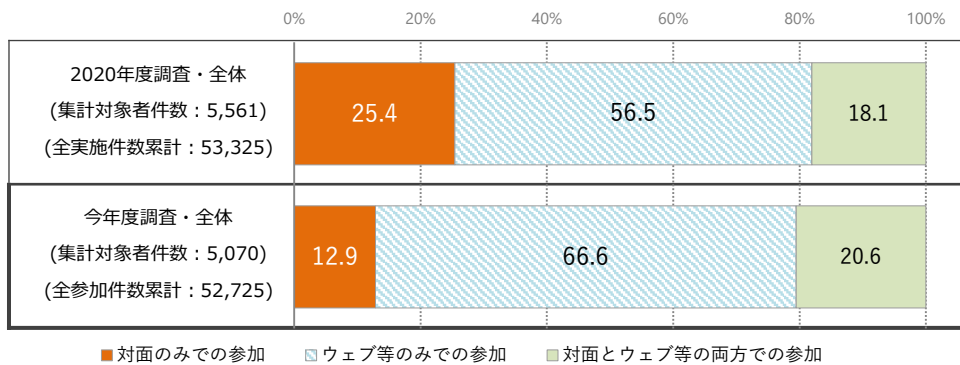


## 採用面接の参加方法

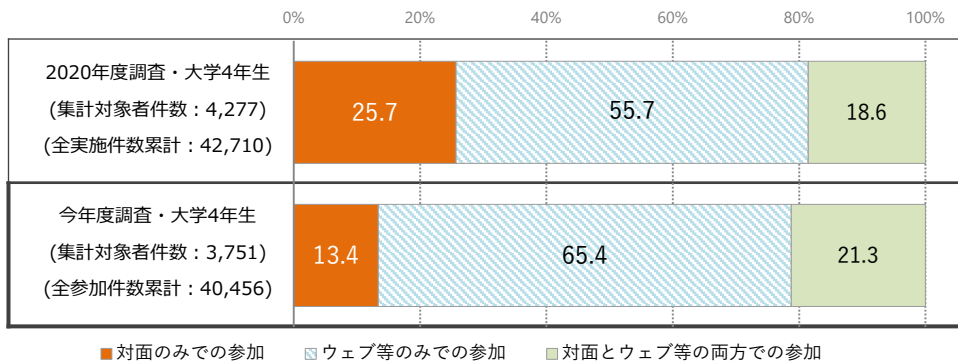
採用面接について実施された方法すべての企業数を累計し、実施方法別の件数が占める割合を集計したところ、「ウェブ等のみでの実施」が最も多く約7割となっている。

2020年度調査と比較すると、「ウェブ等のみでの参加」が高まっている。

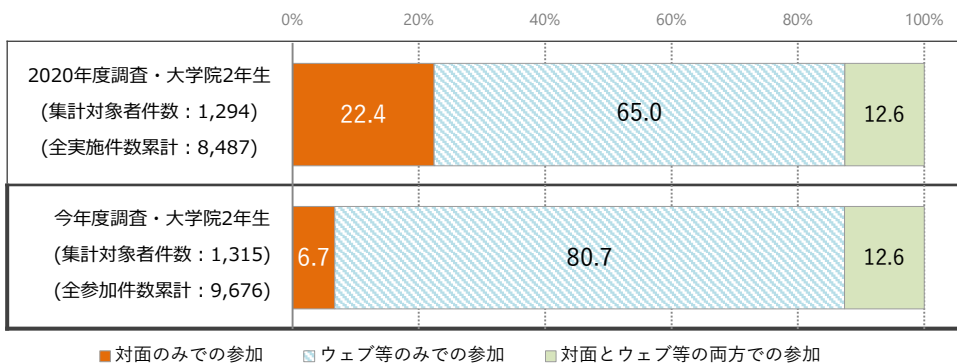
### 全体



### 大学4年生



### 大学院2年生

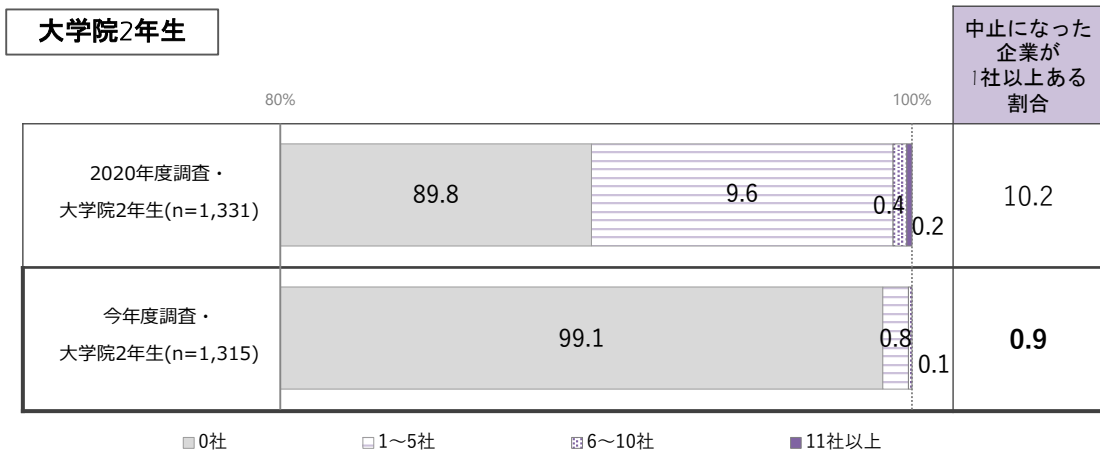
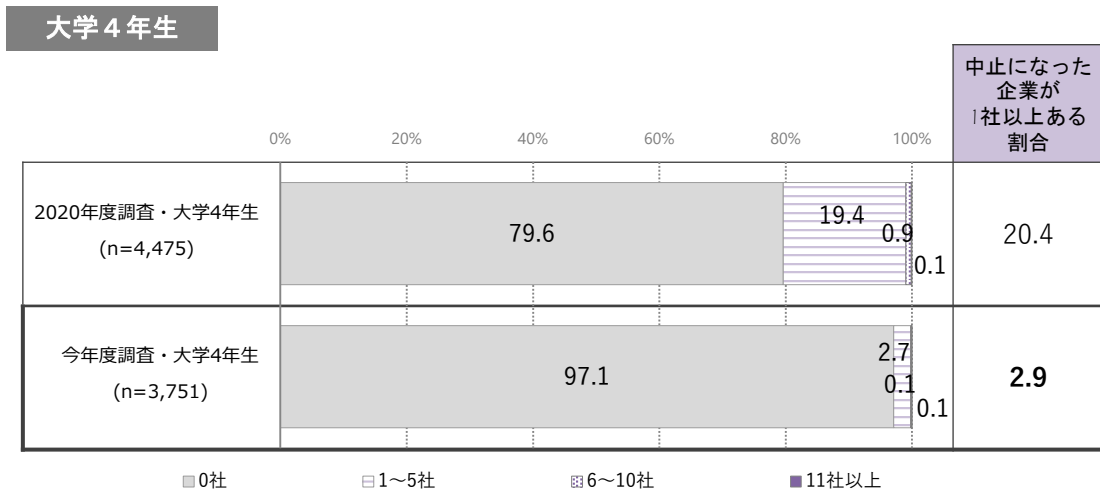
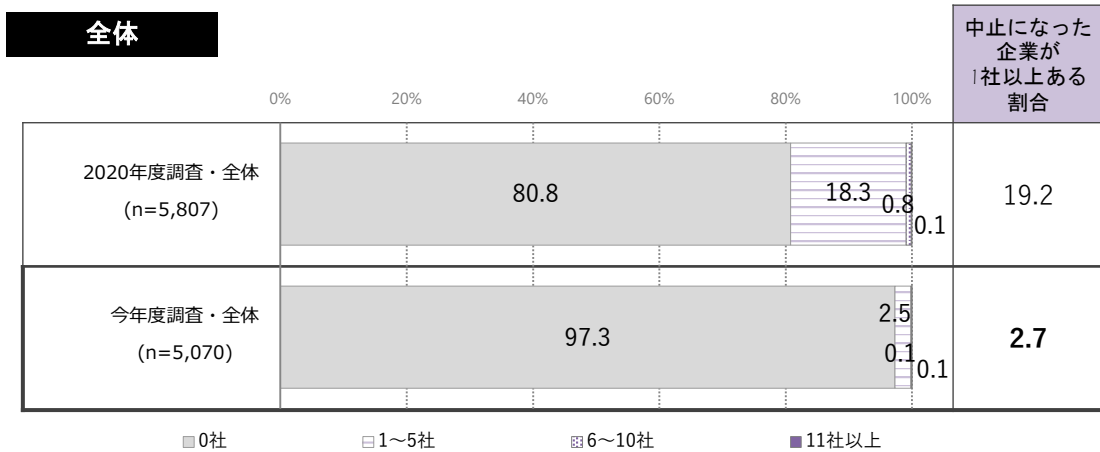


※全参加件数は、各方法で実施したと回答した件数を合計した数。

## 採用面接の中止

受けることが予定されていた企業の採用面接で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で実施が中止になったものについて、1社以上であった者が3%程度となっている。

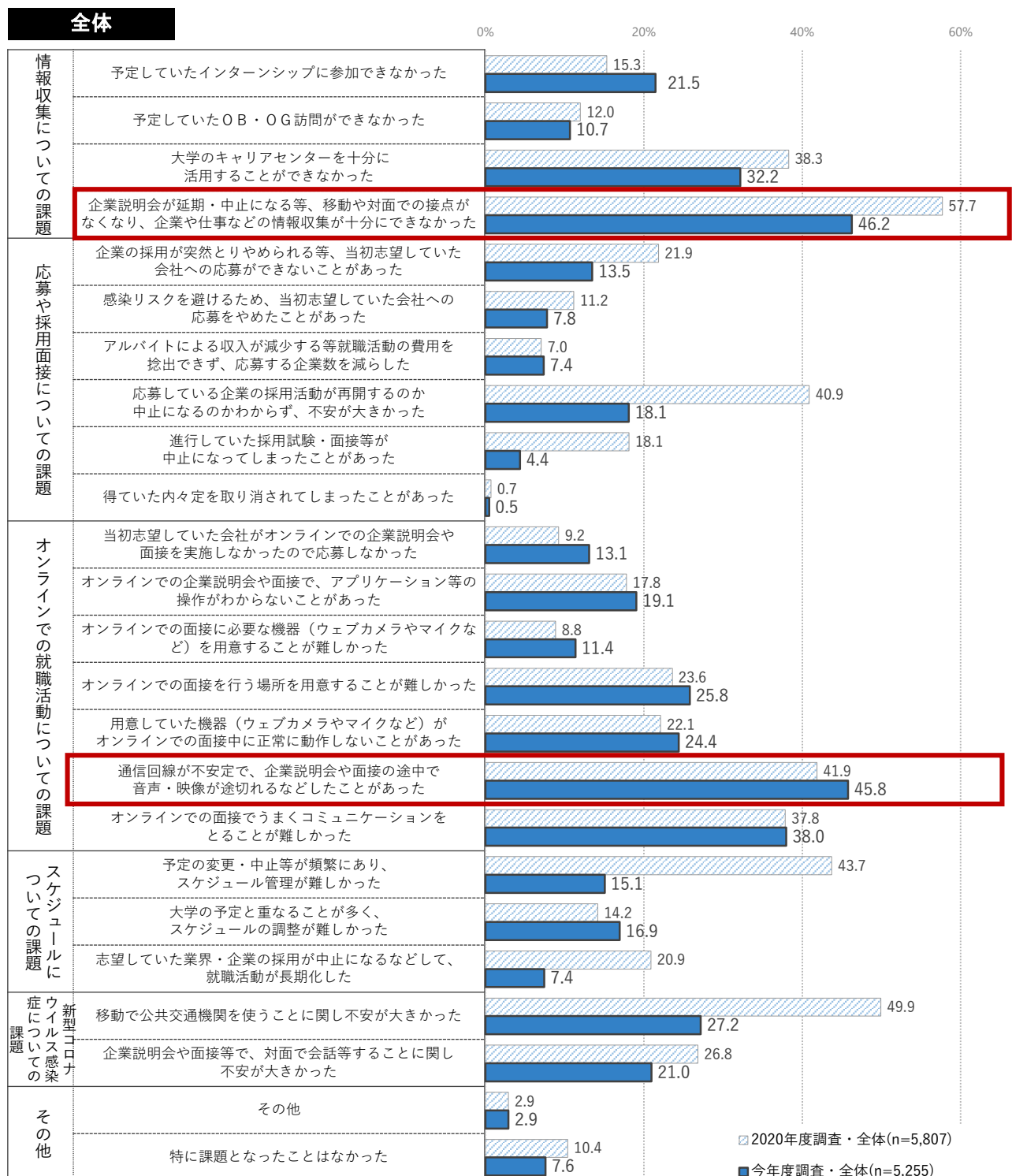
2020年度調査と比較すると、1社以上であった者が低くなっている。



## 就職活動に関する新型コロナウイルス感染症による課題

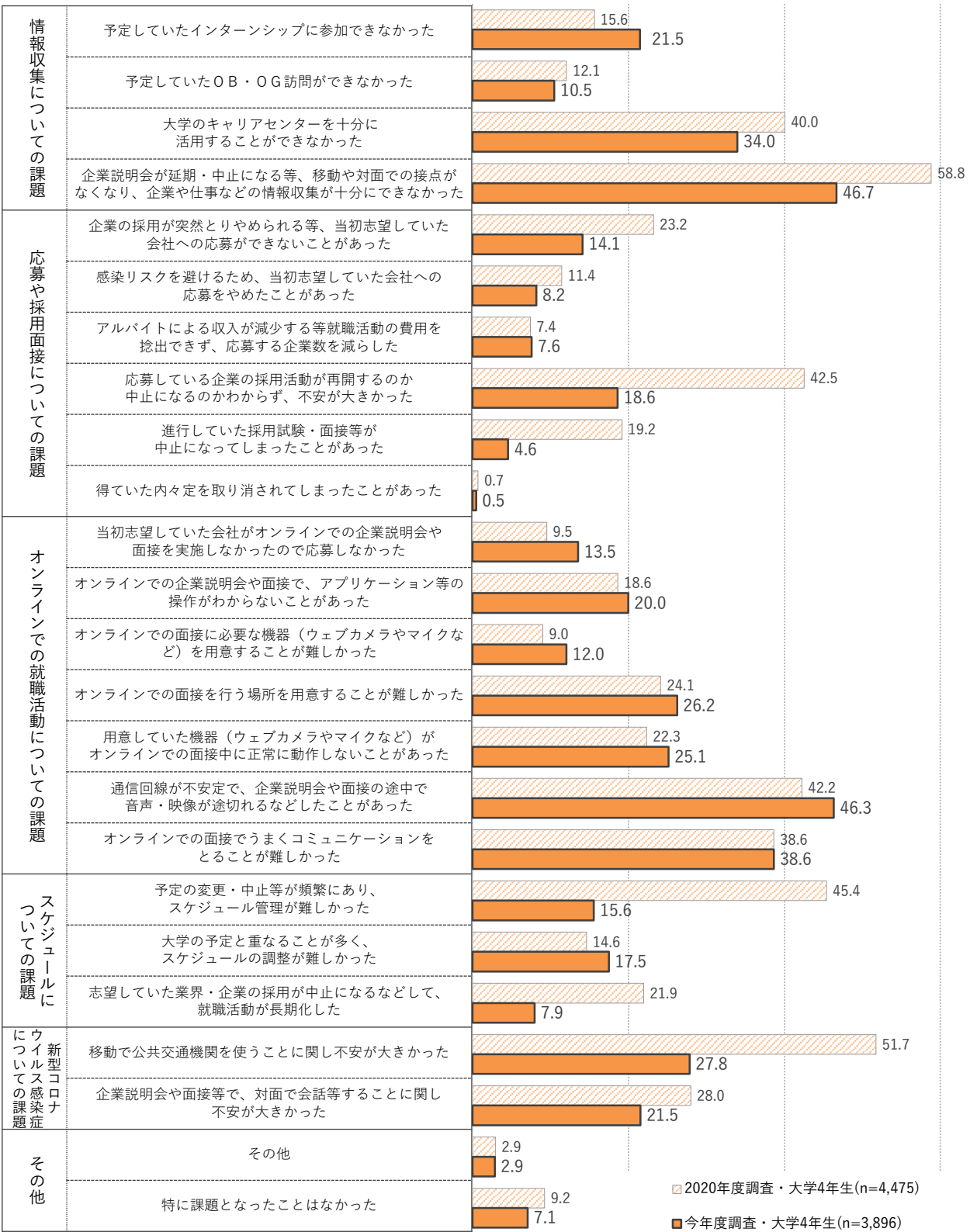
新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、課題になったこととして、「企業説明会が延期・中止になる等、移動や対面での接点がなくなり、企業や仕事などの情報収集が十分にできなかった」、「通信回線が不安定で、企業説明会や面接の途中で音声・映像が途切れるなどしたことがあった」の回答割合が約5割と高かった。

2020年度調査と比べると、「移動で公共交通機関を使うことに関し不安が大きかった」、「予定の変更・中止等が頻繁にあり、スケジュール管理が難しかった」、「応募している企業の採用活動が再開するのか中止になるのかわからず、不安が大きかった」については、20%以上低くなっている。

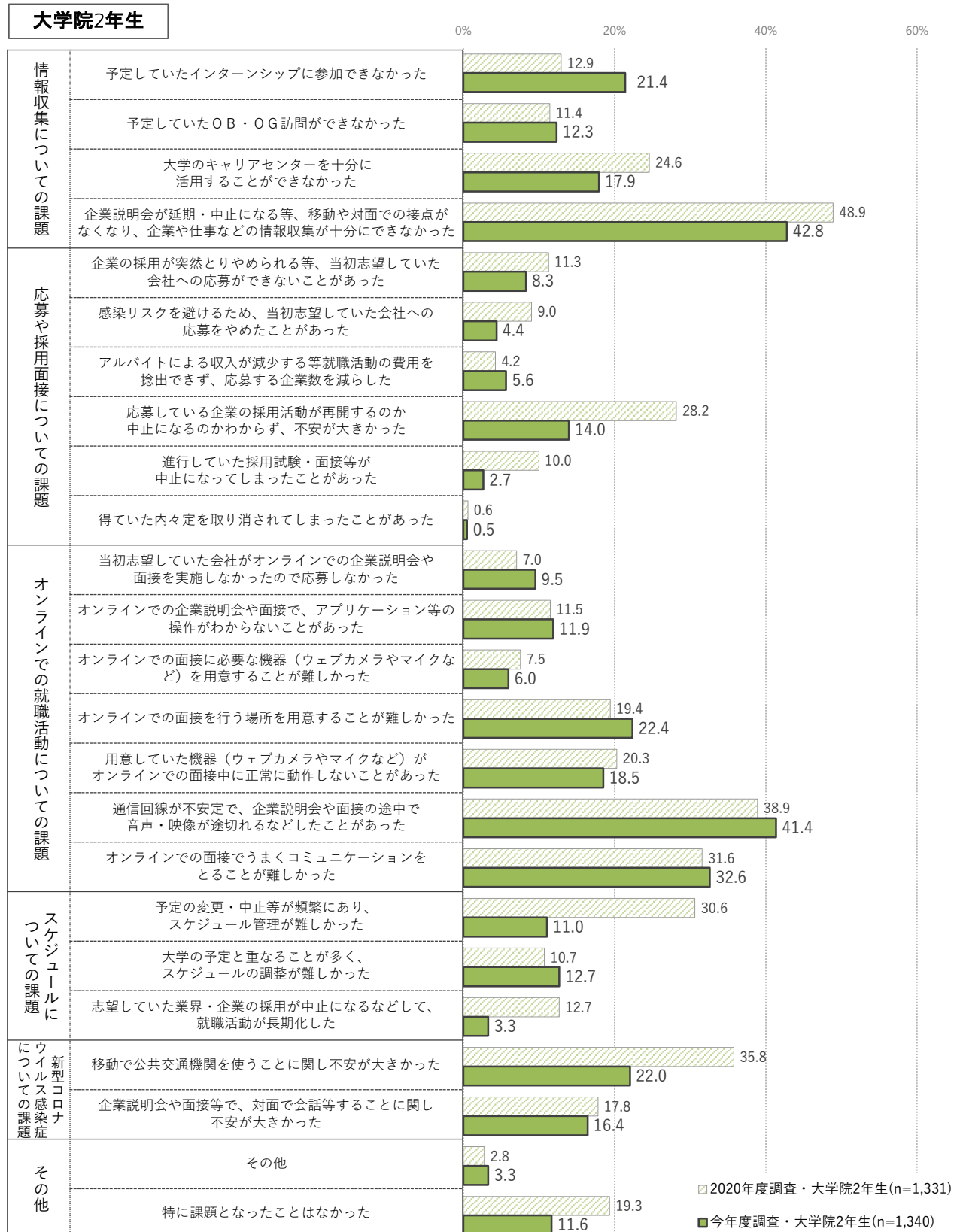


# 就職活動に関する新型コロナウイルス感染症による課題

## 大学4年生

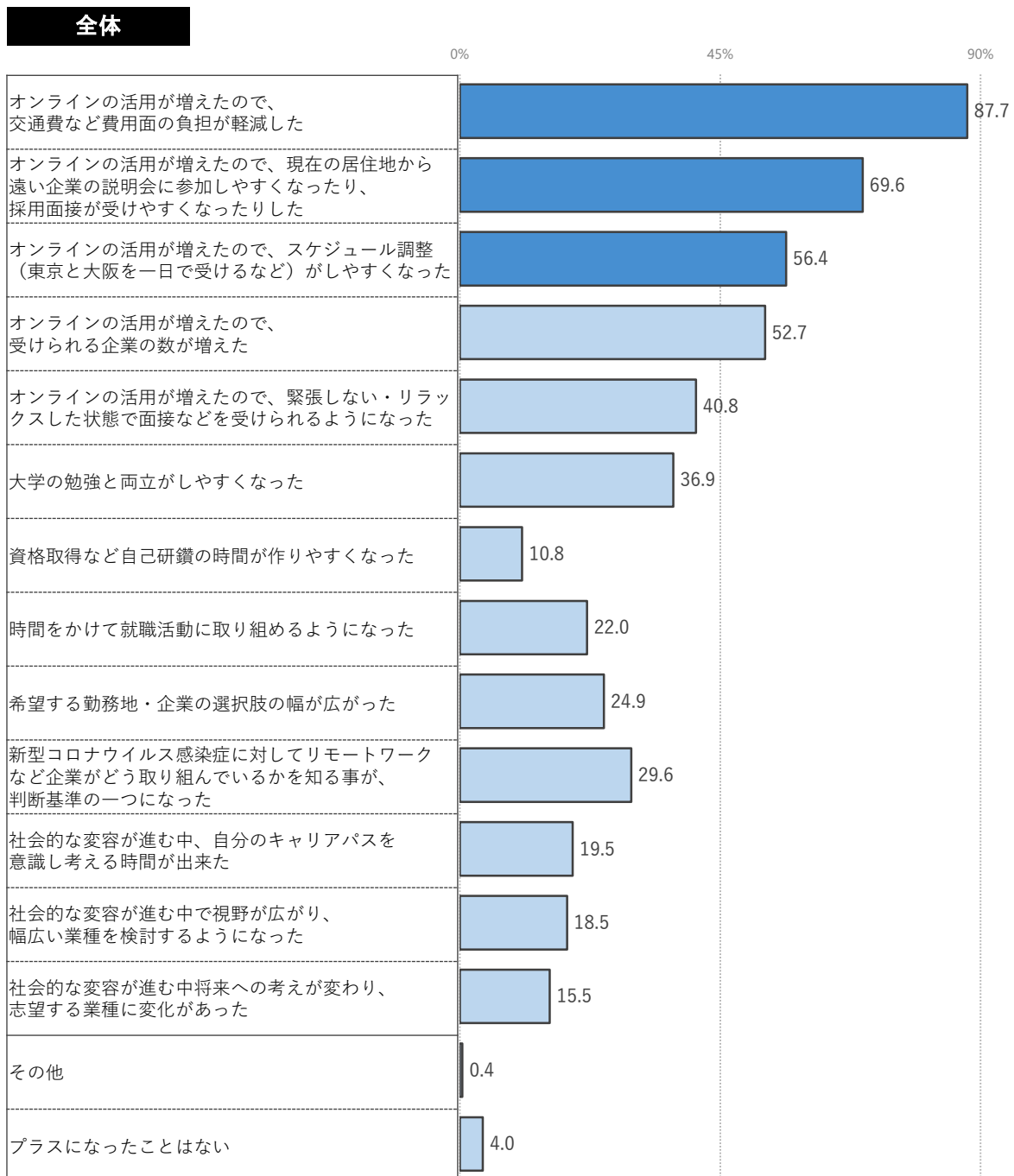


## 就職活動に関する新型コロナウイルス感染症による課題



新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり社会的な変容が進む中で、想定していたよりもプラスになった・メリットになったこととして、「オンラインの活用が増えたので、交通費などの費用面の負担が軽減した」が約9割と最も高く、次いで「オンラインの活用が増えたので、現在の居住地から遠い企業の説明会に参加しやすくなったり、採用面接が受けやすくなったりした」が約7割、「オンラインの活用が増えたので、スケジュール調整がしやすくなった」が約6割と高かった。

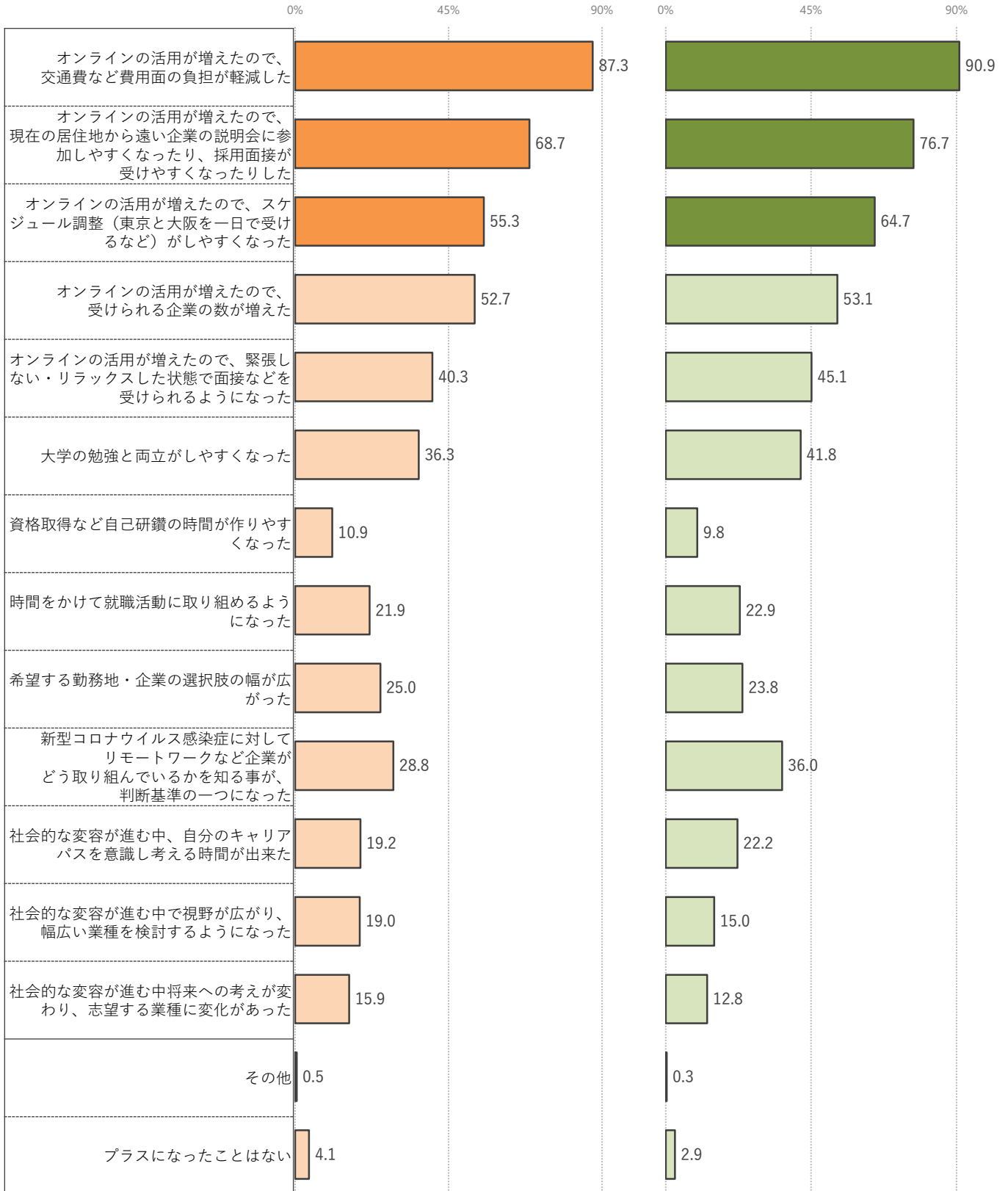
一方、「プラスになったことはない」は4%程度となった。



## 新型コロナウイルス感染症による社会的な変容が就職活動に与えたメリット

大学4年生 (n=3,896)

大学院2年生 (n=1,340)



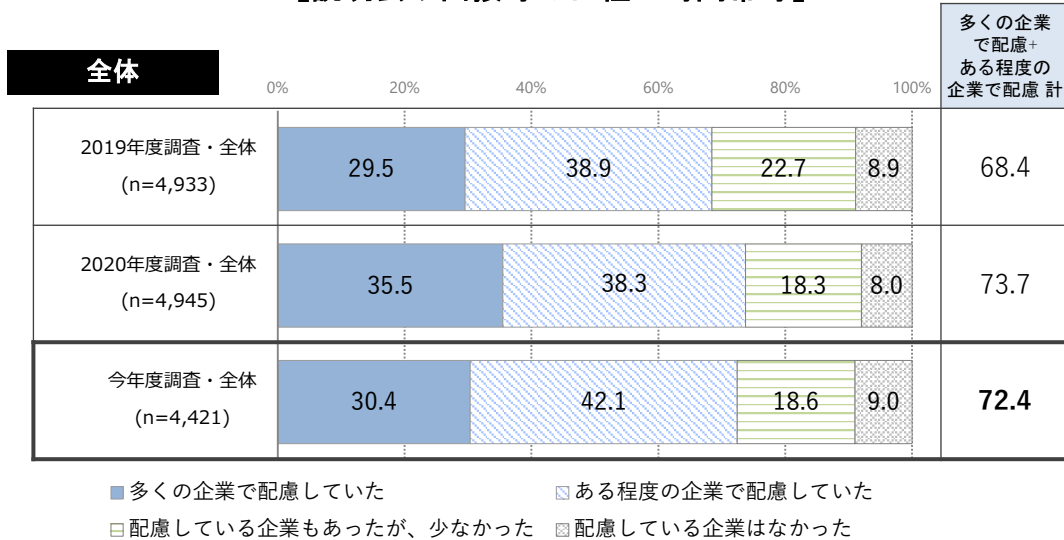


企業による学生の学業等への配慮

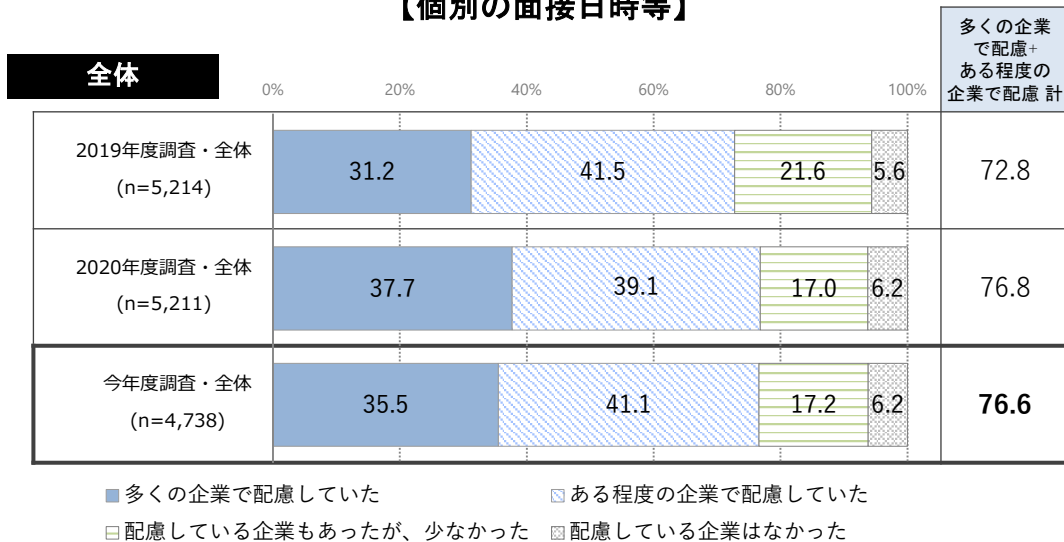
説明会や面接等の日程に関しては約7割、個別の面接日時等の設定に関しては約8割が、「多くの企業」又は「ある程度の企業」で、企業から配慮がされていたと回答している。

2020年度調査と比べると、ほぼ同様の結果となっている。

【説明会や面接等の日程・時間帯等】



【個別の面接日時等】



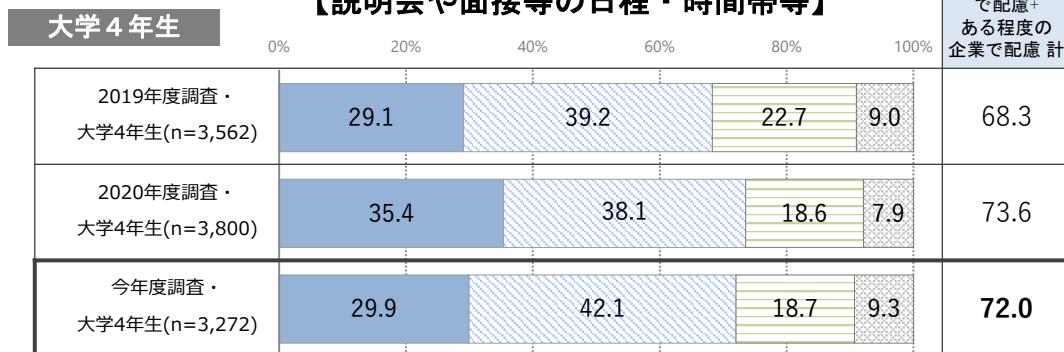
※就職活動を行った企業について、「個別の面接日時等の設定に当たり、就職活動が授業・試験等の妨げにならないよう、連絡が余裕をもって行われたり、土日や平日夕方などの対応があったり、日程の候補が複数提示されたり、学生の要望を聞いたりするなどの配慮がありましたか」という設問に対して、「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者は除いて集計した。

※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。

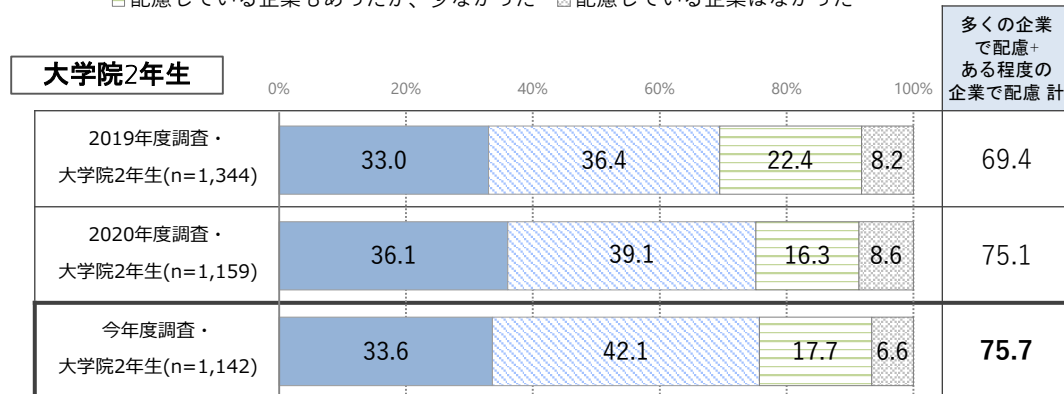


## 企業による学生の学業等への配慮

### 【説明会や面接等の日程・時間帯等】

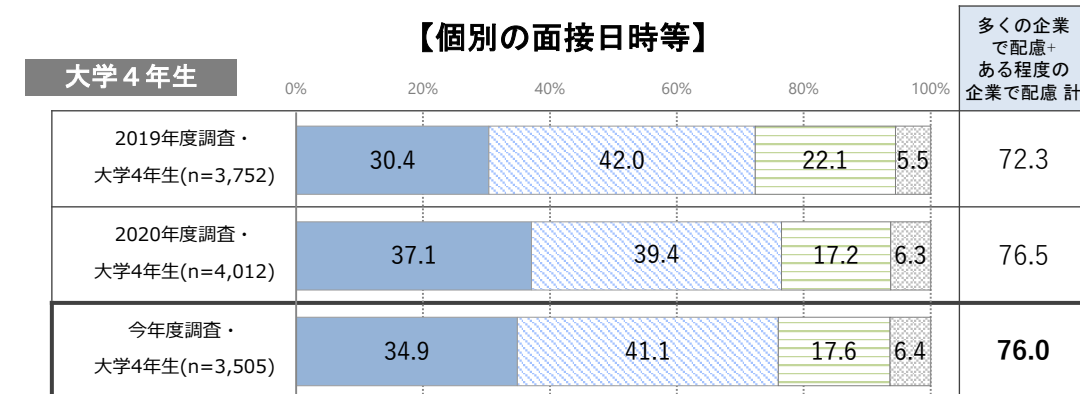


■ 多くの企業で配慮していた      □ ある程度の企業で配慮していた  
 □ 配慮している企業もあったが、少なかった      □ 配慮している企業はなかった

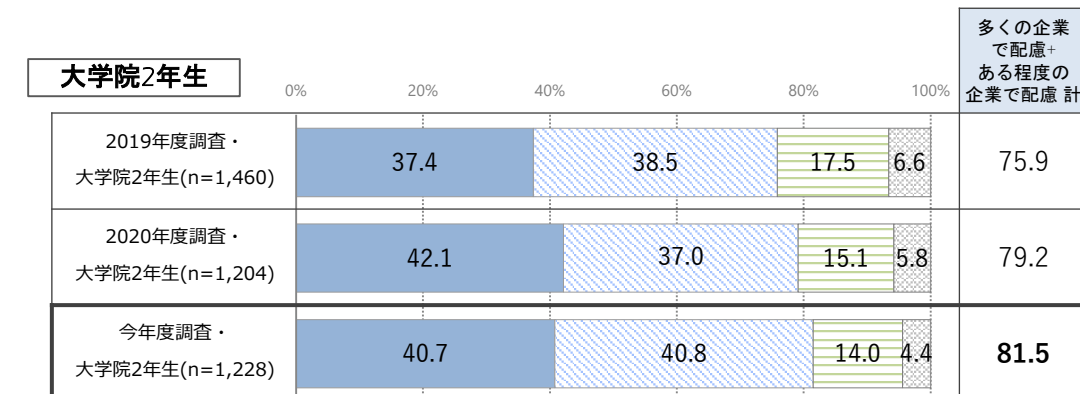


■ 多くの企業で配慮していた      □ ある程度の企業で配慮していた  
 □ 配慮している企業もあったが、少なかった      □ 配慮している企業はなかった

### 【個別の面接日時等】



■ 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

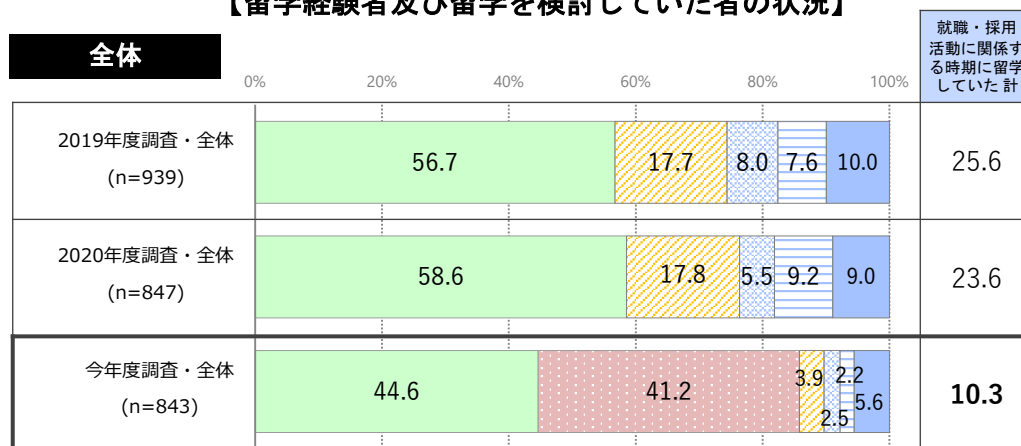
## 留学状況と企業による留学経験者への配慮

留学経験者及び留学を検討していた者のうち、約4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。

一方、約4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、「留学していたが、就職・採用活動の設定時期により留学時間を短くした」、「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」を合わせた「就職・採用活動に関係する時期に留学していた」回答割合は約1割と、2020年度調査と比較して低くなっている。

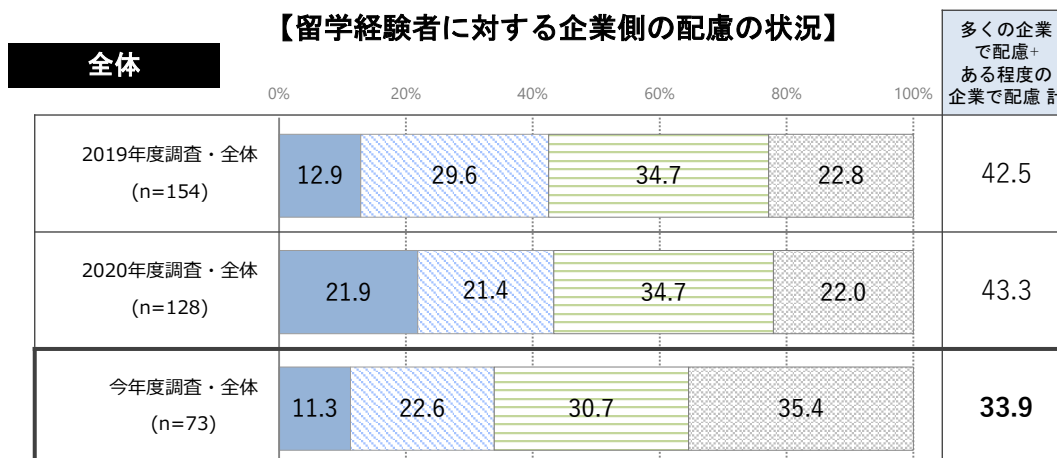
就職を希望した企業において、留学経験者が不利にならないよう留学経験者向けのスケジュールや情報を別途示すなど配慮があったかについて、「わからない」との回答を除くと、約3割が「多くの企業で配慮していた」または「ある程度の企業で配慮していた」と回答している。2020年度調査と比較すると、「多くの企業で配慮していた」の回答割合が低くなっている。

### 【留学経験者及び留学を検討していた者の状況】



- 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、留学を取りやめた
- 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、留学を取りやめた
- 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

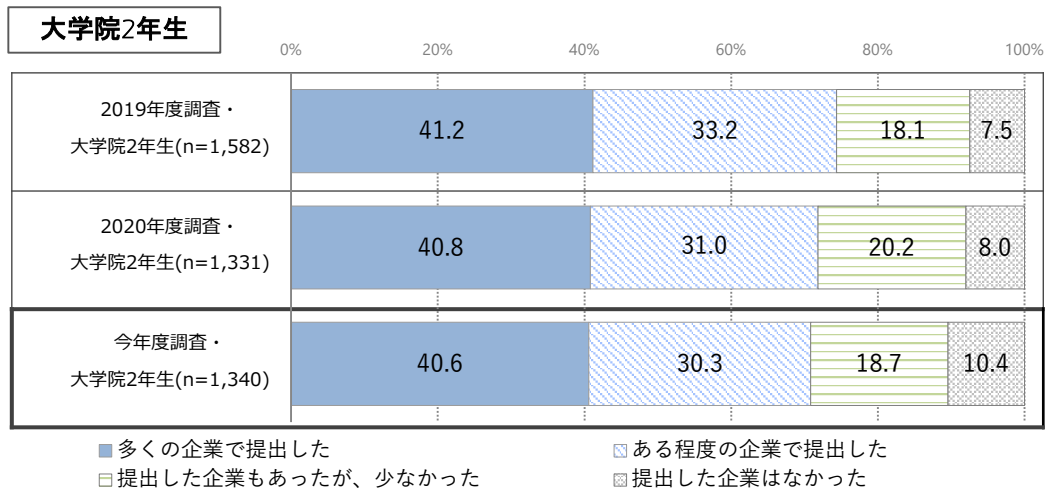
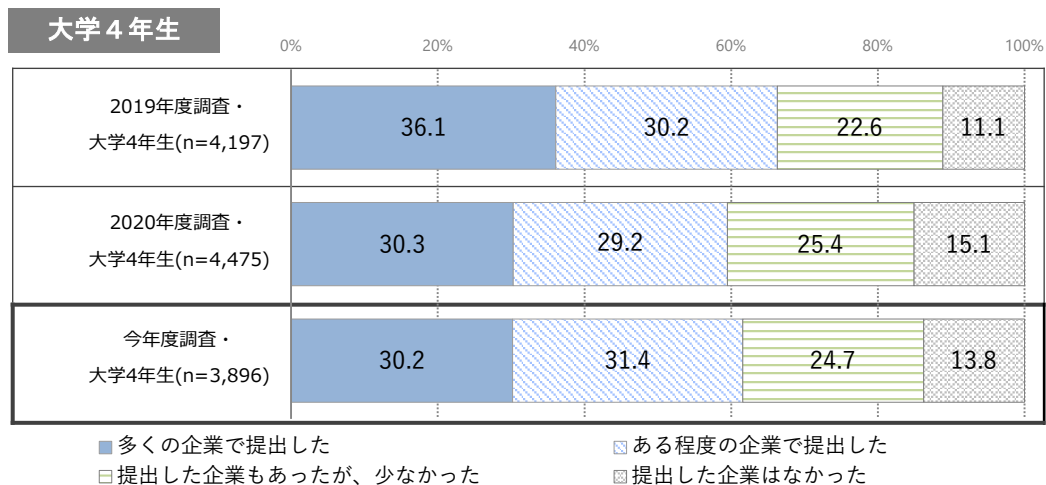
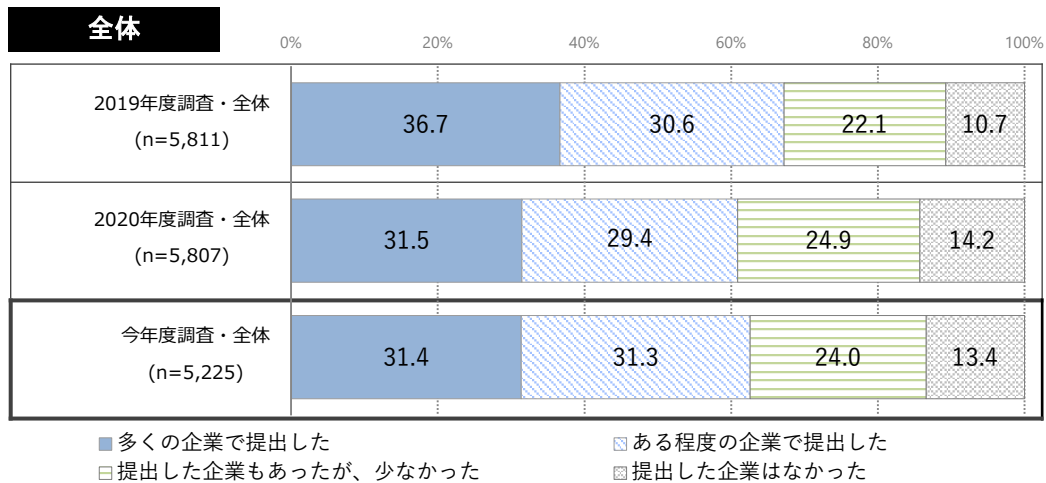
### 【留学経験者に対する企業側の配慮の状況】



- 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

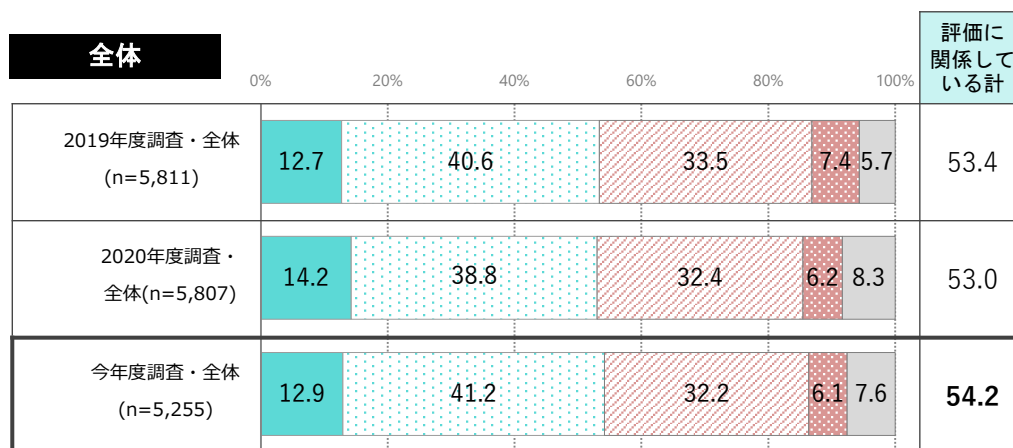
## 履修履歴（成績証明書など）の提出の状況

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」の回答割合は約3割となっている。

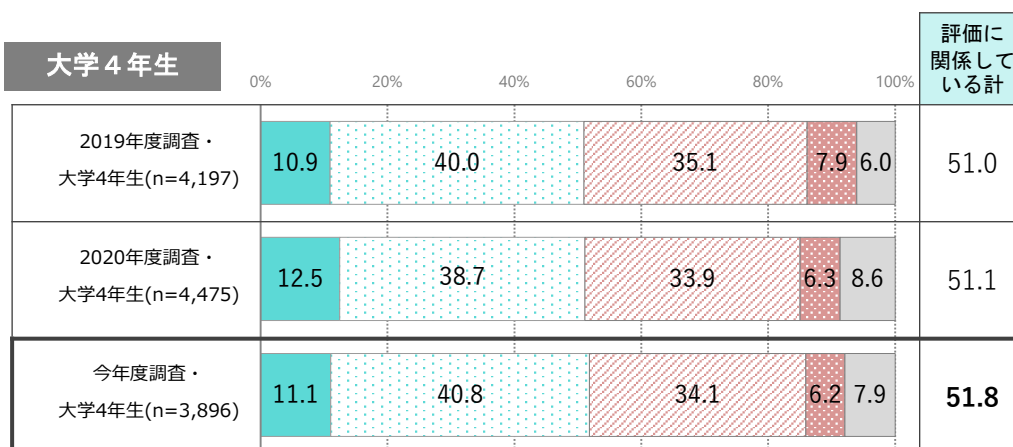


## 採用面接の際の学業や成績等への評価

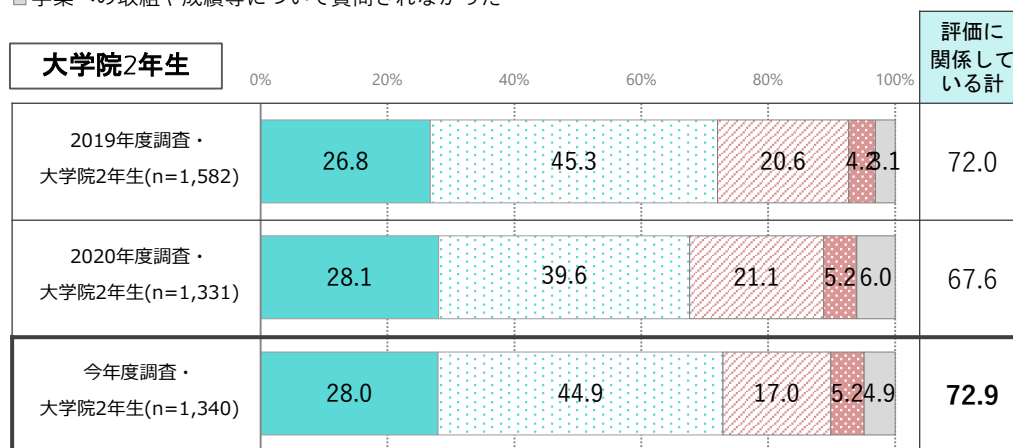
採用面接において、研究・ゼミや専門分野などの学業への取組や成績等の質問などを受け、その内容が採用選考の評価に関係していると感じたかについて、「評価に深く関係していると感じた」と「評価にある程度関係していると感じた」を合わせた割合は約5割となっている。



- 評価に深く関係していると感じた
- 評価にある程度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
- 評価に全く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



- 評価に深く関係していると感じた
- 評価にある程度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
- 評価に全く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



- 評価に深く関係していると感じた
- 評価にある程度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
- 評価に全く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

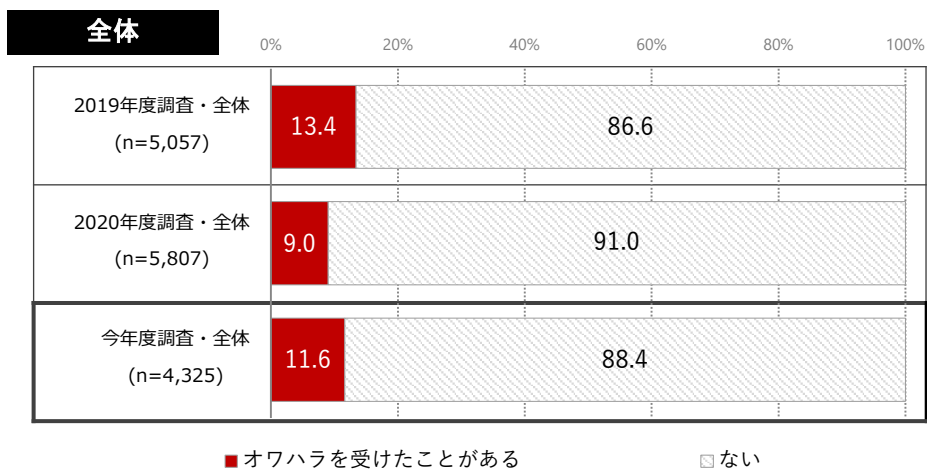
## オワハラの有無と内容

※オワハラ=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

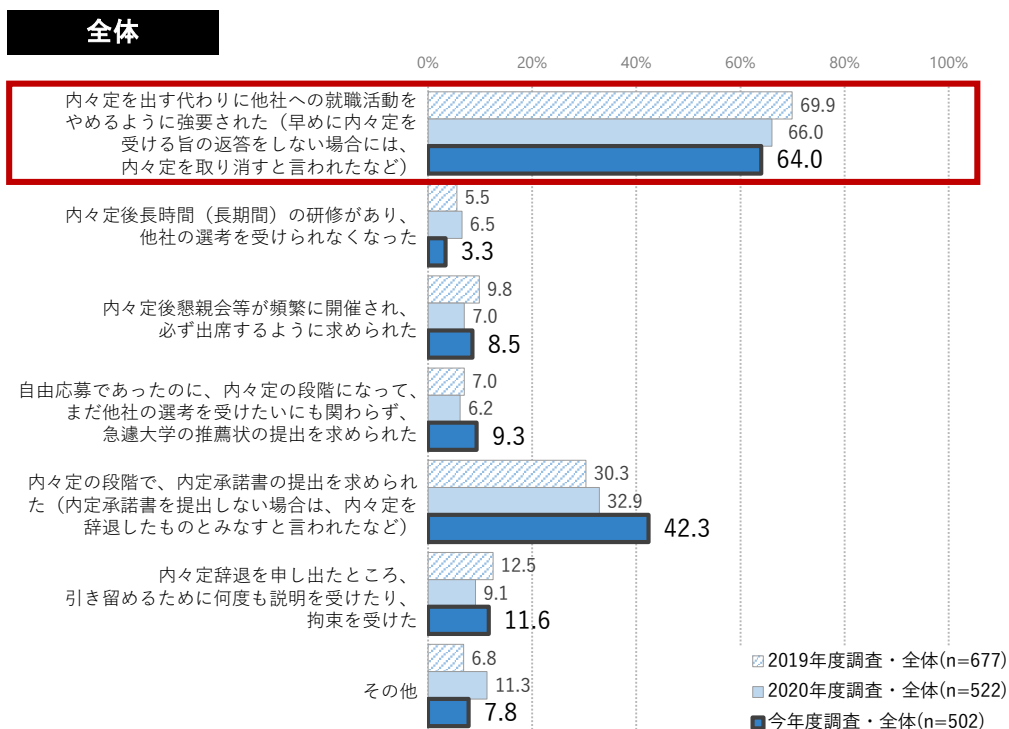
企業等から、他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（「オワハラ」）を受けたことがあるかについては、約1割の者が「ある」と回答している。

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）」の回答割合が約6割となっている。

### 【企業から「オワハラ」を受けた経験の有無】



### 【「オワハラ」の内容】



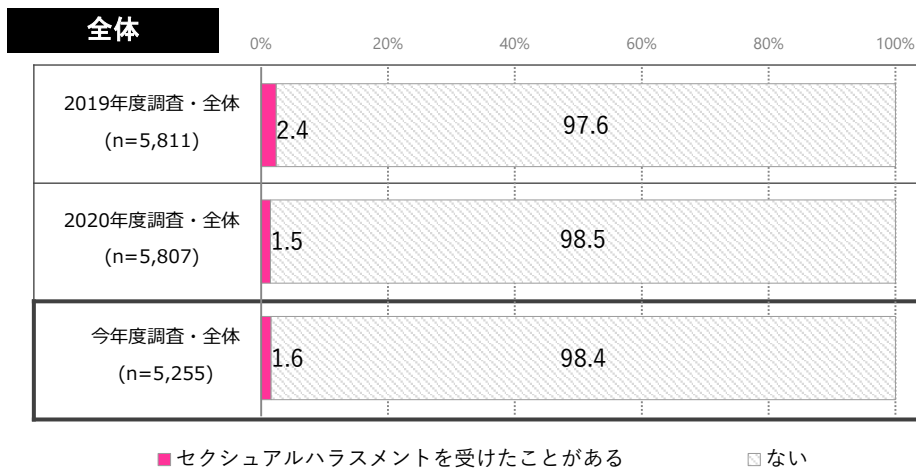
## セクシュアルハラスメントの有無とタイミング・内容

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1.6%であった。

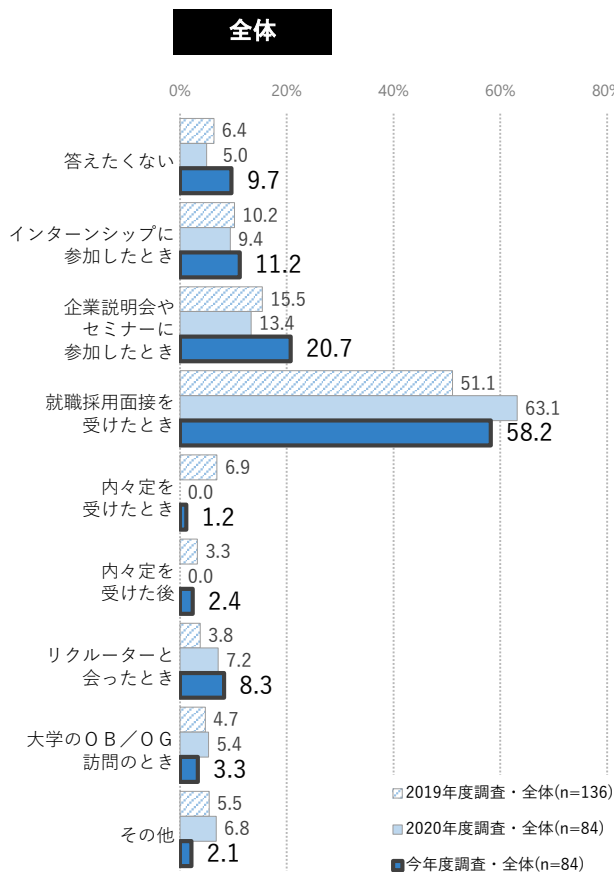
行為を受けたタイミングとしては、「就職採用面接を受けたとき」との回答が約6割と最も高く、次いで「企業説明会やセミナーに参加したとき」が約2割となっている。

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。

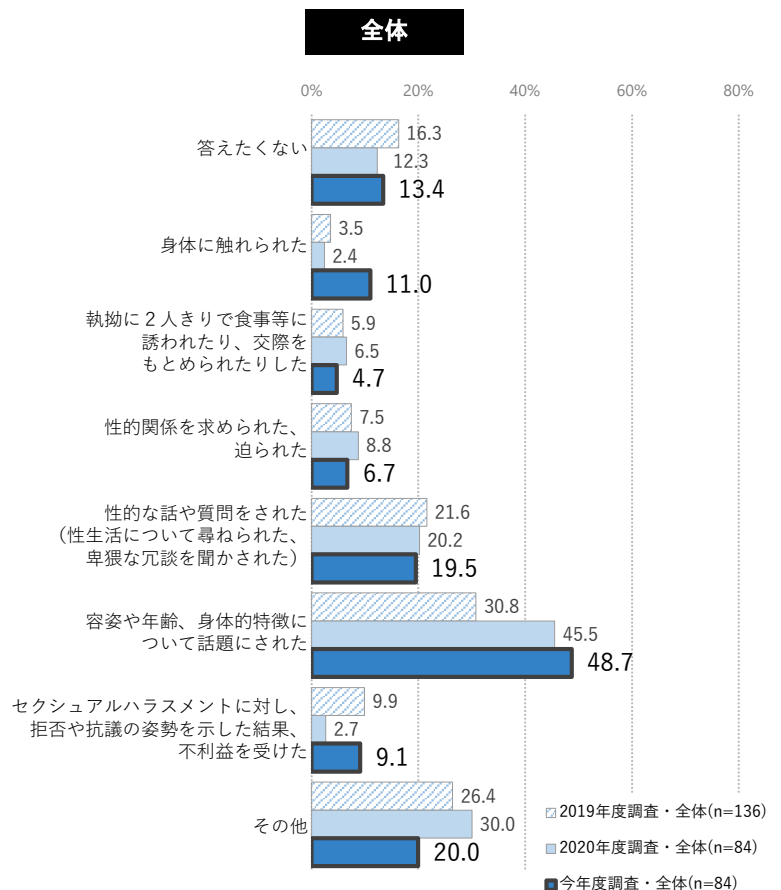
### 【企業からセクシュアルハラスメント行為を受けた経験の有無】



### 【セクシュアルハラスメント行為を受けたタイミング】

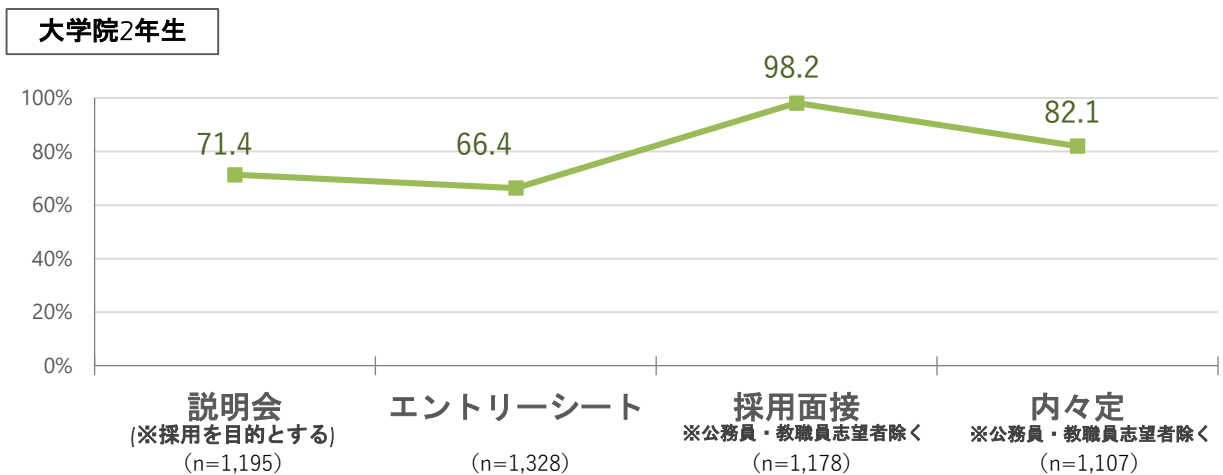
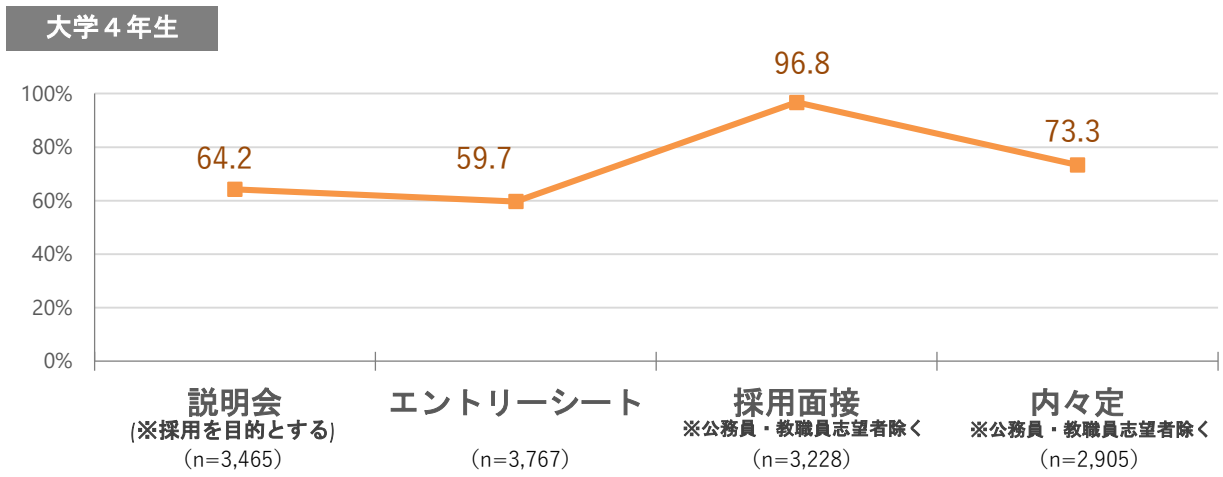
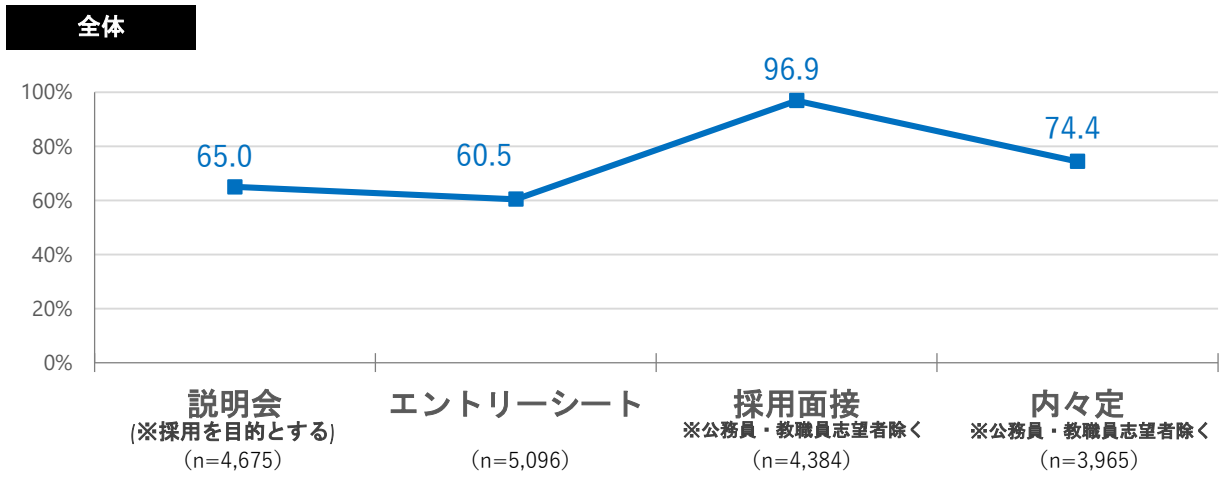


### 【セクシュアルハラスメント行為の内容】



各活動における「ルール前の参加」について

就職活動においてポイントとなる活動(企業説明会やセミナー(採用を目的とする)参加、エントリーシート提出、採用面接、内々定)について、最初に参加した時期のうちルール前の参加※を集計すると、採用面接が最もルール前参加の割合が高くなっている。



※ 説明会(採用を目的とする)参加とエントリーシート提出は卒業・修了前年度の2月以前、採用面接と内々定は卒業・修了年度の5月以前を「ルール前」として対象としている。

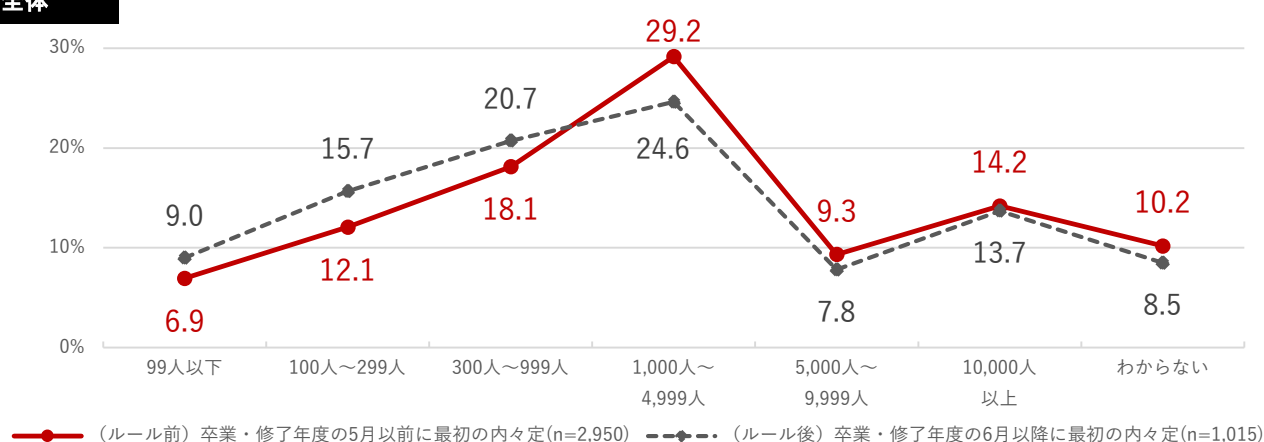


## 最初に内々定をもらった時期と企業規模の関係

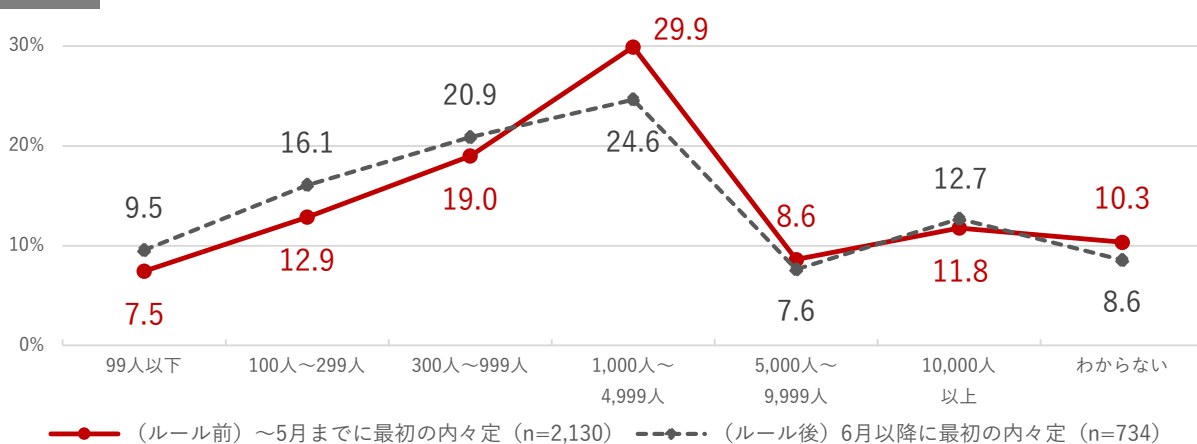
最初の内々定について、卒業・修了年度の6月以降(ルール後)と、卒業・修了年度の5月以前(ルール前)で分類し、その企業規模について集計を行った。卒業・修了年度の5月以前(ルール前)では、「1,000～4,999人」で約3割と最も高く、卒業・修了年度の6月以降(ルール後)の内々定の回答割合を上回る。

学年別では、大学院2年生では、「5,000～9,999人」以上でルール前の内々定の割合が高くなり、大学4年生と比べ企業規模が大きい企業ではルール前の内々定の回答割合がより高まる傾向にある。

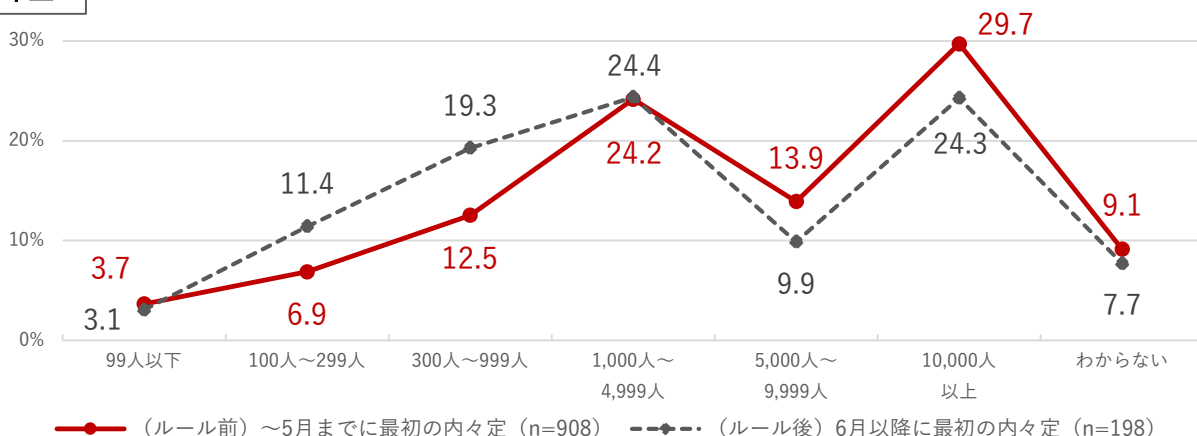
### 全体



### 大学4年生

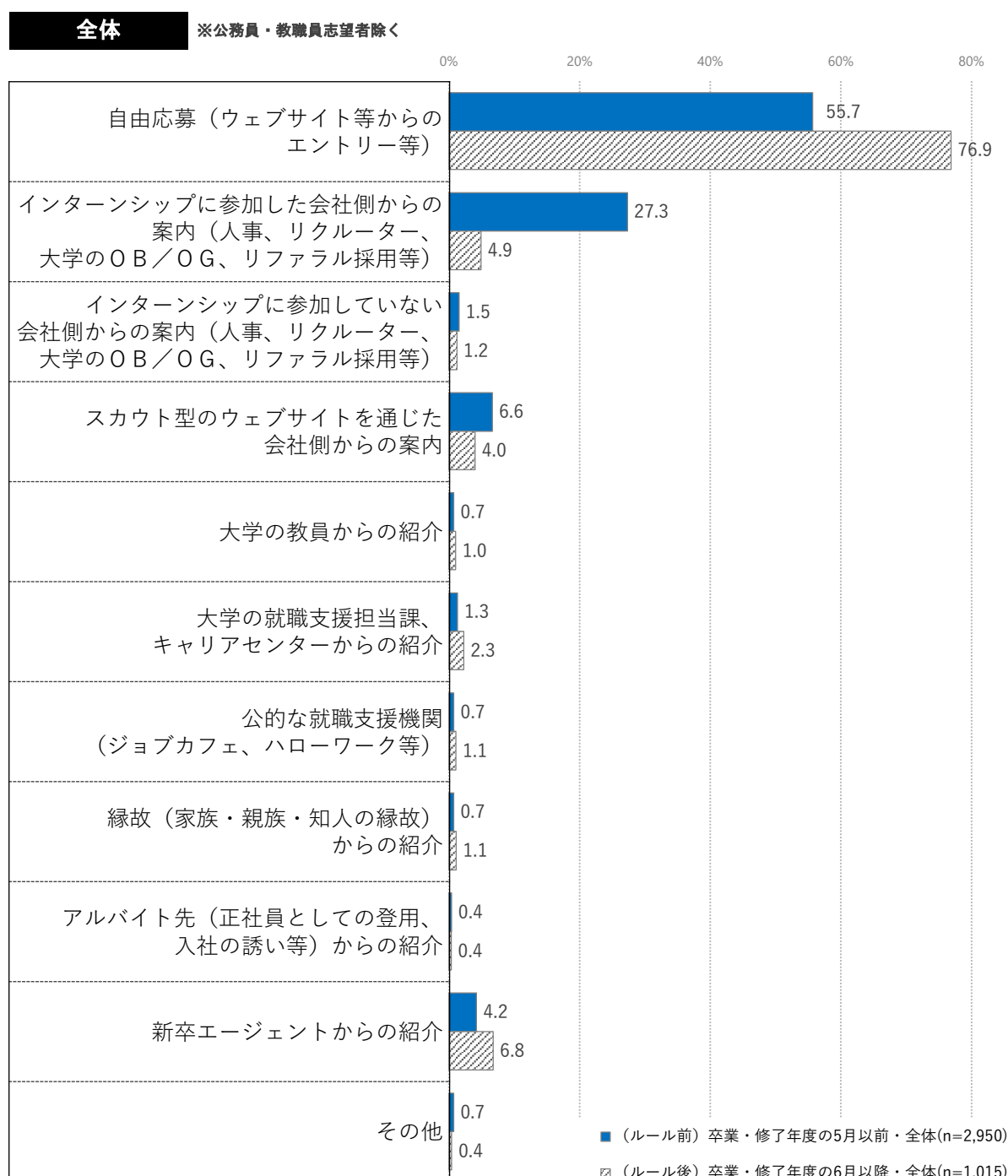


### 大学院2年生

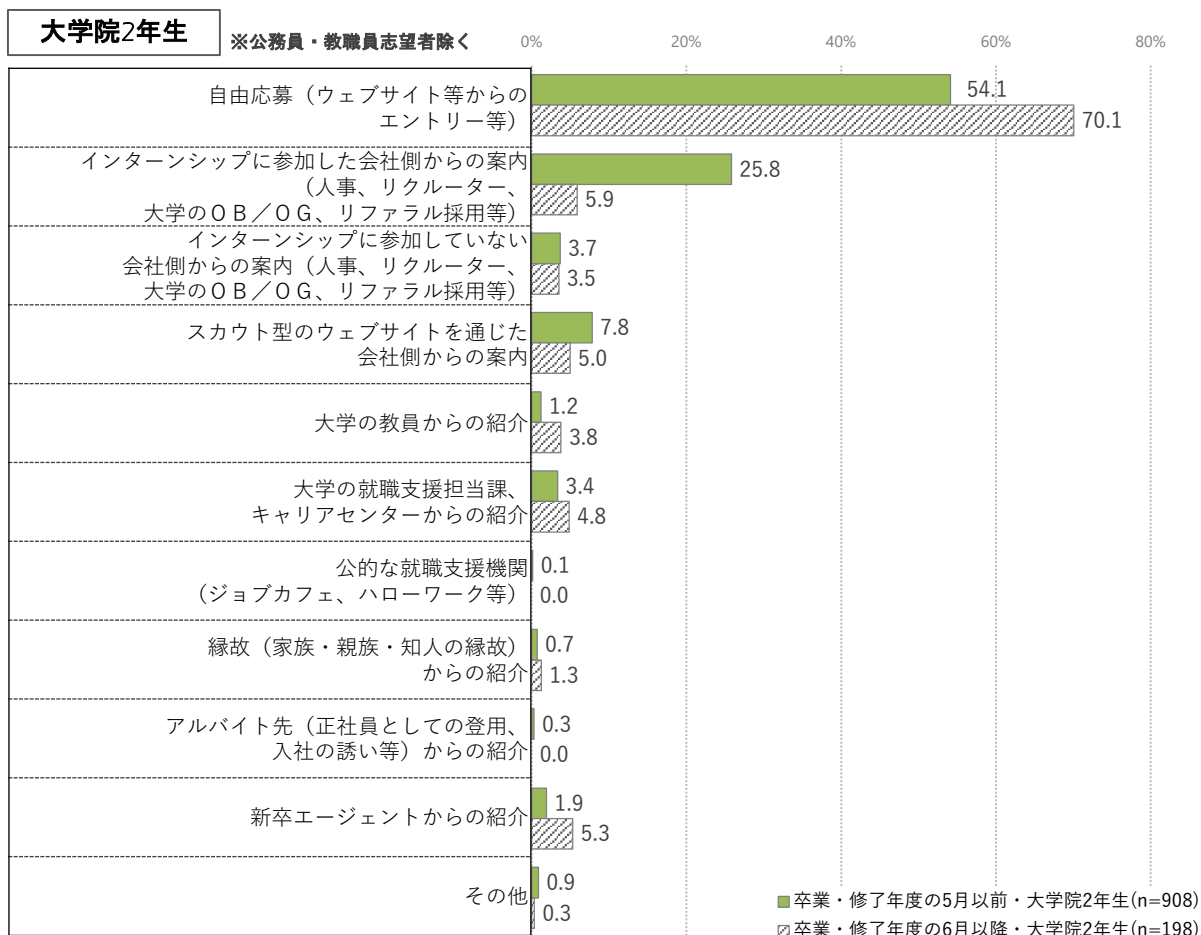
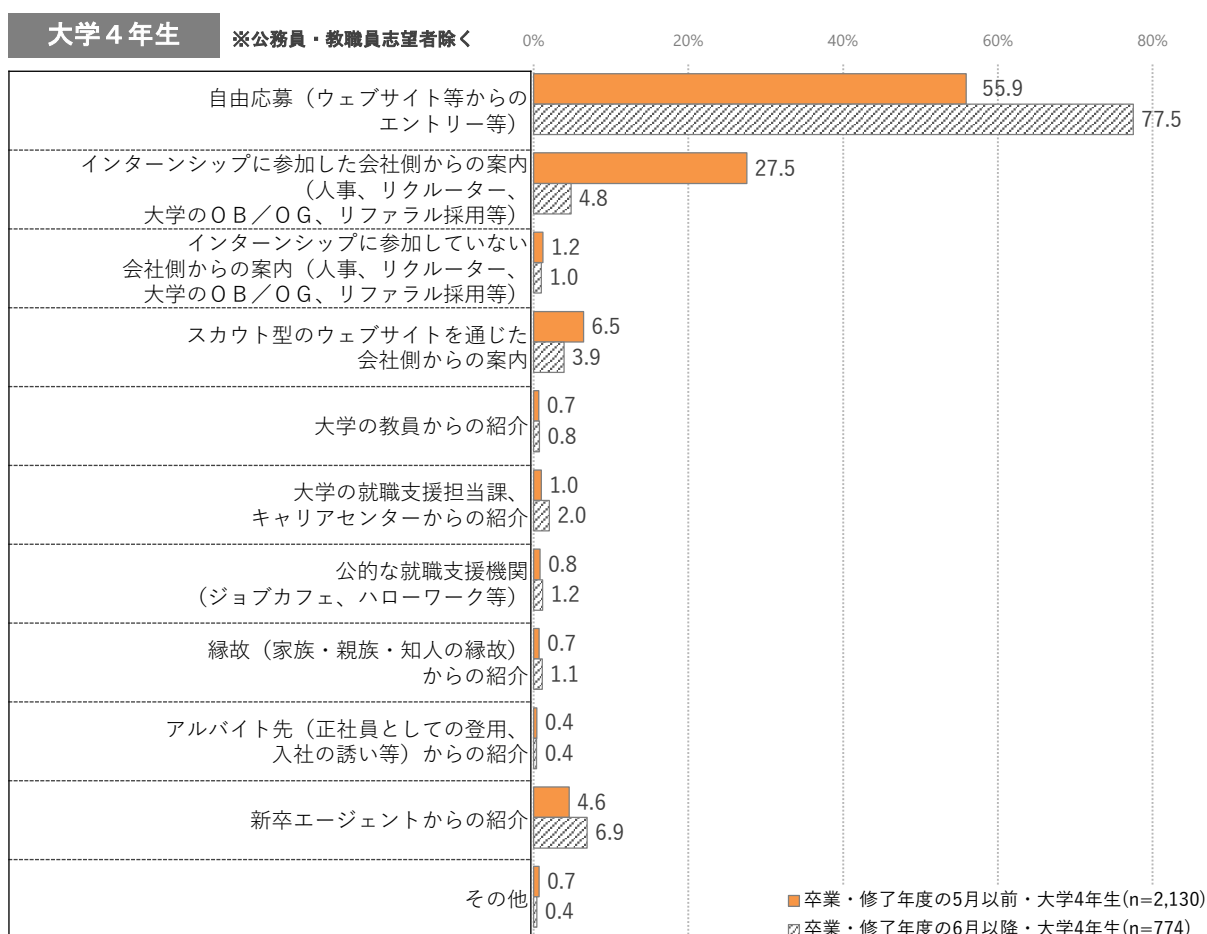


## 最初に内々定をもらった企業の経路

どのような経路で採用試験・面接等を受けたかについて、ルール前後ともに「自由応募(ウェブサイト等からのエントリー等)」との回答が最も高い割合であった。一方、ルール前の方が著しく高い経路は、「インターンシップに参加した会社側からの案内(人事・リクルーター・大学のOB/OG、リファラル採用等)」との回答で約3割であった。大学4年生、大学院2年生ともに同様の傾向となっている。



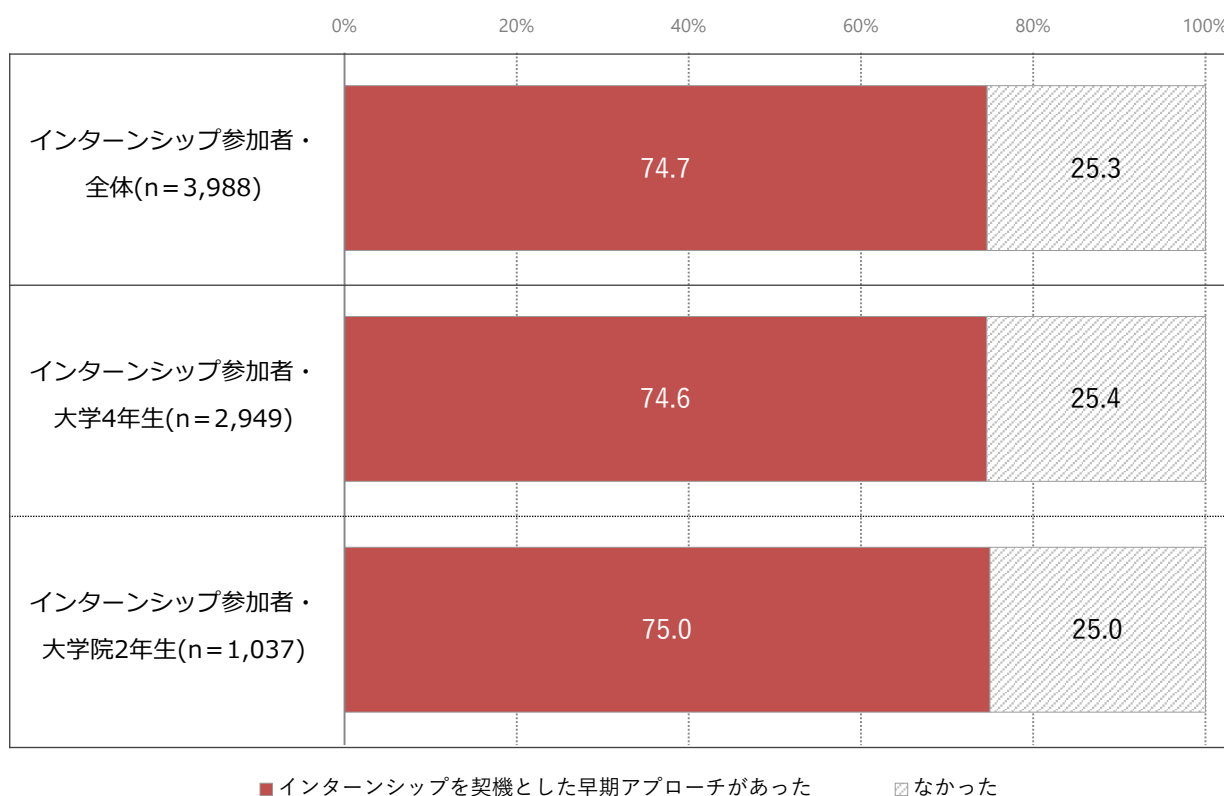
## 最初に内々定をもらった企業の経路



## インターンシップ参加者における早期アプローチ経験有無

インターンシップに参加したことがある(複数・1回)人のうち、インターンシップを契機とした早期アプローチの有無を集計したところ、インターンシップを契機とした早期アプローチがあったとした人は、全体で約8割を占める。

また学年別でも同様の傾向が見られる。

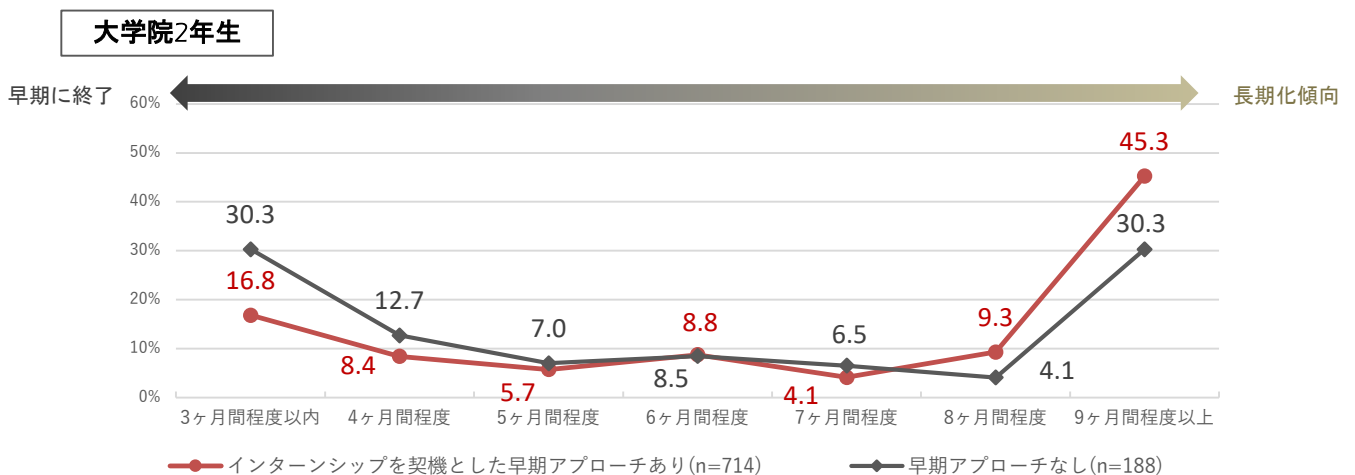
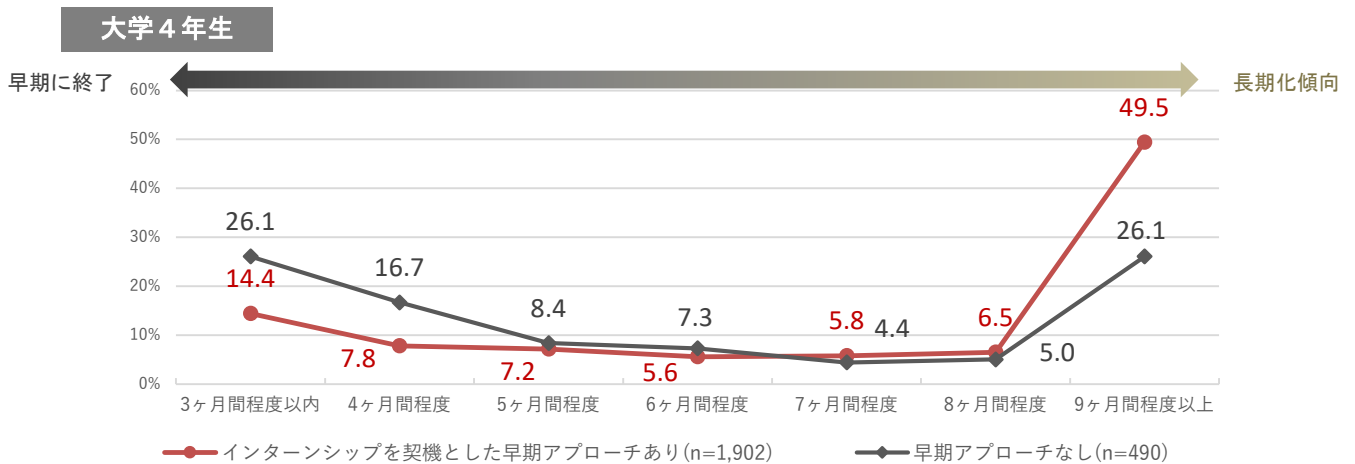
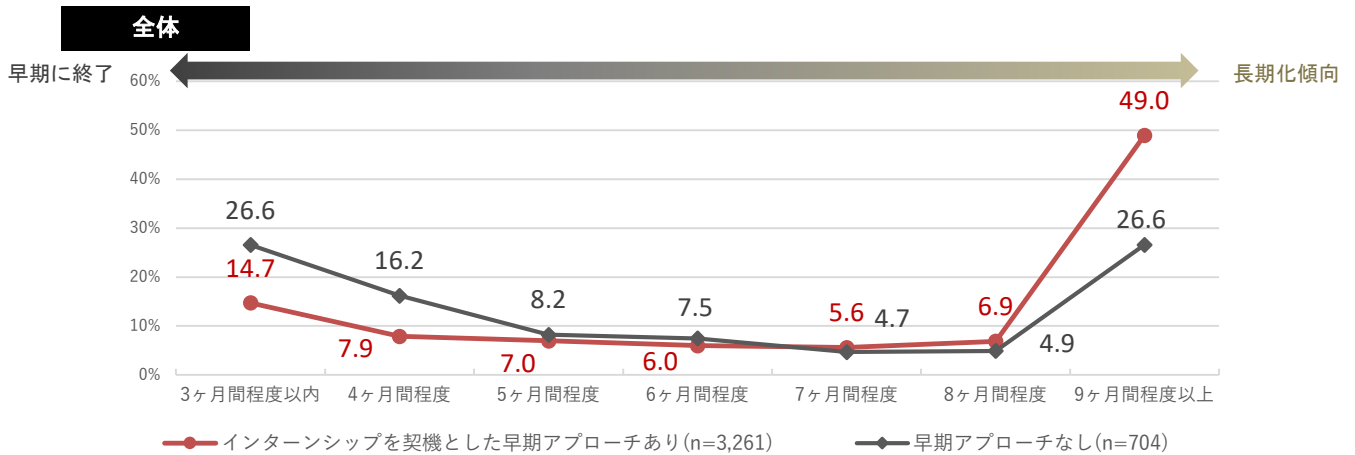


※「インターンシップ参加者を対象とした採用説明会、セミナーに参加した(2021年2月以前に開催されたもの)」「インターンシップ参加者を対象とした採用試験、面接等を受けた(2021年5月以前に実施されたもの)」「インターンシップ参加者を対象とした早期選考の案内」「内々定(インターンシップからの採用直結であり、2021年5月以前に受けたもの)」の、いずれかを選択した人を集計している。

## インターンシップ参加者対象の早期アプローチ経験者と就職活動期間の関係

インターンシップに参加したことがある(複数・1回)人を、インターンシップを契機とした早期アプローチの有無で分類し、就職活動期間について集計した。

インターンシップを契機とした早期アプローチがあった人の方が、就職活動期間が「9ヶ月間程度以上」と回答する割合が高く、約5割。一方で早期アプローチがなかった人のうち「9ヶ月間程度以上」と回答した人は約3割。



※就職活動が「まだ終わっていない」と回答した人の割合は、グラフ中では掲載を割愛。