

カリキュラム評価における卒業生インタビューの意義

長田尚子 武田るい子 村田信行

Implications of Graduate Interviews for Evaluation of College Education

Naoko OSADA Ruiko TAKEDA Nobuyuki MURATA

短大を卒業して継続的に就業している卒業生へのインタビュー調査から、カリキュラム改善に向けてどのような示唆を得られるかを検討した。卒業生の短大教育に対する評価と職場での働き方を問うために実施した半構造化インタビューをデータとして、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて質的に分析した。小規模な調査ながら、分析を通じて卒業生が初期キャリアを形成していく過程をある程度記述することが可能であり、調査を継続する意義があるものと考察した。

キーワード：短期大学 卒業生インタビュー 質的研究法 M-GTA 初期キャリア形成

1. 研究の背景と目的

清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科（以下、本学科）では、学生のキャリア形成支援を念頭に、カリキュラムと授業形態の改革が継続的に進められ、2010年度から新カリキュラムでの学科運営が始まった。学科では、その過程において2つの学科共同研究、「学生のコミュニケーション力養成カリキュラムとしての学外活動の効果的運用の研究—プロジェクト型学習の開発、地域団体との連携、学内外行事への企画参加などを通して」と「キャリア教育研究—長野地域の企業に送りこむべき学生像、学生のキャリア基礎力養成の方法、そして望ましいキャリア形成支援のあり方について」が行われ、それを通じて、カリキュラム改善の成果を評価する必要性が認識されるようになった。

新カリキュラムの成果を考察し継続的な改善に繋げるためには、個別授業の分析・評価の積み重ねによる授業改善が大前提となるが、卒業後も含めた多角的で継続的な調査が必要であり、調査方法自体の検討も欠かせない。また、その方法は、地方の女子短大の人文社会科学系学科としての本学科の特徴を踏まえたものであることが望まれる。そこで本学科では、新カリキュラムへの完全移行の前に本学科を卒業した卒業生を対象に、卒業生調査を試行的に開始した。

本学科卒業生が就く職業は多様化の傾向にあるが、事務業務を中心とした就業環境にある卒業生は多いものと想定できる。そのため、女性事務職のキャリア形成の特徴を把握しておくことは、女子短大卒業生の初期キャリア形成を支援するための参考となる。貿易事務における女性事務職のキャリア形成を分析した小玉(2004)は、女性が担当する事務は補助的性格が強いといわれるが、難易度が高いものまで多岐にわたり、現場におけるインフォーマルなキャリア形成がなされてきていること、その結果、キャリア形成に関して個人差が大きいことを指摘している。浅海(2006)は、女性事務職から営業職に向けてのキャリア形成が成功した要因として、上司の支援や職場の環境とともに、事務職として業務知識や商品知識を確実に身につけておく姿勢、ジョブ・エンリッチメントの姿勢、自己啓発の姿勢等を挙げている。また、筒井(2001)は、補助的な業務に従事する若年女性が、より難しい仕事に挑戦するためには自己有能感が必要であり、その自己有能感を高めるためには仕事経験の拡大が必要

であると指摘している。

以上示した女性事務職の初期キャリア形成に関連する先行研究の指摘を整理すると、本学科卒業生も補助的職務からスタートし、フォーマルな育成がなされない場合もある中、多様なキャリアをたどることが想定される。短大の2年間という修業期間は限定的ではあるが、卒業後の職務を通じて自ら初期キャリアを築いていけるような行動特性を備え、それを職場で発揮できることが望まれる。そして、このような初期キャリア形成の過程に対して、短大教育を通じて前向きな支援ができるかどうか、カリキュラム評価と改善の一つの視点になりうるだろう。

地方の女子短大での卒業生調査から、カリキュラム改善への具体的な示唆を得ることには様々な困難が想定される。本研究では、卒業生へのインタビュー調査にもとづき、本学科卒業生の短大から職場への移行過程、職場での状況を記述し、初期キャリア形成期における継続的な就業につなげていくための支援の在り方を考察することを目指す。

2. 卒業生調査におけるインタビュー調査

卒業生調査は2008年から2010年の3年間に卒業した285名を対象に、2011年2月から3月に郵送法で行われ、有効回収率は20%（57名）であった。調査票は、短期大学コンソーシアム九州による調査項目を参考に構成した。調査票に基づく回答の集計データからは、本学科の教育内容に対して卒業生が一定の評価を与えていることが考察された（武田・長田・村田, 2012）。一方、卒業生がそれぞれの職場でどのような行動特性を発揮しているのか、それは新カリキュラムが目指しているものに相当するのか、そしてさらに、短大卒業生が初期キャリアを形成していく上で望ましい方向で発揮できているのか等について、具体的な把握をすることは難しい。このようなことから、調査票によるデータを補完する形で、インタビューを企画・実施することとなった。調査票への回答があった卒業生に対し、業種別に2、3名ずつインタビューを依頼し、業務内容、働き方、人間関係、短大教育の効用等についてフォーカスインタビューを実施し、12名の回答を得た。

前章に示した女性事務職のキャリア形成に関する先行研究等の指摘を整理すると、補助的な立場として仕事に参加する中でも、ビジネスの流れを意識し、自らの業務知識や業務の幅を拡大していく姿勢が、キャリア形成の観点から重要であると示唆される。インタビューでは、採用面接等で用いられるコンピテンシー面接の方法を参考に(川上・齋藤, 2005)、これらの姿勢が行動として発揮されているかどうかを、具体的な文脈とともに詳細に引き出し確認することとした。あわせて、短大教育の効用について、具体的な意見を求める質問も含めた。

主な質問項目は、「仕事の場面で何か工夫していることはありますか」「職場で役に立ったり、褒められたりした経験はありますか」「職場でとても大変だったり苦しかった経験はありますか」「大変な環境を乗り越えるためにどんな努力をしましたか」「職場での人間関係について教えてください」「職場で何か悩みがあったら誰に相談しますか」「職場で役に立っている授業はありますか」「もう少しこんなことを学んでおけばよかったということはあるですか」等である。インタビューは著者らを中心に本学科教員が行い、卒業生の許可を得た上でICレコーダーに録音し、書き起こしたデータをもとに分析を進めた。

インタビューの分析については、次の2点を想定した。第一は、調査データで卒業生が短大教育に対して一定の評価をしていることがわかったが、具体的にどう評価しているのかという点である。この点については、長田・武田（2013）において、「卒業生は短大教育をどのように評価しているのか」という観点で別途分析を行い、カリキュラム改善への示唆を得るとともに、調査票に加えてインタビ

ューを行うことの重要性を明らかにした。第二に、そもそも卒業生が職場でどのように働いているのかを具体的に知る必要がある。つまり、仕事にどの科目が役だっているのかを直接聞くだけではなく、職場に慣れ、徐々に難しい仕事に取り組んでいく初期キャリア形成プロセスから、カリキュラム改善や評価への示唆を得られるのではないかという切り口である。本研究は、この後者についての分析及び考察となる。

3. インタビューの分析アプローチの検討

本研究では、移行過程等のプロセスの記述に優れ、地方の女子短大という限定された範囲のデータを取り扱うことが可能な、木下(2003)による修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA)を用いて分析を進めた。木下(2003)によれば、グラウンデッド・セオリーとはデータに密着した分析から独自の説明概念をつくらせ、それらによって統合的に構成された説明力にすぐれた理論であるとされる。分析の対象としては、人間と人間のやりとり等の社会的相互作用に関係し、人間行動の説明と予測に有効であり、研究者によってその意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲で説明力を発揮する。このような特性から次のような研究に適しているとされる。第一に、社会的相互作用に関わる研究、第二に、ヒューマンサービス領域の研究、第三に、研究対象とする現象がプロセス的性格を持っていることである。

学習した知識・能力・技能を卒業生が業務に活かしているのかという観点から、教育成果を把握することは欠かせないが、業務にある程度精通しないと、短大教育を正しく評価することは難しいだろう。熟達化研究では、業務で一人前になるには、最低でも3~5年程度必要とされる(松尾,2006)。それまでには、実務経験や研修を重ねることになり、短大での学習内容のみを問うことは難しくなる。認知科学では、学習したことを別の場面での問題解決に使う転移に関する研究が長く行われているが、現実の学習場面において転移元と転移先を特定することは難しいとされる(白水・三宅,2009)。学習したことでどの知識が増え、それがどう役立ったのか、あるいは、卒業後どの時期に何を評価すれば教育成果が把握できるのか、といった問いを中心とする検討には困難が伴う。短大2年間のアウトカムがどこでどう評価できるのかではなく、将来よりよいアウトカムにつながる理想的なプロセスを少なくとも短大2年間で提供できているか、よりよいアウトカムにつながるプロセスを自ら生み出す力を学生が身につけることを支援できているか、という検証が必要なのではないだろうか。

以上のことから、卒業生が就職先の職場でキャリアアップしていくために、よりよいプロセスを生み出しているのか、職場での初期キャリア形成時期に、どのような行動がとれているのかを具体的に検討することが重要だと考えられる。そこで本研究では、女子短大卒業生が職場に定着しキャリアを形成していく中で、どのような行動とり、どのようなプロセスを経て、就業継続への意欲を持ち得ているのかを、インタビューデータから明らかにすることとした。

このような目的を持つ本研究は、本学卒業生と職場の様々な人々との間の社会的相互作用を扱うものであること、またその社会的相互作用の中で卒業生が職場における初期キャリアを形成していく状況にプロセス特性があることから M-GTA に適した研究であるといえる。また、本学科の卒業生という限られた範囲での調査ではあるが、その限定された範囲で明確な分析テーマを設定することにより、理論を提示できる点が本研究にとってのメリットであるといえる。さらに、本研究が提示する理論を今後の実践に応用し、実践を通じて理論を修正できる点も(木下,2007)、本学科における継続的なカリキュラム改善の方向に合致したものであると考えられる。

4. M-GTA による分析

4.1 分析手順の概要

M-GTA の分析手順は木下(2003) に従った。まず分析テーマの設定、分析焦点者の設定を行い、分析の範囲を明確にする。次に、分析テーマに沿ってインタビューデータを検討する。その際 1 人目のデータを読み、分析テーマに関連のありそうな箇所に着目し、それらを具体例として分析ワークシートに書き込んでいく。分析ワークシートは M-GTA の分析に利用する書式で、概念ごとに作成する。項目は概念名、概念の定義、具体例、理論的メモの 4 つである。データを読み込みながら類似した具体例があれば同じ分析ワークシートに書き込んでゆき、概念名をつけ、概念の定義を記述する。理論的メモには、データの解釈過程での気づきや、概念間の関係性、対極例等を順次記入する。新しい具体性が出現した場合は、別の分析ワークシートに記入する。この作業を分析範囲のデータすべてに対して行う。新たに概念を生成する場合は、既存の概念との関係を考察し、理論的メモに記入する。生成した概念は、概念間の関係を検討し、さらに上位のカテゴリーにまとめる。最後に概念とカテゴリーの関係を結果図として表す。M-GTA による分析の終了は理論的飽和化をもって判断される。理論的飽和化とは、分析を進めていたデータから新しい概念が生成されなくなり、分析結果を構成する概念が網羅的になり、概念やカテゴリー相互の関係がデータに基づいてまとめられたことを指す。分析結果の完成度が確認された段階で、生成された概念とカテゴリーを用いて分析から明らかになったプロセス全体を、ストーリーラインとして記述する。

なお、本研究における以上の分析手順は本論文の第一著者が行った。分析に際しては、2013 年 3 月 2 日の第 63 回 M-GTA 定例研究会での発表を通じて、スーパーバイズを受け、分析方法の軌道修正と分析内容の見直しを行った。

4.2 データの収集法と範囲

インタビュー形式は個人あるいはグループで、1 回のインタビューは 60~90 分程度であった。分析は表 1 に示した入社 1 年目から 3 年目までの卒業生で、企業あるいは組織に就職して仕事を続けている 10 名を対象とした。理論的飽和化も意識して、本学科卒業生の多くが就職する業界と職種からデータ収集できるよう考慮した。業務に熟達するまでの約 3 年をとらえることで、キャリア形成の初期の過程とすることができると考えた。ただ、入社 3 年目の卒業生が、入社 1 年目、2 年目のことを回顧的に振り返る視点と、入社 1 年目の卒業生がその年の活動に言及するのとでは後者の方がより現実的な状況を反映している場合もありうる。そこで、入社 1 年目、2 年目の卒業生も同様に分析した。

表 1 分析対象とするインタビューの一覧

卒業時期	分析対象	インタビュー形式
2008.3 卒業	金融系 3 名	グループ
2008.3 卒業	事務系 1 名	個人
2009.3 卒業	販売系 1 名	個人
2009.3 卒業	製造系 1 名	個人
2010.3 卒業	販売系 1 名	個人
2010.3 卒業	事務系 2 名	グループ
2010.3 卒業	技術系 1 名	グループ

インタビュー実施にあたって、報告者らがガイド質問をあらかじめ設定した。質問は本論文第2章に示した通りである。インタビュー担当者はこのガイド質問を手がかりに話をはじめ、コンピテンシー面接の方法を参考に（川上・齋藤,2005）、卒業生の発言にあわせてより深く具体的な発言を引き出す質問をするよう心掛けた。コンピテンシー面接は就職面接等で用いられる考え方で、過去の行動を事実として引き出すことに優れているとされる。たとえば、「職場で苦しかった経験はありますか」という問いの答えを引き出した後にその経験に関しての卒業生の具体的な行動がわかるように掘り下げていく質問を続けていく。たとえば「その場面ではあなたは仕事上どのような役割をもっていましたか」「なぜその仕事をあなたが担当するようになったのですか」「その時上司や先輩に何か相談しましたか」「その状況を克服するために何をしましたか」といった質問を継続的に展開していく。

4.3 分析テーマと分析焦点者の設定

分析テーマは、「清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科の卒業生が就職先の企業や団体においてキャリアを形成していく初期の過程」とした。M・GTAとしての分析テーマへの絞り込みの中で、テーマに含まれる概念の定義を行った。まず「キャリア」という言葉である。「キャリア」の定義は多様だ。たとえば文部科学省では、「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と定義している。本研究が対象とする就職後3年目までの卒業生に関しては、職務経験に特化して考えてもよいだろう。仕事を中心にキャリアデザインを考察している大久保(2006)は、「キャリア」には客観的側面と主観的側面があるとしている。前者は職務経歴、すなわち職場での経験である。そして後者は、仕事上での自己イメージやアイデンティティである。本研究で扱う「キャリア」とは、短大卒業生が就職先で積んでいく職務経歴であり、仕事に対する自己イメージであると定義する。

では、そのような「キャリアを形成する」ということはどう考えればよいのだろうか。前述の女性事務職のキャリアに関する諸研究の中でも触れられているように、短大卒業生はフォーマルな研修を受ける機会が少なく、極めて多様な環境で働いていく。その中で「キャリア形成」とは、職場において自分自身が主体的に行動し、振り返り、経験と仕事に関する自己イメージを蓄積していくことであるといえる。その最初の段階が入社3年目となる。入社3年目までの早期離職が問題になる中、本研究では、短大卒業生が入社3年目までに、主体的に「キャリア形成」できる素地を作り、現在取り組んでいる仕事に熟達し安定的に働けるようになることが大切であると考えている。

以上から、「初期キャリア形成」がなされたという状態は、企業あるいは団体に継続的に勤務し明確な継続の意思を持っていること、あるいは業務に関してその先の展望を持っていることとして考えることができる。分析の結果図の中では、就職後の様々な試行錯誤や紆余曲折はあったが、まだしばらく働きたいという考えを持つに至る過程を記述することになる。

分析焦点者は「女子短大卒業後就職中の者」とする。厳しい雇用情勢の中、事務職の仕事自体も多様化しているが、依然として短大卒業生の多くが事務職と呼称される立場で就業している。そこで本研究では、上表の2008年3月卒業の事務職を行う卒業生から分析を開始することとした。その後は、最近就職者が増えている販売職について分析を進め、個人単位で行ったインタビューを用いて一通り概念生成を行うこととした。それをもとに、グループで実施したインタビューを追加的に分析していくことで、概念生成の状況を確認し、その範囲で概念が生成されなくなったことをもって、カテゴリの検討に進んだ。

5. 分析結果と考察

本章では分析経過とプロセスの全体像を示す。前述の分析テーマに沿って分析した結果、22個の概念と8個のカテゴリーが生成された。表2に分析ワークシートの例、表3にカテゴリーと概念の一覧、図1に結果図を示した。以下の記載方法については、【 】内を概念、< >をカテゴリーとする。

概念の生成については、対象としたデータにグループ形式のインタビューデータが一部混ざっていたことと、入社後の年数が入社1年目から3年目までにわたっていたため、その影響について確認した。グループ形式のインタビューで得たデータには、それまでの分析にない業界（金融機関）と職種（技術職）のデータがあったが、新しいカテゴリーは生成されなかった。また、職種や卒業後の経過年数による違いについては、大きなものは見られなかった。経過年数の違いについては【継続学習への意欲】という概念は、入社1年目のデータには対応部分がない、【顧客にあった対応の工夫】という概念には、入社1年目の事務職のデータには対応部分がない、などの傾向が見られた。

表2 分析ワークシートの例

概念名	職場での自己への気づき
定義	何もわからず苦勞する中で働きながら、自らの失敗、上司や顧客とのやりとり、職場での自らの状況から気づきを得て、自らを見つめ直すこと。
具体例 (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"> ・1年目は何していいかわからなかったですね。本当に聞かなくて何もわからなくて。今だと、次はこれをやればいいのか自分で動けるのですが、最初のころは何も分からなかったの ・最初は本当に何もわからなくて・・・、あんまり詳しく教えてくれなくて。この事務所は何をしているよ、とかは教えてくれなくて、知らなかったの。 ・1年目の時は、周りが見えてない状態で・・・私クレーム処理をしていたんですね・・・ちょっとしたことで泣けてきてご飯も全然食べられなくなって、体重もかなり落ちて。入社して誰の名前だと分からなかったの、そのときが入社して一番大変でした。 ・そうですね。入って半年で、自分も何も分からない状態で、ほかに配属されてきた人は、入ってもう2年以上経っている人だと聞いていたので、プレッシャーもすごくあって、一人でやっていけるのかなという不安はすごくありました。
理論的 メモ (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"> ・初めに入社3年目の事務職（2008事務）のデータを見ていく中で、入社後に何も分からない中、一生懸命働いている状況が繰り返し表現されていることに気付いた。それぞれを見ていくと、何も分からずそのままにしていたのではなく、分からない状況に陥っている自分を一步引いた立場で見つめることができていたため、そういった状況が3年後も認識できていたのではないか、ということが見えてきた。具体的には、「本当に聞かなくて何もわからなくて」「そういう時期は一年くらい続きました」「それを間違えて伝えてたりとかしてしまいました」「この事務所は何をしているよ、とかは教えてくれなくて、知らなかったの」といったように、その時の「働く自分」の状況を「少し客観的に見つめている自分」が継続的に存在していたのではないかと考えられる。 ・入社1年目（2010）の卒業生については、まだ振り返りの状況にまでは至っていないが、自分の状況を文脈の中で克明にとらえていることがわかる。このことは、単に大変ということではなく、何がどう大変なのかを具体的にとらえていることで、自信の振り返りにつながっていくのではないかと考えられる。 ・対極例として「大変だったから辞めてしまった」「大変でもう思い出したくない」という展開も考えられる。今回は、働いている卒業生対象のため、大変だから辞めてしまった、という振り返りはない。

概念からカテゴリーへの生成については以下のように考察を進めた。各概念を相互に比較する中で、仕事に慣れていくためにとった行動に関する概念が複数あることがみえてきた。これらは<職場環境や業務への適応>カテゴリーとしてまとめた。それに関係し、新入社員という立場は乗り越え、任されて働くという文脈における仕事への取り組み姿勢に関する概念がまとまってきた。これらは<仕事に対する責任感や工夫>としてまとめた。また、自分が働いていく中で目指していくべきことを明確にするという行動も見られた。これらは<視野の拡大と目標設定>としてまとめた。以上に関してはさらに上位のカテゴリーとして、<職場に慣れる初期段階の行動>としてまとめた。これについては、結果図に示している。また、以上の行動と並行して、多様なコミュニケーションを円滑に遂行しようとする行動が確認された。コミュニケーションの相手ごとに<同僚とのコミュニケーション>、<上司とのコミュニケーション>、<職場外でのコミュニケーション>としてまとめた。これらはさらに上位のカテゴリーとして、<周囲との関係構築>としてまとめ結果図に記載した。さらに、以上の行動の中から、責任ある仕事を任されたり、仕事への自信を得たりしていく状況が立ち上がり、<仕事への挑戦と自信>というカテゴリーにまとまった。そして最後に就業継続への意思へとつながっていくものとして<現状への納得感と将来展望>というカテゴリーができた。

表3 生成されたカテゴリーと概念の一覧

カテゴリー	概念	定義
職場環境や業務への適応	職場での自己への気づき	何もわからず苦勞する中で働きながら、自らの失敗、上司や顧客とのやりとり、職場での自らの状況から気づきを得て、自らを見つめ直すこと。
	先輩からの学び	先輩の姿を見ながら学んだり、実際の業務を通じて学んだりする姿勢でいること。
	先輩への相談	仕事上の疑問を先輩に相談し、自らの不安を解消したり、納得したりすること。
	勤務時間外での学習	職場で必要となる知識の習得のために、仕事が終わってから学習する時間を持つこと。
仕事に対する責任感や工夫	仕事の質へのこだわり	自らの業務のむずかしさを理解し、それを乗り越えるための工夫をしたり、品質を高めるための改善案を考えたりしながら働いていること。
	顧客にあった対応の工夫	自らの業務の中で、顧客のニーズや課題を把握しそれにこたえられるよう努力すること。
	顧客との信頼関係の構築	業務を通じて互いの顔を覚え、心のふれ合いがある顧客を持っていること。
視野の拡大と目標設定	業務理解の拡大	自らの業務を越える社内の仕組み、他部門を含む業務の流れ、会社の課題などについての理解を深めていること。
	業務目標の明確化	業務上達成すべき目標を持ち、それを自らのこととして理解し、それに向けて努力すること。
仕事への挑戦と自信	資格取得への意欲	仕事に必要な資格や、キャリアアップのために取得しておくよき資格のために、勉強し受験の努力をしていること。
	責任ある仕事や大きな仕事の担当	先輩社員が少ない環境において、高度な仕事に取り組める資質を持ち、それをまかせてもらっていること。
	仕事への自信	自分の仕事内容に自信を持ち、その職場の中で、自分でなければできないことを持っていること。

	自らの成長の実感	自分の学生時代や新人のころと比べて、現在の成長ぶりを感じていること。
同僚とのコミュニケーション	職場でのコミュニケーションへの配慮	業務上必要となるコミュニケーションについて、人間関係やマナーを考慮して、適切に振る舞っていること。
	仕事仲間への気遣いや助け合い	一緒に仕事をしている仲間への理解や思いやりの気持ちがあり、それを行動にもさりげなく表していること。
上司とのコミュニケーション	上司との良好な関係の構築	上司と部下の関係を維持するために必要な行動をとり、必要があれば指導を受けたり、相談したりすること。
	業務報告や振り返り	自らの仕事をまとめて振り返ったり、先輩や上司に報告したり、それについて話し合ったりする機会を持つこと。
職場外でのコミュニケーション	友人との会話や気分転換	職場から離れた状況で、仕事の愚痴を話したり、気分転換をしたりすること。
	家族や恩師への相談	家族や恩師を、仕事上の愚痴や悩みを聞いてもらう相手とすること。
現状への納得感と将来展望	当初の希望と現在の仕事との関係付け	就職前に考えていた志望職種や職場環境と、現在の状況との関係を肯定的に意味づけていること。
	就業継続の検討と意欲	仕事を辞めることを考えたりすることもあるが、働き続けることの意義を考え、継続の意欲を持っていること。
	継続学習への意欲	現在まだ実現できていないが、時間があれば勉強してみたいことを持っていること。

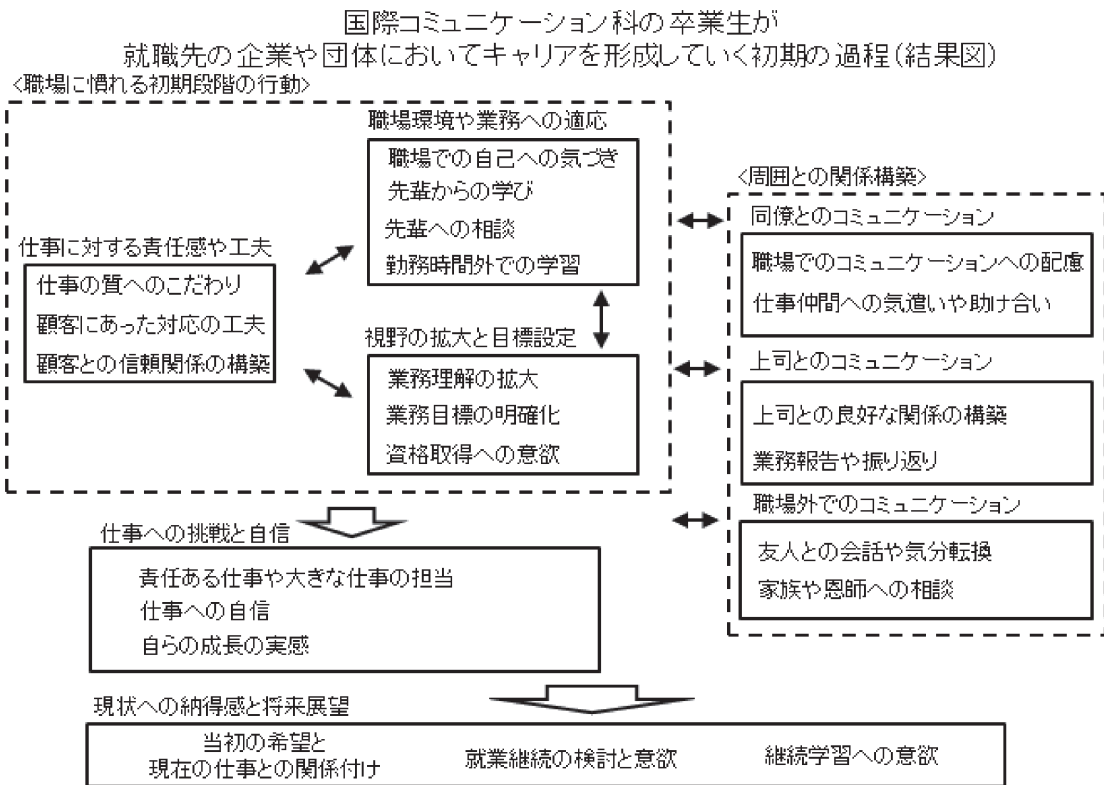


図1 結果図

結果図は、以上のように完成した。それぞれのカテゴリーの関係については、2つの上位カテゴリー<職場に慣れる初期段階の行動>と<周囲との関係構築>が立ち上がったところで、その両者に並行的な関係（つまり、それらの行動を卒業生が並行的にとっていること）が見られた。また、以上2つの上位カテゴリーから結果として行動が導かれる形で<仕事への挑戦と自信>、さらに<現状への納得感と将来展望>が行動としてつながってくる様子を現わした。

最後に「清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科の卒業生が就職先の企業や団体においてキャリアを形成していく初期の過程」という分析テーマに基づき、清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科の卒業生が、卒業後約3年の間に初期キャリアを形成していくプロセスをまとめる。

就職後まず【職場環境や業務への適応】のための努力をする時期が訪れる。業務に不慣れなことや周囲との関係からくる大きな試練の中でも懸命に働き続け、<職場での自己への気づき>ができるようになる。そして、<先輩から学び>自分を高めたり、<先輩への相談>を適切に行ったりしながら、環境への適応を深めていく。さらに、業務のニーズに応じて<勤務時間外での学習>を行うこともある。

一方、以上の行動とは別に、社会人として仕事を任された限り【仕事に対する責任感や工夫】を怠たらず、職場の信頼を得ていく行動も見受けられる。特に<仕事の質へのこだわり>は強く、本学の卒業生が多く職場において責任ある仕事をまかされていることがわかる、また、顧客への対応が必要な業務では、<顧客にあった対応の工夫>を自ら行い仕事の質を高める行動をとっている。さらにその行動を深め、業務を通じて<顧客との信頼関係の構築>し、顧客を支援していくことを自らの仕事の動機づけとしている状況もみられる。

【職場環境や業務への適応】と【仕事に対する責任感や工夫】は、業務における【視野の拡大と目標設定】につながっていく。この3つは順を追った行動として展開される場合もあれば、その職場の状況によって、多様な展開となる場合もある。【視野の拡大と目標設定】においては、<業務理解の拡大>という行動が見られる。これは、自らの業務を目の前の単なる事象と捉えずに、組織の中の仕事の流れとして捉えたり、他部門との関係として捉えたりしていく姿勢として現れる。また<業務目標の明確化>を上司の指示あるいは自ら行い、日々の業務の目当てとして業務の推進に役立てようとする行動もある。さらには、日常の業務を深め、目標に到達するために職場の援助によって資格取得のための学習を始め、<資格取得への意欲>を持ち続けながら働いていく。

以上【職場環境や業務への適応】【仕事に対する責任感や工夫】【視野の拡大と目標設定】の3つは、【職場に慣れる初期段階の行動】といえる。これらの行動と並行的に行われるのが【周囲との関係構築】である。【職場に慣れる初期段階の行動】だけに偏った場合、<仕事へのこだわり>が強すぎて孤立したり、職場での幅広いコミュニケーションが取れずに、失敗したときに周囲からの支援が受けられなくなることも危惧される。また【周囲との関係構築】だけでは、仕事の質が上がらない。

【周囲との関係構築】としては、まず【同僚とのコミュニケーション】があげられる。短大卒業生の就職先にはまったく同学年の同僚がいることは少ないが、近くの部署で同じ立場で働く4年制大学の卒業生やパートタイム社員などに対してきめ細かな配慮を怠らない姿勢を示しながら、<職場でのコミュニケーションへの配慮>を行っている。また、<仕事仲間への気遣いや助け合い>にも日頃から注意を払っていく。その一方で【上司とのコミュニケーション】も大切にしていく。直接仕事の指示を受け、報告を上げる関係として<上司との良好な関係の構築>や適切なタイミングでの<業務報告や振り返り>を通じたコミュニケーションも大切にしている。以上2つの同僚と上司とのコミュニ

ケーションが円滑にできることは、仕事の質を高めることにも大いに役立っているだろう。しかし、これだけに注意を払っていることは、卒業生自身の疲弊にもつながりかねない。そのため【職場外でのコミュニケーション】を保っている様子も見受けられる。＜友人との会話や気分転換＞と＜家族や恩師への相談＞は、職場で仲間が少ない短大卒業生にとっては、貴重な機会になっている。

以上示した【職場に慣れる初期段階の行動】と【周囲との関係構築】から導出される形で【仕事への挑戦と自信】が行動として現れてくる。たとえば【仕事に対する責任感や工夫】を示し、【上司とのコミュニケーション】を効果的に保てることから＜責任ある仕事や大きな仕事の担当＞の機会を得ることが可能となる。それによって＜仕事への自信＞を得て、＜自らの成長の実感＞も得られるようになる。

そして、初期キャリアを形成する過程の目指すべき到達点として【現状への納得感と将来展望】を持てるようになってくる。この段階では＜当初の希望と現在の仕事との関係付け＞を前向きに行えるようになり、就職活動を始めたころの志望と現在の勤務先や職種は異なるが、結局今の仕事が自分に合っていると認識できるようになる。そこから＜就業継続の検討と意欲＞が湧いてくることになり、またそれを後押しするものとして＜継続学習への意欲＞も持つようになる。

以上が国際コミュニケーション科の卒業生が入社3年目までに経験し、自らの行動に反映し、キャリア形成へとつなげていく過程となる。

6. まとめと今後の課題

以上に示した分析結果は、本学科の卒業生という限定した範囲ではあるが、入社後3年目となり、現状に納得しつつ就業を継続し、将来への展望も描き始めるに至る初期キャリア形成過程を記述したものである。本章では、M-GTAによる分析結果として提起した内容を基に、本研究のまとめとして考察を深め、カリキュラム改善への示唆をまとめる。

就業力に関する実践的な知見によれば、業務上何らかの問題が生じた場合、誰かに相談してみるという姿勢と、相談したことで成功したり楽になったりした経験を持っていることが重要だと指摘がある(角方ら,2010)。今回生成されたカテゴリの中にも、＜先輩への相談＞や＜業務報告や振り返り＞というカテゴリが表れているように、初期キャリア形成に向けては、人間関係構築のためのコミュニケーション力に加え、仕事の文脈で相談を持ちかけてアドバイスをもらったり、主体的に報告と振り返りを行ったりという行動が重要になると。振り返って本学のカリキュラムおよび教員と学生との相談体制をみると、学習の場面において学生が自律的に相談し、その先の展望を開いていくという環境が不十分ではないかと考えられる。本学科でも学習ポートフォリオの活用が進んでいるが、その活用サイクルの中に、学生による自律的な相談や振り返り活動が起きやすい仕組みづくりを検討する必要があるだろう。

キャリア発達を心理学からとらえている渡辺(2010)は、キャリア教育で重要なことは、「望ましい意味や価値を教えることではなく、体験の種類や内容でもない。自分が関与する体験の中に、意味と価値を見出す能力と態度を一人一人が獲得する」ことであるとしている。短大の2年間は短い。短大卒業生には2年間という短い修業年限を終えて、流れに身を任せて職場に吸い込まれて働いて行く、という現実があるかもしれない。働くことの意味や価値を深く考える機会を在学中も持つべきだろう。人材開発の分野では、顧客を明確にし、顧客にどのような価値を与えることができているかを考えることにより、仕事の意味の理解と動機づけにつながるとされる(高橋,2006)。この考え方はサービス・ラーニングとして高等教育にも浸透しつつあるが、近年の企業においても顧客を想定した同じような考

え方が浸透しつつある。誰かに貢献するために働く、そのために自らに力をつけるという文脈で学んでいくこと、社会を見ていく力が、就職後の卒業生にとっても有効になるのではないだろうか。本学科ではビジネスコースの授業を中心に、顧客に高い価値を提供するためにはどうしたらよいか、という大きな枠組みの中で展開される授業が増えている。2年間は確かに短い、多くの授業で社会に出てからの継続的なキャリア発達を見越した環境を提供できれば、学生が繰り返し考察を行うことを可能にできると思われる。

最後に、今回インタビューに応じてくれた本学科の卒業生たちは、望ましい初期キャリア形成を行っていると考えられる。女性事務職のキャリア形成に関する先行研究によれば、周囲の支援はもとより、補助的業務を通じて得た業務知識や商品知識、ジョブ・エンリッチメントの姿勢、仕事経験の拡大など、より広い視点を持って業務に従事することがキャリア形成に向けた成功要因であると指摘されている（浅海,2006；筒井,2001）。入社3年目までの働き方として、先行研究が指摘している行動姿勢や行動特性が発揮できている。これらの行動が短大時代の何らかの経験を活かしているものであるのかどうか、それについて短大教育との関係性を正確に証明することが真の教育評価につながるのだろうか、という疑問が生じる。卒業生が職場で発揮している仕事に対するこのような姿勢を、短大で実施しているプロジェクトの中でも発揮できるように丁寧に活動をデザインし、繰り返し経験し、行動様式として身につけていけるよう、個別の授業とカリキュラム全体をデザインしていくことがより前向きなカリキュラム改善への貢献であると考えられる。

本研究で示した分析結果は、新カリキュラム移行前の課程を経た卒業生に対してのインタビューデータを用いたものであった。2010年度から全面移行した新カリキュラムを経た卒業生は2014年度末において入社満3年を迎える。今回のM-GTAによる分析は試行的ではあるが、本学科における小規模な調査を踏まえたインタビューから、卒業生が職場に定着していく過程を立体的に記述することが可能であることを示し、その結果を先行研究の知見に照らして解釈することを可能にした。結果として示した理論は最終的なものではなく、今後の実践や調査を通じて振り返り、修正を重ねていくためのものである。今後は同程度のインタビューを行い、今回の結果と比較するだけでなく、近年盛んになっている大学から社会への移行研究も踏まえて、多様な理論からの解釈を試みていく必要もあるだろう。

謝辞

本研究のもととなったインタビューは、清泉女学院短期大学国際コミュニケーション科における平成23-24年度学科共同研究の一環として実施された。インタビューに参加してくださった卒業生の皆さんと、ご協力いただいた先生方に感謝する。また、本研究の一部は、平成24-26年度科学研究費補助金・基盤研究(C)（課題番号：24530981）の助成を受けた。

引用・参考文献

- 浅海 典子 (2006) 『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』 日本経済評論社.
- 角方正幸・松村直樹・平田史昭 (2010) 『就業力育成論—実践から学ぶキャリア開発支援策』 学事出版.
- 川上真史・齋藤亮三 (2005) 『コンピテンシー面接マニュアル』 弘文堂.
- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』 弘文堂.
- 木下康仁 (2007) 『ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法：修正版グラウンデッド・セオリー・アプロ

一ちのすべて』弘文堂.

小玉 小百合 (2004) 「女性事務職のキャリア形成 —貿易事務職場で働く女性事務職の事例分析—」
『法政大学キャリアデザイン学会紀要』第1号, pp. 65-82.

松尾 睦 (2006) 『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版.

大久保幸夫 (2006) 『キャリアデザイン入門 I 基礎力編』日本経済新聞出版社.

長田尚子・武田るい子 (2013) 「初期キャリア形成期の卒業生からみた短大教育—卒業生インタビューの分析とカリキュラム改善への示唆」『清泉女学院短期大学研究紀要』第31号, pp.12-30.

白水 始・三宅 なほみ (2009) 「認知科学的視点に基づく認知科学教育カリキュラム: 「スキーマ」の学習を例に」『認知科学』第16巻第3号, pp.348-376.

高橋俊介 (2008) 『キャリアをつくる9つの習慣』プレジデント社.

武田るい子・長田尚子・村田信行 (2012) 「卒業生の「キャリア形成と短大評価調査」に基づくFD研究の方向性—教育成果の読み取り方と授業改善のあり方—」『清泉女学院短期大学研究紀要』第30号, pp. 33-47.

筒井美紀 (2001) 「周辺市場・若年女性労働者の「より難しい仕事の遂行意欲」の規定要因-自己有能感の重要性」『教育社会学研究』第68号, pp. 147-165.

渡辺三枝子監修 (2010) 『教科のできるキャリア教育』図書文化.

SUMMARY

In this study, junior college graduates being continuously employed were surveyed to examine what kind of suggestions on the curriculum improvement can be acquired. Modified Grounded Theory Approach was used to analyze qualitatively the data obtained from the semi-structured interview performed to question these graduates on their evaluation of the education they received at junior college, and their way of working at workplace. The analysis revealed the process of forming their initial career. Thus, we consider this qualitative approach is effective to acquire the implications for the improvement the curriculum based on the small-scale survey.