

# 短期大学におけるキャリア教育改善の効果検証 — A短期大学を事例にした予備的研究—

高橋 修一郎\*

【要旨】短期大学の社会的な存立が問われている。短大は、ピークの1996年598校から2016年には343校と激減している。志願者の減少は経営の悪化に直結する。短大の生き残り戦略として、就職力の向上は必要不可欠である。本研究では、短大の就職力向上を図るために、A短期大学を事例に入学時から就職活動最盛期となる2年生前期まで連続的なキャリア教育を新規に配置し、その効果を社会人基礎力、キャリア発達を尺度として検討した。さらに、内定進捗率の定点観測により効果を検証した。その結果、キャリア科目の改善による連続的なキャリア教育は、社会人基礎力、キャリア発達の成長を促すことが示唆され、内定獲得進捗の早期化に有効であることが明らかとなった。

## 1. はじめに

### 1-1. 本研究の背景

本研究を開始した2015年、社会景気の好転、少子高齢化等の影響により就職環境は、買い手市場から売り手市場へ好転した。この外部環境の変化に伴い、新卒大学、短大生の内定状況は、表1の通り卒業時には、就職希望者がほぼ内定を獲得する数値を蓄積している。また、我が国において一般的に内定式を開催する10月1日時点の定点観測でも、大学生は6割代から7割代へと改善し、短大生も3割代から4割代へと約10%アップし、内定進捗率においても改善傾向にあった。

表1 内定率大学・短大・A短大変遷表（筆者作成）

	2016年卒	2017年卒	2018年卒	2019年卒
全国大学平均10月1日	67%	71%	75%	77%
全国短大平均10月1日	33%	42%	39%	43%
A短期大学平均10月1日	53%	事前研究	事前研究	研究対象
全国大学平均4月1日	97%	98%	98%	98%
全国短大平均4月1日	97%	97%	99%	99%
A短期大学平均4月1日	96%	事前研究	事前研究	研究対象

出典 文部科学省大学等卒業予定者の就職内定状況調査及び筆者調査

\* 准教授／観光キャリア教育

しかしながら、就職率の改善は一路順風に推移してきたわけではない。直近の過去を概観すると、いわゆるリーマンショック（2008年）を起点とした、新就職氷河期の真っ只中である2011年卒の内定進捗率は、10月1日では大卒57.6%、短大22.5%（図1）、そして、最終内定率は、大卒91.0%、短大84.1%と低迷していた。内閣府「国民生活白書」（2012）によると、未就職者数も2008年3.1万人から2011年には6.7万人と倍増し（図2）、若年無業者やフリーターが当該年齢階級（15～34歳）に占める割合も増加している。就業を希望しているが若年無業者が求職活動をしな理由として、20～24歳では「知識・能力に自信がない」と消極的理由が多い。また、就業を希望しない理由は、同年齢で「病気・けがのため」のやむを得ぬ理由に次いで、対照的な「特に理由はない」との回答が多かった。

若年層の就職難の状況を踏まえ、2011年から文部科学省は大学設置基準を改正し大学、短大へ教育課程に職業指導（キャリアガイダンス）を盛り込むことを義務化した。これを機に高等教育機関にキャリア教育が浸透し始める。キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と文科省は定義づけしている。各短期大学において、「キャリアデザイン」、「キャリアプラン」を筆頭に、「ビジネスマナー」、「インターンシップ」、「コミュニケーション」、「ホスピタリティ」、「SPI」等の名称でキャリア科目が広く配置された。

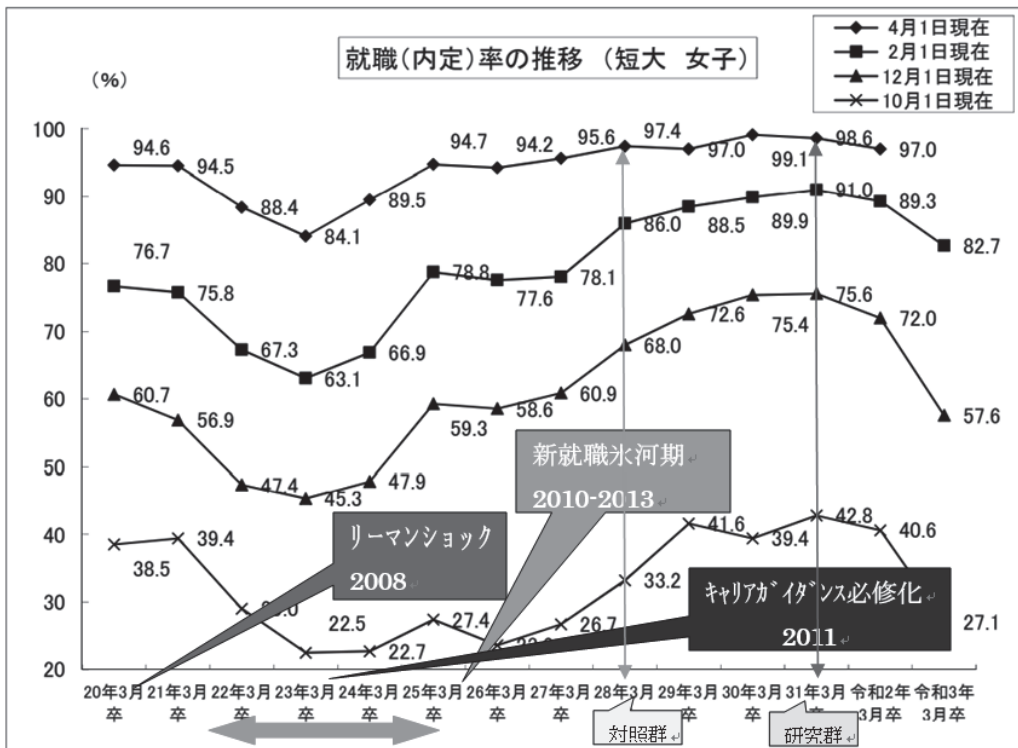


図1 大学等卒業予定者の就職内定状況調査 出典 文部科学省を基に筆者追記

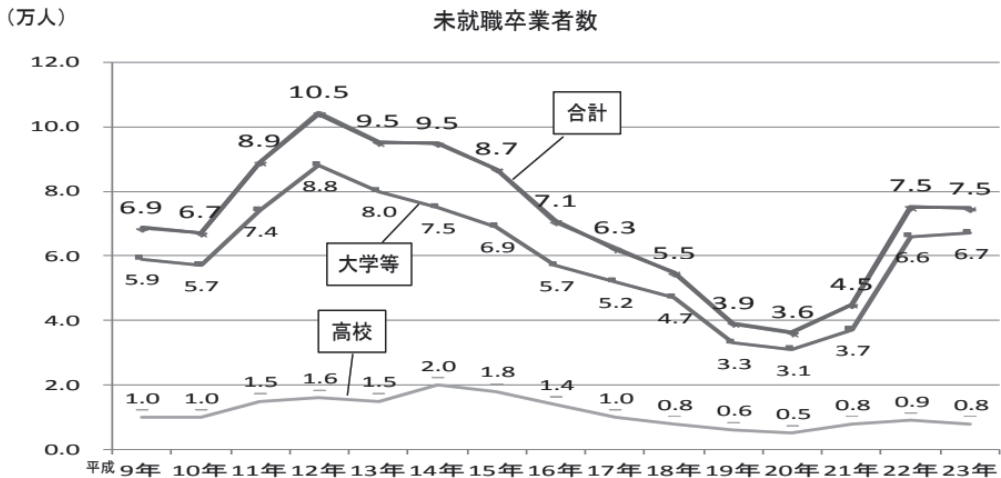


図2 未就職卒業者数 出典「雇用政策研究会」(厚生労働省)

## 1-2. 問題意識

近年、2011年を起点に、大学短大においてキャリア教育が浸透してきた。その成果からか、社会景気の好転もあり就職内定率でみると最終的には、100%近辺に復活する。しかし、短大の内定獲得時期は大学と比較して遅い。例えば、2016年卒を例にとると大短とも最終的(4月1日)には97%ではあるが、企業の内定式となる10月1日にベンチマークを置くと大学67%、短大33%と2倍の格差がある(表1)。その要因として、短大の設置分野が文部科学省(2017)によると、保健と教育が47.3%(大学19.6%)を占め、その主たる就職希望先と考えられる医療、幼児教育関連は秋採用が多いことが挙げられる。また、企業、団体等の応募条件に「大学卒業以上」あるいは、応募条件に学歴が明記されていなくとも、大手企業の総合職などはいまだに学歴を重視した採用をする傾向があることが考えられる。しかしながら、短大苦境時代において、志願者増を計るには、教育結果としての一指標となる進路結果を向上させることが急務である。近年、新卒採用を取り巻く環境は変化しつつある。一般社団法人経済団体連合会は、就職協定を2021年卒より廃止すると2018年に発表した。この変化は、短大にとって、通年採用、ジョブ採用、インターンシップの内定直結等、採用方法の多様な変化や早期化対策が必要となり、ピンチともチャンスともなり得るのではないだろうか。特に短大は、短大自体の社会的な存立が問われている。2001年に学習院女子短大、2007年には明治短大、成城女子短大、そして、2020年立教女学院、青山学院女子短大が閉学に至っている。18歳人口の減少と相まって、女子の4年制大学への志向が高まり、短大は、ピークの1996年598校から2016年には343校と激減している(図3)。志願者の減少は経営の悪化に直結する。短大の生き残り戦略として、就職力の向上は必要不可欠である。この状況は、短大自体の社会的な存立が問われている。短大の生き残り戦略として、就職力の向上は必要不可欠である。それでは、大学の内定獲得進捗率に追いつ

き追い越すには、キャリア教育の視座から、どのような改善が有効であろうか。本研究の問題意識として、大学と比較して内定獲得時期の遅緩の改善について検討する。

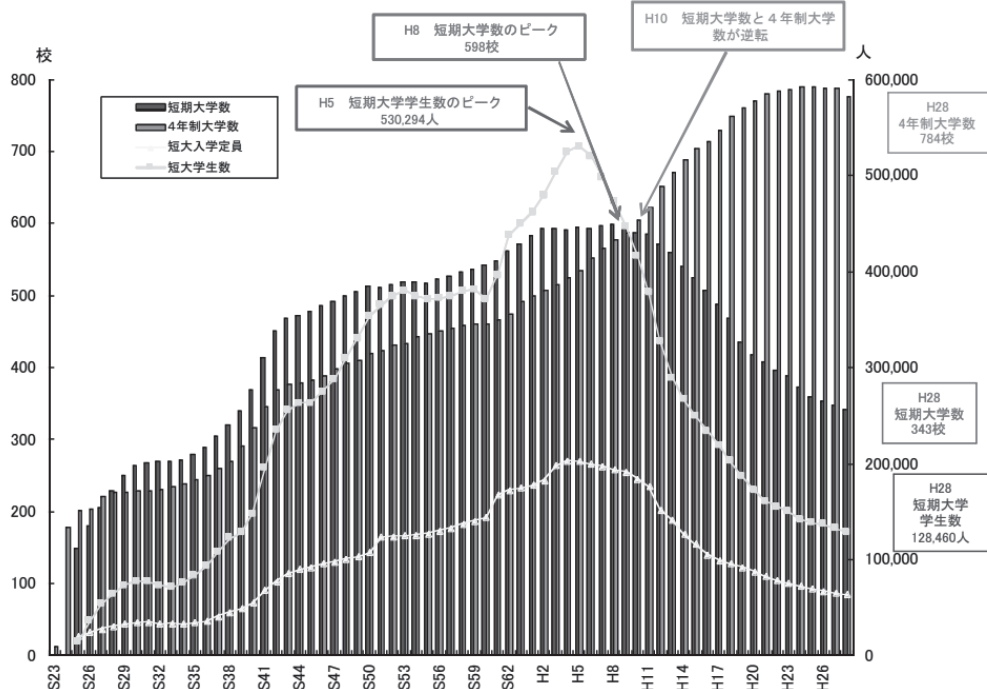


図3 短期大学数、4年制大学数、短期大学入学定員、短期大学学生数の推移  
出典 文部科学省 (2017)「短期大学の現状に関する参考資料」

### 1-3. 研究の目的

本研究の目的は、短大のキャリア教育を中心とした学修経験が、学生の就職活動における内定獲得進捗状況に及ぼす影響を明らかにし、キャリア教育の学年配置に着目し改善を図ることである。この改善を通じて学生の就職活動への不安を取り除き、余裕を持って自分らしいファーストキャリアを自他ともに決定し、短大選択の満足度を高めることを目的とする。吉本(2007)は、短大卒業生を対象とした、短大教育の評価に関する調査を実施した。その結果、総合評価において、「人格の発達」に次いで「満足のいく仕事を見つける」項目が高いと報告している。短大生にとって、就職結果は短大選択の満足度を高めるうえで重要な指標ではないだろうか。

本目的を達成するために、予備的研究として、キャリア教育の改善、すなわち、連続的キャリア教育の配置を新設し、短大生の内定獲得時期の早期化の実現を達成することを本研究での目的とした。学生の内定獲得の早期化には、当然ながら早めの周到的な事前準備が必要である。内

定獲得早期化のメリットとして、①余裕を持った準備ができる、②企業へ意識の高さをアピールできる、③就職活動による経験価値が高まる、④早期内定獲得による精神的余裕が生まれる、⑤内定獲得後の進路変更の変化に柔軟に対応できる、⑥学習意欲増進等が挙げられる。反対にデメリットは考えにくい。

## 2. 短期大学キャリア教育の現状

### 2-1. 関東地区短期大学キャリア教育の現状

2016年4月現在、関東に所在する短期大学ビジネス系学科(キャリア系、コミュニケーション系を含む)を設置する短期大学22大学を抽出し、キャリア教育の配当学年及び設置時期について着目しカリキュラム調査を行った。その傾向を分析すると1年次にキャリア教育の配置は、すべての短大で行われていた。しかしながら、就職活動本番である2年次前期に必修としてキャリア科目が配置している短大はわずか4校であった。さらに、就業力を育成するために有効なインターンシップを必修科目としている条件を追加すると、4校のうちわずか1校のみであった。この1校もインターンシップを必修としているものの、インターンシップの単位条件としての日数は3日以上であった。2017年文部科学省のインターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議において、正規の教育課程としてのインターンシップに必要な要素として、原則として実習期間が5日間以上のプログラムであることと明記している。よって、厳密には文部科学省が設定するインターンシップの条件は満たしていない。

それでは、2年次にキャリア科目を配置する効果はどうであろうか。2016年7月、キャリア科目を2年次前後期に配置している、北関東に所在するB短大就職担当者にヒアリングしたところ、7月時点での内定率は7割と大学平均を凌ぐ数値であった。また、同様にキャリア科目2年次継続配当している南関東のC短大でも2016年卒以降就職率98%以上、2017年卒以降実就職率95%以上と就職率の高さを誇っている。この事例からキャリア科目の配置を就職活動本番期である2年次まで継続することにより、内定率の早期化、実就職率の向上に有効である可能性が示唆される。

### 2-2. A 短期大学キャリア教育の現状

本研究の研究対象の事例として取り上げるA短期大学(以下、A短大と表記)についての概要を紹介する。A短大は、北関東の中核都市に位置し、ビジネスを学科名称に配し、社会学系2、学際部系1、医療保健系1の5コースを設置している。2016年現在、キャリア科目の配置は図4の通り断続的となっていた。他短大同様、1年次にキャリア科目は必修として配当されているものの、2年次には設置されていない。また、インターンシップは、1年修了となる春に配当されているが選択科目となっている。当学の10月1日時点の2016年卒の内定率は、53%(表1)である。短期大学の全国平均からは優位となっている。しかしながら、短期大学設置学科の特



性として、秋採用が主流の幼児保育、医療系を併設する短大が多いことから就職内定時期は必然と遅くなり、A短大も医療系が1コースあるものの学科名のタイトルをビジネスとしているため、比較対象として不十分である。そのため、就職の優位性を具現化できる短期大学となるため4年制大学と比較すると67%であり、現状及ばない状況である。研究対象としたA短大では、約半数の学生が内定式前未内定と改善の余地を残している。

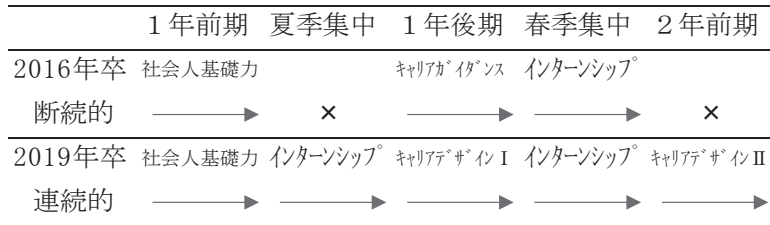


図4 キャリア科目設置対象 (筆者作成)

### 3. 仮説の設定と先行研究のレビュー

#### 3-1. 先行研究のレビュー

キャリア教育の先行研究において、インターンシップによる就業体験、PBL型課題解決等の社会経験が社会人基礎力の成長に及ぼす影響が多く検討されている。大重 (2006) は、キャリア教育の実践を通して働く喜びや、自己実現を自律的に果たせる「人間力」を発揮するためには、将来への展望が見通せる力が必要であり、2011年キャリアガイダンスの義務化前にキャリア教育の「教育」の部分が必要になってくると指摘している。

森山ら (2018) は、インターンシップと就職活動との関連において、インターンシップ参加者と不参加者の、進路決定に関する相関関係を以下の通りまとめている。内定時期では、2年生の7月上旬時点における参加・不参加別の内定率を比較すると、2015年次生は、外国語学部平均34.6%に対し、インターンシップ参加者は46.9%となった。2016年次生は、全体内定率46.8%、インターンシップ参加者69.5%となった。いずれも学年全体の内定率を12~23%上回っている。その中には一部ではあるが、インターンシップ先への内定もある。このように学生にとって、インターンシップへの参加が就職に対する会社情報の収集や興味の喚起とともに、働くことの必要性や意欲が生まれるだけでなく、インターンシップに参加することで増幅した社会性などが就職活動において大きな力になり、早期内定獲得につながっていると報告している。また、岡本ら (2019) は、インターンシップの事前指導および実習が社会人基礎力の自己評価向上に有意に影響を与えること、社会人基礎力の3つの能力は概ね対応する能力要素に強く影響を及ぼしていること、就労意識の改善に効果があったこと、特にネガティブな印象の改善に効果があったことを報告している。さらに、北村ら (2021) は、短期インターンシップに対して短い就労期間であっても「職業適性理解」「仕事イメージ向上」「学習意欲向上」といった

ポジティブな効果を実感されているとし、短期インターンシップへの参加には「職業明確性」「就職関心性」などのキャリア成熟の低下を抑止する効果があること、短期インターンシップへの満足が「職業生活積極性」の発達に正の影響を与えることが示唆されたとしている。

本研究で事例として取り上げるA短大では、高橋(2014)が、A短大の学生184名を対象として、キャリア教育が学生の就職に与える影響を検討している。その結果、①傾聴力が高いこと、②自分の将来の明確なキャリアビジョンを持つこと、③正課活動であるインターンシップに加え、正課外活動であるアルバイトやボランティアも含めて幅広い経験を積むことが、内定獲得の確率を高めると結論付けている。しかしながら、内定を獲得する学生の特徴に言及しているものの、実践的なキャリア教育の改善の提案には至っていない。

以上、先行研究を概観してきたが、インターンシップ経験が社会人基礎力への好影響を示唆されるものの、その成果としての内定結果を示す研究は不十分である。また、キャリア教育のカリキュラム配置についての言及は見られない。本研究では、就職活動の成果に及ぼす経験として、インターンシップを含むキャリア教育を取り上げ、未開発である連続的なキャリア教育の学修経験が、社会人基礎力とキャリア意識の成長に及ぼす影響を検証する。さらに、本研究の目的とする就職結果としての内定進捗率の早期化についても検討する。

### 3-2. 本研究のフレームワーク

本研究のキャリア教育を造成、実践するにあたりデービッド・コルブの経験学修モデルを援用した。経験と学習の関係を示したコルブは、経験学習を「経験から内省のプロセスを通じて、経験そのものを変換し、応用可能な知識やルーティンを作り出すプロセス」と定義している。インターンシップを含むキャリア教育の「経験学習」は具体的な授業や就業経験をもとにその行動を振り返るだけでなく、次の経験に活かせるように、何故そうなったのか、どうすれば上手くいくのかを内省する。経験学習では、まず授業や実習経験を基に自分自身の気づきを促



図5 経験学習モデル：デービッド・コルブをもとに筆者作成

し、授業あるいは、実習後にはその経験を多様な視点から振り返り、その省察で気づいたことを概念化し、どのような状況においても対応可能可とするため自分自身の言葉、感性で本質を掴み持論化する。そして、経験で構築した持論を基に新しい場面で実践して失敗から学ぶことにより、自分らしい経験値を成長させることをねらいとした。

本研究の事例対象であるA短大において経験学習を重視し、2019年卒生より図4の通りカリキュラム改善を実施した。改善前の2016年卒のキャリア教育配当は、1年前期に「社会人基礎力」(必修)、1年後期に「キャリアガイダンス」(必修)、その仕上げとして1年春季に「インターンシップ」(選択)、2年次配当が皆無でありキャリア科目は断続的に配置されていた。本研究の研究対象となる2019年卒生には、以上の科目に、1年夏季に「インターンシップI」(必修)、2年前期に「キャリアデザインII」(必修)をキャリア科目として新設し間断のない連続的キャリア教育を配置した。その理由として、「インターンシップI・II」は、従来の就職本番前のインターンシップでは、学生が社会現場に不慣れなため失敗が伴う可能性が高く、挽回できる時間が無い中で就職活動本番を迎える。また、職業選択をする意味で1つの業界、企業しか経験できないためマッチングが叶わない場合、時間的に再チャレンジができない状況となる。夏に一度経験していれば、失敗への改善、新たな挑戦へと繋がる時間的余裕が確保できる。授業で学んだ知識を産学連携により実践し、知恵とすることを試み夏と春の授業間に設定した。

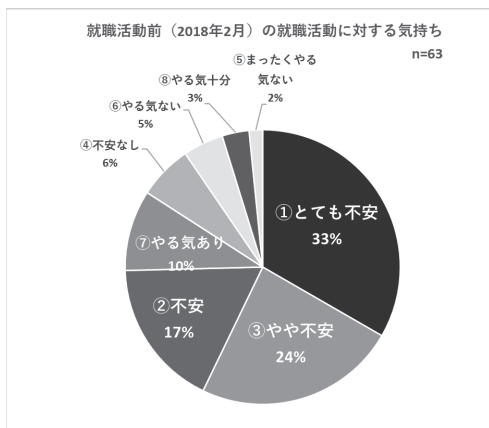


図6 就職活動前の就職活動に対する気持ち

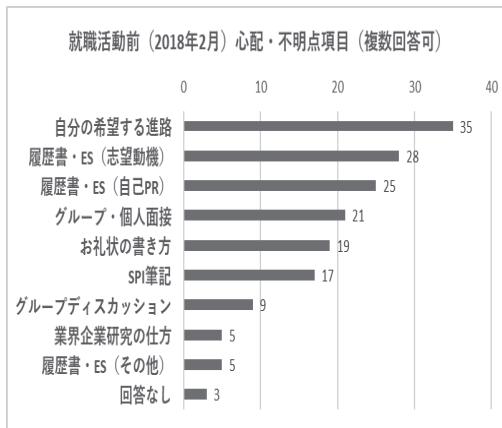


図7 就職活動前心配不安項目アンケート集計

「キャリアデザインII」の新規設置は、2年前期は就職本番時期と重複する。研究対象とする2019年卒の就職活動本番前となる1年次2月のアンケートでは、不安を抱える学生が74%を占めていた(図6)。不安を抱える具体的要素として、図7の通り、自分の志望する進路(35票)、志望動機の書き方(28票)、自己PRの書き方(25票)と続く。本科目が適時設定されていることにより、就職活動進行中の不安要素の適時改善、就活は孤独な戦いとなりがちだが、履修者全員で課題解決することにより精神的な安定を維持でき自信を持って就職活動に取り組むことが可能となる。また、キャリア教育は就職活動だけが目的ではない。卒業後の人生を考える機



会提供となり、自身のキャリアデザインを深化させる貴重な機会となることがメリットとして期待できる。

### 3-3. 仮説の設定

本研究の目的である短大の就業力を高めるために、A 短大のキャリア教育の改善、すなわち、連続キャリア教育とするために、①必修「インターンシップ(2週間以上)1年夏季集中」と、②就職活動時期(2年前期)の必修「キャリアデザインⅡ」を追加配置し連続的キャリア教育を整備した。先行研究を踏まえ、今回の取組が有効であるか検証するために、評価指標として社会人基礎力と Career Action-Vision Test (以下、CAVTと表記)を用いた。廣川ら(2016)は、社会人基礎力の3つの能力(①前に踏み出す力、②考え抜く力、③チームで働く力)は安定的で、頑健な構造であり評価指標としての信頼性が示されたことを報告している。CAVTは、下村他(2009)により開発され、キャリア意識の発達に関する効果測定を行う指標であり Action と Vision の2つの側面で捉えている。Action は、将来に向け、どのくらい積極的に行動をしているかを測定する項目群であり、学外の活動やスキルの獲得、幅広い人脈構築など、様々な活動を含んでいるとしている。また、Vision は将来に向けた展望や夢、やりたいことなどを、どのくらい明確にしているか等、その達成に向けて準備しているかを測定する項目群であるとしている。さらに、教育効果の結果としての就職内定率の進捗度合いについても10月1日にマイルストーンを置き、以下の仮説を設定した。

- I. 連続的キャリア教育の配当は、社会人基礎力を成長させる
- II. 連続的キャリア教育の配当は、キャリア発達を促す
- III. 連続的キャリア教育の配当は、短大生の内定獲得時期の早期化を実現できる

## 4. 本研究の方法

### 4-1. 本研究の調査対象

本研究の調査研究群は、関東所在のA 短大の2017年入学生(2019年卒業生)78名とした。実証研究として、図4の通りキャリア科目を入学当初から、就職活動本番時期である2年次前期までの連続的に配置し必修科目として受講した。対照群として、キャリア科目改善前の2016年卒業生との内定獲得進捗の比較検証を行った(2017年卒、2018年卒は、一部コースにキャリア科目改善を先行導入したため比較対象から除外した)。

### 4-2. 本研究の調査方法

効果検証の定量的分析として、履修者の成長度合いを質問紙によるアセスメントテストとして、①社会人基礎力、②CAVTを1年前期キャリア科目「社会人基礎力」第1回授業(T1)と、2

年後期キャリア科目「キャリアデザインⅡ」第15回授業 (T2) において測定した。社会人基礎力の尺度として12の能力要素に加え、授業目的が就職活動準備を内包することを踏まえ、基本マナー3要素を加味した (図8)。CAVT は、キャリア意識の発達に関する効果測定を行い、「Action」と「Vision」の2下位尺度、12項目で構成されている。回答は、5件法 (社会人基礎力: 「1.全く当てはまらない～5.よく当てはまる」、CAVT: 「1.できていない～5.かなりできている」) で求めた。得点が高いほど社会人基礎力、キャリア意識が高い傾向を示す。

社会人基礎力の能力と能力要素		
3つの能力	12の能力要素	概要
前に踏み出す力	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	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
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	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
	規律性	社会とのルールや人との約束を守る力
	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
就職活動	服装と身だしなみ	
	言葉遣い	
	立ち居振る舞い・対応	

図8 出典 経済産業省「社会人基礎力」を基に筆者作成

さらに、連続的キャリア科目を履修した2019年卒の就職内定の進捗度合いを2016年卒生、文部科学省の全国調査と比較した。また、以上の定量的検証に加え定性的に事象の要因を検証するために、就職活動本番前の1年次2月と最盛期の2年次6月にアンケート調査を質問紙にて実施した。

## 5. 結果と考察

### 5-1. 質問項目による結果と考察

本研究では、キャリア教育の配当学年を就職活動本番時期である2年生前期まで連続的に配置する改善実施により、社会人基礎力、キャリア発達の成長度合いの効果を検証するとともに、その結果としての、就職活動における内定進捗状況との関係性について定量的に分析を行い、キャリア教育の改善の有効性を明らかにすることを目的に検討した。

まず、社会人基礎力 (図9) については、12の能力要素、基本マナーすべての項目において顕著な成長が見られた。特に苦手意識としていた「発信力」、「ストレスコントロール力」に関し

では、授業運営において苦手意識を克服するため、グループワークを多用しコミュニケーションをとることを習慣化した。この反復学習により、やればできるという自己効力感の醸成に繋がったのではないだろうか。

CAVTについても、Vision、Actionとも安定的な成長が確認できた。図10のプロットシートでは、T1では4つのゾーンのほぼ中央点に位置していたが、T2ではVision得点、Action得点とも高いAゾーンへと右肩上がりに推移した。Aゾーンの意味するところは「現在のところ、キャリア形成に向けて積極的に活動しており、将来に対する展望も明確であると言える。このままの状態を維持すれば、将来の就職やキャリア形成もうまくいくことが予想される」と解釈されている。1年前期に教室で学んだ「社会人基礎力」の理論学修を、学びの記憶を途絶えることなく、そのまま夏期に「インターンシップⅠ」で実践することにより省察し、自身のキャリアの具体的な未来像を描く力が芽生えたのではないだろうか。後期には、「キャリアデザインⅠ」

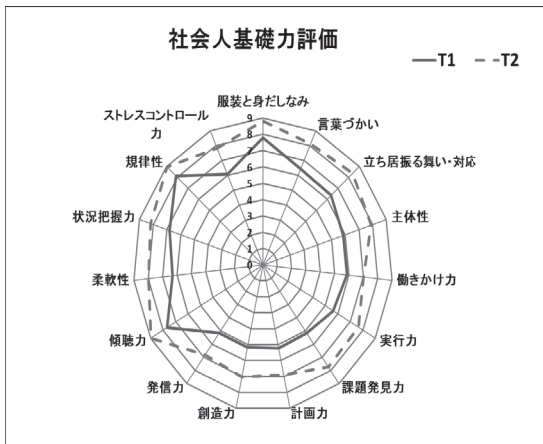


図9 A短大2019年卒生社会人基礎力推移

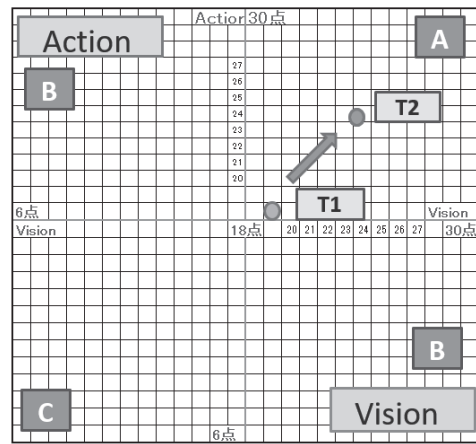


図10 A短大2019年卒生CAVT推移

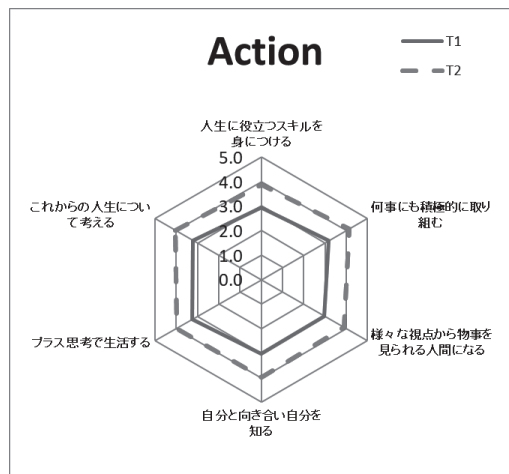
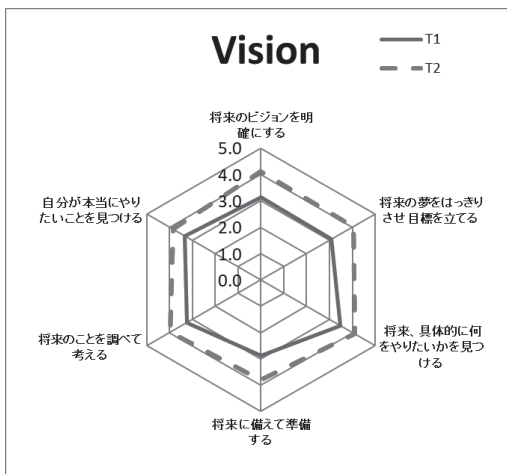


図11 Vision(左) Action(右) CAVT A短大2019年卒T1、T2推移比較 n=71

において、お互いにインターンシップ経験を報告することにより概念化を図り、自己理解、社会理解等の具体的な就職活動の準備を進めた。さらに、仕上げとして1年後期修了後、春のインターンシップに自身の将来への仮説をもって試行に取り組んだ。2年前期には、「キャリアデザインⅡ」により、就職活動での悩みをタイムリーに問題解決を受講者全員で共有し、チームとして取り組み解決する経験値を高めることが可能となった。就職活動のイメージを顕在化し、リアルな実践行動へと速やかに移すことができたのではないだろうか。連続的キャリア教育は、ビジョンとアクションの反復学習といえる。

### 5-2. 内定獲得進捗の結果と考察

社会人基礎力、CAVTの確実な成長は、内定獲得時期の早期化にも相関があるのであろうか。内定の蓄積状況としてベンチマークとした10月1日時点でのA短大の内定率は、2016卒のキャリア科目改善前は53%であった(図12)。本研究の連続的なキャリア教育の配置をした対象学年の内定率は、82%となり55%の伸び率となった。文部科学省の全国調査の同時期の内定率は、33.2% (2016年卒) に対して42.8% (2019年卒) と29%増であった。よって、上昇率は遥かに上回る結果となった。それでは、4年制大学平均との比較はどうであろうか。2016卒が66.5%であり、2019年卒が77.0%と16%の上昇であった。よって、上昇率、実質的な内定率においても大学平均を上回る数値を記録し内定進捗率の早期化に貢献する結果となった。

その要因をアンケート調査から推量すると、1年次2月の就職活動本番前のアンケートでは、就職活動へ臨む今の気持ちを問うと「とても不安」33%、「やや不安」24%。「不安」17%と続く。実に74%が不安を感じていた。就職活動の経験値が増えた2年次6月には、「やる気あり」30%、「やや不安」24%、「不安」14%と順位が変動した。前向きな姿勢へと変化してきている。

2月時点では、「やる気がある」がわずか10%であったが6月時点では、30%へと増加した。これは、就職活動の経験値が自身の気持ちに浸透する影響もあるが、就職活動中はキャリア科目を通して、お互いの情報交換、悩みどころの共有、課題を解決する取り組みの結果が影響したと考える。

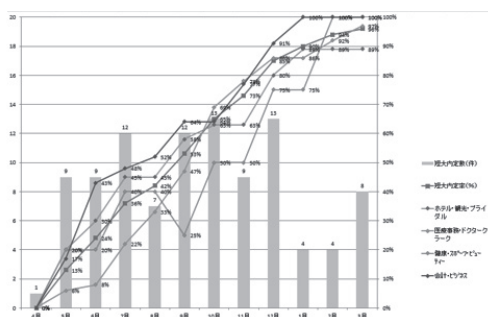


図12 A短大2016年卒内定進捗状況 (キャリア教育改善前) n=80

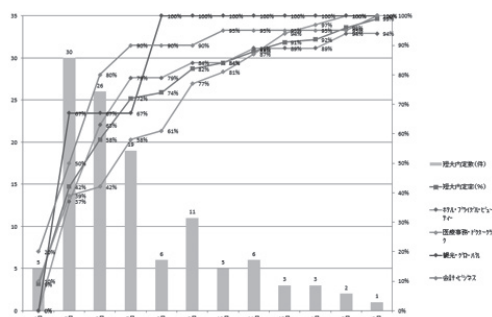


図13 A短大2019年卒内定進捗状況 (キャリア教育改善) n=71

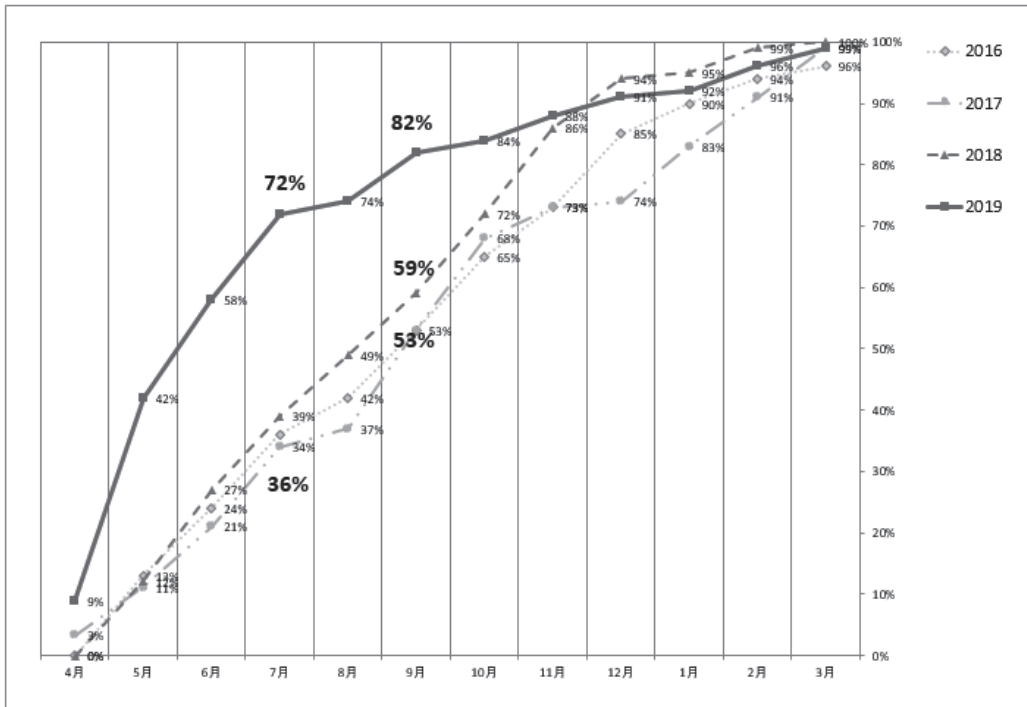


図14 A短大年度別内定率比較2016年卒～2019年卒内定進捗状況変遷  
出典 A短大キャリアサポート室データを元に筆者作成

表2 内定率大学・短大・A短大变遷表 (筆者作成)

	2016年卒	2017年卒	2018年卒	2019年卒
全国大学平均10月1日	67%	71%	75%	77%
全国短大平均10月1日	33%	42%	39%	43%
A短期大学平均10月1日	53%	53%	59%	82%
全国大学平均4月1日	97%	98%	98%	98%
全国短大平均4月1日	97%	97%	99%	99%
A短期大学平均4月1日	96%	99%	100%	99%
求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率	1.73	1.74	1.78	1.88

出典 A短大キャリアサポート室データを元に筆写作成

また、就職活動に心配なこと不明点は、2月時点で「自分の希望する進路」35票、「志望動機の書き方」28票、「自己PRの書き方」25票と基本要素が上位を占めた。6月には、「グループ・個人面接」(16票)、志望動機の書き方(13票)、お礼状の書き方(同)と不明点は軽減し、内容も就職活動終盤の内容へと変化した。さらに、同時期の就職活動の満足度を問うと80点34%、100点23%と6割弱が高い評価を示す。2年次前期に新設した「キャリアデザインⅡ」の必要性を問うと、93%がその必要と回答した。以上のことから、連続的キャリア教育は、定量的にも定性的



にも良好な結果が得られた。

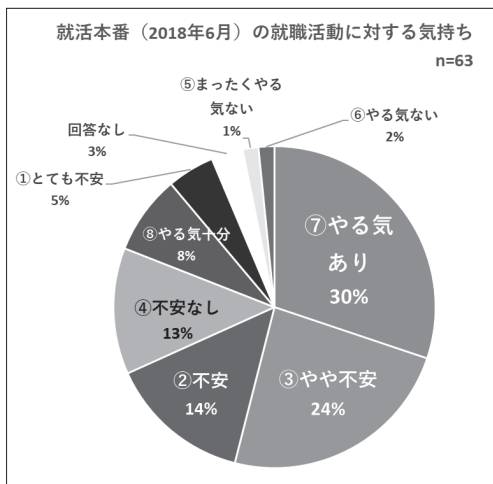


図15 就活本番の気持ちアンケート集計

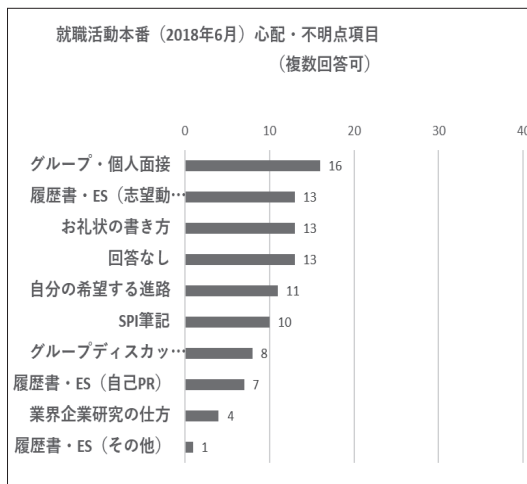


図16 就活本番の心配・不安項目アンケート集計

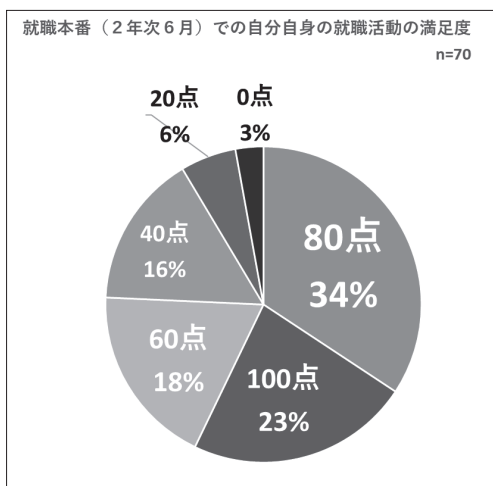


図17 就活本番6月の就職活動の満足度

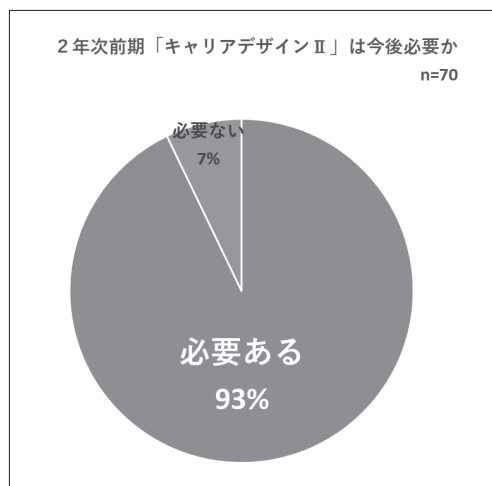


図18 キャリアデザインⅡの必要性 (6月)

### 5-3. 仮説の検証と今後の課題

今回の予備的実証研究は、キャリア教育の改善により、連続的なキャリア教育の受講による効果を社会人基礎力とキャリア発達の成長度合いを質問紙にて調査した。また、その成果として、内定獲得時期を前倒しできると目標設定した。その結果、内定獲得の早期化を実現することができた。よって、本研究で設定した以下の3つの仮説の可能性を高めることが示唆された。

- I. 連続的キャリア教育の配当は、社会人基礎力を成長させる
- II. 連続的キャリア教育の配当は、キャリア発達を促す
- III. 連続的キャリア教育の配当は、短大生の内定獲得時期の早期化を実現できる

しかしながら、本研究により、A短大の2019年卒の1学年では実証できたものの71名(就職希望者のみ対象)とサンプル数は少なくデータの代表性に課題が残る。継続的な測定が必要であるとともに、他短大との連携を図り、その汎用性を探る実証研究を広げる必要がある。また、質問紙による社会人基礎力は基準値の説明を記載しているものの主観的な自己評価となっていることは否めない。より客観的な指標を検討する必要がある。

#### 参考文献または引用文献

- 大重康雄 (2006) . 「短大におけるキャリア教育に関する一考察：キャリア自律の視点から (人文・社会科学編)」, 『鹿児島女子短期大学紀要』.41,pp.49-75
- 岡本隆, 園田雅江, 曾我亘由, 深堀秀史, 埴康介 (2020) . 「インターンシップが社会人基礎力自己評価へ与える影響」, 『Journal of Ehime Management Society』.3, pp.1-8
- 北村雅昭, 阪上富貴子 (2021) . 「短大生の短期インターンシップの効果に関する研究」, 『大手前短期大学研究集録』.39,pp.1-14
- 厚生労働省 (2012)「雇用政策研究会」第1回資料  
[www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002790h-att/2r98520000027bo1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002790h-att/2r98520000027bo1.pdf) (2021年8月27日最終閲覧)
- 総務省 (2012) . 「若年無業者の推移と15~34歳人口に占める若年無業者数の割合」. 労働力調査 [https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h25honpen/b1\\_04\\_02.html](https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h25honpen/b1_04_02.html) (2021年8月27日最終閲覧)
- 高橋修 (2014) . 「短期大学の学びと就職との関連性-キャリア教育を中心に-」, 『高崎商科大学紀要』.29,pp.183-191
- 廣川佳子, 大嶋玲未, 宮崎弦太, 芳賀繁 (2016) . 「大学生の社会人基礎力における因子不変性の検討」, 『立教大学心理学研究』.58,pp.1-11
- 堀健志, 濱中義隆, 大島真夫, 荻谷剛彦, 「大学から職業へⅢ その2」, 『東京大学大学院教育学研究科紀要』.46,pp.75-98
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習—プロフェッショナルリズムへの成長のプロセス』 同文館出版
- 文部科学省 (2017)「短期大学の現状に関する参考資料」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2017/08/03/1388727\\_11.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryo/_icsFiles/afieldfile/2017/08/03/1388727_11.pdf) 2021年8月27日最終閲覧)
- 文部科学省 (2021) . 「令和2年度大学等卒業者の就職状況調査」[https://www.mext.go.jp/content/20210615-mxt\\_gakushi01-000014540\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210615-mxt_gakushi01-000014540_01.pdf) (2021年8月15日最終閲覧)
- 森山廣美, 水原道子, 上田知美 (2018) . 「短期大学におけるインターンシップ—実態調査から見えるもの—」, 『四天王寺大学紀要』.65,pp.465-481
- 吉本圭一 (2007) . 「卒業生を通じた「教育の成果」の点検・評価方法の研究」, 『大学評価・学位研究』.5,pp.77-107
- リクルートワークス研究所 (2019) . 第36回 ワークス大卒求人倍率調査 (2020年卒)  
[https://www.works-i.com/research/works-report/item/190424\\_kyujin.pdf](https://www.works-i.com/research/works-report/item/190424_kyujin.pdf) (2021年8月15日最終閲覧)

(2021.9.24 受稿, 2021.11.10 受理)