



地方私立大学におけるキャリア・就職支援の課題と展望⁽¹⁾：静岡産業大学の実践事例から

静岡産業大学 経営学部 教授 宮田 弘 一



1. はじめに（目的と問題提起）

地方私立大学にとって、募集と並び就職支援は生命線であり、就職支援と関連づくキャリア支援にも多大な力を注いでいると思います。しかし、所属大学で学生のキャリア・就職支援に携わっている筆者から見ると、地方私立大学および地方を取り巻く環境の中で、今のキャリア・就職支援には見落とされている課題があるのではないかと、思います。

そこで、本稿⁽²⁾では、まず地方私立大学および地方を取り巻く雇用環境を整理します。その上で、地方私立大学におけるインターンシップやキャリア教育科目に関する課題を指摘し、筆者の教育実践について述べます。より具体的に言えば、近年の地方私立大学を取り巻く状況を中央教育審議会答申等にもとづき紐解き、地方の雇用環境も素描します。加えて、学生（特に地方私立大学）が抱えるインターンシップに関する問題にも触れたいと思います。また、過去に筆者が行ったキャリア教育科目のシラバス分析から、地方私立大学の同教育科目は、就職活動に関するノウハウ提供や社会への「適応」に偏っている現状を明らかにしたいと思います。そして、「地方私立大学として何ができるのか」を一教員として着手している教育実践や着手予定の試みについて言及します。

2. 地方私立大学・地方社会を取り巻く環境

近年、募集停止・閉学・経営権譲渡といった、地方私立大学が厳しい岐路に立たされていることを報じるニュースが、以前にも増して目につくようになりました。2025年2月に示された中央教育審議会答申「我が国の『知の総和』向上の未来像」（以下、「知の総和答申」）では、2040年には2024年現在63万いる大学進学者は2040年には約17万人減と予測しています。同答申では「定員未充足や募集停止、経営破綻に追い込まれる高等教育機関が更に生じることは避け

(1) 本稿で示す課題・見解は筆者個人のそれであって、所属大学を代表するものではありません。

(2) 本稿は宮田（2025a）（2025b）、徳原・宮田（2025）をもとに大幅加筆したものです。

られない」と指摘しています。特に地方は深刻で、高等教育へのアクセスが十分に確保されない事態も想定されています。こうした危機感から、「知の総和答申」を受けて文部科学省内に「2040年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議」（以下、「検討会議」）を設け、断続的に議論を重ねています。「検討会議」の中間まとめでは、学生数の減少に伴い、地方私立大学の収入も約3割減少することが見込まれ、「相当数の法人が縮小や撤退を余儀なくされることを覚悟しなければならない」（文部科学省、2025）としています。

私立大学全体では大学数で約35%が地方にあり、ほぼすべてが小規模大学です。これらの小規模大学では、近年、入学定員充足率が急速に悪化しており（木原・斎藤、2025）、小規模の方が厳しい経営状況に置かれているとされています。筆者の専門領域である「大学と社会への接続」問題に限れば、このような「量」の側面と併せて、「地方」を「地元」とする地域社会で学び、大学以外の学校段階（特に小学校・中学校）でできた友だちとの関係を維持し（児島、2015）、強い紐帯の中で就職の情報を摂取する地方私立大学生の就職活動量は鈍いことが明らかになっています（高崎、2023）。加えて、留学生や障害のある学生等、多様な学生を広く受け入れており、従来の就職支援に加え、新たな支援や配慮が求められることも少なくないのが現状だと思われます。

他方、地方私立大学を抱える地方社会を取り巻く状況はどのようになっているのでしょうか。以下では、地方社会の雇用環境に絞って言及します。

地方社会では求人数の増加による人手不足か（南関東、北関東・甲信、近畿、九州・沖縄）、求職者数の減少による人手不足か（北海道、東北、北陸、東海、四国）という地域ごとの違いはあるものの、地方社会の雇用は深刻な状況であり、先行きも「地域別将来推計人口」予測等からみれば、見通せない状況です（小玉、2024）。また、直近の大卒の採用求人倍率調査（2025年卒）の求人倍率は1.75倍となっており、企業側の旺盛な採用意欲が示されていますが、従業員規模別にみると、300人未満：6.50倍、300～999人：1.60倍、1,000～4,999人：1.14倍、5,000人以上：0.34倍であり、かなりのばらつきが確認できます（リクルートワークス、2024a）。また、2025年卒の新卒採用予定数の充足率は平均76.8%、従業員1,000人以上：92.7%、1,000人未満：69.1%であり、従業員規模が小さい企業が多く存在する地方では採用活動に苦労していると考えられます（リクルートワークス、2024b）。このような学生優位の売り手市場に対して、企業側は「初任給の増加」や「職種限定採用」で対応しているものの、従業員規模別にみると、対応に差異が認められることから、地方にある規模が小さい企業は大卒採用活動において劣位な状況にあることは容易に想像がつきます。

以上のような状況を顧みれば、地方私立大学のみならず、地方を支える労働人口不足による地方社会の危機ともいえる状況だと言っても過言ではありません。

3. インターンシップの課題

周知のとおり、1997年の文部・通商産業・労働省の合意による「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」（以下、「三省合意」）が示されたことで、インターンシップは大学内で普及することになります。この「三省合意」は、新規学卒者の初職への移行システムの綻び（①新卒における青田買い問題、②就職協定違反等）に対して、特に米国のコーオペ教育・インターンシップを参照しつつ、移行システムにおける改革の役割をインターンシップに期待したのでした。言わば、インターンシップ制度は就職協定廃止に対応した「就職・採用目的」でスタートしたと解釈することができます（亀野，2021）。

一方で、インターンシップ制度を「教育目的」で捉えようとする提言が中央教育審議会等から相次いで行われるようになり、2010年代後半には文部科学省を中心にインターンシップを「教育目的」で活用しようと施策が推進されました。例えば、2017年には「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」（文部科学省，2017）が公表され、正規の教育課程としてのインターンシップの要素を満たす優れた取組を表彰する制度の導入や、教育的効果の高いインターンシップの構築・運営のための専門人材の育成を提言しました。結果、2018年度よりインターンシップの「届出制度・表彰制度」、「専門人材育成」が開始されました（松高，2021）。加えて、この時期に地方との関係で言えば、インターンシップは東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進する施策として認識されていました（首相官邸，2016）。

ところが、2022年の産学協議会の議論を経て、再び、インターンシップを「就職・採用目的」で活用することが示されました。概略を示すと、学生のキャリア支援の取組を4類型化し、タイプ3、4⁽³⁾のみをインターンシップと方向づけました。

以下、インターンシップに対する筆者の認識を示します。

受入先のプログラム整備は「教育目的」「就職・採用目的」であれ、重要なイシューになります。なぜならば、「教育目的」では受入先のプログラムがインターンシップのメインの教育実践の場であり、「就職・採用目的」であれば、当該プログラムの成否が採用活動に影響を及ぼすからです。確かに、2010年代に示された一連の文部科学省の施策やそれを受けた日本学生支援機構、産学協働人材コンソーシアム等の活動により、正課インターンシップにおける事前・事後学習および学生評価にもとづき実施したインターンシップを評価する必要性は大学関係者には一定程度広まり、少なくとも取組は着手されていると考えます。一方で、受入先のプログラム自体を議論の俎上にのせ、検討する機会はありませんいのではないのでしょうか。大学側から見れば、「企業任せ」、企業側から見れば、「企画・立案のノウハウがない」「そもそもインターンシップに関する情報がない」のではないのでしょうか。

(3) 詳しくは、産学協議会（2022）を参照ください。

4. インターンシップに関する本学の取組と意義

上記問題認識の下、本学では2023年より、教員・職員および受入企業等によるインターンシップのプログラム開発に着手しました。以下では2025年の実施経過に従い、具体的に本学の取組内容について述べていきます。

各事前検討会はオンラインで2時間程度であり、前半は本学からの情報提供、後半はワークおよびその共有というスタイルで実施しました。第1回（2025年3月21日）では、インターンシップを採用部署のみの閉じたものとせず、自社の「強み」「課題」等を部署横断的に析出し、それらを学生に実践・考えてもらうというシステム思考（センゲ，2011）によるプログラムの必要性を提示しました。第2回（4月18日）では、プログラム作成として、筆者が見聞してきた事例紹介や、各社で過去に行ってきたインターンシップの実践例を共有しました。第3回（5月23日）では、受入企業が作成したプログラム内容を共有し、プログラムのブラッシュアップにあてました。また、受入企業の方々は任意での参加でしたが、8月4日のインターンシップ直前時の学生の事前学習における目標設定の際には、学生が立てた目標に対して、オンライン上で有益なコメントをいただく機会を設けました。一連のプログラム終了後、受入企業の方々と本学の教職員が対面で一堂に集い、それぞれの事例発表を行う予定です。

本取組の意義としてまず挙げられるのは、就職活動に後ろ向きな学生をオンボーディングさせる役割を担った点です。先述のとおり、地方私立大学生の就職活動量は鈍いことが明らかになっています（高崎，2023）。また、インターンシップと選考が結びつくことで、学生にとってインターンシップの参加が重荷と感じる結果も明らかになっています（マイナビ，2024）。つまり、ナビ媒体を自在に駆使し就職活動を自走することが前提のスキームの中、就職活動の入口であるインターンシップを前に逡巡している学生が地方私立大学では一定数存在するのではないのでしょうか。

このような背景を踏まえ、本取組を通じて案出されたインターンシップは、後ろ向きな学生を就職活動にオンボーディングさせる取組になる可能性を秘めていると考えます。例えば、プログラムの特徴は担当部署に留まらない、全社横断的なものになりました。建築業ではCAD入力、製造業では品質管理といった現場を支える仕事にも従事できるよう配慮されており、参加学生は幅広い業務を体験可能になりました。さらに、受入企業には参加学生の振り返りの時間を設けていただき、社員の方々にフィードバックしてもらうことで、学生自身をエンカレッジする役割も担っていただきました。これにより、学生は自らの経験に自信を持つことができ、その後の就職活動への意欲を高めることが期待できます。加えて、長期的にみれば、本取組は学生の地域定着にも繋がる可能性があります。

先述のとおり、インターンシップを地方創生の施策として位置づける動きがありますが、地域経済団体をはじめとする中間団体が必ずしも政策者の意図した役割を担えていない現実も示唆されています（稲永，2024）。そのような中で、一大学機関の取組とはいえ、本取組は大学と企業が直接連携し、学生を育み、当該地域への就職を促すという、地域社会での学生育成の一類型であると言えるのではないのでしょうか。

5. キャリア教育科目に関する課題

キャリア教育科目は、2000年代以降大学に急速に広まり定着しました。児美川（2013）によれば、少子化を背景にした「大学間の生き残り競争」ゆえに同教育科目が浸透したと論じています。端的に言えば、就職結果を“売り”にするために、従来課外で実施してきた就職支援を、単にキャリア教育科目という正課科目に衣替えしたのではないか、という指摘です。2011年の大学設置基準改正に伴うキャリア教育の義務化以降、今に至るまでその傾向は変わらないのではないのでしょうか。宮田（2018）によれば、地方の威信度が低い大学ほどその傾向は強く、低学年時で「大学生活の充実」「目標設定」「職業能力」「能力育成」「自己理解」という授業内容を経て、3年次の「就職支援」をメインにした科目にリニアに接続している可能性を明らかにしました。

地方私立大学に所属し、日々学生と接している筆者から見れば、従来の就職支援を正課科目で行う必要性も十分に認識しています。しかし、以下の点で課題があると思います。

- ① 就職活動に関するノウハウの提供や勤労観の醸成、就職活動に対する備え等の自己責任にもとづく社会への「適応」に偏っていることです。一方、現実問題として、児島（2015）ではノンエリートの学生は非正規雇用に就きやすく、正規雇用であっても厳しい労働環境が彼らを待ち受けていると指摘しています。以上のことから、「労働者の権利学習」の必要性とその所在が捻れた状況にあって、厳しい労働環境に向き合う術を持たず、無防備な状態で社会へ参入する学生が多いと考えられます。
- ② 上記①と重複する部分もありますが、キャリア教育科目の特徴として、当面の就職活動を乗り切る構えに焦点が絞られていることです。本来のキャリア教育の目的で言えば、就職はあくまでも今後のキャリアの手段であって、目的ではないはずです。しかし、先述の宮田（2018）によれば、キャリア教育科目の配当は「1年次」「2年次」「3年次」に集中しており、就職先が決まって、改めて今後の自分のキャリアを捉え直そうとする「4年次」向けの科目は存在しませんでした（少数ながらも「4年次」配当の科目もありましたが、就職活動を支援する科目内容でした）。まさに、就職支援をメインの内容に据えたのが、現在のキャリア教育科目と言って差し支えないでしょう。

6. キャリア教育科目に関する本学の取組と意義

上記①②の問題認識を踏まえ、本学の着手・着手予定の取組について言及します。

まず、①「労働者の権利学習」です。同権利学習は2025年5月から6月の2回にわたって、全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合の須田光照氏を講師に迎え、本学のキャリア教育科目内で実施しました。なお、本科目は3年前期配当の必修科目であり、就職支援をメインに据えた授業内容です。第1回目は労働法理解のためのクイズ、労働契約の概念、「理不尽な境

遇に陥った時どうするのか」等といったテーマでワークを交えて実施しました。第2回目は労働組合に与えられた憲法にもとづく労働三権を説明し、実際に経営者と労働者が対峙した団体交渉、団体行動（ストライキ）の事例動画を須田氏の解説を聞きながら視聴しました。そして、最後に須田氏は「労働問題は身近問題であり他人事ではないこと、自身の職場に違和感を感じたら諦めるのではなく周りの方にまずは相談すること、職場等で周りの困っている人にも関心を持とう」と授業を締めくくりました。

「労働者の権利学習」の前後で、学生のキャリア意識（職業キャリアレディネス、キャリアレジリエンス）に関するアンケート調査を実施しました。結果、職業キャリアレディネスの構成する2因子のうち、両因子平均ともに、キャリアレジリエンスを構成する5因子のうち4因子の平均が有意に上昇していました。つまり、就職活動に対する取組姿勢のポジティブな変化、大学から社会への移行時・移行後も様々な困難が生じることが予想される中、困難な出来事に対処しつつそこから回復して、自身のキャリア形成に資するキャリアレジリエンスの変化が確認できたのでした。

続いて、②の就職内定を得た4年次を対象にしたキャリア教育科目について論じます。本科目は、就職活動と新卒社員の初期キャリア形成の連続性を示した高崎（2023）と、人生100年時代では従来の3ステージの人生「教育・仕事・引退」からマルチステージの人生へライフシフトせざるを得ないと指摘したグラッドン、スコット（2016）から示唆を得て、「就職活動の振り返り」やマルチステージ人生に必要な3つの無形資産を下支えする「継続して学ぶ大切さ」「人的ネットワークの重要性」を主軸に据えた科目を本年度後期から試行的に開講し、内定だけでなく内定後のジョブ・ライフキャリアを見据えた学生のキャリア支援をしていく予定です。

結び

本稿では、まず地方私立大学および地方社会を取り巻く厳しい現状を概観し、その上でキャリア・就職支援に関する課題を整理しました。特に、インターンシップが「企業任せ」になりがちな点や、キャリア教育科目が就職支援に偏っている点を指摘し、それらに対する静岡産業大学での取組を紹介しました。これらの試みは規模こそ小さいものの、地方私立大学のキャリア・就職支援のあり方を再考する一つの方向性を示すものと考えています。

今後は、大学と企業、地域社会が連携しながら、学生を地域に根ざして育む仕組みをいかに構築していくかが大きな課題です。その取組の積み重ねが、学生一人ひとりのキャリア形成を支えると同時に、地域社会の持続性も確保することにつながるのではないのでしょうか。本稿がその議論の一助となり、読者の皆様からのご意見やご提案をいただければ幸いです。

〔謝辞〕 本学の取組「教員・職員および受入企業等によるインターンシップのプログラム開発」は静岡産業大学令和4、5年度特別研究支援経費、「労働者の権利学習」はJSPS 科研費 24K16721、24K00387 の助成を受けています。また、「労働者の権利学習」に講師として協力いただきました須田光照氏に感謝申し上げます。

〔文献〕

- ・稲永由紀（2024）『日本の大学と地域社会との相関システムの形成』東信堂.
- ・亀野淳（2021）「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題」日本労働研究雑誌，No.733，4-15.
- ・木原真紀・斎藤丈太郎（2025）「小規模私立大の定員充足率が急低下 強まる著名大学志向、淘汰加速か」毎日新聞 2025.7.25 <https://mainichi.jp/articles/20250725/k00/00m/040/354000c> (2025.8.11)
- ・グラッドン・リンダ,スコット・アンドリュース（2016）『LIFE SHIFT』東洋経済新報社.
- ・児島功和（2015）「ノンエリート大学生を対象としたキャリア教育の射程」居神浩編著『ノンエリートのためのキャリア教育論』法律文化社，125-147.
- ・小玉祐一（2024）「地域別の人手不足の現在地」（調査 REPORT），明治安田総合研究所.
- ・児美川孝一郎（2013）『キャリア教育のウソ』筑摩書房.
- ・産学協議会（2023）「何が変わるの？ これからのインターンシップ」
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet2.pdf (2025.8.11)
- ・首相官邸（2016）「まち・ひと・しごと創生基本方針 2016」
<https://www.chisou.go.jp/sousei/info/pdf/h28-06-02-kihonhousin2016hontai.pdf> (2025.8.11)
- ・センゲ・M・ピーター（2011）『学習する組織』枝廣淳子・小田理一郎・中小路佳代子訳，英治出版.
- ・高崎美佐（2023）『就活からの学習』中央経済社.
- ・中央教育審議会（2025）「我が国の『知の総和』向上の未来像」
https://www.mext.go.jp/content/20250221-mxt_koutou02-000040400_1.pdf (2025.8.11)
- ・徳原佳久・宮田弘一（2025）「学生をエンカレッジするオルタナティブなインターンシップの可能性」文部科学教育通信誌，No.600，32-35.
- ・マイナビ社（2024）「2026 年卒 大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査（中間総括）」
<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/10/bad7c608aaf547b6a55365c555594cf9-1.pdf> (2025.8.11)
- ・松高政（2021）「大学教育としてのインターンシップの現状と課題」日本労働研究雑誌，No.733，16-30.
- ・宮田弘一（2018）「キャリア教育科目におけるシラバスの内容分析」広島大学大学院教育学研究科紀要第三部，No.67，245-252.
- ・宮田弘一（2025a）「地方私立大学における今後のキャリア・就職支援」教育学術新聞，No.3003.
- ・宮田弘一（2025b）「教職協働・受入企業等によるインターンシップのプログラム開発」文部科学教育通信誌，No.599，30-33.
- ・文部科学省（2017）「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf (2025.8.12)
- ・文部科学省（2025）「社会とともに歩む私立大学の変革への支援強化パッケージ（案）」
https://www.mext.go.jp/content/20250728-mxt-sigakugy-000043581_01.pdf (2025.8.12)
- ・リクルートワークス研究所（2024a）「第 41 回ワークス大卒求人倍率調査（2025 年卒）」
https://www.works-i.com/surveys/item/240425_recruitment_saiyo_ratio.pdf (2025.8.11)
- ・リクルートワークス研究所（2024b）「ワークス採用見通し調査（新卒：2026 年卒）」
https://www.works-i.com/surveys/item/241220_recruitment_outlook_4.pdf (2025.8.11)