

初年次必修早期就業体験の歩み —2021～2023年度—

A Report on a Required First-Year Early Work Experience Program : 2021-2023

寺田 篤史・中嶋 克成

要旨

徳山大学（2021年度）および周南公立大学（2022-2023年度）において筆者らが授業を担当した初年次必修早期就業体験科目「アーリー・エクスポージャー型インターンシップ」（2023年度より「キャリア形成活動Ⅰ」）について、授業の学生のキャリア意識への影響を見取るために実施したアンケート結果を報告する。周南公立大学（徳山大学）は2024年度に実施された学部学科改組以前は経済学部・福祉情報学部からなり、この科目は新入生全員を就業体験に参加させる必修科目として開講された。2021年度はいわゆるコロナ禍により約3分の2が対面での就業体験ができず、2022年度も影響が残った。2023年度になってようやく満足に実施できたが、学部学科の改組により「全学必修」としての最後の年となった。コロナ禍の影響や、大学の設置母体の変更、学部学科改組、実施時期の変更などの様々な状況の変化もあったので2024年度以降とは区別して、この授業の3年間の歩みを単に報告する。

キーワード：初年次必修早期就業体験 キアリアプランニング 社会人基礎力

アーリー・エクスポージャー型インターンシップ（キャリア形成活動Ⅰ）とは

徳山大学では、2020年度まで企業等での就業体験（インターンシップ）を実施する科目は2年次以上（特に3年生）を対象にした「インターンシップ」「インターンシップ研究」だけであった¹⁾。ここに周南地域への若者の定着＝地域就職率の向上を図るため、学長主導のもと2021年度にキャリア関連科目の大規模な整理が行われた。初年次に全員が周南圏域（周南市・下松市・光市）に所在する企業での就業体験に参加する「アーリー・エクスポージャー型インターンシップ」を開設、2年次以上の就業体験科目を「ジョブ型インターンシップ」としてまとめ、全体を「地域共創型インターンシップ」と総称した²⁾。

「アーリー・エクスポージャー」とは、卒業後に就く現場を早い段階で体験することで、目標を明確化し学習へのモチベーションを高めることを目的として、主に医療系の学校で入学初期に実施される早期体験実習を指す³⁾。しかし、経済学部・福祉情報学部の2学部からなっていた徳山大学（当時）では、社会福祉士・介護福祉士を目指すコースを除いて卒業後の進路が学部学科の学

1) この他、EQ力とりわけ「ソーシャルリティ」の伸長を目的とするEQ関連科目として「EQトレーニングⅢ」において、企業等への就業体験の参加を含むプログラムが実施されていた。

2) ジョブ型インターンシップは2年次以上で比較的長期の就業体験を実施するものとして構想され、2022年度に「ジョブ型インターンシップⅠ・Ⅱ」（2021年度入学生対象）として開講された。2023年度にⅠ・Ⅱはまとめられ、三省合意の改正に伴って「キャリア形成活動Ⅱ」と改称した。なお、2022～2023年度入学生は2年次以上で卒業までに計2週間以上の就業体験への参加（または職業に関わる実習科目の単位取得）が卒業要件となり、「キャリア形成活動Ⅱ」の単位取得でもこの要件が満たせるように内容の変更が行われた。

3) 「学生が医学部等に入学後の早期の段階で、病院等の医療の現場で直接的体験（介護体験実習等）を通じて、医師等を目指す動機付け、使命感を体得させること等を目的としたカリキュラム改善の試み」（文部省1996：254）

びと直結するものではなく、就業体験は多くの学生にとっては「卒業後に就く現場」ではなかった。そのためこの授業の意義は、早い時期から大学卒業後の「出口」を意識させキャリア形成意識を早期に確立すること、また出口を意識して大学生生活を充実させること、将来の進路選択の幅の拡げることにある。

また就業体験先を周南圏域企業に限ることで、4年間を過ごす地域の理解を促すこと、ひいては卒業後の就業地の選択肢として周南地域を意識することを狙っている。特に前者については、2年次以降、例えば2年次必修の「地域ゼミ」などで学外の企業・団体・個人と協働して地域課題に取組む授業もあり、学びの場としての周南地域に慣れる意義もあった。

こうした目的のもと、仕事・働くことについての講義、マナー研修等の事前学習や、就業体験の共有会、体験報告レポートの作成などの事後学習と併せて、周南圏域企業での3～5日間（2022年度以降5日間）の実習をパッケージとしたプログラムが計画された。

キャリアプランニング力・社会人基礎力アンケートの実施

授業の実施にあたって、この授業の学生への影響を量的に見取ることが求められていた。そこで、この授業では「キャリアプランニング力」および「社会人基礎力」をアンケート形式で収集することにした。

なお、これらのアンケートは前後比較を意図して実施しているが、前後の実施時期が非常に離れている。そのため、結果の変化はこの授業ないし就業体験によるものだけでなく、他の授業や部活などの課外活動のほかアルバイトなど一年間のあらゆる学生の経験が反映されているものと考えなければならない。この点に注意が必要である。

キャリアプランニング力アンケート

徳山大学は、2015年に「地（知）の拠点（COC）事業」の認定を受けて進めていた地域で活躍する人材育成のための「生涯キャリア教育プログラム（LCEP）」を掲げ、「地域への理解と愛着」「EQ（心の知能指数）」「課題対応

能力」「キャリアプランニング力」という4つの力を育成目標としていた。この4つの力はそれぞれ2つの要素に分けられ、①地域への理解・②地域への愛着、③自己対応能力・④対人対応能力、⑤状況把握と課題発見・⑥解決への行動立案・結論導出、⑦様々な生き方（多様性）の受容力・⑧自己特性を活かした進路選択力の要素からなる。これらの要素は対応する授業での評価や授業内で実施されるアンケートの結果で可視化されるというものだった。

このキャリアプランニング力（⑦⑧）の測定のために、他のキャリア系授業で使われていた「キャリアプランニング力アンケート」をこの授業でも用いることにした。アンケートは後述の社会人基礎力アンケートと併せて、授業開始前後の4月初旬と授業終了時期の翌年1月～2月の計2回実施した。

このアンケートは『『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえ、『働くこと』を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力⁴⁾』という文科省の「キャリアプランニング力」の定義を踏まえ、エドガー・シャインの「キャリア・アンカー」を援用して作られたものである。

キャリア・アンカーとは、キャリア（職業や職種、勤務先など）の選択における「判断基準」、キャリア選択の「基本指針」であり、「自分らしく生きる」ために、キャリア選択において絶対に譲りたくない「鍵となる事項」を8つのタイプに分類したものである。シャインはキャリア形成の軸として自分が譲れない価値観や欲求を錨（アンカー）に例えて理論化した。

8つのタイプとは、専門・職能別コンピテンス、全般管理コンピテンス、自主・独立、保障・安定、起業家的創造性、奉仕・社会貢献、純粋な挑戦、生活様式であるが、アンケートはそれぞれのタイプに関して各4問が用意され、計32問からなっている。各設問の問いに対して、学生は「強く思う」から「全く思わない」の5つの選択肢から回答し、各タイプの平均点を出すことで、職業選択において「何を重視しているか」（アンカー）を可視化するこ

4) 文部科学省（2010）、p26

とができる。

なお LCEP では、⑧自己特性を活かした進路選択力として8つのタイプの最も高得点を、⑦様々な生き方（多様性）の受容力として8つのタイプの得点の平均を用いていた。自身のアンカーを強く意識できているということで⑧が、様々な価値観に目配せができていているということで⑦が考えられていたと思われる。しかし、本来的には学生がキャリア選択における自身の価値観を自覚するためのアンケートであることには留意されねばならない。

社会人基礎力アンケート

キャリア形成の観点からより直接的に学生の成長を見取るために社会人基礎力アンケートも実施した。「社会人基礎力」とは、人間関係を良好にしつつ、社会で活躍するために欠かせない基礎的能力として、2006年に経済産業省が「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力を核に構成した指標である。3つの核となる能力は、12の能力要素から構成されている。この授業では、この社会人基礎力の指標を援用したアンケートフォームを用い、前述のキャリアプランニング力アンケートと同時に、授業期間の前後に計2回実施した。なお、同調査の結果の分析のため、社会人基礎力のアンケート各項目には自由記述欄を設けている。

各年度の状況

2021年度 アーリー・エクスポージャー型インターンシップ

アーリー・エクスポージャー型インターンシップが開始した2021年度は、いくつかの点で次年度以降の状況と異なっていた。

まず、学生と企業のマッチングについては、受入企業候補のリストと資料を予め学生に提示し、第3希望まで尋ね、できるだけ希望に沿うようにマッチングした。しかしながら、初年度ということもありこの取組に参加する受入企業の数も少なく、学生の希望通りにはいかなかった（この状況は次年度以降も同様）。そのため、予め「進路・仕事に関する視野を広げることが授業の趣旨で

あること」を学生に確認し、「希望通りに行かない可能性があること」を宣言した上で、希望する企業と同じ業界の企業への割当てや、希望とは異なるが比較的近い業界の企業への割当てを行うこととなった。

就業体験は夏休みの期間に各企業・団体の希望する時期・日数で実施された。この点も次年度以降と異なっている。いまだコロナ禍の心配がおさまらない時期であったため、日数は5日間を基本とし、企業の事情によって3日間・4日間で実施されたところもあった。なお、この年の8月下旬に新型コロナウイルスの全国的な感染拡大を受けて山口県より9月上旬までのインターンシップの中止が要請され、この間に予定されていたインターンシップは全て中止となった。

その結果、就業体験を実施予定だった全31社（対象学生156名）のうち、夏休み期間に対面で実施できたのは7社（対象者は59名）のみで、残りの24社（対象者97名）のうち1社（5名）はオンラインプログラムで実施した。残り23社で就業体験予定であった92名と対面実施の時期にコロナ感染等でやむを得ず就業体験できなかった5名がオンラインによる代替プログラムの対象者となった。代替プログラムは、金融、小売、流通、建築、IT、福祉、行政、警察の各分野から1～2企業ずつ担当者を招聘し、その企業および業界の特徴や課題、求める人材像等についての講義および簡単なワークをオンラインで実施するものだった。

事前・事後学習の内容は、オリエンテーション、マナー・コンプライアンス研修、就業体験レポートの作成、体験発表会による体験共有であった。なお、コロナ禍の影響は授業形態にも出ており、誓約書の執筆が必要となった1回を除いては全てオンラインでの実施だった。

就業体験レポートの作成に関して特筆すべきこととして、当時開設されたばかりのピア・サポートセンターとの連携がある。就業体験レポートの執筆に際して、学生にはレポート執筆後すぐに提出するのではなく一度ピア・サポートセンターのスタッフ学生によるチェックを受けて修正することを義務付けた。学生スタッフには授業で配布した資料（執筆上の注意点をリスト化したチェックリストとこれに準拠したテンプレート）を共有のうえ、研修を施した。これに

より、センターの周知と利用率の向上を図った。

初年度は波乱のスタートではあったが学生数が少ない学年であったこともあり、慣れない環境の中で何とか実施することができた。受入企業の開拓をはじめとしてこの授業の立ち上げはまさに全学を挙げて行われ、その結果この年度 of 取組みで徳山大学は令和3年度の文部科学省「大学等におけるインターンシップ表彰」において優秀賞を受賞した。

2022年度アーリー・エクスポージャー型インターンシップ

2年目となった2022年度は設置主体が周南市となり、私立大学であった徳山大学から周南公立大学へと変わるところからスタートした。授業学生数は前年度から倍増し約350名となった。

この年からいくつかの点で変更が加えられた。まず、受入企業開拓やマッチング作業等について地場銀行と連携することとなった。マッチングに際しては、次の形で行った。初回授業で「業界研究」の講義を行い、それを踏まえてアンケートで尋ねた「興味・関心ある業界」をマッチングの参考とした。この年度の受入企業数は62社と倍増していたが、周南圏域という条件のもとでは企業の数に限りがあるため、全ての学生を希望通りの企業にマッチングすることはできない。この点は前年度同様、「進路選択の視野を広げる」という授業主旨のもと「思い通りにはならない」ことを学生に予め伝えていた。

就業体験の実施時期も変更した。前年度は受入企業・団体の任意の時期としていたが、第1クール（8月下旬）・第2クール（9月上旬）の時期に設定した。また就業体験の日程も変更し計5日間で固定した。5日間のうち、初日と最終日はこの授業で連携している地場銀行による研修を行い、中3日間を個別の企業での就業体験を行う形とした。地場銀行による研修では、周南圏域の産業構造や暮らしについての学修の他、簡易的なビジネス・マナーのレクチャーや振り返り、地場企業の紹介などが行われた。

授業の実施に関して、コロナ禍の影響はまだ続いており事前学習は全てオンラインで行われた。前年度に対面実施の必要があった誓約書記入は就業体験初日の地場銀行による研修中に行うこととした。事後学習は対面実施が可能とな

り、1月下旬に「就業体験の共有」「内定獲得者の体験談」等を実施した。内定を獲得した4年生による体験談はこれまで初年次ゼミで個別に行われていたが、「出口の意識づけ」という授業趣旨からこの授業でも実施することとした。特筆すべき点として、社会人基礎力を客観的に測定する「PROGテスト」（リアセック社）の解説会をこの授業の事前学習の講義と連続した時間で実施した。

コロナ禍の影響は就業体験にも残っていた。検査キットを学生に配布し、就業体験の数日前に検査するよう指示し、陽性の場合や体調の変化がある場合には病院の受診と就業体験の欠席を指示した。いくつかの企業ではさらに個別に検査を要求されることもあった。企業によってはオンラインでの研修となったところもあった。また、福祉系事業所では入所者への特別の配慮が必要なため、該当する学生には大学の福祉系教員による特別研修も実施した。結果、前年度にレポート未提出などで再履修となった学生を除く337名が企業とマッチングし、そのうち何らかの事情で就業体験に参加できなかった24名に対して代替プログラムを実施した。

なお、この年度の入学生より2年次以降に計2週間以上の就業体験に参加すること（または職業に関わる実習の単位取得）が卒業要件となり、地域共創型インターンシップの形がより鮮明となった。

2023年度 キャリア形成活動Ⅰ

2022年6月、経済産業省・文部科学省・厚生労働省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる三省合意）が改訂された。この改正によりインターンシップの名称使用が厳格化し、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」による基準を満たした産学協議会準拠のキャリア形成支援活動のみが「インターンシップ」の名称を許されることになった。これを受けて、文科省の方針により科目名として「インターンシップ」を用いることができなくなり、「アーリー・エクスポージャー型インターンシップ」は「キャリア形成活動Ⅰ」と名称を変更することとなった⁵⁾。

履修者は前年同様の約350名であり、330名が企業とマッチングし第1クー

ル（8月下旬）・第2クール（9月中旬）に就業体験に参加し、やむを得ず不参加となった17名が代替プログラムに参加した。

この年度の最も大きな変化は、授業開始前の4月初旬のガイダンス期間の活用である。受入企業とのマッチングに際しては例年「希望通りにはいかない」としていたが、それでもその精度を上げるという意図で、ガイダンスという形で実質的な初回授業を実施した。ガイダンスでは授業の目的やスケジュール等の説明の他、宿題として「業界研究の予習」を課した。「業界研究」は第1回の授業で予定されているものであるが、それに先立って大学 Web サイト内の進路支援ページ「ナビキャリア」を活用した。ナビキャリアには、就業体験の受入企業となる「パートナー企業」の紹介動画がアップされており（学生へのパートナー企業の周知を目的に前年度末に作成）、その動画を見ておくことで受入企業とその業界についてのイメージをより具体的に持ってもらうことを意図した⁵⁾。その上で、第1回授業の内容を踏まえて「興味・関心ある業界」を学生に回答してもらい、「希望通りとはならない」もののマッチングに活用することとした。

また、事前学習における変更点として、外部講師によるマナー研修が実施された。これまでも授業担当教員によるマナー講習を実施していたが、一部モチベーションの低い学生による不適切な言動が受入企業より指摘されたことを受けて、より緊張感のある研修となるよう外部講師に依頼することとした。同時に、この種のモチベーションの低さは「必修科目のため就業体験への嫌々での参加」「興味・関心のない企業とのマッチング」に起因すると思われるため、授業の趣旨の説明をより頻繁に行うこととした。

事後学習においては、就業体験の共有会に受入企業も参加してもらい、学生の感想・気づきを直接聞いていただくほか、企業からも学生に講評・感想をい

5) 2022年度に「インターンシップ」「インターンシップ研究」が「ジョブ型インターンシップ」へと整理されていたが、この名称も同時に「キャリア形成活動Ⅱ」へと変更された。ただし、2022年度入学生については時間割上「キャリア形成活動Ⅱ」としていても、履修単位上は「ジョブ型インターンシップ」のままである。

6) これが2024年度以降のガイダンスでの「パートナー企業交流会」の実施につながる。

ただく機会とした。この年度は全ての事前・事後学習を対面で実施することができた。また、授業や修行体験プログラムの大きな流れややり方が固まった年でもあった。

アンケートの結果

むすびに代えて、アンケートの結果を列記しておく。

2021年度 アーリー・エクスポージャー型インターンシップ

2021年度のアーリー・エクスポージャー型インターンシップにおけるキャリアプランニング力の結果は表1の通りである。キャリアプランニング力については、先述したように、学生がキャリア選択における自身の価値観を自覚するためのアンケートであるため、必ずしも高い数値がポジティブな結果を意味するわけではない。なお、2021年度はコロナ禍における緊急事態宣言発出に伴い、対面でのインターンシップとオンラインでのインターンシップが混在している（中嶋・寺田（2024）に詳しい）。

表1 キャリアプランニング力（2021年度）

	1 専門・職 能別コンピ テンス	2 全般管 理コンピ テンス	3 自主 ・独立	4 保障 ・安定	5 起業 家的創 造性	6 奉仕 ・社会 貢献	7 純粹 な挑戦	8 生活 様式
事前	3.70	3.23	3.43	3.85	3.27	3.76	3.50	4.11
事後	3.87	3.45	3.63	3.90	3.40	3.74	3.58	4.13
前後差	0.17	0.22	0.20	0.05	0.12	-0.02	0.07	0.02

全体の結果の中で、最も高い値を示したのは、インターンシップ後の「8生活様式」の4.13である。「8生活様式」は、「仕事と家庭生活、公的な仕事の時間と私的な個人の時間のどちらをも大切に、両者の適切なバランス（ライフワークバランス）を考える」ことである。「8生活様式」は、今回4.13と最も高い数値である一方で、インターンシップ前後で比較すると4.11→4.13

で増加は0.02しかなく、大きな変化は見られなかった。同様に、「4 保障・安定」(3.85 → 3.90、0.05の増加)と「6 奉仕・社会貢献」(3.76 → 3.74、0.02の減少)も、大きな変化はみられなかった。「4 保障・安定」は、「将来が予測できる、安定した仕事と報酬を求める」タイプであり、先の生活様式の結果と合わせ、学生らはワークライフバランスや安定的な職業生活を望む傾向にあることがわかる。

社会人基礎力については表2の通りである。インターンシップ後は前に踏み出す力が3.36、考え抜く力が3.28、チームで働く力が3.43であり、どの項目も0.15強の伸びがみられる。

表 2-1 社会人基礎力 (2021 年度)

	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
事前	3.22	3.11	3.26
事後	3.36	3.28	3.43
前後差	0.15	0.17	0.16

表 2-2 社会人基礎力下位項目 (2021 年度)

	前に踏み出す力			考え抜く力			チームで働く力					
	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力
事前	3.35	3.29	3.31	3.28	3.27	3.18	3.30	3.67	3.53	3.39	3.62	3.22
事後	3.59	3.25	3.38	3.49	3.42	3.36	3.43	3.67	3.67	3.56	3.65	3.40
前後差	0.24	-0.04	0.08	0.22	0.15	0.18	0.13	0.00	0.14	0.17	0.03	0.18

2022 年度 アーリー・エクスポージャー型インターンシップ

2022 年度は大学が公立化して初めての入学生が本授業を履修した年である。表3に示したように全体的な傾向は前年度と変わらない。ただし、前後差でみると、「4 保障・安定」と「8 生活様式」は2022年度の方が上がり幅が大きい。一方で、「6 奉仕・社会貢献」を除く残り5項目は2021年度の方が上がり幅が大きい。事前アンケートから事後のアンケートを取るまでの期間が長いいため、本授業以外の影響も大きいと思われるが、2022年度からマッチン

グを地場銀行に一任し、必ずしも希望通りの業種にマッチングできない状況が影響した可能性もある。

表3 キャリアプランニング力 (2022年度)

	1 専門・職 能別コン ピテンス	2 全般管 理コンピ テンス	3 自主・ 独立	4 保障・ 安定	5 起業家 的創造性	6 奉仕・ 社会貢献	7 純粹 な挑戦	8 生活 様式
事前	3.74	3.18	3.41	3.92	3.18	3.81	3.42	4.25
事後	3.79	3.28	3.57	3.99	3.24	3.79	3.46	4.30
前後差	0.05	0.09	0.17	0.07	0.06	-0.02	0.04	0.06

社会人基礎力の方も、2021年度に比べると上がり幅が少ないため、マッチングの影響は否定できないものの、こちらはインターンシップ前の各項目の数値がすでに高かったことが最も影響が大きいと推測される。実際、事後の数値自体は、前に踏み出す力が3.41、考え抜く力が3.35、チームで働く力が3.56であり、どの項目も前年度を上回っている。

表4-1 社会人基礎力 (2022年度)

	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
事前	3.28	3.31	3.47
事後	3.41	3.35	3.56
前後差	0.14	0.04	0.09

表4-2 社会人基礎力下位項目 (2022年度)

	前に踏み出す力			考え抜く力			チームで働く力					
	主体 性	働きか け力	実力 力	課題発 見力	計画 力	創造 力	発信 力	傾聴 力	柔軟 性	状況 把握力	規律 性	ストレス コント ロール力
事前	3.31	3.26	3.26	3.36	3.34	3.23	3.31	3.61	3.56	3.47	3.61	3.26
事後	3.50	3.36	3.38	3.41	3.36	3.29	3.44	3.67	3.65	3.54	3.66	3.39
前後差	0.19	0.10	0.12	0.05	0.02	0.06	0.13	0.07	0.09	0.08	0.05	0.13

2023年度 キャリア形成活動Ⅰ

2023年度のキャリアプランニング力の推移も、おおよそ前2年の傾向と変わらず、「4 保障・安定」(事後4.04)と「8 生活様式」の2項目が高い。2023年度は、すべての事後項目で前年度を超えている。特に「4 保障・安定」は今回初めて4ポイントを上回る結果となった。

表5 キャリアプランニング力 (2023年度)

	1 専門・職 能別コン ピテンス	2 全般管 理コンピ テンス	3 自主・ 独立	4 保障・ 安定	5 起業家 的創造性	6 奉仕・ 社会貢献	7 純粹 な挑戦	8 生活 様式
事前	3.82	3.29	3.44	3.96	3.27	3.87	3.59	4.25
事後	3.93	3.36	3.64	4.04	3.40	3.95	3.66	4.33
前後差	0.11	0.06	0.20	0.08	0.13	0.08	0.07	0.08

社会人基礎力は事後の値が、前に踏み出す力が3.41、考え抜く力が3.41、チームで働く力が3.56であり、前に踏み出す力とチームで働く力は前年度と同値であった。考え抜く力が前年度に比べ大きく伸びているが、参加している企業の中で、課題解決型の就業体験に取り組みせたり、学生のワークを取り入れるような企業が徐々に増え始めたことも一因といえる。

表6-1 社会人基礎力 (2023年度)

	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
事前	3.32	3.25	3.46
事後	3.41	3.41	3.56
前後差	0.09	0.16	0.11

表6-2 社会人基礎力下位項目 (2023年度)

	前に踏み出す力			考え抜く力			チームで働く力					
	主体性	働きか け力	実行 力	課題発 見力	計画 力	創造 力	発信 力	傾聴 力	柔軟 性	状況把 握力	規律 性	ストレス コント ロール力
事前	3.35	3.29	3.31	3.28	3.27	3.18	3.30	3.67	3.53	3.39	3.62	3.22
事後	3.59	3.25	3.38	3.49	3.42	3.36	3.43	3.67	3.67	3.56	3.65	3.40
前後差	0.24	-0.04	0.08	0.22	0.15	0.18	0.13	0.00	0.14	0.17	0.03	0.18

引用文献

- ・エドガー・シャイン (2003) 『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—』 (金井壽宏訳) 白桃書房
- ・経済産業省「社会人基礎力」、<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (2025年12月30日閲覧).
- ・文部省 (1996) 「平成7年度 我が国の文教政策 新しい大学像を求めて—進む高等教育の改革—」大蔵省印刷局
- ・文部科学省 (2010) 「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 (中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 第二次審議経過報告)」
- ・中嶋克成・寺田篤史 (2024) 「初年次必修インターンシップにおける対面型・オンライン型の比較: キャリアプランニング力を中心に」『関西生涯教育研究論叢』第3号, 12-18.