

【参考：文科省資料から抜粋】



文部科学省平成19年度・20年度先導的大学改革推進委託事業「英国におけるギャップ・イヤーなど、学生または入学予定者に対する長期に渡る社会経験を可能とする取組みに関する調査研究」

最終報告書（平成19年11月1日～平成21年3月31日）広島大学 高等教育研究開発センター研究代表 秦 由美子

出所：文科省「中央教育審議会生涯教育分科会」参考事例等より

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/toushin/04032901/010.htm

【ギャップイヤー】

イギリスでは、習慣として、大学入学資格を得た18～25歳までの若者に、入学を1年遅らせて社会的な見聞を広めるための猶予期間が与えられている。

ギャップイヤーを利用する若者の多くは、高校が終了する6月から大学が始まる翌年の10月までの16か月間のうち、はじめの5か月間はアルバイトで資金をつくり、次の5か月間でボランティア活動を行い、残りの6か月間を世界旅行をしたり会社で職業体験をしたりするなどの期間に充てている。

ギャップイヤーを取得した若者は、大学を中退する割合が3～4%と少なく（平均は20%）、ギャップイヤーの利用は、大学での専攻についての目的が明確になる等の効果があるとされている。企業においても、ギャップイヤーによって様々な社会体験を経た若者を評価している。

ギャップ・イヤー支援団体

12. 英国におけるGap Year に対する社会的支援～企業の取り組みと支援団体の活動に焦点を当てて～

大佐古 紀雄 育英短期大学

出所：文科省 2010年8月資料

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/___icsFiles/afiedfile/2010/08/30/1296718_2.pdf

ギャップイヤーの評価

9. ギャップ・イヤーの利用者が携わる活動の幅広さを考えると、包括的な評価を下すのは現実的とは言えない。また、その有効性を調査するのは容易ではない。評価の大部分は、利用者個人とその1年間の努力に左右される。

10. それでもやはり、CSV の調査によれば、新卒採用担当者の88%が、巧みに組み立てられたギャップ・イヤーを経験することで、意思決定やコミュニケーション能力、関係構築などのスキルが養われると考えている。また79%が、ボランティア活動を通してスキルを身につけている大学卒業生は、職場での進歩もより速いと認めている。

11. 個人の能力を伸ばすというギャップ・イヤーのメリットは、雇用者と学術機関の双方が「大学入試機関(UCAS)は、緻密に計画されたギャップ・イヤーを経験した学生は、自分の選んだ専攻に満足し、それを無事修了する傾向が高いと考える。うまく組み立てられたギャップ・イヤーのメリットは、今や大学側からも広く認められている。その後の人生にとって、間違いなく有益なものとなるだろう」

(中略)Griffiths 氏は調査の結果、大学入学前にギャップ・イヤーを取る若者の数は今後数年で倍増するだろう、それは1つにはやはりキャリア的に有利になると認められたためだと語る。

入学前に一定の期間をとって社会経験を積んでから大学での学習に進むという経路だけではないことがわかる。実際は中等教育を終えようとしている高校生から、すでに企業勤めの者まで、人生の多様な時期において経験されている。

Herrmann 氏(注1)によれば、社員が職場を離れてGYを経験し、必要な職務の階級調整を経て再び職場に復帰することが実際にあるとのことだ。こうした社員へのGY 経験への支援のみならず、企業側ではさまざまな形での支援がGY に対してなされている。

※注1. 平成20 (2008)年2 月18 日にCIHE (Council for Industry and Higher Education)を訪問し、Deputy Chief Executive であるKeith Herrmann 氏

ギャップイヤーは、インターンやボランティアの上部概念

ギャップ・イヤーを企画・調整するところは、大学によって違いはあるものの、主に以下の3 つがあるという。第1には工学部、経営学部等の学部内。第2にいわゆる「就職課」、そして第3には学生団体がある。

例えば、大学の学部が地元の技術系企業と協力することがあり、あるいは、国外の大学と取り決めを結んで学生を海外に交換留学させることもあり、またあるいは、提携している海外の大学の紹介で、その国の会社で仕事をすることもある。ここにあげた例の中には、**日本ではいわゆる留学やインターンシップとして大学関係者の間でもなじみのある活動が含まれているが、英国においてはGY がもつ多様性のなかにこれらを含めて考えられているととらえることもできる。**

企業と大学で、学生に対する「評価の枠組み」を決定

留学の場合、留学生の取得した科目に成績評価が付与されて正式な単位として認められるのは、ごく普通にあることだが、英国のGY においては、学生が海外または英国の企業で仕事をした場合でも、企業と大学学部による合意のもとに、学生に対する「評価の枠組み」(assessment framework)を決めることがある。これは、学生がGY において、その企業で働くことで何を学んだかを、企業ならびに大学が評価する際に使うものである。

学生・企業共最終レポートを提出

大学が、学生にGY において学んだことを記述したレポート提出を要求することもある。例えば、4,500~5,000 字くらいで、自分が経験したことを系統立てて書くという課題が出されるのである。GY で何をしたか、誰のために働いたか、勤務先の組織にいかなる貢献をしたか、そしてその経験を通して何を学んだか、を記述する必要がある。あるいは、企業側に書類が渡され、企業がその書類に記入するものもある。学生が何をしていたか、どんな責任や役割を担っていたか、企業が学生に求めていた目的は達成されたか、学生がGY で働くことによって企業が得られた恩恵は何かということである。