

座長 高橋南海子  
松尾智晶

9:35~ 9:55	S21	大学におけるフィールドワーク型授業の効果の検討	高橋南海子	明海大学総合教育センター
10:00~10:20	S22	ミスマッチによる早期離職の軽減のための「就業体験型選考」制度の試行ー大学が企業に提案する採用選考制度、3年4回の実践報告ー	中村昭典	愛知産業大学経営学部
10:25~10:45	S23	「作業指導」から就職した後を見据えた「学習指導」への転換ー学ぶ喜びこそが将来の可能性を拓くー	小澤啓洋	社会福祉法人光明会 指定障害福祉サービス事業所就職するなら明朗アカデミー
10:50~11:10	S24	教育実習が教職志望動機に及ぼす影響	○ 呂丹 松井賢二	新潟大学大学院教育学研究科 新潟大学教育学部
11:15~11:35	S25	実践型キャリア科目の成果に関する考察ー自立性と主体性の向上を目指してー	松尾智晶	京都産業大学全学共通教育センター
11:40~12:00	S26	職場体験活動が進路成熟に及ぼす影響	○ 田中佑也 松井賢二	三条市立第三中学校 新潟大学教育学部

# 大学におけるフィールドワーク型授業の効果の検討

○高橋南海子

(明海大学総合教育センター)

## 問題と目的

近年、新卒無業や早期離職問題等、若年者の組織への参入と適応をめぐる事態の変化が問題視され、大学の教育課程内外における、社会的・職業的自立に向けた支援や教育が求められている。

社会への円滑な移行には、課題解決力や対人関係力を育成すること、在学中から実社会との接点を数多く創出し、職業観やキャリア意識を高めることが肝要である。この思想に基づき、キャリア形成領域の正課科目として課題解決型授業を採用し、企業に取材し、会社情報を広告形式にまとめるというフィールドワークを実施した。本報告はフィールドワークを伴う課題解決型授業の効果を検討することが目的である。

## 方法

**対象：**大学生2-3年生145名（男性59名、女性86名；平均年齢20.14歳；SD=2.20）全学部全学科合同のクラス編成。8クラスに分かれて実施。

**実施時期：**2012年4月上旬～7月下旬、週1回、90分、半期（全15回）。

**授業概要：**キャリア形成領域の選択必修科目。企業研究を進めた後、企業を訪問して取材を行い、求人企業広告を作成するという課題にグループ単位で取り組む。以下の4点を達成することが授業の具体的な課題である。【 】内に実施回を示す。

### ① 「求人企業広告の企画」

企業研究の視点・企画立案の手法の学習、求人企業広告の企画、発表と相互評価、【第3～5回】

### ② 「企業と接点を持つための活動」

マナー研修【第6～7回】、取材交渉【第8回】、企業訪問と取材【第9回以降】、礼状作成【取材後直ちに】

### ③ 「取材準備」

取材先企業と業界に関する情報収集、取材時の質問項目の作成、取材の展開の検討とシミュレーション。【取材先確定後～取材まで】

### ④ 「求人企業広告作成と発表」

取材情報の整理、求人企業広告の作成（PPT）、発表準備・資料作成【取材終了後～第12回】、発表・相互評価【第13～14回】

第1回はオリエンテーション、第2回はグループ作り、第15回は全体のふりかえりを行った。取材はグループ毎に9～12回（6月中旬～7月上旬）の範囲で候補日を設定し、取材交渉を行い決定した。取材後はグループの進度に応じた活動を行った。

## 授業実施上の特長、工夫

グループは関係作りを重視し、学部学科の異なる初対面の4名編成とし、全期間固定した。活動の成立、活性化のため、役割・目標設定、議論・作業手順の提示、時間管理、ワークシートによる活動過程・結果の可視化、振り返りを徹底した。

各回の進行は、講義15分、グループ活動60分、振り返り15分を基本型とした。講義では各回の目的と到達目標、大まかな進め方を提示することとどめ、具体的な作業内容や進め方は各グループで協議の上、活動を行った。教員はグループの状況に応じ適宜介入した。進捗管理と情報共有のためにグループ毎のファイルを作成し、情報を蓄積した。

発表は、①企画案、②完成した広告と取材の全体報告の2回実施した。内容・時間・評価基準を具体的に示し、相互評価することで、情報の整理や発表の方法を体験的に理解できるようにした。

広告の対象と目的を再三確認し、必要な情報を吟味することを強調した。取材においては、事前準備を重視し、企業研究に時間を費やした。また「求人情報として必要、かつHP等からは分からない事柄に関する」質問を10個考えることを課し、教員の承認を受けて後、取材に行けるという態勢をとった。取材の質を高めることに繋がった。

# ミスマッチによる早期離職の軽減のための「就業体験型選考」制度の試行 — 大学が企業に提案する採用選考制度、3年4回の実践報告 —

中村昭典

愛知産業大学経営学部総合経営学科

新卒学生の厳しい就職状況が続く中、同時に就職後の早期離職に対する懸念が強まっている。厚労省によると、新規学卒就職者の3年以内離職率は、1995年に30%を超えて以後、現在まで一度も30%を下回らず高止まりを見せている。この早期離職を軽減するために、大学として何ができるのか。本稿は、その解決策のひとつとして愛知産業大学が企業に提案し、賛同企業と共に導入・推進してきた採用選考制度・「就業体験型選考」制度について、3年4回にわたる試行の経過を検証し、報告する。

愛知産業大学では、企業訪問時のヒアリングおよび就活学生の面談から得られた声の中から、次の課題に着目した。

(企業)採用の予算もないし専任者もないので、会社のPRもできないし、選考方法もわからない。中小企業は替わりがないので、すぐに辞められちゃうのが、一番困る  
(学生)ナビにも出ていない中小企業は、情報が少なく応募しにくい。説明会に参加して面接を受けるだけでは、会社や仕事の中身がわからない

採用選考時における相互の理解不足がミスマッチを生み、早期離職の一因となっていることが推測できた。先行研究を見ても、「入社前の期待の多くが裏切られたとわかったときの失望は、離職の1つの引き金となる」(Porter & Steers (1973) など)に代表されるように、ミスマッチが離職の原因との指摘は古くからなされている。米国を中心に、若者の早期離職を防ぐ方策として、RJP (Realistic Job Preview) 理論が提唱され、それに基づいた試行が様々行われている。

そこで愛知産業大学では、RJPの観点から、就業体験を通じたマッチングに着目し、就活学生が利用できる「就業体験型選考」制度を立案し、2010年度より企業に提案を開始。賛同頂いた企業と大学との間で連携を図り、2012年度夏期までに計4回の試行を重ねた。以下にその概要を示す。

## ■定義

就業体験型選考とは、1~2週間の就業体験を通じて、学生は企業理解を、企業は人事選考を行う採用制度

## ■目的

(企業側)「履歴書」や「面接」などで採用を決める一般的な選考に加え、実際の募集職種を一定期間体験させる「就業体験」通

じて、対象学生の適正や能力をじっくりと見極め、採用を決定することを可能にする

(学生側)実際の募集職種における「就業体験」を通じて、短時間の「会社訪問」や「面接」などでは知り得ない企業の中身や仕事内容、社風などを理解すると同時に、自己PRする機会として活用することで、応募書類や面接などでは伝えきれない自分の特徴を表現する機会とする

堀田(2007)は、「RJPが定着を促進する効果は、米国では広く確認されている。また、我が国でも定着率への直接的な効果こそ実証されていないものの、入社後の幻想感の緩和効果は確認されており、その有効性はケーススタディからも示唆されている」として、体験的就業を通じたマッチングの効果を示している。またその中で「RJPが奏功する領域として外部労働市場からの採用であると指摘し、具体的なOn the Job Matchingとして「トライアル雇用」「インターンシップ」の効果を示している。そこで「就業体験型選考」との差異を比較した。

## ■トライアル雇用との差異

就業体験を通じて、企業はじっくり選考を、応募者は企業理解を図るという主目的が共通している

	対象	手当	期間
トライアル雇用	既卒者	手当あり	3ヶ月程度
就業体験型選考	在学生	手当なし	1~2週間

## ■インターンシップとの差異

就業体験という点で共通している

	対象	目的	期間
インターンシップ	3年生	体験教育	1~2週間
就業体験型選考	4年生	採用選考	1~2週間

トライアル雇用は企業に補助金が支給されることで企業側には導入しやすいメリットがあるが、そもそも卒業後の未就職者を対象として導入されており、また期間も長い場合、仮に学生が参加できたとしても利用には適さない。インターンシップは、夏休みなどに利用できる就業体験として有益だが、(大半の企業が)採用選考とは切り離している。

以上から、「就業体験型選考」制度は①ミスマッチの原因となる理解不足の解消に繋がる効果が期待できる ②企業および学生が採用選考制度として活用可能 という特徴を有する制度と位置づけた。次に「就業体験型選考」のプロセスを示す。

# 「作業指導」から就職した後を見据えた「学習指導」への転換

—学ぶ喜びこそが将来の可能性を拓く—

小澤 啓洋

(社会福祉法人光明会 指定障害福祉サービス事業所 就職するなら明朗アカデミー)

## 1. 就職するなら明朗アカデミーとは

就職するなら明朗アカデミーは、平成22年4月1日に開設された障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業を提供する指定障害福祉サービス事業所である。事業所の定員は20名、利用する障害者（以下、「利用顧客」という）は知的障害者と精神障害者が主である。

なお就労移行支援事業とは、就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、標準期間（24ヶ月）において一般就労等に向けて事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施する事業である。

就労移行支援事業を提供する事業所は、平成24年度において全国で約2330ヶ所あり、その多くは、生産活動等の作業や実習を通じて就職に向けた支援を行っている。

一方、当事業所では、多くの事業所とは異なり、作業はせずに学習指導を中心とした支援を行っており、平成22～23年度における実績は以下の通りである。

**利用顧客数：69名**

**就職に至った利用顧客数：47名（68.1%）**

**現在までの継続就職者数：35名（74.5%）**

## 2. なぜ学習指導なのか

当事業所において学習指導を中心とした新たな就労移行支援プログラムを展開している理由は、以下の通りである。

- (1) 企業が障害者に求める能力は、人間関係重視の良好なチームワークを形成するために必要な社会人としてのビジネスマナーやコミュニケーションスキル等である。
- (2) 企業が求めるスキル等の習得に向けた活動こそが就職活動でなければならない。

(3) 一般就労を目指す利用顧客には先ず「学ぶことの喜び」を体感してもらい、就職という目標に対し、思考する力、集中する力と持続する力を身につけてもらうことが必要である。これらの力は下請け作業のような部材の封入や仕分け等の作業を継続的に実施することの延長線上にはなく、まさに「学習指導」によってもたらされるものである。

以上のことは、当法人が受託した「利用者本位の公平で公正な就労移行支援サービスのあり方に関する研究」（平成20年度障害者保健福祉推進事業 事業報告書※<http://www.meiroh.com>）の成果からも明白であると思われる。

## 3. 可能性を引き出す就労移行支援プログラム

働き続けるために必要な社会適応能力（素直さ、プラス発想、学び好き等）を高めることが、一般就労とその後の地域社会での安定と充実につながる。社会に受け入れられる人材を育成することは我々の使命である。そのために、学習指導は欠かせないとの認識の下、学習指導を中心とした就労移行支援プログラムの開発を行い、一人でも多くの就職を実現する。当事業所の名称を「就職するなら明朗アカデミー」とし、障害者の就職支援の専門教育機関を標榜した所以もここにある。

利用顧客の多くは一般就労を望みながらも、その方法や道筋が分からずに不安を感じ、思いどおりにならない生活に対しても憤りや葛藤を感じている。また、自信を喪失し、社会や対人関係に対して、何らかの不安や苦手意識を感じている方も少なくない。このような状態から、意欲的に就職活動に取り組んでいくためには、自己肯定感を醸成し、自らの意志と決断によって、能動的に学習する自立指向を養うことが大切であると考える。

これらを踏まえ、当事業所では以下のような就

# 教育実習が教職志望動機に及ぼす影響

○呂 丹

(新潟大学大学院教育学研究科)

松井 賢二

(新潟大学教育学部)

## 1. 問題と目的

教育実習は、「教育の理論と実践との総合を図る場、新たな学習・研究課題を発見する機会、教育についての科学的研究能力と基礎的応用能力の伸長・育成を図る研究活動。さらには、自己の教職への意志・意欲・態度の理解と教職適性についての現実吟味の機会である。」(仙崎, 1990)と定義されている。このように、教育実習生が教職への理解を深め、生涯の仕事として教職を選択するかどうかを考える契機となるのが教育実習である。したがって、教員養成課程の学生の教職志望動機は講義や実習等の経験を通して変わり、また教員志望程度も常に揺れ動くと考えられる。(今栄・清水, 1994)は教育実習後、教員志望の程度を強めた学生が、弱めた学生より統計的に有意に多いことを明らかにした。その他にも、教員志望程度の変化に関する研究は多い。例えば(佐藤, 1999; 森永・河村, 2007)がある。しかし、教員志望の程度に及ぼす教職志望動機の影響に関する研究は見当たらない。

そこで、本研究では教職志望動機が教員志望の程度に及ぼす影響を検討したい。

## 2. 方法

### (1) 調査対象

調査対象は 2012 年春期教育実習に参加した某大学教育学部 3 年生 260 名(男子 103 名、女子 157 名)である。

### (2) 調査時期と方法

調査は春期実習後 2012 年 7 月 4 日、5 日に授業において質問紙調査法で行った。

### (3) 調査内容

本調査は、次の 2 つのことを測定した。

#### 1) 教員志望の程度の変化

春期教育実習後に次の問で尋ねた。「問：教育実習前と比較して、あなたの教員志望の程度はどのよ

うに変わりましたか。」回答方法は、「1=かなり強くなった」から「7=かなり弱くなった」の 7 件法である。

#### 2) 教職志望動機尺度(伊田, 2005)

これは次の 3 つの観点及び下位尺度からなる。1 つ目は「教師イメージ」であり、①自己志向、②安定志向、2 つ目は「個人的経験」であり、①対人志向、②恩師志向、③学校志向、3 つ目は「理想とする教師像」であり、①親密志向、②教科志向、③成長志向、④変革志向からなる。全部で 9 つの下位尺度(計 35 項目)である。回答には、「1=全くあてはまらない」から「7=非常にあてはまる」の 7 件法を用いた。

なお、分析では、下位尺度ごとに該当する項目の得点を合計し、それを各尺度の得点として用いた。

## 3. 結果

### (1) 教員志望の程度の変化

教育実習後、教員志望の程度が強くなった人が 65.2%を占め、変わらない人が 22.8%であり、教員志望の程度が弱くなった人は 12.0%であった。

表 1 教員志望の程度の変化

	人数	%	%
かなり強くなった	33	12.7	65.2
強くなった	82	31.7	
少し強くなった	54	20.8	
変わらない	59	22.8	22.8
少し弱くなった	15	5.8	12.0
弱くなった	8	3.1	
かなり弱くなった	8	3.1	
合計	259	100.0	100.0

注) 無回答 1 人

### (2) 教員志望の程度の性差

この項目に性差があるかどうかをみるために t

# 実践型キャリア科目の成果に関する考察

－ 自立性と主体性の向上を目指して－

○松尾智晶

(京都産業大学 全学共通教育センター)

## 1. 問題と目的

キャリア教育は1999年(平成11年)に、中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」において、「望ましい職業観・勤労観及び職業に対する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義され、小学校段階から発達段階に応じて実施する必要性が指摘された。

キャリア教育の実践の場である日本国内の大学・短期大学の状況をみると、2007年に入学希望者と大学定員が同数になる「全入時代」が到来し、同年私立大学の40%が定員割れを起こした。大学進学率は2010年(平成22年)に54.5%を超え、マーチン・トロウの区分における「ユニバーサル化」段階を迎えた。不本意入学者や低意欲者が増加し、「大卒無業者」の増加や大学卒業時の就職率低下が問題視され始めた。このような背景の下、2011年度(平成21年)に改正された大学設置基準では「社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の義務化」が示され、キャリア教育は一層の推進がはかられている。

本論の問題意識は「大学におけるキャリア教育はその目的を果たし得ているか」という点にある。定義通りに「主体的に進路を選択する能力・態度」を育てる教育が機能し、「社会的・職業的自立のために必要な能力の育成」ははかれているのか。さらに、どのような科目内容が、その目的を果たし得るのか。これらの検討は今後の大学教育におけるキャリア教育の位置づけを明らかにすることに貢献する。また、その教育内容や実践形態について、新たな発展に寄与する可能性がある。

## 2. 対象～K大学における実践型キャリア科目～ 京都市内にある私立大学Kは学生数13,000名、

理系3学部、文系5学部を有する総合大学である。従来よりキャリア科目の充実を果たしてきたが

(18科目開講：平成21年度実績)、2011年に学生の自立性と主体性、社会人基礎力向上を目的とし企業との連携を深めた「実践型キャリア科目」を新たに立ち上げた。その中で1,2年生全学部対象の共通教育キャリア科目を、考察の対象とする。

### 【概要】

科目名：スタートアップ・インターンシップ

受講生：29名(内訳：1年16名、2年13名、理系3名、文系26名、男子9名、女子20名。書類選考のうえ受講決定。1クラス開講)

協力企業：14社(京都市、大阪市)

科目内容：3部構成

①講義…中小企業経営戦略組織論、企業調査手法、キャリア形成と動機づけ、一般常識、マナー

②インタビュー、レポート作成発表…学生2,3名で企業インタビューを2度実施し、働く場としての魅力を「魅力発信レポート」にまとめ、発表

③見学型インターンシップ…ジョブシャドウイング型で3～5日間、2月20～23日に実施。

科目運営上の工夫：

①学生が主体となり企業とかかわった。インタビューアポイントから訪問、インターンシップ内容調整、日報作成等学生自身が企業と直接【社会人基礎力・キャリア自律性】の向上を意識した。

②講義と指導時間を分けた。講義は隔週2コマ連続開講。間の週にはオフィスアワー内で企業との連絡、調整、レポート作成作業等を指導した。

③経済産業省「ドリームワークスタイル・プロジェクト」に参画した。結果、a) 近畿経済産業局より協力企業の紹介、b) 幹事の帝国データバンクより企業調査講義の提供、c) 近畿経済産業局および京都商工会議所の「魅力発信レポート」発表会への参加等の支援を得た。

# 職場体験活動が進路成熟に及ぼす影響

○田中佑也  
(三条市立第三中学校)

松井賢二  
(新潟大学教育学部)

## 1. 問題と目的

国立教育政策研究所の報告(2010)によれば、全国の公立中学校における職場体験活動実施状況は94.5%である。職場体験活動ほとんどの中学校で実施されているといえる。

職場体験活動により、中学生の人生進路成熟が高まることが明らかにされている

(田村,2006)。しかし、職場体験活動前後の進路成熟の変化について、その要因を実証的に研究したものはない。そこで、本研究では職場体験活動前後における進路成熟の影響要因をパス図(図1)を用いて探索的に検討することを目的とする。

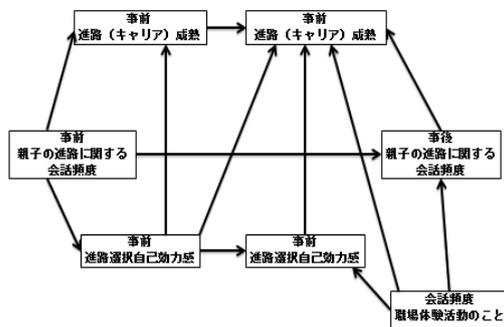


図1:進路成熟、進路選択自己効力感、親子の会話の関連仮説モデル

## 2. 調査対象と方法

### (1) 調査対象

調査対象は、職場体験活動を3日間行った新潟県内のA中学校2年の生徒、男子59人、女子46人、計105人である。

### (2) 2011年度 調査時期

事前調査日は5月18日から20日間。職場体験活動日は5月24日から26日間。事後調査日は5月27日である。

### (3) 調査内容・方法

①進路成熟尺度(松井,2001)

進路成熟の測定には、坂柳(1992)が設定した項目を松井(2001)が抽出した15項目の質問からなるものを用いた。

②進路選択に対する自己効力尺度(松井・奈良井,2001)

進路選択に対する自己効力を測定するために、Taylor&Bets(1983)や浦上(1991)を参考に長谷川(1995)が作成した「中学生用進路決定に対する自己効力測定尺度」の文言等を一部修正したもの(松井・奈良井,2001)を用いた。

③家庭での会話の内容を聞く質問

事前調査では次の7項目の質問からなる。「1:学校のこと」、「2:学校以外のこと」、「3:将来の進路先」、「4:将来つきたい仕事」、「5:おうちの人の仕事」、「6:働くことの大切さ」、「7:これからの人生」。事後調査では事前調査7項目に「8:職場体験活動のこと」を加えた。それぞれの質問に対して「1=まったく話をしなかった」から「4=よく話をした」までの4件法で測定した。

## 3. 結果

### (1) 男子の教育進路成熟について

男子の教育進路成熟について、このモデルの適合度はNFI=.908、CFI=.968、RMSEA=.085であったことから、モデルは受容できると判断できる。事後の教育進路成熟への間接効果に関して、事前の会話内容(将来の進路先)、事後の会話内容(職場体験活動のこと)、事前の進路選択自己効力感が正の影響を与えている。

### (2)男子の職業進路成熟について

男子の職業進路成熟について、このモデルの適合度はNFI=.950、CFI=1.000、