View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Wakayama University Academic Repository

SPECIAL ISSUE：地域に学ぶ観光教育・研究の実践
観光フォーラム

キャリア教育と地域に学ぶ経験

Career education and Experience learning from the community

濵島 朋子
Tomoko Hamajima
和歌山大学観光学部キャリア支援室特任助教

キーワード：キャリア教育、地域、キャリア・デザイン、社会人基礎力
Key Words：Career education,Community,Career design,Basic social skills

Ⅰ．はじめに

1992 年に 200 万人を超えた 18 歳人口は、年々減り続け、2019 年では 120 万人以下と減少の一途をたどっている。このような日本の人口減少は様々な方面で大きな影響を及ぼしている。大学におけるキャリア教育もその一つである。2018 年 10 月､日本経済団体連合会（経団連）のいわゆる「就活ルール」の廃止を受け、新卒一括採用制度が大きく揺らいできている。また 2019 年 5 月には、世界的企業であるトヨタ自動車社長、豊田章男氏は、日本自動車工業会の会長会見で「終身雇用を守っていくのは厳しい局面に入ってきた」と述べている。

このように、半世紀以上続いてきた日本型雇用（新卒一括採用、年功序列、終身雇用）が 21 世紀となった今、新たな段階を目の前にしていることは述べるまでもない。AI 導入は、業務効率化に留まらず、人材採用時における書類選考や人事評価でも、活用する企業が年々増えてきている。時代の変化はめまぐるしく、「良い大学を出れば良い会社に入れる」といった定型の進路選択ではなくなっているのが現状である。これから社会へ出ていく子どものキャリアの積み上げ方は、親世代のそれとは全く異なる次元へと変革していくだろう。

また、世代間でも違いがある。現在の大学生は西暦 2000 年前後に誕生しており、いわゆる「ミレニアル世代」=デジタルネイティブという世代である。この世代は、働く動機や物事の発想が、それまでの世代とは大きく異なると言われている。学生の親世代（40 代から 50 代）が学生の頃には、そもそもキャリア教育というもの自体が当たり前ではなかったであろう。10 年前のキャリア教育と現在ですら、考え方も方向性も大きく異なっている。それゆえキャリア教育は、社会の変化に沿って求められるものを先読みしながら、柔軟に対応していくことが必要である。

そのような中で、和歌山大学観光学部の特徴の一つでもある「地域に学ぶ」ということが、社会人基礎力の習得および学生のキャリア・デザインにどのような影響を与えるのかを考察し、今後のキャリア教育の方向性を検討していきたい。

Ⅱ．新卒に求められる人物像

1．社会人基礎力

「社会人基礎力」（図 1）とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」､「チームで働く力」の 3 つの能力（12 の能力要素）から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が 2006 年に提唱したものである。[i]

提唱された 2006 年は「ニート」という言葉が注目された時期と一致する。社会に出てもうまくいかない人が増加した一因として、学校（大学）で教えている内容と企業側が求めている能力に齟齬があるのではと考えられた結果として、企業側が求める能力を経済産業省がまとめることになった。

従来、終身雇用制度の上で成り立っていた人材育成や、家庭や地域などで若者を育てる風土などが減り、子どもが成長する過程で自然に備わってきた基礎力習得の機会が減少したことも、社会人基礎力が提唱されるようになった要因ではないかと考える。

社会人基礎力は、個人としての能力（前に踏み出す力、考え抜く力）に加えて、チームで働く力が柱になっていることが特徴の 1 つである。職場での多様性が広がる中で、個々人が持つ強みや能力を持ちよりながら物事を前に進めていくことが求められている。この社会人基礎力は多くの企業で新卒採用の基準として用いられている。

2．企業が求める能力

和歌山大学では学生の就職活動を支援するため、毎年 3 月上旬に学内合同企業説明会を開催し、来学した企業に対しアンケート調査を実施している。アンケートの中で「学生に

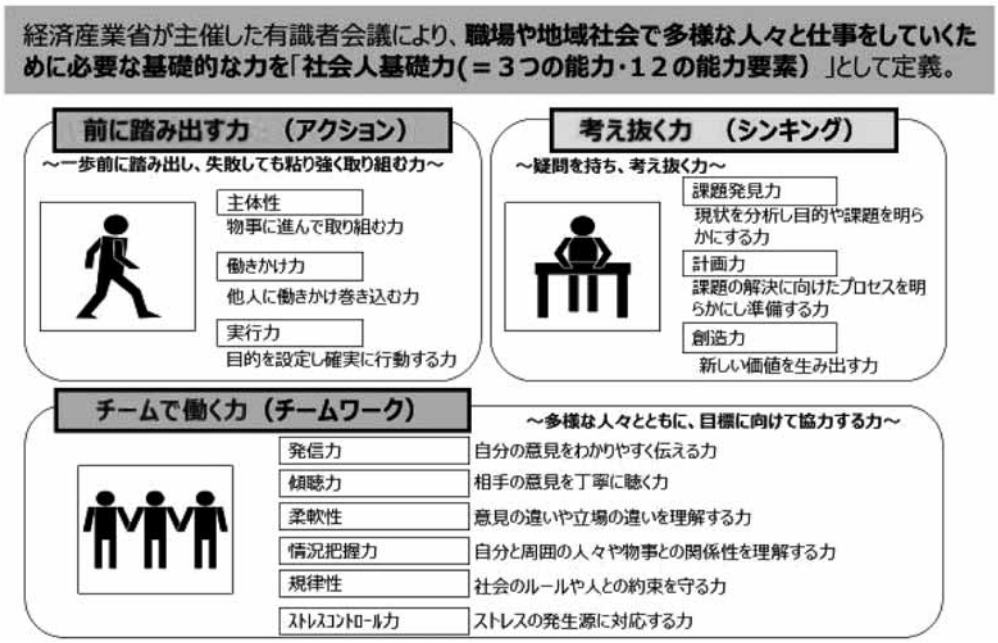


図 1. 社会人基礎力
出典：経済産業省 HP より整理作成
（https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html）

特に求める要素について」の調査項目がある。2019 年のアンケート結果（有効回答数 316 社）は、社会人基礎力の 12 の要素のうち、上位 3 項目は以下のとおりであった。（表 1）

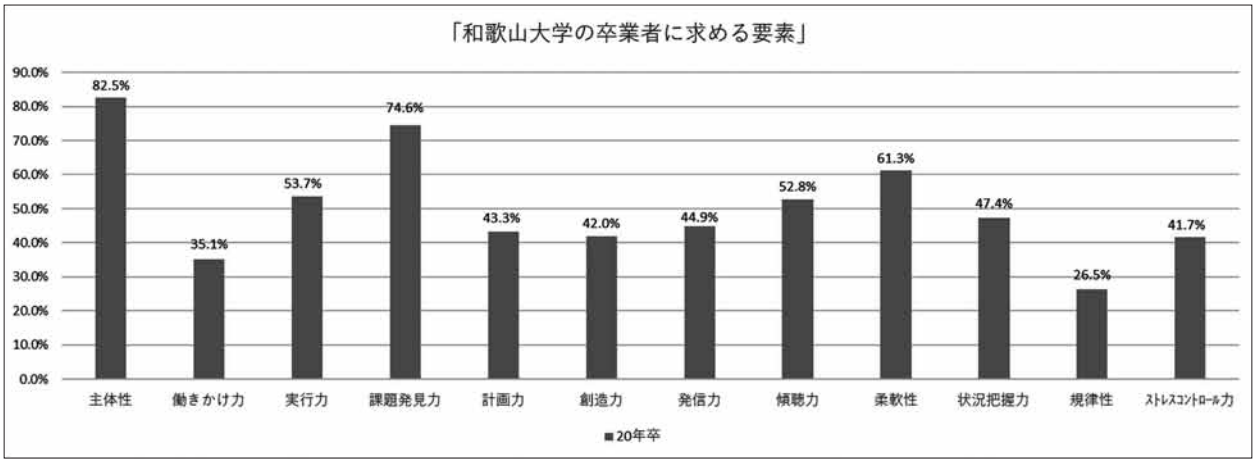
① 主体性（82.5%）
② 課題発見力（74.6%）
③ 柔軟性（61.3%）

また、同時期に全国の就職活動学生を対象に実施されたマイナビ「2020 卒企業新卒採用予定調査」においては、上位 3 項目は以下のとおりである。[ii]
① 主体性（82.9%）
② 実行力（59.7%）
③ 柔軟性（50.5%）

以上のことから、新卒採用で求められる社会人基礎力の上位は、主体性や柔軟性であることが分かる。このことは視点を変えれば、新社会人は主体性や柔軟性が期待値より下回っているという結果でもあるのではないだろうか。社会人基礎力は社会に出るまでに培っているべき能力要素のため、最高学府としての大学において、12 の能力要素を養う取り組みが求められている。

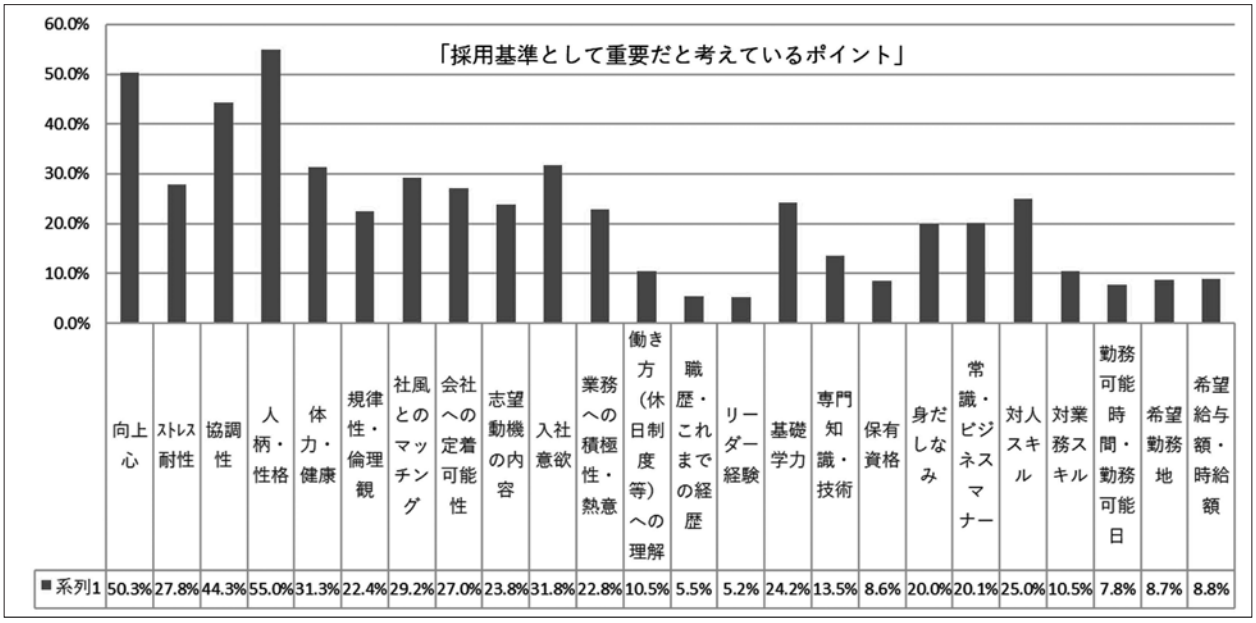
社会人基礎力に加え、マイナビでは新卒採用にあたり重要だと考えているポイントのアンケートを行っている。アンケート結果で高かったポイントは、『新卒は人柄採用』といわれる所以である「人柄･性格」や、ポテンシャルを測るための「向上心」、

表 1. 和歌山大学の卒業者に求める要素



出典：和歌山大学キャリアセンター「2019 企業アンケート」より整理作成

表 2.　採用基準として重要だと考えているポイント



出典：マイナビ人材ニーズ調査 2019 より整理作成

組織行動が求められる「協調性」が上位に挙がった。（表 2）

3．日本の雇用制度の特徴

日本の雇用制度は「メンバーシップ型」と呼ばれている。「初めに人ありき」のしくみは、まず人を雇い、その人に職務をあてがう。そのため多くの企業や官庁では、新卒一括採用、定期人事異動を行うことで人材を組織内に配置する特徴ができあがる。新卒を一括採用する企業では、ひとたび雇用されると職務や勤務地などが限定されず、終身雇用を前提に会社内で様々な職務を経験させたり、階層別の研修を受けさせたりすることで、その会社で必要な能力を身につけさせてきた。反対に「ジョブ型」と呼ばれる欧米その他の雇用形態では「初めに職務ありき」の社会で、まず職務があり、それに即した人材を雇う。それゆえ、職務に紐づくキャリア構築がしやすいことが特徴である。

日本のメンバーシップ型雇用制度は、「どの仕事に就くか」より「どの会社に入るか」が意識されることのほうが多い。「就職」といえど、実のところは「就社」の意味合いが強いことがうかがえる。そのため表 2 のように、実務に直結するような経験やスキル、専門知識などはポイントが低く、人柄や個人の性格などのポイントが高くなる結果となることが予想される。

Ⅲ．和歌山大学観光学部におけるキャリア教育

1．観光キャリア・デザイン論

和歌山大学観光学部では、初年次より 3 年次まで基礎教育科目として観光キャリア・デザイン論としてキャリアに関する講義を提供している。この講義の履修については必須ではないが、全学年を通してある程度の履修学生数がある。（表 3）

表 3.　観光キャリア・デザイン論履修者数

	1 年次	2 年次	3 年次前期	3 年次後期	合計人数
2017 年度	125	76	64	43	308
2018 年度	112	86	61	33	292
2019 年度	119	56	65	42	282

出典：LiveCampus 教務システムより整理作成

1 年次は前期に開講されるため「高校生までと大学生の違い」を考えることから始まり、社会人基礎力の基礎知識の習得をした後に、これから始まる大学生活をどのように過ごしていけば良いのかを考えるきっかけを提供している。2 年次は後期に開講され、学生は専門演習の選択時期を迎えるため、大学での学びが社会でどのように生かせるかを客観視しながら学部の特徴とキャリアの関わりを検討していく。3 年次の前期講義については、職業観の醸成を図るため、様々なキャリアモデルの提示や業界に関する学生のプレゼンテーションを実施する。3 年次後期講義は就職活動が目前となるため、業界・企業分析や採用面接における実践的なスピーチ、タイムマネジメント、プレゼンテーションなどを取り入れている。

この講義の到達目標は配当年次により異なるが、一貫している目標は「主体的に学び考え、どのような状況においても対応できる思考力・表現力の向上」である。そのため、講義の大部分は参加・実践型の形式を取り入れている。全講義において毎回、グループディスカッションやグループワーク、1 分間スピーチを実施することで、社会で通用するコミュニケーションスキルの向上につながっている。このことは学生自身も自己成長を実感できる機会にもなっており、履修の満足度の高さに

もつながっている。[iii]

また、全ての講義の中で社会人基礎力を取り扱い、年次ごとに理解を深めていくと同時に学生が自己の社会人基礎力を確認・評価できる機会を提供している。これにより、社会人基礎力をどのようにして培っていくべきかを考えながら学生生活を送る一助となっている。

2．観光学部と社会人基礎力

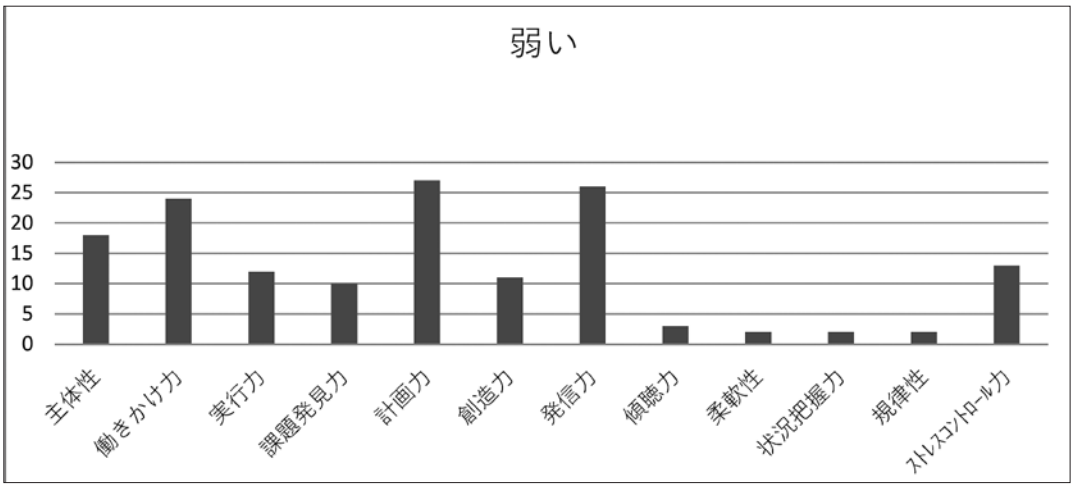
2019 年度の観光キャリア・デザイン論Ⅱの講義で、社会人基礎力の12の能力要素に対する学生の自己評価を実施した。自身が弱い（身についていない）と自覚している能力と、強い（身についている）能力を示したものが表 4 と表 5 である。

学生自身が弱いと認識している能力要素の上位は、計画力（27 人）、発信力（26 人）、働きかけ力（24 人）の順であった。2 つの表の回答数から比較すると、弱いと感じている能力要素のほうが圧倒的に多いことが分かる。計画力が弱いと感じる理由として、勉学やアルバイトなどに対して計画をしても実行しないまま終わってしまうことが多いと感じていることを挙げている学生が多かった。弱いと感じた他の 2 つの能力（発信力、働きかけ力）については、自ら行動する要素を含んでいる能力である。集団の中で協調性を持ち行動することは得意であるが、その集団に対して自らの意見を発信し、集団を動かしていく力については十分ではないと認識している学生が多い。

対する強いと認識している能力要素の上位は、主体性（8 人）、規律性（8 人）、実行力（7 人）の順であった。主体性については、1 年次と比較すると身についたと考える学生が多かった。そのため、実際に社会で求められている主体性が十分備わっているということには繋がらない。規律性については、時間やルールを守ることができるという理由であった。実行力については、自ら行動する機会が多いため、身についているという評価したものと考えられる。

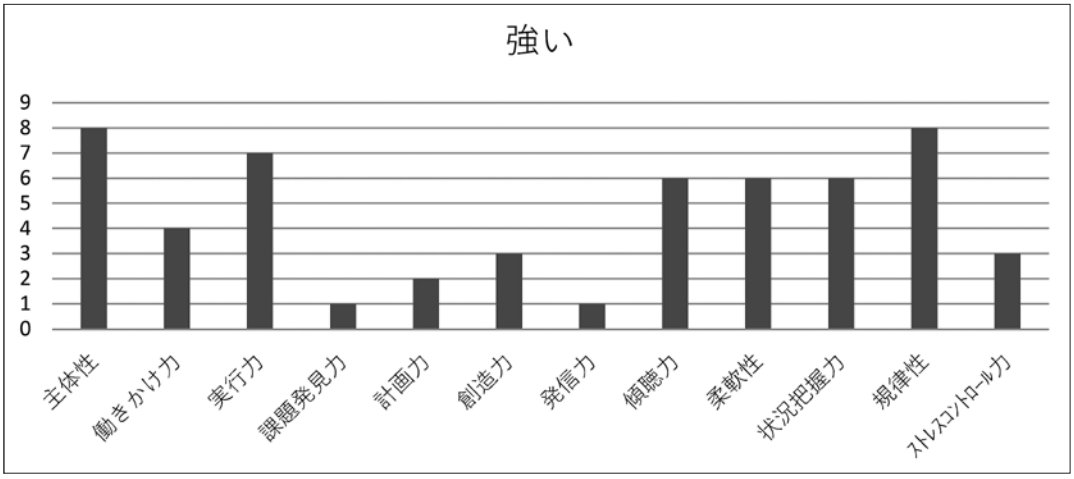
学生は実施した自己評価を基に、社会人基礎力を向上させるための目標設定と計画を立て、4 週間にわたり学生生活

表 4.　社会人基礎力の12の能力要素のうち自身が弱いと感じるもの



（回答者数 55 名　複数回答）
出典：2019 年度観光キャリア・デザイン論Ⅱ「社会人基礎力実践レポート」より整理作成

表 5.　社会人基礎力の12の能力要素のうち自身が強いと感じるもの



（回答者数 55 名　複数回答）
出典：2019 年度観光キャリア・デザイン論Ⅱ「社会人基礎力実践レポート」より整理作成

を送った。日々の振り返りや目標の可視化をすることで、進捗を確認し、軌道修正をしながら目標達成に向けて取り組んでもらった。この取り組みは日常生活の中で、それぞれの能力要素をどのように発揮し、向上させていくためには何をすれば良いかを意識することになり、自己成長の実感に繋がったようである。

Ⅳ．地域に学ぶ経験

1．地域インターンシッププログラムの概要

和歌山大学観光学部は学部が設置された2008年から、学外活動として、地域と協力しながら、その地域が抱える課題を学生が調査する地域インターンシッププログラム（Local Internship Program）を実施してきている。

「和歌山大学観光学部では、和歌山県内及び大阪南部の市町村などの協力のもと、地域が抱える課題を地域住民とともに発見し、その解決方法を考える『地域インターンシッププログラム』（通称：LIP）を実施している。本プログラムは、地域活性化に関心をもつ学生が、現地に足を運び、地域住民と連携することによって地域の課題や調査活動に取り組むもので、「学生と地域を活性化したい」、「地域の魅力を発見したい」といった地域からの提案を受け、毎年複数の活動を実施している。

LIPに参加する学生は、学内の事前学習や現地視察を通して地域の実情を学び、さらには現地調査や地域住民との交流、イベントの企画運営などを通じて、それぞれの地域の真の魅力や課題と向き合っていく。具体的なプログラムとしては、観光施設の職員や利用者への聞き取り、宿泊施設や農家民泊のモニター、集客イベントの企画運営、観光資源調査やマップ作製、就業体験などに取り組んできた。

「この地域にはどのような観光資源があるか」、「埋もれている観光資源はないか」、「観光資源が有効に活用されているか」、「どうすれば地域が元気になるか」。こうした課題に対して、地域住民は生活者の視点から、学生は「ヨソ者」の視点から意見を出し合い、ともに活動をしていく。このような対話や活動が、双方にとって新たな気づきの機会となることもこのプログラムの特徴である。

LIPは、こうした相互作用を通じて、地域住民は「ヨソ者」の力を活かしながらより自立的なまちづくり活動を行う力を、そして学生は地域住民の思いを理解しつつ、地域活性化の方法を提案できる力を養い、地域を支える人材として活躍することを目指している。

上記の趣旨を踏まえ、本プログラムは、学生が、「地域の方々と交流を図りながら、観光振興や地域再生の実践を現場で学ぶ」ことができる内容を含むことを実施の要件としている。

なおLIPには、和歌山県内及び、大阪南部の市町村など、地域から学生が地域再生や観光振興の現場を体験できるプログラムを公募するタイプ（公募タイプ）と、観光学部の専任教員が、地方公共団体などとの共同研究などを通じた連携のもとにプログラムを申請するタイプ（申請タイプ）の2タイプがある。

また、LIPは2012年度より単位として認定されている。地域での活動が授業として開講され、単位化されたことは、学生にとっても地域活性化への関心をより広げる契機となっており、学生の参加意欲向上にも寄与している。」（2018地域インターンシッププログラム活動報告書 pp.4）

このように、LIPは和歌山大学観光学部の軸となるプログラムであり、毎年200名ほどの学生が参加している。[iv] 学生の中には、継続して複数年プログラムに参加する者や、プログラムが終了しても、地域と関わりを持つ者も少なくない。

そのような地域との関わりの中で、学生が自らのキャリアをイメージし、その地域に根差した仕事を目指すきっかけとなることもしばしばである。

ある学生は、LIPで訪れた和歌山県内の地域で、高齢者の交通事故が日常的に起こっていることを目の当たりにした。同時に、その地域で住民と身近な人間関係を構築し、地域社会を守っている警察官と出会ったことで、和歌山県警への進路選択に繋がった。この学生はLIPに参加するまで、大学卒業後になりたい職業が見つからず、自己のキャリアに対してのモチベーションが低かった。しかし、LIPでの出会いと経験がきっかけとなり、公務員試験の勉強に取り組み、面接試験などの準備、対策を前向きに進めた結果、志望どおり和歌山県警の合格に繋げることができた。また、ある学生は、LIPを通して和歌山県庁の職員の仕事を間近で見る機会を得、地域振興や公務のやりがいに触れたことで職業理解が深まり、和歌山県庁を目指すきっかけとなった。

特記すべきはこの二人の学生は、両名とも和歌山県以外の出身者である。LIPは大学周辺地域の交流や現場実践を学ぶことに加えて、地域社会で仕事に携わっている人々との関わりを持つことにより、職業理解のみならず、地域への愛着へと繋がる効果もあると言えるだろう。

2．地域に学ぶ経験と社会人基礎力

大学は学生にとってある意味、居心地の良い環境である。学力・興味・世代などが同じ仲間と4年間共に過ごすことは、「人生の夏休み」といわれる所以でもある。しかし、同じ環境に身を置き続けていると、新しい発想や視点を生むことが難しくなる。それゆえ、自ら積極的に足を動かし地域社会へ出かけていき、社会人や地域住民から話を聞く機会があれば、働き方に関する新しい発想が生まれてくるだろう。

また、地域との関わりが希薄になった現代社会の在り方が、社会人基礎力が求められる要因であることはⅡ－1で述べたとおりである。地域社会との関わりを通して、地域の課題に取り組むプログラムであるLIPは、社会人基礎力の醸成を図るために非常に有効な取り組みであると言える。

2018年度および2019年度に実施した講義の期末レポート

において、「大学での学びが、今後の自身のキャリアにどう影響するか」を課題にしたところ、LIP 関連の地域での学びが自身のキャリアに影響すると答えた学生は全体の約 3 割であった。[v]

実際に地域に足を運び学ぶことで、座学の中では補え切れない臨機応変な対応力や、指示待ちにならない主体的な取り組み姿勢などの育成につながっている。期末レポートのコメントの一部を以下に挙げる。（表 6）

表 6. 大学での学びが今後の自身の学びにどう影響するか

大学での学びが今後の自身の学びにどう影響するか
その地域での問題を見てどうすればもっと良くなるかを提案して、根拠のある説明や理由を述べなければならないので、社会に出た時に何かの企画を考える時の理由づけをする練習になるのではないかと考えた。
LIP の活動により、地域の人と課題に向き合うことで、自分からその課題と向き合い、知識を得ることができると考える。またグループワークを行うことで、人任せにするのではなく、自分の役割をきちんと把握し、チームに貢献することが必要とされる。これらが責任感を自覚させ、主体性を持つことに影響すると考える。
観光についての知識を得る事も重要ですが、今後のキャリアにおいて実践型でする学びによって得られる経験は影響力が大きく、キャリア形成に深く関係してくると思います。
これらの活動は、コミュニケーション能力だけでなく、課題分析スキルや、実践力、とっさの対応力など、キャリアの上で必要となってくる沢山の力を養うことができる。
実践的な地域インターンシップにも参加し、知識と経験を蓄えるうちに人間として成長できた部分があると実感しています。そうやって成長しながら過ごす大学生活で自分のキャリアについて真剣に考えるようになった。
LIP を通して、私たち大学生が使えると思っているものと、地域の人々がそう思っているものが違っているかもしれないと気付いた。
1 つの企画や職場関係を良いものにするためには、他人と協働し役割分担を明確にする、相手に理解してもらえるように工夫する必要があります。そういった点で、大学での地域インターンシップやプレゼンテーションを通じた成功体験は、仕事をするという過程において、職場の同僚や会社を巻き込んでいく際に、良い影響を与えると思います。
地域の方と交流することで、コミュニケーション能力も上がった。また、地域の課題を発見し、解決策を考え実行することで、社会人基礎力の向上にもつながっているのである。
地元の発展に関わりたいと考えている私にとっては、LIP における地元・和歌山県内での活動は、将来のキャリアに向けた可能性を広げるという意味合いでも役立っているであろう。
理論を学んだ上で実践を重ねることは、将来地方自治体に就職できた場合の「経験値」として非常に有用となるのではないかと考えます。

出典：観光キャリア・デザイン論Ⅱ期末レポート（2018 年度、2019 年度）より整理作成

Ⅴ．おわりに

本稿では、社会人基礎力と地域に学ぶ経験の意義を和歌山大学観光学部の取り組みを通して述べてきた。和歌山大学観光学部では、今回取り上げた LIP 以外にも多岐にわたる地域に学ぶプログラムがあるため、今後はより広い範囲での考察が必要であると考える。大学内の整えられた環境であるキャンパスを飛び出し、地域という異なる環境の中に入り、多様な人々と交わりながら、自分にとって未知のことにチャレンジすることは、自己発見や自己成長につながるだろう。

しかし、学生が有意義な経験をしても、それを自分の中で消化し、気づきや学びに変え、自己成長の結果を応用したり、発信したりすることができなければ、プログラムの効果は薄れてしまう可能性がある。和歌山大学観光学部キャリア支援室では、年間 1000 件ほどのキャリア相談に応じている。そのうちの多くは、就職活動に関する相談で、企業へ提出するエントリーシートの添削指導もある。学生が自己 PR や学生時代の活動でアピールするエピソードは LIP が多いが、まとまり切れていない内容も決して少なくない。また学習のスタイルとして、実践や体験型が多く、学問領域も多岐にわたるため、その多様な経験や学修を社会で生かすことにうまく結びつけることができないことが学生の悩みでもある。ここで大切なことは、「どれほど多くの経験を積んだか」よりも、「その経験を社会でどう生かすことができるか」という視点を常に持ち、それを言語化することである。言語化することができれば、経験を咀嚼し、他の場面での応用ができることにつながる。そのためには、自己の経験を客観視し、検証していく作業が必要である。

今後のキャリア教育・キャリア支援において、その一助となるような仕組みを改善・構築し続けることで、競争と変化が激しいこれからの社会の荒波の中でも輝き続ける人材の輩出に尽力していきたい。

参考文献

経済産業省（n.d.）「社会人基礎力」https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/

マイナビ（2019）「マイナビ人材ニーズ調査」https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019 年 12 月実施 _ マイナビ企業人材ニーズ調査 .pdf

小熊英二（2019）「日本社会のしくみ―雇用・教育・福祉の歴史社会学―」講談社

田中研之輔（2018）「先生は教えてくれない就活のトリセツ」筑摩書房

廣瀬泰幸（2016）「新卒採用基準―面接官はここを見ている」東洋経済新報社

服部泰宏、矢寺顕行（2018）「日本企業の採用革新」中央経済社

樫村愛子（2019）「この社会で働くのはなぜ苦しいのか―現代の労働をめぐる社会学 / 精神分析」作品社

和歌山大学観光学部（2018）「地域インターンシッププログラム活動報告書」和歌山大学観光学部観光実践教育サポートオフィス

注

i　2017 年、経済産業省は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力として「人生 100 年時代の社会人基礎力」が新たに定義された。

ii　学内アンケート 2 位の「課題発見力」はマイナビ調査では 33.5%、マイナビ調査で 2 位の「実行力」は学内アンケートでは 53.7% であった。

iii　2019 年度授業評価アンケート「この授業を評価してください」項目では「非常に良かった」「良かった」の合計パーセンテージは次のようであった。1 年次：97.2%、2 年次：95.5%、3 年次：100%。（有効回答数　1 年次：113 名、2 年次：44 名、3 年次：76 名）

iv 「2018　地域インターンシッププログラム活動報告書」によると、過去 3 年の参加延べ人数は 227 名（2016 年度）、217 名（2017 年度）、190 名（2018 年度）であった。

v　観光キャリア・デザイン論Ⅱにて実施。該当者は 2018 年度 26 名（全 84 名）、2019 年度 12 名（全 49 名）。

受理日　2020 年 5 月 13 日