

体育・スポーツ系大学における就職支援プログラムの検討

— 2020年度体育学科における就職状況から —

Career support program in physical education university

— Employment status at Department of Physical Education in 2020 —

体育学部体育学科
常浦 光希
TSUNEURA, Kouki
Department of Physical Education
Faculty of Physical Education

青山学院大学コミュニティ人間科学部
田原 陽介
TAHARA, Yosuke
Aoyama Gakuin University
College of Community Studies

要旨：体育・スポーツ系大学において、効果的なキャリア教育を実施していくことが求められている。本稿では、体育学部体育学科において実践する就職支援プログラムの検証を行った。さらに2020年度における就職予定者を対象に、1年半の実践をもとに就職活動において重要視する項目と職業選択にかかわる項目との関係について検討した。

(1) インターンシップにかかわる情報伝達は興味関心を高める一方で参加へまで至らなかった層がみられた。

(2) 職業選択において、会社の情報と自分の情報の重要度において非親近性との関係がみられた。

これらの結果から、就職活動をいかに身近な活動と認識を持たせるかが重要であることが理解できた。

キーワード：キャリア教育, キャリア支援, 進路指導 体育学科, キャリアセンター

I. はじめに

ほとんど大学では教育課程内でキャリア教育が実施されている(文部科学省, 2017)。キャリア教育に関する科目は大学によって様々な形で展開されているが、就職にかかわるプログラムは課外活動と正課活動を具体的にすることは難しいと指摘されている(花田ら, 2011)。意識や目的意識が希薄なまま大学進学をする学生が増えている(文部科学省, 2011)と指摘される中、大学を卒業後、ほとんどの学生は何らかの職業に就くことになる。一定時期までに卒業後の進路について意思決定ができないという進路未決定(career indecision)問題を如何に解決へと導くのかは喫緊の課題となっている。

大学生の就職活動は、年々、早期化してきており、企業就職においては、3年次の夏前にはインターンシップという形で実質、始まっているのが実情である。こうした状況下において、大学生がどのように職業を選択しているのかを踏まえ、キャリア支援のプロ

グラムを検討していくことが求められると考える。一方で、体育・スポーツ系大学の学生には、トップレベルのアスリートとして、大学卒業後もアスリートを目指すものや、競技に熱心になりすぎ、学業不振から大学を卒業できない事例も散見される。そうした学生へのアプローチとして、アスリートのデュアルキャリアへの支援が強調され始めた(2016)。学卒後の競技継続の支援は、本稿では取り扱わないが、体育・スポーツ系大学の特色として、キャリア支援のプログラムに反映していくことが望まれるだろう。

そこで本研究では、まずK大学体育学部体育学科において取り組まれた企業就職に向けたプログラムの成果と課題を整理する。続いて、職業選択における情報収集行動について明らかにすることで、今後の就職支援プログラムを検討する。

II. 方法

本稿では、まず2019年度4月から2020年度7月にお

いて体育学科ゼミナールⅠ・Ⅱ内にて実施したキャリア支援の取り組みとその成果や課題について報告する。調査期間は、2019年9月、2020年1月に企業就職希望者に対して、各学期での取り組みに対する振り返りと満足度について質問紙調査を行った。その後、2020年7月に職業選択課題認知尺度を用いて質問紙調査を実施した。本稿における調査は、すべて授業内にて、Google formを用い、その場での回答を求めた(表1)。各プログラムの満足度については、「とても満足」から「全く満足していない」の5段階評価にて回答を求めた。データ分析は、IBM SPSS Statistics25を用いた。

表1 調査実施日及び対象者数

実施日	対象人数	有効回答数
2019年9月30日	108	77
2020年1月20日	120	71
2020年7月28日 ※オンライン	125	105

Ⅲ. 結果と考察

3-1. 企業就職希望者対象のカリキュラム

環太平洋大学体育学部体育学科において実践されたキャリア支援の取り組み(2019年度)は、田原・常浦ほか(2020)にて、体育学科全般のキャリア支援について報告されている。本稿では、そのうち企業就職希望者向けに取り組みられた内容に加え、2020年度前期終了段階における企業就職者の状況から、体育学科におけるキャリア支援の課題を整理し、カリキュラムの検証を行うこととする。

企業就職希望者向けのカリキュラム編成は、環太平洋大学キャリアセンターと協働にて検討し作成された。主に就活ルールの撤廃(経団連, 2019)などが議論されてきたことや早期化し始めている就活時期への対応できる実践プログラムを設定している。

2019年度は、年々、高まっているインターンシップへの参加を促すために、インターンシップに関する内容を中心に設定した。その後、実際にグループディス

表2 企業就職希望者向けカリキュラムと満足度について

企業就職支援講座		満足度	
回	2019年度カリキュラム	平均値	標準偏差
①	ガイダンス(就活に向けた準備と計画)	-	-
②	業界研究	3.95	0.809
③	企業研究	3.86	0.969
④	インターンシップ対策講座①	4.01	0.835
⑤	インターンシップ対策講座②		
⑥	講話代替え	-	-
⑦	4年生によるインターンシップ体験報告・座談会	4.23	0.916
⑧	講話代替え	-	-
⑨	自己分析ワークショップ	4.2	0.71
⑩	パネルディスカッション 「体育会の経験がどう社会で生きるのか」	3.93	0.884
⑪	模擬インターンシップ体験講座①	4.01	0.835
⑫	模擬インターンシップ体験講座②		
⑬	模擬面接体験	4.07	0.99
⑭	模擬座談会	4.46	0.605
⑮	卒業論文発表会への参加	-	-

回	2020年度カリキュラム ※オンデマンドで実施のため、満足度評価なし
①	就職活動の軌跡
②	Webコミュニケーション
③	ビジネスマナー① カバーレター
④	ビジネスマナー② ビジネスメール
⑤	人生のトランジション
⑥	自身の強みとその活用
⑦	ビジネスマナー③ 敬語・言葉遣い
⑧	キャリア選択 マッチング
⑨	10年後の自分について
⑩	就活からの学び
⑪	ビジネスマナー④ Webコミュニケーションで心掛けること
⑫	就職活動を振り返って

※2020年度前期は全12回

カッションや履歴書を用いた面接など、就職活動で体験するだろう具体的な活動を就職支援関連企業の協力のもと、インターンシップや就職活動を実体験できるプログラムを展開している。2020年度は、新型コロナウイルスの影響からオンライン授業となったため、全内容をオンデマンド（課題管理型）にて実施した。4年次となり、内々定を得る時期が学生によって異なるため、内容を学内での企業説明会との選択可能なプログラムとし、就職活動後のアフターフォローと併用し編成した（表2）。

3-2. 2019年度前期カリキュラムと9月時点の進路決定イメージについて

2019年9月30日時点でのインターンシップ参加者数は、74名（有効回答数：77名）であった。そのうち、インターンシップ参加数は、1社：33名（42.9%）、2社：25名（32.5%）、3社：9名（11.7%）の順に多く、最大10社参加している学生がいる状況であった（図1）。

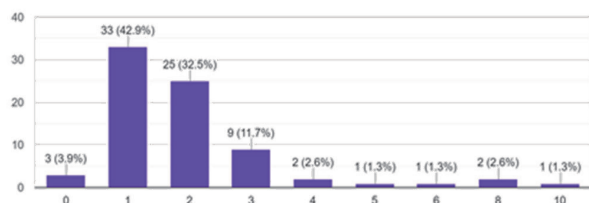


図1 インターンシップ参加数（2019年9月時点）

表2より、学生は2019年度前期4・5回目にインターンシップ対策講座を受講している。教育実習等によって受講できていない学生も補講実施した。インターンシップの事前登録など、インターンシップ参加への意識が高まっていたと考えられる。しかしながら、6月頃から実施されたインターンシップフェアなどの参加状況（図2）は、参加したが37名（48.1%）、参加していない40名（51.9%）と半数以上が不参加であった。この結果は、各社就職サイトの開設時期とインターンシップフェア等の実施時期がともに6月頃と近いことが考えられる。夏休み期間中に比べるとインターンシップフェア等に参加するよりも、体育会などのスポーツ活動に参加している学生が多い体育系大学において、部活動が優先されたことが想定される。本稿ではインターンシップフェア等の参加とインターンシップの参加数の関係については問うことができないが、早期化している就職活動の現状からは、さらに早い段階からインターンシップに対するプログラムを展開

開することで早期から就職活動への意識向上に寄与できる可能性が考えられる。

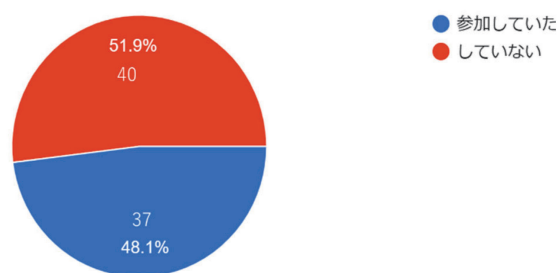


図2 インターンシップ説明会への参加状況

次に2019年9月時点において、質問項目「具体的な進路先が見つかりましたか」に関する回答として、“とてもはっきりした”が17名（22.1%），“ややはっきりした”が25名（32.5%）と半数以上が自身の進路先に具体的に became と回答した（図4）。これらの理由として自由記述にて回答を求めた結果から、「インターンシップに参加したから」や「自身の考えを受け入れてくれそうだったから」、「選択肢を絞ることができた」といった回答が得られた。続いて“どちらともいえない”が23名（29.9%）と2番目に多い結果となっている。その理由として、インターンシップへ参加したことから、「進路選択が増えた」や「企業研究と業界研究不足を感じた」、「まだ参加できていないインターンシップがあるため」といった回答が得られた。これらのことから、インターンシップに関するプログラムを展開することで、自身の就職に対するイメージと会社で働くイメージの整合が取れた学生や就職に対するイメージが変化したことが伺える層がみられたと考えられる。一方で“迷っている”や“まだ調べる必要がある”といった進路イメージを具体化するうえで、情報収集の不足を感じた層がいることが理解できた。この層は、“あまりはっきりしていない”と回答した11名（14.3%）の学生からも同様の回答が得られた。「業界を絞れていない」や「他の業界を知れていない」、「他の所も見てみたい」といったインターンシップに参加したからことから、進路イメージを具体化するうえで、情報収集の不足を感じている層がいることが理解できた。しかしながら、インターンシップに参加したが“何をしたいかわからない”といった回答もあり、インターンシップへの参加が1社程度では、具体的な進路イメージを形成するには、情報量が足りない学生がいることが伺える。

これらの結果から、インターンシップに関するプログラムを展開し、インターンシップへの参加を促すこ

とで、学生自身の進路イメージに少なからず影響があったのではないかと推察される。ただし、インターンシップへの参加数が1, 2社であるがために、情報収集の不足を感じる層がいることも理解できた。インターンシップへの参加後、企業研究や業界研究に関するプログラムを展開することで、情報収集の不足を感じる層も含め、進路イメージが具体化してきた層に対しても、就職活動に対するポジティブな印象を与えることが考えられる。今後のカリキュラム検討の際、インターンシップに関する意識・成果とその他のプログラムとの関係性について検討していくことが求められる。

3-3. 2019年度後期カリキュラムと1月時点の就職活動の進捗状況について

2020年9月以降から参加したインターンシップの状況としては、図3に示すように、0回が26名(36.6%)、1回目が18名(25.4%)、2回目と3回目が9名ずつ(12.7%)の順で多かった(図3)。

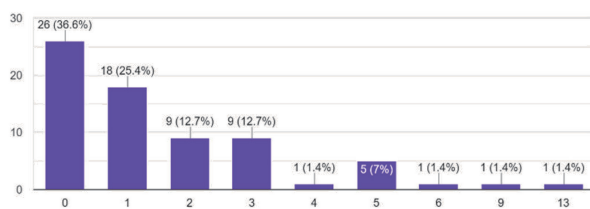


図3 夏季休暇以降のインターンシップ参加数

次に2019年度に参加した(1月時点)インターンシップのうち、選考につながるインターンシップの有無について、27名が参加したと回答した(図4)。しかしながら、44名(62%)の学生が選考につながっていないと回答している。必ずしも選考につながるインターンシップが良いわけではなく、企業説明を受けるだけなど、就職活動につながってこないインターンシップも散見されていることが理解できた。インターンシップをどのように選定するかについても、プログラムとして取り入れることで、より効果的なキャリア支援が実施できる可能性が考えられる。

続いて、2019年度1月時点の就職活動の進捗状況から、“業界研究や企業研究”21名(29.6%)、“とくになし”17名(23.9%)の学生が、就職活動に向かうにあたって、企業が実施する説明会に参加するまでに至っていないことが明らかになった(図5)。様々な取り組みを実施してきたが、実際に、時間を作り、企業説明会等に参加する学生は、半数程度である状況で

あった。2019年度の取り組みとその満足度から、就職活動に向けた知識は身につくコンテンツを実施できた可能性はあるが、大学外で実施される説明会に如何に参加するよう促すことができるかが次の課題である。就職活動やインターンシップに活かされる具体的なコンテンツを残しつつ、実際の行動を促すプログラムを検討していくことが求められる。

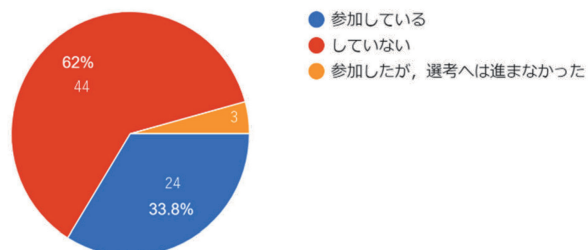


図4 選考につながるインターンシップへの参加

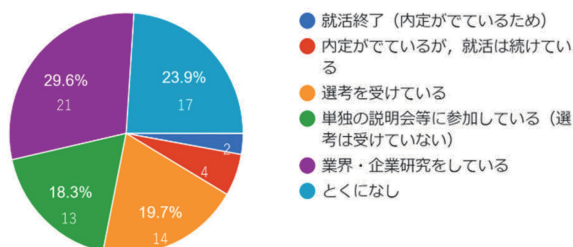


図5 就職活動の進捗状況について(2019年1月時点)

3-4. 2020年7月時点の就職活動の進捗状況

2020年度は、新型コロナウイルスの影響から、すべてオンライン授業での実施となった。多くの学生の就職活動がオンライン就活へと変更になった状況から、2019年度の取り組み以外の知識や技術が求められた可能性が考えられる。本稿では、その部分は考慮しつつ、2019年度からの取り組みを踏まえ、検討することとする。

2020年7月末時点での内定状況について、図6に示すように53.3%の学生が就職活動を終了したと回答している。内定企業数については、28名が内定を得ていない状況である。51名と半数以上が1社以上は内定を得ていることが理解できた(図7)。図8に示すように、就職活動を開始した時期の回答は、本稿において説明してきたキャリア支援の取り組みからも、3年次春学期と回答している層が見られるが、実際に、意欲的に開始した時期と問われた質問では、4年次春学期以降と回答している学生がほとんどであった。如何に、学生に就職活動につながるプログラムとして意識をさせ、具体的な行動へ促すかが今後、求められる課題である。

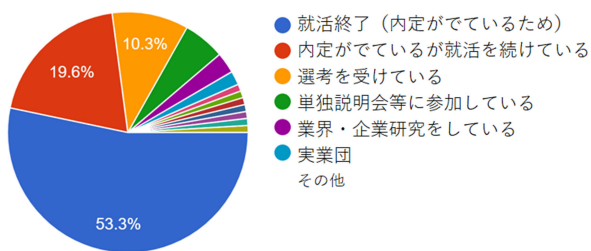


図6 就職活動の進捗状況について (2020年7月時点)

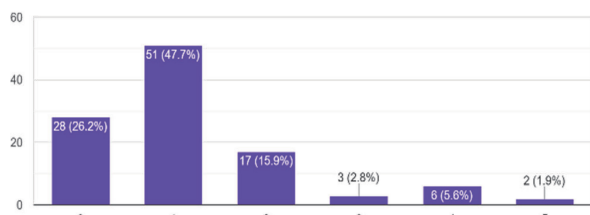


図7 内定企業数

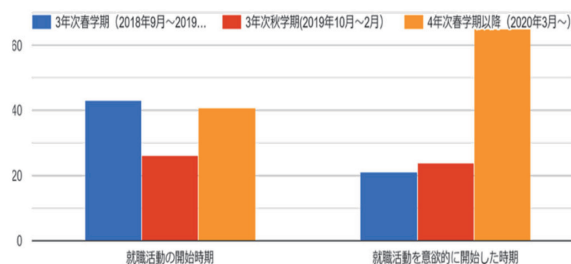


図8 就職活動の開始時期と意欲的に開始した時期

3-5. 職業選択において重視する情報について

職業選択の際に重視する情報 (下村・堀, 1994) についての質問項目 (23項目・5件法) を設定し、「とても当てはまる」から「全く当てはまらない」までの5件法によって回答することを求めた。

表3 職業選択において重視する結果

	会社の重要度	自分の重要度
度数	101	101
平均値	42.46	40.90
中央値	44.00	42.00
標準偏差	7.828	8.018
最小値	12	11
最大値	56	55

次に下村・堀 (1994) が作成した職業選択課題認知尺度 (20項目・5件法) を用いて回答を求めた。得られた結果は、4つの因子「曖昧性」「重要性」「時間的・金銭的制約」「非親近性」として設定した。「就職状況 (図6)」を「内定」「選考中」「未実施」の3項

目に分類し、「就職活動開始した時期 (図8)」「就職活動意欲的に開始した時期 (図8)」の項目、「会社の情報」「自分の情報」の得点群は高低群に分類し、職業選択課題認知尺度の因子による差異がみられるのかについて検討した。各因子得点群は、平均値から前後2点を中群とし、中群より低い得点群を低群、高い群を高群とした。本稿ではノンパラメトリック検定の結果を示したものである (表4)。

まず就職状況 (2020年7月時点) において、「選考中」群は「内定」群に比べ「曖昧性」因子が有意に高い結果であった。7月時点ではあるが、この時点で内定を得ていない学生は、職業選択をするうえでの基準が曖昧であると感じている可能性が考えられ、どのように進路決定をしていけばよいのかについて課題が生じている可能性がある。

次に就職活動を開始した時期や意欲的に開始した時期において、ともに「3年次春学期」群は、「4年次春学期以降」群に比べ、「時間的・金銭的制約」因子が有意に高い結果であった。早い段階から就職活動を開始及び意欲的に開始した群はともに、職業選択には金銭や時間など何らかのコストがかかる決定であると考えられている。早期化している就職活動の状況化からも、金銭や時間においてコストが必要になる情報は、より伝達する必要性が求められる。

続いて会社の情報および自分情報の得点群において、得点群高群は得点群低群に比べ、「重要性」「時間的・金銭的制約」「非親近性」において有意に高い結果であった。この結果から、本稿の調査対象者は、「会社の重要度」及び「自分の情報」の得点高群は、職業選択について、自身の人生における重要な決定と捉えており、金銭や時間といったコストを必要とする決定であると捉えている。さらに職業選択をなじみのある容易な決定として考えていることが理解できた。

IV. まとめ

本稿では、実践した就職支援プログラムの検討と職業選択課題認知度から、職業選択に求められる能力について検討してきた。就職活動は早期化してきているといわれる。就職活動の開始時期や意欲的に開始した時期においては「3年次春学期」である群は、「4年次春学期以降」の群に比べ、職業選択には金銭や時間的にコストが必要であると感じていることが理解できた。このことから、就職活動の具体的な金額や時間の拘束を早い段階から提示し、自身の就職活動のイ

表4 因子得点の群別による重視する情報の分析結果

	M	T	M	T	U	z	p
就職状況	内定n=73		選考中n=23				
曖昧性	11.0	3304.5	12.0	1351.5	603.5	2.04 *	0.041
就職活動開始した時期	3年次春学期 = 38		4年次春学期以降 = 38				
時間的・金銭的制約	20.0	1681.0	18.0	1245.0	504.0	2.27 *	0.02
就職活動意欲的に開始した時期	3年次春学期 = 18		4年次春学期以降 = 60				
時間的・金銭的制約	20.5	894.0	18.0	2187.0	357.0	2.18 *	0.02
会社の情報	低群n=38		高群n=45				
重要性	17.5	1317.0	20.0	2169.0	576.0	2.56 *	0.01
時間的・金銭的制約	18.0	1373.5	19.0	2112.5	576.0	2.56 *	0.04
非親近性	14.0	1291.5	15.0	2194.5	550.5	2.80 *	0.00
自分の情報	低群n=27		高群n=44				
重要性	15.0	701.5	20.0	1854.5	323.5	3.21 *	0.00
時間的・金銭的制約	17.0	757.0	20.0	1799.0	379.0	2.55 *	0.01
非親近性	13.0	790.5	15.0	1765.5	412.5	2.16 *	0.03

注) M:中央値 T:順位総和 *:p<.05

メージを具体化していくことが今後のプログラムとして求められるだろう。さらに職業選択において会社や自分の情報で重要とする項目が多い学生ほど、職業選択は重要な決定として捉える一方で、なじみのある容易な決定として捉えていることが理解できた。このことから進路決定を促すうえで自身が何を重要視するのかを明確にしていくことが就職活動や進路決定に向かうにあたって重要なコンテンツとなると考えられる。

早期化する就職活動において、特に体育・スポーツ系大学に所属する学生は、部活動との両立からインターンシップ等の参加をしていないことから、早期から活動する必要性を認識できるプログラムを実践していくことが求められる。3年次のインターンシップへの参加を促すためにも2年次からの情報提供が必要であるだろう。授業後の学期間をつなぐプログラムを各キャリア支援部署との協働体制を整備していくことで解決へと進むことは考えられる。今後、体育学科のキャリア支援を系統的かつ戦略的に展開していくためにも、継続的な調査が求められる。

引用参考文献一覧

- ①大学スポーツの振興に関する検討会議：大学スポーツの振興に関する検討会議について。2016.
- ②花田光世，宮地夕紀子，森谷一経，小山健太（2011）高等教育におけるキャリア教育の諸問題．KEIO SFC JOURNAL．第11巻2号，2011年．P.80.
- ③田原陽介，常浦光希，浦部隼希，田邊良祐（2020）

環太平洋大学体育学部体育学科におけるキャリア教育に関する実践．環太平洋大学紀要．16号，p.151-157.

- ④下村英雄，堀洋道（1994）大学生の職業選択における情報収集行動の検討．筑波大学心理学研究．16号，p.209-220.