

2024年9月1日

## 大阪大谷大学キャリアセンター

### 卒業生・企業調査報告書 2024

大阪大谷大学キャリアセンターでは、2024年5月1日～5月31日に2021年3月卒業生（卒業後3年経過）、および2019年3月卒業生（卒業後5年経過）を対象に郵送によるアンケート依頼、インターネット回答で調査を行った。また、2024年7月17日、23日、30日、31日に本学学生をこれまでに採用いただいた企業6社の採用担当者に対して、聞き取り調査を行った。

この卒業生および企業の採用担当者を対象とした調査は、社会人経験によって気づいた回答から導かれた本学キャリア教育の課題を、また企業の新卒学生の採用に対する直近の基本的な考えを知るために2020年度から毎年実施しており、これらを本学のキャリア教育、キャリア支援行事等に反映することを目的とするものである。

一方、2019年に就職課から、キャリア教育とキャリア支援の二つのミッションを持つキャリアセンターへの発展的組織改編の実施をして5年が経過している。そこで、本年度の本報告書では、キャリアセンターのこの5年間をも検証し、そして毎年実施している卒業生・企業調査の結果を踏まえ、次の5年間のグランドデザインを提示したい。

卒業生・企業調査から導かれる課題は、進行中の中期的に取り組まれているグランドデザインの状況とともに検証され、さらに学内で生じている個々の課題とともに、総合的にその解決に向けて施策を講ずることが効果的であると考え。そこで、本年度の本報告の中で第二期グランドデザインについても述べ、次年度の本報告書では卒業生調査・企業調査・第二期グランドデザインの総合的な検証を図ることとしたい。

## 2023年度～2024年度にかけての採用選考・就職活動を取り巻く社会動向

### 1. 早期選考の拡大

2023年度から2024年度にかけての企業の採用選考動向で注目されるのが、早期選考の拡大である。この拡大は早期選考を行う企業数の増加に加え、これに対応するために学生の活動時期が早まることを意味する。その結果、2025年3月卒業予定の大学生・大学院生の2024年2月1日時点の就職内定率は33.8%となり、前年度で30%を超えた3月1日に比べ、1か月程度採用選考が早まっていることが浮き彫りになっている（日本経済新聞2024年2月16日朝刊）。

本来、政府の就活ルールでは4年生になる直前の3年生の3月が広報解禁（会社説明会など）、4年生の6月が選考解禁であるが、形骸化しているのが実態である。実際は学生と企業の接点となるイベントである3年生の夏・秋・冬に行われるインターシップやオープン・カンパニーが、早期選考の始まりとなっている。事実、2024年8月14日の日本経済新聞では「採用直結型インターン開始」と題し、2026年卒の夏のインターシップと採用選考との関係が報じられている。このような状況下、就活感度の高い学生は夏のインターシップの受付が始まる6月頃には、就職活動の準備を整えているのである。このように早期の就活準備をしている学生と、そうではない学生とで、いずれも昨今の求人倍率を反映してどこかには就職できるが、その就職が本意な就職か否かの分かれ目にインターシップ参加がなっているのが昨今の状況である。

### 2. 企業の早期選考拡大に伴う地方公務員、教員採用試験の早期化

日本経済新聞2024年2月2日では、地方公務員の受験者数が減少傾向にあり、採用試験の見直しを行っている地域も現れていることを報じている。その見直しとは、一部職種での試験内容の変更と受験年齢の引き下げである。すでに受験年齢を1歳引き下げ、大学3年生から受験できるようにしている地域も現れている。

教員採用試験については既に試験の早期化が進んでいる。大学3年生で教員採用試験の一部が受験できたり、3年生の段階で内々定を出す特別選考が行われたりしている。神奈川県横浜市教育委員会では、2023年度の教員採用試験から大学の推薦を受けた3年生が受験できる「大学3年生チャレンジ推薦特別選考」を新設している（朝日新聞2024年2月23日神奈川版）。

今後も地方公務員、教員採用試験の改革が予想される。場合によっては国家公務員採用試験へも広がりを見せるかもしれない。事実、2024年度国家公務員一般職試験および総合職試験の倍率は低下しており、民間企業との人材獲得競争が起こっていると報じられている（日本経済新聞 2024年8月13日）。このような状況を踏まえ、大学の進路指導においても、企業の採用選考の早期化対応に加え、公務員、教員の採用試験についても指導デザインの再設計が急務となろう。

### 3. 新卒・若手社員の早期退職

新入社員の4割以上が転職を検討しているという報道がある（日本経済新聞 2024年5月9日）。入社前後で業務内容や社風にギャップを感じたり、残業が続いたりしたことがきっかけのようである。また、仕事にやりがいや意義を感じない、やりたい仕事ができないなどの理由もあるようである。テレビやネットなどでも転職支援サービス会社のCMが頻繁に流れる時代である。今や転職に対するハードルが低い時代なのである。そして、さらには退職代行なるサービスを提供するビジネスも登場している。この退職代行サービスとは、本人に代わり退職の意志を会社に伝えたり、必要な退職手続きをも代行したりするというものである。益々、退職・転職といった労働流動性が高まる環境が促進される時代になっていくようである。

一方、企業も、特に新卒採用で内定辞退や早期に退職されることを避けるために、内定から入社までの間の学生とのコミュニケーションを重視したり、配属先を確約したり、入社後の研修制度などを充実させたりなど、様々な取り組みをしている。

若手社員の退職・転職に対する抵抗感の低下や、一方での企業における社員定着への政策展開がなされる労働市場下で、学生を含む求職者と企業側の情報の非対称性の可能な限りの解消の努力は必要となろう。この情報の非対称性の解消に向けて一役を担えるのが大学のキャリアセンターではないだろうか。学生の業界、業種、企業、職種とのミスマッチを可能な限り回避するための政策を企業と連携してキャリアセンターが提供していくことも一考ではないだろうか。

### 4. 社会人のリスキリングから見る大学における社会人基礎力養成内容のヒント

昨今、「リスキリング」という言葉が広がっている。その背景には職務遂行に対する技術革新やビジネスモデル変革がある。それへの対応を誤れば、労働生産性の低下を招き、産業競争力に影響を与え、国際競争力の低下を招く懸念が生じる。経済産業

省はリスキリングを「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と、定義している。このリスキリングは現在働く社会人を対象としているが、そこで関心の高いリスキリング対象は将来社会に出る大学生に向けた社会人基礎力養成のヒントとなるかもしれない。

日本経済新聞社と日経リサーチによるアンケート調査では（日本経済新聞（夕刊）2024年2月26日）、20代から60代の調査対象のうち47.2%がリスキリングに取り組んでいる。その内訳を見ると、若い層や大企業で働く人ほど多くなっている。職業人としてのキャリアの期間が長く残っており、技術革新などへの投資が積極的に行える職場で働く人ほど、労働市場における自己の市場価値に敏感なのかもしれない。

それではどのような分野のリスキリングに取り組んでいるかを多い順で見ると、「英語など語学」、「プログラミングなどIT（情報技術関係）」、「マネジメント」、「会計・簿記」となっている。ここに挙がっているものは、大学の学部共通の学びであったり、いずれかの学部で授業として存在したりしている。従って、社会人予備軍である大学生に対する大学のキャリア教育での実施は可能なはずである。

## 5. 新卒採用をめぐる生成AIへの対応

就職みらい研究所発行の「就職白書2024」（2024年2月20日）によれば、調査対象の大学生・大学院生の14.5%が就職活動で生成AIを使用したと回答している。その使用目的の多い順は、「自己PRの作成」48.2%、「エントリーシートなどの添削」44.6%、「エントリーシートなどの作成」41.7%で、エントリーシートに関わるものの活用が中心となっている。また、生成AIによって作成されたエントリーシートだが、キーとなる言葉を3つ程度入力するだけで、その背後も推察して作成された完成度の高いものもあれば、質問に順次答えて入力し、それによって作成されたものをヒントにさらにブラッシュアップをする必要のあるものなどがある。この白書でも「生成AIから得た回答をそのままエントリーシート等に使用した」と回答した学生が、生成AIを使用した内の31.1%おり、完成度の高いエントリーシートが作成できる生成AIの使用は今後も広がりを見せることが推察される。

同白書では「生成AIを使用して、エントリーシート等の内容を本来の自分以上に良く見せても良いと思う」と回答した学生が、生成AI使用者の51.6%に及んでいる。生成AIで作成されたものの中には、文章として整ったように見えるものもある。しか

し、熟練した採用担当者は生成 AI で作成されないエントリーシートなどの他の質問（例えば資格・語学、課外活動など）も含めた総合的な観点から選考をしているのである。

生成 AI の活用は学生側のみならず企業側でも進みつつある。今後も「就職」に関わる様々な場面で生成 AI の関りが生み出されていくことが予想される。学生への就職指導においても、生成 AI とどのように向き合っていくかを考える必要がある。

## 「卒業生・企業調査報告書 2023」で挙げた課題への対応状況

2023年に報告した「卒業生・企業調査報告書 2023」において、3つの課題を挙げた。それら課題への対応状況は次の通りである。

### 課題1 採用選考の早期化定着に対するさらなる対応

益々拡大する早期選考に対するさらなる対策として、就活準備に対する低学年からの意識づけに関するキャリア支援行事を新設した。具体的には早期選考の入口が3年次の夏のインターンシップであることから、1年生、2年生を対象とした「3回生になって後悔しないシリーズ①準備と戦略無くして本意な就職無し」、「3回生になって後悔しないシリーズ②1,2回生で知っておくべき採用担当者の心を射抜くエントリーシートの要件」、「3回生になって後悔しないシリーズ③鍵を握る春休みにすべきこと、そして2回生、3回生で履修すべき科目」を新設した。3年次で就職活動の準備を始めても、エントリーシートで企業が求める要件を満たす材料が準備できておらず、第一志望群を断念するといったことを回避することも含んでいる。

支援行事を設けても参加者が少なければ意味がない。そこで、本年度から必修科目となるキャリア概論の中で、これら支援行事を含めた本学キャリアセンターの主催の支援行事の広報を行い、学生への認知を図ることにした。これにより文学部、教育学部、人間社会学部の1年生全員が、このようなキャリア支援行事の存在を知るようになるのである。事実、キャリア概論を履修している1年生から、大阪大谷大学にこのようなキャリア教育や、キャリア開発支援施設（キャリアセンター、教職教育センター、幼児教育実践研究センター、特別支援教育実践研究センター、英語教育センター、国際交流室）があることを知ったという声もあがっている。この1年生が2年生となる次年度のキャリア教育科目の履修状況の向上に期待をしたい。

### 課題2 教員志望者の企業へのキャリアチェンジへの対応

文学部や人間社会学部にも教員を志望する学生がいるが、教員になることを前提とした教育学部の学生の中に、教員免許状は取得するが民間企業を志望する学生も見られる。教育学部在籍者が教員志望から企業志望にキャリアチェンジをした場合、企業への就職準備をどのようにすれば良いかに戸惑うことが予想される。

教育学部以外の学部も含め教員志望から企業志望にキャリアチェンジをした学生へ

の対応として、今年度から必修科目となるキャリア概論の中で、1年生、2年生でキャリアチェンジをした際の就活準備モデルを取り上げることとした。キャリア概論の履修時点である1年生ではキャリアチェンジなど考えていなくとも、その後キャリアチェンジを考えるようになった際に、そこでの学習を想起できることになることを期待している。

### 課題3 IT 活用力・語学力の習得の奨励と対策

IT 活用力の必要性については、キャリア概論の中で説明したに留まった。IT パスポートなどの資格取得に導く全学部学生を対象としたプログラムがなく、現時点では学生自身の自己啓発に委ねるほかない。しかし、今年度人間社会学科に「データサイエンスコース」が誕生した。今後、そのコース教員と連携した全学部生を対象とした資格取得につながる仕組みを検討していきたい。

語学力については、キャリアセンター提供のキャリア教育科目の中で、就職人気企業のエントリーシートに TOEIC スコアの記入欄があることや、教員採用試験、公務員試験でも TOEIC スコアによって加点されるケースのあることを頻繁に説明している。また、本学には語学学習を支援する英語教育センターのあることも説明した。その結果、授業レポートで TOEIC の勉強をしていきたいとする記述が増えてきている。

## 2024年調査結果に基づくキャリア支援・キャリア教育の課題

2024年の卒業生アンケートおよび企業調査から浮上した課題は、下記の通りである。

### 課題1 キャリア開発を巡る学外環境との接点づくり

2019年および2021年の卒業生アンケート調査結果が、就職ナビ会社やマスコミが報ずる大学生の一般的な就職活動や就職後の内容と乖離していることが見出された。それが下記の通りである。

- (1) インターンシップへの参加者が大学生平均より少ない。
- (2) 一人当たりのインターンシップへのエントリー数や参加企業等の数が、大学生平均より少ない。
- (3) 就職活動における内定保有数が大学生平均より少ない。
- (4) 文学部、教育学部、人間社会学部の卒業生では、卒業後の短期間での離職率が平均より高い。

今回の調査対象者が在籍していた当時、就職課（現キャリアセンター）による就職対策講座は行われていたが、現在のような1年生から3年生にわたる体系的なキャリア教育科目は整備されていなかった。そのため、学生自身が意識的にキャリア開発に目を向けなければ、就職などを含めたキャリアに関する情報に閉ざされた環境にあった。その一端が卒業生アンケートの回答の「先輩の体験談があればよかった」に現れていると思われる。

現在、当時の就職課を発展させキャリア教育とキャリア支援の二つのミッションを持ったキャリアセンターを発足させている。機能は整備されたが、それを駆使して学生と外部環境との接点の機会を組み込み、そして学生の行動を促していく流れを作り出せるかが課題となろう。

### 課題2 キャリアセンターの利用促進

卒業生の調査から、キャリアセンターの利用者が少ないことが浮かび上がった。一方、就職活動で苦労した点として、自己分析、エントリーシート作成、面接を挙げている。この自己分析、エントリーシート作成、面接のいずれに対しても、当時の就職

課でサポートを提供していた。つまり、自身で就職課に行かず、そして就職活動に自己流で臨み、苦戦している姿が浮かび上がる。

当時は就職課との接点を持つきっかけがなかったかもしれない。現在ではキャリアセンター所管の1年生担当キャリア教育科目のキャリア概論やキャリアデザインなどで、キャリアセンターの紹介をしている。それがキャリアセンターの利用や支援行事への参加数などに反映してくるかが課題となる。

### 課題3 キャリア開発における語学力の有用性の啓発

卒業生調査で、在学中に身につけおきたかった能力が多かったのが語学力である。また、在学中に取得を奨励する資格でも TOEIC が多くなっている。一方、かれらの在学中での英語教育センターの利用状況は極めて低い結果となっている。つまり、社会に出て語学力の必要性を強く認識し、後悔している姿が浮かび上がってくる。また、昨今、民間企業のみならず公務員や教員の採用試験においても、TOEIC スコアによる加点制度が増えてきている。語学力を有することで、自身のキャリア開発の広がりが増進される環境になりつつある。

過去を振り返っても、在学中の TOEIC スコア 700 点以上を取得した学生の就職満足度は高く、その後の離職の話をほとんど聞かない。学生時代の語学力の向上は、本意な就職を獲得するための必要条件とも言えよう。

語学力に関する課題は、2023 年度の本調査報告書においても課題としてあげ、本年度の本報告でも課題への対応状況の中で対応を述べている。しかし、英語教育センターの学生の利用状況や TOEIC 受験状況の向上には、今後も学生への語学力獲得に向けた PDCA を繰り返していくほかない。

## 第二期キャリア開発グランドデザインとその意図

### ～学生の本学キャリア開発関連組織と施策の活用向上～

本学では2019年度に就職課を、それまでの就職支援から発展させたキャリア支援（就職支援を含んだ広くキャリア支援）と、新たに設けたキャリア教育の二つのミッションを担うキャリアセンターへと改組した。そのミッションの定着が第一期キャリア開発グランドデザインである。そこから5年が過ぎ、発足当時1年生であった学生が卒業し、キャリアセンターのミッションがワンサイクル経過した。この間、毎年卒業生調査・企業調査も実施し、浮上した課題を個別に毎年設定し、その課題解決に向けた取り組みを行ってきた。しかし、このような取り組みが学生に十分に活用され、効果を果たしたかと言えば、必ずしも十分とは言えないのが現状である。特に懸念されるのが、2年生、3年生に配当のキャリア教育科目の履修者数の減少傾向である。

一方、この5年間で就職環境は大きく変化してきている。特に企業、自治体などによる採用に向けた学生の獲得競争の激化である。それによる採用選考の早期化で、教員採用試験ですら3年生からの選考を導入する自治体も出てきている。学外の就職、特に採用選考に関するここ数年の激変と、それに逆行する本学学生の行動のギャップを解消することが大きな問題として浮上している。このような問題の解決には、卒業生・企業調査から設定される個々の対策では限界がある。そこで、2024年度からキャリア概論が1回生必修科目（文学部、教育学部、人間社会学部に配当）となったのを機に、キャリア概論を起点とした入学から卒業までのキャリア開発施策を第二期グランドデザインとして取り組むこととしたい（図1）。つまり、第二期グランドデザイン、卒業生・企業調査の両輪で本学キャリア開発に臨むこととする。そこで、本年度の本調査報告では、第二期グランドデザインの内容・意図などを説明しておくことにする。



図1 第二期キャリア開発グランドデザイン

1. ステップ1 ～キャリア概論での本学提供のキャリア開発支援の紹介～

「キャリア概論」は文学部、教育学部、人間社会学の1年生に担当される必修科目で、キャリアセンターが提供するキャリア教育科目の一つである。知らないことは利用の候補には上がらないので、キャリア概論を通じて大阪大谷大学には自分のキャリア開発に役立つ教育、支援組織、支援策などがあることを、1年生の入学早々に学生に認知させることを意図している。また、キャリア概論の中では志望進路別の教育、組織、支援策の活用モデルをも紹介するとともに、ロールモデルとなる卒業のケースも紹介する。

2. ステップ2 ～キャリアセンター・教職教育センター提供のキャリア教育科目の履修～

本学のキャリアセンターや教職教育センターには1年生から体系的なキャリア教育科目や支援講座が用意されている。キャリア概論を履修してそれらを知っている学生に、2年生の履修登録で体系的にキャリア教育科目を履修登録して、自身の進路や、志望進路実現の準備を促していく。参考までに、キャリアセンター提供のキャリア教育科目体系を提示する(図2)。ここに掲載のキャリア教育科目の詳細説明は、本学キャリアセンターのホームページにある。

## キャリアセンター所管キャリア教育科目体系

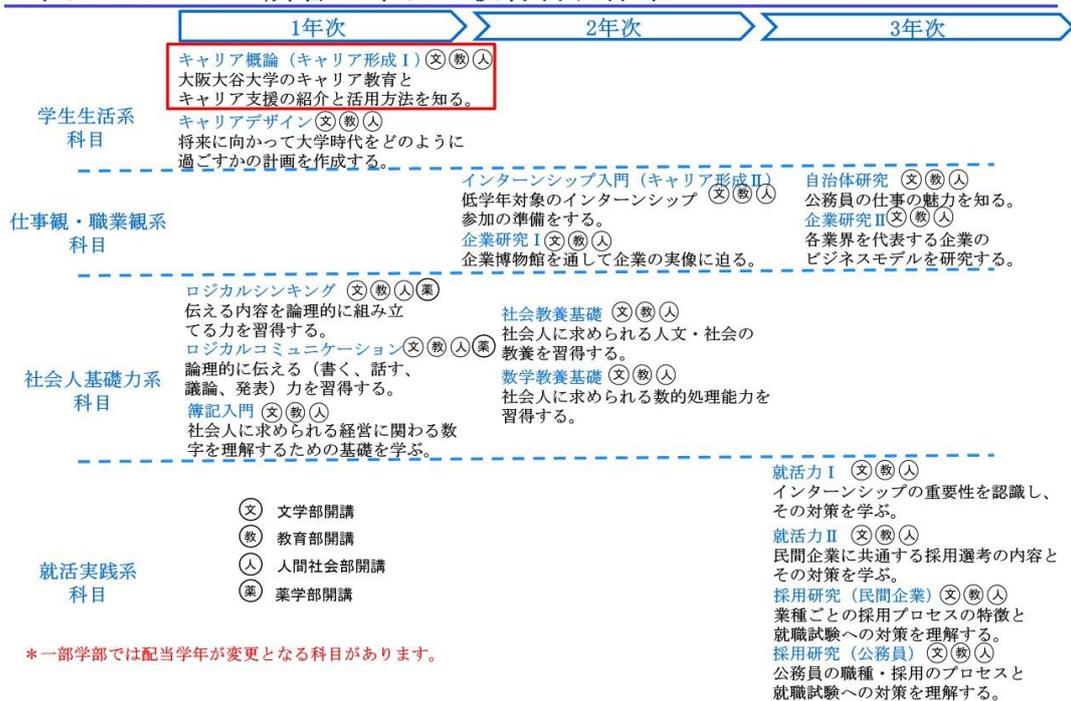


図2 キャリアセンター所管のキャリア教育科目体系

### 3. ステップ3 ～進路の再確認・探索・確定～

本意な進路を果たすには、準備と戦略が必要となる。そのためには、自分の目標となる志望進路を探索して早期に確定し、その目標進路への就職を果たすための準備にとりかかり、就活戦略を持って就職活動に臨むことが重要となる。

志望進路を決めていても、その志望する業種、企業、職種についてどれだけ調べ、どこまで知っていて決めているとは限らない。例えば4年生で教育実習を経験し、その段階で自分は教師には向いていないと気づき、企業への就職に変更する。しかし、準備不足で納得した就職活動ができずに、内定をいただいた企業にとりあえず就職するケースがある。一方、志望する企業や職種に就職できて喜んで卒業したのにもかかわらず、思っていたのと違うと言って早々に退職する者も少なくない。本学の卒業生アンケートでも卒業3年以内に回答者の半数が、卒業時の就職先を退職している。

低学年でまだ志望進路を決めていない学生が、就職活動を開始しなければならない3年生になった時でも、まだ決めていないと言って、とりあえず就職活動に入り、内定を得たところに就職をするケースも少なくない。つまり、進路が決まっていなくて

も、3年生までに決める行動をしているかという点、ほとんどが何もしていないのが現状のようである。

進路の再確認および探索のために、2年生配当のキャリア教育科目「インターンシップ入門」を設けている。なお、教員を志望する学生に向けても2年生配当のキャリア教育科目「教育インターンシップⅠ」がある。キャリア概論履修者がキャリアセンターや教職教育センターが提供するインターンシップ関連のキャリア教育科目を履修し、2年生で企業が実施するオープン・カンパニーへの参加や教育現場体験を通して、進路の再確認・確定を目指すことになる。

#### 4. ステップ4 ～就活準備（企業・教職・公務員）～

目標とする進路が決まると、志望先に採用されるための準備をすることになる。その準備とは、履修すべき授業科目（専門科目、キャリア教育科目など）、語学、資格、経験（部活、アルバイト、ボランティアなど）に加え、就職活動に入った際のエントリーシートの作成、SPIなどの試験、グループワーク、面接などである。大阪大谷大学には、その準備の支援をしているキャリアセンター、教職教育センター、幼児教育実践研究センター、特別支援教育実践研究センター、英語教育センター、国際交流室がある。キャリア概論を1回生で履修をしていることで、学生はこのような支援組織の存在をすでに認知している。

各学年のキャリア教育科目の授業の中で、リマインドの意図も含めこれら支援組織の存在と活用を促すことにより、学生の就活準備を推進していく。

## 調査概要

### 【卒業生調査】

調査目的：社会人の視点での大学に必要なキャリア支援、キャリア教育を把握する。

調査方法：郵送依頼、インターネット回答

調査対象：大阪大谷大学文学部、教育学部、人間社会学部、薬学部の2021年3月卒業生（635名）、2019年3月卒業生（613名）

調査期間：2024年5月1日～2024年5月31日

回答者数：2021年3月卒業生147名（回収率：23.1%）

日本語日本文学科10名、歴史文化学科6名、教育学科61名、人間社会学科7名、スポーツ健康学科22名、薬学科41名

2019年3月卒業生117名（回収率：19.1%）

日本語日本文学科3名、歴史文化科8名、教育学科47名、人間社会学科12名、スポーツ健康学科14名、薬学科33名、

### 【企業調査】

調査目的：企業の新卒採用に際して重視する点等を把握する。

調査方法：聞き取り調査

調査対象：本学学生の採用実績があり、大阪府内に拠点を置く企業6社の採用担当者

調査期間：2024年7月17日、23日、30日、31日

	A社	B社	C社	D社	E社	F社
概要	業種：専門商社 売上高：952億円 (2023年3月期) 従業員数：1,353人 (2023年3月)	業種：農業協同組合 売上高：3,291億円 (2023年3月期) 従業員数：237人 (2023年12月)	業種：検査・整備・メンテナンス 売上高：192億円 (2023年3月期) 従業員数：610人 (2023年4月)	業種：専門店 売上高：791億円 (2024年3月期) 従業員数：2,154人 (日付記載なし)	業種：専門商社 売上高：270億円 (2023年3月期) 従業員数：571人 (2023年4月)	業種：専門店 売上高：801億円 (2023年2月期) 従業員数：866人 (2023年2月)

## 卒業生調査結果

### 1. 大学生活と現在の仕事との関連（全学部共通）

#### (1) 役立ったキャリア教育、印象に残ったキャリア教育科目（自由記述）

3人以上が挙げたものを掲載する（表1-1）。挙げられた「インターンシップ」、「キャリアセンター、教職教育センターの面接練習」、「エントリーシート指導」

は、いずれも就職活動、教員採用試験に際しての直接的なものである。特に面接練習に対するニーズが高いことが示されている。

表 1-1 在学中のキャリア教育で役立ったもの、印象に残ったもの

	インターンシップ	キャリアセンター、 教職教育センターの 面接練習	エントリーシート指導
2021年卒	4	9	4
2019年卒	3	5	

### (2) 在学中にあったら良いと思うキャリア教育（自由記述）

3人以上が挙げたものを掲載する（表 1-2）。

在学中にあったら良いと思うキャリア教育とし

て、2019年卒と2021年卒が「社会人としてのマ

ナー」を挙げている。このビジネスマナーについて

は、キャリア教育科目としてではなく、キャリア

センターが提供する支援行事の中で、年1回「ビジネスマナー講座」としては実施さ

れている。学生へのこの支援策の存在の認知を上げていく方策が求められる。  
社会人となり、そこでその必要性に気づくが、学生時代はその認識が薄いため、キャリアセンターの支援行事にあるにも関わらず、この質問の解答として挙げられているのかもしれない。

表 1-2 在学中にあったら良いと思うキャリア教育

	社会人マナー
2021年卒	3
2019年卒	4

### (3) 在学中にあったら良いと思うキャリア支援、教職支援（自由記述）

この質問に対して、3人以上の解答があっ

たものは、2019年卒と2021年卒が挙げている

「先輩の就活体験談」である（表 1-3）。

これは学生がこれから臨む就職活動に対し、

同様の経験を直近で行った先輩の話を知りたいという現れであろう。この先輩の就活体験

談は、一部のキャリア教育科目の中で、担当する教員の属人的な関係では実施された

例はあるが、キャリアセンターが主体となって実施されてはいない。

表 1-3 在学中にあったら良いと思うキャリア支援、教職支援

	先輩の就活体験談
2021年卒	4
2019年卒	3

#### (4) 在学中に自身のキャリア開発のために利用した大学施設（複数回答可）

2019年卒、2021年卒の在学時における大学施設の利用状況は図1-1の通りである。いずれの卒業年においても、キャリアセンター、教職教育センターの利用が多くなっている。幼児教育実践教育研究センター、特別支援教育実践教育センター、薬学教育支援・開発センターも利用されているが、これは所属する専攻、学科の固有の利用のため、キャリアセンターや教職教育センターのような学科共通の利用者より少ない利用を反映したものと思われる。

国際交流室は留学を考えている学生が利用するが、その利用者は少ない。企業の国際化に加え、インバウンドによる国内向けを中心とする企業においても語学の必要性が高まると考えられるが、英語の学びを支援する英語教育センターの利用者は、本学では極めて少数に留まっている。

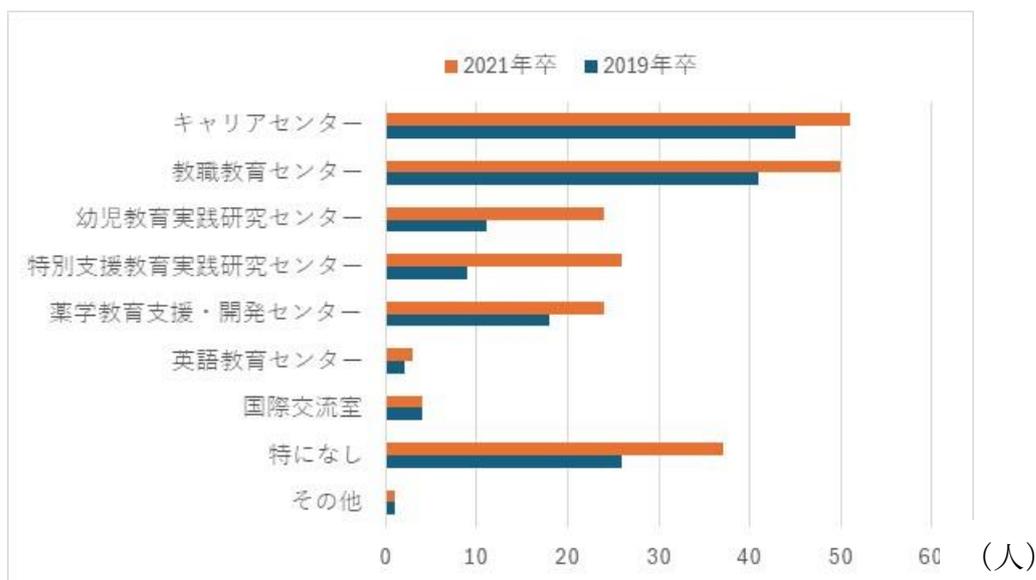


図1-1 在学中にキャリア開発のために利用した大学施設

#### (5) 現在の仕事に役立ったと考える授業以外の活動や経験（複数回答可）

2019年卒、2021年卒の在学時における現在の仕事で役立っている授業以外の活動や経験は図1-2の通りである。部活動、アルバイト、友人関係・交流がいずれの卒業年においても、多くなっている。これらは人間関係、特にコミュニケーション力の向上や、組織で働く経験などが、職業人となった現在に寄与していると考えられる。次いでボランティアやインターンシップも役立っている割合が高くなっている。ボラン

ティアやインターンシップも学生時代の社会人との接点の機会であることが理由として考えられる。

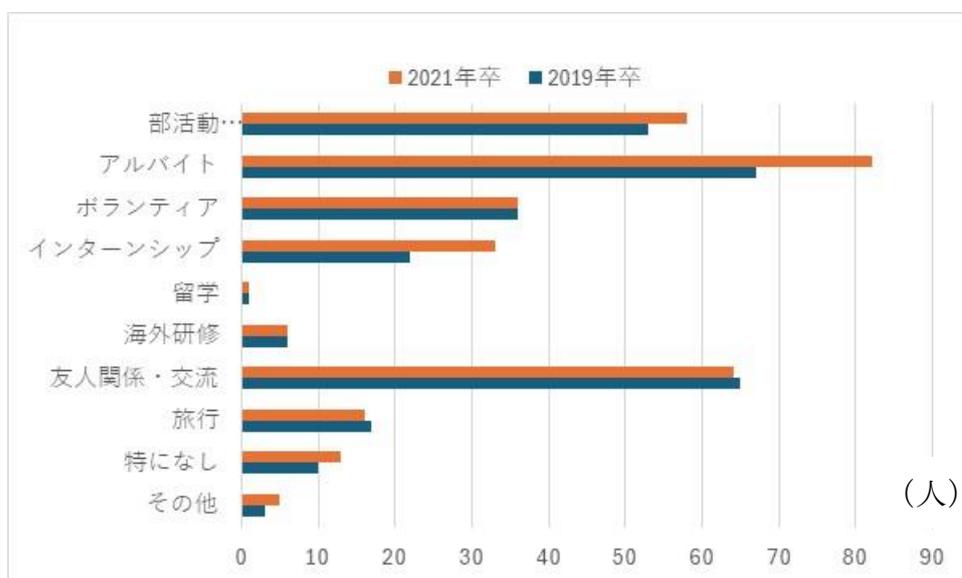


図 1-2 授業以外で、現在の仕事に役立っている活動や経験

#### (6) 在学中に身につけておきたかった能力等 (複数回答可)

2019年卒、2021年卒のいずれにおいても、在学中に身につけておきたかった能力の傾向は同じとなっている(図 1-3)。最も多いのが語学力で、次いで IT 活用力 (PC 活用含む) である。様々な仕事の場面で語学力が必要な状況となってきていることを示唆していると言えよう。しかし、先の解答で英語教育センターの利用が低いという結果と合わせて今後の対応を考えていく必要はある。IT 活用力は毎年のアンケート調査でも上位に挙げられているものである。

語学力、IT 活用力に続いてコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、文書作成力の順となっている。これらも仕事の様々な場面で必要となる能力であることは想像できる。



図 1-3 在学中に身につけておきたかった能力

### (7) 社会人となって在学中に取得を推奨する資格

社会人となった現在、在学中に取得をしておけば良かったと思う資格、言い換えれば在学生に取得を薦める資格として、TOEICなどの語学検定を挙げる者が圧倒的に多くなっている。一方で特になしとする者も多くいる。このことは、就いている業種や職種による違いを反映しているものと思われる。また、語学検定に続き挙げられている資格として、簿記、IT関連資格がある（図1-4）。企業で働く上で、売上、利益といった言葉は、いずれの職種に就いても日常用語として使われる。利益も粗利、営業利益、経常利益、限界利益といった用語は特に頻繁に交わされることから、その基本である簿記を強く認識していることが示唆される。

TOEICなどの語学検定、日商簿記、IT関連資格は学生時代の取得が望ましい3点資格と言えるのかもしれない。

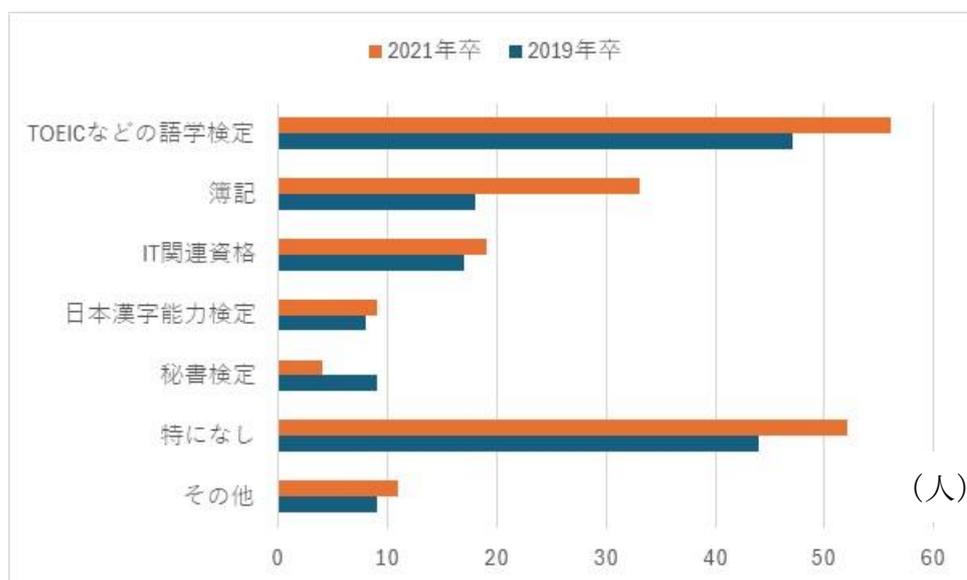


図1-4 在学中に取得を奨励する資格

### (8) 社会人に必要と考える資質（自由記述）

社会人として必要と考える資質において、いずれの卒業年で圧倒的に挙げられているのがコミュニケーション力である。そして、いずれも3人が挙げているのが誠実さ、協調性、礼儀・マナーといった組織人としての姿勢、行動力、臨機応変、自己管理能力といった自身の仕事に向き合う姿勢、さらには言語化力といったスキルである（表1-4）。

ここで挙げられている資質は大学のみならず、学生は部活動、アルバイト、ボランティア活動、インターンシップなど、様々な場を通して形成されることになる。その根底にあるのは、様々な世代、価値観など多様な人たちの関りの密度であると考えられる。

表 1-4 社会人に必要と考える資質

	コミュニケーション力	誠実さ	協調性	行動力	臨機応変	言語化力	自己管理能力	礼儀・マナー
2021年卒	11	3						
2019年卒	20		3	3	3	3	3	3

## 2. 卒業学部別調査①（文学部、教育学部、人間社会学部）

### (1) 就職活動

#### ① インターンシップ（教育インターンシップを含む）の参加状況

企業や自治体のインターンシップおよび教育インターンシップに参加した者は、いずれの卒業年においても、回答者の半数以上となっている。一方で、半数近くがインターン

表 2-1 インターンシップの参加状況

	参加有	参加無
2019	46	38
2021	54	52

ップに参加しておらず、自身と仕事のマッチングの検証が学生時代に十分であったとは言い難い状況でもある（表 2-1）。

#### ② インターンシップの参加数

いずれの卒業年においても、インターンシップに参加した者のうちでの参加数は、5社未満が圧倒的に多くなっている。一方、10社を超える者も僅かながらいる（表 2-2）。昨今の各種就職ナビ会

表 2-2 インターンシップ参加数

	5社未満	5社～9社	10社～20社
2019	41	3	2
2021	48	5	1

社の調査によれば、5社～6社が平均となっている。今回の調査結果は3年から5年前の状況を反映したものだが、当時の平均参加数に比べても少ないことが推察される。

#### ③ 就職活動でエントリーした企業、自治体、学校、施設の数

就職活動でエントリーした数は、いずれの卒業年においても5社未満が多かった。一方、10社を超えるエントリーをした者も少数だがいる。ナビ会社の調査では平均10

数社というデータもあるが、  
この卒業年は昨今の大学生平均を下回るエントリー数となっている（表 2-3）。

表 2-3 就職活動でのエントリー数

	5社未満	5社～9社	10社～20社	21社以上
2019	65	12	4	3
2021	91	9	2	4

#### ④内定した企業、自治体、学校、施設の数

いずれの卒業年においても、内定数 1 社が圧倒的に多くなっている。一方、2 社以上の内定取得者数は急激に減少している（図 2-1）。このことは先のエントリー数 5 社未満が最も多いという結果を鑑みると、最初に内定を得た段階で、就職活動を終了している者が多いと考えられる。このような中で、内定を 1 社も得られないで卒業をしていく者も一定数いる。

このような状況から仕事とのマッチングが懸念され、早期離職に繋がる不安が残ることになる。

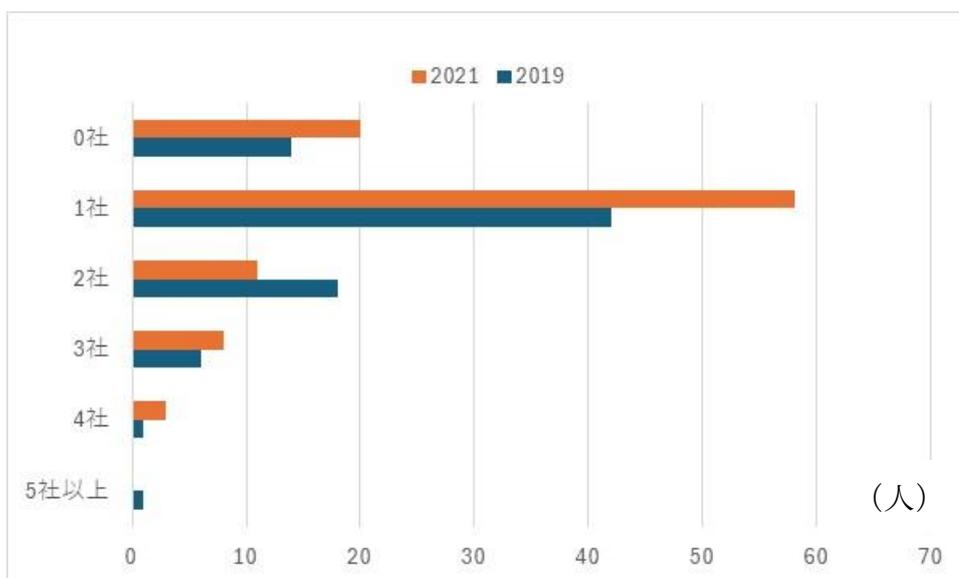


図 2-1 内定数

#### ⑤キャリアセンター、教職教育センターの活用

民間企業や公務員（教員を除く）を志望する学生への支援施設が就職課（現キャリアセンター）、教員を志望する学生への支援施設が教職教育センターである。いずれの施設についても、卒業両年で一定の利用はされている。一方、両支援施設を利用し

ない者もあり、特に 2021 年卒ではこれら支援施設の利用度が低くなっている（図 2-2）。

昨今、企業の採用選考の時期の早期化、動画選考などのように、採用環境が大きく変化している。これは教員採用試験についても同様で、これら支援施設を利用するか否かで、本意な就職を果たせるかに大きな影響を与えることになる。

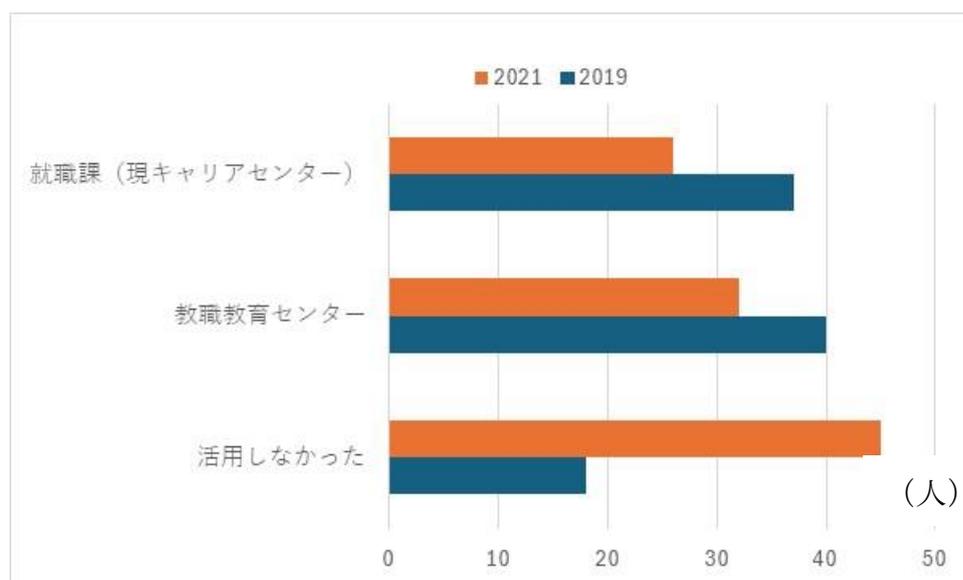


図 2-2 就職課（現キャリアセンター）、教職教育センターの利用状況

#### ⑥就職活動（教員採用試験を含む）の準備開始時期

就職活動の準備開始時期は、2019 年卒と 2021 年卒とで傾向が異なっている。2019 年卒では、準備開始時期の順は 3 回生後期で最も多く、次いで 3 回生前期、4 回生での順である。一方、2021 年卒での準備開始時期の順は 4 回生で最も多く、3 回生後期、3 回生前期の順となっている（図 2-3）。

ここ数年、民間企業の採用選考の早期化が進んでいる。しかし、2021 年頃は現在のような早期化が本格化している時期ではなかった。それゆえ、2019 年卒、2021 年卒では、3 回生後期以降に就職活動の準備を開始する者が少なくなかったと思われる。しかし、かれらの時代であっても、就職活動の「準備」自体は本来 3 回生前期の頃からが世間一般的であったように思われる。つまり、本学の学生の就職活動に関する認識は、世間より遅れている状況にあったと言わざるをない。 本学でのキャリア教育の本格導入は 2019 年入学者であり、それが無い時期の入学者であったことも、就活準備の出遅れに繋がっているのかもしれない。

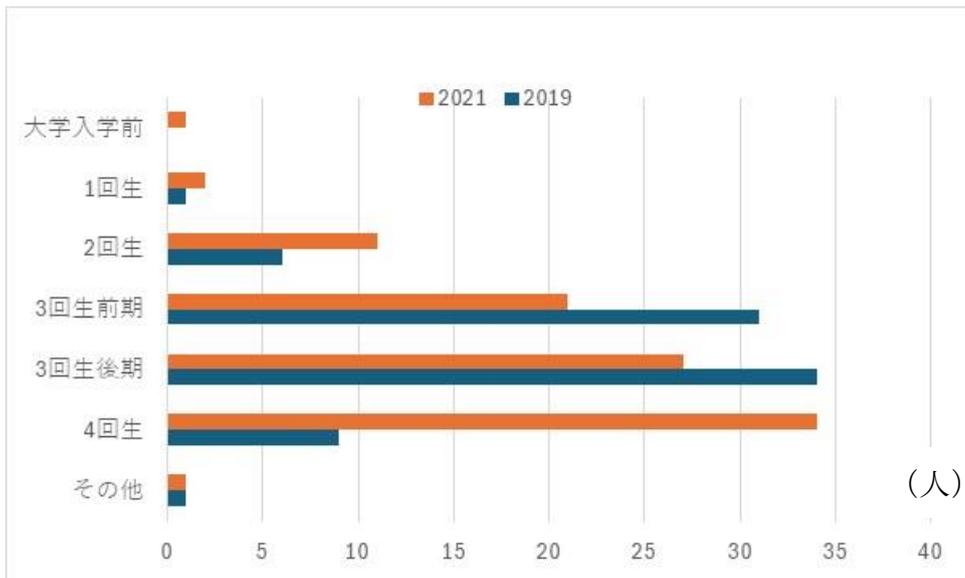


図 2-3 就職活動（教員採用試験を含む）の準備開始時期

⑦就職活動（教員採用試験を含む）で苦勞したこと（複数回答可）

いずれの卒業年においても、自己分析と面接で苦勞した者が多くいる。また、エントリーシート作成やSPIなどの試験で苦勞したとする者も比較的多い。当時においても、就職課（現キャリアセンター）ではこれら

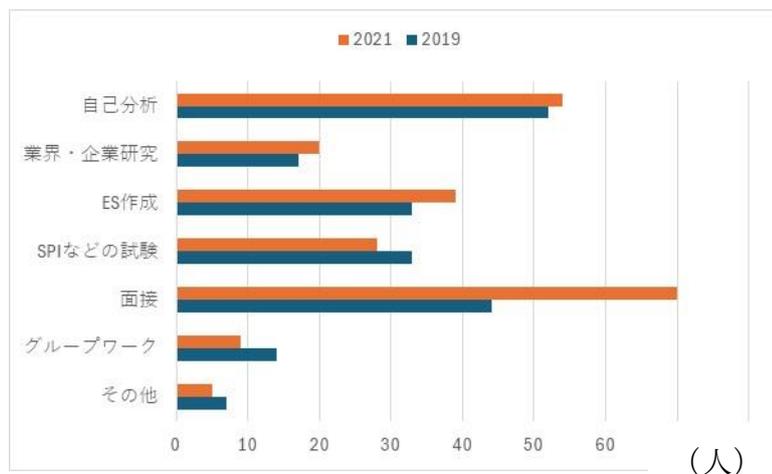


図 2-4 就職活動（教員採用試験を含む）で苦勞したこと

苦勞したと挙げる対策講座を実施している。しかし、当時も現在も、それらに参加する学生は少ない。就職活動の準備開始が遅く、残す時間がないために準備も中途半端で就職活動に突入し、エントリーできる企業も少なく、結果として自身にとって最初に内定を得た企業に就職するという姿が想像される。

⑧企業や公務員の就職活動で利用した就職ナビサイトと選択理由

いずれの卒業年においても、マイナビ就職サイトを利用している者が多かった。次いでリクナビ就職サイトとなっている（図 2-5）。



図 2-5 利用したナビサイト (2社まで選択可)

就職ナビサイトの選択理由として、有名を理由に挙げる者が圧倒的に多くなっている（図 2-6）。また、周りの友人たちが使っていたり、サイトの見やすさなども、選択理由として挙げられている。



図 2-6 選択理由 (自由記述、2人以上挙げているものを)

⑨就職活動で大学にあったら良いと思う支援 (自由記述)

大学にあったら良いと思う支援策として、自治体別対策、地方就職情報、卒業生情報・講演が出されている（表 2-4）。地方自治体でも採用形態、採用試験など違いがあり、個人で情報を収集するとなると、たいへんになるであろう。本学の入学者の中には関西エリア以外の出身者もいる。そうした中、地元就職を考えても地元企業の求人情報を学内で入手することは難しくなる。卒業生情報・講演については、他の質問回答においても挙げられている。やはり身近な体験者の声を聴きたいという要望は、潜在的に多いと思われる。

表 2-4 大学にあったら良いと思う支援

	自治体別対策	地方就職情報	卒業生情報・講演
2021	1	1	1
2019	1	1	1

(2) 卒業後について

①卒業時に就職した先の雇用形態

卒業時に就職した先の雇用形態は、2019年卒、2021年卒のいずれにおいても正規雇用が圧倒的に多くなっている。

表 2-5 卒業時の就職における雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	その他
2021	87	13	6
2019	71	10	3

る。一方、いずれの卒業年においても回答者の約10%が非正規雇用となっている（表2-5）。

## ②卒業時の進路

回答者の卒業時の進路は図2-7の通りとなっている。いずれの卒業年においても、一般企業に就職する者が多いが、回答者に占める教育学科卒業生の比率が高いこともあり、教員の進路も多くなっている。なお、その他の多くは保育士としての進路である。

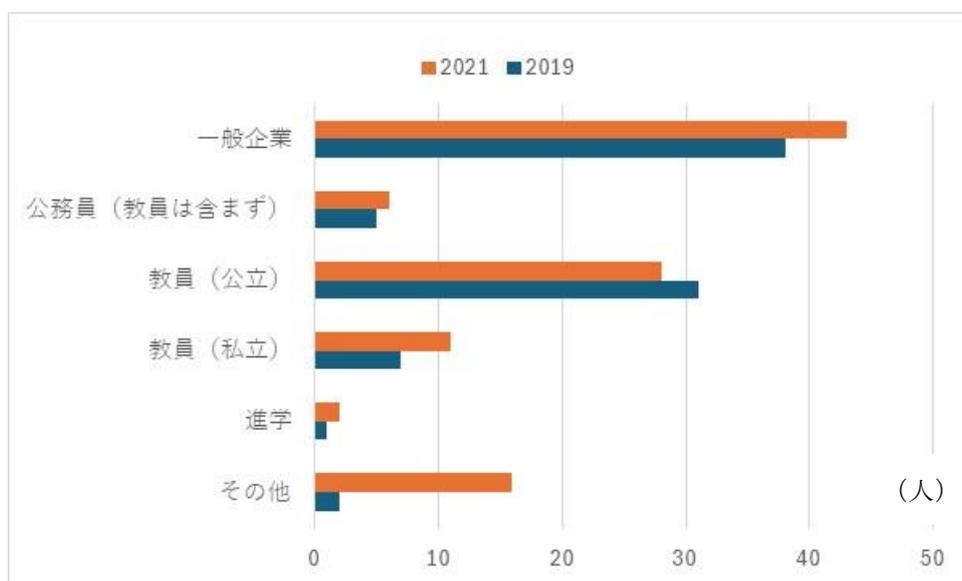


図2-7 卒業時の進路

## ③卒業時に一般企業に就職した際のコース

従来、一般企業の採用に際して、総合職、一般職といったコース区分があった。現在もコース区分がある企業もあるが、昨今では学生の地元志向など、働き方の多様化が進み、「地域総合職」といった新たなコース区分を設ける企業もある。

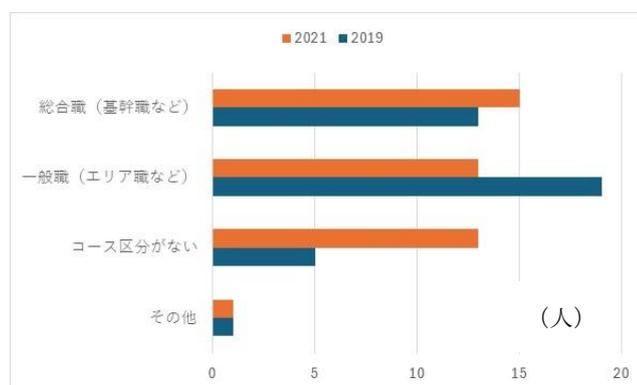


図2-8 卒業時の企業就職におけるコース区分

2019年卒、2021年卒のコース区分の結果を見ると（図2-8）、総合職、一般職のいずれかに偏ってはいない。「コース区分がない」と回答する者が、2021年卒で多くなっているが、これは学生の多様な働き方を志望する者が多くなり、コース区分がなくなる傾向を示唆しているのかもしれない。

#### ④卒業時に就いた職種

2019年卒、2021年卒のいずれにおいて、圧倒的に多かった卒業時に就いた職種は販売職・営業職となっている（図2-9）。募集職種の中で販売職、営業職の求人は業種を問わずあり、しかも求人数も他の職種に比べ多い。このような就職環境を反映しての結果となっている。

販売職・営業職以外の職種も少数者ではあるが、回答者が様々な職種に就いていることが見て取れる。

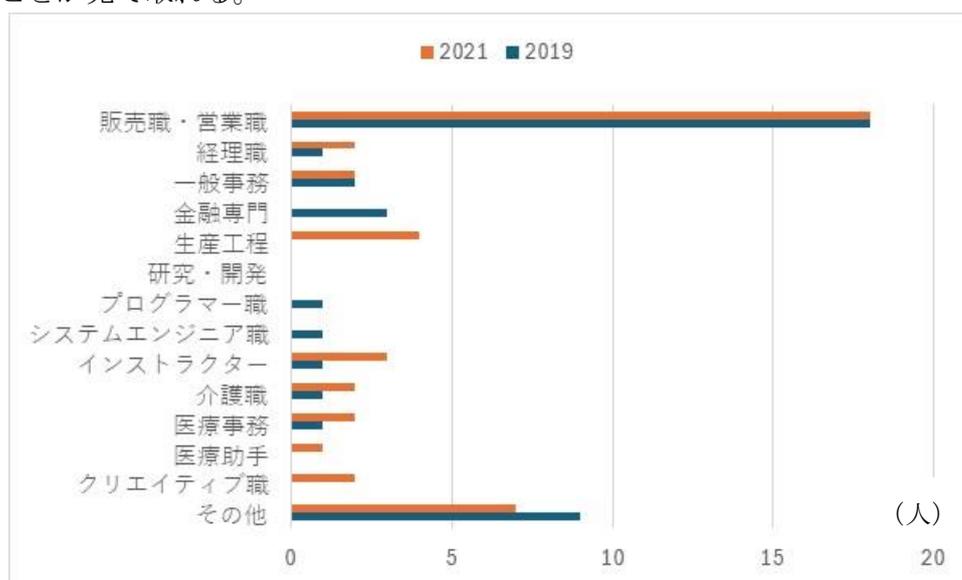


図2-9 卒業時に就いた職種

#### ⑤卒業時から現在までの間での勤務先変更の有無（一般企業就職者）

卒業時から現在までの間で、回答者のうち転職をしている割合は2019年卒で55%、2021年卒で51%となっている（図2-10）。なお、2019年卒は卒業後5年間、2021年卒は卒業後3年間の値である。

卒業後1年以内に転職・退職をしている割合は2019年卒回答者の24%、2021年回答者の32%となっている（図2-11）。回答者の範囲だが、卒業後1年以内に本調査回答

者の2019年卒で4人に1人、2021年卒で3人に1人が転職、退職していることになる。就職に際しての企業、職種とのマッチングが不十分であることが示唆される。



図 2-10 卒業から現在までの勤務先の変更 (一般企業従事者)

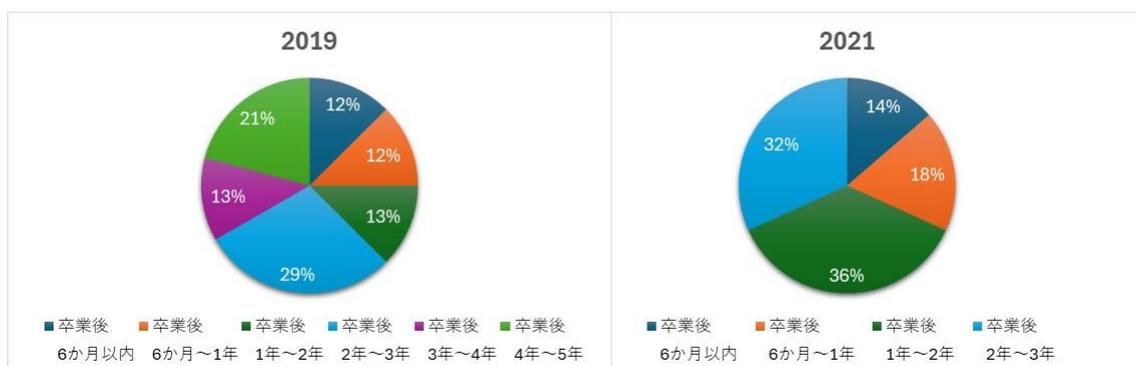


図 2-11 勤務先の変更時期 (一般企業従事者)

#### ⑥公務員 (公立学校教員を含まず) として就いた職種

2019年卒および2021年卒の回答者のうち、公務員として就いた職種は、図 2-6 の通りである。

表 2-6 公務員として就いた職種

	行政職	福祉職	消防職	警察職	その他
2021	0	2	1	0	3
2019	0	3	0	1	1

2019年卒では、福祉職、警察職、その他の特別職である。2021年卒

では、福祉職、消防職、その他の保育職などである。福祉職に就く者がいずれの卒においても複数名いる。

#### ⑦公務員で就職後の勤務先変更について

2019年卒、2021年卒で公務員として就職後、転職した者は、それぞれ1人、2人となっている（表2-7）。転職の時期は、2019年卒で卒業後1年～2年で、2021年卒で卒業後2年～3年である（表2-8）。

表 2-7 公務員就職者の勤務先の変更の有無

	有（転職）	有（退職）	有（社会人から大学院等への進学）	有（進学先から就職）	無
2021	2	0	0	0	4
2019	1	0	0	0	4

表 2-8 公務員就職者の勤務先の変更の有無

	卒業後 6か月以内	卒業後 6か月～1 年	卒業後 1年～2年	卒業後 2年～3年	卒業後 3年～4年	卒業後 4年～5年
2021	0	0	0	2		
2019	0	0	1	0	0	0

### ⑧教員従事者の内訳

2019年卒および2021年卒の回答者で教員として就職した者の内訳は、図2-12の通りである。いずれの卒年においても小学校が最も多く、続いて保育・幼稚園となっている。中学校、高等学校での従事者は少数者である。

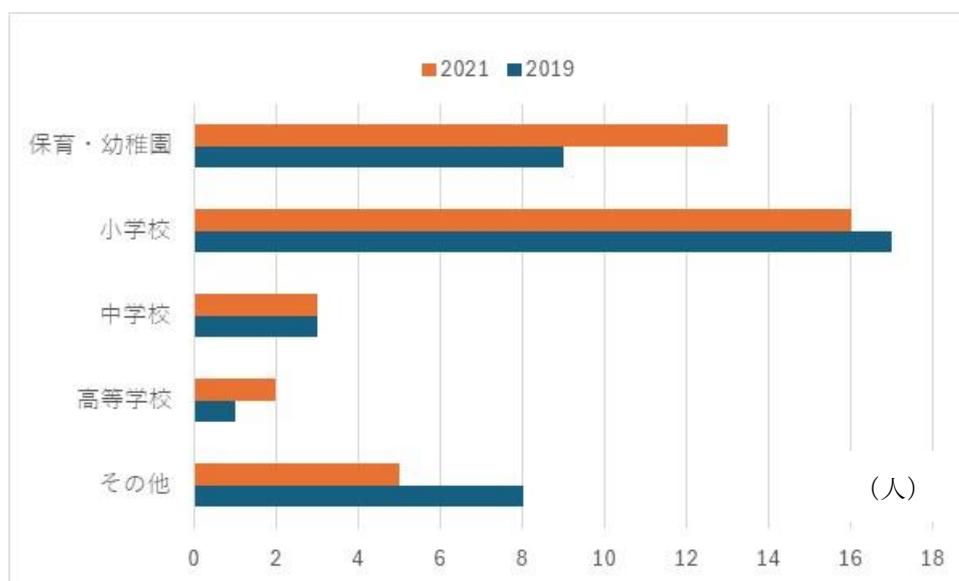


図 2-12 教職従事者の内訳

### ⑨卒業時から現在までの間での勤務先変更の有無（教員）

卒業時から現在までの間で教員となった回答者のうち、転職をしている割合は2019年卒で14%、2021年卒で16%となっている（図2-13）。2019年卒は卒業後5年間、2021年卒は卒業後3年間の値である。

卒業後1年以内に転職・退職をしている割合は2019年卒回答者の12%、2021年回答者の14%となっている。回答者の範囲だが、卒業後1年以内に本調査回答者の10人に1人が転職、退職していることになる。

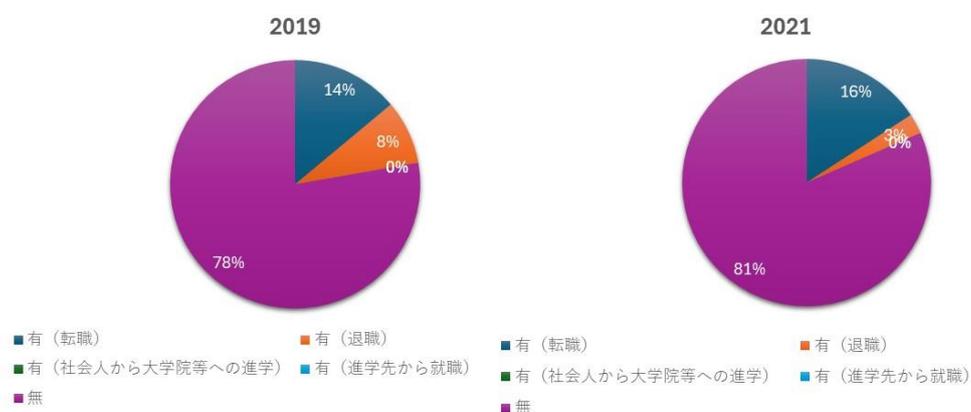


図 2-13 卒業から現在までの勤務先の変更 (教員)

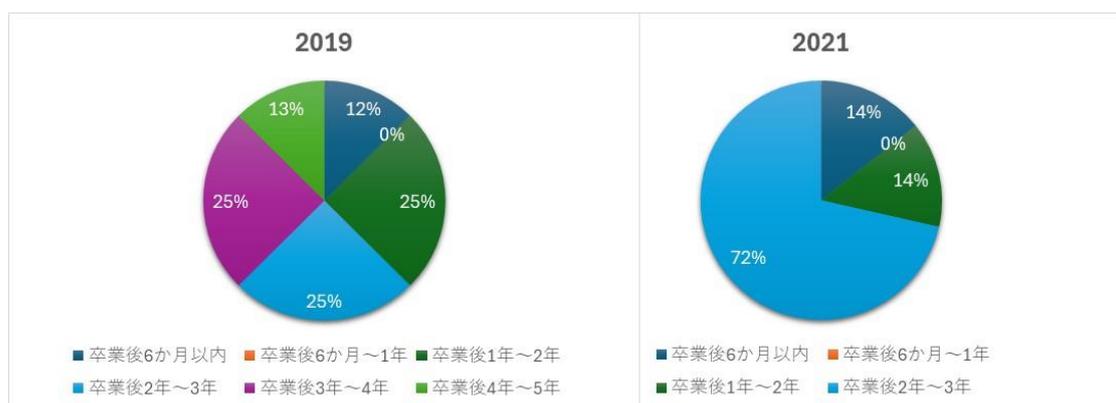


図 2-14 勤務先の変更時期 (教員)

### 3. 卒業学部別調査② (薬学部)

#### (1) 就職活動

##### ① インターシップの参加状況

インターシップの参加者は2019年卒では回答者の38%程度であったが、2021年卒では約48%と増加している(表3-1)。学生へのインターシップの認知が浸透してきている現れと推察される。

表 3-1 インターシップの参加状況

	参加有	参加無
2021	22	24
2019	14	23

## ②インターンシップの参加数

いずれの卒業年においても、インターンシップに参加した者のうちでの参加数は、5社未満が圧倒的に多くなっている。また、2021年卒では5社以上のインターンシップに参加する者も増え、10社以上に参加する者も現れてきている（表3-2）。

表3-2 インターンシップ参加数

	5社未満	5社～9社	10社～20社
2021	15	4	3
2019	13	1	0

薬学部は薬剤師免許取得を前提とした就職を考える傾向が強いと思われるが、その免許や学びを広く活用した活躍の場を探る学生もいるのかもしれない。

## ③就職活動でエントリーした企業、自治体、学校、施設の数

就職活動でエントリーした数は、いずれの卒業年においても5社未満が多かった。一方、5社以上にエントリーする者も両卒業年にい

表3-3 エントリーした企業（調剤薬局を含む）、病院、自治体、施設などの数

	5社未満	5社～9社	10社～20社	21社以上
2021	44	2	0	0
2019	34	1	2	0

（表3-3）。薬学部という職種と直結した学部という点から、就職についてはある程度絞り込んでエントリーをしているのかもしれない。

## ④内定した企業（調剤薬局を含む）、病院、自治体、施設の数

いずれの卒業年においても、内定数1社が圧倒的に多くなっている。一方、5社以上の内定を取得している者も、両年卒でそれぞれ2名いる（図3-1）。薬学部の場合、薬剤師国家試験の合格を前提として採用する側も選考することが多い。そのため、薬剤師という労働市場では、もし学生が内定を得てもより自身の求める雇用条件を求めて就職活動を続ければ、内定取得数も増えていく可能性は高くなると思われる。その結果を現わしているのかもしれない。

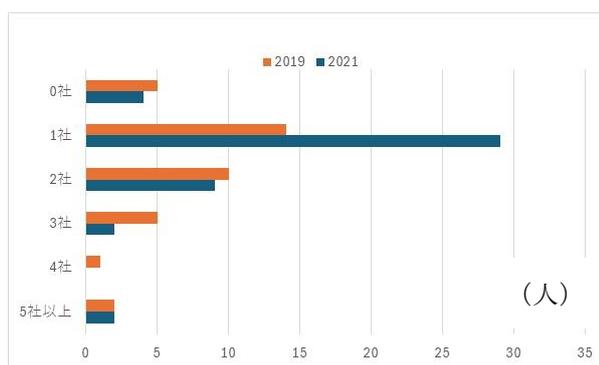


図3-1 内定数

⑤キャリアセンターの活用

薬学部生の就職課（現キャリアセンター）の利用は少なく、利用者は利用しない者に対して2019年卒では1/3、2021年卒では1/2ほどである（図3-2）。薬学部生のキャリアセンター利用促進が課題として浮かびあがってくる。

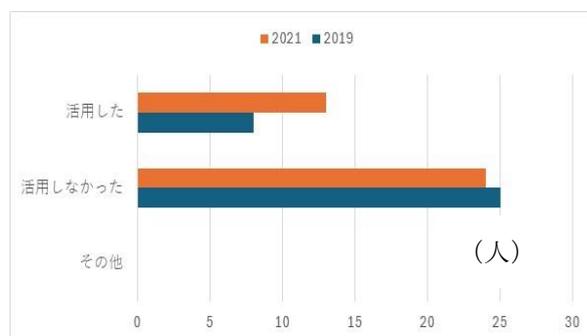


図3-2 就職課（現キャリアセンター）の利用状況

⑥就職活動（教員採用試験を含む）の準備開始時期

2019年卒、2021年卒のいずれにおいても、5回生から就職活動の準備を開始する者が多い。2019年卒では、5回生に次いで6回生での準備開始が多いのに対し、2021年卒では、4回生で準備を開始する学生が多いことが特徴的である（図3-3）。

採用選考の早期化の影響が2019年卒と2021年卒とでの準備開始時期に影響を与えているのかもしれない。

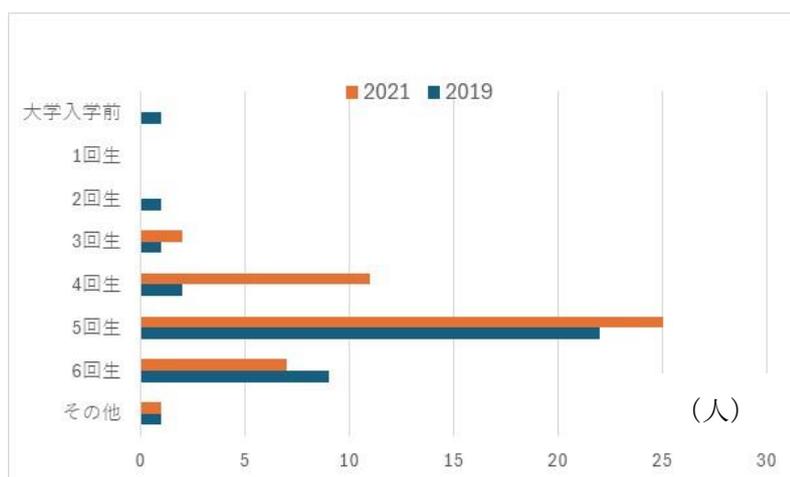


図3-3 就職活動の準備開始時期

⑦就職活動で苦労したこと（複数回答可）

いずれの卒業年においても、自己分析、エントリーシート、面接で苦労した者が多くいる（図3-4）。文学部、教育学部、人間社会学部の調査結果でも述べたが、自己分析、エントリーシート、面接を含め、就職活動のプロセスに対応した対策講座はキ

キャリアセンターで実施されている。それらへの出席者は多くなく、出席を促す対策が必要である。

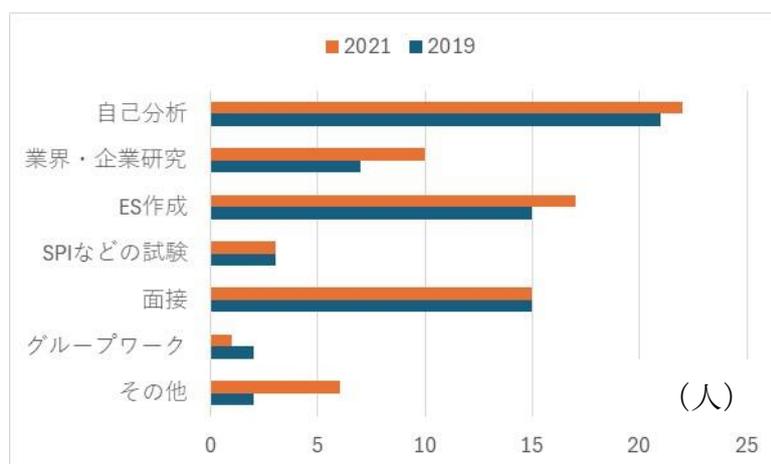


図 3-4 就職活動で苦勞したこと

⑧企業（調剤薬局を含む）、病院、公務員の就職活動で利用した就職ナビサイトと選択理由

薬学部においても、両方の卒業年でマイナビ就職サイトを利用している者が多かった。次いでリクナビ就職サイトとなっている（図 3-5）。

就職ナビサイトの選択理由としては、有名なサイトであることに加え、友人の利用を見たり、志望する求人掲載数を挙げている（図 3-6）。

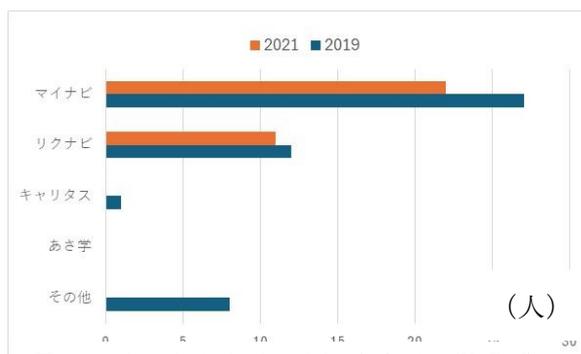


図 3-5 利用したナビサイト（2社まで選択可）

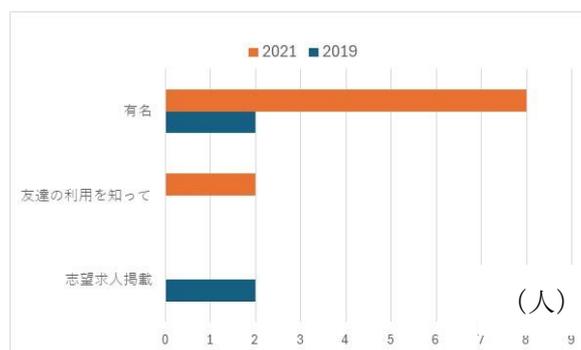


図 3-6 選択理由（自由記述、2人以上挙げているものを）

## (2) 卒業後について

### ① 卒業時に就職した先の雇用形態

卒業時に就職した先の雇用形態は、2019年卒、2021年卒のいずれにおいても正規雇用が圧倒的に多くなっている（表3-4）。この結果は学生優位の売り手市場を反映したものと推察される。

表3-4 卒業時の就職における雇用形態

	正規雇用	非正規雇用	その他
2021	44	1	1
2019	34	2	1

### ② 卒業時の進路

回答者の卒業時の進路は図3-7の通りとなっている。公立、私立の病院薬剤部に就職する者もいるが、一般企業に就職する者が圧倒的に多い。一般企業と言っても薬剤師の資格を前提とした職種に就くものと推察される。

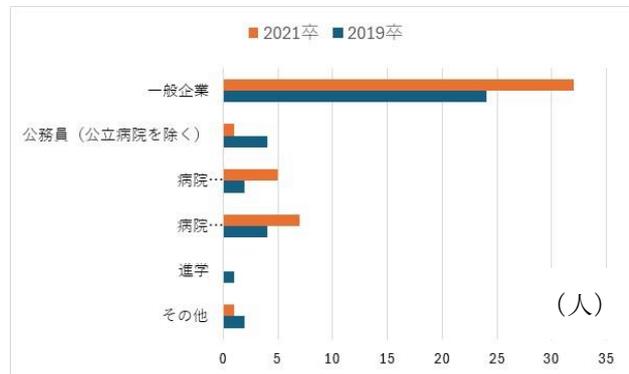


図3-7 卒業時の進路

### ③ 卒業時に一般企業に就職した際のコース

2019年卒、2021年卒のいずれにおいても、一般企業に一般職（エリア職）で就職した者が多かった。つまり、転居を伴う転勤がないコースを選択している。続いて、コース区分がない企業を選択している（図3-8）。転居を伴う転勤の可能性もある総合職を選択している者は、いずれの卒業年においても少なくなっている。

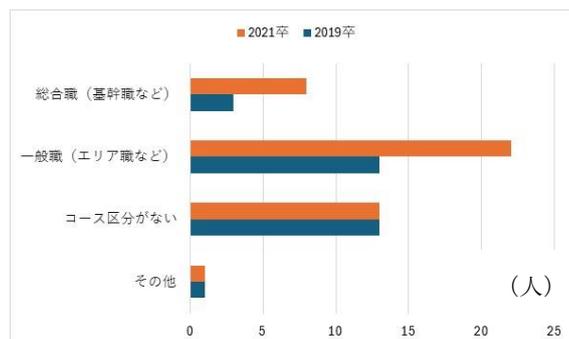


図3-8 卒業時の企業就職におけるコース区分

#### ④卒業時に就いた職種

いずれの卒業年においても、卒業時に就いた職種で薬剤師が圧倒的に多い（図 3-9）。ただし、病院への就職は少なく、一般企業への就職が多かったことより、調剤薬局やドラッグストアに就職し、そこで薬剤師として働いていると考えられる。

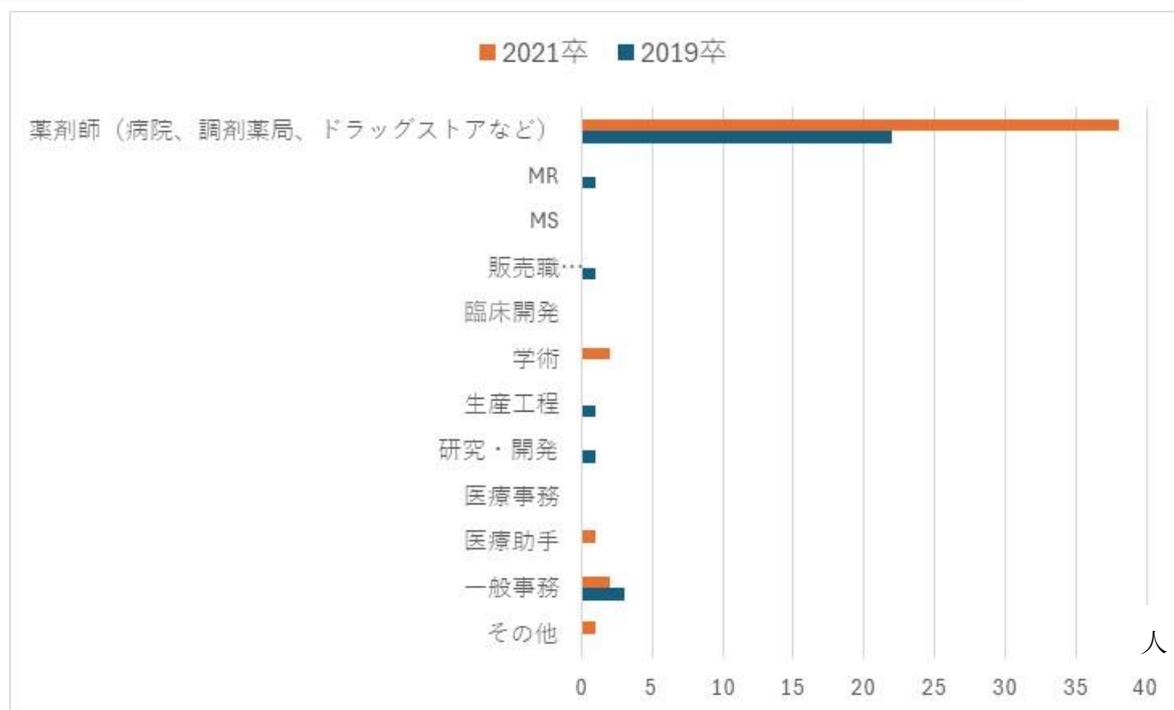


図 3-9 卒業時に就いた職種

#### ⑤卒業時から現在までの間での勤務先変更の有無（一般企業就職者）

卒業時から現在までの間で、回答者のうち転職をしている割合は2019年卒で50%、2021年卒で25%となっている（図 3-10）。なお、2019年卒は卒業後5年間、2021年卒は卒業後3年間の値である。

勤務先変更の経験者で卒業後1年以内に転職・退職をしている割合は、2019年卒回答者の6%、2021年回答者の18%となっている（図 3-11）。この割合は文学部、教育学部、人間社会学部の調査結果と比べ低く、薬学部では薬剤師という職種前提の就職のため、職種自体のミスマッチが少ない結果を反映しているのかもしれない。



図 3-10 卒業から現在までの勤務先変更（一般企業従事者）

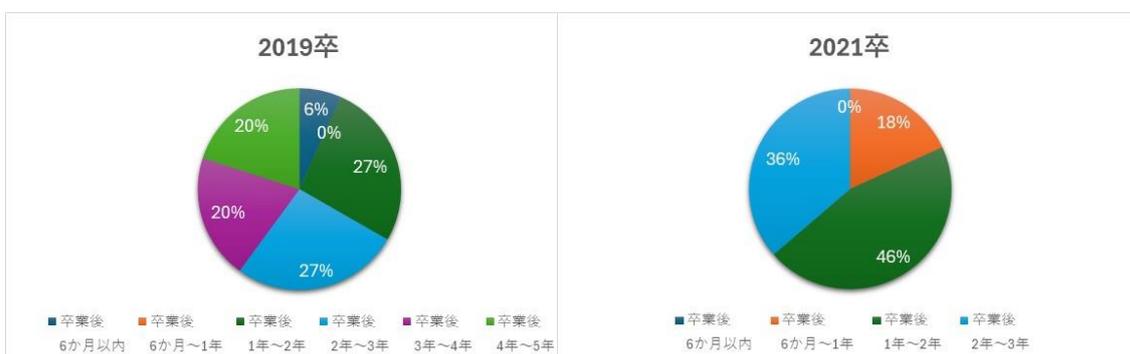


図 3-11 勤務先の変更時期（一般企業従事者）

### ⑥公務員として就いた職種

2019 年卒および 2021 年卒の回答者のうち、公務員として就いた職種は、表 3-5 の通りである。

2019 年卒では、保健所職、福祉職、その他である。このその他は

教職と回答している。2021 年卒では、その他のみで、薬学職と回答している。

表 3-5 公務員として就いた職種

	行政職	保健所職	福祉職	その他
2021	0	0	0	1
2019	0	2	1	1

### ⑦公務員で就職後の勤務先変更について

2019 年卒、2021 年卒の公務員として就職後の勤務先変更の有無に回答した者で、変更のあった者はいなかった

(表 3-6)。

表 3-6 公務員就職者の勤務先変更の有無

	有(転職)	有(退職)	有(社会人から大学院等への進学)	有(進学先から就職)	無
2021	0	0	0	0	1
2019	0	0	0	0	2

## 企業調査結果

### 1. インターンシップ

今回調査した企業6社の全社が半日程度のオープン・カンパニータイプを実施していた。調査対象の企業の従業員数は200名程度から2000名程度、売上規模は200億円程度から3,000億円規模であり、今や企業規模に関わらずオープン・カンパニーを実施している現状が浮き彫りとなった。

オープン・カンパニーの実施時期は5社で夏・秋・冬、1社で夏・秋であった。かつては夏休みを中心に実施されていたが、現在では夏～冬にかけて実施されるようになっている。そして、オープン・カンパニーの参加は調査した全社で申し込み順となっており、特別な選考は実施されていなかった。

昨今、インターンシップやオープン・カンパニーの参加が採用選考に繋がる傾向が益々強まっていると言われている。今回の調査においても、それを裏付ける結果となっている。今回の調査対象6社中4社がオープン・カンパニー参加者に早期選考の案内をしていた。また、早期選考の案内をしていない2社の中の1社が、今後採用選考に繋げていきたいとしている。今回調査した中の1社では、全体内定者の3/4は早期選考からの内定で、本来の採用スケジュールからの選考からの内定者は1/4だという。このようなことは、インターンシップ、オープン・カンパニーからの早期選考に繋げている他の企業の中でも起こっていることが推察される。そうすると、3年生でのインターンシップやオープン・カンパニーの参加の有無が、本意な就職に対して益々重要なことであると言えよう。本学では3年生のインターンシップ、オープン・カンパニーの参加に向けた準備のための就活力Iという授業が用意されている。しかし、上記の世間の動きと逆行する就活力I履修者の減少が続いているのが現状であり、その是正が課題となっている。

	A社	B社	C社	D社	E社	F社
実施の有無	オープン・カンパニー (半日程度)	オープン・カンパニー (半日程度)	オープン・カンパニー (半日程度)	オープン・カンパニー (半日程度)	オープン・カンパニー (半日程度) 業界理解コース(6月～12月実施)を受講した者が営業体験コース(10月～2月)に参加	オープン・カンパニー (半日程度) 8月中旬までは業界研究などの内容 8月下旬以降は会社説明などの内容
実施時期	夏・秋・冬	夏・秋	夏・秋・冬	夏・秋・冬	夏・秋・冬	夏・秋・冬
選考方法	申込順	申込順	申込順	申込順	申込順	申込順
採用選考との関連	現在は特に採用選考との関係はないが、今後は選考につなげていきたい。	採用選考との関係はない。	オープン・カンパニー参加者には、早期選考を案内している。	オープン・カンパニー参加者には、早期選考を案内している。	オープン・カンパニー参加者には、早期選考を案内している。	オープン・カンパニー参加者には、早期選考を案内している。

## 2. 本選考

### (1) 2025年度の採用計画

前年度と同様、本学の文学部、教育学部、人間社会学部は文科系であることを前提に採用職種を尋ねた。A社、D社、E社、F社の4社では販売職、営業職を募集していた。また、E社では事務職も募集していた。農業協同組合のB社では貯金、融資などの金融業務を担当する信用事業職を前提の採用を行っていた。C社では検査技術職の募集で、文科系学生も対象としていた。入社後の社内教育を充実させ、文科系学部出身者でも必要な資格取得を果たせるようにしているという。なお、C社では管理部門の職種の募集も行っているが、応募はほとんどないとのことであった。

D社とF社は小売業であるため、店舗の販売職の経験を重視している。従って、採用選考で重視する点も、まず販売職としての適性を重視しているという。販売職での勤務状況を見て、その後のキャリアパスが図られていくことになる。

初任配属を前提とした採用選考は、営業職として採用している専門商社のA社とE社でも認められた。営業職として顧客企業との業務経験が、キャリアパスの出発点であり、その現場業務を果たせることが、その後の業務を果たす上での重要な経験となるとの考えがある。

今回の調査から、専門商社や小売業では、営業職、販売職をキャリアパスの出発点と考え、これらへの初任配属を前提とした採用選考を行っていることが示唆された。

### (2) 採用選考開始時期、内々定連絡開始時期

オープン・カンパニーを実施しているC社～F社の4社では、本選考に先立ちオープン・カンパニー参加者を対象とした早期選考を行っていた。この早期選考の開始時期は3年次の9月～1月で、内々定連絡開始時期も3年次の12月～3月と、4年次になる前に学生は内々定を得る結果となっている。事実、2024年8月14日付日本経済新聞にも今年の夏のインターンシップが2026年卒の採用選考の始まりであることを報じられており、「採用直結型インターン開始」と、堂々と見出しが付けられている。

一方、本来の一般選考の開始時期は、3年次の2月からはA社とE社の2社、3月からはそれ以外の4社となっている。そして、内々定連絡開始時期はA社では3年次3月、他の5社では4年次の4月～6月となっている。

オープン・カンパニー参加者を対象とした早期選考組と、一般選考組の内々定時期を比べると、今回の調査で早期選考を実施していた4社では、早期選考組には3年次

の12月～3月に、一般選考組には4年次になってから内々定連絡を開始している。つまり、採用予定数に対し、早期選考組に内々定を出した人数を差し引いた人数が一般選考組の内々定発出予定数ということになる。今回の調査対象企業の中には、早期選考組で総内々定数3/4を発出し、一般選考組では1/4の発出だったそうである。ここから企業規模や業種に関わらずインターンシップのみならず、オープン・カンパニーも採用直結型になっている実態が浮かび上がってきた。

### (3) 全般で重視する点

今回の調査対象企業の募集職種は、C社以外では販売職、営業職で、B社においても貯金・融資を担当し、外部顧客と直接向き合う信用事業職であった。そのため、採用に際して重視する点として円滑な対人関係ができる素養を挙げている。コミュニケーション力が共通に挙げられており、それに加えて向上心、積極性、創造力、勉強姿勢など、入社後の成長可能性を重視していることが伺える。これらの素養の見極めには面接を重視しているとのことである。面接時のやりとりを通しての人柄の確認、アルバイトやクラブ活動など話題を通してコミュニケーション力の確認などを行っている。

また、検査技術職としての採用を行っているC社においては、どのような思いでその職に応募しているかなどの、自身の就労観を重視している。この点は販売職や営業職では指摘されなかった点である。

### (4) 資格、語学など

今回調査したすべての企業で、資格や語学は重視していなかった。語学や資格の欄に記載があると、努力する人物かの代理指標にはなるとのことである。今回調査した6社の募集職種、業務内容は、国内中心であり、かつ販売職、営業職であることから、学生時代に特別な資格取得を求める必要がないようである。ただし、F社のように、入社後に必須ではないが、販売職に販売士の資格取得を奨励しているケースもある。

今回の調査対象企業のいずれもが、採用予定数を確保するのに苦勞をしているとのことである。まずは採用予定数を確保することが最重要課題であるため、資格、語学などの要件を求めると、応募者数を減らしかねないという事情もあるのかもしれない。語学、資格が就職に有利に働くか否かは、企業の事業内容や、採用に際しての企

業優位か、学生優位かなどによるものと推察される。

#### (5) エントリーシート

調査対象企業のうち4社は、ナビサイトを利用したWEBエントリーシートの提出であった。一方、A社では会社指定のエントリーシートではなく、学生が大学で用意するものや、市販のもので良いとのことであった。D社では、会社で用意したエントリーシートをメールで送付し、それに書いて返信するというものであった。

#### (6) 試験

調査対象企業のうち4社がSPIを実施していた。他の2社は適性検査を実施していた。昨年の企業調査では、6社中2社が自社で作成した試験を行っていたが、今年の調査対象企業では、自社作成の試験を実施している企業はなかった。SPIが浸透してきていることが実感される。

#### (7) 面接

今回の調査対象企業のうち、面接回数2回が3社、3回が2社、4回が1社であった。面接回数が2回の3社の内訳は、農業協同組合（B社）、検査・整備・メンテナンス（C社）、小売業（D社）であった。一方、専門商社では面接回数は多く、A社で3回、E社で4回であった。A社とB社は親会社のグループ企業であり、いずれの親会社も日本を代表とする1兆円企業の超巨大企業である。

面接回数は業種、企業系列などにより異なる傾向が見られ、伝統的な巨大企業の系列企業では面接回数が増えることが示唆された。

また、コロナ時に導入されたオンライン面接も、引き続き行われている。このオンライン面接は今後も残ることが示唆され、学生はこのオンライン面接対策もする必要があるようである。

#### (8) 内定辞退状況と防止策

調査対象企業の全社が内定辞退に直面しており、中には採用予定数を上回る内定を出したにも関わらず内定辞退が出て、2025年度採用予定数を下回っている企業もあった。内定辞退に留まらず、応募者自体が少ない状況に直面しているのが小売業であった。そのため、オープン・カンパニーで小売業の理解を深めてもらう内容にしている

企業もあった。

内定辞退の防止のためにに行っている施策の多くが、内定者懇談会の開催と個別の接触である。しかし、これらは内定者の引き留めにはほとんど効果がないのが現状のようである。

本選者に関する調査結果						
	A社	B社	C社	D社	E社	F社
2025年卒の採用職種	営業職（総合職） 入社1年目は全員が営業担当。2年間に降、他職種への配属もあり。	信用事業職（貯金、融資）を前提に採用。	主に検査技術職 *文系出身者でも社内教育を充実させ、資格試験に合格している。 管理部門も募集しているが、ほとんど応募がない。	販売職（総合職） 初任配属は販売職。その後、多職種への異動もある。	営業職（総合職） 事務職（総合職）	販売職（総合職）
採用選考開始時期	2月頃から選考を開始	3月頃から企業説明会を開始。	オープン・カンパニー参加者については、1月から選考を開始。 一般選考は3月から開始。	オープン・カンパニー参加者には10月に採用選考説明会、1月一次面接、2月役員面接。 一般選考は3月から開始。	オープン・カンパニー参加者には1月に案内、3月に内々定。 一般選考は2月から。	オープン・カンパニー参加者にはオープン・カンパニー終了後随時案内、9月から面接を開始。 一般選考は3月から開始。
内々定連絡開始時期	3月	6月	オープン・カンパニーからの選考者は2月。 一般選考者は4月。	オープン・カンパニーからの選考者は3月。 一般選考者は5月。	オープン・カンパニーからの選考者は3月。 一般選考者は6月。	オープン・カンパニーからの選考者は12月。 一般選考者は6月。
全般で重視する点	・コミュニケーション力（基本営業職のため） ・挑戦・創造力（好奇心を持って仕事に臨む） ・変化に強い（転勤を含め環境変化に対応する力）	・明るい人 ・素直な人 ・よく勉強する人 ・積極的な人	・自分の言葉で話せる人 ・どういう気持ちで働こうと思っているか。	・人と話すのが好きか。 ・自然な笑顔。 ・聴き上手か ・売り場での接客をイメージしている。	・向上心 ・コミュニケーション力	・コミュニケーション力（店舗でのパート、アルバイトとうまくやれるか） ・ストレス耐性
資格・語学など	重視はしていないが、努力する人物の代理指標にはなる。	重視はしていない。入社までに普通自動車免許は取得しておくこと。	重視していない。	重視していない。 普通自動車免許は取得しておいてほしい。	重視していない。努力の代理指標にはなる。	重視していないが、販売士2級、3級は入社後に役立つ。
エントリーシート	会社指定のものはない。	ナビサイトを通じた会社指定のES	ナビサイトを通じた会社指定のES	会社で用意したものをメールで送付。	ナビサイトを通じた会社指定のES	ナビサイトを通じた会社指定のES
試験	SPI	SPI	適性検査（一次面接通過者に実施）	SPI	SPI	TAP適性検査
面接回数	3回実施 ・一次面接（採用担当者） ・二次面接（人事部長、営業部長） ・三次面接（役員面接）	2回実施 ・一次面接（部長） ・二次面接（役員）	2回 ・一次面接（人事総務部長） ・二次面接（社長、副社長）	2回 ・一次面接（人事係長） ・二次面接（専務、人事部長）	4回 ・一次面接（オンライン、同僚の視点） ・二次面接（上司の視点） ・二次面接（経営者、教育担当者の視点） ・四次面接（最終確認）	3回 ・一次面接（オンライン、採用担当者） ・二次面接（本社部長、店長経験者） ・三次面接（役員、人事部長）
内定辞退の状況と防止策	内定者懇談会	先輩社員との懇談会を実施。	LINE程度だが、効果なし。	月1回の電話による様子伺い。 オンラインでの内定者懇談会	内定者懇談会（半日程度）	個人面談 内定者懇談会

### 3. 昨今の応募学生の印象

昨年の調査でも指摘されたが、基本的な躰ができていない学生が目立つようになってきている。オープン・カンパニー、会社説明会などに申し込んでも無断で欠席をする学生が頻繁にいるとのことである。いわゆる友人との乗りで一緒に申し込み、その後その仲間で無断欠席をするといった例もあるとのことである。

業種を絞らず手あたり次第エントリーし、複数社の内定ホルダーになり、辞退も承諾もせずにいる者もいる。また、受け身の学生も多くなってきているようである。

社会人としての基本的なマナーが欠如している学生が増えてきている現状があるようである。これについては、就職活動のための教育指導も必要だが、大学生活の普段の授業などでも、遅刻して教室に入っても注意されない、提出期限に遅れても安易に許されるなど、学生だけを責められない状況もあるのかもしれない。やがて学生

はそれを許されるものと思ひ、そのまま社会に対しても同様の振る舞いをするこゝに  
なると思われる。大学としてあらためて考えるべきことであらう。

昨今の応募学生の印象						
	A社	B社	C社	D社	E社	F社
印象	・業種を絞っていない。銀行、商社、メーカーなどを受けている。 ・複数の内定を抱えて、辞退もせず、承諾もしない状況を続ける傾向。	・業種柄、地域貢献、食を前面に出す学生が多くなった。 ・イベント企画の従事を希望する学生が多い。	・インターンシップを予約するが、連絡もなしに欠席する者が多い。おそらくグループで就活をしており、仲間でエントリーし、仲間で欠席しているようである。	・受け身の学生が多い。 ・エントリーをしても無断欠席	・無断欠席	・受け身の学生が多い

### 【参考資料】

就職みらい研究所（2024）『就職白書』リクルート

25年卒就活、囲い込み活発。日本経済新聞。2023-8-9、朝刊

1都3県の職員採用 苦戦。日本経済新聞。2024-2-2、朝刊

就活リアル 採用、大企業は応募100倍も インターンは中小企業を。

日本経済新聞。2024-2-13、夕刊

大卒就職内定率3割 25年春卒、早期選考広がる。日本経済新聞。2024-2-16、朝刊

横浜市 大学3年の教員試験。朝日新聞 神奈川版。2024-2-23、朝刊

リスキリング、どう進める？。日本経済新聞。2024-2-26、夕刊

就活リアル 実習の経験、強みに 3年生までに体験学習を。日本経済新聞。

2024-3-12、夕刊

初任給、6割の企業増額。日本経済新聞。2024-4-8、朝刊

新入社員4割が転職検討。日本経済新聞。2024-5-9、朝刊

内定率、最高の85% 6月民間調査 就活ルール形骸化。日本経済新聞。2024-6-8

朝刊

国家公務員の一般職試験 4年連続で倍率低下。日本経済新聞。2024-8-13、夕刊

26年卒就活早期化一段と。日本経済新聞。2024-8-14、朝刊