

# 大学初年次生に対する 「VRT カード」「就業意識」「学力」などの 調査結果をまとめた資料

松 本 幸 一

大学初年次生を対象に、就業意識を探るために VRT カードをはじめ様々な調査を実施した<sup>1</sup>。多くの学生は、後期中等教育で進路指導やインターンシップを通し、就業についての意識や希望を培ってきたであろう。しかし、高等教育に入る時点で個々の進路選択を自律的にとったとしても、意に反した結果になってしまったと受けとめ、将来の就業観を意識することに遠ざかってしまう場合もある<sup>2</sup>。本稿では、入学半年後に学生がどのような就業意識を持ち続けているのか、学力と就業意欲の間には何らかの特徴がみられるのかを調査している。

キーワード：就業意識調査、大学生、初年次、キャリア教育、VRT カード

## 1. はじめに

少子高齢化が進むことで、若年層の労働力参加が減少の一途を辿っているなか、経済成長を維持するため新卒採用者の確保は不可欠の課題となっている。労働生産性を上げ、経済成長を維持持続させるとするならば、離職した高齢者や女性などの再雇用も必要であるが、若年者層の長期的な雇用展望を開く必要がある。特に大学在学中から、就職活動や就職後のキャリア形成まで見渡すために、職業意識の醸成や促進を欠くことが困難な時代へと移行しつつある。

高等教育機関への進学率は80%台に突入し、その割合は増加する一途である。大学への進学率が50%台を超えたなか、大学は職業との接続性が高い専門学校等とは異なり、キャリア教育・職業教育の果たす役割は重要となっていくであろう<sup>3</sup>。なかでもインターンシップは、職業意識や能力の形成を目的とした教育として、職業観の育成とともに学修意欲の喚起を促す意義を見出してきた。そのため、日本の大学では、インターンシップを積極的に導入してきた経緯がみられる<sup>4</sup>。

これまで各大学では、インターンシップ以外の就業力育成講座等を通して、学力や就業意欲の育成は試みられてきた。しかし、何を持って効果があったかという指標は、心理的な満足度を示すアンケートや基礎学力の調査結果など多種多様であった。そのなかで、学生自身が自らの職業観を可視化でき、教職員より学生に向け職業の意識化を後押しするツールとして、VRT カードによる職業レディネス・テストが一部教育機関で運用されてきた。これは就職活動の初期段階で行う自己分析に活用ができ、職業選択に関する意思決定の手段として、自分がどのような職業に向いているのかを知る手掛かりとなる。先行研究のなかには、就職活動に取り組む学生の就業意識を調査し、実態把握と将来目標から時間的展望を知ることに関する論文がある<sup>5</sup>。つまりそれは、学生の職業選択で納得できる方法を検討することにあった。VRT カードから分かることを要約し、学生に対する進路指導に役立てるとともに、就業意識が低い学生への啓発に役立てることを期待しているものである。

本稿では少し踏み込んだこととして、学生がこれから先に学習の意欲喪失や退学につながる危険性を察知するために、学力に関するデータの関係性をみていくことにあつた。つまり中退を抑止するツールとして、教職員が職業意識と学力とを相互に観測しながら、学生の大学生活を支援していくものと位置付けてみた。客観的なデータは、それだけでは何の効果や影響をもたらすものではないが、初年次にかかわる教職員への情報提供は重要となるであろう。そこで、事前調査として4種類の学力調査や講義出席率を含む尺度とVRT カードの結

果を照合し、それら個別データの特徴と相関関係を解釈して、潜在的に学業不振となる可能性のある学生への手当に役立てることも念頭においている<sup>6</sup>。

## 2. 事前調査

VRT カードと就業意識アンケート以外に、事前調査として次にあげる4種類の学力調査を、法律系学部全員に対して実施している。①入学時に実施した基礎学力テスト、②入学後に実施したリテラシー・テスト、③入学後に実施したコンピテンシー・テスト、④入学半年後に実施した基礎学力テスト、これら4種類のテストを対象者117名(法律系学部1年生：平成27年度入学生)に対し行っている。①と④の基礎学力テストについては、詳細の実施業者名をここでは公表しないが、全国区で運用されている統計上有為なデータを保有するテストである。①と④の間には約半年の時間差があり、基礎学力の動態を客観的に計測することができた<sup>7</sup>。②と③のリテラシー・テストとコンピテンシー・テストは、社会人基礎力でしばしば登場する汎用的能力であり、就業力に関する基礎データとして用いることにした<sup>8</sup>。⑤授業に対する出席状況は、出席が多いことが何を説明するかにもよるが、学習意欲が「ある」「なし」という二項対立を説明することはできると思う<sup>9</sup>。そして、⑥VRT カードの結果も参考として⑦就業意識アンケート結果を同時に活用し、学生の意欲面をできる限りあぶりだしている。時系列でいえば、①と②と③が先に実施し④と⑥と⑦が後に実施したかたちになっている(図表1)。

図表 1 各種テストやアンケートなど受験者に関する情報  
(時系列表：文末脚注17にあり)

	評価尺度	対象者数(人)	受検者数(人)	受検率(%)
①基礎学力テスト(春)	偏差値	114	107	93.9
②リテラシー・テスト	スコア	114	110	96.5
③コンピテンシー・テスト	スコア	114	110	96.5
④基礎学力テスト(秋)	偏差値	114	95	83.3
⑤出席状況	出席率	114	114	100
⑥VRT カード	スコア	114	93	81.6
⑦就業意識アンケート	スコア	114	93	81.6

- (注1) 秋季までに3名の学生が、様々な理由から出席や受講を継続していないため、予めその学生はデータから除いている。
- (注2) 基礎学力テスト(春)(秋)は、ともに一般教養「英語」「数学」「国語」「社会」科目から構成されており、後期中等教育までの履修範囲から出題されている。
- (注3) 基礎学力テスト(春)(秋)は、一部異なる業者が実施するテストが混在したため、各テストともに学内偏差値として独自に再計算し対比できるようにした。
- (注4) リテラシー・テストとコンピテンシー・テストは、同一業者版の問題を同日に実施したものである。
- (注5) 就業意識アンケートは、VRT カード(図表2)をもとに学内で独自に作りあげたものを用いた(図表3)<sup>10</sup>。

図表2 VRT カードなど

VRT カードは、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の関心度に関する項目を、1枚ずつのカードに印刷したキャリアガイダンスツールである。

54枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向性や自信の程度が簡単に分かる。

(注) 右写真の上半分が VRT カード、下半分が結果・整理シート(職業興味の6領域分類)<sup>1)</sup>。



図表 3 就業意識アンケート

『第 1 回 就業意識アンケート』

アンケートの回答内容は、回答者への就職支援および本学内の就職支援改善、キャリア教育等研究資料に利用します。( 回答者本人への就職支援以外は、集計データにして扱うため、各個人の回答が公表されることはありません。)

設問への回答では特に指示がなければ、該当する数字を 1 つ選んで で囲んでください。

問 1 卒業後の就職に関する**方向性や希望**は決まっていますか。

どちらでもない

決まっている

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

決まっていない

問 2 こういう仕事はやりたい、こういう仕事はやりたくない、といった様々な職業や仕事内容に対する自分の**興味のある・なし**が明確ですか。

(例：販売促進員はやりたい、会計事務員はやりたくないなど)

どちらでもない

明確である

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

明確でない

問 3 将来の自分を想像し、こういう仕事は上手くやる自信がある、こういう仕事は上手くやる自信がない、といった様々な職業や仕事内容に対する自分の**自信のある・なし**が明確ですか。(例：スポーツクラブ指導員は上手くやる自信がある、システムエンジニアは上手くやる自信がないなど)

どちらでもない

明確である

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

明確でない







問12 大学の課外活動（部活・サークル・研修・ボランティア活動など）や、学外の社会活動にどの程度取り組んでいますか、もしくは取り組んだことがありますか（アルバイトは含みません）。

どちらでもない

一生懸命取り組んでいる      1   2   3   4   5      まったく取り組んでいない

問13 授業期間中、普段アルバイトは週に何日していますか。

1	1日	5	5日
2	2日	6	6日
3	3日	7	7日
4	4日	8	アルバイトはしていない

### 3. 調査の方法

地方私立大学の、全学の初年次を対象に開講しているキャリア教育開講科目（秋学期開講、定員約420名）において、VRTカードと就業意識調査を実施した。第2回講義（つまり平成27年10月第1週）において、講義中に回答時間を設け法律系学部と国際系学部は悉皆調査を、経済系学部は抜き取り調査を行った<sup>12</sup>。VRTカードの運用方法は、担当教員が事前に研修を通して使用方法の訓練を受けた上で、同じマニュアルに従って教室内で学生へ指示している<sup>13</sup>。就業意識アンケートは、担当教員が事前に申し合わせを通した上で、同じフォームに従って教室内で学生へ記入を指示している。当日の欠席者を除き、回答者全てから各種調査用紙を教室内で回収した<sup>14</sup>。本稿では、法律系学部の対象者114名に対し回収できた81.6%にあたる93名のデータを中心に据えて、「4. 調査の結果」で活用し分析を試みている<sup>15</sup>。

リテラシー・テストとコンピテンシー・テストは、全学の初年次を対象としている少人数ゼミ開講科目（通年開講、定員約420名）において、入学後約1

か月が経過した時期にほぼ全員に対し実施している。各テストは制限時間が設けられており、担当教員がゼミ教室ごとに制限時間に従って、学生にマークマークシートへ回答させている<sup>16</sup>。これら2種のテストは、VRT カードとの関係性を見つけるため導入されたものではなく、就業力育成に関する社会人基礎力の測定が経緯で導入されたものであった。社会人基礎力と呼ばれる概念のなかに、コンピテンシーなどが登場しており、少なくとも就業意識との関係性においては無視できないところから、これらのデータも参照することにした。なお、VRT カードは学生本人が即時に自分自身の就業観を知ることができるが、リテラシー・テストとコンピテンシー・テストは実施1か月後に個別結果表を学生へ返却する形式をとっていた。

基礎学力テスト（春）は、新入生オリエンテーションなどの機会に実施しているため、ほぼ悉皆調査ができている。また、基礎学力テスト（秋）は全学必修科目である「キャリアデザイン」で実施のため、こちらも欠席者を除けば悉皆調査ができている<sup>17</sup>。基礎学力テストに対する特別な対策や学習は行っており、後期中等教育まで修得したであろう問題に対して学生に回答させている。これらの結果は学内偏差値をもとに、春と秋での基礎学力の差異について比較することにとどめ、統計学的なテクニカル分析は今回あえて行わなかった。同じ母集団のなかでの計算になるため、基礎学力が伸びたかどうかを見ることはせず、数値が大幅に変化しているか何らかの変動を確認することにとどめた<sup>18</sup>。基礎学力テスト（秋）には、職業意識「第1志望」「第2志望」を聞く項目があり、学生が抱いている進路を知ることにもつながった（図表4）。

図表4 就業意識「第1志望」「第2志望」登録状況と業種分類一覧

学部 科] 人 数	志望業種	第1志望		第1+2志望		学部 科] 人 数	志望業種	第1志望		第1+2志望	
		人数	%	人数	%			人数	%	人数	%
全体学部 334名	建設・土木	10	3.0	18	5.4	法学部 95名	建設・土木	3	3.2	7	7.4
	鉄鋼・金属	2	0.6	7	2.1		鉄鋼・金属	1	1.1	2	2.1
	食品・医薬品	6	1.8	12	3.6		食品・医薬品			2	2.1
	繊維・アパレル	7	2.1	13	3.9		繊維・アパレル	2	2.1	4	4.2
	電気・電子	1	0.3	4	1.2		電気・電子			1	1.1
	自動車・機械	16	4.8	41	12.3		自動車・機械	3	3.2	9	9.5
	商社	18	5.4	44	13.2		商社	1	1.1	7	7.4
	流通・サービス	29	8.7	91	27.2		流通・サービス	3	3.2	15	15.8
	銀行・証券	27	8.1	51	15.3		銀行・証券	2	2.1	13	13.7
	不動産・住宅	7	2.1	17	5.1		不動産・住宅	2	2.1	5	5.3
	運輸・旅行	26	7.8	69	20.7		運輸・旅行	1	1.1	14	14.7
	情報・通信	11	3.3	28	8.4		情報・通信	3	3.2	10	10.5
	マスコミ・出版	16	4.8	39	11.7		マスコミ・出版	4	4.2	10	10.5
	公務員	140	41.9	181	54.2		公務員	66	69.5	75	78.9

業種分類	含まれる業種例
建設・土木	ゼネコン（建築・土木）建設設備
鉄鋼・金属・エネルギー	鉄鋼、非鉄金属、金属製品、プラント・エンジニアリング
食品・医薬品・科学	食品、医薬品、化粧品、石油、ゴム、ガラス、セメント、セラミックス
繊維・アパレル	繊維、紙・パルプ、アパレル
電気・電子	家電、重電、電子機器
自動車・機械	自動車、自動車部品製造、工作機械、産業機械、産業用ロボット、精密機械
商社	総合商社、OA 商社、専門商社（食品・機械・石油・繊維ほか）、商品取引
流通・サービス	百貨店、スーパー、コンビニ、専門店（生活用品、スポーツ、ディスカウント）
銀行・証券・保険	銀行、信用金庫、証券、生保、損保、クレジット、リース、消費者金融
不動産・住宅	不動産、住宅、住宅関連機器
運輸・旅行・レジャー	鉄道、航空、陸輸、海運、空輸、旅行代理店、ホテル、リゾート、レジャー
情報・通信・コンピュータ	情報処理、通信機器、コンピュータ、OA 機器、ゲーム・ソフト
マスコミ・出版・広告・印刷	新聞、放送、出版、広告、印刷・製版、調査・研究、イベント・ディスプレイ
公務員	公務員、教員

（注1）平成27年10月最終週から11月第1週にかけての講義で、基礎学力テスト（秋）を実施している。

（注2）図表4左上には全学部のデータ、図表右上には法律系学部のデータを掲載している。本稿では、法律系学部の横断的なデータを解釈するため、複数の学部についてのデータ掲載は割愛している。また、全学部のデータ数は（欠席などの関係で）在籍人数と必ずしも一致していない。

（注3）「4 調査の結果」でこの表は扱わないため、参考として「3 調査の方法」で掲載した。法律系学部で公務員志望が多く見られるが、警察官や消防官など公安系公務員も含んだ志望率になる<sup>19</sup>。

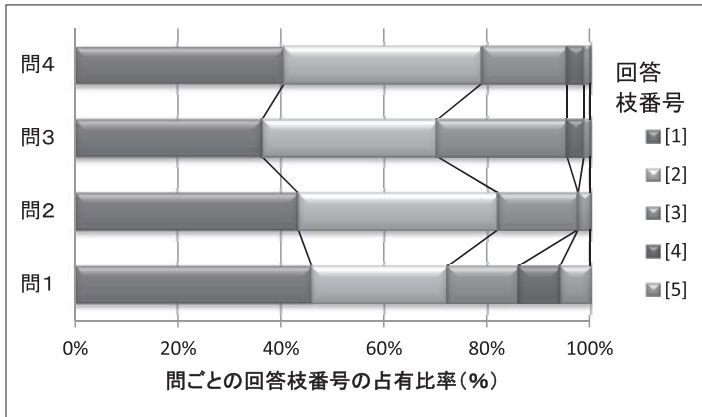
## 4 . 調査の結果

### ( 1 ) 就業意識

「図表3 就業意識アンケート」には、問1から問4にかけて学生自身が抱いている就職への指向性が何であるかを聞いており、指向をあらわす数字（回答枝番号）が若ければ強度が高いことを示している。例えば、「明確である」が[ 1 ]の場合では強く明確であり、[ 5 ]の場合は強く不明確であることを意味する（図表5）。

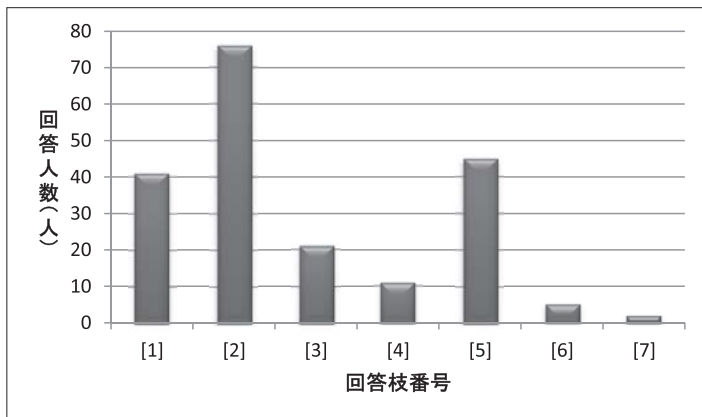
問1から問4にかけて、回答枝番号[ 1 ][ 2 ]を共通して選択している学生が全体の約7割から8割いることから、仕事に関する何らかの関心は高いといえる。働くことを先延ばしする不安定な雇用形態を選択するのではなく、働く意識や将来の目標を明瞭に掲げながら将来を描いている学生が多いとも思える。問3だけが問1と問2と問4に比べ、相対的に明確度が低くなっているが、質問内容が「将来の自分を想像し、仕事を上手くやる自信の有り無しについて判別できる」ことであった。自信がない理由は、後にある質問項目の問5にある「就職に向けて不安なこと」を問うている、詳細な質問項目のなかに答えを見いだせるものと考えられる（図表6）。

図表5 就業意識アンケート(就職への指向性に関する分野)(問1から問4)



- (注1) 回答枝番号とは、各問に対する回答の度合いを示した数字で、数字が若ければその度合いは強いことを示している。つまり(グラフ各行の左から)[1]最も強い[2]やや強い[3]どちらでもない(普通)[4]やや弱い[5]弱い(と並ぶ)順序で示されている。「図表3 就業意識アンケート」と照らしながら見る必要があるので、問4ならば[1]強い不安を感じる[2]やや不安を感じる[3]どちらでもない(普通)[4]あまり不安を感じない[5]不安を感じない(と並ぶ)順序で示されることとなる。
- (注2) 問1から問4まで、回答者に占める(回答枝番号の)各割合を相対的に示しており、n=93でVRTカードの提出者数と一致している。

図表6 就業意識アンケート(就職に向けての不安なこと)(問5)



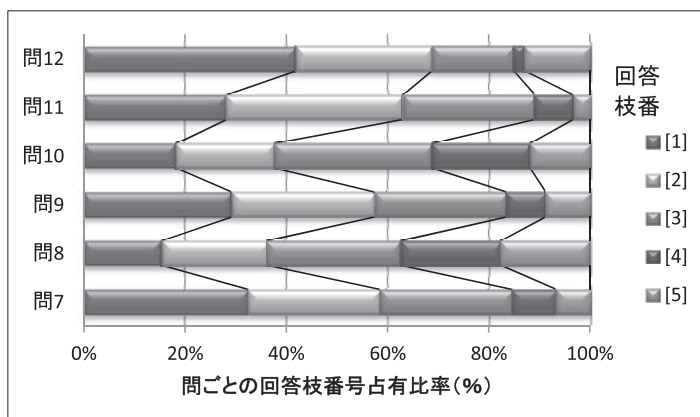
- (注1) 複数回答は3つまで選ぶように指示したが、3つを超えた回答や3つ未満の回答も一部の学生にいたため、結果的に回答は加工せず全ての値をグラフ化した。
- (注2) 回答枝番号別に、「就職に向けて不安なことがありますか」(図表3のなか)に同じ回答項目も書かれているが、[1]景気・雇用状況[2]自分の学力・能力[3]希望業種・職種が不明瞭[4]就活情報不足[5]就職活動への準備[6]就職支援体制への不安[7]その他(と並ぶ)順序で示されている。

問3と問5を見比べて解釈すると、多くの学生は自分の学力や能力に不安をかかえ、(就職することや)将来に上手く仕事を遂行する自信がないと感じている。問5の2番目に多い不安材料としては、[5]就職活動への準備で「自己分析」「企業研究」「筆記面接試験対策」があり、やはり学生自身の能力に関連する項目が続く結果となった。[7]その他を除けば、[6]就職支援体制への不安と[4]就職情報不足に対する回答率は低くなっているの、(それらに向けた意識がもともと低いということであれば)就職支援体制を拡充することが学生の不安材料を必ずしも減らすとは限らないのであろう。[1]景気・雇用状況は、社会情勢の問題であり、学生が何かできるというものでもない。もちろん、雇用不安に対する諦めから「考えても仕方がない」と思う学生もいるであろうが、社会環境に向けた不安感は多くないと捉えている様相がある。まとめると、学生自身が就職に向けて不安に思っていることは、内的な自分自身の能力面については大きく、外的な環境面や施設制度などを含む仕組み面については小さいことが分かってくる。

## (2) 行動予定その他

就業意識を詳しく説明するために、学生自ら具体的にどのような行動をとるのかという観点から、質問項目の問7から問12に対する回答を集約した(図表7)。

図表7 就業に向けた準備に関するアンケート(問7から問12)



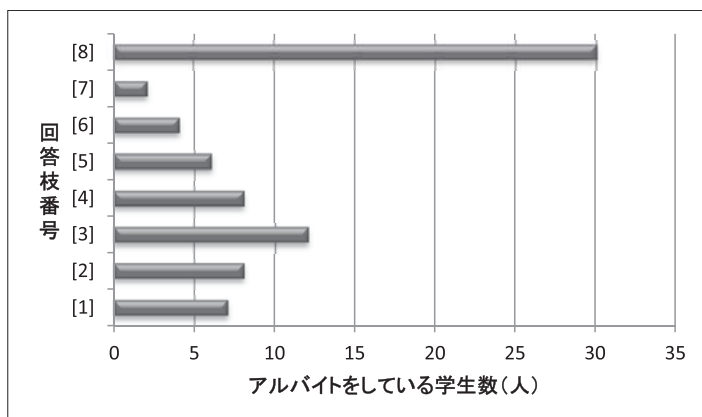
(注1) 回答枝番号とは、各問に対する回答の度合いを示した数字で、数字が若ければその度合いは強いことを示している。つまり(グラフ各行の左から)[1]最も強い [2]やや強い [3]どちらでもない(普通) [4]やや弱い [5]弱い(と並ぶ)順序で示されている。図表3 就業意識アンケートと照らしながら見る必要があるので、問11ならば[1]強く実感している [2]実感している [3]どちらでもない(普通) [4]実感していない [5]全く実感していない(と並ぶ)順序で示されることとなる。

(注2) 問7から問12まで、回答者に占める(回答枝番号の)各割合を相対的に示しており、n=93でVRTカードの提出者数と一致している。

問7と問8が対になっており、就職に向けて自分が取り組むべきことは明確という割には、具体的な準備にとりかかっている割合が相対的に低い。問9と問10が対になっており、こちらも将来の目標(夢・ビジョン)が明確という割には、具体的に準備にとりかかっている割合が相対的に低い。問11にある仕事への学業のレリバンスについては、約2/3の学生が実感を得られていると回答しているが、むしろ残りの1/3の学生のほうが問題であり注視すべきであろう。なぜなら、就業意欲に比べて行動レベルで「何をしたらいいのかわからない」という傾向があり、それらに呼応する先は就職支援機関ではなく講義(教員)に向けられている可能性があるからだ。教育に職業的意義がないということは、大学で学んだ教育内容が就職後の職業生活にほとんど意義を有していないということにもなる<sup>20</sup>。問12にある大学の課外活動(部活・サークル・研修・ボランティア活動など)の取組は、問7から問12のなかでは肯定側(つ

まり、一生懸命取り組んでいる)が高くなっており、課外活動へ向ける意欲が学生の意識に占める割合として高くなっている。課外活動のなかで、アルバイトをしている学生は全てではないが、約半数が少なくない日数の勤務に従事している。これだけのデータから、学生の就業意識を分析することは出来ないものの、一定割合の学生は学内の部活動での人間関係や、学外で従事するアルバイトの環境のなかで、就業意識の形成やキャリア形成などを構築している可能性も考えられる(図表8)。

図表8 普段アルバイトをしている(週当たりの)日数 (問13)



(注1) 回答枝番号[8]は、アルバイトをしていない人数をまとめているが、それ以外は(グラフの一番下の行から)[1]週に1日アルバイトをしている [2]週に2日アルバイトをしている [3]週に3日アルバイトをしている [4]週に4日アルバイトをしている [5]週に5日アルバイトをしている [6]週に6日アルバイトをしている [7]週に7日アルバイトをしている(と並ぶ)順序で示されている。

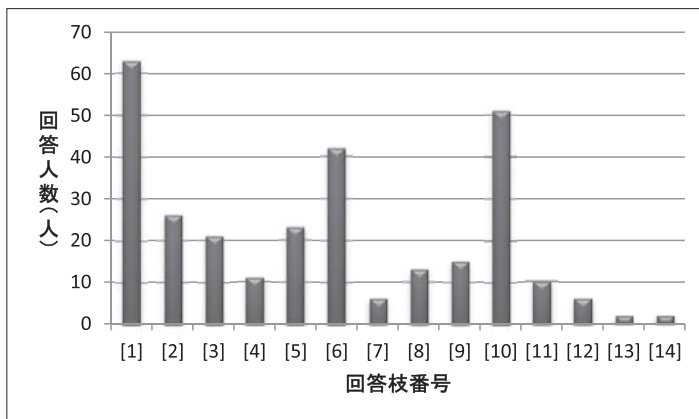
(注2) 問13に対する無回答者はいなかった。つまり  $n=93$  で VRT カードの提出者数と一致している。

次に就業意識アンケートの問6では、「就職の際に重視する条件は何であるか?」に対する学生の回答である(図表9)。最も多かった回答3つは、回答枝番号[1]「給料」と[10]「仕事上」のやりがいと[6]「企業の安定性」であり、他の回答枝番号に比べ群を抜いて多かった。[1]は将来の人生設計に欠くことのできないものであり、[10]は働く意味付けを考えているものであろう。[6]「企業の安定性」も重視することであろうが、[9]雇用形態が



正社員で有る無しが雇用格差問題の根底であることに気付く必要があり、この点抜きに単一的に「公務員」「大企業」というブランドイメージを希求している点が懸念される<sup>21</sup>。非正規雇用から正規雇用への転換実績は、厚生労働省が把握している範囲で全事業所の約半数が転換制度を導入し、さらにその約半数が転換実績を残しているに過ぎないことも分かっている。土日が休みであり地元の大企業（安定した組織）で給料を重視するとすれば、当然限られた職場が最も学生が応募する先になり、その企業（または公的機関）は狭き門になると言わざるを得ない。先にあげた〔 9 〕雇用形態についての関心や知識が低いまま、〔 1 〕〔 2 〕〔 3 〕〔 5 〕〔 6 〕に示される組織の外面的部分にとらわれすぎると、非正規雇用でも構わないという意識になる可能性がある。非正規雇用を否定するものではないが、正規雇用への転換を後押しする企業側の積極的理由が見当たりにくい現況では、雇用契約についての知識や関心が大学生にとって重要なことになるであろう。

図表 9 就職の際に重視する条件 （問 6）



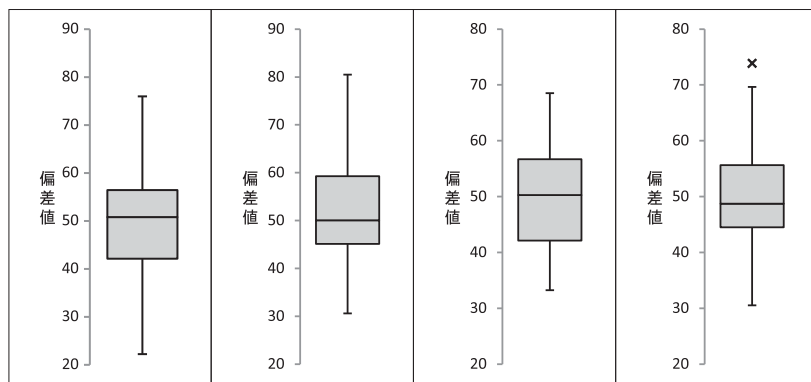
（注 1）回答枝番号の左から順に、〔 1 〕給料 〔 2 〕休日日数（余暇）〔 3 〕土日が休みであること 〔 4 〕福利厚生の充実度 〔 5 〕勤務地 〔 6 〕企業の安定性 〔 7 〕企業・職業の社会的地位 〔 8 〕地域・社会への貢献 〔 9 〕雇用形態（正社員、非正社員、自営業など）〔 10 〕仕事のやりがい 〔 11 〕資格・能力を活かす可能性 〔 12 〕仕事上の能力を磨く機会が多いこと 〔 13 〕親・保護者などのすすめ 〔 14 〕その他（具体的に： ）の順番で並んでいる。

（注 2）複数回答は 1 人 3 つまでになっているが、一部で多く回答したケースや少なく回答したケースも存在するため、そのまま加工せずに全てをカウントした。

### (3) 公務員を希望する学生の基礎学力と VRT カードからみられる指向性

基礎学力テスト(春)と基礎学力テスト(秋)の結果は次のとおりである(図表10)。大学授業で基礎学力を育成するカリキュラムは無く、授業を通してこれらの結果を導いたと考えることは無理があるだろうが、間接的に影響を与えた可能性は否定できない。少なくとも、大学入学半年後に「変化が認められた」という事実は報告できるが、それ以上の分析はここでは無理である。あえて踏み込むならば、全体的に最大値と最小値の区間が上方にシフトしていることや、四分位範囲に占める第3四分位の比率が高くなっていることである。つまり、母集団全体の成績が上がっており、中央値より上位置する学生群が多くなったことを示している<sup>22</sup>。公務員(公安系を含む)を志望する学生グループは、(図表10の左二つ)母集団の(春)(秋)変化に比べて、(図表10の右二つ)公務員の(春)(秋)と同じ挙動を示しているわけではない。この点について、VRT カードの調査で得られて資料を一部取り出し、次に違った角度から検証を試みていく。

図表10 基礎学力テスト(春)(秋)の偏差値



(注1) 最小値、第1四分位点、中央値(第2四分位点)、第3四分位点、最大値の「箱ひげ図」で偏差値の分布を示している。

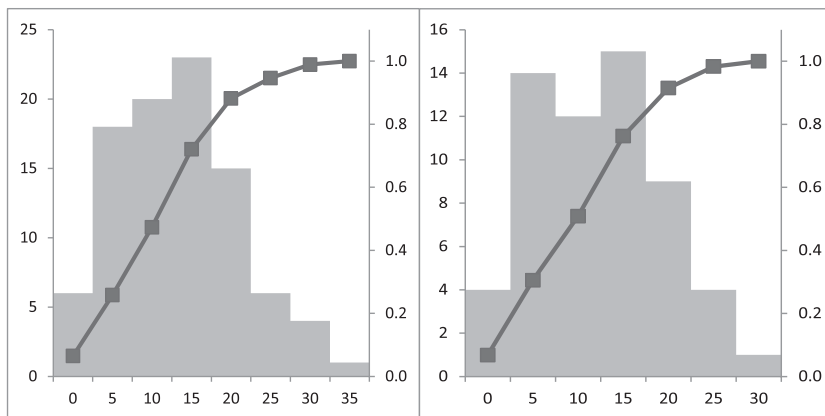
(注2) 左から、「基礎学力テスト(春)」全体 「基礎学力テスト(秋)」全体 「基礎学力テスト(春)」公務員志望者 「基礎学力テスト(秋)」公務員志望者の順に並んでいる。

(注3) 全体とは、(春) n = 107 (つまり法律系学部生) で (秋) n = 95 (つまり法律系学部生) である。公務員志望者とは、法律系学部生のなかで公務員(公安系も含む)を第一志望としている約2/3(公務員希望者58%、その他希望者22%、未回答者20%)の学生による分布(箱ひげ図)を示している。

VRT カードの仕組みは、カードの片面にあるジョブディスクリプションを読み、その職務に「就きたい」か「就きたくない」か「どちらでもない」を選択するようになっている。本稿では、「就きたい」と積極的な意思を示した回答数の分布を、ヒストグラムに表したものとして次の図表に表した(図表11)<sup>23</sup>。もし、どのジョブディスクリプションにも興味があれば、回答数は54となり、逆に興味が無ければ0の位置に積み上げられる。

図表11左にある法律系学部全学生に比べ、右にある(法律系学部全学生のなかの)公務員を希望する学生の方が、興味を持つジョブディスクリプションが図表には2つのピークを示している。ここでは、図表11や図表10にある2つの資料から、因果関係を導き出すことは不可能である(また、目的ともしない)。しかし、時間経過による基礎学力の「変化」があったことや、仕事内容に対する興味の「偏り」や「こだわり」が顕在化していることは事実であり、より踏み込んだリサーチが必要になってくると考えられる<sup>24</sup>。大学入学の時点では、環境に慣れていない学生に対して、生活面や学業面などに対する教職員側からのアプローチは、意識的にも仕組み的にも手を差し伸べることがあるだろう。ところが、入学後半年が経過して何らかの変化があるなかで、学生へのアプローチを行う仕組み作り(「誰に」「何を」「どうする」)が、学生が希求する以上に必要であることが、より顕在化しつつあるからである。

図表11 VRT カードのジョブディスクリプションに対する関心度



(注1) 左側が法学系学部 n=93の全回答者データを、右側が法学系学部のうち公務員系を希望する n=54の回答者データを、ヒストグラムにして表した図表である。

(注2) 横軸は、ジョブディスクリプションを見て「就きたい」と回答した数を、区間5ごとに区切って当該人数を累積した。つまり、左図の横軸10は「就きたい」カードを10から14枚どれかを選んだ学生の数が20名(左縦軸は人数)ということになる。各ヒストグラムの右縦軸は累積度数を示し、その呼応するグラフは折れ線グラフで表している。

#### (4) 出席率

出席率について、主に学力を構成するデータ(基礎学力テスト(春)、リテラシー・テスト、コンピテンシー・テスト、基礎学力テスト(秋))を説明変数として、出席率60%以上の学生と60%未満の学生を目的変数としてロジスティック解析を行った(図表12,13)。ここで分かることは、基礎学力(春)のオッズ比が1.1264と高くP値が0.0410となり、有意水準5%で回帰式は有意となったことである。つまり、基礎学力(春)の成績がある程度の確率で、その後の授業に対する学生の出席率を説明していることが分かる。

図表12 基本統計量

目的変数	変 数	n	平 均	不偏分散	標準偏差	最小値	最大値
全 体	リテラシー	88	3.409	2.451	1.566	1.000	7.000
	コンピテンシー	88	3.545	2.757	1.660	1.000	7.000
	基礎学力(春)	88	50.732	96.214	9.809	33.300	76.000
	基礎学力(秋)	88	52.511	115.508	10.747	30.600	80.500
出席状況 = 0	リテラシー	6	2.500	0.300	0.548	2.000	3.000
	コンピテンシー	6	3.000	4.000	2.000	1.000	6.000
	基礎学力(春)	6	42.383	53.994	7.348	33.300	54.300
	基礎学力(秋)	6	43.417	54.082	7.354	34.000	54.600
出席状況 = 1	リテラシー	82	3.476	2.549	1.596	1.000	7.000
	コンピテンシー	82	3.585	2.690	1.640	1.000	7.000
	基礎学力(春)	82	51.343	94.468	9.719	34.000	76.000
	基礎学力(秋)	82	53.177	114.150	10.684	30.600	80.500

(注1) 法律系学部全体 n = 114のうち、説明変数のみ不明が26あったので有効ケースは n = 88となった。

(注2) 出席状況 = 0 が、出席回数60%未満の学生を示している。出席状況 = 1 が、出席回数60%以上の学生を示している。ここでの出席率は、全学必修「キャリアデザイン」を代表科目として参照している。また、60%という数字は単位配当必要な水準(つまり、全出席回数の2/3)の近似値として、任意の数字を設定している。調査時点で、全回数授業が終了していなかったため、今回は任意の近似値として分類の2項を仮設定した。

図表13 回帰式に含まれる編回帰係数と信頼区間など

				編回帰係数の95%信頼区間	
変 数	編回帰係数	標準誤差	標準編回帰係数	下限値	上限値
基礎学力(春)	0.1190	0.0582	1.1609	0.0049	0.2332
定数項	-2.9176	2.5427		-7.9012	2.0661

		オッズ比の95%信頼区間		編回帰係数の有意性検定			
変 数	オッズ比	下限値	上限値	Wald	自由度	P 値	* : P < 0.05 ** : P < 0.01
基礎学力(春)	1.1264	1.0049	1.2626	4.1760	1	0.0410	*
定数項	0.0541	0.0004	7.8941	1.3165	1	0.2512	

(注) 線形結合している変数はなく、回帰式の有意性は(増減法)投入基準P値・除去基準P値の0.200に對して、P = 0.0204という結果であった。

## 5. おわりに

VRT カードを実施する目的は、学生をはじめとする被験者がカードのジョブディスクリプションに対して、どれだけ興味を示すかということよりも、職業に対する自分自身のイメージチェックや進路選択の関心を高めることにあった。学内全学部の新年次生に向けて、就業意識を調査したことも同じ理由からであった<sup>25</sup>。ところが、ジョブディスクリプションを見ても関心を示さない学生や、職務内容に対する偏った思い込みがあることが次第に明らかになっていった。それは、VRT カードや就業意識調査そのものを実施してから、個別面談を学生へ一通り実施して分かったことである<sup>26</sup>。これら調査から、中途退学者の出現抑止策が見つかったとも、成績不振者に対する改善策が見つかったとも結論付けることはできない。

しかしながら、多様な入試制度を活用し異なるバックグラウンドを持った学生が、入学後から半年や1年を経ればより多様な境遇に置かれていることが明らかになった<sup>27</sup>。もちろん早計に本稿の調査結果を学生へ示し、何らかの教育的改善策を示唆してしまうことには、かなり慎重にならなければならない。しかし、誤解を恐れずに踏み込んだ意見を述べるとすれば、学生が持っている職業観への特徴的な認識が2点あることが分かった。一つが、学生が抱く「雇用形態」への認識や関心の低さについて。一つが、学生が求めている「就業支援」への期待と現実のギャップについてである。これらを通して、中退や成績不振への対応について間接的にでも、効力を発揮する仕組みづくりを最後に提示できればと思う。

一つ目の「雇用形態」への認識や関心についてであるが、正社員という働き方が制約されない雇用形態が、なぜ非正社員という働き方に置き換えられているかという、伝統的人事管理の基盤崩壊が「なぜ？」起こるか学生が知らないことである<sup>28</sup>。企業が社員に求めること、社員が企業に求めることはもともと多様であり、それに呼応しながら人材採用を実現するのが人事管理の役割であ

る。ところが、すべての多様性に応えようとするれば、人事管理の効率性は低下してしまう。そのため、企業は人材を効率的に活用し処遇できるよう、いくつかのグループに分けていた歴史がある<sup>29</sup>。つまり、雇用を区分する仕組みは企業内部の労働市場構造を決めるうえで重要であり、正社員や非正社員の区分は人事管理の基本構造なのである。不本意ながら非正社員で雇用契約をした場合は、何とか正社員に昇格したいために懸命に働き、正社員と同じだけの労働を企業に提供する。ところが企業は、雇用のグループ分けを簡単には変えられないため、同一労働でも非正社員は正社員より劣った処遇が続く。また上司も、メンバーシップ型雇用形態を経験して昇進しているので、非正社員への業務指示は正社員のそれと変わらない出し方をしてしまう。そうすると、見た目は同じ仕事でも、区分によって異なる処遇が下されてしまうのである。雇用区分の多様化は、就業者の働き方の多様化に応えるものだと言説や、未熟な若者は非正規雇用への就業へ行き着くことになるという自己責任論は、雇用区分を正当化する企業側の言い分に過ぎない。経済成長が鈍化し人口減少がすすむ今後の日本では、ハイリスク型人事管理を支えることが困難であり、大企業が必ずしも将来安定し続ける保証が定かではないことを、大学初年次の基幹科目のなかで丁寧に説明しなければならないであろう<sup>30</sup>。

二つ目の、学生が求めている「就業支援」への期待と現実のギャップについては、先行研究を用いながら一定の方向性を見出してみたい。(門脇、小野2015)<sup>31</sup>では、本稿で取り上げた大学内初年次カリキュラムや、様々なバックグラウンドなどが似通っており、学部教育とその成果について共通するものがある。その一つとして、ゼミナールにおける基礎学力向上の取り組みがある。学生は1年入学当初からゼミへ所属し、基礎学力を向上させるプログラムを全員が受けるということは、汎用的能力を育成し将来の就業に備えることに他ならない。つまり、就業意欲を継続的に維持向上させる仕組み自体が、学生からみれば就職担当部課ではなく教員に置かれているのである。これは、大学という組織が前もって設置した就業支援の枠組みであり、学生はまずゼミ(教員)への就業

支援を期待することは学生の本心でもある。もちろん、限られた事例を普遍化してしまうことには、学生の多様化に対応することにはならない。また就職への専門支援機関である就職担当部課を抜きには、大学としての完全な運営機能を果たすことも無理であろう。

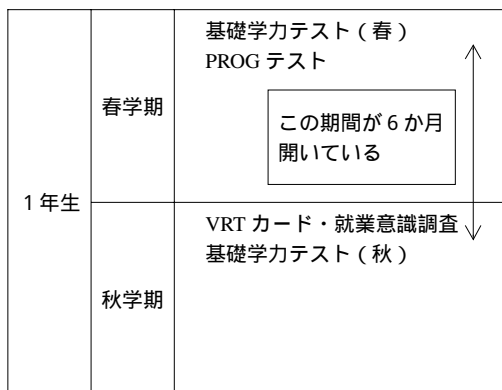
（吉本2000）<sup>32</sup>でも指摘しているように、就職先の業種や仕事の特性が異なっている場合は、どうしても専門レベルでの情報が求められ、個別相談のほうが優位に立つ場合がある。つまり、全学的に特別な「専門職としての職業相談員やカウンセラー」などが就業支援を実施するよりも、個々の専門に理解のある教職員が担当する方が機能しやすい。その他（吉本2000）は、全教職員が就職指導体制整備への関心を持つことを通して、職業への移行システムを全学的に取り組むことを指摘している。多忙な教職員や学生の時間を調整することは非常に難しいことではあるが、就業支援の行事の優先度合いを上げることや参加を義務付けるなど、プライオリティーの調整は全学で取り組むというものである。学生が「何を」「いつ」「誰に」求めているものかは、大学が「何を」「いつ」「誰に」提供するものと、一致する前提でカリキュラムや就業支援制度は確立されていく。しかしながら、社会の変化と雇用の動向が目まぐるしく変わるなか、常に学生の「声」に耳を傾けながら新しい制度や古い制度にとらわれず、高等教育機関の在り方を常に修正していかなければならないであろう。その結果が、本稿調査結果で分かる「学生が不安に思う学力」の向上へつながり、中途退学者への防止にも影響を与えるのではないだろうか。これらを実現に向かわせることが、より学生に望まれる教育機関としての基本課題であると考えらる。



## 注

- 1 VRT カードは、独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究調査部で取り扱っているものを利用している。
- 2 文部科学省「学生の中途退学や休学等の状況について」(平成26年9月25日)によると、大学中途退学の主要因に「学業不振」「進路変更」が示されている。
- 3 大学進学率は、文部科学省「平成26年度学校基本調査(速報値)の公表について」(平成26年8月7日)を参照した。
- 4 文部科学省「大学におけるインターンシップの推進について」(平成25年12月19日)によると、平成8年から平成23年までの間にインターンシップを実施した大学は増加し続けており、平成23年度の全国参加学生は60,000人を超えている。
- 5 先行研究として、大重康雄「職業意識と意思決定支援 VRT カードの活用に関する検討」『鹿児島女子短期大学紀要』第49号(2014) 65～75頁は、学生のキャリアに関する意思決定を支援する方法について述べている。
- 6 文科省は休学・退学の要因として、高校と大学教育のギャップが生む「学業不振」を挙げている。学業に重きをおかない、多様な価値観を持った学生のグローバル化が背景にあるなど、解釈の仕方は多義にわたるものと思われる。本稿では、資料を用いて一定の解釈を試みるものの、個別に集められた情報を今後活用する目的で事実を列挙していく。
- 7 100点満点の素点をもとに、エクセルの標準偏差等を求める計算機能を用いて、当該学生(九州国際大学法学部・平成27年度入学1年生)の偏差値を算出している。
- 8 リテラシーとコンピテンシーのスコア算出については、河合塾・リアセックが共同運用している PROG テストを活用したことを公表しておく。
- 9 授業に出席していても、意欲のない学生が混在していることも真である。しかし、本稿では「授業に臨む学生の自律」は十分満たされているという前提で、各種データの解釈を進めていくものとする。
- 10 就業意識アンケートは、九州国際大学経済学部山本雄三助教(「キャリアデザイン」授業を担当するもう一名の教員)が作成したオリジナル書式である(図表3)。
- 11 VRT の理論的背景である職業レディネスとは、職業的発達における準備の程度を示す概念である。本稿では、これらから見えてくる6つの領域を統計分析して、本来的な技術的手順を踏む分析結果を導くことは行っていない。

- 12 「キャリアデザイン」は3学部4学科構成の学生を、5つのクラスに振り分けて2名の教員が分担して授業を行っているため、VRT カードの運用については同じパワーポイントの説明に従いながら、同じ時系列で進めるよう注意を払っている。
- 13 一般社団法人雇用問題研究会主催の「キャリアインサイト講習会」を、平成27年8月30日に博多リファレンス駅東ビルで、キャリア教育担当教員2名が受講している。
- 14 回収した用紙は、データ入力業者に代行を依頼して、全ての情報をエクセルに集約している。
- 15 本稿では、定性的分析に加えて定量的分析も試みているので、悉皆調査ができた（複数のデータが揃う）法律系学部だけで調査・分析を行っている。
- 16 マークシートは、問題作成を委託した業者へ受検者のみ返送しデータ処理を行っている。
- 17 テストを実施した日に欠席をした学生に対して、別日を設けて試験を受けさせている。試験問題は漏えいを防止するため、全て回収してある。図表4の注にも記載しているが、基礎学力テスト（秋）は平成27年10月最終週から11月第1週にかけて実施している。基礎学力テスト（春）は、4月初めの実施であったのでほぼ半年の時間差になる。全体の流れを図示すると、次のようなフレームにまとめることができる。



- 18 資料の関係をみる分析は行わず、各資料単体の基礎データを可視化しながら、どのような実態が見えてくるか考察している。質的分析や量的分析を同時に行うことで、恣意的な分析結果が生じる可能性があったので、あえて統計学的な分析は行っていない。

- 19 法律系部系のアドミッションポリシーに、警察官や消防官を目指す学生を育成する「リスクマネジメントコース」が明記されており、一般行政職に比べて公安系公務職へのメッセージが色濃く示されている。
- 20 大学で職業教育を取り入れることの是非論（を土台にするの）ではなく、社会と大学などの相互な関係性が戦後と現代では異なっていることが、近年の職業的レリバンスの本質的な問題と指摘されている。岩波ブックレット『社会を結びなおす』本田由紀、pp.14-24。
- 21 非正規雇用の活用に関する企業の意識は、賃金節約や賃金以外の労務コストの節約のためであり、雇用形態に関する意味付けは希薄である。厚生労働省「就業形態多様化に関する意識調査」の1999年と2010年の差異をみても、その事実は歴然としている。雇用形態の身分的な差異については、森岡幸二『雇用身分社会』岩波新書（2015）のなかに、史実も含めて社会学的側面から説明されている。
- 22 ここでの母集団とは、平成27年4月に法律系学部へ入学した、初年次生の当該年度4月から12月までの組成を示している。
- 23 これはVRTカードの本質的な活用方法ではない。しかしながら、興味を示すカードが少ない学生が、一定の職業にしか興味を示さない「高度専門型」職業人を目指しているとも言えないことから、ここに実験的なものとして資料を残すことにした。学生の様子を見る限り、「高度専門型」職業人を目指さないことが分かった理由は、VRTカード活用後に当該学生を全員面接して確認がとれたからである。
- 24 ここに示した「こだわり」も、全員の面接を通して分かったことであるが、消去法の結果に残った（学生が選んだ）興味あるジョブディスクリプションである。
- 25 学内全学部とは、九州国際大学法学部・経済学部・国際関係学部の、平成27年度入学生1年生のことである。
- 26 一般社団法人雇用問題研究会発行の「職業研究」2013秋季号で、VRTカードの「結果の外側を意識して」に記載された指摘内容に対し、一つの実践事例として活動結果を残せたのではないかと思う。なお面談は、九州国際大学法学部1年生のみ実施した。
- 27 ここでいう境遇とは、履修単位数や学力成績など成果全般を示している。
- 28 日本型雇用システムは、新卒入社後に配属される部署がどこになるかは、本人の希望や大学で学んだことと直結するものではない。いわゆるメンバーシップ型雇用が、制約されない雇用形態という特徴を生んだといえる。それは、「配属先」「転勤」「残業」などの業務命令にはノーといえない、忠誠心が求められ

る雇用関係でもあった。

- 29 終身雇用制度のもとでは、生産の変動に合わせて雇用調整を容易にする必要があり、「部署替え」「転勤」「出向」など配置転換による雇用調整を行ってきた。この仕組みを維持することにより、年功賃金や終身雇用を維持しつつ、高度経済成長期には企業の成長が続いていった。そのなかでも過去においては、雇用の維持が困難になった場合には、パートタイム雇用という区分が調整の役割を果たしていた。2000年以降では、少子高齢化による労働生産人口の減少が、高齢者雇用やパートタイム雇用の拡大を通して非正規化の促進につながった。今野浩一郎『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞社、2012年、pp.74-102.
- 30 正社員と非正社員の生涯賃金を比較し、学生への危機感を抱かせる説明をするケースを見聞するに、これだけの理由で就活指導をすることは、結局のところ正社員になるという「目的達成主義」にほかならない。金銭的享受の多寡を問題にするのではなく、非正社員という働き方そのものが、企業内でどのような役割を果たしているかを説明しなければならない。これは、公務員も同様で非正規という働き方そのものが、身分的区分から由来していることを、理解したうえで求職活動へ向かわせる必要がある。大学教職員にとって、これらの共通理解を促す研修機会などを通して、大学生を就職活動に向かわせる仕組みを構築する必要がある。
- 31 門脇徹雄、小野正人「経営学部によるキャリア教育の実践事例と課題」『城西大学経営紀要』(11) 2015年、pp.133-151.
- 32 吉本圭一「国立大学における学卒無業と就職指導体制」『九州大学大学院教育学研究紀要』第2号通巻44集2000年、pp.39-56.