

キャリア支援・就職支援に関する 大学調査【2016】

現状のインターンシップに対する考え

選考につながるのは

「反対派」52.4%

「賛成派」44.6%



アイDEM 人と仕事研究所 WEBサイトでは、採用活動のヒントとなる情報を発信しています



「就職活動に関する学生調査」

「新卒採用に関する企業調査」

学生と企業の「今」がわかります

<https://apj.aidem.co.jp/>

株式会社アイDEM

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-4-10 アイDEM本社ビル

お問い合わせ

広報担当/望月・栗木 調査担当/岸川・古橋・菊地

☎03-5269-8780 ✉kouhousitu@aidem.co.jp

結 果 概 要

キャリア支援・就職支援に関する
大学調査【2016】

運営実績

- ▶ **求人票受付社数**
平均5747.1社 2016年卒学生よりも「増えた」… 62.3%
- ▶ **来訪企業数**
平均313.1社 2016年卒学生よりも「増えた」… 53.7%
- ▶ **内定率**
2016年卒学生よりも「高い」… 47.5% 「同程度」… 38.5%
- ▶ **学生のキャリアセンター利用状況**
前年より
「増えた」37.7% 「減った」14.3% 「変わらない」47.5%
利用目的
1位「エントリーシート・履歴書添削」… 90.2%
2位「模擬面接」… 61.9%
- ▶ **既卒者支援**
「行なっている」… 91.8%
- ▶ **保護者への取り組み**
「行なっている」… 80.7%
- ▶ **運営の課題**
1位「学生の業界・企業理解の向上」… 75.0%
2位「学生の就職活動に対する意識の向上」… 74.6%
3位「学生のガイダンス・セミナーへの参加率向上」… 72.1%

学内実施イベント

- 「就職活動ガイダンス」… 98.4%
- 「エントリーシート・履歴書添削」… 90.2%
- 「模擬面接」… 89.3%
- 「学内合同企業説明会」… 86.9%
- 「業界・企業研究セミナー」… 86.5%
- ▶ **就職活動ガイダンス**
平均16.4回 開催時期は「3年次10月」がピーク
開催回数は、80.4%が2016年卒学生と「変わらない」
学生の参加は、2016年卒学生よりも
「増えた」18.3% 「減った」22.9% 「変わらない」58.8%
- ▶ **学内合同企業説明会**
平均7.0回 開催時期は「3年次3月」がピーク
開催回数は、63.7%が2016年卒学生と「変わらない」
学生の参加は、2016年卒学生よりも
「増えた」20.8% 「減った」32.5% 「変わらない」42.5%

インターンシップ

- ▶ **単位認定をするインターンシップ**
「ある」84.4%
最短実施日数は「5日」54.9% 「10日以上」… 19.9%
- ▶ **単位認定はしないが、学校が窓口になっているインターンシップ**
「ある」78.7%
- ▶ **学生のインターンシップ参加状況**
2016年卒学生よりも「増えた」… 51.2%
- ▶ **2016年度企業からのインターンシップ募集数**
平均132.9社 前年度よりも「増えた」… 54.5%
- ▶ **現状のインターンシップに対する考え**
選考につながるインターンシップへの賛否
「反対派」… 52.4% 「賛成派」… 44.6%

現在の就職・採用活動について

- ▶ **求人企業への要望**
「オワハラ」や「拘束」をしないで… 77.0%
「選考結果は早めに伝えて」… 71.3%
「求人内容を“正確に”教えて」… 70.1%
- ▶ **適切な就職活動時期**
【適切だと思う広報解禁時期】
1位「3年次12月」… 40.6%
2位「3年次3月」… 31.6%
“3年次2月以前”が合計58.2%
【適切だと思う選考解禁時期】
1位「4年次4月」… 24.2%
2位「4年次6月」… 22.1%
“4年次5月以前”が合計59.4%

●	調査概要	p. 4
1	学生のキャリアセンター利用状況・目的	p. 5
2	求人票受付社数	p. 6
3	来訪企業数	p. 6
4	求人企業への要望	p. 7
5	内定率前年比	p. 8
6	内定状況の把握	p. 9
7	内定承諾書の指導	p. 9
8	学内実施イベント	p.10
9	就職活動ガイダンス開催状況	p.11
10	学内合同企業説明会開催状況	p.12
11	既卒者への支援状況	p.14
12	若者雇用促進法への取り組み	p.15
13	保護者への取り組み	p.16
14	インターンシップの単位認定	p.17
15	インターンシップ募集・参加状況	p.18
16	現状のインターンシップに対する考え	p.19
17	キャリア支援・就職支援に力を入れ始めた時期	p.20
18	キャリア教育科目の有無と教員の関わり	p.21
19	外部人材雇用意向	p.22
20	キャリア支援・就職支援の課題	p.23
21	適切な広報・選考解禁時期	p.24
22	学生の変化や印象についての意見	p.26

調査概要

調査目的 2016年10月1日時点における大学等のキャリア支援・就職支援の実態を明らかにするため

調査対象 全国の大学のキャリア支援・就職支援部門

調査方法 郵送、インターネット

調査期間 2016年10月17日～12月2日

有効回答 244校・キャンパス ※同一大学で複数キャンパスから回答があった場合も含む
(824校・キャンパスに調査票配付、有効回答率29.6%)

※本調査は小数点以下第2位を四捨五入しているため、結果が100.0%にならない場合があります。

所在地	回答数	割合
北海道・東北地方	25	10.2%
関東地方	71	29.1%
中部地方	39	16.0%
近畿地方	66	27.0%
中国・四国地方	24	9.8%
九州地方	19	7.8%
合計	244	100.0%

設置者	回答数	割合
私立	181	74.2%
国立	33	13.5%
公立	30	12.3%
合計	244	100.0%

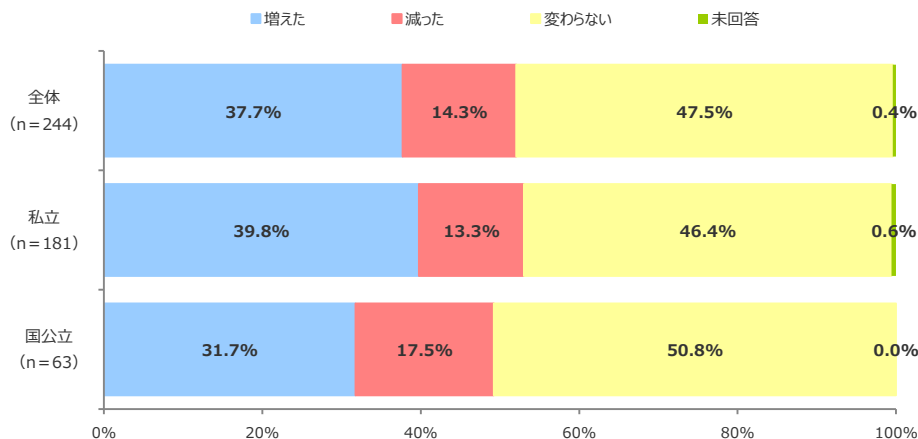
1

学生のキャリアセンター利用状況・目的

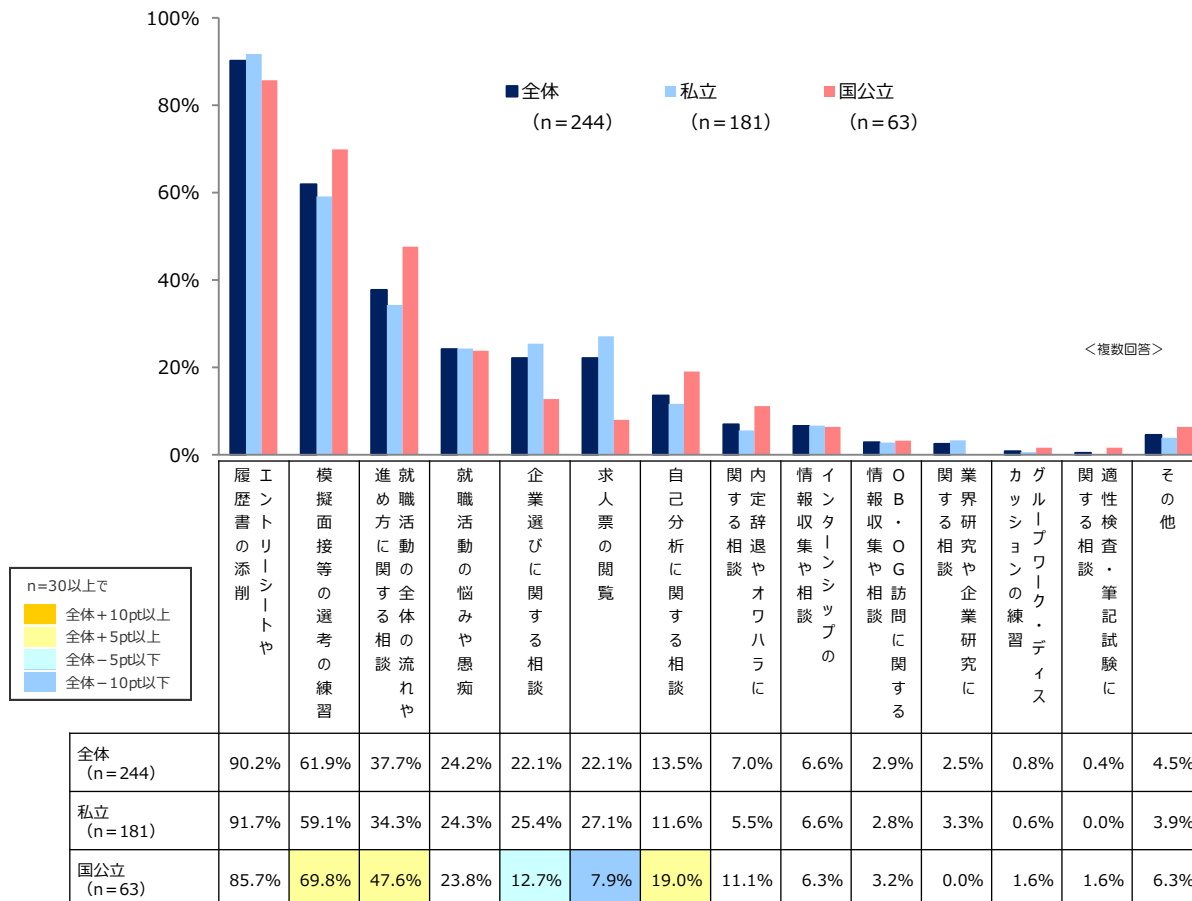
大学に、年次にかかわらず学生全体のキャリアセンター・就職課の利用状況が、前年と比べてどのようになっているか聞いた。「変わらない」が47.5%を占めているが、「増えた」は37.7%となり、「減った」の14.3%よりも高い(図1.1)。

さらに、学生がキャリアセンター・就職課を利用する目的で多いものを上位3つまで聞いた。「エントリーシートや履歴書の添削」が突出して高く、90.2%となっている。次点は、「模擬面接等の選考の練習」61.9%だった。また、「企業選びに関する相談」や「求人票の閲覧」は国公立大学よりも私立大学が、「就職活動の全体の流れや進め方に関する相談」は私立大学よりも国公立大学の方が、特に回答割合が高くなっていた(図1.2)。

【図1.1】学生のキャリアセンター利用状況



【図1.2】学生のキャリアセンター利用目的



2

求人票受付社数

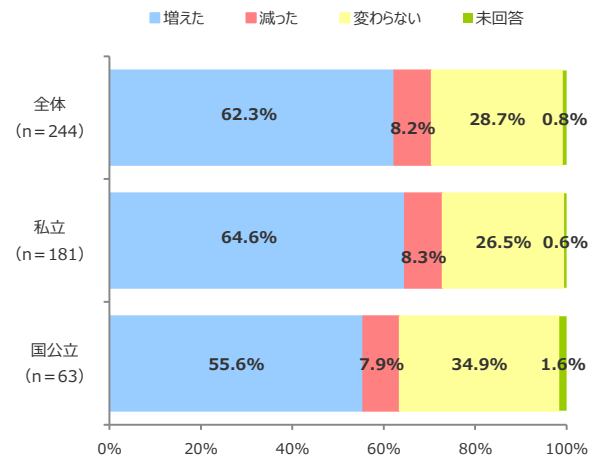
大学に、2017年3月卒業予定の学生（以下2017年卒学生）に対する求人票の受付社数を聞いた。平均は5747.1社で、私立大学5397.6社、国公立大学6772.5社と国公立大学の方が多くなっている（表2）。

また、2016年3月卒業の学生（以下2016年卒学生）と比較すると、62.3%の大学が求人票受付社数が「増えた」と回答した。国公立大学では、「増えた」が55.6%と私立大学よりも割合が低くなっている（図2）。

【表2】 求人票受付社数

	1 社	1 ~ 9 社	2 ~ 9 社	3 ~ 9 社	5 ~ 9 社	1 0 ~ 9 社 以上	未 回 答	平均 (社)
全体 (n=244)	20.5%	18.4%	11.1%	11.1%	19.3%	18.0%	1.6%	5747.1
私立 (n=181)	19.3%	18.8%	8.3%	11.6%	21.0%	19.9%	1.1%	5397.6
国公立 (n=63)	23.8%	17.5%	19.0%	9.5%	14.3%	12.7%	3.2%	6772.5

【図2】 2016年卒学生と比較した求人票受付社数



3

来訪企業数

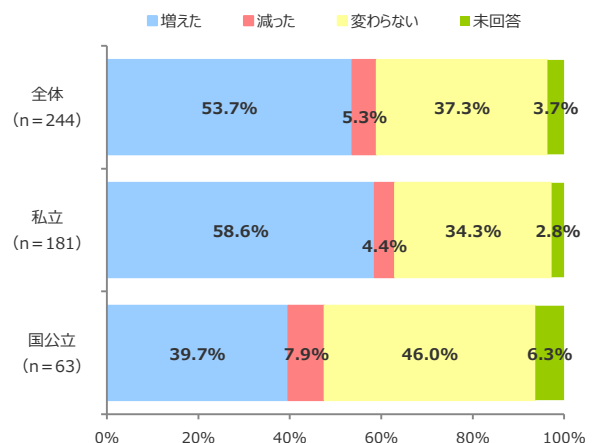
大学に、2017年卒学生の就職活動に際し、求人目的（インターンシップの募集も含む）で来訪してきた企業数を聞いた。平均は、全体で313.1社、私立大学349.2社、国公立大学197.7社となり、私立大学と国公立大学で大きな差がある（表3）。

2016年卒学生と比較すると、53.7%の大学が来訪企業数が「増えた」と回答した。「増えた」と回答した大学は、私立大学では58.6%、国公立大学では39.7%となり私立大学よりも低い。また、国公立大学では「変わらない」が46.0%を占めており、私立大学ほど変化を感じていない様子がうかがえる（図3）。

【表3】 来訪企業数

	0 社	1 ~ 4 9 社	5 ~ 9 社	1 0 ~ 9 社	2 0 ~ 9 社	3 0 ~ 9 社	5 0 ~ 9 社 以上	未 回 答	平均 (社)
全体 (n=244)	0.4%	13.5%	9.8%	23.4%	13.1%	14.8%	14.3%	10.7%	313.1
私立 (n=181)	0.0%	12.7%	10.5%	21.5%	13.8%	15.5%	17.7%	8.3%	349.2
国公立 (n=63)	1.6%	15.9%	7.9%	28.6%	11.1%	12.7%	4.8%	17.5%	197.7

【図3】 2016年卒学生と比較した来訪企業数

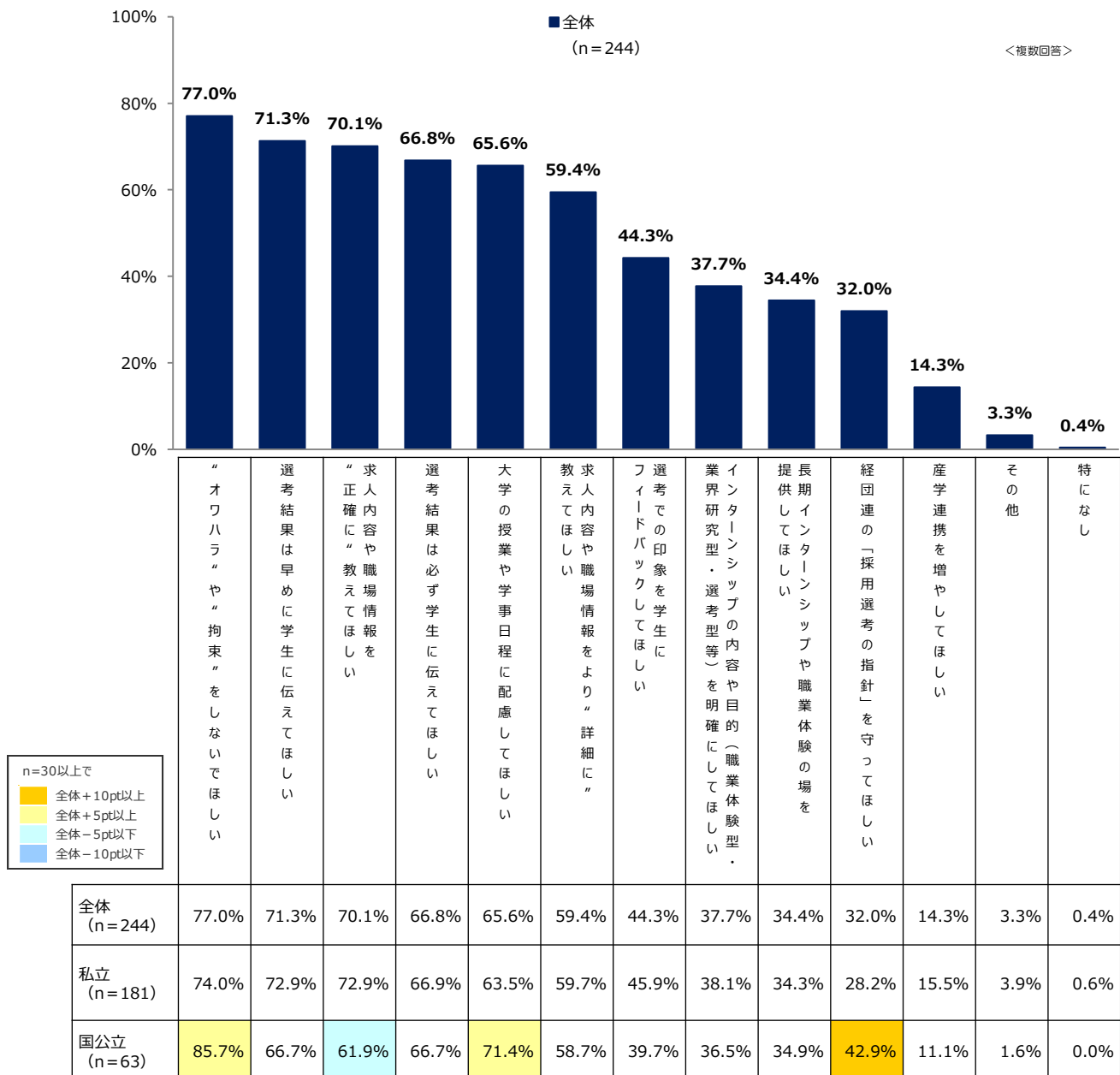


求人企業への要望

大学に、求人企業に対して求めることを聞いた。最も回答を集めたのは、「“オワハラ”や“拘束”をしないでほしい」で77.0%に上った。以降は、「選考結果は早めに学生に伝えてほしい」71.3%、「求人内容や職場情報を“正確に”伝えてほしい」70.1%、「選考結果は必ず学生に伝えてほしい」66.8%、「大学の授業や学事日程に配慮してほしい」65.6%と続く。国公立大学では、私立大学よりも「“オワハラ”や“拘束”をしないでほしい」「大学の授業や学事日程に配慮してほしい」「経団連の『採用選考の指針』を守ってほしい」の回答割合が高いのが特徴である（図4）。

オワハラや拘束、サイレントお祈り、ブラック企業対策、スケジュール変更など、近年の就職活動を取り巻く問題に対して、大学側も危機感を持っていることが改めて浮き彫りになっている。

【図4】求人企業への要望

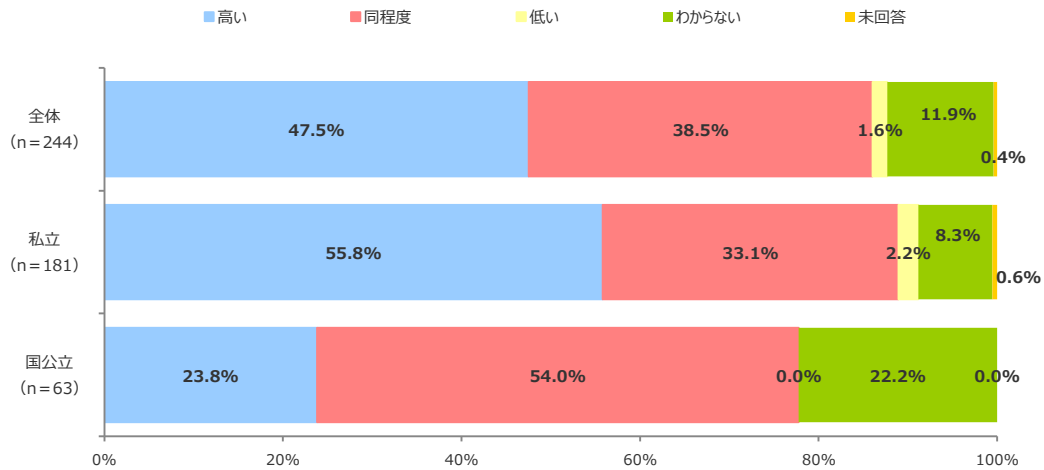


内定率前年比

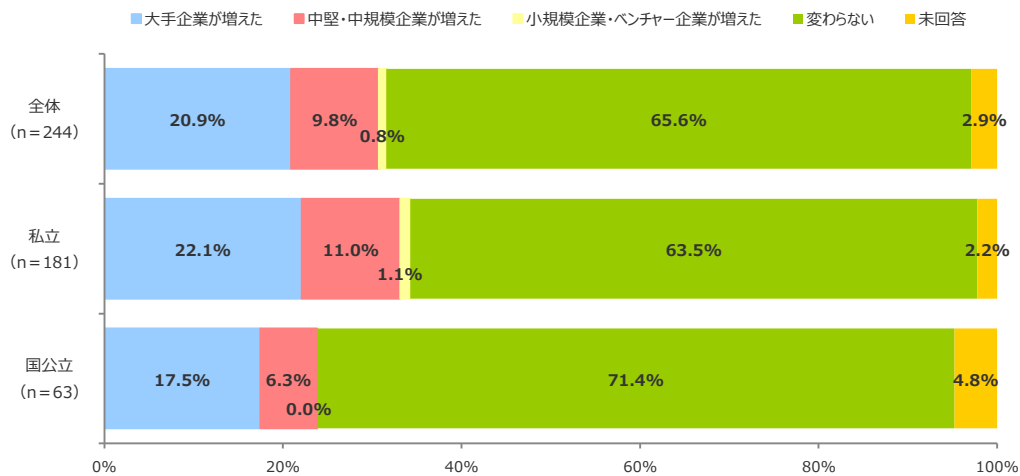
大学に、2016年卒学生と比較した2017年卒学生の内定率を聞いた。結果は、2016年卒学生よりも内定率が「高い」大学が47.5%、「同程度」38.5%、「低い」1.6%となっている。私立大学では、「高い」が55.8%で最多となったのに対し、国公立大学では「同程度」が最多（54.0%）となっており、状況が異なっている（図5.1）。

また、2017年卒学生の内定先企業の規模に関し、2016年卒学生からの変化を聞いた。「大手企業が増えた」20.9%、「中堅・中規模企業が増えた」9.8%、「小規模企業・ベンチャー企業が増えた」0.8%と、変化があった大学は合わせて3割に留まり、「変わらない」が65.6%を占めた。国公立大学では「変わらない」が71.4%となり、私立大学より変化が少ないようだ（図5.2）。

【図5.1】2016年卒学生と比較した内定率



【図5.2】2016年卒学生と比較した内定先企業規模の変化

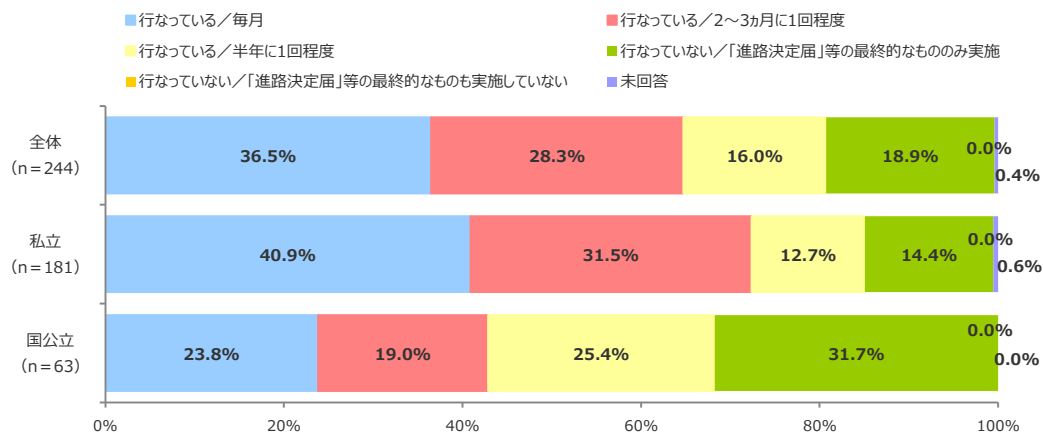


内定状況の把握

大学に、学生の就職活動の進捗状況・内定状況を把握するために、独自の調査※を行なっているかを聞いた。「行なっている／毎月」36.5%、「行なっている／2～3カ月に1回程度」28.3%、「行なっている／半年に1回程度」16.0%となり、これらを合わせると80.8%の大学が調査を行なっていることがわかった。また、国公立大学よりも私立大学の方が調査を行なっている割合が高く、その頻度も高い傾向がある（図6）。

※「進路決定届」等の最終的な活動結果の調査でなく、就職活動期間中にリアルタイムに行なう調査

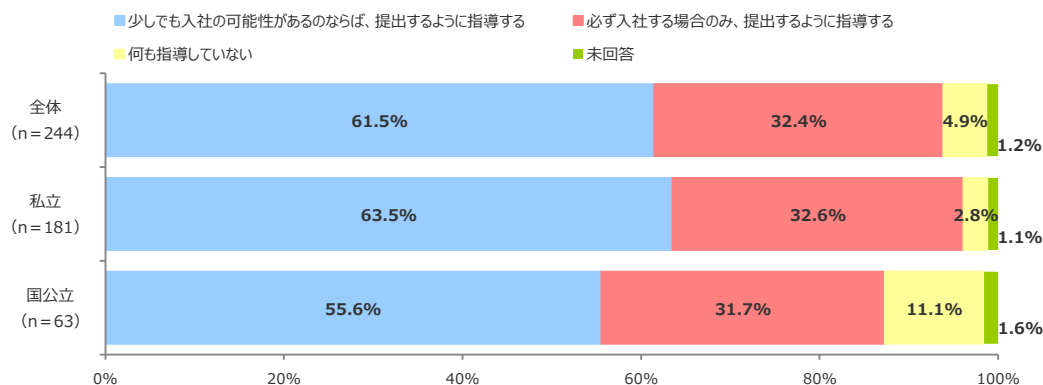
【図6】内定状況の把握



内定承諾書の指導

大学に、内定承諾書について学生にどのような指導をしているのか、その方針を聞いた。結果は、「少しでも入社の可能性があるのならば、提出するように指導する」が61.5%で最多となった。また、国公立大学では、私立大学に比べ「少しでも入社の可能性があるのならば、提出するように指導する」の回答割合が低く、「何も指導していない」の回答割合が高くなっていった（図7）。

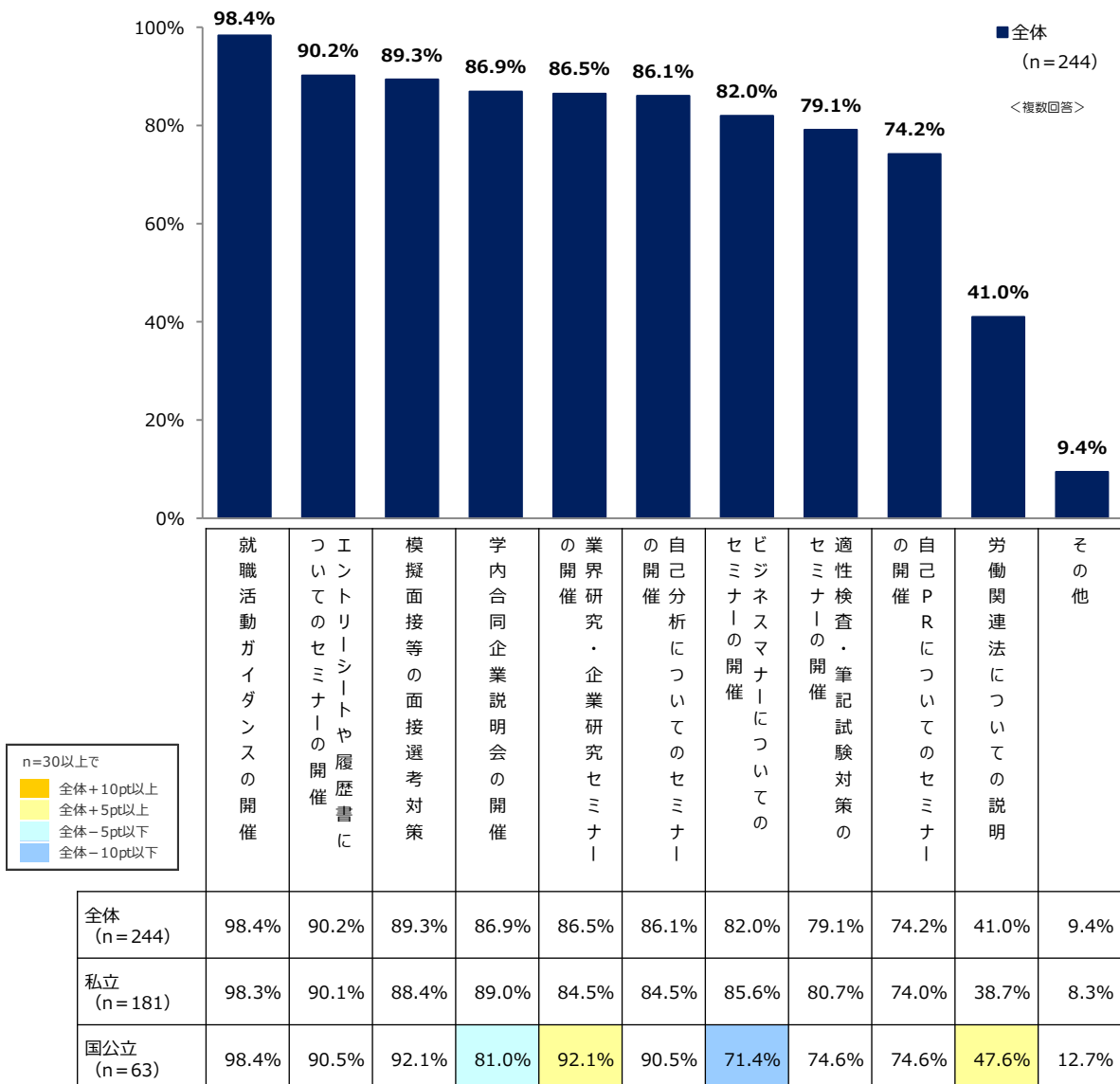
【図7】内定承諾書の指導



学内実施イベント

大学に、2017年卒学生に対して行ったキャリア支援・就職支援に関するイベント・セミナーを聞いた。「就職活動ガイダンスの開催」は98.4%とほぼ全ての大学で実施している。次いで、「エントリーシートや履歴書についてのセミナーの開催」90.2%、「模擬面接等の面接選考対策」89.3%の順となった。「労働関連法についての説明」は41.0%に留まっているが、その他は概ね7割以上の回答を集めている（図8）。

【図8】学内実施イベント



就職活動ガイダンス開催状況

「8 学内実施イベント」において、「就職活動ガイダンスの開催」を回答した大学に、その開催回数を聞いた。平均は、全体では16.4回、私立大学15.0回、国公立大学20.5回となっている（表9）。

また、就職活動ガイダンスの開催回数が2016年卒学生と比べてどうだったかを聞くと、80.4%が「変わらない」と回答した。「増えた」と回答した大学は、私立大学12.9%、国公立大学17.7%と、国公立大学の方が若干高くなっていた（図9.1）。

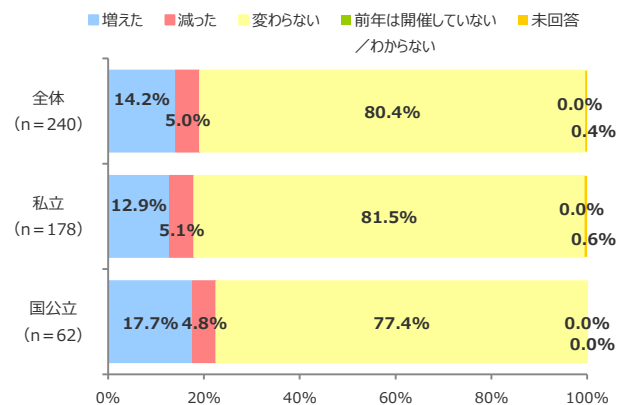
就職活動ガイダンスへの学生の参加状況は、2016年卒学生に比べ「変わらない」と回答した大学が58.8%で最も多かった。「増えた」の回答割合は、私立大学と国公立大学で同程度だったが、「減った」の回答割合は国公立大学が33.9%となり、私立大学の19.1%よりも高くなっている（図9.2）。

就職活動ガイダンスの開催時期は、「3年次10月」が最も多く、62.5%の大学がこの時期に開催している。他には「3年次5月」「3年次11月」「3年次12月」の回答も多く、開催している大学が半数を超えている（図9.3）。

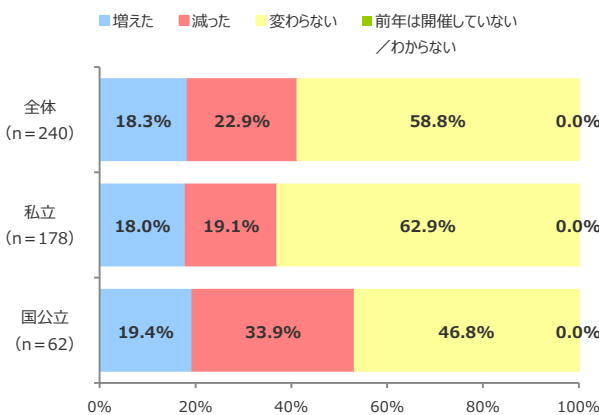
【表9】就職活動ガイダンス開催回数

n=30以上で	1	5	1	2	5	未	※	平均(回)
	5	5	0	0	0	回	未	
	4	9	5	5	回	答	回	除
	回	回	回	回	以上		答	く
			9	9			(回)	
			回	回			除	
							く	
全体 +10pt以上								
全体 +5pt以上								
全体 -5pt以下								
全体 -10pt以下								
全体 (n=240)	24.6%	23.8%	21.7%	23.3%	5.0%	1.7%	16.4	
私立 (n=178)	28.7%	24.7%	19.7%	21.3%	3.9%	1.7%	15.0	
国公立 (n=62)	12.9%	21.0%	27.4%	29.0%	8.1%	1.6%	20.5	

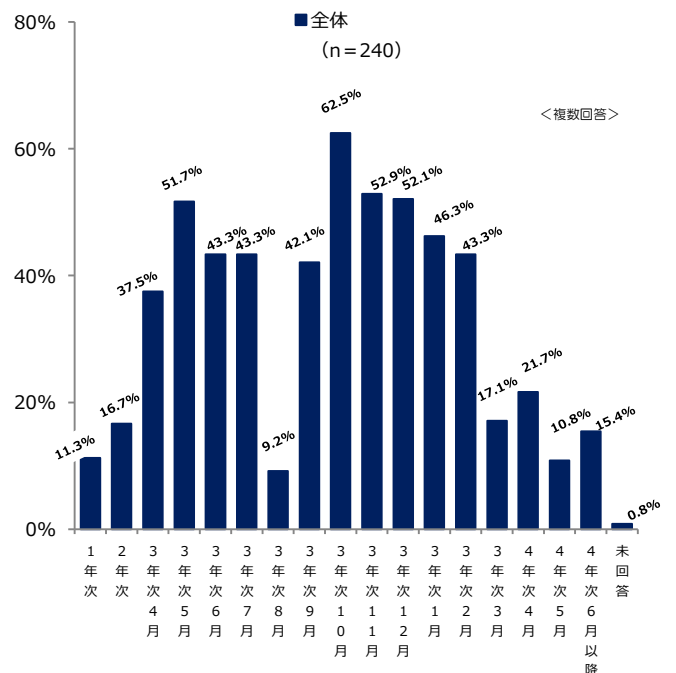
【図9.1】2016年卒学生と比較した就職活動ガイダンス開催回数



【図9.2】2016年卒学生と比較した就職活動ガイダンスへの学生の参加状況



【図9.3】就職活動ガイダンス開催時期



学内合同企業説明会開催状況

「8 学内実施イベント」において、「学内合同企業説明会の開催」を回答した大学に、その開催回数を聞いた。平均は、全体では7.0回、私立大学8.0回、国公立大学3.7回となっている（表10）。

また、学内合同企業説明会の開催回数が2016年卒学生と比べてどうだったかを聞くと、63.7%が「変わらない」と回答した。私立大学では、「増えた」と「減った」がそれぞれ18.6%、17.4%と同程度となっている。国公立大学では、「変わらない」が74.5%で私立大学（60.2%）よりも高くなっており、変化は少ないようだ（図10.1）。

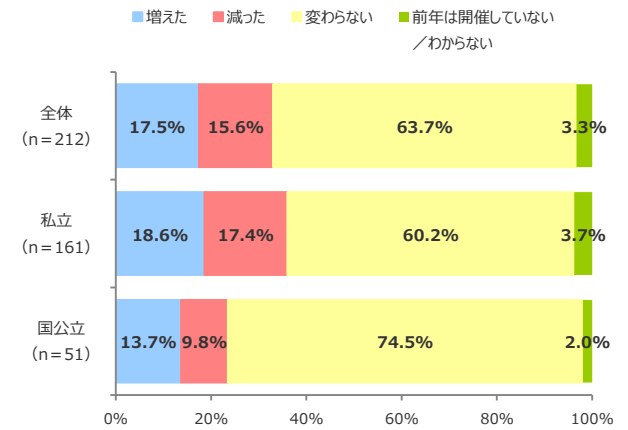
学内合同企業説明会への学生の参加状況は、2016年卒学生に比べ「増えた」20.8%、「減った」32.5%、「変わらない」42.5%だった。国公立大学では「減った」が39.2%で最多回答となっている（図10.2）。

学内合同企業説明会の開催時期は、広報活動解禁時期の「3年次3月」が最も多く、79.2%だった（図10.3）。

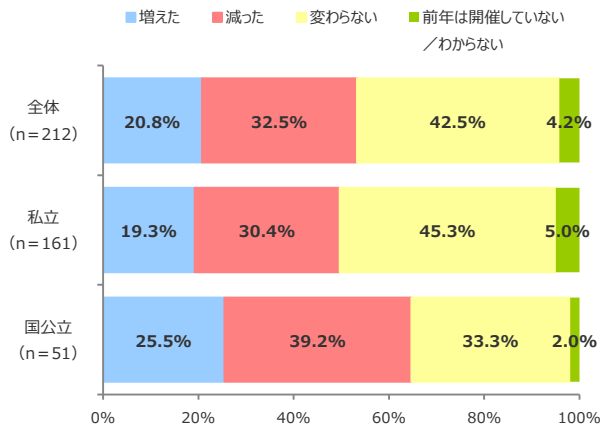
【表10】学内合同企業説明会開催回数

n=30以上で 全体+10pt以上 全体+5pt以上 全体-5pt以下 全体-10pt以下	1回	2回	3 ~ 4回	5 ~ 9回	10 回 以上	未 回 答	※ 平 均（回） 未 回 答 除 く
	全体 (n=212)	29.2%	20.3%	18.9%	16.0%	14.6%	0.9%
私立 (n=161)	27.3%	19.9%	18.0%	16.1%	17.4%	1.2%	8.0
国公立 (n=51)	35.3%	21.6%	21.6%	15.7%	5.9%	0.0%	3.7

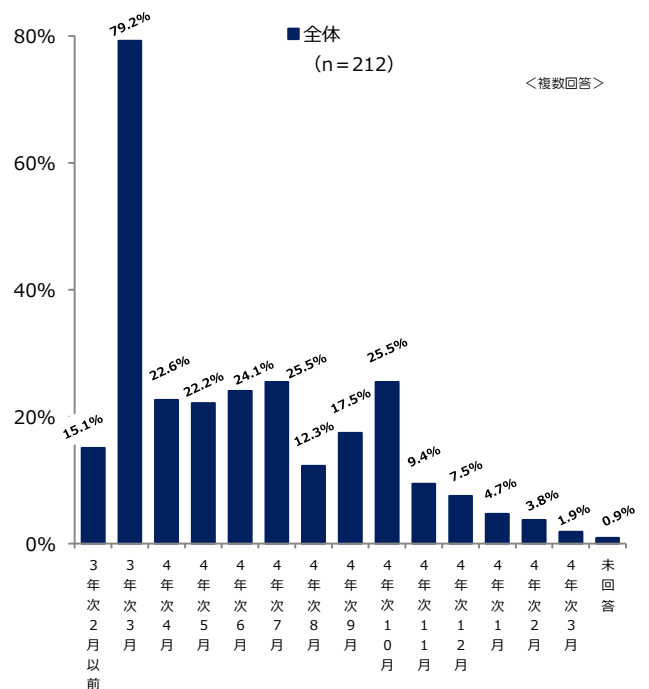
【図10.1】2016年卒学生と比較した学内合同企業説明会開催回数



【図10.2】2016年卒学生と比較した学内合同企業説明会への学生の参加状況

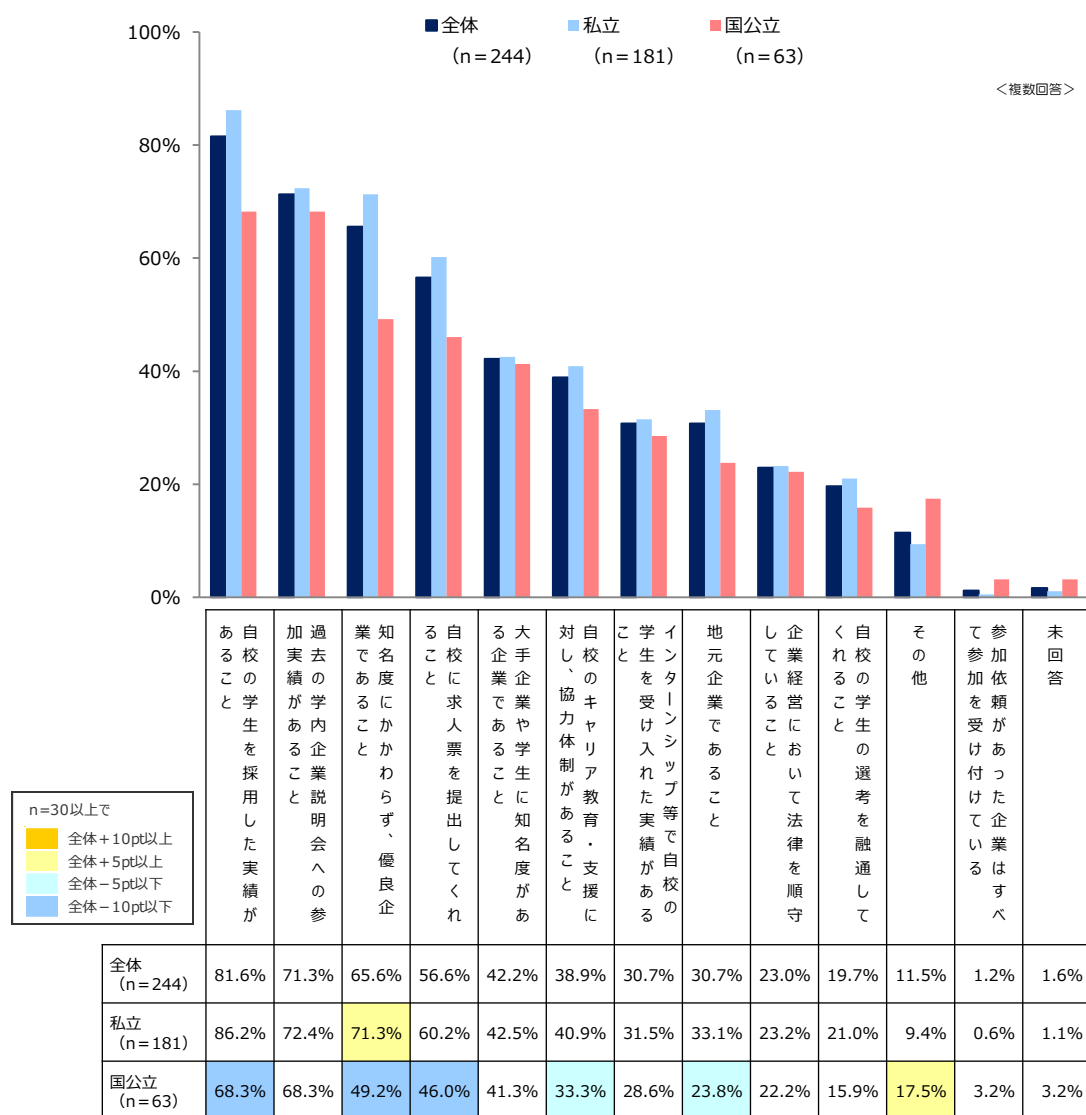


【図10.3】学内合同企業説明会開催時期



また、学内企業説明会（参加企業が単独・複数かは問わず）に参加する企業をどのように選んでいるかを聞いた（開催実績がない大学は、開催すると仮定して回答）。「自校の学生を採用した実績があること」が81.6%で最多となり、以降は「過去の学内企業説明会への参加実績があること」71.3%、「知名度にかかわらず、優良企業であること」65.6%、「自校に求人票を提出してくれること」56.6%の順となった（図10.4）。

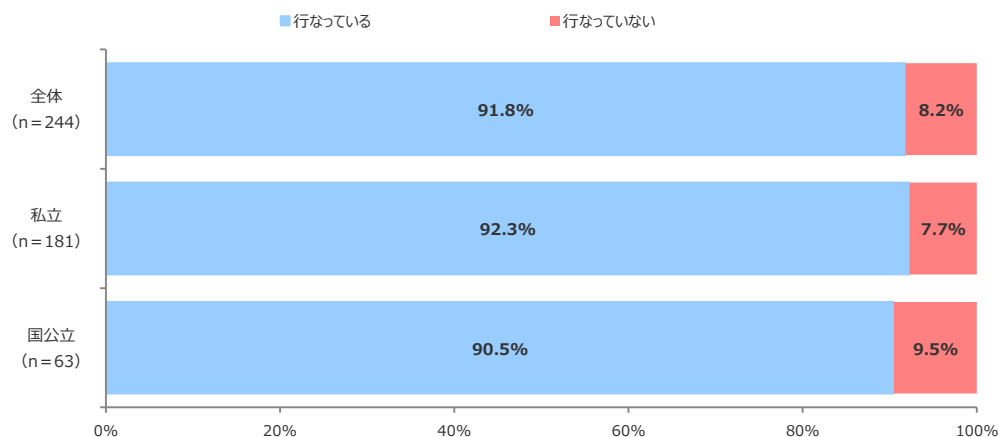
【図10.4】学内企業説明会参加企業の選定理由



既卒者への支援状況

大学に、就職できなかった、もしくは不本意な就職をした既卒者に対して、キャリア支援・就職支援活動を行なっているかを聞くと、91.8%の大学が「行なっている」と回答した（図11）。

【図11】既卒者への支援



具体的な支援内容

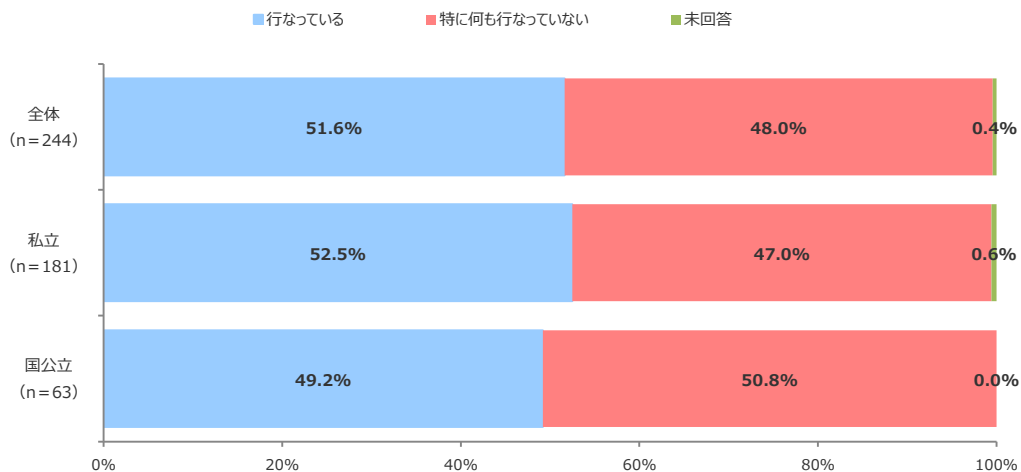
- 既卒者より相談があれば100%対応します。転職に関しても同様ですが、相談内容によって企業を探し、マッチングすれば応募の機会を与えます。合否は企業側が決定するので、不採用の場合は別の企業を斡旋することになります。（私立）
- 卒業時に相談窓口の紹介等を行ない、随時電話にて面談予約やハローワークの紹介並びに本学HP上での求人情報等を紹介している。（国公立）
- 既卒者向けの求人の閲覧はキャリアセンター内であれば自由に行なえ、希望者には求人情報をメールにて提供している。（私立）
- 個別相談、各種講座・セミナーへの参加、就職情報の提供等、既卒者のニーズに基づき、可能な範囲で在學生に準じた支援を行なっている。（国公立）
- 求職者登録票を記入してもらい、求人紹介を行なっている。新卒応援ハローワーク等連携する学外機関の紹介も併せて実施。（私立）
- 卒業後1年間はキャリアセンターにて就職支援を行なっている。また、同窓会を通じて人材派遣会社の紹介もしている。（私立）

若者雇用促進法への取り組み

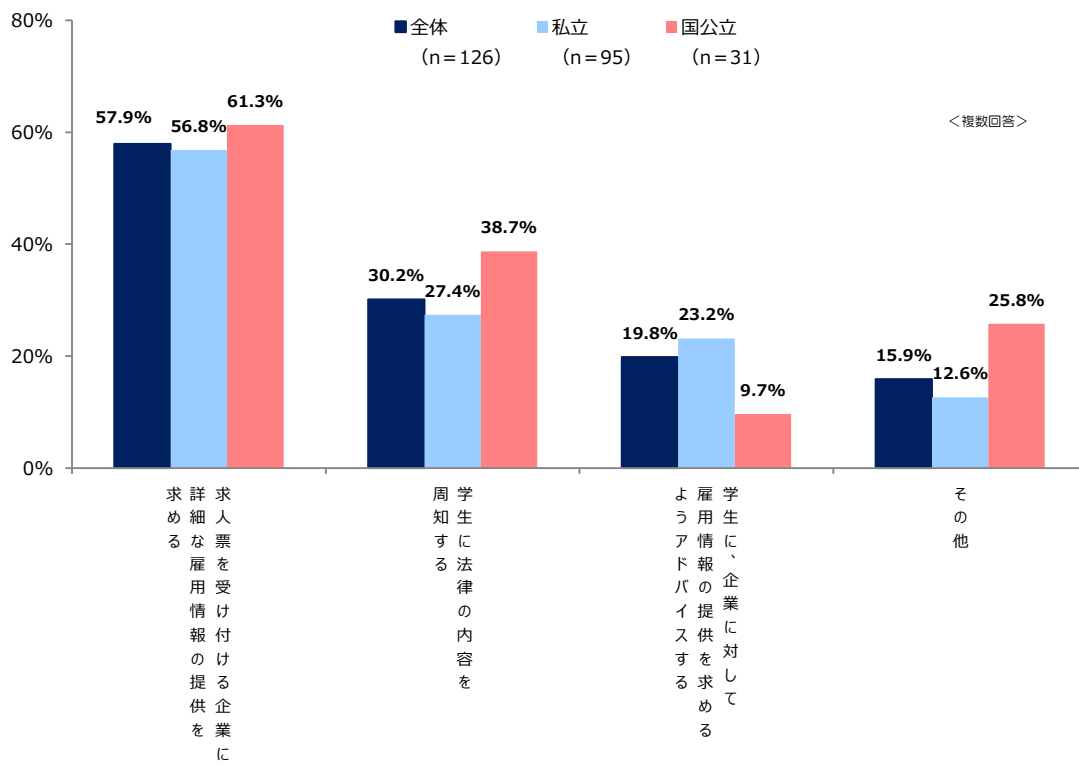
大学に、若者雇用促進法に関して何か取り組みを行なっているかを聞いた。「行なっている」と回答した学校は51.6%で約半数となった（図12.1）。

さらに、若者雇用促進法に関して取り組みを「行なっている」と回答した大学にその内容を聞くと、「求人票を受け付ける企業に、詳細な雇用情報の提供を求める」が57.9%で最多だった（図12.2）。

【図12.1】若者雇用促進法に対する取り組みの有無



【図12.2】若者雇用促進法に関する取り組み

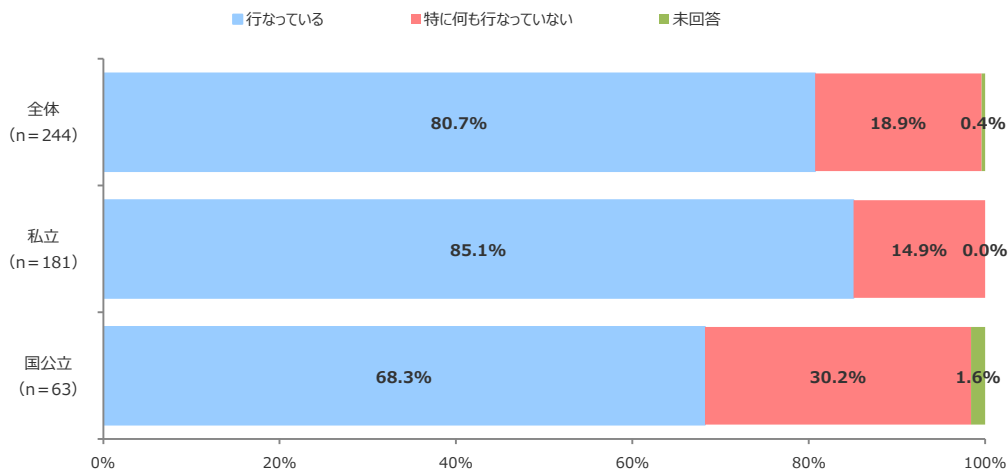


保護者への取り組み

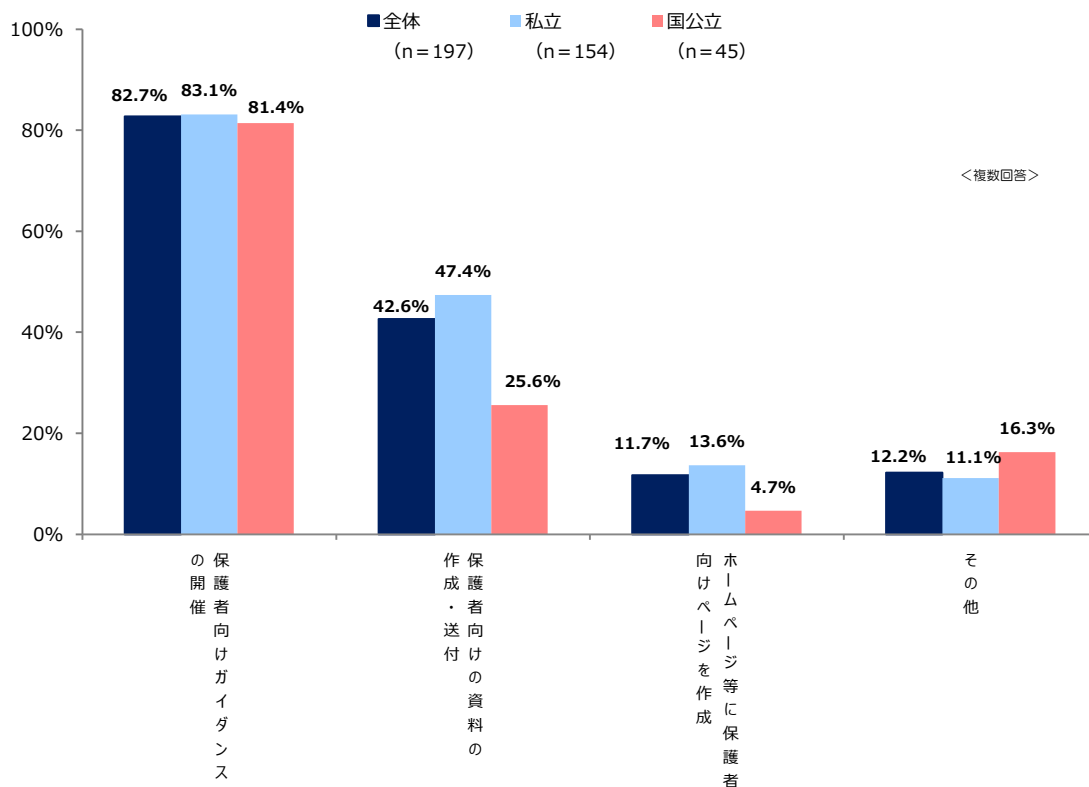
大学に、学生の保護者に対して就職活動に関連した取り組みを行なっているかを聞くと、「行なっている」が80.7%となった。「行なっている」と回答した割合は、私立大学では85.1%なのに対し、国公立大学では68.3%と低く、差が生じている（図13.1）。

さらに、保護者に対して就職活動に関連した取り組みを「行なっている」と回答した大学に、その内容を聞くと、最も多かったのは「保護者向けガイダンスの開催」で82.7%となっていた（図13.2）。

【図13.1】保護者に対する就職活動に関する取り組みの有無



【図13.2】保護者に対して行なっている就職活動に関連した取り組み



インターンシップの単位認定

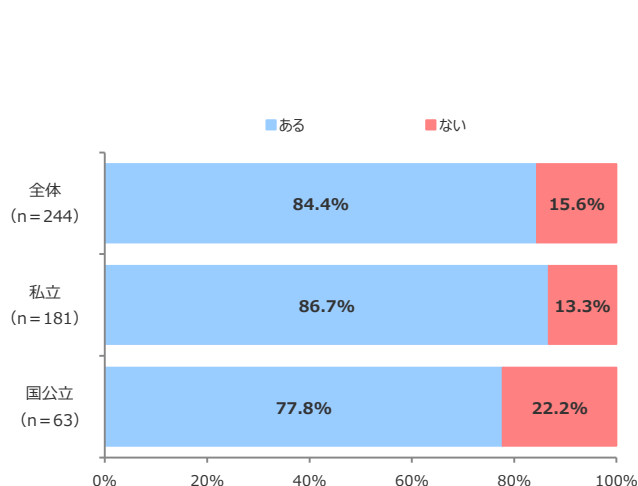
大学に、単位認定をしているインターンシップの有無を聞いた。結果は、「ある」84.4%、「ない」15.6%だった。「ある」と回答した大学の割合は、私立大学86.7%、国公立大学77.8%となり、私立大学の方が高くなっている（図14.1）。

さらに、単位認定をしているインターンシップが「ある」と回答した大学に、単位認定をしているインターンシップの最短実施日数を聞いた。最も多かったのは「5日」で54.9%、次点は「10日以上」で19.9%となっている（表14）。

また、単位認定はしていないが大学等が窓口になって学生に紹介・斡旋しているインターンシップ※の有無を聞くと、「ある」と回答した大学は78.7%に上った。「ある」の回答割合は、私立大学75.1%、国公立大学88.9%となっており、国公立大学の方が割合が高くなっている（図14.2）。

※正規課程外で行なわれるインターンシップで、大学等を通じて対応しているもの
（キャリアセンター等が窓口となってインターンシップの紹介・斡旋をする等、大学等が把握・関与しているもの）

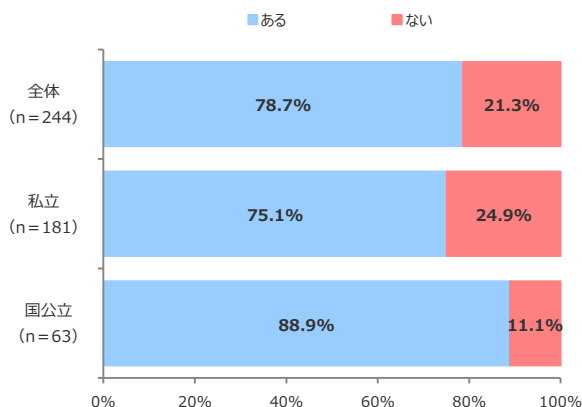
【図14.1】単位認定をするインターンシップの有無



【表14】単位認定をするインターンシップの最短実施日数

	n=30以上で								
	1日	2日	3日	4日	5日	9日以下	6日以上	10日以上	未回答
全体 (n=206)	4.9%	1.0%	5.8%	2.9%	54.9%	8.7%	19.9%	1.9%	
私立 (n=157)	5.1%	0.6%	4.5%	2.5%	53.5%	8.3%	23.6%	1.9%	
国公立 (n=49)	4.1%	2.0%	10.2%	4.1%	59.2%	10.2%	8.2%	2.0%	

【図14.2】単位認定はしないが、学校が窓口になっているインターンシップの有無



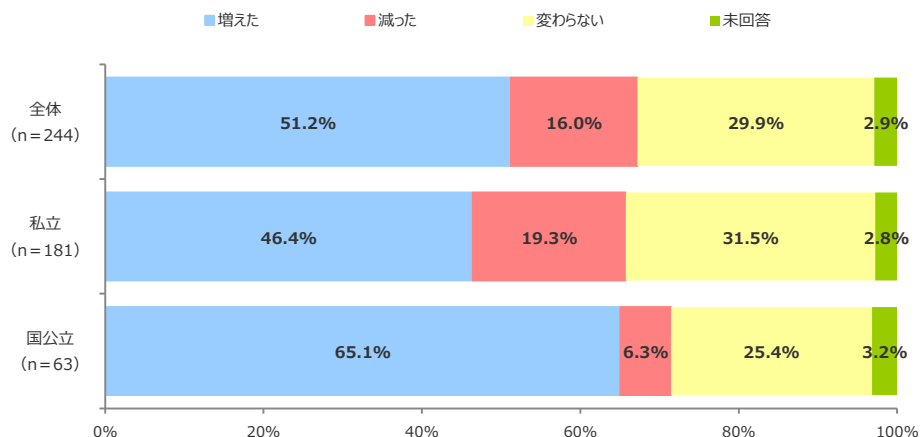
インターンシップ募集・参加状況

大学に、2017年卒学生のインターンシップの参加状況が、2016年卒学生と比べてどうだったかを聞いた。結果は、「増えた」51.2%、「減った」16.0%、「変わらない」29.9%となっている。「増えた」と回答した割合は、私立大学では46.4%だったのに対し、国公立大学では65.1%となっており、約20ポイントの差が生じている（図15.1）。

2016年度（2016年4月～2017年3月）の企業からのインターンシップの募集数は、平均132.9社だった。私立大学では127.8社、国公立大学では148.2社となっており、国公立大学の方が多い傾向がある（表15）。

また、2016年度の企業からのインターンシップの募集数は、54.5%の大学が前年度よりも「増えた」と回答している（図15.2）。

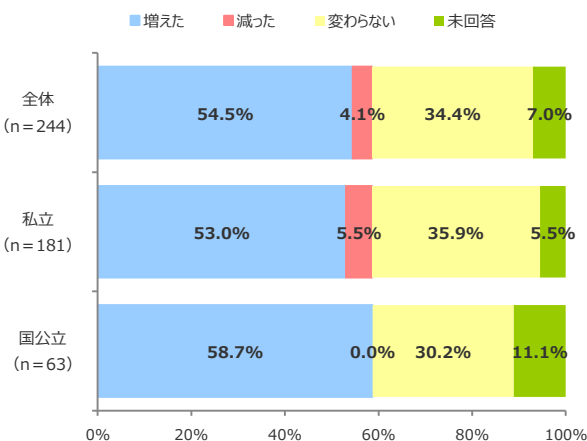
【図15.1】2016年卒学生と比較した2017年卒学生のインターンシップ参加状況



【表15】2016年度の企業からのインターンシップ募集数

募集数	n=30以上で							平均 (社) ※未回答除く
	0社	1~2社	3~4社	5~9社	10~19社	20社以上	未回答	
全体 (n=244)	4.9%	15.6%	9.0%	18.4%	25.4%	11.5%	15.2%	132.9
私立 (n=181)	6.1%	16.0%	9.9%	21.0%	21.5%	11.6%	13.8%	127.8
国公立 (n=63)	1.6%	14.3%	6.3%	11.1%	36.5%	11.1%	19.0%	148.2

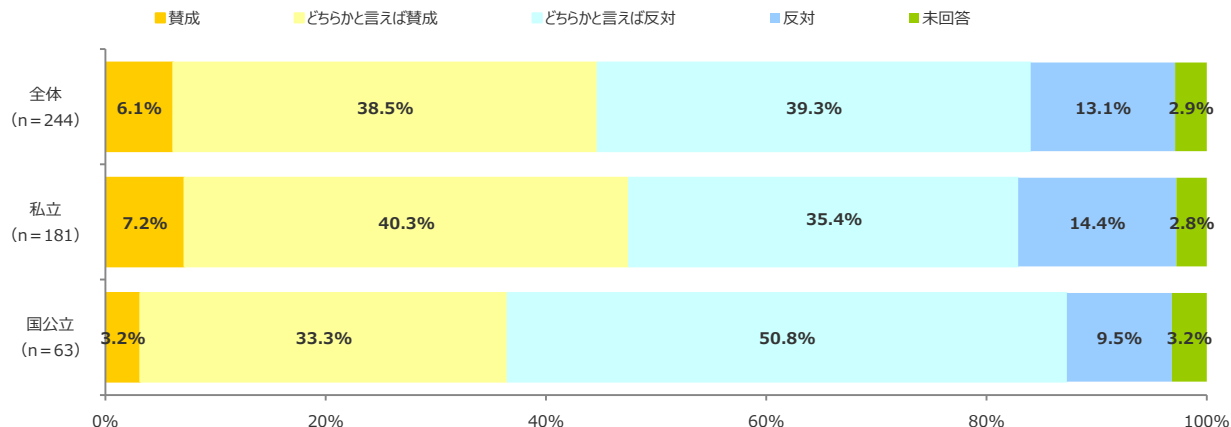
【図15.2】前年度と比較した企業からのインターンシップ募集数



現状のインターンシップに対する考え

近年、企業がインターンシップ参加学生を自社の新卒採用選考に誘導するなど、インターンシップが実質的に選考の手段となっている場合がある。このような選考につながるインターンシップについて、大学にどのように感じるか聞いた。「賛成」6.1%、「どちらかと言えば賛成」38.5%を合わせて賛成派は44.6%、「どちらかと言えば反対」39.3%、「反対」13.1%を合わせて反対派は52.4%となり、反対派の方が多くなっている。特に国公立大学では、私立大学よりもその傾向が強い（図16）。

【図16】選考につながるインターンシップへの賛否



「賛成」「どちらかと言えば賛成」

- 適性を見る上では必要なことであり、学生にとっても自身の特性に合った企業を選定しやすくなると考えるため。（私立）
- 企業・学生ともに適性や雰囲気があった上で就職へとつながることで、ミスマッチを防ぐことができるため。（国公立）
- 学生は、インターンシップに参加することで職業、職種イメージが付きやすいと思います。企業にとっても、面接だけでは評価できない学生の資質、能力を評価できる良い機会だと思います。（国公立）
- 企業が学生の自由な就職活動を妨げない限りは、学生の選考機会が増えることになるので良いと思う。（私立）
- 就活スケジュールの後ろ倒しを考慮するとやむを得ないと考える。しかし、本来の意味でのインターンシップに則り、カリキュラム内容等を充実させてほしい。（私立）
- 現在は、学生と企業、法人との接触時間が少ない。インターンシップの期間を通じての相互理解は双方にとって有意義である。（私立）

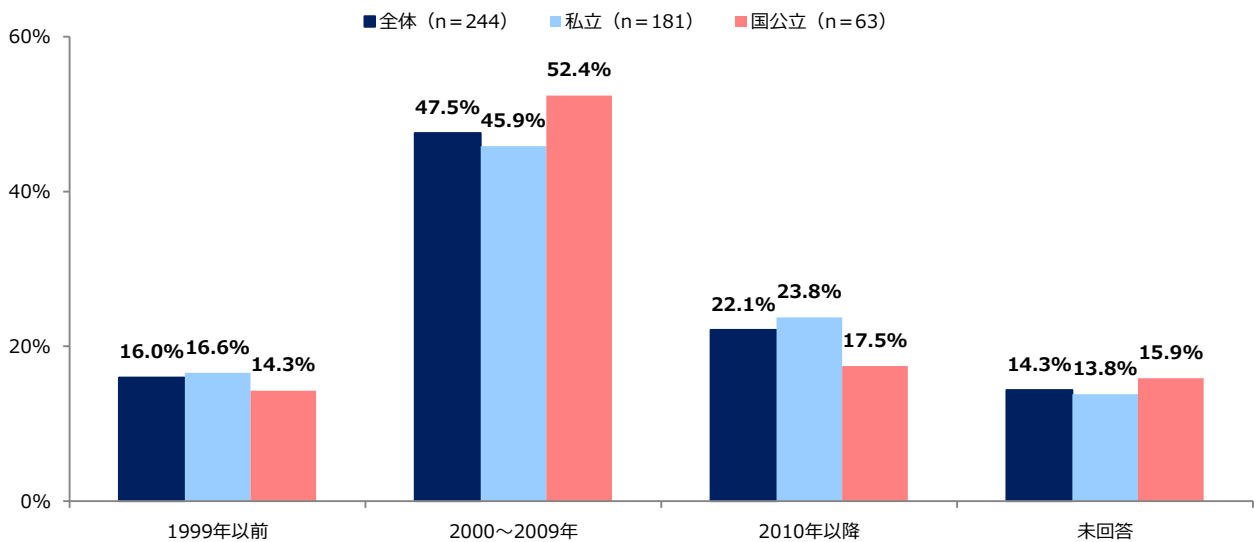
「反対」「どちらかと言えば反対」

- この流れは8月選考解禁に日程が動いたことが契機となっている。やむを得ない流れだとは思いつつ、就業体験のインターンシップと同じ呼称で扱われていることに抵抗感がある。（私立）
- インターンシップは就業体験の場である。インターンシップと言えないような1dayインターンシップの増加は、ミスマッチの原因となりうるため。（私立）
- 指針がある以上、それより前に選考が行なわれるのが不適切。また、インターンシップは学業の都合で参加できない場合も多く、不公平。（私立）
- 採用目的でも、キャリア形成を支援する内容であればよいが、採用にばかり目が向いてキャリア支援になっていないインターンシップが多い。（私立）

キャリア支援・就職支援に 力を入れ始めた時期

大学に、学生のキャリア支援・就職支援に力を入れ始めた時期を聞いた。結果は、「2000～2009年」が最も多く47.5%となっている（図17）。

【図17】就職・キャリア支援に力を入れ始めた時期



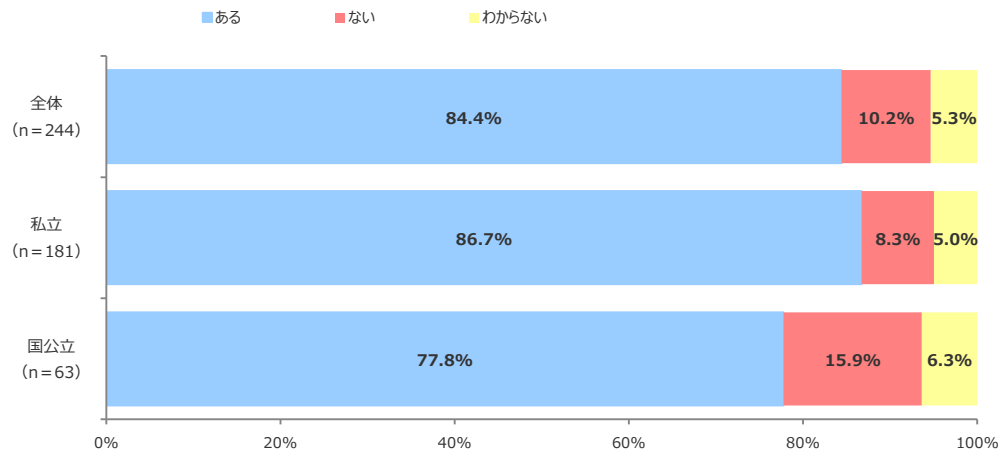
キャリア教育科目の有無と 教員の関わり

大学に、履修科目の中にキャリア教育※に関連した内容を扱うものがあるかを聞いた。結果は「ある」が84.4%だった（図18.1）。

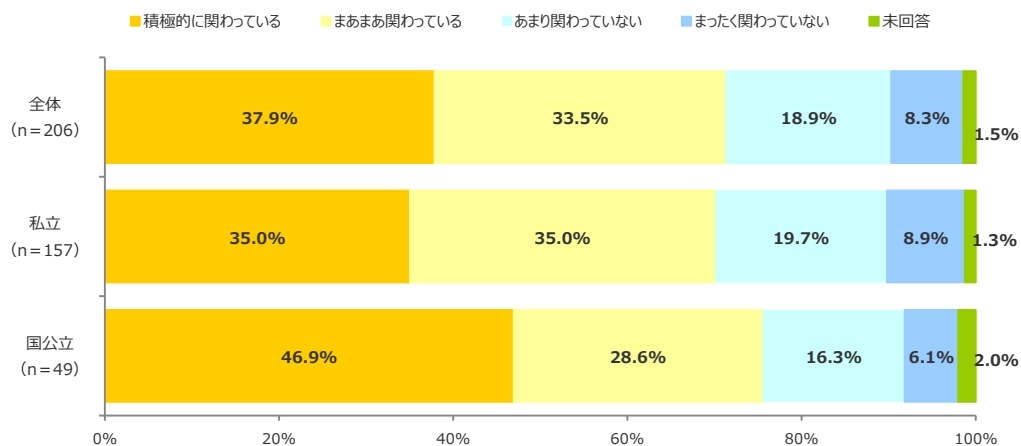
さらに、「ある」と回答した大学に、担当教員・講師が、大学のキャリア支援・就職支援部門の業務・運営にどのくらい関わっているかを聞いた。「積極的に関わっている」37.9%、「まあまあ関わっている」33.5%となり、約7割の大学では一定以上の関わりがあるようだ。特に、国公立大学では「積極的に関わっている」が46.9%と、私立大学の35.0%よりも10ポイント以上高くなっている（図18.2）。

※職業理解や自身の職業レディネス（職業準備性。個人の将来の職業選択に影響を与える心理的な構え）、労働市場について等の内容

【図18.1】履修科目の中にキャリア教育に関連した内容を扱うものがあるか



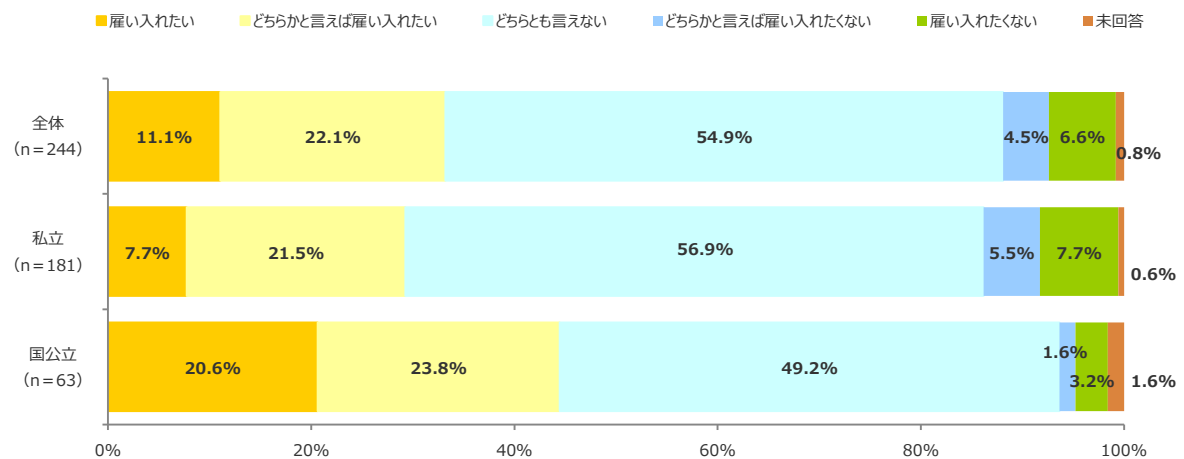
【図18.2】キャリア教育の履修科目の担当教員・講師は、キャリアセンターの業務・運営にどのくらい関わっているか



外部人材雇用意向

大学に、今後、民間の就職サービス会社経験者や外部でキャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント等の業務に従事していた者など、外部人材をキャリア支援・就職支援部門で雇い入れたいと思うかを聞いた。「雇い入れたい」11.1%、「どちらかと言えば雇い入れたい」22.1%となり、雇用意向がある大学は約3割となっている。また、私立大学に比べ、国公立大学の方がその意向が強い（図19）。

【図19】外部人材雇用意向



「雇い入れたい」「どちらかと言えば雇い入れたい」

- 年々様変わりする学生の生活環境の違いから、価値観や根本的な考え方等に対応できる専門の知識や経験、経験豊富な指導的人材が必要であると感じている。（国公立）
- キャリアセンターの一般事務職は人事異動があることから、専門性を有する職員を雇用し、継続的で具体的な就職支援体制が必要と考えるから。（国公立）
- 幅広い知識を持っている人材が入ることによって職場が活性化され、学生へ指導する視野も広がるため。（国公立）
- 資格保持者が増えてきているが、大卒者の就職採用活動に接した経験がなく、ただ資格を保持している人が増えてきているため、どちらかと言えば経験者を雇いたい。（私立）
- キャリア課職員は、少人数であるため、就職相談や就職指導に限界がある。そのため専門の方を雇い、学生の就職活動を充実させたい。（私立）

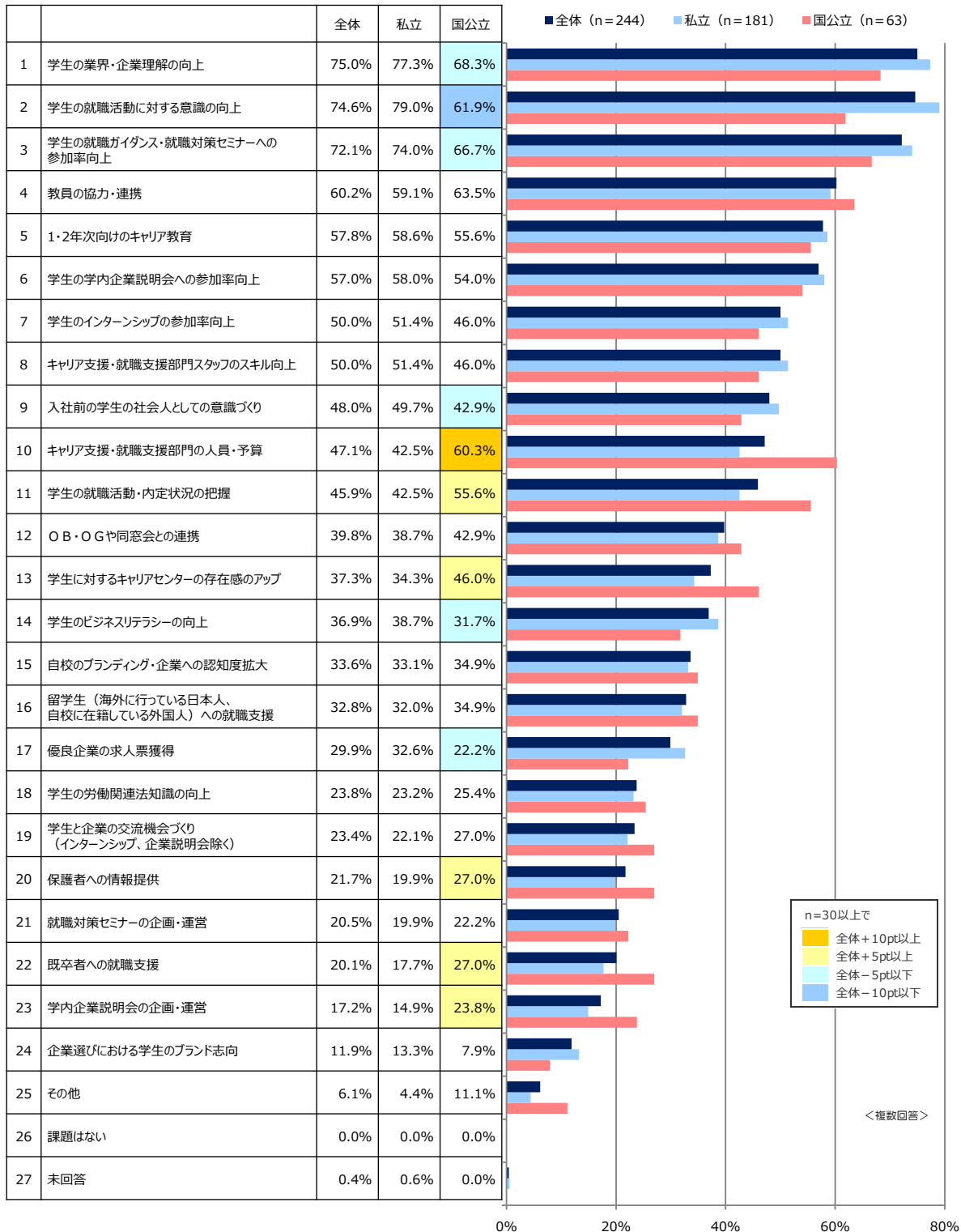
「雇い入れたくない」「どちらかと言えば雇い入れたくない」

- 教育は資格や技術だけでなく、理念、学生愛などが重要と考える。（私立）
- 外部人材を雇うより、内部人材を育てるべきだと考えているから。（私立）
- 専門知識よりも学生に寄り添う気持ちの強い人でなければ、就職支援はできないと思います。（私立）

キャリア支援・就職支援の課題

大学に、キャリア支援・就職支援における課題を聞くと、「学生の業界・企業理解の向上」「学生の就職活動に対する意識の向上」「学生の就職ガイダンス・就職対策セミナーへの参加率向上」が7割を超え、上位となった。私立大学は、国公立大学に比べ「学生の就職活動に対する意識の向上」の回答割合が特に高い。一方、国公立大学では、「キャリア支援・就職支援部門の人員・予算」の回答割合が私立大学よりも特に高くなっていた（図20）。

【図20】キャリア支援・就職支援の課題

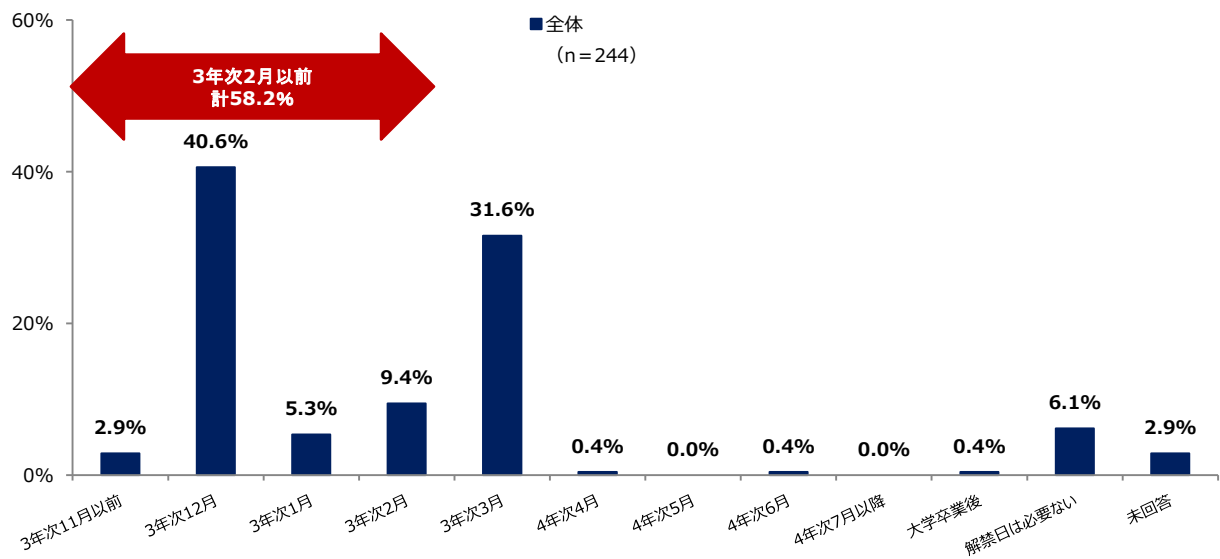


適切な広報・選考解禁時期

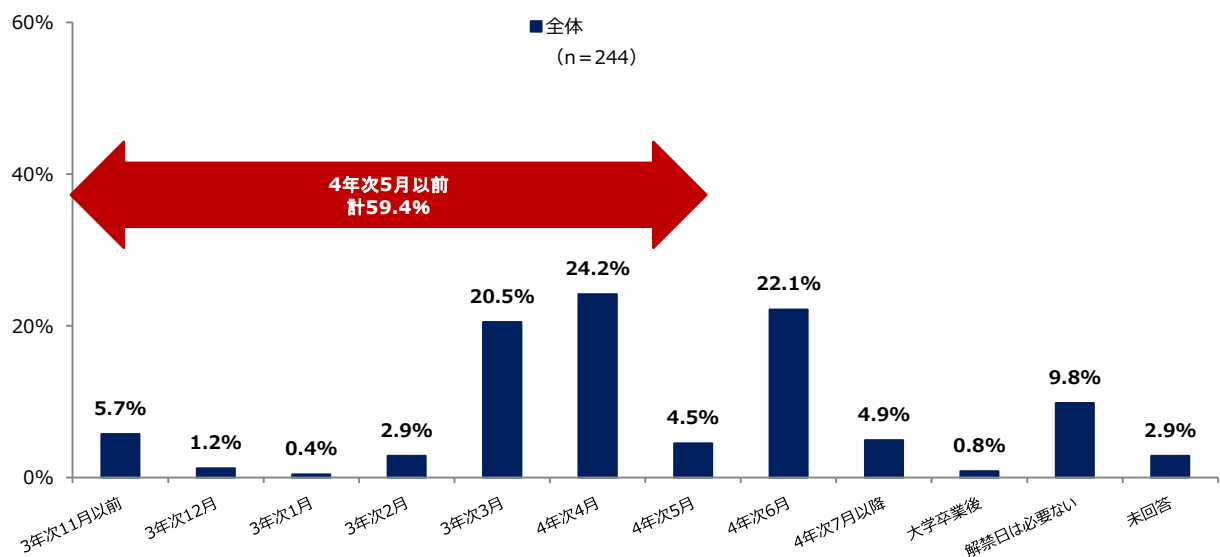
大学に、適切だと思う就職活動の広報活動解禁時期と選考活動解禁時期を聞いた。広報活動解禁時期は、「3年次12月」が最も回答を集め、40.6%となっている。現状の「3年次3月」の回答は31.6%で次点となった(図21.1)。

選考活動解禁時期は、回答が多かった順に「4年次4月」24.2%、「4年次6月」22.1%、「3年次3月」20.5%となり、現状の選考活動解禁時期(4年次6月)より前の時期を回答した大学が59.4%に上った(図21.2)。

【図21.1】適切だと思う広報解禁日



【図21.2】適切だと思う選考活動解禁日



広報活動解禁時期についての意見

「3年次12月」が適切だと思う理由

- 現状の企業の採用情報の開示（いわゆる就職サイトのグランドオープン）が3月のままであるため、企業研究が深くできていない。また冬休みに企業研究、春休みに選考受験など、授業のない期間に就職活動ができるようにした方がよい。（私立）
- ここ数年の選考活動の解禁時期は、学生が学業・課外活動に専念できるようにするという点で歓迎するところではあったが、結果的に学業に支障をきたすことになった。過年度の学生の就職状況を総合的に見ると、広報時期は12月、解禁時期は4月が妥当であると判断した。（私立）
- 採用選考開始が6月から変わらないのであれば、3月からの広報活動解禁では就職活動期間が短い。その前の3年次の2月には後期試験があるため、それ以前の12月が適当。（私立）

「3年次3月」が適切だと思う理由

- 定期試験が終了しており、授業への影響が少ないため。（国公立）
- 学年末試験後になるため、学業への影響は少ない。また、短期間のうちにスケジュールを変更すべきでないと考えるため。（国公立）
- 現状のスケジュールを2回経験し、大変上手く展開できているため。3年次の学修機会を損なわないためにも。（私立）

選考活動解禁時期についての意見

「3年次3月」が適切だと思う理由

- 現状の6月解禁では4～5月が就活最盛期となる。4年次に必修科目のある本学では、学習に影響が出ている。（私立）
- 広報活動から解禁まで時間に余裕があり、業界、企業研究に時間をかけることができ、選考も早まることでその後、卒論など卒業に向けて集中できる。（私立）

「4年次4月」が適切だと思う理由

- ゴールデンウィーク前後には一段落することになる。学生が最終学年を大学に戻って過ごせることが一番の魅力。早すぎず、遅すぎず、適度なものだと考えられる。（私立）
- 現実には、3年生の2月頃から企業の選考活動が見受けられる。5月上旬に内々定を得るタイミングは合理的で、学生の学業に支障が少ない。公務員試験とのタイミングも良い。（国公立）
- 卒業論文への影響が少ない。暑い中、活動することでの体力的負担減少が期待できる（私立）

「4年次6月」が適切だと思う理由

- 卒業、修了論文の準備や、夏期の課外活動期間の確保において最もバランスの取れた時期であると考えているため。（私立）
- 短期集中で実施されたため、学業への影響が最小限度に抑えることができたとの声があった。教育実習に多少影響はあったものの、総合的に考えると評価できる。また、短期間のうちにスケジュールを変更すべきでないと考えるため。（国公立）

企業・仕事選びの視点の変化

- 安定志向は変わらないが、残業がなくしっかり休日が取れるということを重視する学生が増えているように感じる。(私立)
- 地元志向や休日を気にする学生は多い。親の影響も大きくなっている。(私立)
- ここ数年、業界や企業名だけでなく、働き方(勤務地や職種)を中心に就職活動する学生が増えている。(国公立)
- 地元での就業を望み、県外への転勤等を伴う企業への就職を敬遠する傾向が強まっている。(私立)
- 実家から通える(転勤がない)就職先を望む傾向があると感じる。また、職場の人間関係や雰囲気重視する傾向が増えたとも感じる。(私立)
- 昨今の労働を取り巻く環境の変化とともに、学生は様々な情報をもとに将来の進路について考えており、「ブラック企業」「ブラック職場」や就労条件や福利厚生などの待遇、将来結婚や出産した場合の就労継続については関心が高い。しかしこれらの情報ばかりに目がいき、内定を得ることに固執しがちなため、将来のキャリアについてはイメージしにくいようである。(私立)

インターンシップ

- 9月からのガイダンスに学生が来ない。夏のインターンシップに行ったため、多くの中途半端な学生は、それで「自分では就職活動を始めているから大丈夫」と安心してしまっているようだ。(私立)
- インターンシップへの関心が高まっている。就活の早期化に拍車がかかっている印象。(私立)
- インターンシップ実施時期の授業出席率に多少の影響が出てきており、インターンシップへの参加意欲が高まっていると感じる。(国公立)

意識・取り組み姿勢の変化

- 就職活動に対して主体的に行動できず、選考スケジュール前までに十分な企業研究をしないまま活動している学生が多い。(私立)
- 年々、就職活動への意欲低下が見られる気がします。自分で活動する事を第一に指導していますが、決められない学生が増えてきているので「ゆとり」を感じます。(私立)
- 各メディアが大きく売り手市場と取り上げることで、就職活動に対して意識の低い学生が多くなったように感じる。(私立)
- 採用試験も簡単な内容の方が良いと、試験内容により応募を回避する傾向がある。内定を早く得て安心したがる。自己アピール(エントリーシート)内容が幼く、今後個別指導が必要になりそうである。(私立)
- 今年に入り、就職活動への甘え、自己のわがままをわがままと考えずに押し通す自己中心的な考えを持っている学生が増えてきたように感じられる。好調な就職環境が影響していると思われる。(私立)
- 選考が進んでいくと、その企業のみ活動に専念してしまい、複数社の並行活動をしません。結果、内定がもらえなかった時には、他企業の選考が終わっているという状況になってしまっています。器用でない学生が増えていると感じます。(私立)
- スマホ世代の学生は、情報を沢山持っているが活用していない。連絡を取ろうにも、留守録にもしていない。大事な事を自分で確認せず、友人たちとLINEで情報交換する。個性が感じられない学生が増えつつあると感じる。指導面においても、事務員の言葉尻や態度、行動で判断し、その評価をLINEで流す学生もおり、個々の学生の性格に合った支援が年々必要になっている。(私立)

活動量の減少・動きの鈍化

- 売り手市場が継続するなか、動きの鈍い学生が増えつつある。また、「情報待ち」の姿勢の学生も増え、細かな指導まで必要な点も気にかかる。（私立）
- 就職活動（自己分析・業界研究）を積極的に行なわなくても内定が出てしまうため、ミスマッチを危惧しています。（私立）
- 自分の適性を把握せず、とにかく最小限の努力で就職を決めてしまおうと考える学生が少なからずいる。本学ではこのような学生が出ないよう1年次からキャリア教育を行なっているが、残念な状況にある。このような学生が出ないよう、低学年からのキャリア教育に力を入れていきたい。（私立）
- やや売り手市場のため、企業研究やエントリー数が少ない。LINEの登場で、情報交換の速度が速い（面接内容が一瞬で他の受験者に伝わる、等）。（私立）
- 広報解禁と選考解禁の間隔が短くなっていることを、学生はもっと意識すべきだと考える。早い時期からの業界・企業研究着手は、自分の意識ひとつで取り組めることである。日程のせいにするのではなく、自分の責任において就職活動を見据えてほしい。（私立）
- 広報活動と採用活動が並行して行なわれるために、早く内定を取るケースが増えている。しかし、内定を取った後のさらにもう1社内定までの動きが鈍い。（私立）
- 複数企業からの内定をいただくが、継続して就職活動を行なったり、内定先から1社をしぼるのに時間が掛かったり、最終決定が遅くなってきた。（私立）
- 広報活動の期間が短くなったことによる学生の企業研究不足や、大手に応募先が集中したりなど、幅広い選択肢から選ぶことが少なくなった。（私立）
- 現4年生は企業の採用意欲も高かったこともあり、例年に比べ大手志向の学生が多かった印象があります。現3年生については先輩の就活状況を見て安心感があるのか、後期ガイダンスの出席率も落ち、真剣度が低く感じます。（私立）
- 自分で就職活動を進められる学生は、どんどん前に進んで内定を何社も取っているが、それでも比較的のんびりしている。地域性も確実にあるとは思いますが、今現在未内定の学生を見ると、危機感があまり感じられない。（私立）

学生の二極化

- 自分でしっかり就活を進められる学生は多いが、中には添削や面談をする上で依存し過ぎたり、決定を他人任せにする学生も多い。（私立）
- 学生の二極化。自ら情報を得る力が弱く、自分にとってメリットが確実にあると思わないと行動しない。（私立）
- 度重なる就職活動スケジュールの変更から、インターンシップを活用した就職活動の準備が企業及び学生に浸透してきている。一方で、就職活動の短期決戦がより明確になり、学生が実際に企業に足を運んで研究する時間が減り、早くから準備している学生と、そうでない学生の二極化がさらに広がった印象がある。（私立）
- 積極的にインターンシップ等に参加し、早期に就職先を決定する学生と、就職活動の流れにうまく乗れず内定を持っていない学生の二極化が進行しているように思われる。（私立）

その他

- 日本は新卒一辺倒な面が改善されず、首都圏企業を中心に若者獲得意欲が高い。一方で、地方創生（地方の人口減少）問題は重要で、仕事を選べる多様性が必要である。また、「総合職」という無限定な働き方は好ましくない。（国公立）