

## 会社員の具備条件に対する学生・教官の認識比較

筑波技術短期大学機械工学科  
三牧敏太郎

**要旨:** 会社員においては、円満な人間関係を築くと共に、自らの学識能力を思う存分に発揮し、業務成果を挙げ会社の収益・発展に寄与することで、会社における自らの評価を高めるとの考え方が一般的である。また、業務内容は経験・実績（特に実績）に応じて高度化していくので、それに対応するため社員は自発的な能力向上（自己研鑽）に努めるのは当然のこととされている。この立場に立ち、会社が社員（ここでは聴覚部卒業生）に期待している次の3つの具備条件に対する聴覚部の学生（在校生）、聴障教官、健聴教官の認識に関して、卒業生の就職先評価の分析[1]のデータを基に検討した。

その結果；①学識能力の向上：三者はほぼ共通の認識をもっているが、聴障教官の関心はやや低い、②コミュニケーション能力の向上：健聴教官の認識が不足している、③自覚・常識の具備：学生の認識が全く不足しているとの傾向を得た。

**キーワード:** 聴覚障害者の就労 度数法による検定 累積法による検定

### 1. 社員に期待される具備条件

#### 1.1 具備条件の検討

会社の目的とするところは、利益追求である。したがって、社員（人物・能力）評価の最重要項目は業務成果主義である。上司もまた成果主義による人物評価の対象となる社員であり、本人自身の成果に加え部下の挙げた成果の大小を通して評価される。したがって、上司は業務を誰に担当させるかの裁量が与えられていると共に、高い専門能力を有し人間的にも秀でた部下の育成に配慮している。この会社側の立場から、社員に期待される具備条件を体験的に検討してみる。

社員の業務遂行に直結する専門能力の向上策は、等しく機会の与えられる社内外の教育・研修と自己研鑽である。自助努力である自己研鑽は能力向上の大きな割合を占めるが、決して強要されることはない。すなわち、自己研鑽を怠れば、能力（人物評価）に応じた元々成果の小さい業務が与えられるのみであり、昇進（俗には出世）に限界が生ずる。

社員が挙げた成果は適正に評価される必要がある。評価尺度は成果レベルと迅速性である。成果レベルの評価は担当業務を完遂することであり、1点の欠落も許されない。したがって、業務の目的・内容や取り組み方向の確認、あるいは進捗報告を含む日程調整などの上司・関係社員とのコミュニケーションは不可欠である。このためには、担当者から積極的にコミュニケーションを採ることにより、上司の信頼を得るように心がける必要がある。また、迅速性の評価は約束した期限の厳守であり、どんなに熱意・努力を傾注しようと、納期遅れは成果なしに等しいことは言うまでもない。

社員の徳育・自覚・社内常識の向上策はあまり採られない。これは採用された社員には当然備わっているとの暗黙の前提があるからと考えられる。したがって、会社勤務を望む学生は入社までに身につけておくべき社会常識は多いと言える。

以上をまとめると、社員の重要な具備条件は次の3つになる。敢えて優先順位を付すると、①学識能力（の向上）、②コミュニケーション能力（の向上）、③自覚・常識（の具備）となる。

#### 1.2 職域意見の具備条件による分類

文献[1]に示されている「卒業生の就職先評価の意見（職域意見）」を3つの具備条件に対応させた分類を試みる。その理由は次の職域意見の比較例に見るように、表現は異なっても同じ内容の場合があるからである。

<職域意見の比較例>

意見44:「文献・雑誌・新聞などの文字情報をおっくうがらずに読むクセを身につけてほしい。聴障者は、文字情報から離れたら技術から置き去りにされてしまう。」

→意見の真意は、技術（＝専門能力）の向上のためには、文献・雑誌・新聞などを読んで欲しいと理解できる。

→逆に読めば、現状では専門能力が十分ではないので、自己研鑽により能力向上を計って欲しいとなる。

意見55:「これはという得意な分野がなく、すべてがまあまあというような平均的な人になってほしくない。

専門の分野でこれだけは私に任せてくれと言うものを身につけよ。」

→意見の真意は、専門の分野を確立せよと理解できる。

→すなわち、専門能力の向上を計って欲しいとなる。

＜意見44と同内容となる＞

具備条件による分類結果を表1に示す。ここで、表中の意見Noは文献に対応している。また、コミュニケーション能力においては、聴覚障害者（以下で聴障者と略）だけでは対応できない職域の受動的な環境条件に関する意見もある[1]が層別しなかった。なお、いささか私見（偏見）も入っていることは許容して頂くものとする。

表1 職域意見の3つの具備条件による分類

意見 No	分類	意見 No	分類	意見 No	分類
1	③	31	①	61	②
2	③	32	③	62	②
3	②	33	②	63	③
4	①	34	③	64	①
5	③	35	①	65	①
6	②	36	③	66	②③
7	②	37	③	67	③
8	①	38	③	68	③
9	①	39	③	69	③
10	③	40	①	70	②
11	③	41	②	71	③
12	③	42	②	72	②
13	②	43	②	73	①②
14	①②	44	①	74	②
15	③	45	②	75	②
16	②	46	③	76	②
17	②	47	①	77	②
18	②	48	③	78	②
19	②	49	③	79	①
20	①②	50	③	80	②
21	③	51	①	81	①②
22	③	52	③	82	③
23	②	53	②	83	③
24	③	54	①	84	②
25	②	55	①	85	①
26	②	56	①	86	②
27	③	57	③	①の計	22
28	③	58	①	②の計	35
29	③	59	②	③の計	34
30	①	60	③		

### 1.3 会社の社員に対する期待

3つの具備条件に対する意見数の割合は、近似的に会社の社員に対する期待の割合と共に、具備条件の分類の可否も示すと考えられる。表1の末尾に示す合計数より、意見数の割合は：

①学識能力の向上：22/91=24%

②コミュニケーション能力の向上：35/91=38%

③自覚・常識の具備：34/91=37%

であり、大略1/3ずつの割合とみなせる。すなわち、社員は①～③の具備条件をバランス良く備えることを期待されていると言える。なお、①の比率が小さいのは、評価対象の卒業生が入社5～6年目であり、ルーチンワークを担当しているためと思われる。

上記の割合は具備条件の優先順位で並んでいないけれど、無視できる程の小さな比率の具備条件はない。これより、用いた分類で大きな誤りはないと言える。

### 2. インパクト調査ベスト10意見[1]の分析

表1より、ベスト10意見の分類は表2になる。ここで、表中の数字はベスト10の順位を、カッコ内の数字は順位点数（ベスト1=10点～ベスト10=1点と重み付けした合計点）を表す。

#### 2.1 インパクト数の度数分布の分析

3つの具備条件に対する学生、聴障教官、健聴教官（以下で三者と略）の度数分布を示す。ここで、度数は単純な出現数の和であり、順位（ベスト10）の重みは含まれていない。なお、度数の合計=10である。

具備条件	度 数		
	①	②	③
学 生	5	5	0
聴障教官	3	5	2
健聴教官	5	1	4

度数法[2]を用いた分散分析表3を示す。これより、 $F_0 < F(4, 54, 0.05) \approx 2.56$  なので有意差はない。すなわち、三者のインパクトを受けた度数（単純な数）の分布に関しては、差があるとは言えない。

表3 インパクト数分布の分散分析表

要 因	変 動	自由度	不偏分散	分散比 $F_0$
三者間	10.679	4	2.670	1.82
誤差	79.321	54	1.469	
合 計	90.000	58		

表2 インパクト調査ベスト10意見の  
3つの具備条件による分類

ベスト10の意見	学生	聴障教	健聴教
①学識能力の向上	(30)	(13)	(22)
4 主体的努力(能力)			9
30 能力向上(専門分野)	8	10	
40 " (情報処理)	4		
44 主体的努力(文献)	6	2	3
55 能力向上(専門分野)	5	8	
56 " (英語)			6
58 主体的努力(専門)			10
65 能力向上(基礎学力)	2		
85 " (英語)			5
②コミュニケーション能力の向上	(25)	(33)	(7)
18 能動的疎通(メール)		5	
25 " (会議)	7	4	
26 " (手話)	3		
43 " (メール)			4
45 " (交流)		9	
61 " (確認)	10		
76 受動的疎通(会議)		3	
80 " (教育)	9		
84 能動的疎通(知識)	1	1	
③自覚・常識の具備	(0)	(9)	(26)
5 自覚・常識(責任感)			8
12 " (公私混同)		6	
27 " (文章基礎)			1
32 " (文章基礎)			2
37 " (差別意識)			7
57 " (会社常識)		7	

しかし、三者に次の特徴が見られる。

(1) 学生の特徴

インパクト（関心）は、①学識能力の向上と②コミュニケーション能力の向上に2分されており、③自覚・常識の具備に対しては皆無である。

③は社会生活の前提ともなる条件であり、これらに関心がないと言うことは、学生が③を十分に具備しており問題視していないのか、または、③を意識していない(③を無知である)のかのいずれかである。しかし、以下に示すように、後者(③を無知)である可能性が高く、早急な改善策(=教育、セミナー等)が必要と考えられる。

(2) 聴障教官の特徴

②には学生と同程度の高い関心を持っている。①に対しては、他の二者に比べて関心が低く、③には学生と異なり関心を示している。

①に対する関心が低いのは、聴障教官の多くが非常勤講師であり、学生の学力全般にわたる情報が限られているためと考えられる。③に関しては、健聴教官も高い関心を示していることから、学生が関心を持たない理由は「学生が③を無知」である可能性が高いことを示唆していると言える。

(3) 健聴教官の特徴

他の二者に比べて、③への関心は極めて高いが、②への関心は1つと小である。

①と③は健聴学生にも共通な条件なので、健聴教官が聴障者と健聴者とを区別していないことか、または授業を通して学生に感じている危惧を指摘され”反省に基づくインパクト”を受けたものかのどちらかと考えられる。

また、②に対しては、当然関心を持つべきであるが、「障害者が健聴者の考え方に歩み寄る必要が残念ながらあるということを知って欲しい。」との率直な意見<sup>83</sup>を会社における1つの現実と認識し、それへの配慮も必要(=今後の課題)と言える。

2.2 インパクト順位の累積分布の分析

三者の具備条件に対する関心の重み配分(認識分布)を知ることは重要である。ここでは、累積法[2]を用いた分散分析により、認識分布の差異の有無を検定する。

三者は異なった観点からインパクトを受けているので、累積していく具備条件の並べ方(順番)が問題となる。ここでは、三者ごとに、順位点数の大→小に順じた具備条件の並びで累積した。(理由)この累積の仕方が、三者の累積分布の差が最も小さくなる。最も差の小さい累積分布において差異が有意となれば、他の累積分布においても差異は有意(であろう)と想定できるからである。

用いる累積度数と累積順位点数を示す。これらを図1～2に示すが、三者の累積分布の差は小さく見える。

累積	(I II III)	累積度数			(累積順位点数)		
		I	II	III	I	II	III
学生	(①+②+③)	5	10	10	(30	55	55)
聴障教官	(②+①+③)	5	8	10	(33	46	55)
健聴教官	(③+①+②)	4	9	10	(26	48	55)

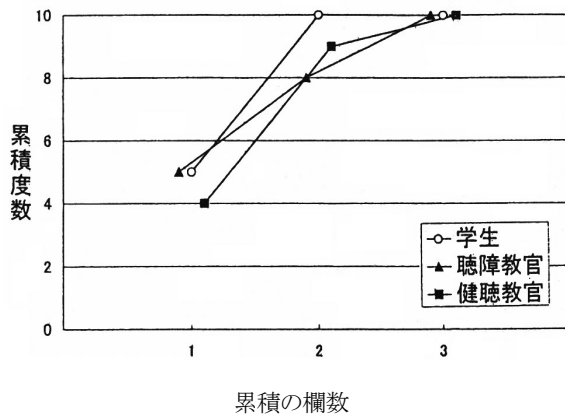


図1 累積度数（認識の数）分布

(1) 累積度数（認識の数）分布の分散分析

分散分析表4を示す。これより、 $F_0 < F(4, 56, 0.05) \doteq 2.54$  なので有意ではない。すなわち、三者の具備条件に対する認識の数の分布には差があるとは言えない。なお、ここでの分析は前節の度数分布の分析と類似であり、有意でないのと同じ結果になったことは、累積法の有用性を示すものと思われる。

表4 認識の数の分散分析表

要因	変動	自由度	不偏分散	分散比 $F_0$
三者間	2.491	4	0.623	0.61
誤差	57.509	56	1.027	
合計	60.000	60		

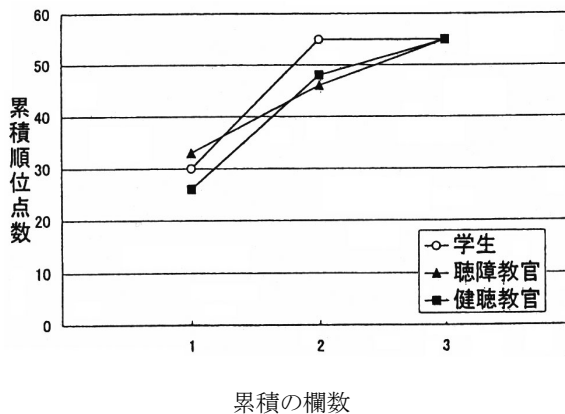


図2 累積順位点数（認識の重み）分布

(2) 累積順位点数（認識の重み）分布の分散分析

分散分析表5を示す。これより、 $F_0 > F(4, 326, 0.05) \doteq 2.40$  なので有意である。すなわち、三者の具備条件に対する認識の重み分布には差があると言える。

表5 認識の重みの分散分析表

要因	変動	自由度	不偏分散	分散比 $F_0$
三者間	11.094	4	2.774	2.84
誤差	318.906	326	0.978	
合計	330.000	330		

差異の生ずる理由を探索する。まず、各二者間における認識の重みの分散分析結果を示す。なお、 $F(2, 218, 0.05) \doteq 3.04$  である。

- ・学生－聴障教官： $F_0 = 5.26$  →有意差あり
- ・学生－健聴教官： $F_0 = 4.15$  →有意差あり
- ・聴障教官－健聴教官： $F_0 = 1.00$  →有意差なし

これより、学生の認識の重み分布は教官のそれと異なると言える。

次いで、有意差の有無が③自覚・常識の具備であることを示す。教官の順位点数において、③を除いた次の累積順位点数を用いる。

累積	累積順位点数	
	I	II
学生	(①+②)	30 55
聴障教官	(②+①)	33 46
健聴教官	(①+②)	22 29

分散分析表6を示す。これより、 $F_0 < F(2, 128, 0.05) \doteq 3.07$  なので有意ではない。すなわち、③を除くと、三者の具備条件に対する認識の重み分布には差があるとは言えなくなる。これより、学生の③自覚・常識の具備が皆無なことが、有意差を生ずる理由と言える。

表6 認識の重みの分散分析表（③を除く）

要因	変動	自由度	不偏分散	分散比 $F_0$
三者間	5.081	2	2.541	2.60
誤差	124.919	128	0.976	
合計	130.000	130		

2.3 分析のまとめ

ベスト10意見が全てを表している訳ではなく限られた範囲であるが、分析結果をまとめてみる。

具備条件に対する認識の重み分布に関して、学生を是とするか、教官を是とするかは自明である。前述したように、③は職域意見の内1/3の割合で提言されており、会社は聴覚部卒業生の社員に対して③に関する意識・行動の改善も望んでいる。

これより、教官には、学生の学識能力の向上に併せて、自覚・常識に対する彼らの意識改革を促す指導が求められていると言える。すなわち、自覚・常識に関しても、教官は学生を厳しく指導する必要がある。

### 3. 結論

会社側の立場からの社員に期待される具備条件を、①学識能力の向上、②コミュニケーション能力の向上と③自覚・常識の具備の3分類とし、文献の職域意見を分析し、次の傾向を得た。

(1) 学生の傾向：関心は①と②に2分されており、③は皆無である。③が皆無であることは、③を意識していない可能性が高く、早急な改善策が必要と考えられる。

(2) 聴障教官の傾向：①に対する関心が他の二者に比べて低いので、改善が必要である。

(3) 健聴教官の傾向：他の二者に比べて、③への関心が

大、②への関心が小である。②に対する認識を深める必要がある。

(4) 学生、聴障教官、健聴教官における経験・知識・立場が異なるため、具備条件に対する優先順位に差異がある。三者の3つの具備条件に対する認識の数の分布は同様であるが、学生と教官（聴障、健聴）の認識の重みの分布は異なっている。

(5) 結論 (1)、(4) より、教官は自覚・常識に対する学生の意識向上（意識改革）を促す指導に心がける必要があると言える。

### 参考文献

- [1] 小池将貴：卒業生の就職先評価の分析、筑波技術短期大学テクノレポートNo7 March 2000, pp125-129
- [2] 中元藤茂ほか：実践統計学, pp.154-159,1989, 医歯薬出版

## Comparison of recognition of hearing impaired students with teachers on conditions to be possessed by a company employee

MIMAKI Toshitaro

Department of Mechanical Engineering, Tsukuba College of Technology

**Abstract :** In general, a company employee can be evaluated highly by superior of company, by keeping harmonious human relationships, displaying one's scholarly knowledge to the full, bearing fruitful job products and contributing to the company's profit.

From the company side, there are some conditions to be possessed by a company employee. Here, the conditions are classified into the following three items; 1)advance of scholarly knowledge, 2)improvement of communication ability and 3)possession of self-consciousness and common sense.

The recognition of hearing impaired students and teachers for those three conditions was investigated using a TCT report entitled Statistical Analysis of the Shock of College Students by the Fields Critical Opinions of the Graduates.

The following tendencies were obtained by statistical tests of frequency analysis and cumulative frequency analysis.

- 1) Students are lacking in recognition of self-consciousness and common sense.
- 2) Hearing impaired teachers have less interest in the advance of scholarly knowledge of students.
- 3) Hearing teachers have less concern about the improvement of communication ability.

**Key Words :** Employment of hearing impaired students, frequency distribution test, cumulative frequency distribution test