

「企業向け 大学の就職支援に関する取り組みの説明会」事例紹介：2026年6月23日

長崎純心大学 学事部キャリア支援課 課長 永友貴之

：CIAC認定インターンシップコーディネーター／社会教育士（令和7年度取得）

新卒採用市場は早期化と学生の価値観の多様化に直面しており、大学・企業・学生の三者間におけるマッチングの最適化は、大学だけでなく地域にとって大きな関心事になっています。大学は求人情報の仲介という旧枠組みを脱却していますが、本学 キャリア支援課は、企業との相互理解に基づいた有機的な連携を構築したいと考えています。

この発表では、2026年2月19日に初めて実施した「企業向け 大学の就職支援に関する取り組みの説明会（以下、説明会という。）」で取り上げた内容と、出席した企業採用担当者からの感想の分析を紹介します。

参加企業には、長崎の産業を牽引する多様な業種の企業が含まれています。県内就職率が高い本学の特徴を踏まえると、説明会の分析は、キャリア支援課の新たなアクション策定の指針となると考えています。

本学について

▷純心女子学園 Since1935

長崎純心大学 純心中学校 純心女子高等学校 長崎純心大学附属純心幼稚園

<https://www.n-junshin.ac.jp/official/>

▶長崎県長崎市三ツ山町235番地

長崎純心大学 収容定員 人文学部 3学科 1,120名

長崎純心大学大学院 収容定員 博士前期課程 30名 後期課程 9名

<https://www.n-junshin.ac.jp/univ/>

2026年3月卒業者就職状況

◆就職率 98.5% ※就職者数／就職希望者数 ◇県内就職率 74.3%

説明会で大切にしたこと

企業に本学のキャリア教育や就職支援を知ってもらうこと。

企業に学生のリアルな姿を知ってもらうこと。

企業に情報提供の場（本学のリソース）を見てもらい「何か」感じてもらうこと。

企業に全国平均のデータではなく、学生のデータを用いて語ること。

企業にキャリア支援課の「熱」を感じてもらうこと。

企業の意見をキャリア支援課のアクションの理由にできること。そのための内容にする。

参加企業数: 35社(54社案内送付)福祉施設、行政含む

説明会のながれ

- 学部長による本学の紹介(15分間)
- 就職支援の取り組み①(45分間)
休憩
- 就職支援の取り組み②(35分間)
- 就職資料室見学※希望者のみ

1. 就職支援の取り組み①②の内容

①GPS-Academic受検結果から見える学生像

Benesse i-Career

長崎純心大学

GPS-Academic
2025年度入学生_受検結果



株式会社 ベネッセ i-キャリア
© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

GPS-Academic測定項目

Benesse i-Career

大項目		測定項目	下位項目	内容	目安時間	新・社会人基礎力	学力の3要素
直接評価 (スコア)	考え抜く力 思考スキル	思考力総合スコア (問題を解決する思考スキル)	批判的思考力	情報を抽出し吟味する力 ★論理的に組み立てて表現する	26年より 25分	考え抜く力	思考、判断、 表現力
			協働的思考力	他者との違い、共通点を理解する力 ★社会に参画し人と関わる			
			創造的思考力	情報を関連付ける力 ★問題をみいだし解決策を生み出す			
	他者と関わり合いながら 働く力 姿勢・態度	レジリエンス (精神的なタフさ)	ストレス耐性	感情の制御	10分	チームで働く力	主体性をもっ て多様な人々と 協働して 学ぶ態度
			回復力	立ち直りの早さ			
		リーダーシップ (物事に向かう前向きさ)	自己統制力、柔軟性	状況に応じ冷静に対応する			
			自主性、率先性	自ら先頭に立って進める			
	前に踏み出す 経験	経験総合 (認識している問題解決の経験)	チャレンジ精神、開放性	未知の物に挑戦する	5分	前に踏み出す	主体性をもっ て多様な人々と 協働して 学ぶ態度
			持続力、誠実性、勤勉性	粘り強くやり抜く			
			共感性	相手の立場に立とうとする			
間接評価 (達成率&回答)	何を学ぶか、どのように学ぶか どう活躍するか アンケート	学生意識調査 全国標準アンケート	外向性、親和性	他者と関わろうとする積極性	26年より 10分		
			自己管理	挑戦する経験 続ける経験 ストレスに対処する経験			
			対人関係	多様性を受容する経験 関係性を築く経験 議論する経験			
			計画・実行	課題を設定する経験 解決策を立案する経験 実行・検証する経験			
			新入生版	大学納得度・志望度、退学検討 教育力認識、大学観 など			
			在校生版	大学満足度、カリキュラム評価、 イメージ変化、授業役立ち度、など			
			+大学独自設問	演習設問15問、自由記述3問			

GPS-Academicの測定項目_3項目

客観評価

問題解決の質と深さを左右する「思考力」

	「思考力」の観点	「思考力」が不足していると…
 批判的思考力 必要な情報を取り出し、いろいろな観点から考え、自分の考えを論拠を立てて説明するための思考力	情報を抽出し吟味する	・間違った情報を鵜呑みにしてしまう ・複数の情報で矛盾があるのに、それに気づくことができない ・結論を導出するために正しく調査・実験ができない
	論理的に組み立てて表現する★	
 協働的思考力 他者との共通点・違いを理解し、合意を導き出し、気づきを促したり、人と関わりあうための思考力	他者との共通点・違いを理解する	・発言が常に自分視点のみであり、他者を巻き込めない ・主張が食い違った時に感情面のやり取りが中心となり、議論が深まらない ・自分の主張と食い違う発言に対し、常にネガティブな返答を繰り返す
	社会に参画し人と関わりあう★	
 創造的思考力 情報をつなぎ、別の場面に活用したりすることで、問題を新しい視点から解決策を生み出す思考力	情報を関連づける・類推する	・他メンバーの発表やレポートから学ぶことが少ない ・情報を総合的に考えることができず、視野が狭くなってしまふ ・常にゼロベースで物事を考えることができない
	問題をみだし解決策を生み出す★	

★は「記述あり版」のみで客観的に測定する項目です。学生面談カードには★がついていない項目の客観評価と観点全般の自己評価が記載されています。

© Benesse I-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

GPS-Academicの測定項目_8項目

客観評価

問題解決へ向かう「姿勢・態度」

	「姿勢・態度」8つの測定項目	高い場合の傾向	低い場合の傾向
 レジリエンス 精神的なタフさ	感情の制御	・精神的にタフ ・穏やか	・繊細 ・気配りや敏感に反応できる面も
	立ち直りの早さ	・打たれ強い ・切り替えが早い	・落ち込みを引きずることもある
	状況に応じ冷静に対応する	・物事に動じない ・対応が柔軟	・周りに合わせて行動する
 リーダーシップ 物事に向かう前向きさ	自ら先頭に立って進める	・自らの意志や考えを主張する ・指導性がある	・控えめ（慎重しい）
	未知のものに挑戦する	・達成意欲がある ・困難にチャレンジする	・あきらめがよい
	粘り強くやり抜く	・責任感が強い ・物事にこだわる	・こだわりがあまりない ・柔軟
 コラボレーション 他者への働きかけ	相手の立場に立とうとする	・他者への信頼感がある ・思いやりや優しさがある	・情に流されにくい
	他者と関わりあう積極性	・明るく社交的 ・フットワークが軽い	・自分に関心が向きやすい

© Benesse I-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

GPS-Academicの測定項目_9項目

主観評価

問題解決の力を磨くための「経験」

	「経験」9つの測定項目	代表的な質問項目
 自己管理 目標を掲げ、ストレスにも適切に対処しながら、達成に向けて粘り強く行動した経験	挑戦する経験	難しいと思うことでも挑戦した
	続ける経験	自分の目標は達成するまでやりとげた
	ストレスに対処する経験	ストレスを感じたとき、その問題と向き合い克服した
 対人関係 異なる意見や価値観、行動様式の違いを受け入れ、お互いの成長につながる経験	多様性を受容する経験	自分の価値観で良し悪しを決めず、相手の立場や体験を尊重した
	関係性を築く経験	チーム内でトラブルが起こったとき、自ら働きかけて問題を解決した
	議論する経験	議論（話し合い）の場では何が課題で何を解決すべきが明らかになるようにした
 計画・実行 課題解決に必要なプロセス、PDCAを適切に運用した経験	課題を設定する経験	良い評価（成績）を得られなかったとき、なぜその評価になったのかを考えた
	解決策を立案する経験	チーム活動などで計画を考える際、どのくらい効果的か予測しながら進めた
	実行・検証する経験	試験の結果が出たとき、結果の良し悪しだけでなく、どうすればさらに良くなるかを考えた

© Benesse I-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

②進路選択に関するアンケート結果分析



本日の目的



現状理解

学生の「今、感じている迷い」を理解する



ギャップ解消

企業と学生の「理解のズレ」をなくす



共創

お互いに納得感のある「出会いの場」を共につくる

学事暦の紹介: 1年を通した学生の動きを説明

本学に届いた求人票が学生に公開されるまでのながれ: ポータルシステムを説明

調査のあらまし

178名

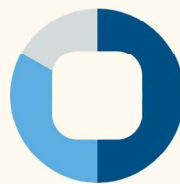
長崎純心大学 1～3年次

内容：将来の進路、不安、会社選びで大切にしたいこと

- ① 学生は就職を軽く考えているわけではありません。非常に真剣に将来を見据えています。

第2：データでみる学生の今

進路の方向性と「長崎」への思い

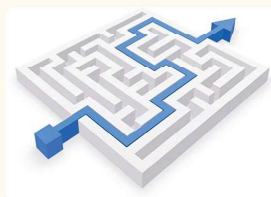


- 長崎を強く希望・できれば長崎 (50.0%)
- どちらでもよい：流動層 (33.1%)
- 長崎以外 (16.9%)

約3割：きっかけ次第の流動層へ、いかに長崎の魅力を届けるかが鍵となります。

第3：一般企業を目指す学生の姿

会社選びで、ゆずれないこと



条件と「やりがい」の天秤

- 給料や待遇：69.0%
- 仕事の内容・やりがい：67.2%
- 社風・職場の雰囲気：60.3%

今の学生は、条件だけでなく「納得感」と「人間関係」をシビアに見ています。

第4：ご提案

仕事の様子を「見える化」する

- × 「やりがいのある仕事です」
- 「〇時に出社し、〇時にお客様訪問」
- ・ 時間単位の「予定表」を見せる
- ・ 仕事道具や机の上の様子を写真で見せる
- ・ 学生が「自分の日常」と重ねられる情報を



2. 企業出席者からの事後アンケートの分析

2-1. 企業が求める具体的な連携策の分類と評価

アンケート結果が示すのは、企業側が受動的な「求人メディアとしての大学」を求めているという事実です。企業は、学生との早期かつ継続的な接点の構築を、採用のみならず「教育プロセスへの参画」というレイヤーで捉えています。

連携ニーズを次のとおり分類し、業種とも関連付けます。

- イベント・交流形式
 - 学内企業説明会・座談会: 対面およびオンライン双方のニーズがあり、特に「少人数制の座談会」や「学科単位の専門性の高い説明会」が求められている(例: 企業A)。
 - OB/OG訪問: 現場のリアリティを伝える機会の拡充(例: 企業B)。
 - ワークショップ: 実務を疑似体験する双方向型の交流。
- 教育・カリキュラム連携
 - 講師派遣・業界研究セミナー: 専門教育や教養科目への積極的な関与。特に企業Cが提唱する「低学年(1・2年次)へのキャリア形成支援」や、企業Dが求める「業界の魅力を伝える講義」など、教育課程への融合が焦点となっている。
- インターンシップ・オープンカンパニー
 - 多様なフォーマットの展開: 1-3dayに加え、企業Eが提案する「Webを活用した3時間程度の超短期インターン」など、参加ハードルを下げた早期接触の形態が重視されている。
- 情報共有の高度化
 - 採用状況の同期: 本学の就職スケジュールと企業側の動向をタイムリーにアップデートする体制(例: 企業B)。

分析のその先へ「要するに?」:

企業のニーズは、採用ウィンドウの「早期化」から「教育への潜入」へシフトしていると考えられる。企業が低学年次からの接触を強く希望している背景には、単なる母集団形成ではなく、学生の職業観形成に直接関与することで、入社後のミスマッチを根源的に解消したいという意図がある。本学は、カリキュラムそのものをキャリア支援のプラットフォームとしてどこまで再定義できるか?

2-2. 本学及びキャリア支援課に対する要望と情報提供ニーズ

企業が本学に求めているのは、単なる統計データではありません。学生が「なぜその企業を選んだのか」「業界に何を求めているのか」という、学生側の論理(ロジック)と価値観の可視化を強く望んでいるのが明確になりました。

企業の具体的な要望は以下のとおりです。

学生理解のためのデータ活用と定性情報の融合

- GPS-Academicのアセスメント結果に加え、企業Fが指摘するようにアンケート結果の「データと定性的な学生像の組み合わせ」による多角的な情報共有。

- 企業Gが求める「学生が業界に抱く魅力度」や「イベント参加の真の動機」など、学生の本音に近いデータの提供。

情報提供の頻度とリアルタイム性

- 年2回程度の定期的な説明会・交換会の継続(例:企業B)。
- 最新の就活スケジュールや学生の動きのタイムリーな共有。

企業業種理解としての連携

- SNSや学内ポータルを活用したターゲット学生への直接的な訴求。
- 特定の学部・学科への「ピンポイントな橋渡し」(例:企業H)。

分析のその先へ「要するに？」:

企業は、学生との情報非対称性に苦慮している。本学は、本学学生の潜在的なニーズや思考特性を企業が理解できる言語へと「翻訳」する機能を持つことができると分かった。そして、翻訳機能を強化することで、本学は企業にとっての「採用活動のための存在」から、互いの「共創パートナー」へとシフトチェンジが可能ではないか？

2-3. 学生に期待する要素と求める人物像の抽出

不確実性の高い社会情勢を背景に、企業が学生に求める資質は、静的なスキルから「適応力」や「自律的行動」といった動的なマインドセットへと移行しています。

企業側の視点に基づき、期待される資質と現状のギャップを以下の通り対比させます。

期待される資質	企業からの具体的視点(現状の課題と期待)
主体的なキャリア形成	指示待ちではなく、自らの意思で1-day、インターンや座談会に参加する「能動性」を期待。
地域社会への貢献意識	地元企業で働く意義を抽象的な言葉ではなく、自身の価値観と接続して語れる力。
自己理解と発信力	GPS-Academicの結果を客観視し、自身の強みや「なぜこの企業か」を論理的に説明する姿勢。
実務的な探究心	企業Dなどが指摘する「業界への深い関心」を持ち、現場のリアリティを自ら掴みに行く姿勢。

コミュニケーションの質	単なる社交性ではなく、オンライン・対面の双方で相手の意図を汲み取り、対話する力。
-------------	--

分析のその先へ「要するに?」: 本学学生の市場価値向上への直結

企業の期待に応えることは、学生にとって内定獲得の手段だけではなく、これからの労働市場における「持続的な市場価値」の獲得につながるのではないか。また、キャリア支援課は、企業からの(このような)フィードバックを基に、学生が「能動的なキャリアの設計」ができるための正課内・正課外の教育的プログラムを設計提供する必要がある。

最後に: キャリア支援課は何をすべきか?

説明会全体の結果を踏まえ、キャリア支援課の次のアクションを策定する。