

「なりたい!」の実現を目指して： 本学のキャリア支援から

Aiming to Realize What I Want to Be:
From the Career Support of Tokyo Women's College of Physical Education

キーワード：インターンシップ授業、大学生、キャリア教育、インタビュー調査

Keywords: Internship class College student Career education Interview survey

高柳 佐土美 武藤 伸司 梅澤 秀監

TAKAYANAGI Satomi MUTO Shinji UMEZAWA Hideaki

東京女子体育大学・東京女子体育短期大学
Tokyo Women's College of Physical Education

1. 背景と目的

2020年は、新型コロナウイルスの影響が様々なところに波紋を呼んでいる。特に経済状況の悪化から、企業の倒産が増え、失業者が増加している。

このような中、大学生の就職活動への影響も大きく、本学においても2020年10月時点の内定率の低下は大きな問題である。政府や経団連はこれまで、就職活動による学業への悪影響を軽減させるために、「広報や選考の各解禁日を設定する」「就活時期の繰り下げ」といった就活ルールの改訂を繰り返してきた。しかし、企業全体数に対して経団連加盟企業が少数派であること、また経団連加盟企業ですら仮にルールを破っても特に罰則などがないこと、といったことから「ルールこそあるものの形骸化している」という実態であった。そこで、2018年「経団連は2021年卒業以降の学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないこと」を正式に発表し、2021年以降は、政府が経団連に代わって新たなルール作りを主導するということが決定した。ところが、新型コロナウイルス感

染症の蔓延を受け、政府は2020年10月29日、「2023年春に入社する現在の大学2年生の就職活動について、面接を6月に解禁する現行ルールの維持」を決めた。2024年春に卒業する大学1年生についてもルールを継続する方向だ。現在の雇用環境が悪化するなか、学生の混乱を避けるねらいがある。就活ルールの抜本的な見直しは2025年春卒以降に先送りされた。

さらに、政府は2020年10月27日、新型コロナウイルス禍による学生の就職難を和らげるため卒業後3年間は新卒扱いするよう経済界に要請した。これは感染拡大で通常の就職活動が難しくなったことに配慮するねらいである。従来のルールを維持し、混乱を最小限に抑える方針を打ち出している。

このような混乱の中での卒業生の就職活動に対し、大学側としてもかなりの手厚い支援が必要だと考えている。コロナ禍の中、授業も遠隔となり、就職支援の講座やインターンシップの授業も開講できず、学生たちの就職活動がストップしてしまうという事態となった。大学としては、意欲や能力のある若者が就職の

機会を失い、夢や希望を奪われないよう柔軟な対応を企業にお願いしたいところである。

本報告は、本学の学生たちが、自己実現を目指していくために、どのようなキャリア支援が求められるのかを探るための研究である。社会人基礎力を身に付けることを大学、企業ともに期待していることから、経済産業省が提唱する社会人基礎力(3つの力と12の要素)を、カリキュラムに位置付けられたインターンシップの授業の中で数値化して、本学の学生の特徴をつかみたいと考えた。「社会人基礎力」とは経済産業省が提唱した概念で、「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」と定義付けられている(表1)。さらに、今年度就職活動後に、第一希望に内定した学生の取り組みについて、インタビュー調査をし、どのような時期にどのような取り組みをして自己実現に繋げたのかを明らかにしたいと考える。また、新学習指導要領の改訂により、キャリア教育に重きを置かれている現状から、キャリア教育と大学でのキャリア支援のよりよい在り方についても考えていきたい。

II. 方法

1. 調査対象

- (1) インターンシップの授業を履修した学生105名
インターンシップ受講者に対しての社会人基礎力調査(インターンシップ事前指導5回分)
- (2) 2020年就職活動修了者3名にインタビュー調査
本学4年生で、今年度10月時点で第一希望の職種への内定を得た者を公安系、教職系、一般企業系の3つのカテゴリに分け、その中から無作為に対象者を抽出した。

2. 調査期間

2020年3月～2022年3月

3. 調査方法

3-1. インターンシップ自己評価

インターンシップ授業全5回の事前学習の際に、社会人基礎力(3つの能力と12の能力要素)につい

表1 社会人基礎力

(経済産業省 2006)

能力	要素	内容
シ ョ ン	主体性	あなたは、物事に進んで取り組む力がありますか？(自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる)
	働きかけ力	あなたは、他人に働きかけ巻き込む力がありますか？(自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる)
	実行力	あなたは、目的を設定し確実に行動する力がありますか？(相手を納得させるために、協力することの必然性(意義、理由、内容など)を伝えることができる。)
ン ク	課題発見力	あなたは、現状を分析し目的や課題を明らかにする力がありますか？(強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる)
	計画力	あなたは、課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力がありますか？(作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる)
	創造力	あなたは、新しい価値を生み出す力がありますか？(従来の常識や発想を転換し、新しいものや解決策を作り出すことができる)
チ ー ム で 働 く 力 (チ ー ム ワ ー ク)	発信力	あなたは、自分の意見をわかりやすく伝える力がありますか？(話そうとすることを自分なりに十分に理解して伝えている)
	傾聴力	あなたは、相手の意見を丁寧に聴く力がありますか？(あいづちや共感などにより、相手に話しやすい状況を作ることができる)
	柔軟性	あなたは、意見の違いや立場の違いを理解する力がありますか？(自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も共感をもって受け入れることができる)
	状況把握力	あなたは、自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力がありますか？(周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる)
	規律性	あなたは、社会のルールや人との約束を守る力がありますか？(相手に迷惑をかけないよう、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している)
ストレスコントロール力	あなたは、ストレスの発生源に対応する力がありますか？ (ストレスの原因を見つけて、自力で、また他人の力を借りても取り除くことができる)	

て4段階評価で自己評価し、それを数値化した。

また記述欄には、その回の講義についてのコメントを書かせた。インターンシップ事前学習内容と自己評価得点の平均は表2に示した。

3-2. 就職活動終了者へのインタビュー調査

インタビュー調査は、半構造化インタビューの方法を採った。

表3に示したように、質問項目は、1～3までの質

問が、a) 進路の考え方と希望職種への決定のプロセスを確認する目的を持つ。4～9までの質問が、b) 就職活動と本学キャリア支援課に対し、学生がどのように認識し、行動してきたのかを確認する目的を持つ。10～11までの質問が、c) 自身の就職活動の総括を確認する目的を持つ。最後の12の質問は、d) 今年度の特有の事情(コロナ禍)に対して学生がどう対応したのかについての情報収集のために行った。

表2 インターンシップ事前学習内容と自己評価得点の平均

		講師	内容	自己評価得点平均(点)
第1回	1. ガイダンス、体験報告会 (前年度インターンシップ参加学生)	キャリア支援部長	インターンシップの意義・目的・心構えについて、キャリア支援部長が講話。前年度インターンシップに参加した学生の体験報告会	35.4
第2回	2. 業界・企業研究 (インターンシップ先の選び方・業界企業研究のやり方)	外部講師(就職サイト)	業界・企業研究の仕方について実施。支援サイトやインターネットなどを活用して、業習先を探すとともに実習予定の企業の特徴や自分が取り組みたいことをまとめ発表する。	37.2
第3回	3. 効果的な自己分析の方法 (自己PRの作成)	外部講師(就職サイト)	効果的な自己分析の方法についての講話。自己分析の必要性や方法を学ぶ。自己PRの作成をする。	38.1
第4回	4. 応募書類のまとめ方 (応募書類・エントリーシートの書き方)	本学の前任教授	応募書類のまとめ方の講話。自己分析をもとに、自己PR/志望動機等、よくある設問事例に対して具体的な事例を用いて読み手に分かりやすい文章を考える。	40.1
第5回	5. ビジネスマナー研修・企業講話 (社会常識・ビジネスマナーの基礎、演習)	外部講師・企業人事担当者	ビジネスマナー研修と企業講話。社会常識・ビジネスマナーの基礎、職場でのあいさつ、参加姿勢、実務対応について講話。また、受け入れ先の企業からの講話を通じて受け入れ先の立場や実習生に求めることを学ぶ。	37

4段階評価 (12の要素 合計48点満点)
とてもある方だと思います 4点
まあまああるほうだと思います 3点
あまりないです 2点
全くないです 1点

表3 就職活動終了者へのインタビュー内容

インタビュー項目	目的
1. 進路を決定した時期はいつか	a) 進路の考え方と希望職種への決定のプロセス
2. 動機は何か	
3. 入学の際は進路をどのように考えていたか	
4. 進路を決めるにあたり適性検査を行ったか	b) 就職活動と本学キャリア支援課に対し、学生がどのように認識し、行動してきたのか
5. 就職活動を始めるにあたってどのような準備をしたか	
6. インターンシップに参加したか	
7. 周囲の学生のことをどう思っていたか	
8. 就職活動でキャリア支援課を使用したか	
9. キャリア支援課の講座には出たか	c) 自身の就職活動の総括
10. 一番不安だったことは何か	
11. 就職活動で何が一番大きなことか	d) 今年度の特有の事情(コロナ禍)に対して学生がどう対応したのか
12. コロナ禍はどのように影響したか	

4. 結果

4-1. インターンシップ自己評価

インターンシップ事前学習の講座内容は、表2に示した。今回の研究では、インターンシップ事前学習の5回において、毎回社会人基礎力の12の能力要素について4段階評価で数値化した。しかし毎回同じ学生が自己評価結果を提出していないため、全体としての傾向は見えても、個人の変化を見ることはできなかった。したがって平均値は毎回異なる学生のもの进行比较することとなった。インターンシップ授

業事前指導5回について、社会人基礎力の12の能力要素別に講座要因の分散分析・多重比較を行った。(表4)

その結果、「前に踏み出す力」の「①主体性」の能力については、5%水準で有意差が認められ、第1回よりも第4回の方が、平均値が高いという結果であった。第4回の主体性については、「とてもある」「まあまあある」と回答した学生は100%ととても高く、「あまりない」「全くない」と回答した学生は0%であった。一方1回目では、「あまりない」と回答した学生が15.5%もいた。

表4 各力別講座要因の分散分析・多重比較

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	分散分析 多重比較結果
	<i>n</i>	58	54	54	27	37	
①	平均値	3.12	3.24	3.26	3.56	3.22	$F(4,225)=2.644^*$ 第1回<第4回
	標準偏差	.651	.547	.556	.506	.584	
②	平均値	2.66	2.83	2.89	3.11	2.92	$F(4,225)=2.394^+$ 第1回<第4回
	標準偏差	.579	.720	.744	.506	.722	
③	平均値	2.95	3.06	3.00	3.37	2.95	$F(4,225)=2.129$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.711	.763	.644	.565	.575	
④	平均値	2.93	3.06	3.11	3.22	3.08	$F(4,225)=1.060$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.617	.712	.691	.641	.595	
⑤	平均値	2.86	2.83	2.96	3.11	2.84	$F(4,225)=.997$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.634	.720	.699	.577	.764	
⑥	平均値	2.43	2.69	2.81	3.15	2.95	$F(4,225)=5.589^{***}$ 第1回<第3回・第5回・第4回
	標準偏差	.652	.773	.803	.602	.780	
⑦	平均値	2.67	2.69	2.83	3.19	3.41	$F(4,225)=2.157$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.758	.843	.746	.681	3.07	
⑧	平均値	3.48	3.54	3.48	3.59	3.68	$F(4,225)=.935$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.599	.539	.574	.501	.475	
⑨	平均値	3.31	3.44	3.33	3.59	3.35	$F(4,225)=1.482$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.568	.572	.549	.501	.588	
⑩	平均値	3.14	3.30	3.26	3.41	3.19	$F(4,225)=1.430$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.476	.603	.556	.501	.518	
⑪	平均値	3.60	3.57	4.11	3.59	3.62	$F(4,225)=.638$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.528	.536	4.17	.501	.492	
⑫	平均値	2.90	2.94	3.04	3.22	3.14	$F(4,225)=1.368$ <i>n.s.</i>
	標準偏差	.718	.763	.726	.698	.631	

「前に踏み出す力」の「②働きかけ力」については、10%水準で有意傾向が認められ、第1回よりも第4回の方が、平均値が高いという結果になった。第1回目は、「とてもある」「まあまあある」と回答した学生は、60.4%で、「あまりない」と回答した学生は、約38%に上る。一方4回目は、「とてもある」「まあまあある」が92.6%とかなり高かった。

「考え抜く力」の「⑥創造力」については0.1%水準で有意差が認められ、第1回よりも第3回、第5回、第4回の方が、平均値が高いという結果になった。3回目は自己分析の仕方、4回目は自己PR、応募書類の書き方、5回目は、ビジネスマナー講座であった。

その他の要素には有意差は認められなかった。

第1回から5回までの各回のインターンシップ授業事前学習の自己評価は、表5-1から表5-5に示した。

表5-1

能力	能力要素	インターンシップ 第1回授業 (7月1日) n=58 (%)			体験報告会	
		とてもある4点	まあまあある3点	あまりない2点	全くない1点	
①前に踏み出す能力	主体性	27.6	56.9	15.5	0	
	働きかけ力	5.2	55.2	37.9	0	
	実行力	20.7	55.2	22.4	1.7	
②考え抜く力	課題発見力	62.1	15.5	22.4	0	
	計画力	13.8	58.6	27.6	0	
	創造力	5.2	36.2	55.2	3.4	
③チームで働く力	発信力	13.8	43.1	40	3.5	
	傾聴力	53.4	41.4	5.2	0	
	柔軟性	36.2	58.6	5.2	0	
	状況把握力	19	75.9	5.2	0	
	規律性	62.1	36.2	1.7	0	
	ストレスコントロール力	17.2	58.6	20.7	3.5	

表5-2

能力	能力要素	インターンシップ 第2回事前学習 n=54 (%)			業界企業研究	
		とてもある4点	まあまあある3点	あまりない2点	全くない1点	
①前に踏み出す能力	主体性	29.6	64.8	5.6	0	
	働きかけ力	16.7	51.9	29.6	1.9	
	実行力	31.5	42.6	25.9	0	
②考え抜く力	課題発見力	31.5	42.6	25.9	0	
	計画力	16.7	51.9	29.6	1.9	
	創造力	16.7	37	44.4	1.9	
③チームで働く力	発信力	18.5	37	38.9	5.6	
	傾聴力	55.6	42.6	1.9	0	
	柔軟性	48.1	48.1	3.7	0	
	状況把握力	37	55.6	7.4	0	
	規律性	59.3	38.9	1.9	0	
	ストレスコントロール力	24.1	48.1	25.9	1.9	

表5-3

能力	能力要素	インターンシップ 第3回事前学習 n=54 (%)		効果的な自己分析	
		とてもある4点	まあまあある3点	あまりない2点	全くない1点
①前に踏み出す能力	主体性	31.5	63	5.6	0
	働きかけ力	12.2	44.4	33.3	0
	実行力	20.4	59.3	20.4	0
②考え抜く力	課題発見力	29.6	51.9	18.5	0
	計画力	20.4	57.4	20.4	1.9
	創造力	22.2	38.9	37	1.9
③チームで働く力	発信力	20.4	42.6	37	0
	傾聴力	51.9	44.4	3.7	0
	柔軟性	37	59.3	3.7	0
	状況把握力	31.5	63	5.6	0
	規律性	55.6	44.4	0	0
	ストレスコントロール力	25.9	53.7	18.5	1.9

表5-4

能力	能力要素	インターンシップ 第4回事前学習 n=27 (%)			応募書類のまとめ方
		とてもある4点	まあまあある3点	あまりない2点	
①前に踏み出す能力	主体性	55.6	44.4	0	0
	働きかけ力	18.5	74.1	7.4	0
	実行力	40.7	55.6	3.7	0
②考え抜く力	課題発見力	33.3	55.6	11.1	0
	計画力	22.2	66.7	11.1	0
	創造力	25.9	63	11.1	0
③チームで働く力	発信力	33.3	51.9	14.8	0
	傾聴力	59.3	40.7	0	0
	柔軟性	59.3	40.7	0	0
	状況把握力	40.7	59.3	0	0
	規律性	59.3	40.7	0	0
	ストレスコントロール力	37	48.1	14.8	0

表5-5

能力	能力要素	インターンシップ 第5回事前学習 n=37 (%)			ビジネスマナー研修
		とてもある4点	まあまあある3点	あまりない2点	
①前に踏み出す能力	主体性	29.7	62.2	8.1	0
	働きかけ力	21.6	48.6	29.7	0
	実行力	13.5	67.6	18.9	0
②考え抜く力	課題発見力	21.6	64.9	13.5	0
	計画力	21.6	40.5	37.8	0
	創造力	24.3	48.6	24.3	2.7
③チームで働く力	発信力	29.7	35.1	35.1	0
	傾聴力	67.6	32.4	0	0
	柔軟性	40.5	54.1	5.4	0
	状況把握力	24.3	70.3	5.4	0
	規律性	62.2	37.8	0	0
	ストレスコントロール力	27	59.5	13.5	0

4-2. インターンシップ自己評価コメント

キャリア支援課が実施しているインターンシップ授業の流れを図1に示した。第1回目は、インターンシップ体験報告会で「意欲向上期」とした。第2回目から第4回目までは、業界・企業研究・効果的な自己分析の方法・応募書類のまとめ方などで就活準備期とした。第5回目は、「実践力向上期」とした。事前学習は5回で終了し、その後15時間のインターンシップ実習を経験する。それは「実践と理論の融合期」とした。第7回目は、最終講義で「まとめの報告会」を実施する。この報告会を事後学習とし、また就職活動のスタートラインとしている。

各回の記述欄を表6「インターンシップコメント分析」に示した。その記述を内容分析し、事前学習の効果並びに学生の就活へのニーズを探った。

意欲向上期では、前年度インターンシップを体験した学生の生の声を聴いて、受講者たちから次のような言葉が抽出された。

人脈・挑戦・体験・職業観の幅・仲間・コミュニケーション・期待・自己発見自己理解・安心・行動等、就職活動におけるインターンシップの重要性について感じていた。また早期に行動化することや時間の使い方、体育大出身だから体育に関する就職を

考えるという固定観念を持つ必要がないことなども確認された。受講者は、自分の職業観を広げ、様々な業種に挑戦したいと思っていることが分かった。

就職活動準備期では、緊張感・企業理念・就業体験の魅力・研修プログラムの充実・企業と自分の適性・企業研究の重要性・大学授業との関係・体育大学だからという固定観念は捨てる・広い視野・インターンシップの必要性が抽出された。企業研究をすることが初めての学生が多く、調べているうちにもっと調べたいという意欲がわいていた。企業を調べることで、就職活動に入ったという緊張感も持つことができ、企業理念や自分の適性を考えていくきっかけとなっていた。

実践力向上期では、ビジネスマナー研修は有効であったと記述から読み取れる。例えば「御社」「貴社」の違いや漢字の読み方、電話の仕方等、どの仕事についても、社会人として必要な教養をつける必要があることを知り、研修の必要性を感じていた。抽出された言葉としては、事前質問準備・メモを取る・社会人としてのふるまい、マナー・目的意識、心構え・人脈・コミュニケーション・遅刻、挨拶、服装、SNS、積極的な姿勢・リフレクション・楽しみ・意味のあるインターンシップ・勇気などであった。

図1

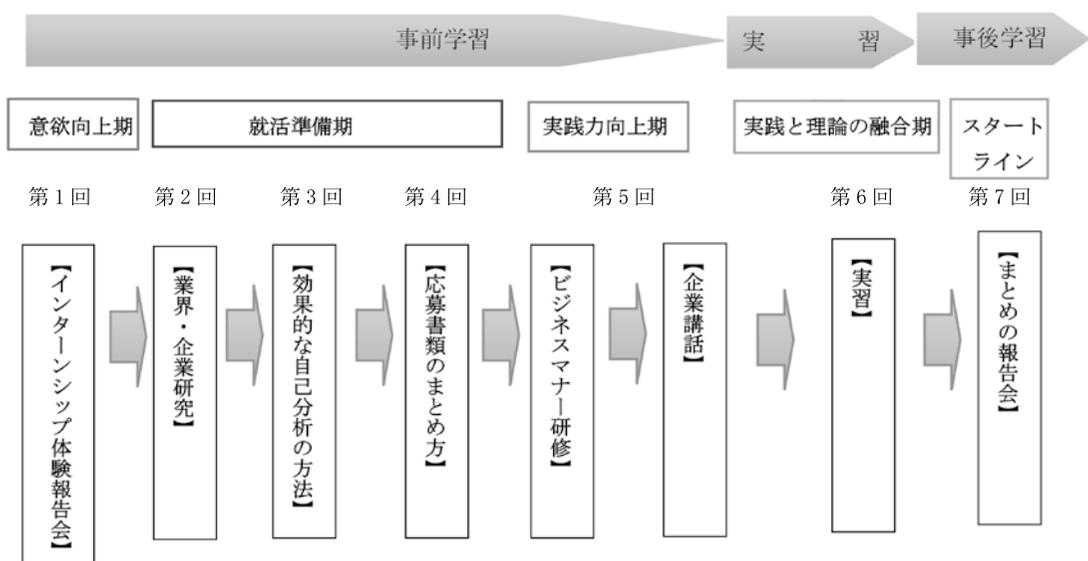


表6 インターンシップコメント分析

意欲向上期

- ・人脈を広げる ・選考のあるものへの挑戦
- ・固定観念にとらわれないで考えを広める
- ・体験は重要 ・職業観の幅を広げる
- ・視野を広げる ・インターンシップは就活に有利
- ・参加者とのコミュニケーション ・仲間との切磋琢磨
- ・インターンシップへの期待 ・自分の発見 ・自己理解のきっかけ
- ・時間の使い方 ・先輩の話を聴いて、自分と同じで安心した
- ・やりたいことが見つからなかったが、話を聴いてとりあえず動くことが大事
- ・自分の成長につなげる ・企業を探すポイントが見えた

- ・人脈
- ・挑戦
- ・体験
- ・職業観の幅
- ・仲間
- ・コミュニケーション
- ・期待
- ・自己発見 ・自己理解
- ・安心
- ・行動

就活準備期

- ・企業を調べていて、もっと調べたいと思った ・緊張感がある
- ・町で見かける企業がより身近に感じた ・企業理念の文章に感動した
- ・電車の広告 ・職場の雰囲気 ・企業の「こだわり」を見つける
- ・企画体験、就業体験の魅力 ・海外での就業に魅力
- ・研修プログラムの充実 ・多くのデータから商品を企画する
- ・会社の理念が自分と整合性があるか ・実践的なインターンをしたい
- ・平日で授業を休まなければならないので大学の協力が必要
- ・キャリアプランやワークライフバランス
- ・調べてみることで分かることがあることに気づいた
- ・社風に感動した（忙しさを楽しむ、仕事はチームワーク ・仕事に情熱を持つ）
- ・教職しか考えてなかったが、視野を広げることも大事だと分かった
- ・大企業ほどインターンシップが必要だと知った
- ・企業はイメージだけでなく研究する必要があることを知った
- ・部署で仕事異なる
- ・体育大だから体育系にこだわる必要はない

- ・緊張感
- ・企業理念
- ・就業体験の魅力
- ・研修プログラムの充実
- ・企業と自分の適性
- ・企業研究の重要性
- ・大学授業との関係
- ・体育大だからという固定観念を捨て広い視野
- ・インターンシップの必要性

実践力向上期

- ・就職に直結することもあるので、1回1回のインターンシップを大事にする ・事前質問の準備 ・メモを取る習慣をつける ・擬似社会人としての振る舞い ・目的意識を明確にする ・言葉遣い ・会社の事前調査
- ・遅刻、挨拶、服装、SNS、受身
- ・低いモチベーション ・話の途中で言葉を切らない ・語尾を上げない
- ・自己分析は重要 ・社会人としてのマナー ・講演を聴いて本気にスイッチが入った
- ・志望動機をしっかり持つ ・学びたいことが不明確はだめ
- ・筆記道具、メモ帳、時計持参 ・他の参加者とコミュニケーション大事
- ・大変なことは多いけど、人脈を広げ会話をして乗り越えたい

- ・事前質問準備
- ・メモをとる
- ・社会人としての振る舞い、マナー
- ・目的意識、心構え
- ・人脈を広げる
- ・コミュニケーション
- ・遅刻、挨拶、服装、SNS
- ・積極的な姿勢
- ・普段の自分の振り返り
- ・楽しみ
- ・意味のあるインターンシップ
- ・勇気

- ・真面目に事前準備する決意・質問をし、自分の意見を持つ
- ・当たり前前の方が自分ではできているか振り返る機会となった
- ・よい印象を持ってもらう・意味のあるインターンシップに自分でしたい
- ・積極的な質問、意見・多くにインターンシップに参加し、自分にあった業種を探す・当たり前前の方が多く、もっと実践的なしてほしい
- ・大企業を呼んでほしい・自分の働く企業を考える具体的な機会となった
- ・インターンシップが楽しみになった・あえて悪い話や問題点を聴けてよかった
- ・普段の自分の行動を振り返る機会となった・アルバイトでも生かせる
- ・心構え、事前準備、目的意識・

実践と理論の融合期

各回の事前学習で学んだことを生かして、15時間の実習に参加した。今年度は、コロナの影響で、WEBインターンシップが主流となった。社会と自分のつながりについて体験学習をした。

スタートライン

現場でインターンシップをした学生は、実際に仕事をしている人たちの様子を身近で見て、自分の将来をイメージできたという学生がほとんどであった。自分の知らない自分を発見する機会となった。自分の将来を、きちんと考えることができた、多くの学生達が発言していた。さらに、発表を聞いて、積極的に質問をする学生もいて、第1回目の授業から、明らかに成長した姿が見えた。

実践と理論の融合期では、今年度は、現場でインターンシップをする機会が少なく、15時間を実施できない学生が多数出た。WEBインターンシップの開催が多く、WEBでも実習と認定することとしたが、15時間以上の実習を実施できた受講者は2割強であった。そこでキャリア支援委員会で審議のうえ、15時間以上の実習または2社以上のWEBインターンシップでも、今年度に限り認定することとした。

スタートライン報告会では、グループディスカッションを行った。就職活動中でも、集団討論やグループディスカッションを取り入れている企業も多いが、体験できる機会は少ない。今回の報告会では、受講者を3クラスに分け、キャリア支援委員会の教員が担当した。現場で体験できた学生が少なく、体験した学生に対する質問や内容を広く汎用できるようなディスカッションにした。

4-3. 2020年就職活動終了者へのインタビュー調査

就職活動終了者へのインタビュー調査の分析は、質問内容に対する対象者の回答をテキストに起こし、「グラウンデッド・セオリー・アプローチ (grounded theory approach 以下、GTAと略記)」(Glaser &

Strauss, 1967) を援用して分析を進めた。テキストをもとに、特徴的な言及、あるいは頻出する言及に焦点を当てて、概念の抽出と集計を行い、コード化した。コード化に際しては、本報告の目的、質問の意図に沿った言及、語句を選択した(表7)。なお、半構造化インタビューにおける自然な会話での質疑応答であったため、文脈や意図を損なわないかたちで文語調に整えた。

(a) 進路の考え方と希望職種への決定のプロセス

進路決定の時期について、3人ともに共通するものが、比較的早期の段階で進路を具体的に決定し、かつその進路を実現するために動き出した、という点である。教員志望の学生は2年生の時から意志が固まったということであったが、それ以外の2人は3年生の秋から進路を決定し、就職活動を開始している。もちろん、インターンシップによる青田買いの企業が増えた昨今の就職活動事情を鑑みれば、3年生の秋というのは一般的な他大学の学生と比べればそれほど早いとは言えない。しかしながら、本学のような体育大学において、部活動が大学生活の中心となっている学生は、最優先事項が部活動の練習と大会であり、

表7 就職活動終了者へのインタビューコード表

	A:警察官	B:教員	C:一般企業
1 進路を決定した時期はいつか	明確に決定したのは、3年生の秋ごろ、10月	最近なんです。2年生の冬ぐらい	1月ぐらいから。もともとバドミントンの実業団を考えて 実業団が結核、2~3年の時は本当に行きたくて、2年ぐらいの時は本当に行きたかったんですけど、3年ぐらいになって「この練習場で、実業団に行きたいって、なめてんのかな」みたいな
2 動機は何か	中学の頃に戻り警察官になりたいなってふわつと置いて 柔道をずっと続けてきたので、その柔道を生かして人の役に立つ仕事は何だろう 消去法で、一般企業とか、自衛隊とか、いろいろ	小さい頃から消防士になりたい 父が消防士で、ずっと背中を見て 自分に果たしてその仕事が合っているのかっていうのを親と話したことがあって 血とか、そういう気がちょっと苦手 姉が大阪のほうで教員をやっている すごいカッコいいなと思って、ちょっと興味は湧いて キャンプを感じました	最初から不動産は考えにあった 2年前に引っ越した 不動産を三つぐらい回ったんですけど、「やだね、こんなに差があるんだ」と思って 「こうやったら、できたんじゃないの？」っていうのイメージが広がって 実際、金は大事
3 入学の際は進路をどのように考えていたか	多分学校の先生で言った そのときは、言っただけ	スポーツトレーナーで言うって スポーツトレーナーで言うっちゃおうっていう感じ	一応教員みたいな感じでした
4 進路を決めるにあたり適性検査を行ったか	やったことはあるんですけど あんまり参考にしなかった	ない	めっちゃやりました でも、あんまり参考にしない 自分のことは自分が一番分かってる ただ、こういう表現を使えばいいの、という参考にはなった
5 就職活動を始めるにあたってどのような準備をしたか	小論文とか面接とかも含めて7冊 過去問を取りあえず全部やると決めたのは、押っつ、2冊勉強する 先生といっしょに読んで、(小論文も)5、6回くらい見てももらった 面接練習を数えきれなくらい先生にお願した 警察の仕事についてはたくさん調べた YouTubeで高校生に向けた動画の活用	取りあえず参考書 中書は本当に勉強から逃げてきた人間だった 取りあえず参考書を開いて、読んで、解いての繰り返しだった 面接の参考書もいろいろ買って 同じ部活の子と先生のところで練習した 毎日取りあえず2時間ひたすら問題を解く 試験までの3か月くらい前からではあるかもという手ごたえ	体育大生向けの就活支援の会社 先輩からも聞いたら、他のゼミの上の先輩から不動産の情報も聞いた 2月で行けるだけの説明会とか、セミナーに行った ホームページを見たり、もらった資料を見たりした 志望動機をそれにマッチさせるように考えた
6 インターンシップに参加したか	部全体で説明会、体験会を設けていただいた 警察本部をツアーしてもらった 向いているっていうよりもやってみようと思った 警察学校の生活みたいなものはYouTubeを見た	ない	インターンとは夏に行ったが、内定を得たところのインターンには行かなかった 全然別な保衛とかに行った
7 周囲の学生のことをどう思っていたか	一般企業が多いから、早い段階でみんな決まってるって、逆に自分が焦っていたって感じ 3年の終わりがいいですね、内定ももらったという子もいて。えーとって	ない	3年生の10月とかにやってくる人がいて「えっ、本当にやばいな」って思って 東女でも、まじで遅いでやよね、みんな クラスのグループの子が9人、10月、11月に決まってる、「もう内定が出るんだよね」みたいな、いろいろ聞いて、「はっ、がち？まじ？」
8 就職活動でキャリア支援課を使用したか	大学のキャリア支援課で、参考にできるテキストがあって、それを店て買った 先生をやっているときにサクサー出ても、キャリアではこうしたほうがいいんじゃないかなって感じで、どっちを軸にしたほうがいいのかなと迷った 頻度的には先生9割、キャリア1割 面接は3回	ない 柔道部の先生に面接練習をしてもらった	キャリアで自己分析を行ったときに、まだ業種も決まっておらず、もともと希望職種がばらばらだったから、それがキャリアの相談員にはたぶん良く思われてなかった 「自己分析をちゃんとしてきて」と言われて終わった 1回しか行かなかった
9 キャリア支援課の講座には出たか	一次の筆記は、大学がやってくれる、11月、12月くらいに行われた講座に参加	教員の講義、講座には行くようにしていた 何回行ったかは覚えていない 役に立ったかどうかは、忘れているっていうことは、多分そういうこと	結構講座には行った SPIも受けた メイクとか服装とかは役に立った やっぱり講座を受けている人数は少ない 最終日は途中で帰った
10 一番不安だったことは何か	筆記 試験という試験をしたことがなかった 勉強を毎日するっていう、続けるっていうのも 柔道しかしてきていなかった 一応自衛隊を申し込みまではして	自分はそんなに勉強に関しては成績もよくなって、本当になれるのかがあっていうがまず、現実的にみたら不安になりましたし、同期で一般企業どんどん受かったっていう子がいて焦った 情緒不安定になるときもあった	就活とは何からすればいいのかが分からない 「どういう順序で行けば決まるんですか？」というスケジュールを、キャリア支援課と一緒に考えて決めたかった 「自己分析をした後は何をすればいいの？」という状態だった 「3月の情報解禁までに、じゃあ何をしておけば一番いいの？」ということも分からなかった
11 就職活動で何が一番大事なことから	柔道を15年間やめなくてよかった この試験でも柔道で救われたことはたくさんあった	もう努力しかない 折れない、ぶれないっていうのと、やっぱり目標を作ることは本当に大事 経験は大事	人と違っていること 自分の強みとか、自分の話ができると強い話や文章の始め、中、終わりをきちんとすること 自己アピール 服装とかも絶対パンツで行って、体育大生っぽく振る舞う 周りと同じことをしてても愛かないだろうと思うこと
12 コロナ禍ほどどのように影響したか	部活が何にもなかった3か月くらいは、できるときに6週間以上の勉強 就活は就活、教育実習は教育実習、部活は部活で分けられたから、警察に受かった ツアーに行けたのはよかったが、その他の情報が聞けなかった 試験も若干延びたりしていたので、不安な日々だった 警察学校のことを聞こうと思ったが、全部コロナでなくなってしまった	チャンスだと思って、逆に	合同説明会とかがなくなったのは、「うわ、悪悪ね」とは思ってた リモートって全然伝えられないんですけど、正直 いい影響はない

4年生が引退して代替わりが行われる3年生の秋ごろに就職活動を考える余裕はない、というのが実情である。しかし3人とも競技スポーツ系の厳しい部に所属しているながら、並行して進路と就職活動を意識し、実行している。この点は、本学の学生においては全く一般的な態度ではない。3人が就職活動を成功さ

せた要因の一つとして、このことは重要である。

そして、進路決定の動機についてだが、幼い頃から目指していた仕事であるという者もいれば、就職活動において決定された仕事であるという者もいた。

前者の場合は動機として分かりやすいが、後者の場合は、本学の一般企業へ就職する者によく見られ

がちな進路決定の動機である。すなわち、給与や勤務日数などの労働条件で決定しており、職種や仕事内容は二次的、というものである。就職活動が上手く行かない学生の大部分が仕事や職業に対する具体性を欠如した状態であり、そのため就職は生活の手段としてしか認識されない。そうなれば、エントリーシートや面接でのアピールの内容が曖昧なものとなり、内定の獲得が困難になる。後者のような学生は、この点を克服することが課題となるが、インタビューした一般企業志望の学生は、その点で例外であった。例えば、自身の引越しの経験から不動産業界に目をつけ、面接では不動産業のネガティブな面を指摘し、その対策を提示することで、内定を得ている(表7C- 2, 12)。結局のところ、労働条件とのマッチは、企業にとっては前提であり、志望してくる学生が何を考え、何を仕事にもたすかという、当然のアピールがなければ、その前提が魅力ですといくらアピールしても、内定には届かないということである。

そしてこの動機における問題は、入学当時の進路への意識へと関わる。本学の学生は、そのほとんどが部活動を目的に入学をしている。したがって、入試あるいは入学当時のキャリアに対する意識は、かなり希薄である。もちろん、入試の際には卒業後のキャリアについての質問があるのだが、その際には大抵の学生が、中学校・高等学校の教員か、スポーツインストラクターと答えている(表7A, B, C- 3)。これは、本学が体育指導者育成を謳っている以上、入試の際に高校生の時分においてそのように答えるのは仕方ないとしても、最初からキャリアに対する意識が曖昧であるということである。本学には1年次にキャリア教育の科目があり、学生全員が必修で履修するのだが、3年後の遠い(と認識している)未来のことよりも、今日明日の練習や大会の方が、本学学生にとっては重要事項である。

b) 就職活動と本学キャリア支援課に対し、どのように認識し、行動してきたのか

以上のような進路に対する認識と本学のキャリア支援課とのリンクはいかなるものであろうか。インタビューした学生らにとってキャリア支援課は、総じて

存在感の薄いものと言わざるを得ない。この点は大きな問題であると言える。

キャリア支援課の問題を分析する前に、まずその前提の部分として、学生側の問題を確認しよう。それは、そもそも職業選択につながる自己分析を満足に行っていない、という点である。キャリア支援課は、学生の適性や希望職種に合わせてアドバイスを提示するサービスを行っている。個別にはキャリアカウンセリングを予約して、キャリアカウンセラーとともに自己分析等を行っている。全体に対しては、就職対策講座(基礎編)で実施している。またインターンシップの授業でも自己分析の講座を開講しているが、これは選択授業のため全員が受講しているわけではない。その自己分析の前提がなければ、キャリア支援課もアドバイスの提示が難しい。今回のインタビュー対象者は、公安と教職というはっきりした目標があったことから、それほど自己分析を必要としなかったようだが、しかし意志と動機づけを明確にする作業として、それを行うことは有益だったはずである。ただ、一般企業志望の学生は、自分自身でかなり多くのサイトを使用して自己分析を行ったようだが、それが有効であったかという点では、部分的なものに留まったようである(表7C- 4)。実際、一般企業志望の学生は、自己分析についてキャリア支援課に相談に行ったようであるが、満足のいく分析はできなかったようである。(表7C- 8)。

しかし、たとえ自己分析ができている学生であったとしても、その他の目的でもキャリア支援課の利用は限定的である。公安と教職志望であった学生は、キャリア支援課の利用を試験問題に関するテキスト選びの参考にしたこと、面接練習を数回依頼したことに留まっている。試験問題のテキストは2人とも自分で本屋へ赴き参考書を購入し、面接練習も2、3度程度しか利用していない。こと面接練習に至っては、キャリア支援課で学生に利用をアナウンスしているにもかかわらず、気心の知れた自分に近い教員(大学、高校含め恩師にあたる人物)へ依頼し、十数回という頻度であったとのことである(表7A, B- 5, 8)。これはもちろん、公安や教職が部活特性とマッチしていたという要因が大きいのだが、キャリア支援課で知らな

い人物といきなり本音を話したり、拙さを指摘されたりすることの抵抗感もあったようである。

ただ、キャリア支援課が実施する講座については、対象者たちは「それなり」にはあるが利用していたようである。もちろん、講座は就職やその試験に対する一般的な知識や実情に関する情報提供が主なものであるから、受講者の根本的なニーズに対応しきことは難しい。そのニーズとしては、例えば「[「どういう順序で行けば決まるんですか?」というスケジュールを、キャリア支援課と一緒に考えて決めたかった」(表7C-10)という言及のように、個人の行動行程をプランニングしてほしいというものである。この要求は、過剰とは言え、就活生の本来の希望であると考えられる。つまり、具体的な指示が欲しいということである。こうしたことは、本学学生のみならず、就職活動が上手く行かない学生の本心であるだろう(逆に就職活動が上手く行く学生はこれが自分でできる。そして指示待ち人間を避ける人事側の考え方からすれば、それは当然と言える)。

就職活動は根本的には個人の問題であり、まさにこの点が内定獲得への分水嶺である。つまりそこを自己マネジメントできる学生でなくてはならないということである。

c) 自身の就職活動の総括

就職活動は学生たちにとって人生初の経験であることから、当然ながら不安はつきものである。公安や教職については、その対象は試験であり、その点は分かり易いし、克服の方法は勉強時間を重ねる以外にない。しかし一般企業については、情報収集の方法が分からないこと、どのように動けばいいのかモデルケースが曖昧なこと、自分自身の適性が分からないことなど、不安の質も量も大きいようである。

こうした形式的な側面での不安の払拭は、とは言えおそらく二次的なものであろう。最も重要なのは、やはり学生自身の考えの中身である。

面接で重要なことは、いかに具体的に自分の経験を語ることができるのか、という点であり、内定を取れる学生はその点がしっかりと作れていた。また、同様に重要なことは、周りの人とは異なるキャラクターで

ある、ということである。多くの就活生の中で埋もれては話にならないので、この点は特に戦略的に実行する必要がある。今回インタビューした一般企業に内定をもらった学生は、上述のように、不動産業界の問題点を取って指摘し、対案を提示していた。一般的に業界の問題点やネガティブな側面を面接で言うことは、はばかれるのが心情である。しかしそこを逆手に取るぐらいの特異性を提示することは、やはり人事の目に留まるために必要である。

本研究は、研究倫理審査委員会の審査で、「承認」を得ている。「研倫審・2020-30号」

6. 考察

本研究を考察する前に、教育課程上のキャリアデザインの授業とキャリア支援課との連携を見る。

キャリアデザインの専任教員の実施する講義の中に、キャリア支援課の取組を入れ、入学時からのキャリア形成を連携して行っている。高等学校では、「進路指導」は出口指導が中心であったが、これからは入学から卒業までの長い期間を見通した指導が必要であると主張されるようになった。その結果、2000年を過ぎた頃から「キャリア教育」「キャリア指導」「キャリアデザイン」などという用語が作られるようになった。

本学では「キャリアデザイン」という科目名で、大学・短期大学の1年生に対して必修科目として履修させている。「キャリアデザイン」は講義と演習を織り交ぜた内容で、本学のキャリア支援課と連携しながら、大学・短期大学共に、入学時から卒業後の進路について考えさせている。

2019年度は、「東京仕事センター」より講師を招き、1コマ講演をしてもらった。内容は、具体的な就職活動について、在学中の心構えや企業に対するアピールの仕方、自己の成長のための行動や考え方、自己分析や自己実現のための方策など、多岐にわたるものであった。例年、大学3年生を対象にした内容の講演であったため、学生の中には真剣に聞いていない者もいたようだった。しかし、講師によると、「今回の講演内容は、大学3年生になって初めて聞くより

は、1年生の段階で聞いてもらい、再度3年次に改めて聞いてもらうことによって、理解が進みます」との説明があった。学生の感想の中に、多くは「まだ自分の卒業後の進路について、決めていない」「あまりにも先の話で、よくわからない」といった意見がある一方で、「3年生になったとき、困らないよう、今から準備する」「学生生活の送り方が分かった」という感想もあって、早期に進路を考えさせる講演は必要であり、重要であると感じた。

さらに、キャリア支援課の課員に「進路と資格」というテーマで、約30分程度の講義をしてもらった。学生には、卒業までの間に取得できる資格や、取得しておく有利な資格について詳しく説明してもらった。本学の卒業生の進路について、データを示しながら説明してもらった。1年生の段階でも、資格取得に関する情報は有効であった。

2020年度は、前期は新型コロナウイルスの影響で対面授業がほとんど実施できなかったが、後期には、教室定員の3分の1程度の学生数なら、対面授業の開催を認める方針が出たため、いち早くキャリア支援課と連携して、SMBCコンシューマーファイナンス株式会社に講師を依頼し、「生活設計・家計管理」というテーマで講演を行ってもらうことにした。豊富な資料に基づく身近な話題を取り上げてもらい、学生自身にも演習の機会をもうけて、講義と演習の形態で進める予定でいる。

次に、新学習指導要領のキャリア支援の位置づけについて述べる。

平成29年3月に小学校・中学校の学習指導要領が改訂され、平成30年には高等学校の学習指導要領が改訂された。この中学校・高等学校の新学習指導要領の第5章「特別活動」の第2の「学級（ホームルーム）活動」の2「内容」で次の3つの柱が示された。

- 1) 学級（ホームルーム）や学校における生活づくりへの参画
- 2) 日常生活や学習への適応と自己の成長及び健康安全
- 3) 一人一人のキャリア形成と自己実現

さらに、学習指導要領の総則において、特別活動が学校教育全体を通して行なうキャリア教育の要

となることが示された。

キャリア形成は、個々の生徒の将来に向けた自己実現に関わるものであり、一人一人の主体的な意思決定に基づく実践活動にまでつなげることをねらいとしている。今回の学習指導要領の改訂において、特別活動を要として、学校教育全体を通してキャリア教育を適切に行うことが示された。個々の生徒の将来に向けた自己の実現に関わる内容であり、一人一人の主体的な意思決定に基づく実践活動につながる活動である。学習指導要領の改訂はおおよそ10年に1度行われるが、ここ20年は「生きる力」という文言は必ず入っている。キャリア教育は、生き方の教育であり、まさに「生きる力」を育む教育を受けた学生が、大学という高等教育の卒業を目前に控え、自分の自己実現について考える支援を教員・事務方双方とも協力し合って実践していく必要がある。自分から、発信していく勇気を持つことも本学の学生には重要なことと考える。このように大学入学までのキャリア教育とこれから求められるキャリア教育の方向性を踏まえて、今回の研究の結果を考察する。

インターンシップ授業の第7回目の授業の報告会では、学生たちは、同じクラスではない、友人ではない人とのディスカッションに戸惑い、発信力のなさを感じた一面も出た。キャリア支援委員の教員がヒントを与えることで、積極的に質問したり、内容を掘り下げたりする学生もいた。このような場の設定を多く作ることで、企業で他の大学生とのディスカッションすることに抵抗がなくなるのではないかと考える。インターンシップの授業が、これからの学生の就職活動に生かされることを期待したい。

社会人基礎力の3つの能力である、①前に踏み出す力、②考え抜く力、③チームで働く力について考察する。各回ともに3つの能力の自己評価を見る。

「前に踏み出す力」に関しては、1回目の先輩のインターンシップ報告会の事前学習後は、自分がやるべきことは何かを見極め取り組むことができると自己評価した学生は85%に及ぶが、2回目の業界・企業研究では1/3に激減している。初めての事や慣れないことに対して主体性のなさが見える。これは、自分の強み・弱みを把握したり、困難なことに立ち向かったり

できるかという質問にも低い数値が出ていることから裏付けされる。相手がいる場合の自信のなさが出ている。これを克服するのに、必要なのは、学生自身の考え方である。

例えば、「折れない、ぶれないっていうのと、やっぱり目標を作ることは本当に大事」(表7B- 11)というように、目標や強い動機が前提としてなくてはならない。そして何より「自分の強みとか、自分の話ができる」と強い。話や文章の始め、中、終わりをきちんとつくること。自己アピール。服装とかも絶対パンツで行って、体育大生っぽく振る舞う。周りと同じことをしていても受かんないだろうと思うこと」(表7C- 11)に尽きると考えられる。常識を持ちつつ、独自性を発揮せねばならないのである。ここのところで、本学の学生は体育大生であることから、すでに一般大学の学生とは一線を画す存在であるため、この特性を活用しない手はない。見た目、経験、それらを上手く動員することによって、効果的に面接を乗り切ることができると考えられる。

「考え抜く力」に関しては、課題発見力・計画力・創造力の要素で見してみる。課題発見力については、「とてもある」「まあまあある」と評価した学生は80%近くいた。一方「創造力」は「とてもある」が5.2%で、「あまりない」が55%と課題は発見できるが、創造力を持つことができない。しかしこの数値も回を追うごとに、「あまりできない」という学生が減少している。計画性に関しても、徐々にいい数値になっていたが、5回目は「あまりない」という数値が一番高かった。インターンシップの実習に入る直前で、自分に自信がなくなり、計画性のなさも表面化してきたからだと考えられる。

「チームで働く力」の、傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性に関しては、かなりいい数値であった。特に体育大ということもあり、規律性に関しては自信を持っていた。「傾聴力」に関しても1回目からいい数値であった。一方「発信力」に関しては低い数値であった。しかし、人の話を聴けるということは、営業職等の職種には必須の力であり、この力をつける研修というのはかなり難しいと考えられる。一方、弱い「発信力」については、「場数を踏む」などの研修のやり方や本人の意識で変えることができると考える。本学の

学生の特徴として、企業が求めるチームワーク力は高いため、この点からも広報活動をしていきたい。

社会人基礎力の自己評価からわかったことを述べる。

1. 5回の自己評価から、インターンシップの外部講師は、本学の学生のことを理解し、学生の特徴を知り、寄り添った指導をしてくれる人に依頼すべきであると考ええる。就職情報サイトからの派遣講師については今後考えるべきである。これは各要素の分析結果から4回目講師が、前特任教授に依頼し、数値が統計的にも有意差がある結果となっていたことから明らかとなった。
2. 社会人基礎力の3つの力で見える。「前に踏み出す力」の主体性については、低い傾向があるため、「意思決定行動選択」の意識を持たせること。
3. 「考え抜く力」の計画性に関して弱いことから、教員が、各授業の課題や卒業研究の指導の際に、計画性を持った指導を心がけていくこと。
4. 「チームで働く力」の発信力の弱さが指摘される。勇気をもって、自分から発信する力は、「発信する場」を自ら作る必要があること。

次に、インタビュー調査から、わかったことを述べる。インタビューによって明らかになった点は、以下のことであると言える。

1. 就職活動開始時期のデットラインを3年生11月に設定すること
2. 1年次から毎年継続してキャリア教育の科目を履修すること
3. キャリア支援課で可能な限りマンツーマン指導を行うこと
4. 体育大生という特徴を活かした就職活動のモデルを構築すること

本学学生に限ったことではないかもしれないが、就職活動の継続的な意識づけが必要である。現在本学では、1年次に必修でキャリアデザインの授業が開講されている。2、3年次ではインターンシップの授業が開講されているが、選択となっているため

全員が受講してはいない。3年次では、10月に就職対策講座(基礎編)、翌年の2月に就職対策講座(直前編)をキャリア支援課主催で開講しているが、これも希望者で全員ではない。ほとんどが水曜日の午後で、学生たちの授業がない会議日に開講しているが、学生は部活動に参加していて、講座に参加したいと思っても部活動の仲間関係から参加を断念している。自己分析、企業研究の仕方等、就職活動の基本となることは、各年次にキャリア教育の科目を配置する対策も考慮すべきである。

今年度は、新型コロナウイルス蔓延のために、厳しい就職活動となっている。キャリア支援課では、就職活動のスケジュールやプランニング例を冊子「なりたい」でまとめて、学生全員に配布しているが、テキストを読み込む習慣のない本学の学生は、それを活用できていない。今後はこのような学生をコントロールする方策も必要となるだろう。

社会人基礎力の自己評価、またインタビューの結果からわかった上記の1~4それぞれは、実行可能性として非常にハードルが高いが、不可能というわけでもない。

今後も継続して就職活動における学生の認識や経験をデータとして収集し、本学のキャリア支援の指針を明確にしていきたいと考えている。

要約

学生の「なりたい」を支援するために、体育大学生の特徴や持っている力を数値化し、実態を把握した。また、就職活動で第一希望に内定をもたらした成功者といわれる学生へのインタビュー調査を通して、本学のキャリア支援の在り方について検討した。

本学の学生は、主体性の数値が低い、課題発見をする能力は高い。また傾聴力・柔軟性・規律性は高いが、発信力が低いという結果であった。スポーツを極めた学生たちなので、指導の在り方や指導方法、指導内容を考えていくことで、いい力を持っていることを最大限に発揮させ、足りない力に関しては、全教員が意識して教育に当たることが大事であると考え。キャリア教育は「生き方の教育」である。今後も継続して就職活動における学生の認識や経験をデー

タとして収集し、本学のキャリア支援の指針を明確にしていきたい

参考文献

- 1) 岡本隆, 園田雅江, 曾我亘由, 深堀秀史, 埜 康介 (2020) インターンシップが社会人基礎力自己評価に与える影響 Journal of Ehime Management Society 3
- 2) Cf. Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Chicago: Aldine Publishing Company. (グレイザー, B. G.・ストラウス, A. L. (1996). データ対話型理論の発見—調査からいかに理論をうみだすか(後藤隆・大出春江・水野節夫訳), 新曜社.)
- 3) 津田将行, 前田吉広 (2015): 大学生のインターンシップ参加が社会人基礎力に及ぼす効果に関する研究, 福山大学教育センター 大学教育論義, 2: 105 - 110
- 4) 松尾哲也 (2015): インターンシップの意義と「社会人基礎力」, 島根県立大学総合政策学会「総合政策論議」30: 49 - 63
- 5) 真鍋和博 (2010): インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響, 日本インターンシップ学会年報, 13: 9-17
- 6) 森 雅人, 堀内 明 (2011): インターンシップによって培われる社会人基礎力のデータ解析 (1) 高大接続教育のデータベース化に向けた予備考察, 札幌国際大学紀要, 42 ;185-193
- 7) 文部科学省 厚生労働省 経済産業省
インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方 (2015)
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/... (2020. 9月閲覧)