

## 学生のキャリア形成支援の取り組み ～働く先輩へのインタビュープロジェクトの実施とその効果～

### A Program to Support Career Development for Students – Effects of Alumni Interviews on Career and Work

榊原 圭子

Keiko SAKAKIBARA

桐生 正幸

Masayuki KIRIU

#### 1. はじめに

近年、新規学卒者の就職状況は厳しく、若年者の離職率の上昇も問題となっている。こうした中、大学には、学生が職業生活に円滑に移行できるよう支援する役割が求められ、多くの大学でキャリア教育が進められている。

キャリア教育とは、学生が社会的・職業的に自立するために必要な能力や態度を育成するものであり（木村、2014）、社会人として必要な能力や態度の一つが「社会人基礎力」である。これは「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」として経済産業省が2006年から提唱している概念である（経済産業省、2006）。

社会人基礎力は、「前に踏み出す力」（主体性、働きかけ力、実行力）、「考え抜く力」（課題発見力、計画力、創造力）、チームで働く力（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3領域12能力から構成されている。政府の調査では、企業が学生に対し社会人基礎力の不足を感じている一方、学生はそれらの力について、自分は既に身につけていると考える傾向が見られ（経済産業省、2010）、このギャップを埋めるためには、学生の社会人基礎力を向上させる取り組みが必要である。こうした力の獲得には大学生活における専門および教養科目などの知識学習だけでなく、実際にそれを経験すること、すなわち経験的学習が効果的であることが指摘されており（石田ら、2007）、経験的学習機会をキャリア教育に組み込む必要性が示唆されている。

一方、大学進学者が増加する中、将来の進路が未定のまま大学に入学する学生が増加していると言われている。筆者の所属する社会心理学科でも、就職活動を目の前にした3年時においても、将来どのような仕事に就きたいのか全くイメージが持てないと語る学生が多い。学外に出て地域の課題を明

らかにし、その解決に取り組んだり、働いている人から仕事について話を聞いたりするなど、社会との接点を提供する授業もある。しかしそうした機会は限られており、学生は仕事や働くことについて具体的なイメージが持てないことが推察される。また「働くことはつらいことだが、お金を稼がなければならぬのだから仕方ない」というように、働くことを否定的にとらえる学生も少なからずいる。

これらの課題に対する取り組みとして「働く先輩へのインタビュー」というプロジェクトを実施した。これは学生が社会で働いている卒業生にインタビューを行い、現在の職業に就いた理由、働きがい、仕事で大変なことや対処方法、学生時代の過ごし方などを聞き、それをインタビュー集としてまとめるものである。

学生はインタビュー項目の検討、会ったことのない先輩とのインタビューの日程調整、インタビューの実施、インタビューのテープ起こし、原稿の編集、先輩への確認依頼、そして、最終原稿を仕上げる、という作業を、決められた期間内にグループのメンバーと協力して行う。こうした一連の作業は、仕事を疑似的に体験することでもあり、社会人基礎力を構成する「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の全てが要求される。

また学生がインタビューを通じて、働くことの面白さややりがい、あるいは今自分達が感じる不安などについて、先輩の経験を聞くことで、働くことを肯定的に捉えるきっかけとなると考えた。

そこで本稿では、働く先輩へのインタビュープロジェクトが学生の社会人基礎力の向上に資するのか、また、学生の働くことに対する肯定的な意識変化を促すのか、という二点について報告する。

## 2. 働く先輩へのインタビュープロジェクトの概要

### 1) 実施時期

2014年10月～2015年2月

### 2) プロジェクト参加者

社会心理学科内の一ゼミに所属する3年生32名

### 3) インタビュー対象者

東洋大学社会学部卒業生11名（社会心理学科10名、社会学科1名）

対象者のリクルーティングは、卒業生からの紹介による機縁で行った。11名の属性を表1に示す。

### 4) 進行スケジュール

プロジェクトに参加する学生に対し、誰にインタビューをするか希望を募ってグループ分けを行い、3人のグループ10組、2人のグループ1組を作った。グループごとにインタビュー項目を検討

表1 インタビュー対象者の属性

	仕事内容	性別	年代
1	大学広報	男性	30代
2	IT 企業人事	男性	40代
3	金融機関営業支援	女性	30代
4	通信機器会社営業	男性	40代
5	小売業店長	男性	30代
6	公務員	男性	30代
7	フリージャーナリスト	男性	40代
8	調査会社システムエンジニア	男性	30代
9	フリー WEB エンジニア	女性	30代
10	IT 企業顧客サポート	男性	40代
11	住宅関連メーカー IT エンジニア	男性	30代

し、全体で共有した。その後、インタビュー対象者である卒業生に連絡を取り、インタビューの日程を調整した。インタビュー実施時にはその内容をレコーダーに録音し、終了後、録音内容を学生が文章に起こし、編集した。編集した内容をインタビュー対象者に送り、本人の確認および必要に応じて所属企業の人事部・広報部などに確認してもらい、修正依頼があった場合にはそれにしたがって修正した。修正後の原稿は、教員が内容を確認し、不自然な表現や口語調の表現があった場合には、学生が修正作業を行い、原稿を完成させた。

表2 先輩インタビュープロジェクトの実施スケジュール

時期	実施内容
9月	● プロジェクト内容の説明（概要・狙い・流れ・スケジュールなど）/ インタビュー対象者である卒業生の紹介、グループ分け
10月～11月	● 質問内容の検討（グループ作業）、インタビュー方法の説明 ● 各グループでインタビュー日程を調整 ● インタビュー実施、文字起こし、編集作業、インタビュー対象者による原稿確認とそれを受けた修正作業
12月	● 中間報告会にて進捗状況を発表 ● 第1回原稿提出締切（中旬）→教員による原稿確認
1月	● 修正依頼内容について対応、必要に応じてインタビュー対象者に確認依頼 ● 最終報告会（中旬） ● 最終原稿締切（末）
2月	● 報告書印刷準備→印刷

### 3. 働く先輩へのインタビュープロジェクトの効果測定

#### 1) 効果測定方法

プロジェクトに参加した社会心理学科3年生32名を介入群とし、同学科の他ゼミに所属する3年生33名を対象群として、プロジェクト実施前後の2時点で質問紙調査を実施した。実施前の調査(T1)は2014年10月初旬に、実施後の調査(T2)は2015年1月末～2月上旬に行った。調査実施時には質問紙の冒頭に調査趣旨を記載し、調査への参加は自由意思によるものであること、調査の参加に不具合が生じた場合には途中で参加を中止してもよいこと、データ突合のために学籍番号の記入を求めるが、それ以外の目的では使用しないことなどを明記した。プロジェクト実施前後の両方の調査に回答し、回答に欠損のなかったものを分析対象とした。介入群は13名、対照群は27名であった。

#### 2) 調査項目

社会人基礎力：西道(2009)による社会人基礎力尺度を用いた。この尺度は、経済産業省による社会人基礎力をもとに作成されている。西道(2009)によれば、尺度の作成過程で因子分析を行った結果、「チームで働く力」のうち、自分の意見をわかりやすく伝えたり、説得力のある説明をしたりする能力に関しては「伝える力」として別の因子に分かれたため、社会人基礎力尺度は、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」「伝える力」の4領域12能力から成っている。「人から言われるのではなく、やらないといけないことを見つけて、自分から進んで取り組む力」(前に踏み出す力)、「目標を達成するための方法や、やるべきことの順番を考えて準備する力」(考え抜く力)、「自分の考えだけにとらわれずに、自分とは違う考えや立場も尊重して聞く力」(チームで働く力)、「自分の考えをわかりやすく整理して、相手に理解してもらえるように伝える力」(伝える力)など、12項目について「非常にある(4点)」～「全くない(1点)」の4件法でたずねた。分析の際には、領域ごとの合計値を算出して用いた。

個人属性：性別と学籍番号をたずねた。学籍番号は介入前後のデータを突合せさせるために用いた。

その他、介入群に対しては、先輩インタビューの作業を通して、気づいたことや自分自身の変化について自由記述を求めた。

#### 3) 分析方法

先輩インタビュープロジェクトが、社会人基礎力の向上に寄与するかどうかの検討には、介入有無および調査実施時期(T1・T2)を独立変数とし、社会人基礎力の「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」「伝える力」を従属変数とした、2要因混合計画の分散分析を行った。また、このプロジェクトの参加で、働くことに対する学生の捉え方がポジティブに変化するのかどうか、自由回答の記載内容を検討した。

## 4. 結果

### 1) 対象者の男女比率

分析対象者について、介入群、対照群別に男女割合を算出した。その結果、介入群では男性5名(38.5%)、女性8名(61.5%)、対照群では男性4名(14.8%)、女性23名(85.2%)となっていた。期待度数が5未満のセルがあったため、Fisherの直接法を用いて検定を行ったところ、男女の分布に有意な差は見られなかった。よって以下では男女の別なく分析を行った。

表3 対象者の男女比率

	介入群		対照群		p 値 <sup>1)</sup>
	n	(%)	n	(%)	
男性	5	(38.5)	4	(14.8)	0.120
女性	8	(61.5)	23	(85.2)	
計	13	(100.0)	27	(100.0)	

1) 期待度数5以下のセルがあるため、検定にはFisherの直説法を用いた。

### 2) 介入群および統制群における社会人基礎力の平均値の変化

表4に介入群および統制群における社会人基礎力の平均値の変化を示す。分散分析の結果、時期の主効果、介入有無の主効果、時期×介入有無の交互作用とも有意ではなかった。したがって、この結果を一般化することはできない。しかし本データでは、介入群と統制群におけるT1とT2の平均値の変化が、介入群の方が大きいという特徴がみられた。

介入群では、前に踏み出す力(T1:7.2±0.9 T2:7.7±1.2)、考え抜く力(T1:10.0±1.6 T2:10.7±1.2)、チームで働く力(T1:15.5±2.4 T2:16.1±2.0)は、T1からT2にかけて、平均値の上昇が見られた。一方、伝える力(T1:7.6±1.6 T2:6.7±1.9)の平均値は低下していた。

統制群では、前に踏み出す力(T1:7.9±1.0 T2:7.7±1.6)、考え抜く力(T1:10.6±2.1 T2:10.6±2.3)、チームで働く力(T1:15.3±2.1 T2:15.2±1.4)、伝える力(T1:7.0±2.4

表4 介入群(先輩インタビュー実施)および統制群における社会人基礎力の平均値の変化

	介入群(n=13)		対照群(n=27)		時期の主効果	介入有無の主効果	交互作用
	T1	T2	T1	T2			
前に踏み出す力	7.2(0.9)	7.7(1.2)	7.9(1.0)	7.7(1.6)	F(1,38)=0.63 ns	F(1,38)=1.24 ns	F(1,38)=1.21 ns
考え抜く力	10.0(1.6)	10.7(1.2)	10.6(2.1)	10.6(2.3)	F(1,38)=0.23 ns	F(1,38)=0.15 ns	F(1,38)=1.53 ns
チームで働く力	15.5(2.4)	16.1(2.0)	15.3(2.1)	15.2(1.4)	F(1,38)=0.45 ns	F(1,38)=0.88 ns	F(1,38)=0.98 ns
伝える力	7.6(1.6)	6.7(1.9)	7.0(2.4)	6.8(2.2)	F(1,38)=0.06 ns	F(1,38)=0.14 ns	F(1,38)=1.08 ns

T2 : 6.8±2.2) とも、T1 から T2 にかけての平均値の変化はほとんど見られないか、若干低下していた。

### 3) 働く先輩へのインタビュープロジェクトへの参加による、働くことに対する学生の意識変化

介入群の分析対象者13名のうち、11名が先輩インタビューによる前向きな変化について記述していた。(残り2名のうち、1名は記述なし、もう1名は「特に驚いたことはなかった」という記述であった。)

11名の自由記述を大別すると、「働くことに対するモチベーションが高まった」「とりあえず頑張ってみようと思えるようになった」「自分で行動することが大切だと気付いた」といった変化が読み取れた。以下に記述された内容を示す。

#### 働くことに対するモチベーションが高まった

「社会人に話を聞くことで、生の情報が入り、就職に対する気持ちが高まった。」

「実際に社会人にインタビューして話を聞くことは説得力があると感じた。普段はこういう体験はできないので、就活がイメージできるようになった」

「直接聞かなければわからないことがたくさんあったし、なにより、やる気がでた」

「サークルなどに入っていないため先輩と呼べる人があまりいなくて、なかなか就職活動についての情報がもらえなかったので、このような貴重な経験ができてよかった。」

「今、自分のしている仕事は昔からやりたかった仕事とは違って、その仕事に一生懸命取り組んでやりがいを感じることで仕事を楽しく感じられるのだと思った。」

「忙しさはその人の主観であり、人それぞれで忙しさは変わってくるという話を聞いて、仕事を考える基準が少し変化した気がする。」

「実際に職場に伺って、雰囲気味わうことができたので、働くことってこういうことなのか、と少し感じる事ができた。」

#### とりあえず頑張ってみようと思えるようになった

「先輩達も、時代は違ったものの就活という壁に立ち向かっていったのだから、自分も不安ばかりかかえず、頑張ろうと思えた。」

「先輩が、とりあえず就職しなさい、面接には相性もあるからうまくいなくても気にしないこと、とおっしゃってくださったので、とりあえずは積極的に就職活動をし、面接でつまずいても気を楽しんでいこうと思うことができた。」

「先輩インタビューで気付いたことは、しっかり準備をすれば当日緊張しなくなることである。私は普段からあがり症なので、面接などは頭が真っ白になる事がよくあったが、今回のOB訪問では緊張せずに落ち着いて対応することができた。」

「就職活動を楽しむようにした、という先輩のお話が参考になった。就活を楽しむようにすれば、そういった雰囲気が面接の時に伝わるかもしれないということを教えていただいたので、自分も就活を楽しむようにしたいと思った。」

「いつかは自分も年下の子達にインタビューされる立場になるのかと思うと、やれるだけの事はやっておこうと活力が湧いた。」

「就職に対する不安や悩みも聞いて頂けたので少し不安が消えた。」

#### 自分で行動することが大切だと気付いた

「就職活動のセミナーやイベントに敏感になり、自分が行動しなくては始まらないと思うようになった。」

「何も関係ないような日々の大学生活も決して無駄ではないと教わり、バイトや授業への意識が高まった。」

## 5. 考察

働く先輩へのインタビュープロジェクトによる社会人基礎力の向上に関しては、量的な分析を試みたものの、対象者数が限られており、その効果を十分に確認することはできなかった。しかし、介入群と対照群のT1からT2への平均値の変化では、対照群ではほとんど変化が見られなかったのに対し、介入群では「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」でプロジェクト実施後に0.5～0.7点の上昇が見られた。自ら考え、必要な行動を取りながら、チームで働くことを先輩インタビュープロジェクトを通じて経験的に学びとることが出来たのだろう。「伝える力」については、介入群では0.9点の低下が見られた。自由記述の中に、「なかなか原稿のOKが出ず、何度も何度も原稿を作り直す結果になってしまった」「先輩に依頼のメールというものを送ったことがなかったので、どういう風に送ってよいのか分からなくて大変だった」「敬語などの言葉遣いの理解があやふやで、失礼のないように心がけた」などの記載が見られた。わかりやすくきちんとした文章を書くことや、社会人の先輩に対するメールの書き方に難しさを感じている様子がうかがえた。学生が自分達には人に伝える力が不足していることに気付き、平均値が低下したものと推察される。

一方、働くことに対する学生の捉え方については、参加者のほとんどがポジティブな変化を感じることが、自由記述から読み取れた。

先輩インタビューは、平成27年度にも実施予定である。今後はより大きなデータ数で介入の効果を確認することを課題としたい。

引用文献

- 木村 充 (2014) 大学時代の経験から仕事につなげる 学校から仕事へのトランジション. 中原 淳, 溝上慎一 (編) 活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション. 東京大学出版会. pp91-116.
- 経済産業省. 社会人基礎力 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2015年7月30日アクセス)
- 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. <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuseinosyakaijinkannohaakutoninntido.pdf> (2015年7月31日アクセス)
- 石田宏之, 太田和男, 古閑博美 (2007) インターンシップの課題と展望. 高良和武監修, 石田宏之, 太田和男, 古閑博美, 田中宣秀 (編) インターンシップとキャリア: 産学連携教育の実証的研究. 学文社.



【Abstract】

## A Program to Support Career Development for Students – Effects of Alumni Interviews on Career and Work

Keiko SAKAKIBARA  
Masayuki KIRIU

The purpose of this study is to clarify if our project “Interviews with alumni on work and career” contributes to enhance students’ fundamental competencies as working people, as well as encourage their positive views of work. We conducted a questionnaire survey on 32 participants of the project (intervention group) and 33 non-participants (control group), and analyzed data of 13 respondents of the intervention group and 27 of the control group, without missing data. After the intervention, among the fundamental competencies for working persons, mean scores of “ability to step-forward”, “ability to think through”, and “ability to work in a team” increased, but the mean score of “ability to communicate” decreased. Our analysis of the students’ free answer questions showed that our project seemed to enhance their positive views of work. Though the sample size of this study was limited, the result suggested our project has certain effects.

