

オンライン会議システム(Zoom)を用いた キャリア教育の実践

オンライン模擬就職活動体験の学び

坊 隆史¹・石黒 順子²・安藤 拓生²

要 旨

新型コロナウイルス感染症の拡大以降、オンライン授業の導入、就職活動のオンライン化など、大学生の学びや生活において大きな変化が生じている。とくに就職活動については、オンライン面接が今後の就職活動として定着しつつあり、新たな就職活動のあり方に対応したキャリア支援が求められている。そこで本稿は、大学でのキャリア教育、オンライン授業の実施状況について現状の整理をおこなった。次に、オンライン会議システム(Zoom)を用いた模擬的な就職活動体験(模擬就活)を含む完全オンライン授業を実施した私立大学の取り組み事例を紹介することで、オンライン授業によるキャリア教育の可能性について検討した。事例からは、オンライン会議システムの利用準備等のオンライン授業独特の対応も必要であるが、大学におけるキャリア教育の新たな可能性を含んでいることが示唆された。

I. はじめに

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、2019年12月8日に初症例が確認されて以降、世界中に猛威をふるい流行が拡大した。2020年3月11日には世界保健機構(WHO)よりパンデミック(世界的大流行)の宣言が表明され、世界各国の対策強化が求められた。本稿執筆時点である2021年10月18時点においても、日本からの渡航者や日本人に対して入国制限措置をとっている国・地域が69か国/地域に及ぶ(外務省, 2021)など、依然として世界中で大きな影響が継続している。本邦でも、2020年4月7日に1都1府5県に対して、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づいた緊急事態宣言が発出され、同月16日に対象区域は全都道府県へと拡大した(内閣官房, 2020)。以降、緊急事態宣言は発出と解除が繰り返されながら執筆時に至る。このような状況において、身体的距離の確保、マスクの着用、3密(密集・密接・密閉)の回避等の感染対策が市中で徹底されるようになった。これらの感染予防対策は、我々の日常生活様式を変化させることとなった。

大学教育の現場においても同様であり、2020年度後期において全国の大学および高等専門学校の80.1%が遠隔授業を実施していた(文部科学省, 2020)こともあり、学生は通学することもままならず、キャンパスライフを十分に体験できていないままである。このような新型コロナウイルス感染症

1 東洋学園大学 人間科学部

2 東洋学園大学 現代経営学部

の影響（以下、新型コロナ禍）において、大学生活の後半で大きなウェイトを占める就職活動のあり方も一変しており、キャリア教育のあり方も変わろうとしている。ここで本稿は、本邦におけるキャリア教育およびオンライン教育の変遷について整理したうえで、新型コロナ禍以降の新たな大学教育および就職活動の実践例として、オンライン会議システムを用いた就職活動の模擬体験を含めたオンラインキャリア授業の取組みを報告する。

II. 大学におけるキャリア教育およびオンライン教育の変遷

1. 大学におけるキャリア教育

本邦のキャリア教育においては、1999年に文部科学省中央教育審議会がキャリア教育の実施を提言したことより推進されてきた。キャリア教育が求められる理由として、「少子高齢社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様性・流動化」、「就職・就業をめぐる環境の変化」、「若者の勤労観、職業観や社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質をめぐる課題」、「精神的・社会的自立が遅れ、人間関係をうまく築くことができない、自分で意思決定ができない、自己肯定感を持ってない、将来に希望を持つことができない、進路を選ぼうとしないなど、子どもたちの生活・意識の変容」、「高学歴社会におけるモラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もしなかったり、進路意識や目的意識が希薄なまま『とりあえず』進学したりする若者の増加」（文部科学省、2004）という点が挙げられ、これら

表1. キャリア教育の基本方向と推進方策

基本方向	「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・職業や進路などキャリアに関する学習と教科・科目の学習との相互補完性の重視 ・進路への関心・意欲の高揚と学習の必要性・有用性の認識の向上
	一人一人のキャリア発達への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちのキャリア発達の的確な把握 ・キャリア・カウンセリングの機会の確保と質の向上
	社会人・職業人としての資質・能力を高める指導の充実
	自留意識の涵養と豊かな人間性の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・働くことの意義についての総合的な理解の促進 ・早期からの自留意識の涵養と豊かな人間性の育成
推進のための方策	教育課程への位置付けとその工夫
	各発達段階に応じた「能力・態度」の育成を軸とした学習プログラムの開発
	体験活動等の活用（職場体験、インターンシップ、ボランティア活動、地域の職業調べ、幼小中高大等の多様な学校間連携、上級学校調べ等）
	社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進等
	多様で幅広い他者との人間関係の構築

（出所）文部科学省、2004

の課題に沿ったキャリア教育の方向と方策が策定された (表1)。

2010年の大学設置基準の改正時には、「学生の資質能力に対する社会からの要請、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性等を踏まえ、大学は、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むこと、また、そのための体制を整えることが必要である」ことが挙げられた。これを受けて、各大学のキャリア教育はより一層拡充されることとなった。文部科学省 (2020) の「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況調査結果のまとめ」によると、2018年時点で、キャリア教育を教育課程内で実施している大学は全体の97.8%と発表されており、ほぼ全ての大学でキャリア教育が導入されている。

2. 新型コロナ禍以降の高等教育におけるオンライン教育

日経BP (2021) が全国の大学・短大・高等専門学校1,161校 (回答320校) を対象とした「高等教育におけるオンライン教育実態基礎調査」によると、2020年度のオンライン授業実施率は96.8%であった。全授業に対する実施比率は、「6～7割程度」が25.6%、「8～9割程度」が24.1%で、全授業の5割以上をオンライン授業とした学校は7割にのぼっていた。

同調査によると、オンライン授業で利用されたコミュニケーションツールは「Zoom」が75.2%、「Microsoft Teams」が40.6%、「Google Meet」が35.9%とこれらの3ツールが大きなシェアを占めていた。Microsoft社とGoogle社は、新型コロナ禍以前よりも周知されたブランドであり、Zoom社はオンライン会議の利便性については従来からユーザーより知られていたことに加え、学校教育で用いる際には時間無制限で利用できるサービスを提供するなどの工夫で急激に知名度を高めた。なお、国内の民間企業2,640社を対象とした調査 (MM総研, 2021) においても「Zoom」が60.1%、「Microsoft Teams」が21.4%、「Google Meet」が7.9%という結果となっており、高等教育機関と同様の利用傾向であった。

大学生の情報機器の利用状況に関しては、90.9%の学生が問題なくオンライン授業を受講できる一方、自分専用のパソコンを持っている学生は66.7%、家族との共用パソコンが28.9%、パソコンを所持していない学生が4.5% (中植・間淵・酒井, 2021) と、若干の不便はあるものの概ねオンライン授業に対応できるIT環境が整っていることが推察される。

3. 新型コロナ禍以降の就職活動

新型コロナ禍以降、従業員の健康と安全を守りながら企業活動を維持するため、テレワーク等の業務のオンライン化が進んだ。その影響を受け、2021年卒生を対象にした採用活動はオンラインによる選考が急激に増加した。株式会社ディスコが2021年9月～10月に全国の主要企業13,815社に実施した企業調査 (ディスコキャリアタスリサーチ, 2021) によると、2022年度卒・新卒採用活動でWebセミナーを「実施している」企業は86.5%に上り、前年度の同調査と比較して20ポイント近く増加していた。Web面接の実施率においても81.0%と8割を超えている。新型コロナ禍以降、Web面接が主流となり、対面で一度も会うことがないまま内定に至ることもあるという。画面越しの面接は従来の面接

と比較して情報量が限られてしまうが、新たな採用選考の手段として定着しつつある。新型コロナウイルス感染症の影響は、採用面接のあり方を変え、しいては就職活動のあり方を一変させたといえよう。

各大学の就職支援部門および大学生の就職支援を専門とする各種企業や団体は、企業の動きにあわせて、オンラインによる就職活動に対応できるセミナーや指導を余儀なくされてきた。一方で就活生たちは「移動時間や交通費がかからず助かった」、「自宅などの慣れた環境で落ち着いて面接できた」（タメニー株式会社、2021）など好意的な意見も多く、新型コロナ禍以前から就職活動に携わってきた関係者こそが新たな就職活動に適応することが求められるといえよう。

Ⅲ. オンラインによるキャリア授業について

ここまで、新型コロナ禍以降の大学におけるキャリア教育の現状と就職活動の現状について整理してきた。井上（2018）は大学生のキャリア教育において、インターンシップ派遣前後教育や、キャリア教育で学生が能動的に教育活動を展開するプログラムの構築が必要であることを示唆している。ここで新たな就職活動に即した実践例として、A大学の取組み事例を紹介する。

A大学は首都圏に人文系3学部を要する私立大学である。A大学のキャリア教育は、「学生が自らの進路設計、職業選択を考え、行動するため」という理念のもとで展開してきた。具体的には、2年次の「キャリアデザイン入門」、3年次の「キャリアデザイン」が必修科目として卒業要件となっているほか、1年次からインターンシップ科目、3年次に配当されている「業界研究」、「就職実習演習」が選択科目となっているなど、学生の発達段階や個々の学生が志向するキャリアに応じた多様な科目が設置されている。

キャリアという言葉についてSchein, E. H. (1990)は、働きがいや生きがいといった個人の価値観である「内的キャリア」と、職業や社会的な地位、勤務先、年収といった客観的に把握できる内容の「外的キャリア」に大別した。金井（2010）は、先行研究を引用しながら、内的キャリアについて①他性の誇り、②内発的な職務満足、③自尊心（self-worth）、④仕事の役割や制度のコミットメント、⑤充実をもたらす関係、⑥道徳的満足感が含まれ、外的キャリアには①地位やランク、②物質的成功、社会的評判、名誉、影響力、④知識やスキル、⑤友情やネットワークのコネ、⑥健康と幸福が重要で含まれていると論じている。A大学においてもこれらを包含した実践的な授業が展開されている。2年生時配当の「キャリアデザイン入門」でこれまでの人生の振り返りや今後の目標設定などを通じて、内的キャリアを学ぶ内容となっている。3年生時配当の「キャリアデザイン」では、就職活動をとおして、外的キャリアの形成を目標としている。このように内と外の連続性をもってキャリアを捉えることにより、学生自身が自らのキャリア観を育み、卒業後の目標を目指すカリキュラムとなっている。

とくに「キャリアデザイン」は本学のキャリア教育の集大成として、全学部必修科目として位置づけられている。この科目は、昨今の大学生の就職活動の実際に照らし合わせて、2019年度に大胆な改編がおこなわれた。具体的には、就職活動の流れを概観し、その集大成として「模擬就活」と称する模擬的な就職活動を体験する機会が設けられている。初年度は対面型授業であったが、2020年度は新

型コロナ禍の影響に伴い、A大学では新たな大学生活をデザインすべく、外国語教育等の必修科目を含めた大学教育のリ・デザインがなされた（泰松・石黒・大村，2021）。「キャリアデザイン」も模擬就活を含めて完全オンライン授業へとアレンジされた。

IV. 「キャリアデザイン」の取組みーオンライン会議室システムを用いた模擬就活

1. 全体の構成

専任教員のキャリア教育リテラシーを高めるため、各学部の専任教員が授業を担当した。その他、教養教育部門に携わる教職員がコーディネーターとして授業担当教員をサポートした。各学部2クラスの計6クラスが開講された。1クラスあたりの受講生は100～120名程度であった。内容は、第I部「就職活動の現状」、第II部「就職活動に備える」、第III部「模擬就活」という3部構成であった（表2）。専任教員では伝えきれない最新の就職活動トピックについては、学外講師とA大学の就職担当教員がゲスト講師として情報提供した。なお、2021年度からは、全15回をオンライン授業として実施し、新型コロナ禍後の新たな様式の就職活動に対応した学びの機会を提供することも目的に加えた。

表2. 2021年度「キャリアデザイン」の授業内容

部	授業回	テーマ	内容	主担当
第I部	1	授業の目標と個人の目標	授業の目的・進め方のガイダンスと個人の目標の設定	教員
	2	就職市場と就職活動の理解	現在の就職市場・活動の解説	外部講師 就職担当部署
	3	先輩の話を聞こう	卒業生が就職活動について語る動画の視聴	卒業生
	4	SPIとは何か	適性検査（SPI）の説明と典型問題の解説	就職担当部署
	7	業界研究	業界と仕事の考え方の解説	教員
	8	確認テスト・キャリアセンター活用法	これまでの学修内容を問う確認テストと、キャリアセンターの利用方法のガイダンス	教員 就職担当部署
第II部	5	エントリーシートの作成1	エントリーシート「自己PR」の書き方と執筆	教員 外部講師（添削）
	6	エントリーシートの作成2	エントリーシート「学生時代に力をいれたこと」の書き方と執筆	教員 外部講師（添削）
	9	面接とマナー	就職活動・面接におけるマナーの指導	外部講師
	10	プレ模擬就活1	「グループ面接」の解説と指導	教員
	11	プレ模擬就活2	「グループディスカッション」の解説と指導	教員
第III部	12	模擬就活1	就職活動でのマナーの最終確認と指導	外部講師
	13	模擬就活2	グループ面接の実践指導	外部講師
	14	模擬就活3	グループディスカッションの実践指導	外部講師
	15	振り返りと今後の就職活動に向けて	模擬就活の振り返り、今後の就職活動に向けた知識の整理・解説	教員 就職担当部署

※エントリーシートの添削スケジュールの都合上、講義の順番を一部入れ替えている

第Ⅰ部は、就職活動に関する基礎的な知識を得ることを目的に、就職市場の解説、ワークキャリアとライフイベントの確認、業界と仕事の理解を目的としたオンデマンド授業で構成した。2021年度からは、就職活動を終えた卒業生のビデオ対談動画を教材として提示して、就職活動をリアルにイメージできる配慮を加えた。

第Ⅱ部では、実際の就職活動プロセスを理解し、体験することを目的とした授業内容とした。具体的には、適性検査、エントリーシート、就職活動のグループ面接、そしてグループディスカッションについて解説だけでなく実際に経験できる内容とした。エントリーシートに関しては、自己PRと学生時代に力をいれたことの2点を提出課題として回収して、学外の専門家より採点・講評をおこなった。グループ面接、グループディスカッションの授業は、オンライン会議システムのZoomを用いてオンライン上のライブ双方向型講義形式で講義をおこなった。Zoomを用いた初回授業前には利用方法について丁寧な指導を心がけた(図1)。グループ面接では、学生同士でグループを形成した上で面接官役と面接を受ける学生役に役割を分け、面接の実践をおこなった。その後グループを再編成し、これを数回繰り返した。また、グループディスカッションでは、共通の議題を確認した後に学生がグループを形成し、グループごとにグループディスカッションの役割決め(司会、タイムキーパー、書記など)から議論をまとめることを課題とした。各グループが議論した内容については再編成したグループで発表、あるいは課題として提出するなどしてフィードバックをおこなった。

第Ⅲ部では、20名程度のキャリアコンサルタントを招聘し、オンライン上でグループ面接、グループディスカッションを実施する「模擬就活」を実施した。模擬就活前には、就職活動のマナー、身だ

Ⅰ、Zoomについて



第Ⅰ0講、第ⅠⅠ講、模擬就活当日は、「Zoom(ズーム)」という会議ツールを使って、授業を行います。

PCとスマホで準備が異なってくるので、それぞれの説明をみてください。

PCを使っている方・・・p.4へ

スマホ/タブレットを使っている方・・・p.5へ

2020年度の模擬就活の様子(一部加工)

A大学ホームページより

図1. オンライン会議ツールに関する事前案内の一部(授業教材を改編)

しなみ、印象の重要性と良い印象を与える対応などを再確認する講義を設けた。本科目の成績評価は、各回の平常点 (40%)、座学の理解度を確認する小テスト (15%)、エントリーシート (15%)、模擬就活の成果 (30%) で評価した。

2. 模擬就活について

第Ⅲ部の模擬就活とは、実際の就職活動プロセスを模して、これを体験する取り組みである。実際の就職活動で一般的な選考方法である「グループ面接」と「グループディスカッション」をとおして、学生の就職活動における実践力を育むことを目指した。

「グループ面接」は、数名ごとに一組となった受講生が一同して面接官による質問に答えていく選考手法である。ここでは、受講生が大学生活で学んできたことや長所、意気込みなどを自分の体験と関連づけて説明し、企業が求める人材像と自分をマッチさせ、アピールしていく力が求められる。「グループディスカッション」は、4～6名ごとに一組となった受講生が、ひとつの議題についてディスカッションをおこない、ひとつの意見を形成していくプロセスを観察する選考手法である。テーマは「働くことの意味とは？」のような明確な解答がないトピックがあれば、「お金と友情はどちらが大事か？」というようなディスカッションを通じて一定の回答を見出す必要がある場合もある。ディスカッション開始時には発表者、書記、タイムキーパーといった役割をメンバーたちで決定し、それぞれの役割の視点から、議論を展開してひとつの回答に収束させていく。受講生は討論力や課題解決力を通じたチームへの貢献が評価される。本プログラムでは、グループ面接と同じ受講生、同じ面接官で実施された。

3. 模擬就活当日

当日のタイムスケジュールは図2に示したとおりである。なお、模擬就活回は平日の授業時間を土曜日に振り替えた集中授業として扱った。模擬就活の面接官役には、キャリアコンサルタント技能士の有資格者を中心に、就職活動に関する経験豊富な外部講師20名程度を招聘した。オンライン会議システム Zoom を用いた双方向型授業形式で実施され、学生・面接官ともに学外からオンラインで参加した。授業担当者とサポート教職員はA大学に集合し、授業進行と面接官との連絡調整および受講生からのトラブル相談の対応などを分担して模擬就活をサポートした。

模擬就活ではリクルートスーツ着用を必須とした。ただし、新型コロナ禍による不要不急の外出自粛が推奨されていた事情より、2020、2021年度はリクルートスーツに準じた服装を認めた。模擬就活当日には、社会人として適切なマナーを再確認する「マナー講習」がおこなわれ、通常の就活マナーのみならず、部屋の照度やディスプレイの画角などのオンラインならではのマナーの指導も怠らないようにした。マナー講習後は、Zoomのブレイクアウトルーム機能を用いて面接官1名あたり4～6名のグループに分けて「グループ面接」と「グループディスカッション」がおこなわれた。グループ内での進行は面接官に一任し、授業担当教員およびサポート教員が適宜巡回してフォローをおこなった。プログラム終盤には面接官から学生へ就職活動本番に向けてのフィードバックがおこなわれた。

午前	午後	分	項目
8:50			講師打ち合わせ(2週目以降は、省略or短縮する場合がございます)
9:30	13:00	5	学生集合
9:35	13:05	20	マナー講座 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【外部講師ログイン】 外部講師の皆様は、開始5分後から10分間（午前：9:35～9:45、午後13:05～13:15）を目途にログインしてください。待機室でお待ちいただけます。（表示名の冒頭が「★●●（社名）」になっていることをご確認ください）</p> </div>
9:55	13:25	5	注意事項 【ブレイクアウトセッション】 外部講師の皆様には、この後のブレイクアウトセッションでの会議室内の運営をお願いいたします。 冒頭で「このルーム」の番号を学生に伝え、メモするようにご指示ください。 以下の時間は目安ですので、100分間の運営をお任せいたします。
10:00	13:30	60	グループ面接 準備・説明10分、ロールプレイ40分、フィードバック10分
11:00	14:30	40	グループディスカッション 説明5分、ロールプレイ（発表含）20分、フィードバック10分、予備5分 ※ブレイクアウトセッションは110分で強制終了となります。
11:40	15:10	10	全体会 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>【外部講師ログアウト】 外部講師の皆様は、ブレイクアウトセッション終了後、ログアウトし採点業務をしていただいて構いません。</p> </div>
11:50	15:20	70	昼休み、採点 /終了

図 2. 模擬就活当日の進行表

模擬就活終了後、面接官は学生ごとに30点満点の評価と個別講評をおこない、授業担当者へ報告された。

4. プログラムの成果

プログラムの効果を把握するため、初回授業時（以降、「事前調査」と最終回授業終了時（以降、「事後調査」）に、受講生に対してアンケート調査を実施した。調査協力学生はのべ238名であった。回答者数の内訳は表3のとおりである。

アンケートでは、自己理解項目として「自分の強みがわかっている」、「自分の弱みがわかっている」の2項目、将来の希望に関する項目として「10年後に実現したい夢がある」、「将来の夢を、実現できると思う」の2項目、コミュニケーション能力に関する項目として「相手の考えをきちんと理解

表 3. 事前調査、事後調査の回答者数

	事前調査	事後調査
男子学生	82人	66人
女子学生	51人	39人
合計	133人	105人

することができる」、「自分の考えを相手に上手に伝えることができる」の2項目、計6項目についてそれぞれ「そう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の4段階のリッカート尺度で回答を求めた。アンケートで「そう思う」、「ややそう思う」と回答した者の合計の割合は、図3のとおりである。

まず、事前調査について、自己理解項目は、自分の「弱み」を94.3%の学生が理解しているのに対して、「強み」について理解しているのは54.1%にとどまった。また、「10年後に実現していきたい夢がある」、「夢を実現できると思う」とした学生は、いずれも約半数であった。コミュニケーションについては、「相手の考えをきちんと理解する」ことについて自信がある学生が88.0%であるのに対して、「自分の考えを上手に相手に伝える」ことについて自信があるのは46.6%にとどまった。

事後調査の結果と比較すると、「自分の強みがわかっている」については「そう思う」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計。以下、同様）とした者の割合が18.3ポイント、「自分の考えを相手に上手に伝えることができる」について「そう思う」とした者の割合が18.2ポイント増え、いずれも事前調査を有意に上回った ($p < 0.05$)。強みの理解については、エントリーシートを作成するにあたって自己分析をおこない、その内容を言語化したことが影響していると考えられる。また、グループ面接およびグループディスカッションの場で、自分の考えを口頭で相手に伝えることを体験的に学ぶことについて、伝える能力に関する自信へつながったとなったと考えられる。一方で将来の希望に関する項目については、授業の実施前後で大きな変化はなかった。

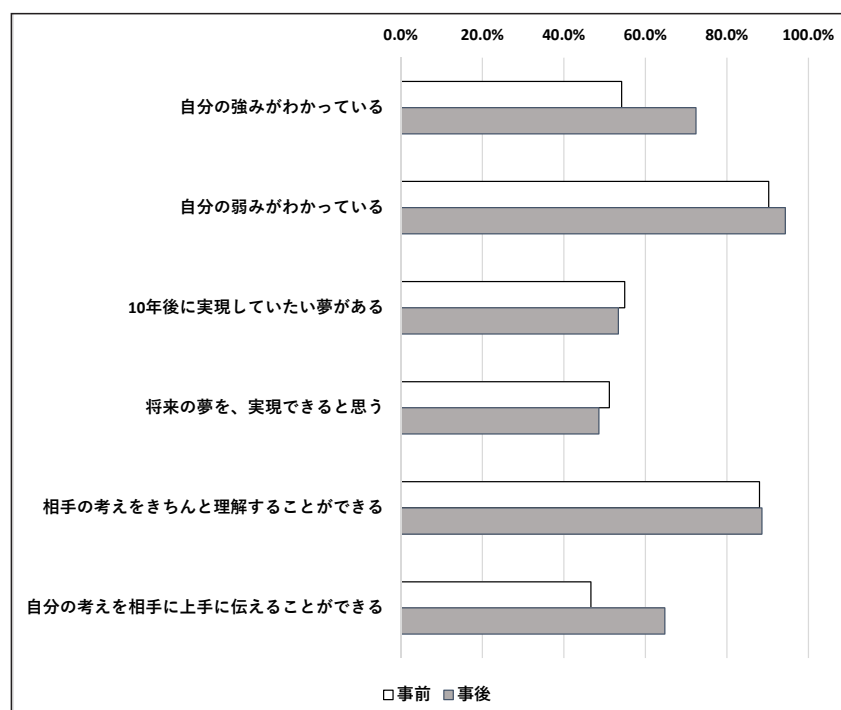


図3. 模擬就活における学生の変化

V. 考 察

ここまで、大学におけるキャリア教育、新型コロナ禍後の就職活動の実際に沿ったオンラインキャリア授業の事例を紹介してきた。ここで事例「キャリアデザイン」の取組みの意義について検討する。

まず、必修授業としてひとつの大学の全3年生が、外的キャリアについて学ぶことができるということである。前述したようにほぼ全ての大学でキャリア授業が設置されているが、外的キャリアに特化した必修授業を配当している大学となるとそれほど多くない。全3年生に就職活動に注力した外的キャリア教育を実施することは、大学として統一したキャリア支援を進めやすくなる。必修科目ゆえに受講に対するモチベーションが低い学生が受講している場合もあるが、周りの学生に影響を受けて受講意欲が高まる場合もある。全員そろってキャリアを学ぶということは、明確な進路ビジョンが固まっていない学生たちにとって意義のある場となろう。

次に、オンライン授業という構造について言及したい。前述の日経BP (2021) は、オンライン教育推進における5つの提言をしている (表4)。この提言の「4. 学修者への地理的、時間的制約を緩和するとともに、合理的なコスト削減を通じて経済的負担を軽減する必要がある」に関して本取組みは、受講生の通学に関する費用面のコスト、外出による感染症感染リスクの低減など数値で表現できない成果があったと考えられる。実際にA大学以外で必修科目としてオンラインによる3年生全員参加の模擬就職活動は希少な取組みであり、報道機関より取材依頼を受けることがあった (産経新聞: 2020, 日経産業新聞: 2021 など)。一方で、「2. 単に技術面に留まらず、知財を含む所要の知見を有する専門人材を養成・確保するなど、多様な大学間連携を推進する必要がある」ことが指摘されているように、授業担当教職員だけでなく、教養科目担当部門、就職担当部門および広報担当部門など、授業の枠を超えた大学組織として横断的な運営体制を確立させていく必要がある。

表4. オンライン教育推進における5つの提言

1. オンライン教育に関して、高等教育機関は、経営上の戦略的な位置づけを明確にした上で、授業コンテンツの有効活用を含め、計画的に取り組む必要がある。
2. 単に技術面に留まらず、知財を含む所要の知見を有する専門人材を養成・確保するなど、多様な大学間連携を推進する必要がある。
3. 効果測定を適切に行うとともに、教員にフィードバックを行い、教育質保証の観点から、PDCA サイクルを回す必要がある。
4. オンライン教育の推進により、高等教育機関では、学修者への地理的、時間的制約を緩和するとともに、合理的なコスト削減を通じて経済的負担を軽減する必要がある。
5. 世界の動向を踏まえて、国は、先駆的な取り組みをする高等教育機関への財政支援、規制緩和等の法制度改革、国公私立間の格差是正のための諸施策を通じて、日本のオンライン教育の水準向上に努める必要がある。

先進的な取り組みゆえ、課題も少なくない。本論では必修科目であるキャリア授業全般に通じる課題を2点挙げたい。1点目として、まず本科目のプログラムが狭義の外的キャリアを重視している点である。本科目が実施されたA大学は人文系の学部のみで構成されている。そのため学生の大部分は、わが国で伝統的な新卒一括採用の就職活動によって内定を得て卒業していく。本科目も一括採用、いわゆる「普通の就活」に焦点化している。学生の中には、自営・芸能・芸術・スポーツ・資格を有する専門業種を目指す学生も一定人数で存在しており、多種多様な進路に対応できていないのではという指摘があった。しかしながら、一般の新卒採用になじまない業種であっても本科目で学ぶスキルは必要である。例えば医療・福祉・心理などの専門職において、入職時には選考面接があることが一般的である。芸能活動における就職活動であるオーディションにおいても、自己PRだけでなく挨拶等のビジネスマナーが求められる。このように社会参加のための必要最低限の礼節を学ぶ機会という意味では、形式的な就職活動プログラムを経験しておくことは、一定の意義があると見受けられる。2点目は効果測定が困難なことである。必修授業ゆえにプログラムの成果を実証するための対照群を用意できないことに限界がある。受講生の授業評価、卒業時の就職内定率の経年変化など現実的に収集できる客観的情報を用いてプログラムの効果を検証していく必要がある。

VI. おわりに

ここまで、大学におけるキャリア教育と新型コロナ禍以降の就職活動の現状を整理したうえで、A大学の就職活動に焦点をあてたオンラインキャリア授業、とくにオンライン会議システムを用いた模擬就活の取組みについて紹介した。本取組みは、必修授業として配当されている事情から緊急事態宣言下であっても不開講を避けて授業を実施する必要に迫られたという現実的な事情もあった。しかしながら、オンライン就職活動は、新型コロナ禍の終息後も一般的な採用方法として定着しつつある。試行錯誤の結果として、新たな様式の就職活動に沿った授業プログラムとなり、大学内外より好評を得てきた。一方で課題も健在化しており、今後も授業を継続しながらブラッシュアップして実践知を蓄積していくことが求められる。

注釈

本論文は、東洋学園大学『研究室だより』第53号(2022)に掲載された「オンラインを用いたキャリア授業の取組み—キャリアデザインの模擬就活」を加筆・修正したものである。

文献

井上奈美子(2018), 「キャリア教育に関連する海外文献レビュー」『福岡県立大学人間社会学部紀要』(27) 1 : 97-110.
株式会社ディスコキャリアタスリサーチ(2021), 「2022年卒採用に関する内定動向調査／2023年卒採用計画」, https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/10/2022_kigyouchousa_kakuho.pdf. 2021.10.27 アクセ

ス、

金井壽宏 (2010), 「キャリアの学説と学説のキャリア」『日本労働研究雑誌』603: 4-15.

外務省 (2020), 「新型コロナウイルスに係る日本からの渡航者・日本人に対する各国・地域の入国制限措置及び入国後の行動制限」外務省海外安全ページ.

https://www.anzen.mofa.go.jp/covid19/pdfhistory_world.html. 2021.10.18 アクセス.

毎日新聞 (2020), 「3年次の全学生対象, 必修授業内で『オンライン模擬就活』を実施」毎日新聞大学クラブ・東洋学園大学, 2020年7月17日掲載.

<https://mainichi.jp/univ/articles/20200716/org/00m/100/012000c>, 2021.10.18 アクセス.

MM総研 (2021), 「Web会議室システムを使う企業の6割が『Zoom』を利用—MMRIが調査」, <https://news.mynavi.jp/article/20211022-2166497/>. 2021.10.28 アクセス.

文部科学省 (2004), 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～の骨子」,

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm. 2021.10.18 アクセス.

文部科学省 (2010), 「大学設置基準及び短期大学設置基準の改正について (諮問)」,

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1289824.htm. 2021.9.26 アクセス.

文部科学省 (2020), 「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況調査結果のまとめ」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00007.htm. 2021.10.31 アクセス.

文部科学省 (2020), 「大学等における後期等の授業の実施方針等に関する調査結果 (地域別)」,

https://www.mext.go.jp/content/20201002-mxt_kouhou01-000004520_3.pdf. 2021.10.23 アクセス.

内閣官房 (2020), 「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の概要」

https://corona.go.jp/news/news_20200421_70.html. 2021.10.18 アクセス.

中植正剛・間淵泰尚・酒井純 (2021), 「コロナ禍で明らかになった女子大学生の情報機器環境」『神戸親和女子大学教職課程・実習支援センター研究年報』, 4: 103-109.

日経産業新聞 (2021), 「東洋学園大, オンラインの就活模擬面接 必修授業で」, 日経産業新聞, 2021年9月23日11面.

日経BPコンサルティング (2021), 「高等教育におけるオンライン教育実態基礎調査『オンライン授業』の準備期間『1ヵ月以内』が6割弱 国立大学と私立大学で『DX推進』への意識・対応に約3倍の差 今後の課題は『ハイフレックス型授業』の導入」,

<https://consult.nikkeibp.co.jp/info/news/2021/0805ub/> 2021.10.18 アクセス.

タメニー株式会社 (2021), 「デジタルネイティブ世代はオンライン就活に肯定的。コロナ禍でも安全安心, 移動時間や交通費節約に—今年の就活生の9割がオンライン採用選考を経験」,

<https://prt-times.jp/main/html/rd/p/000000516.000006313.html> 2021.10.27 アクセス.

泰松範行・石黒順子・大村恵子 (2021), 「新型コロナ (COVID-19) 禍後の新大学生活をデザインする必要性: オンライン授業に関する考察を踏まえて」『東洋学園大学紀要』29: 194-209.

Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, Jossey Bass/Pfeiffer.