

大学におけるキャリア支援に関するアンケート調査結果 — 企業による採用活動の繰り下げ案に6割が賛成 —

平成23年3月大学卒業予定者の内定率が過去最低の水準となるなか、公益財団法人日本生産性本部（理事長松川 昌義）「就職力センター」（センター長 夏目孝吉 株式会社文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 所長）では学生の就職活動において重要な役割を担う大学を対象に、就職支援等に関する調査を実施した。就職活動の長期化や未就職者の増加など、厳しさを増す就職情勢のなかで、学生に対する就職支援の取組み状況や企業の採用活動の繰り下げ問題等について、アンケート方式で大学に回答を求めた。

調査結果のポイントは以下のとおり。

大学におけるキャリア支援に関するアンケート調査結果のポイント

●未就職者を出さないための就職支援策では、「個別相談」をほぼ全大学で実施

就職支援策としては、回答した大学のほぼ全校で個別相談によるきめ細かい支援をあげており、「とくに行わない」は1校もなかった<2～3頁参照>。

●政府の「※新卒者就職応援プロジェクト」については、肯定派が約半数

政府が進める「新卒応援プロジェクト」については、肯定派（「効果があると思うのでさらに拡充して欲しい」＋「当面はこれしかないので継続して欲しい」）は47.5%と半数近くにのぼっている<3頁参照>。

●新卒採用数の予測は、2012年4月は前年と同数、中期的には「少しずつ回復する」

2012年4月の新卒採用数は、「全体的に（2011年と）ほぼ同数と予測する」（55.0%）が最も多く、中期的（3～5年後）に採用数は「少しずつ回復する」（52.5%）が最も多かった<3～4頁、6頁参照>。

●企業による「採用活動の繰り下げ」案に6割が賛成

企業側が検討している「採用活動の繰り下げ」案について、約半数が「賛成する」（47.5%）としており、「もっと時期を遅らせてほしい」（12.5%）を合わせると6割が繰り下げを求めている<7頁参照>。

※新卒者就職応援プロジェクトとは

経済産業省が現下の厳しい雇用情勢下、特に支援が必要な未就職新卒者及び今春以降の卒業予定者に、中小企業における長期の職場実習（いわゆるインターンシップ）の機会を提供する事業。中小企業の現場等において社会人基礎力や分野ごとの基本知識・技能を習得することにより、その後の就職につなげてもらうとともに、中小企業の魅力を発見し、そこに活躍の場を見出す機会にしてもらうことを目的とする。

■就職力センターとは

大学の就職力の向上、学生の社会人力の向上および企業の採用力を高める取組みの支援を行っているのが、日本生産性本部内に設置された「就職力センター」です。具体的には、大学におけるキャリアカリキュラムの開発や学生の就業意識を高めるプログラムの提供をしており、企業に対しても人材採用、新入社員教育のあり方など効果的な人材活用に向けた事業を展開しています。

1. 調査概要

①調査名称：「大学におけるキャリア支援に関するアンケート調査」

②調査時期：2011（平成23年）年1月17日～5月30日

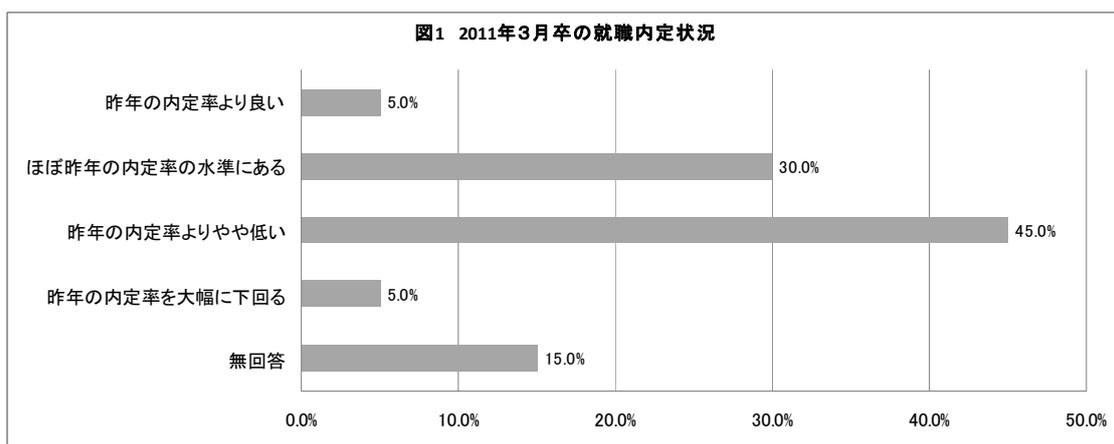
③調査対象：関東甲信越地方の大学から150校を無作為に抽出。

有効回答40件(回収率26.7%)

2. 調査結果の概要

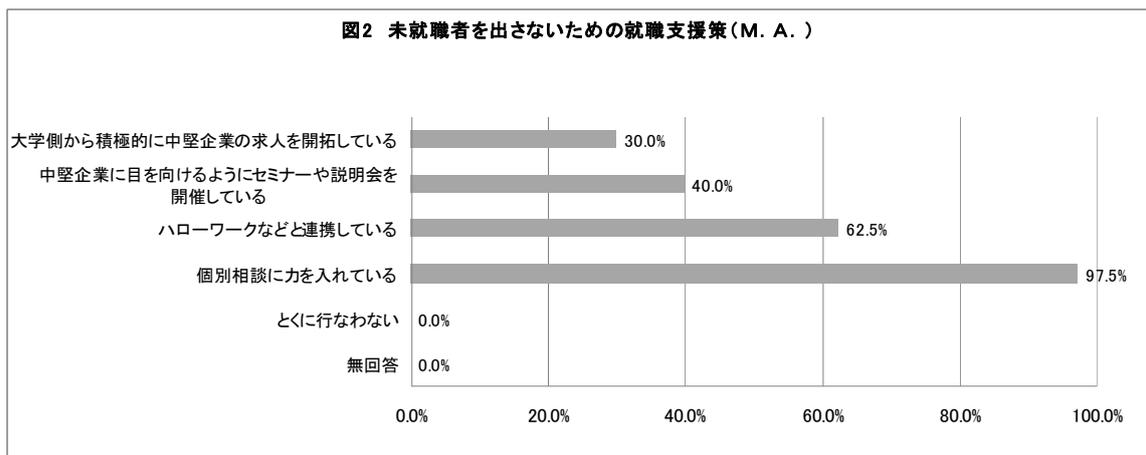
(1) 現在（2011年3月卒）の就職内定状況

各大学の就職内定状況は、「昨年の内定率よりやや低い」（45.0%）が半数近くを占め、次いで「ほぼ昨年の内定率の水準にある」（30.0%）となっており、前年から引き続き厳しい就職情勢を裏付ける結果となっている。ただし、「昨年の内定率を大幅に下回る」は5.0%にとどまった。



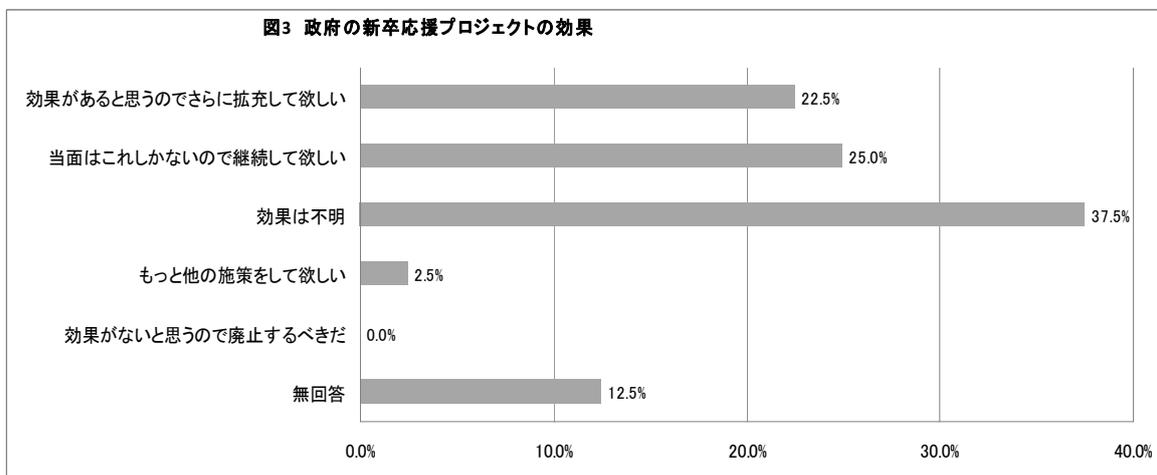
(2) 未就職者を出さないための就職支援策

就職支援策について複数回答で求めたところ、ほぼ全大学が「個別相談に力を入れている」（97.5%）と回答し、次いで「ハローワークなどと連携している」（62.5%）が多くなっている。また、「中堅企業に目を向けるようにセミナーや説明会を開催している」、「大学側から積極的に中堅企業の求人を開拓している」など、未就職者を出さないための対策として、大企業ばかりでなく、広く中堅企業まで視野に入れた支援策を講じている大学もそれぞれ3～4割程度にのぼっている。なお、厳しい就職情勢を反映して、「とくに行なわない」は一校もなかった。



(3) 政府が取り組んでいる新卒応援プロジェクトの効果

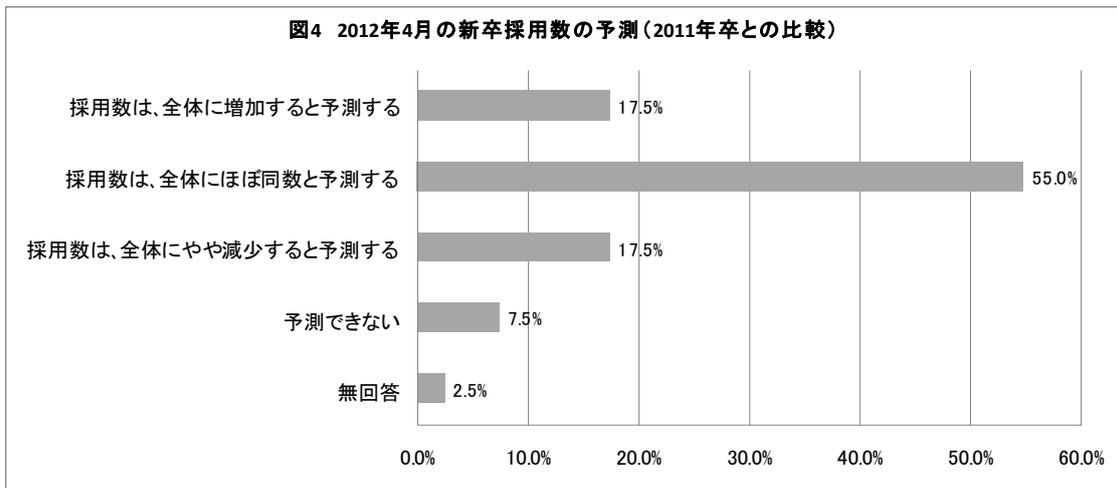
新卒者の就職支援として政府が取り組んでいる「新卒応援プロジェクト」の効果については、「効果があると思うのでさらに拡充して欲しい」とする積極的な肯定派は22.5%、「当面はこれしかないので継続して欲しい」とする消極的な肯定派は25.0%となっており、合わせて肯定派は47.5%と半数近くにのぼった。ただし、「効果は不明」も37.5%と高くなっている。なお、「もっと他の施策をして欲しい」も2.5%と低く、「効果がないと思うので廃止すべきだ」とする大学は1校もなく、否定派はわずかとなっている。



(4) 2012年4月の新卒採用数の予測

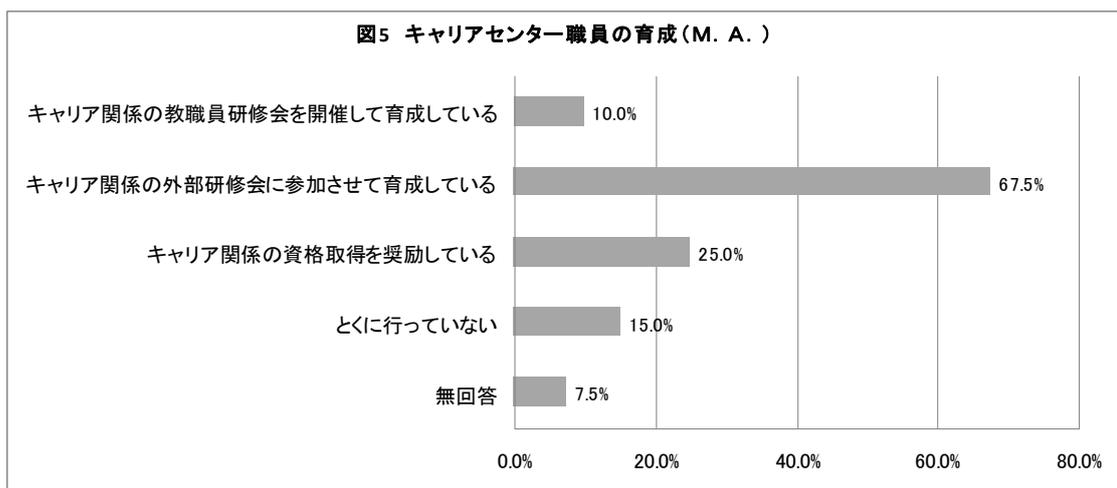
2012年4月の新卒採用数については、前年と比較して「採用数は、全体にほぼ同数と予測する」とする大学が55.0%と半数を超え、最も多くなっている。次いで「採用数は、全体に増加すると予測する」と「採用数は、全体にやや減少すると予測する」が17.5%で並んでいる。景気の先行きが不透明なかで、昨年と同様の採用数と考える大学が多い結果となっ

ている。



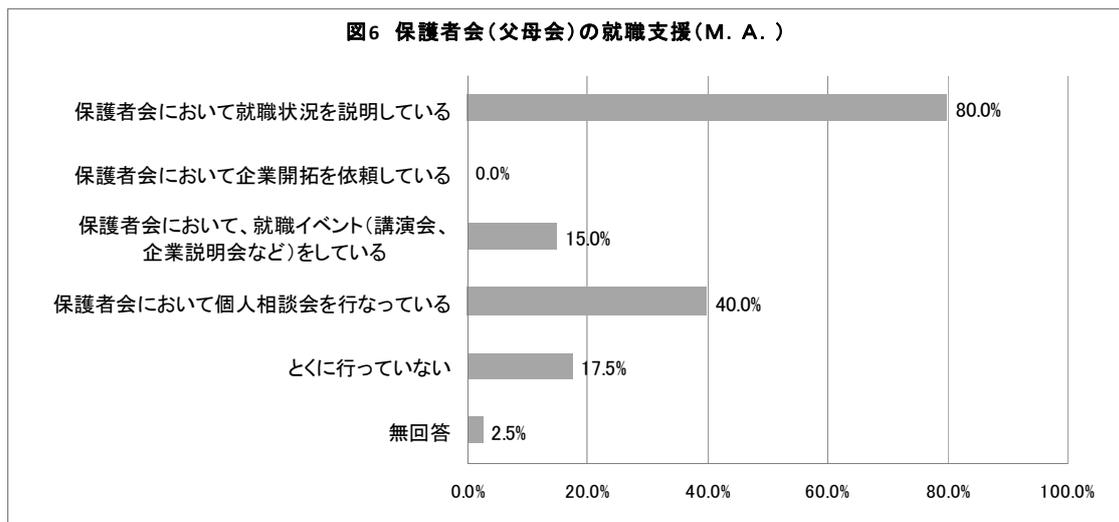
(5) キャリアセンターの職員の育成

各大学におけるキャリアセンター職員の育成施策について複数回答で求めたところ、「キャリア関係の外部研修会に参加させて育成している」が7割弱と最も多く、次いで「キャリア関係の資格取得を奨励している」(25.0%)、「キャリア関係の教職員研修会を開催して育成している」(10.0%)の順となっている。なお、「とくに行っていない」とする大学も15.0%あった。



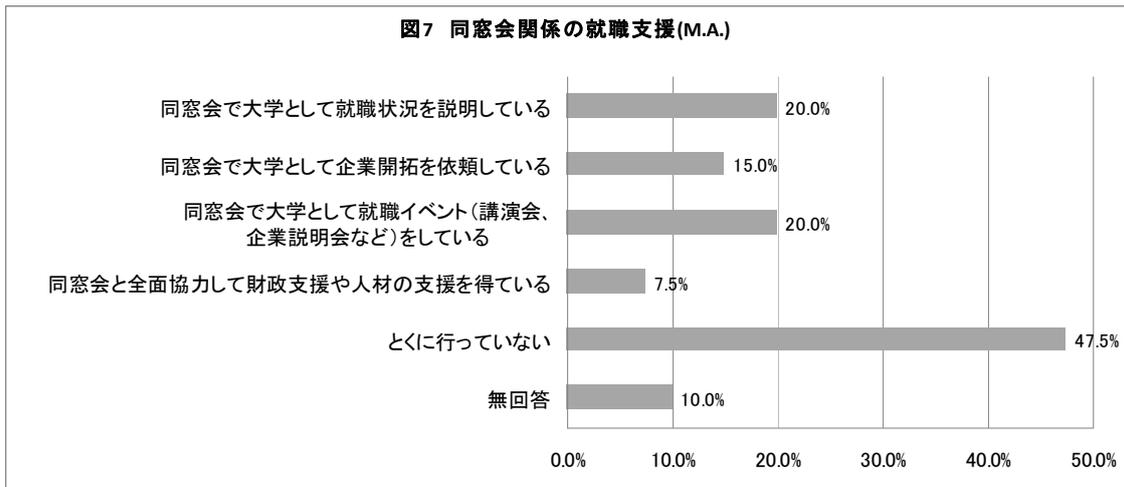
（６）保護者会（父母会）の就職支援状況

保護者会（父母会）の就職支援状況について複数回答で求めたところ、「保護者会において就職状況を説明している」とする大学が8割と最も多くなっている。その他の支援では、「保護者会において個人相談会を行なっている」（40.0%）、「保護者会において、就職イベント（講演会、企業説明会など）をしている」（15.0%）の順となっている。なお、「保護者会において企業開拓を依頼している」とする大学は1校もなく、「とくに行っていない」とする大学も17.5%あった。



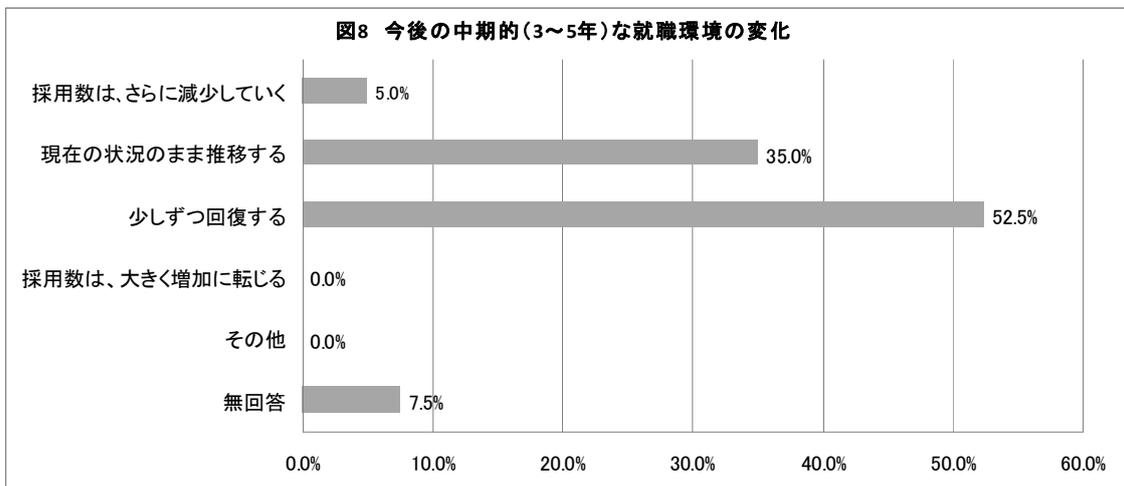
（７）同窓会関係の就職支援状況

同窓会関係の就職支援について複数回答で求めたところ、「とくに行っていない」が47.5%と最も多くなっている。就職支援を行っている大学で多かったのは、「同窓会で大学として就職状況を説明している」と「同窓会で大学として就職イベント（講演会、企業説明会など）をしている」がともに20.0%となっており、次いで「同窓会で大学として企業開拓を依頼している」（15.0%）、「同窓会と全面協力して財政支援や人材の支援を得ている」（7.5%）の順となっている。同窓会関係の就職支援については、現在のところまだ広く行われているとはいえない状況となっている。



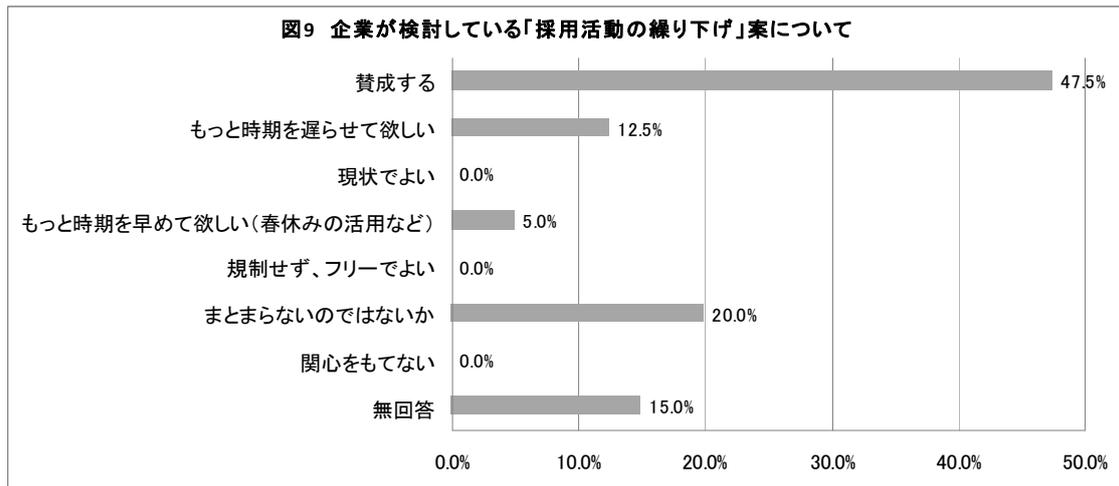
(8) 今後の中期的(3~5年後)の就職環境の変化

今後、3~5年後の就職環境の変化については、「少しずつ回復する」(52.5%)が半数を超え、次いで「現在の状況のまま推移する」(35.0%)が多くなっている。「採用数は、大きく増加に転じる」とする大学は一枚もなく、「採用数は、さらに減少していく」も5.0%あり、就職環境については中期的にも大きく改善されるとは考えられていないことが伺える。



(9) 企業が検討している「採用活動の繰り下げ」案について

企業側が検討している「採用広報を4月から、選考は8月以降」とする繰り下げ案については、「賛成する」が47.5%、「もっと時期を遅らせて欲しい」が12.5%と、合わせて6割が採用活動の繰り下げを望んでおり、現状の早期化、長期化する就職活動を大学側も問題視しているといえる。また、採用活動の開始時期については、企業側にもさまざまな考え方があり、「まとまらないのではないか」も20.0%を占めている。



大学側が望ましいとする「採用活動の繰り下げ」の考え方について、自由記述によって回答を求めたところ、回答内容は概ね以下とおりとなった。

① 4年生論

- 卒業年次の4月より採用活動を始める
- 4年生春に説明会、選考開始
- 4年生の10月からオールジャパンで「よーいドン」で始める

② 学事優先論

- 春休み、修学期間の土日、夏休みをフル活用していただきたい
- 学生の授業や学事日程を阻害しないよう、夕方以降の時間や週末土日を利用した広報・採用活動を行っていただければ、どの期間に実施してもかまわないと思います。その際は通年採用を併せて導入して頂けると学生は自分のキャリア発動度合いに応じて自分の望ましい時期にチャレンジが出来ます

③ 卒業後論

- 極論では、大学では勉学を、卒業後に就活を
- 就職活動時期を卒業後とし、9月入社とする。4年間しっかり勉強させるため

その他の意見としては、「新卒中心の採用を改善しないと根本的な解決にはつながらないと考えます」「業界によって採用時期が異なる状況を改善するもの」「現行案で良いと考えています」「法改正等により統一的に実施することが望ましい」などがあった。

(10) 各大学の就職支援の特色

就職支援に関する各大学の特色（3点）について自由記述で回答を求めたところ、24校から回答を得た。回答内容は次のとおり。

①就職支援イベント等の開催

就職支援の特色として、各種ガイダンス、セミナーの開催をあげる大学が多かった。また、公務員試験や教職・マスコミ向けの対策講座をあげる大学もあった。

- 体系的な就職ガイダンス
- 就職ナビによる支援
- 900社以上の企業を招いての学内セミナーを実施
- 合同企業研究会・セミナー
- 就職意識の高い3年生を対象とした就職特訓セミナーの実施（11～12月の2カ月間）
- メールによる求人情報案内
- 国家公務員試験対策支援 等

②個別指導の強化

就職支援の特色として多くの大学であげられたのが、学生に対するきめ細かな個別指導である。個別指導の専任職員を配置したり、ほぼ毎日相談を受け付けたりするなど、学生一人ひとりのニーズに合わせた相談支援を行っているとしている。

- 個人面談を3、4年次2回にわたって全員を対象に実施
- 専任職員による個別面接
- ほぼ毎日行われるキャリアアドバイザーによる充実したキャリア相談体制
- 4年生支援担当を4人配置
- 就職個人相談を月～金に外部の就職指導者を招いて実施
- 既卒生を含めた相談受け付け 等

③就職支援体制の充実

就職支援の特色として、教職員が一体となった支援体制をあげる大学が多く、キャリアカウンセラーなどの専門家の活用をあげる大学もあった。

- 教員によるアドバイザー制
- 教職員一体となったキャリア支援体制
- 全学的就職支援体制
- 学生課と総合して1年次からの学生になじんでいく体制
- スタッフ全員がキャリアカウンセラー有資格者
- キャリアコンの活用
- キャリアカウンセラーによる指導（ESの添削、模擬面接…） 等

また、内定者や既卒者からの支援の制度化、組織化等を支援体制に関する特色としてあげる大学もあった。

- 学生サポーター制度（内定者の4年生が後輩の相談、支援イベントの運営を行う）
- 内定4年生によるサポーター制度
- サポーターとして登録しているOB・OGに質問ができるネットワークシステムを構築
- OB・OGの活用（ジョブアドバイザー制度導入）
- 学生による就活応援団体との協力体制
- 卒業生が活躍する企業とのネットワーク強化
- 同窓会組織による個別就職相談 等

④キャリア教育の充実

学生に対するキャリア教育に関しては、就職支援に直結した取り組みや、就職に対する早期の意識醸成のための取り組みが特色としてあげられている。

- キャリア教育と就職支援が一体化している。
- 就職支援プログラムの一環としての正規科目開設
- 卒業生の活用による早期意識化
- 低学年からの就職への意識付け
- インターンシップの奨励
- グループトーク形式の学生参加型プログラムの取り入れ
- コンピテンシー（社会への適応能力）育成
- 知識獲得のためのガイダンス、実践に移行するためのステップアップ講座 等

その他、学生の就職支援ツールとして、ガイドブックや手帳などを配布する大学もあった。

- 将来のことをイメージしながら、これからスタートする大学生活を充実させるための目標設定や行動計画を支援する内容を盛り込んだ冊子とポートフォリオ型のファイルで構成されているキャリア形成支援ガイドを全新生に配布
- 就職活動に関する役に立つ情報や自己分析シート、就活スケジュールや選考状況を管理できる手帳形式の就活応援手帳を3年次学生及び大学院1年次学生に配布

(11) 大学における就職支援の主な課題

就職支援に関して大学が抱える主な課題について、自由記述で回答を求めたところ、21校から回答を得た。回答内容は次のとおり。

①学生に関するもの

学生に対する就職支援に向けて、いかにキャリア教育を進め、就職に対する意識の醸成を図っていくかを課題にあげる大学が多くみられた。また、その他には「基礎的教養（学力）の涵養」「学士力の養成」など学力向上を課題としてあげる大学もあった。

- 全学的なキャリア教育へのとりくみ
- 1、2年次からのキャリア教育
- 働くことの意義等を考えさせるようなキャリア教育の充実
- キャリア関連授業の筋道がたっていない
- 1～2年生は卒業後の就職意識が低く、ガイダンス、講座の参加率が低い
- 学生をやる気、本気にさせる支援
- 意欲が低下している学生への支援 等

②支援体制に関するもの

大学の就職支援体制の充実に向けた課題としては、学生への情報伝達方法や就職内定状況の把握のほか、教職員の共同支援体制の確立や就職支援のための要員、人材確保があげられた。

- (大学側と学生との) 情報伝達方法
- 学生の進路希望・就職内定状況についての早期把握
- 大学職員そのものが、資格やスキルの重要性を感じていない
- 企業求人の変更の開拓（留学生向け求人開拓を含む）学部教員との連携強化
- 専任スタッフの慢性的な人員不足
- グループトークの際のファシリテーター役としてのスキルや経験不足
- OB、OG との連携 等

③その他

厳しい就職情勢のなか、未就職のまま卒業する学生が増加するなかで、「未就職学生への就職支援」「未就職（無業）のまま卒業するものを極力減らすための仕組みを作ること」を課題としてあげる大学があったほか、単科大学では主要な就職先業界の動向への対応をあげるところもあった。