

〔論文〕

自己および他己評価による気付きに着目した キャリア教育に関する研究

中津功一郎・石橋 健

1. はじめに

キャリアとは学問的には、それは人間の生涯にわたる社会的役割、職業、価値観などの変化の総体・プロセスと定義され、一般的には、人の進路、職業、生き方と定義される。このようなキャリアのための教育、キャリアに関する教育が「キャリア教育」である。日本では、1990年代のバブル経済の崩壊後、経済社会が危機的状況に陥り、遅まきながらキャリア教育の導入が開始された。キャリア教育の導入には、教育の改革・改善、若年者の雇用・労働条件の改善に結びつけていこうとする意図がある。この経緯には、主に2つの背景がある。

第一は、就職・就業をめぐる環境の変化である。経済のグローバル化の進展によって激しい競争が強いられ、企業はコスト削減、経営の合理化を余儀なくされた。それに伴い、勤労者に求められる資質、能力も大きく変化し、採用において即戦力として働ける人や経験者、中途採用、外部委託の比重が高まった。このような動向の変化により、中卒・高卒・大卒を問わず新卒者の求人は減少し、求職希望と求人希望の不適合が拡大している。第二は、学生の職業観・勤労観や職業人として基礎的・基本的な資質・能力をめぐる問題である。働くことに対する興味・関心、目的意識、意欲・態度・責任感、使命感などの欠如・未熟さ、基本的なマナー、コミュニケーション能力、対人関係能力などの低下を指摘する声が多く聞かれるようになったことである。このような背景より、大学に対するキャリア教育の必要性が高まってきている。

大学も含めた教育機関におけるキャリア教育では、社会で就労する上での意識や能力を育てることが目的とされている¹⁾。経済産業省が定めた「社会人基礎力」²⁾では、大きく分けて「前に踏み出す力」、「考えぬく力」、「チームで働く力」の3つの能力が求められている。

各大学が設置しているキャリアセンターでこの能力を養う教育を担うためには、人数や指導の質などの様々な問題が存在する。さらに、授業で取り扱うにしても、講師1人に対して生徒が多数となるため、フィードバックや個々の対応が難しいという問題がある。

本研究の目的は、学生が企業や社会に求められる社会人基礎力を身につけるための有効な教育方法を開発することである。特に、大学におけるキャリア教育に着目し、企業からの内定を獲得するための支援ではなく、社会に出てからの基礎となる能力を養うことを試みる。学生がこの能力を身につけるためには、社会人の考え方にギャップがあることに気がつくことが重要である。

社会人として求められるものは何かを知ることは、社会人基礎力を高める上で必要不可欠である。

しかしながら、学生と社会人の考え方のギャップは、近年大きくなっている。この傾向は、就職後の離職率やフリーター・ニートの増加、学生と企業とのミスマッチ、学生の社会・企業に求めるものに関する調査³⁾などから明らかにされている。このような現状から、学生に対して社会人とのギャップの理解を求めることは、社会人基礎力を身につけるために重要である。

本研究では、社会人基礎力が評価される場である面接を題材として、学生が社会人とのギャップに気がつき、自ら考えて能力向上を図ることを促す方法を提案する。具体的には、学生の面接動画の評価を支援するサイトを構築し、学生と社会人が同じ面接動画をサイト上で評価する中で、収集した評価結果から社会人の視点と学習者との違いをフィードバックすることを試みる。本研究では、このような試みの第一段階として、学生と社会人による評価結果の収集と解析を行い、学生が自ら改善していくことを促す情報が得られるかどうか検証を行い、本提案の実現可能性を示す。

2. 大学におけるキャリア教育

近年、必要性が高まっているキャリア教育に関して、様々な機関で今後の展望を見据えた検討が行われている⁴⁾。しかしながら、「キャリア」という言葉の定義が明確ではないことから、個々の大学などによってキャリア教育に対する認識や扱い方が異なっている。今日の学校キャリア教育の推進の基盤となった「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」¹⁾では、キャリアとは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖およびその過程における自己と働くこととの関係づけ価値付けの累積」とされている。この定義は、Super, D. E⁵⁾の「キャリアとは生涯過程を通して、ある人によって演じられる諸役割の組み合わせと連続」概ね対応する。一方、組織心理学や経営心理学の分野では、例えば、「キャリアとは、ある人の生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」⁶⁾あるいは、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と節目での選択が生み出していく回想的意味付けと将来構想・展望のパターン」⁷⁾といった定義が見られる。

このように、キャリア、およびキャリア教育は、生涯において働くことを指すことがあれば、職に就くことに捉われない定義もなされている。本研究では、主に大学におけるキャリア教育を対象とすることから、「社会で働くために求められる意識や能力を育成すること」をキャリア教育とする。

2.1 大卒者の就職状況

キャリア教育が求められる社会経済的背景として、大学生の卒業時点での就職率低下という点が挙げられる。図1は厚生労働省の「平成28年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(平成29年4月1日現在)によって得られた短期大学卒者(女子)の就職内定率の推移を示したグラフである⁸⁾。このグラフでは、近年、4月1日には就職内定率が90%を超えており、就職難ではないように見え

る。しかし、就職内定率とは、就職を希望している人のうち、どれだけの人数が内定を得ることができたことを表す割合である。そのため、大学院への進学、留学、ニート、フリーター、公務員浪人などの理由で就職を希望しなかった人数は分母に含まれていない。このような理由より、図1における就職内定率が高くなっている。それに対して、就職率は、卒業した者のうちどれだけの人数が内定を得ることができたかを表す割合である。つまり、公務員浪人や就職を希望しなかった者も分母に加わるため、就職内定率と比較して就職率の割合は低くなる。就職率の調査は様々な機関で行われており、実際就職率はおよそ60%とされている⁹⁾。

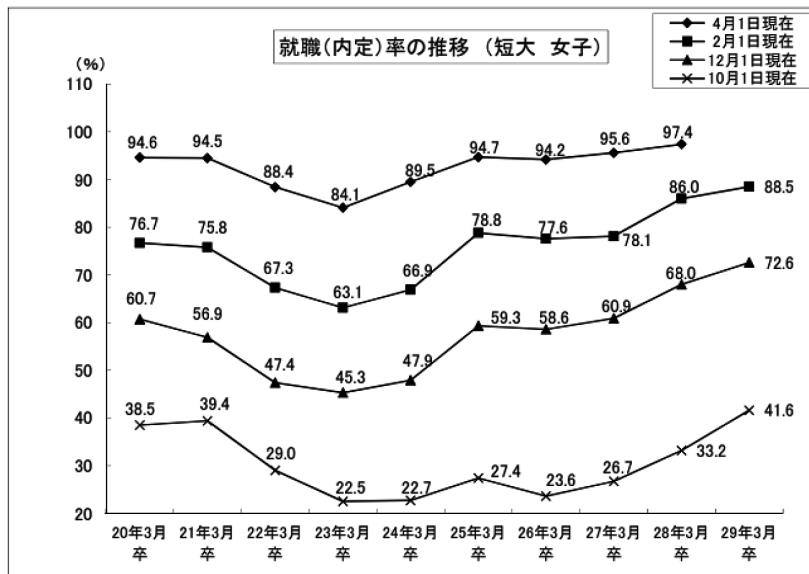


図1 厚生労働省. 平成28年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(引用)

文部科学省の「学校基本調査」¹⁰⁾の各年度版で報告されている4年制大学の卒業後の進路動向では、大卒後のいわゆる「無業者(就職も進学もしない者)」の割合は、景気動向に応じておよそ10%から20%強の間を前後している。すなわち、景気が悪化したときには、大卒者であっても5人に1人、あるいは6人に1人は卒業時点で正社員としての就職ができていないということになる。このようなことから、1990年以降の日本社会において、フリーターやニートと呼ばれる若年層の非正規労働者が急増し、社会問題化したと推測される。

2.2 大学教育の現状と課題

冒頭に挙げたように、社会背景が変化し、学生に求められる能力が変化していることが考えられるが、その能力についての定義や検討も行われている。近年、若者のキャリアをめぐる問題を政策課題としているいくつかの省庁が、若者に対して求める基礎的能力とは何かについて調査・検討を行い、その結果を発表している。例えば、厚生労働省は、事務・営業の職種について実際に企業が

求めている「就職基礎能力」を公表し、その能力向上を目的とした「若年者就職基礎能力支援授業」(Youth Employability Support Program、通称「YESプログラム」)を実施していた¹⁰⁾。また、経済産業省でも「組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎能力」として「社会人基礎能力」²⁾を公表し社会的関心を集めている。この「社会人基礎能力」は次の3点から構成されている。

- ① 前に踏み出す力 (アクション)
- ② 考えぬく力 (シンキング)
- ③ チームで働く力 (チームワーク)

さらに、この3つの能力は、表1から表3に示す計12の要素に分けられる。経済産業省が平成19年3月に発表した「企業が求める人材像」調査によると、表に挙げた12の能力要素のうち、どれを重視しているか(複数回答可)では、「主体性」、「実行力」、「課題発見能力」の3点であった。

表1 経済産業省が定めた社会人基礎力(1)

前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例：指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例：「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例：言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。

表2 経済産業省が定めた社会人基礎力(2)

考えぬく力 (シンキング)	課題発見能力	現状を分析し目的や課題を明らかにし、準備する力 例：目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例：課題の解決に向けた複数のプログラムを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例：既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。

表3 経済産業省が定めた社会人基礎力（3）

チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見を分かりやすく伝える力 例：自分の意見を分かりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例：相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例：自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例：チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例：状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例：ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

このような社会人基礎力を育成するために、大学では様々な取り組みがなされている。まず大学のキャリアセンターである。各大学にはキャリアセンターやキャリア相談室というような名称の施設が設けられている。この施設では、キャリアカウンセリング¹²⁾が行われている。カウンセリングは、大別すると①なおすカウンセリング、②予防するカウンセリング、③育てる・開発するカウンセリング、の3つに分かれる。キャリアカウンセリングは、人を育て、その人が持っている能力、可能性を最大限開発することを支援するためのカウンセリングである。キャリアカウンセリングは、1991年にアメリカNCDA（National Career Development Association）によって次のように定義されている。「個人がキャリアに関して持つ問題や葛藤の解決とともに、ライフキャリア上の役割と責任の明確化、キャリア計画、キャリア決定、その他のキャリア開发行動に関する問題解決を個人またはグループカウンセリングによって支援することである」¹²⁾。そして、特に大学のキャリアカウンセリングでは、次のような相談に応じている。

- ① 卒業後の進路（企業、公務員、教員、資格の取得、実家の事業の継承など）、就職を目的とした大学生活の過ごし方。

- ② インターンシップについて
- ③ 自分の適正は何か、どのような仕事の分野があっているか。
- ④ 社会で必要な人間関係形成能力やコミュニケーション能力について。
- ⑤ 就職活動の具体的な仕方について（情報収集の仕方、エントリーシートの書き方、会社説明会での注意点、筆記試験、面接試験の受け方、内定への対応、内定辞退の仕方、内定から就職までの期間の過ごし方、勉強法など）。
- ⑥ Uターン就職について。
- ⑦ 実家の稼業の継承について。
- ⑧ 親が勧める卒業後の進路と自分が希望する進路の食い違いについて。

④の取り組みに関する具体的な内容としては、「社会人基礎力」が評価される場である面接を意識した模擬面接がキャリアセンターで行われている。このような講座において、学生は限られた日程の中で申し込みの先着順に受けることになる。そのため、受けたい人が全員受けられるという訳ではない。また、講師は効率良く運営することが求められる。その結果、集団面接が実施され、学生個人に対するフィードバックの時間は短縮される傾向がある。

また、キャリアセンターだけでなく、大学が授業としてキャリア教育を実施している。例えば、ある私立大学では表4に示すカリキュラムのようにキャリア教育が授業に組み込まれている¹³⁾。

このように力を入れて就職活動の支援を行う大学も現れている。しかしながら、授業での支援は、講師1人に対して生徒が多数になるので、個々の支援やフィードバックが難しいという問題点が挙げられる。また、就職活動を意識しすぎて、本来大学で学ぶ内容が疎かになってしまう恐れがある。このような現状より、キャリアセンターや授業で就職活動の支援をするにしても、支援側の負担の問題があり、学習効果の向上が必要とされている。

表4 授業カリキュラム

	1年次	2年次	3年次
正課科目	キャリアデザインⅠ (働くこと)	キャリアデザインⅡ (仕事の世界) キャリアデザインⅢ (私の仕事) プレ・インターンシップ	インターンシップ (事前研修) インターンシップ (実習) インターンシップ (事後研修)
セミナー	キャリアプランニングセミナー ・ベーシックシリーズ ・仕事研究シリーズ ・コミュニケーションスキルシリーズ ・適性検査による自己分析シリーズ		就職支援行事 ・就職ガイダンス ・就職活動スタート講座 ・就職活動パワーアップ講座 ・就職活動クローズアップセミナー ・4年生による就活アドバイス ・仕事の現場見学ツアー ・就職模擬試験 ・就職模擬面接 ・業界研究会 ・企業研究会
自己研鑽	「キャリアデザインブック」配布		
カウンセリング	キャリア相談(予約制、随時)		

2.3 社会人と学生とのギャップ

就職活動において、働くことや物事の価値観に対する社会人と学生とのギャップを知ることは、自分が企業に求められる人材であることを面接などで伝える上で重要である。これは、就職活動を控えた学生へ向けた書籍¹⁴⁾においても述べられていることである。社会人と学生とのギャップは、近年の離職率やフリーター・ニートの増加に見られるように、以前と比べて大きくなっていることが予想される。このギャップは、学校教育と社会には違いがあることから、以前より必ず存在するものである。そして、学生は、そのギャップを埋めることで、社会人としての基盤を整えてきた。しかしながら、経済状況の変化や第三次産業の増加などによって働き方や働くことの意味が変化している。これにより、子どものときから働くことを意識する機会や必要性は減り、第三次産業などの働き方の多様化によって働くことに対する具体的なイメージを持つことが難しくなっている。よって、近年では、社会人と学生とのギャップが大きくなっていると考えられる。

社会人とのギャップは、個々の学生によって大きく異なると予想される。例えば、就きたい職種が決まっており、そのために必要な能力を習得するための進路を選択してきた学生は、社会人として働くことの意識が高いことから、このギャップは小さいと考えられる。

一方、近年では大学へ進学する学生が増えていることから、進路について特別な意識を持つことなく大学へ進学する学生も増加しているという現状がある。そのため、働くことに対して深く考える機会を持たないまま大学へ進学するような、社会人とのギャップが大きい学生も少なくとも存在すると考えられる。このようなことから、書籍や大学の教育の中で学生と社会人とのギャップについて説明を受けたとしても、個人と社会人とのギャップに気づき、どのように改善すべきか考えていかなければ、社会人基礎力を身につけるための効果を得ることが困難である。

3. 評価と気づきに着目したキャリア教育

3.1 評価と気づきによる学習

本研究では、学生自身が行う評価と気づきに着目して、社会人基礎力¹¹⁾を養うための教育、および学習方法を提案する。この方法では、「大学のキャリア教育の課題解決」と「社会人と学生とのギャップ」について個々の学生の理解を促すことを試みる。これにより、学生が自己分析や模擬面接などの就職活動のための学習を行った際に、社会人の視点から自らの行動や振る舞いを評価し、社会が求める人材となるためにどのような改善を図る必要があるのか考えることができるようになると期待される。

教育において、学習者自身の気づきを促すことは、内容の理解を深めるために効果的なだけではなく、応用するために非常に重要である。その理由として、学生へ教育内容を教えるだけでは、学生が納得や理解をせず、教えられたことを表面的に受け取るという傾向にあるからである。一方、学生に「気づき」というきっかけを与えることによって、自分自身で問題点を発見し、解決するため理解度が増すと考えられる。また、この問題発見、および解決能力は、社会人に求められる能力の一つであり、学生に対するキャリア教育に必要とされている。

このように、学生が自ら社会人基礎力を身につける支援を行うためには、気づきを促す教育、および学習を行うことが有効である。本提案では、学生へ促す気づきとして、社会人と学生とのギャップを取り扱う。そして、このギャップの理解が有効となるのは自身を客観的に評価するときである。したがって、就職活動に向けた活動の中で、自身や他者のエントリーシートや模擬面接の評価、グループワークの練習を対象に社会人と学生との気づきを促しながら行動の評価を行わせることで、社会人基礎力を身につける基盤を獲得できると考えられる。

3.2 面接動画の評価への適用

本研究では、面接動画を用いて評価実験を行う。その理由として、面接は社会人基礎力が評価される場だからである。面接動画を評価することで、面接官や社会人の視点に気づき、自身の面接対応をどのように改善していけばよいか自ら考えていくことができると期待される。したがって、面接動画の「自己評価」、「他己評価」、「他者評価」を行うために、本研究では以下に述べる評価サイ

トを構築する。

3.3 評価サイトの構築

本研究で開発した評価サイトは、図2に示すような画面構成となっている。画面左半分に動画を配置し、右半分に評価項目を配置した。評価項目は項目ごとにタブで切り替えられるようにした。これにより、サイトのインターフェースは動画を視聴しながら様々な項目に対する評価を行うことができる。また、評価を行う前に、社会人に対しては所属企業、学生に対しては学校名を登録してもらう欄を作成した。今回は、このようにして、評価者を学生と社会人に分けて扱うこととする。なお、この評価サイトの画面は、HTML5、CSS3、およびJavaScriptを用いて開発した^{15)、16)}。JavaScriptのコーディングでは、jQuery¹⁷⁾のようなライブラリを用いていない。また、評価結果の保存は、PHP¹⁸⁾で作成したプログラムをサーバーに設置して行う。今回の評価結果は、評価項目ごとにCSV形式で保存されることとした。

本研究では、部屋に入るところから退出までを、サイトの面接動画における評価対象とする。面接の質問内容は、実際の面接で必ず聞かれる「自己PR」と「学生時代に一番頑張ったこと」という2つを用意した。なお、今回は学生が話することに重きを置いて評価を行うことから、面接官とのやり取りは対象外とした。



図2 評価サイトの評価画面

面接動画に対する評価項目の内容は、「第一印象」、「話の内容」、「最終評価」、「重要項目」、「コメント」の5つの大項目に分けて用意した。まず、「第一印象」の項目では表情や身だしなみを問い、3段階で評価してもらう。「話の内容」の項目では、「質問に答えられていたか?」や「何が言いたいかわか理解できたか?」などの話の内容に関する質問へ2択で答えてもらう。「最終評価」の項目では、

学生の動画に対して面接の合格・不合格を決めてもらう。「重要項目」では、最終評価を行うにあたって重要視したところについて、持ち点の100点から「マナー」や「エピソード」というような6項目へ点数を振り分けてもらう。最後に、「コメント」の項目では、評価項目になかった部分で気になったところや、良かった点などを自由にコメントしてもらう。評価における大項目の詳細は以下の通りである。また、「重要項目」における小項目の具体的な内容を表5に、評価サイトのインターフェースにおける小項目への配点の例を図3に示す。

【質問内容】

○大項目：「第一印象」・・・3段階評価（よい、普通、悪い）

表情

服装・身だしなみ

挨拶や入退出のときの動作

着席時の姿勢

声の大きさ

声の抑揚

話すスピード

言葉遣い

応答の速さ

○大項目：「話の内容」・・・二択による回答

（問）一貫性があるか？

→（回）はいorいいえ

（問）話が脱線していませんでしたか？

→（回）脱線していないor脱線している

（問）結局何が言いたいかわかりましたか？

→（回）できたorできなかった

（問）1つの文が長すぎているか？

→（回）長すぎているor長い

（問）質問に答えられていましたか？（結論を先に言っているか？）

→（回）できていたorできていなかった

（問）エピソードは分かりやすかったですか？

→（回）はいorいいえ

（問）自分の言葉で話せていましたか？（自分の体験談で話せていたか？）

→（回）話せていたor話せていなかった

(問) 原稿読みしていませんでしたか？

→ (回) していないorしていた

○大項目：「最終評価」・・・合格・不合格の二択

○大項目：「重要項目」・・・持ち点（100点）を6項目へ配点

印象

コミュニケーションスキル

論理的思考

個性

マナー

エピソード

表5 重要項目の具体的な内容

項目名	内容
印象	表情 声の大きさ・話すスピード
コミュニケーションスキル	話の伝え方や言葉選び 相手に伝えようとする意識
論理的思考	話の内容 分かりやすく端的に答えられているか
個性	自分の言葉で話せているか オリジナリティーがあるか
マナー	身だしなみ 言葉遣い
エピソード	留学 部活 サークルなどの経験談

第一印象	話の内容	最終評価	重要項目	コメント
重要項目				
合格・不合格を決めるにあたって重視した項目に割合を入力してください。				
持ち点：70				
印象 (表情 / 声の大きさ・話すスピード)				
30				
コミュニケーションスキル (話の伝え方や言葉選び / 相手へ伝えようとする意識)				
<input checked="" type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 10 <input type="radio"/> 20 思考 <input type="radio"/> 30 内容 / 分かりやすく端的に答えられているか <input type="radio"/> 40 <input type="radio"/> 50 <input type="radio"/> 60 <input type="radio"/> 70 <input type="radio"/> 80 <input type="radio"/> 90 <input type="radio"/> 100				

図3 重要項目に対する配点の例

以上のような画面構成で面接動画の評価支援を試みる。なお、評価画面における評価結果は、それぞれ社会人と学生とのギャップを調査するために用いる。評価における大項目の「第一印象」、および「話の内容」は、評価の善し悪しを判断するだけでなく、学生が自分の動画を視聴する際にどのような視点で評価を行えばよいのか気付かせる役割も兼ねている。「重要項目」に対する結果は、社会人と学生の評価におけるギャップを明らかにする上で有効になると予想される。したがって、結果の善し悪しとその際に重視した項目の2点から、学生と社会人の評価結果を解析することが有効と考えられる。

3.4 自己および他己評価

本提案では、学生による自己評価と他の学生や社会人によって行われる自身への評価により、学生と社会人との評価の違いに対する気づきを促すことを試みる。まず、自身に対する自己評価は、客観的に自分を知るために有効である。例えば、自身の面接動画を面接で話している際に体が揺れていたり、視線があっていなかったり、という印象に対する気づきを得ることができる。癖に対する気づきは、動画で確認することが非常に効果的である。これについては、他者に指摘されても無意識に動作している場合が多く、自覚がないため改善しにくいと考えられる。また、印象に関する

気づきだけでなく、応答内容に対しても気付く点がある。例えば、1つの文が長くなりすぎて主語と述語が一致していないことも動画を確認することで気付くことができる。

これらの自己評価の効果に対して、社会人や他の学生からの自身に対する他己評価は、自ら気付くことができなかつた見解を得るために有効と考えられる。例えば、2つの質問に対して、部活に関するエピソードを質問に合わせて答える場合が挙げられる。このとき、本人としては自分の頑張ってきたこととして自信を持ってアピールしているが、面接官の側としては、学業面や他の面ではどうだったのかを知りたいと考えていることもあり得る。このように自分にとっては当たり前のことが、他己評価によって当たり前ではないことに気付くことができる。

このような自己、および他己評価を目的に評価サイトを利用するためには、図4に示すように、まず学生Aが自身の面接動画をサイトにアップする。同時に自身の動画に対して評価を行い、評価内容もアップする（自己評価）。その後、学生Aの面接動画に対して学生Bや社会人が評価する（他己評価）。このようにして、社会人と学生Bからの他己評価と学生Aの自己評価から得られた結果を解析し、学生Aへフィードバックする。

①学生Aが動画をアップした場合

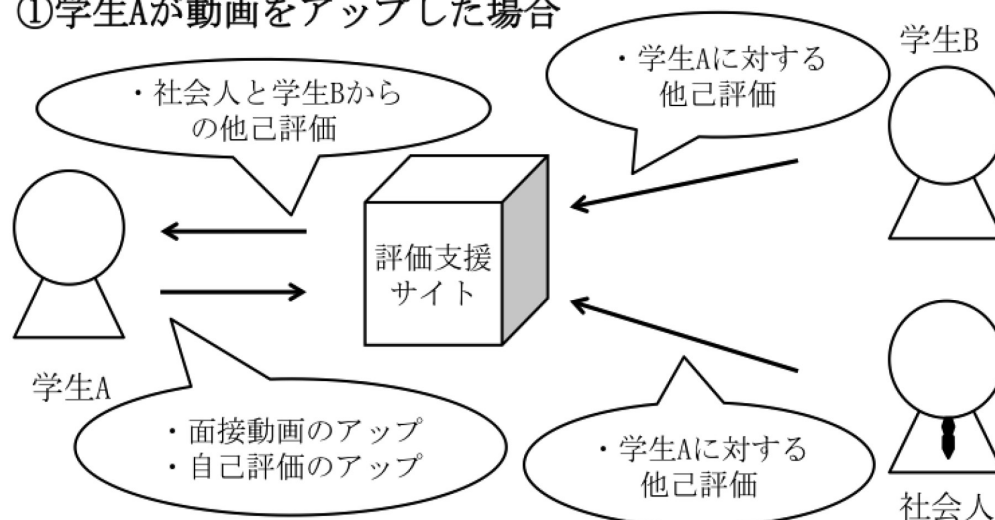


図4 評価サイトにおける学生Aの自己および他己評価

3.5 他者評価

本研究における他者評価とは、他の学生がサイトにアップした面接動画を評価することで新たな気づきを促すことを目的としている。他者の面接動画を見ることで、より客観的な視点を持ち、面接官の意図を考えながら評価を行うことができる。また、面接官の視点に近づくことで、自身の面接の際に見られているポイントを理解して実際の面接でアピールすることができると考えられる。

他者に対する評価では、学生と社会人がそれぞれ同じ対象に評価を行う。

他者評価の流れは、図5に示すように、学生Aが他の学生の面接動画に対し評価を行い、その動画に対して社会人が評価した内容と学生Aが評価した内容を比較する。学生と社会人がそれぞれ同じ対象に評価を行うことにより、結果の違いに基づいて、学生は社会人との違いに気付くきっかけを得ることができると予想される。

②自分以外の動画を評価する場合

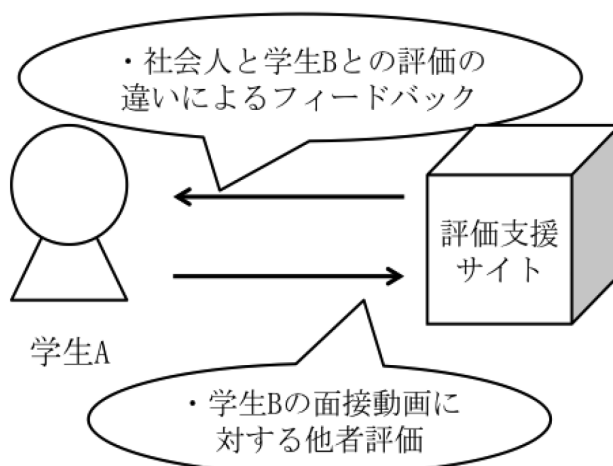


図5 評価サイトにおける学生Aに対する他者評価

4. 面接動画の評価における効果

4.1 評価と気づきによる学習

本提案では、社会人と学生とのギャップを学生へ気付かせた上で自身の評価を行わせることで、社会人基礎力²⁾を養うための基盤の獲得を促すことを試みる。これを実現するためには、社会人と学生とのギャップを示すためのデータが必要である。本章では、社会人と学生から面接動画に対する評価を収集し、解析を行うことで、社会人と学生とのギャップを示すことができるか検証を行う。そして、学生に対して解析によって得られた結果をフィードバックすることで、本提案の有効性を検証する。

4.2 データ収集・解析

面接動画による評価を通じて、学生と社会人の考え方の違いを得られるかどうか検証するために、実験を行った。面接動画は現在就職活動中の関西大学総合情報学部3年次生と就職活動を終えた同

大学の4年生の2人を撮影した。以降、3年生を学生Aとする。これらの2つの動画の評価者として大阪城南女子短期大学の1年生21名と社会人・キャリアセンター職員10名に評価してもらい評価データを収集した。学生Aには自己評価・他己評価・他者評価すべてを行ってもらった。

解析では、まず収集したデータを学生と社会人に分け、それぞれの項目に対する点数などを算出した。その結果、得られたデータにはばらつきがあり、各項目の平均点などを算出するだけで社会人と学生とのギャップを示すことは困難であった。そこで、面接動画に対する合否の要因と評価の際に重視した項目について、決定木やクラスタリングを用いて解析を行った。

面接動画に対する合否の要因に関しては、データの分類に適した手法の一つであるID3¹⁹⁾を各項目に対する評価結果へ適用することで、決定木構築を行った。学生の評価結果から構築された決定木を図6に、社会人の決定木を図7に示す。

図6に示す学生の評価データから得られた決定木では、以下の項目が確認できた。

- 「挨拶・入退室」を“悪い”と評価された学生は最終評価が必ず不合格となっていた。
- 「挨拶・入退室」を“よい”と評価された学生は最終評価が必ず合格となっていた。

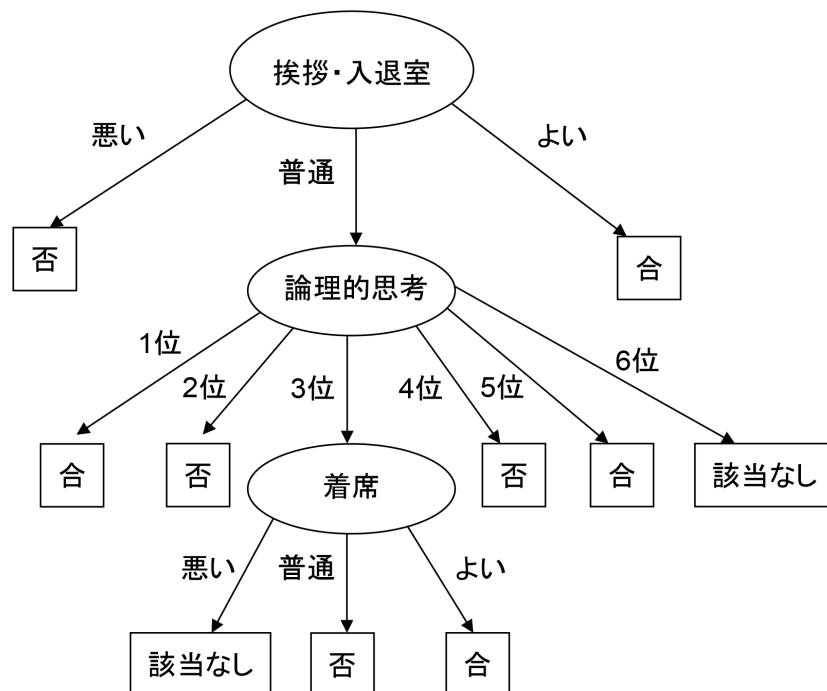


図6 学生のデータから得られた決定木

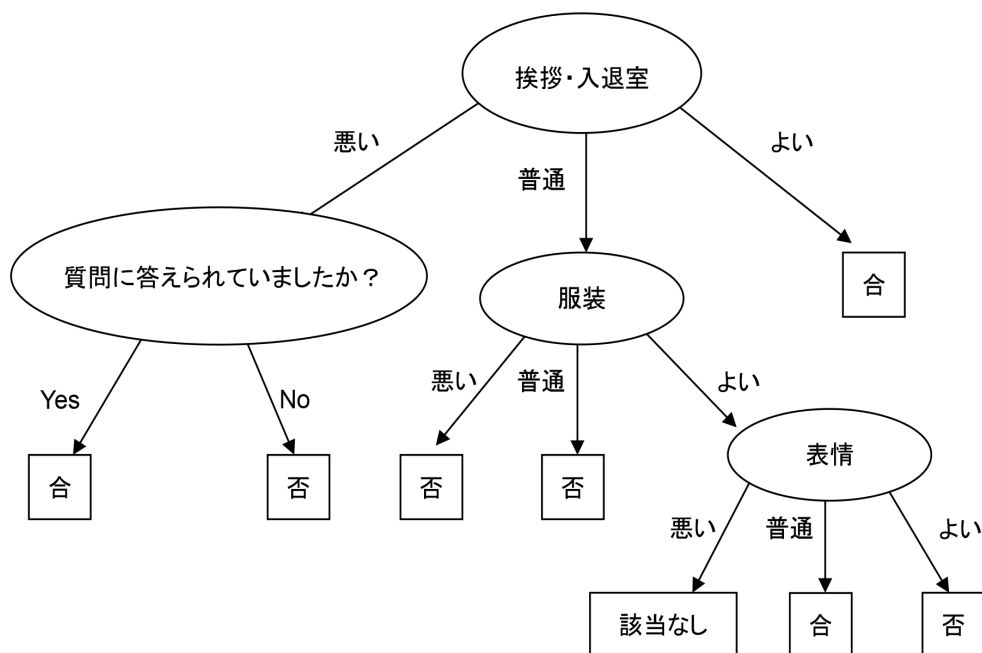


図7 社会人のデータから得られた決定木

図7の社会人の評価データから得られた決定木の結果は「挨拶・入退室」を“よい”と評価された学生は最終評価が必ず合格となっていた。つまり、本実験では約30項目から評価を行ったが、学生と社会人の評価に大きな違いは見られなかった。この決定木を学生へフィードバックすることで、「挨拶・入退室」が合否を決定する要因であるという認識を与える可能性がある。しかしながら、決定木が表しているのは、「挨拶・入退室」が完璧であれば必ず合格になるということではなく、「挨拶・入退室」の善し悪しが合格・不合格と評価された結果に共通していたということである。実際、「挨拶・入退室」のような項目は、第一印象に関する評価項目である。そのため、この項目が合否を決定しているのではなく、「挨拶・入退室」の印象が悪い学生は合格することが困難になるという合否の最低ラインを表していると考えられる。したがって、合否の結果からは、第一印象に関する評価項目では社会人と学生に大きな差は見られなかったが、最低限満たすべき水準を示すことができると言える。

また、図7の社会人の決定木では、「挨拶・入退室」を“普通”、「服装」を“よい”、そして「表情」を“よい”と評価されて不合格となっていた結果も得られた。この結果は例外的なデータであったが、社会人による評価は誰からも同じように行われているのではなく、職種などによって異なる傾向を持っていると予想される。そのため、重要項目の配点に着目した解析を行った。

重要項目の配点に対する解析では、K平均法²⁰⁾を用いて評価者の傾向に応じた結果の分類を行っ

た。本実験では、学生と社会人の重要項目に対する配点結果をそれぞれ3つのクラスタに分類した。学生の分類結果を図8、社会人の分類結果を図9に示す。

図8は、学生の評価者が各項目に割り振った配点を基に3つにクラス分けし、「重要項目」をレーダーチャートにして表したものである。留学・部活・アルバイトなどの経験談に関する項目である「エピソード」や身だしなみ・言葉遣いに関する項目の「マナー」を重視する傾向があることが分かった。特に、今回評価を依頼した大阪城南女子短期大学の学生は授業でマナー講座を受講していたため、「マナー」という点を重要視しすぎている特徴が見受けられた。

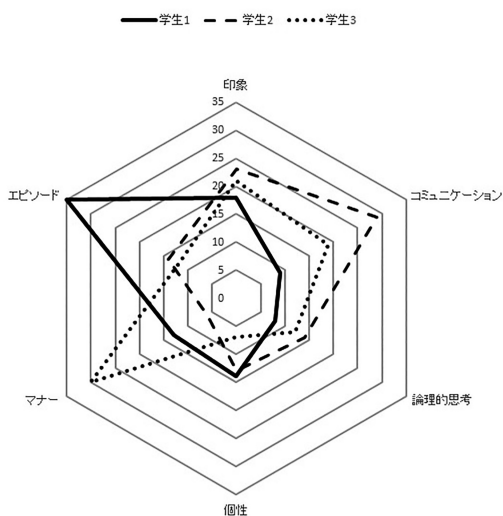


図8 学生の「重要項目」の配点

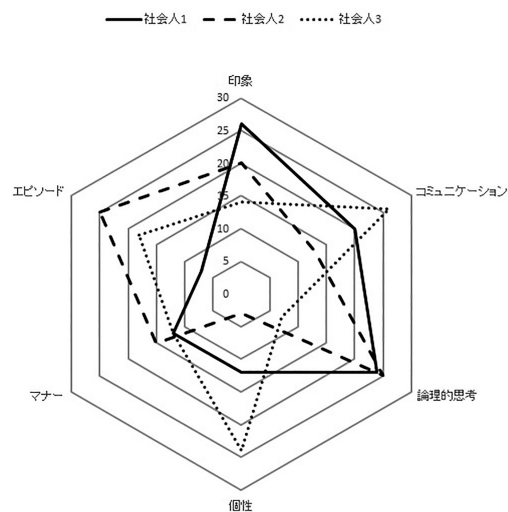


図9 社会人の「重要項目」の配点

一方、社会人の評価基準に関しては、図9に示すような結果が得られた。多少ばらつきはあるが、学生ほど「エピソード」や「マナー」を重要視していなかった。代わりに、社会人のクラスタ1、および2より、話の伝え方や言葉選びや相手に伝えようとする意識に関する項目である「コミュニケーションスキル」、話の内容に関する項目の「論理的思考」を高く評価している傾向が見られた。社会人のクラスタ3においても、「コミュニケーションスキル」を高く評価していた。今回の実験では、社会人からの評価数が少なく、評価対象の動画も2種類であったため、結果に大きな違いが見られなかった。しかしながら、社会人と学生がそれぞれ重視した項目より、学生は「マナー」や「エピソード」を重視しているのに対して、社会人は学生ほど重視していないという評価基準の違いがあることを示した。

4.3 フィードバックと学習効果

学生に対するフィードバックでは、4.2の実験結果で示した決定木とレーダーチャートを用いて、

評価用の動画を撮影した3年生の学生Aを対象に上述のような結果から得られたことを説明した。また、評価サイトにおける「話の内容」という評価項目に対する結果を、グラフを用いてフィードバックした。例えば、「話に一貫性がありましたか?」という質問に対して学生と社会人はどのように評価したのか、図10、および図11のように提示した。

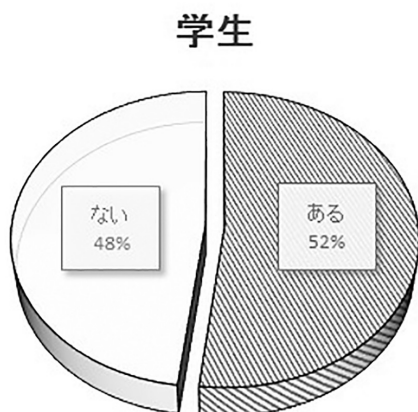


図10 「話に一貫性がありましたか?」
に対する学生の回答 (n=21)

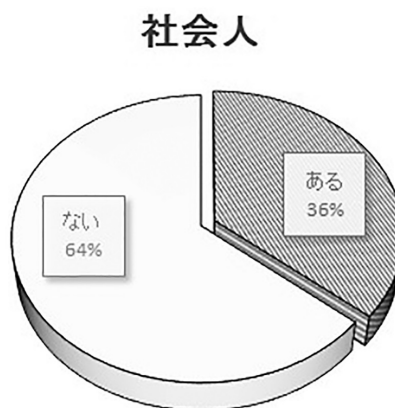


図11 「話に一貫性がありましたか?」
に対する社会人の回答 (n=10)

データの解析結果に加えて、学生Aの動画に対して社会人が評価した際に、評価サイトの評価欄の「コメント」に入力された内容の一部も提示した。実際にフィードバックのときに提示したコメントを表6に示す。また、学生と社会人からの評価結果より、学生Aの動画に対する面接の合格率も提示した。それぞれの結果から算出した合格率を表7に示す。

表6 フィードバックしたコメントの例

一つ一つの話が長くて印象に残りづらいです。ドラムや先手必勝の話等はアピールできる良い点だと感じましたので、伝えたいことを簡潔に話すことができれば面接官の記憶に残るのではないかと思います。最終評価は不合格とさせて頂きましたが、細かい点を除けば問題はないと判断して採用も十分考えられると思います。

(気になった点) 話しながら体が揺れる。笑顔・覇気・明るさ・元気・抑揚がない。ドラムの解説や詳細は不要で「チャレンジ精神」をどのように発揮するのか、何を学んで、今後どんな場面でどのように発揮するのか、言葉が抽象的で結局実感が湧きにくかった。

表7 学生・社会人が評価した合否結果

学生	合格	5%
	不合格	95%
社会人	合格	5%
	不合格	95%

以上のような情報を学生Aに対してフィードバックした結果、学生Aは、自身の面接の改善点として話の内容のような社会人が重視する項目を挙げるという反応が得られた。本実験では、データ収集の際に用いた動画を撮影した際に、予め学生Aに自身の動画の視聴とそれによって得られた気付き、改善点を挙げてもらっていた。フィードバック前では、学生Aは声の抑揚や印象に関して自身で改善が必要であることを挙げていた。一方、フィードバックを行った後では、話の内容を改善すべき点として自身で挙げるようになった。この結果は、表6に示すコメントなどの影響も考えられるが、学生Aが自分で考えて導いた意見である。そして、学生Aの撮影した動画では、実際に話の内容について改善が必要であることから、学生Aが自ら解決すべき課題を見つけ、解決していくための支援を行うことができたと考えられる。

このような学生Aの自己、および他己評価へのフィードバックに対して、大阪城南女子短期大学の学生に対しては、他の学生の面接動画を視聴し評価を行う他者評価と解析結果のフィードバックを実施した。その結果、よい意味での危機感を持って例年よりも早い時期から就職活動に取り組み、自主的に相談に来る傾向が見られた。また、「第一印象」や「話の内容」のような評価の際に、評価者へどのような視点から評価を行うのか提示することは、学生が面接の評価を効果的に行うことに有効であったことも、学生Aや短大生の反応から確認できた。特に、「話の内容」のように質問形式の項目を設置することで、評価を行う学生は考えながら動画を視聴するというプロセスを自然に行うことができた。このようにして、フィードバックや評価項目により、学生に気付きを促し、改善点を自ら発見させることができた。さらに、学生に就職に対する意識の変化を促すことができた。

これらの結果より、面接動画に対する評価サイトを用いた実験では、本提案に基づく学習が、動画を投稿した学生と評価を行った学生の両者へ気付きを促し、意識の変化を与えることができた。社会人基礎力を養うための学習方法として本提案の有効性を評価するためには、実際に学生が就職活動で内定を獲得できるかどうか調査することが適切である。本研究では、就職活動を直前に控えた学生に対して意識の変化を与えられることを確認したことから、このような学習支援を続けることで、社会人基礎力を養うことに対する効果も現れてくると期待される。また、本実験では、「コメント」に対する入力については、評価者に対して説明を行うことなく実験を行っていたが、学生と社会人の多くの評価者から様々な意見が入力されていた。今回はコメントの解析、および社会人と学生との違いやフィードバックのための情報として用いることは行っていない。これは、評価者によって入力された内容が様々であり、少数ではあるが入力を行わない評価者も存在したからである。しかしながら、表6のように学生Aの改善に有益な情報が入力されている可能性があることから、

今後はコメントに対する解析も必要と考えられる。

5. おわりに

本研究では、学生に「社会人基礎力」を身につけさせるために、学生と社会人の考え方に違いがあることを示した。この違いを示すために面接動画を用いた評価支援サイトを構築した。そして、評価支援サイトの有効性の検証として、社会人・キャリアセンター職員や就職活動中の学生に対して自己評価・他己評価という評価実験を行い検証した。その結果学生と社会人の違いをフィードバックで示し自身の改善点や就職活動に対する意識の変化が見られた。

1990年代以降のバブル崩壊の影響により就職率の低下やグローバル化や産業構造の変化により学生に求められるものが変化していった。このような変化により、大学にキャリア教育が求められるようになった。しかし、授業やキャリアセンターでこの業務を担うとしても、圧倒的な人材不足や個々の学生への対応の困難さが挙げられる。このような背景を踏まえて、本研究では、企業が学生に求める「社会人基礎力」を身につけるための支援サイトを構築した。また、社会人基礎力が問われる場である面接を題材とした学習方法を提案した。具体的には面接動画を評価する中で、社会人の視点を気付かせて自らを改善していくことを促している。本研究では「気づき」という点に着目しており、学生に「気づき」というきっかけを与えることによって、自分自身で問題点を発見し、解決するため理解度が増すと考えられる。

実験では、学生と社会人の面接評価には印象に関する内容にはほとんど違いは見られなかったが、最終評価を決めるに至った着目点には違いが見られた。例えば、学生は「マナー」や「エピソード」を重要視していることに対して、社会人は「論理的思考」や「コミュニケーションスキル」に着目しているという違いが明らかとなった。この結果を学生にフィードバックすることで、見た目や印象の評価しかできていなかった学生が話の内容に関する改善点に気付くようになった。また、学生の就職活動に対する取り組む姿勢に変化が見られた。今後、本実験で気付けたことを改善して動画を再度アップし、引き続き他者からの評価を受けるとともに他者に対する評価も行っていくことで、より質の高い面接をできるようになると予想される。また、問題点を自分で見つけ解決していくことも社会人基礎力の一つであることから、無意識的にこの能力が身につくことも期待される。

今後の課題として、本実験では社会人と学生との差を示し改善点を気付かせたことから、学生に実際に能力が身についたかどうかという長期的な検証が必要である。また、本研究の実験では社会人のデータ数が少なく数にばらつきがあったため、数を増やす必要があると考えられる。データ数を増やすことで、SEや営業というような業種別、また年代別など、グループ分けによる様々な特徴を抽出できる可能性がある。このようなことを考慮しながら、新たに得られたデータに対する解析を行い、フィードバックの効果を高めるといったことを行うことで、本提案のさらなる有効性を向上させていく予定である。

参考文献

- 1) 中央職業能力開発協会. 2004 若年者就職基礎能力習得のための目安策定委員会報告書 2004年7月.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/dl/h0723-4h.pdf>
- 2) 社会人基礎力 (METI/経済産業省) <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>
- 3) 愛知中小企業家同友会. 若者が職業に希望と誇りを持てる社会にするために. http://www.douyukai.or.jp/houkoku/pdf/yes_pro.pdf
- 4) 錦織与志二. キャリア教育概説, 株式会社東洋館出版社, 2008.
- 5) Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16, pp.282-298, 1980.
- 6) Hall, D. T. Careers in organizations, Pacific Palisade, IL: Goodyear Publishing, 1976.
- 7) 金井壽宏. 働くひとのためのキャリア・デザイン, PHP新書, 2002.
- 8) 厚生労働省. 平成28年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」, 参考1. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000032227.html>
- 9) 上田晶美. 大学生の就職率調査の現状とその問題点, 嘉悦大学研究論集, Vol.54, No.2, pp.137-151, 2012.
- 10) 文部科学省. 学校基本調査. http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm
- 11) 厚生労働省. 若年者就職基礎能力支援授業 (「YES-プログラム」) <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/01.html>
- 12) 寿山泰二, 宮城まり子. 大学生のためのキャリアガイドブック, 北大路書房, 2009.
- 13) 児美川孝一郎. 若者はなぜ「就職」できなくなったのか?—生き抜くために知っておくべきこと, 日本図書センター, 2011.
- 14) 山本直人. 大学生のためのキャリア講義: 就活本を読む前に, 株式会社インデックス・コミュニケーションズ, 2007
- 15) 大藤幹. よくわかるHTML5+CSS3の教科書, マイナビ, 2012.
- 16) たにぐちまこと. よくわかるJavaScriptの教科書, マイナビ, 2012.
- 17) jQuery. <http://jquery.com/>
- 18) オフィス加減. つくって覚えるPHP入門, アスキー・メディアワークス, 2010.
- 19) Quinlan, J.R. Introduction of decision trees, *Machine Learning*, pp.81-106, 1986.
- 20) 元田浩, 津本周作, 山口高平, 沼尾正行. IT Text データマイニングの基礎, オーム社, 2006.

(なかつ こういちろう : 准教授)

(いしばし けん : 関西大学データサイエンス研究センター PD)

