

2016年11月発行

大学の就職・キャリア支援活動に関する調査

2年連続でスケジュールが変更された就職戦線。売り手市場が続き、2017年卒者の内定率はリーマンショック前の高水準に達している。一方で、今年と同じスケジュールで行われる方針の2018年卒者については、就職支援の現場ではどのような課題をもち、対策に取り組んでいるのだろうか。

ディスコでは、全国の大学の就職課・キャリアセンターを対象に、2017年卒者の就職活動状況、対応策から、2018年卒者への支援まで、多岐にわたる項目を調査し、分析した。

【主な調査内容】

1. 2017年卒者の就職活動状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
 - [1] 内定状況
 - [2] 内定先
 - [3] 企業からの求人状況
 - [4] 新卒採用市場の見方
 - [5] 「オワハラ」について
2. 2017年卒採用のスケジュール変更について・・・・・・・・ P 5
 - [1] 自校の学生の就職活動への影響
 - [2] 時期の変更による変化
 - [3] 時期の変更にあたり取り組んだこと
 - [4] キャリアセンターへの負担
3. 2018年卒者への就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 8
 - [1] 就職ガイダンスの回数
 - [2] 就職ガイダンスの実施時期
 - [3] 就職ガイダンスの出席状況
 - [4] 学生の就職に対する意識
 - [5] 学内合同企業説明会への参加意向
 - [6] 学内合同企業説明会の参加企業数
 - [7] 学内合同企業説明会の実施時期
 - [8] 新卒採用市場の見方（2018年卒者）
4. インターンシップについて・・・・・・・・・・・・・・・・ P 12
 - [1] 企業からのインターンシップ求人状況
 - [2] 学生のインターンシップ参加状況
 - [3] 適切だと考える参加期間
 - [4] 参加期間の下限日数短縮について
5. 学生へのキャリア・就職指導全般について・・・・・・・・ P 14
 - [1] 自校における現在の課題
 - [2] 学生の大手志向への対策
 - [3] 低学年向けキャリア支援について
 - [4] 求人票の公開基準

《調査概要》

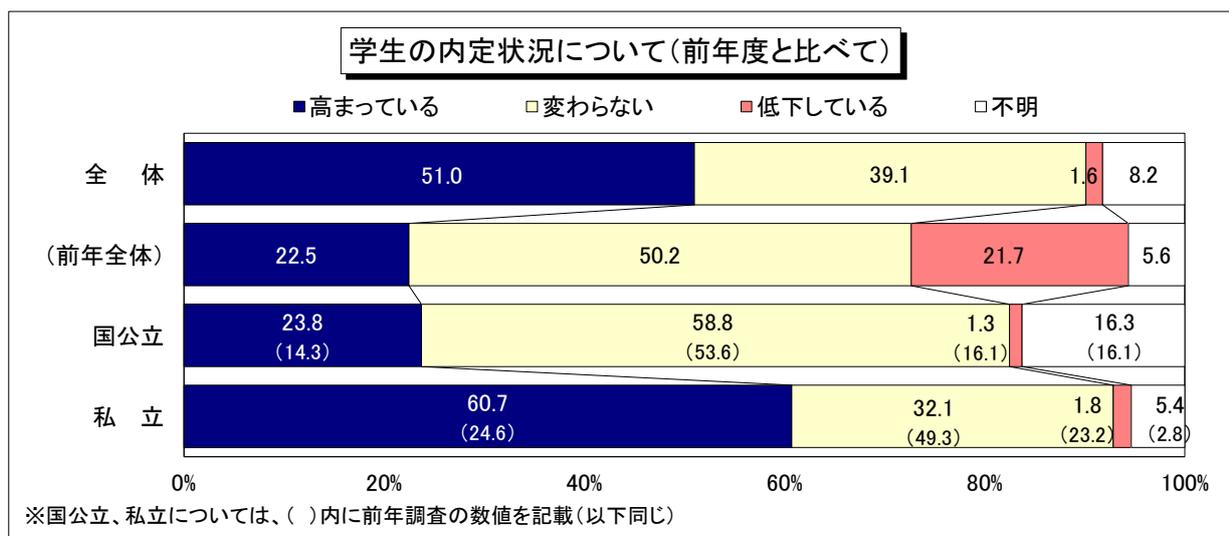
調査対象：全国の大学の就職・キャリア支援担当部署
 調査方法：インターネット調査法
 調査期間：2016年9月26日～10月20日
 回答学校数：304校

国公立	私立	合計
80	224	304

1. 2017年卒者の就職活動状況

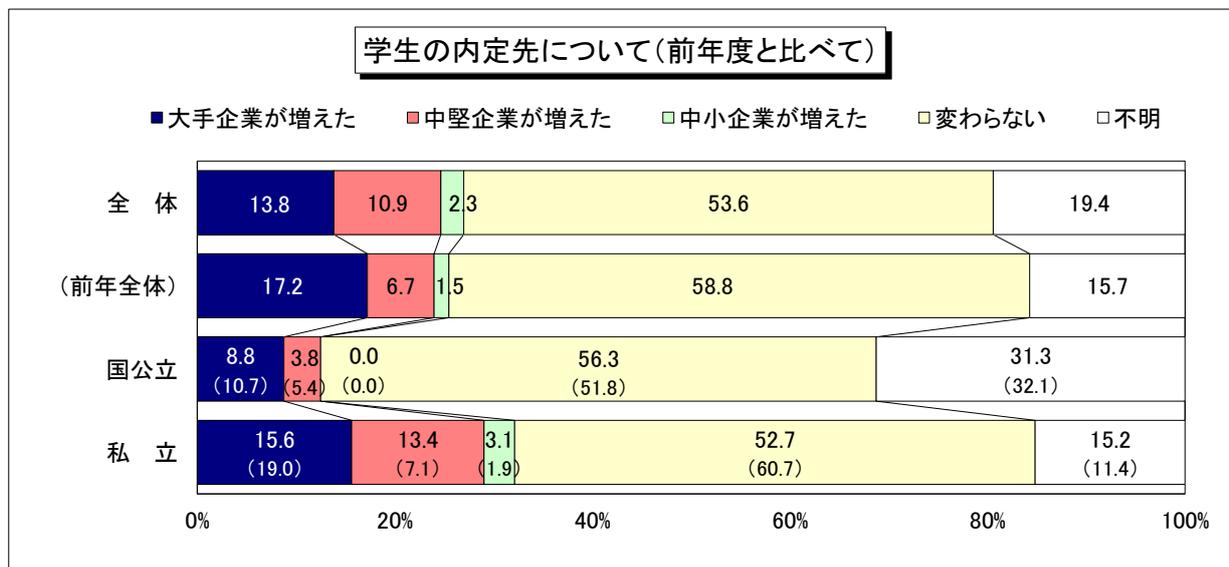
[1] 内定状況（前年度と比べて）

2017年卒者（現大学4年生）の内定状況を尋ねた。前年度と比較して「高まっている」という大学が半数を超え（51.0%）、前年調査（22.5%）の2倍以上に増加した。特に、私立で「高まっている」と回答した大学は6割を超え（60.7%）、国公立（23.8%）とは差が見られる。一方、「低下している」は1.6%で、こちらは前年調査（21.7%）より大幅に減った。前年調査と比べても、内定状況がさらに高まっていることが読み取れる。企業の採用意欲が高いことに加え、選考開始が前年より2カ月繰り上げられたことで、内定獲得のペースが早まったと考えられる。



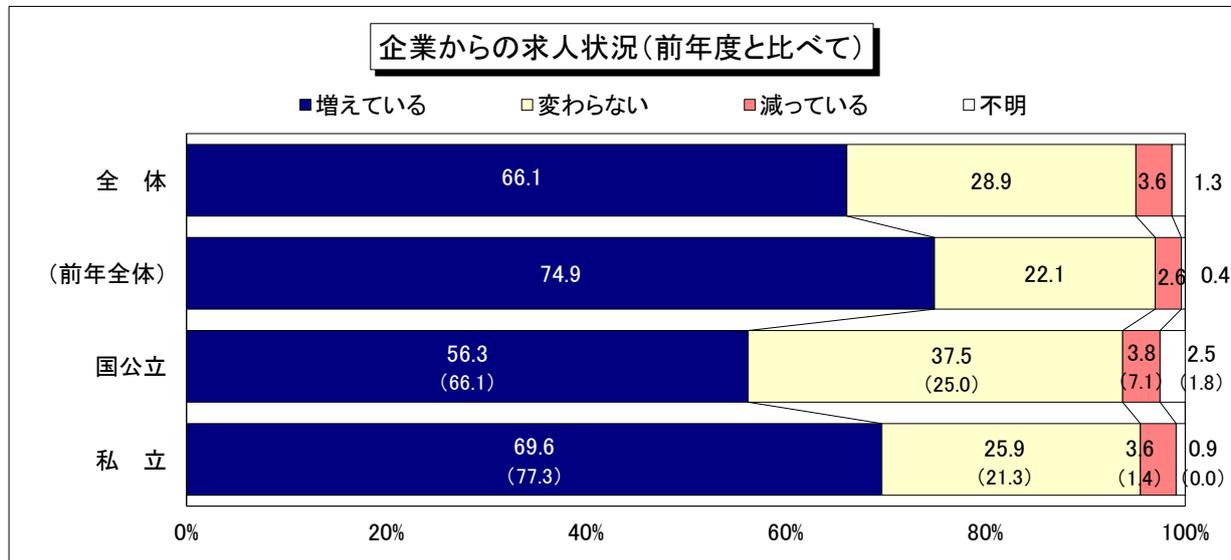
[2] 内定先（前年度と比べて）

学生の内定先について、企業規模の変化という観点で尋ねた。「大手企業が増えた」という大学は全体の13.8%、そして「中堅企業が増えた」は10.9%、「中小企業が増えた」は2.3%だった。学生に優位な売り手市場であることに加え、広報開始から選考開始までの期間が短縮されたことから、志望度の高い大手企業に絞り、そのまま内定を得る学生が増えたのではないだろうか。



[3] 企業からの求人状況（前年度と比べて）

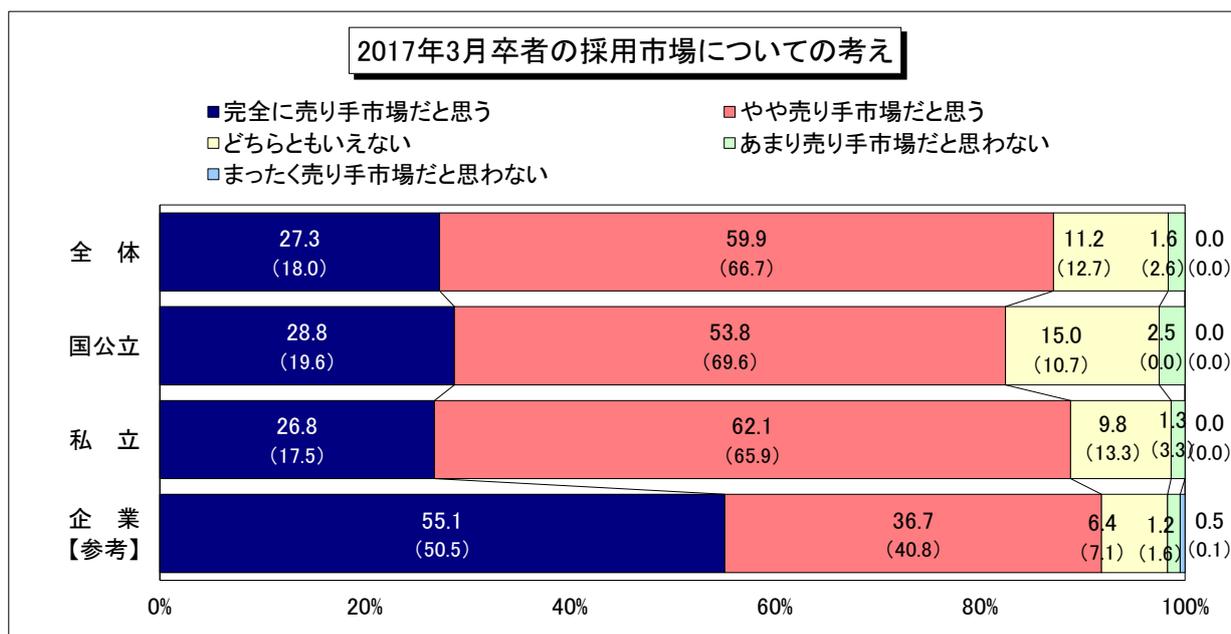
2017年卒者（現大学4年生）への企業からの求人が「増えている」という大学は多く、全体の66.1%が前年度と比較して「増えている」と回答した。前年調査でも「増えている」は74.9%と高かったことから、より多くの企業から求人が寄せられていたことがわかる。



[4] 新卒採用市場の見方

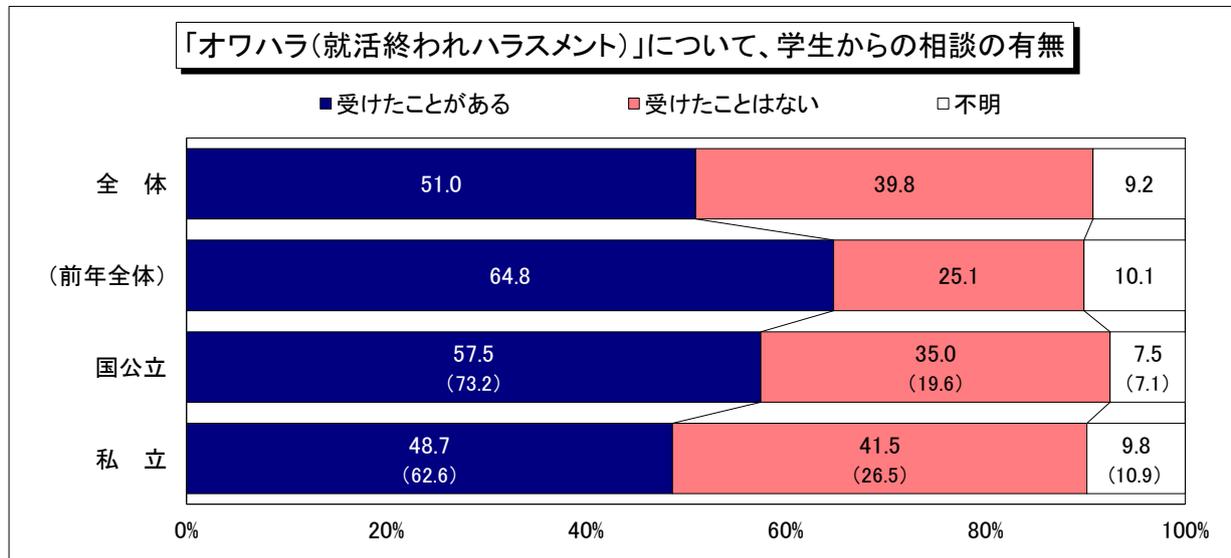
今期の採用市場について、学生に優位な売り手市場かどうかとの観点で尋ねたところ、「完全に売り手市場だと思う」との回答は3割弱（27.3%）。「やや売り手市場だと思う」（59.9%）を加えると、8割強（87.2%）が売り手市場を実感しているとの結果が得られた。国公立と私立とで、ほとんど差はない。

企業への調査では、「完全に売り手市場だと思う」が半数を超えた（55.1%）。企業側の方がより強く売り手市場を感じているようだ。（2016年7月実施：有効回答1,285社）

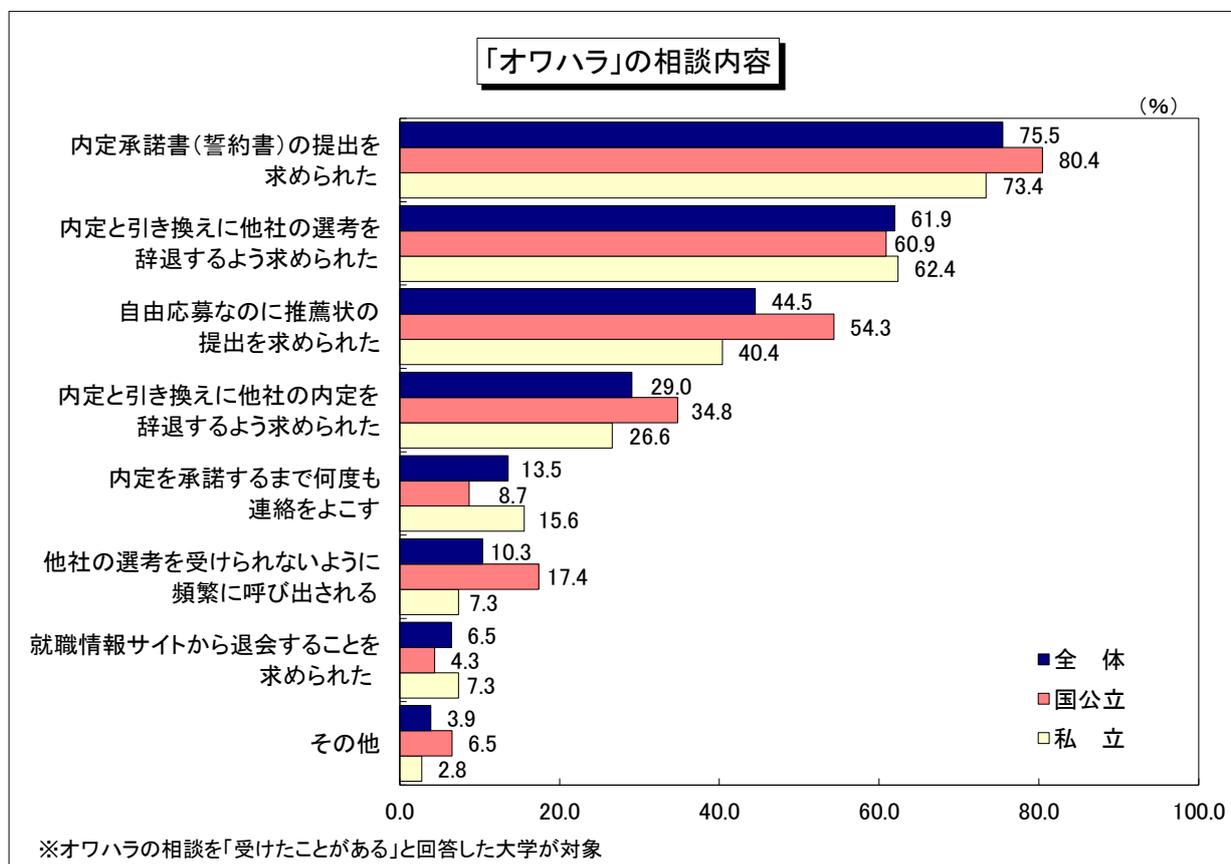


【5】オワハラ（就活終われハラスメント）について

昨年から就職・採用戦線で問題として取り上げられることの増えた「オワハラ（就活終われハラスメント）」について今年も尋ねた。学生からの相談を受けたという大学は全体の51.0%。前年調査（64.8%）より減ったものの、未だ過半数の大学が相談を受けていることがわかる。



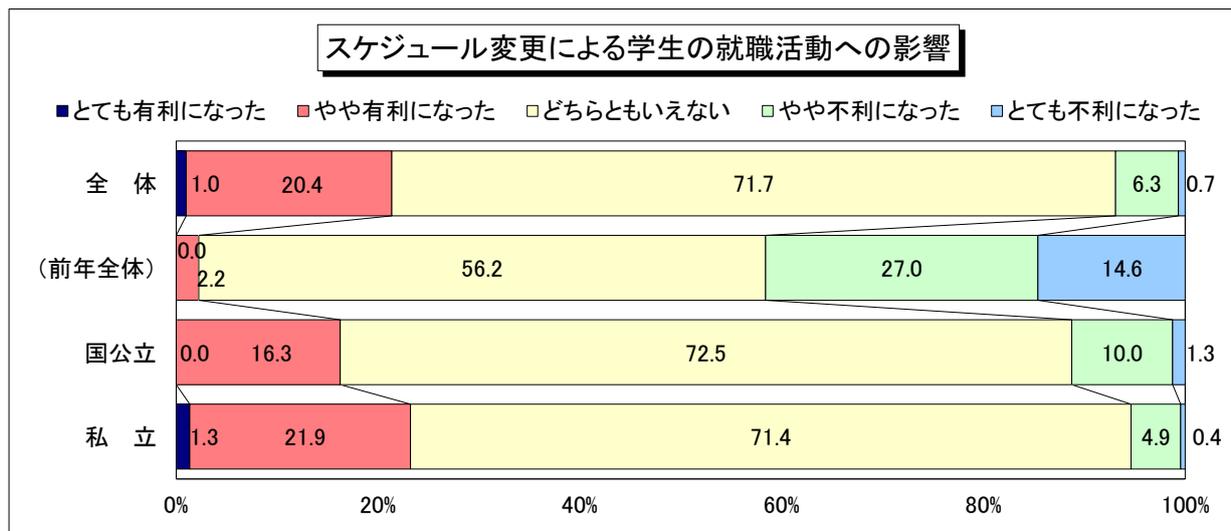
「オワハラ」の具体的な相談内容で最も多いのは「内定承諾書（誓約書）の提出を求められた」で、7割以上が回答した（75.5%）。次いで「内定と引き換えに他社の選考を辞退するよう求められた」（61.9%）、「自由応募なのに推薦状の提出を求められた」（44.5%）と続く。



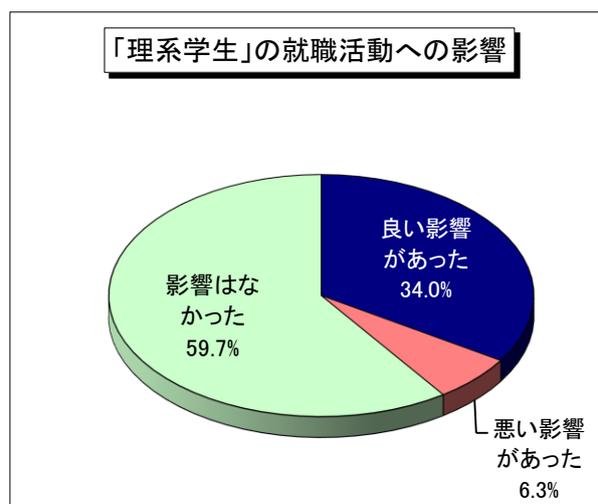
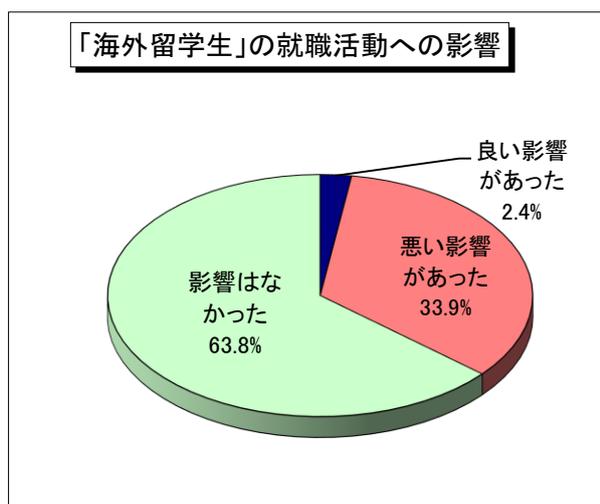
2. 2017年卒採用のスケジュール変更について

[1] 自校の学生の就職活動への影響

選考解禁日が前年より2カ月繰り上がり6月になったことが、自校の学生にどう影響したかを尋ねた。「とても有利になった」(1.0%)、「やや有利になった」(20.4%)をあわせると2割強(21.4%)が有利になったと回答した。「どちらともいえない」が7割強(71.7%)を占めるものの、「やや不利になった」(6.3%)と「とても不利になった」(0.7%)をあわせても1割未満で(7.0%)、8月選考解禁よりは、学生への影響が緩和された様子がうかがえる。



スケジュール変更の影響を「海外に留学をしている学生」と「理系学生」のそれぞれについて尋ねた。海外留学生については、「悪い影響があった」(33.9%)が「良い影響があった」(2.4%)を大幅に上回った。一方、理系学生は、「良い影響があった」が3割を超え(34.0%)、「悪い影響があった」(6.3%)を大きく上回った。昨年のスケジュールでは、留学生には良い影響、理系学生には悪い影響があったと回答した大学が多かったが、今年は選考解禁が2カ月前倒しされたことで、留学生と理系とで結果が逆転する形となった。



《国公立・私立別》 (%)

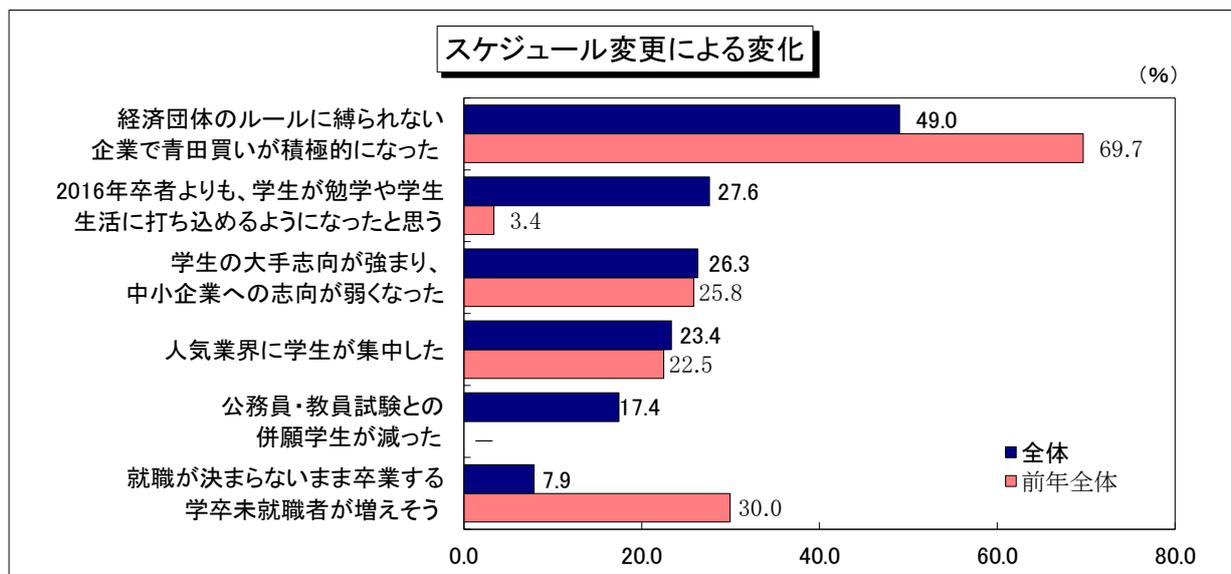
文系学生	良い影響があった	悪い影響があった	影響はなかった
国公立	5.3	34.2	60.5
私立	1.1	33.7	65.2

《国公立・私立別》 (%)

理系学生	良い影響があった	悪い影響があった	影響はなかった
国公立	44.2	7.0	48.8
私立	29.7	5.9	64.4

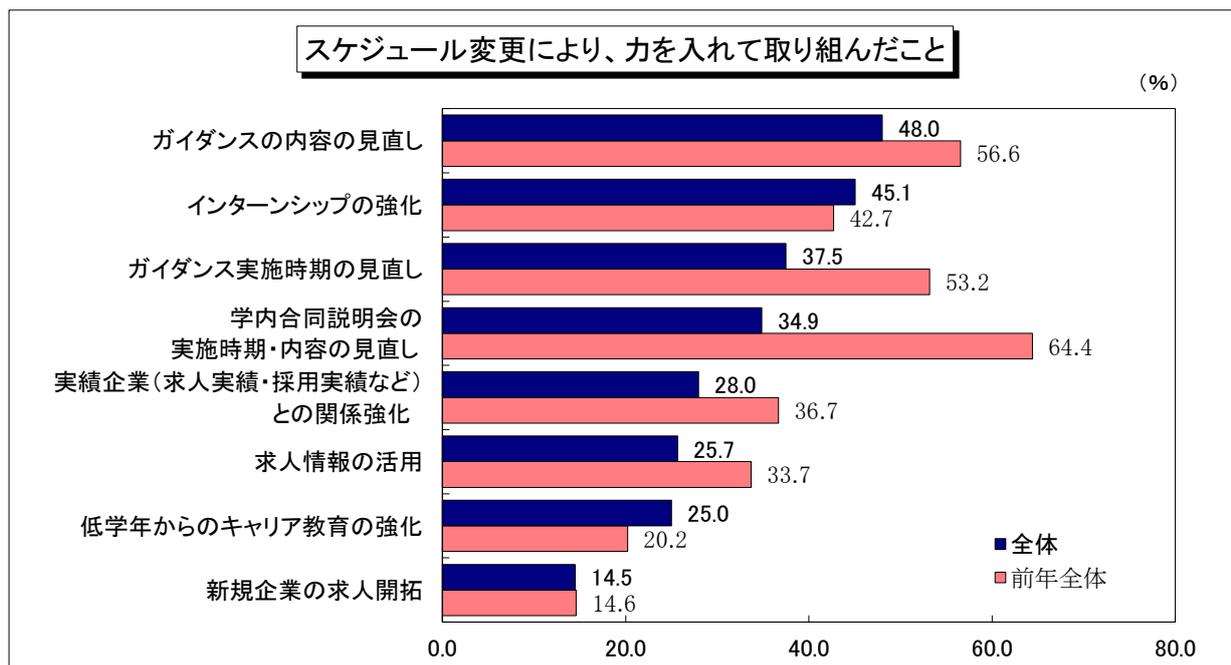
【2】 時期の変更による変化

選考開始時期の変更で具体的にどのような変化があったかを尋ね、前年調査と比較した。「企業の青田買い」は今年も最も多い（49.0%）ものの、前年調査（69.7%）と比べると20ポイント近く減少。また「学業に打ち込めるようになった」（27.6%）は前年度（3.4%）を大幅に上回ったほか、「学卒未就職者が増えそう」は前年度の30.0%から7.9%へ減少するなど、今回のスケジュールへの変更で、昨年と比べて良い影響を感じた大学は多かったようだ。



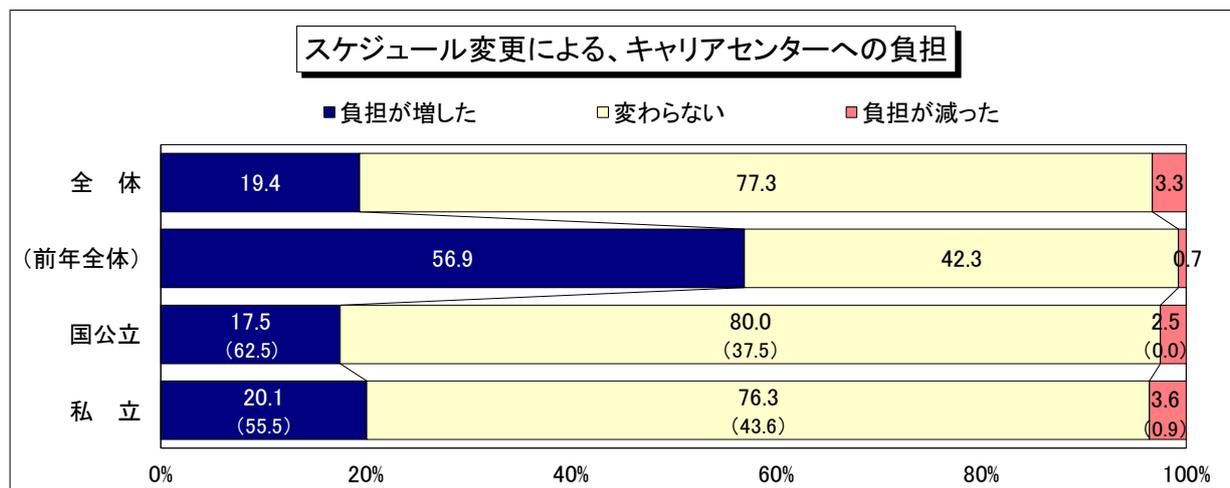
【3】 時期の変更にあたり取り組んだこと

スケジュールの変更の際に、最も多くの大学が力を入れて取り組んだのが「ガイダンスの内容の見直し」（48.0%）。次いで「インターンシップの強化」（45.1%）だった。前年度は大幅なスケジュール繰り下げにあたり、ガイダンスや学内合同説明会の実施時期の見直しをした大学が多かったが、今年はガイダンスや説明会の内容の見直しが中心となったことがわかる。



【4】キャリアセンターへの負担

スケジュール変更によるキャリアセンターへの負担について尋ねると、「変わらない」と回答した大学が7割以上（77.3%）を占めた。しかし、前年調査では「負担が増した」という回答が半数以上（56.9%）であったことから、昨年に続き負担が大きい状態が続いていることがわかる。今回調査でも「負担が増した」が2割弱（19.4%）で、「負担が減った」（3.3%）を上回っており、全体としてはキャリアセンターへの負担は増加傾向にあるようだ。



■2017年卒者の今後の就職支援として実施予定のことや課題に感じていること

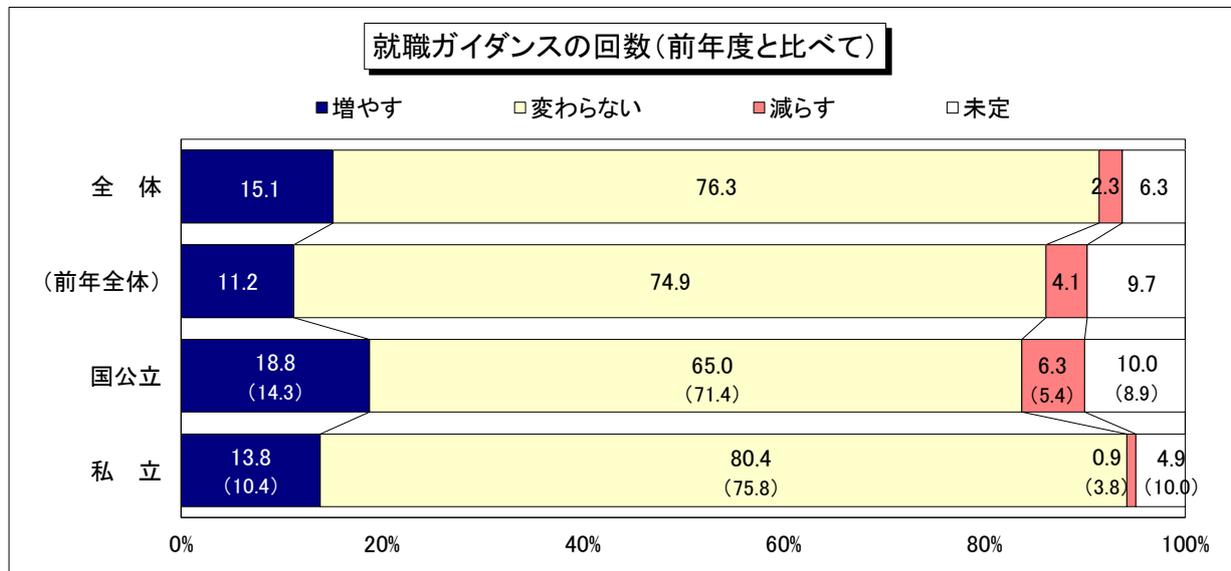
- 売り手市場といった学生優位と取れる言葉が一人歩きし、未内定の学生であっても活動に真剣さが見られない場合がある。 ＜私立大学＞
- 求人数自体は非常に多いが、求人職種に偏りがあり上手くマッチング出来ないケースがある。 ＜私立大学＞
- 4月以降の学内説明会への集客方法（参加が非常に減っている）。 ＜私立大学＞
- 進路未報告の学生は、呼びかけてもなかなか相談に来ないため、決まっているかどうか分からない。個々の調査も難しい。 ＜国立大学＞
- 未内定学生に対してダイレクトメールを送付し、支援していく予定である。 ＜国立大学＞
- 就職活動継続学生と求人情報のマッチング支援強化に取り組む。 ＜私立大学＞
- 学生の資質・素養に差異があり、特に留学生の支援に苦労している。 ＜公立大学＞
- 学内での合同企業説明会を希望する企業の増加に反して、参加学生が減少している。 ＜私立大学＞
- 教育実習の時期と就職活動最盛期の時期が重なってしまい、物理的に大手企業の受験が不可能になる学生が一定数存在する。 ＜私立大学＞
- 大学院試験や公務員試験に合格できず民間企業への就職に切り替えた学生に対する就職支援のやり方、外国人留学生や障がい学生に対する就職支援の充実が課題。 ＜国立大学＞
- 文章を書くことが苦手な学生が増えていると感じている。しかし、そのための講座を行っても参加する学生は割合文章を書くことが得意な学生が多く、より乖離が増している。 ＜私立大学＞
- 就職支援のため前期に学内説明会やマッチングイベントなど開催したが、参加人数が少なく後期に入っても実施するかどうか判断が難しい。 ＜私立大学＞
- 学内で個別の説明会や求人紹介セミナー、公的機関への登録会を実施する。 ＜私立大学＞
- 7月から未内定学生支援プログラムを実践しています。企業とのマッチングだけでなく、個別面談、メンタルフォローなどを組み込み、卒業後も1年間サポートする支援策です。 ＜私立大学＞
- 業界を絞り込んで活動している学生や就業意識の低い学生への就職支援。 ＜国立大学＞

3. 2018年卒者への就職支援

[1] 就職ガイダンスの回数（前年度と比べて）

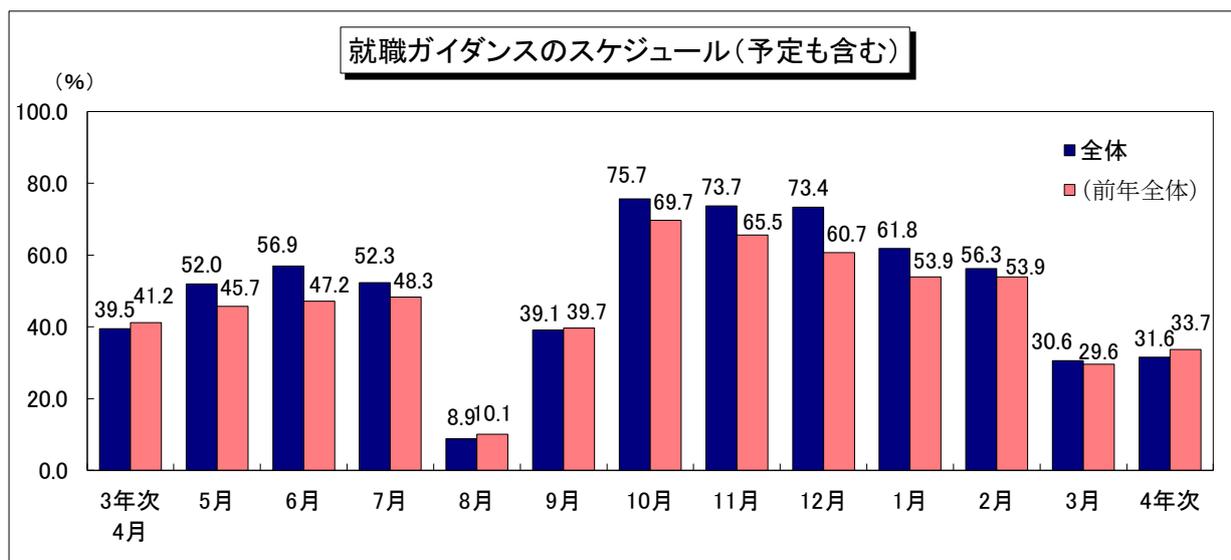
ここからは、2018年卒者（現大学3年生）への就職支援についてデータを紹介したい。

就職ガイダンスの回数は、前年度実績よりも「増やす」という大学が15.1%。「減らす」の2.3%を大きく上回っている。引き続き、学生に対し様々な支援をしようと考えている様子が見える。



[2] 就職ガイダンスの実施時期

現3年生向けの就職ガイダンスの実施時期について、開催が多いのは10月から12月にかけてで、それぞれ7割を超える大学が実施すると回答した。年明けは、企業の採用広報開始（3月）直前の2月まで、ガイダンスを実施する大学が多い（1月61.8%、2月56.3%）。また、5～7月にかけても過半数が実施したと回答した。前期と後期に分けて、年間を通して実施していることがわかる。

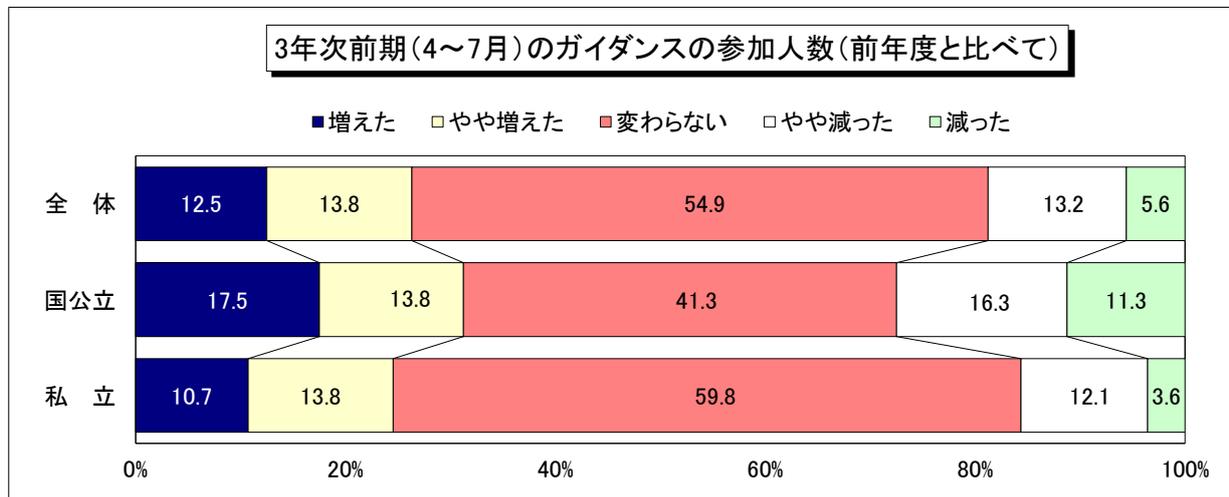


＜国公立・私立別＞

2018年卒	3年次4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4年次
国公立	36.3	60.0	70.0	66.3	8.8	23.8	81.3	88.8	86.3	82.5	71.3	36.3	31.3
私立	40.6	49.1	52.2	47.3	8.9	44.6	73.7	68.3	68.8	54.5	50.9	28.6	31.7

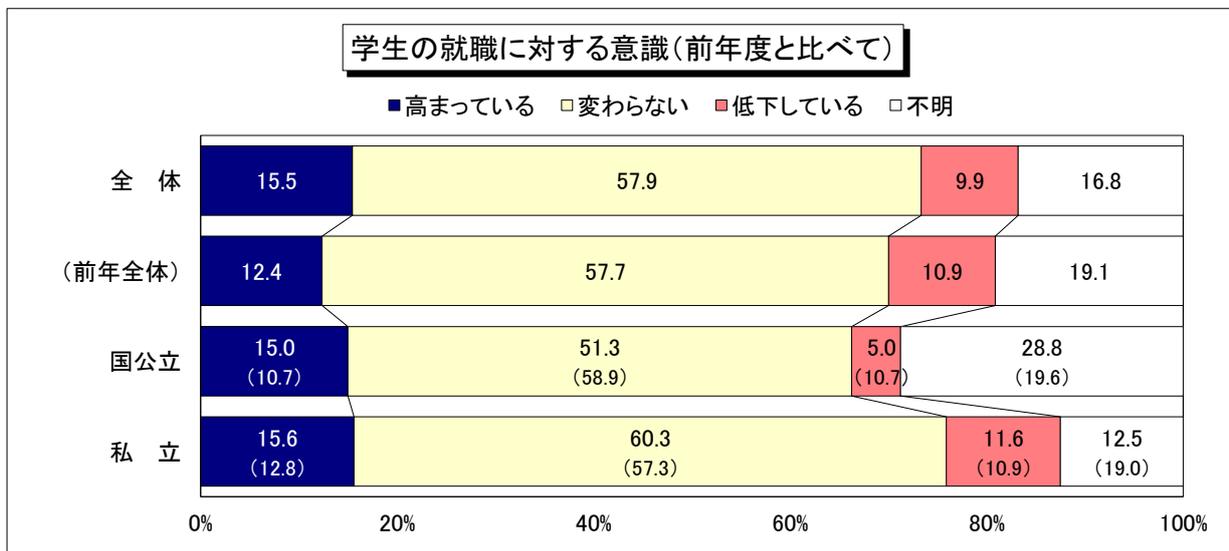
【3】 就職ガイダンスの出席状況（前年度と比べて）

3年次前期（4～7月）に実施した就職ガイダンスへの出席状況を尋ねたところ、前年度と比較して「増えた」「やや増えた」と回答した大学はあわせて26.3%。一方「減った」「やや減った」はあわせて18.8%だった。インターンシップに参加する学生は増加傾向にあることから（後述）、インターンシップに関するガイダンスなどへの参加人数が増えたのではないかと考えられる。



【4】 学生の就職に対する意識（前年度と比べて）

現3年生の就職に対する意識については、前年度と比較して「高まっている」（15.5%）が「低下している」（9.9%）よりも多かった。寄せられたコメントから、学生のインターンシップへの関心の高さと比例して高まっていると考えられる。



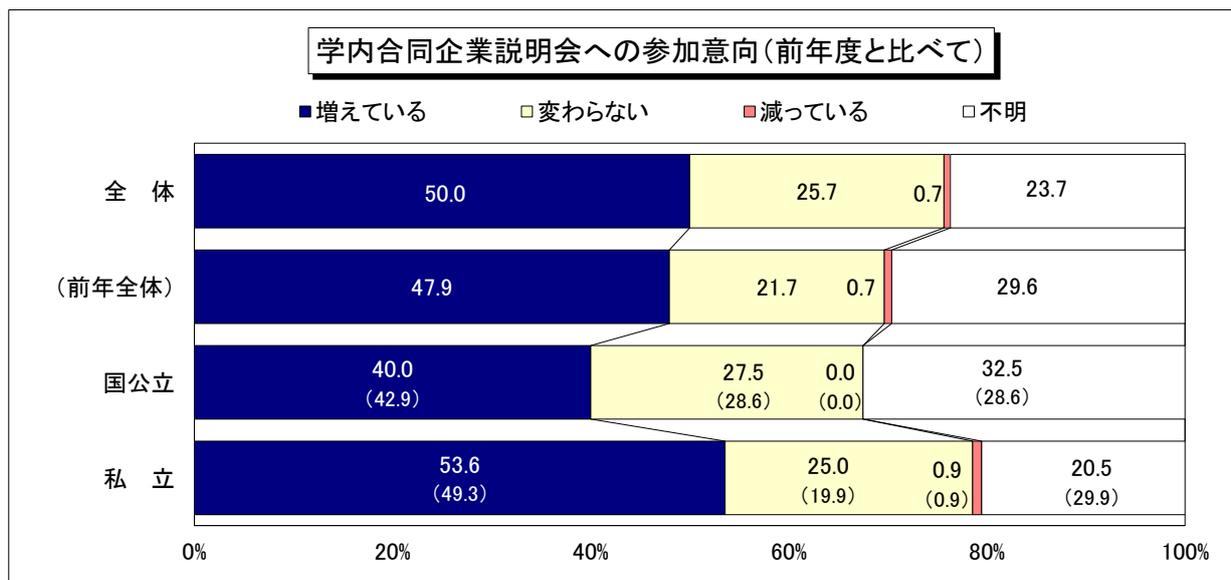
■学生の就職意識が高まっていると思う理由

- インターンシップ（学内応募）参加者数の増加。 ＜私立大学＞
- 早期よりキャリア・就職ガイダンスにおいて内容の濃い業界ガイダンスを実施し、時間をかけて自己分析を行なったことが影響していると考えられる。 ＜私立大学＞
- 変更後の短期決戦の就活スケジュールでは、先輩の就職活動をみて事前準備の重要性が高いことが理解され始めたと推測する。 ＜私立大学＞

【5】学内合同企業説明会への参加意向（前年度と比べて）

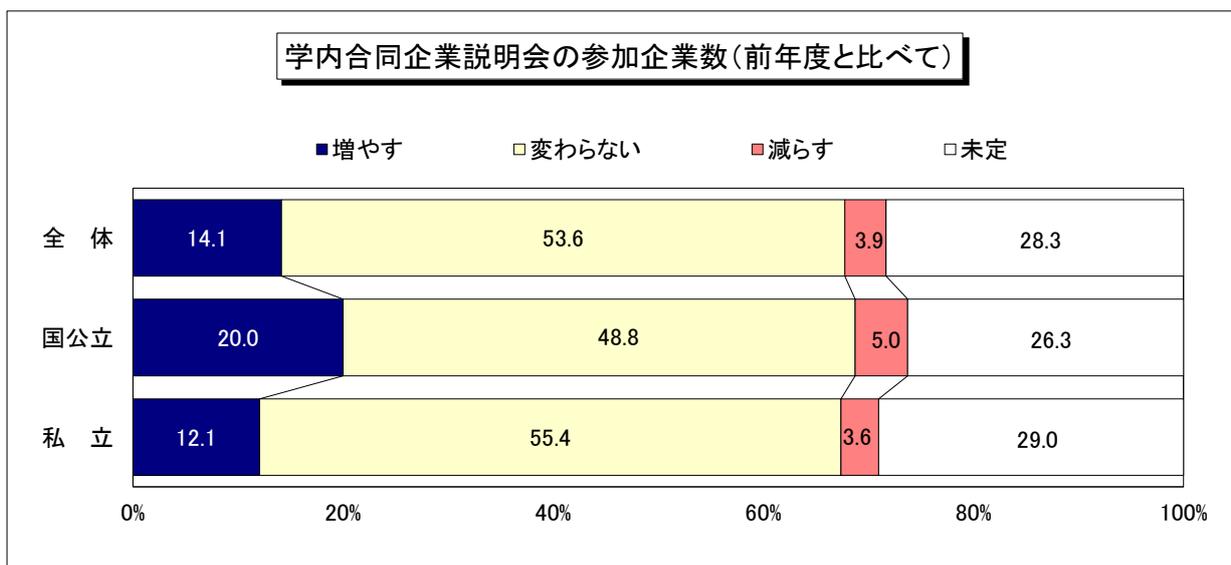
学内企業説明会への企業の参加意向については、半数（50.0%）が前年度と比べて「増えている」と回答した。国公立では、「増えている」が4割（40.0%）であるのに対し、「減っている」は今回1校もなかった。私立も同様の傾向が見られ、「減っている」は0.9%にとどまり、「増えている」は半数を超える（53.6%）。

企業調査（2016年10月実施：有効回答1,429社）で、2018年卒者の採用で注力したいこととして「大学との関係強化」が多く挙げられていたが、その一つとして、学内合同説明会への参加企業が増えていると考えられる。



【6】学内合同企業説明会の参加企業数（前年度と比べて）

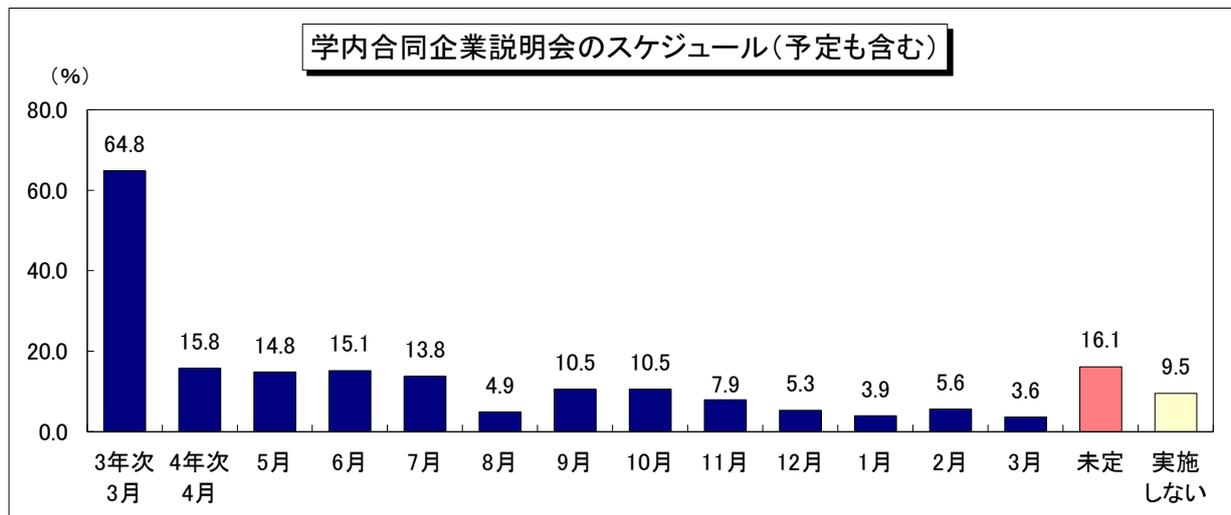
学内合同企業説明会の参加企業数（参加枠）について尋ねたところ、前年度よりも「増やす」という大学は全体の14.1%。企業側の強い参加意向に合わせて枠を増やす動きも見られるが、すでに実施時期と規模も限界になりつつあるようだ。



【7】学内合同企業説明会の実施時期

学内合同企業説明会を予定している月をすべて選んでもらった。「3年次の3月」という回答が64.8%にのぼっており、採用広報解禁直後の3月に集中する見込みだ。日程が集中することで、思うように企業を誘致できない、あるいは3月中旬以降の学生の参加率が激減するなど、実施にあたっては前年同様の混乱が予想される。

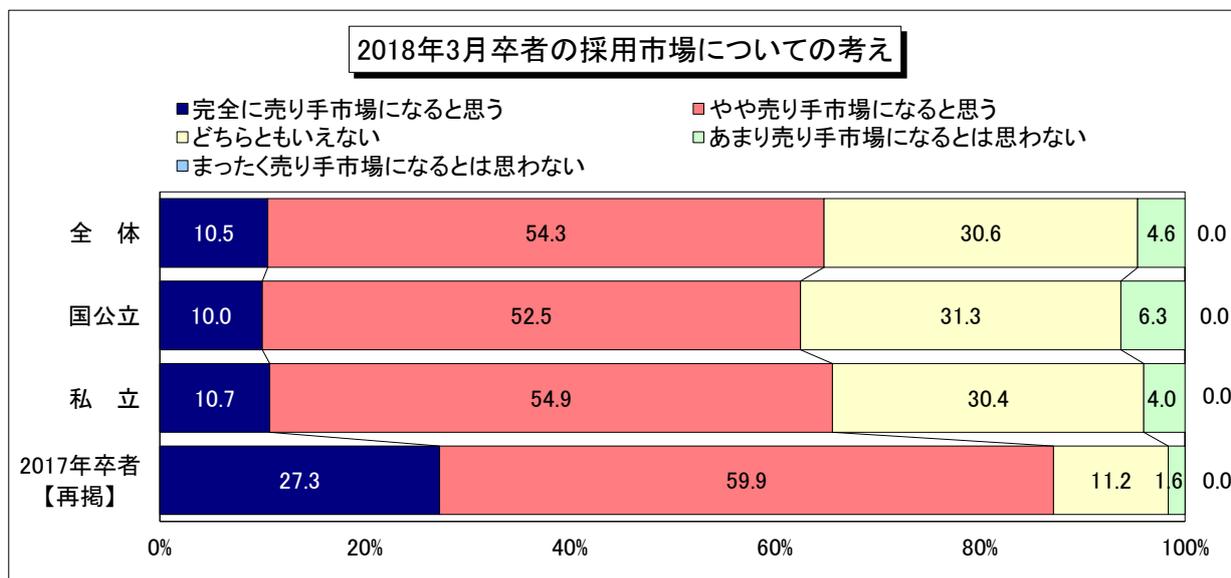
また、4年次の4月以降は、国公立よりも私立の方が実施予定の大学が圧倒的に多い。



2018年卒	3年次3月	4年次4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	未定	実施しない (%)
国公立	72.5	5.0	2.5	6.3	3.8	2.5	6.3	0.0	0.0	0.0	3.8	3.8	5.0	15.0	7.5
私立	62.1	19.6	19.2	18.3	17.4	5.8	12.1	14.3	10.7	7.1	4.0	6.3	3.1	16.5	10.3

【8】新卒採用市場の見方（2018年卒者）

これから就職活動が本格化する2018年卒者の新卒採用市場をどのように見ているのかを尋ねた。売り手市場になると見ているのは、「完全に売り手市場になると思う」（10.5%）、「やや売り手市場になると思う」（54.3%）をあわせた6割強（64.8%）にのぼる。しかし、2017年卒者への見方（87.2%）と比べると20ポイント以上低く、2017年卒者ほどではないとの見方もあるようだ。なお「どちらともいえない」は30.6%と、まだ予想が難しいと考えている大学も少なくない。

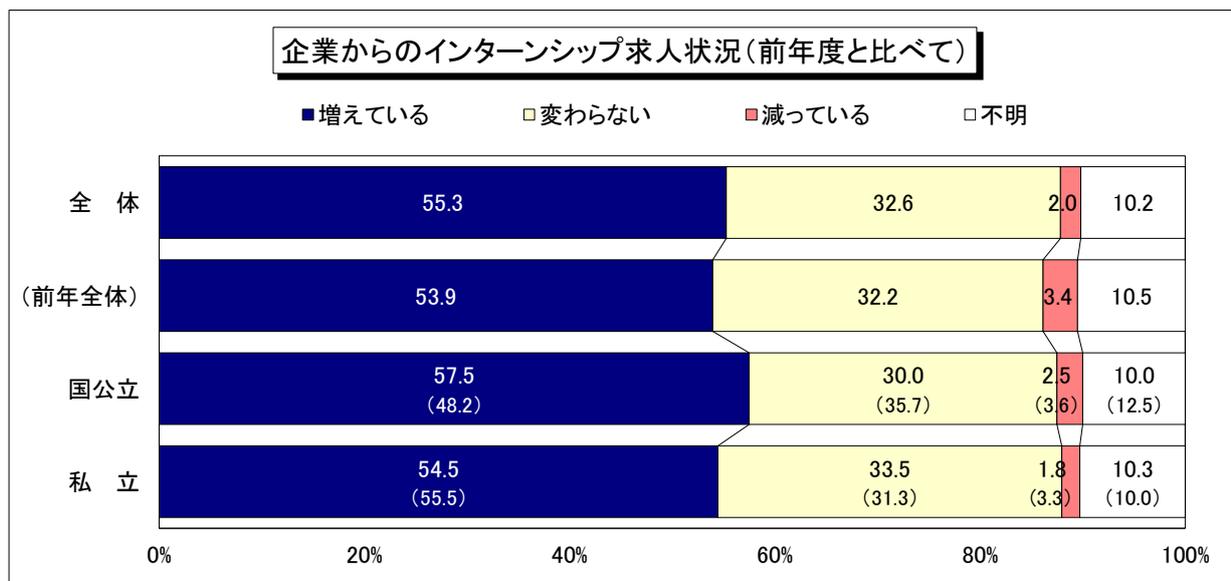


4. インターンシップについて

[1] 企業からのインターンシップ求人状況（前年度と比べて）

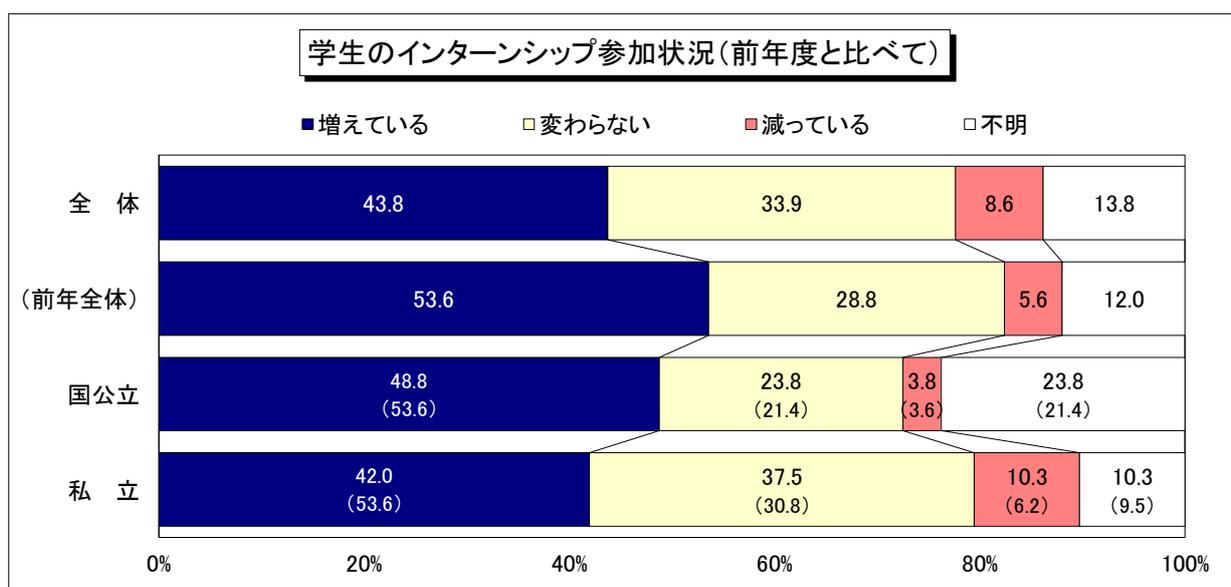
ここからは、インターンシップに関するデータを見ていこう。

企業からのインターンシップ求人は、前年度と比較して「増えている」という大学が全体の過半数（55.3%）にのぼる。逆に「減っている」は2.0%とかなり少なく、前年に引き続き増加傾向にあると言ってよいだろう。国公立と私立では、ほぼ同じ結果であった。



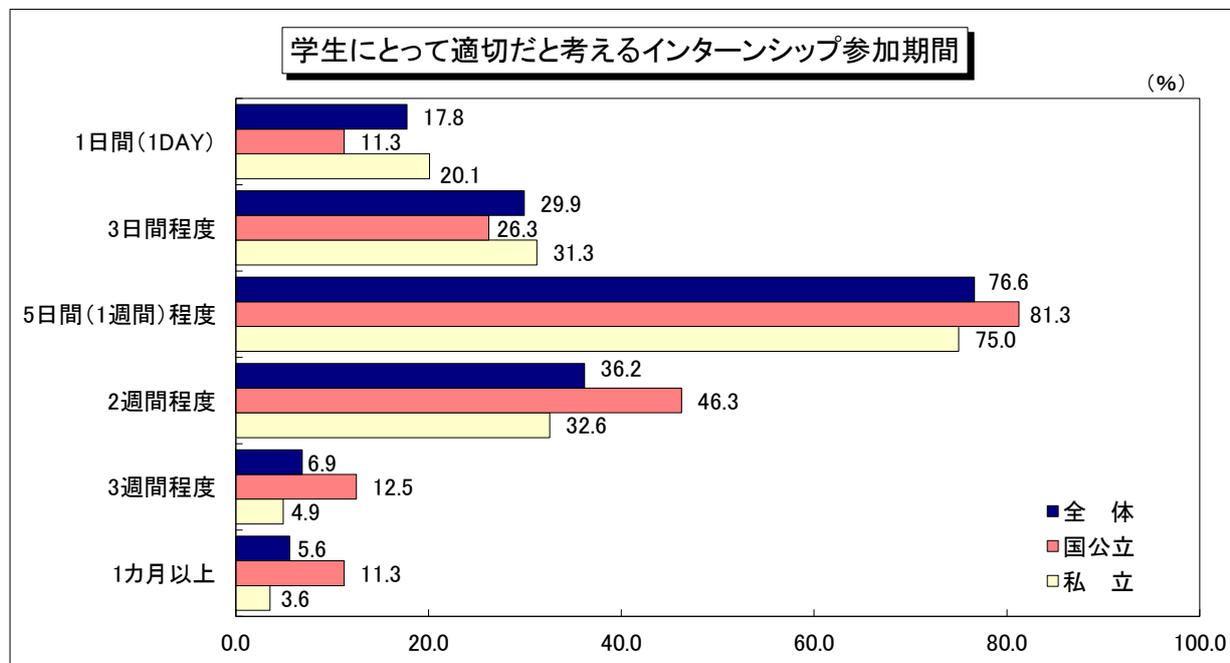
[2] 学生のインターンシップ参加状況（前年度と比べて）

今年度の学生のインターンシップの参加状況を尋ねた。学生のインターンシップへの関心は高く、全体の43.8%の大学がインターンシップ参加学生は「増えている」と回答した。一方「減っている」は8.6%。インターンシップ制度は、ますます一般化しつつあると言えるだろう。



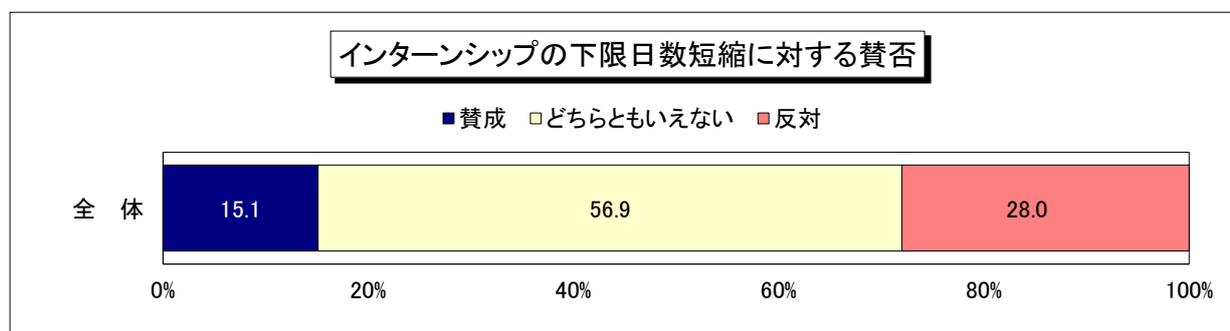
【3】適切だと考える参加期間

一口にインターンシップと言っても1日で終了するもの（1DAYインターン）から、数カ月という長期にわたるものまで様々だ。学生にとってどの程度の期間で実施されるものが適切なのか、考えを尋ねたところ、全体で最も多いのは「5日間（1週間）程度」（76.6%）。また、私立と比べて国公立の方が経団連の指針に沿った期間（5日間以上）での参加を適切と考える傾向にある。



【4】参加期間の下限日数短縮について

企業がインターンシップを実施する機会を増やせるよう、経団連ではインターンシップの下限日数を「5日」から「3日」に短縮する議論が行われていると報じられた。そこで、下限日数の短縮について、大学側はどのように考えているのか尋ねたところ、「賛成」が15.1%なのに対し、「反対」が28.0%で、反対意見が多かった。しかしながら、ここにきて下限日数を1日にするという変更案も出てきており、今後何らかの混乱が懸念される。



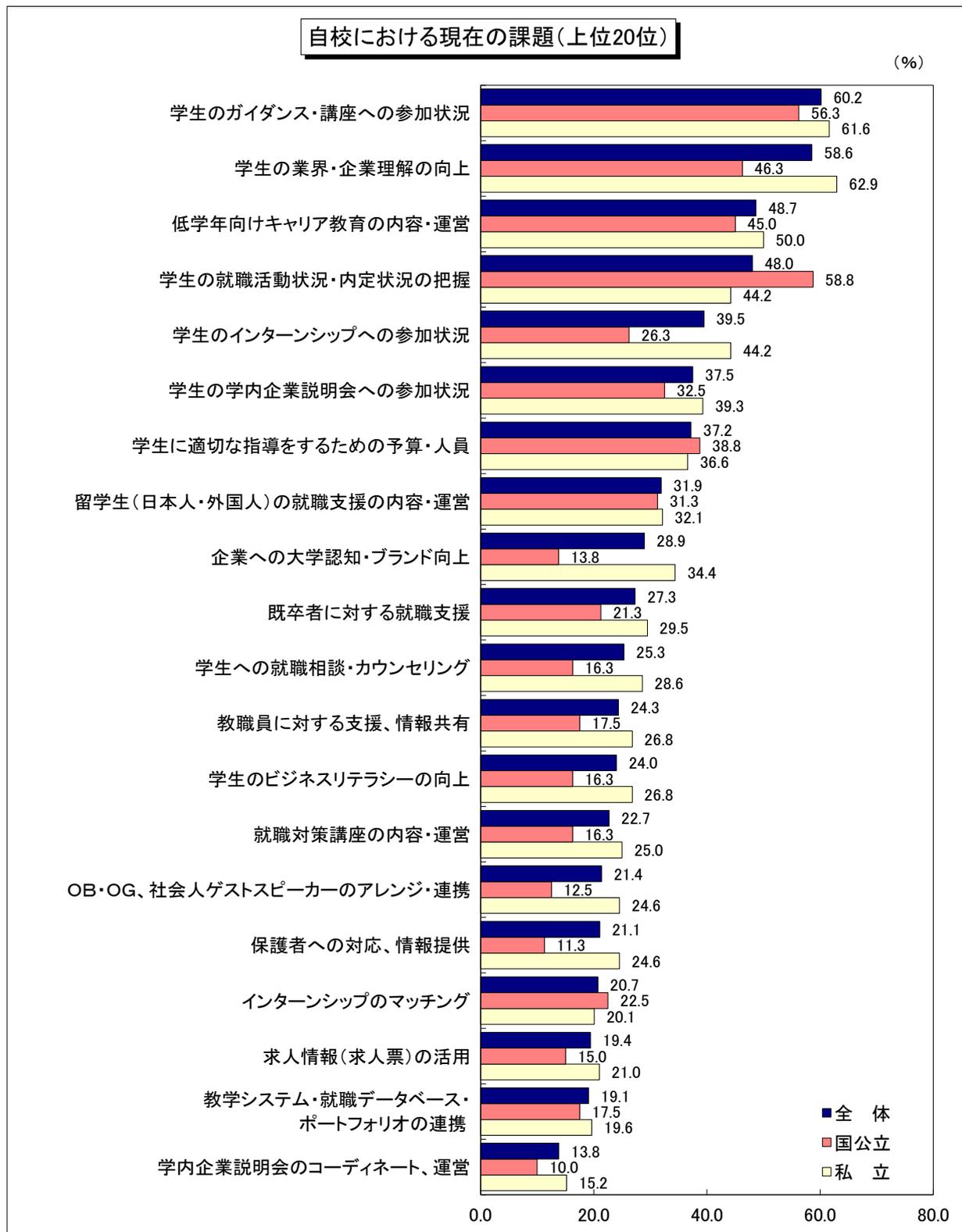
■インターンシップとはどうあるべきか

- 就業体験目的の、あくまでもキャリアデザインの一環であるべきと思う。 <国立大学>
- 就業体験型と採用に結びついたものを明確に分けるべき。 <私立大学>
- 実施時期等で学業に支障がない範囲で、活かした職業体験の場として、学生に有意義に活用してほしい。 <国立大学>

5. 学生へのキャリア・就職指導全般について

[1] 自校における現在の課題

キャリア・就職支援における課題で、国公立・私立ともに多かったのは「ガイダンス・講座への参加状況」で60.2%だった。また、国公立で最も多かったのは「就職活動・内定状況の把握」(58.8%)。状況把握に課題を抱える大学が多いようだ。一方、私立大学で最も多いのは「業界・企業理解の向上」(62.9%)で、短期化によるミスマッチを心配している様子がうかがえる。

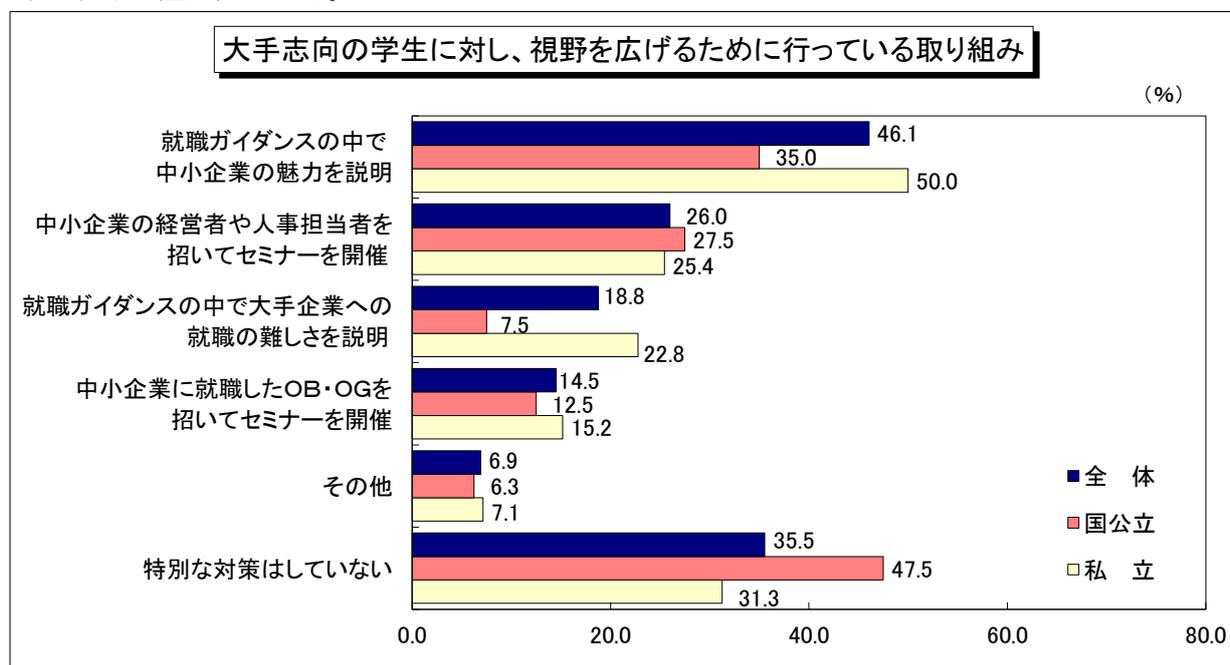


【2】学生の大手志向への対策

企業の採用意欲が高まり、学生に優位な就職環境が続く中で、学生の大手志向はますます強まっていると指摘されている。大手企業以外に視野を広げるため、大学としてどのような取り組みをしているのかを尋ねた。

最も多くの大学で行われているのが「就職ガイダンスの中で中小企業の魅力を説明」（46.1%）で、特に私立大学では半数（50.0%）が実施している。次いで多いのは「中小企業の経営者や人事担当者を招いてセミナーを開催」（26.0%）で、国公立・私立ともに3割弱（国公立27.5%、私立25.4%）。

なお、国公立では「特別な対策はしていない」大学が半数近く（47.5%）、私立（31.3%）とは取り組みに差が見られる。

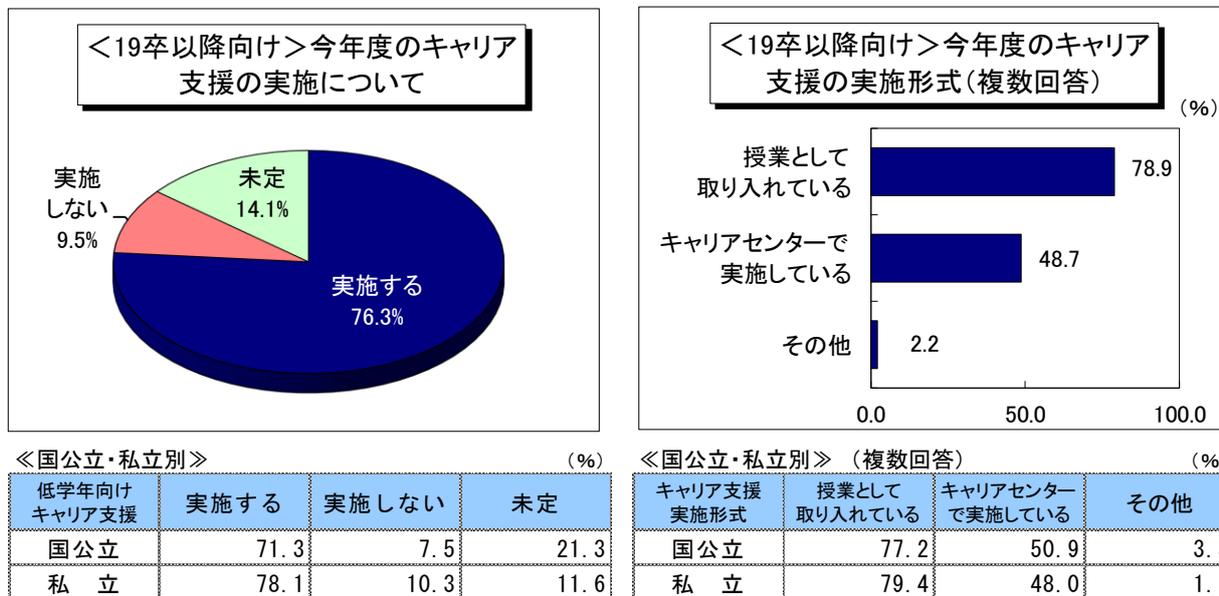


■学生の視野を広げるための取り組み

- 実際に社会で活躍している職業人の方からの講演を実施。また、OB・OGを招いてのセミナーの実施。 〈私立大学〉
- 学内合同説明会で、知らない企業、業界に1社訪問するよう指導する。 〈私立大学〉
- 自分の特性を活かす仕事につくために、自身の振り返りを含め、自己分析や自己理解を積極的に行うようガイダンスや個別面談時に説明している。 〈私立大学〉
- BtoB企業中心におすすめ企業一覧を学生に配付している。 〈私立大学〉
- スタッフが企業訪問時に作成した独自の企業レポートを個別面談時に活用し、求人票の閲覧だけではわからない企業の魅力を伝えることで、学生の応募を促している。 〈私立大学〉
- 希望職種や業界以外でも合同企業説明会等の機会において話を聞くように指導している。 〈私立大学〉
- 低学年から学生のキャリア意識を明確にするために、「キャリアデザイン」の講義を必修科目としている。 〈私立大学〉
- 意識的に地元にもこんな会社がある、という話をしたり、掲示をしたりする。 〈私立大学〉
- 学生に様々な業界を知ってもらうために、業界研究バスツアーを複数回実施している。実際に、このバスツアーに参加して希望業種が変わり、内定獲得に繋がった学生もいる。 〈私立大学〉

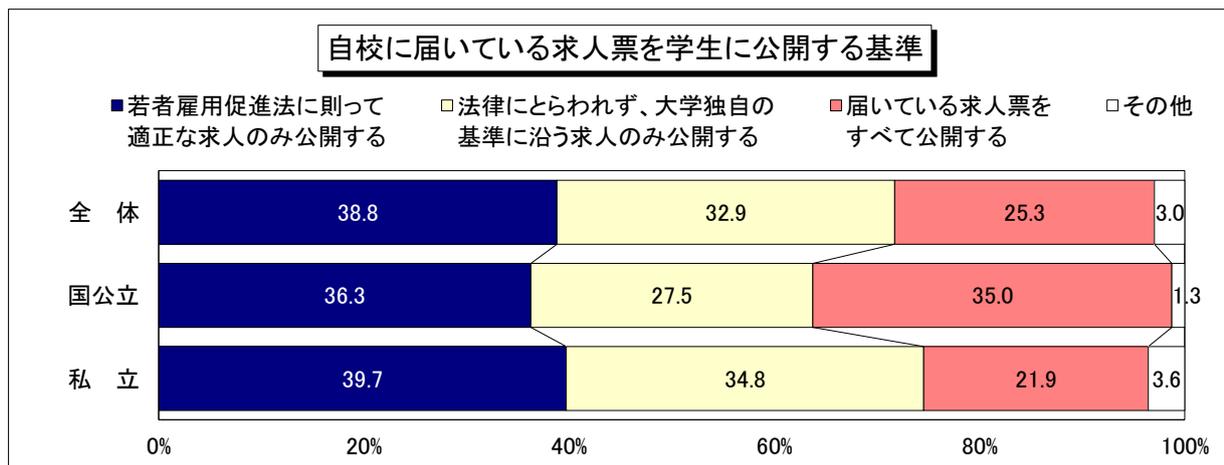
[3] 低学年向けキャリア支援について

低学年（2019年卒以降）向けの今年度のキャリア支援は、「実施する」大学が7割以上（76.3%）にのぼった。また、実施すると回答した大学に実施形式を尋ねると、最も多かったのは「キャリア教育の授業として取り入れている」で8割弱（78.9%）、「キャリアセンターで実施している」は5割弱（48.7%）だった。



[4] 求人票の公開基準

2015年10月に若者雇用促進法が施行されたが、届いた求人票を大学でどのような基準で学生に公開しているのか尋ねた。国公立・私立ともに「法律に則って適切な求人のみ公開」は4割弱、「大学独自の基準で公開」は3割程度と、一定の基準にもとづいて公開していることがわかる。



■若者雇用促進法の施行についての取り組み

- キャリア支援センターHPで、求人票の受理について記載し、企業の方へ法の遵守に協力いただくよう依頼している。 <国立大学>
- 各企業への求人依頼時に、採用活動等における公正な選考のお願いの文書を同封する。 <私立大学>
- 個別に届いた求人票について、汎用システムを運用している会社を通すように依頼する。審査をパスしたものしか公開できないようにしている。 <国立大学>