

若者の地元定着と在学時における キャリア意識の変化の関連性について

－ A 短期大学における PROG・CAVT を用いた比較を通して－

堀 良 平
(キャリア開発総合学科)

I. 問題と目的

1. 問題提起

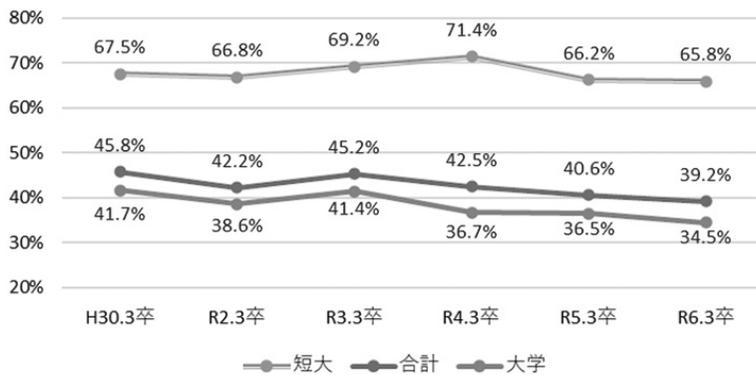
厚生労働省（2020）によると、2008年以降我が国では人口減少の局面に入り、2070年には人口が9000万人を割り込むといわれている。さらに我が国では東京一極集中が進み、増田（2014）による「地方消滅論」は地域社会に大きな衝撃をもたらすとともに、地方創生という言葉のもと、各地で様々な取り組みが行われるようになった。

地方創生における大きな課題として、都市部への若者流出がある。リクルート進学総研（2024）によると、2023年度の進学時の地元残留率は全体で44.8%となっているが、北関東24.4%、四国28.4%、北陸34.3%、東北

35.3%等となっており、過疎を多く抱える地域において進学時に若者が域外へ流出していることが分かる。

その中でも今回は、東北地方唯一の政令指定都市である仙台市を抱える宮城県を研究対象とすることとした。宮城県は2023年度における大学入学者地元残留率が55.1%、短期大学入学者地元残留率が86.7%となっており、多くの若者が進学時に残留している県であるといえる（リクルート進学総研、2024）。ただし、2024年3月に宮城県内の学生の県内就職率が過去最低の39.2%となり、進学では地元を選択する若者が多いにもかかわらず、就職時に地元を離れる若者が多いことがわかる。表1にもあるようにここ7年間では2022

【表1】 宮城県 新卒大卒者等の県内就職率



注：合計は大学・短期大学卒に加え、高等専門学校卒、専修学校卒の合計での決定率

注：H31.3卒は学校区別の数値が公表されていない（合計は45.1%）

（宮城労働局「新規大卒者等の就職状況」より抜粋し筆者作成）

【表2】 大学・短大卒の進学時地元残留率と自県内就職状況の比較

			宮城	北海道	福島	新潟	石川	福井	愛媛	鹿児島
大学卒	2018.4 入学 → 2022.3 卒	①進学時 地元残留率	58.4	66.9	20.4	36.3	46.9	32.4	33.3	31.5
		②自県内就職率	36.7	59.4	40.1	47.4	38.9	50.3	51.4	50.2
		②-①	▲21.7	▲7.5	19.7	11.1	▲8.0	17.9	18.1	18.7
	2019.4 入学 → 2023.3 卒	①進学時 地元残留率	58.1	67.6	20.0	37.8	48.2	30.3	30.9	33.6
		②自県内就職率	36.5	58.2	37.3	45.0	41.1	48.8	46.8	52.2
		②-①	▲21.6	▲9.4	19.7	11.1	▲8.0	17.3	18.1	18.7
短大卒	2020.4 入学 → 2022.3 卒	①進学時 地元残留率	84.4	88.5	70.7	68.8	86.1	60.5	72.5	75.2
		②自県内就職率	71.4	94.6	77.7	82.6	75.7	97.4	92.4	90.3
		②-①	▲13.0	6.1	7.0	13.8	▲10.4	36.9	19.9	15.1
	2021.4 入学 → 2023.3 卒	①進学時 地元残留率	86.9	89.5	70.5	70.3	85.3	62.0	71.2	74.4
		②自県内就職率	66.2	95.1	73.3	82.5	78.5	93.4	82.3	88.2
		②-①	▲20.7	5.6	2.8	12.2	▲6.8	31.4	11.1	13.8

注：網掛けは②自県内就職率－①進学時地元残留率がマイナスである箇所を示している
 (学校基本調査ならびに各道県労働局新規大卒者等の就職状況より筆者作成)

年3月卒以降、大学、短大とも割合が減少していることが分かる。さらに入学した学生がそのまま地元で定着しているかを示す自県内就職率について、宮城県同様にその数値を公表している7道県と進学時地元残留率とあわせて比較してみると（表2参照）、自県内就職率が進学時地元残留率を下回るのは、宮城県と石川県、そして大学卒の北海道のみであり、特に宮城県はその数値が高いことがわかる。

そこで、本稿では仙台市内にあるA短期大学におけるジェネリックスキルやキャリア意識の変化を分析することで、他道県と異なる傾向があるといえる宮城県において、地元定着をする若者とそうではない若者の傾向を明らかにすることを狙いとする。

2. 先行研究と研究目的の導出

今回のテーマとなる「地元定着」「PROG」「CAVT」に関する研究の分析を通して、本稿における研究目的を導出する。

2.1 地元定着に関する先行研究

地元定着についての研究は特に2000年代以降に多く見られるようになっている。平松・重松（2006）は地方圏の大学である山口大学においてアンケート調査を行い、大学生の地元志向と就職意識を検討している。そこで、地元志向の強い学生はやりたい仕事がなく、仕事をするイメージができず、就活に意欲的ではない傾向がみられるとともに、親からの勧めも強い傾向もあることから、総じて就職力が弱いと率先して地元定着を表明していると指摘している。

石黒（2018）は学力や経済面が相対的に不利な若者は、豊かでサポータティブな社会資本

が誘因となって出身地にとどまる傾向が強いとしている。

成田・羽瀧（2021）は、轡田（2017）の「3層構造モデル」をもとにした「条件不利地域圏（以下、条件不利圏）」と「地方中枢拠点都市圏（以下、地方都市圏）」に地方を分類した上で、定住希望の差異について関連性を分析し、地方都市圏のほうが条件不利圏よりも現在地での定住希望の割合が高いこと、更に背景として性別（男性）や地域満足度の高さ、友人数の多さがどちらの地域でも定住希望に関連していることについて指摘している。

宋（2023）は山口県の大学生を中心とした若者の地元就職以降の調査において、地元での就職促進・地元定着の方向性を検討する中で、県内での就職が前向きな者は、県内出身者であれば、地元への愛着や安定した生活基盤があると、県外出身者であれば自然環境の豊かさ、実家との距離、県内大学のため採用されやすそう、山口県の就職情報が入手しやすいなどがある、としている。

いずれの研究においても地元定着に影響する要因について研究されているが、在学中のスキルや意識の変化に触れた研究ではなかった。

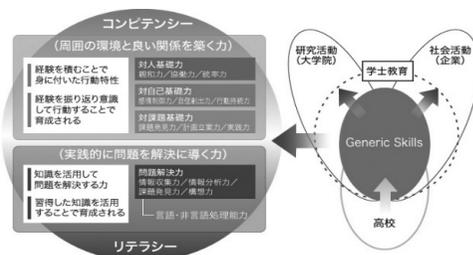
2.2 PROGに関する研究

PROG (Progress Report on Generic Skills) はジェネリックスキルを可視化・測定するためのツールとして、(株)リアセックと(学)河合塾が共同開発したテストである。表3にもある通りリテラシーとコンピテンシーを測定するテストであり、学習成果の測定や進路支援など幅広く活用されているツールである。リアセックキャリア総合研究所(2021)では、全国13大学の協力を基にした卒業生調査を行っており、3年時に受検したPROGによっ

て判明したジェネリックスキルが社会人としてどの程度影響しているかについて示唆を行っている。その中で「地方高校→地方大学→地方企業就職」の群と、「地方高校→地方大学卒→三大都市圏企業就職」の群との比較分析がなされている。その中では大学3年時のコンピテンシーについては、前者の中でも特に公務員の学生の数値が高かったとし、後者と公務員を除く前者では大きな差が生じていないことを指摘して、地方にとどまった就職者が流出者と比べコンピテンシーが劣っていない点について指摘している。

その他、PROGを用いた研究はいくつかあるのだが、地元定着に関連する研究を見つけることができなかった。

【表3】 PROG について

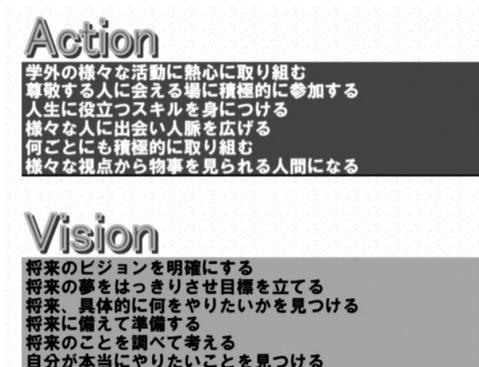


(河合塾ホームページより)

2.3 CAVTに関する研究

ジェネリックスキルを測定するPROGに加え、本稿で使用していくツールが、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;以下CAVT)(下村・八幡・梅崎・田澤,2009)である。これは「アクション」と「ビジョン」から構成され、前者は、将来に向けて、どのくらい熱心に積極的に行動を行っているかを測定する項目群であり、後者は将来に向けたビジョンや夢、やりたいことなどを、どのくらい明確にしているか、また、それに向けて

【表4】 Career Action-Vision Test (CAVT)
項目プロトタイプ



準備しているか、をそれぞれ測定する項目群である（表4参照）。実施方法として、キャリアガイダンスの実践の前後で実施することで自分にどのような変化が生じ、どんな面が有益だったかを受講生は知ることができるとともに、ガイダンス提供者は回答を点数化し集計することで、今後の改善の手掛かりを得られるものとしている。田澤・梅崎（2012）では、キャリア発達の状態を確認することができるツールであるため、幅広く使用可能な汎用版のテストとして利用できることも述べられている。このことから、多くのキャリア教育に関する研究において、CAVTの結果を点数化することで、キャリア教育の検証を行っている。

田澤・梅崎（2018）は、全国の大学3年生のモニターに対して行った調査結果を基に、地元志向、CAVTを用いたキャリア意識、保護者との関わりについて検証を行っている。その中で、非三大都市圏の学生において、完全地元残留型のキャリア意識が相対的に低いことを明らかにし、三大都市圏はその傾向が見られなかったとしている。

猪股・高橋・門間（2020）は、T大学において2018年前期及び後期と2019年前期に開

講された7科目のキャリア教育科目の受講生167名を対象としたCAVTを実施した。キャリア意識の変化について、授業前後で半数ほどの学生が自身のキャリア意識を向上させている一方で、低下したのは6%程度に留まったとし、その科目に一定の効果があったことを確認している。

小山（2021）はK大学の初年次キャリア教育科目の講義内で3回CAVTを実施し、そのスコアの平均値は上昇していた。アクションについては順次上昇していることから授業内での聞き取り調査や課題によってキャリア探索行動が一定程度促されたとしている一方、ビジョンについては1→2回目の実施では大きな上昇がみられなかったが、2→3回目に大きな上昇がみられたことに着目している。その理由としてチームで創り表現する活動を行い、それを省察して今後活動につなげるパートにおいて、大学生活における方針が一定程度明確化されたからだ述べている。さらに人生の先輩から話を聞くよりも、ポスター発表という共通目標に向かって集団で課題に取り組むことがビジョンの上昇と相関があるという知見は、初年次キャリア教育科目の授業内容・運営を考える上で興味深いとしている。

このように本稿において取り上げたCAVTによるキャリア意識の研究においては実施前後で数値の変化がみられ、その内容について示唆を行っていることがわかったが、その影響、特に地元定着に関する研究については田澤・梅崎（2018）以外は見つけることができなかった。

2.4 研究目的の導出

ここまで地元定着・PROG・CAVTの先行研究の分析を通して、本稿における学問的意義を検討してきた。それぞれの領域において

様々な研究がなされているが、地元定着という点でのPROG、CAVTを用いた研究は少ないことが分かった。そこで本稿においては地元定着に至る経緯について、最終学歴となる学校、今回はA短期大学におけるPROG、CAVTの実施結果から判明する結果と実際の就職先のエリアの分析を通して、どのような特徴を持つ学生が地元定着をするのか、いないのかについて検証していくことを本稿の研究目的とする。

II. 方法

A短期大学キャリア開発総合学科に2021年度入学した学生に対して行われたPROGテスト並びにCAVTテストの結果を基に調査・分析を行う。

PROGテストは、まず1回目として入学後すぐの2021年4月にオンラインにて実施した。オンラインでの実施とは、当時コロナウィルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発出期であったことから会場での一斉実施が困難であったため、各学生にログインパスワード等を付与し、スマホやPCなどから受験させたもので、176名が受験した。その後2回目は卒業間近となる2022年11月22日・29日、12月13日の3回に分割して、教室にてマークシートにて実施し、161名が受験した。そのうち1・2回目とも受験した学生は160名となっている。

次にCAVTテストであるが、キャリア開発総合学科における1年後期の必須科目である「キャリアデザインⅡ」の講義内で実施した。この講義では、前期の「キャリアデザインⅠ」を受けて、まず事前課題として夏季課題を課し、対面、オンライン問わず何かしらのインターンシップに参加し、その内容をパワーポイントに各自まとめ、講義2回目ないし3回目の講義においてゼミ単位で発表する

といった課題を実践している。その流れを踏まえ、4回目より全7回の内容でグループワークによる「企業インタビュー」を行っている。これは学生を5～6名でのグループに編成し、地元同友会からの企業紹介等をベースにした仙台市内を中心に30社の企業、団体に趣旨を理解頂いた上で学生インタビューを受け入れてもらう形で実施した。このインタビューの前後となる2021年10月21日(木)「キャリアデザインⅡ」5回目の講義内、ならびに2021年12月16日(木)「キャリアデザインⅡ」12回目の講義内にて実施し、対象人数としては2回のCAVTを実施した際、どちらにも回答した106名とした。実施方法としては講義において各種連絡事項やレポート提出のツールとして使用しているGoogle Classroom上に、所定時刻にGoogle Formをアップし、時間内に回答を行うよう指示した。回答指示の際、成績に関係するものではなく、質問に関して自身の気持ちに近いものを選択するようにアナウンスを行った。質問内容としては、学籍番号、名前、在籍ゼミの基本情報を入力し、1回目は同日実施したSPI模試の感想、2回目は「企業インタビューを通して成長できたと感じた点」についての入力もさせた上で、CAVT(表1)の12項目についてすべて回答させる形式をとった。なお、「かなりできている」：5点、「ややできている」：4点、「どちらともいえない」：3点、「あまりできていない」：2点、「できていない」：1点として、平均点と合計点の集計を行った。

以上の2種類のテストについて、すべて受験をし、かつ就職先が確定した97名を今回の調査対象として、分析を行うこととする。なお、97名の内訳は、出身高校が宮城県84名、宮城県外13名(青森2、秋田3、岩手3、山形3、福島2)、就職先が宮城県82名、宮城県外15名(北海道1、青森1、岩手2、山形1、

福島3、関東6、その他1)となった。今回短大を経て卒業時に在籍した高校のある地元に残った、もしくは戻った学生79名を「定着型」、地元を離れた、もしくは戻らなかった学生17名を「移動型」として分析を行うこととする。

【表5】 分析データ 分類一覧

タイプ	出身地	就職先	人数
定着 (79名)	宮城	宮城	75名
	県外	県外(地元)	4名
移動 (17名)	宮城	県外	8名
	県外	宮城	6名
	県外	県外(地元以外)	3名

Ⅲ. 結果

1. PROGテストの実施結果について

2回のテストの結果(平均値)は表6の通りとなる。受験した160名全体でみるとリテラシーは上昇、コンピテンシーは低下という結果となったが、定着型、移動型とも伸長に関しては同様の結果となった。しかしその値については、定着型でリテラシーにおける数値の上昇が大きく、移動型ではコンピテン

シーにおいてももとの数値が全体よりも高い中で、数値の下落がやや大きいことがわかる。

さらにコンピテンシーに関して、3つの基礎力別で結果を分析してみると全体的な傾向として対自己基礎力は上昇、対人基礎力と対課題基礎力は低下という結果になっている。対人基礎力、対自己基礎力については伸長については全体と比べて大きな差異はないものの、移動型は定着型より数値が高いことが分かった。

以上の通り、PROGテストによるリテラシーとコンピテンシーの平均値推移において、わずかではあるが特徴的な数値傾向がみられ、特にキャリア意識により関係するコンピテンシーにおいて、数値の違いが表れたことは注目すべき点であると考ええる。

2. CAVTテストの実施結果について

2回実施したテストの結果は表7の通りとなる。1回目と2回目の実施時期は2か月ほどの違いであるが、堀(2022)も指摘の通り、グループワークを通して一定のキャリア意識向上がみられる。

【表6】 A短期大学によるPROGテスト 結果平均値比較一覧

分類	受験人数	リテラシー(5段階評価)			コンピテンシー(5段階評価)					
		1回目	2回目	差	1回目	2回目	差			
全体	160	3.42	4.06	0.66	2.58	2.51	-0.07			
定着	79	3.42	4.30	0.88	2.30	2.23	-0.07			
移動	17	3.59	4.23	0.64	3.06	2.88	-0.18			
コンピテンシー内訳										
分類	受験人数	対人基礎力(7段階評価)			対自己基礎力(7段階評価)			対課題基礎力(7段階評価)		
		1回目	2回目	差	1回目	2回目	差	1回目	2回目	差
全体	160	2.95	2.78	-0.17	2.73	2.98	0.25	3.26	3.22	-0.04
定着	79	2.71	2.48	-0.23	2.51	2.75	0.24	3.16	3.22	0.06
移動	17	3.41	3.24	-0.17	3.06	3.35	0.29	3.12	3.12	0

【表7】 A 短期大学におけるCAVTテストの結果について

質問項目	全体 (106名受験)			定着型 (79名)			移動型 (17名)		
	1回目	2回目	差	1回目	2回目	差	1回目	2回目	差
アクション									
①学外の様々な活動に熱心に取り組む	3.04	3.35	0.31	2.90	3.28	0.38	3.35	3.53	0.18
②尊敬する人に会える場に積極的に参加する	2.43	2.74	0.31	2.34	2.67	0.34	2.53	2.65	0.12
③人生に役立つスキルを身につける	3.25	3.51	0.26	3.08	3.38	0.30	3.65	3.94	0.29
④様々な人に出会い人脈を広げる	3.09	3.37	0.28	2.94	3.24	0.30	3.59	4.00	0.41
⑤何事にも積極的に取り組む	3.35	3.59	0.23	3.19	3.54	0.35	3.82	3.71	-0.11
⑥様々な視点から物事を見られる	3.26	3.61	0.35	3.10	3.52	0.42	3.82	3.94	0.12
合計	18.42	20.17	1.75	17.54	19.62	2.08	20.77	21.77	1.00
ビジョン									
⑦将来のビジョンを明確にする	2.72	3.23	0.51	2.65	3.16	0.51	2.59	3.24	0.65
⑧将来の夢をはっきりさせ目標を立てる	2.82	3.14	0.32	2.77	3.09	0.32	2.65	3.00	0.35
⑨将来、具体的に何をやりたいかを見つける	3.02	3.20	0.18	2.96	3.14	0.18	2.94	3.06	0.12
⑩将来に備えて準備する	2.81	3.15	0.34	2.63	3.01	0.38	3.18	3.53	0.35
⑪将来のことを考えて調べる	3.22	3.41	0.19	3.13	3.30	0.17	3.35	3.71	0.36
⑫自分が本当にやりたいことを見つける	2.91	3.12	0.21	2.84	3.04	0.20	2.82	3.18	0.36
合計	17.50	19.25	1.75	16.98	18.75	1.77	17.53	19.71	2.18

それぞれの項目について、まずはアクションから見ていくと、1回目より2回目にかけて1.75点の上昇がみられた。ただ、6項目のそれぞれの上昇が0.2～0.3点の間に留まっており大きな上昇があったとは言えなかった。タイプ別に確認すると、定着型においては全体値よりも低い点数となっているが、上昇が2.08点となっており、特に「何事にも積極的に取り組む」や「学外の様々な活動に熱心に取り組む」といった項目が全体の上昇をより上回る結果となっている。移動型については点数が全体や定着型より高い値となっているが、上昇がこれらに比べると少ない結果となった。

また、ビジョンについても、アクションと同数の1.75点の上昇がみられた。合計点ではアクションより若干低いことから、短大に入学して半年余りということもあり、進路を前向きに考える学生がまだ少ないと推測す

る。各項目の上昇はアクションに比べると若干のばらつきが見られ、最も高い上昇となったのが「将来のビジョンを明確にする」(0.51点上昇)となった。タイプ別に確認すると、定着型においてはアクション同様、全体値より低い数値となっているが、上昇については全体値とほぼ同値となっていることがわかる。全体値同様、「将来のビジョンを明確にする」が大幅に上昇しており、アクションで見られた積極性の上昇との関連性があることも推察される。移動型については、アクションに比べて上昇値が高いことがわかる。全体値、定着型同様「将来のビジョンを明確にする」が大きく上昇しているが、他と異なる点として、「将来のことを考えて調べる」や「自分が将来何をしたいか」の上昇が高いことが特徴的である。この期間を通して地元を離れ新しい進路を考えようとしている様子が見える。

【表8】 定着型・移動型のt検定結果

			t 値	自由度	有意確率（両側）
PROG	リテラシー	定着型	- 4.382	78	$p < .001$
		移動型	- 1.690	16	0.111 *
	コンピテンシー	定着型	0.598	78	0.552 *
		移動型	0.614	16	0.548 *
CAVT	アクション	定着型	- 5.328	78	$p < .001$
		移動型	- 1.531	16	0.145 *
	ビジョン	定着型	- 4.906	78	$p < .001$
		移動型	- 2.561	16	0.021 **

* $p < .05$ ** $p < .01$

3. PROGテストとCAVTテストの有意差について

ここまでそれぞれのテストの平均値について単純な平均値分析を行ってきたが、次に定着型と移動型において、1回目と2回目の平均点の差が統計的に有意かを確かめるために、有意水準5%で両側検定のt検定を行った（表8参照）。

定着型においては、PROGテストのリテラシーとCAVTのアクション、ビジョンにおいて p 値が0.05以下となっていることから、この平均値の差において統計的に優位さが認められたが、PROGのコンピテンシーは p 値が0.1を大きく上回ることから、有意差がみられないことが分かった。

移動型においては、すべての項目において p 値が0.05以上となっており、平均点の差に有意差がみられないことが分かった。

IV. 考察

本稿ではどのような学生が地元定着をするのかをジェネリックスキルとキャリア意識の比較により検証することを狙いとしたわけだが、その結果として分かってきた点について以下にまとめていきたい。

まずは定着型の傾向について考えたい。田澤・梅崎（2018）が示すとおり、CAVTのポイントについては低めの数値でありキャリア意識の低さうかがえるものの、キャリアデザインの前後でAction、Visionとも上昇しており、短大時代の講義や支援によってキャリア意識を向上させている学生が地元定着をしている可能性を示唆することができる。ただ、コンピテンシーに関しては、リアセック総合研究所（2021）は地元にとどまった者と流出者に差はない点を指摘しているが、本稿ではやや下降しているところから推察すると、決して積極的な学生ではない可能性もあり、前向きに検討はしているもの、現実的な可能性として地元を選択し、その枠の中でキャリアを選択しようとする意識があるのではないかと本稿では考察する。

次に移動型の学生の傾向である。定着型に比べサンプル数が少ない中ではあったが、リテラシーはもちろん、キャリア意識の側面が強いコンピテンシーやCAVTの2項目において定着型より高い数値を見せていた。その中でも、ビジョンの伸びが高く、コンピテンシーやアクションの伸びが低いことから、地元こだわらない志向があるものの、行動に

移せなかった可能性が考えられる。理由としてこの学年はコロナウイルス感染症拡大の影響を受けており、近場ではない就職活動においてはオンラインなどでの参加を強いられ、対面で活動する機会を失われていたことが推察される。

以上の考察から地元残留の要素としては、もともと持つ地元に残りたいという志向はもちろん、在学中の講義での取り組みを通してその意識を前向きに変化させて主体的に進路選択をしている可能性を本稿で指摘することができた。

V. 今後の課題

本稿では地元定着を選択する学生が、移動を希望する学生と比べて特別に主体的であるということは確認できず、いくつかの研究でなされている地元志向＝キャリア意識の低い学生という意見についても否定できる結果とはならなかった。キャリア選択においては、地域に捉われず主体的に検討していくことが重要ではあるが、都市部への人口流出という喫緊の課題を解決するためにはいかに地元如若者を残すか、その選択の過程において前向きな姿勢で臨んでもらえるのか、ということは一引き続き大きな課題だといえる。

本稿は仙台市内にある A 短期大学 1 校のみの量的調査であり、対象の偏りなどは生じている可能性が否定できず、質的調査などの追加の研究を行うことで、本稿の結果の検証が必要となるであろう。さらに今回の対象学生も含め、その後地元定着に対する意識の変化があるのか、検証を行うことでさらなる示唆を生み出すことができると考える。

今後も若者のキャリア意識と地元研究を継続することで、持続可能な地域社会づくりの可能性を検討していければと思う。

VI. 文献

- 愛媛労働局, 2023, 「新規学校卒業予定者の職業紹介状況について」愛媛労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, <https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/content/contents/001442938.pdf>).
- 福井労働局, 2023, 「令和4年度大学等卒業者の就職内定状況(3月末現在)」福井労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/content/contents/001442690.pdf>).
- 福島労働局, 2023, 「令和5年3月新規大学等卒業者の就職内定状況」福島労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, <https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/content/contents/001470140.pdf>).
- 平尾元彦・重松政徳, 2006, 「大学生の地元志向と就職意識」『大学教育』3: 161～168.
- 堀良平, 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－」『聖和学園短期大学紀要』59: 137-147.
- 北海道労働局, 2023, 「令和5年3月新規大学等卒業者の就職状況」北海道労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contents/001488591.pdf>).
- 猪股歳之・高橋修・門間由記子, 2020, 「キャリア教育科目受講者のキャリア意識測定の試み」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』6: 135～141.
- 石川労働局, 2023, 「令和5年3月新規大学等卒業者の就職内定状況」石川労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, https://jsite.mhlw.go.jp/Ishikawa-roudoukyoku/content/contents/20231026_6.pdf).
- 鹿児島労働局, 2023, 「令和5年3月新規大学等卒業者職業紹介状況(令和5年3月末現在)」鹿児島労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/content/contents/2023-0427-1_dai202303.pdf).
- 小山治, 2021, 「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」『高等教育フォーラム』11: 71～76.

厚生労働省, 2020, 「我が国の人口について」厚生労働省ホームページ (2025年1月20日情報取得, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html).

饒田竜蔵, 2017, 『地方暮らしの幸福と若者』勁草書房.

増田寛也, 2014, 『地方消滅－東京一極集中が招く人口急減－』中央公論新社.

宮城労働局, 2023, 「令和5年3月新規大卒者等の就職の状況－令和5年3月末現在－」宮城労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, <https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/content/contents/001560445.pdf>).

成田凌・羽瀨一代, 2021, 「『地方』の若者の定住意向とその要因に関する検討－「青森20-30代住民意識調査」の分析から－」『地域未来創生センタージャーナル』7: 49-60.

新潟労働局, 2023, 「令和5年3月高等学校・大学等新規卒業者の職業紹介状況について (令和5年3月末日現在)」新潟労働局ホームページ (2025年1月20日情報取得, <https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/content/contents/050517shinsotsu.pdf>).

リアセックキャリア総合研究所, 2021, 「PROG白書2021～大学教育とキャリアの繋がりを解明」学事出版.

リクルート進学総研, 2024, 「リクルート進学総研マーケットレポート2023 18歳人口予測 大学・短期大学・専門学校進学率 地元残留率の動向」リクルート進学総研ホームページ (2025年1月20日情報取得, https://souken.shingakunet.com/research/pdf/2023_souken_report/2023_souken_report.pdf).

下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実, 2009, 「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』5: 127～139.

宋弘揚, 2024, 「若者の地元就職意向に関する一考察」『梅光学院大学論集』57: 25-36.

田澤実, 2020, 「自県進学率と地元意識の広さ」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』17: 79-104.

田澤実・梅崎修, 2012, 「キャリア意識 (CAVT) が就職活動結果に与える影響: 全国就職活動生を対象にした縦断データより」『日本教育心理学会総会発表論文集』54 (0): 302.

田澤実・梅崎修, 2018, 「地元志向がキャリア意識お

よび保護者とのかわりに与える影響: 全国就職活動生を対象にして」『地域イノベーション』10: 27～33.