

キャリア支援教育の観点から 授業プログラムについてのまとめと今後の課題

——複合型インターシップの検証——

小 泉 京 美

Conclusion and Future Challenges for The view on Career Support Education

—— Verification of complex-type Internship ——

KOIZUMI Kyomi

概要

本稿の目的は、文部科学省が高等教育においてキャリア支援教育の必要性を唱える背景から、キャリア教育の一環として授業プログラムに取り入れた、複合型インターシップ教育の効果と今後の課題を検討することである。文部科学省は、キャリア教育の社会的・職業的自立に向けた教育指導に必要な要素は「4つの能力」と「社会人基礎力」を強化することであると指摘している。インターシップ制度はその教育の施策の1つであり、体験型学習として仕事に対する理解を深めるということに効果があると考えられている。しかしながらインターシップ制度の問題点もあがっている。一つは、受け入れ企業側に全ての教育が委ねられてしまうため、大学指導者側は学生へのフィードバックがしにくい点である。2つ目は、各企業により受け入れ側のインターシップの目的が異なるため、指導内容が千差万別であり全ての学生に効果があるとは言い難いということである。そこで、この2つの問題点を補うために、インターシップに就職活動シミュレーションを組み合わせた新たなプログラムを作り「複合型インターシップ」と名付け、実行するにいたった。本稿は、このプログラムの検証結果をまとめたものである。

本プログラムは、対象学生の人数に限りがあり、また検証期間が1年半と短いことから多くのサンプルを取ることができず、明確な検証結果を明らかにすることはできない。しかし、双方を組み合わせることにより、インターシップで補うことの出来ない部分を就職活動シミュレーションと授業で補うことができ、学生自身が授業の効果を感じていることを明確にすることができた。なお、本プログラムの課題としては、効果的に実施するために受け入れ前にインターシップ先と依頼側との指導要領の打ち合わせが重要であることが明らかになった。

キーワード：キャリア教育、4つの能力、社会人基礎力、複合型インターシップ、就活シミュレーション

内容

1. キャリア教育について
2. キャリア教育に必要とされる4つの能力と社会人基礎力
3. 複合型インターシップについて
4. 考察
5. まとめ

1. キャリア教育について

(1) キャリア教育に取り組む背景

日本がキャリア教育の取り組みを行った背景には、少子高齢化社会の到来により産業・経済の構造が変化し、終身雇用制度の衰退や雇用の多様化が起こったことにある。その結果、子供たちの進路をめぐる環境に大きな変化が起きた。このような環境変化の中で、①若者の職業観、勤労観の未成熟、②社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質・能力の不十分さなどから早期離職が加速化したことが問題となった¹。2006年度の厚生労働省の統計によると新規学卒者の3年以内の離職率は高卒で44.4%、大学卒で34.2%となっており、2005年度と比較すると多少は減少したものの1995年度から大学卒の離職率の30%超えは、今なお続いているのが現状である²。なお、小学生から大学生に将来の職業感に対する調査を実施した結果、「希望する職業について目標がある」という質問では、小・中学校時代には88.5%に対し、大学生になると64.8%と23.3%減少している。また、「将来についてはっきりした目標がある」という質問に対しては、小・中学生が80.7%に対し、大学生は40.1%という減少結果である。さらに、約半数の40.6%の学生が、学生から社会人になる世代が近づくにつれ、将来の職業についての目標を見失う傾向が強くなっている。

この状況は、1950年代～60年代のアメリカの雇用問題と類似しているという。当時のアメリカは、公民権運動やベトナム反戦運動による景気の後退により失業率が増加し、その結果、若者の失業率が11～15%と増え問題化し、若年者の雇用対策として政府主導型のキャリア教育が行われるようになったと言われている。その状況と現在の日本が類似していることから、日本も政府主導でキャリア教育が導入さ

れることになった³。なおキャリア教育という言葉が使用されるようになったのは、1999年（平成11年）の中央教育審議会答申からであると言われ、この時、キャリア教育の概要が明確化された。その4年後の2003年（平成15年）4月に、文部科学省・厚生労働省・経済産業省・及び内閣府の関係4府省の4大臣による「若者自立・挑戦戦略会議」が発足された。同年6月に、教育・雇用・産業政策の連携強化等による総合的な人材対策として、「若者自立・挑戦プラン」（キャリア教育総合計画）の推進により、産学連携などによるキャリア教育の取り組みが行われるようになり、その後、本格的に大学などで実施されるようになった⁴。

(2) 大学に求められるキャリア教育とは

文部科学省によると、キャリア教育とは「青年期における社会に対する適応能力を身につけるだけではなく、生涯にわたっての課題として考えることができる教育をおこなうことである」としている⁵。なお、2010年の中央教育審議会大学分化会では、さまざまな問題を解決していくために、キャリア教育を「社会的・職業的自立に向け必要な知識・技術、態度を育む教育」と定義し、一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれ相応しいキャリアを形成していくために必要な知識・技能、態度を育む教育をおこなうこととしている。またキャリア教育には、義務教育から高等教育に至るまで体系的に身につけさせること、児童・生徒一人ひとりが自らの責任でキャリアを選択・決定するために必要な能力・態度を身につけていくことが強く求められている。学校教育終了時の高校・大学の高等教育においては、社会移行前の段階であるため、教育過程内外にわたり職業指導（キャリアガイダンス）の実施を明確にし、キャリアセンター等による、職業・就業に関する情報の提供や相談体制など、大学において組織的かつ計画的な取り組みをおこなう必要性、機能の重要性が唱えられている。

2. キャリア発達に必要とされる 4つの能力と社会人基礎力

(1) 4つの能力とは

キャリア発達においては、人が歩む人生それぞれ
の場で、その人にあった人生設計を立てることが望
ましいとされている。つまり、キャリア発達は青年
期だけととらえるのではなく、会社に入ってから自
分のキャリアプランを設計するなど、生涯を通じた
ものとしてとらえるべきである。大学のキャリア教
育は、そのための支援としての教育でなければなら
ない。まず、キャリア発達において、一人ひとりの
能力、態度や資質は、段階を追って育成されること
を理解しておく必要があると言われている⁶。これ
は言い換えれば、その年齢に応じた教育方法を工夫
する必要があるということである。国立教育性格研
究所生徒指導研究センターでは、共通の教育目的と
キャリア発達に必要とされる能力を「4つの能力」
として説明している⁷。

4つの能力

- 人間関係形成能力…自他の理解力・コミュニケー
ション力
- 情報活用能力……情報収集、探索力・職業理解
力
- 将来設計能力……役割把握力、認識力・計画実
行力
- 意志決定能力……選択力・課題解決力

(2) 社会で必要とされる社会人基礎力⁸

社会人基礎力とは、経済産業省で平成18年2月か
ら提唱しているものあり、「職場や地域社会で多様
な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」
と定義づけている。これは、「前に踏み出す力」「考
え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力と「主
体性」「働きかけ力」「実行力」「課題発見力」「計画
力」「創造力」「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把
握力」「規律性」「ストレスコントロール力」の12の
能力要素から構成されている（表1参照）。そして、

表1 基礎学力<3つの能力と12の能力要素>

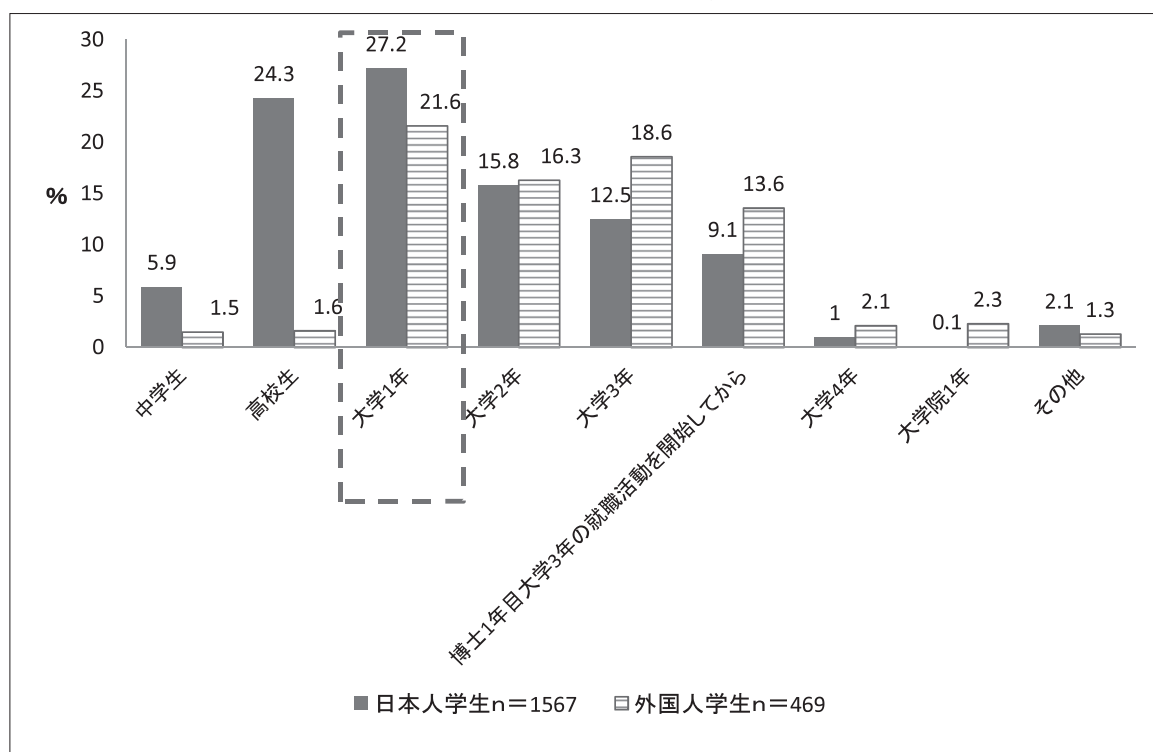
基礎学力<3つの能力と12の能力要素>			
3つの能力	意 味	12の能力要素	意 味
前に踏み出す力 (アクション)	一歩踏み出し、失敗しても 粘り強く取り組む力	主体性	物事に進んで取り組む力
		働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
		実行力	目的を設定して確実に行動する 力
考え抜く力 (シンキング)	疑問を持ち考え抜く力	課題発見力	現状を分析して目的課題を明ら かにする力
		計画力	課題の解決に向けたプロセスを 明らかにして準備する力
		創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	多様な人々とともに、目標 に向けて協力する力	発信力	自分の意見をわかりやすく伝え る力
		傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
		柔軟性	意見の違いや立場を理解する力
		状況把握力	自分の周囲の人々や物事との関 係性を理解する力
		規律性	社会のルールや人との約束を守 る力
		ストレスコント ロール力	ストレスの発生源に対応する力

出典：経済産業省METI資料をもとに著者作成

現在、企業や若者を取り巻く環境変化により、今までの「基礎学力」「専門知識」に加え、この2つを上手く活用していくために「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが、今まで以上に重要になってきていると言われている。なお、同省が平成21年度就職支援体制調査事業で、『大学生の「社会人観の把握」と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」⁹を実施した結果、日本人・外国人を含め日本の大学で就学している学生の中で「社会人基礎力」という概念を知っている学生は、日本人学生32.2%／外国人留学生29.8%と認知度は約3割と少な

かった。次に、『学生が「社会人基礎力」の内容を知るのは、どの時期が望ましいか』という質問に対しては、大学1年生の間に知るのが望ましいと考えている学生が27.2%、高校生24.3%と高校または大学の入学初期に望む学生が多かった（表2）。また、『「社会人基礎力」をどのような場面で活用したいと思うか』という質問に対しては、日常生活で常に活用したい41.6%、就職活動38.2%となっている。つまり、この調査から、高校から大学の初期段階において社会人基礎力を認知させ、学生に意識させることが必要であり、学生も希望していることがわかる。

表2 学生の「社会人基礎力」習得希望時期



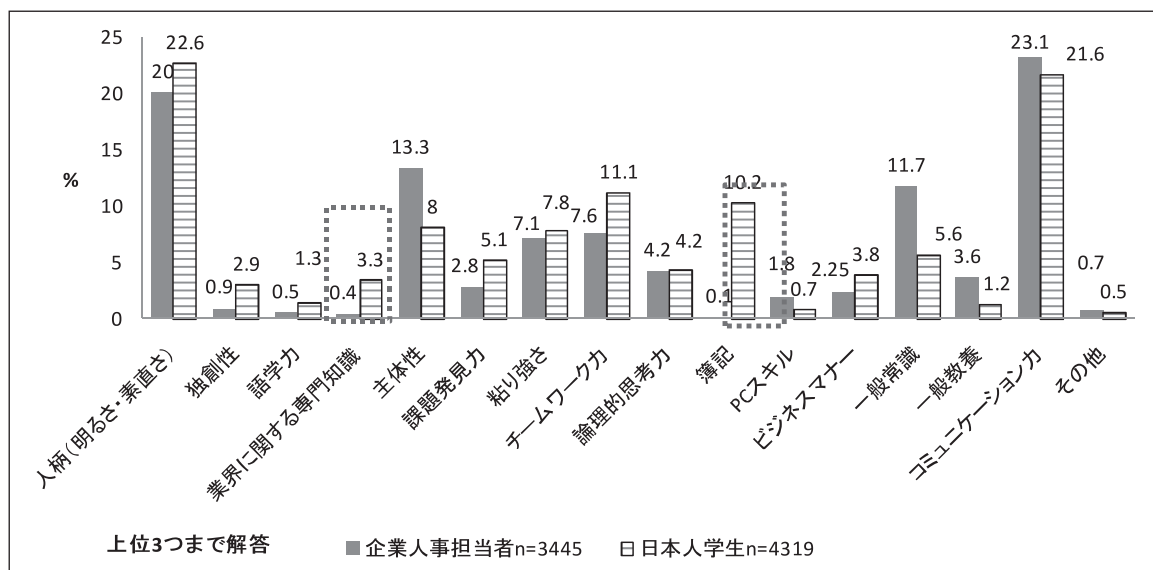
出典：経済産業省 平成21年度就職支援体制調査事業 大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査 より著者作成

（3）企業と学生の能力に対する意識ギャップ

平成21年度に経済産業省は、企業と学生を対象に、就職や仕事に対する認知度向上実態調査を実施している（表3・4参照）。その調査で特徴的であったのは、就職時における企業が学生に求める能力水準において、企業側と学生側とで認識が異なる結果となったことである。例えば、『社会にでて活躍するために必要と考えている要素は何か』という質問に対して、「コミュニケーション力」や「人柄」などの内面的な部分は、企業・学生ともに重要と認識しているが、「主体性」に関しては企業側が必要としているほど学生は重要と認識していない。逆に、知識面においては、企業側は「一般常識」や「一般教養」などを重視しているのに対し、学生は「業界に関する専門知識」が必要と感じている点である。次に、『自分に不足していると思う能力（対日本人学生）／学生に不足していると思う能力要素（対企業）』に関する質問では、企業側は「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」など社会人基礎力

部分の能力不足を指摘している。それに対して学生は、「語学力」「簿記」など技術面に関して自分達が不足していると考えている。この調査結果から、企業が学生に求める能力水準の点で企業と学生との間に大きなギャップが存在していることがわかる。学生が就職活動前におこなっている活動として資格取得に熱心になるという傾向があるが、このような学生の行動は、技術面を学生が重要と認識していることと関係があると考えられる。「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」など内面的部分は、クラブ活動やゼミなど、社会活動の経験や体験から学ぶ部分が多いが、これは目にみえて成果が表層化し難いために学生達が積極的に取り組み易いとは言い難い。そのため、クラブやサークル活動に参加する機会が少なく、内面部分を強化する場が少ない学生にとっては、就職活動時の履歴書の自己アピール欄に書くことがないという状況になりかねない。その結果、自己アピール部分の不足を補うために、現在の学生の行動は、履歴書の資格の項目に多く書けるこ

表3 社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素

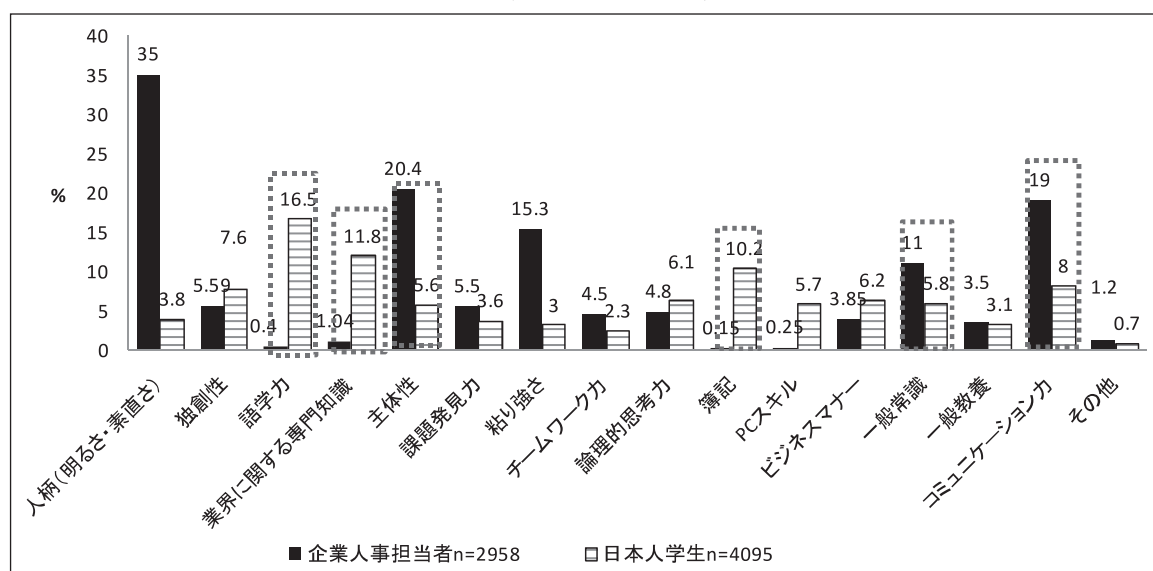


出典：経済産業省 平成21年度就職支援体制調査事業 大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査 より著者作成

とを望む志向が強くなり、検定などの資格取得の行動にでている面もあると考えられる。さらに、指導側も学生の社会人基礎力の不足を認識しているので、社会人基礎力の常識力を高めるために、秘書検定など検定試験を利用して学生の能力向上の取組みを行っている場合もある。そのような背景から、自己アピール部分の強化という点で、資格や検定取得を進める傾向にあるのは否めない。しかし、ここで注意しなければならないことは、学生が資格を取得しているので就職の時に有利に働くという考え方になることである。つまり「資格取得＝就職に有利」という考え方で、資格が保険的な存在という位置づけになってしまうことである。データからもわかるように、企業が望む人材はあくまでも内面の充実し

た人材である。今後、指導側は学生に、資格は「資格＝就活に有利」という位置づけではなく、大学時代に自分の将来の道を決めるための自分自身を磨く一つの材料であることを認識させることや、自分の不足部分を補う補完要素であることを説明する必要がある。さらに、我々が実施しなければならないことは、社会人基礎力は短時間で身につくものではなく、体験や経験によって身につくものであるため、今後、指導者もこのことを踏まえて講義を工夫する必要があると考える。授業では、その講義で学生の社会人基礎力のうちの何を高めさせることができるのかを学生に明確にし、意識させながら社会人基礎力を高めるプログラムの構成を考えていくことが、今以上に必要であると考ええる。

表4 学生が不足していると思う能力要素



出典：経済産業省 平成21年度就職支援体制調査事業 大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査 より著者作成

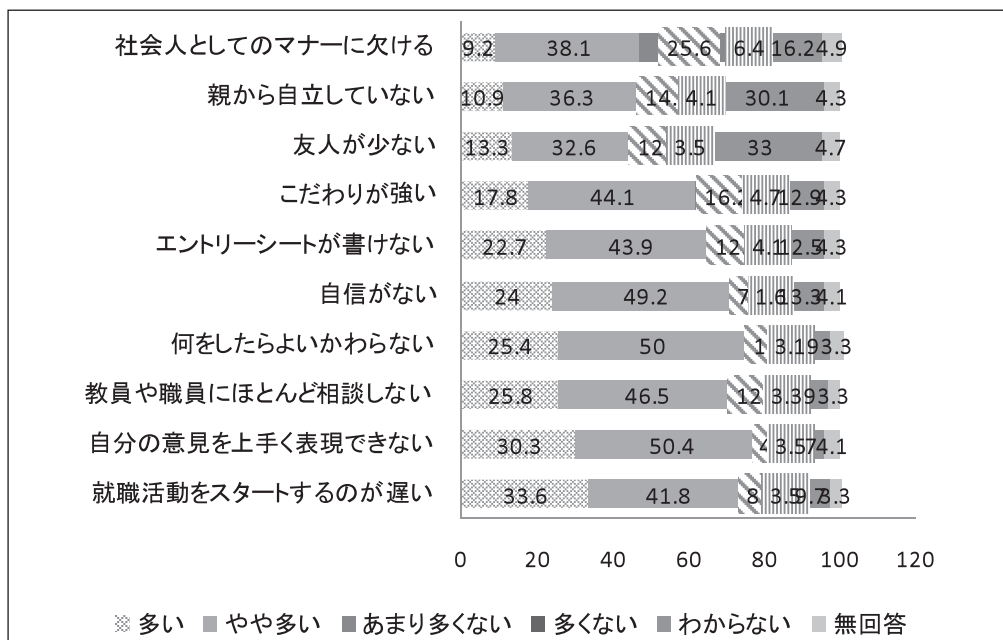
3. 複合型インターシップ

（1）本学科における複合型インターシップの意味と目的

これまで大学生が、社会に進出する前に必要とされる「4つの能力」と「社会人基礎力」の強化にむけた文部科学省の方針を踏まえ、相模女子大学英語文化コミュニケーション学科観光キャリアコース（以下本学科とする）では、3年の秋学期に卒業研修という科目を設け、インターシップを授業科目に取り入れ実施するに至った。教員から見た本校の学生の傾向は、経済産業省の調査とほぼ同様で「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション能力」の不足であると考えている。2011年度に2・3年生の学生を対象に、「就職活動についてわからないことや悩み」に関するアンケートを実施した結果¹⁰、「就活¹¹をする準備方法や時期」「将来何がしたいのか目標がわからず、やりたい仕事が見つからない」「業界・企業研究の仕方」「エントリーシートの書き方」「ア

ピールすることがない」などの意見が多かった（表6参照）。これは、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の調査の「キャリアセンター担当者の感じる未就職卒業者の特徴」（表5）の結果と類似するところがあり、他大学の学生と本学科の学生も同様の傾向であった。特に、本学生の中で就職の内定が決まらない学生の特徴としては、就職活動の方法がわからないためにスタートが遅れ、準備不足になっている。その結果、企業研究をせずにメディアなどで目にする一般的な業種や企業から選択したり、また、憧れだけで受験をし、面接で本来の自分の力を発揮できず内定までに至らない学生が見受けられる。特に、自己分析をしっかりとせず、他者（教員・職員）とのコミュニケーションをとらずに、友人やネットからの情報で就職活動を行っている学生に、このような傾向が多いようである。これらの要因が絡みあい、結果として内定が決まりにくいという原因になるのではないかと考えられる。そこで、現在の本校学生に必要なキャリア教育は、一人でも多くの

表5 キャリアセンター担当者の感じる未就職卒業者の特徴

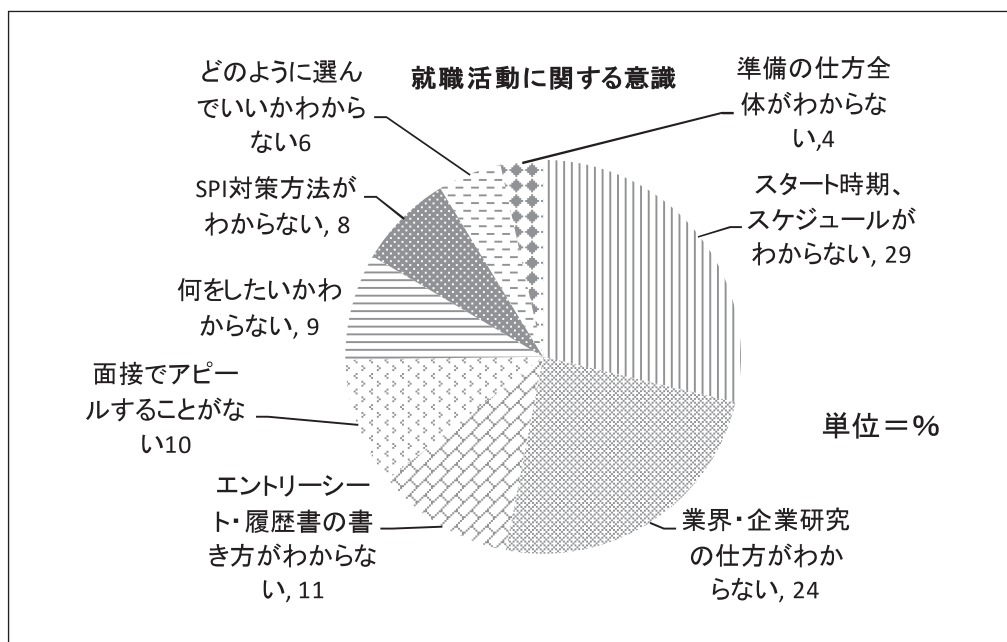


出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職者支援に関する調査（2010年8月）」

学生が早い時期に自己を見つめなおす機会を持ち、明確な進路決定を導くことであると考え、体験型学習のインターシップを授業で取り入れることとなった。インターシップは、学生に就業体験させることで、仕事に関して理解を深める効果があると考えられている。しかしながら、受け入れ側に全ての教育が委ねられてしまうことにより、大学指導者側の学生へのフィードバックがしにくいこと、また、受け入れ企業によりインターシップの目的が異なるため、指導内容が千差万別であり、全ての学生に効果があるとは言いがたいという問題も指摘されている。そのため、文部科学省が指摘する、社会的・職業的自立に向けた教育指導で重要な要素の「4つの能力」と「社会人基礎力」を養う部分をインターシップで強化することは難しいと考えるに至った。そこで考案

したプログラムは、インターシップと就職活動シミュレーション（以下就活シミュレーションという）を取り入れた複合型インターシップである。この複合型プログラムの特徴は、インターシップ研修が単に就業体験で終了せず、研修先に指導が委ねられ、各学生への効果にばらつきがある部分を、就活シミュレーションとそれに付随する授業を行うことにより、学生の成長度合いに合わせながら、指導側が社会人基礎力を補えるところである。つまり、このプログラムは、「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4つの能力と社会人基礎力として必要とされる「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力を強化することを目的とした、文部科学省の課題強化目的に沿った構成となっている。

表6 本学科の学生に対して就職活動についてのアンケート結果



複数回答あり記述式から抽出 n=54 3年生=41名 2年生=13名

出典：著者作成

内定者の講演準備のために学生に対して就職に対してのアンケートを実施（2011/7/15対象観光交通論履修者及び希望者）複数回答あり記述式から抽出 n=54 3年生 =41名 2年生=13名

（2）複合型インターシップの指導内容

まず、このプログラムの指導内容は、①インターシップ研修前の事前指導 ②インターシップ研修 ③実習終了後の指導の3つに分けられ、授業はゼミ形式でおこなわれる。事前指導としては、「情報活用能力」を強化することを目的とし、実際に行く企業の研究を行い、企業研究から得た情報をもとに実習先での目標を設定し、研修の目的意識を明確にさせる。さらに、「人間関係形成能力」の向上として、研修先で必要とされるコミュニケーション能力や対人対応力を高めるために、社会人の基礎的なマナーや面接などの指導を行う。次に、インターシップ前後、合計2回の就活シミュレーションを実施する。これは、授業で行った「対人対応能力」を自ら感じることで、学生が現在の自分の状況を把握し、就職に備えた意識づくりを目的としている。さらに、実習終了後は、事前指導の時に個々が決めた実習先での目的と課題に沿ったレポートを作成¹²させ、他学生に向けた¹³インターシップの体験発表会を実施する。レポート作成は、実習で得た経験の振り返りを行い、体験という目に見えないものから目に見えるモノへと変えていくことにより、自己を見つめなおす作業になる。これら一連のプログラムにより、キャリア発達に必要な4つの能力のうち、「将来設計能力」の役割把握、認識力、計画実行力を高めること、「意思決定能力」である、選択力や課題解決能力が養われると考えている。つまり、複合型インターシップは、実施したことに対するフィードバック重視型のプログラム構成である。この授業の学習効果は、まずインターシップを通じて自分の希望する職業を経験し、学生自身が職業の適合不適合を感じることができることである。次に、研修前に事前準備を行い、目的意識を持たせることにより、現場での注意力や疑問を持つ力を高められることである。さらに、終了後のフィードバックとレポート作成を行うことで、研修前後を通じた振り返りにより本人が自己の成長を感じ、4年時の就職活動への自信につながるという効果が考えられる。本コースは、2名の担当教員が受け持っているが、同じベクトルで授業が出来るように、常に2名で授業を実施している。プログラムは、事前指導から始まり企業研修¹⁴の実施、終了後のレポート提出や就活シミュレ

ーションへの参加があり、学生にとっては、決して楽なプログラム構成ではない。そのため、途中離脱者を出さずに受講効果を高めるためには、事前登録をする前に希望学生に対して、授業内容説明会を実施して内容の周知をおこない、学生に授業の主旨を理解してもらうなど細心の注意が必要である。

（3）就活シミュレーションの実施方法

授業内で実施される就活シミュレーションは、他大学との合同で開催されるものである。シミュレーションの実施運営は、K大学外国語学部観光コース¹⁵（以下K大学）がキャリア支援授業の一環で必須科目として実施しているものであり、本学科の学生が、それに参加する形式をとっている。K大学が就活シミュレーションを取り入れた背景は、少子化にともなう学生減少の食い止めと受験希望者数の増加及び退学者の減少という課題に対する取り組みの一環として行われている。K大学は、学生数減少の原因は、学生の大学選択基準が大学の就職状況に左右されているという現状から、就職率の強化に努めることであると考えた。当校は、学生の基礎学力の低下に伴い、企業が実施するSPI¹⁶の試験が全国平均より低く、また、エントリーシートの不備により書類選考で採用側から足切りされる学生が多い事に着目した。その結果、2005年から3年生の観光コースの学生全員に、就職特別講義を必修科目（通年）として開講するにいたった。このシミュレーションはその授業の一環であり、当初は学内の学生だけで実施されていたが、他大学の学生¹⁷が参加することでリアリティな環境作ることにより、学生の就職に関する意識づけの強化を狙ったものである。実施方法は、企業選びから始まり、エントリーシート提出、SPI試験、グループディスカッション、面接試験、合否判定までを1日で行う本番さながらの内容である。この授業は、前期・後期で年2回実施される。

実施方法

- ① 4業態（ホテル・航空会社・旅行会社・リテール）を運営する架空の会社が設定されている¹⁸。学生は、希望の業種の会社からホームページからアクセスする。ホームページ上には、現実の採用と同様に手続き方法が指示され、その指示に

従ってプリ・エントリーを行う。その後、郵送で履歴書送付を各指定された教員研究室宛てに送付し本番に臨む。

- ② 本番当日は、午前中にSPI試験、グループディスカッション、午後に面接が実施される。グループディスカッション中にSPIの採点を行い、グループディスカッションとSPIの結果をもとに、掲示版に、2次通過者の結果を発表する。午後の面接は、不通過者も全員受けることができるが、内定の可否の結果からは除かれる。なお、当日の面接は、各業界の現役またはOBが実施し、内定の結果を出す仕組みである¹⁹。試験終了後は、担当教員と面接官から全学生に向けて総評を実施したのちに、内定発表を行う。
- ③ 面接時は、面接室の入室から退出までの様子をビデオ撮影し、後日、担当ゼミの教員が各学生にVTRと添削されたエントリーシートなどをもとに、個々にフィードバックを実施する。

(4) 就活シミュレーションの効果

K大学における就活シミュレーションの効果は、実施前と比較すると2008年のリーマンショック以前までは98%という高い内定率であった。その後は、経済の景気に影響され内定率の減少はあるものの、就職氷河期と言われた昨年度の内定率においても、全国平均の68.8%より18.2ポイント高い87%という実績を残している。この就活シミュレーションに本校の学生が参加したのは、2010年度が初めてである。そのため、この効果を就職内定率で比較できる本学生の実績データはない。しかし、授業終了時のアンケート調査から、受講者全員が、就活シミュレーションは役に立つという授業効果を認識している評価結果であった(表7参照)。また全体評価についての学生の意見としては、「自分の今の実力が明確になった」「面接の時の自分の心理状態を知ることができ、就活の動機づけとなった」「大勢の中で自分の実力を出し切ることや表現をする難しさをあらためて肌で感じる事ができ、さらに、VTRで自分の面接の姿を客観的に見ることにより、実際に指摘されていることについてあらためて自覚することができた」という意見が多かった(表8参照)。このことから、シミュレーションは、現在の自分の状

況を客観的に把握することができ、将来の道しるべを与える場として一定の効果があったと考えられる。事実、参加した学生達の授業態度は、受講前と比較すると真実性が増し、さらに、ビジネスマナーを実施した時の立ち居振る舞いに変化が現れている。特に、非受講者と比較すると客観的な違いを認識することができた²⁰。なお、このシミュレーションで総体的に学生の弱い部分が明確になったことは以下の点である。

学生の弱い部分(対象は他大学を含む全学生)

- 郵便物の送付方法の基礎ができていない。(宛先の不備、封筒の裏表を逆に使用するなど)
- エントリーシートに関しては、志望動機の不明瞭な点やアルバイトのことを書く学生が多く、企業の求めている内容からかけ離れている。
- 写真の貼り方が適当で剥がれている。
- 面接時の不適切な言葉遣いや服装の乱れがみられる(しわがある、靴が磨かれていないなど)。
- 自分の意見を述べる時の表現力が弱い。
- ワンフレーズが長く、話がまとまらない。
- 口を開けてははっきりと話さない。
- 語尾が上がる。
- 業界研究をしていない。
- 笑顔が少ない。

(5) 就活シミュレーションから見る本学生の今後の改善点

本プログラムから得た本校の学生の傾向は、K大学の学生と同様の特徴があった。まず、SPIの平均点が全国平均より低く特に非言語部分が弱い。またエントリーシートに関しては、送付方法の不備や目的意識、業界分析がなされていないため内容の希薄さなどが目立つ点である。また、グループディスカッションから見られる本学生の特徴は、言われたことをこなす能力はあるものの、あえて自分から積極的に物事に取り組む積極性、困難な問題に対して解決しようという挑戦力、与えられた問題を論理的に説明し自ら問題を解決しようという問題解決力が弱いことなどから受動的傾向の学生が多いと思われる。なお、面接時は、身だしなみやお辞儀などの外見はしっかりと出来ているものの、緊張と自信のなさか

表7 2011年度就活シミュレーションアンケート結果

No	質問事項 青3択 ピンク2択 グレー5択 グリーン4択					
	就活シミュレーションについてお伺いします					
1	就活シミュレーションを受講して、自分は変わったと思いますか	変わった 3(2)	変わらない 0(0)	どちらとも言えない 3(2)		
2	就活シミュレーションは就職活動に役に立つと思いますか	役に立つ 7(4)	変わらない 0(0)	どちらとも言えない 0(0)		
3	就活シミュレーションのVTRは役に立ちますか	役に立つ 7(4)	変わらない 0(0)	どちらとも言えない 0(0)		
4	就活シミュレーション後のフィードバックは役に立ちますか	役に立つ 7(4)	変わらない 0(0)	どちらとも言えない 0(0)		
5	就活シミュレーションは今後必要だと思いますか	役に立つ 7(4)	変わらない 0(0)	どちらとも言えない 0(0)		
	研修先についてお伺いします					
1	指導担当者はいましたか	いる 4(3)	いない 3(1)			
2	指導担当者は同じでしたか	おなじ 0(2)	ほぼおなじ 4(1)	いつも異なっていた 3	業務によって異なっていた (1)	
3	業務に対するマニュアルはありましたか	ある 5(1)	ない 2(3)			
4	業務指示（仕事内容）は、前日にわかっていましたか	はい 2(3)	当日 5(1)			
5	業務に関して、事前学習をしましたか	いつも学習した 0(1)	ほぼ学習した 1(1)	始めはしたが後半はしなかった 5(1)	殆どしなかった 1(1)	全くしない 0
	インターシップ先の指導は満足のいくものでしたか	満足 2(1)	やや満足 2(1)	普通	やや不満 3(2)	不満
	インターシップについての満足度をお伺いいたします					
1	今回のインターシップ先の希望業種でしたか	第1希望 4(3)	第2希望 2(1)	全く違う 1		
2	就職先として体験したインターシップ先の業界を希望しますか	絶対希望する 1(1)	希望する 4	希望しない 0(2)	わからない 2(1)	
3	事前の学習指導（業界研究、ビジネスマナー）は役に立ちましたか	はい 7(3)	いいえ 0	どちらとも言えない 0(1)		
4	インターシップの経験は、社会に出る自信となると思いますか	はい 6(4)	いいえ 0	どちらとも言えない 1		
5	インターシップから、経験した職業を理解することができましたか	理解できた 0	だいたい理解できた 1(3)	普通 5(1)	あまり理解できない 1	全く理解できない
6	インターシップは、就職選択の方向づけになりましたか	はい 6(3)	いいえ 1	どちらとも言えない 1(1)		
7	インターシップは、就職選択の動機づけになりましたか	はい 6(3)	いいえ 0	どちらとも言えない 1(1)		
8	インターシップを後輩が希望するとしたら勧めますか	はい 6(4)	いいえ 0	どちらとも言えない 1		
9	後輩に勧めない理由をお答え下さい	一つの場所に固定であったため、全体がわからなかった				
10	今回のインターシップで、自分の成長を感じることができましたか	できた 2	ほぼできた 5(3)	どちらとも言えない (1)	あまりできなかったとは言えない	全く変わらない
11	インターシップは、大学の授業で有効だと思いますか	大変有効 3(2)	有効 4(2)	どちらとも言えない	あまり有効とは言えない	全く有効ではない
12	4インターシップの実施期間は、適切なものでしたか	適切 6(2)	いいえ 1(2)			
13	希望実施期間（日数）をお書き下さい	1週間				
14	インターシップ実施後のまとめは、自分を見つめなおす機会になりましたか	なった 7(3)	ほぼなった 0(1)	どちらとも言えない 0	あまりない	全くならない 0
15	インターシップのまとめは、就職活動に役にたつと思われますか	役にたつ 7(3)	やや役に立つ 0	どちらとも言えない 0(1)	あまりない 0	全くならない 0
16	どんな時に役に立つと思われますか（複数回答あり）	職業選択 6(3)	業界分析 6(1)	履歴書作成 0(1)	面接 4(2)	ビジネスマナー 4(2)

アンケート調査期間 2011/10/7～15 メールにて配信回収（ ）の数字は2010年度
2010年度受講生7名（3名未回収）2011年度受講生7名

ら笑顔が不足している。また、自分の言葉で表現し相手に伝えるということが苦手である。たとえば、ワンフレーズが長く、結論を最後に話すために話がまとまらず、相手に伝えたい内容が伝わり難いといった状態である。その結果、好印象を与える機会を損失することになってしまう。これらの能力は、採用時に企業側が重視している部分でもあり、さらなる強化が必要であろう。今後の課題は、これらの弱点を解決していくことである。例えば、コミュニケーション力強化の対応としては、目上の人や教職員・アルバイト先などで、人と接する時の会話など

を普段から意識して気をつけるように、学生に意識づけさせる必要がある。なお、指導側は講義内にグループディスカッションなどを取り入れ、普段から話し合いの機会を作り、問題解決力を高めるために短時間の中で問題解決をさせることや、プレゼンテーションを取り入れたりするなどして、出来るかぎり自分の意見を発表させる機会が多い授業構成を考える必要がある。また、ゼミなどを利用して課題解決型のプロジェクトを実行させることなども有効であると考ええる。

表8 就活シミュレーションに対する学生の意見
(記述式質問)

質問1 就活シミュレーションはどのような点で役に立つか？

意 見	人 数
封筒やエントリーシートの書き方	1
面接の対応の仕方	1
一連の流れがわかる	4
予行練習として雰囲気に慣れることができる	4
他大学の学生から刺激を受けることができる	2

質問2 就活シミュレーションの VTRは役に立つか？

意 見	人 数
自分を客観視することができ、何が悪いかわかる	6
面接官からの質問を確認することができる	1
他の学生の良いところを参考にできる	2

質問3 就活シミュレーションのフィードバックは役に立つか？

意 見	人 数
自分だけでは気がつかない点を指摘してもらえる	5
今後の課題を先生と考えられる	1
気がつかない点を細かく再点検できる	1
さらにチャレンジする気持ちになる	1

2011年度 学生から見たインターシップの今後の課題と良かった点

今後のインターシップの課題	インターシップの良かった点
インターシップ先が間際まで決まらなかったのも、企業研究が中途半端になってしまった。もう少し早く研修先をしりたい	人より早い段階で就活に取り組むことができた点と刺激を受けることができた点
研修先のどの部門で働くか解っているともっとスムーズだった	普通の授業より一人の発表時間が長く、先生からアドバイスを頂けた点
インターシップ中に配属先と先生と学生との情報交換が上手くできなかったこと	インターシップに対して意識が高い人しかいなかったため、発表がみんな一生懸命で手を抜くことができず頑張ることができた
もっと、就活シミュレーションの練習をしてほしい	少人数で本音が言いあえて、意識の共有ができて仲間意識が芽生え頑張ることができた
形式が決められた日報のようなものがあるとよい	事前準備の段階から、学生が直接企業と連絡を取り合うことにより、マナーなどのビジネススキルが身につく。また、連絡もれがなくていい
	話し合いが多く、色々な人の考え方や感じ方が学べてよかった
	自発的に課題に取り組むことができて楽しかった
	就活シミュレーションは、刺激を受けるためにずっと続けてもらいたい
	就活シミュレーションや授業を通して、相手に伝える難しさを知ったこと

出典：著者作成

4. 考察

本稿で取り上げた複合型インターシップは、開始して1年半という短い期間であること、さらに受け入れ先企業数に限りがあり受講人数を制限している関係上、対象学生が少ない事例からの検証である。したがって、現時点では明確な結果を述べることはできない。しかしながら、文部科学省の方針を踏まえた、「4つの能力」と「社会人基礎力」の強化を目的とした本プログラムは、定性的な見解から一定の効果と今後の課題を見出すことができたと考える。効果としては、次のことが挙げられる。

- ① 就職に対する意思づけが早期にできたこと
- ② インターシップを実施する前と比較して学生が社会に出る自信がついたこと
- ③ 学生の成長や変化を自分自身が感じることができたこと
- ④ 就職活動において、学生の不安要素である業界分析方法や面接での対応に役に立ったこと

- ⑤ インターシップ時に発生する、企業と学生のミスマッチによって起きる就業意欲の低下が問題とされるが、これについては研修終了後にフィードバックを実施することにより、学生の就業に対するモチベーションを維持させる効果があったこと²¹

特に、本プログラムで大きな効果が感じられたのは、就活シミュレーションの面接の様子をVTRに収録してフィードバックを実施した、VTRを使った気づきの効果である。インターシップ研修は、受け入れ先から得る情報をもとにフィードバックをするため、研修先での学生本来の様子を知ることができず、学生と指導側の双方にとって曖昧さが残ってしまう。しかし、VTRという視覚を使って確認することにより、行動面などに関しては学生が自ら気づくことができ、さらに他者と自分を比較する機会を持つことができる。その結果、今まで第三者から言われていたことに対して理解はしているものの実

感できなかったことが、学生が直接見て感じることでできるために、本人の気づきの効果は大きいと考えられる。実際、研修前にフィードバックを実施した学生の9割は、研修先からマナーや対応、自主性など社会人基礎力に関して問題点は指摘されず、逆に、お褒めの言葉を頂戴するに至っている。さらに、2011年度の1名の学生は、研修終了後も引き続き研修先からアルバイトを依頼され、継続中である。

企業研究から始まり、自ら設定した課題を明確にするために企業で研修をおこない、まとめを発表するという複合型インターシップの一連の流れは、学生にとって、今まで授業で学んだことを点から線につなげることであり、実社会での実践と学問をつなげる機会となっていると考えられる。なお、アンケート調査からほとんどの受講学生が、職業選択の方向づけや動機づけになったという回答を得ている。これは、本プログラムの目的に沿った結果であり、ある一定の効果はあったと考えてよい。このアンケートと学生のインタビュー結果から、プログラムの構成上の問題は現時点では見当たらず、職業理解を深める一般的なインターシップの授業と比較すると、複合型インターシップはさらに一歩進んだ「基礎学力」「専門知識」の2つを活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成することができるプログラムであると考えられる。

しかしながら、まだ課題も多く残されている。まずは、調査方法についてである。第一は、効果測定の問題の質問票の有効性を説いていないため、さらなる質問票において研究が必要である。第二に、調査に必要なn値の母数データーを、今後、研究を続けることによって増やすことである。次に、実施運営上の問題である。本稿の始めにも述べているが、研修先により指導のばらつきがあることである。企業でインターシップの受け入れ経験のあるところでは、インターシップのための教育指導要綱を組織的に作るなどして、学生に対するバックアップ体制が整っている。そのような企業で実習した学生は、適格な指導を受けることができ、本人も成長を感じる傾向がある。しかしながら一方で、学生を夏休みの繁忙期のマンパワーとして扱い、指導が手薄になる企業や、研修先で受け入れるマネジメント側と現場の間で、インターシップに対する認識が異なり、研修生を見

学者として扱い、十分な指導を受けられないケースなどもある。その場合は、必ずしも学生自身が十分な成長や経験を感じるまでに至っていない。同様の問題が、「インターシップ推進のための調査研究報告書」でも述べられている。これらの問題は、出来るかぎり両者の意向が合う実習プログラムを作るなど、双方の調整が必要であることを裏付けている。このような問題を回避するには企業側の指導に関しては、担当指導者を一定にしてもらうなどの配慮を依頼し、学生の変化を相手方の指導者も認識でき、適格な業務指導ができるようにするなど、指導側と企業側とで実施前の綿密な調整を行い、短期間で効果を上げることができる仕組み作りが必要であると考ええる。

最後に、本プログラムを実施した結果、新たな問題が発見された。それは、インターシップ実施後の学生の職業選択の変化である。つまり、研修前まで就職希望の業界であったが、インターシップ体験後、就職の選択肢から研修先の業界を外す傾向が見受けられたことである。この度の調査では、2010年度の研修先の指導に満足がいかなかった学生に、特にその傾向が見られた。しかし、2011年度の学生は、指導に満足がいかず不満はあったものの希望業界の変更はなかった。インターシップ先での研修の不満が職業選択の変更要因になりうるかは、この2回のデーターから出すのはまだ早く、今後も検証する必要がある。しかし、職業選択の変更は、学生の業界に対する過度の期待と現実のギャップが一つの要因であるとも考えられる。実際に、仕事の内容が深夜に及ぶことがわかり、希望業種を変更する学生が現れた。自分の希望する職業を将来の職業選択肢から外すという行為は、別の見方をすれば、定職後の離職率を防ぐという視点から、学習効果の一つという考え方もできる。ただし、学生は、往々にして、一企業だけを見て業界そのものを判断し易い傾向にあることを考えると、これは職業の選択肢を狭めてしまうことにつながりかねない。そのため、研修先で得た経験だけで業界をイメージせずに、正しい職業選択を実施できるように学生に指導するなど、実施後の指導側のフォローアップが重要である。

5. まとめ

経済状況の悪化により労働市場の多様な変化が生じる中で、現在の学生は就職に困窮しているのが現状である。そのため、オープンキャンパスなどの入学前の学生や親の質問から、学生が入学する前から大学の出口に高い関心があることが感じられる。現代の学生や企業側が大学に求めているのは、次世代を担う人材育成教育であり、その教育は知識を学ぶ場所から一歩進んで、学んだ知識を実社会と結びつける点から線のキャリア教育に関心が向けられている。しかしながら、各大学ともキャリア教育に関しての効果的な実施方法は模索しながら行っているのが実状であり、また、授業プログラムによっては企業側の協力が必要不可欠である。事実、本稿で取り上げたインターシッププログラムの問題としては、学生が望む企業のインターシップの受け入れ先が少ないという現実がある。さらに、受け入れ先の確保も、教員のネットワークにより開拓されていることや担当教員の授業時間以外に準備にかかる付加などからも課題も多い。しかし、複合型インターシップは、今回のプログラム実施の結果からも、学生に自分を見つめなおす機会を与え、学生が満足するキャリア教育として一定の成果を出せるプログラムであることを考えると、引き続き実施し研究していくことが重要な位置づけと考えられる。始まったばかりの複合型インターシップは、発見された課題はまだ多い。今後は、より多くのデータを集積し、他の分析方法も活用して、学生の意識の変化を明確にし、実施効果などを定量的な側面から研究していく必要がある。さらに一層の探求を深める所存である。

注

- 1 文部科学省 平成11年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」
- 2 厚生労働省HP 平成22年度版 労働経済の分析p32-33
- 3 坂本（2010）
- 4 文部科学省HP「若者自立・挑戦プラン」（キャリア教育総合計画）の推進
- 5 文部科学省 平成11年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」 p5
- 6 文部科学省 平成11年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」 p5
- 7 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育推進について」
- 8 経済産業省HP
- 9 調査期間：平成21年11月23日～11月25日。調査対象は、全国の企業人事採用担当者にWeb、郵送および直接訪問による調査方法で有効回答数1,179件。学生に対する調査は、同期間でWebおよび大学内キャリアガイダンス時の直接記入による調査。対象は、全国の大学、修士・博士課程の日本人学生（有効回答数1,598件）外国人留学生（有効回答数528件）である。
- 10 内定が決まった4年生が、内定者の講演準備のために学生に対して就職に対してのアンケートを実施（2011/7/15対象観光交通論履修者及び希望者）
- 11 就職活動の略
- 12 レポートは10000字以上としている
- 13 対象学生は本校の2・3年生である
- 14 実習期間は企業によるが、平均3週間～4週間
- 15 共学の大学だがコースの8割は女子学生である
- 16 SPIとは、Synthetic Personality Inventoryの略。リクルートマネージメントソリューションズが開発した、応募者の職務適性などを測定する総合適性検査のこと。問題はマークシート方式であり言語能力と非言語能力とに分かれている
- 17 参加数は4～5校である
- 18 2010年度までは、航空・ホテル・旅行代理店の3業体であった
- 19 内定数は応募業界により異なるが、業界全体の1割の人数
- 20 著者の授業で外部講師による模擬面接を実施した結果、受講者と非受講者では、受講者の点数の方が高かった。
- 21 研修先では、現場の雰囲気にならず就職に対して悲観的であった学生が、1回目の就職活動で採用内定となったケースがあった。

参考資料

- エドガー H.シャイン、二村敏子ほか訳『キャリアダイナミックスー』白桃書房
- 柳田純子 (2009)「産学連携プロジェクトと連動した演習教育によるキャリア形成支援～課題解決型学習に参画した経営系学生のキャリア形成過程の考察～」東京情報大学研究論集 Vol12 No2. pp.9-25
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育推進について」
- 厚生労働省 インターシップ推進のための調査研究委員会 (2005)『インターシップ推進のための調査研究布告書』(<http://www.mhlw.go.jp/>) (2011/9/30閲覧)
- 厚生労働省「平成22年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査 (平成22年12月1日現在)」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010f10.html> (2011/10/5閲覧)
- 経済産業省 平成21年度就職支援体制調査事業「大学生社会人観の把握と社会人基礎力の認知度向上実証に関する調査」
- 経済産業省 社会人基礎力 (METI/経済産業省)
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm> (2011/09/30 閲覧)
- 厚生労働省 平成22年度版 労働経済の分析
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/10/> (2011/9/30閲覧)
- 文部科学省 平成11年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」
- 文部科学省「若者自立・挑戦プラン」(キャリア教育総合計画) の推進 http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm (2011/9/29閲覧)
- 「どう就活に取り組むべきか」 career-edu.nikkeihr.co.jp/Content/item/.../3_4guidebook_3_4.pdf (2011/9/29閲覧)