



Title	大学生のキャリア支援に関する日米三校の事例研究
Author(s)	大場, 葵衣
Citation	大阪大学高等教育研究. 2025, 14, p. 25-43
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/102850
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

大学生のキャリア支援に関する日米三校の事例研究

大場 葵衣^{※1}

Case Studies of the Three Universities in Japan and the U.S. on Career Services and Support for University Students

OBA Aoi^{※1}

大阪大学（以下、本学）は2017年にキャリアセンターを設立し、2022年に5周年を迎えたところだが、現時点で人員的・予算的に世界の研究大学と比較して組織規模が小さいことが問題となっている。また、就職活動のスケジュール変更や人生100年時代の到来に伴うライフスタイルの変化から、卒業後の未来を描きにくくなっている大学生たちをいかにサポートしていくのか、その対応についても引き続き検討を進める必要がある。そこで、本研究では、米国の研究大学における支援事例と本学のそれとを比較し、今後当該センターの更なる発展のために必要な対応を検討した。本稿では、まず大阪大学、モンタナ州立大学、アラバマ大学、の三大学の組織規模や取り組みなどについてまとめた上で、①キャリア支援の対象者、②キャリア支援の提供者、③キャリア支援の内容の3点から比較を行った。その結果、①については卒業生の定義、卒業生に対するキャリア支援の有無、アルバイトを探す学生への支援の有無、②については、専任教職員数、キャリア支援における学生のエンゲージメント、オンラインプラットフォームの利用頻度、③については、キャリアフェアのプレビューイベント、キャリアフェアの開催スタイル、授業、において相違点が見受けられた。これらを踏まえ、本学が今後どのようにキャリアセンターの活動を拡充していくべきか、次の4点を提案した。

- (1) キャリアコンサルタントの資格取得に向けた教職員対象の研修を実施すること
- (2) オンラインプラットフォームの活用を推進すること
- (3) キャリアフェアの開催規模をさらに拡大すること
- (4) 学生サポーターの活動参画を強化すること

キーワード：キャリア支援、キャリア教育、就職支援、キャリアデザイン、学生支援、キャリアセンター、高等教育、大学生、事例研究

The University of Osaka has established its Career Center in 2017 and celebrated its fifth anniversary in 2022. However, the small budget and staff size are issues compared to other research universities around the world. In addition, due to changes in the schedule for job hunting and lifestyle changes entering the 100-Year Life Society, it is becoming difficult for university students to envision their future after graduation. In such a situation, it is extremely important to continue discussing how to support these students. In this research, the author first summarized the organizational scale and initiatives of the University of Osaka, Montana State University, and the University of Alabama,

所 属：^{※1}大阪大学統括理事オフィス経営デザインチーム教育研究担当統括理事グループ

Affiliation : ^{※1}Strategic Management Team, Office of the Provost, The University of Osaka

連絡先 : ooba-a@office.osaka-u.ac.jp (大場 葵衣)

and then compared them in terms of three points: (1) the target persons of career support, (2) the providers of career support, and (3) the contents of career support. The results revealed differences in the following areas: (1) the definition of graduates, the availability of career support for graduates, and the availability of support for students seeking part-time jobs; (2) the number of full-time faculty members, student engagements in career support, and the frequency of online platform use; and (3) career fair preview events, career fair formats, and classes. Based on these findings, the author proposes the following four measures for the University of Osaka to expand the activities of its Career Center:

- (1) Implement training for faculty members aimed at obtaining career counsellor qualifications
- (2) Promote the use of online platforms
- (3) Further expand the scale of career fairs
- (4) Strengthen the participation of student supporters in activities

Keywords : Career support and services, Career Education, Employment support, Career Design, Student support, Career Center, Higher Education, University Students, Case study

1. 背景

日本ではここ数年、就職活動のルールが大きく変わった。2020年初頭から日本経済団体連合会（以下、経団連）が従来の就職活動スケジュールと企業の新卒採用ガイドラインを廃止したことを受け、企業は新卒採用を急ぐようになり、学生も就職活動の準備を早めなければならなくなってしまった。就職みらい研究所が2023年に行った調査によると、政府が発表した採用選考開始時期である大学4年生の6月には、既に約8割の学生が内々定を得ていたという（就職みらい研究所 2023）。また、社会情勢の変化に伴い、ライフスタイルも多様化しており、政府による「人生100年時代構想会議」の中間報告では、「人生100年時代」を生きる人々は、従来の「教育」「仕事」「老後」の3段階ではなく、より多くの段階を構えた人生を送ることになるだろうと指摘された（首相官邸 2017）。実際、2007年に生まれた子どもの半数は107歳以上長生きすると試算されており、今までの人生設計では対応できないことが予想される。そのような時代を生きることとなる子どもたちを抱える教育機関は、彼らをどのようにサポートし、導いていくか考えていく必要があるだろう。

大阪大学（以下、本学）では2017年にキャリアセンターが設立された。その背景には、文部科学省による大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）の改正と、本学の定めた第3期中期目標がある。1つ目の大学設置基準の改正では、下記に示す通り、第7条第5項によって大学におけるキャリア支援の提供が義務化された。

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする（e-Gov 2024）

また、本学の第3期中期目標では、キャリア支援の推進について次のように提案されている。

学生の生活・学修・キャリア形成を支援する取組を充実させ、安心して意欲的な学修に取り組むことができる環境を整備する（大阪大学 2016）

しかしながら、2021年度卒業生のうち、約100人は就職難のため就職も大学院進学もできなかったという（Osaka University Career Center 2023）。現行の第4期中期目標において、学生がどのような社会に変容しようとも個々の自己実現が図れるよう育成するために教育環境を整備することを掲げている本学にとって、これは大きな問題であろう。

一方で、米国の研究大学のキャリアセンターでは在学生の就職支援だけでなく、卒業生、保護者、教職員、企業の採用担当者など、様々なステークホルダーに対して多様なサービスを提供しており、本学のキャリアセンターも、そのような研究大学と伍するキャリアセンターを目指している（大阪大学 n.d.a.）。

2. 先行研究

2023年1月、マイナビキャリアリサーチLabが低学年の大学生に関する興味深い調査結果を発表した。その調査によると、2023年時点では、大学1・2年生の25.3%が卒業後の進路を全く決めておらず、2023・2024年卒業予定の学生と比べて3.8ポイント増加していた。また、卒業後の進路が決まっている1・2年生の74%は、大学入学前から進路を考え始めており、そのうちの40%は高校のときに進路を決めていたという。次に多かったのは大学在学中に進路を意識した学生で、全体の約25%を占めている（マイナビキャリアリサーチLab 2023）。ここから、大学入学時点では将来の方向性が決まっている学生でも、大学在学中に自身の目標を見出していることが推察できる。

さらに、独立行政法人労働政策研究・研修機構は2020年、企業などによる大学生の採用選考が、新卒一括採用から、通年で実施されるジョブ型採用へと多様化していると指摘した。そして、この変化に対応する学生には3つのタイプがあり、その第一は、従来の新卒一括採用スケジュールを継続する学生である。スケジュールについては、大学3年生の3月1日以降に企業の広報活動が開始され、4年生の6月1日以降に面接などの採用活動が開始される。2つ目のタイプは、大学在学中の早いタイミングからインターンシップに参加する積極的な学生で、今後このような学生が増えることが予想されるという。最後に、第3のタイプは、新卒一括採用のスケジュールに遅れをとる学生である。また、キャンパス内外で就職活動の手段も多様化する中で、キャリアセンターを有効に活用できない大学生が一定数いることも明らかになった（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2020）。

大学は、学生が社会に出る直前に在籍する教育機関であるため、彼らに対してより実践的なキャリア支援を開拓することが期待されている。特に近年はライフスタイルの多様化により、学生が自身のキャリアパスを決めることが難しくなっている。また、新型コロナウイルス感染症の流行により、先輩との関係が希薄になり、ロールモデルを見つけるのに苦労していることが懸念される。そんな中、創価大学では、キャリアサポートスタッフと呼ばれる就職活動を終えた先輩たちのグループと協力して学生の支援に当たっており、彼らが大学1・2年生の良いロールモデルになっているという（倉品ほか 2023: 32-33, 64-69）。

他方、児美川ほか（2023）は日本の教育機関におけるキャリア支援が欧米諸国と比べて独特であることに言及している。欧米諸国では高校や大学で専門的知識やスキルを身につけさせることに重点を置いており、日本では特定の学部を除いてそのような専門性を重視していない。この違いは、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用という雇用慣習の違いから来ているという。その上で、日本の大学は従前のメンバーシップ型雇用に適したキャリア支援から、ジョブ型雇用に適した支援へと移行する必要があると主張している（児美川ほか 2023: 34-39）。

これらの先行研究は、いずれも各大学での詳細な取り組みやデータを用いて現状を論じており、特に、採用選考の過渡期において大学がどのようにキャリア支援を充実させるべきか考察している。しかし、そのほとんどは日本の事例のみに焦点を当てたものであった。

3. 目的

このような背景及び先行研究を踏まえ、本研究では、米国の研究大学における支援事例と本学のそれとを比較し、今後本学のキャリアセンターの発展のために必要な対応を検討することを目的とした。

4. 方法

筆者は2023年6月から翌年3月にかけて文部科学省大臣官房国際課が企画する国際教育交流職員長期研修プログラム（LEAP: Long-term Educational Administrators Program）に参加した。その際に派遣されたモンタナ州立大学（以下、MSU）とアラバマ大学（以下、UA），及び本学のキャリア支援状況について調査を実施した。

具体的には、各大学のウェブサイトや学生に提供している各種コンテンツの文献調査、MSU及びUAのキャリアセンターが主催するイベントの見学、そしてキャリア支援に携わる三大学の職員計8名と、UAの学生4名を対象に2023年6月28日～2024年2月21日の間、対面及びオンラインによるインタビューを実施した。なお、学生に対するインタビューは、予め質問票を作成の上実施した。また、学生インタビューより、インタビュー内容を音声データに収録すること、発言内容は個人が特定されないようにすること、インタビュー内容が公表される可能性のあることに対して予め同意を得た。これらの調査を実施した後、「キャリア支援の対象者」「キャリ

ア支援の提供者」「キャリア支援の内容」の3つの軸から各大学のキャリア支援の内容を整理し、比較した。最後に、前述の比較分析結果をもとに、本学におけるキャリア支援の今後の方針について考察した。

なお、本稿では、「キャリア支援」を「キャリア教育と就職支援の総称」として、「キャリアデザイン」を「自己分析を通して、自身の進むべき道を考えて計画を立てること」として定義した。

5. 結果

5-1. 大阪大学

本学は3つのキャンパスに、11学部、15研究科、6附属研究所を擁する日本屈指の研究型総合大学である。2023年5月1日現在、7,143人の教職員、14,986人の学部学生、8,137人の大学院学生が在籍している。

キャリアセンター設立に当たって、本学は他大学とまったく異なるコンセプトを採用している。具体的には、一人ひとりの社会的・職業的自立に必要となる能力や態度を育て、キャリア形成を促進していく「キャリア教育」と、模擬面接や履歴書添削などをとおして学生の就職活動を支援する「就職支援」を両軸としたダブル・スパイラル型のキャリア教育支援体制を構築することで、学生は教養としてのキャリア理論を学ぶだけでなく、人生100年時代を生き抜くための知識・技能・態度をも身につけることができる、というものである。

このキャリアセンターには2024年度には8人の教員が所属しており、うち7人は兼任で1人のみが専任となっている。これに加え、事務職員2人とキャリアアドバイザー9人が勤務している。キャリアセンターでは下記(1) - (13)に示すキャリア支援を実施している。

(1) 現代キャリアデザイン論Ⅰ/Ⅱ

「現代キャリアデザイン論Ⅰ」は基盤教養教育科目として各学期全学年を対象に、「現代キャリアデザイン論Ⅱ」は高度教養教育科目として秋～冬学期に1年生を除く全学年に開講されている。

特に「現代キャリアデザイン論Ⅰ」は、定員200人程度のところ、約2,000人の学生が申し込むほどの人気科目であるという(Osaka University Career Center 2023)。その授業では、いくつかのユニークな課題が出されるのだが、例えば「20の私」という課題では、「私は○○です。」という文章を20個作成させ、学生自身の属性や内面などを自己分析させる。その際、学生の回答

は多様だが、「私は日本人です。」と書く学生はほとんどいない。しかし、授業に留学生がいて、その子が「私は台湾人です。」と答えると、他の日本人学生は「ああ、そうだ、私は日本人だ。」と気づく。担当教員且つキャリアセンターの専任教員である家島氏は、日本人学生が留学生から学び、このような気づきを得ていることに感銘を受けたという(Leeほか 2020)。

(2) 大阪大学キャリア支援システム

大阪大学キャリア支援システム(以下、キャリア支援システム)は、過去3年以内に卒業した在学生・教職員・卒業生が、学内・学外で開催される就職イベントやインターンシップ、内定者情報などの就職情報を検索・閲覧することができるウェブシステムで、先輩たちのインターンシップや就職活動体験記も掲載している。

(3) キャリアソポーター/キャリアソポーターJr. (ジュニア)

キャリアソポーターとは、就職内定者や大学院合格者のうち、後輩のキャリア支援に意欲的な有志の学生のことである。彼らが自身の体験談を共有したり、就職活動のアドバイスをしたりすることで、後輩の就職活動をサポートしている。学業優先のため有志の集まりとなるが、ここ数年は毎年10人前後がキャリアソポーターとして活躍しており、事前にキャリアセンターから研修を受けることで、自身の経験だけに基づいて話さないといった点にも配慮している。

キャリアソポーターJr. (ジュニア)(以下、キャリアソポーターJr.)は、本学のキャリア支援イベントをサポートする在学生である。学部や学年を問わず、在学生であれば誰でもメンバーになることができ、いつでも何度でも活動に参加することができるが特徴だ。キャリアソポーターJr.の採用は、自主的な立候補を待つという方法を取っている。また、広報は、①キャリアセンターのウェブサイト、②「現代キャリアデザイン論Ⅰ/Ⅱ」の授業内、③全学ディスプレイシステム「O+PUS」、④キャリア支援イベント、⑤キャリアアドバイザー、⑥先輩のキャリアソポーター、⑦学内掲示板などにて実施している。カルトメンバーの参加を防ぐため、積極的な募集は行っておらず、学生から応募があった際には、過去にカルト活動に参加していないことを事前に確認している。

(4) 就職・キャリアガイダンス

キャリアセンターでは、就職活動の進め方などの基本的な情報から、模擬面接やグループワークなどの実践的な内容、企業に役立つ内容など、年間を通して様々な就職・キャリアガイダンスを実施している。ガイダンスの内容は、各学生センターの掲示板、キャリア支援システム、学務情報システム「KOAN」掲示板、阪大就活アプリ、X、Facebookなどで見ることができる。家島氏曰く、OB・OG以外の採用担当者がキャリアセンターを訪れるることは日常茶飯事で、それがきっかけでイベント開催が決定することもあるという。

(5) 大阪大学企業ガイダンス

キャリアセンターでは、毎年、就職活動解禁日後の3月上旬に全学年を対象とした企業ガイダンスを開催している。企業が参加する際には登録料20万円が必要で、これがキャリアセンターにとって大きな収入源となっていると家島氏は語る。学生はガイダンス内で最大5回まで企業の説明会に参加でき、各セッションの所要時間は質疑応答を含めて40分である。2023年3月に実施された企業ガイダンスでは4日間で131社の企業が参加した。また、イベント当日にはキャリアサポートによる相談ブースも設置され、学生が就職活動に関する悩みを気軽に相談できる場が提供された。

(6) キャリア相談

キャリアアドバイザーは、各キャンパスやオンラインで学生のキャリアに関する相談に応じている。就職活動の方法や流れがわからない、履歴書の添削をしてほしい、大学院に進学するか就職するか迷っているなど、学生の悩みに応じて適切なアドバイザーが対応できるよう、様々な経験や専門分野を有するアドバイザーが在籍している。学生は事前にキャリア支援システムで予約の上、40分間のカウンセリングを何回でも無料で受けることができる。

また、学部や研究科によっては、個別の進路・就職相談窓口を設けているところもある。

(7) OB・OG訪問

キャリアセンターには、企業の厚意でOB・OG訪問リストが用意されており、学生は各キャンパスのキャリアセンターで閲覧できる。学生は、OB・OGの連絡先情報から訪問のアポ取りを経て、OB・OG訪問の準備を整える。実際の訪問時には、事前に質問票や履歴書を

作成した上で訪問に臨み、自身の就職活動に対する想いや疑問をOB・OGに伝え、情報収集する。

(8) 就職活動ガイドブック

キャリアセンターでは毎年、冊子などの紙媒体や阪大就活アプリなどによる電子媒体で就職活動ガイドブックを発行している。自己分析、業界・企業研究、履歴書の書き方、面接、OB・OG訪問ガイドなどの情報が掲載されており、就職活動に役立つものになっている。また、先輩の就活成功レポートや人気企業で働くOB・OGのインタビュー記事などが20ページにわたって掲載されている。キャリアセンターは、毎年11～12月に学部の事務を通じてこのガイドブックを就職希望者全員に送付している。

(9) キャリア関連図書

豊中キャンパスの総合図書館、吹田キャンパスの理工学図書館、箕面キャンパスの外国学図書館にはキャリア支援図書コーナーが設置されており、仕事観に関する本や資格取得のための参考書など、様々なキャリア支援関連図書が揃っている。

(10) 大阪大学履歴書

各キャンパスの学生センターでは、本学指定の履歴書を1人5枚まで提供している。また、5枚以上必要な場合は、キャリアセンターのウェブサイトからダウンロードすることができる。

(11) オンライン就活ブース

学生は各キャンパスに設置されているオンライン就活ブースを、オンライン面接時などに活躍する。このブースはキャリア支援システムによる予約が必要で、平日午前9時から午後5時まで利用できる。

(12) キャリア支援担当者メーリングリスト：OUCAN

キャリア支援担当者メーリングリスト (Osaka University Career Assistance Network: OUCAN) は、本学のキャリア支援担当者のためのメーリングリストで、各学部のキャリア関連イベントの告知や、本学に寄せられた求人情報の共有などに利用されている。

(13) ファカルティ・ディベロップメント (FD) セミナー

キャリアセンターでは、年に一度、留学生、障がい学生、博士課程大学院生・ポスドクのキャリア支援に関心

のある教職員を対象にセミナーを開催している。例えば、ポスドクや博士課程の学生を対象としたキャリア支援に関するセミナーは、株式会社イノベーターズ・キャリア・サポートと協力する形で開催している。修了後の進路に不安を抱え、博士課程への進学をためらう学生が多い中、教員は彼らにとって最も身近な存在であり、大きな影響力を持つ。本セミナーでは、そんな教員が学生に正しい情報を提供し、進路選択の幅を広げることができるようにするために、企業の博士人材に対する考え方や各種統計データをセミナー内で共有していた。

5-2. モンタナ州立大学

モンタナ州立大学 (MSU) は、モンタナ州最大の州立大学である。2023年秋学期時点での教職員3,557人、学部学生14,885人、大学院学生2,093人が在籍している。

MSUの一部署であるアーレン・ヤーネルスチュードントサクセスセンター（以下、AYCSS）には、キャリアインターンシップ＆学生雇用サービス（以下、CISES）という部署があり、学生が理想的な就職をできるように支援したり、学生が卒業後に社会で活躍するための準備に役立つ情報を提供したりしている。また、この部署には、7人のキャリア教育コーチを含む10人の職員が所属している。

CISESでは下記（1）～（11）に示すキャリア支援を実施している。

（1）キャリア教育コーチによる相談

キャリア教育コーチは、学生に対して、①自己分析を通して自身を知り、②自身に合う専攻やキャリアを探し、③履歴書やカバーレター⁽¹⁾、LinkedIn⁽²⁾のプロフィールなどの記載内容を見直し、④就職、インターンシップ、大学院の面接に備え、⑤インターンシップ、アルバイトといった体験学習に取り組み、興味のあるキャリアについて学ぶといったことの手助けをする。筆者インタビューに応じたCISESのディレクターであるショア氏曰く、キャリア教育コーチとして働く前に、彼らはジョブシャドウイングやキャリア支援に関するディスカッションなど、2～3ヶ月の研修を受ける必要があるという。

なお、学生がキャリア教育コーチに相談したい場合、事前にウェブサイトから予約する必要がある。

（2）キャリアフェアとキャリア教育クリニック

MSUでは、キャリアフェア、モンタナ教育フェア、

アルバイトフェアという3種類のキャリアフェアを開催している。

まず、キャリアフェアは、毎年秋学期と春学期に開催される、学生・卒業生と企業のマッチングイベントである。参加企業は事前に登録料を支払う必要があるが、大学からより優待待遇を受けたい場合には、プレミアムスポンサーとして追加料金を支払うこともできる。この優待待遇によって、例えばイベント後にそのまま採用面接を実施することができる。一方、学生は事前にCISESのウェブサイトからLinkedInのプロフィール、履歴書、「キャリアフェア」参加プランの作り方を学ぶことでイベントに備える。そして、当日は名札をつけて、キャリアフェアプラスというアプリケーションから興味のある企業ブースの場所を確認し、自身の気が済むまで企業とのマッチングを図る。このアプリケーションは、登録者とリクルーターが実りあるネットワーキングを実現するために開発されたもので、MSUやUAをはじめとする米国の複数大学での利用実績がある（Career Fair Plus n.d.）。これにより、イベントに関する通知がリアルタイムで確認できたり、キャリアフェアでマッチングを図りたい企業を事前にリスト化した上で当日の会場内のルート確認できたりと、効率よくキャリアフェアに参加することが可能となる。2023年秋学期のキャリアフェアでは、279社の企業が参加し、2日間で合計75社以上の企業がキャンパス内で採用面接を行った。

次に、モンタナ教育フェアは、モンタナ州の教育機関のみが参加対象で、学生は地元の教育機関の教職員とのネットワークを築くことができる。2023年秋学期のモンタナ教育フェアには30の教育機関が参加した。

そして、アルバイトフェアは、学内外におけるアルバイト情報を探すためのイベントである。MSUは学内就職プログラムを提供しており、学生はキャンパス内で働きながら、ワークショップや無料の適正診断などを通じて自身の専門性やリーダーシップを鍛えることができる。

また、MSUは、上述の3つのキャリアフェアとは別に、キャリア教育クリニックも開催している。これは、キャリアに関連するトピックを取り扱うワークショップのことで、参加する学生は社会に出る準備に役立つ様々なキャリア情報を得ることができる。例えば、履歴書ドロップインでは、キャリア教育コーチが履歴書やカバーレターのレビュー、面接の準備、業界・企業研究の情報提供を学生に実施する。他にも、スニーク・ピーク・ツアーや呼ばれるツアーや、キャリアフェアに関する事

表1. 2023年秋学期におけるMSUキャリアフェアとキャリア教育クリニックの概要

開催日	イベント名	内容
9月6,13日	アルバイトフェア	参加者は、学内外のアルバイトを探すことができる。
9月20,25日、 10月2日	履歴書レビュー	参加者は、作成した履歴書について、プロから講評を受けることができる。
9月26日	エチケットディナー	参加者は、参加料10ドルを支払い、マルチコース料理を通してプロのディナーマナーを学ぶことができる。また、一般的な就職面接の質問をテーブルキャプテンと練習し、フィードバックを受けることができる。
9月27,28日	ボブキャット・ キャリア・ クローゼット	参加者は、以下の支援を通じてキャリアフェアに備えることができる。 - ビジネススーツが1着プレゼントされる。 - キャリア教育コーチが、履歴書のレビュー、企業研究、その他キャリアフェアの準備などをサポートする。 - 企業が模擬面接や説明会を実施する。 - MSUの金融教育オフィスから給与交渉の方法を学ぶ。 - LinkedIn等に利用できる証明写真を撮影できる。
10月3日	スニーク・ピーク・ツアー	参加者は、事前にキャリアフェアの会場を見学することができる。
10月4,5日	キャリアフェア	参加者は、様々な企業と知り合うことができる。
12月13日	モンタナ教育フェア	参加者は、モンタナ州内の多くの教育機関と出会うことができる。

前情報を持たない学生の不安を取り除くために、キャリアフェア前日にイベント会場を見学する機会を提供している。

表1に、2023年秋学期に開催されたキャリアフェアとキャリア教育クリニックの概要をまとめた。

(3) HireABobcat.com

HireABobcat.comは、Handshakeというアプリケーションを利用した、在学生、卒業生、企業向けのオンライン求人プラットフォームである。このアプリケーションは、すべての大学生が様々なキャリアに平等にアクセスできるように開発されたもので、MSUやUAをはじめとする米国の複数大学での利用実績がある(Handshake n.d.a)。在学生や卒業生は、このシステムを利用してインターンシップ先や就職先などを探したり、キャリアフェアなどのイベントに参加登録したり、採用面接に申し込んだりすることができる。一方、企業は、求人やインターンシップの募集を掲載したり、キャリアフェアやその他の採用イベントに参加登録したり、採用面のスケジュールを管理したりすることが可能である。

(4) インフォメーションナルインタビュー

インフォメーションナルインタビューとは、日本におけるOB・OG訪問に相当し、学生が主体となって興味のある分野で働いている人にインタビューすることで、業界・企業研究に役立つとされている。学生がインフォメーションナルインタビューを希望する場合は、CISESのウェブサイトに掲載されている情報を参照して事前に準備する必要がある。

(5) カリキュラー・プラクティカル・トレーニング(CPT) / オプショナル・プラクティカル・トレーニング(OPT)

米国への留学を希望する外国籍の学生は、F-1ビザの申請が必要となる。F-1ビザを取得することによって、留学生は学位、卒業証書、修了証書を取得できるプログラムまたは課程に在籍することを条件に、留学生の受け入れを米国政府から認可されている大学、神学校、音楽院、高等学校、小学校、その他の教育機関、または語学研修プログラムのフルタイムの学生として入国することが認められる。2023年度には米国全土で約45万件のF-1ビザが発行されており、うちMSUでは565人のF-1ビザを持つ留学生(以下、F-1学生)を受け入れた。

このF-1学生は、連邦規則集によって、外国人の受け入れを認可された大学の指定官(DSO)によって、カリキュラー・プラクティカル・トレーニング(CPT)と呼ばれる、学校との協定により企業がカリキュラムの代替として提供する、ワークスタディ・インターンシップ・コーオプ教育などへの参加を許可される場合がある(eCFR n.d.)。

また、米国移民局は、F-1学生は、課程修了前または課程修了後に、最長12ヶ月、F-1学生の専攻分野に直接関連するような職種での一時的な就労体験であるオプショナル・プラクティカル・トレーニング(OPT)の就労許可を申請することができる、と説明している(U.S. Citizenship and Immigration Services n.d.)。

F-1学生がCPTやOPTに参加する場合は、インターナショナルプログラムオフィス(以下、OIP)の留学生アドバイザーに確認する必要があり、CISESはOIPと

協力し、F-1学生がどのような選択肢を有するか理解して情報提供している。

(6) オンキャンパス・リクルーティング

CISESは、企業からの依頼に応じる形で、企業によるキャンパス内での説明会や採用面接などのイベントを開催することで学生をリクルートする機会を提供している。これらのイベントに興味のある学生は、CISESのウェブサイトやHireABobcat.comなどで詳細情報を確認できる。2023年秋学期には、6社の企業がオンキャンパス・リクルーティングの機会を活用した。

(7) eポートフォリオ

eポートフォリオとは、インターンシップやアルバイト、研究活動、ボランティア活動などの様々な活動を通して学生が学んだことを記録した媒体を指す。これは、学生の卒業後の職場への適応能力と、雇用主の求める能力との間に差があることが、国際的な調査や報告書で繰り返し指摘されている中で、学生が自身の学びを社会での実践活動と結びつけて考えるためのツールである(Times Higher Education 2023)。米国の大学で広く利用されているツールであり、CISESでは、eポートフォリオの作成を支援するために、Adobe SparkやPortfolioへの無料アクセス権を提供している。

(8) ボブキャット・キャリア・クローゼット

CISESでは、学生がキャリアフェアや採用面接、インターンシップ、就職初期で好印象を与えるために必要なプロフェッショナルな服装を無料で手に入れる機会を提供している。加えて、着こなしのアドバイスやアイロンの練習台なども用意されており、学生がベストな状態で就職できるように配慮されている。年間を通じて50～100人程度の個人や企業から使用済みスーツの寄付が寄せられており、ショア氏は、CISESは非常に状態の良いスーツを寄付してくれる地域社会と提携できていると語った。

(9) 教員サポート

CISESは新入生、在学生、卒業生の進路相談やキャリアデザインに従事する教員を支援する体制を整えている。例えば、キャリア教育コーチは、効果的な面接戦略、ビジネスとプロフェッショナル・コミュニケーション、専攻の選択など、様々なトピックについて出張授業を実施している。2023年秋学期には、561人の学生を対象に、

20の出張授業が行われた。CISESのアソシエイトディレクターであるクイン氏によると、モンタナ州の高校を卒業した優秀な学生を支援するAYCSSのハイルマン奨学生プログラムからの依頼が最も多かったが、工学部・看護学部・教育学部などの他学部からの依頼も多かったという。

(10) オンラインリソース

CISESは、学生のキャリアデザインのためにオンラインリソースの利用を推奨している。例えば、「O*NET OnLine」は、米国労働省雇用訓練局がスポンサーを務めるキャリアデザインと職業分析のためのツールで、900以上の職業を自身のニーズに合わせて検索、閲覧することができる。他にも、「What Can I Do With This Major？」は、テネシー大学が提供するウェブサイトで、100の専攻分野の一般的なキャリアパス、その分野での雇用主の種類、雇用機会を得るための戦略に関する情報を掲載している。

(11) キャリアの目的地

毎年、CISESでは、学生の卒業成果を収集するために「キャリアの目的地」というアンケート調査を実施しており、調査項目には給与額・役職名・就職先名称・大学院名称などが含まれている。2023年の調査では、2022年夏学期・2022年秋学期・2023年春学期に卒業した学部学生及び大学院学生3,454人のうち、アンケートに回答した1,062人の調査項目が取りまとめられた。なお、この調査結果は大学の評価指標として利用される。

5-3. アラバマ大学

アラバマ大学(UA)は、アラバマ州最古かつ最大の州立大学である。12のカレッジとスクールを擁し、2023年秋学期時点で教職員7,472人、学部学生33,436人、大学院学生5,694人が在籍している。

UAにはキャリアセンターとして、メインオフィス、ACIPCO工学キャリア開発センター、C&ISキャリアセンター、カルバーハウスキャリアセンターの4つのオフィスがキャンパス内に存在する。メインオフィス以外はサテライトオフィスであり、28人の職員が勤務している。

UAのキャリアセンターでは、下記(1)～(12)に示すキャリア支援を実施している。

表2. 2023年秋学期におけるUAキャリアフェアの概要

開催日	イベント名	内容
8月30日	キャリアセンター・カーニバルオープンハウス	参加者は、キャリアセンターの概要を知り、コンサルティングスタッフからサテライトオフィスについて学ぶことができる。また、景品やポップコーン、ゲーム、証明写真も無料で手に入れることができる。
9月10日	JCPenney スーツアップイベント	米国の衣料品販売店であるJCPenneyが在校生と卒業生を対象に割引イベントを開催する。学生IDを提示すれば、スーツ、シューズ、アクセサリーが最大50%オフで購入できる。
9月15,18,21,25,26日	キャリアフェア・クラッシュ・コース	参加者は、キャリアフェアの準備として、服装、自己アピールの方法、企業とのコミュニケーションを成功させるための情報を得ることができる。
9月27日	一般・ビジネス向けフェア	インターンシップ先や就職先を求める参加者が、全専攻を採用対象とする企業と出会うことができる。2023年秋学期には、技術・エンジニア向けフェアと合わせて学生4,720人（うち新入生815人）・リクルーター281人が参加した。
9月28日	技術・エンジニア向けフェア	インターンシップ先や就職先を求める参加者が、技術・エンジニアを専攻する学生を採用対象とする企業と出会うことができる。2023年秋学期には、一般・ビジネス向けフェアと合わせて学生4,720人（うち新入生815人）・リクルーター281人が参加した。
10月10日	コー・オプ採用面接デー	コー・オプの応募者は、このイベントを通じてコー・オプの採用企業と出会うことができる。2023年秋学期には、学生142人とリクルーター68人が参加した。
10月19日	教員採用面接デー	教育学専攻の学生は、フルタイムの教職を探すことができる。2023年秋学期には、学生48人とリクルーター35人が参加した。
10月23日	保健・公的サービス向けフェア	看護、ソーシャルワーク、その他関連する学問を専攻する学生は、インターンシップ先や就職先を探すことができる。2023年秋学期には、学生191人とリクルーター33人が参加した。

(1) キャリアフェアなどのイベント

キャリアセンターでは、春学期と秋学期に、在学生や卒業生を対象とした様々なイベントを開催している。このうちキャリアフェアは、①一般・ビジネス向けフェア、②技術・エンジニア向けフェア、③コー・オプ採用面接デー、④教員採用面接デー、⑤保健・公的サービス向けフェアの5つを開催している。これらは、正規採用枠とインターンシップ枠の両方に応募できるので、学生にとっては理想的な場である。キャリアフェアでは、コー・オプ採用企業や新入生歓迎といったステッカーを提示するリクルーターブースもあり、新入生でも気軽に参加できるイベントとなっていた。

また、キャリアセンターは2023年秋学期にキャリアフェア以外にも出張授業、ネットワーキングイベント、説明会、ワークショップなど約800のイベントを開催した。そのうちの一つであるキャリアフェア・クラッシュ・コースでは、キャリア教育開発部長がキャリアフェアで成功する秘訣を学生にレクチャーすることで、彼らはキャリアフェアの詳細を事前に知ることができ、十分な対策をした上でキャリアフェアに臨むことができる。

表2は、キャリアセンターが学生向けに発行した2023年秋学期キャリアフェア一覧に記載されたイベントについて、その概要をまとめた。

(2) キャリアアドバイジング

在学生や卒業生は、専攻の選択、キャリアデザイン、就職活動における戦略など、キャリアセンタースタッフによるガイダンスを受けることができる。また、UAへの入学を検討している生徒も、キャリアセンターのサービスやリソースに関する情報を得るためにキャリアセンタースタッフと面談することができる。2023年秋学期には2,300人を超える学生生徒からの面談依頼に応じた。

(3) キャリアガイド

キャリアセンターは、紙及び電子媒体で「キャリアガイド」を発行している。このガイドには、学生のキャリアデザインや就職活動に役立つアイデアや事例などが掲載されている。また、学生がこのガイドを自分だけのものにできるよう、直接質問を書き込んだり、リストにマーカーを引いたりできるようなデザインを採用している。

(4) キャリア・アクションプラン

在学中のキャリアデザインを支援するため、学年別にキャリア・アクションプランを提供している（表3）。学生は自身のレベルに応じたアクションプランをウェブサイト上で確認し、特にまだ達成できていない項目についてはキャリアセンターに相談の上、フォローアップし

表3. UAキャリアセンターの「キャリア・アクションプラン」より抜粋

対象年次	内容
学部1年生	<p>探究と認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自身の興味、能力、価値観を評価し、どのようなキャリアや職場環境が自身に適しているかを知る。 ・UAの提供する専攻についてもっと知る^[1]。 ・ボランティアをすることで、地域社会に貢献できるだけでなく、新しいキャリアの選択肢を探したり、人脈を広げたり、履歴書に書けるスキルを強化したりすることができる。 ・興味のある分野でアルバイトやインターンシップに参加することは、経験を積みながらキャリアに触れる良い方法である。
学部2年生	<p>評価と探求</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専攻変更を考えているなら、コンサルティングスタッフに相談する。 ・学生団体やコミュニティプロジェクトで責任ある役割を担い、履歴書を作成しながらリーダーシップとタイムマネジメントの能力を養う。
学部3年生	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア経験を積む。 ・就職活動におけるSNS活用について学ぶ。LinkedInのプロフィールを作成または更新する。 ・キャリアフェアや企業とのパネルディスカッションに参加し、自身の資格や雇用機会について情報収集できるよう、前もって準備をする。 ・大学院進学に興味がある場合、その課程や入学条件を調べ、入学試験を受ける計画を立てる。大学院や専門職大学院への出願スケジュールを調べる。
学部4年生	<p>就職活動または大学院進学計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティングスタッフに会い、履歴書とカバーレター等の応募書類の批評を受けたり、就職活動の戦略について話し合ったりする。就職活動や大学院・専門学校への入学手続きを始める。 ・学内と学外での採用機会を確認する。Handshakeを通じて学内面接に申し込む。 ・就職状況をキャリアセンターに報告する。この報告は、UAの大学認定や大学間のランキングに影響する就職率の集計にカウントされる。
大学院生	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院生のための無料のオンラインキャリアデザインツールであるImagine PhDを利用して、自身の興味、能力、価値観を評価する。 ・あらゆる業界の企業が求める能力を開発する。

[1] UAの学生は、ほとんどの米国の大学生と同様に、学部2年生を修了するまでに自身の専攻を正式に決定する必要がある。

もらうことができる。

(5) Handshake

UAは2023年Handshakeキャリア・スパーク・アワードを受賞した31校のうちの1校で、Handshakeのリレーションシップマネージャーは、UAは学生や企業に関するあらゆるデータを正確に活用してキャリア支援を実施していると絶賛した(Handshake n.d.b)。2023年秋学期には、約7千件の履歴書などがアップロードされ、2.6万件の求人がHandshakeを通じて応募されている。

(6) Cooperative Education (コーオプ)

コーオプとは、ACIPCO工学キャリア開発センターが運営する、卒業前に職業経験を積む機会を学生に提供する教育プログラムである。コーオプに参加する学生は、正規雇用の就労と正規課程の学習を交互に行うことになる。ACIPCO工学キャリア開発センターのコーオプ教育コーディネーターであるグリーン氏によると、通常、毎学期約200人の学生がこのプログラムに参加しているという。また、キャリア・コーオプ・アンバサダーは、コーオプに参加意欲のある学生のピアアドバイザーとして活躍している。アンバサダーは有給職で、毎年

10人がACIPCO工学キャリア開発センターからHandshakeを通じて募集される。アンバサダーの応募条件としては、コーオプの参加経験があること、GPAが3.0であることが挙げられる。そして、アンバサダーに選ばれると、学生の顔写真、コーオプの経験歴、メールアドレスがウェブサイトに掲載され、彼らから話を聞きたい学生は自由に連絡を取ることができるようになっている。

(7) カリキュラー・プラクティカル・トレーニング (CPT) / オプショナル・プラクティカル・トレーニング (OPT)

UAでは、2023年度に1,445人のF-1学生を受け入れており、キャリアセンターとキャップストーンインターナショナルセンター内の留学生・奨学生サービス(以下、ISSS)は、彼らがCPTやOPTに参加できるよう支援している。その一環として、企業向けにワークショップを開催し、F-1学生を雇用することに対する誤った認識を払拭し、利点を共有するなどしている(表4)。また、ISSSは、留学生が直面している困難な状況を改善するために、F-1学生を雇用する利点をまとめたパンフレットを併せて作成するなどしている。

表4. UAがF-1学生採用に関する企業向けワークショップで説明した内容

ポイント	内容
ワークショップ開催の経緯	<ul style="list-style-type: none"> F-1学生は、UA主催のリクルートイベントにおいて、米国人学生と比べて選択肢が少ないか、まったくない状況。 キャリアセンターとISSSは、企業がF-1学生の雇用に関する規定を正しく理解することを望んでいる。
ISSSの紹介	<ul style="list-style-type: none"> ほとんどの留学生はF-1ビザを持っている。 約90カ国から1,118人の留学生が在籍し、653人がSTEMの学位を取得している（2022年秋学期時点）。 F-1学生を採用するメリットとして、(1)国際的なタレントプールとスキルセットの獲得、(2)職場内における文化的多様性の促進、(3)グローバルな視点による市場の拡大、が挙げられる。
F-1学生採用にまつわる誤解	<ul style="list-style-type: none"> 以下はF-1学生採用にまつわるよくある誤解であり、事実とは異なる。 F-1学生を採用するとスponsershipの提供が必要となる。 F-1学生の採用はコストがかかるし、複雑だ。 あくまでF-1学生は臨時的な労働力である。 言葉の壁がコミュニケーションの妨げになっている。 F-1学生には技術も資格もない。
CPT	<ul style="list-style-type: none"> CPTの手続きには2営業日かかり、学外就労認可の中で最も早い。 F-1学生はコーオプや所属学部での履修を通じて単位を取得し、応募前に内定を得る必要がある。
OPT	<ul style="list-style-type: none"> 就労許可は最長1年間。 CPTとは異なり、事前に授業を履修したり、内定を受けたりする必要はない。 米国移民局によるOPTの手続きには約3ヶ月かかる。ただし、F-1学生が米国移民局に1,500ドルを支払うことで、30日以内の手続き完了を保証することができる。
STEM OPT	<ul style="list-style-type: none"> STEM指定学位プログラムリストに掲載されている学位を米国で取得していることが応募条件。 企業はE-Verifyプログラムに登録し、学生の解雇または離職をISSSに報告することに同意しなければならない。
大学と社会の接続	<ul style="list-style-type: none"> 米国労働省労働統計局が2022年に発表した調査結果によると、18歳から24歳の間に雇用された労働者のうち、61%が1年未満で、95%が6年未満でその仕事を終了していることが明らかになった。 一方、2022年の全米大学雇用主協会による声明では、F-1学生はスponsershipなしで何年も働くことができ、ジョブホップの傾向も少ないという。彼らは、多様性、忠誠心、意欲、経済的利益、グローバルな視点を通じて、企業にさらなる価値をもたらしている。

(8) トランスファラブルスキルと自己管理能力

トランスファラブルスキルとは、様々な状況に応用できるスキルのことを指す。キャリアセンターでは、6つのトランスファラブルスキルと、これらのスキルに代表する活動をキャリアセンターのウェブサイトやキャリアガイドでリストアップしている。学生は、このリストを通して自身のスキルを認識し、どのスキルを伸ばしたいかを特定することができる。さらに、そのスキルを活かせる職業を調べたり、スキルを伸ばすための計画を立てたりすることもできる。

特に、自己管理能力は、他者や環境と上手に向き合う能力であり、キャリアセンターではウェブサイトやキャリアガイドにて様々な例を示しながら、自己管理能力を身につけるようアドバイスしている。

(9) Steppingblocks

Steppingblocksは、Steppingblocks社が提供するオンライン上のキャリアデザインプラットフォームであり、学生は20問に及ぶ性格診断にアクセスしたり、卒業生などの進路を閲覧したり、自身の教育投資が長期的にいくらかかるか理解したりすることができる。

(10) VMock

VMockは、データサイエンスを活用し、履歴書・エレベーターピッチ・面接での受け答えを即座にフィードバックするオンラインプラットフォームである。キャリアセンターに行く時間がない学生でも就職活動の準備ができるよう、24時間365日利用できる。2023年秋学期時点で7,727人の学生がアクティブユーザーで、5,953人の学生が履歴書などをアップロードしている。

(11) クリムゾンキャリアクローゼット

クリムゾンキャリアクローゼットには、学生や卒業生が、面接やキャリアフェア、授業でのプレゼンテーションのために無料で借りられるスーツが保管されている。このクローゼットはキャリアセンターのメインオフィスの隣にあり、利用者はいつでも気軽に立ち寄ることができる。2023年秋学期には431件の利用予約があった。

(12) アイリス証明写真撮影ブース

アイリス証明写真撮影ブースは、学生がHandshake内で予約し、無料で証明写真を撮影・編集し、自身のメールアドレスでデータを受け取ることができるサービスである。2023年秋には、425件の利用があった。

表5. 筆者によるUA学生へのインタビュー結果

設問	回答			
	A	B	C	D
性別・人種	女性・ヨーロッパ人	女性・ヨーロッパ人	女性・ヨーロッパ人	女性・アジア人
学年・専攻	学士課程4年・会計学	学士課程4年・国際学、経営学	学士課程1年・国際学	博士後期課程3年・コミュニケーション学
人生の目標	・公的な会計事務所に就職したい	・国際機関とビジネス分野のいずれかで活躍したいが、まだ検討中	・異なるバックグラウンドを持つ人々の相互理解を助けたい	・米国の大学で教授になりたい
UAキャリアセンターの支援を受けた理由	・専攻を変更したいと思い、その可能性を検討するため	・キャリアフェアで何が行われているか見るため ・所属する学生団体のために自身の能力開発をする目的	・キャリアフェアの内容を見たり、企業の人から話を聞いたりするため	・履歴書やカバーレターを作成するため ・LinkedInの投稿を作成するため
UAキャリアセンターで受けた支援内容	・性格診断と自身のキャリアに関する興味を知るための診断 ・コンサルティングスタッフとの面談 ・履歴書作成のためのワークショップへの参加 ・キャリアセンターにアルバイトとして勤務	・キャリアフェアへの参加 ・模擬面接 ・キャリアセンターと協力した留学生に対するキャリア準備と専門的な能力開発の機会を提供 ・履歴書とカバーレターのテンプレートの活用 ・Handshakeで求人やイベント検索	・ルームメイトとキャリアフェアに参加 ・キャリア支援に関するメールの受信	・コンサルティングスタッフとの面談
UAからのキャリア支援でもたらされたもの	・自身の興味と能力を知ることができた ・多様なキャリアパスを知ることができた ・履歴書の内容を改善できた ・企業とのコネクションを得た	・履歴書や面接での対応を改善でき ・インターンシップの準備ができた	・自身の将来を考え始めるきっかけになった ・企業での経験や価値観を知ることができた	・キャリア活動に関する書類の内容を改善できた
UA以外のキャリア支援の有無	・両親の仕事体験を聞く	・進学塾での学習 ・両親のアドバイス	・高校のキャリアカウンセラー ・両親のアドバイス ・YouTube	・特になし

また、筆者は2023年10月6日から2024年2月21日までに、研修中の所属先であったキャップストーンインターナショナルセンター及びUAキャリアセンターの協力を得て、①学生にインタビュー募集に関するメールの送付、②両オフィスへのチラシ置き、の2方法によるインタビュー募集を行い、その結果、志願のあった同大学の学生4人にインタビューを行った（表5）。なお、学生へのインタビュー実施にあたっては、事前にUAのIRB部門の審査を受け、2023年10月6日に認可を得た。

質問は事前に質問票にまとめ、人生の目標、UAキャリアセンターの支援を受けたきっかけ、UAキャリアセンターで受けた支援内容、UAからのキャリア支援でもたらされたもの、UA以外のキャリア支援の有無の5項目について質問した。

回答者Aは、会計学専攻の学士課程4年生の女性で、自身の専攻と直結するような職に就くことを人生の目標として掲げており、その方向性に迷いはないと語った。なぜなら、彼女が会計学を専攻することを決めたのはキャリアセンターの支援を受けたからである。学士課程

2年生のときに当時専攻していた学問分野が自身の興味と合っていないと感じ、その旨をキャリアセンターへ相談すると、彼らは性格診断や質問票を実施してくれ、その結果が今の選択に繋がっていると述べた。また、その経験から、自身と似たような学生を支援したいと考えるようになり、キャリアセンターで窓口業務にアルバイトで携わっているという。

回答者Bは、主専攻で国際学を、副専攻で経営学を学ぶ学士課程4年生の女性で、自身のいずれかの専攻に関連するフィールドで活躍したいと考えているという。ただ、具体には決まっておらず、今はキャンパスで多様な経験を積むことでその解を見つけていきたいという。そんな彼女は留学生を支援する学生団体に所属しており、その活動で役立つようなスキルや情報を得るためにキャリアセンターと協働していた。また、その他にも自身のキャリアデザインに役立つ能力を開発するためにキャリアセンターの履歴書レビューや模擬面接を受けたと述べた。

回答者Cは、国際学を専攻する学士課程1年生の女性

表6. 三大学におけるキャリア支援の状況比較

	大阪大学	モンタナ州立大学	アラバマ大学
教職員数	7,143人	3,557人	7,472人
学部生数	14,986人	14,885人	33,436人
大学院生数	8,137人	2,093人	5,694人
(1) キャリア支援の対象者	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザインに取り組む在学生 就職活動に取り組む在学生 卒業後3年以内の卒業生 教職員 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザインに取り組む在学生 アルバイトを探す在学生 就職活動に取り組む在学生 卒業生 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザインに取り組む在学生 アルバイトを探す在学生 就職活動に取り組む在学生 卒業生
(2) キャリア支援の提供者	<ul style="list-style-type: none"> 教員8人（うち兼任教員7人） 職員2人 キャリアアドバイザー9人 学生10人前後（任意参加） 大阪大学キャリア支援システム 	<ul style="list-style-type: none"> 職員4人 キャリア教育コーチ7人 キャリアフェアプラス HireABobcat.com (Handshake) 	<ul style="list-style-type: none"> 職員28名 キャリアコーラオプアンバサダー10人 Handshake Steppingblocks VMock
(3) キャリア支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育に関する通常授業（定期） 就職・キャリアガイダンス 大阪大学企業ガイダンス（一方通行型の合同説明会） キャリア相談 OB・OG訪問 就職活動ガイドブックの発行 キャリア関連図書の配置 履歴書の配布 オンライン就活ブースの設置 キャリア支援担当者向けメーリングリストの作成 FDセミナーの提供 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアフェア（双方向型の個別セッション）とキャリアフェアのプレビューイベント インフォメーションナルインタビュー OPT/CPT キャンパス内の企業リクルート eポートフォリオ作成支援 リクルートスーツの提供 キャリア教育に関する出張授業（不定期） オンラインリソース提供 卒業生の就職先情報の発信 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアフェア（双方向型の個別セッション）とキャリアフェアのプレビューイベント キャリアアドバイジング キャリアガイドの発行 学年別のキャリア・アクションプランの提示 コーラオプの提供 OPT/CPT トランスマラブルスキルと自己管理能力のリストアップ リクルートスーツの貸出 証明写真撮影ブース

で、異文化理解に興味を持っており、今後の人生においてその支援をしたいと語った。キャリアセンターとの繋がりについては、入学してすぐにルームメイトとキャリアフェアに参加したことだといい、そこで初めて自身の将来を考えるようになったそうだ。その後、今後もそういった機会を得るために、キャリアセンターからのメールマガジン配信に登録したという。

回答者Dは、博士後期課程3年生の女性で、コミュニケーション学を学ぶ留学生だ。将来は米国で大学教員になることを目標に日々勉学に励んでいるという。これまで外部からキャリア支援を受けたことがないことから、履歴書やカバーレターの作成に関する相談やLinkedInの投稿添削など、複数回にわたってキャリアセンターの支援を活用していた。

5-4.各大学の取り組み比較

ここで、上述した三大学のキャリア支援の取り組みを比較した（表6）。

(1) キャリア支援の対象者

各大学は様々なステークホルダーに対して支援を提供しているが、日米のキャリア支援の対象者に関する大き

な違いは2つある。

まず、卒業生に対する支援状況の違いだ。3大学とも卒業生へのキャリア支援を行っているが、本学は支援の対象とする卒業生を「卒業後3年以内のOB・OG」と制限を定めている。これは、厚生労働省が2010年に「青少年の雇用機会の確保などに関する事業主が適切に対処するための指針」を一部改定し、過去3年以内に卒業した者を新卒として採用するよう企業に要請した（厚生労働省 2010）ことを受け、そのような卒業生も在学生と同様に支援しているためだ。また、1.背景で述べたように、本学のキャリアセンターは人手不足に悩んでいることから、もし支援の対象を卒業後3年以上のOB・OGまで拡大すれば、在学生へのケアが十分にできなくなる可能性が高い。そのため、本学のキャリアセンターでは卒業生が受けられる支援に制限を設けている。具体的には、キャリア支援システムの利用は可能だが、キャリアフェアなどのイベントには参加できない。一方、MSUとUAは、在学生と卒業生の両方に同じ支援を提供している。卒業生もHandshakeが利用でき、イベントに参加でき、あらゆるリソースにアクセスすることができるのだ。ただし、このような卒業生への支援が必要なのは、米国の社会人生活の特徴によるものと考えられる。日本

と比べ、米国における勤続年数は総じて短く、米国労働省労働統計局の調査によると、2022年1月の給与所得者の勤続年数の中央値は4.1年であった（U.S. Bureau of Labor Statistics 2022）。一方、国税庁の発表によると、2022年の平均勤続年数は12.7年であった（国税庁 2023）。また、Indeedによると、転職経験者の割合は、日本が59.7%であるのに対し、米国は90.1%であった（Indeed 2023）。

2つ目は、在学生のアルバイト探しに対するサポートの違いだ。家島氏によると、本学ではキャリアセンターで直接アルバイトを紹介しておらず、株式会社学生情報センター（以下、ナジック）を通して学生にアルバイト情報を提供している。ナジックでは、学生の安全を守るため、求人企業の職種、雇用条件、教育上の配慮などを審査した上で採用情報を掲載しているためだ。学生の本分は学業であり、アルバイトをする場合は学業に支障をきたさないよう留意するよう求める本学にとって、そのような学生を直接支援しないのは一定の理解ができる。一方、米国の大学では、そのような学生に対して積極的にサービスやサポートを提供している。MSUの在学生は、HireABobcatやアルバイトフェアでアルバイトを探すことができる。また、学内就職プログラムに参加すれば、専門性やリーダーシップを開発する機会を得ながらキャンパスで働くこともできる。UAもまた、キャリア・アクションプランの中で、キャリアに触れる良い機会として、在学生にアルバイトを勧めている。ここから、両大学ともアルバイトが学生にとって仕事に役立つスキルを身につける良い経験になるとを考えていることがわかる。

（2）キャリア支援の提供者

何れの大学においても、キャリア支援は、教職員、学生、オンラインプラットフォームの3つによって提供されていた。その中でも、日米の最大の違いは専任教職員数と言っても過言ではないだろう。本学のキャリアセンターには8人の教員がいるが、そのうち7人は兼任で、専任教員は1人だけである。しかも、事務職員のうち2人は総合職であることから、一定期間が経過すれば別部署に異動しなければならない。実際、家島氏によると、事務職員がキャリアセンター在職中にキャリアコンサルタントの資格を取っても、遅かれ早かれ異動になってしまい、その専門性が継承されないという。一方、MSUやUAには常勤職員が多く、MSUのCISESにはディレクター、アソシエイトディレクター、アシスタントディ

レクター、キャリア教育担当者がいる。また、UAにもディレクター、アシスタントディレクター、イベントコーディネーターなどを含む25もの常勤職員が所属している。

当たり前ではあるが、キャリア支援に関わる教職員数が多ければ多いほど、提供できる支援は増える。その好事例として、UAのキャリアフェアでは、4,000人以上の学生が参加するイベントを成功させるために、サテライトオフィスを越えて全員が協力しているとグリーン氏は述べる。

もう1つの違いは、学生との協力体制である。本学の場合、キャリアサポートーとキャリアサポートーJr.がキャリアセンターの活動に無償で参加しているが、学業最優先の原則があるため参加は任意であり、都度の協力者数が予測できない。一方、UAでは毎年、キャリアコアオブアンバサダーを募集しており、面接で選ばれた10人の学生がキャリアセンターの活動に精力的に協力している。グリーン氏曰く、毎年10人以上の学生が応募してくるが、キャリアセンターでは応募者の中から多様な学生を選ぶようにしているという。また、UAでは、学生がキャンパス内で働くことは経済支援の側面だけでなく、能力開発の側面からも役立つと考えられている。そのような文化が、学生をキャリア支援の協力者として獲得しやすくしている要因であると十分に考えられる。

また、米国の大学はオンラインプラットフォームをより多く活用している印象を受けた。MSUでもUAでも、学生と企業の双方へ情報提供するツールとしてHandshakeを利用しているおかげで、キャリアフェアのような巨大イベントのあらゆるデータが一元的に管理されている。そして、この利便性により、大学はキャリア支援のために多大な労力を割く必要がなくなり、学生はキャリアに関する情報取得や各種予約をすべてHandshakeで完結させることができていると言える。

（3）キャリア支援の内容

何れの大学も、キャリアフェア、キャリア支援に関するイベントなどを提供しており、その内容自体に大きな違いはない。しかし、これらコンテンツの提供方法には日米で違いがあった。

キャリアフェアについては、MSUとUAの両大学がフェアの前にプレビューイベントを開催している。このイベントは、キャリアフェアで一体何が行われるのか、学生に前もって知らうことを目的としており、具体的には、フェアの開催場所、望ましい服装や持ち物、

企業とのコミュニケーション方法などを事前に学ぶことができる。MSUのクイン氏は、学生がキャリアフェアの参加前に詳細な情報を知っていれば、前もって準備することができ、不安やストレスを軽減することができると言った。UAのキャリアフェア・クラッシュ・コースでも、「企業の方も人間です！フェアについて少し予習しておくだけで、彼らとリラックスして会話ができますよ。」と講師が学生に伝えていた。このようなレビューは、学生たちが自信を持ってキャリアフェアに挑み、最善を尽くすことに役立っている。大学側としては、長い時間とリソースをかけて準備するフェアを、できるだけ多くの学生にとって有意義なものにすることが望ましいだろう。このようなイベントは、そういった大学のニーズにも応えている。

さらに、学生のキャリアフェアへの参加方法も様々であることが明らかになった。本学のキャリアフェアは一方通行型の合同説明会である。このスタイルは日本の大半では一般的であるが、その利点としては、①一度に多くの学生に対して企業がプレゼンできること、②イベントのタイムスケジュールが組みやすいこと、③学生によって説明内容が変わらず、参加者全員が平等に情報提供を受けることができるなどが挙げられる。これに対し、米国の大学では双方向型の個別セッションが実施される。このスタイルの利点は、①時間の許す限り、学生は多くの企業とコミュニケーションできる、②学生がイニシアティブを取りながら企業の説明を聞くことができる、③企業が個々の学生と突っ込んだ話をすることができる、などであろう。このように利点を比較すると、日本では企業のメリットに、米国では学生のメリットにより重きを置いていることが推察できる。

なお、キャリア教育に関する授業は本学のみが開講していた。この授業は全学部の学生に開かれており、内容も全学生のニーズに合わせたものになっている。対照的に、MSUは特定の学部からの依頼で出張授業を行っているため、その内容は、依頼主によって変更され、準備に時間を要することが予想される。

6. 提案

上述までの内容を踏まえ、筆者は本学のキャリアセンターに対して下記4点を提案したい。

(1) 教職員に対する必要な研修の実施

現状、本学ではキャリア支援に関心のある教職員を対

象に、任意のFDセミナーを開催しているが、キャリアセンターに異動した教職員は、一般的にキャリア支援に関する知識がないことが多い、異動してから勉強を始めることが多い傾向にある。しかし、家島氏によれば、彼らは2~3年すれば他部署に異動することが多いという。今後、総合職である職員がキャリアセンターの業務に関わる可能性は十分にあることから、彼らにキャリアコンサルティングのスキルを身につけさせることで、キャリア支援の参加の幅を広げることができる。また、キャリアコンサルタント試験には、労働市場に関する知識や企業におけるキャリアデザインに関する知識が問われるため、キャリアセンターとしても企業のニーズを把握する能力を身につけることができ、結果として学生と企業双方のニーズに基づいた支援を提供することができるようになるのではないだろうか。さらに、このようなスキルはキャリアセンターの枠を超えて、教職員が学生と接することの多い教務系の部署においても活かすことができるだろう。専攻選択のアドバイスであれ、カリキュラムの指導であれ、学生支援にキャリア関連の見識を取り入れることができれば、学生のアカデミックな経験値を大幅に向上させることができる。キャリアコンサルティングのスキルを既存の専門能力開発に組み込むことで、教職員は学生の総合的なニーズに対応できるようになることが期待できる。

幸いにも、大学などにおいてキャリア教育を担う教職員を対象として、キャリアコンサルティングの手法を活かしたキャリア教育の企画・運営を担う人材を養成するための講習テキストなどが厚生労働省のウェブサイトで公開されている。2016年に実施された内容であるためテキストに記載されている大学教育の情報が古いため留意は必要だが、キャリア教育の概要や学生支援時に利用できるキャリアコンサルティングの技能や面接プロセス、理解しておくべき知識についてはほとんど変わっていないことから、この情報を使わない手はない。講習時間は内容によってばらつきがあるものの、長いもので1.5時間程度のため、2023年度に本学で提供されたe-learning教材と比較しても内容量としては相違ないところからも、筆者はこの講習を最大限活用することを提案する。

(2) オンラインプラットフォームの導入

米国での事例を参考に、本学でもオンラインプラットフォームを導入し、時間的制約が理由でキャリアセンターを訪れることができない学生や卒業生にもキャリア

支援が行き届くようにする必要があるのではないだろうか。MSUやUAにおけるHandshakeの利用に代表されるように、米国の大学ではオンラインプラットフォームが普及しており、学生と企業の情報交換を促進する上で有効であることが明らかになっている。さらに、このオンラインプラットフォームは、キャリアフェアなどのイベントの参加者データも管理しているため、キャリア支援の提供を効率よく実施することが期待できる。さらに、学生は、キャリア支援に関する情報へのアクセスやキャリアセンターの利用予約などをすべてプラットフォーム内で行うことができ、大学での体験をさらに最適化することができるだろう。

ただし、残念ながら日本にはHandshakeのオフィスは存在しておらず、米国・英国・独国といった欧米圏での利用が主流である。また、類似するようなオンラインプラットフォームで、日本でも利用が広がりつつあるLinkedInについても、学生と企業の情報交換の場として有効であることは期待できるが、履歴書レビューや模擬面接対策といったキャリア支援提供の機能は搭載していない。

そこで筆者は、2022年度より本学に設置されたスクーデント・ライフサイクルサポートセンター（以下、SLiCSセンター）に焦点を当て、SLiCSセンターによる本学在学生・卒業生向けのキャリア支援に特化したオンラインプラットフォームの提供を提案する。SLiCSセンターは、本学の学生に関する入学前から在学中、卒業及び修了後までの教学データを蓄積・管理し、それを分析・活用することで個別最適な教育及び学習・学生支援を全学的に実現することを目指していることから、支援の対象が在学生のみに閉じていないことが特徴だ。また、このセンターにはキャリア教育部という部門があり、本学で学ぶ学生が多様なキャリアに進むべく、多彩なキャリア形成教育を計画立案し実施するとともに、卒業生・修了生と大学との繋がりを強いものとすべく活動している。このようなオンラインプラットフォームとの親和性が高いことが予想されるため、例えば、学生に有益なキャリア支援に関するイベント情報を提供し、学生のキャリアデザインの軌跡を管理することで、センター内の別部門で集約する学修データと照らし合わせた学生の能力分析もできるのではないか。他にも、同一プラットフォーム内に履歴書の写しや模擬面接の録画をアップロードできるような機能を搭載し、それを本学の教職員やキャリアアドバイザーが添削することで、学生はキャリアセンターへ足を運ぶことなくキャリア支援を受ける

ことができる。

（3）キャリアフェアの規模拡大

本学のキャリアフェアは、就職を希望する在学生を主な対象としている。また、春休みに開催されるため、学生はキャリアフェアのためにわざわざキャンパスに来なければならない。そこで筆者は、インターンシップやアルバイトを希望する学生など、より幅広い学生を対象とし、学生が気軽に足を運べるよう、キャリアフェアを学期中に開催することを提案する。学期中の開催は、学業との両立が難しいという懸念もあるが、例えばUAでは、授業の一環としてキャリアフェアへの参加を義務付けているクラスもある。2023年秋学期に多くの新入生がキャリアフェアに参加できたのは、このような教員との連携があったからである。筆者がインタビューした学生たちも、就職活動のためではなく、「ちょっと見てみようかな」という軽い気持ちでキャリアフェアに参加しており、どの学年の学生にとっても、それほど敷居の高いイベントではなかったようだ。これは、MSUやUAで開催されるプレビューイベントが、キャリアフェアに対する学生の不安を事前に取り除くためのものであることも大きいだろう。

さらに、キャリア支援の対象者を就職活動中の学生だけでなく、インターンシップやアルバイトを探している学生にも広げることは、すべての学年の学生にとってそのイベントが有益になることが考えられる。そのため、本学の学生をインターンシップ生、アルバイト生として採用したい企業へ対してもキャリアフェアへの参加を呼び掛ける必要がある。キャリアフェアへ参加する企業が増えれば、企業からの参加費による収入も増えるため、キャリアフェアの更なる拡大が可能となる。

（4）学生サポーターの活動参画強化

筆者は、キャリア支援への学生の関与を高めることを目的とした、大学公認の学生組織の設立を提案する。この組織は、既に大学公認であるキャリアセンター＆キャリアセンターJr.の前身となるものである。現状の問題点の1つに、積極的な学生サポーターの勧誘ができないことが挙げられる。しかし、キャリアセンターで学生の選考を実施の上、より厳正な人事管理を行えば、カルト宗教の影響から逃れられるだけでなく、より積極的な広報活動も可能になるだろう。また、サポーターとして参画した学生に対して、前述したSLiCSセンターのオンラインプラットフォームに彼らの活動実績を登録

して可視化することで、自身の能力開発状況の管理に活かしてもらうこともできるだろう。インタビューに応じてくれた学生の中には、UAのキャリアセンターで働く学生もいたが、学生のエンゲージメントを高めることでキャリアセンターに多様な人材が配置され、本学のキャリア支援もより効果的なものになるのではなかろうか。

7. 結論

本稿では、日米の大学におけるキャリア支援について調査し、本学のキャリアセンターが今後進むべき方向性について考察した。以下、本稿の内容を振り返り、その貢献点を述べる。

まず、各大学の組織概要と取り組みについて詳細に説明し、これらの取り組みをキャリア支援の対象者、キャリア支援の提供者、キャリア支援の内容の観点から比較した。本学は多様なステークホルダーに対して多様なサービスを提供することを目指しているため、3大学のキャリア支援の対象者、キャリア支援の内容を比較することで、本学のキャリアセンターの取り組みを客観的に評価し、改善策を検討することができた。また、キャリア支援に従事する教職員の確保についても、本学が抱える課題であることから、キャリア支援の内容の状況についても現状の取り組みをより詳細に分析することができた。

キャリア支援の対象者については、卒業生の定義や卒業生に対するキャリア支援の有無、アルバイトを探す学生への支援状況、に違いが見られた。キャリア支援の提供者については、専任教職員数、キャリア支援における学生のエンゲージメント、オンラインプラットフォームの利用頻度に違いが見られた。そして、キャリア支援の内容については、キャリアフェアのプレビューイベント、キャリアフェアの開催スタイル、授業に違いが見られた。最後に、以上の比較結果を踏まえ、今後のキャリアセンター活動の展開について、①教職員のキャリアコンサルタント資格取得のための研修の実施、②オンラインプラットフォームの活用促進、③キャリアフェアの更なる規模拡大、④学生サポートの活動への参加強化、の4点を提言した。

本稿は、世界の研究大学と肩を並べることを目指す本学のキャリア支援と、米国の大学のキャリア支援の違いを理解することで、本学の支援をより充実させるための視点を提供する点で有益であると筆者は考える。本稿を

通して、今後ますます本学のキャリア支援に関する議論や取り組みが活発になることを期待したい。

受付 2025.4.9／受理 2025.7.25

謝辞

本稿の執筆に当たり、資料提供やインタビュー調査への協力にご快諾いただいた各大学のインタビュイーに心より感謝いたします。また、調査を進める中で、アラバマ大学キャップストーンインターナショナルセンターのディレクターであるDr. Teresa Wise、アドミニストレーティブアシスタントのKimberly Sennett氏には多大なサポートをいただきました。加えて、文部科学省大臣官房国際課には、LEAP期間中のあらゆる支援と財政的援助をいただきました。誠にありがとうございました。

注

- (1) 英文履歴書と一緒に送付する書類で、応募する仕事に関連したスキルや経験についての詳しい情報を記したもの (Indeed 2022).
- (2) 世界最大のオンラインプロフェッショナルネットワークで、利用者は適切な求人やインターンシップを見つけ、プロフェッショナルと繋がり、関係を強化し、キャリアで成功するために必要なスキルを学ぶことができる (LinkedIn 2023).

参考文献

- Career Fair Plus(n.d.)「The best virtual, in-person, and hybrid recruiting event platform.」. <https://www.careerfairplus.com/> (閲覧日：2024年9月26日)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2020)「研究報告1『多様化する若者の就職支援とキャリアガイダンス』」. https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20200213/houkoku/01_kenkyu1.html (閲覧日：2024年9月21日)
- eCFR(n.d.)「8 CFR 214.2 --Special requirements for admission, extension, and maintenance of status」. <https://www.ecfr.gov/current/title-8/chapter-I/subchapter-B/part-214/section-214.2> (閲覧日：2024年3月25日)
- e-Gov(n.d.)「大学設置基準」. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=331M50000080028> (閲覧日：2024年9月21日)
- Handshake(n.d.a)「About—Handshake Careers | Handshake」. <https://joinhandshake.com/about/> (閲覧日：2024年9月26日)
- Handshake(n.d.b)「The University of Alabama | 2023 Handshake Career Spark Award Winner」. <https://joinhandshake.com/career-spark-awards/2023/university-of-alabama/> (閲覧日：2024年3月25日)

- Homeland Security Investigations(2024)「2023 Top 500 F-1 Higher Education Schools by Number of Active SEVIS Records」. https://www.dhs.gov/sites/default/files/2024-05/24_0510_hsi_sevp-sevis-btn-2023-top500-f1-schools.pdf (閲覧日：2024年12月26日)
- Indeed (2022)「【ビジネス英語】英文履歴書と一緒に提出するカバーレターとは？」 | Indeed (インディード). <https://jp.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/what-is-a-cover-letter> (閲覧日：2024年9月26日)
- Indeed (2023)「「転職」に関する5カ国（日・米・英・独・韓）比較調査を実施」 | Indeed (インディード). <https://jp.indeed.com/press/releases/20230627> (閲覧日：2024年9月27日)
- 国税庁 (2023)「令和4年分民間給与実態統計調査—調査結果報告一」. https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuz_eicho/minkan2022/pdf/002.pdf (閲覧日：2024年9月27日)
- 児美川孝一郎・大澤敏・川口誠人・山重芳子・藤川昇悟・小館亮之 (2023)「特集：キャリア教育の現状と課題」『大学時評』410. pp. 32-63. 一般社団法人日本私立大学連盟.
- 厚生労働省 (2010)「3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を！」報道発表資料 | 厚生労働省. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000wgql1.html> (閲覧日：2024年9月27日)
- 厚生労働省 (2016)「企業・学校等においてキャリア形成支援に取り組みたい方へ」 | 厚生労働省. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kigyou_gakkou.html (閲覧日：2024年12月30日)
- 倉品武文・河崎真理・吉川剛・松尾智晶・岩瀬峰代・河合美里・伊藤純 (2023)「特集：低学年からのキャリア教育」『大学時評』409. pp. 32-73. 一般社団法人日本私立大学連盟.
- Lee Yi Hsuan・Cheng Yuchen・Yoo Jihyun (2020)「大学は人生の夏休み？大学生活を教える先生！」ときめき取材記. <https://www.tjf.or.jp/tokimeki/osaka/2021/03/11/2662/> (閲覧日：2024年9月26日)
- LinkedIn (2023)「LinkedInとその使用方法について教えてください。」 | LinkedInヘルプ. <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a549432/linkedin-?lang=ja> (閲覧日：2024年9月26日)
- マイナビキャリアリサーチLab (2023)「大学低学年における学部生の進路意識調査（25年卒・26年卒対象）」. https://career-research.mynavi.jp/reserch/20230126_43764/ (閲覧日：2024年9月21日)
- Montana State University(n.d.a)「Career, Internship & Student Employment Services | Allen Yarnell Center for Student Success」. <https://www.montana.edu/ayess/careers/> (閲覧日：2024年3月25日)
- Montana State University (n.d.b)「Quick Facts: 2023-2024」. <https://www.montana.edu/data/facts/quick24.html> (閲覧日：2024年12月23日)
- 大阪大学 (2016)「第3期中期目標」. <https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/nqweh5/u7otxv/55by8x/@@download/file> (閲覧日：2024年9月21日)
- 大阪大学 (2022)「第4期中期目標」. <https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/publications/nqweh5/u7otxv/n9p4hj/@@download/file> (閲覧日：2024年12月23日)
- 大阪大学 (2024)「プロスペクタス2024」. https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/prospectus_folder/prospectus_2024 (閲覧日：2024年12月23日)
- 大阪大学 (n.d.a)「大阪大学キャリアセンター」. <https://caree.r.osaka-u.ac.jp/> (閲覧日：2024年9月26日)
- 大阪大学 (n.d.b)「SLiCS - 大阪大学 スチューデント・ライフサイクルサポートセンター」. <https://slices.osaka-u.ac.jp/> (閲覧日：2024年12月30日)
- Osaka University Career Center (2023)「大阪大学キャリアセンター設立5周年記念シンポジウム【第1部】」1:15:45, 1:23:04. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=fvNY7hyAcEI> (閲覧日：2024年9月21日)
- 大阪大学キャリアセンター (2024)「就職活動ガイドブック2025」. <https://career.osaka-u.ac.jp/files/careerguidebook.pdf> (閲覧日：2024年9月26日)
- 首相官邸 (2017)「人生100年時代社会構想会議 中間とりまとめ」. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/_icsFiles/afieldfile/2018/02/22/1401465_8.pdf (閲覧日：2024年9月21日)
- 就職みらい研究所 (2023)「就職プロセス調査（2024年卒）『2023年6月1日現在の内定状況』」. https://shushokumirai.recruit.co.jp/research_article/20230608001/ (閲覧日：2024年9月21日)
- Times Higher Education(2023)「Show off students' employability with e-portfolios」. <https://www.timeshighereducation.com/campus/show-students-employability-eportfolios> (閲覧日：2025年1月10日)
- The University of Alabama(n.d.a)「Students by College/School and Level」. <https://oira.ua.edu/factbooklegacy/reports/student-enrollment/trend/students-by-college-school-and-level/> (閲覧日：2024年3月25日)
- The University of Alabama(n.d.b)「Career Center」. <https://career.sa.ua.edu/> (閲覧日：2024年3月25日)
- The University of Alabama(n.d.c)「Total Employees by Job Group」. <https://oira.ua.edu/factbooklegacy/reports/faculty-and-staff/total-employees-by-job-group-table/202340.html> (閲覧日：2024年12月23日)
- U.S. Bureau of Consular Affairs(2024)「Worldwide NIV Workload by Visa Category FY 2023」. <https://travel.state.gov/content/dam/visas/Statistics/Non-Immigrant-Statistics/NIVWorkload/FY2023%20NIVWorkloadbyVisaCategory.pdf> (閲覧日：2024年12月26日)
- U.S. Bureau of Labor Statistics(2022)「Employee Tenure Summary – 2022 A01 Results」. <https://www.bls.gov/news.release/tenure.nr0.htm> (閲覧日：2024年3月25日)
- U.S. Citizenship and Immigration Services(n.d.)「Optional

Practical Training (OPT) for F-1 Students | USCIS].
<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/optional-practical-training-opt-for-f-1-students> (閲覧日: 2024年9月27日)

U.S. Citizenship and Immigration Services(n.d.) 「Students and Employment | USCIS]. <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/students-and-employment> (閲覧日: 2024年12月26日)