

就職模擬面接プログラムの設計と効果

An Evaluation of the Design and Effectiveness of the Mock Job Interview Program

藤原由美

Yumi Fujihara

伊藤敦

Atsushi Ito

抄録 近年、学生の就職活動が厳しくなり、短大や大学では新しい就職支援策を講じることが急務となっている。そこで、自由が丘産能短期大学（以下本学とする）の短大生への就職支援を強化するために就職模擬面接プログラム（以下本プログラムとする）を設計し、実際に運用したのでその成果について報告する。2010年度に本学が実施した就職模擬面接プログラムの概要、利点、投入資源の問題について、ピア・サポートの視点を取り入れながら事例研究を行った。本プログラムは学生と教職員が相互に協力しながら一体的に運用提供させるため、受講した学生は面接スキルが体得できる。特に、学生同士が相互にアドバイスすることで就職活動に対する自信やインセンティブが高められるという利点がある。さらに、ピア・サポーターとして参加した上級生にはやりがいや達成感が得られる。その一方で、本プログラムの運用には多くの作業工数や人員等の資源が必要であることが判明した。したがって、今後の課題としてマネジメントの視点から本プログラムの運用の方法、時期、教育資源配分のあり方を改善することやその評価方法に関する研究の必要性を指摘した。

キーワード 就職模擬面接、プログラム、設計、効果、ピア・サポート、就職支援

Mock job interview, program, design, effectiveness, peer support, employment support

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. はじめに | 3.7.2 事前レクチャー |
| 1.1 問題の所在 | 3.7.3 模擬面接 |
| 1.2 研究の目的 | 3.7.4 面接官によるフィードバック |
| 2. 方法 | 3.7.5 ピア・サポーターによるフォローアップ |
| 3. 就職模擬面接プログラムの設計 | 3.7.6 その他のフォローアップ |
| 3.1 設計の視点 | 3.8 就職模擬面接の効果 |
| 3.2 本学におけるピア・サポート | 3.8.1 就職模擬面接の評価 |
| 3.3 就職模擬面接までのプロセスと位置づけ | 3.8.2 就職模擬面接と就職内定率の関係 |
| 3.4 就職模擬面接の運用時期 | 3.9 就職模擬面接プログラムの運用コスト |
| 3.5 就職模擬面接の会場 | 4. おわりに |
| 3.6 就職模擬面接体制 | 4.1 就職模擬面接の利点 |
| 3.7 就職模擬面接プログラムの設計 | 4.2 就職模擬面接の問題点 |
| 3.7.1 就職模擬面接の流れ | 4.3 今後の課題 |

1. はじめに

1.1 問題の所在

近年、新たな就職氷河期に突入し学生の就職活動が厳しくなっているため、多くの短期大学（以下短大とする）や大学では一定の就職内定率を確保するための就職支援を講じることが喫緊の課題となっている。それでは学生の就職内定率を上げるためには、どのような就職支援を推進すればよいのだろうか。

そこで、学生の就職活動を取り巻く諸問題を整理するために雇用状況、企業の採用方法、学生特性の3つの視点から概観してみよう。

初めに、雇用状況の問題であるが、日本では経済低迷期を迎えて雇用情勢が悪化し新卒求人枠が減少している。このため、短大生の競合相手は短大生同士から短大生対四大生へとシフトし、学生同士の競争が激化している。特に、これまで新卒一括採用を大量にしていた金融、商社、製造業、情報産業等の大手企業の求人枠が減少し、たとえ求人枠があっても採用条件を短大卒から四大卒に引き上げる企業も多く、短大生の就職活動環境は不利にならざるを得ない。その一方で、これまで短大生であれば比較的有利に就職活動を進めることができた中小企業や医療・介護分野の事務職については、一定の求人枠があることや成長産業であることが四大生からも注目され、現在ではこれらの分野でも短大生の就職活動が厳しくなっている。また、前者の分野は採用時期が早期化しているが、後者の分野は採用時期が定常状態にあり、特に医療機関では採用期間が延期する傾向があるため両者では採用期間が大きく相違する。このため就職支援をする場合には、どの分野に焦点を置くかが就職戦略上、重要になる。

次に、企業の採用方法でも新たな問題が生じている。それは、採用試験が多様化し評価基準が学歴重視から人物重視へ移行していることである。例えば、従来の就職試験は筆記と面接が主流であったが、現在ではWebテスト、ロールプレイ、就労体験、インターシップ等の実務試験を導入した事例が増えている。このため、大学側としても採用試験について予測や対策を立てることが困難になっている。さらに、中小企業や医療介護分野の事務職の求人は、採用基準が大手一般企業に比べて人物を重視する傾向が強いため、これらの分野を就職斡旋する場合には筆記試験対策だけでなく、面接対策についても強化することが必要である。

最後に、学生特性の問題であるが、ここでは①自立性、②多様化、③複雑化の3つが指摘できる。①の問題は学生の自立性が欠如していることである。学生自身が自立した就職活動ができず、自分の進路を自分自身で決定できないため親に相談して親が判断する場合も少なくない。とりあえず、就職はしたいが何をしてもよいのか、きっかけがつかめない、いつ就職活動を始めればよいか分からないという受動的な学生も多い。このため、学生一人では行動できないため、既存の就職支援セミナーや企業説明会を設けたり案内したりするだけでは就職活動に踏み切らない事態が生じている。特に、採用試験の中で面接を苦手とする学生が多く、一度でも面接に失敗するとインセンティブが低下して就職活動が停滞する場合も多い。ここでいうインセンティブとは学生の意思決定や行動を変化させる誘因をいう。したがって、何らかの形で面接の機会を提供し、面接の仕方を指導することが求

められている。

②の問題は学生が多様化していることである。大学全入時代を迎えて学生の基礎学力が全体的に低下していることは周知の通りだが、基礎学力に格差が生じているため、就職活動が始まると、いくつも内定を獲得する学生がいる一方で、一つも内定を獲得できない学生に分かれて内定格差が生じる。このため、どの短大や大学でも教育の質の向上が喫緊の課題となっている。

③の問題は学生が複雑化していることである。両親の離婚や失業等で家庭環境に問題を抱えている学生も多く、生活苦で学費が払えないためアルバイトしながら学業に励む学生も少なくない。このため、在学時間が少なくなっていることは勿論、学生同士が交流を深める時間も減少しているため、学業が疎かになり、学生同士の関係が希薄化している。その一方で、ゆとり教育の弊害と揶揄されるように、最近では教員に対して理不尽な要求やクレームを言う学生いわゆるモンスターチューデントが見受けられる。これに加えて、小・中学校で問題視されているモンスターペアレントの存在が大学にまで及び、学生が卒業するまでの期間に就職に対する責任やリスクを負わされている。

このため、短大や大学では学内業務や教育が煩雑し、教職員の負担感も増大しているため、昔ながらの研究室単位で行う就職先の斡旋や、就職指導室が学生一人ひとりに個別対応する方法では学生の多様なニーズに対応することがもはや困難になっている。

1.2 研究の目的

このように、短大や大学では、これらの諸

問題に対応するため問題解決に向けて新しい就職支援策を講じることが急務である。

特に、学生の就職活動が難航する中で内定を獲得するためには、学生自身が自分の魅力を企業にPRできることが必要である。そこで、本学では面接練習のあり方に注目した。

どんなに成績が優秀で魅力的な人物でも面接の印象や評価が悪ければ企業に採用してもらえない。したがって、どのような環境や状況の中でも面接官の質問に対して適切に回答でき、自己PRや自分自身の持ち前を分かりやすく伝達する方法を習得するために、それを実践するプログラムを設計し、広く学生に面接練習の場や機会を提供することが必要である。

本稿では、自由が丘産能短期大学の短大生への就職支援を強化するために、ピア・サポートの視点を取り入れて就職模擬面接プログラムの設計し、実際に運用してその効果を検証することを目的とする。

2. 方法

本学で就職支援策の一環として実施した就職模擬面接プログラムを報告するために、次の7つの視点から事例研究を行う。

第1に、就職模擬面接プログラムの設計の視点について報告する。このプログラムはピア・サポートの視点を取り入れて設計しているが、その背景や必要性について整理する。

第2に、就職模擬面接の時期、会場、体制等について報告する。就職模擬面接は受講者である1年生、1年生を支援するピア・サポーターである2年生、面接官役の教員等の関係者から構成されているので、これらの関係者の役割と相互関係について中心的に解説する。

第3に、就職模擬面接プログラムについて報告する。ここでは、就職模擬面接プログラムの手順、内容、時間配分等について解説する。

第4に、就職模擬面接の効果を明らかにするためにアンケート調査を実施したので報告する。ここでは模擬面接終了後に、1年生と2年生に対してアンケート調査し、その効果を明らかにする。さらに、本学の就職内定率のデータを分析し、就職模擬面接と就職内定率の関係について明らかにする。

第5に、就職模擬面接の運用コストについて検討する。教職員等の人員、機器設備、情報、時間等も含めて利用できる教育資源には限りがあるので、就職模擬面接プログラムを継続的に実施するためにはこれらの教育資源を効果的、効率的に運用しなければならない。いくら優れた教育プログラムを設計しても想定外のコストや労力が生じるのであれば導入利点はない。したがって、実際に、このプログラムを運用するためには設計内容に加えて、運用コストについても考慮する必要がある。そこで、投入した人的教育資源（以下投入教育資源とする）に注目する。授業の中で行う面接練習と課外活動の一環として行う就職模擬面接における投入教育資源を比較して、学生一人当たりどの程度手厚く面接練習を行っているのかを明らかにする。

第6に、これらの事例研究の結果について考察を進め就職模擬面接の利点、問題点を整理する。最後に、就職模擬面接の今後の課題について提示する。

3. 就職模擬面接プログラムの設計

3.1 設計の視点

上記で指摘した諸問題に対応するために、

本学において就職模擬面接運営サポートを担当するワーキンググループ（以下WGとする）では、就職模擬面接プログラムをピア・サポートの視点を取り入れて設計した。

ピア・サポート（Peer Support）とは「支援を受ける側と、年齢や社会的な条件が似通っているもの（ピア・サポーター）による、社会的支援（ソーシャル・サポート）」¹⁾と定義されているが、その背景には「生徒たちは困ったことや心配ごとや悩みがあるとき友だちに相談することが最も多い」²⁾という子供同士のコミュニケーションに注目したところがある。

日本ピア・サポート学会（2011）では、学校におけるピア・サポートを「子供たちの対人関係能力や自己表現能力など、社会に生きる力が極めて不足している現状を改善するための学校教育活動の一環として、教師の指導・援助のもとに、子供たち相互の人間関係を豊かにするための学習の場を各学校の実態に応じて設定し、そこで得た知識やスキル（技術）をもとに、仲間を思いやり、支える実践活動」³⁾と定義している。文部科学省言語力育成協力者会議（2007）でも、この点を評価して学校における「特別活動」の指導の在りかたについて、「ピア・サポートなど好ましい人間関係やよりよい集団生活を形成するのに必要なスキルを学ぶ場を適宜設けることが望ましい」⁴⁾と注目している。

したがって、このようなピア・サポートの仕組みを教育プログラムの中にも取り入れることで学生同士の関係が希薄化している状況を改善することが期待できる。

ピア・サポートの効果についてはいくつかの研究報告があり、例えば永井ら（2003）、

中尾ら（2008）などがその効果について報告しているが、客観性に疑問が残り、いずれの報告も就職支援を対象としたものではない。Topping（1996）はピア・ポート活動の評価を行っているものは少ないと指摘しているので、ピア・サポート活動を客観的に評価する研究が求められている。そこで、本研究では就職模擬面接の中でピア・サポートを導入することに加えてその評価を試みる。

3.2 本学におけるピア・サポート

本学は、ビジネス系短大として就職率が高いことで知られているが、それはグループワークや体験学習等の就職支援に結び付く教育を取り入れているためである。特に、多くのグループワークや体験型学習を行う授業の中でピア・サポートを積極的に取り入れている。例えば、「学びのサポート」という授業は、他校でいうキャリアゼミやホームルーム科目に相当するが、授業の中で同学年同士、上級生と下級生同士がピア・サポートできる仕組みを取り入れている。また正課外活動では、SSS⁵⁾の中のCAST⁶⁾による学内ボランティア活動やキャンパススタッフ⁷⁾によるオープンキャンパス等の活動の中でピア・サポートを取り入れている。したがって、ピア・サポートは本学の教育方針に基づいた中心的な活動である。

3.3 就職模擬面接までのプロセスと位置づけ

この就職模擬面接は、後学期に2つの授業の中で合計3回の面接練習を体験した上で実施されている。

1つ目は1年生の必修科目「就業とキャリア」

の中で面接練習をする機会を2回設けている。この授業では短大生のキャリア形成を醸成し就職活動の進め方を学んでいるが、その内の2コマの授業で学生同士による面接練習を行う機会を設けている。例えば、一方の学生が応募者役、他方の学生が面接官役を担当し相互に面接練習をすることで応募者と面接官の両方の視点から就職面接とはどのようなものかを理解する。

もう一つは、1・2年を通しての必修科目である「学びのサポート」の中で面接練習を行う機会を1回設けている。前者の面接練習との相違点は、この授業では同じコースの1年生と2年生が合同で参加して面接練習することである。例えば、1年生が応募者役、2年生が面接官役を担当することで面接練習を行う。したがって、1年生は2年生から就職活動体験談や生の情報を教えてもらうことができるため就職支援策としての価値は大きい。

小林ら（2006）は、就職活動における必要な情報を得るには、実際に活動した先輩学生の経験談を聞くのが最も重要であり、エントリーシート、試験内容、試験形態、会社資料等、リアルタイムな情報は大きい役立つと指摘している。

そして最後に、本稿が提案する就職模擬面接がある。この就職模擬面接は上記2つの授業科目で行なっている面接練習の延長上に位置づけられるが、春休期間に実施するため授業ではなく正課外活動であるという点に留意する必要がある。特に、本学の中で最終的な面接練習となるので、自動車教習上でいう見極めに近い役割を果たしている。ただ、前者2つの面接練習とは、関係者が学生同士に加えて面接官として教員も参加している点で相

違する。

3.4 就職模擬面接の運用時期

就職模擬面接は例年2月から3月までの期間に3日間に亘って行うが、2010年度は2011年2月3日、4日、24日の3日間実施した。この期間に実施するのは、1年生が新年度から始まる就職活動に備えて、インセンティブを維持したり停滞したりすることを防ぐ狙いがある。なお、本学ではインターンシップに参加する学生が100名程度いるため、これらの学生の参加に支障がないように2日目と3日目に3週間程度の期間を空けている。

3回に分けたのは本学の1年生490名全員に対して1人1回の就職模擬面接の参加を義務付けたものの、対応可能な教員数が限られるためである。具体的な運用スケジュールと面接回数は2月3日と4日が各5回、24日が3回で合計13回実施した。

3.5 就職模擬面接の会場

就職模擬面接の会場は本学1号館2階と3階の合計9教室を利用した。9教室の内7教室は面接会場、1教室は受付会場、もう1教室はピア・サポーターの控室として利用した。さらに、面接会場は現場の臨場感を出すために、実際に企業の一般的な面接室に合わせて、教室内の机や椅子等をレイアウトした。

3.6 就職模擬面接体制

就職模擬面接体制は、狭義では①応募者（1年生）、②ピア・サポーター（2年生）、③面接官（教員）の3者から構成されるが、広義ではこれら3者を調整支援する④就職模擬面接WGと⑤学内の事務部門の5者から構成さ

れる。

それではこれらの5つの関係者はどのような役割があるのだろうか。

①の応募者であるが1年生全員に対して強制参加を義務付けている。ただ、留年生、編入学希望者、退学者、休学中の学生、病欠者等はこの限りではないので実際は401名の学生が参加した。

②のピア・サポーターであるがWGが選抜して24名の2年生から協力を得ている。その内19人は正課外活動の一つで新入生のオリエンテーションを支援するCASTスタッフ、2人はオープンキャンパスで高校生に対して本学を案内・紹介するキャンパススタッフである。両スタッフ共にピア・サポートに関わる一定のトレーニングを受けている。また、これらの2年生も1年生の時に、2年生からのサポートを受けた経験がある。ピア・サポーターは授業期間ではなく春休期間に参加するため、いずれのメンバーも有償ボランティアとして時給制で採用した。面接会場1箇所当たりのピア・サポーターの配置基準を2名としたので、全体では1日平均16名、3日間では合計38名の人員を配置した。

③の面接官であるが、本学の専任教員15名で対応した。面接体制は表1で示しているが、2人1組で7ユニット編成し、7つの面接会場に配置した。各ローマ字の記号は面接官を示している。例えば、1301教室の面接官の場合、一方のIが質問役ならば、他方のMは観察役を演じる。主査と副査の関係に近い役割分担となる。

表1 面接官役担当表

教室 日付	1301	1302	1303	1304	1305	1307	1308	1309 控室	1204 2年生
2/3 午前	I* M	K* Y	Y* C	O* H	N* R	D* N	I* T	Z	F
2/3 午後	I T	K M	Y S	O C	N H	D R	I N	Z	F
2/4 午前	I N	K T	Y M	O S	N C	D C	I R	Z	F
2/4 午後	I R	K N	Y T	O M	N S	D C	I H	Z	F
2/24 午前	R H	K R	Y N	O T	N M	D I	I C	Z	F
2/24 午後						Z	F	A	

④のWGは3名の専任教員から構成されており、これらの全ての関係者を繋ぐコーディネーターとして就職模擬面接に関する計画立案、運用、評価、3者間の調整等を行う。例えば、参加教員に対して就職模擬面接の方針や面接方法を理解してもらうために、WGが学内の会議の中で就職模擬面接の概要について合計10分程度の事前説明を行ったり、電子メールで情報提供を行ったりすることで教員間での情報の共有化や教員の面接スキルの標準化を図った。なお、事前説明の際は実施要領、担当者表、模擬面接アドバイスシート、コメントカード、参加学生リスト等のマニュアル資料を配布している。

⑤の事務部門はキャリア支援センターの職員3名と学生総合サービスセンターの職員3名の合計6名が協力し、就職模擬面接当時の出欠連絡、問合せ、ピア・サポーターへの給与支払い処理等を教員に代行して行っている。

3.7 就職模擬面接プログラムの設計

3.7.1 就職模擬面接の流れ

就職模擬面接プログラムの流れを概観すると次の5つのプロセスに分類することができる。

①事前レクチャー

②模擬面接

③面接官によるフィードバック

④ピア・サポーターによるフォローアップ

⑤その他のフォローアップ

本学では以前から1年生を対象に教員による模擬面接を行ってきたが、ピア・サポートの視点を取り入れるようになったのは筆者らWGメンバーが2007年度に担当してからである。具体的には、2007年度から始めた事前レクチャーに、2008年度からはピア・サポーターを活用するようになり、さらに、ピア・サポーターによるフォローアップを実施することにより、一連の就職活模擬面接プログラムとして系統立てたことになる。

ピア・サポーターによるフォローアップは、1年生にとっては、これまでも学びのサポート等の授業の中で上級生の話を聞く機会があったとはいえ、実際に就職模擬面接を受けた後にアドバイスを受けることができるため、アドバイスの内容に臨調感を持たせて、1年生のインセンティブを向上させることが期待できる。

各プロセスの詳細は下記の通りである。

3.7.2 事前レクチャー

就職模擬面接を受ける前に、1年生は受付会場で受け付けを済ませた上で、教員と2年生のピア・サポーターによる事前レクチャーを受講する。この事前レクチャーではまず、就職模擬面接の担当教員から、就職模擬面接の目的と概要、必要書類（履歴書）の確認、本学が学生全員に配布している冊子「SANNO 就活 NAVI（以下就職活動支援手帳とする）」の活用法などについての説明を行う。

次に、ピア・サポーターが面接の流れや注意事項を実演するので、1年生はそれを見ながら確認する。

最後に、事前レクチャー終了後に、1年生は面接会場となる各教室に5、6名毎のグループに分かれて移動し、面接を受けることになる。ただ、グループ面接の場合、同じクラスの学生が複数集まると顔なじみということもあり、緊張感や臨場感がなくなるという弊害が生じる。そこで、グループ編成は学生同士が同じクラスの仲間同士で固まらないようにWGがあらかじめリストを作成して、コースやクラスを混成させている。

3.7.3 模擬面接

面接方法はグループ面接を採用しているが、1回当たり原則6名を定員とした。質問内容、手順、時間配分は全て模擬面接実施要領に基づいて統一して行った。実際には、面接室の入室から退室まで一連の流れに従って約20分間のグループ面接を受ける。

面接官は原則2名1組で面接を行うことで面接内容や評価にバラツキが生じないようにした。面接官個人で面接指導を行うと評価内容に偏りや好みが生じるためこれらの問題を制御している。さらに、各面接会場にピア・サポーターも同席させて、面接官をサポートしたり、応募者の面接行動を観察したりすることで客観的な評価ができるような仕組み作りしている。

3.7.4 面接官によるフィードバック

面接終了後には、面接官から20分程度のフィードバックが行われる。このフィードバックではまず、面接を受けた1年生全員から良

かった点や改善すべき点について、ふりかえりながら話してもらう。面接官は記入したアドバイスシートを参考に、参加者全員に対する評価と学生一人ひとりに対する評価を行う。さらに、このフィードバックを通じて就職活動に対してインセンティブが低かったり何らかの問題を抱えていたりする学生がいる場合にはリストアップして後日、アカデミックアドバイザー（以下AAとする）に報告してフォローアップを行う。

3.7.5 ピア・サポーターによるフォローアップ

面接官による模擬面接終了後、ピア・サポーターと1年生と一緒に退室して、別の場所（2F・3Fのコラボレーションエリア）で今後の面接対策に向けて質問や相談を受けるフォローアップの時間を20分程度行う。

ここで1年生がピア・サポーターに対してどのようなことを相談しているのであろうか。そこで相談内容についてアンケート調査を実施し図1・2に示した。ピア・サポーターの配置定員38名分（100%）回収している。

図1のアンケート調査の結果によれば、1年生からの就職活動全般についての質問は全部で112件あり、1年生は次のような課題を抱えていることが分かる。「就職活動の進め方」に関する相談件数が43件で最も多く、高い関心を寄せていることが分かる。続いて「就職活動を始める時期」が35件、「筆記試験」が25件、「業種・会社の選び方」が9件の順番で関心があることが示されている。

次に、図2より見ると面接についての質問は全部で209件あり、「質問内容」と「回答内容」に関する相談が共に52件で、最も関心度

が高いことが分かる。続いて、「面接の身だしなみ」が47件、「面接のマナー」が19件、「履歴書の書き方」が15件、「エントリーシートの書き方」が9件、「履歴書の写真」が4件の順で関心を示していることが分かる。

②担任、③キャリア支援センターの3つに分けることができる。

①授業によるフォローアップ

学生は模擬面接を受けた後に自己点検を行う。前述した「就業とキャリア」で配布したワークシート（模擬面接カルテ）に記入したり、就職活動支援手帳の中で模擬面接の経験や知見を記録したりすることで、自分の持ち

3.7.6 その他のフォローアップ

その他のフォローアップの機会は①授業、

図1 1年生からの質問（就職全般について）

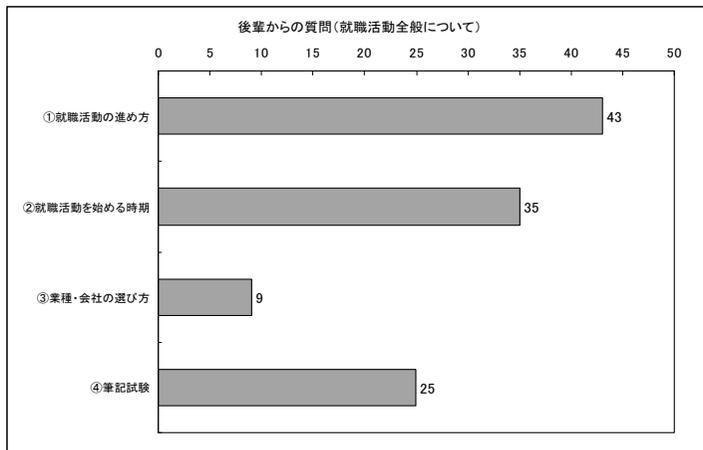


図2 1年生からの質問（面接について）

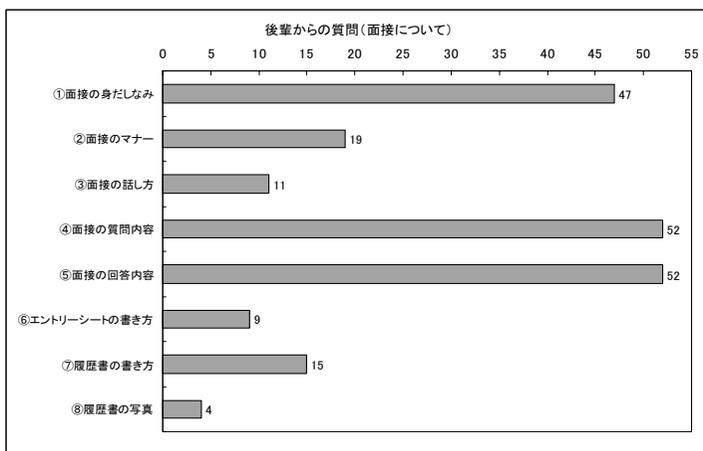
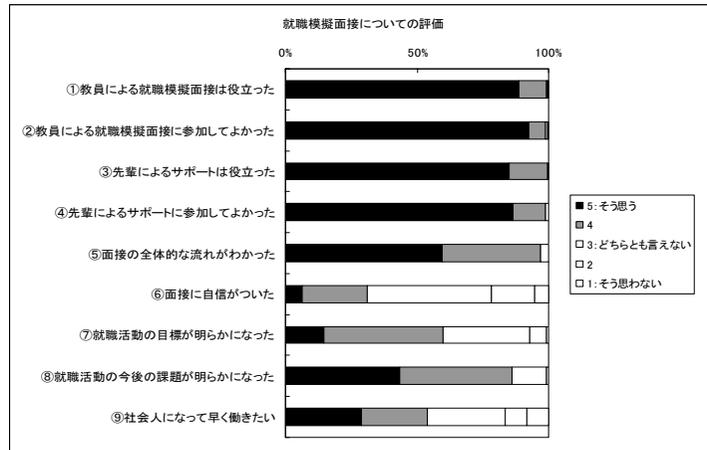


図3 就職模擬面接の評価

n=390



前を自己診断する。この就職活動支援手帳は、学生が今後の就職活動で常に使用する。

② AAによるフォローアップ

AAは、1年生が2年生となった際の進路相談時の参考資料として就職模擬面接カルテやふりかえりシート等を活用している。

③ キャリア支援センターによるフォローアップ

キャリア支援センターの職員は、学生から個別の就職相談を受ける際に、この模擬面接の振り返りと就職活動支援手帳を活用して、就職活動に関する指導やアドバイスを行う。

3.8 就職模擬面接の効果

3.8.1 就職模擬面接の評価

就職模擬面接を体験することで、実際にどのような効果が得られたのであろうか。そこで、就職模擬面接終了後に参加した401名の1年生を対象にアンケート調査を実施した。回収率は97% (390名) である⁸⁾。

図3の結果によれば、特に「就職模擬面接

が役立った」、「参加して良かった」、「先輩によるサポートは役立った」、「面接の全体的な流れが分かった」の4項目で非常に高い評価を得ていることが示されている。

続いて、表2の自由記述欄を見てみよう。これは就職模擬面接を受けた印象について質問し自由記述欄に回答した内容である。378件の回答があり、内容が殆ど重複しているため、ここでは主な回答例を一部紹介すると、「先生だけでなく、先輩の体験談をきけるので、自分の課題が見つかった。」「自分ではわからない良い点、改善点を知ることができ、教員や先輩が良いアドバイスをもらえた。」「最初は緊張してしまって出席しなかったが出席したら自信がついてよかった。」等の就職模擬面接に対して前向きな評価が得られている。特に、上級生や先生からのアドバイスを評価していることが分かる。

表2 就職模擬面接の評価（自由記述欄から一部抜粋）

<ul style="list-style-type: none"> ・先生だけでなく、先輩の体験談をきけるので、自分の課題が見つかった。 ・自分ではわからない良い点、改善点を知ることができ、教員や先輩が良いアドバイスをもらえた。 ・本当の面接をする前に自分の悪い所をなおせる。 ・周りのメンバーが初対面の人が多くて実際のイメージができた。 ・自分のできていない所をしっかりと指摘してもらえて勉強になった。 ・とにかく実際に体験しなければわからないことだらけなので、この面接は本当に重要だと感じた。 ・先生と先輩から就活についての話をたくさん聞けたため、自分自身頑張っていこうと思えた。 ・先生が、面接官を演じてくれてリアルだった。 ・集団面接なのでいかに自分を面接官にどれだけアピールする事が重要だということが分かりました。 ・最初は緊張してしまって出席しなくなかったが出席したら自信がついてよかった。
--

表3 就職内定率の推移

年度	全国平均短大(%)	本学(%)	就職希望者(人)	卒業生(人)
2005	90.8	99.5	400	443
2006	94.3	99.7	384	404
2007	94.6	99.3	432	461
2008	94.5	98.8	421	444
2009	88.4	95.6	429	465
2010	84.1	92.3	439	469

3.8.2 就職模擬面接と就職内定率の関係

前述の通り、本学はビジネス系短大として就職率が高いことで知られているが、過去6年間の就職内定率の時系列データを示したものが表3である⁹⁾。

近年の経済不況による就職難の影響で、内定率は下がる傾向にあるとはいえ、全国平均と比べると本学が高い就職内定率を保っていることがわかる。これは、本学の全学的な就職支援の賜物であるが、本稿で取り上げた就職模擬面接がその一端を担っていると言えるだろう。

3.9 就職模擬面接プログラムの運用コスト

就職模擬面接は学生から一定の評価を得ており、本学の就職内定率にも大きな影響を及ぼしているが、その一方で多くのスタッフを動員しなければ運用することができない点にも留意する必要がある。

初めに、教育資源であるが、学生数は401名に対して、

- ① 教員数15名（7ユニット）で関わった人数は45名
- ② ピア・サポーター24名で関わった人数は38名

が投入されたことになる。

次に、模擬面接プログラムを実施するにあたって、WGがプログラムの計画や設計のために約3ヶ月の準備期間を費やしている。これは、ピア・サポーターの手配や教室の調整、教職員への事前連絡や調整、参加学生のリストや運営マニュアルの作成等の作業に時間がかかるためである。

さらに、ピア・サポーターの投入コストについて算出する。1教室当りのピア・サポーターの配置基準は2名なので、全体では3日間で38名のピア・サポーターを採用したことになる。

ピア・サポーターには本学の規定に基づき時間給で給与と交通費を支払っている。した

がって、ピア・サポーターのコスト（以下PCとする）は

$PC = (38 \text{名} \times \text{時給} \times \text{活動時間}) + (38 \text{名} \times \text{交通費})$

で概算値を算出することができるので、高い運用コストを支払っていることが想定できる。ただ、具体的な金額までは提示していない。

続いて、学生への投入時間を算出する。学生一人につき、事前レクチャーが30分、面接が20分、フィードバックが20分、ピア・サポーターによるフォローアップが20分なので合計90分となる。したがって、就職模擬面接は学生にとって授業1コマ分を受けたことに相当する。

それでは、この就職模擬面接は授業の中で行われる面接練習よりも、どの程度手厚く行われているのだろうか。必修授業（就業とキャリアと学びのサポート）の2科目の中で行う面接練習は、1年生490名に対して面接練習3回実施し約45名の担当教員が関わった計算となる。これを教育プログラム1（E1）としよう。その一方で、後者の就職模擬面接は1年生401名に対して面接練習1回、前者と同じ45名の教員が関わったことになる。これを教育プログラム（E2）とする。

そこで、就職模擬面接の投入教育資限の変数を面接者数（学生数）： N_i 学生一人当たりが受けた面接回数： X_j そのプログラムに関わった教員数： Y と定義して N_i と X_j を input Y を outputとして捉えれば

$$(N_1 \cdot X_1) / Y : (N_2 \cdot X_2) / Y \quad \dots (1)$$

(1) 式のように $E_1 : E_2$ を比較することができる。ただ、 E_1 の X_1 と E_2 の X_2 の間には既に

$$X_1 > X_2 \quad \dots (2)$$

(2) 式の関係条件が与えられているので

$$E_2 > E_1$$

となるので、 E_2 の方が運用コストが大きい。そこで、具体的な数値例を用いてどの程度の差があるのかを明らかにしてみよう。(490名×3回/45名) : (401名×1回/45名)として計算すれば

$$1470/401 = 3.7$$

となる。

つまり正課外活動として実施される就職模擬面接は、前者2科目の授業の中で実施される面接練習よりも運用コストが実際には3.7倍大きい。ピア・サポーターや関係者等の導入コスト、準備期間も含めると運用コストはさらに大きいことが想定される。

したがって、就職模擬面接は前者の2科目の授業の中で行う面接練習よりも学生一人当たり、3.7倍の教育資源を費やしている。見方を変えれば、就職模擬面接は授業の中で行う面接練習よりも3.7倍手厚い面接指導を行っているということが言える。

4. おわりに

4.1 就職模擬面接の利点

就職模擬面接の利点は就職活動の中でも特に面接対策に役立つという点である。学生は、就職面接の内容や流れなどを実際に体験することによって面接のスキルを体得できるのは勿論だが、それ以上に第3者であるピア・サポーターからアドバイスされることで自分自身の課題や改善点に気づくことができる点が

大きい。それによって、学生は就職活動に対して自信が付いてインセンティブも高めることができる。

さらに、ピア・サポーターとして参加した2年生にとっても、後輩を指導やアドバイスをすることでやりがいや達成感が得られるという副次的な効果がある。

就職模擬面接に参加した1年生だけでなく、ピア・サポーターを担当した2年生の両者に効果があることは、本学におけるピア・サポートを導入した就職模擬面接プログラムの大きな利点である。

4.2 就職模擬面接の問題点

就職模擬面接上の問題点は運用コストが大きいという点である。本プログラムは汎用性があり有効性も期待できるので、広く他大学でも普及されるだけの価値はあると考えているが、運用コストの問題があるため実際に導入すべきか否かは各大学の教育方針や価値判断委ねるしかない。

特に就職模擬面接プログラムの運用にかかるコストは必修科目で行われる面接練習に比べて3.7倍大きく、ピア・サポーターや職員の導入コストも含めると概ね4倍は大きいことが予想される。

4.3 今後の課題

就職模擬面接における検討課題は2つある。

第1に、就職模擬面接の実施時期の問題である。何故ならこのプログラムが授業期間中ではなく春休期間に正課外活動として多くの教育資源を投入して実施しているので、本当この期間とタイミングで行うことが適切なかどうかについて留意することが必要であ

る。キャリア教育を評価したりマネジメントしたりするためには、今後はこの視点は欠かせない。

本来は、前述の関連授業科目の中に組み込んで授業期間中に就職模擬面接を実施した方が効果的かもしれない。前述した通り、雇用情勢が変容して短大生向けの就職状況が従来とは大きく異なっているので、夏期休業期間に実施した方が効果もあるのかもしれない。従来大手一般企業は採用活動を早期化させているが、中小企業や医療福祉分野の事務職については、定常状態で採用活動しており、特に医療機関については延期化していることで知られている。したがって、就職活動戦略上どの分野を対象とし、どの時点で資源を集中と選択すべきか、この意思決定が就職内定率の成否を規定するターニングポイントとなるだろう。

現在は、春休期間に1年生を集めて、就職模擬面接を実施している。この期間に行うことで実際に就職活動のインセンティブの維持や停滞を防ぐことができるのかどうか。本当に最適なのか否かの評価が必要である。あるいは代替プログラムを選択した方が学生によって望ましいのかもしれない。キャリア教育分野ではこのような問題を評価する研究が少ないため今後の研究課題としたい。

もう一つは教育プログラムの評価の視点である¹⁰⁾。本稿では事例研究を通じて教育プログラムの内容について紹介し、その効果をアンケート調査によって評価したり、投入教育資源を用いて運用コスト分析も行ったりしたが、費用対効果分析まで至っていない。

教育プログラムの効果を測る場合は、本来、費用対効果で比較することが望ましい。ここ

でいう費用対効果とは投入教育資源を一定にした場合どの程度効果が上昇したか、あるいは効果を一定にした場合どれだけ投入教育資源を抑えることができたかを評価する視点である。この効果・効率の視点が必要とされる背景には大学教育が少なからず国民の税金が投入されていること、教育のためとはいえ、現実問題として利用可能な時間や教育資源が限られるためマネジメントの視点で教育することが要求されているためである。しかしながら、従来のキャリア教育に関する研究は、教育プログラムの開発の事例紹介に留まり、評価の問題は勿論、運用コストの問題と効果を対比させて評価する視点が欠けている。ただ、どの時点で何の効果を、どのような尺度を用いて、どのような評価基準で評価するのかを定めるのは一様にはいかない。

何故なら、教育プログラムの効果を一般的な満足度調査で行っている5段階評価等の基準では単純に効果を評価することができないためである。例えば、面接スキルが向上したことを評価するために学生本人からヒヤリングしたとしても、それは学生の内生的な自己評価であって、実際に内定を獲得したとか、何かの実績に結び付かなければ効果があるとは言いきれない。このため教育分野では費用対効果分析が難しいので今後は、その評価基準に関する研究が重要となる。教育プログラムの開発に関する事例研究も意義はあるが、優先順位として評価のあり方に関する研究が重要である。この点についても今後の研究課題とする。

謝辞

春休みの期間中、就職模擬面接のために参

加協力を頂いた全ての教職員に対してこの場を借りて御礼申し上げたい。

注

1. 戸田有一. 学校におけるピア・サポート実践の展開と課題—紙上相談とオンライン・ピア・サポート・ネット—. 鳥取大学教育地域科学部紀要, 2001, Vol.2 (2), p.59-75.
2. コール, トレバー. バーンズ亀山静子, 矢部文訳. ピア・サポート実践マニュアル. 川島書店, 2002, p.5
3. 日本ピア・サポート学会.
<http://www.k3.dion.ne.jp/~peer/> (参照2011-08-10)
4. 文部科学省言語力育成協力者会議. “言語力の育成方法について”. 2007-05-21.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/036/shiryo/07061431/001.htm (参照2011-08-10)
5. 本学の正課外活動で、学内ボランティア活動を行うサンノー・スチューデント・スタッフの略称である。
6. サンノー・スチューデント・スタッフの一つで、新入生のオリエンテーションなどを支援する Campus Assistant Service Trainerの略称である。
7. 本学の正課外活動で、オープンキャンパスなどで高校生や保護者などに本学の案内、紹介をする有償ボランティア活動である。
8. アンケート内容は、1年生と2年生を対象とした。就職模擬面接に直接関わる設問6の評価尺度はリカートスケールを採用して5段階評価で行った（5そう思う、4ややそ

- う思う、3どちらともいえない、2ややそう
思わない、1そう思わない)。また、アンケ
ートの最後には自由記述欄を置いた。
9. 就職内定率のデータは、本学のキャリア
支援センター穂積課長にご提供いただい
た。
10. 教育評価方法の視点は4つある。①人員、
教材、機器・設備等の投入資源を評価する
インプット評価、②授業への取り組みや姿勢、
努力、態度等を評価するプロセス評価、③
授業の出席回数やレポートや課題等の提出
物数の算出量を評価するアウトプット評
価、④成績や資格取得率等の向上、学習成
果や改善等を評価するアウトカム評価があ
る。最近では④のアウトカム評価がキャリ
ア教育の分野でもようやく注目されるよ
うになっている。しかしながらアウトカム評
価を行う場合は①から③の評価の視点も組
み合わせることが望ましい。例えば、他の
社会科学で導入されている評価方法に費用
効果分析、費用効用分析、費用便益分析等
がある。

参考文献

- 川畑恵子. 生徒同士の人間関係形成能力を高
めるピア・サポートプログラムの開発に
向けての予備研究. 奈良教育大学大学院
教育学研究科教職開発専攻 修士論文
- 小林到, 毛利春治, 成田憲二, 林信太郎. 学
生の個別指導を中心とした実践的就職支
援活動の取り組み—秋田大学教育文化学
部自然環境選修を例として—. 秋田大学
教育文化学部教育実践研究紀要, 2006,
Vol.28, p.187-197.
- 仙田幸子. 短大・大学におけるキャリア教育

- の効果測定. 経営行動科学学会年次大会:
発表論文集, 2005, Vol.8, p.104-106.
- 中尾亜紀, 戸田有一, 宮前義和. 日本の学校
におけるピア・サポートの体系的な理解
の試み. 香川大学教育実践総合研究,
2008, vol.16, p.169-179.
- 永井智, 松雄直博, 新井邦二郎. 大学新入生
に対するピア・サポート活動の試み. 東
京学芸大学紀要1部門, 2003, vol.55,
p.81-91.
- 三輪憲次. キャリア形成教育の効果測定—日
本福祉大学経済学部でのケース・スタデ
ィー. インターシップ研究, 2009,
vol.12, p.59-64.
- 森山廣美. 大学におけるキャリア教育—その
必要性和効果測定の視座から—. 四天王
寺国際仏教大学紀要, 2007, vol.44,
p.309-319.
- Carr, R. Peer Counseling Starter Kit : A Peer
Training Program Manual, Peer
Resources Victoria British Columbia,
CANADA, 1980.
- Topping, K. Reaching where adults cannot :
peer education and peer counseling.
Educational Psychology in Practice, 1996,
11, 23-29.