

文部科学省 令和5年度委託調査事業

令和5年度就職・採用活動に関する調査研究（企業）
調査結果報告書

2024年2月22日

株式会社ナビット

本報告書は、文部科学省の先導的₁大学改革推進委託費による委託業務として、株式会社ナビットが実施した「令和5年度 就職・採用活動に関する調査研究（企業）」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載等には文部科学省の承認手続きが必要です。

目次

調査結果報告書要旨	5
(1) 調査概要.....	6
(2) 本調査のまとめ.....	7
第1章 調査結果概要・回答企業の基本属性	15
(1) 調査概要.....	16
(2) 回答企業属性	17
第2章 就職・採用活動日程に関する周知について	18
(1) 学生の就職・採用活動日程に関する周知	19
(2) 学生の就職・採用活動日程に関する情報を入手したコンテンツ	20
第3章 本年度の卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期等について.....	22
(1) 2023年度卒業・修了予定の学生の採用活動の実施について.....	23
(2) 昨年度比での学生採用予定数の増減.....	24
(3) 広報活動の実施時期	25
(4) 採用選考活動を開始した時期.....	30
(5) 内々定を出し始めた時期.....	35
(6) 採用予定数の確保.....	38
(7) 就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて.....	41
第4章 卒業・修了予定者に対する学業などへの配慮について.....	45
(1) 学生の採用活動における学業等への配慮.....	46
(2) 学生や学校からの面接等の日程変更の相談.....	49
第5章 採用選考活動における学業成果の評価について.....	56
(1) 学修成果を表す情報の要求	57
第6章 学校推薦による採用について.....	67
(1) 学校推薦による採用の実施	68
第7章 留学経験者・外国人留学生の採用について.....	72
(1) 留学経験者の採用についての考え	73
(2) 外国人留学生の採用のために行っていること	76
第8章 インターンシップ等の取り組みについて	78
(1) 学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とし、これまで以上に取り組みたいこと	79
(2) 翌年度以降のタイプ3のインターンシップの実施.....	85
第9章 就職活動におけるハラスメント等の対応について.....	88
(1) 学生に対し他社への就職活動の終了を求めたか	89
(2) 学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止する対策.....	94
(3) 学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制	97
第10章 翌年度の就職・採用活動時期等について.....	99
(1) 翌年度の就職・採用活動時期の認知.....	100
(2) 翌年度の就職・採用活動開始時期の周知	101
(3) 就職・採用活動の日程についてのルール	104
(4) 就職・採用活動の開始時期が設定されていることについて	111

(5) 採用活動における Chat GPT 対策	113
第 11 章 卒業・修了後 3 年間の扱いについて	115
(1) 卒業・修了後 3 年間は新卒採用枠に応募できるなどの条件設定	116
(2) 大学等に希望する取組や要望	118
(3) 就職・採用活動についての意見	119

調査結果報告書要旨

(1) 調査概要

1.調査の目的

本調査は、2023 年度卒業・修了予定の学生に対し採用活動を行った企業にアンケート調査を実施することにより、企業における学生の採用活動の状況を把握し、今後の就職・採用活動の円滑な実施の検討に資することを目的として実施した。

【参考】学生の就職・採用活動開始時期の変更経緯

対象	広報活動開始	採用選考活動開始
2012年度～2014年度卒業生	大学3年生 12月	大学4年生 4月
2015年度 卒業生	大学3年生 3月	大学4年生 8月
2016年度 卒業生		大学4年生 6月
2017年度 卒業生		
2018年度 卒業生		
2019年度 卒業生		
2020年度 卒業生		
2021年度 卒業生		
2022年度 卒業生		
2023年度 卒業生		

2.調査の実施方法

【対象】 規模、地域、業種のバランスを考慮し抽出した約 4,500 社

【方法】 インターネット調査

【期間】 2023 年 9 月 25 日～10 月 10 日（8 月 1 日若しくは回答時点での状況を回答）

3.回答状況

対象	中小企業	大企業	合計
有効回答件数	769	391	1,160
割合	66.3%	33.7%	100.0%

（注）この資料中、「2022 年度調査」とあるのは、文部科学省令和 4 年度実施「令和 4 年度就職・採用活動に関する調査（企業）」、「2021 年度調査」とあるのは、文部科学省令和 3 年度実施「令和 3 年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を指す。

（注）原則として「学生の採用活動を実施した」又は「学生の採用活動を実施していない」と回答した企業が集計対象であるが、一部の回答企業を除いて集計をしている設問もある。

（注）構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計は必ずしも 100%とはならない。

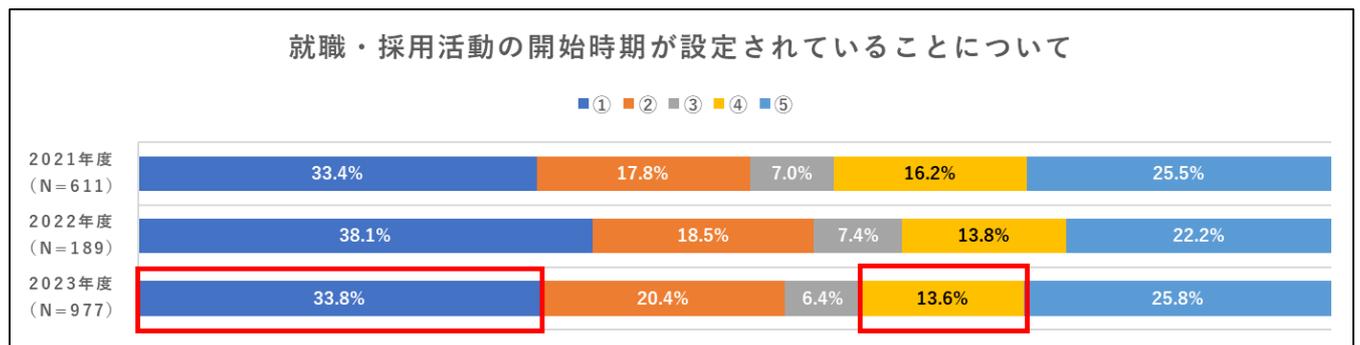
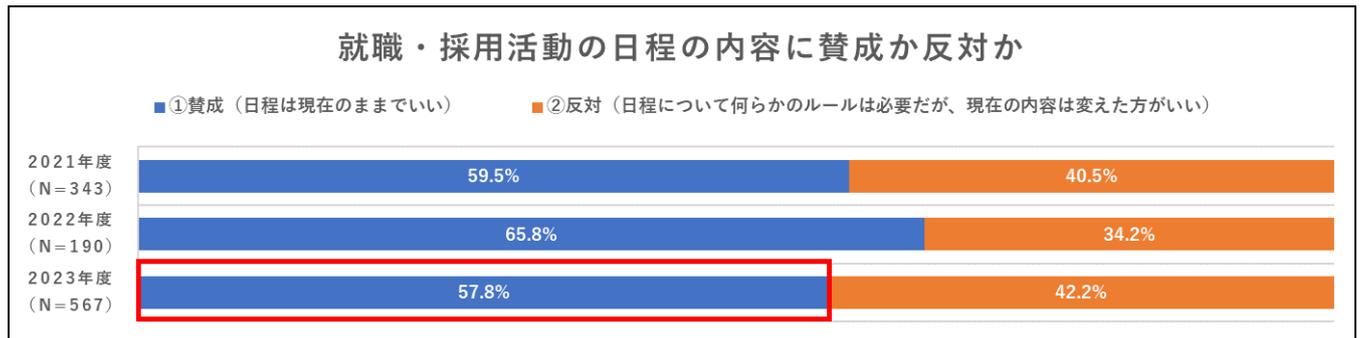
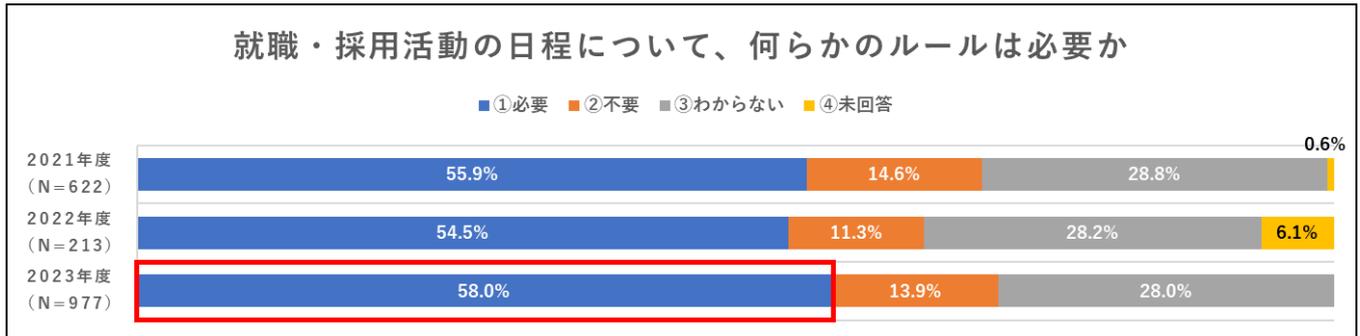
(2) 本調査のまとめ

1. 就職・採用活動の日程について

・就職・採用活動の日程について、**58.0%**の企業が「**ルールは必要**」と回答し、**過去3か年で最多の割合**となった。

・ルールは必要と回答した企業のうち**約6割**が「**日程は現在のままでいい**」と回答した。

・就職・採用活動の開始時期が設定されていることについても、**過年度同様3割以上**が「**現在の開始時期で良い**」と回答しており、「**開始時期の設定は不要**」との回答は**過去3か年で最小**となった。



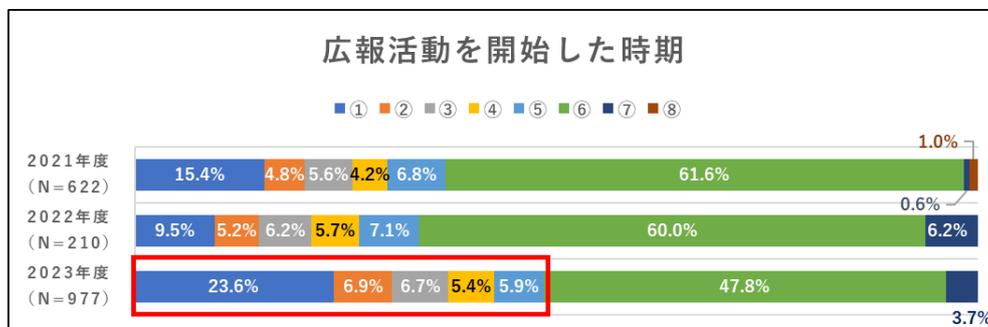
【選択肢】

- ①現在の開始時期でよい
- ②広報活動は自由に開始した方がよい
- ③採用選考活動は自由に開始した方がよい
- ④いずれの開始時期も自由に設定した方がよい (開始時期の設定は不要)
- ⑤どちらともいえない

2. 企業の採用活動時期の早期化について

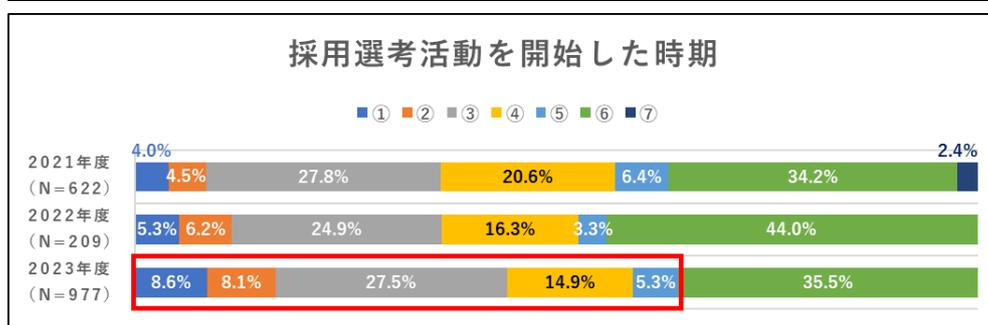
・本年度は、当年3月より前から広報活動を開始したと回答した企業が約半数であり、過去3か年で最多の割合となった。

・採用活動時期に関しても、当年6月より前から開始をしたと回答した企業が約6割であり、採用活動の早期化が見受けられる結果となった。



【選択肢】

- ① 前年10月以前
- ② 前年11月
- ③ 前年12月
- ④ 当年1月
- ⑤ 当年2月
- ⑥ 当年3月以降
- ⑦ 広報活動は実施していない
- ⑧ 未回答

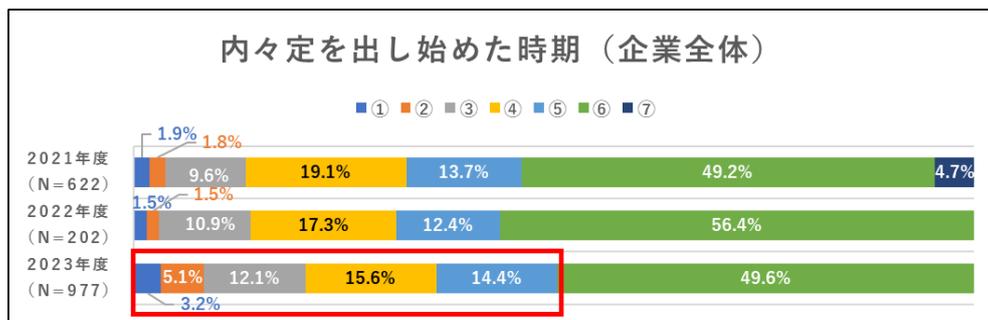


【選択肢】

- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

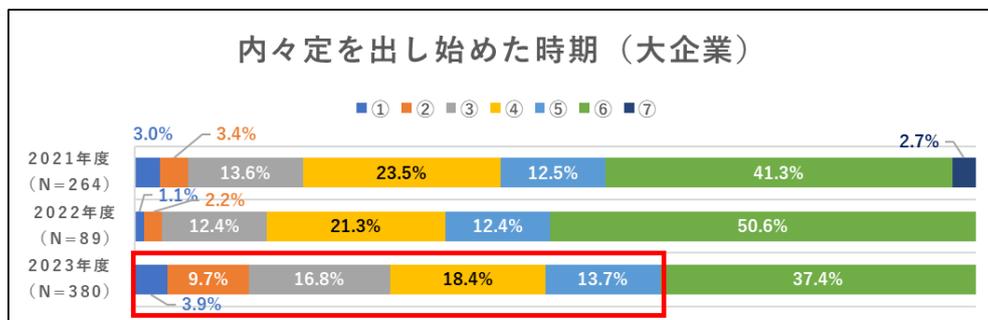
・内々定を出し始めた時期に関して、本年度、企業全体では約半数の企業が当年6月より前からと回答した。

・特に大企業では、過去3か年で最多の約6割が当年6月より前から内々定を出したと回答しており、早期化の傾向が見られる。



【選択肢】

- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

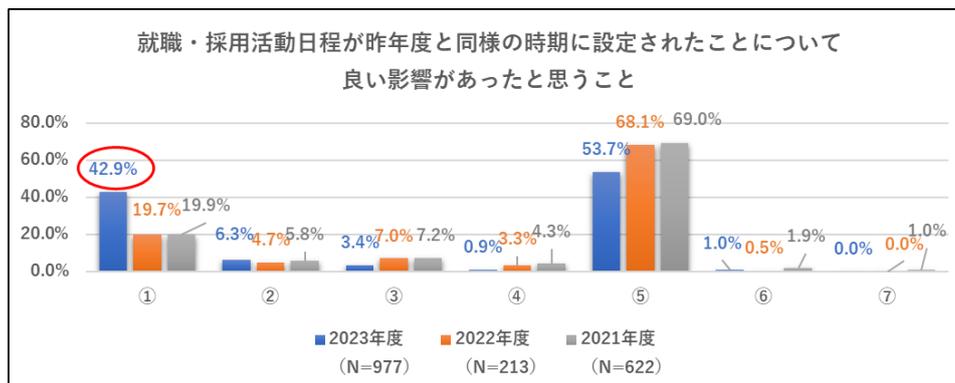


【選択肢】

- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

3. 就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて

・本年度は、「就職・採用活動日程が昨年度と同様の日程のため、計画を立てやすくなった」と回答した企業が4割を超え、過年度の2倍以上の割合となった。

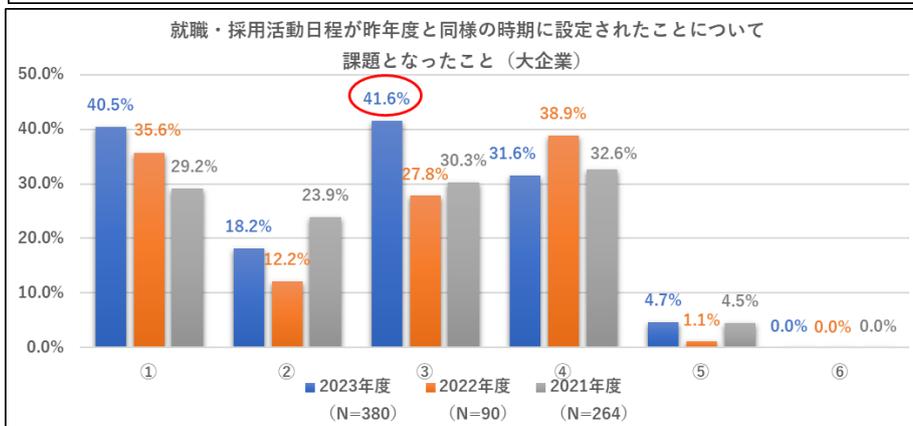
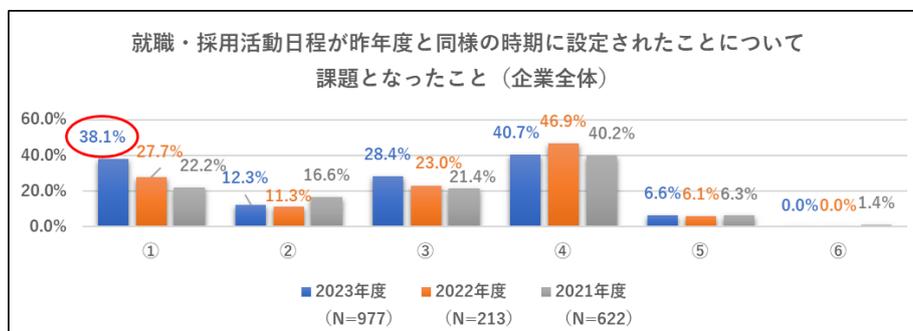


【選択肢】

- ① 昨年度と同じ日程であるため、採用の準備や計画を立てやすくなった
- ② 昨年度と同じ日程であるため、業界研究や企業研究をしっかり行う学生が見られた
- ③ 昨年度と同じ日程であるため、効率化を行い人事担当者の業務量が減少した
- ④ 昨年度と同じ日程であるため、効率化を行い採用に係る費用が減少した
- ⑤ 特になし ⑥ その他 ⑦ 未回答

・「就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動をする企業があった」ことが課題だと回答した企業は約4割であり、過去3か年比較で最多となった。ここでも採用活動早期化の影響が見られる。

・大企業のみだと「昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた」ことを課題と回答した企業が約4割で、過去3か年で最多となった。これは、大企業で内々定を出し始める時期が早期化の傾向にあることが影響していると考えられる。

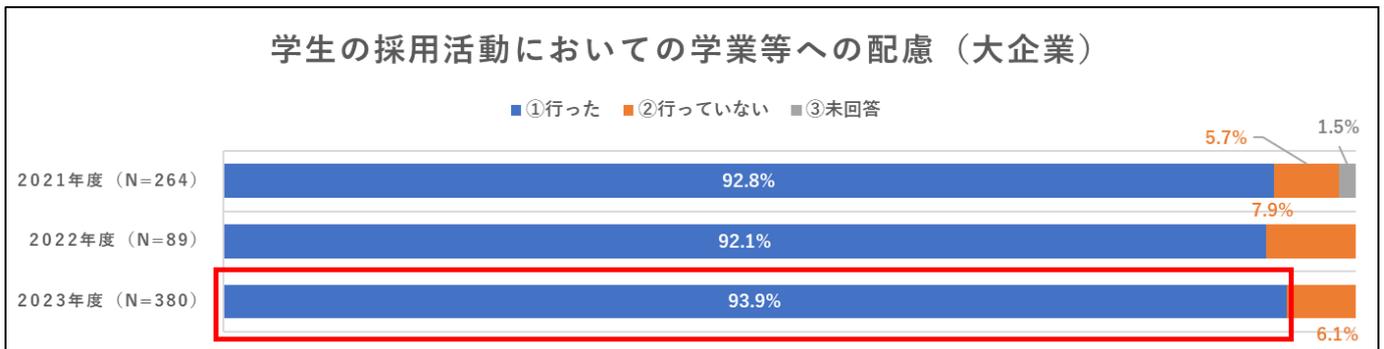
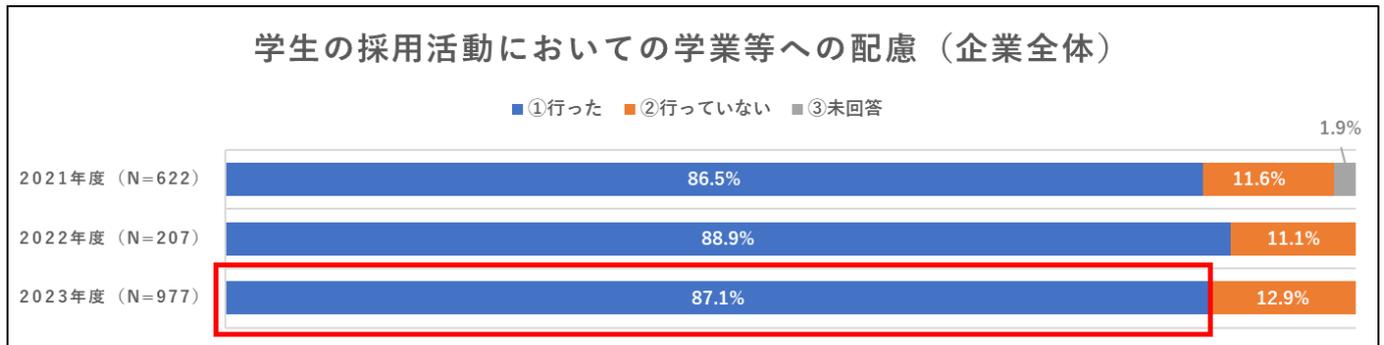


【選択肢】

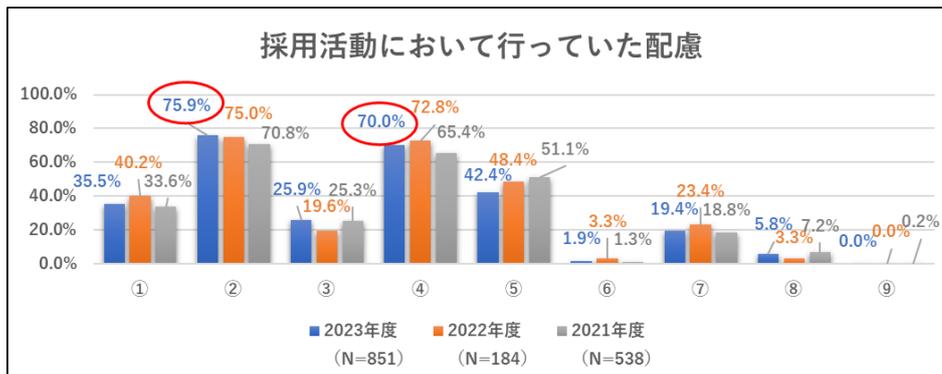
- ① 就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった
- ② 昨年度に比べ、業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた
- ③ 昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた
- ④ 特になし ⑤ その他 ⑥ 未回答

4. 卒業・修了予定者に対する学業などへの配慮について

- ・過年度同様 **8割以上**の企業が、卒業・修了予定者に対する学業などへの**配慮**を行っていると回答した。
- ・**大企業**の方が配慮を行っている傾向が高く、本年度は**93.9%**と過去3か年で**最多**の割合となった。

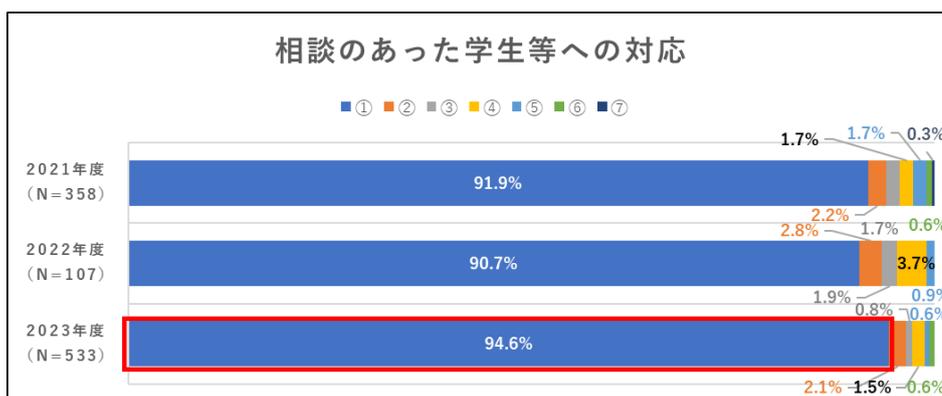


- ・配慮の内容としては、過年度同様「説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた」や「授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」と回答した企業が**7割以上**を占めた。
- ・学生から相談を受けたと回答した企業の中では、過年度同様9割以上が「**ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした**」と回答し、本年度は**94.6%**と過去3か年で**最多**となった。



【選択肢】

- ①企業説明会への参加の有無がその後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを周知した
- ②説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた
- ③夕方や土日に説明会や面接を行った
- ④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った
- ⑤県を跨いで就職活動をする学生や、海外留学中の日本人学生（以下「日本人留学生」）とはなるべくウェブで面接等を行った
- ⑥日本人留学生は別の採用選考活動日程を設定した
- ⑦クールビズを推奨した
- ⑧その他
- ⑨未回答



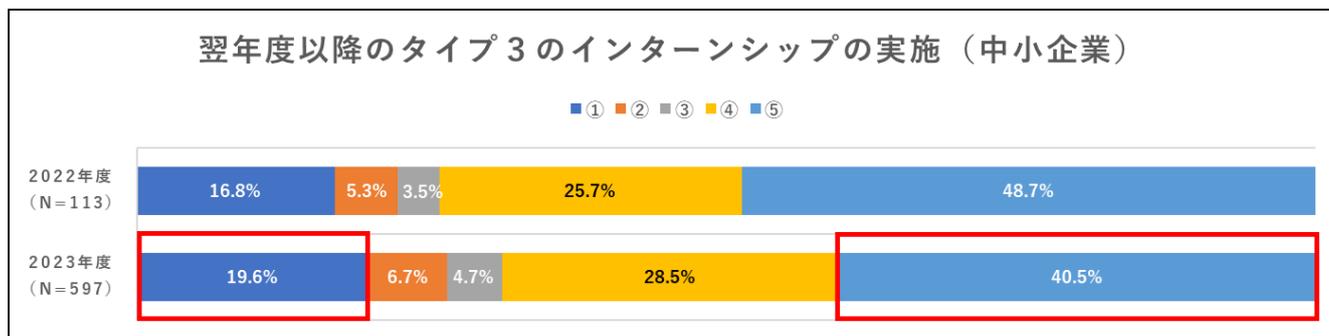
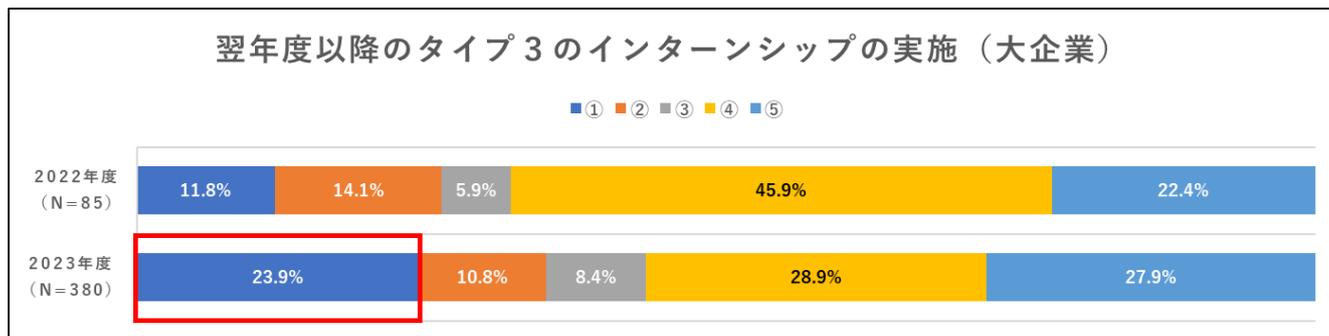
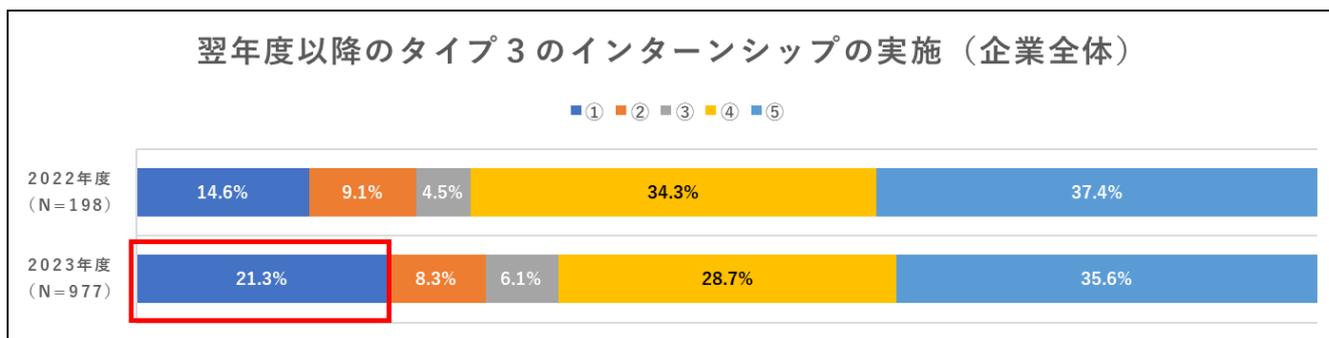
【選択肢】

- ①ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした
- ②半分より多くの学生等に、日程の変更等の対応をした
- ③日程の変更等の対応をした学生等は半々程度
- ④半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした
- ⑤日程の変更等の対応することはほぼなかった
- ⑥原則、学生等からの個別の要望には応じていない
- ⑦未回答

5. 翌年度以降のタイプ3のインターンシップの実施について¹

・「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」と回答した企業は、企業全体では21.3%で昨年度比では6.7%増加。大企業では23.9%で、昨年度比では12.1%の増加となった。

・中小企業では、「引き続き実施する予定」と回答した企業は昨年度比でそこまでの増加とはならなかったが、「従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定」と回答した企業が昨年度比で僅かながら増加し、「実施する予定はない」と回答した企業も昨年度比で8.2%減少しており、タイプ3のインターンシップの実施に関して前向きな傾向が窺える。



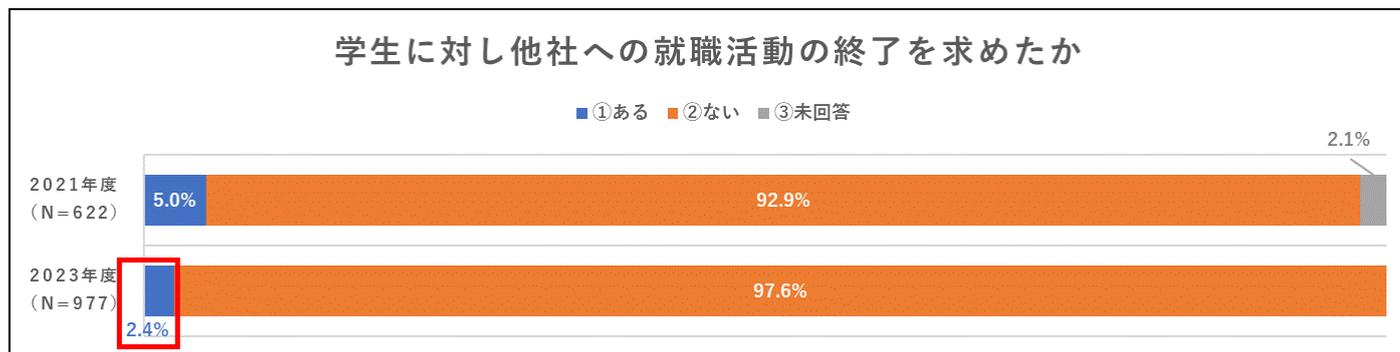
【選択肢】

- ①従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- ②従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- ③従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- ④タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- ⑤実施する予定はない

¹ 2022年度と2023年度のみ調査。

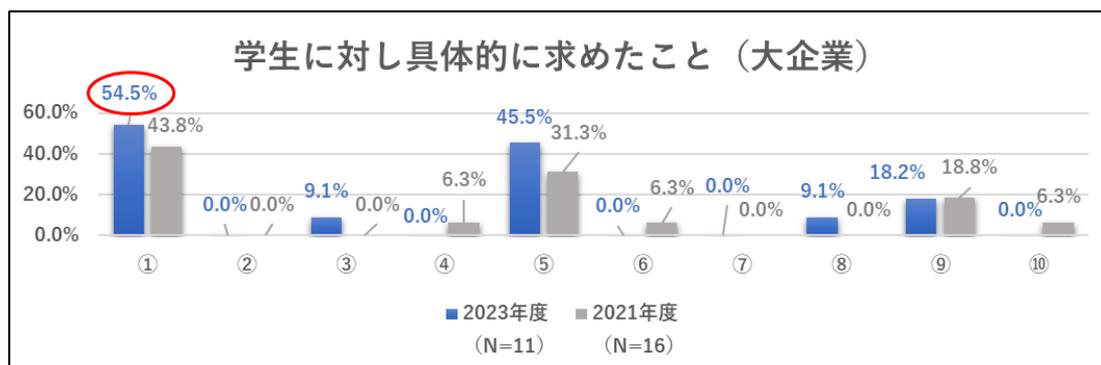
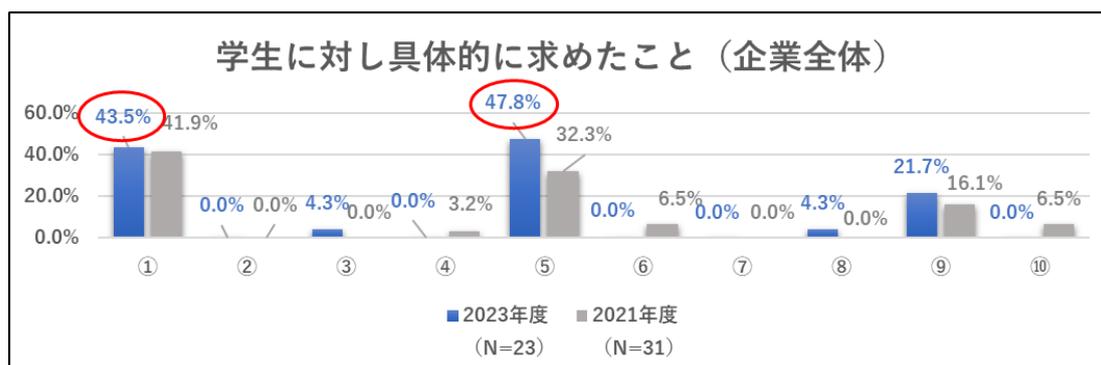
6. 学生に対し他社への就職活動の終了を求めたか²

・学生に対し他社への就職活動の終了を求めたと回答した企業の中で、本年度は2.4%となり、2021年度の半分以下の割合となった。



・学生に対し他社への就職活動の終了を求めたと回答した企業のうち、具体的な内容を伺ったところ「内定承諾書を提出しない場合は内々定を辞退したものとする」と回答した企業が47.8%で最も多く、2021年度比で15.5%増加していた。

・次点では「内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた」と回答した企業が2021年度同様4割以上と多く、特に大企業では本年度は5割を超える結果となった。



【選択肢】

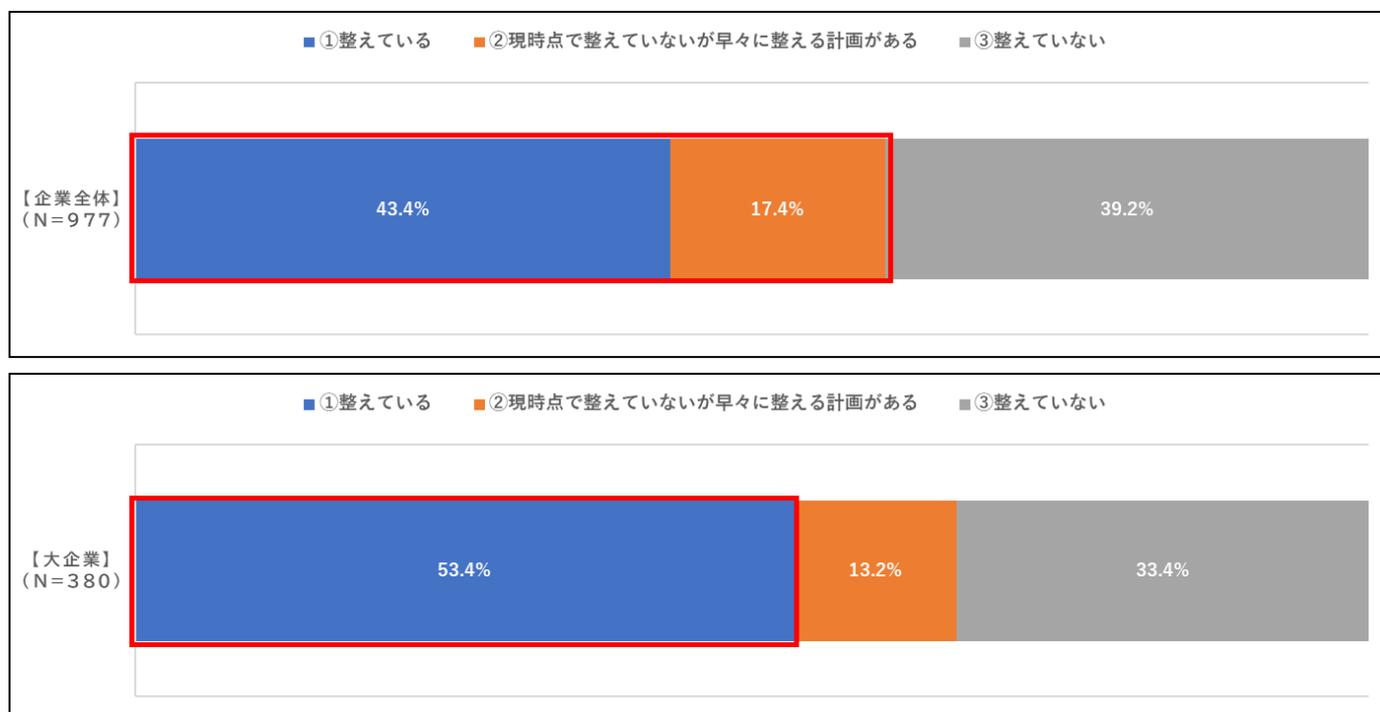
- ①内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた
 - ②内々定後、長時間（長期間）の研修を行い、必ず出席するよう求めた
 - ③内々定後、懇親会を頻繁に開催し、必ず出席するよう求めた
 - ④内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で、選考途中に大学の推薦状の提出を求めた
 - ⑤内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた
 - ⑥内々定の辞退を申し出た学生に対し、何度も説明して引き止めた
 - ⑦内々定辞退の際、損害賠償金などお金を要求した
 - ⑧面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するよう求めた
 - ⑨その他（具体的な内容を入力ください。）
 - ⑩未回答
- ※⑦と⑧は2023年度だけの設問

² 2022年度は本項目の調査を実施しなかった。

7. 学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制について³

・学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制について、企業全体では、「整えている」及び「現時点で整えていないが早々に整える計画がある」と回答した企業を合わせると約6割となり、半数以上の企業が学生からの相談体制に関して前向きであることが窺える。

・大企業に至っては、「整えている」の回答だけで5割以上となり、学生からの相談体制への意識が比較的高い傾向にある。



³ 2023年度のみ調査。

調査結果報告書本文

第 1 章 調査結果概要・回答企業の基本属性

(1) 調査概要

1.調査の目的

本調査は、2023 年度卒業・修了予定の学生に対し採用活動を行った企業にアンケート調査を実施することにより、企業における学生の採用活動の状況を把握し、今後の就職・採用活動の円滑な実施の検討に資することを目的として実施した。

2.調査の実施方法

全国の企業より規模、地域、業種のバランスを考慮し抽出した約 4,500 社に対し、メールにて回答依頼を送付。オンラインのシステム上で回答を収集した。

メールによる調査票送付は 2023 年 9 月 25 日に実施し、回答期限は 2023 年 10 月 10 日までとした。

3.回答状況

企業規模別の有効回答件数は次の図表の通りである。なお、本調査では、従業員数 300 人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数 300 人以上と回答した企業を「大企業」としている。

【企業規模別の有効回答件数】

対象	中小企業	大企業	合計
有効回答件数	769	391	1,160
割合	66.3%	33.7%	100.0%

(2) 回答企業属性

本調査への回答が得られた企業の属性に関して、【業種】、【所在地】による割合を、企業規模年別に下記に示した。

【業種】については、中小企業、大企業ともに「製造業」からの回答割合が最も多く、全体の33.7%を占めている。また、【所在地】については、中小企業では「中部・北陸」からの回答割合が23.3%と最も多く、大企業では「東京」からの回答割合が30.4%と最も多かった。

【業種】

	全体	割合	中小企業	割合	大企業	割合
①鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.2%	2	0.3%	0	0.0%
②建設業	160	13.8%	132	17.2%	28	7.2%
③製造業	391	33.7%	284	36.9%	107	27.4%
④電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.6%	2	0.3%	5	1.3%
⑤情報通信業	77	6.6%	51	6.6%	26	6.6%
⑥運輸業、郵便業	48	4.1%	22	2.9%	26	6.6%
⑦卸売業、小売業	182	15.7%	112	14.6%	70	17.9%
⑧金融業、保険業	21	1.8%	9	1.2%	12	3.1%
⑨不動産業、物品賃貸業	15	1.3%	7	0.9%	8	2.0%
⑩学術研究、専門・技術サービス業	28	2.4%	14	1.8%	14	3.6%
⑪宿泊業、飲食サービス業	30	2.6%	21	2.7%	9	2.3%
⑫生活関連サービス業、娯楽業	11	0.9%	6	0.8%	5	1.3%
⑬複合サービス事業	4	0.3%	0	0.0%	4	1.0%
⑭教育・学習支援業	30	2.6%	21	2.7%	9	2.3%
⑮医療、福祉	69	5.9%	34	4.4%	35	9.0%
⑯農業、林業、漁業	11	0.9%	9	1.2%	2	0.5%
⑰サービス業（⑩～⑬以外）	52	4.5%	27	3.5%	25	6.4%
⑱その他（①～⑰以外）	22	1.9%	16	2.1%	6	1.5%
合計	1,160	100.0%	769	100.0%	391	100.0%

【所在地】

	全体	割合	中小企業	割合	大企業	割合
①北海道・東北	138	11.9%	101	13.1%	37	9.5%
②関東（東京以外）	153	13.2%	110	14.3%	43	11.0%
③東京	240	20.7%	121	15.7%	119	30.4%
④中部・北陸	252	21.7%	179	23.3%	73	18.7%
⑤近畿	148	12.8%	99	12.9%	49	12.5%
⑥中国・四国	136	11.7%	94	12.2%	42	10.7%
⑦九州・沖縄	93	8.0%	65	8.5%	28	7.2%
合計	1,160	100.0%	769	100.0%	391	100.0%

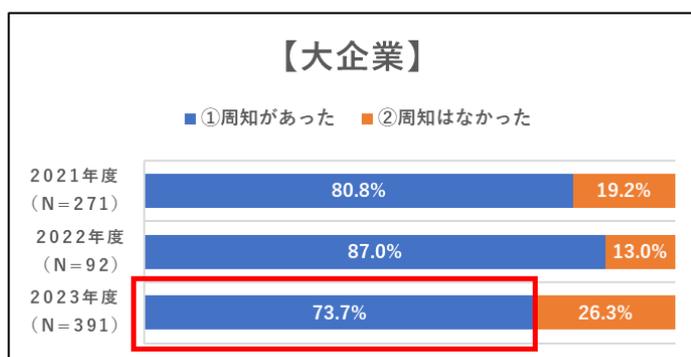
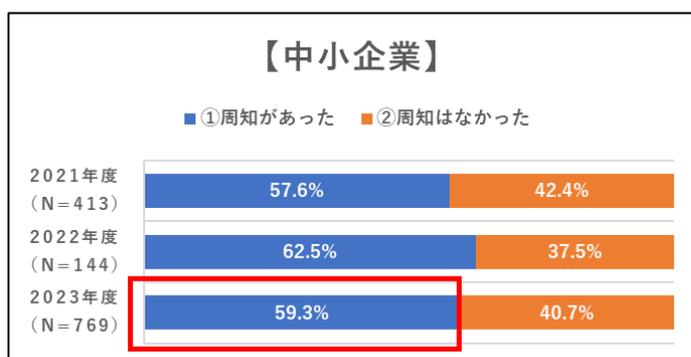
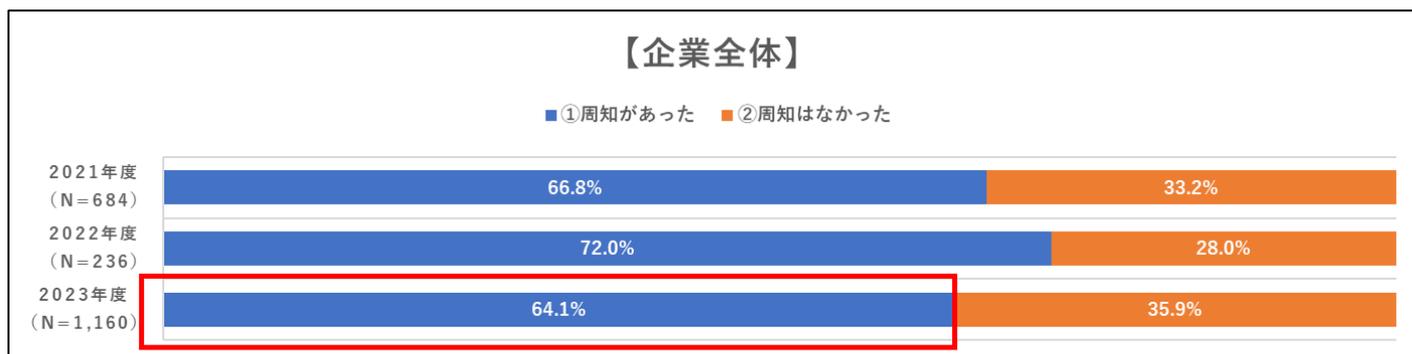
第2章 就職・採用活動日程に関する周知について

(1) 学生の就職・採用活動日程に関する周知

本年度卒業・修了予定の学生の採用に関して、企業の広報活動は卒業前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業年度の6月1日以降となっており、昨年度と同様の時期が設定されている。

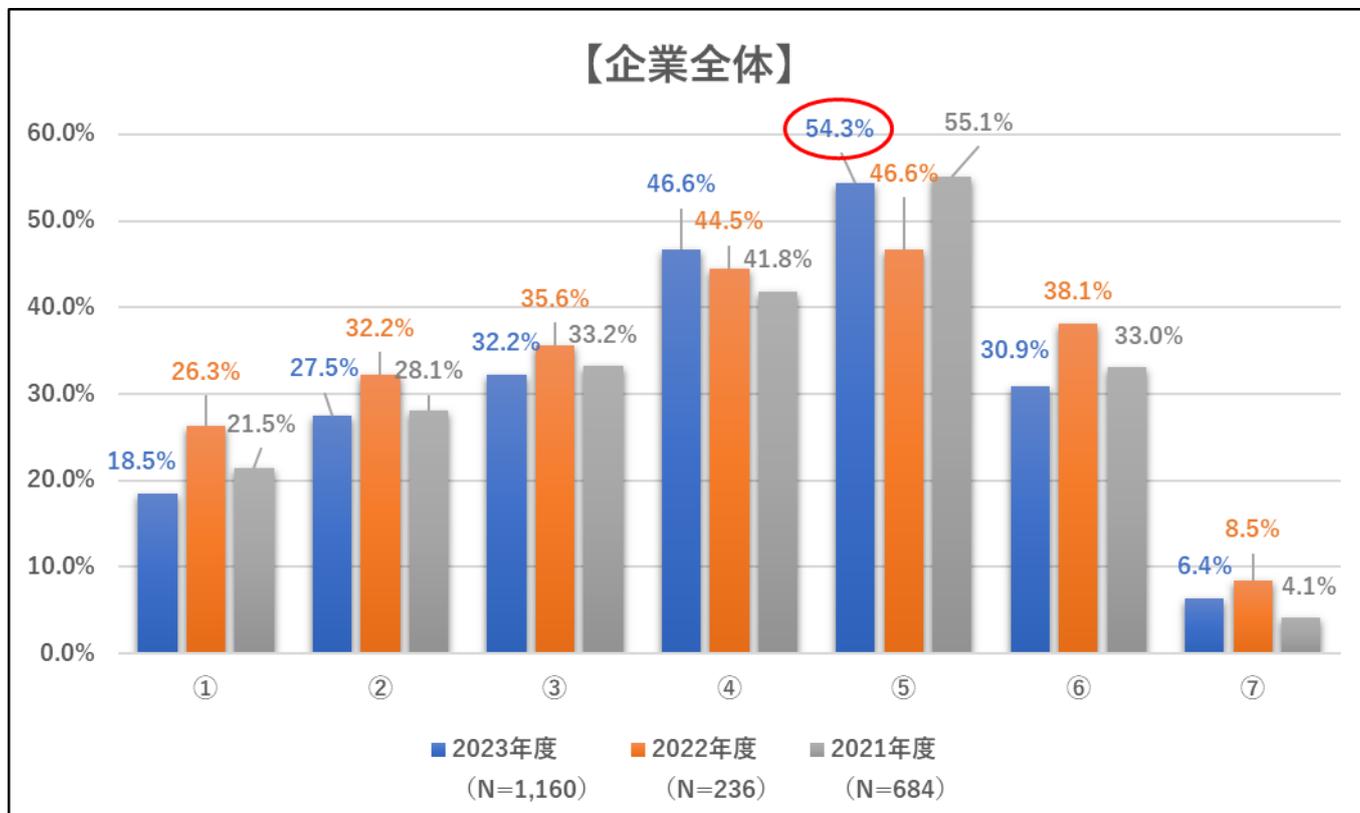
このことについて、経済団体・業界団体、学校などから「周知があった」と回答した企業の割合は全体で64.1%という結果で、昨年度比では7.9%の減少となった。

中小企業では、「周知があった」と回答した企業は59.3%で、昨年度比で3.2%の減少。一方、大企業では「周知があった」と回答した企業は73.7%と多かったものの、昨年度比では13.3%の減少となった。



(2) 学生の就職・採用活動日程に関する情報を入手したコンテンツ

本年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことに関して、その情報を入手したコンテンツについては、2023年度も企業全体では「求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）」が最も多く、54.3%の企業が回答した。これは昨年度比で7.7%の増加である。

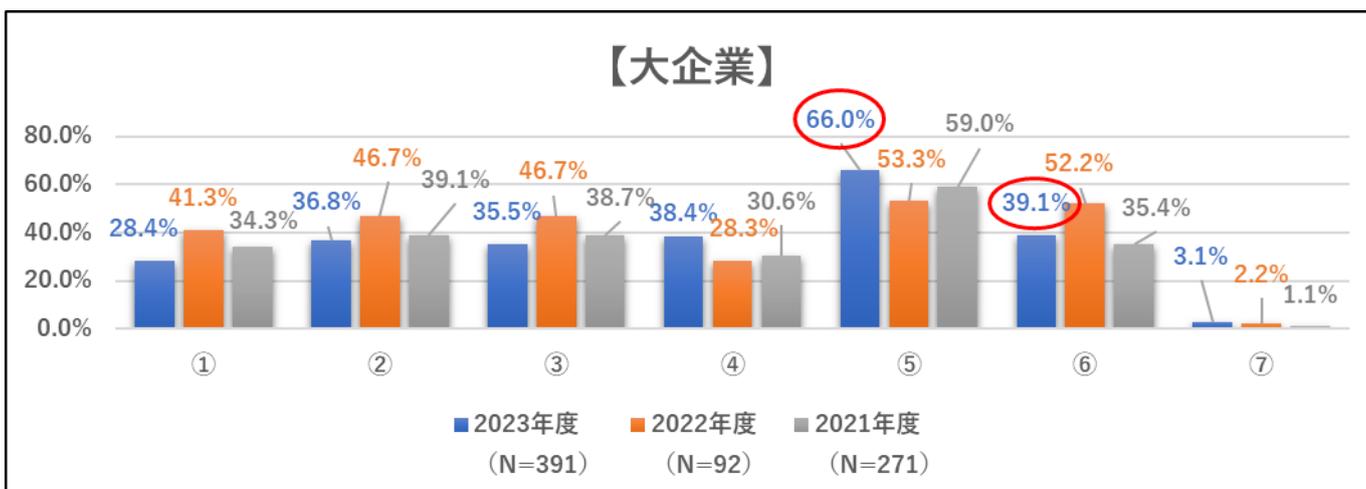
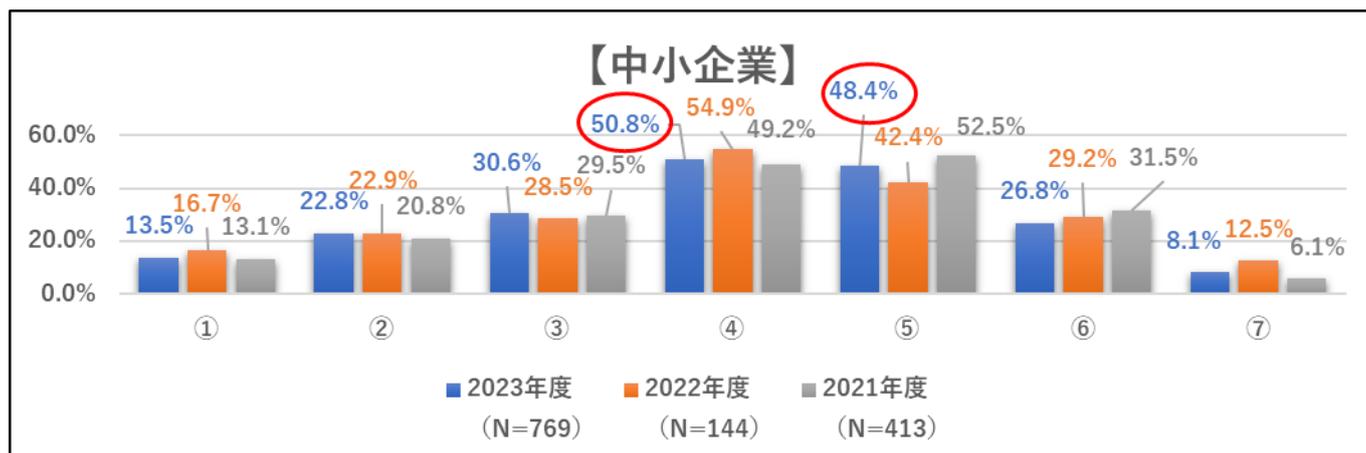


【選択肢】

- ① 政府の要請文書（政府のウェブサイトを含む）
- ② 経済団体・業界団体
- ③ 学校
- ④ ハローワーク
- ⑤ 求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）
- ⑥ 報道
- ⑦ 情報を入手していない

本年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことに関して、その情報を入手したコンテンツについて、中小企業では「ハローワーク」と回答した企業が最も多く、2023年度では50.8%の企業が回答したが、昨年度比では4.1%の減少となった。なお、企業全体では最も多かった「求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）」は次点であり、2023年度は僅差で48.4%の企業が回答、昨年度比では6.0%の増加となった。

大企業では、全体同様「求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）」と回答した企業が最も多く、2023年度では66.0%の企業が回答し、昨年度比で12.7%の増加となった。また、昨年度は比較的回答が多かった「報道」は、2023年度では39.1%の企業が回答し、昨年度比で13.1%の減少となった。



【選択肢】

- ① 政府の要請文書（政府のウェブサイトを含む）
- ② 経済団体・業界団体
- ③ 学校
- ④ ハローワーク
- ⑤ 求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）
- ⑥ 報道
- ⑦ 情報を入手していない

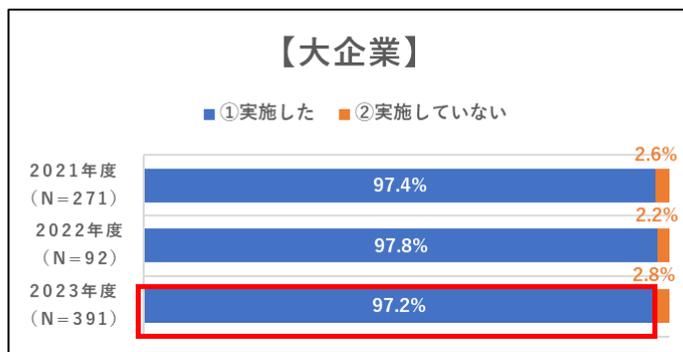
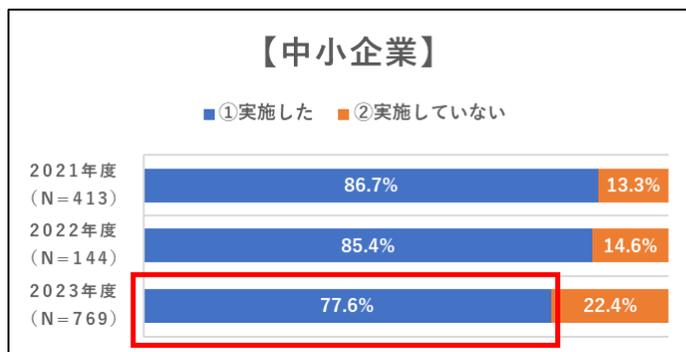
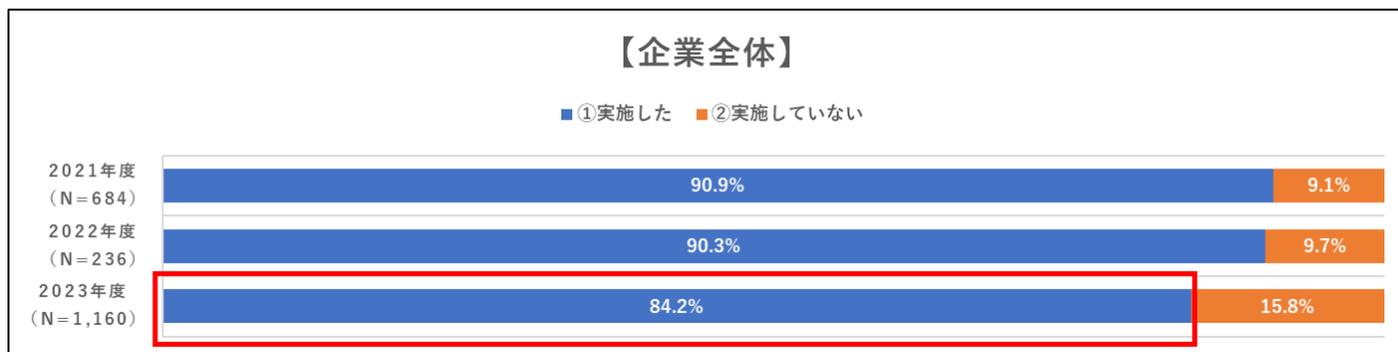
第3章 本年度の卒業・修了予定者に対する企業の 採用活動時期等について

(1) 2023年度卒業・修了予定の学生の採用活動の実施について

本年度、卒業・修了予定の（大学、短期大学、高等専門学校）学生の採用活動に関して、「実施した」と回答した企業は、企業全体では84.2%で昨年度比6.1%の減少となった。

中小企業では「実施した」と回答した企業は77.6%で昨年度比7.8%の減少となり、例年に比べ減少傾向にあることが窺える。

一方、大企業では「実施した」と回答した企業は97.2%と多く、昨年度比からは0.6%の減少となった。



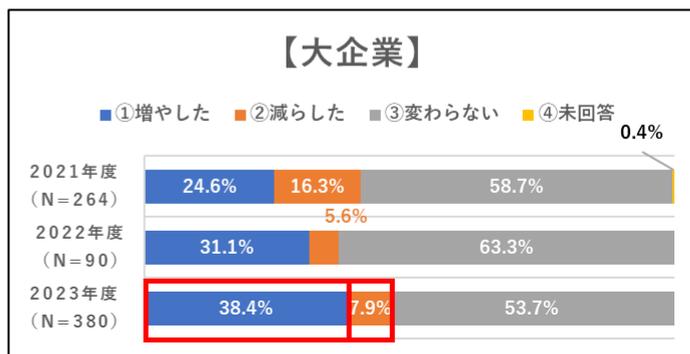
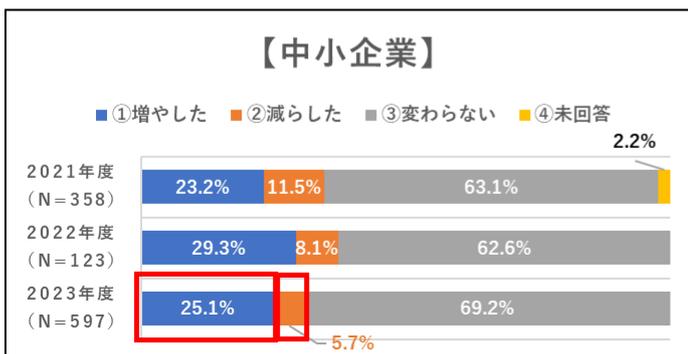
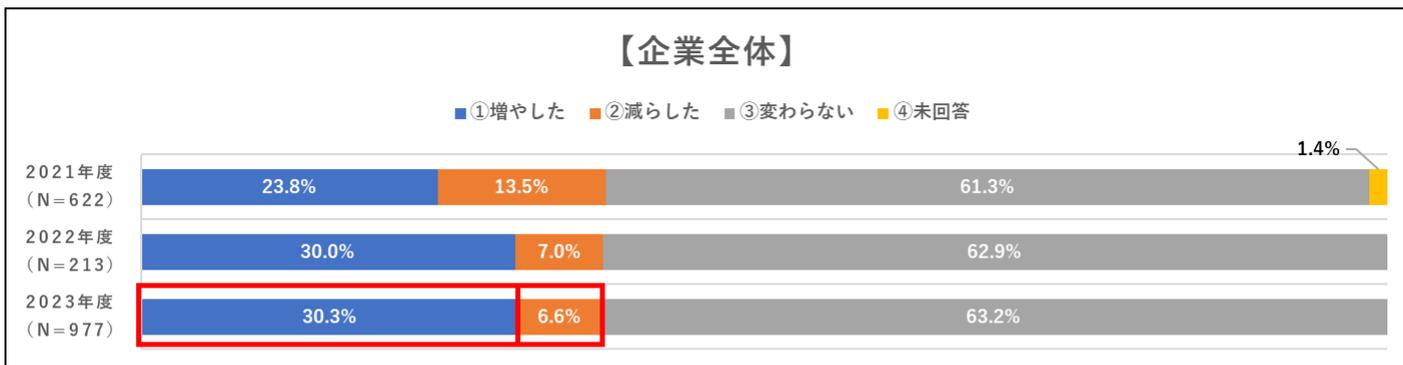
(2) 昨年度比での学生採用予定数の増減

2023年度、学生の採用予定数の昨年度比での増減に関して、企業全体⁴では「増やした」と回答した企業は30.3%、「減らした」と回答した企業は6.6%で、昨年度の調査結果とほぼ変わらない結果となった。

中小企業⁵では、2023年度は「増やした」と回答した企業は25.1%、「減らした」と回答した企業は5.7%で、どちらも昨年度の調査結果より少ない割合となった。

一方、2023年度の大企業⁶は「増やした」と回答した企業が38.4%、「減らした」と回答した企業が7.9%で、どちらも昨年度の調査結果より増加する結果となった。

2023年度は、特に大企業が学生の採用予定数を増やす傾向にあることがわかった。



⁴ これ以降の調査では、卒業・修了予定の学生の採用活動に関して「実施した」と回答した企業数が「企業全体」の最大母数となる。

⁵ これ以降の調査では、卒業・修了予定の学生の採用活動に関して「実施した」と回答した企業数が「中小企業」の最大母数となる。

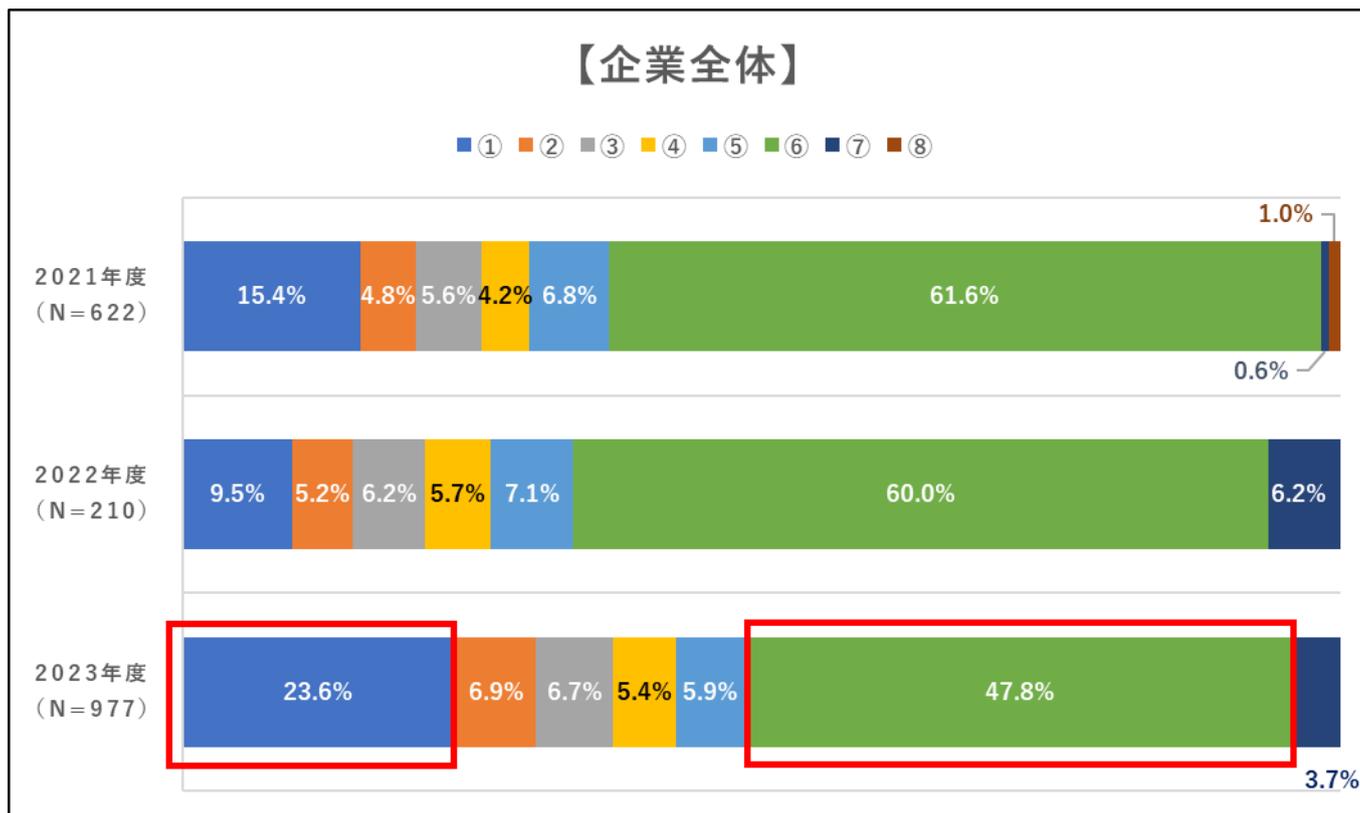
⁶ これ以降の調査では、卒業・修了予定の学生の採用活動に関して「実施した」と回答した企業数が「大企業」の最大母数となる。

(3) 広報活動の実施時期

広報活動を開始した時期に関しては、2023 年度も例年と同じく「当年 3 月以降」が最も多く、企業全体では 47.8%の企業が回答したが、昨年度と比較すると 12.2%の減少となっていた。

一方、次いで多かった回答も例年通り「前年 10 月以前」だったが、2023 年度は企業全体では 23.6%と昨年度比で 14.1%増加した。

2023 年度は約半数の企業が、原則である 3 月より前から広報活動を開始したと回答しており、広報活動の早期化が顕著にみられる結果となった。



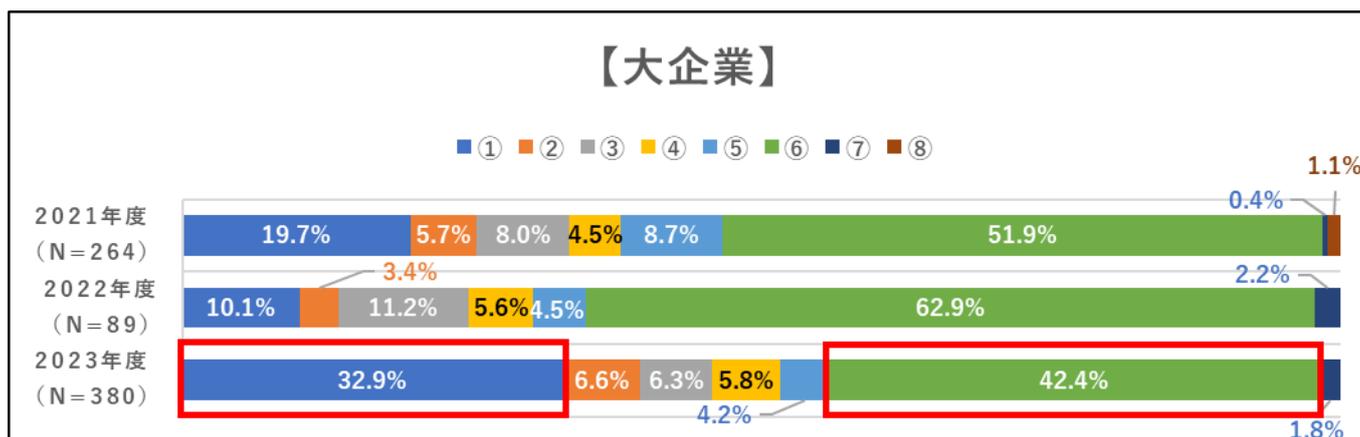
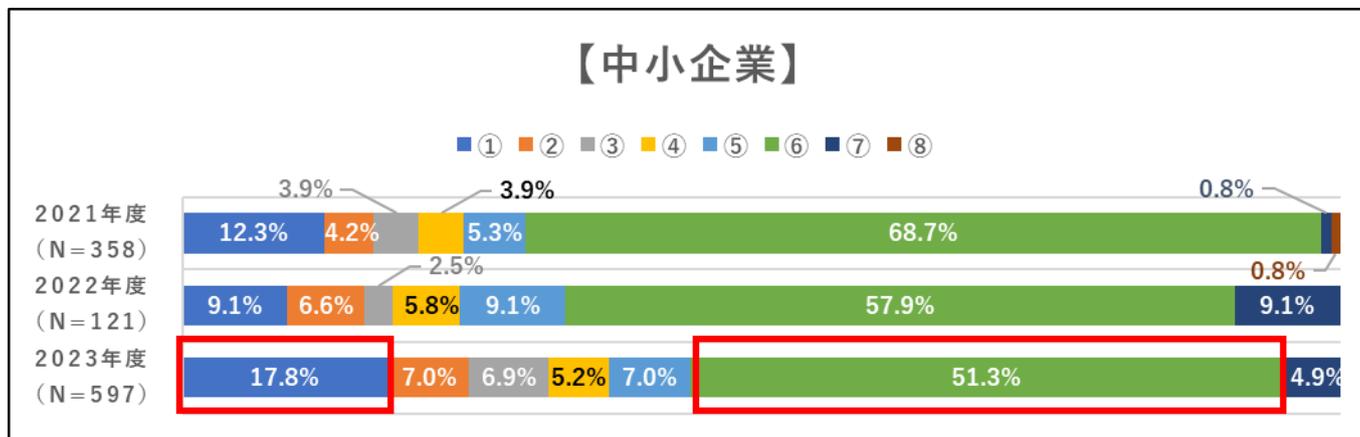
【選択肢】

- ①前年10月以前
- ②前年11月
- ③前年12月
- ④当年1月
- ⑤当年2月
- ⑥当年3月以降
- ⑦広報活動は実施していない
- ⑧未回答

広報活動を開始した時期に関しては、2023年度も中小企業、大企業ともに例年と同じく「当年3月以降」と回答した企業が最も多かったが、中小企業では51.3%で昨年度比6.6%減、大企業では42.4%と昨年度比で20.5%減少する結果となった。

また、次いで回答が多かったのは、こちらも例年同様「前年10月以前」で、中小企業では17.8%で昨年度比8.7%の増加、大企業では32.9%と昨年度比で22.8%も増加する結果となった。

広報活動開始時期に関しては、大企業が昨年度比での変化が大きい傾向にあることが窺える。



【選択肢】

- ①前年10月以前
- ②前年11月
- ③前年12月
- ④当年1月
- ⑤当年2月
- ⑥当年3月以降
- ⑦広報活動は実施していない
- ⑧未回答

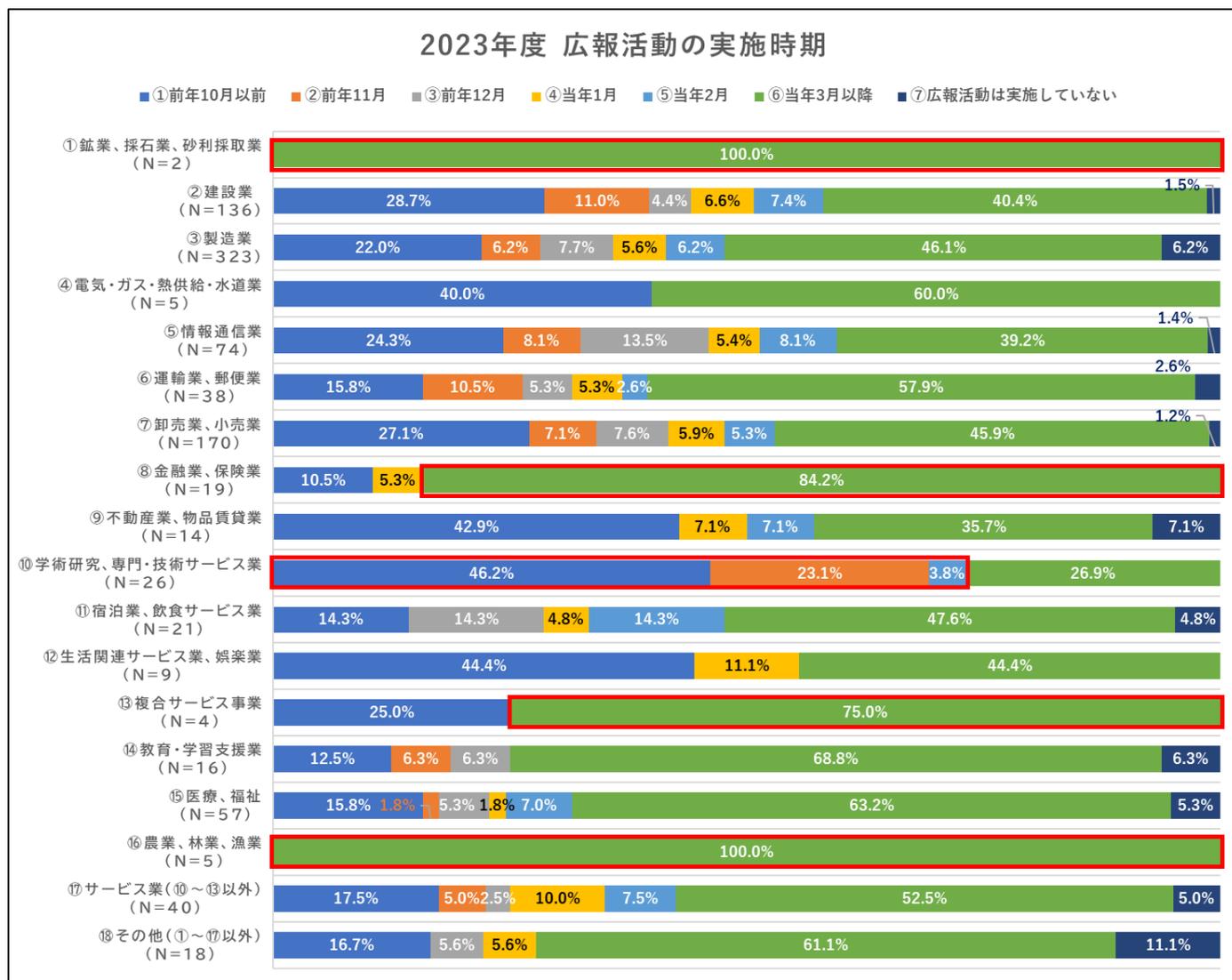
【補足 1】業種別集計（広報活動の実施時期）

広報活動を開始した時期に関して、2023年度の調査結果を業種別に集計した。

「鉱業、採石業、砂利採取業」、「金融業、保険業」、「複合サービス事業」、「農業、林業、漁業」の4業種は、当年3月以降と回答した企業が7割を超え、比較的の開始時期の原則を守っている傾向にあることが窺える。

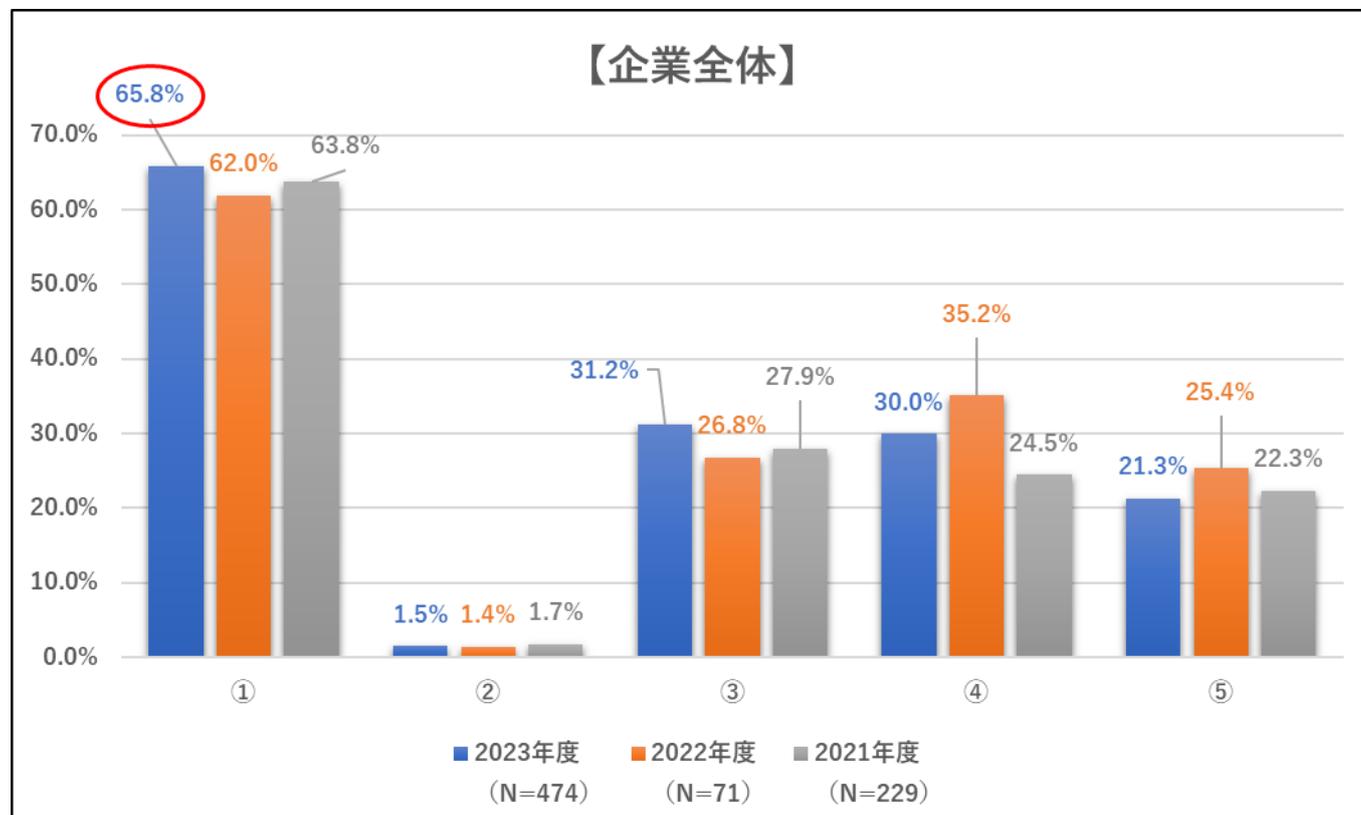
特に「鉱業、採石業、砂利採取業」（N=2）と「農業、林業、漁業」（N=5）に関しては、回答企業の母数自体は少ないが、全ての企業が当年3月以降と回答している。

なお、「学術研究、専門・技術サービス業」は、当年3月より前に広報活動を開始したと回答した企業が7割を超え、早くから広報活動を開始する傾向にあることが窺える。



【補足2】3月より前に広報活動を実施した理由

当年3月より前に広報活動を開始した企業に対して、その理由を調査したところ、2023年度も例年と同じく「競合する他社よりも早く学生に接触するため」が最も多く、企業全体では65.8%の企業が回答し、昨年度比では3.8%の増加となった。

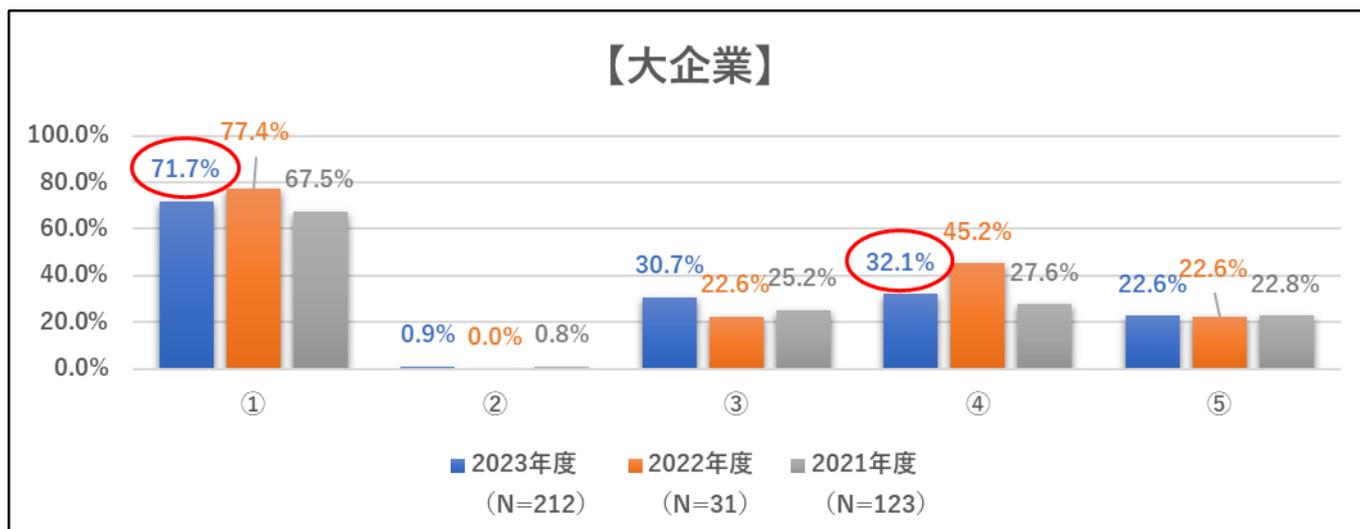
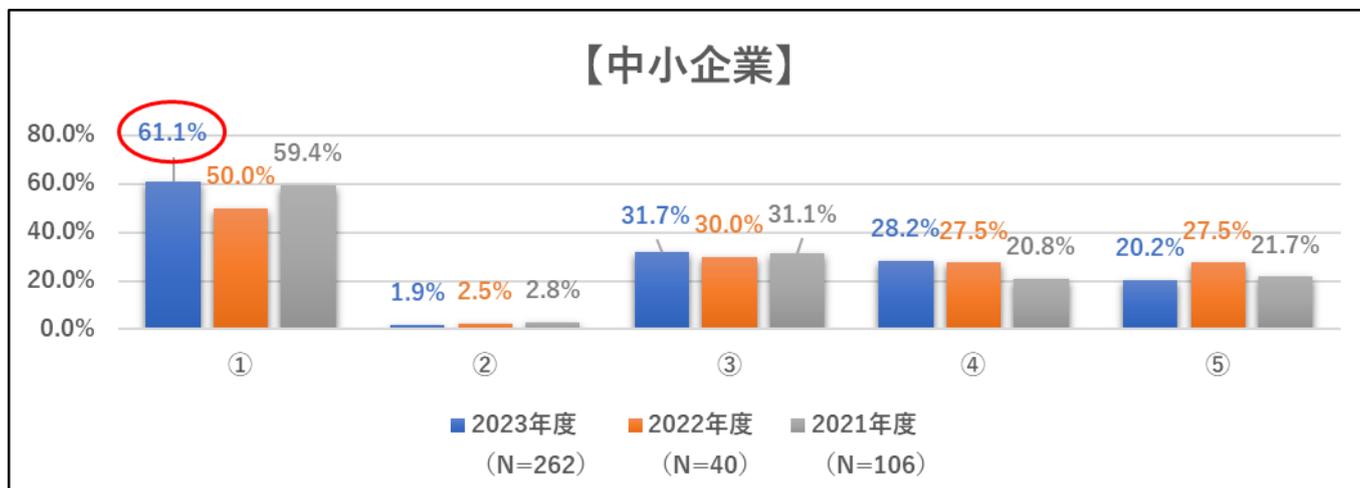


【選択肢】

- ① 競合する他社よりも早く学生に接触するため
- ② 学生の就職・採用活動日程を知らなかったため
- ③ 以前から独自の採用活動日程で実施していたため
- ④ 競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため
- ⑤ その他

当年3月より前に広報活動を開始した理由に関しては、2023年度も中小企業、大企業ともに例年と同じく「競合する他社よりも早く学生に接触するため」と回答した企業が最も多く、中小企業では61.1%で昨年度比11.1%の増加、大企業では71.7%で昨年度比5.7%の減少となった。

また、大企業で昨年度は比較的回答が多かった「競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため」という理由は、2023年度では32.1%と、昨年度比で13.1%減少していた。大企業では昨年度と比較し、競合他社を意識して広報活動を開始する企業は減少傾向にあることが窺える。



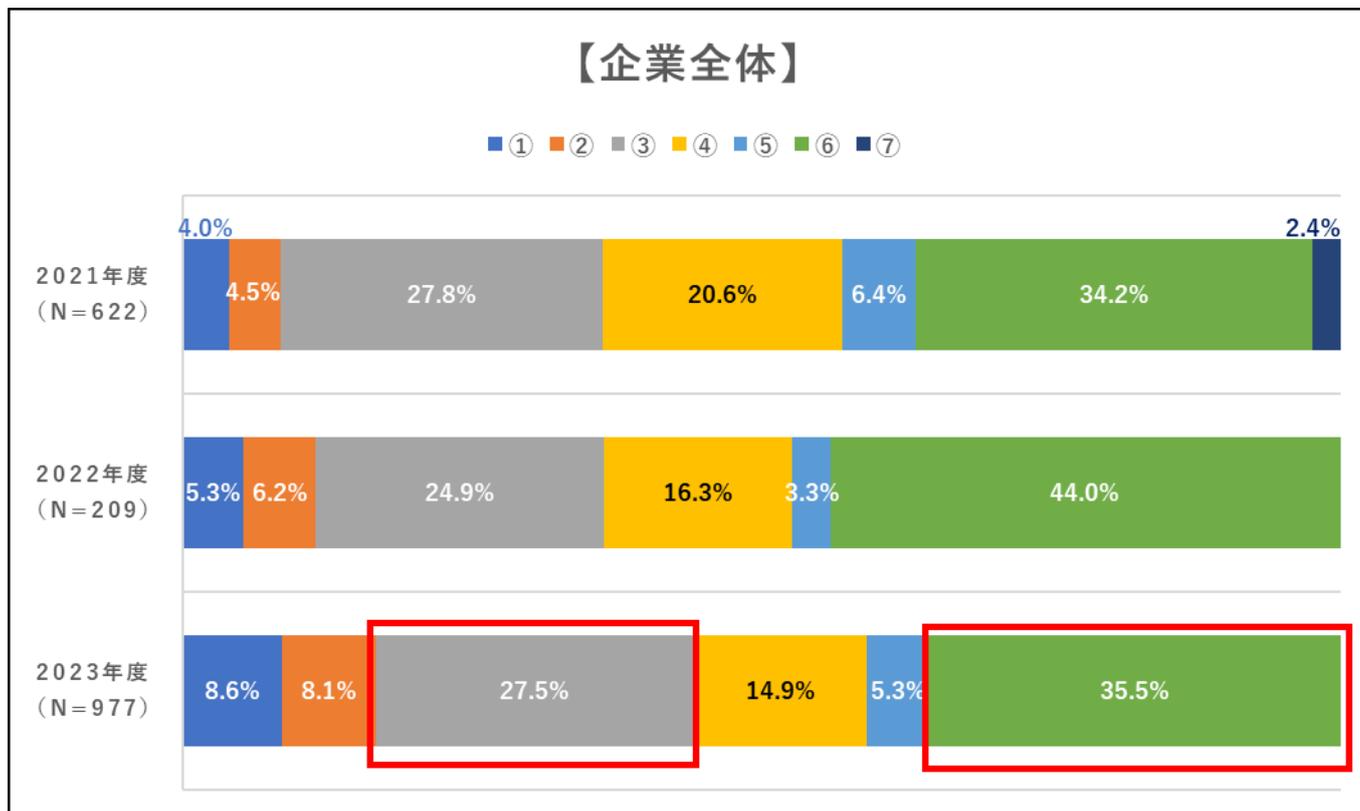
【選択肢】

- ① 競合する他社よりも早く学生に接触するため
- ② 学生の就職・採用活動日程を知らなかったため
- ③ 以前から独自の採用活動日程で実施していたため
- ④ 競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため
- ⑤ その他

(4) 採用選考活動を開始した時期

筆記試験や面接などの採用選考活動を開始した時期に関して、企業全体では 2023 年度も例年通り「当年 6 月以降」と回答した企業が 35.5%と最も多かったが、昨年度比では 8.5%の減少となった。次いで「当年 3 月」と回答した企業が 27.5%で、昨年度比で 2.6%増加した。

2023 年度は約 6 割の企業が 6 月より前から採用選考活動を開始したと回答しており、昨年度と比較し採用選考活動の早期化が進む結果となった。



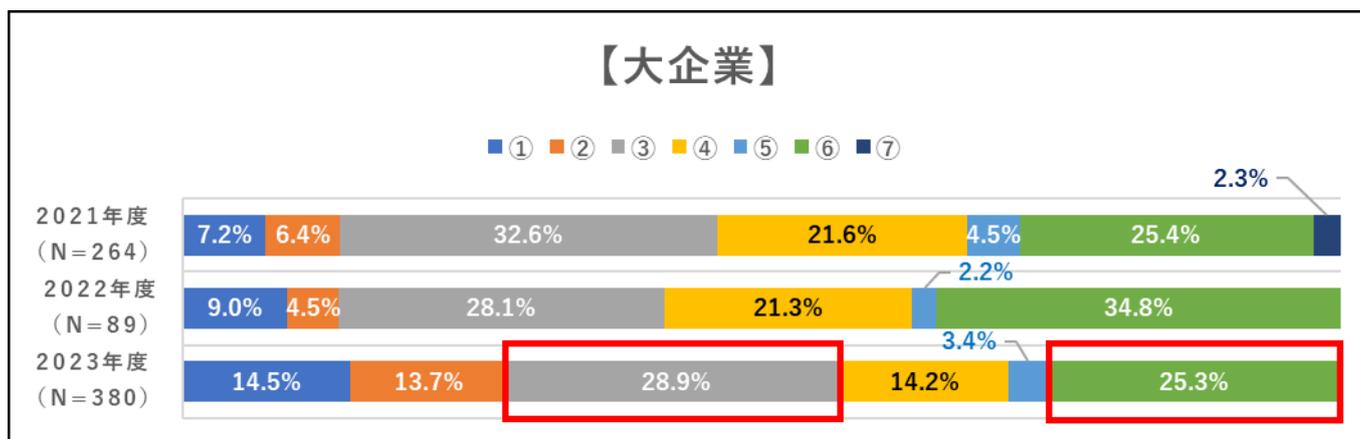
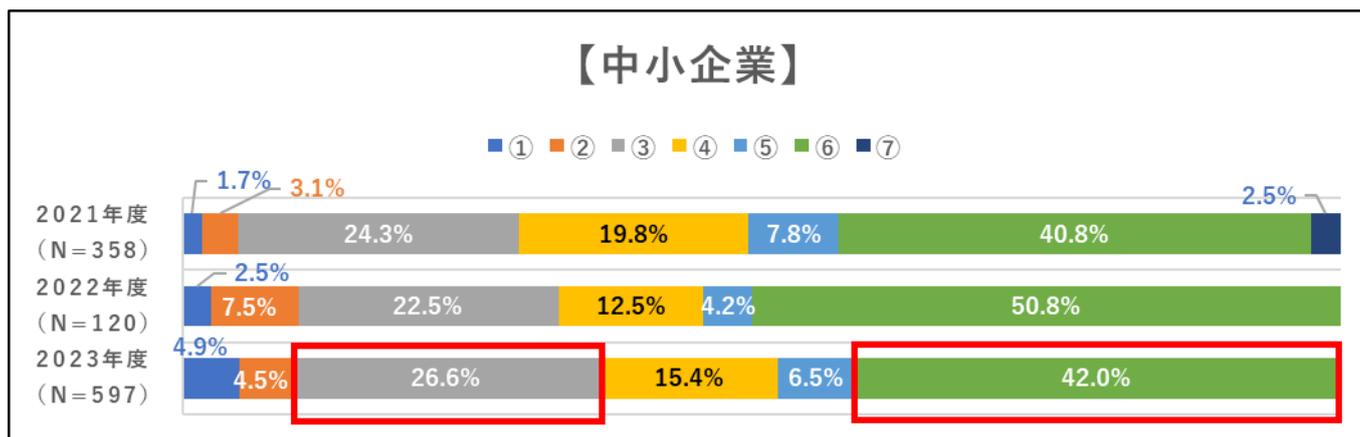
【選択肢】

- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

筆記試験や面接などの採用選考活動を開始した時期に関して、中小企業では 2023 年度も例年通り「当年 6 月以降」と回答した企業が 42.0%と最も多かったが、昨年度比では 8.8%の減少となった。次いで多かったのも例年通り「当年 3 月」で 26.6%の企業が回答し、こちらは昨年度比で 4.1%増加した。

一方、大企業では、2023 年度は「当年 3 月」と回答した企業が 28.9%で最も多く、昨年度比では 0.8%増加した。また、昨年度の調査では最も多かった「当年 6 月以降」は 25.3%で昨年度比 9.5%の減少となり、2023 年度では次点となった。

『広報活動の実施時期』の調査結果同様、特に大企業で原則の開始時期（6 月）より前から採用選考活動を開始したと回答した企業が多く、2023 年度では約 7 割が該当する結果となった。



【選択肢】

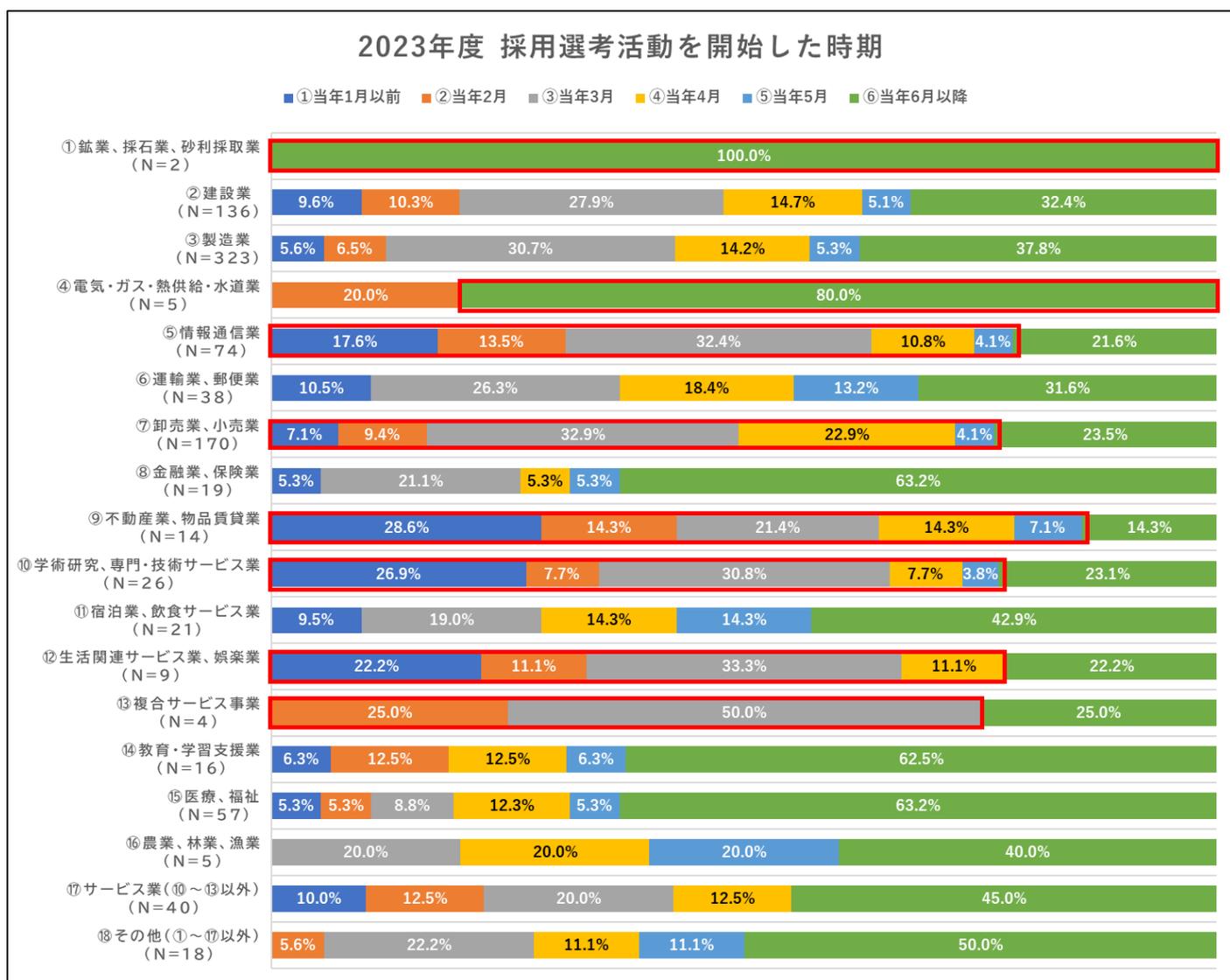
- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

【補足 1】業種別集計（採用選考活動を開始した時期）

採用選考活動を開始した時期に関して、2023年度の調査結果を業種別に集計した。

「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の2業種は、当年6月以降と回答した企業が8割を超え、比較的開始時期の原則を守っている傾向にあることが窺える。

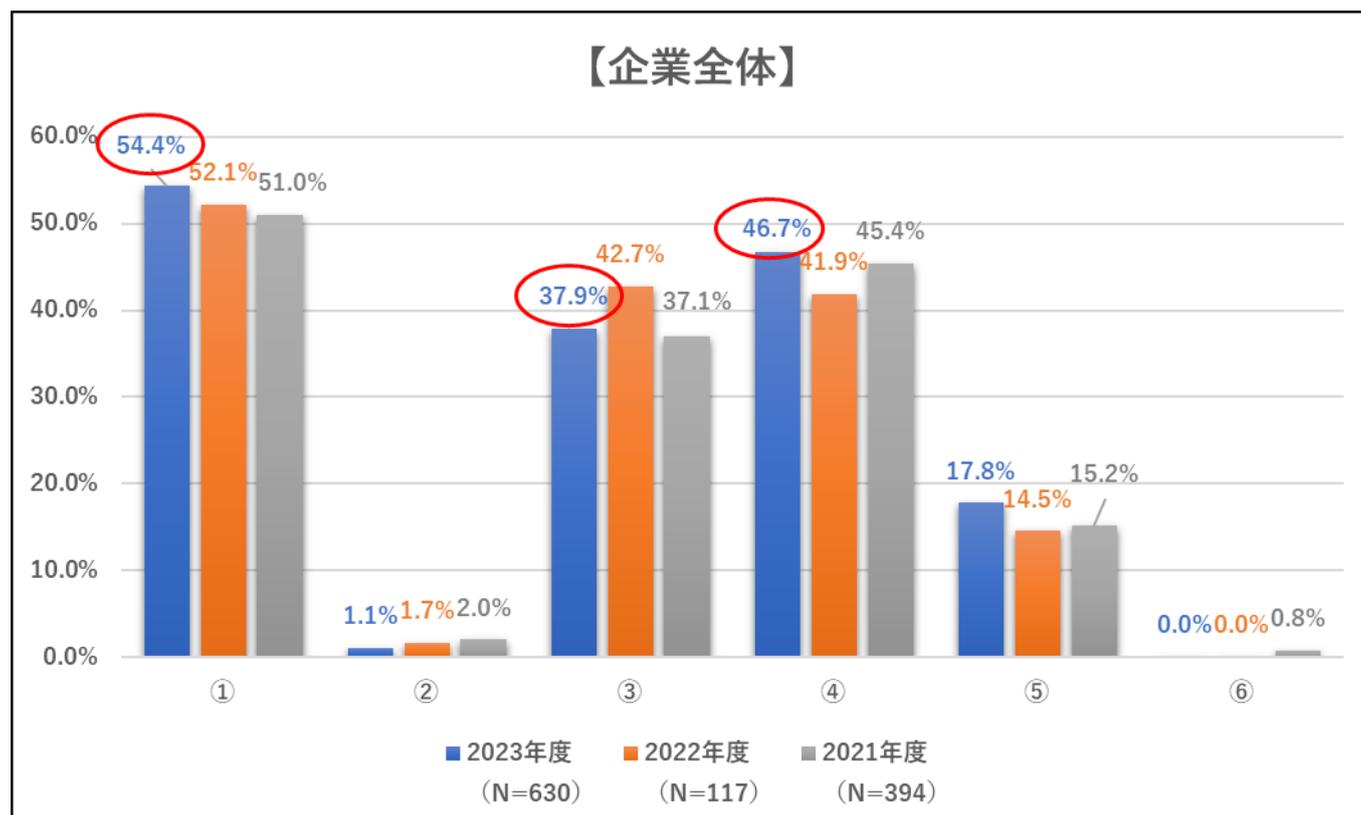
一方、「情報通信業」、「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」の6業種では、7割以上の企業が当年6月より前までに採用選考活動を開始したと回答し、採用選考活動の早期化が顕著である。



【補足2】6月より前に採用選考活動を開始した理由

当年6月より前に学生の採用選考活動を開始した企業に対して、その理由を調査したところ、2023年度も最も多かったのは例年通り「競合する他社よりも早く学生に接触するため」で、企業全体では54.4%で昨年度比2.3%の増加となった。

次いで多かったのは「競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため」で46.7%の企業が回答、昨年度比では4.8%の増加となった。一方、昨年度は次点だった「以前から独自の採用活動日程で実施していたため」は37.9%で、昨年度比4.8%の減少となり順位が入れ替わった。



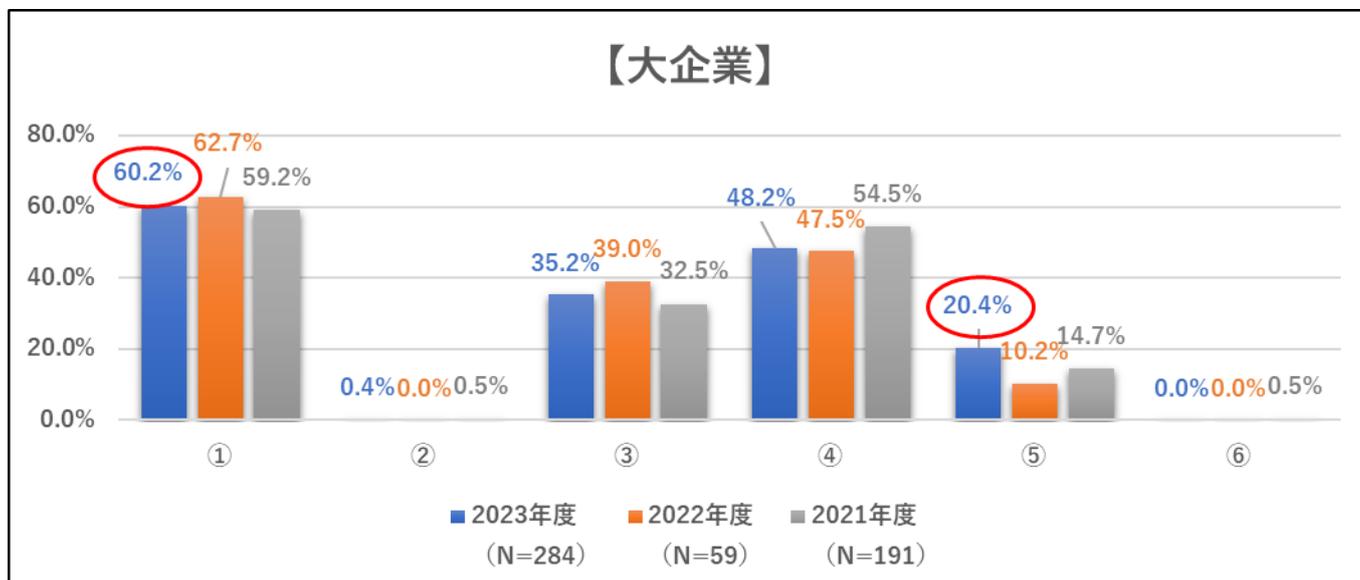
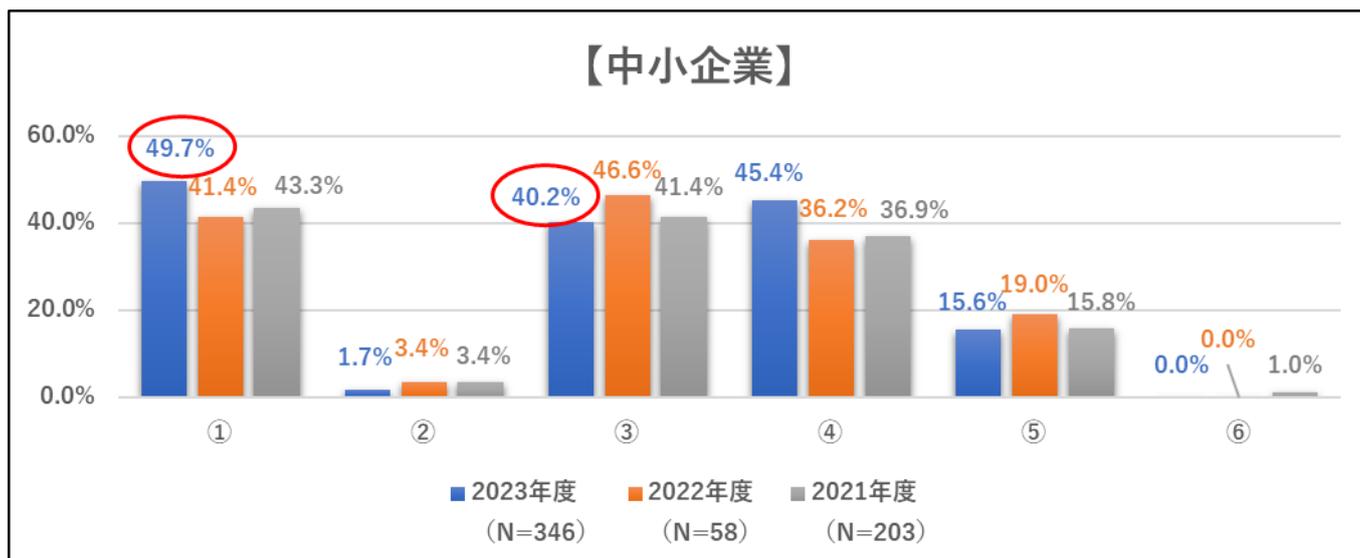
【選択肢】

- ① 競合する他社よりも早く学生に接触するため
- ② 学生の就職・採用活動日程を知らなかったため
- ③ 以前から独自の採用活動日程で実施していたため
- ④ 競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

当年6月より前に学生の採用選考活動を開始した理由に関しては、中小企業も大企業も2023年度は「競合する他社よりも早く学生に接触するため」と回答した企業が最も多く、中小企業では49.7%で昨年度比8.3%の増加、大企業では60.2%で2.5%の減少となった。

中小企業に関しては、昨年度は「以前から独自の採用活動日程で実施していたため」という理由が最も多かったが、2023年度は40.2%で、昨年度比では6.4%減少し、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」と順位が逆転した。それだけ中小企業では競合意識が高まったことが窺える。

一方、大企業では「その他」と回答した企業が20.4%で、昨年度比で10.2%増と2倍の数値となったが、その内容としては競合他社のタイミングに合わせるためといった理由が多く、こちらも競合意識の高まりが窺える。



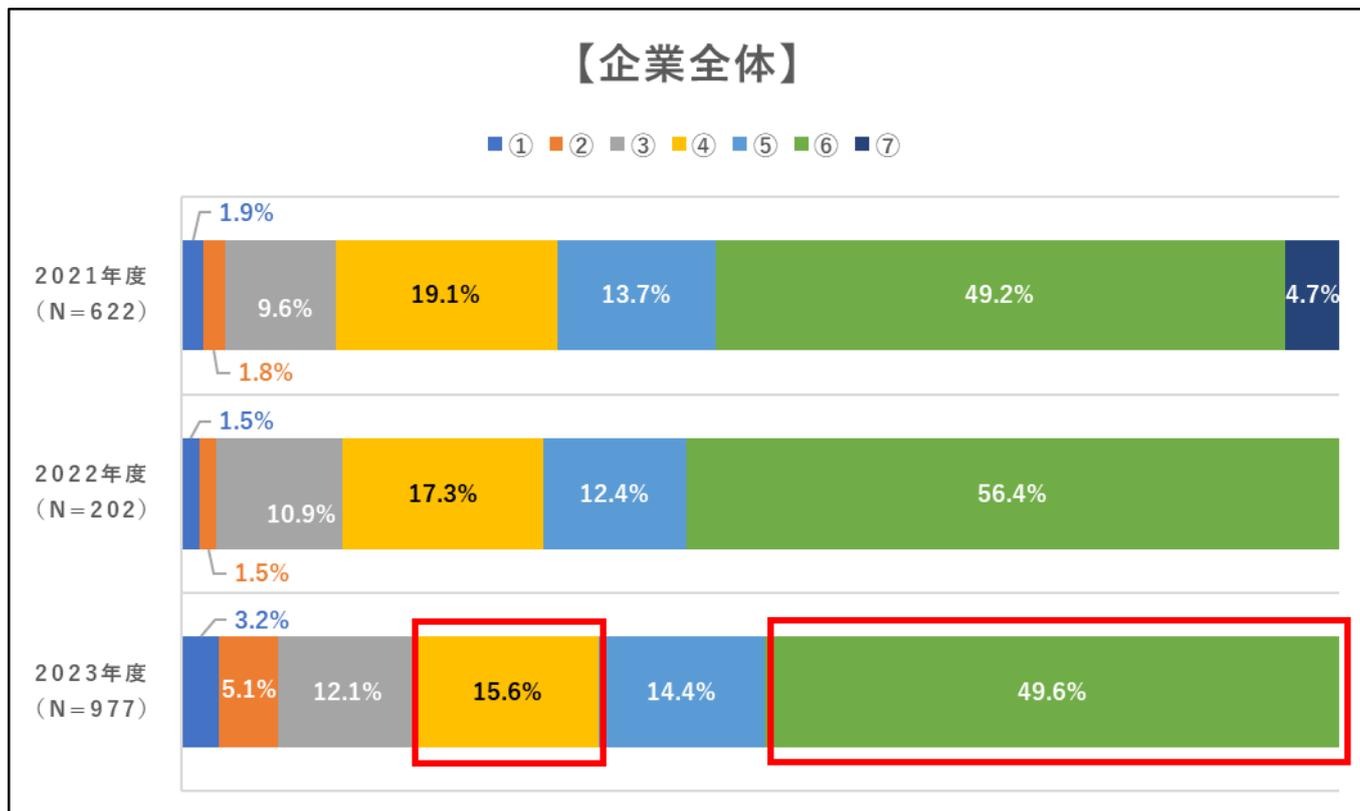
【選択肢】

- ① 競合する他社よりも早く学生に接触するため
- ② 学生の就職・採用活動日程を知らなかったため
- ③ 以前から独自の採用活動日程で実施していたため
- ④ 競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

(5) 内々定を出し始めた時期

学生に対して内々定を出し始めた時期に関しては、2023年度も例年と同じく「当年6月以降」と回答した企業が最も多く、企業全体では49.6%だったが、昨年度比では6.8%の減少となった。次いで回答が多かったのは「当年4月」で、2023年度は15.6%で昨年度比では1.7%の減少に留まった。

『採用選考活動を開始した時期』の調査結果で、学生の採用選考活動の早期化が見受けられたが、内々定を早期から出し始めた企業も増加傾向にあることが窺える結果となった。

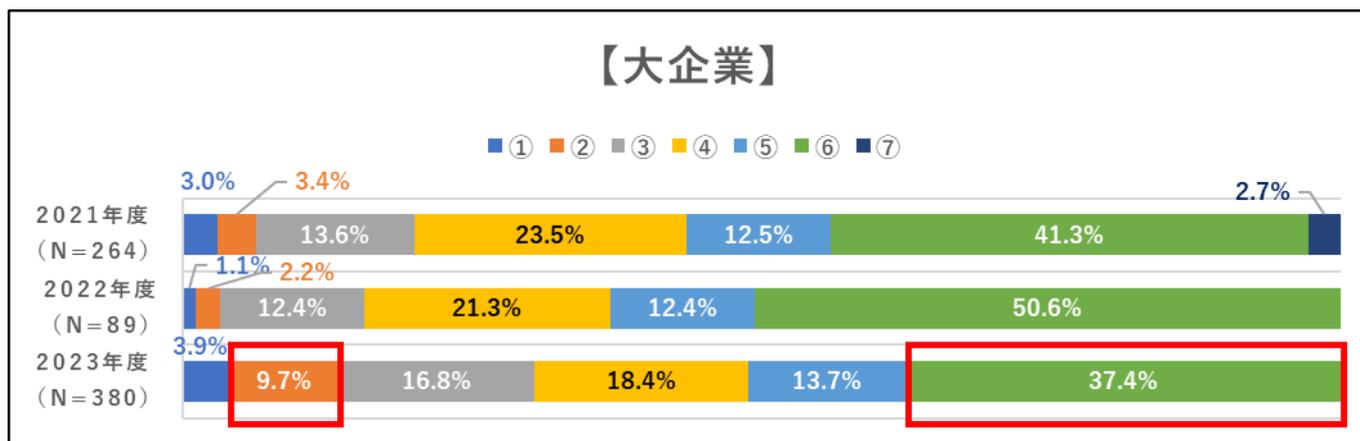
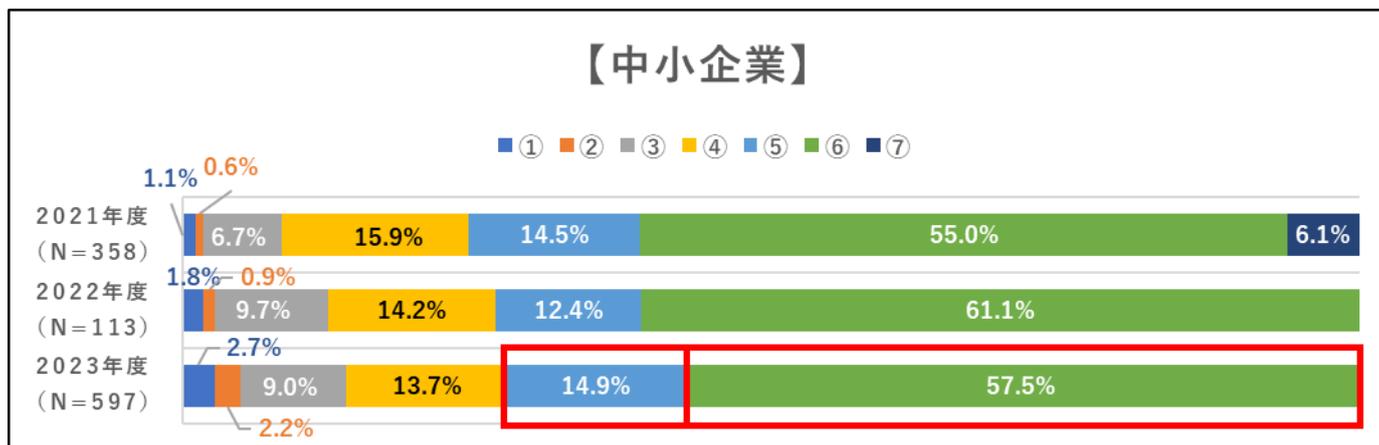


【選択肢】

- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

学生に対して内々定を出し始めた時期に関して、中小企業では2023年度も例年と同じく「当年6月以降」と回答した企業が57.5%と最も多かったが、昨年度比では3.6%減少した。次いで多かったのは「当年5月」の14.9%で、昨年度比では2.5%増加し、昨年度まで次点だった「当年4月」を超える結果となった。

一方、大企業でも2023年度も「当年6月以降」と回答した企業が最も多かったが、その割合は37.4%で、昨年度比で13.2%の減少となった。また、昨年度は比較的回答が少なかった「当年2月」は9.7%の企業が回答し、昨年度比で7.5%の増加となった。2023年度は、大企業では早く内々定を出す企業が多い傾向にあることが窺える。



【選択肢】

- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

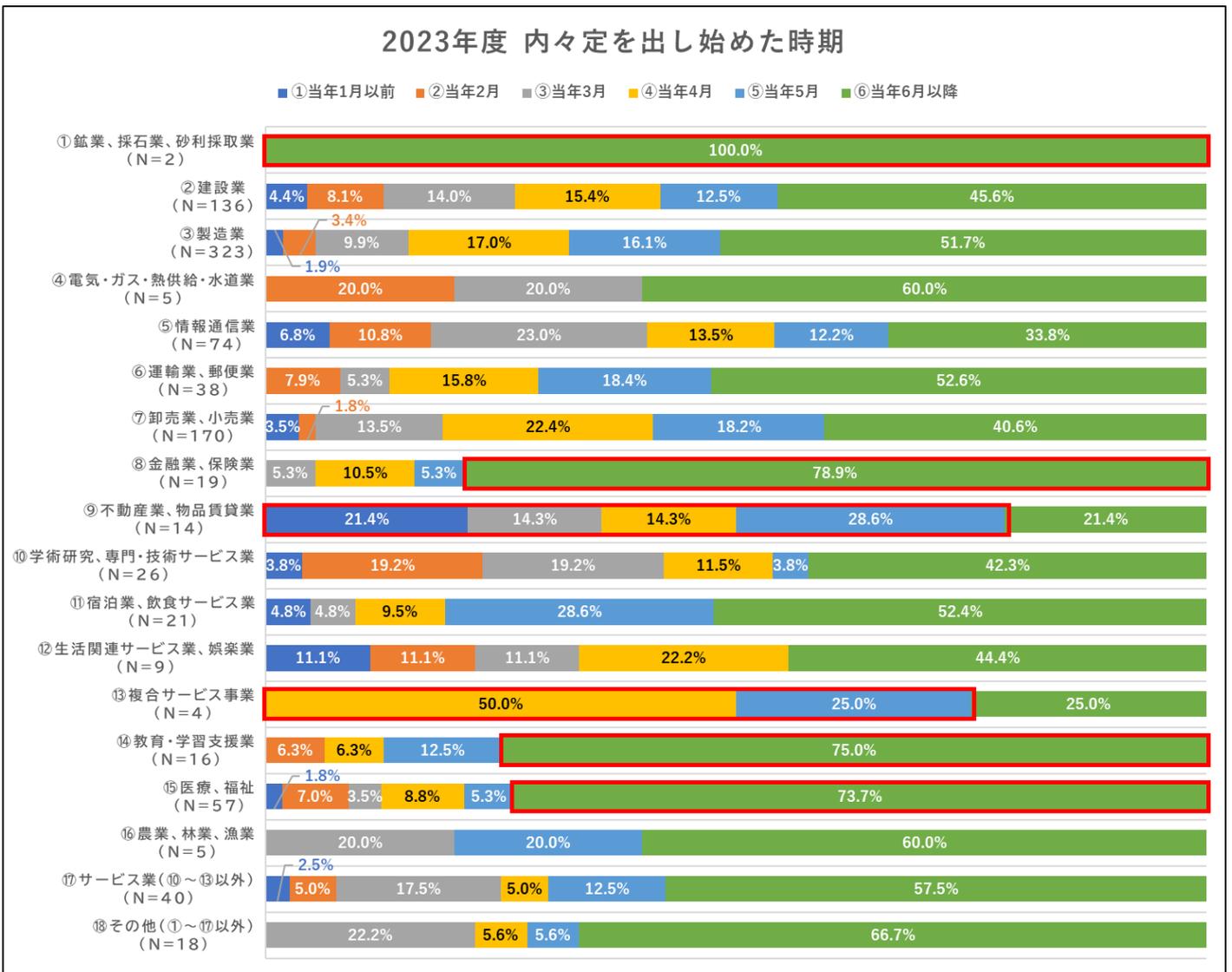
【補足】業種別集計（内々定を出し始めた時期）

内々定を出し始めた時期に関して、2023年度の調査結果を業種別に集計した。

「鉱業、採石業、砂利採取業」、「金融業、保険業」、「教育・学習支援業」、「医療、福祉」の4業種は、当年6月以降と回答した企業が7割を超え、他業種に比べ内々定を出し始める時期が比較的遅い傾向にあることが窺える。

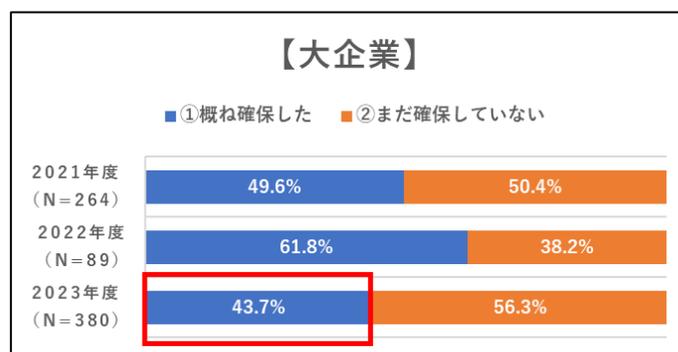
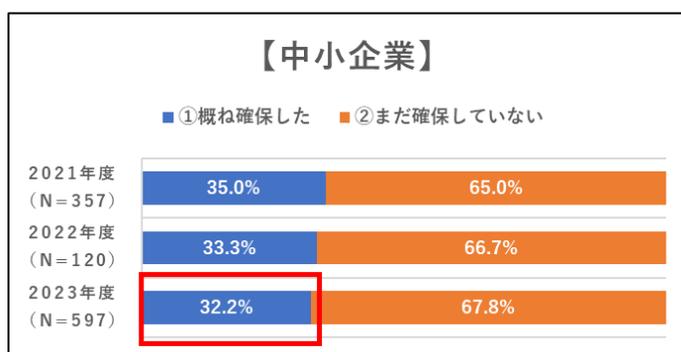
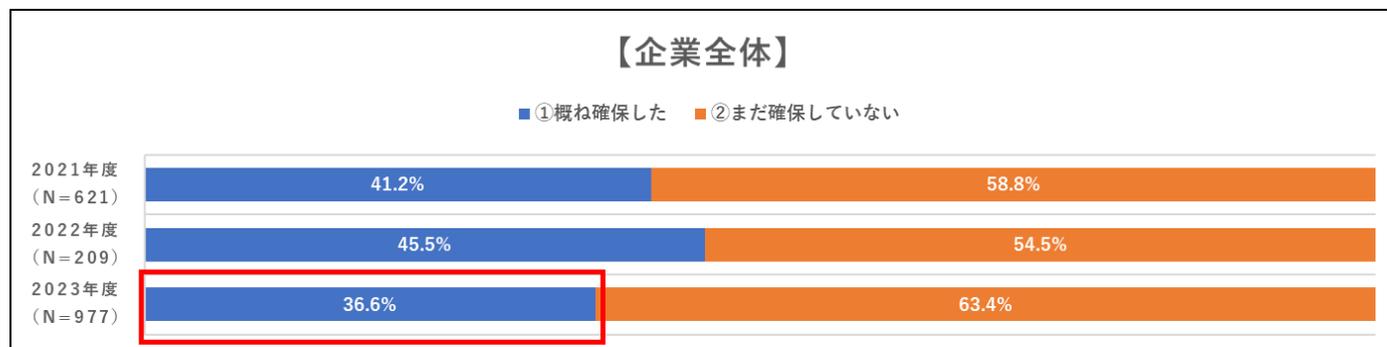
一方、「不動産業、物品賃貸業」、「複合サービス事業」の2業種では、7割以上の企業が当年6月より前までに内々定を出し始めている。

特に「不動産業、物品賃貸業」では「当年1月以前」と回答した企業が21.4%と多く、採用選考活動同様早期化の傾向にある。



(6) 採用予定数の確保

2023年度の学生の採用予定者数に関しては、調査時点である8月1日時点又は回答時点において、「概ね確保した」と回答した企業は、企業全体では36.6%と昨年度比で8.9%減少した。中小企業では32.2%と昨年度比で1.1%の減少に留まった一方、大企業では43.7%と昨年度比で18.1%も減少した。2023年度は、大企業でも採用予定数の確保に苦戦していることが窺える。

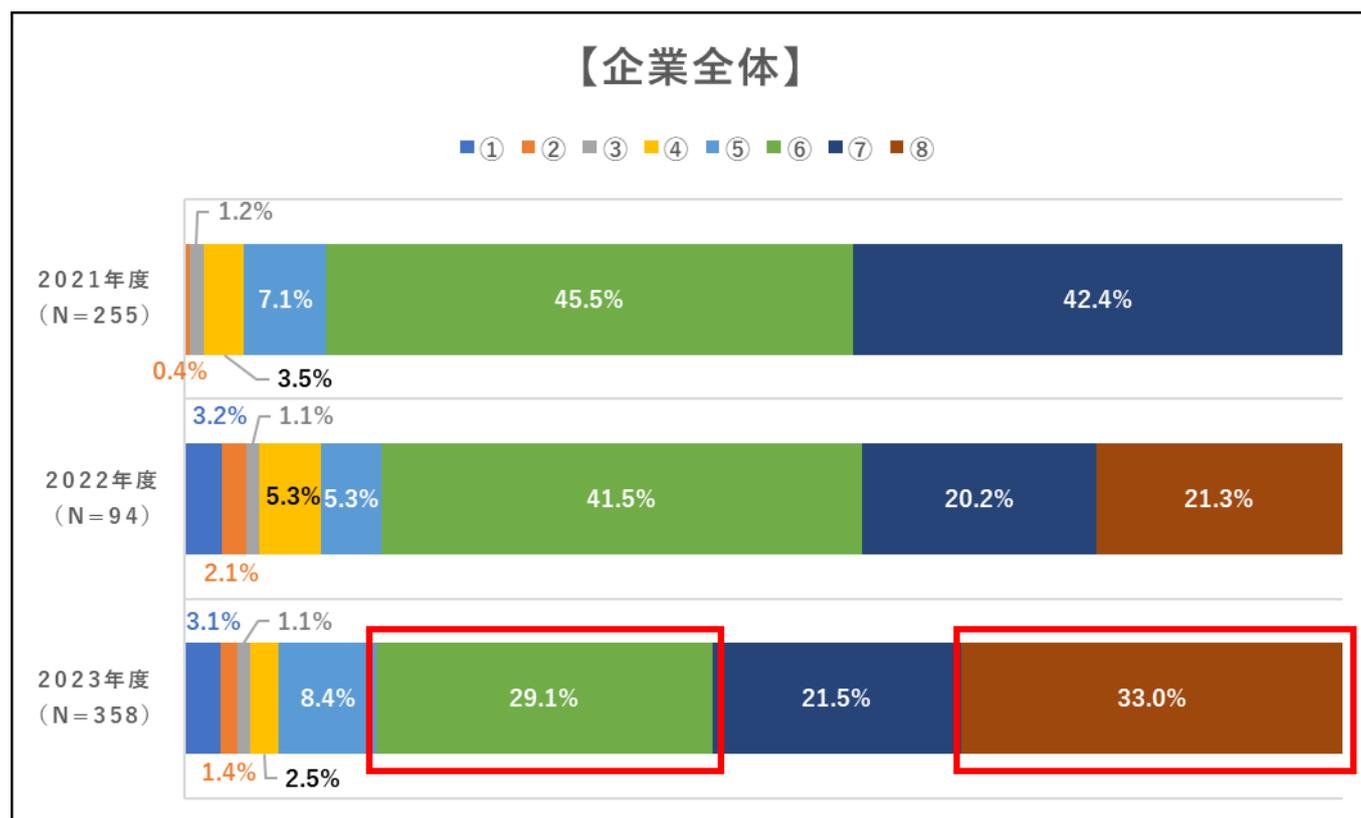


【補足】採用予定数を概ね確保した時期

2023年度、学生の採用予定数を概ね確保した時期に関しては、企業全体では「当年8月」と回答した企業が33.0%と最も多く、昨年度比で11.7%の増加となった。

一方、昨年まで最も回答が多かった「当年6月」に関しては、29.1%と昨年度比で12.4%の減少、「当年8月」と順位が逆転する結果となった。

なお、『採用予定数の確保』の調査結果では、調査時点である8月1日時点又は回答時点で採用予定数を概ね確保した企業は、例年と比べ減少傾向にあることが見受けられたが、それに比例するように、確保した時期に関しても本年度は遅い傾向にあることが窺える。



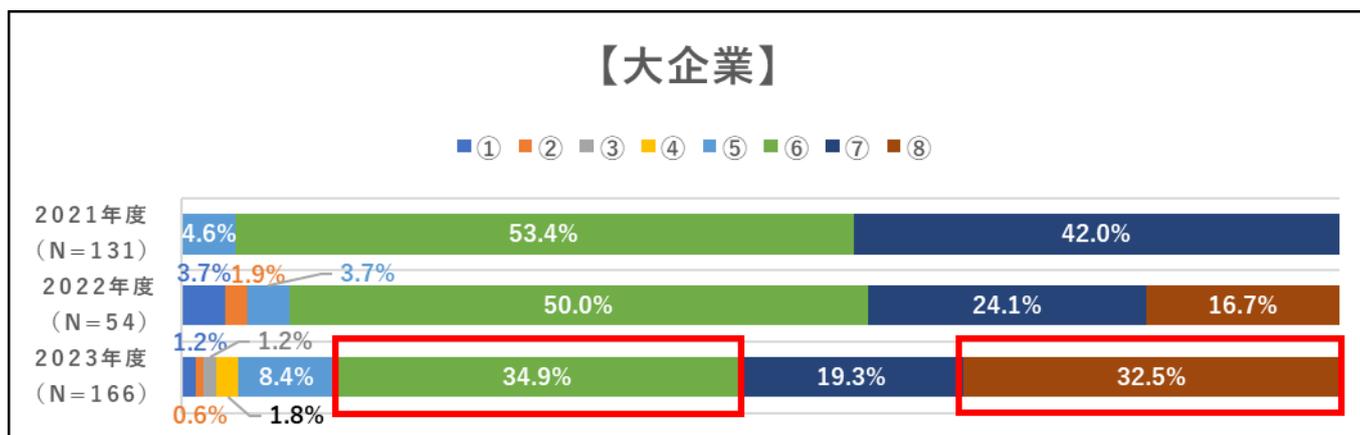
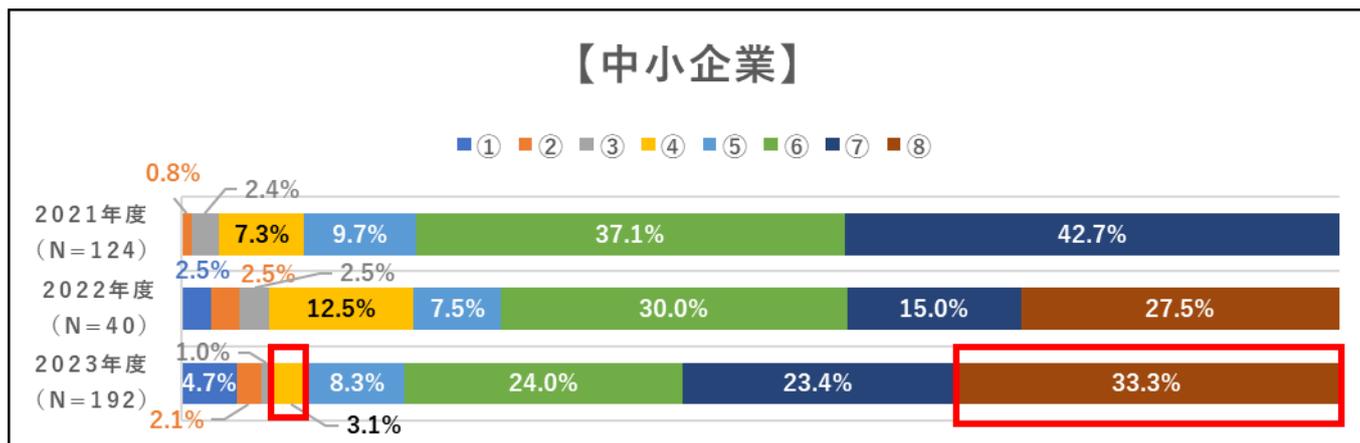
【選択肢】

- | | |
|---------|-------|
| ①当年1月以前 | ⑤当年5月 |
| ②当年2月 | ⑥当年6月 |
| ③当年3月 | ⑦当年7月 |
| ④当年4月 | ⑧当年8月 |

2023年度、学生の採用予定数を概ね確保した時期に関して、中小企業では「当年8月」と回答した企業が33.3%と最も多く、昨年度比で5.8%増加した。その結果、昨年度最も多かった「当年6月」と順位が逆転した。また、「当年4月」は3.1%となり、昨年度比で9.4%減少していた。

大企業では、2023年度も例年通り「当年6月」と回答した企業が最も多かったが、割合は34.9%で昨年度比では15.1%の減少となった。一方、「当年8月」と回答した企業は32.5%で昨年度から15.8%増加し、2023年度では2番目に多い回答となった。

中小企業でも大企業でも、2023年度は「当年8月」に採用予定数を概ね確保したと回答した企業が多いことが窺える。



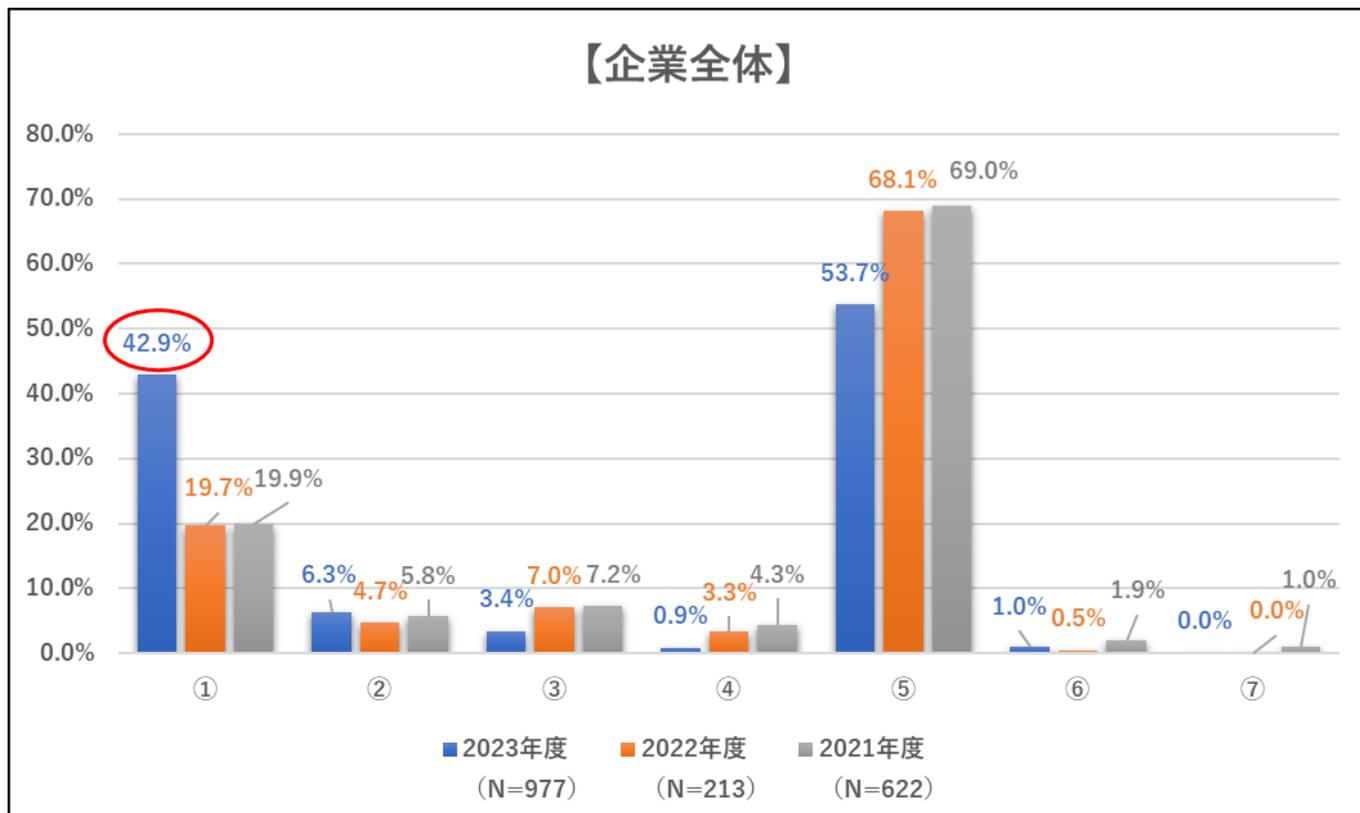
【選択肢】

- | | |
|----------|--------|
| ① 当年1月以前 | ⑤ 当年5月 |
| ② 当年2月 | ⑥ 当年6月 |
| ③ 当年3月 | ⑦ 当年7月 |
| ④ 当年4月 | ⑧ 当年8月 |

(7) 就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて

①良い影響があったと思うこと

学生の就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて『良い影響があったと思うこと』を問う設問に関して、2023年度も「特になし」を除くと「昨年度と同じ日程であるため、採用の準備や計画が立てやすくなった」と回答した企業が最も多く、企業全体では42.9%で、昨年度比では23.2%も増加していた。



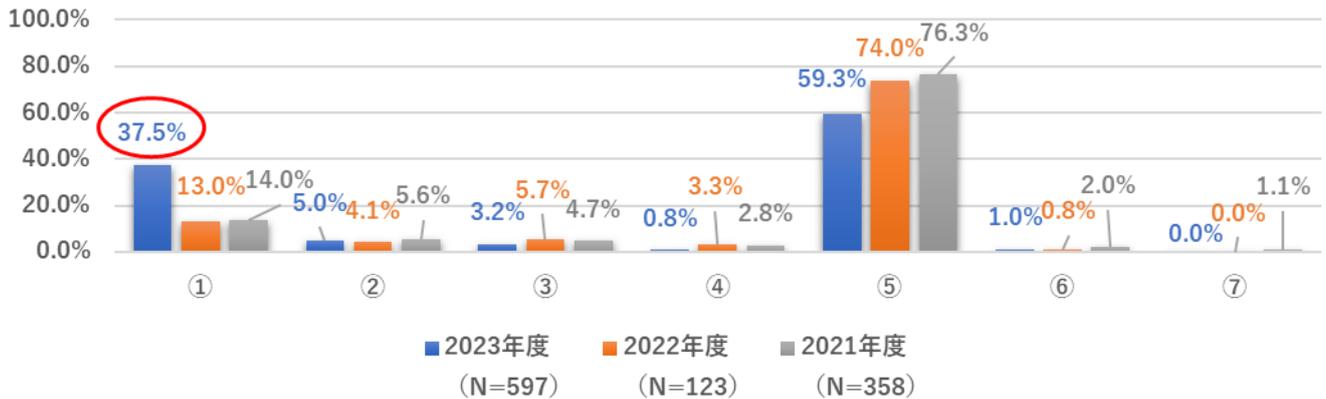
【選択肢】

- ① 昨年度と同じ日程であるため、採用の準備や計画が立てやすくなった
- ② 昨年度と同じ日程であるため、業界研究や企業研究をしっかりと行う学生が見られた
- ③ 昨年度と同じ日程であるため、効率化を行い人事担当者の業務量が減少した
- ④ 昨年度と同じ日程であるため、効率化を行い採用に係る費用が減少した
- ⑤ 特になし
- ⑥ その他
- ⑦ 未回答

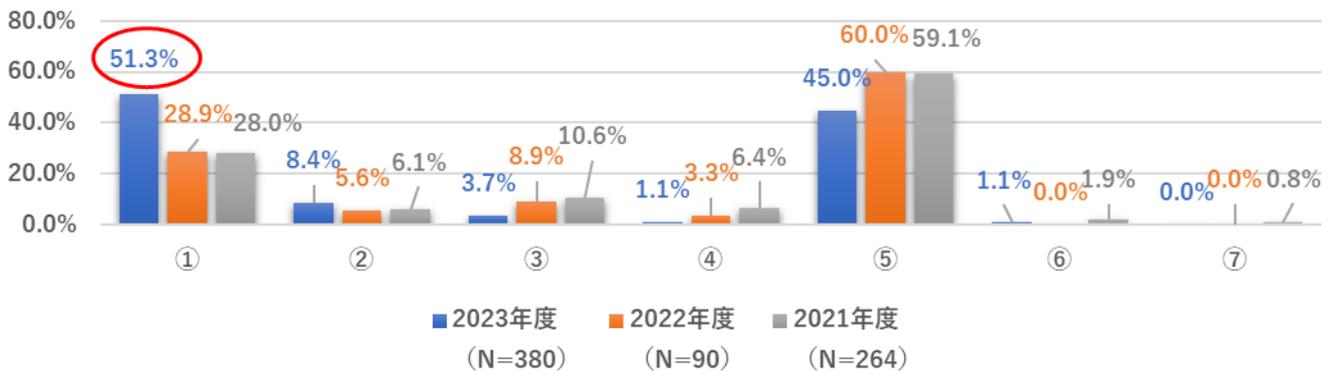
学生の就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて『良い影響があったと思うこと』を問う設問に関して、中小企業と大企業ともに、2023年度も「特になし」を除くと「昨年度と同じ日程であるため、採用の準備や計画が立てやすくなった」と回答した企業が最も多かった。

中小企業では37.5%の企業が回答し、昨年度比で24.5%増加した。大企業では51.3%と半数以上の企業が回答し、昨年度比で22.4%の増加となった。

【中小企業】



【大企業】



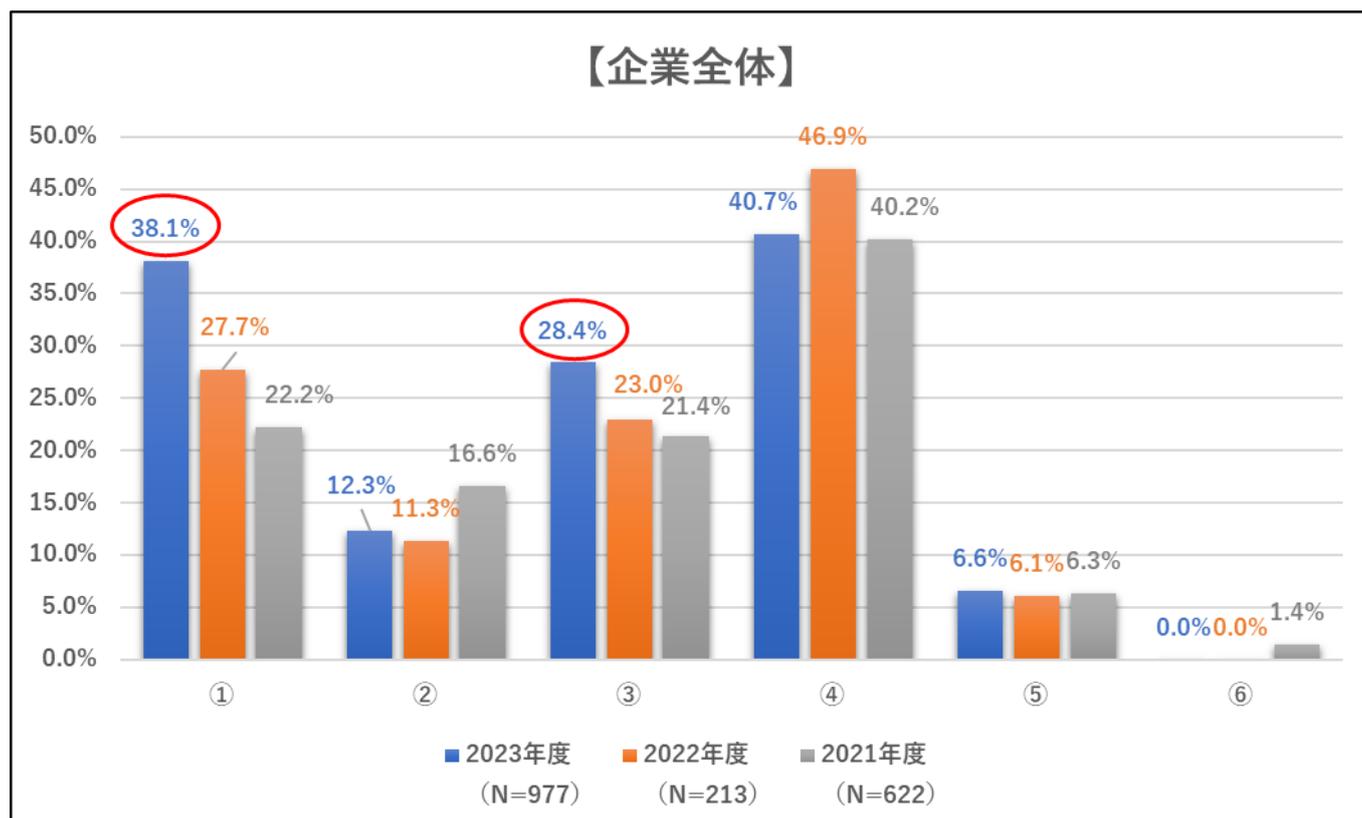
【選択肢】

- ① 昨年度と同じ日程であるため、採用の準備や計画が立てやすくなった
- ② 昨年度と同じ日程であるため、業界研究や企業研究をしっかりと行う学生が見られた
- ③ 昨年度と同じ日程であるため、効率化を行い人事担当者の業務量が減少した
- ④ 昨年度と同じ日程であるため、効率化を行い採用に係る費用が減少した
- ⑤ 特になし
- ⑥ その他
- ⑦ 未回答

②課題となったこと

学生の就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて『課題となったこと』を問う設問に関して、2023年度も企業全体では「特になし」を除くと「就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった」が38.1%で最も多く、昨年度比で10.4%の増加となった。ここでも採用活動早期化の影響が見られる結果となった。

また、次いで多かったのは「昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた」で28.4%の企業が回答、昨年度比で5.4%の増加となった。



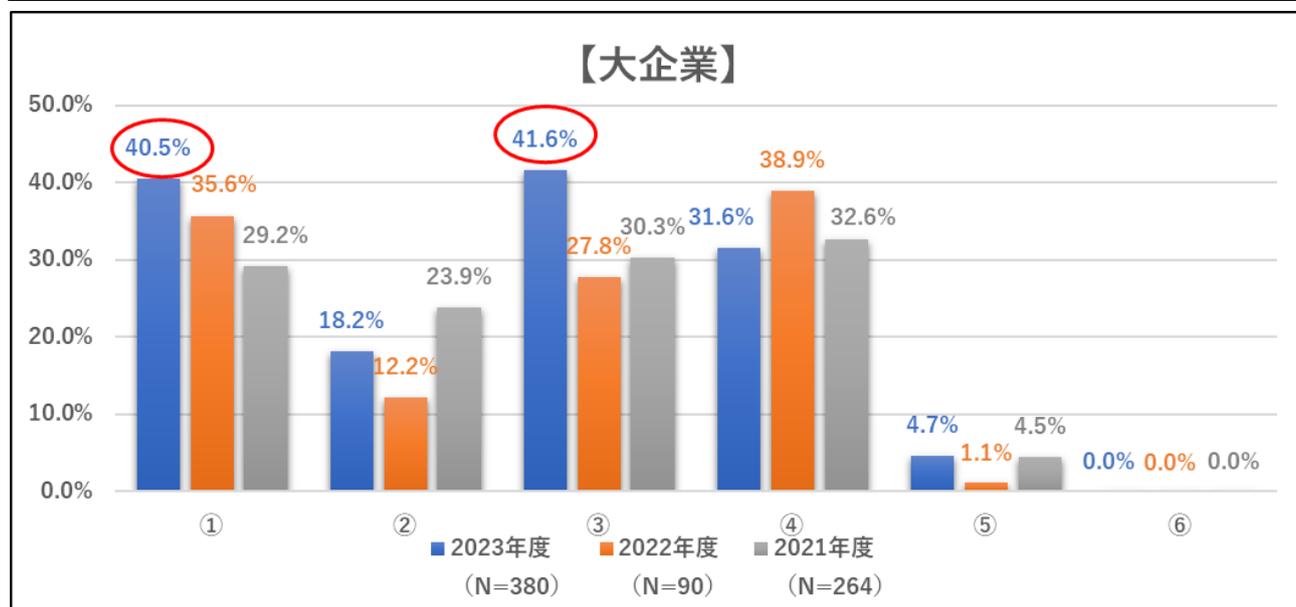
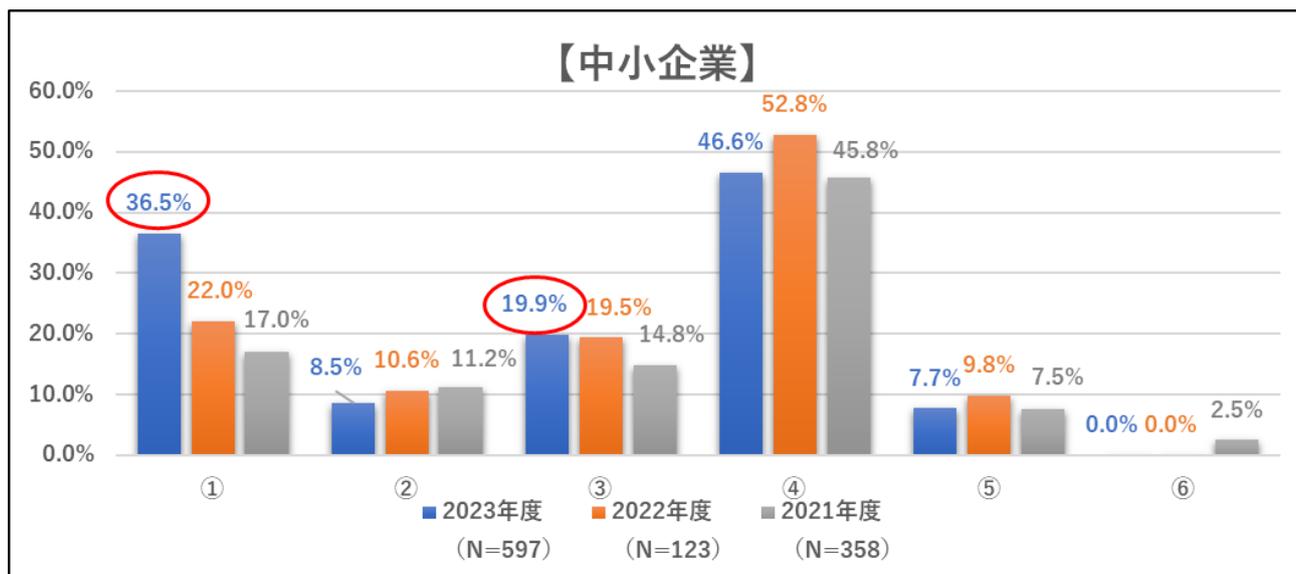
【選択肢】

- ① 就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった
- ② 昨年度に比べ、業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた
- ③ 昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた
- ④ 特になし
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

学生の就職・採用活動日程が昨年度と同様の時期に設定されたことについて『課題となったこと』を問う設問に関して、中小企業では2023年度も「特になし」を除くと「就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった」が36.5%と最も多く、昨年度比で14.5%の増加となった。次いで多かった「昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた」は19.9%で、昨年度比では0.4%の増加とほぼ変わらずの結果となった。

大企業の場合は、「昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた」と回答した企業が41.6%で最も多く、昨年度比で13.8%の増加となった。一方、「就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった」も40.5%で、昨年度比では4.9%増加したが、僅差で次点となった。

なお、大企業で内々定辞退の学生が増えたことが目立つが、『内々定を出し始めた時期』の調査結果で、大企業での内々定時期早期化が顕著だったことも影響しているものと思われる。



【選択肢】

- ① 就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった
- ② 昨年度に比べ、業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた
- ③ 昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた
- ④ 特になし
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

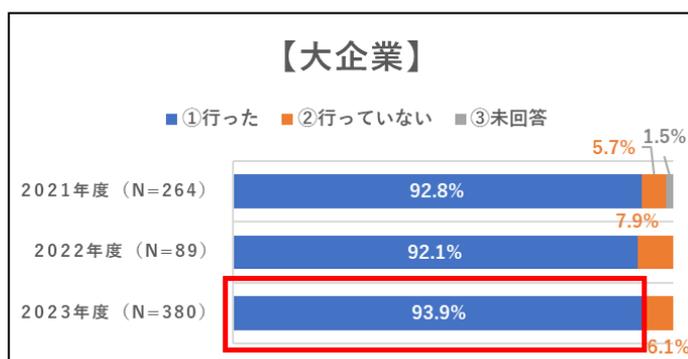
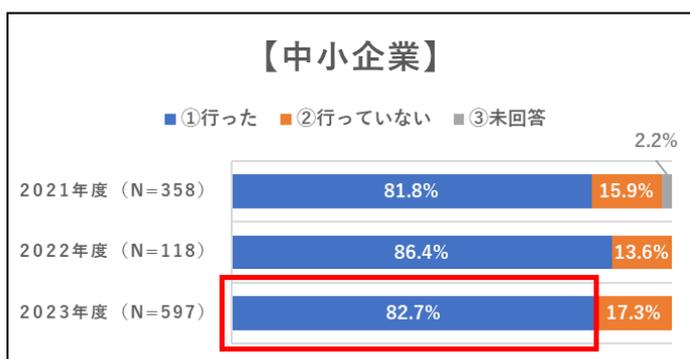
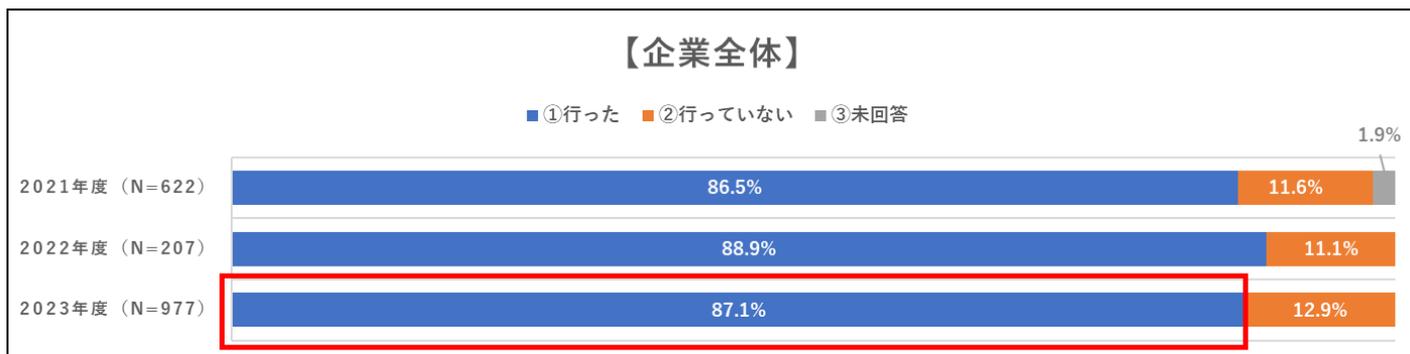
第4章 卒業・修了予定者に対する学業などへの 配慮について

(1) 学生の採用活動におけるの学業等への配慮

学生の採用活動におけるの学業等への配慮に関しては、2023年度は企業全体では87.1%の企業が「行った」と回答し、昨年度比では1.8%の減少となった。

中小企業では82.7%の企業が「行った」と回答し、昨年度比で3.7%の減少。一方、大企業では93.9%の企業が「行った」と回答し、昨年度比では1.8%の増加となった。

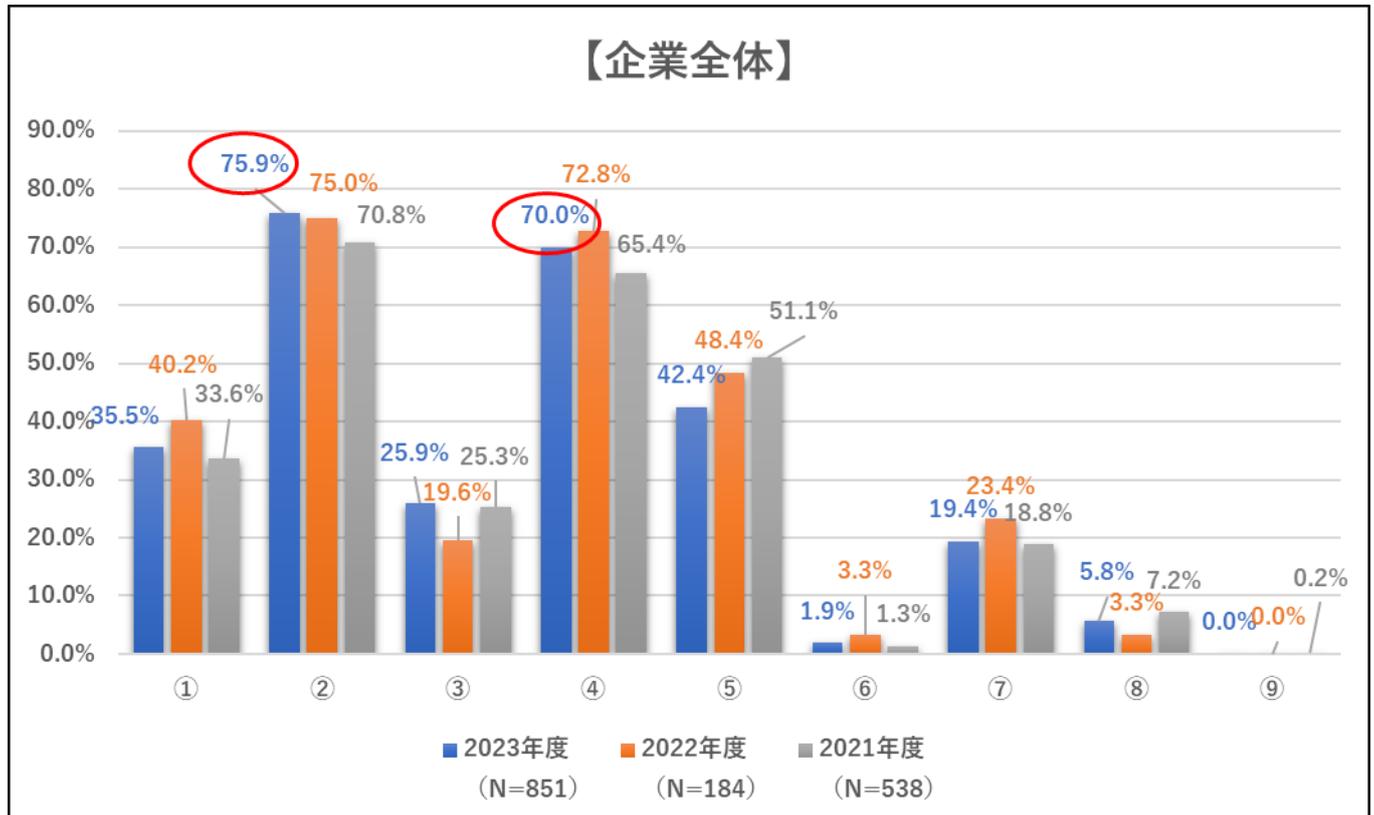
例年通り大企業の方が学業等への配慮を行っている企業が多い傾向にあり、過去3か年で最も多い割合となった。



【補足】採用活動において行っていた配慮

学生の採用活動において学業等への配慮を「行った」と回答した企業に対し、採用活動において行っていた配慮を伺ったところ、2023年度も例年と同じく、企業全体では「説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた」と回答した企業が75.9%と最も多く、昨年度比では0.9%の増加となった。

次いで多かったのは「授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」で、70.0%の企業が回答し、昨年度比では2.8%の減少となった。

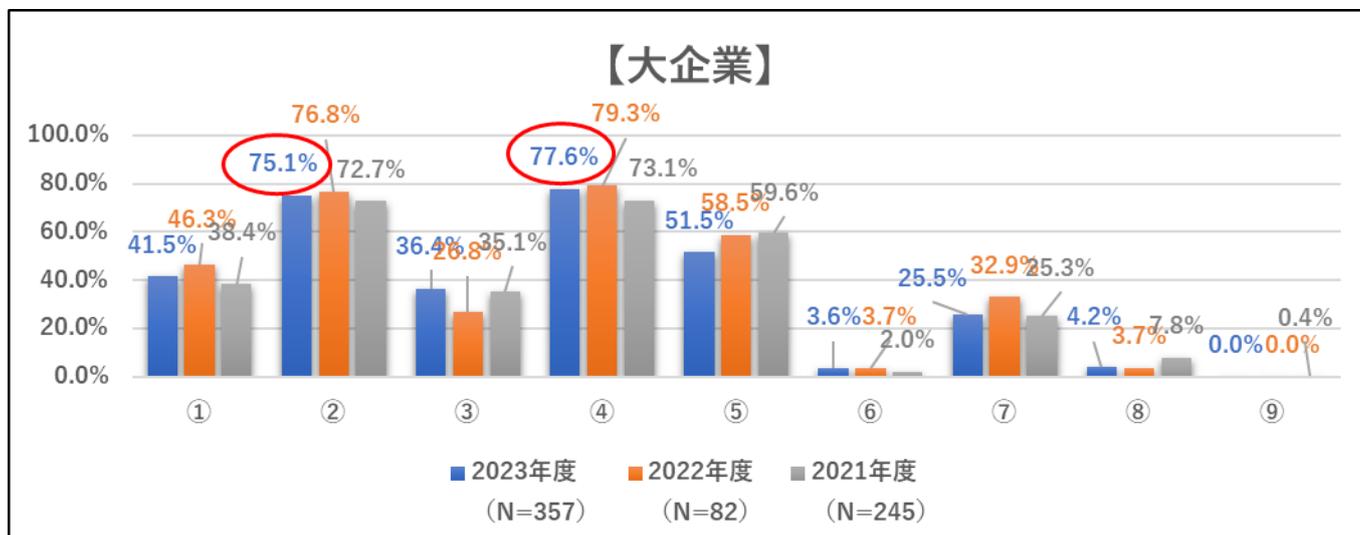
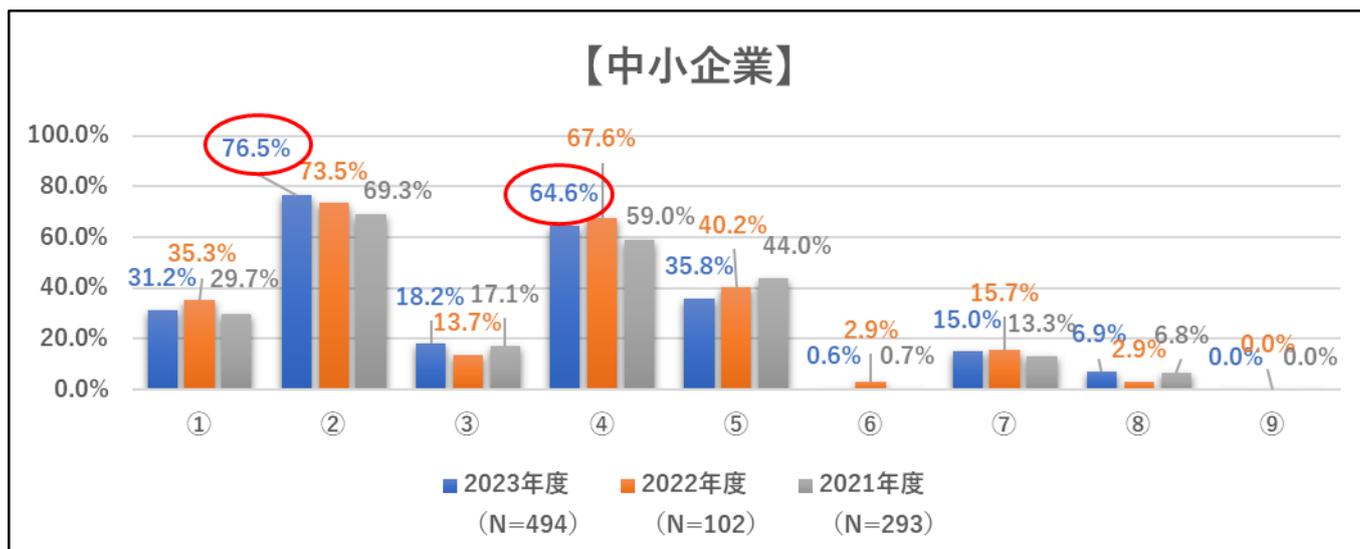


【選択肢】

- ①企業説明会への参加の有無がその後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを周知した
- ②説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた
- ③夕方や土日に説明会や面接を行った
- ④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った
- ⑤県を跨いで就職活動をする学生や、海外留学中の日本人学生（以下「日本人留学生」）とはなるべくウェブで面接等を行った
- ⑥日本人留学生は別の採用選考活動日程を設定した
- ⑦クールビズを推奨した
- ⑧その他
- ⑨未回答

学生の採用活動において学業等への配慮を「行った」と回答した企業に対し、採用活動において行っていた配慮を伺ったところ、中小企業では、2023年度も「説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた」と回答した企業が76.5%と最も多く、昨年度比で3.0%の増加。次点も例年通り「授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」で64.6%の企業が回答、昨年度比では3.0%の減少となった。

一方、大企業では「授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」と回答した企業が77.6%と最も多く、昨年度比で1.7%の減少。次点は「説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた」で、75.1%の企業が回答、昨年度比で1.7%の減少となった。例年通り中小企業と大企業では、回答結果の順位が僅差で逆転している。



【選択肢】

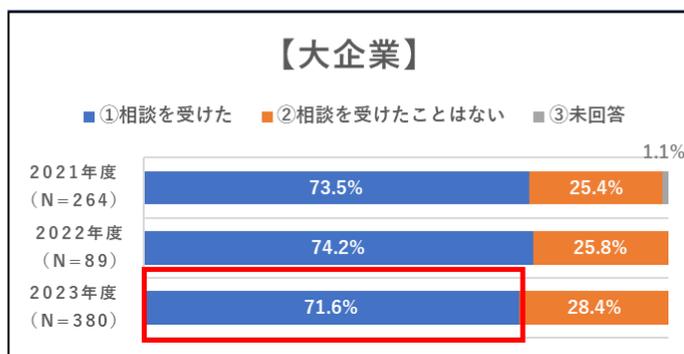
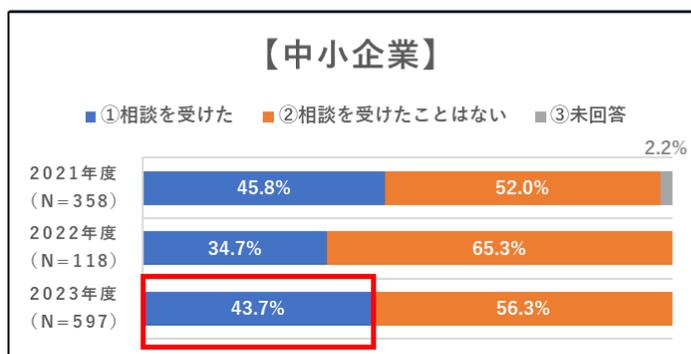
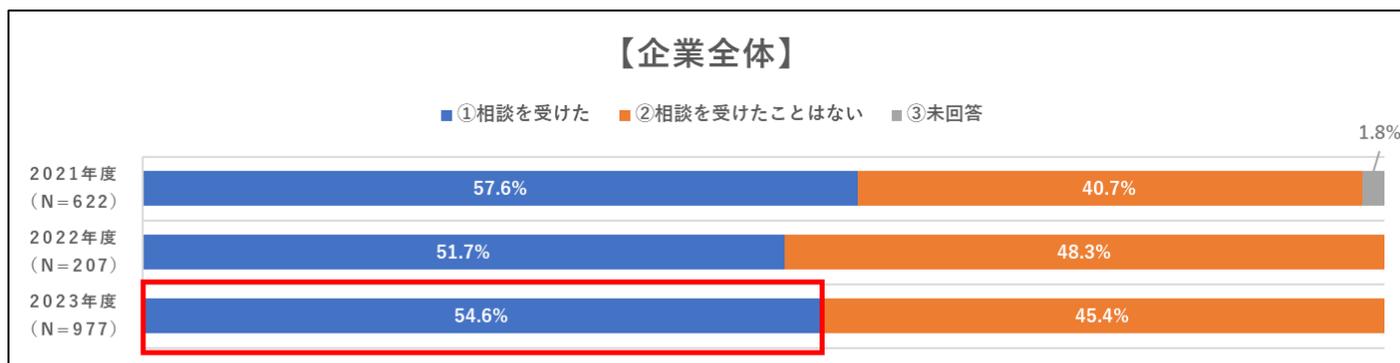
- ①企業説明会への参加の有無がその後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを周知した
- ②説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた
- ③夕方や土日に説明会や面接を行った
- ④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った
- ⑤県を跨いで就職活動をする学生や、海外留学中の日本人学生（以下「日本人留学生」）とはなるべくウェブで面接等を行った
- ⑥日本人留学生は別の採用選考活動日程を設定した
- ⑦クールビズを推奨した
- ⑧その他
- ⑨未回答

(2) 学生や学校からの面接等の日程変更の相談

採用面接等の日程と学事日程等が重なったことによって、学生や学校から面接等の日程変更について「相談を受けた」と回答した企業は、2023年度は企業全体では54.6%と昨年度比で2.9%の増加となった。

中小企業では43.7%の企業が「相談を受けた」と回答し、昨年度比では9.0%の増加となった。一方、大企業では「相談を受けた」と回答した企業は71.6%で、昨年度比で2.6%の減少となった。

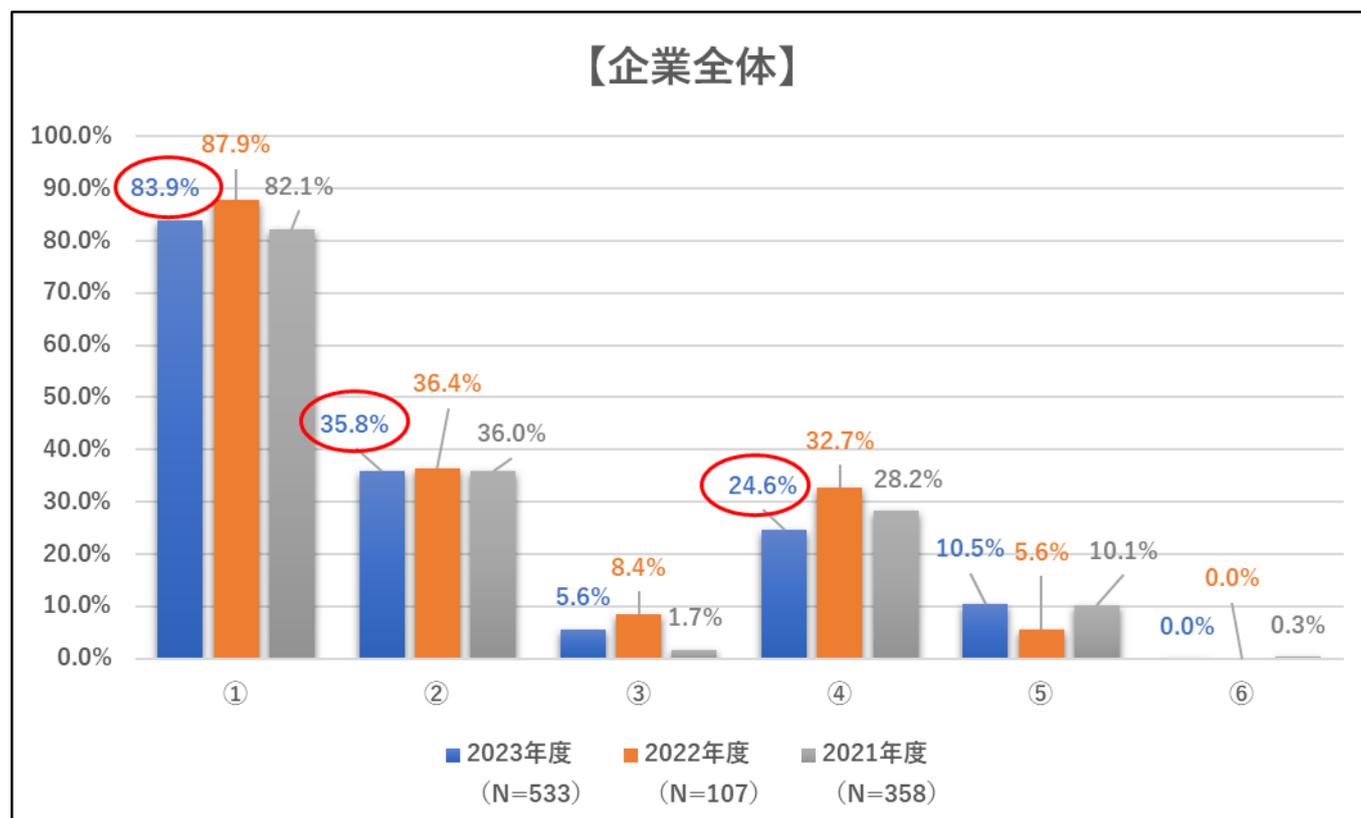
「相談を受けた」と回答した企業が中小企業では4割前後、大企業では7割以上という比率は例年と変わらない。



【補足 1】 面接等の日程と重なった学事等

学生や学校から面接等の日程変更の相談を受けたことがあると回答した企業に対し、面接等の日程と重なった学事等について伺ったところ、2023年度も企業全体では「授業、ゼミ」と回答した企業が83.9%と最も多く、昨年度比では4.0%の減少となった。

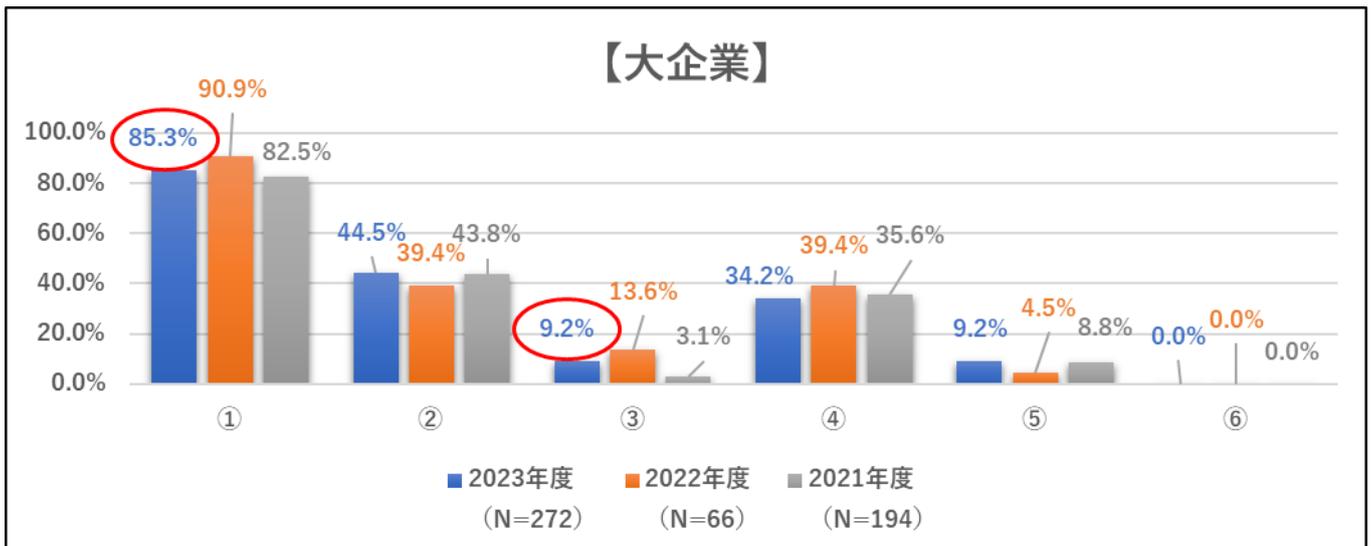
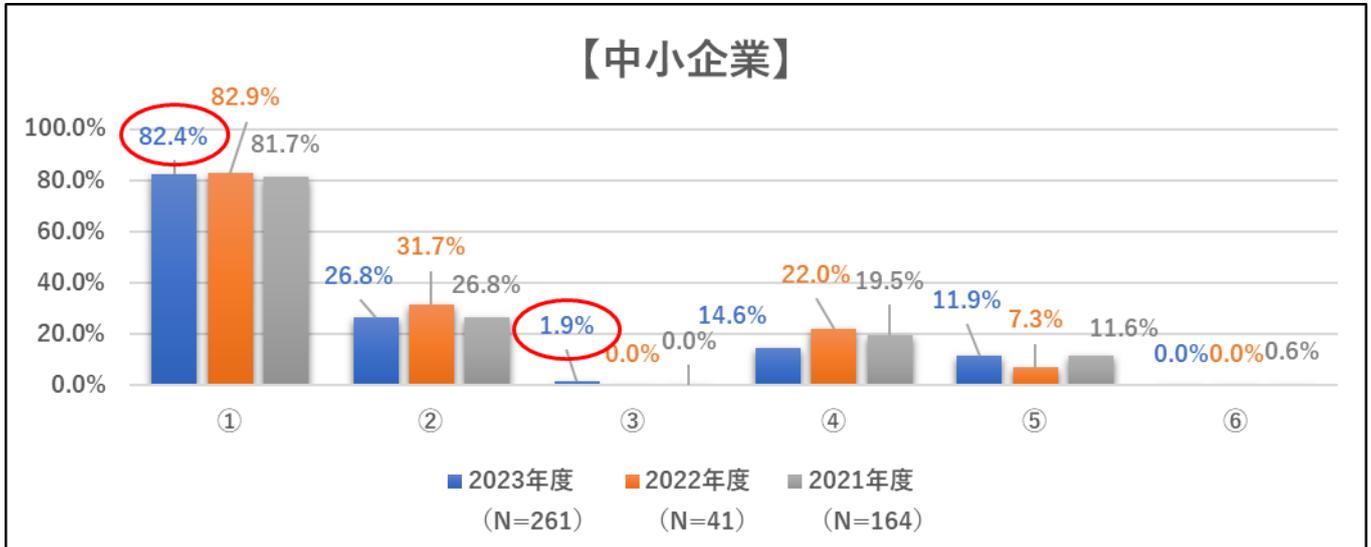
その後も例年と同じく、次点が「試験」で35.8%、昨年度比では0.6%の減少。続いて「学外実習等」が24.6%で、昨年度比では8.1%の減少となった。



【選択肢】

- ① 授業、ゼミ
- ② 試験
- ③ 留学
- ④ 学外実習等
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

学生や学校から面接等の日程変更の相談を受けたことがあると回答された企業に対し、面接等の日程と重なった学事等について伺ったところ、2023 年度も中小企業、大企業ともに「授業、ゼミ」と回答した企業が最も多く、中小企業では 82.4%で昨年度比では 0.5%の減少、大企業では 85.3%で昨年度比では 5.6%の減少となった。一方、「留学」と回答した企業に関しては、中小企業では例年回答企業は無かったが、2023 年度で初めて 1.9%の企業が回答した。大企業では「留学」と回答した企業は 9.2%で、昨年度比では 4.4%の減少となった。

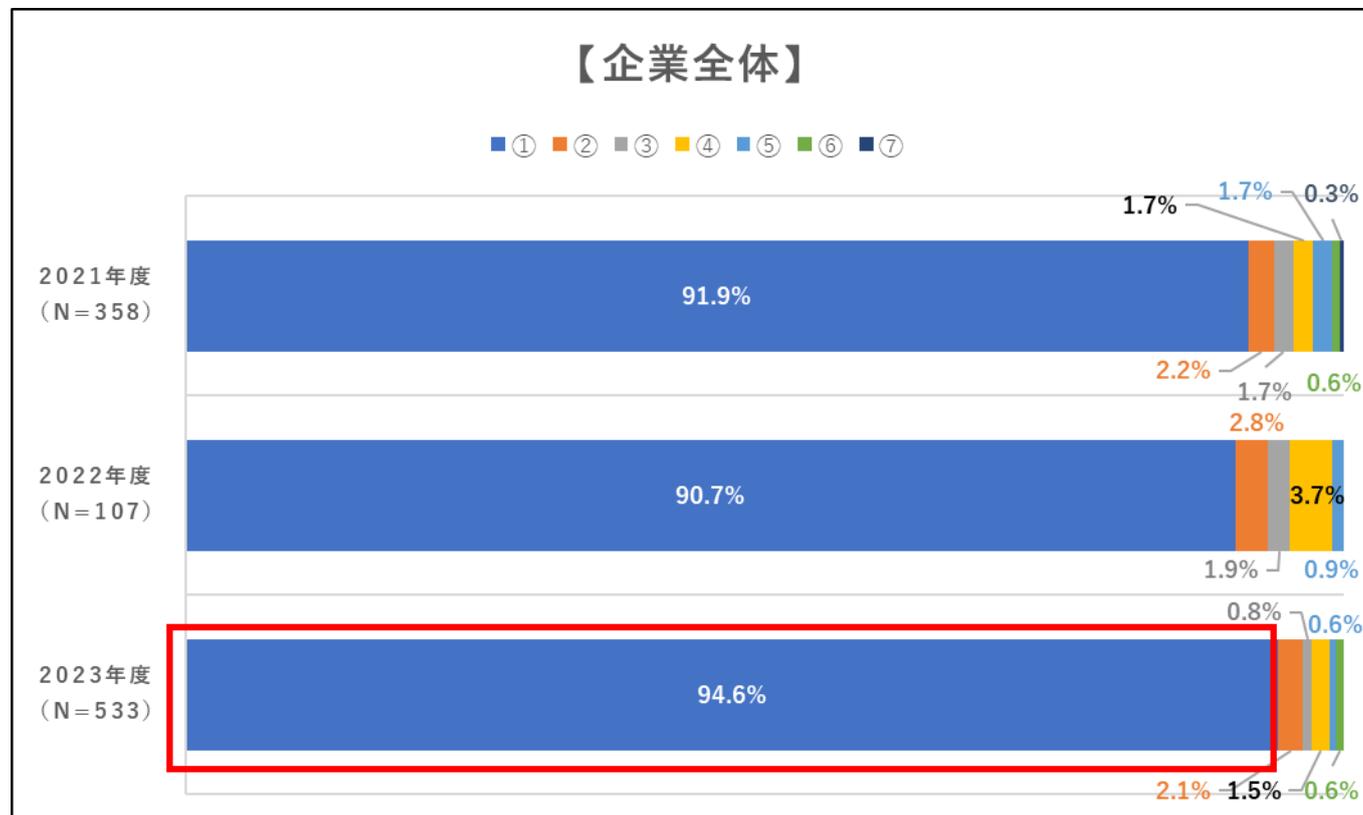


【選択肢】

- ① 授業、ゼミ
- ② 試験
- ③ 留学
- ④ 学外実習等
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

【補足2】 相談のあった学生等への対応

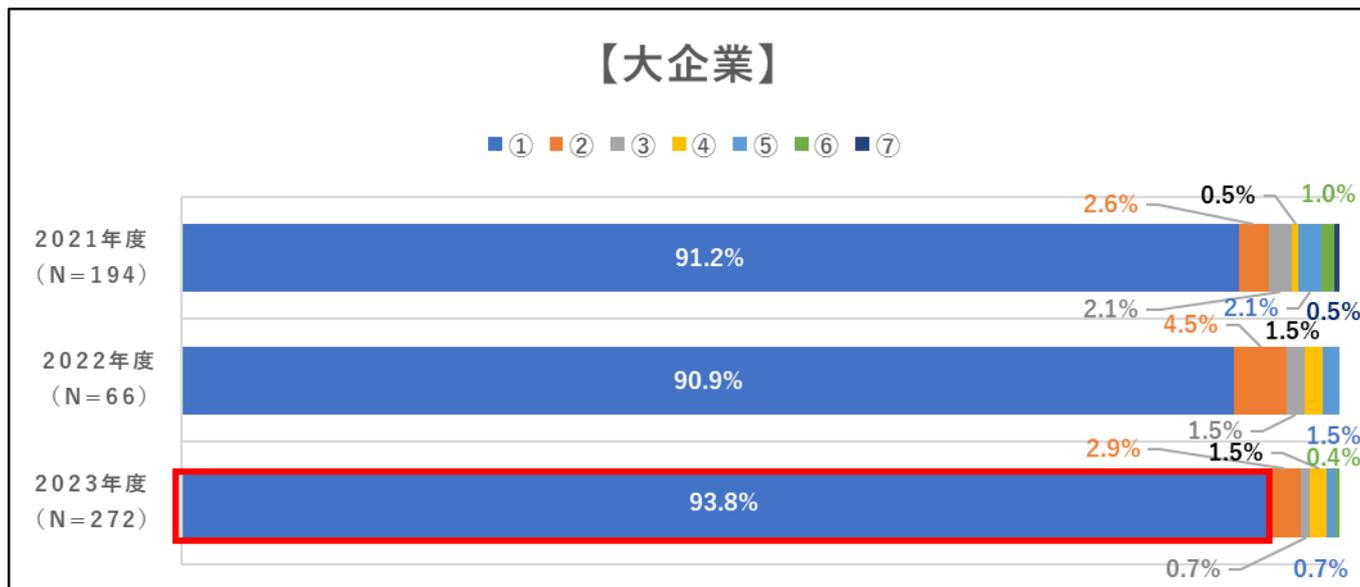
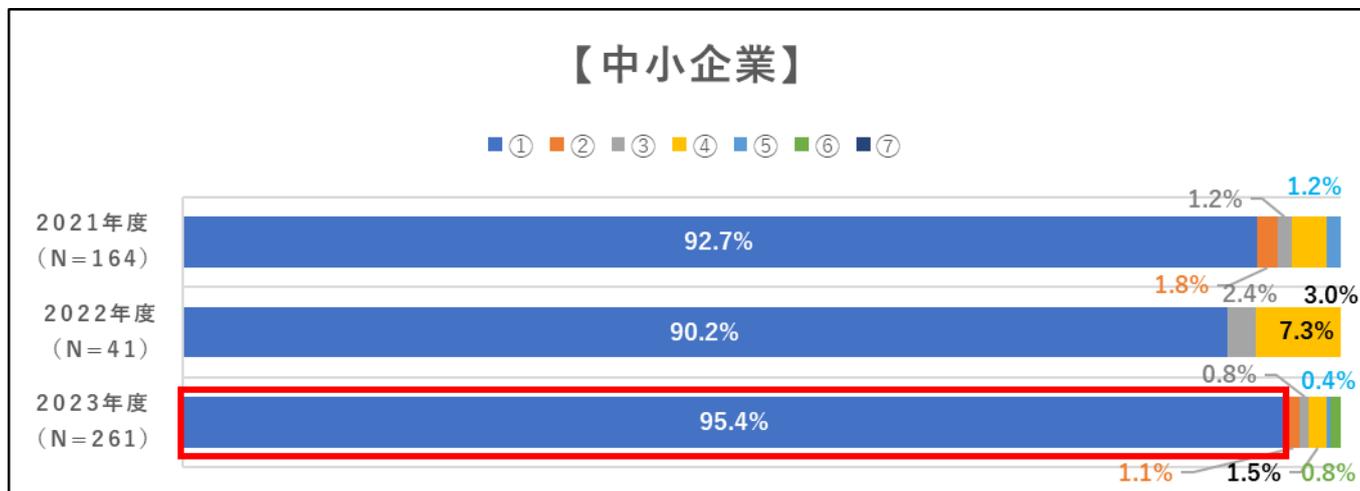
学生や学校から面接等の日程変更の相談を受けたことがあると回答した企業に対し、相談のあった学生等のうちの程度対応したか伺ったところ、2023年度も例年同様「ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした」と回答した企業が9割以上を占め、企業全体では94.6%で、昨年度比で3.9%の増加となった。



【選択肢】

- ① ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした
- ② 半分より多くの学生等に、日程の変更等の対応をした
- ③ 日程の変更等の対応をした学生等は半々程度
- ④ 半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした
- ⑤ 日程の変更等の対応することはほぼなかった
- ⑥ 原則、学生等からの個別の要望には応じていない
- ⑦ 未回答

学生や学校から面接等の日程変更の相談を受けたことがあると回答した企業に対し、相談のあった学生等のうちどの程度対応したか伺ったところ、2023年度も例年同様「ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした」と回答した企業が9割以上を占め、中小企業では95.4%で昨年度比5.2%増、大企業では93.8%で昨年度比2.9%増となった。



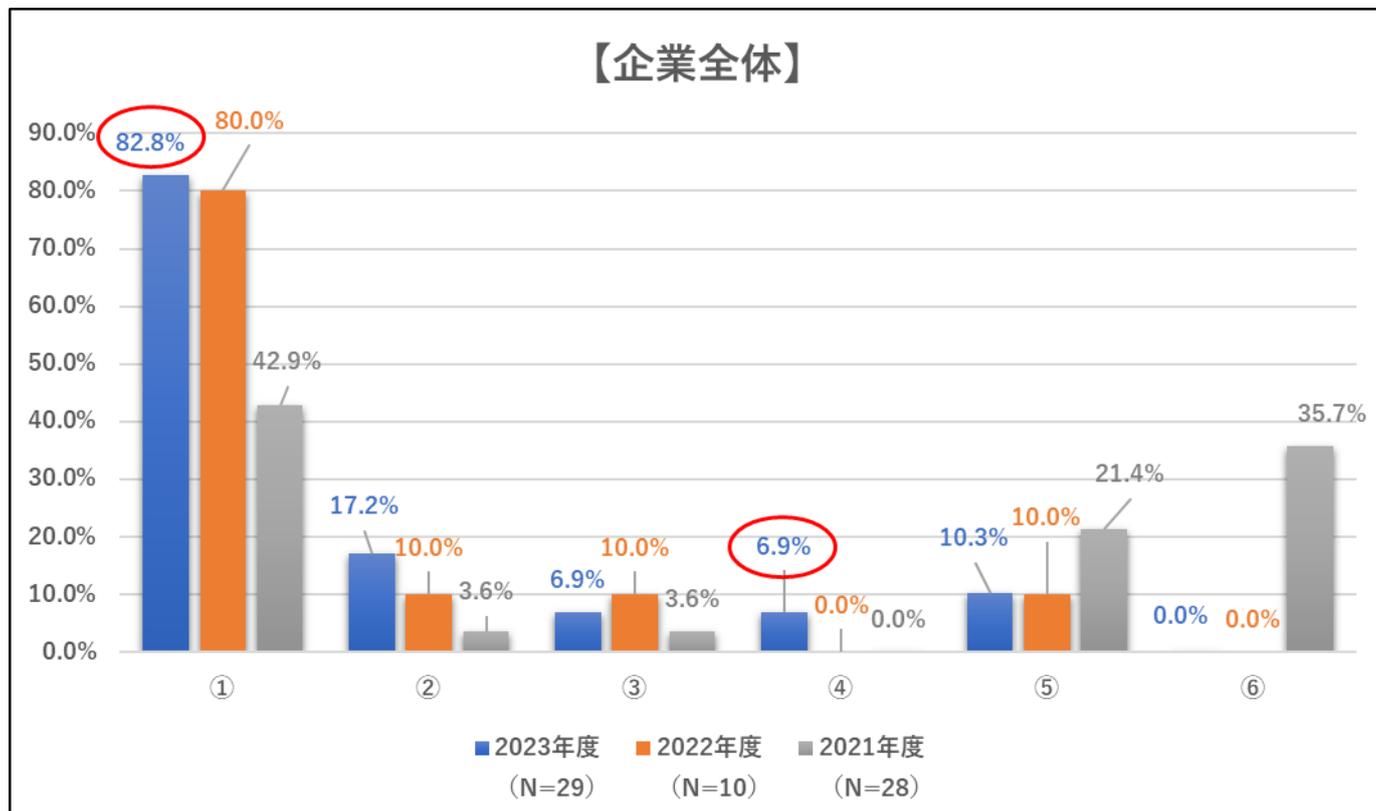
【選択肢】

- ① ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした
- ② 半分より多くの学生等に、日程の変更等の対応をした
- ③ 日程の変更等の対応をした学生等は半々程度
- ④ 半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした
- ⑤ 日程の変更等の対応することはほぼなかった
- ⑥ 原則、学生等からの個別の要望には応じていない
- ⑦ 未回答

【補足 2-2】 学生等の申し出に対応できなかった又は対応しなかった理由

相談のあった学生等のうち、必ずしもすべての学生の相談に対応をしていないと回答した企業⁷に、学生等の申し出に対応できなかった又は対応しなかった理由を伺ったところ、2023 年度も例年通り「日程を合わせる事ができなかったため」と回答した企業が最も多く、企業全体では 82.8%で、昨年度比では 2.8%の増加となった。

一方、例年回答する企業がなかった「予定していた採用数を確保できたため」という理由に関しては、2023 年度で初めて 6.9%の企業から回答が得られた。



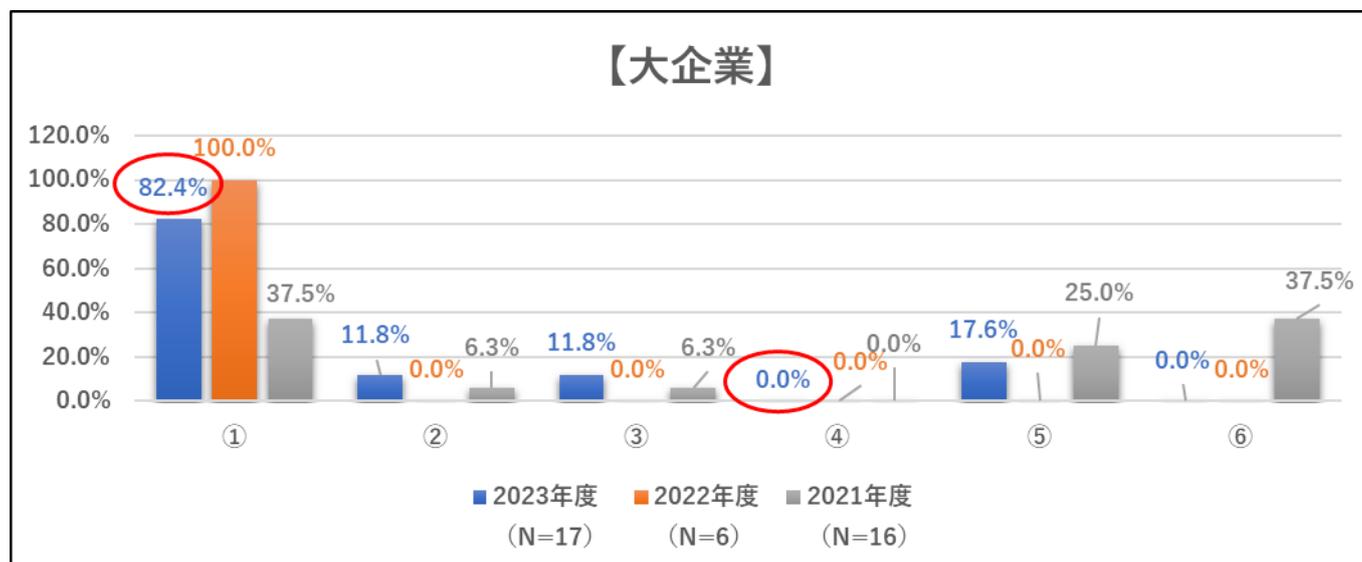
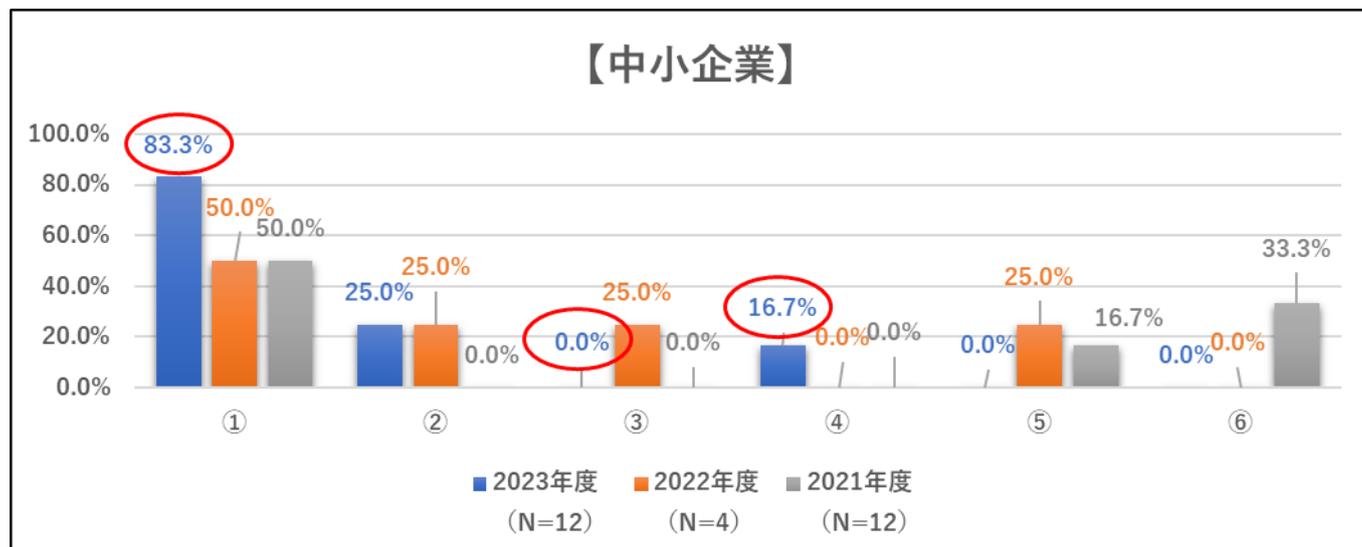
【選択肢】

- ① 日程を合わせる事ができなかったため
- ② 採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため
- ③ 対応に必要な人員や予算が不足していたため
- ④ 予定していた採用数を確保できたため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

⁷ 「半分より多くの学生等に、日程の変更等の対応をした」「日程の変更等の対応をした学生等は半々程度」「半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした」「日程の変更等の対応することはほぼなかった」「原則、学生等からの個別の要望には応じていない」と回答した企業が対象。

相談のあった学生等のうち、必ずしもすべての学生の相談に対応をしていないと回答した企業⁸に、学生等の申し出に対応できなかった又は対応しなかった理由を伺ったところ、2023年度も例年通り「日程を合わせることができなかったため」と回答した企業が最も多く、中小企業では83.3%で昨年度比33.3%の増加、大企業では82.4%で昨年度比17.6%の減少となった。

また、「予定していた採用数を確保できたため」と回答した企業は例年いなかったが、2023年度で初めて中小企業で16.7%の企業が回答した。一方、「対応に必要な人員や予算が不足していたため」に至っては、2023年度では回答する中小企業は無く、昨年度比で25.0%の減少となった。



【選択肢】

- ① 日程を合わせることができなかったため
- ② 採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため
- ③ 対応に必要な人員や予算が不足していたため
- ④ 予定していた採用数を確保できたため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

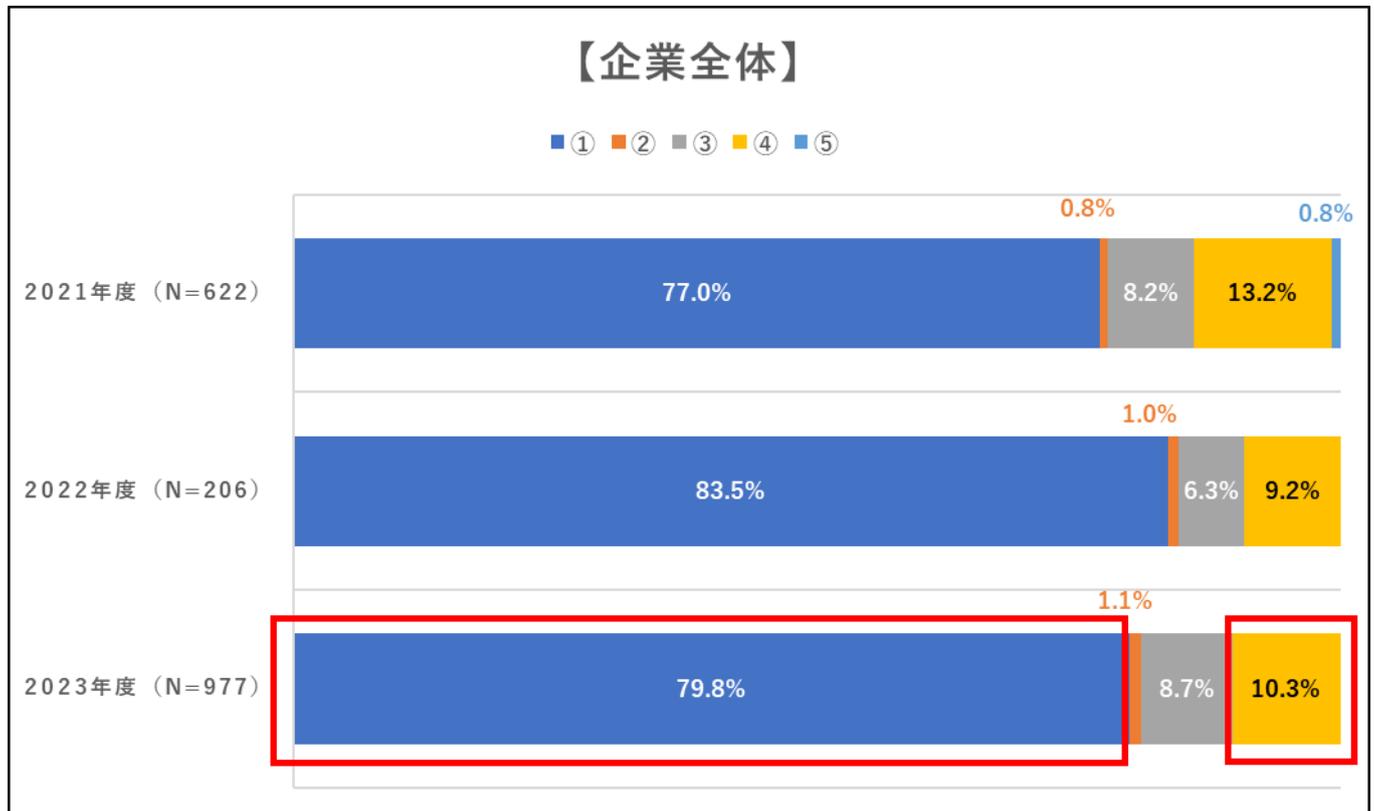
⁸ 「半分より多くの学生等に、日程の変更等の対応をした」「日程の変更等の対応をした学生等は半々程度」「半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした」「日程の変更等の対応することはほぼなかった」「原則、学生等からの個別の要望には応じていない」と回答した企業が対象。

第5章 採用選考活動における学業成果の 評価について

(1) 学修成果を表す情報の要求

採用選考応募者全員に学修成果を表す情報（履修履歴や成績を証明するもの）を求めているか伺ったところ、2023年度も例年通り「求めている」と回答した企業が最も多く、企業全体では79.8%で、昨年度比では3.7%の減少となった。

また、次いで多かったのも例年通り「求めておらず、今後も求める予定はない」で、10.3%の企業が回答し、昨年度比では1.1%の増加となった。



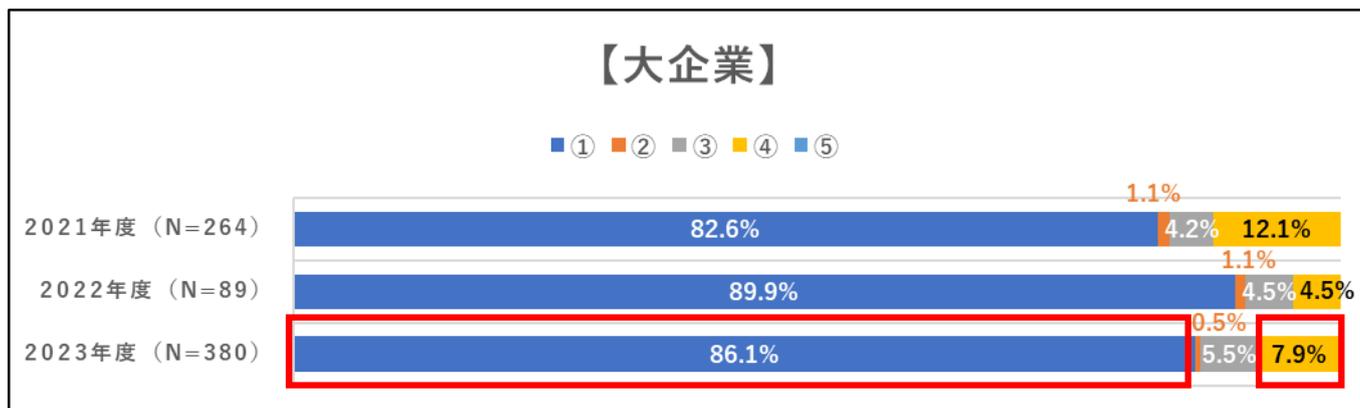
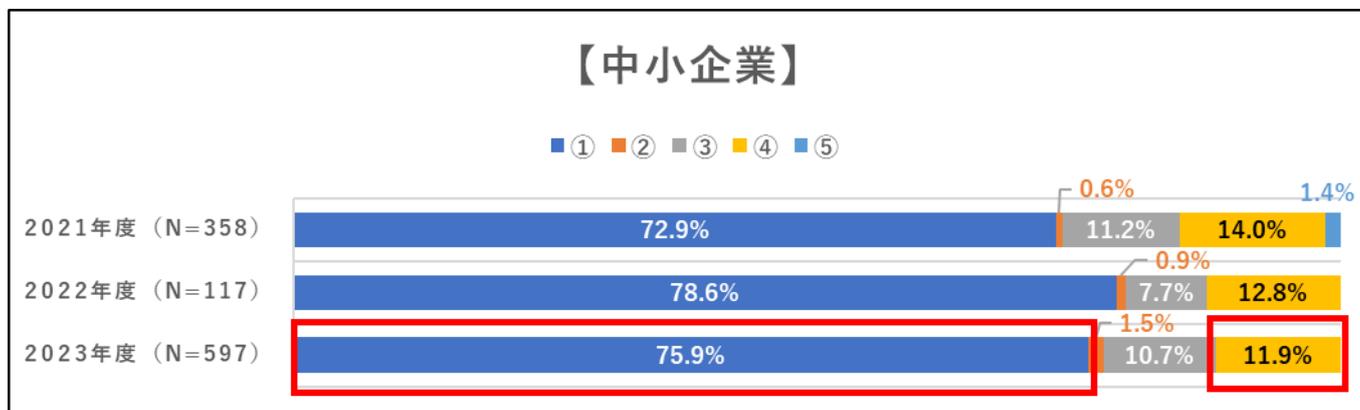
【選択肢】

- ① 求めている
- ② 来年度以降求める予定である
- ③ 求めていないが、今後は未定
- ④ 求めておらず、今後も求める予定はない
- ⑤ 未回答

採用選考応募者全員に学修成果を表す情報（履修履歴や成績を証明するもの）を求めているか伺ったところ、2023年度も例年通り「求めている」と回答した企業が最も多く、中小企業では75.9%で昨年度比2.7%の減少、大企業では86.1%で昨年度比の3.8%減少となった。

また、次いで多かった回答も例年通り「求めておらず、今後も求める予定はない」で、中小企業では11.9%で昨年度比の0.9%減少、大企業では7.9%で昨年度比3.4%の増加となった。

2023年度も例年通り、大企業の方が学修成果を表す情報を求める傾向にあることが窺える。



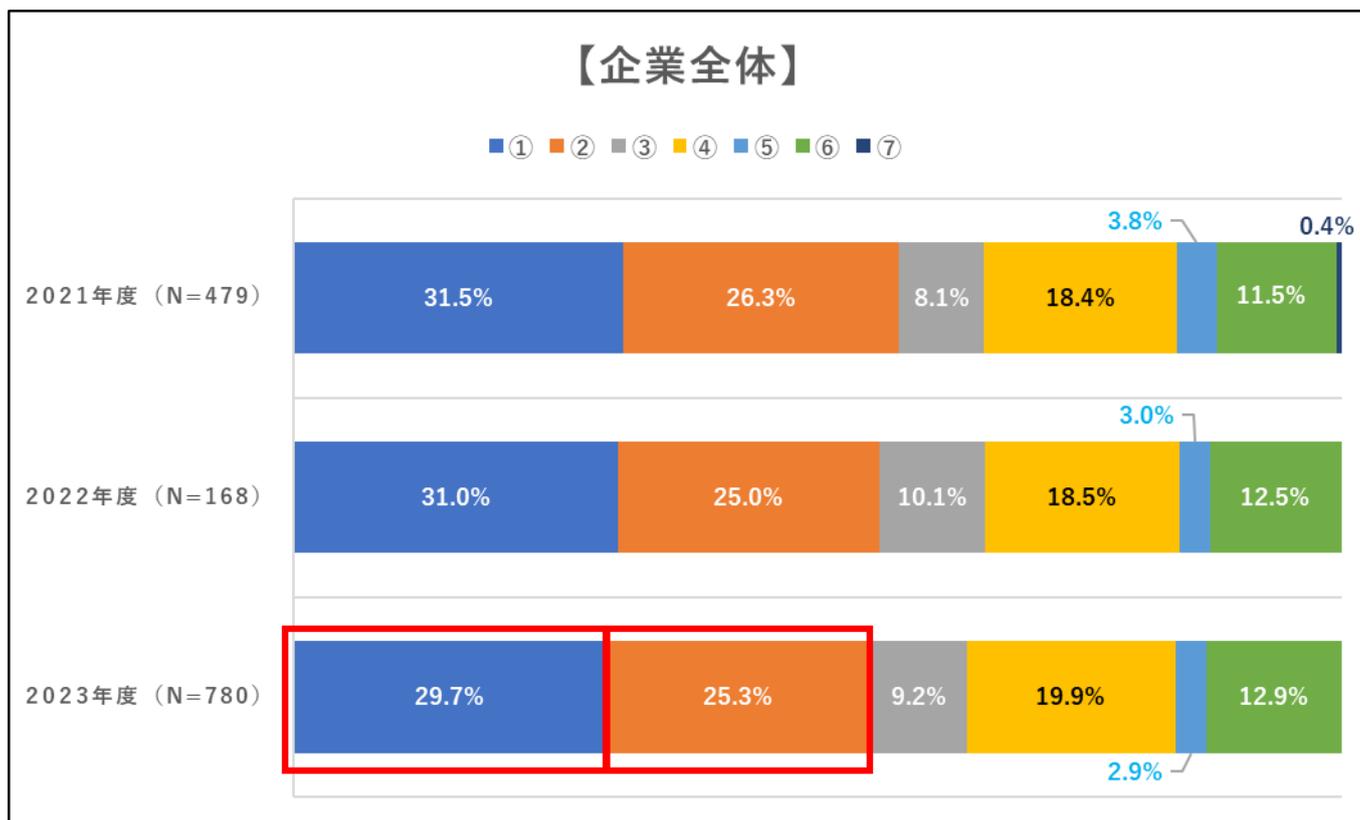
【選択肢】

- ① 求めている
- ② 来年度以降求める予定である
- ③ 求めていないが、今後は未定
- ④ 求めておらず、今後も求める予定はない
- ⑤ 未回答

【補足2】採用選考活動におけるどの段階で学修成果を表す情報を求めたか

採用選考応募者全員に学修成果を表す情報を求めていると回答した企業に対し、採用選考活動におけるどの段階で学修成果を表す情報を求めたかを伺ったところ、2023年度も例年通り「募集時」と回答した企業が最も多く、企業全体では29.7%で、昨年度比では1.3%減少した。

次いで多かったのも例年と同じく「1次面接時」で、企業全体では25.3%の企業が回答、昨年度比では0.3%の微増となった。

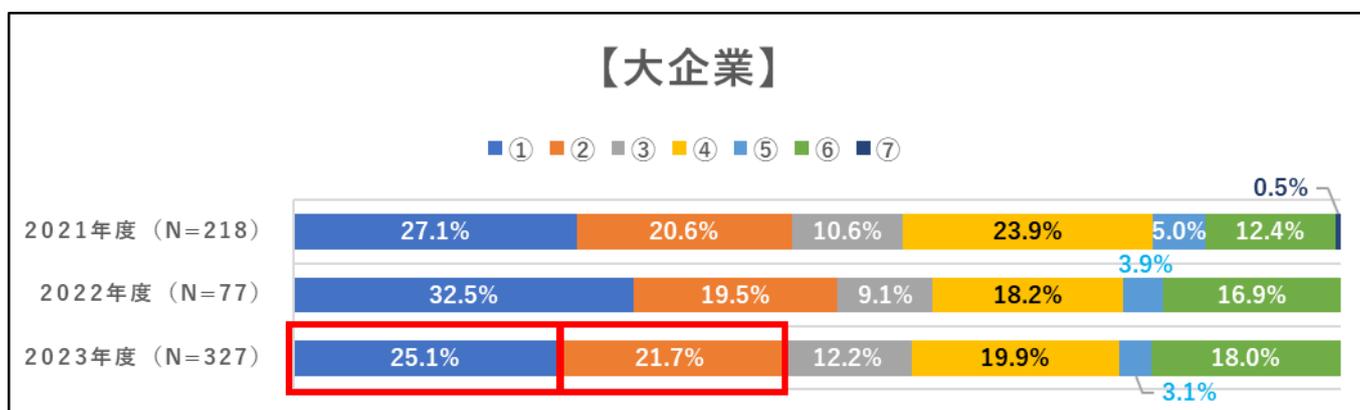
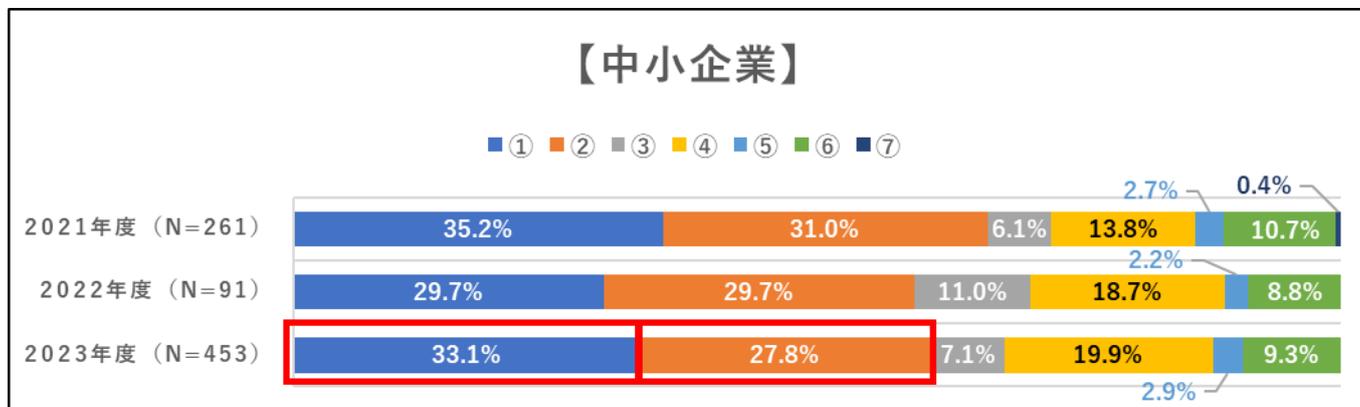


【選択肢】

- ① 募集時
- ② 1次面接時
- ③ 2次面接時以降 (1次面接から最終面接の間)
- ④ 最終面接時
- ⑤ 内々定時
- ⑥ 内々定後
- ⑦ 未回答

採用選考応募者全員に学修成果を表す情報を求めていると回答した企業に対し、採用選考活動におけるどの段階で学修成果を表す情報を求めたかを伺ったところ、2023 年度も例年通り「募集時」と回答した企業が最も多く、中小企業では 33.1%で昨年度比 3.4%の増加、大企業では 25.1%で昨年度比 7.4%の減少となった。

次いで多かったのも例年と同じく「1 次面接時」で、中小企業では 27.8%で昨年度比 1.9%の減少、大企業では 21.7%で昨年度比の 2.2%増加となった。



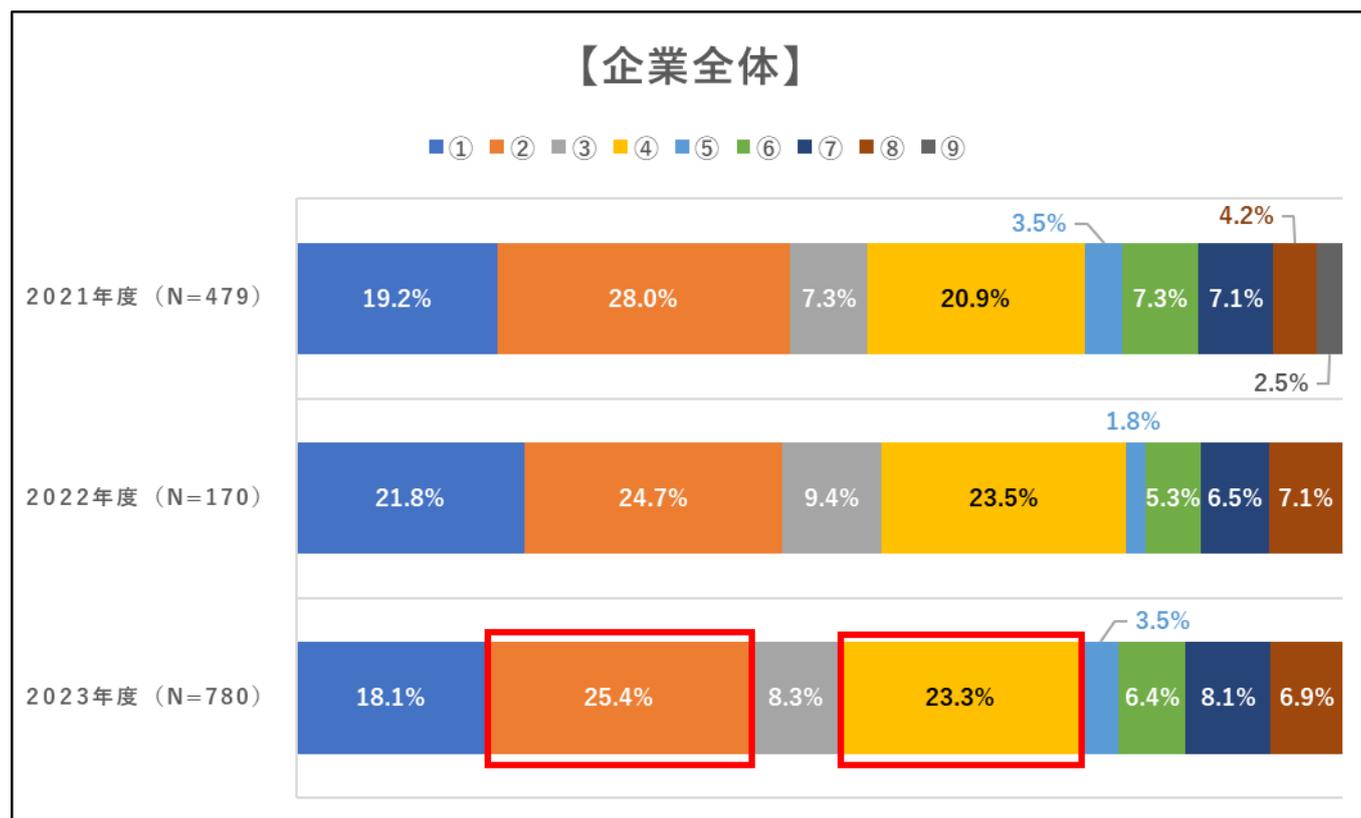
【選択肢】

- ① 募集時
- ② 1次面接時
- ③ 2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④ 最終面接時
- ⑤ 内々定時
- ⑥ 内々定後
- ⑦ 未回答

【補足3】 どの段階で学修成果を表す書類やデータを活用したか

卒業・修了予定の採用選考応募者全員に学修成果を表す情報を求めていると回答した企業に対し、採用選考にあたり、どの段階で学修成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）を活用したかを伺ったところ、企業全体では2023年度も例年通り「1次面接時」と回答した企業が最も多く25.4%で、昨年度比では0.7%の増加となった。

次いで多かった回答も例年通り「最終面接時」で、2023年度は23.3%の企業が回答、昨年度比では0.2%の減少となった。



【選択肢】

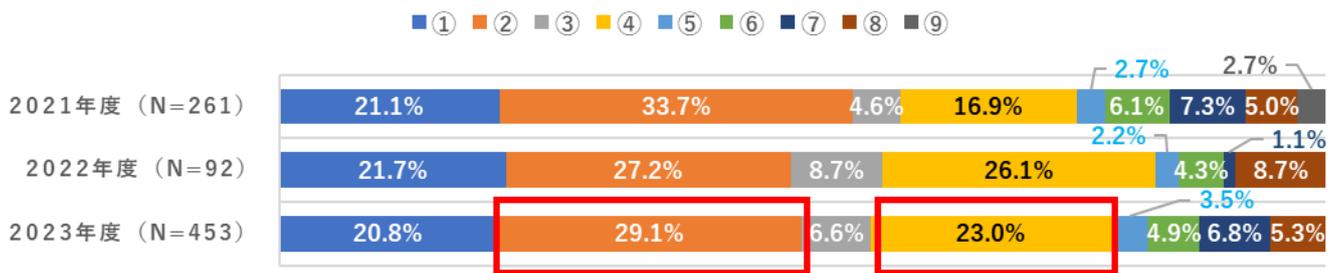
- ①書類選考時
- ②1次面接時
- ③2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④最終面接時
- ⑤内々定時
- ⑥内々定後
- ⑦提出させたが、活用するかは未定
- ⑧活用はしていない
- ⑨未回答

卒業・修了予定の採用選考応募者全員に学修成果を表す情報を求めていると回答した企業に対し、採用選考にあたり、どの段階で学修成果を表す書類やデータ（例えば、成績証明書や履修履歴等）を活用したかを伺った。

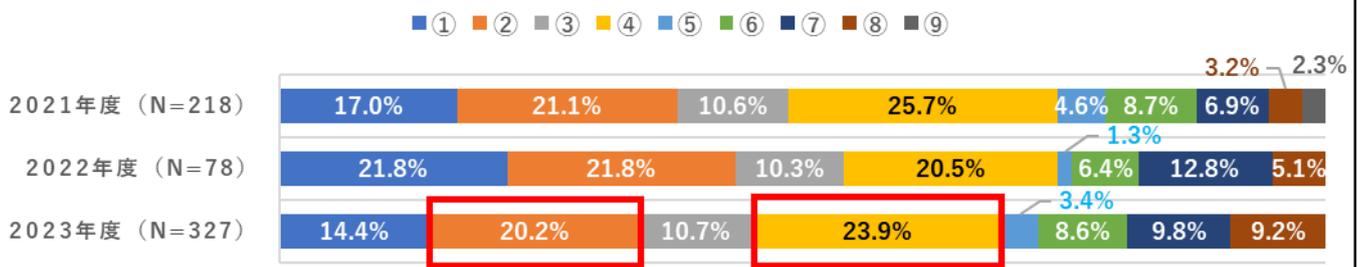
中小企業では、2023年度も例年通り「1次面接時」と回答した企業が最も多く29.1%で、昨年度比では1.9%の増加となった。次点も例年と同じく「最終面接時」で、23.0%の企業が回答し、昨年度比で3.1%の減少となった。

一方、大企業では、2023年度は「最終面接時」と回答した企業が23.9%と最も多く、昨年度比では3.4%の増加。昨年度最も多かった「1次面接時」は20.2%で昨年度比では1.6%減少し、2023年度では次点となった。

【中小企業】



【大企業】



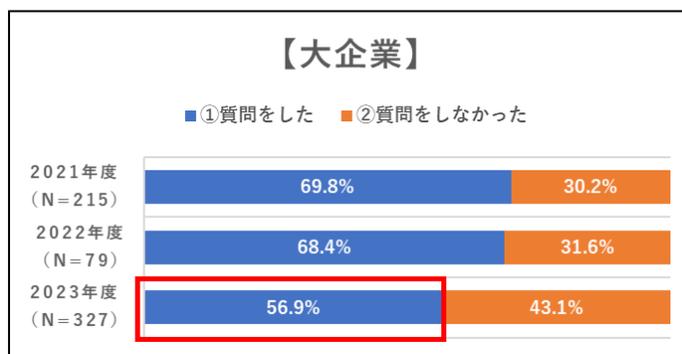
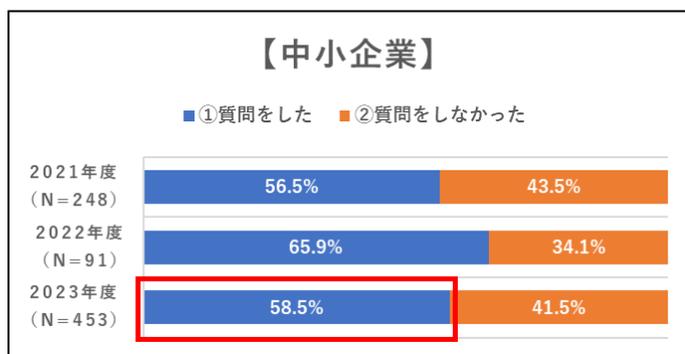
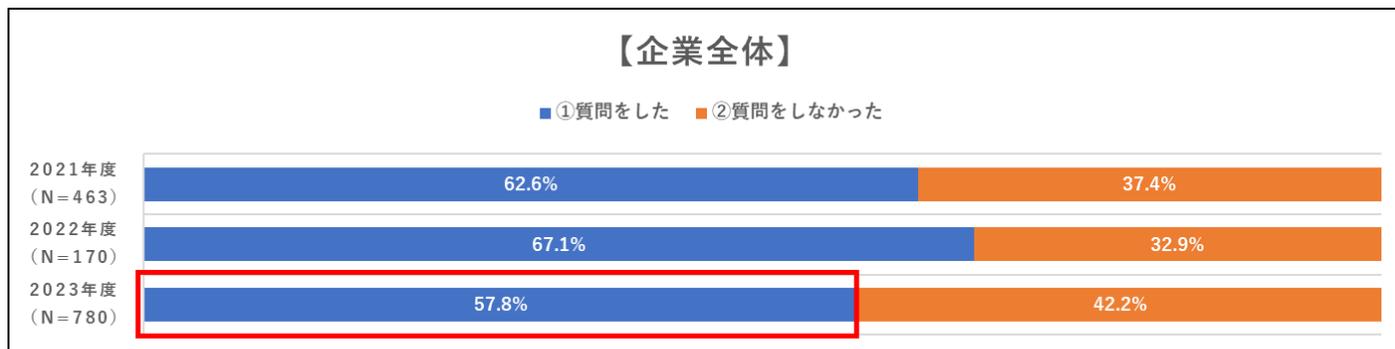
【選択肢】

- ①書類選考時
- ②1次面接時
- ③2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④最終面接時
- ⑤内々定時
- ⑥内々定後
- ⑦提出させたが、活用するかは未定
- ⑧活用はしていない
- ⑨未回答

【補足4】面接の中で、学修成果を表す情報に関連する質問をしたか

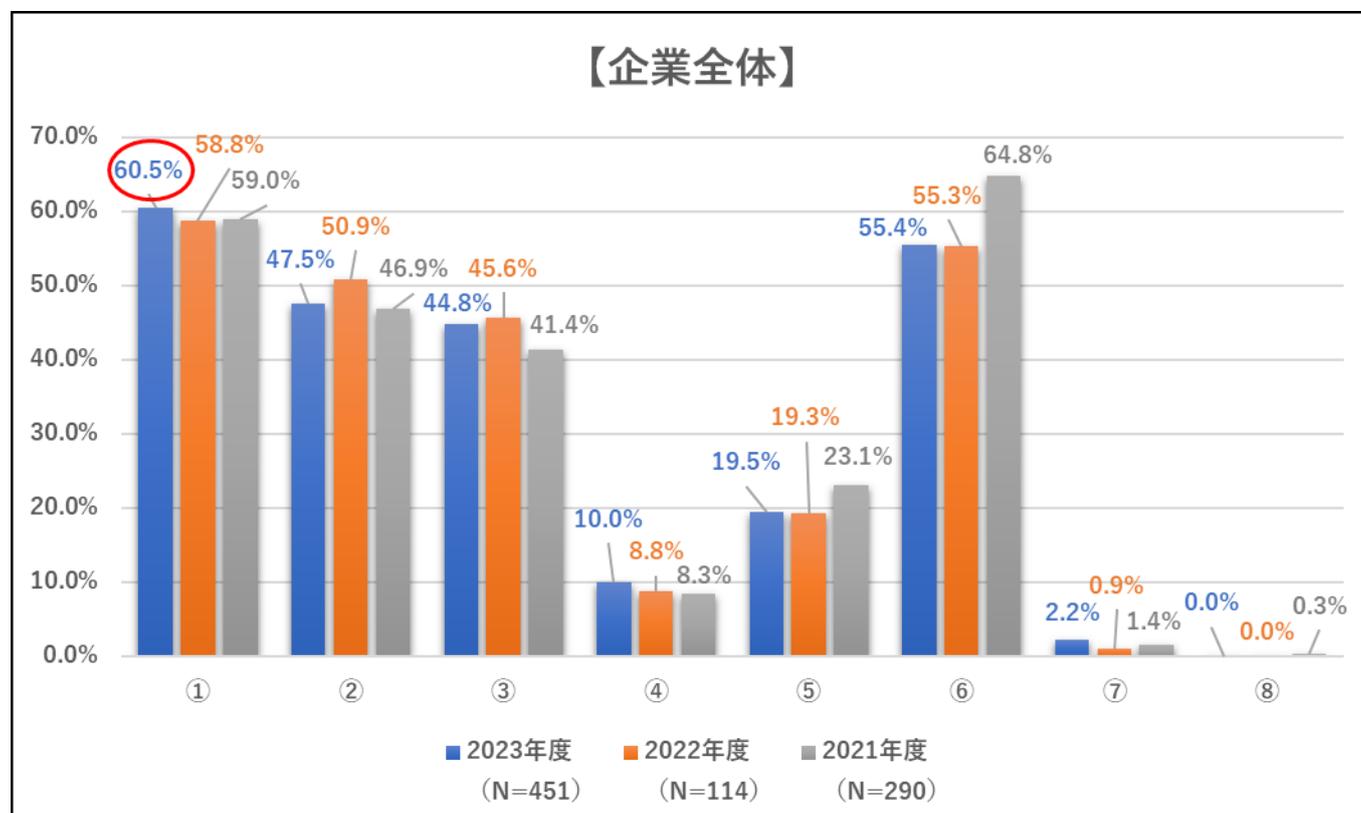
卒業・修了予定の採用選考応募者全員に学修成果を表す情報を求めていると回答した企業の中で、面接の中で学修成果を表す情報に関連する「質問をした」と回答した企業は、2023年度は企業全体では57.8%で、昨年度比で9.3%の減少であった。

なお、中小企業では58.5%で昨年度比7.4%の減少、大企業では56.9%で昨年度比11.5%の減少となっていた。例年と比較し、学修成果を表す情報に関連する質問をする企業が減少傾向にあることが窺える。



【補足 4-2】 質問をしてよかったと思うこと

面接の中で、学修成果を表す情報に関連する質問をしたと回答した企業に対し、質問をしてよかったと思うことを伺ったところ、企業全体では 2023 年度も「学修以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた」と回答した企業が最も多く 60.5%で、昨年度比で 1.7%の増加となった。

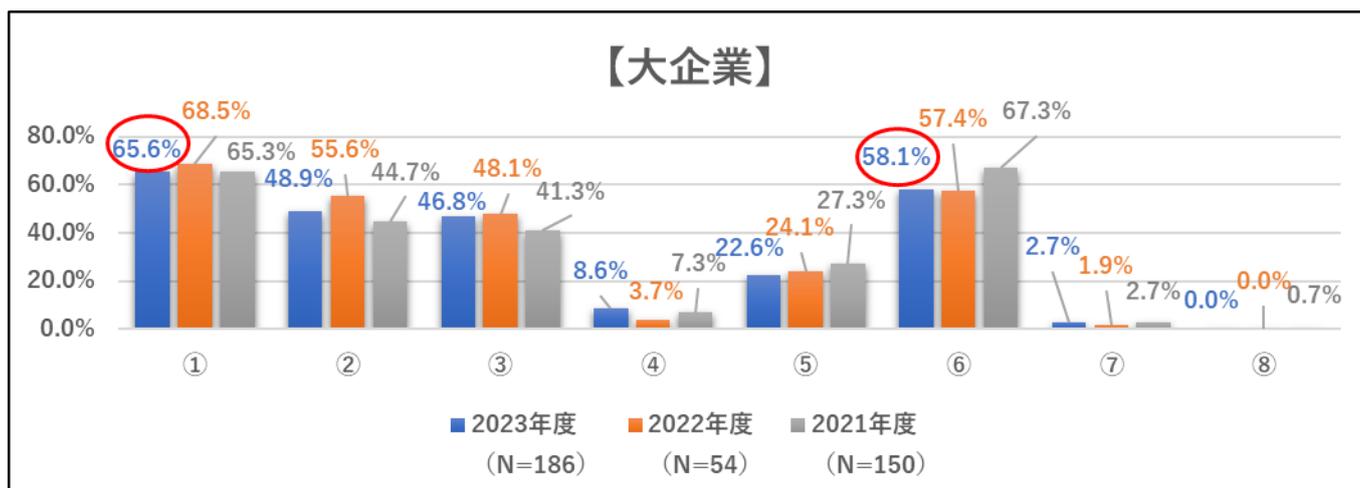
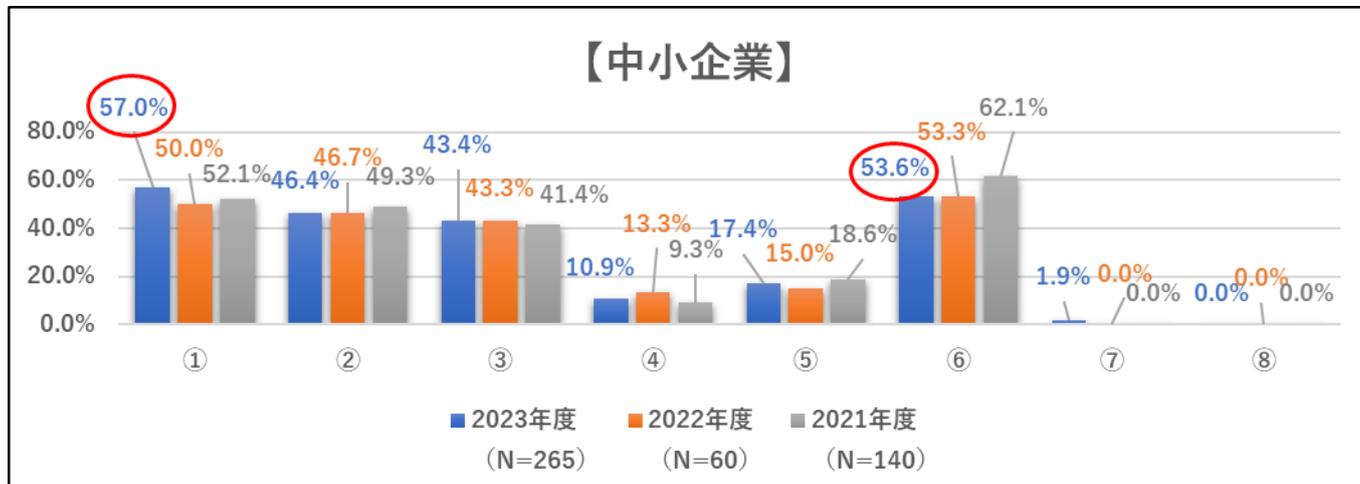


【選択肢】

- ① 学修以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた
- ② 学修成果について確認することで、自社の求める能力とのマッチングが図れた
- ③ 学生の自己PR以外の長所がわかった
- ④ 質問数が精査され、速やかな学生の評価につながった
- ⑤ 学生の自己PRとの矛盾や脚色に気づいた
- ⑥ 学生の学修に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた
- ⑦ その他
- ⑧ 未回答

面接の中で、学修成果を表す情報に関連する質問をしたと回答した企業に対し、質問をしてよかったと思うことを伺ったところ、2023年度は「学修以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた」と回答した企業が最も多く、中小企業では57.0%で昨年度比7.0%の増加、大企業では65.6%で昨年度比2.9%の減少となった。

次点は「学生の学修に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた」で、中小企業では53.6%の企業が回答し、昨年度比で0.3%の微増。大企業では58.1%の企業が回答し、昨年度比で0.7%の微増となった。



【選択肢】

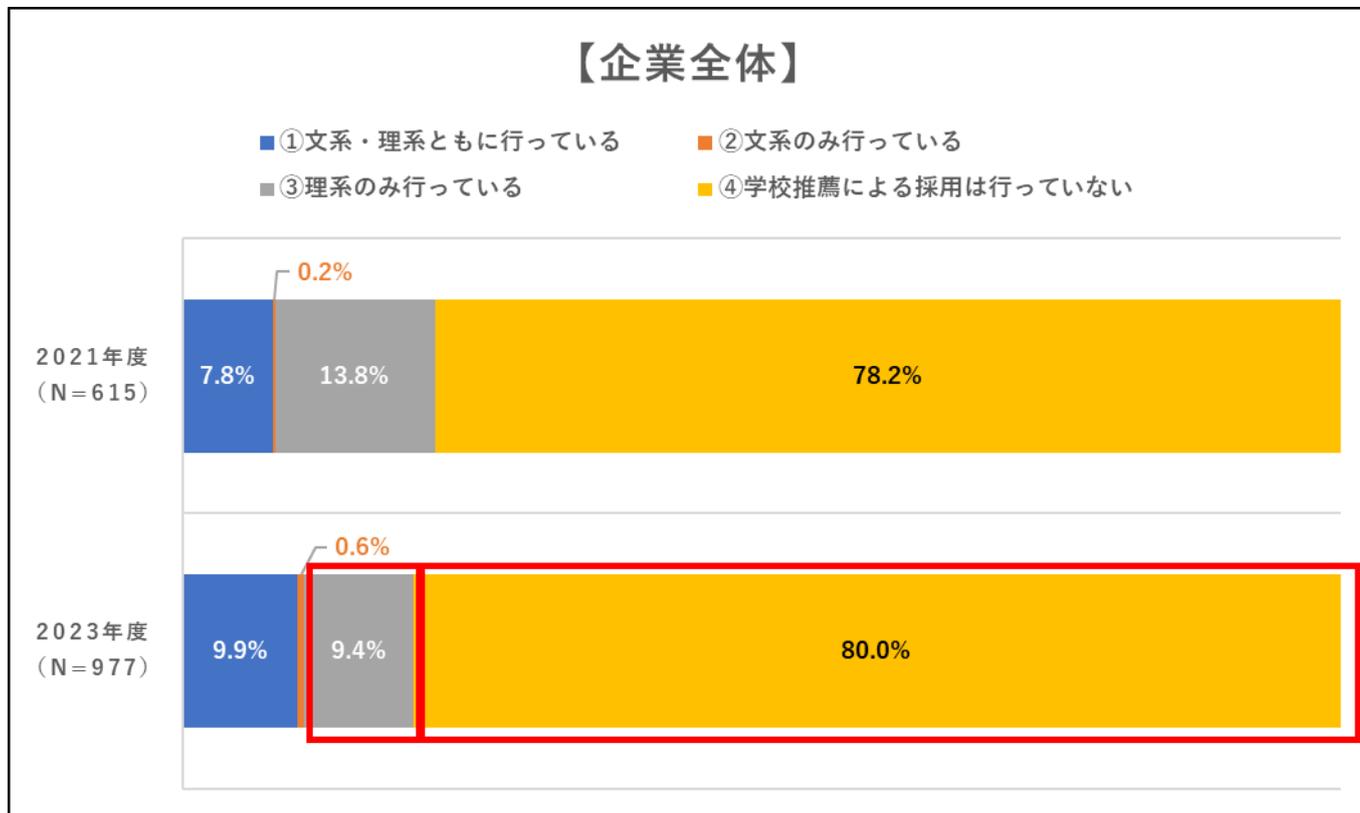
- ①学修以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた
- ②学修成果について確認することで、自社の求める能力とのマッチングが図れた
- ③学生の自己PR以外の長所がわかった
- ④質問数が精査され、速やかな学生の評価につながった
- ⑤学生の自己PRとの矛盾や脚色に気づいた
- ⑥学生の学修に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた
- ⑦その他
- ⑧未回答

第6章 学校推薦による採用について

(1) 学校推薦による採用の実施

学校推薦による採用について、2021年度以来2年ぶりに伺ったところ、2023年度も変わらず「学校推薦による採用は行っていない」と回答した企業が最も多く80.0%で、2021年度比で1.8%の増加となった。

なお、2021年度では2番目に回答が多かった「理系のみ行っている」は、2023年度では9.4%。2021年度比で4.4%の減少となり、僅差で3番目の順位となった。



学校推薦による採用について、2021年度以来2年ぶりに伺ったところ、2023年度も変わらず「学校推薦による採用は行っていない」と回答した企業が最も多く、中小企業では82.9%と2021年度比で1.2%の減少、大企業では75.5%と2021年度比で5.3%の増加となった。

なお、次点に関しては、中小企業では「文系・理系ともに行っている」で、2023年度は10.6%の企業が回答し、2021年度比で2.4%の増加となった。一方、大企業で次いで多かったのは「理系のみ行っている」で、2023年度は14.5%の企業が回答したが、2021年度比では8.0%の減少となった。

2021年度と変わらず、2023年度も「文系のみ行っている」企業に関しては少ない傾向にあることが窺える。

【中小企業】



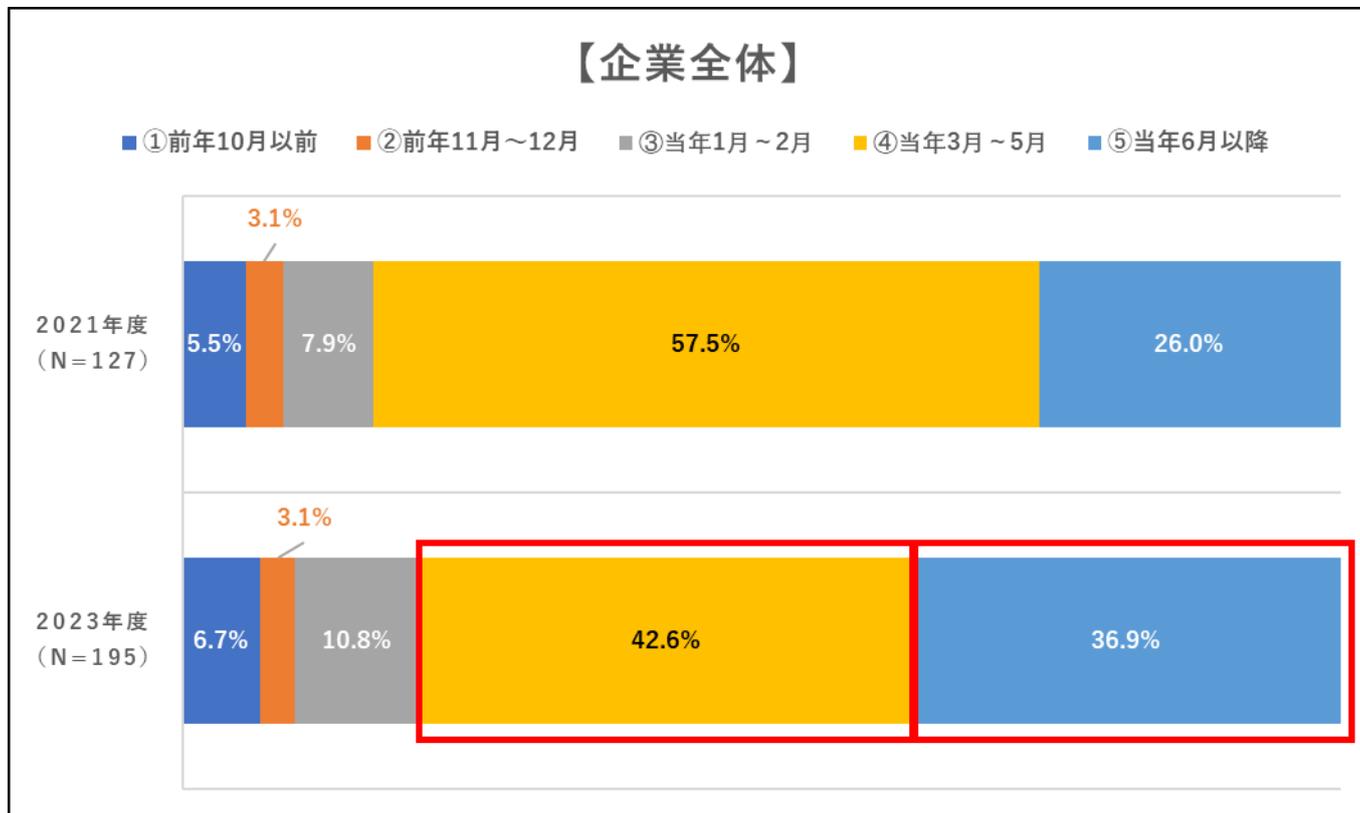
【大企業】



【補足】 いろいろ学生に学校からの推薦状を求めたか

学校推薦による採用を行っていると回答した企業に対し、いろいろ学生に学校からの推薦状を求めたかを伺ったところ、2023年度も企業全体では「当年3月～5月」と回答した企業が42.6%で最も多かったが、2021年度比では14.9%の減少となった。

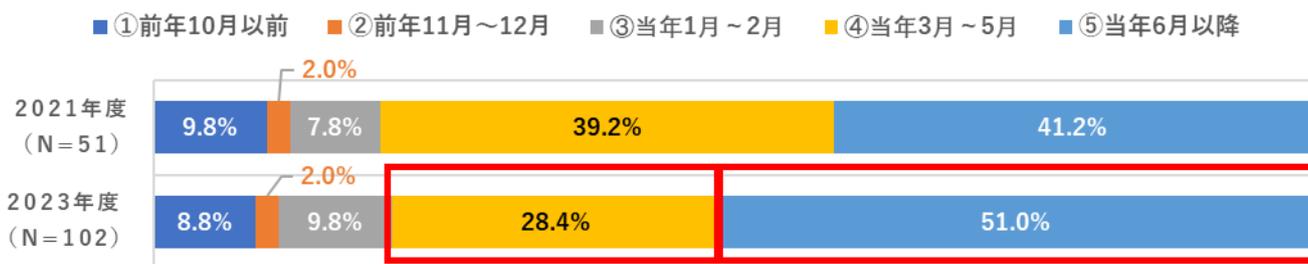
一方、次点の「当年6月以降」は36.9%の企業が回答し、2021年度比では10.9%の増加となった。



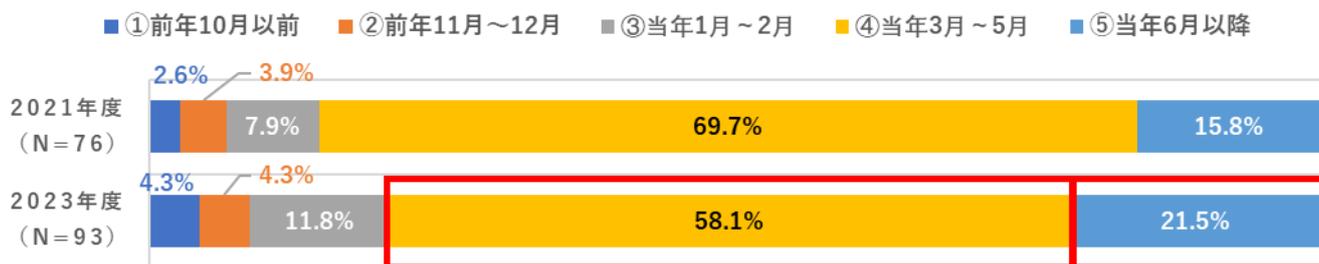
学校推薦による採用を行っていると回答した企業に対し、いつごろ学生に学校からの推薦状を求めたかを伺ったところ、中小企業では2023年度も「当年6月以降」と回答した企業が51.0%で最も多く、2021年度比で9.8%の増加。次いで多かった回答は「当年3月～5月」で、2023年度は28.4%と2021年度比で10.8%の減少となった。

一方、大企業では2023年度も「当年3月～5月」と回答した企業が58.1%で最も多かったが、2021年度比では11.6%の減少となった。次点で多かった「当年6月以降」は21.5%で、2021年度比では5.7%の増加となった。大企業の方が、学校からの推薦状を求める時期が早い傾向にあることが窺える。

【中小企業】



【大企業】

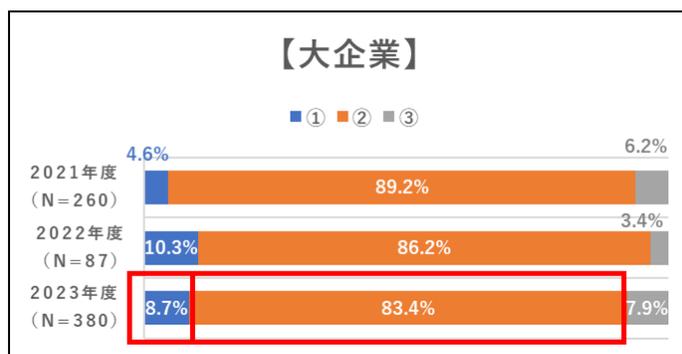
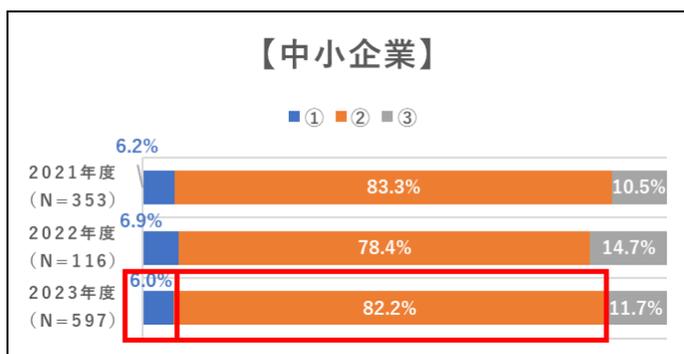
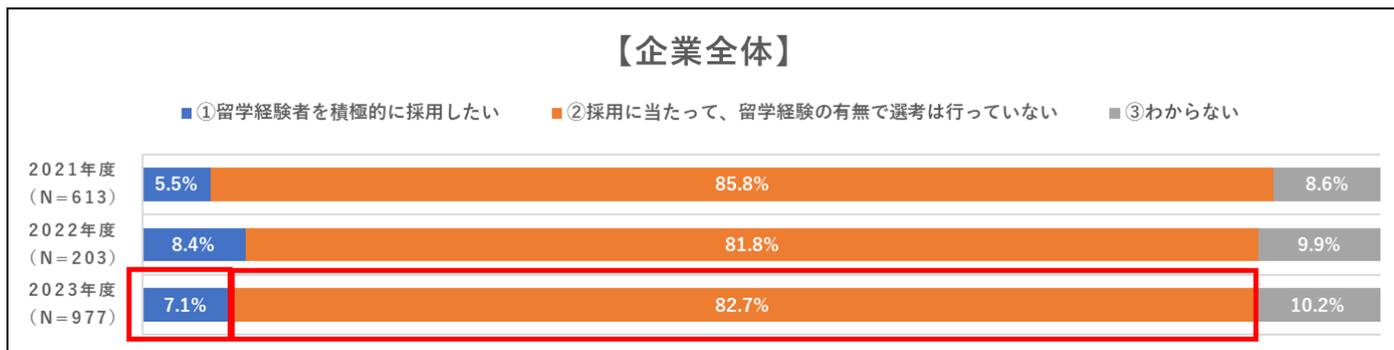


第7章 留学経験者・外国人留学生の採用について

(1) 留学経験者の採用についての考え

学生の採用活動を実施した企業に対し、留学経験者（日本人の学生で海外留学を経験した者（留学中も含む））の採用についての考えを伺ったところ、2023年度も例年通り「採用に当たって、留学経験の有無で選考は行っていない」の回答が大半を占め、企業全体では82.7%で昨年度比0.9%の増加、中小企業では82.2%で昨年度比3.8%の増加、大企業では83.4%で昨年度比2.8%の減少となった。

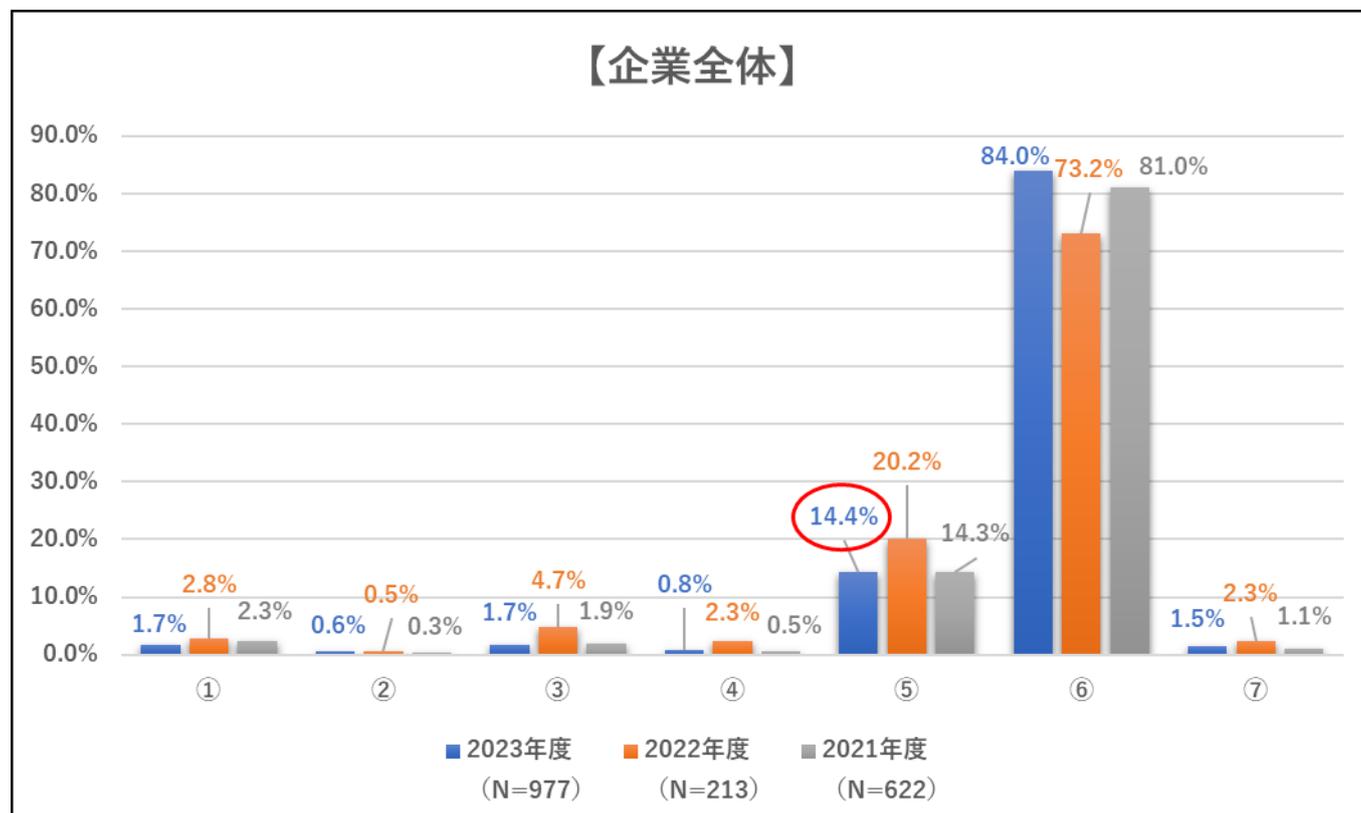
一方、「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業は、企業全体では7.1%で昨年度比1.3%の減少、中小企業では6.0%で昨年度比0.9%の減少、大企業では8.7%で昨年度比1.6%の減少と、昨年度比では全体的に微減していた。



【補足】日本人留学生の採用のために行っていること

日本人留学生の採用のために行っていることを伺ったところ、「特に行っていない」を除くと、2023年度も「オンラインで説明会や面接を行っている」と回答した企業が最も多く、企業全体では14.4%で、昨年度比では5.8%の減少となった。

なお、「特に行っていない」という回答も例年大半を占めており、依然として対策を行っている企業が少ないことが窺える。

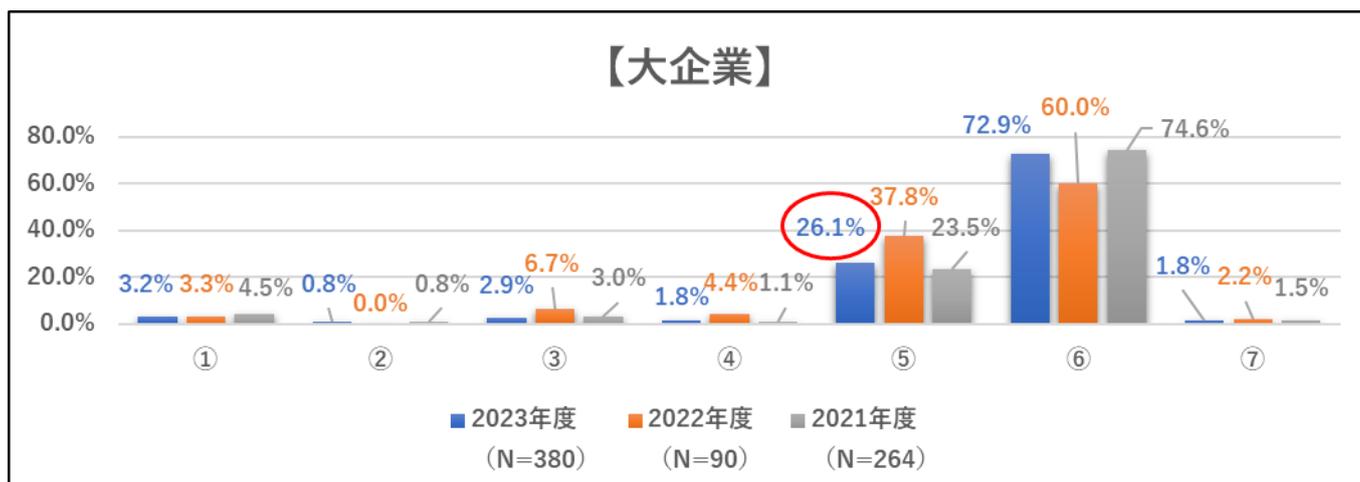
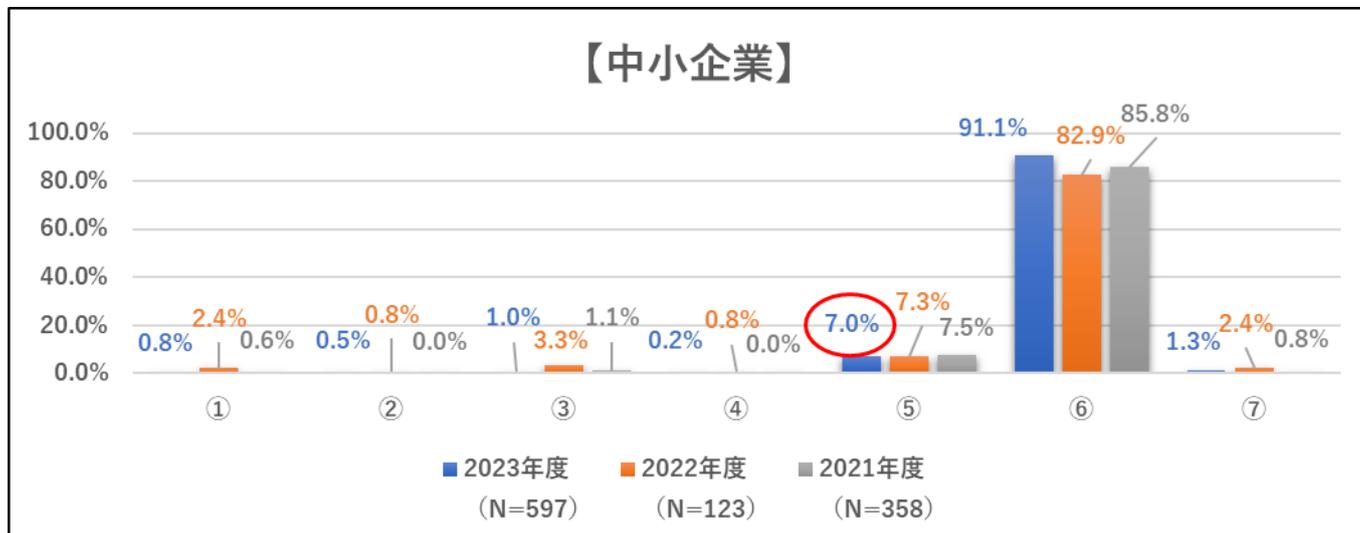


【選択肢】

- ① 日本人留学生向けの採用選考活動日程を設けた
- ② 来年度別日程を設けることを検討している
- ③ 日本人留学生向けの入社時期を設けている
- ④ 海外（現地）で採用活動を行っている
- ⑤ オンラインで説明会や面接を行っている
- ⑥ 特に行っていない
- ⑦ その他

日本人留学生の採用のためにやっていることを伺ったところ、「特に行っていない」を除くと、中小企業、大企業ともに「オンラインで説明会や面接を行っている」と回答した企業が最も多く、2023年度は中小企業では7.0%で昨年度比0.3%の減少、大企業では26.1%で昨年度比11.7%の減少となった。

大企業の方が、日本人留学生に対し「オンラインで説明会や面接を行っている」企業が多い傾向にあることが窺える。



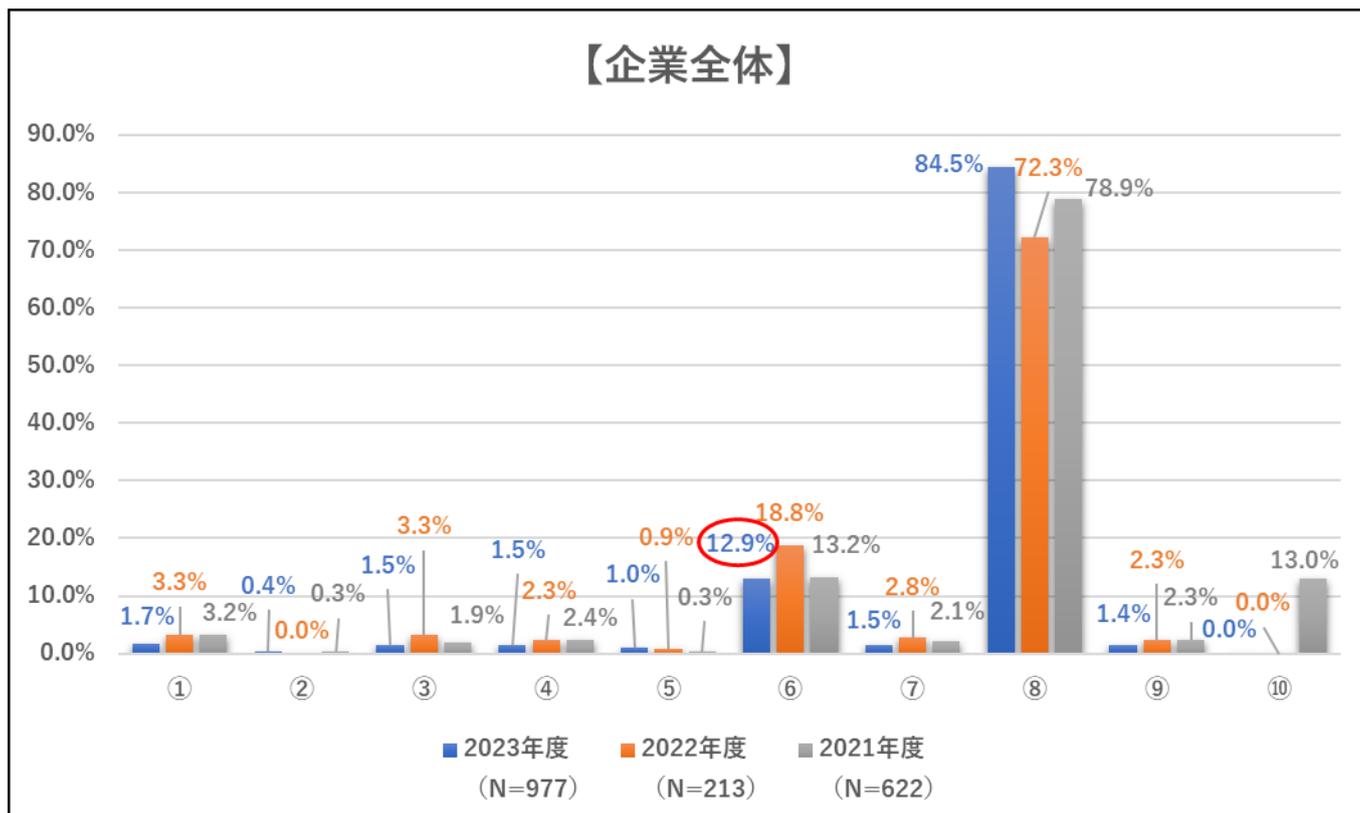
【選択肢】

- ①日本人留学生向けの採用選考活動日程を設けた
- ②来年度別日程を設けることを検討している
- ③日本人留学生向けの入社時期を設けている
- ④海外（現地）で採用活動を行っている
- ⑤オンラインで説明会や面接を行っている
- ⑥特に行っていない
- ⑦その他

(2) 外国人留学生の採用のために行っていること

学生の採用活動を実施した企業に対し、外国人留学生の採用のために行っていることを伺ったところ、「特に行っていない」を除くと、2023年度も「オンラインで説明会や面接を行っている」と回答した企業が最も多く、企業全体では12.9%で、昨年度比では5.9%の減少となった。

なお、「オンラインで説明会や面接を行っている」と回答した企業が昨年度より減少傾向にあり、「特に行っていない」と回答した企業が依然として多いのは、『日本人留学生の採用のために行っていること』の調査結果と同様である。



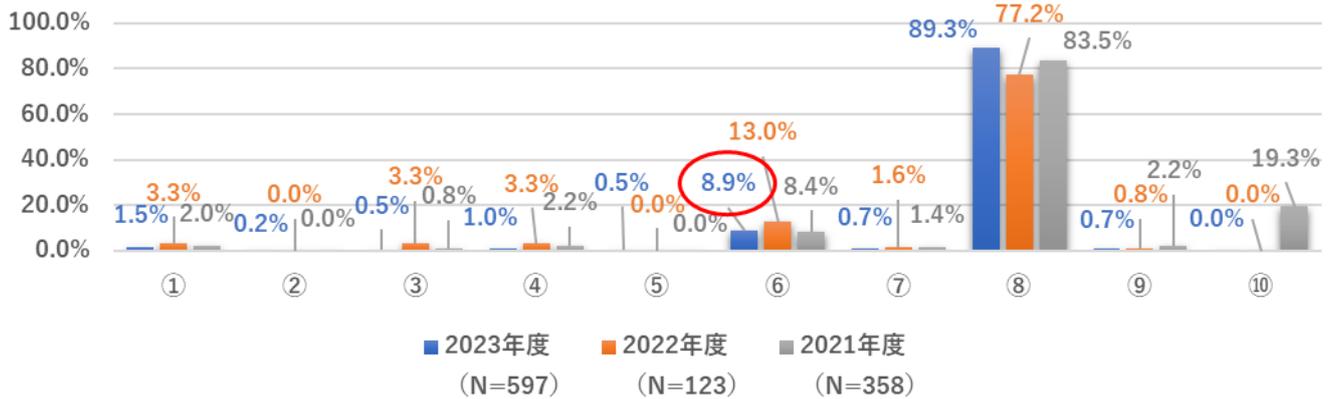
【選択肢】

- ①外国人留学生向けの採用選考活動日程を設けた
- ②来年度別日程を設けることを検討している
- ③外国人留学生向けの入社時期を設けている
- ④外国人留学生向けの採用条件を設けている
- ⑤海外（現地）で採用活動を行っている
- ⑥オンラインで説明会や面接を行っている
- ⑦外国人留学生向けの採用選考プロセスをとっている
- ⑧特に行っていない
- ⑨その他
- ⑩未回答

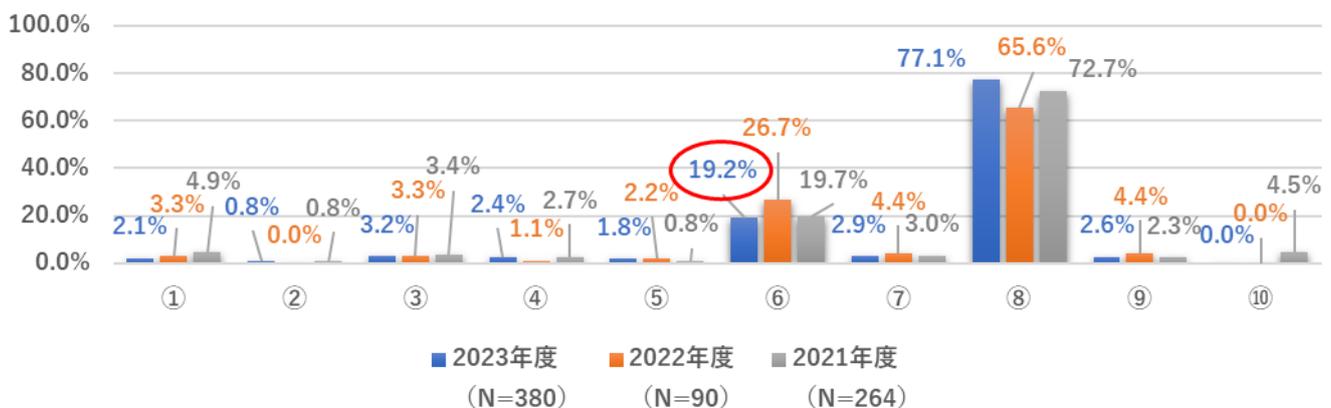
学生の採用活動を実施した企業に対し、外国人留学生の採用のためにやっていることを伺ったところ、「特に行っていない」を除くと、中小企業、大企業ともに「オンラインで説明会や面接を行っている」と回答した企業が最も多く、2023年度は中小企業では8.9%で昨年度比4.1%の減少、大企業では19.2%で昨年度比7.5%の減少となった。

大企業の方が、外国人留学生に対し「オンラインで説明会や面接を行っている」企業が多い傾向にあることが窺える。

【中小企業】



【大企業】



【選択肢】

- ①外国人留学生向けの採用選考活動日程を設けた
- ②来年度別日程を設けることを検討している
- ③外国人留学生向けの入社時期を設けている
- ④外国人留学生向けの採用条件を設けている
- ⑤海外（現地）で採用活動を行っている
- ⑥オンラインで説明会や面接を行っている
- ⑦外国人留学生向けの採用選考プロセスをとっている
- ⑧特に行っていない
- ⑨その他
- ⑩未回答

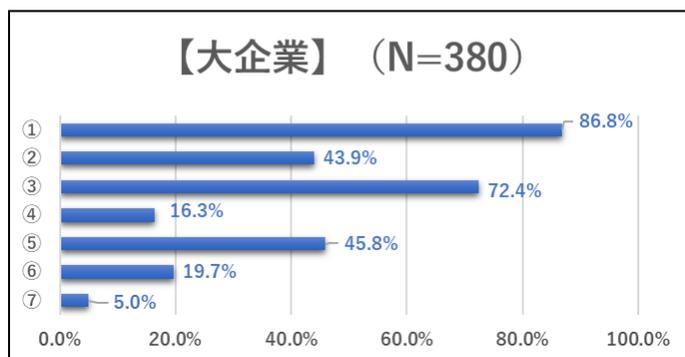
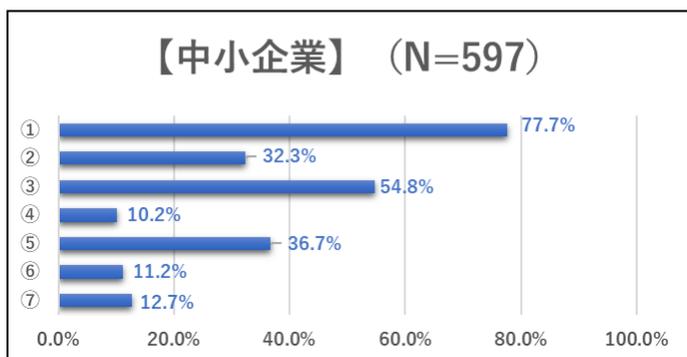
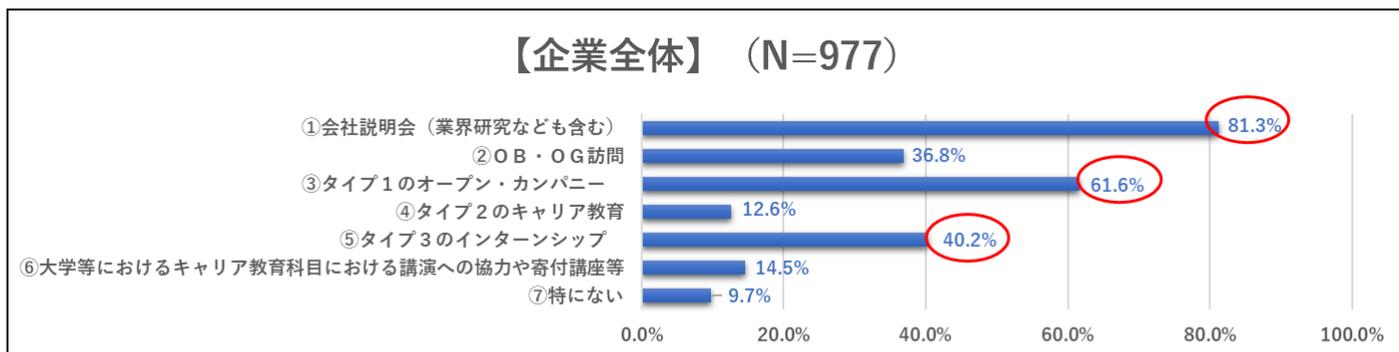
第8章 インターンシップ等の取り組みについて

(1) 学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とし、これまで以上に取り組みたいこと

学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に合った職業を学生自ら選択できる能力を学生が身に付けるために、これまで以上に取り組みたいと考えるものは何かの調査を2023年度のみ実施した。

その結果、「会社説明会（業界研究なども含む）」と回答した企業が最も多く、企業全体で81.3%（中小企業：77.7%、大企業：86.8%）という結果となった。

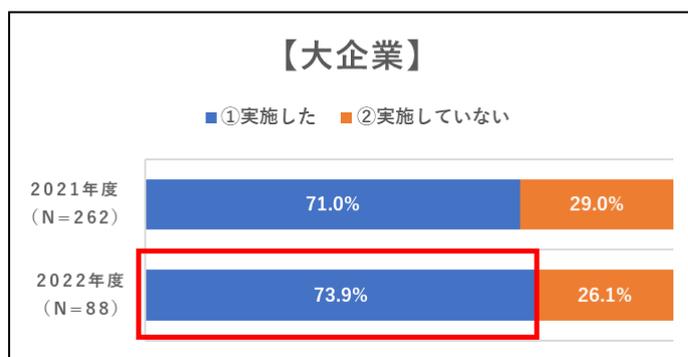
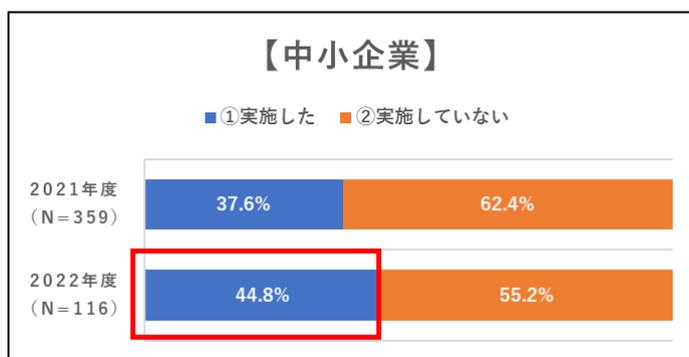
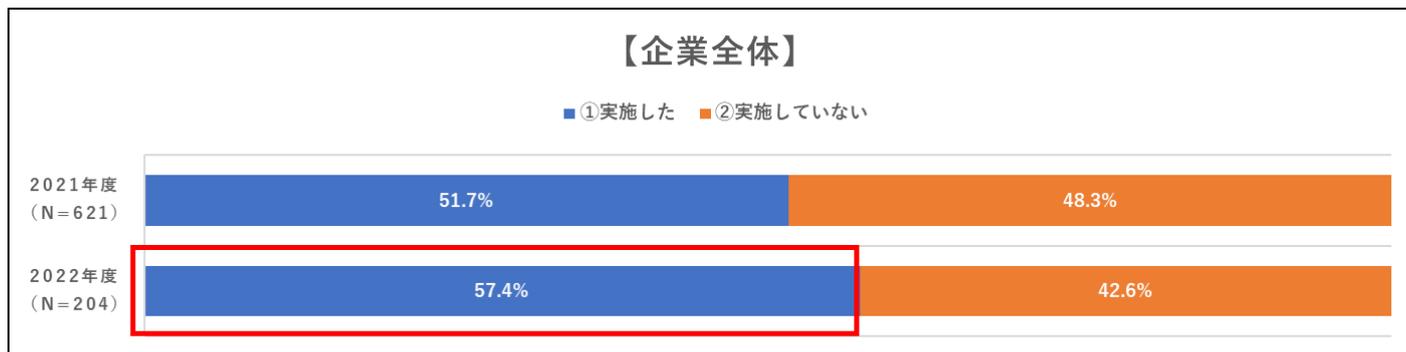
次いで、「タイプ1のオープン・カンパニー」が61.6%（中小企業：54.8%、大企業：72.4%）、「タイプ3のインターンシップ」が40.2%（中小企業：36.7%、大企業：45.8%）と続いた。



【補足 1】 卒業・修了予定の学生を対象としたインターンシップの実施

卒業・修了を予定している学生を対象としたインターンシップの実施について、2022 年度に調査した結果である。

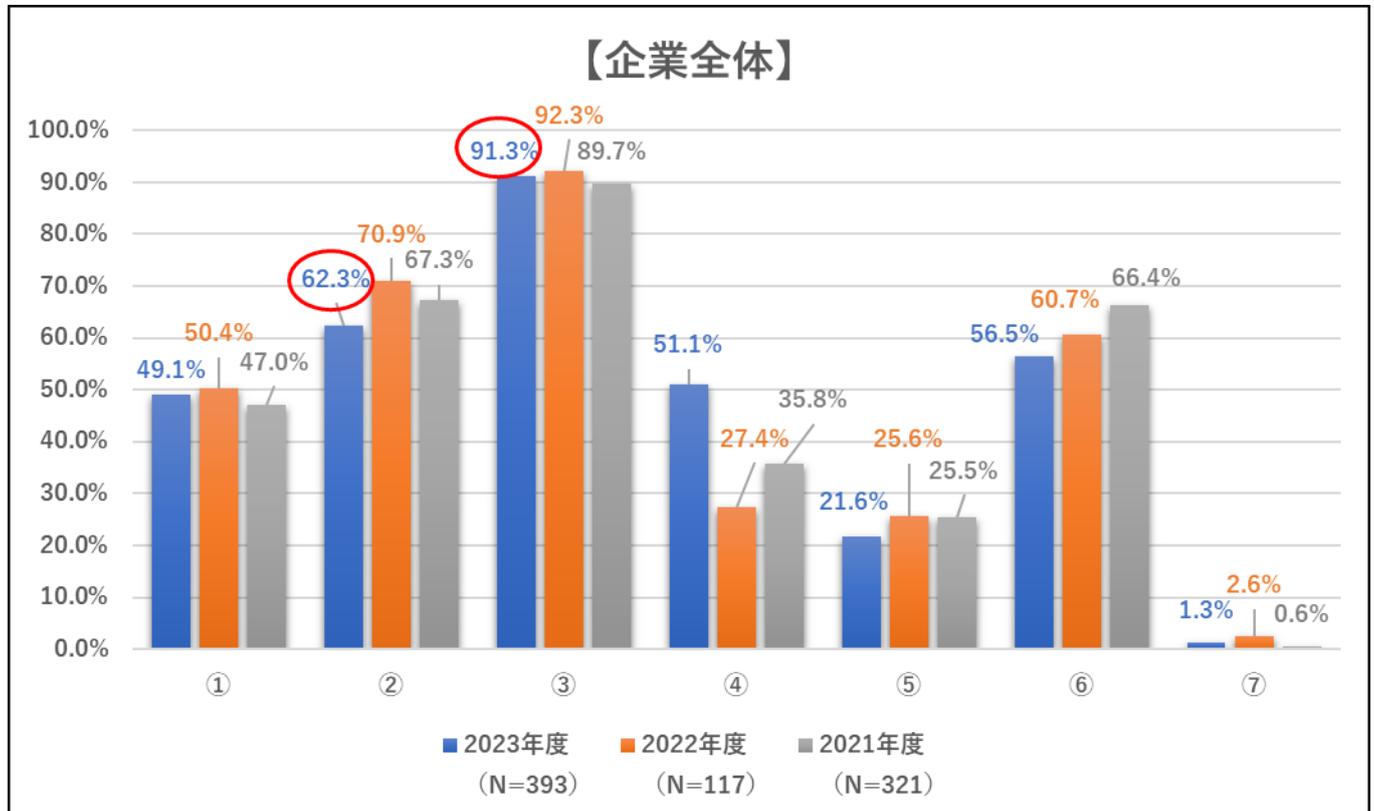
2022 年度は 2021 年度より「実施した」と回答した企業が増えており、企業全体では 57.4%で 2021 年度比 5.7%の増加、中小企業では 44.8%で 2021 年度比 7.2%の増加、大企業では 73.9%で 2021 年度比 2.9%の増加であった。



【補足2】 インターンシップの実施目的

インターンシップを実施した企業⁹、及びタイプ3のインターンシップをこれまで以上に組みたいと回答した企業¹⁰に対し、インターンシップの実施目的を伺ったところ、2023年度も例年通り「自社への理解促進」と回答した企業が最も多く、企業全体では91.3%で、昨年度比では1.0%の減少となった。

次点も例年同様「業界全体への理解促進」で62.3%の企業が回答、昨年度比では8.6%の減少となった。



【選択肢】

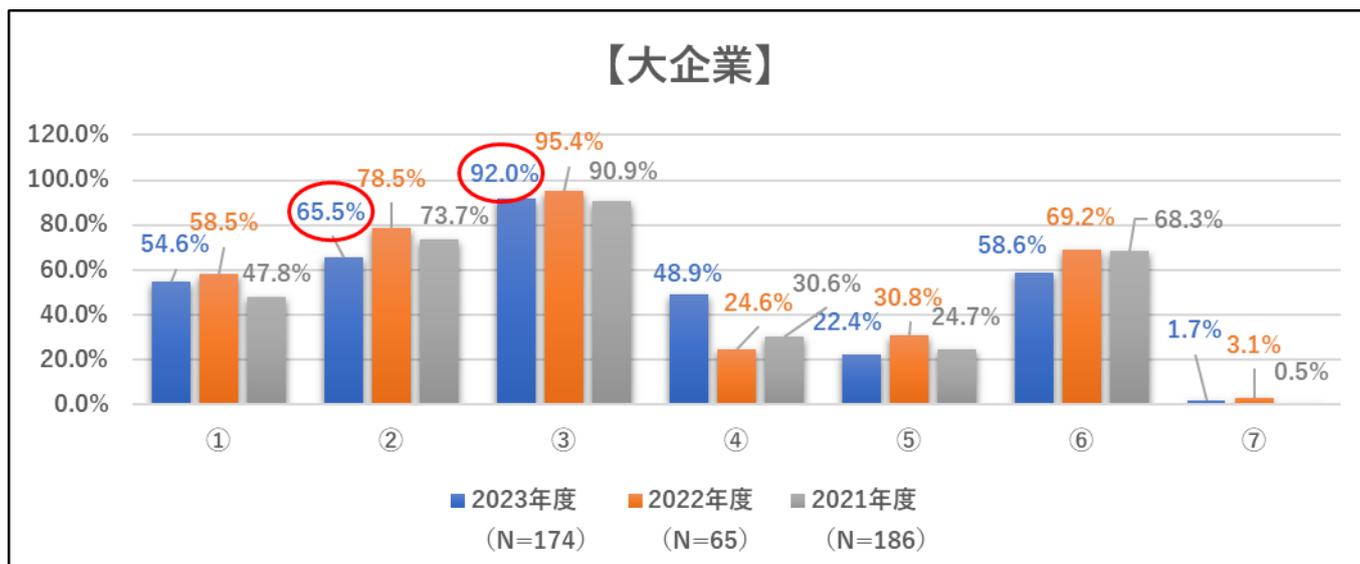
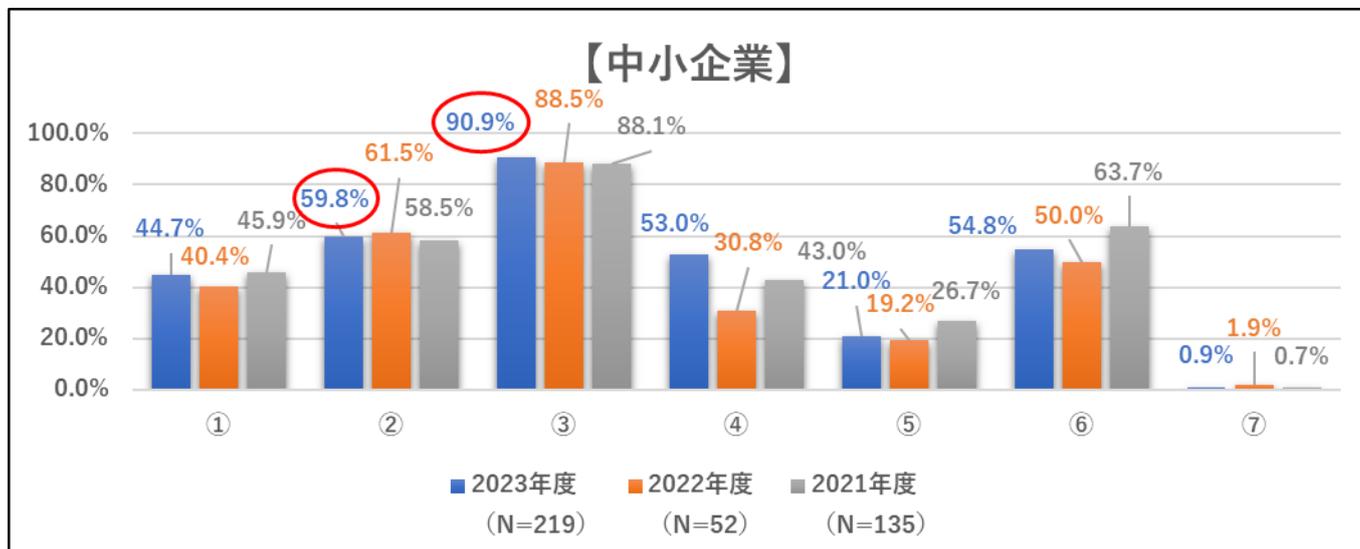
- ① 学生の人材育成（キャリア教育）への貢献
- ② 業界全体への理解促進
- ③ 自社への理解促進
- ④ 採用選考活動の一環
- ⑤ 広報活動の代替とした説明会
- ⑥ 自社への潜在的応募者の確保（母集団形成）
- ⑦ その他

⁹ 2021年度、2022年度調査分

¹⁰ 2023年度調査分

インターンシップを実施した企業¹¹、及びタイプ 3 のインターンシップをこれまで以上に取り組みたいと回答した企業¹²に対し、インターンシップの実施目的を伺ったところ、中小企業、大企業ともに、2023 年度も「自社への理解促進」と回答した企業が最も多く、中小企業では 90.9%で昨年度比 2.4%の増加、大企業では 92.0%で昨年度比 3.4%の減少となった。

次点も例年同様「業界全体への理解促進」で、中小企業では 59.8%で昨年度比 1.7%の減少だったが、大企業では 65.5%で昨年度比 13.0%の減少となった。



【選択肢】

- ① 学生の人材育成（キャリア教育）への貢献
- ② 業界全体への理解促進
- ③ 自社への理解促進
- ④ 採用選考活動の一環
- ⑤ 広報活動の代替とした説明会
- ⑥ 自社への潜在的応募者の確保（母集団形成）
- ⑦ その他

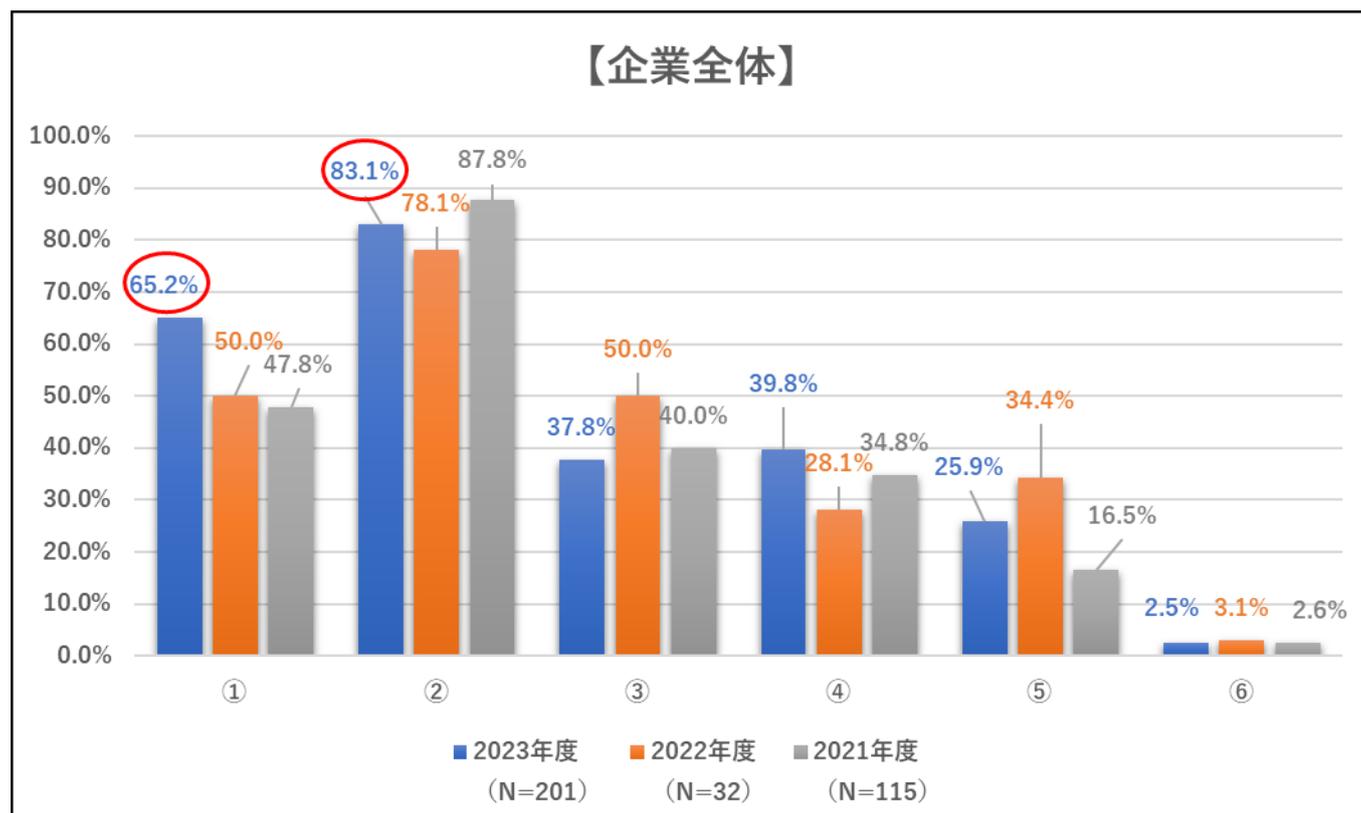
¹¹ 2021 年度、2022 年度調査分

¹² 2023 年度調査分

【補足 2-2】 インターンシップを実施する理由

インターンシップの実施目的は採用選考活動の一環と回答した企業に対し、その理由を伺ったところ、2023年度も「自社へのより深いPRにつながるため」と回答した企業が最も多く、企業全体では83.1%と昨年度比で5.0%の増加となった。次点では「学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため」と回答した企業が65.2%と多く、昨年度比で15.2%の増加となった。

なお、採用選考活動の一環として実施する理由としては「自社へのより深いPRにつながるため」が最も多かったが、これは『インターンシップの実施目的』の調査結果で最も多かった「自社への理解促進」と回答の傾向が共通する。



【選択肢】

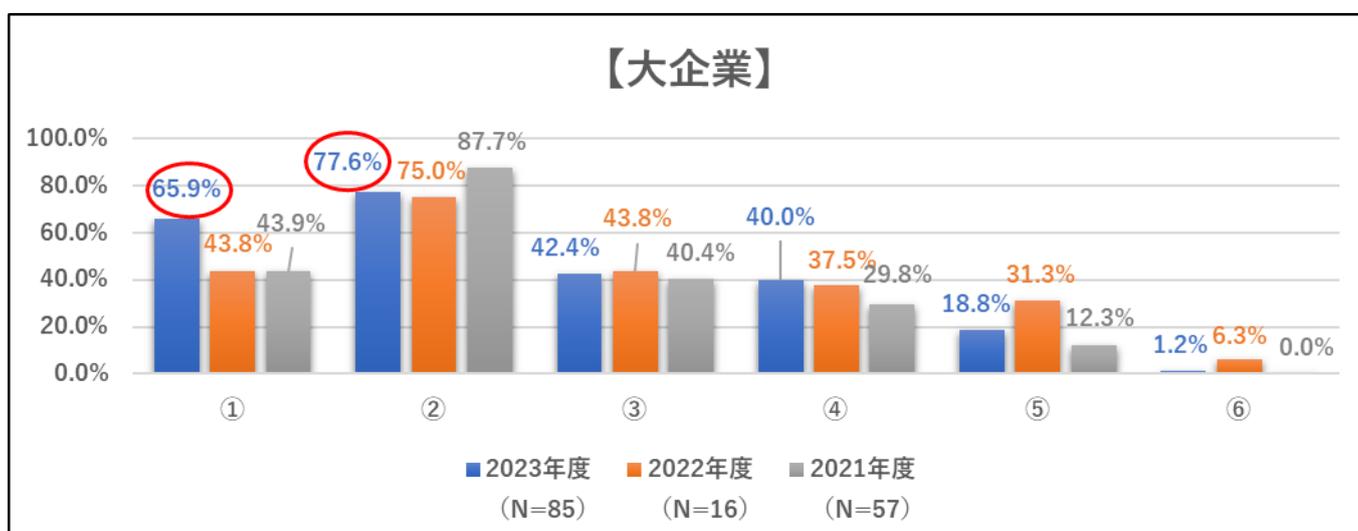
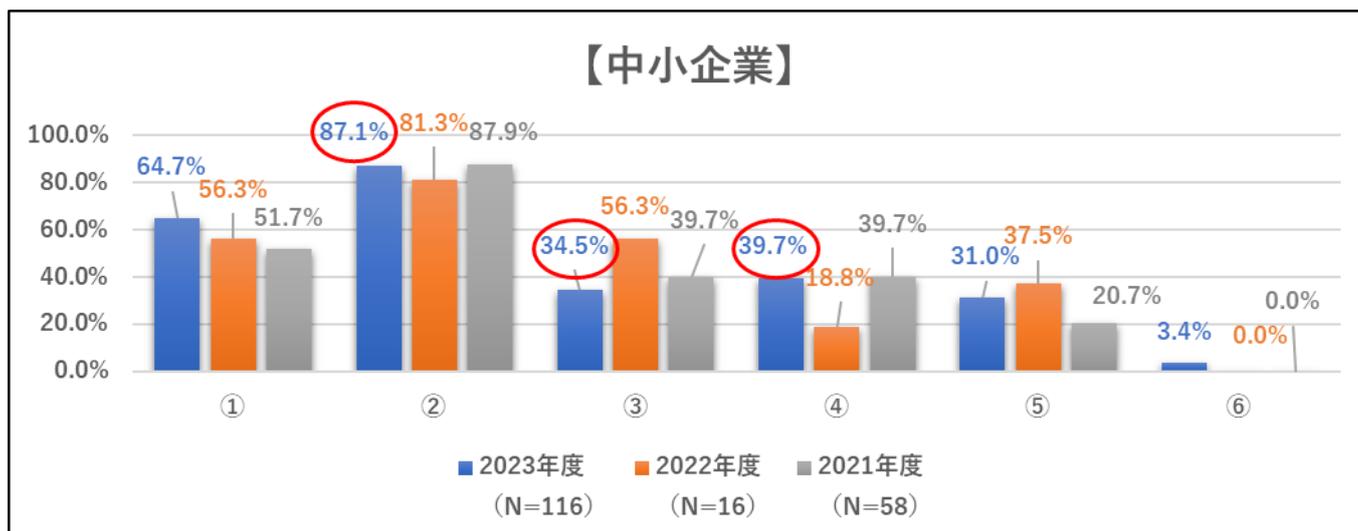
- ① 学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため
- ② 自社へのより深いPRにつながるため
- ③ 競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため
- ④ 採用後の自社への定着率が高いため
- ⑤ 採用業務が効率的に行えるため
- ⑥ その他

インターンシップの実施目的は採用選考活動の一環と回答した企業に対し、その理由を伺った。

中小企業、大企業ともに、2023年度も例年同様「自社へのより深いPRにつながるため」と回答した企業が最も多く、中小企業では87.1%で昨年度比5.8%の増加、大企業では77.6%で昨年度比2.6%の増加となった。

また、中小企業では、「競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため」が34.5%で昨年度比では21.8%減少、「採用後の自社への定着率が高いため」は39.7%で昨年度比では20.9%増加していた。

一方、大企業では、「学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため」と回答した企業は65.9%で、昨年度比では22.1%増加していた。



【選択肢】

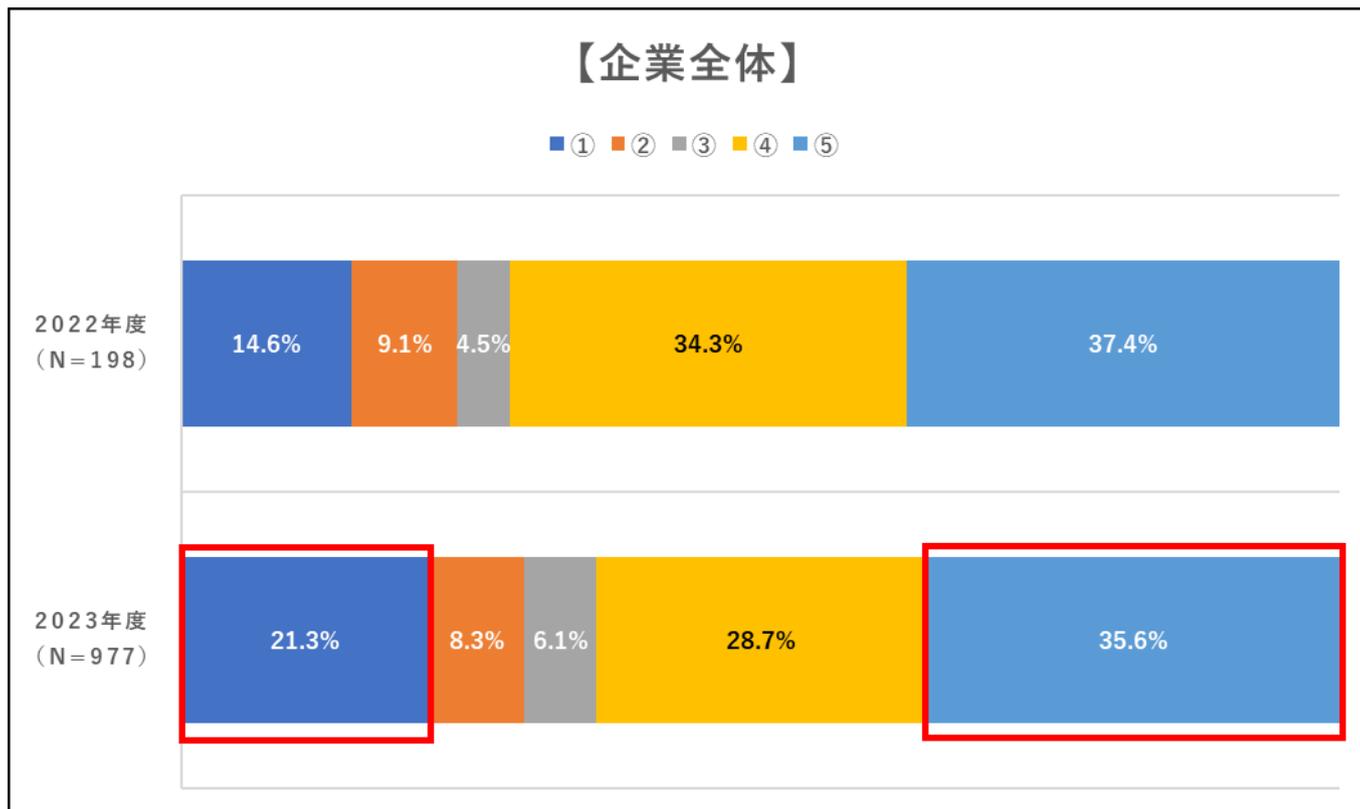
- ①学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため
- ②自社へのより深いPRにつながるため
- ③競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため
- ④採用後の自社への定着率が高いため
- ⑤採用業務が効率的に行えるため
- ⑥その他

(2) 翌年度以降のタイプ3のインターンシップの実施

2023年度以降のタイプ3のインターンシップについては、採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用することが可能となった。

このことを踏まえて、翌年度のタイプ3のインターンシップ実施について伺った¹³ところ、2023年度も企業全体では昨年度と同様、「実施する予定はない」と回答した企業が最も多く35.6%で、昨年度比では1.8%の減少となった。

また、「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」と回答した企業は21.3%であり、昨年度比で6.7%の増加となった。



【選択肢】

- ①従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- ②従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- ③従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- ④タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- ⑤実施する予定はない

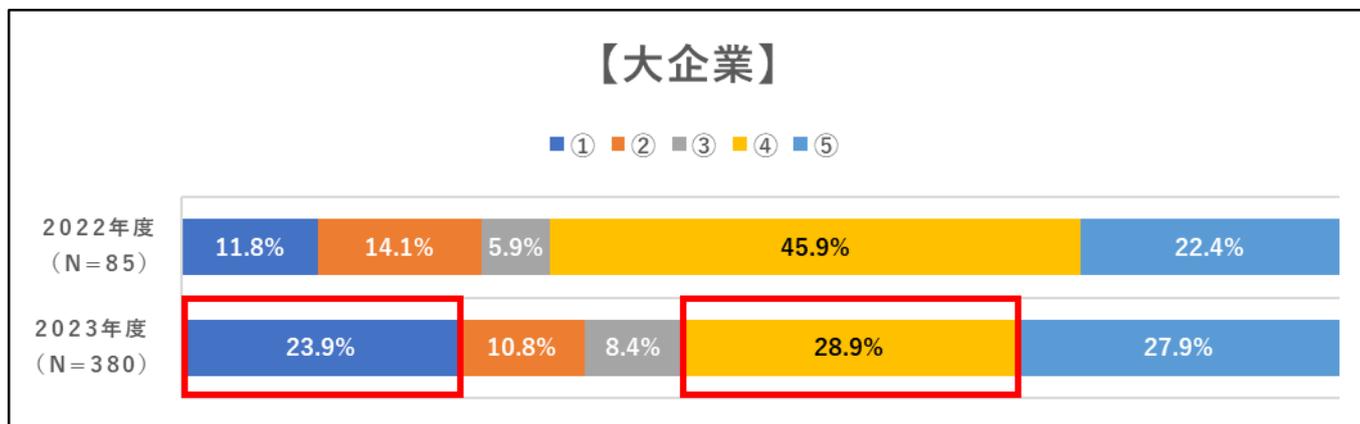
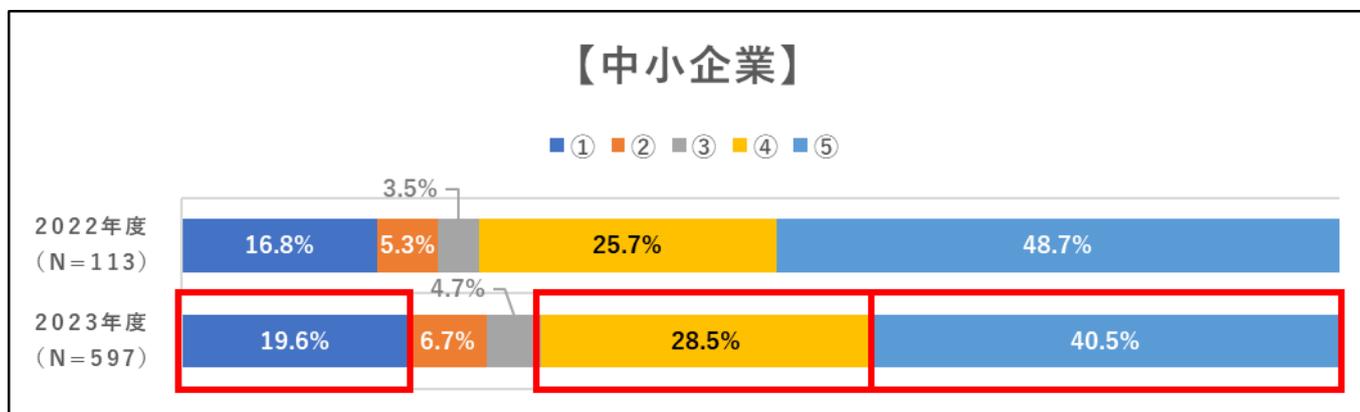
¹³ 2022年度と2023年度のみ調査。

2023年度以降のタイプ3のインターンシップについては、採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用することが可能となった。

このことを踏まえて、翌年度のタイプ3のインターンシップ実施について伺った¹⁴ところ、中小企業では「実施する予定はない」と回答した企業が最も多く、2023年度は40.5%で、昨年度比8.2%の減少となった。次点では「タイプ3のインターンシップを実施するか検討中」と回答した企業が28.5%で、昨年度比2.8%の増加となった。また、「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」と回答した中小企業は19.6%であり、昨年度比2.8%の増加となった。

一方、大企業では「タイプ3のインターンシップを実施するか検討中」と回答した企業が最も多かったが、2023年度は28.9%と昨年度比では17.0%の減少となった。また、「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」と回答した企業は23.9%で2023年度では2番目に多く、昨年度比では12.1%の増加となった。

この結果から、大企業では昨年度比でタイプ3のインターンシップを実施する企業が増加傾向にあることが窺える。



【選択肢】

- ①従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- ②従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- ③従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- ④タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- ⑤実施する予定はない

¹⁴ 2022年度と2023年度のみ調査。

【補足】業種別集計（翌年度以降のタイプ3のインターンシップの実施）

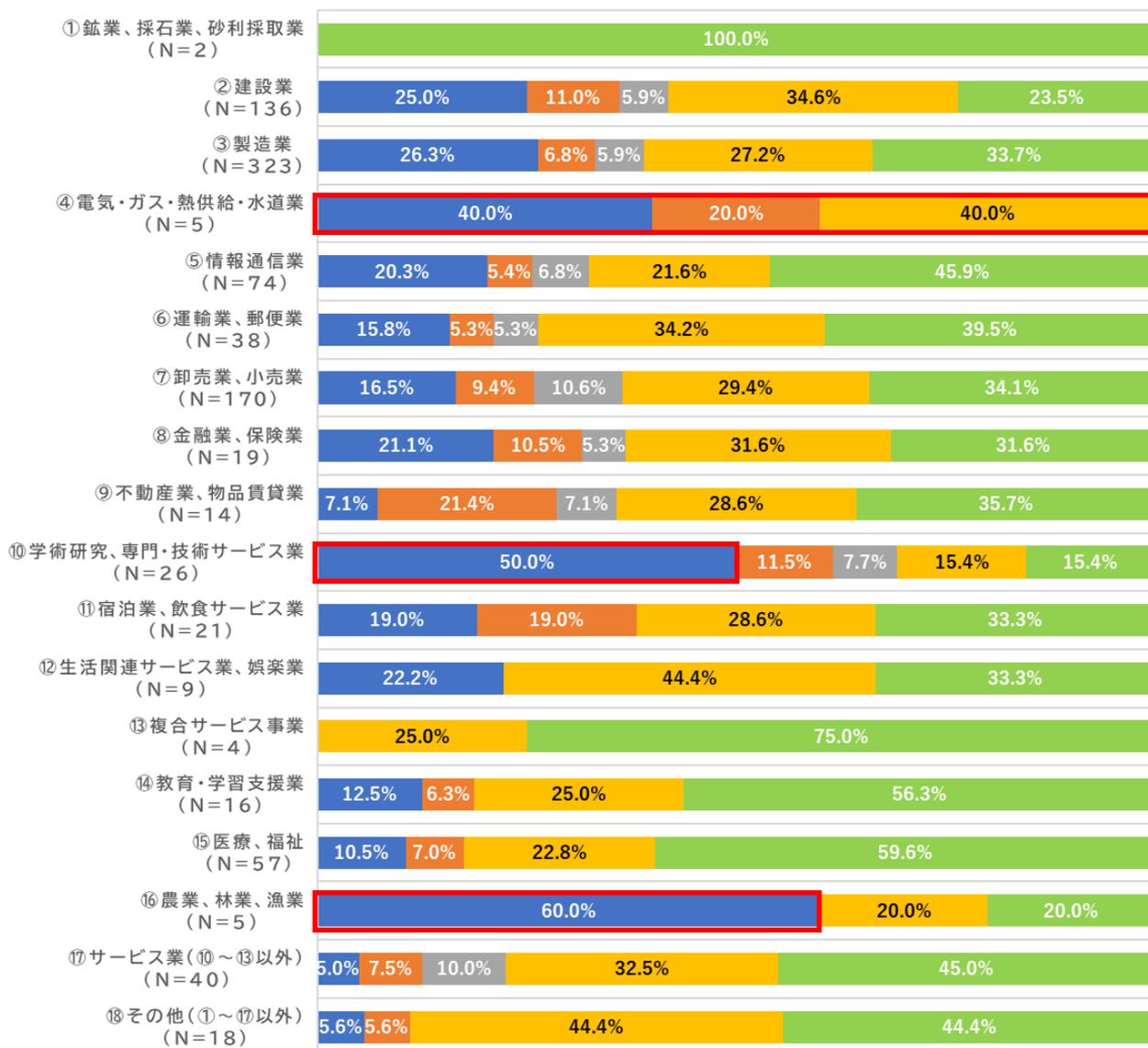
翌年度以降のタイプ3のインターンシップの実施に関して、2023年度の調査結果を業種別に集計した。

「学術研究、専門・技術サービス業」と「農業、林業、漁業」では、「従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定」と回答した企業が半数を超えた。

また、「電気・ガス・熱供給・水道業」に関しては、「従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定」や「タイプ3のインターンシップを実施するか検討中」も含め、すべての企業から前向きな回答が得られた。

2024年度以降のタイプ3のインターンシップの実施

- ①従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- ②従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- ③従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- ④タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- ⑤実施する予定はない

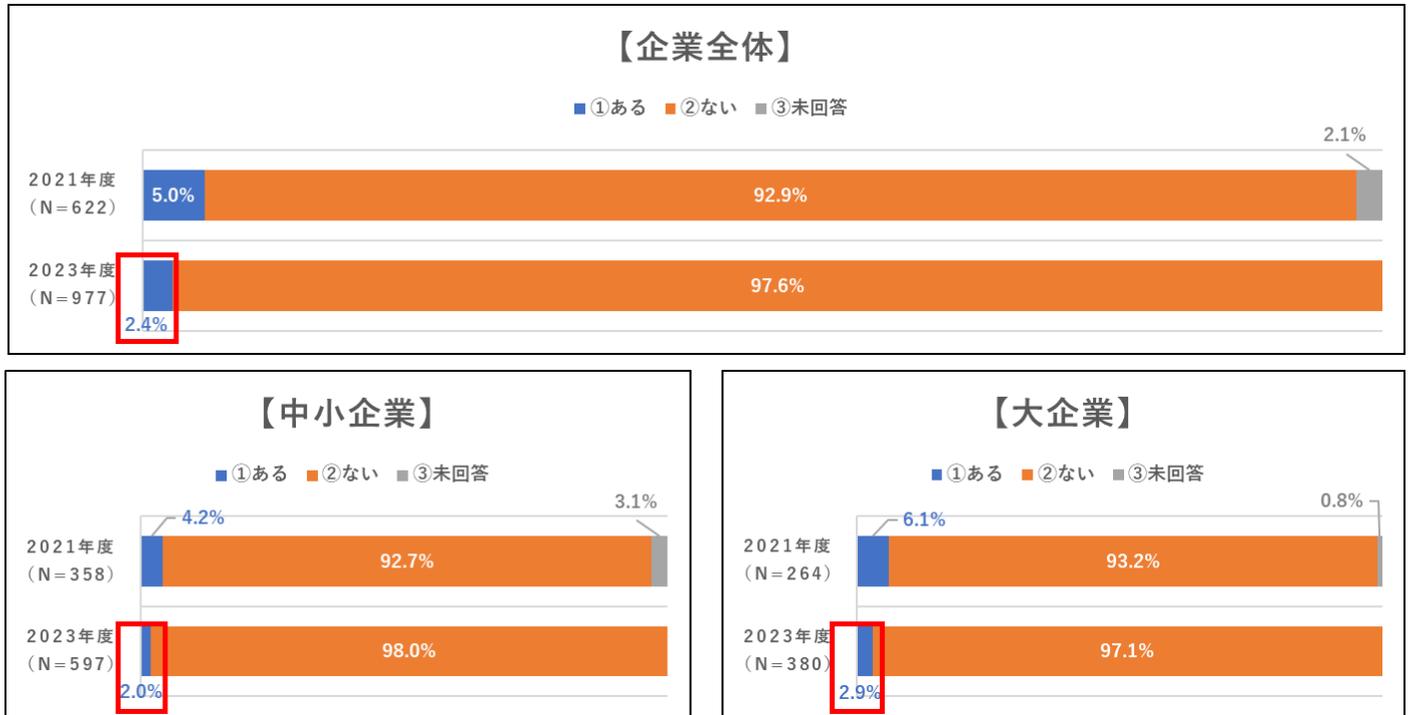


第9章 就職活動におけるハラスメント等の 対応について

(1) 学生に対し他社への就職活動の終了を求めたか

本年度の就職・採用活動において、学生に対し、他社への就職活動の終了を求めたことがあったか伺ったところ、「ある」と回答した企業は、2023年度、企業全体では2.4%で2021年度比¹⁵2.6%の減少、中小企業では2.0%で2021年度比2.2%の減少、大企業では2.9%で2021年度比3.2%の減少となった。

2021年度と比較し、他社への就職活動の終了を求めた企業は減少傾向にあることが窺える。



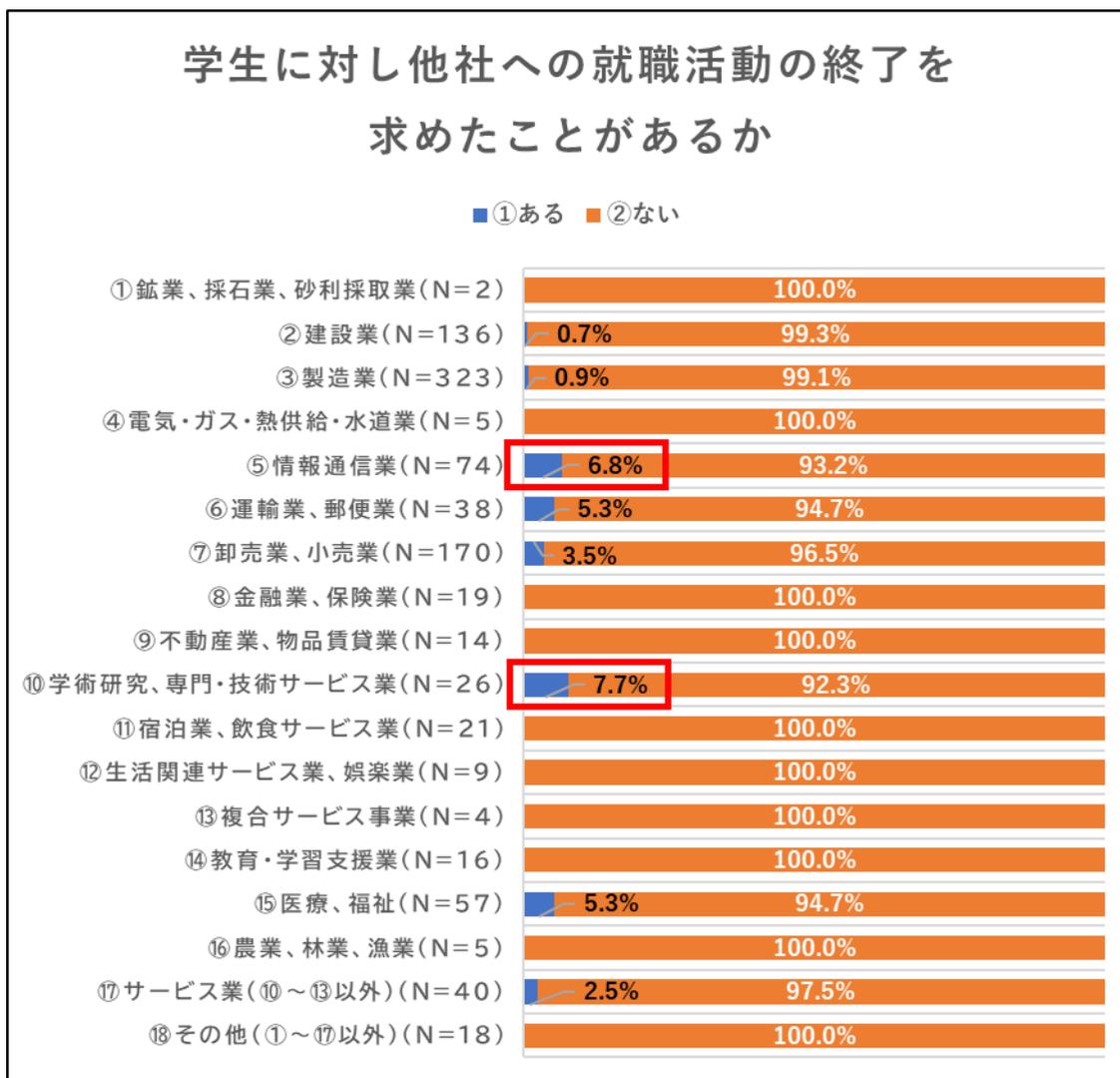
¹⁵ 2022年度の調査時は、この設問は無かった。

【補足 1】業種別集計（学生に対し他社への就職活動の終了を求めたか）

2023年度の就職・採用活動において、学生に対し他社への就職活動の終了を求めたことがあったかどうか、調査した結果を業種別に集計した。

「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」、「サービス業」の8業種が、学生に対し他社への就職活動の終了を「求めたことがある」と回答した。

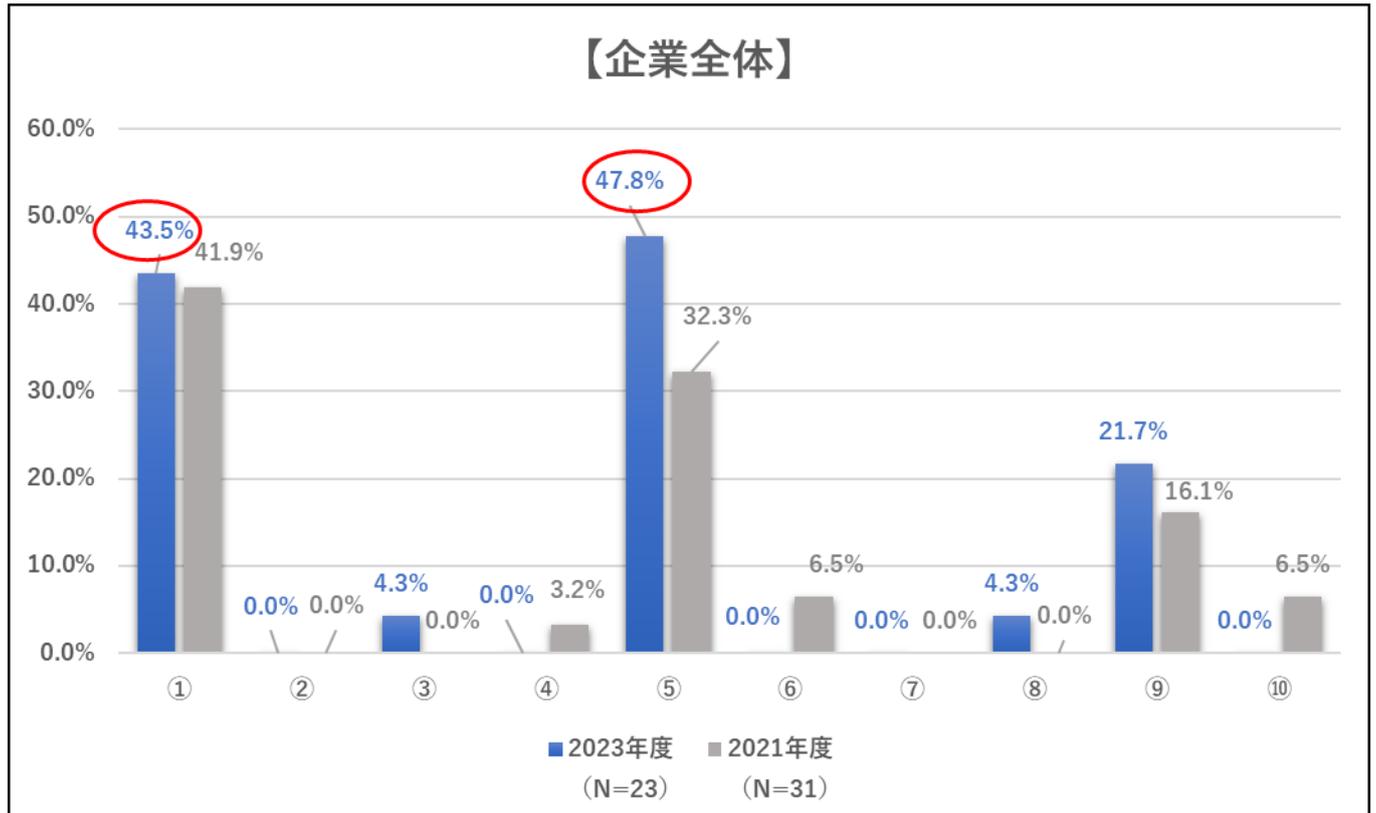
最も回答企業が多かった業種は「学術研究、専門・技術サービス業」で7.7%、次点では「情報通信業」の6.8%という結果となった。



【補足2】 学生に対し具体的に求めたこと

本年度の就職・採用活動において、学生に対し他社への就職活動の終了を求めたと回答した企業に、具体的に求めたことを伺ったところ、2023年度は、企業全体では「内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた」と回答した企業が47.8%と最も多く、2021年度比では15.5%の増加となった。

次点では「内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた」が43.5%で、2021年度比では1.6%の増加であった。



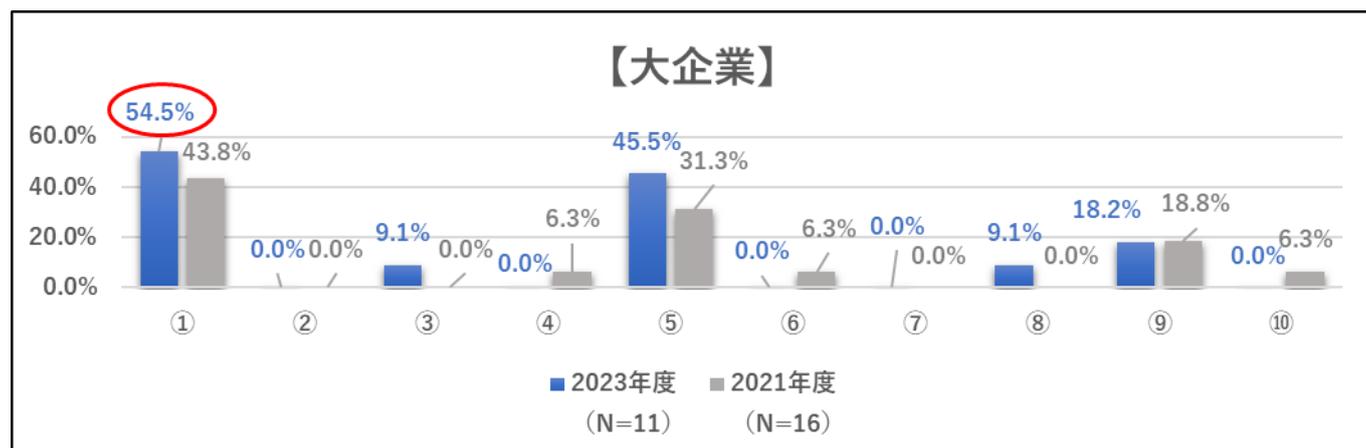
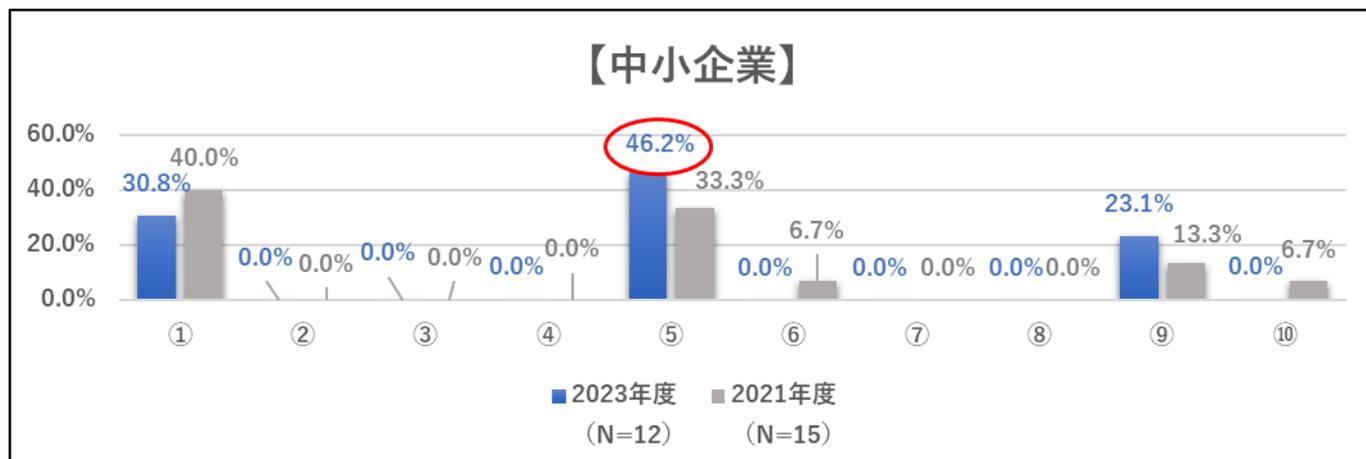
【選択肢】

- ①内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた
 - ②内々定後、長時間（長期間）の研修を行い、必ず出席するよう求めた
 - ③内々定後、懇親会を頻繁に開催し、必ず出席するよう求めた
 - ④内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で、選考途中に大学の推薦状の提出を求めた
 - ⑤内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた
 - ⑥内々定の辞退を申し出た学生に対し、何度も説明して引き止めた
 - ⑦内々定辞退の際、損害賠償金などお金を要求した
 - ⑧面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するよう求めた
 - ⑨その他（具体的な内容を入力ください。）
 - ⑩未回答
- ※⑦と⑧は2023年度のみ設問

本年度の就職・採用活動において、学生に対し他社への就職活動の終了を求めたと回答した企業に、具体的に求めたことを伺った。

中小企業では2023年度は「内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた」と回答した企業が最も多く46.2%で、2021年度比では12.9%の増加となった。

一方、大企業では2023年度も「内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた」と回答した企業が54.5%で最も多く、2021年度比で10.7%の増加となった。



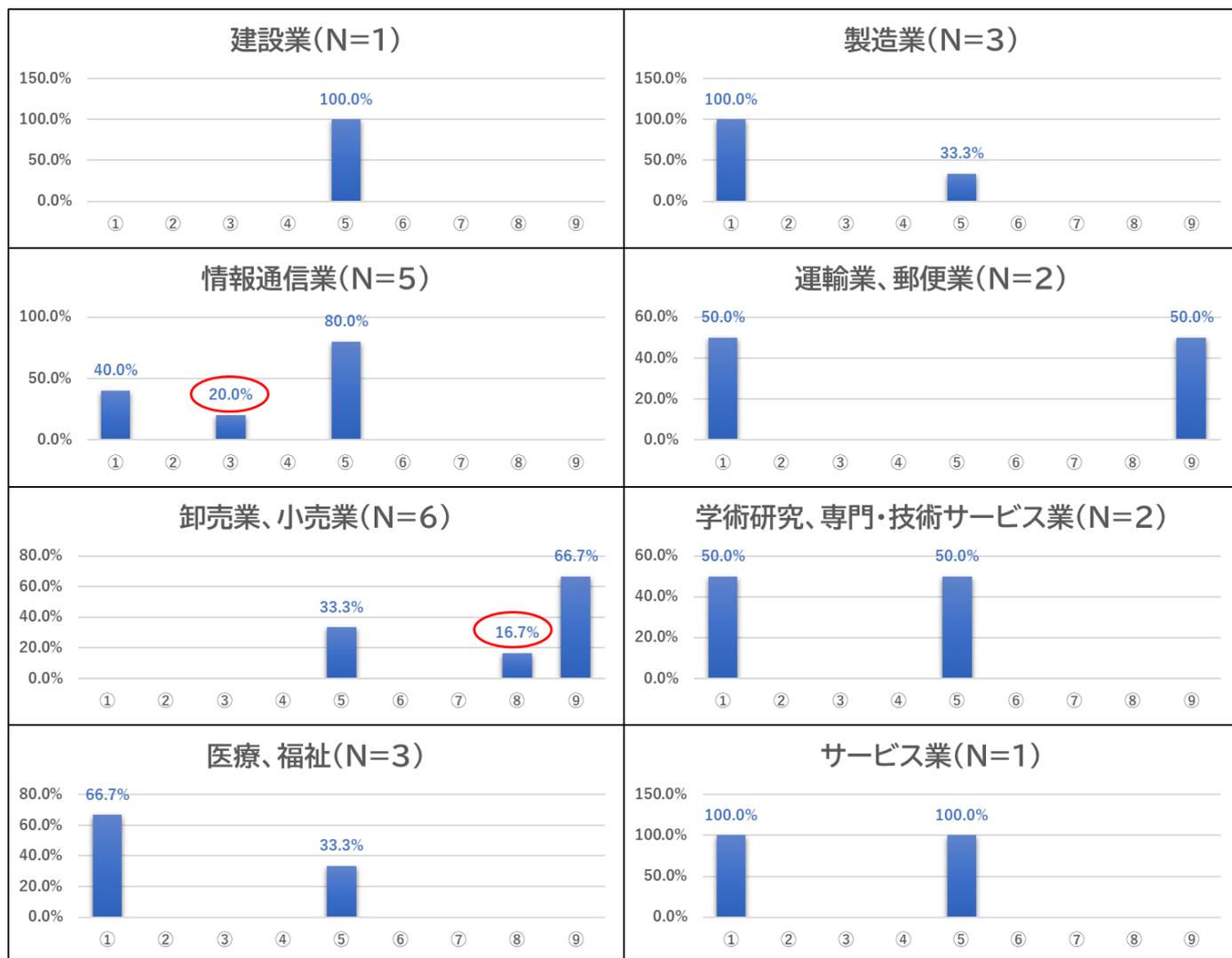
【選択肢】

- ①内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた
 - ②内々定後、長時間（長期間）の研修を行い、必ず出席するよう求めた
 - ③内々定後、懇親会を頻繁に開催し、必ず出席するよう求めた
 - ④内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で、選考途中に大学の推薦状の提出を求めた
 - ⑤内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた
 - ⑥内々定の辞退を申し出た学生に対し、何度も説明して引き止めた
 - ⑦内々定辞退の際、損害賠償金などお金を要求した
 - ⑧面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するよう求めた
 - ⑨その他（具体的な内容を入力ください。）
 - ⑩未回答
- ※⑦と⑧は2023年度だけの設問

【補足 2-2】業種別集計（学生に対し具体的に求めたこと）

学生に対し他社への就職活動の終了を求めたと回答した企業が、具体的に学生に求めた内容について、2023年度の調査結果を業種別に集計した。

「その他」を除くと、多くの業種で「内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた」や「内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた」に回答が集中したが、「情報通信業」では「内々定後、懇親会を頻繁に開催し、必ず出席するよう求めた」と20.0%の企業が回答、「卸売業、小売業」では「面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するよう求めた」と16.7%の企業が回答していた。

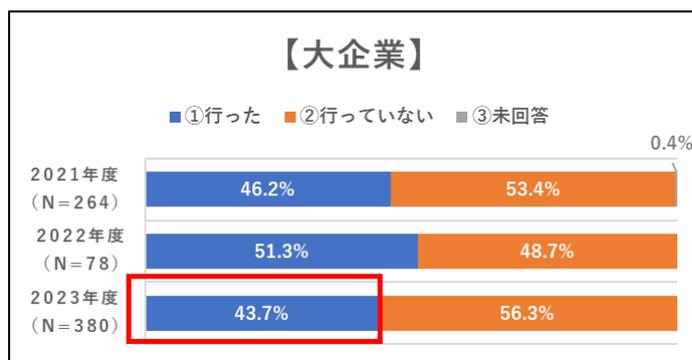
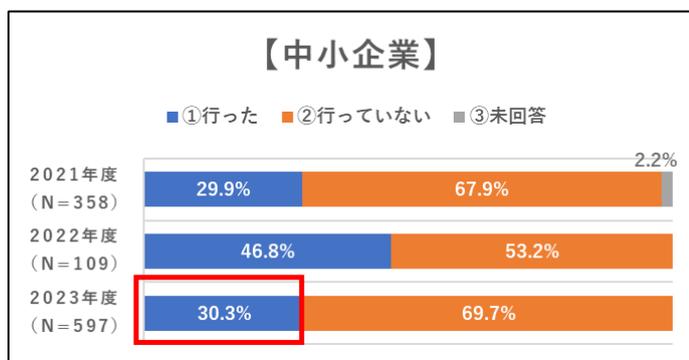
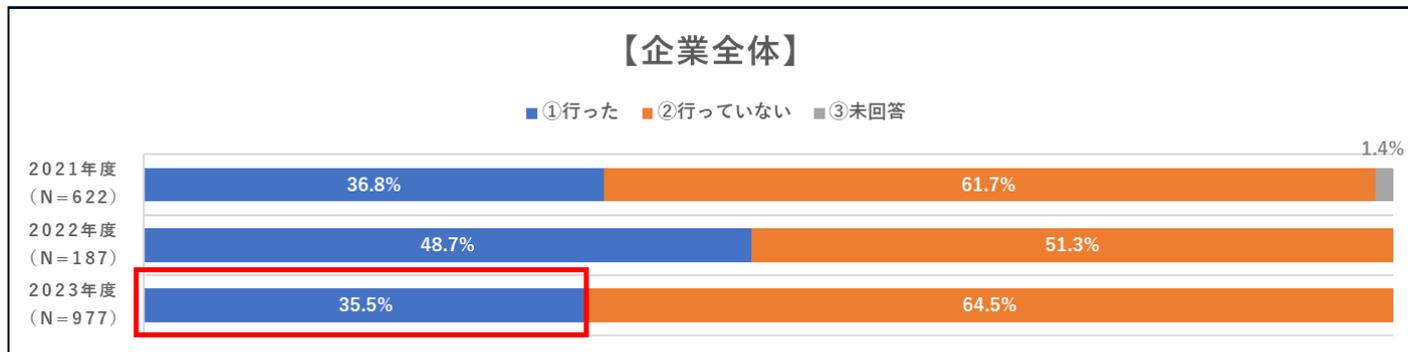


【選択肢】

- ①内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた
- ②内々定後、長時間（長期間）の研修を行い、必ず出席するよう求めた
- ③内々定後、懇親会を頻繁に開催し、必ず出席するよう求めた
- ④内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で、選考途中に大学の推薦状の提出を求めた
- ⑤内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた
- ⑥内々定の辞退を申し出た学生に対し、何度も説明して引き止めた
- ⑦内々定辞退の際、損害賠償金などお金を要求した
- ⑧面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するよう求めた
- ⑨その他（具体的な内容を入力ください。）

(2) 学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止する対策

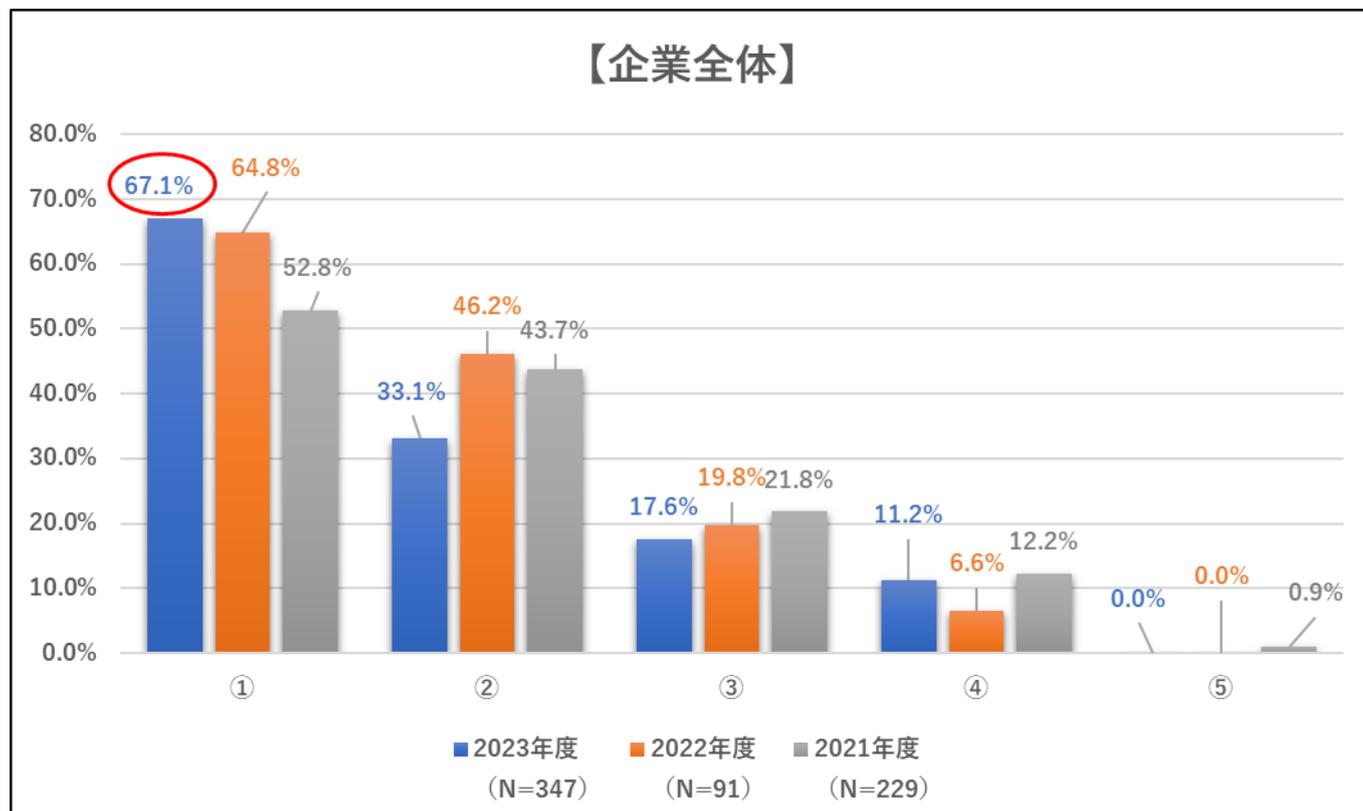
本年度の就職・採用活動において、学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止するために、対策を「行った」と回答した企業は、2023年度、企業全体では35.5%で昨年度比13.2%の減少となった。中小企業では30.3%で昨年度比16.5%の減少、大企業では43.7%で昨年度比7.6%の減少であった。大企業の方が比較的、セクシュアルハラスメント防止に関する対策を実施している傾向にあることが窺える。



【補足】 企業として具体的に取組んだ対策

本年度の就職・採用活動において、学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止する対策をしたと回答した企業に対し、企業において取組んだ具体的な対策を伺った。

2023年度も例年同様「どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した」と回答した企業が最も多かった。企業全体では67.1%で昨年度比2.3%の増加となった。

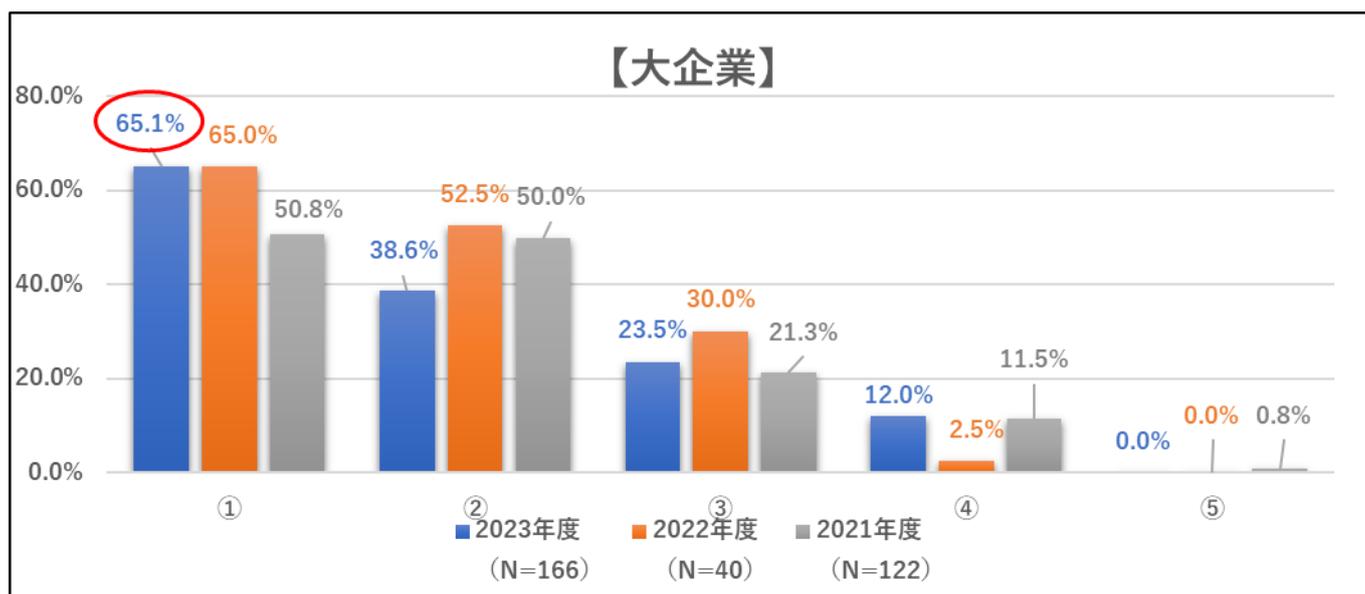
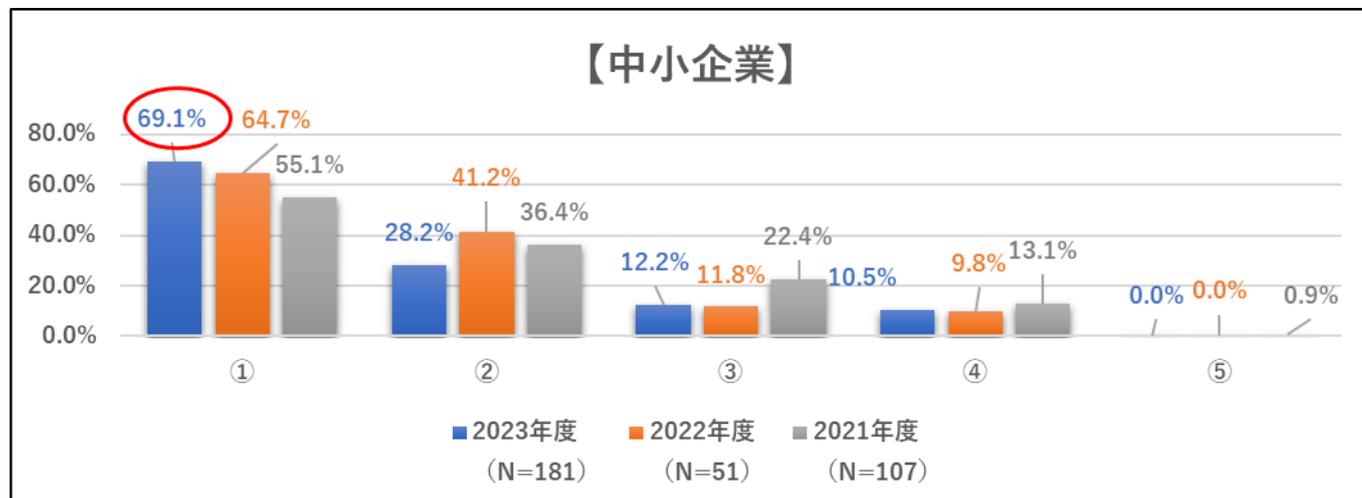


【選択肢】

- ① どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した
- ② 学生の訪問対応を社内限定するなど就職活動中の学生への対応方法を社員に周知した
- ③ 学生と個人的に連絡をとるような手段（マッチングアプリなど）の利用を禁止した
- ④ その他
- ⑤ 未回答

本年度の就職・採用活動において、学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為を防止する対策をしたと回答した企業に対し、企業において取組んだ具体的な対策を伺った。

2023年度も例年同様「どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した」と回答した企業が最も多かった。中小企業では69.1%で昨年度比4.4%の増加、大企業では65.1%で昨年度比0.1%の微増となった。



【選択肢】

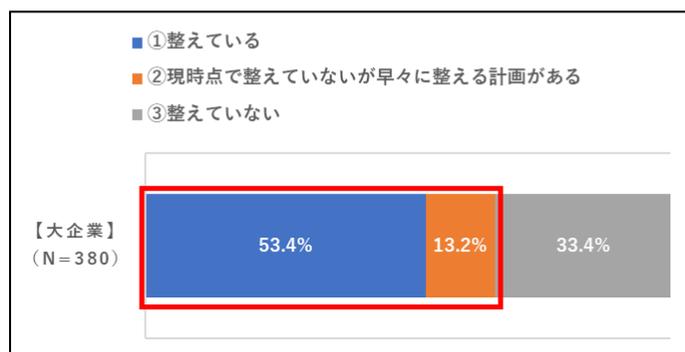
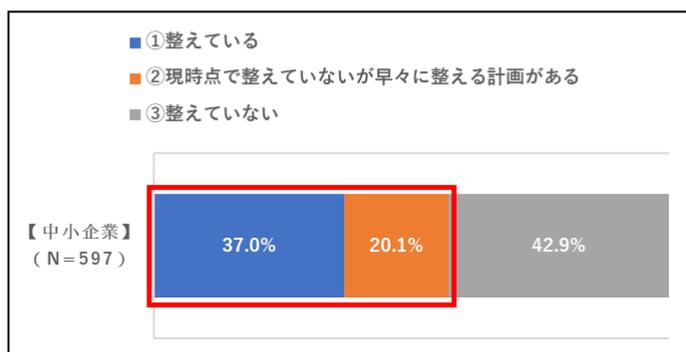
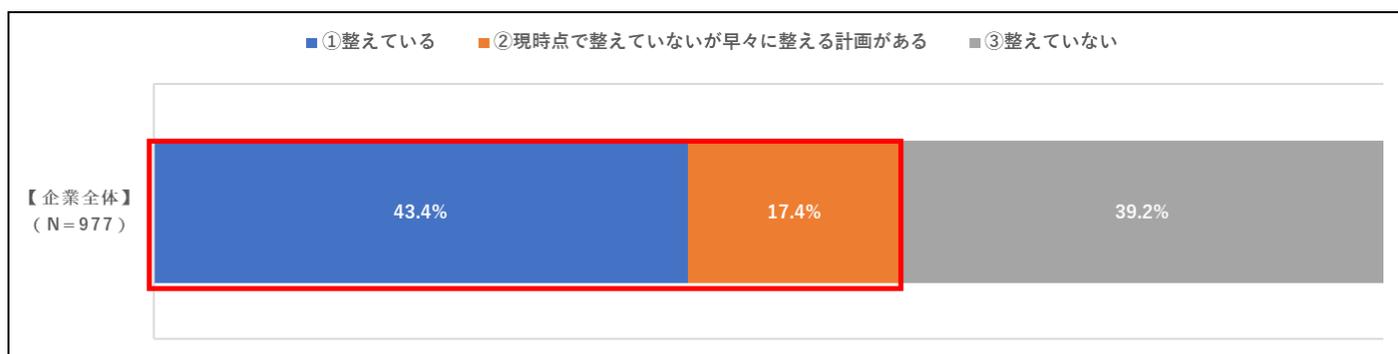
- ① どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した
- ② 学生の訪問対応を社内に限定するなど就職活動中の学生への対応方法を社員に周知した
- ③ 学生と個人的に連絡をとるような手段（マッチングアプリなど）の利用を禁止した
- ④ その他
- ⑤ 未回答

(3) 学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制

2023年度のみ設問として、学生が安心して就職活動に取り組めるよう、学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制を整えているかを伺った。

企業全体では「整えている」と回答した企業は43.4%、「現時点では整えていないが早々に整える計画がある」と回答した企業が17.4%となった。この2つを合わせて約6割の企業は学生からの相談対応に前向きであることが窺える。

なお、「整えている」と回答した企業では、中小企業が37.0%、大企業が53.4%で、大企業の割合が多く、「早々に整える計画がある」と回答した企業では、中小企業が20.1%、大企業が13.2%で、中小企業の割合が多い結果となった。2つの回答を合わせると、比較的大企業の方が学生からの相談体制への意識が高い傾向にあることも窺えた。



【補足】業種別集計（学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制）

学生からの苦情・相談に対応できるような相談体制について、調査結果を業種別に集計した。

「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「その他」の5業種は、「整えている」及び「現時点で整えていないが早々に整える計画がある」と回答した企業を合わせると7割を超え、比較的學生からの相談対応に前向きである傾向が窺える。

特に「金融業、保険業」では、「整えている」と回答した企業が73.7%と最も多く、相談体制に対する意識が高いことが窺えた。

