

資料 4－1

令和7年度大学ポートレート
ステークホルダー・ボード

令和7年12月9日

企業の採用活動における 大学ポートレート活用の方方向性について

2025年10月18日

株式会社インディードリクルートパートナーズ
リサーチセンター 上席主任研究員

※元リクルート就職みらい研究所 所長
栗田 貴祥

各プロセスにおける「活用したい大学情報」

＜活用の目的＞

採用ターゲットの選定
・深掘り

＜主な内容＞

- 自社のターゲット人材（要件×採用可能性）はどの大学・どの学部が存在するのか？
 - └ 学部・学科×就職希望者数
 - └ 業界別・企業規模別・地域別等の就職状況
 - └ 大学・学部の特性や志向の見極め

＜現状＞

- ・ 学部・学科別の学生数のデータはあるが、その年度の採用対象となる学生数（≡当該民間就職希望者数）などがわかりにくい
- ・ 上記に加え、比較・一覧性が非常に弱い

大学との
関係構築
戦略立案

- 大学（キャリアセンター）へのアプローチ戦略立案
 - └ 自社が連携できそうなキャリア系授業の有無
 - └ どのようなインターンシッププログラムを提案すれば連携してもらえるのか、またそういった協働実施を申し込むための問い合わせ窓口の有無
 - └ 協働研究などの可能性やその窓口の有無 など…
→ 大学や学部ごとのアプローチ方法検討のために活用

- ・ 産学連携する際の企業協力を求めているかどうか、その際の要件や受付窓口等の情報が探しにくい、または掲載されていない。
- ・ 一覧性の担保もされていない。

- 大学訪問の際の大学理解・学部理解

- ・ 採用活動には関係のない情報も多いため。利用しづらい。

大学ポートレートに対する所感

＜所感＞

- 情報の網羅性という意味においては一定の意味をなしていると思われる。
- ただし、プラットフォームの設計思想自体が、「大学の教育情報の公開」を第一義の目的として、主たるターゲットオーディエンスは、高校生やその保護者、高校の教員に向けられているため、企業にとっての使いにくさを生んでしまっている。
- 具体的には、採用活動の活用を想定した際に、採用計画の立案・実行に向けた、実用的な採用データ（Phytonが使える大学、データ分析に強い学部等）の横断的な検索や一覧化は不可能である点や、卒業生の就職先に関する詳細データ（業種別や企業規模別）などは任意項目となっており、多くの大学で十分に開示されているとはいえず、一覧化もできない点などがあげられる。
- また、「大学ポートレート」の設計思想として、大学を比較するためのものではないということが強く謳われており、本質的に複数の大学や学部、ひいては個々の学生を比較・評価する行為とならざるを得ない企業の採用業務とは、根本的な部分において一致しづらい側面がある。根本的な思想の不一致が、単なる機能不足以上に、企業が活用しづらい要因となっているように感じる。
- 偏差値という一面的な指標だけでの比較ではなく、多様な尺度やモノサシで比較検討できるプラットフォームとして再定義し、多くのターゲットオーディエンスの使い勝手を向上させる工夫を凝らすことで、より活用されるプラットフォームへ進化を遂げる可能性は見いだせるかもしれない。

●データガバナンスとコンテンツ戦略の抜本的改革

①企業の採用計画立案に重要な情報の開示義務化

現在任意項目となっている、あるいは開示されていない重要な指標の公開を義務化する。具体的には、学部別の「就職希望者数」や卒業生の「産業分類別・企業規模別・地域別就職実績」など、企業の採用戦略策定に必要な情報を検索し、比較・一覧化できる形で提供する。

②スキルベース検索を可能にするデータ標準化

各大学が自由記述しているカリキュラムやシラバスの情報を、標準化されたスキルタグや知識領域に基づいて構造化する。例えば、特定のプログラミング言語、分析手法、外国語能力レベル、またはマイクロレデンシャル取得状況などをタグ付けし、企業が求めるスキルセットを持つ人材を育成している大学・学部を直接検索できる機能を実装する。これにより、大学ポータルは単なる大学名鑑から、実用的な人材データベースへと変貌する可能性を持つ。

●利用者中心のペルソナに基づくプラットフォーム再設計

①ペルソナ別ダッシュボードの導入

「進学希望者」「企業の採用担当者」「学術研究者」といった主要な利用者ペルソナごとに、最適化された情報ポータル（ダッシュボード）を開発する。

②企業採用担当者向け分析ツールの実装:

企業向けダッシュボードには、高度な分析機能を搭載する。複数の大学・学部データを横並びで比較する機能、各種KPIの経年変化をグラフで可視化する機能、そして求めるスキルや学生の出身地域といった複数の条件でフィルタリングできる高度な検索機能を提供する。これにより、採用担当者はデータに基づいた戦略的な採用計画を立案することが可能になる。

③ユーザーエクスペリエンスの徹底的な簡素化:

各ペルソナの主要なタスク遂行に関係のない情報を徹底的に排除し、直感的で迷うことのないインターフェースを実現する。例えば、企業向けダッシュボードからは、入試情報や教員公募といったノイズとなる情報を完全に排除するなど。

●産業界との連携を通じたエコシステムの構築

①産業界との連携強化:

日本経済団体連合会や主要な業界団体、各分野のリーディングカンパニーの人事責任者などから構成される恒常的な諮問委員会等を設置する。この委員会を通じて、産業界が求める人材像やスキルセットの変化をプラットフォームのデータ項目や機能改善に継続的に反映させる仕組みを構築する。

②企業との共同開発パイロットプログラムの実施:

先進的な採用活動を行う企業群と連携し、新しい機能やデータ項目を共同で設計・試験導入するパイロットプログラムを開始する。現場のニーズに即したツールを開発することで、その実用性を担保し、成功事例を広く共有することで他の企業への普及を促進する。

③企業向け活用推進プログラムの展開:

プラットフォームの価値と具体的な活用方法を企業に伝えるための積極的な広報活動を展開する。具体的な活用事例を紹介するガイドブックの作成や、人事担当者向けの研修セミナーを定期的に開催し、ツールの認知度向上と利用リテラシーの底上げを図る。