

Miyagi University Research Journal

就職活動実態アンケートからみたキャリア教育科目の検証

Verification of Career Education Subjects from Job Hunting Fact-finding Questionnaire

須藤祐子

Yuko SUTO

宮城大学食産業学群

School of Food Industrial Sciences Miyagi University

【キーワード】

キャリア教育, 就職活動, 教育効果測定,
就職活動実態アンケート
Career Education, Job Hunting,
Educational Effect Measurement,
Job Hunting Fact-finding Questionnaire

【Correspondence】

須藤祐子
宮城大学食産業学群
sutouy@myu.ac.jp

【COI】

本論文に関して、開示すべき利益相反関
連事項はない。

Received 2022.05.26

Accepted 2022.08.24

Abstract

The purpose of this study is to compare questionnaires on the actual state of job-hunting activities of old and new curriculum students, to verify whether there has been a change in job-hunting activities as an educational effect of career education subjects, and to provide feedback on the content of classes.

Based on the results of the questionnaire, it can be said that the new curriculum students were able to respond to the rising participation rate of internship participation, which is a trend in the new graduate recruitment market, and early job-hunting, and the students felt the need for self-analysis and company research, so it can be said that there was a certain educational effect. However, there was not the expected effect on the amount of job-hunting and the number of companies that won job offers.

In addition, there are three issues regarding the questionnaire in need of review: how to get comparative data, the low questionnaire collection rate, and reviewing the question items. These issues make it difficult to measure the educational effects of the career education subject with the current questionnaire and to provide feedback for the content of the courses. However, we would like to continue the survey by questionnaire because the results can show trends, give specific examples of job-hunting activities of familiar seniors, raise students' awareness of job-hunting, and use as teaching materials.

In the future, we will confirm if career awareness has improved after classes for each career education subject, compared to before, and measure the educational effects so that we can provide feedback for the courses content.

Miyagi University Research Journal

はじめに

宮城大学は、2017 年 4 月学部改組により学群・学類制へ移行し、新カリキュラムがスタートした。その際、1 年次後期よりキャリア教育科目が新設、3 年次まで続く必修科目となり、2021 年度で 5 年が過ぎた。そして、2022 年度入学生より、食産業学群の「食資源開発学類」が「生物生産学類」と名称変更し、キャリア教育科目も新たなプログラムとなる。

本稿では、食産業学部と食産業学群の卒業生の就職活動実態アンケート（以下、「就活アンケート」とする）を比較し、キャリア教育科目の教育効果として就職活動に変化があったかを検証、そして、授業内容へのフィードバックを目的とする。

キャリア教育科目の教育効果について、梅崎ほか（2013）は、大学生のキャリア意識を高められることを実証し、松井（2008）は、キャリア成熟、進路選択に対する自己効力、ソーシャルスキルなど望ましい変容があることを示した。また、平尾（2019）は、キャリア教育が就職結果へと続くキャリア意識の向上に正の効果を持っていることを示している。そして、低学年時からのキャリア教育について、「若者の就職・転職の在り方に関する研究会」（2018）では、「広い視野で就職活動ができ、望ましい初期キャリアの獲得につながっている」としている。川瀬ほか（2006）は、「早い段階で豊富な進路情報を提供することが、職業や社会への興味・関心を高めることにつながる」と指摘している。

人生 100 年時代、キャリア形成で大切な“自己選択・自己決定”をするために必要な知識を身に付け、能力を育てることができなのがキャリア教育科目であると認識する。“自己選択・自己決定”には、自己理解、環境理解が必要である。「自分が将来やりたい事は何か、どのような人と関わり、どのような生活を送りたいのか…。将来を考える際に、キャリアを取り巻く環境が多様化し、ワークライフバランスも重要視されていることを踏まえ、“働く・仕事”だけではなく、“生活”にも焦点を当てることも大切である。キャリア理論や実践を交えながら伝えることができるのがキャリア教育科目でもある。

キャリア教育科目の授業内容は、各大学がその大学の学びや特色、新卒採用市場や労働市場の動向など取り入れ、試行錯誤しながら実施している。

データ

1 宮城大学食産業学部・学群のキャリア教育科目

2016 年度までの食産業学部では、3 年次前期・後期、各 16 回必修授業として開講されていた（以下、「旧カリキュラム」とする）。前期では、夏季休暇中に実施される企業インターンシップ参加に向けての準備。後期では、就職活動に向けての準備として、ビジネスマナーやグループディスカッション、面接練習など実践的な授業内容であった。内定獲得を目的に就職活動の準備をするという側面が強かった。

2017 年度からの食産業学群では、1 年次後期から 2・3 年次前期後期、各 8 回必修授業となり開講年次が早期化されている（以下、「新カリキュラム」とする）。1・2 年次（以下、「低学年」とする）では、自己理解や環境理解、業界・企業研究、3 年次では就職活動に向けて準備をする授業内容である。低学年より“働く・仕事”を自分事として意識させ、職業観を深めるとともに、キャリア形成やキャリア理論についても伝えている。更に、インターンシップ科目も 2 年次前期必修、3 年次前期選択など組み込まれている。

2 「食産業学部・学群 就職活動実態アンケート」概要と分析対象者

卒業年度の 1 月～3 月にかけて、就職活動実態についてアンケート形式にて調査を実施。質問項目は、「分析結果と考察」にて示す。

本分析で使用するデータは、食産業学部の 2018 年度卒と 2019 年度卒の 2 年度（以下、「旧カリキュラム学生」とする）、食産業学群の 2020 年度卒と 2021 年度卒の 2 年度（以下、「新カリ

Miyagi University Research Journal

キュラム学生」とする)の計4年度分の就活アンケートのデータである。また、旧・新カリキュラム学生の各2年度分の平均を比較し検証する。

なお、旧カリキュラムの食産業学部は、ファームビジネス学科、フードビジネス学科、環境システム学科の3学科で構成されていた。新カリキュラムの食産業学群では、食資源開発学類、フードマネジメント学類の2学類構成である。旧カリキュラムの環境システム学科は、農業土木系を就職先とする学生が多く、新カリキュラムの2学類と異なる方向の学びと就職先の為、比較データからは除いている。

旧カリキュラム学生 100名(質問紙形式)

2018年度卒 59名(回収率60%) 有効回答56名

2019年度卒 50名(回収率53%) 有効回答44名

新カリキュラム学生 81名(オンライン形式)

2020年度卒 43名(回収率36%) 有効回答39名

2021年度卒 49名(回収率39%) 有効回答42名

分析結果と考察

就活アンケートでは、下記①～③、⑤で就職活動への取り組む姿勢や活動量、④で「入社企業への満足度」、⑥でキャリア教育科目や就職活動の支援体制について質問項目を設けている。

新カリキュラムでは、1年次より就職活動のスケジュールや就活三大質問(志望動機、自己PR、学生時代頑張った事)など就職活動についての情報提供を行ってきた。また、2年次では、各自、興味がある企業について企業研究を行い、発表会を実施している。低学年から「業界・企業を知る」ことで、企業選択の視野が広がることやその必要性も伝えている。このような点で、就職活動に対して早期の取り組みがなされ、更に、エントリー企業数などの活動量が増えていることを期待していた。

①「就職を考えた時期」(図1)、「実際に就職活動に取り組んだ時期」(図2)

旧・新カリキュラムごとに、①質問項目の時期の累積パーセントを求めた。

図1より、新カリキュラム学生の約50%が「3年4月～7月」に「就職を考えた」としている。旧カリキュラム学生よりも、低学年の割合も高く、全体的に就職活動の早期化を認識させることができたと考える。

「実際に就職活動に取り組んだ時期」の取り組んだ具体的な内容項目を限定はしていないが、自己分析、企業検索、筆記試験対策、インターンシップ参加、エントリーシート(以下、「ES」とする)・履歴書作成などが想定される。図2より、新カリキュラム学生は58%が「3年生4月～9月」で、旧カリキュラム学生より早期に就職活動に取り組んでいたことが分かる。

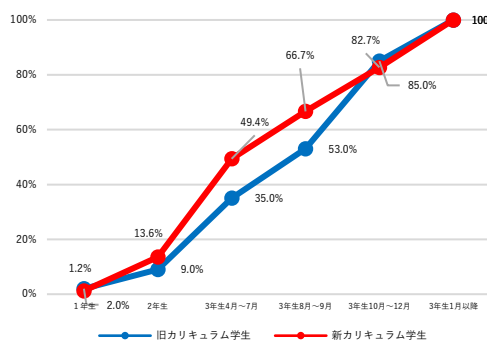


図1 「就職を考えた時期」

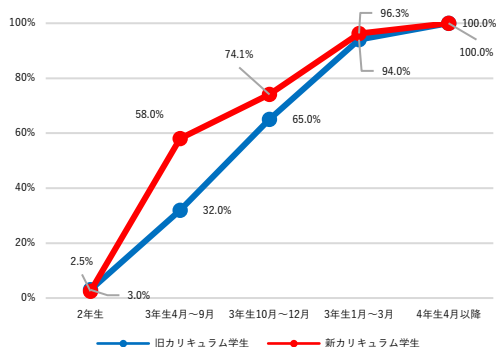


図2 「実際に就職活動に取り組んだ時期」

Miyagi University Research Journal

②「インターンシップ参加企業数」(図3)

旧カリキュラム学生は「1社」「2社」がそれぞれ20%を超える一方、新カリキュラム学生は「5～10社以内」が約30%と割合が高い。新カリキュラム学生への質問で、「授業内でのインターンシップ参加以外」と条件を付けた。旧カリキュラム学生は、授業内で実施したインターンシップも参加企業数に含めているかもしれない。

なお、旧カリキュラム学生と新カリキュラム学生の平均値の差を算出し、その差が統計的に有意であるか検討するためt検定を行った。その結果、有意差が確認できた。 $(t=-2.76, d=149, p=.006)$ これは、新卒採用市場のトレンドで、インターンシップへの参加率や、1人当たりの参加企業数が増えたことも影響していると思われる。

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」^(注1)の要望を受け、2022年6月文部科学省、経済産業省、厚生労働省(2022)は「インターンシップを始めるとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を示している。一定の要件を満たすインターンシップについて、企業は、そのインターンシップで取得した学生の情報を採用選考時に活用できるとした。今後、インターンシップ参加が今以上に重視されると考える。

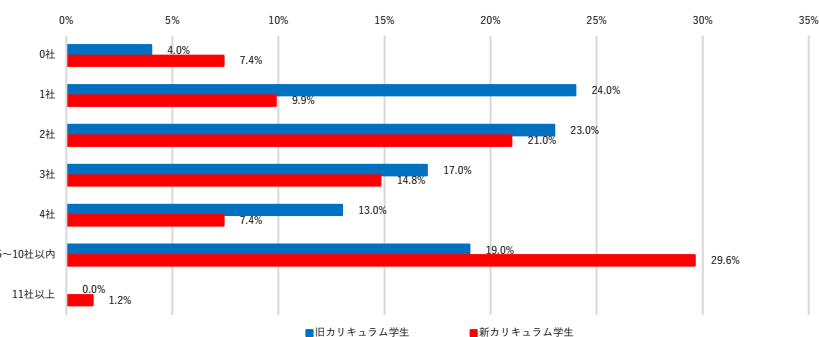


図3 「インターンシップ参加企業数」

③「ES・履歴書提出企業数」「会社訪問(セミナー・説明会)企業数」「受験企業数」(図4)

就職活動での採用選考への流れとして、就職情報サイトなどで企業へエントリーすることから始まるケースが多い。その後、企業訪問(セミナー・説明会)、ES・履歴書を提出し選考が行われる。また、会社説明会に参加するために書類選考が実施されるケースもある。そして、インターンシップ参加者には、採用選考過程の一部が免除されるケースもある。③の質問項目は、就職活動の活動量を示すことができる。

③の3つの質問項目で、旧カリキュラム学生は「6～10社」、新カリキュラム学生は「6社未満」の割合がそれぞれ高い。旧カリキュラム学生の方が、全体的に活動量が多い。

新カリキュラム学生の2020年度卒は、新型コロナウイルス拡散の影響で企業の採用活動が不透明になった時期であった。それを考慮する必要はあるが、新カリキュラム受講で期待していた活動量増加の効果はみられなかった。

なお、内定企業数について、旧・新カリキュラム学生ともに「2社」の割合が高い(旧カリキュラム学生は38%、新カリキュラム学生は46.9%)。「3社」以上は、旧カリキュラム学生が35%、新カリキュラム学生は23.5%で、旧カリキュラム学生の方が高い割合である。

④「入社企業への満足度」

「入社企業への満足度」は、「大満足」、「満足」、「多少不満」、「不満」の4つの度合いで質問した。旧カリキュラム学生は、「大満足」37%、「満足」62%、「多少不満」1%。新カリキュラム学生は、「大満足」28.4%、「満足」66.7%、「多少不満」4.9%。旧・新カリキュラム学生ともに「満足」が高い割合で、「不満」は0%であった。

また、「入社企業への満足度」と②③の就職活動の活動量を示す質問項目について、関連性があるか相関係数で確認した(各項目、旧・新カリキュラム学生の合計値で確認。「大満足」 $n=60$ 、「満

Miyagi University Research Journal

足” $n=116$ ，“多少不満” $n=5$ ）。それぞれの入社満足の度合いで、「エントリー企業数」と「ES・履歴書提出企業数」（“大満足” $r=0.74$ ，“満足” $r=0.81$ ，“多少不満” $r=0.83$ ）、「ES・履歴書提出企業数」と「受験企業数」（“大満足” $r=0.83$ ，“満足” $r=0.76$ ，“多少不満” $r=0.83$ ）で、強い相関が確認できた。「入社企業への満足度」の度合いと就職活動の活動量に差がないことが分かった。

⑤「選考過程で、“力を入れた”“時間をかけた”段階（複数回答）」（図5）

旧・新カリキュラム学生ともに、「ES・履歴書作成」の割合が高い。ES・履歴書作成は、就職活動では必須であり、学生がまず悩むところでもある。また、ES・履歴書作成にあたり自己分析や企業研究も必要である。一方、ES・履歴書の内容をしっかりと練り準備すれば、その後の面接対策にもつながる。

「自己分析」「企業研究」「面接対策」は、旧カリキュラム学生より新カリキュラム学生の方が割合が高い。新カリキュラムでは、低学年より自己分析や企業研究を実施しているため、就職活動での必要性を感じていると思われる。そして、面接のオンライン化に伴い、その対策に力を入れた学生が多いと考える。

また、「入社企業への満足度」の“大満足”と“満足”で「選考過程で“力を入れた”“時間をかけた”段階」に差があるかを図6にて確認した（“多少不満”は、旧・新カリキュラム学生合わせて5名と少ないことから比較データから除く）。“大満足”の方が「ES・履歴書作成」以外の全ての項目で割合が高い。「入社企業への満足度」の満足度合いで“大満足”の方が、選考過程において“力を入れた”“時間をかけた”と自己認識している学生が多いことが分かる。

しかし、「入社企業への満足度」は、就職活動の活動量や「“力を入れた”“時間をかけた”」の要因だけで測ることはできない。就活アンケートで回答した満足度に対しての理由を「志望度が高い会社」「仕事に興味があった」など企業や労働環境、職務内容としている学生もいる。今後、「入社企業への満足度」についても要因分析をし、“企業選択”のヒントを探していきたい。

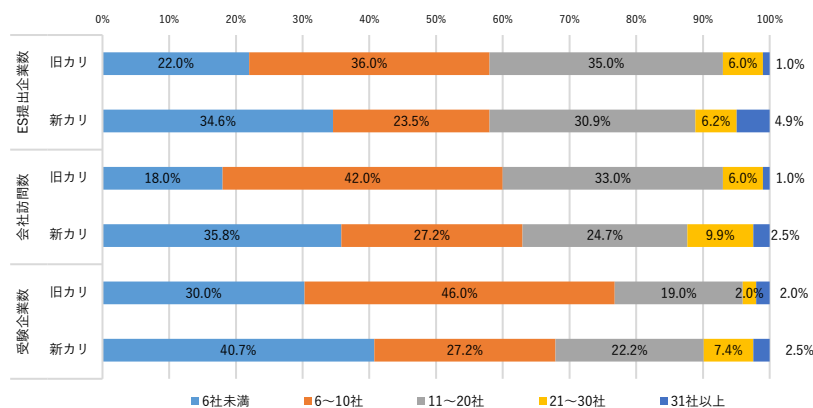


図4 「ES・履歴書提出企業数」「会社訪問企業数」「受験企業数」

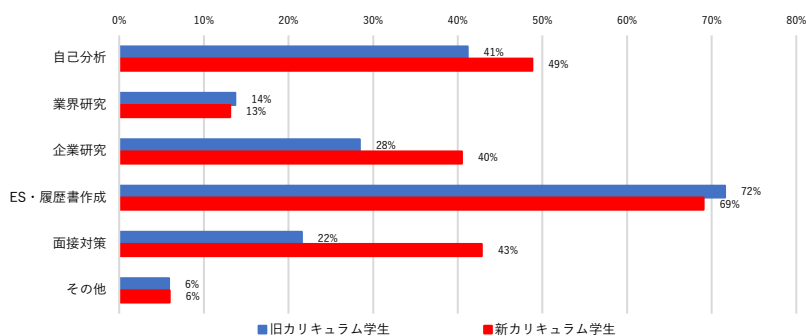


図5 「選考過程で、“力を入れた”“時間をかけた”段階（複数回答）」

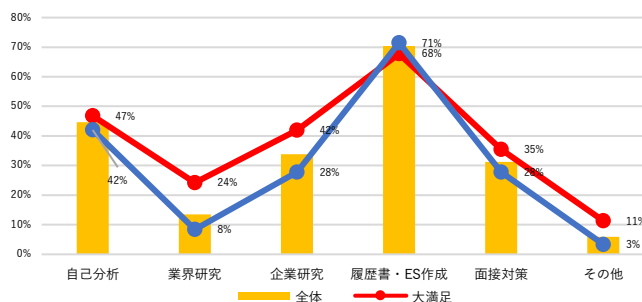


図6 入社企業への満足度合い別「選考過程で“力を入れた”“時間をかけた”段階」

⑥「就職活動で役に立ったと思う指導など（複数回答）」（図7）

図7, 回答項目の1～6は, キャリア教育科目の授業内容, 7・8は, 大学での就職活動支援イベント, 9～11は, キャリア開発室進路指導員からの支援について, 複数回答にて調査した。

「3.ES・履歴書の書き方」「10.ES・履歴書添削」は全体的に割合が高く, そして旧カリキュラム学生の方が高い。「10.ES・履歴書添削」は, 主にキャリア開発室進路指導員が担当している。旧カリキュラム学生時は, 対面やメールでの添削であったが, 新カリキュラム学生時は, 新型コロナウイルスの影響でキャリア開発室への入室が制限されメール添削のみとなっている。

「11.個別面接トレーニング」は, 前述した通り, 新カリキュラム学生はオンライン面接が増えた影響で, オンラインでの面接練習に力を入れた学生が多いと思われる。

旧・新カリキュラム学生ともに, 「1.4年生内定者からのアドバイス」が40%以上と高い割合である。身近な先輩のリアルな就職活動談は, 就職活動の流れをイメージしやすく, 刺激を与えてくれる。

新カリキュラム学生は, 「6.卒業生講話」の割合が40%と高いが, これはインターンシップ科目も含め多くの卒業生講話を実施しているので印象に残っていると思われる。卒業生や職業人講話では, その企業や仕事内容を詳しく知ることができる。他者のキャリア形成を客観視し, 「もし自分だったら, どう意思決定し, どう行動するのか」と主観的に捉えることで, 視野を広げることでもある。

「7.11月食産業学部・学群業界研究会」「8.12月宮城大学合同業界研究セミナー」は, 旧カリキュラム学生は対面式, 新カリキュラム学生は, オンライン, ハイブリット形式にて実施している。これらの実施形式が影響しているのか, 新カリキュラム学生の方が割合は低い。特に, 「7.11月食産業学部・学群業界研究会」に参加される企業は, 食産業学群の学生を採用する意欲が高く, 卒業生が活躍している企業であるため, 今後この業界研究会への認識を変える必要がある。

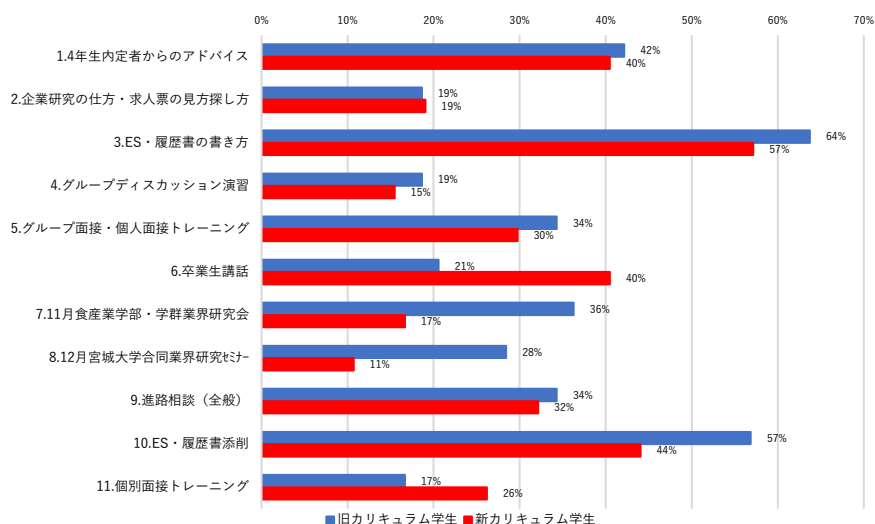


図7 「就職活動で役に立ったと思う指導など（複数回答）」

Miyagi University Research Journal

まとめと今後の展望

旧カリキュラム学生と低学年よりキャリア教育を受講した新カリキュラム学生の就活アンケートを比較し、教育効果として就職活動に変化があったのかを検証した。

低学年からのキャリア教育受講により、就活アンケートの「就職を考えた時期」「就職活動に取り組んだ時期」「インターンシップへの参加企業数」から新カリキュラム学生は、新卒採用市場のトレンドである就職活動の早期化とインターンシップ参加率増加に対応できたといえる。また、「選考過程で“力を入れた”“時間をかけた”段階」では、新カリキュラム学生の方が自己分析、企業研究の割合が高く、その必要性を実感できており一定の教育効果があったといえる。一方、旧カリキュラム学生の方が就職活動の活動量は活発で、内定企業数も多く、新カリキュラム受講で期待していた効果がみられなかった。そして、「入社企業への満足度」の度合いと就職活動量には差がなかったが、満足度が高い方が、選考過程において“力を入れた”“時間をかけた”と自己認識している学生が多いことが分かった。

就活アンケートの分析を行ったが、課題が3点考えられる。

第一に、比較データの取り方である。新カリキュラム学生として2020年度卒、2021年度卒を一括りにしている。同じコロナ禍での就職活動でも、2020年度卒より2021年度卒の方がオンライン化が進むなど採用手法が異なっている。今後は、年度ごとに全国的な就職活動の動向と比較、検証する必要がある。また、学類毎に就職先と結び付けることで就職活動の詳細な傾向を探る事もできる。

第二に、就活アンケートの回収率の低さである。旧カリキュラム学生時は、質問紙にて研究室担当教員の協力を得て回収していたが、新カリキュラム学生時はオンライン形式にて実施し回収率が40%を下回っている。学群全体の傾向を把握するためには、幅広い声が必要である。就活アンケート実施時期を早め、教員への依頼をしっかりと行うなど回収率を上げる工夫が必要である。

第三に、就活アンケート質問項目の見直しがある。就職活動の量的側面だけではなく、「自己PRの内容」や「就活の軸」、「入社企業への満足度度合いの理由」など、就活生が知りたい内容の項目を増やすことで、今後の就職活動支援に有益な情報を得る事ができる。また、「若者の就職・転職の在り方に関する研究会」（2018）では、「就職活動自体を満足して終わられることも、望ましい初期キャリアの要素につながる」としている。「就職活動自体の満足度」についてもアンケート項目を追加し調査したい。

なお、就活アンケートは卒業年度の1月～3月の回答で、3年次までのキャリア教育科目内容が薄れている可能性もある。現在の就活アンケートの質問項目だけで、キャリア教育科目の教育効果を測り、授業内容へのフィードバックをすることは難しい。

授業内容の教育的効果を測りフィードバックするためには、1教科ずつ、受講前後でキャリア意識の変化を確認し、そして、各回授業内容について、「講義参加態度」、「キャリア意識」などの効果を測定し、精査する必要がある。

キャリア教育科目の授業内容について、児美川（2020）は、キャリア関連の学問や理論を基盤とした系統的な学びが必要とし、佐藤（2005）は、理論的裏付けされた実践が必要としている。また、神原（2019）は、「初年次のキャリア教育では、目的意識を高め、大学生活への適応を促すことも求められている」としている。今後、「キャリア・パスポート」^(注2)を活用した学生が入学してくる。大学へ入学する時点で、キャリア教育の実施状況や水準が異なる可能性が高い。1年次から大学の専門教科を中心とした学びや大学生活での経験が社会でどのように活かされるのかをイメージさせる必要もある。

就活アンケートの集計結果は、毎年、キャリア教育科目の授業内で“先輩たちの就活体験談”として紹介している。身近な先輩の就職活動の動向や具体例を示すことで、就職活動への意識を高める効果があるので継続的調査していきたい。そして、今後、キャリア教育科目内で紹介している理論、実践などの授業内容を精査し、継続的に教育効果の測定を行い、学生のキャリア形成に有益な情報と支援に繋げていきたい。

Miyagi University Research Journal

謝辞

宮城大学食産業学群の先生方には、就活アンケート実施、更に、インターンシップを始めとするキャリア・インターンシップセンターの取り組みにご理解、ご協力を賜り感謝しております。また、キャリア開発室進路指導員、事務局の皆様との連携が取れ、学生への就職・進路支援やキャリア教育科目運営がスムーズに行われていることに感謝申し上げます。

注

(注 1) Society 5.0 において新たな領域に挑戦し、社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して育成していくかを未来志向で議論するために、2019 年 1 月日本経済団体連合会と国公私立大学の代表者で構成された協議会。

(注 2) 小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動について、児童生徒が、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオのことである。2020 年から「キャリア・パスポート」が導入されているが、各地域の実情や各学校及び学級における創意工夫を生かした形で活用されている。

文献

- 梅崎修・田澤実編 (2013)『大学生の学びとキャリア-入学前から卒業後までの継続調査の分析』法政大学出版局。
- 川瀬隆千・辻利則・竹野茂・田中宏明 (2006)「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」『宮崎公立大学人文学部紀要』13(1), 57-74.
- 神原歩・山本理恵・湯口恭子・三保紀裕 (2019)「初年次キャリア教育科目の受講が新入生の大学生活への適応感に及ぼす効果」『キャリア教育研究』37(2), 45-54.
- 児美川孝一郎 (2020)「大学におけるキャリア支援・教育の現在地ービジネスによる侵蝕、あるいは大学教育の新しいかたち？」『日本労働研究雑誌 2020 年 2・3 月号』716, 89-100.
- 佐藤龍子(2005)「国立大学法人の中期目標・中期計画にみるキャリア教育と就職・学生支援」『社会科学』75, 53-73.
- 平尾智隆 (2019)「自然実験によるキャリア教育の効果測定-キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響」『日本労働研究雑誌 2019 年 6 月号』707, 79-92.
- 松井賢二 (2008)「大学におけるキャリア教育プログラムの実践とその効果」『新潟大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要 教育実践総合研究』7, 123-140.
- 文部科学省, 経済産業省, 厚生労働省 (2022)「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」『文部科学省ホームページ』<https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf> 2022 年 6 月 18 日閲覧
- 若者の就職・転職の在り方に関する研究会(2018)「若者にとって望ましい初期キャリアとは〜調査結果からみる“3 年 3 割”の実情〜」『全国求人情報協会』<https://www.zenkyukyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2018/10/20181031_wakamono.pdf> 2022 年 6 月 18 日閲覧