

第10分科会

どないします？ これからのキャリア教育と 就職支援

報告者

- | | |
|---------|---|
| 松高 政 氏 | 京都産業大学 経営学部 准教授 |
| 岡本 鈴佳 氏 | 株式会社マイナビ 就職情報事業本部
就職ナビ統括本部 関西ブロック
京都キャリアサポート1課 課長 |
| 代崎 拓也 氏 | 京都文教大学・京都文教短期大学
就職部就職進路課 係長 |

コーディネーター

- | | |
|---------|------------------|
| 中西 勝彦 氏 | 京都文教大学 総合社会学部 助教 |
|---------|------------------|

どないします？これからのキャリア教育と就職支援

コーディネーター

京都文教大学 総合社会学部 助教 中西 勝彦

○本分科会のねらい

ここ数年、キャリア教育や就職活動を取り巻く状況は変化が著しい。例えば、三省合意*によるインターンシップ等の類型化、人手不足を背景とした就職活動の早期化と長期化、コロナ禍を経て加速した採用活動のオンライン化、「ガクチカ」目的志向の強い大学生の増加、生成系 AI を活用した ES 作成の是非など、議論されている点は枚挙にいとまがない。

本分科会はコロナ禍を経た現在におけるキャリア教育の取組みおよび就職支援の現状を共有することを目的に、参加者が自身の現場に引き付け未来志向で検討することを意図し実施した。

○報告の概要

まず、中西から趣旨説明を行い、上記の背景および目的を説明した。さらに、本分科会では「キャリア教育」と「就職支援」を以下のように定義することを共有した。

◆キャリア教育：学生の〈ワーク&ライフ〉キャリア形成を射程に入れた正課内教育

◆就職支援：学生の卒業後の進路決定を促す正課外の出口支援

上記定義のポイントは〈キャリア教育≠就職支援〉であり、キャリア教育は学生が就職できるよう促すことがゴールではない点を強調し、各報告者の発表に移った。

1 人目の報告者である松高氏からは、主に①「キャリア教育として」のインターンシップの現状、②三省合意を受け京都産業大学で新たに開講された「キャリア実習（インターンシップ実践型）」科目の概要、の 2 点についてご発表があった。①に関しては、学生・企業・大学が“それぞれ都合のいいように”インターンシップを行っている現状が説明された。特に、大学は学生がどのようにインターンシップに参加し何を学んでいるのかを把握していないこと、インターンシップに対する学生の満足度は高いものの、そこでの経験が大学での学びと関連づけられていないこと等が強調された。そして、日本のインターンシップの課題として「負の循環」があることが指摘された。②に関しては、三省合意によって類型化されたうちの「タイプ3」にあたる科目を今年度から開講されたこと、そして次年度に向け教育としてのインターンシップをより充実させるためにテキスト等を活用した実践を予定していることなどが報告された。

2 人目の報告者である岡本氏からは、主にコロナ後の企業の採用活動の動向に関するご発表があった。具体的には、売り手市場と言われる現在であっても、従業員規模や業種によって状況は異なること；コロナを経て企業の採用意欲は増加していること；コロナ禍では WEB を活用した選考が増加したが現在は対面が増加（復活）していること；学生の「質」を重視する企業が依然多く、特に「自社文化にフィット」「人柄や熱意・意欲」「汎用的能力（特に理解力、思考力）」がそれぞれあるかどうかを重視している（つまり、伸びしろがあるかどうかを見る）こと；学生のニーズに応じて職種別採用が進んでいるため、入ってから職種を決めるのではなく何をしたいかを就職活動前から決めることが求められていること（就社から就職へ）；ワーク・ライフ・バランス志向も踏まえ、低学年のうちから社会のことを知り自分のことを考える時間が必要になること；そしてそのためにキャリア教育が重要になるだろう、というお話があった。加えて、三省合意による 4 種類のうち特に「タイプ3」と「タイプ4」に関する企業の対応は遅れている現状が紹介された。

3 人目の報告者である代崎氏からは、学生の企業就職支援を担当する現場の職員の視点で現在の大学生の就職活動の様子についてご発表があった。具体的には、3 年生の前期から実施している就職活動に向けた各種プログラムの内容紹介（就職ガイダンス、企業合説へのバスツアー、正課外で実施しているゼミ形式の「就職塾」）；3 年夏のオープンカンパニー参加を促す夏前の合説が早期化、複数化していること；新卒就職のエージェントサービスが浸透している現状と課題（悪質と思われる業者の存在等）；新たな支援策として〈2 年

秋からの支援〈職員が最適なエージェントであることのアピール〉〈生成系 AI を使うこと前提の支援〉を行っていること、が紹介された。そして最後は、「就活の〈早期化〉〈長期化〉は悪いことか?」「学生に頼られるにはどうしたら良いか?いや、むしろ頼られないような仕掛けが大事か?」という問いかけで締めくくられた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

3名のご発表の後、対面参加者はグループ内で議論し感想や疑問等を共有する時間をとった。一方、オンライン参加者はWEBサービスを活用し質問やコメントを投稿する時間とした。その後、会場およびWEB参加者から寄せられた質問等に登壇者が回答する形で全体討議を進めた。寄せられた質問・コメントとその回答は以下の通り。

- Q1：(松高氏へ) インターンシップの授業でテキストを使用しているとのことだが、市販のテキストを使用しているのか?
A：特定のものがなかったので、自分たちで作成した。この4月に出版予定。
- Q2：(岡本氏へ) SPIなどの筆記試験は採用活動でこれからも活用されるのか?
A：適性検査や能力検査はこれからも活用されるだろう。特に適性検査を使う企業が多い。
- Q3：(代崎氏へ)「就職塾」は課外ゼミとのことだが、参加率をどうやって維持しているのか?
A：それはずっと課題である。タスク化して示すこと、どういうステップで進むかを示すことその他、就職支援メニューをリーフレット化し自宅に郵送する(保護者の目にとまるようにする)、などを行っている。
- Q4：(松高氏へ) 学生、大学、教員、企業それぞれにとって「良いキャリア教育」になるためにはどうしたら良いか?
A：インターンシップに限ると、日本のインターンシップは他の授業と対立関係になっているが、アメリカだとそういう形にはなっていない。アメリカでは自分が大学で学んだことがどのくらい社会で活かせるのかを試すのがインターンシップであり、そこで物足りないことがあれば、さらに大学で学ぶという構造になっている。したがって、インターンシップを機能させるためには大学の授業も機能していないといけない。企業と大学教育とは両輪であるが、どちらも機能していないといけない。
- Q5：(岡本氏へ) 企業は採用時に学生のどこを見ていて、学生は自分のどこをアピールすればよいのか?
A：学生がアピールしがちなのは課外活動であるが、企業側はそれを「面白くない」「みんな同じことを言う」と感じている。それよりも授業で何を学んだか、そこで自分の考えがどう変わったのかを企業は知りたいと思っている。4年間の学びでどういふ変化があったかを確認し、じゃあうちの会社ではどう変化してくれそうかを予測しながら企業は話を聞いている。そういう点で、学生がアピールしたいことと企業が聞きたいこととにズレが生じている現状があると言える。
- Q6：(代崎氏へ) キャリアセンター(正課外)とキャリア教育(正課内)の連携はどうなっているのか?
A：キャリア教育の授業に職員が入り込んで一緒に授業をつくっていたり、キャリア教育の授業のゲストとして、企業人や卒業生を紹介したり、実習に行く授業で自己PRの文章を書く方法を説明したりしている。それでもまだまだかなと思っている。
- Q7：(WEBコメント)「大学時代くらいもっと自由に過ごすべき」「就活、就活と言われてどれだけの学生が病んでいると思っているんですか!」という先生にどう対応したら良いか?
A：(松高氏) 就活の意味をわかっていないのではないかと。学生にとって就活は進路を選択するための手段であり、通過点でしかない。でもその作業(ES作成、面接対策、説明会参加など)は苦痛であるし、就活の意味がわかっていない学生はその苦痛を前に病んでしまうのではないかと。就活はその先の人生(キャリア)を見据えた一通過点であることをしっかり説明すれば、学生は前向きに取り組むのではないかと。自分が幸せになるためにどういう選択をするのかという就活の意味をしっかりと説明し、そのことに納得すれば、学生は前向きに、面白がって取り組むと思う。学生が人生に目的意識をもてるよう促すのが重要になるだろう。
- Q8：(WEBコメント) 教員として、就活に悩む学生に「キャリアセンターに行ってみて」ばかり言っ

ている。キャリア支援において、アドバイザー教員の役割はどうあるべきか？

A：（代崎氏）本学はゼミの先生が前向きに学生を指導していると思う。それは就職進路課と教員との情報共有の機会を持つようにしたから。特にゼミ生との面談が重要。教員もゼミ生と面談し、職員も面談をする。教員が就職進路課に行くよう促したら、「〇〇さんが来ましたよ」と職員から教員に情報共有する。その情報共有を頻繁にし、次につなげるという循環が大事になるのではないかな。職員は就活テクニックの部分は教えられるけれど、その学生の普段の様子は知らない。そこは教員の方がよく知っているし、学生の自己分析のサポートができるはずだ。

Q9：（WEB コメント）キャリア形成支援、就活支援に関して、支援すればするほど学生が主体的に行動する機会を奪っているのではないかな（逆進性）。ときには学生を突き放すことも必要だと思うがどうか。

A：（松高氏）そもそも主体的になってない学生を主体的にするのは、我々教職員の仕事であるはず。色んなことに取組み挑戦する経験を積むことで学生は主体的になっていくと考えれば、就活の前の段階で学生が主体的な態度を獲得できるよう促していかなければならないし、それが教職員の仕事だと思う。就活の場面で悩んでいるのであれば、自分で考えるよう突き放してもいいが、その前の段階として果たして学生が主体的になれるような教育を提供しているのかを我々は考えないといけないのではないかな。

Q10：（WEB コメント）（前のコメントと関連して）就職に対して意識の低い学生にはどう対応すればよいか？

A：（代崎氏）ただただ根気強く長く付き合うことを続けるだけ。学生が動くタイミングはそれぞれで、就職が自分事になるタイミングは違う。学生がそのタイミングになった時に、ちゃんと就職進路課につながるような動線だけはゼミ教員を通じて確保しておくようにしている。卒業までに進路が決まらない場合は卒業後も支援するようにしている。

以上

*三省合意の詳細は以下のリンクを参照されたい。

文部科学省、厚生労働省、経済産業省（2022）「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」<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

スライド1

第29回FDフォーラム 第10分科会

タイプ3のインターンシップとキャリア教育のこれから

2024年2月24日




松高 政

スライド2

自己紹介

松高 政 (まつたか まさし)



- 京都産業大学経営学部准教授/キャリア教育センター運営委員
- 一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム 代表理事
- 経済産業省「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査委員会」委員
- 文部科学省「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」委員
- 文部科学省「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」委員
- 文部科学省・経済産業省「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会」委員
- 独立行政法人日本学生支援機構「キャリア教育・就職支援事業に係る協力者」

・・・等を歴任

教育サービス系企業において、大学におけるキャリア教育に関する調査研究、企画開発に携わり、2007年4月より京都産業大学に在職。現在の研究テーマは、産学協働教育、学校から職業への移行、若年層のキャリア形成・職業能力開発。編著『大学教育を変える、未来を拓くインターンシップ』『学生を育てるインターンシップ』等

スライド3

「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」
(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)

インターンシップを核とした「学生のキャリア形成支援活動」を4つに類型化し、2023年度から、協賛が進展・協働して、学生のキャリア形成支援活動を行っていただくことについて、産学で合意（2022年4月）

	タイプ1 インターンシップ	タイプ2 インターンシップ	タイプ3 インターンシップ	タイプ4 インターンシップ
企業側	企業研修として実施する「就業体験型」	学生が主体的に活動する「実践型」	企業研修として実施する「就業体験型」	企業研修として実施する「就業体験型」
学生側	企業研修として実施する「就業体験型」	学生が主体的に活動する「実践型」	企業研修として実施する「就業体験型」	企業研修として実施する「就業体験型」
大学側	企業研修として実施する「就業体験型」	学生が主体的に活動する「実践型」	企業研修として実施する「就業体験型」	企業研修として実施する「就業体験型」

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

スライド4

我が国のインターンシップの位置づけ

「キャリア教育として」のインターンシップ

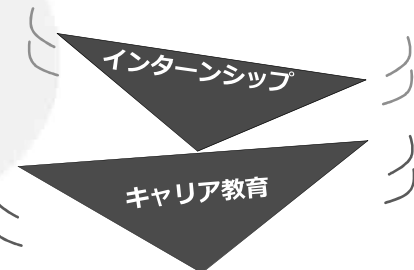
スライド5

大学におけるキャリア教育の背景

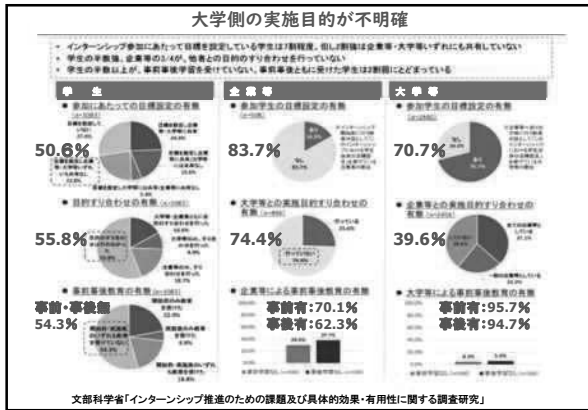
- ◆ 日本において「キャリア教育」が登場したのは、若年雇用問題（就職難、フリーター、ニート、早期離職・・・）が深刻化し、社会問題化した時期と重なる
⇒ 「キャリア教育」の理解が、職業や就労への準備、そのための「やりたいこと」探し、将来設計に偏っていた
- ◆ 大学間の「生き残り競争」のツール+教育政策としては補助金による誘導
⇒ 目立つ一点突破型、イベント主義
⇒ 結局のところ、適性検査、職場体験、社会人講話、職業調べ、キャリアプランの作成、PBL等のイベントを積み上げることでしかなかった
⇒ もちろんイベントを継続し、積み上げることも一定の効果は期待できるが、組織的な日常的教育活動との往還や連携がないと、効果は薄い
- ◆ 「勤労観・職業観」を育てる教育だから、学部・学科（一般教育科目や専門科目）とは無関係
⇒ 「キャリア教育さん」による居留地化
⇒ 担当者独自のキャリア観による授業内容の構成・運営（DP、カリキュラムマネジメントの視点欠如）
⇒ キャリア教育担当教員の地位向上が困難（任期付、契約、非常勤）
⇒ 評価についても、授業の事前事後をアンケート、社会人基礎力、アセスメントで比較するに留まり、プログラム評価は不足している

スライド6

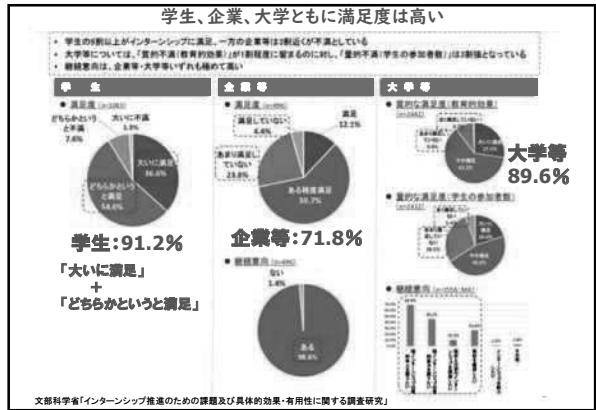
不安定な「キャリア教育」としての不安定な「インターンシップ」



スライド7



スライド8

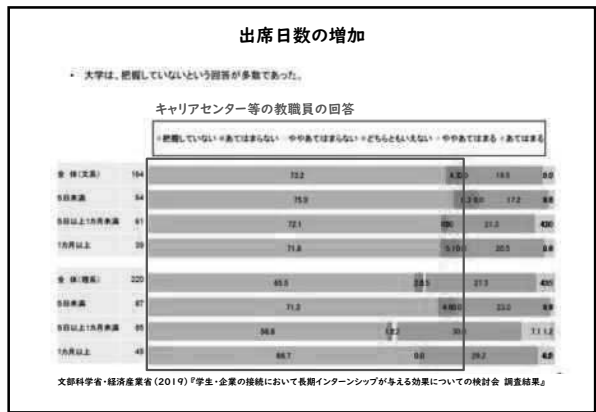


スライド9

我が国にインターンシップの現状

学生、企業、大学それぞれが、
 “それぞれ都合のいいように”
 とりあえずやっています

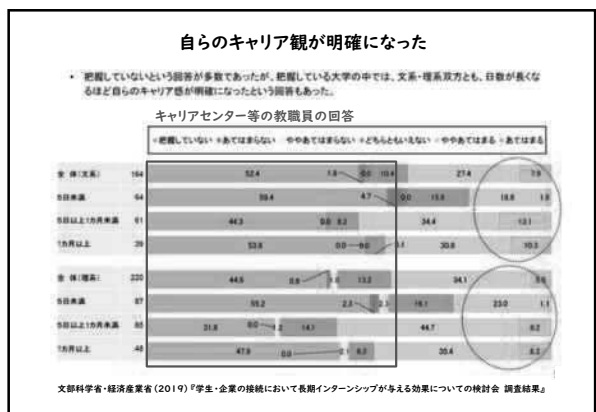
スライド10



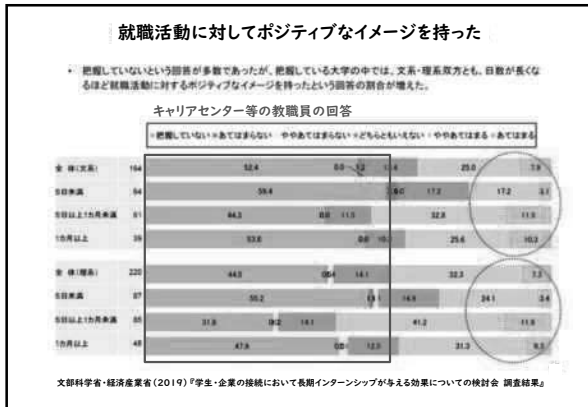
スライド11



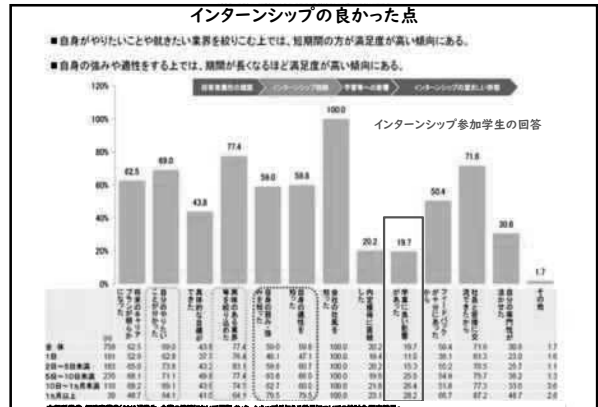
スライド12



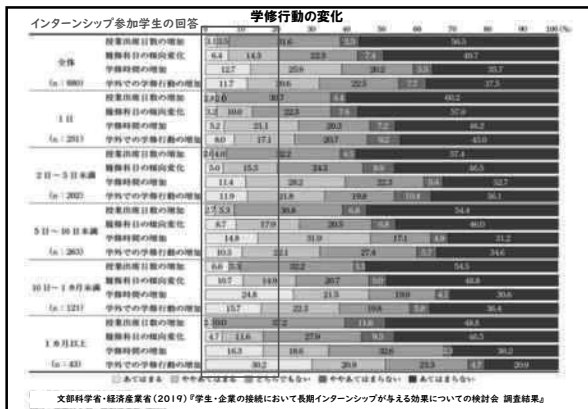
スライド13



スライド14



スライド15



スライド16

「三省合意」改正への反応

インターンシップは「教育として」成り立っているのだろうか？

スライド17

日本におけるインターンシップの現状・課題

- 概観、「インターンシップ」という名の下に、様々な目的・形態・期間等のプログラムが実施され、学生の間で混乱や疲労を招く一因となっています。
- 特に学生は、採用に直接つながると期待して、実務を全く体験しない「インターンシップ」となる短気プログラムに登録しているのが実情です。授業が履かずに済むとの批判も起ります。
- 制度的なインターンシップが未だ少なく複雑しているため、外国人留学生など海外の学生の理解や参加が得られにくいのが現状です。
- この背景として、1990年代後半に政府が主導する形で、専ら「教育目的」として導入されたことが挙げられます。インターンシップ本来の機能である「学生のキャリア形成支援」が十分に発揮されているとはいえません。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会
「何が変わるの？ これからのインターンシップ」2023年3月

スライド18

三省合意が改正されて、起こりつつあること

- タイプ3「インターンシップ」から撤退する大学、企業の予想以上の多さ
- タイプ1「オープンカンパニー」、タイプ2「キャリア教育」の更なるカオス化

日本のインターンシップが目指すべき姿

産学協議会では、「インターンシップ」を改めて定義しました。

スライド19

リクルートワークス研究所(2023年12月) ワークス採用見通し調査(新卒:2025年卒)	人数	同業者・異業 予定	業種しなめい	米産	このインター ンシップにホ ムに入らない	不審
全体	4306	27.6%	46.0%	21.1%	5.3%	0.0%
業種別 (大分類)						
建設業	397	37.5%	36.8%	19.6%	5.0%	0.0%
製造業	1355	33.7%	40.7%	21.4%	4.2%	0.0%
流通業	695	26.6%	48.9%	23.6%	4.3%	0.0%
金融業	210	29.0%	54.3%	23.3%	1.9%	0.5%
サービス・情報業	1628	21.6%	32.2%	23.0%	7.2%	0.1%
建設業	397	37.5%	36.8%	19.6%	5.0%	0.0%
製造業(機械器具)	786	23.6%	45.9%	22.5%	5.3%	0.2%
製造業(輸送)	589	44.1%	32.8%	20.0%	3.1%	0.0%
流通業(小売)	37	21.6%	48.5%	24.4%	5.4%	0.0%
流通業(流通)	356	53.3%	48.4%	17.3%	3.0%	0.0%
金融業	35	12.8%	57.5%	23.9%	7.7%	0.0%
サービス業	350	19.1%	57.4%	19.7%	4.7%	0.0%
小売業	345	34.2%	40.3%	22.3%	3.2%	0.0%
飲食・宿泊業	210	20.0%	54.3%	23.3%	1.9%	0.5%
不動産業	68	39.9%	52.9%	11.6%	4.4%	0.0%
広告・印刷業	152	27.6%	47.4%	20.4%	4.6%	0.0%
医療・福祉	258	14.6%	43.3%	26.5%	15.3%	0.0%
娯楽・学習支援業	79	14.9%	64.6%	16.5%	5.1%	0.0%
サービス業(他に分類されない)	317	21.8%	55.5%	20.8%	5.6%	0.3%
300~999人	2160	32.0%	41.3%	22.0%	4.2%	0.1%
1000~9999人	873	31.5%	38.5%	20.7%	1.3%	0.0%
5000人以上	217	53.5%	38.9%	14.7%	0.9%	0.0%

スライド20



スライド21

京都産業大学の概要 (幼稚園・中学校・高校を除く)

学部構成(学生数) (2023年5月1日現在)
10学部 学部全体 15,3234名

経済学部 FACULTY OF ECONOMICS	経営学部 FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION	法学部 FACULTY OF LAW
現代社会学部 FACULTY OF SOCIOLOGY	国際関係学部 FACULTY OF INTERNATIONAL RELATIONS	外国語学部 FACULTY OF FOREIGN STUDIES
文化学部 FACULTY OF CULTURAL STUDIES	理学部 FACULTY OF SCIENCE	情報理工部 FACULTY OF INFORMATION SCIENCE AND ENGINEERING
生命科学部 FACULTY OF LIFE SCIENCES		

建学の精神
 将来の社会を担って立つ人材の育成。全世界の人々から尊敬され、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成。「産業」を、創設者荒木俊馬は「むすびわざ」とも語らせ、大学の教育を、社会の営みに結びつけるものとして位置づけた。「むすびわざ」とは、モノ、コト、そしてヒトを新しい発想で結びつけ、新規の価値を社会に産み出すこと(イノベーション)を意味する。

特色
 1年次から4年次まで、文系理系問わず学部・大学院全てが京都市北区上賀茂に集結している「一拠点総合大学」。学部学科の「交差点が学び」の可能性を広げ、社会と「共創」するキャンパスで根幹的な力を養っている。

スライド22

京都産業大学における「キャリア形成支援教育」の位置づけ

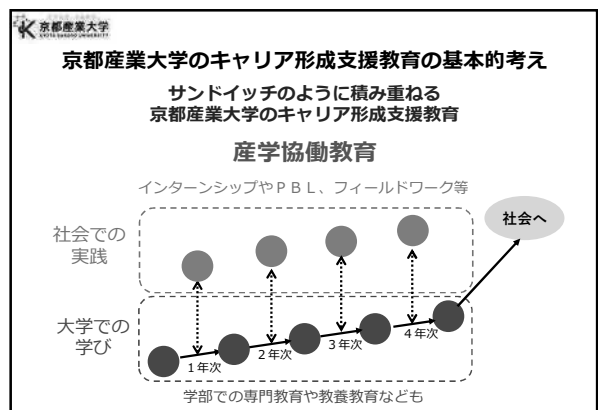
キャリア形成支援教育 = 「建学の精神」の具現化

【京都産業大学 第1回入学式告辞】(昭和40年4月21日)
 本学は産学協同を実践する総合大学の完成を最終目標と致しますが故に京都産業大学と名付けました。今や大学は青白きインテリのたてこもる象牙ぞうげの塔であってはなりません。
現実の産業界と密接な連繫を保ちつつ理論と実際の融合した教育に依って卒業後直ちに実社会に役立つ実力を身につけ、日本将来の産業界を双肩に荷負うて立つ、そういう自信に満ちた人材の育成が本学の使命であります。

スライド23



スライド24



スライド25

京都産業大学

キャリア形成支援プログラム (2023年度)

導入・接続教育科目群

科目名	1年次		2年次		3年次		4年次	
	必修	選択	必修	選択	必修	選択	必修	選択
自己発見と大学生活								
アシリテーション入門								
キャリア・PBLデザイン								

産学協働教育科目群

系	科目名	1年次		2年次		3年次		4年次	
		必修	選択	必修	選択	必修	選択	必修	選択
キャリアデザイン系	スタートアップ・キャリアデザイン								
	自己発見とキャリアデザイン								
PBL系	O/OCF-PBL1								
	O/OCF-PBL2								
インターンシップ・キャリア教育系	キャリア実習 (遠隔体験型)								
	キャリア実習 (対面体験型)								
PBL系	企業人と学生のハイブリッド								
	キャリア実習 (インターンシップ実践型)								
インターンシップ・キャリア教育系	キャリア実習 (遠隔体験型)								
	キャリア実習 (対面体験型)								
PBL系	企業人と学生のハイブリッド								
	キャリア実習 (インターンシップ実践型)								
インターンシップ・キャリア教育系	キャリア実習 (遠隔体験型)								
	キャリア実習 (対面体験型)								

16科目

スライド26

京都産業大学のキャリア形成支援教育プログラム

全学部・全学次
対象の16科目を
多くの学生が受講

3,538名

多くの教員が
科目を担当

100名

多くの企業・
団体と連携

287社

8割を超える連携企業・団体が
翌年度も継続

84.9%

スライド27

京都産業大学 これまでに採択された「キャリア教育」に関わる補助事業

- 【文部科学省】平成16年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」
日本型コープ教育 - オン・キャンパス学習と就業体験との融合による「多層サンドイッチ方式」の展開 -
- 【文部科学省】平成16年度「海外先進教育研究実践支援プログラム」
先進的キャリア教育の実践展開 - 「キャリア支援インフラ」構築を目指して -
- 【経済産業省】平成20年度「体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業」
二段階方式実践的PBL型教育 - 社会人基礎力を内面から高め、状況に応じ柔軟に活用できるようにするために -
- 【経済産業省】平成21年度「体系的な社会人基礎力育成・評価システム開発・実証事業」
「スパイラルステップアップ (Spiral Step-up) 社会人基礎力 - 社会人基礎力を内面から高め、状況に応じて柔軟に活用できるようにするために -
- 【文部科学省】平成22年度「大学生の就業力育成支援事業」
「専門教育と統合したコープ教育の全学展開」
- 【文部科学省】平成24年度「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」
近京圏地区を中心とした地域社会の発展を担う人材育成
- 【文部科学省】平成24年度「大学間連携共同教育推進事業」
産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成
(代表校：京都産業大学 連携校：新潟大学、成城大学、福岡工業大学)

スライド28

京都産業大学 これまでに表彰された「キャリア形成支援科目」

- 2015年：日本インターンシップ学会「模本記念賞」(第1回)
「キャリア形成支援プログラムにおけるインターンシップ」が最も秀逸なインターンシップとして選出
- 2021年：日本インターンシップ学会「模本記念賞」(第4回)
「理工系コープ教育プログラム」が秀逸なインターンシップとして選出
- 2022年：UNIVAS AWARDS2021-22マイナビ賞
「アスリートインターンシップ」が「キャリア支援に関する優秀取組賞」を受賞
- 2014年：経済産業省「社会人基礎力を育成する授業30選」
「企業人と学生のハイブリッド」、「O/OCF-PBL」が選出

スライド29

世界産学協働教育協会 世界大会開催

wace 第19回 世界大会

WACE World Association for Career Education and Development

2023.8.19(水)～8.21(金)

京都産業大学

グローバル社会を生き抜く力の育成を目指す
産学連携教育(CWEL)の確立に向けて

スライド30



スライド31

科目改変のプロセス

2022年6月：「三省合意」改正
 2022年8月：科目改変の検討開始
 (「キャリア教育センター運営委員会小委員会」設置)
 2022年10月：科目改変の概要確定・学内手続き開始
 2023年1月：企業対象の説明会開催
 2023年4月：学生対象説明会開始・募集・選考
 2023年5月：「キャリア実習(インターンシップ実践型)」
 受入企業対象の説明会開催
 2023年6月：授業開始

これまでの産学協働教育の積み重ねと教職協働

スライド32

改変の対象となった科目

		1年次				2年次				3年次				4年次			
		春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期
導入・接続教育科目群																	
科目名																	
自己発見と大学生活																	
フロンティア入門																	
キャリア・Re-デザイン																	
産学協働教育科目群																	
所属	科目名																
キャリアデザイン系	スタートアップ・キャリアデザイン																
	異次元とキャリアデザイン																
	働き方の未来																
PBL系	理工系スタートアップ・キャリアデザイン																
	Q/OCF-PBL1																
インターンシップ系	Q/OCF-PBL2																
	企業人と学生のハイブリッド																
キャリア実習	キャリア実習(インターンシップ実践型)																
	キャリア実習(職場体験型)																
	キャリア実習(自己開拓型)																
	キャリア実習(海外インターンシップ実践型)																
アスリート	キャリア実習(大学コンソーシアム京都連携型)																
	アスリートインターンシップ																

スライド33

インターンシップ科目の改変 (共通教育科目・選択科目)

新旧科目名称一覧		
2022年度科目名称(旧)	2023年度科目名称(新)	配当年次/単位数
スタートアップ・インターンシップ	スタートアップ・キャリアデザイン	1・2年次/2単位
インターンシップ1・2	キャリア実習(大学コンソーシアム京都連携型)	2~4年次/2単位
インターンシップ3	キャリア実習(職場体験型)	2・3年次/4単位
	キャリア実習(インターンシップ実践型)	2・3年次/4単位
インターンシップ4	キャリア実習(海外インターンシップ実践型)	2・3年次/4単位
インターンシップ5	キャリア実習(自己開拓型)	2・3年次/2単位
科目名称変更なし科目		
アスリートインターンシップ	アスリートインターンシップ	2・3年次/2単位

スライド34

インターンシップ科目の改変 (共通教育科目・選択科目)

新旧科目名称一覧		
2022年度科目名称(旧)	2023年度科目名称(新)	配当年次/単位数
スタートアップ・インターンシップ	スタートアップ・キャリアデザイン	1・2年次/2単位
インターンシップ1・2	キャリア実習(大学コンソーシアム京都連携型)	2~4年次/2単位
インターンシップ3	キャリア実習(職場体験型)	2・3年次/4単位
	キャリア実習(インターンシップ実践型)	2・3年次/4単位
インターンシップ4	キャリア実習(海外インターンシップ実践型)	2・3年次/4単位
インターンシップ5	キャリア実習(自己開拓型)	2・3年次/2単位
科目名称変更なし科目		
アスリートインターンシップ	アスリートインターンシップ	2・3年次/2単位

スライド35

「インターンシップ3」の推移

「インターンシップ3」実績		
年度	受入企業数	受講生数
2022年度	67社	81名
2021年度	30社	50名
2020年度	コロナ禍のため休講	
2019年度	179社	204名
2018年度	166社	217名
2017年度	144社	210名
2016年度	131社	228名

スライド36

2023年度「キャリア実習」実績

	受入申込企業数	受入企業	応募学生	受講学生数
インターンシップ実践型	35社	14社	64名	24名
職場体験型	71社	91社	130名	99名

スライド37

京都産業大学

「インターンシップ3」の改変

「インターンシップ3」(全10単位)

【タイプ2】 従来通り科目

「キャリア実習（職場体験型）」

- 位置づけ：基礎編
- 履修学年：2～3年生（4単位）
- 事前授業：14コマ / 事後授業：6コマ
- クラス数：9クラス

統括教員が取りまとめと調整

【タイプ3】 新規科目

「キャリア実習（インターンシップ実践型）」

- 位置づけ：実践編
- 履修学年：2～3年生（4単位） ※3年生優先
- 事前授業：17コマ / 事後授業：6コマ
- クラス数：1クラス

スライド38

「キャリア実習（インターンシップ実践型）」				「キャリア実習（職場体験型）」			
学年	科目	単位数	履修条件	学年	科目	単位数	履修条件
2年次	キャリア実習（職場体験型）	4	2年次履修	2年次	キャリア実習（職場体験型）	4	2年次履修
3年次	キャリア実習（職場体験型）	4	2年次履修	3年次	キャリア実習（職場体験型）	4	2年次履修
2年次	キャリア実習（インターンシップ実践型）	4	2年次履修	2年次	キャリア実習（インターンシップ実践型）	4	2年次履修
3年次	キャリア実習（インターンシップ実践型）	4	2年次履修	3年次	キャリア実習（インターンシップ実践型）	4	2年次履修

スライド39

京都産業大学

「キャリア実習」科目の狙い

【タイプ2】
キャリア実習
(職場体験型)

【目的】

「仕事」「働くこと」への理解を深める

キャリア教育型

【タイプ3】
キャリア実習
(インターンシップ実践型)

【目的】

「仕事」「働くこと」への理解を深める

+

実務で活用したい
専門的能力・汎用的能力の明確化

実務の中で活用する具体的なイメージ

インターンシップ型

スライド40

京都産業大学

課題

- ①企業との連携強化（産学協働の推進）
 - ・理解促進
 - ・レベル感の違い
 - ・関係性の維持、双方にメリットをもたらすために
- ②参加学生の減少
 - ・産学協働教育科目への学生の反応
 - ・企業と深く関わることが嫌なのか？
 - ・採用直結型イベント（「早期選考」という偏り）への安易な参加
- ③コンテンツの充実とクラス設定
 - ・コンテンツのブラッシュアップ ⇒ 来春テキスト化
 - ・複数クラス/担当教員の標準化
 - ・「インターンシップ実践型」と「職場体験型」のクラス数

スライド41

京都産業大学の取り組みについては、以下の動画もご参照ください。

京都産業大学主催「産学協働教育推進フォーラム」
(2023年12月15日)

【京都産業大学 産学協働教育推進フォーラムアーカイブ配信動画】
<https://www.youtube.com/watch?v=iRtBOI8RXiw>

京都産業大学
KYOTO SANGYO UNIVERSITY

スライド42

ありがとうございました!!



スライド1

マイナビ

就職/採用活動の最新動向と今後の見通し

株式会社マイナビ
岡本 鈴佳

Copyright Mynavi Corporation 出典：マイナビ2024年企業新卒採用活動調査（2023年6月リリース）

スライド2

25年卒も続く、高い採用ニーズ

マイナビ

「採用数を前年より増やす」も増加

新卒採用採用計画

実施予定予定 (採用数前年より増やす)	実施予定予定 (採用数前年並)	実施予定予定 (採用数前年より減らす)	実施予定予定 (採用数前年より減らす)
25年卒予定 (n=3,259)	22.2%	62.1%	3.7%
24年卒予定 (n=1,047)	11.0%	62.7%	3.0%
23年卒予定 (n=3,979)	15.0%	67.2%	2.4%
1年未満 (n=262)	17.7%	64.4%	1.7%
1年以上 (n=2,717)	18.3%	64.9%	2.5%

定期的に新卒採用をしている企業は高い割合で継続意向を示した
→学生の売り手市場は継続

Copyright Mynavi Corporation 出典：25年卒の採用計画：マイナビ2024年企業新卒採用活動調査（2023年6月リリース）

スライド3

【2022年卒】企業調査

マイナビ

採用フェーズ別のWEB活用実績、状況

22年卒 WEB活用状況 (予定含む)

フェーズ	全て対面	対面とWEBが半々	どちらかという対面	どちらかというWEB	全てWEB
インターンシップ	24.6%	17.0%	36.0%	28.7%	2.9%
合同企業セミナー	12.2%	21.2%	17.1%	12.5%	37.8%
個別企業セミナー	16.9%	17.0%	24.7%	13.8%	27.6%
1次面接	15.4%	24.2%	17.5%	17.1%	25.8%
最終面接	33.0%	13.7%	14.7%	27.0%	61.4%

全てWEBが個別企業セミナーでは26.0%
1次面接では28.7%

感染症対策として21年卒から大きく広がったWEB活用
22卒ではさらに一般化し初期のフェーズではWEB化が進んでいた

Copyright Mynavi Corporation 出典：マイナビ2022年企業新卒採用活動調査（2021年3月リリース）

スライド4

【2025年卒】企業調査

マイナビ

25年卒採用の、採用フェーズ別のWEB活用を現時点でどのように検討しているか

フェーズ	全て対面	どちらかという対面	対面とWEBが半々	どちらかというWEB	全てWEB
インターンシップ (n=1,917)	6.0%	23.0%	19.6%	48.0%	3.4%
合同企業セミナー (n=1,686)	5.7%	19.8%	29.1%	43.4%	3.8%
個別企業セミナー (n=2,285)	10.8%	17.9%	30.6%	16.3%	24.5%
1次面接 (n=2,213)	16.9%	14.2%	12.8%	41.4%	14.6%
最終面接 (n=2,421)	3.8%	11.2%	81.5%		

ほとんどの採用フェーズで、対面・どちらかという対面の割合が55%を超えており、対面の需要が高まっている

Copyright Mynavi Corporation 出典：マイナビ2024年企業新卒採用活動調査（2023年7月リリース）

スライド5

採用難の中でも、企業は学生の「質」を重視

マイナビ

採用基準の前年比較

質・量の優先度

基準	前年並み	厳格化する	緩和する
企業 (n=1,702)	20.7%	62.5%	11.2%
職種 (n=1,812)	18.4%	61.3%	11.2%

企業が重視している「質」とは？

- カルチャーフィット
- 人柄・熱意
- 汎用的能力
- 自社の文化に合っているか、ビジョンに共感しているか
- 自社への熱意・意欲、素直さ、コミュニケーション能力など
- データ分析力、ロジカルシンキングなど

Copyright Mynavi Corporation 出典：マイナビ2024年企業新卒採用活動調査（2023年2月リリース）

スライド6

新卒採用にまつわる取り組みや今後の方針

マイナビ

新卒採用における取り組みの実施・検討状況

取り組み	既に取り組んでいる	取り組んでいないが、検討している	取り組んでおらず、検討していない
職種別コースの導入	51.5%		
勤務地/地域限定採用			
遠年採用			
初職仕様の種別			
逆求人/ダイレク/リクルーティング			
リファラル採用			
採用プロセスへのAIの導入			

職種別コースの導入済+検討中は51.5%
学生は就職活動時点で希望の職種を理解し、選択することになる

Copyright Mynavi Corporation 出典：マイナビ2024年企業新卒採用活動調査（2023年2月リリース）

第10分科会

スライド7

キャリア形成支援活動の4類型

学生キャリア形成支援活動を以下の4つの類型に整理することに

タイプ1 オープン・カンパニー

企業・就職情報会社・大学が主催する
イベント・説明会

就業体験：なし
期間：超短期（単日）
対象：年次不問

タイプ2 キャリア教育

授業や企業による教育プログラム

就業体験：任意
期間：内容によって異なる
対象：年次不問

タイプ3 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ

職場における実務体験

就業体験：必須（参加期間の半分以上）
期間：汎用…5日間以上 専門…2週間以上
対象：学部3・4年 / 修士1・2年

タイプ4 高度専門型 インターンシップ（試行）

専門性を要求される実務体験

就業体験：必須
期間：2か月以上（※）
対象：修士・博士

※ 高度な専門性を要した修士課程学生向けインターンシップ（試行）の期間（所要日数）は現状明示されていない

Copyright Mynavi Corporation | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 2021 年度調査結果 | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 | 2022年4月 | 8/10にマイナビにて作成 | 7

スライド8

25年卒から改正された「インターンシップ」の定義

タイプ3、4について企業の対応はやや遅れている模様

25年卒対象として実施する予定の「インターンシップ・仕事体験等のタイプ」

「タイプ3」「タイプ4」について必須となっている項目

「5日以上実施」がネックになっている状況

Copyright Mynavi Corporation | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 2021 年度調査結果 | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 | 2022年4月 | 8/10にマイナビにて作成 | 8

スライド9

今後に向けて

■ 就社から就職へ
職務経験のない学生にとって「仕事内容」を理解するのはかなり困難（見聞きするだけでは難しい）

■ ワーク・ライフ・バランス志向
将来のライフプランを見越して、就職先を選択しようと思うと、同時に「決めなければならないこと」が多すぎる。選択肢が多様だからこそ、「選択過剰負荷」が生じるという困難さも

一見、ポジティブに聞こえることが学生にとって困難さを感じさせている可能性

さらに困難さを増しているのは、バブル世代のときのように「王道の成功」像がないこと。良いことであるが「自分なりの成功」を求められるので「キャリア観」をもつことが必要とされる。

Copyright Mynavi Corporation | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 2021 年度調査結果 | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 | 2022年4月 | 8/10にマイナビにて作成 | 9

スライド10

様々な要素が絡み合う難しい「決断」をするために

低学年からのキャリア教育が必要

現状は、大学3年生になってから志望先を決めるとするのが主流
ただし、早くに絞り込みすぎること良くない
就職活動が始まる前に、広い視野で検討したり、深く掘り下げて考える、を繰り返す時間が必要では（もやもやする時間）

Copyright Mynavi Corporation | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 2021 年度調査結果 | 採用・大学教育の未来に関する学生協議会 | 2022年4月 | 8/10にマイナビにて作成 | 10

スライド1

講演 3. 「目の前にいる学生とどう向き合うか」
「目の前にいる学生とどう向き合うか」


2023年度 第29回FDフォーラム 第10分科会「どうします？これからのキャリア教育と就職支援」
京都文教大学・京都文教短期大学 就職部 就職進路課 代崎 拓也

スライド2

初めまして…

就職部 就職進路課 係長 代崎 拓也
(beの肩書：vs自分 ゼ 必殺仕事人)

- 2014年に就職進路課職員として入職
- 主に企業就活支援に関する全般担当
- 学生面談（求人紹介、添削、模擬面接）
- 大学コンソーシアム京都インターンシップ企画検討委員



スライド3

本学の就職進路課
(キャリアセンター) 体制

- 職員 5名
- 業務委託 1名
- カウンセラー 1名 (週2)
- パートタイマー 1名

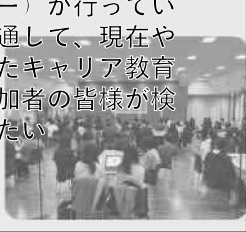
スライド4

狙い：就職支援プログラムを通じた課題の発見

<p>01 本学の支援</p> <p>京都文教大学の就職・進路支援について</p>	<p>02 学内就活プログラム</p> <p>主に大学3年生を対象とした本学の就活プログラム</p>
<p>03 就活に対する課題</p> <p>現在の就活に対する課題、懸念事項について</p>	<p>04 多様な就活</p> <p>早期化、多様化している就活 / 採用手法、生成AIの活用</p>

スライド5

就職部（キャリアセンター）が行っている（担っている）支援を通して、現在やこれからの大学生に向けたキャリア教育や進路支援について、参加者の皆様が検討いただくきっかけとしたい



スライド6

01

「どう思います？」 京都文教大学の就活支援

2023年度に実施した企業就活支援プログラムから、就活時期や必要な対策について知る

スライド7

02 学内就活プログラム
2025年卒対象 就活支援プログラム

スライド8

03
現在の就活に対する課題、懸念事項について
毎年早期化をしている就活スケジュール。一方で採用手法も就活方法も様々に。

スライド9

04 早期化、多様化している就活
「企業研究&インターンシップEXPO」開催日

ナビ	大阪				京都			
	開催日	会場	企業数	動員	開催日	会場	企業数	動員
マイナビ2026	2024年5月12日	インテックス大阪			2024年5月19日	京都産業会館ホール		
マイナビ2025	2023年5月14日	インテックス大阪	95	3575	2023年6月17日	京都市勧業館 (みやこめッセ)	65	1929
マイナビ2024	2022年6月5日	インテックス大阪	147	8763	2022年6月19日	京都市勧業館 (みやこめッセ)	46	1637
マイナビ2023	2021年6月13日	インテックス大阪	128	8724	2021年6月20日	京都市勧業館 (みやこめッセ)	38	会場：1641 web：791
マイナビ2022	2020年6月20日	WEBセミナー 録画配信	93	7246	開催なし (中止)			
マイナビ2021	2019年6月9日	インテックス大阪	215	12297	2019年6月15日	京都市勧業館 (みやこめッセ)	66	2911

スライド10

webサイト「マイナビ新卒紹介」<https://shosotsu.mynavi-agent.jp/about/service.html> より

スライド11

新たな支援、これからの支援

2年生秋学期からの支援

2026年卒を対象に、全員面談や進路に関するオリエンテーション、「第0回就職ガイダンス」と称して3年生春につなげていく施策

就職進路課が最適なエージェント

2025年卒を対象に、就職エージェントのメリット、デメリットを解説。一方で、就職進路課が在学生に最適な就活支援ができることをアピール

生成AIと就活

すでに一部ナビサイトには生成AIを活用したES作成プログラムがあります。2026年卒のガイダンスからはその適切な活用方法を伝えます

スライド12

生成AI (chat GPT) を使った就活 (体験談)

なぜ使ったのか？

書きたい文は頭にあるのに履歴書らしい言葉や言い回し、文章にならなかった。しかし添削してもらったら人脈も勇気も空かっただけのため当時流行っていたチャットGPTを使ってみた。

どう活用したのか？

チャットGPTの文章が文法的に完璧でないことは知っていました。そのため一度自分の言葉で伝えたいことを文章にして書き込み(土台)、打ち込んだ文の最後に「この文を履歴書風に直してください」と付け加えていました。すると作文だったものが立派な履歴書に变身。人に添削してもらっても付度もなく、自分の納得のいくまで推敲できたと感じます。

スライド13

生成AI (chat GPT) を使った就活 (体験談)

〈使ってみてどうだったか〉

ながーい文章の要約や、語尾や語句を
それっぽく直してもらうにはとても効果
が良く有効だなと思いました。

私は人の顔色を見て言動を変えたり迷
慮かなと躊躇するタイプなので対機械は
相性が良かったです。

面接を色々受けて感じたのですが、正
直にチャットGPTの印象は悪いです。IT系
会社の人事の方には特にウケが悪かった
と感じます。たまたま私の受かった会社
がチャットGPTをどんどん使いこなそ
う！という上司の方がいらしゃって、
その方が面接をしてくださったから受か
っただけだと思います。

スライド14

まとめ：と言うより、皆さんに聞きたいこと

そもそも、「早期化」、
「長期化」は悪いことで
しょうか？

頼られる大学、就職進路
課になるにはどうしたら良
いでしょうか？

いや、むしろ頼られないよ
うに仕掛けることが大事？

スライド15

ご清聴ありがとうございました

個別にご質問、ご感想があればご連絡ください

t-shirosaki@pokbu.ac.jp
0774-25-2524