

大学キャリアセンターの 「学生キャリア支援」 における調査 2024

まなぶとはたらくをつなぐ研究所
株式会社ベネッセ i-キャリア

Benesse i-Career Co., Ltd.

本調査では、大学キャリアセンター向けに学生のキャリア支援における現状・認識の調査を行った。

近年の就職活動では、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（以下、「三省合意）」に基づくインターンシップの見直しや、「早期化」といった環境変化が起こっている。このような変化の中、大学における「就職活動の環境変化に伴うキャリアセンターの支援内容等」や「新たなキャリア支援の取り組み」の把握を目的とする。

▼主な調査項目

- **キャリアセンターの運営と現状**
学生にキャリアを検討開始してほしい時期/ キャリアセンターの最重要目標/ 選考開始時期の認識/ 提供している学生支援 / 注力している学生支援/ 支援する学年層(実態・理想)
- **キャリアセンターの取組**
過去2年での新取り組みの有無/ 新取り組みの内容/ 取り組みへの学生参加状況/ 学生参画の取り組み有無と内容 / 他大学との連携取り組みの有無と内容
- **キャリアセンターの認識**
学業と就職活動の両立についての認識/ キャリア研究時期の認識差異(大学・学生)/ 就職活動時期の認識差異(大学・学生) / インターンシップ参加支援有無と内容/ 企業に評価してもらいたい学生の価値/ 学生のキャリアセンター利用目的の認識

調査概要：

- 1 調査目的 : 新卒採用の環境変化に伴う、大学の認識やキャリア支援内容等の把握
- 2 調査対象 : 全国の大学の就職・キャリア支援担当部署対象(依頼総数：815大学)
- 3 調査期間 : 2024年8月26日～9月13日
- 4 調査方法 : インターネットを利用したアンケート調査
- 5 回答学校数 : 277校(回答率：34.0%)
※設置区分別内訳：国立 34校 公立 39校 私立 204校

学生にキャリアを考え出してもらいたい時期

- 大学が考える「学生がキャリアを考え動き出す理想の開始時期」については、「1年生」（36.1%）、「2年生」（37.5%）、「3年生」（21.7%）と3極化の傾向
- 「キャリア観点での自己理解を開始する時期」について、大学では「低学年から開始が理想」と回答する割合が73.6%なのに対し、大学が認識する「低学年から実施している学生の割合(=実態)」は13.0%と大きな乖離が生じている

キャリアセンター支援の方向性

- キャリアセンター運営で最も重視するのは「学生の就職先への満足度」。(36.8%)
- 支援のウェイト配分について、現状は3年生後期から4年前期に注力。(3年後期：97.8%、4年前期：89.9%)
一方、今後注力したい学年については、低学年への注力意向が見られる(2年前期：39.7%、2年後期：61.7%)

支援プログラムの取り組み状況

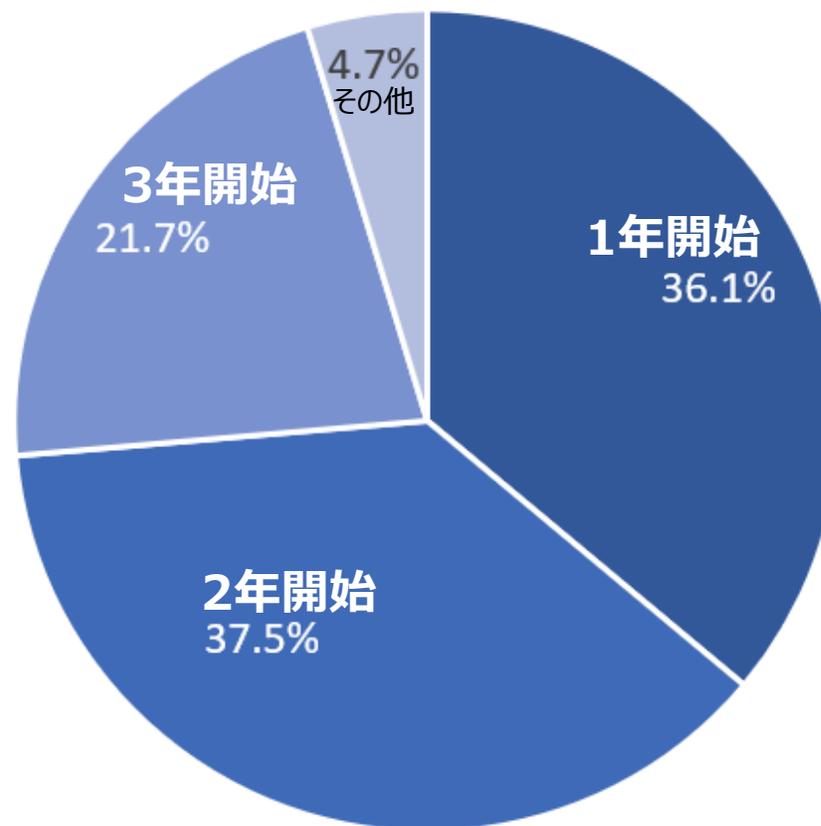
- 2023年度～2024年度においては、多くの大学が新たな取り組みにチャレンジしている(73.6%)
→特にキャリアセンター職員数が20人以上の大学では、90%を超える大学で実施している。
- キャリアセンターの実施するプログラムに学生の協力を得ていると回答した大学は52.7%、他大学と連携していると回答した大学は28.2%
→キャリアセンター職員数が多い大学ほど「協力している」「連携している」と回答する傾向が強い

企業に評価してもらいたい自学生のポイント

- 「人柄や性格」が92.8%で最多。次いで「志望企業への熱意」(70.0%)、「汎用的スキル」(66.4%)と続く。

- 近年の就職活動では、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（「三省合意）」に基づくインターンシップの見直しや、「早期化」といった環境変化が起こっている。このような変化の中、各大学に「学生にキャリアを考え、動き出してほしい時期」を聞いた。
- 結果として、「学生の本分は学業である」という前提のもと、「1年生から開始（以下、「1年開始）」」「2年生から開始（以下、「2年開始）」」「3年生から開始（以下、「3年開始）」」の大きく3つのパターンに分かれた。

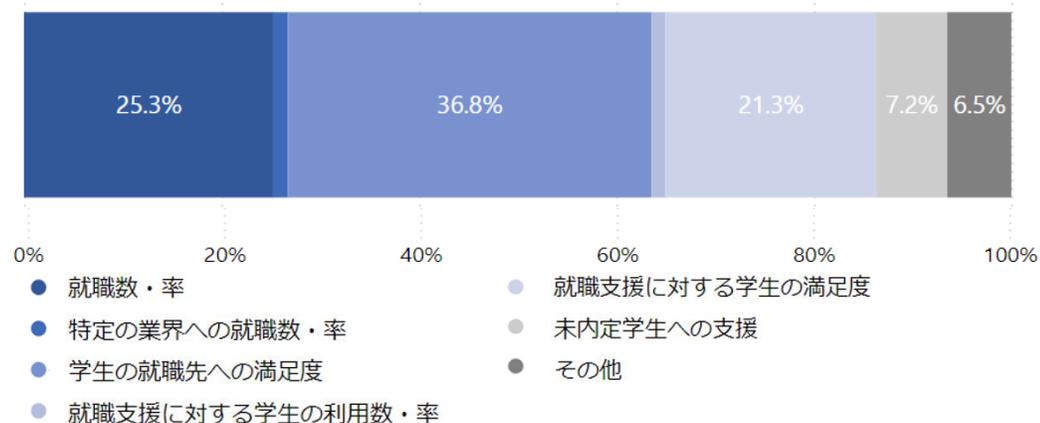
▼キャリア教育観点での自己理解を深める活動(自己分析や業界研究)を、学生にいつ頃から開始してほしいか？



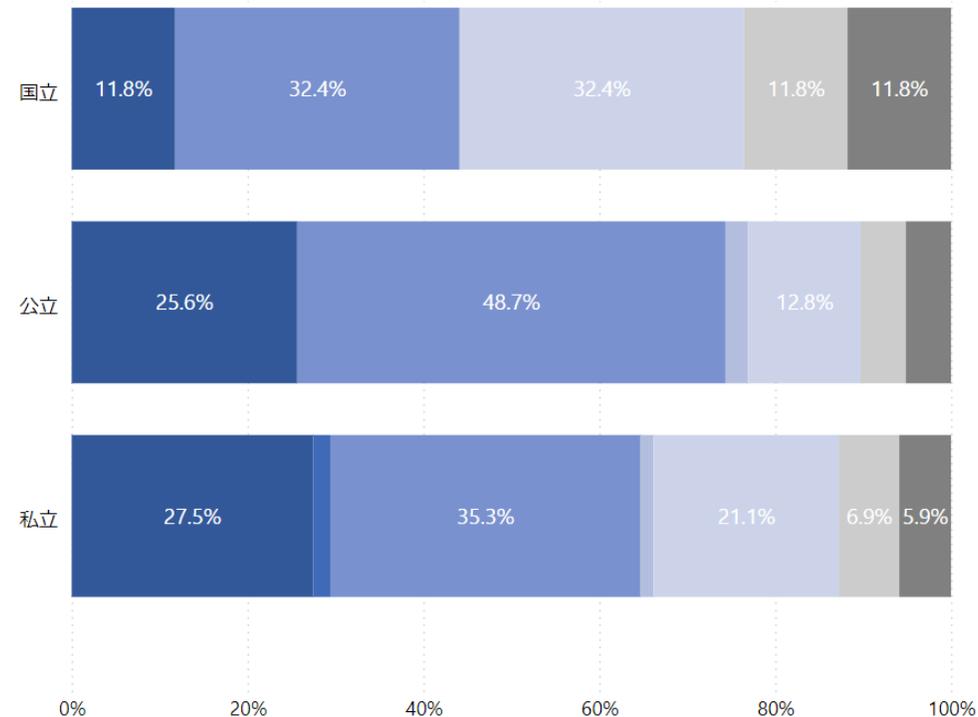
- キャリアセンター運営で最も重視するものとして、「学生の就職先への満足度」が36.8%と最も高く、「就職数・率」の25.3%を上回った。
- 次いで「就職支援に対する学生の満足度」が21.3%と高く、「学生の満足度」を重視する姿勢があらわれる結果となった。
- この傾向は設置区分別に見ても大きな差はなく、ステークホルダーである学生の「満足できる就職」につながる支援を行っていくことは、**今後もすべての大学に共通する姿勢として続いていくものと思われる。**

▼キャリアセンター運営において最も重視しているものを教えてください。

【全体】



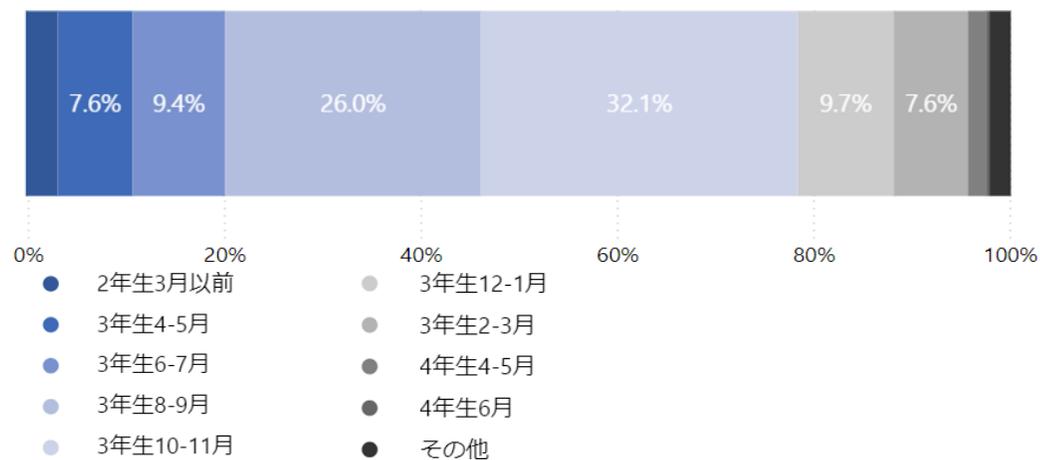
【設置区分別】



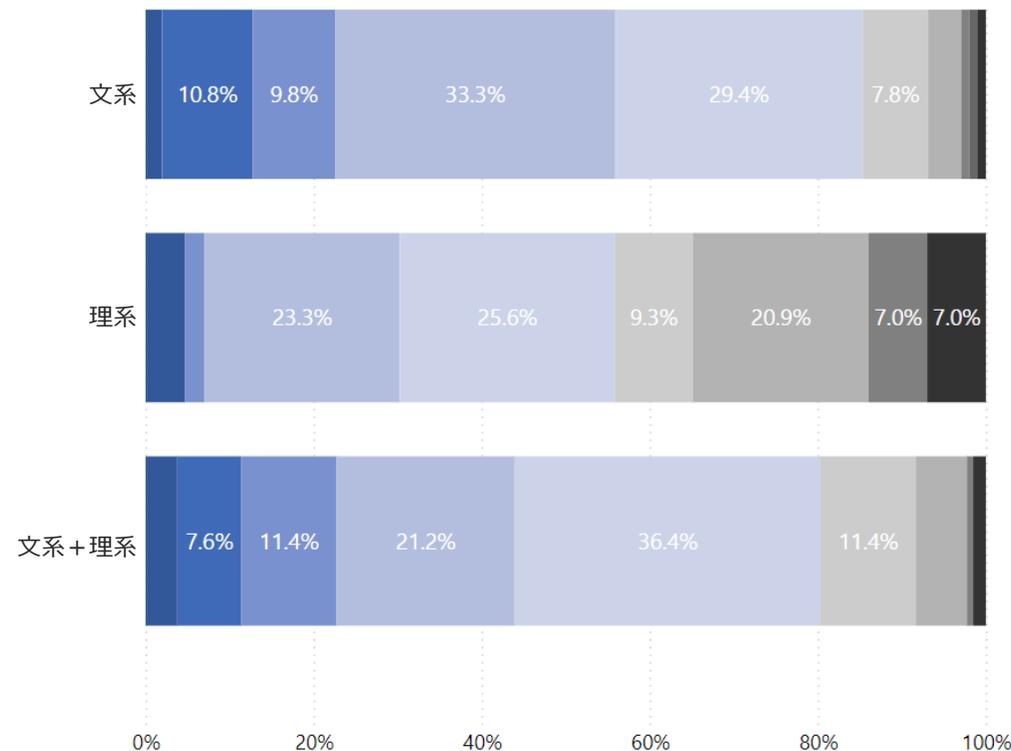
- 企業の採用選考開始時期については、**3年生の10-11月から開始していると感じている大学が32.1%と最も多かった。**
- 学部系統別で見ると、**文系および文系+理系では、「3年10-11月以前に開始している」と感じている大学が80%を超えている。理系においても、55.9%となっており、3年前期までにキャリア観を醸成することが求められる環境になっているようだ。**

▼企業の採用選考について、最も早期に開始する時期はいつごろだと感じていますか？

【全体】

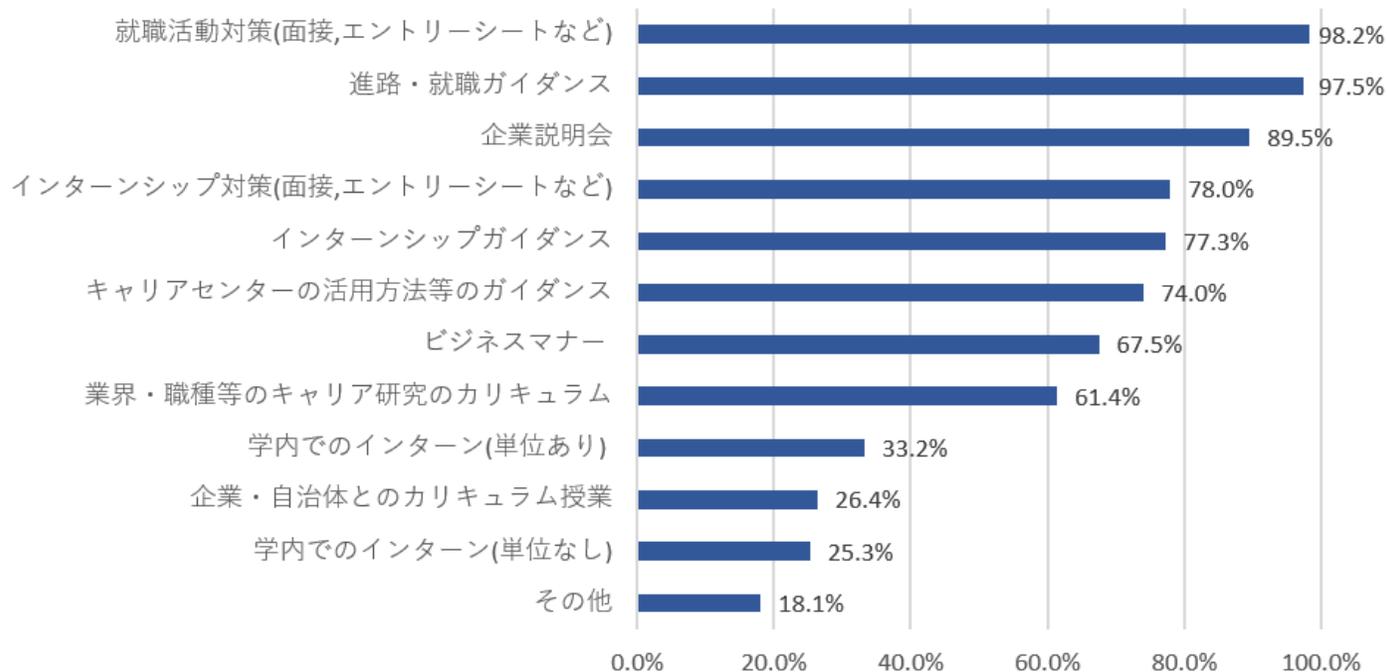


【学部系統別】



- 支援内容としては**就職活動対策が最も多く98.2%**であった。続く進路・就職ガイダンス、企業説明会も、それぞれ97.5%、89.5%と高く、「最も注力しているプログラム」としても、前述の3つのプログラムが上位を占めている。
- 一方、その他のプログラムも60%～80%の大学で実施されているものが多く、大学における**支援プログラムの多様な展開が見て取れる**

▼現在キャリアセンターではどのような支援プログラムを提供していますか？(複数選択)



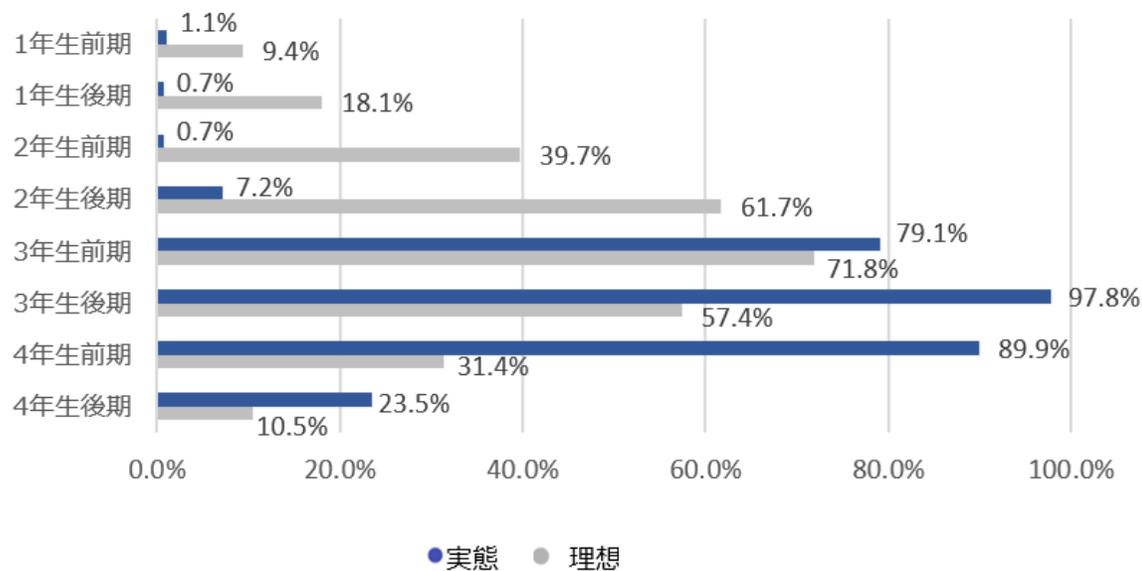
【最も注力しているプログラム】

#	項目	回答率
1位	就職活動対策 (面接,エントリーシートなど)	39.4%
2位	進路・就職ガイダンス	33.9%
3位	企業説明会	11.2%

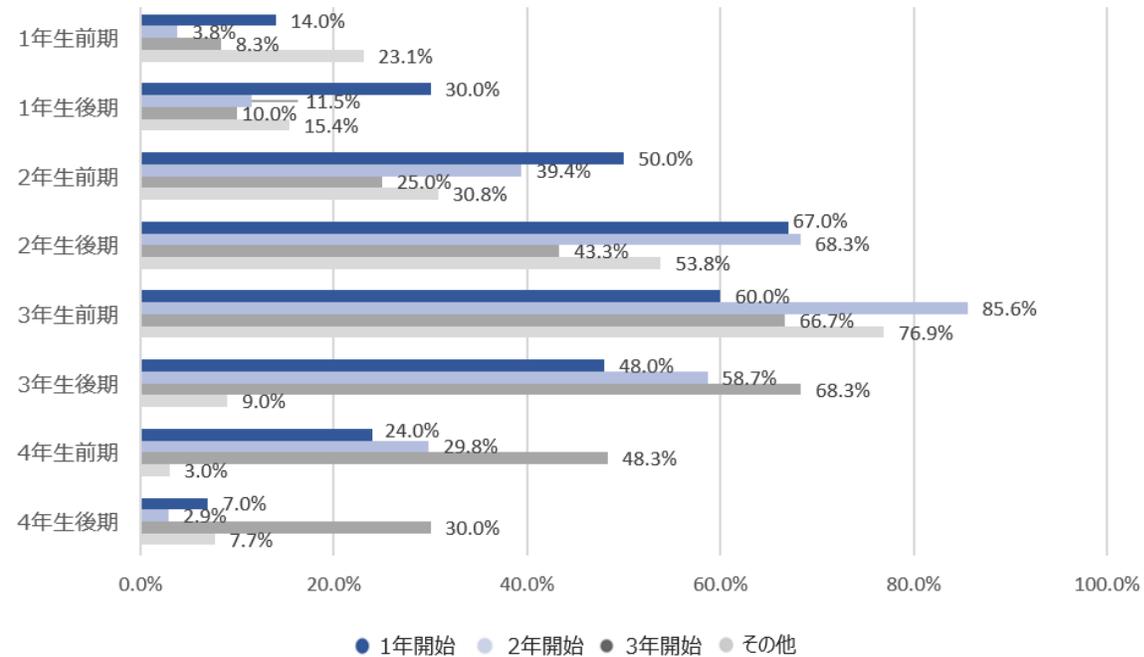
- 大学による支援ウェイトの在り方については、3年生から4年生という、いわゆる「就職活動期」の学生への支援ウェイトが大きいのが実態であり、特に3年生後期は97.8%、4年生前期では89.9%の大学で「支援ウェイトが大きい」と回答している。
- 一方、理想としての最多は3年生前期の71.8%であるが、実態での回答率と比較して1, 2年次の支援ウェイトを高めたいとする回答率が大幅に高くなっている。
- キャリアセンターとして、キャリア教育などの取り組みを、これまで以上に低学年から行いたいとする意思の表れと見られる

▼キャリアセンターの支援ウェイトの大きい学年について3つ選択してください。(実態/理想)

【全体】

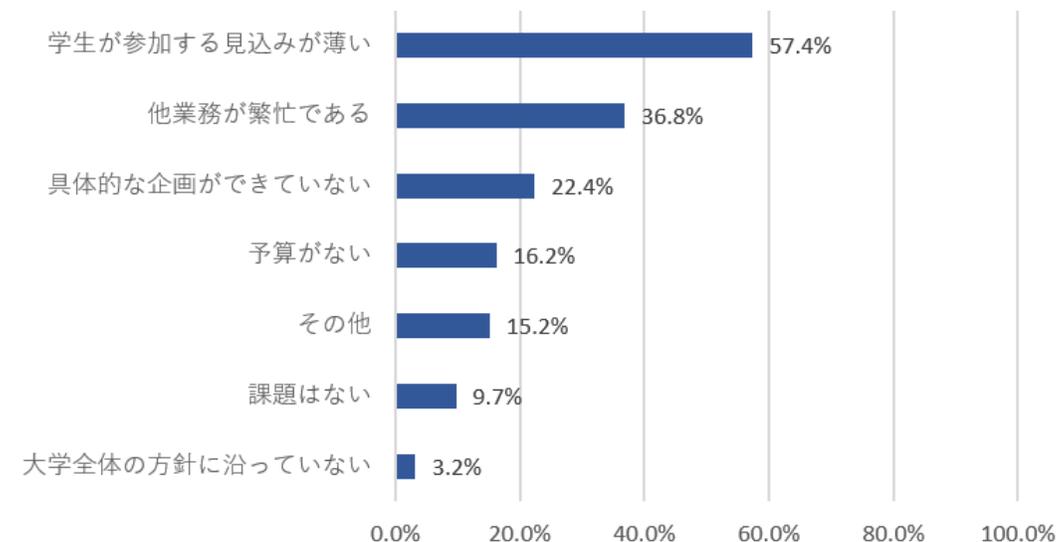


【キャリア検討の開始時期別 支援ウェイトの大きくしたい学年の割合(理想)】



- 理想の支援比重を実現するための課題については、**学生の参加見込みが薄いという懸念が57.4%と最も高かった。** ついで**業務多忙が36.8%**と続いており、**効果的・効率的な取り組み施策の企画・実施を求める現状**が見られる。
- 取り組みたい内容については、大きく「**低学年向けのキャリア教育**」「**業界・企業等の社会理解**」「**インターンシップに向けた支援**」の3つに分類することができた。

▼支援比重を高めるための課題は何ですか？(※複数回答)



▼支援比重を高めていきたい学年で取り組みたい内容を教えてください。

※【】内の属性は「設置区分・学部系統・理想のキャリア検討開始時期分類」
※内容は自由記述の記載内容例

1.低学年向けのキャリア教育	
・低学年次のキャリア教育の強化	【国立・文系+理系・2年開始】
・低学年から自身のキャリアを考える・企業を知る取組	【公立・文系+理系・1年開始】
・自己・社会理解を深めるためのガイダンスやワークショップ	【私立・文系+理系・1年開始】
・低学年からのキャリア支援	【私立・理系・1年開始】
2.業界・企業等の社会理解	
・早期の業界、企業研究（3年インターンシップに向けて）	【国立・文系+理系・1年開始】
・業界・職種・企業研究	【国立・文系+理系・3年開始】
・各業界における職業（職種）について低年次から理解してもらう支援	【公立・文系+理系・3年開始】
・2年生後期に業界研究セミナーやオープンカンパニーに参加する学生を増やしていく	【私立・文系+理系・2年開始】
・関係企業等による進路・就職ガイダンス	【私立・文系・1年開始】
3.インターンシップに向けた支援	
・インターンシップ準備	【公立・文系・1年開始】
・インターンシップへの応募促進	【私立・文系+理系・1年開始】

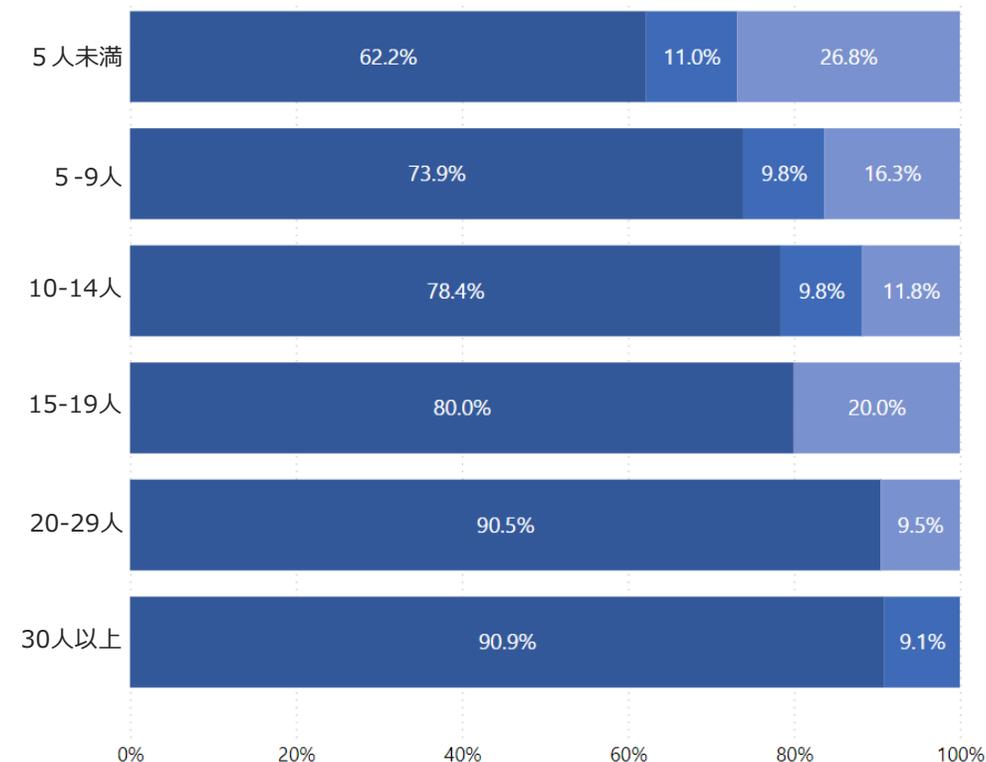
- 近年の新たな取り組みについての設問では、**73.6%の大学が「新たな取り組みを実施した」と回答した。学生のキャリア実現に向けた、大学のチャレンジが見て取れる結果となった。**
- **特にキャリアセンターの職員数が多くなるほど新たな取り組みにチャレンジしている傾向が見られる。**

▼キャリアセンターで、2023年～2024年度に新しいプログラムを実施しましたか？

【全体】



【キャリアセンターの職員規模別】



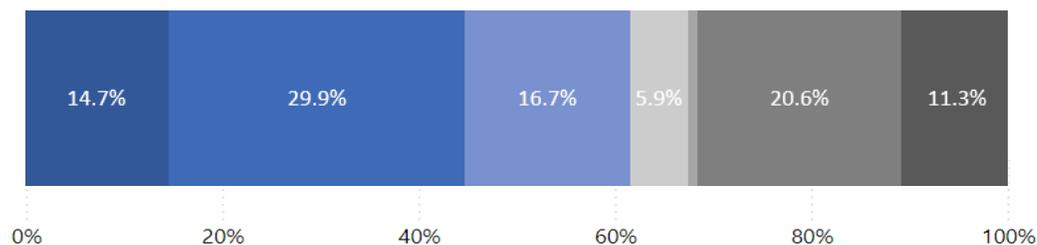
- 新たな取り組みの学生の参加状況では、**定数通りまたはそれ以上に集まったとする大学の合計が44.6%となった。**
- また定数を少し下回ったとする大学も16.7%あり、**大学の新たな取り組みは、学生に一定届いていると考えられる。**
- 具体的な取り組み内容を見ると、「**対象者の特定」「企業との連携**」といった**アプローチが学生の参加を促進しているようだ。**

▼新たに実施した取り組みの学生の参加状況をお教えてください。

(N=204)

▼新たに実施した取り組みの具体的なプログラム内容をお教えてください。

※【】内の属性は「設置区分・学部系統・理想のキャリア検討開始時期分類」
※内容は自由記述の記載内容例



- 定数を上回った
- 定数どおり集まった
- 定数を少し下回った
- 定数を大きく下回った
- 集まらなかった
- その他
- 未回答

1.低学年等、特定の対象者向けのセミナー等

- ・新B3,M1向けスタートアップガイダンスを4月⇒2月に早め実施 【国立・理系・1年開始】
- ・特定業界に焦点を当てた就職活動の動き方ガイダンス 【国立・文系+理系・2年開始】
- ・早期から就職活動意欲が高い学生向けの就職活動支援プログラム（自己分析、ES、面接対策、企業研究）【私立・文系・2年開始】
- ・2年生向けの業界・職種研究セミナー 【私立・文系+理系・2年開始】
- ・理系学部の大学院進学予定者を対象とした就職ガイダンス 【私立・文系+理系・2年開始】

2.企業体験等の社会理解

- ・インターンシップ活用講座 【国立・文系+理系・3年開始】
- ・企業/団体によるインターンシップ・キャリアガイダンス 【公立・文系・1年開始】
- ・企業見学会、大学と企業が連携したインターンシップ 【私立・文系・1年開始】
- ・遠方企業へのインターンシップツアー 【私立・文系・2年開始】
- ・インターンシップの意味・参加のメリットデメリット 【私立・文系+理系・3年開始】

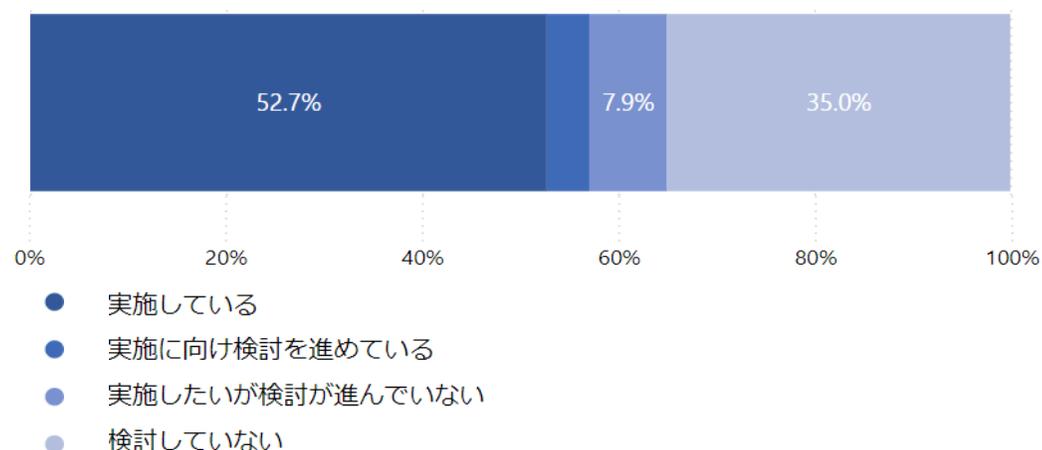
3.学内の運営・支援体制

- ・学生/教員/キャリアセンターの支援の可視化 【私立・理系・2年開始】
- ・正課キャリア授業と連携した就職活動ノウハウ・スキル習得 【私立・文系+理系・2年開始】

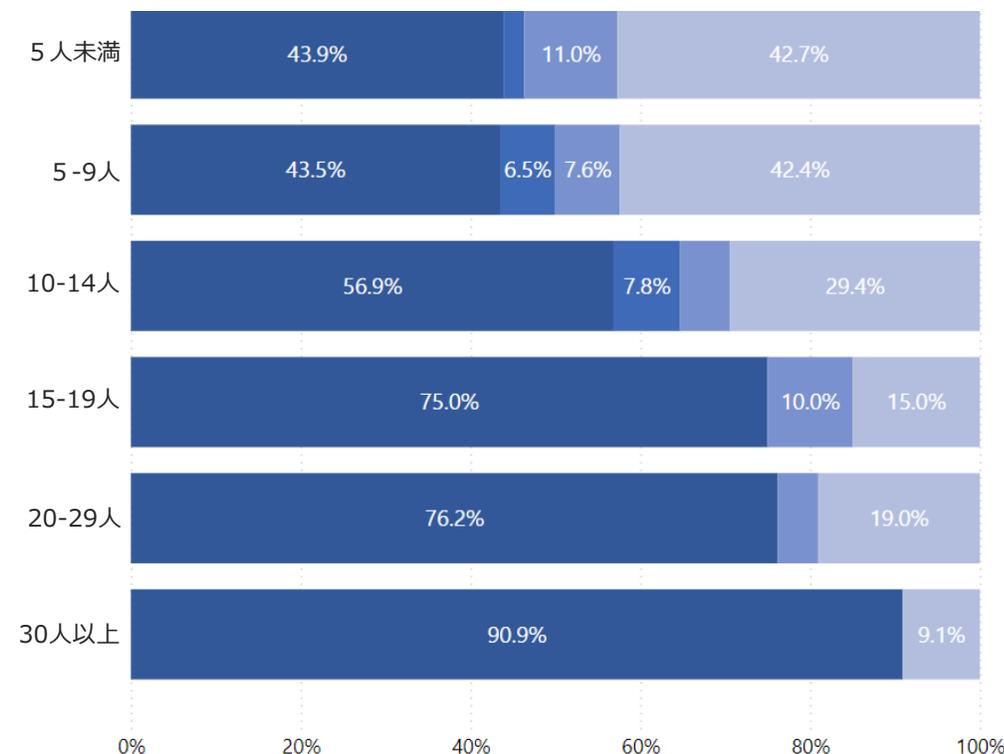
- プログラムの企画・運営における**学生の参画に関する設問では、52.7%の大学が実施している**と回答した。
- **特にキャリアセンター職員数の多い大学ほど、学生と協力したプログラムを実施している傾向にあった。**

▼キャリアセンターが提供する支援プログラムの中で、学生の協力を得て実施しているものはありますか？
(学生が大学とともに運営側の立場として関与しているものをお教えてください。)

【全体】



【キャリアセンターの職員規模別】



- **プログラムのコンテンツ**（例：内定者として体験談を話す）として学生に協力してもらう大学が多い一方、プログラムの企画や運営から学生と一緒に行う大学も多かった。

▼ 学生の協力を得ているプログラムの内容について教えてください。

1. ガイダンス等での後輩サポート

- ・就職活動生と内定者の座談会を業界ごとに実施 【国立・文系+理系・3年開始】
- ・内定者による在校生へのアドバイス会 【公立・文系+理系・2年開始】
- ・内定者のパネルディスカッション 【私立・理系・2年開始】
- ・キャリア支援イベント「卒業生に聞こう！国試と就職活動」の実施 【私立・理系・3年開始】
- ・キャリア教育の授業内で、内定者から在校生への就職活動の体験談をはなしてもらう機会を設けている 【私立・文系・1年開始】

2. 企画・運営

- ・学内合同企業説明会の運営スタッフ 【私立・文系+理系・3年開始】
- ・就職活動を終えた4年生が在校生対象にキャリア支援イベントを企画・運営 【私立・文系+理系・2年開始】
- ・キャリアサポート団体による低学年向けキャリアセミナー 【私立・文系+理系・2年開始】
- ・合同模擬面接会の運営スタッフ 【私立・文系・1年開始】

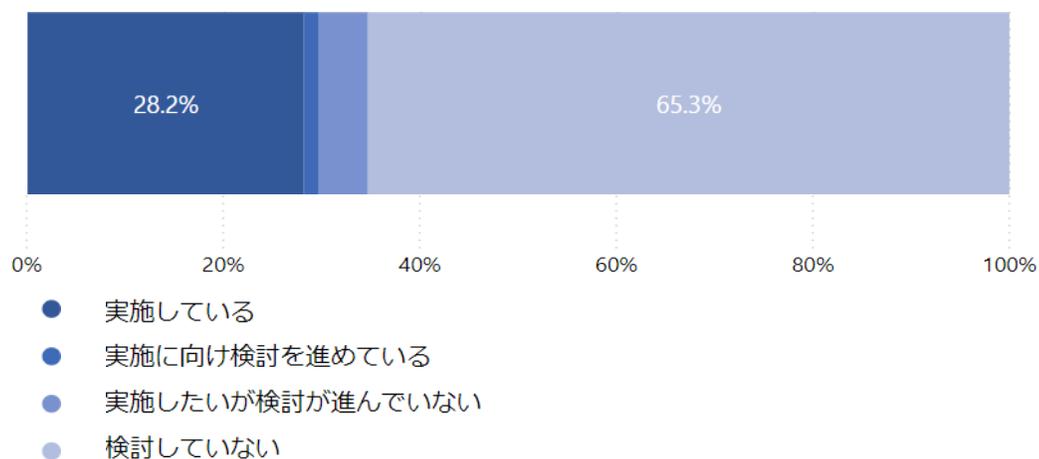
3. 実践講座のサポート

- ・内定者による模擬面接実践 【私立・文系+理系・1年開始】
- ・面接練習会 【私立・文系・2年開始】

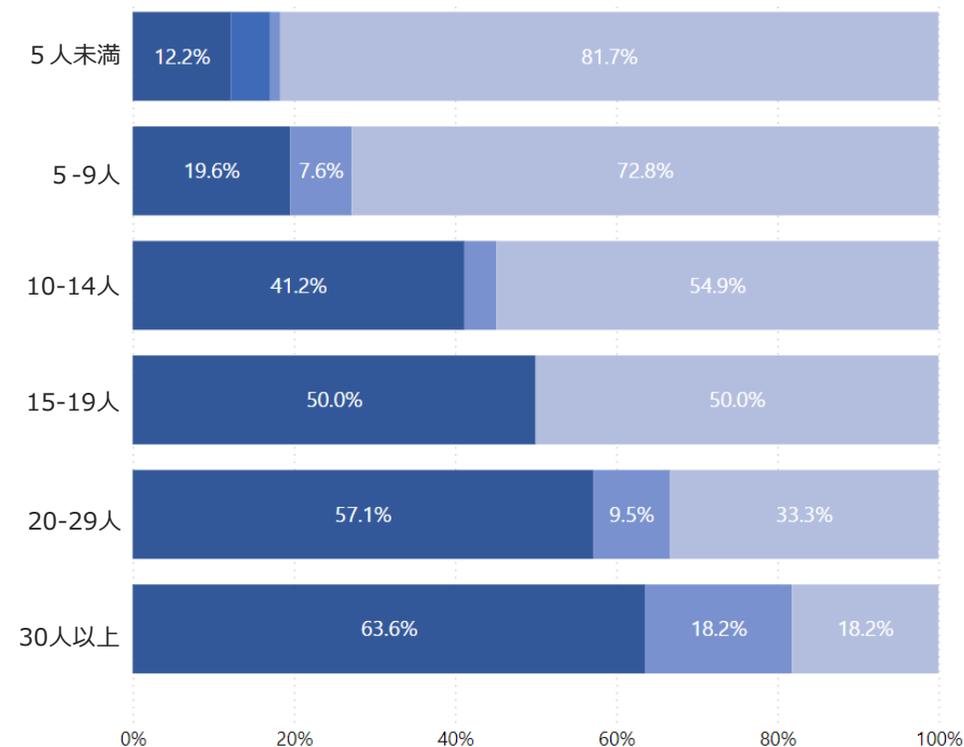
- 他大学との連携については、**実施していると回答した大学は28.2%**に留まった。
- 一方キャリアセンター職員数別にみると、**職員数が多くなるにつれて連携している割合は高まる傾向にあった。**

▼キャリア支援プログラムを他の大学と連携して実施していますか？

【全体】



【キャリアセンターの職員規模別】



- 具体的な取り組みとしては、**企業／地域との連携を他大学と協働で行っている事例が見られた。**
- さらに、**就職活動対策**（例：グループディスカッション、企業説明会など）を他大学と合同で実施する事例が多く見られた。
- また、**キャリア観の醸成に関するプログラムを、他大学とのネットワークや連携プラットフォームなどを活用して実施する大学も見られた。**

▼他大学と連携しているプログラムの内容について教えてください。

1.企業/地域との連携

- ・地域内の大学で連携してインターンシップの支援を実施 【国立・文系+理系・1年開始】
- ・他大学と合同で企業様協力のもと課題解決プログラムを実施 【私立・文系+理系・2年開始】
- ・企業・大学・自治体による地域連携プラットフォームでキャリア支援やインターンシップフェアを実施 【私立・文系+理系・1年開始】

2.就職活動対策

- ・他大学と連携したグループディスカッションの実施 【国立・文系+理系・1年開始】
- ・博士人材向けの合同企業説明会の実施 【国立・文系+理系・2年開始】
- ・他大学と合同で面接セミナーの実施 【私立・文系+理系・3年開始】
- ・採用試験対策（グループディスカッション等）を他大学と共同実施 【私立・文系・その他】
- ・webでの合同業界・企業研究 【私立・文系・2年開始】

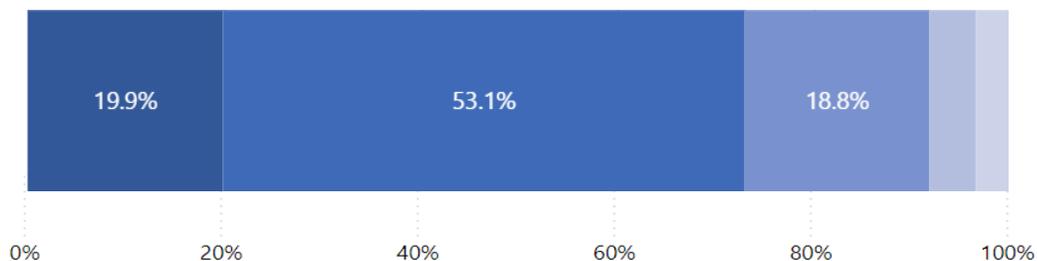
3.キャリア醸成

- ・地域企業で働く意義など、キャリア形成に取り組むプログラムを他大学とのネットワークを活用し実施 【国立・文系+理系・3年開始】
- ・地域プラットフォームに属する大学で、1～2年生を対象としたキャリア意識醸成プログラムを実施 【私立・文系+理系・1年開始】
- ・障がい学生対象に企業見学を実施 【私立・文系+理系・1年開始】

- 一定期間における両立は容認が最も多く53.1%、次いで時期を問わず学業が優先されるべきが19.9%と多かった。
- キャリアセンターにおいて、**学生の本分は学業である、という前提**のもと支援が行われていることが見て取れる。

▼貴学における学業と就職活動の両立について、最もあてはまるものをお教えてください。

【全体】



- 時期を問わず、学業が優先されるべきである
- 学生のキャリア視点から、一定期間における学業と就職活動を平行することは容認せざる得ない
- 学生のキャリア視点から、学業と就職活動を平行することは容認せざる得ない
- 学生のキャリア視点から、就職活動は積極的に進むべきである
- その他

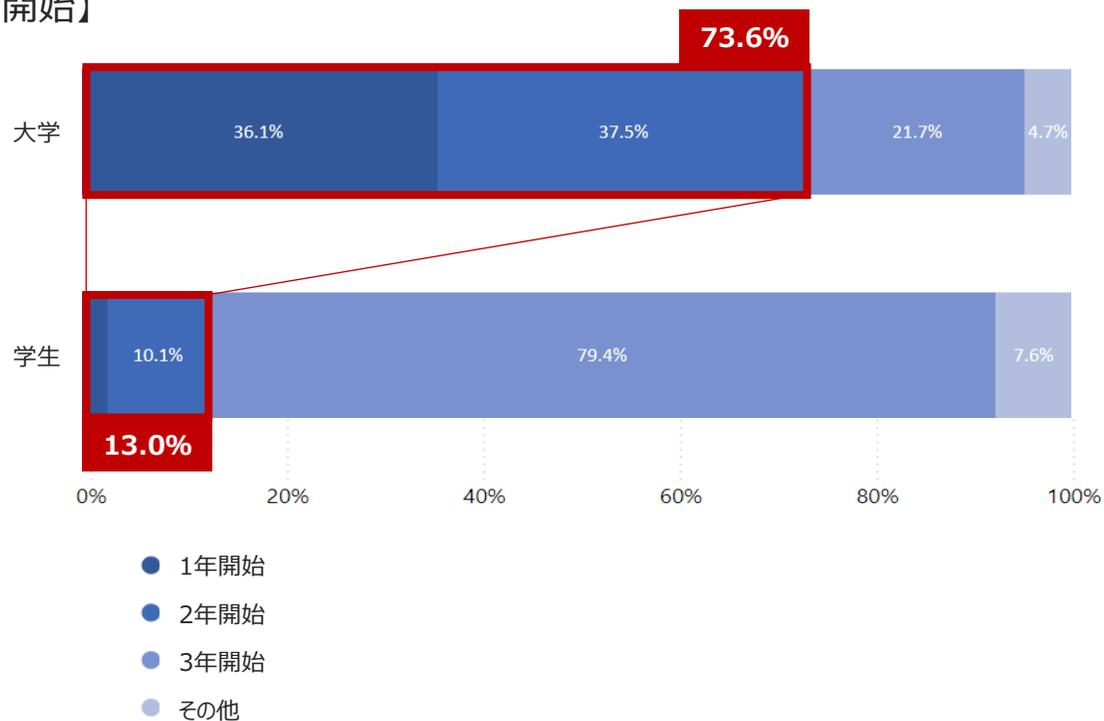
- **大学の考える活動開始時期と、「学生の実態*」とは大きな乖離が見て取れた。当然、早期から活動する学生は一定数存在するものの、「学生の多くは理想的な時期にスタートできていない」というのが大学の認識のようだ。**

*「学生の実態」…大学の収集している情報に基づく、大学の認識

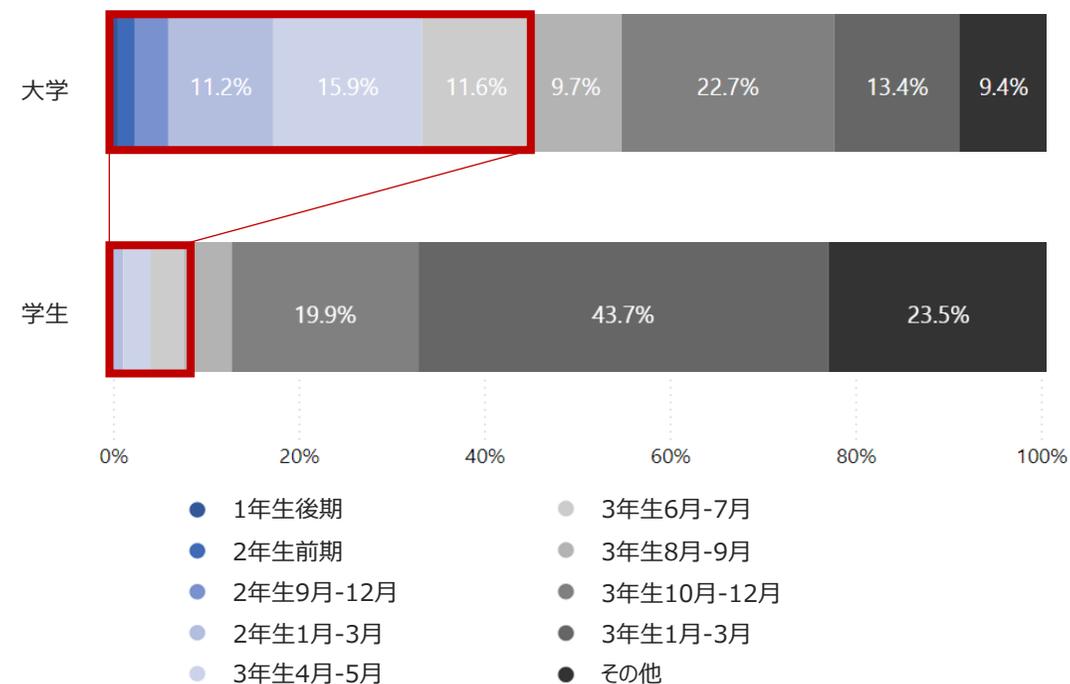
- **また完了時期については、実態として企業の採用が始まる3年生7月まで、という意向の大学が多くなっている。**

▼貴学の学生について、キャリア教育観点での自己理解を深める活動はいつ頃から開始/完了して欲しいですか？（自己分析や業界研究など）

【開始】



【完了】

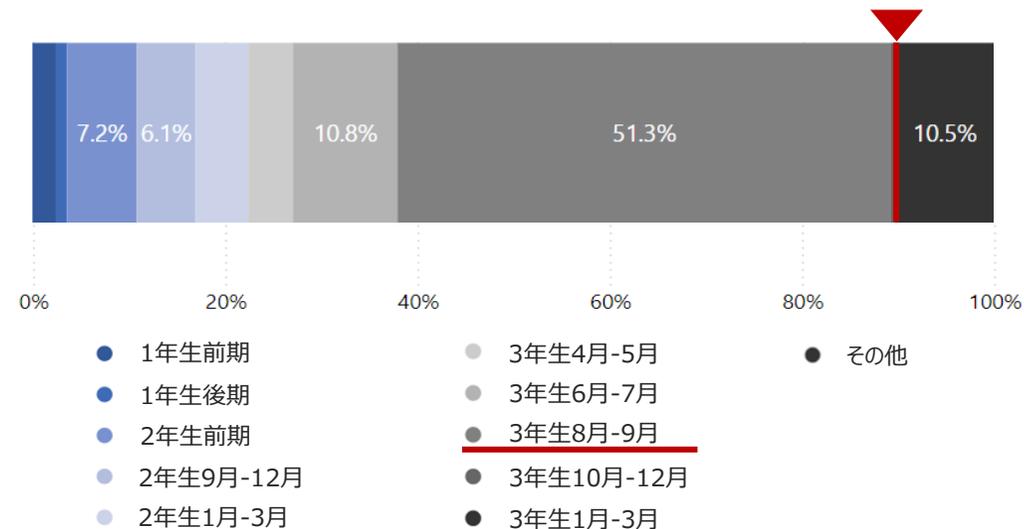
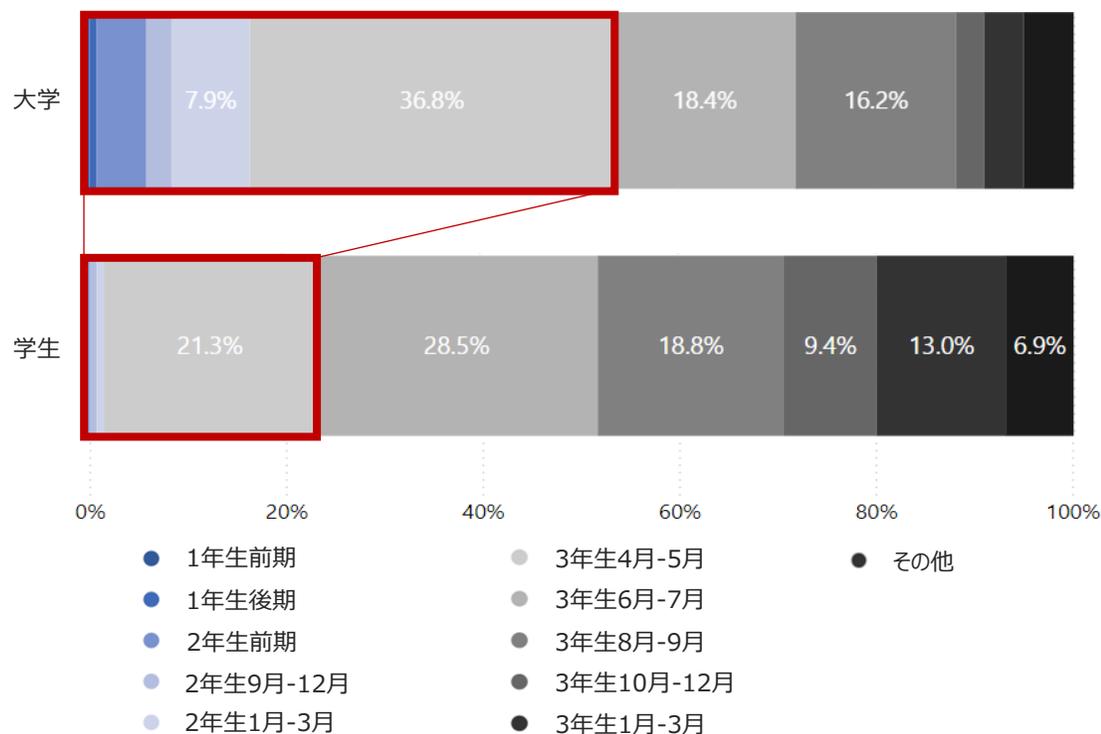


- 学生に企業検討を開始してほしい時期として、**3年生の4-5月までに開始してほしいと回答した大学は52.6%と過半数を超えた。**
- インターンシップの参加については**3年生の8-9月までに参加してほしいと回答した大学が89.1%に上った。**
3年夏のインターンシップへの応募前にしっかりとした企業検討を行ってほしいという、キャリアセンターの意向が見てとれる。

▼学生に就職活動(選考影響のあるインターンシップを含む企業検討)を始めて欲しい時期(大学の理想/学生の実態)

※「学生の実態」…大学の収集している情報に基づく、大学の認識

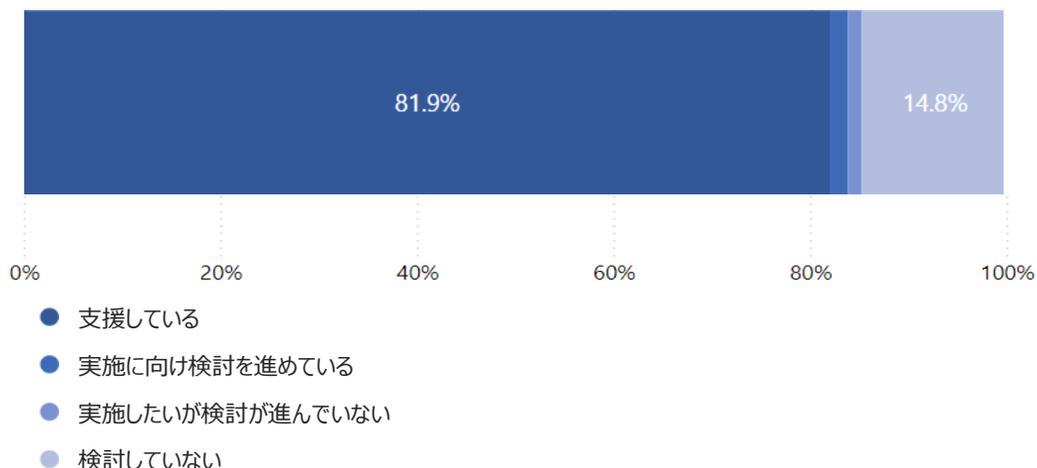
▼学生にインターンシップに参加してほしい時期



- 夏インターンシップへの参加支援は81.9%の大学で実施していると回答していた。キャリアセンターにおける重要度の高さが伺える。
- 具体的な支援内容としては、「情報提供」や、エントリーシート対策などを通じた「社会理解」の促進などが多いが、インターンシップの企画や運営を企業と協働しながら実施し、学生支援につなげている大学も多く見られた。

▼キャリアセンターでは、学生の夏インターンシップへの参加支援を行っていますか？

【全体】



【自由記述の記載内容例】

※【】内の属性は「設置区分・学部系統・理想のキャリア検討開始時期分類」

1. ガイダンス等の情報提供

- ・学内インターンシップ企業研究会やガイダンス等の実施 【国立・文系+理系・1年開始】
- ・就職活動サイトの使い方説明（探し方、申し込み方）の実施 【公立・文系+理系・2年開始】
- ・インターンシップの説明、情報収集の仕方、参加方法、参加時の注意点等のガイダンスを実施 【私立・文系+理系・1年開始】

2. 業界・企業等の社会理解

- ・参加事前・事後の指導，説明会及び企業参加型インターンシップフェアの実施 【国立・文系+理系・1年開始】
- ・インターンシップ用エントリーシート添削 【私立・文系+理系・1年開始】
- ・企業人事を招待してのES対策講座等の実施 【私立・文系+理系・1年開始】

3. 企業と連携したインターンシップの企画・運営

- ・提携した地域企業のインターンシップ情報の周知・申し込み手続きの実施 【国立・文系+理系・3年開始】
- ・企業と連携し、教育的効果の高い内容や参加枠を設定したプログラムの企画 【公立・文系+理系・2年開始】
- ・大学応募型インターンシップの実施 【私立・文系・2年開始】
- ・大学主催（職員引率）のオープンカンパニーの実施 【私立・文系・2年開始】

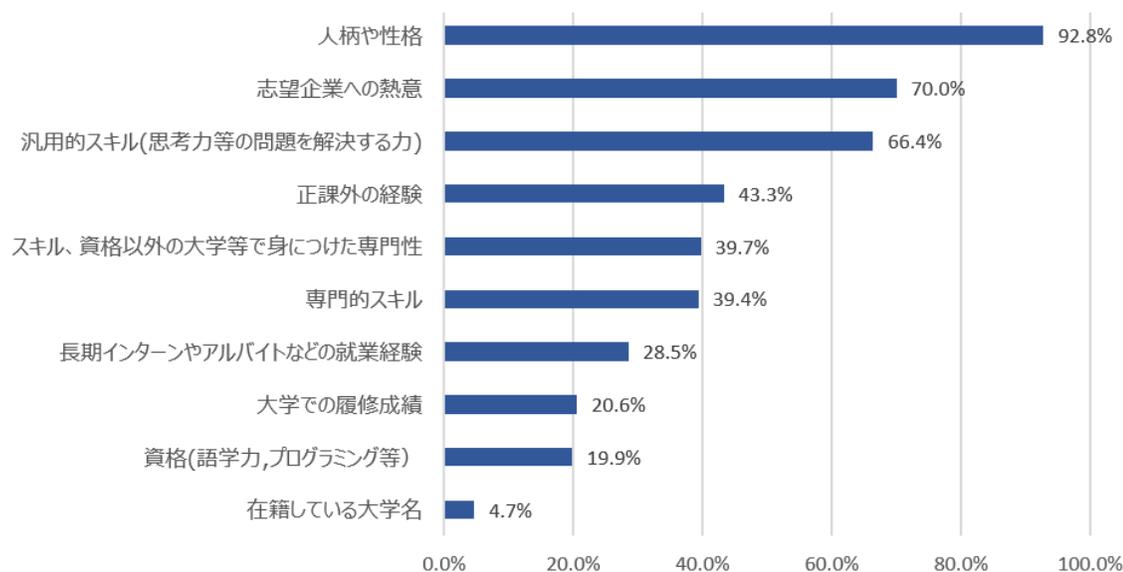
キャリアセンターの認識_企業に見てほしい学生のポイント

- 企業に評価してほしい自学生のポイントでは、学生の人柄や性格、志望企業への熱意に加え、大学での学びの成果である汎用的なスキル(思考力等の問題を解決する力)と回答する大学が多かった。
- 従来から重視されている「学生の人柄」などに加えて、大学での学修成果や、大学で成長した能力も評価してほしいとするキャリアセンターの意向が見て取れた。

▼(キャリア支援業務に従事する個人としてのご意見をお聞かせください)

企業が自大学の学生を評価する際、どのような観点で評価してほしいと考えますか？あてはまるものすべて選択してください。

【設問における回答割合】



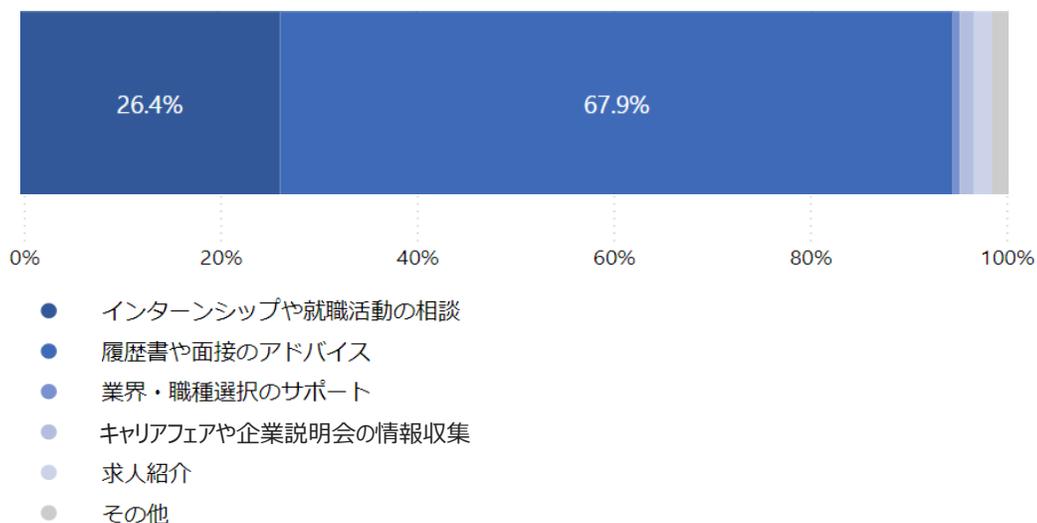
【上位3項目 ※回答率が50%を上回ったもの】

#	項目	回答率
1位	人柄や性格	92.8%
2位	志望企業への熱意	70.0%
3位	汎用的スキル	66.4%

- キャリアセンターの使われ方の認識としては、履歴書や面接のアドバイスが67.9%と最も多く、次いでインターンシップや就職活動の相談が26.4%となり、この2つだけで9割を超えている。
- 現状では「業界・職種選択のサポート」など他の項目はほとんど選択されていないが、すでに低学年次の学生に対するキャリア感醸成のための取り組みなども進んでいることから、キャリアセンターの機能に対する学生の理解度の向上が期待される。

▼学生のキャリアセンター利用目的について、最も多いものはどれですか？

【全体】



- 今回の調査では、多くの大学が新たな取り組みの実施を通して、就職活動を取り巻く環境変化に対応していることがわかりました。また、学生がキャリアを検討し始める理想的な時期を「2年生以下」と回答した大学が70%を超えていることから、**環境変化に対する早期の動き出し、十分な自己・社会理解が重視されている**と言えるでしょう。
- 現在の就職活動のスケジュールに合わせて、企業の説明会やインターンシップといった、キャリア観を醸成するためのプログラムは、大学3年生の夏休みの時期には本格化します。そのプログラムに参加した学生が社会理解を深めたり、志望企業への熱意を高めたりできるようにするためには、大学1, 2年次からの継続的な取り組みが求められます。今回の調査で「学生には2年生より前にキャリアを検討し始めてほしい」とするキャリアセンターが多かったのは、このような背景があるからではないでしょうか。
- また企業に評価してほしいポイントとして、**思考力等の汎用的スキルが66.4%という回答率**になりました。汎用的スキルは、どの仕事においても活用できるスキルとして、近年では「トランスファラブルスキル」という用語でも語られています。このスキルを企業が評価できるようにするためには、**学生が自らのスキルの習得度合いを把握し、「何ができるようになったのか」を自身の言葉で具体的に語れる必要があります**。そのためにも、**大学生活の早い段階からの適切な可視化と、その振り返りの機会を持つことが重要**となるでしょう。
- 学生にとって「就職活動」はキャリア上の大きなイベントですが、「キャリア」とはそこに通じるまでの大学生活や、大学卒業後に社会に出た後も含め、大きな流れとしてとらえるべきものです。その俯瞰的な視点から、学生自身が主体的にキャリアを考えていく姿勢、つまり「キャリアオーナーシップ」を高めることが重要であり、そのことが就職活動の満足度の向上にも直結すると考えます。**キャリアを考える機会を「点」として設定するのではなく、入学後の早い段階から継続的に提供する「線」の教育により、大学にとって重要な指標である「学生の満足度の高いキャリア支援」を実現してほしい**と思います。

まなぶとはたらくをつなぐ研究所

所在地

〒163-0432 東京都新宿区西新宿2-2-1 新宿三井ビルディング32階
株式会社ベネッセ i-キャリア内

Tel

03-5320-1299(土曜・日曜・祝日・年末年始を除く9:30-17:30)

Mail

cag000144@benesse-i-career.co.jp

ホームページ

<https://www.benesse-i-career.co.jp/lab0.html> (公開レポートなどもこちら)