

COVID-19 禍におけるキャリア教育の可能性 —文京学院大学外国語学部を事例に効果検証と課題を探る—

高 橋 修一郎*

【要旨】 COVID-19（新型コロナウイルス感染症）の流行は、社会変容を齎した。ウィルス感染拡大防止を目的に、人との接触を避ける社会的距離戦略が実施されている。この施策は外出を避け家に閉じ籠るシャットイン・エコノミーを生み出した。その結果、GDP はリーマン・ショックを超える下落となり経済悪化を招いている。企業の業績悪化は採用活動にも悪影響を及ぼす。採用縮小、中止により求人倍率は2019年の1.83倍から1.53倍まで急落した。観光、外食、小売業等が打撃を受けた消費不況は就職活動学生へキャリアの変更を迫る影響も出ている。新卒採用が買い手市場に転換する中、外国語学部では、キャリア教育の改善に2018年度から取組んでいる。この改善は、効果があるのだろうか。本論では、キャリア教育改善の有効性を検証すると共に、社会変容期における新たな課題を検討した。

1. はじめに

1-1. 研究の社会的背景

2019年11月、中国湖北省武漢市で新型ウィルス感染症「COVID-19」が確認された。国境を越える交流人口が拡大したグローバル社会において、COVID-19の感染拡大は翌2020年には世界中を席巻している。この状況を踏まえ、各国、地域は海外渡航及び入国を禁止、あるいは制限している。外務省によると2020年9月18日時点で、日本からの渡航者や日本人に対して入国制限措置をとっている国・地域は、115に上り、100の国、地域が日本からの渡航者や日本人に対して入国後に行動制限措置をとっている。また、日本からの出国も、全世界に対して一律にレベル2(不要不急の渡航停止依頼)を発出している。この往來の鎖国的状況は、国内に留り家に閉じこもることを余儀なくされる。この結果、今までの日常は変容し、一部を除き各企業の売上は急速な落ち込みとなる。GDPの下落も内閣府によると2020年4月～6月期の速報値で年率換算27.8%減と発表された。この数値は、いわゆるリーマン・ショックの影響である2009年1～3月期の年率17.8%減を遥かに下回り戦後最大の急落となった。この急激な経済への影響は、新卒採用にも悪影響を及ぼしている。リクルートワークス研究所（2020）の調査によると、2020年卒の大卒求人倍率は、1.83倍であった。2019年卒の1.88倍からはやや減少するものの、2015年卒以降、右肩上がりとなり順調に売り手市場を形成していた。COVID-19の影響を直に受ける2021年卒の求人倍率は、当初1.72倍と発表された。しかし、本調査は、例年1～3月に実施していることから実態とかけ離れている。6月の再調査では1.53倍に落ち込

* 准教授／観光キャリア教育

んでいた。一般的に1.60倍以上であれば売り手市場といわれているが、数値的には2014年卒以来の買い手市場に変転したことになる。同研究所は、求人倍率は低下したものの、バブル崩壊後の景気停滞期やリーマン・ショック後のような落ち込み幅ではないとし、COVID-19禍でも一定水準の新卒採用は維持されていると分析している。

COVID-19禍の深刻化は、2020年4月7日、日本政府の緊急事態宣言により移動制限、外出自粛要請が発せられ企業の働き方においても、オフィスへの出社から在宅ワークの転換を余儀なく迫られた。外出自粛要請期間が4月8日から5月6日までとなり、従来であれば採用選考面接の集中時期であるが、選考を進める企業は採用方法も対面の説明会、面接はオンラインへと対応が迫られた。マイナビ(2020)のモニター調査によると、就活生が5月に受けた面接の94.7%がWEB面接であった。就職活動の方法の変容は、就活生や大学にとっても、迅速、かつ柔軟な対応が求められている。

1-2. 就職活動の現状

COVID-19禍による就職活動の変容を踏まえ大学新卒の内定獲得状況はどうであろうか。表-1は、2021年卒内定獲得の動向である。外国語学部は、5月末15.3%（前年15.9%）、6月末20.9%（前年31.9%）、7月末32.8%（前年44.7%）、8月末44.8%（前年62.4%）であった。5月時点では前年度との差はなかったものの、内定進捗率は鈍く8月末現在では前年比較17.6%減と拡大する結果となった。この要因として、外国語学部学生（以下、学生と表記）の進路志向が考えられる。2019年卒の業界別上位就職先は、第1位、その他サービス（18%）、小売業（同率）、第3位、運輸・郵便（11%）、卸売業（同率）であった。2020年卒は、第1位、小売業（18%）、第2位、その他サービス（10%）、卸売業（同率）と続く。リーマン・ショックが不動産、製造、卸売業等の金融不況に対し、COVID-19禍では、観光、外食、小売業等の消費不況である。よって、今回の求人減少の煽りを直撃する形となった。特に、進路希望の高い航空業界の専門職である客室乗務員、グランドスタッフは、JALが経営難を理由に5月27日に採用活動中断を発表し、7月28日に採用中止を決定した。ANAも7月10日に採用活動中止を発表している。旅行業界では、HISが最終選考継続中に経営への影響が深刻化したため採用を急遽中止した。JTBは選考こそ中止にはならなかったものの現社員の冬季ボーナスを1989年以降初めて見送りと

表-1 2020年度外国語学部及び全国調査内定獲得進捗表

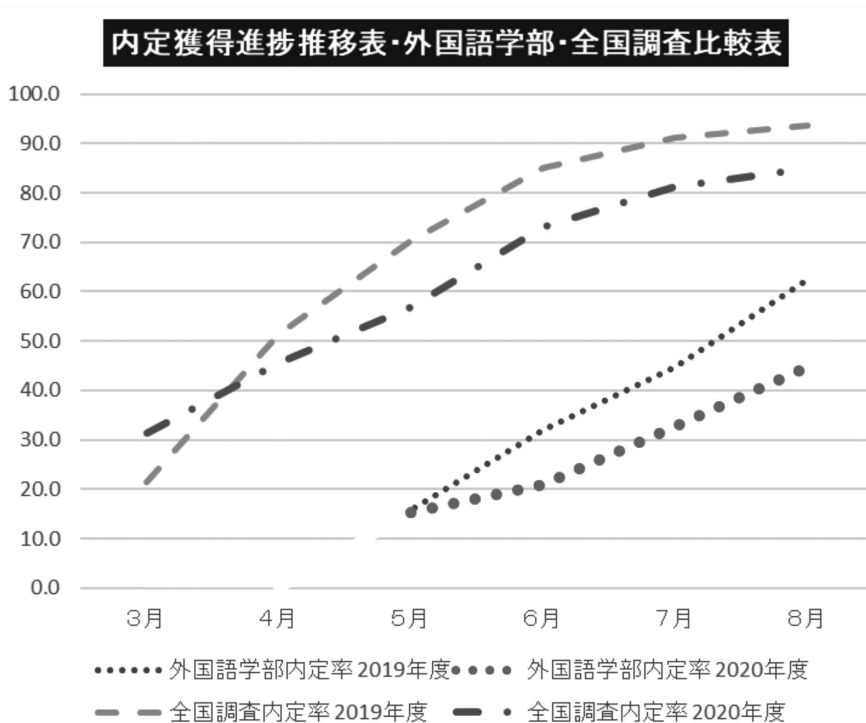
2019年度/2020年度内定進捗率		3月	4月	5月	6月	7月	8月
外国語学部の内定率	2019年度	—	—	15.9	31.9	44.7	62.4
	2020年度	—	—	15.3	20.9	32.8	44.8
全国調査の内定率	2019年度	21.5	51.4	70.3	85.1	91.2	93.7
	2020年度	31.3	45.7	56.9	73.2	81.2	85.0

出典 キャリアセンター調査（外国語学部）及び就職みらい研究所（全国調査）の調査を基に筆者作成

した。この状況は、学生の就職人気ランキングにも影響がでている。文化放送キャリアパートナーズ就職情報研究所(2020)の「就職ブランドランキング・後半」(3月～6月調査)によると、前半(2019年10月～2020年3月調査)と比べて、ANAが2位から15位、JTBが11位から22位、JALが10位から25位、オリエンタルランドが25位から55位、帝国ホテルが85位から94位と学生の人気進路先である観光業界及び関連企業は、軒並み評価を下げている。

就職みらい研究所(2020)の内定獲得全国モニター調査では、5月末日時点で56.9%(前年68.1%)、6月末日73.2%(前年81.8%)、7月末日81.2%(前年88.0%)、8月末日85.0%(前年91.6%)であった。昨年よりも6月時点では11.9%鈍化していたが8月末時点で前年比-8.7%までその差を縮小している。一方で、外国語学部では、8月末、前年比-17.6%とその差は拡大し内定進捗率は低迷している。従来からの課題である内定進捗が鈍化していることに加え、新たなこの現象は、社会変容期に柔軟に学生が対応できていないことが新たな問題として浮き彫りとなった。

図-1 2020年度外国語学部及び全国調査内定進捗動向比較表

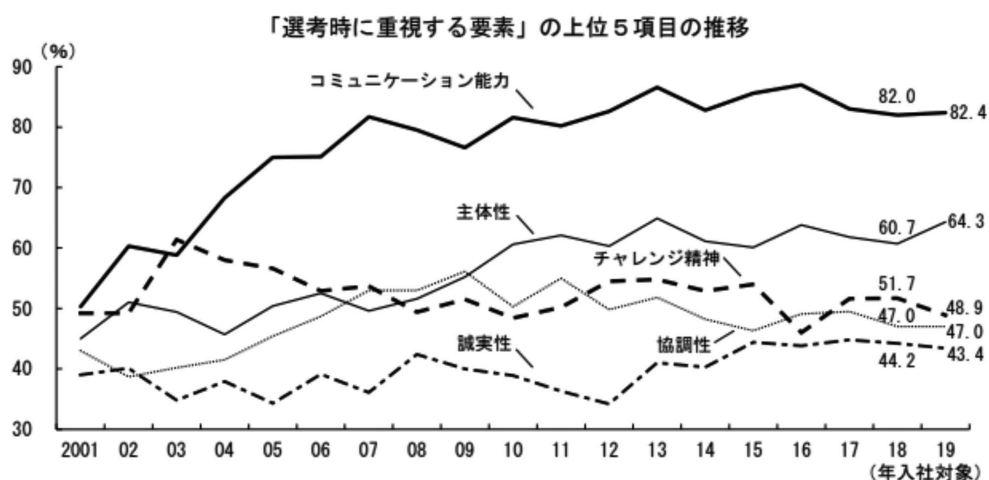


出典 キャリアセンター調査(外国語学部)及び就職みらい研究所(全国調査)の調査を基に筆者作成

1-3. 問題意識

高橋（2019）は、外国語学部の就職活動において内定獲得の時期が遅延であること、買い手市場に転換し逆風になった時の対策が必要であることを指摘している。この課題解決のため、以下の改善案を提起し2018年度より実施を進めている。第一に、キャリア教育授業のクラス分割による少人数化の推進である。昨年までには、800人収容のホールで300名一括のシアター授業を行っていた。中井（2006）は、クラス規模が大きくなると、「学生の意欲」、「質問や意見の機会」、「時間外の学習促進」、「教員の熱意」、「受講者数の適切性」、「教育環境の満足度」、「内容の理解度」、「知的刺激度」、「学習目標の達成度」、「総合的満足度」が低下する傾向があり、少人数の方が、教育効果が高いとしている。キャリア教育科目では、段階的に少人数化を目指し、まずは4クラス体制とし、1クラス70名台までスリム化を図った。さらに、キャリア意識を効果的に高めるため、GPAを基にしたレベル別の階層クラスの体制を準備している。そして、重視すべき改善はキャリア科目の内容である。外国語学部キャリア教育の目的を新たに、「自分らしいイキキとした生き方をデザインし達成する」と設定した。この達成には、自己理解を深め社会理解を探究し、両者のマッチングにより自分のキャリアをデザインする必要がある。そして、本目的の達成を見極めるためには、在学中の観察だけでは測ることができない。卒業後も継続して調査する必要がある。そこで本論では、キャリア教育の有効性を確認するために、一旦の目標地点として就職内定にベンチマークを置いた。学生が希望する就職内定を短期目標とした。そのため、企業、学生双方向の相思相愛のマッチングを図るために、企業側の求める人財を理解し育成することをシラバスに織り込んだ。図-2の通り、一般社団法人日本経済団体連合会（2018）の「選考時に重視する要素」調査では「コミュニケーション能力」（82.4%）が最も多かった。16年連続の第1位である。次いで、「主体性」（64.3%）、「チャレンジ精神」（48.9%）、「誠実性」（47.0%）、「協調性」（43.4%）が上位5項目である。次いで、「主体性」（64.3%）、「チャレンジ精神」（48.9%）、「誠実性」（47.0%）、「協調性」（43.4%）が上位5項目である。

図-2 企業が「選考時に重視する要素」上位5項目の推移



出典 一般社団法人日本経済団体連合会 2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果

精神」(48.9%)、「協調性」(47.0%)と続く。では、学生はコミュニケーションを学ぶ学部であるのに、なぜ内定早期化には結果が出ていないのだろうか。ここに解決すべき要因があり対策を講じる必要がある。さらに、リーマン・ショック前の2008年の同調査では、「ストレス耐性」の項目は無かった。この点にも着目し、前期では、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を鍛錬し社会人としての基礎能力を整えることに専念し、自己理解と自信を失っている可能性があるため自己効力感の育成に時間を割いた。

後期は、相手(社会・企業)の理解へと展開しマッチングを図る就職活動の準備に重点を置いた。このカリキュラム改善は、2018年度より実施し2019年度の就職実績は、8月末時点でキャリアデザイン通年履修者は92.9%(外国語学部平均62.4%)と飛躍的に伸長する結果となった。しかしながら、調査対象は14名と少なく汎用性を検証するために継続的に実証が必要であった。

本年度の学生の内定動向を概観すると外部環境の悪化も相まって就職状況は厳しい結果を示している。このまま、対策を講じず放置すれば、社会変容どころか社会変化にも対応できず、就職内定を獲得できない可能性も高くなる。この状況を推察し、2019年よりキャリア教育の改善を進めてきた。それでは、進展中のキャリア教育の改善策は果たして、学生のキャリア目標の達成に有効なものであろうか。改善の方向性が正しいかどうかGPDCAにおけるチェックをする必要がある。また、COVID-19禍において社会変容が迫られる就職環境では、どのような課題が発生しているのだろうか。以上、2点の問題意識を検討することは学生の将来への礎を築くための喫緊の課題である。

1.4. 先行研究のレビュー

わが国において、「キャリア教育」という言葉は、1999年、文科省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」に初めて出現する。当時の求人倍率は、1.25倍、翌2000年には0.99倍と就職氷河期であった。新卒者のフリーター志向が広がり、大卒3年以内の離職率は、3割を超えていた。国はこの改善をキャリア教育に求めた。キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と文科省(2011)は定義している。児美川(2015)は、キャリア教育の目的は、「ストレーター」(まっすぐなキャリアを歩んでいる人)を増やすことであるとし、さまざまな「転機」や「紆余曲折」を生き抜くために、「準備体操」を、在学中に行うことは必須課題であると述べている。課題とは、①大学教育の段階での職業教育・専門教育を強化する必要があることと、②「日本の雇用」が崩れかけている以上、「個人による自律的なキャリア開発」の必要性を伝え、自らのキャリアをマネジメントしていける能力、具体的・実践的な知恵を授けるべきであるとしている。大学によってキャリア教育の取組、方法論はさまざまである。例えば、東京大学のキャリア授業では、国内外で活躍する各界の先輩をゲストスピーカーに迎え、それぞれのキャリア、これからの時代の生き方を講演している。等身大のケーススタディを多く知ることを念頭に置いている。授業目的は答えを示すことではなく多様

なキャリアに触れ、主体的な学修を期待している。キャリアを築く中で、予測不可能な出来事を含む様々な変化に対し、それぞれの方法で柔軟に対応することを考える授業形態である（標葉靖子ほか、2019）。児美川の言う②を展開している。外国語学部では、①の職業教育の基礎として社会人基礎力の育成をキャリア科目に落とし込み再スタートした。②の自律的キャリア開発については、自己理解と社会理解のマッチングにその内容を取り込んだ。スキルとしては、コミュニケーション能力の成長を重視した。大対（2018）は、複数のコミュニケーションに関わるプログラムの実施は、社会人基礎力やコミュニケーションスキルの育成となり、社会的要請に応えることであると述べている。また、成人（2020）は、外国語学習を通して身につけられる「コミュニケーション能力」は、社会人基礎力を構成する「12の能力要素」のうちの「発信力」、「傾聴力」について、外国語学習の好循環をつくりあげれば「苦行」ではなく「楽しみ」になるといっている。すなわち、外国語を学ぶ学生にとって、社会人基礎力の発信力、傾聴力を成長させることは、外国語学習に役立つと述べている。キャリアデザインの内容は、社会、企業からの希求される能力の首位がコミュニケーション能力であることから、常時、発信力、傾聴力の2技能を理論的にインプットし、アウトプットする体験を通して経験値を高めることをプログラム化した。この取組により、外国語教育への相乗効果を高める役割を担うことを志した。

以上、先行研究を概観し参考としてきたが、不況期におけるキャリア教育の効果に焦点を当てた研究は現状少ない。また、キャリア教育の効果を検証した研究は多くあるが、意識変化を測ることに重点がおかれ、その先の実際の就職結果まで言及している研究は不足している。

1-5. 研究の目的と仮説設定

外国語学部キャリア教育の目的は、学生が将来に渡り、「自分らしいイキイキとした生き方をデザインし達成する」ことは前述した。この目的を達成するためキャリア科目の改善を施したが有効かどうかは確認途上段階である。2020年度入学生よりカリキュラム及びシラバス改善を実施しているため、目標地点としている結果が出るのは、就職活動の内定結果が出る3年後の2023年となる。社会環境は刻々と変化しているため、改善策の検証結果を見届ける時間的余裕はない。そのため、先行してキャリア科目のシラバス改善を実践した3年次選択科目「キャリアデザイン」を事例に検証する。この実証研究を通して、キャリア教育の改善がキャリア意識の成長と一旦の目標地点として、就職内定獲得における有効性を明らかにすることが本論の目的である。さらに、不況期におけるキャリア教育の改善を目的とした新たな課題を発見することをねらいとする。本目的を達成するため、以下の仮説を設定する。

仮説1. キャリア教育受講者は、キャリア意識と社会人基礎力が成長する

仮説2. キャリア教育受講者は、就職活動に有効な影響を及ぼし内定を早期に獲得する

2. 本研究の方法

2-1. 本研究の対象科目授業概要

本研究では、キャリア教育の改善内容が有効性を検証するために、3年次選択科目である「キャリアデザインⅠ」(前期)、「キャリアデザインⅡ」(後期)科目の履修者を対象とした。本科目は、2018年度より内容を刷新した。前述した授業目的を達成するために、前期では基礎となる経済産業省が提唱した「社会人基礎力」の浸透により自己理解を深める。後期には、「社会理解」の学びから自己理解と社会理解をマッチングさせ自身のキャリアデザインを明確化し、就職活動の準備を整えるステップを踏んでいる。授業運営で重視したことは、第一に「意識」創りである。選択科目のため意識の高い履修生が多いが、1.2年次の学生生活の過ごし方で微温湯生活に浸かってきた履修者も散見される。第1回授業では意識の統一を図るため自覚と覚悟を促した。この基本姿勢が整えば次に行動に移ることが可能となる。学生の特性として、これまでの学習経験の結果から自分で考える基礎行動が弱い傾向にある。この弱点を克服するため、自身で考え行動する「考動」の習慣化を毎回授業に織り込んだ。まずは、課題に対し自分で考える。次のステップとしてグループワークにより、自分の考えを発信し、傾聴により他者の価値観を共有し視野を広げる気づきを得る仕組みに取組んだ。さらに、意見集約後の実際のビジネス現場を想定したプレゼンテーションにより、コミュニケーション力を高めるという一連の流れを反復する授業の構造化を計画し実践した。

2-2. 調査時期と対象者

2019年度、外国語学部3年次開講選択科目履修者53名を対象とした。質問紙調査では、同年履修者34名を対象とし、①前期第1回授業(4月)、②前期第15回授業(7月)、③後期第1回授業(9月)、後期第15回授業(2020年1月)の4回縦断的質問紙調査法にて実施し、記入漏れ、記入ミスがあった分を除いた18名を分析対象とした。また、質問紙で得た成長度合いが実際の内定獲得へ結びついているか実証する必要がある。本科目の目標である就職内定獲得について進捗度合を2020年5月から8月末までの期間、キャリア教育受講者と未受講者を実施・未実施比較法にて確認した。具体的には、キャリアデザイン履修者の中から就職希望者53名を介入群とした。さらに、4年次にも継続してキャリア教育を継続したゼミナール生13名を介入強化群とし、外国語学部就職希望者177名を統制群として内定進捗率を比較した。

表-2 基本的な属性の分布

属性	キャリアデザイン履修就職希望者	キャリアデザイン履修強化群就職希望者	外国語学部就職希望者
	介入群 N=53)	介入強化群 N=13)	統制群 N=177)
性別	男性 9名 17.0% 女性 44名 83.0%	男性 0名 0% 女性 13名 100.0%	男性 58名 32.8% 女性 119名 67.2%
学年	3年生	3年生	3年生
学部	外国語学部	外国語学部	外国語学部
質問紙調査	N=34)*通年履修者	キャリアデザイン履修就職希望者に含む	実施なし
内定獲得調査	N=53)*強化群含む	N=13)	N=177)

2-3. 質問項目と就職活動内定進捗

I . 社会人基礎力

「社会人基礎力」とは、経済産業省が2006年に提唱し、「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」と定義している。基礎学力・専門知識に加え、大学を卒業して社会に出る時点で身に着けるべき力として、人財育成支援を目的に開発された概念であり、3つの能力「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」、(12の能力要素)から構成されている。職場や地域社会の中で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な能力としている。この能力要素は、提唱から12年経過した2018年でも経団連が調査した選考に当たって重視した点に一致する。すなわち、社会人基礎能力を鍛錬すれば、企業から求められる人財と一致し、採用の可能性を上げることができる。本研究では、12の能力要素と基本マナー(①服装と身だしなみ、②言葉遣い、③立ち居振る舞い・対応)を付加し、5件法にて質問紙を作成した。本調査の質問項目は回答者の、あくまでも主観となり客観性に欠けることは否めない。そのため、回答者によるプレを防止することを目的に、評価着眼ポイントを併記し設問理解の統一に努めた。得点が高いほど自己評価において社会人基礎力が高いことを示す。

II .CAVT (Career Action-Vision Test)

CAVTは、下村・八幡・梅崎・田澤(2009)によって、キャリア意識の発達測定を目的に作成された。本テストでは、「アクション」と「ビジョン」との2つの側面を捉えている。アクションは、将来に向けて、どのくらい熱心に積極的に行動を行っているか、ビジョンは、将来に向けたビジョンや夢、やりたいことなどを、どのくらい明確にしているか、準備しているかを測定する項目群である。キャリア発達研究の「自己効力感理論」によりキャリア意識を測定している。また、就職活動との関連では、どのような目標をもち、何に力を注いでいるのか(ライフタスク)を質問項目にしている。2尺度、12項目の質問を設定し、5.「かなりできている」から1.「できていない」の5件法により回答を求めた。

III . 就職活動内定獲得実績

キャリア科目の目的を達成するために、就職内定の目標を中間着地点として掲げている。卒業後、社会に踏み出すファーストキャリアは、社会人スタートにあたって、人生を大きく左右する。順調に次のステップを進めることは重要である。そのため、自分が描いたキャリアの進捗度を確認するために内定獲得をベンチマークにおいた。キャリア科目の改善を実施し2019年度に履修した学生(55名)の内、就職希望者53名の2020年度の内定獲得率と3年次キャリア科目未履修者かつ就職希望者(177名)との進捗状況を比較した。さらに、今後の改善のために4年次にゼミナール生を介入強化群としてキャリア教育を継続した学生(13名)との比較を行った。

3. 結果と考察

3-1. 質問項目による結果と考察

I. 社会人基礎力

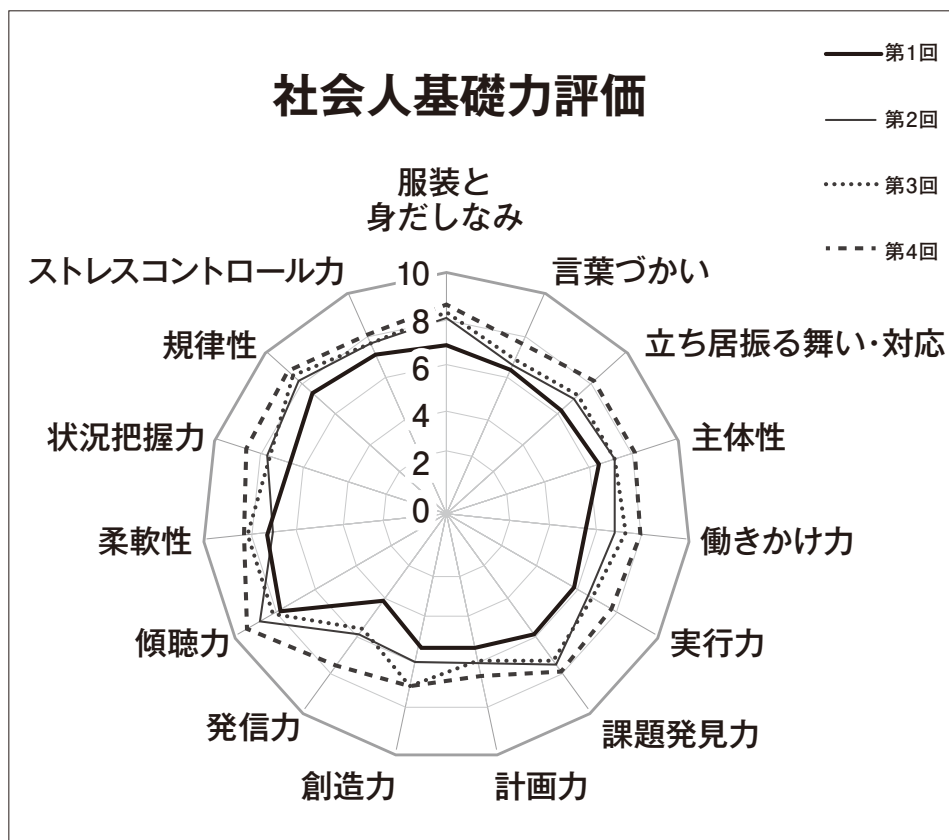
第1回の調査では、社会人基礎力12項目の中で「発信力」が4.3(10点満点評価)ポイント(以下、Pと表記)と一番低い結果であった(表-3・図-3)。コミュニケーションを専門的に学ぶ学部であること、学年が進行した3年次であることを考慮すれば意外な結果であった。次いで、「創造力」5.3P、「計画力」5.6P、「働きかけ力」5.7P、「実行力」、「課題発見力」5.9Pと続く。一方、評価の高い能力は、「傾聴力」は8.0P、「規律性」7.6P、「柔軟性」7.4P、「ストレスコントロール力」7.2Pであった。第1回質問調査後、最終の第15回まで社会人基礎力について12の能力要素を各1コマ配置し丁寧に学修した。第2回の測定結果は、「発信力」「課題発見力」同率1.56、「働きかけ力」1.33Pの順で上昇率が高かった。夏期休暇後の第3回測定(後期キャリアデザインⅡ第1回授業)では、「傾聴力」-0.56P、「計画力」-0.33P、「発信力」-0.22P減少となった。3年次後期最終授業では、すべての項目で上昇となるが、特に「発信力」1.89P、「傾聴力」1.00Pと急成長した。総合的に第1回と第4回の成長度合いは、「発信力」3.22P、「働きかけ力」2.22P、「課題発見力」、「立ち居振る舞い」1.89の順で上昇し、下降した項目は皆無であった。結果、レーダーチャート図では、創造力、計画力がやや弱いもののバランスよく広がった。全体バランスから精査すると、3つの能力の内、「考え抜く力」が不足している。特に今後社会が、どう変容するか不確定の中で、創造力を育てることは重要な課題といえる。さらに、コミュニケーションを学修する学部としては、発信力は基本要素である。低学年からの教育方法の改善の余地があるといえる。

表-3 社会人基礎力の縦断的質問紙回答集計結果

筆者作成

評価項目		能力要素 定義)	平均値			
			1			
			第1回	第2回	第3回	第4回
1	基本マナー	① 服装と身だしなみ	7.1	8.3	8.4	8.7
		② 言葉づかい	6.6	6.8	7.0	7.8
		③ 立ち居振る舞い・対応	6.2	7.1	7.3	8.1
		小計	19.9	22.2	22.8	24.6
2	前に踏み出す力	① 主体性	6.6	7.2	7.2	8.1
		② 働きかけ力	5.7	7.0	7.2	7.9
		③ 実行力	5.9	6.8	6.8	7.7
		小計	18.1	21.0	21.2	23.7
	考え抜く力	① 課題発見力	5.9	7.4	7.3	7.8
		② 計画力	5.6	6.4	6.1	6.6
		③ 創造力	5.3	6.1	7.1	7.1
		小計	16.8	20.0	20.6	21.4
	チームで働く力	① 発信力	4.3	5.9	5.7	7.6
		② 傾聴力	8.0	8.8	8.2	9.2
		③ 柔軟性	7.4	7.2	8.2	8.3
		④ 状況把握力	6.9	7.8	7.7	8.6
		⑤ 規律性	7.6	8.2	8.6	8.8
		⑥ ストレスコントロール力	7.2	8.0	7.9	8.1
小計		41.4	45.9	46.2	50.6	
		合計	96.2	109.1	110.8	117.6

図-3 社会人基礎力の縦断的質問紙回答集計結果レーダーチャート図 筆者作成



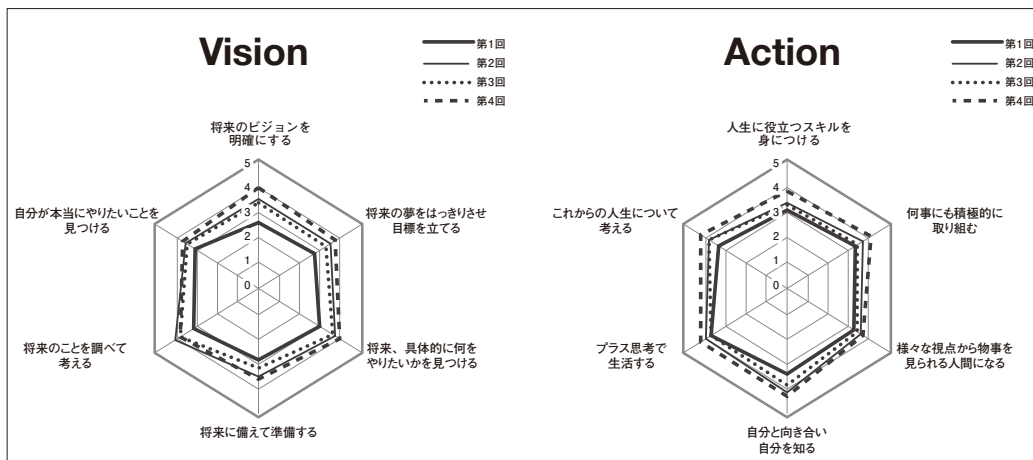
Ⅱ. キャリア意識

第1回測定4月の測定では、ビジョンの平均値は2.95ポイント（以下ポイントをP表記）、アクションの平均値は3.40Pであり、アクション数値が高くビジョンが低い傾向であった（表4・図4）。第2回7月の最終授業では、ビジョンのカテゴリーで「将来のビジョンを明確にする」、「将来のことを調べて考える」0.9P、アクションでは「自分と向き合い自分を知る」0.7Pと伸びが高かった。第3回9月実施では、夏期休暇を挟み、「これからの人生について考える」（アクション）以外はすべて下げた。特に、「将来に備えて準備する」（ビジョン）-0.4P、「何事も積極的に取り組む」（アクション）-0.2Pのダウンが目立った。最終の第4回1月最終授業では、全般的に再度上昇するが、「将来のことを調べて考える」（ビジョン）が唯一横ばいであった。通期での結果は、当初の数値が低い分、ビジョンの「将来のビジョンを明確にする」1.3P、「将来の夢をはっきりさせ目標を立てる」1.1P、「将来、具体的に何をやりたいかを見つける」1.0Pの上昇が目立った。個別には、「プラス思考で生活する」（アクション）の4.4Pが最高値を記録した。各平均値は、ビジョン3.88P、アクション4.10Pと上昇し、各項目のバランスも改善された。

表-4 CAVT 測定平均値 筆者作成

CAVT	平均値			
	第1回	第2回	第3回	第4回
将来のビジョンを明確にする	2.7	3.6	3.5	4.0
将来の夢をはっきりさせ目標を立てる	2.8	3.6	3.4	3.9
将来、具体的に何をやりたいかを見つける	3.0	3.8	3.7	4.0
将来に備えて準備する	2.9	3.6	3.2	3.7
将来のことを調べて考える	3.2	4.1	3.9	3.9
自分が本当にやりたいことを見つける	3.1	3.7	3.6	3.8
Vision	17.7	22.3	21.3	23.3
人生に役立つスキルを身につける	3.1	3.5	3.4	3.9
何事にも積極的に取り組む	3.4	3.8	3.6	4.1
様々な視点から物事を見られる人間になる	3.3	3.6	3.4	3.8
自分と向き合い自分を知る	3.4	4.1	3.9	4.2
プラス思考で生活する	3.8	4.0	3.9	4.4
これからの人生について考える	3.4	3.9	3.9	4.2
Action	20.4	22.9	22.1	24.6

図-4 CAVT 測定平均値レーダーチャート図 筆者作成

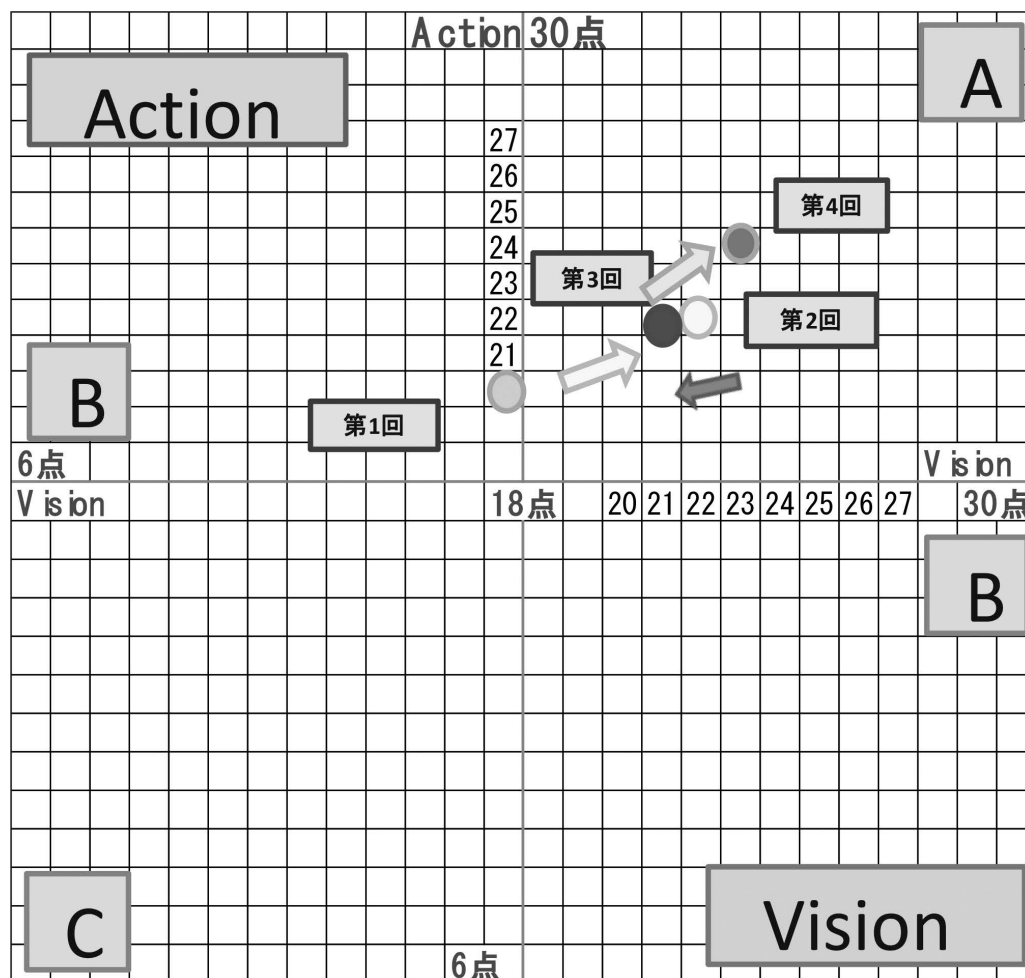


ビジョンでは、第1回（4月）～第2回（7月）の全体的成長は、社会人基礎力の効果が現れたのではないだろうか。第2回（7月）～第3回（9月）は、夏期休暇を間挟み全体的にわずかに下がる。休暇期間を挟んでの下降傾向は社会人基礎力と一致する。ここに、授業で学んだことを如何にアウトプットする施策を取り入れことができるかが課題となる。第3回（9月）～第4回（1月）の最終チェックでは、全体的にさらにアップする結果となった。ビジョンは、平均2.95Pとアクション平均3.30Pに比べ相対的に低い。やはり、この停滞時期を打破する試みが必要である。一方アクションは、第2回で全体がやや上がり、社会人基礎力の学習効果はあったのではないだろうか。第3回は、ビジョン同様に学習機会が無い可能性が高く、全体的

にわずかに下がる。最終的に、全体的にさらにアップする結果となり、キャリアデザインでの取り組みは有効であるといえる。特に「プラス思考で生活する」が高く、柔軟性、創造力、ストレスコントロール力の成長効果があった。

図-5のCAVTプロットシートで確認をすると、当初平均値はアクション得点が高いものの、ビジョン得点がやや低いためBゾーンに位置していた。キャリアデザインIによる社会人基礎力の学修により、ビジョンは4.6ポイントの成長を育み、アクションは2.5ポイント進展しBゾーンからAゾーンへの伸長を遂げた。夏期休暇を挟みやや後退するものの、最終的には、キャリア形成に向けて積極的に活動しており、将来に対する展望も明確であるとされるAゾーンを確保した。このままの状態を維持すれば、将来の就職やキャリア形成も成功することが予想されるゾーンに達したこととなる。総体的には、社会人基礎力同様、行動力は高いものの、考える力が弱い特性が明らかとなった。これは学生の改善課題として、取り組む必要がある。

図-5 CAVT平均値のプロットシート 筆者作成



3-2. 内定獲得進捗の結果と考察

Ⅲ. 就職活動実績

表-5は、2020年度4年生の就職活動における内定獲得進捗状況表である。就職みらい研究所の内定取得全国モニター調査によると、3月までは売り手市場であった昨年よりもプラス10%の内定を取得していた。しかし、外出要請がだされた4月から逆転し、前年を4月-5.7%、5月-13.4%落ち込んだ。外出自粛要請解除後は6月-11.9%、7月-10%と徐々に前年度との差をつめ内定取得率は回復基調になる。これは、企業側が選考を復活させたこともあるが、選考形態を

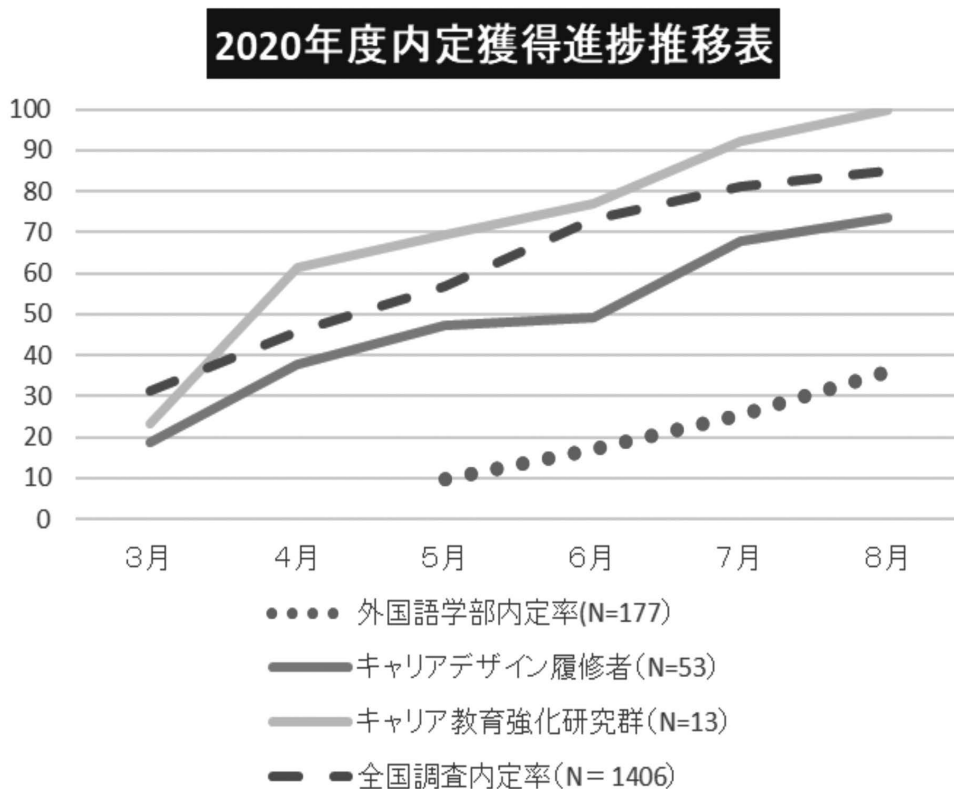
表-5 2020年度就職活動における内定獲得進捗状況

2020年度	3月	4月	5月	6月	7月	8月
外国語学部統制群 (N=177)	—	—	9.6	16.9	25.4	36.2
キャリアデザイン履修者介入群 (N=53)	18.9	37.7	47.2	49.1	67.9	73.6
キャリア教育介入強化群 (N=13)	23.1	61.5	69.2	76.9	92.3	100.0
全国調査内定率 (N=1406)	31.3	45.7	56.9	73.2	81.2	85.0

キャリアセンター、就職みらい研究所の調査を基に筆者作成

* 就職みらい研究所の母数は9月の調査を記載し大学院生404名を含む

図-6 2020年度就職活動における内定取得進捗推移表



対面からリモート選考への環境を整えた結果でもある。対面選考が復活した8月には、-8.7%と更に差を詰めた。一方、外国語学部の進捗はどうであろうか。例年学部全体の調査開始となる5月は、昨年とほぼ変わらないものの、全国調査からは、-41.6%落ち込んでいる。その後の進捗も鈍化しており8月の同学部昨年比で-17.6%と低迷している。キャリアデザイン履修者（介入群）は、8月73.6%とキャリアデザイン履修者を除く学部平均（統制群）37.4%に比べ約2倍上回っている。しかしながら、全国平均と比較すれば11.4%及ばない。キャリアデザイン履修者の内、4年次前期にもキャリア教育をゼミナールにおいて継続した介入強化群は8月に内定率100%を達成しており全国平均を上回る結果となった。

3.3. 仮説の検証と新たな課題

本研究では、以下の仮説を設定した。

仮説1. キャリア教育受講者は、キャリア意識と社会人基礎力が成長する

仮説2. キャリア教育受講者は、就職活動に有効な影響を及ぼし内定を早期に獲得する

今回検証した尺度、社会人基礎力、CAVT、内定獲得は、いずれも有効な結果となり、両仮説を支持する結果となった。よって、キャリア教育の改善は、学生にとって効果があることが明らかとなった。特にCOVID-19禍の不況期においての、介入強化群の内定100%達成は今後の改善を勇気づける結果となった。

また、本研究の第2の目的である不況期におけるキャリア教育の改善を目的とした新たな課題も確認された。第一に授業空白期間（夏期休暇期間）における成長の停滞である。社会人基礎力、CAVTとも夏期休暇期間明けの回答は前回調査よりも、横ばい、あるいはやや後退する傾向を示した。現状のキャリア科目の配置では、①1年前期「キャリアプランⅠ」、②2年前期「キャリアプランⅡ」、③3年通期「キャリアデザインⅠⅡ」と分断配置されている。夏期休暇期間以上に1年後期、2年後期の6ヵ月間空白が発生している。この分断を改善するキャリア科目の再配置、もしくは継続するためにキャリア科目の追加が必要である。科目追加に時間を要するようであれば、キャリア意識継続のためにインターンシップの1年次から履修可能とし、さらに必修化することにより学修したことをアウトプットする経験値を高める取組も必要である。岡村ほか（2020）は、低学年向け必修科目であるインターンシップ入門の受講学生を対象に行った調査をもとに、インターンシッププログラムが社会人基礎力の自己評価におよぼす効果を検討し、学生の社会人基礎力自己評価の向上に効果があることを示した。この改善は、本格化するインターンシップ採用への対応策となり、意識の低い学生への気づきを促す仕組み創りに貢献するであろう。さらに外国語学部学生のウィークポイントである「考える力」の助成にも繋がる。インターンシップによる就業体験は、必ずしも成功するとは限らない。当然ながら失敗経験も伴う可能性が高い。この失敗経験を価値とする機会創出も重要である。その意味では、1年次から履修可能とし、例えば、1年次の失敗体験を2年次での再挑戦によりリベンジし更なる成長を目指す環境を整えることが肝要である。視野を広げるためには、社会経験を積

み他大学との他流試合をすることは、自己成長を促すであろう。さらに、企業での就業経験は、今後拡大が見込まれるジョブ採用、通年採用への対策となろう。

また、COVID-19禍における就職活動は、内定進捗を鈍化させた。この要因は、企業の①採用活動の延期、②採用縮小、あるいは中止の採用変更により、学生が進路変更を余儀なく迫られたこと、③公務員志望が増加している可能性等が推測できる。以上の外部環境の変化に加え、学生は、意識の低さから就職活動自体を行っていない可能性がある。その裏付けとして、キャリアセンターが主催する8、9月の支援企画の参加率が未内定者数に対して圧倒的に低い。筆者は、就職活動は本来自分で考え行動し結果を出すものであると考える。しかしながら、学生自身の意識レベルが低い場合は、前向きな意思決定ができるよう意識の底上げを図る必要がある。この役割を担うのがキャリア教育であると考え。特に今回のCOVID-19禍では社会変化を敏感に感じ軌道修正できる能力が問われる。この環境下において、介入強化群は就職活動本番時期の4月から8月まで支援することにより柔軟に対応できた。結果、13名と少数ではあるが全員の内定を獲得した。この効果を勘案すれば、カリキュラムの全体バランスの調整が必要であるが、4年次前期のキャリア教育の導入を図ることが課題としてあげられる。現段階で4年次のキャリア教育の導入は図れていない。特にCOVID-19禍においては、危機が起きたときにどう対応するか、「クライシスマネジメント」が求められる。今までの価値観の変容を迫られる中で、就職活動に柔軟に対応できていない学生が内定進捗結果からみると多いのではないだろうか。最終的に正社員モデルから外れる可能性もでてくる。児美川(2015)はキャリア教育について、非正規雇用から出発した場合どうやって、その後のキャリアをつないでいくのか、実践的な知恵も方策も教えることができていない。労働法の知識や労働組合の役割など、身を守る手段について教えることができておらず、既存の企業専制的な秩序に従属するだけではないオルタナティブな働き方について、若者に伝えることができていないことを問題視している。4年次前期への導入は、このような問題に取り組むうえでも有効ではないだろうか。キャリア教育は、社会変容への対応力が求められる今、柔軟な変革が求められている。キャリア教育の成果は学生の自分らしい生き方の達成である。社会での卒業生の活躍は、リクルーター制度の足掛かりとなり採用方法が転換しつつあるリファラル採用への対策とも成り得る。

以上、キャリア教育改善の有効性は不況期における就職内定獲得においても示された。今後の課題として、間断なく履修できるキャリア科目の配置転換及び、全体バランスに配慮しつつも科目数の追加をあげる。この改善により学生の意識向上、さらには変容する社会変化への柔軟な対応力を鍛え、学生のキャリア目的の達成の可能性を高める必要がある。

4. おわりに

本研究は、現在進行中のキャリア教育の改善が学生のキャリア形成における有効性を検証した。効果検証の尺度として社会人基礎力、CAVTの質問紙調査、さらに内定獲得の進捗を測定した。その結果、両尺度において有効であることが明らかとなり、キャリア形成の成長結果を

具現化する就職内定獲得においても効果があることが明らかとなった。しかしながら、質問紙調査では、キャリア科目履修者介入群のみの実施であり、対照群にも質問紙調査を実施してデータ比較を示すことが必要である。また、社会人基礎力の質問紙調査は、あくまでも介入群学生本人の主観であり、客観性に欠けることは否めない。この点において本研究の限界を記載する。さらに、キャリア科目の改善は途上であり、学年進行による今後の調査が必要であり、経年変化による結果を注視しなければならず、汎用性を示すためにも今後の継続研究とする必要がある。また、学生の就職の満足度を測定するなど定性的な研修を進めることが今後の課題である。

参考文献または引用文献

- 大村香奈子・本岡寛子・堀田美保・直井愛里 (2018) .「実習形式で学ぶコミュニケーションの授業における大学生の対人不安・社会人基礎力・コミュニケーションスキルの変化」,『近畿大学 心理臨床・教育相談センター紀要』.3,pp.9-18
- 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へ与える影響」,『Journal of Ehime Management Society』.3, pp.1-8
- 児美川孝一郎 (2013) .『キャリア教育のウソ』. 株式会社筑摩書房
- 児美川孝一郎 (2015) .「就職氷河期の若者に確かな職業能力を 一学校教育の課題に焦点を当てて」,『産業教育学研究』.45,1,pp.7-8
- 小山治 (2019) .「初年次キャリア教育科目における学生の成長過程 -「自己発見と大学生活」の履修者に対する質問紙調査 -」,『高等教育フォーラム』.9,pp.99-104
- 標葉靖子・岡本佳子・中村優希 (2019) .『東大キャリア教室で1年生に伝えている大切なことー変化を生きる13の流儀』. 一般社団法人東京大学出版会
- 菅原良 (2017) .「大学におけるキャリア教育の変遷と複雑化・高度化する21世紀型キャリア教育の方向 - ドラッカーの知識社会論からの視座との関連において -」,『キャリアデザイン研究』.13,pp.137-143
- 高橋修一郎 (2019) .「文京学院大学外国語学部におけるキャリア教育の現状と課題ーキャリア教育の改善に向けた予備的研究ー」,『文京学院大学紀要』.19,pp.1-17
- 中井俊樹 (2006) .「クラス規模は授業にどのような影響を与えるのか」,『名古屋高等教育研究』.6,pp.5-19
- 成人浩嗣 (2020) .「外国語学習と社会人基礎力ー韓国語・日本語の視点から -」,『愛知学泉大学紀要』.2,2,pp.177-196
- 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」『インターンシップ研究年間』.13,pp.9-17
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 (2018) .「2018 年度新卒採用に関するアンケート調査結果」<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf> (2020 年 9 月 17 日最終閲覧)
- 外務省 (2020) .「新型コロナウイルスに係る日本からの渡航者・日本人に対する各国・地域の入国制限措置及び入国後の行動制限」
https://www.anzen.mofa.go.jp/covid19/pdfhistory_world.html (2020 年 9 月 20 日最終閲覧)

- 株式会社マイナビ (2020). 「マイナビ 2021 年卒大學生活動実態調査 (8 月)」 https://saponet.mynavi.jp/release/student/katsudou/202108_now/ (2020 年 9 月 17 日最終閲覧)
- 経済産業省 (2006). 「社会人基礎力」 <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (2020 年 9 月 20 日最終閲覧)
- 文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所. 「2021 年入社希望者 就職ブランドランキング調査速報 (前半)」 https://www.careerpartners.co.jp/laboratory/employ/rank2021_01.html (2020 年 9 月 20 日最終閲覧)
- 文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 「2021 年入社希望者 就職ブランドランキング調査速報 (後半)」 https://www.careerpartners.co.jp/laboratory/employ/rank2021_02.html (2020 年 9 月 20 日最終閲覧)
- 文部科学省 (1999). 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答申)」 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201g.htm (2020 年 9 月 20 日最終閲覧)
- リクルートワークス研究所 (2020). 「第 37 回ワークス大卒求人倍率調査 (2021 年卒)」 https://www.works-i.com/research/works-report/item/200806_kyujin.pdf (2020 年 9 月 20 日最終閲覧)

(2020.9.24 受稿, 2020.11.9 受理)