

研究ノート

昭和女子大学社会人メンター制度がメンター・ 学生双方にもたらす効果および今後の課題

小森 亜紀子
木間 英子

The Effect from Interaction between Mentors and Students in Showa Women's
University and Future Tasks

Akiko Komori
Eiko Konoma

はじめに

2011年6月に始まった昭和女子大学の社会人メンター制度（以下「メンター制度」と略す）は、今年で6年目を迎える。日本の大学におけるメンタリング・システムは、キャリア教育が重点化されて以後、徐々に広まってきている。

メンタリング・プログラムに関する先行研究は、小森・木間（2013、2014、2015）を参照されたい。本稿では高等教育におけるメンタリング・プログラムに焦点を当てた先行研究についてレビューしておく。

渡辺（2005）は高等教育におけるメンタリング・プログラムの類型を以下の5つに分類している。

- ①学内教職員による在學生支援型、②学外メンターによる在學生支援型、③在學生による在學生支援型、④学内メンターによる学内教職員のキャリア支援型、⑤在學生メンターによる小中高校生支援型。

メンター制度はアメリカの高等教育で1980年代に定着したが（渡辺2003）、日本の大学でも特に女性の学生・教員を支援する制度として取り入れられてきた（黄2015）。渡辺の5分類に加え、卒業生・先輩研究員がメンターになるケースも散見される。大学のホームページから調べたところによると¹、先輩が在學生を支援する制度：6 国公立大学・3 私立大学、教員が在學生を支援する制度：3 国立大学、学生が学生を支援する制度：3 私立大学、先輩教員が教員を支援する制度：1 国立大学、先輩職員が職員を支援する制度：1 国立大学、連携機関の研究者・企業の研究者が学生を支援する制度：1 国立大学があ

1 2016年8月31日時点。

り、女性研究者への支援が目立つ。

しかし、本学のように、分野を問わず、様々な職業の社会人女性群をメンターとして公募し、①メンティーがメンターを選び、②固定的・継続的ではない助言を対面で受ける、③1対1の個別メンタリング以外に、複数のメンティーとメンターが交流できるプログラムが用意されているというシステムは、現在のところ他に類をみないものである。

黄（2015）はメンター制度の効果について学生とメンター（同窓生・教員・社会人）との交流が「大学教育の活性化」「学士力の向上」に効果をもたらしたとするが、少ないサンプル（ $n=26$ ）での調査である。筆者らはこれまで4回にわたって、本学のメンター制度が学生のキャリア意識の形成にどのような影響を与えているかをテーマに、学生の感想の質的分析²、質問紙調査³の量的分析⁴を行ってきた。本稿では現在登録しているメンターを対象に実施した質問紙調査をもとに、メンターが学生との交流により得たものについて分析結果を報告し、筆者らの過去の分析から学生がメンターとの交流から得たものを振り返りつつ、今後のメンター制度、メンターネットワークの課題について考える。

2016年4月～5月にかけて実施したメンターへの質問紙調査の概要について、まず述べておきたい。質問紙調査により検証したかった仮説は次のとおりである。

【仮説】 社会人メンターとしての活動・学生との交流活動により、社会人メンターも何らかの影響を受けているのではないか。

上記仮説を、量的分析と自由記述の質的分析によって検証することを目的に、2016年4月に登録メンター対象に質問紙329通を郵送し、4月から5月にかけて224通を回収した（回収率68.1%）。なお、この調査は昭和女子大学倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

1. 昭和女子大学社会人メンターとはどのような人たちなのか

(1) 社会人メンターと学生との交流プログラム

社会人メンターは、2011年度春に大学ホームページで募集を開始し、それ以降春と秋に公募している。2016年8月時点で354名のメンターが学生にプロフィールを公開して

2 個別メンタリング・メンターカフェ・メンターフェア参加学生の感想文・フィードバックシート1,048枚から1,972の切片を抽出し、KJ法にならって分析をした。

3 2015年3月卒業年次学生（2011年度にメンター制度が始まって最初の卒業生）対象に実施。 $n=968$ 、回収率87%。

4 小森（2013）、小森・木間（2014、2015、2016）

5 登録期間中であっても、産休・育休・留学等で学生へのプロフィール公開を休止する場合がある。

表1 学生とメンターとの交流プログラム

	内 容	実 施
個別メンタリング	学生が大学ホームページの学生専用ポータルサイトから、キーワード検索して会いたいメンターを選び、メールにて申し込みをして、スケジュール調整後、大学の個室で1対1で面談をする。	随時 45分間
メンターカフェ	テーマを大学側が設定して（例：外国語を使う仕事について聞いてみる！）、テーマに即した3人のメンターに来校を依頼し、30人程度の学生が懇談する。学生は参加申し込みが必要。	月1回（土曜） 13:30-15:00
メンターフェア	お昼休みの時間帯、学内オープンスペースのテーブルにメンター10～12人が一人ずつ待機し、学生は参加申し込み不要で自由にメンターとグループで懇談する。メンターからは事前に参加申し込みを受ける。	月2回（平日） 11:45-13:15

いる⁵。

社会人メンター登録者のうち、昭和女子大学のOG比率は16.1%であり、8割以上が同窓生ではない。学生との交流プログラムは表1の3種類である。2011年度前期～2016年度前期の累積参加学生数は、個別メンタリング1,766名、メンターカフェ1,025名、メンターフェア4,449名の合計7,240名である。

(2) 仕事・子育て経験について

社会人メンターはどのような人たちなのかを、今回の調査結果からまずおさえておきたい⁶。メンターの就業形態は、「会社員」が最も多く、次いで「フリーランス」「会社経営・自営業主」と続く（表2参照）。なお、本稿では小数点以下1位で表記するため、合計が100.0%にならない場合もある。

雇用形態⁷は、「正社員」が89名と最も多く、「派遣・パート・アルバイト」28名、「契約職員」24名で、「その他」52名で、自由記述があった29件のうち、フリーランス・自営業との回答が17件であった。年代別⁸にみると、40歳代が一番多い。69.6%のメンターに子育て経験がある。

全体の46.7%が継続して就業しているが、40.3%が中断後再就業している。継続就業ダミー変数を作成して年代による差を見ると、30歳代までは継続就業が半数を超えるが、

6 (2) 以下の分析は、2016年4～5月に実施した調査データに基づくものである。

7 就業形態・雇用形態ともに有効回答数であるため、回答数が異なる。

8 調査票に記載された年齢を20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代以上の年代別に再分類した。

表2 メンターの就業形態

		会社員	公務員	専門職	会社経営・ 自営業主	自営手伝 い・内職	フリー ランス	無職	その他	合計
20歳代	人数	2	0	0	0	0	0	0	1	3
	割合	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0
30歳代	人数	19	1	4	5	0	1	1	2	33
	割合	57.6	3.0	12.1	15.2	0.0	3.0	3.0	6.1	100.0
40歳代	人数	36	3	5	12	2	25	2	11	96
	割合	37.5	3.1	5.2	12.5	2.1	26.0	2.1	11.5	100.0
50歳代	人数	23	9	5	5	2	7	2	4	57
	割合	40.4	15.8	8.8	8.8	3.5	12.3	3.5	7.0	100.0
60歳代 以上	人数	0	0	1	4	0	3	1	4	13
	割合	0.0	0.0	7.7	30.8	0.0	23.1	7.7	30.8	100.0
合計	人数	80	13	15	26	4	36	6	22	202
	割合	39.6	6.4	7.4	12.9	2.0	17.8	3.0	10.9	100.0

表3 メンターとして登録した理由

	そうである・どちらか というところである		そうでない・どちらか というところでない	
	人数	割合	人数	割合
女子大生の力になりたかった	220	99.1	2	0.9
自分の経験を役立てたかった	218	98.2	4	1.8
社会貢献がしたかった	197	88.3	26	11.7
新しいことにチャレンジしてみたかった	185	84.9	33	15.1
大学が運営する社会人女性のネットワークに興味があった	161	74.5	55	25.5
新聞・テレビなどで知って興味がわいた	117	54.4	98	45.6
キャリアアップのきっかけにしたかった	50	23.3	165	76.7
キャリアカウンセラーの資格を活かしたかった	41	49.4	42	50.6
大学に関連する肩書きがほしかった	23	10.6	194	89.4

40歳代以上は就業中断経験者の方が多くなる。就業中断の理由は「子育て33.6%」「結婚24.1%」「その他24.1%」であるが、「その他」の自由記述26件のうち、10件が「留学・学業」で、学び直しの姿勢がうかがえる。

また資格保持者が多く、自由記述に書かれた資格を数えると424であった。ただし、国家資格から各種団体認定資格まで記述にばらつきがある。

(3) どのような理由でメンターとして登録したのか

メンターとしての登録理由(表3参照)は「女子大生の力になりたかった」が一番多いが、複数の理由を挙げているメンターがほとんどである。登録の理由に年代・就業形態などによる差はない。

また、登録理由として掲げた項目は、「対学生」「対自己」「対社会」「社会への興味・関心」の4つのカテゴリーに分類できる。「女子大生の力になりたかった」=「対学生」の次に多かったのが「対社会」、3番目が「対自己」である。このことから、自己変革や自身のキャリアアップを目指すためよりも、社会参画し、社会とのつながりを強めることを期待することの方が登録理由としては上位を占めていることがわかる。

2. メンターは学生との交流プログラムにどのように参加しているか

メンターの個別メンタリング・メンターカフェ・メンターフェアへの参加状況を見ると、メンターカフェは年間8回のみで開催であり、テーマに沿った属性のメンター各回3名に、大学から参加を依頼するので、参加経験のあるメンターは限られる(表4参照)。個別メンタリングは、学生が会いたいと思うメンターを学内WEBサイトでキーワード検索し、面談を申し込むので、メンターにとってはプル型機会といえる。実施日程は、メンターと学生の予定を調整して設定するので、フルタイムで仕事をしているメンターでも夜や土曜日に来校を依頼できる。個別メンタリングに複数回参加しているメンターは「会社員35.3%」が一番多い。メンターの個別メンタリング参加回数の最大値は70回で、2回以上参加したメンターの平均参加回数は7.15回である(標準偏差=7.69)。7.15回以上参加しているメンターは、就業形態に差があり、「会社員26.1%」「フリーランス23.9%」「公務員15.2%」「専門職15.2%」の順である。

メンターフェアは、大学から日程が提示され、メンターが自発的に参加申し込みをする、プッシュ型機会である。平日の昼間に実施するため、フルタイム勤務メンターは有給休暇を取得して参加しているが、どちらかという自分の予定をコントロールできるメンターの参加が多い。クロス集計で見ると、メンターフェアは年代が上になるほど複数回参加しており、「会社員」「公務員」「専門職」以外の参加が多い。

表5を見ると、個別メンタリングに

表4 メンターのプログラム参加状況

	0回		1回		2回以上	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
個別メンタリング	36	16.1	43	19.2	145	64.7
メンターカフェ	144	66.4	53	24.4	20	9.2
メンターフェア	122	55.5	32	14.5	66	30.0

表5 個別メンタリング/メンターフェア参加状況

		メンターフェア参加経験			合計	
		0回	1回	2回以上		
		人数	26	3		7
個別メンタリング 参加経験	0回	割合	72.2	8.3	19.4	100.0
		人数	20	7	15	42
	1回	割合	47.6	16.7	35.7	100.0
		人数	76	22	44	142
	2回 以上	割合	53.5	15.4	31.0	100.0
		人数	122	32	66	220
合計	割合	55.5	14.6	30.0	100.0	

表 6 メンターと学生が話した内容

(複数回答)

	メンター		学生	
	人数	割合	人数	割合
これまでの自分の生活や仕事の体験について	200	96.6	—	—
迷いや疑問のある学生にアドバイスした	190	93.1	—	—
具体的な仕事の内容について	193	92.8	454	93.0
学生時代にやるべきことについて	184	88.5	343	70.3
将来・人生について	180	88.2	419	86.0
就職活動について	183	87.6	302	62.0
働くということ一般について	174	84.1	440	90.4
やる気を促すよう励ました※	173	83.6	320	65.6
ライフスタイル一般について	163	79.1	418	85.7

※学生への設問は「背中をおしてもらった」である。

は複数回参加しているものの、メンターフェアに参加していない群が多いことがわかる。この群については後述する。

3. 学生との交流がもたらしたもの

(1) 学生と話した内容

①メンターが学生と話した内容と学生がメンターから聞いたことの比較

表 6 は、メンターと学生が話した内容で、表頭の「学生」部分は、2011 年度入学生への卒業時質問紙調査（小森・木間 2016）の「学生がメンターから聞くことができたもの」の回答より作成した。上位 2 問は学生対象にはなかった設問である。メンターは「これまでの自分の生活や仕事の体験について」話したとするものが一番多く（96.6%）、学生はまさに生の声を聞いているといえる。メンタリング・メンターカフェ・メンターフェアのプログラム別での差については後述するが、回答者の多くは三つのプログラムに重複して参加しているので、慎重な分析が必要である。メンターと学生双方の「話したこと」「聞いたこと」はほぼ一致している。メンターが一番に挙げている「これまでの自分の生活や仕事の体験について」話したという言説は、メンター一人ひとりの存在がライブのケースとして学生に伝わっていると解釈できる。

②学生と話した内容のプログラムによる差

メンターが参加したプログラムにより、「学生と話した内容」に差があるかをみるが、前述したとおりメンターカフェ参加群はテーマが限定的であるので、個別メンタリング参加者とメンターフェア参加者について検討をする。さらに、個別メンタリング複数回参加メンター群と、メンターフェア複数参加群に焦点を当てて分析をする。

表 7 は個別メンタリングとメンターフェアに参加したメンターが「学生と話した内容」

表7 個別メンタリングとメンターフェア参加者が学生と話した内容

単位：人（ ）内は%

	個別メンタリング			メンターフェア	
	1回	2回以上	7.15回以上	1回	2回以上
これまでの自分の生活や仕事の体験について	42 (97.7)	140 (97.2)	48 (96.0)	32 (100.0)	63 (96.9)
迷いや疑問のある学生にアドバイスした	40 (93.0)	133 (93.7)	50 (98.0)	28 (93.3)	64 (97.0)
具体的な仕事の内容について	38 (88.4)	139 (96.5)**	50 (100.0)*	31 (96.9)	63 (96.9)
就職活動について	35 (84.4)	132 (91.0)*	51 (100.0)***	29 (90.6)	62 (93.9)
働くということ一般について	34 (81.0)	121 (84.0)	41 (80.4)	26 (81.3)	56 (84.8)
やる気を促すよう励ました	33 (76.7)	119 (93.2)	41 (82.0)	28 (87.5)	56 (86.2)
学生時代にやるべきことについて	33 (76.7)	134 (93.1)**	50 (98.0)**	26 (83.9)	60 (90.9)
ライフスタイル一般について	32 (76.2)	116 (81.1)	44 (88.0)	26 (81.3)	54 (83.1)
将来・人生について	28 (66.7)	132 (93.0)**	47 (94.0)	27 (90.0)	60 (93.8)

※* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ $df = 1$

※ p 値はcramer V検定の結果である。

※各項目の人数は、当該回数参加したとしたもののうち、設問の内容に該当するとしたものである。

としてあてはまるとしたものをクロス集計し、一覧にしたものである。個別メンタリングは2回以上参加メンターのうち、平均7.15回以上参加の群についても検討した。

学生が自ら会いたいメンターを選び、面談を申し込んで1対1で話をする個別メンタリングと、お昼休みに自由に参加し、複数の学生が同時にメンターの話聞くメンターフェアとでは、プログラム実施スタイルの差が、「学生と話した内容」にも影響を与えている。個別メンタリング参加メンターは、複数回参加している者の方が、学生と多くのトピックスについて話したとしているが、メンターフェア参加メンターには回数による差は見られない。

7.15回以上参加メンターは「就職活動について」「具体的な仕事の内容について」「学生時代にやるべきことについて」などの直近の直接的なアドバイスをしており、進路や就職活動について具体的な話を聞きたいニーズを持つ学生からの面談依頼が多いと考えられる。

表8は前述の学生対象質問紙調査(小森・木間2016)の「学生がメンターから聞いたこと」をまとめたものである。やはり、個別メンタリングに参加した学生がより多くのことを聞くことができたとしている。今回のメンターの分析の対象からは除外しているが、各回テーマを掲げて開催しているメンターカフェでは、そのテーマについて聞きたい学生が申し込み手続きを踏み参加しているので、メンターの具体的な仕事内容からライフスタイル、就職活動についてまで聞くことができたとしている。

メンターフェア参加学生の「ロールモデルに会うことができた」は負の相関であり、限られた時間に多くの学生が参加するメンターフェアでは、学生はメンターを深く知ることができていないようである。

表 8 学生が社会人メンターから聞いたこと

		メンター プログラム参加		個別 メンタリング参加		メンター カフェ参加		メンター フェア参加	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1	具体的な仕事について聞くことができた	454	93.0	117	95.9	237	96.3**	298	92.0
2	働くことについて聞くことができた	440	90.3	116	95.1*	225	91.5	291	90.1
3	社会人との会話経験から学んだ	432	88.5	115	94.3*	224	91.1	284	87.7
4	将来・人生について聞くことができた	419	86.0	116	95.1**	220	89.4*	275	85.1
5	ライフスタイルについて聞くことができた	418	85.7	108	88.5	222	90.2**	277	85.5
6	自分を見つめ直すことができた	368	75.4	100	82.0*	186	75.6	247	76.2
7	学生時代にやるべきことを聞いた	343	70.3	104	85.2***	179	72.8	227	70.1
8	背中を押してもらった	320	65.6	96	78.7**	163	66.3	211	65.1
9	就職活動について聞くことができた	302	62.0	88	72.1**	169	69**	199	61.6
10	ロールモデルに会うことができた	263	54.0	82	67.2**	143	58.4	167	51.7*

※ * $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$ $d.f.=1$

※ p 値は cramer V 検定の結果である。

※ 各項目の n は、で参加したとしたもののうち、設問の内容に該当するとしたものである。

小森・木間 (2016)

(2) メンターとして活動した感想

メンターとして活動してどのような感想を持ったのかの回答を 4 件法から 2 件法に値の再割り当てをし、個別メンタリング複数回参加群と、メンターフェア複数参加群を従属変数としてクロス集計を行ない、「あてはまる・ややあてはまる」の回答の数を表したのが表 9 である。

個別メンタリング 2 回以上参加メンターは、「自分の経験を伝えられた」「学生と触れ合うことで自分を見つめる機会となった」とし、個別メンタリング 7.15 回以上参加メンターは、さらに「学生から刺激を受けた」としている。

メンターフェア 2 回以上参加メンターは、「今までにない新しいネットワークができた」、「昭和女子大学社会人メンターの肩書きが役に立った」という。

メンターフェアへの自発的な参加はないが、学生からの個別メンタリングの要望が多い群 (122 名)、つまり学生から 1 対 1 で直接話を聞きたいと求められるメンターに焦点を当ててクロス集計で分析してみると、詳述はしないが、メンタリング 2 回以上参加メンターは「自分の経験を伝えられた」とし、メンタリング 7.15 回以上参加メンターは「学生から刺激を受けた」に加え、「もっと新しいことに挑戦しようと思った」という感想を持っている。学生と向き合う時間を多く持つことが、自らも行動を起こそうという意欲につながったことがわかる。

(3) 学生をどのように見たか

学生と交流し、学生に対してどのような感想をもったかは、小森・木間 (2016) の学生のジェネリックスキル自己評価の結果と概ね同様である (表 10 参照)。

表9 社会人メンターとして活動した感想の分析

	個別メンタリング				メンターフェア	
	2回以上		7.15回以上		2回以上	
	人数(割合)	p値	人数(割合)	p値	人数(割合)	p値
自分の経験を伝えられた	142 (99.3)**	0.004	49 (98.0)	0.659	61 (95.3)	0.328
学生と触れ合うことで自分を見つめる機会になった	126 (88.1)**	0.007	46 (93.9)*	0.025	56 (87.5)	0.315
学生から刺激を受けた	122 (84.7)	0.225	50 (98.0)***	0.001	58 (87.9)	0.268
今までにない新しいネットワークができた	42 (29.6)	0.228	16 (32.0)	0.973	27 (42.2)*	0.023
社会人メンターの登録を知人にも勧めたい	117 (82.4)	0.301	42 (85.7)	0.29	52 (81.3)	0.873
社会貢献ができた	104 (74.8)	0.612	39 (79.6)	0.287	47 (75.8)	0.581
学生の力になれた	139 (97.9)	0.649	50 (100.0)	0.199	63 (100.0)	0.126
昔と今の女子大学生の意識の差を感じた	67 (47.5)	0.665	27 (54.0)	0.373	38 (58.5)	0.054
もっと新しいことにチャレンジしようと思った	96 (68.1)	0.841	38 (76.0)	0.099	48 (71.9)	0.315
昭和女子大学社会人メンターの肩書きが役に立った	24 (16.8)	0.905	8 (16.0)	0.83	18 (27.7)**	0.004
学生から受けた相談内容については、伝えたいことが十分に伝わった	126 (90.0)	0.916	47 (95.9)	0.12	61 (95.3)	0.083

※ * $p < 0.5$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ $df = 1$

※ p 値はcramer V検定の結果である。

※ 各項目の人数は、当該回数参加したとしたものうち、設問の内容に該当するとしたものである。

表10 学生に対してどのような感想を持ったか

(Range 1 ~ 4)

	平均値	標準偏差
社会のルールを理解し、約束を守る	3.37	.630
何事にもやる気・意欲を持って取り組む	3.23	.592
決まった手順や方法を守り、着実に実行する	3.16	.646
目標を持って計画的に取り組む	3.14	.652
自分の感情をコントロールすることができる	3.10	.703
チームワークを重視し、協調的に行動する	3.10	.630
意見の違いや立場の違いを理解する	2.95	.668
新しい課題や困難な課題にチャレンジする	2.72	.646
客観的事実に基づき、ものごとを論理的にとらえる	2.68	.675
言われる前に自ら考えて行動する	2.65	.721
ある程度ストレスのかかる状況に耐えられる	2.60	.677
幅広い知識・教養を身につけている	2.55	.726
学生は自分の将来について具体的なイメージを持っている	2.52	.730
プレゼンテーションの基本的な技術を身につけている	2.41	.625
リーダーシップをとることができる	2.38	.622
討論をすることができる	2.32	.676

※ 平均値は小数点以下2位、標準偏差は小数点以下3位まで表記する。

ともに「リーダーシップをとることができる」「討論をすることができる」が下位2位となっている。本学でも学部・学科横断型のリーダーズアカデミープログラム⁹が実施されているが、米国女子大学のリーダーシップ育成プログラムのように、講義・個別指導・実践型プロジェクト・インターンシップ・ネットワーキング構築の機会提供など（戸谷・渡辺2015）、より多面的に取り組み、さらにFD/SD¹⁰研修も併せて視野に入れる必要があると考えられる。

(4) ライフコース選択について

①学生が選んだライフコース¹¹とメンターが薦めるライフコースとの比較

2011年度入学生が卒業時に選んだライフコースと今回の調査で尋ねたメンターが薦めるライフコースとを比較すると（表11参照）、両立コースがどちらも50%を超え、他のライフコースを大きく上回っている。両立コースについては後述するが、再就職コースは、メンター、学生とも30%台で全体に占める割合は同じ程度とみてよい。異なるのは、フルタイムを選ぶかパートタイムを選ぶかである。学生の選択では、パートタイム再就職コースがフルタイム再就職コースの2倍であり、再就職をするにしてもパートタイムを望む傾向が強い。それに対して、メンターは、フルタイムかパートタイムかの違いは僅差であり、フルタイム再就職コースが若干上回っている程度である。

学生がパートタイム再就職コースを選択した理由をみると、一番多いのが「子育てを中心に考えたい40.1%」、フルタイム再就職コースでも、「一定期間子育てに専念したい36.8%」であり、両立コースを選ばない学生の多くが、子育てを何より優先させたいと考えていることがわかる。メンターは、自らの体験を踏まえて、子どもと向き合い子育てに専念する時間は大切であるが、その時期を過ぎたらフルタイムで働きたいという考え方がもっとも多かった。

②両立コースを薦める理由

学生の54.6%、メンターの57.7%が選んだ「両立コース」について、自由記述の選択理由をカテゴリーに分けて、メンター、学生それぞれの傾向をみたのが表12である¹²。ここ

9 <http://content.swu.ac.jp/las-blog/> 参照。

10 Faculty Development/Staff Developmentの略。

11 2011年度入学生へのライフコース選択の調査は、2013年11月（3年次後期、就職活動開始直前の時期）にも実施されている（伊藤・森、2016）。ライフコース選択の経年変化（2013.11⇒2015.3）は次のようである。「両立コース」43.8%⇒54.6%（10.8ポイント増）、「フルタイム再就職コース」14.6%⇒10.0%（4.6ポイント減）、「パートタイム再就職コース」32.3%⇒20.85%（11.5減）、「専業主婦コース」4.3%⇒5.4%（0.9ポイント増）となっている。再就職の二つのコースが減って、「両立コース」は50.0%を上回り、継続就業への意識が高まっている。

表11 学生を選んだライフコースとメンターが薦めるライフコース

コース	メンター		学生	
	人数	割合	人数	割合
両立コース	149	57.8	496	54.6
フルタイム再就職コース	29	11.2	91	10.0
パートタイム再就職コース	24	9.3	189	20.8
専業主婦コース	3	1.2	49	5.4
結婚せず働く	3	1.2	73	8.0
その他	54	20.9	10	1.1
全体 (メンター：複数回答あり)	258	100.0	908	100.0

表12 両立コースを選択した理由

選択した理由	メンター		学生	
	人数	割合	人数	割合
人生の充実	21	16.5	77	19.8
仕事を長く続ける	10	7.9	76	19.6
経済的理由	0	0.0	53	13.7
親がそうだから	0	0.0	42	10.8
自立した生き方	7	5.5	31	8.0
専業主婦がいや	0	0.0	21	5.4
共稼ぎが当然	10	7.9	17	4.4
制度がしっかりしていれば可能	3	2.4	12	3.1
性格に合っている	0	0.0	11	2.8
両立は当然	8	6.3	9	2.3
学んだことを生かす	12	9.4	8	2.1
復職は難しい	14	11.0	7	1.8
夢だった	0	0.0	7	1.8
子どものため	1	0.8	7	1.8
社会で活躍、社会と関わっていたい	8	6.3	6	1.5
女性への期待に応えたい	6	4.7	4	1.0
ワークライフバランス	5	3.9	0	0.0
男女共同参画が当然	1	0.8	0	0.0
選択はそれぞれ、薦めることはしない	6	4.7	—	—
満足しているから	11	8.7	—	—
自分ができなかったから	4	3.1	—	—
その他	0	0.0	7	1.8
合計	127	100.0	388	100.0

では、22の選択理由のうち、学生とメンターとで10ポイント以上差のあった4項目のうち「仕事を長く続ける」「経済的理由」の2項目についてみる。

「仕事を長く続ける」を理由に挙げた学生は19.6%、メンターは7.9%である。この結果はやや意外であったが、この項目をそれぞれ「人生の充実」と比較してみると、学生では、「人生の充実」と「仕事を長く続ける」の割合とほぼ同じであるが、メンターでは「人生の充実」が「仕事を長く続ける」の2倍以上となっている。メンターが両立を薦めるのは、継続就業自体に価値を置いているからというよりも、両立が人生を充実させるという実感に基づくものであろう。「経済的理由」は、学生が13.7%、メンターは0%であった。1割を超える学生が将来に対して経済的な不安を感じているが、メンターは、不安よりも「共稼ぎが当然7.9%」つまり経済的に自立していることの方を重要視していることがわかる。

③どのコースも薦めないというメンターの選択

メンターのライフコース選択の中で、「両立コース」の次に多かったのは、「その他20.9%」であった。もっとも多い理由は、「ライフコースは薦めるものではない」を共通項とした意見で40.0%を占めた。「ライフコースは自分で決めるものであり、人に薦めることはしない」「それぞれの生き方に意味があり価値がある。一つに絞って薦めるものではない」など、個人の意見を学生へ推奨として伝えることへの慎重な態度や、ライフコースそれぞれを相対化してみる視点を重視する配慮がある。次に多かったのが、「多様化していて一つを選べない」「その時々状況に応じて柔軟に考えるもの」など、現状認識に基づいて選択の難しさを理由とするもの、また状況を受け入れつつ自由な選択が可能であること挙げるものであった。

127に及ぶ自由記述には、メンター一人ひとりの人生観や仕事観が投影されている。だからこそライフコースを選択する根拠は明快であり説得力がある。メンターは、社会情勢、結婚の選択、配偶者との関係、自分の人生における子どもの存在、子育ての意義などについてしっかりした見解を持っている。そして、不確定にならざるを得ない人生をそのまま受け入れる包容力と柔軟な思考力も兼ね備えていることがわかる。

4. まとめ

(1) どのようなメンターが、どのような感想を持ち、どのような影響を受けたのか

既述の「プログラム参加状況」「学生と話した内容」「活動した感想」を、「メンターと

12 選択理由は22に分類した。そのうち、「選択はそれぞれ、薦めることはしない」「満足しているから」「自分ができなかったから」の3項目は、学生の立場で回答することはない項目であるため、学生の割合から除外した。

して登録した理由」と相関させて整理する。

まず、メンターとして登録した動機 = 「メンターとして登録した理由」と「活動した感想」は関係があるのかどうかを検証してみる。「社会人メン

ターとして登録した理由」の回答を点数化して合計した、「登録動機得点」を作成した（得点が高いほど登録動機回答項目が多い）。次に「社会人メンターとして活動した感想」の回答を点数化して合計した「参加感想得点」を作成した（こちらも得点が高いほど感想回答項目が多い）。そして、「登録動機得点」と「参加感想得点」の関係を見るために単回帰分析をした結果が表13である。「登録動機得点」が高く、登録に積極的であったメンターほど、活動に参加して感想をもった点数が高い。

プログラム別参加回数との関係を重回帰分析で見ても、「登録動機得点」が高いほど、プッシュ型で自発的に参加できるメンターフェアへの参加が有意に多くなっている ($p=0.044$, $t=2.046$, 調整済み $R^2=0.032$)。すなわち登録に積極的であるほど、学生との交流で量的に多くのことを感じ、自発的参加機会に応じている。

しかし、「メンターとして登録した理由」の内容の違いによって「学生と話した内容」「メンターとして活動をしての感想」の項目に差が見られることはほとんどなかった。つまり、どのプログラムにどのくらいの頻度で参加したかが、メンターに影響を与えていると考えられる（表9参照）。

これらのことから、初めに掲げた仮説「メンターとしての活動・学生との交流により、社会人メンターも何らかの影響を受けているのではないか」は支持されたのであろうか。

個別メンタリングに多く参加しているメンターは正社員として働いているメンターが多く、メンターフェアはその逆である。個別メンタリング参加メンターは、1対1で面談をするというスタイルから、「自分の経験を伝えられた」「学生と触れ合うことで自分を見つける機会になった」「学生から刺激を受けた」という感想を持っている。メンターフェア参加メンターは「正社員として働いていない」群が多く、複数のメンターが同時時間帯に参加するため「今までにない新しいネットワークができた」「昭和女子大学社会人メンターの肩書きが役に立った」としている。つまり、それぞれのプログラムに参加する群に異なる効果があり、社会人メンターとして活動すること、学生と交流することにより影響を受けており、仮説は支持されたと考える。

正社員として働く女性にとって「学生との交流」からの刺激は、組織外のつながりの中で得ることのできる社会的な学習の機会となり、フリーランスで働く女性にとっては、メンター同士のネットワークと、大学のキャリア教育に関わっていることを示す肩書きが、自らのキャリアを拓げていくことに有効であることがわかる。

学生が社会人メンターとの交流で多くの刺激を受けていることは既に明らかになってい

表13 メンター登録動機得点と参加感想得点

	係数	t	有意確率
(定数)	9.575	3.127	.003
参加感想得点	.561	5.303	.000

a. 従属変数 登録動機得点
調整 R^2 乗 0.263

るが（小森・木間2016）、同様にメンターも学生からさまざまな刺激を受けていることがわかった。高等教育機関としての大学が提供した、学生と社会人女性の交流の機会が双方に刺激や影響を与えていることを示す結果となっている。

（2）メンタープログラムの効果と今後の課題

2016年6月18日の朝日新聞朝刊に「高就職率を支えるメンター」という記事が掲載された。その中で昭和女子大学のメンター制度は「女子学生たちの未来の自分探しを後押ししている」と書かれている。その記事についての学生の感想¹³は「学内ですぐに行ける、無料というのは強みだ」「メンター制度は、今の若者にとって助けになる」「進路を決めるのに役立つツールである」「自分の将来像が想像しやすくなる」「学生の意識をより高め、視野を広げるいい機会になった」と述べている。

学生の感想には、個別メンタリングの効果への記述が目立った。メンター制度開始から2016年8月までに実施された1,768件の個別メンタリングのうち、356件（20.1%）が複数回参加の学生である。メンターとの交流による効果を実感してのリポート率であろう。

「メンター活動を豊かにするために何が必要か」との設問に対するメンターの回答には「学生と関わる機会を多くする」が一番多かった（表14参照）。メンターと学生の交流は重要なことであり、制度の活性化を常に念頭に置いて運営をしていかなければならない。

加えて、メンターの自由記述の中から、メンター活動の充実につながるであろう要望を1つ取り上げておきたい。それは、メンタリングをした学生の感想、その後について知りたいというものである¹⁴。メンタリングが学生にとって有益であったのか、メンタリングを振り返る指針として学生の感想を知りたい、また、交流のあった学生がその後どのように成長しているかを知りたいと考えるのは当然であり、メンタリングの質の向上にもつながるものと思われる。本学のメンター制度が、①メンターと学生との組み合わせを固定しない、②メンターが一人の学生に対して継続的なメンタリングは行わない、というルールを基本原則としていることから、メンターと学生との間には一定の距離をおくことに配慮する必要はあるが、メンタリングの感想や学生の進路についてメンターに開示していく方策を考えてもよいのではないだろうか¹⁵。

女性のライフコースは、家族関係や就業状況により多様である（岩崎・中野2002）。長いライフコースの途中で学び直しをしたい女性は多く、社会人メンターも例外ではない。

13 2016年度3年生・4年生32名が授業内で書いた感想である。

14 メンターの集いや勉強会などで学生の感想を伝えている。

15 個別メンタリング後に学生が記入するフィードバックシートに「メンターへのメッセージ」欄を作成し、メンターにフィードバックするなど一部改良を行っている。

表14 メンター活動をさらに豊かにするために必要なもの

	人数	割合
学生と関わる機会を多くする	210	27.7
キャリア支援センター職員と関わる機会を多くする	169	22.3
教員と関わる機会を多くする	153	20.2
メンター同士の交流の機会を多くする	151	20.0
Facebookをもっと活用する	74	9.8
合 計	757	100.0

一般女性の70.6%が「学び直しをしたことがある・している」、31%が「学んだことはないが今後学んでみたい」としている¹⁶。学びなおしたい理由は、「教養を深めるため」51.8%、「今後の人生を有意義にするため」48.8%、「就職や転職のために必要性を感じたため」28.4%、「現在または学んだ当時についていた職業において必要性を感じたため」25.1%、「他の人との親睦を深めたり、友人を得たりするため」21.2%と続く。

「平成23年社会生活基本調査」(総務省統計局 2011)でも「学習・自己啓発・訓練」の女性の行動者率は、30歳代37.3%、40歳代36.7%、50歳代38.1%で、男性より高く、有業女性はさらに高い。メンター活動はそのような行動の機会として、女性を支援している。

本学の社会人メンター制度は、年長者がその経験を生かして若年者の相談役になるというメンタリングの発想を取り入れ、キャリア教育の一環として始められたしくみであるが、そこには、学生も含め多様な女性を結ぶネットワークができあがっている。異集団・異年齢の女性によるゆるやかで開放的なネットワークは、同属的な強い紐帯を持たないがゆえに、女性のもつ多様なライフキャリアの可能性をひろく共有するものとなっている。

女性のライフスタイルが変容し、多様化している今日、メンターにも学生にも将来の教科書たるロールモデルは少ない。そのような時代背景に、社会人メンター制度、それを支えるメンターネットワークは、メンター・学生の双方に女性の生き方の学びの機会を提供している。本学はこのプログラムの継続と発展に、「女性大学」としての使命をもって注力していくことを求められているといえよう。

16 内閣府 (2015)。

【参考文献】

- 伊藤純・森ます美（2016）「キャリアコア科目の履修と女子学生のキャリアデザイン・就業意識」昭和女子大学女性文化研究所編『女性とキャリアデザイン』御茶の水書房。
- 岩崎久美子・中野洋恵編著（2002）『私らしい生き方を求めて——女性と生涯学習』玉川大学出版部。
- 小森亜紀子（2013）「昭和女子大学社会人メンターネットワークの活動と学生参加状況」『昭和女子大学女性文化研究所紀要第40号』pp.27-40。
- 小森亜紀子・木間英子（2014）「昭和女子大学社会人メンタープログラム参加学生の感想の質的分析」『昭和女子大学女性文化研究所紀要第41号』pp.31-41。
- 小森亜紀子・木間英子（2015）「昭和女子大学社会人メンタープログラム参加学生の感想の質的分析2」『昭和女子大学女性文化研究所紀要第42号』pp.35-45。
- 小森亜紀子・木間英子（2016）「社会人メンタープログラムが学生に与える影響」昭和女子大学女性文化研究所編『女性とキャリアデザイン』御茶の水書房。
- 黄順姫（2015）「同窓生と地域住民の連携による大学教育の活性化：アクションリサーチによる事例を中心に」『社会学ジャーナル』40号、筑波大学社会学研究室、pp.43-78、<http://hdl.handle.net/2241/00124402>. 2016.8.6.
- 昭和女子大学Leaders Academy in Showa（2016）、<http://content.swu.ac.jp/las-blog/>. 2016.9.7.
- 内閣府（2015）「教育・生涯学習に関する世論調査」<http://survey.gov-online.go.jp/h27/h27-kyouiku/index.html>. 2016.8.4.
- 総務省統計局（2011）「平成23年社会生活基本調査結果」<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/h23kekka.htm>. 2016.8.4.
- 戸谷陽子・渡辺法子（2015）「米国トップレベル女子大学におけるリーダーシップ育成プログラム調査報告」（2015）『高等教育と学生支援：お茶の水女子大学紀要』お茶の水女子大学、<http://teapot.lib.ocha.ac.jp/ocha/handle/10083/59469>. 2016.8.12.
- 渡辺かよ子（2003）「米国高等教育におけるメンタリング・プログラムの研究成果と意義」『教育学研究』第70巻第2号、日本教育学会、pp.213-222。
- 渡辺かよ子（2005）「高等教育におけるメンタリング・プログラムの構造的特徴と類型」（2005）『愛知淑徳大学論集第10号』愛知淑徳大学現代社会学部、<http://hdl.handle.net/10638pp/1402>. 2016.8.6.

（こもり あきこ 現代ビジネス研究所助教）

（このま えいこ 初等教育学科教授）