

課題解決型授業が大学生の就職活動に与える影響

—就職活動を経験した学生を対象としたアンケート調査分析から—

鷲見哲男^{1)*}・松村博行¹⁾・安井正也¹⁾

¹⁾岡山理科大学経営学部経営学科

要 旨

岡山理科大学経営学部では、課題解決型授業であるイノベーション・ラボを、大学外の企業団体等との連携・協働により開講している。

本研究では、受講生の社会人基礎力の伸長を就職活動の取り組みや結果から検討し、学生の成長にイノベーション・ラボがどのように寄与したかについて考察した。イノベーション・ラボの受講経験は、就職活動という実践の場に活かされていることが明らかとなり、学生自身による新たな成長の気付きを生み出すことが確認された。

1. はじめに

1-1 就活学生を取り巻く環境

2019年12月に新型コロナウイルス感染症が確認され、瞬く間に世界中にまん延したことは承知のとおりである。2023年度の4年次生は入学間もない2020年4月に、入学式の中止や大学生活に慣れるためのオリエンテーション等の機会を与えられることなく、厳しい大学生活のスタートであったことは記憶に新しい。授業の開始後も、リモートによる授業が大半であり、仲間や教員とのコミュニケーションの機会も大幅に制限された大学生活となった。学生たちにとって、不安が解消されないままの大学生活のスタートであったことは想像に難くない。

一方、2023年5月には新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行されたことにより、停滞していた経済活動が活発になり企業の採用意欲の高まりが求人倍率にも表れている。また、長時間労働の改善など働き方改革が社会に浸透することで、人手を要する企業・業種では、人手不足が慢性的な問題として顕在化しつつある¹⁾。こういった状況は学生の就職活動にとっては売り手市場の良好な環境といえる。しかし、従来の雇用慣行からジョブ型雇用など、仕事に対する考え方が変化しつつある中で、大学生活での「成長」がより重視され、就職活動にも変化が求められているといった指摘もある²⁾。

大学には、教育機関として企業等が求める仕事や能力に対応できる人材を養成することも役割として求められている。日本経済団体連合会³⁾によれば、大学には社会が求める探求力や社会課題の解決能力の涵養につながる実践的な教育の提供が求められ、さらにはイノベーションを起こせる人材や新たな価値を創造できる人材等の輩出が求められているとした。

1-2 イノベーション・ラボを経験した学生の成長

こうした環境的制約の中、2023年度に4年次生となった岡山理科大学経営学部（以降本学部と表記）の学生にとって、3年次に受講したイノベーション・ラボ（以降iLabと表記）での経験は、就職活動において語られる「学生時代に力を入れて頑張ったこと」（以降ガクチカと表記）として大きなインパクトをもった（後述）。

iLabとは、2017年度の岡山理科大学経営学科の発足に伴い計画された授業であり、PBLの手法により実社会に現存する課題の解決を目指して開講されている。授業は学部3年次に1年間、週2コマ年間8単位の学部必修科目である。2023年度は、受講生122名、教員19名により11のラボが構成され、多くのラボでは学外の組織団体等から現実の課題の提供を受け、課題解決に向け活動している。提供された現実の課題の解決を通じて、受講生が社会で必要とされる力を涵養することがiLabの目的である。iLabの詳細は鷲見、松村(2022)、鷲見、松村、安井(2023)を参照されたい。

ただし、この授業がキャリア教育の一環として設計されている以上、授業の成果を検討する際に重要なのは、iLabが学生にとってのガクチカとなっているという主観的印象よりも、この授業が学生の成長、とりわけキャリア形成にどのように貢献したのかという客観的評価である。中教審(2011)はキャリア教育を「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」(傍点は引用者)と定義したが⁴⁾、iLabをキャリア教育として設計した以上、基盤となる能力や態度がどの程度育ったのかを検証する必要がある。ここでターゲットとなるのが「社会人基礎力」⁵⁾に代表される、どのような職業にも必要となる汎用的能力である(清水・三保 2013)⁶⁾。

こうした観点に基づき、iLabでは毎年最終講義日に受講生アンケートを実施している。それは主に社会人基礎力を構成する能力要素に関わる成長度合いの自己評価と、iLabでの経験を言語化する自由記述から構成される。2019年度から21年度までの3年間の受講生の回答を分析した鷲見、松村、安井(2023)⁷⁾では、社会人基礎力の3つの視点「チームで働く力」に属する能力要素での成長実感が最も高く、「前に踏み出す力」に属する能力要素での成長実感が最も低いことが確認された。また、「前に踏み出す力」の獲得に苦労している様子は自由記述のテキストマイニングからも確認された。

1-3 本研究の目的、方法と本研究の新たな視点について

1-3-1 本研究の目的と方法

鷲見、松村、安井(2023)⁷⁾の研究で残された課題は、受講生の主観的な成長の認識がはたしてどの程度の客観性を持ちうるのかということであった。そこで、本研究では社会人基礎力が実践される場となる就職活動を経た受講生に、iLabで獲得した能力要素について改めて振り返ってもらい、その結果を最終講義日に実施した受講生アンケートの結果と比較した。

具体的な研究方法は以下のとおりである。まず、本研究は2023年度の経営学部4年次生(以降、特に断りのない限り4年次生とは2023年度4年次生を意味する)を対象とし、彼・彼女らが一定の就職活動を経験したと考えられる2023年7月の時点で、改めてiLabでの活動と就職活動の経験を問うアンケート調査を行った(以降7月調査と表記)。ここで得ら

れたデータと、iLab 最終講義日である 2023 年 2 月に実施したアンケート調査（以降 2 月調査と表記）のデータの比較により 2 つの考察を進める。1 つ目は iLab での学びの成果を就職活動の場面で回答者が活用している状況を、ガクチカを指標として分析してゆくことであり、2 つ目は大学における iLab の学びと実社会での就職活動という二つの違った場面で回答者の行動や気付きを分析することで、iLab が果たした役割について検討してゆく。

なお本調査の実施については、4 年次生の多くが就職活動を終了したと思われる、たとえば年末などの時点で実施する案も検討したが、就職活動の記憶が鮮明であるうちにその経験を尋ねることの利点を優先したため 7 月の段階での調査となった。

1-3-2 本研究の新たな視点と先行研究について

大学教育における PBL の有効性や学生の成長を測定しようとする研究は、数多く先行研究を確認することができた。伊吹・松尾・後藤(2014)⁹⁾では教育成果を測定する指標として透過性調整力に注目し、PBL 受講生を対象としたアンケート調査の結果から仮説の検証を行い、それぞれの仮説について分析を加えた。学生の PBL 型授業に対する満足度と主体的な取り組みや能力発揮の度合いとの間の正の相関が見出されたものの、必ずしも教育成果に結びついてはいないとした。

また、見館(2021)⁹⁾では、PBL の主体である学生だけではなく、PBL に課題を提供する地域社会や企業に視点を当て、これらの課題提供者と学生のコミュニケーション頻度の向上と課題提供者の PBL に対する評価が比例することについて言及している。地域や企業を置き去りにした PBL では継続が困難であり、本来期待されている学生の成長にも良い影響がないことを明らかにした。この点については鷺見・松村(2022)¹⁰⁾でも大学外との連携という視点から PBL を設計、実行することの重要性と難しさを明らかにし、外部との連携がもたらす教育へのプラスの効果について論じた。PBL 型授業の教育成果に関わる研究、あるいは PBL 型授業に欠かせない大学外の地域社会や企業等の関わりをテーマとした研究は、他にも研究事例を確認することができる。

一方で、PBL を受講した学生がその後、就職活動にどのように取り組んでいるのかという点については、先行研究の事例はわずかであった。伊吹・木原(2015)¹¹⁾では、PBL 型授業の受講生を対象とし、受講生が卒業時に回答したアンケートの分析により PBL 型授業の受講生が就職活動においてより高い満足度を得ているか否かを検証した結果、内定ⁱⁱ獲得の有無、内定獲得時期の早さ、内定企業の規模、さらには進路決定に対する満足度の高さという視点で PBL 型授業の受講経験の有無によって内定率や内定時期に有意な差が認められたとした。

本研究では、3 年次に iLab を経験した 4 年次生が、就職活動の中で iLab の経験をどのように活かしたのか、どのような効果を実感し、あるいは実感しなかったのか、こういった点を分析しつつ、今後の iLab の改善に役立ててゆきたい。

2. 2022 年度 iLab 受講生を対象としたアンケート調査及び調査結果について

2-1 アンケートの集計結果について

2022 年度の iLab は、必修科目として開講し 126 人が履修した。2 月調査では履修生の内

ⁱⁱ 本稿における「内定」とは企業側が 9 月までに発する正式内定前の「内々定」の状態をも含むものとした。

118人が回答（回答率94%）した。4月時点で4年生への進級者は123人、さらに7月時点での4年次在籍者数は121人である。7月調査では4年次生98人の回答を得た（同81%）。調査項目は多岐に亘っているため、本稿で使用する項目を抽出してその結果を概観する。

2-1-1 7月調査での4年次生の就職活動の進捗について

調査対象の4年次生の就職活動の状況を把握するため、設問3から設問10までの各設問について概要を記述してゆく（表1参照）。

アンケート回答者98人に対して、企業への就職を希望する学生は84人（85.7%）であった（設問3）。また、設問4では、すでに就職内定を得ている学生は70人であり、企業等への就職を希望する学生84人に対して83.3%となった。リクルート社調査¹²⁾による2023年8月1日時点での内定率は86.6%、マイナビ社の同様の調査結果¹³⁾は81.9%であり、本学部4年次生の状況は、ほぼ全国的な傾向に沿った結果といえる。

次に就職活動をいつ始めたかという設問5では、インターンシップやセミナーの参加といった準備活動を始めた時期は3年次夏休みまでが51人（52.0%）であった。一方で準備活動を行っていない学生も13人（13.3%）存在しており、就職活動に対する学生個別の温度差が感じられる結果となった。

はじめて内定を得た時期についての設問7では、3年次ですでに17人（17.3%）が内定を得ているという状況が確認された。過年度のデータと比較できないものの、人手不足に伴う、売り手市場の就職活動の実態を想像させる結果であった。次に学生の企業へのエントリー件数を問う設問8では、5社以内が約3割、10社以内で約6割を占め、平均値は9.4社となった。マイナビ社の調査に同様の設問と比較すると、平均エントリー数は12.2社（リクルート社には調査項目なし）であり、本学部学生のエントリー数は全国規模の調査よりも約2.8社、低い値となった。

設問9では、最終面接に進んだ企業数について回答を求めたが、回答者の88.0%が最終面接に進んでおり、さらに複数企業の最終面接を経験した学生数は67人（72.8%）であった。内定を得た企業数の回答を求めた問10では、就職活動を実施した95人ⁱⁱⁱ中74人が内定をすでに得ており、6人が4社以上と回答した。4社以上を4社と仮定した場合の内定企業数の平均値は1.52社となり、同時期のリクルート社の調査結果2.47社、マイナビ社の調査結果2.5社と比較してエントリー企業数と同様に低い値となった。

本学部生の就職活動は、内定率（就職するか否かは問わず、就職活動で内定を得た実績）ではリクルート社、マイナビ社の調査とほぼ同じ傾向を示したものの、企業へのエントリー数ではマイナビ社の調査結果を下回った。また、一人当たりの平均内定企業数でも二社の数値、約2.5社と比較し1社近く少ない結果となった。本学部生の就職活動は、エントリー企業数や内定企業数が全国調査平均よりも低い値となり、内定率では全国を対象とした調査と同程度の結果を示した。

ⁱⁱⁱ 就職活動を実施したと回答した学生数は、設問10の内定企業数を問う設問での回答結果を使用。

表1 2023年7月、4年次生の就職活動の状況調査 (n=98) (単位 人)

設問3 大学卒業後の進路について

| | 回答数 |
|-------------|-----|
| 企業へ就職 | 84 |
| 公務員希望で活動中 | 8 |
| 家業を引き継ぐ | 4 |
| 大学院、専修学校へ進学 | 2 |

設問4 7月28日現在の就活の状況

| | 回答数 |
|--------------|-----|
| 就職内定済、就活終了 | 58 |
| 就活内定有、活動中 | 12 |
| 就活内定なし、活動中 | 17 |
| 公務員希望または就活せず | 11 |

設問5 インターン等就職活動の準備を開始した時期について

| | 回答数 |
|--------------|-----|
| 大学2年次で開始 | 4 |
| 大学3年の4月～6月 | 15 |
| 大学3年の7月～9月 | 32 |
| 大学3年の10月～12月 | 14 |
| 大学3年の1月～3月 | 11 |
| 大学4年になってから | 9 |
| 準備活動は行っていない | 13 |

設問6 本格的に就職活動を開始した時期について

| | 回答数 |
|---------------|-----|
| 大学3年の10月までに開始 | 11 |
| 大学3年の11月～12月 | 13 |
| 大学3年の1月～3月 | 41 |
| 大学3年の4月～5月 | 20 |
| 大学3年の6月～7月 | 6 |
| 7月でまだ開始していない | 2 |
| 就活を行っていない | 5 |

設問7 初めて企業から内定を得た時期についての設問

| | 回答数 |
|-------------|-----|
| 大学3年10月～12月 | 5 |
| 大学3年1月～3月 | 12 |
| 大学4年4月～5月 | 37 |
| 大学4年6月～7月 | 20 |
| 内定を得ていない | 21 |
| 就活を行っていない | 3 |

設問8 企業等へのエントリー件数

| | 回答数 |
|------------|-----|
| 1社～5社 | 30 |
| 6社～10社 | 32 |
| 11社～15社 | 9 |
| 16社～20社 | 6 |
| 21社以上 | 13 |
| エントリーしなかった | 8 |

設問9 最終選考まで進んだ企業数

| | 回答数 |
|-----------|-----|
| 1社 | 14 |
| 2社 | 25 |
| 3社～4社 | 17 |
| 5社～7社 | 10 |
| 8社以上 | 1 |
| 最終選考に進めず | 11 |
| 就活を行っていない | 6 |

設問10 内定を得た企業数

| | 回答数 |
|-----------|-----|
| 1社 | 30 |
| 2社 | 24 |
| 3社 | 14 |
| 4社以上 | 6 |
| 内定を得ていない | 21 |
| 就活を行っていない | 3 |

2-1-2 就職活動と iLab の受講経験の関係, 社会人基礎力の伸長について

2月調査では、15項目の「iLabを通じて成長できたこと」を複数回答で質問した。さらに7月調査では同様の選択肢の設問を「iLabを経験した後の就職活動で役立ったこと」として同様に複数回答で質問した。両調査の比較から、学生の反応が異なって現れた。概要は以下のとおりである。

2月調査では15項目の選択肢に対して計752件の回答を得た。回答者一人当たり平均6.37件の回答であった。一方、7月調査では計1102件の回答を得、一人当たり11.24件の回答となった。2月調査では「あなたがラボを通じて成長できたと思うことについて、該当するものすべてを回答してください」と問いかけたのに対して、7月調査では「以下の選択肢には皆さんが成長を感じたとラボのアンケートで回答した事項を選択肢に挙げています。これらの項目の中であなたが就職活動でも役に立ったと考えることについて、あてはまるものをすべて回答してください」といった設問とした。問いかけの違いにより回答の仕方も違ってることが想定されるが、2月調査で同じ質問を投げかけていることを前提として説明しており、結果として表れた両者の差異は、就職活動を経た学生の意識の変化を表しているものと言えよう。

表2に示した質問項目では、「課題に関連するデータや事象を分析する力」、「解決が容易ではない課題や問題を粘り強く考え抜く力」、「何もないところからアイデアを創造する力」、「礼儀作法・約束を守るなど基本的な社会性」、「怒りや困惑などマイナスの感情をコントロールする力」が2月調査の2倍以上の回答率となった（★印を付した質問項目を参照）。

表2 iLabを通じ成長できたこと、就職活動に役立ったことの問いに対する回答の比較
(単位 件 %)

| 選択肢 | 2月調査 | % | 7月調査 | % |
|---------------------------|------|----|------|----|
| チームの仲間とのコミュニケーション | 102 | 86 | 87 | 89 |
| 大学以外の社会人の方々とのコミュニケーション | 44 | 37 | 72 | 73 |
| チーム内や関係する人々との協調性 | 72 | 61 | 81 | 83 |
| チーム内での役割を知り実行する力 | 59 | 50 | 80 | 82 |
| 他者と議論する力 | 50 | 42 | 75 | 77 |
| 他者や他者の考えを理解し受け入れる力 | 52 | 44 | 78 | 80 |
| 課題や関連する事項を調査する力 | 54 | 44 | 73 | 74 |
| ★課題に関連するデータや事象を分析する力 | 42 | 36 | 72 | 73 |
| 自分または自分たちの考えをプレゼンテーションする力 | 55 | 47 | 85 | 87 |
| ★解決が容易ではない課題や問題を粘り強く考え抜く力 | 39 | 33 | 66 | 67 |
| ★何もないところからアイデアを創造する力 | 41 | 35 | 72 | 73 |
| 創り出したアイデアを企画などの具体的な形にする力 | 43 | 36 | 68 | 69 |
| ★礼儀作法・約束を守るなど基本的な社会性 | 41 | 35 | 69 | 70 |
| 知識・技能の獲得 | 45 | 38 | 65 | 66 |
| ★怒りや困惑などマイナスの感情をコントロールする力 | 15 | 13 | 59 | 60 |

注：総回答数 2月調査 118件, 7月調査 98件, %は各項目回答件数/総回答数×100

特に「マイナスの感情のコントロール」という項目では、2月調査の約4倍の肯定的な回答を得ることとなった。大学の授業という保護された環境下での活動と、実社会での活動に踏み出したことの違いが、回答者の評価の違いになって表れているものと考えられる。iLabの受講終了から約5か月を経た調査であったが、学生の成長を時間差で感じる結果となった。一方、2月調査で高い比率を示した「チーム」という文言を含む設問での伸びは小さい。就職活動が個人の責任で取り組んでゆくものであることを体験した結果であると考えられる。

2-1-3 就職活動でのガクチカのテーマや企業との面接での使われ方について

就職活動では、ガクチカについて面接等で質問されるケースが多く、リクルートみらい研究所調査¹⁴⁾では調査企業の84.2%が採用面接等でガクチカについて聞き取っていることが報告されている。また、ガクチカが採用の評価につながるか否かという設問では、採用の評価には使っていないと回答した比率は4.1%に留まっている。就職活動に臨む学生たちにとって、この結果はガクチカをどのように企業等にアピールするのかといった点が、就職活動の成否にもつながるものといえるのではないか。一方、コロナ禍により、人との直接的な接点が制限され、教育の場でもその他の場面でも、人々の交流は制限され続けてきた。コロナ禍を経た学生たちにはガクチカの話に事欠くような状況も見られているようである¹⁵⁾。

このように就職活動で重視されるガクチカについて今回の調査では3項目にわたって複数回答により質問した。①準備したテーマについて、②実際に面接等で話したテーマについて、③自信をもって話ができなかったテーマについて、ガクチカに関する各設問についての結果は表3のとおりとなった。

調査結果からは、iLabでの経験をガクチカとして話している学生が最も多い結果となり、準備したテーマ、実際に話したテーマ、さらに自信をもって話したとテーマという3項目すべてで最も高い比率となった。iLabの経験は、学生たちの充実と成長を彼ら自身が自覚し就職活動で自らの強みとして活かそうとしている様子を読み取ることができる。

表3 iLab受講生がガクチカで取り上げた話題についての集計 (n=98)

| | 準備したテーマ | | 実際に面接等で話したテーマ | | 自信をもって話すことができたテーマ | |
|-------------|---------|------|---------------|------|-------------------|------|
| | 件 | % | 件 | % | 件 | % |
| iLabでの経験 | 67 | 68.4 | 62 | 63.3 | 57 | 58.2 |
| アルバイト | 61 | 62.2 | 56 | 57.1 | 48 | 49.0 |
| サークル等課外活動 | 30 | 30.6 | 24 | 24.5 | 22 | 22.4 |
| 大学の授業での取り組み | 12 | 12.2 | 6 | 6.1 | 6 | 6.1 |
| 卒業研究 | 10 | 10.2 | 7 | 7.1 | 6 | 6.1 |
| ボランティア | 10 | 10.2 | 8 | 8.2 | 6 | 6.1 |
| その他 | 5 | 5.1 | 9 | 9.1 | 9 | 9.1 |
| 合計 | 195 | 195 | 172 | 172 | 154 | 154 |

注：%は母数98に対する比率

3. 7月調査の自由記述の分析について

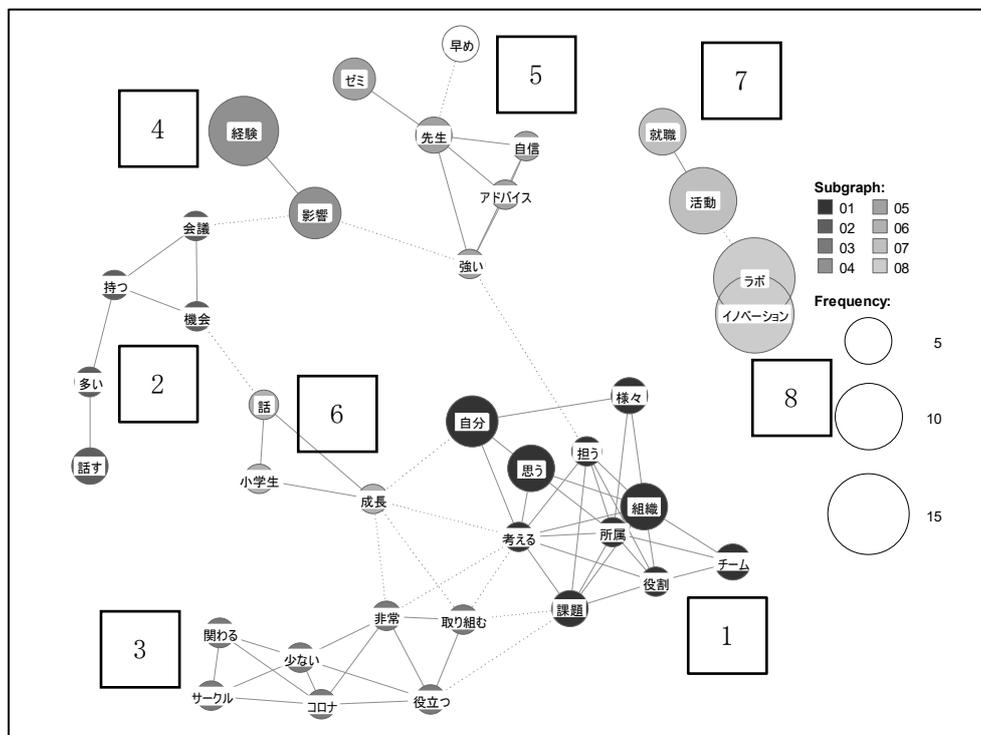
3-1 就職活動に強く影響した「出来事」や「人」

7月の調査では、記述式の質問も準備した。その中で「あなたが大学生として生活する中で最も就職活動に強く影響した「出来事」や「人」についてあなたの経験や考えを自由に記述してください」という質問の回答を、表4の区分による就職活動に満足度の高い56人(以降Sグループと表記)と、その他の回答であった42人(以降NSグループと表記)の二つのグループに分割して分析を試みた。本稿ではテキストマイニングのツールとして様々な場面で活用されているKHコーダー¹⁶⁾を分析に使用した。KHコーダーによる共起ネットワークは図1と図2に示すとおりとなった。

表4 7月調査での就職活動に対する自己評価の選択肢と回答件数

| 就職活動に対する評価 | 回答数 | 分析グループ |
|------------------------|-----|----------------------------|
| 就職活動の結果に満足だ。 | 40 | 満足度の高いグループ (Sグループ) 56人 |
| 就職活動の結果に少し満足だ。 | 16 | |
| 就職活動の結果には少し不満足だ。 | 5 | その他の回答グループ (NSグループ) 42人 |
| 就職活動の結果に不満足だ。 | 4 | |
| 就職活動をまだ継続しているので評価できない。 | 28 | |
| その他 | 5 | |

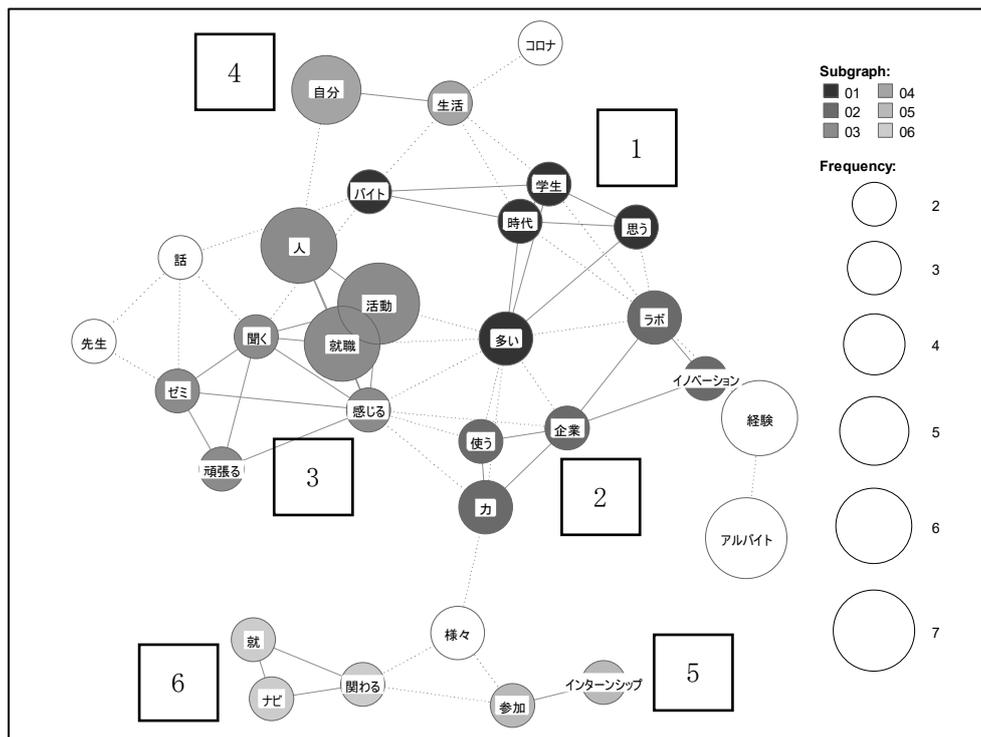
図1 Sグループの「就職活動に影響した出来事や人」の分析 (n=56)



S グループの共起ネットワーク図の分析は以下のとおりである。サブグラフ 1 では、“組織” “担う” “役割” “チーム”^{iv} など集団の中で振舞うことに関連する語が強い関係をもって現れた。また、“自分” という語は、“思う” “考える” といった語との共起関係が見られ自分の成長、または、組織の中での自分の役割などとの関係が確認できた。学生が、主体性や他者とのコミュニケーションを重視する状況が読み取れる。次に、サブグラフ 8 では“イノベーション” “ラボ” という語が頻出（15 件）する結果となった。“活動” “経験” といった語と同時に使用されており、就職活動に iLab が与えた影響が読み取れる。サブグラフ 5 では就職活動に影響を与えた教員やゼミに関する語の共起が見られ、サブグラフ 3 ではコロナ禍での不自由な学生生活に関連する語の共起が見られた。サブグラフ 4 の経験という語は、“アルバイト” または“イノベーション” “ラボ” のいずれかと同時に使用されているケースが大半であった。

S グループでは、他者との関係を重視する学生の様子が把握できる。チームで活動する iLab の経験と就職活動との関連を感じる結果であった。iLab が学生の成長に関わる存在であったと言える。

図 2 NS グループの「就職活動に影響した出来事や人」の分析 (n=42)



一方、就職活動への NS グループの分析結果は以下のとおりである。サブグラフ 2 では“ラボ” (3 件) または“イノベーション” (2 件) という語の出現が見られるが、S グループの出現頻度と比較して小さな値にとどまっている。サブグラフ 3 では、就職活動に際して、強い影響を受けた出来事ではなく、“感じる” “頑張る” など個人の感情や主観を表現する語と

^{iv}自由記述分析では、テキストマイニングに際して抽出された語句は“ダブルクォーテーション”で囲い、設問等で注目される語句は「カギカッコ」表記とした。

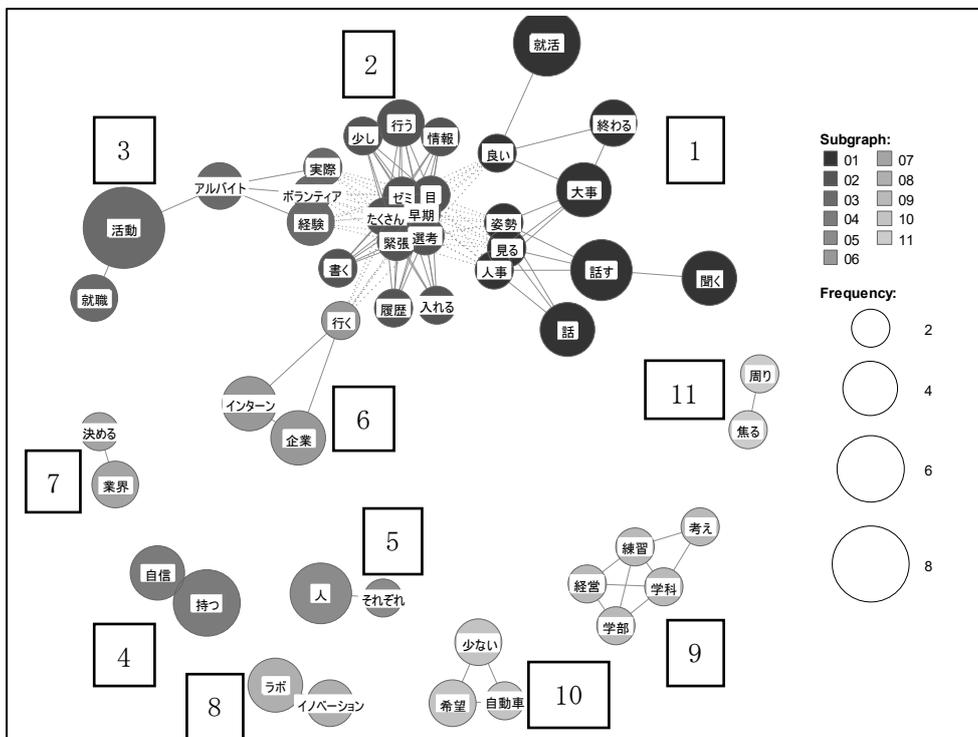
の共起が見られ、具体的な出来事や人を感じさせる記述はわずかであった。サブグラフ 4 の“自分”という語は、他者に対する自分という使われ方ではなく、単純な一人称として使用されているケースが多くみられた。語の共起関係が弱く、サブグラフとして表現されていないものの、“アルバイト” (7 件)、“経験” (6 件) という語の出現頻度が高い結果となった。

両者の記述内容の分析から以下のような相違点を見出すことができた。まず、“ラボ”という語の使用頻度は S グループでは 15 回出現しているのに対して、NS グループでは 3 回の出現にとどまっている。iLab の活動に対して意識の強い学生が、就職活動に対する満足度も高い結果となったといえる。“経験”という語は S グループでは“イノベーション”“ラボ”または“アルバイト”という語と同時に使用され、NS グループでは“アルバイト”とのみ同時に使用されるケースが多くみられた。“人”という語は S グループでは「動かす」、「関わる」などの語と同時に使われる例が見られたが、NS グループでは自分に対する他者という意味での“人”という使い方が大半であった。“自分”という語は S グループで、“貢献”“理解”“成長”“機会”といった語と同時に使用され、自身の振る舞いや変化に関連する使われ方が多くみられた。NS グループでは“苦しい”“頑張る”などの語と同時に使用されていた。

3-2 4 年次生が就職活動に臨むにあたって感じたことで後輩に伝えたいこと

次に「就活に臨んで皆さんが感じたことで、ぜひ後輩たちに伝えたいことについて、あなたの考えを記述してください」という設問のテキストマイニングの結果は、図 3 と図 4 に示すとおりとなった。

図 3 S グループの「就職活動に臨んで是非後輩たちに伝えたいこと」の分析 (n=56)



語が見られた。構成されるサブグラフも S グループの 11 に対して、4 つのサブグラフにとどまっている。サブグラフ 1 では“企業”“知る”“大切”“思う”という文脈が複数見られるものの、これらの語の“就職”“活動”という語との共起関係は弱い。サブグラフ 2 では“インターン”“説明”などの語が出現し就職活動の中で何をすべきという点からの助言が見られたものの、企業側とのコミュニケーションを連想させる語の出現はみられなかった。サブグラフ 3 では、普段の自分を“出す”“前向き”などの語の出現が見られたが、これらは就職活動に限らず、一般的な人とのかかわりや心構えに関する語であり、就職活動に特化した語とは考えにくい。

4. 考察

4-1 ガクチカについての 7 月調査とリクナビ社¹⁴⁾、日経 HR 社調査¹⁷⁾の比較検討

前述のとおり、ガクチカは就職面接等の場面で、多くの企業が就活生から聞き取っている。本学部生も同様であり、ガクチカを問われた際に対応できるよう準備している様子がアンケート結果からも読み取ることができた。その上で、全国を対象とした調査結果と本学部内でのみの調査結果の差異について検討したい。

表 5 は 2023 年 7 月の岡山理科大経営学部調査と、2023 年 3 月卒生対象リクナビ社調査、2022 年 3 月卒生対象日経 HR 社調査を比較したものである。3 者の調査結果では、本学部調査における iLab の受講経験がガクチカに強く影響している様子が顕著に現れている。回答者の 6 割以上の学生が iLab の経験をガクチカで実際に話したと回答しており、他の 2 者の調査における研究・ゼミ活動についての回答比率を大きく上回る結果となった。アルバイトをガクチカとして話した経験は 3 者それぞれ高い比率を示した一方、サークル活動については日経 HR 社の調査結果が突出している。日経 HR 社の調査は調査対象学生がコロナ禍の影響を受けない期間が長かったことの影響が想定される。

3 者の比較から、学生の iLab の受講経験がガクチカのテーマに採用されている点が出た結果となって示された。ガクチカのテーマ選定について以下のとおり考察を試みる。

まず、iLab は経営学部 3 年次生対象の必修授業であり、就職活動の準備期間、あるいはインターンシップ等と並行して開講されることで、就職活動に意識されやすく授業と就職活動がつながりやすい状態となっていることが想定される。次に iLab は①実社会に存在する課題を採り上げ、②大学外の組織と連携し、③1 年をかけチームの活動によりゴールを目指すことなどに取り組んでいる。これらの特徴を前提として、学生は失敗や挫折を含んだ実社会に近い体験を得ているといえる。これらの経験の影響は見過ごせないと考える。

また、iLab では授業を設計し、運営してゆく教員側が社会人基礎力を意識的に指導しなくとも、受講学生の多くは、社会人基礎力の伸長につながる経験を得ているものとする。これらの体験や気づきが就職活動を進めてゆく過程において、学生の経験としてガクチカに反映されているものと考えられる。

4-2 自由記述の二つの設問のテキストマイニングによる分析結果の考察について

続いて、7 月調査における自由記述のテキストマイニングでは、S グループと NS グループで相違点を見出すことができた。

表5 3者のガクチカのテーマ調査結果の相違点について (単位 %)

| 調査機関/ テーマ | 岡山理大経営学部 2024年3月卒業見込 | リクナビ社 2023年3月卒対象 | 日経HR社 2022年3月卒対象 |
|--------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
| アルバイト | 57.1 | 49.8 | 46.7 |
| 研究・ゼミ活動 | 10.2 | 39.3 | 36.8 |
| iLab 受講経験 | 63.3 | | 19.4 |
| 学業・成績 | 6.1 | | |
| サークル | 30.6 | 21.0 | 67.4 |
| 正課外活動 | 10.2 | 10.5 | 12.4 |
| その他 | 5.1 | 9.2 | 19.0 |

出典：本学部調査，リクナビ社，日経HR社調査資料から筆者作成，

注：調査項目は各調査で異なるため，筆者が項目を集約して集計。リクナビ社調査では6項目の内、学業(39.3%)を採用し、日経HR社調査では12項目の中から研究・ゼミ活動(36.8%)，学業・成績(19.4%)の比率を使用した。

4-2-1 就職活動に強く影響した「出来事」や「人」についての記述の分析・考察

Sグループでは，iLabでの“経験”“活動”や“ゼミ”“先生”など外からの刺激や“コロナ”によるマイナスの影響についての語の共起が確認された。また，“組織”“所属”“役割”“チーム”など個人単独ではなくまさにチームとしての活動から影響を受けたという記述を確認することができた。一方，NSグループでは，“ラボ”という語の出現頻度がSグループよりも低い結果となり，回答者の主観と思われる“感じる”“頑張る”など個人の感情を表現する語が“就職”“活動”という語と共起しており，具体的な「出来事」や「人」との関係を連想させる語の共起は見られない。さらに，Sグループではアルバイトという語は8回使用されているものの他の語との共起は見られなかった。同様にNSグループでは全語彙の中で最大の7回使用されているがサブグラフを形成するような共起関係は確認されていない。両グループを通じてガクチカのテーマとして“アルバイト”は常に候補となっていることが確認されたが，一方でテーマとして重視されていない様子が窺える。

ここまでの分析からSグループの学生が，iLabの経験を自分自身の成長へとつなぎ，就職活動に活かしている様子を確認することができた。一方，NSグループの学生では「出来事」の中でiLabが占める部分は小さく，記述内容も一人称の主観や感想につながる語が多くみられた。iLabの経験が就職活動に影響している状態は読み取れない結果となった。本調査結果だけから断言することには飛躍を感じるが，iLabの授業に強い手ごたえを感じた受講生は，就職活動にその経験を活かしたことによって就職活動に好影響が得られていることが示唆されたものとする。

4-2-2 就活に臨んで感じたことで、「後輩たちに伝えたいこと」の記述の分析・考察

本設問では3-1の「出来事」や「人」を問う設問よりも明確な差が現れた。Sグループでは共起する語が11のサブグラフとして表現され，様々な視点から「後輩たちへ伝えたいこ

と」が記述された。一方、NS グループでは現れたサブグラフは4つにとどまり、多頻度で使われた語でも他の語との共起関係が認められない、または弱い共起関係の共起ネットワーク図となった。個別の分析は以下のとおりである。

S グループでは、前述のとおり①就活で重視したこと、②学生時代の経験と就活の関連、③正課外の活動の就活とのかかわり、④インターンシップの推奨、⑤経営学部の学びの特徴と就職活動の肯定的な関係、⑥就職活動と iLab の関係を直接指摘した記述、などに加えて⑦後輩への励ましの言葉も確認された。大学生活で得た力を後輩に伝えようとしている様子が見て取れる。“活動”という語は就職活動以外の場面“ボランティア”“サークル”“ゼミ”などでも使用され、“就活”という語は就職活動の開始時期、終了時期に関わる語との共起が認められた。

一方、NS グループでは共起ネットワーク図の中に弱い共起関係しか認められない語が多くみられた。サブグラフ1は企業を知ることの重要性が共起しており、“前向き”“受ける”“大事”“出す”などの語は能動的であることが重要という文脈で使用されている。また、就活で重要と思われる活動や行動についての語の共起関係では、“考える”“インターン”“行動”“早い”“行く”“たくさん”などの語が見られた。一方で“就職”という語と“活動”という語は2つの語でサブグラフを形成しており、他の語との共起関係は弱いものであった。S グループとは違う特徴が出現していると言えよう。また、NS グループでは、“早く”“早め”“集中”“休息”などの語との共起関係が見られる。具体的に後輩に伝えたいことの記述が見られず、総花的な就職活動の心構えにとどまっているといえる。

S グループでは、iLab の経験などにも触れつつ様々な視点から経験を後輩たちに伝えようと回答者が記述したことで、多くの語の共起関係が確認された。一方、NS グループでは、弱い共起関係と具体的ではない心構えにつながる語が確認されるにとどまった。

5. おわりに

5-1 まとめ

本稿では2月調査と7月調査によって、学生の就職活動に iLab がどのような影響を与えているのか、学生の成長に資する取り組みとなり得ているのか、といった点について考察を加えた。また、iLab の受講経験と学生の就職活動の結果や満足度との関係を明らかにする事によって、iLab の教育効果を示しつつ、同時に課題や改善点を示したいといった狙いがあった。

2月調査では「ラボを通じて成長できたこと」について回答を求め、7月調査では同様の選択肢を「就職活動でも役に立ったこと」についての設問として回答を求めた。この結果の違いは2-1-2のとおりであるが、学修することと実践することによる学生たちの受け止め方の違いを実感する結果となった。7月調査では5つの項目で2月調査時点の2倍以上の回答率となり、特に「マイナスの感情のコントロール」についての質問で顕著な違いを示すこととなった。iLab の授業の経験だけでは成長を感じ取ることができなかった「力」に、就職活動という課題に直面することで多くの学生が気づいたといえる。

また、就職活動におけるガクチカのアピールに iLab の経験が大きくかかわっていることが、7月調査で明らかになった。ガクチカは就職活動のためのツールではなく、学生の成長につながる彼ら自身の経験であることを重視すべきであり、iLab の今後の進化、発展を構

想する際に忘れてはならない視点である。現時点では7月調査の7割近い学生がiLabをガクチカのテーマとして準備し、6割を超える学生が実際に題材としているものの、3割を超える学生は準備すらしていない事実にも目を向けてゆくべきである。様々なパーソナリティや得意、不得意分野を持った学生が「力を入れて頑張る」iLabを目指し続けることを忘れてはならない。

次に7月調査のテキストマイニングによるデータ分析では明確な差が現れた。Sグループの学生は、iLabの経験を活かし就職活動に取り組んだ様子を確認できた一方で、NSグループではiLabの経験を就職活動に活かすきれていないことが確認された。就職活動の満足度とiLabの受講経験には関係があると言えよう。

5-2 今後の課題について

iLabは2019年度に開講して以来、2023年度で5年目を迎えた。通算の受講生数も600人を超え、本学部の受験の動機にiLabを挙げる高校生も現れるようになった。本学部の活動が大学を目指す高校生にも届き始めていることは、我々の取り組みが有意義なものであったことのひとつの証と言えよう。

今回のテキストマイニングによる分析では、就職活動とiLabの関係という視点からだけの分析ではあったが、iLabの経験を就職活動に活かすきれない学生のグループを確認することとなった。一人でも多くの学生が成長を感じるためには、iLabの改善点を探し求めて対応してゆくことが学生の成長はもとより、学生の成長を促す本学部の教育を深化させることにつながるものと考えられる。

また本研究では、受講生の成長の評価を受講生全体を対象としたアンケートでのみ把握することの限界を感じるようになった。学生個人にも目を向け、どのようにiLabに向き合い、1年間の受講期間で成長し、さらに就職活動を経てその先の社会へと向かう準備を整えているのか、こういった点に焦点を当て、研究を深化させてゆきたい。

参照文献

- 1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. (2023年10月16日閲覧). 新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響. 参照先: 独立行政法人労働政策研究・研修機構:
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/c07.html>
- 2) リクルート進学総研. (2023年10月16日閲覧). ジョブ型雇用新卒採用の今後の方向性と高等教育機関に求められる変化. 参照先: リクルート進学総研: <https://souken.shingakunet.com/higher/2022/05/post-3271.html>
- 3) 日本経済団体連合会. (2023年10月18日閲覧). 新しい時代に対応した大学教育改革の推進. 参照先: 日本経済団体連合会 : https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/003_honbun.pdf
- 4) 中央教育審議会. (2023年10月15日閲覧). 今後の学校におけるキャリア教育の在り方について.
参照先: 文部科学省 : https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/attach/1303768.htm
- 5) 経済産業省. (2018). 経済産業省（人生100年時代の社会人基礎力）(2023年10月11日閲覧). 参照先: 経済産業省:
<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- 6) 清水和秋・三保紀裕. (2013). 大学での学び・正課外活動と「社会人基礎力」との関連性. 関西大学社会学部紀要 44(2)
- 7) 鷺見哲男, 松村博行, 安井正也. (2023). 課題解決型学習の学修効果測定のための調査結果分析と課題の抽出：岡山理科大学イノベーション・ラボの受講生アンケートの分析から. 岡山理科大学教育実践研究, 巻 6, p. 57-72,.
- 8) 伊吹勇亮, 松尾智晶, 後藤文彦. (2014). 課題解決型授業における満足度と教育成果の関係. 高等教育フォーラム 04,9-16.
- 9) 見館好隆. (2021). 課題解決型学習の成果とその要因. ビジネス実務論集 39 巻.
- 10) 鷺見哲男・松村博行. (2022). 産官学連携による課題解決型学習のための制度設計と課題：岡山理科大学イノベーション・ラボの経験から. 岡山理科大学教育実践研究 05,75-90.
- 11) 伊吹勇亮, 木原麻子. (2015). 課題解決型授業の受講経験と就職活動における内定状況との関係. 高等教育フォーラム 05,01-06.
- 12) 株式会社リクルート就職みらい研究所. (2023年10月11日閲覧). 就職プロセス調査 (2024年卒)「2023年8月1日時点内定状況」. https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2023/08/naitei_24s-20230809.pdf
- 13) マイナビ. (2023年10月2日閲覧). マイナビ2024年卒大学生生活動実態調査(8月). 参照先: マイナビキャリアリサーチ Lab: <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2023/09/s-naiteiritsu-2308-000.pdf>
- 14) リクナビ. (2023年10月10日閲覧). 先輩300人が選んだガクチカの2大エピソードは？企業にはどう伝えた？参照先: リクナビジャーナル : <https://journal.rikunabi.com/p/advice/28700.html>
- 15) NHK. (2023年10月15日閲覧). コロナ禍に直面の世代の就活 学生からは「ガクチカ」への悩み. 参照先: NHK NEWS WEB: <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230215/k10013980801000.html>
- 16) KH Coder. (2023年10月11日閲覧). KH Coder3 チュートリアル.
参照先: KH Coder: <https://kncoder.net/tutorial.html>
- 17) 日経キャリア教育. (2023年10月4日閲覧). 参照先: 日経キャリア教育キャリアエデュ:
<https://career-edu.nikkeihr.co.jp/category02/2022naitei3.html>

別表 1. 2023 年 2 月イノベーション・ラボ終了時の受講生アンケート項目

| 調査内容 | 回答方法（摘要） |
|--|--|
| 1. 学籍番号 | 選択式 |
| 2. あなたの1年間のラボの活動の充実度合いについて回答してください | 「大変充実していた」から「まったく充実していなかった」までの5段階回答から選択。 |
| 3. あなたは熱心にラボ活動に取り組むことが出来ましたか | 「とても熱心に取り組むことができた」から「全く熱心に取り組むことができなかった」まで5段階回答から選択。 |
| 4. 1年間のラボ活動を終えた今、あなたは自分自身の力を十分に出すことが出来ましたか | 「十分に力を出すことができた」から5段階回答から選択 |
| 5. あなたの所属するラボで取り上げた課題は、やりがいのある課題でしたか | 「非常にやりがいのある課題であった」から「全くやりがいのある課題ではなかった」までの5段階回答 |
| 6. あなたの所属するラボで取り上げた課題に対する理解は進みましたか | 「かなり理解が深まった」から「まったく理解が進まなかった」までの5段階回答から選択 |
| 7. あなたがラボの中で最も熱心に活動できたことは何でしたか。自由に記述してください。 | 回答必須で自由記述 |
| 8. ラボの中で最も難しく、取り組みに苦労したことについて自由に記述してください。 | 回答必須で自由記述 |
| 9. あなたがラボを通じて成長できたと思うことについて該当するものすべて回答してください(複数回答可) | 19項目を挙げて該当する項目を複数回答で選択 |
| 10. 1年間のラボの活動の中で最も印象に残っていることを自由に記述してください | 回答必須で自由記述 |
| 11. チームの活動で困ったことについて自由に記述してください | 回答必須で自由記述 |
| 12. ラボを進めるうえでやる気をそがれたり、モチベーションが下がるようなことはありませんでしたか。自由に記述してください。 | 回答必須で自由記述 |
| 13. 後輩にイノベーション・ラボをどのように伝えたいと考えていますか | 回答必須で自由記述 |
| 14. ラボが終了した今、ラボに対して感じていることを自由に記述してください | 回答自由で自由記述 |

別表 2. 2023 年 7 月時点での iLab 受講済の 4 年次生へのアンケート調査項目

| 調査内容 | 回答方法 (摘要) |
|--|---|
| 1 学籍番号 及び 氏名 2 所属ゼミ | 選択式, 記述式 |
| 3 あなたの大学卒業後に予定されている進路について伺います。進路が確定していなくても予定で結構ですので、あてはまるものを一つ回答してください。 | 企業への就職, 公務員希望などその他を含め 7 項目からひとつ選択 |
| 4 あなたの 7 月 28 日現在の就職活動の状況について伺います。あてはまるものを一つだけ選んでください。 | 内々定を得ているか, 就職活動を終えているか, 公務員希望, あるいは他の理由で就職活動を行っていないなど, 10 項目からひとつ選択 |
| 5 あなたがインターンシップやセミナーへの参加などの就職活動の準備を開始した時期はいつごろでしょうか。あなた自身が開始したと考える時期を回答してください。 | 大学 2 年次以降, 4 年次までの間, 期間を区切って一つだけ選択, また不参加の選択肢あり |
| 6 あなたがインターンシップやセミナーへの参加以外の本格的な就職活動を開始した時期はいつごろでしょうか。あなた自身が開始したと考える時期を回答してください。 | 大学 3 年秋以降, 4 年次までの間, 期間を区切って一つだけ選択, 就活を行っていない, または 7 月時点で就活を行っていない選択肢も追加 |
| 7 あなたが初めて企業等から内定(内々定)を得たのはいつごろですか。内定(内々定)を得た企業に就職するか否かは問いません。 | 大学 3 年秋以降, 4 年次までの間, 期間を区切って一つだけ選択, 内々定を得ていない, 就職活動を行っていないという選択肢も追加 |
| 8 企業等へのエントリー件数についてあてはまるものを回答してください。 | 20 社以上エントリーからエントリーしなかったまで 6 段階からひとつ選択 |
| 9 最終選考まで進んだ企業数についてあてはまるものを回答してください。 | 8 社以上から 1 社も該当しない, 就職活動を行っていないまで 8 項目からひとつ選択 |
| 10 あなたが就職活動で得た内定(内々定)の企業数について回答してください。 | 4 社以上内々定から, 内々定を受けていない, 就職活動を行っていないまで 6 項からひとつ選択 |
| 11 あなたが希望する企業等から内定(内々定)を得て, 就職活動を終了したのはいつですか。就活終了を決めた時期を回答してください。 | 就活終了時期を 1 月以降 7 月から選択, 他に内々定を得ていない, 継続中, 就職活動を行っていない, その他を含め 14 項目からひとつ選択 |
| 12 あなたが大学在学中に行った就職活動とは直接関連しない活動や学修で, 就職活動に役立ったことをすべて選んで回答してください。 | iLab や大学での学び, 正課外の活動, 学外でのアルバイト等の活動などその他を含み 13 項目から複数回答 |
| 13 以下の選択肢には皆さんが成長を感じたとイノベーションラボのアンケートで回答した事項を選択肢に挙げています。これらの項目の中であなたが就職活動でも役に立ったと考えることについて, 「役に立った」と考える項目をあてはまるものすべて A 列に, 「とても役に立った」と考える項目を 3 項目までを B 列に回答してください。役に立ったと考えられない項目は回答を入力しないでください。 | 15 項目を挙げて該当する項目について複数回答を求めた設問, また, とても役に立った項目を 3 項目まで回答するように求めた設問 |

| | |
|--|--|
| 14 イノベーション・ラボでは、皆さんの社会人基礎力の醸成も授業の目標としていますが、ラボを経験したことによるあなたの社会人基礎力の成長について、1から4のあてはまる成長の度合いを回答してください。 | 12 の社会人として求められる社会人基礎力の成長について「成長できた」から「成長できなかった」を4区分で回答、個別設問は以下のとおり |
| 15 企業の採用面接等で学生時代に頑張ったこと（ガクチカ）を話すためにどのようなテーマを準備しましたか。あてはまるものをすべて回答してください。 | その他を含め8項目の中からあてはまるものを複数回答 |
| 16 実際に面接等でガクチカについてどんなテーマで話しましたか。あてはまるものをすべて回答してください。 | 上記質問と同じその他を含め8項目の中からあてはまるものを複数回答 |
| 17 あなたがガクチカについて自信をもって話すことができた項目について、あてはまるものをすべて回答してください。 | 上記質問と同じその他を含め8項目の中からあてはまるものを複数回答 |
| 18 就職活動中の面接やグループディスカッション等でイノベーション・ラボの経験について話しましたか。 | 4回以上話したから話さなかったまで4つの選択肢からひとつ選択 |
| 19 あなたは就職活動をやり切ったと考えていますか。それともやり残したことがあると感じていますか。就職活動を継続している人もあてはまるものをひとつ回答してください。 | やり切った、やり残した、どちらともいえないに加え、評価が確定など、7項目からひとつ選択 |
| 20 あなたは自分自身の就職活動の結果に満足していますか。あてはまるものを回答してください。 | 満足しているから満足していないまで4項目、評価が確定していないなど、8項目からひとつ選択 |
| 21 あなたが大学生として生活する中で最も就職活動に強く影響した「出来事」や「人」についてあなたの経験や考えを自由に記述してください。 | 自由回答、自由記述 |
| 22 あなたは経営学科での3年間の学びと経験をもとに就職活動に臨みました。就活に臨んで皆さんが感じたことで、ぜひ後輩たちに伝えたいことについて、あなたの考えを記述してください。就活を終えた方はもちろんのこと、就活継続中の方も回答をお願いします。 | 自由回答、自由記述 |
| 23 大学であなた自身が得たと感じている成長やこれから社会人としてスタートを切ることへの不安などについて自由に記述してください。 | 自由回答、自由記述 |