

● 事例 ●

# 社会人キャリア力育成とその評価法 「キャリア力育成とインターンシップ」

横山 修一

（日本インターンシップ推進協会 会長（工学博士）・工学院大学 電気システム工学科 教授）

## 一 はじめに

日本インターンシップ推進協会（以下、JIPCと記載）

は、インターンシップに関係する各種情報をホームページ（HP）に掲載し、受入企業の開拓、マッチング会、セミナー講座、事前・事後教育、各種講演会（成果報告会）、マナー支援を実施している団体である。JIPCは、文部科学省（平成一四年三月、今後のインターンシップの推進の在り方に関する調査研究報告書）や経済産業省（平成一九年三月、インターンシップにおける社会人基礎力の実践的活用

に関する調査）からインターンシップに関する調査委託を受け報告書として纏め、インターンシップの推進のために啓発普及を行っている。

JIPCは、インターンシップに関する各種提案（評価方法）を行政サイドに行い、普及促進のために産経新聞社の後援をいただいで、社会人キャリア力育成検定委員会（JIPCが主管）を立ち上げたところである。キャリア教育（インターンシップを含む）による教育効果（気付き、成長等）の評価の体系化は、必ずしも確立されていないことがJIPCの調査から明らかになっている。単位認定等の評価の観点からも基準レベルの統一が求められている。産

学連携によるインターンシップ教育では、企業からの評価書は、就職に伴う企業と大学との関係を損なわないよう配慮された評価とならざるを得ない状況にある。こうしたことからかねてより、大学・学生・企業が共通認識でき、共有化された評価基準の開発の必要性が、強く望まれていた。

キャリア教育による人格形成の育成は、学生が社会に踏み出す準備のために必要不可欠なものである。また、学生の人間力（内閣府が平成一五年四月に提唱）や社会人基礎力（経済産業省が平成一八年二月に提唱）等の低下が社会問題化しており、産業界からは大学におけるキャリア教育の一層の充実が強く求められているところである。JIPCは、平成二〇年度に社会人基礎力を基本にして、社会人キャリア力育成検定（以後、育成検定またはアセスメントと記載）を提案した。社会人キャリア力（定義については後述）は、学生のキャリア力育成に必要なキーワードであり、啓発普及のためにJIPCは支援している。

育成検定は、社会人基礎力を基本にしており、知識を計量化して示すものでなく、学生が今の時点で持っているモチベーションを意識レベルで解答させ、評価指標に基づいて相対的に評価するものである。したがって、学生が、PBや実践的活動をした時などには評価指標は変化することも

のである。評価指標の変化から学生の強みを伸ばし、弱みを改善する方策を教育現場で見出すことができる可能性があり、教育改善につながると考えられる。また社会人としての一般常識も取り入れ、基礎学力の一部が計量化できるように配慮されている。

この育成検定により、学生は、相対的な評価と計量化できる社会常識問題を解答することから、自己評価により気が促され、自己成長できることをねらっている。したがって、自己の成長を促す意味で育成という名称が付けられている。

育成検定の評価基準に関しては、JIPCが経済産業省からの委託を受けた「平成一九年三月、インターンシップにおける社会人基礎力の実践的活用に関する調査」の調査報告書で提案している。本調査報告書をまとめるに当たり、社会人基礎力の計量化方法を提案し、五〇名の学生と二四の受入企業に計量化手法を実施し、インターンシップを実施する前と後での個人の評価指標の変化量を計測した。詳細については次章で述べるが、JIPCは、このような計量化手法を育成検定に応用したものである。

## 二 インターンシップによる社会人基礎力の評価

インターンシップを担当する部署の位置づけは各大学で異なっている。講義の一環であれば担当部署も教務・学務であり、キャリア教育のためであれば就職課・キャリアセンター等となっている。文部科学省の基本姿勢は単位化であり、直接就職に結びつくインターンシップについては奨励してはいない。単位化となれば、評価をどのようにするかが問題となる。一例をここに示すと次のようになっていくところが多い。

二単位とすると事前教育（各種説明会・マナー講座を含む）・インターンシップ期間・事後教育（成果報告会）を含めて九〇時間（実験実習科目相当）となる。インターンシップの単位認定は、講義のような知識を試験するような方法では単位認定できないのが現状である。出席状況、企業からの報告書、学生の実習先での日誌・成果報告会での審査・面接等を点数化し総合的に評価して成績評価をしている。インターンシップを単位認定するためにどのような評価したらよいかは、先ほど述べたように基準は無いのが現状である。

このような問題点を解決する方法のひとつとして、経済産業省から提案された社会人基礎力をインターンシップで実践的に活用し評価する試みが、JIPCで平成一九年三月に実施された。評価基準に従って述べてみたい。社会における能力とは、「知っている」、「分かる」のレベルから実際に「できる」ことが求められ、具体的である。社会人基礎力は、具体的に出来ることを求めているものではなく、行動レベルで表せる用語（行動規範）が定義され、多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力を表現したものである。したがって、社会人基礎力（キャリア力）は、講義のような知識を計量化して評価する手法を当てはめることはできない。キャリア力は、行動レベルでの能力評価であるので、実際に実践的にその「場」に立たせて活用しなければ判断ができない点がある。キャリア力を見極めるためには、「場」の設定が重要である。キャリア力は、見えない能力であり、知識量で測るようにはできない。行動レベルの「場」の設定から能力を計量化する場合には、相対的な変化量として扱う工夫が必要である。「場」とは、インターンシップ先の企業であり、実践的なPBL等で提供される環境である。

JIPCは、社会人基礎力の各行動レベルの定義を要素

実施後		社会人基礎力評価シート(インターンシップ生用)										大学		年 氏名	
評価項目	能力要素と定義	解説点	本人評価				実行度		本人記入欄(評価の理由、今後の課題など「実行度」を自由に書いてください)	年	氏名				
			100	80	60	40	実施	未実施							
前に踏み出す力(アクション)	主体性	指示がなくても、やるべきことを自ら見つけて取り組んでいる 知識・技術を主体的に身につけている 他人が喜ぶことも知っている	○	○	○	○	○	○							
	働きかけ	周囲の人々に、ともに行動するよう働きかけている	○	○	○	○	○	○							
	働きかけ	他人に働きかけ働き込む力	○	○	○	○	○	○							
	実行力	自ら目標を設定し、その達成に取り組んでいる 目標達成の手順、方法を考え、確実に進めている 困難に遭遇しても、粘り強く行動している	○	○	○	○	○	○							
考え抜く力(シンキング)	課題発見力	現状を的確に把握し分析している 分析結果をもとに問題点を発見している	○	○	○	○	○	○							
	計画力	取り組むべき課題を明確にしている 課題解決の手段、方法を考え出している	○	○	○	○	○	○							
	創造力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する 準備、方法は、常に複数案を準備している 複数案の中から最適案を選択している	○	○	○	○	○	○							
	創造力	新しい発想、考えを身につけるような行動をとっている 思いを実現するための方法を積極的に管理している 課題に対して新しい解決方法を考え出している	○	○	○	○	○	○							
チームで働く力(チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 要点を挙げて議論参加している 相手の立場、気持ちを考えて話している	○	○	○	○	○	○							
	傾聴力	相手の話しやすい雰囲気づくりをしている 相手の話を前向きに聞き、態度を取って聞いている 適切なタイミングで質問をしている	○	○	○	○	○	○							
	柔軟性	自分の考え方ややり方にとらわらず、議論に参加している 相手の意見や立場を尊重している 他人の意見、やり方を受け入れ、自己向上に活かしている	○	○	○	○	○	○							
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 自分の置かれた状況、状況をよく把握している 自分と周囲の人々の役割・責任と自分の関係性を把握している	○	○	○	○	○	○							
チームで働く力(チームワーク)	規律性	社会のルール、マナーをよく守っている 約束したことは必ず守っている	○	○	○	○	○	○							
	対人コミュニケーション力	リーダーの存在に頼り、集団行動をとっている ストレスに負けない姿勢、使命感をもち行動をとっている	○	○	○	○	○	○							
	対人コミュニケーション力	ストレスや成長のチャンスとして捉えている	○	○	○	○	○	○							
	対人コミュニケーション力	自分のためのストレス解消法を考え実行している	○	○	○	○	○	○							

解説点の評価基準	
100 周囲も明らかに認める行動がとれている	40 どちらかといえば行動がとれていない
80 行動がとれている	30 評価し、評価できない(見られない)
60 どちらかといえば行動がとれている	

図1 評価シート



図2 自己評価

## 特集・職業指導（キャリアガイダンス）

インターンシップの教育的な効果についてはすでに明らかになっているが、JIPCが実施したインターンシップ

### 三 社会人キャリア力育成検定の提案と評価方法

ツプのように評価が難しいものに対して一評価方法を提案することができたことから、この方法を育成検定に応用することをJIPCは試みた。



図3 第三者（受け入れ企業の指導者）評価と自己評価の相関図

相対的な傾向を見ているものに過ぎないことは注意する必要がある。しかし、リーダーチャートに示されている図柄は個人によって違いがあり、個人の特性を表していると考えられる。

インターンシ

- で評価したところ下記のことが明らかになった。
- (1) 学生の気付きを促す教育的効果
    - \* 自己評価の数値による「気付き」
    - \* 自己評価の自由記述による「気付き」
  - (2) 企業への有効な資料提供
    - \* 他者評価のフィードバックによる「気付き」
    - \* インターンシップの取り組みの明確化
  - (3) 受入学生の指導から自社の新人教育への参考資料となる
    - \* 自社で育成すべき基礎力のポイントを明確にできる
- 教育改革への有効性
- \* 実践的な経験を繰返し教育することの重要性の認識
  - \* 産学連携による人材育成の重要性の認識
- \* 評価シートをカルテ（時系列上の差分が評価できる）として保存し、自己成長を促すツールとしての利用
- JIPCの調査の過程で、大学生の社会常識（読み・書き・マナー・計算・常識）が問題点として浮上した。社会人基礎力は行動レベルで表せる行動規範を定義し評価（計量化が可能）するが、社会常識は知識を問うものであり点数化（絶対評価）ができるものである。この両者をひとつの評価軸で表すことの難しさがあった。そこで社会人基礎

力と社会常識力を組み合わせた用語を新たに定義し、社会人キャリア力とした。

社会人キャリア力＝社会人基礎力＋社会常識力

社会人キャリア力は、インターンシップで実施した社会人基礎力と同様に自己評価をすることは可能である。前章でキャリア力は「場」の設定が重要と述べたが、テストでの設問には、仮想の「場」を設定し、行動レベルで判断できるような工夫した。その結果、各種検定試験と同様にテスト形式で実施することができるようになった。社会人キャリア力をテスト形式で実施し人材育成に役立たせることを考慮して、名称も社会人キャリア力育成検定という名称にした。この結果、学生個人の内部状態（行動レベルを判断すること）を仮想的な「場」の設定を通して判断できるようになった。

育成検定の社会人基礎力の設問は、「場」を設定し行動レベルをチェックできるように配慮されている。自己評価と同様に、設問の評価基準を「周囲も明らかに認める行動」ととれている「二〇」、「行動がとれている」「一六」、「どちらかといえば行動がとれている」「二」、「どちらかといえば行動がとれていない」「八」等とし、「場」の設定を行動レベルで文章表現し評価できるよう工夫した。この数値は、

五問で一〇〇点（正規化）になるようにするためである。育成検定を実施しモニター受験（三五〇名）を受けた学生にアンケート（今後の自分自身の成長に役立つか）を実施した結果、役立つかと答えた受験生は九八％であり良い評価を受け現在に至っている。

育成検定は、社会人基礎力が六〇問、常識力が四〇問、自己評価一六問で構成されている。問題の解答はマークシート方式を採用し、コンピューター処理により迅速に受験生へ返却できるようにシステムを構築した。また、評価シートには、受験生の強み、弱みのコメント文が付されている。リーダーチャートにより自己評価ができ、受験生全体の傾向や、個人の傾向をコメント文で示すことで、受験した学生自身が改善点を見つけやすくする工夫がなされている。評価シートのモデル例を図4、実施事例を図5に示す。

現在、五〇〇人以上の学生が受験し、評価シートに基づいたフォローアップ教育とアンケートを実施している。受験後のフォローアップでは、育成検定の活用方法を教育現場に出向き講演等で説明しているところである。

評価シートを活用する際の課題を強調しておきたい。

- ①就職するにあたって学生が考慮する優先順位は、a. 職、b. 業界、c. 会社の順であるので、どのような職に就

# 社会人キャリア力 育成検定『評価シート』

学校名 \_\_\_\_\_ 学籍番号 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_ 試験日 \_\_\_\_\_

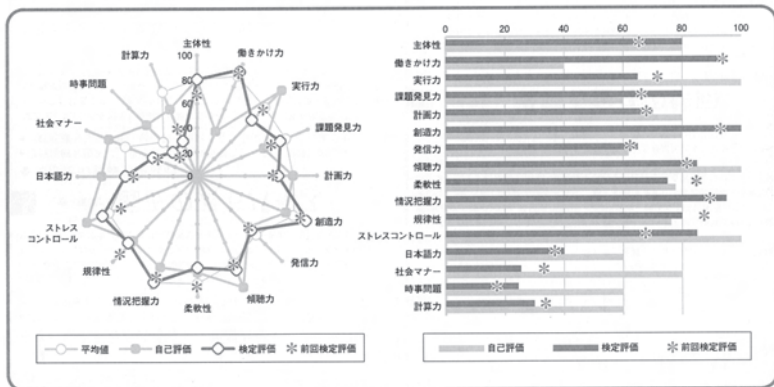
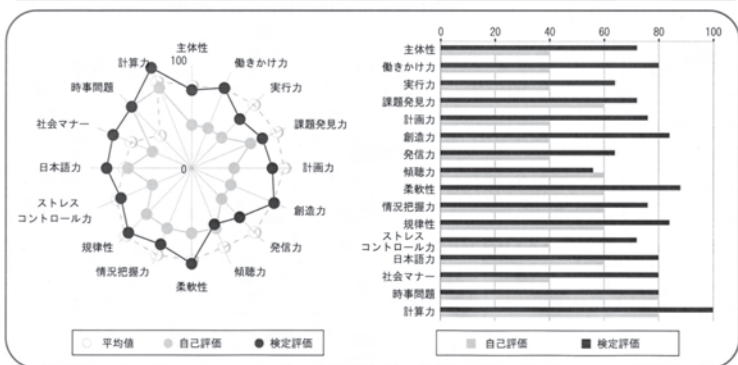


図4 評価シートのモデル例

大学配布用

# 社会人キャリア力 育成検定『評価シート』



### <社会人基礎力> 強みのアドバイス

- ◆あなたの強み>> 柔軟性
- ・他の人の助言を受け入れることの大切さをよく理解しています
- ・他の人の意見を尊重することの大切さをよく理解しています

「柔軟性」を伸ばすには、自分の考え方や、やり方にこだわらないこと、他人に意見を尊重するなどよく理解しています。他人の意見、やり方を意識して受け入れ、その良い面を自己向上に積極的に活かしていき姿勢を今後大切にしてください。

\*\*\*\*\*

- ◆その他のあなたの強み>> 規律性

### <社会人基礎力> 受験者全体の傾向

社会人基礎力の「前に踏み出す力（アクション）」「考え抜く力（シンキング）」「チームで働く力（チームワーク）」のそれぞれの平均点は、70と高めになっており、「前に踏み出す力」はやや低い傾向ですが、主体性が他の2項目と比べやや低い傾向ですので、もう少し高める努力が必要です。次に「考え抜く力」ですが、高い傾向にあるといえます。但し創造力が他の2項目と比べやや低い傾向にありますので、更に工夫するといでしょう。最後に「チームで働く力」ですが、中程度の傾向といえます。中でもストレスコントロール力が、やや低い傾向ですが、もう少し高めるよう意識的な努力が必要です。この検定結果から、「自分の強み（長所）」は何か、「自分の弱み（短所）」は何かをよく把握し、特に弱みをどう改めればよいのか、自分なりに考えて実行するようにしましょう。

図5 評価シートの実施事例

きたいかを見出すために、ベースとなる育成検定の活用が望まれる。

② 学生が自分の評価が低く出ても反省材料として受け止め、気付きを深める機会となれば、自己成長を促すことができるので就職のミスマッチを防げる。

③ 企業側も学生の評価シートを見ることができれば、ミスマッチが防げ、採用したい人物評価ができる可能性がある。

④ インターンシップの評価書はリーダーシート付きにしたら分かりやすいので、可視化しておくことが望まれる。

⑤ 仕事プロフィールのごとく業種別に特徴があることがわかるので、評価シートの普及が進み、評価シートに業種別の特徴が反映されるようになる。よい。

⑥ 今後、学生、大学、企業の間で社会人キャリア力が共通言語化し、これを通してのいろいろな活用が望まれる。

⑦ 評価シートを学生と面談する時に活用し、第三者としてリーダーチャート上の特性を評価する。この結果、個人のカルテとして活用ができる。成績とは別の切り口が見えるので人材育成の道具として活用できる。

#### 四 まとめ

キャリア教育の内、インターンシップの導入の経緯は、離職率（フリーター、ニートの増加）の低減化が強く求められたためであったと考えられる。現在、大学卒業後三年後の離職率は三五・九%となっており、より一層キャリア教育を充実する必要性が伺える。最近、キャリア教育の重要性が認識され中央教育審議会で議論され、二〇一〇年度から各大学で実施することが求められようとしている。図6に示されているように、従来の教育プログラムに並列的にキャリア教育の実施が求められていると考えられる。

本育成検定を実施した結果、キャリア教育のツールとして利用できることが明らかになってきている。これは、社会人基礎力を基本にし、個人のモチベーションを行動レベルで計量化（可視化）しているためと考えられる。

本育成検定は、大学の教育課程、学生個人、企業（産業界）での活用が考えられる。大学・学生・企業が共有化された評価基準で評価シートが活用されるならば、成績表と同じような扱いができる可能性がある。評価シートは、個人のカルテであり、人材育成に大いに役立つものと考えて



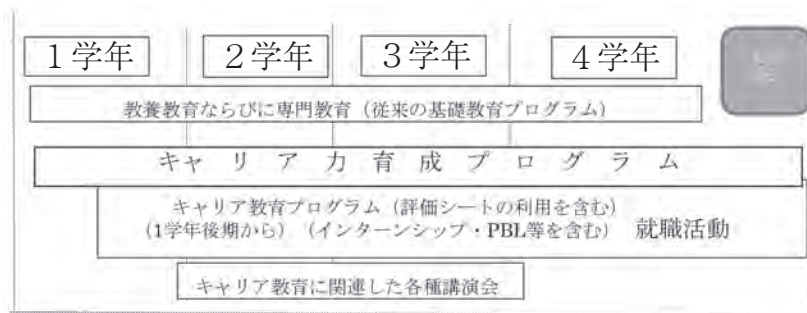


図6 キャリア教育の位置付け

いる。ここに記載した内容は、これまでに各種講演会、大学でのシンポジウムで話した内容をまとめたものであり、下記のJIPCのホームページを参照していただくと詳細が理解できると考えられる。また本育成検定に関する問い合わせは、下記の事務局にお願いします。

JIPCのHP <http://JIPC.or.jp/>  
 事務局 (株)クロスシア <http://career-ikusei.com/>

参考文献

- (1) JIPC 今後のインターンシップの推進の在り方に関する調査研究報告書 文部科学省委託調査事業 平成一四年三月
- (2) JIPC インターンシップにおける社会人基礎力の実践的活用に関する調査報告書 経済産業省 地域産業活性化人材育成事業 平成一九年三月
- (3) 横山 社会人キャリア力の養成とインターンシップ教育に求められる課題  
 インターンシップシンポジウム2009 文部科学省・九州大学主催  
 二〇〇九年七月一三日