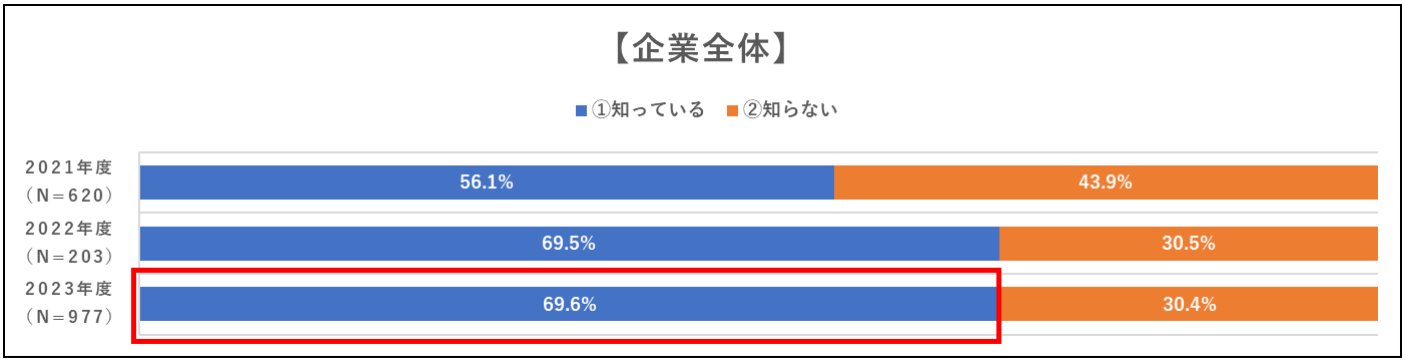
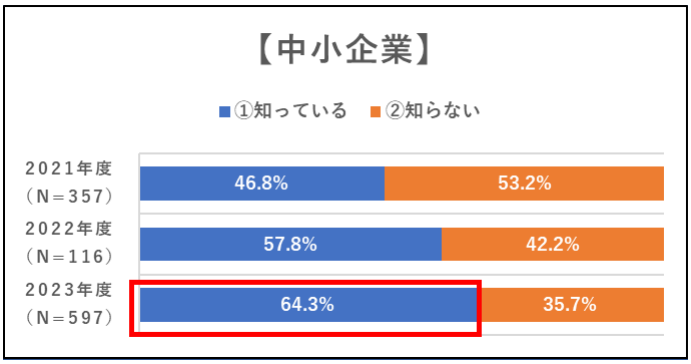
第 10 章　翌年度の就職・採用活動時期等について

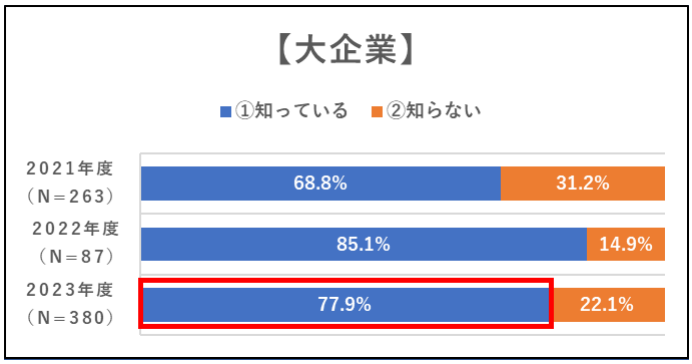
（1）翌年度の就職・採用活動時期の認知

学生の採用活動を実施した企業に対し、翌年度の就職・採用活動時期について既に知っているかを伺ったところ、「知っている」と回答した企業は、2023 年度、企業全体では 69.6%で、昨年度比では 0.1%の微増となった。

中小企業では 64.3%で昨年度比 6.5%の増加、大企業では 77.9%で昨年度比 7.2%の減少であった。中小企業では、翌年度の就職・採用活動時期を把握している企業が年々増加傾向にあることが窺える。



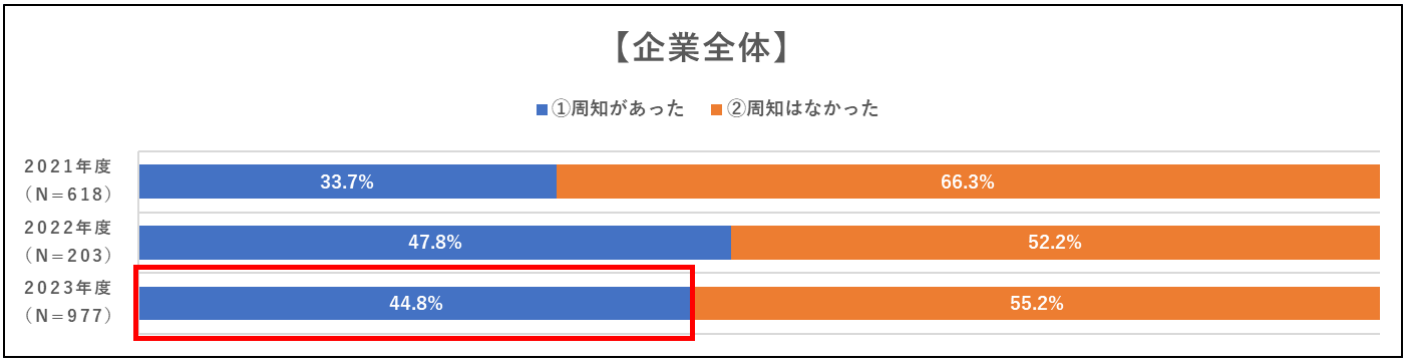


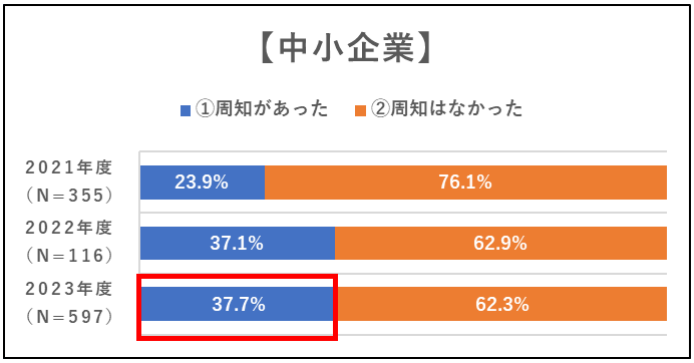


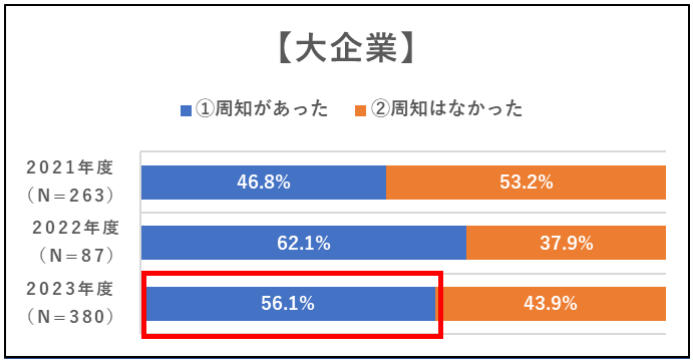
(2) 翌年度の就職・採用活動開始時期の周知

翌年度の就職・採用活動開始時期が本年度と同様の時期に設定されたことについて、経済団体・業界団体、学校などから「周知があった」と回答した企業は、2023 年度は企業全体では 44.8%と、昨年度比では 3.0%の減少となった。中小企業では 37.7%で昨年度比では 0.6%の微増、大企業では 56.1%で昨年度比では 6.0%の減少となった。

なお、『(本年度の) 学生の就職・採用活動日程に関する周知』の調査結果でも、「周知があった」と回答した企業は昨年度より減少していた。



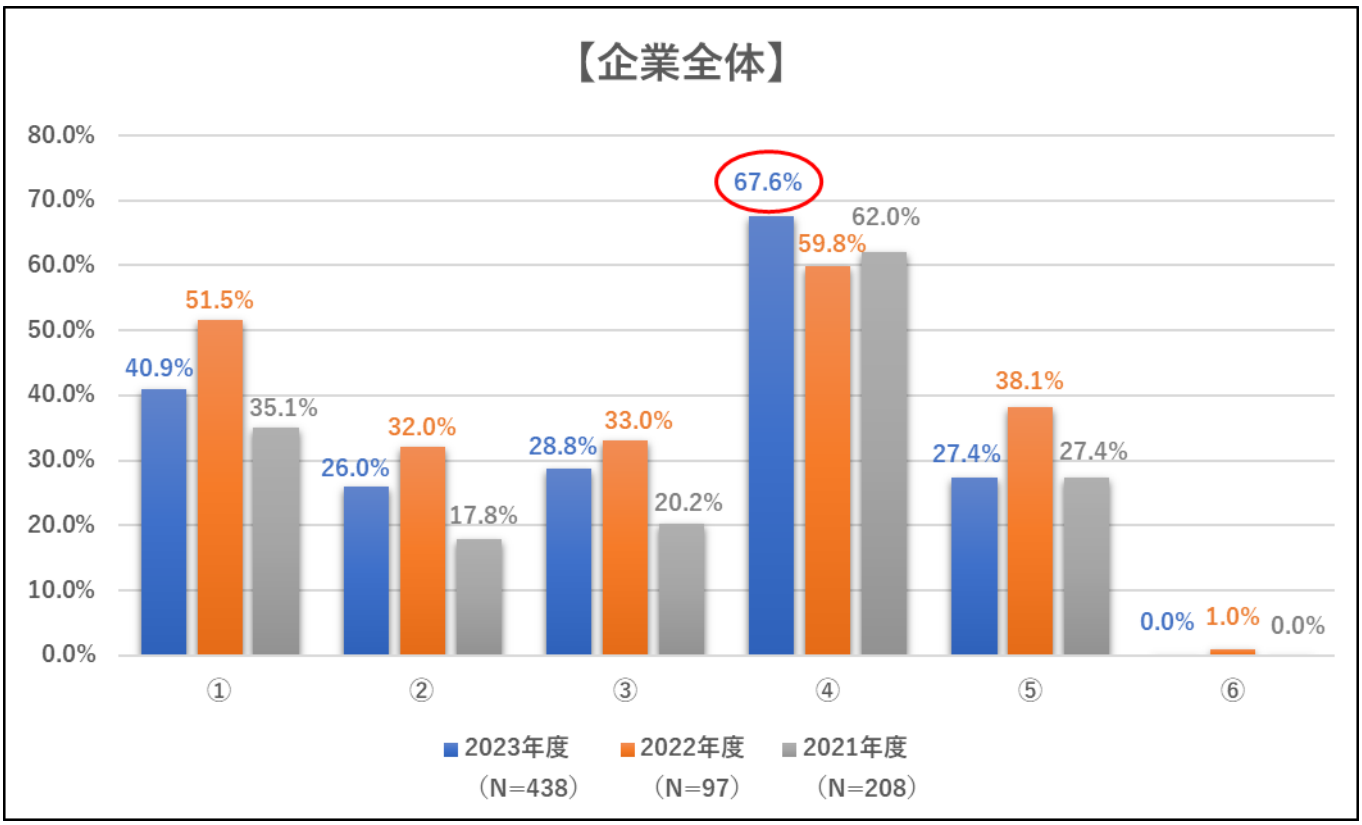




【補足】周知があった団体について

翌年度の就職・採用活動開始時期が本年度と同様の時期に設定されたことについて、周知があったと回答した企業に対し、どこから周知があったのかを伺ったところ、2023 年度も例年通り「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、企業全体では 67.6%と昨年度比で 7.8%の増加となった。

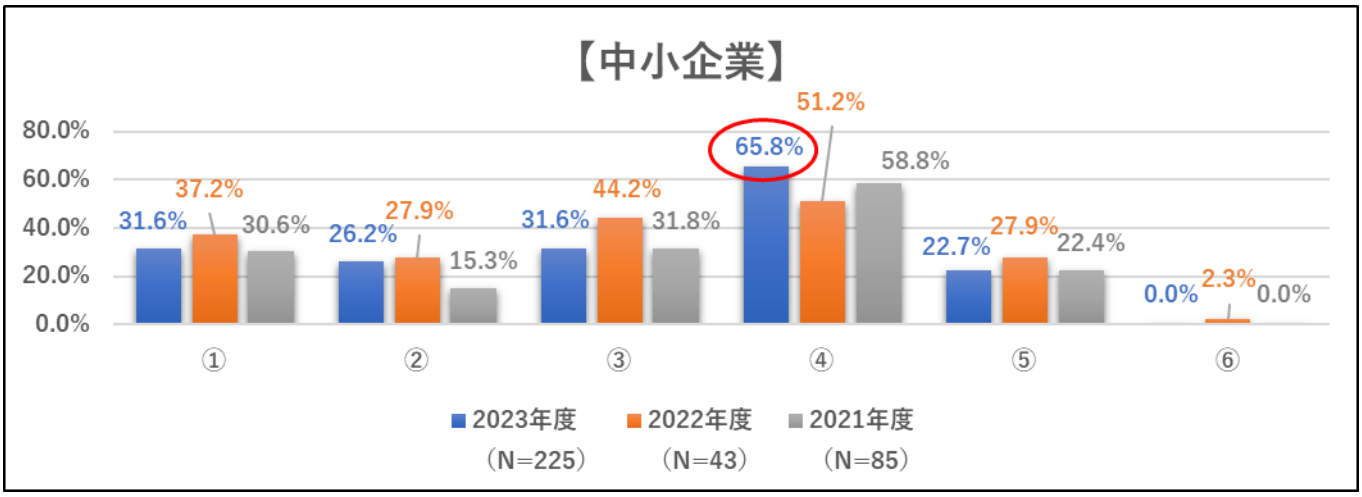
なお、『（本年度の）学生の就職・採用活動日程に関する情報を入手したコンテンツ 』の調査結果でも、「求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）」と回答した企業は昨年度比で増加傾向にあった。

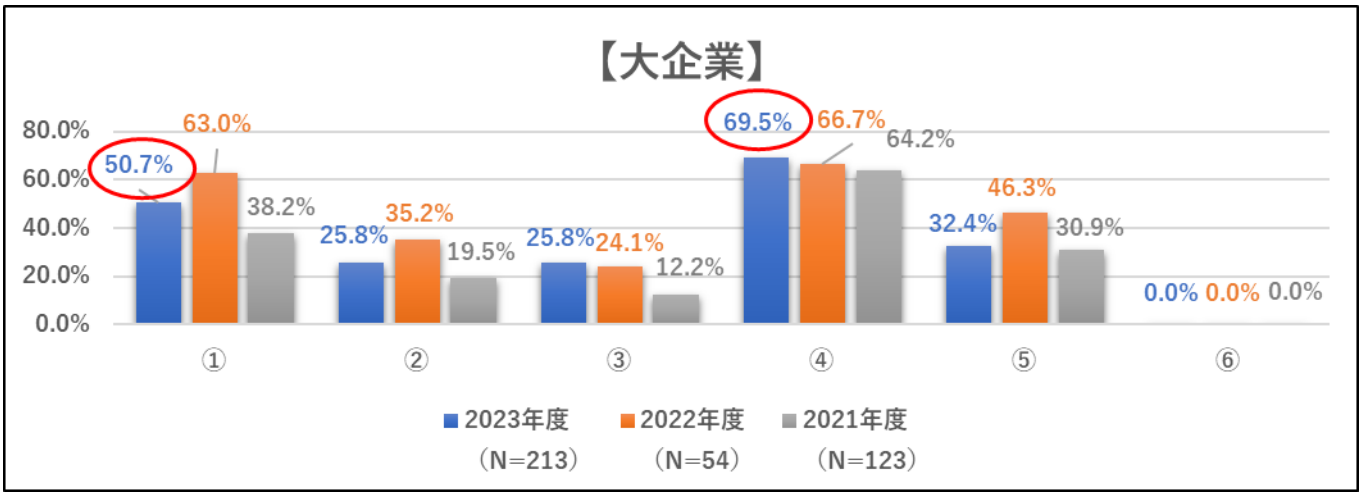


【選択肢】
①経済団体・業界団体
②学校
③ハローワーク
④求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）
⑤報道
⑥その他

翌年度の就職・採用活動開始時期が本年度と同様の時期に設定されたことについて、周知があったと回答した企業に対し、どこから周知があったのかを伺ったところ、中小企業、大企業ともに 2023 年度も「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、中小企業では 65.8%で昨年度比では 14.6%の増加、大企業では 69.5%で昨年度比では 2.8%の増加となった。

なお、大企業で「経済団体・業界団体」と回答した企業に関しては、2023 年度は 50.7%となり、昨年度比で 12.3%の減少となった。



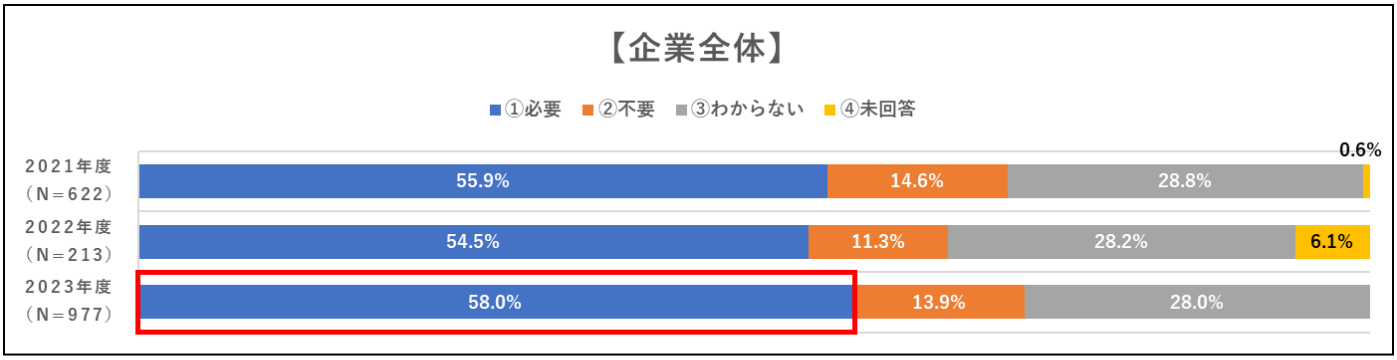


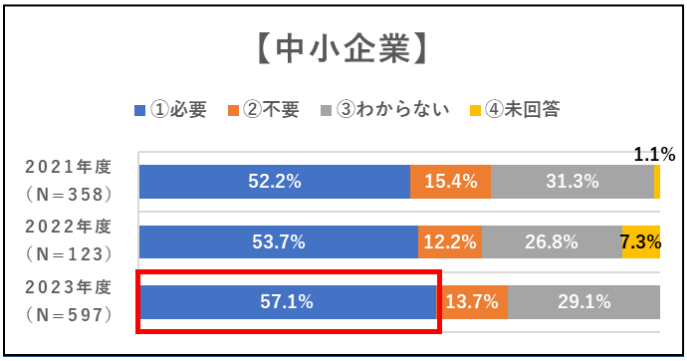
【選択肢】
①経済団体・業界団体
②学校
③ハローワーク
④求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）
⑤報道
⑥その他

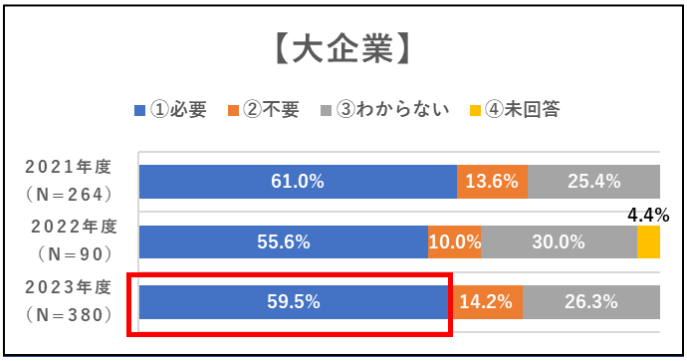
(3) 就職・採用活動の日程についてのルール

就職･採用活動の日程について、何らかのルールは「必要」と回答した企業は、2023 年度は、企業全体では 58.0%と昨年度比で 3.5%増加していた。

また、中小企業では 57.1%で昨年度比 3.4%の増加、大企業では 59.5%で昨年度比 3.9%の増加であった。





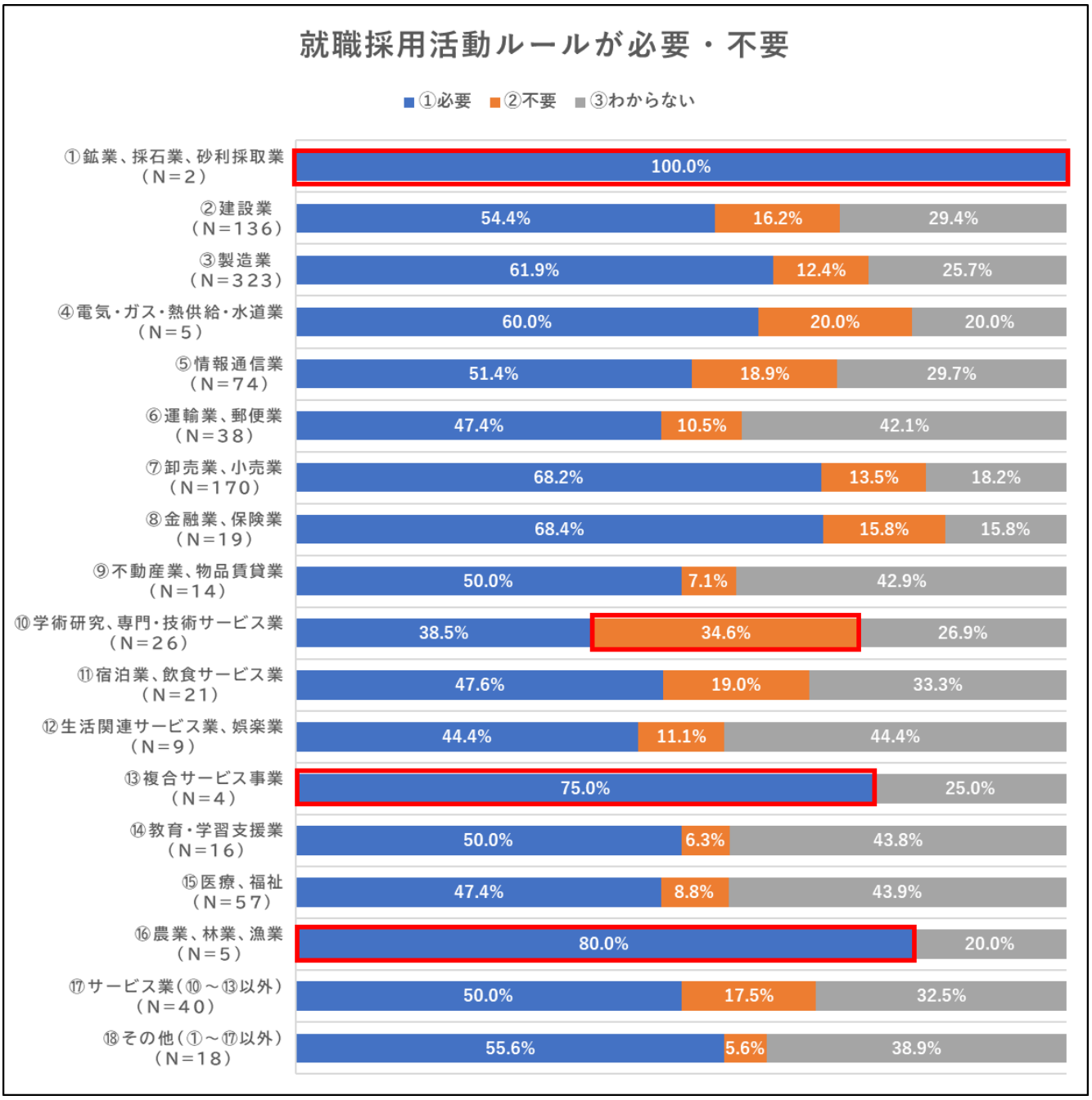


【補足 1】業種別集計（就職・採用活動の日程についてのルール）

就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要か不要かの調査に関して、2023 年度の結果を業種別に集計した。

「鉱業、採石業、砂利採取業」、「複合サービス事業」、「農業、林業、漁業」の 3 業種では、7 割以上の企業が、就職・採用活動の日程についてルールが必要と回答した。

就職・採用活動の日程についてルールが不要と回答した企業は比較的少ない傾向にあるが、「学術研究、専門・技術サービス業」では、34.6%が不要と回答している。

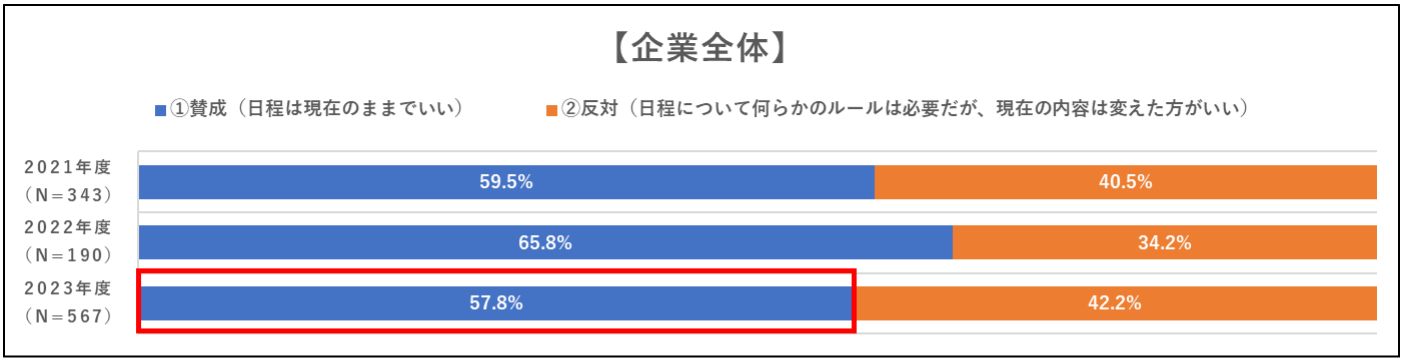


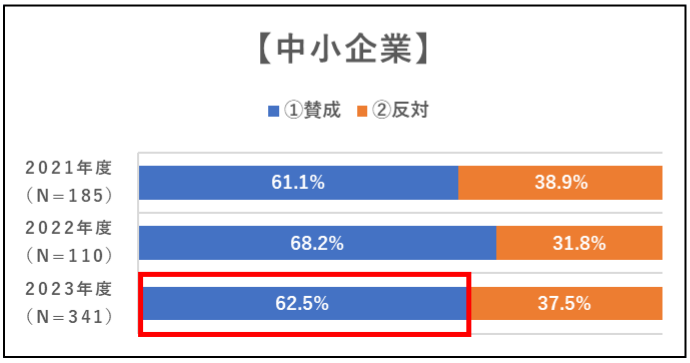
【補足 2】就職・採用活動の日程の内容への賛否

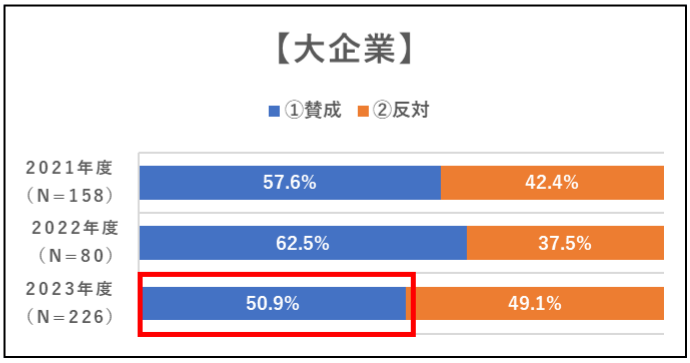
就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要と回答した企業に対し、就職・採用活動の日程の内容（広報活動は卒業前年度の 3 月 1 日以降、採用選考活動は卒業年度の 6 月 1 日以降）への賛否を伺った。

「賛成（日程は現在のままでいい）」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 8.0%の減少となった。

また、中小企業では 62.5%で昨年度比 5.7%の減少、大企業では 50.9%で昨年度比 11.6%の減少であった。





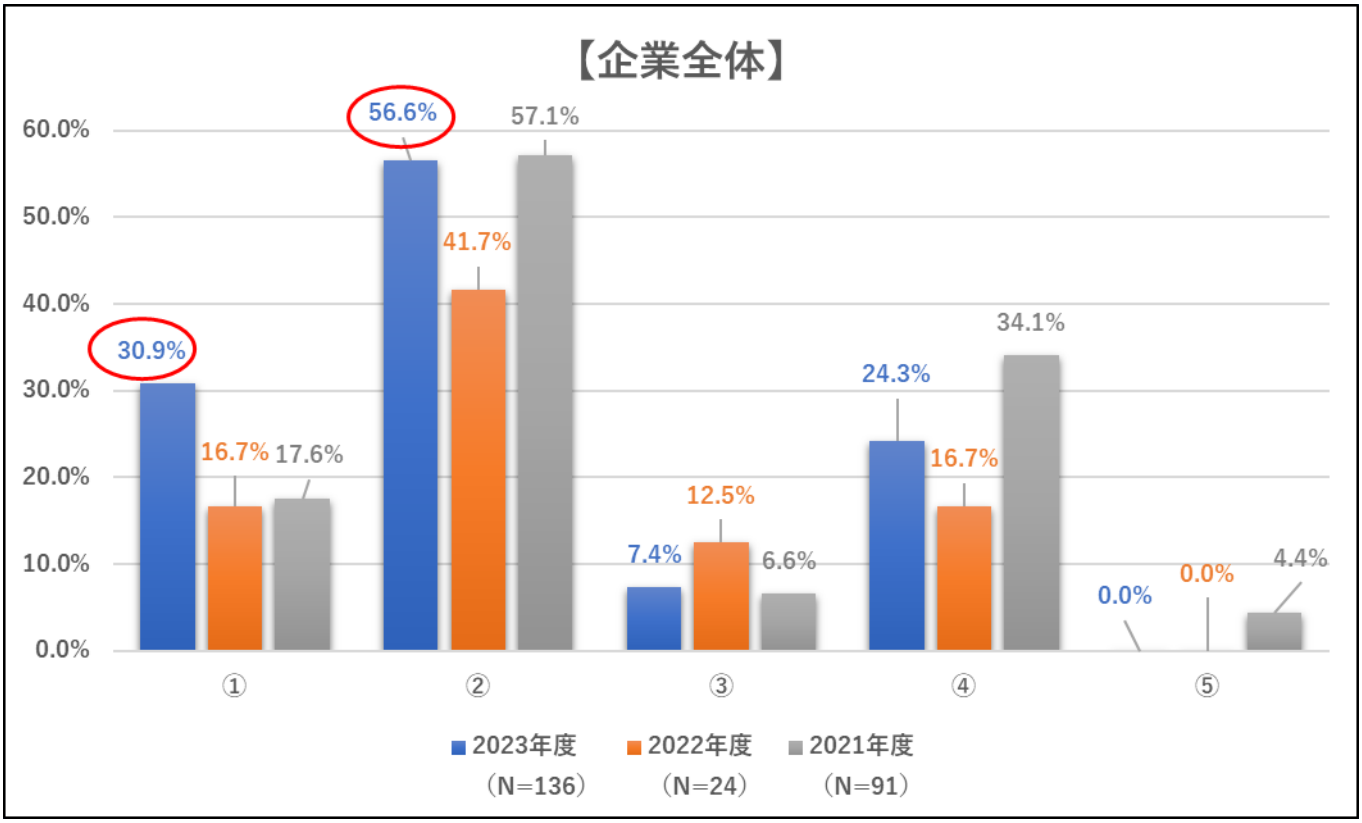


【補足 3】就職・採用活動の日程のルールが不要な理由

就職・採用活動の日程について、何らかのルールは不要と回答した企業に対し、就職・採用活動の日程のルールが不要な理由を伺った。

2023 年度も「決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対（ルールは不要）」と回答した企業が最も多く、企業全体では 56.6%で、昨年度比では 14.9%の増加となった。

次点では、「政府が就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対」が 30.9%で、昨年度比では 14.2%の増加であった。

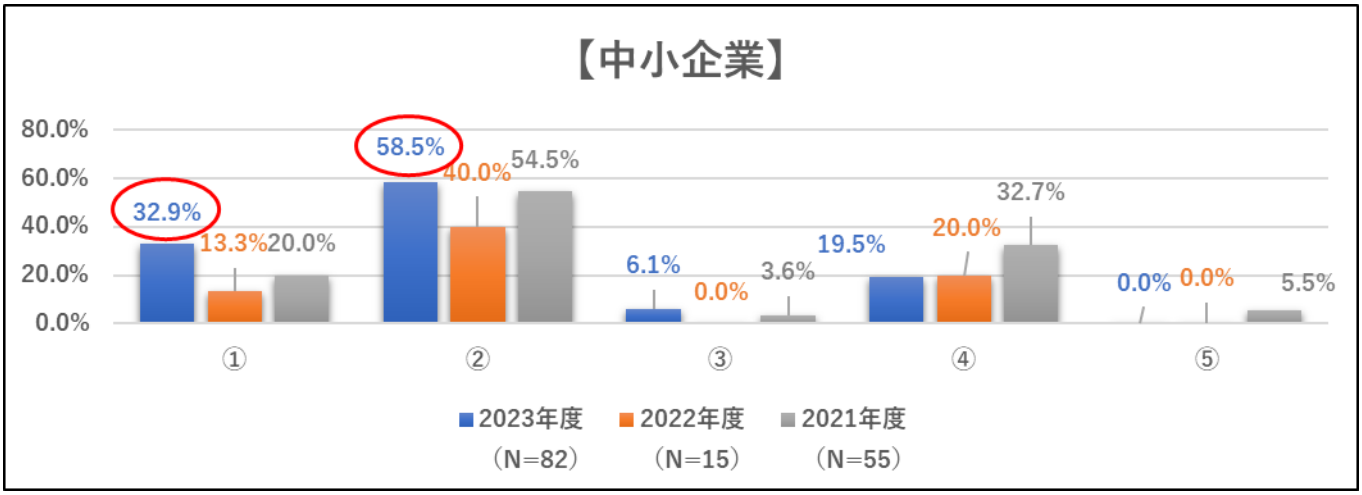


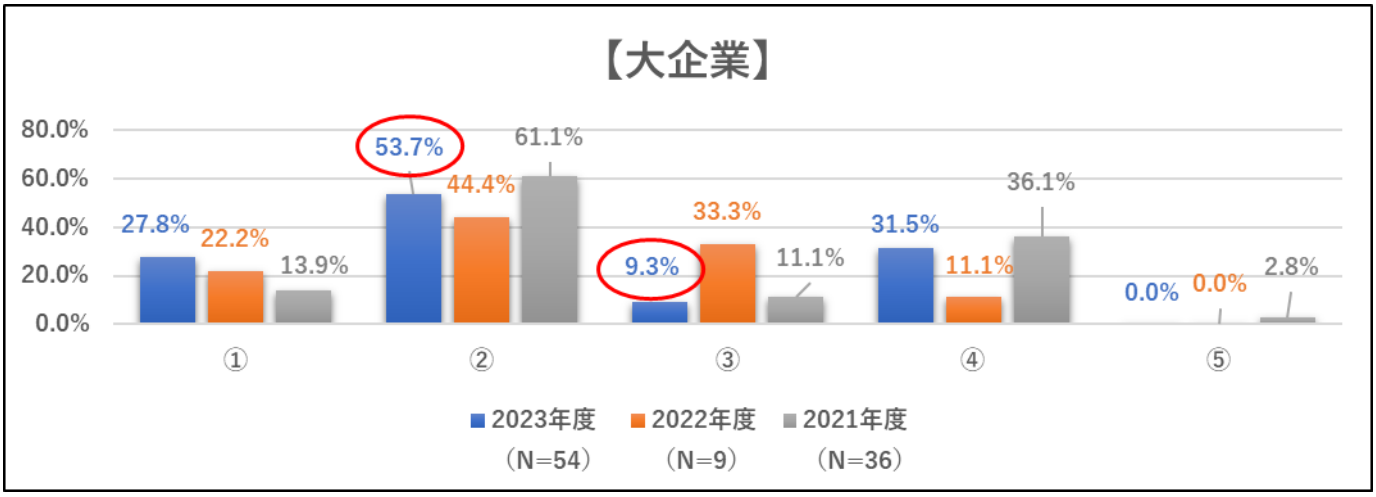
【選択肢】
①政府が就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対
②決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対（ルールは不要）
③今回の就職・採用活動の日程のルールの内容に反対
④その他
⑤未回答

就職・採用活動の日程について、何らかのルールは不要と回答した企業に対し、就職・採用活動の日程のルールが不要な理由を伺った。

2023 年度も「決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対（ルールは不要）」と回答した企業が最も多く、中小企業では 58.5%で昨年度比 18.5%の増加、大企業では 53.7%で昨年度比 9.3%の増加となった。

なお、中小企業では「政府が就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対」と回答した企業は 32.9%で、昨年度比で 19.6%増加していた。一方、大企業で「今回の就職・採用活動の日程のルールの内容に反対」と回答した企業は 9.3%と、昨年度比で 24.0%減少していた。



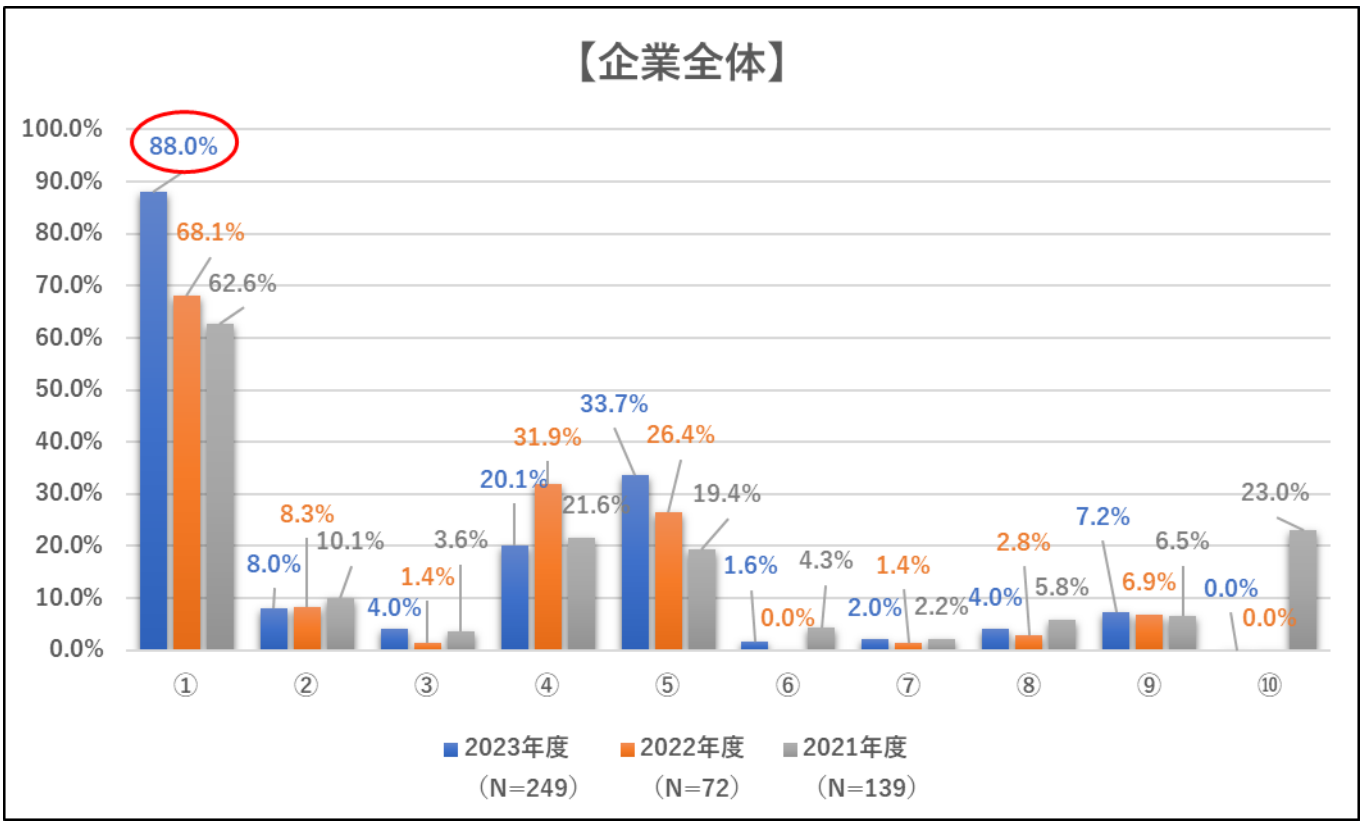


【選択肢】
①政府が就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対
②決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対（ルールは不要）
③今回の就職・採用活動の日程のルールの内容に反対
④その他
⑤未回答

【補足 4】翌年度の就職・採用活動の日程の内容で反対である項目

就職・採用活動の日程について、ルールの内容に反対と回答した企業に対し、翌年度の就職・採用活動の日程の内容で反対である項目を伺った。

2023 年度も「就職・採用活動の日程（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）」と回答した企業が最も多く、企業全体では 88.0%の企業が回答し、昨年度比で 19.9%の増加となった。

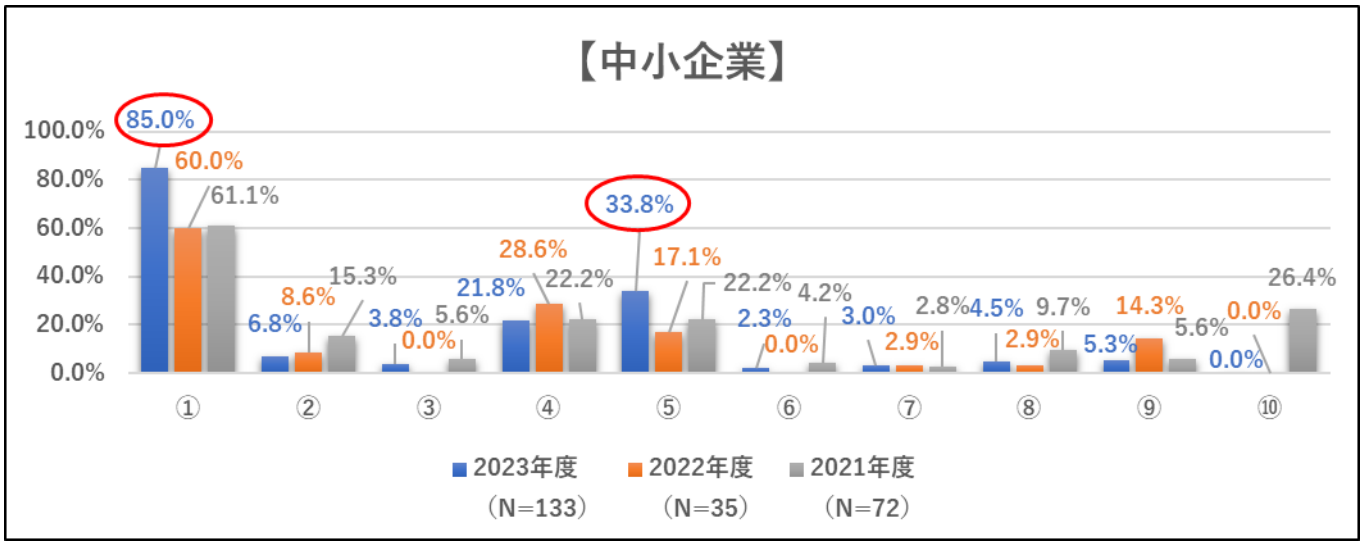


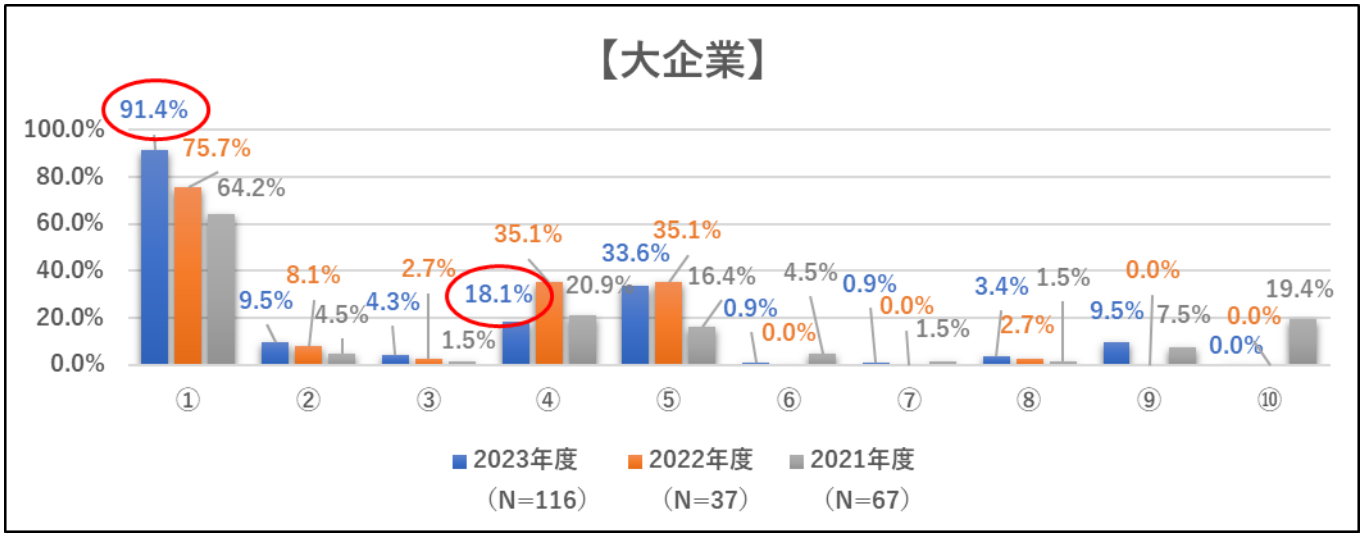
【選択肢】
①就職・採用活動の日程（広報活動は卒業前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業年度の6月1日以降）
②学事日程等への配慮
③日本人留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供
④公平・公正で透明な採用の徹底
⑤インターンシップの取扱い
⑥成績証明等の一層の活用
⑦クールビズ等への配慮
⑧卒業・修了後３年以内の既卒者の取扱い
⑨その他
⑩未回答

就職・採用活動の日程について、ルールの内容に反対と回答した企業に対し、翌年度の就職・採用活動の日程の内容で反対である項目を伺った。

2023 年度も「就職・採用活動の日程（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）」と回答した企業が最も多く、中小企業では 85.0%と昨年度比で 25.0%の増加、大企業では 91.4%と昨年度比で 15.7%の増加となった。

なお、中小企業では「インターンシップの取扱い」と回答した企業が 33.8%と、昨年度比で 16.7%増加した。一方、大企業では「公平・公正で透明な採用の徹底」と回答した企業が 18.1%で、昨年度比で 17.0%減少した。



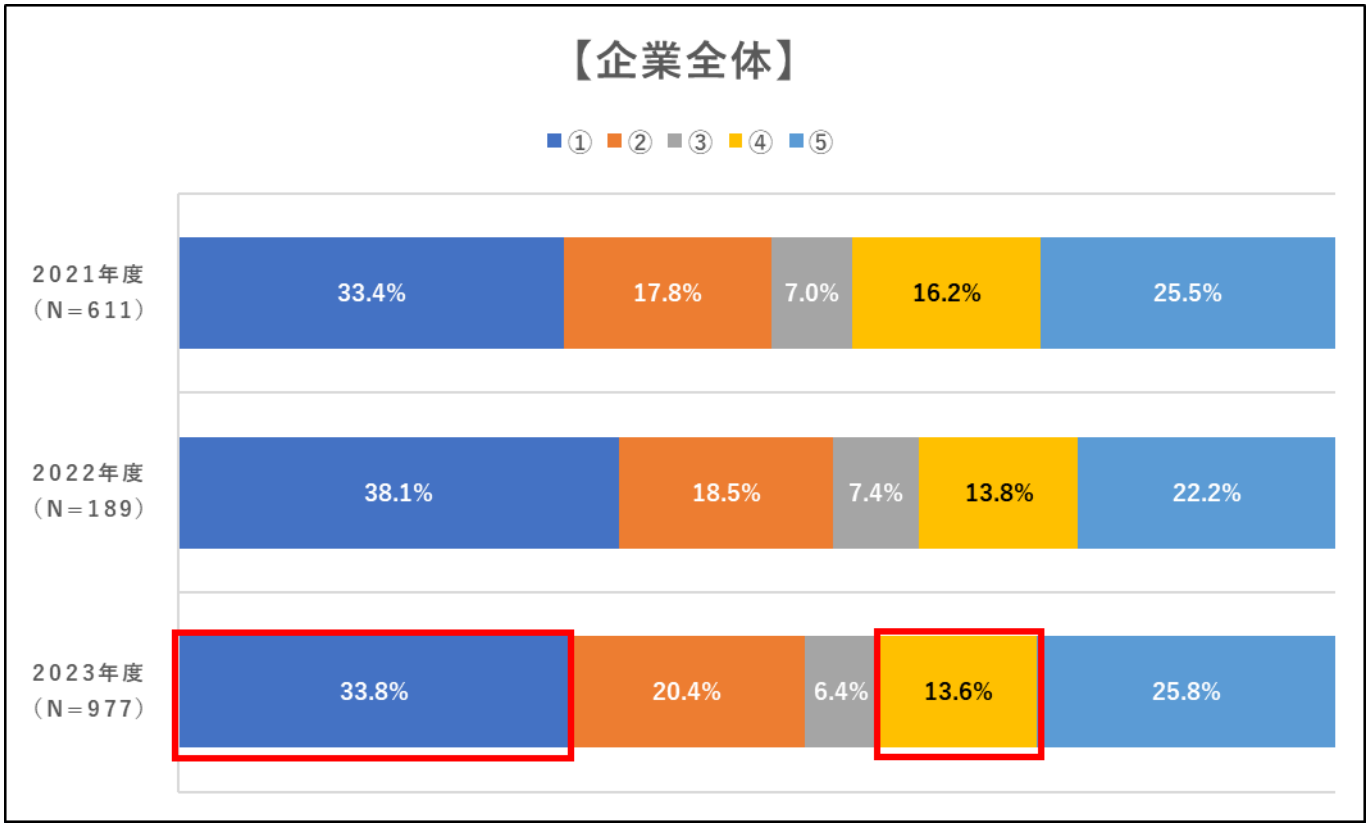


【選択肢】
①就職・採用活動の日程（広報活動は卒業前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業年度の6月1日以降）
②学事日程等への配慮
③日本人留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供
④公平・公正で透明な採用の徹底
⑤インターンシップの取扱い
⑥成績証明等の一層の活用
⑦クールビズ等への配慮
⑧卒業・修了後３年以内の既卒者の取扱い
⑨その他
⑩未回答

(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

翌年度の就職・採用活動の開始時期が当年度同様に設定されていることについて、2023 年度も例年同様「現在の開始時期でよい」と回答した企業が最も多く、企業全体では 33.8%で昨年度比では 4.3%の減少となった。

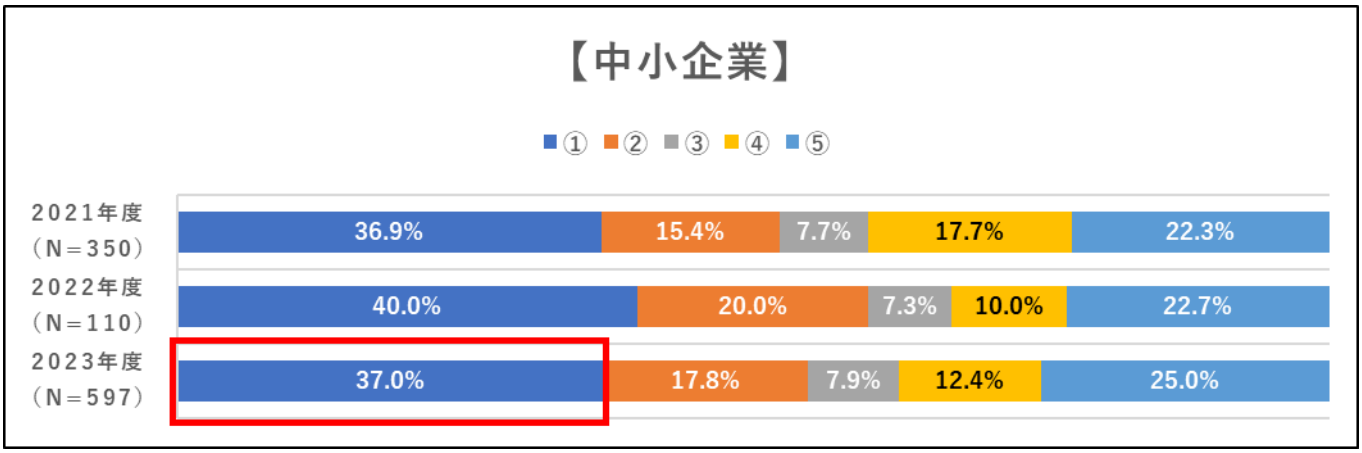
また、「いずれの開始時期も自由に設定した方がよい（開始時期の設定は不要）」と回答した企業は 13.6%で、昨年度比 0.2%の減少となった。

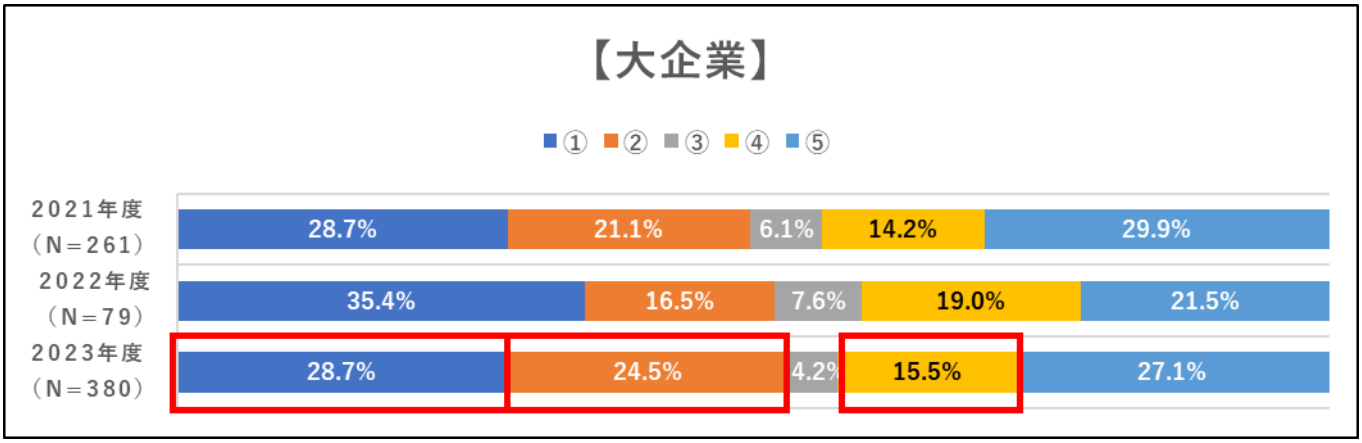


【選択肢】
①現在の開始時期でよい
②広報活動は自由に開始した方がよい
③採用選考活動は自由に開始した方がよい
④いずれの開始時期も自由に設定した方がよい（開始時期の設定は不要）
⑤どちらともいえない

翌年度の就職・採用活動の開始時期が当年度同様に設定されていることについて、2023 年度も例年同様「現在の開始時期でよい」と回答した企業が最も多かったが、中小企業では 37.0%と昨年度比で 3.0%の減少、大企業では 28.7%と昨年度比で 6.7%の減少となっていた。

また、大企業では「広報活動は自由に開始した方がよい」と回答した企業も 24.5%と多く、昨年度比で 8.0%増加していた。一方、「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）」と回答した企業は、大企業では 15.5%で、昨年度比では 3.5%の減少となった。





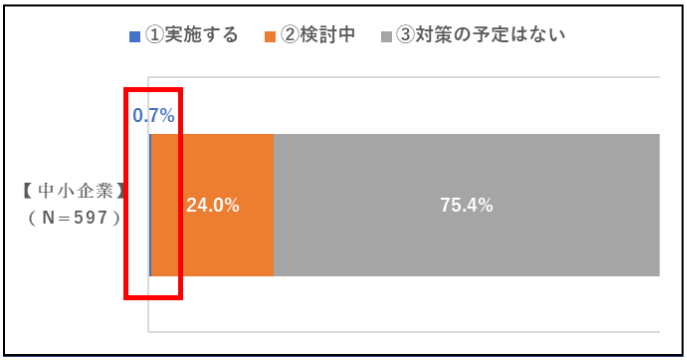
【選択肢】
①現在の開始時期でよい
②広報活動は自由に開始した方がよい
③採用選考活動は自由に開始した方がよい
④いずれの開始時期も自由に設定した方がよい（開始時期の設定は不要）
⑤どちらともいえない

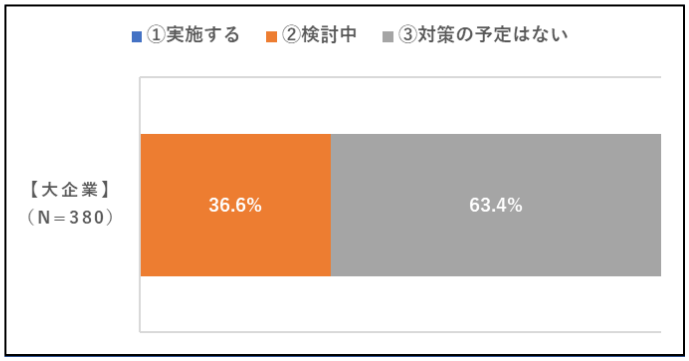
（5）採用活動においての Chat GPT 対策

2023 年度は、採用活動においての Chat GPT 対策の実施についても伺った。その結果、「実施する」と回答した企業は、企業全体では 0.4%、中小企業では 0.7%、大企業では該当無しとなった。

なお、「検討中」と回答した企業に関しては、企業全体では 28.9%、中小企業では 24.0%、大企業では 36.6%であった。

大企業では、Chat GPT 対策を実施すると回答した企業は皆無であったが、検討をしている企業は比較的多い傾向にあることが窺える。





【補足】どのような対策を実施するか

採用活動において Chat GPT への対策を実施すると回答した企業に対して、どのような対策を実施するか伺ったところ、計 4 社から下記の回答が得られた。

≪回答事例≫

・これまでも行っていましたが、小論文の試験を行います。小論文を実施することによって学生の文章作成力を図りたいと思います。学生さんが ChatGPT を使用するとしたら履歴書やエントリーシートだと思いますが、そこについての対策としては文章が不自然でないかのみを見たいと思います。ChatGPT などの AI を使うこと自体はこれからの時代に沿った行動だと思いますので、使いこなせるのであればむしろ良いと思います。
（業種：生活関連サービス業、娯楽業）

・会場での簡単な筆記試験を実施
（業種：製造業）

・応募書類が ChatGPT を利用して作成したものかどうかのチェックを、逆に ChatGPT を利用してチェックする等
（業種：製造業）

・現時点では未実装だが、剽窃対策ソフトの導入をはじめ、諸々検討中。
（業種：建設業）

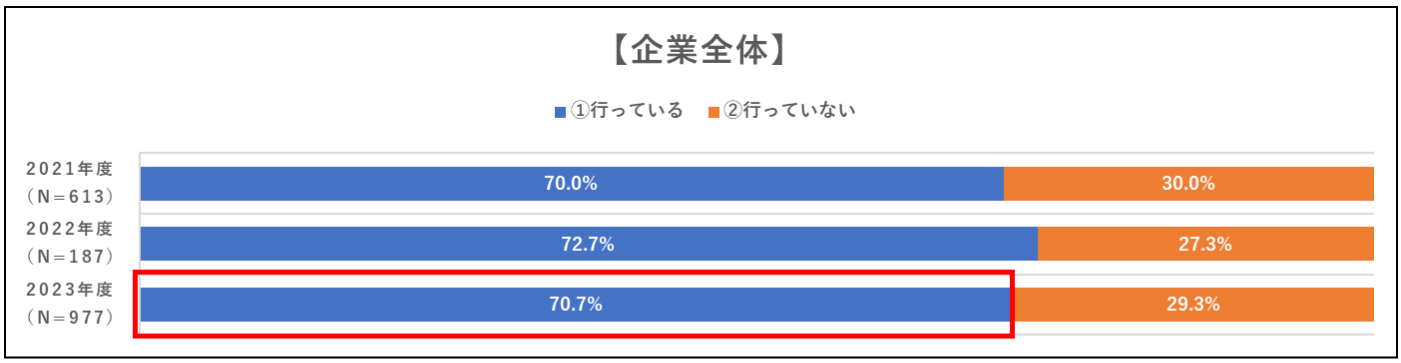
今回の回答企業では、筆記試験等による Chat GPT 使用防止の対策、及び、Chat GPT で生成された文章を見抜くソフト等の導入を検討していることが窺えた。
また、Chat GPT 等の AI は、これからの時代使えこなせるのであればむしろ良いといった肯定的な意見も見られた。

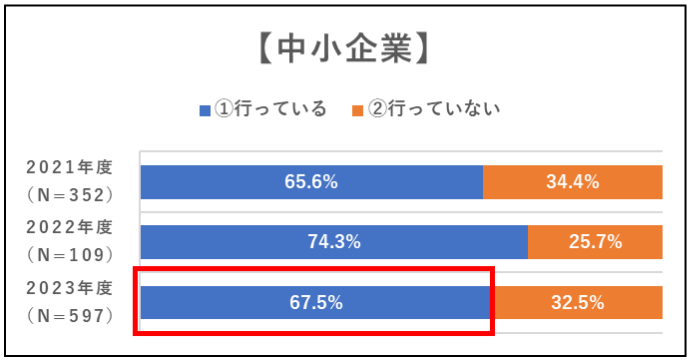
第 11 章　卒業・修了後 3 年間の扱いについて

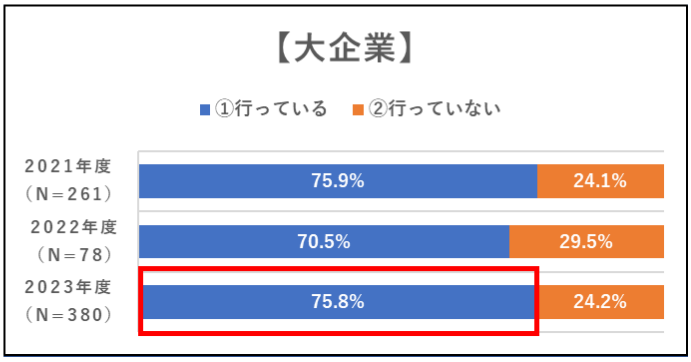
(1) 卒業・修了後３年間は新卒採用枠に応募できるなどの条件設定

政府の要請文書や申合せにおいて、卒業・修了後少なくとも３年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応が求められている。

そのような対応を「行っている」と回答した企業は、2023 年度、企業全体では 70.7%で昨年度比 2.0%の減少となった。また、中小企業では 67.5%と昨年度比で 6.8%減少した一方、大企業では 75.8%と昨年度比で 5.3%の増加となった。



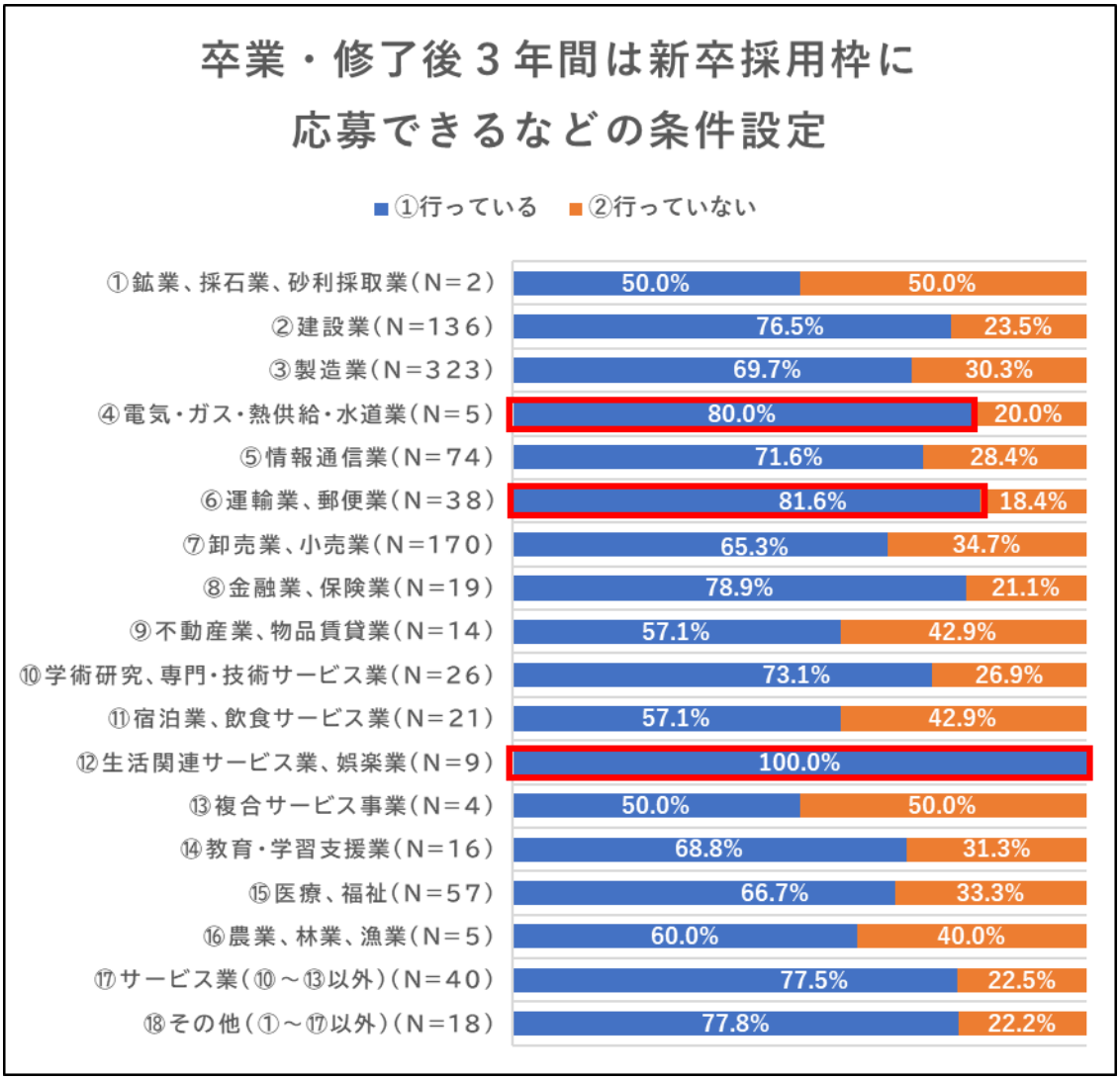




【補足】業種別集計（卒業・修了後３年間は新卒採用枠に応募できるなどの条件設定）

卒業・修了後少なくとも３年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件の設定について、2023 年度の調査結果を業種別に集計した。

大半の業種で、半数以上の企業が「行っている」と回答したが、中でも「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の 3 業種では 8 割以上の企業が「行っている」と回答した。「生活関連サービス業、娯楽業」に至っては全ての企業が「行っている」と回答する結果となった。



(2) 大学等に希望する取組や要望

学生の採用活動を通して、大学等に希望する取組や要望を伺ったところ、計 108 社より回答が得られた。下記にて一部意見をピックアップした。

・大学等には、政府の要請に基づいて、学生に対し、就職活動（企業研究やインターンシップは除く）の開始時期を 3 月 1 日からに徹底するよう指導をお願いしたい。
（業種：建設業）

・コロナにより学内企業説明会の数が減少し、学生に会える機会が少なくなっている。また、年々企業からの申込も増え、今まで毎年参加できていたのに、抽選漏れで参加できなくなってきた。先着順での申込ではなく、確実に参加できるような開催案内をしてもらいたい。
（業種：製造業）

・社会福祉協議会について、募集枠もなかなか少ないが、大いに声掛けを行って欲しい。
（業種：医療、福祉）

・内定式直前の辞退を防ぐために学校側が学生の内定状況を把握していただき、複数内定を受諾されている学生には単一に絞る期日を設定して、確認していただきたい。内定式直前の辞退に非常に憂慮している。
（業種：学術研究、専門・技術サービス業）

開始時期や学内企業説明会に関しての希望や、内定式直前の辞退を防ぐための案など、業種問わず様々な企業から要望が見られ、意義のある調査となった。

(3) 就職・採用活動についての意見

学生の採用活動を通して、就職・採用活動について思うことを伺ったところ、計 96 社より回答が得られた。下記にて一部意見をピックアップした。

・今後、多くのやる気のある職員の採用を検討しており、インターンも含め検討しています。
（業種：医療、福祉）

・大学等に求人票を出してもほとんど効果がないため、民間の新卒紹介サービス等を利用している。
（業種：製造業）

・就職・採用活動に関して、ルールがあるものの、守っている企業は少ないように感じ、採用・就職活動の早期化による、長期にわたる活動、翌年度の採用活動との平行が発生し、学生・大学・企業、それぞれの疲弊を実感しております。ルールを設けるのであれば、周知活動や平等性を整えることが必要であると存じます。
（業種：卸売業、小売業）

・インターンは採用活動として利用しないようはっきりと働きかけて欲しい。また、就活サイトが採用活動の前倒し化を煽って学生・企業両方に負担を増やし続けている現状を是正して欲しい。
（業種：情報通信業）

募集媒体に関しての効果や現状、また、昨今の状況による採用活動での疲弊等、この調査設問でも業種問わず様々な企業から貴重な意見を伺うことができた。

参考資料

文部科学省

株式会社ナビット御中 ログアウト

2023年度就職・採用活動に関する調査（企業向け）

貴社の基本情報について

問1.貴社が属する業種は次のうちどれですか。（一つ選択）

- ○ ①鉱業、採石業、砂利採取業
- ○ ②建設業
- ○ ③製造業
- ○ ④電気・ガス・熱供給・水道業
- ○ ⑤情報通信業
- ○ ⑥運輸業、郵便業
- ○ ⑦卸売業、小売業
- ○ ⑧金融業、保険業
- ○ ⑨不動産業、物品賃貸業
- ○ ⑩学術研究、専門・技術サービス業
- ○ ⑪宿泊業、飲食サービス業
- ○ ⑫生活関連サービス業、娯楽業
- ○ ⑬複合サービス事業
- ○ ⑭教育・学習支援業
- ○ ⑮医療、福祉
- ○ ⑯農業、林業、漁業
- ○ ⑰サービス業（⑩～⑬以外）
- ○ ⑱その他（①～⑰以外）

問2.貴社の従業員数は次のうちどれですか。（一つ選択）

- ○ ①100名未満
- ○ ②100名以上～300名未満
- ○ ③300名以上～500名未満
- ○ ④500名以上～1,000名未満
- ○ ⑤1,000名以上～5,000名未満
- ○ ⑥5,000名以上～10,000名未満
- ○ ⑦10,000名以上

問3.貴社の本社の所在地は次のうちどれですか。（一つ選択）

- ○ ①北海道・東北
- ○ ②関東（東京以外）
- ○ ③東京
- ○ ④中部・北陸
- ○ ⑤近畿
- ○ ⑥中国・四国
- ○ ⑦九州・沖縄

就職・採用活動日程に関する周知について

政府の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」等により、2023年度卒業・修了予定の学生の採用に関する**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、2022年度と同様の時期が設定されています。このことについて以下の設問に回答してください。

問4.2023年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程が2022年度と同様の時期に設定されたことについて、貴社に対して経済団体・業界団体、学校などから周知がありましたか。（一つ選択）

○ ①周知があった
○ ②周知はなかった

問5.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を回答してください。（当てはまるもの全て選択）

□ 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

問6.貴社は2023年度卒業・修了予定の（大学、短期大学、高等専門学校の）学生の採用活動を実施しましたか。（一つ選択）

○ ①実施した
○ ②実施していない

問7.2022年度に比べ、学生の採用予定数の増減はありましたか。（一つ選択）

○ ①増やした
○ ②減らした
○ ③変わらない

問8.貴社が2023年度、広報活動を開始した時期はいつでしたか。（一つ選択）

○ ①2022年10月以前
○ ②2022年11月
○ ③2022年12月
○ ④2023年1月
○ ⑤2023年2月
○ ⑥2023年3月以降
○ ⑦広報活動は実施していない

問9.«問８で①～⑤（卒業前年度の３月より前に広報活動を開始した）と回答された方に伺います。»
３月より前に広報活動を開始した理由を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

問10.貴社が2023年度、採用選考活動（筆記試験や面接等）を開始した時期はいつでしたか。（一つ選択）

- ○ ①2023年1月以前
- ○ ②2023年2月
- ○ ③2023年3月
- ○ ④2023年4月
- ○ ⑤2023年5月
- ○ ⑥2023年6月以降

問11.«問１０で①～⑤（卒業年度の６月より前に採用選考活動を開始した）と回答された方に伺います。»
６月より前に採用選考活動を開始した理由を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

問12.貴社が2023年度、内々定(※)を出し始めた時期はいつでしたか。（一つ選択）
（※）内々定には、内々定以外の名称であっても実質的な内々定に該当するものを含みます。

- ○ ①2023年1月以前
- ○ ②2023年2月
- ○ ③2023年3月
- ○ ④2023年4月
- ○ ⑤2023年5月
- ○ ⑥2023年6月以降

問13.2023年度卒業・修了予定の学生の採用予定数を確保していますか。（一つ選択）

- ○ ①概ね確保した
- ○ ②まだ確保していない

問14.«問１３で①（概ね確保した）と回答された方に伺います。»
採用予定数を概ね確保した時期はいつでしたか。（一つ選択）

○ ①2023年1月以前
○ ②2023年2月
○ ③2023年3月
○ ④2023年4月
○ ⑤2023年5月
○ ⑥2023年6月
○ ⑦2023年7月
○ ⑧2023年8月

問15.2023年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程が2022年度と同様の時期に設定されました。2023年度の貴社の採用活動について、（１）良い影響があったと思うこと、（２）課題となったことを回答してください。（当てはまるものを全て選択）

（１）良い影響があったと思うこと
□ 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（具体的な内容を入力ください。）

（２）課題となったこと
□ 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（具体的な内容を入力ください。）

問16.学生の採用活動において学業等への配慮を行いましたか。（一つ選択）

○ ①行った
○ ②行っていない

問17.«問１６で①（学業等への配慮を行った）と回答された方に伺います。»
採用活動において行っていた配慮を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

□ 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（具体的な内容を入力ください。）

問18.学生の採用活動において、貴社の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（以下、問21まで「学生等」）から面接等の日程の変更を相談されたことはありましたか。（一つ選択）

○ ①相談を受けた
○ ②相談を受けたことはない

問19.«問１８で①（面接等の日程変更の相談を受けたことがある）と回答された方に伺います。»
面接等の日程と重なった学事日程等を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

□ ①授業、ゼミ
□ ②試験
□ ③留学
□ ④学外実習等
□ ⑤その他（具体的な内容を入力ください。）

問20.«問１８で①（面接等の日程変更の相談を受けたことがある）と回答された方に伺います。»
貴社では、相談のあった学生等のうち、どの程度対応しましたか。（一つ選択）

○ 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

問21.«問２０で②～⑥（必ずしもすべての学生の相談に対応をしていない）と回答された方に伺います。»
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回答してください。（当てはまるものを全て選択）

□ 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（具体的な内容を入力ください。）

回答を保存

採用選考活動における学業成果の評価について

問22.2023年度卒業・修了予定の採用選考応募者全員に学修成果を表す情報（履修履歴や成績を証明するもの）を求めていますか。（一つ選択）

○ 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

問23.«問２２で①（学修成果を表す情報を求めている）と回答された方に伺います。»
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ましたか。（一つ選択）

○ ①募集時
○ 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

問24.«問２２で①（学修成果を表す情報を求めている）と回答された方に伺います。»
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）を活用しましたか。（一つ選択）

○ 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

問25.«問２２で①（学修成果を表す情報を求めている）と回答された方に伺います。»
面接の中で、学修成果を表す情報に関連する質問をしましたか。（一つ選択）

○ ①質問をした
○ ②質問をしなかった

問26.«問２５で①（学修成果を表す情報に関連する質問をした）と回答された方に伺います。»
質問をしてよかったと思うことを回答してください。（当てはまるものを全て選択）

□ 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（具体的な内容を入力ください。）

回答を保存

学校推薦による採用について

問27.学校推薦による採用を行っていますか。（一つ選択）

- ○ ①文系・理系ともに行っている
- ○ ②文系のみ行っている
- ○ ③理系のみ行っている
- ○ ④学校推薦による採用は行っていない

問28.«問２７で①～③（学校推薦による採用を行っている）と回答していただいた方に伺います。»いつごろ学生に学校からの推薦状を求めましたか。（一つ選択）

- ○ ①2022年10月以前
- ○ ②2022年11月～12月
- ○ ③2023年1月～2月
- ○ ④2023年3月～5月
- ○ ⑤2023年6月以降

回答を保存

留学経験者の採用について

問29.貴社では、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））の採用についてどのようにお考えですか。（一つ選択）

- ○ ①留学経験者を積極的に採用したい
- ○ ②採用に当たって、留学経験の有無で選考は行っていない
- ○ ③わからない

問30.2023年度の採用選考活動について、貴社が、日本人留学生の採用のために行っていることを回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

回答を保存

外国人留学生の採用について

問31.2023年度の採用選考活動について、貴社が、外国人留学生の採用のために行っていることを回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

回答を保存

学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした貴社の取組について

問32.学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に応じ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ですか。（当てはまるものを全て選択）
※参考：大学等におけるインターンシップの推進
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm
タイプ１～３の詳細：
「採用と大学教育の未来に関する産学協議会『産学協働で取り組む人材育成としての「人への投資」』
https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_c95e4ce3a86c4ae1935ab98471d7d243.pdf

- ☐ ①会社説明会（業界研究なども含む）
- ☐ ②ＯＢ・ＯＧ訪問
- ☐ ③タイプ１のオープン・カンパニー
- ☐ ④タイプ２のキャリア教育
- ☐ ⑤タイプ３のインターンシップ
- ☐ ⑥大学等におけるキャリア教育科目における講演への協力や寄付講座等
- ☐ ⑦特にない

問33.«問３２で⑤（タイプ３のインターンシップ）と回答された方に伺います。»
貴社のインターンシップの実施目的を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

問34.«問３３で④（インターンシップは採用選考活動の一環）と回答された方に伺います。»
貴社が採用選考活動の一環としてインターンシップを実施する理由を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

問35.2023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りました。このことを踏まえて貴社では2024年度以降、タイプ３のインターンシップを実施しますか。（一つ選択）
※参考：タイプ３のインターンシップ（採用と大学教育の未来に関する産学協議会解説動画）

- ○ 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

回答を保存

2024年度の就職・採用活動時期等について

問36.2024年度の就職・採用活動時期について既に知っていますか。（一つ選択）

- ○ ①知っている
- ○ ②知らない

問37.2024年度の就職・採用活動開始時期が2023年度と同様の時期に設定されたことについて、貴社に対して経済団体・業界団体、学校などから周知がありましたか。（一つ選択）
※参考：就職・採用活動に関する要請（内閣官房HP内）

- ○ ①周知があった
- ○ ②周知はなかった

問38.«問３７で①（周知があった）と回答された方に伺います。»
周知があったところを回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ ①経済団体・業界団体
- ☐ ②学校
- ☐ ③ハローワーク
- ☐ ④求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）
- ☐ ⑤報道
- ☐ ⑥その他（具体的な内容を入力ください。）

問39.就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか。（一つ選択）

○ ①必要
○ ②不要
○ ③わからない

問40.«問３９で①（ルールは必要）と回答された方に伺います。»
就職・採用活動の日程の内容（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）に賛成ですか。（一つ選択）

○ ①賛成（日程は現在のままでいい）
○ ②反対（日程について何らかのルールは必要だが、現在の内容は変えた方がいい）

問41.«問３９で②（ルールは不要）と回答された方に伺います。»
就職・採用活動の日程のルールが不要な理由を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

□ ①政府が就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対
□ ②決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対（ルールは不要）
□ ③今回の就職・採用活動の日程のルールの内容に反対
□ ④その他（具体的な内容を入力ください。）

問42.«問４０で②、問４１で③（ルールの内容に反対）と回答された方に伺います。»
2024年度の就職・採用活動の日程の内容で反対である項目を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

□ ①就職・採用活動の日程（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）
□ ②学事日程等への配慮
□ ③日本人留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供
□ ④公平・公正で透明な採用の徹底
□ ⑤インターンシップの取扱い
□ ⑥成績証明等の一層の活用
□ ⑦クールビズ等への配慮
□ ⑧卒業・修了後３年以内の既卒者の取扱い
□ ⑨その他（具体的な内容を入力ください。）

問43.2024年度の就職・採用活動の開始時期は、2023年度同様に設定されているところですが、就職・採用活動の開始時期が設定されていることをどう思いますか。（一つ選択）

○ 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

問44.採用活動においてChat GPTへの対策を行いますか。

○ ①実施する
○ ②検討中
○ ③対策の予定はない

問45.«問４４で①（実施する）と回答された方に伺います。»
どのような対策を実施されますか（自由記述）

回答を保存

就職活動におけるハラスメント等の対応について

問46.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はありましたか。（一つ選択）

○ ①ある
◉ ②ない

問47.«問４６で①（他社への就職活動の終了を求めた）と回答していただいた方に伺います。»具体的に求めたことを回答してください。（当てはまるもの全て選択）

- ☐ 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。）

問48.昨今、企業の社員による就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントのような行為（※）が問題となっています。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、対策を行いましたか。（一つ選択）
（※）本調査では、就職活動中の学生が企業の採用担当者や企業の若手職員（貴学のＯＢ・ＯＧ）等の性的な言動により、不快な思いをしたり、人権侵害を受けたと考えるすべての行為を指すものとします。

○ ①行った
○ ②行っていない

問49.«問４８で①（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）と回答された方に伺います。»企業において取組んだ具体的な対策を回答してください。（当てはまるものを全て選択）

- ☐ 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（具体的な内容を入力ください。）

問50.学生が安心して就職活動に取組めるよう、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ますか。（一つ選択）

- ◯ ①整えている
- ◯ ②現時点で整えていないが早々に整える計画がある
- ◯ ③整えていない

回答を保存

卒業・修了後３年間の扱いについて

問51.政府の要請文書や申合せにおいて、卒業・修了後少なくとも３年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応を求めているところですが、そのような対応を行っていますか。（一つ選択）
参考：若者の募集・採用等に関する指針（５つのポイント）（厚生労働省HP内）

- ◯ ①行っている
- ◯ ②行っていない

問52.貴社における学生の採用活動を通して大学等に希望する取組や要望がございましたらお知らせください。（自由記述）

問53.貴社における学生の採用活動を通して就職・採用活動についてご意見がございましたらお知らせください。（自由記述）

回答を保存

本アンケートに御回答くださった貴社及び御担当者様の連絡先等について

※万が一、回答内容についてお尋ねがある場合は、御連絡させていただくことがあります。

問54.企業名をご記入ください。

問55.御担当者様の所属部署をご記入ください。

問56.御担当者様の氏名をご記入ください。

問57.御担当者様の連絡先（電話番号）をご記入ください。

問58.御担当者様の連絡先（メールアドレス）をご記入ください。

アンケート内容の送信