

聴覚部学生及び卒業生に対する職場適応のための指導及び支援に関する研究 (1) - 就職適正検査の結果と卒業生メーリングリストの構築 -

筑波技術短期大学教育方法開発センター(聴覚障害系)¹⁾ 同デザイン学科²⁾ 同機械工学科³⁾ 同建築工学科⁴⁾
同電子情報学科電子工学専攻⁵⁾ 同電子情報学科情報工学専攻⁶⁾ 同聴覚部一般教育等⁷⁾ 同副学長・同就職委員会委員長⁸⁾
石原保志¹⁾ 木村戦太郎²⁾ 中澤則雄³⁾ 萩田秋雄⁴⁾ 安東孝治⁵⁾
山崎 勇⁶⁾ 及川 力⁷⁾ 内野権次¹⁾ 内藤一郎⁵⁾ 西岡知之⁶⁾ 沖吉和祐⁸⁾

要旨：学生に対する就職指導と卒業生に対する支援に関して具体的な内容と方法を検討した。卒業予定者を対象に実施した就職適正検査を分析した結果、多くの学生が技術者としての職業自立を希望していることが明らかにされた。また卒業生の現況を把握し支援をするための卒業生メーリングリストを開設するにあたり、機器システムの構成や管理、運用の方法について検討した。

キーワード：聴覚障害・就職指導・職場適応・フォローアップ

1. はじめに

就労を通して社会自立し自己実現をはかる「職業人の育成」は、本学の教育における重要な目標である。この目標を果すために、本学では専門性や一般教養の育成と併せて「就職の指導と支援」「就職後の職場適応への支援」が行われてきた。しかし、近年の不況による就職状況の悪化は「就職の指導と支援」について、より実践的、実践的な内容を、また卒業生の職場不適応の事例は、これまで個々の教官が行ってきた相談、支援に、より組織的な体制を迫っている。このような状況をふまえ、本学就職委員会では学生に対する就職指導と卒業生に対する支援に関して具体的な内容と方法を提案するために、平成11年度教育改善推進プロジェクトとして「学生及び卒業生に対する職場適応のための指導及び支援に関する研究」を実施した。このプロジェクトは3年計画で現在も進行中であるが、本研究では経過報告として、聴覚部におけるこのプロジェクトの中で実施された在学生に対する就職適性検査の結果と、卒業生の現況把握及び支援のためのメーリングリストの構築及び運用計画について概説する。

2. 就職適正検査

就職委員会聴覚分科会では、次年度に就職を予定する学生(主に第二学年学生)を対象に就職適正検査を実施した。この検査を実施する目的は、以下の通りである。

- ・個々の学生に自己の職業適性や能力を把握させる
- ・一般企業の採用試験の中で実施されることが多いSPI能力検査に向けた準備

本研究では、平成11年度に実施した検査のうち、職種指向性とパーソナリティの分析結果について検討す

る。

2.1 方法

2.1.1 検査材料

日本文化科学社発行就職総合テストのうち適性S2を採用した。この検査は、主に志望する職種、業種に対する適性を自己分析するものであるが、短大卒業レベルの基礎能力も診断できるため、SPI能力検査への対策資料ともなるものである。

2.1.2 対象者

平成12年度卒業予定学生50名。学科・専攻別の内訳は、デザイン学科10名、機械工学科8名、建築工学科11名、電子情報学科電子工学専攻9名、電子情報学科情報工学専攻12名であった。

2.1.3 手続き

対象者をデザイン学科、機械工学科、建築工学科のグループと電子情報学科電子工学専攻、電子情報学科情報工学専攻のグループの2グループに分け、各グループの別に教室を振り分けた。検査は同一日時(平成11年1月)に実施し、検査の手順も統一した。就職委員会委員のうち4名が検査監督を担当し各教室に2名ずつ配置された。実施に際しては検査バッテリーに付属の実施マニュアルにしたがって行われたが、口頭で説明する内容は全てOHPによる文章が提示された。

表1 パーソナリティの評価に関する説明

弱く出た場合の特徴	分野	強く出た場合の特徴
感情表現が豊か。創作活動などでも独創性を発揮する。 臨機応変に融通がきく、屈託がなく陽気で開放的 独善的でなく他人の意見を尊重する。周囲と自分を合わせる。 物静か。物事に深く集中する。じっくりとかまえる。 何事もひとりでこなす。自己能力へのプライドが高い。 周囲にとけこむのが得意。まわりと協力しあえる。 落ち着いている。軽々しく物事を処理しない。 独立心が強く、他人の行動を気にかけない。	情緒安定 慎重性 自主性 外向性 協調性 指導性 積極性 適応性	意欲と粘り強さがあり、つねに冷静に物事に対処できる。 状況をよく見て適切な方法を取り、落ち着いて行動する。 周囲に流されずに、自分の考えを信じて進んで行動する。 明朗快活で、誰とでも如才なくつき合う。世話好きである。 相手の立場に立って考え、協力し合って仕事を進める。 グループをまとめ、リーダーシップをとって行動する。 あらゆる場面で活動的、精力的、積極的に物事にあたる。 いかなる状況でも対処でき、臨機応変に物事に対処する。

2.1.4 結果の処理

回答は検査発行元である日本文化科学社が集計し学校別及び個人別の結果として報告された。本研究ではこのうち学校別集計に示された数値をもとに分析を行った。

2.2 結果と考察

本検査の当該年度の受験者数は全国で53714名であった。

2.2.1 就職指向性

図1-1～図1-8は、8つの職種分野の各々に関する就職指向性の結果を表している。横軸は受験者の興味関心が各職種分野にどの程度向いているのかを5段階で表しており、段階5に近いほどその分野の興味関心が高いことを意味している。縦軸は各々の評価段階に評定された受験者の数を示している。検査バッテリーに示された職種分野と関連の深い業種、職種は以下の通りである。

- ・ 企画：マスコミ、広告や一般企業の企画、開発、宣伝などの仕事
- ・ 事務：一般事務、会計事務、営業事務、秘書などの事務的な仕事
- ・ 奉仕：公務、教育、医療、保健、福祉、サービスなどの仕事
- ・ 研究：自然科学、人文科学研究者、一般企業での研究開発などの仕事
- ・ 戸外：運輸、旅行、観光、レジャー、スポーツなどに関連した仕事
- ・ 機械：製造業、情報、農林水産などでの工業技術者としての仕事
- ・ 説得：教育機関や一般企業での教育、人事、営業、販売などの仕事
- ・ 芸術：文芸、音楽、美術、演劇、デザイン、演芸などに関連した仕事

比較的多くの学生について興味、関心が高いと評定された項目は、「研究」「機械」であった。聴覚部の学科構成からみれば多くの学生が技術者としての職業自立を希望しているのは当然であり、これを反映した結果である

う。一方、企画、奉仕、戸外、芸術の項目では比較的興味関心が低い方向に評定された学生が多かったが、この結果には聴覚障害がある故に対人関係やコミュニケーションに関する質問事項に消極的な回答をした者が多く、これが評定に結びついているということが推察される。

2.2.2 パーソナリティ

図2-1～図2-8は、受験者の性格特性や行動傾向を8つの分野から評定したパーソナリティの特性の結果を表している。検査バッテリーに示された各分野の説明は表1の通りである。

これらの図では、慎重性、外向性、協調性、指導性の分野の人数分布に偏りがみられる。この解釈については、前項と同様に対人関係やコミュニケーションに関して聴覚障害があるが故の回答をしていることを考慮する必要がある。

3. 卒業生用メーリングリスト

卒業生に対する支援のあり方やその体制を検討するためには、現在の職場適応に関する状況を把握する必要がある。この方法として、これまでに質問紙調査や対面調査が行われてきたが、前者は概して回収率が低く（石原・根本2）、後者は対面できる人数に制約があり現況が十分に掴みきれないという問題が示されてきた。

一方、昨年度の調査研究の中で複数の卒業生から「メーリングリストの開設」「卒業生が参考にできる職場適応に関するデータベースの公開」が要望されていた。これは聴覚部卒業生の大多数が利用しているインターネットにより、卒業生相互の、あるいは卒業生と大学との情報交換をしたいというニーズがあることを示しているものと考えられた。

そこで本研究では、卒業生と大学を結ぶメーリングリストを開設し、この中で気楽なかたちでやりとりされるメールから卒業生の現況を把握することを試みることにした。この方法によれば、質問紙調査のための郵送費や対面調査のための出張が不要になるばかりでなく、常に変化する状況を、効率的に収集することができる。

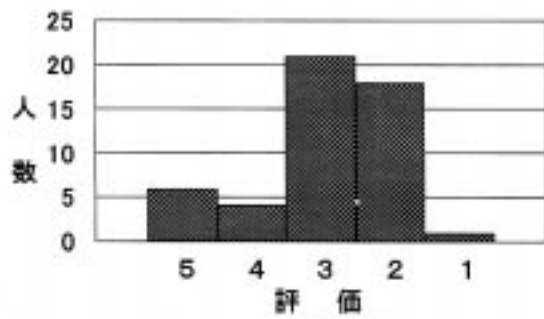


図1-1 職種志向性(企画)

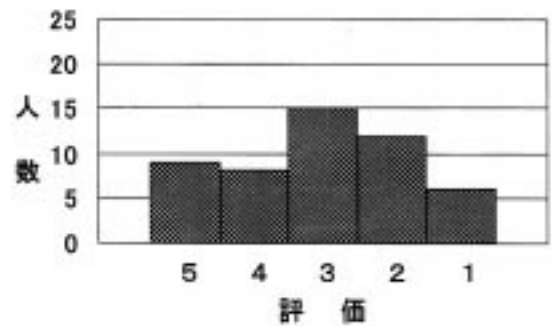


図1-2 職種志向性(事務)

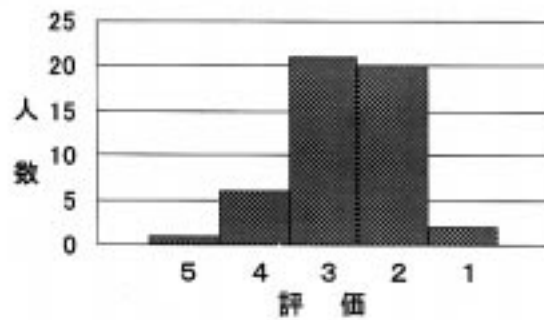


図1-3 職種志向性(奉仕)

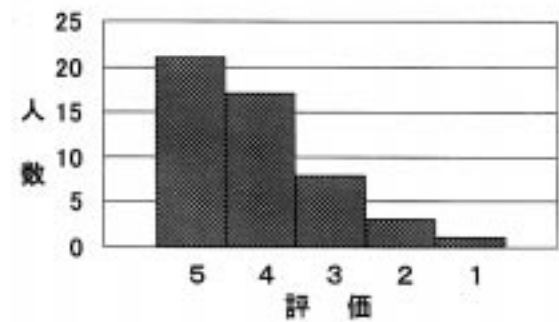


図1-4 職種志向性(研究)

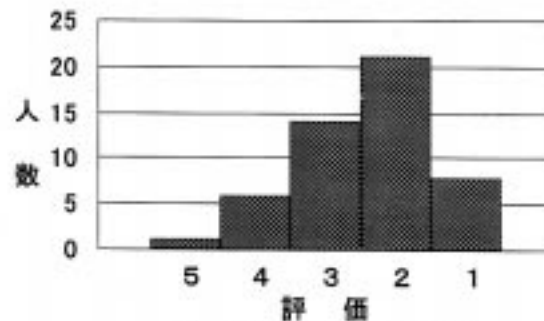


図1-5 職種志向性(戸外)

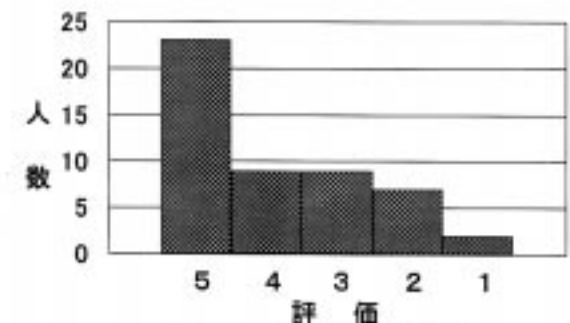


図1-6 職種志向性(機械)

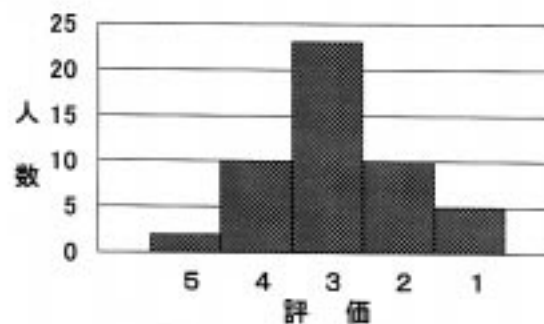


図1-7 職種志向性(読得)

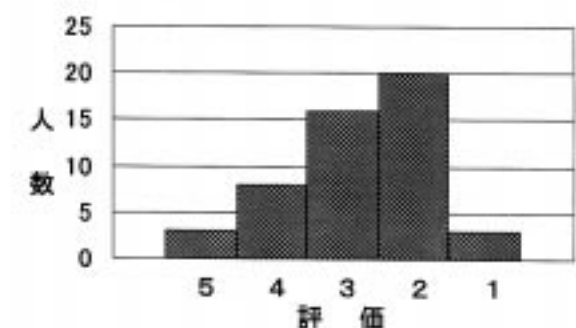


図1-8 職種志向性(芸術)

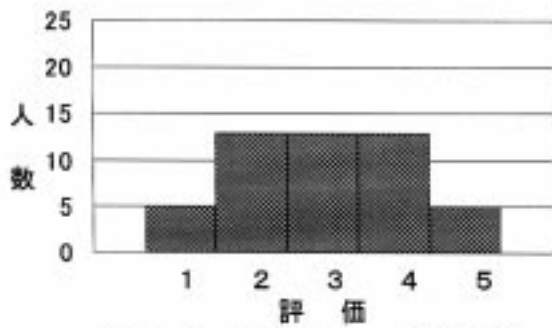


図2-1 パーソナリティ(情緒安定)

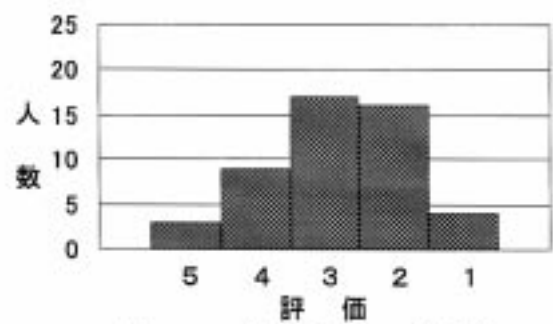


図2-2 パーソナリティ(慎重性)

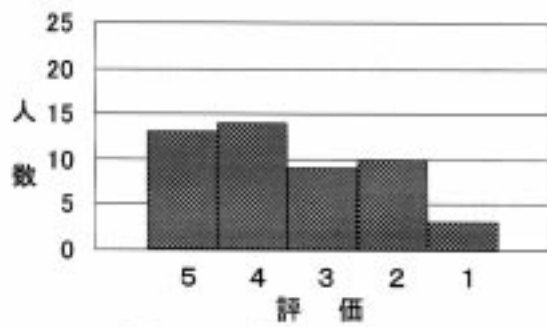


図2-3 パーソナリティ(自主性)

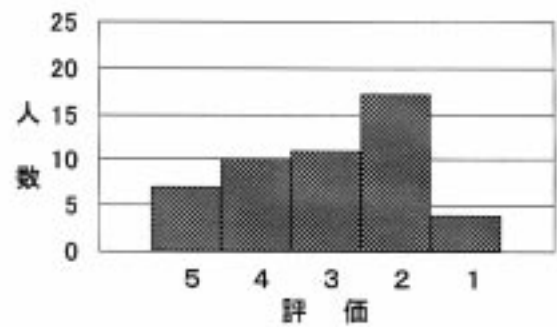


図2-4 パーソナリティ(外向性)

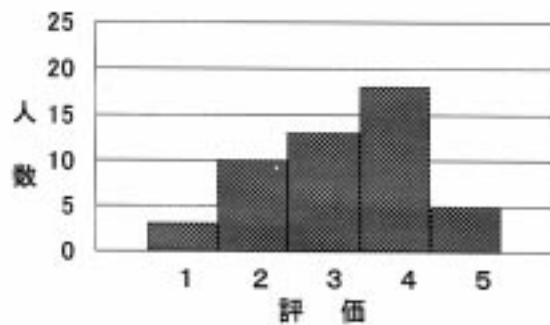


図2-5 パーソナリティ(協調性)

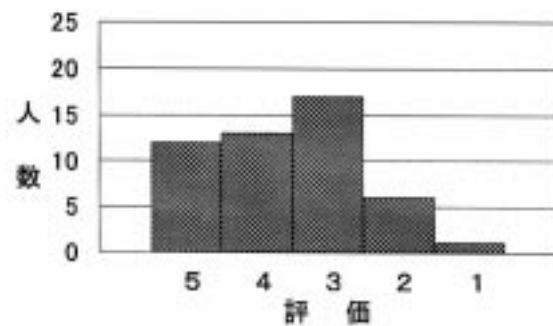


図2-6 パーソナリティ(指導性)

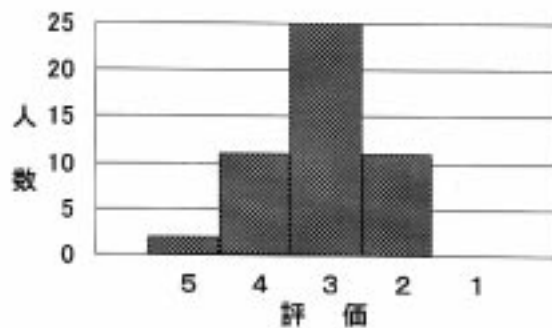


図2-7 パーソナリティ(積極性)

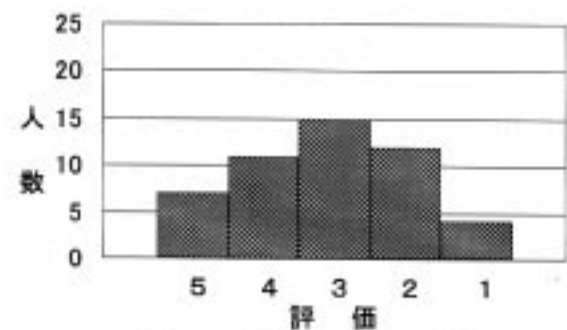


図2-8 パーソナリティ(適応性)

本研究は現在も進行中であり、現段階ではメーリングリストの実施状況を分析するまでのデータが得られていないが(2000年12月現在の参加者:15名:うち教官3名)ここではシステム及び運用の概要について報告する。

3.1 メーリングリストシステムの概要

構築したメーリングリスト(以下MLと表記する)システムは、メールアドレスの管理・メールの配送を行うMLサーバと、MLサーバの監視・管理を行う管理端末からなる。

MLサーバは、メールの配送のみならず、本MLが源となって各種ネットワークコミュニケーション(web掲示板など)へ発展した際に、そのテストベッドとなり得るよう、HDD・メモリなどのリソースに余裕を持たせてある。具体的な使用は以下の通りである。

CPU:PentiumIII600MHz

メモリ:256MBytes

HDD:18GBytes

サーバのソフトウェアは、インターネットにおける大規模運用の実績やソフトウェア更新頻度の低さ(ソースプログラムの安定性)、リモートメンテナンス能力などを考慮し、OSにDebianGNU/Linux、メール配送プログラムにqmail,MLサービスプログラムにfmlを用いた。

管理端末には、可搬性とMLサーバに対する安全な通信経路の確保を要件とし、iBookを採用した。

3.2 メーリングリスト管理、運用の指針

ML上のコミュニケーションにおいて、実名の公開を要求するかどうかはコミュニケーションの質に大きく影響をおよぼす。匿名の状態では、発言に対する責任感が薄れるため、気楽に発言ができる一方で感情的で無責任な発言が多くなる傾向がある。実名での発言のみを許可する状態では、発言の情報の正確さは増すが、場を和ますちょっとした冗談などの発言が出にくく、場が固くなる。また、Eメール上での完全な身元確認は技術的に不可能という問題もある。実際のMLの運用の際には、匿名・実名のバランスを取ることが重要になる。

同様の問題として、登録メンバ以外の投稿を許すかどうかというものもある。メンバ登録していないアドレスからの投稿を許すということは匿名投稿を認めることに等しい。

そこで「技短卒業生ML」では、登録メンバからの投稿のみを受け付け、実名をML管理者にのみ公開することとした。具体的には、メンバ登録作業(他の参加者からは見えない)の際に在籍時の学籍番号と近況報告を提示してもらい、MLへの投稿の際にはハンドル(ペンネーム)を使用することとした。これにより、発言に一定の質を確保しつつ、コミュニケーションの場として円滑に

機能することが期待される。また技短教官であってもML管理者のみが管理上の通知や大学情報の公開のためにMLに参加することとし、できるだけ卒業生主体の場となるよう配慮した。

3.3 メーリングリスト運用の今後の課題・展望

卒業生からの情報の提供を促進するためには、MLがコミュニケーションの場として機能することが重要である。場がさびれてしまうのをふせぐために、場合によっては教官メンバが適当な頻度で積極的に話題提供をしていくことが必要となる。また、web掲示板などEメール以外のコミュニケーションメディアを用いてひとつの「サイト」を構築することで、場としての機能を支援することが考えられる。

現在Eメールでのみ提供しているメンバ登録や過去のメールの閲覧機能に対して、Webからのアクセスを提供することで、登録の際の敷居を低くすることが考えられる。また、将来MLの投稿数が多くなった際には、Namazuなどの全文検索エンジンを導入することで、MLの過去の投稿がそのまま職場環境事例データベースとなりうる。

ML参加申し込みの際管理者への実名公開は、現時点では拘束力のない依頼でしかなく、実際実名をまったく公開せずに登録手続きを行ったものが2000年12月現在で1名存在する。このような参加者への対処法を検討する必要がある。

技短の卒業生をメンバとするMLはすでになんらか存在する。それらのMLとの差別化を計るために、これらに関する情報の収集が必要である。

4. 文献

- 1) 花沢成一佐藤誠大村政男：心理検査の理論と実際、第4版、駿河台出版社、東京、1998.
- 2) 石原保志・根本匡文：職場における周囲の障害理解に関する聴覚部卒業生の意識、筑波技術短期大学テクノレポート、7:131-135、2000.

Support Services for Deaf and Hard of Hearing Students in Career Development at TCT

Yasushi ISHIHARA¹⁾, Sentaro KIMURA²⁾, Norio NAKAZAWA³⁾, Akio HAGITA⁴⁾
Takaharu ANDO⁵⁾, Isamu YAMAZAKI⁶⁾, Chikara OIKAWA⁷⁾, Kenji UCHINO¹⁾
Ichiro NAITO⁵⁾, Tomoyuki NISHIOKA⁶⁾ & Kazusuke OKIYOSHI⁸⁾

¹⁾ Research Center on Educational Media, Division for the Hearing Impaired, Tsukuba College of Technology

²⁾ Department of Design, Tsukuba College of Technology

³⁾ Department of Mechanical Engineering, Tsukuba College of Technology

⁴⁾ Department of Architectural Engineering, Tsukuba College of Technology

⁵⁾ Electronics Engineering Course, Department of Information Science and Electronics, Tsukuba College of Technology

⁶⁾ Information Science Course, Department of Information Science and Electronics, Tsukuba College of Technology

⁷⁾ Department of General Education, Division for the Hearing Impaired, Tsukuba College of Technology

⁸⁾ Vice President, Tsukuba College of Technology

Abstract: The purpose of this study was to prepare data for support services for career development of TCT students and graduates. For this purpose, employment committee at TCT put into force as follows; (1) The test of job aptitude was done for the second-year student and their intentions for job were analyzed. The results showed that almost students hoped to get technical jobs related to their major fields.

(2) A mailing list avail for the graduates which gave them opportunities to exchange job information were built and trial use were began.

Key Words: Hearing Impaired, Career Development, Job Aptitude, Mailing List,