

2 0 1 5 年度
大学コンソーシアム京都
指定調査課題
調査研究成果報告書

公益財団法人 大学コンソーシアム京都

はじめに

指定調査課題事業とは、公益財団法人大学コンソーシアム京都（以下、財団）が実施する事業の改善・見直しや新規開発・高度化を目的に設定した課題について、財団に加盟する大学・短期大学に所属する教職員からなる研究グループに調査研究を委託し、その成果に基づいて事業改善をするものです。

財団では、2005 年度から 2010 年度まで財団内に設けた「京都高等教育研究センター」において事業活動評価の研究活動を継続してきました。しかし、その後は具体的にテーマを設定した調査研究は実施していませんでした。2013 年度に策定された「第 4 ステージプラン（2014～2018 年度）」で調査研究事業の再構築が課題との指摘を受け、事業推進や中長期的な事業の検討、見直しやその判断の基礎となる調査研究活動を 2015 年度から開始しました。

初年度にあたる 2015 年度は 3 つのテーマを設定し、調査研究を実施しました。研究グループの皆さまには熱意をもって、積極的に取り組んでいただきましたことに深く感謝申し上げます。また、調査研究を進めるにあたりアンケート、インタビュー、ヒアリング等の調査で多くの学生や卒業生、企業・団体の皆さまにご協力をいただきましたことに御礼申し上げます。

3 月 15 日にはキャンパスプラザ京都にて 2015 年度指定調査課題の成果報告会を開催いたしましたところ、全国から多くの大学関係者、企業、団体の皆さまに参加いただき、1 年間の調査研究の成果発表とともに様々な意見交換を行うことができました。

これら調査研究の成果を財団の事業改善や新規事業の開発へ活用することはもとより、加盟大学・短期大学、全国の大学の皆さまにも参考にしていただきたく、この度、成果をまとめた報告集を作成いたしました。是非、ご高覧いただくとともに、それぞれの一助になれば幸いです。最後に、引き続き、当事業へのご協力、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

2016 年 4 月

公益財団法人 大学コンソーシアム京都

調査・広報事業部長 野間 圭介

（龍谷大学 エクステンションセンター長）

目次

はじめに

調査研究 1

外国人留学生の日本および京都地域における就業阻害要因に関する調査・・・・・・・・・・ 1

研究代表者：中谷 真憲（京都産業大学法学部 教授）

調査研究 2

インターンシップ修了生に関するアンケート調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

研究代表者：河村 律子（立命館大学国際関係学部 教授）

調査研究 3

京都学生祭典実行委員の活動を通じた成長実感調査
～インターカレッジ活動の効果検証と更なる事業改善に向けて～・・・・・・・・・・・・ 71

研究代表者：森 正美（京都文教大学総合社会学部 教授）

調査研究 1

外国人留学生の日本および京都地域における
就業阻害要因に関する調査

「外国人留学生の日本および京都地域における就業阻害要因に関する調査」

研究代表者¹ 中谷 真憲（京都産業大学法学部 教授）
共同研究者 中井 歩（京都産業大学法学部 教授）
浦中千佳央（京都産業大学法学部 准教授）
佐野 亘（京都大学大学院地球環境学堂 教授）
杉岡 秀紀（京都府立大学公共政策学部 講師）
中岡 大記（京都産業大学博士後期課程・研究実施者・執筆）²
研究協力部署 大学コンソーシアム京都 国際事業部

要旨

グローバル化が進展する中で、外国人留学生を日本企業に受け入れる重要性やその意義についての一般的なコンセンサスが認められる一方、大学（あるいは大学院）修了と日本企業への就職には大きなギャップがあり、それは全国的な傾向に留まらず、京都も軌を一にしている。実際に、アンケート調査の結果、留学生の就職希望に比べて京都企業に就職している留学生は少なく、そのギャップは、企業の採用意欲はあるものの「日本人のような留学生」を求めている、留学生にとっては就職までのハードルが高いということから生じていると分かった。

しかし、就職を希望している、していない、ということに関わらず、「大学のまち・学生のまち」である京都の大学への留学人口が少ないため、仮に就職希望者が全員京都で就職できたとしても、東京・大阪・神奈川に就職する留学生数には及ばない。それでも留学生数は他の都道府県に比べ相対的に多いにも関わらず、京都での就職は他の都道府県に比べ相対的に少ない。

従って政策提言の方向性としては、①京都の受け入れ留学生数の増加、②留学生の日本人化、③企業の留学生採用ハードルの低下、④他府県からの留学生就職の誘致、といったことになってくる。①と④は、統計的なデータを論拠とした京都外からの外国人・留学生の誘致政策であり、②と③に関しては、費用便益と限界費用の観点から、短期的な留学生政策（優秀な留学生の確保）が同時に長期的な留学生政策（企業の留学生採用ハードルの低下）となることを論拠とする、主要な京都内政策として位置づけられる。

そして確かにこういった都道府県レベルでの留学生獲得の動きが盛んになってきているとしても、持続的な発展のためにはあくまで留学生が納得して企業を選択できる環境、すなわち「質の高いマッチング」が必要である。

1) 研究代表者以下、所属は調査開始時点のものを記載している。

2) 京都産業大学大学院法学研究科法政策学専攻。

本調査に関する問い合わせは『daiki040101@yahoo.co.jp』。

目次

はじめに

第1章 - 京都企業と留学生の需給関係

第1節 - 京都企業の外国人留学生採用意欲の検証

第2節 - 京都の大学に籍を置く外国人留学生の日本での就職意欲の検証

第3節 - 京都企業と京都の留学生の採用・就職意欲に関する比較検証

第2章 - 京都及び日本の留学生の就職分析

第1節 - 留学生の行動モデルと都道府県の類型化

第2節 - 京都府下の留学生就職数の評価

第3節 - 京都における留学生政策の全体論

第3章 - 他県の政策事例

第1節 - 福岡県・兵庫県・愛知県の事例

第2節 - 費用対効果の奨学金政策

第4章 - 京都への政策提言

第1節 - 愛知県型奨学金政策と京都企業が抱える就職阻害要因との整合性

第2節 - 中間層への就職支援

第3節 - 東京都からの就職促進

第4節 - 京都における留学生就職支援体制

おわりに

謝辞

参考文献

はじめに

グローバル化の進展に伴い、一般に、日本企業での外国人との協働による新たな価値の創造の必要性がつとに指摘されている。それに対して、日本学生支援機構を始めとする国家機関から各地方公共団体まで、様々な水準での外国人留学生（以下、留学生）の採用に向けた動きが展開されている。

しかし、京都において地元企業と留学生が適切にマッチングされているかといえば、必ずしもそうとは言えない。本研究では、企業、大学、留学生、行政に対するアンケート調査及びインタビュー調査を行うことによって、留学生の就業、特に京都企業への就職を阻む壁がどこにあるのかを明らかにするとともに、そういった阻害要因を克服するような政策提言を行うことを目的としている。

本調査では、留学生の就職阻害要因を特定するにあたって、大きく4つの調査とそれに基づく研究会を行った。それらは、①京都企業に対する郵送アンケート調査、②京都の大学に対するインタビュー調査、③京都の留学生への web アンケート調査、④他県へのインタビュー調査、⑤共同研究会、である。①については京都府下に本店のある800の企業を対象とし、9月中旬から11月下旬までの6週間で、229件の回答を得た（回収率28.625%）。

②については、京都で留学生数を多く抱える龍谷大学（10月21日）・立命館大学（10月27日）・同志社大学（10月29日）にインタビュー調査を行った。③については、コンソーシアム京都加盟大学の留学生に対し、1月5日～2月20日の期間で、日本語・英語・中国語・韓国語によるwebアンケート調査を実施し、247件の回答を得た。④に関しては、福岡県留学生サポートセンター 総務グループ（2月15日）、兵庫県 産業労働部 国際局 国際交流課（2月29日）、愛知県 政策企画局 国際課（電話調査、2月10日、3月4日）の3県に対しインタビュー調査を行った。⑤については、1月23日、2月8日、3月2日に3回にわたる共同研究会を行った。本報告は、そういった一連の調査研究に基づいたものである。

第1章 - 京都企業と留学生の需給関係

本章では、企業アンケートおよび留学生アンケートの結果から、京都企業の実質的な採用意欲と、留学生の就職意欲を検証する。一般的に、企業は留学生の採用意欲が増していると言われる中で、京都企業がどれだけ採用に積極的であり、留学生がどれだけ就職を希望しているのかということをはっきりと示していく。

第1節 - 京都企業の外国人留学生採用意欲の検証

添付資料の通り、今回用いた企業アンケート票では「Ⅰ：貴社の企業情報について」と「Ⅱ：外国人留学生の採用について」に大別されている。さらに、Ⅱの1では、外国人留学生のこれまでの採用実績と今後の採用についての意欲を組み合わせた質問を行った。今後の採用の予定についてこの5つの選択肢を分類すると、（※1）（※3）（※4）は今後の採用を考えており、（※2）と（※5）は今後の採用を考えていない、ということを示す。

アンケートでは、（※1）＝42社、（※2）＝10社、（※3）＝7社、（※4）＝47社、（※5）＝123社、という結果が得られた。すなわち、採用する（※1）（※3）（※4）と採用しない（※2）（※5）の比率が96：133ということとなり、約6割（58%）の企業は留学生を採用するつもりはないということが分かった。次に、採用したいと考えている残りの約4割（42%）の企業を子細に検討する。

まずは、採用意欲について観ていきたい。以下に示した4つのアンケート結果（**企業アンケート結果群A**）は、採用したいと答えた約4割の企業の回答である。それを観ていくと、基本的に「日本人と同様のプロセス」で「本当に適切だと思える人材」でないと採用しない、という姿勢がうかがえる。

さらに、「なぜ」あるいは「どのような」外国人留学生を採用したいのかという一連の質問についての結果である**企業アンケート結果群B**を観ていくと、「外国人であることそれ自体が生かせるような状況」、換言すれば、「必要にかられたときに外国人の採用を考え」、あるいは、「グローバル化の中での外国人雇用の責務」という時代の潮流の一環として位置付けている企業が多い傾向にある。

※1-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)	
☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を検討している	35
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用を検討している	4
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用を検討している	2
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用を検討している	5
※1-16. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。	
☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい	21
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい	4
☐ 会社の状況(海外展開など)によっては採用したい	11
☐ アルバイトであれば採用したい	0
☐ その他()	2
無回答、判読不能など	0
※3-13. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。	
☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい	2
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい	2
☐ もし適切な人材が現れなければ今回は見送る	2
☐ アルバイトであれば採用したい	0
☐ その他()	0
無回答、判読不能など	1
※4-15. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。	
☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい	4
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい	1
☐ 採用したことはないが、とにかく1名でも採用したい	5
☐ 採用したことがないので、本当に適切だと思える人材が出てこない限りは採用するつもりはない	28
☐ アルバイトであれば採用したい	4
☐ その他()	1
無回答、判読不能など	4

企業アンケート結果群A

※1-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していたことは何ですか？(複数回答可)	
☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため	11
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため	18
☐ 専門知識に期待して	6
☐ 日本人と異なる視点に期待して	13
☐ 人手不足解消のため	3
☐ 海外業務(あるいは国籍)に関係なく優秀な人材であったため	17
☐ 外国人顧客に対応するため	16
☐ その他()	2
☐ 特になし	1
※3-15. なぜ今年度、外国人留学生を採用しようと考えようになりましたか？下記の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 海外展開を視野に入れているから	2
☐ グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから	3
☐ 海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから	2
☐ その他()	2

※4-17. なぜ今後、外国人留学生を採用しようとするようになりましたか？下記の中から選択してください。(複数回答可)		
☐ 海外展開を視野に入れているから		6
☐ グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから		16
☐ 海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから		9
☐ その他()		19

企業アンケート結果群B

まとめると、「グローバル化の中で外国人を雇わないといけない」と思いつつも、「何らかの業務上、外国人が必要である」あるいは「日本人と同じような外国人」で「本当に適切であると思えるような人材」が出てくるまでは採用しない、というのがアンケート結果から見えてくる京都企業の採用意欲である。従って、今回のアンケート結果からは、留学生を受け入れようというコンセンサスが一般的にある一方で、京都企業自身はそれほど留学生の採用に関して積極的ではないという結果になった。

第2節 - 京都の大学に籍を置く外国人留学生の日本での就職意欲の検証

それでは、一方の留学生は日本での就職に関してどのように考えているのか。留学生の就職に関する調査は、立命館大学を中心としたものを2014年度に石原を研究代表者としたグループが取り組んでいる。そこに卒業後の進路希望についての質問があり、63.4% (n=243) が日本企業に就職したいと回答している(石原：2015)。選択肢の内容が異なるものの、本調査でも同様の質問を行ったところ、次のような結果を得た³。

1-1. あなたは大学(あるいは大学院)卒業後、日本で就職したいと考えていますか？							
はい	146	いいえ	28	将来的には	48	分からない	25

留学生アンケート結果A

すなわち、60%が「はい」と、卒業後に日本での就職を希望しており、二年度に渡って同様の傾向が観られた。しかしながら、これらの質問はいずれも「就職を希望するか？」という問い方であり、その希望のいわば本気度までは窺い知ることが出来ない。そこで、**留学生アンケート結果A**を学年別に分類したものが**留学生アンケート結果B**である⁴。

さらに、この「日本で就職したい」と回答した学生だけを取り出し、現在の就職活動状況についての質問の回答別に表にしたものが、**留学生アンケート結果C**である。ここにき

3) この回答者には正規生と交換留学生が含まれており、「はい」と答えた交換留学生もいたが、母国の大学を卒業後に日本で就職することも可能なので、ここでは回答者全員をnとした。

4) 留学生アンケート結果では、就職活動に主に関わりのある学部3年生(U3)から修士2年生・3年生(M2+M3)までの4学年に色付けをしている。

		U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
就職したい		9	19	31	18	31	21	17	0
いいえ 将来的には 分からない	就職したい 以外の回答	19	16	10	9	16	15	15	1
学年別就職希望者数									

留学生アンケート結果B

		U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
就活中		2	5	18	10	19	7	4	0
何もしていない		7	13	12	3	10	6	13	0
内定をもらった		0	0	0	5	2	5	1	0
内定をもらったが続けている		0	1	1	0	0	2	0	0
就職希望者のうち、学年別で見た就活状況(N=146)									

留学生アンケート結果C

て初めて「日本で就職したい」と回答した留学生の本気度が見えてくる。**留学生アンケート結果C**で示された緑色は、自ら内定を得ることのできる多分に優秀な学生であると言える。黄色は、就職活動の真っ只中であるということなので、少なくとも何らかの準備を行っており、日本での就職を確かに視野に入れている学生層であると言える。そしてオレンジでは、就職を希望しているにもかかわらず現状、特に何もしていない、つまり「日本で就職出来ればできたで嬉しい」といった心持ちの層であると言える。U3 から M2+M3 までのこの3つの層に就職を希望しない層（以下、帰国層と呼ぶことにする）を加えた、京都の留学生の就職希望の幅（本気度）を示したものが図1である。

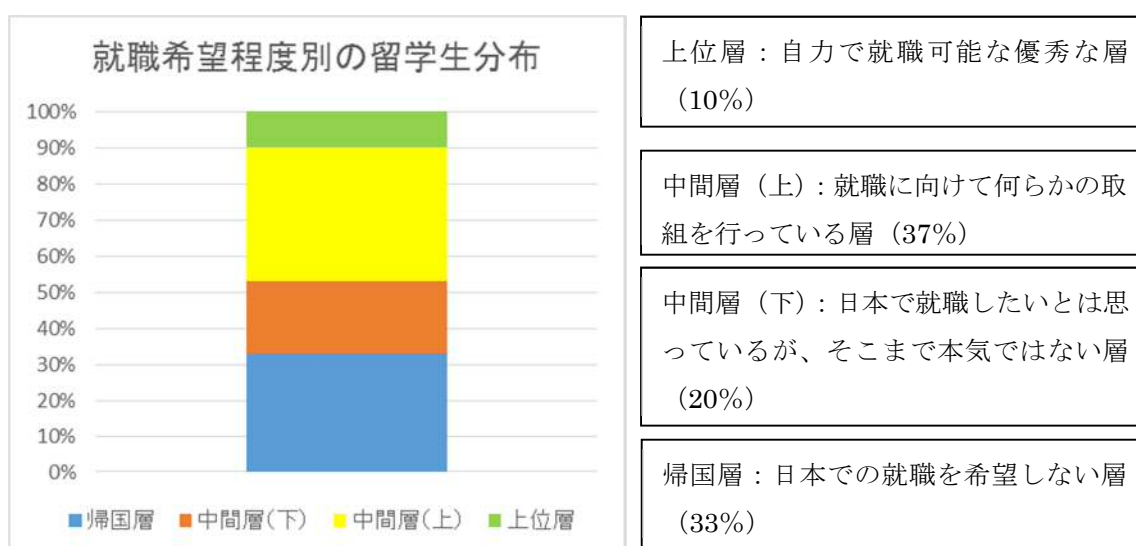


図1：留学生アンケート結果より筆者作成

石原と今回の**留学生アンケート結果A**をそのまま読めば、「就職したい」という回答が約

6割であったのに対し、実際には約5割の留学生が日本での就職を現実的に希望していることになり、およそ1割のギャップがあることが明らかになった。ただしアンケートにおいては、「就活」が何を指すかをこちらで定義したわけではないので、何をもって「就活」と考えているのかは回答者の判断による。それを考慮すれば、一定数の中間層（上）は、実際には中間層（下）に吸収されると考えられる。それを今回のアンケート結果から明らかにするには限界があるが、少なくとも47%を下回ることだけは確かである。

第3節 - 京都企業と京都の留学生の採用・就職意欲に関する比較検証

最後に、果たして京都企業の留学生に対するニーズと京都の留学生の日本で就職したいという希望は合致しているのかどうかを検討し、本章を締めくくりたい。京都企業は、事業として必要であれば留学生採用したいと思うし、日本人のような留学生であれば採用したいと考えている。

それに対して留学生の5割弱が現実的に日本で就職したいと考えていた。平成26年度で言えば、京都では377名が就職するに至っている。平成26年度の京都への留学生数（正規の学部・大学院生）は5,725名であるが、これは、学部生2,820名、大学院生2,905名で構成されている⁵。ここで留学生アンケートを回答した留学生（正規生のためn=233）の学年構成比を見てみると、次のようになる。

	U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
正規生数	28	35	40	26	45	28	30	1
割合(%)	21.7	27.1	31.0	20.2	43.3	26.9	28.8	1.0
回答者のうち正規生の学年(n=233)								
(注): 割合(%)は、U1からU4までを、M1から研究員までをそれぞれ100%として算出している。								
(注2): 割合(%)は小数点第二位を四捨五入している。								

留学生アンケート結果D

この留学生アンケート結果Dの構成比率を参考にして学部生2,820名と大学院生2,905名から学年別の人数を算出すると次のようになる。

	U1	U2	U3	U4	M1	M2+M3	D	研究員
単位(人)	612	764	874	570	1,257	781	837	29
平成26年度の京都への留学生の学年別内訳(参考)								

留学生アンケート結果E

図1は、留学生全学年が対象となっていたが、ここで、U4、M2+M3、Dが就職していく学年ということを考慮し、上位層・中間層（上）の合計割合をそれぞれに算出すると、

5) 出所は次章の表1を参照されたい。

U4 が 55.6%、M2+M3 が 38.9%、D が 15.6%となる。この比率を**留学生アンケート結果 E**に適用して、日本での就職をそれなりに現実的に希望している留学生数を算出すると、U4 が約 317 名、M2+M3 が約 304 名、D が 131 名となり、約 752 名が日本での就職をそれなりに現実的に希望している留学生数となる。もちろん年によって誤差は出てくるだろうが、概ね 750 名が日本での就職を希望しており、京都への就職が 377 名ということを考えれば、やはり就職意欲に対して、採用意欲が後手に回っていると言えよう。

この差を埋めていくためには、第 1 節で検討したように、第一に、「留学生の日本人化」が必要であるが、同時に企業が留学生採用のハードルを下げることも検討していく必要がある。これに関しては第 4 章で詳しく論じていくが、まずは次章で、政策提言に向けて、京都という都市を留学生という観点から分析していく。

第 2 章 - 京都及び日本の留学生の就職分析

本章では、外国人の大学留学と日本での就職の実態を、統計データを基に分析していくことによって、京都の全国的な位置づけを捉えていく。

第 1 節－留学生の行動モデルと都道府県の類型化

留学生を大学卒業後も地元地域に就職して定着させるという目標を掲げるならば、留学生の行動を統計的に検証し、当該地方自治体がどのような状況にあるのか、ということ把握することは有益である。そこで、さしあたって留学生が大学に入学してから就職するまでの行動モデルを提示し、それに応じて各都道府県を類型化していく。

留学生はまず A 県の大学に入学する。この大学選択は、住環境の良さ、あるいは自分の関心に応じた研究ができるかどうか、ということが主な理由になってくる。そして卒業時には帰国するか、国内に留まって就職するか、ということになるが、このとき、A 県で就職するか、その他の都道府県で就職するか、という選択肢がある。この行動モデルを、留学生の就職という観点から見た都道府県の特徴と置き換えると、①留学生・留学生の就職人口（以下、就職人口）ともに多い、②留学生は多いが就職人口は少ない、③留学生は少ないが就職人口は多い、④留学生が少なく就職人口も少ない、という 4 類型が生じてくる。

留学生の国内移動を具体的に数値化したものが、**表 1**である。これは各都道府県について、左に留学生数を、中央に就職した留学生数を、それぞれランキング形式で示し、右にそのランキングの差を記したものである。先ほどの 4 類型について、どれくらいの人数をもって多いか少ないかということに絶対的な指標はなく、その境界は恣意的にならざるを得ない部分があるが、基本的には留学生数と就職人口ランキングの相対的なものであると考えてもらいたい⁶。これを観ていくと、東京は言うまでもなく留学生・就職人口共に多く、類型①に属する。大阪・神奈川・愛知・静岡といった都市は、留学生は少ないものの留学生の就職数は多く、類型③に属する（**表 1** 青色）。そして、福岡・兵庫・茨城といった都市ではランキングが下がっているため、類型②ということになる（**表 1** 緑色）。そして**表 1**の黄色で

	都道府県	留学生数(人)	都道府県	許可人員(人)	全許可人員に 占める割合(%)	留学生数ランカー就職ランク
1	東京都	25,556	東京都	6,140	47.5	—
2	福岡県	7,342	大阪府	1,354	10.5	1↗
3	大阪府	6,330	神奈川県	854	6.6	7↗
4	京都府	5,725	愛知県	665	5.1	1↗
5	愛知県	4,162	福岡県	475	3.7	3↘
6	埼玉県	3,728	埼玉県	471	3.6	—
7	兵庫県	3,558	京都府	377	2.9	3↘
8	千葉県	3,372	千葉県	304	2.3	—
9	大分県	2,927	兵庫県	301	2.4	2↘
10	神奈川県	2,379	静岡県	183	1.4	12↗
11	茨城県	2,155	北海道	160	1.2	1↗
12	北海道	1,885	茨城県	155	1.2	1↘
13	広島県	1,655	広島県	149	1.2	—
14	岡山県	1,375	宮城県	122	0.9	1↗
15	宮城県	1,326	群馬県	105	0.8	3↗
16	石川県	1,151	岐阜県	88	0.7	5↗
17	山口県	1,100	三重県	77	0.6	9↗
18	群馬県	1,052	栃木県	73	0.6	9↗
19	新潟県	1,049	岡山県	69	0.5	5↘
20	長崎県	893	大分県	64	0.5	11↘
21	岐阜県	794	長野県	63	0.5	7↗
22	静岡県	779	沖縄県	62	0.5	9↗
23	奈良県	779	新潟県	61	0.5	4↘
24	鹿児島県	760	熊本県	54	0.4	5↗
25	山梨県	625	長崎県	51	0.4	5↘
26	三重県	586	滋賀県	45	0.3	6↗
27	栃木県	568	石川県	39	0.3	11↘
28	長野県	452	富山県	38	0.3	2↗
29	熊本県	439	山梨県	35	0.3	4↘
30	富山県	406	香川県	34	0.3	9↗
31	沖縄県	356	鹿児島県	34	0.3	7↘
32	愛媛県	347	愛媛県	31	0.2	—
33	滋賀県	296	福島県	30	0.2	5↗
34	徳島県	228	奈良県	30	0.2	11↘
35	福井県	223	和歌山県	26	0.2	6↗
36	青森県	208	福井県	17	0.1	1↘
37	岩手県	198	山口県	16	0.1	20↘
38	福島県	198	徳島県	14	0.1	4↘
39	香川県	180	山形県	11	0.1	6↗
40	秋田県	179	佐賀県	11	0.1	2↗
41	和歌山県	161	宮崎県	10	0.1	3↗
42	佐賀県	161	秋田県	9	0.1	2↘
43	島根県	154	島根県	9	0.1	—
44	宮崎県	144	岩手県	7	0.1	7↘
45	山形県	136	高知県	6	0	1↗
46	高知県	128	青森県	4	0	10↘
47	鳥取県	113	鳥取県	4	0	—
合計		88,318		12,937		

※左図は日本学生支援機構「留学生調査」の結果による、平成26年度 都道府県別大学院・学部別留学生数【正規生】(学部生＋大学院生)

※中央図は法務省入国管理局「平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について(平成27年7月)」より、平成26年 留学ビザから就労ビザへの切り替え(就職企業等の所在地別)

表 1 : 留学生の都道府県間移動指標

表した京都は類型②に属することになる。

従って、基本的には、類型②に属する都道府県では、留学生がその土地に留まらない傾向にあり、おそらくは青色で示したような都市に流れていってしまっているように思われる。翻って、類型②は、その土地の「産業」が外国人からあまり評価されていないという指標にもなりうる。しかしながら、果たしてこの評価は妥当な評価なのであろうか。次節では、各都道府県の「産業」に視点を移し、留学生の就職先としての京都の評価の再考を試みる。

第2節 - 京都府下の留学生就職数の評価

第1節での類型分けによる京都の評価、すなわち、京都は留学生の就職が少ないという評価が果たして適切なのかどうかということを検討していく。まず、留学生の就職人数に関しては、多かれ少なかれ、各都道府県の事業所数や従業者数と関連するはずである。当然のことではあるが、事業所の無いところに就職することは出来ないからである。例えば、留学生の就職先で第1位の東京都と最下位の鳥取県について言えば、東京都は事業所数も従業者数も全国で第1位であるし、鳥取県はその両方において最下位である⁷。

表2は都道府県別の事業所数と従業者数の上位13位をまとめたものである⁸。事業所数と従業者数は、北海道と福岡、京都と茨城が入れ替わっている以外は同じランキングになっている。従業者数は、いわば日本で働く人の全国的な分布図である。ここで**表2**の従業者数について**表1**の中央図と比較して観ていくと、東京・大阪・静岡・茨城は差がなく、愛知・神奈川・埼玉・福岡・千葉は1ランク差であり、兵庫・広島が2ランク差、北海道で3ランクの開きが認められるが、こと京都に関しては、6ランクの差がある。具体的に言えば、留学生の就職数ランキングが7位なのに対して従業者数では13位であるため、全国的な従業者数の分布からすれば、かなり多くの留学生が京都で働いているということになる。

これまでの議論を小括すればこうだ。まず京都には多くの留学生がやってきている（**表1**左4位）が、就職ランキングで観れば留学生が京都に定着しているとはいいいがたい（**表1**中央7位）。しかしながら、全国的な事業所数・従業者数の傾向から言えば、京都の留学生はかなり多いということになる（**表2**）。京都で就職した377人の留学生が、京都の大学から「留まった」結果なのか、京都外から「入ってきた」結果なのか、あるいはその比率がどの程

6) この区分を採用すると、埼玉・千葉・広島など、ランキングに変動がない場合に類型分けが困難になってしまうし、結局、類型④にどの都道府県が当てはまるのかが決定されない。そのため、絶対的な数値で区分することが望ましいが、そういった犠牲を払ってでも、ここでは京都の特徴を捉えることを優先するために、あえてこのような不完全な指標を採用することにした。また、ここでは次節との関連から上位13位までを考察の対象とすることにした。

7) この出所は**表2**のそれと同じである。

8) 上位13位までは、直後に説明しているように留学生の就職人口と就業者人数の傾向が京都を除いてほぼ一致した。14位以下に関しては本節で後述する。

	都道府県	事業所数	全国に占める割合 (%)	都道府県	従業者数 (人)	全国に占める割合 (%)
1	東京都	701,848	12. 2	東京都	8,655,267	15. 5
2	大阪府	442,249	7. 7	大阪府	4,334,776	7. 8
3	愛知県	331,581	5. 7	愛知県	3,637,298	6. 5
4	神奈川県	313,856	5. 4	神奈川県	3,370,740	6. 0
5	埼玉県	258,199	4. 5	埼玉県	2,492,294	4. 5
6	北海道	242,432	4. 2	福岡県	2,174,722	3. 9
7	兵庫県	231,113	4. 0	兵庫県	2,173,594	3. 9
8	福岡県	224,833	3. 9	北海道	2,159,641	3. 9
9	千葉県	200,702	3. 5	千葉県	2,042,622	3. 7
10	静岡県	184,470	3. 2	静岡県	1,736,157	3. 1
11	広島県	135,296	2. 3	広島県	1,287,533	2. 3
12	京都府	125,948	2. 2	茨城県	1,216,659	2. 2
13	茨城県	122,835	2. 1	京都府	1,118,404	2. 0

表 2：都道府県別事業所数と従業者数

(出所：平成 24 年経済センサス・活動調査（確報）結果 産業小分類、市町村、都道府県のランキング)

度なのかは、既存の公開されているデータでは分からない。

就職人口を中心として二つのデータ（留学生数及び事業者数）を比較検証することによって生じた、この相反する評価をどのように解釈すればよいのか。ひとつの解釈としては、従業者数と比較した場合に、確かに就職人口ランキングは高いが、そもそもの全国的な留学生の就職人口の絶対数が少ないため、まだまだ完全な相関関係になり得ていないという可能性である。つまり、表 2 で表した従業者数に比べれば、留学生の就職人口などは取るに足らない人数であり、今後の経過を観察する必要があるということだ。実際に、留学生の就職数がかかり落ちてくる 14 位下では、かなりのばらつきが観られた。

逆に言えば、今後、留学生が増加し、全体の傾向が均されていき、表 2 との相関関係が現れてくるようになれば、京都に就職する留学生は比較的多い、とは言えなくなるということである。これは同時にもうひとつのことを意味する。それは、京都が今後、留学生の就職数を増加させる政策を推進することができれば、全国のグッド・プラクティスとしてモデル化することが可能である、ということである。しかし、そのような位置に至るにはまだまだ越えるべき多くの壁がある。次節ではその問題点を指摘しつつ、京都における留学生就職政策の全体的なパースペクティブを描いてみたい。

第 3 節－京都における留学生政策の全体論

以上の結果から言えることは、意外にも、直接的な留学生に対する就職支援体制の構築

ではなく、第一に「留学生そのものの数を増やす」ことが求められているということである。京都では、第1章で観てきたように、潜在的に就職を視野に入れている留学生数が約750名とかなり少ない。仮にもこの750名全員が京都で就職したとしても、第3位の神奈川県就職者数を超えることさえ出来ない（表1中央参照）。そのように考えると、就職ということ以前に、留学生数そのものを増やすことが留学生就職政策にとって非常にクリティカルな課題であることが分かるだろう。図1で観たように、5割弱の留学生が就職を希望しているとしても、その絶対数を増やせば、少なくとも二人に一人は日本での就職を見込める留学生が増えるということになる。この観測がたとえ希望的であったとしても、留学生の絶対数を増やすことに注力しない理由にはならない。なぜなら、東京はともかくとしても、福岡・大阪よりも留学生が少ないという事実があるからである。確かに京都は外国人にとって魅力的な日本の都市のひとつだろう。しかし逆に言えば、その魅力があるはずの都市が、こと留学生数について言えば、全国で4位という結果になっており、外国人の留学生としての誘致が「京都ブランド」という本来的に備わっている要素に余りにも大きく依存しているのではないか。京都での留学生の就職数を増やすという政策目標を掲げるならば、外国人の、とりわけ正規生としての大学誘致について真剣な議論が求められる。

続いて言えることは、就職を希望する人口を増加させる、すなわち「5割弱」の改善である。これは在学中にどれだけ京都企業（あるいは日本）で就職したいと思わせられるかがポイントであり、3回生・4回生や大学院生の就活人口にだけでなく、学部1年生・2年生へのアプローチが必要である。インターンシップを始めとした京都企業をより深く知る機会への門戸を特に学部1年生・2年生に対して開くことが求められる。

では就職を希望しない留学生がなぜ希望しないのか、という要因について少しばかり検討したいと思う。このことも非常に重要な阻害要因のひとつである。留学生アンケートの（1－4）の自由記述回答を見ていくと、比較的目立った回答としては「母国で就職する」、「進学する」、「求められる日本語能力が高い（英語でコミュニケーションできる日本人が少ない）」、「ワークライフバランスがない」、「女性が働くには適した環境とはいえない（男女格差やセクハラ）」というものがあつた。特に後半2つの留学生が企業に対して持つイメージは、ブラック企業という言葉が人口に膾炙しているように、昨今の日本人就活生が共通して持つイメージでもある。それは逆に言えば、京都企業の体質改善、あるいは京都企業の適切な労働環境をしっかりと留学生に伝えることで、留学生の日本での就職に対する意識が変化する可能性を孕んでいるとも言える。

これまでは留学生の就職状況について分析を行ってきたが、その要因を左右するのは地方自治体の取組そのものである。そこで次章では他県の留学生政策の事例研究を行うことによって、その政策の有効性を検討していく。

第3章 - 他県の政策事例

本章で掲げる他県の政策事例として、福岡県・兵庫県・愛知県を取り上げる。事例選択

の根拠としては表 1 で示しているように、外国人の留学生数が比較的近く、また就職となると流出傾向にある福岡と兵庫は京都と同様な傾向を持っていることから、この二県を選択した。逆に愛知は、外国人留学生数は京都と大差がないにも関わらず、京都以上に就職者数が多いため、その差はどこにあるのかという観点から選択した。

第 1 節 - 福岡県・兵庫県・愛知県の事例⁹

はじめに福岡県の留学生就職支援政策を観ていく。福岡県の留学支援は 2008 年に設立された福岡県留学生サポートセンター運営協議会（Fukuoka international Student Support Center、以下 FiSSC）が担っている。FiSSC は主に、留学生向けの就職セミナー、企業訪問、日本語講座、そして企業向けの外国人留学生雇用促進セミナーを行っている。また、福岡県国際交流センターが、学費捻出が困難な留学生を対象とした奨学金事業として、月額 2 万円を 10 名に対して 1 年間給付する「福岡県国際交流センター留学生奨学金」と、経済支援を目的とした月額 2 万円を約 30 名に対して 1 年間の給付を行う「福岡アジア留学生里親奨学金」を行っている¹⁰。

次に兵庫県の留学生の就職支援政策を観ていく。兵庫県の主な事業としては、インターンシップ事業、企業向け就職サポート事業（人材活用セミナー）、就職マッチング事業（合同企業説明会）、留学生 OB・OG との車座懇談会（就職活動等意見交換会）、外国人留学生の活用・育成についての相談会を行っている。兵庫県が行う金銭的な支援としては企業と留学生に対して行っているものがある。企業に対しては、「県内中小企業の海外展開の支援及び県内大学に在籍する外国人留学生等の就職を支援するため、中小企業が海外事業展開等に当たって必要な人材として外国人留学生等を採用内定又は採用した場合に、（筆者注：企業に対して正規の場合ひとり当たり 30 万円の）採用奨励金を支給」する国際ビジネス人材採用奨励金という取組を行っている。私費外国人留学生に対しては、生活支援として月額 3 万円を 200 人の留学生に対して支給するというものがある¹¹。

愛知でも兵庫や福岡と同様に留学生支援事業を行っている。主な事業としては、留学生インターンシップ、留学生のための就職フェア、留学生向け企業見学ツアー、留学生就職活動支援プログラム、留学生ビジネス日本語講座を行っている。こういった支援事業に加えて愛知県も奨学金政策を行っている。「愛知のものづくりを支える留学生受入事業（以下、留学生受入事業）」が平成 25 年から開始されており、これは、「大学院レベルの留学生をアジア諸国から毎年 10 名受け入れ、学費等の奨学金を支給することにより、卒業後の県内企業への就職を目指す」というものである¹²。

9) 本節は三県ともインタビュー調査で得られた情報に基づいている。

10) 公益財団法人福岡県国際交流センター

『<https://www.kokusaihiroba.or.jp/project/infomation/support.html>』 4 月 15 日最終閲覧

11) 受給条件などの詳細は、公益財団法人兵庫県国際交流協会

『http://www.hyogo-ip.or.jp/assistance/modtreepage01_7240/』（4 月 15 日最終閲覧）を参照されたい。

愛知県は 2008 年に「あいちグローバルプラン」を策定したが、それをより時代に即した形で、2013 年度から 2017 年度までを期間とする「あいち国際戦略プラン」を再策定した。留学生受入事業はその一環として行われているものであり、滞在費（月額 15 万円）、渡日旅費、研究生・大学院の授業料・入学料・検定料を給付している。細かな条件はあるものの、最も肝要なものとしては、「在学中に、愛知県が紹介する企業等において実施されるインターンシップに参加すること」そして「卒業後、愛知県に本社または支社がある企業（勤務地は日本国内外を問わない。）へ就職することを目指して努力する意思があること」を条件としている。それに加えて、インタビュー調査では「例えばインドの大臣級の要人が愛知に来たことがあった。その時に、この奨学金を受けているインド人の学生を同席させた。大臣は留学生を誇らしく思い、留学生も研究に対するモチベーションが上がっていた」といったようなエピソードを伺った。

第 2 節 - 費用対効果の奨学金政策

兵庫県・福岡県・愛知県に共通している留学生政策は、インターンシップや企業説明会、マナー講座などであった。こういった一連の政策が有体なものとなっているということは、各地方が持つ悩みが共通のものとなっていることでもある。すなわち、「地元企業に就職してもらうためには、日本文化を知り、ビジネスマナーを身につけ、日本語能力を向上させる必要がある、しかし、それがどうも就職に結びつかない」という悩みである。この点に関しては次章で論じることとして、本節では「留学生を地元企業に就職させる」という政策目標に対しての適切な奨学金政策はどのようなものか、ということ进行考察していく。

前節で観てきたように、福岡県・兵庫県においては、奨学金は基本的には留学生の就職支援政策ではなく、日常生活における補助としての役割を果たしており、そのように位置付けられている。実際に兵庫県でのインタビューでは、「受給者からは好評であるということであるが、同時に、3 万円を 12 か月間、200 人に対して 7200 万円を支出しているということになり、いわば 7200 万円という出資に見合うだけの何らかの効果が県に還元されているかといえば、必ずしもそうではなく、今後の課題である」ということであった。また、付言しておけば、日本に留学する際には「在留資格認定証明書交付申請」が必要であり、それは銀行残高証明書、両親などの収入証明書などによって審査されるという事情もある。従って、確かに留学生にとって月 3 万円という奨学金が非常に嬉しいものであることは事実であるが、それによって地元企業への就職へと結びつくことは考えにくい。

それに対して愛知県は奨学金政策を単なる生活補助としてではなく、愛知県への就職と結びつける形で機能させている。加えて就職時には、大学院修了レベルで、かつ、日本語も職務をこなす上で支障のないレベルを身につけているため、2 年以上の日本での暮らしや高度な専門知識、日本語能力が担保された、極めて優秀な留学生が愛知県の企業に就職

12) 愛知のもののづくりを支える留学生受入事業

『<http://www.pref.aichi.jp/kokusai/ryugakusei-portal/ukeire/index.html>』 4 月 15 日最終閲覧

していくことになる。留学生にとっては、奨学金やインドの例は「愛知に愛着を持つ」ための仕掛けとして機能している。実際にこの奨学金を受けていた留学生 10 名のうち 9 名が愛知県の関連企業に就職している¹³⁾。

確かに愛知県の奨学金政策では毎月の奨学金だけでも年間 1,800 万円がかかっているし、それに加えて授業料なども給付しているので、かなりの支出になる。しかし、それだけの費用をかけてでも極めて優秀な学生を育てて地元企業に就職させることには意義があると愛知県は判断した。その理由は、より戦略的な産業計画に基づいたものとなっているが、ここでは、むしろ、そういった人材が企業に就職することによる、その次の世代の就職への良い影響を強調しておきたい。簡潔に言えば、留学生が地元企業に就職していくことによって生じる企業の留学生採用に関する限界費用が逡減していくことが期待されるのである。

次章では、本章で検討してきた費用便益という観点からの留学生政策をひとつの政策フレームワークとして捉え、それをもとに京都の留学生就職政策のあり方を次章で論じていく。

第4章 - 京都への政策提言

前章で論じてきたように、愛知県型の奨学金政策は絞ったターゲットをほぼ確実に就職へと導ける点で、アウトカム（成果）が見えやすい政策であると言える。しかし、これが単に数字上のアウトカムに留まらず、企業が抱える留学生の就職阻害要因を減少へと導くというアウトカムへと繋がる可能性を内包している。

以下では、なぜ愛知県型の奨学金政策が、今後の京都企業と留学生のマッチングに良い影響を与えるのかを論じ、それを補強していく留学生の就職に関する政策提言を行っていく。

第1節 - 愛知県型奨学金政策と京都企業が抱える就職阻害要因との整合性

まず初めに、外国人留学生を採用することによって実際に生じる課題、あるいは懸念される課題を、**企業アンケート結果群C**をもとに観ていく。

これらの質問に対する答えとしては、「文化・価値観・考え方によるトラブル」や「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」がやはり多いことは確かである。しかしながら、その他の項目も一定の回答を得ている。やはり全体的に外国人留学生を採用することには少なからず懸念はあり、それが留学生の採用を阻害していることは否定できない。これらのアンケートの回答項目は、青・オレンジ・緑で色付けしているように類型分けが可能である。すなわち、青は①文化背景の違いに対する懸念、オレンジは②（狭義の）採用コストに対する懸念、そして緑が③離職や転職に対する懸念である。企業のこれら3つの懸念を取り除くことが政策に求められることである。

13) 1名は諸般の事情により休学を余儀なくされたということであった。

※1-8. 外国人留学生の採用によって生じた課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル	16
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	13
☐ 受け入れ部署の負担増	10
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル	5
☐ 離職率の高さによる周囲への影響	6
☐ 取引先や顧客からのクレーム	1
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル	5
☐ その他()	1
☐ 特になし	14

※3-6. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル	3
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	4
☐ 受け入れ部署の負担増	0
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル	1
☐ 離職率の高さによる周囲への影響	3
☐ 取引先や顧客からのクレーム	1
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル	1
☐ その他()	1
☐ 特になし	1

※4-8. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)	
☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル	39
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル	36
☐ 受け入れ部署の負担増	13
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル	19
☐ 離職率の高さによる周囲への影響	11
☐ 取引先や顧客からのクレーム	10
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル	1
☐ その他()	0
☐ 特になし	3

企業アンケート結果群C

こういった企業の懸念に対する配慮とは、とりもなおさず、第1章で明らかにしてきた「日本人のような外国人」の採用を促進させることに他ならない。問題なのは、そのような「日本人のような外国人」が必ずしも京都企業に就職していないということだ。なぜなら、もし「日本人のような外国人」が京都企業に就職しているのであれば、**企業アンケート結果群C**のような結果にはならないからである。従って、第1章での言葉を用いれば、留学生上位層は京都から流出してしまっているという現状がある。この上位層をいかに京都企業とマッチングさせるかが京都における留学生政策のポイントとなってくる。

そこで愛知県型の奨学金政策が求められる。これは単に「日本人のような外国人」を採用したいという企業のニーズに応えるだけではなく、それ以上の効果が期待される。そもそもなぜ企業が留学生を雇用し、一緒に働くことに躊躇するのかといえば、そのような経験がないからである。つまり、京都企業にとって留学生を雇うことは、測定できないリス

クを背負うことに他ならない。これは逆に言えば、まずは極めて優秀な留学生上位層を京都企業に取り込み、リスクの少ない状況で、外国人留学生と働くことが何を意味し、彼らが自分たち（企業）にとってどういう存在であるのか、どういった条件下で外国人という多様性を生かせるのか、といったことを考えることで、外国人との協働ノウハウを蓄積することができる。それを基にすることで、それ以降の留学生の採用に対するハードルが下がり、留学生と協働するリスクを減少させることが見込まれる。つまり、一人目を雇用する心理的ハードルを乗り越えることが出来れば、二人目以降の雇用のハードルは相対的に低下することが期待できる。すなわち、愛知県型奨学金政策導入の提言は、「京都企業が初めて外国人留学生を採用するハードルをいかにして下げるか」ということの提言に他ならない。

こういった点で、留学生の採用コストを下げることも有効である。例えば第3章で紹介した兵庫県の国際ビジネス人材採用奨励金のような取組も有効であろう。

それでは外国人留学生の離職や転職についてはどうか。荻原は、アジア8ヶ国の大卒20代・30代の労働者を対象に転職の実態やその要因を分析している。荻原によれば、『転職を繰り返す人は「一部」にすぎない。その「一部」とは、インドネシア・マレーシア・タイ』である。『しかし、その他の国では日本と同程度の離職率で、むしろ転職経験率で言えば日本人女性が最も高』く、『日本を除くすべての国で転職理由は「賃金への不満」「労働条件や勤務地での不満』』であるという（荻原：2013）。この調査のサンプルには有期雇用も含まれており、無期雇用に限定すれば離職率はさらに下がるであろうし、日本企業であれば、荻原が列举するような理由で退職する確率はさらに下がることが見込まれる。つまり、日本人を雇用しようが、外国人留学生を雇用しようが、離職率はほとんど変わらないのだから、離職という観点からすれば留学生を採用することは大きなコストではない。

ただし、最後に付言しておけば、愛知県型の奨学金政策を行うとしても、愛知県の場合は国際的な産業戦略に裏打ちされた金額の設定があるため、京都の文脈に合わせた支援金額の設定を行う必要はある。

第2節 - 中間層への就職支援

実は広く浅い奨学金政策だけでなく、一般的に行われている説明会やインターンシップ、日本語講座などといった、日本での就職を希望するが支援が必要な留学生中間層に対する就職支援政策は、費用対効果の面でかなり効率が悪い。皮肉なことにこういった政策が有効性を発揮するのは、東京・大阪・神奈川・愛知といった、そもそも就職人口が多い都市だけなのである。福岡県のFiSSCでは「求人票は県外の企業も受け付けており、留学生の県外就職希望も対応しているが、今後は縮小方向で検討中。福岡県のお金で留学生を育てて、そのまま県外に持って行かれることもある。FiSSCが何かしらの支援を行って就職した留学生はおそらく年間50-60名で、直接的には10名程度だろう」という話を伺った。いわば、留学生が就職していくような東京・大阪・神奈川・愛知のために他府

県は留学生を育てるというような結果になっているという現実がある。

これまで、奨学金政策を基調とした上位層の留学生の就職を図るよう提言してきたし、中間層への支援が費用便益の観点からして課題の多い政策でもあることを強調してきたが、このことは必ずしも中間層への支援を行わないということの意味しない。いや、それどころか、中間層に対する支援は、むしろ推奨すべきでさえある。これまでの提言は折に触れて「費用対効果」あるいは「費用便益」という言葉を用いてきたが、行政に期待される役割・機能のひとつとして、市場を補完するという役割がある。行政自身があまりにも費用便益だけに基づいた施策を行うこともまた、行政本来の役割を見失いかねない。つまり、今回の調査でも明らかなように、留学生の日本語能力・日本文化・企業文化・ビジネスマナーといった、留学生がより日本の企業が求めるような人材になるための支援を行政は行っていく必要がある。これは第4節でも触れる点であるが、一定数の留学生を抱える大学では、そういったことについての独自のサポートを行っている一方で、留学生の人数が少ない小規模な大学では、なかなかサポートできないことが多い。そういった留学生にも支援が行き届く体制を行政は確保する必要がある。

ただし、そういった事情があるからと言って、費用便益の観点を無視して限られた予算を無造作に追加すればよいということでもない。ここまで上位層への奨学金政策に加えて、中間層の支援を行う必要性を強調してきたが、このふたつの政策は決して対立するものではなく、むしろ補完関係にある。というのも、どれだけ愛知県型の奨学金政策を行ったところで、京都の企業、とりわけ中小企業を上位層の留学生に知ってもらう機会は確保する必要があるからだ。すなわち、企業訪問や説明会、インターンシップといった今まで行われてきたような中間層への支援に、奨学金受給者の上位層を受給条件上の義務として参加させることで、そういったイベント開催の費用に対する便益を改善することができる。

第3節 - 東京都からの就職促進

前節での提案は、京都の産業発展に留学生を生かすという政策目標を念頭に置きながらも、地域間での留学生の「奪い合い」を意図するものではない。もとより、この政策目標は留学生が主体的に企業を選択し、有体に言えば「この企業に入って良かった」と思い、自らの仕事における満足度を高めることと表裏一体である。企業・留学生双方が納得のいくマッチング、すなわち「質の高いマッチング」を目指す必要があり、留学生の他府県での就職を妨げるものではない。それは裏返して言えば、他府県から京都への就職希望者を増やすこともまた重要な政策のひとつだということである。

現在、京都府と京都市は東京都に京都府東京事務所・京都市東京事務所をそれぞれが抱えている。京都府東京事務所では、就職関連活動について、京都府内での就職、移住などの情報提供やUターン登録の受付など、ふるさと京都府へのUターン等を支援している¹⁴。京都市東京事務所では就職に関するサポートは現時点ではなされていない¹⁵。

14) 京都府東京事務所『<http://www.pref.kyoto.jp/tokyojimu/>』4月15日最終閲覧

しかしながら、東京都は全国でも他の追随を許さない留学生数を誇り、東京都に数多くの学生が就職している一方で、東京都から流出する留学生も多いだろう。その中でも京都で就職したいと考える潜在的な留学生に対するフォローを行う余地は十分にある。例えば、事務所での企業情報紹介や、京都に本社があり、東京に支社や営業所がある企業でのインターンシップ、京都企業の東京での説明会の開催といったことを行うことで、京都への就職促進に取り組むことが出来る。

第4節 - 京都における留学生就職支援体制

これまで、京都の留学生を就職に繋げることと、東京からの就職促進を同時に行うという、京都内外からの留学生の就職を目指すという提言を行ってきた。最後に、京都での留学生の支援体制についての提言を行う。

まず現在の京都における就職支援体制であるが、これに関しては様々な団体が様々な支援を行っており、大変複雑な様相を呈している。インターネットで少し調べただけでも、**Kyoto language Center**、NPO 法人京都留学生支援機構、京都ジョブパーク・留学生コーナー（京都府）、公益財団法人 京都府国際センター、京都市国際交流協会、留学生ステイ京都ネットワーク、京トウモロア카데미などといった支援団体が出てくるが、各団体が何をしており、どのような団体であり、各団体間の関係がどうなっているのか、ということが非常に分かりにくい。

それに対して、例えば福岡県は、留学生に対する就職支援がほぼ一元化されている。もちろん福岡県には複数の留学生支援団体が存在しはするが、基本的には **FiSSC** という中心機関があり、そこをハブに他団体と役割が分担されている¹⁵。そのため、留学生にとっても取りまとめを行っている中心の機関を頼れば良いので、非常に利便性が高い。特に京都の場合、京都市にほとんどの大学があり、核となる事務所を京都の中心地に構えても、それを不便に思う学生は少ないし、遠い大学に在籍している場合には、大学自体がサテライト機能を備えることで対処が可能である。

支援機関の一元化にはもうひとつの理由がある。現在の京都の就職支援体制は上記の機関に加え、各大学の支援に依っているところが大きい。しかし、大学それぞれに任せるやり方では、小規模大学への留学生への支援が手薄になってしまう。どのような大学に留学したとしても、適切な支援を受けることが出来る体制を整えるという意味でも、就職支援体制を収斂させることが求められる。

おわりに

本報告においては、京都における企業・留学生に対するアンケート結果をもとに、京都企業が留学生に求める人材像や、留学生の就職希望の程度に応じた実質的な就職希望人口を

15) 京都市東京事務所『<http://www.city.kyoto.lg.jp/sogo/page/0000165573.html>』4月15日最終閲覧

16) これは建物としてのハード、支援内容としてのソフトの両方に言えることである。

同定してきた。それを全国的な傾向と比較することで、留学生就職政策はとりもなおさず大学への誘致政策と表裏一体であること、そしてその大学生活において1・2年次の早い段階から京都企業との接点が求められることを明らかにしてきた。そして奨学金政策による京都企業に対する優秀な留学生の確保が、長期的には採用コストを削減させていくことを述べてきた。本調査はこういった一連の分析・提言に主要なオリジナリティがある。

しかし、紙幅の都合もあり、可能な限り本調査のアンケートで得られた知見を盛り込んだが、全てのアンケート結果について触れることができなかった。また、政策提言にあたって決して欠かすことのできない現状分析に紙面を割いたため、最終章で行った4つの提案も、それぞれにより詳細な議論を展開するには限界があった。

そして何より、この報告書の範疇は京都、少し広げても日本に限られている。しかしながら、現在アジアでは大学を中心とした優秀な人材の獲得競争が不可避免に行われている。それはとりもなおさず、大学教育が就職と直結していることもあり、まさに産官学が一体となって取り組むべき課題として現前している。企業が留学生を選ぶだけでなく、留学生が企業を選ぶ時代において、日本国内での留学生政策の議論からアジア、そして世界を見据えた留学生政策を国家だけではなく、地方自治体レベルで取り組む必要性が生じてきている。地域産業の持続的な発展と留学生目線の両方を併せ持った政策が求められている。本報告が少しでもその政策の一助となれば幸甚である。

謝辞¹⁷

本調査は多くの方々の協力によって最後まで走りきることが出来た。本調査に付随する事務全般に関してはNPO法人グローバル人材開発センター（とりわけ、大橋かなで様、仲田匡史様）のご協力を得た。

企業アンケートでは、京都経済同友会様、京都商工会議所様、留学生アンケートでは京都に門戸を構える多くの大学にご協力頂いた。

インタビュー調査では、久志敦男様（龍谷大学グローバル教育推進センター）、寺本憲昭様（立命館大学キャリアセンター）、渡辺由季子様（立命館大学キャリアセンター）、吉田則之様（同志社大学学生支援機構キャリアセンター）、笹井由香利様（同志社大学学生支援機構キャリアセンター）、上田修三様（同志社大学学生支援機構キャリアセンター）、中村悦也様（福岡県留学生サポートセンター総務グループ）、土井英樹様（兵庫県産業労働部国際局国際交流課）、廣野洋子様（兵庫県産業労働部国際局国際交流課）、舛田様（愛知県政策企画局国際課）にご協力頂いた。

留学生アンケートでは日本語のみならず、英語・中国語・韓国語と多言語に渡る調査となった。黒上久生さん（三重大学人文社会科学研究科修士課程）、陳亭叡さん（国立台湾大学社会学研究科博士前期課程）、陳巧菱さん（東呉大学外国語学部日本語学科）、王文心さん（東呉大学外国語学部日本語学科）、沈政郁先生（京都産業大学経済学部准教授）、夏呈

17) ご所属はご協力頂いた当時のものである。

和さん（韓国海洋大学校国際学部）の翻訳にあたっての度重なる打ち合わせに割いていた時間と誠実で献身的な言語面での調査協力がなければ、本調査自体が成り立たなかったことは言うまでもない。

そして何より、本調査の核となる企業アンケート及び留学生アンケートに御回答頂いた京都企業及び留学生の皆様、に、末筆ながら著して感謝申し上げる次第である。

このように多くのご協力の上に本研究が成り立っているとはいえ、本調査についての全ての責任は調査実施者である筆者が負うものであることは付言しておく。

引用文献

石原一彦他（2014）『外国人留学生の大学卒業後の就業に関する動向の分析と自治体、企業及び大学における支援方策に関する研究』大学コンソーシアム京都
萩原牧子（2013）『彼らは本当に転職を繰り返すのか』リクルートワークス研究所

全体的な参考文献

愛知県地域振興部国際課（2011）『県内留学生就職活動実態調査報告書』
株式会社ディスコ キャリアリサーチ（2013）『外国人留学生の就職活動に関する調査結果』
株式会社ディスコ キャリアリサーチ（2015）『外国人留学生の採用に関する企業調査』
木槻美菜穂（2014）『留学生から高度人材へ「産官学連携による人材獲得の展開と課題」～3府県の比較事例研究～』京都産業大学大学院法学研究科修士論文
共立総合研究所調査部編（2011）『グローバル時代の人材として外国人留学生を考える』共立総合研究所 Report 142, pp3-14
守屋貴司編著（2011）『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題 労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房
柳基憲ほか（2014）『グローバル人材活躍型都市形成に向けた外国人留学生の就職支援に関する研究調査 報告書』公益財団法人福岡アジア都市研究所

参考資料1. 京都企業に対するアンケート様式

- 大学コンソーシアム京都指定調査課題 -
外国人留学生の日本および京都地域における就職阻害要因に関する調査

アンケート票

調査主体：公益財団法人 大学コンソーシアム京都
調査委託先：中谷真憲（京都産業大学 法学部 教授）
調査実施者：中岡大記（京都産業大学大学院 法学研究科 法政策学専攻 博士後期課程）

※アンケート結果は調査報告書として公開いたしますが、ご回答いただいたアンケートから企業情報や、採用したあるいは採用する予定の外国人留学生の個人情報が増定できないように統計処理を施し公開いたします。また、ご回答いただいた**アンケート結果を本調査の目的外で使用することはありません。**



I：貴社の企業情報について

1. 常勤の全従業員数（正社員）は何名程度ですか？
☐ 1名～10名 ☐ 11名～50名 ☐ 51名～100名
☐ 101名～300名 ☐ 300名以上
またそのうち、京都の支店あるいは営業所における従業員数は何名程度ですか？
_____名
2. 貴社の設立年数を教えてください。
☐ 3年未満 ☐ 3年～10年未満 ☐ 10年～50年未満
☐ 50年～100年未満 ☐ 100年以上
3. 貴社の業種を下記の中から選んで□に回答ください。（複数回答可）
- 製造業**
☐ 飲料・食品 ☐ 医療・繊維 ☐ 重化学 ☐ 機械 ☐ 電子部品 ☐ 医薬品
☐ 輸送用機器 ☐ ガラス・土石・ゴム ☐ 金属 ☐ 鋼鉄 ☐ 非鉄 ☐ その他製造
- サービス業**
☐ 電気・ガス・熱供給・水道業 ☐ 情報通信業 ☐ 運輸業 ☐ 金融・保険業 ☐ 不動産業
☐ 飲食店 ☐ 宿泊業 ☐ 医療・福祉 ☐ 教育・学習支援業 ☐ 洗濯・理容・美容・浴場業 ☐ 旅行業 ☐ 冠婚葬祭業 ☐ その他サービス業
- その他**
☐ 卸売全般 ☐ 小売業全般 ☐ 農業 ☐ 林業 ☐ 漁業 ☐ 鉱業 ☐ 建設業
☐ その他（ ）（ ）（ ）
4. 海外拠点がありますか？
☐ ある
☐ 今はないが今後設置の予定 ☐ 今後も設置の予定はない
（→質問7へ） （→質問7へ）
5. 4で「ある」を選んだ企業の方にお伺いします。海外拠点の売上比率は約何%ですか？
☐ 10%未満 ☐ 10～20%未満 ☐ 20～30%未満
☐ 30～40%未満 ☐ 40～50%未満 ☐ 50%以上

アンケートについて

- ご回答上の注意点**
○本アンケートの回答は、直接このアンケートにご記入いただき、ご回答ください。（別紙回答用紙は設けておりません）
- 本アンケートでは、**I：貴社の企業情報について** **II：外国人留学生の採用についての**大きく二つに分かれています。IIについては、II-1の質問の回答により、その後の質問が異なりますので、該当ページの質問のみご回答ください。
- 本アンケートの**全ての質問に対する回答は任意です**ので、**すべての質問にご回答頂く必要はございません**。ご回答が難しい質問は空欄でご提出ください。
- 回答方式は選択、あるいは自由記述です。（**複数選択可**）と記載されている質問は、当てはまる選択肢すべてを選んでください。
- 選択式の回答は□に**☑**を入れてください。
- 選択肢の中で「その他」を選択した場合にはその理由を括弧内に記述してください。

- アンケート及び調査結果の公開**
本調査は企業・行政・大学・留学生、そして京都の発展と外国人留学生に関心のある全てのステークホルダーの皆様へ、このアンケート調査を含めた全体の調査結果を公開いたします。
その他、アンケート結果の取り扱いについてのご質問などは、別紙「アンケートご協力のお願ひ」に記載しておりますお問い合わせ先までご連絡ください。

6. 4で「ある」を選んだ企業の方にお伺いします。海外拠点の設置数を下記より選択してください。また、その所在地（都市名）を（**複数の場合は複数**）回答ください（グループ会社・関連会社は含まない）。
- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5以上
- 所在地：_____
7. 国内における京都府以外の拠点（工場など含む）があれば、その都道府県名を（**複数の場合は複数**）回答ください。
- 所在地：_____

Ⅱ：外国人留学生の採用について

1. 外国人留学生の採用についてお伺いします。外国人留学生を新卒で正社員として採用したことがありますか？ご回答いただいた結果に応じて、指定されたページへ進んでください。

- ☐ (※1) これまで（今年度を除く）に採用したことがあり、今後も採用を考えている。
⇒ **P 5 (※1-2) ～ P 9 (※1-17)** までご回答ください
- ☐ (※2) これまで（今年度を除く）に採用していたことはあるが、今後の採用予定はない。
⇒ **P 1 0 (※2-2) ～ P 1 4 (※2-15)** までご回答ください
- ☐ (※3) これまでに採用したことはないが、今年度の採用を見込んでいる。
⇒ **P 1 5 (※3-2) ～ P 1 9 (※3-15)** までご回答ください
- ☐ (※4) これまでも、今年度も採用の予定はないが、今後の採用を考えている。
⇒ **P 2 0 (※4-2) ～ P 2 4 (※4-17)** までご回答ください
- ☐ (※5) これまでも、今年度も、今後も採用する予定はない
⇒ **P 2 5 (※5-2) ～ P 2 7 (※5-10)** までご回答ください

4

P 4 の質問で(※1)「外国人留学生を新卒で正社員として、これまで（今年度を除く）に採用したことがあり、今後も採用を考えている。」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は(※1-2) ～ (※1-17) までとなります。

※1-2. 外国人留学生の採用状況（正社員）に関して以下の質問にお答えください。

A：過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか？

名

B：初めて外国人留学生を採用したのは何年度ですか？西暦でお答えください。

西暦 年度

C：過去10年間に通算で何名の外国人留学生を採用していますか？

名

D：過去10年間における通算で、何名の外国人留学生に内定を出しましたか？また、学生の内定受諾率は約何%ですか？

名

☐ 0～40%未満 ☐ 40～60%未満 ☐ 60～80%未満
☐ 80～100%未満 ☐ 100%

E：採用された外国人留学生の国籍を全て教えてください。

F：採用された外国人留学生の最終学歴について、以下の区分をもとに、それぞれ何名かをご回答ください。

・文系（学部卒） 名
・文系（修士課程修了） 名
・文系（博士課程修了） 名
・理系（学部卒） 名
・理系（修士課程修了） 名
・理系（博士課程修了） 名
・その他（高等学校、専門学校、語学学校など） 名

5

※1-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を、現在を含みこれまでに採用したことがありますか？採用したことがある場合には、その形態に○をし、(複数回答可)、延べ人数を回答ください。

☐ はい（アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他）
名
☐ いいえ

※1-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を、現在を含みこれまでに採用したことがありますか？採用したことがある場合には、何名採用したことがありますか？

☐ はい・・・ 名
☐ いいえ

※1-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していたことは何ですか？(複数回答可)

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務（あるいは国籍）に関係なく優秀な人材であったため
☐ 外国人顧客に対応するため
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※1-6. 外国人留学生が就いた業務に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(採用が1名でも異動などがあった場合は複数回答してください。また複数の外国人留学生を採用した経験のある企業は該当する業務をすべて選択してください。)

- ☐ 国内営業関連 ☐ 海外営業関連 ☐ 経理・財務
☐ 研究・開発・設計関連 ☐ 生産・製造・品質管理関連 ☐ 販売 ☐ 接客
☐ IT・ソフトウェア関連 ☐ デザイン関連 ☐ 総務・労務
☐ 企画・マーケティング関連 ☐ 通訳・翻訳関連 ☐ 広報関連
☐ その他（ ）（ ）（ ）

6

※1-7. 外国人留学生が与えた好影響を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
☐ 異文化・多様性への理解の向上
☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
☐ 国内での新規顧客の獲得
☐ 新商品・サービスの開発
☐ 就業規則等、社内規程の外国語表記
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※1-8. 外国人留学生の採用によって生じた課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐ 言語の壁による意思疎通面でのトラブル
☐ 受け入れ部署の負担増
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐ 離職率の高さによる周囲への影響
☐ 取引先や顧客からのクレーム
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※1-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用していた
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用していた
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用していた
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用していた

7

※1-10. 外国人留学生を採用するにあたって特別に、過去に実施していたことを左の□に、現在実施していることを中央の□に、実施していないが関心のあることを右の□にチェックを入れてください。(複数回答可)

過去・実施中・関心

- ☐ ☐ ☐ 就活情報サイトでの告知
☐ ☐ ☐ 大学で開催する企業説明会への出展
☐ ☐ ☐ 大学教授からの推薦
☐ ☐ ☐ 日本で開催する合同企業説明会への出展
☐ ☐ ☐ 大学への求人票の発送
☐ ☐ ☐ 自社ホームページでの告知
☐ ☐ ☐ 社内人脈の活用(外国人社員の活用、社員からの紹介など)
☐ ☐ ☐ 人材紹介サービスの活用
☐ ☐ ☐ 外国人雇用サービスセンターの活用
☐ ☐ ☐ 留学生を対象としたインターンシップ(無償)の実施
☐ ☐ ☐ 留学生を対象としたインターンシップ(有償)の実施
☐ ☐ ☐ 留学生会の活用
☐ ☐ ☐ 留学生を対象とした奨学金制度
☐ ☐ ☐ 雑誌・新聞などでの告知
☐ ☐ ☐ その他()
☐ ☐ ☐ 特になし

※1-11. 外国人留学生を採用するにあたって、どの程度の日本語能力を求めていますか? 語学レベルを選択し、[] に各レベルで想定される職種をお書きください。

☐ ネイティブレベル

[]

☐ ビジネスレベル(文書の作成や会議の参加など通常業務にほぼ支障がない)

[]

☐ 日常会話レベル(通常業務にはやや不安がある)

[]

☐ 特にこだわらない[]

※1-12. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか? (複数回答可)

- ☐ 中国語 ☐ 韓国語 ☐ フランス語 ☐ スペイン語 ☐ イタリア語
☐ 英語 ☐ インドネシア語 ☐ ドイツ語 ☐ ベトナム語
☐ その他()語 ☐ 特に求めているない

8

P4の質問で(※2)「外国人留学生を新卒で正社員として、これまで(今年度を除く)に採用していたことはあるが、今後の採用予定はない。」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は(※2-2)～(※2-15)までとなります。

※2-2. 外国人留学生の採用状況に関して以下の質問にお答えください。

A: 過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか?

名

B: 初めて外国人留学生を採用したのは何年度ですか? 西暦でお答えください。

西暦 年度

C: 過去10年間に通算で何名の外国人留学生を採用していますか?

名

D: 過去10年間における通算で、何名の外国人留学生に内定を出しましたか? また、学生の内定受諾率は約何%ですか?

名

☐ 0～40%未満 ☐ 40～60%未満 ☐ 60～80%未満

☐ 80～100%未満 ☐ 100%

E: 採用された外国人留学生の国籍を全て教えてください。

F: 採用された外国人留学生の最終学歴について、以下の区分をもとに、それぞれ何名かをご回答ください。

- ・文系(学部卒) 名
・文系(修士課程修了) 名
・文系(博士課程修了) 名
・理系(学部卒) 名
・理系(修士課程修了) 名
・理系(博士課程修了) 名
・その他(高等学校、専門学校、語学学校など) 名

10

※1-18. 外国人留学生の採用にあたって、何か不安に感じることがありますか? 不安に感じることがありましたら下記に自由にご記入ください。

※1-14. 外国人留学生の採用後についてお伺いします。就労ビザなど、法的な手続きに関してどのように対処されましたか?

- ☐ 特段、手間のかかる手続きはなく、日本人を採用するにあたっての負担と変わりなかった
☐ 手間はかかったが、通常業務に支障が出るほどの大きな負担ではなかった
☐ 手間がかかり、かなりの負担増であった
☐ 専従する者を置いて対応するほどの負担であった

※1-15. 今後、採用したい外国人留学生の出身国(あるいは地域)はどこですか? (複数回答可)

- ☐ 中国 ☐ 韓国 ☐ 台湾 ☐ フィリピン ☐ ミャンマー ☐ ベトナム
☐ マレーシア ☐ インドネシア ☐ タイ ☐ シンガポール ☐ インド
☐ オーストラリア ☐ ロシア ☐ ブラジル ☐ ヨーロッパ ☐ 北米
☐ 中近東 ☐ アフリカ ☐ その他の中南米 ☐ その他のアジア
☐ 国籍にこだわりはなく採用したい ☐ その他()

※1-16. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。

- ☐ 日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい
☐ 外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい
☐ 会社の状況(海外展開など)によっては採用したい
☐ アルバイトであれば採用したい
☐ その他()

※1-17. なぜ今後も外国人留学生を採用しようと考えますか?あるいは、貴社によって外国人留学生を採用するメリットはどこにありますか? 自由にお書きください。

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

9

※2-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を、現在を含みこれまでに採用したことがありますか? 採用したことがある場合には、その形態に○をし(複数回答可)、延べ人数を回答ください。

☐ はい(アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他)

名

☐ いいえ

※2-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を採用したことがありますか? 採用したことがある場合には、これまでに何名採用したことがありますか?

☐ はい・・・名

☐ いいえ

※2-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していたことは何ですか? (複数回答可)

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務(あるいは国籍)に関係なく優秀な人材であったため
☐ 外国人顧客に対応するため
☐ その他()
☐ 特になし

※2-6. 外国人留学生が就いた業務に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(採用が1名でも異動などがあった場合は複数回答してください。また複数の外国人留学生を採用した経験のある企業はすべて選択してください。)

- ☐ 国内営業関連 ☐ 海外営業関連 ☐ 経理・財務
☐ 研究・開発・設計関連 ☐ 生産・製造・品質管理関連 ☐ 販売 ☐ 接客
☐ IT・ソフトウェア関連 ☐ デザイン関連 ☐ 総務・労務
☐ 企画・マーケティング関連 ☐ 通訳・翻訳関連 ☐ 広報関連
☐ その他()()() ()

11

※2-7. 外国人留学生在与えた好影響を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
☐ 異文化・多様性への理解の向上
☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
☐ 国内での新規顧客の獲得
☐ 新商品・サービスの開発
☐ 就業規則等、社内規程の外国語表記
☐ その他 ()
☐ 特になし

※2-8. 外国人留学生の採用によって生じた課題を以下の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐ 言語の壁による意思疎通面でのトラブル
☐ 受け入れ部署の負担増
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐ 離職率の高さによる周囲への影響
☐ 取引先や顧客からのクレーム
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐ その他 ()
☐ 特になし

※2-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用している
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用している

12

※2-12. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか？(複数回答可)

- ☐ 中国語 ☐ 韓国語 ☐ フランス語 ☐ スペイン語 ☐ イタリア語
☐ 英語 ☐ インドネシア語 ☐ ドイツ語 ☐ ベトナム語
☐ その他 () 語 ☐ 特に求めている

※2-13. 外国人留学生の採用にあたって、何か不安に感じることがありますか？ 不安に感じることがありましたら下記に自由にご記入ください。

※2-14. 外国人留学生の採用後についてお伺いします。就労ビザなど、法的な手続きに関してどのように対処されましたか？

- ☐ 特段、手間のかかる手続きはなく、日本人を採用するにあたっての負担と変わりなかった
☐ 手間がかかったが、通常業務に支障が出るほどの大きな負担ではなかった
☐ 手間がかかり、かなりの負担増であった
☐ 専従する者を置いて対応するほどの負担であった

※2-15. 今後は外国人留学生を採用しないと考えるようになった理由を教えてください。下記に、自由にご記入ください。

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

14

※2-10. 外国人留学生を採用するにあたって特別に、過去に実施していたことを左の口に実施していることを中央の口に、実施していないが関心のあることを右の口にチェックを入れてください。(複数回答可)

- 過去・実施中・関心
- ☐ - ☐ - ☐ 就活情報サイトでの告知
☐ - ☐ - ☐ 大学で開催する企業説明会への出展
☐ - ☐ - ☐ 大学教授からの推薦
☐ - ☐ - ☐ 日本で開催する合同企業説明会への出展
☐ - ☐ - ☐ 大学への求人票の発送
☐ - ☐ - ☐ 自社ホームページでの告知
☐ - ☐ - ☐ 社内人脈の活用(外国人社員の活用、社員からの紹介など)
☐ - ☐ - ☐ 人材紹介サービスの活用
☐ - ☐ - ☐ 外国人雇用サービスセンターの活用
☐ - ☐ - ☐ 留学生を対象としたインターンシップ(無償)の実施
☐ - ☐ - ☐ 留学生を対象としたインターンシップ(有償)の実施
☐ - ☐ - ☐ 留学生会の活用
☐ - ☐ - ☐ 留学生を対象とした奨学金制度
☐ - ☐ - ☐ 雑誌・新聞などでの告知
☐ - ☐ - ☐ その他 ()
☐ - ☐ - ☐ 特になし

※2-11. 外国人留学生を採用するにあたり、どの程度の日本語能力を求めていますか？語学レベルを選択し、[] に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
[]
☐ ビジネスレベル(文書の作成や会議の参加など通常業務にほぼ支障がない)
[]
☐ 日常会話レベル(通常業務にはやや不安がある)
[]
☐ 特にこだわらない []

13

P4の質問で(※3)「外国人留学生を新卒で正社員として、これまでに採用したことはないが、今年度の採用を見込んでいる。」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は(※3-2)～(※8-15)までとなります。

※3-2. 外国人留学生の採用状況(正社員)に関して以下の質問にお答えください。

A: 過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか？

名

B: 今後、採用したい外国人留学生の国籍を全て教えてください。

C: 今後、採用したい外国人留学生の最終学歴について、以下の区分をもとに、それぞれ何名かをお答えください。

- ・文系(学部卒) 名
・文系(修士課程修了) 名
・文系(博士課程修了) 名
・理系(学部卒) 名
・理系(修士課程修了) 名
・理系(博士課程修了) 名
・その他(高等学校、専門学校、語学学校など) 名

※3-3. 外国人留学生を採用するにあたって期待していることは何ですか？(複数回答可)

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務(あるいは国籍)に関係なく優秀な人材であったため
☐ 外国人顧客に対応するため
☐ その他 ()
☐ 特になし

15

※3.4. 今後、外国人留学生をどのような業務に従事させたいと考えていますか？以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐国内営業関連
 ☐海外営業関連
 ☐経理・財務
☐研究・開発・設計関連
 ☐生産・製造・品質管理関連
 ☐販売
 ☐接客
☐IT・ソフトウェア関連
 ☐デザイン関連
 ☐総務・労務
☐企画・マーケティング関連
 ☐通訳・翻訳関連
 ☐広報関連
☐その他 () () ()

※3-5. 外国人留学生が与えると思われる好影響を以下の中から選択してください。
(複数回答可)

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
- ☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
- ☐ 異文化・多様性への理解の向上
- ☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
- ☐ 国内での新規顧客の獲得
- ☐ 新商品・サービスの開発
- ☐ 就業規則等、社内規定の外国語表記
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特になし

※3-6. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。(複
数回答可)

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
- ☐ 言語の壁による意思疎通面でのトラブル
- ☐ 受け入れ部署の負担増
- ☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
- ☐ 離職率の高さによる周囲への影響
- ☐ 取引先や顧客からのクレーム
- ☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特になし

※3-7. 外国人留学生の採用方法に関しまして現在実施している事項、あるいは検討中の事項を、以下の中から当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を検討している
- ☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみの別枠で募集・採用を検討している
- ☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみの別枠で募集・採用を検討している
- ☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用を検討している

※3-8. 外国人留学生を採用するにあたって特別に、実施している事項を左の□に、実施していないが関心のあることを右の□にチェックを入れてください。

- 実施中・関心
- ☐ ☐ 就活情報サイトでの告知
 - ☐ ☐ 大学で開催する企業説明会への出席
 - ☐ ☐ 大学教授からの推薦
 - ☐ ☐ 日本で開催する合同企業説明会への出席
 - ☐ ☐ 大学への求人票の発送
 - ☐ ☐ 自社ホームページでの告知
 - ☐ ☐ 社内人脈の活用（外国人社員の活用、社員からの紹介など）
 - ☐ ☐ 人材紹介サービスの活用
 - ☐ ☐ 外国人雇用サービスセンターの活用
 - ☐ ☐ 留学生を対象としたインターンシップ（**無償**）の実施
 - ☐ ☐ 留学生を対象としたインターンシップ（**有償**）の実施
 - ☐ ☐ 留学生会の活用
 - ☐ ☐ 留学生を対象とした奨学金制度
 - ☐ ☐ 雑誌・新聞などでの告知
 - ☐ ☐ その他（ ）
 - ☐ ☐ 特になし

※3-9. 今年度採用するとすれば、何名の外国人留学生に内定を出そうと考えていますか？

名

16

17

※8-10. 外国人留学生を採用するにあたって、どの程度の日本語能力を求めていますか？
語学レベルを選択し、[] に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
☐ ビジネスレベル（文書の作成や会議の参加など通常業務にはほぼ支障がない）
☐ 日常会話レベル（通常業務にはやや不安がある）
☐ 特にこだわらない

※3-11. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか？（複数回答可）

- ☐中国語 ☐韓国語 ☐フランス語 ☐スペイン語 ☐イタリア語
☐英語 ☐インドネシア語 ☐ドイツ語
☐その他（ 語） ☐特に求めていない

※3-12. 今年度を含め今後、採用したい外国人留学生の出身国（あるいは地域）はどこですか？（複数回答可）

- ☐中国 ☐韓国 ☐台湾 ☐フィリピン ☐ミャンマー ☐ベトナム
☐マレーシア ☐インドネシア ☐タイ ☐シンガポール ☐インド
☐オーストラリア ☐ロシア ☐ブラジル ☐ヨーロッパ ☐北米
☐中近東 ☐アフリカ ☐その他の中南米 ☐その他のアジア
☐国籍にこだわりはなく採用したい ☐その他 ()

※8-13. 今年度の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。

- ☐日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい
☐外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい
☐もし適切な人材が現れなければ今回は見送る
☐アルバイトであれば採用したい
☐その他（ ）

※8-14. なぜこれまで外国人留学生の採用を見送ってきましたか？（複数回答可）

- 採用するつもりはあったが、外国人留学生の応募がなかったから
- そもそも外国人留学生を採用するつもりはなかったので、募集もしていなかったから
- 外国人留学生の応募もあり、採用する意欲もあったが、日本人就活生と同様の基準で面接などを行った結果、適切な人材がいなかったから
- 就労ビザなど法的手続き上の不安があったから
- その他（ ）

※3-15. なぜ今年度、外国人留学生を採用しようとするようになりましたか？下記の中から選択してください。(複数回答可)

- ☐海外展開を視野に入れているから
- ☐グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから
- ☐海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから
- ☐その他（ ）

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございました。

18

19

P 4 の質問で（※4）「外国人留学生を新卒で正社員として、これまでも、今年度も採用の予定はないが、今後の採用を考えている」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は（※4-2）～（※4-17）までとなります。

※4-2. 外国人留学生の採用状況に関して以下の質問にお答えください。

A：過去10年間に何名程度の外国人留学生の応募がありましたか？

名

B：今後、採用したい外国人留学生の国籍を全て教えてください。

C：今後、採用したい外国人留学生の学歴及び学部について、下記の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐ 文系（学部卒）
☐ 文系（修士課程修了）
☐ 文系（博士課程修了）
☐ 理系（学部卒）
☐ 理系（修士課程修了）
☐ 理系（博士課程修了）
☐ その他（高等学校、専門学校、語学学校など）

※4-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を採用していますか？あるいは過去に採用していましたか？採用したことがある場合には、その形態に○をし（複数回答可）、延べ人数を回答ください。

☐ はい（アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員、その他）

名

☐ いいえ

※4-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を採用したことがありますか？採用したことがある場合にはこれまでに何名採用したことがありますか？

☐ はい・・・名

☐ いいえ

20

※4-5. 外国人留学生を採用するにあたって期待していることは何ですか？（複数回答可）

- ☐ 自社の海外拠点での業務に携わらせるため
☐ 外国企業との取引業務に携わらせるため
☐ 専門知識に期待して
☐ 日本人と異なる視点に期待して
☐ 人手不足解消のため
☐ 海外業務（あるいは国籍）に関係なく優秀な人材であったため
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※4-6. 今後、外国人留学生をどのような業務に従事させたいと考えていますか？以下の中から当てはまるものを選んでください。（複数回答可）

- ☐ 国内営業関連 ☐ 海外営業関連 ☐ 経理・財務
☐ 研究・開発・設計関連 ☐ 生産・製造・品質管理関連 ☐ 販売 ☐ 接客
☐ IT・ソフトウェア関連 ☐ デザイン関連 ☐ 総務・労務
☐ 企画・マーケティング関連 ☐ 通訳・翻訳関連 ☐ 広報関連
☐ その他（ ）（ ）（ ）

※4-7. 外国人留学生がもたらすと思われる好影響を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐ 日本人社員への刺激・社内活性化
☐ グローバル化推進への理解・意識醸成
☐ 異文化・多様性への理解の向上
☐ 海外の拠点や取引先との関係の向上
☐ 国内での新規顧客の獲得
☐ 新商品・サービスの開発
☐ 就業規則等、社内規定の外国語表記
☐ その他（ ）
☐ 特になし

21

※4-8. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐ 文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐ 言葉の壁による意思疎通面でのトラブル
☐ 受け入れ部署の負担増
☐ ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐ 離職率の高さによる周囲への影響
☐ 取引先や顧客からのクレーム
☐ 海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐ その他（ ）
☐ 特になし

※4-9. 外国人留学生の採用方法に関しまして、今後実施しようと検討していることを、以下の中から当てはまるものを選んでください。（複数回答可）

- ☐ 国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用を検討している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の職種のみ別枠で募集・採用を検討している
☐ 基本は国内の日本人と同じ枠だが、一部の言語圏のみ別枠で募集・採用を検討している
☐ 外国人留学生は全員、国内の日本人学生とは別枠で募集・採用を検討している

※4-10. 外国人留学生を採用するにあたって、今後、実施しようと検討している事項を以下の中から選んでください。（複数回答可）

- ☐ 就活情報サイトでの告知 ☐ 大学で開催する企業説明会への出席
☐ 大学教授からの推薦 ☐ 日本で開催する合同企業説明会への出席
☐ 大学への求人票の発送 ☐ 自社ホームページでの告知
☐ 人材紹介サービスの活用 ☐ 外国人雇用サービスセンターの活用
☐ 留学生会の活用 ☐ 留学生を対象とした奨学金制度
☐ 雑誌・新聞などでの告知
☐ 社内人脈の活用（外国人社員の活用、社員からの紹介など）
☐ 留学生を対象としたインターンシップ（無償）の実施
☐ 留学生を対象としたインターンシップ（有償）の実施
☐ その他（ ）
☐ 特になし

22

※4-11. 外国人留学生を採用するにあたって、不安に感じることがありますか？不安に感じることがございましたら、自由にお書きください。

※4-12. 今後、外国人留学生を採用するにあたって、どの程度の日本語能力を求めますか？語学レベルを選択し、「」に各レベルで想定される職種をお書きください。

- ☐ ネイティブレベル
「」
☐ ビジネスレベル（文書の作成や会議の参加など通常業務にほぼ支障がない）
「」
☐ 日常会話レベル（通常業務にはやや不安がある）
「」
☐ 特にこだわらない「」

※4-13. 外国人留学生を採用するにあたって、日本語以外でどのような言語能力を求めていますか？（複数回答可）

- ☐ 中国語 ☐ 韓国語 ☐ フランス語 ☐ スペイン語 ☐ イタリア語
☐ 英語 ☐ インドネシア語 ☐ ドイツ語
☐ その他（ ）語 ☐ 特に求めている

※4-14. 今年度を含め今後、採用したい外国人留学生の出身国（あるいは地域）はどこですか？（複数回答可）

- ☐ 中国 ☐ 韓国 ☐ 台湾 ☐ フィリピン ☐ ミャンマー ☐ ベトナム
☐ マレーシア ☐ インドネシア ☐ タイ ☐ シンガポール ☐ インド
☐ オーストラリア ☐ ロシア ☐ ブラジル ☐ ヨーロッパ ☐ 北米
☐ 中近東 ☐ アフリカ ☐ その他の中南米 ☐ その他のアジア
☐ 国籍にこだわりはなく採用したい ☐ その他（ ）

23

※4-15. 今後の外国人留学生の採用に対する意欲を選んでください。

- ☐日本人と同様のプロセスで、積極的に採用したい
☐外国人留学生枠などを作って、積極的に採用したい
☐採用したことはないが、とにかく1名でも採用したい
☐採用したことがないので、本当に適切だと思える人材が出てこない限りは採用するつもりはない
☐アルバイトであれば採用したい
☐その他（ ）

※4-16. なぜこれまで外国人留学生の採用を見送ってきましたか？（複数回答可）

- ☐採用するつもりはあったが、外国人留学生の応募がなかったから
☐そもそも外国人留学生を採用するつもりはなかったので、募集もしていなかったから
☐外国人留学生の応募もあり、採用する意欲もあったが、日本人就活生と同様の基準で面接などを行った結果、適切な人材がいなかったから
☐就労ビザなど法的手続き上の不安があったから
☐その他（ ）

※4-17. なぜ今後、外国人留学生を採用しようと考えようになりましたか？下記の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐海外展開を視野に入れているから
☐グローバル化の流れで外国人留学生を雇用することも企業としての責務のひとつと考えているから
☐海外業務を行う中で、外国人の必要性を感じたから
☐その他（ ）

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

24

P 4 の質問で（※5）「外国人留学生を新卒で正社員として、これまでも、今年度も、今後も採用する予定はない」に回答された企業の方は以下の質問にお答えください。質問は（※5-2）～（※5-10）までとなります。

（※5-3） 以外は正社員雇用を想定してお答えください。

※5-2. これまで何名程度の外国人留学生からの採用の問い合わせやエントリー、または、応募がありましたか？もしあった場合には延べ人数をお答えください。

☐はい・・・ 名
☐いいえ

※5-3. 正社員以外の雇用形態で日本国籍を持たない外国人を採用していますか？あるいは過去に採用していましたか？採用したことがある場合には、その形態に○をし（複数回答可）、延べ人数を回答ください。

☐はい（アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他） 名
☐いいえ

※5-4. 正社員として中途採用で日本国籍を持たない外国人を採用したことがありますか？採用したことがある場合にはこれまでに何名採用したことがありますか？

☐はい・・・ 名
☐いいえ

※5-5. 万が一、採用した場合に、外国人留学生がもたらすと思われる好影響を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐日本人社員への刺激・社内活性化 ☐グローバル化推進への理解・意識醸成
☐異文化・多様性への理解の向上 ☐海外の拠点や取引先との関係の向上
☐国内での新規顧客の獲得 ☐新商品・サービスの開発
☐人事制度など制度面の明文化（グローバル対応）
☐その他（ ）
☐特になし

25

※5-6. 外国人留学生の採用によって懸念される課題を以下の中から選択してください。（複数回答可）

- ☐文化・価値観・考え方の違いによるトラブル
☐言葉の壁による意思疎通面でのトラブル
☐受け入れ部署の負担増
☐ビザなどの申請・手続き上のトラブル
☐離職率の高さによる周囲への影響
☐取引先や顧客からのクレーム
☐海外拠点への出向や転勤時のトラブル
☐その他（ ）
☐特になし

※5-7. 外国人留学生の採用方法に関しまして、どのような条件であれば、採用を少しでも考慮に入れますか？（複数回答可）

- ☐海外展開が必要な場合
☐日本人学生では持っていない必要な専門知識を備えている場合
☐語学能力やビジネスマナーなどが日本人と同水準にある場合
☐外国人留学生を採用することで行政から何らかの補助が得られる場合
☐知り合いから推薦された場合
☐どのような場合でも採用するつもりはない
☐その他（ ）

※5-8. なぜこれまで外国人留学生の採用を見送ってきましたか？（複数回答可）

- ☐採用するつもりはあったが、外国人留学生の応募がなかったから
☐そもそも外国人留学生を採用するつもりはなかったので、募集もしていなかったから
☐外国人留学生の応募もあり、採用する意欲もあったが、日本人就活生と同様の基準で面接などを行った結果、適切な人材がいなかったから
☐就労ビザなど法的手続き上の不安があったから
☐その他（ ）

※5-9. 外国人留学生を採用するにあたって、不安に感じられることはございますか？不安に感じられることがございましたら自由にお書きください。

※5-10. 今後も外国人留学生を採用する予定はないと考えられる理由は何ですか？自由にお書きください。

質問はこれで終了です。ご協力頂きありがとうございます。

26

27

参考資料2. 京都の留学生へのアンケート様式

- 大学コンソーシアム京都指定調査課題 -

留学生アンケート票

外国人留学生の日本および京都地域における就職阻害要因に関する調査

The survey to find what factors make it hard for foreign students to find an employment in Japan and Kyoto area

外國留學生於日本京都地區之求職阻礙因素調查

이 조사는 외국 학생들이 일본과 교토에서 취업이 어려운 이유를 찾기 위한 것입니다

※：このアンケートは「外国人の正規生」あるいは「交換留学生」を対象としたものです。

This questionnaire is for “official student of foreigners” and “exchange student”.

本次调查是以【正規留学生】或是【交換留学生】为对象的调查。

이 설문조사는 정규생과 교환학생을 위한 것입니다.

1. 所要時間は約 15 分です。

It takes about 15 minutes to answer this questionnaire.

填寫本問卷所需時間為 15 分鐘左右。

이 질문에 대답하는데 약 15 분 정도가 소요될 것입니다.

2. このアンケートは一人一回だけ答えてください。

Please do not answer this questionnaire more than two times.

本問卷一人僅限填寫一次。

이 설문조사에 2 번 이상 응하지 마세요.

3. このアンケートは日本語・英語・中国語・韓国語で作られていますので、最初に言語を選択して下さい。

This questionnaire is made in Japanese, English, Chinese and Korean. Please choose one language to answer the questionnaire at first.

本次调查是分別用 日語、英語、漢語、和韓語作成的，請首先選擇語言。

이 설문조사는 일본어, 영어, 중국어, 한국어로 되어있습니다. 답을 하기 위해 먼저 언어를 선택해주세요.

4. このアンケートは、外国人留学生在日本で就職するにあたっての課題や、日本人学生との職業観の違いなどを調査することによって、今後の京都における外国人留学生政策に役立てようとするものです。

The purpose of this questionnaire is to contribute to the improvement of the foreign student policy conducted in Kyoto, which we aim to accomplish by collecting detailed information of any challenges met by foreign students when seeking for an employment in Japan, and whether or not there are any differences between Japanese and foreign students regarding their attitude towards work.

本問卷係以瞭解外國留學生在日本就職可能遭遇之困境，及其與日本學生在職業觀上之差異為目的所進行的問卷調查，並希望能在改善京都外國留學生之政策上有所貢獻

이 질문의 목적은 일하는 태도에 대해 일본학생들과 외국학생들이 어떤 차이가 있는지, 일본에서 일을 하고 있을 때 외국학생 들이 어떤 문제에 직면하는지에 대한 자세한 정보를 수집하는 것이며, 이를 교토에서 실행하는 외국학생들을 위한 정책의 개선에 공헌할 것입니다.

5. アンケート結果は調査報告書としてまとめ、ご回答いただいたアンケートから個人情報特定できないように統計処理を施し公開いたします。また、ご回答いただいたアンケート結果を本調査の目的以外で使用することはありません。

Your personal information is strictly protected. Survey results will be statistically processed before publication, guaranteeing the confidentiality of any information you provide. Furthermore, the results of this survey will not be used for any other purpose.

問卷結果為調查報告書之統整。因回答問卷所揭露的個人情報皆會經過無法辨識特定對象之統計處理，並將問卷結果加以公開。而本次問卷調查之結果並不會使用在本次調查以外之地方。

귀하의 개인 정보는 엄격히 보호됩니다. 조사 결과는 통계적으로 귀하가 제공하는 모든 정보의 기밀성을 보장 하고 공표 전에 처리 됩니다. 또한 답해 주신 양케이트 결과를 본 연구의 목적 이외에 사용되지 않습니다.

言語選択 (choose a language) (语言选择) (언어선택)

☐ English / 日本語

☐ 中文

☐ 한국어

- ☐ 2 年以上～3 年以内 (between 2 to 3 years)
- ☐ 3 年以上～4 年以内 (between 3 to 4 years)
- ☐ 4 年以上～5 年以内 (between 4 to 5 years)
- ☐ 5 年以上～10 年以内 (between 5 to 10 years)
- ☐ 10 年以上 (over 10 years)

II：日常生活について About your daily life

1. あなたはなぜ日本に来ましたか？最もよく当てはまるものひとつを選んでください。

What is the reason for coming to Japan? Please select one option.

☐ 日本で学位を取りたいと思ったから

To get a degree

☐ 日本で就職したいと思ったから

To find a job in Japan

☐ 日本語を向上させたいから

To improve my Japanese

☐ 日本というより京都に来たかったから

Because I wanted to come to / live in Kyoto.

☐ 日本の文化やイメージが良かったから

Because I had a good impressions for the Japanese culture / tradition.

☐ 特別な理由はない

I do not have any special reason.

☐ その他 ()

Other ()

2. あなたは日常で日本語を使うことについてどのように感じていますか？

How do you feel about using Japanese in daily life?

☐ 日本語を使うことが楽しい

I enjoy using Japanese.

☐ 日本語を使うことは苦ではない

I have no trouble using Japanese.

☐ 必要な場合には日本語を使うが、できるだけ使いたくない

I use Japanese when necessary but would rather not have to.

☐ 日本語を使うのが嫌だ

I do not like to use Japanese.

☐ その他 ()

Other ()

III：職業観について What do you think about working?

3. あなたは日本人と接することについてどう思っていますか？

How do you feel about spending your time with Japanese people?

☐ とても楽しい

I enjoy it very much.

☐ 楽しい

I enjoy the time.

☐ 何とも思っていない

I feel nothing special.

☐ できるだけ接したくない

I'd rather not spend my time with Japanese people.

☐ その他 ()

Other ()

4. 文化の観点から、日本で生活する上で大変なことは何ですか？

What is the most difficult thing in terms of culture when you live in Japan?

5. 日本での生活は楽しいと感じていますか？ 1 0 点満点で答えてください。

Do you enjoy your life in Japan? Please answer on the scale of 1 to 10: 1 being the least fun; and 10 being the most fun.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

楽しくない ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 楽しい

the least fun the most fun

6. 日本での生活は何が楽しいですか？あるいは楽しくないですか？

Please write down what you enjoy or do not enjoy in Japan.

7. あなた自身はどうすればもっと日本での生活を楽しいと感じると思いますか？

What could you do to make your life in Japan more enjoyable? Please write down your opinion.

8. 日本の他の地域と比較して「京都」の特徴は何だと思えますか？

What do you think is unique or different about Kyoto when compared to other regions / cities in Japan? Please write down your opinion.

1-1. あなたは大学（あるいは大学院）卒業後、日本で就職したいと考えていますか？

Do you wish to find an employment in Japan after you finish your degree?

☐ はい (Yes, I do.) ☐ いいえ (No, I do not.)

☐ 将来的には (Not now, but in the future.) ☐ 分からない (I don't know.)

1-2. (1-1) で「はい」と答えた方は、あなたの現状に最も近いものを選択肢の中から選んでください。

If you answered "Yes, I do" for (1-1), which option expresses your present status about job hunting?

☐ 就職活動中 (in the middle of job hunting)

☐ 何もしていない (I do nothing)

☐ 内定をもらった (found a job)

☐ 内定をもらったがまだ続けている (found a job, but still looking for other options)

1-3. (1-1) で「はい」と答えた方は、なぜ日本で働きたいと思えますか？

If you answered "Yes, I do" for (1-1), Why do you want to work in Japan?

1-4. (1-1) で「いいえ」「将来的には」を選んだ方は、なぜ現状、日本で就職をしたくない、難しい、あるいはできない、と考えますか？

If you answered "No, I do not" or "Not now, but in the future" for (1-1), Why do you think it is not desirable, difficult or not possible for you to work in Japan?

2. あなたは日本でインターンシップを経験したことがありますか？

Have you been part of an internship in Japan?

☐ 有償インターンシップを経験した

I have done an internship with payment.

☐ 無償インターンシップを経験した

I have done an internship without payment.

☐ その他 ()

Other ()

3. あなたは日本のインターンシップについてどう思えますか？

What do you think about Japanese internship? Please write down your opinion.

I：基本資料

4. 日本で働くにあたって不安なことは何ですか？ 3 つ選んでください。もし選択肢以外の考えもあれば「その他」に 3 つまでご記入ください。

If you were to work in Japan, what makes you worried? Please select 3 options. If you have ideas other than those listed below, please write them down in the spaces marked "Others" (up to 3).

☐ 日本語能力 (Japanese language skills)

☐ 人間関係 (human relationships)

☐ 日本のビジネス文化 (Japanese business culture)

☐ 昇進 (promotion)

☐ 企業文化 (company's culture)

☐ 労働時間 (working hours)

☐ 自分の家族 (your family)

☐ その他 (others) ()

5. あなたは「京都の企業・会社」と言われたときに、どんな会社が思い浮かびますか？ 思いつく限り、書いてみてください。思いつかない場合には空欄で結構です。

Do you know any company with its head office located in Kyoto? Please list as many as possible. If you do not know any, please skip this question.

1. 请选择您的性别。

☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

2. 請寫下您的國籍。

3. 請寫下您的年齡。

4. 請問您是正規生嗎？還是交換留學生呢？

☐ 正規生 ☐ 交換留學生

5. 請寫下您目前在日就讀之大學

6. 如果是正規生的話，請問您現在是幾年級生呢？如果是交換留學生的話，您在母校是幾年級生呢？

☐ 大學一年級 ☐ 大學二年級 ☐ 大學三年級 ☐ 大學四年級

☐ 碩士一年級 ☐ 碩士二年級 ☐ 博士生 ☐ 其他

7. 請寫下您的專攻科目。

8. 請問您已經在日本滯留多久了呢？

☐ 半年以內 ☐ 半年～1 年以內 ☐ 1 年以上～2 年以內

☐ 2 年以上～3 年以內 ☐ 3 年以上～4 年以內 ☐ 4 年以上～5 年以內

☐ 5 年以上～10 年以內 ☐ 10 年以上

II：關於日常生活

1. 為何您會來日本呢？請選擇一項最符合的理由。

☐ 因為想取得日本的學位

☐ 因為想在日本就職

☐ 因為想增進日文能力

☐ 與其說是想來日本，不如說是因為想來京都

☐ 因為對日本的文化和形象有良好的印象

☐ 沒什麼特別的理由

☐ 其他 ()

2. 您對於在日常生活中使用日文有什麼樣的感覺。
- ☐對於使用日文感到很快樂
- ☐對於使用日文不會感到辛苦
- ☐在必要的場合會使用日文，但如果可以的話並不想使用
- ☐不喜歡使用日文
- ☐其他（ ）

3. 您對於和日本人接觸有什麼想法？
- ☐非常快樂
- ☐很快樂
- ☐沒什麼特別的想法
- ☐盡可能不去接觸
- ☐其他（ ）

4. 以文化的觀點來看，在日本生活有什麼特別辛苦的地方嗎？

5. 對於在日本生活感到開心嗎？請以 10 分為滿分給予評分。

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
不快樂 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 快樂

6. 在日本的生活有什麼快樂或者不快樂的事情嗎？

7. 您覺得自己該如何能讓在日本的生活更加快樂呢？

8. 與日本的其他地區相比，您認為「京都」的特徵是什麼呢？

III：關於職業觀

- 1-1. 您在大學（或者研究所）畢業以後，有考慮在日本就職嗎？
- ☐有 ☐沒有 ☐以後想 ☐不知道

- 1-2. 針對在 1-1 回答「有」選項的人，請在以下的選項中選擇與您的現狀最為接近的選項。
- ☐尋找工作中 ☐目前沒有特別做什麼
- ☐已經找到工作了 ☐已經找到工作了，但仍在持續尋找其他工作

- 1-3. 針對在 1-1 回答「有」選項的人，為何您會想在日本工作呢？

I：기본정보

1. 당신의 성별을 고르세요.
- ☐남성 ☐여성 ☐기타
2. 당신의 국적을 적으세요.
3. 당신의 나이를 적으세요.
4. 당신은 정규생입니까, 교환학생입니까?
- ☐정규생 ☐교환학생
5. 현재 일본에서 다니고 있는 대학교명을 적으세요.
6. 정규생：당신은 몇 학년입니까?
교환 학생：당신의 모교에서 당신은 몇 학년입니까?
- ☐대학교 1 학년 ☐대학교 2 학년 ☐대학교 1 학년
- ☐대학교 4 학년 ☐석사 1 학년 ☐석사 2 학년
- ☐박사 과정 재학 ☐기타
7. 당신의 전공을 적으세요.
8. 당신은 일본에서 얼마나 공부를 하겠습니까?
- ☐반년 이하 ☐반년이상~1 년이하
- ☐1 년이상~2 년이하 ☐2 년이상~3 년이하
- ☐3 년이상~4 년이하 ☐4 년이상~5 년이하
- ☐5 년이상~10 년이하 ☐10 년이상

II： 일상 생활에 대해서

1. 당신이 일본에 머무르는 목적에 대해 하나만 고르세요.
- ☐학위 취득을 위해
- ☐취직을 하기 위해
- ☐일본어 실력을 키우기 위해
- ☐교토에 살고 싶기 때문에
- ☐일본의 문화와 전통에 좋은 인상을 갖고 있기 때문에

- 1-4. 針對在 1-1 回答「沒有」或「以後想」選項的人，為何您不想在日本就職，或者認為這很困難，甚至是不可能呢？

2. 您有在日本實習的經驗嗎？
- ☐曾經有支薪實習的經驗
- ☐曾經有無償實習的經驗
- ☐其他（ ）

3. 請問您如何看待日本的實習？

4. 您認為在日本工作可能所遭遇的不安有哪些？請從下列選項中選出三項。如果您有選項以外的考量，請於「其他」中填入至多三個答案。
- ☐日文能力 ☐人際關係 ☐日本的企業文化 ☐升遷
- ☐職場文化 ☐勞動時間 ☐家人 ☐其他（ ）

5. 當提到「京都的企業、公司」時，怎樣的公司會浮現在您的心中呢？請在您想得到的範圍內盡可能詳細地填寫。若沒有任何想法的話，此格可以空白。

- ☐별 다른 이유가 없다.
- ☐기타（ ）

2. 일상 생활에서 일본어를 쓰는 것을 어떻게 느끼세요?
- ☐일본어 쓰는 것이 즐겁다.
- ☐일본어를 쓰는데 어려움이 없다.
- ☐필요할 때 말고는 굳이 일본어를 사용하지 않는다.
- ☐일본어 쓰는 것을 좋아하지 않는다.
- ☐기타（ ）

3. 일본인들과 함께 시간을 보내는 것을 어떻게 느끼세요?
- ☐매우 즐겁다.
- ☐즐겁다.
- ☐별 다른 감정이 없다.
- ☐일본인들과 다소 많은 시간을 보내지 않는다.
- ☐기타（ ）

4. 당신이 일본에 살고 있는 동안 문화의 관점에서 가장 어려운 것은 무엇입니까?

5. 일본에서의 생활은 어떻습니까? 1부터 10까지의 숫자로 표현하세요. 10으로 갈수록 가장 즐거운 것.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
별로 즐겁지 않다 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 매우 즐겁다

6. 일본에서 즐거운 것과 그렇지 않는 것을 적으세요.

7. 어떤 것이 일본에서의 삶을 더욱 즐겁게 해주나요? 의견을 적으세요.

8. 다른 일본 지역과 도시에 비교하여 교토의 어떤 점이 독특하다고 생각하나요? 의견을 적으세요.

III： 일에 대해 어떻게 생각하세요?

- 1-1. 학위를 끝내고 일본에서 일자리를 찾고 싶습니까?
- ☐네

- ☐ 아니요
- ☐ 지금은 아니지만 나중에
- ☐ 잘 모르겠다.

1 - 2. 만약 1-1 에서 네라고 대답했다면, 현재 당신의 구직은 어떤 상황입니까?

- ☐ 구직중
- ☐ 아무것도 안 한다.
- ☐ 일자리를 찾았다.
- ☐ 일자리를 찾았지만 다른 것도 알아보고 있다.

1 - 3. 만약 1-1 번 질문에 네라고 했다면, 왜 일본에서 일하고 싶은가요?

1 - 4. 만약 1-1 번 질문에 아니요 라고 대답했거나 지금은 아니지만 나중에라고 했다면, 일본에서 일하는 것이 왜 가치가 없고 어렵거나 가능성이 없다고 생각했나요?

2. 일본에서 인턴을 한 적 있나요?

- ☐ 유급 인턴을 했습니다.
- ☐ 무급 인턴을 했습니다.
- ☐ 기타 ()

3. 일본의 인턴에 대해 어떻게 생각하십니까? 의견을 적으세요.

4. 만약 일본에서 일한다면, 어떤 것이 가장 걱정되니까? 생각하는 보기가 아래에 없다면 기타 공간에 적어주세요. (3 개 이하)

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 일본어 실력 | ☐ 인간 관계 | ☐ 일본의 기업 문화 |
| ☐ 승진 | ☐ 회사 내 문화 | ☐ 일하는 시간 |
| ☐ 가족 | ☐ 기타 () | |

5. 교도에 본사가 위치하고 있는 회사를 안다면 아는 대로 적으세요. 만약 모른다면 이 질문은 대답하지 않아도 됩니다.

調査研究 2

インターンシップ修了生に関するアンケート調査

インターンシップ修了生に関するアンケート調査

研究代表者：河村 律子（立命館大学国際関係学部 教授）

共同研究者：古川 秀夫（龍谷大学国際学部 教授）

多田 実（同志社大学政策学部 教授）

三浦 潔（京都文教大学総合社会学部 教授）

渡邊 博己（京都学園大学法学部 教授）

筑田 一毅（大谷大学・大谷大学短期大学部 学生支援部キャリアセンター）

広瀬 友子（京都学園大学キャリアサポートセンター課長代理）

久保 歩（立命館大学共通教育課(衣笠)インターンシップオフィス）

森野 裕之（京都文教大学学生部キャリアサポート課係長）

研究協力部署：大学コンソーシアム京都 高大連携・インターンシップ事業部

1. 研究概要

（1）背景

大学コンソーシアム京都（以下、本財団）のインターンシップ・プログラムは 1998 年より実施し、いくつかのコース設定をたどって、2004 年に現在の、ビジネスコース、パブリックコース、プログレスコースの 3 コース制となった。毎年、実習生は 400～600 名規模、実習先は 200 箇所以上、本財団加盟校の教員が 30～40 名がコーディネータを務めている。

この間、受講生に対しては、プログラム終了時に実習の満足度や学習や仕事に対する意識の調査を実施してきており、毎年報告書を出してきた。一方、修了生に対しては 2007 年度に調査を実施し、インターンシップの長期的効果が測定されたⁱ。

現在、2007 年度に修了生調査を実施した時に比べて、加盟校独自のインターンシップや短期・公募型インターンシップが増加している。そのため、あらためて本財団のインターンシップの独自性を明らかにする追跡調査を実施することとした。

（2）調査目的と内容

本財団のインターンシップ・プログラムに参加した過年度の修了生において、インターンシップ経験が大学生活および卒業後のキャリア形成にどのような影響を与えたかを明らかにし、それによってインターンシップの教育効果を明らかにする。そのために、大学卒業・大学院修了後の進路、その進路とインターンシップ先との関連、大学生活での成長度合いと成長にかかわった要素、インターンシップ経験のその後の大学生活への影響、インターンシップ経験の就職活動への影響を調査する。単にインターンシップの大学生活や就職活動への影響を測定するのではなく、学生の大学生活における成長度を測り、インターンシップが効果を発揮する教育的側面を見出すこととする。また、前回調査との比較も行う。

同時に、今後も本財団からの案内物を受け取るかどうかの意向を調査し、了承の場合は氏名と連絡先の記入を求める。これは、アドバイザー的役割を果たす OB/OG を開拓し、社会人となった修了生の目から本プログラムの精緻化に貢献してもらう目的を持っている。ただし、この意向調査は本体調査とは別紙で行い、本体部分の匿名性を担保した。

(3) 調査実施

調査対象：2004 年度から 2012 年度に本財団インターンシップ・プログラムのビジネスコース、パブリックコース、プログレスコースを修了し、実家の住所が判明する者（送付数 2,702 名、有効数 2,421 名）

実施期間：2015 年 8 月 7 日（金）～10 月 13 日（火）

実施方法：インターンシップ応募時点での実家住所に郵送し、郵便により回収

回収数：373 名（回収率 15.4%）

有効回答数：371 名（有効回答率 15.3%）

今後の案内物受け取り了承者：124 名（郵送・メール可 50 名、郵送のみ可 56 名、メールのみ可 18 名）

具体的な調査項目：

①個人属性

性別、年齢、実習時の大学・学部・学科・入学年度、現在の職業

②インターンシップ参加状況

実習先、参加コース

③就職との関連性、転職状況

就職活動経験、実習先と就職活動対象・内定先・就職先の関連性、転職状況

④大学生活における成長

成長の度合いと成長に影響した経験

⑤プログラムの影響

大学生活への影響、就職活動への影響、現在の生活への影響

⑥自由記述

在学生へのアドバイス、インターンシップへの意見・感想

2. 研究のオリジナリティ

本研究はプログラムを修了し、すでに社会人となっている者を対象としている。インターンシップ修了直後の調査は多数行われているが、こうした追跡調査は調査対象者の特定や回収困難性から、ほとんど行われていない。インターンシップの真の効果を測るためには修了生のその後の大学生活と社会人生活を対象とする必要があり、この研究はその数少ない例である。

本プログラムが大学 4 年間のうちのごく短い期間の、大学外部の機関によるものであるにもかかわらず、アンケートに一定の回答を得られること自体が、本プログラムの優位性を示しているといえる。

3. 研究内容

調査結果とその特徴を以下に述べる。

(1) 個人属性

有効回答のあった 371 名の性別は、男性 94 名 (25%)、女性 277 名 (75%) で、プログラム全体の受講生の男女分布 (おおむね男性 33%、女性 67%) よりやや女性が多い。回答者の年齢は 22 歳から 36 歳まで、また入学年度も 2002 年から 2011 年と、過去 8 年間のプログラムの広範囲にわたる修了者から回答を得た。

現在の身分は、正社員が 234 名 (63%) ともっとも多く、公務員の 58 名 (16%) がこれに続く。前回と同様に一般的な職業分布よりも公務員の比率が高いが、これは本プログラムがビジネスコースとパブリックコースを並行して実施し、公務分野志望者への訴求力があることの表れであろう。これに自営業の 5 名を含めた合計 297 名 (80%) が安定的な職業に就いている。それに対して、大学院生などの学生 16 名 (4%)、契約社員 19 名 (5%)、派遣・アルバイト・フリーター 17 名 (5%)、求職中 6 名 (2%) など、合計 74 名 (20%) が安定的な職業に就いていない。

プログラム参加時の在籍大学は、龍谷大学 (73 名) と同志社大学 (70 名) が合わせて 38% を占め、京都女子大学、同志社女子大学、大谷大学、立命館大学、京都産業大学がそれぞれ 4~8% である。前回調査に比べて立命館大学と京都産業大学が減っているが、これはこの 8 年間のプログラムの受講生分布の変化を反映している。少数ではあるが、大阪府や奈良県の本財団加盟校以外の大学卒業生から回答があった。これらの大学を含む 31 大学、2 短期大学、4 大学院の出身者から回答があった。

在学学部は多岐にわたるが、文学部 60 名、社会・現代社会学部 54 名、経済・経営・商学部 44 名、法学部 30 名など、ほとんど文社系学部である。

以上、性別、年齢、入学年度、出身大学・学部から見て、調査回答者の分布は性別にやや偏りがあるとはいえ過年度のプログラム全体の実習生の分布をほぼ反映しており、調査結果の有効性が担保されているといえる。

(2) インターンシップ参加状況

今回の調査対象者がインターンシップを受講した期間においては、どの年度もビジネスコース、パブリックコース、プログレスコースの 3 コースが提供されていた。回答者の受講コースは表Ⅲ-1 の通りである。なお、コースを「覚えていない」、あるいは、実習先から明らかな誤りと思われる回答が相当数あったので、修正を加えている。例えばパブリックコースで実習先が具体的な小中学校名を記入している場合に、プログレスコースで実習先を教育委員会とする、などである。9 年間のプログラムにおける各コース受講者の割合は、ビジネス 70%、パブリック 16%、プログレス 14% であり、回答者分布はこれにほぼ等しくなっている。

2004 年度にそれまでの企画型プログラムを引き継ぐ形でプログレスコースが本格的に始まり、今回はその修了生の回答も 55 名と多く得られた。今回の調査はプログレスコースの長期的な成果をはじめて明らかにできるものである。

表Ⅲ-1 インターンシップの受講コース

コース	回答者数	割合
ビジネスコース（企業等において約 2 週間程度の実習を行うコース）	249	67.1%
パブリックコース（行政機関、NPO 等において約 2 週間程度の実習を行うコース）	62	16.7%
プログレスコース（プロジェクトの企画・計画から実施までの実習を行うプロジェクト型コース）	55	14.8%
不明	5	1.3%
合計	371	100.0%

（３）就職との関連性、転職状況

回答者のうち 351 名（95%）が就職活動の経験があると回答した。経験がある者に対して就職活動先および内定先の業種とインターンシップ実習先業種との関連を尋ねた結果が表Ⅲ-2 である。

就職活動においては、もともと興味ある業種の実習先を学生が選んでいる傾向があり、その結果として実習先と同じ業種において就職活動を行った者も 96 名（26%）いるが、むしろ実習先と異なる業種や様々な業種において就職活動を行った者のほうが多い。ただし、「インターンシップ先とは異なる業種」との回答が「インターンシップ先と同業種における就職活動をしていない」とは必ずしも言えず、また、「業種は様々」との回答者の相当数がインターンシップ先と同業種においても就職活動を行ったと思われるので、インターンシップ先と同業種を活動に含めていた者が 7 割程度はいるのではないかとと思われる。

内定先においても同様で、実習先と同じ業種において内定を得たとの回答者は 97 名（26%）であるが、業種は様々との回答者が 67 名（19%）あることから、実際には実習先と同業種で内定を得た者は 5 割近くあるのではないかとと思われる。

表Ⅲ-2 就職活動・内定先と実習先業種の関連（就職活動を行った者のみ）

	就職活動		内定先	
	回答者数	割合	回答者数	割合
インターンシップ先を含めた同業種	74	21.1%	63	17.9%
インターンシップ先は除いた同業種	22	6.3%	32	9.1%
インターンシップ先とは異なる業種	102	29.1%	178	50.7%
業種は様々	150	42.7%	67	19.1%
不明	3	0.9%	11	3.1%
合計	351	100.0%	351	100.0%

大学・大学院卒業直後の進路は、すぐに就職した者が 323 名（87%）、直後ではないが就職した者が 15 名（4%、うち 11 名は 1 年以内）となっている。これら 338 名の最初の就職先と志望先との関係を見ると、131 名（37%）が第 1 志望に、112 名（32%）が第 1 志望と同一の業種または職種に就職している。また、最初の就職先での身分は 292 名（83%）が正社員である。これらは、比較するデータがないので断定はできないが、かなり高い割合であるといえよう。

転職経験は、88 名（25%）がありと答えている。就職から転職までの期間は 1 か月から 6 年と非常に幅があるが、53 名（15%）が 3 年以内である。転職の理由としては、体調不良や長時間勤務といったマイナス要素をあげる者が 24 名と多いが、キャリアアップ・ステップアップや希望

職種への転職といった自己向上をあげる者も14名と多い。よく言われる「3年で3分の1が辞める」よりははるかに転職率が低く、また積極的転職が一定数あることを特徴としてあげることができよう。

（4）大学生活における成長

ここから、調査の目的である大学生活における成長などの質問項目に沿って記述する。

問 13. 大学生活の間で下記の項目を伸ばすことが出来ましたか。さらに、「よく伸びた」または「少し伸びた」を選んだ方は、伸ばすにあたって最も影響した経験をひとつ、そのほかに影響した経験をいくつでもリストから選んでください。

1) 成長度の全体傾向

今回の調査におけるひとつの主眼は、インターンシップ受講生の大学生活における成長を様々な角度から測ること、そしてその成長に影響を与えたものを知ること、インターンシップが学生の成長にどのように関わっているのかを明らかにすることである。そのために、大学生が在学中に伸ばすことを期待される能力として社会人基礎力などを参考にして16項目を設定し、それぞれの成長度を尋ねた。さらに、成長に影響を与える経験として7種類を考え、それぞれの成長に影響を与えた経験を答えてもらった。

図Ⅲ-1はこの結果である。「よく伸びた」と「少し伸びた」との回答の合計（以下「伸びた」と記す）の多い順に項目を並べ替えている。また、無回答は省いている。

16項目の能力のうち、自主性、コミュニケーション力、協調性、実行力の4項目は「伸びた」が75%～85%と極めて高い。次に、学習に対する意欲、基礎学力、ディスカッション能力、プレゼンテーション能力、人的ネットワーク構築力、課題発見力の6項目において約70%が「伸びた」としている。これらも相当高いといえる。これらに対して、リーダーシップ、独創性、発信力、規律性の4項目は「伸びた」が50%を切っており、回答者の評価は比較的低い。

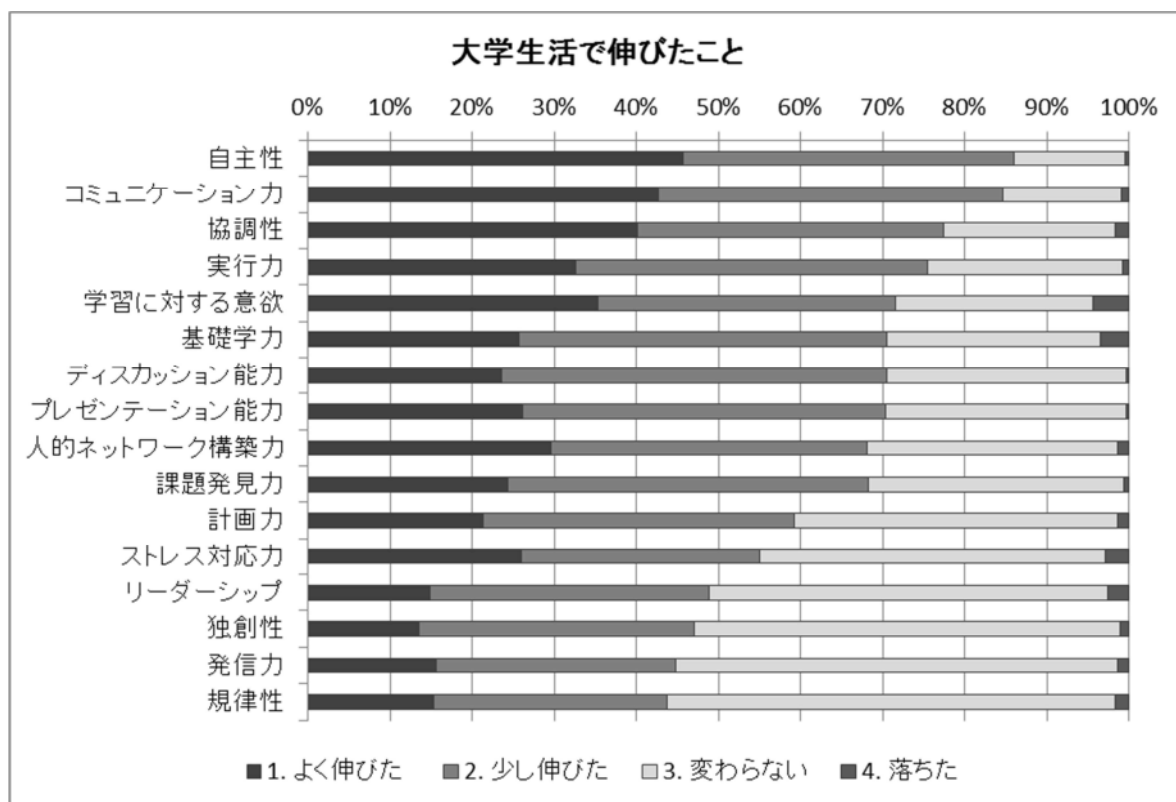
これらの結果を経済産業省の提示する「社会人基礎力」の観点から考察する。社会人基礎力とは、教育によって得られる「基礎学力」や「専門知識」を活かすために必要とされる力で、「前に踏み出す力（アクション）」、「チームで働く力（チームワーク）」、「考え抜く力（シンキング）」の3要素からなっている。

調査での16項目のうち、基礎学力、学習に対する意欲、プレゼンテーション能力、ディスカッション能力を、基本的な能力として「基礎学力」に該当するものとした。これらはいずれも「伸びた」者が約70%であり、大学における基本的な教育効果が出ているといえる。

社会人基礎力のうち、まず「前に踏み出す力（アクション）」は、主体性、働きかけ力、実行力の3点が含まれている。アンケート項目における自主性は主体性に、また、人的ネットワーク構築力は「他人に働きかけ巻き込む力」である働きかけ力に相当するとみることができる。したがって、「前に踏み出す力（アクション）」に対応するアンケート項目を、自主性、人的ネットワーク構築力、実行力とすると、これらはいずれも在学中の成長度が高いと評価されている。このことは、回答者の多くが社会人基礎力の一つの大きな要素である「前に踏み出す力」を得たことを意味する。

次に「チームで働く力（チームワーク）」は、発信力、規律性、ストレスコントロール力などの6点からなっている。アンケートではこの3点にコミュニケーション力と協調性、リーダーシップを加えた。この6項目のうちコミュニケーション力と協調性は非常に大きく成長したと評価されているが、その他の4点は評価が低い。チームで働く力は部分的に獲得したといえる。

最後に「考え抜く力（シンキング）」は、課題発見力、計画力、創造力の3点からなっている。創造力は独創性に置き換えられるので、アンケート項目の課題発見力、計画力、独創性が考え抜く力に相当する。これら3項目は成長度が比較的低いものである。



図Ⅲ-1 大学生生活で伸びたこと

以上から、回答者は大学生活において、基礎学力の向上を担保したうえで、社会人基礎力の観点における「前に踏み出す力」を最も得ており、「チームで働く力」と「考え抜く力」はやや成長度が低いといえる。

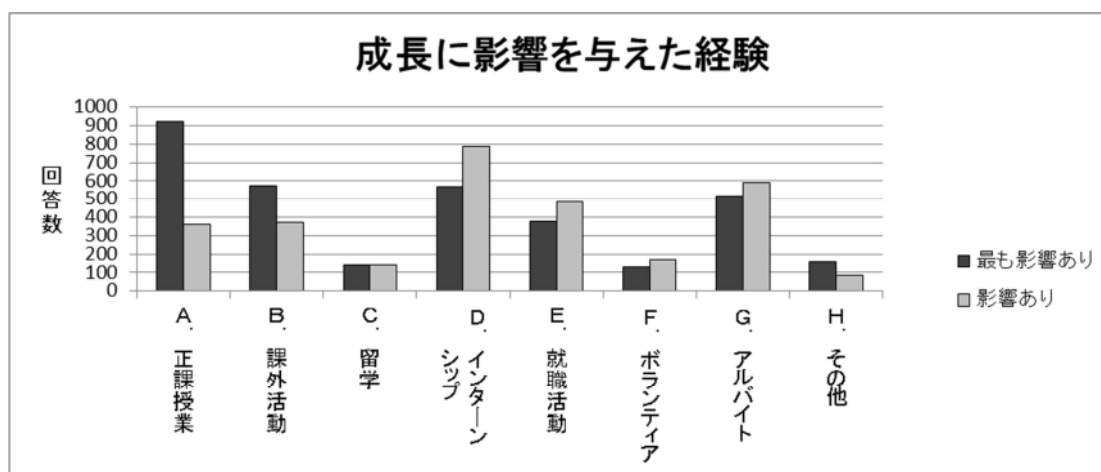
2) 成長に影響を与えた経験

次に、これらの力それぞれにおいて、「よく伸びた」あるいは「少し伸びた」との回答者に、その成長にどのような経験が影響したかを尋ねた。想定したのは、学生生活で大きな比重を占める正課授業のほかに、部活やサークルなどの課外活動、留学、就職活動、ボランティア、アルバイト、そしてインターンシップである。これらの経験のうちから、最も影響したものを一つと、その以外に影響した経験を複数回答で挙げてもらった。

図Ⅲ-2 は、正課授業等の経験ごとに、図Ⅲ-1 の16項目の力それぞれにおいて「最も影響した経験」あるいは「それ以外に影響した経験」として選ばれた回答数の合計を示したものである。

これを見ると、16 項目の合計として「最も影響した経験」は正課授業が 920 回答と他を圧倒して多く、これに課外活動、インターンシップ、アルバイトが続く。これに対して、「それ以外に影響した経験」はインターンシップが 785 回答と多く、アルバイトがこれに続く。その結果、この両者を合わせる、つまり影響した経験全体としては、インターンシップが 1353 回答、正課授業が 1278 回答と、インターンシップの経験が最も多かった。

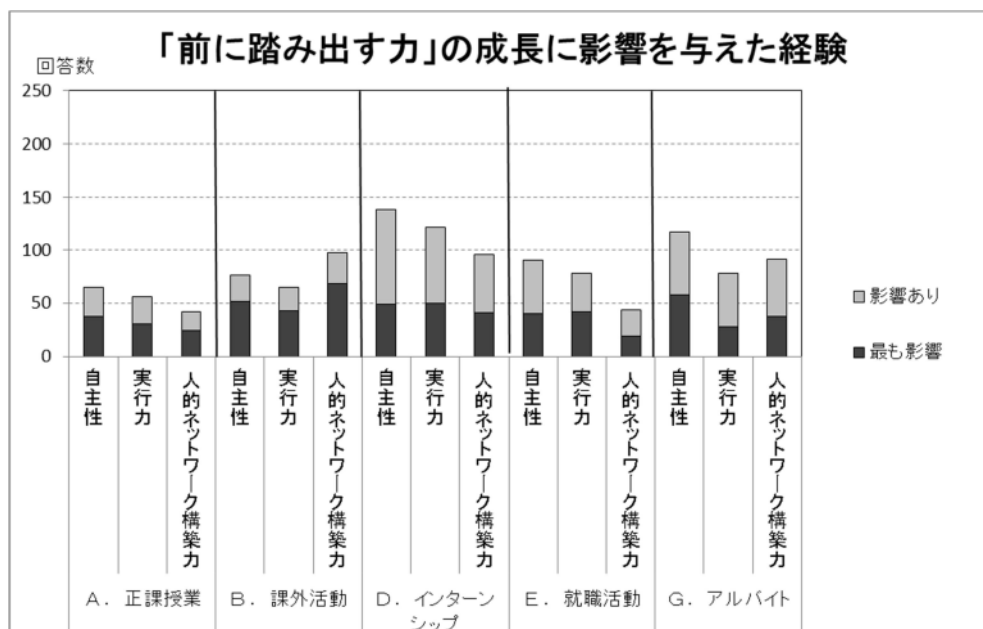
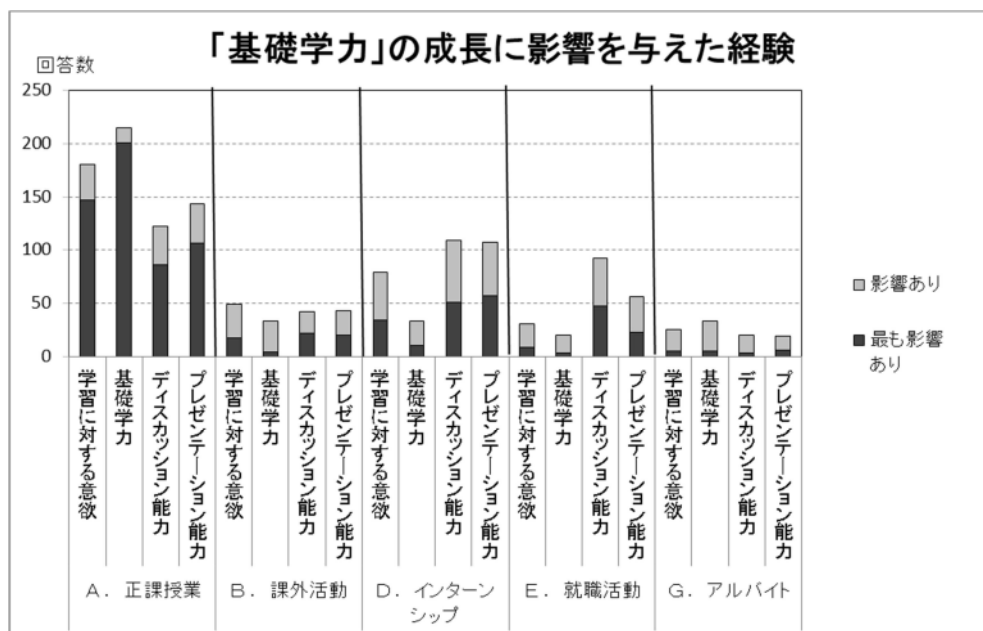
留学とボランティアは、影響した経験全体でも 300 回答を切った。今回は留学やボランティア経験の有無は質問していないが、おそらく、留学やボランティア活動は経験者自体が少なく、そのために回答が少なかったのであろう。

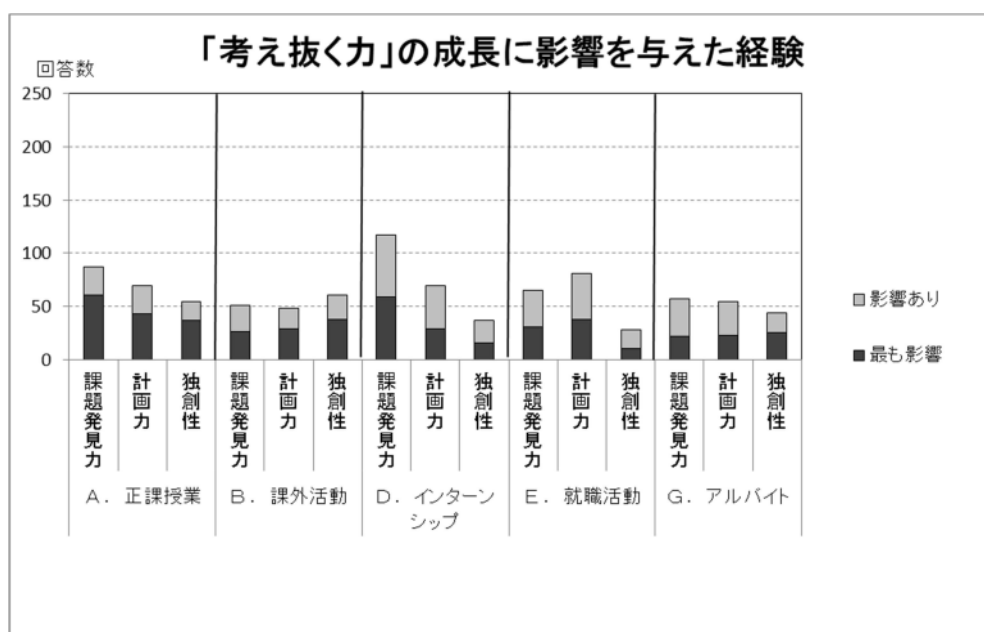
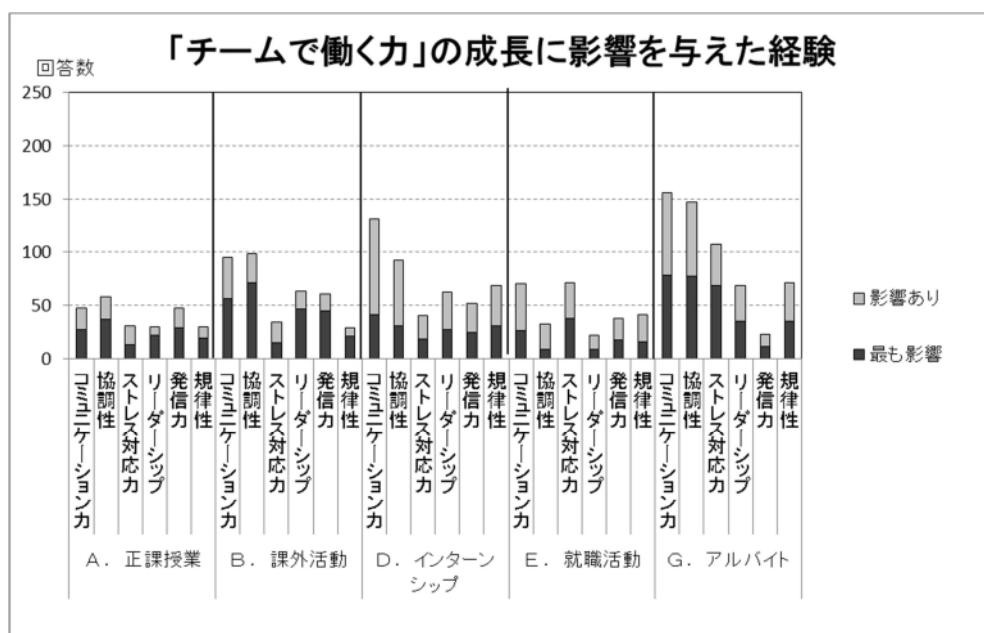


図Ⅲ-2 大学生活で伸びたことに影響を与えた経験

影響した経験全体で回答の多かった、正課授業、課外活動、インターンシップ、就職活動、アルバイト、の 5 種類の経験について、上記 16 項目のどのような力においてその経験が影響を与えたのかを、前の分析と同様に社会人基礎力の観点別に整理して詳しく見てみる。図Ⅲ-3 では、「最も影響を与えた経験」と「それ以外に影響した経験」を積み上げて示している。グラフ間の比較がしやすいように回答数の軸を同一にしているが、グラフによって該当項目数が異なるために、棒の太さが異なることを断っておく。

まず、「基礎学力」に該当する 4 項目においては、正課授業が最も多く影響を与えている。これはある意味、当然のことである。もしここに正課授業が影響を与えていないとしたら、それは大学教育の本質的な役割を果たしていないことになる。その一方で、ディスカッション能力とプレゼンテーション能力において、インターンシップが正課授業とそれほど変わらない回答数を得ていることは注目に値する。つまり、インターンシップ経験が、正課授業に次いで基礎的な学力形成にも影響を与えているのであり、本財団の教育プログラムとしての性格が実証されているといえる。





図Ⅲ-3 大学生生活で伸びたことに影響を与えた経験（詳細）

次に、「前に踏み出す力」に関連する項目である。前述のように、これは成長の度合いの高いものである。この成長に影響した経験として挙げられたのはインターンシップが最も多く、アルバイトがこれに次ぐ。インターカレッジで行われる本プログラムに参加すること自体が自主性と実行力の前進を伴うものであり、さらに、インターンシップ実習においては、与えられた仕事をこなすだけでなく、自ら進んで仕事を見つけて実行に移していくこと、また、そうした一連の過程を進めるうえで人的なネットワークを構築することが要求され、その力をつけていったと考えられる。

「チームで働く力」においては、アルバイトの影響が大きい。とくにコミュニケーション力と協調性に影響を与えている。インターンシップもこの2項目に対してある程度の影響を与えてい

るが、アルバイトよりはかなり少ない。しかし、多くの学生がアルバイトをほぼ4年間継続して行っているのに対して、インターンシップが数週間、プログレスコースでも半年間でしかないことを考えると、インターンシップの影響力もかなり大きなものであることが示されている。

最後の「考え抜く力」は成長度合いの低いものであり、したがって、影響を与えた経験も全体として回答が少ない。その中で、インターンシップが課題発見力に影響を与えているのが目立っている。実習において課題を発見することの必要性を認識しそれを実践した経験が活かしているのだと思われる。

以上のように、インターンシップは基礎学力への影響力を持つという面で正課授業に似た側面を持つ一方で、社会人基礎力のとくに「前に踏み出す力」への影響力が強く、正課授業とは異なる側面を併せ持つ。「前に踏み出す力」への影響力ではアルバイトと似ているが、インターンシップの期間を考えれば影響力は相当強い。つまり、本プログラムが教育プログラムとして有効性を持つことが示されたといえる。

3) コース間比較

最初に述べたように、今回の調査は本インターンシップ・プログラムがビジネスコース、パブリックコース、プログレスコースの安定した3コースとなってから初めての追跡調査である。したがって、コース間を比較すること、とくにプログレスコースの成果を検証することが初めて可能となった。

表Ⅲ-3に示すのは、ここまで述べた16項目についての大学生活における成長を3コース間で比較検定した結果である。分散分析は3コース全体においてコース間の差が認められるかどうかを示し、T検定は2コース間の差の有無を3つの組み合わせそれぞれにおいて示している。

これによると、コース間で有意な差がみられるのは「学習に対する意欲」と「リーダーシップ」のみであり、他の14項目においては有意な差はみられない。この質問は大学生活全体を通しての成長を問うたものであるからコースによる違いはストレートには表れないのであろう。

なお、これ以降の問いにおけるコース間比較も同様の方法で行うこととする。

表Ⅲ-3 大学生活における成長（問13）に関するコース間比較検定

	平均値				分散分析	T 検定		
	ビジネス コース	パブリッ クコース	プログレ スコース	全体		ビジネス ・パブリ ック	ビジネス ・プログ レス	パブリッ ク・プロ グレス
自主性	1.70	1.75	1.57	1.69				
Communication力	1.74	1.74	1.75	1.74				
協調性	1.84	1.88	1.82	1.84				
実行力	1.94	1.87	1.98	1.93				
学習に対する意欲	2.07	1.72	1.80	1.97	**	*	*	
基礎学力	2.09	1.95	2.14	2.07				
Discussion 能力	2.07	2.06	2.04	2.06				
プレゼン能力	2.07	1.94	2.06	2.04				
人的 NW 構築力	1.99	2.20	2.04	2.03				
課題発見力	2.14	1.94	1.94	2.07				
計画力	2.23	2.26	2.10	2.21				

ストレス対応力	2.25	2.07	2.22	2.22				
リーダーシップ	2.39	2.51	2.23	2.39				*
独創性	2.37	2.53	2.45	2.41				
発信力	2.38	2.52	2.43	2.41				
規律性	2.44	2.46	2.31	2.42				

注) 平均値は、よく伸びた=1、伸びた=2、変わらない=3、落ちた=4 とした平均値を示す。

**は 1%、*は 5%で有意を示す。

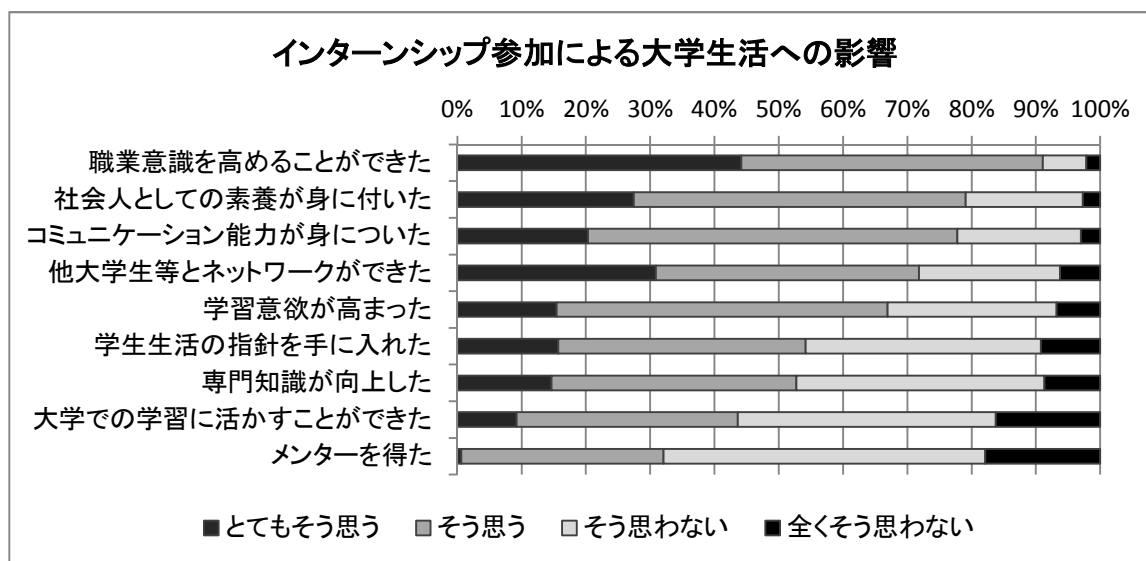
(5) プログラムの大学生活への影響

問 14. インターンシップの参加によって、その後の大学生活にどのような影響がありましたか。

以下の項目のそれぞれについて教えてください。

1) 影響の全体的傾向

大学生活全般での成長を尋ねた問 13 に対して、問 14 はインターンシップ参加の影響を直接的に問うた。図Ⅲ-4 は「とてもそう思う」と「そう思う」の合計の多い項目の順番に並べたものである。これに示すように、回答者の 91%が「職業意識を高めることができた」と、約 80%が「社会人としての素養が身に付いた」、「コミュニケーション能力が身に付いた」と感じている。これらは社会人と呼べるものであり、キャリア教育における獲得目標となるものである。現在、各大学の正課においてキャリア教育が充実しつつあるが、本プログラムもそうしたキャリア教育と同様の実績をあげていることが示されている。



図Ⅲ-4 インターンシップ参加による大学生活への影響

インターカレッジとしての本プログラムの特徴がでているのが「他大学生等とネットワークができた」に対して「とてもそう思う」が 31%、「そう思う」とする者を合わせると 70%を超えることである。このネットワークをどのように活かしたかは後の自由記述の分析に譲るが、ネットワーク構築の非常に有効な機会を本プログラムが提供しているのは間違いない。

「学習意欲が高まった」が 68%であること、「大学生活の指針を手に入れた」が 54%であることは一定の評価ができる。しかし、本プログラムが教育プログラムとして大学での主体的学習の

意欲と態度の涵養を目標として掲げていることからすると、これらがより高い水準で受講生の実感として受け入れられるように目指す必要があるともいえる。

2) コース間比較

問 13 と同様に、コース間比較を行った。その結果を表Ⅲ-4 に示す。ここでは、「職業意識を高めることができた」以外のすべての項目において、コース間の有意な差があった。有意差の認められる項目は、いずれも、プログレスコース、パブリックコース、ビジネスコースの順に平均値が上がっており、プログレスコースにおいて最も大学生活への影響が強いことを示している。

プログレスコースは約半年間にわたって実習を行うプロジェクトベースのインターンシップである。受講生は課題設定から計画設計、実践、評価の一連のプロジェクトに携わる。内容の充実により、その後の大学生活への影響も強いのであろう。これだけのプログラムが提供できるのは本財団の強みである。

ビジネスコース・パブリックコースにおいても、平均値が絶対的に高いというのではない。たとえば「社会人としての素養が身についた」の平均値は、パブリックコースで 1.82、ビジネスコースで 2.02 である。この数値は、平均的には「そう思う」であることを示している。したがって、あくまで相対的に見て、ビジネスコース・パブリックコースよりもプログレスコースのほうが強い影響をもつということである。

とは言うものの、ビジネスコース・パブリックコースにプログレスコースの要素を取り入れる工夫をすることで、両コースが今後より教育効果の高いものとなる可能性が示されているといえる。例えば、実習期間を 1 か月などやや長めにし、内容をプロジェクト型に近いものにするなどである。これには実習先の協力が欠かせず困難が伴うものではあるが、教育プログラムとしての本財団インターンシップの独自性を発揮するために、取り組むべき課題である。

表Ⅲ-4 インターンシップ参加による大学生活への影響（問 14）に関するコース間比較検定

	平均値				分散分析	T 検定		
	ビジネスコース	パブリックコース	プログレスコース	全体		ビジネス・パブリック	ビジネス・プログレス	パブリック・プログレス
職業意識を高めることができた	1.70	1.56	1.62	1.66				
社会人としての素養が身に付いた	2.02	1.82	1.80	1.96	*		*	
コミュニケーション能力が身についた	2.11	1.92	1.87	2.04	*	*	*	
他大学生等とネットワークができた	2.13	1.89	1.73	2.03	**	*	**	
学習意欲が高まった	2.34	2.03	1.95	2.23	**	*	**	
学生生活の指針を手に入れた	2.48	2.26	2.09	2.39	**		**	
専門知識が向上した	2.56	2.26	1.91	2.41	**	*	**	*
大学での学習に活かすことができた	2.71	2.51	2.35	2.62	**		**	
メンターを得た	2.68	2.62	2.36	2.62	**		*	

注) 平均値は、とてもそう思う=1、そう思う=2、そう思わない=3、まったくそう思わない=4 とした平均値を示す。

**は 1%、*は 5%で有意を示す。

3) 前回調査との比較

問 14 は、前回 2007 年の調査でも同じ質問を行っている。両者の平均値を比較したのが表Ⅲ-5 である。職業意識の向上や社会人としての素養を得たとする者が多いなど、おおむね全体の傾向は同一であるが、今回のほうが平均値が有意に低い、つまり、肯定の回答が有意に多い傾向がある。これは前回調査では回答選択肢の記載順番が逆であった（全くそう思わない、そう思わない、そう思う、全くそう思う、の順）ことが多少影響しているのかもしれないが、この間のプログラムの成熟によって評価が高くなったことは十分に推察できる。ただし、「学習意欲が高まった」と「学生生活の指針を手に入れた」は有意に肯定回答が少なくなっている。このことは今後のプログラム展開において無視できない警告としてとらえる必要があろう。

表Ⅲ-5 インターンシップ参加による大学生活への影響（問 14）の前回調査との比較検定

	平均値		T 検定
	2015 年調査	2007 年調査	
職業意識を高めることができた	1.66	1.74	
社会人としての素養が身に付いた	1.96	2.13	**
コミュニケーション能力が身についた	2.04	2.23	**
他大学生等とネットワークができた	2.03	2.11	
学習意欲が高まった	2.23	2.13	*
学生生活の指針を手に入れた	2.39	2.21	**
専門知識が向上した	2.41	2.56	*
大学での学習に活かすことができた	2.62	2.77	*
メンターを得た	2.62	2.62	

注) 表Ⅲ-4 と同じ

(6) インターンシップ経験の就職活動への影響

問 15. 就職活動の際、インターンシップ実習の経験がどのように役に立ったと思いますか。以下の項目のそれぞれについて教えてください。

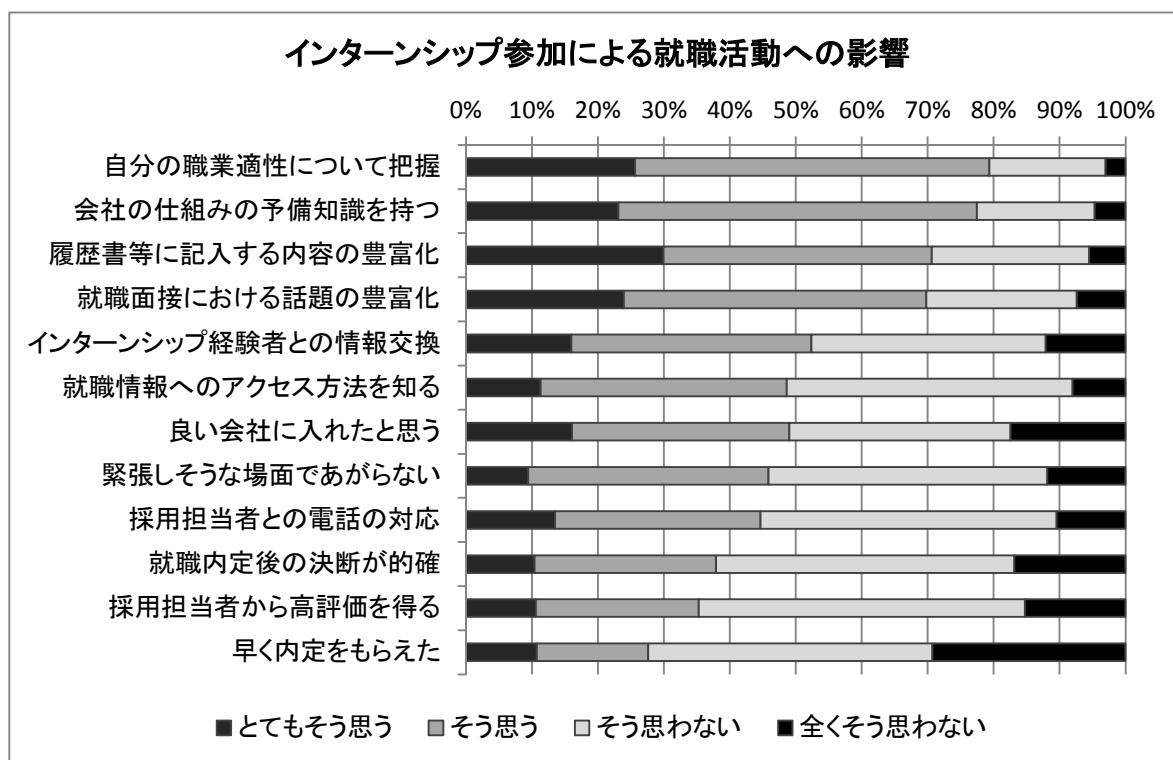
1) 影響の全体的傾向

問 15 ではインターンシップ経験が就職活動にどのように役立ったかを問うた。図Ⅲ-5 も「とてもそう思う」と「そう思う」の合計の多い項目の順番に並べている。その合計が最も多いのは「自分の職業適性について把握すること」で「会社の仕組みに関する予備知識が持てたこと」がそれに次ぎ、いずれも約 80%である。就職活動のスタートラインにおいて、自らがどのような職業適性を持つのかを把握している学生がどれほどいるか、明確な数値はないがそれほど多いとは思われない。というのは、就職活動を進めていく過程で特定の職業への向き不向きを判断していく学生が多く見受けられるからである。しかし、回答者の 8 割が適性を把握していたということは、就職活動を効率的に進めることができたことを意味する。実習によって業務の内実を知ったことも、効率性を後押ししたと推測できる。

また、履歴書の内容や就職面接においての話題が豊富になったとの評価も約 70%ある。これらも就職活動を進めるにあたっての自信となったことがうかがえる。

しかし、そうした就職活動での有利性があるとはいえ、それが早い内定や担当者からの高評価

に繋がったとの見方は 30%程度と少ない。インターンシップは経験として有意義なものではあるが、経験それのみでは十分ではない。経験によって自分が何を得たか、どのように成長したかを認識し、相手に示してはじめて真の価値となることを、この数値は表しているといえる。



図III-5 インターンシップ参加による就職活動への影響

2) コース間比較

問 15 においてもコース間比較を行った。表III-6 はその結果である。ここでも問 14 と同様に、プログレスコース、パブリックコース、ビジネスコースの順に平均値が上がる傾向がある。ただし、分散分析、T 検定いずれかにおいて有意に差があるのは、12 項目中 6 項目のみである。

前項で影響が最も大きいと述べた 2 項目においては、コース間に有意な差はみられなかった。つまり、コースにかかわらず、職業適性や会社の仕組みを知ることは可能だということだ。一方、次に影響の大きい 2 項目においては、ビジネスコースとプログレスコースとに有意に差がある。プロジェクト型では実習内容も豊富であるから、履歴書記入や面接において話題に事欠かない度合いが強いのであろう。

表III-6 インターンシップ参加による就職活動への影響（問 15）に関するコース間比較検定

	平均値				分散分 析	T 検定		
	ビジネ スコー ス	パブリ ックコ ース	プログ レスコ ース	全体		ビジネ ス-パブ リック	ビジネ ス-プロ グレス	パブリ ック-プ ロGRES
自分の職業適性について把握	1.98	1.89	2.00	1.97				
会社の仕組みの予備知識を持つ	2.00	2.10	2.12	2.04				

履歴書等に記入する内容豊富化	2.13	1.95	1.75	2.05	**		**	
就職面接における話題豊富化	2.23	2.03	1.81	2.14	**		**	
IS 経験者との情報交換	2.45	2.36	2.39	2.42				
就職情報へのアクセス方法知る	2.49	2.44	2.46	2.48				
良い会社に入れたと思う	2.54	2.53	2.49	2.53				
緊張しそうな場面ではない	2.63	2.50	2.33	2.57	*		*	
採用担当者との電話の対応	2.59	2.28	2.43	2.52	*	**		
就職内定後の決断が的確	2.75	2.62	2.44	2.68			*	
採用担当者から高評価を得る	2.75	2.68	2.43	2.70			*	
早く内定をもらえた	2.90	2.95	2.90	2.91				

注) 表Ⅲ-4 と同じ

3) 前回調査との比較

問 15 も前回調査との比較を行った。表Ⅲ-7 がその結果である。これも問 14 の大学生活への影響と同様に、おむね全体の傾向は同一である。そして、今回の方が肯定の回答が有意に多い項目が「会社の仕組みの予備知識を持つ」、「就職情報へのアクセス方法を知る」と「良い会社に入れたと思う」の 3 項目ある。逆に今回の方が肯定の回答が有意に少ない項目はなかった。

全体的な傾向が変わらず有意に差がある項目も 3 項目と少ないので、インターンシップ参加による就職活動への影響には大きな変動がなかったとみることができる。問 14 において大学生活への影響は一定の変化がありキャリア教育としての側面が強化されたのが分かるが、それが実際の就職活動へ直接的には影響しないということが、ここでも表れていると言えよう。

表Ⅲ-7 インターンシップ参加による就職活動への影響（問 15）の前回調査との比較検定

	平均値		T 検定
	2015 年調査	2007 年調査	
自分の職業適性について把握	1.98	2.06	
会社の仕組みの予備知識を持つ	2.04	2.21	**
履歴書等に記入する内容豊富化	2.05	2.01	
就職面接における話題豊富化	2.14	2.07	
IS 経験者との情報交換	2.44	2.55	
就職情報へのアクセス方法知る	2.48	2.73	**
良い会社に入れたと思う	2.52	2.74	**
緊張しそうな場面ではない	2.57	2.61	
採用担当者との電話の対応	2.52	2.61	
就職内定後の決断が的確	2.69	2.71	
採用担当者から高評価を得る	2.69	2.58	
早く内定をもらえた	2.91	2.96	

注) 表Ⅲ-4 と同じ

(7) インターンシップ経験の職業生活への影響

問 16. インターンシップの経験は、現在の職業生活に影響を与えていると思いますか。

現在の職業生活にインターンシップが影響しているかどうか問うたところ、「はい」(影響あり)

が 57%であった。コース別にみると、とくにプログレスコースで「はい」が多く、78%のものが影響ありと答えていて極めて多い。ここまでもプログレスコースにおいて大学生活や就職活動への影響が高いことが示されてきたが、ここではその傾向が明確に示されている。

表Ⅲ-8 インターンシップ経験の現在の職業生活への影響（コース別）

	全体		ビジネスコース		パブリックコース		プログレスコース	
1.はい	203	56.5%	125	51.7%	37	60.7%	40	78.4%
2.いいえ	156	43.5%	117	48.3%	24	39.3%	11	21.6%
合計	359	100.0%	242	100.0%	61	100.0%	51	100.0%

注：全体にはコース不明の者も含むので、合計値が合わない。

どのような影響であるのかを自由記述から分析する。自由記述は 164 名が記入している。このなかで、悪い影響を述べたのは 3 名のみであった。表Ⅲ-9 は、ここで述べられた記述内容を、就職、適性、獲得物の 3 点に分けて整理したものである。その中のいくつかを抜粋する。なお、文意を変えない範囲で文言の修正を行っているものがある。

a) 就職（企業選択）

- ・ 就職活動の際、企業選定の役に立った。
- ・ 自分に合った職業を選ぶことができたので、現在でもやりがいを持って働けている。
- ・ ホテルでは小手先の技術や資格よりも、まず”人としての魅力”（特にホスピタリティ等）が圧倒的に求められ、貴重な経験だった。
- ・ 海外と関わる仕事がしたいという目標が明確になり、現在は貿易事務の仕事をしている。

b) 適性

- ・ 自分が向いている業界(教育)が明確になった。
- ・ 技術者の職を見て、向いてないと分かった。
- ・ ホテルという最上のサービスでおもてなしをする場所での経験から、肉体労働の厳しさを学び、今はオフィスワークをしている。
- ・ 華やかに見える職業も、裏側で多くの人が努力していることを知った。

c) 獲得物

- ・ 仕事との向き合い方を学んだ。
- ・ ねばり強く頑張れるようになった。
- ・ 周りの方との連携を意識できるようになった。
- ・ 計画性、コミュニケーション力。
- ・ 仕事に対する姿勢(自主性)。
- ・ 理想と現実の区別ができるようになった。
- ・ 自分が変わるきっかけになった。
- ・ 自身の自信につながっている。

表Ⅲ-9 インターンシップ経験の現在の職業生活への影響（自由記述）

悪い影響		3
良い影響		
就職（企業選択）	実習先に近い業種等で働いている	14
	就職活動、企業研究に	8
	将来の目標	6
	転職	2
適性（推測含）	適性（実習先と合っていた）決意を強くした	15
	適性（実習先と合わなかった）	6
	当時の人間関係が生きている、関わっている	9
	今の仕事（業種、職種）との比較が出来る	9
	今の仕事に（直接的に）役立っている	7
	現場体験が出来た	9
	社会、会社について学んだ。雰囲気を知ることが出来た	11
	社会人ということを学んだ	8
獲得物	教養・知識・技術面	6
	コミュニケーション・協調性	11
	マナー、プレゼン能力	10
	上記以外の能力	12
	視野・視点等、見方の変化	14
	その他	8

（８）実習後の経過

1) 実習後の連絡

問 17. インターンシップ（ゼミ等）で知り合った人と連絡を取り合っていますか。

本財団インターンシップでは、学生を 10 名～20 名のクラスに分け、ビジネスコース・パブリックコースでは 6 月・7 月の 3 日と 9 月の 1 日の合計 4 日、ゼミ形式の事前・事後学習を、プログレスコースでは複数プロジェクトによるゼミを行っている。こうしたゼミで知り合った学生たちとその後も連絡を取っているということは、インターンシップで得た人間関係が重視されていることを示す。

表Ⅲ-10 にあるように、全体で 37%、プログレスコースにおいては 60%が現在も連絡を取り合っているとの回答であった。プログレスコースでは約半年のプロジェクトを実施するからそれだけ人間関係も濃密なものとなるのであろうが、同時に、インターンシップでの学びが大きいことから人間関係を保っていこうというモチベーションが高まるのであろう。ビジネスコース・パブリックコースにおいても、3 割程度は現在も連絡を取り合っている。上記のようにゼミ形式での学習機会がそれほど多くないので、この数値も相当高いと判断することができる。

なお、インターンシップ経験からの年数が短いほど連絡をより多く取っていることが予想されたが、インターンシップからの年数に読み替えが可能である入学年度による問 17 の回答の差は見られなかった。したがって、プログラム後、あるいは卒業後も連絡を取り合う関係になると、少なくとも数年は関係が続くとみられる。

表Ⅲ-10 インターンシップで知り合った人との連絡（コース別）

	全体		ビジネスコース		パブリックコース		プログレスコース	
1.はい	136	37.4%	85	34.8%	18	29.0%	32	60.4%
2.いいえ	228	62.6%	159	65.2%	44	71.0%	21	39.6%
合計	364	100.0%	244	100.0%	62	100.0%	53	100.0%

注：全体にはコース不明の者も含むので、合計値が合わない。

2) 財団以外のインターンシップ経験

問 18. 大学コンソーシアム京都以外のインターンシップを経験しましたか。

本財団以外のインターンシップを経験したものは15%と少ない。なかでもパブリックコースは5%である。パブリックコース受講者の多くが公務員志望であり、地方公共団体でのインターンシップが比較的少ないことによるものであろう。

一方、企業においてはインターンシップが非常に盛んになってきている。いわゆる「one day」つまり1日だけの企業体験や、数日程度のインターンシップを経験する学生は多い。それにもかかわらず他のインターンシップを経験したものが少ないことは、本財団のインターンシップを経験することでインターンシップに期待するものが高まり、他のそうした短期インターンシップ参加の意義を見出しにくくなったのかもしれない。

表Ⅲ-11 大学コンソーシアム京都以外のインターンシップ経験（コース別）

	全体		ビジネスコース		パブリックコース		プログレスコース	
1.はい	56	15.2%	42	17.0%	3	4.8%	10	18.2%
2.いいえ	313	84.8%	205	83.0%	59	95.2%	45	81.8%
合計	369	100.0%	247	100.0%	62	100.0%	55	100.0%

注：全体にはコース不明の者も含むので、合計値が合わない。

3) 現所属先での受け入れ

問 19. 社会人の方は、所属先で大学生のインターンシップを受け入れていますか。

本財団のインターンシップ・プログラムを安定的に運営していくために、受け入れ先の開拓は欠かせない。現在の所属先の32%がインターンシップ受け入れを行っている。このアンケートでは回答者の所属先は問うていないので、ここで受け入れを行っているとは回答された企業等が、現在の本プログラムの受け入れ先となっているかどうかは分からない。

しかし、別途尋ねている今後の財団からの連絡についての意向において、前述のとおり124名が連絡可としているので、これらの回答者の中にも所属先でインターンシップ受け入れを行っているものは一定数存在すると思われる。連絡可とした回答者にアプローチすることで、今後の新規受け入れ先開拓につないでいくことは可能であろう。

表Ⅲ-12 所属先でのインターンシップ受け入れ（コース別）

	全体		ビジネスコース		パブリックコース		プログレスコース	
1.はい	110	32.0%	73	31.9%	17	28.3%	18	36.0%
2.いいえ	157	45.6%	101	44.1%	32	53.3%	22	44.0%
3.分からない	77	22.4%	55	24.0%	11	18.3%	10	20.0%

合計	344	100.0%	229	100.0%	60	100.0%	50	100.0%
----	-----	--------	-----	--------	----	--------	----	--------

注：全体にはコース不明の者も含むので、合計値が合わない。

（９）自由記述

1) 後輩へのアドバイス

問 20. インターンシップに参加しようと考えている後輩にアドバイスがあれば記載してください。

後輩へのアドバイスとして、243 名（66%）が自由記述に回答した。その多くが参加を勧めるものである。また具体的な実習先の選択方法、インターンシップの心構え、実習中のアドバイスや、より一般的なアドバイスも多くの記述があった。以下、ごく一部であるが紹介する。

a) 参加を勧めるもの

- ・ 経験を増やす事は自分自身を知る機会が増え、自分を見つめ直すことができます。こういう機会を自ら作る事は、就職に限らず、今後の生活すべてにととても良い影響を与えてくれるはずです。是非挑戦してみてください！
- ・ 視野を広げるためにもインターンシップには参加すべきと思います。大学生活内だけの知見など狭いものです。
- ・ 就職のためだけでなく、人生の経験として、インターンシップを楽しんでください。何事も一生懸命に取り組むことで、楽しさを見出せると思います。
- ・ 悩んでいるなら、まずやってみれば良いと思います。インターンシップでなければできないことが多いです。
- ・ インターンシップはこれからの人生のきっかけとなるものが多いので、その中から自分に合ったものを、興味になるものを選んで楽しんでほしい。
- ・ 就職活動の方向性を決めるのに大きく影響しました。すでに将来を決めている人はもちろん、まだどのように進みたいかわからない人も、このような企画に参加することが進みたい道を見つける大きなきっかけになると思います。
- ・ 就職先として考えている業種でも、そうでない業種でも、インターンシップに参加することで新たに見えてくるものがあると思うので、ぜひ参加をおすすめします。

b) 実習先の選択方法

- ・ ただ参加するだけでは意味はありません。自発的に行動すること、そのためには、”何故インターンシップに参加するのか（参加して何がしたいのか、自分はどうなりたいたのか）”理由を明確にした上で、参加先をしっかりと吟味して決めてください。
- ・ インターンシップを役に立たないと言う人もいますが、それは一人一人がどう取り組むかによって変わってくると思います。できれば、普段は体験できないような業種、職種を選んでみてはいかがでしょうか？何か違うものが得られるかもしれません。
- ・ 自分の興味のあるもの、もしくは全然向いてなさそうなもの、両方に参加して自分の幅を広げてほしい。案外、好みと向き不向きは別なことも多いので、職業選択がしやすくなると思う。

c) インターンシップの心構え

- ・ 自分が実際に仕事をするイメージを持って、自分はどのようになっていきたいか、どのようなことができるかを真剣に考えながら参加すると、とてもためになる時間になると思います。
- ・ 積極的に参加してほしい。受け身ではなく、自分自身で課題を設定する等。
- ・ 何故参加するのか、参加することで何をしたいのかを明確にすべき。受け身ではなく参加期間中は自ら行動を起こすこと。
- ・ 本気でやれば必ず得るものがあります（インターンシップに限らず全てにおいて）。インターンシップで本気を出してやってみてください。例え、失敗してもその「本気の失敗」には価値があります。学生時間は短い。だからこそ、本気でいこう！！

d) 実習中のアドバイス

- ・ 何でもやってみる。たくさん質問する。少しでも多く吸収する気で臨む。記録に残す。
- ・ 前もってインターンシップ先の情報を調べておくと、社員ともコミュニケーションも取りやすく、仕事もしやすくなると思います。それから結構体力があるので、体調管理を大切にしてください。
- ・ インターンシップ先で出会った方の話はしっかりと聞いた方がいいと思います。自分より長い職業人生を歩んで来られている分、今後の進路を決める際にきっと参考になる点が多いと思います。

e) より一般的なアドバイス

- ・ 1日1日を大切にすると、出会う人、起こる出来事すべてが将来につながって自分を成長させてくれます。チャレンジしてみてください。
- ・ 学生時代は結果的に経験が活かしても活かせなくてもチャレンジすることは大事ですよ。
- ・ やってみようと思うことは大切。思いついたら即行動が大切だと思います。
- ・ 目的志向を大切に。周囲のレベルが高いところに身を置こう。

表Ⅲ-13 インターンシップ参加の後輩へのアドバイス（自由記述）

参加を勧めるもの	179
うち、条件付きで参加をすすめるもの	(19)
うち、実習先を考えず、まずは参加をすすめるもの	(23)
実習先の選択方法	10
インターンシップの心構え	40
実習中のアドバイス	18
より一般的なアドバイス	24

2) 意見・感想

問 21. インターンシップに関して、改めて意見・感想があれば自由に記入してください。

最後に、インターンシップに関する意見・感想を求めた。ここにも 151 名（41%）の記述があった。ここでは受講に対する礼が圧倒的に多く、あらためて、インターンシップ経験の意義の高

さが示された。一方、プログラムへの改善要求および提案も見られた。今後の参考にすべき点でもあるので、内容を掲載しておく。

全体的に問 16 および問 20 と重複した記述も多く見られたので、表Ⅲ-14 にはこれらも含めて全体として掲載している。以下、その一部を抜粋する。ただし、プラス面の詳細は割愛する。

a) 実習先の改善

- ・ 受け入れの現場で、インターンシップ生をどう学ばせるのか等の意思統一をはかっていただきたい。インターン担当者と管理職だけが熱意がある、という状況では意味がないと思います。
- ・ 実際に職場を見て仕事をしたのではないので、インターンシップという感じはしなかった。放置された部分もかなりある。
- ・ ほとんど現場実習がなく大学の講義のような内容だったので、もう少し実務に近い体験ができればもっと良い経験になると思います。
- ・ 実習内容をもっと具体的に提示してあげるべきだと思う。
- ・ 参加時のスケジュールよりも+αで多くの時間が必要でした。もう少し事前に詳細なスケジュールを知ってから参加したかったというのが当時の印象です。

b) コンソーシアム（事務・コーディネーター・授業）の改善

- ・ インターンシップ先の実施内容を事前に調査しておくことをおすすめします。
- ・ この講座修了生の話（現在どのような社会に入り、仕事をしているのか）があってもいいのではないかと思います。
- ・ もっと学生にわかりやすくインターンシップの内容説明や広報をしてほしい。
- ・ 大学コンソーシアムのインターンシップ制度は有益であるので、もっと広報活動に力を入れたらよいと思う。大学コンソーシアムのインターンを知っている人が周りに少なかった。

c) 実習先（職種・人数）の拡大

- ・ 採用に直決するインターンより、学生に対し、社会のマナーや考え方の違いが体験できるインターンの方が自ら考える機会が増えると思う。もっと幅を広げてほしい。
- ・ 受入れ先の企業・団体がもっと増えればよいと思います。また、ゼミは少人数制がよいと思います。
- ・ 中小企業でのインターンも充実させてみてはどうでしょうか。京都・大阪の中小企業を中心に。
- ・ 文系の人々が主にインターンシップに参加しているイメージがありました。今後、理系の大学にも参加できる機会があれば嬉しいです。

d) プログラムへの礼

- ・ インターンシップを通じて、なかなか普段できない経験をさせていただきました。あれから数年たっていますが、今でもよく思い出します。ありがとうございました。

- ・ インターンシップの際は研修や報告会などお世話になりました。おかげ様で就職活動もうまくいき、めぐまれた職場で出産後も総合職として働き続けています。
- ・ 大学コンソーシアム京都には、大学のインターンシップになかった団体が数多く参加されているので、自分のやりたいことが見つけられて良かったです。現在専門職になれて大変感謝しています。

e) インターンシップを継続する要望

- ・ これからの魅力あるインターンを提供して、就職後の GAP を極力なくせるような環境を築いていただきたいと思います。
- ・ 企業とのミスマッチは今もたくさん起こっています。インターンシップは企業にも学生にもチャンスを与えてくれます。若者達のよりより未来や、企業・地域社会の更なる発展のために、これからも御尽力ください。

f) 自分の反省点

- ・ 参加したゼミ生達と、「しっかりしたつながり」を持っていれば「人脈」を作ることが出来たと思います。そこが反省点です。
- ・ インターンシップに参加して経験することはできたけど、実際の就職活動にはあまり活かせていなかったことに気付いた。せつかくの経験をもっと活かす努力が必要だと思った。

表Ⅲ-14 インターンシップに関する意見（再掲を含む）

改善を求めるもの	
実習先の改善	19
コンソーシアム（事務・コーディネーター・授業）の改善	10
実習先（職種・人数）の拡大	8
プログラムへの礼	42
インターンシップを継続する要望	12
自分の反省点	5
プラス面の記載	
他大学生・受入先との交流や出会い	42
適性が分かった（合っていなかった）	9
適性が分かった（良かった、合っていた）	17
事前事後学習	13
就職活動（業界分析）に役立つ	54
自己分析・成長・変化	24
その後（今）に役立つ	20
現在の仕事・職場で	32
人生の経験として	25
現場・社会を知れたこと	18
視野・視点等、見方の変化	11
インターンシップを早めに経験して（しておけば）よかった	6

4. 考察

今回のアンケート調査研究によって、次のことが明らかになった。

① 総じて本財団インターンシップ・プログラムへの評価は高い。これは前回調査でも同じであるが、再度の調査をすることで、それがより確実となった。

② 大学生活を通して、実習生は「前に踏み出す力」を大きく成長させている。一方、「考え抜く力」と「チームで働く力」はやや成長度が低い。

③ 大学生活を通して成長した能力に影響した経験として、インターンシップが上位にある。学習関連の能力にも正課授業とともに影響している。

④ プログラムを受講したことによって、社会人性が大きく向上している。とくにプログレスコースにおいて大きい。

⑤ 就職活動においても、自分の職業適性や会社の内的側面を知っていることを強みとしている。しかし、その経験によって就職活動に直接的な強みを発揮したとするものは比較的少ない。

以上から、本プログラムが『「学習意欲の喚起」「高い職業意識の育成」「自主性・独創性のある人材育成」を目的とした教育プログラム』として機能していることが示された。とくに、長期インターンシップであるプログレスコースが、実習生のその後の大学生活に大きく影響していることが示された。今後、教育プログラムとしての特徴とインターカレッジの強みを活かしてプログラムを推進するとともに、プログレスコースの成果を取り入れること、改善点の指摘を真摯に受け止めることで、よりよいプログラムとなるであろう。

5. 今後の研究課題

今後の研究課題としては、① 本調査データのさらなる分析、② 調査結果を活用したインターンシップ・プログラムの改善・開発、の2点があげられる。

1 点目は、データの有効活用の視点である。今回得られたデータの分析は、現時点では基本的に one-way frequency に基づいており、いくつかの変数においてコース間の差の検定、クロス表分析、および前回調査との比較を行ったのみである。前回調査においてはインターンシップの影響の因子分析等を行っており、今回も同様の分析を行うことは今後の課題となる。また、豊富な自由回答を、回答者属性との関連で分析するなど、より有効な活用も可能である。

2 点目は、調査結果をインターンシップにどのように還元するかである。総括で述べたように、教育プログラムとしての本財団のインターンシップの強みを活かしつつ、プログレスコースの「PBL」(Problem/Project Based Learning ; 問題発見/課題解決型学習) 型要素を、ビジネスコース・パブリックコースにも取り入れていくことが求められる。そうしたプログラムの改善・開発をすることで、この調査研究が真の成果を発揮することになる。

これらをひきつづき問題意識として持っていくことがなによりも重要である。

i 『今後の展開についての提言書ーインターンシップ研究会報告書ー』(『産官学地域連携による人材育成プログラム報告書』と合冊)、立命館大学(編集協力 財団法人大学コンソーシアム・京都)、2009年3月

参考資料 2. アンケート回答集計結果

以下の表では、回答実数と有効回答合計に対する割合（斜体）を示している。ただし、回答者の属性と実績に関する問 1 から問 12 までは不明を含む全回答者に対する割合を掲載している。問 13 以降の質問は原則として質問紙のままを掲載している。

問 1 性別

	回答数	割合
男性	94	25.3%
女性	277	74.7%
合計回答数	371	100.0%

問 2 年齢（2015 年 4 月 1 日時点満年齢）

	回答数	割合
22歳	44	11.9%
23歳	53	14.3%
24歳	36	9.7%
25歳	51	13.7%
26歳	37	10.0%
27歳	41	11.1%
28歳	35	9.4%
29歳	44	11.9%
30歳	19	5.1%
31歳	5	1.3%
32歳	2	0.5%
33歳	1	0.3%
36歳	1	0.3%
不明	2	0.5%
合計回答数	371	100.0%

問 3 インターンシップ受講時の在籍大学と入学年度

	回答数	割合
龍谷大学	73	19.7%
同志社大学	70	18.9%
京都女子大学	30	8.1%
同志社女子大学	25	6.7%
大谷大学	18	4.9%
立命館大学	17	4.6%
京都産業大学	15	4.0%
京都府立大学	12	3.2%
京都文教大学	12	3.2%
佛教大学	12	3.2%
成安造形大学	10	2.7%
京都工芸繊維大学	9	2.4%

京都学園大学	8	2.2%
京都教育大学	6	1.6%
京都外国語大学	5	1.3%
京都精華大学	5	1.3%
京都橘大学	5	1.3%
京都光華女子大学	4	1.1%
京都ノートルダム女子大学	4	1.1%
花園大学	4	1.1%
京都文教短期大学	3	0.8%
平安女学院大学	3	0.8%
京都大学大学院	2	0.5%
京都工芸繊維大学大学院	2	0.5%
京都造形芸術大学	2	0.5%
大阪国際大学	2	0.5%
京都府立大学大学院	1	0.3%
京都嵯峨芸術大学	1	0.3%
京都女子短期大学	1	0.3%
立命館大学大学院	1	0.3%
滋賀大学	1	0.3%
長浜バイオ大学	1	0.3%
大阪市立大学	1	0.3%
大阪外国語大学	1	0.3%
大阪樟蔭女子大学	1	0.3%
関西大学	1	0.3%
奈良女子大学	1	0.3%
不明	2	0.5%
合計回答数	371	100.0%

	回答数	割合
2002 年	3	0.8%
2003 年	6	1.6%
2004 年	42	11.3%
2005 年	25	6.7%
2006 年	35	9.4%
2007 年	37	10.0%
2008 年	61	16.4%
2009 年	24	6.5%
2010 年	52	14.0%
2011 年	50	13.5%
不明	36	9.7%
合計回答数	371	100.0%

問 4 実習先（省略）

問 5 受講コース（問 4 のインターンシップ先の回答がある場合はコースの確認・修正を行った。そのため、無回答あるいは「覚えていない」51 名のうち、最終的に不明は 5 名となった。また、ビジネスコースとプログレスコース、パブリックコースとプログレスコースの両方を選択したものが各 1 名いたが、いずれもプログレスコースとして集計した。）

	回答数	割合
ビジネスコース	249	67.1%
パブリックコース	62	16.7%
プログレスコース	55	14.8%
不明	5	1.3%
合計回答数	371	100.0%

問 6 現在の身分（「正社員」には教員、団体職員を、「大学生・大学院生」には各種学校学生を、「フリーター」にはパート、非常勤講師を、それぞれ含む。）

	回答数	割合
自営業	5	1.3%
正社員	234	63.1%
公務員	58	15.6%
契約社員	19	5.1%
大学生・大学院生	16	4.3%
派遣社員	4	1.1%
フリーター	13	3.5%
求職中	6	1.6%
その他	16	4.3%
合計回答数	371	100.0%

問 7 現在までの就職活動経験

	回答数	割合
はい	351	94.6%
いいえ	19	5.1%
不明	1	0.3%
合計回答数	371	100.0%

問 8 就職活動をした企業等の業種（問 7 で「はい」と答えた者の回答のみを集計した。なお、「同業種」と「異なる業種」の両方を選択などの複数回答は「業種は様々」とした。）

	回答数	割合
インターンシップ先を含めた同業種	74	21.1%
インターンシップ先は除いた同業種	22	6.3%
インターンシップ先とは異なる業種	102	29.1%
業種は様々	150	42.7%
不明	3	0.9%
合計回答数	351	100.0%

問 9 就職活動をして内定を得た企業等の業種（問 7 で「はい」と答えた者の回答のみを集計した。なお、「同業種」と「異なる業種」の両方を選択などの複数回答は「業種は様々」とした。）

	回答数	割合
インターンシップ先を含めた同業種	63	17.9%
インターンシップ先は除いた同業種	32	9.1%
インターンシップ先とは異なる業種	178	50.7%
業種は様々	67	19.1%
不明	11	3.1%
合計回答数	351	100.0%

問 10 大学（大学院）卒業（又は中退等）直後の進路

	回答数	割合
就職をしていない	18	4.9%
大学(大学院)卒業（又は中退等）後、すぐ就職した	323	87.1%
大学(大学院)卒業（又は中退等）後、〇年経過してから就職した	15	4.0%
不明	15	4.0%
合計回答数	371	100.0%

問 11-1 大学（大学院）卒業（又は中退等）後の最初の就職先と志望との関係（問 10 で「就職した」と答えた者の回答のみを集計した。）

	回答数	割合
第一志望に就職	131	37.1%
第一志望と同じ業種職種	58	16.4%
第一志望と同じ業種	29	8.2%
第一志望と同じ職種	25	7.1%
業種・職種とも第一志望と異なる	96	27.2%
不明	14	4.0%
合計回答数	353	100.0%

問 11-2 大学（大学院）卒業（又は中退等）後の最初の就職先での身分（問 10 で「就職した」と答えた者の回答のみを集計した。）

	回答数	割合
自営業	2	0.6%
正社員	292	82.7%
契約社員	26	7.4%
派遣社員	2	0.6%
その他	18	5.1%
不明	13	3.7%
合計回答数	353	100.0%

問 12-1 転職経験（問 10 で「就職した」と答えた者の回答のみを集計した。）

	回答数	割合
大学(大学院)卒業（又は中退等）後の最初の就職先で今も勤務している	239	67.7%
大学(大学院)卒業（又は中退等）後の最初の就職先を辞めている	88	24.9%
不明	26	7.4%
合計回答数	353	100.0%

問 12-2 転職回数（問 11-1 で「最初の就職先を辞めている」と答えた者の回答のみを集計した。）

	回答数	割合
1 回	46	52.3%
2 回	18	20.5%
3 回	5	5.7%
4 回	1	1.1%
5 回	1	1.1%
不明	17	19.3%
合計回答数	88	100.0%

問 13 大学生生活の間で、下記の項目を伸ばすことが出来ましたか。さらに、「よく伸びた」または「少し伸びた」を選んだ方は、伸ばすにあたって最も影響した経験をひとつ、そのほかに影響した経験をいくつでも A～H から選んでください。

	よく伸びた	少し伸びた	変わらない	落ちた	有効回答数	不明	合計
①基礎学力	88 25.7%	153 44.7%	89 26.0%	12 3.5%	342 100.0%	29	371
②学習に対する意欲	120 35.3%	123 36.2%	82 24.1%	15 4.4%	340 100.0%	31	371
③自主性	156 45.7%	137 40.2%	46 13.5%	2 0.6%	341 100.0%	30	371
④協調性	137 40.2%	127 37.2%	71 20.8%	6 1.8%	341 100.0%	30	371
⑤独創性	46 13.5%	114 33.5%	176 51.8%	4 1.2%	340 100.0%	31	371
⑥リーダーシップ	51 14.8%	117 34.0%	167 48.5%	9 2.6%	344 100.0%	27	371
⑦コミュニケーション力	144 42.7%	141 41.8%	49 14.5%	3 0.9%	337 100.0%	34	371
⑧人的ネットワーク構築力	100 29.6%	130 38.5%	103 30.5%	5 1.5%	338 100.0%	33	371
⑨プレゼンテーション能力	88 26.1%	149 44.2%	99 29.4%	1 0.3%	337 100.0%	34	371
⑩ディスカッション能力	80 23.6%	159 46.9%	99 29.2%	1 0.3%	339 100.0%	32	371
⑪ストレス対応力	88 26.0%	98 29.0%	142 42.0%	10 3.0%	338 100.0%	33	371

⑫実行力	110 32.5%	145 42.9%	80 23.7%	3 0.9%	338 100.0%	33	371
⑬計画力	72 21.3%	128 37.9%	133 39.3%	5 1.5%	338 100.0%	33	371
⑭規律性	52 15.4%	96 28.4%	184 54.4%	6 1.8%	338 100.0%	33	371
⑮発信力	53 15.6%	99 29.2%	182 53.7%	5 1.5%	339 100.0%	32	371
⑯課題発見力	82 24.3%	148 43.9%	105 31.2%	2 0.6%	337 100.0%	34	371

上記の力を伸ばすにあたって、最も影響を与えた経験（上記質問でよく伸びた」または「少し伸びた」と答えた者の回答のみ集計した。）

	A 正課 授業	B 課外 活動	C 留学	D イン ターン シップ	E 就職 活動	F ボラ ンティア	G アル バイト	H その 他
①基礎学力	201	4	6	10	3	0	5	5
②学習に対する意欲	147	17	11	34	9	6	5	8
③自主性	38	52	15	49	40	19	58	11
④協調性	37	71	5	31	9	10	77	12
⑤独創性	37	38	11	16	10	6	25	14
⑥リーダーシップ	22	46	4	27	9	9	35	10
⑦コミュニケーション力	27	56	18	41	26	14	78	11
⑧人的ネットワーク構築力	24	68	8	41	19	9	38	12
⑨プレゼンテーション能力	106	20	7	57	23	2	6	9
⑩ディスカッション能力	86	22	6	51	47	4	3	9
⑪ストレス対応力	13	15	5	18	38	5	68	12
⑫実行力	31	43	21	50	42	16	28	11
⑬計画力	43	29	11	29	38	9	23	8
⑭規律性	19	21	1	31	16	7	35	9
⑮発信力	29	45	7	24	17	5	11	6
⑯課題発見力	60	26	7	59	31	8	22	9
合計回答数	920	573	143	568	377	129	517	156

上記の力を伸ばすにあたって、影響を与えたその他の経験（複数回答。上記質問でよく伸びた」または「少し伸びた」と答えた者のみ集計した。）

	A 正課 授業	B 課外 活動	C 留学	D イン ターン シップ	E 就職 活動	F ボラ ンティア	G アル バイト	H その 他
①基礎学力	14	29	17	23	17	12	28	7
②学習に対する意欲	34	32	17	45	22	11	20	8
③自主性	27	24	14	90	50	25	59	7
④協調性	21	27	8	61	23	18	70	9
⑤独創性	17	22	8	21	18	9	19	5
⑥リーダーシップ	8	17	7	35	13	6	33	5

⑦コミュニケーション力	20	39	13	91	44	15	78	8
⑧人的ネットワーク構築力	18	29	12	55	25	13	53	6
⑨プレゼンテーション能力	38	23	4	50	33	7	13	2
⑩ディスカッション能力	36	20	4	58	45	7	17	2
⑪ストレス対応力	18	19	10	22	33	6	39	4
⑫実行力	25	22	8	71	36	13	50	6
⑬計画力	26	19	4	40	43	0	31	6
⑭規律性	11	8	2	37	25	7	36	2
⑮発信力	18	15	5	28	21	9	12	4
⑯課題発見力	27	25	8	58	34	9	35	6
合計回答数	358	370	141	785	482	167	593	87

問 14 インターンシップの参加によって、その後の大学生生活にどのような影響がありましたか。

	とても そう思う	そう思う	そう 思わな い	全くそう 思わな い	有効 回答数	不明	合計
① 大学での学習（卒業論文など）に活かすことができた	34 9.2%	127 34.4%	148 40.1%	60 16.3%	369 100.0%	2	371
② 学習意欲が高まった	57 15.4%	190 51.5%	97 26.3%	25 6.8%	369 100.0%	2	371
③ 学生ながらにして職業意識を高めることができた	163 44.2%	173 46.9%	25 6.8%	8 2.2%	369 100.0%	2	371
④ 社会人としての素養が身に付いた	101 27.4%	190 51.6%	67 18.2%	10 2.7%	368 100.0%	3	371
⑤ コミュニケーション能力が身についた	75 20.3%	212 57.5%	71 19.2%	11 3.0%	369 100.0%	2	371
⑥ 専門知識が向上した	54 14.7%	140 38.0%	142 38.6%	32 8.7%	368 100.0%	3	371
⑦ その後の学生生活の指針を手に入れた	58 15.7%	142 38.5%	135 36.6%	34 9.2%	369 100.0%	2	371
⑧ 他大学生、実習生、受入れ先等とネットワークができた	114 30.9%	151 40.9%	81 22.0%	23 6.2%	369 100.0%	2	371
⑨ 就職活動や将来に関する相談ができるメンターを得た	47 12.7%	102 27.6%	162 43.9%	58 15.7%	369 100.0%	2	371

問 15 就職活動の際、インターンシップ実習の経験がどのように役に立ったと思いますか。

	とても そう思う	そう思う	そう 思わな い	全くそう 思わな い	有効 回答数	不明	合計
① 会社の仕組みに関する予備知識が持てたこと	84 23.1%	198 54.4%	65 17.9%	17 4.7%	364 100.0%	7	371
② 自分の職業適性について把握すること	93 25.6%	195 53.7%	64 17.6%	11 3.0%	363 100.0%	8	371
③ 就職情報にアクセスする方法を知っていたこと	41 11.3%	135 37.3%	157 43.4%	29 8.0%	362 100.0%	9	371

④ インターンシップ経験者と就職に関する情報交換	58 16.0%	132 36.4%	129 35.5%	44 12.1%	363 100.0%	8	371
⑤ 履歴書等に記入する内容が豊富になったこと	109 29.9%	148 40.7%	87 23.9%	20 5.5%	364 100.0%	7	371
⑥ 採用担当者と連絡する際の電話の対応	49 13.5%	113 31.1%	163 44.9%	38 10.5%	363 100.0%	8	371
⑦ 就職面接における話題の豊富化	87 23.9%	167 45.9%	83 22.8%	27 7.4%	364 100.0%	7	371
⑧ 採用担当者から高評価が得られたこと	38 10.6%	89 24.7%	178 49.4%	55 15.3%	360 100.0%	11	371
⑨ 就職の内定が得られた後の決断が的確にできた	37 10.4%	98 27.5%	161 45.2%	60 16.9%	356 100.0%	15	371
⑩ 緊張しそうな場面でもあがらずに対処できた	34 9.4%	132 36.5%	153 42.3%	43 11.9%	362 100.0%	9	371
⑪ 他の学生に対して早く内定をもらえた	38 10.7%	60 16.9%	153 43.1%	104 29.3%	355 100.0%	16	371
⑫ 他の学生に比べて、良い会社に入れたと思う	57 16.1%	117 33.0%	119 33.5%	62 17.5%	355 100.0%	16	371

問 16 インターンシップの経験は、現在の職業生活に影響を与えていると思いますか

	回答数	割合
はい	203	56.5%
いいえ	156	43.5%
有効回答数	359	100.0%
無回答数	12	
合計	371	

問 17 インターンシップ（ゼミ等）で知り合った人と連絡を取り合っていますか

	回答数	割合
はい	136	37.4%
いいえ	228	62.6%
合計回答数	364	100.0%
無回答数	7	
合計	371	

問 18 大学コンソーシアム京都以外のインターンシップを経験しましたか

	回答数	割合
はい	56	15.2%
いいえ	313	84.8%
合計回答数	369	100.0%
無回答数	2	
合計	371	

問 19 社会人の方は、所属先で大学生のインターンシップを受け入れていますか

	回答数	割合
はい	110	32.0%
いいえ	157	45.6%
分からない	77	22.4%
合計回答数	344	100.0%
無回答数	27	
合計	371	

調査研究 3

京都学生祭典実行委員の活動を通じた成長実感調査

～インターカレッジ活動の効果検証と更なる事業改善に向けて～

京都学生祭典実行委員の活動を通じた成長実感調査 ～インターカレッジ活動の効果検証と更なる事業改善に向けて～

研究代表者 森 正美（京都文教大学総合社会学部 教授）

共同研究者 大東 貢生（佛教大学社会学部 准教授）

笠井 賢紀（龍谷大学社会学部 専任講師）

桂 良太郎（大学コンソーシアム京都 学生交流事業部長

立命館大学国際関係学部教授）

生谷 謙次（大学コンソーシアム京都 学生交流事業部次長）

中本 雅和（大学コンソーシアム京都 学生交流事業部主幹）

【協力】 NPO 法人 JAE

1. 全体概要

(1) 研究の目的

京都学生祭典実行委員会の活動はインターカレッジで社会と連携して行う正課外活動である。この活動によりどのように成長するのかを定量的・定性的に分析することで実行委員の特徴、身につけることのできる能力ならびに今後の課題を明らかにし、事業改善に活かすことを目的とした。

(2) 研究手法

a. 量的調査

客観的に「ジェネリックスキル（コンピテンシーおよびリテラシー）」を測定できる PROG テストを学生の活動前後で実施し、学生の成長を「客観的」に把握した。また、学生祭典実行委員に求める独自の能力指標をレベル別に確認できるループリック形式のアンケートにて調査し、学生の成長を「主観的」に把握した。さらに成長が祭典活動によるものか否かを学修活動アンケートによって調べた。これにより京都学生祭典実行委員会活動に多くの労力を費やしている学生は、客観的には「協働力」主観的には「前向き力」が上がっている。また、客観的に協働力が上がっている学生は主観的に「コミュニケーション能力」が上がる傾向にあり、主観的に前向き力が上がっている学生は客観的に「感情抑制力」が上がる傾向があることが明らかになった。この傾向については質的調査によりさらに明らかにする。

b. 質的調査

計画立案期、企画実施期、祭典後のタイミング等による定期的なインタビュー調査を行うことによって、質的な成長の変化等を確認し、実行委員の特徴を 4 タイプに分類した。その内、活動前から能力が高く活動後にさらに能力を伸ばした「前向き素直型」、活動前は平均的な能力であったが、活動後に著しく能力を伸ばした「関係性重視型」、活動前から能力が低く活動後も能力の伸びが芳しくなかった「自信薄弱型」についてさらに考察を加えた。結果、「前向き素直型」「関係性重視型」の学生については量的調査の全体傾向に従い顕著に能力が伸びたのに対し、「自信薄弱型」の学生の能力は伸び悩んだ。

(3) 結果と考察

量的調査および質的調査にて学生祭典実行委員の学生は顕著に協働力が伸びている傾向にあり、特徴として、「チームでの作業や活動が多い」、「一人で完結する活動ではない」さ

らに他大学の学生、社会人、地域の方々など「多様な他者との出会い」を含む、京都学生祭典実行委員会活動の特徴によるものでないかと考えられる等が明らかになった。

(4) 今後の研究課題

本調査結果を踏まえ、全体のプログラム設計の検討、成長実感を高めるため個別学生への教育的サポートの是非、地域連携の結果、地域側がどのように考えるかの検討、実行委員終了後のキャリア開拓についてのフォロー体制、コンソーシアム事業を通じて成長した人材の地域定着も含めて、今後の課題といえる。

2. 研究概要

(1) 研究の背景

a. 京都学生祭典概要

京都学生祭典は、学生の力で京都と盛り上げようと 2003 年から毎年 10 月、平安神宮前・岡崎公園一帯をステージに繰り広げられる一大イベントです。2015 年度で 13 回を数えた学生祭典は、企業、大学、行政、地域、そして学生が手を取りあい、京都の新たな伝統を担う祭りへと進化しつつある。

音楽を目指す若者の登竜門的存在である学生音楽コンテスト「K SMA」、祭典の目玉企画である「京炎 そでふれ！全国おどりコンテスト」、数多くのブースがにぎやかな祭の空間を演出する「縁日」、祭典の魂を乗せて担ぐ「京炎みこし」、祭典の 1 日を締めくくるハイライトステージ「Grand Finale」などの企画をメインに毎年さまざまな催しが 10 万人の観客を魅了している。

b. 実行委員会概要

2015 年度は、23 大学から 219 名の学生が実行委員として活動を行った。学年内訳は、1 年生 98 名、2 年生 69 名、3 年生 52 名であった。複数年参加している学生も 6 割から 7 割存在し、200 名を超える学生たちが下の図に示すように 7 つの部署と執行部に分かれ、企業や行政、地域と連携しながら、1 年を通じて正課外のインターカレッジな活動を展開している。

図 1. 運営体制

運営体制（インカレ、部署編成、社会連携）

京都中の学生（23大学・短期愛学219名）で組織する京都学生祭典実行委員会
が中心となって企画・運営し、京都府や京都市、経済団体、大学が「オール京都」体制
でバックアップしていることに特徴があります。

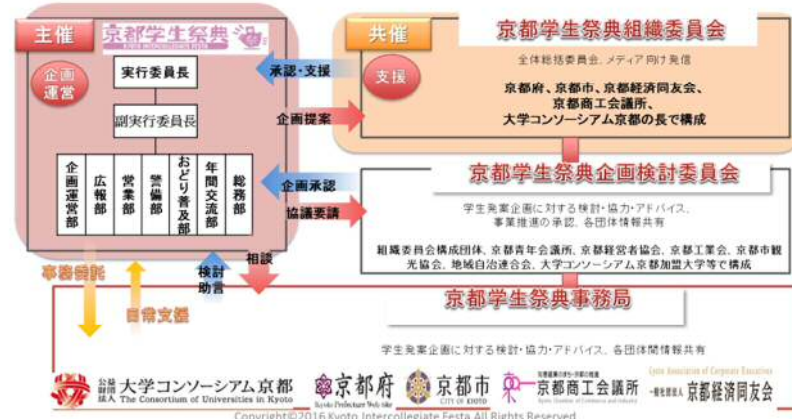


図 2. 通年にわたる活動内容

社会と連携した年間を通じた正課外活動

学生実行委員は、祭典当日の企画・運営だけでなく、祭典から誕生したオリジナル創作おどり「京炎 そでふれ！」を用いたふれあい企画など地域交流活動もしています。また、広報活動や協賛活動など1年間を通して活動しております。



c. 課題の発見と PBL の意識化

このような京都学生祭典であるが、回数を重ねるにつれ、祭典のステークホルダーを中心に、学生たちにとっての京都学生祭典実行委員会活動の意義や、コンソーシアム事業としての特色や目的の明確化が必要ではないかという意見が聞かれるようになった。そのため学生交流事業部を中心に実行委員会活動をひとつの PBL（プロジェクト型学習活動）として捉え、学生たちに活動を通じた自己成長を実感してもらおうとする試みが加わった。具体的には中間・事後ふりかえりワークショップの実施、事前/事後アンケートの実施である。

(2) 研究目的

上記に述べた学生祭典に対する問題意識を踏まえ、本研究では、①学生たちは、活動を通じてどのように成長しているか、実行委員会活動の特性とは何か、さらに京都学生祭典の活動だからこそ学生が成長することは何かを明らかにすることを目指した。

また②活動を通じて、学生たち自身には、どのような成長が実感されているかを把握することももう一つの目的である。つまり、学生自身が実際に成長するだけでなく、自らの成長を適切に言語化し、実行委員会活動の経験を事後にも生かすことができるようになっているかという点を明らかにすることを目指した。

このような研究を通じて、京都学生祭典実行委員会活動の課題と今後に必要なサポート、あるいはコンソーシアム事業として目指すべき姿を考えることも本調査課題の最終的な目的といえる。

(3) 研究対象

京都学生祭典実行委員会の学生を対象として調査を実施した。活動の事前段階では、PROG テストを 149 名が受験し、ループリックアンケートの回答数が 182 名であった。活動の事後には、PROG テストを 89 人が受験し、ループリックアンケートには 79 人が回答した。

これら 4 種類全てを受験した者が 76 名であり、これを本研究の調査対象とした。

(4) 分析方法

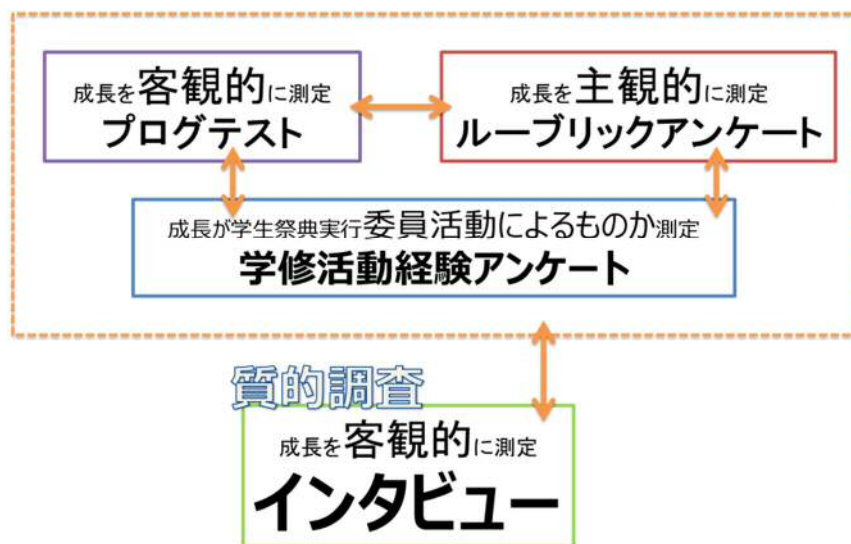
実行委員会活動を開始する事前と事後に PROG テストを実施し、活動前後でのリテラシーとコンピテンシーの変化を分析した。

また、ステークホルダーも参加してミーティングを重ね、独自の指標を用いたループリックを作成し、活動の事前と事後の調査を実施した。その際には、学生の成長が「学生祭典実行委員会活動」によるものかどうかを判断できるように「学修活動アンケート」も同時に実施した。

さらに学生個人に対して、成長実感をどのように言語化するかを調べるインタビューを実施した。全員のインタビューは実施できないので、実行委員の経験年数、部署、役職などを考慮し、サンプル抽出を行った。

これらの量的/質的調査の結果の関連分析を行い、客観的な成長と、学生の成長についての主観的な実感とを双方向から分析した。

図 3. 調査手法



(4) 研究体制

これまで京都学生祭典のワークショップや、PBL の実践に関わってきた研究者と、実行委員会のメンバーを日常的にサポートしている職員による共同研究を実施した。研究メンバーは標記の通りである。

全体の研究調整を代表者の森が担当し、量的調査の分析は主に大束が担当、インタビューの実施と資料分析は笠井が担当した。ループリックの作成にあたっては、実行委員や企画院も加わったワークショップを数回実施したが、その際は NPO 法人 JAE にワークショップの運営、記録作成、ループリック原案整理に協力頂いた。PROG テストのデータ処理については、(株) リアセックに委託した。

ループリックの原案の修正や、調査データの分析や二次加工などについては、年 13 回開催した研究会の際に議論を重ねた。またインタビュー対象者の選定には、日常的に実行委員と接している学生交流事業部職員の意見を参考にした。

3. 研究のオリジナリティ

(1) 調査対象の独自性

学生の成長実感、あるいは成長評価に関する調査は、正課授業に関するものは数多く実施されているが、課外活動に対する調査はまだ多くない。特に京都学生祭典は、複数の大学の学生が参加しているインターカレッジの活動であること、さらに社会との連携をしている課外活動としては日本最大規模であり、このような課外活動において学生がどのように成長するのかを調査した事例としては他に類をみない規模である。

(2) 調査手法の独自性

PBL の評価調査といった場合、学生による自己評価を中心としたものが一般的である。しかし本調査においては、PROG テストの結果と、独自の指標を用いたループリック調査、さらに学生個人に対するインタビュー調査を実施している。これらの量的/質的調査の関連分析を行い、客観的な成長の度合いと、学生の主観的成長の実感とを双方向から分析している点が特徴的である。

4. 研究内容

ここでは、本研究で実施した調査研究の内容について、量的調査、質的調査に分けて述べる。

(1) 量的調査の結果

a. 調査の概要

先述の 2 章 2 節で述べた 2 つの目的、すなわち①学生たちは活動を通じてどのように成長しているか、京都学生祭典の活動だからこそ学生が成長することは何か、②学生たち自身にはどのような成長が実感されているか、について分析を行うため以下の調査を行った。

b. 成長を客観的に測定する「PROG テスト」

実行委員会に属する学生の特徴や活動から育まれる力量を客観的に明らかにするため、客観的に「ジェネリックスキル（コンピテンシーおよびリテラシー）」を測定できる PROG テストを学生の活動前後で実施した（文末資料 1 参照）。時期は学生祭典活動前（事前）テストを 2015 年 10 月本祭までの参加登録と同時に随時実施、学生祭典活動後（事後）テストを本祭終了後の 2015 年 10 月中旬から 11 月下旬に実施した。

c. 成長を主観的に測定する「ループリックアンケート」

学生祭典実行委員に求める独自の能力指標をレベル別に確認できるループリック形式のアンケートを、実行委員を支えるステークホルダーと実行委員による「成長指標作成ワークショップ」にて作成した（文末資料 2 参照）。グループワークを通じて学生祭典を成功・発展させることができる人物像や、求められる力量を洗い出すことで様々な能力を整理し、その結果を活動前後で比較することで実行委員会に属する学生の特徴や活動から育まれる力量を主観的に明らかにする。時期は学生祭典活動前（事前）アンケートを 2015 年 4 月から 6 月に、学生祭典活動後（事後）アンケートを本祭実施後の 2015 年 10 月に実施した。

d. 成長が学生祭典実行委員の活動によるのかを測定する「学習活動経験アンケート」

参加学生が行っている学習活動において、主観的にどの程度頑張ったのか、客観的にどの程度の時間を費やしたのかを見るために、学生の属性と学習活動経験に関するアンケートを上記②のアンケートに付随して実施した（文末資料 3 参照）。時期は②と同じく、学生祭典活動前（事前）アンケートを 2015 年 4 月から 6 月に、学生祭典活動後（事後）アンケ

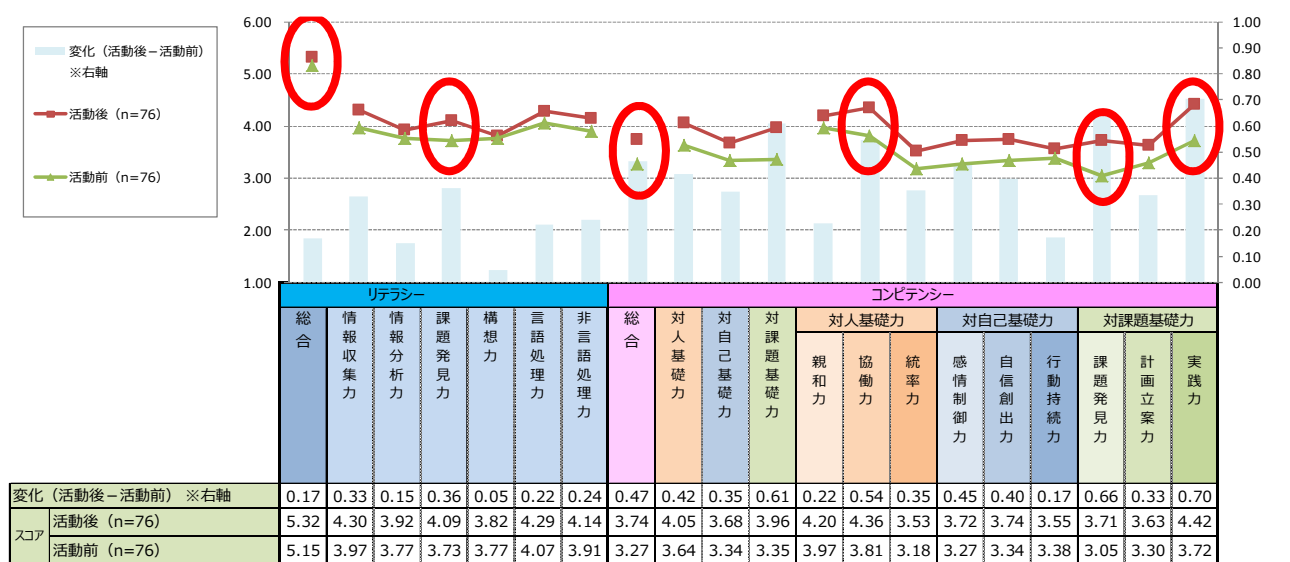
ートを本祭実施後の 2015 年 10 月に実施した。

調査対象は、2 章 3 節にあるように 3 つの調査をすべて受けた 76 名である。また分析については SPSS. 23. 0J を使用した。

e. 客観的な成長項目と学生祭典活動との関係

PROG テストの活動前と活動後の各項目の比較として平均値のスコアの向上について比較を行った（図 4）。最大値は 7、最小値は 1 である。リテラシーに関連する 6 項目、コンピテンシーに関連する 12 項目での平均値の比較を行った結果、リテラシーの「総合」（事前平均値 5. 15 → 事後平均値 5. 32）、リテラシーの「課題発見力」（同 3. 73→4. 09）、コンピテンシーの「総合」（同 3. 27→3. 74）、コンピテンシー対人基礎力の「協働力」（同 3. 81→4. 36）、対課題基礎力の「課題発見力」（同 3. 05→3. 71）、「実践力」（同 3. 72→4. 42）の 6 項目の向上が著しいことが明らかになった。

図 4. PROG テスト活動前後比較



で囲まれた 6 項目を目的変数として分析

これら上記 6 項目の平均値の伸びと学生の主観的ながんばり度合いとの関係をみるために相関分析（ピアソンの積率相関係数）を行った（図 5）。主観的ながんばり度合いについては「授業」「課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）」「学内イベントの企画・運営等」「部活・サークル」「インターンシップ・実習」「ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）」「アルバイト」「学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）」「ボランティア活動（大学と関係のない自主的活動）」「友人や家族との交流」「家族との交流や世話」「趣味・習い事」の 12 項目について、それぞれの項目をどの程度頑張ったのかについて、6 件法で質問を行った。

結果、「学生祭典」と正の相関となっている成長項目は 5% 有意の水準で、コンピテンシー「総合」（相関係数 0. 257）、コンピテンシー対人基礎力の「協働力」（同 0. 297）であり、学生祭典の活動を頑張った人とコンピテンシー対人基礎力の「協働力」の向上が特に関係していることが明らかになった。

この結果を確認するために、主観的ながんばり度合いを独立変数、コンピテンシー対人基

礎力の「協働力」を従属変数とする回帰分析を行った（図 6）。調整済みの強制投入法によれば、「学生祭典」の活動は有意確率が 11%であるものの、決定係数が 0.451 に上がったため、「学生祭典」の活動は「協働力」の向上を説明できるといえる。

まとめると、学生祭典の活動を頑張った人はコンピテンシー対人基礎力の「協働力」が向上しているといえるであろう。

図 5. PROG テストとがんばり度合との相関関係

(凡例: 1%有意 5%有意 10%有意)

相関係数	[前回]リテラシー総合	[前回]リテラシー課題発見力	[前回]総合評価	[前回]課題発見力	[前回]協働力	[前回]実践力	授業（講義・演習等）	課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）	学内イベントの企画・運営等	部活・サークル	インターンシップ・実習	ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）	アルバイト	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）	友人や家族との交流	家族との交流や世話	趣味・習い事
[前回]リテラシー総合	1																	
[前回]リテラシー課題発見力	.620	1																
[前回]総合評価	.022	.033	1															
[前回]課題発見力	.244	.185	.483	1														
[前回]協働力	-.066	-.025	.826	.255	1													
[前回]実践力	.017	-.070	.378	.224	.317	1												
授業（講義・演習等）	-.073	.068	-.067	-.115	-.042	.193	1											
課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）	.051	.127	.011	.097	-.100	-.171	.244	1										
学内イベントの企画・運営等	.001	-.087	.088	.127	-.024	.007	.172	.287	1									
部活・サークル	-.011	-.121	.117	.058	.082	.050	-.053	.187	.269	1								
インターンシップ・実習	.039	-.030	.026	.014	-.078	.041	.003	-.009	.305	.312	1							
ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）	.028	.154	.079	-.078	.093	.213	.185	-.021	.134	.019	.194	1						
アルバイト	-.043	-.196	.008	-.265	.130	-.092	.001	.049	.011	.035	.149	.130	1					
学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	.023	.003	.257	-.206	.297	.017	.033	-.193	-.158	-.116	.085	.101	-.036	1				
ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）	.052	.036	.246	.100	.164	-.008	.019	.005	.161	.112	.050	.152	-.157	.092	1			
友人や家族との交流	-.046	.007	.244	.025	.294	.129	.253	.092	.153	.046	-.012	.140	.192	.133	-.032	1		
家族との交流や世話	.002	.066	.087	.012	.146	.051	.041	.165	.239	.095	.098	.016	.187	-.079	.057	.508	1	
趣味・習い事	.080	.022	.096	-.068	.220	.132	.018	.007	.098	.139	.079	.195	.315	.118	.142	.390	.383	1

集計結果 相関行列

図 6. がんばり度合との重回帰分析

○コンピテンシー協働力はステップワイズ法で「前回コンピテンシー協働力」のみが採用となった（決定係数は 0.448）。
○強制投入法にて、 $y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$ 有意確率は 11%だが、決定係数が 0.451 に上がった。→こちらのモデル

$$\text{コンピテンシー協働力の事後スコア} = 0.616 \times \text{コンピテンシー協働力の事前スコア} + 0.301 \times \text{学生祭典} + 0.499 \text{（定数）}$$

強制投入法（調整済み）			係数	有意確率
β	[前回]協働力		0.616	0%
α	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）		0.301	11%
	定数		0.499	60%
			N= 70	
			R2= 0.451	

※参考

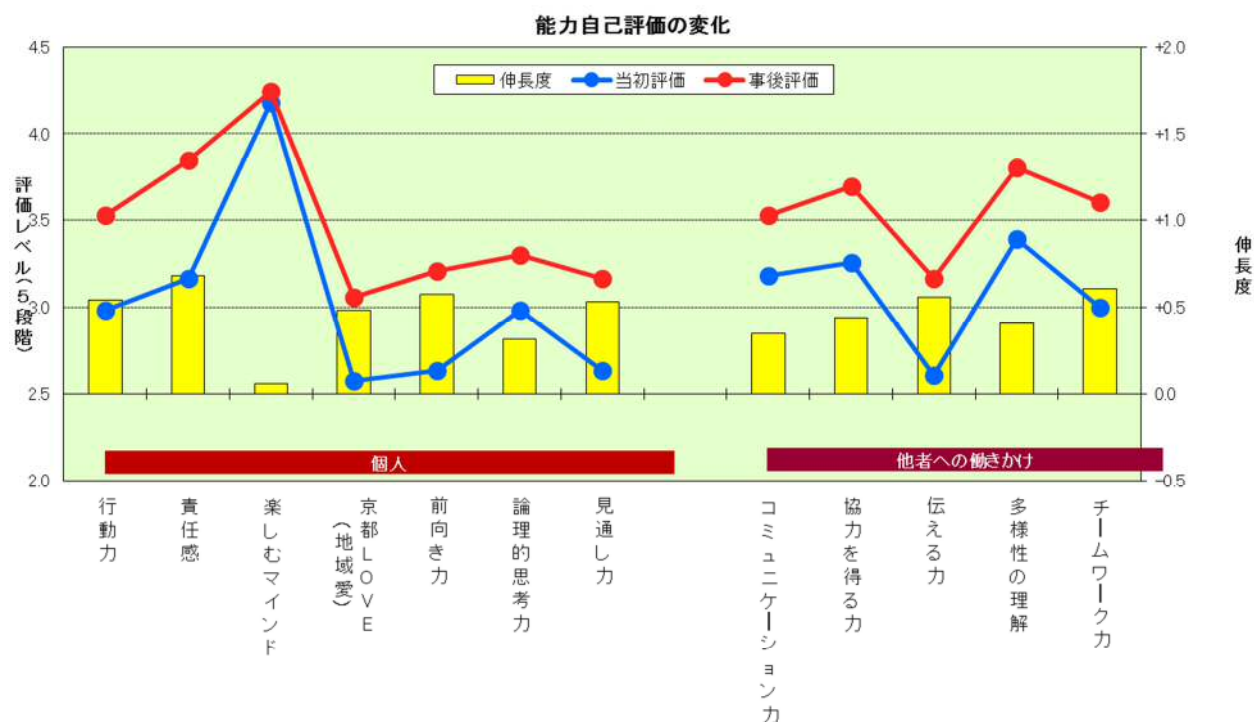
ステップワイズ法			係数	有意確率
β	[前回]協働力		0.666	0%
	定数		1.921	0%
			N= 70	
			R2= 0.448	

強制投入法			係数	有意確率
β	[前回]協働力		0.607	0%
α	授業（講義・演習等）		-0.122	26%
	課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）		0.065	56%
	学内イベントの企画・運営等		0.046	69%
	部活・サークル		-0.036	75%
	インターンシップ・実習		-0.047	68%
	ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）		0.041	69%
	アルバイト		0.097	38%
	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）		0.192	9%
	ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）		0.001	99%
	友人や家族との交流		-0.124	35%
	家族との交流や世話		0.111	41%
	趣味・習い事		0.059	63%
			N= 70	
			R2= 0.402	

f. 主観的な評価項目と学生祭典活動との関係

ループリックアンケートでは、個人活動の評価として「行動力」「責任感」「楽しむマインド」「京都LOVE（地域愛）」「前向き力」「論理的思考力」「見通し力」、他者への働きかけとして「コミュニケーション力」「協力を得る力」「伝える力」「多様性の理解」「チームワーク力」の12項目を設定し、学生祭典活動前（事前）、学生祭典活動後（事後）にアンケートを実施した。最大値は5、最小値は1である。事前評価と事後評価の平均値を比較すると、楽しむマインド以外のすべての項目において、評価が高くなる結果となった（図7）。

図7. ループリック活動前後比較



これらの評価項目の平均値の伸びと委員の主観的ながんばり度合いとの関係を見るために相関分析（ピアソンの積率相関係数）を行った（図8）。結果、「学生祭典」活動と正の相関になった評価項目は「前向き力」（相関係数 0.328）が5%水準で有意であった。これは、学生祭典の活動を頑張った人と学生祭典委員の「前向き力」の評価の向上に特に関係があることを示している。

g. 客観的な成長項目と主観的な評価項目との関係性

それでは、学生祭典活動によって伸びた客観的な成長項目である「協働力」と主観的な評価項目である「前向き力」との間にはどのような関係性が見られるのであろうか。両者の関係性を見るために、PROGテストとループリックアンケートにおいて相関分析（ピアソンの積率相関係数）を行った（図9）。結果、「協働力」と「前向き力」とは1%水準で有意な正の相関（相関係数 0.347）となり、両者には強い関係性があることが明らかとなった。

図 8. ルーブリックとがんばり度合との相関関係

相関係数	(凡例: 1%有意 5%有意 10%有意)														10%有意)			
	行動力	責任感	楽しむマインド	京都LOVE (地域愛)	前向き力	論理的思考力	見通し力	コミュニケーション力	協力を得る力	伝える力	多様性の理解	チームワーク力	授業 (講義・演習等)	課題解決型・実践授業 (大学の授業または学内プロジェクト等)	学内イベントの企画・運営等	部活・サークル		
行動力	1.000																	
責任感	0.334	1.000																
楽しむマインド	0.471	0.427	1.000															
京都LOVE (地域愛)	0.435	0.497	0.472	1.000														
前向き力	0.336	0.392	0.414	0.460	1.000													
論理的思考力	0.356	0.535	0.304	0.354	0.477	1.000												
見通し力	0.459	0.505	0.415	0.521	0.536	0.516	1.000											
コミュニケーション力	0.382	0.584	0.433	0.527	0.487	0.556	0.565	1.000										
協力を得る力	0.357	0.303	0.404	0.371	0.435	0.393	0.387	0.587	1.000									
伝える力	0.356	0.407	0.366	0.455	0.422	0.412	0.407	0.667	0.648	1.000								
多様性の理解	0.423	0.495	0.427	0.475	0.406	0.490	0.525	0.519	0.453	0.612	1.000							
チームワーク力	0.414	0.601	0.418	0.398	0.278	0.461	0.468	0.535	0.346	0.484	0.520	1.000						
授業 (講義・演習等)	0.236	0.015	0.156	0.205	0.182	0.279	0.152	0.163	0.163	0.180	0.110	0.082	1.000					
課題解決型・実践授業 (大学の授業または学内プロジェクト等)	0.095	0.061	0.055	0.227	0.115	0.144	0.252	0.258	0.059	0.215	0.184	0.195	0.583	1.000				
学内イベントの企画・運営等	(0.242)	0.022	0.053	0.004	0.066	(0.014)	0.190	0.216	(0.001)	0.062	(0.011)	0.149	(0.051)	0.270	1.000			
部活・サークル	0.085	0.026	0.067	0.128	0.288	0.201	0.342	0.279	0.033	0.234	0.190	0.096	0.355	0.399	0.212	1.000		
インターンシップ・実習	0.188	(0.106)	0.174	(0.012)	0.240	0.034	0.163	0.110	0.080	0.163	0.061	0.012	0.325	0.184	0.167	0.451		
ボランティア学習 (大学主催の地域貢献活動・社会活動)	0.265	(0.031)	(0.046)	0.008	0.011	0.037	0.084	0.108	0.201	0.142	(0.048)	0.031	0.428	0.233	(0.278)	0.151		
学生祭典 (大コンソーシアム都の事業)	0.198	(0.039)	0.120	0.155	0.222	0.224	0.115	0.099	0.250	0.264	0.184	0.513	0.415	0.103	0.291			
ボランティア・NPO活動 (大学と関係のない自主的活動)	0.142	0.053	0.111	0.015	0.142	0.014	0.192	0.140	0.118	(0.065)	(0.031)	(0.134)	0.295	0.260	0.119	0.308		
友人や家族との交流	0.185	0.079	0.081	0.261	0.230	0.253	0.159	0.192	0.033	0.126	0.184	0.083	0.798	0.537	0.014	0.373		
家族との交流や世話	0.126	0.021	0.008	0.231	0.148	0.172	0.210	0.275	0.038	0.160	0.138	0.022	0.602	0.529	0.327	0.366		
趣味・習い事	0.286	(0.074)	(0.031)	0.066	0.084	(0.068)	0.143	(0.059)	0.074	(0.032)	0.038	(0.044)	0.145	0.106	(0.018)	0.141		

図 9. PROG テストとルーブリックとの相関関係

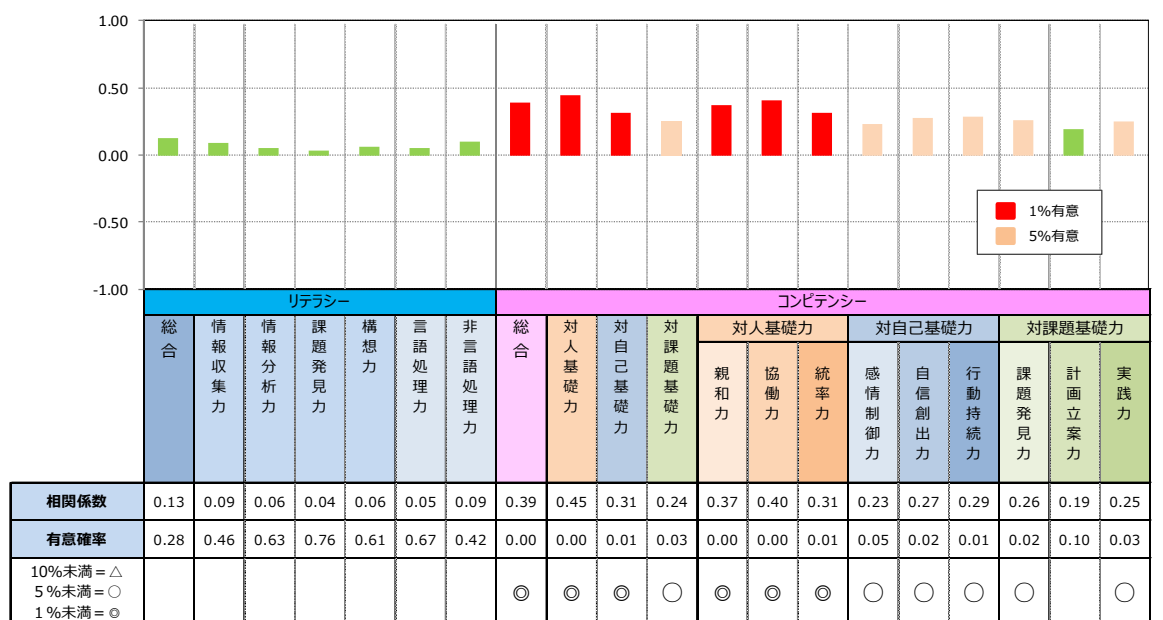
(凡例: 1%有意 5%有意 10%有意)																																	
	リテラシー							コンピテンシー											アンケート (自己評価)														
	総合	情報収集力	情報分析力	課題発見力	構想力	言語処理力	非言語処理力	総合	対人基礎力	対自己基礎力	対課題基礎力	対人基礎力			対自己基礎力			対課題基礎力			行動力	責任感	楽しむマインド	京都LOVE (地域愛)	前向き力	論理的思考力	見通し力	コミュニケーション	協力を得る力	伝える力	多様性の理解	チームワーク力	
												親和力	協働力	伝達力	感情制御力	自覚創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力													
行動力	0.005	0.098	0.008	-0.027	0.094	-0.112	0.128	0.415	0.392	0.344	0.219	0.323	0.420	0.379	0.237	0.315	0.363	0.269	0.103	0.169	1.000												
責任感	0.230	0.154	0.181	0.104	0.060	0.179	0.247	0.328	0.352	0.314	0.253	0.323	0.401	0.167	0.208	0.315	0.215	0.173	0.183	0.318	0.313	1.000											
楽しむマインド	0.092	0.044	0.155	0.214	0.110	0.119	0.054	0.395	0.322	0.466	0.155	0.287	0.327	0.239	0.418	0.434	0.412	0.165	0.050	0.274	0.231	0.273	1.000										
京都LOVE (地域愛)	0.029	0.014	0.098	0.078	0.052	-0.036	-0.046	0.202	0.216	0.166	0.089	0.172	0.185	0.267	0.171	0.243	0.087	0.177	0.006	0.098	0.148	0.151	0.193	1.000									
前向き力	-0.014	0.038	0.144	0.212	-0.007	0.170	0.107	0.415	0.339	0.415	0.276	0.303	0.347	0.312	0.499	0.339	0.325	0.261	0.169	0.266	0.175	0.402	0.475	0.094	1.000								
論理的思考力	0.151	0.032	0.187	0.232	0.136	0.109	0.095	0.320	0.261	0.275	0.399	0.151	0.270	0.253	0.171	0.308	0.251	0.498	0.308	0.248	0.165	0.140	0.275	0.124	0.276	1.000							
見通し力	-0.074	-0.134	-0.035	-0.068	-0.069	-0.101	0.066	0.258	0.277	0.204	0.253	0.300	0.311	0.149	0.159	0.220	0.149	0.213	0.178	0.284	0.376	0.451	0.381	0.290	0.337	0.455	1.000						
コミュニケーション力	0.126	0.085	0.056	0.036	0.059	0.050	0.095	0.390	0.448	0.314	0.244	0.372	0.405	0.312	0.229	0.273	0.285	0.261	0.188	0.246	0.217	0.448	0.348	0.220	0.275	0.495	0.559	1.000					
協力を得る力	0.174	0.078	0.365	0.086	0.103	0.163	0.268	0.122	0.126	0.083	0.068	0.229	0.111	0.002	0.197	0.175	-0.008	0.065	0.028	0.020	0.278	0.325	0.355	-0.002	0.342	0.153	0.244	0.334	1.000				
伝える力	0.238	0.142	0.291	0.077	0.227	0.280	0.247	0.395	0.333	0.323	0.325	0.384	0.282	0.283	0.328	0.387	0.185	0.397	0.253	0.163	0.213	0.360	0.226	0.337	0.319	0.367	0.359	0.495	0.420	1.000			
多様性の理解	0.121	-0.072	0.064	0.021	0.102	0.147	0.250	0.206	0.185	0.135	0.357	0.211	0.230	0.073	0.145	0.166	0.090	0.382	0.305	0.204	0.238	0.384	0.143	0.114	0.232	0.360	0.452	0.416	0.353	0.480	1.000		
チームワーク力	-0.055	-0.131	-0.028	0.020	-0.075	-0.186	-0.042	0.370	0.352	0.368	0.172	0.429	0.336	0.209	0.354	0.329	0.275	0.204	0.108	0.298	0.351	0.472	0.326	0.177	0.324	0.333	0.491	0.468	0.368	0.449	0.411	1.000	

さらに客観的な成長項目である「協働力」と主観的な評価項目である「前向き力」についてより詳しく見ていきたい。客観的な成長項目である「協働力」と関係のあるルーブリックアンケート項目を見ていくとルーブリックアンケートの「コミュニケーション力」との相関が1%水準で有意（相関係数 0.405）であり、「協働力」と「コミュニケーション力」との間に強い正の関係があることが明らかとなった（図10）。

図10. 協働力とコミュニケーション力との相関関係

- 「コミュニケーション力」の自己評価と PROG 基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー6項目とコンピテンシーの中分類の9項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対人領域の「協働力」であった（有意確率1%未満）。±0.2～0.4未満の弱い相関では、コンピテンシーでは対人領域の「親和力」「統率力」、対自己領域の全項目（「感情制御力」「自信創出力」「行動持続力」）、対課題領域の「課題発見力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：コミュニケーション力



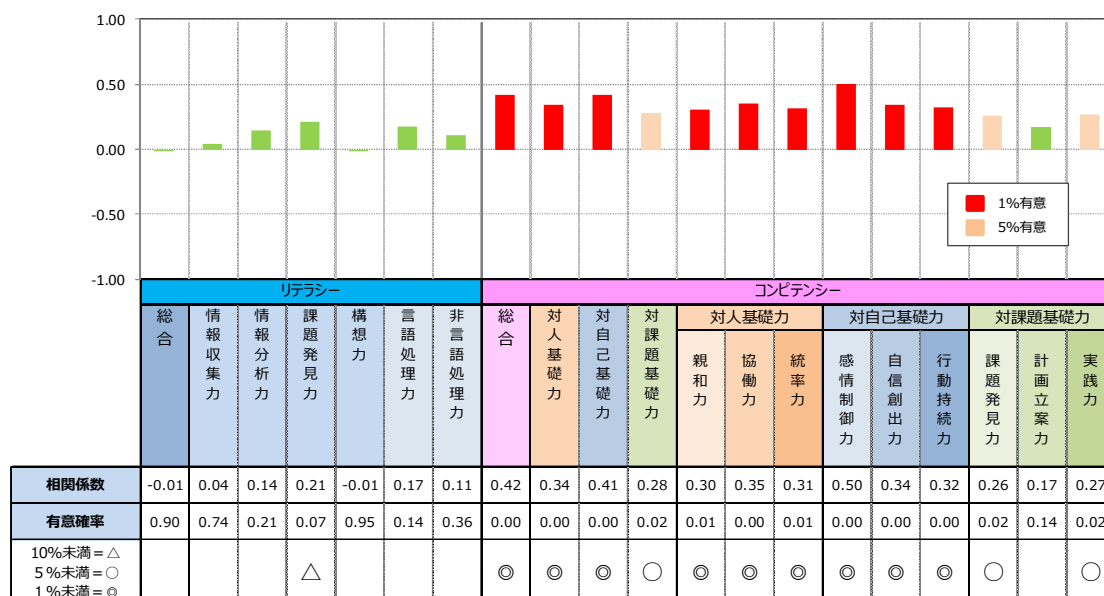
008.b1.相関

また、主観的な評価項目である「前向き力」と関係のある PROG テスト項目を見ていくと PROG テストの「感情制御力」との相関が1%水準で有意（相関係数 0.499）となり、両者には強い関係性があることが明らかとなった（図11）。

図11. 前向き力と感情抑制力との相関関係

- 「前向き力」の自己評価と PROG 基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー6項目とコンピテンシーの中分類の9項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対自己領域の「感情制御力」であった（有意確率1%未満）。±0.2～0.4未満の弱い相関では、リテラシーでは「課題発見力」、コンピテンシーでは対人領域の全項目（「親和力」「協働力」「統率力」）、対自己領域では「自信創出力」「行動持続力」、対課題領域の「課題発見力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：前向き力



005_a5 相関

h. まとめ

以上、PROG テストによる客観的成長項目、ループリックアンケートによる主観的評価項目、学習活動経験アンケートによる学生祭典活動の主観的ながんばり度合いの関係性について分析を行った結果、京都学生祭典実行委員会活動に多くの労力を費やしている学生は、①客観的には協働力、主観的には前向き力が上がっており、②客観的に協働力が上がっている学生は主観的にはコミュニケーション力が上がり、③主観的に前向き力が上がっている学生は客観的には感情抑制力が上がる、という結果となった。この結果をどのように解釈すればいいのかについて、次に質的調査の分析を展開したい。

(2) 質的調査の結果

a. 調査の概要

上述の通り、インタビューにあたっては第 13 回（2015 年度）京都学生祭典実行委員の経験年数、部署、役職などを考慮し、サンプル抽出を行った。抽出にあたっては日常的に実行委員の活動に接している学生交流事業部職員からの助言を得た。その結果、22 名の実行委員が対象となった。22 名の内訳（インタビュー当時）は次の通りである。

学年 3 年生 16 名、2 年生 5 名、1 年生 1 名

部署 執行部 4 名、総務部 3 名、企画運営部 3 名、年間交流部 3 名

広報部 2 名、おどり普及部 2 名、営業部 3 名、警備部 2 名

インタビューは学生交流事業部職員が日程調整をした上で、笠井が聞き手となって 1 対 1 の対面式によりキャンパスプラザ京都 1 階の学生 Place+にて行った。1 回あたり 30 分程度とし、趣旨説明と情報公開の形態について確認を取った上で、筆記による記録を取りながら行った。なお、22 名のうち、日程の調整が可能であった 11 名については本祭終了後に追加でインタビューをしたため、インタビューの述べ回数は 33 回である。

本調査は、実行委員自身の「成長観」、すなわち成長をどのように捉えているか自体の変化が成長を示すのではないかという仮説のもとで行われた。2 回にわたってインタビューを行えた実行委員についてはその前後の比較において、また、1 回しか行えない学生は他の学生との実行委員経歴を踏まえた比較において、同仮説からのアプローチを試みた。このことを踏まえて、1 回目のインタビューでは、次の内容について順に尋ねた。

- ①本人プロフィール（氏名、大学、学年、実行委員経歴）
- ②自身の仕事・活動や人付き合いにおける特徴
- ③「成長するとは何か」あるいは「成長していると感じるときはいつか」
- ④成長したいと今も感じているか
- ⑤実行委員になってから自身が成長した・変化したと感じることは何か
- ⑥実行委員としての活動の中で大きな存在と思う人や、影響を与えた経験は何か

2 回目のインタビューを行うことができた対象には、本祭はいったいどのような経験として位置づけられるのか、また、本祭後の自身の進路・展望等について聞いた。

b. 分析の方法

分析に際しては、まず、次の項目により筆記記録した語りを再構成した。

- ①2 年次の経験
- ②実行委員継続の理由
- ③成長とは何か
- ④成長したいのはこういった側面か
- ⑤実行委員としての学び・気づきは何か
- ⑥実行委員としての大きな存在・機会は何か
- ⑦（2 回目のみ）本祭を終えてどう感じるか
- ⑧特徴的なエピソード

この 8 つのカテゴリの内容を整理して似通った回答の傾向にあると思われるものをそれぞれグループにしたところ、3 群の特徴的なグループが 5 人、3 人、3 人で形成された。残りの 11 名については回答にばらつきが大きく、グループ化は困難であった。

量的調査で扱う PROG テストは、13 名については 2014 年の 10 月から 12 月に一度受検している。そして、本年度の 11 月から 12 月にかけても同様に PROG テストを受験しているため、各項目得点の推移が見られる。また、量的調査で扱う主観的評価のアンケートは事前、中間、事後の 3 回にわたり取られているが、13 名のうち 12 名が中間アンケートに答えている。

以上より、本稿ではインタビュー結果によって分けられたグループそれぞれについて、PROG テストの得点推移と中間アンケートにおける主観的評価を参考にグループごとの特性を描き出す方法を取る。次項より便宜的にグループに名称を付けて解説する。

c. グループごとの特徴

[c-1. 前向き素直型]

一つ目のグループは「前向き素直型」と名付けた。インタビュー調査においてこのグループに該当するのは22名中5名であった。このグループには次のような特徴がある。

○自分は明るくて人と話すのも好き。物事をポジティブに捉えることができる。切り替えるのが得意なので、仕事モードになっているときは「冷たい」と思われてしまうこともある。

○人の気持ちがわからなかったり、スケジュール管理が苦手だったりするが、悔しさを感じることで、成長への第一歩だ。

○1年生のときの祭典でも悔しさを感じたが、2年生になって人をまとめる立場に就くと新しい課題にも気づけた。いろいろな立場を経験して多様な視点を手に入れることが大事なようだ。ほかの人の考えやものの見方をどんどん引き出して取り入れたい。

○祭典の経験を活かして、人のためになる職に就きたい。本祭が終わったので、新しい一歩が踏み出せる。

このグループの実行委員は、自身の苦手なことを冷静に把握しているが、そのことに落胆して留まることがない。常に次を見据え、失敗や悔やみもポジティブに捉えて自身の成長につなげることができる。また、成長において多様な価値観・視点が重要であることと、自らもそれを身に付けることが目指されている。

量的調査との関連について見る。このグループの実行委員は、PROG テストにおけるコンピテンシー領域の得点は1回目においても平均値以上だったが、2回目ではさらに上がって全体的上位層を維持している。リテラシー領域の得点は1回目ではばらつきがあったが、2回目では軒並み上昇している。中間アンケートにおける自己評価のポイント平均は3.3~4.0とやや高めであり「前向き力」の項目は5人中3人が最高点の5点を付けている。

[c-2. 関係性重視型]

二つ目のグループは「関係性重視型」と名付けた。インタビュー調査においてこのグループに該当するのは22名中3名であった。このグループには次のような特徴がある。

○スケジュール管理がうまくいかない。自分でしっかり考えてから発言していることもあり、頑固になってしまう。

○大学にチラシがあって興味があり祭典に入った。1年生のときは楽しただけで、2年生になって初めて役割を得て責任を感じた。友だちや家族が支えてくれた。

○できなかったことができるようになることが成長だ。成長できるのも、祭典の委員のよう、一緒にやってきた仲間がいてこそだ。

○もっと自分の周りに目を向けたり、人に影響を与えられる人になったり、うまく人に頼れるようになりたい。

○祭典が終わったから、今はひとまず何も考えずゆっくりしたい。

このグループの実行委員は、始めた契機、続ける理由、成長の要因をすべて他者との関係

において説明している。前向き素直型同様に自身の苦手な点は冷静に把握できている。苦手なことや失敗してしまったことは周りの仲間が支えてくれるし、自身も周りの人に影響を与えられるようになることを望んでいる。

量的調査との関連について見る。このグループの実行委員は PROG テストにおけるコンピテンシー領域の得点は 1 回目では平均程度か下位層に位置し、リテラシーは平均を下回っていた。だが、2 回目では両領域において急上昇して上位層になっている。中間アンケートにおける自己評価のポイント平均は 2.8~3.5 と平均的であった。

[c-3. 自信薄弱型]

三つ目のグループは「自信薄弱型」と名付けた。インタビュー調査においてこのグループに該当するのは 22 名中 3 名であった。このグループには次のような特徴がある。

- 友だちと一緒に過ごすのは楽しい。仕事が多すぎると泣いてしまうこともある。きちんとできない人がいると腹が立つので叱るようにしている。
- 途中で辞めたら負けだし、自分が部署では一番、活動に参加していたような気がするから、当然のことと思い委員を続けている。
- もっとマナーやスキルを身に付けたい。自分の悪いところはわかっているし、成長の機会はたくさんあるけど、根本的には自分というものは変えようがないのだから、そうした機会はうまく活かせないものだ。
- 自分よりも周りの委員の方が優れている。やきもちもやくし、劣等感もある。

このグループの実行委員は、やや感情的になりがちであり、「友だち」以外の他者との関係は劣等感など負の感情によってのみ説明する。変化への意識が極めて低く、自身はそう変わるものではなく、あくまで流れに乗っているという語り方をとる。成長観も限定的であり、知識や技術に偏って認識されており、関係性や多様な視点といった観点は見られない。量的調査との関連について見る。このグループの実行委員は PROG テストにおけるコンピテンシー領域の得点はばらつきが大きかった。2 回目では両領域のうち、低い方に引きずられているかのように見える形で軒並み点数が下がっている。中間アンケートにおける自己評価のポイント平均は 2.9~3.1 と平均的であったが、「前向き力」は 1 点か 2 点を付けていた。

d. 考察

上述の 3 グループに入らなかった 11 名の実行委員のうち、1 名は「自信家型」とも言えるタイプでありポイントは終始上位層であったが他者との協働に不安が見られた。また、1 名は「ネガティブ思考型」とも言えるタイプであり、1 年間で急激にコンピテンシーが落ちた。残り 9 名のうち 2 名はデータ不備で量的調査との関連について言及できず、7 名はポイントが終始平均的であったが質的にグループ化可能なエピソードが見られなかった。

本調査より、前向きさや他者との関係性に関心が強い場合には、それぞれ別の形で大きな成長がみられ、成長観も自身の技術・知識に限られない「多様性の受容」や「関係性の構築」に広がることがわかる。他方、自信がなくて感情的に物事を考えたりネガティブ思考に陥ったりする場合には、成長観が自身の能力に限定されるとともにコンピテンシーも

低下することがわかる。

京都学生祭典はインターカレッジであるため関係性の構築に比較的目的が行きやすく、高い水準での成長観の設定も各種研修等の機会を意識的に行われている。そういった状況においてもなお、十分な成長が経験できない実行委員が一定数いることは留意すべきであろう。

5. 結果と考察

個別の量的調査および質的調査の結果については、前項で述べているので、ここでは、全体的な結果と考察について述べる。

(1) PROG テストの結果について

全体として、コンピテンシーの伸びが大きい。そのなかでも特に、「協働力」対人基礎力の伸びが大きく、主観的に「前向き力」が伸びている。これらが伸びている学生は、「コミュニケーション力」の伸びと連動している。

この結果は、「チームでの作業や活動が多い」、「一人で完結する活動ではない」さらに他大学の学生、社会人、地域の方々など「多様な他者との出会い」を含む、京都学生祭典実行委員会活動の特徴によるものでないかと考えられる。

さらに、学生たちの数値をモデル社会人のものと比較すると、京都学生祭典実行委員の学生たちの事後の到達点が、親和力、協働力、実践力という点で、モデル社会人並みであることがわかる。これらは通常の PBL を経験した学生たちの数値と比較しても相当に高いものである。

(2) 客観的成長と実感のズレ

客観的には、全体的に概ね成長がみられ、自己評価でも、全体的に成長を実感している。しかし前向きに成長している学生もいる一方で、頑張っているのにあまり自信を持てず前向きになれていない学生も存在している。

学生たちの成長の仕方は様々であり、多様なタイプの学生の成長モデルを想定することが必要であることがわかる。またなかなか前向きになれず成長を実感できない学生（自信薄弱型）には、成長を自ら言語化し、前向きになれるようなカウンセリング的なサポートが必要かもしれない。

(3) 地域への愛着度

地域への愛着度を示す「京都 Love」の項目は、活動前の低い数値から伸びを示してはいる。ただ、祭典活動が特に影響しているとは学修活動アンケートの結果との関係性では断定できなかった。むしろ、友人や家族との交流、という「京都」での生活そのもの、また課題解決型授業などが関係していることがわかった。今後、地域連携活動が浸透していく上で、この数値がどう変化するかは注目に値するし、また京都について学習する機会が研修に加わると経験と知識の相乗効果で、地域への愛着度が高まるかもしれない。

(4) 学び合う関係性や場としての学生祭典

学習プログラムとして、教員などによって目標設定がされているわけではなく、学生たち

の希望に基づき企画され、緩やかな合意のもとに実践される活動である。

しかし、その中で学生たちは大きな成長を遂げており、学生祭典の実行委員会活動は、インターカレッジでこそ出会う多様な仲間導師が学び合う関係性や場として、学生たちの「状況的学習」を促進しているといえる。これらは、正課における PBL とは異なり学習プログラムとしては設計者が不在である正課外活動の特徴を示している。

正課外であるため、学習ポートフォリオは存在せず、学生交流事業部職員が活動の伴奏者であり日常的なアドバイザーとしての役割を果たしている。そのため、学生の希望や状況を勘案しながら企画されている成長実感のための研修は効果をあげていると考えられる。

6. 今後の研究課題

今回の研究にはいくつかの限界があった。①質的調査のインタビュー数に限りがあり、どのモデルにどのくらいの学生が該当するかなどの把握は難しく、精緻な資料化は困難であった。②部署ごとなどの母数も少なく、特色抽出や事前事後比較も難しかった。また1年間での成長評価をみたが、今後は、インターンシップなどのような長期的視点にたった成長評価が必要かもしれない。

本調査結果を踏まえ、以下の課題が明らかになった。

①全体のプログラム設計をどのように考えていくか。最終的な成果を何に求めるのか、個別の取組の評価、成長目標などの設定はどうするかを考える必要がある。

②成長実感を高めるため個別学生への教育的サポートについて、そもそもそういったものがどうかを議論する必要があるし、もし必要なら実施することは可能かを検討する必要がある。

③2016年度は、地域連携活動が強化される方向性だが、そのような活動が学生の成長にどう影響するかをみることはもちろん、地域側がどのように考えるかも調べ、学生交流事業の双方向的評価について検討する

④学生たちが活動を通じて成長していることが分かったが、その学生たちの実行委員終了後のキャリア開拓についてのフォロー体制はない。コンソーシアム事業を通じて成長した人材の地域定着も含めて、今後コンソーシアム全体で考えていくべき課題かもしれない。



大学コンソーシアム京都 御中

基礎力測定テスト

PROG 追加分析報告書

2016.1.25
株式会社リアセック



CONTENTS

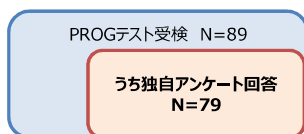
追加分析の概要	3
1. 汎用能力の自己評価とPROG基礎力の相関分析	
行動力～チームワーク力	5
全体サマリー（相関係数と有意確率）	17
2. 各種活動の取り組み度合いと基礎力の重回帰分析	18



追加分析の概要

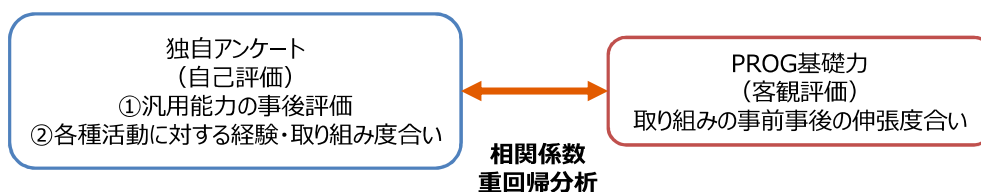
■ 集計対象サンプル：N = 76

※2回分のPROGスコアが測定できていないもの（N=4）、重回帰分析の対象項目の無回答者（N=6）を除いた



■ 分析概要：

- ① 独自アンケートによる学生の能力の自己評価（個人a1.行動力～a7.見通し力、他社への働きかけb1.コミュニケーション力～b5.チームワーク力）とジェネリックスキルの客観指標であるPROG基礎力との関連性の検証を行う
- ② 独自アンケートの各種活動に対する学習経験と取り組み度合いQ5（自己評価：1＝とても努力した～7＝経験しなかった）とPROG基礎力の事前事後のスコアを用いて、教育効果の検証を行う



3



1. 汎用能力の自己評価とPROGスコアとの 相関分析

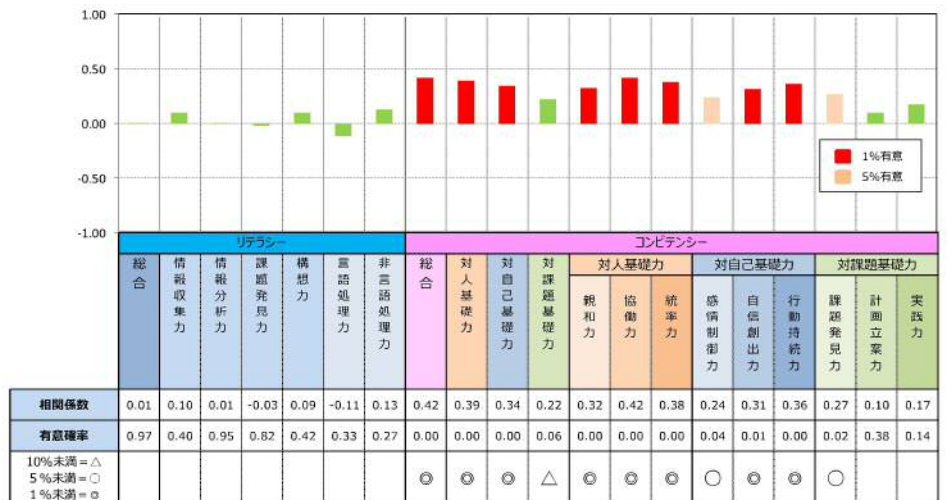


①個人 <行動力>

相関係数

- 「行動力」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対人領域の「**協働力**」であった（有意確率 1 %未満）。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、対人領域の「**親和力**」「**統率力**」、対自己領域の全項目（「**感情制御力**」「**自信創出力**」「**行動持続力**」）、対課題領域の「**課題発見力**」で相関がみられる。
リテラシーはすべて相関がみられない。

■基礎力との相関関係：行動力



007.a1 参照

5



②個人 <責任感>

相関係数

- 「責任感」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対人領域の「**協働力**」であった（有意確率 1 %未満）。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、リテラシーでは「**非言語処理力**」、コンピテンシーでは対人領域の「**親和力**」、対自己領域の全項目（「**感情制御力**」「**自信創出力**」「**行動持続力**」）、対課題領域の「**実践力**」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：責任感



002.a2 参照

6



③個人 <楽しむマインド>

相関係数

- 「楽しむマインド」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは對自己領域の全項目（「感情制御力」、「自信創出力」、「行動持続力」）であった（有意確率 1 %未満）。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、リテラシーで「課題発見力」、コンピテンシーでは対人領域の全項目（「親和力」、「協働力」、「統率力」）、対課題領域の「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：楽しむマインド



7



④個人 <京都LOVE(地域愛)>

相関係数

- 「京都LOVE（地域愛）」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものはない。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、対人領域の「統率力」、對自己領域の「自信創出力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：京都LOVE（地域愛）



8



⑤個人 <前向き力>

相関係数

- 「前向き力」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が ± 0.4 以上の相関がみられるものは対自己領域の「感情制御力」であった（有意確率 1 %未満）。
 $\pm 0.2 \sim 0.4$ 未満の弱い相関では、リテラシーでは「課題発見力」、コンピテンシーでは対人領域の全項目（「親和力」「協働力」「統率力」）、対自己領域では「自信創出力」「行動持続力」、対課題領域の「課題発見力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：前向き力



9

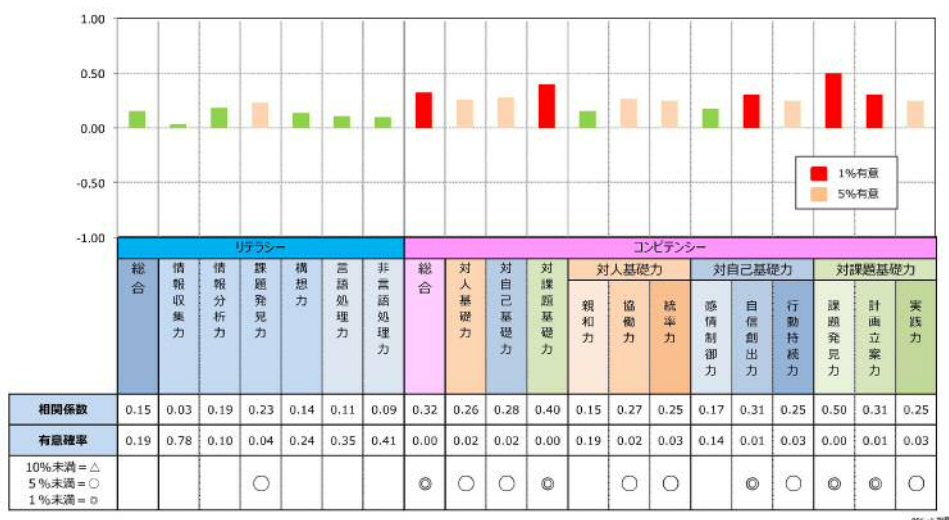


⑥個人 <論理的思考力>

相関係数

- 「論理的思考力」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が ± 0.4 以上の相関がみられるものは対自己領域の「課題発見力」であった（有意確率 1 %未満）。
 $\pm 0.2 \sim 0.4$ 未満の弱い相関では、リテラシーでは「課題発見力」、コンピテンシーでは対人領域の「協働力」「統率力」、対自己領域では「自信創出力」「行動持続力」、対課題領域の「計画立案力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：論理的思考力



10

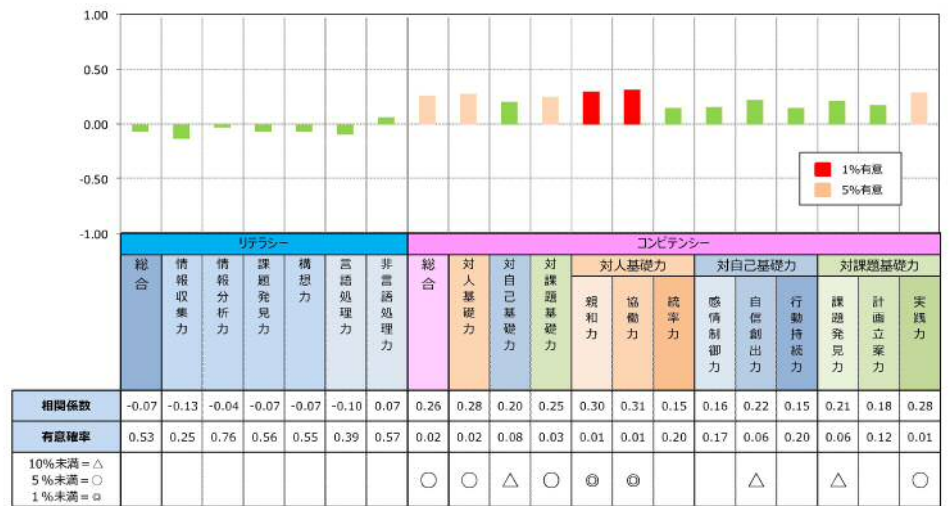


⑦個人 <見通し力>

相関係数

- 「見通し力」の自己評価とPROG基礎力の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものはない。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、対人領域の「親和力」「協働力」、対自己領域の「自信創出力」、対課題領域の「課題発見力」「実践力」で相関がみられる。
有意確率は低い、リテラシーでは「非言語処理力」以外、逆相関となっている。

■基礎力との相関関係：見通し力



11

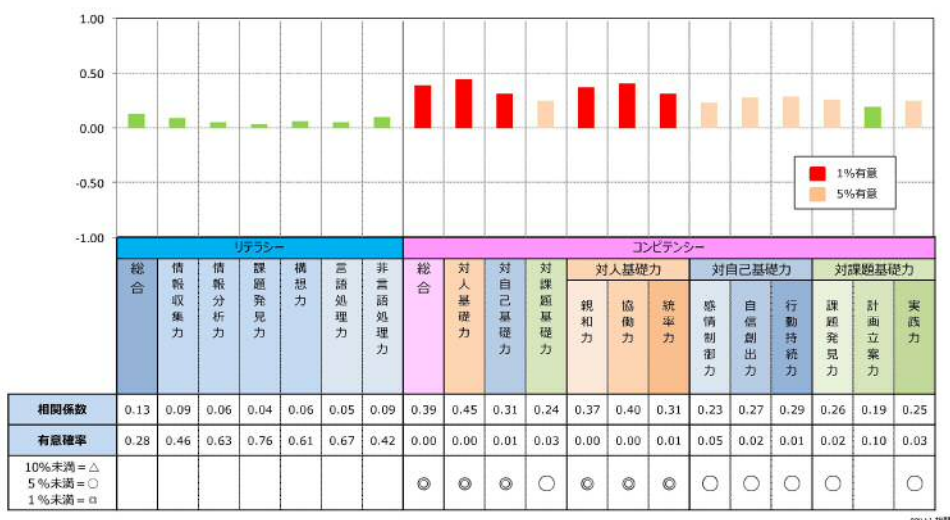


⑧他者への働きかけ <コミュニケーション力>

相関係数

- 「コミュニケーション力」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対人領域の「協働力」であった（有意確率 1%未満）。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、コンピテンシーでは対人領域の「親和力」「統率力」、対自己領域の全項目（「感情制御力」「自信創出力」「行動持続力」）、対課題領域の「課題発見力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：コミュニケーション力



12

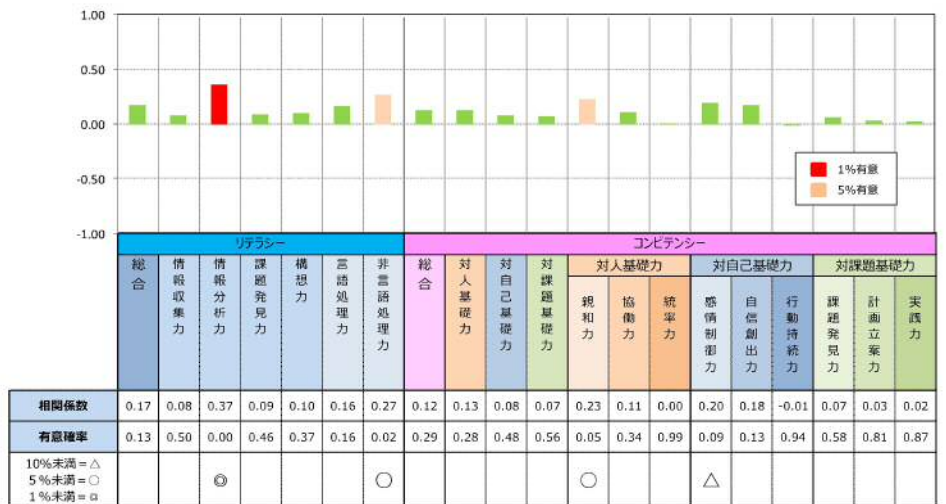


⑨他者への働きかけ ＜協力を得る力＞

相関係数

- 「協力を得る力」の自己評価とPROG基礎力の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものはない。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、リテラシーの「情報分析力」「非言語処理力」、対人領域の「親和力」、対自己領域の「感情制御力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：協力を得る力



13



⑩他者への働きかけ ＜伝える力＞

相関係数

- 「伝える力」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対課題領域の「課題発見力」であった（有意確率 1%未満）。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、リテラシーでは「情報分析力」「構想力」「言語処理力」「非言語処理力」、コンピテンシーでは対人領域の全項目（「親和力」「協働力」「統率力」）、対自己領域の「感情制御力」「自信創出力」、対課題領域の「計画立案力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：伝える力



14



⑪他者への働きかけ <多様性の理解>

相関係数

- 「多様性の理解」の自己評価とPROG基礎力の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものはない。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、リテラシーの「非言語処理力」、対人領域の「親和力」「協働力」、対課題領域の「課題発見力」「計画立案力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：多様性の理解



15



⑫他者への働きかけ <チームワーク力>

相関係数

- 「チームワーク力」の自己評価とPROG基礎力（客観評価）の関係性をみるために、相関係数を算出した。
- リテラシー 6 項目とコンピテンシーの中分類の 9 項目の中で、相関係数が±0.4以上の相関がみられるものは対人領域の「親和力」であった（有意確率 1%未満）。
±0.2～0.4未満の弱い相関では、コンピテンシーの対人領域の「協働力」「統率力」、対自己領域の全項目（「感情制御力」「自信創出力」「行動持続力」）、対課題領域の「課題発見力」「実践力」で相関がみられる。

■基礎力との相関関係：チームワーク力



16



2. 取り組み度合いと基礎力 ⑩全体サマリー

相関係数

	(凡例: 1%未満 5%未満 10%未満)																															
	リテラシー							コンピテンシー										アンケート (自己評価)														
	総合	情報収集力	情報分析力	課題発見力	課題解決力	意思決定力	非言語的力	総合	対人基礎力	対自己基礎力	対課題基礎力	対人基礎力		対自己基礎力		対課題基礎力		対課題基礎力			行動力	責任感	楽しむマインド	京都LOVE地域愛	前向き力	論理的思考力	見識力	コミュニケーション	協力を得る力	伝える力	多様性の理解	チームワーク力
行動力	0.005	0.098	0.008	-0.027	0.094	-0.112	0.128	0.415	0.392	0.344	0.219	0.323	0.420	0.379	0.237	0.315	0.363	0.269	0.103	0.169	1.000											
責任感	0.230	0.154	0.181	0.104	0.060	0.179	0.247	0.378	0.352	0.314	0.253	0.323	0.401	0.167	0.708	0.315	0.215	0.173	0.183	0.318	0.313	1.000										
楽しむマインド	0.092	0.044	0.155	0.214	0.110	0.119	0.054	0.395	0.322	0.466	0.155	0.287	0.327	0.239	0.418	0.434	0.412	0.165	0.050	0.274	0.231	0.273	1.000									
京都LOVE (地域愛)	0.029	0.014	0.098	0.078	0.052	-0.036	-0.046	0.202	0.216	0.166	0.089	0.172	0.185	0.267	0.171	0.243	0.087	0.177	0.006	0.098	0.148	0.151	0.193	1.000								
前向き力	-0.014	0.038	0.144	0.212	-0.007	0.170	0.107	0.415	0.339	0.415	0.276	0.303	0.347	0.312	0.499	0.379	0.325	0.261	0.169	0.266	0.175	0.402	0.475	0.094	1.000							
論理的思考力	0.151	0.032	0.187	0.232	0.136	0.109	0.095	0.320	0.261	0.275	0.299	0.151	0.270	0.253	0.171	0.308	0.251	0.498	0.308	0.248	0.165	0.140	0.275	0.124	0.276	1.000						
見識力	-0.074	-0.134	-0.035	-0.068	-0.069	-0.101	0.066	0.258	0.277	0.204	0.253	0.300	0.311	0.149	0.159	0.220	0.149	0.213	0.178	0.284	0.376	0.451	0.381	0.290	0.337	0.458	1.000					
コミュニケーション力	0.126	0.085	0.056	0.036	0.059	0.050	0.095	0.390	0.448	0.314	0.244	0.372	0.405	0.312	0.229	0.273	0.285	0.261	0.188	0.246	0.217	0.448	0.348	0.220	0.275	0.495	0.559	1.000				
協力を得る力	0.174	0.078	0.365	0.086	0.103	0.163	0.268	0.122	0.126	0.083	0.068	0.229	0.111	0.002	0.197	0.175	-0.008	0.065	0.028	0.020	0.278	0.225	0.255	-0.002	0.342	0.153	0.244	0.334	1.000			
伝える力	0.238	0.142	0.291	0.077	0.227	0.280	0.247	0.395	0.333	0.323	0.329	0.384	0.282	0.283	0.328	0.387	0.185	0.397	0.253	0.163	0.213	0.360	0.226	0.337	0.319	0.367	0.359	0.495	0.420	1.000		
多様性の理解	0.121	-0.072	0.064	0.021	0.102	0.147	0.259	0.205	0.185	0.135	0.357	0.211	0.230	0.073	0.145	0.166	0.090	0.362	0.305	0.204	0.238	0.384	0.143	0.114	0.232	0.360	0.452	0.416	0.353	0.480	1.000	
チームワーク力	-0.055	-0.131	-0.028	0.020	-0.075	-0.186	-0.042	0.370	0.352	0.368	0.172	0.429	0.336	0.209	0.354	0.329	0.275	0.204	0.108	0.298	0.351	0.472	0.326	0.177	0.324	0.333	0.491	0.468	0.368	0.449	0.411	1.000

17



2. 各種活動の取り組み度合いと PROGスコアとの重回帰分析



1:分析概要

重回帰分析

■ 分析内容

学生の成長を基礎力の変化（活動の事前のスコアと事後のスコアの変化）と置き、活動事後の基礎力のうち下記の6項目の基礎力を従属変数（y）、活動前の基礎力と取り組み内容を独立変数（x）とし、重回帰分析を実施した。

◆独立変数を絞り込む基準は以下の通りである。

- 1) 多重共線性の確認のために相関分析を行い、独立変数同士の相関関係を確認
- 2) 強い相関があるものはないことを確認できたため、ステップワイズ法にて重回帰分析を行った
（※独立変数のうち各種活動の多くが除去される結果となったことから、全項目を投入した強制投入法の結果も参考に提示）

<従属変数>

下記項目の学生祭典活動後のスコア
（計6項目）

- リテラシー ①総合
②課題発見力
コンピテンシー ③総合
④課題発見力

事前事後の伸びが大きかった
コンピテンシーの下記2項目
（※次頁参照）

- コンピテンシー ⑤実践力
⑥協働力

<独立変数>

左記の従属変数の各活動前スコアと
下記の各種学習（活動）経験
（とても努力した=6～まったく努力しなかった=1
※経験しなかった=0）

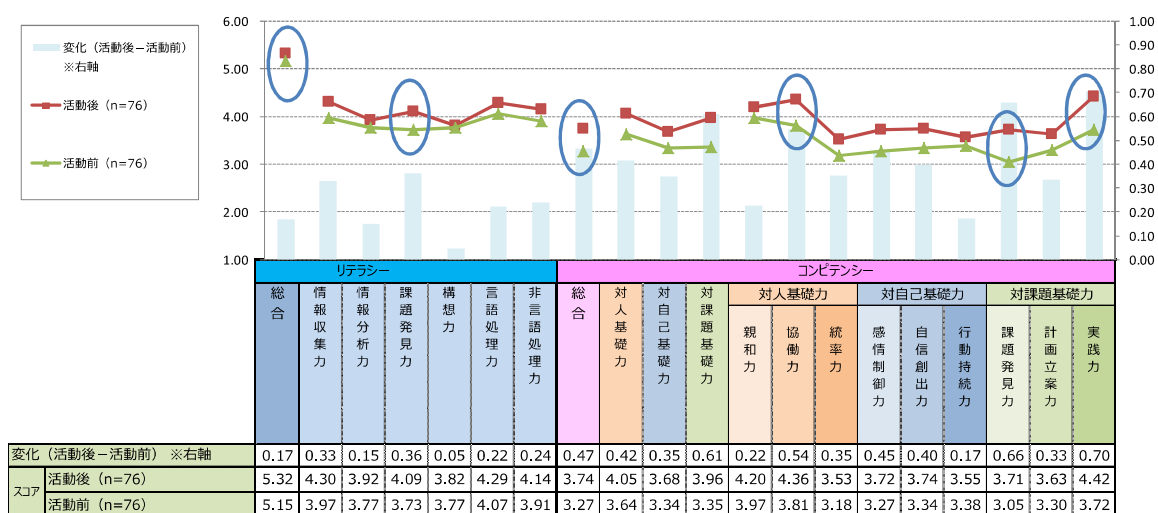
- ①授業（講義・演習等）
- ②課題解決型・実践型授業
- ③学内イベントの企画・運営等
- ④部活・サークル
- ⑤インターンシップ・実習
- ⑥ボランティア学習
- ⑦アルバイト
- ⑧学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）
- ⑨ボランティア・NPO活動
- ⑩友人や家族との交流
- ⑪家族との交流や世話
- ⑫趣味・習い事

19



※参考. 学生祭典の前後のPROG基礎力の変化

■ PROG基礎力スコア×学生祭典活動前後の比較



101|PROGスコア前後比較

で囲まれた6項目を目的変数として分析

20



※参考. 相関係数

(凡例: 1%有意 5%有意 10%有意)

相関係数	[前回]リテラシー総合	[前回]リテラシー課題発見力	[前回]総合評価	[前回]課題発見力	[前回]協働能力	[前回]実践力	授業(講義・演習等)	課題解決型・実践授業(大学の授業または学内プロジェクト等)	学内イベントの企画・運営等	部活・サークル	インターンシップ・実習	ボランティア学習(大学主催の地域貢献活動・社会活動)	アルバイト	学生祭典(大学コンソーシアム京都の事業)	ボランティア・NPO活動(大学と関係のない自主的活動)	友人や家族との交流	家族との交流や世話	趣味・面白い事
[前回]リテラシー総合	1																	
[前回]リテラシー課題発見力	.620	1																
[前回]総合評価	.022	.033	1															
[前回]課題発見力	.244	.185	.483	1														
[前回]協働能力	-.066	-.025	.826	.255	1													
[前回]実践力	.017	-.070	.378	.224	.317	1												
授業(講義・演習等)	-.073	.068	-.067	-.115	-.042	.193	1											
課題解決型・実践授業(大学の授業または学内プロジェクト等)	.051	-.127	.011	.097	-.100	-.171	.244	1										
学内イベントの企画・運営等	.001	-.087	.088	.127	-.024	.007	.172	.287	1									
部活・サークル	-.011	-.121	.117	.058	.082	.050	-.053	.187	-.269	1								
インターンシップ・実習	.039	-.030	.026	.014	-.078	.041	.003	-.009	.305	.312	1							
ボランティア学習(大学主催の地域貢献活動・社会活動)	.028	.154	.079	-.078	.093	.213	.185	-.021	.134	.019	.194	1						
アルバイト	-.043	-.196	.008	-.265	.130	-.092	.001	.049	.011	.035	.149	.130	1					
学生祭典(大学コンソーシアム京都の事業)	.023	.003	.257	-.206	.297	.017	.033	-.193	-.158	-.116	.085	.101	-.036	1				
ボランティア・NPO活動(大学と関係のない自主的活動)	.052	.036	.246	.100	.164	-.008	.019	.005	.161	.112	.050	.152	-.157	.092	1			
友人や家族との交流	-.046	.007	.244	.025	.294	.129	.253	.092	.153	.046	-.012	.140	.192	.133	-.032	1		
家族との交流や世話	.002	.066	.087	.012	.146	.051	.041	.165	.239	.095	.098	.016	.187	-.079	.057	.508	1	
趣味・面白い事	.080	.022	.096	-.068	.220	.132	.018	.007	.098	.139	.079	.195	.315	.118	.142	.390	.383	1

集計結果_相関行列

21



2. 重回帰分析の結果 <モデルの要約>

重回帰分析

■ステップワイズ法

	R	R ² 乗 (決定係数)	調整済 R ² 乗 (調整済決定係数)	推定値の標準誤差	補足
リテラシー 総合	.526 ^a	.276	.265	1.157	a. 予測値: (定数), 「前回」リテラシー総合
リテラシー 課題発見力	.686 ^a	.470	.461	0.633	a. 予測値: (定数), 「前回」リテラシー課題発見力
コンピテンシー 総合	.778 ^b	.605	.592	1.056	b. 予測値: (定数), 「前回」総合評価, 学生祭典(大学コンソーシアム京都の事業)
コンピテンシー 課題発見力	.682 ^b	.465	.448	1.229	b. 予測値: (定数), 「前回」課題発見力, 授業(講義・演習等)
コンピテンシー 実践力	.464 ^b	.215	.189	1.399	b. 予測値: (定数), 「前回」実践力, 友人や家族との交流
コンピテンシー 協働能力	.676 ^a	.457	.448	1.426	a. 予測値: (定数), 「前回」協働能力

■強制投入法(調整)

	R	R ² 乗 (決定係数)	調整済 R ² 乗 (調整済決定係数)	推定値の標準誤差	補足
コンピテンシー 協働能力	.684 ^a	.467	.451	1.399	a. 予測値: (定数), 学生祭典(大学コンソーシアム京都の事業), 「前回」協働能力。

■参考: 全項目強制投入時

	R	R ² 乗 (決定係数)	調整済 R ² 乗 (調整済決定係数)	推定値の標準誤差
リテラシー 総合	.607 ^a	.368	.204	1.204
リテラシー 課題発見力	.722 ^a	.522	.397	0.670
コンピテンシー 総合	.802 ^a	.643	.550	1.109
コンピテンシー 課題発見力	.725 ^a	.525	.402	1.279
コンピテンシー 実践力	.595 ^a	.354	.186	1.401
コンピテンシー 協働能力	.725 ^a	.525	.402	1.484

22



2. 重回帰分析の結果 ①リテラシー総合

重回帰分析

- リテラシー総合はステップワイズ法で「前回リテラシー」のみが採用となった。ただし決定係数は0.265と低い。

$$y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$$

リテラシー総合の
事後スコア $0.350 \times$
リテラシー総合の
事前スコア $+3.569$ (定数)

ステップワイズ法		係数	有意確率
β	「前回」リテラシー総合	0.350	0%
	定数	3.569	0%
		N=	70

※参考

強制投入法		係数	有意確率
β	「前回」リテラシー総合	0.513	0%
α	授業（講義・演習等）	0.035	78%
	課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）	-0.004	98%
	学内イベントの企画・運営等	0.092	49%
	部活・サークル	0.018	89%
	インターンシップ・実習	0.110	41%
	ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）	-0.011	93%
	アルバイト	-0.141	27%
	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	-0.080	52%
	ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）	-0.172	16%
	友人や家族との交流	-0.179	24%
	家族との交流や世話	0.059	70%
	趣味・習い事	0.061	66%
		N=	70
		R2=	0.204

23



2. 重回帰分析の結果 ②リテラシー課題発見力

重回帰分析

- リテラシー総合はステップワイズ法で「前回課題発見力」のみが採用となった（決定係数は0.461）。

$$y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$$

リテラシー課題発見の
事後スコア $0.418 \times$
リテラシー課題発見の
事前スコア $+2.692$ (定数)

ステップワイズ法		係数	有意確率
β	「前回」リテラシー課題発見力	0.418	0%
	定数	2.692	0%
		N=	70
		R2=	0.461

※参考

強制投入法		係数	有意確率
β	「前回」リテラシー課題発見力	0.679	0%
α	授業（講義・演習等）	0.030	78%
	課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）	0.047	68%
	学内イベントの企画・運営等	0.130	27%
	部活・サークル	-0.012	91%
	インターンシップ・実習	-0.019	87%
	ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）	0.030	78%
	アルバイト	-0.059	60%
	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	-0.070	52%
	ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）	-0.151	16%
	友人や家族との交流	-0.032	80%
	家族との交流や世話	-0.045	74%
	趣味・習い事	0.093	44%
		N=	70
		R2=	0.397

24



2. 重回帰分析の結果 ③コンピテンシー総合

重回帰分析

- コンピテンシー総合はステップワイズ法で「前回コンピテンシー総合」と「学生祭典」が採用となった。
決定係数は0.592と高い。

$$y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$$

コンピテンシー総合の
事後スコア $0.705 \times$ コンピテンシー総合の
事前スコア $+0.316 \times$ 学生祭典 -0.202 (定数)

ステップワイズ法		係数	有意確率
β	[前回]総合評価	0.705	0%
α	学生祭典 (大学コンソーシアム京都の事業)	0.316	3%
	定数	-0.202	78%
		N=	70
		R2=	0.592

※参考

強制投入法		係数	有意確率
β	[前回]コンピテンシー総合評価	0.699	0%
α	授業 (講義・演習等)	0.005	96%
	課題解決型・実践授業 (大学の授業または学内プロジェクト等)	0.039	68%
	学内イベントの企画・運営等	-0.012	90%
	部活・サークル	0.007	94%
	インターンシップ・実習	-0.112	26%
	ボランティア学習 (大学主催の地域貢献活動・社会活動)	-0.056	53%
	アルバイト	0.046	63%
	学生祭典 (大学コンソーシアム京都の事業)	0.212	3%
	ボランティア・NPO活動 (大学と関係のない自主的活動)	0.032	73%
	友人や家族との交流	-0.077	51%
	家族との交流や世話	0.101	38%
	趣味・習い事	0.097	36%
		N=	70
		R2=	0.550

25



2. 重回帰分析の結果 ④コンピテンシー課題発見力

重回帰分析

- コンピテンシー総合はステップワイズ法で「前回課題発見力」と「授業 (講義・演習等)」が採用となった。
決定係数は0.448と比較的高い。

$$y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$$

コンピテンシー課題発見力の
事後スコア $0.653 \times$ コンピテンシー
課題発見力の
事前スコア $+0.355 \times$ 授業(講義・演習等) $+0.406$ (定数)

ステップワイズ法		係数	有意確率
β	[前回]課題発見力	0.653	0%
α	授業 (講義・演習等)	0.355	3%
	(定数)	0.406	59%
		N=	70
		R2=	0.448

※参考

強制投入法		係数	有意確率
β	[前回]課題発見力	0.703	0%
α	授業 (講義・演習等)	0.202	7%
	課題解決型・実践授業 (大学の授業または学内プロジェクト等)	0.065	56%
	学内イベントの企画・運営等	-0.131	26%
	部活・サークル	0.021	85%
	インターンシップ・実習	-0.007	96%
	ボランティア学習 (大学主催の地域貢献活動・社会活動)	0.048	64%
	アルバイト	-0.048	68%
	学生祭典 (大学コンソーシアム京都の事業)	0.160	16%
	ボランティア・NPO活動 (大学と関係のない自主的活動)	0.056	60%
	友人や家族との交流	0.022	87%
	家族との交流や世話	0.019	89%
	趣味・習い事	-0.102	40%
		N=	70
		R2=	0.402

26



2. 重回帰分析の結果 ⑤コンピテンシー実践力

重回帰分析

- コンピテンシー実践力はステップワイズ法で「前回コンピテンシー実践力」と「友人や家族との交流」が採用となった。
ただし、決定係数は0.189と低い。

$$y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$$

コンピテンシー実践力の事後スコア 0.354× +0.352× +1.497(定数)
コンピテンシー 友人や家族との交流
実践力の事前スコア

ステップワイズ法		係数	有意確率
β	[前回]実践力	0.354	0%
α	友人や家族との交流	0.352	4%
	(定数)	1.497	9%
		N=	70
		R2=	0.189

※参考

強制投入法		係数	有意確率
β	[前回]実践力	0.340	1%
α	授業（講義・演習等）	0.059	65%
	課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）	0.183	17%
	学内イベントの企画・運営等	-0.228	9%
	部活・サークル	0.166	20%
	インターンシップ・実習	-0.133	32%
	ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）	0.168	18%
	アルバイト	-0.116	38%
	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	0.085	50%
	ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）	-0.005	96%
	友人や家族との交流	0.222	15%
	家族との交流や世話	0.026	87%
	趣味・習い事	-0.021	88%
		N=	70
		R2=	0.186

27



2. 重回帰分析の結果 ⑥コンピテンシー協働力

重回帰分析

- コンピテンシー協働力はステップワイズ法で「前回コンピテンシー協働力」のみが採用となった（決定係数は0.448）。
- 強制投入法にて、「学生祭典」を投入してみると、「学生祭典」の有意確率は11%だが、決定係数が0.451に上がった。→こちらのモデルを採用。

$$y_{it} = \beta y_{i,t-1} + \alpha \delta_i$$

コンピテンシー協働力の事後スコア 0.616× +0.301× +0.499(定数)
コンピテンシー協働力の事前スコア 学生祭典

強制投入法（調整済み）		係数	有意確率
β	[前回]協働力	0.616	0%
α	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	0.301	11%
	定数	0.499	60%
		N=	70
		R2=	0.451

※参考

ステップワイズ法		係数	有意確率
β	[前回]協働力	0.666	0%
	定数	1.921	0%
		N=	70
		R2=	0.448

強制投入法		係数	有意確率
β	[前回]協働力	0.607	0%
α	授業（講義・演習等）	-0.122	26%
	課題解決型・実践授業（大学の授業または学内プロジェクト等）	0.065	56%
	学内イベントの企画・運営等	0.046	69%
	部活・サークル	-0.036	75%
	インターンシップ・実習	-0.047	68%
	ボランティア学習（大学主催の地域貢献活動・社会活動）	0.041	69%
	アルバイト	0.097	38%
	学生祭典（大学コンソーシアム京都の事業）	0.192	9%
	ボランティア・NPO活動（大学と関係のない自主的活動）	0.001	99%
	友人や家族との交流	-0.124	35%
	家族との交流や世話	0.111	41%
	趣味・習い事	0.059	63%
		N=	70
		R2=	0.402

28

参考資料2-1

京都学生祭典実行委員の活動を通じた成長についてのアンケート【事前調査】

この調査は、京都学生祭典実行委員のみなさんが、委員の活動を通じて何を学び身に付けたのかを通じ、今後の京都学生祭典の活動をより発展させるために実施するものです。この調査は、回答は、すべて統計的に処理しますので、みなさんのプライバシーが知られる可能性はありません。また、調査結果は、論文や報告書の形で、公表することがありますが、その場合も、回答者個人を特定できない方法と形式で行います。ご協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

問い合わせ先
公益財団法人大学コンソーシアム京都
学生交流事業部 中本雅和
Tel:075-353-9189 Fax:075-353-9121
E-mail:gk-ml@consortium.or.jp

部署名：

大学名：

回生

氏名：

※以下、各項目のあてはまる得点マスに○をつけ、その理由や根拠、コメントを必ず記入してください

第13回京都学生祭典評価シート			/	評価の理由・根拠・コメント (具体的にお書き下さい)
分類	項目	内容	事前評価	
個人	行動力	何をしたいのか分からず、行動できない	1	
		周りからの指示があれば、行動できる	2	
		周りからの指示がなくても行動できるが、目標を意識していないことが多い	3	
		自分で判断して行動できるが、目標を達成できることが少ない	4	
		自分で判断して行動し、目標を達成することができる	5	
	責任感	自分の役割が分からず、役割を果たしていない	1	
		自分の役割を把握しているが、自分の役割を果たしていない	2	
		自分の役割を把握して、自分の役割を果たそうとチャレンジしているが、できていないことがある	3	
		自分の役割を把握して、自分の役割を果たしている	4	
		自分の役割の範囲だけでなく、全体を把握して、最後まで諦めずに自分の役割を果たしている	5	
	楽しむ マインド	なぜやっているのか分からず、何もしていない	1	
		なぜやっているのか分からないまま、タスクとしてやっている	2	
		活動の目的を理解しているが、やりがいが見いだせない	3	
		活動の目的を理解して、日々の活動を楽しんでいる	4	
		活動の目的に共感し、やりがいを感じながら活動を楽しんでいる	5	
	京都LOVE (地域愛)	京都に興味関心がなく、京都のことを説明することができない	1	
		京都に興味関心はあるが、京都のことを説明することができない	2	
		京都に興味関心があり、京都のことを説明することができる	3	
		京都に高い興味関心があり、自ら京都の魅力を発見し、周囲に発信することができる	4	
		京都に高い興味関心があり、自ら京都の魅力を発見し、その魅力を元に新たな価値を生み出すことができる	5	
	前向き力	つらい状況になった時に、くよくよ考えてしまい、気持ちの切り替えができない	1	
		つらい状況になった時に、時々気持ちの切り替えができる	2	
		つらい状況になった時でも気持ちの切り替えができる	3	
		つらい状況になった時に、前向きに行動できる	4	
		どのような状況下でも、前向きに行動できる	5	
	論理的 思考力	考えようとしな。または、一つ一つの情報すら理解できない	1	
		一つ一つの情報は理解できるが、それらの関係性は分からない。	2	
		一つ一つの情報を理解することができ、それらの関係性も理解できる。	3	
		関係性を理解した上で全体の中での位置づけをすることができる	4	
		情報を理解し、組み立てて活用することができる	5	
	見通し力	課題が分からず、目の前の個人の仕事に対して着手できない	1	
		目の前の個人の仕事に対して着手することができる	2	
		自分の部署の企画の流れを理解し、実行に移すことができる	3	
		学生祭典全体の流れを捉える事ができ、優先順位を付けて、実行に移すことができる	4	
		学生祭典全体の流れを捉える事ができ、優先順位を付けて実行に移すことができ、不測の事態を予想することができる	5	
他者への働きかけ	コミュニ ケーション 力	相手を理解しようとしな。または、相手の話を理解できない	1	
		相手の話は理解できるが、自分の意見を相手に理解してもらうことができない	2	
		相手の話を理解し、また自分の意見を相手に理解してもらうことができる	3	
		背景を含め、お互いに理解を深めて、より有益な関連情報等を交換し合える	4	
		背景を含め、お互いに理解を深めて、より有益な関連情報等を交換した上で、更なる協力を得ることができる。	5	
	協力を 得る力	誰にも相談せず、自分で抱え込んでしまう	1	
		誰にも相談せず、自分で抱え込み、自分一人で解決しようとする	2	
		解決に向けて、自ら周りの人から意見を聞くことができる	3	
		解決に向けて、自ら周りの人から意見を聞いて、協力を得ることができる	4	
		解決に向けて、周りの人が同じ目標に向かって行動してくれる	5	
	伝える力	言いたいことが分からない	1	
		言いたいことはあるが、うまくまとまらず、言葉にすることができない	2	
		言いたいことを言葉にすることができる	3	
		分かりやすく自分の言葉で説明することができる	4	
		分かりやすく自分の言葉で説明し、相手が理解してくれる	5	
他者への働きかけ	多様性 の理解	チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心がない	1	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心はあるが、理解はできない	2	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心があり、理解をしているが、それを踏まえて行動することができない	3	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場を理解して、行動することができる	4	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場を理解し、新たな価値を創造することができる	5	
	チーム ワーク力	人の意見を理解することができず、一緒に行動することができない	1	
		チームの一員として動くことができる	2	
		自分の役割を自覚して、チームの一員として動くことができる	3	
		チームメンバーとして動くことができ、チームメンバーの良さを引き出すことができる	4	
		チームメンバーの良さを引き出し、お互いの足りない部分を補う事ができる	5	

問1 あなたの「性別」と「年齢」を教えてください。
1. 女性 2. 男性 3. どちらとも言えない 年齢()歳

問2 あなたの実行委員会の活動についてお伺いします。
①今年で何回目の実行委員になりますか。
1. 一回目 2. 二回目 3. 三回目

②担当部署は、次のどれにあたりますか。また、昨年以前にも活動をしていた場合、その活動についてもあてはまる数字をご記入ください。
1. 執行部(四役) 2. 企画運営部 3. 広報部 4. 営業部 5. 警備部 6. おどり普及部 7. 年間交流部 8. 総務部 9.未定
今回[] 前回[] 前々回[]

問3 あなたの高校までの生活で努力したものから順に、[]内に1～3の番号をつけてください。
[]学校の勉強 []ボランティア活動 []部活動 []アルバイト・仕事
[]友人や恋人との交流 []塾 []家族との交流や世話 []趣味・習い事

問4 あなたの高校までの学業成績は、次のどれにあたりますか。あてはまる選択肢に一つだけ○をしてください。
1. 上 2. 中の上 3. 中 4. 中の下 5. 下

問5 あなたはこれまでの大学生活で次にあげる項目についてどの程度努力しましたか。あてはまる選択肢に一つだけ○をしてください。

	とても努力した				←————→		まったく努力しなかった		(経験しなかった)
	1	2	3	4			5	6	7
1. 授業(講義・演習等)									
2. 課題解決型学習(大学の授業または学内プロジェクト)	1	2	3	4			5	6	7
3. 学内イベントの企画・運営等	1	2	3	4			5	6	7
4. 部活動・サークル	1	2	3	4			5	6	7
5. インターンシップ・実習	1	2	3	4			5	6	7
6. ボランティア学習(大学主催の地域貢献活動・社会活動)	1	2	3	4			5	6	7
7. アルバイト	1	2	3	4			5	6	7
8. 学生祭典(大学コンソーシアム京都の事業)	1	2	3	4			5	6	7
9. ボランティア・NPO活動(大学と関係のない自主的活動)	1	2	3	4			5	6	7
10. 友人や家族との交流	1	2	3	4			5	6	7
11. 家族との交流や世話	1	2	3	4			5	6	7
12. 趣味・習い事	1	2	3	4			5	6	7

問6 あなたのこれまでの生活についてお伺いします。あてはまる選択肢に一つだけ○をしてください。
①部長や委員長など集団のリーダー的ポジションになることが多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない
②幹部のポジション(副部長・書記など)になることが多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない
③友達グループの中心にいたことが多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない
④ボランティアや地域での活動など社会とのつながりを持つ経験が多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない

問7 あなたは京都学生祭典実行委員のことをどのようにして知りましたか。あてはまる選択肢をいくつでも○をしてください。
1. 雑誌、新聞を読んで 2. テレビを見て、ラジオを聞いて 3. コンソーシアム京都のインターネット・携帯サイトから 4. 教員に紹介されて
5. ボランティア情報誌、機関誌を読んで 6. 過去の京都学生祭典のイベントに参加して 7. キャンパスプラザ京都で情報を知って 8. 各大学の窓口で
9. 友人から聞いた 10. 家族・親戚に聞いた 11. 実行委員経験者に聞いた 12. その他()

問8 あなたが京都学生祭典実行委員になろうと決めたのはどのような理由からです。あてはまる選択肢をいくつでも○をしてください。
1. 祭典実行委員に誘われたから 2. 友人に誘われたから 3. コンソーシアム京都の職員に誘われたから 4. インターカレッジの活動に魅力を感じたから
5. 他大学の友人ができるから 6. 活動が楽しそうだったから 7. 何かの活動に参加したかったから 8. 自分を変えたい、磨きたかったから
9.その他()

問9. あなたが京都学生祭典実行委員の活動を通じて、得たいこと、学びたいことについて、ご自由にご記入ください。

参考資料2-2

京都学生祭典実行委員の活動を通じた成長についてのアンケート【中間調査】

この調査は、京都学生祭典実行委員のみなさんが、委員の活動を通じて何を学び身に着けたのかを通じ、今後の京都学生祭典の活動をより発展させるために実施するものです。この調査は、回答は、すべて統計的に処理しますので、みなさんのプライバシーが知られる可能性はありません。また、調査結果は、論文や報告書の形で、公表することがありますが、その場合も、回答者個人を特定できない方法と形式で行います。ご協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

問い合わせ先
公益財団法人大学コンソーシアム京都
学生交流事業部 中本雅和
Tel:075-353-9189 Fax:075-353-9121
E-mail: gk-ml@consortium.or.jp

部署名：

大学名：

回生

氏名：

※以下、各項目のあてはまる得点マスに○をつけ、その理由や根拠、コメントを必ず記入してください

第13回京都学生祭典評価シート			【調査日】 月 日	評価の理由・根拠・コメント (具体的にお書き下さい)
分類	項目	内容	中間評価	
個人	行動力	何をしたらいいかわからず、行動できない	1	
		周りからの指示があれば、行動できる	2	
		周りからの指示がなくても行動できるが、目標を意識していないことが多い	3	
		自分で判断して行動できるが、目標を達成できることが少ない	4	
		自分で判断して行動し、目標を達成することができる	5	
	責任感	自分の役割が分からず、役割を果たしていない	1	
		自分の役割を把握しているが、自分の役割を果たしていない	2	
		自分の役割を把握して、自分の役割を果たそうとチャレンジしているが、できていないことがある	3	
		自分の役割を把握して、自分の役割を果たしている	4	
		自分の役割の範囲だけでなく、全体を把握して、最後まで諦めずに自分の役割を果たしている	5	
	楽しむ マインド	なぜやっているのかわからず、何もしていない	1	
		なぜやっているのかわからないまま、タスクとしてやっている	2	
		活動の目的を理解しているが、やりがいが見いだせない	3	
		活動の目的を理解して、日々の活動を楽しんでいる	4	
		活動の目的に共感し、やりがいを感じながら活動を楽しんでいる	5	
	京都LOVE (地域愛)	京都に興味関心がなく、京都のことを説明することができない	1	
		京都に興味関心はあるが、京都のことを説明することができない	2	
		京都に興味関心があり、京都のことを説明することができる	3	
		京都に高い興味関心があり、自ら京都の魅力を発見し、周囲に発信することができる	4	
		京都に高い興味関心があり、自ら京都の魅力を発見し、その魅力を元に新たな価値を生み出すことができる	5	
	前向き力	つらい状況になった時に、くよくよ考えてしまい、気持ちの切り替えができない	1	
		つらい状況になった時に、時々気持ちの切り替えができる	2	
		つらい状況になった時でも気持ちの切り替えができる	3	
		つらい状況になった時に、前向きに行動できる	4	
		どのような状況下でも、前向きに行動できる	5	
論理的 思考力	考えようとしな。または、一つ一つの情報すら理解できない	1		
	一つ一つの情報は理解できるが、それらの関係性は分からない。	2		
	一つ一つの情報を理解することができ、それらの関係性も理解できる。	3		
	関係性を理解した上で全体の中での位置づけをすることができる	4		
	情報を理解し、組み立てて活用することができる	5		
見通し力	課題が分からず、目の前の個人の仕事に対して着手できない	1		
	目の前の個人の仕事に対して着手することができる	2		
	自分の部署の企画の流れを理解し、実行に移すことができる	3		
	学生祭典全体の流れを捉える事ができ、優先順位を付けて、実行に移すことができる	4		
	学生祭典全体の流れを捉える事ができ、優先順位を付けて実行に移すことができ、不測の事態を予想することができる	5		
他者への働きかけ	コミュニケーション力	相手を理解しようとしな。または、相手の話を理解できない	1	
		相手の話は理解できるが、自分の意見を相手に理解してもらえない	2	
		相手の話を理解し、また自分の意見を相手に理解してもらえない	3	
		背景を含め、お互いに理解を深めて、より有益な関連情報等を交換し合える	4	
		背景を含め、お互いに理解を深めて、より有益な関連情報等を交換した上で、更なる協力を得ることができる。	5	
	協力を得る力	誰にも相談せず、自分で抱え込んでしまう	1	
		誰にも相談せず、自分で抱え込み、自分一人で解決しようとする	2	
		解決に向けて、自ら周りの人から意見を聞くことができる	3	
		解決に向けて、自ら周りの人から意見を聞いて、協力を得ることができる	4	
		解決に向けて、周りの人が同じ目標に向かって行動してくれる	5	
	伝える力	言いたいことが分からない	1	
		言いたいことはあるが、うまくまとまらず、言葉にすることができない	2	
		言いたいことを言葉にすることができる	3	
		分かりやすく自分の言葉で説明することができる	4	
		分かりやすく自分の言葉で説明し、相手が理解してくれる	5	
他者への働きかけ	多様性の理解	チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心がない	1	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心はあるが、理解はできない	2	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心があり、理解をしているが、それを踏まえて行動することができない	3	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場を理解して、行動することができる	4	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場を理解し、新たな価値を創造することができる	5	
	チームワーク力	人の意見を理解することができず、一緒に行動することができない	1	
		チームの一員として動くことができる	2	
		自分の役割を自覚して、チームの一員として動くことができる	3	
		チームメンバーとして動くことができ、チームメンバーの良さを引き出すことができる	4	
		チームメンバーの良さを引き出し、お互いの足りない部分を補う事ができる	5	

問1 今年度の京都学生祭典の委員を始めてから今まで、京都学生祭典の活動をどの程度がんばりましたか。
該当する番号に○印を付けてください。

1. とてもがんばった
2. ややがんばった
3. どちらかといえばがんばった
4. どちらかといえばがんばらなかった
5. あまりがんばらなかった
6. まったくがんばらなかった

問2 今年度委員になってから今まで、「睡眠以外の活動時間」のどの程度を京都学生祭典の活動に費やしましたか。
「すべての時間を費やした」を100%、「まったく時間を費やしていない」を0%として、数字を回答してください。

【 】%

参考資料2-3

京都学生祭典実行委員の活動を通じた成長についてのアンケート【事後調査】

この調査は、京都学生祭典実行委員のみなさんが、委員の活動を通じて何を学び身に着けたのかを通じ、今後の京都学生祭典の活動をより発展させるために実施するものです。この調査は、回答は、すべて統計的に処理しますので、みなさんのプライバシーが知られる可能性はありません。また、調査結果は、論文や報告書の形で、公表することがありますが、その場合も、回答者個人を特定できない方法と形式で行います。ご協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

問い合わせ先
公益財団法人大学コンソーシアム京都
学生交流事業部 中本雅和
Tel:075-353-9189 Fax:075-353-9121
E-mail: gk-ml@consortium.or.jp

部署名:

大学名:

回生

氏名:

※以下、各項目のあてはまる得点マスに○をつけ、その理由や根拠、コメントを必ず記入してください

第13回京都学生祭典評価シート			【調査日】 月 日	評価の理由・根拠・コメント (具体的にお書き下さい)
分類	項目	内容	事後評価	
個人	行動力	何をしたらいいかわからず、行動できない	1	
		周りからの指示があれば、行動できる	2	
		周りからの指示がなくても行動できるが、目標を意識していないことが多い	3	
		自分で判断して行動できるが、目標を達成できることが少ない	4	
		自分で判断して行動し、目標を達成することができる	5	
	責任感	自分の役割が分からず、役割を果たしていない	1	
		自分の役割を把握しているが、自分の役割を果たしていない	2	
		自分の役割を把握して、自分の役割を果たそうとチャレンジしているが、できていないことがある	3	
		自分の役割を把握して、自分の役割を果たしている	4	
		自分の役割の範囲だけでなく、全体を把握して、最後まで諦めずに自分の役割を果たしている	5	
	楽しむ マインド	なぜやっているのか分からず、何もしていない	1	
		なぜやっているのか分からないまま、タスクとしてやっている	2	
		活動の目的を理解しているが、やりがいが見いだせない	3	
		活動の目的を理解して、日々の活動を楽しんでいる	4	
		活動の目的に共感し、やりがいを感じながら活動を楽しんでいる	5	
	京都LOVE (地域愛)	京都に興味関心がなく、京都のことを説明することができない	1	
		京都に興味関心はあるが、京都のことを説明することができない	2	
		京都に興味関心があり、京都のことを説明することができる	3	
		京都に高い興味関心があり、自ら京都の魅力を発見し、周囲に発信することができる	4	
		京都に高い興味関心があり、自ら京都の魅力を発見し、その魅力を元に新たな価値を生み出すことができる	5	
	前向き力	つらい状況になった時に、くよくよ考えてしまい、気持ちの切り替えができない	1	
		つらい状況になった時に、時々気持ちの切り替えができる	2	
		つらい状況になった時でも気持ちの切り替えができる	3	
		つらい状況になった時に、前向きに行動できる	4	
		どのような状況下でも、前向きに行動できる	5	
論理的 思考力	考えようとしないう。または、一つ一つの情報すら理解できない	1		
	一つ一つの情報は理解できるが、それらの関係性は分からない	2		
	一つ一つの情報を理解することができ、それらの関係性も理解できる	3		
	関係性を理解した上で全体の中での位置づけをすることができる	4		
	情報を理解し、組み立てて活用することができる	5		
見通し力	課題が分からず、目の前の個人の仕事に対して着手できない	1		
	目の前の個人の仕事に対して着手することができる	2		
	自分の部署の企画の流れを理解し、実行に移すことができる	3		
	学生祭典全体の流れを捉える事ができ、優先順位を付けて、実行に移すことができる	4		
	学生祭典全体の流れを捉える事ができ、優先順位を付けて実行に移すことができ、不測の事態を予想することができる	5		
他者への働きかけ	コミュニケーション 力	相手を理解しようとしないう。または、相手の話を理解できない	1	
		相手の話は理解できるが、自分の意見を相手に理解してもらえない	2	
		相手の話を理解し、また自分の意見を相手に理解してもらいことができる	3	
		背景を含め、お互いに理解を深めて、より有益な関連情報等を交換し合える	4	
		背景を含め、お互いに理解を深めて、より有益な関連情報等を交換した上で、更なる協力を得ることができる	5	
	協力を 得る力	誰にも相談せず、自分で抱え込んでしまう	1	
		誰にも相談せず、自分で抱え込み、自分一人で解決しようとする	2	
		解決に向けて、自ら周りの人から意見を聞くことができる	3	
		解決に向けて、自ら周りの人から意見を聞いて、協力を得ることができる	4	
		解決に向けて、周りの人が同じ目標に向かって行動してくれる	5	
	伝える力	言いたいことが分からない	1	
		言いたいことはあるが、うまくまとまらず、言葉にすることができない	2	
		言いたいことを言葉にすることができる	3	
		分かりやすく自分の言葉で説明することができる	4	
		分かりやすく自分の言葉で説明し、相手が理解してくれる	5	
他者への働きかけ	多様性の 理解	チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心が無い	1	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心はあるが、理解はできない	2	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場に関心があり、理解をしているが、それを踏まえて行動することができない	3	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場を理解して、行動することができる	4	
		チームメンバー・産学公地域・来場者などの考えや立場を理解し、新たな価値を創造することができる	5	
	チーム ワーク力	人の意見を理解することができず、一緒に行動することができない	1	
		チームの一員として動くことができる	2	
		自分の役割を自覚して、チームの一員として動くことができる	3	
		チームメンバーとして動くことができ、チームメンバーの良さを引き出すことができる	4	
		チームメンバーの良さを引き出し、お互いの足りない部分を補う事ができる	5	

1. 女性 2. 男性 3. どちらとも言えない 年齢()歳／()回生

①今年で何回目の実行委員になりますか。

1. 一回目 2. 二回目 3. 三回目

1. 執行部(四役) 2. 企画運営部 3. 広報部 4. 営業部 5. 警備部 6. おどり普及部 7. 年間交流部 8. 総務部 9. 未定

今回[] 前回[] 前々回[]

[] 学校の勉強 [] ボランティア活動 [] 部活動 [] アルバイト・仕事

友人や恋人との交流
 塾
 家族との交流や世話
 趣味・習い事

1. 上 2. 中の上 3. 中 4. 中の下 5. 下

	とても努力した				まったく努力しなかった		(経験しなかった)
	1	2	3	4	5	6	7
1. 授業(講義・演習等)							
2. 課題解決型学習(大学の授業または学内プロジェクト)							
3. 学内イベントの企画・運営等							
4. 部活動・サークル							
5. インターンシップ・実習							
6. ボランティア学習(大学主催の地域貢献活動・社会活動)							
7. アルバイト							
8. 学生祭典(大学コンソーシアム京都の事業)							
9. ボランティア・NPO活動(大学と関係のない自主的活動)							
10. 友人や家族との交流							
11. 家族との交流や世話							
12. 趣味・習い事							

①部長や委員長など集団のリーダー的ポジションになることが多かったですか

- ②幹部のポジション(副部長・書記など)になることが多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない
- ③友達グループの中心にいることが多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない
- ④ボランティアや地域での活動など社会とのつながりを持つ経験が多かったですか 1. 多い 2. 少ない 3. まったくない

1. 雑誌、新聞を読んで 2. テレビを見て、ラジオを聞いて 3. コンソーシアム京都のインターネット・携帯サイトから 4. 教員に紹介されて
5. ボランティア情報誌、機関誌を読んで 6. 過去の京都学生祭典のイベントに参加して 7. キャンパスプラザ京都で情報を知って 8. 各大学の窓口で
9. 友人から聞いた 10. 家族・親戚に聞いた 11. 実行委員経験者に聞いた 12. その他()

1. 祭典実行委員に誘われたから 2. 友人に誘われたから 3. コンソーシアム京都の職員に誘われたから 4. インターカレッジの活動に魅力を感じたから
5. 他大学の友人ができるから 6. 活動が楽しそうだったから 7. 何かの活動に参加したかったから 8. 自分を変えたい、磨きたかったから
9. その他()

同前。三、關於「新法」之爭論，王秉文與何文輝均主張應予廢止，而何文輝則主張應予保留。王秉文認為，新法之制定，係在當時之特殊情況下，為解決當時之特殊問題而制定，現已不合時宜，應予廢止。何文輝則認為，新法之制定，係在當時之特殊情況下，為解決當時之特殊問題而制定，現已不合時宜，應予保留。

1. とてもがんばった
2. ややがんばった
3. どちらかといえばがんばった
4. どちらかといえばがんばらなかった
5. あまりがんばらなかった
6. まったくがんばらなかった

「すべての時間を費やした」を100%、「まったく時間を費やしていない」を0%として、数字を回答してください。
()%

1. 非常にやりたい
2. やややりたい
3. どちらかといえばやりたい
4. どちらかといえばやりたくない
5. あまりやりたくない
6. まったくやりたくない

公益財団法人 大学コンソーシアム京都 調査・広報事業部

〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路下ル
キャンパスプラザ京都（京都市大学のまち交流センター）

TEL : 075-353-9130

FAX : 075-353-9101

E-mail : shitei_kadai-ml@consortium.or.jp

H P : <http://www.consortium.or.jp/>