

大学生のキャリア発達過程における ピア間活動の事例研究 —「発達のネットワーク」および「社会人基礎力」の観点から—

柳田 純子*

近年、大学教育は専門性に加えて汎用性のある能力の向上も要請されている。例えば教育審議会答申で「学士力」のなかに、コミュニケーションスキルや課題解決力などの汎用的能力が含まれている。経済界からの提言では、課題の本質を把握し自ら行動することによって、課題解決を図る人材像を標榜している。

筆者は3年次演習で産学連携の課題解決型学習を推進し、専門知識の応用やコミュニケーション機会の拡張をとおして専門性や社会性の向上に一定の有効性が見られることを検証した。その結果、学生間の水平的連携が社会性向上に対する鍵のひとつと考えられたことから、本稿では本務校の「学生キャリアアシスタント」活動と他機関による同趣旨の事例に着目した。そして、「発達のネットワーク」および「社会人基礎力」に関する先行研究を援用し、学生ピア間の活動におけるネットワークの重層化や社会人基礎力の運用状況を把握したうえで、活動モデルを導出した。

キーワード：課題解決型学習、キャリア発達過程、ピア間活動、発達のネットワーク、社会人基礎力

Case Study of University Students' Peer Group Activities in the Career Development Processes — from Developmental Network and Mental Abilities in Socialization Perspectives —

Junko YANAGIDA*

In these recent years, educational programs at universities in Japan have been requested to enhance versatile abilities in addition to specialty. For example, the reports submitted from the educational committees include versatile abilities, e.g. communication skills, problem-solving in "requirements of bachelor's degree". And in the proposals from the business community, developing human resources who can capture the essence of problems, and act to find ways of dealing with problems is highly recommended.

The author has been facilitating university-company cooperative project-based learning for the 3rd year students' seminar. Its effects to enhance specialty and socialization through applying students' specialty to problem-solving processes and providing more opportunities of communication have been verified at a certain level. Based on the result that one of the key factors to enhance students' socialization seems peer to peer collaborations, in this paper, a peer group activity, i.e. "Students' Career Assistant" at the university where the author is working for and similar cases in other organizations are focused on. And, studies are undertaken from "developmental network" and "mental abilities in socialization" perspectives. After grasping how the network can be built up and mental abilities can be demonstrated in the peer group activities, a model is put forward as hypotheses.

Keywords: project-based learning (PBL), career development process, peer group activities, developmental network, mental abilities in socialization

1. 研究の背景および目的

1.1 背景

本稿の研究課題を構想した背景には、筆者による課題解決型学習の取組みが起点にある。大学教育の場で「専門性」とともに「汎用性」のある能力をいかに醸成するか、その背景を以下(1)～(5)に記載した。

(1) 産学連携の課題解決型学習における汎用的能力

筆者は2007年度より産学連携による課題解決型学習 (project-based learning) (以下、産学連携PBL) を実施し、演習 (ゼミナール) 授業をとおしてのキャリア発達支援の観点から「専門性」、「社会性」および「人間性」の側面での学生の行動と意識の特徴を考察してきた[1][2][3][4]。この学習の取組みは、学生が講義で学んでいる経営学・マーケティング分野の専門知識を活用して新商品開発提案の具現化を図るものである。学習を構想したねらいは、吉本[5]、小方[6]の指摘にあるように「大学で学んだ専門知識を運用できる人材」を育成することにある。

上記の産学連携PBLにおける学習成果物は、新商品開発提案である。筆者は学習を推進するなかで、成果の評価指標を検討してきた。3年次演習は専門科目の一環であることから、「専門性」に係る観点を必須と考えた。評価項目として、市場の既存商品との差異化、消費者目線から見た魅力、定量・定性データの裏づけなどを設定した。

では「専門性」が向上すれば充分かというところ、成果を上げていく途中経過にも着目する必要がある。学習過程のなかには、例えば、チームメンバーが協力し合う、試作を繰り返して完成度を上げる、企業の商品開発会議で発言する、などが含まれる。なかでも、課題解決過程では指示待ちでなく、学生間の水平的連携による協業が鍵のひとつと考えられた。産学連携PBLをとおして、学生間での自発的なコミュニケー

ション機会を拡張することによって学生の「社会性」や「人間性」の側面においても一定の有効性が見られた。

成果を上げていく過程で状況に即した言動ができることは「汎用性」のある能力であり、経済産業省の研究会[7]が提起した「社会人基礎力」はこの種の能力の総称である。

「社会人基礎力」の概念を学習成果の評価指標に採り入れた事例として小樽商科大学の産学連携プロジェクトが挙げられる。筆者はこれを参照し、チームメンバー間での協力や社会人との意思疎通など「汎用性」のある能力の運用状況を測る指標を加えて産学連携PBLの評価指標を構成した。筆者による産学連携PBLは、地域社会が抱える課題解決に専門知識を応用することをとおして「専門性」の向上を図るとともに、その学習過程で「汎用性」のある能力の発揮を志向する教育活動として推進されてきた。

(2) 教育審議会の答申における汎用的能力

上記で言及した小樽商科大学では「全学的キャリア教育体系」を構想した際の背景に2008年の教育審議会答申「学士課程の再構築に向けて (以下、学士課程答申)」を置いていた[8]。この答申では、「学位を与える教育課程」を中心に据えて、学士課程教育が共通してめざすべき学習成果を「学士力」として掲げている。

「学士力」とは、「知識・理解」に加えて「汎用的技能」(コミュニケーションスキルや情報リテラシーなど)、「態度・志向性」(チームワークやリーダーシップなど) および「統合的な学習経験と創造的思考力」(知識・態度の活用を図り、課題を解決する力) が含まれるとされる[9]。

以上をまとめると、教育界からの大学教育に対する要請は「専門性」に加えて、「汎用的技能」を含む広義の「汎用性」のある能力の向上が提起されたものと理解できる。こうした汎用的能力への言及は、1984年の「臨時教育審議会」答申以降の審議会答申における「生きる力」や

「人間力」といった見解にも見られる[10]。

(3) 経済界の提言における汎用的能力

汎用的能力への言及は、経済界からの提言にも見られる[11]。1996年経済団体連合会の『創造的な人材の育成に向けて－求められる教育改革と企業の行動－』（以下「創造的人材」提言）では、「欧米に追いつけ、追い越せを目標に、定められた目標を効率的に実現する人材が重点的に育成された」結果、「知識の量は多いが、自らの目標、解決すべき課題の設定に不得手な人々が増加している」と指摘している。「創造的人材」提言が掲げる人材像は「主体的に行動し、自己責任の観念に富んだ創造力あふれる人材」であり、人材要件として次の3点を挙げている[12]。

第一に、主体性である。「他者の定めた基準に頼らず、自分自身の目標・意思に基づいて、進むべき道を自ら選択して行動すること」を指す。第二に、自己責任の観念である。「いくつかの選択肢の中から自分の判断で選びとること」を指す。第三に、独創性である。「科学・技術や、芸術・文化などさまざまな分野で世界をリードできること」を指す。

「創造的人材」提言の後、2004年日本経済団体連合会は『21世紀を生き抜く次世代育成のための提言－「多様性」「競争」「評価」を基本にさらなる改革の推進を－』（以下「次世代育成」提言）を出した。この提言においても「与えられた知識だけに頼るのではなく、ものごとの本質をつかみ、課題を設定し、自ら行動する

ことによってその課題を解決していける人材」を育成することが急務との認識を提示している[13]。上述の経済界からの提言概要を表1に整理した。

また、企業の採用場面において求められる人材像が1970年代から2000年代の30年間で変化してきたことを示す研究がある[14]。その研究で岩淵は、企業年鑑に掲載企業の採用担当者コメント欄に使用された言葉項目の出現頻度の順位変動を調べ、1971、1986、2001年の3つの時点で分析した。

その結果、1971年～1986年において「思想穏健中立」や「忍耐力」などの「問題を起こさない人材像」を表す語の出現頻度が下降した一方、「柔軟性」や「チャレンジ」などの「社会の変化に進んで取組む人材像」を表す語の頻度が上昇した。また1971年～2001年において「学業成績」や「業務内容に興味関心」などの「会社業務への素質を有する人材像」を表す語の頻度が下降した一方、「目標を立てて実行する」や「好奇心」などの「新しい方向性を追求する人材像」を表す語の頻度が上昇した。

岩淵の見解では、採用現場で求められる人材像が「会社内部の既存ルールへの適応」よりも「外部環境の変化に柔軟に対処」するために「問題意識を持ち、自ら目標を立て実行」する方向へ推移したと捉えられている[15]。

ここまで、筆者の産学連携PBL推進をとおしての検討、および教育界・経済界からの大学教育への要請の概要を見てきた。大学教育の場

表1 経済界からの提言概要

発表年	提言	概要
1996	「創造的人材」提言	(1) 主体的に行動し、自己責任の観念に富んだ、創造力あふれる人材 (2) 教育機関のカリキュラム編成の弾力化、思考力と体験を重視した教育（討論やフィールドワークなど）
2004	「次世代育成」提言	(1) 与えられた知識だけに頼るのではなく、ものごとの本質をつかみ、課題を設定し、自ら行動することによってその課題を解決していける人材 (2) 求められる3つの力「志と心」、「行動力」、「知力」

において、「専門性」とともに「汎用性」のある能力（汎用的能力）を育成する必要性に関して大きな異論はないと考えられる。むしろ、「専門性」と「汎用性」の両輪を大学教育の場でどのように機能させ、育成していくか、が各大学に問われていると認識する。本稿の問題意識は、学生が汎用的能力を発揮する機会をいかに拡張するかであり、事例研究をとおして問題の所在を明確にし具体的な施策に展開することである。

(4) 汎用的能力の例示としての「ポスト近代型能力」

本田は教育審議会答申や経済界からの提言内容をレビューした結果から、「従来の学力（知識）一辺倒に陥ることなく、豊富な経験、高いコミュニケーション能力、構想力と決断力、幅広い教養、高い倫理観や責任感を備えるリーダーシップ」といった汎用的能力を「ポスト近代型能力」としてまとめている[16]。「近代型能力」と「ポスト近代型能力」の例示を表2に記載した。

本田によれば「ポスト近代型能力」の大きな特徴として「個別的」であることが挙げられ、その能力の形成過程の解明や測定・証明方法の確立は途上にある[17]。「ポスト近代型能力」の形成過程の解明に向けた検討に適する事例を筆者が探索するなかで、上述の筆者による産学連携PBLはその対象が当該ゼミナール学生に限定されるため、より広範囲の学生ピア間による課題解決活動の事例を探索することにした。

(5) 本務校の「学生キャリアアシスタント活動」への着目

探索過程で筆者が当初着目した事例は、キャリア教育科目「キャリアデザイン」の15回授業の内1回が充てられる「4年生による就職活動アドバイス」である。その回では4年生4名によるパネルディスカッション形式を採り、筆者は司会進行を毎年担当するなかで受講学生の反応がおおむね積極的であると感じられた。また授業最終回での受講学生のレポート内容を読むと、複数の記述において、就職活動の結果から満足度の高い成果を上げた4年生の存在がロールモデルとして受留められており、学生ピア間の支援行為に一定の有効性の兆候が窺えた。

しかしながら上記のパネルディスカッションは15回授業のなかの1回であり、有効性の検証が困難である。そこで本務校の就職課（現キャリア課）によって2009年度以降実施されている「学生キャリアアシスタント」活動に着目した。学生キャリアアシスタントは「キャリアデザイン」授業内でパネラーになるほかにも、就職活動支援セミナーの企画・実施をキャリア課から委ねられ、主体的に活動してきている。

そこで2013年度の学生キャリアアシスタントに対して、活動をとおして感じたことを自由に記述してもらうことを依頼した。結果、2名の協力が得られた。この2名による記述および就職課（当時）の担当課員の話を経ると、本活動は継続されているものの学内の知名度が概ね低調であり、「内定自慢の集団」という誤解すら生じていることがわかった。こうした問題

表2 近代型能力とポスト近代型能力の例示

近代型能力	ポスト近代型能力
基礎学力	生きる力
標準性	多様性、新奇性
知識量、知的操作の速度	意欲、創造性
共通尺度で比較可能	個別性、個性
順応性	能動性
協調性、同質性	ネットワーク形成力、交渉力

参照：本田（2005）p.22に基づき作成

点の所在を明らかにし、将来に向けて段階的発展をめざすために、本活動事例を深掘して検討する必要性を認識した。

2013年度の学生キャリアアシスタント2名の記述ではサンプル数が少ないため、2014年度の学生キャリアアシスタントに同様の依頼をし6名全員から協力が得られた。併せて、この活動と趣旨が近似している他大学・機関事例を検討することによって、本務校の現状取組みの特徴および課題を明確にし、将来に向けて段階的に発展させるうえでの知見を得たいと考え、本稿の研究課題を構想した。

1.2 研究の目的

本稿の研究目的は、学生が汎用的能力を発揮する機会のひとつとして「学生ピア間におけるキャリア形成支援」の活動を捉え、それを大学組織として運営・支援する活動モデルを提起することである。活動モデルとしては、本務校の「学生キャリアアシスタント」活動の活性化を念頭に置く。

本稿の論題にある「大学生のキャリア発達過程におけるピア間活動」とは、大学生から社会人への移行段階におけるキャリア発達課題の解決に向けて、学生主体による企画とその実施による活動と定義する。学生は企画・実施を行う支援側と、その企画に参加する被支援側とに大別される場合が多い。ただし後述するNPO法人「学生ネットワークWAN」のように活動が法人化されている事例では、支援側、被支援側を区別するよりも参加学生として捉えるほうが適切と考えられる。

また、上述の「大学生から社会人への移行段階におけるキャリア発達課題」とは、シャイン[18]による例示を参照し、以下のように定義する。すなわち、自分自身の特徴やめざす職業に関する有効な情報を獲得することによって、「自分の才能を活用できる機会」および「社会人として成功を収め満足できる機会」を最適化するために妥当な選択を行うこと、である。

上述の研究目的を達成するため、本稿で取組

む研究課題を次の2点に置いた。

- (1) 学生ピア間のキャリア発達支援の取組みに関して、本務校を含めて計4事例を検討することによって、各事例の特徴を抽出する。特徴の抽出では、先行研究を援用し「発達のネットワーク」の重層化、および「社会人基礎力」の発揮の観点から、汎用的能力の運用状況に着目する。
- (2) 4事例からの特徴抽出を踏まえて、事例横断的に検討した後、本務校事例の現状の課題を明確化する。そのうえで、学生ピア間のキャリア発達支援の活動モデルを導出する。活動モデルには事例研究の結果から有効性が高いと考えられる施策内容を反映させ、仮説として提示する。

2. 研究方法

2.1 考察対象

1.2項で記述したように、本務校の事例である東京情報大学「学生キャリアアシスタント活動」(以下、情報大)の特徴を把握するため、他大学・機関における学生ピア間のキャリア形成支援の事例研究も併せて必要と考えた。その理由は本務校の現状の取組みは継続的に実施されているものの、後輩学生からの認知度が低いことを始めとする諸課題を抱えていることが関係者の話から窺えたためである。

そこで他大学・機関による同趣旨の取組みを事前に複数探索した。事例間で特性の重複が少ないように事例を選択することを考え、粗上が上がった事例の特性を次の2つの観点から検討した。この2つの観点を採用した理由は、本務校の事例が大学内で就職関連部署と連携し展開している取組みである一方、事前に探索した他大学・機関の事例ではその範疇に留まらない取組みが見られたためである。

- (1) 活動の「展開範囲」: 単独の組織内か、組織横断か
- (2) 活動の「連携先」: 組織内部署か、組織外も含むか

まず(1)の観点から、単独の組織内の取組みとして情報大および小樽商科大学「キャリアデザインプロジェクト」(以下、小樽商大)の事例が該当すると考えた。一方、組織横断の取組みとして、青山学院大学を中心として首都圏の大学生を展開範囲としている「スチューカツ!」(以下、スチューカツ)および全国規模で展開しているNPO法人「学生ネットワークWAN」(以下、WAN)の事例が該当すると考えた。

次に(2)の観点から、情報大の事例は連携先が大学内の就職関連部署のみである。他の3事例は各々学外の組織との連携を図っている。順に見ると、小樽商大の事例は大学内の就職関連部署に加えて、同窓会組織と連携している。スチューカツは大学発ベンチャー企業の青山学院ヒューマン・イノベーション・コンサルティング株式会社との協働で運営されている。またWANはインターンシップ仲介企業のビジップ株式会社と連携している。

上述のように、本務校以外の3事例では、本務校の取組みで現状不十分または未着手と考えられる部分への着手が見られる点で参考になる。特に、スチューカツとWANの事例は、ICTをツールとして相補的に活用した企画が見られる。しかしながら、事例検討に際して書籍あるいはインターネット上の情報源に多くを求めざるを得ない制約がある。

本稿では、将来段階的に本務校の取組みを充

実させるには何が必要かを明確化するため、情報源の制約があることを認識した上で本務校以外の3事例を対象に加えることとした。考察対象を下記に整理した。(表3)

2.2 研究方法

表3に記載した4事例について、次の順序で検討する。

- (1) 各事例の活動内容を整理する
- (2) (1)の活動内容から特徴を抽出する
- (3) 先行研究の「発達のネットワーク」の概念を援用し、各事例の活動においてネットワークの重層化が見られるか検討する
- (4) 先行研究の「社会人基礎力」の概念を援用し、各事例の活動においてどのような社会人基礎力の運用が見られるか検討する
- (5) 本務校で学生ピア間のキャリア発達支援活動を段階的に発展させることを念頭にいて、活動モデルを導出する

まず(1)および(2)で4事例の活動内容を整理したうえで、活動内容から特徴を抽出する。活動内容の把握は、各々以下の情報源を用いる。情報大事例は学生キャリアアシスタントによる記述文および活動報告(2014年度)、小樽商大事例は小樽商科大学地域研究会編「大学におけるキャリア教育の実践」における「キャリアデザインプロジェクト」該当箇所の記述、スチューカツおよびWAN事例は両者のウェブサイト記載である。その後(3)および(4)で先

表3 考察対象の概要

事例名称	学生キャリアアシスタント活動	キャリアデザインプロジェクト(CDP)	スチューカツ!	NPO法人学生ネットワークWAN
連携組織	東京情報大学 キャリア課 (旧就職課)	小樽商科大学 キャリア支援 センター 同窓会組織	青山学院ヒューマン・イノベーション・コンサルティング株式会社	ビジップ株式会社
活動開始時期	2009年	2004年	2008年	2003年

行研究の概念を援用して各事例の活動内容を考察する。以下では、先行研究の概念およびそれを本稿でどのように援用して考察するかを記述する。

2.2.1 発達のネットワーク

Higgins & Kram[19]によれば、「発達のネットワーク」とは「被支援者のキャリア発達が促進されることに対して積極的な関心を持ち、キャリア発達が進むように支援行動を採る者と被支援者の組み合わせ」である。同論文では先行研究レビューを踏まえて「発達のネットワーク」を2軸で捉え、これを仮説として提示している。まず第1の軸は「被支援者と支援者の関係の広さ」であり、それが狭いか広いかで二分される。次に第2の軸は「被支援者と支援者の関係の深さ」であり、それが浅いか深いかで二分される。

上記の2軸で構成される計4カテゴリーの名称は以下である。(図1)

- (1) 「狭い・浅い」組み合わせ-「受動的」ネットワーク
- (2) 「狭い・深い」組み合わせ-「伝統的」ネットワーク
- (3) 「広い・浅い」組み合わせ-「機会主義的」ネットワーク

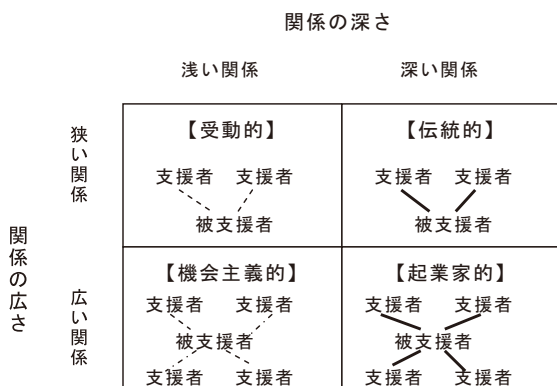


図1 発達のネットワークの4カテゴリー

参照：Higgins & Kram (2001) p. 279および小樽商科大学キャリア教育開発チームほか編 (2008) p. 139に基づき作成

(4) 「広い・深い」組み合わせ-「起業家的」ネットワーク

Higgins & Kramおよび小樽商科大学キャリア教育開発チームほか編を参照にすると、発達のネットワーク特性とキャリア発達の関連は以下のとおりである[20]。ネットワークの特性としてキャリア発達が最も促進されると想定されているのは(4)の「起業家的」である。(3)の「機会主義的」では関係は広いが浅いため、被支援者が繰り返し頻繁に支援者とコミュニケーションを図り、感情面でも近い関係が構築されるかどうか、その構築程度によってネットワークの有効性が異なってくると考えられている。このカテゴリーの名称が「機会主義 (opportunistic)」である所以は、被支援者がどの程度心を開いて支援者からの支援を受けようとするか、どの程度積極的に支援者との関係を深めようとするか、「日和見的 (opportunistic)」な点にある。

(2)の「伝統的」では関係は狭いが深いため、親子や師弟関係のような比較的強固な間柄のなかでキャリア発達の促進がなされると考えられている。しかしながら、狭い関係であるため、支援者の支援内容が冗長になったり繰り返しになったりする懸念があるとみなされている。また(1)の「受動的」では関係が狭くかつ浅いため、キャリア発達支援の有効性が低いと考えられている。被支援者が受動的態度から積極的になっていくかどうか、有効性が高まる契機とみなされている。

上述の「発達のネットワーク」の概念を本稿で援用し、学生ピア間のキャリア発達支援活動への参画を契機として、被支援側・支援側双方の学生にとって「発達のネットワーク」の関係性が広がったり、深まったりして重層化したのか、注視する。小樽商科大学キャリア教育開発チームほか編で指摘されているように「信頼関係に基づいた重層的ネットワークを作ることができるかどうか」が、キャリア発達上重要である[21]。

なお、発達のネットワーク上の「支援者」、
 「被支援者」はピア間活動の「支援学生」、
 「被支援学生」に一義的に対応するのではなく、「支
 援学生」も発達のネットワーク上「支援者」・
 「被支援者」両方になり得る。また関係性の広
 がりには、卒業生や企業関係者といった社会人
 も発達のネットワーク上の「支援者」として関
 与することが予測される。

2.2.2 社会人基礎力

「社会人基礎力」の概念は、経済産業省管轄
 の「社会人基礎力に関する研究会」で提起され
 た[22]。これは今日の企業社会や地域社会で活
 躍するために求められる汎用的能力を総括した
 例示であり、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」
 および「チームで働く力」から構成される（図
 2）。同報告書によれば、調査対象企業3,700社
 の94.4%がこうした力を重視すると回答してい
 る。

さて小樽商科大学では同大のキャリア教育体

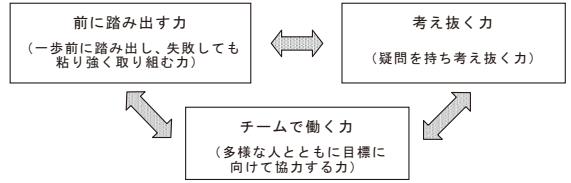


図2 社会人基礎力の構成

参照：「社会人基礎力に関する研究会」中間報告（2005）
 に基づき作成

系を構成する科目群の受講をとおして醸成され
 ることが望ましい能力の例示として「社会人基
 礎力」を挙げ、評価指標（表4）に置いている
 [23]。筆者が同大の事例を参照し、産学連携
 PBLの学習成果で「専門性」以外の「汎用性」
 の面での評価指標に採り入れたことは1.1項
 で述べた。本稿では、学生ピア間のキャリア発
 達支援活動のなかで、「社会人基礎力」のどの
 ような力が運用されたのか、注視する。

表4 社会人基礎力の評価項目および評価の観点

項 目	評価する際の観点
①前に踏み出す力 (Action) A-1: 主体性 A-2: 働きかけ力 A-3: 実行力	指示待ちでなく、自分がやるべきことを見つけて動いたか 周囲に呼びかけ、目的に向かって周囲に働きかけたか 失敗や困難を恐れず、行動に移し取組んだか
②考え抜く力 (Thinking) T-1: 課題発見力 T-2: 計画力 T-3: 創造力	情報分析や議論を通して問題の所在を明らかにしたか 課題解決の方法と手順を明確化し、優先度を考慮したか 既存の発想に捉われず新たな解決策を導き出したか
③チームで働く力 (Communication) C-1: 発信力 C-2: 傾聴力 C-3: 柔軟性 C-4: 状況把握力 C-5: 規律性 C-6: ストレスコントロール力	自分の意見を相手にわかりやすく的確に伝えたか 相手の意見を聴く姿勢を作り、相手の意見を引出したか 自分の考えに固執せず、相手の意見や立場を尊重したか チーム内での自分の役割を把握し的確に行動したか 状況に応じたマナーを意識し、適切な言動をしたか ストレスから逃げずに、自ら工夫して適切に対処したか

参照：小樽商科大学地域研究会編（2010）p.168に基づき作成

3. 事例の検討

以下では、考察対象事例に関して活動内容を整理したうえで特徴を抽出する。それを踏まえ、「発達のネットワーク」の観点から、活動への参画を契機として被支援側・支援側双方の学生にとって「発達のネットワーク」の関係性が広がったり、深まったりして重層化したのかを検討する。また「社会人基礎力」の観点からは、「社会人基礎力」のどのような力が運用されたのかを検討する。

3.1 東京情報大学の事例～「学生キャリアアシスタント」活動～

本務校の事例検討に際して主要情報源としたのは、学生キャリアアシスタントによる「活動をとおして感じたこと」の記述文である。これは、A4用紙で約1枚（約1,000字）の自由記述方式である。記述文の表題を「活動をとおして感じたこと」に設定した理由は下記である。まず本活動の設立趣旨は「内定を順調に取得した4年生が後輩学生に対して就職活動関連の情報提供や助言を行う」ことであり、活動の第一義的効果は「後輩学生が学生キャリアアシスタントからの支援を有効と感じたか」にある。

しかしながら他大学・機関事例を事前に探索した結果、小樽商大事例から示唆を得たことは、同大教員による考察に「ピア間活動参画後に同大の4年生に仕事観の深まりのうえで成長が見られた」という趣旨の記述[24]が見られた

点である。この点を考慮し、学生キャリアアシスタントに記述文を依頼する際に表題を「活動から感じたこと」として、活動の効果の対象を中立的な設定とした。

記述文の依頼は、筆者からキャリア課をとおして2013年度（第5期）および2014年度（第6期）の学生キャリアアシスタントに対してなされ、結果、第5期の2名と第6期の6名から回答が得られた。また第6期学生キャリアアシスタントから、自主企画ごとの報告文書の提供を受けた。この報告文書には、参加人数、企画を知った手段および参加学生の感想コメントが記載されている。

以下で、学生キャリアアシスタントの記述および参加学生の感想コメントは原則、原文のまま記載し、表記の揺れや重複等を整えた。学生氏名は個人情報保護の観点から非公開とする。

3.1.1 活動概要

学生キャリアアシスタントは、比較的早期に内定を取得した4年次生のなかから大学キャリア課（旧就職課）によって依頼される。その活動は当該課の管轄のもとで補佐的に実施されるものと、学生キャリアアシスタント主体で企画されるものに大別される。前者に該当する活動は、例えば当該課が発行する「キャリアニュース」で就職活動の助言記事が掲載されるといったように不特定多数の後輩学生に対して支援する形態である。

後者の活動は、学生キャリアアシスタントに

表5 記述文を作成した学生キャリアアシスタントの属性

活動年度	所属学科	性別	自主企画への関与時期
2013	環境情報	男性	2013年後期～2014年1月
2013	情報ビジネス	男性	2013年前期～2014年1月
2014	情報システム	男性	2014年前期～2015年1月
2014	情報システム	男性	2014年10月～2015年1月
2014	情報ビジネス	男性	2014年前期～2015年1月
2014	情報ビジネス	男性	2014年後期～2015年1月
2014	情報文化	男性	2014年6月中旬～2015年1月
2014	情報文化	女性	2014年前期～2015年1月

参照：学生キャリアアシスタントによる記述に基づき作成

よる自主企画に集まった後輩学生に対して支援する形態であり、本稿では後者を考察対象とした。記述文を作成した学生の属性を表5に示した。

(1) 2013年度活動

自主企画の2013年度実施概要を表6に記載した。外部講師を招聘した講座、特にエントリーシート対策講座の参加者が40名であり、それ以外は参加者が少なかったといえる。

活動をとおして支援側の学生が感じたことは次の2点に集約される。

第一に、3年生の当事者意識が低かったことである。以下、記述文から引用する。

- ・実際に就職活動中の学生と話していて、12月の時点で志望業界、志望職種を絞れていない学生が9割でした。現時点で絞れていないということは、2月、3月と春休みに入り大学に通うことが少なくなる時に積極的に活動する学生とそうでない学生に差が出ると思いました。
- ・これまでの活動をとおして、情報大の学生は就職活動を意識し、実際に行動するのが全体的に遅いと感じました。準備期間が短く、就職活動中に自己PRなどの準備をせざるを得ないので後手後手を踏み、内定を得られる企業を逃していると思います。

第二に、学生キャリアアシスタント活動の認知度が低かったことである。以下、記述文から

引用する。

- ・学生キャリアアシスタントを始めたときに友達から「キャリアシって結局は内定貰った自慢話する人たちでしょ」と言われたので、後輩のためを思って活動していても認知度が低いために、噂が独り歩きしていると感じました。そのようなことを言われなためにも、自分が関わる後輩には誠心誠意対応して有益な情報を伝えられたらと思います、これまで活動してきました。
- ・リピーターとして来てくれた学生が数人いました。そういった学生はイベントを良かったと感じている学生でした。また少々詳しく就活のことについて個別に話をした学生でした。そういった一人一人に踏み込んだ活動のほうに来てくれると感じました。

(2) 2014年度活動

自主企画の2014年度実施概要を表7に記載した。「おしゃべりカフェ」は、テーマを就職活動に限定せず実施された。11月のエントリーシート対策講座は参加者数が少なく、12月と1月の「スタートダッシュ」企画で3年生の参加者が増加した。

活動をとおして学生キャリアアシスタントが感じたことは次の5点に集約される。

第一に、3年生の当事者意識が低かったことである。以下、記述文から引用する。

表6 2013年度自主企画の実施概要

内 容	企画の種類	内 容	参 加 者
	就活ナビ活用講座	リクルート社から講師招聘、キャリア課スタッフが注意点を補足、学生キャリアアシスタントが活用事例を紹介	3年生：20名
エントリーシート講座	リクルート社から講師招聘	3年生：40名	
就職活動で気をつけたいこと講座	学生キャリアアシスタントの経験に基づく話	3年生：数名	
企業説明会講座	学生キャリアアシスタントの経験に基づく話	3年生：数名	
女子のための就職講座	女子学生対象の就職活動の留意点の指導	0名	

参照：2013年度学生キャリアアシスタント2名による記述に基づき作成

表7 2014年度自主企画の実施概要

	企画の種類	内 容	参 加 者
内 容	おしゃべりカフェ (2014年10月8、10日開催)	就職活動に限定せず茶話会	1～3年生：約20名 (2回実施の合計)
	おもひでぼろぼろ (2014年11月4日開催)	エントリーシートを意識して自己分析を実際に書きながら指導	3年生：2名
	就活スタートダッシュ (2014年12月8日開催)	企業説明会のウェブサイトに入リーする実習および就職活動全般に関する学生キャリアアシスタントの経験に基づく助言	3年生：30名 大学院1年生：1名
	就活スタートダッシュ (履歴書編) (2015年1月19日開催)	履歴書の書き方に関する学生キャリアアシスタントの経験に基づく助言	3年生：50名
	就活スタートダッシュ (面接編) (2015年1月26日開催)	面接の実技および学生キャリアアシスタントの経験に基づく助言	3年生：40名

参照：2014年度学生キャリアアシスタント6名による記述および企画毎の報告文書に基づき作成

- ・11月のイベントは就活に関係するところだというのに参加者は2人でとどまった。この時私は情報大生大丈夫か？という気持ちであった。それとも自己分析など完璧にできている学生が大半なのか？どちらにしても大問題だと考える。
- ・現実感の薄い人が多い印象も受けました。自分の事なのにどこか他人事というように、のんびりして実感に欠けるといふか、まだ何とかなるといふ考えの人がいると思います。
- ・イベントへの参加を呼び掛けても、無反応だったり、「まだ大丈夫ですよ」と返されたり、「なんとかなる精神」が強く、全くと言っていいほどやる気の見られない学生が大多数でした。イベントへ参加する学生も、いつも決まった顔ぶれで、意識の高い学生が居ることはとても嬉しいのですが、その他の学生の今後が気になって仕方ありませんでした。

第二に、学生キャリアアシスタント活動の認知度が低いことを認識し、改善を目指していたことである。以下、記述文から引用する。

- ・私達が就職活動をする際、前年度の学生キャリアアシスタントがいつどのような活

動をしていたか等、ほとんどのメンバーが「存在は知っているけれど良くわからない」といった感じでした。そこで、まずは「学生キャリアアシスタント」が何をするグループなのか、そしてどのような活動をし、その存在を知ってもらう為に話し合いを何度も設け、様々なことを決めました。具体的には、「就職活動の経験を活かし、『学生目線』でのアドバイスをすること」とした。

第三に、後輩学生が求めている情報が多岐に亘ったことである。以下、記述文から引用する。

- ・私が学生キャリアアシスタントの活動をとおして、後輩への支援を行って来て感じたことは「支援活動の難しさ」である。私はイベントを企画する前に、後輩が就職活動に対して一体どのようなことで悩んでいるのか、あるいは何がわかっていて、何がわからないのかといったことを把握するために聞き込みを行った。なぜならば、後輩にとって必要な情報やノウハウを、実際に就職活動を行ってきた私達を目線でわかりやすく伝えなければならないと考えたからである。この時、ゼミの後輩数人に話を聞き、また他学科の学生に対しても聞き込み

を行った。(中略)そもそも就職活動とは何かを知らない学生、SPIの対策法を知りたがっている学生、業界は決まっているが企業選びを迷っている学生。このように抽象的な情報を求めている層と、より具体的な情報を求めている層と、その中間の情報を求めている層に分かれたのだ。

第四に、就職活動が本格化する3年生だけでなく1～2年生の参加者からも肯定的評価が得られたことである。就職活動にテーマを限定しなかった「おしゃべりカフェ」の企画は1～2年生が気軽に参加し得たことが窺え、本活動が今後ピア間支援として就職(出口)だけでなく中間(教学)面でも展開することの意義を示唆する。以下、記述文および報告文書の参加学生コメントから引用する。

- ・イベント自体に関してですが、就活準備を意識したものが多く、参加した学生からは満足の声が多く挙がっておりますし、私たちもそれを実感しています。(学生キャリアアシスタント)
- ・会社説明会をテーマとしたイベントでは、就活支援サイトを用いて実際に説明会へエントリーしてもらおうといった実体験型のイベントが功を奏し、32人もの学生が参加する非常に好評なイベントとなった。学生からは「大学で行っているキャリア形成の講義よりも身近に感じたので、内容がよく伝わってきた」という意見があった。
- ・普段体験出来ない“他人との話し合い”が出来て、とても良い経験になった。(3年生)
- ・コミュカゼロの私もこれでコミュカアップ。(3年生)
- ・充実した話が出来た。上級生と話すことはコミュニケーションの訓練に非常に有効だと思う。(2年生)
- ・めっちゃお菓子が食べられていい感じでした！(1年生)
- ・とても楽しかった。(1年生)

第五に、後輩を支援するイベントを企画し実行した経験が自分にとって役立ったという指摘があったことである。以下、記述文から引用する。

- ・キャリアシの活動を通じて、私はまた一つできることが増えた気がします。みんなで一から企画して宣伝して人集めてイベントとして実行する。これは社会に出ても必ずなにかしらで役に立つと思うところなので大学生最後の半期間でこのようなチャンスを与えてくれたキャリア課のみなさん、振り返りきっかけを与えてくれた先生、そして一緒に活動してくれたメンバーの人達に感謝しかありません。ありがとうございました！
- ・学生キャリアアシスタントの活動を通して学んだことや感じたことを、私はゼミの3年生たちへの就活指導で活かしております。(中略)毎週のように就活指導(現在までマナー講座・グループワーク実習・グループディスカッション実習・模擬面接)を行っておりますが、そうすることで少しずつ、彼らの意識が変わっていくのを目に見えて感じる事が出来ます。初めは良く理解していなかった子たちも、指導が進むにつれて自分から質問をしてくれるようになったり、自分から行動してくれるようになったり……真剣な顔で私の話を聞きながらメモを取る彼らを見ていると、自然と私も、彼らのために「頑張りたい」と思えます。

なお、2013・2014年度ともに活動の広報手段として、ポスター、チラシ、キャリア課発行のキャリアニュースおよび学内放送が使用された。ICT関連ではフェイスブックとツイッターが使用された。

3.1.2 特徴抽出

前項の活動概要を踏まえて、活動の特徴を3点抽出した。第一に、被支援側学生の意識が低いこと、第二に、学生キャリアアシスタント活

動の認知度が低いこと、第三に、被支援側・支援側学生ともに活動からの有効性が感じられた兆候が見られること、である。

(1) 被支援側学生の意識

3年次の12月の時点で志望業界や職種が絞れていない学生、やりたいことがわからない学生、何を相談していいかわからない学生等の存在が学生キャリアアシスタントの記述から窺われた。3年生が自ら業界・企業研究したり自己の特徴抽出をしたりしていないため、支援側学生が自らの経験に基づく情報を提供してもピンとこない様子に対して、支援側学生が不安を抱く結果となった。

(2) 活動の認知度

支援側学生はキャリア課から「学生だからこそできること」を依頼されており、「学生目線」の活動を心がけていた。従来、就職活動の助言は主に教職員からなされる場合が多かったため、学生ピア間で何をどのように助言するかについては試行しながら進めているというのが現状である。例えば「内定自慢」との根拠のない噂が存在することが学生キャリアアシスタントの記述からわかり、学生ピア間でのキャリア発達支援活動の趣旨が浸透することは容易でないことが窺える。

(3) 活動の有効性の兆候

以下では、被支援側と支援側に分けて見ていく。

①被支援側

2014年度の「おしゃべりカフェ」に参加した学生は感想コメントに、学年が異なる学生と茶話会形式で話すことができた場を「楽しかった」、「コミユカゼロの自分でも話せた」等、自分にとって有効だった旨を記している。学生キャリアアシスタントの記述においても「個人的に相談にのるほうが踏み込んだ話ができ」や「参加者どうしが話をするイベントが好評だった」ことが挙げられている。学生ピア間の「双方向の情報交換」の場を提供することが、活動の有効性を高める上で鍵のひとつとな

ろう。

②支援側

2014年度学生キャリアアシスタントの記述のなかに、活動をとおして自分自身が達成感や成長を感じられたことを窺わせる内容があった。活動をとおして自身の効用を感じるかは個人差があり、かつサンプル数が限られているため現時点での一般化はできない。しかしながら、支援側学生にとっての有効性の指摘が小樽商大事例にも見られるので、着目したい。

3.1.3 発達のネットワークおよび社会人基礎力の観点からの考察

活動概要と特徴の抽出を踏まえ、以下では「発達のネットワーク」の重層化および「社会人基礎力」の発揮の両側面から検討する。検討では被支援側と支援側に分けて見ていく。

(1) 発達のネットワーク

①被支援側学生

(a) 3年生の場合

学生キャリアアシスタントがまとめた2014年度活動毎の報告文書を参照すると、3年生の参加者がイベントを知ったきっかけは「ゼミナール教員から配布されたチラシ」が首位で、次に、「大学の学習支援システム“JPort”」であった。広報手段として「教員-学生」という「伝統的關係」の活用が有効だったといえる。

発達のネットワークの特性を検討すると、活動への参加によって他学科・他学年の学生と接する機会を得たことことから人間關係の多様性が高まったといえる。従来の「伝統的關係」から「機會主義的關係」へネットワークが重層化する契機と捉える。前述した先行研究Higgins & Kramの指摘にあるように、「機會主義的關係」では「伝統的關係」よりメンバーの多様性が高まっているものの、メンバー間の關係性は弱いと考えられている。

今後さらにネットワーク特性が「起業家的關係」へ重層化するのか、を考える上で鍵のひとつは「参加リピーター」であろう。学生キャリアアシスタントの記述のなかに、少数ながら

ピーターの存在が示されていた。ピア間のイベントへ繰り返し参加することをとおして、支援学生と被支援学生の関係性が深化し、一步踏み込んだ助言関係になり得るか、それは被支援側学生の当事者意識が高まることやイベントの認知度が上がることに無関係ではないだろう。学生キャリアアシスタント活動のフェイスブックとツイッターが存在することから、参加学生による口コミがICTツールによって広がる潜在的な可能性がある。こうした点に関しては、2015年度以降継続的に本活動事例を検討する際の課題である。

(b) 1～2年生の場合

彼らは専門ゼミナールへの所属前であり、1～2年次の基礎演習や語学のクラスが同じである等の事情で一緒にいることが多い学生どうしとの関係性、並びにサークル内の学生との関係性が主であると推察する。「おしゃべりカフェ」参加学生の複数のコメントで「普段接点がない人との会話」ができた旨が記されていることから、参加前の彼らのネットワーク特性は人間関係の多様性が低く、かつつながりが弱い「受動的関係」に相当する。「おしゃべりカフェ」のような他学年・他学科生と懇談可能なイベントに参加することをとおして、多様性が高められ「機会主義的關係」へ重層化する契機となったと捉えられる。

②支援側学生

学生キャリアアシスタントは早期に比較的順調に内定を取得した学生達であることから推察すると、活動開始前のネットワーク特性が「受動的」であったとは考え難い。同じ学科・ゼミナール学生や教員との「伝統的關係」が主であったが、本活動への参画を契機に関係性の幅が他学科や他学年へ拡張し、「機会主義的關係」へ重層化されたと考えられる。

(2) 社会人基礎力

①被支援側学生

イベントに参加した動機に関して報告文書を参照すると、1～2年生は自らのコミュニケー

ション力を試そうと考えたり、3年生は就職活動に危機感を持って何か有用な情報を得たいと考えたりしたことが窺える。社会人基礎力のなかの「主体性」が高まった兆候が見られる。学生キャリアアシスタントの記述によれば「主体性」とは「当事者意識」であり、3年生の意識の高まりが12月以降では「遅い」と感じられていた。

また学生キャリアアシスタントの記述で、3年生向け企画「スタートダッシュ」に参加した学生達は質問が少なかったけれども、話を聴く姿勢がすばらしかったとあり、社会人基礎力の「規律性」が運用された兆候が窺える。

②支援側学生

学生キャリアアシスタントの記述を参照すると、「学生目線」での企画をキャリア課から期待され、自律的に活動を行う過程をとおして、「働きかけ力」や「発信力」が運用されたと捉えられる。また2014年度の活動過程で、「おもひでぼろぼろ」というエントリーシート対策の企画への参加者が少なかった原因を検討し、開催日時の設定や告知チラシの記載に細心の注意を払うなどの工夫を施したことが記述されており、「課題発見力」や「ストレスコントロール」の発揮が窺えた。

さらに「セミナー」の限られた時間のなかで後輩学生に情報提供する「計画力」とともに、「おしゃべりカフェ」のような懇談会では後輩の話を引出す「傾聴力」も運用されたと考えられる。

3.2 小樽商科大学の事例～「キャリアデザインプロジェクト(CDP)」～

以下では、小樽商科大学地域研究会編「大学におけるキャリア教育の実践」で本事例が掲載されている章[25]の執筆者江頭(同大学商学部)による記述を引用または参照し検討する。

3.2.1 活動概要

同大では2004年の国立大学法人化に際して、就職課が学生課から分かれ2008年にキャリア支援課となった。さらにキャリア支援課の管轄下

表8 「キャリアデザインプロジェクト」の実施概要

	企画の種類	内 容
内 容	エントリーシート指導	ボランティア学生が後輩に作成指導（設立当初からの企画）
	面接指導	ボランティア学生が後輩に指導（設立当初からの企画）
	就職活動セミナー	就職関連書籍の執筆者・就職情報企業関係者を招聘
	情報提供・相談回答	・ウェブサイト内で就職関連情報の提供 ・電子掲示板による相談受付と回答
	同窓会組織との連携による在学学生支援	・就職活動資金の貸し付け（2005年度より開始） ・東京企業セミナー開催（2006年度より大学と共催） ・東京企業セミナー特別企画として卒業生との懇親会開催（2007年度より開始）

参照：小樽商科大学地域研究会編（2010）pp.112-113に基づき作成

に、学生支援に特化したキャリア支援センターが開設された。本活動は2004年に学生自治会委員長の4年生を中心に、自らの就職活動をとおして知り合いになった4名のメンバーで自主活動として開始されたものである。

以降、参画学生が次第に増え毎年約20名の4年生が担っている。同大には就職活動やキャリアデザインに関する自主的プロジェクトが複数存在する。本項で見る「キャリアデザインプロジェクト」は大学や卒業生組織との連携が最も強いと学内で捉えられている。活動概要を表8に記載した。

活動状況は次の4点に集約される。

第一に、活動の認知度が当初低かったことである。以下、江頭による記述を引用する。

- ・大学会館の一室や教室を借り、エントリーシート講座や面接講座、相談会のようなことを月2～3回程度行っていたが、他の学生の反応は鈍かったという。設立メンバーのひとり「最初は知名度が低いせいか、正直あまり反応は良くなかったです。何かおかしいことをやっているな、というくらいの反応でした。イベントをやっても集客がうまくいかない、という状況でした」と回想している。
- ・メンバーたちは学内中にポスターを貼り、

講演会のチラシを配り、部活の後輩たちを「無理矢理引っ張り込んで」イベントを開催していたという。

第二に、大学のキャリア支援部署と相補的な関係のもとで学生の自主活動として位置付けられていることである。江頭は「大学側の手の届かないものに対する学生ならではのキャリア支援に主眼を置いている」と記述している。

第三に、同窓会組織「緑丘会」と連携して在籍学生の就職活動を支援していることである。当初、同窓会組織は在学生の就職活動資金の貸出面から関与していた。この関与は自主活動の元メンバーからの働きかけによるものであった。2006年以降は、資金面だけでなく情報提供面における連携として東京で企業セミナーを開催している。企業セミナー参加の在学学生が卒業生と懇親会の場で知己を得る機会も持てるようになった。

第四に、活動参画をとおして支援側学生に成長が見られるという指摘があることである。江頭は次のように記述している。

- ・学生の最初の動機は設立メンバーを除くと、先輩学生に対するあこがれや、思い出作りという比較的軽いものが多い。これは他の一般学生に比べれば、多少熱心という程度のものであるともいえる。

- ・活動の過程で他業種に就職した学生、あるいはセミナーに来る社会人と話をするにつれて、仕事に対する認識を深めていくようになるようである。特に「働くとは?」ということを経験する前にもう一度しっかり考えておくということは、考える癖をつけることの重要性を認識させる。
- ・学生たちはエントリーシートや面接の指導をしていくうちに、自分たちが就職活動をしていた時には気がつかなかった自己分析や、他者分析の意味を考えるようになるとも回想している。

なお、本活動の広報手段は、ポスター、チラシ、部活動後輩への直接勧誘および就職ガイダンス時の呼びかけである。ICT関連ではウェブサイト上の掲示板が使用された。

3.2.2 特徴抽出

前項の記述を踏まえて、活動の特徴を抽出すると次の3点である。第一に、開始当初の認知度が低かったこと、第二に同窓会組織との連携を強化していること、第三に支援側学生に成長の兆候が見られること、である。

(1) 活動の認知度

活動開始のきっかけは、大学側が就職支援体制の遅れに対する危機感を持ち、「学生だからこそできること」を4年学生に依頼したことであった。知名度向上のため、設立当初の学生たちは複数の広報手段を採り、また自らの人脈を動員して参加募集を行っていた。この点は3.1項で見た情報大の事例と共通性がある。

(2) 同窓会組織との連携

本活動を開始した当初の学生が学生自治会の執行部委員長だった経緯で同窓会組織とつながり、以降同窓会組織と連携している。就職活動資金の貸付けから着手し、その後就職情報の提供へ拡張し、さらに卒業生の人的支援（懇親・助言）へと連携が強化されてきている。こうした連携は、筆者本務校での今後の展開を考えるうえで参考となる点である。

(3) 支援側学生の成長

江頭によれば、支援側学生の参加動機は比較的軽い場合が散見されるようである。しかしながら活動過程で他学科の学生や社会人との人間関係が拡張するにつれて、卒業後の仕事に対する認識を深めていくようになる。江頭は、この就職支援ボランティア活動をモデルとして、学生自主活動を大学のキャリア教育体系に組み込む計画に着手すると記述している。学生間ピア活動をキャリア教育の一環としてどのように位置付ければ、学生目線での自律的活動の趣旨を活かすことになるのか、本務校での展開においても重視したい論点である。

3.2.3 発達のネットワークおよび社会人基礎力の観点からの考察

(1) 発達のネットワーク

①被支援側学生

江頭の記述[26]によれば、当初参加者が集まらず部活動の後輩を直接勧誘したとのことである。被支援側学生の発達のネットワークの特性は、人間関係の多様性が低く、関係性が弱い「受動的関係」、または多様性が低く、関係性が強い「伝統的関係」であったと推察する。活動参加後は、他学科、他学年の学生および卒業生と接する機会を得て関係性の拡張が図られたことから「機会主義的関係」へ重層化したと考えられる。

②支援側学生

江頭の記述[27]によれば、本活動に参加する4年次生は毎年20名前後であり、4年次生達は「活動過程で他業種に就職した学生や社会人と話をするようになった」とある。したがって参加当初は学科やゼミナールが同じといった狭い範囲で深いつながりを特性とする「伝統的関係」のなかにいたと推察する。本活動をとおして、他学科、他学年、社会人といった広い範囲で浅いつながりを特性とする「機会主義的関係」へ重層化したと考えられる。

同窓会組織との連携がさらに緊密となれば、広い範囲で深いつながりを有する「起業家的関

係」へと展開する可能性がある。

(2) 社会人基礎力

①被支援側学生

江頭の記述[28]で、当初の参加者数は少なく就職活動が本格化していくにつれて学生の関心が高まるようになったとある。就職活動の当事者として危機感を持ち、行動するという「主体性」が高まったと考えられる。

②支援側学生

江頭の記述[29]では「就職内定後、卒業論文作成以外ではあまり大学に来ることもなく、無為に過ごしてしまうことも多い」、「学生の活動自体は小樽商科大学で行っているキャリア教育ではなく、彼らが持つ自立性、自発性はかならずしも大学側の設計の結果ではない」とある。教員の江頭から見て支援側学生が「働きかけ力」や「発信力」に該当する力を発揮していたことが窺える。

3.3 「スチューカツ！」の事例

本項では、大学生が青山学院ヒューマン・イノベーション・コンサルティング株式会社と連携して実施している就職支援活動に関して、スチューカツのウェブサイト[30]を参照して検討する。ウェブサイトを主要情報源としているため、検討に際しての情報は限定的である。しかしながら、スチューカツがICTを活用した活動を展開し、活動に関する情報発信をウェブサイトには比重を置いて実施していることから、サイトから得られる情報は一定の質・量を充足していると判断した。

3.3.1 活動概要

この活動は、「青山学院ヒューマン・イノベーション・コンサルティング株式会社（呼称 青山学院Hicon）」と協働して、就職活動支援セミナーを企画・運営しているプロジェクトチームである。協働する青山学院Hiconは、

表9 「スチューカツ！」の2014年度実施概要

	企画の種類	内 容
内 容	就職活動スタートアップセミナー	業界別内定者によるパネルディスカッション、パネラーとの交流 (2014年6月26日開催)
	インターンシップセミナー	インターンシップの目的、成功事例、失敗事例の紹介 (2014年7月24日開催)
	業界研究セミナー	企業関係者および就職活動専門講師による解説、参加学生のグループディスカッション ・メーカーおよび商品開発編 (2014年11月14日開催) ・金融業界編 (2014年12月4日開催) ・IT業界編 (2014年12月18日開催)
	相談会	内定者に就職活動に関する相談、企業関係者へ質問 (2015年1月15日開催)
	企業関係者との交流会	・企業関係者へ質問、自己アピール ・青山学院Hicon編の企業情報冊子の配布 ・キャリアカウンセリング(先着順受付・無料相談) (2015年2月7日開催)
	情報提供・交流 (ウェブサイト)	・企画イベント内の広報、参加登録 ・就職活動情報の掲載 ・企業情報の掲載(業種別の企業情報と当該企業サイトへのリンク) ・筆記試験対策の情報掲載 ・SNS(フェイスブック、ツイッター)と連動し参加者のコミュニティを形成

参照：スチューカツのウェブサイトに基づき作成

2008年に青山学院大学が70%、同大教員5名が30%出資して資本金1,500万円で設立され、同大学教授（玉木欽也）が代表取締役を務めている。

同社の設立目的[31]は、青山学院大学の社会連携機構ヒューマン・イノベーション研究センターが推進してきた国家プロジェクト（文部科学省、経済産業省等）や産学連携共同研究、国内外の他大学との連携による実績を踏まえて、次世代経営や国際社会におけるリーダー育成をめざして、研修プログラム活動とコンサルティング業務を担うことである。

スチューカツは2010年に青山学院大学の学生が中心となり発足し、現在は首都圏の大学生にも参加の門戸を開いている。活動目的は、「セミナーによる就業力の向上、就活生同士の交流を通し、就職活動を学生同士で助け合い支援し合う学生コミュニティを形成」を掲げている。活動概要を表9に記載した。

活動状況は次の3点に集約される。

第一に、活動組織が大学発ベンチャー企業との協働であることである。スチューカツ自体は学生の自主活動プロジェクトであるが、上記のベンチャー企業と連携している。例えば、同社の施設を使用してイベントを開催し、同社が編さんする企業情報冊子をイベントで配布している。

第二に、ウェブサイトと開催イベントを連動させていることである。イベントの告知や申し込み登録はウェブ上でなされており、ICTによる非同期コミュニケーションと対面型イベントによる同期コミュニケーションとを相補的に実現させている。対面での交流とSNSでの交流によって、学生コミュニティ形成がスチューカツをとおして図られている。

第三に、首都圏在の大学生横断での参加を可としていることである。青山学院大学の学生が多数と推察するが、参加登録はウェブ上で行われることから基本的に大学横断である。

なお、本活動の広報手段はウェブサイトおよ

びそれと連動したフェイスブック・ツイッターである。

3.3.2 特徴抽出

今般の検討はウェブサイト为主要情報源としており、限定的な情報であることは否めない。サイトに記載されている文言から類推可能な特徴は次の3点である。

第一に、イベント参加者間の距離が近いこと、第二に、学生目線で優良企業の発掘をめざしていること、第三に、業界別に掘り下げた情報提供を行うことである。

(1) 参加者間の近い距離

イベントの参加定員を事前申し込み制で40名としている。イベントには申し込み学生のほかに、就職内定者および企業関係者が一堂に会する。セミナー構成は二部制で、前半はパネルディスカッションを聴くことが主体、後半は交流会での質疑応答や意見交換を主体にしている。

(2) 学生目線で優良企業を発掘

「学生目線」の企画であることを前面に打ち出している。スチューカツと協働する青山学院Hiconの代表取締役玉木[32]によれば、スチューカツは「先輩から後輩へのノウハウ伝授」、「学生による学生のための就職活動支援」を原点としている。

(3) 業界別に掘り下げた企業情報の提供

イベントは業界別に開催される。当該業界の企業内定者や企業関係者を招聘し、業界の内輪の話が聞けることをアピールしている。またウェブサイトには業界別に企業情報が掲載されており、そこから企業の採用関連ページへリンクが貼られている。

3.3.3 発達のネットワークおよび社会人基礎力の観点からの考察

(1) 発達のネットワーク

①被支援側学生

活動参加前は、所属大学内での人間関係が主体の「受動的関係」または「伝統的関係」であったと推察する。この推察は、情報大および小樽

商大の事例における被支援側学生の場合から類推した。活動参加を契機として、首都圏在の他大学の学生および企業関係者との広く・浅いつながりを特性とする「機会主義的關係」へ重層化すると考えられる。

この活動では、首都圏の他大学の学生とともにイベントに参加する機会や招聘する企業関係者と交流する機会が多数提供されるため、単独大学での4年次生主体のキャリア発達支援活動と比較して、発達のネットワークにおける人間関係の多様性が大幅に拡張される。

②支援側学生

本活動は2010年以降継続的に実施されており、ウェブサイトが毎年度更新されている。大学発ベンチャー企業と連携しているため、学生主体の組織へのバックアップ体制が強固で、活動基盤が盤石といえる。この活動に支援側として参加する学生は、前年度に被支援側であった場合が多いと考えられ、人間関係の多様性を求める傾向が従来から強いと推察する。活動をとおして、他の内定者や招聘する企業関係者とのつながりが増えることから「機会主義的關係」が一層拡張すると考えられる。

(2) 社会人基礎力

①被支援側学生

イベントに参加するためには事前申し込みが必要であり、当事者意識を持って参加する「主体性」の発揮が要請される。また、イベントでは自分が志望する業界の内定者や企業関係者に対して意見交換することになるので、「発信力」、「規律性」、「ストレスコントロール」の運用が図られると推察する。

②支援側学生

前年度に被支援側だった学生が次年度に支援側に回るといった継続性が図られていると考えられることから、支援学生は元々「働きかけ力」、「発信力」といった基礎力が備わっていた可能性がある。支援側として、後輩たちがどのような情報を求めているかを把握し、それを企画につなげていくために「傾聴力」と「課題発

見力」が発揮されると考えられる。

3.4 特定非営利活動法人「学生ネットワークWAN」の事例

本項では、「学生ネットワークWAN」のウェブサイト[33]の記載を参照して事例を検討する。ウェブサイトを主要情報源としているため、検討に際しての情報は限定的である。しかしながら、WANがICTを活用した活動を展開し、活動に関する情報発信をウェブサイト的比重を置いて実施していることから、サイトから得られる情報は一定の質・量を充足していると判断した。今後は、活動の関与観察や関係者への聴き取りを検討する。

3.4.1 活動概要

WANは2003年10月に任意団体として活動を開始し、2005年にNPO法人化した。活動目的として「同じ志を持った学生が大学の枠を超えてつながるネットワークを作る」ことを挙げている。活動方針は「3つの非常識でみんなのやりたい!を応援する」とあり、この3つとは「学生の力で」、「地方都市/福岡で」、「少ない人数で」が該当する。また主催はWAN本体によるもの、インターンシップ事業を行う株式会社ビジップによるもの、および共催によるものに大別される。活動概要を表10に記載した。

活動状況は次の3点に集約される。

第一に、活動組織をNPO法人化していることである。学生間ピア活動の本体組織を法人化し、(株)ビジップを始めインターンシップ協賛企業と連携している。第二に、ICTの活用をグループワークに組み込んでいることである。例えば、「CAMPASS→」では話を聞いた後に、アプリケーションソフトを操作しながら学生グループで検討する場が設定されている。

第三に、学生間活動を主体とするインターンシップを実施していることである。ICTを活用して時間と場所の制約を緩和し、学生チーム制による新規事業提案の作成と導入という形態が採られている。当該提案の成果は、インターンシップ協賛企業の関係者が新規事業を導入する

表10 「学生ネットワークWAN」2013・2014年度の実施概要

	企画の種類	内 容
内 容	CANPASS→ (WAN主催)	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代を生き抜く上で今すべきことは何かを自分たちで考え創造していくことを目的とする ・アイデア発想のヒント、アイデアを形にするマーケティング、プレゼンテーション等のテーマで社会人講師を招聘する ・講師が話した後、学生のグループワーク（アプリケーションソフトを体験しながら試作する）
	BizShip (株式会社ビジップ主催)	<ul style="list-style-type: none"> ・時間や距離に縛られないビジネス創造型インターンシップを全国展開する ・事前学習はe-ラーニングで実施し、自己の考えを発信する力・ビジネスマナー等を動画やSNSを駆使して習得する ・直前講座は対面で実施し、事前学習の成果（社会人基礎力やコミュニケーション力）を実践する ・学生3名のチーム制によって新規事業計画を立案し、当該事業の売上目標の達成度によって4段階評価する
	クリエイティブ大学 (WANとビジップの共催) ソリューション大学 (WANとビジップの共催)	<ul style="list-style-type: none"> ・創造性の向上をめざしたワークショップ (例：レゴ®シリアスプレイ®) ・情報共有の“カイゼン”をめざしたワークショップ ・学生の専攻分野を問わずプログラミングを習得して、情報共有の仕組みを試作する

参照：WANのウェブサイトに基づき作成

場合の売上目標達成度（数字）で評価する。

なお、本活動の広報手段はウェブサイトおよびそれと連動したフェイスブック・ツイッターである。

3.4.2 特徴抽出

本活動の特徴は次の3点である。第一に、参加学生の範囲を国内全域に想定した大学横断の取組みである点である。第二に、対面型と非対面型を相補的に採り入れた取組みであることである。第三にインターンシップを学生ピア活動主体で進めていること、である。

(1) 日本全国規模での大学横断

設立理念に「同じ目標を持った学生に出会い、その学生同士で刺激しあい、気づき、成長し合える」ことを記載している。福岡市に活動拠点があるものの、参加希望は全国から可能としており、これまで北海道、東京、名古屋在の大学からの参加実績がある。

(2) 対面と非対面の補完

社会人講師によるアイデア発想・プログラミング等に関するセミナーやベンチャー企業説明会の開催は福岡市であるが、情報ネットワークの活用によって、インターンシップにおける事前セミナーや学生ピア活動は「時間と距離に縛られない」活動を実施している。

動画やSNSを意見交換ツールとして活用するほか、インターンシップに先だって、e-ラーニングによる基礎的トレーニングを実施している。

(3) 学生ピア活動主体のインターンシップ

WANはインターンシップの現状の課題として、「期間が限定的」、「企業側の学生指導の負担」、「社会貢献的な内容に留まる」等を指摘し、それを解決する方法として学生ピア活動主体を提起している。事前に、「社会人基礎力」や「ビジネスマナー」に関する基礎的トレーニングを行った上で、インターンシップ活動自体を学生

3名によるチーム活動にすることによって、企業側の指導に係る負担軽減を図っている。

活動成果は、学生による新規事業提案である。提案内容はインターンシップ協賛企業関係者によって当該企業の事業への貢献額で定量的に評価される。評価は4段階で、評価が高くなる順に「社会人基礎力修得」、「後輩への指導可能」、「プレ社員」、「正社員」に分類される。評価時の到達段階に応じて、報酬が授与される(例えば、「後輩への指導可能」段階で交通費支給、提案が事業化できた場合は利益に応じて報償金支給)。上述の実施体制により、学生ピア間活動による事業提案という具体的な成果物を要請し、それを評価・フィードバックすることによって、参画学生がPDCAサイクルを回せることをめざしている。

3.4.3 発達のネットワークおよび社会人基礎力の観点からの考察

WANの活動では「学生主体」が前面に出ており、学生間で被支援側・支援側の判別が困難である。以下の記述では、本活動に参画した学生という括りで捉えている。

(1) 発達のネットワーク

本活動が当初から目指してきたことは「大学横断で」という点にある。所属大学の枠に捉われず、「志が同じである」という共通性でつながる関係である。具体的には「CAMPUS→」、「クリエイティブ大学」および「ソリューション大学」での企画内容に見られるように、社会人講師によるセミナーや他大学の学生とのグループワークをとおして、まずは「初対面の人」と関係を構築していく過程を重視していることが窺える。

発達のネットワークの観点からは、大学生が本活動に参画することによって従来の「受動的」または「伝統的」な関係が持つところの「関係の狭さ」を「拡張する」ことが可能になり、「機会主義的關係」への重層化が図られると考えられる。

さらにインターンシップでは、学生ピア活動

主体に一定期間で新規事業提案を具現化することを目指すため、成果の質が要請される。提案内容が新規事業としてどの程度実効性を有しているか、結果として売上げ目標をどの程度達成したか、等企業関係者からのフィードバックが得られることをとおして、関係性の「広がり」とともに「深まり」も兼ね備える「起業家的関係」へ重層化が図られることになろう。また、本活動に参画していた学生が卒業後にOB・OG講師として参画する仕組みがあることから、活動への関与が長期に継続することによって関係性が深まる可能性がある。

(2) 社会人基礎力

上記(1)に記載したように、WANの活動では初対面からの関係構築や学生間での協業による課題解決が柱となっていると考えられる。初対面の人と関係を構築していくうえで自ら意見を述べたり、相手に質問したりといった場面で発信する力が運用される。またWANにおけるインターンシップでは期限内に質の高い成果を出すことが要請されるため、高い緊張感を維持しプレッシャーを克服することが必要となる。社会人基礎力の運用の観点から、「発信力」と「ストレスコントロール」が挙げられる。

3.5 事例の総括

3.5.1および3.5.2項では4事例を横断的に検討し、共通性と独自性に着目して総括する。3.5.3項では、事例の横断的検討を踏まえて本務校事例の現状の課題を明確化する。

3.5.1 組織および活動形態

組織および活動形態の観点から総括した。(表11)

(1) 共通性

①組織形態(大学単独・大学横断)

情報大と小樽商大の事例は単独大学内での実施である。両者の共通性は、各々の大学のキャリア支援部署から活動を委託され、「学生だからこそできること」(学生目線)での自主企画を実施している点である。一方、スチューカツとWANは大学横断での実施である。横断範囲

表11 4事例の総括－1（組織および活動形態）

事例名称	学生キャリアアシスタント	キャリアデザインプロジェクト	スチューカツ!	学生ネットワークWAN
学生ピア間活動の本体組織	東京情報大学生 ・支援側学生： 4年次生（5～6名） ・被支援側学生： 1～3年次生	小樽商科大学学生 ・支援側学生： 4年次生（約20名） ・被支援側学生： 1～3年次生	青山学院大学を中心に 首都圏の大学生 ・支援側学生：4年次生 ・被支援側学生： 1～3年次生	在九州の大学を中心に 日本全域の大学生 ・参加者：学部生
連携組織	大学キャリア課	大学キャリア支援センター、同窓会組織「緑丘会」	青山学院Hicon（大学発ベンチャー）	ビジップ株式会社（インターンシップ仲介）
活動形態	・対面型： セミナー、懇談会 ・非対面型： フェイスブック、 ツイッター	・対面型： セミナー、相談会 ・非対面型： ウェブサイト上で情報提供	・対面型： セミナー、交流会 ・非対面型： ウェブサイト上で情報提供、フェイスブック、 ツイッター	・対面型： セミナー、グループ実習（アプリケーションソフトウェア） ・非対面型： ウェブサイト上で情報提供、フェイスブック、 ツイッター、eラーニング

が首都圏か全国規模かの相異はあるが、活動イベントへの参加登録や実施の様子をウェブサイト上に公開している点に両者の共通性がある。

②学生構成と役割（支援側学生・被支援側学生）

WAN以外の3事例では、4年生が支援側学生、1～3年生が被支援側学生である。3事例とも、支援側学生の主な役割は自らの経験に基づいて後輩学生の就職活動の進め方に関して情報提供や助言をするためのイベント企画と実施である。

③活動形態（対面型・非対面型）

4事例とも活動形態において対面型と非対面型の併用がなされている。大学単独実施の2事例では、対面型イベントが主である。非対面でのツールとしてICTも使用されているが補助的使用である。大学横断実施の2事例では、対面型イベントへの申し込み登録をICTツールで行う仕組みを採っている。加えて、対面型イ

ベントの実施内容や就職関連情報（例えば企業の採用情報、就職活動日誌）をウェブサイトから閲覧可能にしており、対面型と非対面型を相補的に機能させている。

④外部組織との連携

情報大以外の3事例で外部組織との連携が見られる。小樽商大では同窓会組織と、スチューカツでは大学出資のベンチャー企業と、WANではインターンシップ仲介企業と、各々連携している。外部組織と連携することのメリットとして、企業情報・業界情報の収集網が拡大することや社会的信頼性が向上することが挙げられる。

⑤卒業後の関与

情報大以外の3事例で、活動に参画していた学生が卒業後に活動を支援する側に回る慣習（組織風土）が見られる。例えば小樽商大では同窓会組織をとおして、WANではOB・OG講師として卒業後も関与可能であることから、活

動が継承されノウハウの蓄積が図られやすい。

(2) 独自性

①学生間ピア活動としてのインターンシップ

WANの事例ではインターンシップを学生ピア間活動として実施し、その成果に対する評価がインターンシップ協賛企業から得られる。これによりPDCAサイクルを回す経験を参加学生に提供している。

②ICTツールの駆使

WANの事例は、学生のグループワークおよびインターンシップの事前学習においてアプリケーションソフトを搭載した端末機器を使用したり、動画・SNSを活用して発信力強化をめざしたりしている点に独自の特徴を有する。ICTツールを駆使することで対面型の活動を補完し、結果として情報活用力を身に付けることを促進している。

3.5.2 発達のネットワークの重層化および社会人基礎力の発揮

発達のネットワークの重層化および社会人基礎力の発揮の観点から総括した。(表12) 現時

点では仮説の段階であり、今後の検証を要する。

(1) 共通性

①発達のネットワークが「機会主義的關係」へ重層化

大学単独実施(情報大・小樽商大)の2事例で共通性が見られた。まず被支援側学生では、学生ピア間イベントへの参加をとおして異なる学年・学科・ゼミナールの学生と知己が得られ、関係性が多様化したことが窺えた。このことは発達のネットワークの特性が「受動的」または「伝統的」関係から「機会主義的關係」へ重層化した兆候と捉えられる。

次に支援側学生においても、学科やゼミナールが同じ学生・ゼミナール教員とのつながりが主体の「伝統的」関係から多様性が拡張して、「機会主義的」関係へ重層化したと捉えられる。

②社会人基礎力の部分的または全般的発揮

4事例ともに、支援側学生が活動を企画・実施したことをとおして社会人基礎力が全般的に運用されたことが窺えた。企画を練り上げて実

表12 4事例の総括-2 (発達のネットワークおよび社会人基礎力)

事例名称	学生キャリアアシスタント	キャリアデザインプロジェクト	スチューカツ!	学生ネットワークWAN
発達のネットワークの重層化	<ul style="list-style-type: none"> 支援側学生：伝統的⇒機会主義的 被支援側学生：受動的または伝統的⇒機会主義的 	<ul style="list-style-type: none"> 支援側学生：伝統的⇒機会主義的 被支援側学生：受動的または伝統的⇒機会主義的 	<ul style="list-style-type: none"> 支援側学生：機会主義的関係の拡張 被支援側学生：受動的または伝統的⇒機会主義的 	<ul style="list-style-type: none"> 受動的または伝統的⇒機会主義的 ⇒起業家的(インターンシップ参加)
社会人基礎力の発揮	<ul style="list-style-type: none"> 支援側学生：社会人基礎力全般(例：働きかけ力、課題発見力、発信力、計画力、傾聴力、ストレスコントロール) 被支援側学生：主体性、規律性 	<ul style="list-style-type: none"> 支援側学生：社会人基礎力全般(例：働きかけ力、発信力) 被支援側学生：主体性、規律性、ストレスコントロール 	<ul style="list-style-type: none"> 支援側学生：社会人基礎力全般(例：働きかけ力、課題発見力、発信力、傾聴力) 被支援側学生：主体性、発信力規律性、ストレスコントロール 	<ul style="list-style-type: none"> 主体性、規律性 発信力、課題発見力、計画力、実行力、ストレスコントロール(インターンシップ参加)

施するためには「主体性」、「働きかけ力」を始めとする社会人基礎力の幅広い動員が必要となる。

一方、被支援側学生では社会人基礎力の部分的な運用が見られる。大学単独実施（情報大・小樽商大）の2事例で、3年生のイベントへの参加状況が冬場を迎えて増加したことから推察すると、当事者意識が高まり「主体性」が芽生えてきたと捉えられる。

また情報大以外の3事例では、同窓会関係者や企業関係者といった社会人との交流により「発信力」や「ストレスコントロール」の運用がなされると推察する。

(2) 独自性

①発達のネットワークが「起業家的関係」へ重層化

WANの事例では、インターンシップの成果に対する評価段階で企業関係者から助言を受けることができる。したがって、小樽商大やスチューカツ事例の懇談会や交流会の場での談話をきっかけとする「機会主義的關係」よりも深化して「起業家的關係」へ重層化する契機となり得る。

②社会人基礎力を広範囲に発揮

WANの事例では、インターンシップが学生ピア活動主体で進められる。新規事業の提案作成から導入、評価までの一連の過程を経験できる仕組みが採られている。この仕組みによって、新規事業として何を提案するのか（「課題発見力」）、どのように具現化するのか（「計画力」・「実行力」）といった面も含めて広範囲に社会人基礎力の運用がなされ得る。

3.5.3 本務校事例の現状の課題

この項では、4事例を横断的に見た結果を踏まえ本務校事例において現状不十分または未着手である部分を明確化する。その理由は、次項で提案する活動モデルの優位性や有効性を今後検証する際、本務校事例にモデルを段階的に適用することを想定しており、本務校事例の現状の課題を把握しておく必要があるためである。

現状で不十分または未着手部分は、「学内関連部署の連携」、「外部組織との連携」および「ICTツールの活用」の3点と捉えられた。以下、順に見ていく。

(1) 学内関連部署の連携

学生キャリアアシスタントの記述に見られる「当事者意識が低調」という主に3年生に見られる問題の改善には「学生が在学中に自分の進む方向性について考え、相談できる人的ネットワーク」の形成を1～2年生の頃から積み重ねる行為が重要と考えられる。就職活動の成否はその前段階での学生生活の充実が関与していることを再認識し、教員とともに学内の複数の関連部署が学生ピア間活動に対する助言や統括的予算編成の面で連携することが課題である。

3年生だけでなく1～2年生も気軽に参加して異なる学年の学生とコミュニケーションを図ることが可能な場として、「おしゃべりカフェ」の企画が機能していると捉えられたため、ピアサポーター研修受講後の3年生を支援側に加えることが有効と考える。

(2) 外部組織との連携

他大学・機関事例と比較検討すると、同窓会組織、大学発ベンチャーおよびインターンシップ協賛企業といった外部組織と連携可能な領域が見出された。同窓会組織をとおして卒業生の関与度を高める仕組みを作ることによって、被支援側から支援側への移行が進み、活動基盤が強固になると考えられる。

一方、大学発ベンチャー企業が学術面や対外折衝面で学生ピア間活動を支えることは望ましいが、ベンチャー企業の組織化に際して設立理念や事業化項目等を含むビジネスモデルを充分検討する必要がある。また、インターンシップ協賛企業との連携は、「インターンシップ」科目を今後改革する際に学生ピア間での「課題解決グループワーク」の要素を加えることがどの程度可能か、協賛先と協議を要する課題である。

(3) ICTツールの活用

他大学・機関事例の検討をとおして、ウェブ

サイトを学生目線での就職関連情報の提供ツールとして位置づけることや、学生ピア間のグループワークにアプリケーションソフトウェアを入れた情報端末を使用したり、e-ラーニングを採用したりすることによって、ICTツールを介した課題解決を図る経験を積むことが可能になることがわかった。多岐に亘るICTツールの使用は大学組織としての予算化段階で費用対効果を見極め、優先付けを行う必要がある。

4. 学生ピア間キャリア発達支援の活動モデル（仮説）

事例研究の結果、学生ピア間キャリア発達支援の活動モデルを提案する。活動モデルを構成する要素として、これまでの本稿での考察結果から次の5つを設定した。（表13）

活動モデルの模式図を下記に示す。（図3）

活動モデルを構成する要素ごとに、仮説として提示する内容を、順に記述する。

(1) 支援側学生

4年生に加えて、3年生を入れることによって、活動テーマを就職活動に限定せず「在学中のキャリア発達支援」として組織化する。学生規模を3年生、4年生各々10名程度にして、支援側学生の多様性の拡充を図る。多様性の拡充は発達のネットワーク上、「関係の範囲」が広がることを意味する。被支援側学生のネットワーク特性が「受動的」から「機会主義的關係」へ拡張することを促進する。

支援側学生の拡充を図るのは数の上だけでなく、ピアサポーターとしての資質の充実が不可欠である。大学として事前研修を開講し候補学生の受講を必須とする。

(2) 被支援側学生

ピア間のキャリア発達支援は学生の主体性に基づくものであることから、原則、事前申し込み不要の任意参加とする。ただし、企画内容の種類によっては予約制とする。例えば相談を希望する場合は予約制とすることによって、支援側学生の時間的拘束を緩和する。また、グルー

表13 活動モデルの構成要素

構成要素	本稿での定義
(1) 支援側学生	ピア間キャリア発達支援活動（以下、活動）において、支援を行う学生
(2) 被支援側学生	活動において、支援学生から支援を受ける学生
(3) 活動内容	ピア間でキャリア発達支援を行う企画内容
(4) 連携組織	活動組織本体と連携する組織
(5) ツール	活動で利用するツール

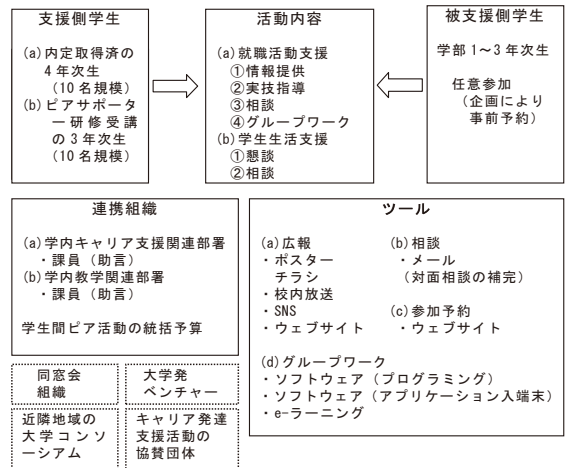


図3 活動モデル

プワークにアプリケーションソフトウェアを使用したり、外部組織との連携によって課題解決型学習を実施したりする場合にも予約制とし、被支援側学生に事前準備を要請して参加意識を高める。

(3) 活動内容

活動内容は、就職活動支援にテーマを絞る場合と学生生活支援に拡大する場合の2つに大別される。前者の範疇では支援側学生は主に4年生であり、自身の活動経験を活かした助言や実技指導を行う。後者の範疇では、例えば「おしゃべりカフェ」のような集団での懇談や個別的な相談への対応が該当する。

ただし、支援側学生は被支援側学生からの相談内容が本活動で想定する「就職活動や学生生

活に関するもの」の範囲を超えていると感じられる場合は、本活動と連携する学内部署の職員に確認し、適切な相談先を提案する措置を取る。

(4) 連携組織

学内組織では、キャリア支援関連部署および教学関連部署と連携する。学生ピア間のキャリア発達支援活動は、学生生活の「出口」と「中間」の両領域に関連するため、学内の部署がより有機的に連携するとともに当該活動の統括予算を組むことが望ましいと考える。

また学外組織では、同窓会、大学発ベンチャー、近隣地域の大学コンソーシアム、およびキャリア発達支援協賛団体が挙げられる。例えば本務校の同窓会組織では、フェイスブックを始めとするSNSを併用して広報することが2014年度より着手され、活動が次第に活発化している。今後、同窓会組織が在学生のキャリア発達支援の面に関与し、卒業生と在学生の人的つながりが深まるならば、被支援側学生の発達のネットワークの特性が「機会主義的關係」から「起業家的關係」へとさらに重層化する展望が開ける。また社会人基礎力の面では「発信力」や「ストレスコントロール」を運用する機会が拡充する。

大学発ベンチャーは、複数の教員による出資を前提とし、当該ベンチャーで何をどのように事業化するか明確な経営理念や戦略が必要である。また近隣地域にある複数の大学が連携する場合や、学生のキャリア発達支援に協賛する団体と連携する場合も、拙速に進めるのではなく関係者間で目標や手段の合意形成を要する。

例えば、本務校では3年前より在千葉の社会人による「千葉キャリアコンソーシアム研究会」[34]と連携している。1年生の「基礎演習」のなかで、同研究会所属の複数の社会人から現在の仕事内容やキャリア形成過程の話を聴き、質疑応答することをとおして現実感のあるキャリア形成事例を知る機会となっている。こうした連携を学生ピア間のキャリア発達支援活動の

枠組みに応用し、課題解決型学習を展開することは現実性のある選択である。

(5) ツール

広報や相談の面でのツール使用は図3に例示したとおりである。ICTを情報伝達手段としてだけでなく、対面同期での活動を補完すること、およびICTの活用力を形成することを志向して優先付けを行い段階的な導入を図る。例示として、ICT自体を学ぶ（プログラミング）、ICTの活用を学ぶ（アプリケーション入端末）、ICTを使用して課題解決を行う（e-ラーニング）等の側面を挙げた。

5. 今後の課題・展望

本稿は、学生ピア間のキャリア発達支援に関する筆者の事例研究の第一段階である。今後の課題は、活動モデルの検証と精緻化である。仮説としての本活動モデルを検証する際、第一義的な適用対象となるのは本務校の「学生キャリアアシスタント」活動であり、本稿の実践的含意は当該活動の段階的発展にある。

またモデルを精緻化する過程では、本務校事例の継続的検討に加え、他大学・機関の事例をさらに探索し、聴き取りや参与観察を含めた多角的考察を行いたい。中長期的には大学横断での情報交換や切磋琢磨が、活動モデルで提起したような「大学コンソーシアム組織」をとおして促進されることが望ましいと考える。

本稿で見たWANの事例は学生ピア間主体の課題解決型インターンシップやICTツールを駆使したe-ラーニングを他機関に先駆けて実施しており、ピア間のキャリア発達支援活動を10数年かけて蓄積・発展させてきた。また、スチューカツと連携する青山学院大学発ベンチャーのような組織形態は学生ピア間活動を学術面でも支える意義を有する。

学生ピア間によるキャリア発達支援活動を、地域を始めとする社会との信頼関係のもとで中長期的視野に立って拡充することをめざす所存である。

謝 辞

本務校の事例考察に際して、自らの活動経験を振り返り記述して下さった2013年度・2014年度のキャリアアシスタント計8名のかたに感謝いたします。学生キャリアアシスタント活動を管轄するキャリア課中村氏、瑞泉氏には調査実施に際してご理解・ご協力いただきました。匿名の査読者2名のかたからは貴重な示唆をいただきました。記して深謝申し上げます。

【引用文献】

- [1] 柳田純子「産学連携プロジェクトと連動した演習教育によるキャリア形成支援～課題解決型学習に参画した経営系学生のキャリア形成過程の考察～」, 東京情報大学研究論集, 12(2), pp.9-25, 東京情報大学 (2009)
- [2] 柳田純子「産学連携プロジェクトと連動した演習教育によるキャリア形成支援～学習過程を推進する際の大学教員の役割～」, 東京情報大学研究論集, 16(2), pp.15-31, 東京情報大学 (2013)
- [3] 柳田純子「産学連携による課題解決型学習を通してのキャリア形成支援～学習成果の評価指標の検討～」, 東京情報大学研究論集, 17(2), pp.73-100, 東京情報大学 (2014a)
- [4] 柳田純子「産学連携による課題解決型学習を通してのキャリア形成支援(第4報)～学習成果の評価指標の仮説検証～」, 東京情報大学研究論集, 18(1), pp.9-33, 東京情報大学 (2014b)
- [5] 吉本圭一「大学教育と職業への移行-日欧比較調査結果より」, 高等教育研究, 4, pp.208-227, 日本高等教育学会 (2001)
- [6] 小方直幸「コンピテンシーは大学教育を変えるか」, 高等教育研究, 4, pp.71-91, 日本高等教育学会 (2001)
- [7] 社会人基礎力に関する研究会, 社会人基礎力に関する研究会報告書(2005年度), 経済産業省, <http://www.meti.go.jp/> (2015年2月21日参照)
- [8] 小樽商科大学地域研究会編「大学におけるキャリア教育の実践-10年支援プログラムの到達点と課題-」, ナカニシヤ出版, pp.5-7 (2010)
- [9] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, pp.6-7
- [10] 本田由紀「多元化する能力と日本社会 -ハイパー・メリトクラシー化のなかで-」, NTT出版, pp.54-63 (2005)
- [11] 本田, 前掲書, pp.41-50
- [12] 本田, 前掲書, pp.42-43
- [13] 本田, 前掲書, p.47
- [14] 本田, 前掲書, pp.50-53
- [15] 本田, 前掲書, p.50
- [16] 本田, 前掲書, p.50
- [17] 本田, 前掲書, pp.22-25
- [18] シャイン, エドガー, 二村敏子ほか訳「キャリア・ダイナミクス-キャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現である-」, 白桃書房, pp.22-25 (1991), 原題Schein, E. H. "Career Dynamics: Matching Individual and Organization Needs", Addison-Wesley Publishing Company (1978)
- [19] Higgins, M. & Kram, K. "Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective, *Academy of Management Review*, 26(2), pp.264-288, Academy of Management (2001)
- [20] 小樽商科大学キャリア教育開発チーム, キャリアバンク編「自分と仕事を考えるヒント1 大学ノムコウ」, 日本経済評論社, pp.138-140 (2008)
- [21] 小樽商科大学キャリア教育開発チームほか, 前掲書, p.140
- [22] 社会人基礎力に関する研究会, 前掲ウェブサイト (2015年2月21日参照)
- [23] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, pp.51-67, p.168
- [24] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, p.114
- [25] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, pp.108-114
- [26] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, p.112
- [27] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, p.113
- [28] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, pp.112-113
- [29] 小樽商科大学地域研究会, 前掲書, p.114
- [30] スチューカツ!, スチューカツ! 2016, <http://www.aogaku-hicon.jp/career/jws2016/index/> (2015年2月28日参照)
- [31] 青山学院ヒューマン・イノベーション・コンサルティング株式会社, 企業概要, <http://www.aogaku-hicon.jp/company.shtml/> (2015年2月28日参照)
- [32] 青山学院ヒューマン・イノベーション・コンサルティング株式会社, 前掲ウェブサイト

- [33] NPO 法人学生ネットワークWAN, 活動紹介, <http://kg-wan.net/> (2015年2月20日参照)
- [34] わかちば. (旧: 人材開発ゼミ 千葉就活支援セミナー), ホーム, <http://shukatsuhappyjimbo.com/> (2015年6月21日参照)
- 【参考文献】**
- [1] 本田由紀「教育の職業的意義－若者、学校、社会をつなぐ」, 筑摩書房 (2009)
- [2] Jay, Meg “The Defining Decade: Why your twenties matter and how to make the most of them now”, Hachette Book Group (2012)
- [3] 金井壽宏「働くひとのためのキャリアデザイン」, PHP (2001)
- [4] 小杉礼子, 堀有喜衣「キャリア教育と就業支援」, 勁草書房 (2006)
- [5] 溝上慎一「自己形成の心理学－他者の森をかけ抜けて自己になる－」, 世界思想社 (2008)
- [6] 大久保幸夫「仕事のための12の基礎力－キャリアと能力の育て方－」日経BP社 (2004)
- [7] Scandura, T.A. and Williams, E.A. “Mentoring and Transformational Leadership: The Role of Supervisory Career Mentoring”, *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp.448-468 (2004)
- [8] 杉村芳美「脱近代の労働観－人間にとって労働とは何か－」, ミネルヴァ書房 (1993)
- [9] 杉村芳美「良い仕事の思想」, 中央公論社 (1997)
- [10] 辻勝次編著「キャリアの社会学－職業能力と職業経歴からのアプローチ－」, ミネルヴァ書房 (2007)
- [11] 都筑学編著「働くことの心理学－若者の自分さがしといらだち－」, ミネルヴァ書房 (2008)
- [12] 梅澤正「職業とキャリア－人生の豊かさとは－」, 学文社 (2002)
- [13] Wanous, J. P. “Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers”, Second Edition, Addison-Wesley Publishing Company (1992)
- [14] 柳田純子「自己形成過程における大学生の専門分野実習の意義～フィンランド オウル大学の事例による考察」, 東京情報大学研究論集, 14(1), pp.35-48, 東京情報大学 (2010)
- [15] Yanagida, J. “Functions of ‘Interpersonal Feedback’ and ‘Dialogical Self’ in Vocational Identity Formation Processes: A Case Study at the University of Oulu, Finland (the 2nd Report)”, *Journal of Tokyo University of Information Sciences*, 15(2), pp. 27-36, Tokyo University of Information Sciences (2012)
- [16] 柳田純子「経営学・マーケティング理論を応用した課題解決型学習」, かながわ政策研究・大学連携ジャーナル, 7, pp.12-13, 神奈川県政策研究・大学連携センター (2014c)