

2020 年度(令和 2 年度)奨励教育研究

2021 年度(令和 3 年度)地域・産学連携センター共同研究年報

報告書

産学連携で築く新たな観光ビジネス教育に向けた挑戦
-キャリア教育、国内インターンシップ、共同研究の検討-

<研究代表者>

札幌国際大学観光学部観光ビジネス学科 千葉 里美

<共同研究者>

日本航空株式会社 北海道地区

2022 年 3 月

【目 次】

1. 本研究の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・p.2
 - 1-1. 先行研究から見るキャリア教育の課題
 - 1-2. 先行研究から見る観光人材育成の課題
 - 1-3. 本学のキャリア教育の枠組みと概要
 - 1-4. 本共同研究の目的
2. 共同研究①JAL 社員参画による職業教育プログラムの実践と成果・・・・・・・・p.7
 - 2-1. 本プログラムの構想とカリキュラム上の設計
 - 2-2. 学修フレームワーク・シラバス・授業運用方法
 - 2-3. KH Coder 分析から見た教育成果
3. 共同研究②国内外のインターンシップ開拓とプログラム開発・・・・・・・・p.16

【参考文献・URL】

【謝辞】

1. 本研究の背景と目的

本学が（株）日本航空（以下 JAL）と産学連携を締結したのは 2017 年で、その際の連携協定目的は「観光学部航空科目の充実」であったと記憶する。以降、観光学部 2 年次選択科目「航空ビジネス実務」の授業にて最新の航空ビジネスに関する知識習得のため JAL 本社より講師招聘をお願いし講演頂いたほか、2 年次選択科目「航空演習」の首都圏企業視察の受け入れ、2-4 年次の航空ゼミの研究等でのご協力を頂いてきた。

2020 年、産学連携の窓口が本社から北海道支社に移行したことを契機に産学連携のあり方に関して再検討がなされ、その可能性は両者間の打ち合わせにより多岐に広がりつつあるところである。

本論では、観光人材育成に資する新たな産学連携に向け、大学生のキャリア教育や観光人材に関する先行研究より課題を整理した。

1-1. 先行研究から見るキャリア教育の課題

(1) 高等教育機関卒の離職率と奨学金受給の現状

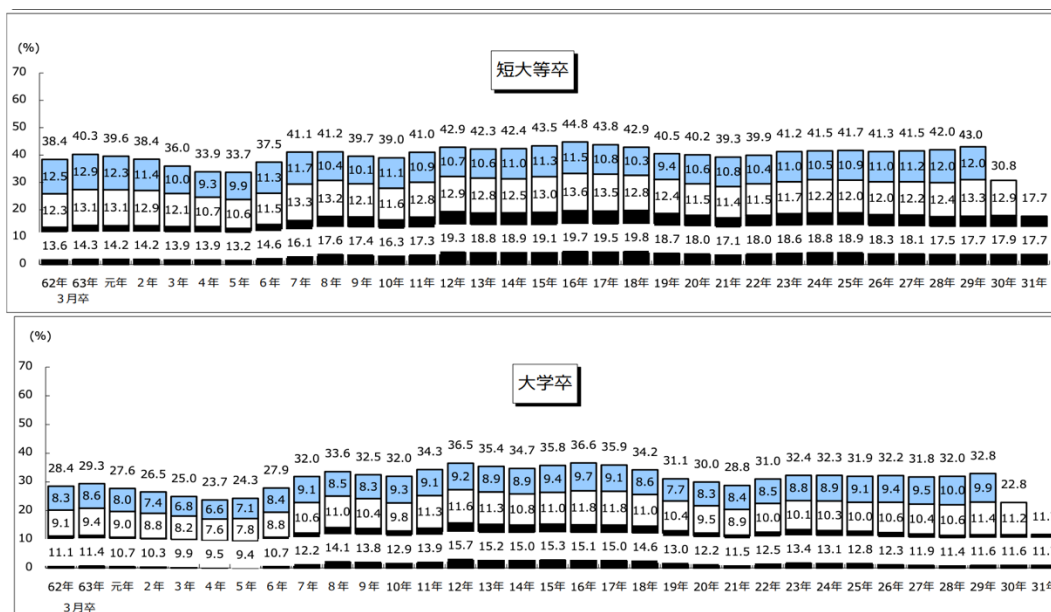
厚生労働省(2020)「新規学卒離職者状況(H29.3 卒業者)」¹によれば、高等教育機関である専門学校や高専を含む「短大等卒」も「大学卒」も共に、新卒入社 3 年以内の離職率は平成 7 年から現在まで改善の兆しは見られず、「短大等卒」では 4 割強、「大学卒」では 3 割強のままにある(図 1)。加えて同省では離職率の高い上位 5 産業についても公表をしているが、「大学卒」では宿泊業・飲食サービス業が 52.6%と突出して高く、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」46.2%、「教育・学習支援業」45.6%、「小売業」39.3%、「医療、福祉」38.4%と続き、観光関連産業の離職率が高いことがうかがえる。

一方、独立行政法人日本学生支援機構が発表した「平成 30 年度 学生生活調査」(2020)²によると、奨学金受給率は大学(昼間部)が 47.5%、短期大学(昼間部)が 55.2%と若干の減少は見られるものの以前半数近くにあり、この傾向に変化はみられない(図 2)。すなわち、卒業後、返済が生じる受給学生にとっては、卒業後の就職先選定と義理理解は大変重要であると言える。こうした奨学金受給者が多い状況を鑑み、日本学生支援機構は 2020 年 12 月、同機構から学生時代に奨学金を借りた本人に代わって勤務先企業が返済できる新制度を 2021 年 4 月から導入すると発表している他、2020 年 4 月 1 日からは「大学無償化制度(正式名称:高等教育の修学支援新制度)」が実施されている。

¹ 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html (2021.3.31 検索)

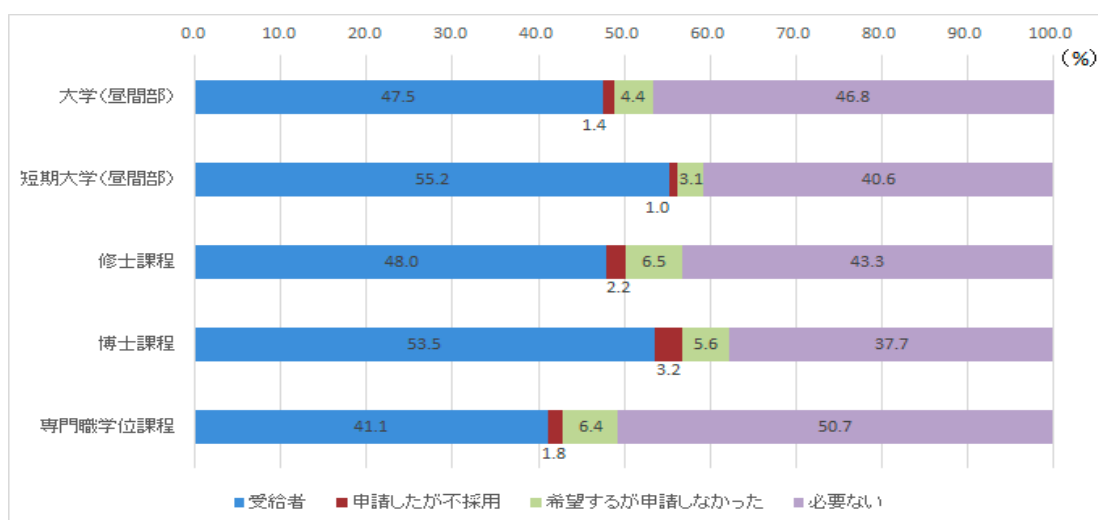
² 日本学生支援機構(2020)「平成 30 年度学生生活調査結果」
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/_icsFiles/afieldfile/2020/03/16/data18_all.pdf (2021.3.31 検索)

図 1 経年別新卒入社 3 年以内離職率(短大等卒と大学卒)



出典:厚生労働省 HP

図 2 奨学金受給率(2017.3 卒)



出典: 独立行政法人日本学生支援機構

(2) 就職サイト等の調査結果から見る新卒大学生の職業観と離職理由

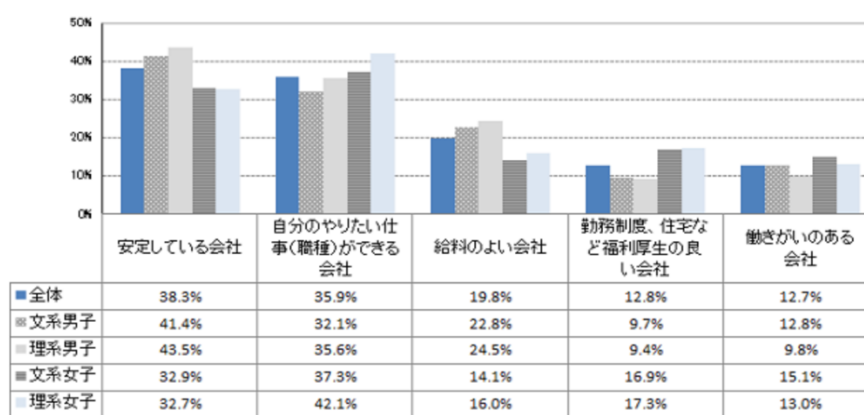
大手就職サイトの(株)マイナビは、1979 年卒以降より大学生の就職意識を調査しており、最新版「2021 年卒大学生就職意識調査」(2020)³によれば、企業選択の理由とし

³ マイナビ(2020)「2021 年卒大学生就職意識調査」

<https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2020/04/%E3%83%9E%E3%82%A4%E3%83%8A%E3%83%932021>

て「安定している会社」（38.3%）が前年より微減でありながらも前年に続きトップ理由であり、本学のような文系学生の安定志向は、女性より男性の方が高い結果であった。また職業選択の理由の2番目は「自分のやりたい仕事(職種)ができる」（35.9%）であったが、こちらは男子文系学生より女子文系学生の方が強い傾向が見られた(図3)。他方、敬遠したい会社は、「ノルマのキツそうな会社」が初めてトップ理由となり、次いで「暗い雰囲気のある会社」、「休日・休暇が取れない会社」、「転勤の多い会社」、「仕事内容が面白くない会社」であり、ノルマや転勤を嫌う傾向は近年顕著である。

図3 2021 年卒大学生就職意識調査



出典: マイナビ(2020)

一方、就職サイト Adeco Group は、新卒入社3年以内に離職をした大学生を対象にした調査「新卒入社3年以内離職の理由に関する調査」(2019)⁴を報告しているが、それによれば「離職してよかった」と回答した人は77.3%、後悔した人は13.0%で、圧倒的に自身の判断を肯定する結果であった。なお、その理由の上位は、「自身の希望と業務内容のミスマッチ」（37.9%）、「待遇や福利厚生に対する不満」（33.0%）、「キャリア形成が望めないため」（31.5%）、「長時間労働のため」(31.2%)であった。

こうした結果より、入社3年未満の若手社員の多くが、自身の希望する職種でのキャリアを積むことを重視していることが伺える。しかしながら入社後の配属は会社が決めることであり、入社からすぐに自身が思い描く職種に就けることはかなり難しい。そこで、こうしたギャップに打ち当たった際の考え方や、若手社員はどのようにキャリアを積んでいくのかなどを理解させることは大学のキャリア教育としての使命であるところである。

[%E5%B9%B4%E5%8D%92%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E5%B0%B1%E8%81%B7%E6%84%8F%E8%AD%98%E8%AA%BF%E6%9F%BB.pdf](#) (2021.3.31 検索)

⁴ Adeco Group(2019)「新卒入社3年以内離職の理由に関する調査」
<https://www.adecogroup.jp/power-of-work/O61> (2021.3.31 検索)

1-2. 先行研究から見る観光人材育成の課題

観光庁(2017)「観光産業における人材育成をはじめとした課題と今後の対応について」⁵によれば、日本の労働生産性(付加価値ベース)は米国\$116,817の約6割\$72,994にとどまっているほか、国内全業種の労働生産性(従業員1人当たりの付加価値額)平均5.02百万円と比較し、観光主要産業である旅行業は7.0百万円、運輸郵便業は4.8百万円、宿泊業2.56百万円と低いことが指摘されている。また、従業員が不足している上位10業種については、旅館・ホテル業が4位、運輸(倉庫業も含む)は10位で、観光産業を牽引する人材や新たなビジネスを創出できる人材の不足、観光客に対応する(特にインバウンド)現場スタッフの不足が課題にある。

観光庁(2020)「観光産業における実務人材確保・育成事業」⁶によれば、観光業界における人手不足と獲得した人材の定着率が喫緊の課題として取り上げられており、誰もが働きやすい職場への変革と同時に観光業界の実務基礎知識を座学や就業体験等による推進を掲げ、2021年度も継続事業となっている。

こうした中、小林(2009)⁷は、2006年頃より急増する観光学部・学科を設置する大学の潮流をいかに観光産業へ繋ぐ教育にすべきかについて調査し、インターンシップを含めいかに地域や企業に触れ合う機会を学生のために作り自分ごと化させるかが重要と述べている。他方、今後も更なる成長拡大が見込まれる観光産業に女性の活躍が必要との思いから、2018年、ニューヨーク大学プロフェッショナル教育東京主催によるイベント「日本の観光と女性人材」が東京で開催された。観光業界の女性活躍の現状とその可能性をテーマに、日本の観光と女性人材の現状を問題提議した上で、女性のキャリア構築(特に出産後のキャリアアップ)やそれを支える企業の工夫に関する情報共有が企業側や観光業に就きたい女性への教育が始まっている。

こうした観光人材育成に向けた課題を整理したことで、これまで学生のニーズに一部でしか対応できなかった航空業界のインターンシップ開拓とプログラム開発による現場理解、働いてから生じるライフイベント時での壁等について観光業界で働く方の参画を得ることでリアルに学生が自分ごと化し、就職後、しなやかな考えを持てる逆境に強い人材育成につなげることは観光産業の成長に寄与する連携内容と考えられよう。

⁵ 観光庁(H29)「観光産業における人材育成をはじめとした課題と今後の対応について」p.6

<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/shingikai/kihonmondai/2017/download/170210kihonmondai03.pdf>

⁶ 観光庁(2020)「観光産業における実務人材確保・育成事業」

<https://www.mlit.go.jp/common/001346797.pdf>

⁷ 小林奈穂美(2009)「観光庁(2020)「観光産業における実務人材確保・育成事業」、駿河台大学論集第39号,pp.197-226

<https://www.surugadai.ac.jp/sogo/media/bulletin/Ronso39/Ronso.39.197.pdf>

1-3.共同研究の目的・ 研究内容

1-1 並びに 1-2 で前述したように、観光業界で働く方の参画を頂き職業理解を深めること、そして就職後のしなやかな思考を育むためのベストプラクティスを提供することが、成長産業として期待される観光人材に寄与することを目的に、以下 4 事業を共同研究とし実施することと計画した。しかしながら、COVIT-19 感染拡大の中、学外活動ができたのは 1 度だけであり①以外は保留状態にある。よって、①の共同研究を中心に報告し、②はフレームのみの簡単な報告とする。③④に至っては、引き続き 2022 年度の地域・産学連携センター継続事業として持ち越しの共同研究とする。

【共同研究内容】

- ① JAL 社員参画による職業教育プログラム
- ② 国内外インターンシップ開拓とプログラム
- ③ 航空ゼミとの共同研究
- ④ 自己成長に繋ぐ若者のボランティアツーリズム(本学学生のボランティア活動)

なお、表 1 と表 2 は、千葉他(2020)「2019 年度奨励研究 ビジネス社会から見た本学キャリア教育科目の検証と外国人キャリア教育に向けた提案」で示された本学キャリア 1-3 年次の配置と科目ごとの学修目標である。2 年次「キャリアデザイン」の修学目標が共同研究①JAL 社員参画による職業教育プログラムに合致することから、2 年次キャリア科目で試行することとする。

表 1 本学が示すキャリア教育スタンダードの流れ

	1年(前期)	1年(後期)	2年(前期)	2年(後期)	3年(前期)	3年(後期)
必修	キャリア形成論I		キャリアデザインI		キャリア研究I	キャリア研究II
選択 必修		キャリア形成論II		キャリアデザインII		
選択			ビジネス実務総論 インターンABCD	ビジネス実務演習		

表 2 キャリア科目ごとの学修目標

	1年	2年
前期	【キャリア形成論I】 目標:世の中の産業、職業、労働について幅広く理解し、自分の人生目標を掲げ、学修プランを設定できること。	【キャリアデザインI】 就労の基本的な枠組み、関連する法律や制度等についての知識を習得。ワークライフバランスや職業生活変化適応力を身につけ、しなやかさを育む。
後期	【キャリア形成論II】 社会(学外授業)へ出る楽しさと、外(社会・地域)へ出る必要な姿勢やスキルを身につける。	【キャリアデザインII】 就労知識に関する世代別理解によるキャリアデザインIの発展と進路選択に向けた具体性を描けるようにする。

2. 共同研究①: JAL 社員参画による職業教育プログラムの実践と成果

2-1. 本プログラムの構想とカリキュラムの位置付け

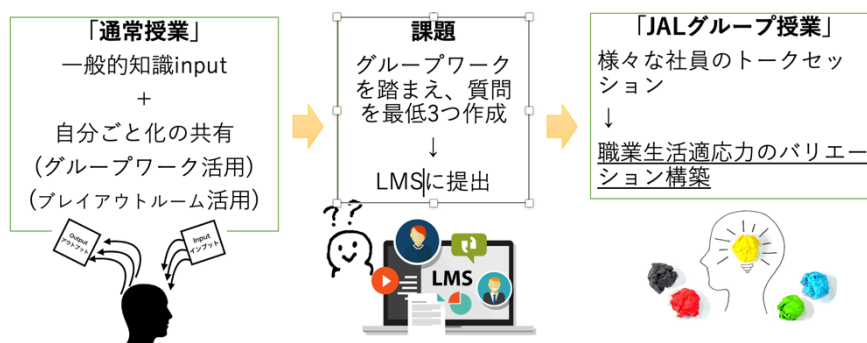
これまで本学のキャリア教育は、就職(出口)を意識させるために観光産業に就いて活躍する卒業生を招聘し、仕事内容ややり甲斐などに焦点を当ててきた。しかし、観光庁(2020,2021)「観光産業における実務人材確保・育成事業」によれば、他の産業と比較し観光産業(特に宿泊)の人材不足が年々増加傾向であること、それに加え離職率が高いことから人材の定着の2点が喫緊の課題として掲げられていることから、広い意味の労務や入社後の課題に焦点を当てた事業が求められている。そこで、前述したように観光業界に就いてからのライフイベントごとの職業理解を目的に職業選択が本格的に始まる前の2年次で展開することとした。その際、昨今の学生は安定思考が強いことを鑑み、COVID-19で一変した観光業界が外部環境の変化に対し企業や個人はどの様にチャレンジしているのか(=企業や個人のレジリエンス力)、そして、私大連盟報告書(2019)「新たな時代の就職・採用のあり方教育」の中で示された新項目部分、特にSDGsに関連する職場内でのダイバーシティ対応についても本プログラムに盛り込んだ。

2-2.学修フレーム・シラバス・授業運用方法

1)学修フレーム

JAL 参画授業を体系的かつ効果的な学修に繋げるため、JAL 社員様参画の授業日の前週は科目担当教員による一般的な知識について一方向型の講義を実施。その後、与えた知識を学生に自分ごと化させるため他者との意見交換のため3名程度のグループワーク実施(遠隔授業の際は、ZOOM ブレイクアウト機能を使用)。授業終了後、教員からの講義内容と他者との意見交換内容を踏まえ、JAL 社員様への質問を各自3点以上作り大学 LMS manaba に提出。後日、学生から寄せられた質問を担当教員が整理し、JAL 担当者様に提出。後日、JAL 担当者様より登壇者の社員様に学生からの質問事項として共有して頂いた。JAL 参画授業の当日の流れとしては、登壇者自己紹介の後、科目担当教員がファシリテーターとして登壇者へ学生の質問を投げかけ、登壇者よりたくさんの意見や考え方を引き出すことを意識し実践した。

図 4 学修フレームのイメージ



2)シラバス

本プログラムは、2 年次必修科目「キャリアデザインⅠ」の中で5 回実施した。本科目のシラバス内容は、表 1 の通りである。なお、JAL プログラムは赤網掛けをした部分で示す。コロナ禍かつ 140 人の大人数クラスの為、全授業 ZOOM によるライブ型遠隔授業とした。

表 1 シラバス

回	授業内容
1	ガイダンス
2	外部環境と個人のキャリアデザイン、ライフステージごとのキャリア発達課題
3	企業組織論 1-企業組織図、組織内 3 次元モデル
4	観光関連産業の動向と GW 中の課題説明
5	あなたの周りの働く人のキャリアアンカー
6	企業組織論 2-若手職員の仕事内容と仕事への葛藤、暮らしを想像してみよう!!
7	企業研究・業界研究 1-味方・調べ方など
8	企業研究・業界研究 2-JAL グループへの理解とコロナ禍(外部環境の変化)の変革・挑戦
9	企業組織論 3-JAL グループ若手社員様の仕事内容・葛藤・暮らし
10	企業組織論 4-ライフステージごとに変化するライフワークバランスを想像してみよう!!
11	企業組織論 5-JAL グループ社員様から学ぶ結婚・妊娠・産休・育児期とキャリア
12	企業組織論 6-企業の多様性
13	企業組織論 7-JAL グループ社員から学ぶ外国人と「働く」を考えよう!!
14	企業組織論 8-JAL グループ外国人社員から学ぶ日本で「働く」に必要な能力
15	まとめ、定期試験のポイント説明

3) 授業運用方法

大人数クラスかつコロナ禍での授業のため、ZOOM によるライブ型遠隔授業とした。このプログラムの最終目標は、職業生活適応力のバリエーションを増やし就職後に備えることであるから、登壇者と学生の意思疎通を活性化させるために、ZOOM チャット機能を使用した質疑応答とした。毎回、5-10 件の質疑があがる画期的な授業となった。

写真 1 授業の様子



2-3.KH Coder 分析からみた成果

1) 分析概要

JAL プログラム終了後、学生に毎回、簡単な感想を manaba に提出させたことから、この感想をテキストマイニングの一種である KH Coder 分析をし、学生がどのような気づきをしたのかを明らかにし本プログラムの成果を示したい。

2) 分析結果

【授業内容: 企業組織論 3-JAL グループ若手社員様の仕事内容・葛藤・暮らし】

■ 単語出現頻度

図 5 は、授業内容「企業組織論 3-JAL グループ若手社員様の仕事内容・葛藤・暮らし」の単語出現頻度である。左から名詞、動詞、形容詞に分けた単語と出現頻度である。出現頻度とは、文中に出てきた回数を示している。(例: 名詞の「仕事」の出現頻度は 58 回) また、「スコア」とは、特徴的な言葉を点数化したものである。

青の名詞を見ると、「JAL」以外に、「池畑」という言葉のスコアが高いことから、池畑さんの発言内容に影響された学生が多いと理解することができます。同じように動詞では、「学ぶ」「乗り越える」のスコアが高いことから、この講話では、数々のことを学んだり、葛藤への乗り越え方が印象に残っていると推測できる。

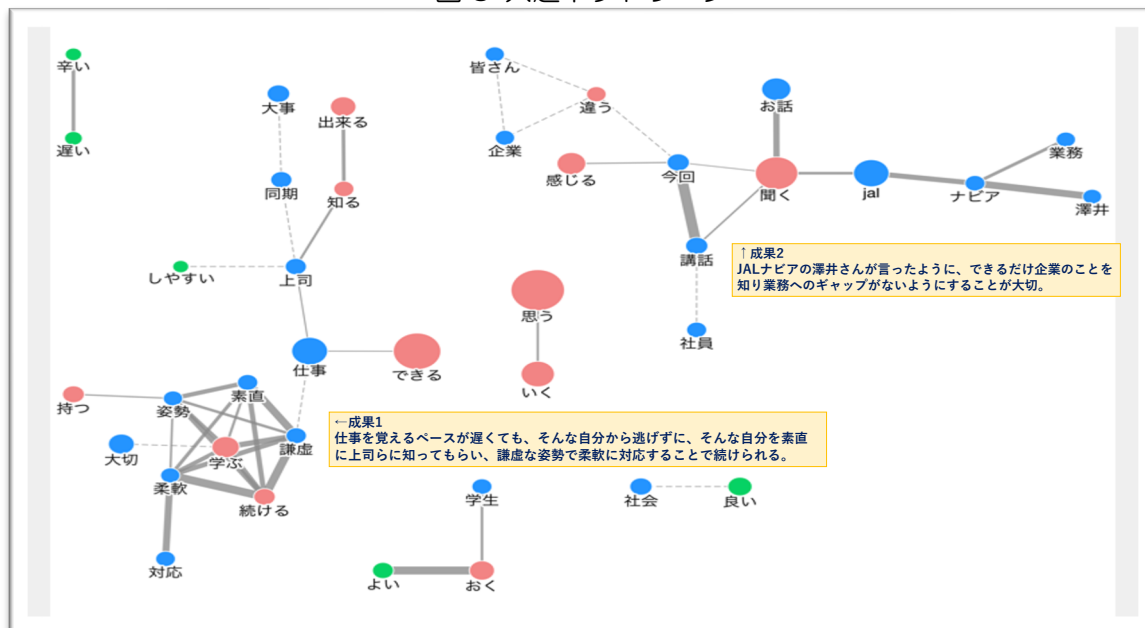
図 5 単語出現頻度

■ 名詞	スコア	出現頻度	■ 動詞	スコア	出現頻度	■ 形容詞	スコア	出現頻度
仕事	7.85	58	思う	4.07	85	良い	0.60	21
jai	545.59	57	できる	6.43	72	よい	0.41	14
お話	23.76	40	聞く	8.80	61	多い	0.49	13
入社	97.88	35	いく	3.20	41	いい	0.08	10
大切	18.66	31	感じる	5.03	31	大きい	0.85	9
経験	14.22	27	言う	0.75	30	強い	0.35	9
大事	3.67	22	学ぶ	29.50	28	近い	0.61	7
講話	150.95	21	出来る	1.51	24	遅い	0.43	7
社会	15.94	21	おく	3.13	23	少ない	0.42	6
今回	2.39	21	考える	1.49	23	無い	0.10	5
会社	3.54	19	持つ	0.74	16	厳しい	0.35	4
同期	17.75	18	続ける	2.15	15	上手い	0.19	4
上司	10.67	18	わかる	0.38	14	辛い	0.11	4
池畑	199.44	17	乗り越える	9.93	12	すごい	0.04	4
謙虚	40.91	16	働く	1.95	12	しやすい	0.58	3

■ 頻出語の共起ネットワーク

頻出語の共起ネットワーク図 6 より、この回の授業内容「企業組織論 3-JAL グループ若手社員様の仕事内容・葛藤・暮らし」を次の 2 つに整理し理解したと考えられる。1 つ目は、「仕事を覚えるペースが遅くても、そんな自分から逃げず、そんな自分を素直に上司らに知ってもらい謙虚な姿勢で柔軟に対応することで、力を抜いて仕事に取り組める」ということ、そして 2 つ目は「今回の講話で JAL ナビアの S さんの話にあったように、できるだけ業務のことをしり、ギャップがないように準備することで希望していた職種が担当できない・・・とはならない」ことを学び取ったと考えられる。

図 6 共起ネットワーク



【授業内容: 企業組織論 5-JAL グループ社員様から学ぶ結婚・妊娠・産休・育児期とキャリア】

■ 単語出現頻度

図 7 は、授業内容「企業組織論 5-JAL グループ社員様から学ぶ結婚・妊娠・産休・育児期とキャリア」の単語出現頻度である。本テーマ内容は男女での理解が全く違うことが予想されることから分けて分析を実施した。青の名詞を見ると、女子学生は「会社」「育休」「両立」という自分ごと化から出てきた言葉の頻度が高かった一方、男子学生は「ストレス」「結婚」「女性」の頻度が高い女性の心情に関する特徴が見られた。

図 7 単語出現頻度

■ 名詞

女子学生	単語	男子学生
50	仕事	50
27	ストレス	73
38	今回	62
44	子供	56
37	女性	63
68	育休	32
74	お話し	26
64	両立	36
52	育児	48
39	転職	61
37	結婚	63
39	jal	61
39	講話	61
100	会社	0
36	皆さん	64

■ 動詞

女子学生	単語	男子学生
50	思う	50
63	感じる	37
67	できる	33
65	聞く	35
53	働く	47
51	考える	49
59	いく	41
65	出来る	35
32	学ぶ	68
100	おっしゃる	0
100	分かる	0
100	話す	0
74	取る	26
60	しまう	40
41	持つ	59

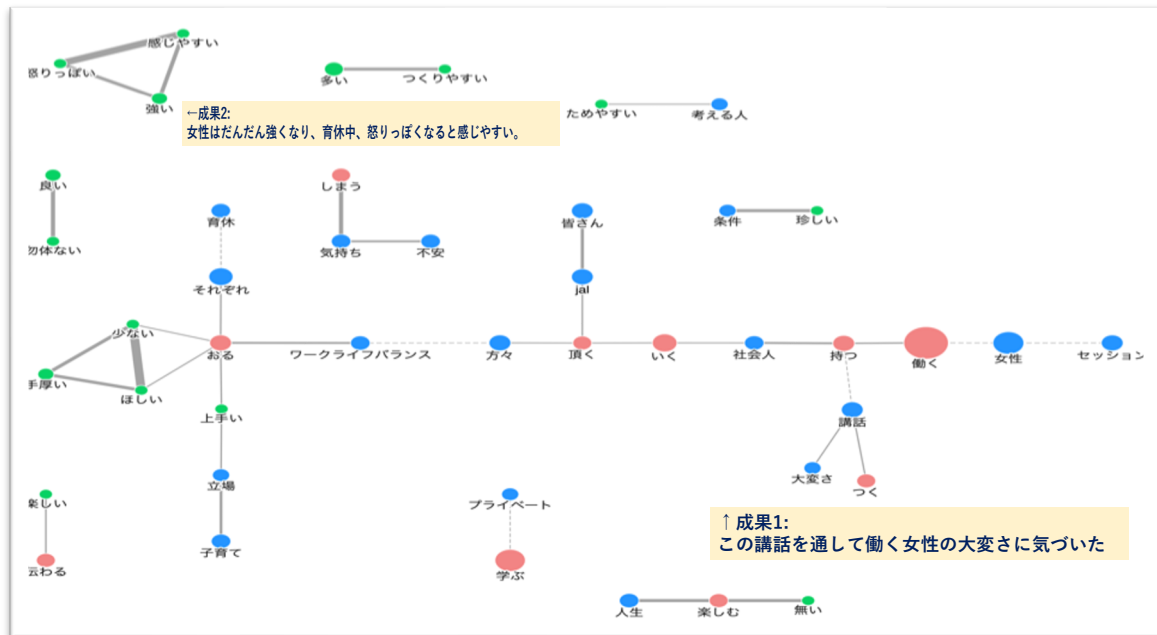
■ 形容詞

女子学生	単語	男子学生
47	多い	53
60	良い	40
0	手厚い	100
0	短い	100
35	難しい	65
29	強い	71
100	欲しい	0
62	いい	38
21	大きい	79
100	すごい	0
0	ためやすい	100
0	つくりやすい	100
0	ほしい	100
0	まずい	100
0	勿体ない	100

図 8 の女子学生共起ネットワークから見る女子学生の学びは、次の 3 点に集約できる。1 点目は「育児と仕事の両立は大変だが、結婚して子供を産み、育休を取りながら仕事ができる」こと、2 点目は「働く女性の方々の話が聞けてよかった」こと、3 点目は「JAL は育休制度があるが、育休取得=よかったねではなく、育休中は 1 日中の育児で意外とストレスを感じてしまうことが多い」、すなわち仕事をして育児を忘れることも重要と言った感想が多かった。

- 12 -

図9 男子学生の共起ネットワーク



【テーマ:外国人と働くためのスキル】

■単語出現頻度

図10は、授業内容「外国人と働くためのスキル」の単語出現頻度である。名詞を見ると、「外国人」「文化」、動詞では「働く」の出現頻度が高い特徴が見られる。

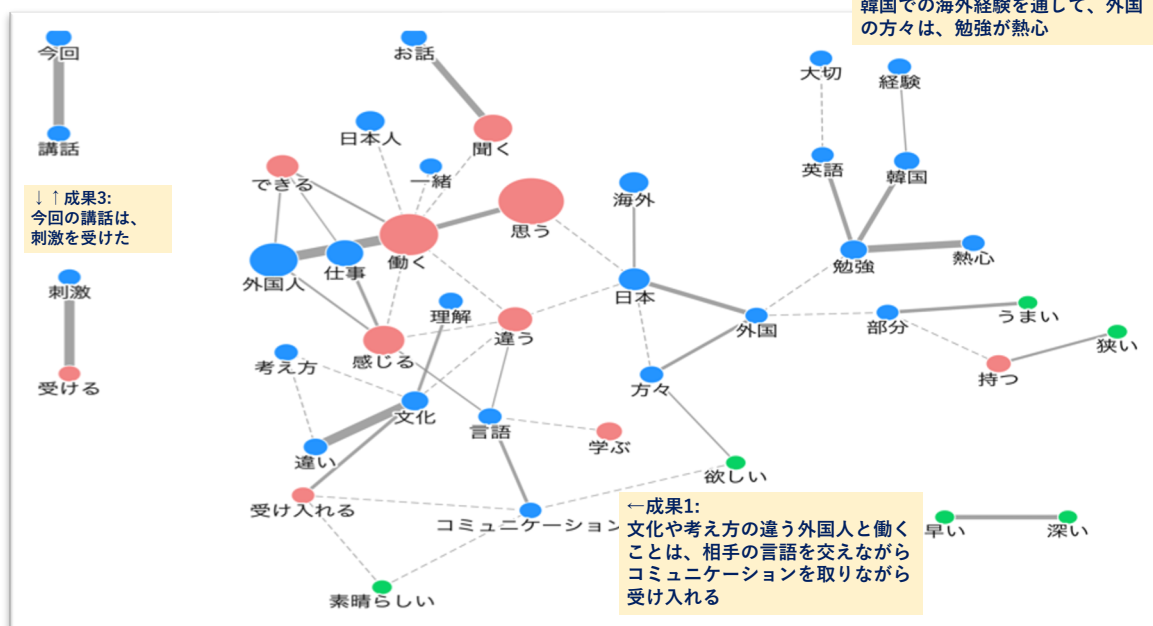
図10 単語出現頻度

名詞	スコア	出現頻度	動詞	スコア	出現頻度	形容詞	スコア	出現頻度
外国人	241.03	87	思う	6.78	110	多い	2.57	30
仕事	7.07	55	働く	89.43	94	良い	0.16	11
日本	11.06	38	感じる	14.68	54	難しい	0.65	9
海外	23.49	33	聞く	5.51	48	すごい	0.14	8
日本人	28.17	32	違う	5.46	38	いい	0.05	8
文化	35.29	26	考える	3.23	34	高い	0.15	5
勉強	5.68	26	できる	1.37	33	強い	0.11	5
jal	190.10	23	いく	1.02	23	無い	0.10	5
お話	8.52	23	言う	0.44	23	狭い	0.69	4
韓国	15.35	22	学ぶ	13.65	18	素晴らしい	0.22	4
今回	2.62	22	知る	0.64	16	寂しい	0.04	4
教育	23.79	19	持つ	0.65	15	うまい	0.09	3
理解	4.81	18	出来る	0.52	14	面白い	0.03	3
違い	5.99	17	受け入れる	6.68	11	早い	0.02	3
言語	24.77	16	分かる	0.38	10	よい	0.02	3

■ 頻出語の共起ネットワーク

頻出語の共起ネットワーク図 10 より、この回の授業内容「外国人と働くためのスキル」を次の3つに整理し理解したと考えられる。1つ目は、「文化や考え方の違う外国人と働くことは、相手の言語を交えながらコミュニケーションを取りながら受け入れること」。そして2つ目は、「外国の方々は勉強熱心であること」という理解である。こうした職場での異文化理解の話は、学生にとって多くの刺激を受けたようである。

図 10 頻出語の共起ネットワーク



【テーマ:このプログラムを振り返ったあなたが描くライフデザイン】

■ 単語出現頻度

図 11 は、4 回にわたる JAL 社員参画による得た知識からあなたが描く就職後のライフデザインについての感想の単語出現頻度である。名詞は「仕事」、動詞は「思う」「働く」の出現頻度が高い。

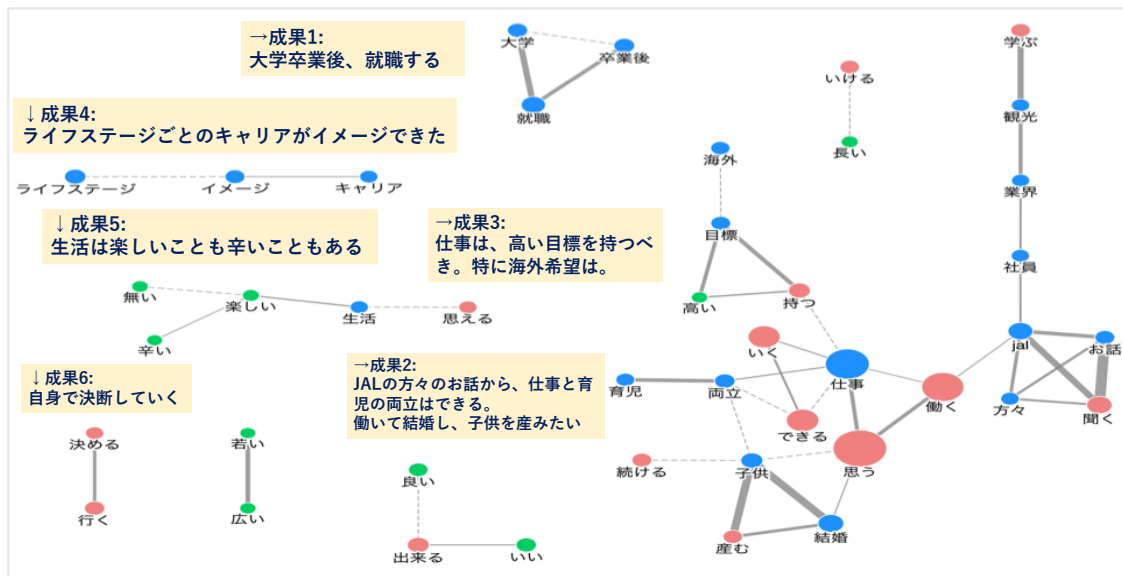
図 11 単語出現頻度

名詞	スコア	出現頻度	動詞	スコア	出現頻度	形容詞	スコア	出現頻度
仕事	19.23	92	思う	5.39	98	いい	0.13	13
結婚	15.54	34	働く	51.96	69	良い	0.16	11
jal	269.53	31	できる	2.43	44	長い	0.29	5
就職	31.27	29	いく	3.52	43	美しい	0.06	5
子供	5.08	22	考える	4.89	42	無い	0.06	4
ライフステージ	165.40	20	聞く	1.65	26	欲しい	0.04	4
経験	7.40	19	感じる	2.57	22	よい	0.03	4
卒業後	65.59	18	持つ	0.84	17	広い	0.33	3
キャリアアップ	98.65	17	出来る	0.76	17	深い	0.20	3
両立	35.45	17	就く	30.42	13	大きい	0.10	3
大学	4.43	16	行く	0.13	13	高い	0.05	3
将来	10.17	15	続ける	1.39	12	多い	0.03	3
目標	7.11	15	産む	9.03	11	働きやすい	4.04	2
お話	3.78	15	学ぶ	5.59	11	若い	0.09	2
イメージ	2.62	15	いける	0.54	11	小さい	0.08	2

■ 頻出語の共起ネットワーク

図 12 は、あなたが描く就職後のライフデザインについての頻出語の共起ネットワークである。その結果、「大学卒業後は、就職する。」「仕事と育児の両立はできる。」「働いて結婚し、子供を産みたい。」「仕事は、高い目標を持つべき。特に海外はより高い目標を持つべき。」「ライフステージごとのキャリアがイメージできた。」「生活は楽しいことも辛いこともある。」「ライフデザインは自身で決断していかなければならない」の 5 つに集約できよう。

図 12 共起ネットワーク



以上、テーマごとに学生が抱いた感想と自身のライフデザインに向けた決意について客観的に成果を概観した。試験的に 2 年間実施した本プログラムではあるが、就職後は幸せばかりではないこと、自身のライフデザインを描くには常に決断が必要なこと、そして女子学生の履修が多かったこの科目の学生の多くが働きながら育児と両立したいというポジティブな思考を自身のライフデザインに描いたことは、これまで筆者が課題としてきた出口教育視点によった職業教育やキャリア教育から一定程度、脱することができたと評価できよう。

3. 共同研究②:国内外インターンシップ開拓とプログラム開発

航空業界でのインターンシップについては、双方の打ち合わせにて、国内外での実施場所については概ね決定した。しかし、COVID-19 感染拡大の影響から、2020 年度、2021 年度の 2 年間、実施できていない状況が続いている。しかしながら、派遣に至る際にどこで JAL の参画を頂くかについて先方の了解が得られたことから、その部分のみ報告する。なお、海外インターンシップは 2023 年度からの新カリキュラムで取り扱うことから、2022 年度に確定するシラバス内容に沿って盛り込む必要がある。そこで本章では、国内インターンシップ版のみの報告とする。

表 2 は、本学の国内インターンシップのシラバス内容である。赤色の網掛け部分は、JAL の職員参画の上、選考を行うこととしている。ただし、都合がつかない場合は、ZOOM 等のオンラインウェアを代用する。なお、学びの連続性を重視するため、派遣先が空港以外の航空系企業を希望している学生は「航空ビジネス実務」、空港のグランドスタッフを希望する場合は「航空ビジネス実務」に加え「グランドスタッフ実務」の 2 科目が履修済みであることを条件とする。その為、インターンシップは 1 年次から履修が可能であるが、2 年次と 3 年次とする。

表 2 インターンシップシラバス(国内版)

回数	シラバス内容	特記事項
1	初回ガイダンス	派遣先の希望と関連科目の履修状況を確認。
2	【講義 1】 インターンシップ授業の意味・心構え インターンシップで意識が変わる(前年度派遣学生の発表)	
3	派遣希望エントリーの提出	
4	【講義 2】 企業研究 企業研究シート書き方説明	
5	派遣先選考・面談	JAL 参画による選考を実施。 ※選考結果のフィードバック
-	派遣先発表	
6	【講義 3】 プロフィールシートの記入方法 通勤時のビジネスカジュアル	
7	【講義 4】 社会人基礎力 コンプライアンス	
8	【講義 5】 日誌の書き方 誓約書、承諾書の書き方と提出方法 お礼状の書き方	
-	派遣	
-	派遣後の個別指導(お礼状、報告書)	※報告書内容は先方にフィードバックする
9	全体報告会	

【引用・参考文献】

1. アデコグループ(2019)「新卒入社 3 年以内の理由に関する調査」
2. 一般社団法人日本私立大学連盟(2019)「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育」
3. 観光庁(H29)「観光産業における人材育成をはじめとした課題と今後の対応について」
4. 観光庁(2020)「令和 2 年度観光産業における実務人材確保・育成事業」
5. 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html
6. 千葉他(2020)「2019 年度奨励研究 ビジネス社会から見た本学キャリア教育科目の検証と外国人キャリア教育に向けた提案」
7. 日本学生支援機構(2020)「平成 30 年度学生生活調査結果」
8. 小林奈穂美(2009)「観光庁(2020)「観光産業における実務人材確保・育成事業, 駿河台大学論集第 39 号, pp.197-226
9. 樋口耕一(2020)『社会調査のための計量テキスト分析-内容分析の継承と発展を目指して - (第 2 版) 』ナカニシヤ出版
10. マイナビ(2020)「2021 年卒大学生就職意識調査」

【謝辞】

本研究で紹介したプログラム実施に向け、(株)日本航空北海道支社の近藤部長ならびに黒井マネージャーには、参画いただく社員様の調整に骨を追っていただいた。お陰様で、授業テーマ内容に沿った社員様の選出は、学生だけでなく授業を運営する教員にとっても有意義なプログラム内容にすることができ一定の教育効果を果たすことができた。ここに深謝の意を評します。