DISCO はたらくを、もっと豊かに。

株式会社ディスコ
キャリタスリサーチ

2023 年 11 月発行

# 大学の就職・キャリア支援活動に関する調査

深刻な人手不足を背景に学生優位の売り手市場となった 2024 年卒採用。一方で、年々進む早期化に取り残される学生の存在もあり、大学には個々の学生に応じたきめ細やかな支援が求められている。こうした中、就職支援の現場ではどのような課題をもち、対策に取り組んでいるのだろうか。

ディスコでは、全国の大学の就職課・キャリアセンターを対象に、2024 年卒者の就職活動状況、2025 年卒者への就職支援、インターンシップ等への意見など、多岐にわたる項目を調査し分析した。

【主な調査内容】

**１．2024 年卒者の就職活動状況**

［１］内定状況
［２］求人状況の変化
［３］新卒採用市場の見方
［４］学生からの相談
［５］2024 年卒者の就職支援の課題

**２．2025 年卒者への就職支援**

［１］就職ガイダンスの実施状況
［２］就職ガイダンスの実施形式
［３］就職ガイダンスの参加状況
［４］業界研究・企業研究セミナーの実施状況
［５］企業からのアプローチ
［６］学生の就職意識に対する所感

**３．インターンシップ等 (※) のプログラム**

［１］インターンシップ等の求人状況
［２］学生の参加状況
［３］インターンシップ等に対する見解

**４．低学年向けキャリア支援**

［１］実施状況
［２］実施内容

**【参考】生成 AI の利用についての見解**

※「インターンシップ」に限定せず、１日以内のプログラム等も含めて尋ねた

《調査概要》

調 査 対 象 ： 全国の大学の就職・キャリア支援担当部署
調 査 方 法 ： インターネット調査法
調 査 期 間 ： 2023 年 9 月 1 日～22 日
回 答 学 校 数 ： 458 校

＊「大学 3 年生」は 6 年制の 5 年生と修士 1 年生を含みます。
「大学 4 年生」は 6 年制の 6 年生と修士 2 年生を含みます。

| 国公立 | 私立 | 合計 |
|---|---|---|
| 108校 | 350校 | 458校 |

| 北海道・東北 | 関東 | 中部 | 関西 | 中国・四国 | 九州・沖縄 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 45校 | 175校 | 80校 | 82校 | 35校 | 41校 | 458校 |

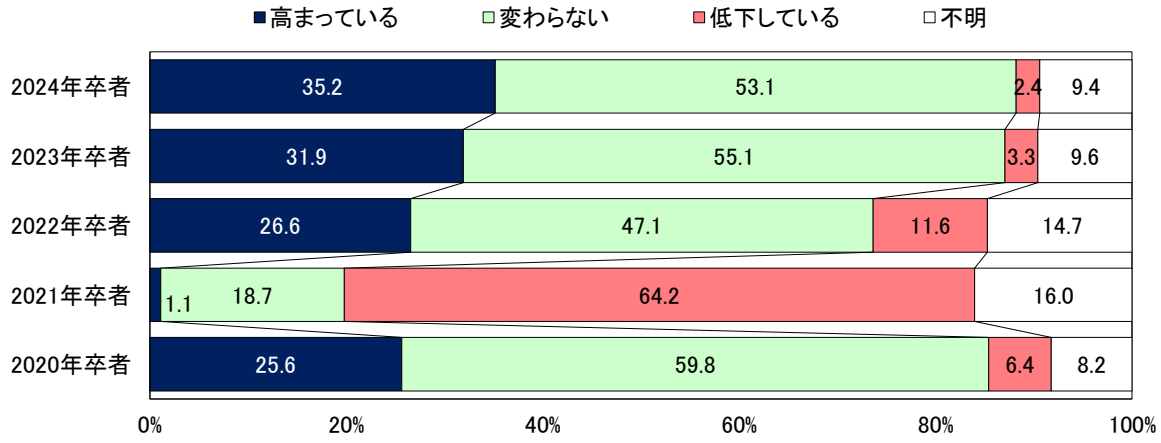
株式会社ディスコ
キャリタスリサーチ

# １．2024 年卒者の就職活動状況

## ［１］内定状況

まず、2024 年卒者（現 4 年生）の内定状況について確認したい。前年度と比べて「高まっている」と回答した大学は 3 割を超え（35.2%）、「低下している」（2.4%）を大幅に上回る。3 年前の 2021 卒者ではコロナ禍の影響で「低下している」が 6 割を占めたが（64.2%）、その後は企業の採用意欲回復に伴い、内定状況の改善を実感している大学が増加傾向にあることが読み取れる。

＜内定状況（前年度と比べて）＞

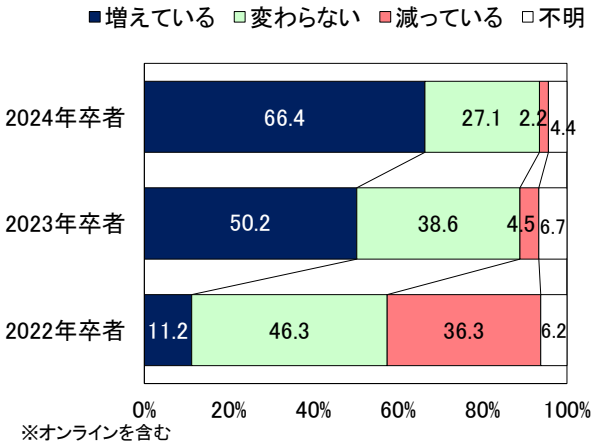



## ［２］求人状況の変化

2024 年卒者の求人状況に関し、前年度からの変化を尋ねた。求人数は「増えている」が 6 割強を占め（66.4%）、「減っている」（2.2%）を大幅に上回る。前々年から前年にかけて、「増えている」が大幅に増加したが、今年さらに増加した。

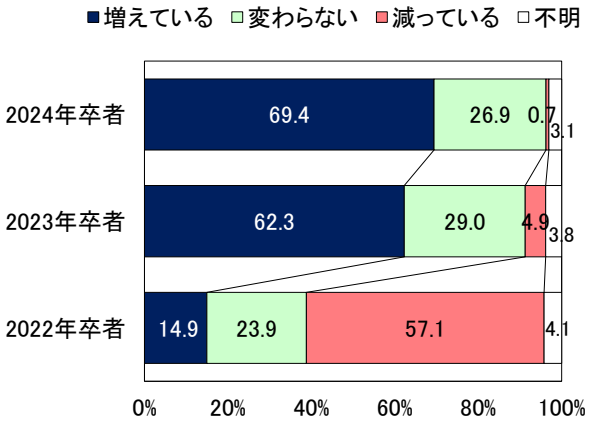
企業の来訪数は、前年度より「増えている」が 7 割近くに上り（69.4%）、「減っている」はわずか（0.7%）。コロナ禍による行動制限の解除に加え、今期は採用数を増やす企業が多く、大学との関係を強化したいという企業が多かったことがうかがえる。

＜求人数の変化＞




※オンラインを含む

＜企業の来訪数の変化＞

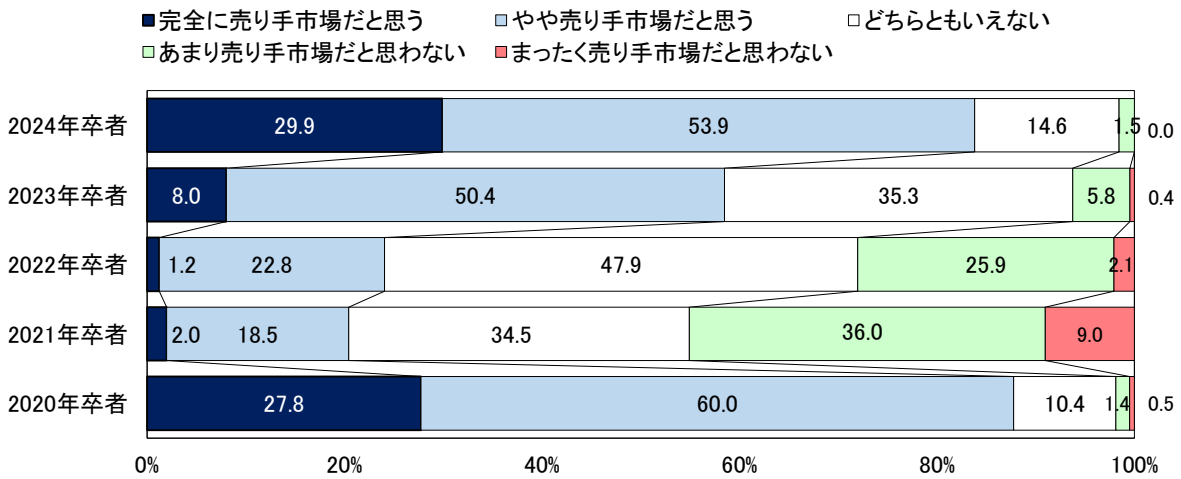


## ［３］新卒採用市場の見方

就職・キャリア支援担当者として、今年の就職環境をどのように見ているかを尋ねた。学生に優位な「売り手市場」との見方が 8 割を超えるのに対し（計 83.8%）、「売り手市場だと思わない」は計 1.5%。とりわけ「完全に売り手市場」の伸びが顕著で、前年 8.0%から今年は 3 割にまで増加した（29.9%）。コロナ禍前（2020 年卒者）の 27.8%をも上回った。

寄せられたコメントからは、内定率の上昇や企業の訪問数の増加などから、売り手市場を実感する大学が増えていることがうかがえる。

＜新卒採用市場についての考え＞




**■新卒採用市場についての考え**

○前年同月との比較で内定率が向上しているだけでなく、内定件数（複数内定）が増加している。行動しても結果が得られない学生がほとんどいない。 ＜私立大学＞

○大学に送付される求人件数が大幅に増えている。 ＜私立大学＞

○複数の内定を早期から獲得する学生が増えたため。 ＜私立大学＞

○意欲を持って取り組む学生については、比較的希望の進路に決定している傾向にある。また、企業の採用基準がやや下がっている傾向も見える。 ＜私立大学＞

○規模の大小にかかわらず多くの企業から、24 卒者の募集が計画通りにいっていない、2 次募集を計画している等というご案内がある。 ＜私立大学＞

○夏以降も 24 卒の求人依頼が多く、企業担当者から新卒がなかなか集まらないという声も複数いただいているため。 ＜私立大学＞

○学生が選ぶ立場である印象が強く、短期間で複数内定を取得し後々選択するケースが増加しているように見える。 ＜国立大学＞

○今年は、これまで来校実績のない企業が多く来校されており、人手不足を実感しているため。 ＜私立大学＞

○業界ごとにバラつきあり。学生が多く希望する業界、業種のみに限れば決して売り手市場には見えない。 ＜私立大学＞

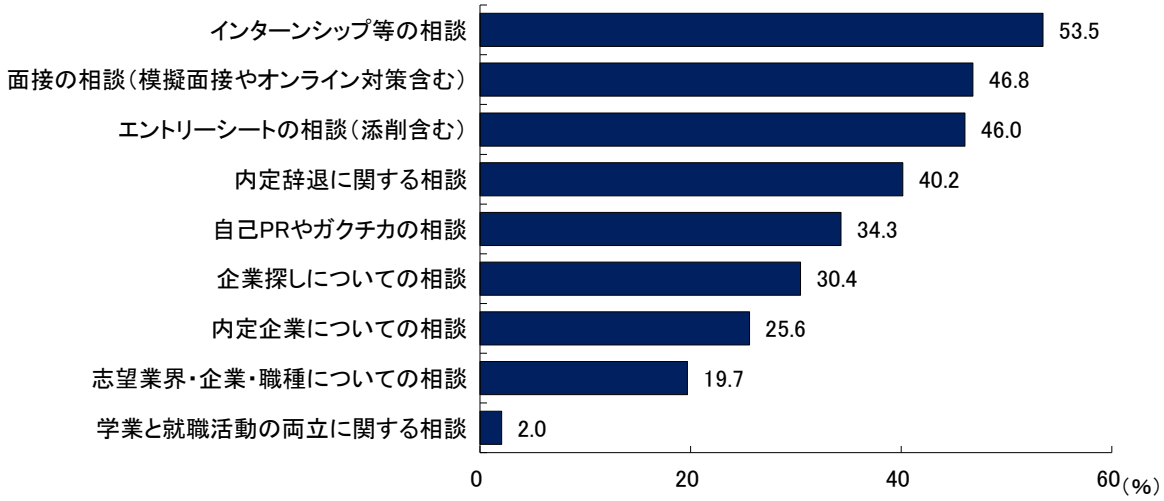
○企業が求めるような学生は数社の内定をもらうが、そうでない学生は苦労している。 ＜私立大学＞

○求人数は増加しているが、レベルを下げてまで選考合格とする傾向は薄い。 ＜私立大学＞

## ［4］学生からの相談

学生からの相談について、前年度より増えたものを尋ねた。最も多いのは「インターンシップ等の相談」(53.5%)。次いで「面接の相談」(46.8%)、「エントリーシートの相談」(46.0%) と選考に関する相談が続く。4 番目は「内定辞退に関する相談」で、4 割を超える大学が選んだ(40.2%)。複数内定を得る学生が増えたことで、内定辞退の相談が増加した大学も少なくないようだ。

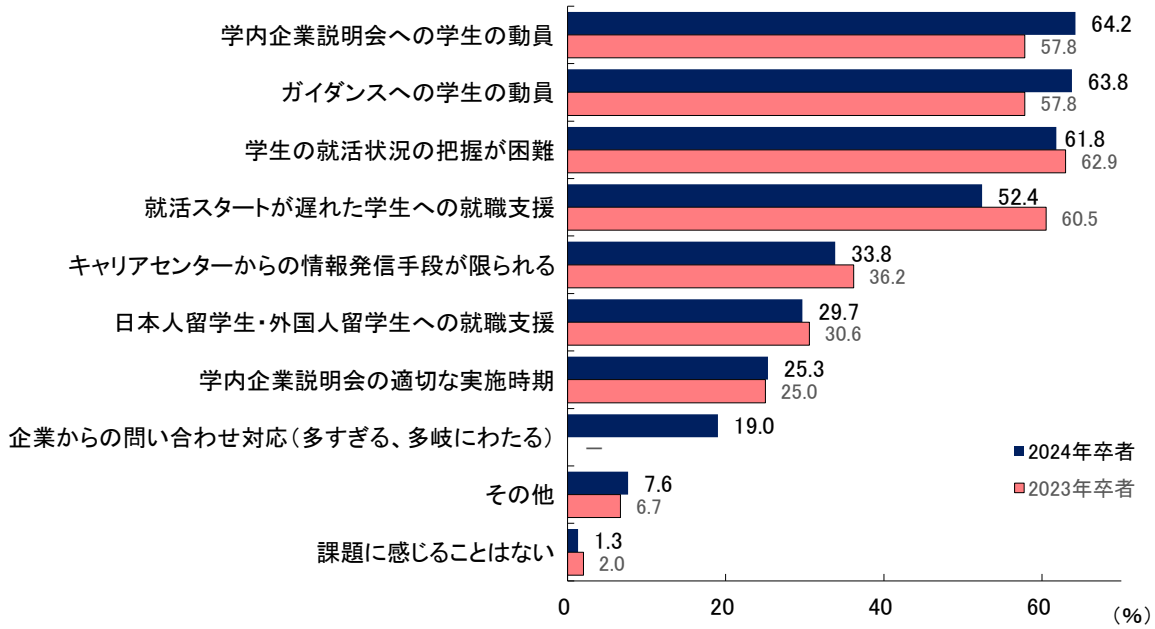
＜学生からの相談で前年度より増えた内容＞




## ［5］2024 年卒者の就職支援の課題

2024 年卒者の就職支援をする上で課題に感じていることを尋ねた。最も多いのは「学内企業説明会への学生の動員」(64.2%)、僅差で「ガイダンスへの学生の動員」(63.8%) が続く。3 番目に多い「学生の就活状況の把握が困難」も 6 割台と高い (61.8%)。コロナ禍以降、学生とのつながりが持ちづらく、様々な支援の機会に対する接点強化に課題を感じる大学が多いようだ。

＜2024年卒者の就職支援の課題＞



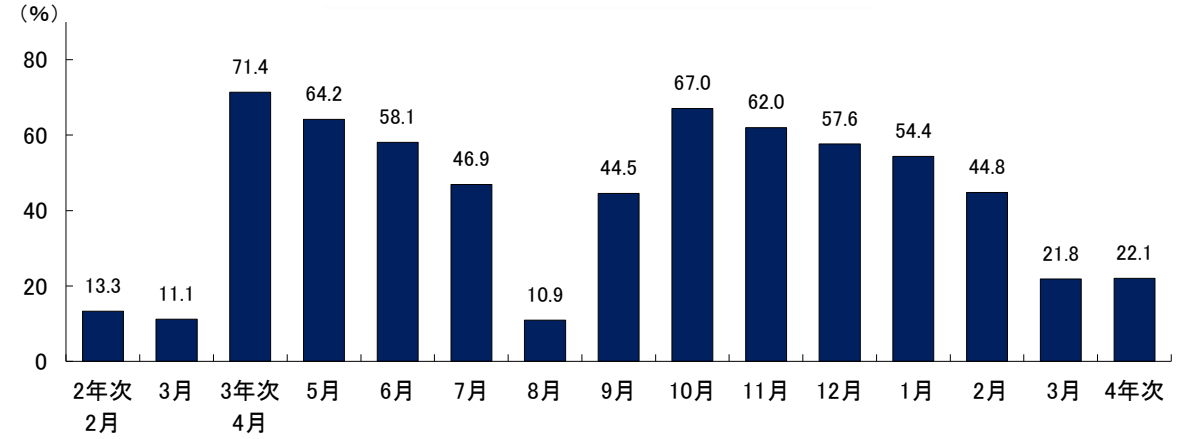
## ２．2025 年卒者への就職支援

### ［１］就職ガイダンスの実施状況

ここからは、2025 年卒者（現 3 年生）への就職支援についてのデータを紹介したい。

まず、就職ガイダンスの実施時期に関して尋ねた（オンラインを含む）。3 年次 4 月が最も多く、7 割を超える大学が選んだ（71.4%）。10 月にも山があり（67.0%）、前期後期それぞれの期初に実施する大学が多いことがわかる。なお、2 年次の 2 月や 3 月にも実施する大学が一定数見られる。

＜就職ガイダンスの実施時期（予定を含む）＞

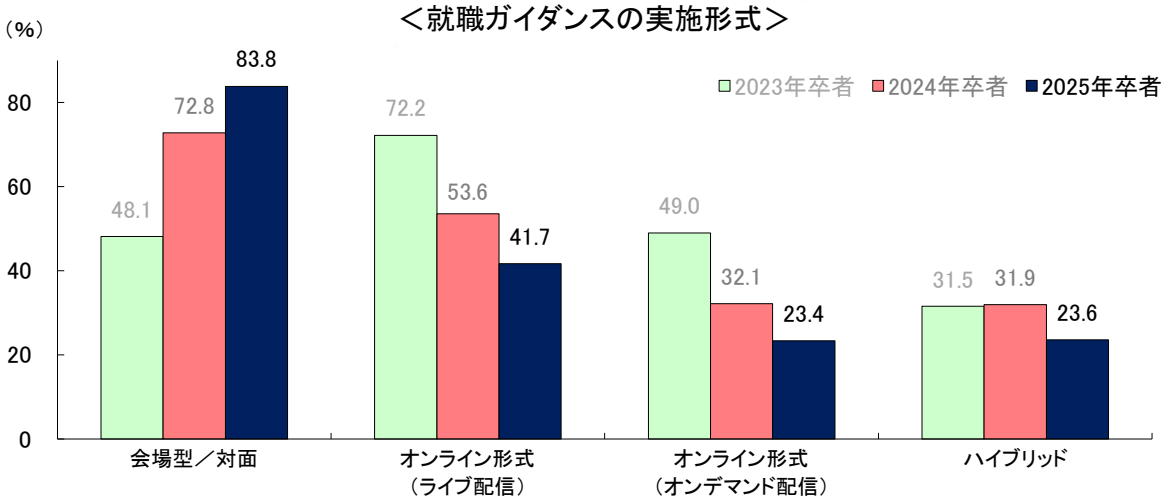



※オンラインを含む

### ［２］就職ガイダンスの実施形式

就職ガイダンスの実施状況を形式別に尋ね、3 年分を比較した。2025 年卒者向けは「会場型／対面」が最も多く、8 割超（83.8%）。前々年から前年にかけて大幅に増加したが、さらに 10 ポイント以上増加。一方、「オンライン形式（ライブ配信）」は 41.7%で、減少傾向。対面の授業が増えたことで、ガイダンスの形式も対面へと切り替えた大学が多いのだろう。ただし、学生数の多い大学では、オンラインの実施率も高く、大学の環境や学生のニーズに合わせ、様々な形式で実施していることがうかがえる。

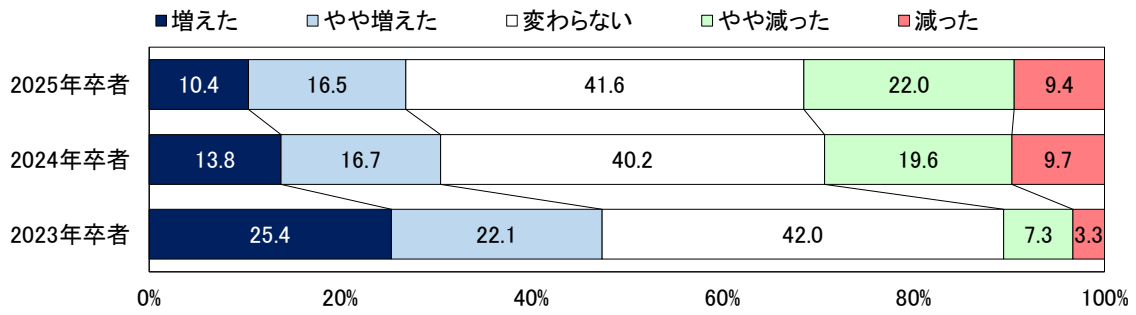
＜就職ガイダンスの実施形式＞



## ［３］就職ガイダンスの参加状況

学生の参加状況について、前年度との変化を尋ねた。「増えた」「やや増えた」を合わせると計 26.9%で、「減った」「やや減った」の合計（計 31.4%）を下回る。2024 年卒者の支援でも、ガイダンスの参加人数が少ないことを課題に挙げる大学が多かったが、2025 年卒者でも同様に苦戦している大学が多いことがうかがえる。「変わらない」という大学が多いものの（41.6%）、参加者確保のために、必修科目として実施するケースも一定数あるようだ。

＜就職ガイダンスの参加状況＞

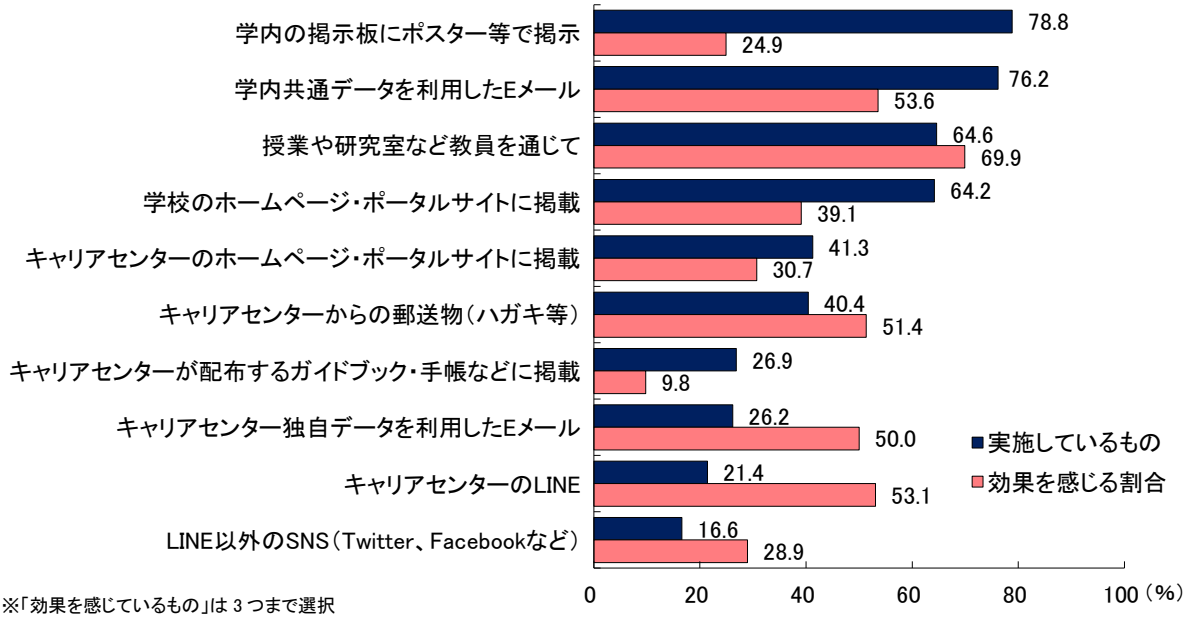



学生へのガイダンスの告知方法とそのうち効果を感じるものについて尋ねた。

実施率が高いのは「学内の掲示板にポスター等で掲示」（78.8%）、「学内共通データを利用した E メール」（76.2%）。次いで「授業や研究室など教員を通じて」「学校のホームページ・ポータルサイトに掲載」がそれぞれ 6 割台で続く。

実施しているものを分母に効果を感じる割合を算出したところ、最も高いのは「授業や研究室など教員を通じて」（69.9%）、「学内共通データを利用した E メール」（53.6%）、「キャリアセンターの LINE」（53.1%）の順。

＜就職ガイダンスの告知方法＞



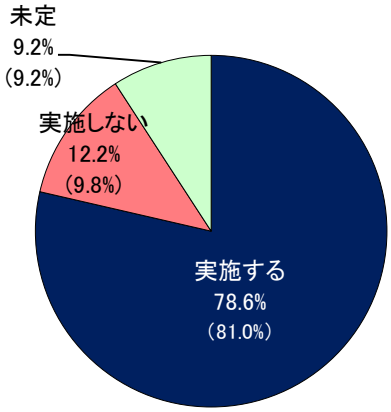

※「効果を感じているもの」は 3 つまで選択

## ［4］業界研究・企業研究セミナーの実施状況

採用広報解禁前の業界・企業研究セミナー（以下学内セミナー）の実施予定について尋ねたところ、「実施する」が 8 割近くを占めた（78.6%）。学内セミナーを実施する大学に、実施形式を尋ねたところ、「会場型／対面」が 7 割超と圧倒的に多く、前年調査より 20 ポイント以上増加（22.1%増）。その分オンライン形式のものがそれぞれ減少。

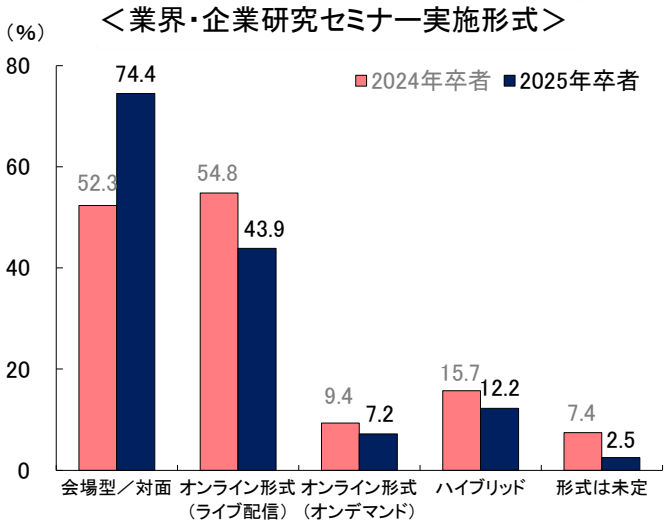
実施時期（予定を含む）をすべて選んでもらったところ、採用広報解禁直前である「3 年次の 2 月」が最も多い（61.4%）。前年調査と比較すると「3 年次 5 月以前」「6 月」など早い時期のポイントも増加しており、開催時期の広がりが見て取れる。

＜3月より前の業界・企業研究セミナー実施状況＞



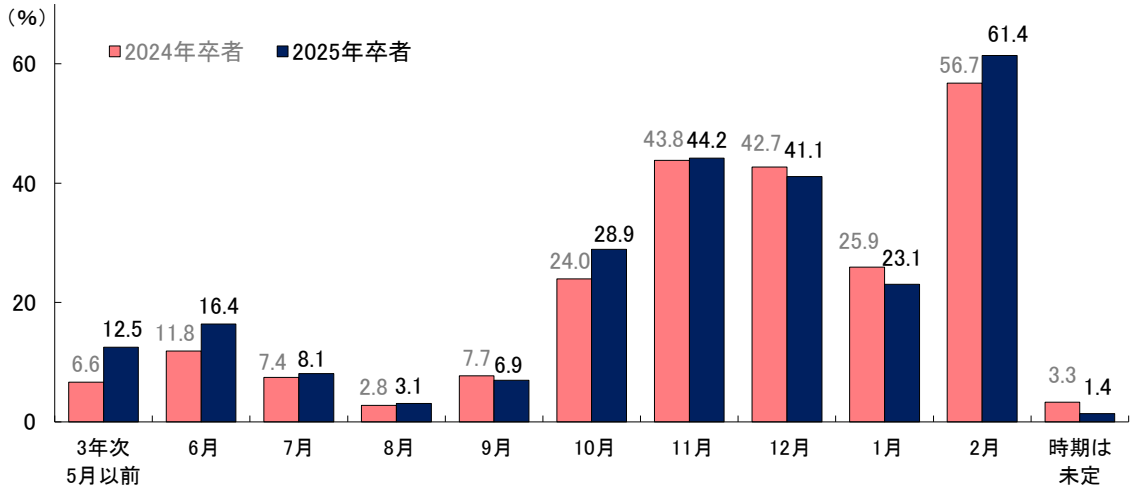

※オンラインを含む
※( )内は前年同期調査の数値

＜業界・企業研究セミナー実施形式＞




※セミナー実施予定の大学が回答

＜業界研究・企業研究セミナーの実施時期＞

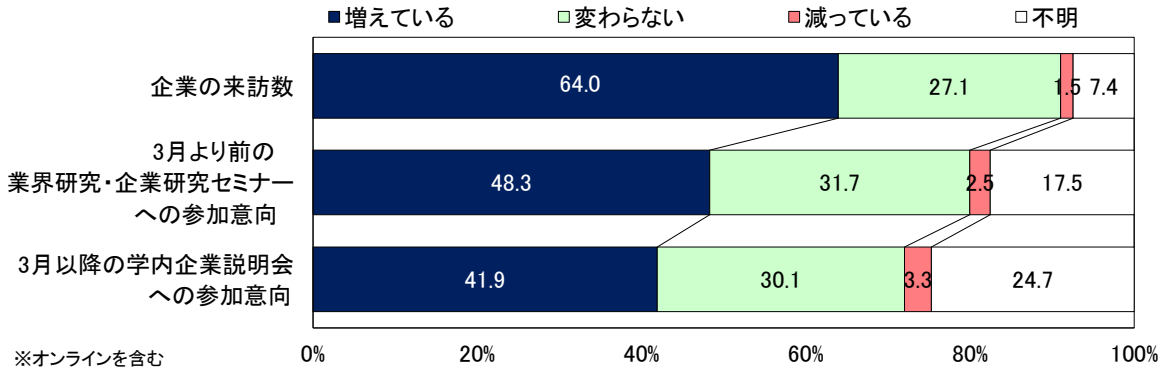



※オンラインを含む
※セミナー実施予定の大学が回答

## ［5］企業からのアプローチ

企業の来訪数や、学内セミナー、学内企業説明会への参加意向の増減について尋ねた。いずれも前年より「増えている」が「減っている」を大幅に上回る。特に、企業の来訪数は「増えている」が 6 割強に上る（64.0%）。大学を通じて学生にアプローチしたい企業が増加していることが読み取れる。ただし、学内セミナーや学内企業説明会については、「不明」との回答が一定数あり、学生の参加が見込めない等の理由で、参加を決めかねている企業もあると推測される。

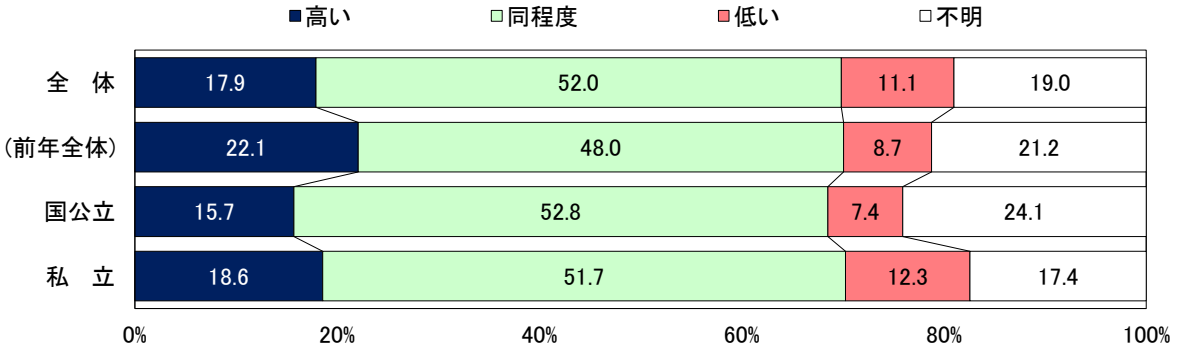
＜2025年卒者に対する企業のアプローチ（前年度と比べて）＞




## ［6］学生の就職意識に対する所感

2025 年卒者の就職に対する意識について所感を尋ねると、前年の学生より「高い」（17.9%）が「低い」（11.1%）を上回る。インターンシップ等への参加意向などから学生の意識の高さを感じとっている大学担当者が多いようだ。その一方で、売り手市場と言われていることにより危機感が薄まったり、就職意識が低下したりすることを懸念する声も少なからず見られた。

＜2025年卒者の就職に対する意識（前年度と比べて）＞




**■2025 年卒者の就職に対する意識について**

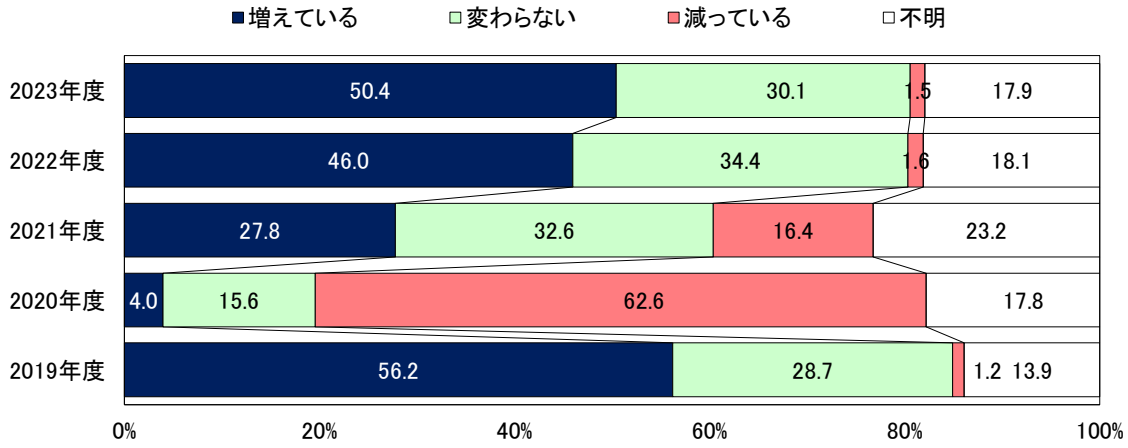
○インターンシップ参加の相談も増えており、動きも良い。　＜私立大学＞
○早期化という情報が至る所で出回っており、その情報を得た学生が早めに動いている印象。　＜私立大学＞
○就職ガイダンス参加者の割合は減っているが、参加者の意識は高い。　＜公立大学＞
○大きな変化はないと思われるが、インターンシップへの参加傾向等から、動き出しが早期化したとも言える。　＜公立大学＞
○売り手市場の情報で、意識や危機感が低いのではと感じている。　＜私立大学＞
○二極化は例年通りだが、低い方の極に存在する学生が 24 卒より確実に多い。　＜私立大学＞

## ３．インターンシップ等（※）のプログラム

### ［１］インターンシップ等の求人状況

今年度（2023 年 4 月～2024 年 3 月）のインターンシップ等の求人について尋ねたところ、「増えている」と回答した大学が半数を超え（50.4%）、「減っている」（1.5%）を大幅に上回った。経年で見ると、2020 年度にコロナ禍の影響で実施企業が急減。求人も減少した大学が多かったものの、一昨年度に増加に転じ、2 年連続で増加した。

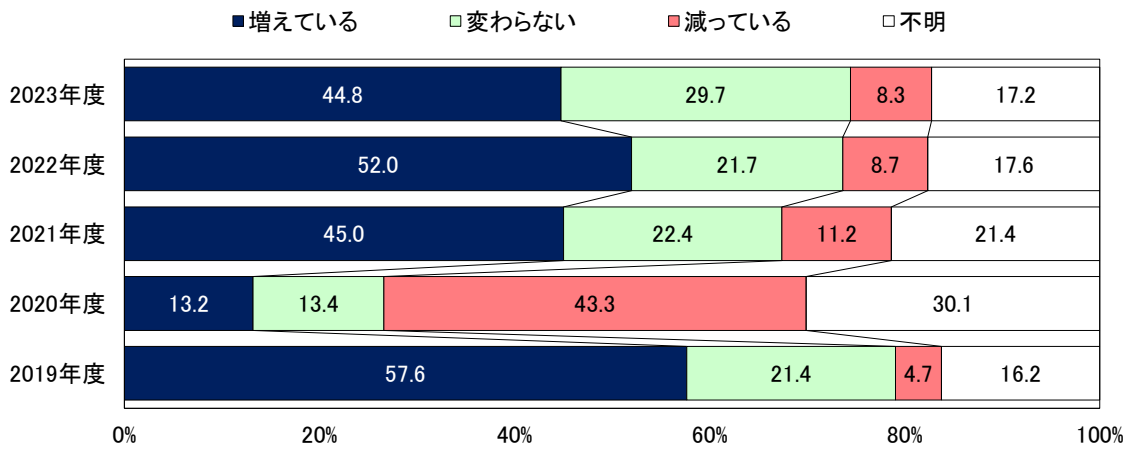
＜企業からのインターンシップ等求人状況（前年度と比べて）＞




### ［２］学生の参加状況

一方、学生の参加状況はどうだろう。前年度よりも参加が「増えている」という大学が 4 割を超え（44.8%）、「減っている」（8.3%）を大きく上回った。インターンシップ等のプログラムを実施する企業が増加したことや、前期ガイダンスへの参加を通して学生が参加意欲を高めたことなどが影響していると考えられる。

＜学生のインターンシップ等参加状況（前年度と比べて）＞



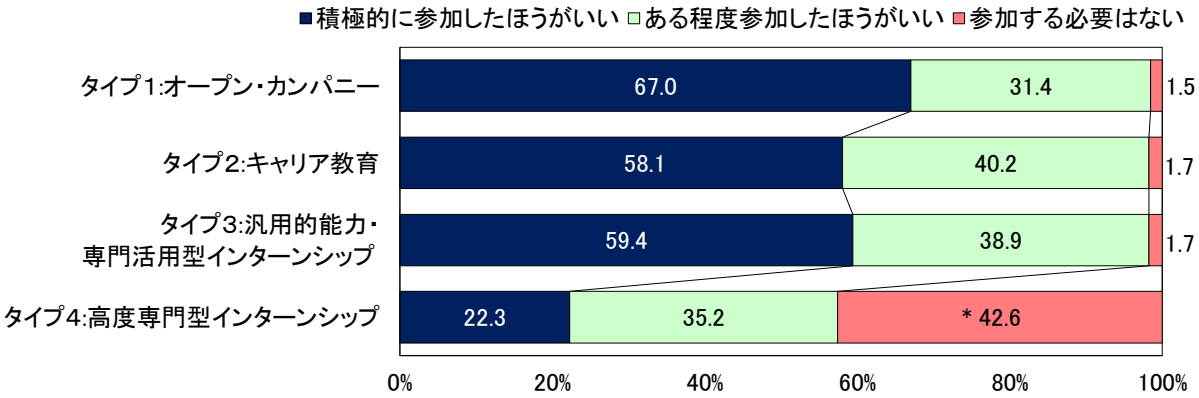

※「インターンシップ」に限定せず、1 日以内のプログラム等も含めて尋ねた

## ［３］インターンシップ等に対する見解

インターンシップ等のプログラムへの参加に対して、大学側がどのように捉えているかを、キャリア形成支援活動の 4 類型に分けて尋ねた。タイプ 1 からタイプ 3 については、「積極的に参加したほうがいい」「ある程度参加したほうがいい」を合わせると 9 割を超える。業界研究・企業研究や職業観の涵養など目的に応じて、様々な形式のプログラムに積極的に参加してもらいたいという意見が多く挙がった。

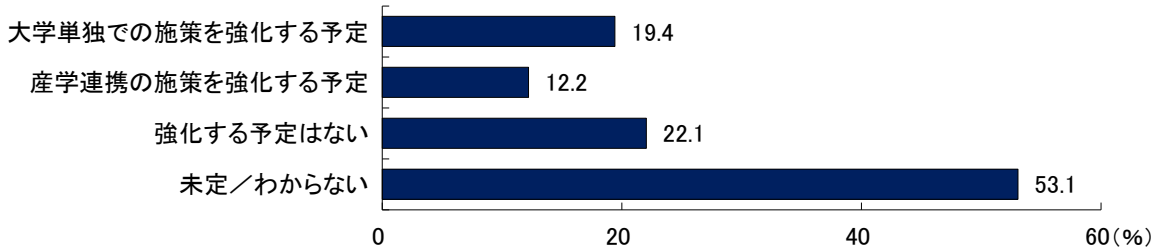
なお、タイプ２：キャリア教育について、「大学単独での施策を強化する予定」の大学が約 2 割（19.4%）、「産学連携の施策を強化する予定」は 12.2%。現段階では未定の大学が多い。

＜学生のインターンシップ等のプログラムへの参加についての考え＞




*タイプ4は「参加する必要はない／対象者がいない」として調査

＜タイプ2:キャリア教育の施策強化予定＞




**■インターンシップ等のプログラム参加についての意見**

○タイプに関係なく大学外での経験を経て、自身のキャリア形成につなげてほしい。 ＜国立大学＞

○視野拡大のため「タイプ 1」には積極的に参加し、進路が絞れてきたら「タイプ 3」に参加することが望ましいと考えます。 ＜私立大学＞

○実習や部活動などで時間が取れないという学生が多く、せめて日数は短いながら企業研究のできるオープン・カンパニーやキャリア教育には参加すべきと考える。 ＜私立大学＞

○積極参加する上では、学業と相互補完関係にあることの意識を持つことが不可欠。 ＜国立大学＞

**■タイプ２：キャリア教育の施策について**

○タイプ 2 に対応する履修科目の新設を検討中。 ＜公立大学＞

○地元商工会、地元情報サービス協会等との産学連携事業を開拓している。 ＜私立大学＞

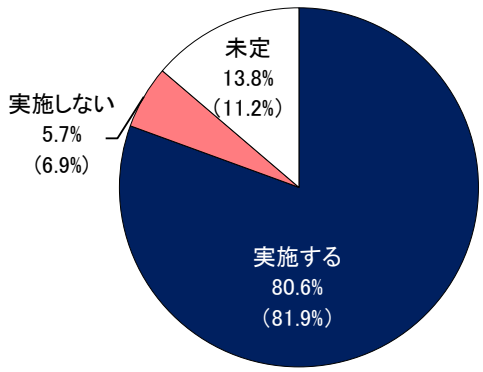
○現状実施している取り組みを、PDCA サイクルを回しながら継続していきたい。協力学部を増やしていきたい。 ＜私立大学＞

## ４．低学年向けキャリア支援

### ［１］実施状況

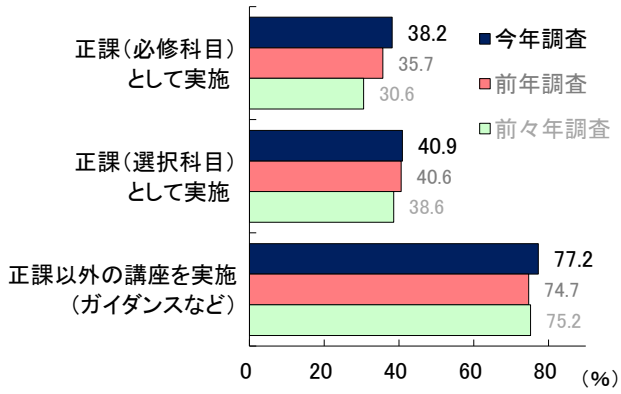
低学年（2026 年卒以降）向けに今年度のキャリア支援を「実施する」大学は約 8 割（80.6%）。実施形式は、ガイダンスなどの「正課以外の講座を実施」が 77.2%と圧倒的に多いが、正課として実施する大学が年々増加しており、必須科目、選択科目いずれ約 4 割（38.2%、40.9%）。低学年の支援に力を入れる大学が増えていることが読み取れる。

＜低学年へのキャリア支援実施状況＞




※( )内は前年同期調査の数値

＜低学年へのキャリア支援実施形式＞

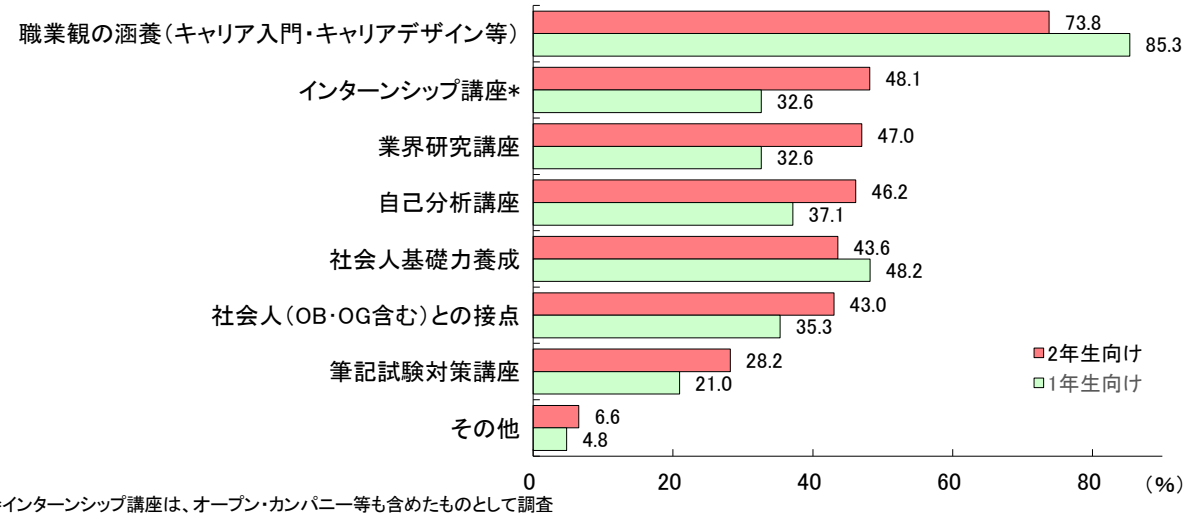



※低学年向けのキャリア支援実施大学が回答

### ［２］実施内容

実施内容を学年別に尋ねた。「職業観の涵養」が、1・2 年生とも圧倒的に多い。特に 1 年生向けには 8 割超の大学で行われている（85.3%）。2 年生になると「インターンシップ講座」「業界研究講座」「自己分析講座」など、就職活動を見据えた、より実践的なプログラムも多く実施されている。

＜低学年学生に実施している支援＞




*インターンシップ講座は、オープン・カンパニー等も含めたものとして調査

**■低学年向けキャリア支援について**

○採用活動の早期化や、3 年生の夏インターンシップの重要性が高まっていることから、低学年次から自分の適性を考えておくと同時に、社会人基礎力を付け、業界や企業研究をしておく必要がある。　＜国立大学＞

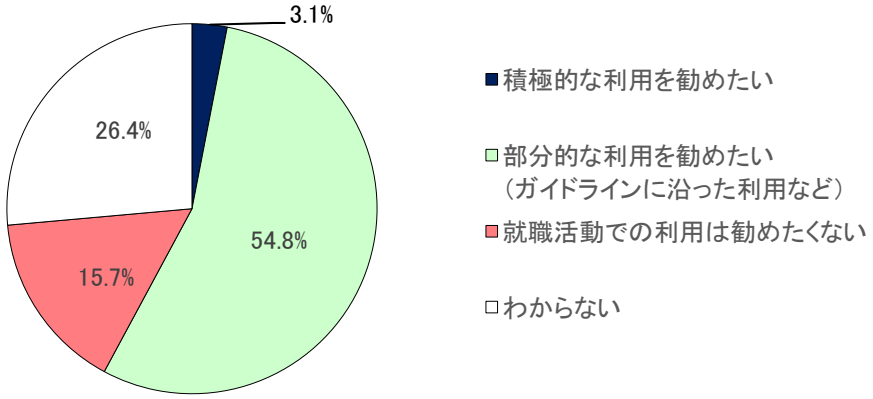
○低学年次（1～2 年）から働くことを見据えて、大学での学問と仕事の繋がりを意識し、大学生活を過ごしてほしい。　＜私立大学＞

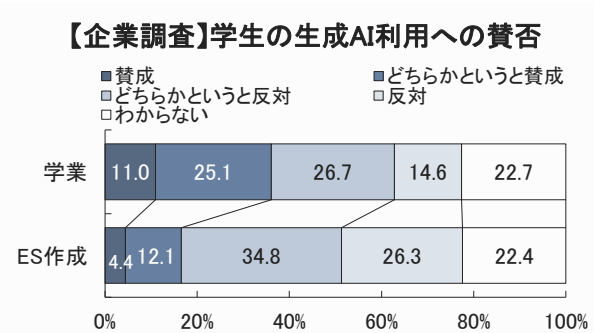
## 【参考】生成 AI の利用についての見解

ChatGPT をはじめとした生成 AI の利用が広がりを見せているが、学生の就職活動での利用について、見解を尋ねた。「積極的な利用を勧めたい」は 3.1%とわずかだが、「部分的に利用を勧めたい」が過半数を占め（54.8%）、「就職活動での利用は勧めたくない」（15.7%）を大幅に上回る。

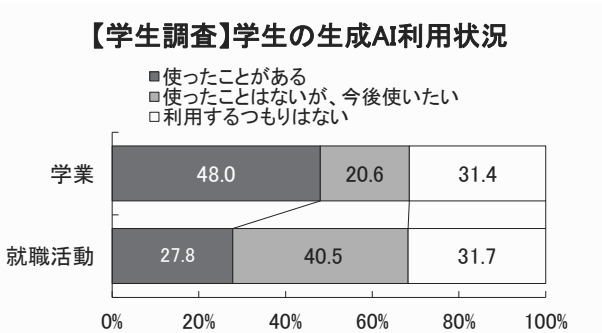
AI に全面的に頼ることには否定的だが、効率を上げるために補助的に使うことには肯定的な意見が多く見られた。ただ、ガイドラインや使い方の指導を含め、現時点では課題も多く、学生に推奨はできないという考えも一定数あるようだ。

＜就職活動における生成AIの利用についての考え＞




新卒採用に関する企業調査（2023 年 10 月）




キャリタス就活 学生モニター2025（2023 年 9 月）

### ■生成 AI 利用についての意見

○就職活動に限らず、様々な場面で生成 AI を有効活用できるスキルを身につけさせたい。 ＜私立大学＞

○あくまで「自分の頭で考える」というプロセスを経ることを前提とし、そのサポートという点では便利なツールだと思う。新しいものを使わない（使ってはダメ）という選択肢は、基本的にはないと思う。 ＜私立大学＞

○補助ツールとして役立てる分には構いませんが、生成 AI が作成した文章をほぼそのまま転用する等は控えるように案内したいと思っています。 ＜私立大学＞

○社会の変化に合わせ、利用の制限をする必要まではないが、依存することによる主体性や行動力の低下を招く懸念もある。ガイドラインの理解を徹底した利用ができるような仕組みが大切である。 ＜私立大学＞

○発展途上の技術であり、正確さに欠けた回答も生成されるため、現時点で就職活動に利用することを勧められる段階にないと考える。 ＜国立大学＞

○就活は自身のことを他者に伝える取り組みなので、AI が出てくる場面ではないと考える。 ＜私立大学＞

○使用にあたっての指導が必要と考えるが、対応できていない。学生に勧め、学生が自由に使うとコントロールが効かなくなり、トラブルにつながることを懸念している。 ＜公立大学＞