



2024 年度 東洋大学 I R シンポジウム
学生のキャリア形成に、大学教育はどうあるべきか

開催報告書



東洋大学

<開催概要>

開催日時：2024 年 11 月 16 日(土) 13：00 ～15：00

開催方法：ハイブリッド（対面 [事前申込・先着順]・オンライン [Zoom ウェビナー]）

<目次>

1. 開催概要・登壇者紹介（告知物）	01
2. 講演資料	
（1）講演1	
「学生のキャリア形成支援に関する政府等の動き」	03
桐生 崇 氏 （文部科学省 高等教育局 学生支援課課長）	
（2）講演2	
「キャリア教育実践とキャリア教育研究を繋げる ―20 年の試行錯誤―」	18
梅崎 修 氏 （法政大学 キャリアデザイン学部教授・キャリアセンター長）	
（3）講演3	
「学生調査から見た東洋大学学生のキャリア形成」	37
劉 文君 （東洋大学 IR 室 教授）	

2024年度 東洋大学IRシンポジウム



主催：東洋大学IR室

○ 開催趣旨

変動が激しく不確実で、予測できない複雑な問題を抱える現代社会において、変化に適応できる能力をもつ人材の育成が要請されている。大学は多くの若者にとって社会に出る直前の教育段階であり、大学教育は学生の学校から社会・職業への移行を見据え、入学時から将来に向けたキャリア形成支援に、どう向き合うべきかが問われている。

今回のシンポジウムは学生のキャリア形成に、大学教育はどうあるべきかを考える機会として開催いたします。多くの皆様のご参加をお待ちいたします。

○ プログラム

13：00～13：05 ● 開会挨拶

矢口 悦子

東洋大学 学長・IR室長・文学部教授

13：05～13：35 ● 講演 1

学生のキャリア形成支援に関する政府等の動き

桐生 崇

文部科学省 高等教育局 学生支援課課長

13：35～14：05 ● 講演 2

キャリア教育実践とキャリア教育研究を繋げる
—20年の試行錯誤—

梅崎 修

法政大学 キャリアデザイン学部教授・キャリアセンター長

14：05～14：25 ● 講演 3

学生調査から見た東洋大学学生のキャリア形成

劉 文君

東洋大学 IR室教授

14：25～14：30

休憩

14：30～15：00 ● 総括討議 桐生 崇 梅崎 修 矢口 悦子 劉 文君

2024年11月16日(土) 13：00～15：00

ハイブリッド [対面(事前申込・先着順)・オンライン] にて開催

※会場(対面)：東洋大学白山キャンパス「125記念ホール」(8号館7階)
キャンパスへの入構方法などは申込者へ別途お知らせいたします。

※お申込：下記QRコードまたはURLからお申し込みください

**参加
無料**



【参加申込フォーム】

<https://forms.gle/jf9SaSymozSPcPkF6>

お問い合わせ：東洋大学IR室事務局 mlir@toyo.jp

学生のキャリア形成に、
大学教育はどうあるべきか

登壇者紹介(登壇順)



矢口 悦子 東洋大学 学長・IR室長・文学部教授

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科(博士課程)単位取得退学。博士(人文科学、1998年)。専門は社会教育学、生涯学習論。2003年4月から東洋大学文学部教授。文学部長、社会貢献センター長などを歴任し、2020年4月から現職。著書：『イギリス成人教育の思想と制度―背景としてのリベラリズムと責任団体制度―』新曜社(1998年)、『地域を支える人々の学習支援―社会教育関連職員の役割と力量形成―』(共)東洋館出版社(2015年)、『英国の教育』(共)東信堂(2017年)、『日本の文化と教育』(共)放送大学教育振興会(2023)など。



桐生 崇 文部科学省 高等教育局 学生支援課課長

1999年4月文部省入省。初等中等教育局、高等教育局等で地方教育行政法、義務標準法等の法律改正や制度の企画立案等を担当し、大分県教育委員会において教育改革や教育委員会の運営等、OECD 日本政府代表部(在パリ)において教育・スキルの国際比較等、内閣府においてPKO 業務等を歴任した。高等教育局私学部私学助成課長を経て、2024年4月より現職。



梅崎 修 法政大学 キャリアデザイン学部教授・キャリアセンター長

大阪大学大学院経済学研究科で博士号を取得。政策研究大学院大学オーラル政策研究プロジェクト・研究員を経て、2002年より法政大学キャリアデザイン学部在職。数々の人材マネジメントやキャリア形成の調査を行う。また、漫画や映画という文化的コンテンツを使ったキャリア論も発信する。日本労務学会副会長、日本キャリアデザイン学会副会長。代表的著書として、単著『日本のキャリア形成と労使関係：調査の労働経済学』(慶應義塾大学出版会)、共著『日本的雇用システムをつくる1945-1995：オーラルヒストリーによる接近』(東京大学出版会)、共著『「仕事映画」に学ぶキャリアデザイン』(有斐閣)がある。



劉 文君 東洋大学 IR室教授

東京大学博士課程修了、博士(教育学、2003年)。日本学術振興会特別研究員、東京大学大学総合教育研究センター特任研究員、同大学政策ビジョン研究センターシニア研究員などを経て現職。著作：『中国の職業教育拡大政策―背景・実現過程・帰結』(単著)東信堂学術出版社(2004年)、「高等教育と職業能力との関連」『学術振興施策に資するための大学への投資効果等に関する調査研究報告書』(共著)など。

申込期限・方法

- 申込期限 2024年11月13日(水)
- 申込方法 下記のURLまたはQRコードから申込が可能です。

<https://forms.gle/jf9SaSymozSPcPkF6>



- 対面でのご参加：
先着50名(予定)。既定数に達しましたら申込を終了いたします。
キャンパスへの入構方法など詳細はご登録いただいたメールアドレスへお送りします。
- オンラインでのご参加：
接続先情報をご登録いただいたメールアドレス宛へお送りします。

アクセス(対面)

白山キャンパス(東京都文京区)

<https://www.toyo.ac.jp/about/introducing/access>

- ・都営地下鉄三田線 白山駅
「正門・南門」A3出口より徒歩5分
「西門」A1出口より徒歩5分
- ・東京メトロ南北線 本駒込駅
「正門」1番出口より徒歩5分
- ・都営地下鉄三田線 千石駅
「正門・西門」A1出口より徒歩7分

お問い合わせ: 東洋大学IR室事務局 mlir@toyo.jp

学生のキャリア形成支援に関する政府等の動き

令和6年11月16日（土）
2024年度東洋大学IRシンポジウム
「学生のキャリア形成に、大学教育はどうあるべきか」

文部科学省 高等教育局 学生支援課長
桐生 崇

説明内容

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

新規大学等卒業予定者※の就職・採用活動開始時期に係るルール

就職・採用活動と学業を巡る問題

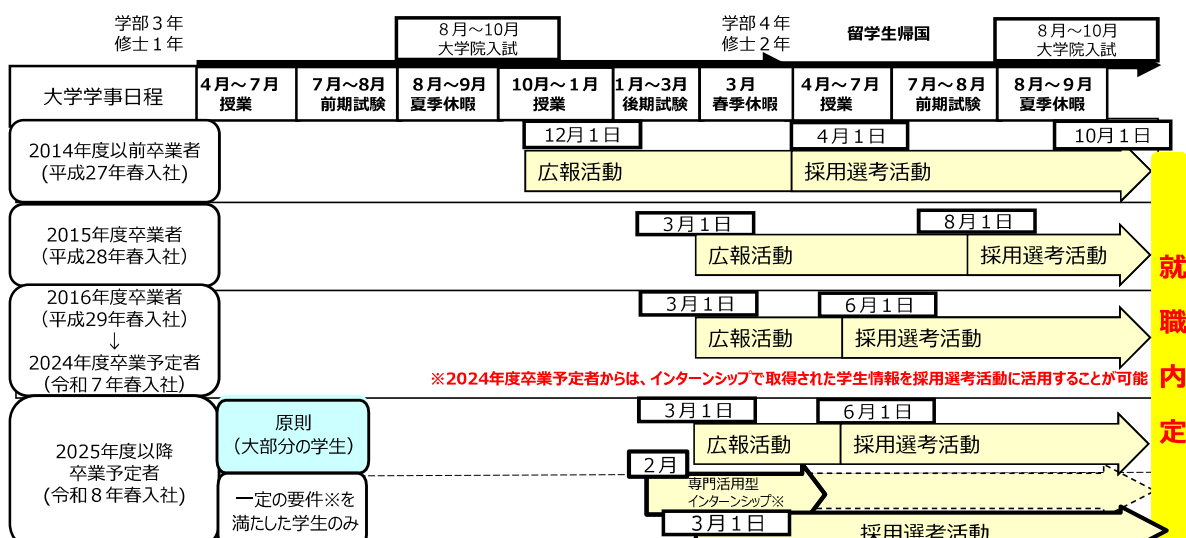
※ 4年生大学のほか、大学院（修士）、短大、高専を含む

- 就職活動が大学の授業・試験期間と重複 ⇒ 学生の成長が最も期待される**学部3年次**の教育に支障。
- 海外留学する学生が減少 ⇒ 就職活動の時期を逸する可能性があることが阻害要因の一つとして挙げられている。

➔ 学生の学修時間や留学等の多様な経験を得る機会を確保し、大学等において社会の求める人材を育成するための環境を整備することが重要。

- 【2016年度卒業予定者】採用選考活動開始時期を微調整（広報活動開始3月1日以降、採用選考活動開始6月1日以降）
- 【2017年度～2024年度卒業予定者】前年度の日程を維持
- 【2025年度以降卒業予定者】専門性の高い人材に関する採用日程を設定（プロセスの複線化）

- ※ 広報活動（会社説明会など）：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。
- ※ 採用選考活動（採用面接など）：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。



※広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。（例）会社説明会

※採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。（例）採用面接

※専門活用型インターンシップについては、学修時間の確保の観点から、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降の長期休暇期間等に実施。

※2025年度以降卒業・修了予定者の採用日程ルールにおける一定の要件とは、専門活用型インターンシップにおいて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生。

就職内定

2025年度(2026年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請 ポイント

●2025年度(2026年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請をとりまとめ。関係省庁(内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)の連名により広く経済団体等へ要請。

○就職・採用活動日程について、従来と同様、下記の日程を原則とし、学事日程等に十分配慮すること

広報活動(説明会等)開始	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
採用選考活動(面接等)開始	卒業・修了年度の6月1日以降
正式な内定日	卒業・修了年度の10月1日以降

○その上で、タイプ3のうち専門活用型(2週間以上)かつ春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる。

※なお、上記の専門活用型インターンシップについては、追加的に、新卒一括採用に係る全体の採用計画、学生に求める学修成果水準・専門的能力を公表することを求める。

○インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件を満たしたタイプ3のもの(産学協議会基準準拠マークの記載が可能)に限られること。

○卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。

○日本人海外留学生、外国人留学生への多様な選考機会を設けること、オンラインを活用すること。

○学修成果や学業への取組状況の適切な評価。

○学生の個人情報の取扱い等における法令順守。

○学生の職業選択の自由を確保するため、オウハラの防止の徹底。

○セクハラ・パワハラの防止の徹底。

○相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を処理するための体制整備・改善向上に努めること。

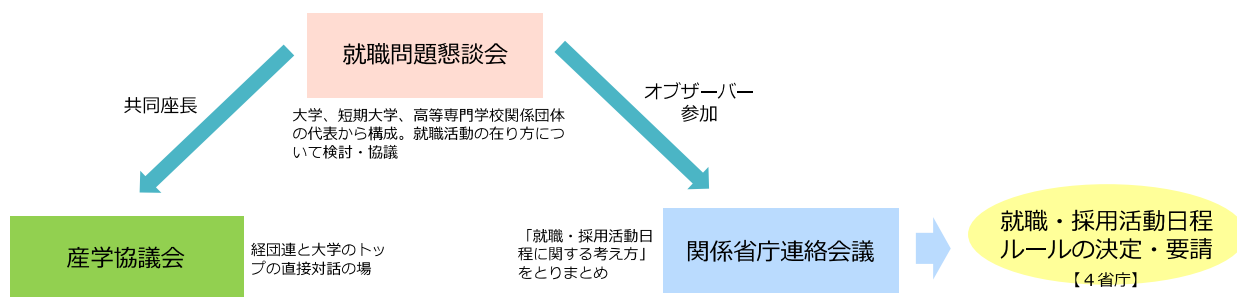
卒業時期	広報活動(卒業前年度)	採用選考活動(卒業年度)
2014年度(2015年3月)	12月	4月
2015年度(2016年3月)	3月	8月
2016年度(2017年3月)～		6月
2025年度(2026年3月)	3月	6月(※)

※ 専門活用型インターンシップを通じて専門性を判断された学生に限り、3月。

4

就職に係る各種会議について

各会議の関係性



各会議の概要

関係省庁連絡会議	●正式名称「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」 ●経団連の「採用選考に関する指針」の廃止方針、就問懇の「座長声明」等を踏まえ、<u>学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう検討</u>(その上で4省庁により就職・採用活動日程ルールを決定し、経済団体等の長宛に要請)。 ●設立: 2018(平成30)年10月 ●メンバー 議長: 内閣官房副長官補(内政担当) 構成員: 内閣官房内閣審議官(内閣官房副長官補付) 文科省、厚生労働省、経済産業省の局長級 オブザーバー: 経団連事務総長、就職問題懇談会座長
産学協議会	●正式名称「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」 ●経団連による「採用選考に関する指針」策定の取りやめ(廃止)方針を契機に、Society 5.0人材の育成に向けて、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について経団連と大学のトップが直接対話する目的で設置。 ●設立: 2019(平成31)年1月 ●メンバー 座長: 日本経済団体連合会会長(産業界側)、就職問題懇談会座長(大学側) 構成員: 経団連役員(副会長、審議会議長・同副議長)、教育・大学改革推進委員長(産業界側)、国立大学協会会長、日本私立大学団体連合会会長・副会長、公立大学協会会長他(大学側)
就職問題懇談会	●大学、短期大学、高等専門学校関係団体の代表から構成される組織で、<u>大学等卒業予定者の就職活動の在り方について検討・協議</u> ●設立: 1953(昭和28)年1月 ●メンバー 構成員: 大学、短期大学、高等専門学校の国公私各団体を代表する委員計17名

これまでの経緯

1953～1996年	大学側と企業側による就職協定協議会において「 就職協定 」が締結。就活ルールが初めて取り決められた。
1997～2013年	経団連は「倫理憲章」、大学側は「 申し合せ 」を相互に策定し、尊重する形に移行。
2013～2018年	経団連が「倫理憲章」に代わる「採用選考に関する指針」を策定。→2018年指針廃止(2019年度卒業予定者まで指針策定済)
2018年～	指針の廃止を受け、就職問題懇談会が「座長声明」を政府宛に発表。政府は「関係省庁連絡会議」を設置。政府が経済団体等へ「 要請 」を发出する形へ移行。
2019年	経団連は大学と経済界との継続的対話の枠組みとして「産学協議会」を設置。政府は経済団体等に2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請を发出。

5

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

大学等卒業予定者の就職内定状況調査について

概要

調査実施主体：文部科学省、厚生労働省

統計調査区分：統計法による一般統計調査（抽出）（総務省承認）

調査開始年度：平成8年度

調査実施時期：年4回（10月、12月、2月、4月）

※年度途中に実施する調査は就職内定率として公表

調査対象：大学（学部）、短大、高専及び専修学校（専門課程）の卒業（予定）者

調査対象数：112校 6,250人（※回収率100%）

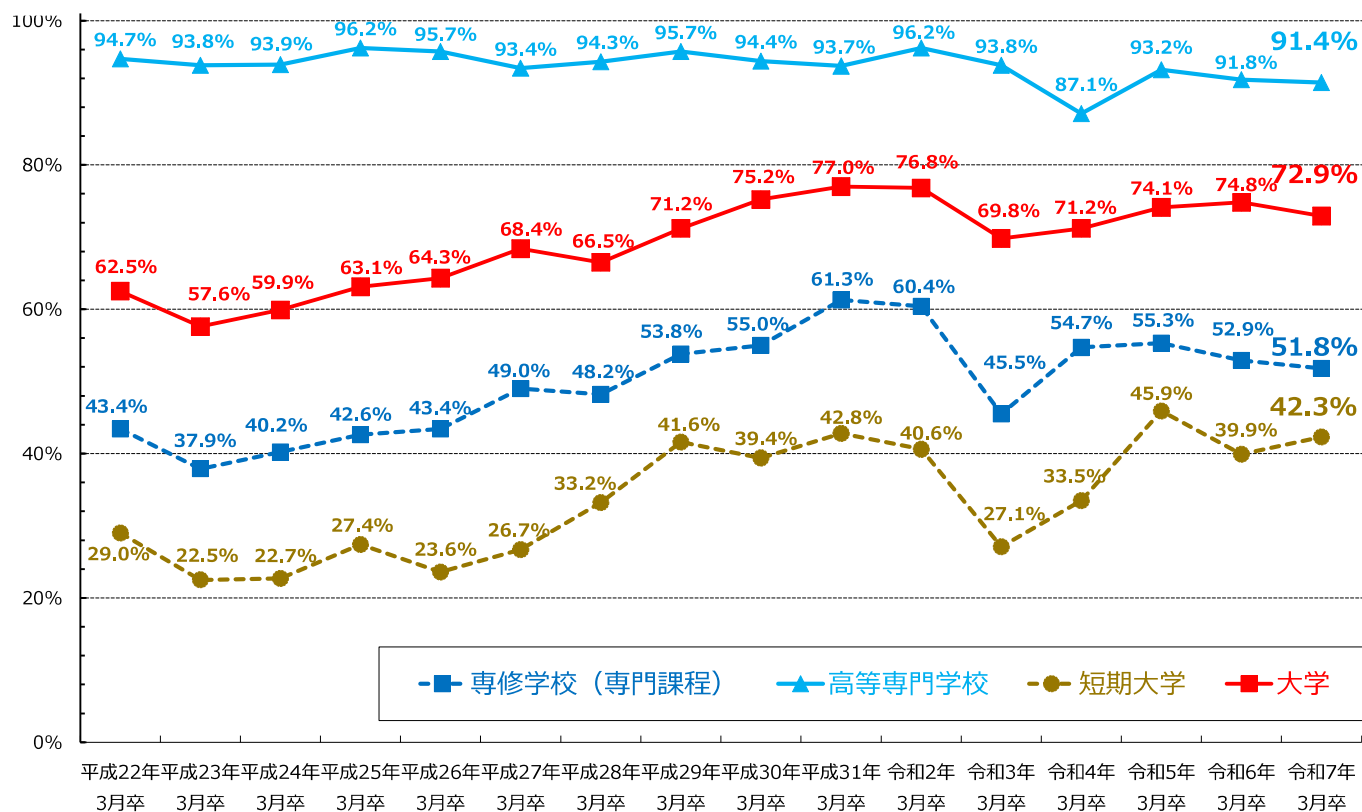
公表データ：就職希望者に占める就職者数の割合

令和6年度の調査結果（令和6年10月1日現在）※令和6年11月15日公表

区 分	就職希望率	就職内定率	＜参 考＞
			前年度卒業学生の就職率 （R6.4.1現在）
大 学	76.7%（▲0.2）	72.9%（▲1.9）	98.1%
うち 国公立	53.5%（▲2.1）	71.4%（▲0.7）	98.5%
私 立	88.2%（0.8）	73.3%（▲2.3）	97.9%
短期大学	81.9%（0.4）	42.3%（2.4）	97.4%
高等専門学校	58.3%（0.3）	91.4%（▲0.4）	100.0%
計	75.9%（▲0.1）	70.8%（▲1.5）	98.1%

大学生の就職内定率は
前年度同時期から
1.9ポイント低下しているものの、
29年間の調査期間のうち
7番目に高い水準。

【参考】大学等卒業予定者の就職内定率（10月1日現在）



8

説明内容



- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

9

学生の職業選択を妨げる行為—いわゆる「オワハラ」について—



文部科学省

概要

- 企業が人材確保に熱心になるあまり、就活中の学生に対して、次のような行う行為を行うことがあります。
 - ・自社の内々定と引き替えに就職活動の終了を強要するなど、職業選択の自由を妨げる行為
 - ・学生の意思に反して就職活動の終了を強要するハラスメント的な行為
- ⇒正式な内定日は10月以降とすることを要請しているため、正式な内定前に内定承諾書や誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出を要求することなどは控える必要があります。

具体的な事例

- ◆面接担当者の目の前で、他社に就職活動の辞退を電話させたり、メールを送るよう強要された。
- ◆内定を受諾する書類の提出を求められ、すぐに提出しないと内々定を取り消すと言われた。
- ◆内々定後に学生の意志に反して学校からの推薦書を正式な内定日より前に求められた。
- ◆内々定後、懇親会や研修会などが頻繁に開催され、必ず出席するよう求められた。 など

大学等に求められる取組

- 学生から相談があった際に適切な対応ができるよう、学内外の相談窓口の周知などが必要。
- また、学生が安易に複数社に応募したり、いたずらに複数の内々定を保有し続けたりすることがないよう誠意ある対応に努め、節度ある就職活動を実施する事が求められるため、適切な指導をお願いします。

10

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて



文部科学省

概要

- セクハラ防止指針は、令和元年6月5日に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）に伴い改正されました。
- 改正法により事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生についても同様の方針を併せて示すことが望ましいこと。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されました。
- ⇒未だに悪質な就活セクハラ事案が見受けられるため、就活セクハラ防止を徹底する必要があります。

大学等で行われている取組の例

- ◆就活ガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合は、大学から企業へ申し入れを行う。
- ◆ハラスメントに遭わないよう十分注意して就活を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意喚起を行う。
- ◆OB訪問は、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝える。
- ◆学生からの相談を受けた場合には、同じ企業の選考を受けている学生に対し注意喚起を行うことで未然に被害を防止する。
- ◆学生から相談を受けた場合には、カウンセラーによる学生の心のケアを実施する。 など

厚生労働省と文部科学省の取組

- （厚生労働省） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html
- 就活ハラスメント防止対策関係セミナー（出前講座）の実施
⇒大学等に雇用機会均等課職員を派遣（オンラインも可）し、就活中にハラスメントにあわないため（あってしまったとき）にどうすればいいか、法令、対応のポイントや相談先等について解説
- 就活ハラスメントの被害にあった学生へのヒアリングの実施
⇒今後の行政における相談対応、企業指導に活かしていくことため、非公表で就活生の抱える悩みや行政への希望などをヒアリング
- （文部科学省） <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000826838.pdf>
- 学生に対する就活ハラスメント関係の周知啓発
⇒厚生労働省と連携し、SNS等での情報発信

学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。

また、都道府県労働局等に設置されている「**総合労働相談コーナー**」も適宜活用・連携し対応をお願いします。

【厚生労働省HP「総合労働相談コーナー」】
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

11

企業等の学生に対するハラスメントでお困りの際には



就職活動やインターンシップ中の ハラスメントに関するお悩みは 都道府県労働局にぜひご相談ください！

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください（大学のキャリアセンターの担当者と一緒に相談いただくことも可能です）。

相談内容等に応じて雇用環境・均等部（室）では以下の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助 等

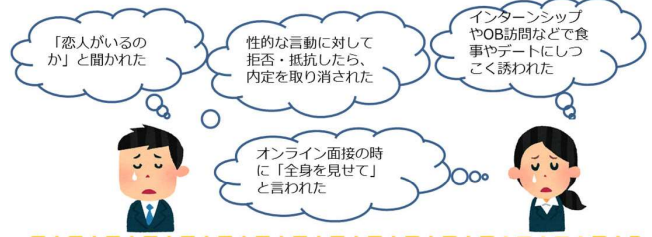
～就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい2つのポイント～

- ①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける。
過去の就活セクハラ事件では、採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるといったことがありました。こういった不適切な要求等に応じる必要はありません。（多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。）
- ②早い段階で相談を！
OB・OG訪問を含めて、就職活動の際には、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るために1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）などに早い段階で相談することをお勧めします。

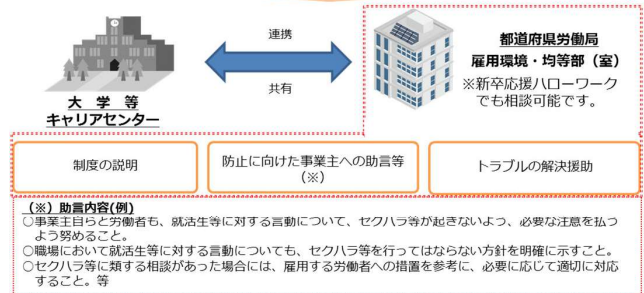
▶▶都道府県労働局雇用環境・均等部（室）一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-700-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1100	香川	087-811-8024
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6027
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	徳島	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

相談は無料です。匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。
受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



- ★「これってハラスメントかも？」と思ったらどんなことでもご相談ください。
- ★プライバシーは厳守いたします。
- ★ご希望がない限り、相談があったことを企業には伝えません。



（※）助言内容（例）

- 事業主目と労働者も、就活生等に対する言動について、セクハラ等が起きないよう、必要な注意を払うよう努めること。
- 職場において就活生等に対する言動についても、セクハラ等を行ってはならない方針を明確に示すこと。
- セクハラ等に類する相談があった場合には、雇用する労働者への措置を参考に、必要に応じて適切に対応すること。等

- ・大学のキャリアセンター、都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））、新卒応援ハローワークのいずれでも相談可能です。
- ・事業主への助言等は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で行いますので、大学のキャリアセンター、新卒応援ハローワークに相談をした場合は、相談内容によっては雇用環境・均等部（室）に相談内容を共有して、対応することになります。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどについては、法律等に基づき、行ってはならない旨の方針の明確化や相談窓口の設置など雇用管理上の防止措置義務が事業主に課されています。

指針においては就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に関しても、同様の方針の明確化や、相談があった場合の適切な対応等を行うことが望ましいとされています。

些細なことでも結構です。

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みがある方は、ご相談を！

12

説明内容



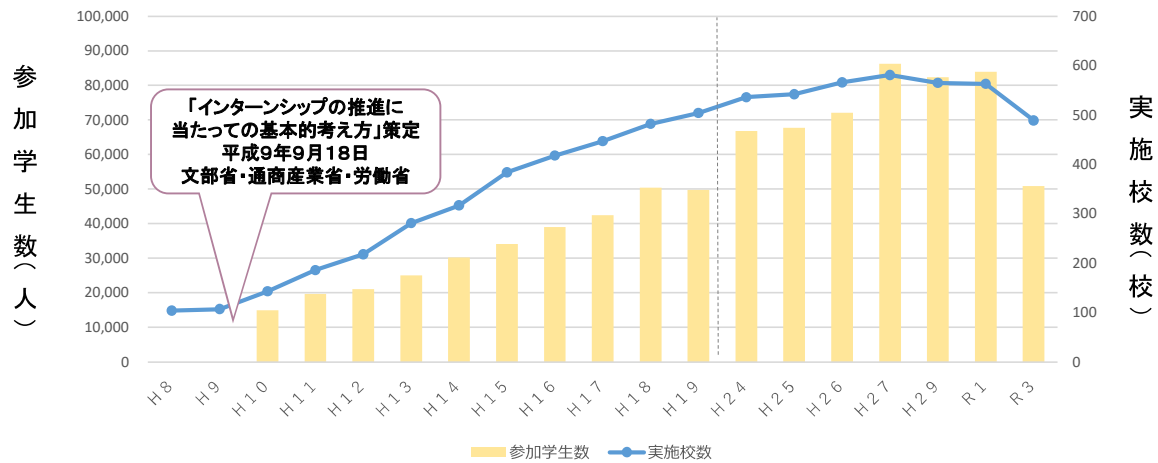
- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

13

大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップの実施状況

～ 単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ（特定の資格取得に関係しないもの）～

三省合意策定以前から現在に至るまでに、インターンシップの単位化を行っている大学数は **約5～6倍** に増加している一方で、参加学生の割合は **2%前後** に留まっている。



	H 8	H 9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H24	H25	H26	H27	H29	R1	R3
実施校数	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504	536	542	566	581	565	563	489
実施率	17.7%	18.3%	23.7%	29.9%	33.5%	41.9%	46.3%	55.0%	59.0%	62.5%	65.8%	67.7%	69.2%	69.8%	72.9%	74.3%	72.4%	71.6%	60.9%
参加学生数	—	—	14,991	19,650	21,063	25,063	30,222	34,125	39,010	42,454	50,430	49,726	66,818	67,691	72,053	86,248	82,343	83,961	50,899
参加率	—	—	0.6%	0.7%	0.8%	0.9%	1.1%	1.2%	1.4%	1.5%	1.8%	1.8%	2.4%	2.4%	2.6%	3.1%	2.9%	2.9%	1.7%

注1：本調査におけるインターンシップとは、「学生が自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験をおこなうもの」としており、現在、インターンシップと称することができるタイプ3、タイプ4の活動とは定義が異なる

注2：実施率は調査対象校数に対する割合

注3：参加学生数は学部学生数と大学院学生数の合計

注4：参加率は当該年度の学校基本調査における学生数に対する割合

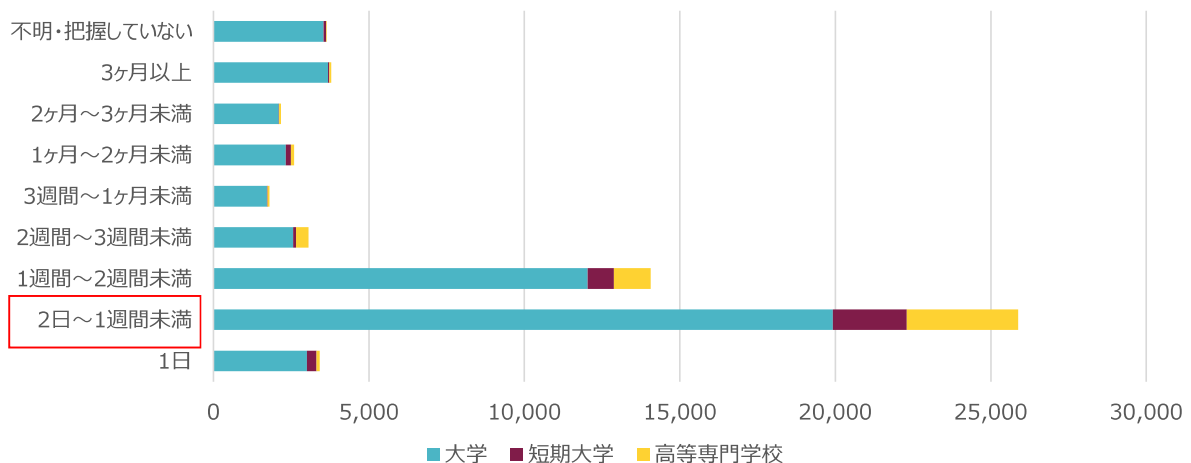
注5：参加人数について、平成19年度までは実数。平成24年度以降は単位取得者の延べ人数

注6：令和3年度においては、コロナ禍の影響により、単位認定を行うインターンシップの実施校数及び参加学生数が減少していると推定される。

14

令和3年度 大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップ実施状況等調査 概要

＜単位認定を行うインターンシップにおける実施期間別体験学生数＞



学校種別	1日	2日～1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～3週間未満	3週間～1ヶ月未満	1ヶ月～2ヶ月未満	2ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月以上	不明・把握していない
大学	3,012人	19,918人	12,037人	2,559人	1,721人	2,332人	2,100人	3,683人	3,537人
短期大学	306人	2,378人	845人	92人	17人	160人	10人	48人	89人
高等専門学校	103人	3,587人	1,183人	405人	62人	101人	62人	58人	15人

(参考) 令和3年度大学等におけるインターンシップ実施状況について

https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929_00003.htm

15

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」① (令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

- ◆ 概要 インターンシップ：
学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

- ◆ 産学協議会の議論に基づき、インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組の四類型を明記

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| タイプ1 オープン・カンパニー | } 「インターンシップ」と称することが可能 |
| タイプ2 キャリア教育 | |
| タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ【*1】 | |
| タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）【*2】 | |

産学の合意である四類型化を尊重し、大学等・学生・企業等へ周知

- 【*1】タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）において、産学協議会が示す「一定の基準を満たすインターンシップ」において取得した学生情報に限り、令和6年6月以降採用選考活動に使用できることを明記

- 【一定の基準】〈就業体験要件〉必ず就業体験を行う。
 〈指導要件〉職場の社員が学生を指導、終了後、学生に対しフィードバックを行う。
 〈実施期間要件〉汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上。
 〈実施時期要件〉学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する（大学の正課および博士課程の場合は長期休暇期間に限定されない）
 〈情報開示要件〉募集要項等に、採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨等を記載し、HP等で公表する。

- 【*2】タイプ4については、今後の産学協議会の検討状況等を踏まえ、三省合意を必要に応じて改正する。

学生のキャリア形成支援活動（４類型）－特徴の比較－

	類型			
	タイプ1： オープン・カンパニー	タイプ2： キャリア教育	タイプ3： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
①目的	個社や業界に関する 情報提供・PR	働くことへの理解を 深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、 企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、 企業にとっては学生の評価材料の取得
②代表的ケース （主に想定されるもの）	企業・就職情報会社や 大学キャリアセンターが 主催するイベント・説明会	●大学が主導する授業・産学 協働プログラム（正課・ 正課外を問わない） ●企業がCSRとして実施する プログラム	企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと 連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を 重視したプログラム	●ジョブ型研究インターンシップ （自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省 ・経団連が共同で試行中） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向け インターンシップ（仮称） （産学協議会で検討中）
③就業体験	なし	任意	必須 ★（a）就業体験要件 学生の参加期間の半分以上を職場での就業体験に 充てる（テレワークが常態化している場合は、テレワークも 「職場」） ★（b）指導要件 就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターン シップ終了後、学生に対しフィードバックを行う	必須
④参加期間 （所要日数）	超短期（単日）	授業・プログラム によって異なる	★（c）実施期間要件 （i）汎用的能力活用型は短期（5日間以上） （ii）専門活用型は長期（2週間以上）	●ジョブ型研究インターンシップ： 長期（2カ月以上） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向け インターンシップ（仮称）：検討中
⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用 等、学業両立に配慮し、学 士・修士・博士課程の全期 間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間 （年次不問）。但し、企業主催の 場合は、時間帯やオンラインの 活用等、学業両立に配慮	★（d）実施時期要件 学業との両立の観点から、 「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間 （夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」 但し、大学の正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
⑥取得した学生 情報の採用活動 への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

★（e）情報開示要件：タイプ3の実施にあたり、募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表

- ①プログラムの趣旨（目的）、②実施時期・期間、場所、募集人数、③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）、④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力、⑤インターンシップにおけるフィードバック、⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）、⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）、⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）、⑨採用選考活動等の実績概要（企業による公表のみ）

4

【出典】採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2023)、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会2022年度報告書」、採用と大学教育の未来に関する産学協議会、<https://www.sangakukyogikai.org/230426report2022>、(参照2023-8-14)

（参考）タイプ3 産学協議会基準に準拠したインターンシップの要件

（1）〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分以上を職場での就業体験に充てる。
※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

（2）〈指導要件〉

就業体験では、職場の**社員が学生を指導**し、インターンシップ終了後、**学生に対しフィードバック**を行う。

（3）〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、**専門能力活用型では2週間以上**。

（4）〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、
学部3年・4年ないし修士1年・2年の**長期休暇期間**※（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する。
※但し、大学の正課の授業科目として実施するインターンシップ及び博士後期課程については、長期休暇期間以外での実施が可能。

（5）〈情報開示要件〉

募集要項等に、**以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表**する。

- ①プログラムの趣旨（目的）
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- ③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
- ④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- ⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）
- ⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）
- ⑨採用選考活動等の実績概要



※採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」（令和4年4月）をもとに作成

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」② (令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

1. 意義

【大学等及び学生】

- ◆ キャリア教育・専門教育の推進、実践的な教育の充実
- ◆ 学生の学習意欲の喚起
- ◆ 高い職業意識の育成、職場への適応力の向上
- ◆ 自主性・独創性と挑戦する意欲のある人材の育成

【企業】

- ◆ 企業等に対する理解の促進、魅力発信
- ◆ 大学教育への産業界のニーズの反映
- ◆ 実社会への適応能力が高い実践的な人材の育成
- ◆ 企業以外の人材による新たな視点等の活用
- ◆ 採用選考時に参照し得る学生の評価材料の取得

2. 望ましい在り方

【大学等】

- ◆ 大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として、積極的に関与すること

【企業】

- ◆ インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものを行わないこと
- ◆ 取得した学生情報の企業等における広報活動・採用選考活動における取扱いについては、実施時期に応じた取扱いに留意すること

3. 留意事項

【大学等】

- ◆ 教育効果を高めるため、積極的に教育課程に位置づけて実施すること
- ◆ 能動的な学修を促すプログラムの提供
- ◆ 企業が学生の学習成果を評価する要素等の共通化
- ◆ 目的に応じた多様なインターンシップの実施
- ◆ 専門人材の育成・確保、実施体制の整備

【企業】

- ◆ 自社の人材確保にとらわれず、産学連携による人材育成の観点からの受入れ
- ◆ 継続的なインターンシップの受入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担や報酬等に関する大学等との協議
- ◆ 安全や災害補償の確保と、労働関係法令の遵守
- ◆ 適切な運用のためのルール作り
- ◆ タイプ3のインターンシップの実施時期について、学生の学修時間確保への十分な配慮が必要

20

(参考) 企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の実施（開始）時期	基本的な取扱い	あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合の取扱い
卒業・修了前年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。	タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」	※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。	学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了年次6月以降 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を使用できる。

注1)

広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

注2)

本表は、令和6年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者を対象として実施する令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の取扱いである。

注3)

タイプ3は次表の要件を満たす要がある。

※「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」別紙2（令和4年6月13日一部改正）を基に作成

21

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

「ジョブ型研究インターンシップ」の概要

1. 背景

- ◆ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月総合科学技術・イノベーション会議）
 - ＜目 標＞多様なキャリアパスの実現、魅力ある博士課程の実現
 - ＜主な取組み＞博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進（2021年度～）
- ◆ 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月採用と大学教育の未来に関する産学協議会）
 - ＜採用・インターンシップの姿＞採用方法の多様化・複線化、学修成果と習得した能力を尊重した採用選考が定着、ジョブ型採用定着

2. 概要

- ◆ 今後拡大が見込まれる「ジョブ型採用」を見据え、大学院教育の一環として行われる**研究インターンシップ**
- ◆ 産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施
- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件
 - ・研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象（博士後期課程学生から開始）
 - ・長期間（原則 2ヶ月以上とし内容に応じて短くすることも可能）かつ有給
 - ・正規的教育課程の単位科目として実施
 - ・企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（※1）を提示
 - ※1 業務内容、必要とされる知識・能力等
 - ・インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行
 - ・インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能

大学	- 研究力に裏打ちされた実践力を産学で育成する教育課程の提供 - 博士後期課程の魅力向上 - 企業との関係強化、共同研究への発展 - より社会に必要とされる大学への転換
学生	- 研究力に裏打ちされた実践力の修得 - キャリアパスの選択肢拡大 - アカデミアにいたとしても生きる企業の研究スタイルへの理解 - 大学と企業をつなぐ素養の習得
企業	- 優秀な学生の知識・能力の研究開発現場での活用 - 優秀な学生の採用 - 大学、教員との関係強化、共同研究への発展 - 大学院教育への参画・投資

研究力に裏打ちされたイノベーション強化への貢献

3. 推進体制

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（R2.9月）

- ・「ジョブ型研究インターンシップ」を推進するための「施策」について検討、評価及び助言する組織
- ・文部科学省と（一社）日本経済団体連合会の共同設置

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）の策定（R3.5月）

実施体制

推進協議会（コンソーシアム）

「先行的・試行的取組」を推進する大学、企業等からなる協議体
参画企業 60社、大学 98大学（R6.9月）

運営委員会

運営委員会の意思決定機関

事務局（マッチング支援機関）：株式会社アカリク

運営協議会の事務局。先行的・試行的取組にあたり、大学、学生、企業のマッチング・調整・支援・連携を実施

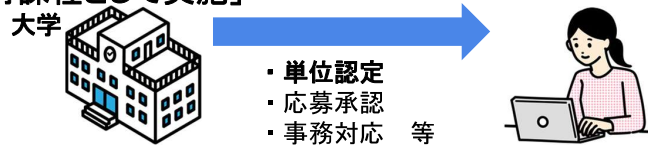
「ジョブ型研究インターンシップ」の特徴

「ジョブ型研究インターンシップ」は、長期・有給のインターンシップ制度で、大学院生を対象とした教育プログラムです。博士後期課程を対象とした研究開発関連のインターンシップが中心となります。

ポイント1 「雇用契約を結び、長期・有給・ジョブ型で実施」

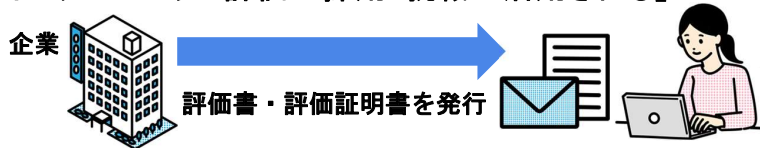


ポイント2 「正規の教育課程として実施」



※内容に応じて短縮することも可能

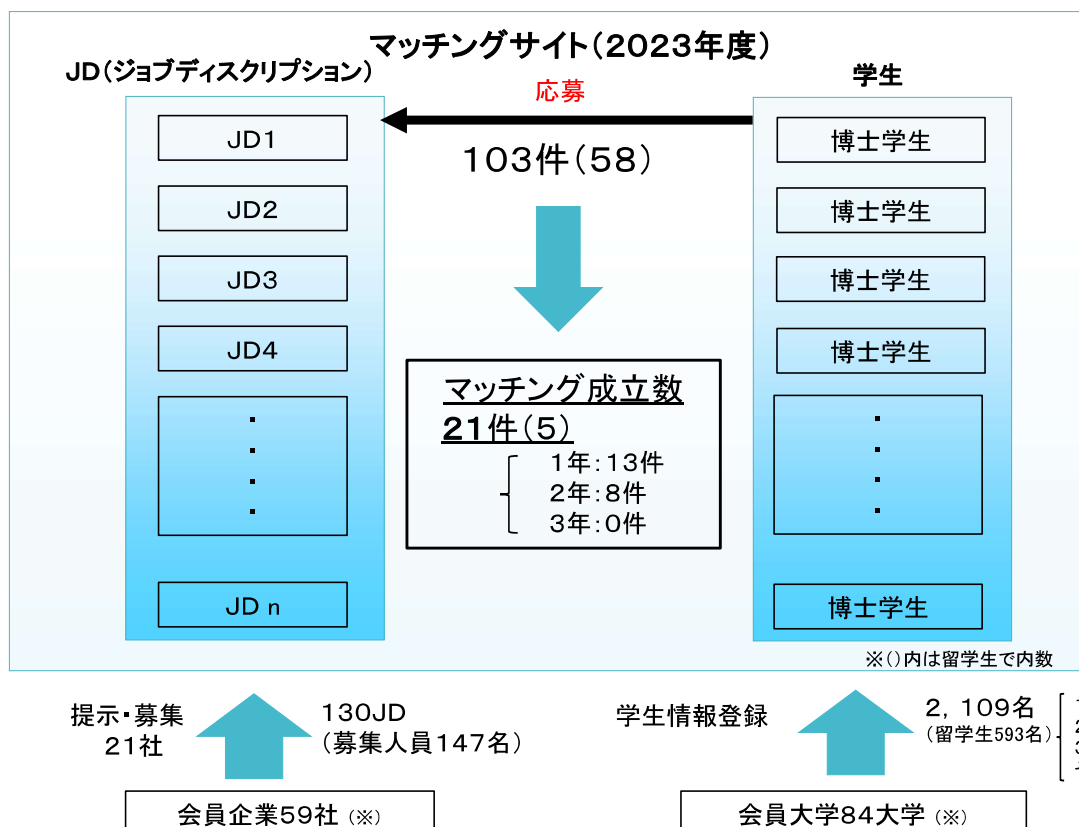
ポイント3 「インターンシップ評価が採用・就職へ活用される」



評価証明書は他の企業の選考でも活用可

24

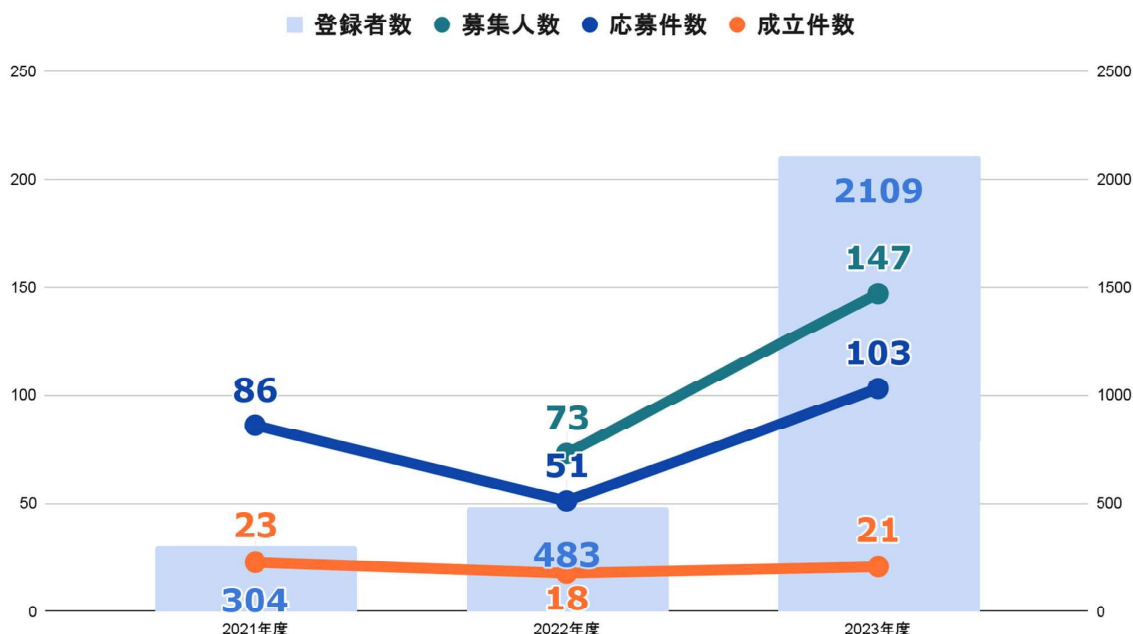
ジョブ型研究インターンシップ 実績(2023年度)



(※) 会員企業数・大学数は2024年3月末時点

25

実施状況の推移



© 2024 Acaric Co., Ltd.

26

マッチング事例（2024年度実績より抜粋）

メーカー（機械系） x ロボティクス・情報工学	メーカー（製薬系） x 生物学（分子～細胞）	IT企業（ウェブ・アプリ系） x 応用情報学
-------------------------------	------------------------------	------------------------------

主力事業と直結する専門分野でのマッチング

メーカー（機械系） x 代数学・幾何学	メーカー（機械系） x 腫瘍学・人間医工学	文部科学省 x 天文学・宇宙物理学
---------------------------	-----------------------------	-------------------------

多角的事業・新領域でのマッチングや
トランスファラブルスキルでのマッチング

© 2024 Acaric Co., Ltd.

27

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職内定状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 5 インターンシップ等における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 6 ジョブ型研究インターンシップ
- 7 その他

地方へ就職・移住する学生への経済的支援



内閣府
Cabinet Office



デジタル田舎都市国家構想
DIGITAL COUNTRY

／ 東京の大学生のみなさんへ ／

地元や気になっている地方企業への
就職を目指しませんか？

**地方へ就職・移住する大学生を
応援します！**

都内に本部がある大学の東京圏内のキャンパスに通う
学部生が、①卒業年度の6月1日以降に実施される
東京圏外の企業の採用活動（選考面接）に
参加するための交通費を支援します。

また、②令和7年度からは、この交通費支援を受けた学生が
実際に地方に移住する際にかかった引越し費用を
支援する予定です。

本事業は地方公共団体が主体となって実施しています。

制度の詳細は裏面をご覧ください。

実際に地方に移り住んで感じた魅力

- 自然も便利もある地方都市での暮らし
- ワークライフバランスの良い職住近接の暮らし
- 親や昔の友達の近くにいる暮らし



※本支援について、上記①は令和6年度予算に基づくもの、上記②は令和7年度予算編成過程において詳細を検討するものであるため、成立した各年度の国の予算の内容に応じて、事業内容等の変更があり得ることに留意願います。

地方就職学生支援事業のご案内

I. 支援対象者

本部が都内にある大学の東京圏(※1)にあるキャンパス(※2)に原則として4年以上在学する卒業年度の学部生(申請時)であって、IIの要件を満たす地域(※3)に移住・就職する方。

※1 東京圏とは、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県を指します。
 ※2 対象キャンパス: <https://www.chisou.go.jp/sousei/pdf/campus.pdf>
 ※3 東京圏(条件不利地域を除く)への移住・就職は本事業の対象外です。

II. 補助対象となる移住先

東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域。

- 本事業は地方公共団体が主体となって実施しています。移住先の市町村が本事業を実施しているかについては、移住先の市町村にお問合わせください。
- 勤務地と移住先の市町村が同一都道府県内である必要があります。
- 本事業を行う地方公共団体は、奨学金返還支援にも取り組んでいます。奨学金返還支援の対象となる場合もありますので、移住先の市町村に要件などを予めご確認ください。

III. 補助額

①就職活動に関する規定(※4)に沿った活動(6月1日以降の選考面接)に要した交通費の最大1/2。

②上記の交通費支援を受けた学生が、実際に地方に移住する際にかかる移転費【令和7年度予算(詳細未定)】。

※4 「2024年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」(令和4年11月30日就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議)を要確認。

IV. 申請受付 ※受付期間は移住先の市町村にお問合わせください。
 令和6年10月1日(月)以降の正式な内定(※4)後に申請ください。

V. 申請に必要な書類等 ※詳細は移住先の市町村にお問合わせください。

- ・申請書(当該市町村へ移住する意向の宣誓)
- ・在学証明書(原本)
- ・就職先企業による証明書
- ・交通費の領収書 等

お問合せ先

□ 本事業は、地方公共団体が主体となって実施しています。上記の対象要件等の詳細は地方公共団体により異なりますので、移住先の市町村までお問い合わせください。なお、各地方公共団体HPの他、以下URLから連絡先を見つけることができます。

はじめての
移住生活サポート

いいかも地方暮らし

<https://www.chisou.go.jp/iikamo/search/index.html>



キャリア教育実践とキャリア 教育研究を繋げる －20年の試行錯誤－

梅崎修

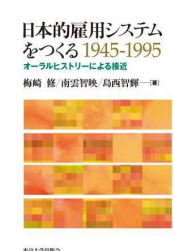
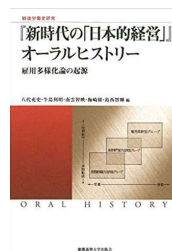
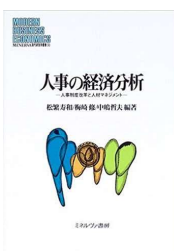
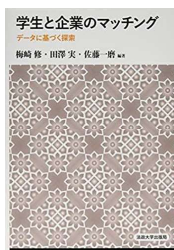
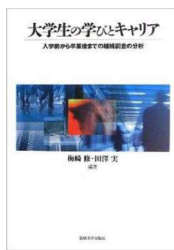
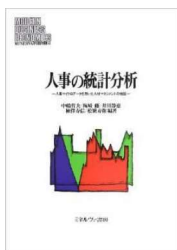
法政大学キャリアデザイン学部

法政大学キャリアセンター長

法政大学大学院・地域創造インスティテュート（2025－）

自己紹介

- ・専門分野は、人材マネジメント、労働経済学、キャリア研究、教育の経済学 ーつまり、人（ヒト）に関する研究。
- ・研究スタイルは、質問紙調査、インタビュー調査など。



労働経済学者、巻き込まれ、参加

- **キャリアデザイン学部**が成立した2003年に、法政大学に就職。
- 2004年 日本キャリアデザイン学会設立
- 2005年 法政大学院キャリアデザイン専攻設立
- 2006年（3年間） 現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）

「大規模私大での大卒無業者ゼロをめざす取組—学生が行う「キャリア相談実習」による職業意識の質的強化（実践的総合キャリア教育の推進）」

- 学部の就職委員会委員長、法政大学キャリアセンター・副センター長、センター長

効果測定をします！ （by 学部長）

- 「学生が行う「キャリア相談実習」による**職業意識の質的強化**」
- プログラム開発チームと**尺度開発チーム**（梅崎）※JILPTの下村英雄氏に協力を依頼。
- 大学1年生調査（自由記述）→カテゴリー分析
→ 大学生大規模調査（全国調査）

文部科学省平成18年度現代GP採択
大規模私大での大卒無業者ゼロをめざす取組
—学生が行う「キャリア相談実習」による職業意識の質的強化—

HOSEI

**キャリア意識の発達に関する効果測定テスト
（Career Action-Vision Test:CAVT）
—開発の経緯と活用の手引き—**

法政大学キャリアデザイン学部では、「キャリア相談実習」（およびその事前指導）を通して、他者のキャリアに関する相談を行う能力を高め、それによって自らのキャリア意識・職業意識の形成を高めるといった活動を行っています。

本テストは、この取り組みの一環として、キャリア相談実習の効果が、どのような側面にどの程度見られるのかを測定するために作成しました。全国の大学生を対象とした大規模調査をもとに厳選された質問項目によって、大学生のキャリア意識の発達を測定し、将来の就職活動の成否などを見直すことができます。

様々な大学における様々なキャリアガイダンスの取り組みを評価するための効果測定用の質問項目として、また、学生自らが自分のキャリア意識の発達を知るツールとして、幅広く使用可能な汎用版のテストとして使用することができます。



Career Action-Vision Test (CAVT)

－項目プロトタイプ－

Action

学外のような活動に熱心に取り組む
尊敬する人に会える場に積極的に参加する
人生に役立つスキルを身につける
様々な人に会い人脈を広げる
何ごとにも積極的に取り組む
様々な視点から物事を見られる人間になる

Vision

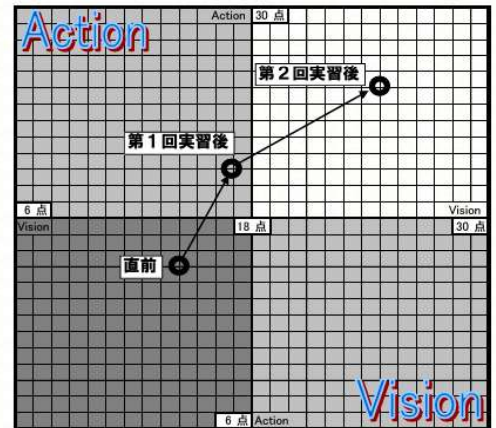
将来のビジョンを明確にする
将来の夢をはっきりさせ目標を立てる
将来、具体的に何をやりたいかを見つける
将来に備えて準備する
将来のことを調べて考える
自分が本当にやりたいことを見つける

・大学生の就職活動に必要な力を、このテストでは、アクション(Action)とヴィジョン(Vision)との2つの側面から捉えます。

- ・授業前後の記入、実習（全3回）の前後で実施できるように、12問に絞り込む。

②自分の成長の記録のために

プロットシートは大切に保管しておき、一定期間を空けて連続的に使用することで、自分の成長を記録しておくことができます。時間的な変化を眺めることで、自分がどのように成長してきたのか、また、今後、何をすべきなのかが分かります。



授業の担当へのサポートとして

キャリア相談事前指導

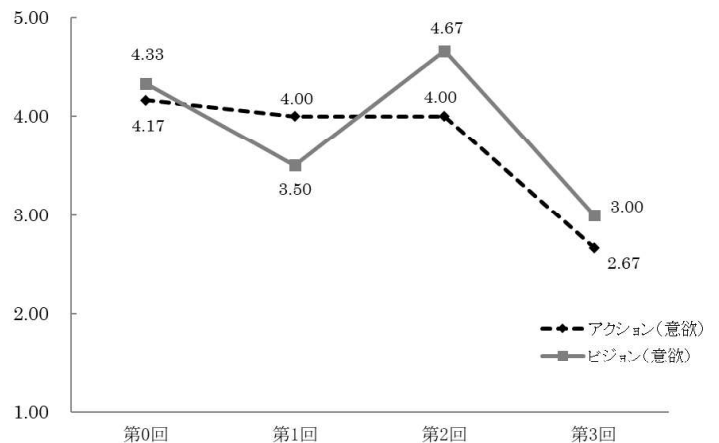
- ・半期の必修授業
- ・20名前後の少人数で行う体験型授業
- ・教員、キャリア相談アドバイザー、先輩サポーターによるチームティーチング形式

- 第1回 ガイダンス
- 第2～3回 聴き方
- 第4回 実習例の紹介
- 第5～6回 自分の意見を言う（アサーション）
- 第7～8回 グループで話し合う（ファシリテーション）
- 第9～11回 模擬練習
- 第12～13回 「キャリア相談実習」の計画作り、ガイダンス、効果測定（意欲版）

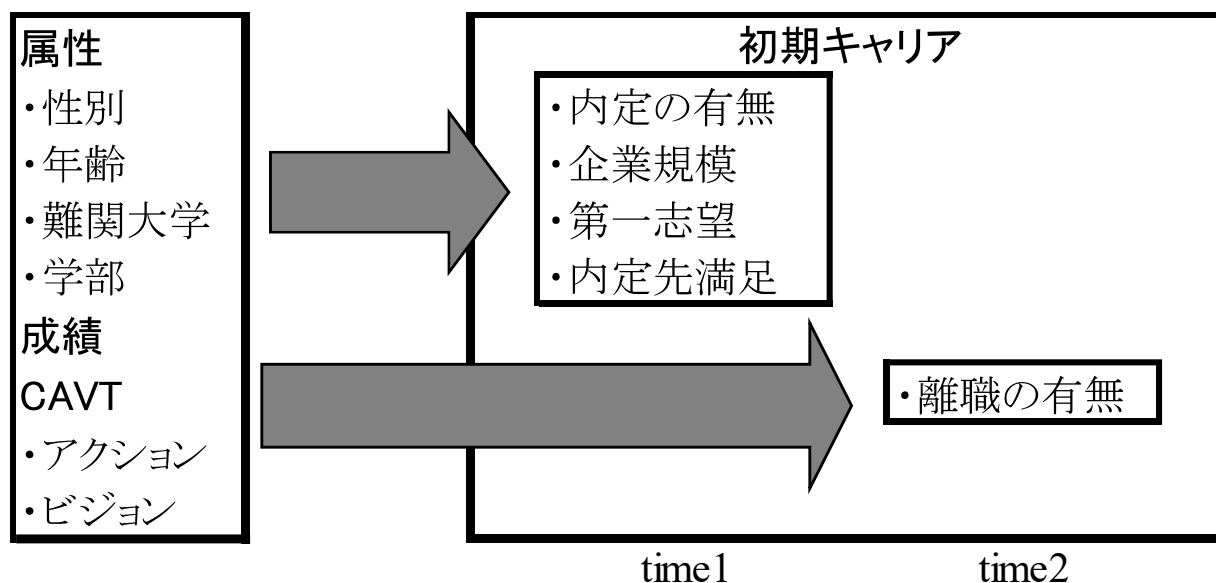
キャリア相談実習

- ・半期の必修授業
- ・合計6時間の実習
- ・実習ごとにレポートを書き（主に2時間ごと）、最後に成果報告会を行う

- 第1回実習（2時間）
- ↓
- レポート執筆、効果測定（意欲版・達成版）
- ↓
- 第2回実習（2時間）
- ↓
- レポート執筆、効果測定（意欲版・達成版）
- ↓
- 第3回実習（2時間）
- ↓
- レポート執筆、効果測定（意欲版・達成版）
- ↓
- 成果報告会：学生同士で実習内容を共有する



効果は出したいが・・・卒業後も見て



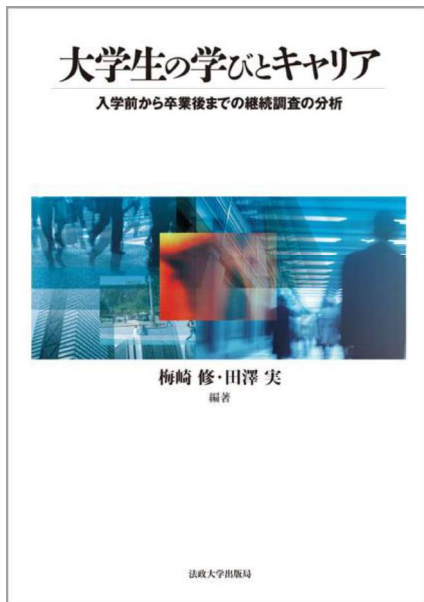
アクション得点の離職

	内定あり	企業規模	第一志望	内定先満足	早期離職防止
男性					
年齢	-				
難関大学		+		+	+
学部		+		+	
(ベース: 人文科学系)			+	+	+
理工農学			+	+	+
医歯薬	-		+		+
教育	-				
その他					
成績(優の割合)	+		+	+	
アクション	+				-
ビジョン	+		+	+	+

注1：正の影響が見られた場合に＋を，負の影響が見られた場合に－を記している。

注2：離職は早期離職防止として影響の正負を反転させて解釈を行っている。

研究成果を発信する



序 章 学びとキャリアを分析する意義

第Ⅰ部 何をもってキャリア教育の効果があったとするのか？

- 第1章 キャリア意識の測定テスト（CAVT）の開発
- 第2章 体験型学習の効果——CAVTを使った効果測定の試み
- 第3章 初期キャリアの決定要因——全国の大学4年生の継続調査
- 第4章 教育効果の大学間格差——全国の大学4年生と卒業後2年目の継続調査

第Ⅱ部 どのような学生生活がキャリア発達を促すのか？

- 第5章 人間関係の構築と進路意識——高校に対するキャリア意識調査
- 第6章 大学生活と自尊感情——大学1年生に対する縦断調査
- 第7章 時間管理とキャリア意識

第Ⅲ部 就職活動を通じてキャリア意識は変化するのか？

- 第8章 希望業種の男女間比較——4年間の継続調査
- 第9章 希望進路の変化と内定先満足度——学生インタビュー調査
- 終 章 分析結果のまとめ

附 録 キャリア意識の発達に関する効果測定テスト

（キャリア・アクション・ビジョン・テスト: CAVT）—活用の手引き—

CAVT利用のひろがり

- 「インターンシップの実習形態は学習成果とどの程度関連するのか：CAVT の推移に着目して」 小山治 高等教育フォーラム 12 73-79, 2022
- 「企業インタビューとキャリア意識の関連性についての考察：聖和学園短期大学における CAVT(キャリア・アクション・ビジョン・テスト)を用いた比較を通して」 堀良平 聖和学園短期大学紀要 / 聖和学園短期大学 [編] (59) 137-147, 2022
- 「初年次キャリア教育科目の履修過程における学生の個人内変化：CAVT と能力習得度に着目して」 小山治 高等教育フォーラム 11 71-76, 2021
- 「大学におけるキャリア教育科目配当年次とキャリア意識変容の実態：A 大学における CAVT（キャリア・アクション・ビジョン・テスト）を利用した単純比較」 太原 靖一郎 共栄大学研究論集 (19) 83-93, 2021
- 「A女子大学キャリア教育科目における遠隔授業実施の試み：キャリア意識測定尺度CAVTを使って」 種村 聡子 川村学園女子大学研究紀要 32 (2), 143-154, 2021
- 「学生生活の意味深さと職業観およびキャリア意識との関連—人文系初年次学生を対象として」 古田克利 キャリア教育研究 37 (1), 1-10, 2018

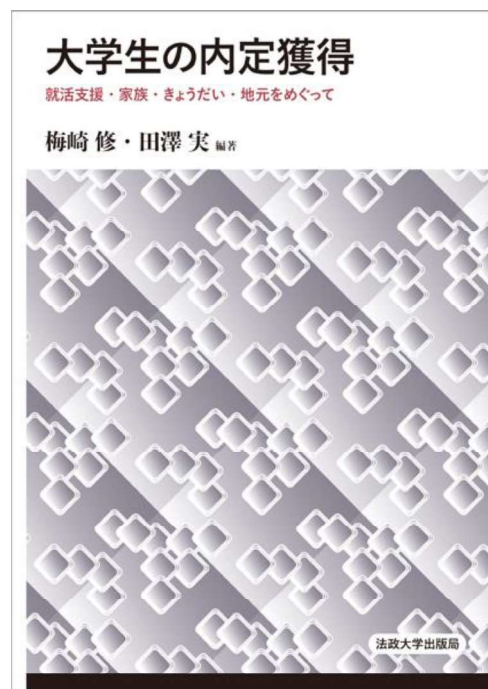
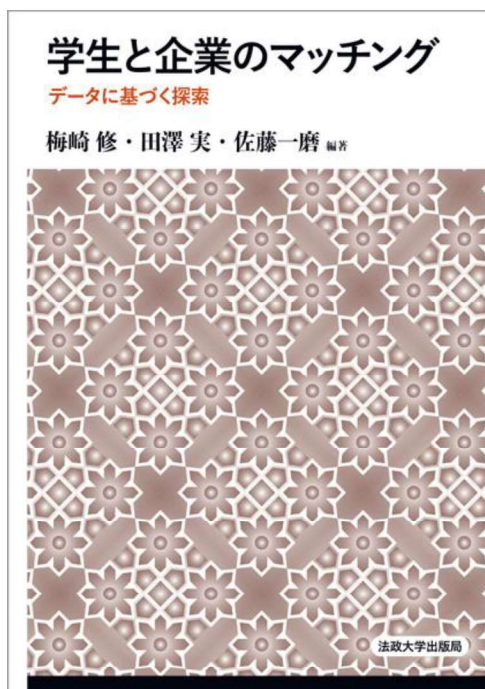
データ分析 ⇔ 実践

- 学部卒業生データ ← 詳しい質問
- 文科省の研究費 ← 全国データ
- 就職・採用情報会社さんとの産学連携 ← 定期的な調査
- 法政大学内の研究助成 ← キャリアセンター授業の受講生

分析チームを編成できるか？

→ 他大学の院生・若手研究者に声をかける。

= 必ず、論文・研究ノートの「形」にする。



続きのプロジェクト インターンシップの効果測定

- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美「大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発ーテキスト分析とパネルデータによる実証研究」日本労務学会誌 21(3) 18-42 2021

パターン行列

	因子				
	キャリアの 焦点化	キャリアの 展望化	人的ネット ワークの認知	就労意欲	自己理解
Q20. 自分が本当にやりたいことが分かった	0.857	-0.089	-0.054	0.065	-0.017
Q25. 興味のある業界・企業、仕事内容の絞り込みができた	0.824	0.009	0.004	-0.142	-0.009
Q26. 働きたい業界・企業、仕事内容のイメージが、明確になった	0.811	0.051	-0.028	-0.074	0.009
Q19. 将来のキャリアプランが明確になった	0.634	-0.025	0.061	0.095	0.001
Q21. 社会に出たら達成したい、具体的な目標ができた	0.577	0.003	0.064	0.164	-0.010
Q14. 社会には、私が思っている以上に多様な選択肢があることが分かった	-0.001	0.794	-0.054	-0.047	-0.002
Q13. これまで知らなかった業界・企業、仕事内容に興味が出てきた	-0.102	0.731	-0.012	-0.030	-0.026
Q11. 興味のある業界・企業、仕事内容の範囲が広がった	0.012	0.645	0.002	-0.013	-0.067
Q15. 就職活動には、自分の可能性を試すチャンスがたくさんあることが分かった	0.042	0.593	0.053	0.095	0.040
Q16. 就職活動は自分の視野を広げてくれるものだ分かった	0.063	0.589	0.047	0.039	0.066
Q34. 就職活動を上手く進めるために、周りの社会人に積極的にアドバイスを求めているように考えるようになった	-0.009	0.048	0.720	-0.016	0.018
Q33. 就職活動を上手く進めるために、OB・OG 訪問を主体的に行おうと考えるようになった	-0.002	-0.121	0.712	0.048	-0.028
Q35. 就職活動を上手く進めるために、周りのインターンシップ参加学生と積極的に情報交換をしようとするようになった	0.032	0.032	0.625	-0.037	0.030
Q32. 就職活動を上手く進めるために、大学のキャリアセンターなど、自分の周りにある施設・機会を積極的に活用しようとするようになった	-0.018	0.065	0.586	-0.023	-0.028
Q28. 社会人として早く働き始めたいと思うようになった	-0.034	-0.057	-0.030	0.865	-0.016
Q30. 「仕事・働くこと」に対する意欲が高まった	0.022	0.098	-0.023	0.772	-0.009
Q29. 社会人になる準備・覚悟ができた	0.025	-0.033	0.055	0.745	0.010
Q2. 自分の弱みを知ることができた	-0.089	-0.102	0.008	-0.008	0.991
Q3. 自分に足りない能力を把握することができた	0.031	0.063	-0.022	-0.047	0.723
Q1. 自分の強みを知ることができた	0.138	0.068	-0.003	0.073	0.545

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

①キャリアの焦点化

 **マイナビ**

三井住友銀行



OBAYASHI



mercari



感動のそばに、いつも。



JR東日本



cybozu



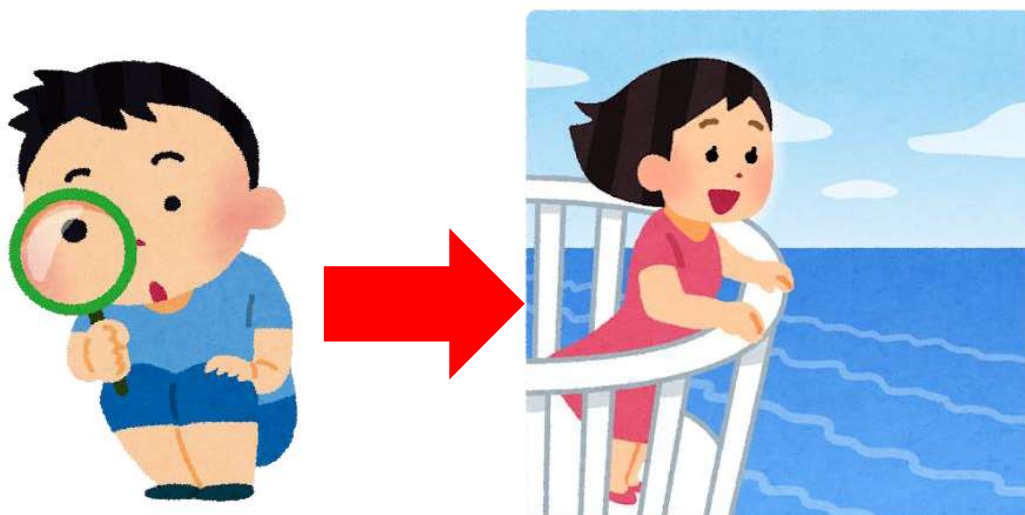
FUJITSU

①キャリアの焦点化

製造業を目指す！

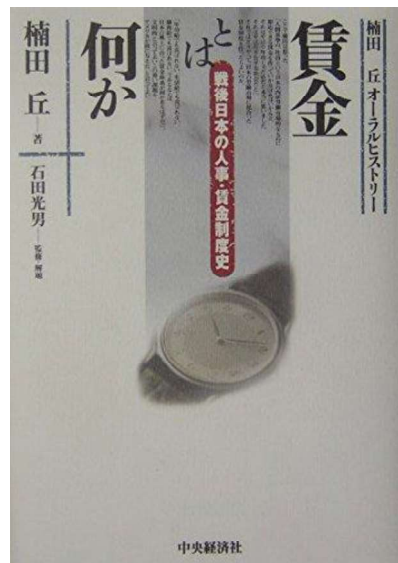
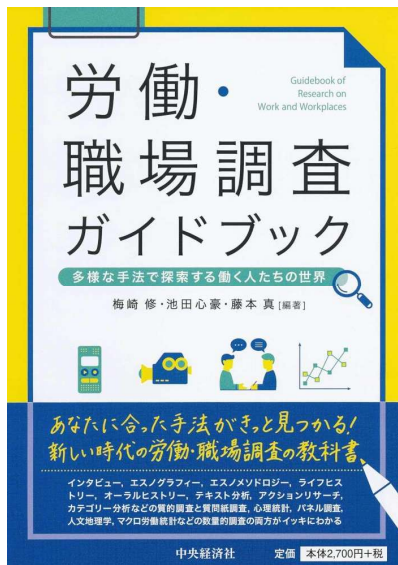
FUJITSU

②キャリアの展望化



学部設立以降
キャリア教育の担当者として

オーラルヒストリー研究者



職業人講話＝キャリア教育の大学生バージョンの開発

直接体験ではなく、間接体験へ

労働史オーラルヒストリーアーカイブ Labor Oral History Archive

About ビデオアーカイブ 文献 お知らせと最新情報 Contact



このプロジェクトでは、労働運動に関わってこられた方々に、生い立ちから、どのように労働運動に参加し活動してこられたか等、幅広い内容について聞き取り調査を行っています。

その聞き取り調査ならではの生き生きとした様子を、文字として記録するとともに、動画としても記録し、貴重な資料として、聞き取り対象者の許諾を得たうえで、多くの研究者や関心を持つ人々が利用できるように公開し、さらに関連する文献資料と関連づけることによって、労働史研究のさらなる深化と広がりを目指す試みです。

About このプロジェクトについて

プロジェクトの目的、参加メンバー、利用、関連するサイトへのリンクなど詳しくはここから。English available.



ビデオアーカイブ

聞き取り調査を動画で公開、書きおこしテキストと並べて見ることができます。さらに関連文献リストを参照することもできます。

お知らせ・最新情報

プロジェクトの最新情報、研究会のお知らせなどをブログ形式で。



文献

労働史オーラルヒストリーに関する文献資料のデータベースを作成中。

キャリアモデル・ケーススタディ

- **ゲスト講師**をお呼びして、キャリアヒストリーを話してもらう。
(1-4年生)
 - 有名人、キラキラトークに偏らないようにする。
 - インタビュー術、エゴ・ドキュメント論などを紹介する。
 - ライフヒストリー研究の入門につながるようなレポート作成。

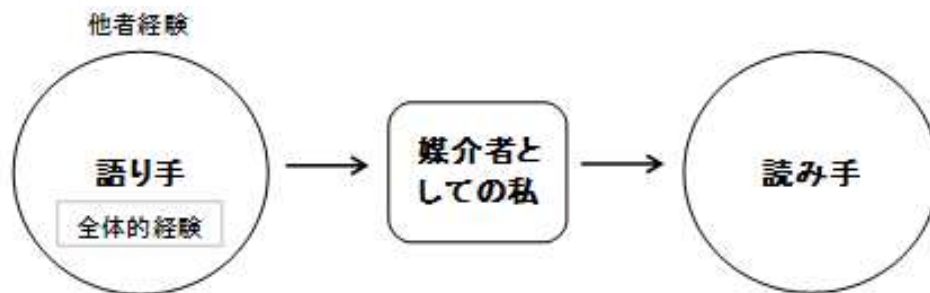
ゼミ活動での 街のインタビュー・タウン誌作成



年度	ゼミ活動	神楽坂の出来事
2001年度		『ここは牛込、神楽坂』が18号で終刊、編集発行人の立壁正子さん死去
2002年度		『かぐらむら』創刊(現在まで)
2003年度	法政大学キャリアデザイン学部設置	『神楽坂まちの手帳』創刊号発行
2004年度	学部シンポジウム「地域活動とキャリアデザイナー-神楽坂で働く、生活する」の開催	
2005年度	梅崎ゼミ開始(3年生)	
	『神楽坂まちの手帳』の編集長 平松南氏が『ロジック』の編集へアドバイス	
2006年度	タウン誌『ロジック』第1号刊行 読売新聞・朝刊「“カグラビト”が好き! 神楽坂タウン誌法大生が発行」 『神楽坂まちの手帳』の別冊『神楽坂発 江戸のお堀と坂のまち』にボランティアとして参加 学内にて神楽坂の紹介イベント開催 神楽坂・青空フェスタ初出店(以降7号まで継続)	神楽坂をロケ地にしたフジテレビ系列のドラマ『拝啓、父上様』が放送
2007年度	タウン誌『ロジック』第2号刊行 雑誌『いきいき』取材(社会人学生の藤代恵子) 神楽坂消防フェア初参加 株式会社エイチ・ユーのホームページにて過去の記事を公開開始(7号まで)	『神楽坂まちの手帖』が18号で休刊
2008年度	タウン誌『ロジック』第3号刊行 飯田橋ララのフリーマーケット参加 法政大学キャリアデザイン学会学生助成「神楽坂マップ作成とまちあるきツアー」	「カグラザカヨコロジー」(路地裏にある雑貨店、カフェ、ギャラリーで構成)が誕生
2009年度	タウン誌『ロジック』第4号刊行 出版パーティー開催(以降7号まで継続) 牛込中央通り商店会のお祭りに参加。 寛隆太・梅崎修「『集合行為』としての商業集積における課題—目黒通りのインテリアショップを事例に—」『イノベーション・マネジメント』第7号	新宿区のポータルサイト「しんじゅくノート」がプレオープン(現在まで)
2010年度	タウン誌『ロジック』第5号刊行 前田建設工業との共同プロジェクト「記憶のデータベース作成」 法政大学キャリアデザイン学会学生助成「神楽坂大同窓会開催」 読売新聞・朝刊「タウン誌発行 人間学ぶ 法大ゼミ生、取材も販売も」 東京新聞・地域版「思い出の神楽坂後世へ 法政大のゼミ 住民に聞き取り データベース化に取り組み」 生産性新聞「「記憶のデータ化」による“まちづくり”に挑戦」 自由ヶ丘学園の高大連携授業(その後継続) 中村友香・梅崎修「景観としての路地保存の可能性-神楽坂における石畳路地の事例」『地域イノベーション』Vol.3	
2011年度	タウン誌『ロジック』第6号刊行 梅崎ゼミブログ開設 神楽坂の洋食屋トレド(取材先)にてゼミ生がアルバイト 法政大学地域研究センター「地域政策研究賞」学生奨励賞 授賞 法政大学学園祭初参加 赤城神社でのイベント、赤城マルシェに参加 神楽坂の「タウン誌café」に全国タウン誌に交じって展示	「あかぎマルシェ」(赤城神社の境内の販売会)の開始
2012年度	タウン誌『ロジック』第7号刊行(梅崎、研究休暇のため、休刊) 梅崎ゼミfacebook開設 法政大学白熱ゼミ取材 神楽坂お店のポスター展開催 「カグラザカヨコロジー」に取材協力 3年生を中心に、新宿区地域ポータルサイト「しんじゅくノート」に学生記者として参加。現在に続く。 釜石ボランティア参加 法政大学エクステンションカレッジ・チャリティー講座「大震災後の〈新しい社会イメージ〉の構想」開催	
2013年度	梅崎研究休暇にて、ゼミの担当は大堀研。	



媒介性を生み出す



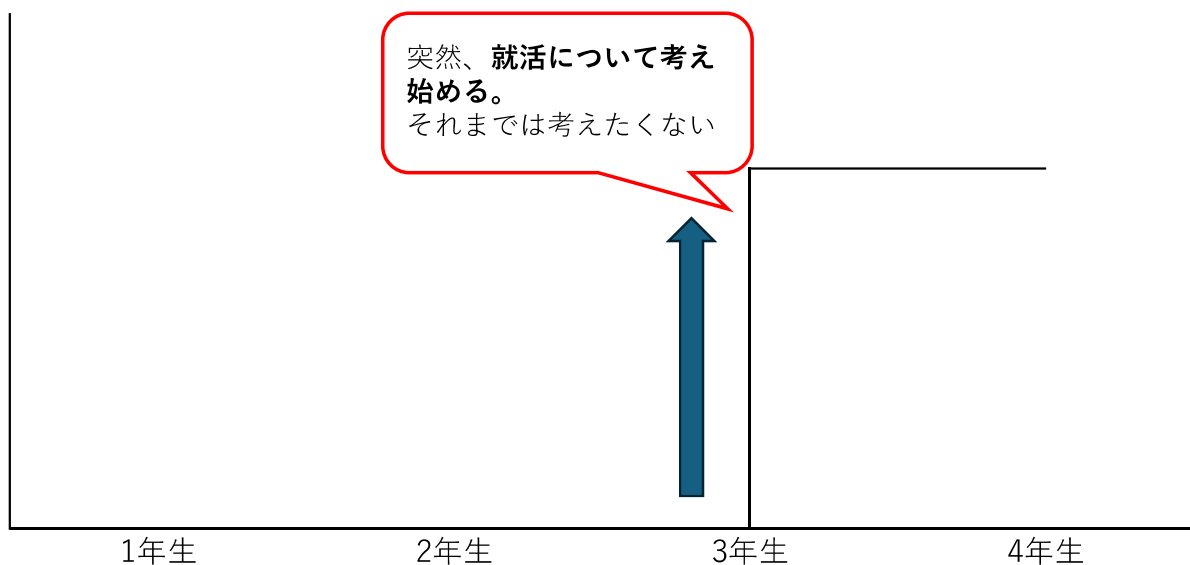
- 間接経験による学習であるオーラルヒストリー教育の特質として、「不完全性」、「媒介性」、「異質性」がある（梅崎（2011）参照）。
- 他人の経験を「自分にとって役立つ経験」として理解してしまう「経験の道具的利用」を崩す。

オーラル・キャリア教育の一般化
さし飯体験プログラムの開発

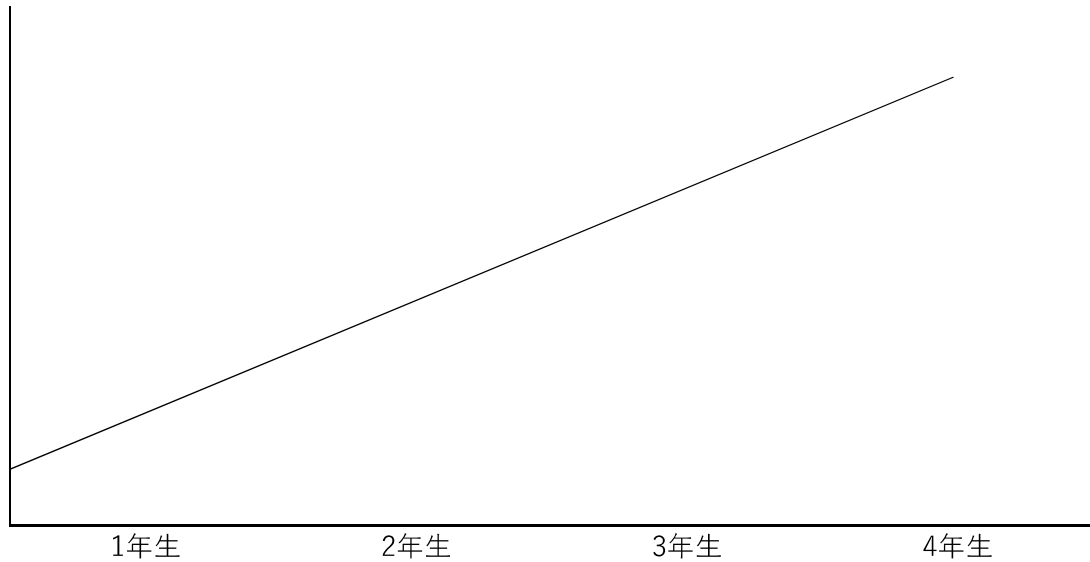
現在の問題意識

キャリア教育は
悠々として急げ

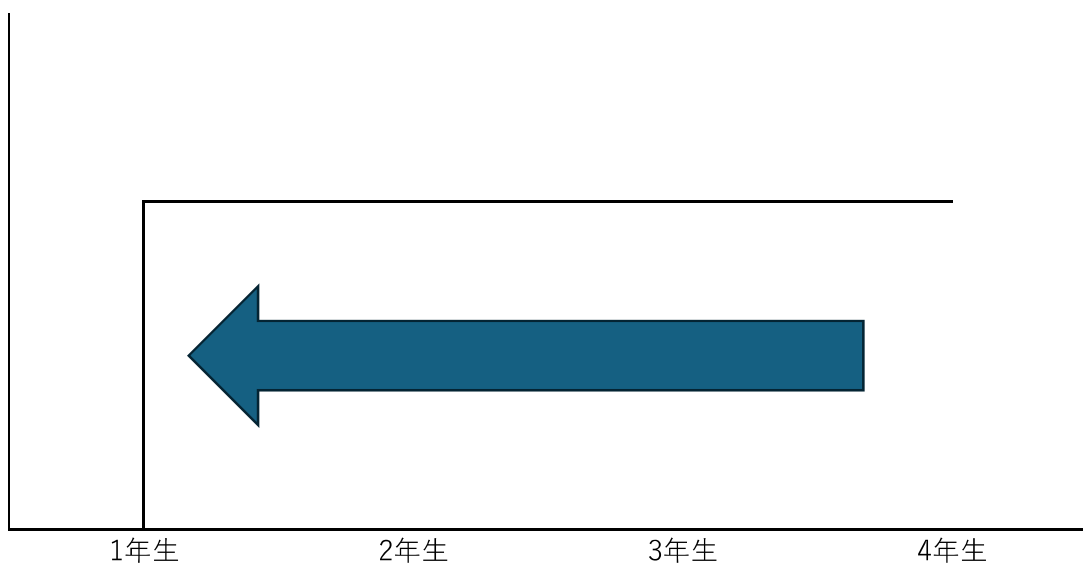
突然、慌てる問題
ちょっと昔の就活



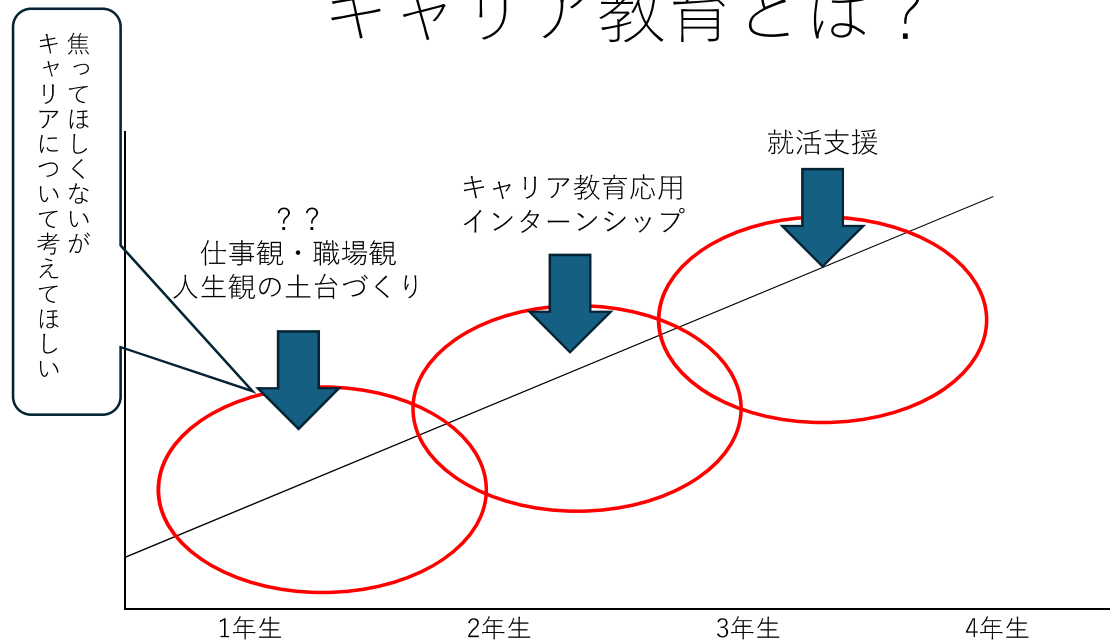
キャリア教育は、徐々に



就活の早期化の悪影響
学生も焦るだけでは？



1, 2年生向けの キャリア教育とは？



じゃあ、どうすればよいか

サラメシ・ファン（＝私）のひらめき



ランチをのぞけば、人生が見えてくる 働くオトナの昼ご飯 働くオトナの昼ご飯 それが「サ
ラメシ」 **2011年**に放送開始 さし飯のコーナーがある **14年目**

→ 中井貴一さんのナレーションがよい

仕事映画の出演多数『グッドモーニングショー』『RAILWAYS 49歳で電車の運転士になった男
の物語』『燃ゆるとき』

→ お弁当ハンターの阿部了さん

お弁当写真がよい：『おべんとうの時間』（阿部直美さんとの共著）

「さし飯体験プログラム」とは？

- 大学生（1－3年生）が、社会人と1対1で昼飯を食べながら、仕事やキャリア、会社や余暇について、何でも話し合うプログラムです。
- 「さし」＝1対1である。
- アポを取り、日程調整をして、訪問する。
- もっとも短い「社会人講話」であるが、その密度は高い。

さし飯の歴史

- **2018年度に開始**、春、秋に2回募集30社の社会人40名の協力。
- 46名の学生がさし飯体験プログラムに参加
- 2回以上の体験者もいるので、全57回の「さし飯体験」

• 日本キャリアデザイン学会での発表→

梅崎修, 千頭万里子, 須永依里 (2020) 「キャリア体験を聴く「場」の設計: 「さし飯体験プログラム」の実践報告」『キャリアデザイン研究』16 217-222

→ しかし・・・コロナにより中止

2023年度に再開 (ただし、秋から)



所属大学のアクションリサーチの場に！
研究チームと実践チームをうまく繋げる！
孤独にならずに学会で交流しましょう！

現在、各地のキャリア教育の現場を訪ね、
事例紹介をする旅を続けています（秋田、
鹿児島、燕三条・・・）。

学生調査から見た東洋大学学生のキャリア形成



劉 文君
東洋大学 IR室

はじめに

- 本学では、入学から卒業まで、学生一人ひとりの学修行動、成長実感・満足度等を連続的かつ体系的に把握し、教育活動等の自己点検・評価、そして改革・改善の検討をおこなうため、**新入生アンケート**、**在学生アンケート**、**卒業時アンケート**の3つの学生アンケートを全学で実施しています。

アンケート	調査対象	実施時期
新入生アンケート	1年生	毎年5月
在学生アンケート	1～4年生	毎年11月
卒業時アンケート	4年生	毎年3月

- 文部科学省による行われる「**全国学生調査**」（第2回・第3回試行）に参加した。
- 調査分析結果を学内外に公表している。
- ここで、この4つの調査結果を通じて、本学学生のキャリア形成に関する特徴を見てみる。

コンテンツ

はじめに

I 新入生の学生のキャリア意識

II 在学中の経験・身に付いた能力

III キャリア支援・進路結果の満足度

まとめと課題

3

I 新入生の学生のキャリア意識（新入生調査）

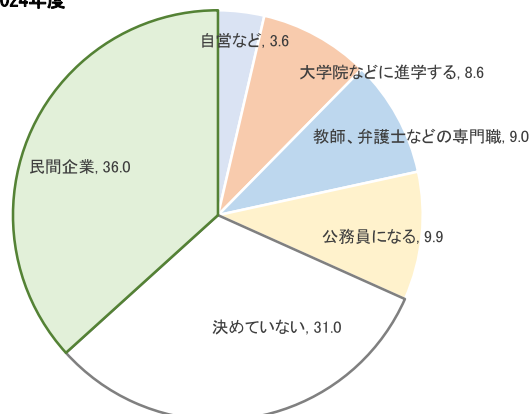
各年度の回答者数/回答率（2022～2024年度）

年度	対象者数(人)	回答者数(人)	回答率(%)
2024	7,896	4,355	55.2
2023	7,614	4,137	54.3
2022	7,403	4,064	54.9

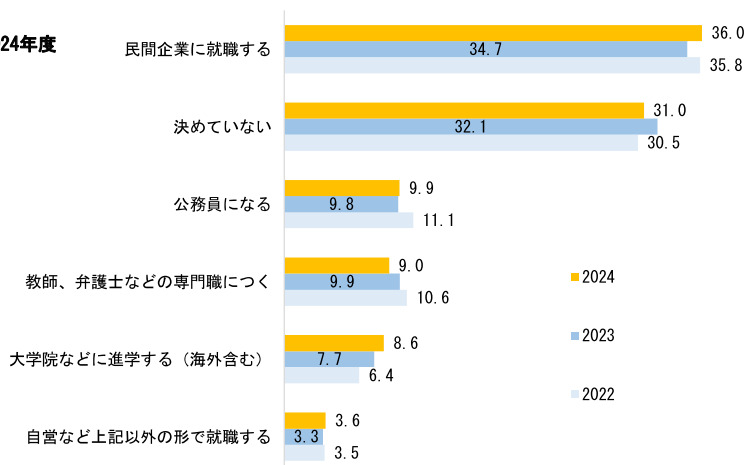
①将来の進路志向（%）

2004年度、「民間企業に就職する」が36%、「決めていない」が約3割、「公務員になる」「教師、弁護士などの専門職につく」「大学院などに進学する（海外含む）」それぞれ1割弱。近年同じ傾向。

2024年度



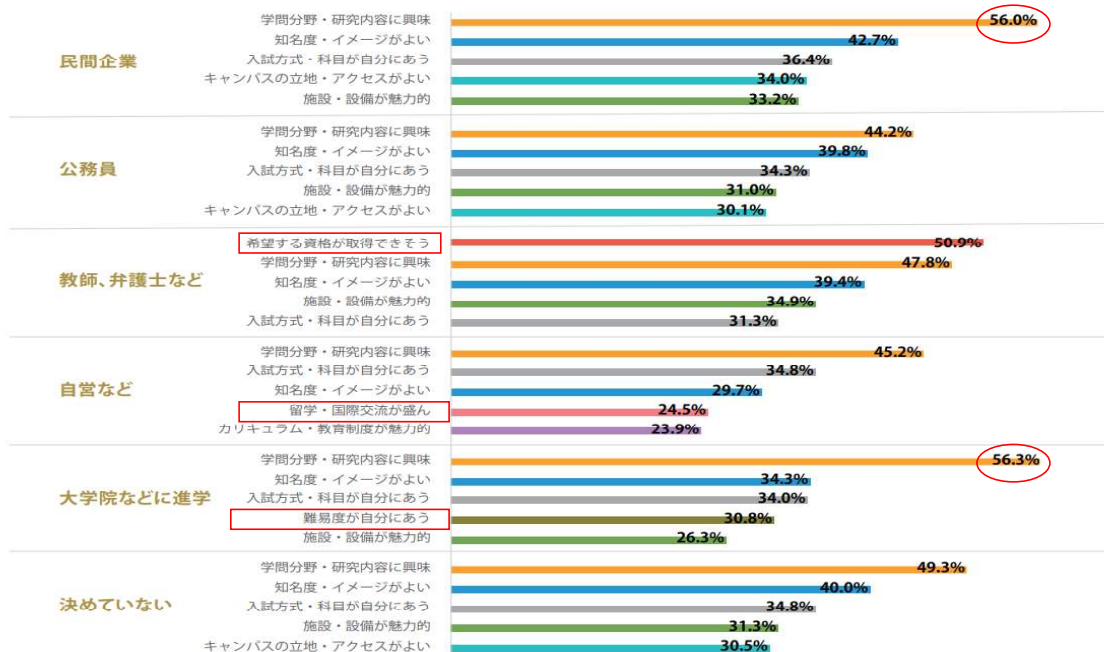
2022～2024年度



4

②「進学理由」（上位5項目）×将来の進路志向

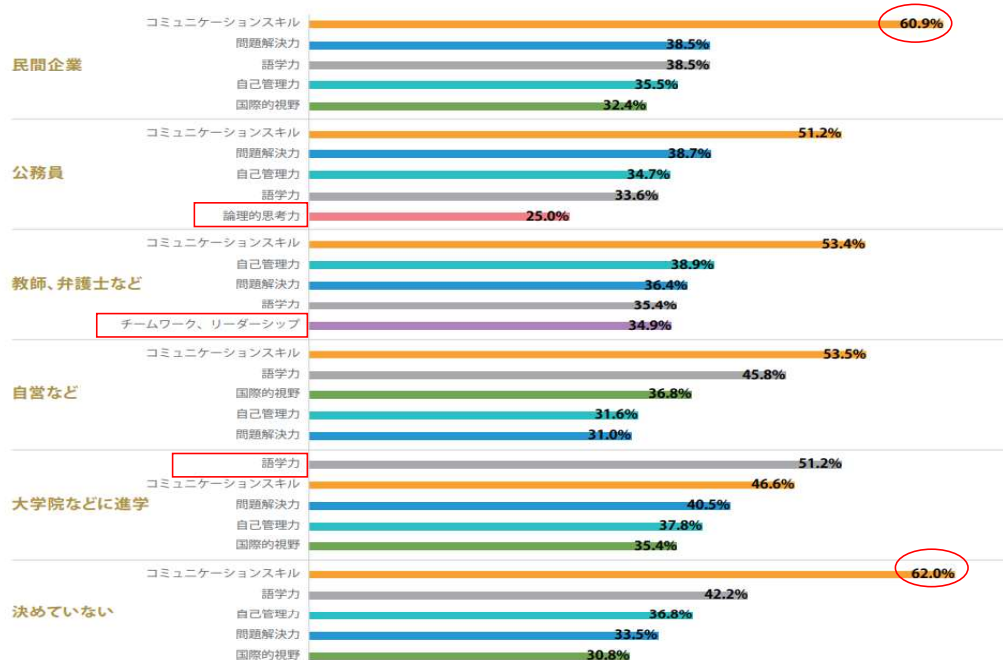
学問分野への興味や知名度などは共通して選択される傾向。専門職を目指す学生が希望する資格の取得に重きを置き、大学院進学を希望する学生たちは、難易度が自分にあることが志望理由の上位。



5

③「身につけたい力」（上位5項目）×将来の進路志向

どの進路志向においてもコミュニケーションスキルの獲得が共通して重視される一方で、大学院進学では語学力、公務員では論理的思考力、専門職ではチームワーク・リーダーシップが、選択されていることが特徴



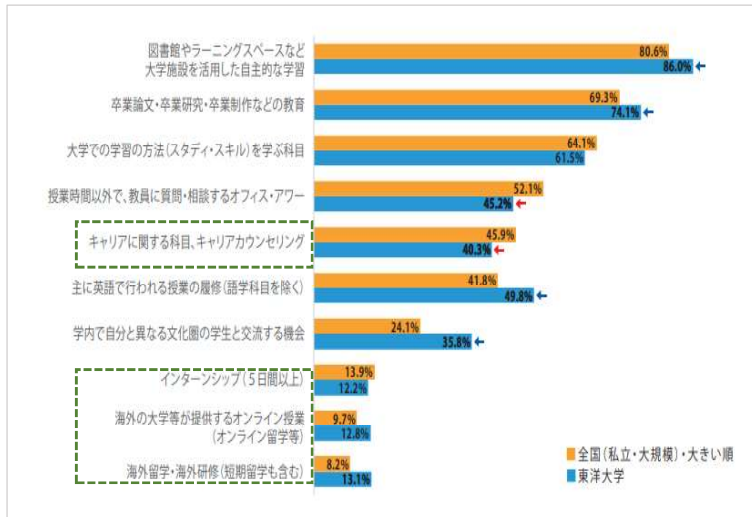
6

Ⅱ 在学中の経験・身に付いた能力（全国学生調査、在学生調査）

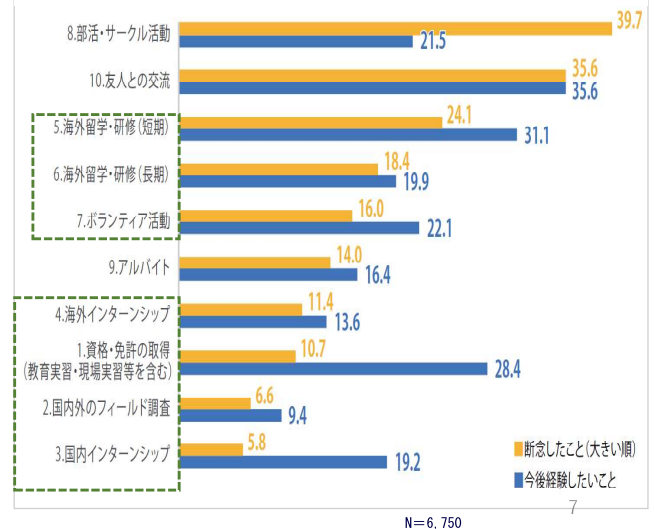
①-1 在学中の経験 — 全国との比較（在学生調査 2022年度）

- ・ コロナ禍の影響か、全国の他大学と同じく、インターンシップなどを「経験した」との割合が高くない。
- ・ インターンシップなどを「経験したい」との希望がある。

全国との比較（全国学生調査 2022年度）



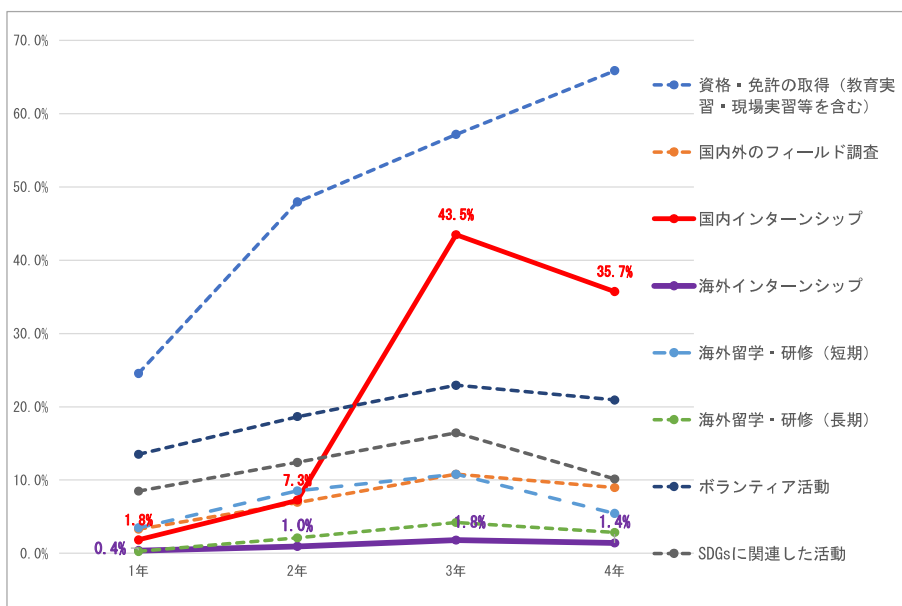
コロナ禍で「断念したこと」と「経験したいこと」（在学生調査 2022年度）



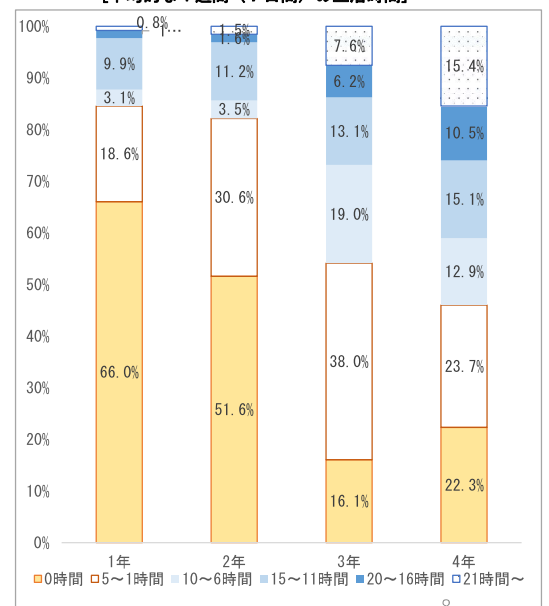
①-2 在学中の経験・就職に関わる活動の時間 — 学年別（在学生調査 2023年度）

- ・ ほぼすべての項目で、1～3年生まで増加傾向、「資格・免許の取得」以外は、4年生での割合が3年生より低い。
- ・ 就職にかかわる活動の時間（平均的な一週間）は、1～3年生まで減少傾向、4年生での割合が3年生より増加。

大学に入ってから、経験したこと（一部）



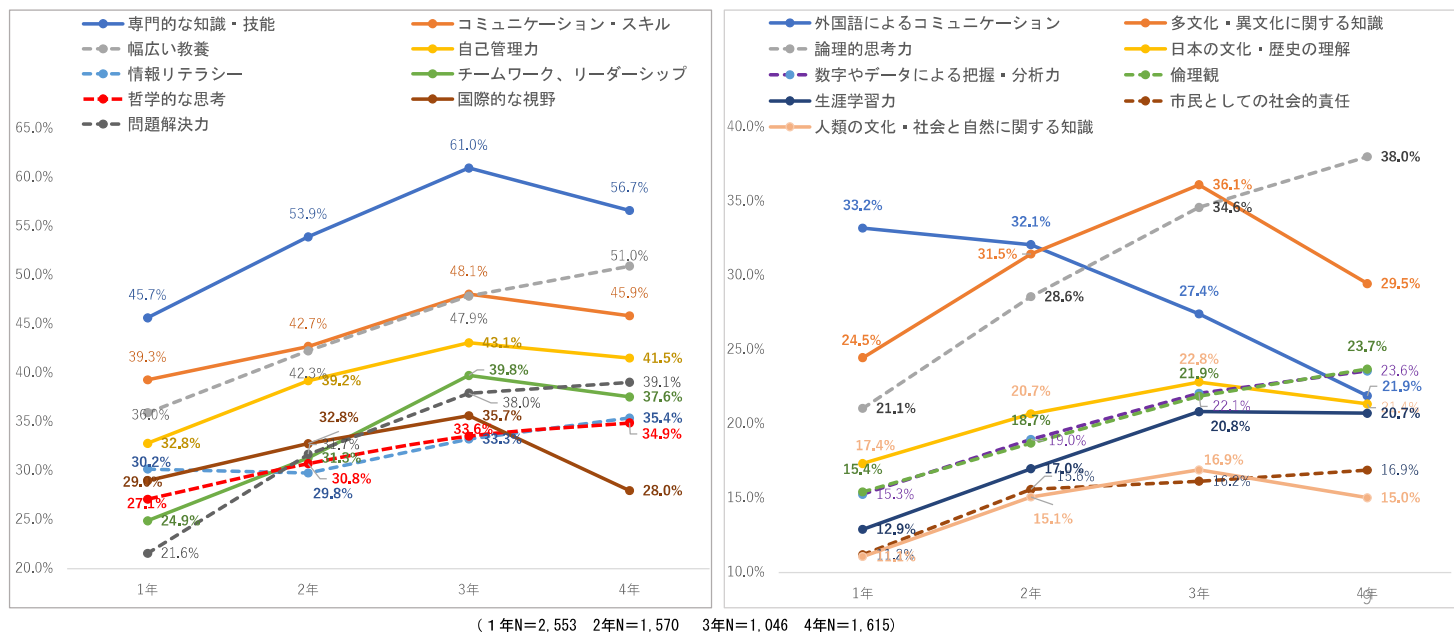
就職にかかわる活動（※情報収集を含む）の時間
[平均的な1週間（7日間）の生活時間]



②-1 在学中身に付いた能力（在学生調査、全国学生調査）

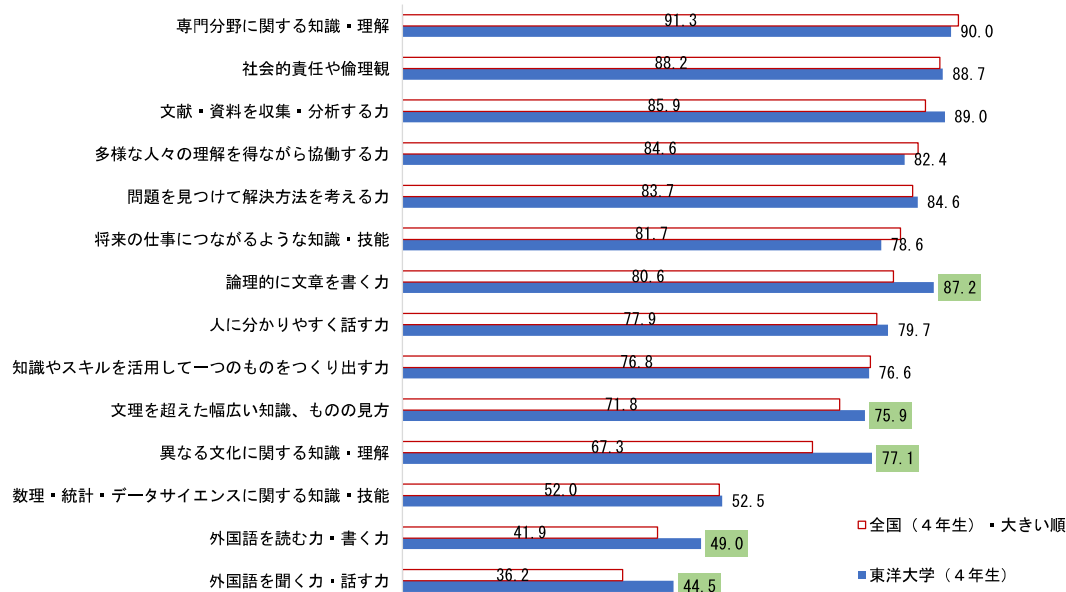
学年別の比較 - 「在学生調査」（2023年度）

一部の項目では、1～3年生まで増加、全体として、高い学年の方が、身に付いた知識・能力の割合が高くなっている傾向。
一部項目特に国際交流の項目は、4年生での割合が3年生より低い、また低学年の方が、割合が高い。コロナ禍の影響か。



②-2 全国との比較 - 全国学生調査（第3回試行実施 2022年度）

＜身に付いた＞または＜ある程度身に付いた＞と回答した割合：「論理的に文章を書く力」「文理を超えた幅広い知識」、および国際関係の「異なる文化に関する知識・理解」「外国語を読む力・書く力」「外国語を聞く力・話す力」など多数の項目で、東洋大学は全国平均の割合より高い。



全国 N=50,314 東洋大学 N=515

Ⅲ キャリア支援・進路結果の満足度（卒業時調査）

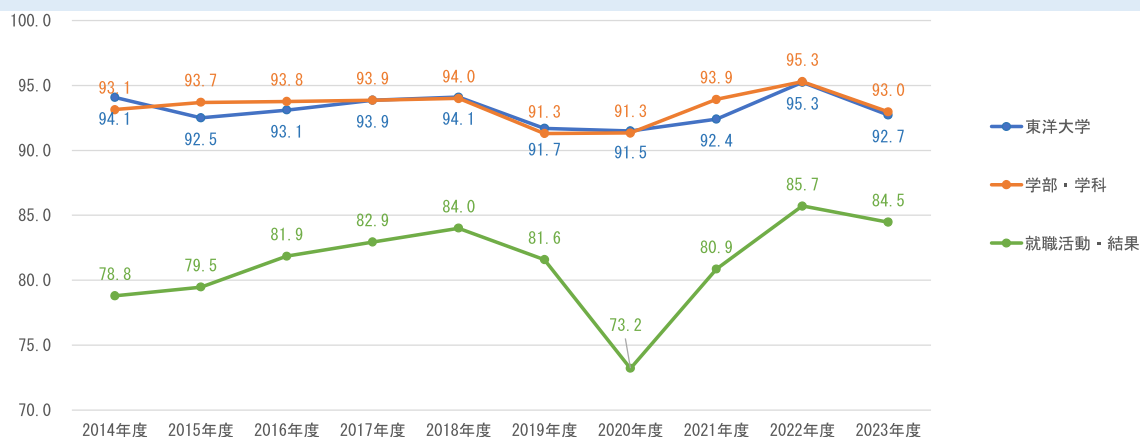
回答者数/回答率（2014～2023年度）

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
卒業（人）	6,181	6,033	6,343	6,412	6,622	6,914	6,963	6,847	6,590	6,562
回答者（人）	5,530	5,501	5,744	5,950	6,127	699	1,365	1,415	2,154	2,306
回答（％）	89.5	91.2	90.6	92.8	92.5	10.1	19.6	20.7	32.7	35.1

※2018年度まではマークシート、2019年度以降はWebアンケートで実施

①「大学」「学部・学科」「就職活動・結果」の満足度

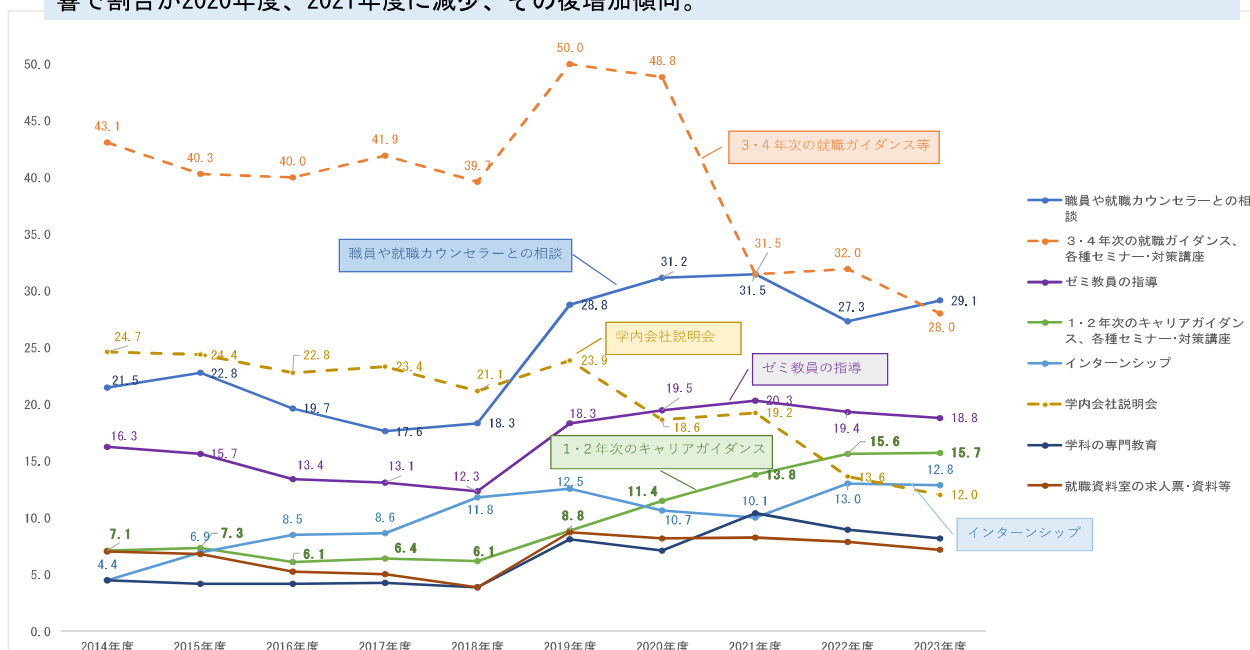
「大学」「所属学部・学科」「自分の就職活動・結果」への高い満足度を示している（コロナの影響で一時的低下）



11

②進路決定に有益なサポート

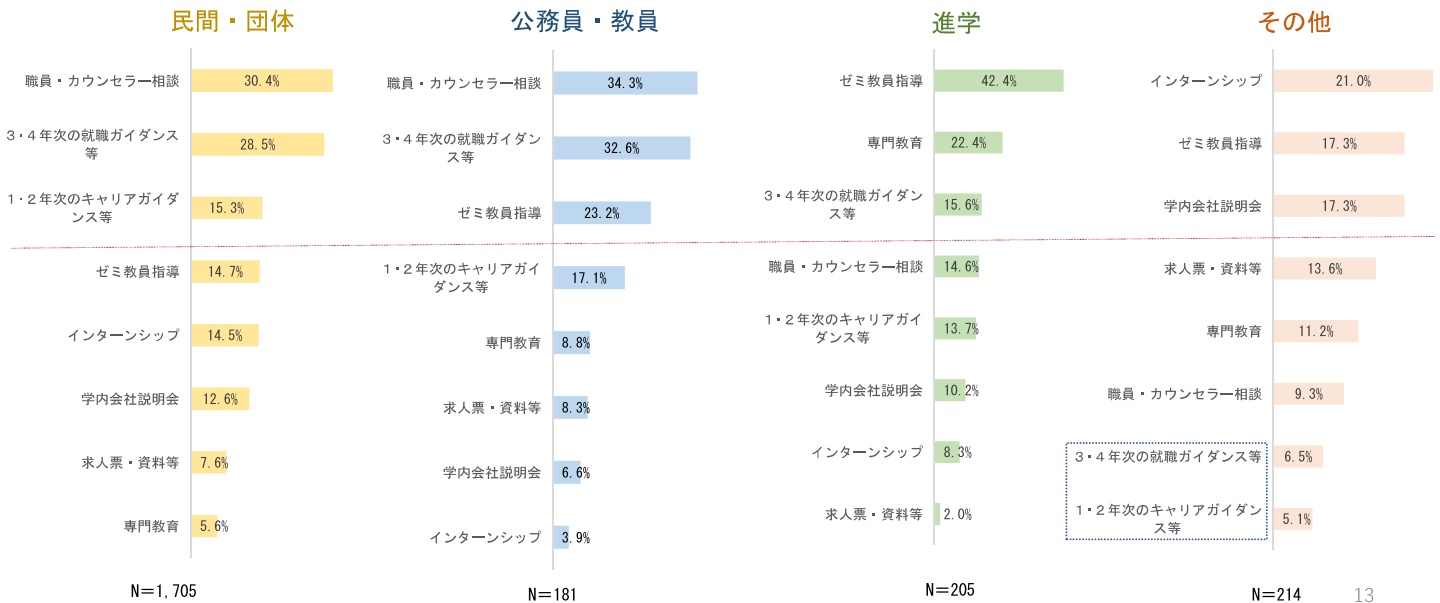
2019年度を境として変化、3・4 年次対象のガイダンスや学内での会社説明会が減少し、職員やゼミ教員との相談の割合が高まり、1・2年次対象のプログラムも顕著な伸び。インターシップがコロナ禍の影響で割合が2020年度、2021年度に減少、その後増加傾向。



12

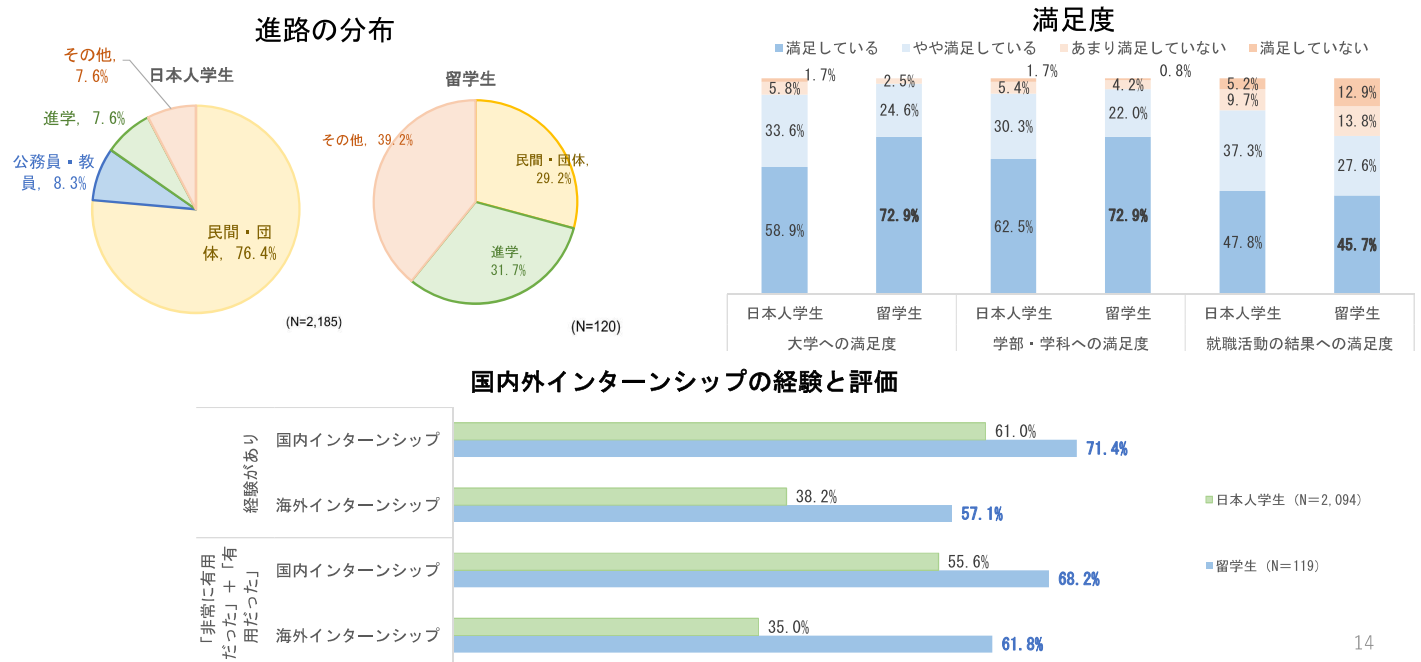
③進路決定に有益なサポート×卒業後の進路（2023年度）

進路決定に有益なサポートについての回答に、卒業後の進路によって異なる特徴が見られる。



④日本人学生と留学生との比較（2023年度）

留学生の「その他」「進学」の割合が高い。「満足度」が高い、国内外インターンシップを経験した割合及びその有用性の評価も高い。



⑤「就職活動・結果」「学部・学科」「大学」への満足度との関連要因

身につけたい能力の自己評価が高いほど「就職活動・結果」「学部・学科」「大学」の満足度が高い。就職活動・結果の満足度は「学部・学科」「大学」の満足度につながる。

	就職活動・結果の満足度	学部・学科の満足度	大学の満足度
身につけたい能力 (自己評価)			
幅広い教養	.219**	.424**	.439**
専門的知識・技能・態度	.222**	.430**	.357**
コミュニケーション能力	.169**	.264**	.295**
主体的・自律的参加	.287**	.416**	.389**
就職活動・結果の満足度		.334**	.296**

N=1,851(進路後の進路「進学」「その他」を除く)

Pearson の相関係数

**、相関係数は 1% 水準で有意(両側)です。

15

まとめと課題

- 入学の時点で7割の学生は将来の進路を決め、また将来の進路希望によって、進学の原因や身に付けたい能力に特徴が見られる。他方3割が「決めていない」。
- 在学中の経験・身に付いた能力(自己評価)は学年があがるにつれて高まり、学生の成長が確認される。
- インターンシップなどの活動に参加する意欲を持っているが、コロナ禍の影響で、全国と同じく参加率を高めることが今後の課題である。
- 「進路決定に有益なサポート」の回答結果の変化から、就職を取り巻く環境の変化に伴い新たな支援の在り方が問われることを示唆している。

16

- 身に付いた能力について、本学の学生は国際関係の項目（「異なる文化に関する知識・理解」「外国語を読む力・書く力」「外国語を聞く力・話す力」）で肯定的な回答の割合が全国平均より高い。また留学生は国内外のインターンシップの経験・評価が高い。これは、SGU、世界展開力強化事業プロジェクト、留学生就職促進プログラムが採択され（附の資料をご参照）、様々な取り組みの成果が反映していると考えられる。
- 身につけたい能力（自己評価）は就職活動・結果の満足度、さらに学部・学科、大学への満足と関連していることが明らかである。
- 大学の独自学生調査、及び「全国学生調査」を活用し、教育の改善と学生のキャリア形成支援につながることを重要である。

17

附：関連資料

①世界展開力強化事業プロジェクト（2022～2026年度）

- 2022年度、本学の「ビジネス日本語教育を通じた高度日本語人材と多文化共生グローバル人材の育成プログラム」が文部科学省「大学の世界展開力強化事業」に採択されました。
- 国際的に活躍できるグローバル人材の育成と大学教育のグローバル展開力を強化するため、海外の大学との連携を支援します。
- 留学中にインターンシップ等の機会を設けることで言語の習得に留まらない＋αの体験を提供し、将来の日本と世界との懸け橋となる人材を養成します。

18

②留学生就職促進プログラム（2023-2025年度）

2017年に文部科学省委託事業「留学生就職促進プログラム」に選定された5年間、本学は東京と地方都市を結び、外国人留学生の日本での「Iターン就職」を促進しました。

2023年、ふたたび本プログラムに選定されたことを機に、これまで得た知見を元に、取り組みをさらに充実してきました。留学生に「ビジネス日本語教育」+「インターンシップ」+「キャリア教育」を提供し、日本での就職に必須の高度な日本語運用能力と、インターンシップを通じた視野の拡大、さらに1年次から就職を見据えて行動できるキャリア教育を提供しています。



留学者数・留学生数

派遣留学者数

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
交換留学（派遣）	56	69	77	152	161	18※1	70	137	146
認定留学	5	10	11	25	18	4※1	2	8	2
協定校語学留学	45	52	103	180	179	36※1	0	108	103
短期語学セミナー	163	123	116	156	180	57※2	153	155	181
総計	269	254	304	513	538	115	225	408	432

上表は、中途帰国者を含む。(※1) 新型コロナウイルスの影響により、2020年3月に中止勧告が出されたため途中帰国(※2) 新型コロナウイルスの影響によりオンライン実施

受入交換留学生数

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
交換留学（受入）	59	89	85	132	194	4	52 (☆43★9)	236 (☆203★33)	337 (☆294★43)

全学交換留学：☆ 部局間留学留学：★

私費留学生・国費留学生数

留学生種別	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
私費留学生 (国費留学生・内数)	417(20)	592(22)	1,018(24)	1,290(22)	1,554(19)	1,724(15)	1,720(11)	1,506(9)	1,500(13)

● 2024年度 IR室運営委員会委員

委員長 矢口 悦子（IR室長・学長）

多田 英明（教務部長・副学長）

早川 和宏（学生部長・副学長）

澤口 隆 （全学自己点検・評価活動推進委員会委員長・副学長）

劉 文君 （IR室教授）

井上 敏生（学長室長・大学評価支援室長）

● 2024年度 IR室担当事務局

学長室 学長事務課

2024年度 東洋大学IRシンポジウム

「学生のキャリア形成に、大学教育はどうあるべきか」開催報告書

発行 東洋大学 IR室

発行 2024年11月