AIDEM
株式会社アイデム 人と仕事研究所
2018年1月10日発表

大学調査

キャリア支援・就職支援に関する

2017年

Pick Up

選考につながるインターンシップ「反対派」61.2%

アイデム 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
人と仕事 https://apj.aidem.co.jp/

お問い合わせ
▶広報担当／望月・栗木 ▶調査担当／岸川・古橋
03-5269-8780 kouhousitu@aidem.co.jp

©AIDEM Inc.

結　果　概　要

キャリア支援・就職支援に関する大学調査（2017年）

運営実績

▶求人票受付社数
平均7433.9社
2017年卒学生よりも
「増えた」……56.2%

▶来訪企業数
平均288.7社
2017年卒学生よりも
「増えた」……50.2%

▶内定率
2017年卒学生よりも
「高い」……40.1%　「同程度」……51.3%

▶学生のキャリアセンター利用状況
前年より
「増えた」……32.0%
「減った」……18.0%
「変わらない」……50.0%

利用目的
1位「エントリーシート・履歴書添削」……92.9%
2位「模擬面接」……66.2%

▶既卒者支援
「行なっている」……92.4%

▶保護者への取り組み
「行なっている」……82.0%
1位「保護者向けガイダンス」70.2%

▶若者雇用促進法対策
「行なっている」……66.4%
1位「求人企業へ詳細な雇用情報を求める」77.8%

▶運営の課題
1位「学生の業界・企業理解の向上」……76.3%
2位「学生の就職活動に対する意識の向上」……68.4%
3位「学生のガイダンス・セミナーへの参加率向上」……67.3%

学内実施イベント

「就職活動ガイダンス」……98.1%
「エントリーシート・履歴書添削」……93.3%
「模擬面接」……92.9%
「自己分析」……88.4%
「業界・企業研究セミナー」……87.7%

▶就職活動ガイダンス
平均16.0回　開催時期は「3年次10月」がピーク
開催回数は、2017年卒学生と「変わらない」……80.9%
学生の参加は、2017年卒学生よりも
「増えた」……19.5%　「減った」……25.6%
「変わらない」……54.6%

▶学内合同企業説明会
平均5.1回　開催時期は「3年次3月」がピーク
開催回数は、2017年卒学生と「変わらない」……70.0%
学生の参加は、2017年卒学生よりも
「増えた」……20.0%　「減った」……36.4%
「変わらない」……41.3%

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」……79.8%
最短実施日数は「5日」62.5%　「10日以上」14.4%

▶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」……80.1%

▶学生のインターンシップ参加状況
2017年卒学生よりも「増えた」……47.4%

▶2017年度の企業からのインターンシップ募集数
平均255.0社
前年度よりも「増えた」……55.2%

▶選考につながるインターンシップへの賛否
「反対派」……61.2%　「賛成派」……38.8%

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」……79.2%
「大学の授業や学事日程に配慮して」……72.9%
「選考結果は“早めに”学生に伝えてほしい」……71.0%

▶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3月」……40.9%　2位「3年次12月」……30.9%
“3年次2月以前”が合計49.5%

【適切だと思う選考解禁時期】
1位「4年次6月」……31.3%　2位「4年次4月」……27.4%
“4年次5月以前”が合計56.9%

I N D E X

● 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 インターンシップの募集・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	2017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	2017年10月23日～11月28日
有効回答	270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 （831校・キャンパスに調査票配付、有効回答率32.5%）

※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。
※各設問において、回答対象であるにもかかわらず回答がなかったものについては、未回答として集計から除いています。

居住地域	回答数	%
北海道・東北地方	32	11.9
関東地方	88	32.6
北陸・甲信越地方	19	7.0
東海地方	27	10.0
関西地方	57	21.1
中国・四国地方	26	9.6
九州地方	21	7.8
合 計	270	100

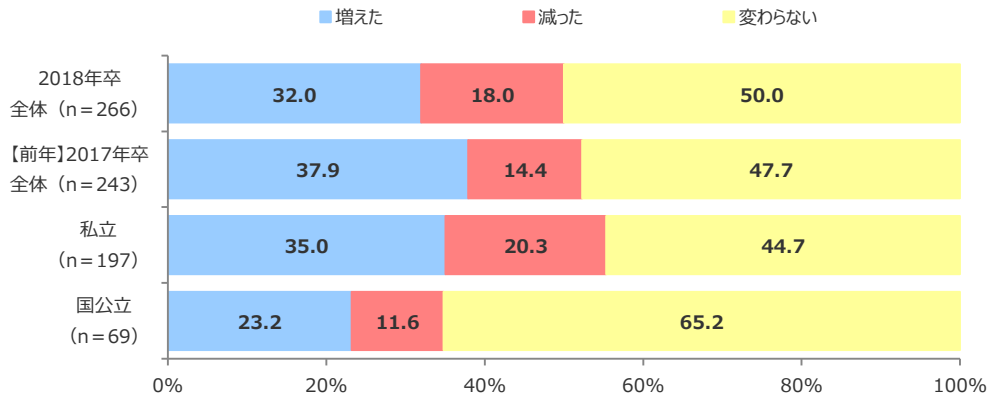
性 別	回答数	%
私 立	200	74.1
国 立	36	13.3
公 立	34	12.6
合 計	270	100

1 学生のキャリアセンター利用状況・目的

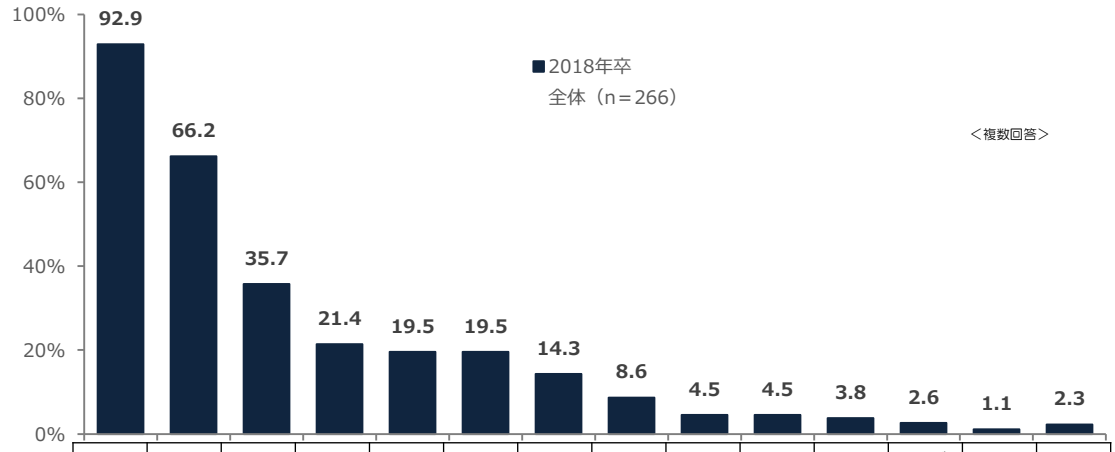
大学に、年次にかかわらず学生全体のキャリアセンター・就職課の利用状況が、前年と比べてどのようになっているか聞いた。結果は、「変わらない」が50.0%を占めているが、「増えた」も32.0%となり、「減った」の18.0%よりも高い。前年調査（「キャリア支援・就職支援に関する大学調査（2016）」、以下同）と比較すると、「増えた」と回答した大学の割合は減少している（図1.1）。

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、92.9%となっている。次点は、「模擬面接等の選考の練習」66.2%だった。また、「企業選びに関する相談」「求人票の閲覧」「就職活動の悩みや愚痴」は国公立大学よりも私立大学が、「模擬面接等の選考の練習」「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】前年の学生と比較した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



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

（%）

		エントリーシートや履歴書の添削	模擬面接等の選考の練習	就職活動の全体の流れや進め方に関する相談	企業選びに関する相談	求人票の閲覧	就職活動の悩みや愚痴	自己分析に関する相談	内定辞退やオワハラに関する相談	業界研究や企業研究に関する相談	OB・OG訪問に関する情報収集や相談	インターンシップの情報収集や相談	グループワーク・ディスカッションの練習	適性検査・筆記試験に関する相談	その他
2018年卒 全体（n＝266）		**92.9**	**66.2**	**35.7**	**21.4**	**19.5**	**19.5**	**14.3**	**8.6**	**4.5**	**4.5**	**3.8**	**2.6**	**1.1**	**2.3**
【前年】2017年卒 全体（n＝244）		90.2	61.9	37.7	22.1	22.1	24.2	13.5	7.0	2.5	2.9	6.6	0.8	0.4	4.5
設置者別	私立（n＝197）	92.9	64.0	33.5	23.9	23.4	21.3	15.2	8.1	5.6	4.1	3.0	1.5	1.0	1.0
	国公立（n＝69）	92.8	72.5	42.0	14.5	8.7	14.5	11.6	10.1	1.4	5.8	5.8	5.8	1.4	5.8

©AIDEM Inc.

2 求人票受付社数

大学に、2018年3月卒業予定の学生（以下2018年卒学生）に対する求人票の受付社数を聞いた。平均は7433.9社で前年調査の5747.1社を大きく上回っている。私立大学では平均7499.5社、国公立大学では平均7243.9社だった（表2）。

また、前年の2017年卒学生と比較すると、56.2%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44.9%と私立大学よりも割合が低くなっている（図2）。

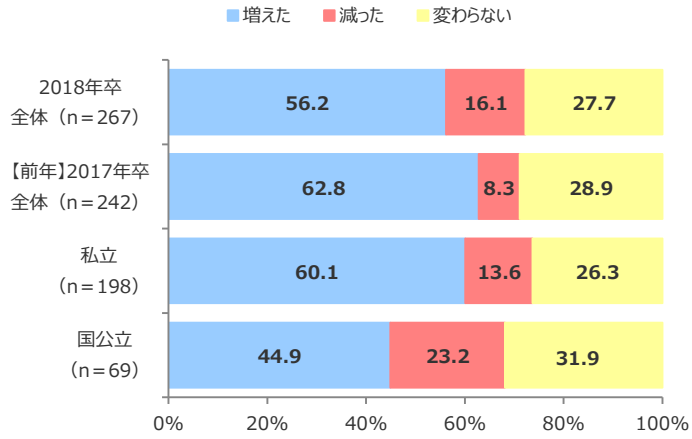
【表2】求人票受付社数

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

(%)

		1～999社	1,000～1,999社	2,000～2,999社	3,000～4,999社	5,000～9,999社	10,000社以上	平均（社）
2018年卒 全体（n＝265）		**16.6**	**19.2**	**11.7**	**12.1**	**12.8**	**27.5**	**7433.9**
【前年】2017年卒 全体（n＝240）		20.8	18.8	11.3	11.3	19.6	18.3	5747.1
設置者別	私立（n＝197）	16.2	19.8	9.6	11.2	12.7	30.5	7499.5
	国公立（n＝68）	17.6	17.6	17.6	14.7	13.2	19.1	7243.9

【図2】前年の学生と比較した求人票受付社数



3 来訪企業数

大学に、2018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288.7社、私立大学318.5社、国公立大学201.2社となり、私立大学と国公立大学で大きな差があった（表3）。

2017年卒学生と比較すると、50.2%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53.2%、国公立大学では41.5%だった。また、国公立大学では「変わらない」が52.3%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）。

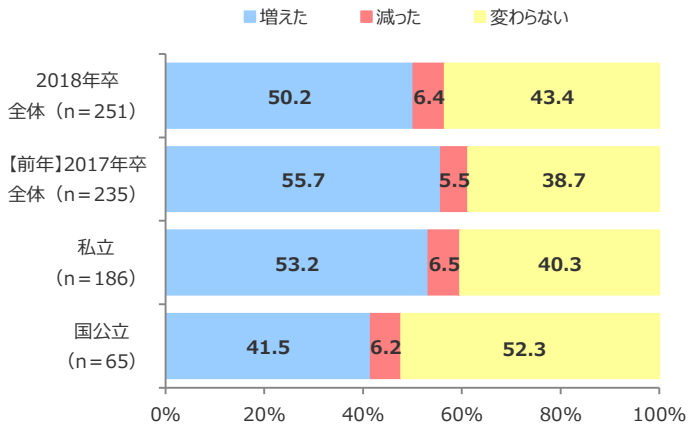
【表3】 来訪企業数

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

(%)

		0社	1～49社	50～99社	100～199社	200～299社	300～499社	500社以上	平均（社）
2018年卒 全体（n＝232）		**0.4**	**12.1**	**12.5**	**29.3**	**17.2**	**12.5**	**15.9**	**288.7**
【前年】2017年卒 全体（n＝218）		0.5	15.1	11.0	26.1	14.7	16.5	16.1	313.1
設置者別	私立（n＝173）	0.6	11.0	11.6	28.9	16.2	13.3	18.5	318.5
	国公立（n＝59）	0.0	15.3	15.3	30.5	20.3	10.2	8.5	201.2

【図3】 前年の学生と比較した来訪企業数



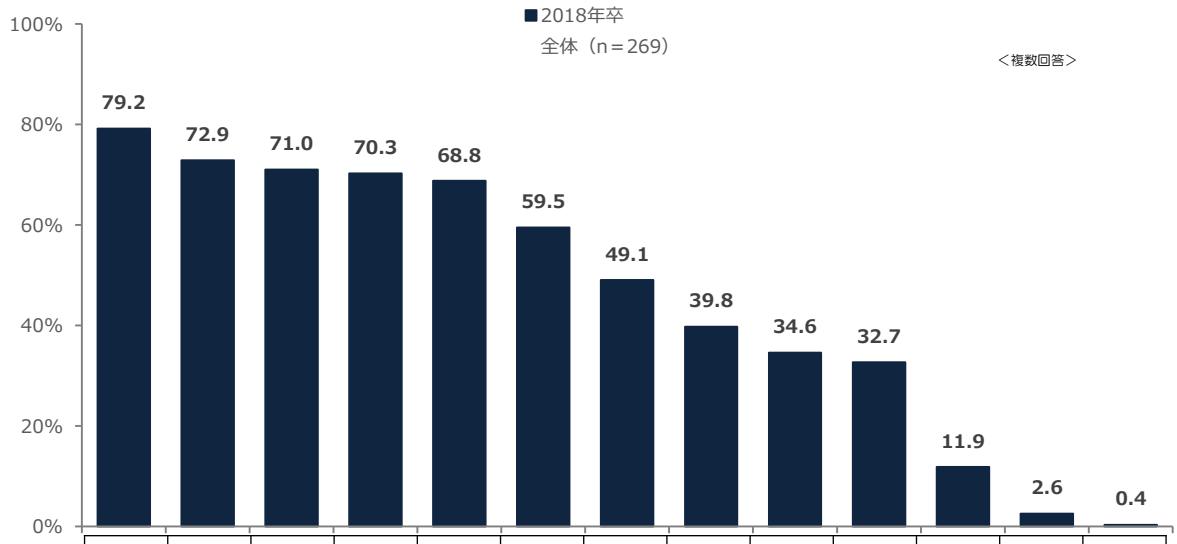
4 求人企業への要望

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79.2%に上った。以降は、「大学の授業や学事日程に配慮してほしい」72.9%、「選考結果は”早めに”学生に伝えてほしい」71.0%、「求人内容や職場情報を“正確に”教えてほしい」70.3%、「選考結果は”必ず”学生に伝えてほしい」68.8%と続く。前年調査と比較すると、「大学の授業や学事日程に配慮してほしい」や「インターンシップの内容や目的（職業体験型・業界研究型・選考型等）を明確にしてほしい」の回答割合が高くなっている。

また、国公立大学では、 私立大学よりも「経団連の『採用選考の指針』を守ってほしい」「インターンシップの内容や目的（職業体験型・業界研究型・選考型等）を明確にしてほしい」の回答割合が10ポイント以上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



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

(%)

		“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	選考結果は”早めに”学生に伝えてほしい	求人内容や職場情報を”正確に”教えてほしい	選考結果は”必ず”学生に伝えてほしい	求人内容や職場情報を”詳細に”教えてほしい	インターンシップの内容や目的（職業体験型・業界研究型・選考型等）を明確にしてほしい	選考での印象を学生にフィードバックしてほしい	長期インターンシップや職業体験の場を提供してほしい	経団連の「採用選考の指針」を守ってほしい	産学連携を増やしてほしい	その他	特になし
2018年卒 全体（n＝269）		**79.2**	**72.9**	**71.0**	**70.3**	**68.8**	**59.5**	**49.1**	**39.8**	**34.6**	**32.7**	**11.9**	**2.6**	**0.4**
【前年】2017年卒 全体（n＝244）		77.0	65.6	71.3	70.1	66.8	59.4	37.7	44.3	34.4	32.0	14.3	3.3	0.4
設置者別	私立（n＝200）	77.5	72.0	73.5	68.5	71.0	59.5	46.5	38.0	33.5	24.5	12.5	3.0	0.5
	国公立（n＝69）	84.1	75.4	63.8	75.4	62.3	59.4	56.5	44.9	37.7	56.5	10.1	1.4	0.0

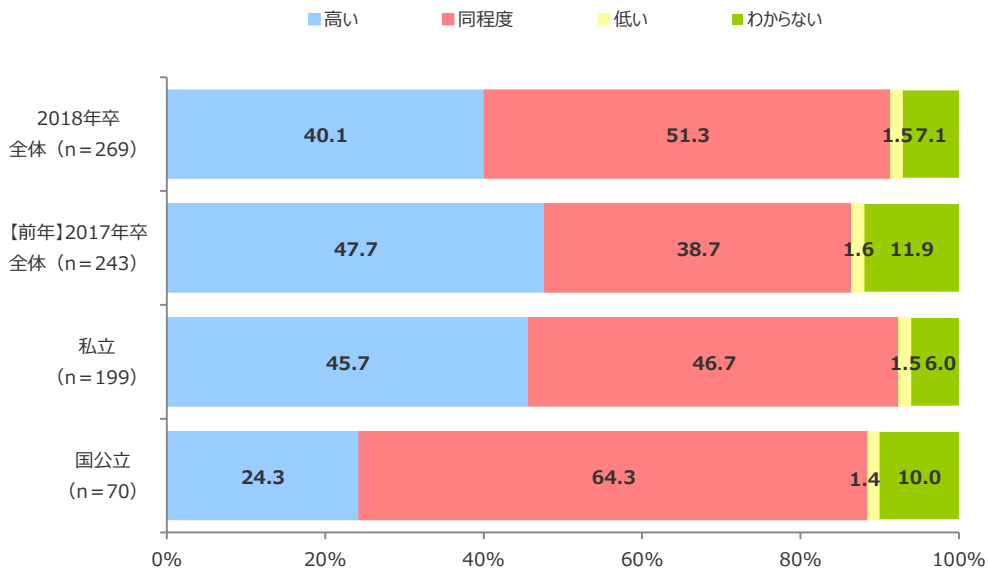
©AIDEM Inc.

5 内定率前年比

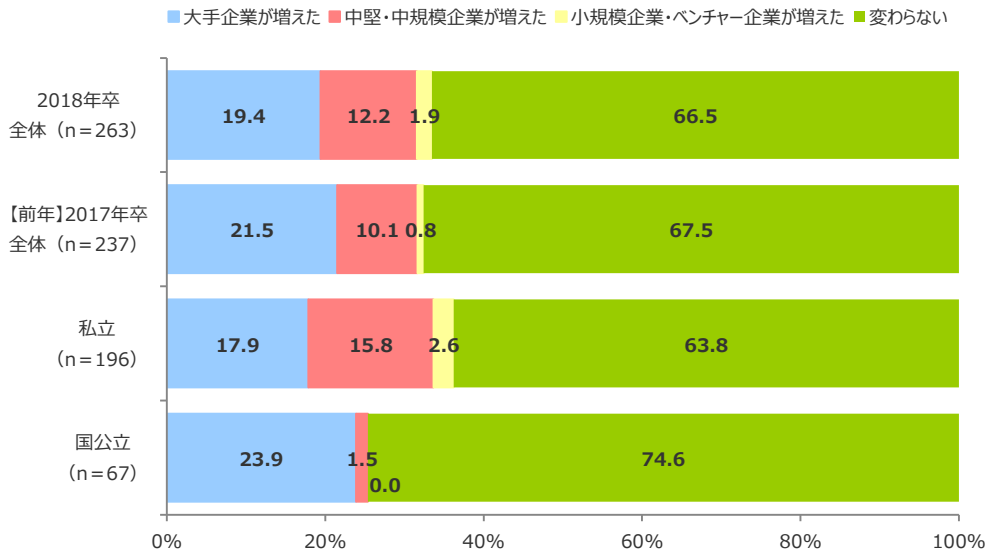
大学に、前年の学生と比較した2018年卒学生の内定率を聞いた。結果は、前年の学生よりも内定率が「高い」と回答した大学40.1%、「同程度」51.3%、「低い」1.5%となっている。私立大学では、「高い」が45.7%、「同程度」が46.7%で拮抗していたが、国公立大学では「同程度」が64.3%を占めており、状況が異なっている（図5.1）。

また、2018年卒学生の内定先企業の規模に関し、前年の学生との変化を聞いた。「大手企業が増えた」19.4%、「中堅・中規模企業が増えた」12.2%、「小規模企業・ベンチャー企業が増えた」1.9%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66.5%を占めた。国公立大学では「変わらない」が74.6%となり、私立大学より変化が少ないようだ（図5.2）。

【図5.1】前年の学生と比較した内定率



【図5.2】前年の学生と比較した内定先企業規模の変化

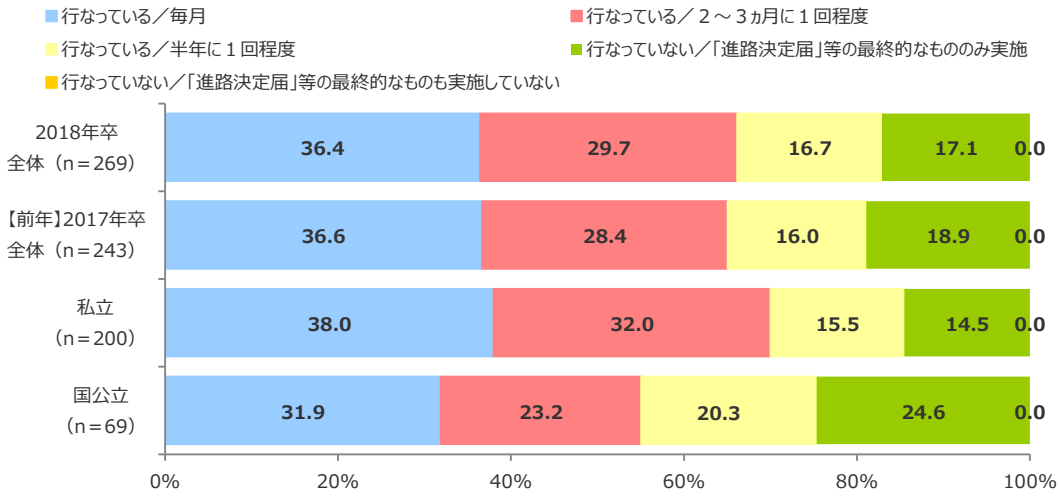


6 内定状況の把握

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」36.4%、「行なっている／2～3ヵ月に1回程度」29.7%、「行なっている／半年に1回程度」16.7%となり、これらを合わせると82.8%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

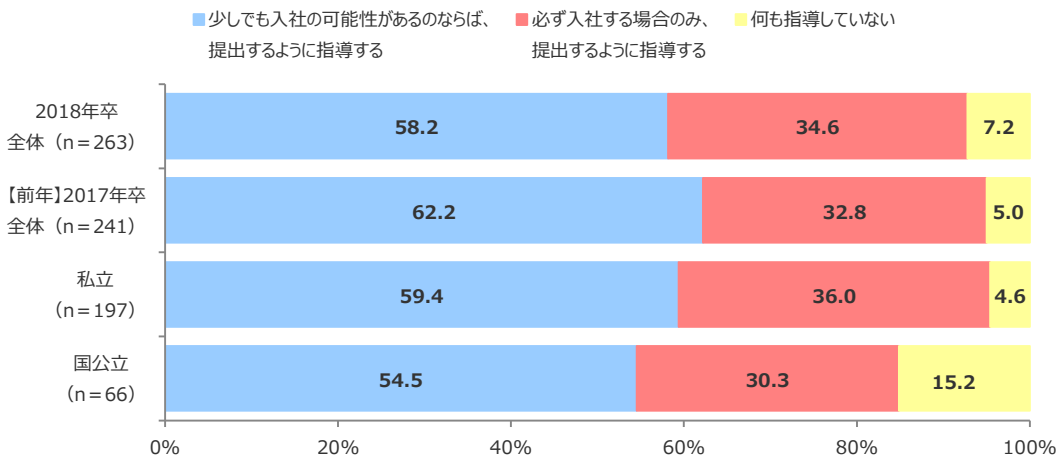
【図6】内定状況の把握



7 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58.2%で最多となった。また、国公立大学では、「何も指導していない」が15.2%に上り、私立大学の4.6%と比べて10ポイント以上高くなっていた（図7）。

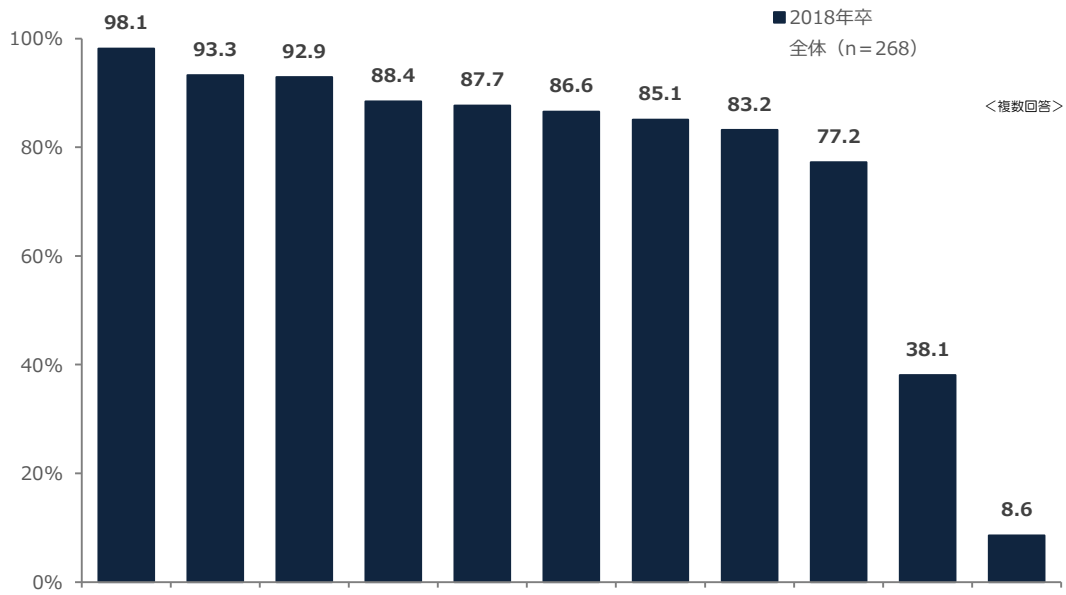
【図7】内定承諾書の指導



8 学内実施イベント

大学に、2018年卒学生に対して行なったキャリア支援・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98.1%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」93.3%、「模擬面接等の面接選考対策」92.9%の順となった。「労働関連法についての説明」は38.1%に留まっているが、他は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



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

(%)

		就職活動ガイダンスの開催	エントリーシートや履歴書についてのセミナーの開催	模擬面接等の面接選考対策	自己分析についてのセミナーの開催	業界研究・企業研究セミナーの開催	ビジネスマナーについてのセミナーの開催	学内合同企業説明会の開催	適性検査・筆記試験対策のセミナーの開催	自己PRについてのセミナーの開催	労働関連法についての説明	その他
2018年卒 全体（n＝268）		**98.1**	**93.3**	**92.9**	**88.4**	**87.7**	**86.6**	**85.1**	**83.2**	**77.2**	**38.1**	**8.6**
【前年】2017年卒 全体（n＝244）		98.4	90.2	89.3	86.1	86.5	82.0	86.9	79.1	74.2	41.0	9.4
設置者別	私立（n＝199）	98.0	94.5	93.5	87.4	88.9	87.4	86.4	84.9	78.4	38.2	9.0
	国公立（n＝69）	98.6	89.9	91.3	91.3	84.1	84.1	81.2	78.3	73.9	37.7	7.2

©AIDEM Inc.

9　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16.0回、私立大学14.6回、国公立大学20.1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前年の学生と比べてどうだったかを聞くと、80.9%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12.4%、国公立大学17.6%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、前年の学生に比べ「変わらない」と回答した大学が54.6%で最も多かった。「減った」の回答割合は、国公立大学が30.9%となり、私立大学の23.7%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、58.2%の大学がこの時期に開催している。「3年次4月」から「3年次2月」までは、（「3年次8月」を除く）4～5割の回答を集めており、3年次に進級してから、開催している大学が多くなっている（図9.3）。

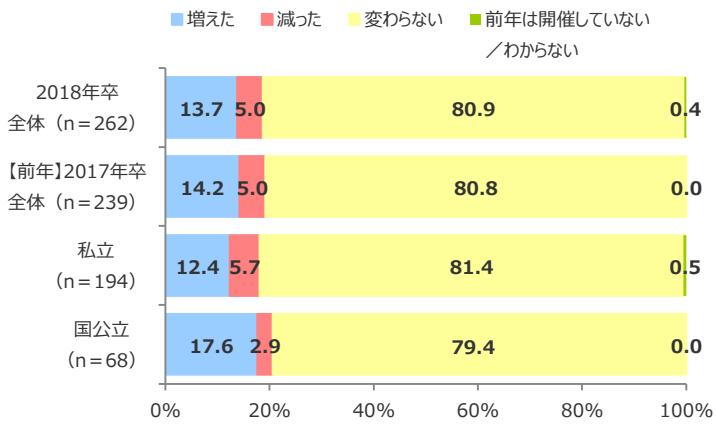
【表9】就職活動ガイダンス開催回数

n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

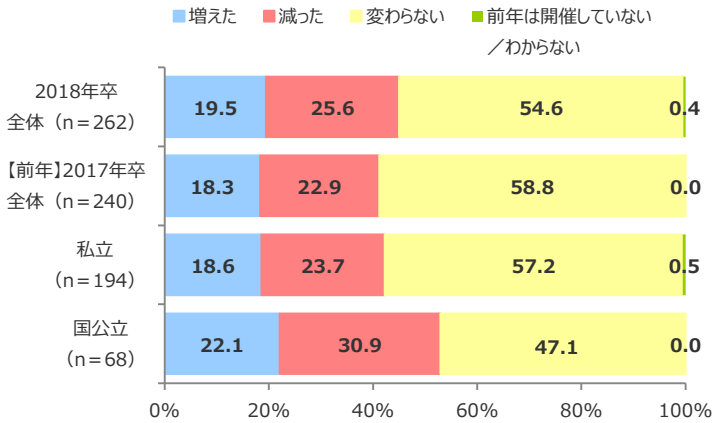
(%)

		1～4回	5～9回	10～19回	20～49回	50回以上	平均（回）
2018年卒 全体（n＝261）		**31.4**	**19.9**	**18.0**	**25.7**	**5.0**	**16.0**
【前年】2017年卒 全体（n＝236）		25.0	24.2	22.0	23.7	5.1	16.4
設置者別	私立（n＝194）	33.5	22.2	17.0	23.7	3.6	14.6
	国公立（n＝67）	25.4	13.4	20.9	31.3	9.0	20.1

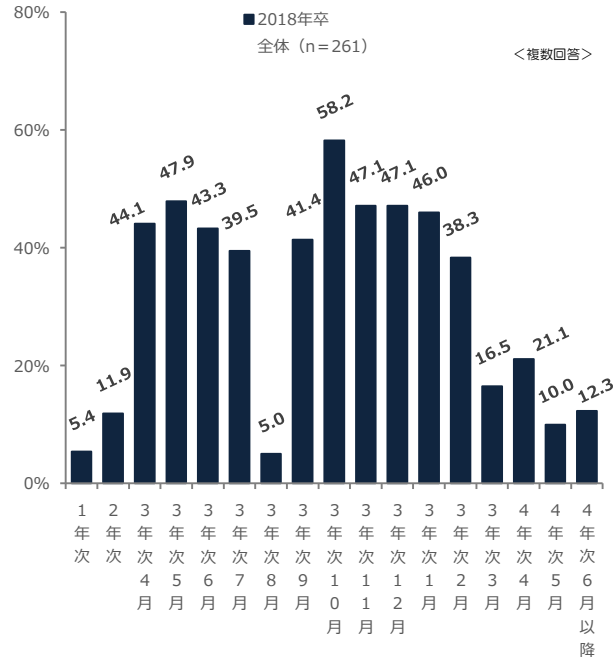
【図9.1】前年の学生と比較した就職活動ガイダンス開催回数



【図9.2】前年の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



10　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5.1回、私立大学5.5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前年の学生と比べてどうだったかを聞くと、70.0%が「変わらない」と回答した。国公立大学では、「変わらない」が75.0%で私立大学（68.4%）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、前年の学生に比べ「増えた」20.0%、「減った」36.4%、「変わらない」41.3%だった（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、77.8%だった（図10.3）。

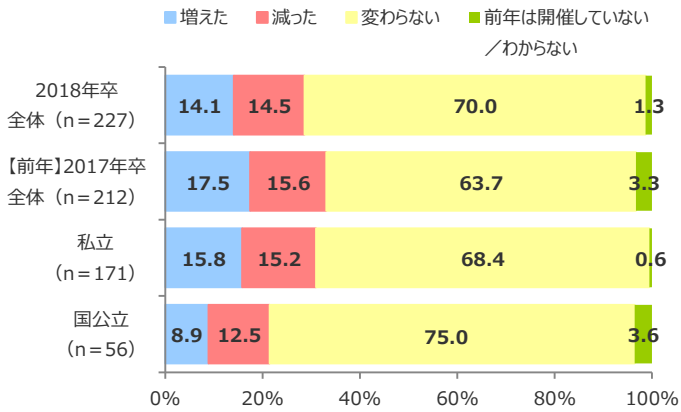
【表10】学内合同企業説明会開催回数

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

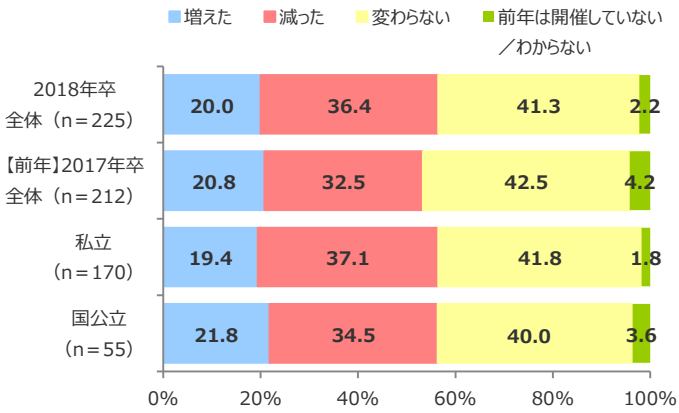
(%)

		1回	2回	3～4回	5～9回	10回以上	平均（回）
2018年卒 全体（n=225）		**31.1**	**18.7**	**18.7**	**18.2**	**13.3**	**5.1**
【前年】2017年卒 全体（n=210）		29.5	20.5	19.0	16.2	14.8	7.0
設置者別	私立（n=169）	24.9	17.8	20.7	21.3	15.4	5.5
	国公立（n=56）	50.0	21.4	12.5	8.9	7.1	3.7

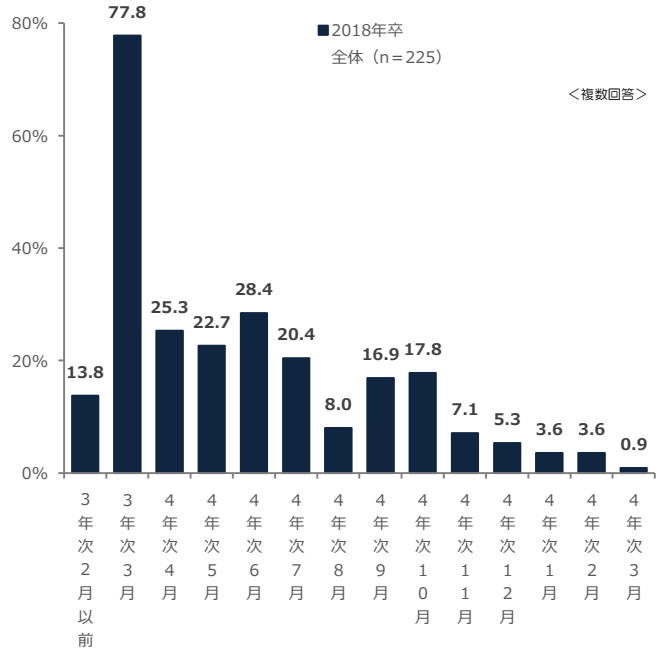
【図10.1】前年の学生と比較した学内合同企業説明会開催回数



【図10.2】前年の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



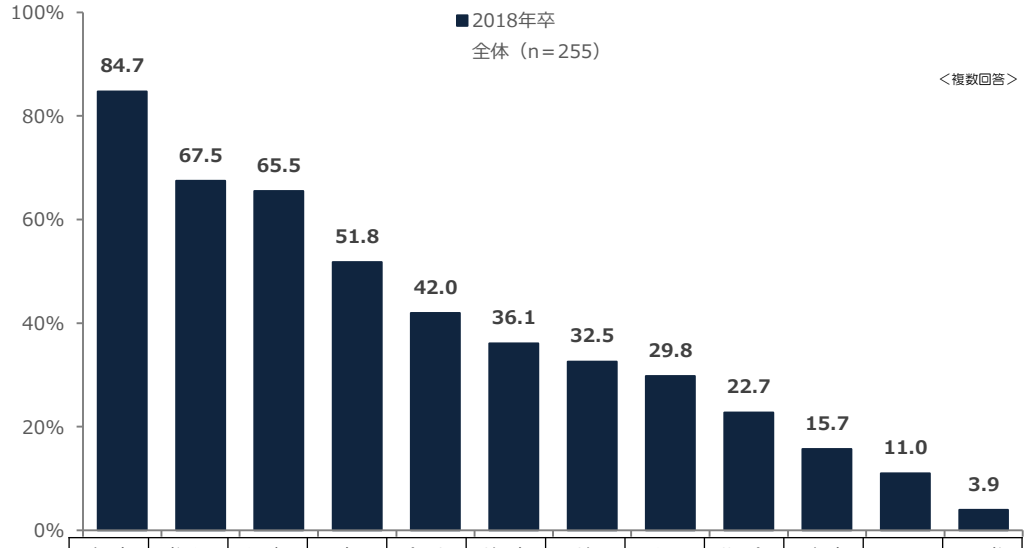
【図10.3】学内合同企業説明会開催時期



©AIDEM Inc.

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84.7%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」67.5%、「知名度にかかわらず、優良企業であること」65.5%、「自校に求人票を提出してくれること」51.8%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



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

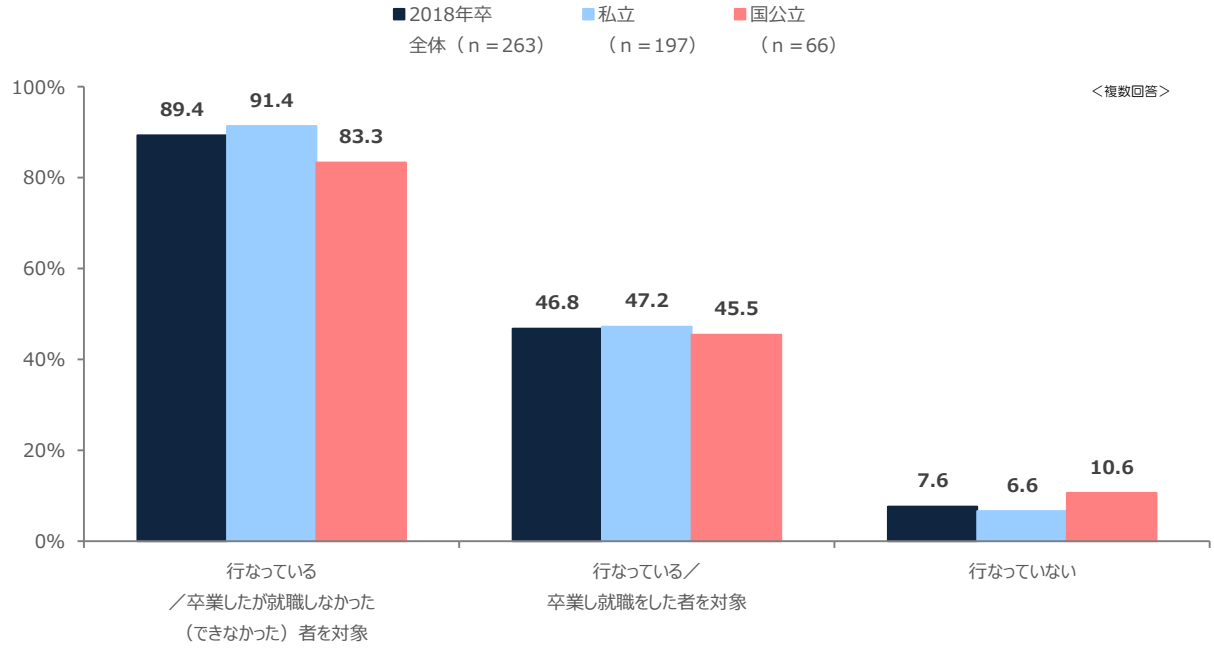
(%)

		自校の学生を採用した実績があること	過去の学内企業説明会への参加実績があること	知名度にかかわらず、優良企業であること	自校に求人票を提出してくれること	大手企業や学生に知名度がある企業であること	自校のキャリア教育・支援に対し、協力体制があること	地元企業であること	インターンシップ等で自校の学生を受け入れた実績があること	企業経営において法律を順守していること	自校の学生の選考を融通してくれること	その他	参加依頼があった企業はすべて参加を受け付けている
2018年卒 全体（n＝255）		**84.7**	**67.5**	**65.5**	**51.8**	**42.0**	**36.1**	**32.5**	**29.8**	**22.7**	**15.7**	**11.0**	**3.9**
【前年】2017年卒 全体（n＝240）		82.9	72.5	66.7	57.5	42.9	39.6	31.3	31.3	23.3	20.0	11.7	1.3
設置者別	私立（n＝189）	88.9	68.8	69.8	60.3	40.2	38.6	32.3	32.8	24.3	20.1	9.5	2.1
	国公立（n＝66）	72.7	63.6	53.0	27.3	47.0	28.8	33.3	21.2	18.2	3.0	15.2	9.1

11 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いた。「行なっていない」と回答した大学は7.6%で、残りの92.4%が何かしら支援を行なっているようだ。具体的には、「行なっている／卒業したが就職しなかった（できなかった）者を対象」が89.4%となり、多くの大学が未就職者への支援を行なっている。また、「行なっている／卒業し就職をした者を対象」とした支援も、46.8%の大学が行なっていた（図11）。

【図11】既卒者への支援



具体的な支援内容

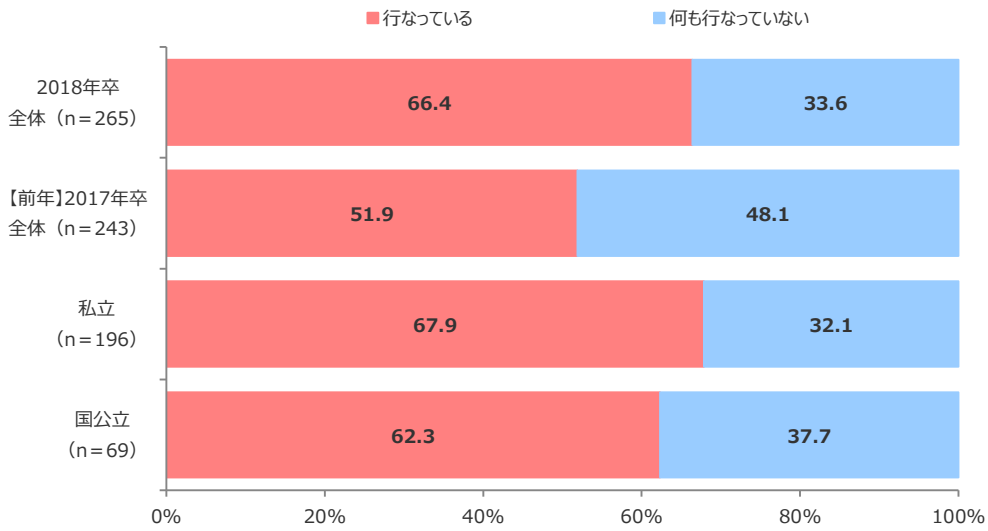
- 卒業後３年までは、学内の求人検索システムや相談コーナーを利用することができる。（国公立）
- 既卒者向け求人情報の閲覧、求人検索システムの利用。既卒者向け求人情報の斡旋や企業選び、履歴書添削、面接指導等のカウンセリングも実施。（私立）
- いつでも相談するように指導する。企業からも卒業生の情報を得た上で相談に乗る。必要な場合、転職のサポートを行なう。（私立）
- 既卒者用求人ファイルを設置しており、自由に閲覧が可能。在籍時の学科の就職アドバイザーが就職相談を行なう。（私立）
- 大学で既卒者向け求人を受け付けて、必要な卒業生に連絡・紹介し、書類作成や面接練習のサポートも行なっている。また、ハローワークなど学生の地元で連携できる機関などを紹介している。（私立）
- 既卒求人の紹介、キャリアカウンセリングの利用、学内就活支援行事への参加など、在学中と変わらないサポートを実施。（私立）
- 「就職活動のための研究生」制度として、在籍料は支払うことなく就職支援活動に参加できる。月１回の活動報告を義務付けている。（私立）

12 若者雇用促進法への取り組み

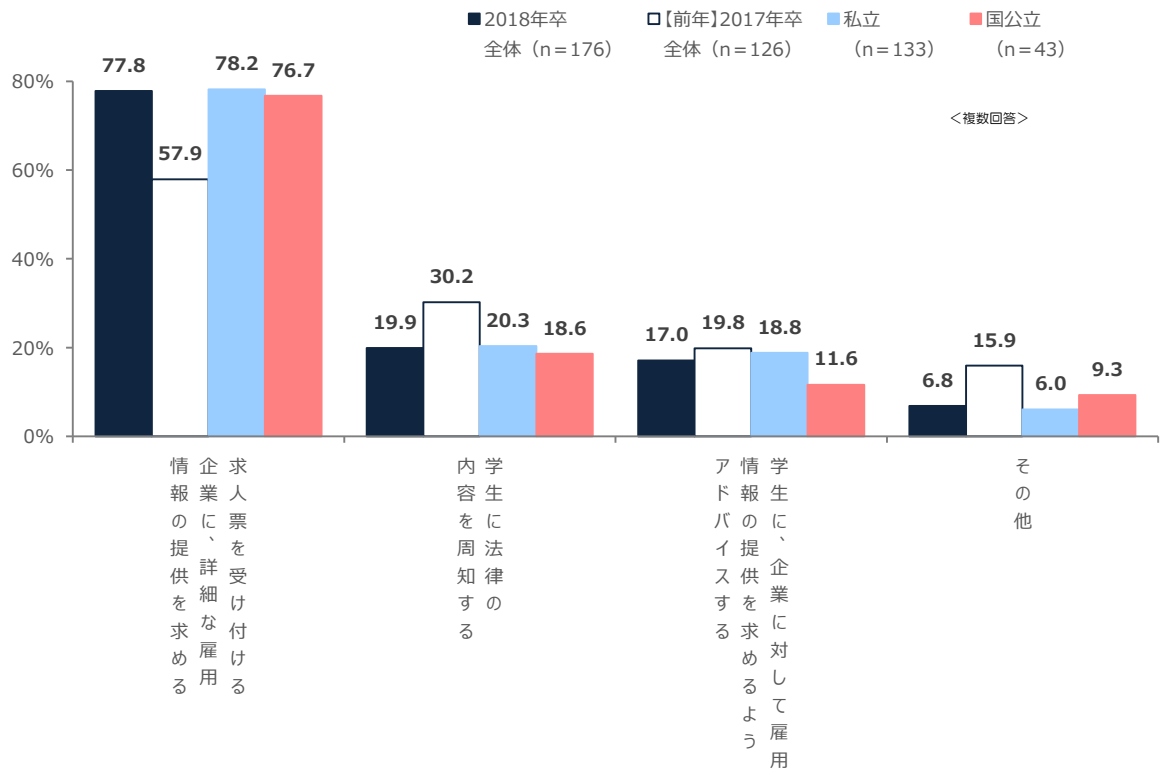
大学に、若者雇用促進法に関して何か取り組みを行なっているかを聞いた。「行なっている」と回答した学校は66.4%で7割近くに上った。前年調査と比較すると、14.5ポイント増加している（図12.1）。

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77.8%で最多だった（図12.2）。

【図12.1】若者雇用促進法に関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



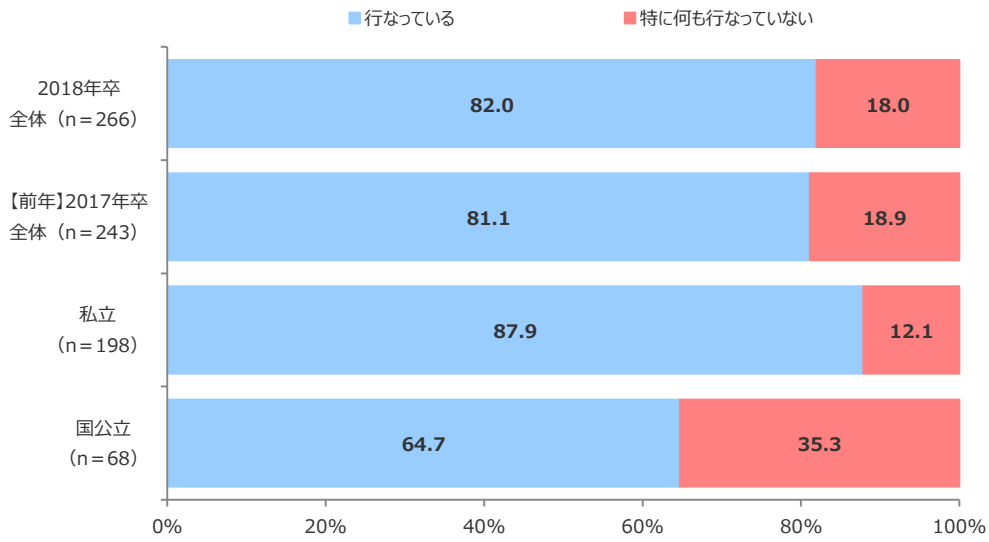
©AIDEM Inc.

13 保護者への取り組み

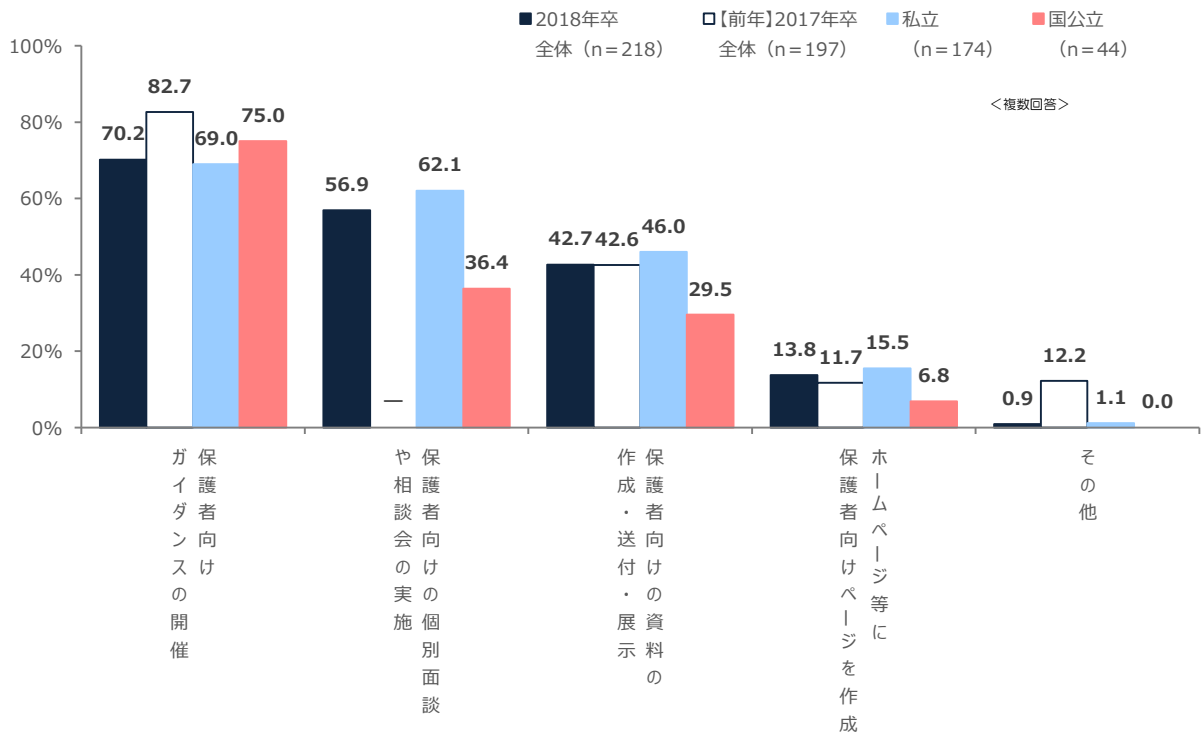
大学に、学生の保護者に対して就職活動に関連した取り組みを行なっているかを聞くと、「行なっている」が82.0%となった。「行なっている」と回答した割合は、私立大学では87.9%なのに対し、国公立大学では64.7%と低く、差が生じている（図13.1）。

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70.2%だった。次点は、「保護者向けの個別面談や相談会の実施」56.9%となっている（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



©AIDEM Inc.

14 インターンシップの単位認定

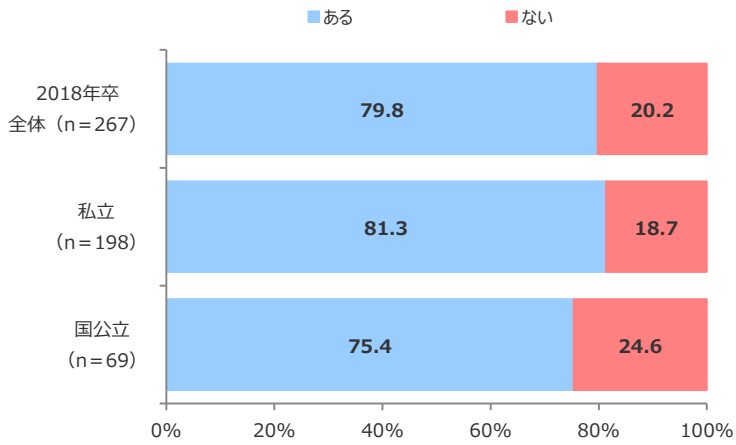
大学に、単位認定をしているインターンシップの有無を聞いた。結果は、「ある」79.8%、「ない」20.2%だった。「ある」と回答した大学の割合は、私立大学81.3%、国公立大学75.4%となり、私立大学の方が高くなっている（図14.1）。

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62.5%、次点は「10日以上」で14.4%となっている（図14.2）。

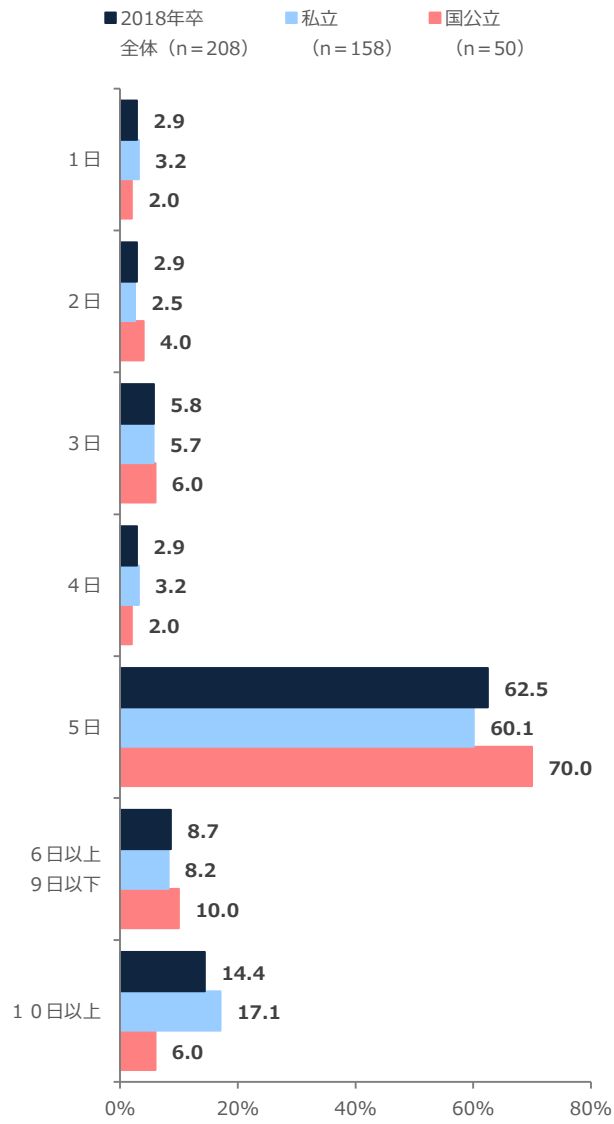
また、単位認定はしていないが大学等が窓口になって学生に紹介・斡旋しているインターンシップ※の有無を聞くと、「ある」と回答した大学は80.1%に上った。「ある」の回答割合は、私立大学79.8%、国公立大学81.2%となっている（図14.3）。

※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）

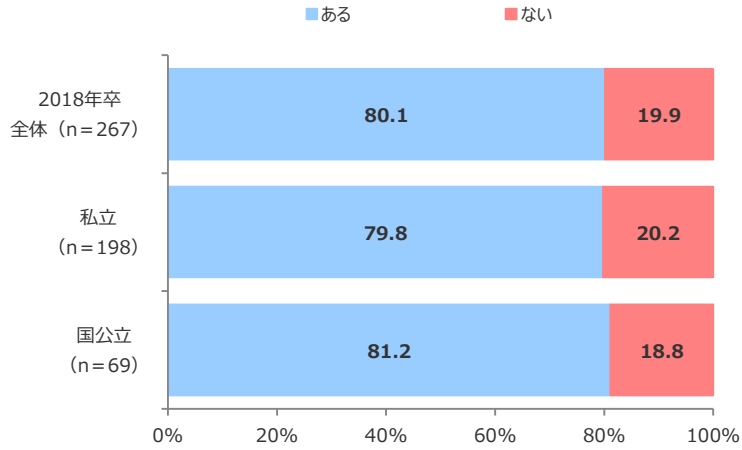
【図14.1】単位認定をするインターンシップの有無



【図14.2】単位認定をするインターンシップの最短実施日数



【図14.3】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

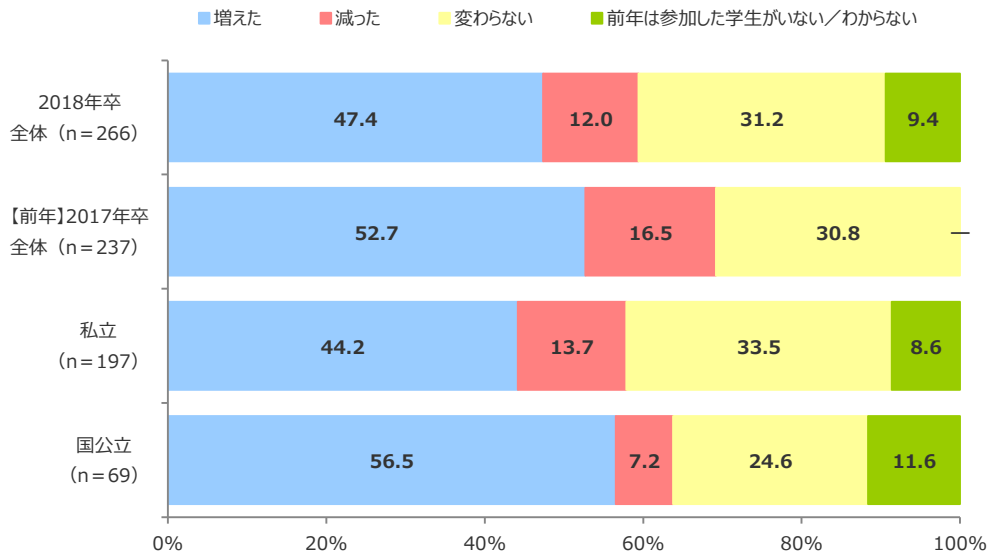


15 インターンシップ募集・参加状況

大学に、2018年卒学生のインターンシップの参加状況が、前年の学生と比べてどうだったかを聞いた。結果は、「増えた」47.4%、「減った」12.0%、「変わらない」31.2%となっている。「増えた」と回答した割合は、私立大学では44.2%だったのに対し、国公立大学では56.5%となっており、12.3ポイントの差が生じている（図15.1）。

2017年度（2017年4月～2018年3月）の企業からのインターンシップの募集数は、平均255.0社となり、前年調査の平均132.9社よりも大幅に増加した。私立大学では283.2社、国公立大学では169.9社となっており、私立大学の方が多い傾向がある（表15）。
また、2017年度の企業からのインターンシップの募集数は、55.2%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】前年の学生と比較した2018年卒学生のインターンシップ参加状況



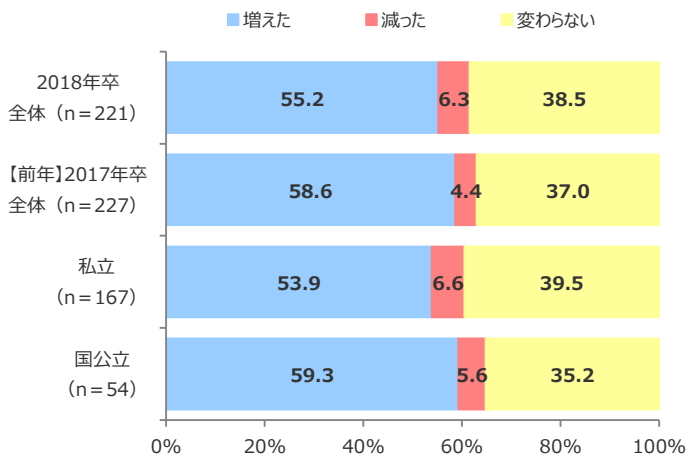
【表15】2017年度の企業からのインターンシップ募集数

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

(%)

		0社	1～29社	30～49社	50～99社	100～299社	300社以上	平均（社）
2018年卒 全体（n＝189）		**4.8**	**13.2**	**9.0**	**18.5**	**35.4**	**19.0**	**255.0**
【前年】2017年卒 全体（n＝207）		5.8	18.4	10.6	21.7	30.0	13.5	132.9
設置者別	私立（n＝142）	6.3	14.8	9.2	19.0	28.9	21.8	283.2
	国公立（n＝47）	0.0	8.5	8.5	17.0	55.3	10.6	169.9

【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

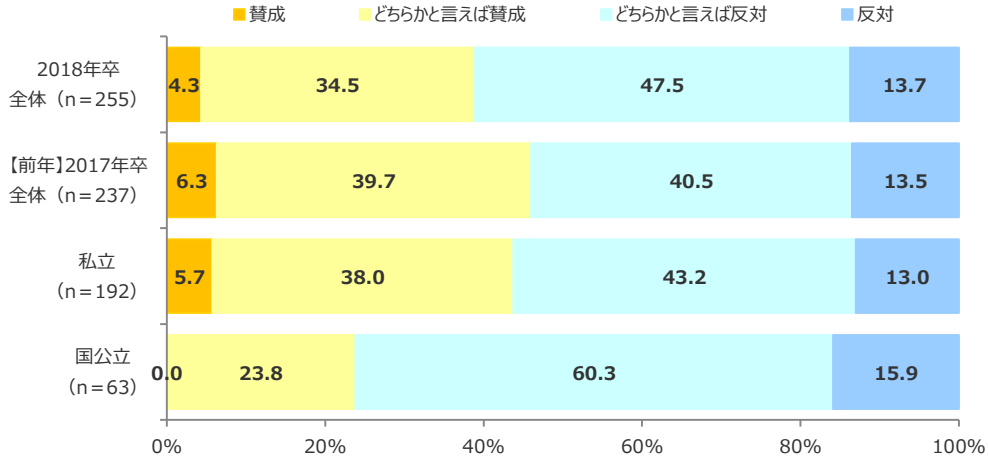


16 現状のインターンシップに対する考え

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」4.3%、「どちらかと言えば賛成」34.5%を合わせて賛成派は38.8%、「どちらかと言えば反対」47.5%、「反対」13.7%を合わせて反対派は61.2%となり、反対派の方が多くなっている。前年調査と比較すると、反対派の割合は高くなっている。

また、国公立大学では、私立大学よりも反対派の割合が高く、76.2%と4分の3を超えていた（図16）。

【図16】選考につながるインターンシップへの賛否



賛成派（「賛成」＋「どちらかと言えば賛成」）の意見

- 学生が意欲的に取り組んでいることなので、インターンシップを通して学生と企業がマッチングして採用につながればよいと思う。（私立）
- 今は、学生と企業・法人との接触時間が少ない。インターンシップを通じての相互理解は、双方にとって有意義である。（私立）
- 面接よりも長い時間、企業担当者と接するので、より人物面を見てもらえる機会になると思う。（私立）
- インターンシップに参加することで、企業研究や職業理解が進んだうえで選考を受けられる。（私立）
- インターンシップは教育目的が全面に出るというよりは働くを知る、という経験を積むものである。インターンシップが就業のきっかけになることは避けられないし、企業側にも得るものがあってよいと考える。（私立）

反対派（「反対」＋「どちらかと言えば反対」）の意見

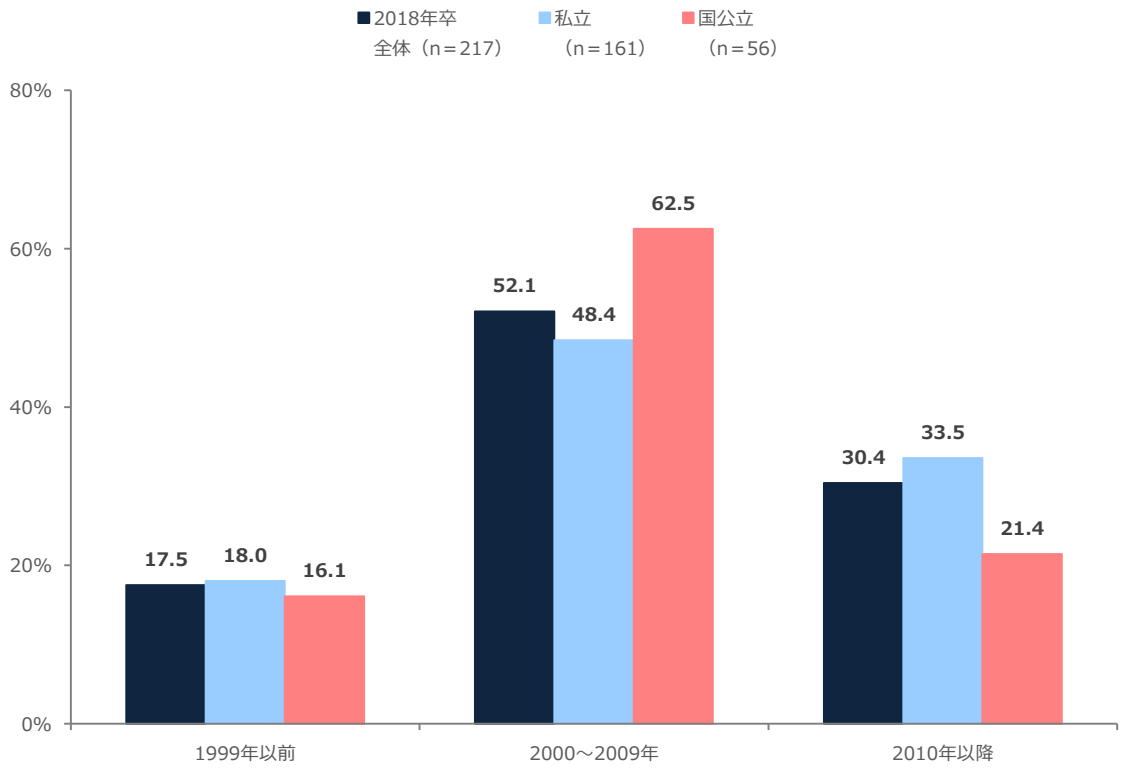
- インターンシップ研修内容が教育的効果が得られるものであればよいが、企業のインターンシップ内容は往々にして、企業説明・業界説明に終始し、教育的効果に配慮したものではないため。（私立）
- 学生の視野が広がる前の囲い込みは、ミスマッチにつながる恐れもある。（国公立）
- 仕事理解・業界研究のためにインターンシップがあり、その体時間験を踏まえて就活に入っていくプロセスが理想的である。また、地方と都市ではインターンシップに参加できる条件（移動や開催地など）にも格差があり、選考誘導のインターンシップは不公平であり、望ましくない。（私立）
- 結果的に就職活動の早期化に拍車がかかっているので本末転倒だと思う。（私立）
- インターンシップの就業体験という目的よりも、早く内定をもらいたいという目的で参加する学生が増え、学生たちの混乱を招きそうだ。（私立）
- 業務を理解した上で選考に進むということはよいと思うが、公表されない状態での水面下の早期選考が増えており、学生にとって就職活動の長期化、学業の妨げ等の点で不利益となっていると感じる。（私立）

17

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52.1%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



©AIDEM Inc.

18

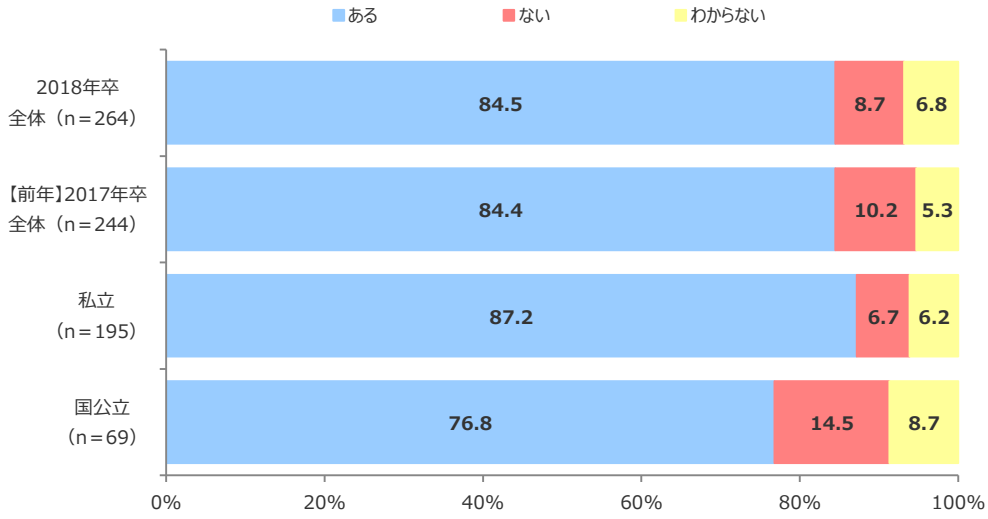
キャリア教育科目の有無と教員の関わり

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84.5%だった（図18.1）。

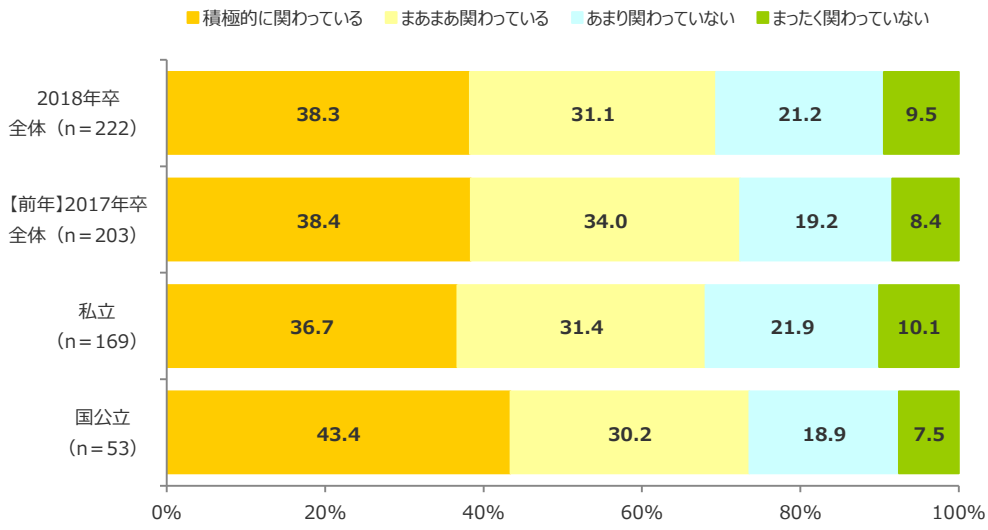
さらに、「ある」と回答した大学に、担当教員・講師が、大学のキャリア支援・就職支援部門の業務・運営にどのくらい関わっているかを聞いた。「積極的に関わっている」38.3%、「まあまあ関わっている」31.1%となり、約7割の大学では一定以上の関わりがあるようだ。特に、国公立大学では「積極的に関わっている」が43.4%と、私立大学の36.7%よりも高くなっていた（図18.2）。

※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

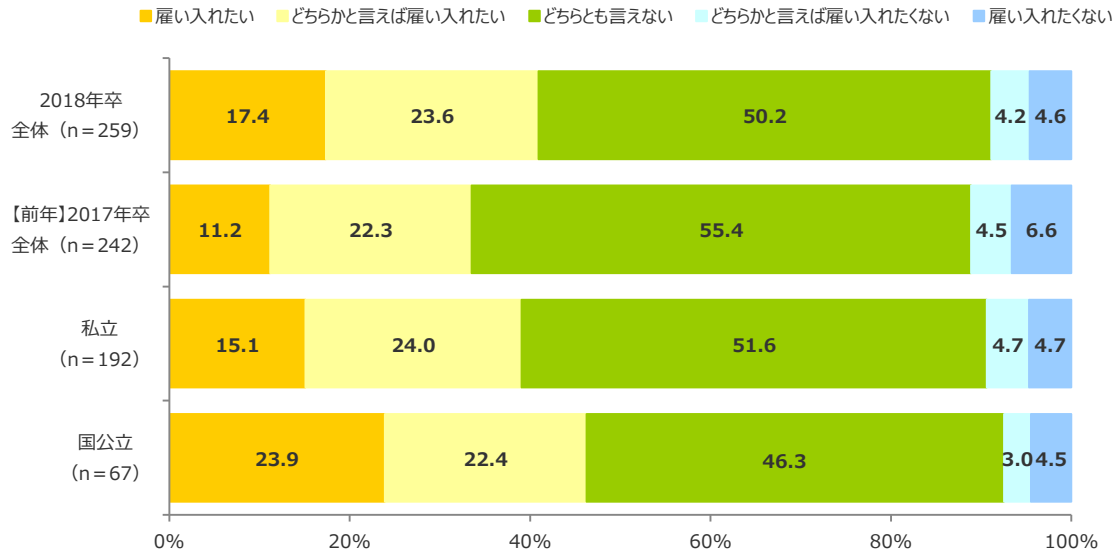


19

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」17.4%、「どちらかと言えば雇い入れたい」23.6%となり、雇用意向がある大学は約4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」

- 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。（国公立）
- 知識・経験を有する方を雇い入れることによって、新たな視点から現事業のブラッシュアップ、新事業立ち上げ等が期待できるため。（私立）
- 専門員を雇用することは、学生一人ひとりに合わせた実践的なアドバイスと適切な指導を行なうことができると考える。（国公立）
- 既に、一部の業界出身者をキャリア相談員として雇用しているが、それ以外の様々な業界出身の人材を雇用し、学生のニーズに対応したいと考えている。（国公立）
- 民間企業勤務経験がある人材は、世の中の厳しさ、常識、良識を理解されている方が多く、教育現場には必要であると感じる。（私立）
- 大学内の人事異動ではまかないきれない専門性を持っている。弊害として、人事異動など長期的かつ全学的な人材活用がしにくい。（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」

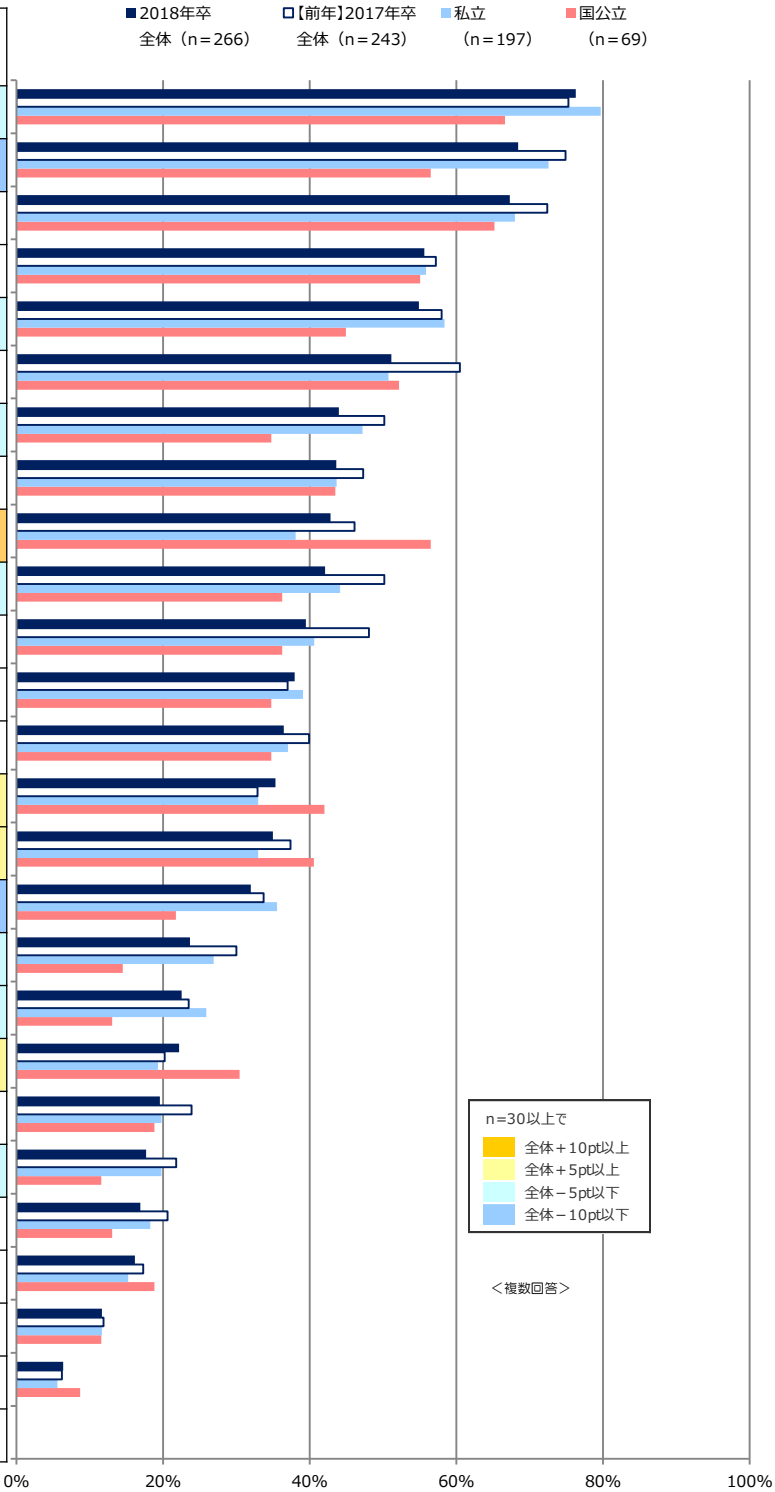
- 現状で足りている。学内の他部署を経験してきた者、大学全体を把握している者がよいと考える。（私立）
- 学生のことを普段からわかっている、学内にいる専任の職員やアドバイザーが対応すべきだと考える。（私立）
- 学内の教職員が連携して、責任を持って学生の面倒を見るという姿勢を崩したくない。（私立）
- 基本的には内部で人材を育成していきたい。（私立）

20 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、上位は「学生の業界・企業理解の向上」76.3%、「学生の就職活動に対する意識の向上」68.4%、「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」67.3%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、「学生の就職活動・内定状況の把握」の回答割合が私立大学よりも特に高くなっており、学校によって抱える課題は異なっているようだ（図20）。

【図20】キャリア支援・就職支援の課題

	(%)	2018年卒全体	【前年】2017年卒全体	私立	国公立
1	学生の業界・企業理解の向上	**76.3**	75.3	79.7	66.7
2	学生の就職活動に対する意識の向上	**68.4**	74.9	72.6	56.5
3	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	**67.3**	72.4	68.0	65.2
4	学生の学内企業説明会への参加率向上	**55.6**	57.2	55.8	55.1
5	1・2年次向けのキャリア教育	**54.9**	58.0	58.4	44.9
6	教員の協力・連携	**51.1**	60.5	50.8	52.2
7	キャリア支援・就職支援部門スタッフのスキル向上	**44.0**	50.2	47.2	34.8
8	キャリア支援・就職支援部門の人員・予算	**43.6**	47.3	43.7	43.5
9	学生の就職活動・内定状況の把握	**42.9**	46.1	38.1	56.5
10	学生のインターンシップの参加率向上	**42.1**	50.2	44.2	36.2
11	入社前の学生の社会人としての意識づくり	**39.5**	48.1	40.6	36.2
12	学生のビジネスリテラシーの向上	**38.0**	37.0	39.1	34.8
13	ＯＢ・ＯＧや同窓会との連携	**36.5**	39.9	37.1	34.8
14	留学生（海外に行っている日本人、自校に在籍している外国人）への就職支援	**35.3**	32.9	33.0	42.0
15	学生に対するキャリアセンターの存在感のアップ	**35.0**	37.4	33.0	40.6
16	自校のブランディング・企業への認知度拡大	**32.0**	33.7	35.5	21.7
17	優良企業の求人票獲得	**23.7**	30.0	26.9	14.5
18	学生と企業の交流機会づくり（インターンシップ、企業説明会除く）	**22.6**	23.5	25.9	13.0
19	既卒者への就職支援	**22.2**	20.2	19.3	30.4
20	学生の労働関連法知識の向上	**19.5**	23.9	19.8	18.8
21	保護者への情報提供	**17.7**	21.8	19.8	11.6
22	就職対策セミナーの企画・運営	**16.9**	20.6	18.3	13.0
23	学内企業説明会の企画・運営	**16.2**	17.3	15.2	18.8
24	企業選びにおける学生のブランド志向	**11.7**	11.9	11.7	11.6
25	その他	**6.4**	6.2	5.6	8.7
26	課題はない	**0.0**	0.0	0.0	0.0



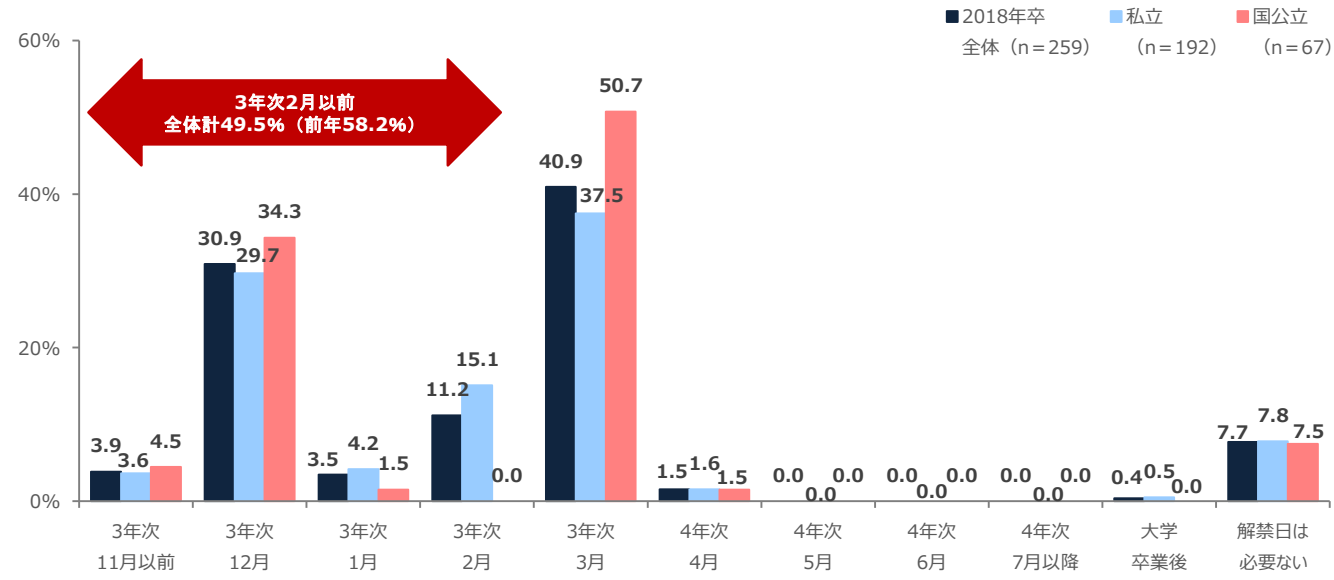
©AIDEM Inc.

21 適切な広報・選考解禁時期

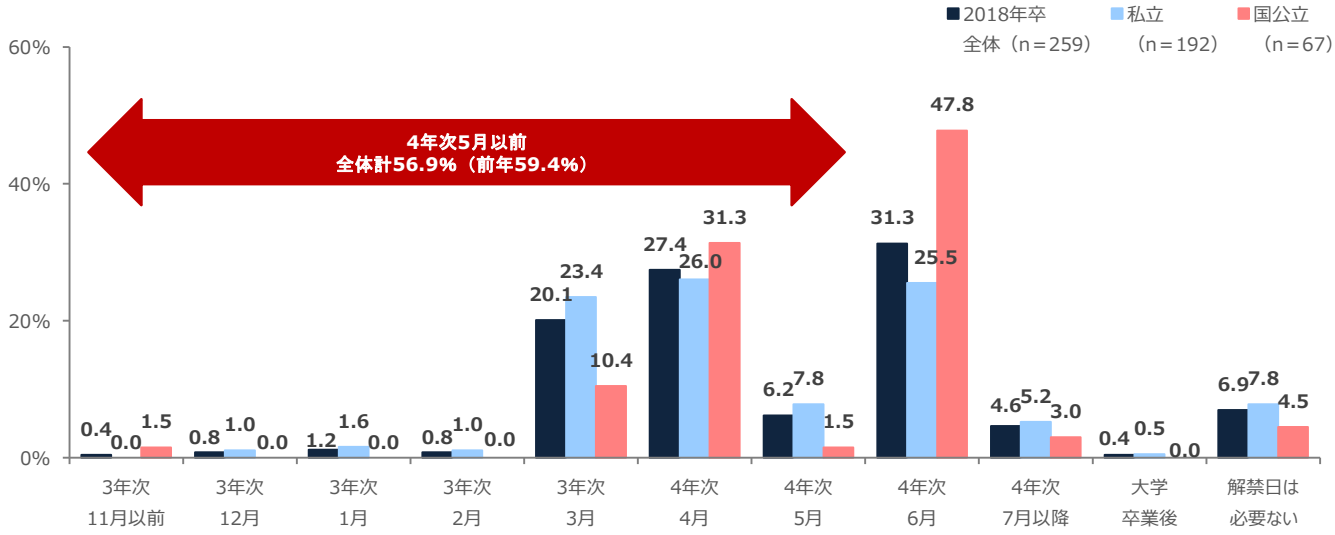
大学に、適切だと思う就職活動の広報活動解禁時期と選考活動解禁時期を聞いた。広報活動解禁時期は、現状の「3年次3月」が最も回答を集め、40.9%となっている。次点は、「3年次12月」で30.9%となった（図21.1）。

選考活動解禁時期は、回答が多かった順に「4年次6月」31.3%、「4年次4月」27.4%、「3年次3月」20.1%となった。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は、合わせて56.9%に上っている（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



©AIDEM Inc.

広報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

- 学業とのバランスを考えても適当なタイミングであると考える。度重なるスケジュール変更は混乱を大きくするだけなので、固定してほしい。（私立）
- 現在の就職・採用活動時期について、複数年にわたって状況をみて、十分検証すべきだと考えるため。（私立）
- 3年次の成績も出ており、就職に対する意欲が明確になってくる時期のため。（私立）

「3年次12月」が適切だと思う理由

- 以前の12月広報解禁だったときは、1dayインターンシップもなく、一斉にスタートして企業・学生・大学も混乱をきたすことはなかった。（私立）
- 積極的に企業研究して就活に臨んでいる学生が少ない。以前のように、企業の話を聞く期間がある程度必要。（私立）
- 以前のような12月広報活動解禁、4月選考開始にすることで、冬休み・春休みに学生たちが就職活動をすることができる。また、インターンシップの過熱化が少し収まると考える。（国公立）
- 学生は、企業研究の時間が不足し、とりあえず就職活動をスタートしている。その結果、就職活動後半や内定後に進路に悩む学生が増えたように感じるから。（国公立）

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

- 実質的に広報活動解禁と同時に選考を始めている企業も多く、実態に即している。（私立）
- 選考開始～内定式までの期間を長くすることで、学生一人あたりの受験機会が増えるから。（私立）
- 春休みを活用して就職活動をすることができ、内々定後の時間が長くなるため、留学、研究などの時間を十分にとることができるため。（国公立）

「4年次4月」が適切だと思う理由

- 授業のない春休みに、選考受験を含め、就職活動ができるようにした方がよい。ルールが形骸化し、現状として４月から選考が実施されている場合も多い。（私立）
- 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の減少が期待できる。（私立）

「4年次6月」が適切だと思う理由

- 3年次までの学修時間の確保、及び3年次終了時の成績状況をもとに就活を進めるため、3月情報解禁後、3か月間の情報収集期間を設けた6月選考解禁が望ましい。（私立）
- 現状の日程で大きな問題は生じていないから。短期化により、学業に専念できるとの声も聞く。（国公立）

22 学生の変化や印象についての意見

企業・仕事選びの視点の変化

- 企業選択で、働き方やワークライフバランス重視の傾向が強まっている。（国公立）
- 就職活動の軸として給与、賞与、休日等の雇用条件を重視する傾向にある。（私立）
- 安定と人間関係の良さを重視する傾向は、相変わらず強い。（私立）
- 「人事の方が優しかった」「企業説明会等の雰囲気が良かった」といった理由で、就職先を決める学生が増えている印象がある。（私立）
- 働き方改革、女性活躍推進法、若者雇用促進法等、行政の手厚さやチャンスの多さはあるものの、長く勤めるために地元企業で親元から通うことを選択する学生が少なくない。また、短期決戦のため選択肢を少なくしていたり、条件重視で可能性を探索しない学生も多い。（私立）
- 選考スケジュールが短くなり、内々定取得後にどこの企業に行こうか迷う学生が増加した。（私立）
- キャリアセンターの活用時期は、昨年よりも早くなっている。昨年は、大手が不採用だった場合、中小企業へシフトして受験していたが、今年は内定が取れないと大学院進学や休学、公務員を目指すために就活終了という学生もいる。（国公立）
- 内定をいくつか持っていても、納得するまで就職活動を続けている。（国公立）

応募企業数の減少

- 売り手市場ということや、毎年就職率が上がってきていることを学生も把握しているせいか、希望する業界のみで企業を選ぶ傾向があり、視野が狭くなってきていると感じる。一方、いつでも就職できる(内定を貰える)と思っている学生もおり、活動開始に出遅れる学生もいる。（私立）
- 少数の企業に絞って受験する学生が増えており、企業研究や企業視野、可能性が狭くなっていると感じる。（私立）
- インターンシップから採用に直結しているケースが増え、就職活動が長期化している印象がある。3年次の後期授業やゼミを欠席するなど、学業に支障をきたしている事例もある。就職活動を効率的に進める学生も多く、幅広く企業を見るというよりは、絞って活動する傾向が高まっている。（私立）
- 先輩から情報を入手し、楽な部分だけを受け止め、不都合な部分、嫌なことは受け入れない傾向があり、それが就職活動準備への悪い影響に出ている。（私立）

対策の不足・軽視

- 就職情報サイトの無料ツール等が充実し、便利になっていること、先輩からの就活体験談（苦労せず内定獲得等）が耳に入っていること等から、対策開始時期が遅くなっている。（私立）
- 採用選考開始が早まり、企業研究が不足したまま受験する学生が多い。そのためか、採用内定をいただいてから、辞退する学生も増えている。（私立）
- 全体の動きが早まったことに伴い、自己分析・業界研究が十分でないまま就活を行なう学生が多くいた。（国公立）
- 売り手市場ということを認識しているためか、アドバイスを受け入れないなど思考の柔軟性に欠ける印象がある。（私立）
- 就職環境が売り手市場であるという報道を、選考の難易度が下がり内定が出やすくなっていることと勘違いしているケースもあるため、学生への意識づけとしてガイダンスでの周知徹底が必要である。（私立）

学生の二極化

- 「売り手市場」の環境の高まりからか、学生の就職活動に対する動き出しが、2017年卒よりも遅く感じる。そのため、これまで以上に早くから準備できている学生とそうでない学生の二極化が見られる。（私立）

- 早期に動き出して複数内定を取ってくる学生と、動きの遅い学生の二極化が更に進んでいる印象を受ける。（私立）

- 活動量が二極化している。就職希望でも10月時点で活動しない学生が増えている。企業の欲しい人材は決まっているため、複数内定を取る学生が増えた。（私立）

学生の性格・特徴

- 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）

- リアクションの薄い学生が多くなっている。また、受け身で育ってきた環境からか、自律的、積極的な姿勢を求められる就職活動において、戸惑いや不安が大きくなっていることも感じる。そして何より、自信がない学生が多い。自己肯定感をいかに持たせるかが課題である。（私立）

- 基礎学力の低下。マニュアルに沿ったことは強いが、臨機応変能力が弱い。「前へ前へ」と出てくる学生が減った。（私立）

- 学生の自立を促す取り組みをしているものの、手のかかる学生が多い。安定思考が強く、大人しい。（私立）

- 表の動きとは別に、裏では実質的な採用・就職活動が早まり、それが売り手市場と相まってキャリア観の発達が未熟な学生が増えてきたと感じる。（国公立）

- 自分の頭で考えるたくましい学生や、ストイックに頑張る学生は健在である。しかし、その一方で問題を抱える学生も増えてきた。生きにくさを感じており、大人を敵視しているような学生や、自分の足で立てなくなっている学生もいる。自分の選択に全く自信が持てず、誰かがイエスと言ってくれなければ動けないにもかかわらず、苦しくなったとき踏ん張りがきかないので他責の念が生まれやすい。学生のこうした変化も、気づきが修正のきっかけとなることを認識しさえすれば変わることができると思う。（私立）

- やりたいことが見いだせない学生が増えている。そのため、就活も思うように進まないという悪循環が生まれている。（私立）

その他

- 学生の理解が深まらないうちに内定を出す企業が増えているように感じる。それに対応して、気楽な就職活動が増えているように感じる。（国公立）

- バブルをも思わせる、学生にとっては大変良い就職環境だが、教育的な観点、学生のキャリアの観点（早期離職など）を考えると良い環境とは思えない。それは、学生の活動・言動を見ても明らかである。学生をお客様扱いしている企業も見られる。今後は、就職活動のタイミングの議論だけではなく、採用試験等、就職・採用活動の内容に関する議論が必要だと考える。（私立）

- 売り手市場のため、就活に苦労する学生が減少した半面、入社後のミスマッチが懸念される。（私立）