

## 大学のキャリア・就職支援状況に関する調査

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村 吉弘）の研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）は、2021年9月に「大学のキャリア・就職支援状況に関する調査」を実施しました。調査結果をまとめましたので、ご報告申し上げます。

### 調査結果サマリ

- ・キャリアセンターのミッションとしては「就職数・率」（86.1%）や「就職支援に対する学生の満足度」（80.7%）が主なものとして挙げられ、支援の課題としては「未内定学生への支援」（66.8%）が最も高い。
- ・未内定学生に対して個別企業を案内している割合は86.7%で、学生の人物像や希望する条件を考慮して、大学に寄せられた求人情報の中から合致するものを案内してマッチングを図る様子が見られる。
- ・「未内定学生への支援」を最も課題と感じている大学は、個人向け支援の注力時期として大学3年生のインターンシップ・就職活動準備期（6月～2月）の割合が全体と比べて10ポイント前後低く、同時期には4年生支援に注力していることが推察される。
- ・企業から大学に提供してほしい情報として、「採用継続情報の更新」「OB・OG情報や入社後の具体的なキャリアパス」「青少年雇用情報シートの内容」などが挙げられた。
- ・企業から学生に提供してほしい情報として、「先輩社員や職場情報など働くことのイメージにつながる情報」「企業が求める人物像の具体的な要件」「給与の詳細や昇給モデル」などが挙げられた。

未内定学生支援において、学生一人ひとりにフィットする求人情報が重要となりますが、そのためには企業からどれだけ詳細な情報が伝わっているかがポイントになります。

内定取得に苦戦する学生と採用継続する企業をつなぐキャリアセンターが担う役割は大きく、そのマッチングを後押しする鍵として、採用する企業側が採用要件の明確化、具体的な職場・社員情報の提供、採用情報の更新を実践することが重要となるでしょう。

■ 調査概要

調査目的：「学生と企業のより良いつながり」に向けた大学のキャリア・就職支援状況の実態把握

調査方法：インターネット調査

調査期間：2021年9月8日～24日

集計対象：202校

■ 学校区分

(%)

| 全体    | 国立／公立 | 私立   |
|-------|-------|------|
| n=202 | 25.7  | 74.3 |

■ 地域

(%)

| 全体    | 関東   | 中部   | 近畿   | その他地域 |
|-------|------|------|------|-------|
| n=202 | 24.8 | 12.9 | 24.3 | 38.1  |

■ キャリアセンター職員数

(%)

| 全体    | 5人未満 | 5～9人 | 10～14人 | 15～19人 | 20～29人 | 30人以上 |
|-------|------|------|--------|--------|--------|-------|
| n=202 | 30.2 | 40.1 | 12.9   | 7.4    | 6.9    | 2.5   |

※大学職員ではなく業務委託で支援を担当されているキャリアカウンセラーの方も含む

■ 2022年卒学生の就職希望者数

(%)

| 全体    | 100人未満 | 100～299人 | 300～499人 | 500～999人 | 1000～2999人 | 3000人以上 |
|-------|--------|----------|----------|----------|------------|---------|
| n=202 | 4.5    | 25.2     | 21.3     | 23.8     | 21.8       | 3.5     |

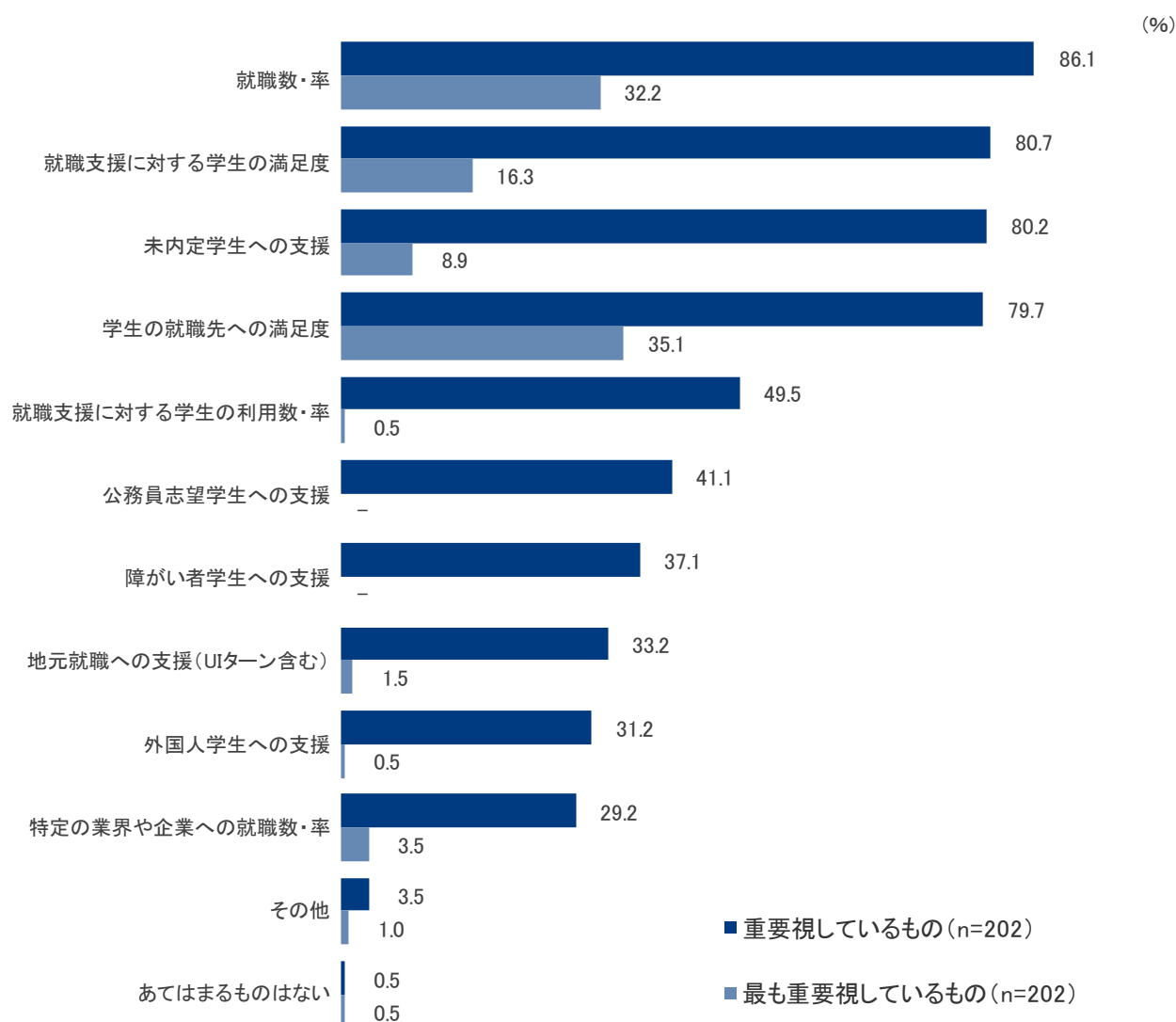
## 1) キャリアセンターのミッション

キャリアセンターのミッションにおいて重要視しているものは、「就職数・率」「就職支援に対する学生の満足度」「未内定学生への支援」「学生の就職先への満足度」が約8割で上位であった。

さらに最も重要視しているものを見ると、「学生の就職先への満足度」と「就職数・率」が3割を超えて上位となっており、キャリアセンターごとの方針の違いが表れる項目と見られる。

### ■ キャリアセンターのミッションにおいて重要視しているもの

重要視しているもの（全体／複数回答）、最も重要視しているもの（全体／単一回答）



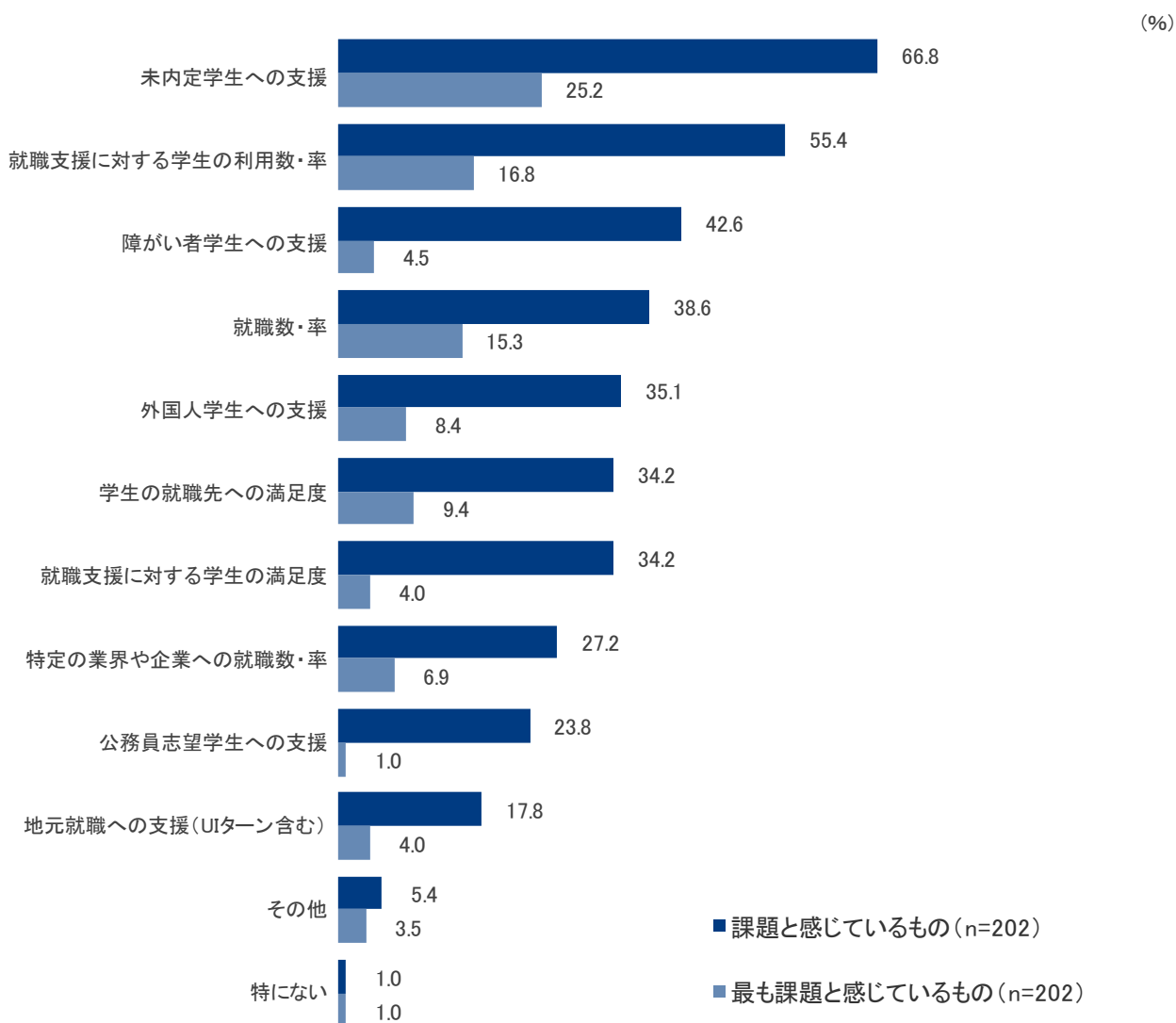
## 2) キャリア・就職支援の課題

キャリア・就職支援の中で課題として感じているものを見ると、複数回答・単一回答ともに「未内定学生への支援」が最も高く、強い課題感を持っていることが分かる。就職を希望する学生を社会に送り出す上で、キャリアセンターの未内定学生支援が担う役割は大きい。

以降のページでは、「未内定学生への支援」に焦点を当てて、キャリアセンターが具体的にどのような支援をしているのか、企業とのマッチングを図る上でどのような情報が必要となるのかを見ていく。

### ■ キャリア・就職支援の中で課題と感じているもの

課題と感じているもの（全体／複数回答）、最も課題と感じているもの（全体／単一回答）



### 3) 未内定学生への個別企業の案内

前ページで課題として挙げた未内定学生への支援だが、未内定学生に対して個別企業を案内していると回答したのは86.7%と9割近い。

個別企業を案内するにあたって参考にする企業からの情報や接点を自由回答で聞くと、コメントからはキャリアセンターが学生の人物像や希望する条件を考慮して、大学に寄せられた求人情報の中から合致するものを案内してマッチングを図る様子が見えてくる。

#### ■ 未内定学生への個別企業の案内 (全体/単一回答)

|    |       | (%)    |         |
|----|-------|--------|---------|
|    |       | 案内している | 案内していない |
| 全体 | n=196 | 86.7   | 13.3    |

#### ■ 個別企業を案内するにあたって参考にする企業からの情報や接点 (全体/自由回答)

| コメント  |
|---|
| 卒業生の実績/業務内容/企業情報(企業担当者の話)等を総合して、マッチングできそうな学生(面談で聞いた希望と企業の業務が近いと判断した場合)がいれば、案内しています。   |
| 学生に紹介するかどうかは、<br>・学生の希望に沿った業界・仕事内容であるかどうか。<br>・離職率は高いかどうか。<br>・OBの有無などの情報を考慮。<br>・企業担当者と直接やり取りをした求人(対面・電話)<br>・卒業生の実績がある求人<br>・地元企業<br>・勤務地が学生の希望とあう求人  |
| 企業からもらった情報を提供というより、学生の希望を聞き取り、それに合致するまたは近いもので当学に寄せられている求人票より提供。求人票がない場合は受け入れ可能かを企業に問い合わせる。  |
| 訪問(オンラインを含む)を受けた企業で採用条件がしっかりしているところを学生に案内するようにしています。(青少年雇用情報シート必須)  |
| 学生の興味を持つ分野、学んだ分野に近い事業を展開している企業、採用活動継続中、2次募集などのご連絡を直接いただいた企業、今年度に直接ご挨拶をいただいた企業、卒業生の就職先であったりOBOGのリクルーターが付いている企業等。<br>・企業から個別に最新の求人情報の提供があったり、就職情報サイトの更新日が直近であったりと、学生に案内する時点で求人情報が有効であると確認できる場合。<br>・「公務員切り替え組でも問題ない」など、学生側の事情を把握した上で求人情報を提供してくれている場合。 |
| 企業の事業内容と求人職種の種類、勤務地、実際の業務内容、求めている人材像、待遇などを求人票をもとにご訪問あるいはオンライン等でお伝えいただいた場合には特に学生には紹介している。  |
| 夏以降活動を続ける学生に個別に案内することが多く、中には人とのコミュニケーションに苦手意識を持つ学生もいる。企業がどのくらいのレベル感の学生を求めているか把握できると紹介しやすい。例えば、「物静かでも地道に頑張るタイプ」などと言われれば、マッチングしやすい。   |
| 希望する学生の多い条件(勤務地や職種など)の求人の場合。OGがいたり、頻繁にやり取りをしていて、職場の雰囲気や担当者の人柄がわかっている場合。   |
| 企業が求めている職種、勤務地、また、必要な免許・資格の情報にマッチしている学生に個別に紹介する。また、学生の生活状況や家庭環境、特別な配慮が必要だったり、学生のキャラクターや性格に理解を示してくださるような企業があれば、企業側に大学側から事情をご説明したうえで、学生に紹介する。   |
| 学生から提出された進路調査カードの希望業種、職種と合致している場合。また、相談に来た学生の希望に見合うと判断した場合。   |

※コメントは原文のまま記載

#### 4) 未内定学生支援に関するキャリアセンターの取り組み

「未内定学生への支援」を最も課題と感じている大学について、回答大学全体と比べて取り組みに違いがあるのかを見ると、「進路確定状況および未内定学生数を把握し始める時期」はいずれも大学4年6月以前、7月が高く、大きな違いは見られない。

キャリアセンターからよく聞かれる悩みとして「学生に会えない」という声がある。未内定学生と接点を持つために実施しているものを見ると、「面談予約」「電話連絡」「メール」の実施率は高い。一方で「はがき」は全体が12.9%であることに對して、未内定学生支援を最も課題と感じている大学では3.9%と低い。

個人向け支援の注力時期を見ると、未内定学生支援を最も課題と感じている大学は、全体と比較して大学3年の「6～9月」「10～12月」「1～2月」の割合が10ポイント前後低いが、就職活動が本格化する大学3年3月以降では大きな差は見られない。

##### ■ 進路確定状況および未内定学生数を把握し始める時期 (全体/単一回答)

(%)

|                     |       | 大学4年 |      |      |      |      |     |     |     |    |     |
|---------------------|-------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|----|-----|
|                     |       | 6月以前 | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月 | 12月 | 1月  | 2月 | 3月  |
| 全体                  | n=202 | 39.6 | 27.2 | 6.9  | 10.4 | 11.4 | 1.5 | 1.0 | 1.0 | -  | 1.0 |
| 最も課題と感じている未内定学生への支援 | n=51  | 37.3 | 25.5 | 11.8 | 13.7 | 7.8  | 2.0 | -   | -   | -  | 2.0 |

##### ■ 未内定学生と接点を持つために実施しているもの (全体/複数回答)

(%)

|                     |       | 面談予約 | 電話連絡 | はがき  | メール  | LINEやMessengerなどのSNS | 保護者への連絡 | 学生ごとに職員を割り当て、担当する | その他  | 特に実施していない |
|---------------------|-------|------|------|------|------|----------------------|---------|-------------------|------|-----------|
| 全体                  | n=202 | 59.9 | 75.7 | 12.9 | 74.3 | 15.8                 | 16.8    | 32.2              | 14.9 | 3.0       |
| 最も課題と感じている未内定学生への支援 | n=51  | 64.7 | 78.4 | 3.9  | 86.3 | 13.7                 | 13.7    | 29.4              | 9.8  | -         |

##### ■ 個人向け支援の注力時期 (全体/複数回答)

(%)

|                     |       | 大学3年5月以前 | 大学3年6～9月 | 大学3年10～12月 | 大学3年1～2月 | 大学3年3月～大学4年5月 | 大学4年6月～9月 | 大学4年10月～卒業時点 |
|---------------------|-------|----------|----------|------------|----------|---------------|-----------|--------------|
| 全体                  | n=202 | 14.9     | 32.2     | 50.5       | 47.5     | 76.7          | 52.5      | 31.2         |
| 最も課題と感じている未内定学生への支援 | n=51  | 15.7     | 23.5     | 39.2       | 37.3     | 74.5          | 49.0      | 31.4         |

## 5) 企業から大学に提供してほしい情報

大学が未内定学生支援を行う上で重要になるのは、学生一人ひとりにフィットする求人情報であることは個別企業の案内に参考にする情報からも見て取れた。つまり企業側の情報がどれだけ詳細に大学・学生に届いているかということである。

企業から大学に提供してほしい情報について自由回答で聞くと、採用継続情報の更新、OB・OG情報や入社後の具体的なキャリアパス、青少年雇用情報シートの内容などが代表的なものとして挙がった。

### ■ 企業から大学に提供してほしい情報 (全体/自由回答)

| コメント   |
|--|
| 職種ごとの業務内容について(専門職の場合、具体的な業務がイメージできない為)<br>入社後の研究等のキャリアデザインに関する取り組み(入社後の不安からサポート体制について気にする学生が一定数います)  |
| 「青少年雇用情報」はマストで提出いただきたい。<br>中でも離職率を伏せられると学生に紹介しづらくなる。<br>また、OBOGの有無や学生の学び(専門知識など)をどのように生かすことができるのか、などの補足情報があると学生に紹介しやすい。<br>どういう人を採用したいのかを明確にしてほしいと思っています。とくに後半期となる6月以降では、追加募集のケースが多いかと思えます。そのとき事務職はあるのか、技術系のみなのか。いちいち問い合わせることもあります。いま募集している職種なり、地域なり、人物像は明確に記載してほしいです。説明会を開催する場合は、対象は誰なのかを明記していただくと、ピンポイントで学生に情報提供できます。  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・残り採用枠の提示と更新</li> <li>・採用実績者の特徴(採用実績校だけでなく)</li> <li>・不合格者(特に専門職採用における)への落選理由の提示</li> <li>・OBOG訪問の実施、会社見学の実施(オンライン含む)</li> <li>・コロナの影響で採用数と、合格基準がどう変わったか</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・賞与年〇回(前年実績〇ヶ月分)</li> <li>・住宅手当の有無と詳細</li> <li>・希望勤務地について決定率</li> <li>・各選考における合否連絡(特に不合格者への通知)</li> <li>・面接日等の日程変更について可、不可</li> <li>・WEBテストの受験方法(自宅受験・テストセンター・会社受験)</li> <li>・受験のための交通費補助の有無</li> </ul>   |
| インターンシップからの採用優遇の有無、程度(1次選考無条件通過等)<br>インターンシップでの選考と選外学生の応募可能性(直結度合い)  |
| キャリア形成支援に関する情報(考え方・具体的な支援方法・先輩の様子)<br>留学生採用の有無と目的<br>障がい者採用の有無と入社後の支援体制<br>良いことだけでなく課題面もOPENに情報を開示して欲しい。   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・OBOGの入社後の評価(良い点、悪い点)</li> <li>・OBOGの採用実績から感じる本学学生に対して大学生生活で身につけておいて欲しかった能力や身につけていて評価した能力(学問知識、社会人基礎力 等)</li> </ul>   |
| 特に夏場以降に採用活動を継続しているか否かの情報を提供してもらいたい。採用活動を継続している場合は募集人数(残数)の情報についてこまめに示してもらえると助かります。   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・6月以降の学部4回生、大学院2回生向け採用情報</li> <li>・留学生向け採用情報</li> <li>・障がい者向け採用情報</li> </ul>  |
| 学生の相談対応に活用できるよう、以下情報の提供をお願いいたします。<br>・青少年雇用情報シートについては、情報提供の義務である3類型それぞれで1項目以上にとどまらず、可能な限り多く情報をいただきたくお願いいたします。(特に「1募集・採用に関する情報」、「3職場への定着の促進に関する取組の実施状況」)<br>・「働き方改革」「ライフワークバランス」「デジタルトランスフォーメーション(DX)」などの具体的な実績提供をお願いいたします。<br>・OB・OGの在籍状況、実際の勤務地情報や定着率(離職率)については、継続的な情報提供をお願いいたします。選考フロー、採用時の重視点についても可能な限り情報提供をお願いいたします。 |
| インターンについて(直接型、応募条件など)、参加学生の気になる態度、選考時期、希望合説参加時期、新卒で身につけておいてほしいスキル、選考ポイント、コロナ禍で変わった選考基準(重視する点など)、大学で指導してほしいと感じる点、採用手法(通年になったなど)   |

※コメントは原文のまま記載

## 6) 企業から学生に提供してほしい情報

企業から学生に提供してほしい情報についても自由回答で聞くと、先輩社員や職場情報など働くことのイメージにつながる情報、企業が求める人物像の具体的な要件、給与の詳細や昇給モデルなどが挙げられた。

これらの情報はキャリアセンターから学生に届ける情報でもありと考えられるが、ミスマッチを減らす上で重要となるため、企業側には採用要件の明確化とそれを届く形で情報提供することが求められる。

### ■ 企業から学生に提供してほしい情報 (全体/自由回答)

| コメント   |
|--|
| 採用予定人数に達し次第、採用活動を終了する企業があるが、現状どの程度採用しているのか、ある程度学生へ開示してほしい。   |
| 具体的な仕事内容ややりがいなど、学生がその会社での働き方をイメージするのに必要な情報。先輩社員等ロールモデルとなる社員の情報などがあれば、ミスマッチも減ると思います。  |
| 「やる気があれば・・・」といった表現を見ることがあるが、具体的にどの様な知識や技術の習得をすればよいのか、どの位の負荷がかかるのか、などを提示してもらえると、学生のイメージと入社後のギャップを小さくできるのではないかと考える。  |
| 新卒採用者の入社後1年間の働き方やスケジュール<br>部署・勤務地等配属希望の可否<br>適性検査等試験の種類<br>面接形式  |
| 青少年雇用情報シート、初任給の内訳、昇給モデル、先輩社員情報など   |
| 企業の説明会情報は不要。ダイレクトに「求人票」を何回でも良いのでいただきたい。<br>公務員求人は、第2回追加募集等を明示した募集要項を再送付いただけるので、追加募集時点での新着求人として分かり易く、学生にも勧めやすい。   |
| 職場内の雰囲気を知る機会を増やしてあげたい。最近の学生は人間関係に不安を感じており、風通しの良い環境を就活の軸として挙げるケースが多い。窓口の相談でも「入社するまで人間関係が把握できないことが不安」という相談が上位を占めていたが、コロナの影響で面接すらリモートになり、入社まで社員はおろか社屋すら知らない学生も多い。                     |
| 選考結果の通知: 不合格でも通知を行って欲しい、そして早めに通知をして欲しい。場合によっては、交通機関を予約する必要もあり、直前になると料金が高額になってしまう時もあるから。できるだけ、お金の負担がかからないような工夫をして欲しいです。   |
| 採用したい人物像を「求人票」で具体的に記載して欲しい。<br>HPから読み取ることは可能だが、イメージ重視で抽象的なため、明確に理解できない学生が一定数いる。<br>人物像(基礎的なスキル・職業的態)と専門的なスキルが提示されると学生が企業選択の意思決定が容易となり、さらにESで何をアピールすれば良いか判断しやすい。                    |
| 学生が数年後の働く自分をイメージできるように、守秘義務の範囲で、先輩社員の体験談(やりがいだけでなく、仕事を辞めたいと思った時はどんな時かなどの苦労や失敗談なども)を伝えて欲しい。   |
| 給料の詳細(基本給を明確にしてほしい。～まとめて記載しないでほしい。)<br>手当の内容をわかりやすく明記してほしい。<br>平均的残業時間。休日の取得状況。<br>募集職種の仕事内容を具体的に記載してほしい。  |
| 就職活動中の学生へのコンプライアンス情報<br>※就活中学生への接触(ライン等で連絡を取るのか等)のルール<br>※人事担当者等の学生接触方法のルール  |
| 学生の業界・企業・団体検討に活用できるよう、以下情報の提供をお願いいたします。<br>・選考のスケジュール詳細と具体的な選考方法、基準について<br>選考結果通知までの日数など具体的にお知らせがあると学生も安心でき、且つ就職活動のスケジュールも立てやすく思います。また筆記試験(選択式・記述式)、面接詳細(集団・個別、最終面接)も企業により公表差があるため |

※コメントは原文のまま記載