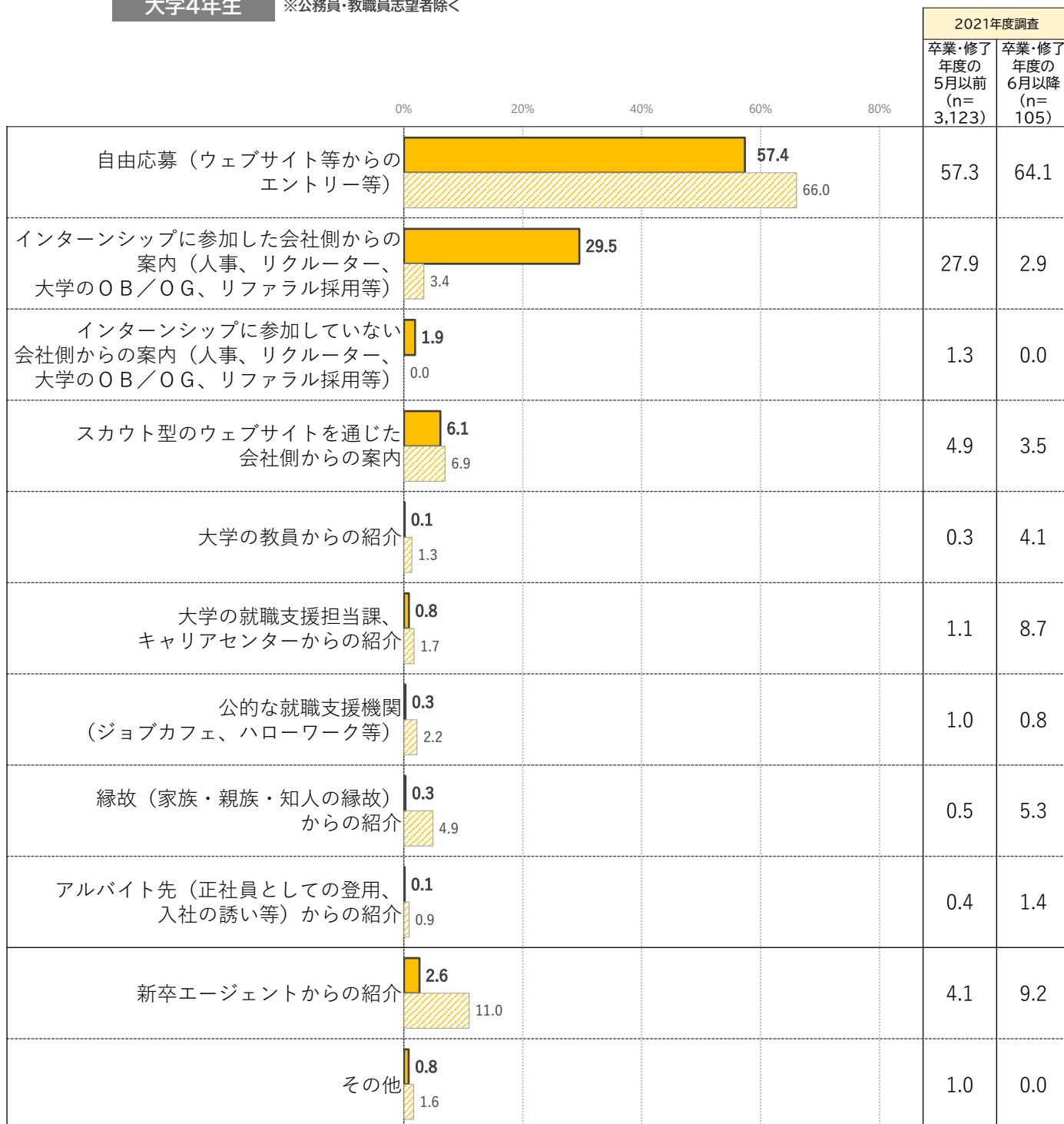


②最初に受けた「面接」の企業の経路

大学4年生

※公務員・教職員志望者除く

2021年度調査



■ 卒業・修了年度の5月以前・大学4年生(n=2,607)

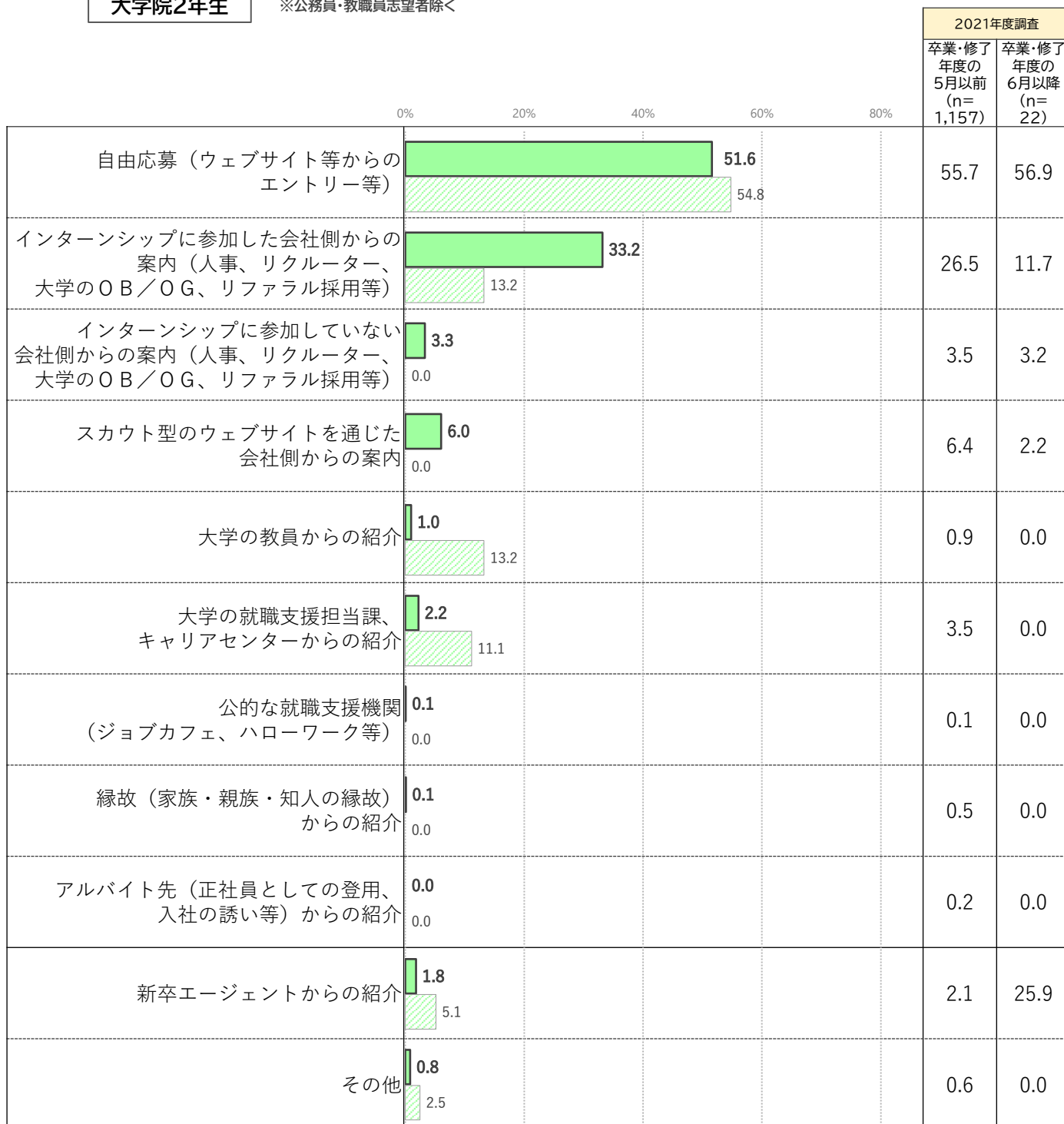
▨ 卒業・修了年度の6月以降・大学4年生(n=101)

②最初に受けた「面接」の企業の経路

大学院2年生

※公務員・教職員志望者除く

2021年度調査



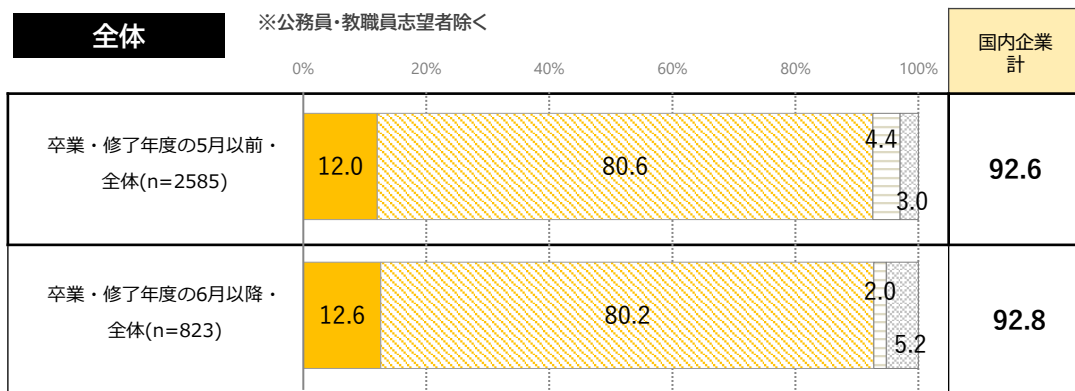
■ 卒業・修了年度の5月以前・大学院2年生 (n=1,021)

□ 卒業・修了年度の6月以降・大学院2年生 (n=20)

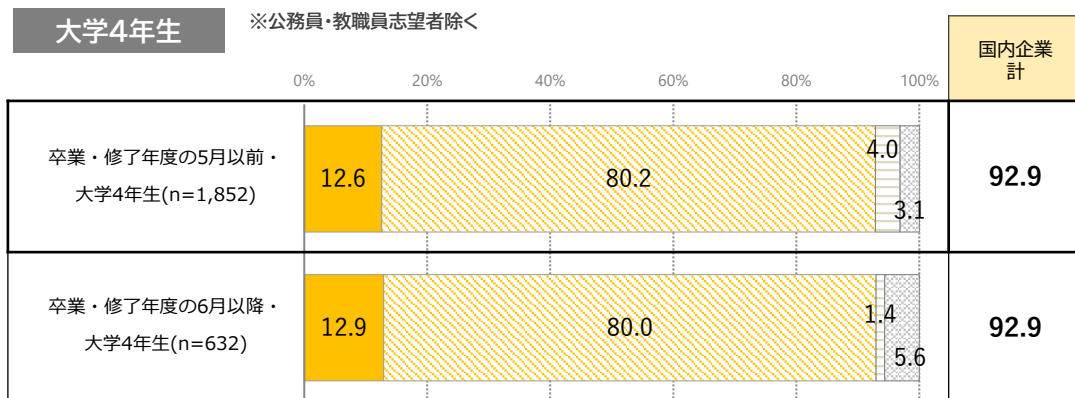
③最初に内々定を受けた企業が国内企業かどうか

最初に内々定を受けた企業が国内企業かどうかについて※1、卒業・修了年度の5月以前に受けた者と、卒業・修了年度の6月以降に受けた者に分けて集計を行った。

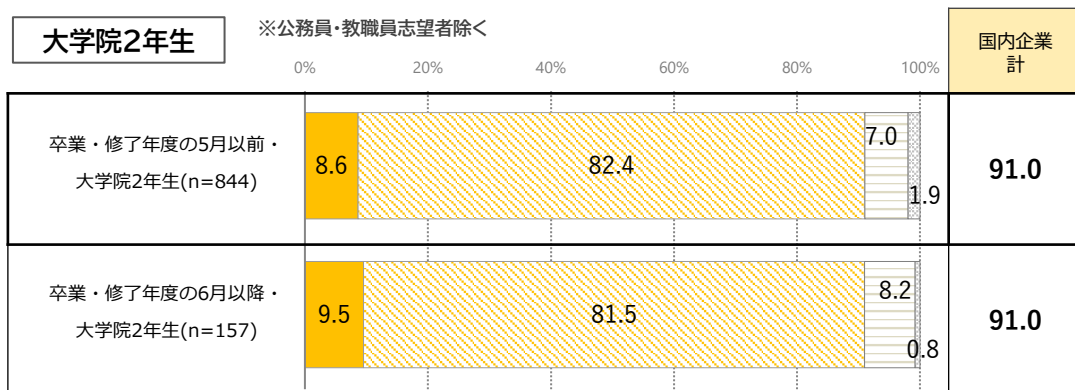
両者の回答結果はほぼ同様で、「国内企業（ベンチャー企業以外）※2」が約8割と最も高く、「国内企業（ベンチャー企業）」と合わせて「国内企業」と回答した者は全体で約9割となった。また、「外資系企業」では、卒業・修了年度の5月以前に受けた者が4.4%に対し、卒業・修了年度の6月以降に受けた者は2.0%と、僅かに早期化の傾向が見られた。なお、ベンチャー企業の割合については、時期による違いは見られなかった。



■ 国内企業（ベンチャー企業） ■ 国内企業（ベンチャー企業以外）
□ 外資系企業 ■ わからない



■ 国内企業（ベンチャー企業） ■ 国内企業（ベンチャー企業以外）
□ 外資系企業 ■ わからない



■ 国内企業（ベンチャー企業） ■ 国内企業（ベンチャー企業以外）
□ 外資系企業 ■ わからない

※1：公務員及び教職員志望者は除いて集計を行った。

※2：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。

第五章 新型コロナウイルス感染症による就職活動への影響について

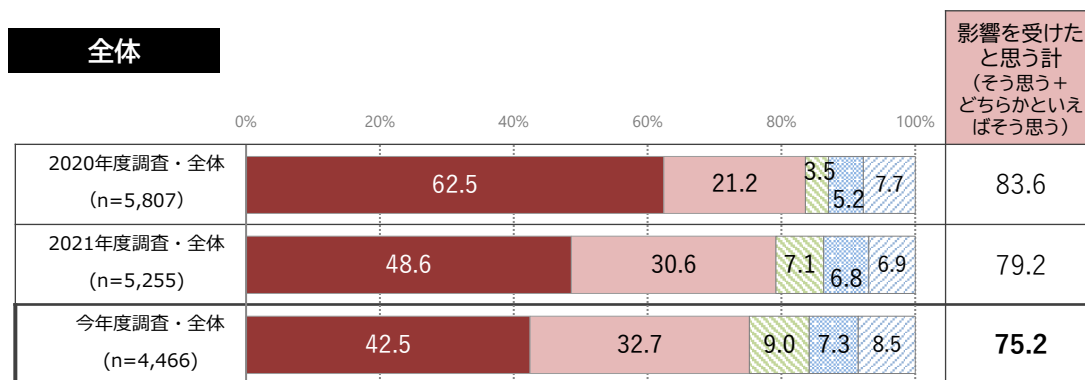
第五章 新型コロナウイルス感染症による就職活動への影響について

(1) 就職活動全般に対する新型コロナウイルス感染症の影響

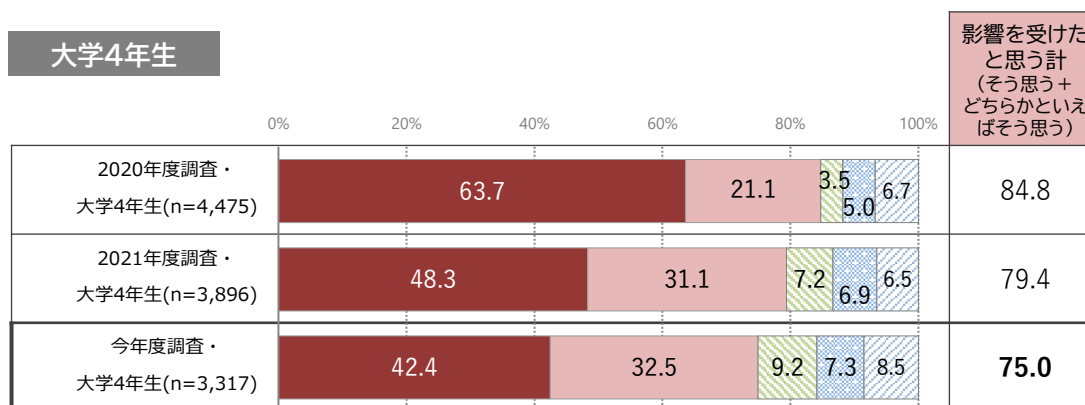
①就職活動全般について新型コロナウイルス感染症によって影響を受けたと思うか

就職活動全般について、新型コロナウイルス感染症によって影響を受けたと思うかについて、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答割合は約8割となっている。

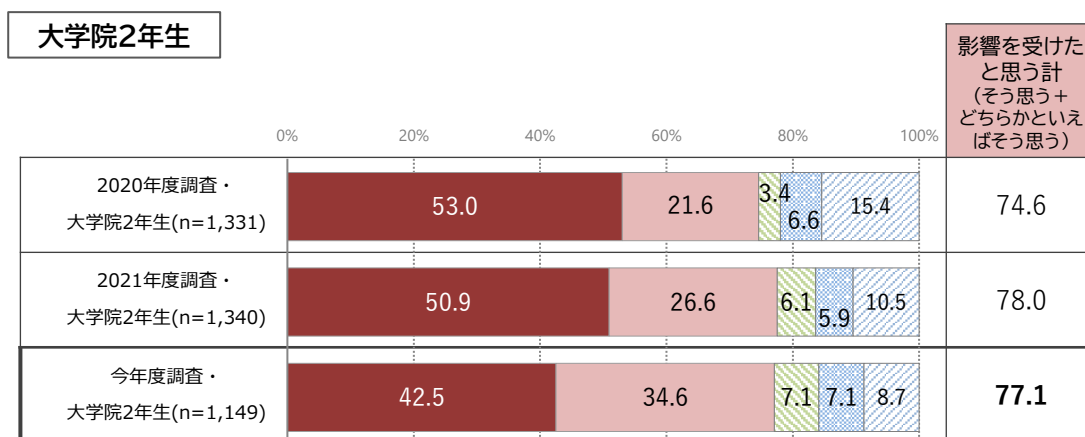
過年度調査と比較すると、「そう思う」の回答割合は減少傾向にある。



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらでもない ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらでもない ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



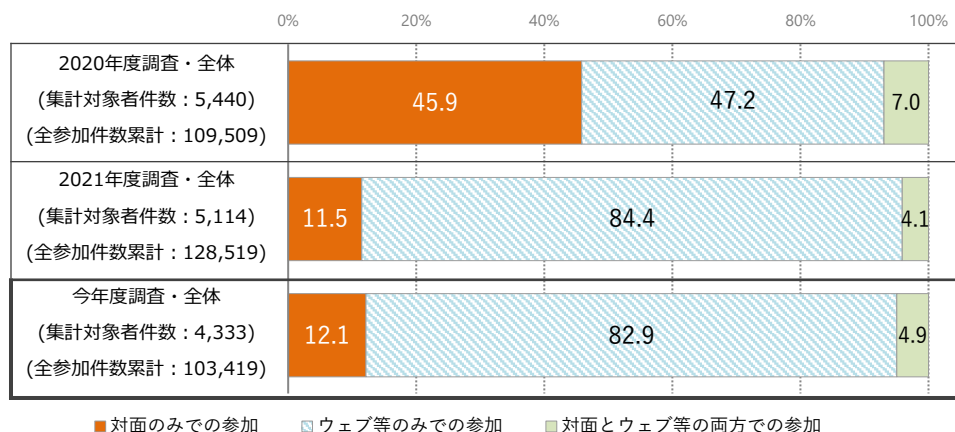
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらでもない ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない

(2) 就職活動における企業説明会・セミナー参加への新型コロナウイルス感染症の影響

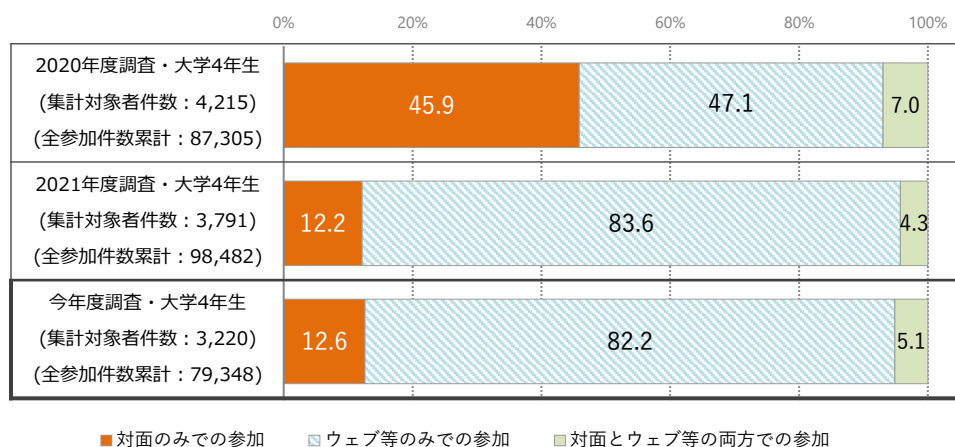
①企業説明会やセミナー等の参加方法について

企業説明会やセミナー等について、参加した方法別のすべての企業数を累計※1し、参加方法別の件数が占める割合を集計したところ、「ウェブ等のみでの参加」が約8割と最も多く、「対面のみでの実施」は約1割となった。2021年度調査と比較すると、ほぼ同様の結果となっている。

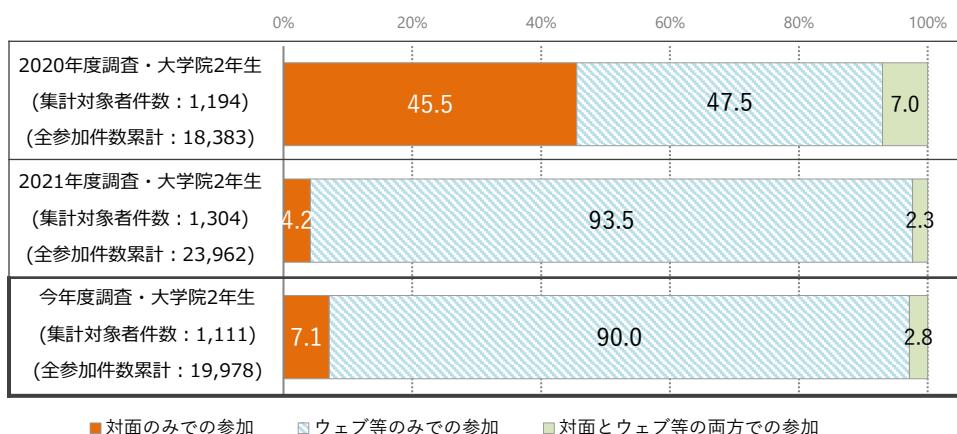
全体



大学4年生



大学院2年生



※1: 調査においては、合計で何社の企業説明会やセミナー等に参加したかを尋ねる設問と、対面での参加、ウェブ等での参加の方法別に尋ねる設問を設けているが、前者の「参加した合計の企業数」と後者の「方法別で尋ねた企業数」の合計は必ずしも一致せずとも回答が可能なように設定したことから、前者ではなく後者の合計を用いて累計の値とした。

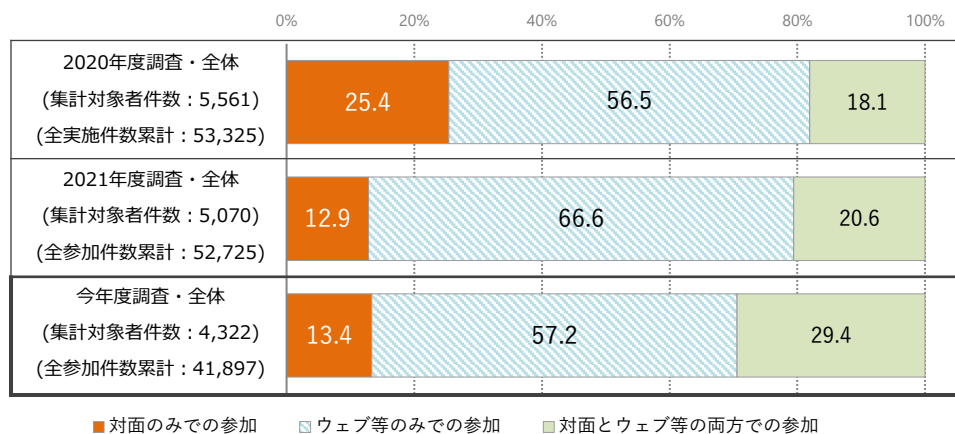
(3) 就職活動における採用面接への新型コロナウイルス感染症の影響

①採用面接の参加方法について

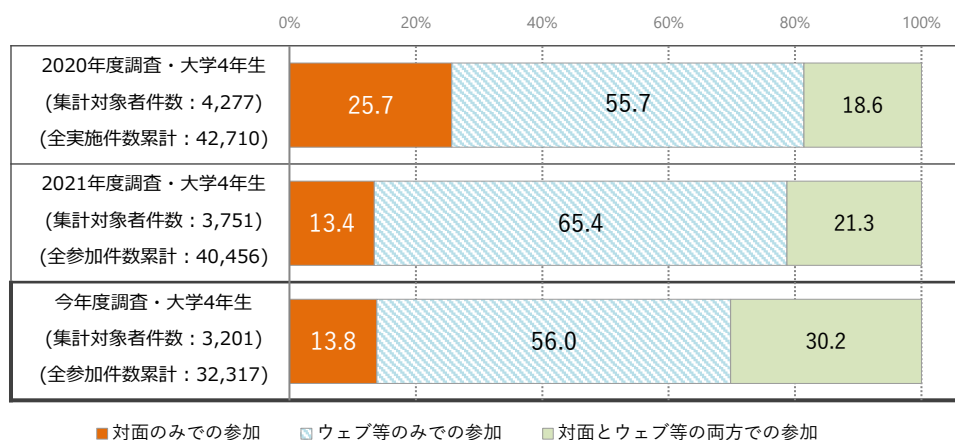
採用面接について実施された方法すべての企業数を累計※1し、実施方法別の件数が占める割合を集計したところ、「ウェブ等のみでの実施」が最も多く約6割となっている。

2021年度調査と比較すると、「ウェブ等のみでの参加」が低くなり、「対面とウェブ等の両方での参加」が高まっている。

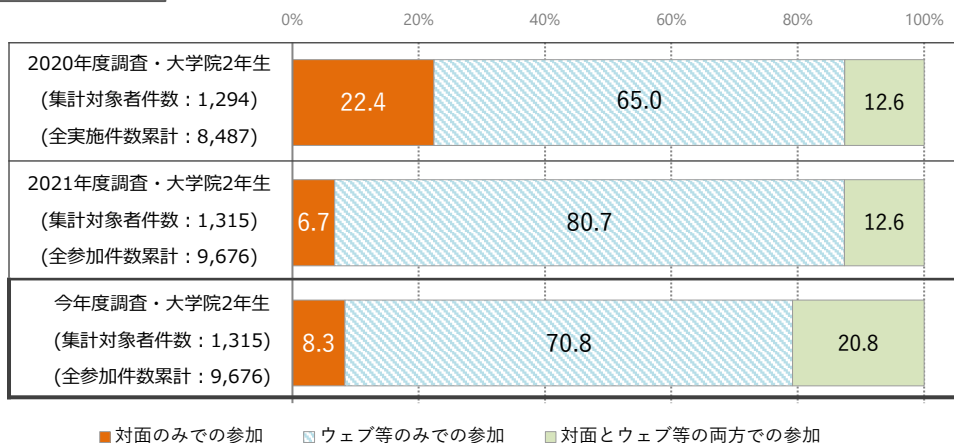
全体



大学4年生



大学院2年生

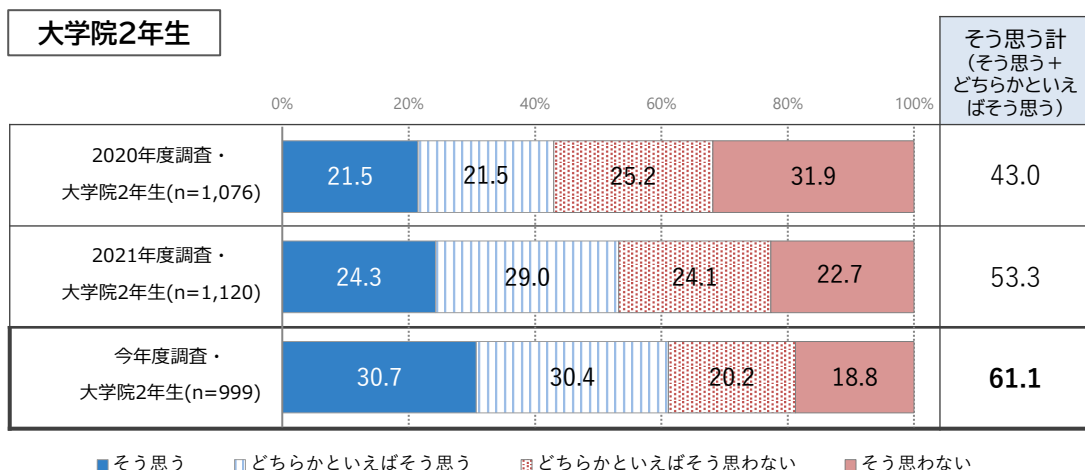
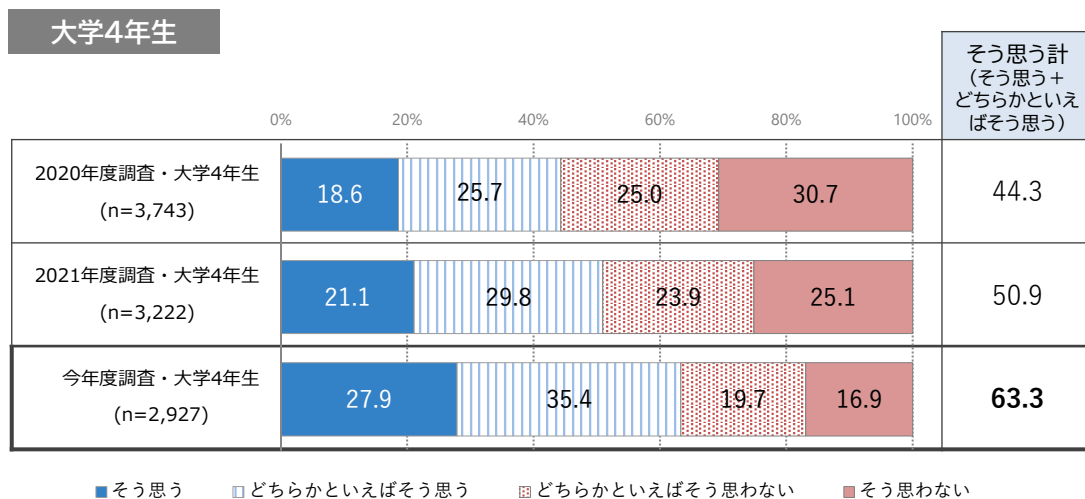
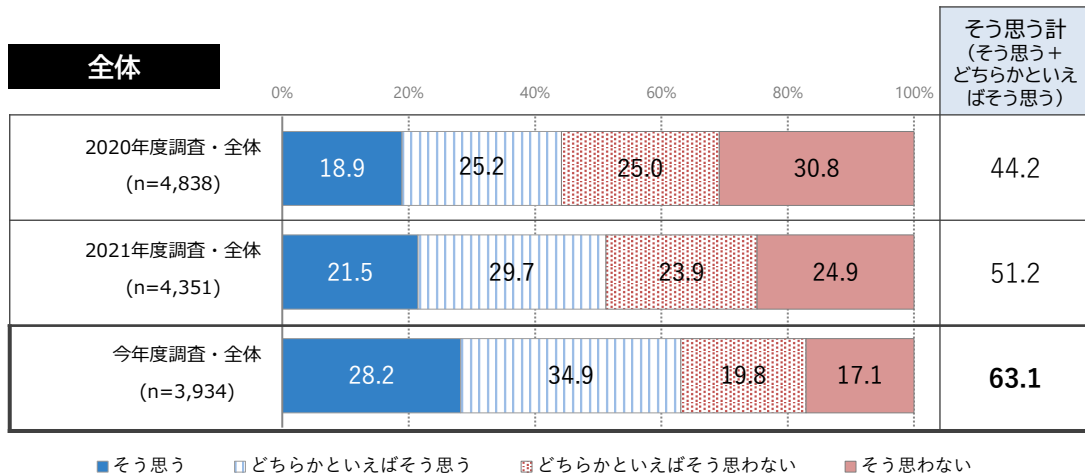


※1：調査においては、合計で何社の採用面接を受けたかを尋ねる設問と、対面での実施、ウェブ等での実施の方法別に尋ねる設問を設けているが、前者の「実施された合計の企業数」と後者の「方法別で尋ねた企業数」の合計は必ずしも一致せずとも回答が可能なように設定したことから、前者ではなく後者の合計を用いて累計の値とした。

②秋採用や通年採用などに関する企業の機会提供や情報発信の状況

秋採用や通年採用などといった機会の提供や情報発信が企業からされていたかについて、「わからない」と回答した者を除くと、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答割合は約6割となっている。

過年度調査と比較すると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答割合は増加傾向にある。

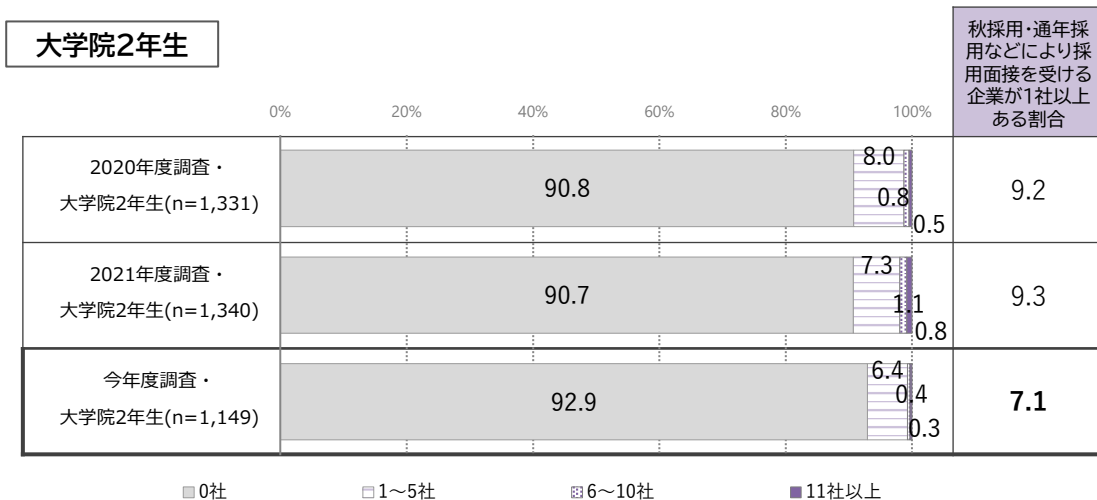
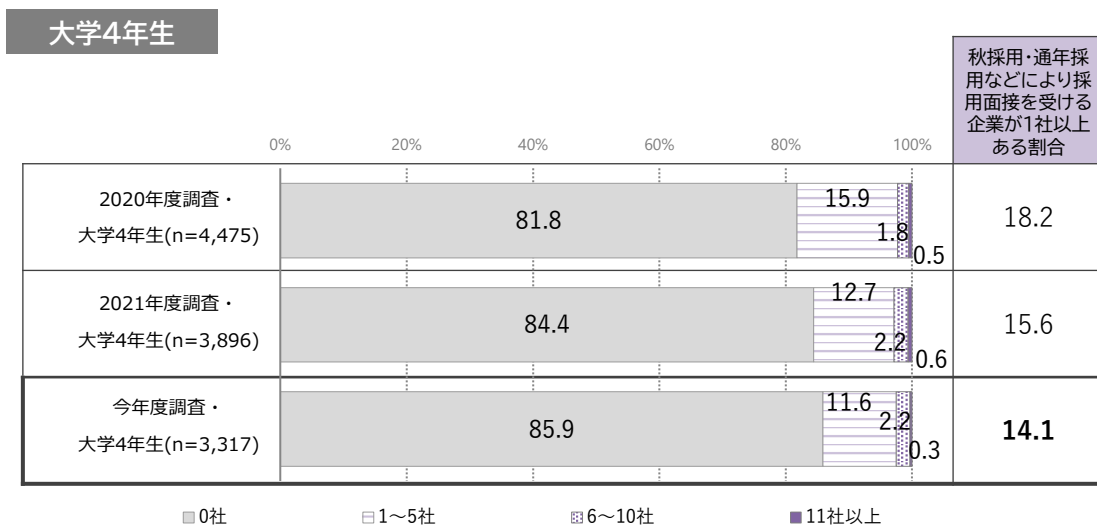
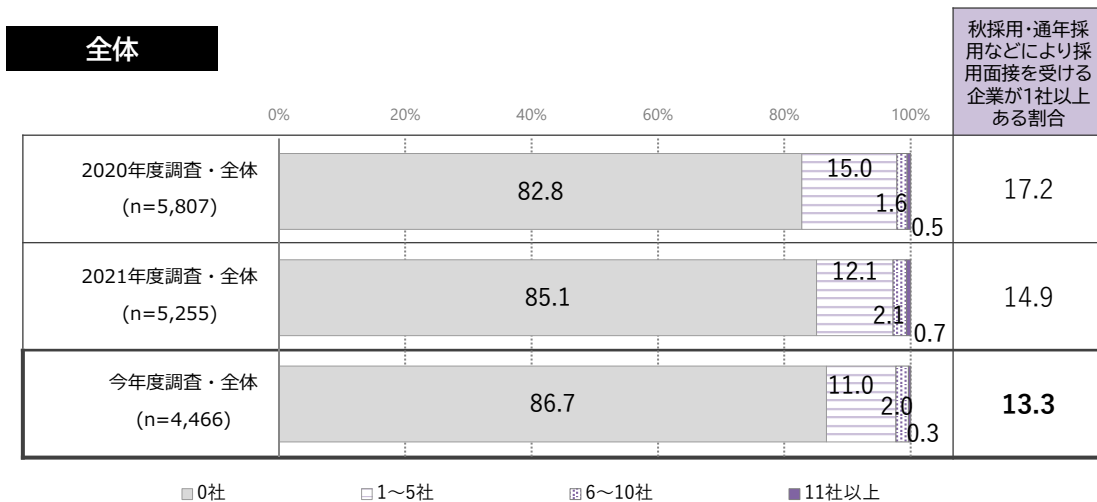


※1：就職活動を行った企業について、「秋採用や通年採用などといった機会の提供や情報発信が企業からされていたか」という設問に対して、「わからない」と回答した者は除いて集計した。

③秋採用や通年採用などによる採用面接の予定

秋採用や通年採用などの実施により、今後採用面接を受ける予定の企業数について、1社以上である者が約1割となっている。

過年度調査と比較すると、「1社以上」の回答割合は減少傾向にある。



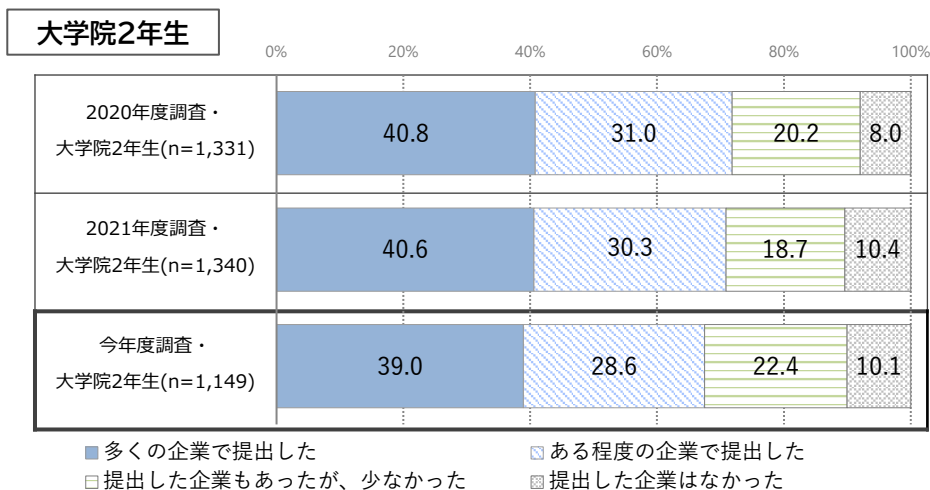
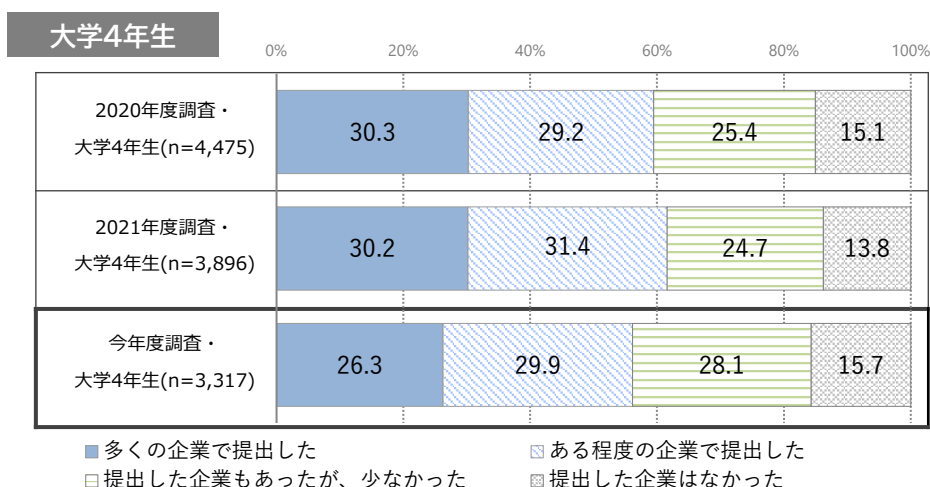
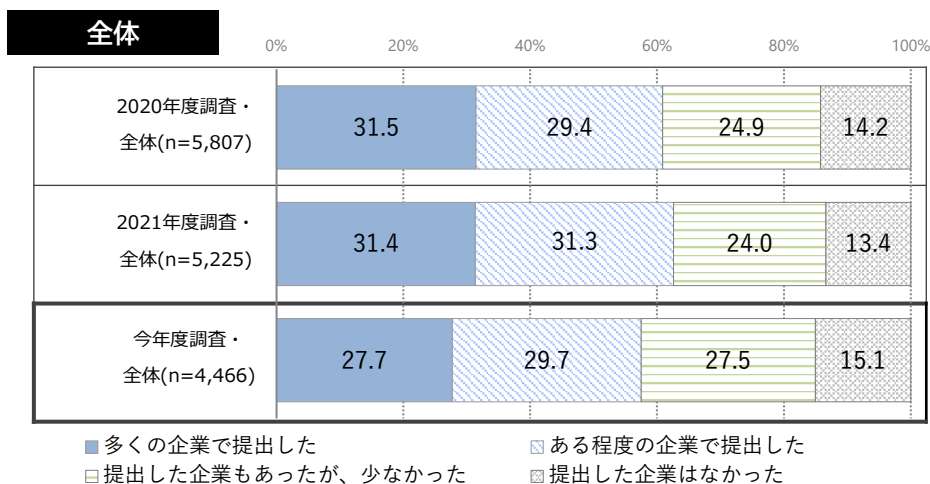
第六章 就職活動における諸問題について

第六章 就職活動における諸問題について

(1) 履修履歴(成績証明書など)の提出の状況

①提出の状況

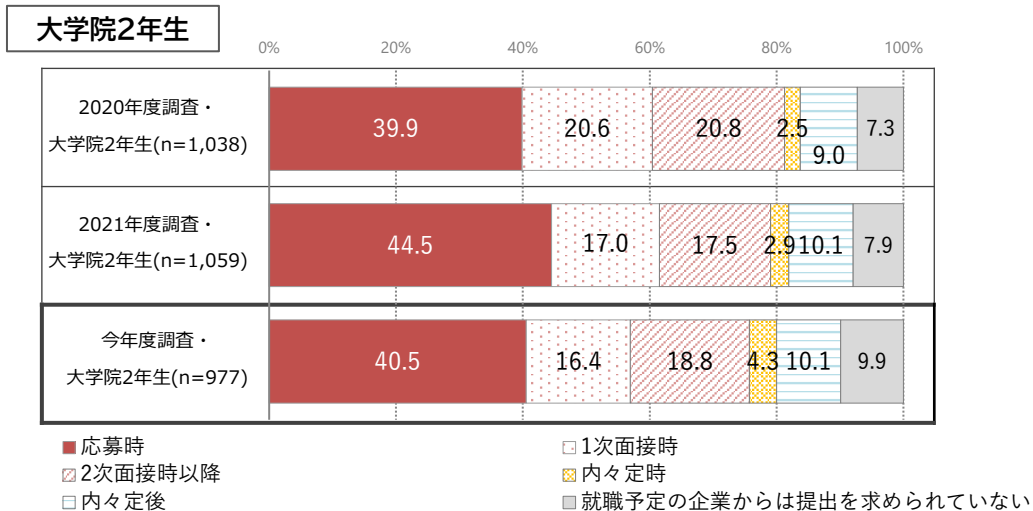
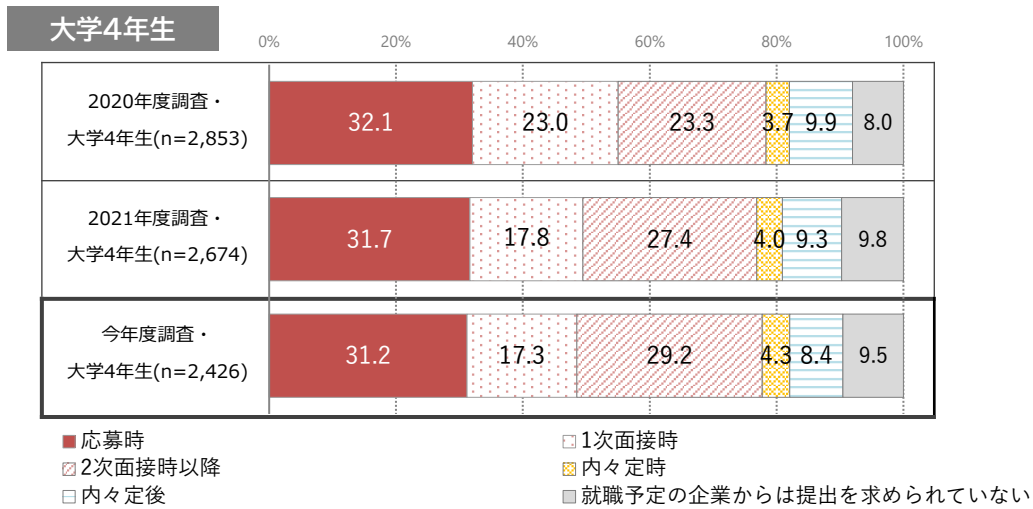
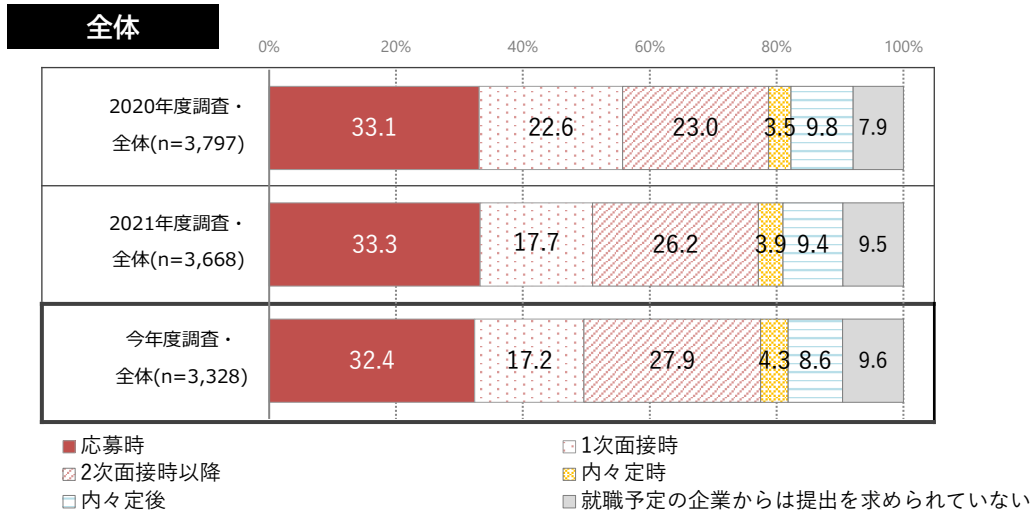
就職活動の面接や試験を受けるにあたり、履修履歴(成績証明書など)を提出することがどの程度あったかについて、「多くの企業で提出した」の回答割合は約3割となっている。
過年度調査と比較すると、ほぼ同様の結果となっている。



②就職予定の企業への履修履歴提出のタイミング

就職予定の企業から履修履歴(成績証明書など)の提出がいつ頃求められたかについて※1、「応募時」の回答割合が約3割で最も高く、次いで「2次面接時以降」の回答割合が約3割となっている。

2021年度調査と比べると、ほぼ同様の傾向となっている。



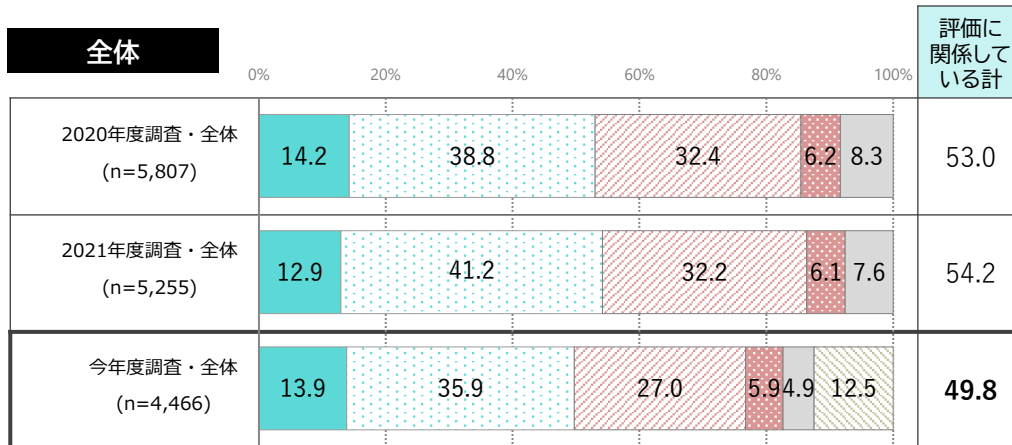
※1：就職予定の企業から履修履歴(成績証明書など)の提出がいつ頃求められたかについて、「就職予定の企業の内々定を受けたのはいつ頃ですか」という設問に対して、「まだ受けていない」と回答した者、または「就職活動に採用試験・面接等を受けるにあたり、履修履歴(成績証明書など)を提出することがどの程度ありましたか」という設問に対して、「提出した企業はなかった」と回答した者は除いて集計した。

(2) 採用面接の際の学業や成績等への評価

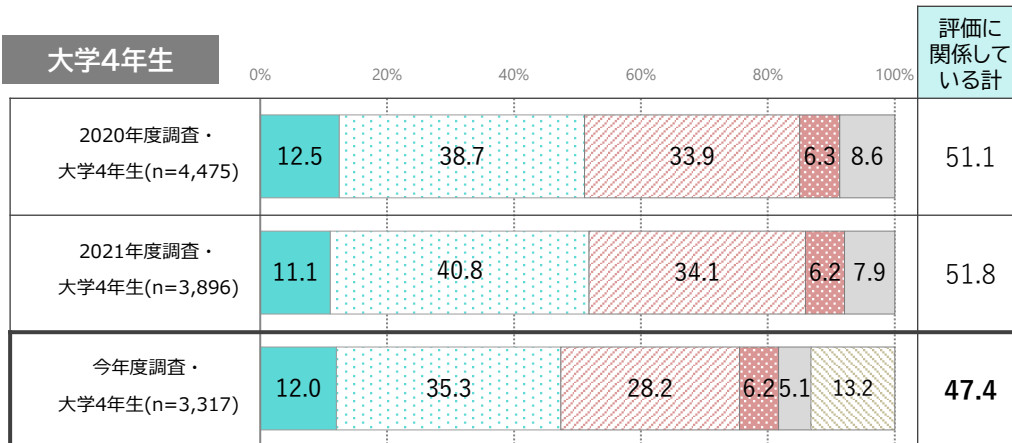
①採用面接の際の学業の取り組みや成績等への質問有無と評価との関係

採用面接において、研究・ゼミや専門分野などの学業への取組や成績等の質問などを受け、その内容が採用選考の評価に関係していると感じたかについて※1、「評価に深く関係していると感じた」と「評価にある程度関係していると感じた」を合わせた割合は約5割となっている。

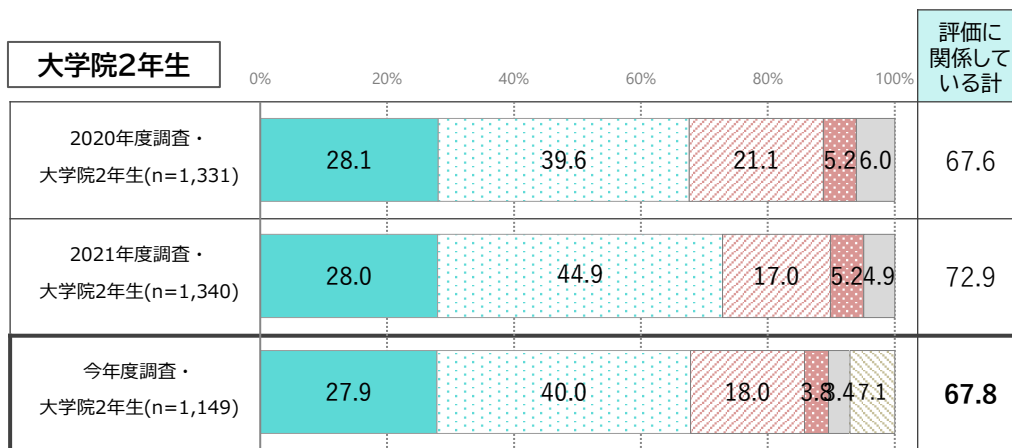
2021年度調査と比べると、「評価に深く関係していると感じた」の回答割合は、ほぼ同様の結果となっている。



- 評価に深く関係していると感じた
- 評価にあまり関係していないと感じた
- 学業への取組や成績等について質問されなかった
- 評価にある程度関係していると感じた
- 評価に全く関係していないと感じた
- 評価は企業によってばらばらなので一概には言えない



- 評価に深く関係していると感じた
- 評価にあまり関係していないと感じた
- 学業への取組や成績等について質問されなかった
- 評価にある程度関係していると感じた
- 評価に全く関係していないと感じた
- 評価は企業によってばらばらなので一概には言えない



- 評価に深く関係していると感じた
- 評価にあまり関係していないと感じた
- 学業への取組や成績等について質問されなかった
- 評価にある程度関係していると感じた
- 評価に全く関係していないと感じた
- 評価は企業によってばらばらなので一概には言えない

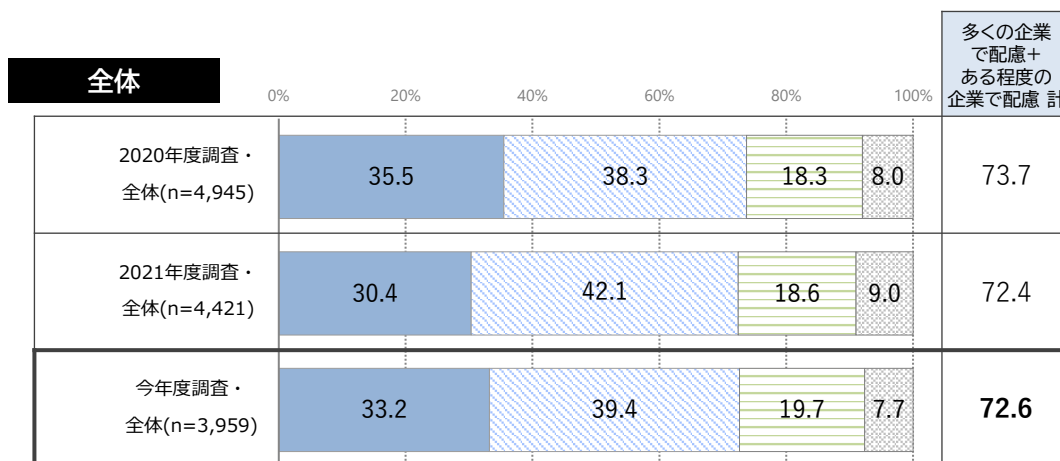
※1：「評価は企業によってばらばらなので一概には言えない」の調査項目は今年度調査で新たに設けた項目である。

(3) 就職活動の日程・時間帯等に関する配慮

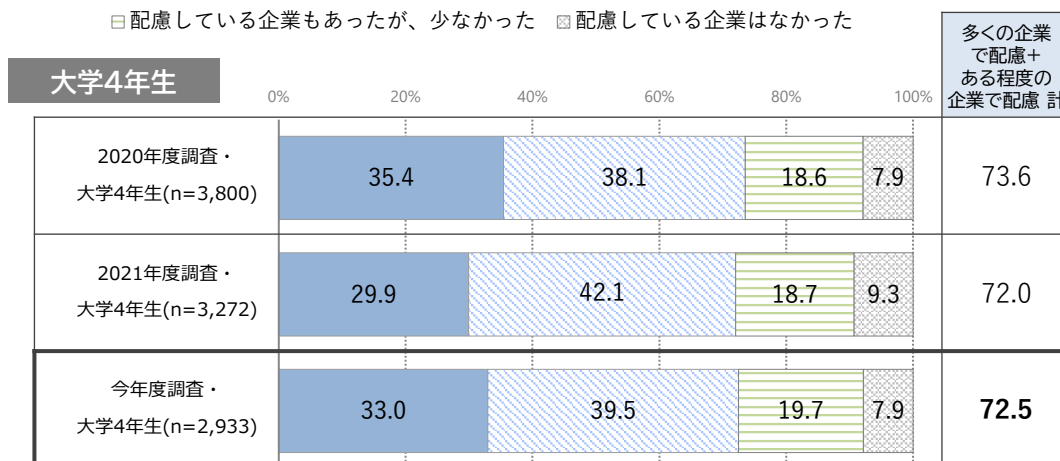
①説明会や面接等の日程・時間帯等についての配慮

就職活動を行った企業において説明会や面接等の日程・時間帯等について配慮があったかについて、「よくわからない」と回答した者を除くと※1、「多くの企業で配慮していた」と「ある程度の企業で配慮していた」を合わせた回答割合は約7割となっている。

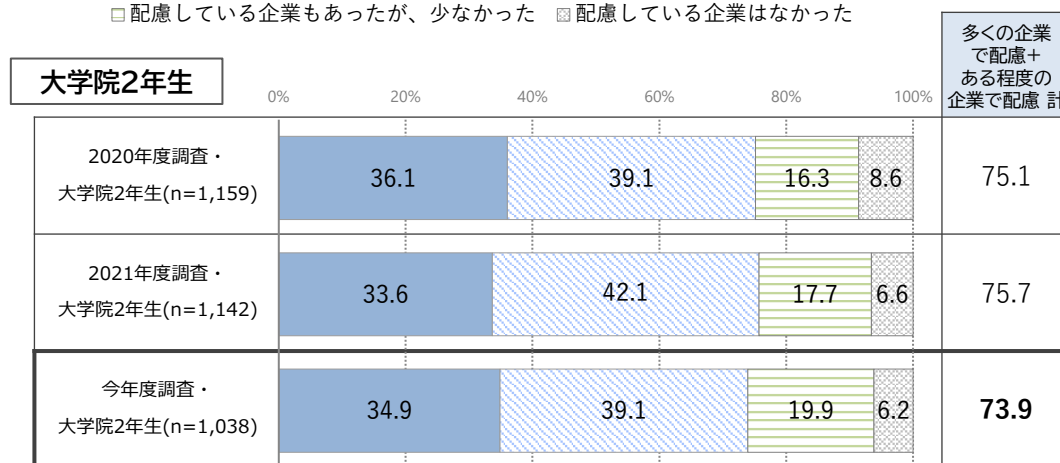
2021年度調査と比べると、ほぼ同様の結果となっている。



- 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



- 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



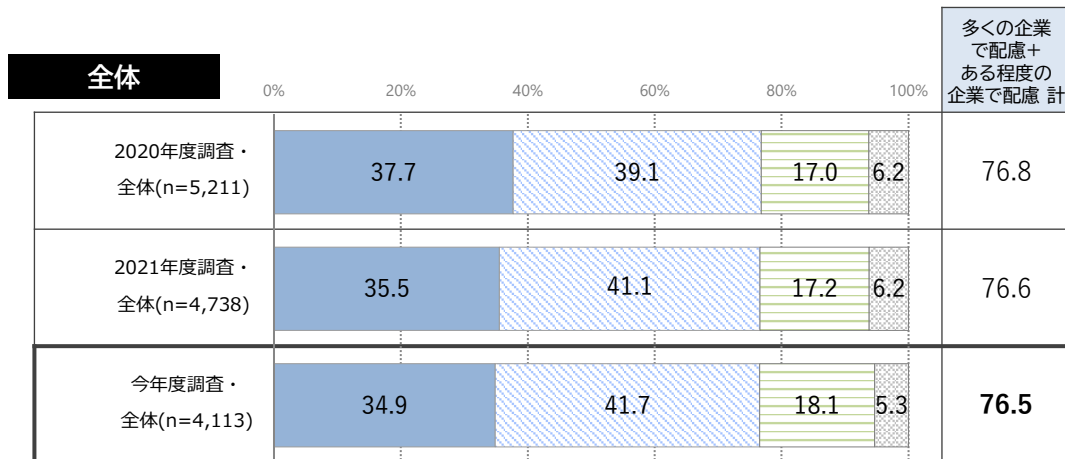
- 多くの企業で配慮していた
- ▨ ある程度の企業で配慮していた
- 配慮している企業もあったが、少なかった
- ▩ 配慮している企業はなかった

※1：就職活動を行った企業について、「説明会や面接等の日程・時間帯等について、就職活動が授業・試験等の妨げにならないよう、時間の設定などの配慮をしていましたか」という設問に対して、「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者は除いて集計した。

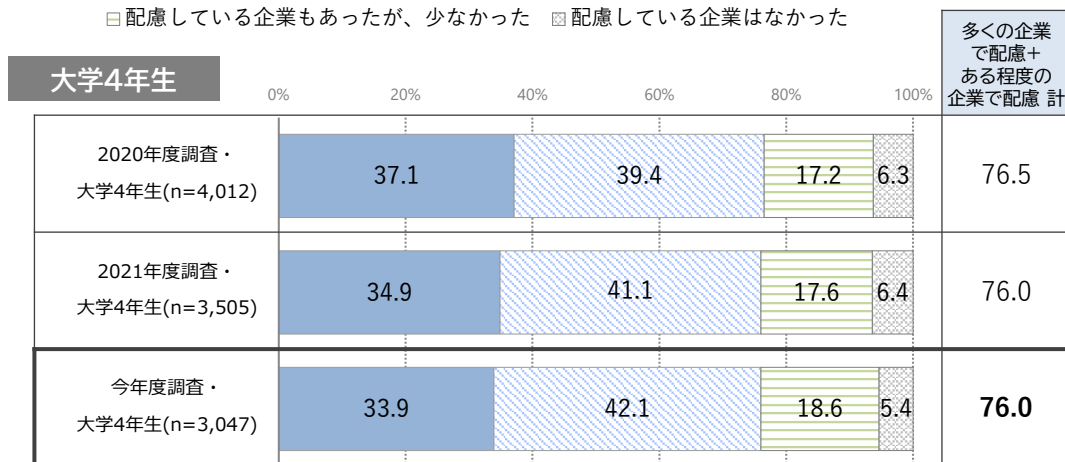
②個別の面接日時等の設定にあたっての配慮

就職活動を行った企業において個別の面接日時等の設定に当たり配慮があったかについて、「よくわからない」と回答した者を除くと※1、「多くの企業で配慮していた」と「ある程度の企業で配慮していた」を合わせた回答割合は約8割となっている。

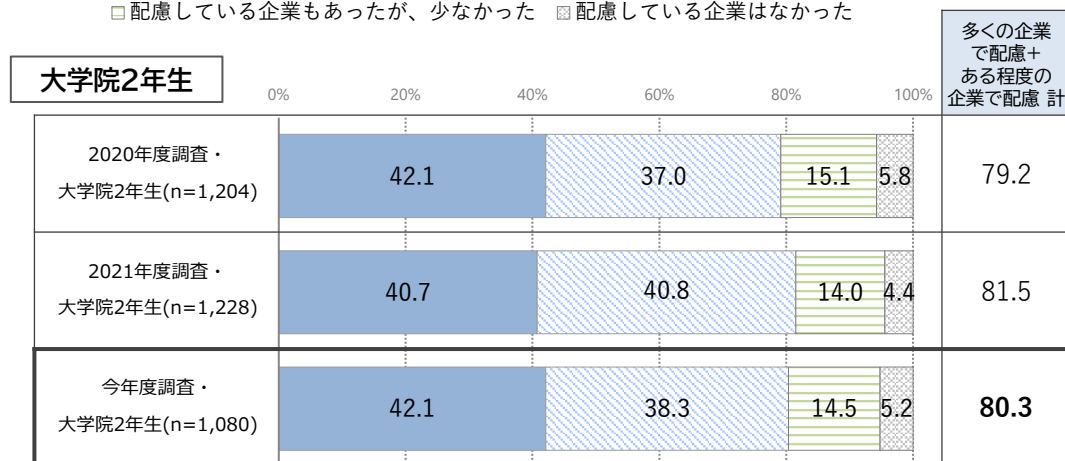
2021年度調査と比べると、ほぼ同様の結果となっている。



■ 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



■ 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



■ 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

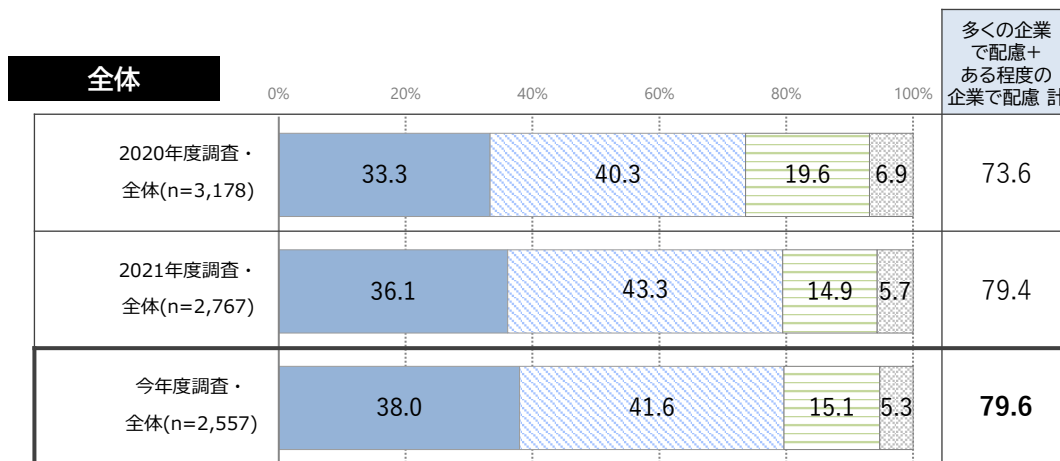
※1：就職活動を行った企業について、「個別の面接日時等の設定に当たり、就職活動が授業・試験等の妨げにならないよう、連絡が余裕をもって行われたり、土日や平日夕方などの対応があったり、日程の候補が複数提示されたり、学生の要望を聞いたりするなどの配慮がありましたか」という設問に対して、「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者は除いて集計した。

(4) 遠隔地への就職活動への配慮

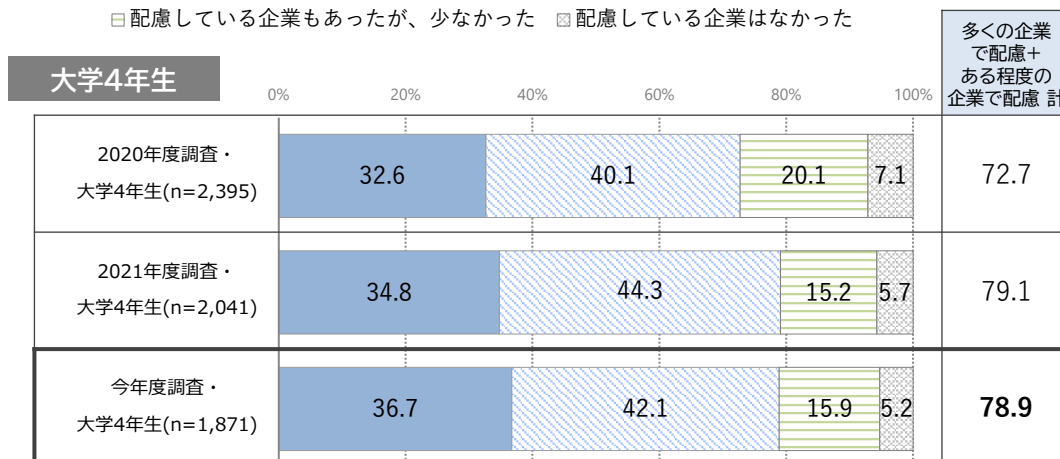
①遠隔地への就職活動に際する企業側からの配慮の状況

地方から都市部への就職活動や、Uターン・Iターン・Jターン就職など、学生の負担の大きい遠隔地への就職活動に際して、企業側からの配慮があったかについて、「よくわからない」と回答した者を除くと※1、「多くの企業で配慮していた」と「ある程度の企業で配慮していた」を合わせた回答割合は約8割となっている。

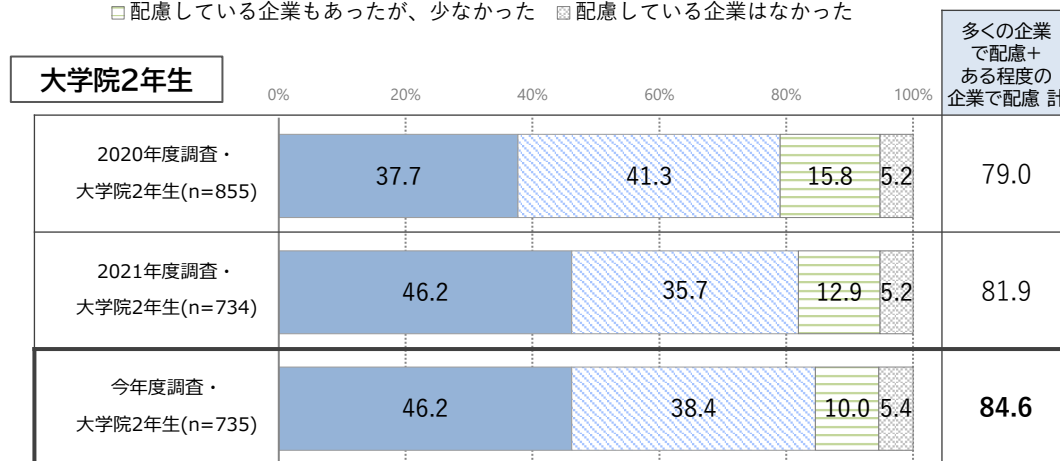
2021年度調査と比較すると、ほぼ同様の結果となっている。



- 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



- 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



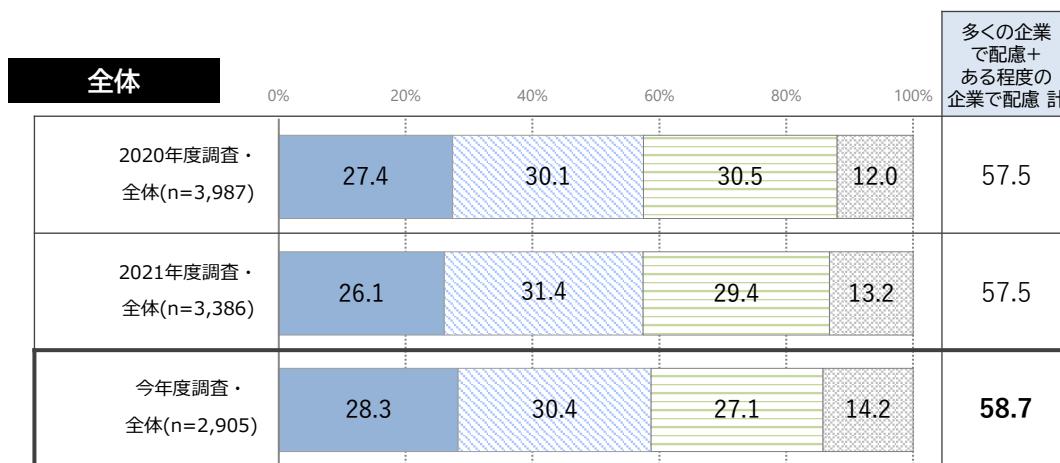
- 多くの企業で配慮していた
- ▨ ある程度の企業で配慮していた
- 配慮している企業もあったが、少なかった
- ▩ 配慮している企業はなかった

※1：「地方から都市部への就職活動や、Uターン・Iターン・Jターン就職など、学生の負担の大きい遠隔地への就職活動に際して、企業側からの配慮がありましたか」という設問に対して、「自身が該当しないため、よくわからない」と回答した者は除いて集計した。

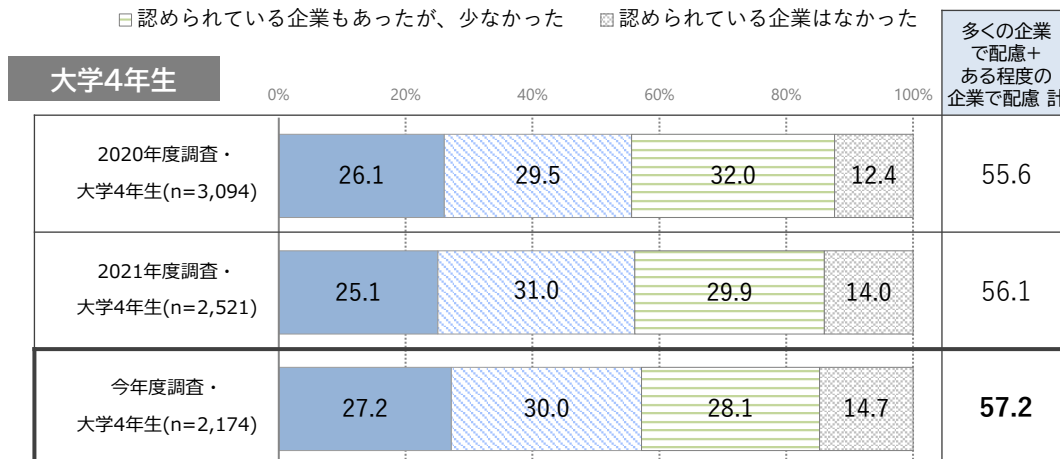
(5) クールビズでの対応

①面接の実施におけるクールビズでの対応の状況

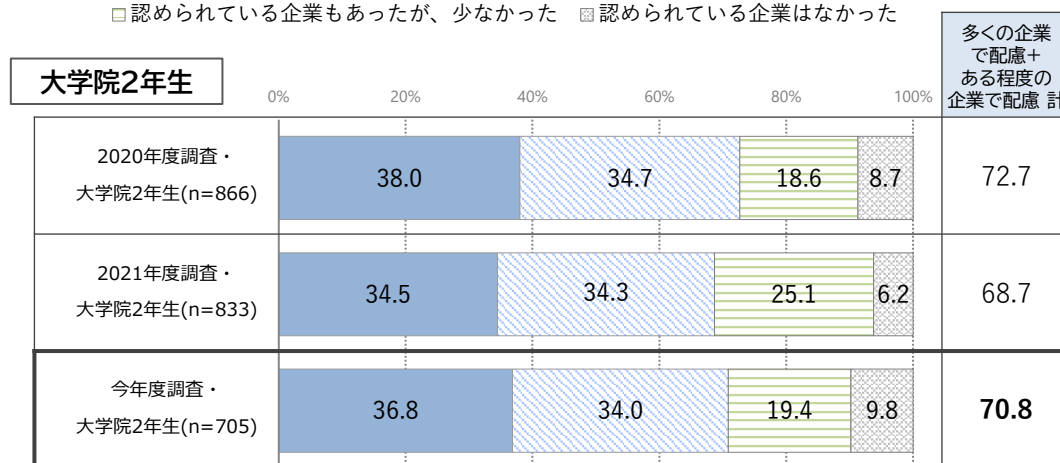
面接の実施にあたり、クールビズでの対応が認められていたかについて、「わからない」と回答した者を除くと※1、「多くの企業で認められていた」と「ある程度の企業で認められていた」を合わせた回答割合は約6割となっている。2021年度調査と比べると、ほぼ同様の結果となっている。



■ 多くの企業で認められていた
 ▨ ある程度の企業で認められていた
 ▨ 認められている企業もあったが、少なかった
 ▨ 認められている企業はなかった



■ 多くの企業で認められていた
 ▨ ある程度の企業で認められていた
 ▨ 認められている企業もあったが、少なかった
 ▨ 認められている企業はなかった



■ 多くの企業で認められていた
 ▨ ある程度の企業で認められていた
 ▨ 認められている企業もあったが、少なかった

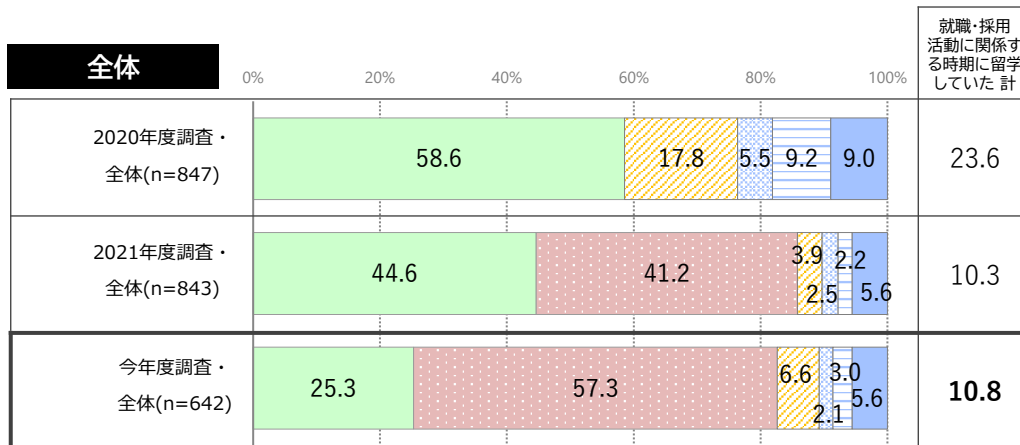
※1：「採用面接の実施等にあたり、クールビズでの対応が認められていましたか」という設問に対して、「暑い時期に就職活動を行っていない」「わからない」と回答した者は除いて集計した。

(6) 留学経験者への配慮

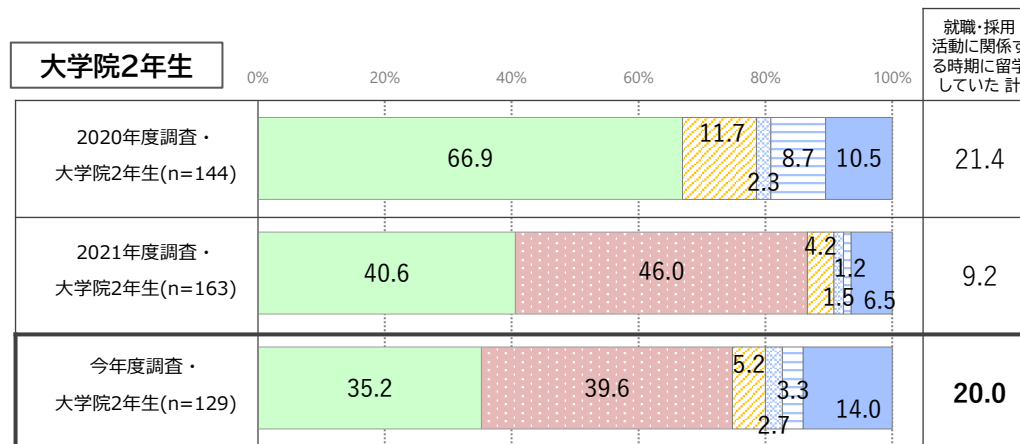
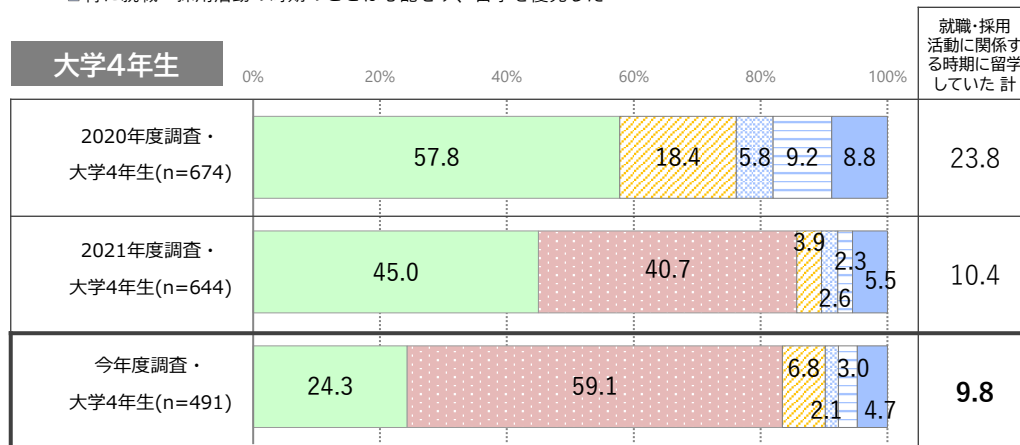
① 留学経験者及び留学を検討していた者の状況

就職・採用活動の設定時期により留学の予定等に影響があったかについて、留学経験者及び留学を検討していた者のうち※1、約3割は「もともと就職・採用活動時期にかからない時期に留学をした（又は今後留学する）ので影響はなかった」と回答しているが、2021年度調査と比較すると低くなっている。一方、約6割が「留学する考えがあったが、新型コロナウイルス感染症の影響により、留学をとりやめた」と回答しており、2021年度調査と比較すると高くなっている。

「就職・採用活動に関係する時期に留学していた」とする回答割合は約1割と、2021年度調査と比較して同様の結果となっている。



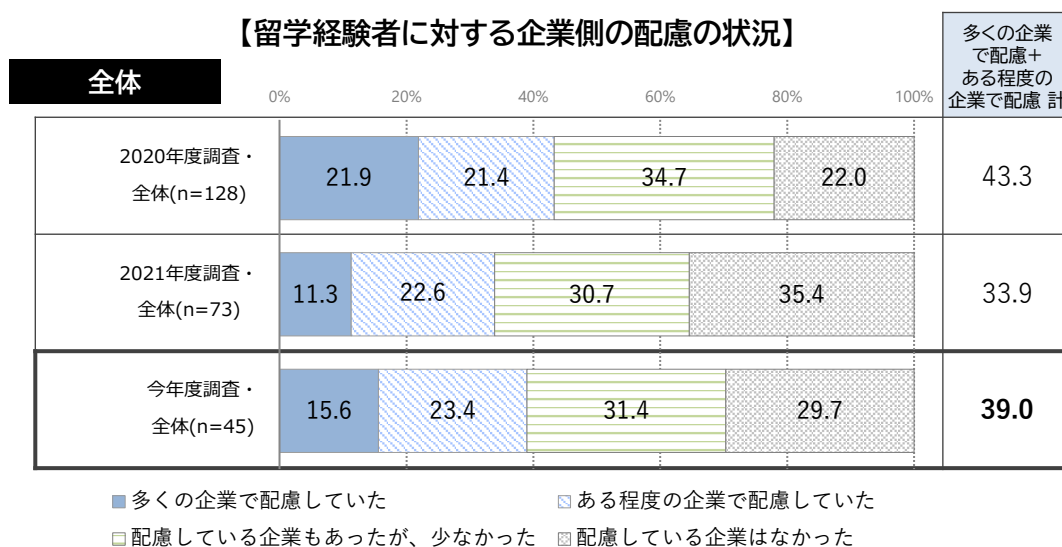
- もともと就職・採用活動時期にかからない時期に留学をした（又は今後留学する）ので影響はなかった
- 留学する考えがあったが、新型コロナウイルス感染症の影響により、留学をとりやめた
- 留学する考えがあったが、就職・採用活動の設定時期により、留学をとりやめた
- 留学していたが、就職・採用活動の設定時期により、留学期間を短くした
- 就職活動が心配だったが、期間を短くすることなく、留学を優先した
- 特に就職・採用活動の時期のことは心配せず、留学を優先した



※1：「就職・採用活動の設定時期（広報活動は3月1日以降、採用選考活動は6月1日以降に開始）により、留学の予定等に影響はありましたか」という設問に対して、「もともと留学する予定はなく、留学はしていない」と回答した者を除いて集計した。

②企業側から留学経験者に対する配慮の状況

就職・採用活動期間中に留学を実際に行っていた者※1に関して、就職を希望した企業において、留学経験者が不利にならないよう留学経験者向けのスケジュールや情報を別途示すなど配慮があったかについて、「わからない」との回答を除くと※2、約4割が「多くの企業で配慮していた」または「ある程度の企業で配慮していた」と回答している※3。2021年度調査と比較すると、「多くの企業で配慮していた」の回答割合は、ほぼ同様となっている。



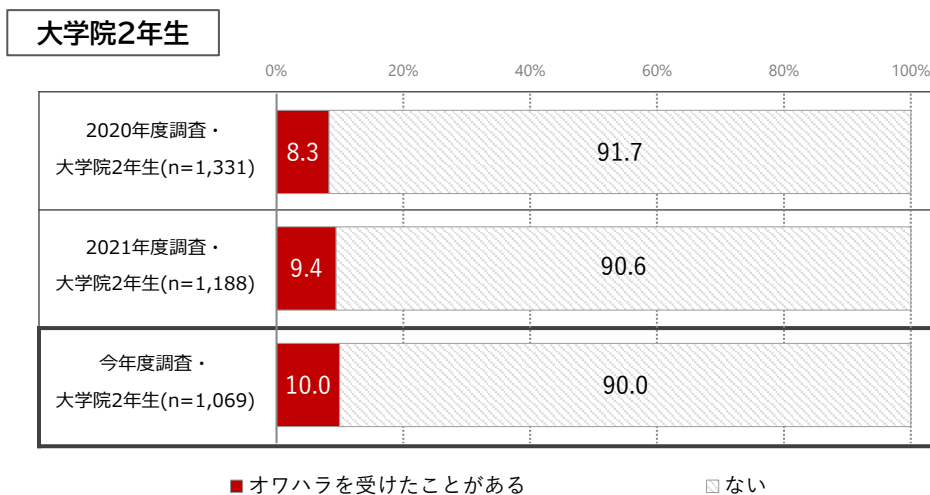
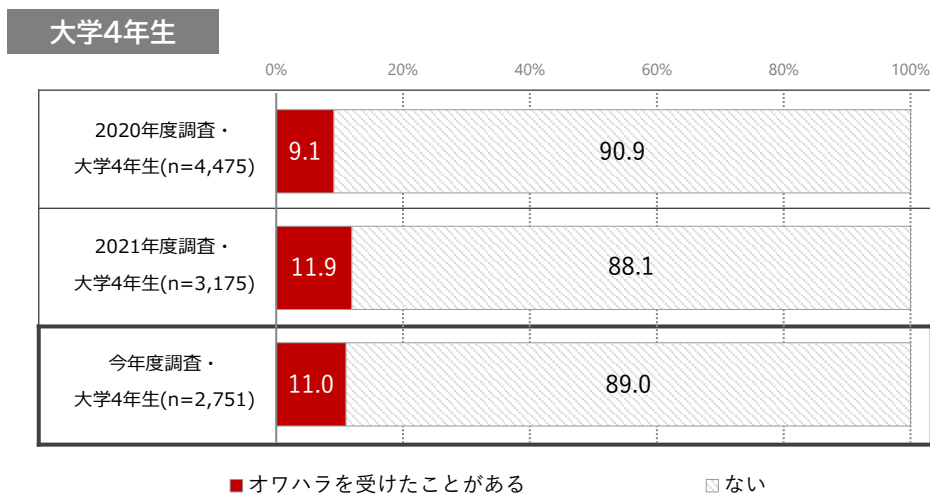
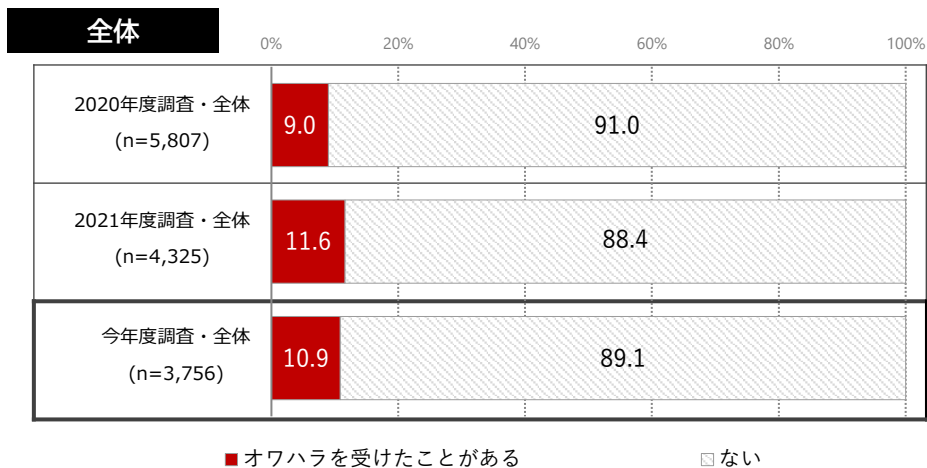
※1：「留学していたが、就職・採用活動の設定時期により、留学期間を短くした」「就職活動が心配だったが、期間を短くすることなく、留学を優先した」「特に就職・採用活動の時期のことは心配せず、留学を優先した」と回答した者について集計した。
 ※2：「あなたが就職を希望した企業は、企業側から留学経験者向けのスケジュール・情報を別途示すなど、留学により不利にならないように配慮していましたか」という設問に対して、「留学経験者であることを特に意識せず就職活動を行ったため、わからない」と回答した者は除いて集計した。
 ※3：留学経験者の数が必ずしも多いわけではないことから、ここでは、大学4年生・大学院2年生について合わせて集計した結果のみ参照した。

(7) 「オワハラ」の状況

①「オワハラ」の有無

企業等から、他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（「オワハラ」）を受けたことがあるかについて※1、約1割の者が「ある」と回答している。

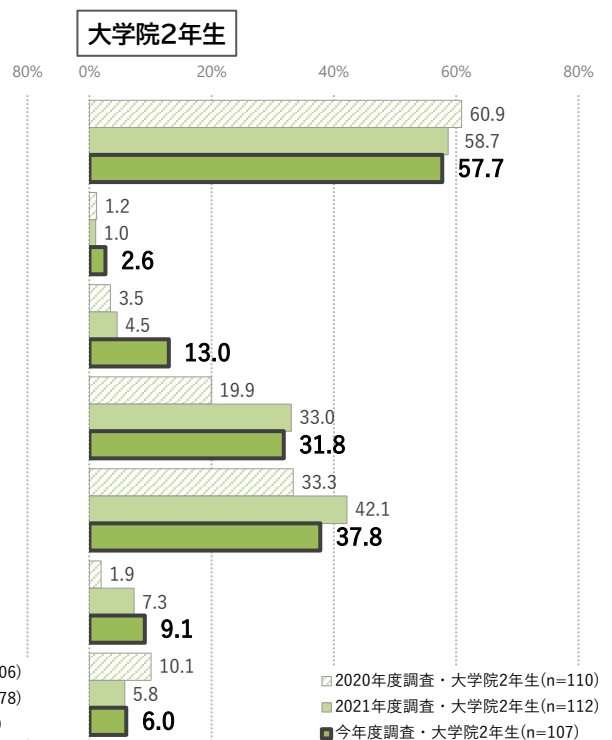
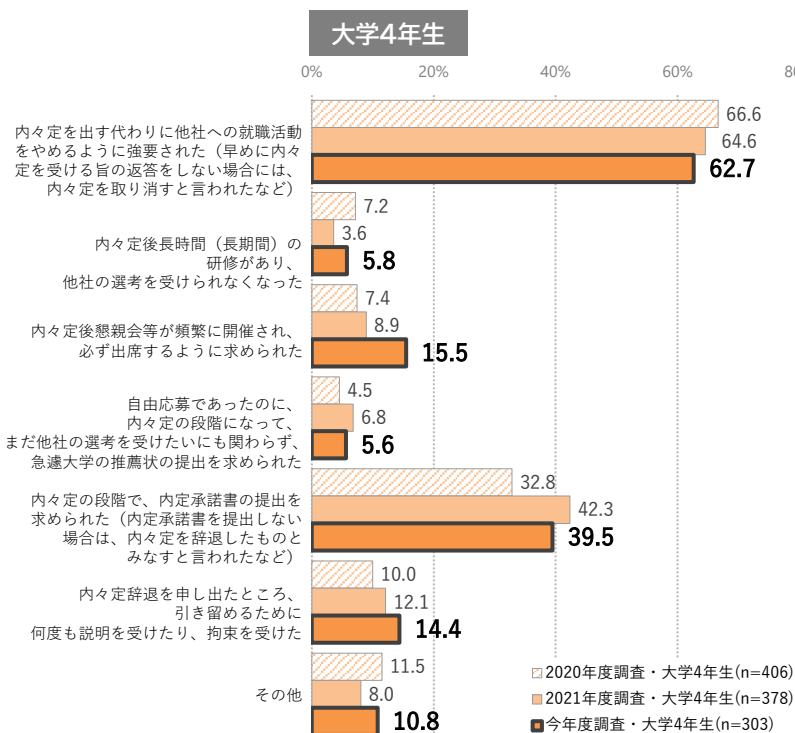
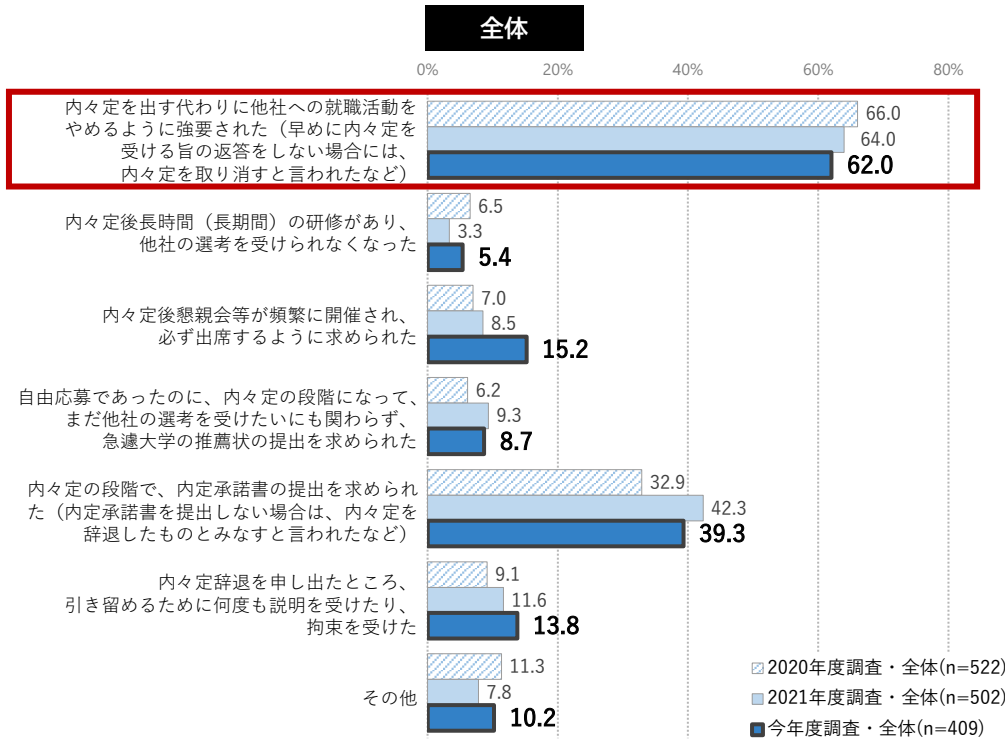
2021年度調査と比較すると、ほぼ同様の結果となっている。



※1：内々定を1社以上から受けた者を集計の対象とした。

②「オワハラ」の内容

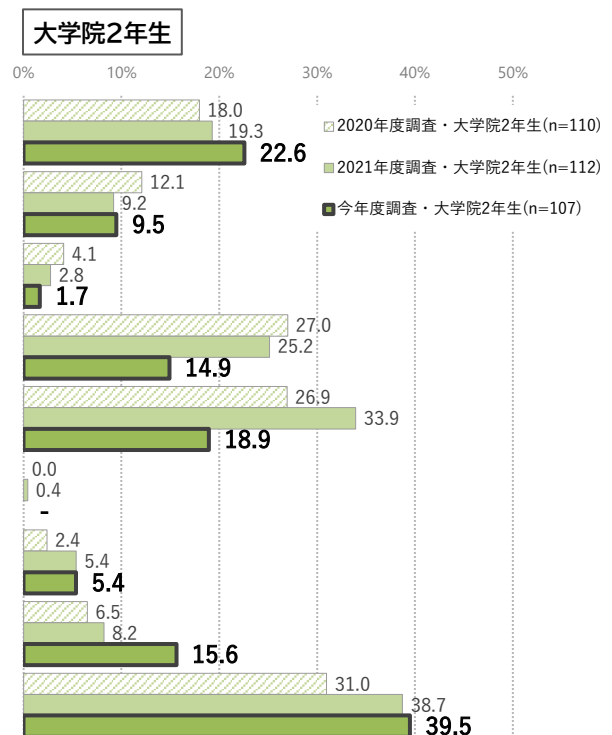
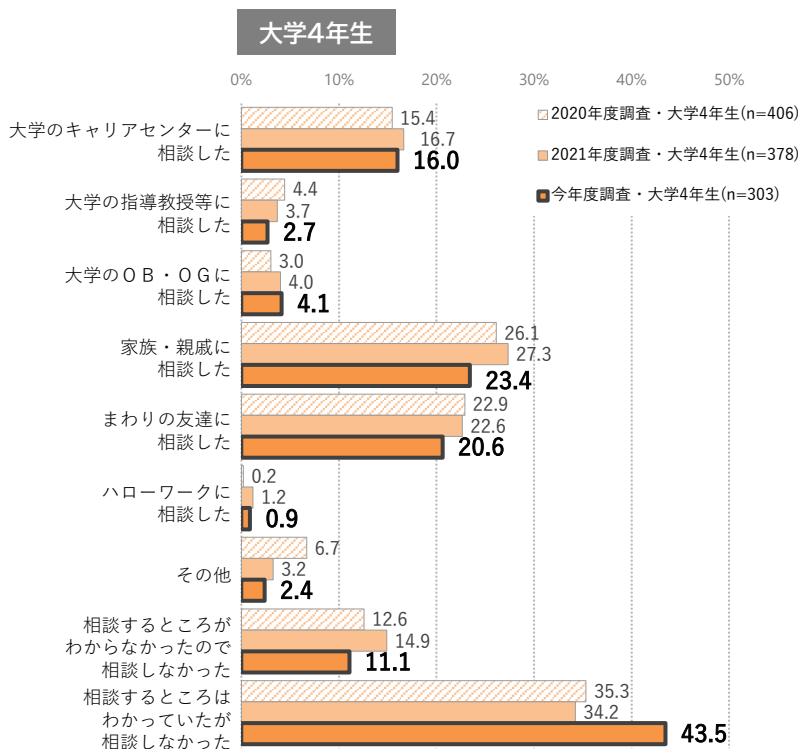
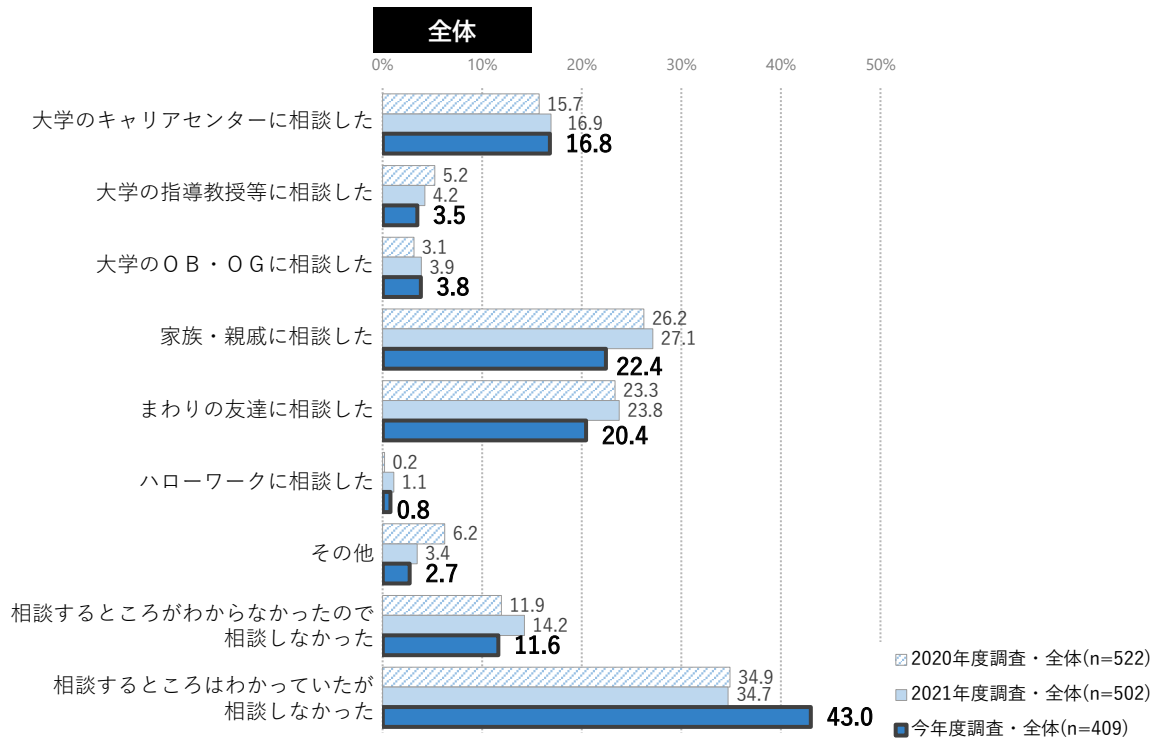
企業等から、「オワハラ」を受けたことがあると回答した者に関し、どのような行為を受けたかについては、「内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるように強要された（早めに内々定を受ける旨の返答をしない場合には、内々定を取り消すと言われたなど）」の回答割合が約6割となっている。過年度と比較して高くなっている項目については、「内々定後懇親会等が頻繁に開催され、必ず出席するように求められた」が2割となっている。



③「オワハラ」への対応

企業からハラスメント的な行為を受けた際の対応については、「家族・親戚に相談した」の回答割合が約2割、「まわりの友達に相談した」の回答割合が約2割となっている。

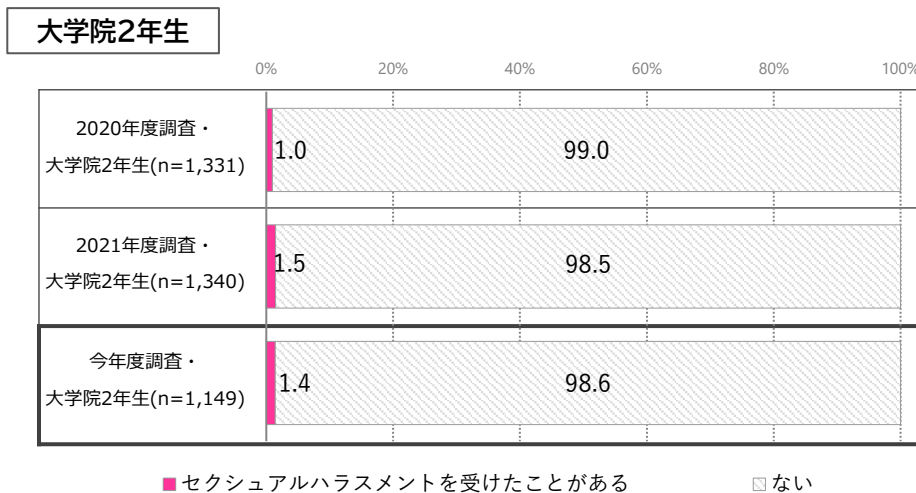
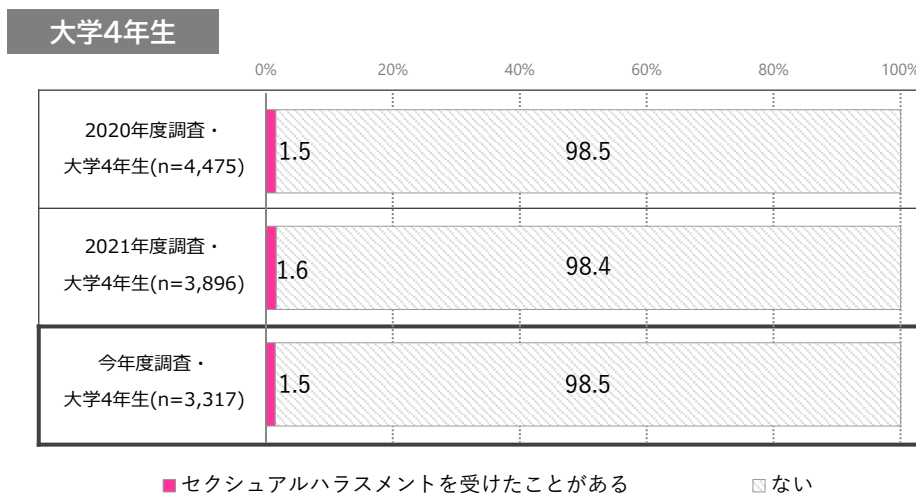
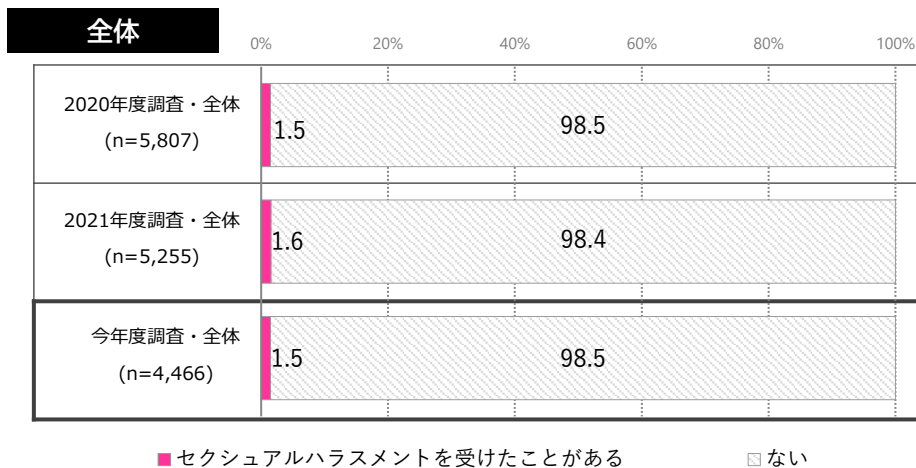
一方、「相談するところがわからなかったので相談しなかった」が約1割、「相談するところはわかっていたが相談しなかった」が約4割と最も高くなっており、過年度調査と比べると高まっている。



(8) 「セクシュアルハラスメント」の状況

①「セクシュアルハラスメント」行為の有無

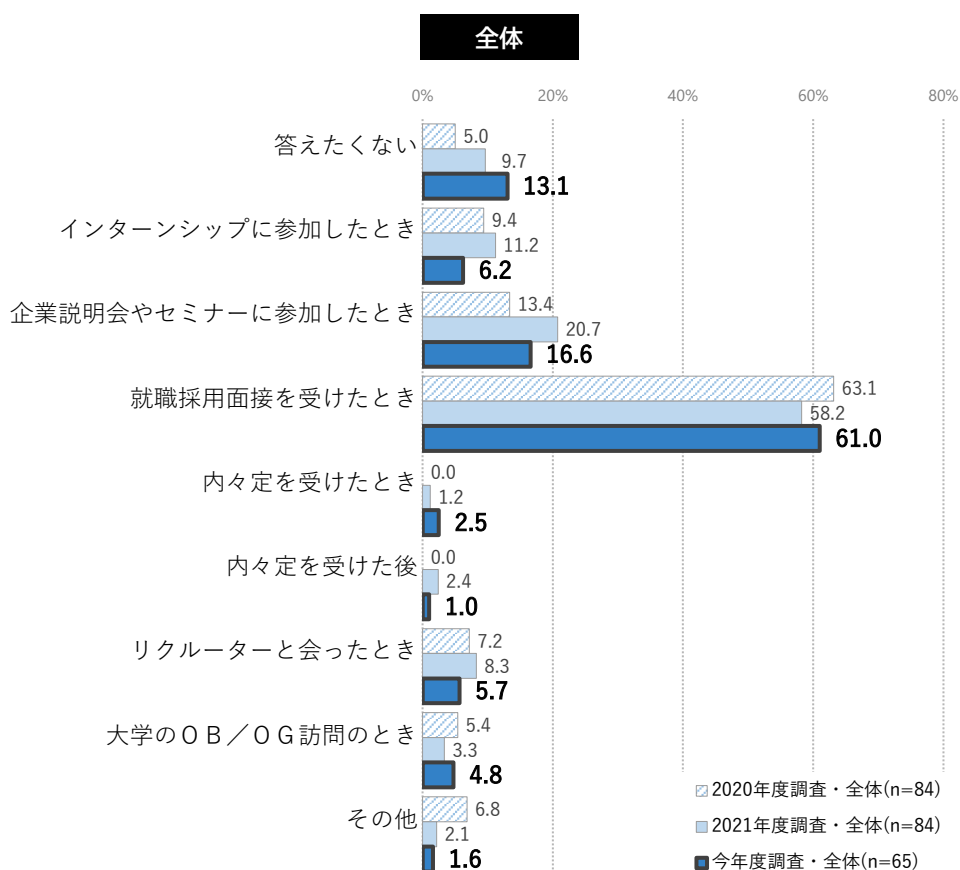
就職活動の過程において、セクシュアルハラスメント行為を受けたことがあるかについて、「ある」の回答割合は1.5%であった。過年度調査と比較すると、ほぼ同様の結果となっている。



②「セクシュアルハラスメント」行為を受けたタイミング

セクシュアルハラスメント行為を受けたことがあると回答した者に関し※1、行為を受けたタイミングとしては、「就職採用面接を受けたとき」との回答が約6割と最も高く、次いで「企業説明会やセミナーに参加したとき」が約2割となっている。

過年度調査と比べると、「インターンシップに参加したとき」「企業説明会やセミナーに参加したとき」の回答割合がやや低くなっている。

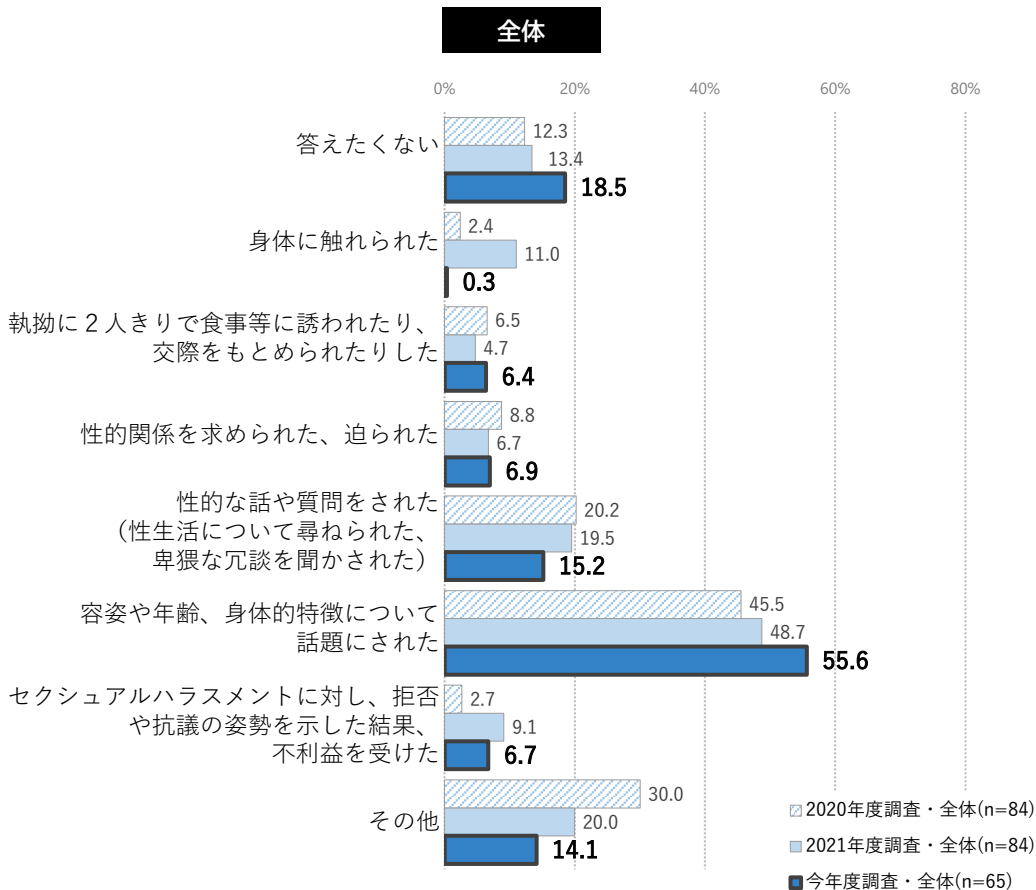


※1：以降の設問に関してはセクシュアルハラスメント行為を受けたことがあると回答した者を調査・集計の対象としたが、選択肢として「答えたくない」の項目を設けた上で、差し支えない範囲で回答いただくように案内をした（アンケート調査の最終の項目とし、当該調査項目に回答しなくても回答終了とすることが可能なように設定をした）。なお、集計対象者の数が必ずしも多いわけではないことから、ここでは、大学4年生・大学院2年生について合わせて集計した結果のみ参照した。

③「セクシュアルハラスメント」行為の内容

どのようなセクシュアルハラスメント行為を受けたかについて、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が約6割、「性的な話や質問をされた(性生活について尋ねられた、卑猥な冗談を聞かされた)」が約2割となっている。

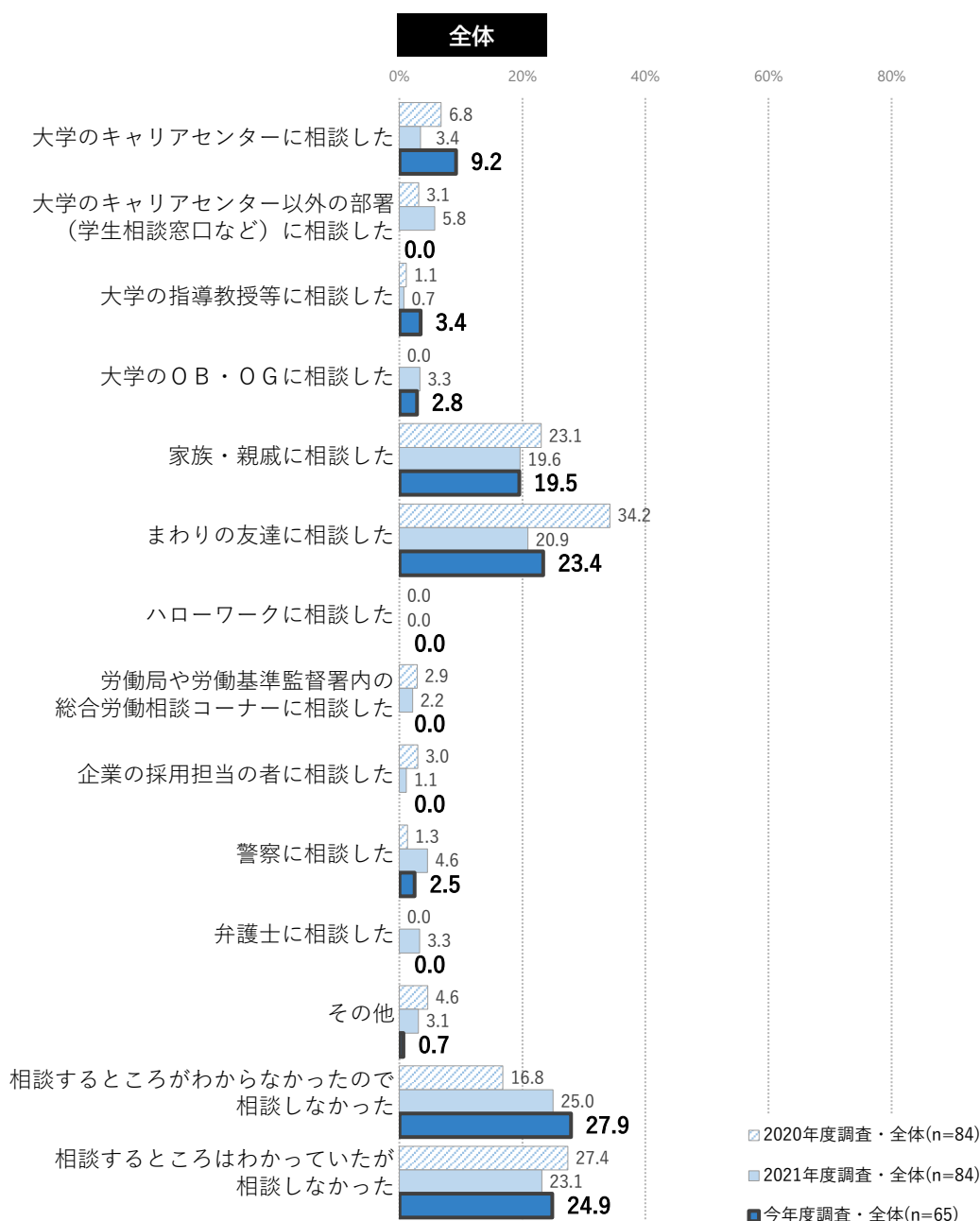
過年度調査と比較すると、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」の回答割合が増加傾向にある。一方、「性的な話や質問をされた(性生活について尋ねられた、卑猥な冗談を聞かされた)」の回答割合は減少傾向にある。



④「セクシュアルハラスメント」行為に関する相談

セクシュアルハラスメント行為に関し相談したことがあるかについて、「相談するところはわかっていたが相談しなかった」が約2割、「相談するところがわからなかったので相談しなかった」は約3割となっている。相談先としては、「まわりの友達に相談した」が約2割、次いで「家族・親戚に相談した」が約2割となっている。

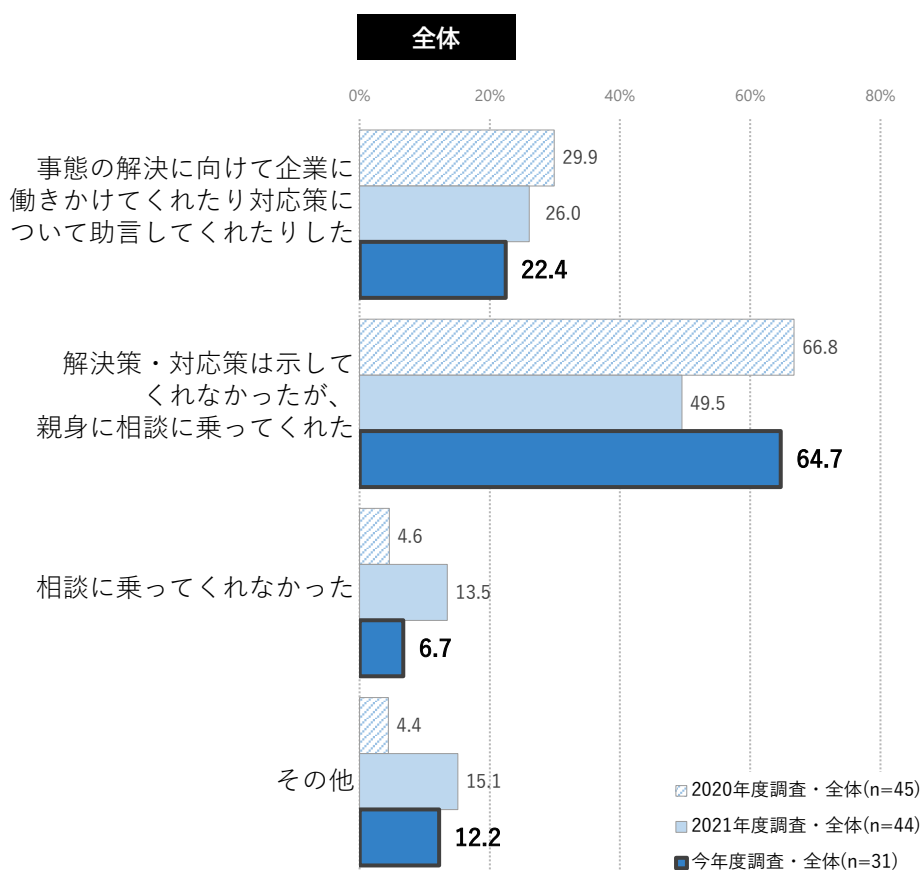
2021年度調査と比較すると、「相談するところがわからなかったので相談しなかった」の回答割合が高くなっている。



⑤「セクシュアルハラスメント」行為に関する相談への対応

セクシュアルハラスメント行為を相談したときの対応について、「解決策・対応策は示してくれなかったが、親身に相談に乗ってくれた」が約6割、「事態の解決に向けて企業に働きかけてくれたり対応策について助言してくれたりした」が約2割となっている。

2021年度調査と比較すると、「解決策・対応策は示してくれなかったが、親身に相談に乗ってくれた」の回答割合は高くなっている。



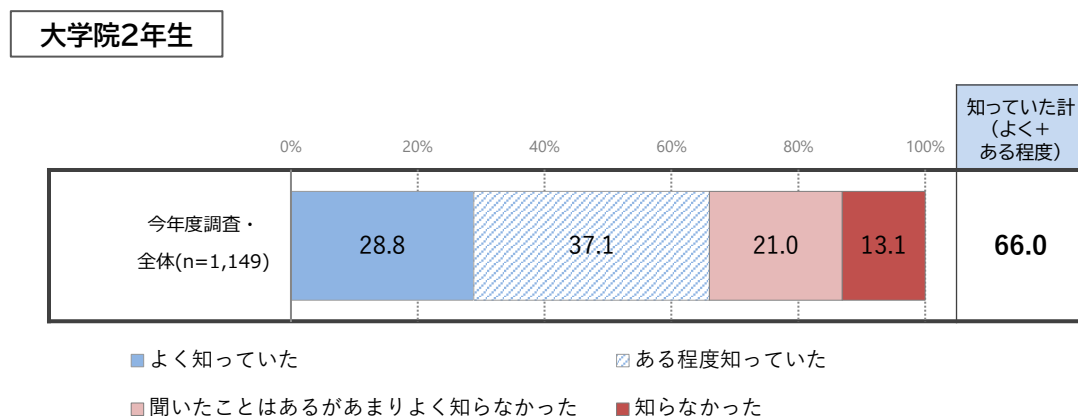
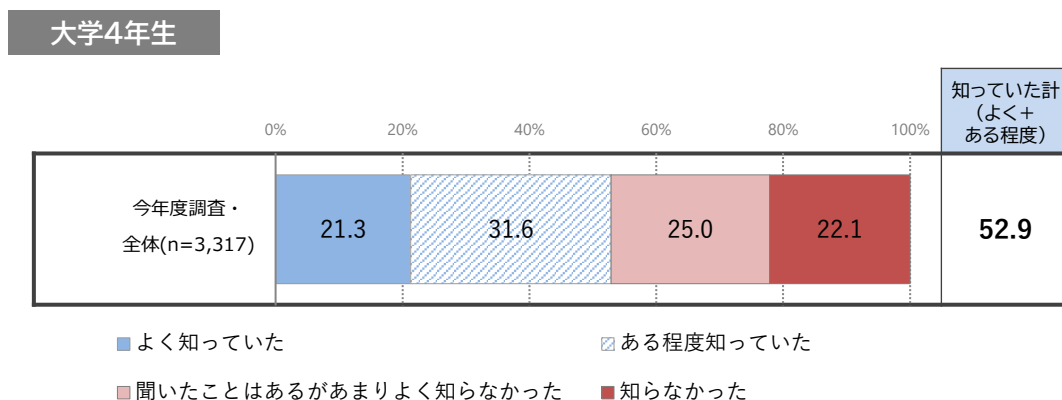
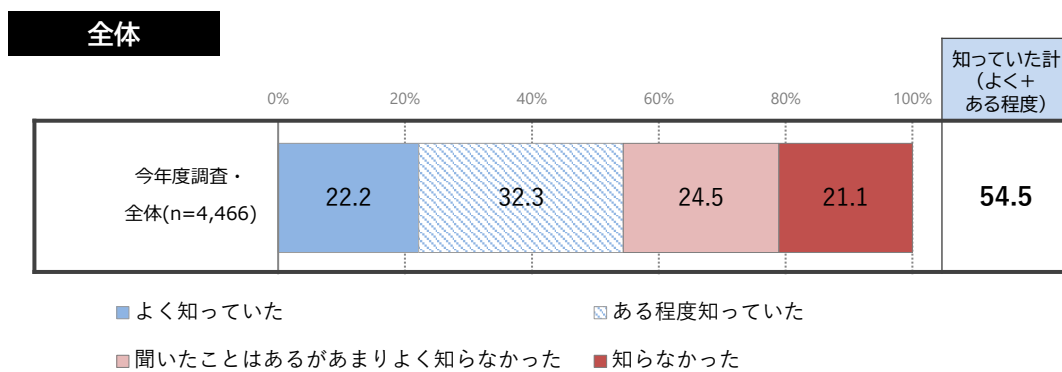
第七章 ジョブ型採用について

第七章 ジョブ型採用について

(1) ジョブ型採用の認知状況

①ジョブ型採用の認知状況

就職活動をするにあたり、「特定の職務等を限定した採用(ジョブ型採用)※1」の存在について知っていたかについて、「よく知っていた」の回答割合は約2割となっており、「知っていた」計の回答割合は約5割となっている。



※1：「特定の職務等を限定した採用(ジョブ型採用)」については、設問に入る前に「特定の職務等に限定した採用。入社後の職務内容を確定させた採用方式のこととする。または、入社後に従事する仕事が決まっており、その仕事を遂行できる人材を採用するため、応募者の専門能力を重視する。」と説明した。「ジョブ型採用」に関する設問(本章)は今年度調査より実施。

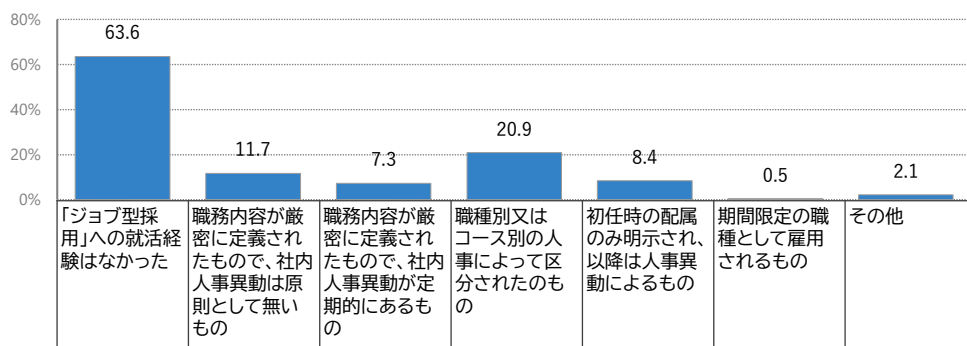
(2) ジョブ型採用での就職活動経験について

①ジョブ型採用での就職活動経験について

ジョブ型採用※1についての就職活動経験について、「「ジョブ型採用」への就活経験はなかった」の回答割合が約6割と最も高く、ジョブ型採用での就職活動経験がある者の中では、「職種別又はコース別の人事によって区分されたもの」が約2割と高い。

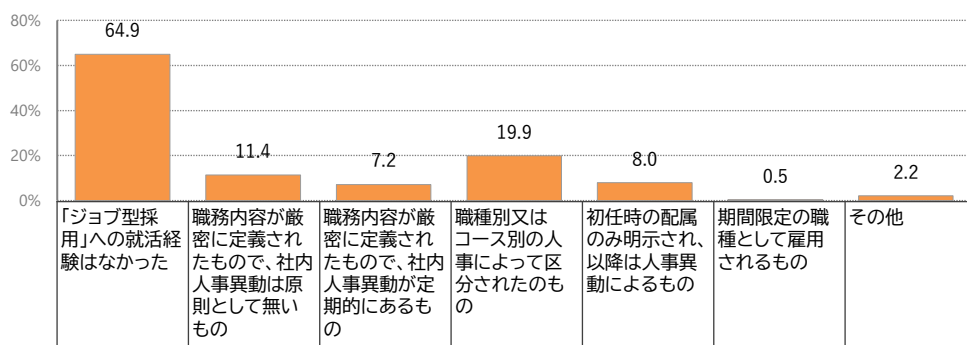
全体

(n=4,466)



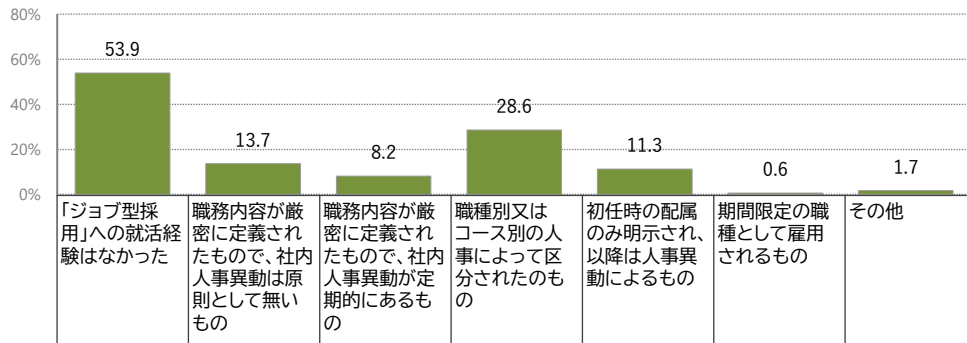
大学4年生

(n=3,317)



大学院2年生

(n=1,149)



※1：「特定の職務等を限定した採用（ジョブ型採用）」については、設問に入る前に「特定の職務等に限定した採用。入社後の職務内容を確定させた採用方式のこととする。または、入社後に従事する仕事が決まっており、その仕事を遂行できる人材を採用するため、応募者の専門能力を重視する。」と説明した。「ジョブ型採用」に関する設問（本章）は今年度調査より実施。