

## 2019年度キャリア・就職支援への取り組み調査

2019年8月



- 内容** 大学等のキャリア・就職支援の実態に関する調査
- 実施期間** 2019年6月10日～2019年7月5日
- 調査対象** 全国の大学就職支援担当部署・窓口
- 調査方法** 以下のいずれかの方法で回答
- ・WEBフォームへ入力
  - ・回答用紙をFAXにて返送もしくは弊社担当者へ手渡し

### 回答属性データ

カテゴリー	国公立	私立	全体
学校別回答数	125	396	521
キャンパス別の回答数	6	55	61
<b>総計</b>	<b>131</b>	<b>451</b>	<b>582</b>

※キャンパス別とは・・・同じ大学でも就職窓口が個別に存在し、独自の支援を行っているケースがあるため、各1回答として集計した。

学校所在地	国公立	私立	全体
北海道	8	21	29
東北	15	23	38
関東	18	176	194
甲信越	11	19	30
北陸	7	9	16
東海	12	54	66
関西	20	89	109
中国	13	20	33
四国	6	7	13
九州	21	33	54
<b>総計</b>	<b>131</b>	<b>451</b>	<b>582</b>

■ 本資料について  資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 リサーチ&マーケティング部

TEL: 03(6267)4571 / E-mail: myrm@mynavi.jp

## 口質問事項

1)2020年卒向け就職ガイダンスについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生の延べ参加人数の増減【前期・インターンシップガイダンス・夏休み明け～年末・年明け・全期間】</li> <li>・開催回数の増減</li> <li>・2020年卒及び2021年卒の就職ガイダンス開始時期</li> <li>・2020年卒→2021年卒の開始時期の変化</li> </ul>
2)2020年卒向けの求人(票)の受付や障がいのある学生への就職支援の取り組み・学校推薦状の発行について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人(票)の受付社数の増減</li> <li>・求人票の受付延べ件数(2019年卒、2020年卒)</li> <li>・企業人事訪問社数の増減</li> <li>・キャリアセンターへの負荷増減</li> <li>・キャリアセンターのミッションでの優先順位</li> <li>・障がいのある学生への就職支援の取り組み</li> <li>・【理系】学校推薦状発行開始時期</li> </ul>
3)2020年卒向けの採用広報を目的としない企業を招いての業界研究セミナーについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界研究セミナー実施の有無</li> <li>・2020年卒学生の延べ参加人数の増減・増減割合</li> <li>・開催回数(日数)の増減</li> <li>・2020年卒・2021年卒向け業界研究セミナー開始時期</li> </ul>
4)2020年卒向けの採用広報を目的とした学内企業説明会について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内企業説明会実施の有無</li> <li>・2020年卒の延べ参加人数の増減・増減割合</li> <li>・開催回数(日数)の増減</li> <li>・2020年卒・2021年卒向け学内企業説明会開始時期</li> <li>・2020年卒向け延べ参加企業数平均</li> <li>・2020年卒向けから新規参入の企業数平均</li> </ul>
5)新卒紹介について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒紹介における各校の状況</li> <li>・新卒紹介の案内開始希望月</li> <li>・新卒紹介における今後の対応</li> </ul>
6)低学年次からのキャリア教育(正課)やインターンシップについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア教育実施の有無</li> <li>・キャリア教育の開始時期</li> <li>・キャリア教育(正課)のなかで取り組んでいる内容</li> <li>・大学で実施する、単位認定をしているインターンシップの有無</li> <li>・有償インターンシップについて</li> <li>・低学年向けアセスメントツール実施の有無</li> </ul>
7)グローバル人材について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人留学生の国内就職希望者数平均・分布</li> <li>・就職支援の実施・実施予定の有無</li> <li>・外国人留学生向け就職支援プログラムの内容</li> <li>・今後取り組みたいプログラムの内容</li> <li>・日本人留学経験者への特別な就職支援の有無</li> <li>・日本人留学経験者向けプログラムの内容</li> <li>・今後取り組みたいプログラムの内容</li> <li>・マイナビの日本人留学生就職支援についての認知度</li> </ul>
8)今後の採用のあり方について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の新卒一括採用が維持されることについて</li> <li>・新卒・既卒を問わず専門スキルを重視した通年での採用、留学等の課外活動に配慮した採用が検討されていることについて</li> <li>・採用活動が多様化、複線化することについて</li> </ul>
9)自由記述	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昨今のインターンシップ事情について</li> <li>・有償のインターンシップについて</li> <li>・現在の新卒一括採用が維持されることについて</li> <li>・新卒・既卒を問わず専門スキルを重視した通年での採用、留学等の課外活動に配慮した採用が検討されていることについて</li> <li>・採用活動が多様化・複線化することについて</li> <li>・今後の就職支援について</li> </ul>

## □調査結果 概要

### ■1) 就職ガイダンスについて(P4-6)

2020年卒学生向けの就職ガイダンスの延べ参加人数は、インターンシップガイダンスを除く全期間で、「減少」が「増加」を上回り、全体的にガイダンスへの参加人数は減少傾向にある。インターンシップガイダンスのみ「増加」(32.4%)が、「減少」(13.1%)を大幅に上回っており、学生のインターンシップへの注目度は高い。就職ガイダンス開始時期について2020年卒と2021年卒(予定含む)を比較すると、いずれもピークは「学部3年、院1年の4月」であるが、2021年卒(44.2%)は2020年卒(39.4%)より4.8pt高い。就職ガイダンスの開始時期を「早める予定」(17.2%、前年比1.8pt増)と回答した大学の割合も若干増加していることから開始時期が前倒し傾向にあると見られる。

### ■2) 求人(票)の受付や障がいのある学生への就職支援の取り組み・学校推薦状の発行について(P7-8)

求人(票)の受付社数について「前年度並み」との回答が51.6%と半数を超える。一方、2017年卒では52.2%であった「増加」が2020年卒では35.3%まで減少していることから、求人(票)の受付総数は依然増加しつつも、伸び率は緩やかになっている。キャリアセンターのミッションでの優先順位1位においては、「学生個々人の満足度向上」(52.6%、前年比1.9pt増)が最も多く、「就職希望者に占める就職率の向上」(36.9%、3.6pt減)が続いていた。優先順位1位～5位をまとめた総合順位で前年調査と比較すると、前年4位の「大企業への就職人数増」が、前年5位の「特定業種(公務員等)への就職率向上」を若干下回り5位へ順位を下げる結果となった。理系の学校推薦状発行開始時期は、「4月以前」が37.2%で、前々年の28.5%、前年の33.0%から更に増加しており、学校推薦状の発行開始が年々早まる傾向にある。

### ■3) 採用広報を目的としない企業を招いての業界研究セミナーについて(P9-10)

2020年卒学生への採用広報を目的としない業界研究セミナーは、前年より2.5pt減少しているものの8割程の大学で実施されていた。参加人数は2019年卒と比較すると、「減少」しているとの回答は3割程(31.0%、前年比3.5pt)増加しており、業界研究セミナーへの参加人数は減少傾向にあると言える。開催時期は、2020年卒では前年同様「学部3年、院1年の11月」(28.4%)にピークが来ていたが、2021年卒(予定含む)については、「学部3年、院1年の10月」(21.0%)と「学部3年、院1年の11月」(21.2%)にピークが分散されており、前倒しで開催する学校が増加しているようだ。

### ■4) 採用広報を目的とした学内企業説明会について(P11-13)

2019年度の学内企業説明会実施率は86.1%(前年比2.2pt減)であった。延べ参加人数は2019年卒と比較して4割が「減った」と回答しており、特に国立では半数を超えている。開催回数は「前年度並み」が71.1%(前年比2.3pt増)、「減らした/減らす予定」が15.7%(前年比4.3pt増)で減少傾向にあり、参加人数の「減少」との関連性が窺える。開催時期は、2020年卒広報活動開始直後の3月に集中しているが、2021年卒では、広報活動開始の3月より前に学内企業説明会の開催を予定する大学(23.6%、2020年卒比6.6pt増)が増加しており、学生の活動状況の早期化に対応する姿勢が見える。

### ■5) 新卒紹介について(P14)

新卒紹介における各校の状況は、「特に何もしていない」(39.4%、前年比6.6pt減)、「情報は集めているが、学生には勧めていない」(14.1%、4.5pt増)という回答が半数程であったが、今後の対応を見ると、「より積極的に案内したい+案内してもよい」が32.1%と前年より2.5pt増加しており、就職活動後半戦において新卒紹介を利用した支援も視野に入れているようだ。売り手市場といえども後半戦を戦う学生向けに、手厚いフォローを行うための施策を整えようとするキャリアセンターの姿勢が窺える。

### ■6) 低学年次からのキャリア教育(正課)やインターンシップについて(P15-16)

キャリア教育の実施の有無については84.9%の大学が実施している。キャリア教育の開始時期は大学1年次前期が最も多く(70.2%、前年比4.5pt増)、特に国立では、75.2%の大学が1年次前期と回答している。キャリア教育の中で取り組んでいる内容を、低学年(大学1・2年生)、大学3年・院1年生、大学4年・院2年生の対象別に聞いたところ、低学年では「職業観涵養、キャリア形成を目的とした授業」(90.0%)が1位。2位に「社会人基礎力の醸成を目的とした授業」(74.8%)が入り、「働くことに関するルール(労働関係法令等)の授業」(27.9%)の順で続いている。就職活動を意識する「大学3年・院1年生」の授業では、1位と2位は低学年と変わらずだが、3位に「資格取得・就職対策等を目的とした授業」(39.2%)が入り、就職活動に向けて具体的な内容が取上げられていた。就職活動が本格化する「大学4年・院2年生」においては「この対象では実施していない」(56.2%)がトップであった。「職業観涵養、キャリア形成を目的とした授業」(32.6%)「社会人基礎力の醸成を目的とした授業」(27.7%)は、この対象でも上位となっている。大学で実施する、単位認定等を行うインターンシップの有無に関しては8割以上の大学が「ある」と回答していた。

### ■7) グローバル人材について(P17-18)

外国人留学生の日本国内での就職を希望する学生の平均は27.5人と前年の18.3人を大きく上回った。国立では40.8人と全体平均を大きく上回っていた。4分の3の大学で、外国人留学生に対する「就職支援を実施している(実施している+今年度実施予定はある)」と回答していた。支援内容では「外国人留学生向けの日本での就職活動に関するガイダンス」(69.5%)、「エントリーシート添削」(61.3%)、「模擬面接(54.0%)」が上位であった。日本人の留学経験者への特別な就職支援については、「実施しておらず、当座の実施予定もない」との回答が82.0%となり、就職活動については他の学生と変わらず学生自身で行うことが多いようである。

### ■8) 今後の採用のあり方について(P19)

2019年4月22日の『採用と大学教育の未来に関する産学協議会』において、現行の新卒一括採用に加えて、ジョブ型採用(新卒・既卒問わず専門スキルを重視した通年での採用、また留学生や留学経験者の採用)など採用活動の複線化、多様化が議論されている。それについての考えを聞いたところ、現在の新卒一括採用が維持されることについては、「賛成+どちらか」と賛成が84.7%と現行の一括採用を望む声が多い。新卒・既卒問わず専門スキルを重視した通年での採用、また留学生や留学経験者の採用では「賛成+どちらか」と賛成が75.2%、採用活動が多様化・複線化することについても63.4%と好意的な回答が比較的多かった。

(1) 就職ガイダンスについて

2020年卒学生の延べ参加人数の増減

【前期】	全体(n=566)	国公立(n=128)	私立(n=438)	参考:前年調査
増加	19.4%	23.4%	18.3%	21.8%
前年度並み	59.5%	48.4%	62.8%	56.9%
減少	21.0%	28.1%	18.9%	21.2%

【インターンシップガイダンス】	全体(n=550)	国公立(n=122)	私立(n=428)	参考:前年調査
増加	32.4%	37.7%	30.8%	38.3%
前年度並み	54.5%	46.7%	56.8%	49.7%
減少	13.1%	15.6%	12.4%	12.0%

【夏休み明け～年末】	全体(n=565)	国公立(n=127)	私立(n=438)	参考:前年調査
増加	12.9%	9.4%	13.9%	18.9%
前年度並み	55.9%	35.4%	61.9%	53.5%
減少	31.2%	55.1%	24.2%	27.5%

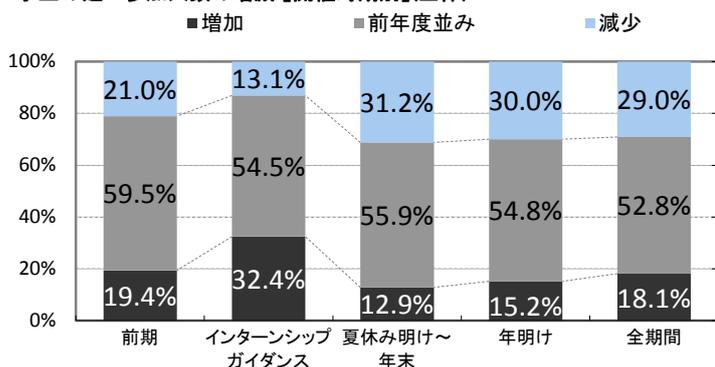
【年明け】	全体(n=564)	国公立(n=127)	私立(n=437)	参考:前年調査
増加	15.2%	15.7%	15.1%	21.8%
前年度並み	54.8%	36.2%	60.2%	54.7%
減少	30.0%	48.0%	24.7%	23.5%

【全期間】	全体(n=568)	国公立(n=128)	私立(n=440)	参考:前年調査
増加	18.1%	17.2%	18.4%	24.4%
前年度並み	52.8%	36.7%	57.5%	49.4%
減少	29.0%	46.1%	24.1%	26.3%

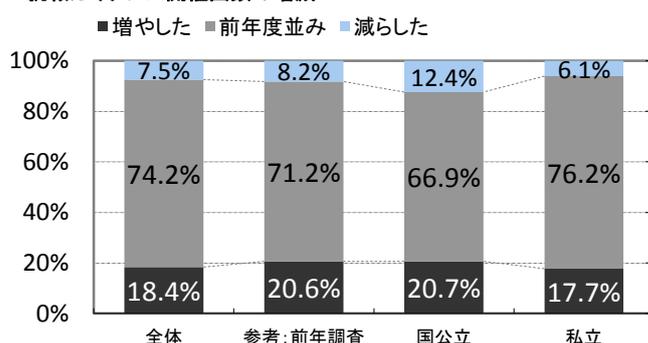
2020年卒向け就職ガイダンス開催回数の増減

	全体(n=550)	国公立(n=121)	私立(n=429)	参考:前年調査
増やした	18.4%	20.7%	17.7%	20.6%
前年度並み	74.2%	66.9%	76.2%	71.2%
減らした	7.5%	12.4%	6.1%	8.2%

学生の延べ参加人数の増減【開催時期別】(全体)



就職ガイダンス開催回数の増減



延べ参加人数の増減(2018年卒～2020年卒)

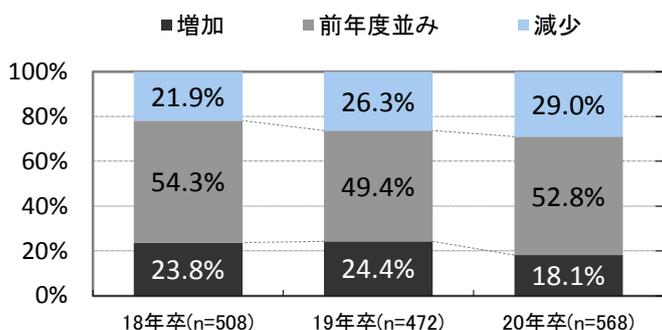
	18年卒(n=508)	19年卒(n=472)	20年卒(n=568)
増加	23.8%	24.4%	18.1%
前年度並み	54.3%	49.4%	52.8%
減少	21.9%	26.3%	29.0%

就職ガイダンス開催回数の増減(2018年卒～2020年卒)

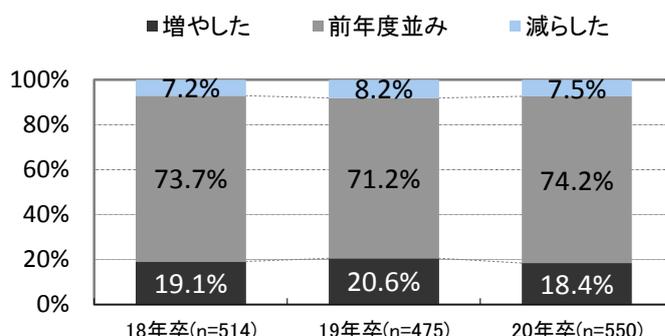
	18年卒(n=514)	19年卒(n=475)	20年卒(n=550)
増やした	19.1%	20.6%	18.4%
前年度並み	73.7%	71.2%	74.2%
減らした	7.2%	8.2%	7.5%

<2019年度キャリア・就職支援への取り組み調査>

学生の延べ参加人数の増減(2018年卒～2020年卒)



就職ガイダンス開催回数増減(2018年卒～2020年卒)



就職ガイダンスの開始時期

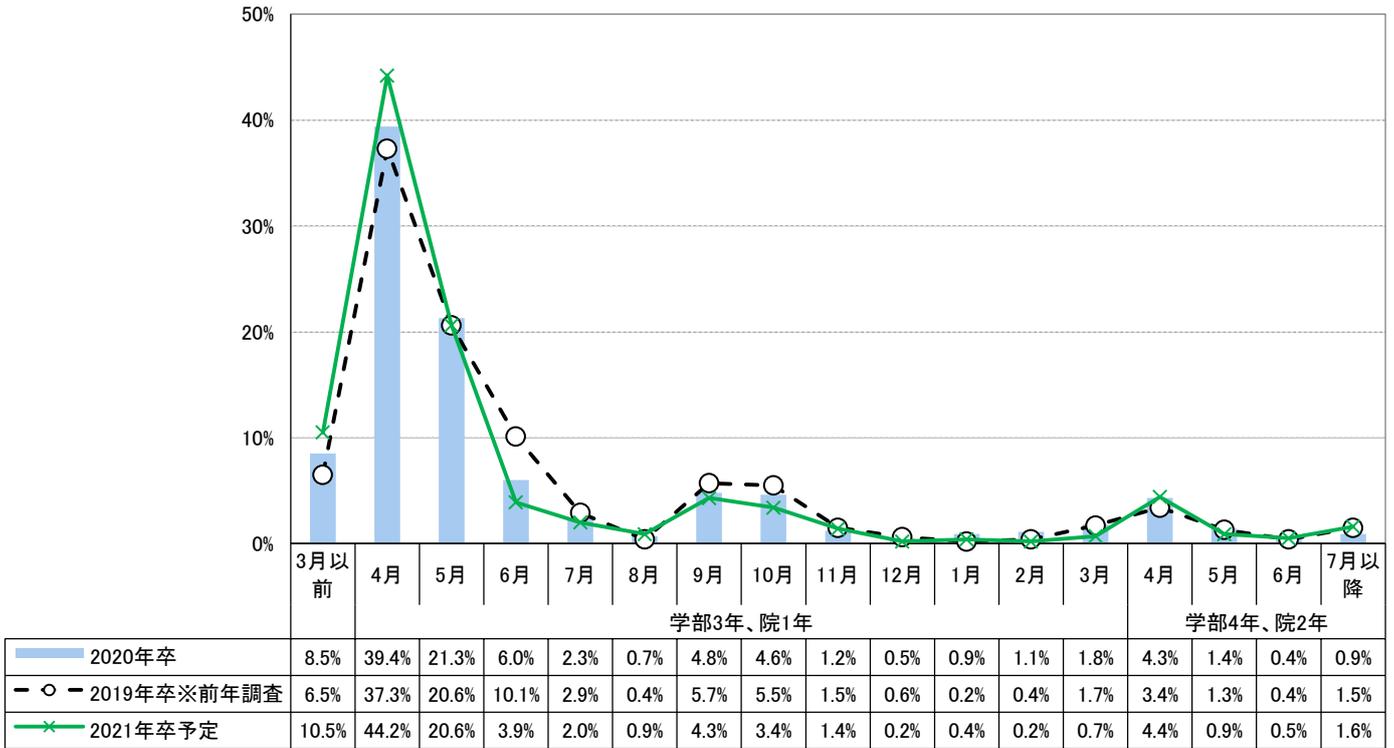
2020年卒向け 就職ガイダンスの開始時期

	全体(n=564)	国公立(n=128)	私立(n=436)	参考:前年調査
2018年3月以前	8.5%	5.5%	9.4%	6.5%
2018年4月	39.4%	41.4%	38.8%	37.3%
2018年5月	21.3%	28.1%	19.3%	20.6%
2018年6月	6.0%	4.7%	6.4%	10.1%
2018年7月	2.3%	1.6%	2.5%	2.9%
2018年8月	0.7%	-	0.9%	0.4%
2018年9月	4.8%	2.3%	5.5%	5.7%
2018年10月	4.6%	7.0%	3.9%	5.5%
2018年11月	1.2%	1.6%	1.1%	1.5%
2018年12月	0.5%	-	0.7%	0.6%
2019年1月	0.9%	0.8%	0.9%	0.2%
2019年2月	1.1%	0.8%	1.1%	0.4%
2019年3月	1.8%	0.8%	2.1%	1.7%
2019年4月	4.3%	2.3%	4.8%	3.4%
2019年5月	1.4%	2.3%	1.1%	1.3%
2019年6月	0.4%	0.8%	0.2%	0.4%
2019年7月以降	0.9%	-	1.1%	1.5%

2021年卒向け 就職ガイダンスの開始予定時期

	全体(n=563)	国公立(n=128)	私立(n=435)	参考:前年調査
2019年3月以前	10.5%	5.5%	12.0%	5.1%
2019年4月	44.2%	49.2%	42.8%	41.2%
2019年5月	20.6%	23.4%	19.8%	23.5%
2019年6月	3.9%	3.1%	4.1%	6.1%
2019年7月	2.0%	1.6%	2.1%	3.2%
2019年8月	0.9%	0.8%	0.9%	0.4%
2019年9月	4.3%	2.3%	4.8%	5.5%
2019年10月	3.4%	7.0%	2.3%	4.0%
2019年11月	1.4%	0.8%	1.6%	1.5%
2019年12月	0.2%	-	0.2%	0.6%
2020年1月	0.4%	0.8%	0.2%	-
2020年2月	0.2%	-	0.2%	0.6%
2020年3月	0.7%	-	0.9%	1.5%
2020年4月	4.4%	3.9%	4.6%	4.0%
2020年5月	0.9%	0.8%	0.9%	1.5%
2020年6月	0.5%	0.8%	0.5%	0.6%
2020年7月以降	1.6%	-	2.1%	0.6%

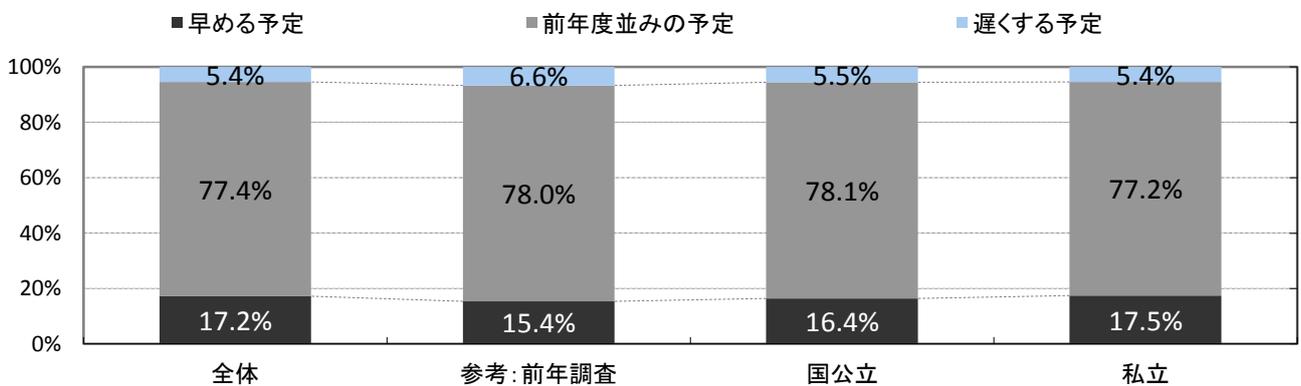
就職ガイダンスの開始時期



2020年卒→2021年卒の開始時期の変化

	全体(n=557)	国公立(n=128)	私立(n=429)	参考:前年調査
早める予定	17.2%	16.4%	17.5%	15.4%
前年度並みの予定	77.4%	78.1%	77.2%	78.0%
遅くする予定	5.4%	5.5%	5.4%	6.6%

2020年卒→2021年卒の開始時期の変化



(2) 求人(票)の受付や障がいのある学生への就職支援の取り組み・学校推薦状の発行について

求人(票)の受付社数の増減

	全体	国公立	私立	参考:前年調査
増加	35.3%	33.6%	35.7%	46.6%
前年度並み	51.6%	48.8%	52.4%	42.7%
減少	13.1%	17.6%	11.8%	10.7%

求人(票)の受付社数の増減(2017年卒~2020年卒)

	17年卒(n=427)	18年卒(n=510)	19年卒(n=466)	20年卒(n=556)
増加	52.2%	50.0%	46.6%	35.3%
前年度並み	44.5%	43.1%	42.7%	51.6%
減少	3.3%	6.9%	10.7%	13.1%

求人(票)の受付延べ件数

	全体(n=357)	国公立(n=81)	私立(n=276)	参考:前年調査
求人(票)の2019年卒の受付延べ件数平均	7,055	6,653	7,174	5,637

	全体(n=324)	国公立(n=77)	私立(n=247)	参考:前年調査
求人(票)の2020年卒の受付延べ件数平均	6,195	5,933	6,277	4,389

人事担当者がキャリアセンターに求人(票)を直接持参した社数

	全体(n=544)	国公立(n=116)	私立(n=428)	参考:前年調査
増えた	29.2%	23.3%	30.8%	40.6%
前年度並み	65.1%	69.8%	63.8%	54.3%
減った	5.7%	6.9%	5.4%	5.2%

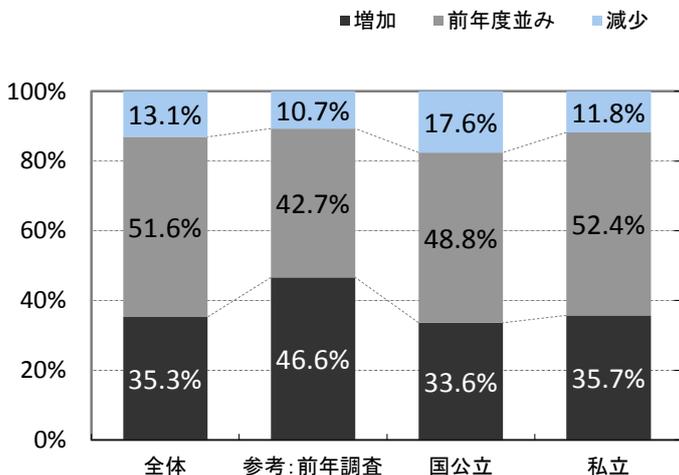
キャリアセンターの負担は2019年卒と比べて

	全体(n=555)	国公立(n=121)	私立(n=434)	参考:前年調査
増えた	35.7%	28.1%	37.8%	40.7%
影響ない	62.3%	67.8%	60.8%	57.0%
減った	2.0%	4.1%	1.4%	2.3%

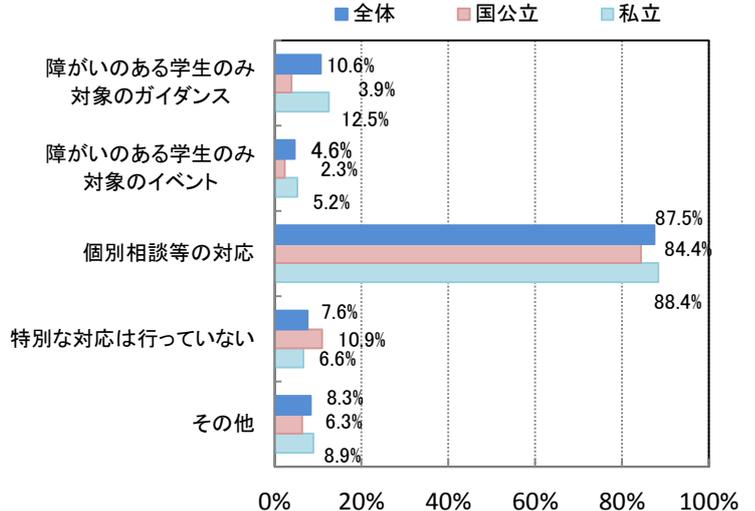
障がいのある学生への就職支援の取り組み(複数回答)

	全体(n=567)	国公立(n=128)	私立(n=439)	参考:前年調査
障がいのある学生のみ対象のガイダンス	10.6%	3.9%	12.5%	9.0%
障がいのある学生のみ対象のイベント	4.6%	2.3%	5.2%	4.4%
個別相談等の対応	87.5%	84.4%	88.4%	88.9%
特別な対応は行っていない	7.6%	10.9%	6.6%	8.8%
その他	8.3%	6.3%	8.9%	8.2%

求人(票)受付社数の増減



障がいのある学生への就職支援の取り組み



<2019年度キャリア・就職支援への取り組み調査>

キャリアセンターのミッションでの優先順位1位

	全体(n=477)	国公立(n=97)	私立(n=380)	参考:前年調査
就職希望者に占める就職率の向上	36.9%	39.2%	36.3%	40.5%
大企業への就職人数増	4.8%	1.0%	5.8%	2.4%
学生個々人の満足度向上	52.6%	47.4%	53.9%	50.7%
地域企業への人材輩出数の増加	1.9%	4.1%	1.3%	2.7%
特定業種(公務員等)への就職率向上	3.8%	8.2%	2.6%	3.7%

キャリアセンターのミッションでの優先順位

1位~5位(全体(n=477))

	1位	2位	3位	4位	5位
就職希望者に占める就職率の向上	36.9%	40.7%	12.4%	5.0%	5.0%
大企業への就職人数増	4.8%	6.7%	26.2%	27.7%	34.6%
学生個々人の満足度向上	52.6%	31.9%	9.9%	4.8%	0.8%
地域企業への人材輩出数の増加	1.9%	10.7%	29.8%	30.6%	27.0%
特定業種(公務員等)への就職率向上	3.8%	10.1%	21.8%	31.9%	32.5%

※参考:2018年度調査

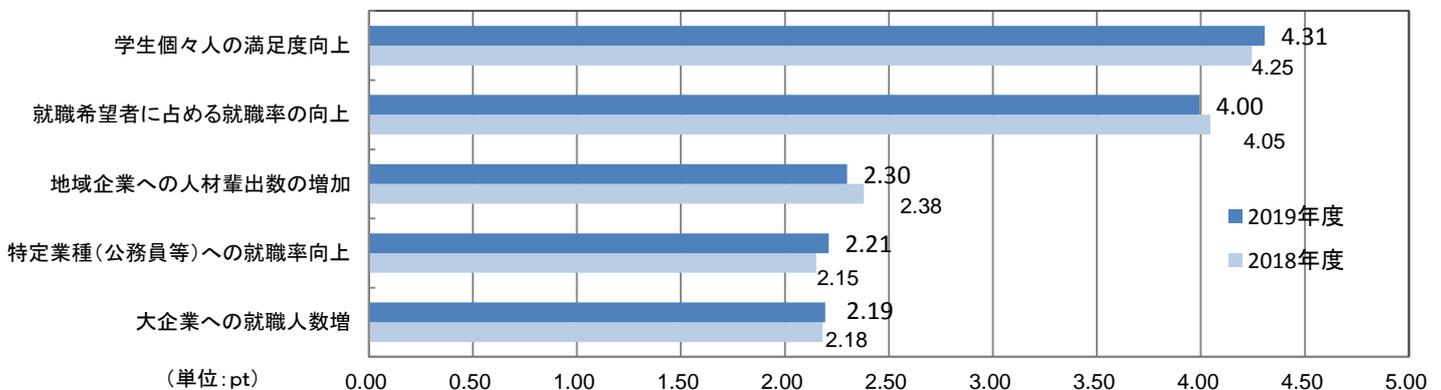
キャリアセンターのミッションでの優先順位

1位~5位(全体(n=410))

	1位	2位	3位	4位	5位
就職希望者に占める就職率の向上	40.5%	38.3%	10.2%	7.3%	3.7%
大企業への就職人数増	2.4%	9.8%	23.7%	31.7%	32.4%
学生個々人の満足度向上	50.7%	31.5%	11.7%	3.9%	2.2%
地域企業への人材輩出数の増加	2.7%	12.0%	31.0%	29.0%	25.4%
特定業種(公務員等)への就職率向上	3.7%	8.5%	23.4%	28.0%	36.3%

キャリアセンターのミッションでの優先順位(総合)

※各順位ごとに右記ポイントを付与し、総合順位を算出(1位5ポイント、2位4ポイント、3位3ポイント、4位2ポイント、5位1ポイント)



【理系】学校推薦状発行開始時期

※推薦状を発行する予定の学校のみ集計

		全体(n=188)	国公立(n=71)	私立(n=117)	参考:前年調査	参考:前々年調査
2019年2月以前		3.2%	4.2%	2.6%	2.5%	0.6%
3月	上旬	8.5%	9.9%	7.7%	6.8%	6.4%
	中旬	2.1%	1.4%	2.6%	3.7%	0.6%
	下旬	1.6%	1.4%	1.7%	1.9%	2.3%
4月	上旬	13.8%	7.0%	17.9%	14.3%	12.2%
	中旬	4.8%	5.6%	4.3%	1.9%	1.7%
	下旬	3.2%	1.4%	4.3%	1.9%	4.7%
5月	上旬	0.5%	-	0.9%	3.7%	2.3%
	中旬	0.5%	-	0.9%	1.9%	1.2%
	下旬	0.5%	-	0.9%	1.2%	1.2%
6月	上旬	55.3%	67.6%	47.9%	56.5%	60.5%
	中旬	2.1%	1.4%	2.6%	0.6%	1.2%
	下旬	-	-	-	0.6%	1.2%
7月以降		3.7%	-	6.0%	2.5%	4.1%
<b>4月以前の合計</b>		<b>37.2%</b>	<b>30.9%</b>	<b>41.1%</b>	<b>33.0%</b>	<b>28.5%</b>

(3) 2020年卒向けの採用広報を目的としない企業を招いての業界研究セミナーについて

採用広報を目的としない業界研究セミナーの実施

	全体(n=572)	国公立(n=129)	私立(n=443)	参考:前年調査
実施している	78.0%	83.7%	76.3%	80.5%
実施していない	22.0%	16.3%	23.7%	19.5%

▼以下は「実施している」と回答した学校・キャンパスのみ集計  
2020年卒学生の延べ参加人数は2019年卒と比較して

	全体(n=420)	国公立(n=105)	私立(n=315)	参考:前年調査
増加	20.7%	21.0%	20.6%	22.5%
前年度並み	48.3%	44.8%	49.5%	50.0%
減少	31.0%	34.3%	29.8%	27.5%

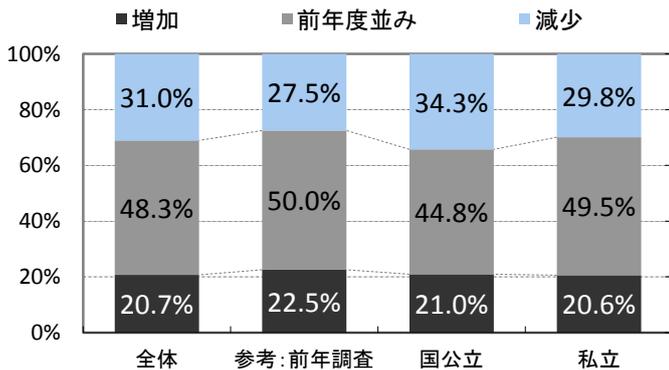
2020年卒学生の延べ参加人数の増減の割合

	全体(n=420)	国公立(n=105)	私立(n=315)	参考:前年調査
10割以上増加	1.9%	2.9%	1.6%	0.3%
9割増加	0.2%	-	0.3%	0.3%
8割増加	0.2%	-	0.3%	0.3%
7割増加	0.2%	1.0%	-	0.3%
6割増加	-	-	-	1.1%
5割増加	1.2%	1.0%	1.3%	1.4%
4割増加	1.9%	2.9%	1.6%	0.8%
3割増加	3.1%	1.0%	3.8%	2.5%
2割増加	2.9%	1.9%	3.2%	5.6%
1割増加	6.9%	8.6%	6.3%	5.6%
増加(割合無回答)	2.1%	1.9%	2.2%	4.2%
前年度並み(増減はなさそう)	48.3%	44.8%	49.5%	50.0%
1割減少	5.5%	4.8%	5.7%	6.7%
2割減少	8.8%	10.5%	8.3%	8.7%
3割減少	5.5%	9.5%	4.1%	4.5%
4割減少	2.1%	1.0%	2.5%	2.5%
5割減少	1.9%	1.9%	1.9%	-
6割減少	0.2%	-	0.3%	0.6%
7割減少	-	-	-	0.3%
8割減少	-	-	-	0.3%
9割減少	-	-	-	-
減少(割合無回答)	6.9%	6.7%	7.0%	3.9%

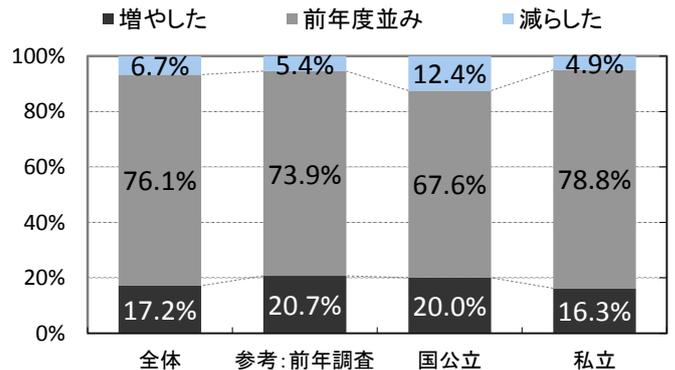
業界研究セミナー開催回数(回数)は2019年卒と比べて

	全体(n=431)	国公立(n=105)	私立(n=326)	参考:前年調査
増やした	17.2%	20.0%	16.3%	20.7%
前年度並み	76.1%	67.6%	78.8%	73.9%
減らした	6.7%	12.4%	4.9%	5.4%

業界研究セミナー参加学生数



業界研究セミナー開催回数



2020年卒向け業界研究セミナーの開始時期

※前年調査

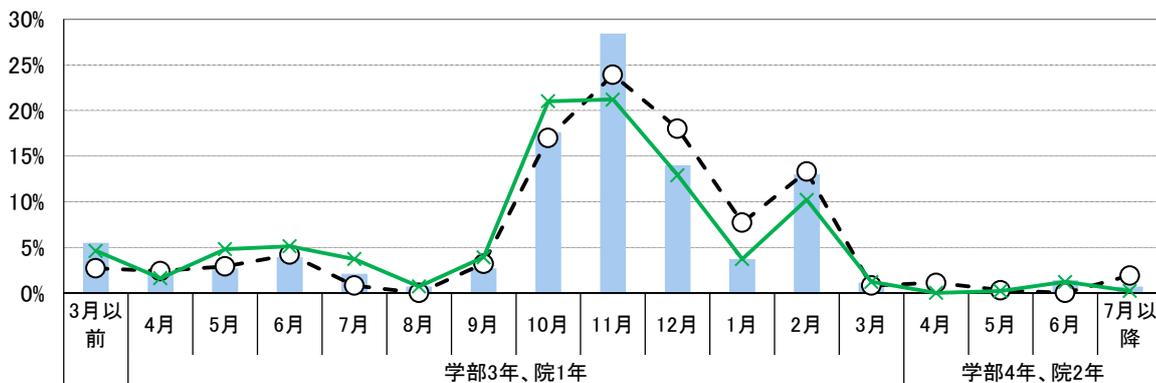
	全体(n=437)	国公立(n=106)	私立(n=331)	参考:19年卒※
2018年3月以前	5.5%	3.8%	6.0%	2.7%
2018年4月	2.1%	-	2.7%	2.4%
2018年5月	2.7%	2.8%	2.7%	2.9%
2018年6月	3.9%	2.8%	4.2%	4.2%
2018年7月	2.1%	0.9%	2.4%	0.8%
2018年8月	0.7%	0.9%	0.6%	-
2018年9月	2.7%	0.9%	3.3%	3.2%
2018年10月	17.6%	18.9%	17.2%	17.0%
2018年11月	28.4%	38.7%	25.1%	23.9%
2018年12月	14.0%	17.0%	13.0%	18.0%
2019年1月	3.7%	5.7%	3.0%	7.7%
2019年2月	13.0%	6.6%	15.1%	13.3%
2019年3月	1.1%	-	1.5%	0.8%
2019年4月	-	-	-	1.1%
2019年5月	0.5%	-	0.6%	0.3%
2019年6月	1.4%	0.9%	1.5%	-
2019年7月以降	0.7%	-	0.9%	1.9%

2021年卒向け業界研究セミナーの開始時期

※前年調査

	全体(n=433)	国公立(n=106)	私立(n=327)	参考:20年卒※
2019年3月以前	4.6%	2.8%	5.2%	2.9%
2019年4月	1.6%	-	2.1%	2.4%
2019年5月	4.8%	5.7%	4.6%	3.7%
2019年6月	5.1%	3.8%	5.5%	4.3%
2019年7月	3.7%	0.9%	4.6%	2.4%
2019年8月	0.7%	0.9%	0.6%	0.5%
2019年9月	3.9%	2.8%	4.3%	2.9%
2019年10月	21.0%	23.6%	20.2%	19.7%
2019年11月	21.2%	27.4%	19.3%	20.8%
2019年12月	12.9%	15.1%	12.2%	14.7%
2020年1月	3.7%	5.7%	3.1%	6.9%
2020年2月	10.2%	5.7%	11.6%	11.7%
2020年3月	1.2%	0.9%	1.2%	0.5%
2020年4月	-	-	-	1.1%
2020年5月	0.2%	-	0.3%	-
2020年6月	1.2%	0.9%	1.2%	-
2020年7月以降	0.2%	-	0.3%	2.4%
実施する予定だが、時期は全く未定	3.7%	3.8%	3.7%	2.9%

業界研究セミナーの開始時期



	3月以前	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月	5月	6月	7月以降
2020年卒	5.5%	2.1%	2.7%	3.9%	2.1%	0.7%	2.7%	17.6%	28.4%	14.0%	3.7%	13.0%	1.1%	0.0%	0.5%	1.4%	0.7%
2019年卒※前年調査	2.7%	2.4%	2.9%	4.2%	0.8%	0.0%	3.2%	17.0%	23.9%	18.0%	7.7%	13.3%	0.8%	1.1%	0.3%	0.0%	1.9%
2021年卒予定	4.6%	1.6%	4.8%	5.1%	3.7%	0.7%	3.9%	21.0%	21.2%	12.9%	3.7%	10.2%	1.2%	0.0%	0.2%	1.2%	0.2%

(4) 2020年卒の採用広報を目的とした学内企業説明会について

採用広報を目的とした学内企業説明会の実施

	全体(n=569)	国公立(n=126)	私立(n=443)	参考:前年調査
実施している	86.1%	88.1%	85.6%	88.3%
実施していない	13.9%	11.9%	14.4%	11.7%

▼以下は「実施している」と回答した学校・キャンパスのみ集計  
2020年卒学生の延べ参加人数は2019年卒と比較して

	全体(n=462)	国公立(n=107)	私立(n=355)	参考:前年調査
増えた	14.5%	8.4%	16.3%	19.8%
前年度並み	45.5%	41.1%	46.8%	42.2%
減った	40.0%	50.5%	36.9%	37.9%

2020年卒学生の延べ参加人数の増減の割合

	全体(n=462)	国公立(n=107)	私立(n=355)	参考:前年調査
10割以上増加	0.6%	0.9%	0.6%	-
9割増加	-	-	-	0.3%
8割増加	0.2%	0.9%	-	0.3%
7割増加	0.4%	0.9%	0.3%	0.3%
6割増加	0.2%	-	0.3%	0.8%
5割増加	0.2%	-	0.3%	0.5%
4割増加	0.4%	-	0.6%	0.5%
3割増加	1.5%	-	2.0%	2.0%
2割増加	2.8%	-	3.7%	3.5%
1割増加	5.8%	3.7%	6.5%	7.3%
増加(割合無回答)	2.2%	1.9%	2.3%	4.5%
前年度並み(増減はなさそう)	45.5%	41.1%	46.8%	42.2%
1割減少	9.3%	8.4%	9.6%	8.5%
2割減少	10.0%	9.3%	10.1%	8.8%
3割減少	6.1%	10.3%	4.8%	7.0%
4割減少	1.9%	2.8%	1.7%	1.8%
5割減少	1.1%	2.8%	0.6%	1.8%
6割減少	0.2%	-	0.3%	0.3%
7割減少	0.2%	-	0.3%	0.3%
8割減少	0.4%	-	0.6%	-
9割減少	-	-	-	-
減少(割合無回答)	10.8%	16.8%	9.0%	9.5%

2020年卒向け開催回数(日数)は2019年卒と比べて

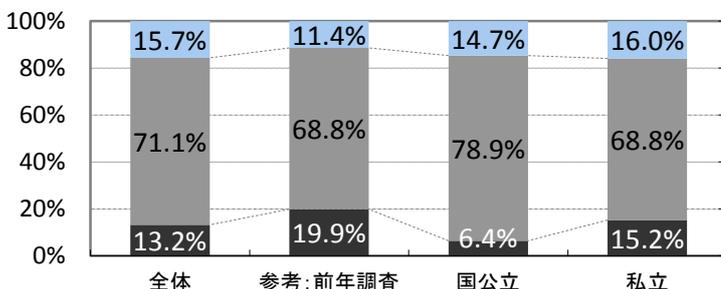
	全体(n=484)	国公立(n=109)	私立(n=375)	参考:前年調査
増やした/増やす予定	13.2%	6.4%	15.2%	19.9%
前年度並み	71.1%	78.9%	68.8%	68.8%
減らした/減らす予定	15.7%	14.7%	16.0%	11.4%

2020年卒向け開催時期は2019年卒と比べて

	全体(n=481)	国公立(n=108)	私立(n=373)	参考:前年調査
早めた/早める予定	15.0%	9.3%	16.6%	11.8%
前年度並み	83.6%	90.7%	81.5%	87.2%
遅らせた/遅らせる予定	1.5%	-	1.9%	1.0%

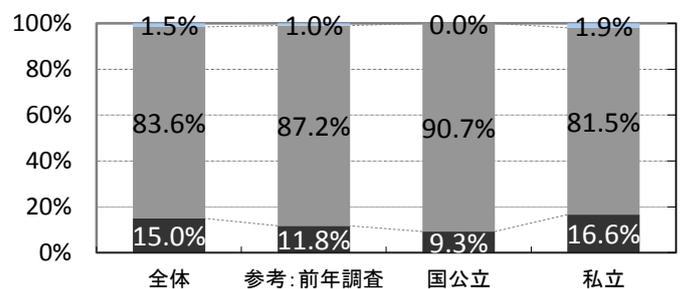
学内企業説明会開催回数(日数)は2019年卒と比べて

■増やした/増やす予定 ■前年度並み ■減らした/減らす予定



学内企業説明会開催時期は2019年卒と比べて

■早めた/早める予定 ■前年度並み ■遅らせた/遅らせる予定



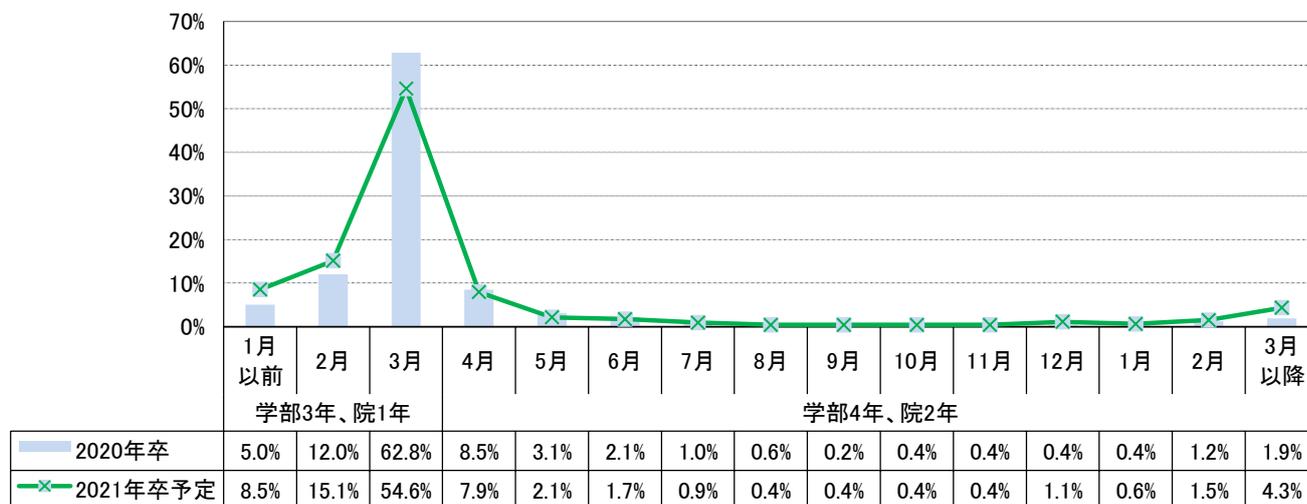
2020年卒向け学内企業説明会の開始時期

	全体(n=484)	国公立(n=110)	私立(n=374)	参考:前年調査
2019年1月以前	5.0%	6.4%	4.5%	3.5%
2019年2月	12.0%	5.5%	13.9%	5.5%
2019年3月	62.8%	77.3%	58.6%	75.1%
2019年4月	8.5%	1.8%	10.4%	8.4%
2019年5月	3.1%	0.9%	3.7%	2.6%
2019年6月	2.1%	0.9%	2.4%	1.8%
2019年7月	1.0%	-	1.3%	0.2%
2019年8月	0.6%	1.8%	0.3%	0.4%
2019年9月	0.2%	-	0.3%	0.4%
2019年10月	0.4%	-	0.5%	0.4%
2019年11月	0.4%	0.9%	0.3%	0.2%
2019年12月	0.4%	-	0.5%	0.7%
2020年1月	0.4%	0.9%	0.3%	-
2020年2月	1.2%	0.9%	1.3%	-
2020年3月以降	1.9%	2.7%	1.6%	0.7%

2021年卒向け学内企業説明会の開始予定時期

	全体(n=469)	国公立(n=109)	私立(n=360)	参考:前年調査
2020年1月以前	8.5%	6.4%	9.2%	4.0%
2020年2月	15.1%	8.3%	17.2%	9.0%
2020年3月	54.6%	68.8%	50.3%	68.1%
2020年4月	7.9%	2.8%	9.4%	9.0%
2020年5月	2.1%	-	2.8%	2.2%
2020年6月	1.7%	0.9%	1.9%	2.2%
2020年7月	0.9%	-	1.1%	0.7%
2020年8月	0.4%	0.9%	0.3%	0.2%
2020年9月	0.4%	-	0.6%	0.2%
2020年10月	0.4%	0.9%	0.3%	0.2%
2020年11月	0.4%	-	0.6%	0.2%
2020年12月	1.1%	1.8%	0.8%	0.7%
2021年1月	0.6%	1.8%	0.3%	-
2021年2月	1.5%	0.9%	1.7%	0.5%
2021年3月以降	4.3%	6.4%	3.6%	2.5%

学内企業説明会の開始時期



<2019年度キャリア・就職支援への取り組み調査>

	全体(n=425)	国公立(n=100)	私立(n=325)	参考:前年調査
2020年卒向けのこれまでの延べ参加企業数平均	193.3	197.2	192.1	168.6

	全体(n=337)	国公立(n=68)	私立(n=269)	参考:前年調査
内、2020年卒向けから新規参入の企業数平均	18.6	22.2	17.6	22.2

	全体(n=317)	国公立(n=61)	私立(n=256)	参考:前年調査
新規参入企業数の全参加企業数に対する割合平均	20.8%	19.6%	21.1%	21.7%

※延べ参加企業数と新規参入企業数の両方に回答した学校で集計

**参加企業数の分布**

	全体(n=425)	国公立(n=100)	私立(n=325)	参考:前年調査
100社未満	50.1%	43.0%	52.3%	48.6%
100～199社	22.1%	18.0%	23.4%	21.6%
200～299社	9.6%	9.0%	9.8%	11.1%
300～399社	7.3%	12.0%	5.8%	7.6%
400～499社	3.5%	7.0%	2.5%	4.1%
500～599社	3.8%	8.0%	2.5%	3.0%
600～699社	2.1%	2.0%	2.2%	1.4%
700～799社	0.2%	-	0.3%	1.4%
800社以上	1.2%	1.0%	1.2%	1.4%

**新規参入企業数の分布**

	全体(n=337)	国公立(n=68)	私立(n=269)	参考:前年調査
10社未満	45.1%	33.8%	48.0%	39.7%
10～19社	23.7%	25.0%	23.4%	24.0%
20～29社	11.9%	17.6%	10.4%	11.0%
30～39社	5.9%	1.5%	7.1%	9.7%
40～49社	4.5%	10.3%	3.0%	3.7%
50～59社	3.3%	4.4%	3.0%	5.0%
60～99社	2.1%	2.9%	1.9%	2.7%
100社以上	3.6%	4.4%	3.3%	4.3%

**新規参入企業数の全参加企業数に対する割合分布**

	全体(n=317)	国公立(n=61)	私立(n=256)	参考:前年調査
10%未満	34.1%	32.8%	34.4%	29.0%
10%以上20%未満	27.8%	24.6%	28.5%	29.0%
20%以上30%未満	18.9%	24.6%	17.6%	22.5%
30%以上40%未満	7.6%	6.6%	7.8%	7.2%
40%以上50%未満	3.8%	3.3%	3.9%	3.1%
50%以上60%未満	4.1%	4.9%	3.9%	3.8%
60%以上70%未満	0.6%	1.6%	0.4%	1.0%
70%以上80%未満	0.6%	-	0.8%	1.4%
80%以上90%未満	0.3%	-	0.4%	0.3%
90%以上100%未満	-	-	-	-
100%	2.2%	1.6%	2.3%	2.7%

※延べ参加企業数と新規参入企業数の両方に回答した学校で集計

(5) 新卒紹介について

新卒紹介における各校の状況

	全体(n=545)	国公立(n=120)	私立(n=425)	参考:前年調査
特に何もしていない	39.4%	55.8%	34.8%	46.0%
情報は集めているが、学生には勧めていない	14.1%	9.2%	15.5%	9.6%
希望学生に個別に案内している	22.9%	18.3%	24.2%	21.1%
希望学生のための登録会を実施している	13.4%	8.3%	14.8%	14.2%
なるべく多くの学生に登録させるための施策をとっている	10.1%	8.3%	10.6%	9.2%
特に何もしていない+情報を集めているが、学生には勧めていない	53.5%	65.0%	50.3%	55.6%

新卒紹介の案内開始希望月

	全体(n=337)	国公立(n=65)	私立(n=272)	参考:前年調査
2年次3月以前	2.1%	6.2%	1.1%	1.0%
3年次4月	9.2%	9.2%	9.2%	6.2%
3年次5月	4.7%	6.2%	4.4%	6.2%
3年次6月	3.0%	3.1%	2.9%	5.8%
3年次7月	0.9%	-	1.1%	0.7%
3年次8月	0.3%	-	0.4%	-
3年次9月	2.1%	-	2.6%	2.7%
3年次10月	7.1%	10.8%	6.3%	4.5%
3年次11月	1.5%	1.5%	1.5%	0.3%
3年次12月	2.7%	6.2%	1.8%	4.5%
3年次1月	2.7%	3.1%	2.6%	2.4%
3年次2月	3.3%	6.2%	2.6%	2.1%
3年次3月	16.9%	13.8%	17.6%	18.2%
4年次4月	4.7%	1.5%	5.5%	4.8%
4年次5月	3.3%	4.6%	2.9%	3.4%
4年次6月	8.9%	10.8%	8.5%	7.9%
4年次7月	6.2%	3.1%	7.0%	4.8%
4年次8月	2.7%	3.1%	2.6%	3.1%
4年次9月	3.6%	-	4.4%	2.7%
4年次10月	7.7%	9.2%	7.4%	9.6%
4年次11月	0.9%	-	1.1%	0.3%
4年次12月	1.5%	-	1.8%	2.1%
4年次1月	1.8%	1.5%	1.8%	4.5%
4年次2月	0.9%	-	1.1%	1.4%
4年次3月	1.5%	-	1.8%	0.7%

新卒紹介における今後の対応

	全体(n=505)	国公立(n=107)	私立(n=398)	参考:前年調査
より積極的に案内したい	9.5%	4.7%	10.8%	11.0%
案内してもよい	22.6%	21.5%	22.9%	18.6%
どちらともいえない	52.3%	59.8%	50.3%	55.5%
できれば案内したくない	13.1%	13.1%	13.1%	11.9%
絶対に案内したくない	2.6%	0.9%	3.0%	3.1%
案内してもよい+より積極的に案内したい	32.1%	26.2%	12.1%	29.6%

(6) 低学年次からのキャリア教育(正課)やインターンシップについて

キャリア教育(正課)を実施しているか

	全体(n=563)	国公立(n=126)	私立(n=437)	参考:前年調査
はい	84.9%	83.3%	85.4%	88.2%
いいえ	15.1%	16.7%	14.6%	11.8%

▼以下は「実施している」と回答した学校・キャンパスのみ集計

キャリア教育の開始時期

	全体(n=457)	国公立(n=101)	私立(n=356)	参考:前年調査
1年次前期	70.2%	75.2%	68.8%	65.7%
1年次後期	10.7%	7.9%	11.5%	13.8%
2年次前期	9.0%	5.0%	10.1%	9.4%
2年次後期	3.3%	5.9%	2.5%	4.2%
3年次前期	5.5%	3.0%	6.2%	5.4%
3年次後期	0.7%	2.0%	0.3%	0.7%
4年次前期	0.4%	-	0.6%	0.7%
4年次後期	0.2%	1.0%	-	-

キャリア教育(正課)のなかで取り組んでいる内容

【低学年(大学1、2年生)対象】

	全体(n=452)	国公立(n=101)	私立(n=351)
職業観涵養、キャリア形成を目的とした授業	90.0%	94.1%	88.9%
男女共同参画の視点を踏まえたキャリア授業	22.1%	25.7%	21.1%
社会人基礎力の醸成を目的とした授業	74.8%	75.2%	74.6%
企業と連携して実施する課題解決型の授業(PBL)	27.2%	34.7%	25.1%
ポートフォリオを活用したキャリア形成に関する授業	22.1%	28.7%	20.2%
資格取得・就職対策等を目的とした授業	21.5%	12.9%	23.9%
働くことに関するルール(労働関係法令等)の授業	27.9%	37.6%	25.1%
この対象では実施していない	3.8%	3.0%	4.0%

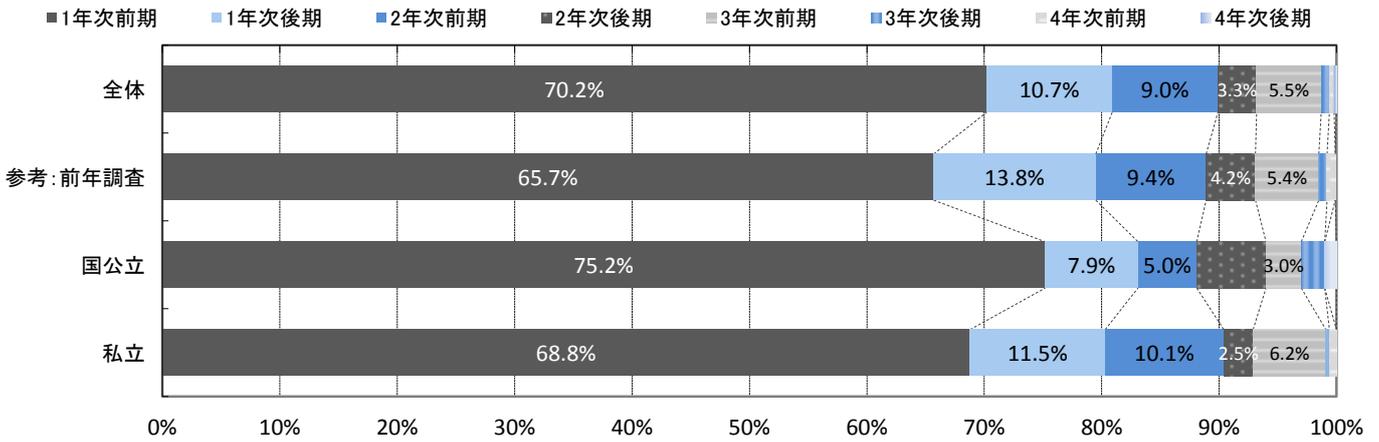
【大学3年生または大学院1年生対象】

	全体(n=436)	国公立(n=96)	私立(n=340)
職業観涵養、キャリア形成を目的とした授業	70.4%	61.5%	72.9%
男女共同参画の視点を踏まえたキャリア授業	16.3%	15.6%	16.5%
社会人基礎力の醸成を目的とした授業	59.2%	50.0%	61.8%
企業と連携して実施する課題解決型の授業(PBL)	33.5%	37.5%	32.4%
ポートフォリオを活用したキャリア形成に関する授業	18.6%	20.8%	17.9%
資格取得・就職対策等を目的とした授業	39.2%	28.1%	42.4%
働くことに関するルール(労働関係法令等)の授業	28.2%	27.1%	28.5%
この対象では実施していない	15.1%	26.0%	12.1%

【大学4年生または大学院2年生対象】

	全体(n=393)	国公立(n=91)	私立(n=302)
職業観涵養、キャリア形成を目的とした授業	32.6%	36.3%	31.5%
男女共同参画の視点を踏まえたキャリア授業	7.6%	7.7%	7.6%
社会人基礎力の醸成を目的とした授業	27.7%	31.9%	26.5%
企業と連携して実施する課題解決型の授業(PBL)	13.5%	25.3%	9.9%
ポートフォリオを活用したキャリア形成に関する授業	8.9%	12.1%	7.9%
資格取得・就職対策等を目的とした授業	17.3%	17.6%	17.2%
働くことに関するルール(労働関係法令等)の授業	14.2%	18.7%	12.9%
この対象では実施していない	56.2%	52.7%	57.3%

キャリア教育の開始時期



大学で実施する、単位認定をしているインターンシップはあるか

	全体(n=563)	国公立(n=125)	私立(n=438)	参考: 前年調査
はい	81.9%	87.2%	80.4%	82.5%
いいえ	18.1%	12.8%	19.6%	17.5%

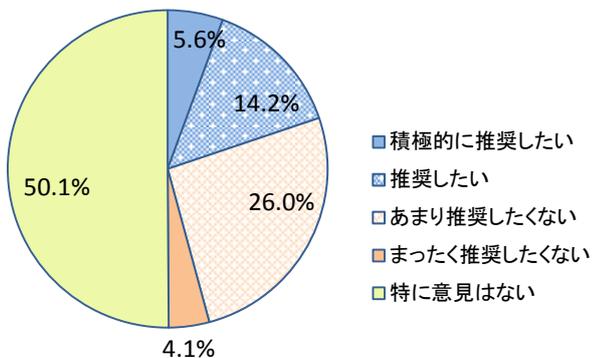
有償インターンシップについての考え

	全体(n=535)	国公立(n=117)	私立(n=418)	参考: 前年調査
積極的に推奨したい	5.6%	4.3%	6.0%	5.8%
推奨したい	14.2%	17.9%	13.2%	16.6%
あまり推奨したくない	26.0%	23.9%	26.6%	26.9%
まったく推奨したくない	4.1%	0.9%	5.0%	4.5%
特に意見はない	50.1%	53.0%	49.3%	46.1%

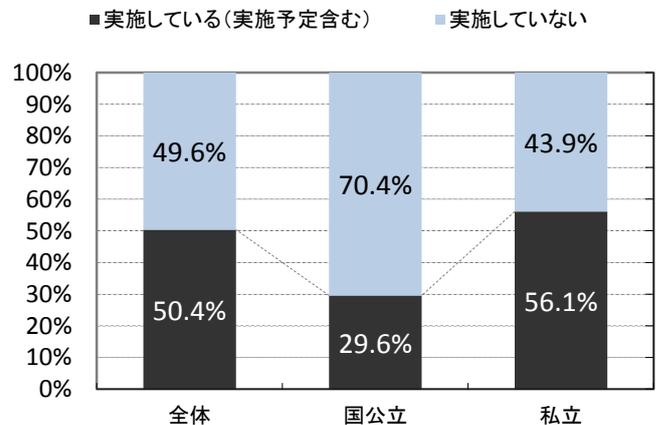
低学年向けのアセスメントツール実施有無について

	全体(n=532)	国公立(n=115)	私立(n=417)
実施している(実施予定含む)	50.4%	29.6%	56.1%
実施していない	49.6%	70.4%	43.9%

有償インターンシップについての考え



低学年向けのアセスメントツール実施有無



(7) グローバル人材について

	全体(n=261)	国公立(n=46)	私立(n=215)	参考:前年調査
外国人留学生の国内就職希望者数平均(単位:人)	27.5	40.8	24.6	18.3

外国人留学生の就職希望者数の分布

	全体(n=261)	国公立(n=46)	私立(n=215)	参考:前年調査
0人	29.1%	19.6%	31.2%	31.3%
1~9人	26.1%	26.1%	26.0%	27.9%
10~29人	24.5%	21.7%	25.1%	20.9%
30~49人	6.9%	10.9%	6.0%	10.0%
50~99人	6.5%	10.9%	5.6%	5.0%
100人以上	6.9%	10.9%	6.0%	5.0%

外国人留学生向けの就職支援を実施しているか

	全体(n=504)	国公立(n=120)	私立(n=384)	参考:前年調査
日本人学生と区別して実施している	39.9%	34.2%	41.7%	37.9%
日本人学生と区別せず実施している	35.1%	41.7%	33.1%	36.2%
今年度実施予定はある	3.0%	1.7%	3.4%	1.4%
実施しておらず、当座の実施予定もない	22.0%	22.5%	21.9%	24.5%
実施している+実施予定はある	78.0%	77.6%	78.2%	75.5%

実施しているプログラムの内容(複数回答)

	全体(n=354)	国公立(n=81)	私立(n=273)	参考:前年調査
外国人留学生向けの日本での就職活動に関するガイダンス	69.5%	66.7%	70.3%	66.5%
外国人留学生向け学内合同企業説明会	13.8%	18.5%	12.5%	12.7%
専任担当による個別相談	46.3%	40.7%	48.0%	42.3%
模擬面接	54.0%	55.6%	53.5%	52.8%
エントリーシート添削	61.3%	60.5%	61.5%	58.5%
就職活動マナー講座	43.5%	45.7%	42.9%	43.7%
日本語講座	15.5%	22.2%	13.6%	16.9%
外国人留学生向けの求人を見やすくまとめる	23.7%	16.0%	26.0%	26.1%
就職情報サイト登録会	23.7%	14.8%	26.4%	22.5%
その他	7.3%	9.9%	6.6%	6.0%

今後注力したいプログラムの内容(複数回答)

	全体(n=252)	国公立(n=52)	私立(n=200)	参考:前年調査
外国人留学生向けの日本での就職活動に関するガイダンス	53.2%	61.5%	51.0%	47.6%
外国人留学生向け学内合同企業説明会	20.6%	26.9%	19.0%	21.2%
専任担当による個別相談	33.3%	32.7%	33.5%	27.9%
模擬面接	31.7%	36.5%	30.5%	24.5%
エントリーシート添削	33.7%	32.7%	34.0%	26.0%
就職活動マナー講座	31.0%	26.9%	32.0%	25.0%
日本語講座	15.1%	15.4%	15.0%	16.3%
外国人留学生向けの求人を見やすくまとめる	33.3%	26.9%	35.0%	26.4%
就職情報サイト登録会	9.5%	5.8%	10.5%	11.1%
その他	4.8%	5.8%	4.5%	4.8%

<2019年度キャリア・就職支援への取り組み調査>

日本人留学経験者への特別な就職支援の実施

	全体(n=510)	国公立(n=117)	私立(n=393)	参考:前年調査
実施している	17.1%	14.5%	17.8%	18.9%
今年度初めて行う予定がある	1.0%	0.9%	1.0%	1.7%
実施しておらず、当座の実施予定もない	82.0%	84.6%	81.2%	79.5%

日本人留学経験者に実施しているプログラムの内容(複数回答)

	全体(n=90)	国公立(n=18)	私立(n=72)	参考:前年調査
留学出発前の就職ガイダンス	74.4%	72.2%	75.0%	62.2%
留学中の情報提供(メール等)	34.4%	33.3%	34.7%	45.1%
留学帰国後の就職ガイダンス	46.7%	50.0%	45.8%	48.8%
専任担当による個別相談	37.8%	22.2%	41.7%	46.3%
英文レジュメの指導	7.8%	-	9.7%	7.3%
その他	10.0%	22.2%	6.9%	8.5%

今後注力したいプログラムの内容(複数回答)

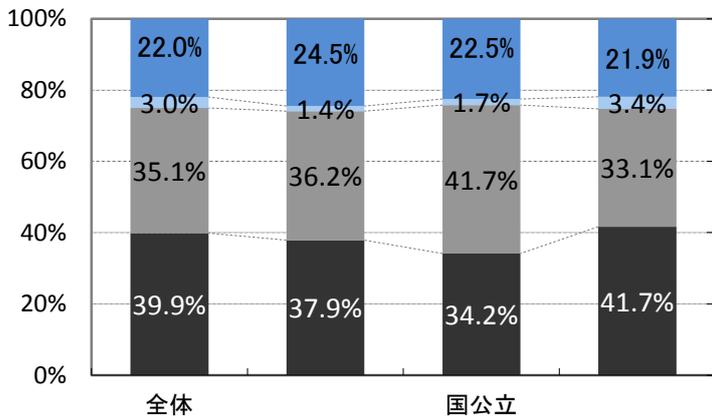
	全体(n=60)	国公立(n=12)	私立(n=48)	参考:前年調査
留学出発前の就職ガイダンス	56.7%	75.0%	52.1%	51.0%
留学中の情報提供(メール等)	35.0%	50.0%	31.3%	26.5%
留学帰国後の就職ガイダンス	50.0%	58.3%	47.9%	53.1%
専任担当による個別相談	38.3%	33.3%	39.6%	38.8%
英文レジュメの指導	11.7%	8.3%	12.5%	12.2%
その他	6.7%	16.7%	4.2%	4.1%

マイナビの日本人留学生就職支援について知っているか

	全体(n=515)	国公立(n=115)	私立(n=400)	参考:前年調査
はい	51.8%	54.8%	51.0%	53.6%
いいえ	48.2%	45.2%	49.0%	46.4%

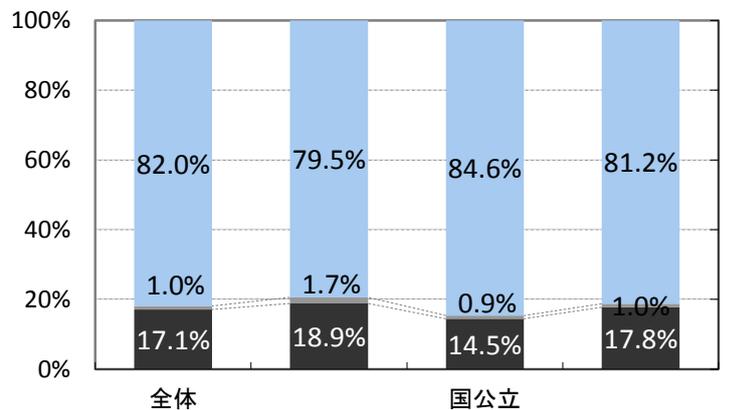
外国人留学生向けの就職支援を実施しているか

- 実施しておらず、当座の実施予定もない
- 今年度実施予定はある
- 日本人学生と区別せず実施している
- 日本人学生と区別して実施している



日本人留学経験者への特別な就職支援の実施

- 実施しておらず、当座の実施予定もない
- 今年度初めて行う予定がある
- 実施している



(8) 今後の採用のあり方について

2019年4月22日の『採用と大学教育の未来に関する産学協議会』において、現行の新卒一括採用に加えて、ジョブ型採用(新卒・既卒問わず専門スキルを重視した通年での採用、また留学生や留学経験者の採用)など採用活動の複線化、多様化が議論されています。それについての考えをお聞かせください。

現在の新卒一括採用が維持されることについて

	全体(n=536)	国公立(n=114)	私立(n=422)
賛成	26.5%	22.8%	27.5%
どちらかという賛成	58.2%	63.2%	56.9%
どちらかという反対	13.1%	11.4%	13.5%
反対	2.2%	2.6%	2.1%
賛成+どちらかという賛成	84.7%	86.0%	84.4%

新卒・既卒を問わず専門スキルを重視した通年での採用、留学等の課外活動に配慮した採用が検討されていることについて

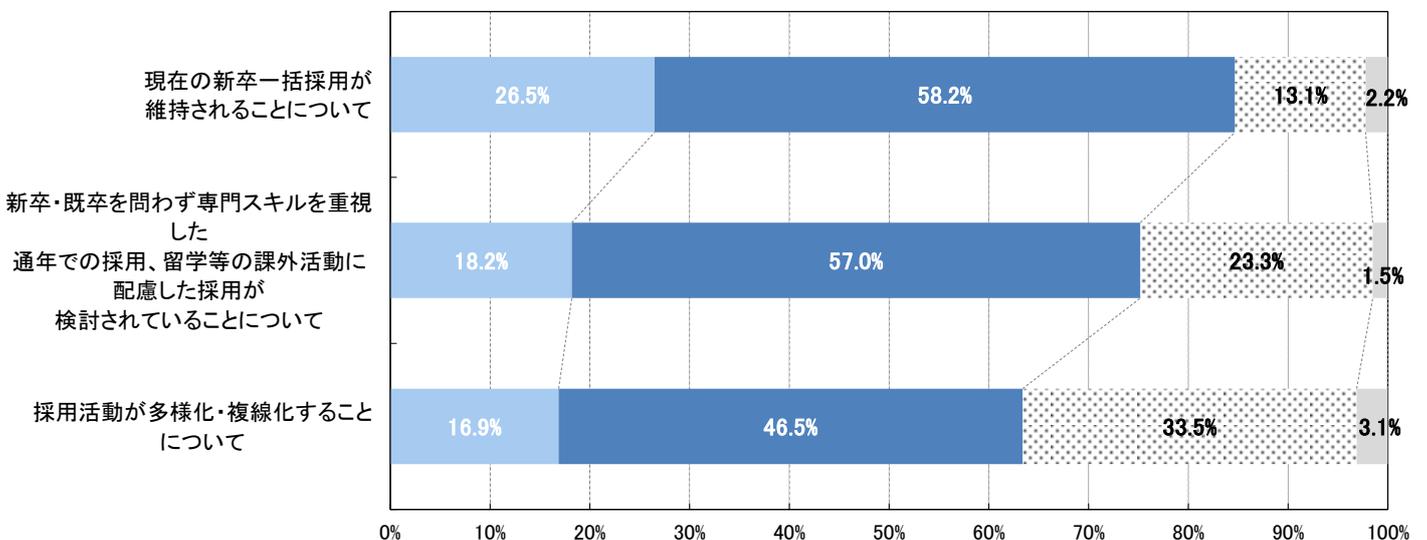
	全体(n=523)	国公立(n=111)	私立(n=412)
賛成	18.2%	16.2%	18.7%
どちらかという賛成	57.0%	62.2%	55.6%
どちらかという反対	23.3%	20.7%	24.0%
反対	1.5%	0.9%	1.7%
賛成+どちらかという賛成	75.2%	78.4%	74.3%

採用活動が多様化・複線化することについて

	全体(n=514)	国公立(n=110)	私立(n=404)
賛成	16.9%	13.6%	17.8%
どちらかという賛成	46.5%	52.7%	44.8%
どちらかという反対	33.5%	32.7%	33.7%
反対	3.1%	0.9%	3.7%
賛成+どちらかという賛成	63.4%	66.3%	62.6%

今後の採用のあり方について

■ 賛成 ■ どちらかという賛成 ※ どちらかという反対 ■ 反対



(10)自由記述

昨今のインターンシップ事情について<一部抜粋>

エリア	学校区分	自由回答部分記載
関西	私立	単位認定型のインターンシップ受講者は減る傾向にある。
関東	私立	低学年向けの長期インターンの受け入れが増えてほしい。
関西	公立	就労体験がしっかりとできる教育的なインターンシップを望みたい。
関西	私立	インターンシップの名のもとに、無償アルバイトとして利用される企業があり、企業の選定が難しい。
関東	私立	参加数は増加しているが、同学生が複数参加するケースが多く、参加率が増加しているとも言え切れない。
関東	私立	企業主催の短期インターンシップが多く行われ、インターンシップという言葉の意味が多様化している気がする。
関西	私立	実習等で参加できない場合もあるので、インターンシップへ参加していないと内定を獲得できないというのは困る。
関西	国立	インターンシップと採用活動を結びつける企業が増えていて困る。インターンシップはあくまで「学びの場」であるべき。
四国	国立	企業と学生の相互利益となるインターンシッププログラムの開発・就職直結型、効果の低い1dayインターンシップの見直し。
関東	私立	インターンシップにおける青田買いをするのであれば、あらかじめインターンの募集の際に、一次選考免除など、情報の掲載してほしい。
東海	私立	1day等の短期間のインターンシップが非常に多くなっている。5日未満のものについては、インターンシップ以外の名称としてほしい。
東海	私立	職業に興味を持つ学生が増えたことは良いことだと思う。いろんな大人(社会人)と出会い、視野・教養を広げ様々な価値観を身につけてほしい。
北陸	私立	単位認定しているインターンシップと比較し、1dayなど個別で申し込みを行い気軽に何社も行けるインターンシップに行く学生が多くなってきているように感じる。
関西	私立	IS参加が必須になりつつあるため、地方大学からすると利便性がよくないことにより、就職活動に使用する資金が真面目に取り組む学生ほど負担が増加している。
中国	公立	採用手段の一つとしてインターンシップが活用されているように感じる。インターンシップは、大学・企業・団体等が協同で行う“教育”の一つであるべきである。
東北	国立	ワンデーインターンシップと称した就職体験を伴わない企業説明会は望ましくない。大企業の早い段階での実施と囲い込み。インターンシップ(就業体験)の目的、意識が薄れている。
中国	私立	売り手市場の影響か、企業の学生への接し方が「お客様」に対するそれと同様なので、学生の就業体験という本来のインターンシップの意味からするとあまり意味がないように思われる。
北陸	私立	就業体験というよりは企業の囲い込みがメインになってきているところもあり、従来のインターンシップとは体系が異なっている。全てインターンシップという名目で行うことに違和感を感じる。
関西	私立	大学では学生がインターンシップを通じて多彩な業種・職種を知る機会と考えているが、実際にはインターンシップ実施時期と実務実習が重複することが多く、参加できる日程が少ないことが問題である。
甲信越	私立	3年生及び1、2年生夏のインターンシップについては教育効果が高いインターンシップ(PBL等、チャレンジ型)を推奨している。1DAYインターンシップ(説明会型)は秋冬での参加を勧めている。
九州	国立	少なくとも学期中の平日の実施は控えていただきたい。また、インターンシップ後の学生への過度なアプローチ(学業を阻害するような呼び出し等)は企業にとっても学生にとってもマイナスに思われる。
関西	私立	本来の就業体験と言う意味でのインターンシップには賛成だが、単なる会社案内のみに学生を参加させる意義は少ないと考えている。授業との兼ね合いがあるので難しいが、中長期のものに参加させたいの思いはある。
甲信越	私立	インターンシップを実施する企業やマッチングイベントが増えているため、学生が夏場のインターンシップに参加しやすい環境になっている。だからこそ、参加する学生は目的意識をしっかりと持ち、目標を設定する重要性が増している。
東北	国立	インターンシップに参加し、企業、自治体を知った上で、就活することは望ましいことと考える。一方で、企業の囲い込みにより、たまたま参加した企業で就活を終える学生も少なからずいると思われる。学生が納得して就活を終えるならいいが、広く様々な企業をみた上で、最終的な判断をしてほしい。
関東	私立	会社説明会のようなインターンシップを実施すること自体は構いませんが、「インターンシップ」とは違う名称にしてほしいです。採用を意識した説明会に限りなく近いものなのか、就業体験を目的としたインターンシップなのか、第三者からでも明確にも分かるようにしたほうが、企業・学生双方が探り合いのような状況で臨むよりも有益なように思います。

有償のインターンシップについて<一部抜粋>

エリア	学校区分	自由回答部分記載
関東	私立	長期のものは有償をもっと増やしていきたい。
東北	私立	一人ひとりの学生の経済状況を鑑みると仕方ないのではないかな。
関東	私立	「お金を稼ぐこと」を経験できることで働く意義の理解をすることができるため。
九州	国立	学生にとって就職に役立つ経験ができる内容であれば、アルバイトより良いのではないかなと思う。
北陸	私立	業界によっては専門的装備等を購入、準備する必要があるインターンシップもあるため、有償も認めるべき。
中国	私立	アルバイトもインターンシップの一つだとの考えを持っており、有償インターンシップに対しての違和感はない。
関東	私立	学生の自主性を阻害したり、拘束するようなものでなければ、学生にとって不利益にならなければ問題はないと思う。
東海	私立	アルバイト感覚で参加して欲しくはないが、一方で経済的に厳しい学生に対しては、無償のインターンシップよりも参加するハードルが下がるため。
九州	私立	インターンシップは本来、無償であることは前提ですが、報酬面については、先方のご意向ということで今のところ問題視していることはありません。
関西	公立	長期のインターンシップで実際の業務を手伝うタイプのものの中に、学生がただ働きさせられているケースも少なからず見受けられ、そのような場合は対価が支払われなければならないと考えるため。
甲信越	私立	より実践的な就業体験となること、仕事の報酬をいただくことの意義を実感するために有効だと思われる。アルバイトでは学べないことがインターンシップでは教育的プログラムで実施できることが利点。
四国	私立	就活ルールが廃止され就活の早期化が予想される。多くの企業を知るためのインターンシップが今後も重要なツールとなる。また、長期インターンシップも予想されることから有償のインターンシップの検討も必要。
関東	私立	就職活動の早期化でスーツの購入や交通費、飲食代等で就活資金が必要になってくる。一方、活動が深まるとアルバイトに支障が出る。有償インターンシップはこれらの側面から学生の負担軽減の一助となると考える。
関西	私立	有償で行うことで、学生本人にも責任を持ってISIに取り組めるようになって考えているため。また、業種によっては無償のアルバイトとして受け入れている企業があるため、アルバイトとの線引きとして活用できると考えているため。
九州	私立	教育目的から逸脱する可能性がある。
関東	私立	報酬が目的になりかねない。目的は就業体験であるため。
関西	私立	有償の場合はアルバイト雇用としての契約が発生するため。職業体験や研修とは別の意味を持つと思われる。
東海	私立	学生が学ぶ機会として考えると良いことだと思うが、大学としては、単位が認定されるインターンシップを勧めている。
関西	私立	有償とすることで雇用関係が生まれるため、就業体験という観点が失われる可能性があるため。また、企業によっては繁忙期の人員確保としての面があるのではないかと考えてしまう。
中国	私立	本来は学生が「就業体験」「業界・企業研究」などを目的にするもので、報酬をもらうものではないと考えている。しかしながら、遠隔地での実施の場合、交通費・宿泊費の負担、学生の参加意欲などを考えると全否定はできない。
関東	国立	学生個人の判断に委ねている。
関東	国立	希望する学生がいる場合には授業に支障のない範囲で参加していく方向でよい。
関西	私立	有償インターンシップの是非よりも、学生が参加して得るものがあれば良いと考えます。
関東	私立	1週間以上の無償インターンシップ期間を経て、企業と学生本人の同意の元であれば、アルバイトと同等の考え方にに基づき、行うことは問題ないとする。
関東	私立	メリットデメリットの両方があり、個々で判断させる必要がある。有償で参加したことにより、今後の選考が断りにくくなることのないよう配慮をさらにお願いしたい。

## 現在の新卒一括採用が維持されることについて

### 賛成の理由

エリア	学校区分	自由回答部分記載
北海道	私立	学修時間が確保されるため。
関西	国立	スキルの判断基準が難しいのでは？
東北	公立	比較的能力差が出にくいと考えているため。
九州	私立	専門スキル等を問われずに企業に就職でき、学生の混乱も少ないため
関東	私立	学生がより一層、学業と就職活動への力の分配がしにくくなる可能性
甲信越	公立	ルールがあったほうが、学生への支援を平等に行うことができるため。
関東	私立	支援する側が状況を把握できなければ、学生への支援も満足に行えないため。
中国	公立	学生生活が就職を目的とするものとなってしまうと、本末転倒だと感じるから。
甲信越	私立	特に地方の中小企業に多く就職する場合など、企業・学生のバランスがある程度保たれると考えられる。
関東	私立	世界的にも優れている、若年の就職率は、日本型の新卒一括採用の制度が寄与しているところが大きい。
東海	私立	大学にとっても、学生にとっても、企業側にとっても、ある程度の目安時期が定められた方が活動しやすいと考えられる。
東海	私立	選考方法や時期が多岐に渡ると、学生の集中力を持続することが困難であったり、モチベーションの低下や、長期化を招きそうだから。
甲信越	公立	採用活動の複雑化、多様化は今後の大きな流れとなると認識しており、流れにあらがうものではないが、採用形態の急激かつ大きな変更は、学生、企業、大学にとって負担が大きすぎると思われるため、今後数年程度は現行の新卒一括採用を維持したい。
北陸	私立	ジョブ型採用のように、特定の新卒者・既卒者が優遇されるような採用になると、そもそも学生たちは進学を考えるとところから選んで偏った大学選びや、職業選びになっていくと思う。従って、大学生の本分を考えたいうえでの現状維持が望ましいと考える。

### 反対の理由

関東	私立	既卒者の就労の機会が損なわれる。
中国	私立	キャリアを意識した学生生活の重要性を伝えることが出来る
東北	私立	留学生・公務員志望の学生については、通年採用を適用してもらいたい。
東海	国立	同じ「大学生」でも能力や意識の差が大きいため、一括採用の限界を感じる
関東	私立	学生の学習活動に合わせた個別のスケジュールのほうが学生が取り組みやすいと感じる
東北	公立	新卒に偏った採用では、採用活動の早期化や景気の変動による影響を受けやすいため。
東北	公立	新卒に偏った採用では、採用活動の早期化や景気の変動による影響を受けやすいため。
関西	私立	大学教育自体が多様化されているので、それに応じての採用方法の変化の可能性もあり。
東海	私立	多様な生き方、学び方を個人が責任をもって選択し、それを受け入れる社会であってほしいから。
関東	私立	学生(既卒者含め)に一度しかチャンスが無いことに疑問を感じる。しかし現在の体制を変えるためには、企業、大学の足並みを揃えないと大きな混乱を招くと考える。
関西	公立	採用時期や採用手法が多様化することで、学生にとっての選択肢が増え、さまざまな事情を抱える学生にとっても結果的に公平な選考になると考えられる。その選択肢の中に現行の採用方法が含まれることは否定しないが、学生から見て選択肢が限定されるこれまでのやり方の維持には反対である。
関西	私立	新卒一括採用の時期、スケジュールについては、議論され表面上は提示されるものの、水面下では遵守されていない現状がある。一括採用のメリットもあるが、次期にこだわらず、一斉に就職活動する風習に区切りをつけ、新卒だけを重視せず、卒業後数年を流動的人材育成として、若年層の育成に社会で取り組むことも必要かと思う。
東海	私立	現状を見る限りの判断にはなりますが、学生たちの就職活動への意識が年々、全体的に希薄化している様子が見受けられる。売り手市場という流れや、昔から続く大学4年生から就職活動に取組めば良いやという安易な考えを持っているため、現代の社会が求めているものとの大きな差が生じている。先進国として今後の日本の発展を見据える意味でも、今がその転換期なのではないかと考えています。

**新卒・既卒を問わず専門スキルを重視した通年での採用、留学等の  
課外活動に配慮した採用が検討されていることについて**

**賛成の理由**

エリア	学校区分	自由回答部分記載
関東	国立	留学者に不利にならないので。
北陸	公立	経験知を生かせる機会であるため。
九州	私立	専門スキル(業種)に特化する条件であれば必要。
中国	公立	学生生活を充実させることに、学生が時間を割きやすくなるから。
関西	私立	多様化することで学生の選択肢も増えるので、悪いことではない。
甲信越	公立	学生が就活スケジュールに縛られずに存分留学などができるようになるから。
東北	私立	在学中、枠にとらわれない活動ができるようになることで、学生のスキル向上につながる。
関東	私立	一定のニーズのある学生や既卒者、転職希望者にはある程度の選択肢に幅があってもよいと思われる。
関東	私立	専門スキルを修得した学生が重視されることは学生にとって望ましいが、重視されすぎると、新卒一括採用の仕組みに支障があると考える。
中国	私立	終身雇用が困難となりつつある現在、その方向に舵を切っていかなければならないと思う。一方で、さまざまなスキルや留学等に関して経済的な負担が大きいこともあり、家庭毎の格差が広がる懸念もある。
東海	私立	努力を経て、自身が会得した結果が評価されることは良いことだと考えます。偏差値で大学を区別する風潮があるのであれば、学歴ではなく専門スキルを重視した通年採用での採用もあって良いのではないかと考えます。

**反対の理由**

北海道	私立	学修時間が確保されないため。
東海	私立	行事のスケジュールが立てにくい。
中国	私立	将来のキャリアルートが限られるから。
中国	私立	学生が混乱する。消極的な学生には不利になる。
関東	私立	捉えどころがなく、キャリアセンターの必要性もなくなる。
東海	私立	優秀で活発な学生とそうでない学生の二極化が著しくなる。
関西	私立	若い学年では専門知識が十分に身につけていないと考えるため。
関東	私立	新卒と既卒では専門スキルの差が顕著にでるため、新卒には不利のため。
関西	私立	新入社員から育てることが日本独特の企業経営の良さと考えているから。
関西	私立	日本の大学の現状では、即戦力となれるような専門的な技術力が学べないため。
関東	私立	大学・短大という最高・準最高学府の意味を消してしまうことになりかねないから。
関西	私立	職場内でのキャリアアップが難しく、職務がなくなった際に解雇されやすいため。
九州	私立	専門スキルもしくは留学経験等がまったくない学生に不利益が生じないかとの懸念を覚えるため。
九州	公立	学業への影響のほか、経済的に困窮している学生に不利になると考えられるため。(アルバイトとの両立など)
甲信越	私立	スキル重要視でなく、幅広い視点で人間性を重視した方が偏った採用に結びつく可能性がおきる。キャリア教育の根本を考え直す必要が生じる。
東北	国立	留学した学生にとっては、いい話であると思うが、専門スキルを重視した採用活動は、ごく一部の学生をターゲットにしており、ほとんどの学生にとっては、就活の長期化になりかねないため。
関東	私立	学生が頑張ったことに対して正当な評価を受けるのであれば、意味があることだと考える。ただ、そういった採用が増えてくると、就活という目的意識のためだけに留学等をする学生が増え、本来の意味合いとは異なってくるのが危惧されるため。

## 採用活動が多様化・複線化についての理由

### 賛成の理由

エリア	学区分	自由回答部分記載
四国	公立	多様な学生のニーズに対応いただきたいため。
関西	私立	大学としても、学生個人としても自由度が高まると考えている。
関西	私立	新卒一括採用の慣行が崩れない事を前提に、多様化する事は良い事と考える。
関東	私立	実態に合わせた、多様化する学生の状況に合致させたほうが良いと感じる。
四国	国立	大学院入試や公務員試験など多様な選択肢が用意されるのであれば望ましい。
関東	私立	学生は大人としての自覚を持ち、学生のうちから社会の変化に順応していくべきだと考えるため。
東海	私立	個々の学生によって強みとなる場所も異なり、多様化によって企業とのミスマッチも抑制できると思うから。
四国	国立	学生の就職活動の形態も多様化しているため。半面、就職担当者は学生個人に合わせた就職支援が求められる。
関西	私立	就職支援行事等、これまで実施してきたスケジュールの大幅見直しを行う必要性が問われる。低学年次からのキャリア教育が必須項目と考えられるが、時期・回数等今後検討の必要性は高いと考えます。
甲信越	国立	現状の、既卒者や留学経験者が不利な取扱をされることの改善として賛成します。新卒者については、学生の学業に影響がないような対応や、「専門スキルの重視」の評価方法について、一層の検討が必要と思います。
関西	私立	基本的に、大学の卒業論文が完成していない状況で、採用選考を行うこと自体異例であると考えます。新卒一括採用や大学の学業の成果を無視した採用スタイルは、世界的に見ても特異な状況であり、大学を卒業してから採用活動を行うのがスタンダードだと考えます。
関東	私立	あくまでも個人的意見としてだが、社会が変わろうとしているのだから多様化・複線化を止めようがない。とはいえまだ昭和型の価値観・就労観の方が若い多様化・複線化を是とする価値観よりも多数派。企画職やIT職、専門職でなくいわゆるワーカーの職ではなかなか多様化・複線化もづらいところもあると思うので、そこに対してはどんな打ち手を見出すかも課題。

### 反対の理由

北陸	公立	学生の混乱が危惧される。
関東	私立	大学の授業など運営ができないから。
関東	私立	就職支援全般の時期が定まらなくなるので。
北海道	私立	就職支援の現場において助言が難しくなる。
九州	国立	学業を優先させることができるかどうか不明。
九州	公立	学業への影響が大きくなることが予想されるため。
関東	私立	計画的な就職支援のためには、一括採用が望ましいと考える。
関西	私立	大学として対応しづらい、授業等の教育へ集中しにくくなる。
九州	私立	学生が、学業に専念できる環境を確保したうえでの事案だと考えます。
関西	私立	一部の企業が導入することによって、他の大多数の企業に影響を及ぼし複雑化する可能性があるため。
関西	私立	オワハラなど企業という立場を使い、就職活動生に義務のないことを要求する行為が横行する危険性がある。
関東	国立	学生の自由度が増すということでは有益だと思われるが早期化に結びつく可能性があることは懸念材料である。
関東	私立	新卒向けについては、一定のルールが必要と思われる。一方でそれ以外のニーズに対しては、選択肢に幅があってもよいと思う。
関西	国立	就職活動は、広報活動の開始時期や採用選考活動の開始時期などについて、ある程度共通のルールに従って行うことで、学生にとって公平な採用活動になると考えるため。
関東	私立	全学生に向けたサポート(ガイダンス内容など)の運営も多様化し、煩雑することが予想されるため、学生の就職活動が解禁する前に最低限の知識を伝えるのに限界を感じている。
北陸	私立	確かに世の中には色々な人がいて、色々な意見がある。それは個人の価値観であるが、働くという上では何か一つ土台となるものが必要だと思う。そうしないと、まだ社会にも出たことのない、若者達が自分で考え、自分で正しい選択を出来るとは到底考えられない。社会・大人が一本の道筋を引いてあげることが大切ではないかと考えます。

今後の就職支援について、ご意見<一部抜粋>

エリア	学区分	自由回答部分記載
関西	私立	就職未内定者の支援を特に注力していきたい。
北海道	私立	学生自身の自己分析・適正把握が極めて重要である。
関西	私立	留学生が増えてきているのでその対策をしていきたいと思います。
甲信越	私立	今までと同じく、少人数なので、個別指導を行なっていく予定です。
中国	私立	大学と採用者側との良好な関係を構築してミスマッチがないようにしたい。
関西	私立	学生が将来に向けて自立した就職活動ができるよう就職支援を行いたい。
九州	私立	内定者への困り込みやオワハラ等の実例が増えてきており、その対処に苦慮している。(推薦書発行等)
東海	私立	仕事を斡旋する支援ではなく個人のキャリアをいかに育成するかが、今後の就職支援で重要になると思う。
関西	私立	内定時や内定後など、いわゆる後出しでの推薦書提出を求めることは、学生を無用に拘束するものであり、やめていただきたい。
関東	私立	就活環境を取り巻くダイバーシティに呼応出来るよう、対応の幅を広げたり知識を深めておくことが求められていると感じております。
北陸	私立	学校推薦を求める企業が増えつつあり困っている。また、内定承諾書の提出についても企業によりばらつきがあるため学生が混乱している。
関東	私立	全体の就職活動が前倒しになることによる内々定、内定の日付と実際の取り扱いについて。企業側の困り込みと学生の自由な就職活動への妨げについて。
北海道	私立	企業研究が足りない学生が、内々定保有者になっている傾向にあるため、キャリア支援センター等に相談し、辞退が決定している企業への速やかな対応を進めている。
中国	私立	様々な価値観、企業が求める就業力、保護者の観点、入学時点でのスキル(勉強だけではない)の問題、など、様々な要因が絡み合い、着地点を探すことが難しくなっている。
関東	私立	マスに向けた支援は限界にきているかと思う。全てではないが、小集団もしくは個の支援にかなりシフトしていく必要がある。それだけマンパワーもかかるが、支援のあり方を見直す時期なのだと思う。
関東	私立	マナーなどはもちろん、ロジカルシンキングやクリティカルシンキング、コンピテンシーを重視した採用が行われているので、普段の授業の中で就業力を意識する大学全体のコンセンサスが必要になってくると思われる。
関西	私立	内定承諾書の提出期限について、早期に締切を設けて提出させることをやめていただきたい。早期に内定承諾書を提出したところで辞退する学生が多くいるため、内定式当日などに直接提出させるようにしていただきたい。
東北	私立	多様化する学生と多様化する採用にどう対応していくかが、就職支援の課題となってきています。反面、対応するマンパワーを確保することが困難であり、増員も見込めないことから支援内容の取捨選択と新たな取組のバランスをとることが求められています。
関西	公立	採用活動の多様化、複線化は、今後の日本の成長のためにも必須であり、そのためには就職活動の日程をルールで縛ることも辞めるべきである。そのような中で、就活日程ルールの維持や、新卒一括採用の維持を求めるといった既得権を守る側にまわっている大学が一部あることは非常に残念に感じる。
関東	私立	就職活動の多様化ばかりが目立ちますが、卒業後の進路、学生個々のキャリアパスを考えさせる中に、企業への就職が一つの選択肢であり、大学卒業後から緩やかに自身のキャリアを構築する場や機会があってもよいと考えています。今の就職活動はあまりに企業本位で採用スケジュールの形骸化と撤廃もその一つです。本学では就職支援だけでなく、大きな意味で卒業後のキャリア支援を考えていく方針です。
九州	私立	就活のルールがどのように変わっても、企業が求める学生像はあまり変わらないと考える。「自分で考え、行動に移すことができる学生」など。大学ができることは、自分の可能性を信じ、学生時代にしかできない経験をたくさん積み、その経験を社会で活かすことができる学生をより多く、育てることだと考える。そのために、就職支援担当者も社会の流れに気を配りながら、学生を導くというよりは、背中を押して応援してあげるような支援が必要になってくる。
関西	私立	学生が低年次より就職を意識し、自分の進路(キャリアデザイン)を真剣に考えることは重要であり、大学としてその対策も考えていかなければならないが、低年次より就職の事ばかりに気を取られ、本来の学生生活を充実したものにするという目的が後回しになるならば、本末転倒となる。そこを履き違えずに、就職支援をしないとESに書く材料を探すために何かをするということになっていく。大学担当者は、学生が本来の目的が達成できるよう指導助言を含めて、行っていくべきだと考える。
関西	私立	通年採用化、多様化により、就活の終え時がわかりにくくなる。早期からの対策開始と終期のわかりにくさはますます活動の長期化を招く。これまでは少々スケジュール変更があっても個別支援中心のスタイルで吸収できたし、採用環境が良いなか、4年次生が夏前に大方が決着、入れ替わり3年次生の夏に向けての支援の開始とスムーズに移行できたが、通年採用や多様化によりますます学部3年次生、4年次生のそれぞれの活動時期が重なり合うため、個別支援スタイルでは倍の学生を相手にすることにもなり、現行のスタッフ・体制で対応しきれなくなる可能性がある。