそうですが、保護者もそうかなと思えます。どこがきっかけで爆発するのか、分からないことがあります。なので、完全に察知は出来ないのかなと思えます。明らかに“危ないな”というところは、しっかり声かけをしています…。

池 22: 「IV-3 失敗した時、それを素直に認め克服しようとする態度がとれますか?」という項目も下がっているのですが、自信が無くなっているからですか?

D 22: 自信の無くなりもあります…。“失敗して次はこうすればいいんだな”ということは分かるのですが、いざ実際に同じ状況が再度あった時に、頭では分かっているけど対応できないことがあって…。克服しようとはしているけれど、追いついていない感じですかね。

池 23: 「IV-4 ストレスの発生源を理解することができますか?」が、かなり減っているのですが。

D 23: ジュニア夢カレッジの時は特定できましたが、今は特定出来ないことが多いですね。発生源が不特定。ストレスが多すぎて…。場所は分かるけれど、何が原因か細かいところまでは分からないことが多いですね。

池 24: 次にキープしている項目についてです。「I-3 人に対して感謝の気持ちを持つことができますか?」は、ジュニア夢カレッジの時も、今もできていますね。

D 24: 子どもと関わっていて、彼らの出来ることが増えると、“ありがとう!”という気持ちになりますね。親も私を覚えてくれて“嬉しいな”と思えますし。“ご縁”という言葉ですかね。凄くありがたく感じます。だから、あまり変わらないかなと思えます。

池 25: 次のキープしている項目は「IV-5 相手の立場を理解し、必要に応じた配慮をすることができますか?」ですが、どちらも“3”になっていますね。

D 25: そこはできるかなと思えます。さすがに、できなキマズイですよ、社会的に(笑い)。仲間と言っても同僚ですから。今年の夏に、大学生が実習に来たのですが、仲間といえども敬語でしたね。

池 26: なるほど。これで終了です。ありがとうございます。

D 26: ありがとうございます。

#### 4.3 B氏、D氏のヒアリング調査結果の共通点

B氏、D氏共に、学生の時よりも考えて行動するようになった結果、様々な悩みが出たのではないかと推測する。共通して言えることは「自分で考えた結果上司に怒られる」「何が正解なのか分からない」ということである。以下、B氏、D氏が共通して発言していた項目について抜き出していく。

##### ①基礎的能力について

I 基礎的能力の「I-7 失敗を恐れず挑戦することができますか?」の項目が共通していた。“B3: 新しいことに挑戦できない環境でして…挑戦したらしたで“何でそんなことしたの?”って責められてしまいます。こうこうこうゆう理由ですって言ったら、“なんで確認しないの?”ということがあって、少し保守的になってしまったのだと思えます。新しいことをした時に責められてしまうのです。納得させるような答えを出せないから、結果として保守的になっちゃって。”と“D7: 凄く減りましたよね。確かに“やってほしい”と言われることはできるのだけれど、新しいことは“これで合っているのか”と怖くなって、なかなか挑戦できません。まわりの反応が怖くて。”と回答している。

##### ②課題解決能力について

II 課題解決能力の「II-1 期限を守って仕事をするすることができますか?」という項目も共通していた。“B4: 下がっていますよね。学生時代は、自分のキャパシティ以上のこ

とは降って来なかったもので、守れたのですが、今は本当に責任が重大になってしまって。店長の代わりに店長をやっている状態で、アルバイトのことも、他のことも気にしながらやらなきゃいけないし、やるが増えてしまった。だから守れなくなったのだと思います。”と“D8:私、昔からなかなか期限を守ることが出来なくて…ジュニア夢カレッジの時はできたのですが、もしかしたら必死さが無くなってきたのかもしれない。”と回答している。

Ⅱ課題解決能力の「Ⅱ-2責任を持って物事に最後まで取り組むことができますか?」という項目は、両者とも共通して下がっていた。“B5:これは「期限を守って仕事する」と繋がっています。期限を守ることが出来ないの、一度引き受けたのに、店長と一緒に仕事をしている時しか、期限を守れなくなったり、最後まで一人で仕事ができなくなったりして…。”と“D9:これはちょっと気が緩んできたのかもしれない。ジュニア夢カレッジは最後までしっかり成功させるぞ!という頑張りがありました。でも今は、やることはやるけど、そこまでしっかりやらなくても良いかな?っていう…気楽に行こうって気持ちになっているのかもしれない。”と回答している。

### ③自己発信能力について

Ⅲ自己発信能力の「Ⅲ-1企画を進めていく上で、悩みが発生した時、誰かに頼ることができますか?」も両者とも減っている。これについては、“B11:これは環境が影響していますね。店長…社員が基本的に一店舗に一人なので、店長がいない時は、私が一番上司になってしまう。“アルバイトさんに聞いても分からない”“誰に聞いても分からない”“誰に聞けば良いのだろう…”という状況で、低くなっています。頼ることができる人が居ないから、自分でなんとかするしかないという状態で、頼ることができる環境になっていないのかもしれない。”と“D15:悩みが出た時は、確かに頼ることはあるけど、そういう回数もあんまり無いので…ただ“どうやって報告していいのかな”と考えて、引きずってしまうのです。ジュニア夢カレッジは、“バリバリ皆に頼るよ”という感じですが、上司の負担などを考えると“うーん…”と悩んでしまいます。でも、企画立案して、成功したとを感じる経験が無かったら、1に下がっていたかもしれません(笑い)。”と回答していた。

### ④危機管理能力について

Ⅳ危機管理能力の「Ⅳ-1自分の立ち位置・役割を理解し、全体の様子を客観視することができますか?」の項目

についても、同様の趣旨の発言をしている。“B15:これも、現在の職場環境が影響しているのだと思います。自分は責任者なのか?研修生なのか?でも、アルバイトよりは上である状態で、自分の立ち位置が分からなくなる。どこのポジションなのだろうか自分は?となっています。アルバイトが頼るのは私だし、でも私は何も出来ないから店長に頼らなくてはいけないし、どういう立ち位置で指示を出したら良いとか、社員としてどう動けばいいのか?ちょっとまだ分かっていないかなと思います。卒業して現実を見たといった感じですかね。”と返答していた。

Ⅳ危機管理能力の「Ⅳ-5仲間と話をする時と、目上の人と話をする時の切り替えができますか?」も共通していた。“B1:立場っていうものがあるので理解するようになりました。当然ですが、上司とアルバイトさんで言い方を変えないといけませんし。”と“D26:そこはできるかなと思います。さすがに、できなキマズイですよ、社会的に(笑い)。仲間と言っても同僚ですから。今年の夏に、実習生の大学生が実習に来たのですが、仲間といえども敬語でした。”と返答をしている。

## 4.4 アンケート調査・ヒアリング調査の課題

表1から表5をみていると、元々点数の低かったC氏とE氏は、全体の平均と3回の標準偏差の相関に強い相関が見えていた。しかし、ヒアリング調査を実施することは出来なかった。B氏、D氏、F氏とともに全体の平均との相関に有意な関係性が見えたが、表5の変数としては、有意な関係が見られなかった。B氏とD氏に対しては、ヒアリング調査を実施することができたが、F氏に対しては、ヒアリング調査を実施することが出来なかった。G氏は、全体の平均には有意な関係が見られなかったが、3回の標準偏差に至って有意な関係が見えなかった。また、ヒアリング調査を実施することが出来なかった。A氏は、こちらとも有意な数値ではなかった。数値は有意に近く変化があったものの、有意な相関とはならなかった。A氏に対しても、ヒアリング調査を実施することが出来なかった。(文責:池田)

## 5 アンケート調査、ヒアリング調査から明らかになったこと

変化の理由については、記述式のアンケートだけでは読み取れない。したがってここからは、記述式アンケート調査とヒアリング調査を基に、考察を行いたい。有意な変化の関係が無かった人と、有意な変化の関係があった人との

間には、どのような差があるだろうか。

表5「ジュニア夢カレッジ2企画立案前、企画立案後、卒業後半年経過後の標準偏差の相関」で有意な関係は見られなかったが、ヒアリング調査を実施することができたB氏とD氏は共通して、ジュニア夢カレッジ企画立案直後よりも、卒業半年後の方が、保有能力値が下がっていた。理由としては、上司が忙しい環境で“どうすれば良いのか分からない”“怒られる頻度が高い”などの理由で、自信が無い状態に陥っていることが推察できる。ヒアリング調査の結果には無いが、B氏、D氏共に「職種は好きだが、周りの人に気を遣う」と述べていた。

個人で保持している能力、下がった能力は違うが、Ⅱ課題解決能力と、Ⅲ自己発信能力に下がっている項目が多かった。この数値が低下した理由は、業務に追われ、自分自身を見つめ直す時間が無かったことが要因ではないかと推察することができる。また「社会が求める成長のスピード」と「卒業生自身の成長のスピード」が合致していない可能性がある。“予期できない事象への対応”“正解の無いことへの対応”や、“考えて動いたが、上司のやり方と一致しなかった”等の葛藤により、自信が無くなったものと考えられる。この点については、性格特性も関連している可能性がある。

アンケート調査のみしか実施することができなかつたが、平均との相関とジュニア夢カレッジ企画立案前と後、卒業半年後の変化が有意であった、C氏とE氏に対するヒアリングを実施することができれば、推測の幅が広がったかもしれない。C氏とE氏は共通して、ジュニア夢カレッジ企画立案前の数値が低かった。C氏は企画立案前が低く、企画立案後は高くなっていた。しかし、卒業半年後に保持していた能力は一部の留まり、ほぼ企画立案前の数値に戻っている。一方でE氏は、企画立案前と後は保有能力が低かったが、卒業半年後には調査した7名中1番能力が伸びていた。ヒアリング調査を実施することができなかつたので、あくまで推測でしかないが、卒業後に自分の能力に気づく事ができたのではないだろうか。また、卒業後に多様な経験をする事により、“自己肯定感”“自己効力感”が上がったと考えることができる。F氏も、全体の平均との相関のみしか、有意さは見られなかった。しかし変化が大きかった。E氏の場合でも述べたように、卒業後の多様な経験が、数値に変化を与えたのではないかと考える。今後は、アンケート調査とヒアリング調査の他に、性格特性との照らし合わせを行い、詳細な分析を実施していきたい。（文責：池田）

## 6 まとめ —大学卒業後も活躍できる人材の育成を目指して—

本稿では、大学在学中に「子ども対象キャリア教育講座」を企画した卒業生を対象に追跡調査を実施した。このことにより、学生時代に講座の企画・立案を通じて得た能力が、社会に出てからどの程度活用できているかを明らかにすることを目的としていた。

今回は、聖徳大学生涯学習研究所が2016年に実施した「ジュニア夢カレッジ2」に、企画立案から参画した経験のある卒業生7名に限定し、アンケート調査を実施した(2017年9月実施)。7名は同じ項目のアンケート調査を、「ジュニア夢カレッジ企画立案前」「ジュニア夢カレッジ企画立案後」にも実施している。したがって、「卒業半年後」の保有能力値との比較が可能であった。また、そのうちの2名については、詳細なヒアリング調査を実施することができた(2017年10月実施)。その結果、個人個人で伸びた能力、下がった能力は違うが、全体の傾向として「ジュニア夢カレッジ企画立案前」に比べ「ジュニア夢カレッジ企画立案後」には伸びていた能力が、「卒業半年後」に再び低下していることが明らかになった。具体的には、Ⅱ課題解決能力と、Ⅲ自己発信能力に下がっている項目が多かった。Ⅰ基礎的能力に関しては、維持し続けている傾向にあった。本論文の成果で特筆すべき点は、以下の2点である。

1点目は、卒業半年後の卒業生たちの現状が明らかになったことである。本稿の目的として、学生時代に講座の企画・立案を通じて得た能力を、社会に出てからどの程度活用できているかを明らかにすることがあった。したがって、卒業生達が何に悩み、どんな壁にぶつかっているか明らかになった意味は大きい。ヒアリング調査を実施することができたB氏とD氏は、上司が忙しい環境で“どうすれば良いのか分からない”“怒られる頻度が高い”という趣旨の発言をしていた。これは、学生時代は「教育を受ける立場」であったのに対し、「主体的に物事を進めなければならない立場」に変化したことが原因と考えられる。また、「社会が求める成長のスピード」と、「卒業生自身の成長のスピード」が合致していないことも、原因の一つとして考えられる。しかし、ヒアリング調査の中でD氏は、“D15:悩みが出た時は、確かに頼ることはあるけど、そういう回数もあんまり無いので…ただ“どうやって報告していいのかな”と考えて、引きずってしまうのです。ジュニア夢カレッジは、“バリバリ皆に頼るよ”という感じですが、上司の負担などを考えると“うーん…”と悩んでしまいます。でも、企画立案して、成功したと感じる経験が無かったら、1に

下がっていたかもしれません(笑い。)”と発言している。つまり、自分たちで一から企画立案をし、成功体験をつんだことが、自己評価を最低に下げなかった要因になったのである。学生時代に、地域の大人や企業の方と、対等な関係で議論し、企画立案をしたことは、卒業後に自信がなくなった時に、再び自信を取り戻すためのカギになる可能性がある。

2点目は、大学卒業後に戻ってくる場、後輩たちと接点を持つことができる場として、大学の研究所(聖徳大学生涯学習研究所)が機能していることが明らかになった点である。B氏は、“B23:これは“今ストレス感じているな”と、大学3年のころから理解し始めました。一時期学校に行かなくなってから、ストレスを理解しているのかなと思います。仕事が休みの日に、大学の研究所に戻ってきて色々なことを聞いてもらっているのも、良いストレスの発散になっているのかもしれません(笑い)。ジュニア夢カレッジの企画立案を頑張っている後輩たちの支援も楽しいです(笑い。)”と発言している。またD氏は、“D16:ジュニア夢カレッジの時は、企画に沿って判断をすることが出来たけれど、今は人間相手だから、どれが正解なのか分からなくて…。正解が無いから、選択肢が多すぎて“どれが正解なのだろう”と考えることが多々あります。たまに研究所に来て、聞いてもらっているから、ガス抜きされている感覚はありますけどね(笑い。)”と発言している。ジュニア夢カレッジに企画立案から参画した学生は、卒業後も生涯学習研究所に戻ってきて、相談等をしていくケースが多い。また卒業後も主体的に、ジュニア夢カレッジの企画立案をしている後輩たちに対し、一歩先に社会に出た先輩として、支援をしてくれる卒業生が多い。これはまさに、ジュニア夢カレッジで実施していた「世代を越えた学び合い」を、卒業生たちが後輩たちに対し、実践している事例である。

一方で、研究課題として、以下の2点が挙げられる。1点目は、アンケート調査は7名に実施することができたが、ヒアリング調査は2名にしか実施できなかった点である。ヒアリング調査を実施できなかった5名の中には、保有能力が興味深い変化を遂げている者もいた。彼らに対し、詳細なヒアリングを実施することができれば、さらに深い考察をすることが可能であったと考える。今後、詳細なヒアリング調査を実施していきたい。2点目は、社会に一歩先に出た先輩として、後輩たちの支援をすることによる影響を調査分析できなかった点である。卒業生が後輩たちと関与することは、双方に何らかの影響を与えているものと考えられる。今後は、卒業生と在校生の「交流」や「学び合

いの場合」が、在校生のキャリア教育に及ぼす影響についても考察を深めたい。

以上2点を通し、「地域との連携を通じたキャリア教育の効果」について、さらに研究を進展させていきたい。(文責:有川)

## 7 参考文献

- ・有川かおり, 長江曜子(2017)「地域との連携を通じたキャリア教育の効果に関する検討-大学生が企画・立案した“子ども対象キャリア教育イベント”に関する考察-」聖徳大学生涯学習研究所紀要 15号, pp.55-64
- ・溝上慎一(2012)『生成する大学教育学』京都大学高等教育研究開発推進センター(編), ナカニシヤ出版, pp.119-145
- ・小笠原眞結美, 古川雅子, 森田和行, 大津昌, 森田裕介(2014)「地域連携プロジェクト型学習における受入団体の効果に関する一考察」日本教育工学会研究報告集, pp.113-120
- ・川崎智恵, 中川元庸(2011)「ボランティア育成を核とした地域連携型キャリア教育プログラムの開発」マツダ財団研究報告書 vol.23, pp.11-20
- ・森正美(2007)「地域で学ぶ, 地域でつなぐ-宇治市における文化人類学的活動と教育の実践-」文化人類学 72/2, pp.201-220

注釈:本共同研究の分担は、2, 3, 6及び編集が有川, 4, 5は池田, 1は長江が各々の文責者である。

## 謝辞

本稿では、2016年に聖徳大学生涯学習研究所で実施した「ジュニア夢カレッジ2-プロから学ぶお仕事体験」に企画から参画した卒業生を対象に、調査を実施した。快く調査に協力してくれた7名の卒業生に、あらためて感謝したい。当然のことながら、本稿に存在し得る過誤等の一切の責任は筆者らに帰属することを付記しておく。