

平成22年度 学生の就職・採用活動に関する調査結果について

○趣 旨

大学等関係団体の代表者が大学等卒業（修了）予定者の就職・採用活動のあり方について検討し、「申合せ等の作成を行うとともに、企業側との協議を進める上で、学生の就職・採用活動の現状を把握する必要があるため本調査を実施。

○調査依頼先

国公立の大学、短期大学及び高等専門学校（1, 227校）の就職指導担当部門

○回 答 校

1, 168校（回収率95.2%）うち有効回答1, 107校

○調 査 時 期

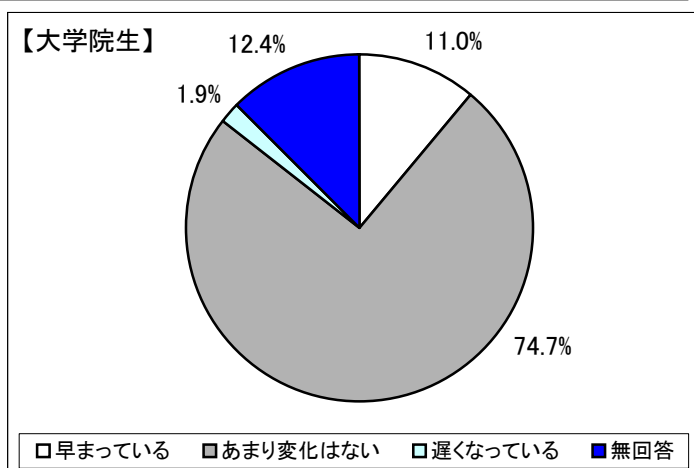
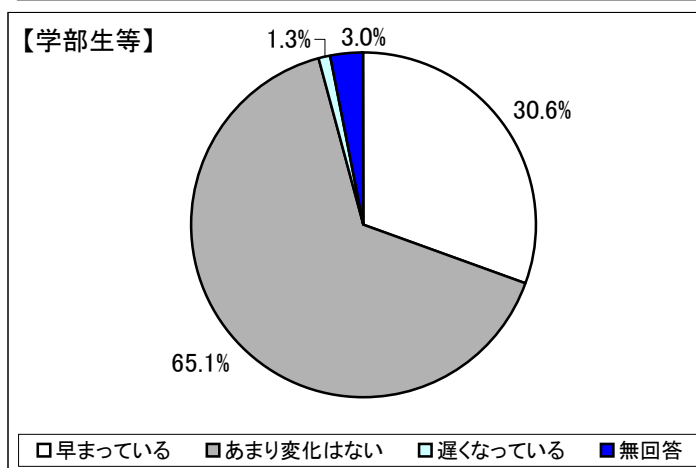
平成22年6月下旬現在

○採用選考活動について

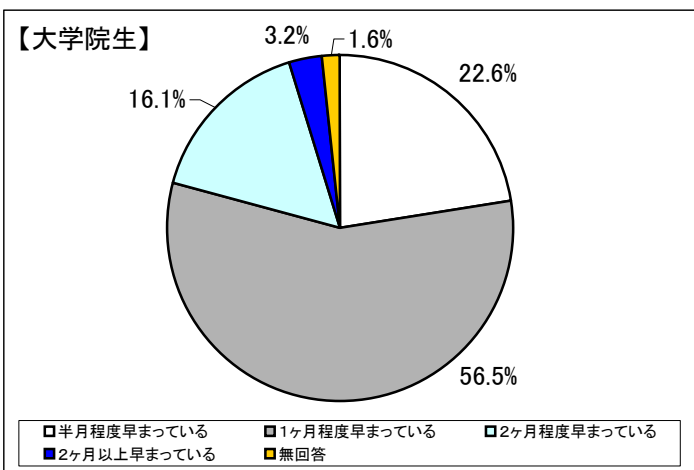
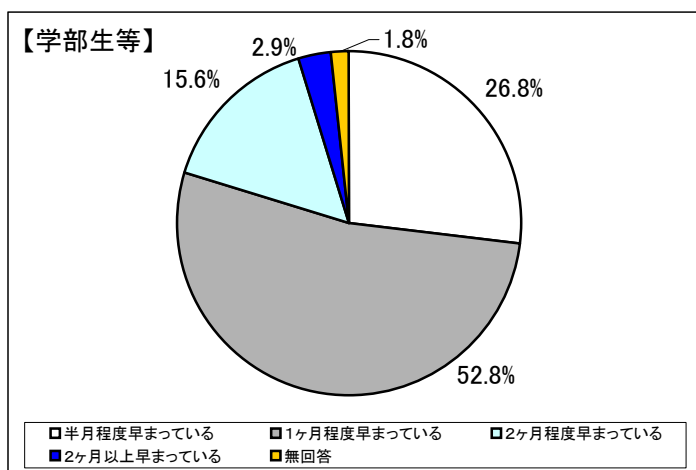
1 今年度（平成22年度）の就職・採用活動について

（1）就職採用活動の開始時期について【Ⅱ-1(1)(2)及びⅡ-2(1)(2)関係】

学部生等（大学学部・短期大学・高等専門学校に在籍する学生。以下同じ。）及び大学院生の就職・採用活動の開始時期については、昨年度と比較して「あまり変化はない」が**65.1%**、**74.7%**と最も多かった。次いで「早まっている」が**30.6%**、**11.0%**となっている。

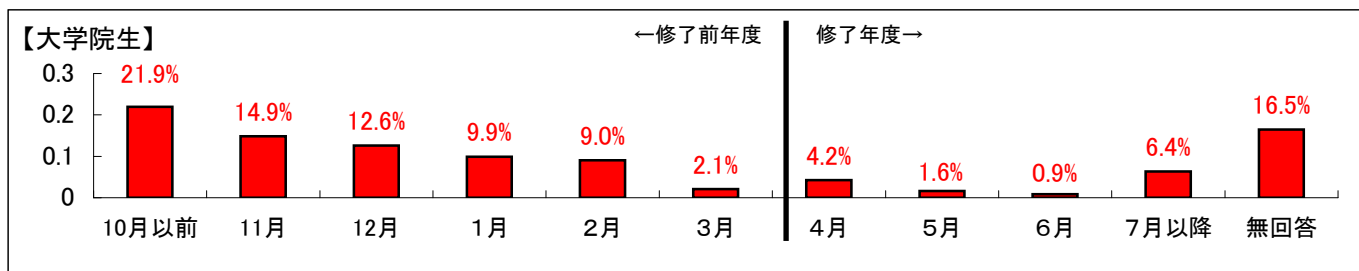
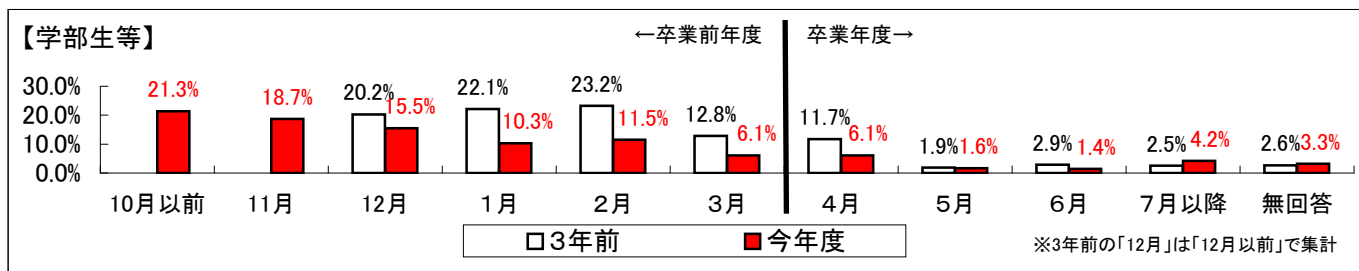


（1-（1）で「a. 早まっている」と回答した大学等の状況



(3) 学生の就職活動の開始時期について【Ⅱ-1(3)及びⅡ-2(3)関係】

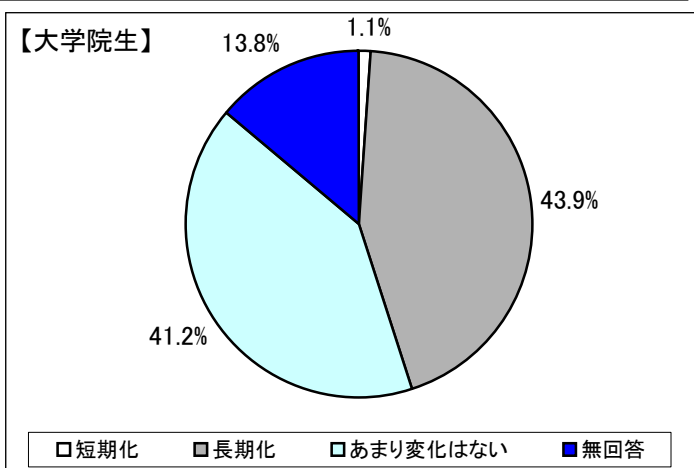
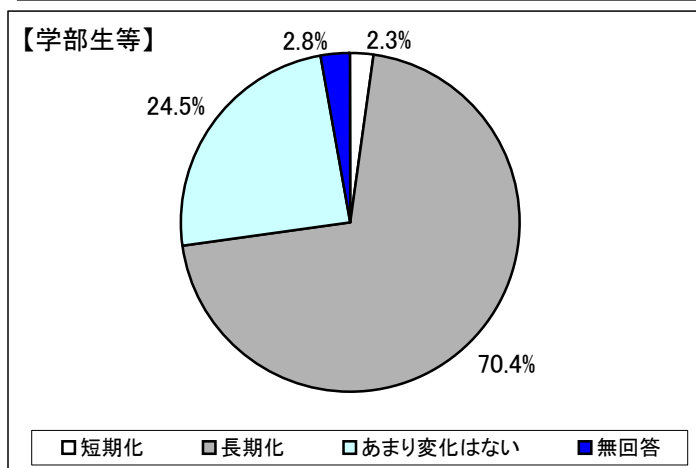
学部生等の就職活動の開始時期は、3年前は2月、今年度は10月以前が最も多く、就職活動の早期化が見受けられる。大学院生についても10月以前が最も多くなっており、学部生等と同じ傾向。



※学部生等の「10月以前」及び「11月」については、21年度調査より追加

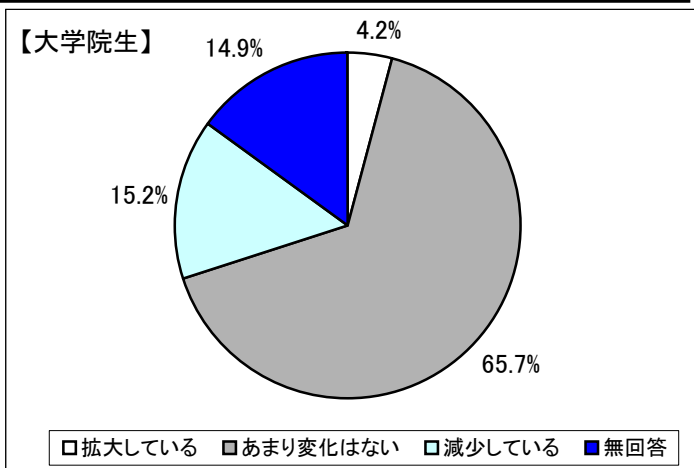
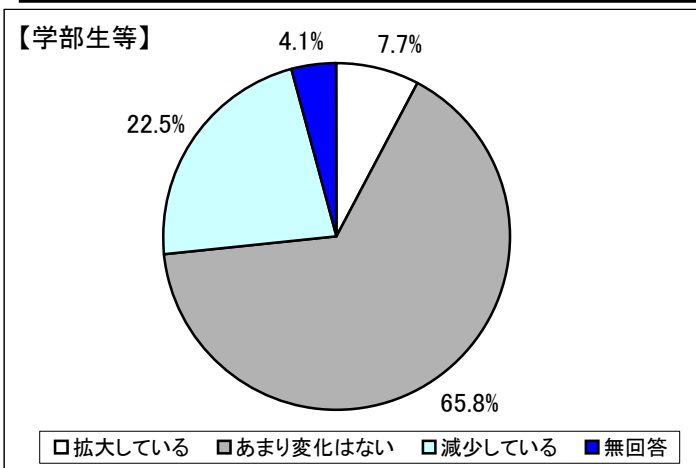
(4) 学生の就職活動の期間について【Ⅱ-1(4)及びⅡ-2(4)関係】

学部生等及び大学院生の就職活動の期間については、昨年度と比較して「長期化している」が70.4%、43.9%と最も多かった。



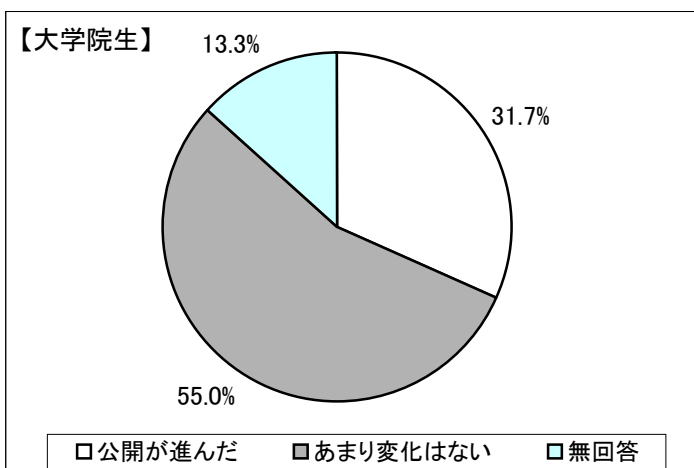
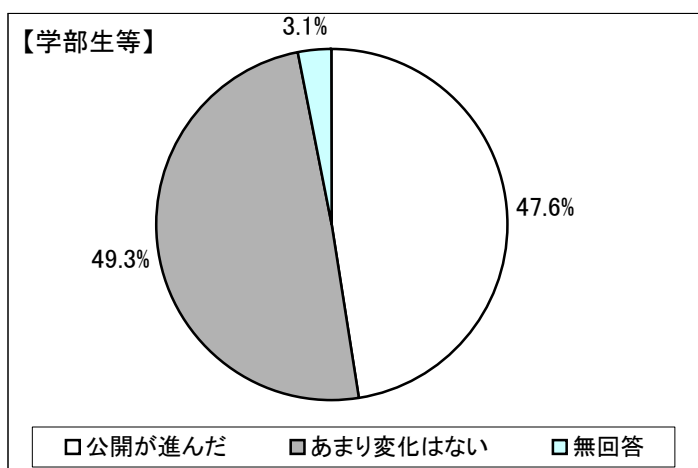
(5) 通年採用の拡大について【Ⅱ-1(5)及びⅡ-2(5)関係】

企業の通年採用については、昨年度の結果と同様「あまり変化はない」が最も多く、学部生等・大学院生それぞれ57.0%、46.6%と最も多かったが、「減少している」との回答が学部生等で29.3%（昨年度調査2.2%）と大幅に増加している。



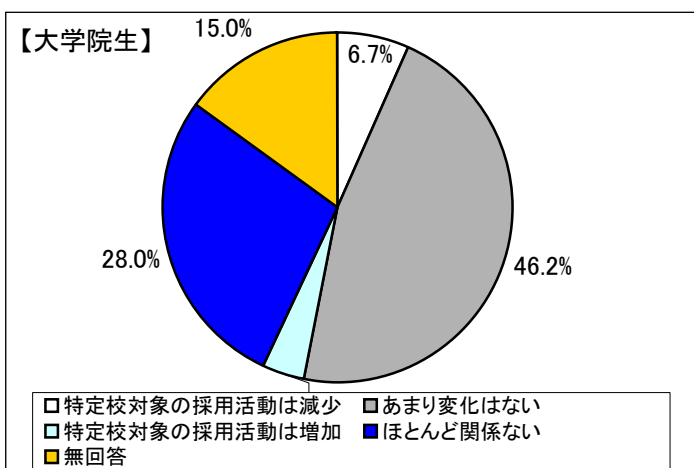
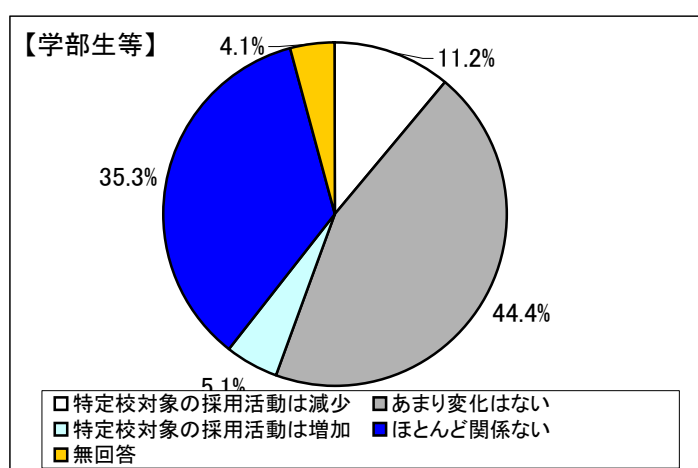
(6) インターネットによる情報や公募等、採用情報の公開について【Ⅱ-1(6)及びⅡ-2(6)関係】

インターネットによる情報や公募等、採用情報の公開については、昨年度と比較して「あまり変化はない」が最も多く、学部生等・大学院生それぞれ**50.5%**、**42.6%**と最も多かった。



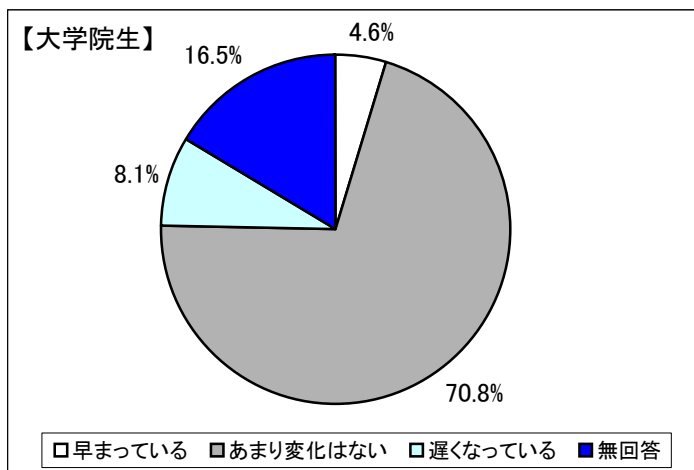
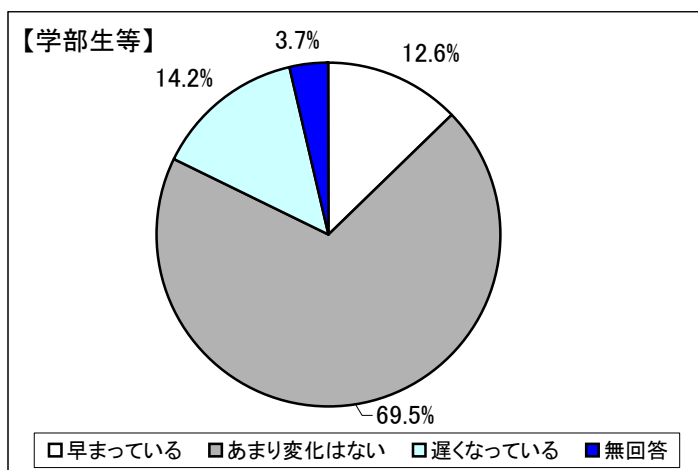
(7) リクルーターによる採用活動等、特定校を対象とする採用活動について【Ⅱ-1(7)及びⅡ-2(7)関係】

リクルーターによる採用活動等、特定校を対象とする採用活動については、昨年度と比較して「あまり変化はない」が学部生等・大学院生それぞれ、**44.4%**、**46.2%**と最も多かった。



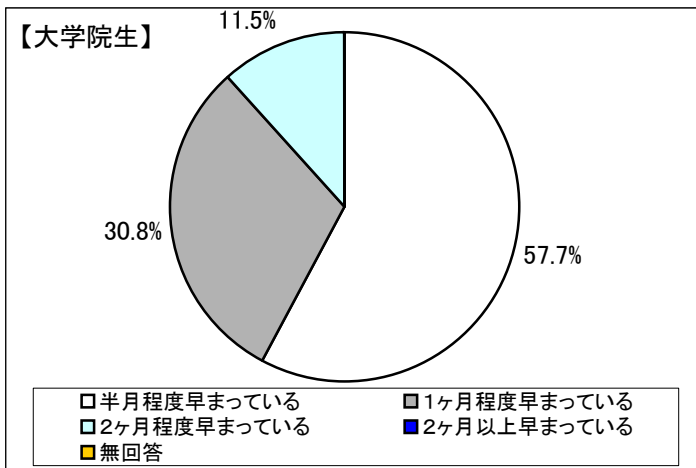
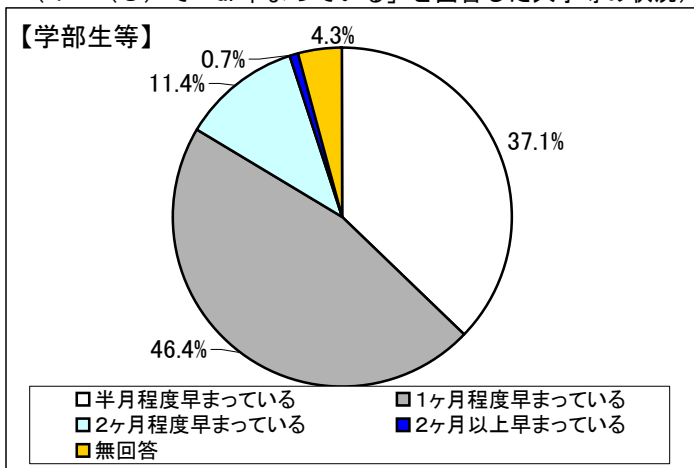
(8) 採用内々定時期について【Ⅱ-1(8)(9)及びⅡ-2(8)(9)関係】

採用内々定時期については、学部生等・大学院生いずれも昨年度と同様「あまり変化はない」が**69.5%**、**70.8%**と最も多かったが、一方で「遅くなっている」と回答した学部生等の割合も**14.2%**となっており、就職活動の長期化していることが見受けられる。



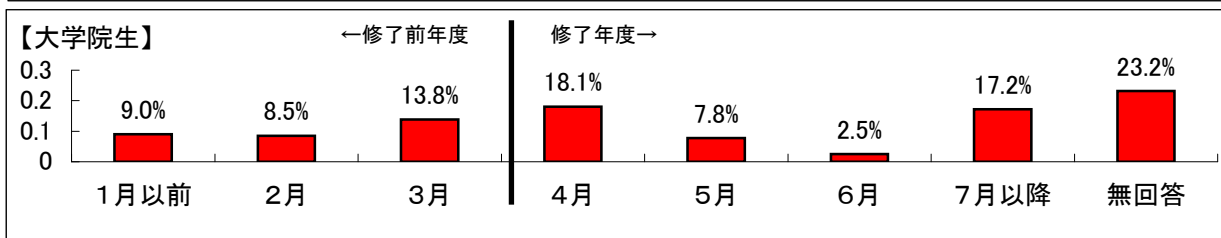
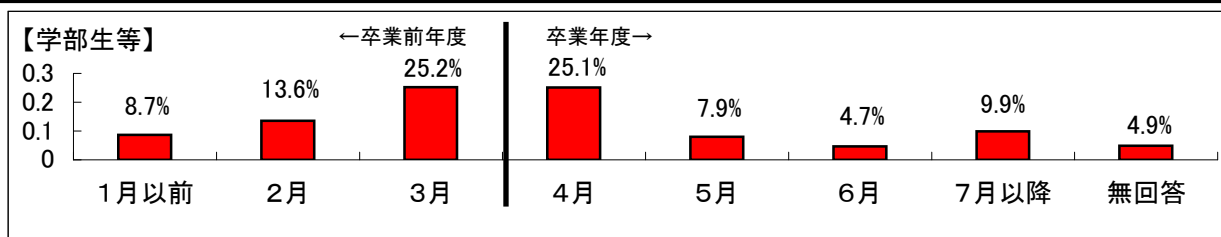
《採用内々定時期について つづき》

(1-8)で「a.早まっている」と回答した大学等の状況



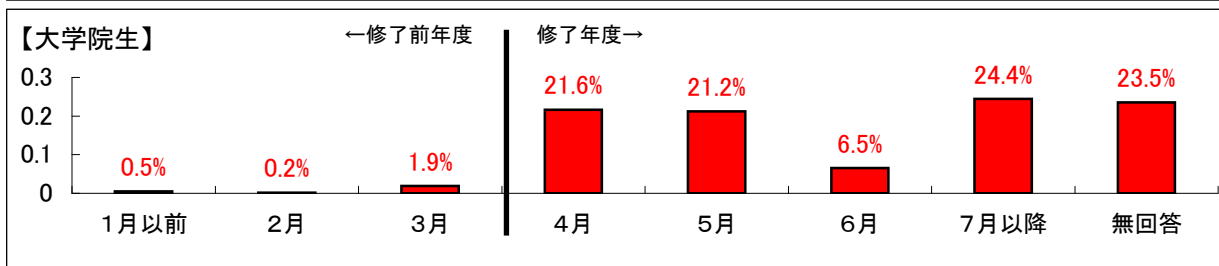
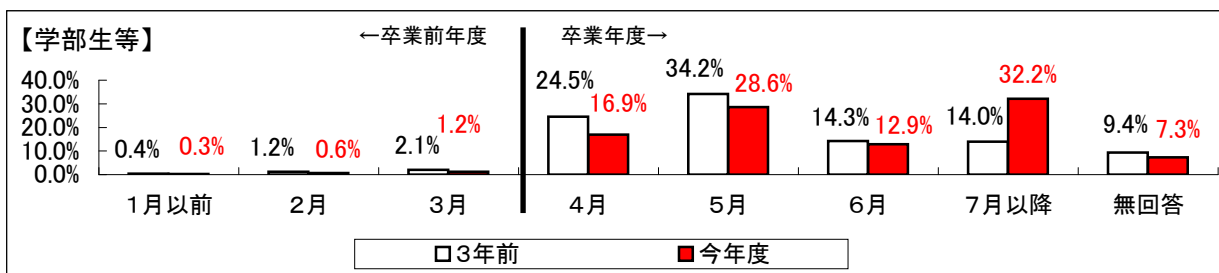
(9) 最初に内々定を獲得した時期について【Ⅱ-1(10)及びⅡ-2(10)関係】

大学等が把握している最初に内々定を獲得した時期については、卒業・修了前年度の3月及び卒業・修了年度の4月と回答した割合が多かった。



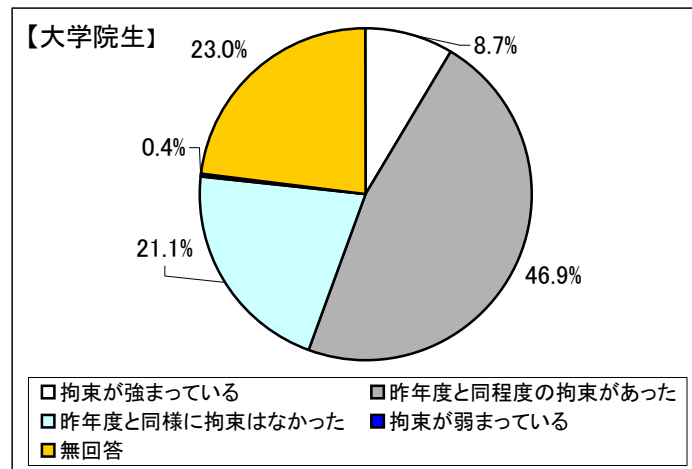
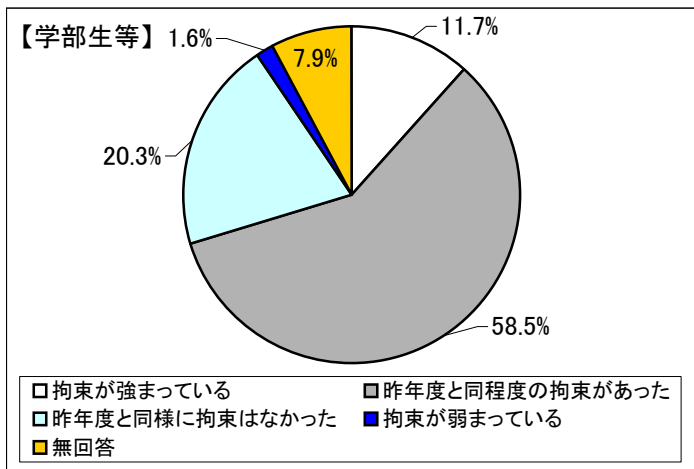
(10) 内々定の集中している時期について【Ⅱ-1(11)及びⅡ-2(11)関係】

内々定の集中している時期については、学部生等及び大学院生ともに7月以降がピークとなっている。



(11) 内々定に伴う誓約書等による学生の自由な就職活動を妨げる拘束について
 【Ⅱ-1(12)及びⅡ-2(12)関係】

内々定に伴う誓約書等による学生の自由な就職活動を妨げる拘束については、「昨年と同程度の拘束があった」が学部生等・大学院生それぞれ**58.5%、46.9%**と最も多かった。

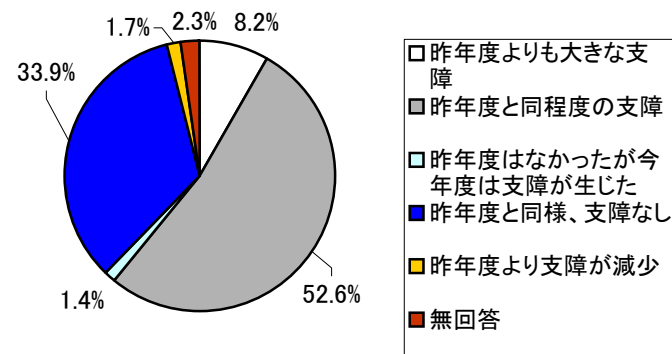


2 今年度(22年度)の就職採用活動による学事日程への影響について(昨年度及び5年前と比較)

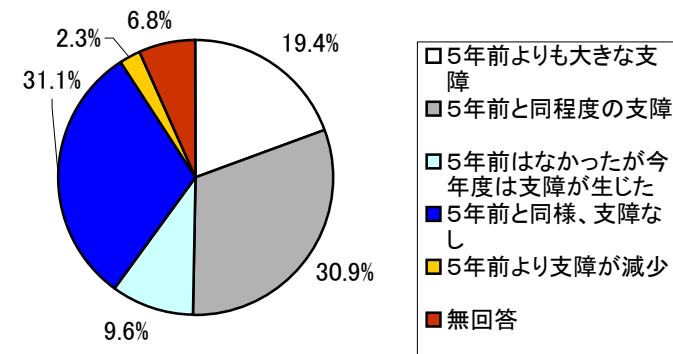
(1) 就職・採用活動による学事日程への影響について【Ⅱ-3(1)関係】

就職・採用活動による学事日程への影響については、昨年度との比較で「同程度の支障が生じている」が**52.6%**、一方、5年前との比較では、「5年前と同様支障なし」が**31.1%**となっている。

【昨年度と比較】



【5年前と比較】

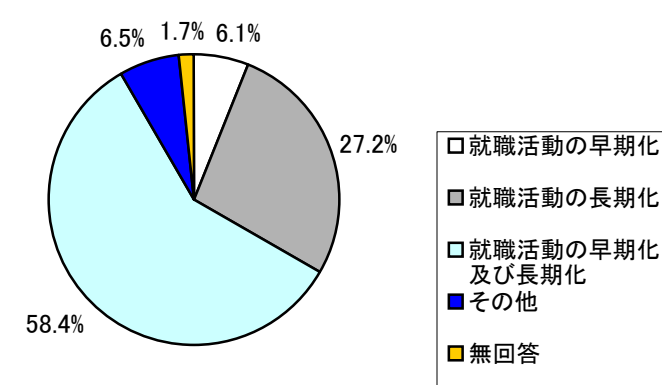


(2) 就職・採用活動が学事日程に支障をきたした主な理由について【Ⅱ-3(2)関係】

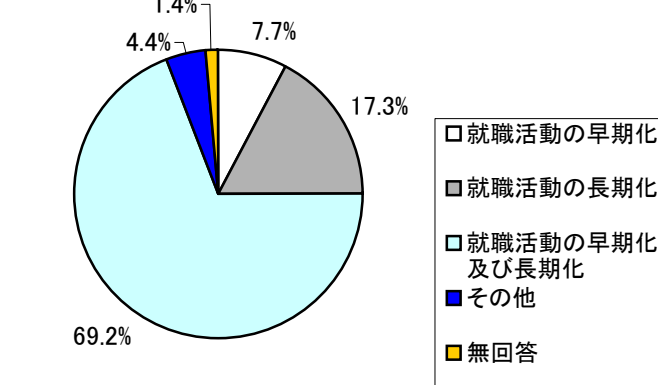
(2-1)で「a. より大きな支障」「b. 同程度の支障」「c. 今年度は支障」と回答した大学等の状況

就職・採用活動が学事日程に支障をきたした主な理由については、昨年度及び5年前との比較でいずれも「就職活動の早期化及び長期化」が**59.0%**、**67.9%**と最も多かった。

【昨年度と比較】



【5年前と比較】

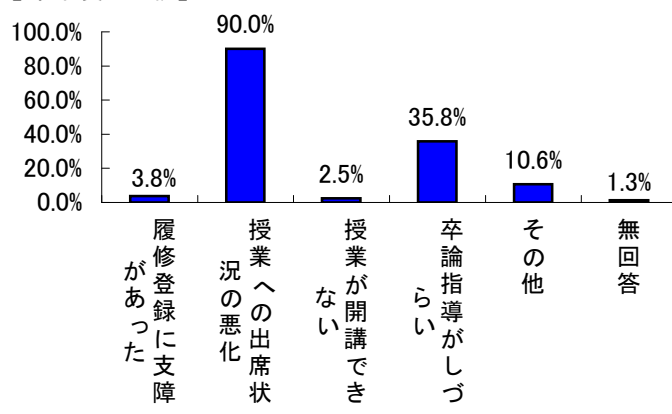


(3) 具体的な支障事項について(複数回答)【Ⅱ-3(3)関係】

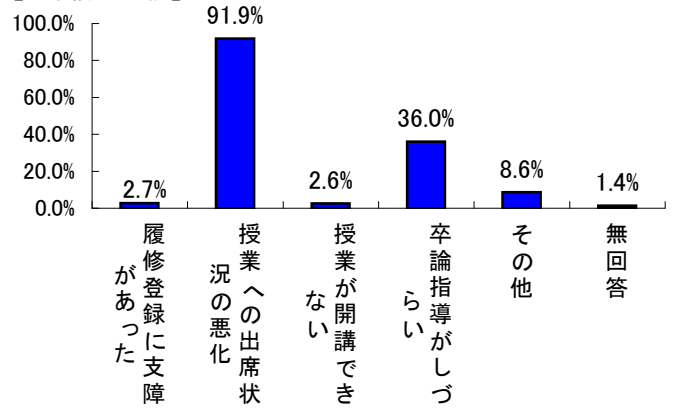
(2-1)で「a. より大きな支障」「b. 同程度の支障」「c. 今年度は支障」と回答した大学等の状況

就職・採用活動が及ぼす学事日程への具体的な支障事項については、昨年度及び5年前との比較でいずれも「授業への出席状況の悪化」がいずれも**90.0%**、**91.9%**と最も多かった。

【昨年度と比較】

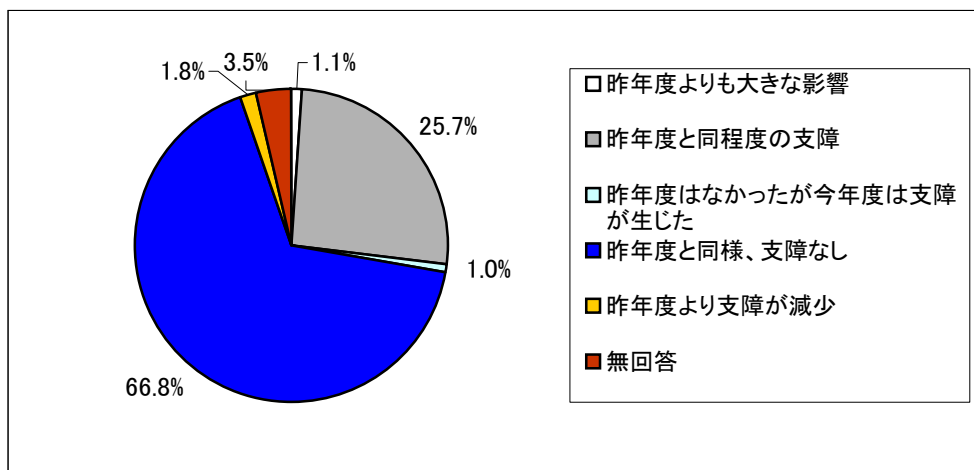


【5年前と比較】



3 内定後の入社前研修等による学事日程への影響について（昨年度と比較）【Ⅱ-4関係】

内定後の入社前研修等による学事日程への影響については、「昨年度と同様、支障なし」が**66.8%**が最も多いものの、**27.8%**は支障が生じていると回答。

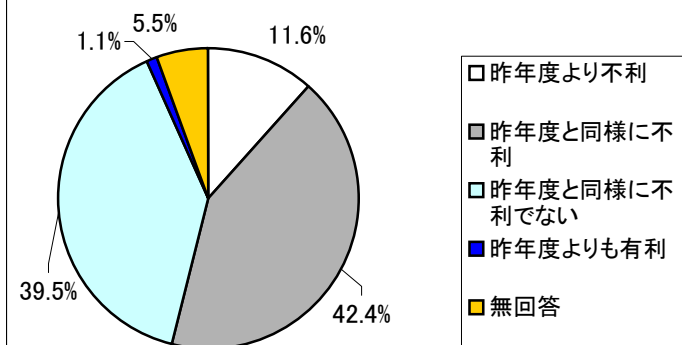


4 今年度(21年度)の就職・採用活動の地方・女子学生への影響について（昨年度と比較）【Ⅱ-5(1)(2)関係】

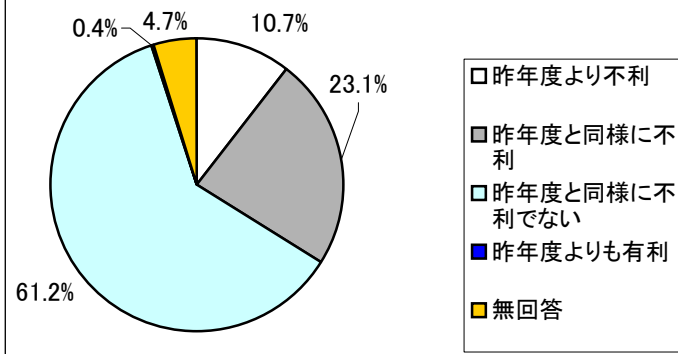
採用情報の入手や会社訪問における地方学生への影響については、「昨年度よりも不利」「昨年度と同様に不利」がほぼ半数の**54.0%**となっている。

一方、女子学生への影響については「昨年度と同様に不利でない」が**61.2%**と最も多いが、**33.8%**は不利な状況となっている。

【地方学生への影響】

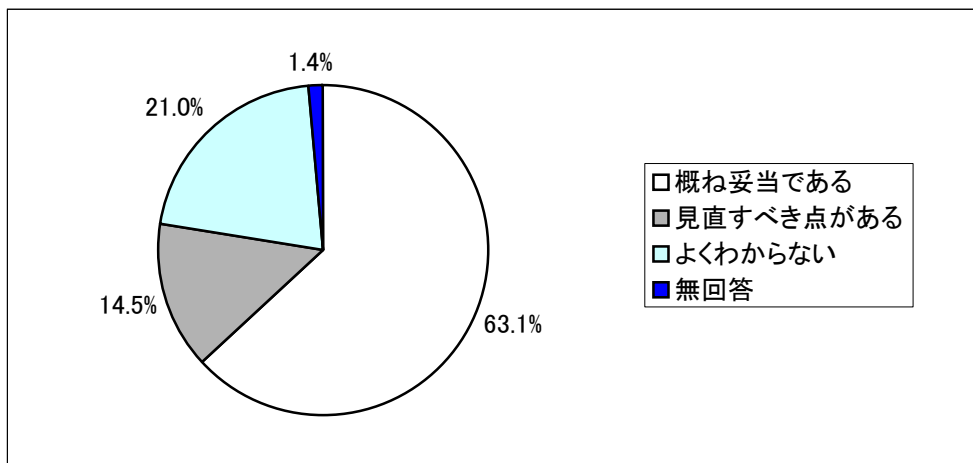


【女子学生への影響】



5 今年度(22年度)の就職・採用活動における大学側「申合せ」、企業側「倫理憲章」について (1) 今年度(22年度)の「申合せ」の在り方について【Ⅱ-6(1)関係】

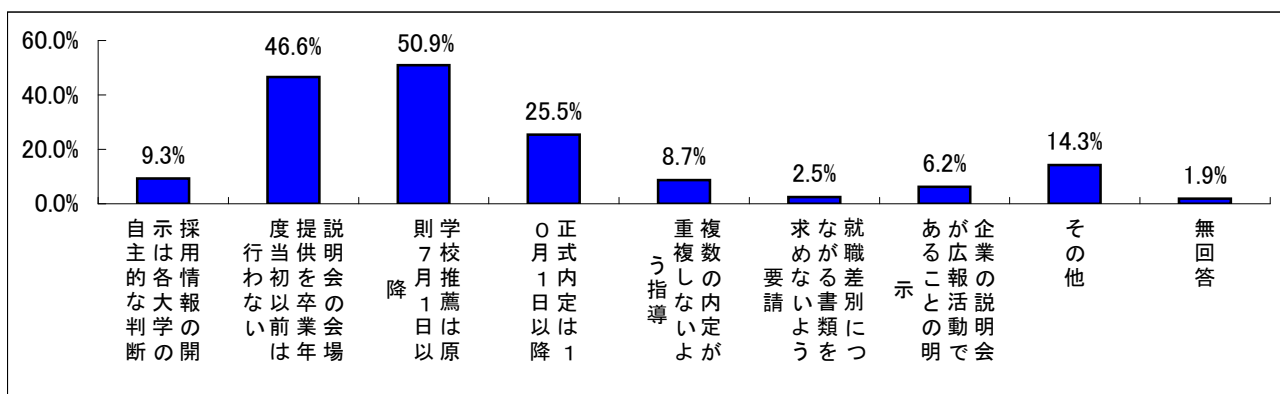
今年度の「申合せ」については、「概ね妥当である」が**63.1%**と最も多かった。



(2) 「申合せ」の内容で見直すべき事項について（複数回答）【Ⅱ-6(2)関係】

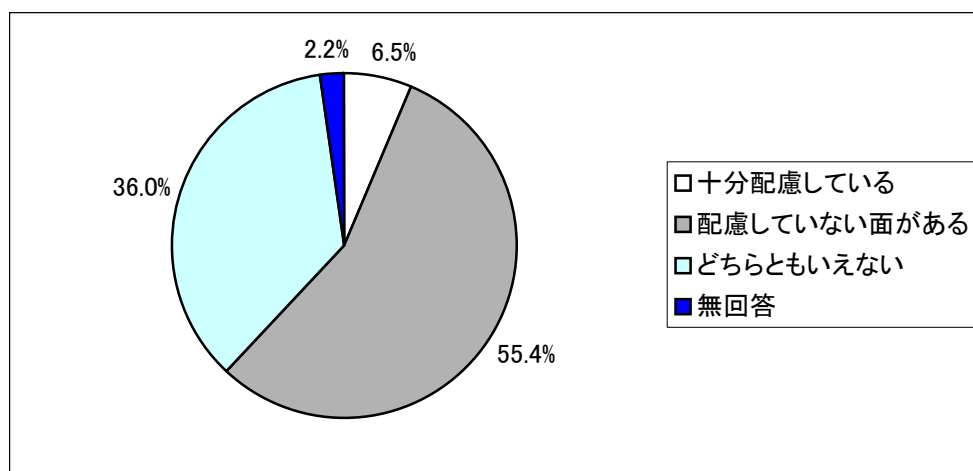
(5-(1)で「b.見直すべき点がある」と回答した大学等の状況)

申合せの内容で見直すべき事項については、「学校推薦を原則として7月1日以降とした点」が**50.9%**と最も多く、次いで、「説明会の会場提供を卒業年度当初以前は行わないとした点」が**46.6%**であった。



(3) 企業側の採用活動における「倫理憲章」の遵守状況について【Ⅱ-6(3)関係】

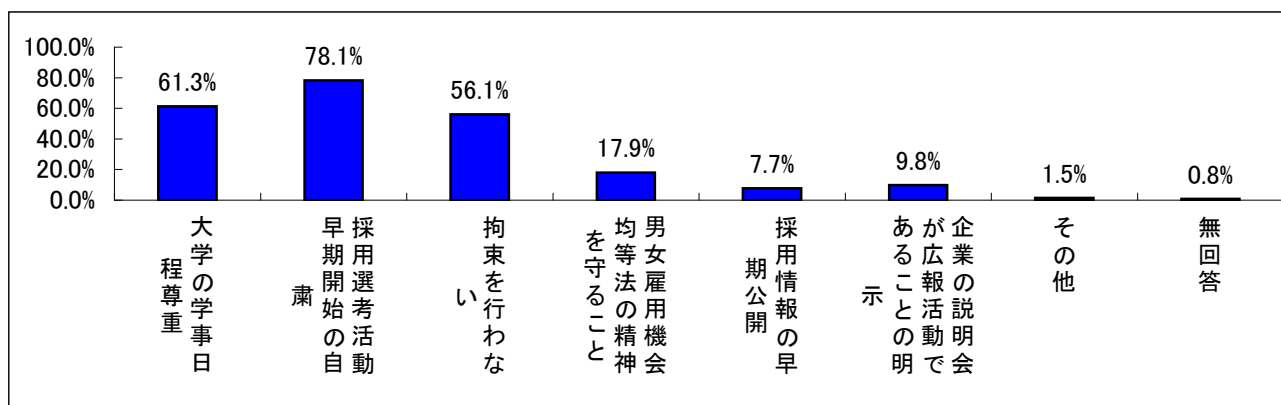
企業側の採用活動における「倫理憲章」については、「配慮していない面がある」が**55.4%**で最も多かった。



(4) 企業側の採用活動で「倫理憲章」の内容を配慮していない点について（複数回答）【Ⅱ-6(4)関係】

(5-(3)で「b.配慮していない面がある」と回答した大学等の状況)

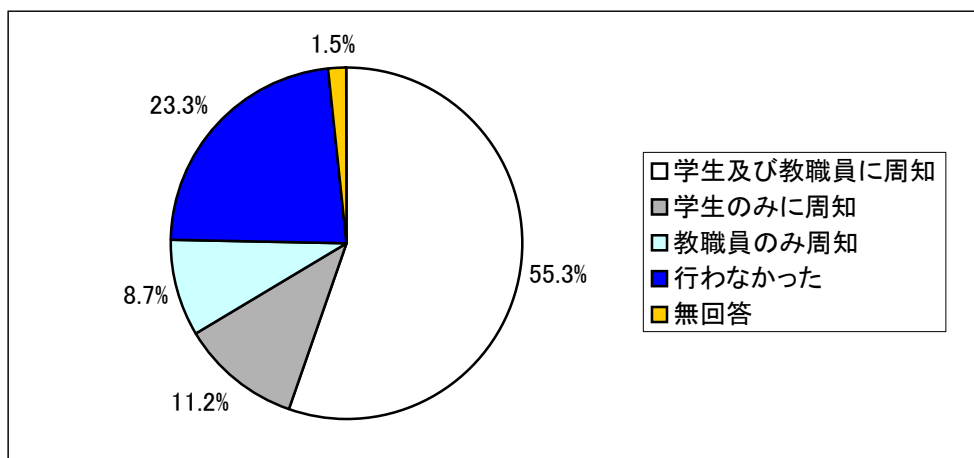
企業側の採用活動で「倫理憲章」を十分に配慮していない点については、「採用選考活動の早期開始の自粛」が**78.1%**で最も多く、次いで「大学の学事日程の尊重」が**61.3%**、「拘束を行わない」が**56.1%**であった。



(5) 「申合せ」及び「倫理憲章」の学内の教職員や学生に対する周知について

①学生又は教職員に対する周知について【Ⅱ-6(5)①③関係】

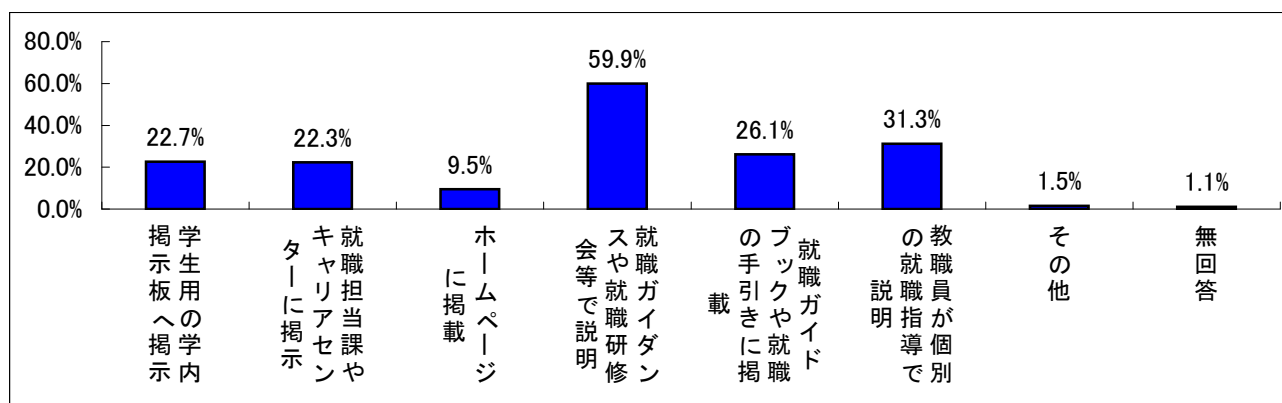
「申合せ」及び「倫理憲章」の学内の学生または教職員に対する周知については、「学生及び教職員に周知を行った」が**55.3%**と最も多く、学生又は教職員のいずれか一方のみに周知した場合を合わせると、**75.2%**が周知を行っているものの、**23.3%**が周知を行っていない状況となっている。



②学生に対する具体的な周知方法について（複数回答）【Ⅱ-6(5)②関係】

(5-(5)①で学生に対して「a.周知を行った」と回答した大学等の状況

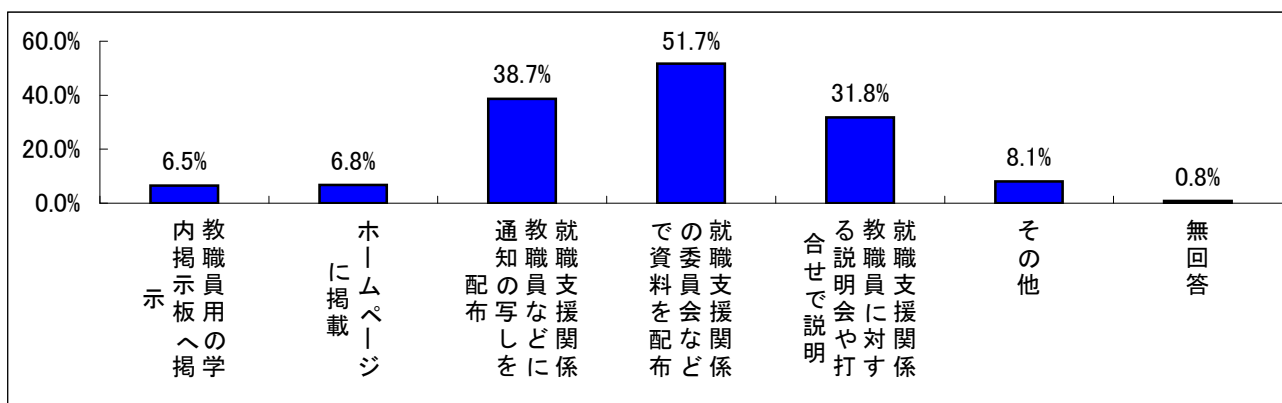
学生に対する具体的な周知方法については、「就職ガイダンスや就職研修会等で説明した」が**59.9%**と最も多く、次いで「教職員が個別の就職指導で説明した」が**31.3%**であった。



③教職員に対する具体的な周知方法について（複数回答）【Ⅱ-6(5)④関係】

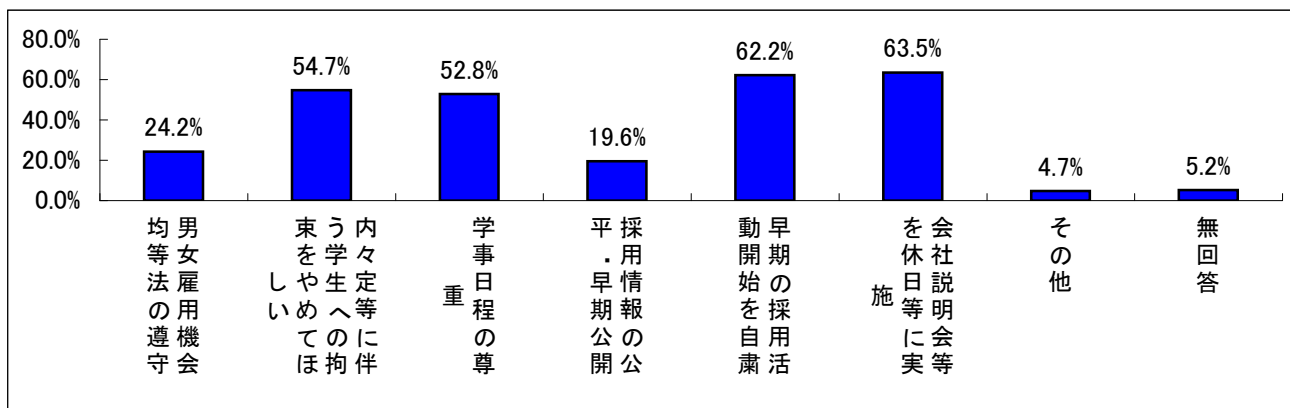
(5-(5)①で教職員に対して「a.周知を行った」と回答した大学等の状況

教職員に対する具体的な周知方法については「就職支援関係の委員会などで資料として配付した」が**51.7%**と最も多く、次いで「就職支援関係教職員などに通知の写しを配付した」が**38.7%**であった。



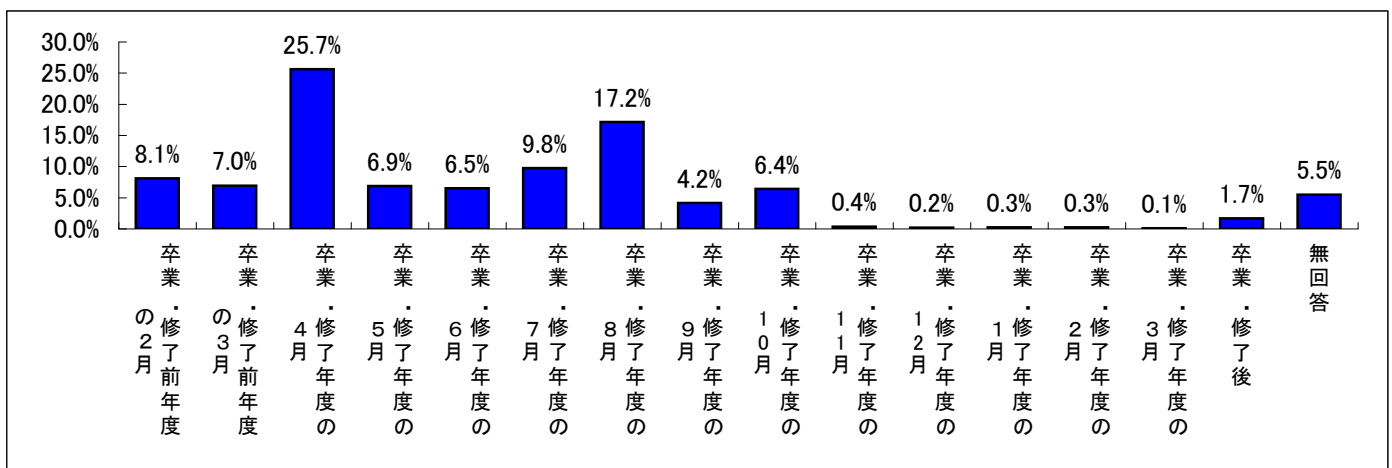
6 就職・採用活動で企業側に対する要望について（複数回答）【Ⅱ-7関係】

今年度の採用活動について企業側に対する要望については、「会社説明会等は休日等を実施してもらいたい」が**63.5%**で最も多く、次いで、「早期の採用活動を開始を自粛する」が**62.2%**であった。



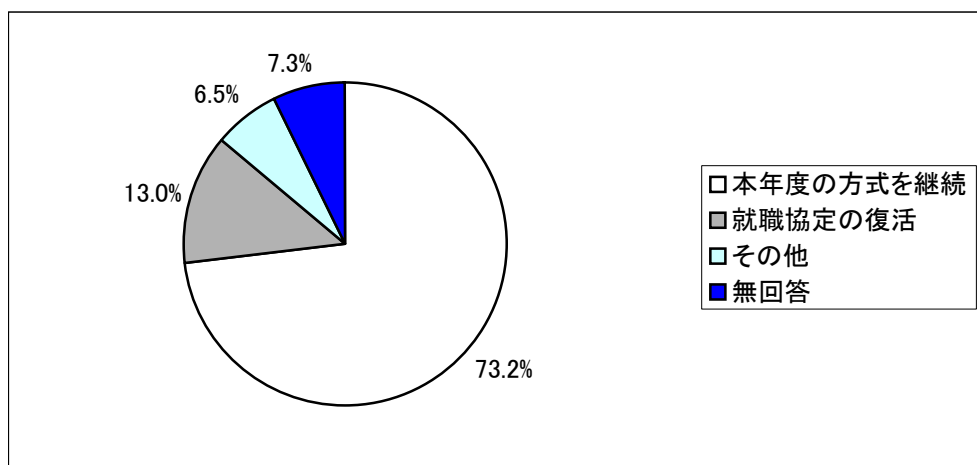
7 学生の就職活動（会社訪問、企業説明会への出席）の開始時期について【Ⅱ-9関係】

学生が就職活動を行う適当な時期については、「卒業・修了年度の4月」が**25.7%**と最も多く、次いで「卒業・修了年度の8月」が**17.2%**であった。



8 平成23年度の就職・採用活動について【Ⅱ-10関係】

平成23年度の就職・採用活動については、「本年度と同様大学側が「申合せ」を、企業側が「倫理憲章」をそれぞれ定め、双方が尊重するという方式を継続する」が**73.2%**と最も多かった。

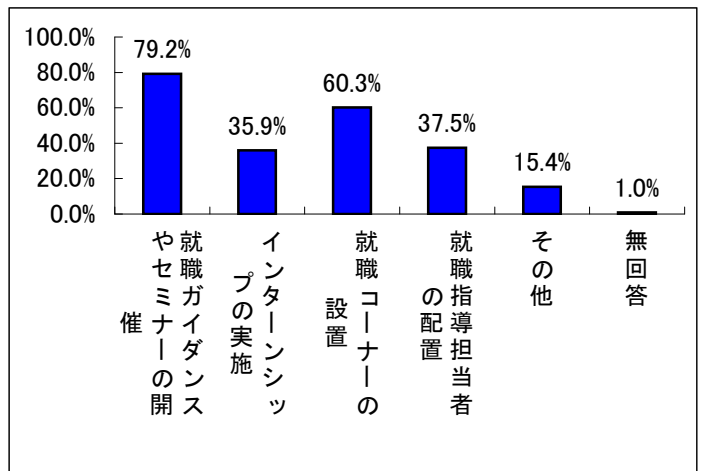
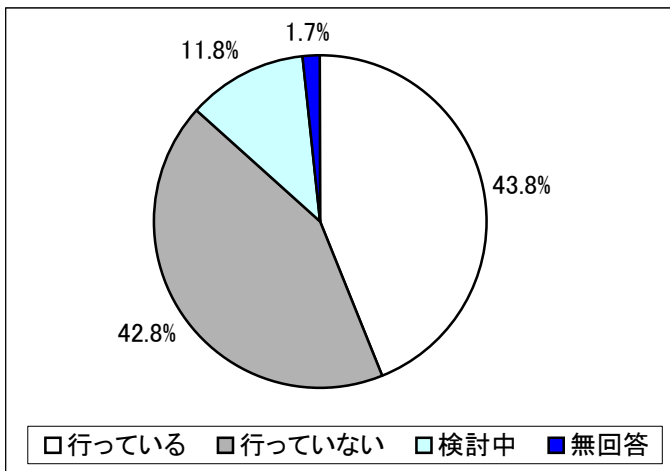


9 留学生の就職活動について

留学生に特化した就職支援について【Ⅱ-11(2)(3)関係】

右のグラフについては、「留学生に特化した就職支援を行っている」と回答した大学等の状況（複数回答）

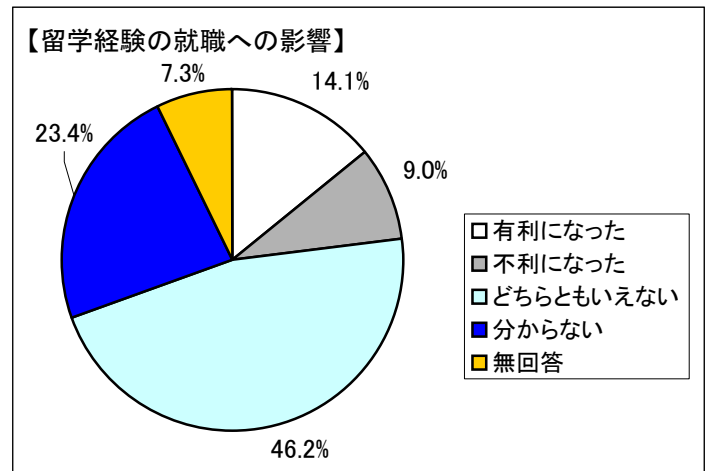
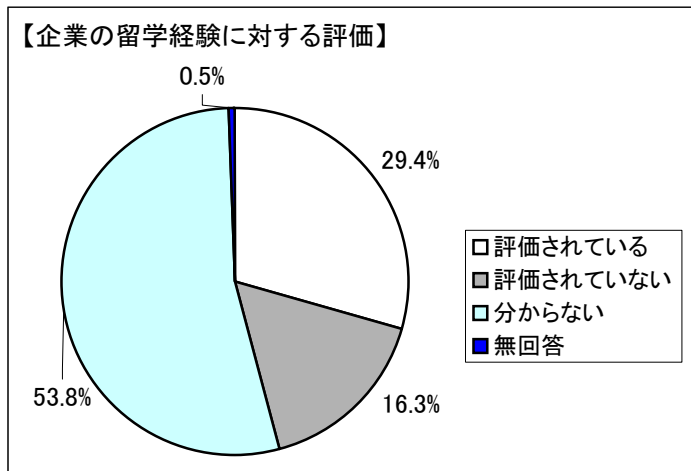
留学生に特化した就職支援については、「行っている」が**43.8%**で最も多かった。また、就職支援を行っている大学等では「就職ガイダンスやセミナーの開催」が**79.2%**と最も多い。



10 日本人の海外留学者の就職活動について

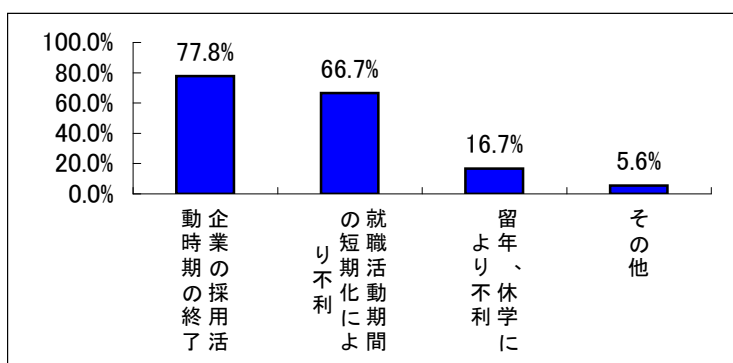
(1) 日本人学生の海外留学後の就職活動について【Ⅱ-12(2)(3)関係】

在学中に概ね3ヶ月以上の海外留学を経験した学生に対して企業が選考の際に評価しているかについては、「分からない」が**53.8%**と最も多い。また、留学経験の就職への影響については、「どちらともいえない」が**46.2%**と最も多い。



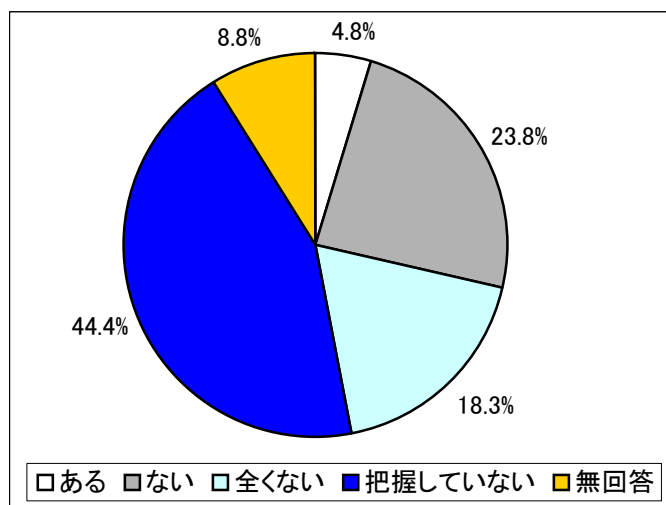
(2) 日本人学生の海外留学後の就職活動における支障の具体的な内容について（複数回答）【Ⅱ-12(4)関係】

日本人学生の海外留学後の就職活動における支障の具体的な内容については、「企業の採用活動時期が終わっている」が**77.8%**と最も多く、次いで「就職活動期間が短くなり、就職が不利」が**66.7%**であった。



(3) 日本人学生における就職活動の海外留学後への影響について【Ⅱ-13関係】

就職活動を理由に海外留学を断念したケースについては、「把握していない」が44.4%であった。

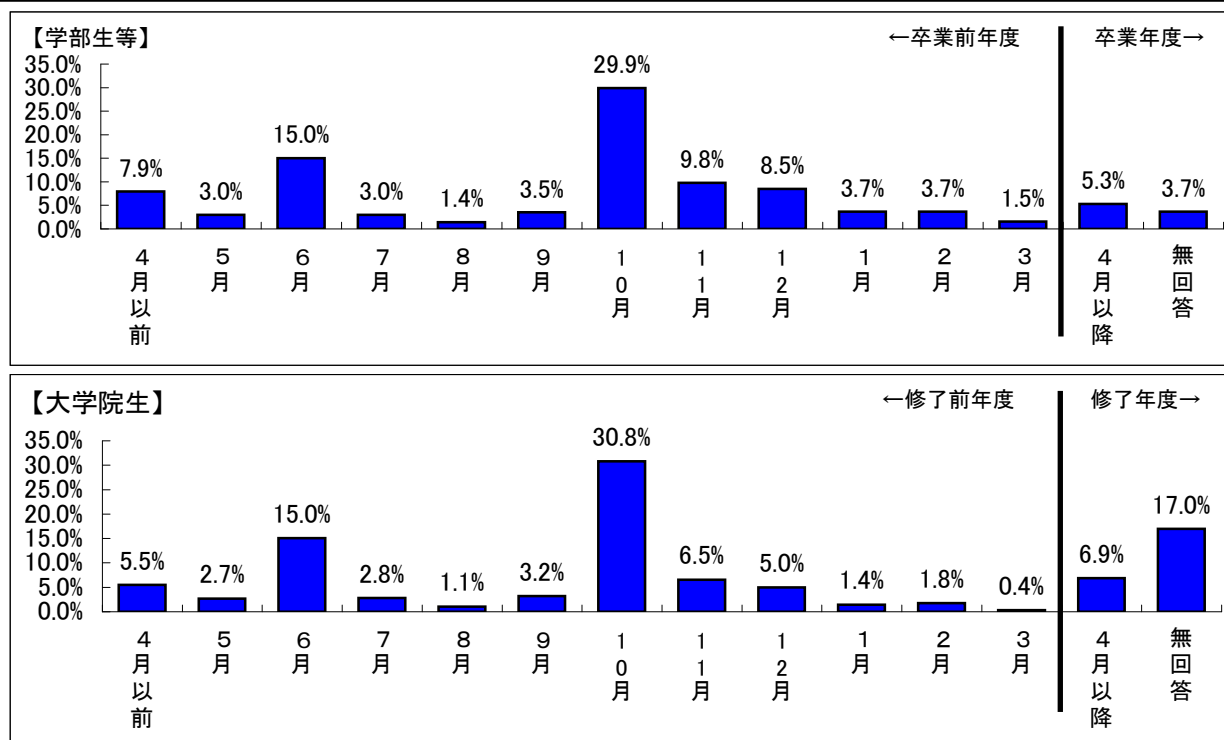


○採用広報活動について

1 大学等が把握している学生に対する企業の採用広報活動について

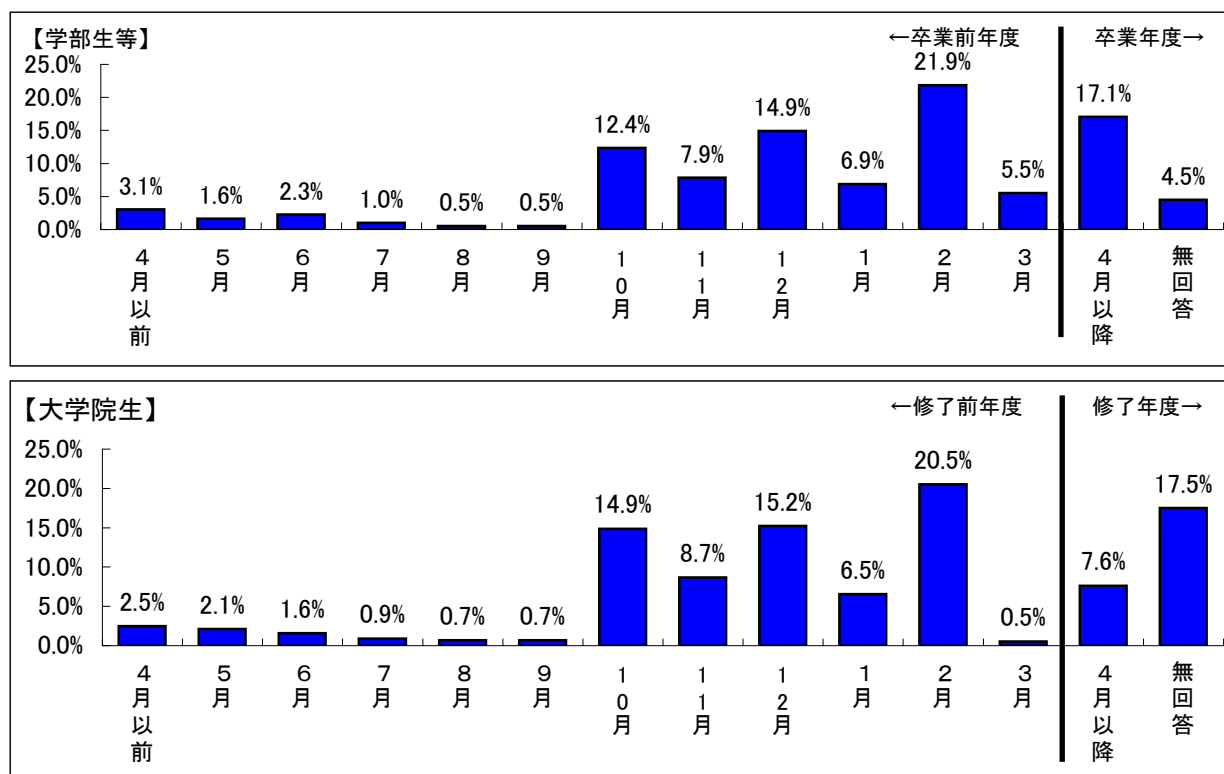
(1) 最初に企業情報の提供を受ける時期について【Ⅲ-1(1)及びⅢ-2(1)関係】

最初に企業情報の提供を受ける時期については、卒業・修了前年度の10月が29.9%、30.8%と最も多く、次いで卒業・修了前年度の6月がともに15.0%であった。



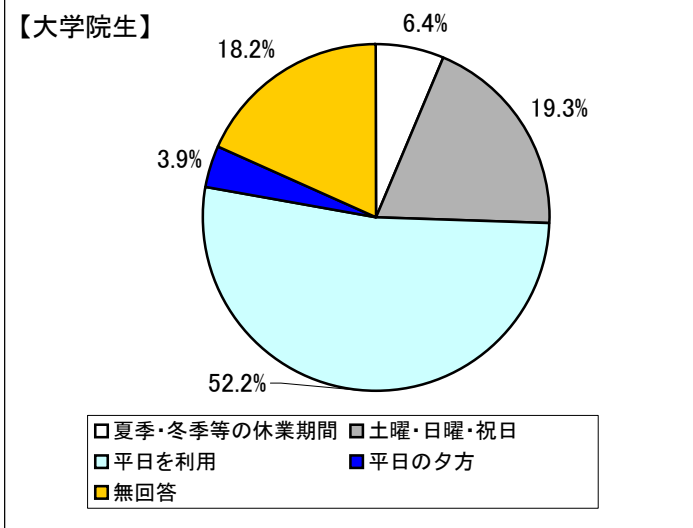
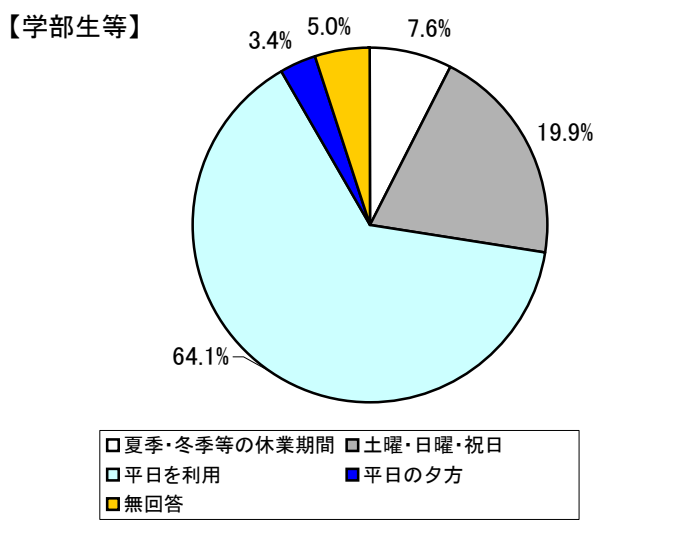
(2) 採用広報活動が集中する時期について【Ⅲ-1(2)及びⅢ-2(2)関係】

学部生等の採用広報活動が集中する時期については、卒業・修了前年度の2月が21.9%、20.5%と最も多くなっている。



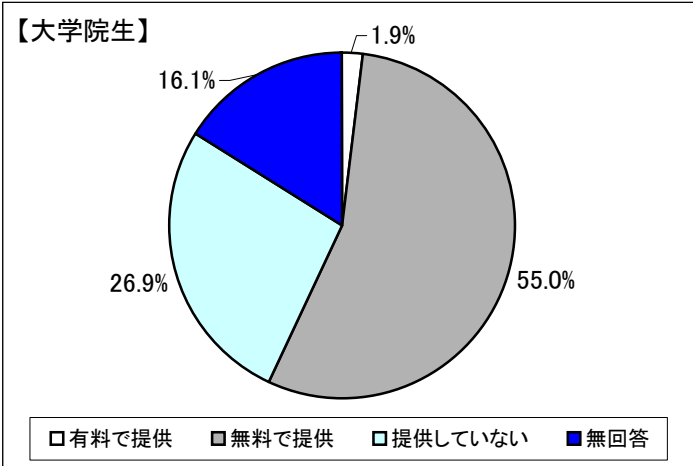
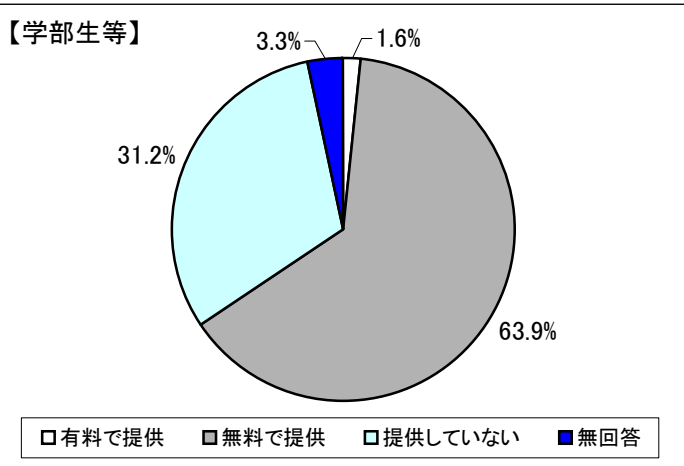
(3) 説明会等の開催時期について【Ⅲ-1(3)及びⅢ-2(3)関係】

説明会等の開催時期については、「平日を利用」が**64.1%**、**52.2%**と最も多かった。



(4) 説明会の会場の提供について【Ⅲ-1(4)及びⅢ-2(4)関係】

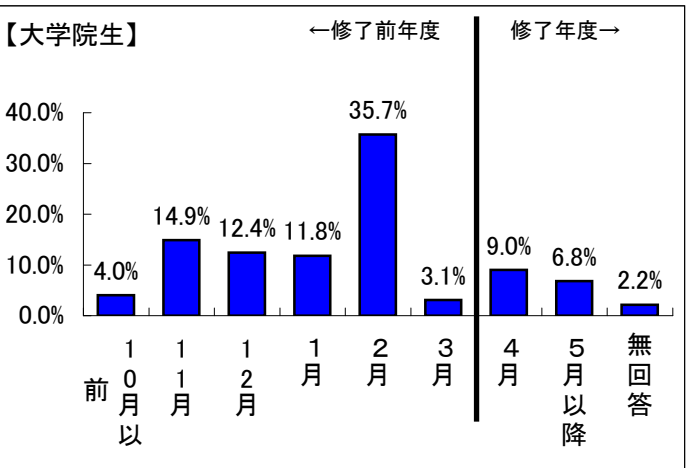
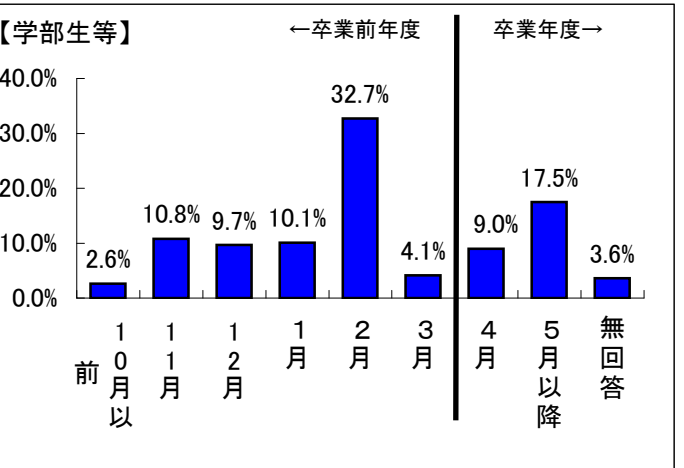
説明会の会場提供について、「無料で提供」が**63.9%**、**55.0%**と最も多かった。



(5) 会場を提供している時期《1-(4)でa又はbと回答した場合のみ回答》

1-(4)で「a. 有料で提供」又は「b. 無料で提供」と回答した大学等の状況

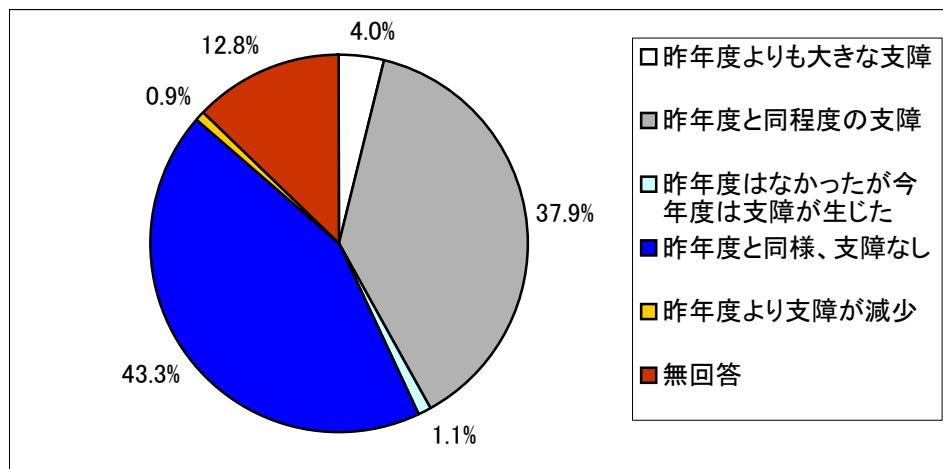
説明会の会場提供については、**卒業・修了前年度の2月**が**32.7%**、**35.7%**と高い割合を占め、**卒業・修了前年度に提供している割合が6割を超えている状況。**



2 企業の採用広報活動による学事日程への影響について

(1) 採用広報活動による学事日程への影響について（昨年度と比較）【Ⅲ-3(1)関係】

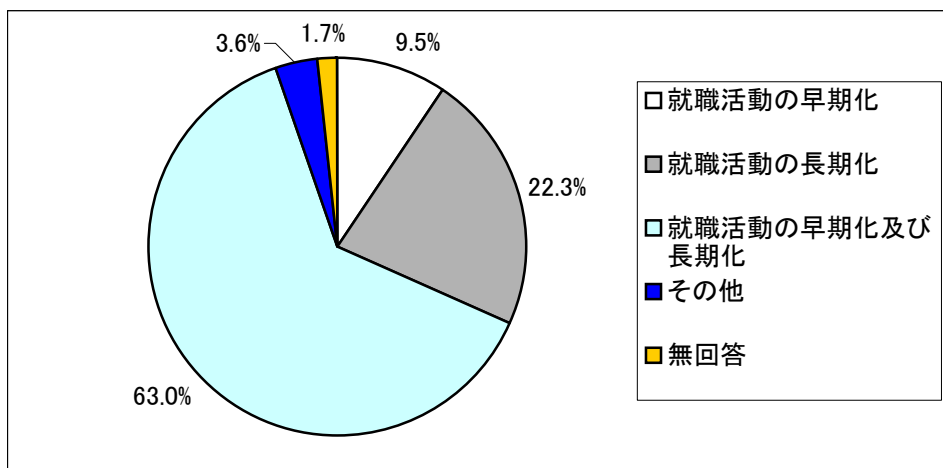
採用広報活動による学事日程への影響については、「昨年度と同様、支障なし」が**43.3%**が最も多いものの、「昨年度と同程度の支障がある」も**37.9%**と多く、何らかの支障が生じたとする大学等が、「支障が減少」及び「支障なし」と同程度ある状況。



(2) 採用広報活動が学事日程に支障をきたした理由について（昨年度と比較）【Ⅲ-3(2)関係】

(3-(1)で「a. より大きな支障」「b. 同程度の支障」「c. 今年度は支障」と回答した大学等の状況)

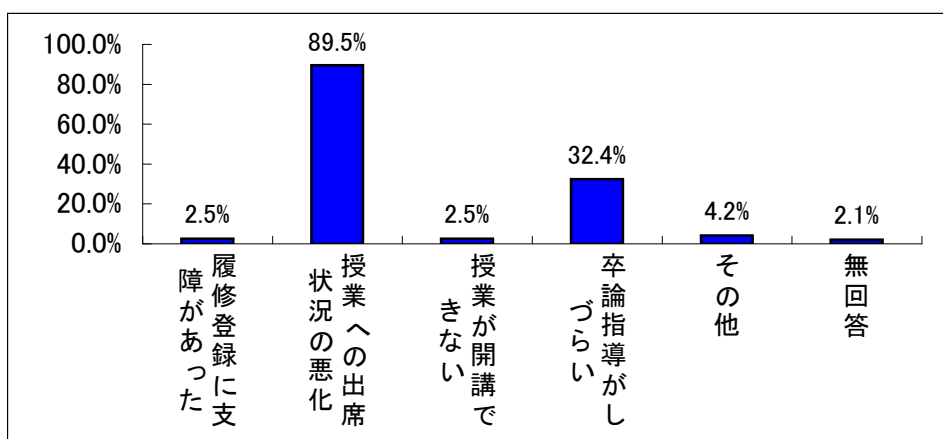
採用広報活動が学事日程に支障をきたした理由については、「就職活動の早期化及び長期化」が**63.0%**と最も多かった。



(3) 具体的な支障事項について（昨年度と比較）（複数回答）【Ⅲ-3(3)関係】

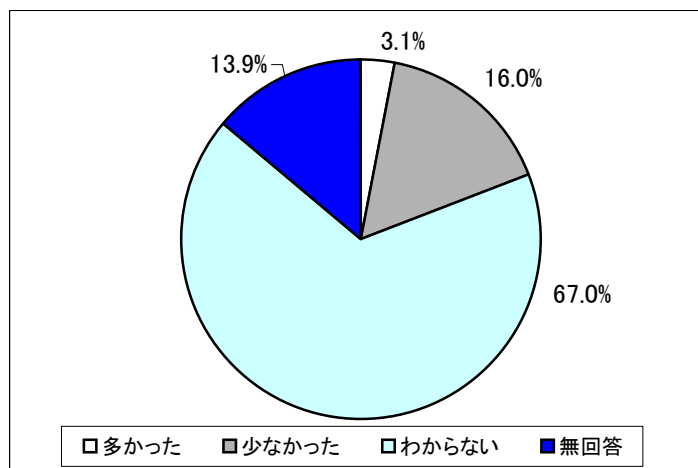
(3-(1)で「a. より大きな支障」「b. 同程度の支障」「c. 今年度は支障」と回答した大学等の状況)

具体的な支障事項については、「授業への出席状況が悪くなった」が**89.5%**と高い割合を占めており、次いで、「卒論指導がしづらくなった」が**32.4%**となっている。



(4) 採用広報活動であることの明示について【Ⅲ-3(4)関係】

企業情報等の発信を目的とした採用広報活動を行う際に、その後の選考に影響しないものであることを学生に明示していた企業については、「わからない」が67.0%であった。

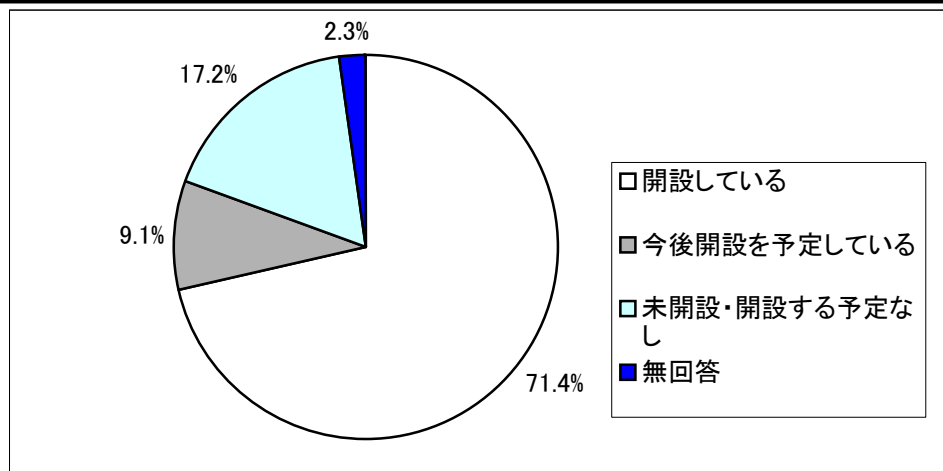


○その他

1 学生の職業意識の形成に関わる取組について

学生の職業意識の形成に関わる授業科目の開設状況について【IV-1(1)関係】

学生の職業意識の形成に関わる授業科目について、「開設している」が71.4%と最も多かった。

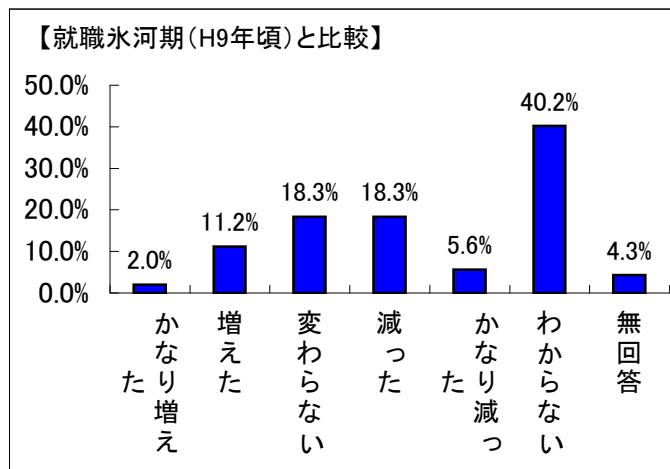
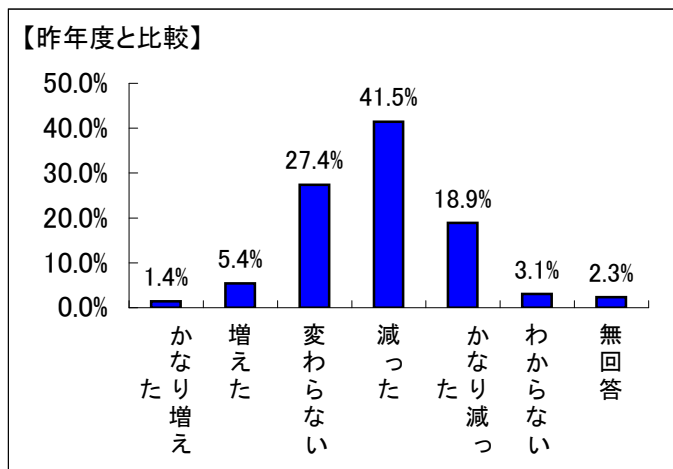


2 大学等への求人件数について

今年度（平成22年度）の求人件数について（昨年度及び就職氷河期（H9年頃）と比較）

【IV-2(1)(2)関係】

大学等への求人件数については、昨年度と比較し「減った」と回答した大学等が41.5%を占めたが、就職氷河期との比較においては、「わからない」と回答する大学等が多かった。



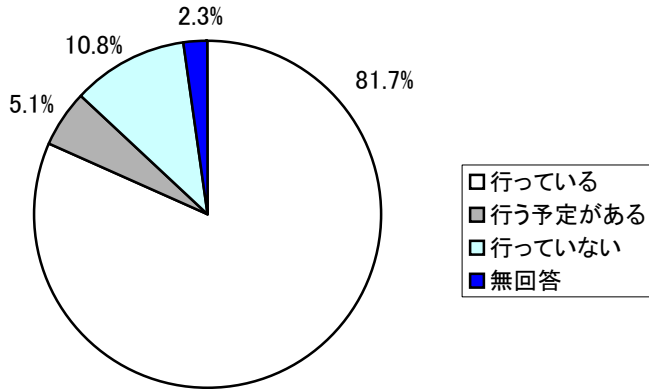
3 未就職のまま卒業した学生に対する就職支援について

未就職のまま卒業した学生に対する就職支援について【IV-3 (1) (3) 関係】

下のグラフについては、「未就職のまま卒業した学生に対する就職支援を行っている」と回答した大学等の状況（複数回答）

未就職のまま卒業した学生に対する就職支援については、「行っている」が**81.7%**と最も多く、「在学生と同様の支援を行っている」が**53.5%**であった。また、就職支援を行っている大学等では「採用情報の提供」が**92.4%**と最も多い。

【就職支援の有無】



【在学生との差異】

