

2019年11月発行

## 大学の就職・キャリア支援活動に関する調査

序盤から前年を上回る内定率で推移し、引き続き学生優位の売り手市場となった2020年卒就職戦線。採用日程ルール of 形骸化が進む一方で、新卒一括採用の見直しが議論され始めるなど、大学では様々な変化に対応するために、よりきめ細やかな支援が求められている。こうした中、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、2020年卒者の就職活動状況、2021年卒者への就職支援、低学年への支援など、多岐にわたる項目を調査し、分析した。

### 【主な調査内容】

- 1. 2020年卒者の就職活動状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
  - [1] 求人状況の変化
  - [2] 内定状況
  - [3] 就職活動継続学生への支援
  - [4] 新卒採用市場の見方
  - [5] 学生からの相談
- 2. 2021年卒者への就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5
  - [1] 就職ガイダンスの実施状況
  - [2] 前期就職ガイダンスへの出席状況
  - [3] 就職ガイダンスの実施テーマ
  - [4] 業界研究・企業研究セミナーの実施状況
  - [5] 企業からのアプローチ
  - [6] 学生の就職に対する意識所見
- 3. インターンシップについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9
  - [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] インターンシップに関する見解
- 4. 低学年向けキャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 11
  - [1] 実施状況
  - [2] 実施内容
- 5. 新卒採用の多様化について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 12

### 《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：2019年9月2日～9月27日  
 回答学校数：425校

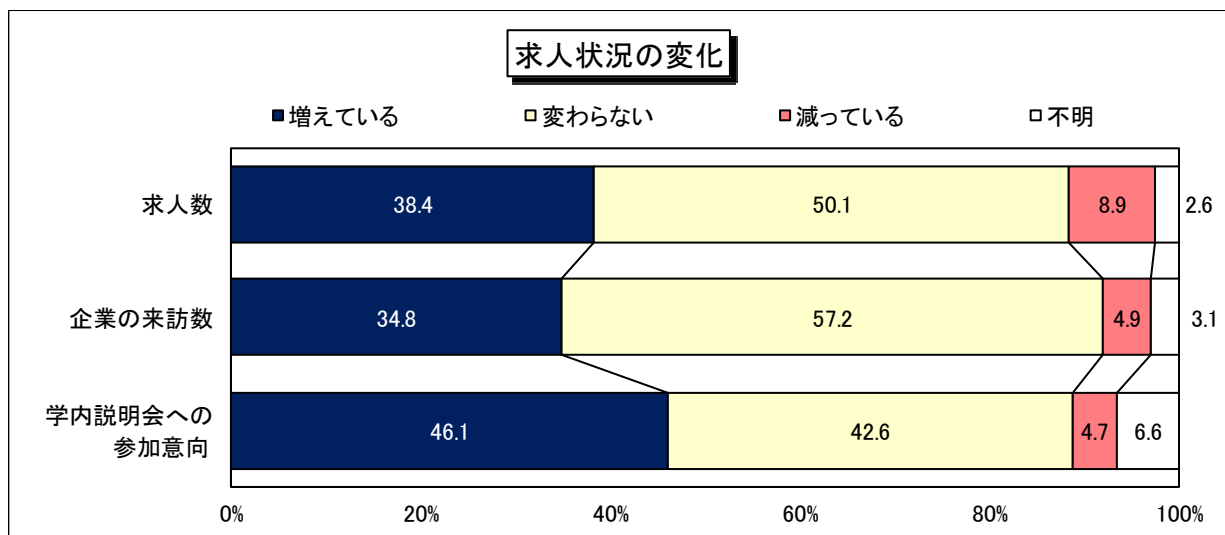
国公立	私立	合計
90	335	425

\*「大学3年生」は6年制の5年生と修士1年生を含みます。  
 「大学4年生」は6年制の6年生と修士2年生を含みます。

## 1. 2020年卒者の就職活動状況

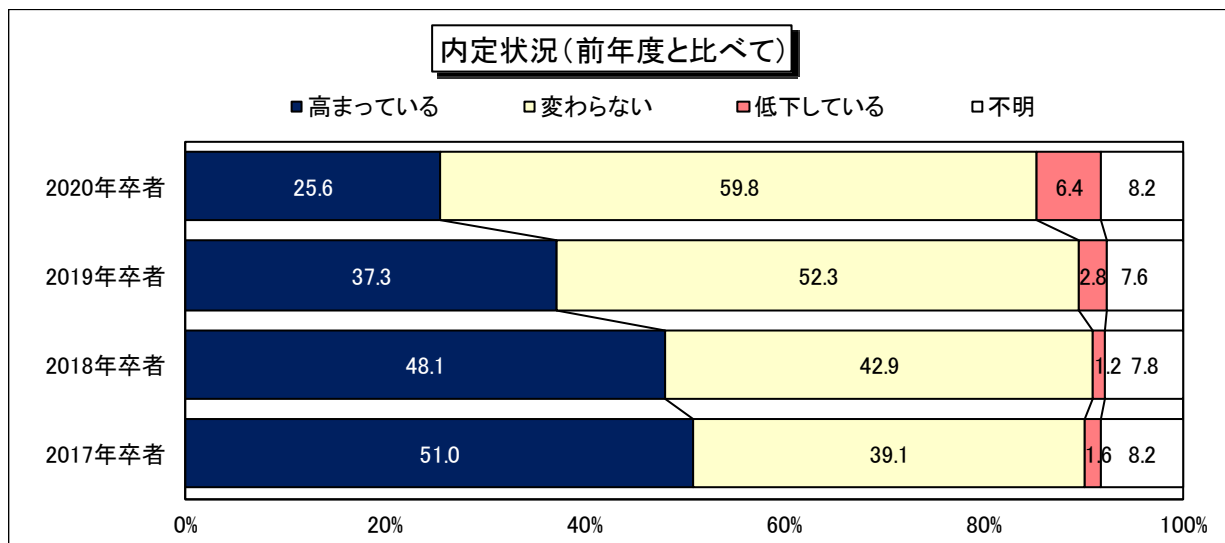
### 【1】求人状況の変化（前年度と比べて）

2020年卒者（現4年生）への求人状況に関し、前年度からの変化を尋ねた。求人数、企業の来訪数に関しては、ともに「増えている」という大学が3割強に及び、より多くの企業から求人が寄せられていたことがわかった。また学内説明会への参加意向に関しては、約半数の大学が「増えている」（46.1%）と回答しており、企業からの大学に対する積極的なアプローチが増えている。



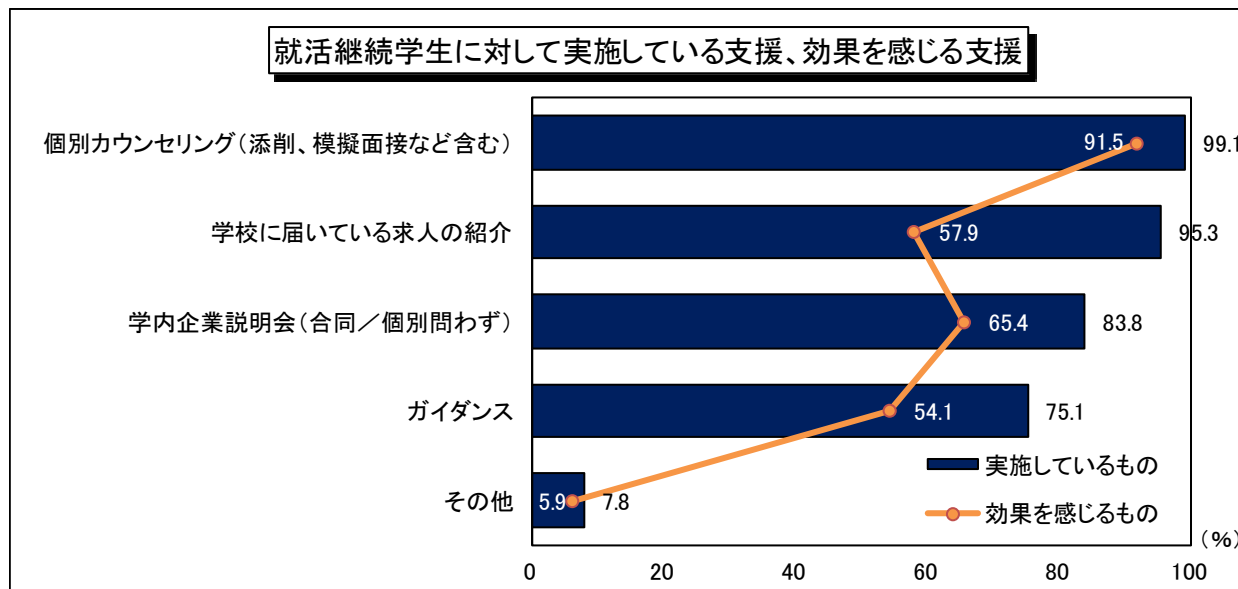
### 【2】内定状況（前年度と比べて）

2020年卒者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25.6%で、「低下している」の6.4%を大幅に上回った。現行のスケジュールになってから4カ年が経過する中で、「高まっている」割合は少しずつ減少していく一方で、2019年卒者以降は「変わらない」が過半数を占めるまで変化している。つまり、企業の高い採用ニーズを裏付けるように現在まで高い状況が続いているものと判断できる。



### 【3】就職活動継続学生への支援

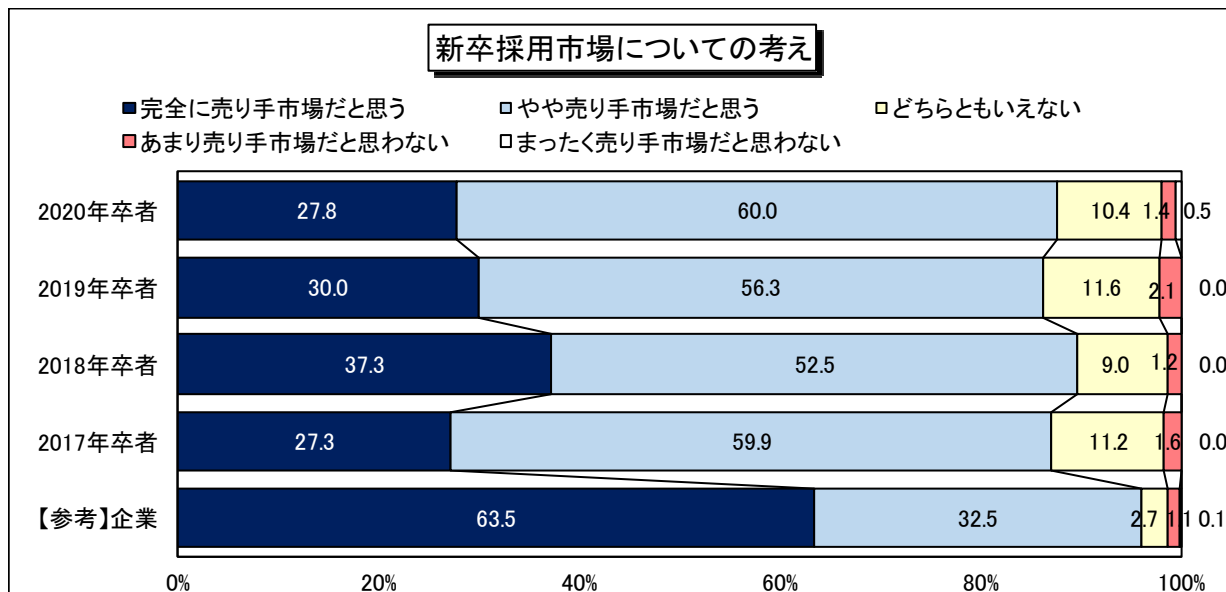
9月の調査時点で就職活動を継続中の学生に対し、どのように支援しているのか、実施している支援と効果を感じている支援について尋ねた。いずれの項目も最も多いのが「個別カウンセリング」であり、内定を獲得できず不安を抱えている学生の支援には最も欠かせないものと捉えていることがうかがえる。



### 【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」との回答は約3割(27.8%)。この割合は2018年卒をピークに減少しているものの、「やや売り手市場だと思う」(60.0%)を合わせると、今年も9割近くが売り手市場だと見ている(計87.8%)。

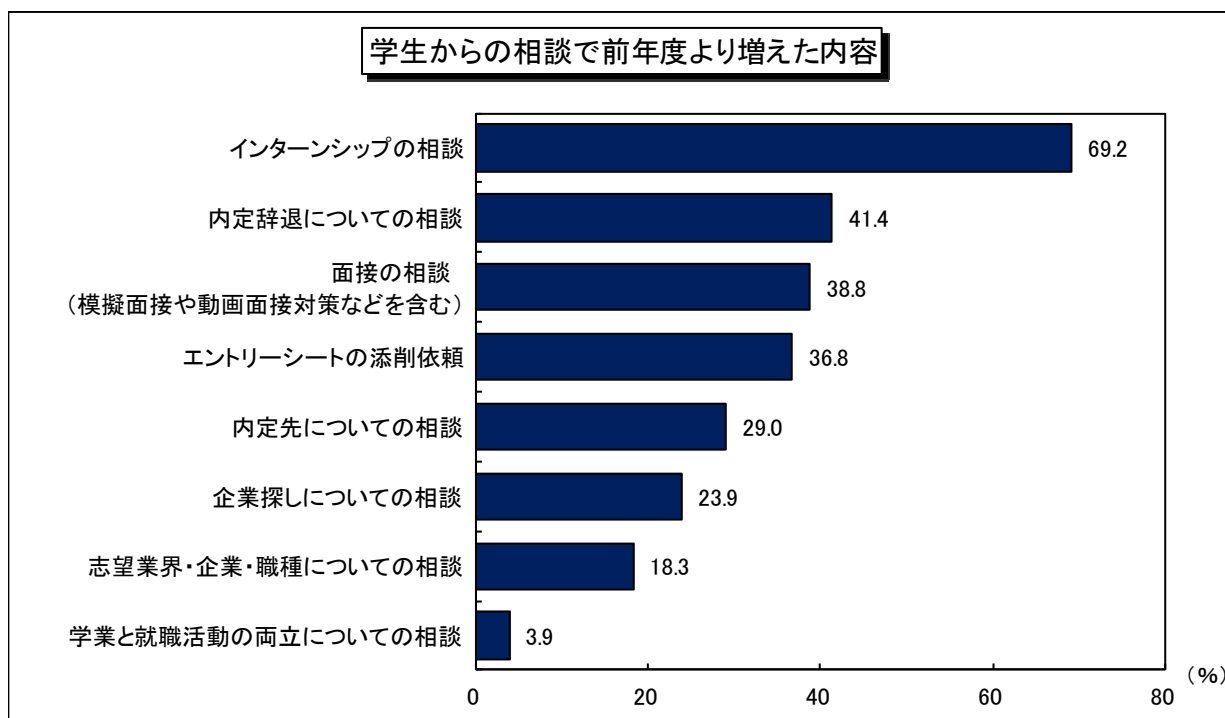
なお、企業への調査では、「完全に売り手市場だと思う」が6割を超えており(63.5%)、企業側の方がより強く売り手市場を感じていることがわかる。(2019年7月実施：有効回答1,355社)



### 【5】学生からの相談

学生からの相談内容が前年度より増えたものについて尋ねた。最も多いのは「インターンシップの相談」（69.2%）だったが、学生のインターンシップへの参加が年々高まっていることから、相談件数もあわせて増加しているものと思われる。寄せられたコメントから、インターンシップの企業選びについてや、インターンシップに参加した企業の早期選考についての相談が多かったことが読み取れる。

次いで多いのが「内定辞退についての相談」（41.4%）。複数の企業から内定をもらったが、どの企業に選定するべきか等、売り手市場であるがゆえの相談内容が増えたようだ。



#### ■学生からの相談内容の特徴や変化

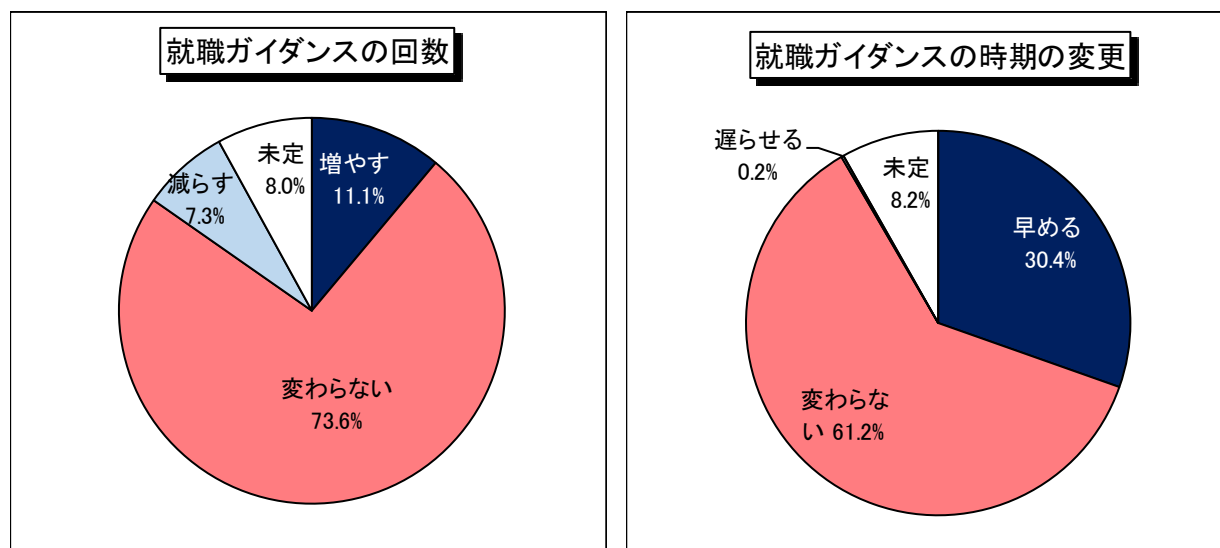
- 内定承諾を強要する企業への対応方法に関する相談が増加。 〈公立大学〉
- 内定はあるが、いつまで活動を続けたらよいか、納得できるまでもう少し活動したいと考える学生が増えた。 〈私立大学〉
- 早期に内定を得られても、決定（内定承諾）できない学生が散見される。自身の判断軸が持たないだけでなく、企業研究が浅いまま、選考に臨むことも一因だと考えられる。 〈私立大学〉
- 複数内定獲得した学生からの、企業選び、辞退についての相談が増えた。 〈私立大学〉
- インターンシップからの早期選考の有無などの質問が特に増えた。 〈私立大学〉
- インターンシップ時に業界を絞り終わっていて、就活の時に業界を1つないし2つしか受けていない学生が増えている。 〈私立大学〉
- 企業への連絡（電話、メール）について、対応方法の相談が多い（内定辞退、書類送付など）。また、内定後の就職活動継続についての相談が昨年より多いと感じています。 〈私立大学〉

## 2. 2021年卒者への就職支援

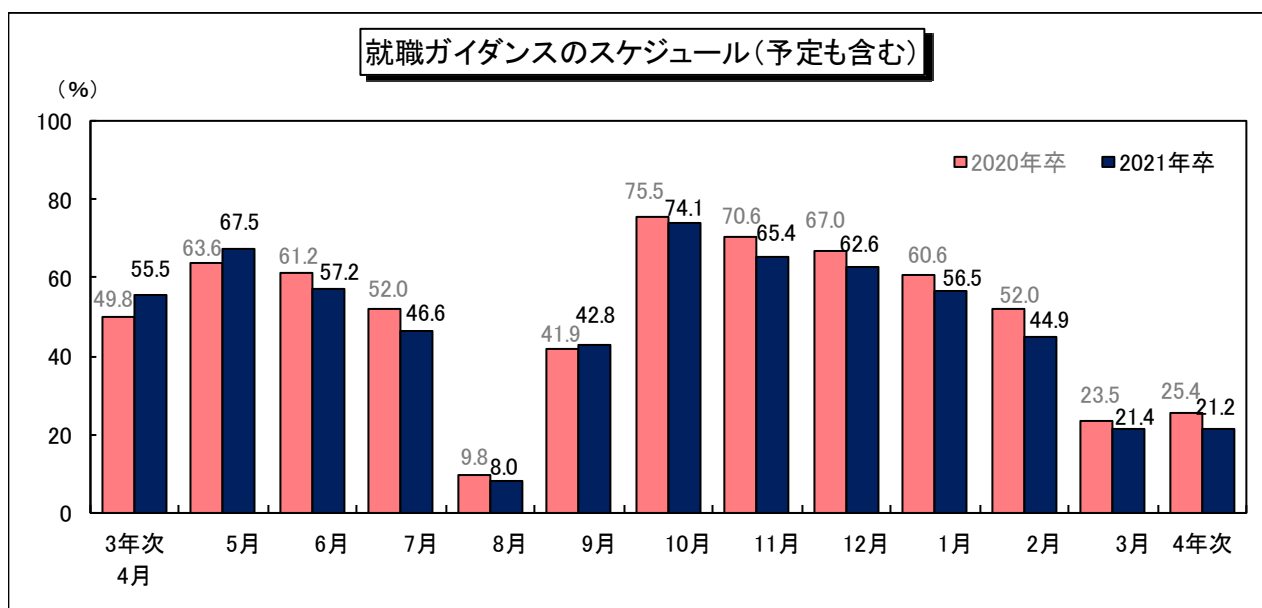
### [1] 就職ガイダンスの実施状況

ここからは、2021年卒者向け（現3年生）への就職支援についてデータを紹介したい。

まず就職ガイダンスの回数の増減と時期に関して尋ねたところ、ガイダンスの回数は「変わらない」が73.6%と最も多い。実施時期に関しても、「変わらない」が約6割（61.2%）と多いが、「早める」が3割を超えている（30.4%）。

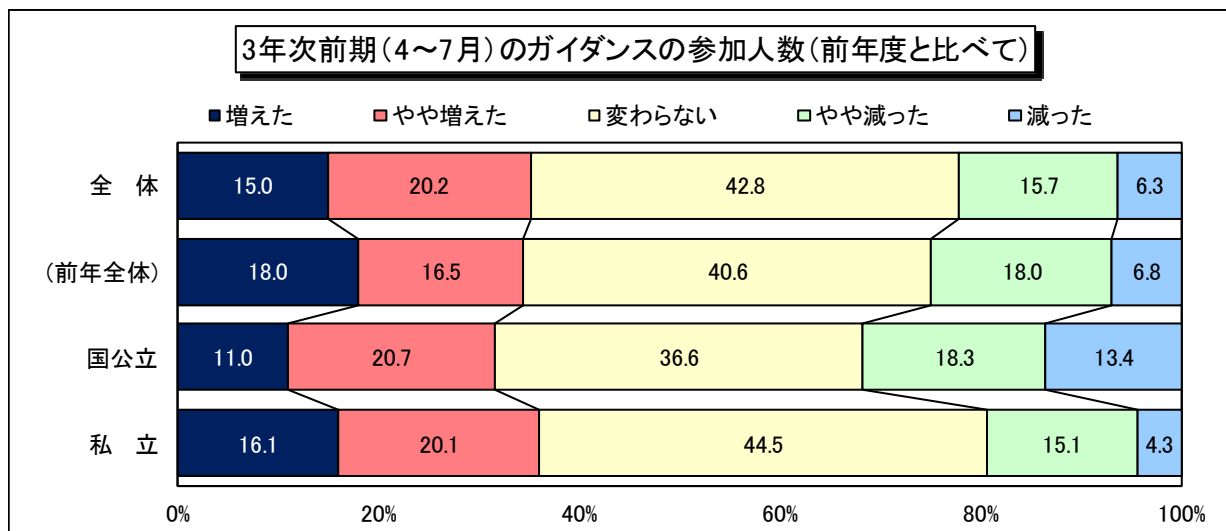


具体的に就職ガイダンスの実施月を見ると、前年調査は「10月」「11月」「12月」の順に多く秋以降に集中していたが、今年は「10月」（74.1%）に次いで「5月」（67.5%）が2番目に多く、時期が早まった。「4月」も前年よりポイントが増加しており、夏季インターンシップに向けて対応するために早期ガイダンスを強化する大学が増えたことが読み取れる。また、休暇期間を除くほとんどの月において、半数を超えており、年間を通して複数のガイダンスを実施する大学が多いことがわかる。



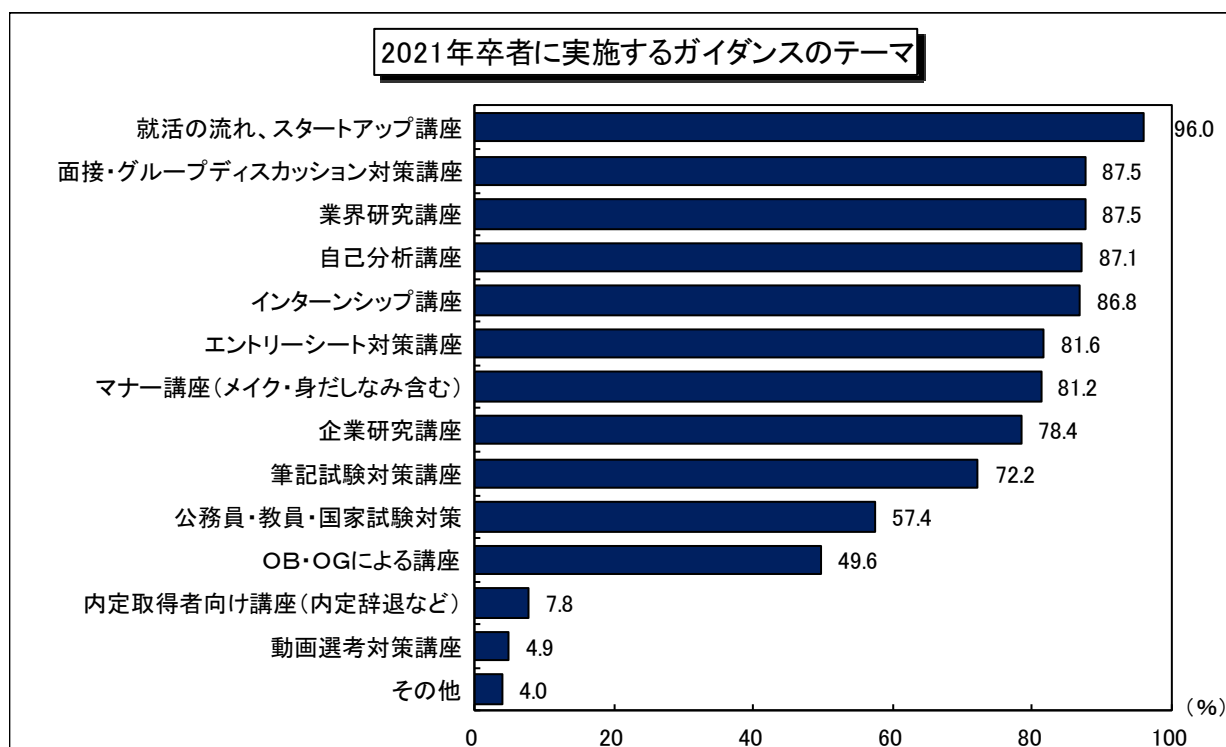
### 【2】前期ガイダンスへの出席状況

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」と回答した大学は合わせて35.2%。一方「減った」「やや減った」は合わせて22.0%で、増加が減少を上回った。



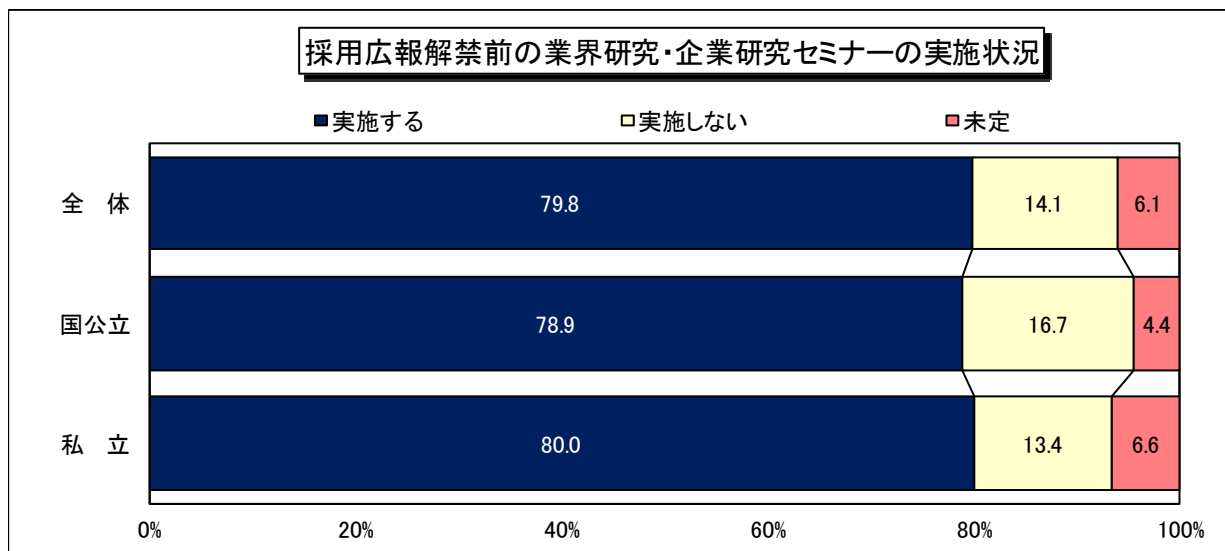
### 【3】就職ガイダンスの実施テーマ

2021年卒者に対して実施するガイダンスのテーマを見ると、「就活の流れ、スタートアップ講座」から「マナー講座」に至るまで8割を超え、幅広い内容を実施していることがわかる。「動画選考対策講座」に関しては、今回は1割未満の出現であるが、動画選考導入企業の増加が見込まれることから、対策講座の実施も今後増えていくことが推測される。

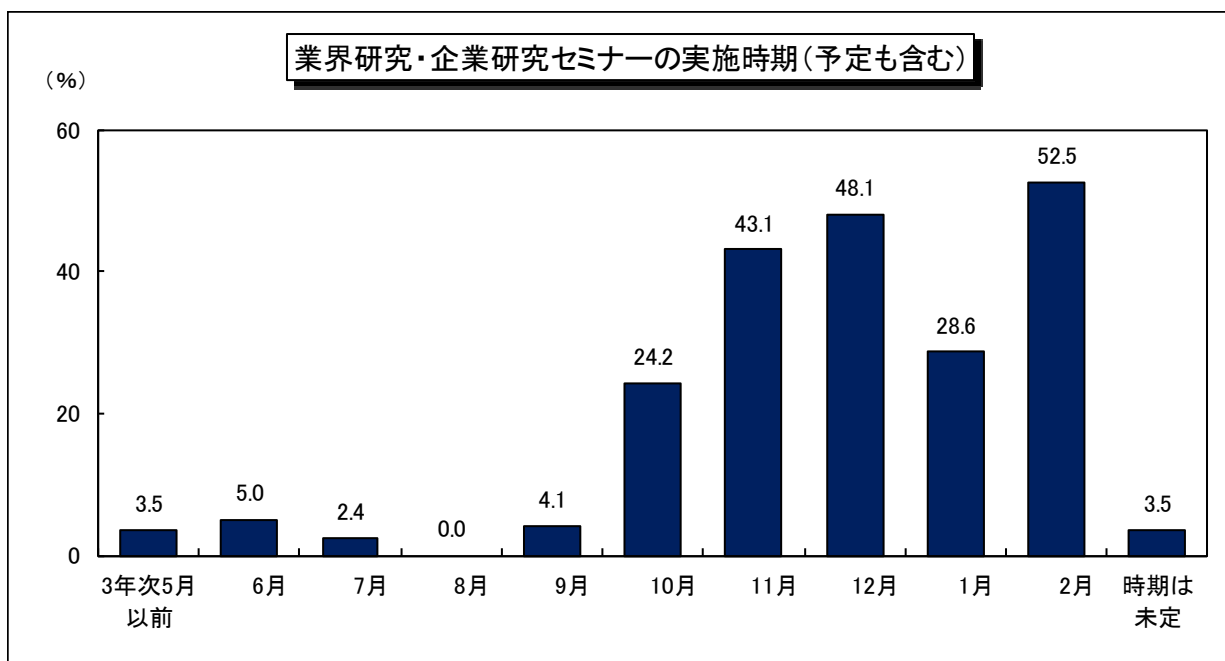


**〔4〕 業界研究・企業研究セミナーの実施状況**

採用広報解禁前の学内業界研究・企業研究セミナーの実施状況について尋ねたところ、「実施する」が約8割と大半を占める。国公立、私立にかかわらず8割と高く、採用広報解禁後を踏まえ、学生の視野を広げるため積極的に開催する大学が多いことがわかる。

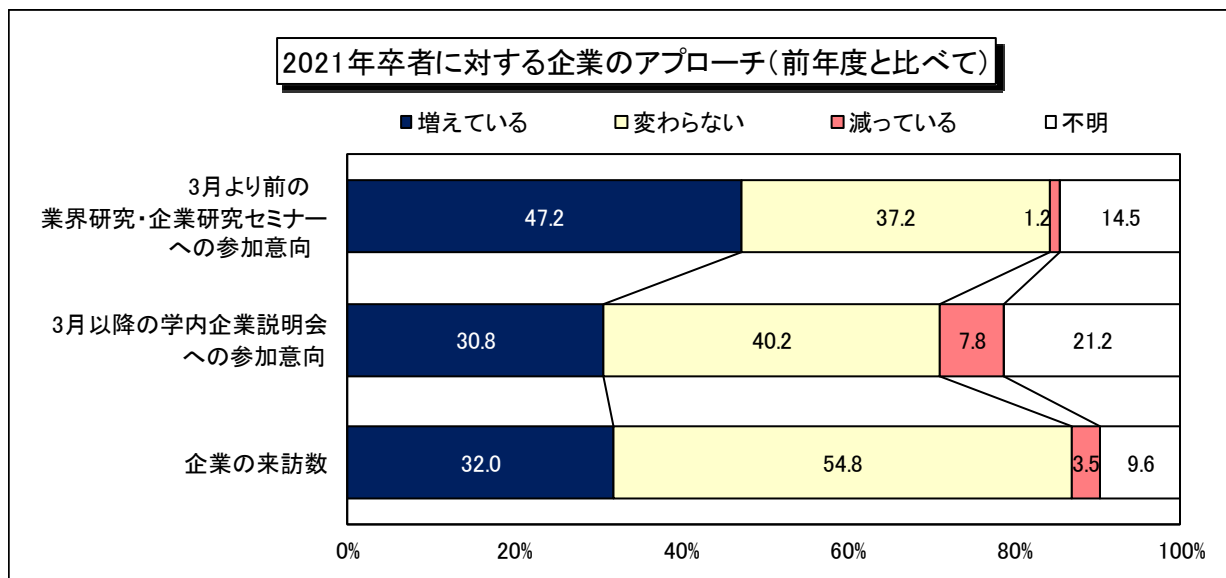


業界研究・企業研究セミナーを実施する大学に、実施（予定）月をすべて選んでもらったところ、採用広報解禁直前である「3年次の2月」という回答が約半数（52.5%）と多かった。次いで、「12月」（48.1%）、「11月」（43.1%）と続いており、秋以降の実施が主流。



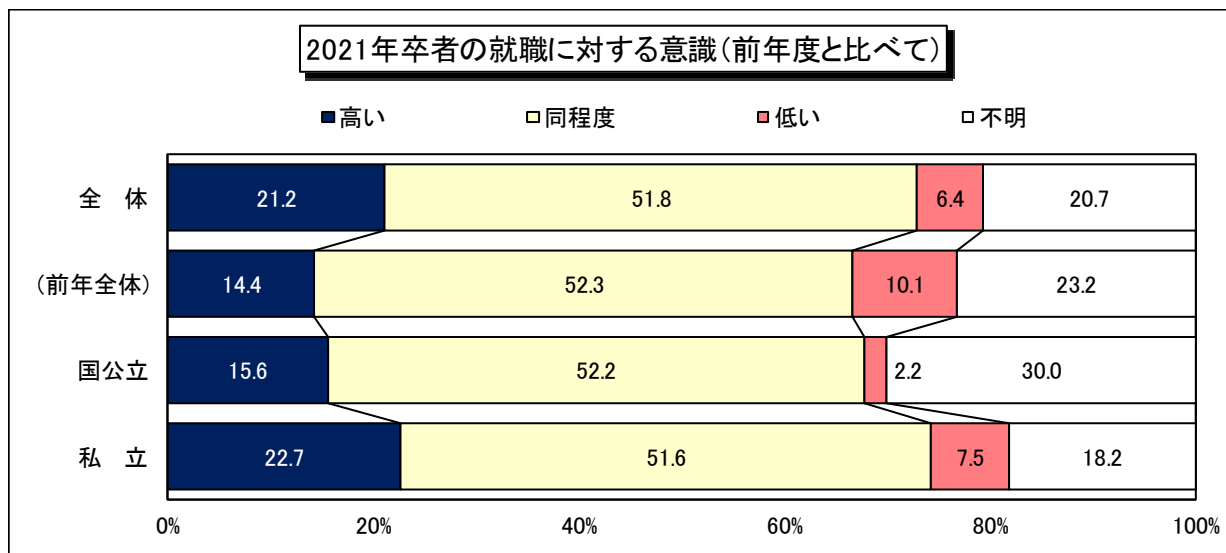
### 【5】企業からのアプローチ

大学主催の業界研究・企業研究セミナー、学内企業説明会への参加意向の増減と、企業の来訪状況について尋ねた。すべての項目で「増えている」が「減っている」を大きく上回った。特に「3月より前の業界研究・企業研究セミナー」で「増えている」が約半数（47.2%）と高くなっており、早い時期から学生との接点を持ちたいという企業の考えが表れているようだ。



### 【6】学生の就職に対する意識所見

2021年卒者の就職に対する意識については、前年度の学生と比較して「高い」（21.2%）が「低い」（6.4%）を上回り、前年に比べポイントも増えた。前期のガイダンスの出席率の上昇や、夏季インターンシップへの参加が増えたことなどから、意識の高まりを感じる大学が多いようだ。



#### ■ 2021年卒者の就職に対する意識が高まっていると思う理由

○3年次春学期にインターンシップへの対策を含めたキャリア科目を開講したが、想像を超える履修者が集まったため。 <私立大学>

○就職対策講座などキャリアセンター主催の就職イベントへの参加者が多い。 <国立大学>

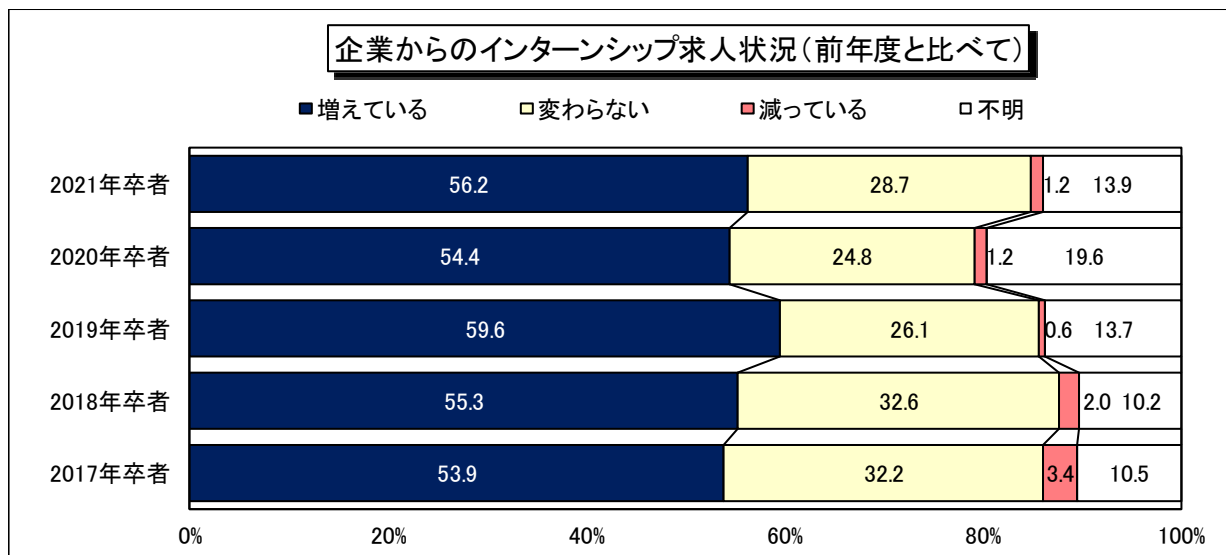
○インターンシップに参加しなければ、就職活動に出遅れるという危機感のようなものを感じる。 <私立大学>



### 3. インターンシップについて

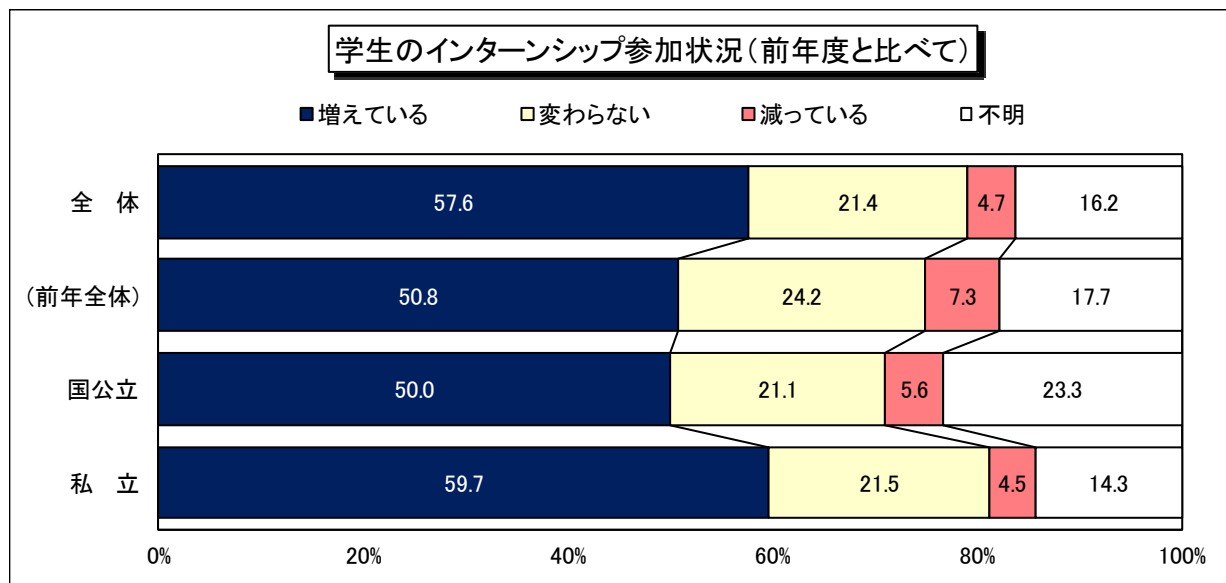
#### [1] 企業からのインターンシップ求人状況

今年度（2019年4月～2020年3月）の企業からのインターンシップ求人について尋ねたところ、「増えている」という大学が全体の過半数（56.2%）に上った。5カ年の推移で確認すると、「増えている」が半数を上回る状態が続いており、年々大幅に増加している様子が見えてくる。



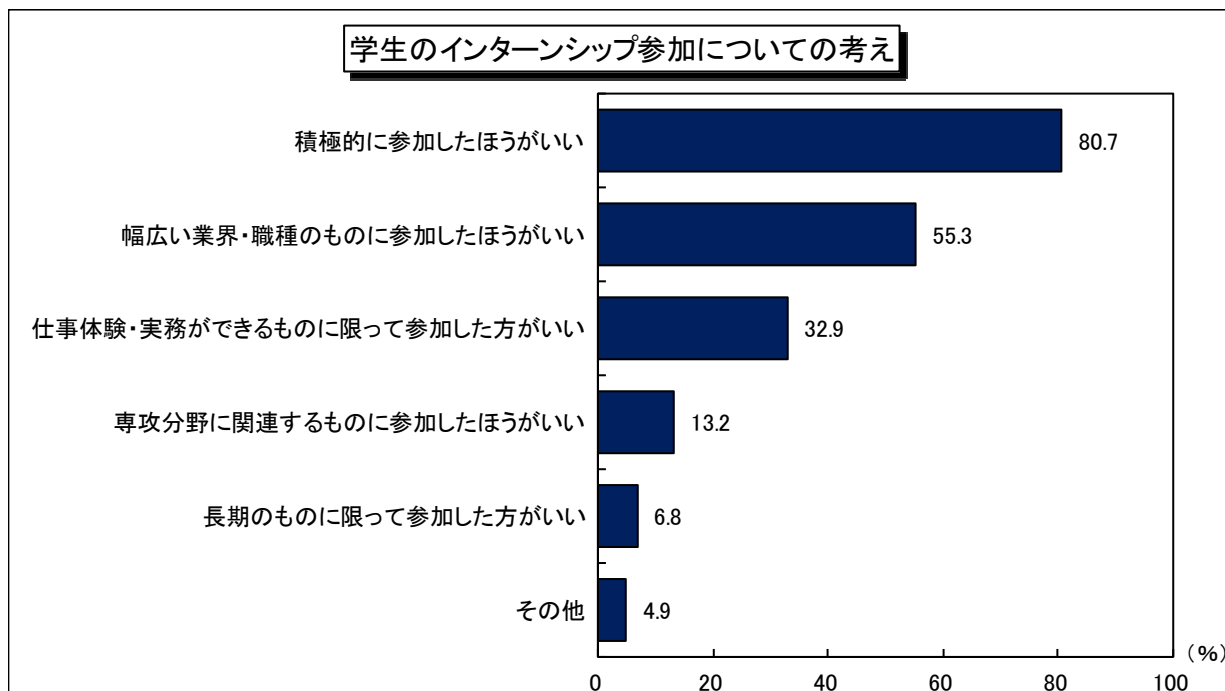
#### [2] 学生のインターンシップ参加状況

一方、学生の参加状況はどうだろう。約6割（57.6%）の大学がインターンシップ参加学生は前年度よりも「増えている」と回答した。前年調査から「増えている」が増加したことを鑑みると、学生のインターンシップへの参加率も非常に高いことがわかる。国公立・私立ともに「増えた」が過半数を占めているが、特に私立大学において増加の割合が高い。



### 【3】インターンシップに関する見解

インターンシップへの参加に関して、大学側がどのように捉えているかを尋ねた。最も多かったのが「積極的に参加したほうがいい」で80.7%、次いで「幅広い業界・職種のものに参加したほうがいい」が55.3%、「仕事体験・実務ができるものに限って参加したほうがいい」が32.9%だった。様々な業界や職種の就業体験により視野が広がる、就業意識が醸成されるというメリットを考えると、積極的に参加してもらいたい意向はあるものの、寄せられたコメントからは1日型のような短期の実施には懐疑的に捉える向きも見られた。



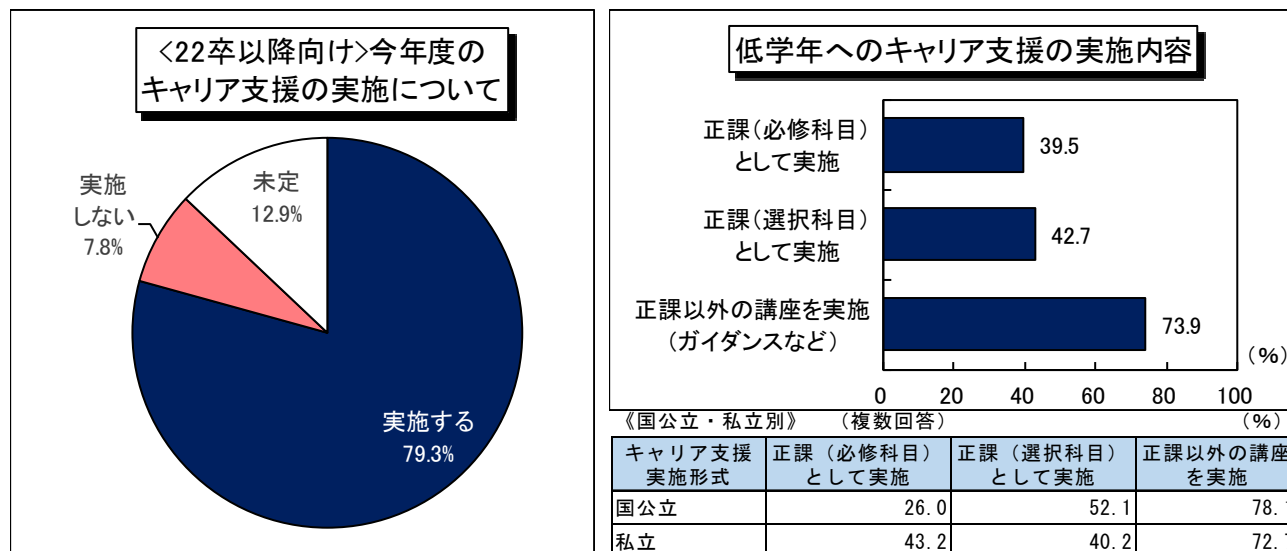
#### ■インターンシップに関する意見

- インターンシップの内容や期間が多様化している中で、学生の選択肢が広がっている。いずれにしても、3年生の夏休み期間に就活の入口に触れておくことは、その後の具体的な就職活動にプラスとなる。 <国立大学>
- 1dayで企業の説明会のような内容ではなく、あくまでも職業体験として実施していただきたい。 <公立大学>
- インターンシップに参加することによって何をgetしたいのか、目的をもって臨むことと、実際に参加してみてそれが得られたかどうか自分なりに振り返りを行うことが大事と思われる。 <私立大学>
- どの業界に参加したらいいのかわからないという質問が多い。志望していない業界はインターンシップに参加してはいけないと勘違いしているようなので、迷っているからこそ幅広く参加する重要性を伝えたい。 <私立大学>
- 経験値を上げてほしい。企業の人事担当者と接することは良い経験になると思う。 <私立大学>

## 4. 低学年向けキャリア支援

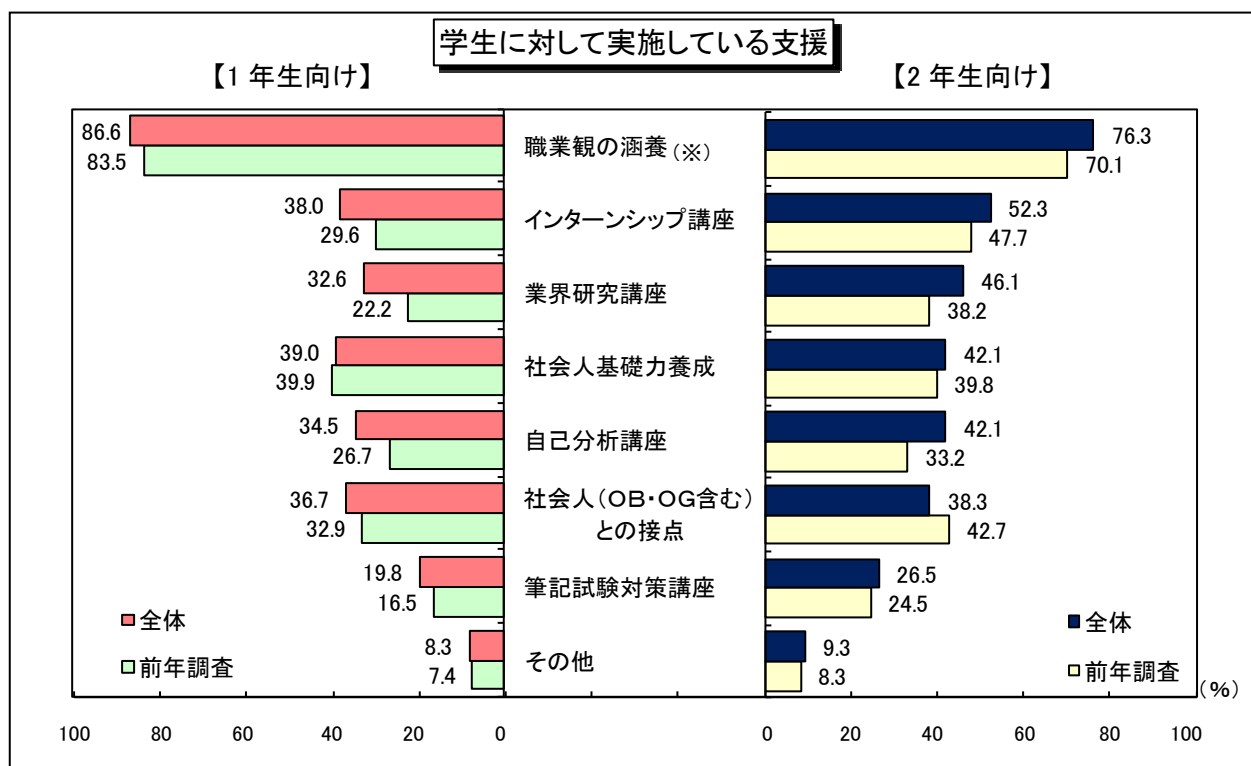
### [1] 実施状況

低学年（2022年卒以降）向けの今年度のキャリア支援を「実施する」大学は約8割（79.3%）。実施形式は、ガイダンスなどの「正課以外の講座を実施」が7割を超える（73.9%）。私立大学で「正課（必修科目）として実施」が約4割（43.2%）と、より力を入れている傾向が見られる。



### [2] 実施内容

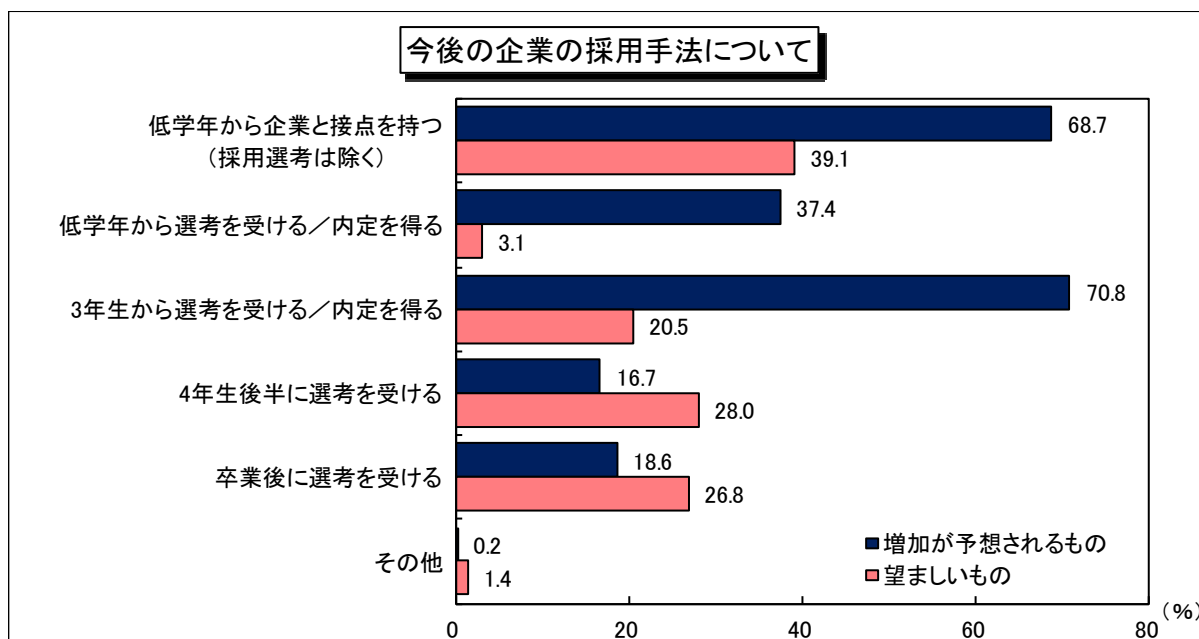
実施内容を学年別に尋ねたところ、ほとんどの項目で前年調査よりポイントが増加し、低学年の支援に力を入れる大学が増えている様子が見て取れる。特に1年生向けの上昇幅が大きく、入学直後から実施するケースが増えているようだ。「職業観の涵養」に留まらず、「インターンシップ講座」や「業界研究講座」など、早い段階から様々なプログラムを実施しようとする傾向が見られた。



※キャリア入門・キャリアデザイン等

### 5. 新卒採用の多様化について

最後に企業の採用手法について、今後増えると予想されるものと望ましいものを尋ねた。増加が予想されるものとして最も多かったのが「3年生から選考を受ける／内定を得る」で70.8%、次いで「低学年から企業と接点を持つ（採用選考は除く）」（68.7%）が続く。一方、望ましいものとしては「低学年から企業と接点を持つ（採用選考は除く）」が最も多く（39.1%）、次いで「4年生後半に選考を受ける」（28.0%）が続いた。低学年からインターンシップや共同研究などを通して企業と接点を持ち、卒業後の進路に向け意識を高めていくことには賛成であるが、学生が就職活動準備等を重視することで、学校生活や学業へ影響が出ることへの懸念が強く反映されている。



#### ■大学として対策が必要なこと

- 通年採用の増加に伴う就職ガイダンス等の実施時期や内容の再検討。 <国立大学>
- 低学年のインターンシップ参加増は必要と感じているが、大学側、企業側双方に採用の側面をもつインターンシップと教育的側面をもつインターンシップの棲み分けが必要。 <公立大学>
- 低学年次からのキャリア支援・インターンシップ参加の意識付け強化。 <私立大学>
- 動画面接や採用選考の多様性への対応。低学年へのキャリア教育、インターンシップの実施。 <私立大学>
- 企業との積極的な連携と、学生の採用へと続くシステム構築。 <私立大学>

#### ■採用活動を行う企業に対しての意見や要望

- 学生に企業を勧める際、その企業の求人情報は極めて重要な目安となるので、未記入の項目が多いと判断が難しくなる。できる限り記載したものを提供していただきたい。 <私立大学>
- 求人票の「産業区分」をしっかりと明記していただきたい。 <国立大学>
- 来訪いただけるのはありがたいのですが、できれば事前にアポイントを取っていただきたいです。 <私立大学>
- 首都圏中心の採用だけでなく、地方で明るく元気ががんばっている学生にも選考の機会を与えてやってほしい。 <公立大学>
- ホームページなどで情報発信を心がけていますので、是非一度ご覧になってください。 <私立大学>