ポスター発表P⑤　13:00～13:30

大学在学中の積極的な活動が就職後のキャリア発達に及ぼす影響

十亀　太雅（徳島大学理工学部理工学科情報光システムコース情報系）
畠　一樹（徳島大学高等教育研究センター・キャリア支援部門）
秋山　大介（徳島大学大学院創成科学研究科理工学専攻電気電子システムコース）

１．はじめに

近年，大学生（学部）の就職内定率は98%程度と卒業時点における量的な問題は解決の傾向にある[1)]．しかし質の方に注目すると，大学在学中の積極的な行動の内容が卒業後の定着・活動など中長期的なキャリア発達の効果に影響を及ぼす可能性がある．本研究では，大学在学中の学生（3年次前期）を対象に大学在学中の積極的な活動や社会観・職業観の醸成など卒業後のキャリア発達を見据えた意識調査を実施することによって，大学在学中の積極的な活動を展開する現状の把握と課題を抽出するとともに，今後の解決策を検討した．

２．分析データ

本研究の分析データは，徳島大学の2020年度前期に専門教育で開講されたキャリア教育（対象学部：理工学部および総合科学部，学年：3年次，科目名：短期インターンシップ，履修者数：148名）で採取した．具体的には，インターンシップ実習に出る前の座学において開講毎に出題される課題テーマのうち，「a_大学在学中の積極的な活動」「b_インターンシップで期待する変化」「c_学生と社会人の違い」に対して得られた250~300字程度の自由記述回答データをテキストマイニングによりとりまとめた．

３．分析と考察

（１）大学在学中の積極的な行動

就職後のキャリア発達の指標として「入社3年後まで獲得しておくことが望ましい初期キャリア」と「在学中の積極的に実施した活動」との関連[2)]に注目した（図1）．次に，図1の活動内容について初期キャリア獲得度指数「高位グループ」と「低位グループ」の比率が高い順に並べ換え，本研究の「a_大学在学中の積極的な活動」の集計結果を加えた（図2）．その結果，3年次の前期では，①初期キャリア獲得への影響が比較的低い活動である部活動・サークル活動[高位/低位比率：0.99]やアルバイト[0.86]に偏っていること，②学外の活動件数[18]が学内の活動件数[40]の 45%であることが分かった．

図2の上位の活動については3年次の後期から本格的に取り組む傾向があるが，実際に就職活動が開始される3年次3月までには半年程度しか残されておらず，社会観・職業観を醸成するためには活動時間が不足することが懸念される．そのため，学外で多様な社会人と接点を持ち，社会観・職業観を醸成させるインターンシップやボランティア活動については低年次からの早期実施を提案する．

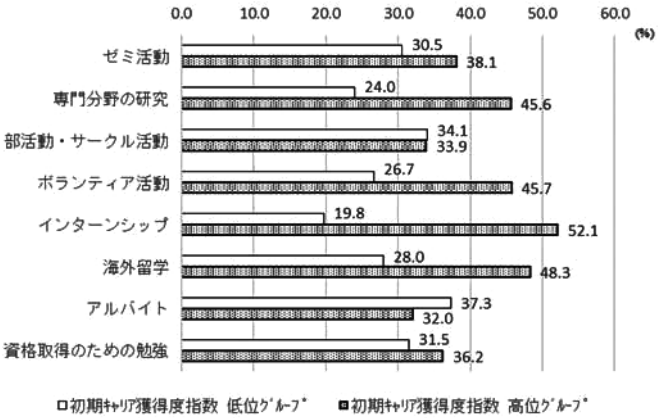

図１　大学在学中の積極的な活動別 初期キャリア獲得度[2)]

	高位/低位（比率）	本調査（件）	学内（件）	学外（件）
インターンシップ	2.63	2	0	2
専門分野の研究	1.90	4	4	0
海外留学	1.73	2	0	2
ボランティア活動	1.71	4	0	4
ゼミ活動	1.25	0	0	0
資格取得のための勉強	1.15	1	1	0
部活動・サークル活動	0.99	35	35	0
アルバイト	0.86	10		10
		合計	40	18

図２　3年次前期の積極的な活動の状況(N=70)

ポスター発表

（２）インターンシップで期待する変化

大学在学中のキャリア発達の意識を調査することを目的に調査した「b_インターンシップで期待する変化（表 1)」の件数内訳は，スキル[37], 自己理解[17], 就職関連の情報収集[11], 動機形成[9]とインターンシップは就業体験が前提であるだけにスキル関連が最も多く全体の約 4 割を占める．また，スキルの内訳では日本経済団体連合会が実施している新卒採用に関するアンケート調査の選考で重視される項目で毎年 1 位になるコミュニケーションが挙げられており，企業人事が求める人物像と一致している．次に，2 年次のキャリア教育で展開される自己理解や動機形成も含まれており，内発的な改善を目的としていることも見受けられる．さらに，半年後に開始される就職活動関連の情報収集も注目度が高い．

表 1 インターンシップで期待する変化(N=90)

項　　目	件数	備考
コミュニケーション・マナー	27	スキル
自己分析	17	自己理解
就職活動の収集	11	情報収集
社会人の知識・経験（全般）※	10	（抽象的回答）
将来を考える動機形成	9	動機形成
課題解決力	5	スキル
行動力	3	スキル
人脈形成	2	スキル
その他	6	

（３）学生と社会人の違い

上記(2)では，自由記述の回答にほとんど制約がない条件で回答を得た．そのため，学生が意識できている点と意識できていない点を比べると更に興味深い傾向がある．具体的にはハーズバーグの二要因論の 2 つの要因のうち，「動機付け要因」に偏りがある．就職活動で「衛生要因」についても考慮されると思われるが，就職活動の時期が短いなかで十分な情報収集等ができないことによる就職後ミスマッチの顕在化が課題となる[注1)]．

次に，就職後のキャリア発達の意識を調査することを目的に調査した「c_学生と社会人の違いで意識すること（表 2)」の件数内訳は，責任[45], 人間関係[27], 社会的立場[24], コミュニケーション・マナー[16]と続くが，精神関連の項目が上位を占めている．それ以降は，マネジメント関連の内容が占めている．

このように，受動的に教科書にある知識を習得する“わかる状態“ではなく，能動的に学外の多様な社会人と活動を共にしながら，精神やスキルを修得する“できる状態”を目指す活動が学生自身の中にも課題意識としてあることが分かる．

今回の回答には挙がらなかったが，学生が意識できていないが，仕事の意義や使命感といった価値観への共感も意識してほしいところである．また，世代間の価値観の違いも同世代中心に生活をしていると意識できていない可能性が高い[注1)]．

注１：詳細は発表当日に説明する．

表 2 学生と社会人の違いで意識すること 3 つ(N=170)

項　　目	件数
責任	45
人間関係	27
社会的立場（貢献する立場になる）	24
コミュニケーション・マナー	16
時間管理（厳格化）	15
評価（”テスト”から”実績”へ）	8
チームワーク（”個人”から”組織”へ）	7
知識（”わかる”から”できる”へ）	6
課題解決力（複雑になる）	5
その他	17

４．おわりに

本研究により分かったことは，「積極的な活動をしているが，学内活動が多く学外（社会）との接点が少ない」「インターンシップなどでその点を補う動きがあるが，就職活動開始時期から逆算するとタイミングが遅い」「社会人との違いで精神やマネジメント関連に対する際は意識できている一方で，価値観に対する共感や世代間の違いなどは意識できていないものもある」の 3 点が挙げられる．今後は，就職後のキャリア発達を効果的なものとするために，できるだけ早期に学内と学外（社会）の相補的な環境に活動を広げることによる社会観・職業観の早期醸成を提案する．

参考文献

1) 令和元年度大学等卒業者の就職状況調査（4 月 1 日現在）：https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/2020/1416816_00001.htm
2) 若者の就職・転職の在り方に関する研究会：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―，2018.