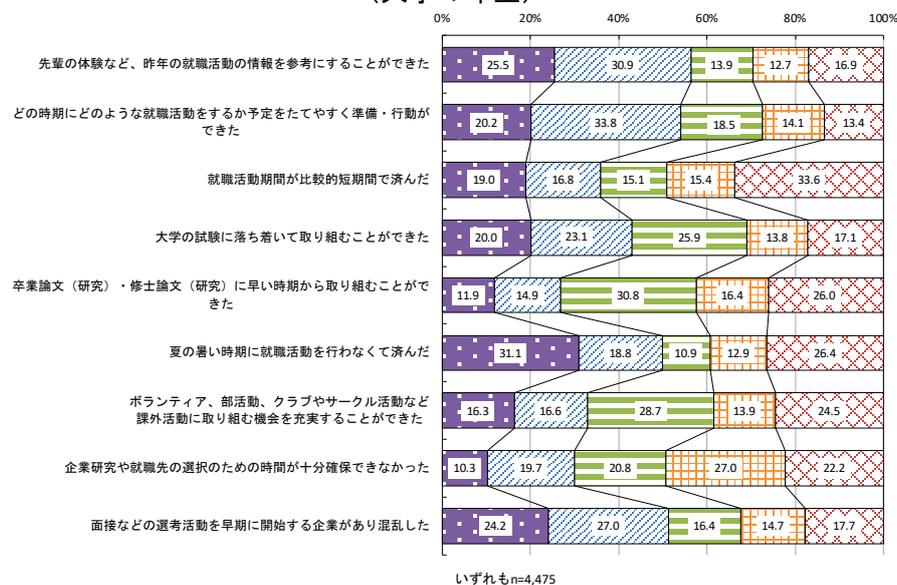
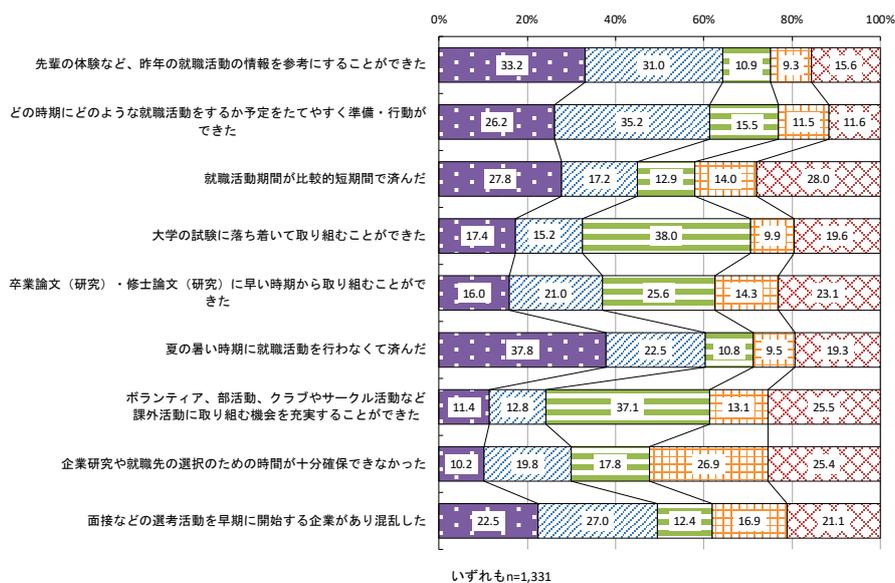


調査項目	大学4年生の回答		大学院2年生の回答	
	「そう思う」+ 「どちらかといえばそう思う」	「そう思わない」+「どちらか といえばそう思わない」	「そう思う」+ 「どちらかといえばそう思う」	「そう思わない」+「どちらか といえばそう思わない」
昨年の就職活動の情報を参考にすることができた	56.4%	29.7%	64.2%	24.9%
予定をたてやすく準備・行動ができた	54.0%	27.5%	61.4%	23.1%
就職活動期間が比較的短期間で済んだ	35.8%	49.1%	45.0%	42.0%
夏の暑い時期に就職活動を行わなくて済んだ	49.8%	39.3%	60.4%	28.8%
選考活動を早期に開始する企業があり混乱した	51.2%	32.3%	49.5%	38.1%

(大学4年生)



(大学院2年生)

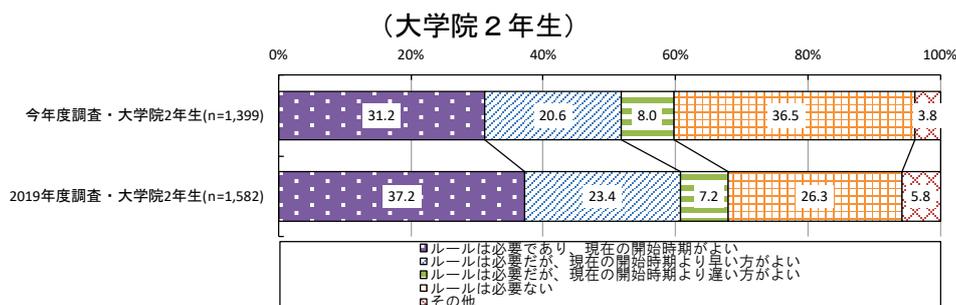
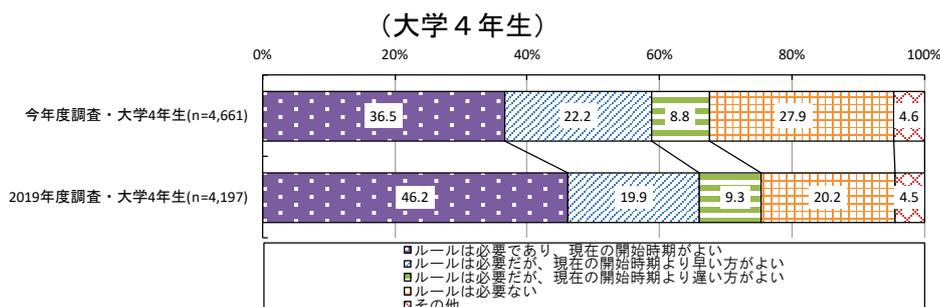
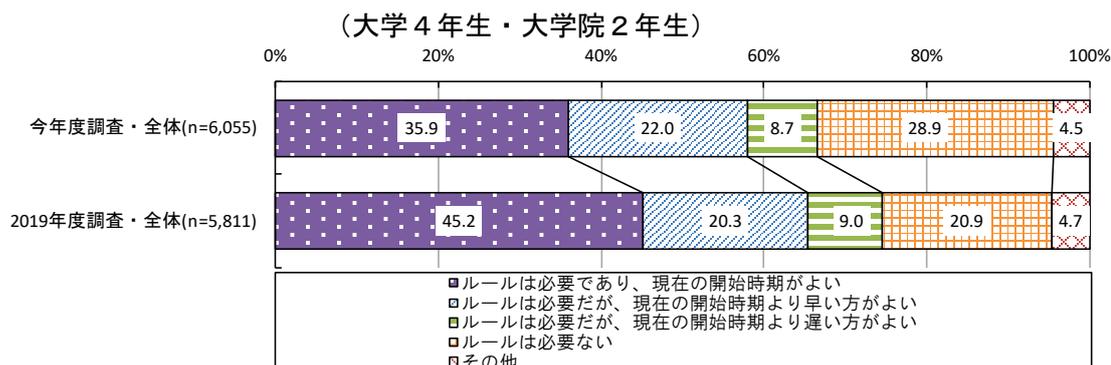


(注) 四捨五入により、複数の選択肢の回答を合わせた結果について、グラフに掲載した個々の選択肢の回答割合を足し合わせたものと小数点以下第1位の値が一致しない場合がある。

就活ルールに関する考え

就職・採用活動開始時期、いわゆる「就活ルール」（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）に関する考えについて、「ルールが必要」の回答割合は約7割となっている。そのうち、「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」の回答割合が最も高く、全体の約4割となっている。

2019年度調査と比較すると、「ルールは必要ない」の割合が高くなっている。



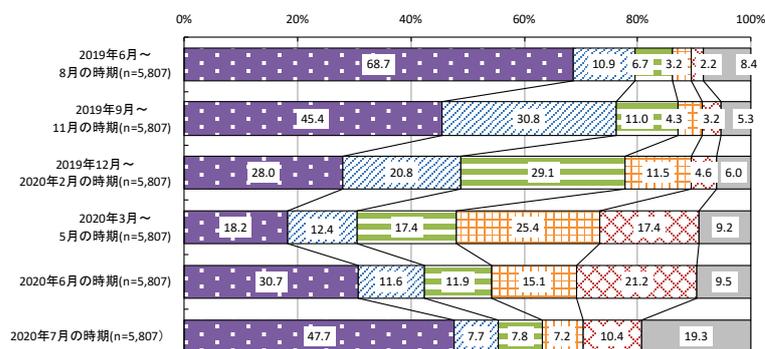
(注) 2015年度～2018年度の調査では当該設問について調査を実施していない。

就職活動と学修時間確保の状況

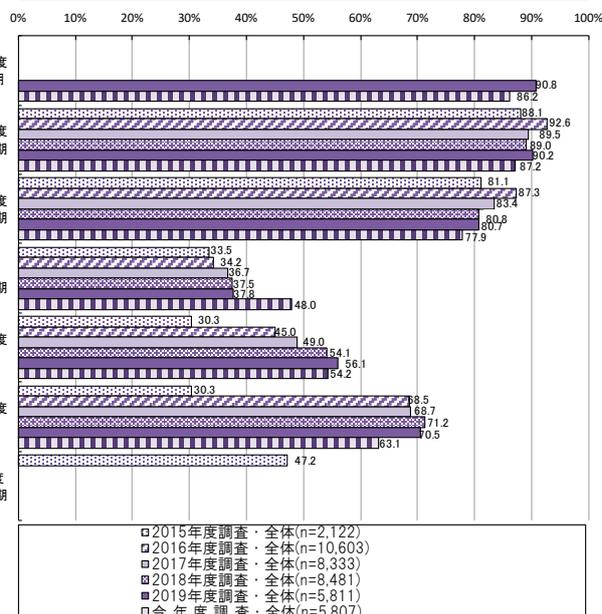
「十分学修時間を確保できた」、「必要な学修時間は確保できた」、「一定の学修時間は確保できた」のいずれかを回答した割合は、広報活動開始時期前の2月までは約8割～9割と高いが、広報活動開始時期後の3月～5月や採用選考活動開始時期後の6月には約5割まで低下し、7月には約6割へと上昇している。

2016年度～2019年度と比較すると、卒業・修了前年度の3月～卒業・修了年度の5月については、学修時間が確保できたとの回答割合が上昇し、6月・7月では低下している。

(大学4年生・大学院2年生)



- 就職活動の影響をほとんど受けることなく十分学修時間を確保できた
- 就職活動に少し時間を割くことがあったが、必要な学修時間は確保できた
- 就職活動に時間を割くことがあったが、一定の学修時間は確保できた
- 就職活動に時間を取られ、あまり学修時間が確保できなかった
- 就職活動によりほとんど学修時間の確保ができなかった
- 就職活動に時間を取られたが、学修時間への影響はなかった



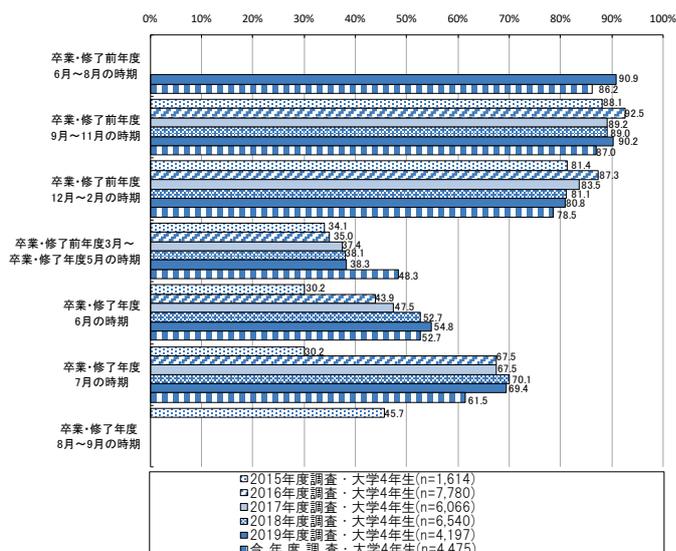
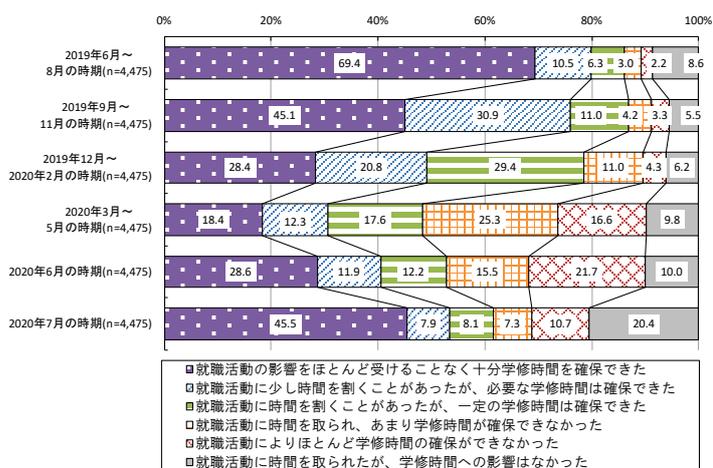
- 2015年度調査・全体(n=2,122)
- 2016年度調査・全体(n=10,603)
- 2017年度調査・全体(n=8,333)
- 2018年度調査・全体(n=8,481)
- 2019年度調査・全体(n=5,811)
- 今年度調査・全体(n=5,807)

(注1) 「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

(注2) 「卒業・修了前年度6月～8月の時期」に関する項目は、2015年度～2018年度の調査では設定していない。

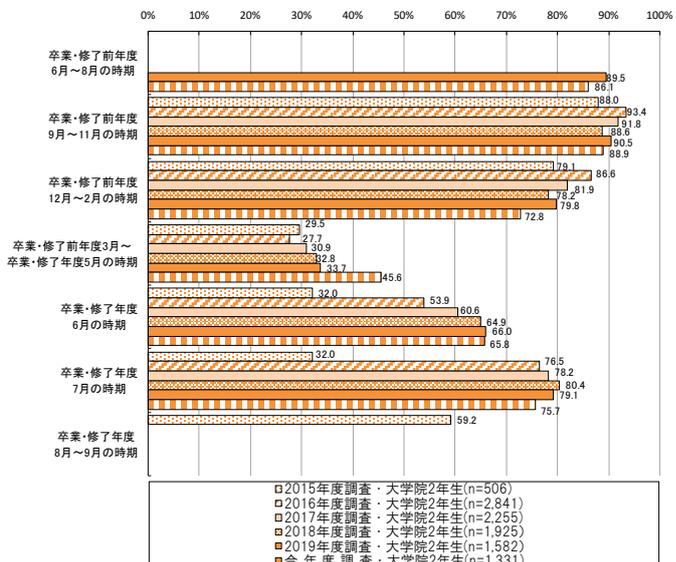
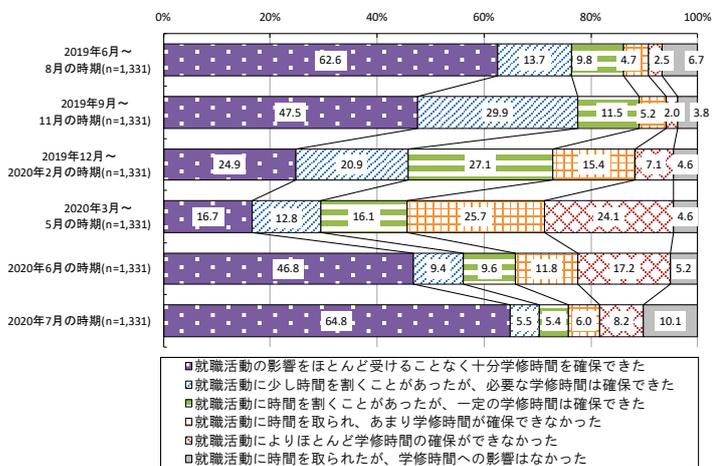
(注3) 卒業・修了年度の「6月の時期」「7月の時期」は、2015年度は「6月～7月の時期」として調査を実施（図表にはそれぞれ同じ値を掲載）

(大学4年生)



- (注1) 「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
- (注2) 「卒業・修了前年度6月～8月の時期」に関する項目は、2015年度～2018年度の調査では設定していない。
- (注3) 卒業・修了年度の「6月の時期」「7月の時期」は、2015年度は「6月～7月の時期」として調査を実施(図表にはそれぞれ同じ値を掲載)

(大学院2年生)

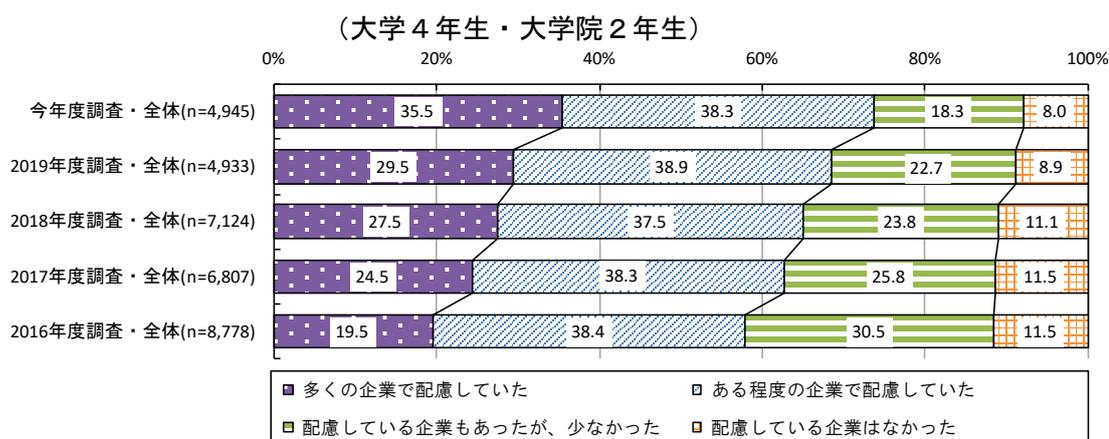


- (注1) 「十分学修時間を確保できた」「必要な学修時間は確保できた」「一定の学修時間は確保できた」のいずれかを回答した割合
- (注2) 「卒業・修了前年度6月～8月の時期」に関する項目は、2015年度～2018年度の調査では設定していない。
- (注3) 卒業・修了年度の「6月の時期」「7月の時期」は、2015年度は「6月～7月の時期」として調査を実施(図表にはそれぞれ同じ値を掲載)

企業による学生の学業等への配慮

学生の学業等への配慮について、「よくわからない」と回答した者を除くと、説明会や面接等の日程に関しては約7割、個別の面接日時等の設定に関しては約8割が、「多くの企業」又は「ある程度の企業」で、企業から配慮がされていたと回答している。2016年度～2019年度に比べ、この割合は上昇している。

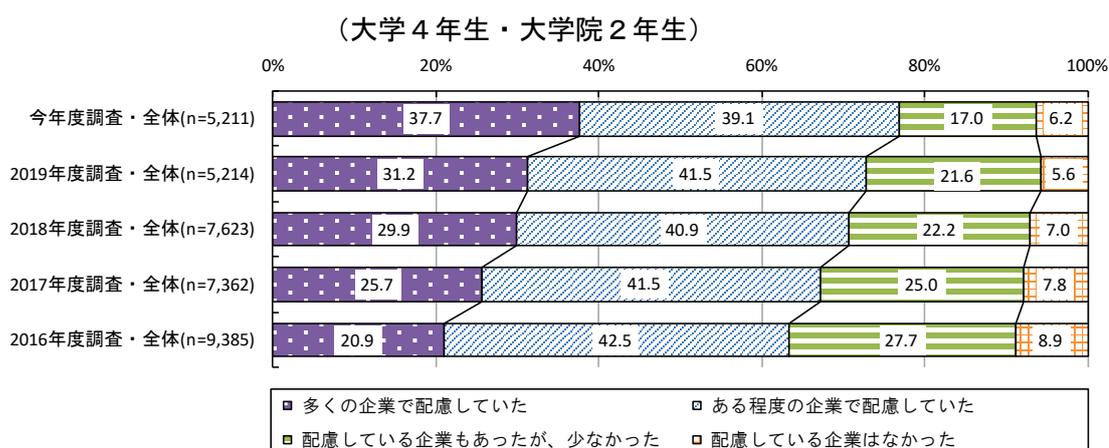
説明会や面接等の日程・時間帯等



(注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されていましたか」という設問への回答で、「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。

(注2) 2015年度は当該設問について調査を実施していない。

個別の面接日時等

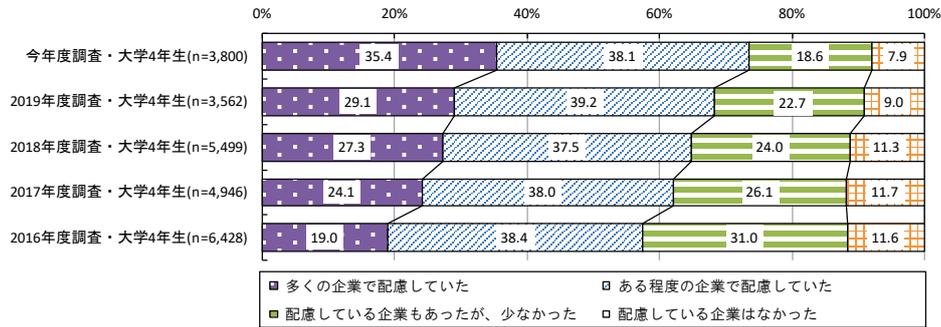


(注1) 就職活動を行った企業について、「個別の面接日時等の設定に当たり、就職活動が授業・試験等の妨げにならないよう、連絡が余裕をもって行われたり、土日や平日夕方などの対応があったり、日程の候補が複数提示されたり、学生の要望を聞いたりするなどの配慮がありましたか」という設問への回答で、「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者は除いて集計した。

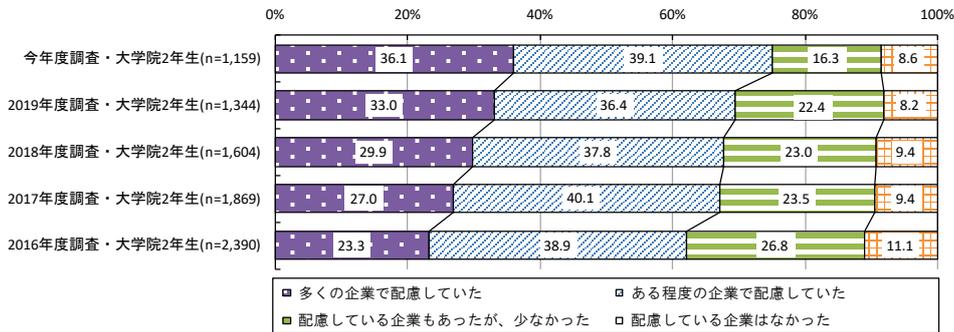
(注2) 2015年度は当該設問について調査を実施していない。

説明会や面接等の日程・時間帯等

(大学4年生)

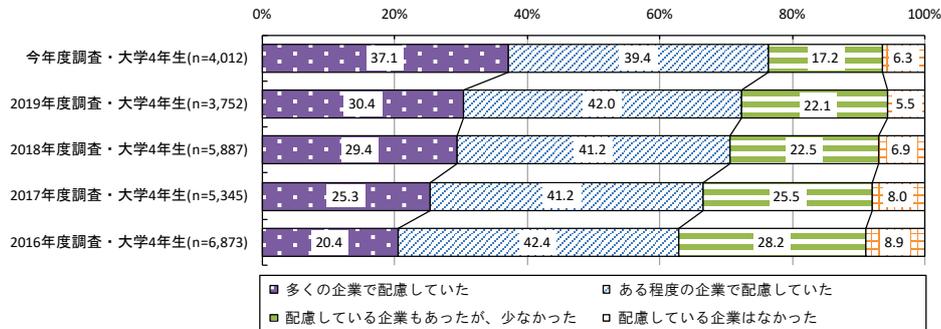


(大学院2年生)

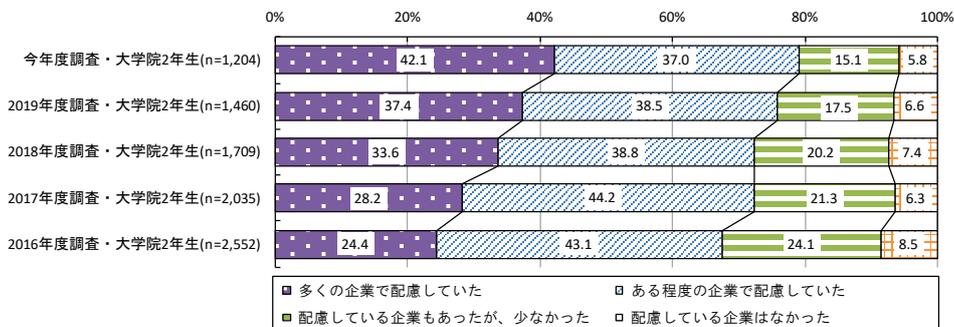


個別の面接日時等

(大学4年生)



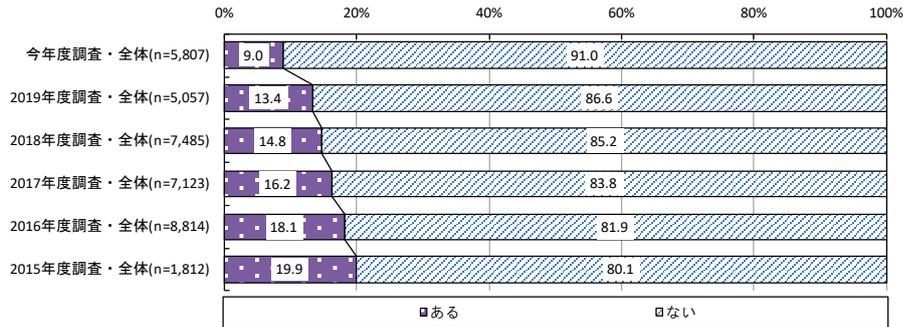
(大学院2年生)



他の企業等への就職活動の終了を強要する ハラスメント的な行為（いわゆる「オワハラ」）の有無

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～2019年度調査と比較すると低下している。

企業から「オワハラ」を受けた経験の有無
(大学4年生・大学院2年生)

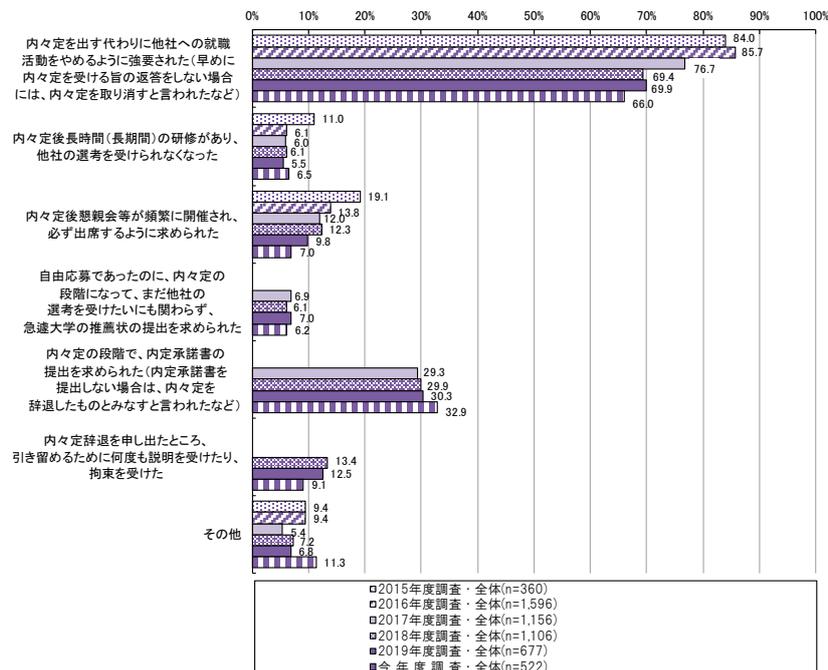


(注) 内々定を1社以上から受けた者を集計の対象とした。

「オワハラ」の内容

「オワハラ」の内容は、「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。

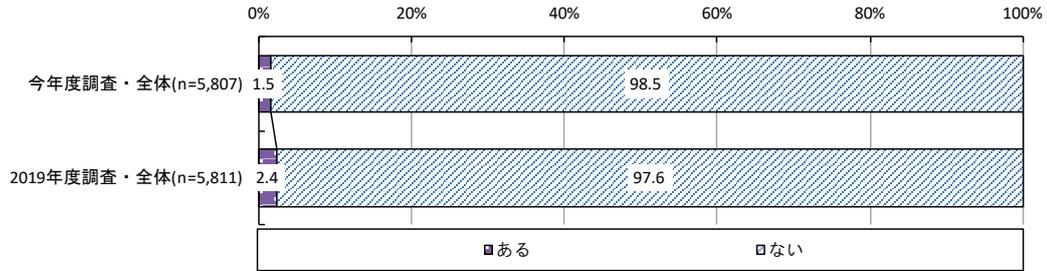
「オワハラ」の内容
(大学4年生・大学院2年生)



セクシュアルハラスメント行為の有無

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 1.5%となっている。

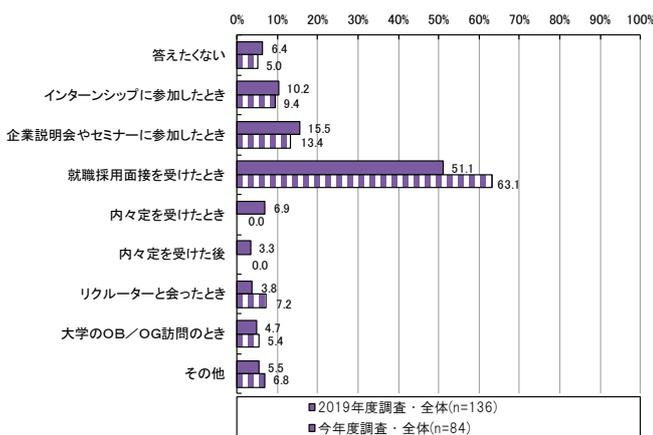
セクシュアルハラスメント行為を受けた経験の有無
(大学4年生・大学院2年生)



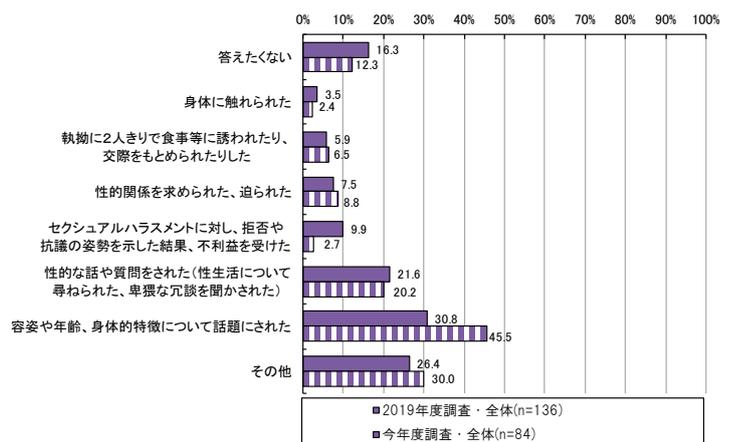
セクシュアルハラスメント行為を受けたタイミング・内容

セクシュアルハラスメント行為を受けたタイミングは、「就職採用面接を受けたとき」の回答が約 6 割、「企業説明会やセミナーに参加したとき」が約 1 割となっている。
行為の内容は、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が約 5 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。

行為を受けたタイミング
(大学4年生・大学院2年生)



行為の内容
(大学4年生・大学院2年生)



(注) 2015年度～2018年度の調査ではセクシュアルハラスメント行為に関する各設問について調査を実施していない。