

# オンライン大学での就職支援科目の設計と運営

米山 あかね<sup>1</sup>、廣岡 マヒコ<sup>2</sup>

## 1. はじめに

少子高齢化が進む中、令和元年度の大学学部の入学者数は 63 万人を超え、増加傾向が継続している<sup>1)</sup>。また、令和元年度通信制大学の入学者数も、平成 30 年度に引き続き、増加している<sup>2)</sup>。

2011 年 1 月の中央教育審議会の答申で、各大学において教育課程内外でのキャリア教育が行われることが求められ、同年 4 月の大学設置基準改正に至っており<sup>3)</sup>、フルオンライン大学を含め、通信制大学においても、キャリア教育の充実が求められていると言える。

キャリア教育科目の e ラーニング実践としては、対面授業の補助として、e ポートフォリオ活用によるキャリア支援の実践例が報告されている<sup>4)</sup>。また、大学コンソーシアム京都において、大学間連携システム上の単位互換科目として、非同期遠隔型の e ラーニングによるキャリア教育科目の実践が報告されているが<sup>5)</sup>、そのほか正課内での e ラーニングによるキャリア教育科目に関する報告は、国内ではほとんど見当たらない。

サイバー大学は 2007 年 4 月に開学した、通学不要で学士号を取得できるオンライン大学である。オープンアドミッションを採用しており、入学時に志望動機から学習意欲を確認し、大学での学びに必要な思考力・判断力・表現力を有しているかを判定している。学生の年齢層は幅広く、2019 年 5 月時点で、10 代が 13.3%、20 代が 35.7%、30 代が 20.7%、40 代が 18.2%、50 代以上が 12.0%となっている。職業別では社会人が 61.3%、学生（専業学生）は 30.5%を占める<sup>6)</sup>。本稿では、サイバー大学に在籍する 24 歳以下の専業学生（以降、未就業若年層と呼ぶ）を対象に、キャリア形成能力を高めることを目的とした e ラーニング授業の設計と実践について報告を行う。

## 2. サイバー大学での未就業若年層の就職支援の課題

サイバー大学では、教育課程内外で、未就業若年層を含めた学生の就職支援の取り組みを行ってきた。教養科目では 2012 年度から、4 つの学問分野「人文科学」「社会科学」「自

---

<sup>1</sup> サイバー大学 IT 総合学部・講師、インストラクショナルデザイナー

<sup>2</sup> 株式会社アイ・ファクトリー、サイバー大学客員講師

然科学」「キャリアデザイン」に各科目を分割し、特に「キャリアデザイン」分野の科目の拡充に努めてきた。「キャリアデザイン」分野に該当する科目としては、例えば「キャリア入門」「キャリアデザイン」「コミュニケーション論」「ロジカルシンキング」「ロジカルライティング」「プレゼンテーション入門」などが挙げられる。また、未就業若年層には、「キャリアデザイン」分野に属する科目を中心とした「就職活動を意識した教養科目履修プラン」を提供し、就職後を見据えて各自がエンプロイアビリティを向上できるよう、周知を行っている。

教育課程外としては、就職相談窓口を設置し、就職活動関連のセミナーの開催、ソフトバンクグループ企業へのインターンシップ受付や、そのほかインターンシップ情報の提供、エントリーシートの添削や面接練習、電話・メールでの就職相談などを受け付けている<sup>7)</sup>。

就職相談窓口の未就業若年層を対象とした就職活動支援を強化していく中、自主的に就職活動を進められる学生とそうではない学生に二極化している状況が判明した。特に、成績は良好であるにもかかわらず、周囲の状況を把握できず就職活動の開始が遅れてしまい、就職活動をうまく進められない学生が一定数いることが確認された。

就職相談窓口が2018年時点の課題として把握した点として、下記が挙げられる。

#### <就職活動をうまく進められない学生の抱える課題>

- ・ 就職活動のスケジュールや4年間で何をすべきかが分かっていない
- ・ 就職活動に向けて、自分で計画を立てられず軌道修正ができない
- ・ 学びと仕事を結び付けられず、本学で学ぶ強みが自己PRに反映できない
- ・ 自主的に動けず、同世代での切磋琢磨などの社会的経験が不足している

#### <提供している就職支援に関する課題>

- ・ 未就業若年層に特化した実践的な科目や講座がない
- ・ 社会人学生向けの中途採用も視野に入れたキャリアデザイン科目や講座はあるが、未就業若年層に向けた実践的な内容としては不足している
- ・ 単発の講座はあるが、継続的・長期的な支援とはならない
- ・ 単発の講座では、未就業若年層の参加率が低い

上記の課題を解消するために、2019年度春学期より未就業若年層を対象としたキャリア形成能力を強化するための実践的な科目「就職活動実践演習」を新設することとした。

### 3. 「就職活動実践演習」の設計

教養科目インストラクショナルデザイナーを務める米山が授業の構成案を立案し、就職支援サービス提供企業に勤める科目担当教員の廣岡、および就職相談窓口担当と連携しつ

## オンライン大学での就職支援科目の設計と運営

つ授業の設計を行った。

まず、科目の対象者の設定を行った。本学在学中の2年次生を中心とし、就業経験の無い若年層であり、就職活動に向けて課題を感じている学生を対象とした。

次に、科目の目標について、以下の3点を設定した。①就職活動のスケジュールを理解し、4年間で何をすべきか計画を立てられるようになること、②自己分析を行い、本学学生であることを強みとした自己PRを行えるようになること、③模擬面接を体験し、その体験を振り返る機会を得ること、とした。

これらの目標を達成するために、実践的な課題を多数盛り込み、かつ模擬面接を行うため、授業は非同期形式（VoDコンテンツ+小テスト、レポート、ディスカッション）だけではなく同期形式（VoDコンテンツ+Skype）も取り入れることとした。各回の構成および課題を表1、VoDコンテンツの面接の事例動画を図1に示す。

表1 「就職活動実践演習」の構成と課題

回	タイトル	課題	
		種類	テーマ・詳細情報
1	なんのために働くのか	ディスカッション	仕事の意義について
2	就職活動とは	小テスト	就職活動の概要とスケジュール
3	自分を知る	レポート	自己分析
4	業界・企業を知る	小テスト	業界研究・企業研究
5	書類作成のポイント	レポート	自己PR文
6	面接とは	レポート	Skypeでの模擬面接+報告書
7	模擬面接ディスカッション	グループディスカッション	良い会社の条件
8	今後に向けて	小テスト	科目の総括
-	期末試験	レポート	自分の就職活動スケジュールの作成



図1 VoDコンテンツ（面接の事例動画）

科目の運営方法に関しては、手厚い指導体制を確保するため、20名までの定員制を敷くこととした。そのために、履修登録前に事前エントリーを必須とし、エントリー内容およびそれまでの受講態度・成績に基づき選考を実施すること、また科目を履修するための前提条件を設定し、事前に周知を図ることとした。そして、科目内での学生の受講進度を一定にするために、受講期間を限定的に設定するとともに（図2）、上述の通り、指定の日時に Skype にて模擬面接を行うこととした。なお、選考にもれた場合は、就職相談窓口で通常通り個別に就職活動支援を行うことを周知した。

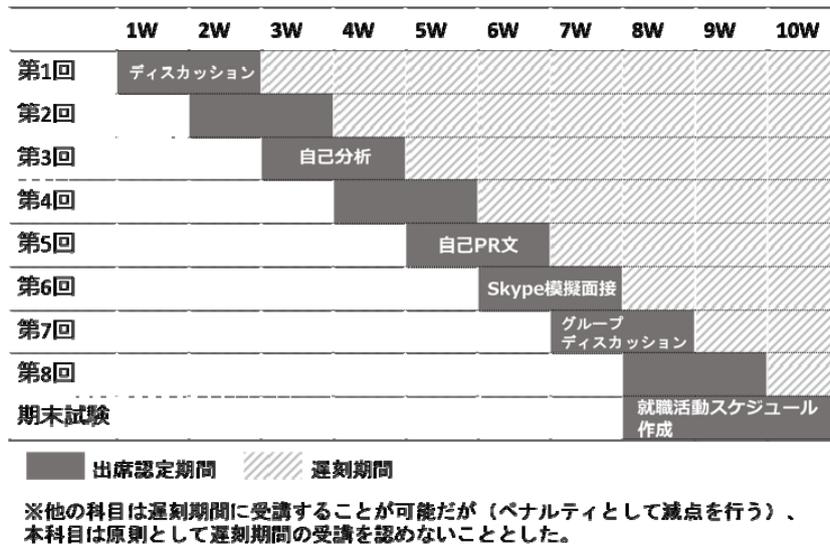


図2 就職活動実践演習 受講スケジュール

#### 4. 「就職活動実践演習」の実施

2019年度春学期に実施し、受講者は2～3年次の計9名となった。担当教員とTA（Teaching Assistant）が連携しつつ授業の運営を行い、各課題の採点・フィードバックは提出期限後1週間を目安にタイムリーに行われた。課題のフィードバックに関しては、実際の就職活動を視野に入れた、具体的な改善アドバイスが各学生個別に行われた。

#### 5. 結果

全9名の受講状況は良好で、ほとんどの学生が遅滞なく受講を終えることができた。各課題での学生の取得点数も良好で、単位修得率は100%となった。

全科目統一で設置している授業評価アンケートは全履修者9名から回答を得ることがで

き(回答率 100%)、結果は良好であり、特に説明のわかりやすさや課題の難易度の適切さ、発言や質問への対応の適切さなどが高く評価されている。

科目独自に設置した任意の科目内アンケートは履修者 9 名のうち 6 名から回答が得られた(回答率 66.6%)。「今後、就職活動を自律的に進めることができそうですか」という設問には、6 名全員が「できると思う」を回答した。また、「就職活動における各種イベント、フロー、ツールを理解し、具体的な計画を立てられましたか」という設問には、「できた」と回答した学生が 3 名、「まあまあできた」が 3 名、「社会や企業が求める人物像を把握した上で、自己 PR 文を作成し、インターネットを介した模擬面接の場で自己アピールすることができましたか」という設問には、「まあまあできた」が 5 名、「あまりできなかった」が 1 名、「インターネットを介した模擬面接での自身の体験について、他の学生との意見交換を経て、多角的視点から振り返ることができましたか」という設問には、「まあまあできた」が 5 名、「あまりできなかった」が 1 名という結果になった。これらの、科目目標に対して自己評価を問う設問に関しては概ね良好な結果と言えるが、一部自己評価の低い学生も見られた。「本科目の受講を通して身につけることができたこと・活かしていきたいこと」については、「就職活動全体の流れと、詳細な知識と技能、大変さ、準備の必要性」「受講によって就職活動の方法が分かるようになったので、これからは自分でできるように生かしていきたい」などの回答があった。その他、課題としては、自身の社会経験の少なさ、レポートや面接を繰り返し練習することの大切さ、ほかの学生との交流をもっとすべきだった、等の意見が見られた。

科目担当教員と TA、インストラクショナルデザイナーの 3 名が授業運営期間後に行った「授業運営振り返りミーティング」では、模擬面接においてコミュニケーションに課題のある学生がいること、模擬面接の結果を踏まえ、非同期の掲示板上で「良い会社の条件」というテーマでのグループディスカッションを行ったが、学生同士の議論が活性化せず、各学生が自分の意見と他者への感想を述べた程度に留まったことについて、課題が共有された。

## 6. まとめ

各学生の受講状況および成績は良好で、授業評価アンケートや科目内アンケートでも概ね高い評価を得ることができた。一方、一部自己評価の低い学生も見られた。また、コミュニケーションに課題を抱えている学生がいること、グループディスカッションを掲示板上で実施するためには実施方法を変更する必要性が確認された。

この結果を受け、グループディスカッションを掲示板上で行う代わりに、Skype による 1 対 1 の模擬面接に加え、2019 年度秋学期からはさらに Skype でのグループ面接を追加することで、学生同士がリアルタイムに対話を行える環境を用意するとともに、学生の即時でのコミュニケーションを強化することを目指す。

一方で、一般的な企業への入社を希望しない未就業若年層も確認されている。多様な背景をもつ学生がいるため、多様な受け皿の用意や情報提供が必要であると考えられる。

#### 注および参考文献

- 1) 文部科学省「令和元年度（速報）Ⅱ 調査結果の概要（高等教育機関）」『学校基本調査』  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2019/08/08/1419592\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2019/08/08/1419592_3.pdf)（2019年8月20日確認）.
- 2) 同上
- 3) 文部科学省中央教育審議会『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf)（2019年12月28日確認）.
- 4) 小川賀代「eポートフォリオとキャリア支援」『教育工学選書Ⅱ 第2巻 教育分野におけるeポートフォリオ』、2017、pp.80-103.
- 5) 桑原千幸、喜多敏博、合田美子、鈴木克明「非同期eラーニングキャリア教育科目における相互評価学習の実践と進路選択自己効力の変化」『教育システム情報学会誌』Vol. 34、No. 3、2017、pp. 238-250.
- 6) サイバー大学『学生データ』  
[https://www.cyber-u.ac.jp/about/aspect\\_curriculum.html](https://www.cyber-u.ac.jp/about/aspect_curriculum.html)（2019年8月20日確認）.
- 7) サイバー大学『就職・転職相談について』  
[https://www.cyber-u.ac.jp/feature/career\\_conference.html](https://www.cyber-u.ac.jp/feature/career_conference.html)（2019年8月20日確認）.

本稿は、2019年9月20日に教育システム情報学会2019年度第3回研究会にて著者が発表を行った「オンライン大学での就職支援科目の取り組み」の内容をまとめたものである。