

【25卒対象】就職決定率 アンケート結果報告
(調査日:2025年6月13日~6月27日)

項目	回答数	平均値
【大学】就職決定率(対就職希望者)	66校	96.8%
【大学】就職決定率(対卒業生-進学者)	58校	89.0%
【短大】就職決定率(対就職希望者)	27校	96.0%
【短大】就職決定率(対卒業生-進学者)	24校	88.0%

【26卒対象】就職内定率 アンケート結果報告
(調査日:2025年6月13日~6月27日)

項目	回答数	平均値
【大学】就職内定率(対就職希望者)	41校	35.4%
【大学】就職内定率(対卒業生-進学者)	30校	31.8%
【短大】就職内定率(対就職希望者)	12校	18.2%
【短大】就職内定率(対卒業生-進学者)	8校	9.8%

アンケート時にうかがった、「他大学のキャリアセンターに聞いてみたいこと」
に関しては、次ページにまとめさせていただきました。ご参照ください。

<p>No.1</p> <p>貴学の学生支援において現在課題に感じていることや、他大学のキャリアセンターに聞いてみたいことなどがあればご自由に記入ください。</p> <p>本学では5月中旬以降、未内定者の多さのわりに学内個別企業説明会への参加が減ってきています。貴学ではいかがでしょうか？ またどんな対策をされていますか？</p>	<p>役員校回答</p> <p>・ゼミ別就職率を算出し教員へ共有&学内合説の企業選定に教員も加わっていただくことで少し改善しました。(大産大)</p> <p>・本学においても3月から学内における企業ごとの説明会を開催しておりますが、参加人数は昨年度より減少しています。対策としては、春休みやカリキュラムのため、あまり大学に集まない学生との関係はオンラインの開催を企業別に推奨しています。(大坂樟蔭)</p> <p>・5月以降、学内にて、1日3社ずつの学内個別会社説明会を開催しております。1回あたりの参加者は数名ですが、先と開催は成立している状況です。随時、未内定者への電話連絡を行い、参加誘導を行っています。(大経法)</p> <p>・1月から継続してきましたが、5月中旬くらいから参加が減ってきたので、6月以降一時中止しています。(大国大)</p> <p>・全く同じ悩みを持っています。本学では教員を通じて動員をかけています。(帝塚山)</p> <p>・新卒エージェントを使ってイベントしております。対象は未内定者、紹介いただく求人は事前に大学で精査しています。業者は個別に企業を呼んでやっていた形式と比べると150%~200%です。(関西外大)</p> <p>・2月に大規模な合説を、5月以降は毎週金曜日に6社ずつの学内合説を継続しています。例年と比べ、あまり激減している実感はありません。(大経大)</p> <p>・規模縮小を検討(近畿大)</p> <p>・規模・回数縮小。(大高大)</p>
<p>No.2</p> <p>就職活動による授業欠席の公文化について</p>	<p>・本学は、試験期間中に『採否に関わる就職活動』がある場合のみ就活証明書を発行しています。その他はすべて各教員の判断に委ねます。(大産大)</p> <p>・大阪産業大学さんと同様ですが、本学では「公欠」扱いになるのは恐ろしく、それ以外は「理由のある欠席」とし、就活の場合は採用試験の受験証明書を発行しています。(大国大)</p> <p>・授業期間中、進考のために授業に出ることができない場合、証明書を自筆で記入の上、教員に提出する仕組みにしています。進考による欠席をどう扱うかは教員に委ねています。(大坂樟蔭)</p> <p>・日程変更できない進考に関わる就職活動に対して、「就職活動に係る授業欠席証明書」のオンライン発行対応を行っています。公欠の判断は、教員ごとの判断となります。(大経法)</p> <p>・就職活動証明書発行しており、予定が分かる物と行ったという証明があればこちら捺印して先生方に渡しております。また、公欠の判断は先生によって異なります(大体大)</p> <p>・企業に本学様式「採用試験出席証明書」に記載頂き(依頼するのは学生)、就活であったことを証明してもらいます。その取扱い(配慮するか否か)は各教員の判断。(帝塚山)</p> <p>・廃止しました。オンラインによる進考も増えて実際に進考のため欠席したか、判断つきかねるためです。(関西外大)</p> <p>・就職活動証明書発行しており、予定が分かる物と行ったという証明があり、かつ進考企業の人事担当者の確認が取れば、こちら捺印して先生方に渡しております。また、授業欠席の判断は先生によって異なります(大経大)</p> <p>・公式には認めていないようです(近畿大)</p> <p>・4年生の採用進考のみ、就活証明書を発行。但しその効力は各教員の判断に委ねます。(大高大)</p>
<p>No.3</p> <p>支援講座等への参加率低下学生の進路ガイダンスの内容について。学生の出席率が上がる工夫について。</p>	<p>・ゼミ別就職率を算出し教員へ共有&学内合説の企業選定に教員も加わっていただくことで少し改善しました。(大産大)</p> <p>・本学では就職行事のほとんどを必修の「キャリア教育科目」の中で実施しているため、ほぼ全員が受講します。積極的に参加しているかどうかはまた別ですが。(大国大)</p> <p>・今年度より、就職ガイダンスの大規模見直しを行いました。その結果、昨年度より参加率は高まっています。また、教員からも参加を促すよう依頼しています。(大坂樟蔭)</p> <p>・正課科目(キャリア形成科目)と課外講座の連動を回り、特に、科目履修者への参加誘導を積極的に行っています。その結果、一定数の課外講座の参加率も確保しています。また、今期よりオンラインでも視聴できるようにしています。(大経法)</p> <p>・学部によっては授業時間内に実施している。それ以外の学部は教員の動員協力に頼るしかありません。(あまり成果が無い)。(帝塚山)</p> <p>・4月の就職ガイダンスのみ、履修登録時に参加申し込みを強制し込みにさせております。そのため3年生在籍の約80%がガイダンスに出席します。(関西外大)</p> <p>・教授会で告知を行い、キャリア支援ガイダンスなどへの周知を教員にも依頼しています。(大経大)</p> <p>・ゼミナールⅢ及びゼミナールⅡ内で、就活についてのガイダンスをキャリアサポート室が実施する際は告知します。但し就活についてのガイダンスを希望した教員の学生だけが対象です。(大高大)</p>
<p>No.4</p> <p>低年次からのモチベーションアップの方法 低学年向けのキャリア支援において効果的であったものについて 低学年対象キャリア支援の成功事例</p>	<p>・同様に課題に感じています・・・。(大産大)</p> <p>・難しいテーマですが、社会で活躍している先輩をゲストに招いて話してもらうのは、それなりに効果あると思います。ゲスト選びが大変ですが.....(大国大)</p> <p>・今までも3年生対象に行っていた支援行事について、今年度より一部行事を1,2年生も参加可能としました。参加人数、参加率や効果を今後視視していきます。(大坂樟蔭)</p> <p>・1年生は、全員がキャリア形成科目を履修しており、その中で、卒業生講演・業界人講演・内定者パネルディスカッションなどを実施しています。(大経法)</p> <p>・打つ手が見つかりません(近畿大)</p> <p>・ゼミナールⅡ内で就活ガイダンスを実施。その他、2年3月のクラブ生対象の研修会でキャリアサポート室職員が就活について注意事項を説明しています。(大高大)</p>
<p>No.5</p> <p>学生の進路情報の把握の仕方。(アンケートの回答率が悪い)</p>	<p>・ゼミ別就職率および進捗状況を台帳化しキャリア委員の教員へGoogleドライブで共有+夏&冬休みに実家へDMを送り親御様へ進路未報告であることを通達し回収しています。(大産大)</p> <p>・卒業年次生全員の活動状況リストで進路希望、キャリアセンターでの面談回数、通話の面談日と面談内容、内定ある場合は内定先、内定者数、内定者数、Google Driveでゼミ担当教員と共有し、新たな情報があればお互いこれに書き込むことで最新の状況を把握しようとしています。(大国大)</p> <p>・3年生のはじめに全員にアンケートにて回答するような仕組みを構築していますが、その後の進路が十分でないことに課題を感じています。(大坂樟蔭)</p> <p>・大体は部活動を行っている学生も多いため顧問と連携を取っています。あとはゼミの先生と連携。(大体大)</p> <p>・全員と個別面談している中で、最低限そこでは分かるが、個別面談が途切れる学生にはメールや電話をします(帝塚山)。</p> <p>・卒業1か月~2か月前の学生対象に、マイナビ新卒紹介に集約調査を業務委託しております。(関西外大)</p> <p>・通話、ゼミ教員に確認依頼したり、面談来室の少ない学生に個別に集約調査を提出させようとしています。(大経大)</p> <p>・地道に職員1人あたり学生100人ほどのリストを持ち電話をかけて状況を確認しています。(大高大)</p>
<p>No.6</p> <p>エージェント利用学生の把握</p>	<p>・今後何らかの方法で把握を検討したいと考えている所です。(大産大)</p> <p>・内定報告をスマホでできるようにし、利用媒体についての質問を入れています。そこにエージェント名を入力してくる学生がいるので分かりますが、そもそも報告を出していない学生の分は不明のままです。(大国大)</p> <p>・把握するような仕組みはございません。エージェント利用のメリット・デメリットについては3年生の最終ガイダンスにて説明しています。(大坂樟蔭)</p> <p>・把握する仕組みはありません。エージェント活用のメリット・デメリットについては、履修登録時のキャリアガイダンスで強調し、指導しています。把握する仕組みはありませんが即活単位でかなり入り込まれているようです。現状として対策はありませんが今後ガイダンス等を行っていく予定です。(大経法)</p> <p>・把握していません。(帝塚山)</p> <p>・本学イベント経由の学生については毎月状況報告をエージェントからいただいています。学生が自発的に活用している分については把握していません。(関西外大)</p> <p>・把握するよう仕組はございません。エージェント利用のメリット・デメリットについては3年生のガイダンスにて説明しています。(大経大)</p> <p>・特に把握はしていませんが、3年春のガイダンス時に利用の注意喚起はしています(近畿大)</p> <p>・進路決定届の「応募のきっかけ」欄へ就職支援エージェントという項目を設けてチェックをつけてもらっています。(大高大)</p>
<p>No.7</p> <p>働くことについてイメージができていない学生が多く、3年次ガイダンス出席率も低い。その結果、4年次の就職活動のスタートが遅くスムーズな就職活動ができていない学生が多いことが課題です。また、進路についても安易にアルバイトやワーキングホリデーを選択する学生がおり、自身の進路について長期的な視点を持っていないと感じる。</p>	<p>・低学年からのキャリア教育は同様に課題に感じています・・・。(大産大)</p> <p>・派遣の課題です。ワーキングホリデーについては、今年度経験者(学生)をゲストに招いて説明会を実施したら、事前準備、現地での苦労など包み隠さず話してもらったので、効果あったようです。(大国大)</p> <p>・本学も卒業生にアルバイトを選択する学生が一定数あります。なぜアルバイトを選択するかをヒアリングし、ヒアリングの結果、少しも就職の意思が見えた場合はできる限りのサポートをしています。(大坂樟蔭)</p> <p>・働くことへのイメージができていない学生が多いのは本学も同様です。(帝塚山)</p> <p>・ワーホリのエージェントを呼んで、「ワーホリってそんなに甘くないよ」と段取り・必要な準備・費用についてガイダンスいただきました。今年度取り組みなご効果はまだわかりませんが、出席した30%が将来についてももう一度考えなおすと回答していましたので、一定の手ごたえは感じています。(関西外大)</p>

<p>8</p> <p>キャリアセンター未利用学生の就活状況の把握動き出しが遅い学生への支援や進路把握について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本学のキャリアセンター利用率は例年75%程度ですが、未利用学生は教員に確認するのみで同様に課題でございす。(大産大) ・ 卒業年次生全員の活動状況リストで進路希望、キャリアセンターでの面談回数、直近の面談日と面談内容、内定ある場合は内定先、内定者数、をGoogle Drive でゼミ担当教員と共有し、新たな情報あればこれに書き込むことで最新の状況を把握しようとしています。(大園大) ・ 毎年6月に4年生に現状の確認を目的としたアンケートにて把握を試みていますが、回答数の低さが課題です。(大阪神陰) ・ 4年生の各演習に、キャリアセンター職員を担当者として配置しており、卒業時まで併走する体制を整え、フォローしています。(大経法) ・ 個人面談記録から抽出し、メールで電話で担当教員から連絡し、未だできていない学生をフォローしています。(帝塚山) ・ 卒業前1か月～2か月前の学生対象に、マイナビ新卒紹介に架電調査を業務委託しております。(関西外大) ・ 個人面談記録から抽出し、メールで電話で担当教員から連絡し、未だできていない学生をフォローしています。(大産大) ・ 一部の理系学部で、就職担当教員を通じて各研究室の指導教員から学生の活動状況聞き取ってもらったりしています(近畿大) ・ 電話での進路確認時にキャリアサポート室との接触履歴をチェックしていますが、利用履歴がなくまだ就活が終わっていない学生は出来るだけ来るように促します。(大高大)
<p>9</p> <p>教職や幼・保志望者の面接指導を職員やカウンセラーで対応されている場合、想定質問などどこまで対応されていますか？現場を知らないカウンセラーでは回答出来ないのて、教員に指導を仰ぐよう促すなど切り分けをされていますか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本学は中高の教職のみですが、年に数回教育委員会の方に来ていただき職員向けにレクチャー会を実施いただいています。(大産大) ・ 過去に受験した先輩方が「受験報告書」を残しているのて、それを参考にしていますが、記録が残っていないものは一般的な質問内容として、あくまでキャリアセンター内で対応しています。卒業年次生全員の活動状況リストで進路希望、キャリアセンターでの面談回数、直近の面談日と面談内容、内定ある場合は内定先、内定者数、をGoogle Drive でゼミ担当教員と共有し、新たな情報あればこれに書き込むことで最新の状況を把握しようとしています。(大園大) ・ 教職支援センターという別組織にて重点的に対応しています。(大阪神陰) ・ キャリアセンターとは別部署の教職支援センター/教師塾/教員が対応します。一方で、教職や幼保志望者にどこまでキャリアセンターが関与するのて、未だに学部と決着つかない現状もあります。(帝塚山)
<p>10</p> <p>グリーゾーンで本人が自任していない学生の就職支援配慮(メンタルに問題のある学生、グリーゾーンが疑われる学生)が必要な学生への就職支援について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が自認していない学生は「こだわりが強い」方が本学では多い印象です。どこん挑戦させて気持ちを保つような関係構築を取っているのて、個人面談回数を増やすことを意識しています。ズレた回答で申し訳ございません。(大産大) ・ 同じカウンセラーに繰り返し通ってくださるケースが多いので、面談を重ねながら可能な範囲で受験させていきます。場合によっては、懇意にしている一部の正社員派遣会社を紹介しています。丁寧に通話を聞いて就職支援をしてきているのて、長く続いている卒業生もいます。(大園大) ・ 自認していない場合はこちらから特別な対応はしていません。自認している学生も含め、今後どのように支援していくかを検討します。(大阪神陰) ・ 学生相談室、保護者との連携により、個別に対応を検討していきます。(大経法) ・ (今年度の取り組みですが、)教員や保護者に就職支援事業を紹介するフォーラムやオンラインセミナーを実施し、周囲に支援策があることを認知してもらって作戦です(帝塚山) ・ 同じカウンセラーに繰り返し通ってくださるケースが多いので、面談を重ねながら可能な限り受験させていきます。(大産大) ・ 手帳所持の学生やグリーな学生も参加しやすいように障がい学生向けの支援イベントのタイトルを、「障がい学生対象」ではなく「就活に不安・困難を感じる学生対象」と今年から変えているようす(近畿大) ・ コミュニケーションが苦手な学生対象説明会といったタイトルにして参加へのハードルを下げるようにしています。(大高大)
<p>11</p> <p>学生の人間力向上のために取り組んでいることがあれば、具体的に教えてください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①授業依頼(入門ゼミ/キャリアデザイン) ②体験/ワークショップ(メイク体験/業界研究バスツアー) ③将来ビジョン(資格サポート)(大産大) ・ 学長が「3本の柱」として、「クラブ」「ボランティア」「海外留学」を学生に推奨しています。それぞれについて対応できるような専門の部署を作り、学生が一歩踏み出すきっかけ作りをしています。(大園大)
<p>12</p> <p>面接対策の流れ、どういった対応をしているのか。個別相談の成功事例と失敗事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ面接に弱いという課題があったため、本学からバスで他校様に出向く「他流試合」と称して合同グループ面接会を行いました。(大産大) ・ キャリア教育の授業で面接の基本やマナーについては学んでもらうのですが、あとは個人面談の中で練習を重ねていくことになります。(大園大) ・ キャリアセンターの職員が面接対策をするプラスで企業様の方の方に面接練習をしてもらえようなイベントを実施。(大産大)
<p>13</p> <p>学生の行動が変わる就活支援方法について聞いてみたい</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 著名人を呼んだ就活講話を実施し、「おはよう朝日です」に出演のアナウンサー2名から講話をいただき、サインをキャリアセンターに飾り、就活生へのビデオメッセージもいただき、学内のモニターにひたすらループで映像を流しました。(大産大) ・ なかなか難しい課題ですが、社会人として活躍中の先輩を招いて座談会などよく聞いてくださるようすです。(大園大)
<p>14</p> <p>①卒業時や卒業生にアンケートを実施している大学につきまして、設問内容などを共有することは可能でしょうか。 ②企業を交えて実施しているセミナーがあれば参考させていただきたくので、教えていただけたら幸いです。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①本学の卒業生であることを誇らしく思うが、本学での学びや経験が自身の成長につながったと感じるが、現在の勤務先に満足しているか、を入社6か月と、入社1年6か月の卒業生に送っています。(大産大) ②本学からバスを出して企業訪問を行う業界研究バスツアーを開催しています。(大産大) ③企業から現役の採用担当者招いて面接練習会を開催しています。練習のあとは、企業ごと輪になって座談会、「担当者のホンネ」が聞ける場です。今年も年末に実施予定なので、ご興味あればお声掛けください。他大生学生合流歓迎です。(大園大) ④低学年向けにいくつかの企業に協力いただき課題解決型イベントを開催しています(近畿大)
<p>15</p> <p>エージェントとのトラブル事例など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「内定辞退させてくれなかった」「流々入社したが翌日から残業が発生、飛び込み営業もあり退職した。周りのサッカー部も別の会社ではあるが3か月で人辞めた。」という話を聞きます。(大産大) ・ 学生からの内定報告をGoogle フォームで送ってもらっています。その質問項目に「求人は何を通じて入手したか」というのを入れています、「エージェント」と回答する学生が結構多いです。内定先見ると、人材系(派遣等)、通信系(モバイル)、エネルギー系(太陽光)など、あまり学生が自ら選択していないであろう仕事が多いように見えます。(大園大)
<p>16</p> <p>承諾書提出後の内定辞退者の対応状況について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ とくに行っていることはございません。話が変わりますが、「自由応募時の推薦書発行(いわゆる後付け推薦)」に関しては、原則行わない旨を文書化しウェブサイトへ公開しています。(大産大) ・ 学生から相談があればメールで済ませることなく、少くとも電話で辞退連絡することなく、指導します。また、承諾書ではありませんが、保育士や幼稚園教諭として採用された学生が免許資格取得に失敗するケースが毎年のように数件発生します。これは学科教員あるいは就職担当部署から菓子折持参のうえお詫び訪問となることがあります。(大園大)