

外的評価を基にした課程必修科目の意義の検討 (1) †

—数値評定による検討—

川原 誠司*

宇都宮大学教育学部*

一定のカリキュラムで学びを修めた大学生集団が、卒業後に社会からどのような評価を受けているかを体系的に調査する機会は少ない。本研究は、宇都宮大学が法人評価を受ける際の基礎資料として、教育学部総合人間形成課程の卒業生を対象に実施した就職先の企業や機関等での調査結果をまとめたものである。今回の外部評価を通して、社会人・会社人として良好な印象を持たれていることがうかがえ、以前の研究(川原, 2015)とも併せて、総合人間形成課程の課程必修授業に意義があることがうかがえた。

キーワード：外的評価、総合人間形成課程、コアカリキュラム、キャリア教育

1. 総合人間形成課程の教育プログラムの評価

(1) 教育プログラムについて

2009(平成21)年度より始まった宇都宮大学教育学部総合人間形成課程(2016年度からは学生募集停止)では、「自己開発科目」という課程のコアカリキュラムを通して、課程学生全体への指導、とりわけ、キャリア教育の面も重視した指導を行っている。これらの中で、「メンタルヘルス実習」や「コミュニケーション演習」の科目内容やその実施については、これまで筆者らによって紹介されてきた(川原・永井, 2012; 川原, 2015; 白石, 2015; 川原, 2016)。

これまでの調査結果からすると、学んだ学生たちの多くにとって意義深く、学べる点があったという印象を残しているといってもよい。しかし、教える側としては、大学で学んだことがその後どの程度活かされているのか、その後所属した場所でのように評価されているかも気がかりな点である。

(2) 外的評価の機会

気がかりとはいっても、なかなかその様子を調べることなどない。平成27年度の終わりから平成28年度の当初にかけて、大学の法人評価にあたり、課程の在学生や卒業生に対して実情把握の調査を実施した。これは通常では得がたい企業・機関等(以下、企業等と省略)の総合人間形成課程学生(以下、本課程卒業生と省略)に対する印象についても率直に得ているものである。

本論文においては、その調査のなかの数値評定に関わる内容を集計し、考察するものである。

2. 外的評価の方法

(1) 対象・時期・方法

本課程卒業生が2013～2015年に就職活動を行って内定を得た企業に対して質問紙調査を実施した。対象は、キャリア教育・就職支援センターに報告された本課程卒業生の内定先企業等とした(学生個人の評価に関するようなことは当然行わないため、学生氏名については情報を得ていない)。

調査時期は2016年5月。117の企業等に質問紙ならびに返信用封筒、謝礼の大学名入り筆記具を同封したものを送り「本課程卒業生に関係されている方がいらっしゃれば、その方にご回答をお願いできれば幸いです」という教示文で行い、任意ならびに無記名で返信してもらった形とした。43の企業等から

† Seishi KAWAHARA*: Consideration of the significance of our course required subjects based on the outside evaluation(1): from the quantitative data.

Keywords : outside evaluation, Liberal Arts Bachelor of Education Program, core curriculum, career education

* School of Education, Utsunomiya University
(連絡先: kawahara@cc.utsunomiya-u.ac.jp)

の回答を得た（回収率36.8%）。その中で、数値評定の回答部分が揃っていた38のデータを分析した。

Ⅱ. 貴社が新卒者に求めること、ならびに貴社採用の本課程卒業生の印象についておうかがいします。「A. 貴社が新卒者の採用にあたってどの程度重視しているか」「B. 本課程卒業生が採用のころに持っていた力が大学生標準に比べどの程度であると感じられたか」という2側面について、下の1～18の項目について、5段階の当てはまるところに○をつけてください。

	A. 新卒者採用にあたっての貴社の重視度	B. 本課程卒業生が持っていた力の様子
1. 主体性やチャレンジ精神	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
2. コミュニケーション力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
3. 基礎的な知識や学力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
4. 倫理観	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
5. 課題発見力・問題解決発見力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
6. 所属研究室（所属ゼミ）の良し悪し	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
7. 責任感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
8. 協調性やチームワーク力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
9. 語学運用力（英語力など）	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
10. 職業意識・勤労意欲	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
11. 論理性・論理的構成力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
12. 部活動・ボランティア活動などの課外活動	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
13. リーダーシップ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
14. ストレス耐性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
15. 大学での学業成績	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
16. 一般常識やマナー	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
17. 計画性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
18. インターンシップ経験	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

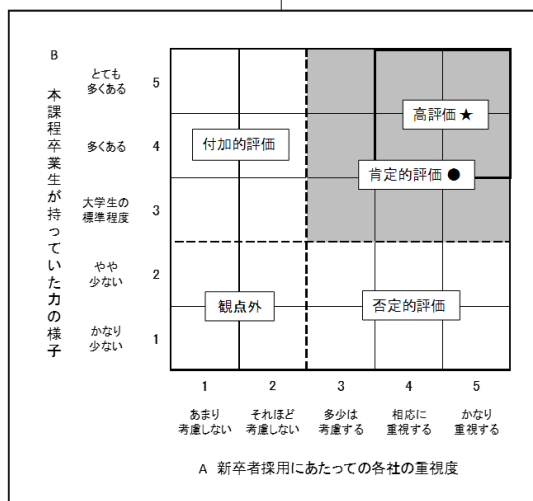
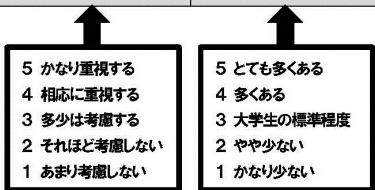


Figure2 クロス集計の各ゾーン場所の意味

Figure1 実際の質問項目

(2) 調査項目

宇都宮大学キャリア教育・就職支援センターが以前に実施した類似の質問紙を参考に、文部科学省が提唱する「学士力」（文部科学省，2008）や経済産業省が提唱する「社会人基礎力」（経済産業省，2006）の要素を盛り込んだ18項目を用意した。

それら18項目について、「採用を重視する程度」と「本課程卒業生の実力」の2つの点からそれぞれ5段階で評定してもらった。Figure1に実際の質問紙（質問項目）を示した。

Table1 「主体性やチャレンジ精神」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 10.5%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 28.9%	5 13.2%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	11 28.9%	1 2.6%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	1 2.6%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度						
		1. 主体性やチャレンジ精神						

Table4 「倫理観」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	11 28.9%	2 5.3%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	1 2.6%	6 15.8%	8 21.1%	4 10.5%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度						
		4. 倫理観						

Table2 「コミュニケーション力」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	8 21.1%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 21.1%	7 18.4%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 15.8%	4 10.5%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	2 5.3%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度						
		2. コミュニケーション力						

Table5 「課題発見力・問題解決発見力」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	1 2.6%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	5 13.2%	2 5.3%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	6 15.8%	15 39.5%	1 2.6%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	1 2.6%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度						
		5. 課題発見力・問題解決発見力						

Table3 「基礎的な知識や学力」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	5 13.2%	1 2.6%	1 2.6%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	7 18.4%	13 34.2%	0 0.0%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	1 2.6%	7 18.4%	3 7.9%	0 0.0%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度						
		3. 基礎的な知識や学力						

Table6 「所属研究室の良し悪し」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	多くある	4	2 5.3%	0 0.0%	4 10.5%	1 2.6%	0 0.0%	
	大学生の標準程度	3	10 26.3%	5 13.2%	13 34.2%	1 2.6%	0 0.0%	
	やや少ない	2	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度						
		6. 所属研究室(所属ゼミ)の良し悪し						

Table7 「責任感」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	2 5.3%
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	9 23.7%	7 18.4%
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	8 21.1%	3 7.9%
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	2 5.3%	0 0.0%
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%
			1	2	3	4	5
		あまり考慮しない		それほど考慮しない	多少は考慮する	相応に重視する	かなり重視する
A 新卒者採用にあたっての各社の重視度							
7. 責任感							

Table10 「職業意識・勤労意欲」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 10.5%	2 5.3%
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	5 13.2%	5 13.2%
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	12 31.6%	4 10.5%
	やや少ない	2	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
			1	2	3	4	5
		あまり考慮しない		それほど考慮しない	多少は考慮する	相応に重視する	かなり重視する
A 新卒者採用にあたっての各社の重視度							
10. 職業意識・勤労意欲							

Table8 「協調性やチームワーク」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 10.5%
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	8 21.1%	8 21.1%
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	3 7.9%	7 18.4%
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	2 5.3%
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
			1	2	3	4	5
		あまり考慮しない		それほど考慮しない	多少は考慮する	相応に重視する	かなり重視する
A 新卒者採用にあたっての各社の重視度							
8. 協調性やチームワーク							

Table11 「論理性・論理的構成力」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	2 5.3%	1 2.6%
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	4 10.5%	5 13.2%	0 0.0%
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	15 39.5%	9 23.7%	1 2.6%
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
			1	2	3	4	5
		あまり考慮しない		それほど考慮しない	多少は考慮する	相応に重視する	かなり重視する
A 新卒者採用にあたっての各社の重視度							
11. 論理性・論理的構成力							

Table9 「語学運用力」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	多くある	4	0 0.0%	3 7.9%	3 7.9%	2 5.3%	0 0.0%
	大学生の標準程度	3	4 10.5%	7 18.4%	15 39.5%	0 0.0%	0 0.0%
	やや少ない	2	0 0.0%	3 7.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	かなり少ない	1	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
			1	2	3	4	5
		あまり考慮しない		それほど考慮しない	多少は考慮する	相応に重視する	かなり重視する
A 新卒者採用にあたっての各社の重視度							
9. 語学運用力(英語力など)							

Table12 「部活動・ボランティア活動」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%
	多くある	4	0 0.0%	3 7.9%	2 5.3%	2 5.3%	0 0.0%
	大学生の標準程度	3	2 5.3%	2 5.3%	14 36.8%	5 13.2%	1 2.6%
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	1 2.6%	0 0.0%
	かなり少ない	1	1 2.6%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%
			1	2	3	4	5
		あまり考慮しない		それほど考慮しない	多少は考慮する	相応に重視する	かなり重視する
A 新卒者採用にあたっての各社の重視度							
12. 部活動・ボランティア活動などの課外活動							

Table13 「リーダーシップ」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	1 2.6%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	2 5.3%	3 7.9%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	1 2.6%	11 28.9%	8 21.1%	0 0.0%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	3 7.9%	1 2.6%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	1 2.6%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度		13. リーダーシップ				

Table16 「一般常識やマナー」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	0 0.0%	2 5.3%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	13 34.2%	2 5.3%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	4 10.5%	7 18.4%	4 10.5%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度		16. 一般常識やマナー				

Table14 「ストレス耐性」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	5 13.2%	3 7.9%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	14 36.8%	6 15.8%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	1 2.6%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度		14. ストレス耐性				

Table17 「計画性」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	多くある	4	0 0.0%	0 0.0%	5 13.2%	8 21.1%	2 5.3%	
	大学生の標準程度	3	0 0.0%	0 0.0%	7 18.4%	9 23.7%	0 0.0%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	4 10.5%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度		17. 計画性				

Table15 「大学での学業成績」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	
	多くある	4	0 0.0%	3 7.9%	4 10.5%	4 10.5%	0 0.0%	
	大学生の標準程度	3	2 5.3%	3 7.9%	17 44.7%	3 7.9%	0 0.0%	
	やや少ない	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度		15. 大学での学業成績				

Table18 「インターンシップ経験」の結果

B 本課程卒業生が持っていた力の様子	とても多くある	5	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
	多くある	4	0 0.0%	2 5.3%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	
	大学生の標準程度	3	6 15.8%	7 18.4%	11 28.9%	1 2.6%	0 0.0%	
	やや少ない	2	1 2.6%	3 7.9%	0 0.0%	2 5.3%	0 0.0%	
	かなり少ない	1	3 9.1%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	
			1	2	3	4	5	
		A 新卒者採用にあたっての各社の重視度		18. インターンシップ経験				

3. 調査結果と考察

18項目について、2つの観点から評定してもらっているのですが、それらの観点についてクロス集計し、Figure2のようないくつかのゾーンを考慮した。今回特に注目するのは、企業等が重視しており（評定値5または4）、かつ本課程卒業生が大学の標準よりも有していると受けとめてもらっている（評定値5または4）という右上の「高評価」のゾーンである。この部分の多寡が、本課程卒業生の企業等への印象に大きな影響をもたらすと考えられる。

18項目各々の組み合わせの結果をTable1～Table18に示した。

(1) 全体的な傾向

低い方にとりわけ集中したものはなく、比較的良好であると言える。「高評価」とは行かなくても、双方の評定値が3以上という大学生の標準程度といった「肯定的評価」はほぼ受けている。特に高い評価については、次項に述べる。

回答・返送していただいたデータという限定があり、そのような企業等は好印象ゆえの協力であったとも考えられるので、卒業生全体への一般化は慎重に考えなければならないが、限定されたデータであっても高評価を得たことは安堵するものである。

(2) 良好に評価されている項目

18の項目の中でも、「1. 主体性やチャレンジ精神」「2. コミュニケーション力」「7. 責任感」「8. 協調性やチームワーク力」については、「高評価」ゾーンに50%を超える回答が集まった。

また、「10. 職業意識・勤労意欲」「16. 一般常識やマナー」は40%を超え、「3. 基礎的な知識や学力」「4. 倫理観」もほぼ40%であった。

企業等が求めている採用観点到致した本課程学生の様子がうかがえる。企業等での実際の仕事に直結させているわけではないものの、これらを意識するような工夫や働きかけを行っており、学生も実感している（川原、2015）。それらの授業内容や活動方法を吸収し学びとったものを社会人生活でも発揮してくれていると思われる。

(3) 一層の向上が望ましい項目

前述した肯定的評価の側面とは逆に、「否定的評価」ゾーン（企業等は採用観点として重視するが、

本課程卒業生が大学生の標準程度まで有していないと評価されたもの）に一定の回答が集まったものにも注目する必要がある。

最も目に付くのは、「13. リーダーシップ」であり、「否定的評価」ゾーンに20%超集まっている。これは、大学で授業をしていても苦慮するが、企業等でも同様の感覚を有していると思われる。率先や牽引という役割は活動の際に忌避されやすい。この点をどのようにして大学教育で少しでも促していくかが、今後の課題として必要なことを再認識した。

また、前項で良好に評価されているとして取り上げた「1. 主体性やチャレンジ精神」「2. コミュニケーション力」「7. 責任感」「8. 協調性やチームワーク力」についても、10%程度はこのゾーンに入っていることが分かる。各企業等の求める要求水準の差といったこともあるかもしれないが、一方でこれは卒業生の個人差（到達度の差）に起因している可能性もあり、さらなる教育方法の充実が求められる。

引用文献

- 川原 誠司 (2015). 「コミュニケーション演習」「メンタルヘルス実習」という教育的実践 (2014年度) 宇都宮大学教育学部教育実践紀要, 1, 187 - 191.
- 川原 誠司 (2016). 「コミュニケーション演習」「メンタルヘルス実習」の教育実践 (2015年度) 宇都宮大学教育学部教育実践紀要, 2, 179-182.
- 川原 誠司・永井 知子 (2012). 必修科目としてメンタルヘルス教育を実施することの意味 (1) — 大学生の現状と課題 — 宇都宮大学教育学部教育実践総合センター紀要, 35, 85-92.
- 経済産業省経済産業政策局 (2006). 社会人基礎力 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- 文部科学省中央教育審議会 (2008). 学士課程教育の構築に向けて (答申) http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm
- 白石 智子 (2015). 受講生のニーズを考慮した必修科目「メンタルヘルス実習」の展開 — 授業内容の紹介と受講生による評価についての報告 — 宇都宮大学教育学部教育実践紀要, 1, 193 - 196.

平成29年3月31日 受理