

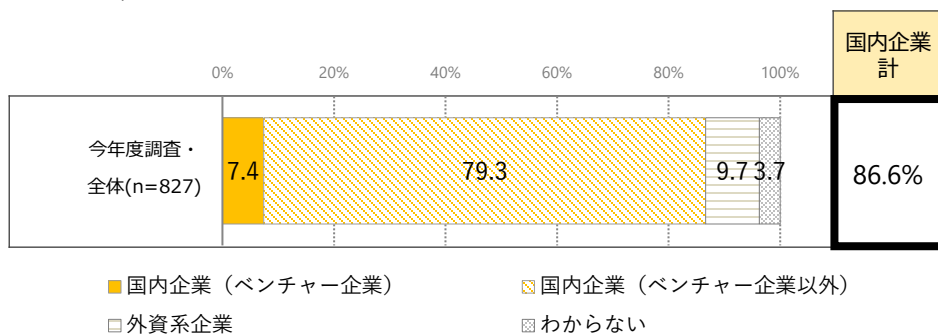
ジョブ型採用での内々定について

- ジョブ型採用で内々定を受けた学生（就職活動実施者全体の18.5%、827人）のうち**86.6%が国内企業**。さらに、卒業・修了年度の5月以前に最初に内々定を受けた者と、卒業・修了年度の6月以降に受けた者で比較すると、**卒業・修了年度の5月以前の方が、卒業・修了年度の6月以降より、外資系企業の割合が比較的高い**。
- ジョブ型採用とそうでない採用で待遇（初任給や年俵・諸手当等）の違いがあったかについて、「**ほぼ同等で変わらない**」が44%。「**ジョブ型採用のほうが好待遇**」とする回答割合は約1/4（24.9%）。

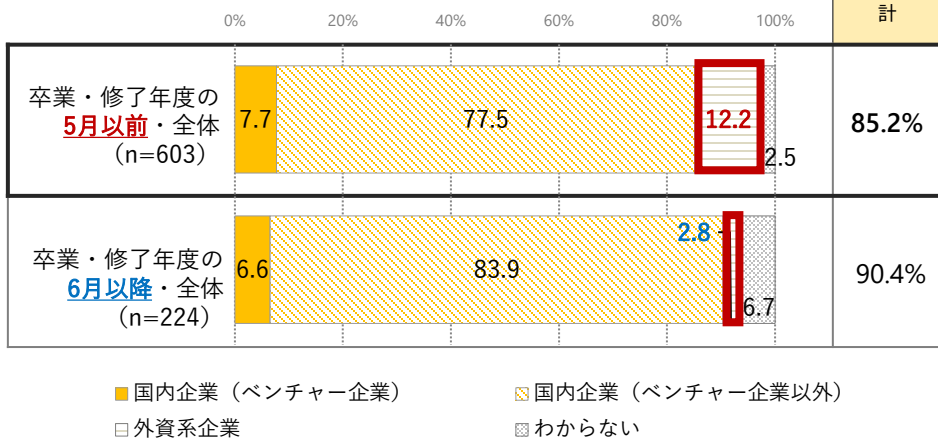
ジョブ型採用での内々定を受けた企業

※ジョブ型採用で内々定をもらった人対象

※速報報告書p119に掲載



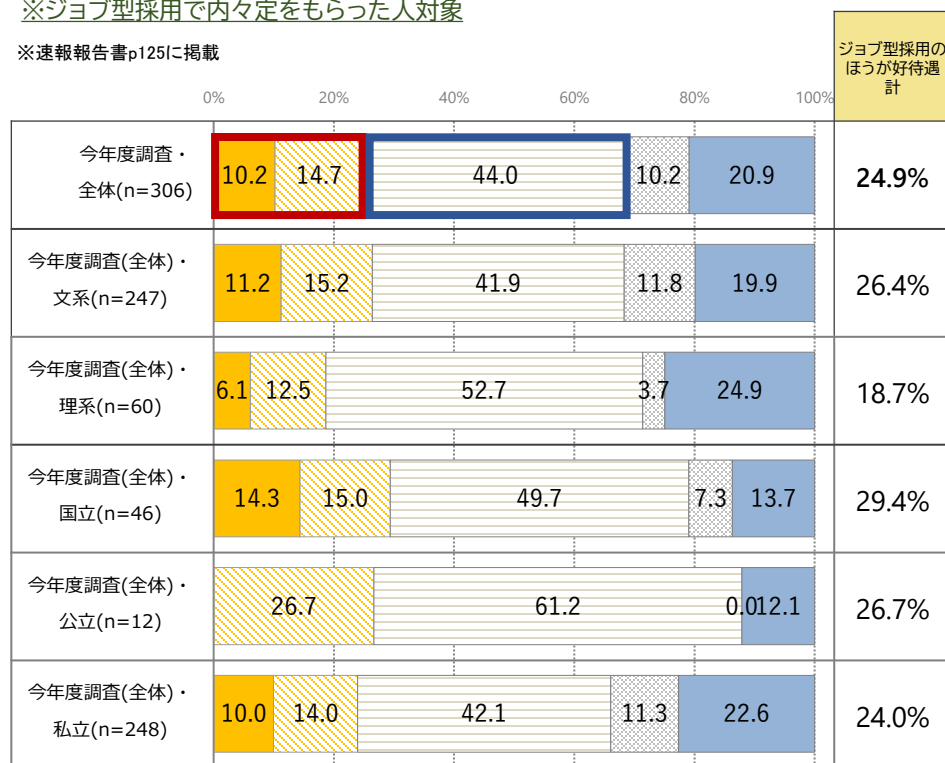
※速報報告書p121に掲載



ジョブ型採用とそうでない採用での待遇の違い

※ジョブ型採用で内々定をもらった人対象

※速報報告書p125に掲載



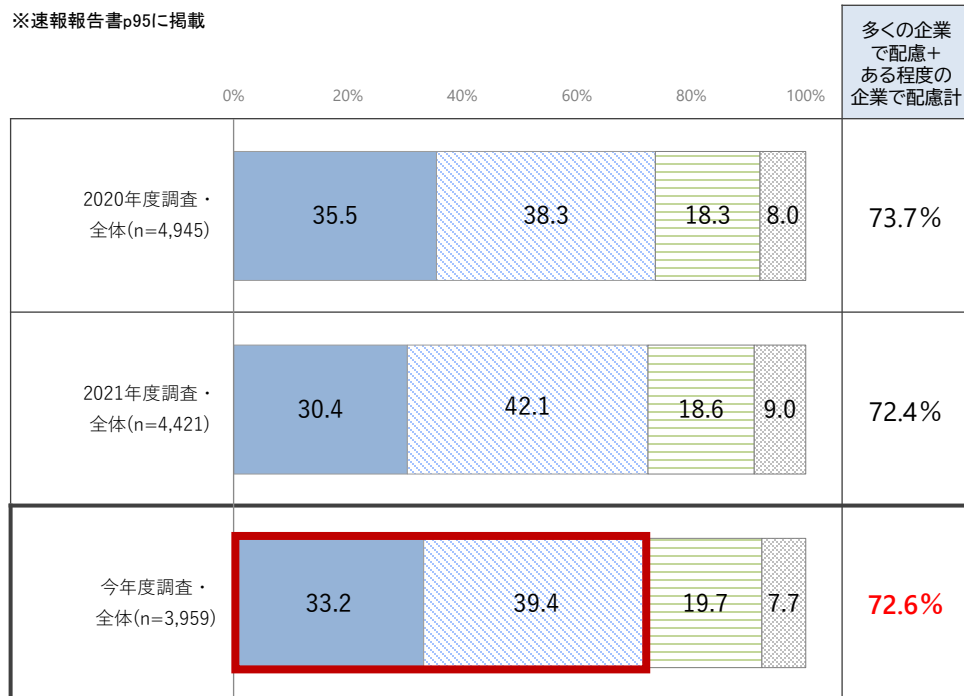
- ジョブ型採用の方が「限定されていない採用」よりも、採用時点では、かなり好待遇
- ジョブ型採用の方が「限定されていない採用」よりも、採用時点では、多少好待遇
- どちらも待遇面は、ほぼ同等で変わらない
- ジョブ型採用の方が、「限定されていない採用」よりも、待遇面では劣っている
- 待遇面の違いはよくわからなかった

企業による学業等や留学経験者への配慮

- 多くの企業又はある程度の企業で、
 - 説明会や面接等の日程に関して、授業や試験等の妨げにならないよう配慮がなされていたと感じた学生の割合は約7割。
 - 留学経験者向けのスケジュールや情報を示すなど、留学により不利にならないよう配慮がなされていたと感じた学生の割合は依然として4割程度にとどまる。

説明会や面接等の日程・時間帯等

※速報報告書p95に掲載

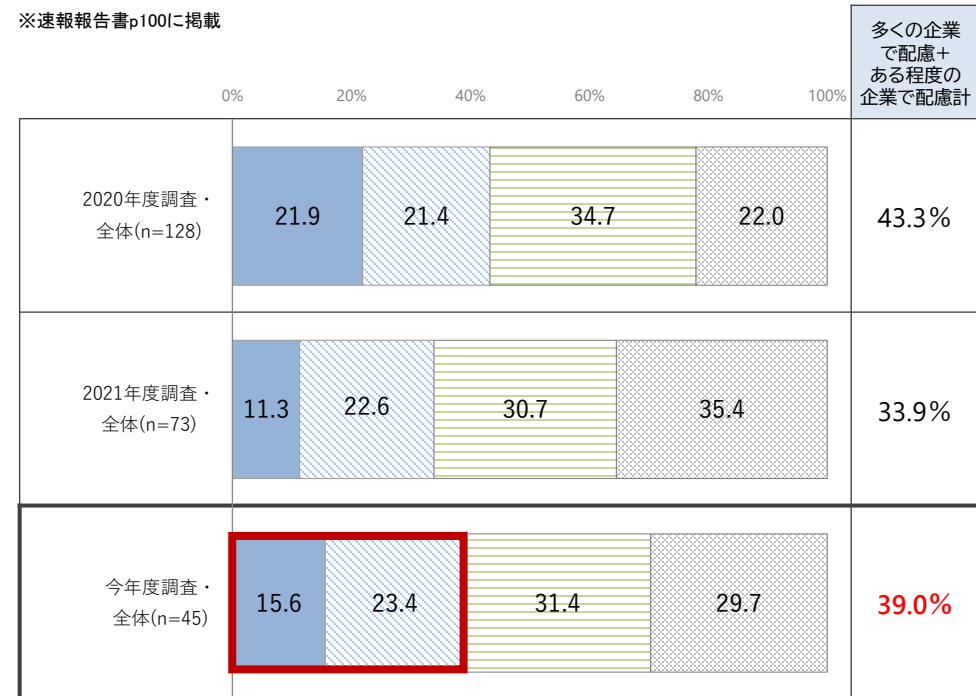


- 多くの企業で配慮していた
- ▨ ある程度の企業で配慮していた
- ▤ 配慮している企業もあったが、少なかった
- ▧ 配慮している企業はなかった

※「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者を除いたうえで集計

留学経験者に対する企業側の配慮の状況

※速報報告書p100に掲載



- 多くの企業で配慮していた
- ▨ ある程度の企業で配慮していた
- ▤ 配慮している企業もあったが、少なかった
- ▧ 配慮している企業はなかった

※「留学経験者であることを特に意識せずに就職活動を行っていたため、わからない」と回答した者を除いたうえで集計

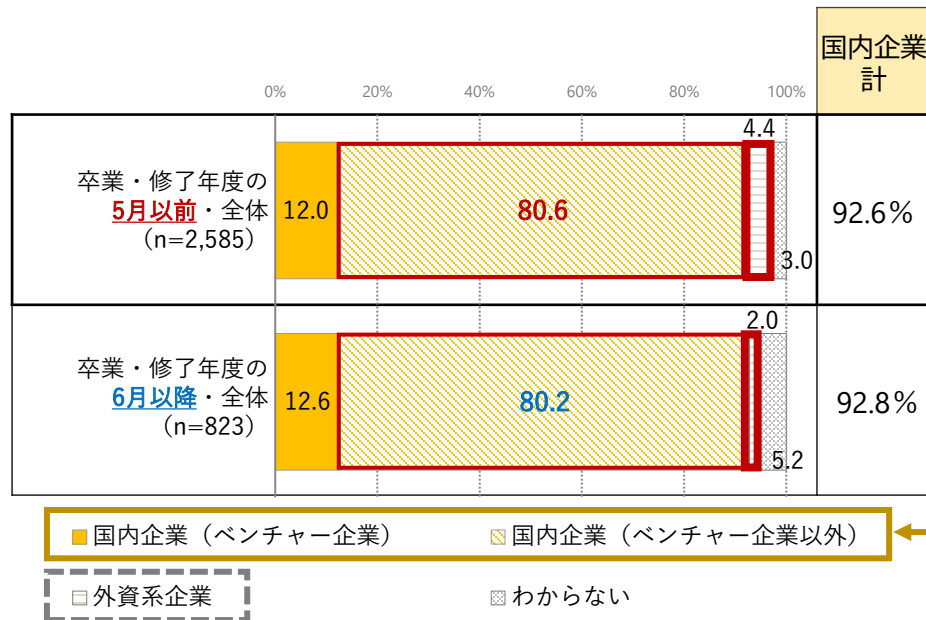
内々定を受けた企業の種類

- 卒業・修了年度の5月以前に最初に内々定を受けた者と、卒業・修了年度の6月以降に受けた者で比較すると、最初に内々定を受けた時期と就職予定企業の内々定を受けた時期共に、両者の回答結果はほぼ同様で、「国内企業（ベンチャー企業以外）※」が約8割と最も高く、「国内企業（ベンチャー企業）」と合わせて「国内企業」と回答した者は全体で約9割。

【最初に内々定を受けた時期】と企業の種類

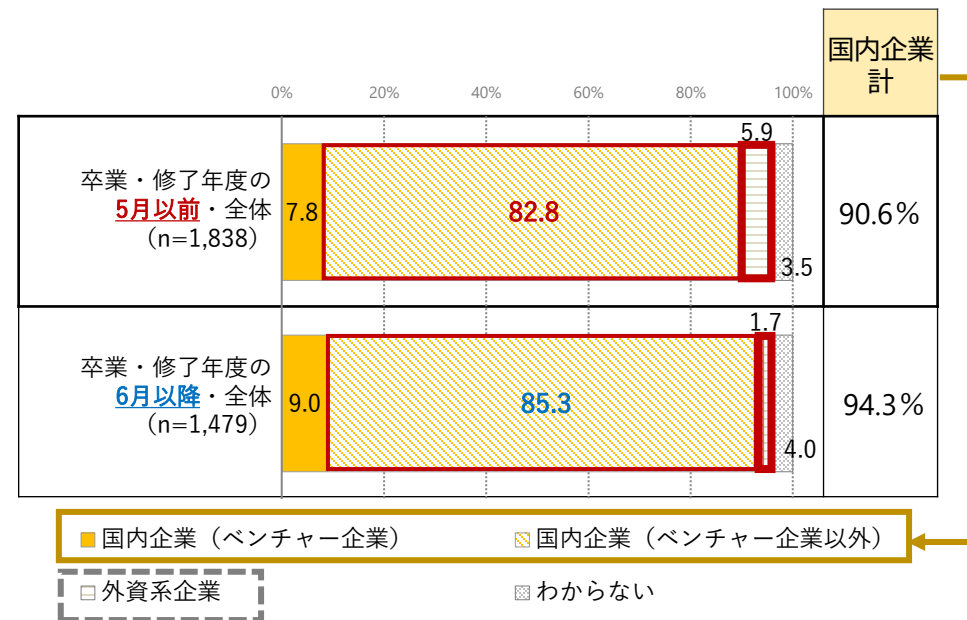
※速報報告書p84に掲載

※公務員・教職員志望者除く



【就職予定企業の内々定を受けた時期】と企業の種類

※公務員・教職員志望者除く



※ベンチャー企業については、「ここでは、独自のアイデアや技術で新しいサービスやビジネスに挑戦している企業のこことする。」と、回答者に案内した上で調査を行った。

内々定を受けた時期と企業の種類

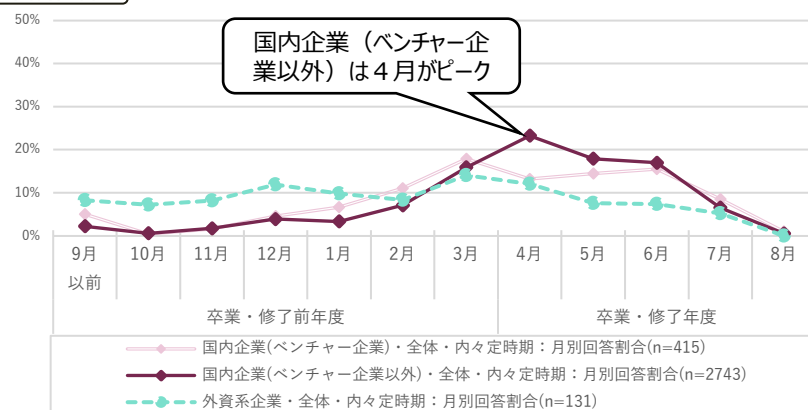
- 内々定を受けた時期を企業の種類別に見ると、最初の内々定について「国内企業（ベンチャー企業以外）」では「2022年4月」が約2割と他時期と比べて高い。
- 就職予定企業では、「国内企業」では6月が最も高い。一方、「外資系企業」では2月以前の割合が4割にのぼり、「国内企業」と比べて早い傾向がみられた。

内々定を受けた時期(最初)

※速報報告書p132に掲載

※公務員・教職員志望者除く

月別回答割合

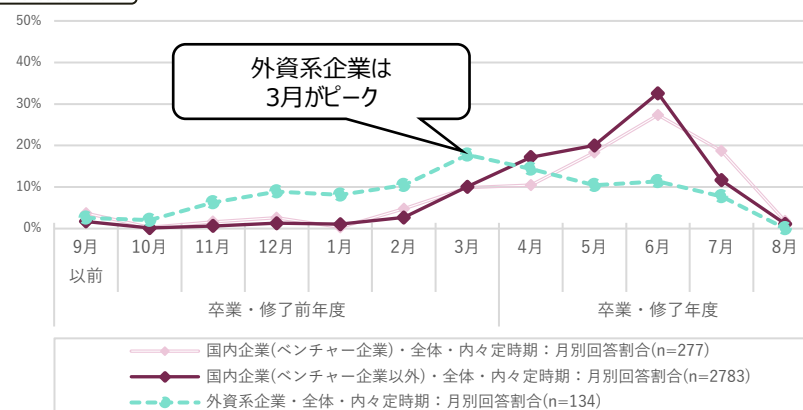


内々定を受けた時期(就職予定企業)

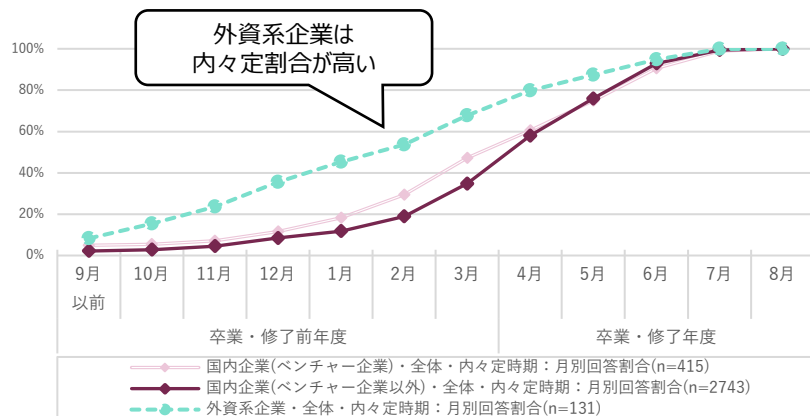
※速報報告書p132に掲載

※公務員・教職員志望者除く

月別回答割合



累計割合



累計割合

