

調査結果報告書要旨

調査結果報告書要旨

(1) 調査の概要

調査の目的

本調査は、2019年度卒業・修了予定者の就職・採用選考活動の実態を把握することにより、2020年度以降の就職・採用活動の円滑な実施に資することを目的として実施した。

調査の実施方法

地域、設置主体、規模等を勘案して選定した全国の約60の大学に協力いただき、それらの大学から、大学4年生及び大学院修士課程（博士前期課程）2年生¹にアンケート調査への協力を依頼していただいた。なお、医学科・薬学科・歯学科・看護学科・獣医学科の学生や海外からの留学生については調査の対象外である旨を案内の上で実施した²。

各学生には、インターネット上に開設したアンケート調査のホームページにアクセスし、回答していただいた。ホームページは、2019年7月9日から8月7日までの間開設した。

回答状況

対象学年別の有効回答件数は次の図表の通りである。なお、社会人経験があり元の職場に復帰予定の者や、進学等を予定しており就職活動をする予定がない者等については、集計の過程において、適宜対象から除いて集計を行った。

< 学年別の有効回答件数 >

対象	大学4年生	大学院2年生	合計
有効回答件数	5,023	1,963	6,986

※学年について「その他」と回答があった132件については有効回答の対象外とした。

¹ 以下「大学院2年生」と表記する。

² 本調査は、全国の約60の大学について、原則として対象学年の全学生に対し調査の案内をしていただくように依頼をしたが、調査依頼を行う大学のなかには、医学科・薬学科・歯学科・看護学科・獣医学科の学生や海外からの留学生が多く在籍する大学もあると想定された。医学科等の学生や海外からの留学生は、就職・採用選考活動に関してその他の学生とは異なる動きとなる場合が多いと予想されたが、これらの学生が調査対象全体に占める割合を母集団の分布等に基づいて事後的に調整を行うことは困難と考えられたため、あらかじめ調査対象外とした。なお、本報告書では、2015年度に実施した「就職・採用活動時期の後ろ倒しに係る学生の就職活動等調査」（以下、「2015年度調査」と表記）、2016年度に実施した「就職・採用活動開始時期変更に係る学生の就職活動等調査」（以下、「2016年度調査」と表記）、2017年度に実施した「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（以下、「2017年度調査」と表記）、2018年度に実施した「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（以下、「2018年度調査」と表記）との比較をしているが、2016年度・2017年度・2018年度調査においても同様の方法で実施している。2015年度調査では医学科等の学生や海外からの留学生も調査対象に含めているが、2015年度調査は調査依頼を行っていただく学生の人数を各大学に割り当て、対象学生は各大学で抽出してもらうという方法をとっている。また、抽出の際の男女比や文系・理系の比率は大学全体の構成比と同率にしていただくよう依頼を行っており、同調査において、医学科等の学生や海外からの留学生が母集団との関係において過度に多く含まれることはなかったと考えられる。

(2) 本調査のまとめ

就職・採用活動の設定時期について

～2018年度調査と同様、就職・採用活動の時期が昨年度と同じ時期に設定されたことについては、学生から肯定的な回答が多く、学業専念の時間の確保という観点からも効果が見られる

今年度の就職・採用活動の時期は、2016年度～2018年度と同様の時期（広報活動開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降）に設定された。

このことについて、今年度に就職活動を行った現在の大学4年生及び大学院2年生の多くは、大学3年生・大学院1年生の秋頃までに認知しており、「先輩の体験など、昨年の就職活動の情報を参考にすることができた」、「夏の暑い時期に就職活動を行わなくて済んだ」、「どの時期にどのような就職活動をするか予定をたてやすく準備・行動ができた」などの点で肯定的な認識を示している。

また、今年度新たに設定した調査項目では、いわゆる「就活ルール」について、約7割の学生が「ルールが必要」と回答し、特に、約5割は「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」と回答している。

業界や企業に関する分析を開始した時期については、卒業・修了前年度の「9月以前」の回答割合が大幅に上昇し、より早期に準備を行う傾向が見られる。こうした傾向はこれまでの調査でも把握されてきたものである。

就職活動の「始まり」から「終わり」までの期間については、採用選考活動開始が8月1日以降であった2015年度の就職・採用活動との比較で見ると、「3ヶ月間程度以内」との回答割合が約4割となるなど期間の短縮化（2015年度は約1割）が確認される。また、採用選考活動開始時期後の6月・7月に学修時間を確保できたとの回答割合が大幅に上昇していることから、就職・採用活動時期が学業の時間確保という観点からも、一定の寄与を果たす結果となっている。

就職・採用活動の動きについて

～就職・採用活動は全体として早期化の傾向が継続している

学生が企業説明会やセミナー等に参加した回数や、エントリーシートの提出数、採用面接を受けた企業数は、これまでの調査と比べて、より少ない件数であったとする回答割合が上昇している。これは、緩やかな景気回復が続く中で、いわゆる「売り手市場」の傾向が強まっているためとみられる。

こうした中で、採用選考活動開始は、卒業・修了年度の6月1日以降とされているところであるが、「最初に受けた面接の時期」について3月との回答割合が約4割と最も高くなっている。また、「採用面接のピーク」を採用選考活動開始時期である6月よりも前の時期とする回答割合も上昇している。「内々定を受けた時期」についても、4月と5月の回答割合が約3割と最も高くなっている。このように、就職・採用活動の早期化傾向が、より強まる結果となっている。

また、インターンシップについては、「参加したことがある」との回答割合が年々上昇してきたが、今年度は約7割と2018年度調査と概ね同様の結果となっている。また、参加したインターンシップのうち半日間又は1日間のプログラムが含まれる者の割合が上昇している。さらに、これら半日間又は1日間のインターンシップについては、「就業体験を伴うものではなかった」との回答割合が約6割となっている。加えて、今年度新たに設定した調査項目からは、学生が参加したインターンシップのうち、約3割が採用のための実質的な選考を行う活動を含んだものであったと回答されている。インターンシップが就業体験を伴う大学等の教育の一環であるという位置づけに鑑みると、課題があるものとみられる。

企業からの学修活動等への配慮の状況について

～企業による学業等への配慮は一定程度なされており、改善の傾向も見られる一方で、企業からのハラスメント行為等の課題も認められる

企業から学生の学修活動等への配慮の状況に関して、**2018** 年度調査でも見られたように、いくつかの点で状況の改善が認められている。

「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」や「個別の面接日時等の設定に当たり配慮があったか」については、「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が上昇傾向にある。

留学を実際に行っていた者に対して、企業による配慮がなされていたかについては、今年度調査では「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」とを合わせた回答割合が **2018** 年度調査と比較して若干低下しているものの、学生自らが配慮を求めた場合に「対応してくれた」との回答割合が上昇しており、企業側の対応に改善が認められる結果もみられる。

他方で、**2015** 年度以降改善の傾向が見られるものの、今年度調査においても内々定を受けた学生の **1** 割以上が企業からいわゆる「オワハラ」（例えば、内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるよう強要された、など）を受けたと回答している。このほか、今年度新たに設定した調査項目では、約 **2%**が、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」と回答している。

(3) 本調査の主な結果

就職活動に関する認識と学修時間確保の状況等について

< 就職活動時期に関する認知の状況 >

- ・就職・採用活動の時期が昨年度と同様の日程（広報活動開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降）であることを「よく知っていた」との回答割合が約5割と、2016年度調査～2018年度調査と比べ若干低下している。
- ・就職・採用活動の時期に関する情報源としては、「就職情報会社（情報ナビサイトなど）」との回答割合が約7割と最も高い。
- ・就職・採用活動の時期に関する情報を知った時期は、「卒業・修了前年度の8月以前」との回答割合が約4割と最も高い。

< 就職活動時期に関する認識 >

- ・就職・採用活動の時期が昨年度と同様の時期（広報活動開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降）に設定されたことについて、「先輩の体験など、昨年の就職活動の情報を参考にすることができた」、「夏の暑い時期に就職活動を行わなくて済んだ」、「どの時期にどのような就職活動をするか予定をたてやすく準備・行動ができた」などの点で、「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が約6割と高い一方で、「面接などの選考活動を早期に開始する企業があり混乱した」についても同様に回答割合が高い。
- ・いわゆる「就活ルール」について、約7割の学生が「ルールが必要」と回答し、特に、約5割は「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」と回答している。

< 学修時間の確保の状況 >

- ・学修時間の確保の状況について、「十分学修時間を確保できた」、「必要な学修時間は確保できた」、「一定の学修時間は確保できた」のいずれかを回答した割合は、広報活動開始時期前の2月までは8割以上と高いが、広報活動開始時期後の3～5月の時期には4割以下まで低下、しかし、採用選考活動開始時期後の6月は約6割、7月は約7割まで上昇している。
- ・採用選考活動開始時期が卒業・修了年度の8月とされていた2015年度調査と比較すると、今年度調査は卒業・修了年度の6月・7月の時期に学修時間が確保できたとの回答割合が大幅に上昇している。2016年度調査～2018年度調査と比較しても、卒業・修了前年度の3月～卒業・修了年度の6月については、学修時間が確保できたとの回答割合が若干上昇している。

就職活動内容・活動時期について

< 業界や企業に関する分析の開始時期 >

- ・業界や企業に関する分析を開始した時期は、卒業・修了前年度の9月以前の回答割合が約3割と最も高く、2016年度調査～2018年度調査と比べ大幅に上昇しており、より早期に準備を行う傾向が見られる。

< 企業説明会やセミナー等の参加状況 >

- ・企業説明会やセミナー等に「最初に参加した時期」は、広報活動開始時期である3月の回答割合が約3割と最も高い。「参加のピーク」についても、約6割が3月と回答しており最も割合が高い。また、「第一志望の企業の企業説明会等に最初に参加した時期」についても、3月の回答が約4割となっており、「参加のピーク」と概ね同様の動きとなっている。

- ・2015年度調査～2018年度調査と比較すると、特に「最初に参加した時期」について、今年度調査ではより早期の回答割合が上昇している。
- ・企業説明会やセミナー等に参加した回数について、20社未満の回答割合が約5割、30社未満の回答が約7割であり、2015年度調査～2018年度調査と比較すると、今年度調査ではより少ない回数の回答割合が上昇している。

<エントリーシートの提出状況>

- ・エントリーシートを「最初に提出した時期」は、広報活動開始時期である3月の回答割合が約5割と最も高い。「提出のピーク」も3月の回答割合が約5割と最も高くなっている。また、「第一志望の企業にエントリーシートを提出した時期」についても、3月の回答割合が最も高く、「提出のピーク」と概ね同様の動きとなっている。
- ・2015年度調査～2018年度調査と比較すると、「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれも、今年度調査では時期が若干早まっている。
- ・エントリーシートの提出数について、10社未満の回答割合が約4割、20社未満の割合が約7割であり、2015年度調査～2018年度調査と比較すると、今年度調査ではより少ない提出数の割合が上昇している。

<採用面接の実施状況>

- ・「最初に受けた採用面接の時期」は、広報活動開始時期である3月の回答割合が約4割と最も高くなっている。「採用面接のピーク」については、採用選考活動開始時期である6月の前の4月の回答割合が約4割と最も高い。「最後に受けた採用面接の時期」については、採用選考活動開始時期である6月の回答割合が4割と最も高くなっている。また、「第一志望の企業の最初の採用面接時期」については、4月の回答割合が約3割と最も高く、「採用面接のピーク」と概ね同様の動きとなっている。
- ・2015年度調査～2018年度調査と比較すると、「最初」、「ピーク」、「最後」のいずれも、今年度調査では時期が若干早まっている。
- ・採用面接を受けた企業数について、10社未満の回答割合が約5割、20社未満の割合が約9割であり、2015年度調査～2018年度調査と比較すると、今年度調査ではより少ない件数の回答割合が上昇している。
- ・「最初に受けた採用面接の時期」から「最後に受けた採用面接の時期」までの期間は、「2ヶ月間程度」である者の割合が約3割と最も高い。2016年度調査～2018年度調査と比較すると、より長い面接期間の割合が若干上昇しているが、採用選考活動開始時期が卒業・修了年度の8月とされていた2015年度調査と比較すると、面接の期間は短い傾向が見られる。

<内々定の状況>

- ・最初に内々定を受けた時期は、採用選考活動開始時期である6月の前の4月及び5月の回答割合が約3割と最も高くなっている。2015年度調査～2018年度調査と比較すると、今年度調査では内々定の時期が若干早まっている。
- ・複数社から内々定を受けた者について、「就職予定の企業の内々定を受けた時期」は採用選考活動開始時期である6月の回答割合が約4割と最も高くなっている。
- ・就職予定の企業からの内々定の時期について、その企業に対する志望度に関わらず、採用選考活動開始時期である6月の回答割合が最も高くなっている。

- ・複数社から内々定を受けた者の場合、企業の規模（従業員数）について、最初に内々定を受けた企業よりも最終的に就職予定の企業の方が相対的に大きい傾向にあり、**2015年度調査～2018年度調査**と同様の結果となっている。
- ・内々定の辞退の方法について、「自分で電話し、辞退した」が約**8割**、「自分でメールし、辞退した」が約**3割**となっている。

<採用試験・面接等を受けた経路>

- ・どのような経路で採用試験・面接等を受けたかについて、「自由応募（WEBサイト等からのエントリー等）」が約**9割**、「インターンシップに参加した会社側からの案内（リクルーター、大学のOB/OG、リファラル採用等）」が約**3割**となっている。

<就職活動の期間>

- ・「就職活動が始まったと考える時期」は、広報活動開始時期である**3月**の回答割合が約**3割**と最も高い。**2015年度調査～2018年度調査**と比較すると、**3月**の回答割合が最も高いのはこれまでと同様であるが、卒業・修了前年度の**9月**以前の回答割合が上昇するなど、より早期の時期の回答割合が高くなっている。
- ・「就職活動が終わったと考える時期」は、採用選考活動開始時期である**6月**の回答割合が約**4割**と最も高い。**2015年度調査～2018年度調査**と比較すると、より早期の回答割合が若干上昇している。
- ・「就職活動が始まったと考える時期」から「就職活動が終わったと考える時期」までの期間は、「**3ヶ月間程度**」の割合が約**2割**と最も高く、「同月内」から「**4ヶ月間程度**」までの回答を合わせると約**5割**となっている。**2016年度調査～2018年度調査**と比較すると、「**3ヶ月間程度以内**」や「**4ヶ月間程度**」の割合が低下しているが、採用選考活動開始時期が卒業・修了年度の**8月**とされていた**2015年度調査**では、「**5ヶ月間程度**」以上との回答が約**8割**となっており、今年度調査ではより短期間で就職活動を終える傾向が見られる。

<インターンシップの参加経験>

- ・インターンシップ参加経験がある者は約**7割**で、**2015年度調査～2018年度調査**と比較すると上昇傾向にあるが、**2018年度調査**との比較では、今年度調査は概ね同様の結果となっている。
- ・インターンシップ参加の時期は、大学**3年生・大学院1年生**の「**7月～9月**」と「**1月～3月**」の参加割合が約**4～5割**と高く、次に大学**3年生・大学院1年生**の「**10月～12月**」の割合が約**3割**となっている。**2015年度調査～2018年度調査**と比較すると、それらの時期において、インターンシップに参加したとの回答割合が高まる傾向にある。
- ・参加したインターンシップのうち最長の日数は、「**1日**」との回答割合が約**3割**と最も高かった。**2015年度調査～2018年度調査**と比較すると、今年度調査では「**1日（以内）**」など、比較的短い期間の回答割合が上昇している。
- ・インターンシップに**1回**のみ参加したことがある場合で、その日数が半日間又は**1日間**であった割合は約**6割**となっている。また、インターンシップに複数回参加したことがある場合で、半日間又は**1日間**のインターンシップに参加したことがある割合は、約**9割**となっている。
- ・インターンシップへのすべての参加回数のうち、半日間又は**1日間**のインターンシップへの参加回数が占める割合は、約**8割**であった。**2017年度調査・2018年度調査**に比べ、この割合は上昇している。

- ・半日間・1日間のインターンシップでは約6割が、2日間以上のインターンシップでは約3割が「就業体験等を伴うものではなかった」との回答となっている。インターンシップの日数別に比較すると、日数の短いインターンシップの方が、「就業体験等を伴うものではなかった」とする割合が高い傾向が見られる。
- ・参加したインターンシップのうち、約3割が「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」との回答となっている。日数別のインターンシップを比較すると、「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」とする回答割合は「3～4日間」のインターンシップが最も高く、約5割となっている。
- ・インターンシップ参加者に対して、「企業説明会等（広報活動）の案内があった」と「採用試験・面接等（採用選考活動）の案内があった」について、「半日間又は1日間のインターンシップ」の方が、「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が高くなっている。

<インターンシップの効果についての認識>

- ・インターンシップに参加して感じた効果について、「半日又は1日間のインターンシップ」、「2日間以上のインターンシップ」ともに、「業界・業種を理解することができた」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が9割以上と高くなっている。このほか、「仕事の内容を具体的に知ることができた」など、「良い影響」と考えられる事項について、「半日間又は1日間のインターンシップ」に比べ「2日間以上のインターンシップ」の方が「そう思う」との回答割合が高くなっている。

企業による学業などに対する配慮の状況等について

<履修履歴（成績証明書など）の提出の状況>

- ・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」の回答割合が約4割で、2016年度調査～2018年度調査と概ね同様の結果となっている。

<採用面接の際の学業や成績等への評価>

- ・採用面接において、研究・ゼミや専門分野などの学業の取組や成績等の質問を受け、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「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」を合わせた回答割合が約5割で、2015年度調査～2018年度調査と概ね同様の結果となっている。

<就職活動の日程・時間帯等に関する配慮>

- ・「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」に関して、「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が約7割となっている。また、「個別の面接日時等の設定に当たり配慮があったか」についても、その割合は約7割となっている。これらの割合は、2016年度調査～2018年度調査と比較すると、今年度調査では若干上昇している。

<遠隔地への就職活動への配慮>

- ・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、「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が約6割となっている。これは2018年度調査と概ね同様の結果である。

<クールビズでの就職活動>

- ・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「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」を合わせた割合が約 6 割で、2016 年度調査～2018 年度調査と概ね同様の結果となっている。

<留学経験者への配慮>

- ・留学の予定等に影響があったかについては、約 2 割が「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、留学を取りやめた」と回答しており、2016 年度調査～2018 年度調査と概ね同様の結果となっている。
- ・就職・採用活動期間中に留学を実際に行っていた者が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な配慮があったかについては、約 4 割が「多くの企業で配慮していた」又は「ある程度の企業で配慮していた」と回答しており、2016 年度調査～2018 年度調査と比較して若干低下している。
- ・留学と採用選考の時期が重なることで、面接日程の配慮を求めた際の対応状況について、「配慮を求めた企業のほぼ全てが対応してくれた」と「対応してくれた企業のほうが多い」を合わせた回答割合は約 7 割となっており、2016 年度調査～2018 年度調査と比較して若干上昇している。

<教育実習受講者への配慮>

- ・教育実習の予定等に影響があったかについては、約 2 割が「教育実習をする予定があったが、就職・採用活動の設定時期により、教育実習を取りやめた」と回答しており、2016 年度調査～2018 年度調査と比較して若干低下している。
- ・就職・採用活動期間中に教育実習を実際に受けていた者が就職を希望した企業において、就職活動が教育実習の妨げにならないような配慮があったかについては、約 5 割が「多くの企業で配慮していた」又は「ある程度の企業で配慮していた」と回答しており、2018 年度調査と比較して若干低下している。
- ・教育実習と採用選考の時期が重なることで、面接日程の配慮を求めた際の対応状況について、「配慮を求めた企業のほぼ全てが対応してくれた」と「対応してくれた企業のほうが多い」を合わせた回答割合は約 7 割となっており、2016 年度調査～2018 年度調査と比較して若干上昇している。

<ハラスメント行為>

- ・他の企業等への就職活動の終了を強制するようなハラスメント的な行為（いわゆる「オワハラ」）を受けた経験について、約 1 割が「ある」と回答しており、2015 年度調査～2018 年度調査と比較すると若干低下している。
- ・企業等からの「オワハラ」で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）」との回答割合が約 7 割となっている。
- ・「オワハラ」を受けた時期は「5 月後半」と、「6 月前半」の回答割合がそれぞれ約 3 割となっている。2016 年度調査～2018 年度調査と比較すると、「5 月後半」の回答割合が上昇し、「6 月前半」の回答割合が低下している。
- ・就職活動の過程でセクシュアルハラスメント行為を受けた経験について、「ある」の回答割合は約 2%となっている。
- ・セクシュアルハラスメント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」の回答が約 5 割、「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。