

第 I 部

「大学就職部/キャリアセンター調査」の結果

序 調査の背景と目的

本資料は、厚生労働省職業安定局若年雇用対策室からの要請に基づき、大卒就職・採用の実態を正確に把握するために行われた実態調査の結果である。

厚生労働省から示された問題関心は、大学生の就職・採用選考が過度に長期化・厳格化して、学業にもマイナスの影響を与えるとともに、負荷の高い就職活動を通じた学生のディスカレッジを生み、ひいては無業等の若年者雇用をめぐる諸問題の一因ともなっているのではないかという危惧である。

そこで、その実態を明らかにするために、企業の採用実態に関する調査、大学就職部・キャリアセンターでの指導の実態や学生の実態把握に関する調査、そして大学4年生の就職活動の実態および職業意識に関する調査を行うこととした。

大卒者の採用・就職慣行は、採用期日について定めていた「就職協定」が1996年に廃止されて以降、大きく変化したことが知られている。

就職協定は、1953年から始まった、大学、企業団体、行政の関与のもとに定められた協定である。罰則規定のない紳士協定であり、また、すべての企業が参加していたわけでもなかったため、常に「守られない」という問題を抱えてきた。そのためについに廃止となったが、それでもそれまでは一定の歯止めの役割を果たしてきたといえよう。

協定廃止後、採用時期の前倒しは急激に進んだ。その変化は、「早期化」「長期化」という特徴でまとめられる。日本労働研究機構（2000）によれば、97年度には96年度より内定開始時期を半月以上早くした企業が6割に達する一方、終了時期は変わらない企業が多かった（事務系総合職）。さらに、翌年の内定開始を「より早くしたい」という企業が3分の1あり、また、さらに98年度に行った調査でも、「より早くしたい」が4分の1に達した。こうして、さらに早くという圧力がかかり続けた。

協定廃止と同時に企業側は、「倫理憲章」を定めたものの、そこでは採用スケジュールについての具体的な取り決めはほとんどなかった。早期化の進展という事態は、産業界にとっても問題と認識されており、2003年には同憲章の改定が行われ「卒業学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」という一文が盛り込まれた。ここから、大学4年生になる4月1日以前の選考は行わないという現行ルールができた。この採用日程が、学生の就職行動を大きく規定している。

さらに、大卒就職の変化は、採用・就職情報の経路の面でも著しい。すなわちインターネットの普及のもとに、近年、WEB経由での採用情報・企業情報の伝達が一般化している。さらに、エントリーシートの提出の媒体や、一定のスクリーニングの役割をインターネットに持たせる企業もある。こうした、情報の経路の変化も学生の行動に影響を与えていよう。

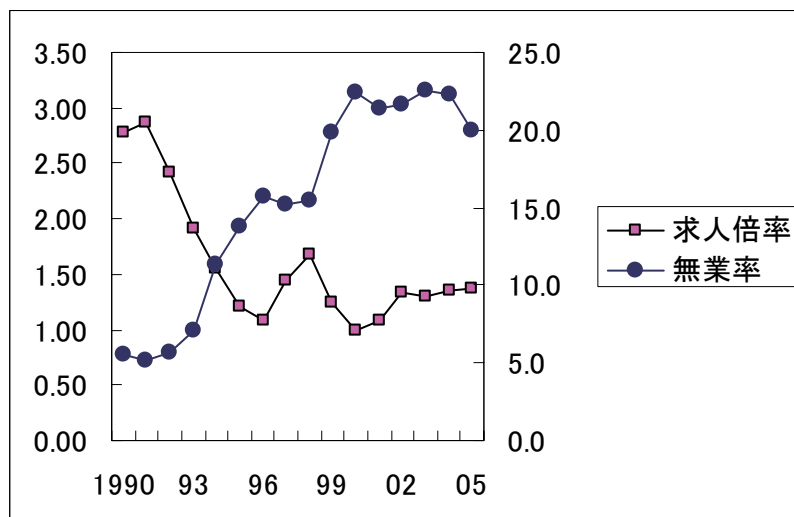
より基本的な問題として、求人求職状況の変化が求職行動に与える影響がある。90年代初

めの景気後退以降、「氷河期」といわれた求人減をへて、現在では、大卒求人は大幅に増えている。図序－1には、大卒求人倍率と大学卒業後進学も就職もしていない無業者の卒業者に占める比率（無業率）を載せたが、求人倍率が低くなれば無業率が高まる傾向は明らかである。ただし、96年から98年の求人倍率の上昇時には、無業率は下がっていないし、2000年から2002年にかけての求人倍率上昇時の下げ幅も小さい。無業率が下がらないのは、求人数の増減とは別の要因もあるのではないかと考えられる。

平成17年度以来、大卒求人は大幅に増加しており、本調査の背景としてこの動向を十分考慮する必要があるだろう。

また、大学新卒者の労働市場が長く買い手市場であったことから、一部においては、学生への配慮がない採用行動があるという指摘もある。こうした実態も明らかにし、今後のフェアな就職・採用慣行の確立を図る必要があるだろう。

図序－1 大卒求人倍率と大卒無業率



資料出所； リクルートワークス研究所(各年)「大卒求人倍率調査」
 文部科学省(各年)「学校基本調査」

注：2000年以降は、「学校基本調査」では「無業」でなく、大学院等への進学や就職、一時的な仕事を除く、「左記以外のもの」と表現されている。また、2004年からは「専修学校・外国の学校等入学者」を別掲しているが、ここでは連続性を確保するため無業に含めている。

第 I 部 「大学就職部／キャリアセンター調査」の結果

1. 調査の背景と目的

大卒就職・採用の今後のあり方について検討するために、その現状を正確に把握する必要がある。本調査は、その一環として、大学における就職、およびキャリア形成支援の実態を把握することを目的とする。

2. 調査対象の抽出と調査方法

調査対象：全国の4年制大学(医学・看護学・宗教学の単科大学を除く)で、平成16年度に卒業生を出している全ての大学(617校)の就職部・キャリアセンター。

調査方法：郵送調査

実施時期：2005年7月～8月

回収票数：510票(回収率82.7%)

3. 調査回答大学の基本属性

調査回答大学510校の設置者別の内訳は、国立75、公立47、私立386、不明2であった(図表I-1)。大学設置者別の回収率は、私立大学が若干低いものの、結果の構成比はほぼ母集団(医学等の単科大学を除く全国の4年制大学)と一致している。

図表 I - 1 調査回答大学の設置者別内訳および回収率

	合計	国立	公立	私立	不明
母集団	617	79	53	485	
構成比 (%)	100.0	13.1	8.4	78.5	0.0
有効回収数	510	75	47	386	2
構成比 (%)	100.0	14.7	9.2	75.7	0.4
有効回収率 (%)	82.7	94.9	88.7	79.6	

調査回答大学の所在地は、図表I-2のとおりである。首都圏が113で最も多く、近畿、中部・東海がこれに次ぐ。「学校基本調査」(文部科学省)による分布に比べると、首都圏の比率が小さい¹。

¹ 所在地については、「学校基本調査」データによる分布は首都圏を東京、千葉、神奈川、埼玉として集計した。調査では、表側の選択肢から各学校に選んでもらっているため、「首都圏」の解釈の違いによる分布の差も含まれている。

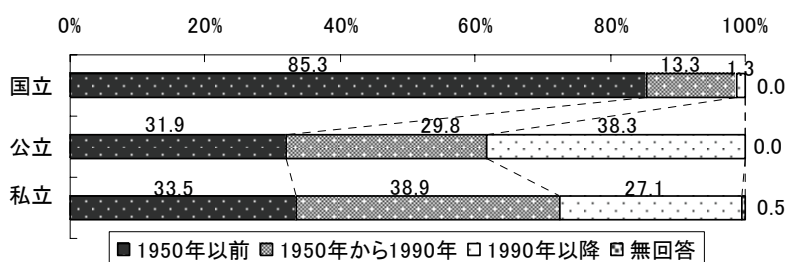
図表 I - 2 調査回答大学の内訳（所在地別）

単位：％、太字実数

	回答校計 実数	構成比	学校基本調査 構成比
	510	100.0	100.0
北海道・東北	63	12.4	10.7
首都圏	113	22.2	27.8
関東（首都圏以外）	49	9.6	4.3
中部・東海	84	16.5	18.3
近畿	98	19.2	19.3
中国・四国	43	8.4	9.0
九州・沖縄	60	11.8	10.6

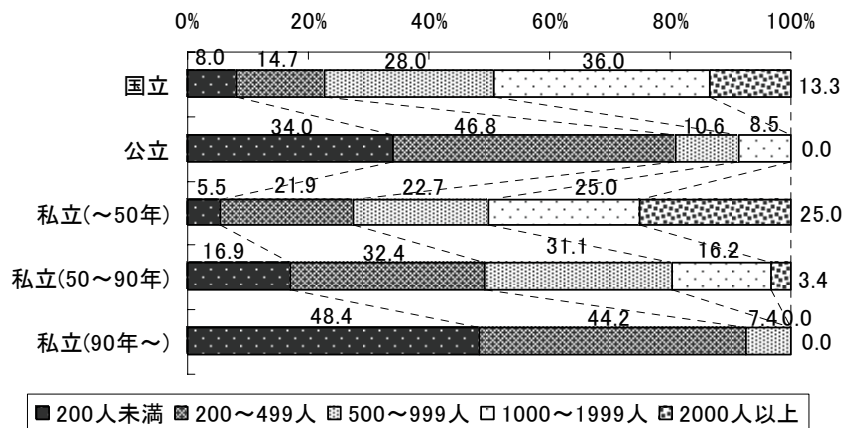
大学創立年は、国立では1950年以前が85.3%と多い。これに対して、公立と私立は1950年以前、1950年から1990年、1990年以降にほぼ3分される(図表 I - 3)。私立については回答大学数が多いことから、以降の分析においては、随時、創立年別の内訳（「私立（～50年）」「私立（50～90年）」「私立（90年～）」）を用いる。

図表 I - 3 調査回答大学の内訳（創立年別）



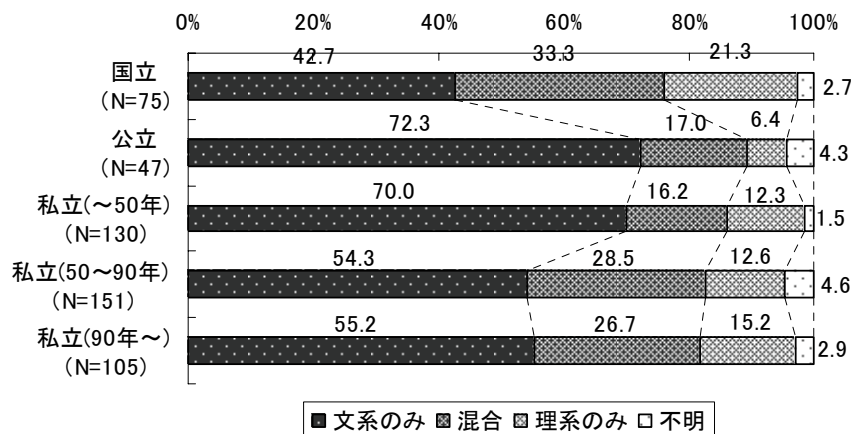
調査回答大学の規模を2005年3月卒業生数によって見ると(以下、大学規模別と呼ぶ)、国立は、1000～1999人規模が36.0%、2000人以上が13.3%と、半数が1000人以上の大規模校である。公立は、200～499人規模が46.8%、200人未満が34.0%と比較的小規模な大学が多い。私立は設立年によって大学規模が大きく異なり、私立（～50年）は、1000～1999人規模と2000人以上規模がともに25.0%と大規模校が多く、私立（50～90年）は、200～499人が32.4%、500～999人が31.1%、私立（90年～）は200人未満が48.4%、200～499人が44.2%と、この2つで9割を占める。私立は設立年が新しくなるほど大学規模が小さいという特徴がある(図表 I - 4)。

図表 I - 4 調査回答大学の内訳（大学規模別）



調査回答大学を、設置している専攻にしたがって、文系だけの大学、文系理系混合の大学、理系だけの大学の3つに区分した。この結果が図表 I - 5 である。国立は文系のみが42.7%、混合が33.3%、理系のみが21.3%、公立と私立(～50年)は文系のみが7割を占める。私立(50～90年)と私立(90年～)は文系のみが半数以上を占め、混合が3割弱となっている。

図表 I - 5 調査回答大学の内訳（文理別）



注：専攻は、問5の卒業者の就職実態について問う質問項目で、理工系と保健・医療系の専攻を回答している場合に「理系」、人文科学、社会科学、その他の回答を「文系」として算出した。

4. 就職指導・キャリア形成支援にかかわる組織と運営

各大学の就職指導・キャリア形成支援のための事務組織について概観する。

まず、就職指導・キャリア形成支援に関わる事務組織と予算・人員について設置者別に図表 I - 6 に示した。就職部などの事務組織は 9 割以上の大学に設置されている。私立ではほぼ全ての大学に設置されているとあってよい。

卒業生100人あたりの担当者の人数を見ると、私立（90年～）で専任職員、担当教員、常勤職員が最も多いことが分かる。これに対し、国立では専任職員、兼任職員、常勤職員が最も少ない。

就職指導・キャリア形成支援に関する意思決定の方法については、公立とすべての私立において「就職担当事務部門（職員）主導」である大学が最も多い。私立（50～90年）と私立（90年～）では「教授会（教員）主導」である割合も比較的高い。国立で「その他」が多いのは、各学部ごとに就職指導・キャリア形成支援を行っているからだと考えられる。

就職指導・キャリア形成支援にかかる卒業生100人あたりの年間予算を算出してみると、最も多いのが私立（90年～）で368.8万円、つぎに私立（50～90年）で258.7万円が続く。国立は58.5万円でも最も少ない。

図表 I - 6 就職指導・キャリア形成支援にかかわる組織（設置者別）

		合計	国立	公立	私立 (～50年)	私立 (50～90年)	私立 (90年～)
就職部などの事務組織の有無	ない	1.0	1.3	8.5	0.0	0.0	0.0
	ある	98.6	98.7	91.5	100.0	100.0	99.0
	無回答	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
担当者の人数（卒業生100人あたり）	専任職員(人)	1.0	0.4	0.5	0.7	1.0	1.9
	兼任職員(人)	0.3	0.1	0.6	0.2	0.2	0.3
	担当教員(人)	0.6	0.4	0.4	0.3	0.6	1.3
	常勤職員(人)	1.0	0.4	0.8	0.7	1.0	1.8
就職指導・キャリア形成支援における意思決定	学長・理事長・理事会主導	6.3	8.0	2.1	4.6	8.6	5.7
	教授会（教員）主導	13.3	12.0	12.8	11.5	15.9	13.3
	就職担当事務部門（職員）主導	46.1	22.7	46.8	56.2	46.4	49.5
	その他	32.2	57.3	29.8	24.6	28.5	30.5
	無回答	2.2	0.0	8.5	3.1	0.7	1.0
就職指導・キャリア形成支援の年間予算（卒業生100人あたり）	経費(万円)	221.9	58.5	163.7	194.9	258.7	368.8
就職指導担当職員の異動	1～2年くらい	5.1	10.7	19.1	0.0	4.0	2.9
	3～5年くらい	58.6	82.7	74.5	53.8	57.6	41.9
	ある程度詳しい職員が長期にわたって担当する	33.5	5.3	2.1	44.6	36.4	50.5
	無回答	2.7	1.3	4.3	1.5	2.0	4.8
専門性を身に付ける機会	提供していない	74.7	89.3	89.4	66.9	70.9	73.3
	提供している	24.7	10.7	10.6	33.1	28.5	25.7
	無回答	0.6	0.0	0.0	0.0	0.7	1.0
専門性を配慮した人事異動	はい	28.2	12.0	6.4	30.8	31.8	41.9
	いいえ	69.6	85.3	91.5	66.2	68.2	55.2
	無回答	2.2	2.7	2.1	3.1	0.0	2.9

就職指導・キャリア形成支援担当職員の移動についてみると、国立、公立では比較的短期で異動することが多いが、私立、とくに私立（90年～）では、ある程度詳しい職員が長期にわたって担当することが多い。

この結果が示唆するのは、設立年次の新しい私学ほど就職指導・キャリア形成支援に力を入れ、行き届いた支援を行っているのではないかということである。歴史の浅い大学であるほど労働市場における認知度が低いため、それを補う努力であると考えられる。

しかし、同時に考慮しなければならないのは、大学の規模である。すでに見たように、新しい私学ほど学生数が少なく、歴史のある私学ほど学生数が多かった。図表I-7には、大学規模別に組織や経費の実態を示したが、学生数が少ないほど、学生100人あたりの職員数や教員数、年間予算額が多くなっていることは明らかである。また、学生が200人未満の大学では教授会（教員）主導で意思決定をおこなっている割合が高いが、これは教員の数が少ないことから職員や教授間での連携が円滑に図られている可能性を示唆するのではないだろうか。小規模私学ほど行き届いた支援を行っているという見方もできる。

図表 I - 7 就職指導・キャリア形成支援にかかわる組織（大学規模別）

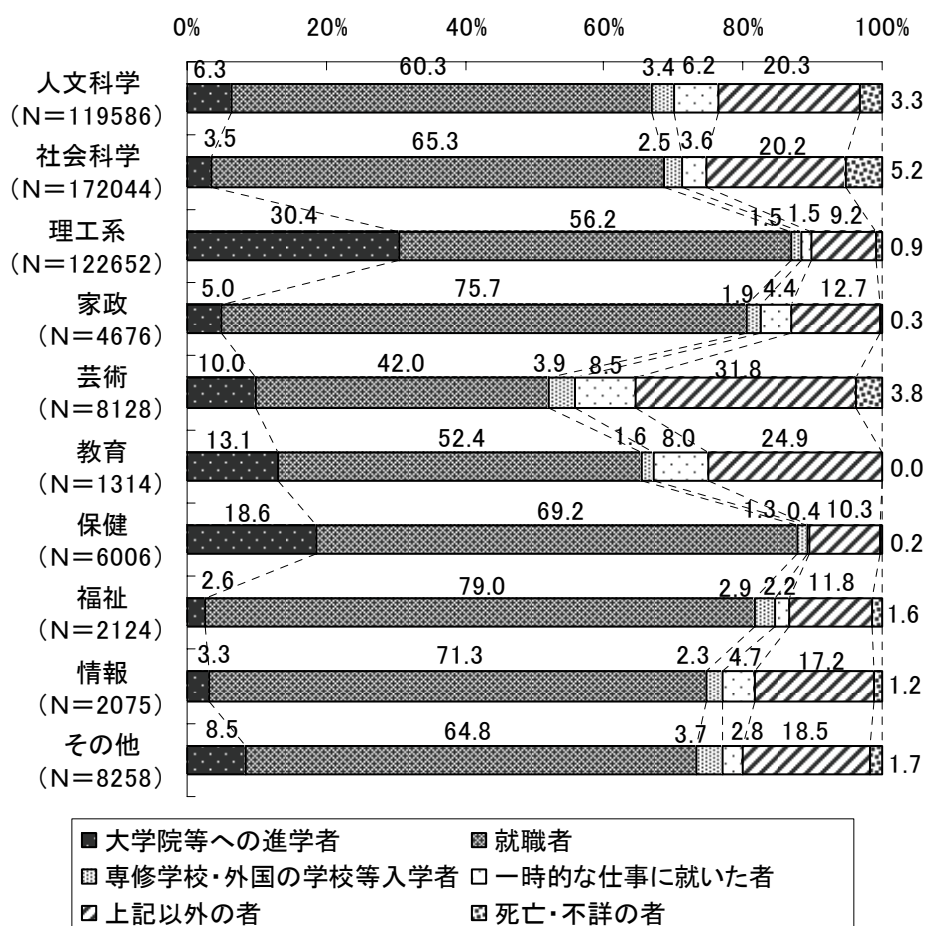
		合計	200人未満	200～499人	500～999人	1000～1999人	2000人以上
N		494	100	151	109	87	47
担当者の人数(卒業生100人あたり)	専任職員(人)	1.0	1.9	1.1	0.7	0.5	0.4
	兼任職員(人)	0.3	0.7	0.2	0.1	0.1	0.0
	担当教員(人)	0.6	1.6	0.6	0.3	0.1	0.1
	常勤職員(人)	1.0	2.1	1.0	0.6	0.4	0.3
就職指導・キャリア形成支援に関する意思決定	学長・理事長・理事会主導	6.5	7.0	6.6	4.6	8.0	6.4
	教授会（教員）主導	13.4	22.0	14.6	11.0	8.0	6.4
	就職担当事務部門（職員）主導	46.2	41.0	47.0	51.4	44.8	44.7
	その他	32.2	27.0	29.8	33.0	37.9	38.3
	無回答	1.8	3.0	2.0	0.0	1.1	4.3
就職指導・キャリア形成支援の年間予算（卒業生100人あたり）	経費(万円)	221.9	331.5	230.5	206.8	153.8	113.2
就職指導等担当職員の異動	1～2年くらい	5.3	7.0	6.0	5.5	3.4	2.1
	3～5年くらい	59.5	44.0	62.3	59.6	70.1	63.8
	ある程度詳しい職員が長期にわたって担当する	32.8	45.0	28.5	34.9	25.3	29.8
	無回答	2.4	4.0	3.3	0.0	1.1	4.3
専門性を身に付ける機会	提供していない	74.7	77.0	79.5	70.6	73.6	66.0
	提供している	25.1	23.0	20.5	28.4	26.4	34.0
	無回答	0.2	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
専門性を配慮した人事異動の有無	はい	28.5	40.0	25.8	30.3	24.1	17.0
	いいえ	69.6	58.0	72.2	68.8	74.7	78.7
	無回答	1.8	2.0	2.0	0.9	1.1	4.3

ただし、学生数に対する職員数や経費の多寡だけで指導の質を議論することには、危険がある。すなわち、就職説明会など支援内容によっては、学生数に関わらず、一定数の職員で行いうる支援もあり、これを考えるなら、大規模大学ではスケールメリットが働いている可能性がある。学生数に対する職員数が相対的に少なくとも、一定水準の支援の質が保たれている可能性があり、ここでの結果から、単純に新設私立ほど、あるいは小規模私立ほど支援が行き届いているとはいえないだろう。

5. 卒業生の進路状況

次の図表 I - 8 は、各大学の2005年3月卒業生の進路状況を専攻別にまとめたものである。理工系と保健のいわゆる理系で「大学院等への進学者」の占める割合が高い。「就職者」の多い専攻は、福祉 (79.0%)、家政 (75.7%)、情報 (71.3%) である。「一時的な仕事に就いた者」の多い専攻は芸術 (8.5%) と教育 (8.0%) であり、人数の多い社会科学系、人文科学系はこれに次ぐ。「上記以外の者」の多い専攻もまた芸術 (31.8%) と教育 (24.9%) である。これらの専攻別の傾向は、文部科学省「学校基本調査」で把握できる特徴と一致している。

図表 I - 8 2005年3月卒業生の進路状況 (専攻別)



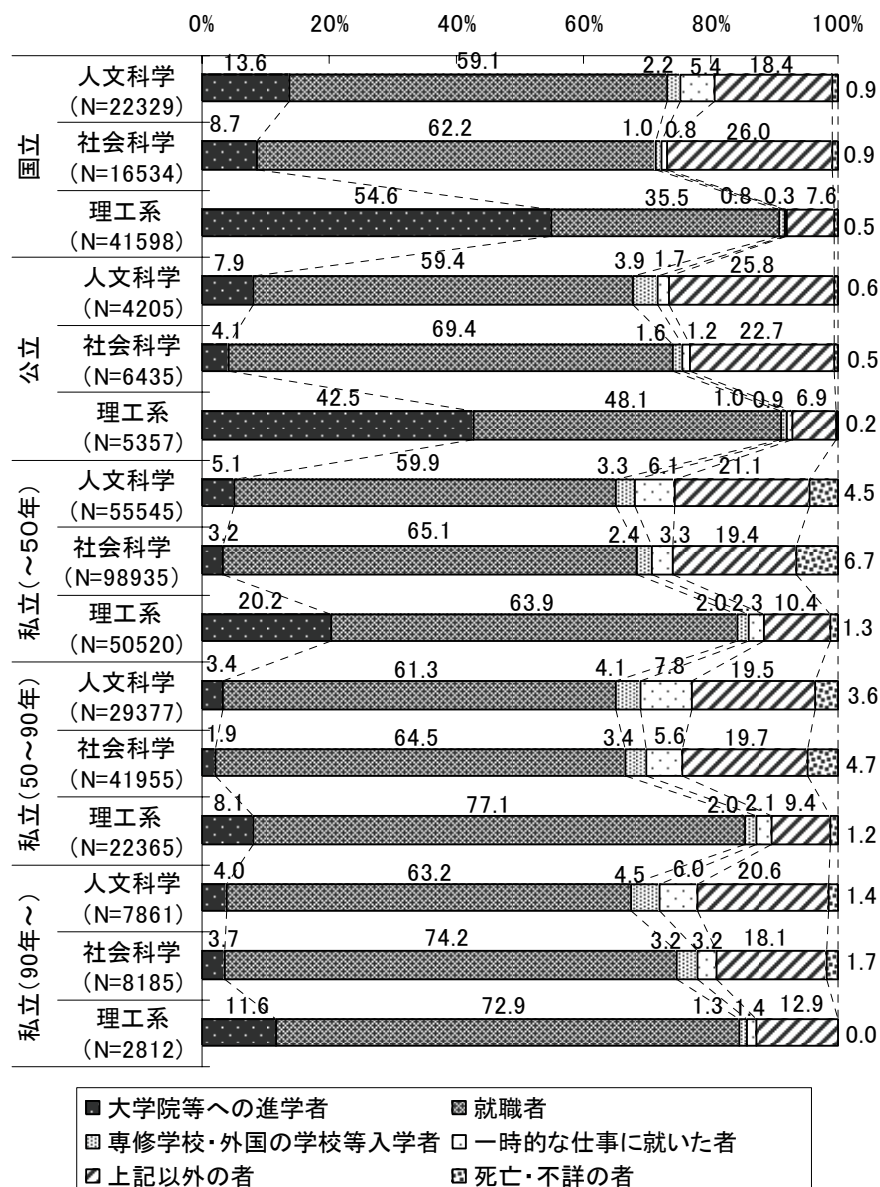
注: 「家政」「芸術」「教育」「保健」「福祉」「情報」「その他」は、問5の自由記述の回答をもとに区分した。

つぎの図表 I - 9 では、設置者別の進路状況を、さらに、人文科学、社会科学、理工系の専攻にかぎって示している。設置者別の特徴より専攻別の特徴のほうがはっきりしている。「大学院等への進学者」の割合が高いのは、理工系のうち、国立と公立、および伝統的私立

(～50年)である。就職者比率は、社会科学では、私立(90年～)(74.2%)と公立(69.4%)で、人文科学では、私立(90年～)(63.2%)と私立(50～90年)(61.3%)で高い。

「一時的な仕事に就いた者」は人文科学で比較的多いが、人文科学のなかには教育学部が含まれていることから、教員採用に非常勤が多いことの影響が考えられる。「上記以外の者」は、すべての人文科学、社会科学で2割前後いるが、とくに国立の社会科学(26.0%)、公立の人文科学(25.8%)で高い割合を占める。

図表 I - 9 2005年3月卒業生の進路状況(設置者、専攻別)



「上記以外の者」の内訳については、自由記述の形で各大学に記載してもらった。その中のいくつかを次に例示的に示す(図表 I - 10)。公務員や教員志望者で次年度受験予定の者、

あるいは、民間企業への就職希望者だが未内定の者、進学準備の者など多様な進路希望者が混在していることがわかる。国立の社会科学専攻で「上記以外の者」の割合が高い傾向があったが、これは公務員試験や司法試験などの資格試験受験者が多いためではないかと推察される。

この内訳については、大学によって分類の仕方も、捉え方も異なっているが、多くの大学で関心を持ち、その実態把握に努めていることが、自由記述の記入の様子からもみてとれる。

文部科学省「学校基本調査」では、「無業者」あるいは「上記以外のもの」という表現で、就職も進学もしていない者の統計が採られており、この増加が注目されてきた。これはその内訳ということになるが、数校の例を見ただけでも多様なものが混在している。しかし、少なくとも、公務員や教員志望まで含めて、就業を希望している者がかなりの比率で含まれていると考えられる。

図表 I - 10 卒業時の進路が「上記以外の者」の内訳

例 1) 国立大学

教育系 160 名・

就職希望（教員 7 7、企業、公務員 28）105 名、研究生 3 名、進学準備 10 名

無職（結婚、音楽活動 etc）7 名、不明（書類未提出）35 名

教養系 157 名・

就職希望（教員 19、企業、公務員 62）81 名、研究生 3 名、進学準備 19 名

無職（結婚、創作活動 etc）7 名

例 2) 公立大学

公務員専願者で来年度も受験する者 5 2、健康上の理由等で就職しない者 9

専門学校へ入学するもの 1 2、全く連絡がつかない者（父兄とも） 1 2

海外へ留学を希望する者 6、家事手伝い 3

希望するも就職ができなかった者 1 7、専門職を目指す者 5

例 3) 私立大学

1. 未内定者 1 0 名＝一般的には良い子と言われるタイプが多く、地元志向。
2. 進学希望 6 名＝卒業してから資格を身につけたいと思っている学生が多い。
3. 留学希望 2 名＝ワーキングホリデーなどを利用して留学を考えている学生。
4. 公務希望 8 名＝教職を次年度受験したいと思っている学生と警察官など
5. 縁故就職 5 名＝地元就職者で恩師や叔父に依頼している

6. 就職指導・キャリア形成支援のための活動の実態

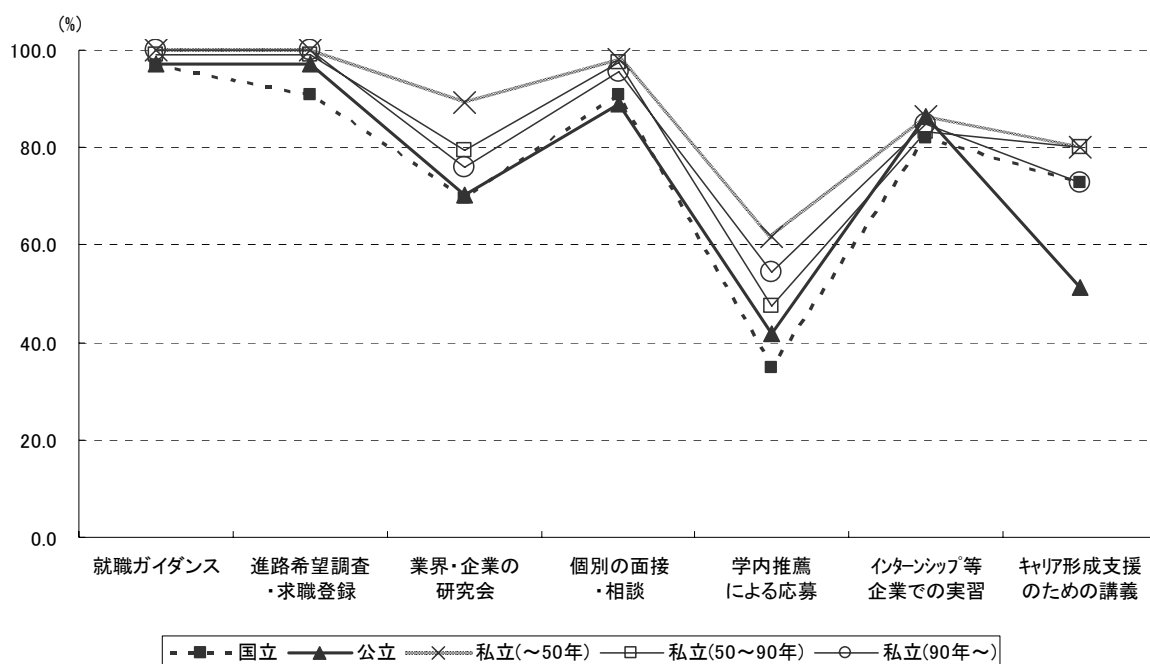
1) 就職指導・キャリア形成支援のための活動の実態

就職指導・キャリア形成支援に関する2005年度のプログラムについて尋ねた。具体的には、「就職ガイダンス」「進路希望調査・求職登録」「業界・企業の研究会」「個別の面接・相談」「学内推薦による応募」「インターンシップなど企業での実習」「キャリア形成支援のための講義」を挙げ、それぞれについて、実施の有無、指導の開始時期、学生の利用率、実施者、単位の有無、年間回数を聞いた。文系と理系での違いが大きいと考えられるので、文理別々に尋ねている。以下では、文系と理系それぞれの結果を順に示す。

①文系

まず、文系学部での就職指導・キャリア形成支援の諸活動の実施状況を見る。設置者別に見ると（図表 I - 11）、「就職ガイダンス」「進路希望調査・求職登録」「個別の面接・相談」はどの種別の大学でも9割程度行っている。「インターンシップなど企業での実習」もどの種別の大学でも8割程度の実施率である。「業界・企業の研究会」は私立（～50年）で9割と多いが、国立、公立、ほかの私立でも7～8割の大学で行っている。「学内推薦による応募」「キャリア形成支援のための講義」は設置者によってばらつきがある。とくに「キャリア形成支援のための講義」は公立において、ほかと比較して実施している大学が少ない。

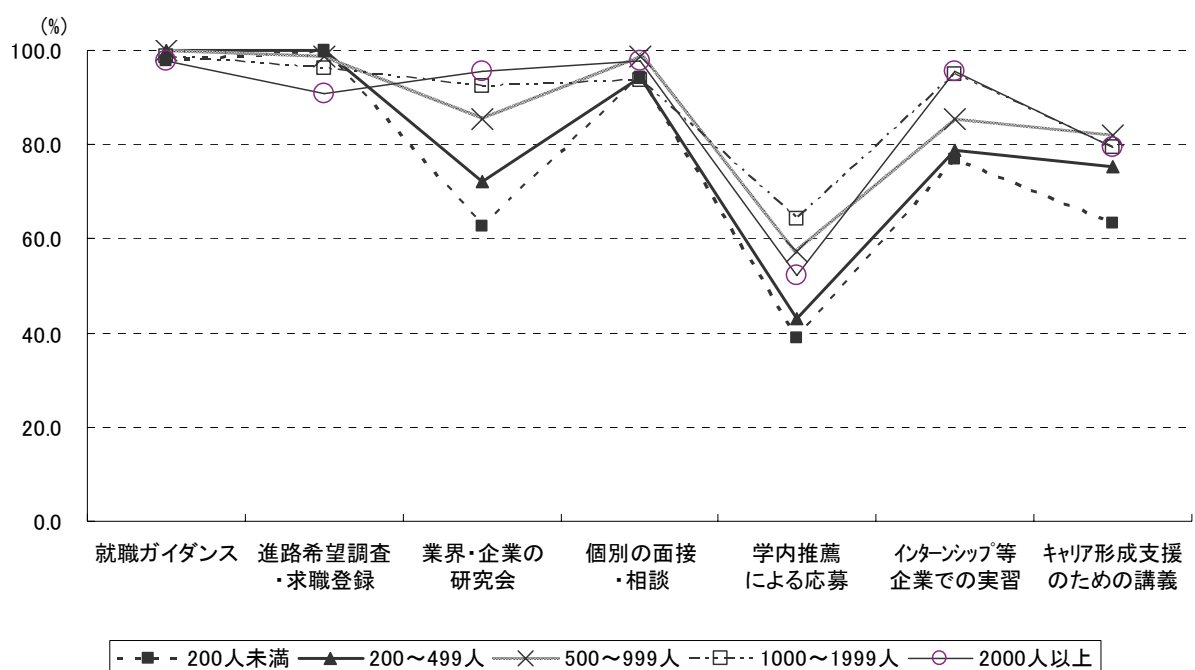
図表 I - 11 就職指導・キャリア形成支援実施の有無（設置者別）（文系）



注：母数は問6の1) ①文系に回答した大学。

大学規模別で見ると（図表 I -12）、「業界・企業の研究会」「学内推薦による応募」「インターンシップなど企業での実習」「キャリア形成支援のための講義」についてばらつきがみられる。これらのプログラムは規模の小さい大学での実施率が比較的低くなっている。先に見たとおり、職員や経費については、卒業生数に対して、小規模大学がより多くのものを投入する傾向があったが、支援によっては実施率が低いものもある。一概に小規模大学の支援が手厚いとは言えない。

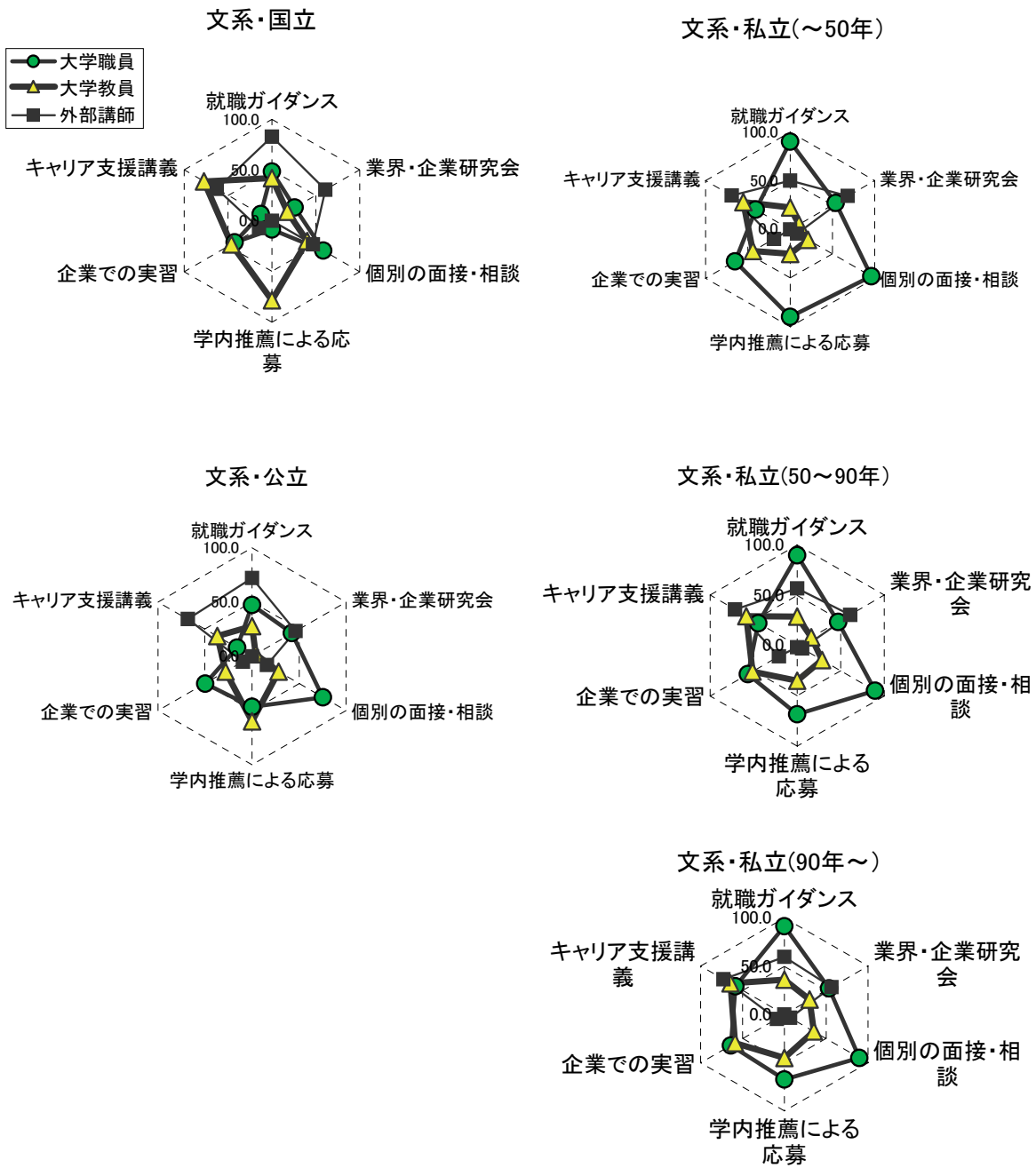
図表 I -12 就職指導・キャリア形成支援実施の有無（大学規模別）（文系）



注：母数は問6の1）①文系に回答した大学。

次に、その支援プログラムを誰が実際に実施しているかを訪ねた。図表 I -13は、大学設置者別に大学職員、教員、外部講師、その他のいずれが担当しているかを見たものである。国立では、「就職ガイダンス」や「業界・企業研究会」は外部講師が行っていることが多く、「キャリア支援の講義」「学内推薦による応募」は教員が行っており、職員は「個別の面接・相談」を比較的多く行っている。私立では、「就職ガイダンス」や「個別の面接・相談」「学内推薦による応募」を職員が行っていることが多い。また、私立（～50年）では全般に教員の関与が少なく、これに比べて、私立（90年～）では、全般に教員の関与する比率が高い。公立では、職員は「個別の面接・相談」、外部講師は「就職ガイダンス」や「キャリア支援の講義」を実施している比率が高い。

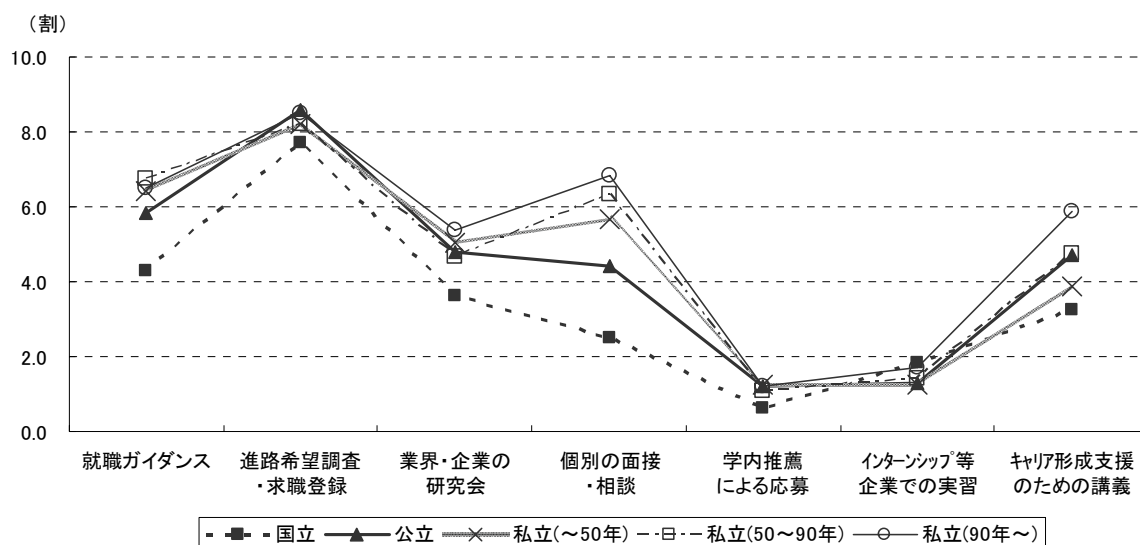
図表 I-13 就職指導・キャリア形成支援の実施者（設置者別）（複数回答）（文系）



注：母数は問6の1) ①文系に回答した大学で、当該支援を実施している大学。進路希望調査については省いた。

これらのプログラムを学生がどの程度利用しているのか、その利用率を示したのが図表 I-14である。「学内推薦による応募」「インターンシップなど企業での実習」以外は、おおよそ半数の学生が参加している。「個別の面接・相談」「キャリア形成支援のための講義」の利用率の差が大きい。また、全般に国立大学で利用率が低い傾向がある。背景には、企業からの大学の認知度の差などがあって、学生側の支援の必要性の認識が異なることも考えられる。

図表 I-14 学生の利用率（設置者別）（文系）



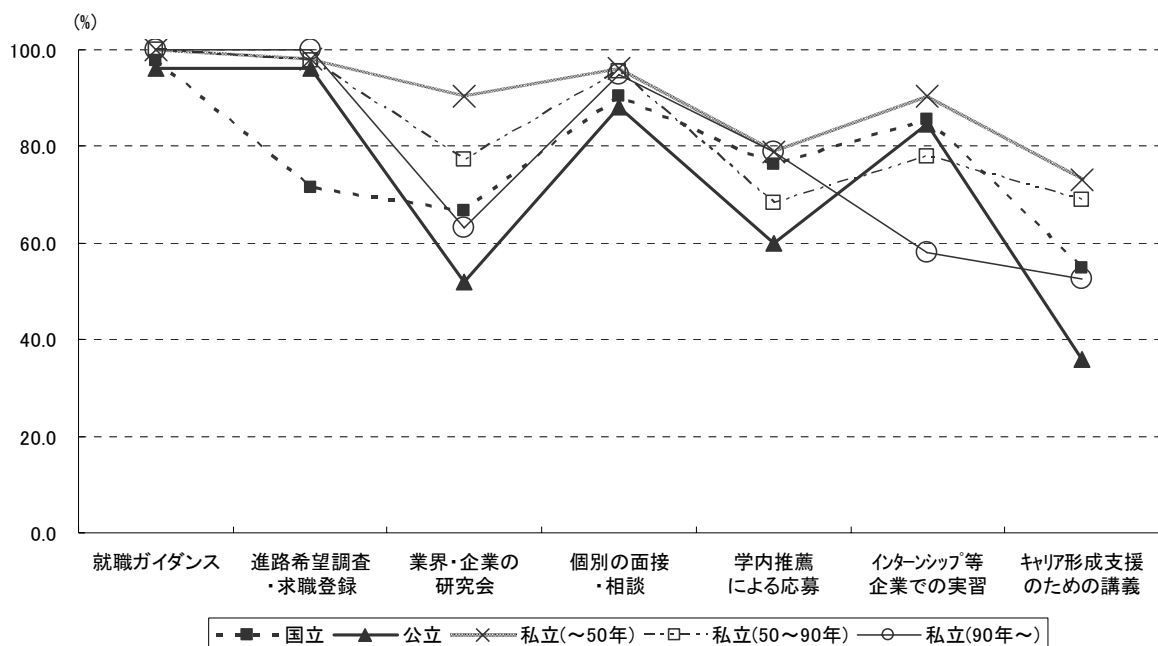
注：当該支援を実施している大学における回答の平均値である。

②理系

つぎに、理系の就職指導・キャリア形成支援の実態について概観する。

就職指導・キャリア形成支援プログラムの実施について見ると、設置者によってばらつきがある（図表 I-15）。「就職ガイダンス」はほぼすべてにおいて、「個別の面接・相談」は9割前後の大学でおこなわれている。「進路希望調査・求職登録」は国立以外の大学ではほぼすべてでおこなわれているが、国立の実施率が低い。「業界・企業の研究会」は私立（～50年）で9割を占めるが、公立では5割程度にとどまっている。「学内推薦による応募」「キャリア形成支援のための講義」も、公立での実施率がほかと比較して低い。国公立では大学院進学が半数前後と多いことが背景にあるだろう。「インターンシップなど企業での実習」は私立（90年～）で低い。新設大学が企業と新たに関係を築くことが難しいからではないかと考えられる。

図表 I-15 就職指導・キャリア形成支援実施の有無（設置者別）（理系）

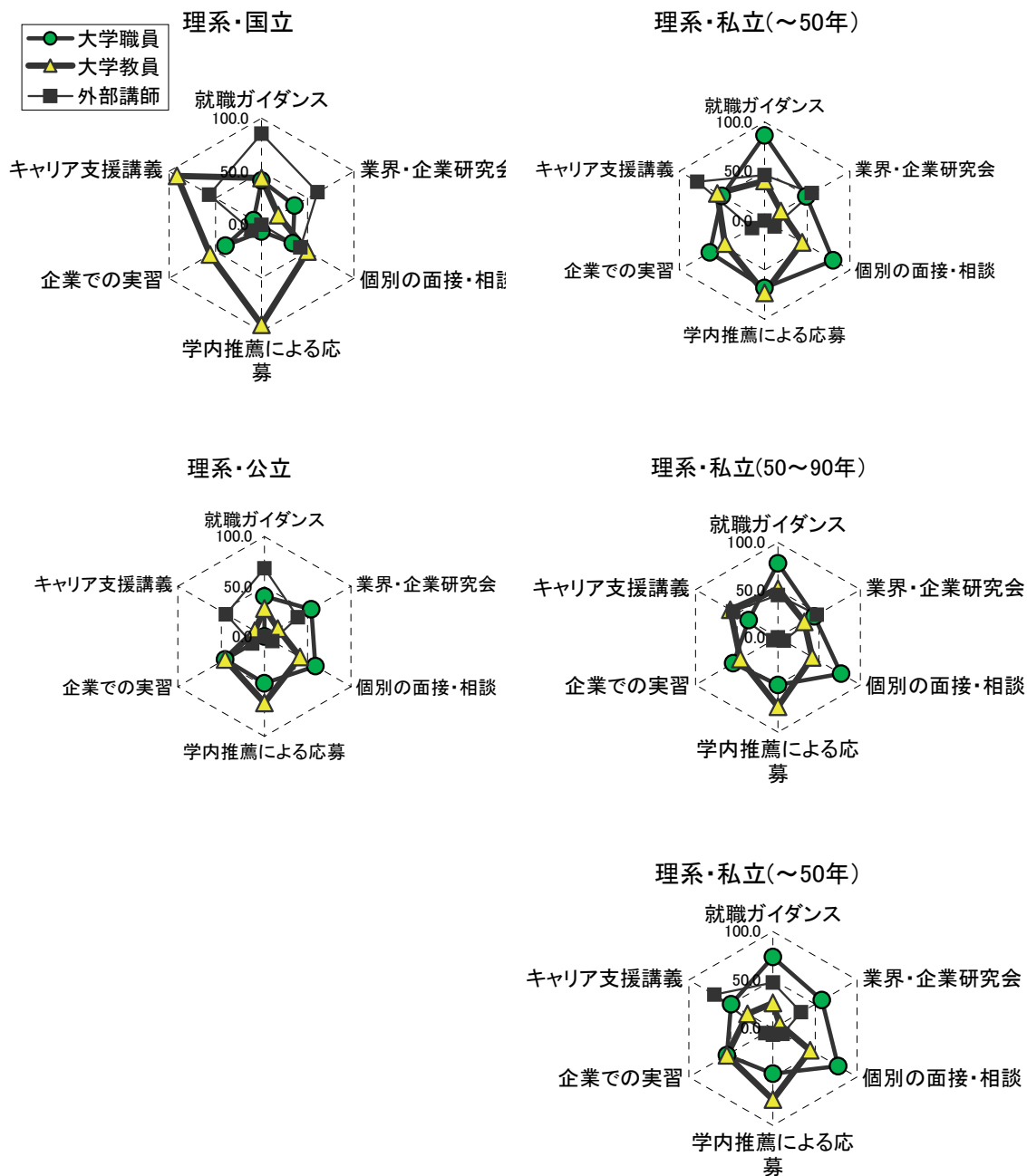


注：母数は問6の1）②理系に回答した大学。

支援プログラムの実施者は図表 I-16 のとおりである。これも設置者別に分析している。国立では、「就職ガイダンス」や「業界・企業研究会」は外部講師が行っていることが多く、「キャリア支援の講義」「学内推薦による応募」は教員が行っており、職員はいずれもあまり行っていない。これに対して、私立では、「就職ガイダンス」や「個別の面接・相談」を職員が行っていることが多い。特に、私立（～50年）では「学内推薦による応募」も教員と並んで職

員が行っている。また、「キャリア支援の講義」は外部講師の役割が大きい。公立は、職員、
 教員、外部講師による関与の違いが小さい。

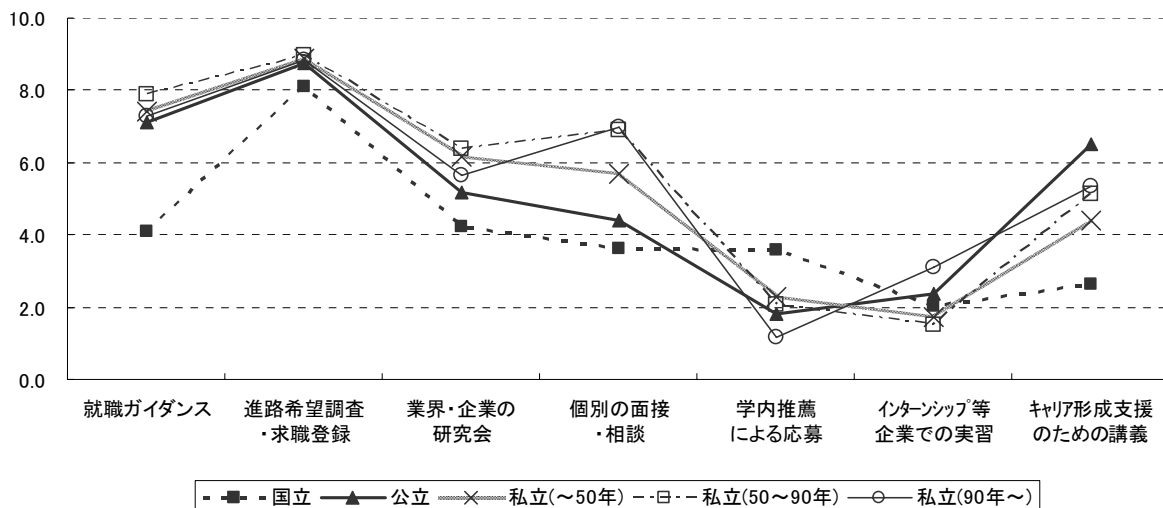
図表 I-16 就職指導・キャリア形成支援の実施者（複数回答）（設置者別）（理系）



注：母数は問6の1)②理系に回答した大学で、当該支援を実施している大学。進路希望調査については省いた。

これらのプログラムの学生の利用率を示したのが図表 I-17である。「就職ガイダンス」は国立以外が7～8割の利用であるのに対し、国立で4割と低くなっている。「学内推薦による応募」のみ国立で最も利用率が高い。「業界・企業の研究会」「個別の面接・相談」は私立での利用率が高い。

図表 I-17 学生の利用率（設置者別）（理系）



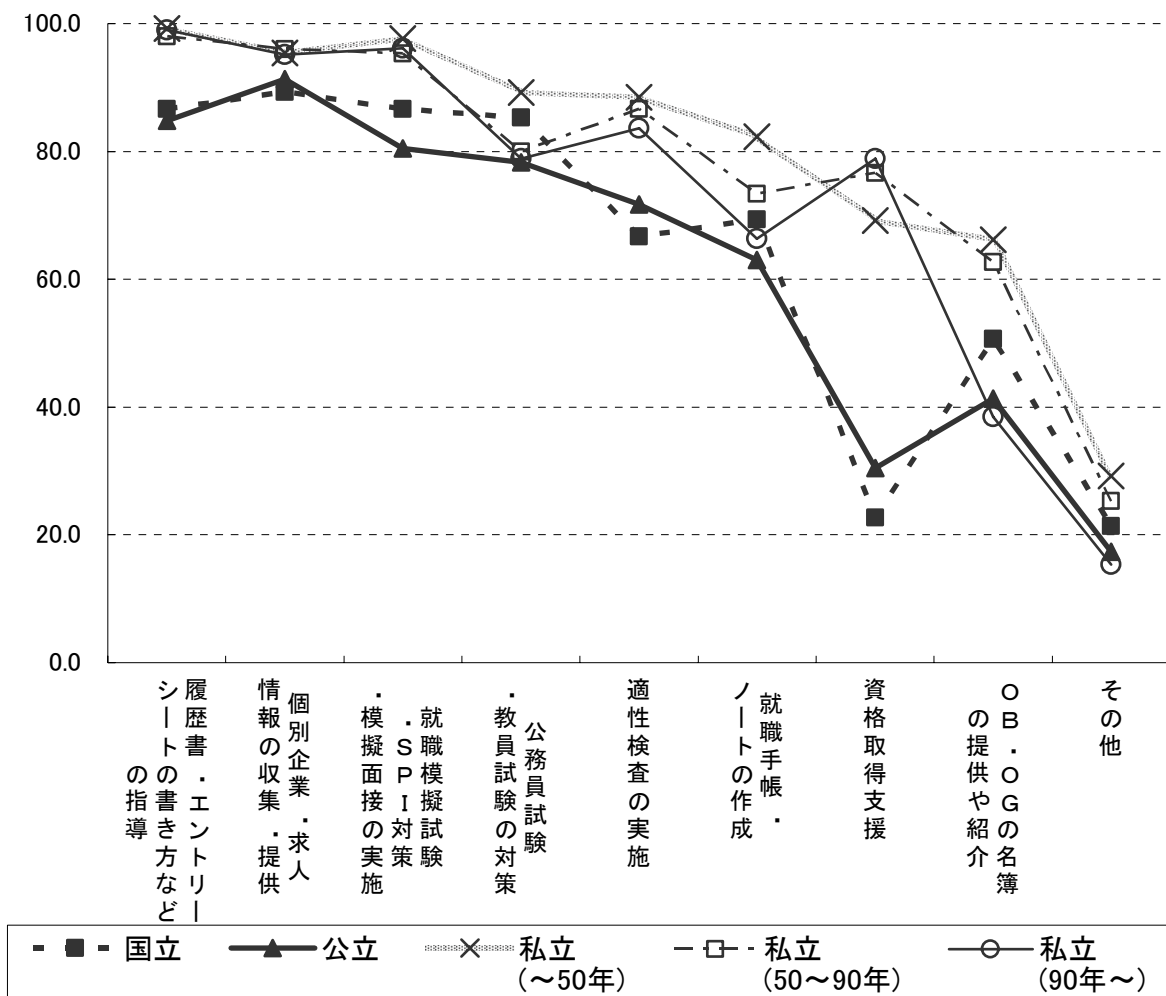
注：当該支援を実施している大学の回答の平均値である。

2) その他の就職指導・キャリア形成支援

以上のプログラムのほかに、どのような指導やキャリア形成支援をおこなっているかを示したのが図表 I-18 である。なお、以下では、文理は分けず大学全体での回答を求めている。

「履歴書・エントリーシートの書き方などの指導」「個別企業・求人情報の収集・提供」「就職模擬試験・SPI対策・模擬面接の実施」「公務員試験・教員試験の対策」は国公立の8割がおこなっている。多くの項目において国公立よりも私立での実施が高くなっているが、とくに差が開いているのは「資格取得支援」で、私立で7～8割が実施しているのに対し、国公立では2～3割にとどまっている。「適性検査の実施」も私立で多く、8割以上が実施している。

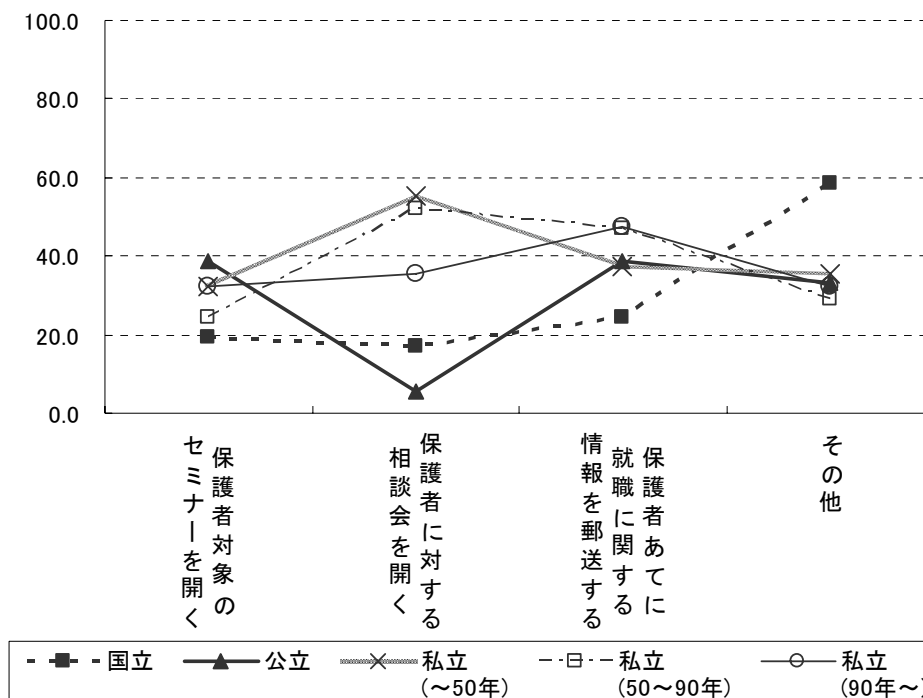
図表 I-18 その他の就職指導・キャリア支援（複数回答）（設置者別）



3) 保護者に対する取り組み

本人に対する支援のほか、近年では保護者の就職への関心が高まっているため、保護者対象の取り組みを行う大学も少なくない。図表 I-19 に示すとおり、保護者対象のセミナーや保護者宛の就職に関する情報の郵送を行う大学が、2～4割程度ある。保護者に対する相談会の実施は、公立、国立で少ないが、私立（～50年）と私立（50～90年）では半数近い。国立で「その他」が多くなっているが、具体的に記述してもらった回答を見ると、入学式前後の時間を利用しての説明などの取り組みだと思われる。

図表 I-19 保護者に対する取り組み（複数回答）（設置者別）

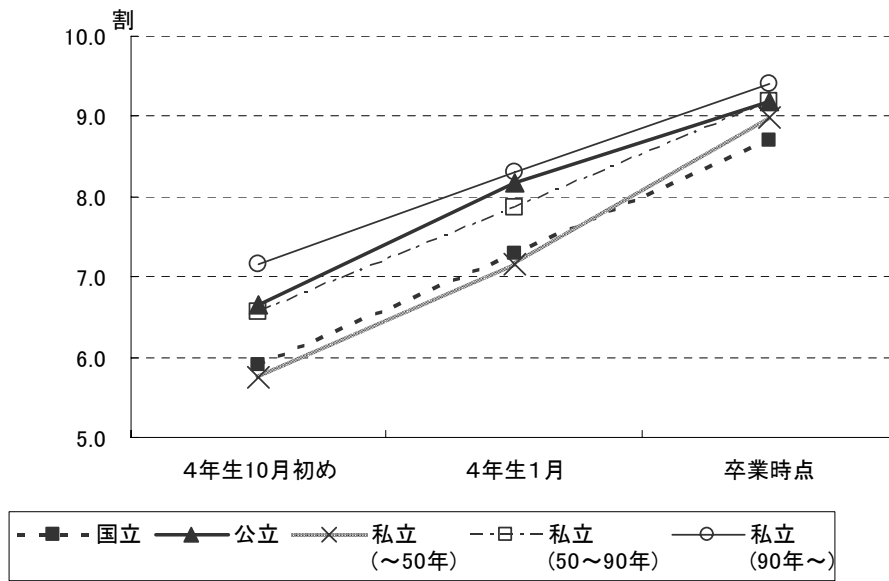


4) 進路未決定者への支援

各大学では、進路未決定のまま卒業する者を対象にした支援をどの程度行っているのだろうか。

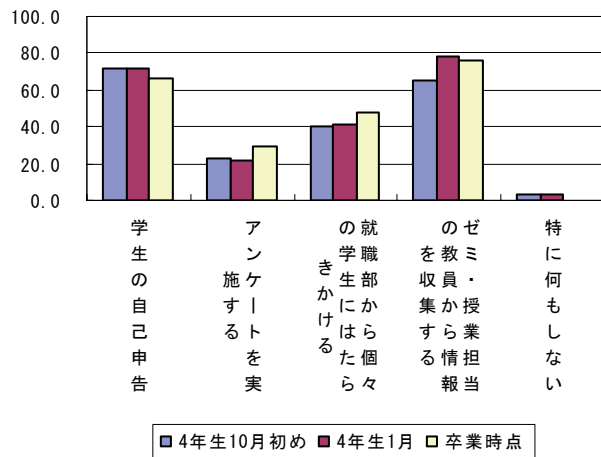
そこで、まず、大学はどの段階でどの程度学生の進路決定状況を把握しているかをみる。図表 I-20 は、民間企業の内定の目処となる4年生の10月初め、年が明けて1月、および卒業時点の3時点での進路の把握状況である。卒業時点では、ほぼ9割がた学生の進路を把握しているが、10月初めの段階は学校種によつての違いがある。私立(90～)の把握率が高く、国立、私立(～50)が低い。

図表 I - 20 進路の状況を把握している学生の割合（設置者別）

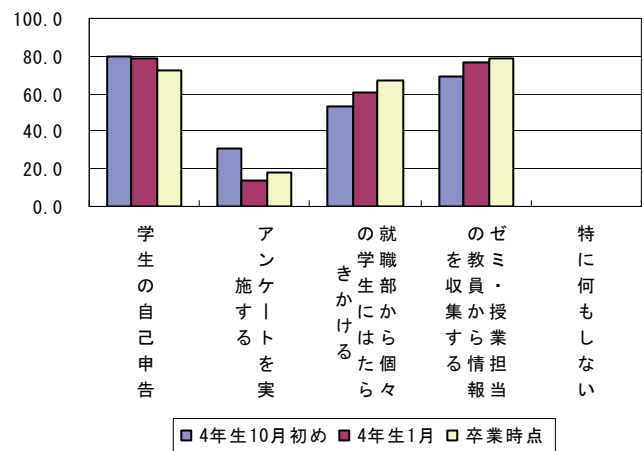


図表 I - 21 各時点での進路状況の把握方法

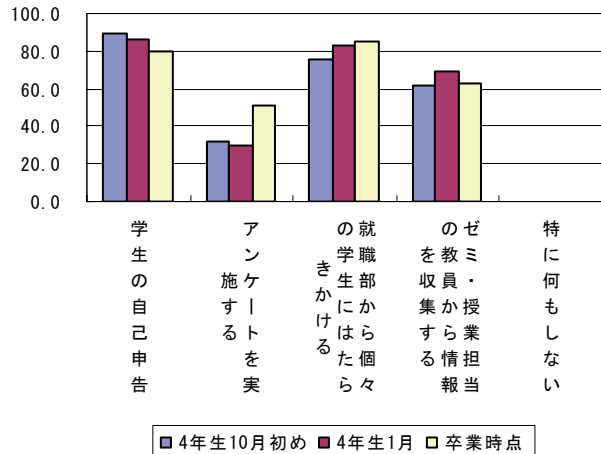
①国立



②公立



③私立



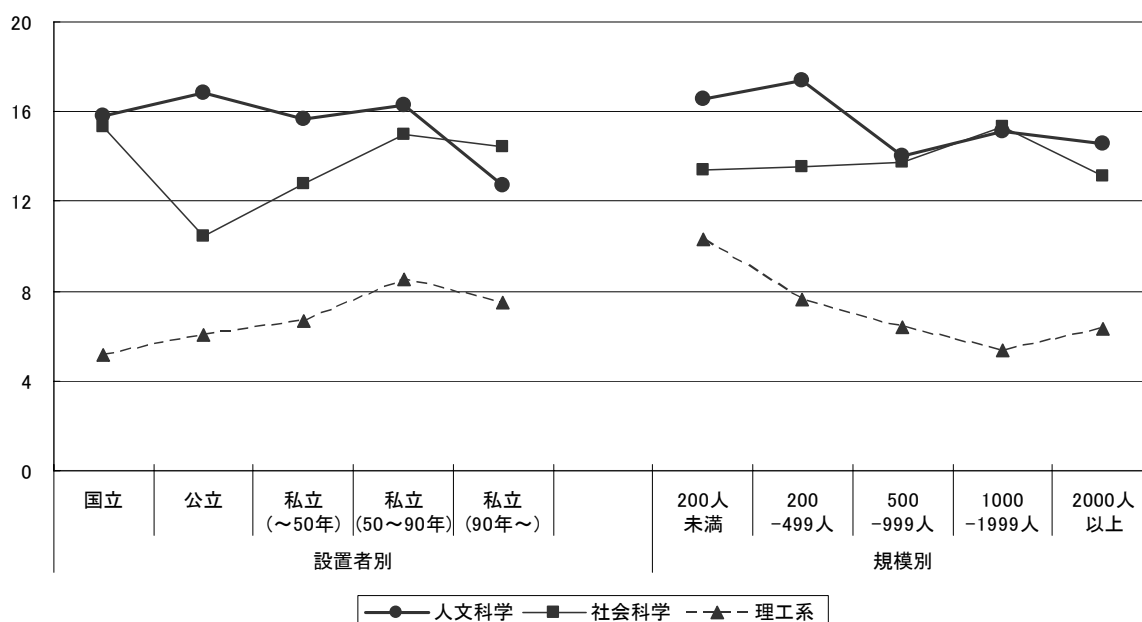
では、その進路状況はどのような方法で把握しているのか。それぞれの時点での把握方法を見ると(図表 I-21)、どの時期においても学生の自己申告が多いが、私立では、就職部から個々の学生にはたらきかける大学が、時間を追って増加している。アンケート調査もこの時期実施する大学が半数近くある。国公立では教員を通じての把握が多く、1月以降に多くなっている。

つぎに、卒業時点での進路未定者についてみる。調査では、卒業時点で進路が決まっている学生数を、専攻別に具体的に記入してもらった。

図表 I-22はその結果であるが、卒業生100人あたりの進路未決定者の人数で示している。理工系が少なく、人文科学が多い傾向にあるが、社会科学もそれほど大きな違いはない。公立の社会科学系でやや少ないが、文科系についてはどの学校種でも規模でもあまり変わらず13~17%程度の比率になっている。理工系については、小規模私立で若干多い。

図表 I-22 進路未決定者の人数(卒業生100人あたり)(設置者別)

(人数/卒業生100人)

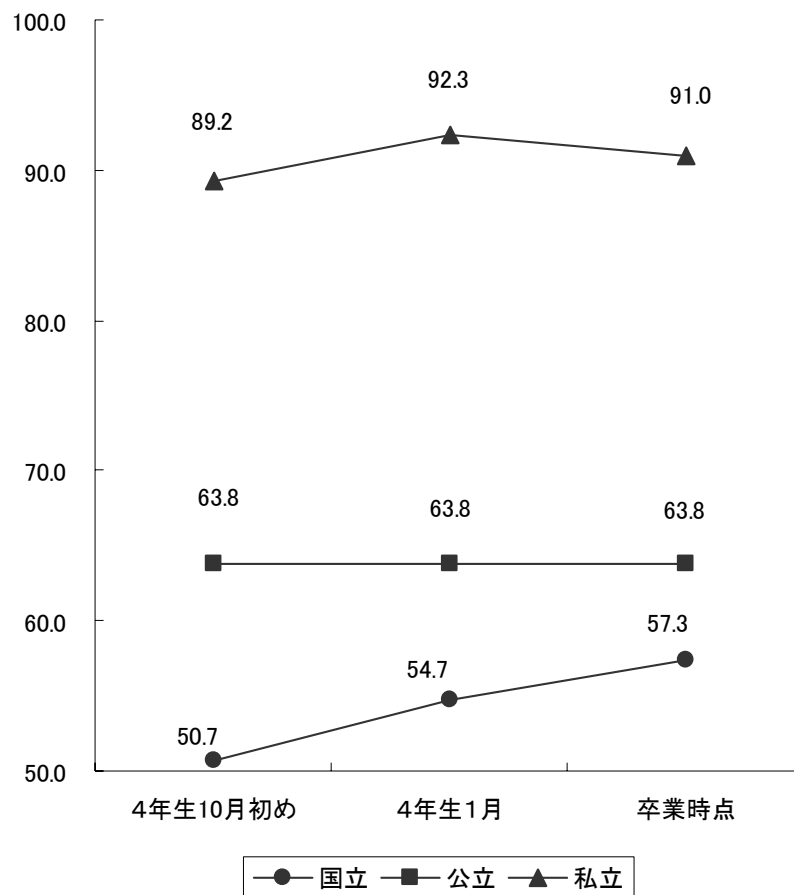


注：進路未決定者の実数の記入があった学校のみについての平均値である。

では、進路未決定者に対して、就職部から個々に連絡したり、相談を受けたりするなどの指導や支援を行っているのだろうか。

図表 I - 23は、大学4年の10月以降の3時点での支援の実施比率である。私立ではどの時点でも90%前後が支援をしているが、国公立では50~60%程度である。最も実施比率の低い国立では、卒業に近くなると支援を行う大学が増える傾向にある。

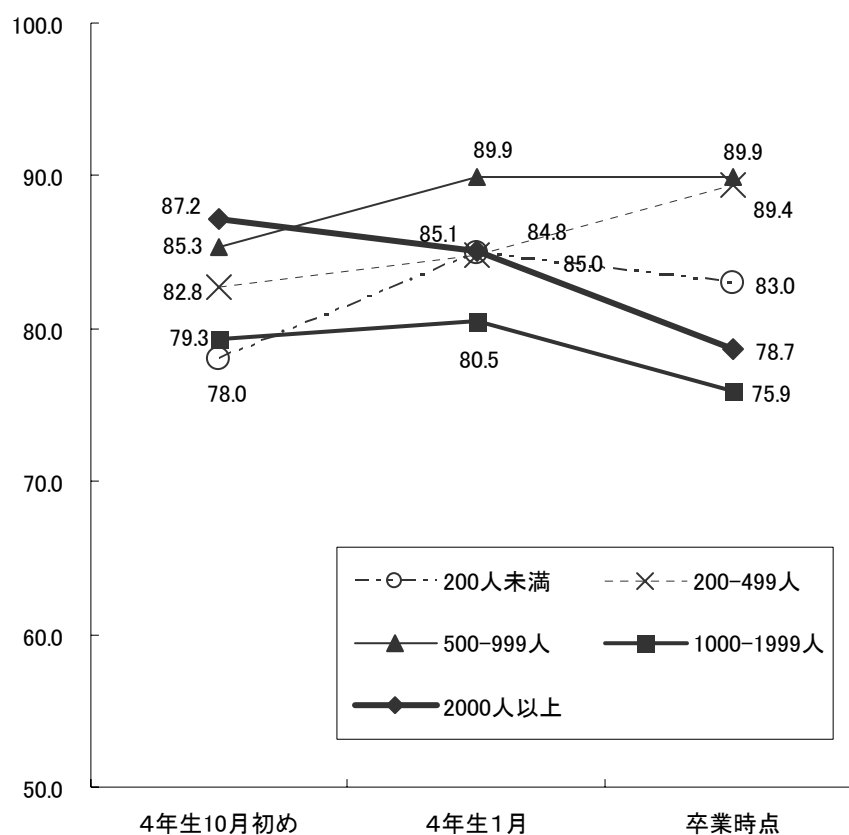
図表 I - 23 各時期における進路未決定者への指導・支援の実施状況（設置者別）



この指導・支援の時期別の実施比率を規模別に見たのが図表 I - 24である。卒業時点での支援の実施率の差が大きく、大規模校では実施率が低いが、200～499人、500～999人の規模の大学では9割近くが卒業時点での支援を行っている。

現在の採用スケジュールでは、卒業時点はすでに次の3年生の就職活動が活発に行われている時期であり、大規模校ほどこうした次の学生の支援に重点を置く大学が多く、その結果、進路未決定者への個別支援に十分手が回らない事態があるのではないかと考えられる。

図表 I - 24 各時期における進路未決定者への指導・支援実施状況（大学規模別）



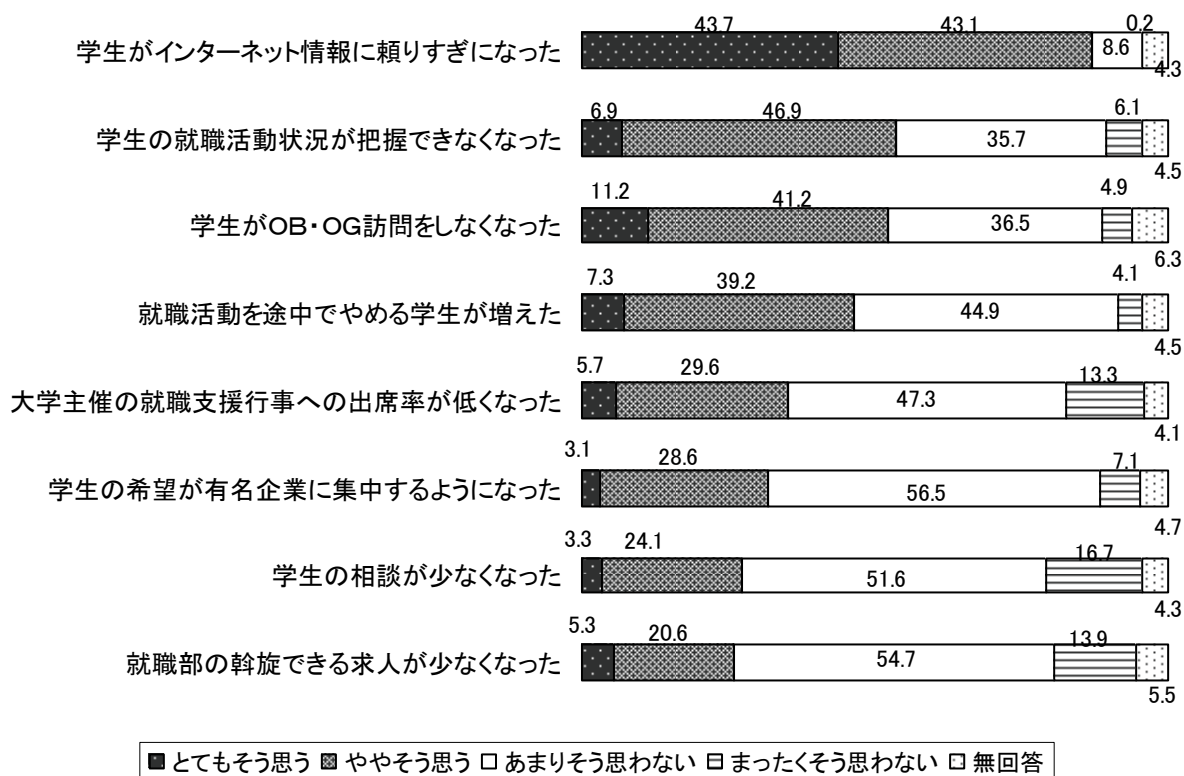
7. 学生の就職行動の変化と問題点

大学が就職支援・キャリア形成支援を充実させている背景にある一つの要因は、大卒採用のプロセスの変化や学生の就職行動の変化であろう。それをどう見ているか、まず、大学側から見た学生の就職行動についてみてみよう。

図表 I-25は、おもに就職に当たっての学生の行動について、4～5年前と比べて変化していると思うかどうか尋ねた結果である。

9割以上の大学が指摘する(「とてもそう思う」+「ややそう思う」)のは、「学生がインターネット情報に頼りすぎになった」という点である。ついで、「学生の就職活動状況が把握できなくなった」「学生がOB・OG訪問をしなくなった」「就職活動を途中で止める学生が増えた」も半数前後が指摘する大きな変化である。

図表 I-25 就職部から見た学生の就職行動等の変化



インターネットの影響については、自由回答の形でも回答を求めたが、具体的な問題点等の記入があった大学が、回答大学の6割の300校にも及び、非常に関心が強い問題であることがわかる。おもな指摘を図表 I-26に示す。

これらの記述から、「学生の就職活動状況が把握できなくなった」「学生がOB・OG訪問をしなくなった」「就職活動を途中で止める学生が増えた」といった変化も、インターネットを用いた就職活動の普及と関連して起こっていることが指摘できよう。

図表 I - 26 インターネット中心の就職活動に関する意見(自由回答)

●インターネットに頼り、自ら行動しない (132 校)

「パソコンに向かっているだけで就職活動をしている気分になってしまい、具体的なアクションをおこせない」「インターネットのサイトを開いて見ている事が就職活動と思って、その後行動出来ない学生が増えている」「インターネットで企業情報を得て、それで就職活動をしている気になっている学生が多くなっているように感じる。企業訪問やOB・OG訪問といった足を使う(コミュニケーションによる)活動が減少している」など、多数。

●インターネット情報の信頼性に問題

<ホームページの内容について> (18 校)

「企業が発信するネット上の情報は、自社のいいところだけを揚げており、学生はその一方的情報で判断しやすい」「インターネットの就職情報は企業・団体の一面しか提供しておらず、これに頼りすぎるとミスマッチを増長することが懸念される」「企業のホームページは企業側の都合で書かれているため、新聞や四季報など客観的にその企業を調査する知識・能力が必要である」など。

<学生の反応について> (48 校)

「企業のHPの出来の良し悪しだけからその企業のイメージを描きがちで、それによってその企業の実像が見えにくくなっている」「インターネットの情報が充実し過ぎていて(最近ではゲーム感覚で体感できたり、ムービーで雰囲気を見れたりする。就活の掲示板等の口コミ情報を間にうける。)勝手なイメージだけで企業の枠を狭める傾向にある」「インターネット上の口コミ、風評の類を信じる、かなり気にする」など。

●学生の選択力との関係で問題 (47 校)

「膨大な採用情報を集めても学生側に企業を選択する力がないと活用しきれないままに、ともすれば名前が知られている企業にエントリーが集中しがちである」「学生自身が「何をしたいのかが解っていない」中で情報が氾濫し、受験したい企業が把握出来ない不安がある」「情報量が多いゆえに、必要以上の情報を受け入れない為、偏った判断をしがちである」など

●インターネットの経由の求人情報しかみえない (15 校)

「(インターネットで早くから情報を得ているので)大学に送られてくる2月・3月の求人票は、全く学生には役に立っていない。しかし、5月に入ると就職情報サイトの新着求人は激減し、学生を不安にさせている。一方大学では5月に入ると中堅企業からの求人数が増加するにもかかわらず、学生は就職情報サイトに頼りすぎるあまり、激減する求人を見て、もう企業側の採用活動は終了してしまっていると思い、就職活動を諦めてしまう学生が実際には相当いるはずである」「大学で受理した求人票を軽視し、外部の求人情報を利用している学生が多い」「顕在求人だけでなく潜在求人もあることを忘れがちである」など

●公平さなどのプラス面あり (43 校)

「応募の機会が公正に得られるようになった」「全国の企業の情報が収集できるため、学生の就職活動の選択肢が増えた」「一般公募(的)であるため有名大学、無名大学(地方の新興大学)を問わず応募できるメリットがある」など

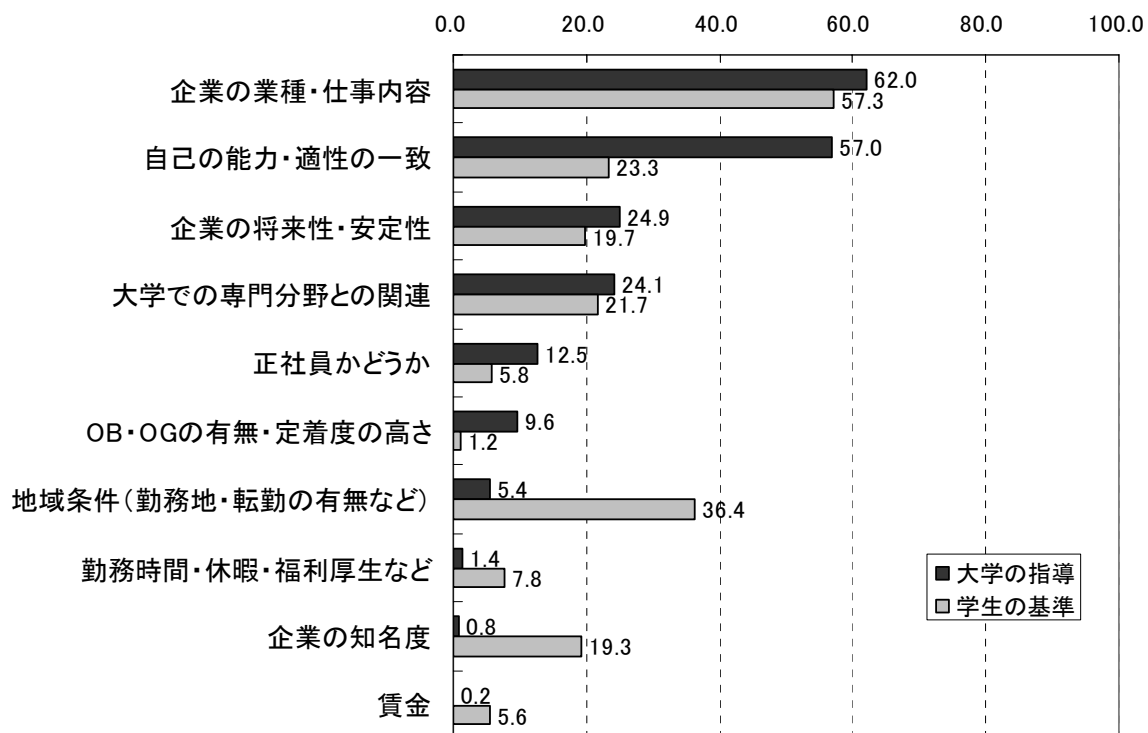
●その他 (115 校)

「気軽に応募できる為、責任感が薄れているように感じる。当日のキャンセルや無断欠席(説明会・試験など)など、指導に頭を痛めている」「キャンセルの連絡をしない学生や話ができない学生が増えた」「コミュニケーションをとる必要性が薄くなり、その結果、人事との接点も少ないため、学生自身がどのように人事と(企業と)コミュニケーションをとればいいのか分からなくなっている」「生の就職活動状況が把握しにくい」など

学生の就職行動に変化が起きているとはいえ、就職部／キャリアセンターでは、学生から多くの相談を受けている。会社・仕事選択についての相談を受ける際、大学側として意識する選択基準がある一方、相談に来る学生が持っていると思われる選択基準がある。

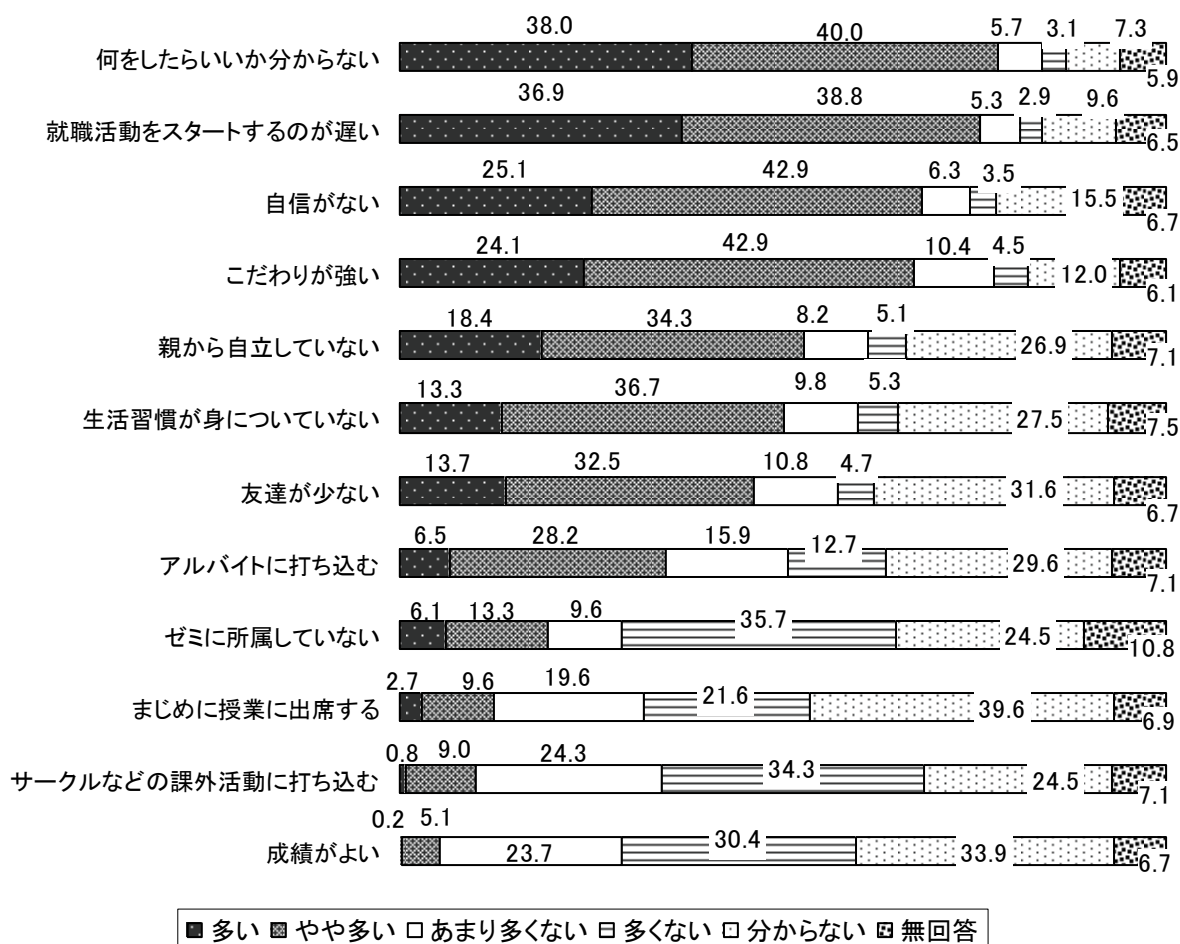
図表 I-27は、就職部／キャリアセンターからみたその相違である。「企業の業種・仕事内容」を最も重視する点は両者に共通する。学生の選択基準が大学の基準と異なると思われるのが、まず、「地域条件」と「会社の知名度」で、これへのこだわりが強い学生が多いのではないかと大学側は受け止めている。これに対して、大学側では、「自己の能力・適性の一致」という基準を重視する。具体的には、より合格可能性のある会社選択を意識させる指導が行われているのではないかとと思われる。

図表 I-27 就職部と学生の会社・仕事選択の基準の相違（2つまで○）



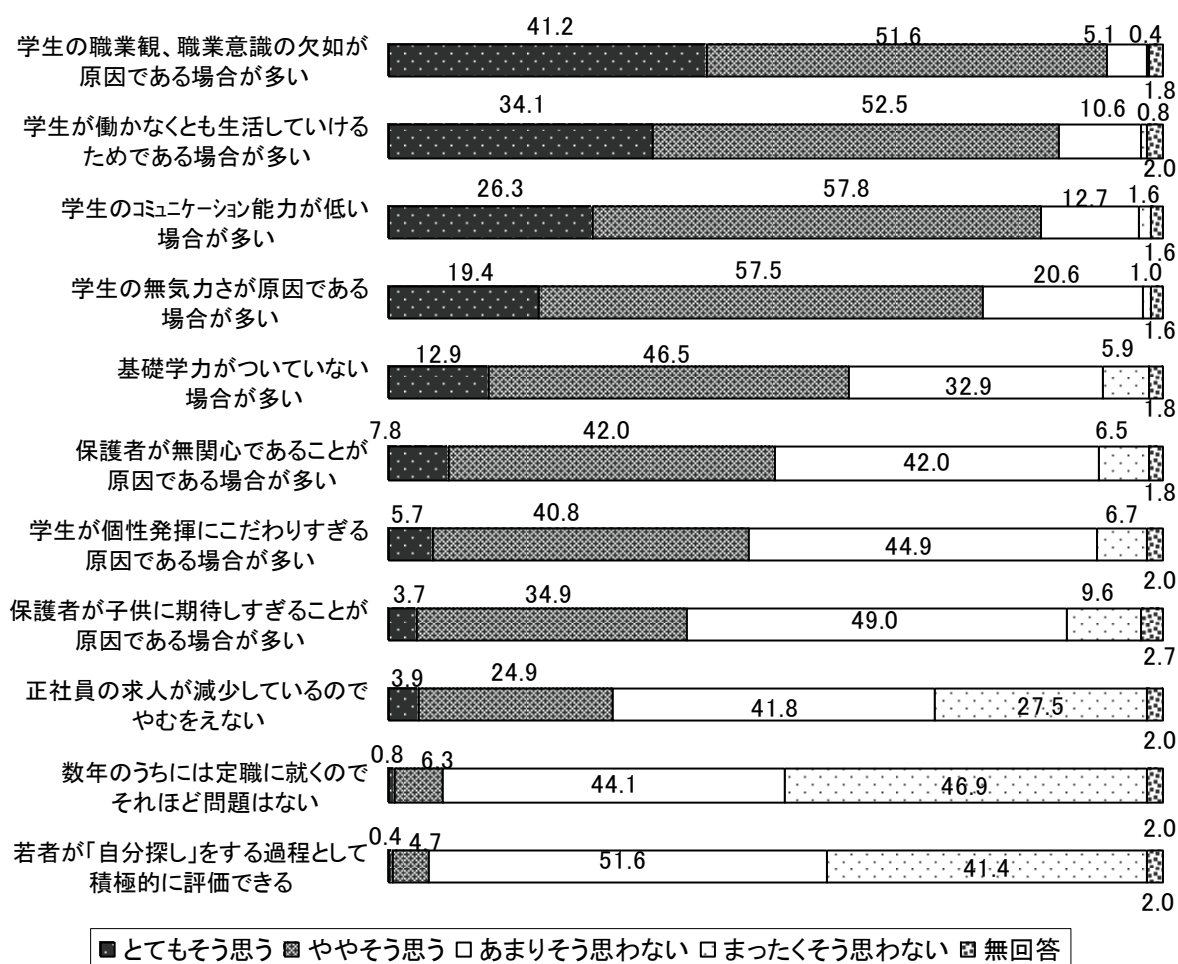
就職支援者として、進路が決まらないまま卒業する学生については、どう見ているのだろうか。図表 I-28は就職部／キャリアセンターの職員から見た進路未決定の学生の特徴である。「何をしたらいいか分からない」「就職活動をスタートするのが遅い」「自信がない」「こだわりが強い」という特徴を指摘するものが多い。

図表 I-28 就職部／キャリアセンターの職員から見た進路未決定者の特徴



次の図表 I-29は、就職部／キャリアセンターの職員の大卒無業者やフリーターの増加に対する意見である。「学生の職業観、職業意識の欠如が原因である場合が多い」「学生が働かなくとも生活していけるためである場合が多い」「学生のコミュニケーション能力が低い場合が多い」と考えている者の割合が高く、正社員求人の減少でやむをえないという者や「自分探し」として積極的な評価する者は非常に少ない。

図表 I-29 就職部／キャリアセンターの職員の
無業者やフリーターになる者に対する考え方



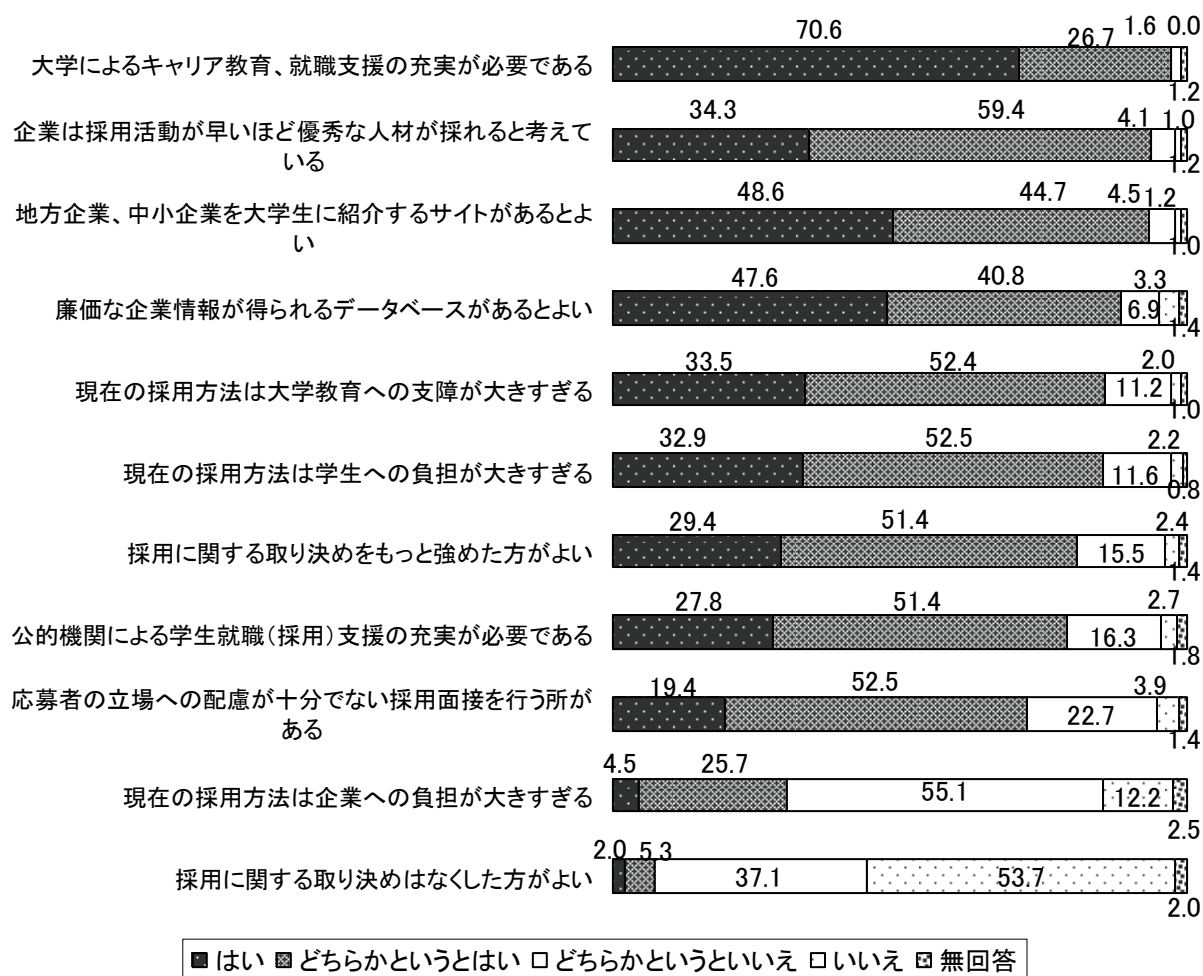
8. 現在の就職・採用の仕組みとスケジュールについての意見

図表 I - 30は、現在の大卒就職・採用のさまざまな問題に対しての就職部・キャリアセンターとしての意見である。

最も賛成が多いのは(「はい」+「どちらかというとはい」)、「大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要である」「企業は採用活動が早いほど優秀な人材が取れると考えている」「地方企業、中小企業を大学生に紹介するサイトがあるとよい」「廉価な企業情報が得られるデータベースがあるとよい」で、9割かそれ以上の大学が賛同している。

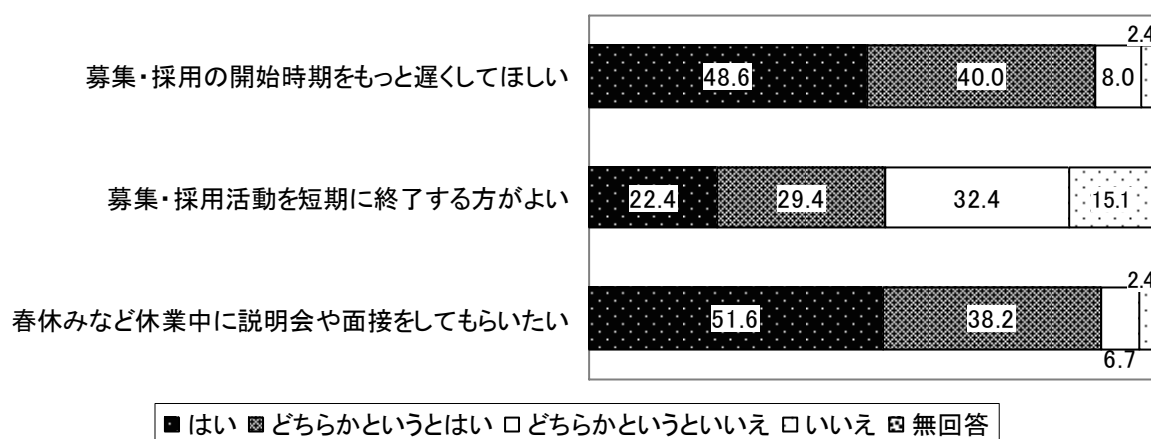
また、今の採用方法が大学教育や学生への負担となっているという意見への賛成も非常に多い。したがって、採用に関する取り決めについては8割がもっと強めることに賛成しており、取り決めをなくしたほうがよいという意見に賛成するものはほとんどない。

図表 I - 30 現在の大卒就職・採用についての意見



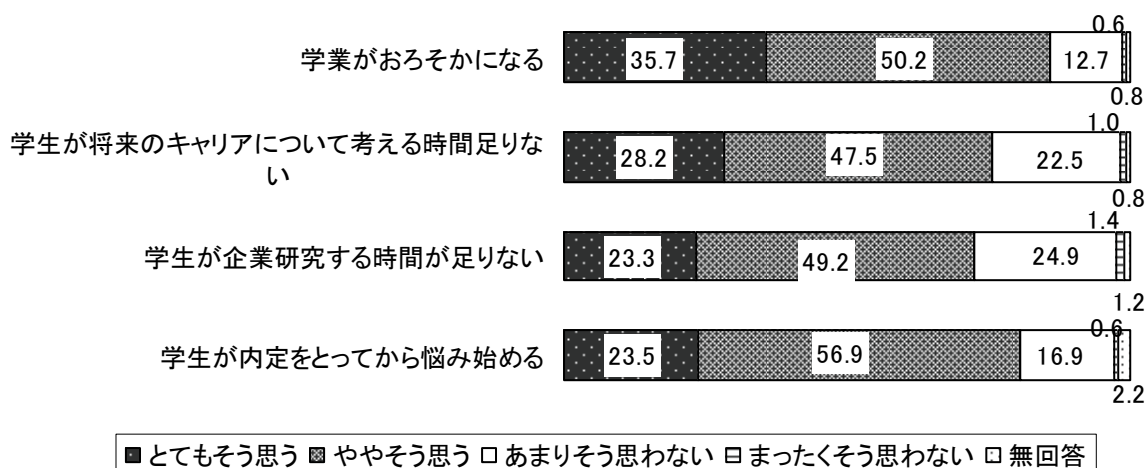
採用スケジュールについては、「募集・採用の開始時期をもっと遅くしてほしい」、および「春休みなど休業中に説明会や面接をしてもらいたい」という意見を支持する者が、どちらも9割を占め、大学側にとって、今の募集・採用スケジュールは非常に問題が多いことが明らかである。なお、就職活動の長期化が指摘されているものの、「短期に終了する方がよい」という意見を支持する者は半数にとどまった。

図表 I - 31 企業の募集・採用スケジュールについての意見



では、現在の採用スケジュールによってどのような問題が引き起こされているのか。大学側が「とてもそう思う」とした意見に注目すると(図表 I - 32)、「学業がおろそかになる」が最も多く、ついで、「学生が将来のキャリアについて考える時間が足りない」となっている。大学生にとって就職活動は将来のキャリアを考える契機ともなっており、就職活動と将来のキャリアの意識化は平行して起こっているという現実があるのだろう。それだけに、短期で終了することが望ましいとはいえないという意見となっていると思われる。

図表 I - 32 現在の採用スケジュールの問題



就職・採用活動やそのルールについても課題だと思われることなど自由に記入してもらった。記入数は289件あり、現在大きな問題関心が集まっていることが伺われる。主なものを図表 I - 33に示した。なお、別途記入欄のあるインターネット就職による問題、大学の支援や保護者等についての記入は除いている。回答は多重回答にてカウントした。

図表 I - 33 就職活動、採用活動、倫理憲章などについての意見(自由回答)

●内々定の学生に対する拘束の問題 (43校)

- ・ 内定した学生の拘束が甚しいケースがあり学生の自由な活動を妨げている (ex、内定通知の場で他社に辞退の電話をさせる)
- ・ 内定を出して1週間前後で入社承諾書の提出を求め、学生の自由な就職活動を阻害する企業が多い。そのことで学生・大学・企業のトラブルに発展するケースもある。10月1日までは、自由に気兼ねなく辞退できる制度を確立した方がよい。
- ・ 入社承諾書の提出や、後追い推薦書の提出など文章での拘束が最近目立つ。
- ・ 学生に対する拘束が強いように感じます。採用活動の早期化や長期化に加え、内定を出した後の拘束などが学生にとっては大きな負担になっているように感じます。
- ・ 内定後の拘束について、法的な力が無いにもかかわらず、強い態度で臨まれ、思い悩む学生が多い。
- ・ 内々定時点 (10/1以前) で誓約書を求める企業が多いのでやめてもらいたい。法的拘束力は生じないが自由応募が原則ならば実質的拘束力、強制力をもつ誓約書提出は求めるべきではない。
- ・ 現在の就職活動では、正式内定 (10/1) 以前に誓約書を提出しなければ内々定を取り消す企業がほとんどであり、学生への精神的拘束力は、相当高いと考えられる。

●採用活動の早期化・学事日程への支障 (130校)

①倫理憲章の一定の意義を認めるが、短期集中化などの問題あり (15校)

- ・ 倫理憲章遵守いただくことにより、採用活動の早期化は少し歯止めがかかっているが、一方採用活動時期の集中により、じっくり企業研究・分析する事が困難になっている。
- ・ 賛同企業は概ね遵守しており、共同宣言を公表する意義は大きい。しかし、一方で、選考が短期集中化しており、学生の就職活動が過密スケジュールである。
- ・ 以前の就職協定が廃止されてから、年々前倒しされてきたが、倫理憲章により、早期化に歯止めがかかった。就職協定も形骸化されていた面もあるが、何らかの取り決めは必要だと思う。

②倫理憲章の効力がない、現状の採用活動スケジュールに対する不満など (113校)

- ・ 毎年度、企業は倫理憲章を掲げてきますが、実際には変化が乏しく、学生は、早期からの活動開始、そして活動の長期化による精神的疲労に悩まされることとなります。正式内定日前の誓約書要求は当たり前になっている昨今の状況は、あんまりにも形骸化された倫理憲章であることを浮き彫りにしているようで残念な限りです。
- ・ 就職採用活動の開始時期や、内定 (内々定) など倫理憲章が守られているケースはまれであると思われる。
- ・ 倫理憲章はほとんど有名無実になっており、無力感がつのるばかり。
- ・ 企業の採用活動開始から内定までの期間が長すぎるケースが増えている (学生にとっては大変こまる)
- ・ 企業の1次試験から3次試験、内定通知までの期間が長いところがあり、学業に手がつかなくなったり、次のステップの就職活動への取り掛かりが遅くなったりする弊害がある。

具体的な要望としては、以下の通りである。

- ・ 企業の採用活動を長期休業中、土・日曜日、祝日を中心に行ってほしい。
- ・ 協定の復活！ガイダンス実施を休日に！
- ・ 現在の就職・採用活動は、学事日程に多大な影響を与えている。大学教育の質の低下をもたらす要因になっている。企業に対して求めることは・就職・採用活動の長期化・早期化を改めること。・採用活動は土・日・休日にする。

③内定後の研修の問題（2校）

- ・ 採用活動の早期化が問題となっているが、内定後に入社前の事前研修が100日間に及ぶものも珍しくなく、卒業研究に影響が出始めている。早期化と入社前研修で大学本来の授業を受けられずダブルで知的能力が低下している。研修は量的にも考え心理的負担の軽減と休日を利用し適切な時期に行ってほしい。
- ・ 4月1日以前に内々定を出し、囲い込みの為の事前研修等で学業に支障をきたす。

●採用活動に関するトラブル、意見（親の職業、セクハラ、男女差別など）

①セクハラや親の職業など、面接場面でのトラブル

- ・ 面接で親のことをかなり聞かれ嫌な思いをした学生、内定者懇親会でセクハラ発言を受け入社意欲を低下させている学生もいる。内定承諾書に保護者および第三者のサインを求めるなど、やや程度をこす企業の対応があるのは残念である。

②男女差別に関わるトラブル

- ・ 男女雇用機会均等法が施行され、求人票には採用情報に男・女の標記はないが、「女性は採用しない」は、知っておきたい情報である。女子学生に薦めても、時間と労力の無駄をさせてしまったと感じる事がある。
- ・ 男女平等と云いながら、面接等だけ表面上で行い、不採用ということもあり考えさせられる。
- ・ 採用側は、女性の就職について一層積極的に取り組んでいただきたい。（企業就職）
- ・ 「公平・公正な採用の徹底」の中にある男女雇用機会均等法の本質には反するが、職種により企業内で男・女どちらかを採用することに決まっていれば求人票に、その旨、表示しておいて貰った方が、求職側（学生）としては、受験の手間が省けて助かる。

③選考の不透明性

- ・ インターネットにより企業の情報の開示は進んだが、選考は相変わらず不透明である。「連絡なければ縁がない」という不合格処理は理不尽である。
- ・ 学生が知りたい情報であるにも関わらず、企業の説明会において採用条件や処遇についての説明が不足していることが多くみられる。

●公的機関に対する要望

- ・ 学生職業センター等、公的機関は土日も営業して欲しい。
- ・ 倫理憲章を各企業が守ること。そのために主旨を徹底するよう公的機関からも指導してもらいたい
- ・ フリーター、ニートの増加等、我国の就業構造の大きな変化を背景に貴省管轄の様々な施設、活動が活発化しているが、それぞれが単独で目標、成果を競っている感は否めない。もっと大学、就職、キャリア支援部署との連携、協力を深めたい。職業紹介でも地元のハローワークからの協力を求めたい。
- ・ 今後、国が主導となって、紳士的な採用活動を行っている企業に対し、認証を与える等して企業イメージも向上でき、かつ、学生が安心して就職活動を行える環境づくりを行ってほしい。
- ・ 内定後の辞退に対して、企業毎の対応でなく、統一した見解を示して欲しい。

9. 就職支援・キャリア形成支援への自己評価と今後の展開

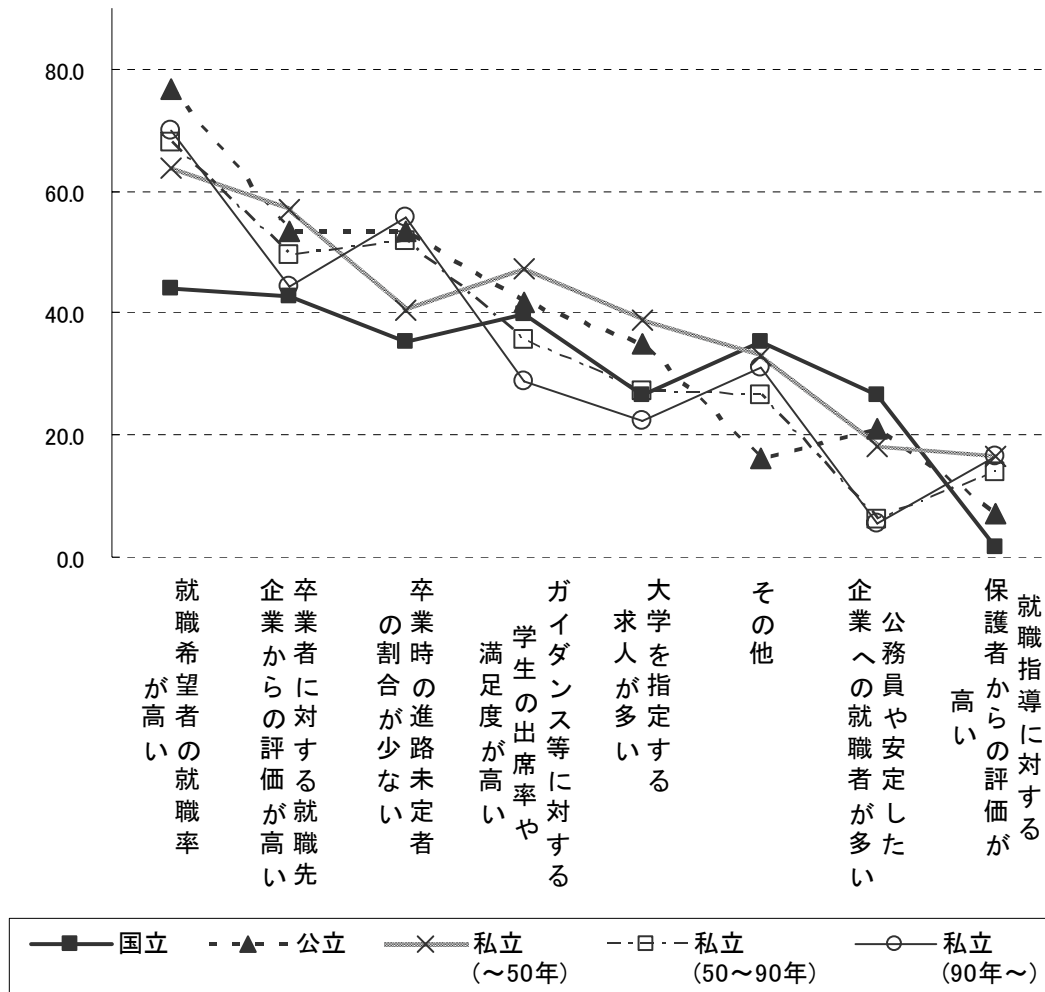
すでに見たとおり、多くの大学が「大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要である」（図表 I-30）と認識している。では、現在各大学が行っている就職支援・キャリア形成支援については、どう評価しているのだろうか。図表 I-34に示すとおり、その自己評価は決して低いものではない。最頻値を見れば、70点または80点という水準で、平均値も71点となっている。何校か20点から40点の低い数値をつけることもあるが、おおむね合格点の水準にあるということだろう。それぞれの大学の自負がうかがえる。

図表 I-34 就職支援・キャリア形成支援への自己評価（点/100点）（設置者別）

	合計	国立	公立	私立 (～50年)	私立 (50～90年)	私立 (90年～)
平均値	71.8	66.5	67.4	72.8	73.6	73.6
最頻値	80.0	70.0	80.0	80.0	70.0	70.0
最小値	0.0	35.0	0.0	40.0	20.0	30.0
最大値	100.0	90.0	95.0	95.0	99.0	100.0
標準偏差	13.3	13.3	19.8	11.8	12.4	11.3

ではどういう理由でそうした判断をしているのか。理由としては、「就職希望者の就職率が高い」「卒業生に対する求職先企業からの評価が高い」「卒業時の進路未決定者が少ない」を挙げる学校が多い（図表 I - 35）。卒業後の実態を根拠にした判断であると言える。

図表 I - 35 自己評価の判断理由（複数回答）（設置者別）



今後、就職指導・キャリア形成支援をどのように展開していきたいかを尋ねると、最も多くの大学があげたのは「教員の積極的な協力を求めたい」(76.1%)であり、ついで、「キャリア教育についての正規の授業科目を設置・拡大したい」(63.0%)「職員のカウンセリングマインドを高めたい」(62.6%)であった。

図表 I-36は、これを設置者別に見た。国公立いずれも「教員の積極的な協力」を求める声強いが、第2位は、国立では「就職担当職員を増やしたい」、私立では「職員のカウンセリングマインドを高めたい」と異なっている。

図表 I-36 就職指導・キャリア形成支援の今後の展開（複数回答）（設置者別）

