
**令和5年度就職・採用活動に関する調査（企業）
調査結果【速報版】**

2023年10月31日

【調査目的】

企業における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。

【調査主体】

文部科学省（就職問題懇談会と協力して実施）

【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、メール等で回答依頼を送付。オンラインのシステム上で回答を収集した。

【調査期間】

2023年9月25日～10月10日

【回答率】

有効回答：1,160社 回答率：25.8%

調査対象および件数

【業種】

総計	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）
1,160	2	160	391	7	77	48	182	21	15	28	30	11	4	30	69	11	52	22
-	0.2%	13.8%	33.7%	0.6%	6.6%	4.1%	15.7%	1.8%	1.3%	2.4%	2.6%	0.9%	0.3%	2.6%	5.9%	0.9%	4.5%	1.9%

【従業員数】

総計	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
1,160	250	519	144	96	100	34	17
-	21.6%	44.7%	12.4%	8.3%	8.6%	2.9%	1.5%

【所在地】

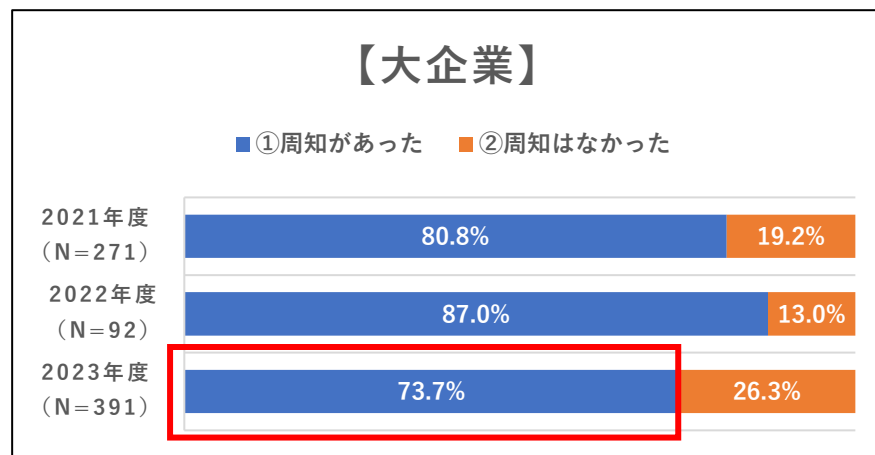
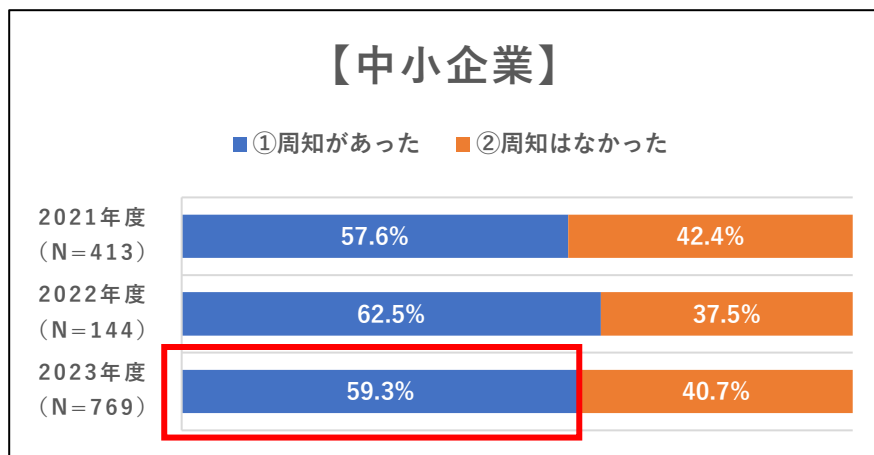
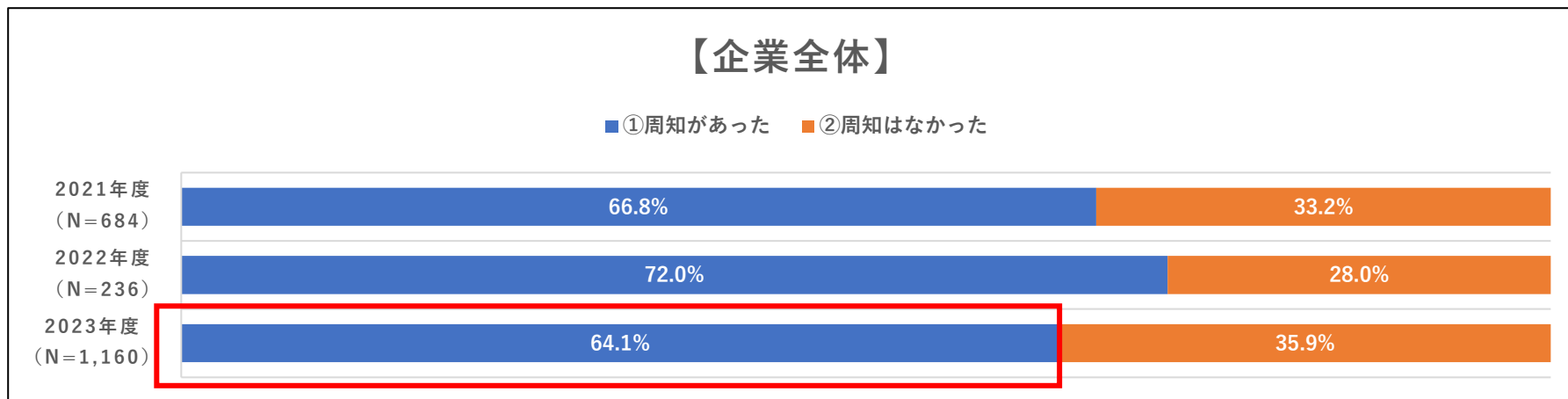
総計	①北海道・東北	②関東（東京以外）	③東京	④中部・北陸	⑤近畿	⑥中国・四国	⑦九州・沖縄
1,160	138	153	240	252	148	136	93
-	11.9%	13.2%	20.7%	21.7%	12.8%	11.7%	8.0%

※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。

【就職・採用活動日程に関する周知について】

【就職・採用活動に関する周知について】

問：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）

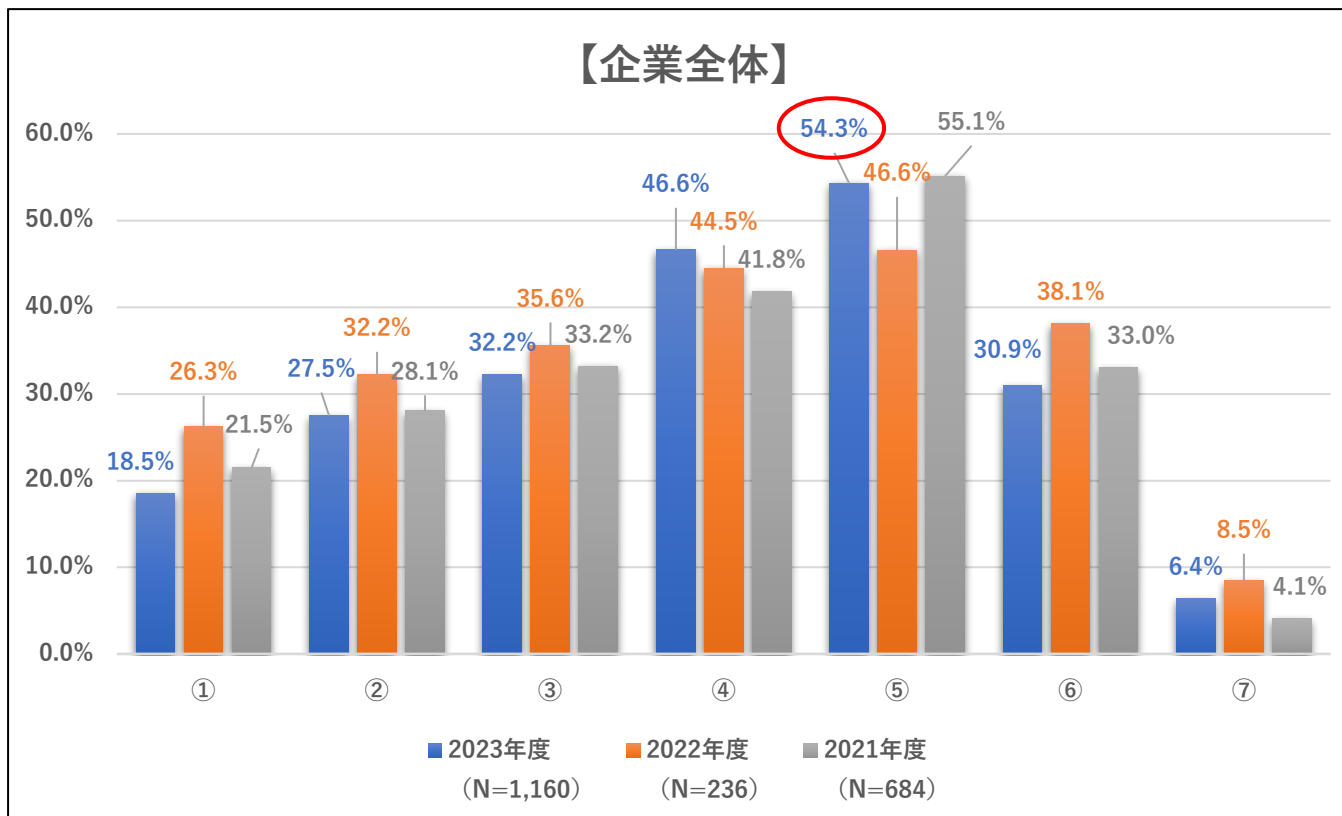


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度は、**企業全体**では「①周知があった」と回答した企業は**64.1%**で、昨年度比で**7.9%減少**している。
- ・**中小企業**では、「①周知があった」と回答した企業は更に低く**59.3%**で、昨年度比で**3.2%減少**。
- ・**大企業**では、「①周知があった」と回答した企業は**73.7%**と多いが、昨年度比では**13.3%減少**している。

【就職・採用活動に関する周知について】

問：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)



※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。

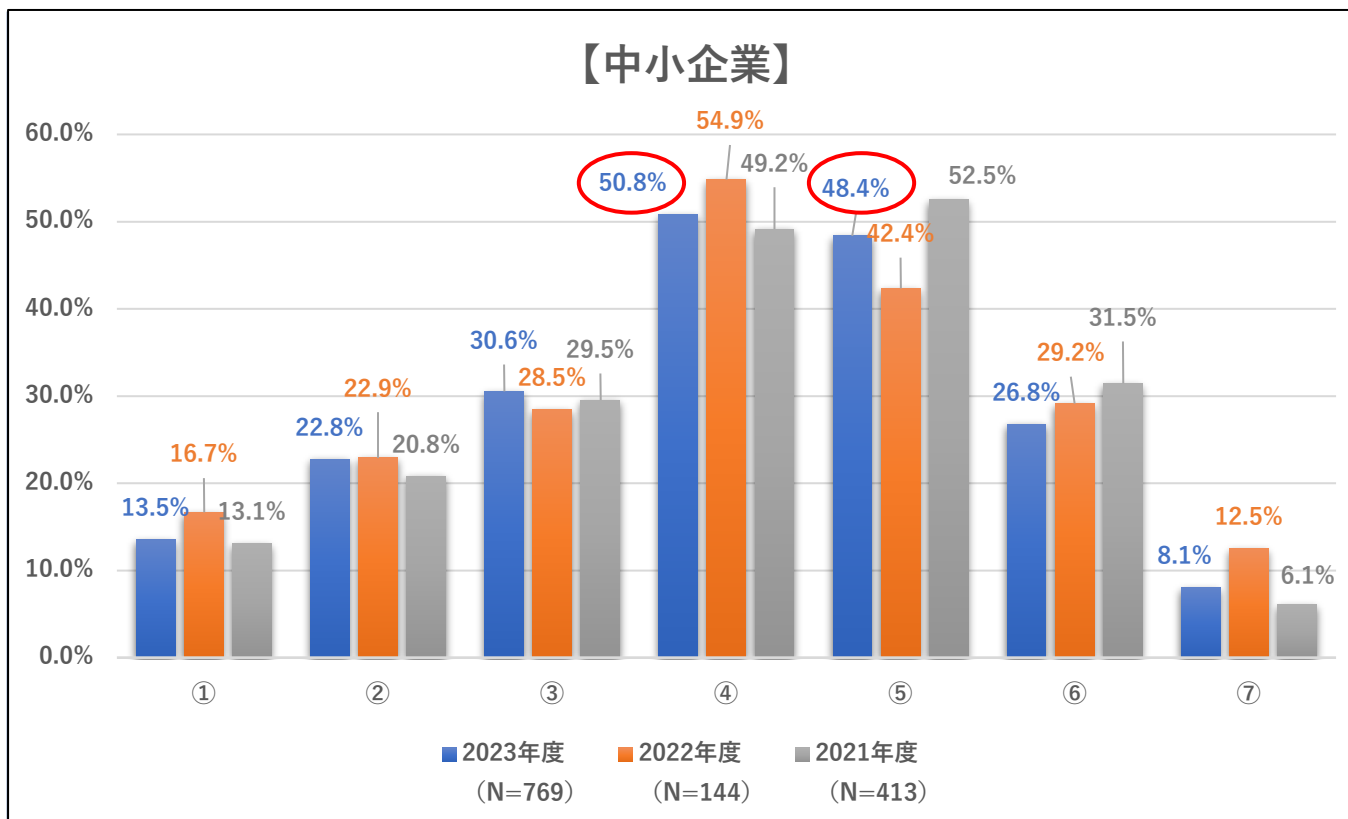
【選択肢】

- 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

・企業全体では「⑤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**54.3%**の企業が回答、昨年度比で**7.7%**増加している。

【就職・採用活動に関する周知について】

問：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)



※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。

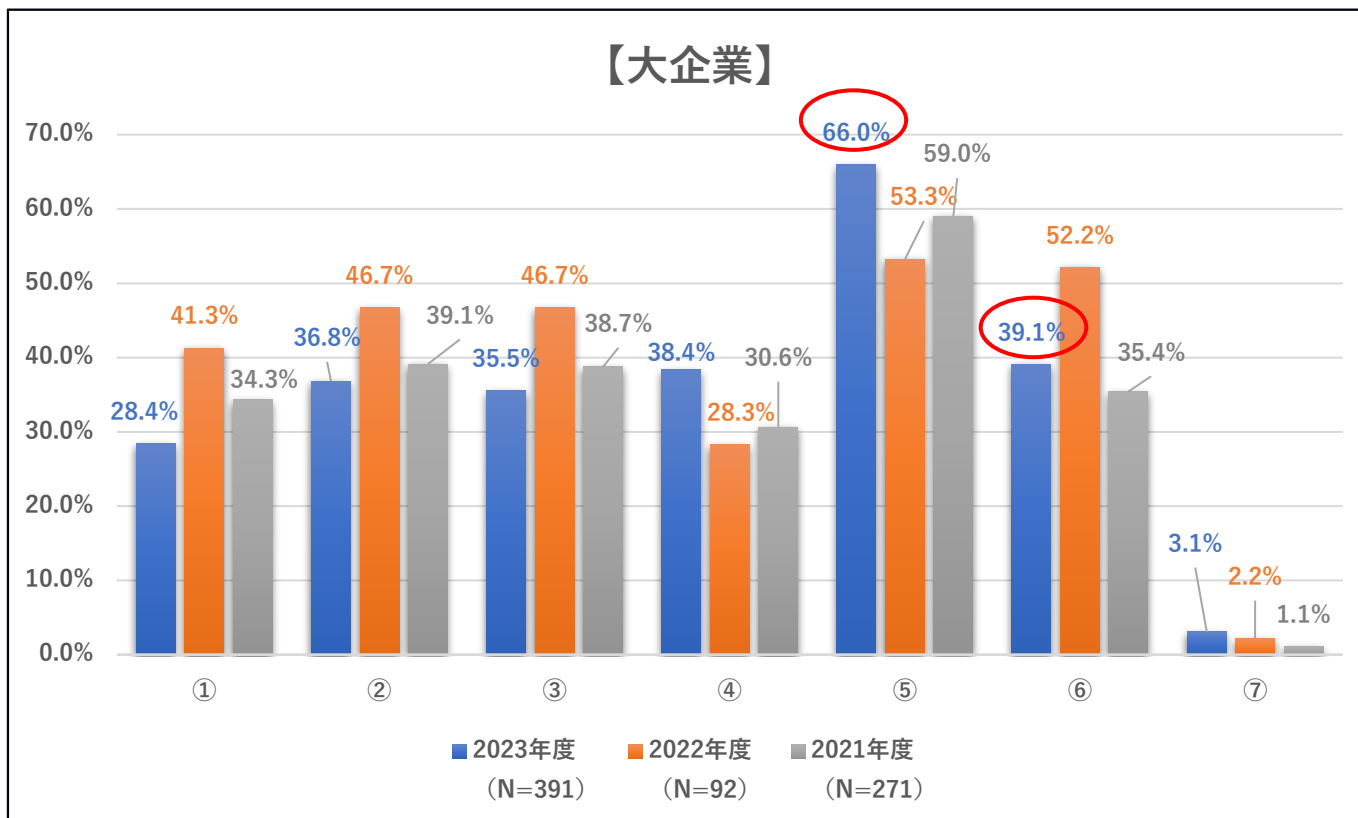
【選択肢】

- 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

・中小企業では「④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%減少**している。
・僅差で「⑤求人情報会社 (就職関連情報ウェブサイトを含む)」と回答した企業も**48.4%**と多く、昨年度比で**6.0%増加**している。

【就職・採用活動に関する周知について】

問：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)



※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】

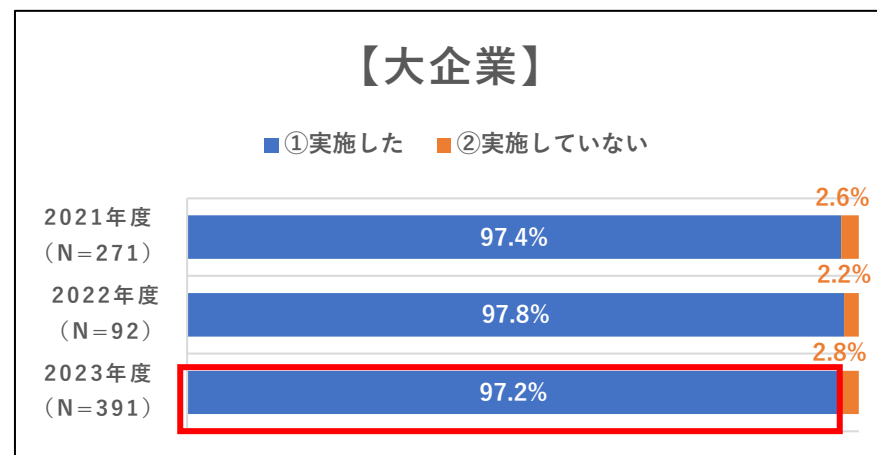
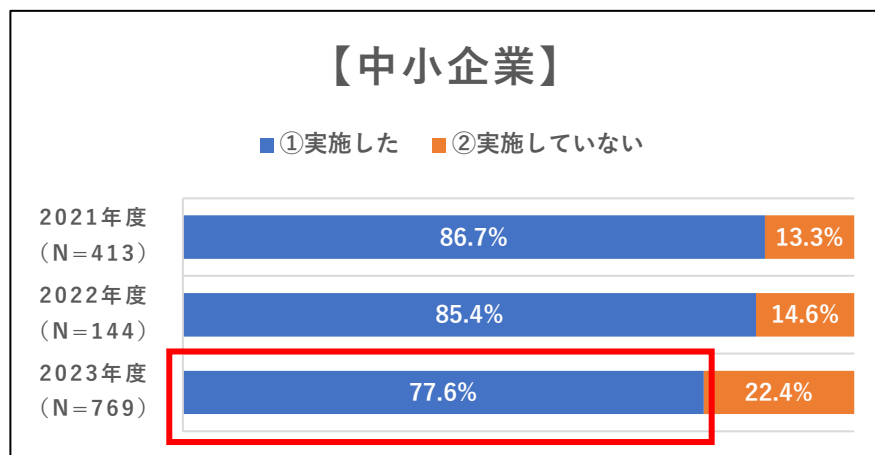
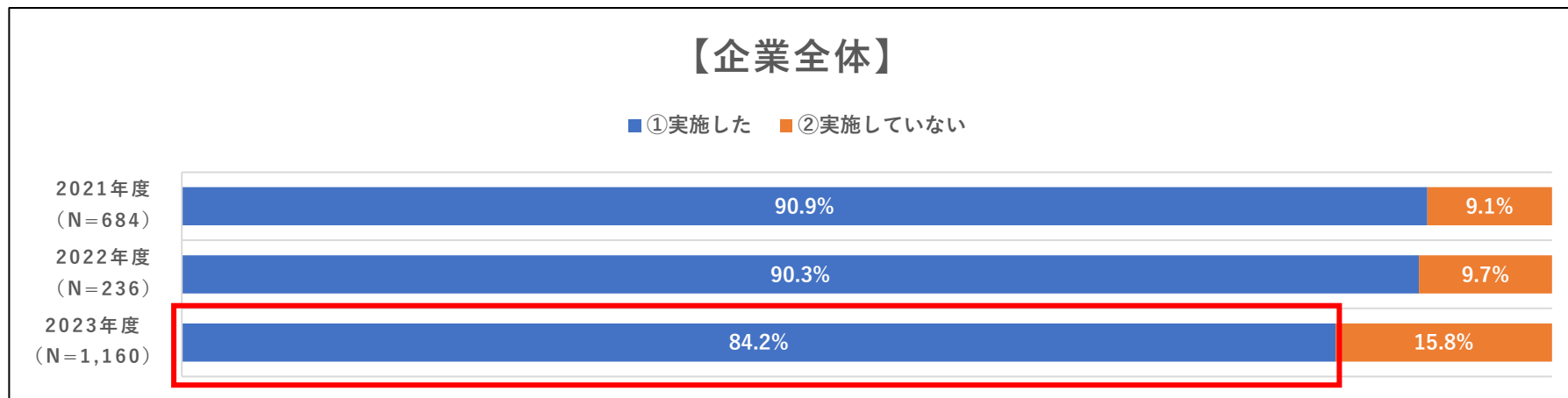
- ①政府の要請文書（政府のウェブサイトを含む）
- ②経済団体・業界団体
- ③学校
- ④ハローワーク
- ⑤求人情報会社（就職関連情報ウェブサイトを含む）
- ⑥報道
- ⑦情報を入手していない

・大企業では「⑤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%増加**した。
・一方、昨年度は「⑥報道」と回答した企業が52.2%と多かったが、2023年度は**39.1%**と昨年度比で**13.1%の減少**となった。

【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】

【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：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）

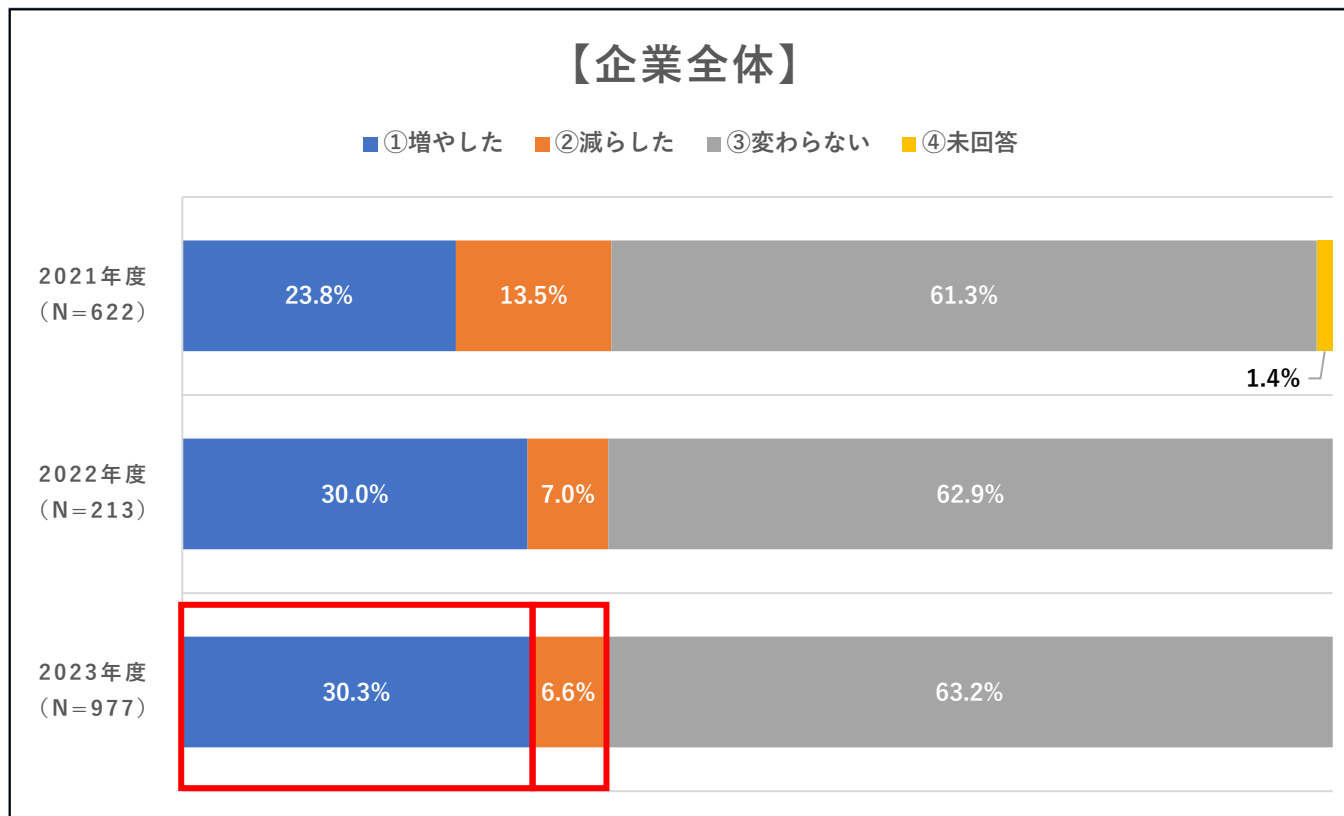


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度は、**企業全体**では「①実施した」と回答した企業は**84.2%**で、昨年度比で**6.1%の減少**となった。
- ・**中小企業**では「①実施した」と回答した企業は**77.6%**で、昨年度比で**7.8%の減少**となった。
- ・**大企業**では「①実施した」と回答した企業は**97.2%**と多いが、昨年度比では**0.6%減少**している。

【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：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）

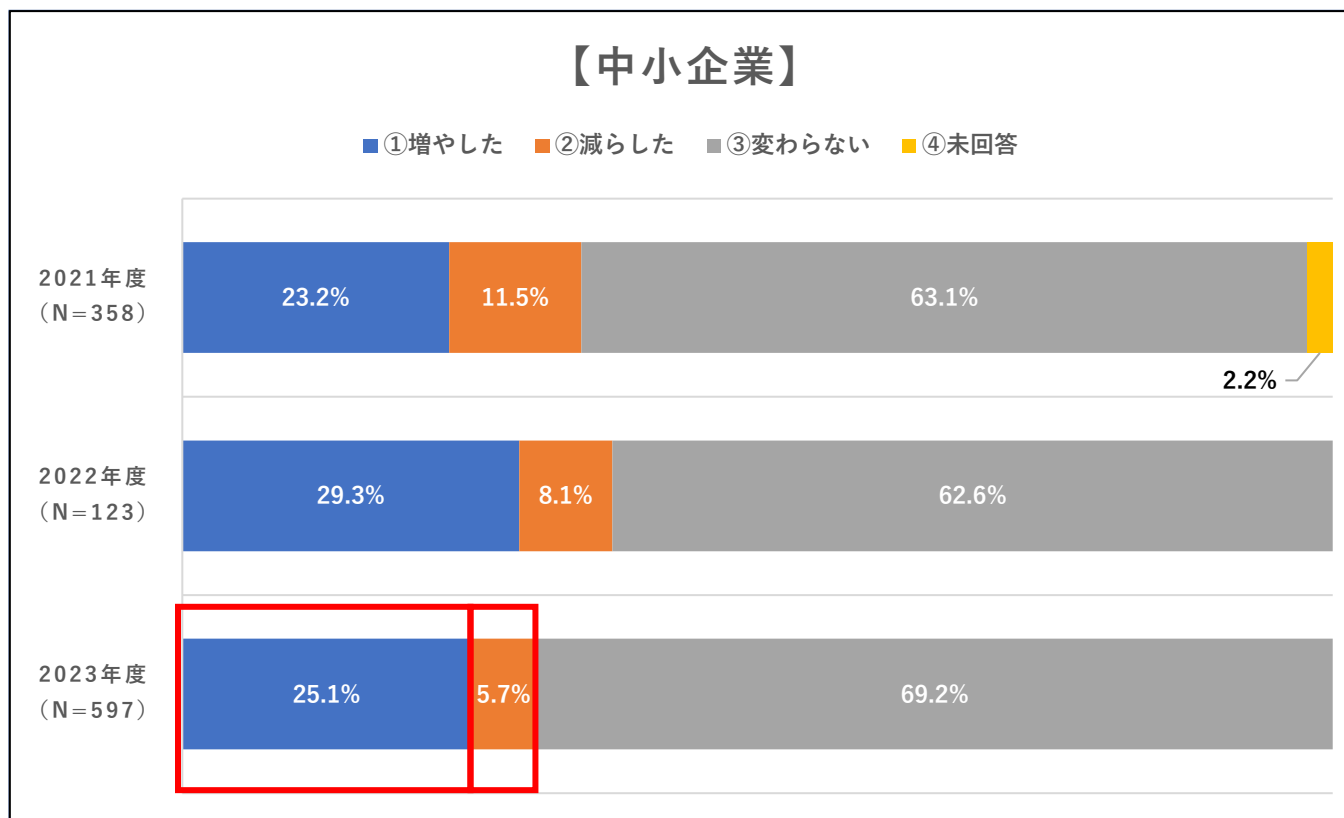


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

・2023年度は、**企業全体**では「①増やした」と回答した企業は**30.3%**（昨年度比**0.3%増**）、「②減らした」と回答した企業は**6.6%**（昨年度比**0.4%減**）と、昨年度とあまり変わらない数値となった。

【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：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）

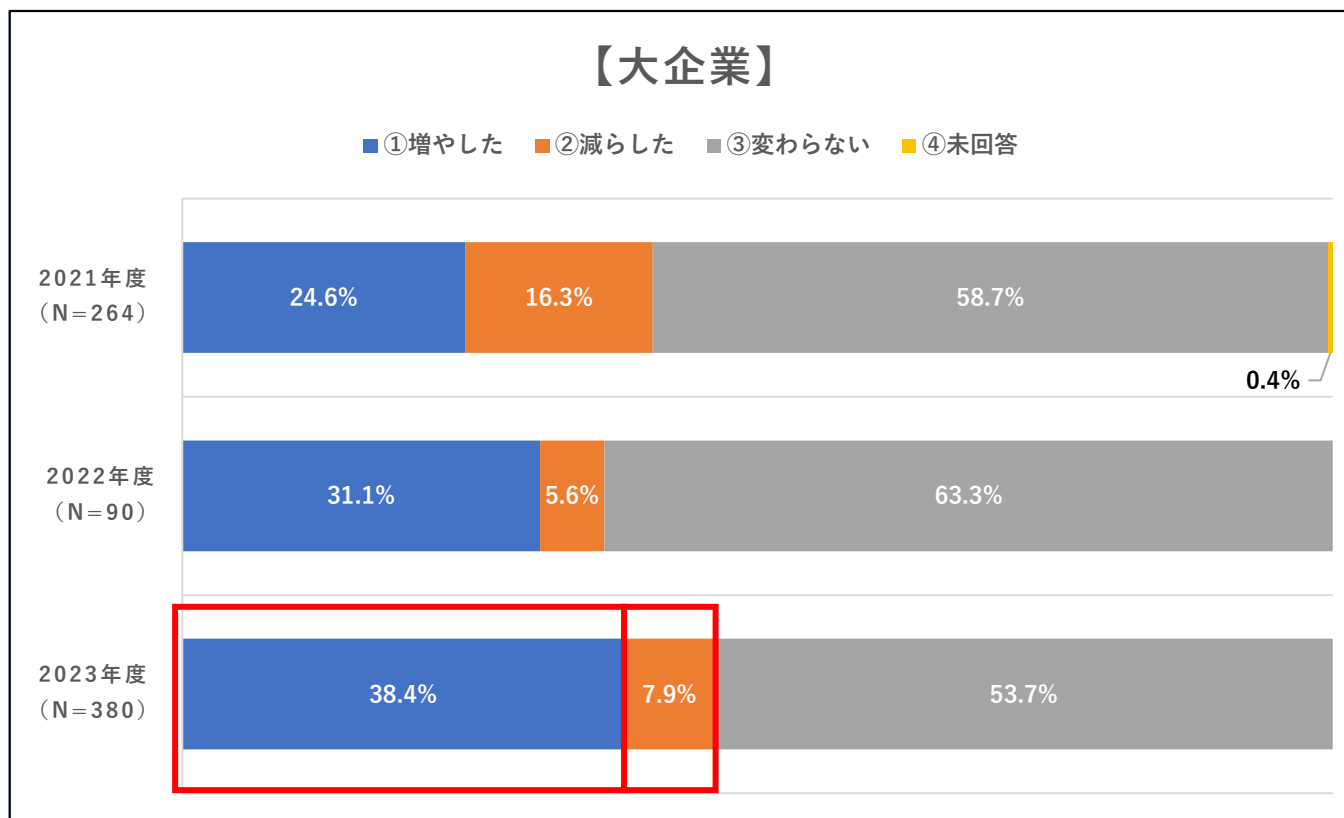


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

・2023年度、中小企業では「①増やした」が25.1%（昨年度比4.2%減）、「②減らした」が5.7%（昨年度比2.4%減）で、どちらも昨年度より減少する結果となり、「③変わらない」と回答した企業が7割近くの69.2%（昨年度比6.6%増）に上った。

【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：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）

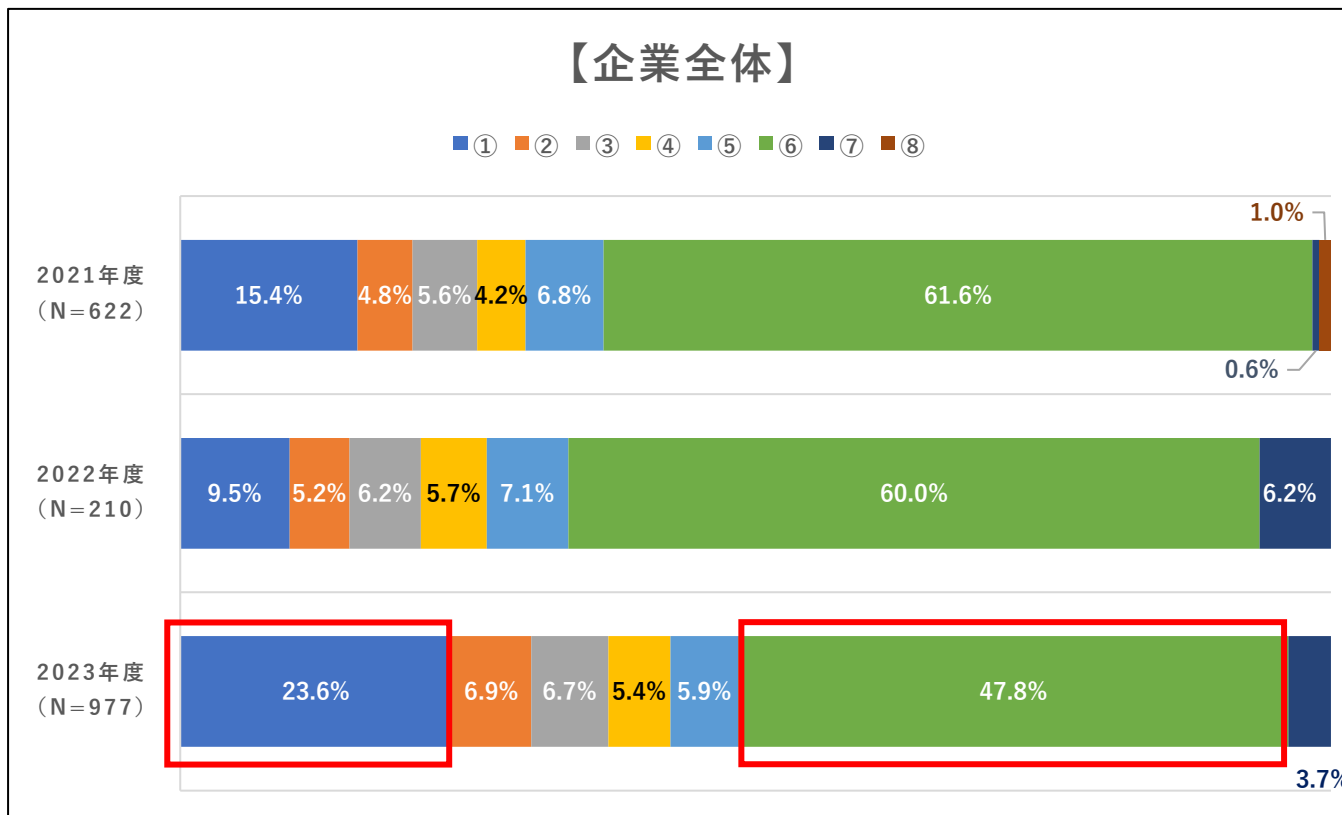


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

・2023年度、大企業では「①増やした」が38.4%（昨年度比7.3%増）、「②減らした」が7.9%（昨年度比2.3%増）で、どちらも昨年度より増加する結果となり、「③変わらない」と回答した企業は53.7%（昨年度比9.6%減）に減少した。

【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：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）



※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】

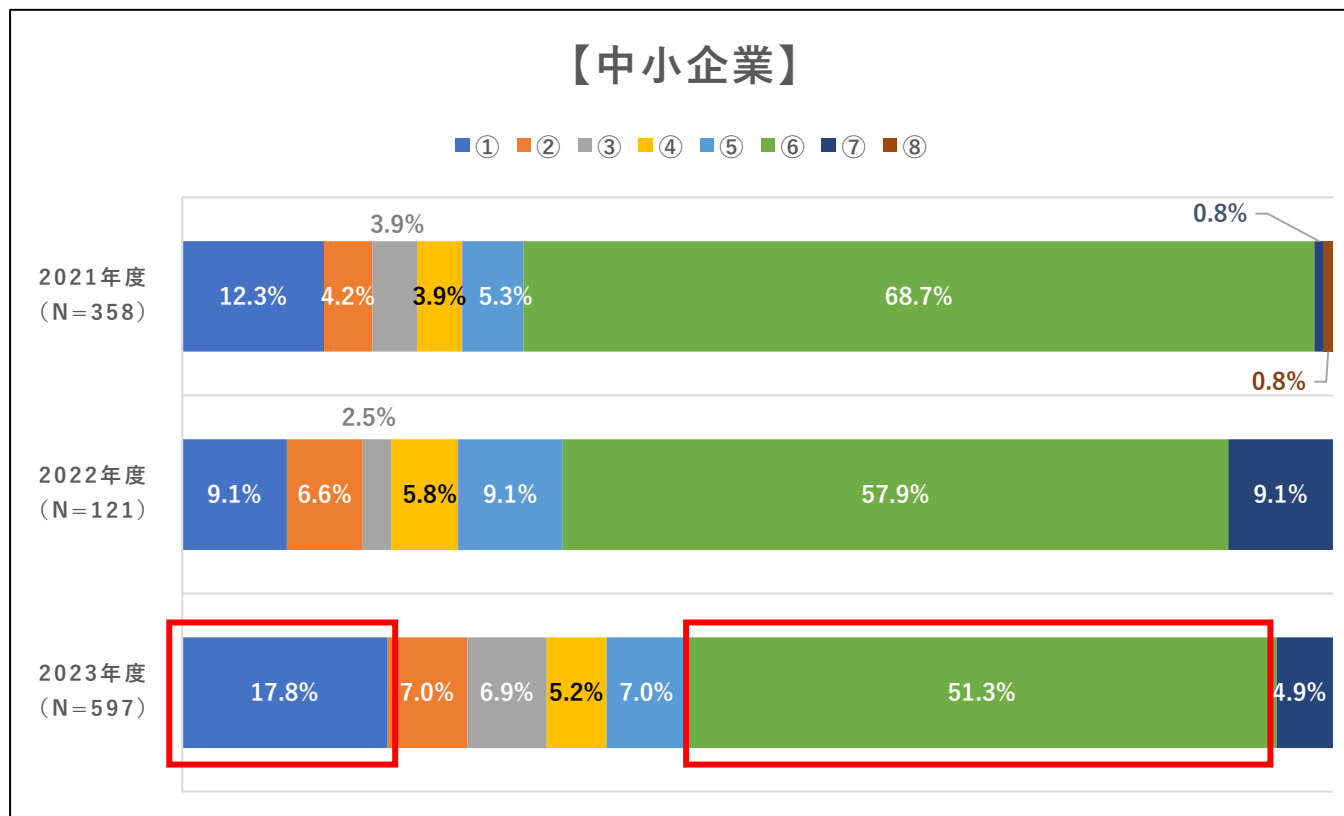
- ①前年10月以前
- ②前年11月
- ③前年12月
- ④当年1月
- ⑤当年2月
- ⑥当年3月以降
- ⑦広報活動は実施していない
- ⑧未回答

・2023年度も例年と変わらず、「⑥当年3月以降」と回答した企業が最も多かったが、**企業全体では47.8%**と昨年度比では**12.2%の減少**となった。

・一方、こちらも例年通り「①前年10月以前」と回答した企業が2番目に多かったが、2023年度では**23.6%**と昨年度比では**14.1%増加**した。

【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：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）



※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。

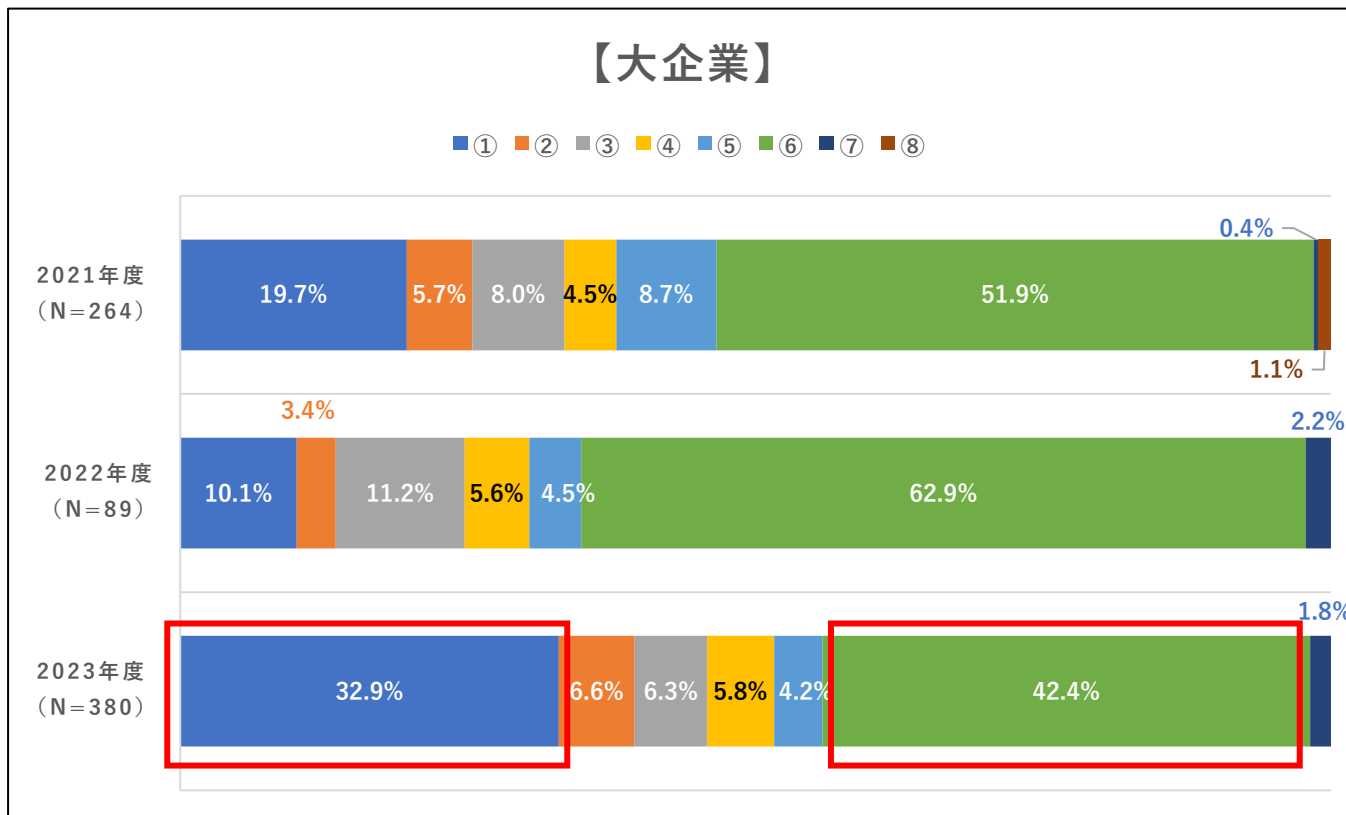
【選択肢

- 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

・中小企業でも「⑥当年3月以降」と回答した企業が最も多く、2023年度は**51.3%**（昨年度比**6.6%減**）となった。
 ・こちらも例年通り「①前年10月以前」と回答した企業が2番目に多かったが、2023年度は**17.8%**と昨年度比で**8.7%増加**した。

【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：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）



※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

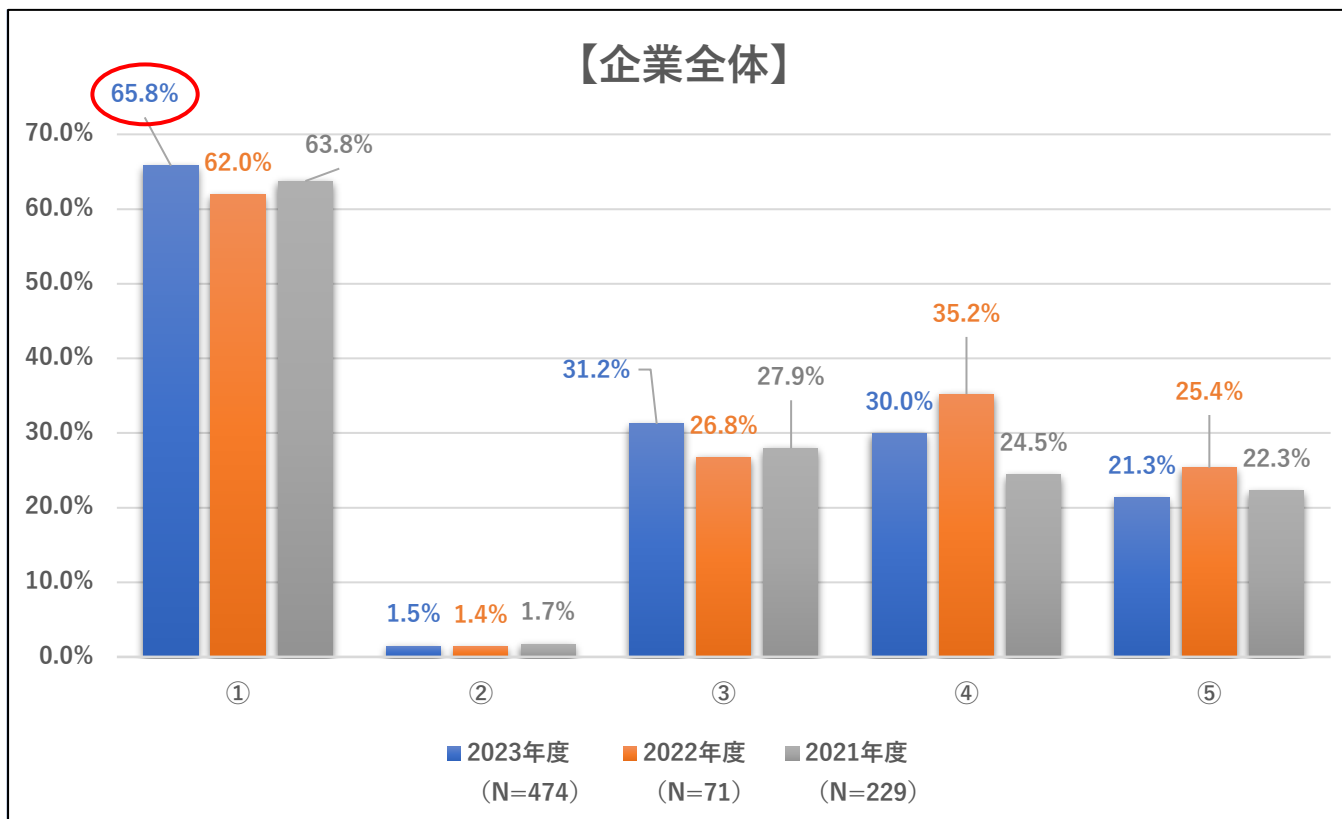
- ①前年10月以前
- ②前年11月
- ③前年12月
- ④当年1月
- ⑤当年2月
- ⑥当年3月以降
- ⑦広報活動は実施していない
- ⑧未回答

・大企業でも「⑥当年3月以降」と回答した企業が最も多かったが、2023年度は42.4%と昨年度比で20.5%減少している。

・一方、こちらも例年通り「①前年10月以前」と回答した企業が2番目に多かったが、2023年度は32.9%と昨年度比で22.8%も増加した。

【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：＜広報活動を開始した時期が2023年2月以前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。（当てはまるもの全て選択）



※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。

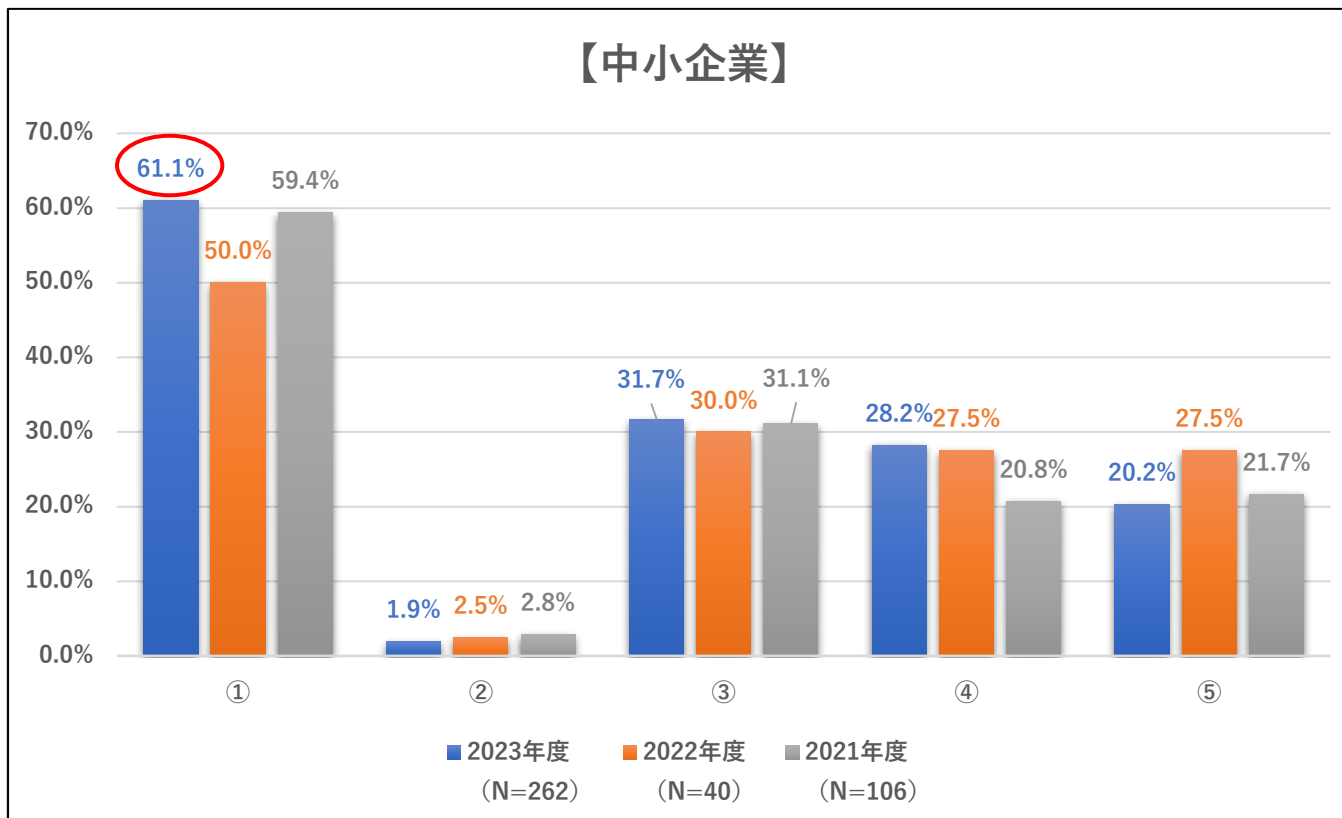
【選択肢】

- 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

・2023年度も例年と同じく、「①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、企業全体では65.8%で昨年度比で3.8%増加した。

【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：＜広報活動を開始した時期が2023年2月以前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。（当てはまるもの全て選択）



※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。

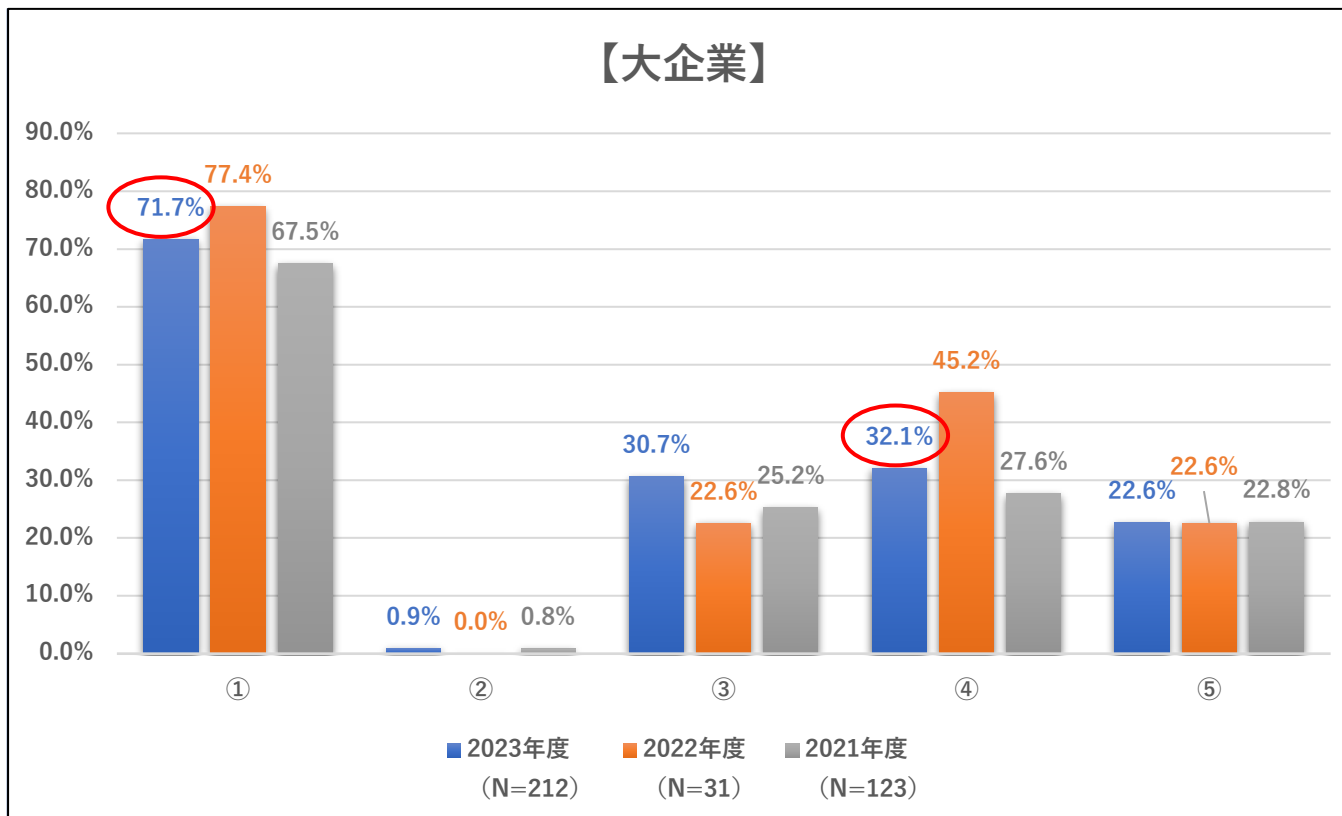
【選択肢】

- 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

・2023年度の中小企業も、例年と同じく「①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61.1%で最も多く、昨年度比では11.1%も増加した。

【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：＜広報活動を開始した時期が2023年2月以前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。（当てはまるもの全て選択）



※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。

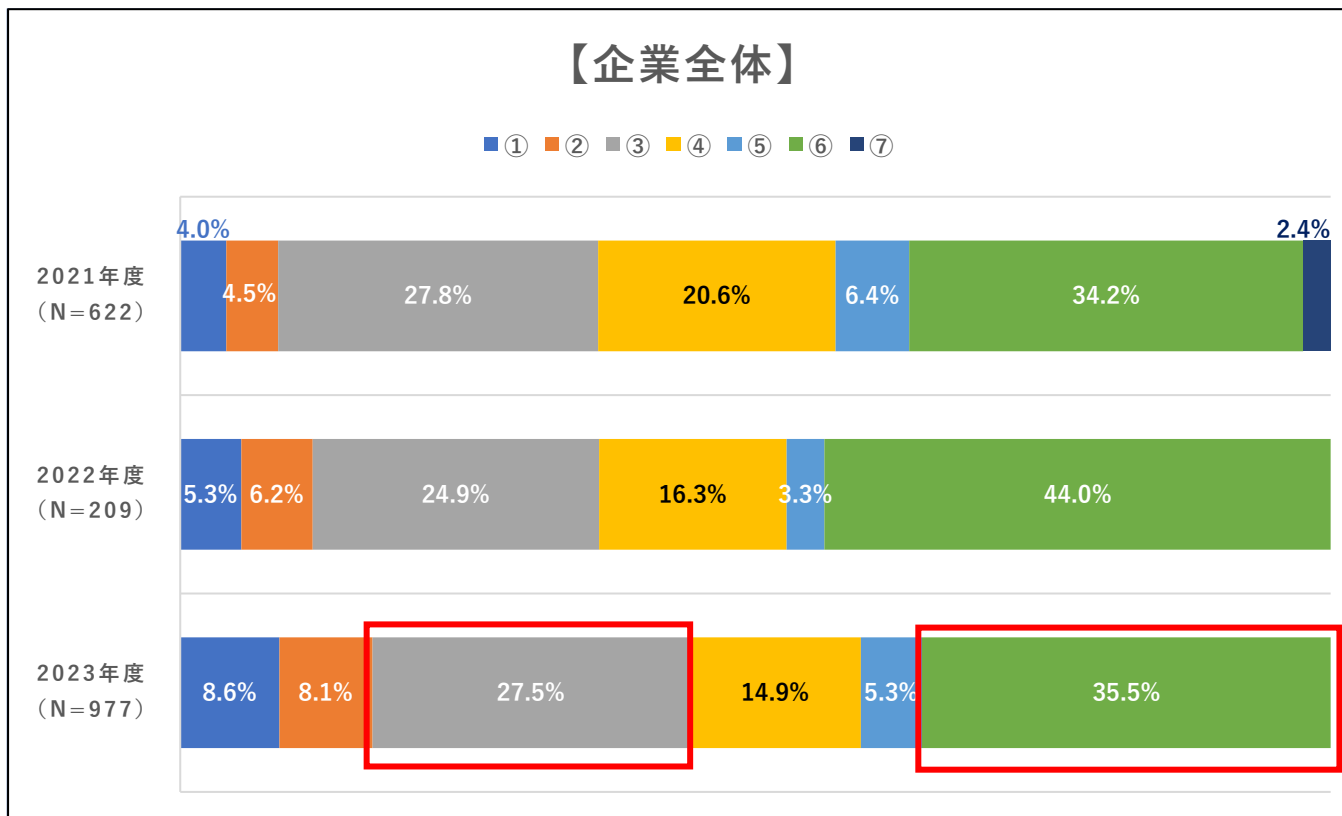
【選択肢】

- 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

・2023年度の大企業も、例年と同じく「①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71.7%と最も多かったが、昨年度比では5.7%減少する結果となった。
・また、「④競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため」と回答した企業は32.1%で、昨年度比で13.1%減少していた。

【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：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）



※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。

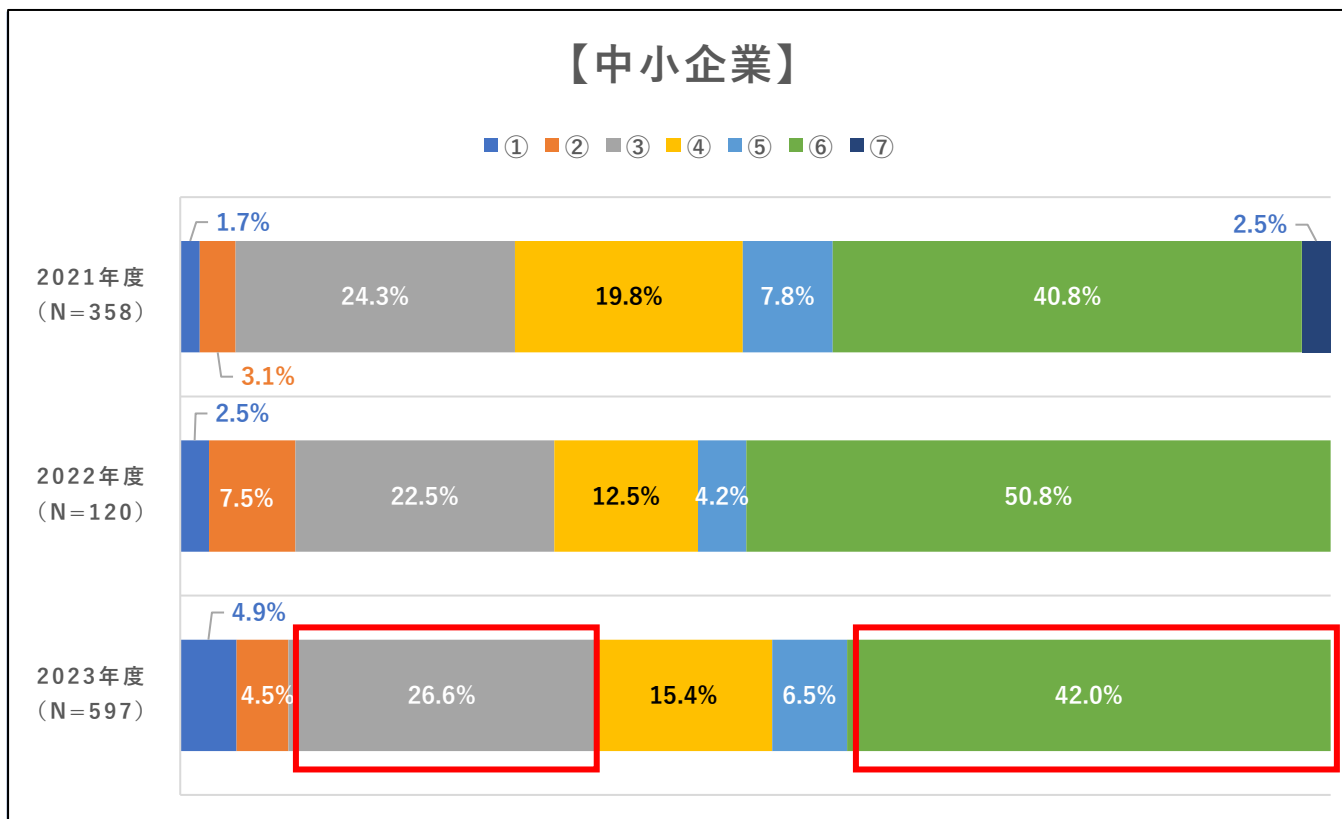
【選択肢】

- 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

・企業全体では、2023年度は「⑥当年6月以降」と回答した企業が**35.5%**で最も多かったが、昨年度比では**8.5%の減少**となった。
・次いで「③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。

【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：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）



※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。

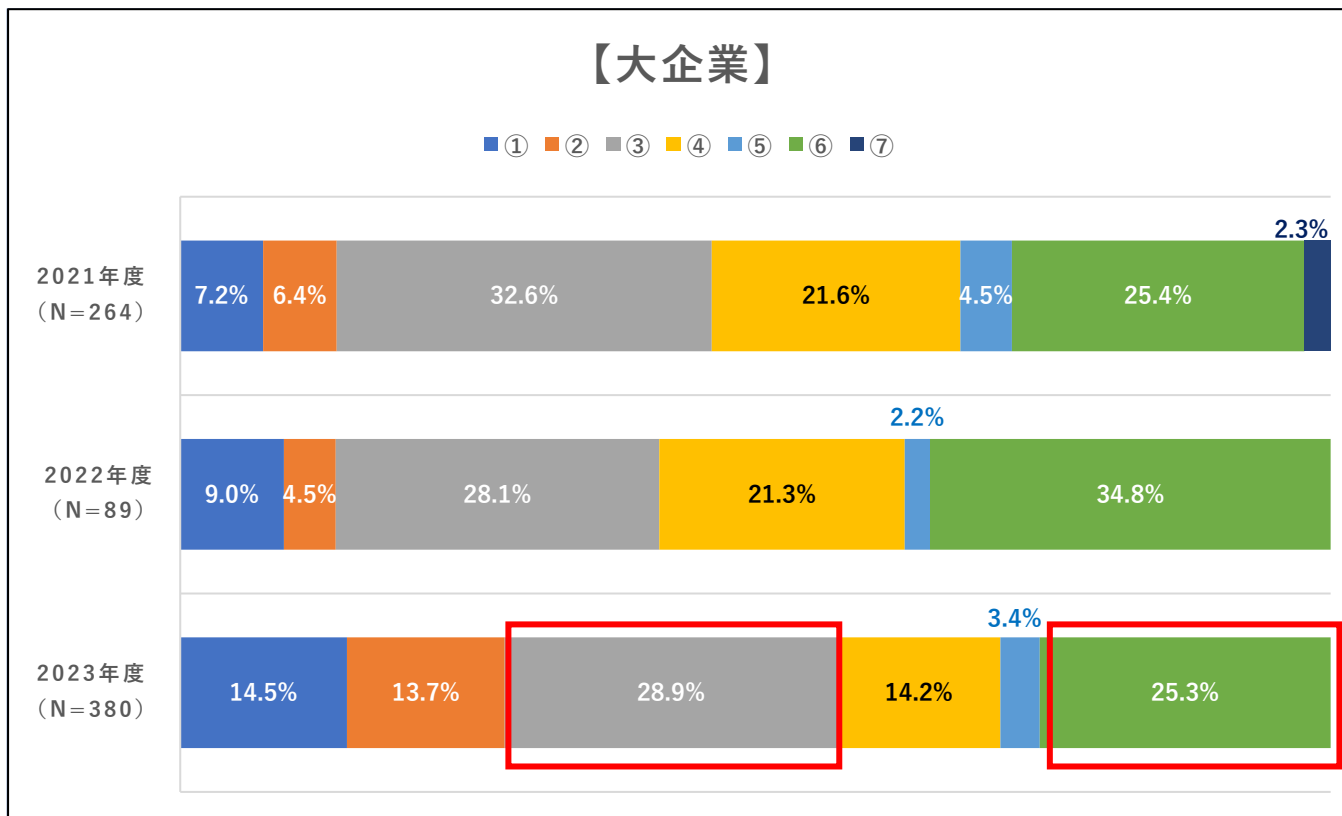
【選択肢】

- 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

・中小企業も、2023年度は「⑥当年6月以降」と回答した企業が**42.0%**で最も多かったが、昨年度比では**8.8%の減少**となった。
・次いで「③当年3月」と回答した企業が**26.6%**で、昨年度比で**4.1%増加**した。

【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：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）



※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。

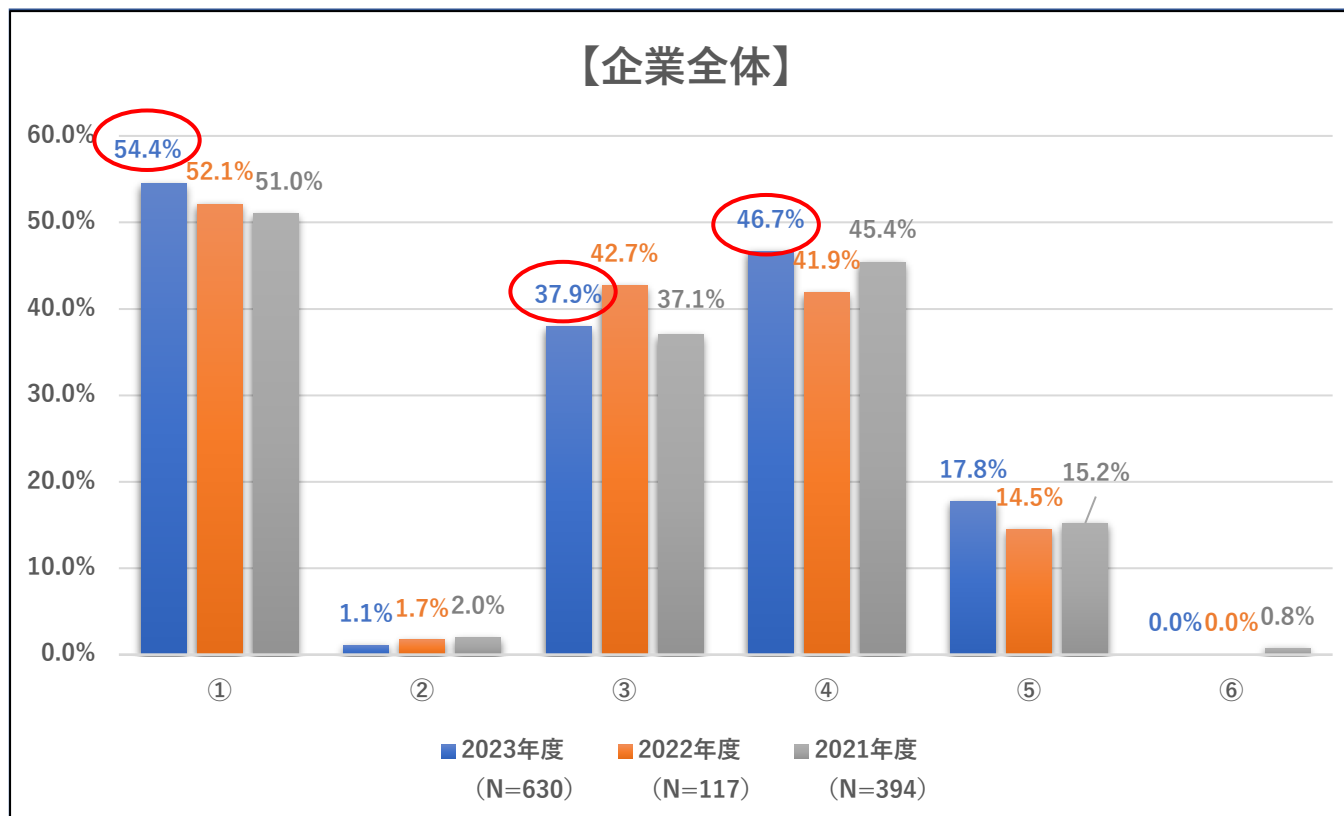
【選択肢】

- 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

・大企業では、2023年度は「③当年3月」と回答した企業が**28.9%**（昨年度比**0.8%増**）で最も多く、昨年度まで最も多かった「⑥当年6月以降」（**25.3%**、昨年度比**9.5%減**）と順位が逆転した。

【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：「採用活動を開始した時期が2023年5月以前と回答された方に伺います。」
6月より前に採用活動を開始した理由を回答してください。（当てはまるもの全て選択）



※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。

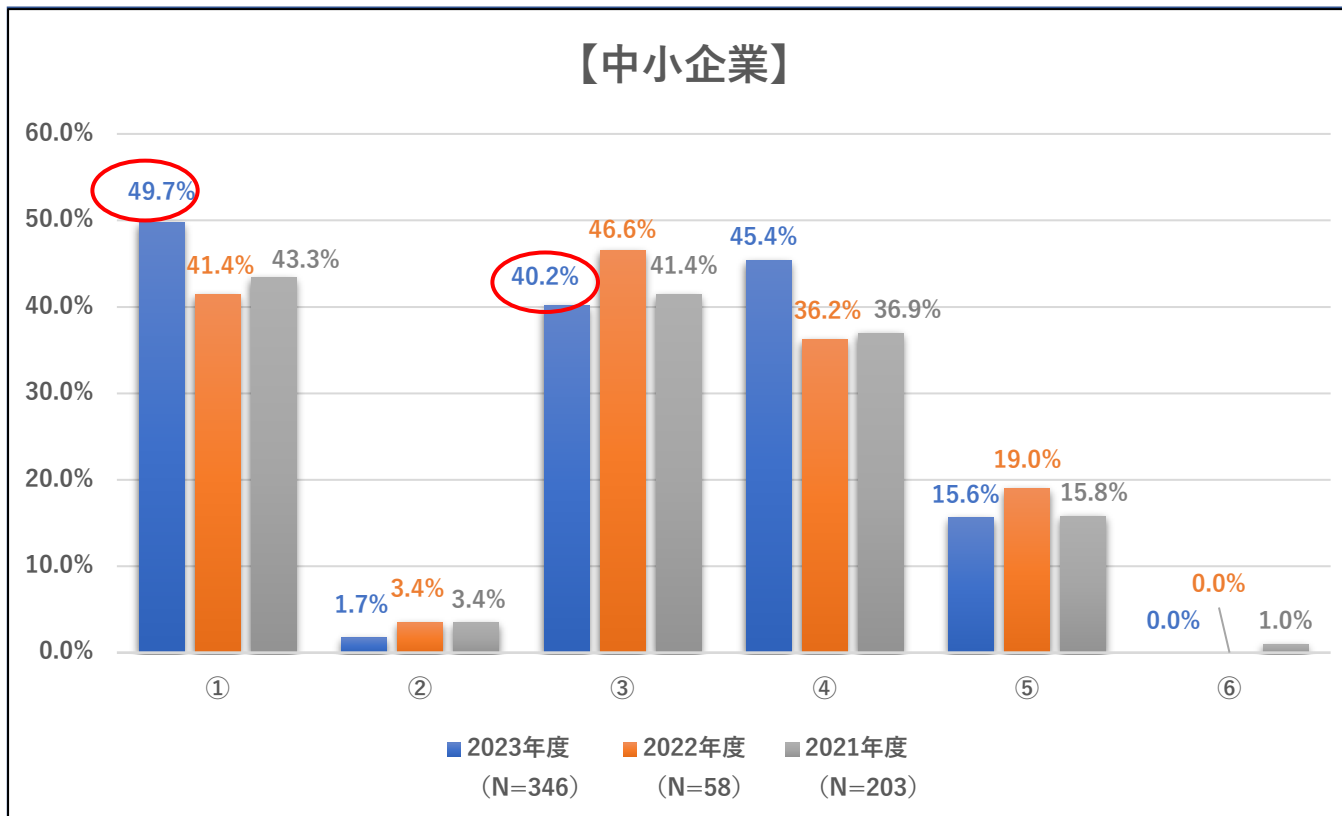
【選択肢】

- 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

・2023年度も例年と同じく、企業全体では「①競合する他社よりも早く学生に接触するため」が54.4%（昨年度比2.3%増）と最も多く、「③以前から独自の採用活動日程で実施していたため」（37.9%）は昨年度比4.8%減、「④競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため」（46.7%）は昨年度比4.8%増で前年と順位が逆転した。

【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：「採用活動を開始した時期が2023年5月以前と回答された方に伺います。」
6月より前に採用活動を開始した理由を回答してください。（当てはまるもの全て選択）



※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。

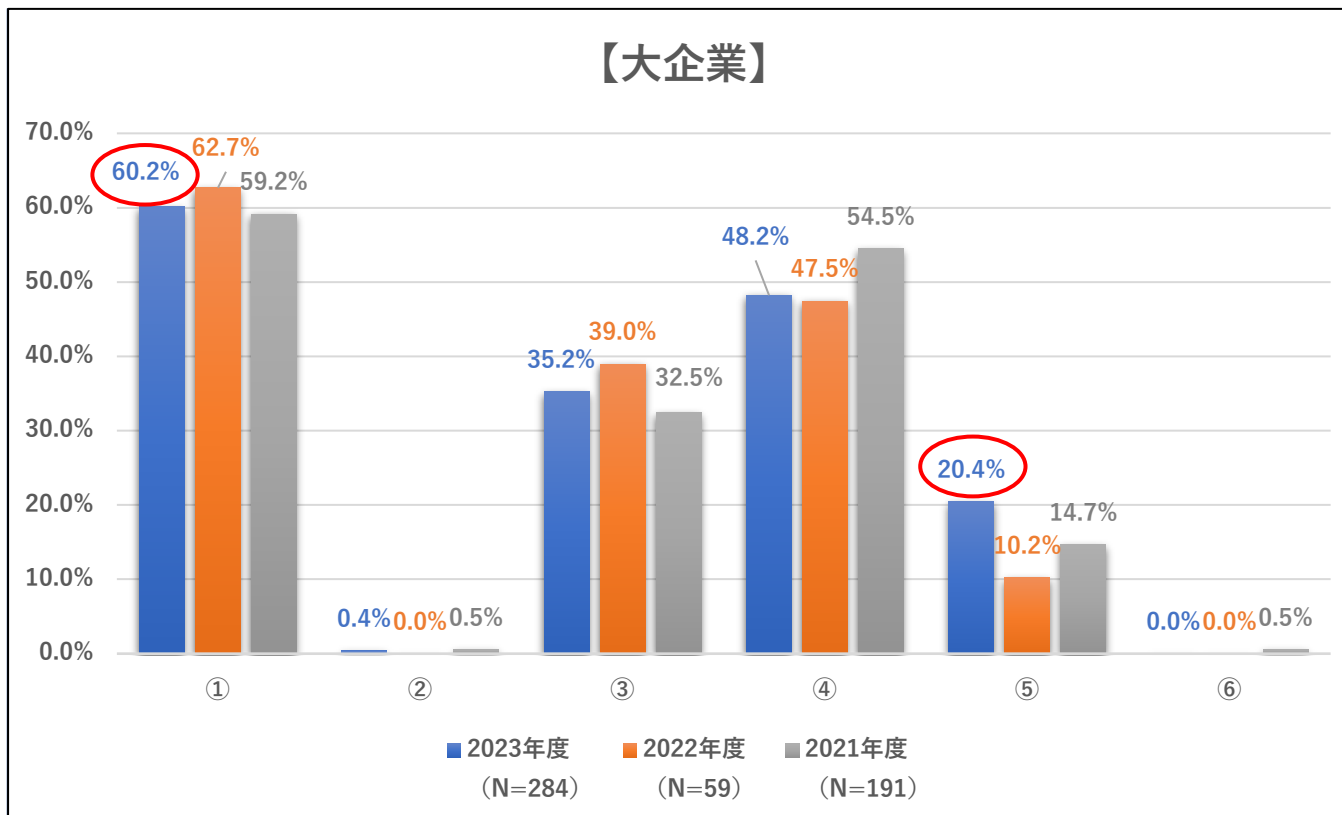
【選択肢】

- 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

・中小企業では、昨年度は「③以前から独自の採用活動日程で実施していたため」が最も多かったが、2023年度は40.2%（昨年度比6.4%減）となり、49.7%（昨年度比8.3%増）の「①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。

【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：「採用活動を開始した時期が2023年5月以前と回答された方に伺います。」
6月より前に採用活動を開始した理由を回答してください。（当てはまるもの全て選択）



※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】

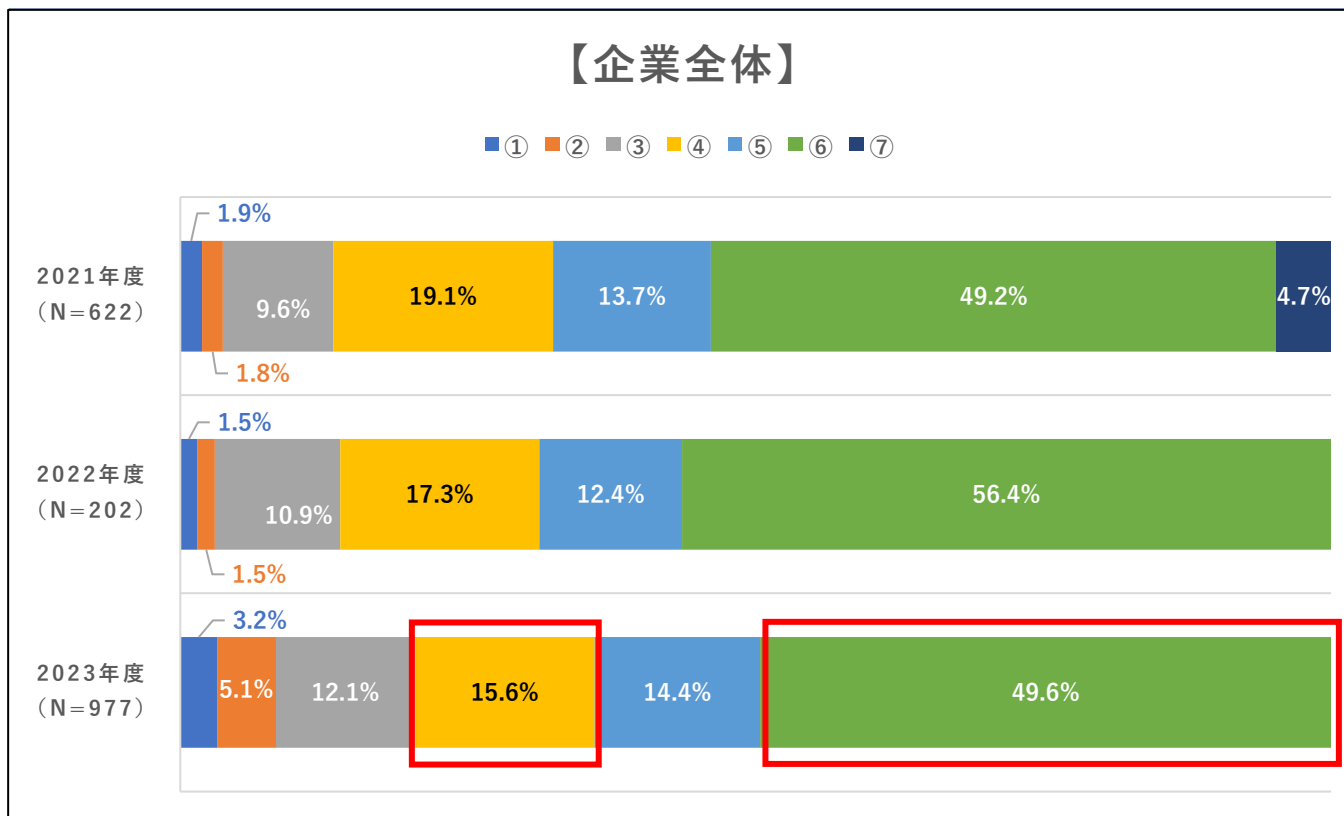
- ① 競合する他社よりも早く学生に接触するため
- ② 学生の就職・採用活動日程を知らなかったため
- ③ 以前から独自の採用活動日程で実施していたため
- ④ 競合する他社よりも早く採用予定者を確定するため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

・大企業では2023年度も「①競合する他社よりも早く学生に接触するため」が60.2%で最も多く、昨年度比で2.5%減少。
・「⑤その他」の理由を回答した企業に関しては、昨年度の2倍の20.4%（昨年度比10.2%増）となった。

【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：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。



※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

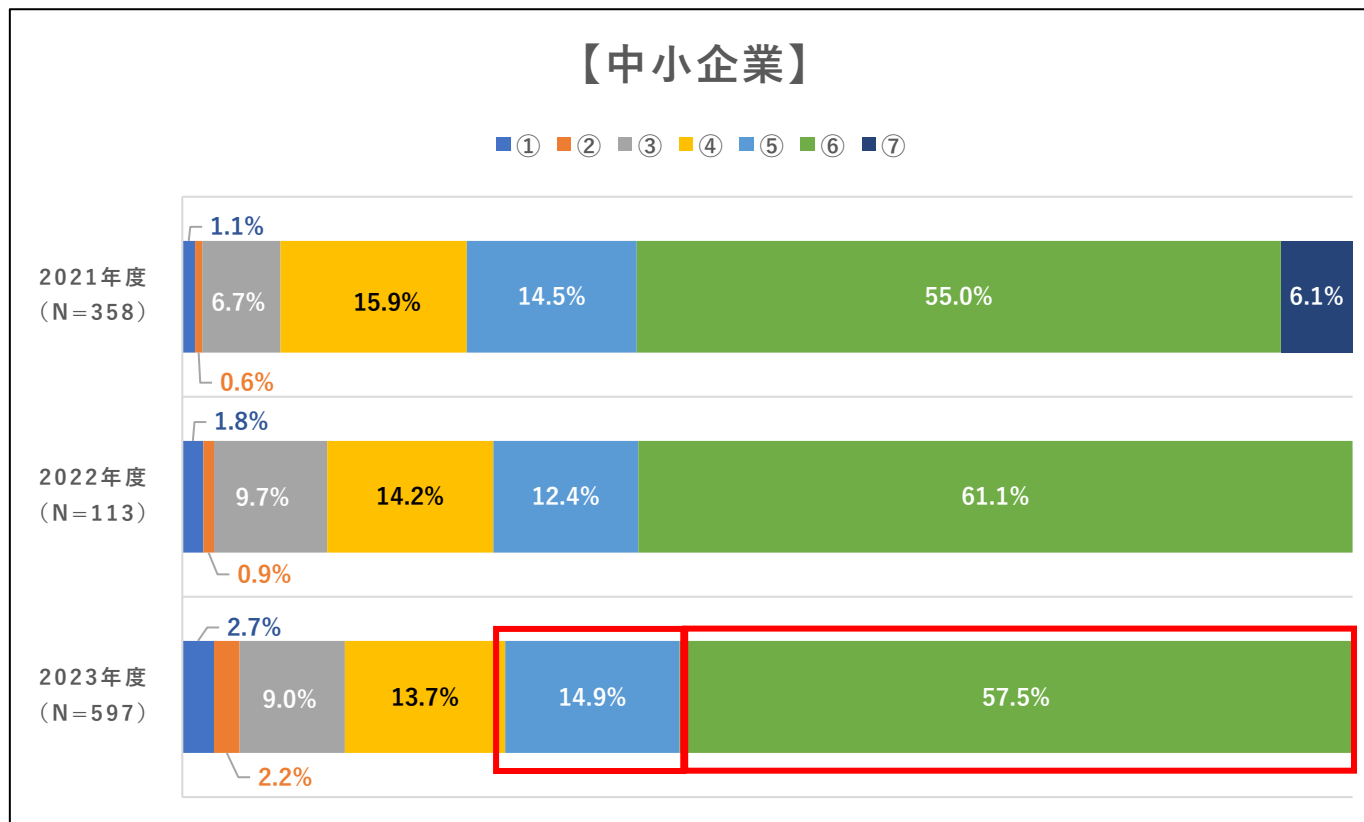
・2023年度も例年と同じく、「⑥当年6月以降」と回答した企業が最も多く、**企業全体では49.6%**（昨年度比**6.8%減**）。

・次いで「④当年4月」が**15.6%**（昨年度比**1.7%減**）となった。

【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：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。



※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】

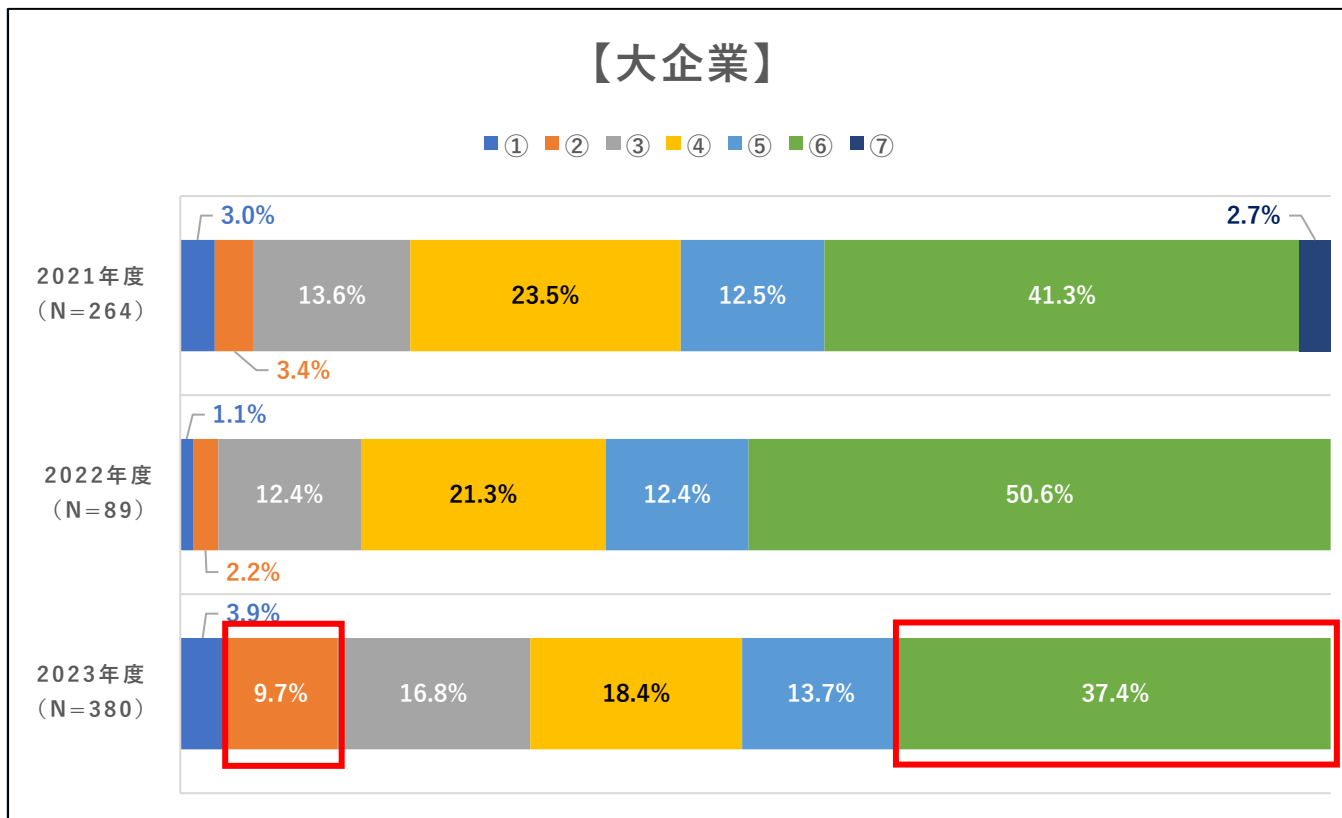
- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

・中小企業でも、2023年度は「⑥当年6月以降」と回答した企業が最も多く**57.5%**（昨年度比**3.6%減**）。
・次いで多かったのは「⑤当年5月」（**14.9%**、昨年度比**2.5%増**）で、昨年度まで2番目に多かった「④当年4月」と順位が逆転した。

【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：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。



※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】

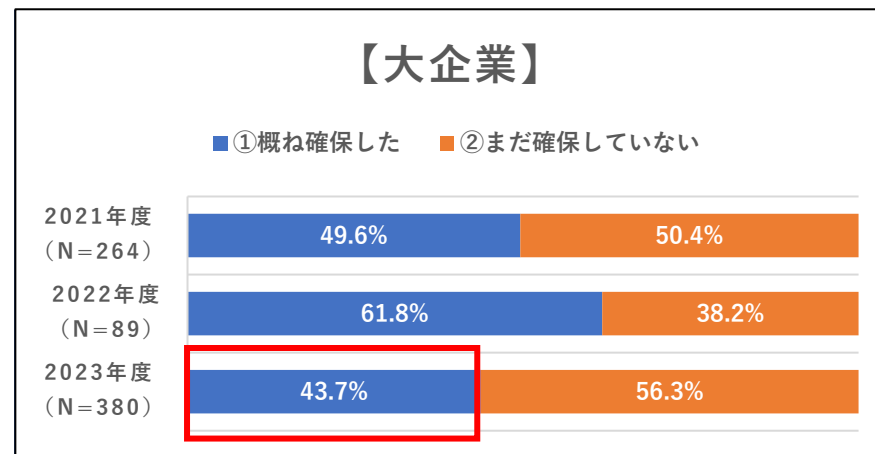
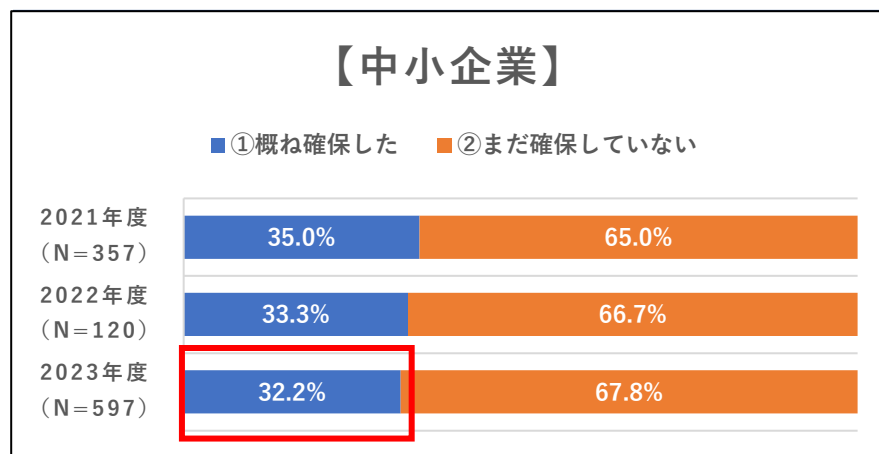
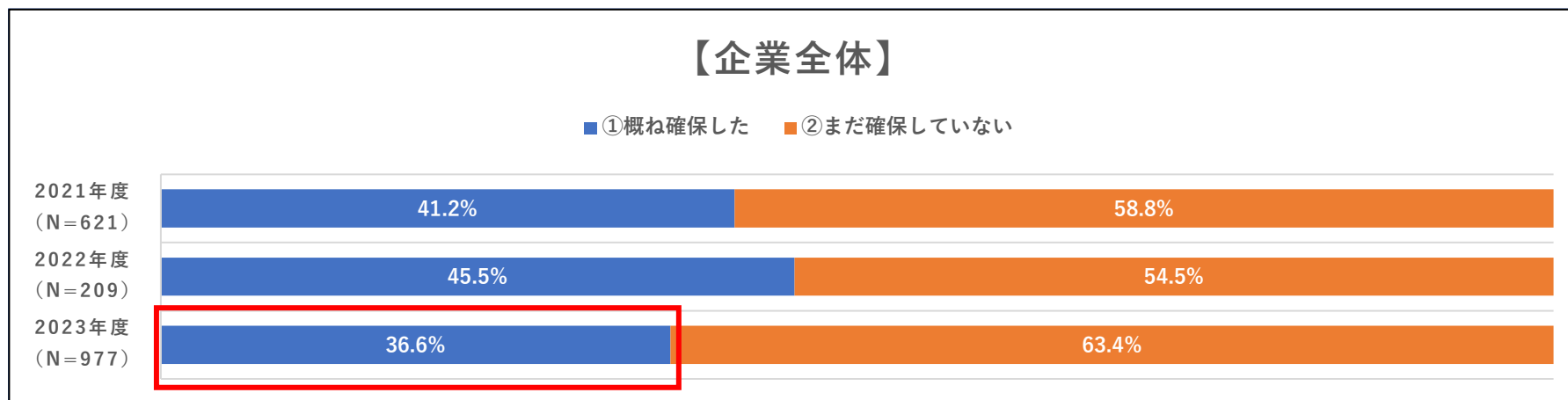
- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月
- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月以降
- ⑦ 未回答

・大企業では、2023年度も「⑥当年6月以降」と回答した企業が**37.4%**で最も多かったが、昨年度比で**13.2%減少**した。

・一方、「②当年2月」と回答した企業が**9.7%**で、昨年度に比べ**7.5%増加**していた。

【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：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）

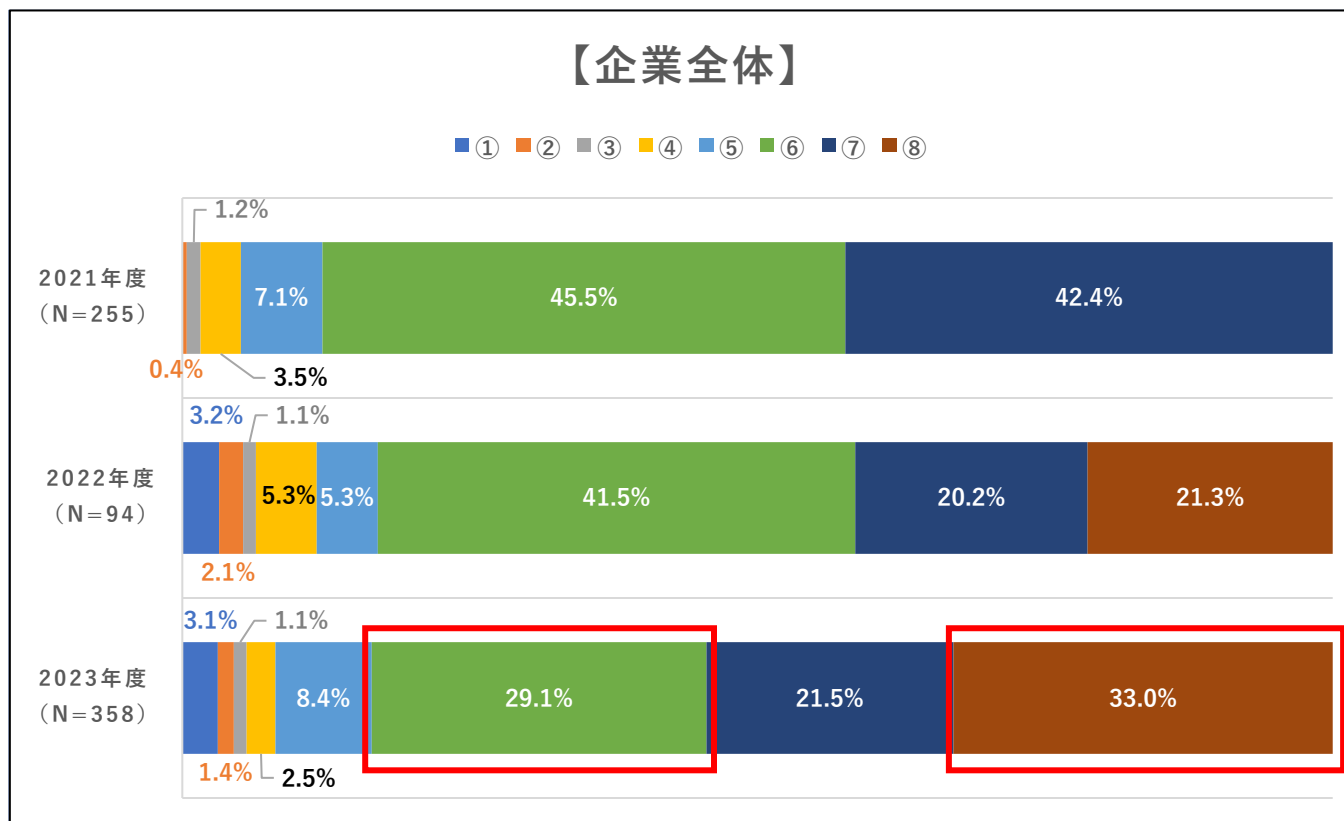


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度は、「①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「①概ね確保した」と回答した企業は**32.2%**で、昨年度比で**1.1%減少**に留まった。
- ・**大企業**では、「①概ね確保した」と回答した企業は**43.7%**で、昨年度から**18.1%も減少**した。

【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：「2023年度卒業・修了予定の学生の採用予定数を概ね確保した」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）



※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】

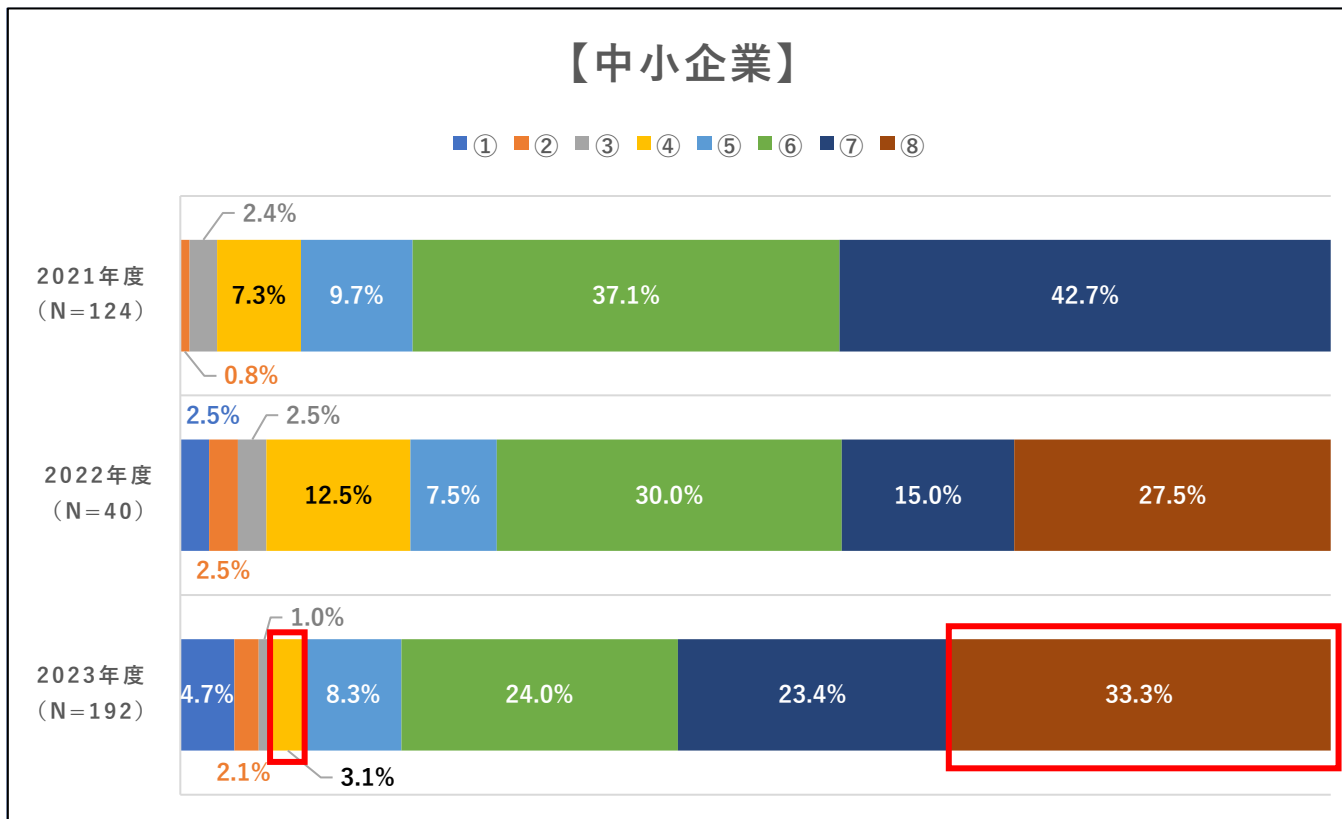
- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月

- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月
- ⑦ 当年7月
- ⑧ 当年8月

・2023年は企業全体では「⑧当年8月」と回答した企業が**33.0%**（昨年度比**11.7%増**）と最も多く、昨年度まで最も多かった「⑥当年6月」と順位が逆転した。
 ・尚、「⑥当年6月」に関しては、2023年は**29.1%**で、昨年度比で**12.4%の減少**となった。

【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：「2023年度卒業・修了予定の学生の採用予定数を概ね確保した」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）



※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】

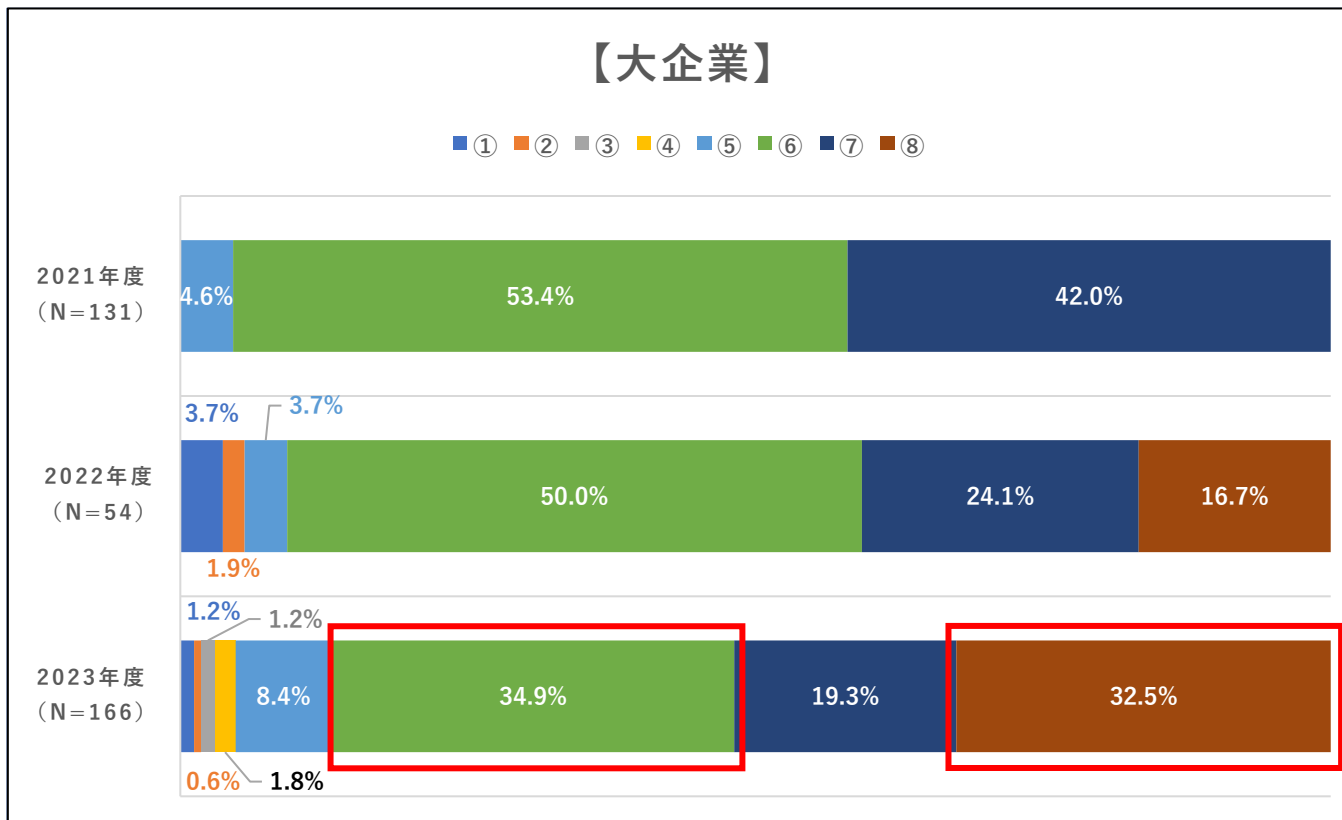
- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月

- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月
- ⑦ 当年7月
- ⑧ 当年8月

・中小企業でも2023年度は「⑧当年8月」と回答した企業が**33.3%**（昨年度比**5.8%増**）と最も多く、昨年度まで最も多かった「⑥当年6月」と順位が逆転した。
 ・一方、「④当年4月」と回答した企業は、昨年度の12.5%から2023年度は**3.1%**まで減少し、昨年度比**9.4%減**となった。

【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：「2023年度卒業・修了予定の学生の採用予定数を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）



※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】

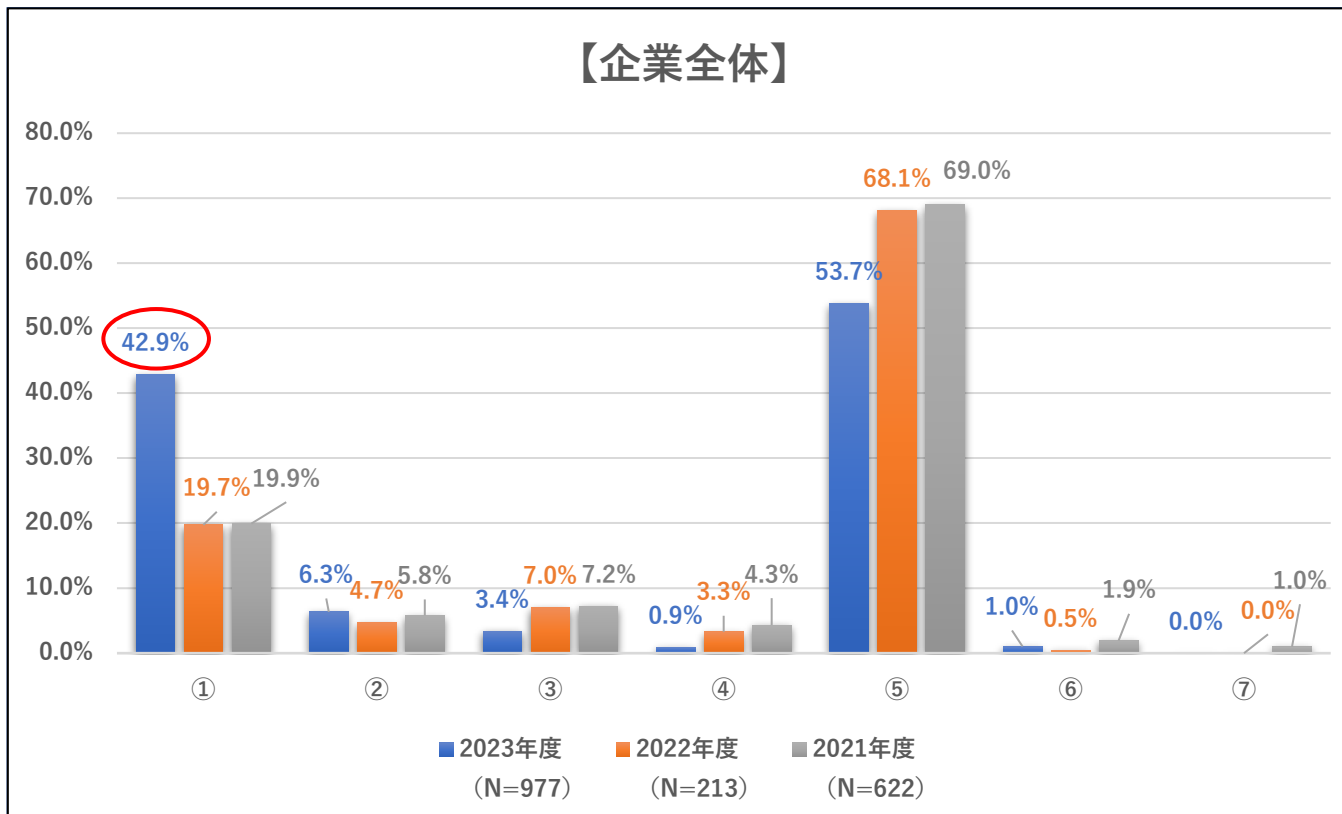
- ① 当年1月以前
- ② 当年2月
- ③ 当年3月
- ④ 当年4月

- ⑤ 当年5月
- ⑥ 当年6月
- ⑦ 当年7月
- ⑧ 当年8月

・大企業では、2023年度も最も回答が多かったのは昨年度まで同様「⑥当年6月」だったが、割合は**34.9%**で昨年度からは**15.1%減少**した。
・一方、「⑧当年8月」と回答した企業に関しては、**32.5%**で、昨年度比で**15.8%も増加**した。

【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：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、「良い影響があったと思うこと」を回答してください。
 (当てはまるものを全て選択)



※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。

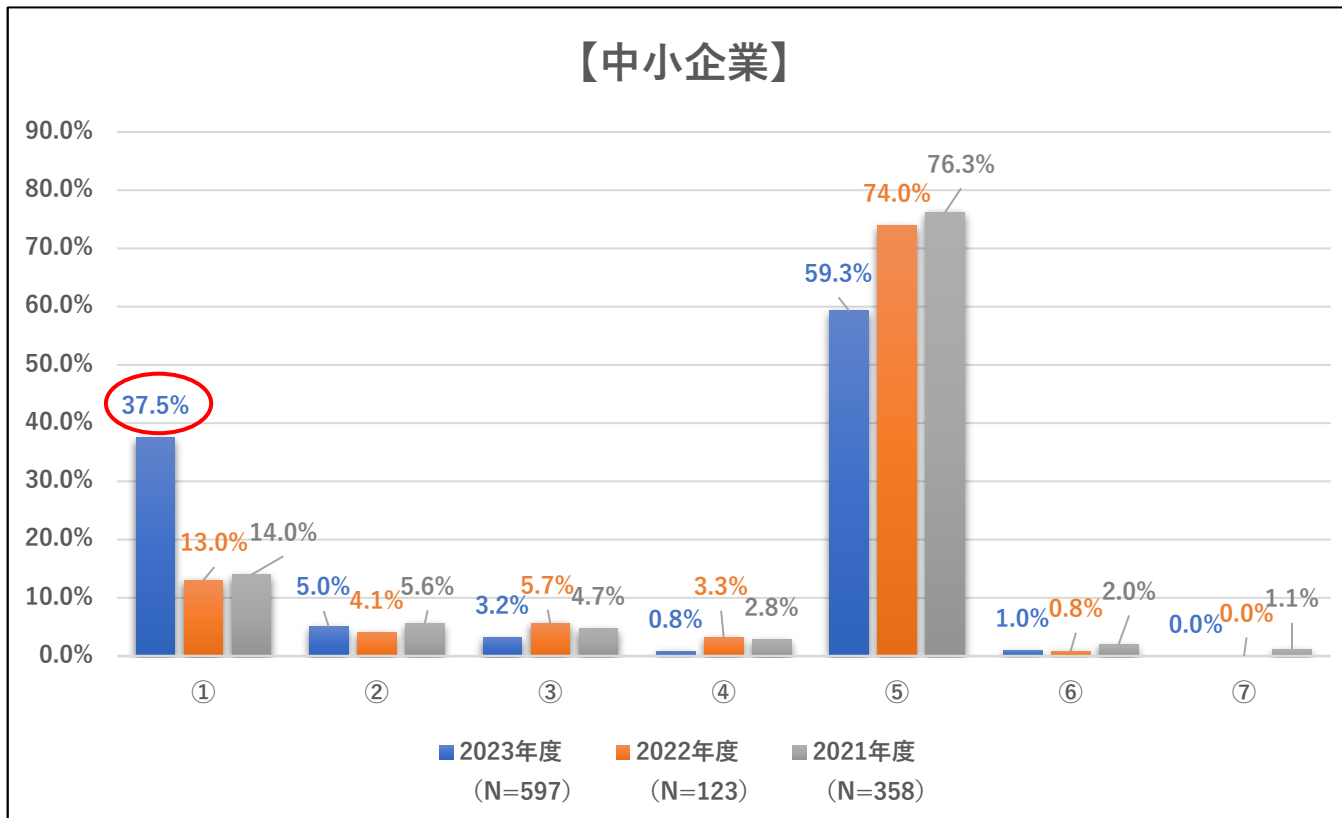
【選択肢】

- 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

・2023年も「⑤特になし」を除いて最も回答が多かったのは「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」で、企業全体では42.9%。昨年度比では23.2%も増加した。

【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：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、「良い影響があったと思うこと」を回答してください。
 (当てはまるものを全て選択)



※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。

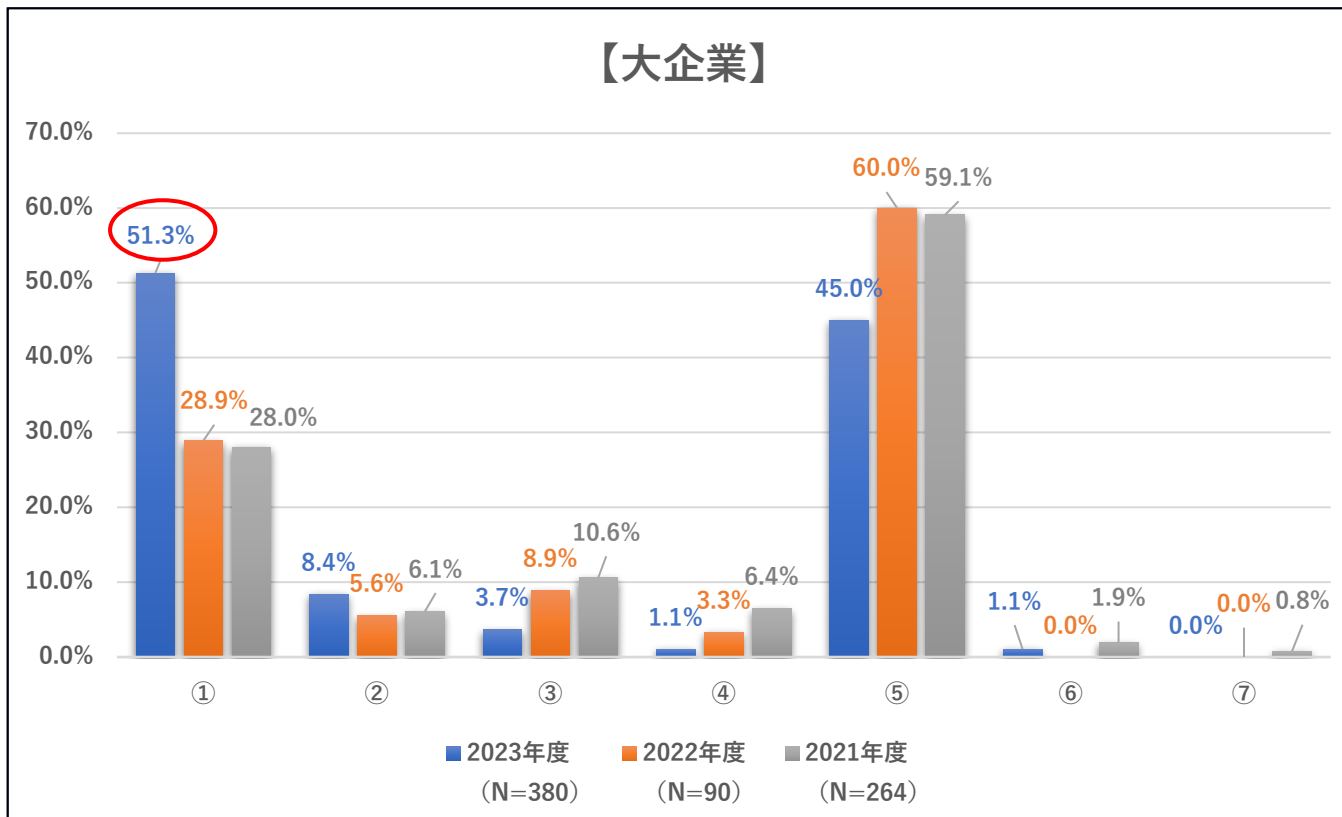
【選択肢】

- 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

・2023年度、中小企業でも「⑤特になし」を除いて最も回答が多かったのは、「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」の37.5%で、昨年度比では24.5%も増加した。

【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：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、「良い影響があったと思うこと」を回答してください。
 (当てはまるものを全て選択)



※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。

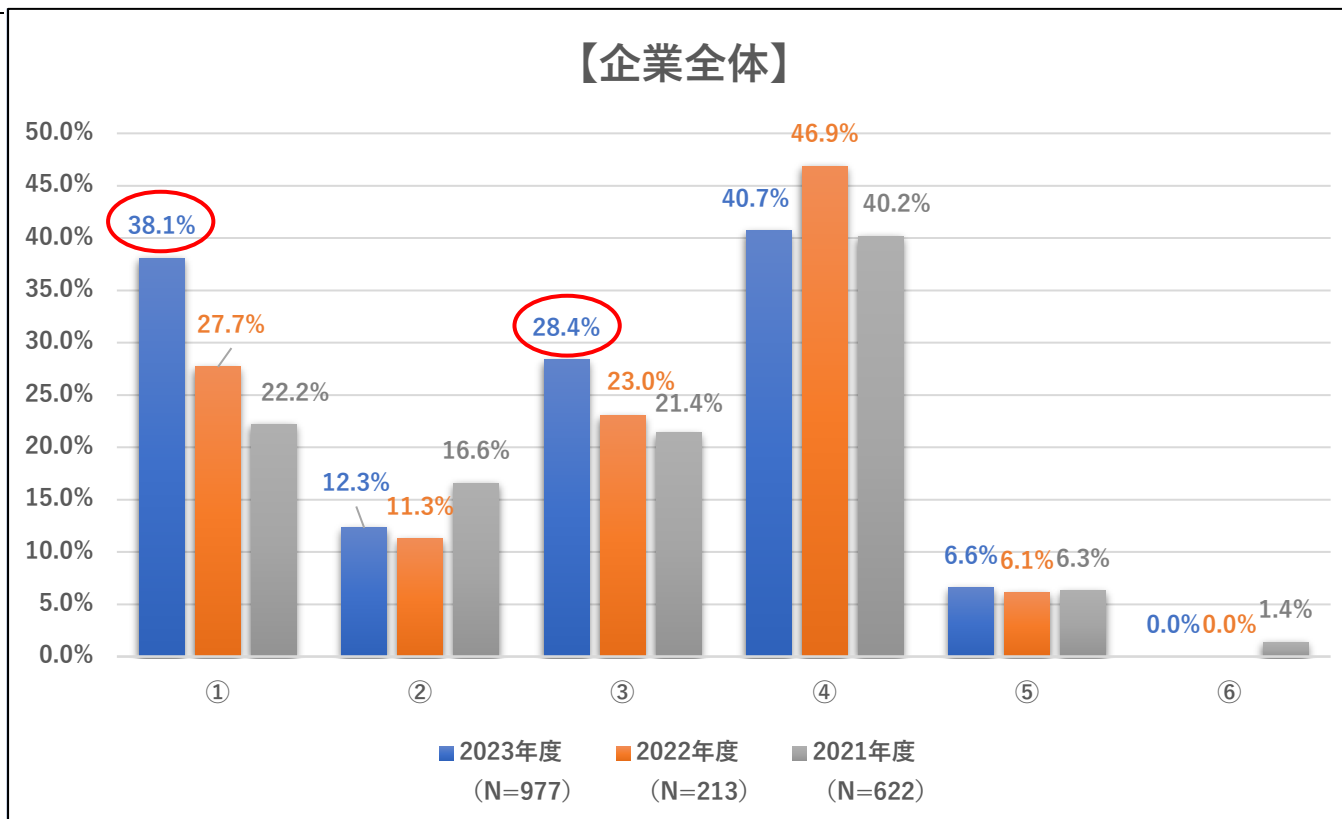
【選択肢】

- 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

・2023年度、大企業でも「⑤特になし」を除いて最も多かったのは「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」で、51.3%と半数以上の企業が回答した。昨年度比では22.4%も増加した。

【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：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、「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）



※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。

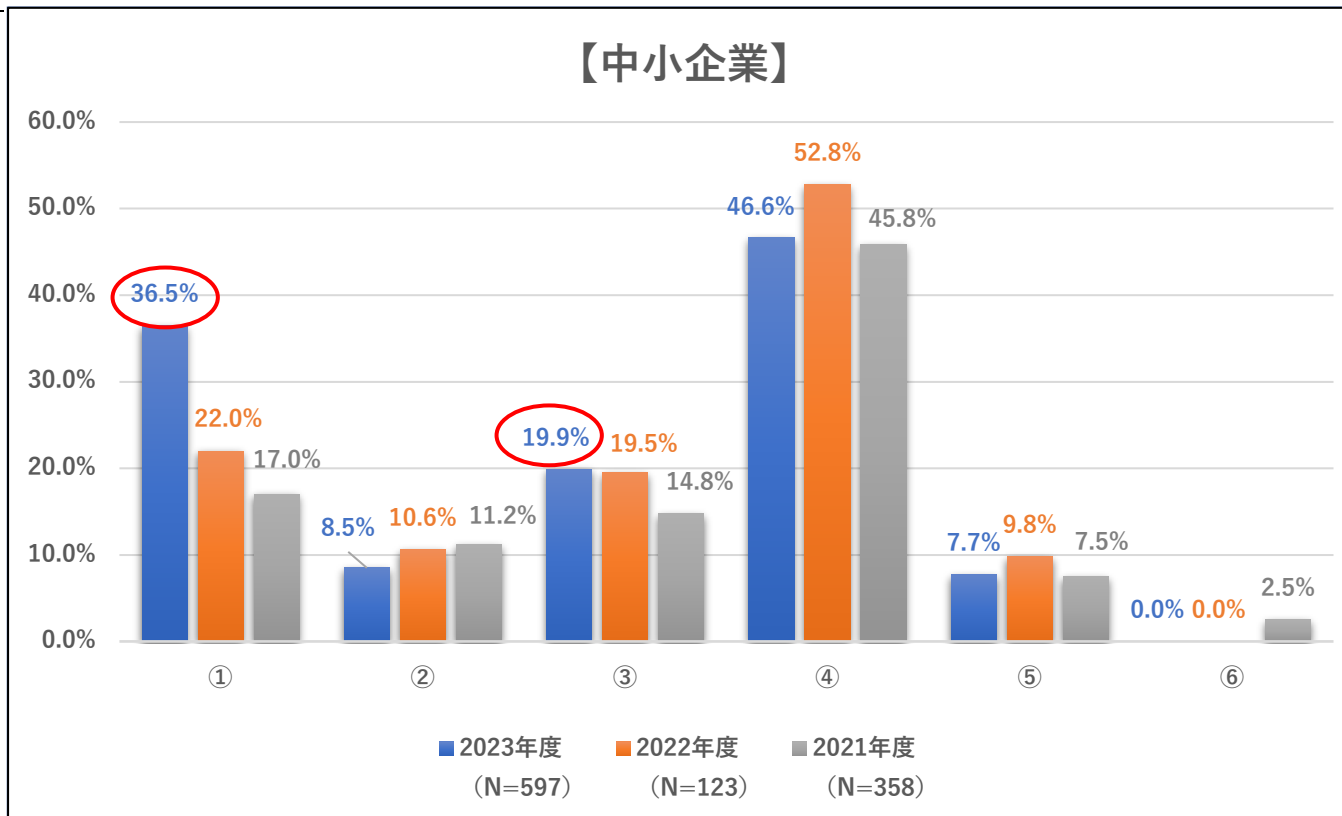
【選択肢】

- 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

・2023年度も**企業全体**では、「④特になし」を除くと「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」が**38.1%**で最も多く、昨年度比で**10.4%の増加**となった。
 ・次いで多かったのが「③昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた」で**28.4%**で昨年度から**5.4%増加**した。

【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：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、「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）



※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】

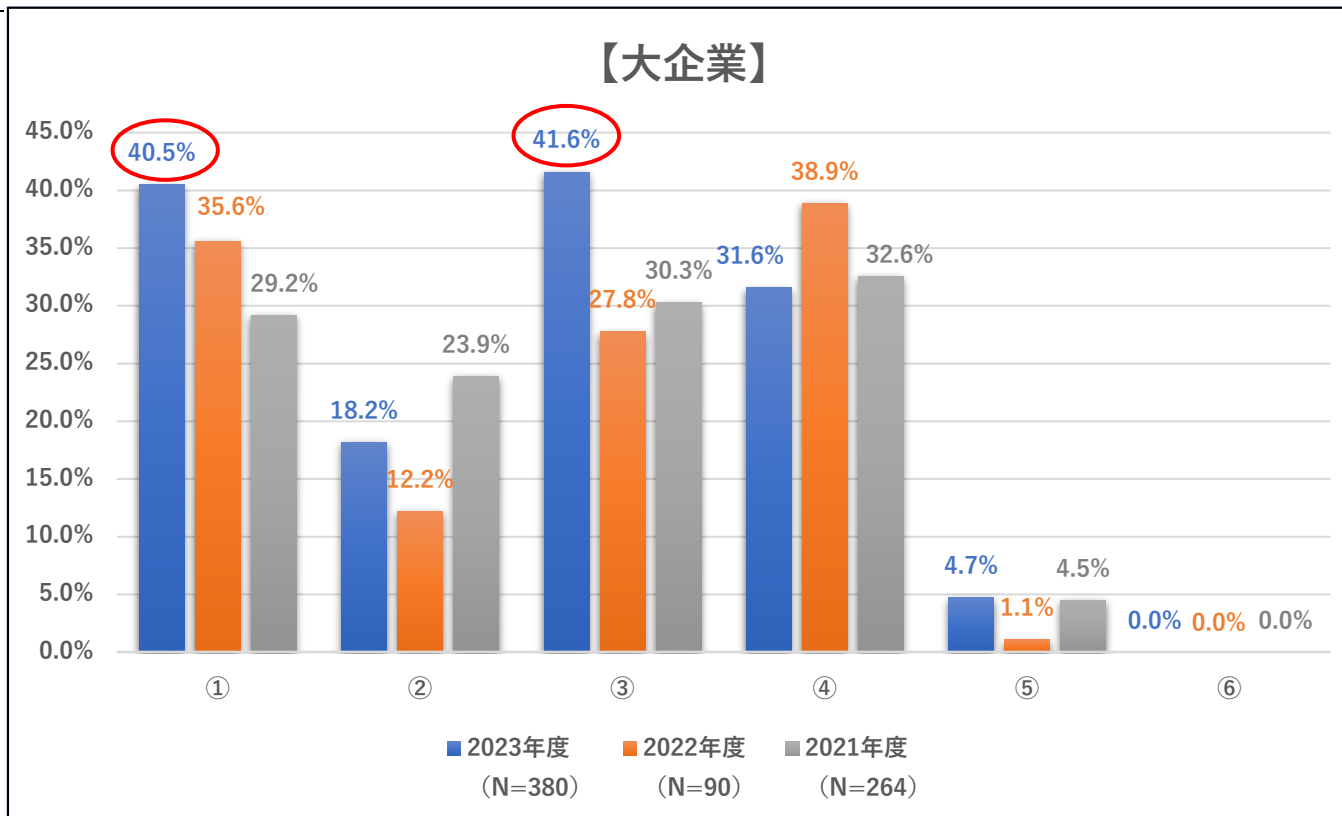
- ①就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった
- ②昨年度に比べ、業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた
- ③昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた
- ④特になし
- ⑤その他
- ⑥未回答

・2023年度、中小企業でも「④特になし」を除くと「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」が36.5%で最も多く、昨年度比で14.5%の増加となった。

・次いで多かった「③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0.4%増とほぼ変わらず。

【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：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、「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）



※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】

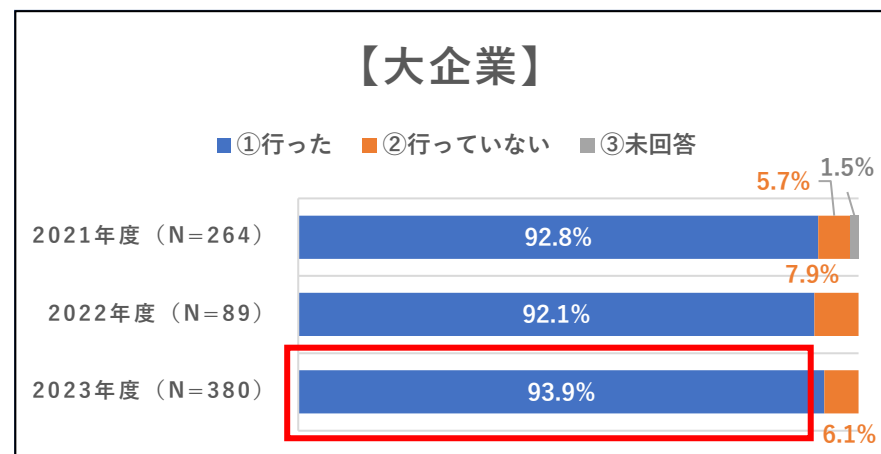
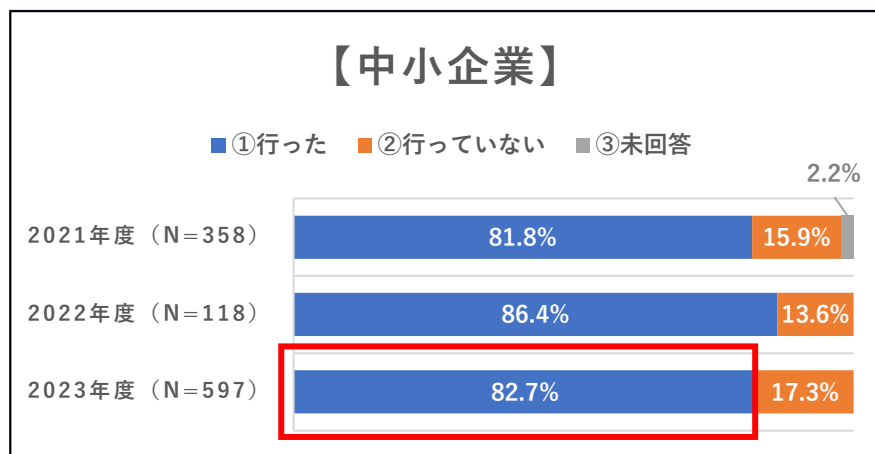
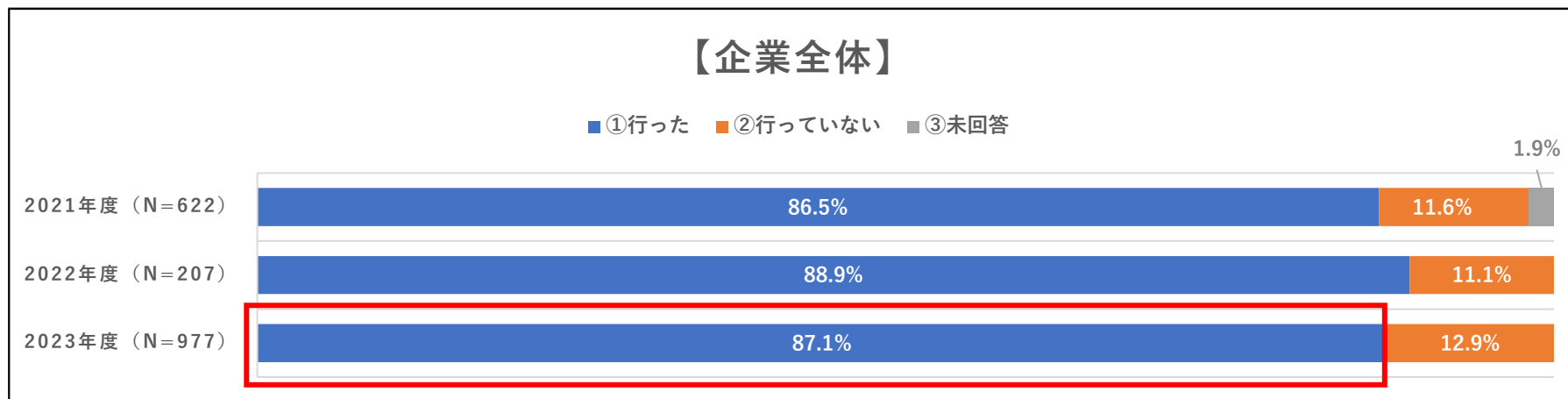
- ①就職・採用活動日程を遵守せず、早期に採用活動を開始する企業があった
- ②昨年度に比べ、業界研究や企業研究が不足している学生が見受けられた
- ③昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた
- ④特になし
- ⑤その他
- ⑥未回答

・大企業では、2023年度は「③昨年度に比べ、内々定を辞退する学生が増えた」が41.6%で最も多く、昨年度比で13.8%増加した。

・一方、「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」も昨年度比4.9%増で40.5%の回答率であったが、僅差で次点となった。

【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：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）

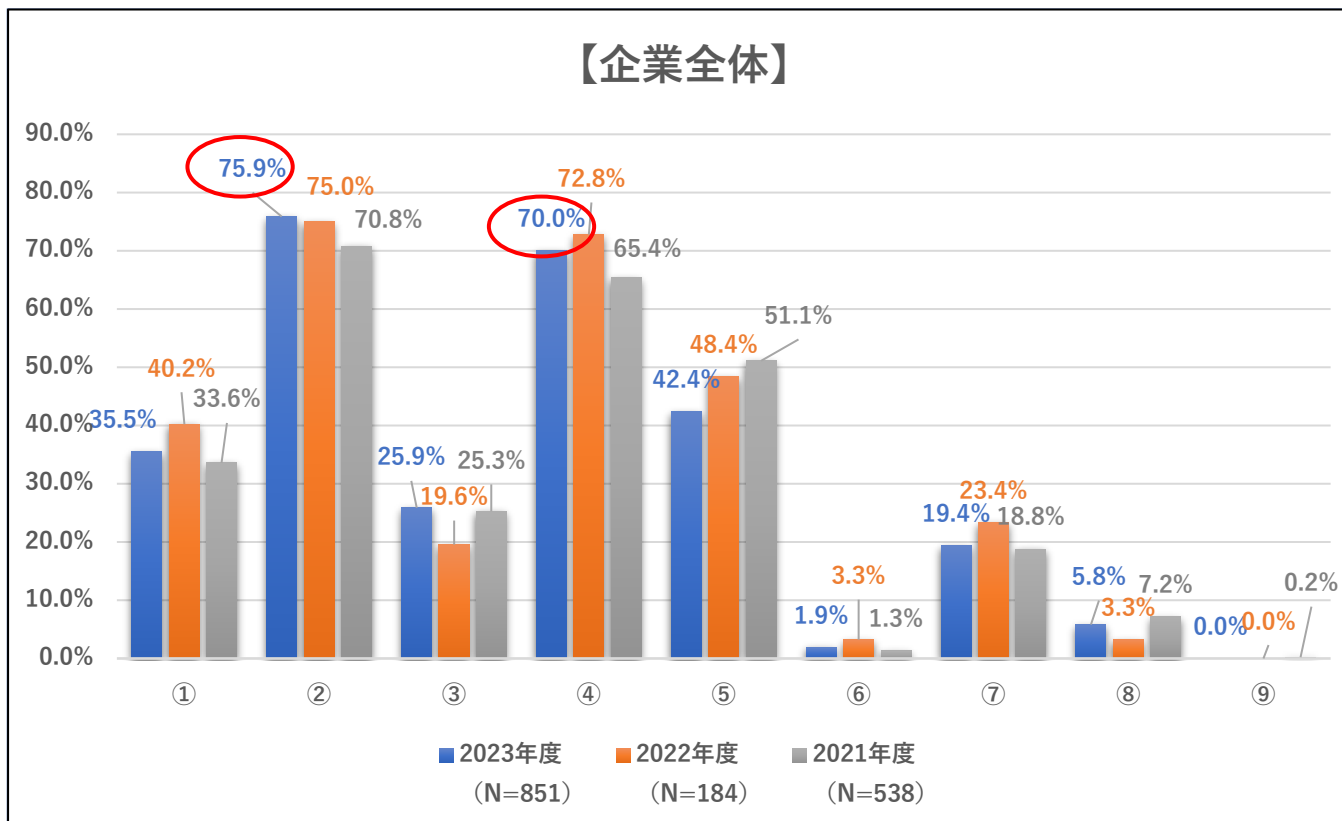


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・例年同様、2023年度も多くの企業が「①行った」と回答しており、**企業全体では87.1%**。（昨年度比**1.8%減**）
- ・**中小企業**では「①行った」と回答した企業は**82.7%**で、昨年度比で**3.7%減少**した。
- ・**大企業**では割合も多く**93.9%**（昨年度比**1.8%増**）の企業が「①行った」と回答した。

【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：「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）



※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。

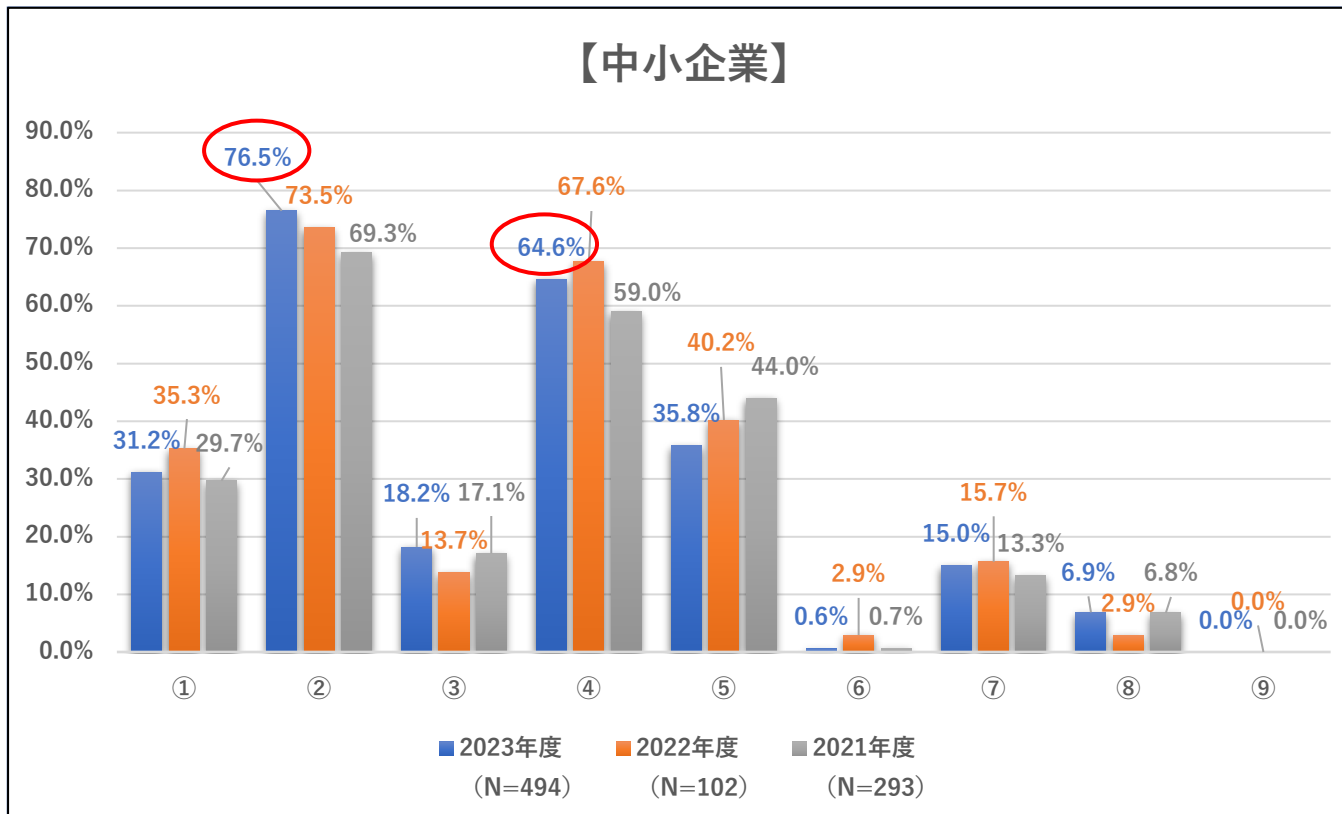
【選択肢】

- 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

・2023年度は企業全体では「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」と回答した企業が最も多く**75.9%**（昨年度比**0.9%増**）だった。
 ・次いで多かったのが、「④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」で、**70.0%**（昨年度比**2.8%減**）の回答となった。

【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：「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）



※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】

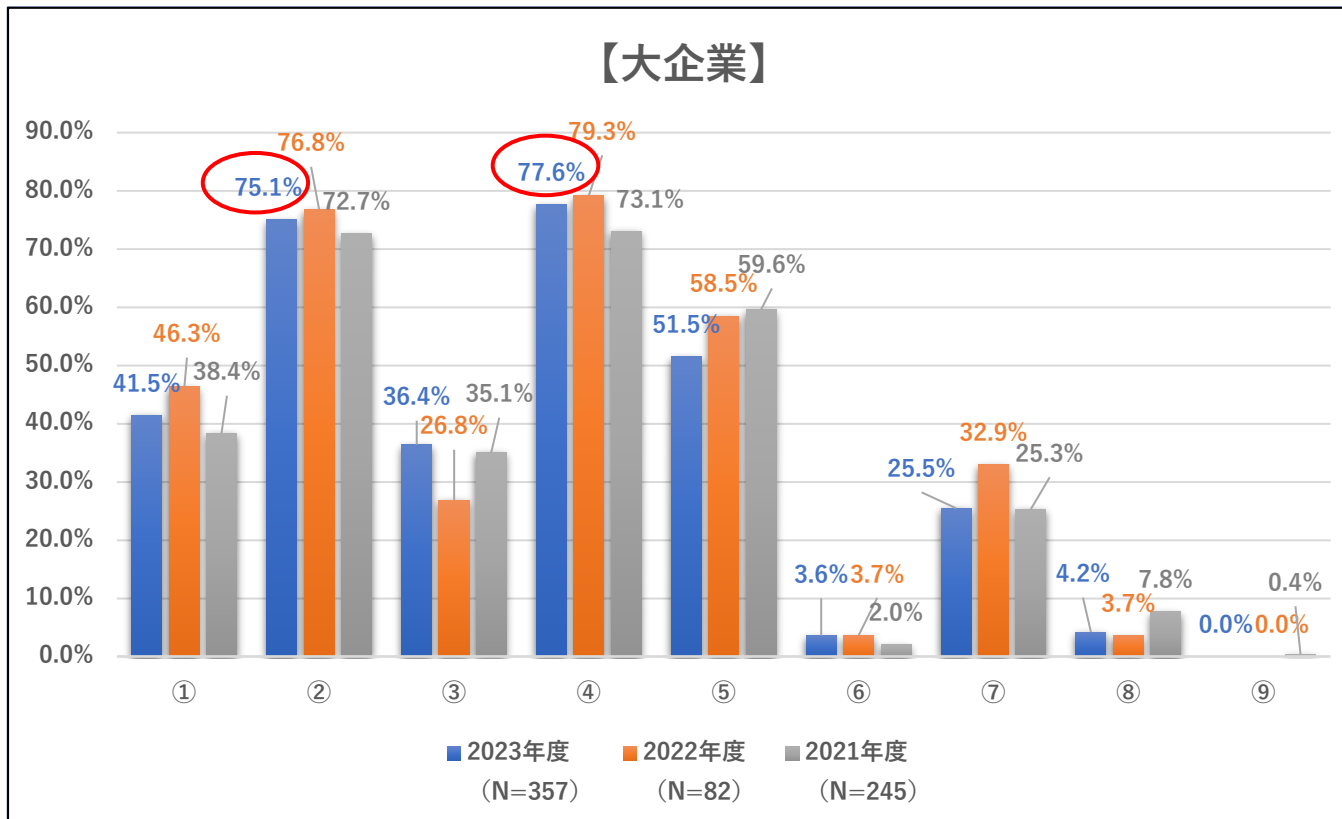
- ①企業説明会への参加の有無がその後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを周知した
- ②説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた
- ③夕方や土日に説明会や面接を行った
- ④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った
- ⑤県を跨いで就職活動をする学生や、海外留学中の日本人学生（以下「日本人留学生」）とはなるべくウェブで面接を行った
- ⑥日本人留学生は別の採用選考活動日程を設定した
- ⑦クールビズを推奨した
- ⑧その他
- ⑨未回答

・2023年度、中小企業でも「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」と回答した企業が最も多く、76.5%（昨年度比3.0%増）だった。

・次いで「④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」と回答した企業は64.6%（昨年度比3.0%減）で2番目に多かった。

【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：「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）



※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】

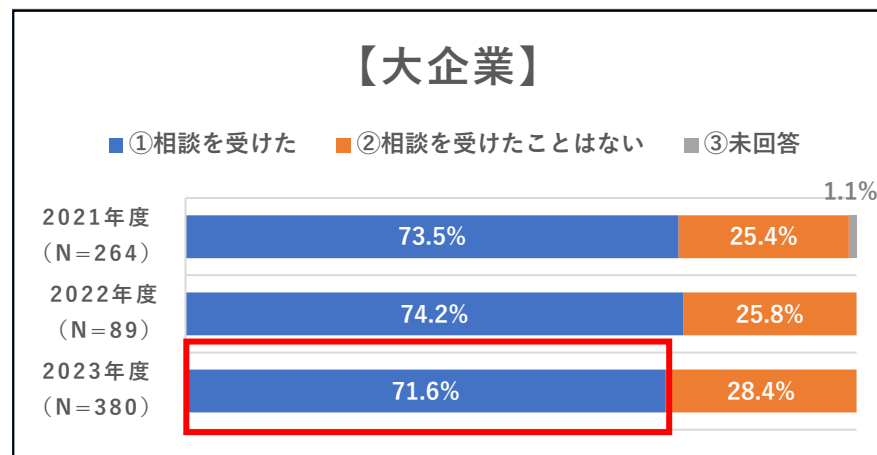
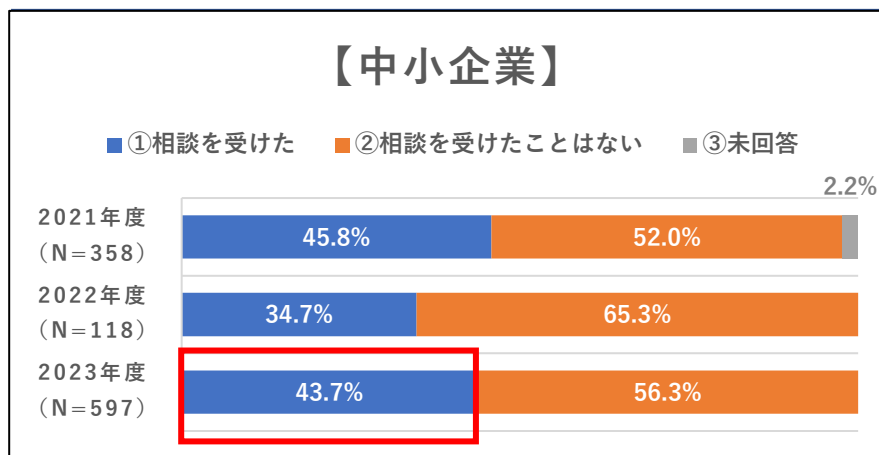
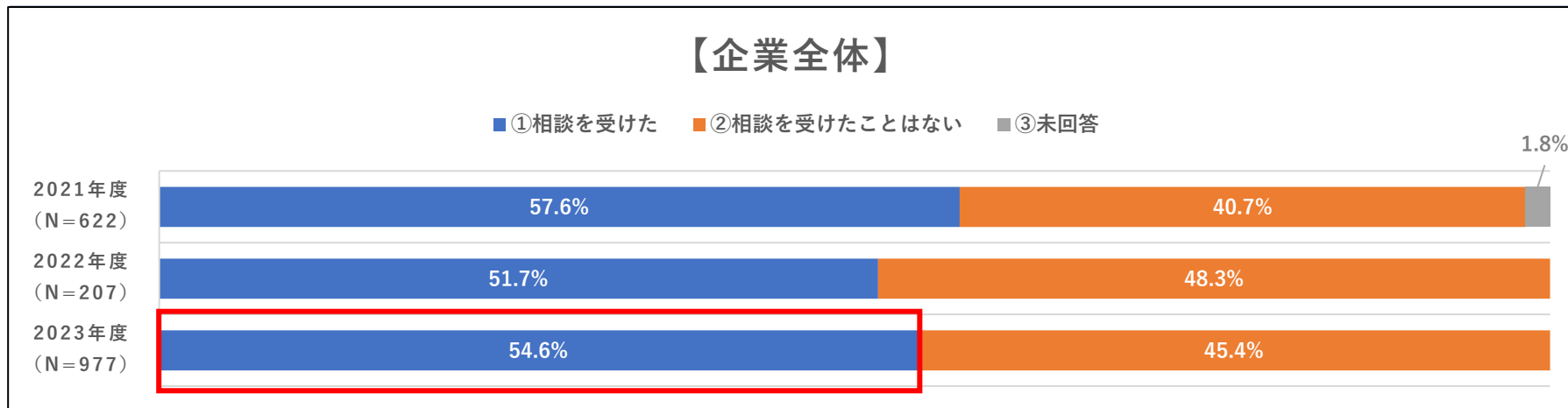
- ① 企業説明会への参加の有無がその後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを周知した
- ② 説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた
- ③ 夕方や土日に説明会や面接を行った
- ④ 授業等の事情に応じて面接日の変更を行った
- ⑤ 県を跨いで就職活動をする学生や、海外留学中の日本人学生（以下「日本人留学生」）とはなるべくウェブで面接等を行った
- ⑥ 日本人留学生は別の採用選考活動日程を設定した
- ⑦ クールビズを推奨した
- ⑧ その他
- ⑨ 未回答

・2023年度、大企業では、「④授業等の事情に応じて面接日の変更を行った」と回答した企業が最も多く、77.6%（昨年度比1.7%減）だった。

・一方、「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」と回答した企業は、75.1%（昨年度比1.7%減）と僅差で2番目の順位となった。

【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：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）

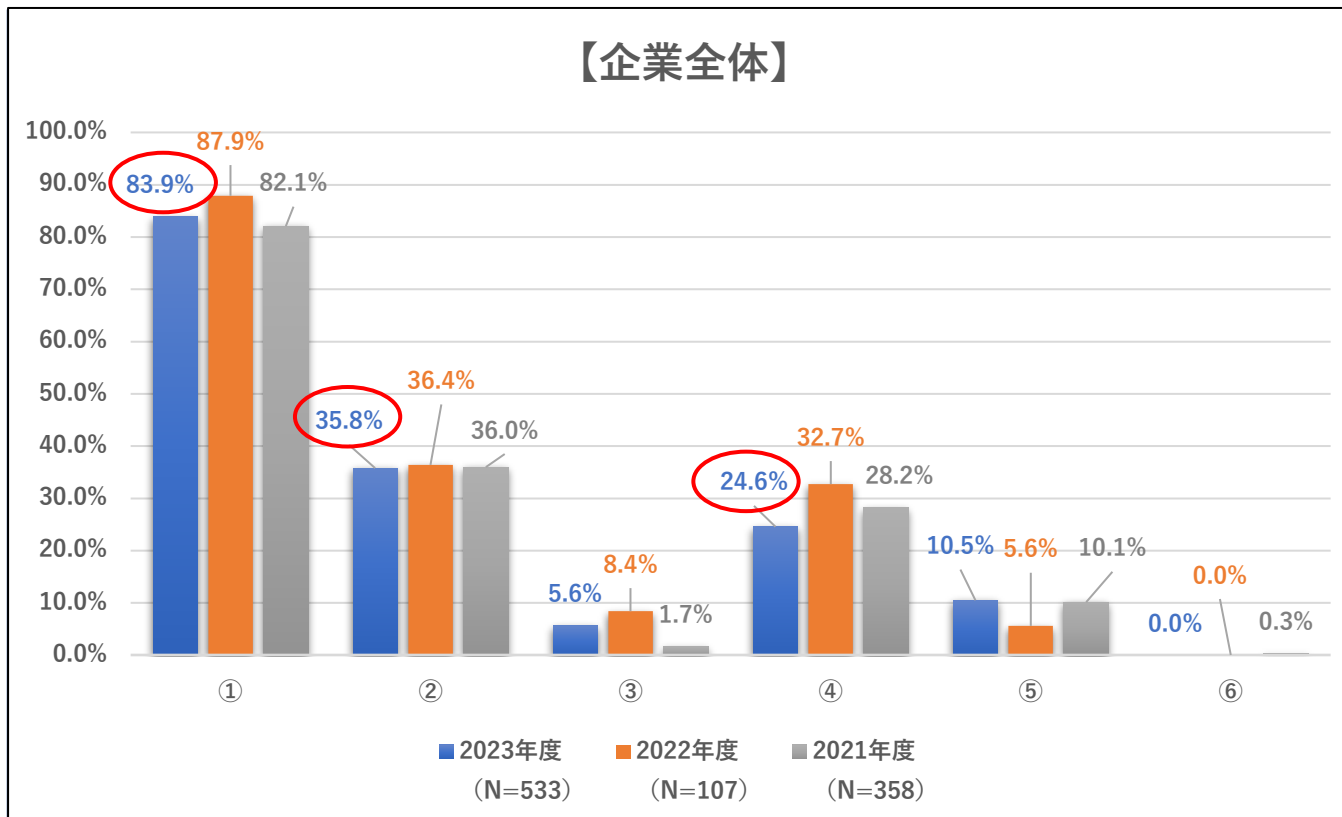


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度も**企業全体**では例年同様「①相談を受けた」と回答した企業が半数以上で**54.6%**（昨年度比**2.9%増**）だった。
- ・**中小企業**では、「①相談を受けた」と回答した企業は昨年度比**9.0%増**で**43.7%**となった。
- ・**大企業**では、**71.6%**（昨年度比**2.6%減**）が「①相談を受けた」と回答している。

【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：「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）



※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】

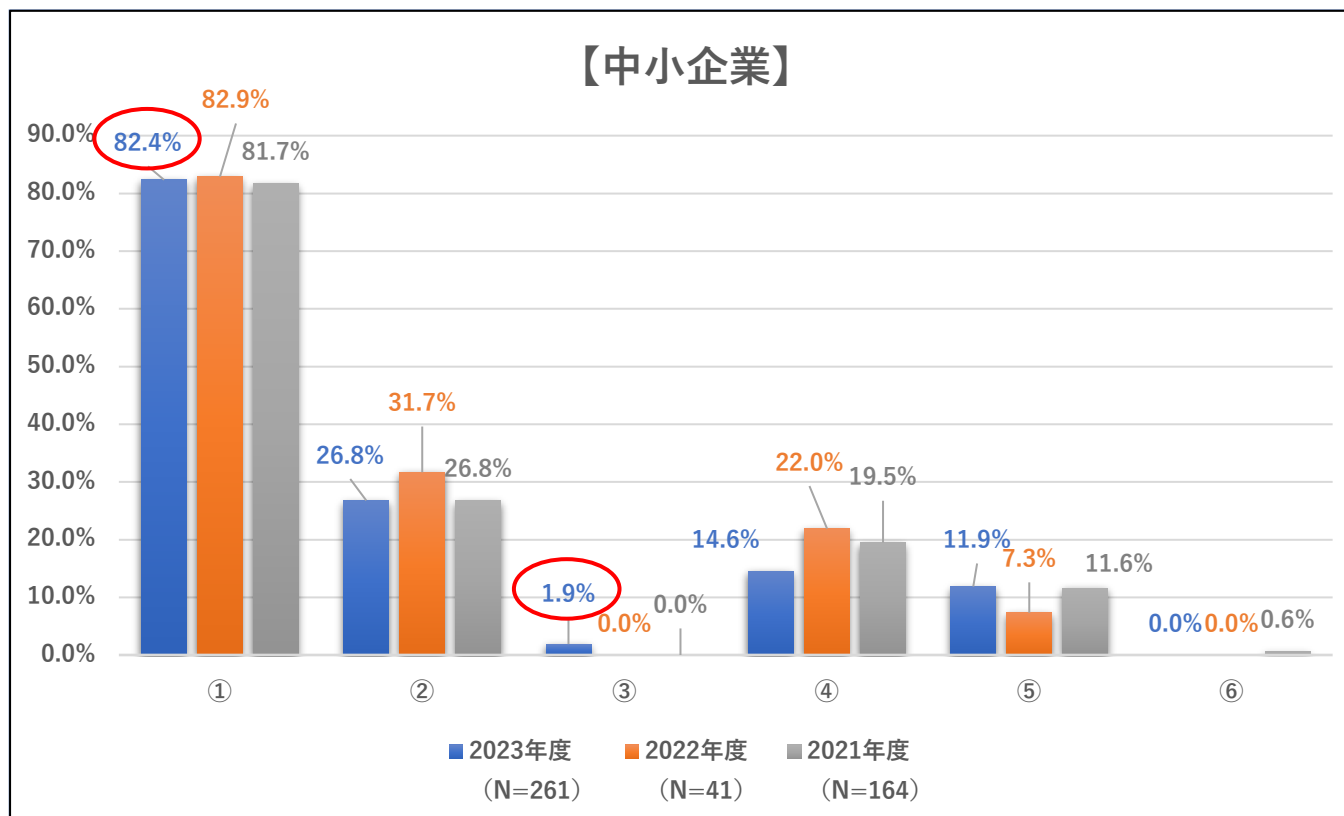
- ① 授業、ゼミ
- ② 試験
- ③ 留学
- ④ 学外実習等
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

・2023年度も例年同様「①授業、ゼミ」という理由が多く、**企業全体**では回答数は**83.9%**（昨年度比**4.0%減**）となった。

・その後は、「②試験」（**35.8%**、昨年度比**0.6%減**）、「④学外実習等」（**24.6%**、昨年度比**8.1%減**）と続いている。

【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：「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）



※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。

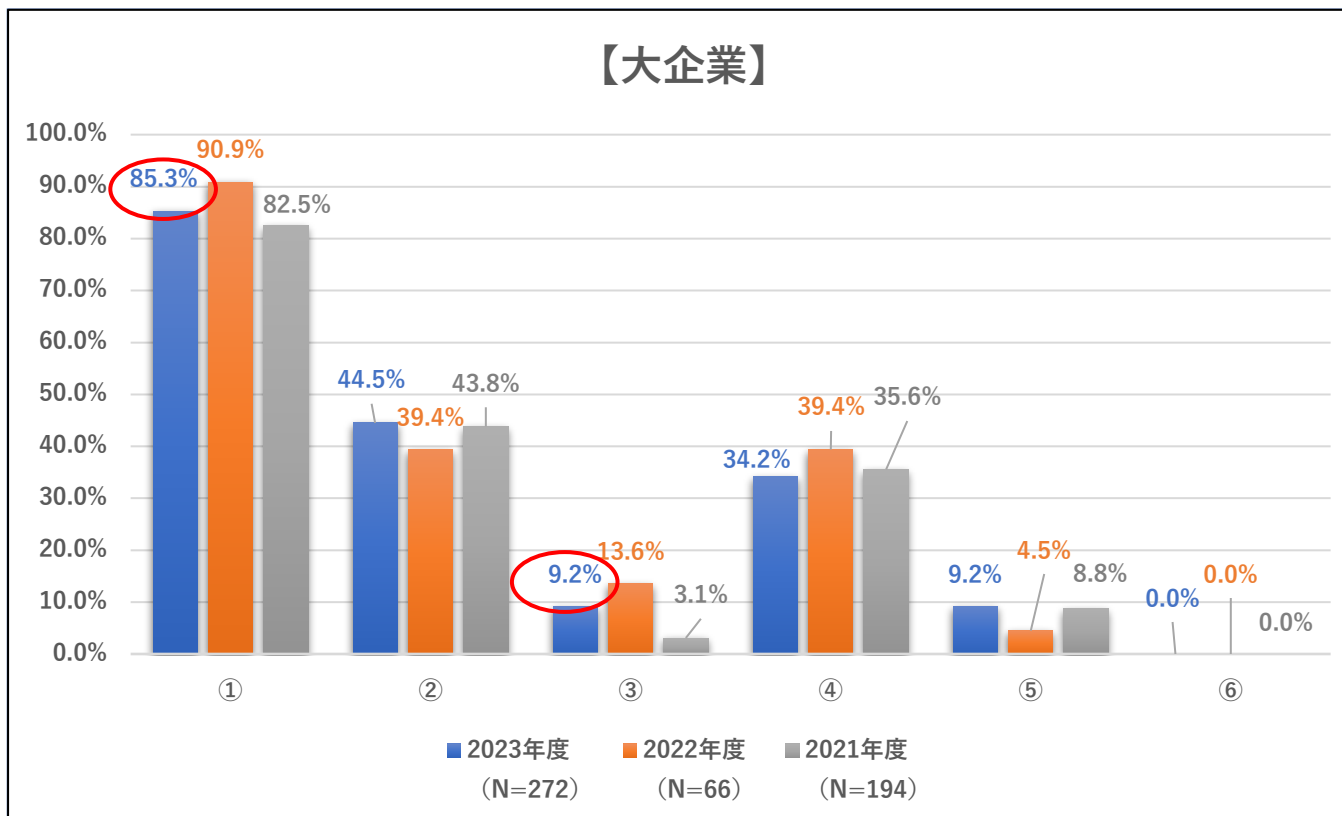
【選択肢】

- 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

・2023年度の**中小企業**も、例年同様「①授業、ゼミ」という理由が一番多く、**82.4%**（昨年度比**0.5%減**）となった。
 ・例年回答する企業が無かった「③留学」に関しては、2023年度で初めて**1.9%**の企業から回答が挙がった。

【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：「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）



※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。

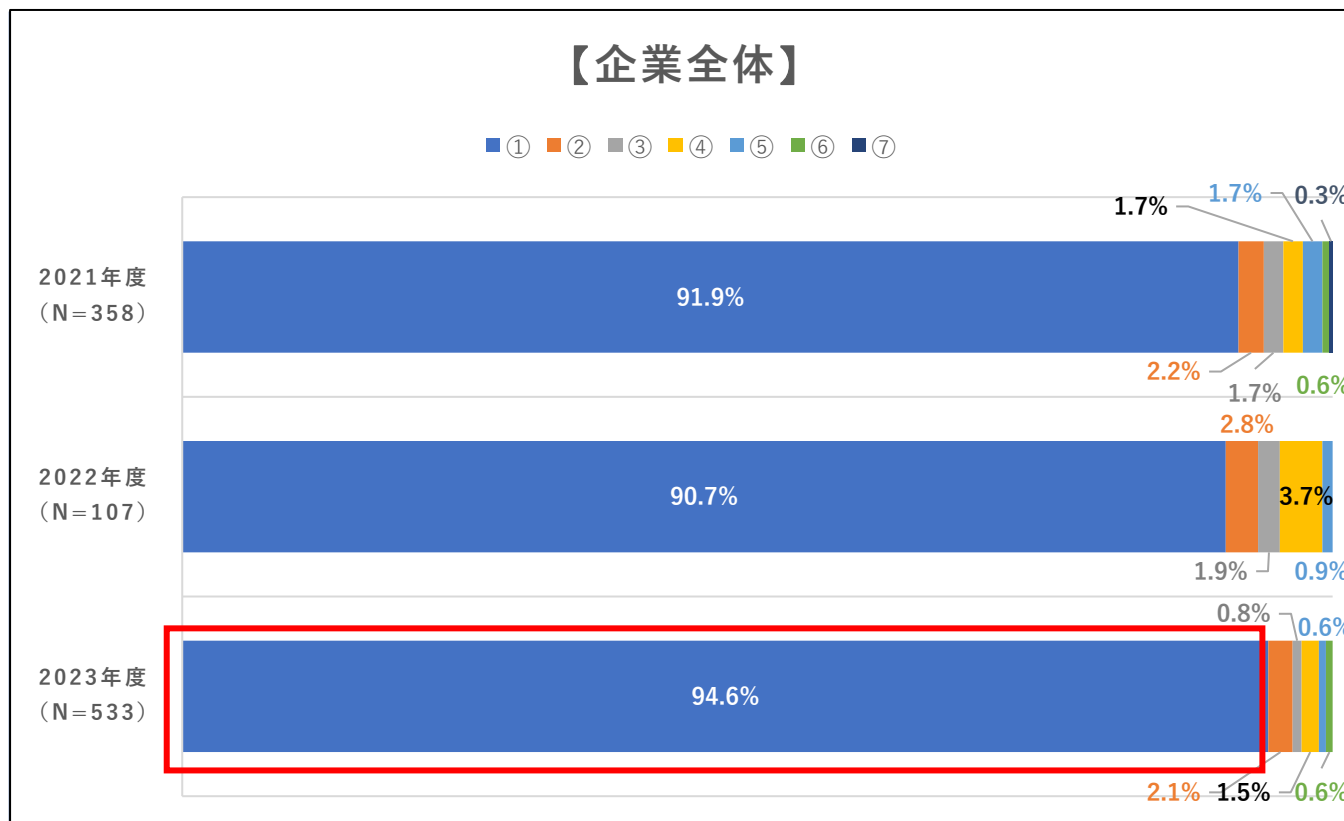
【選択肢】

- 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

・大企業でも、2023年度は「①授業、ゼミ」という理由が一番多かったが、回答数は85.3%で昨年度からは5.6%の減少となった。
 ・また、「③留学」は9.2%で、昨年度比で4.4%減少した。

【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：「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）



※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。

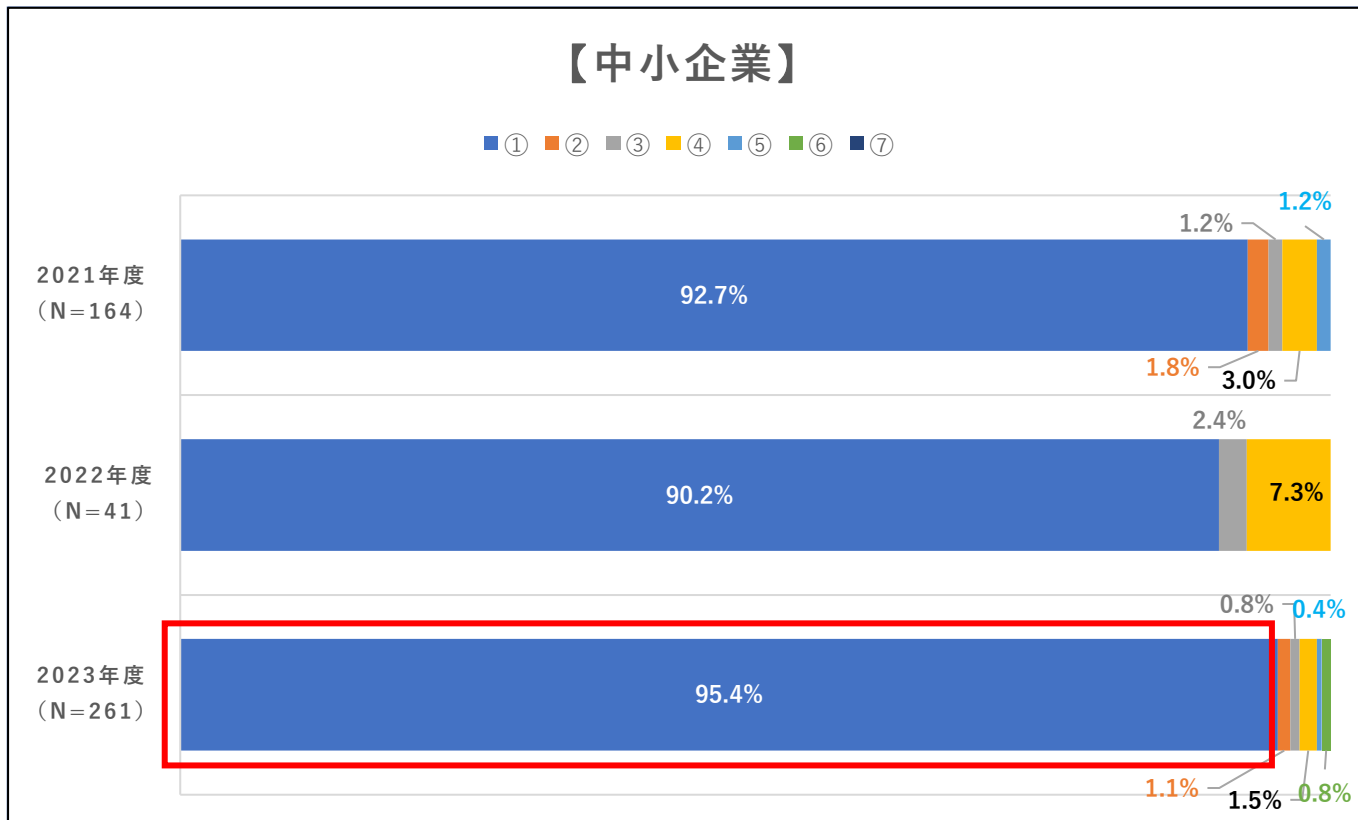
【選択肢】

- 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

・2023年度も例年同様9割以上の企業が「①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、企業全体では94.6%と昨年度比で3.9%の増加となった。

【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：「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）



※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

・中小企業でも9割以上の企業が「①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、2023年度は95.4%と昨年度比で5.2%の増加となった。

【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：「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）



※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】

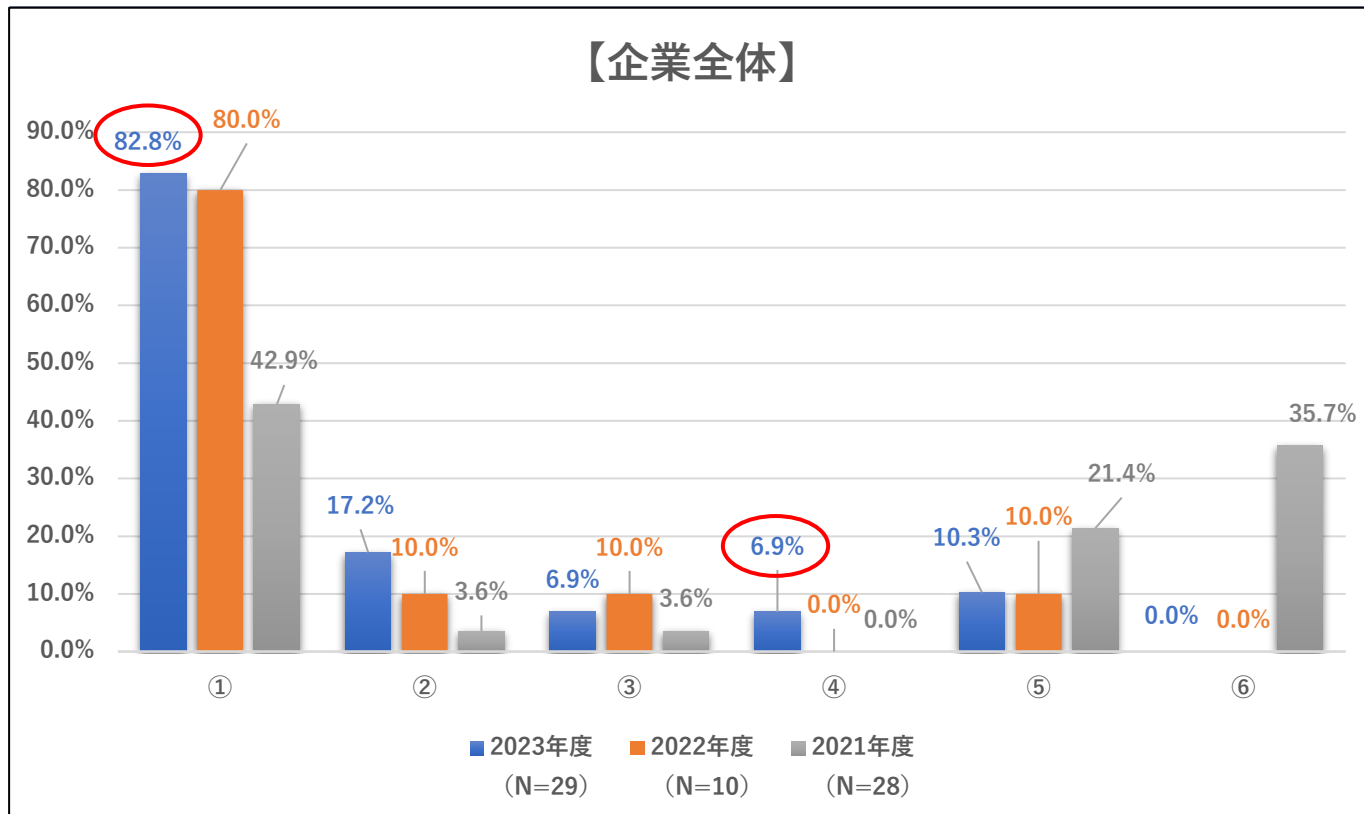
- ① ほぼ全ての学生等に、日程の変更等の対応をした
- ② 半分より多くの学生等に、日程の変更等の対応をした
- ③ 日程の変更等の対応をした学生等は半々程度
- ④ 半分より少ない学生等に、日程の変更等の対応をした
- ⑤ 日程の変更等の対応することはほぼなかった
- ⑥ 原則、学生等からの個別の要望には応じていない
- ⑦ 未回答

・大企業も9割以上の企業が「①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、2023年度は93.8%と昨年度比で2.9%の増加となった。

【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：「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）



※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なかったため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

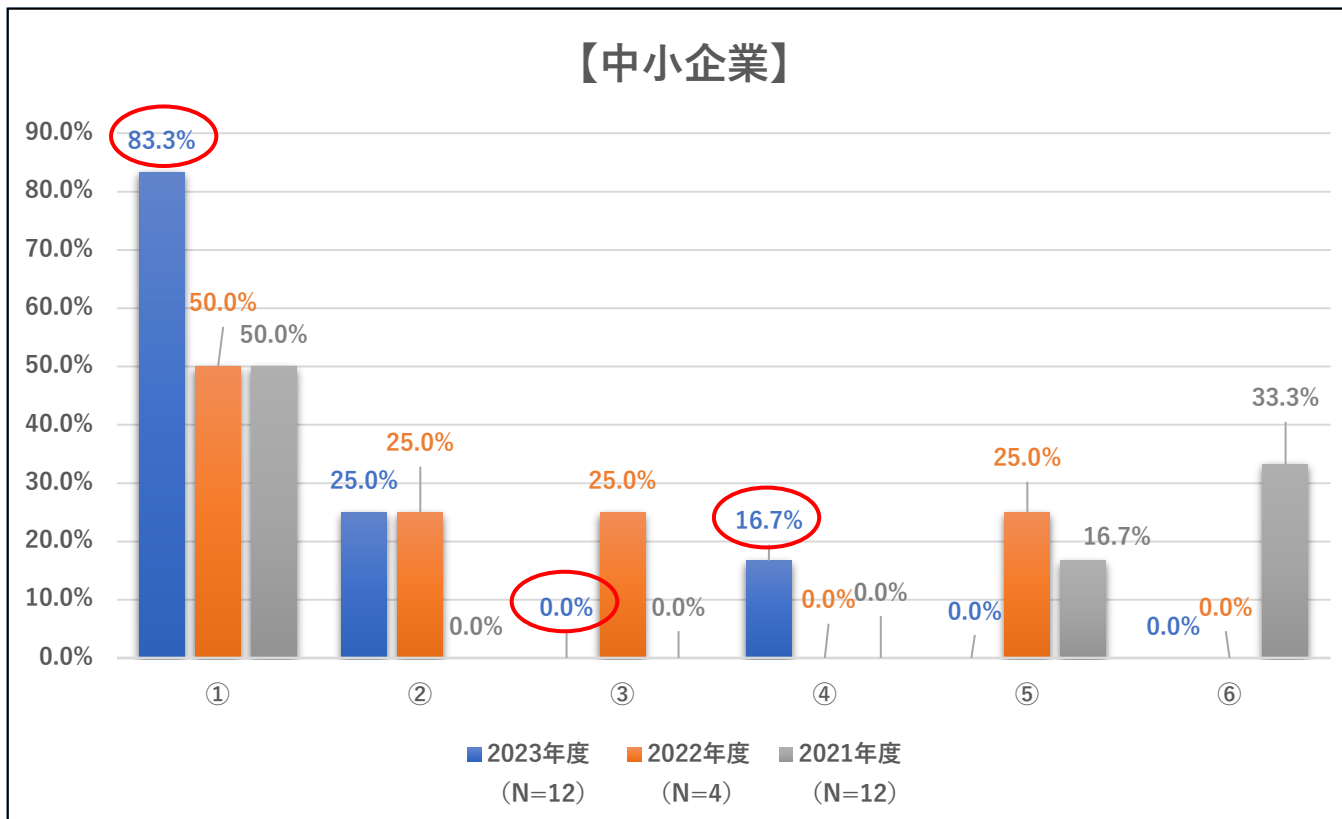
・2023年度も例年通り、「① 日程を合わせることができなかったため」と回答した企業が最も多く、企業全体では**82.8%**（昨年度比**2.8%増**）となった。

・例年回答する企業がなかった「④ 予定していた採用数を確保できなかったため」という理由に関しては、2023年度で初めて**6.9%**の企業から回答が挙がった。

【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：「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）



※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

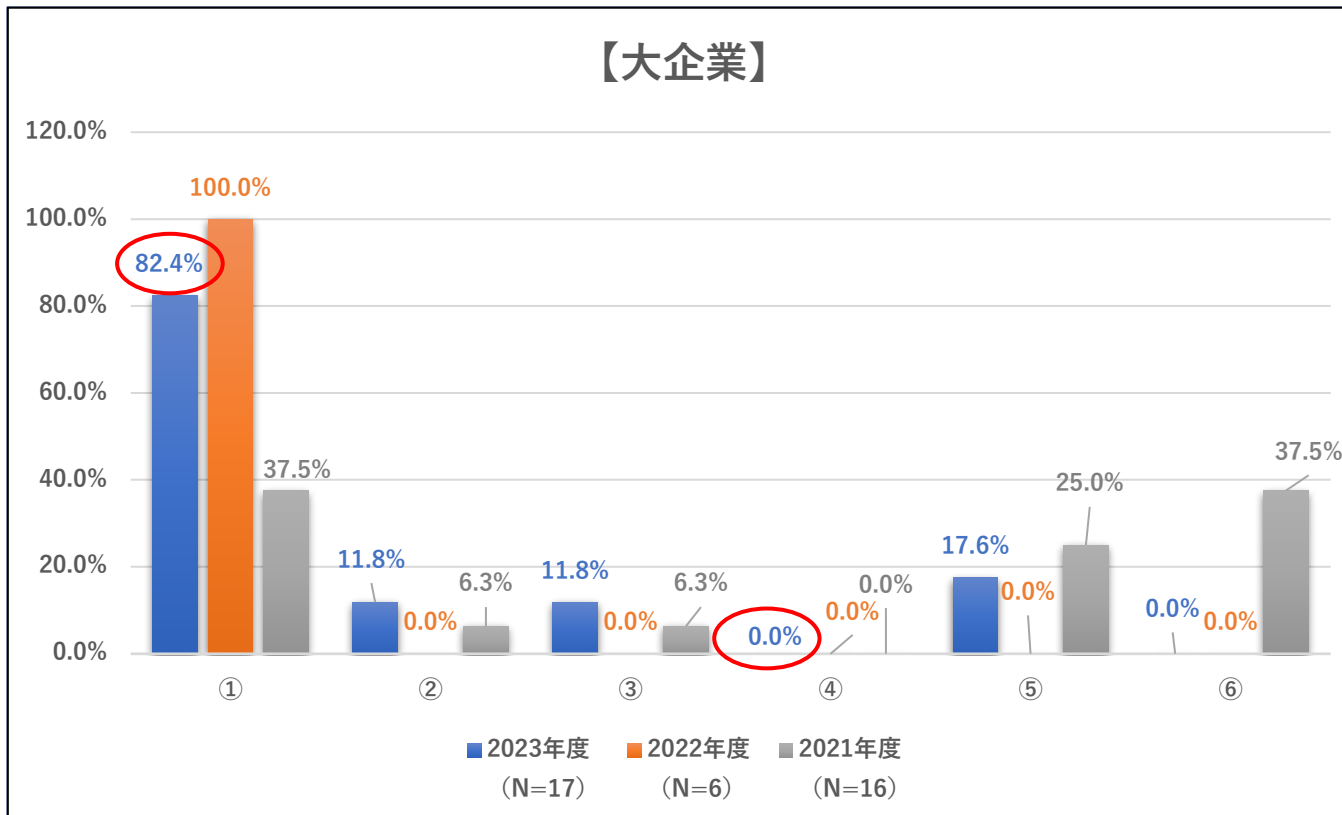
・中小企業でも、例年通り「① 日程を合わせることができなかったため」と回答した企業が多かったが、2023年度は**83.3%**と昨年度比で**33.3%**も増加した。

・「③ 対応に必要な人員や予算が不足していたため」は**0.0%**で昨年度比**25.0%**減、「④ 予定していた採用数を確保できたため」に関しては2023年度で初めて**16.7%**の企業から回答が挙がった。

【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：「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）



※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】

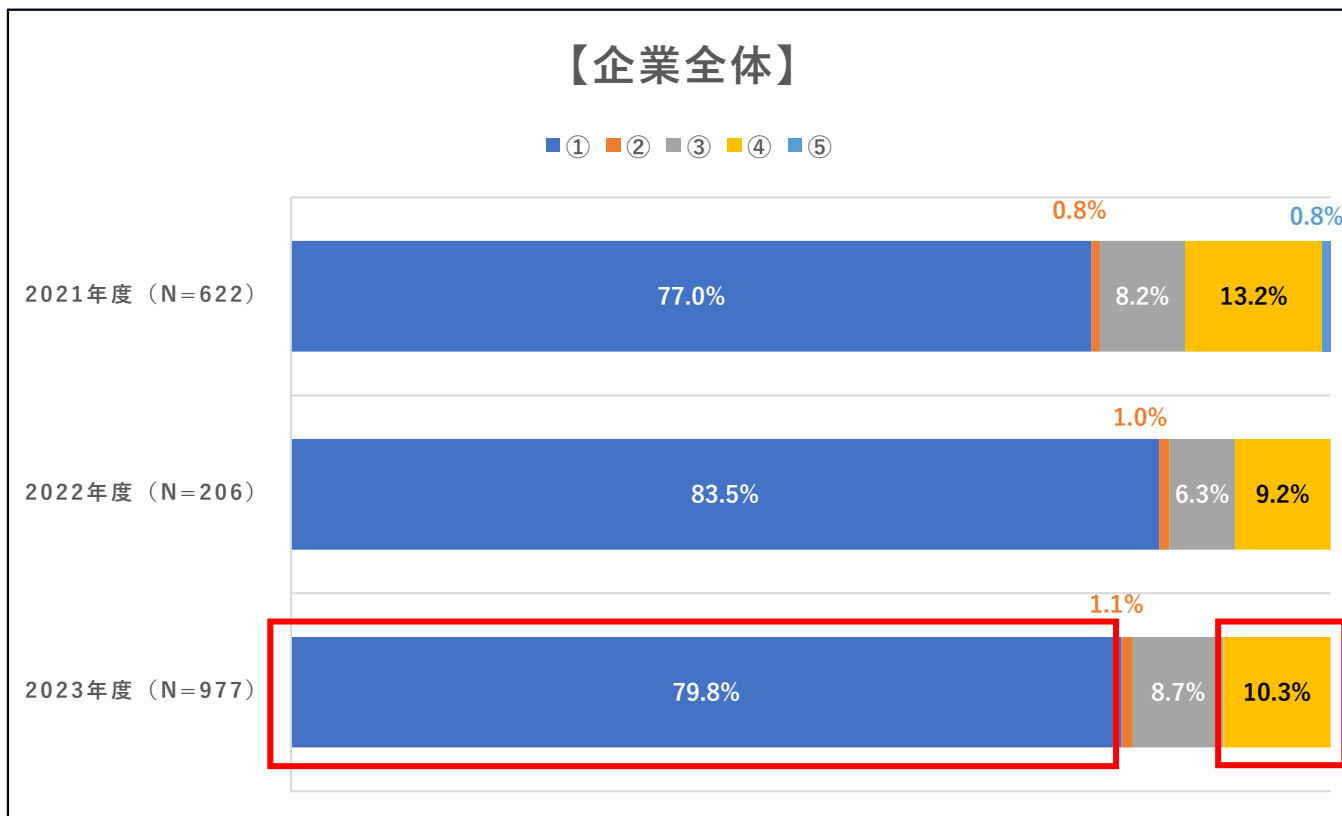
- ① 日程を合わせることができなかったため
- ② 採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため
- ③ 対応に必要な人員や予算が不足していたため
- ④ 予定していた採用数を確保できたため
- ⑤ その他
- ⑥ 未回答

・大企業では、前年度は「①日程を合わせることができなかったため」の回答のみで100.0%あったが、2023年度は82.4%（昨年度比17.6%減）で、他の理由の回答も挙がった。

・「④予定していた採用数を確保できたため」に関しては、例年に引き続き0.0%となった。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：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）



※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。

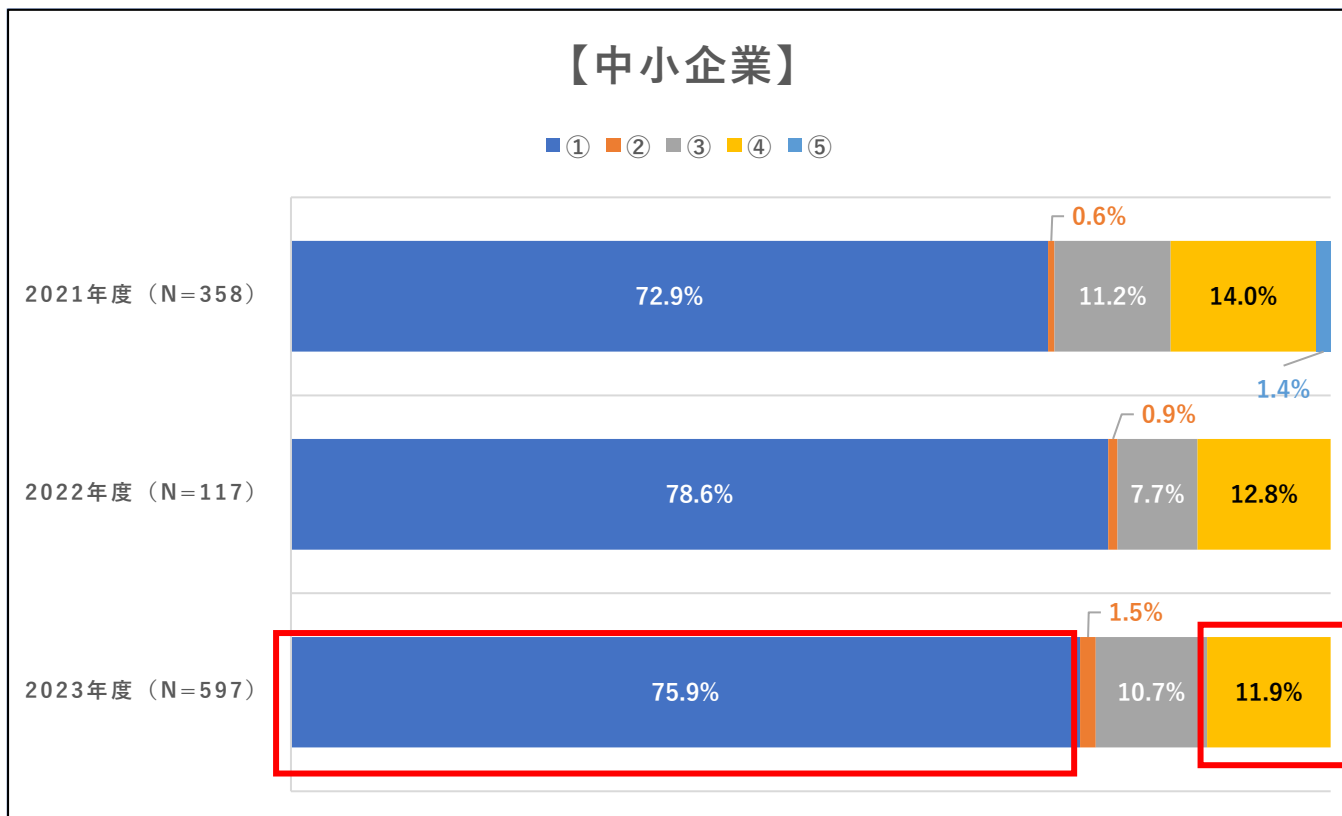
【選択肢】

- 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

・例年と変わらず、「①求めている」と回答した企業が最も多く8割近くに上ったが、2023年度の企業全体では**79.8%**と昨年度比では**3.7%の減少**となった。

・一方、こちらも例年通り「④求めておらず、今後も求める予定はない」と回答した企業が2番目に多く、2023年度の企業全体では**10.3%**と昨年度比では**1.1%の増加**となった。

問：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）



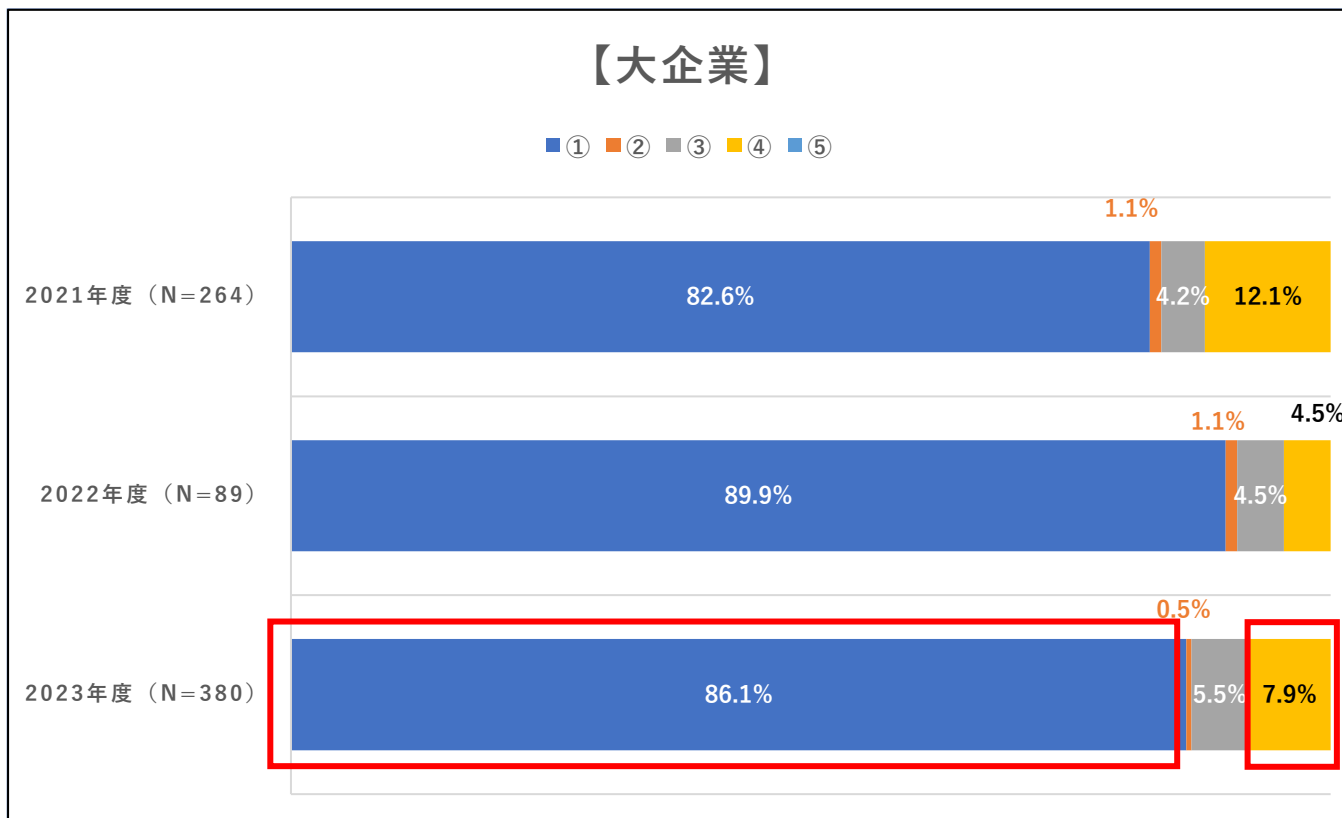
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

【選択肢】

- ①求めている
- ②来年度以降求める予定である
- ③求めているが、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

・中小企業でも「①求めている」と回答した企業が最も多く、2023年度は75.9%（昨年度比2.7%減）となった。
・こちらも例年通り「④求めておらず、今後も求める予定はない」と回答した企業2番目に多く、2023年度は11.9%と昨年度比で0.9%減少した。

問：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）



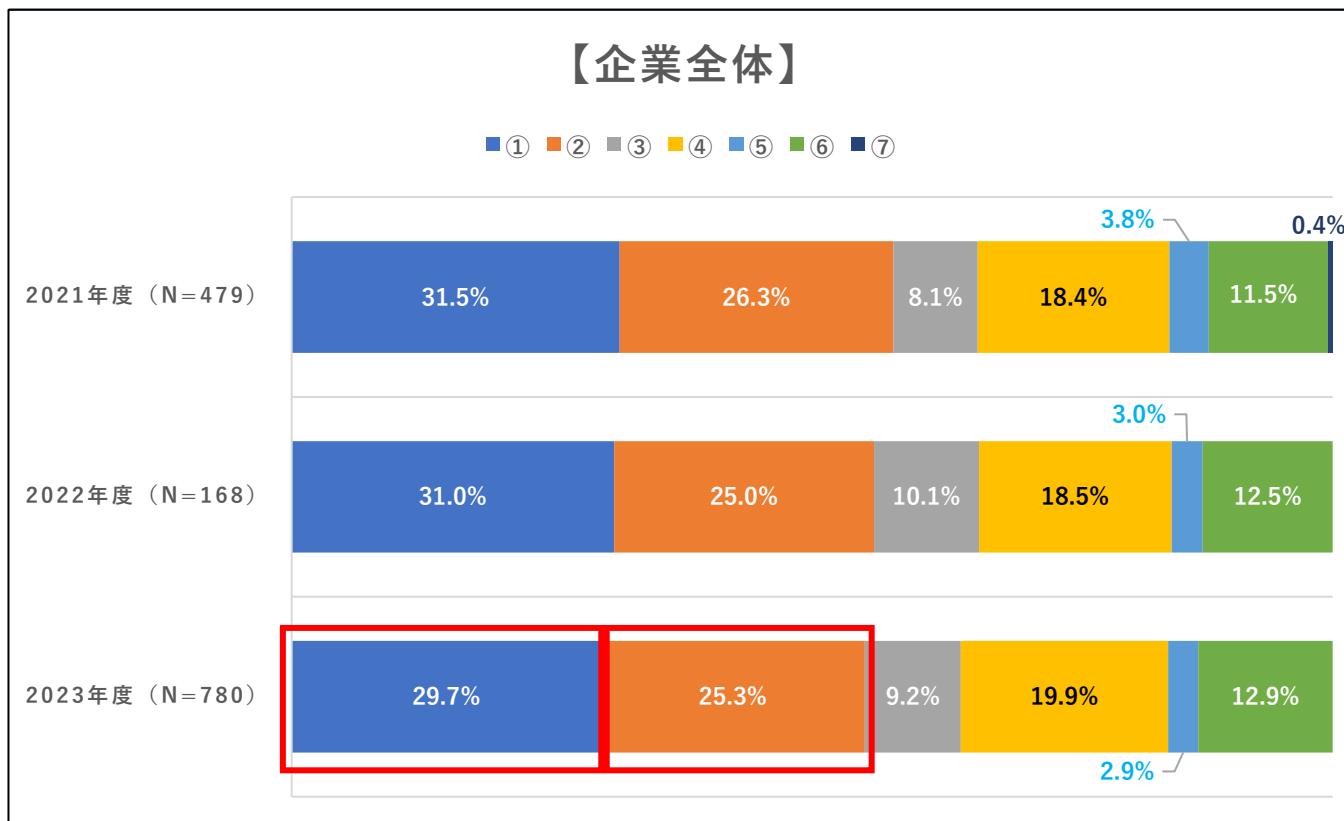
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

【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

・大企業でも、「① 求めている」と回答した企業が最も多く8割以上に上ったが、2023年度は**86.1%**（昨年度比**3.8%減**）となった。
 ・2023年度は「④ 求めておらず、今後も求める予定ない」と回答した企業が2番目に多く**7.9%** となり昨年度比で**3.4%増加**した。

問：≪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）



※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」とした。

【選択肢】

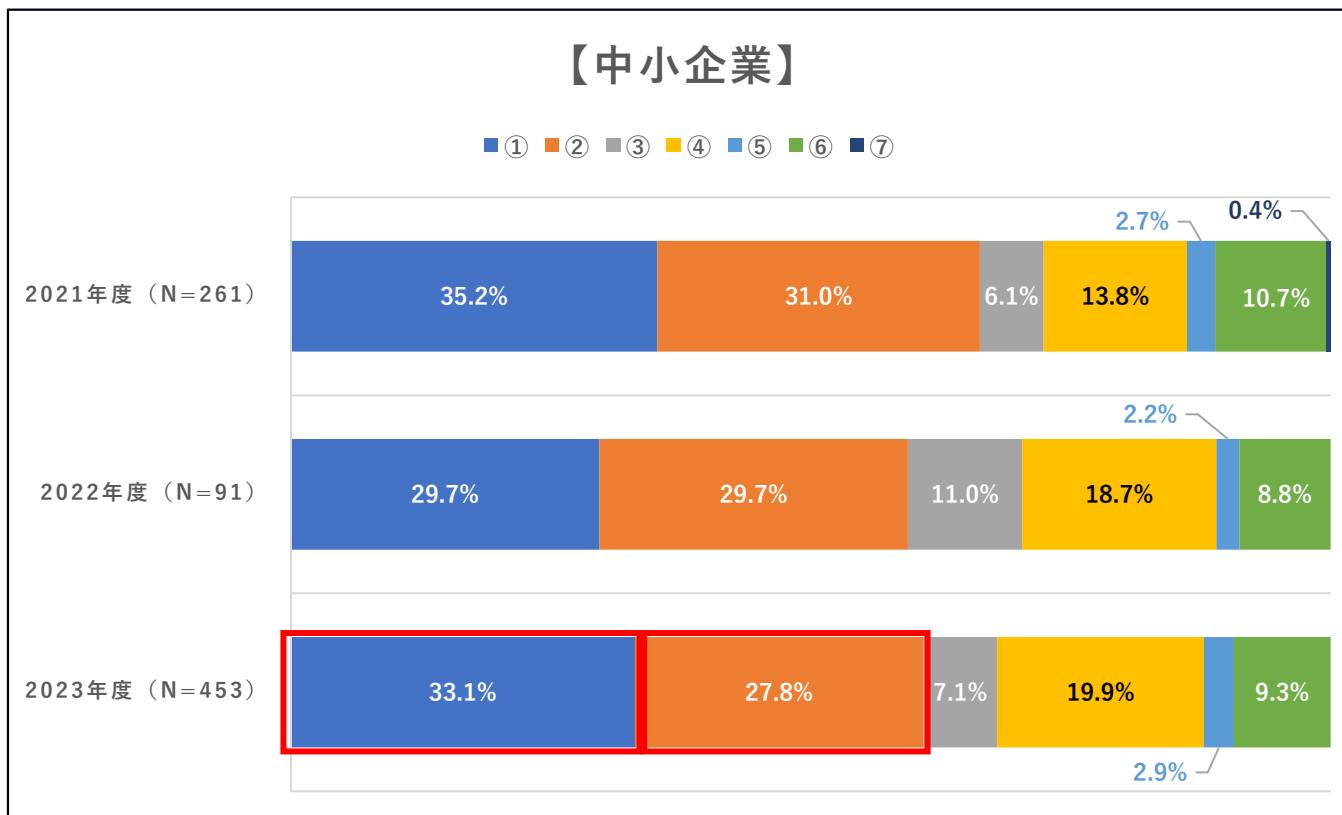
- ①募集時
- ②1次面接時
- ③2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④最終面接時
- ⑤内々定時
- ⑥内々定後
- ⑦未回答

・例年と変わらず、「①募集時」と回答した企業が最も多く、2023年度の企業全体では**29.7%**と昨年度比では**1.3%の減少**となった。

・一方、こちらも例年通り「②1次面接時」と回答した企業が2番目に多く、2023年度は**25.3%**と昨年度比では**0.3%の増加**となった。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：≪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）



※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」とした。

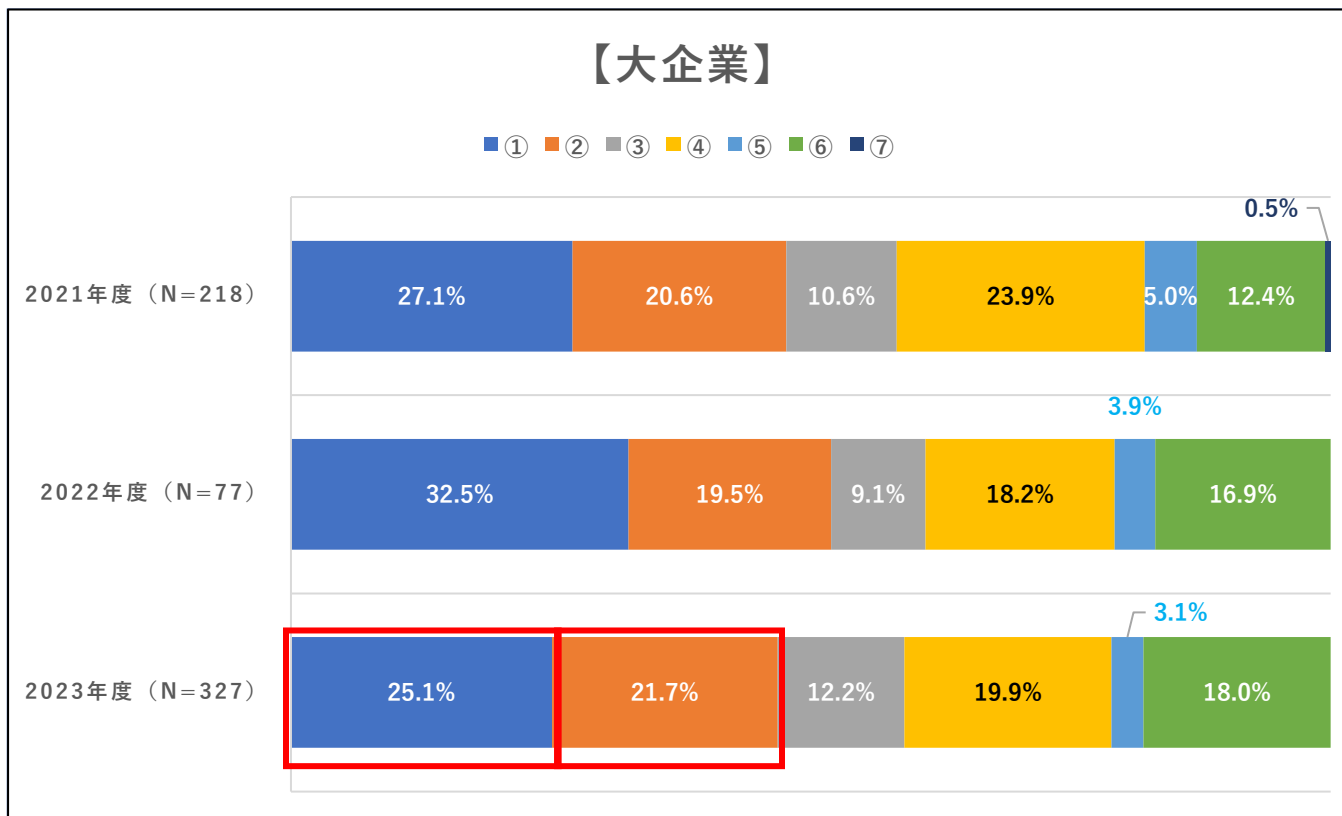
【選択肢】

- 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
- ⑦未回答

・中小企業でも、「①募集時」と回答した企業が最も多く、2023年度は**33.1%**（昨年度比**3.4%増**）となった。
・こちらも前年と同じく「②1次面接時」と回答した企業が2番目に多かったが、2023年度は**27.8%**と昨年度比で**1.9%減少**した。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：≪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）



※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」とした。

【選択肢】

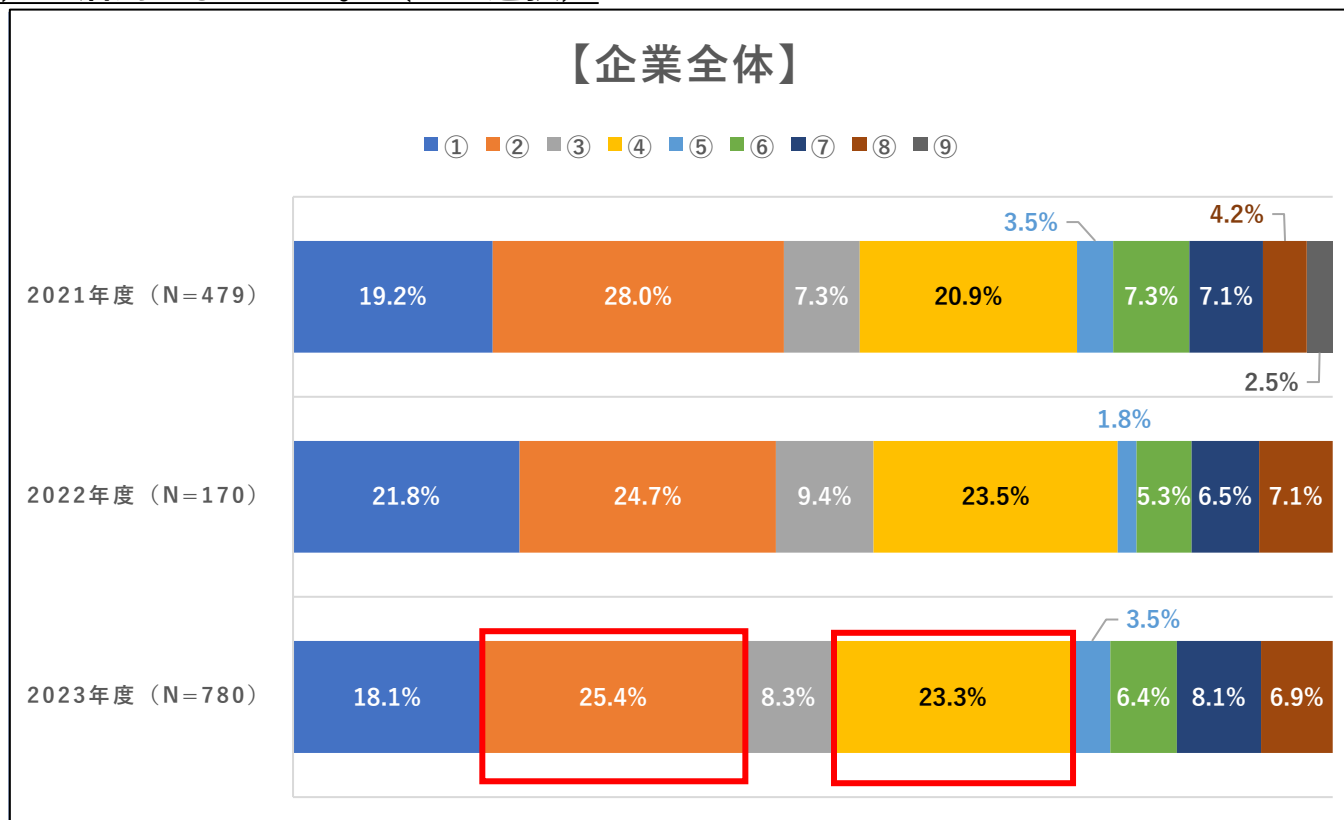
- ①募集時
- ②1次面接時
- ③2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④最終面接時
- ⑤内々定時
- ⑥内々定後
- ⑦未回答

・大企業でも、「①募集時」と回答した企業が最も多かったが、2023年度は25.1%となり、昨年度比で7.4%の減少となった。

・こちらも昨年度と同じく「②1次面接時」と回答した企業が2番目に多く21.7%となり、昨年度比で2.2%増加した。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：「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）



※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。

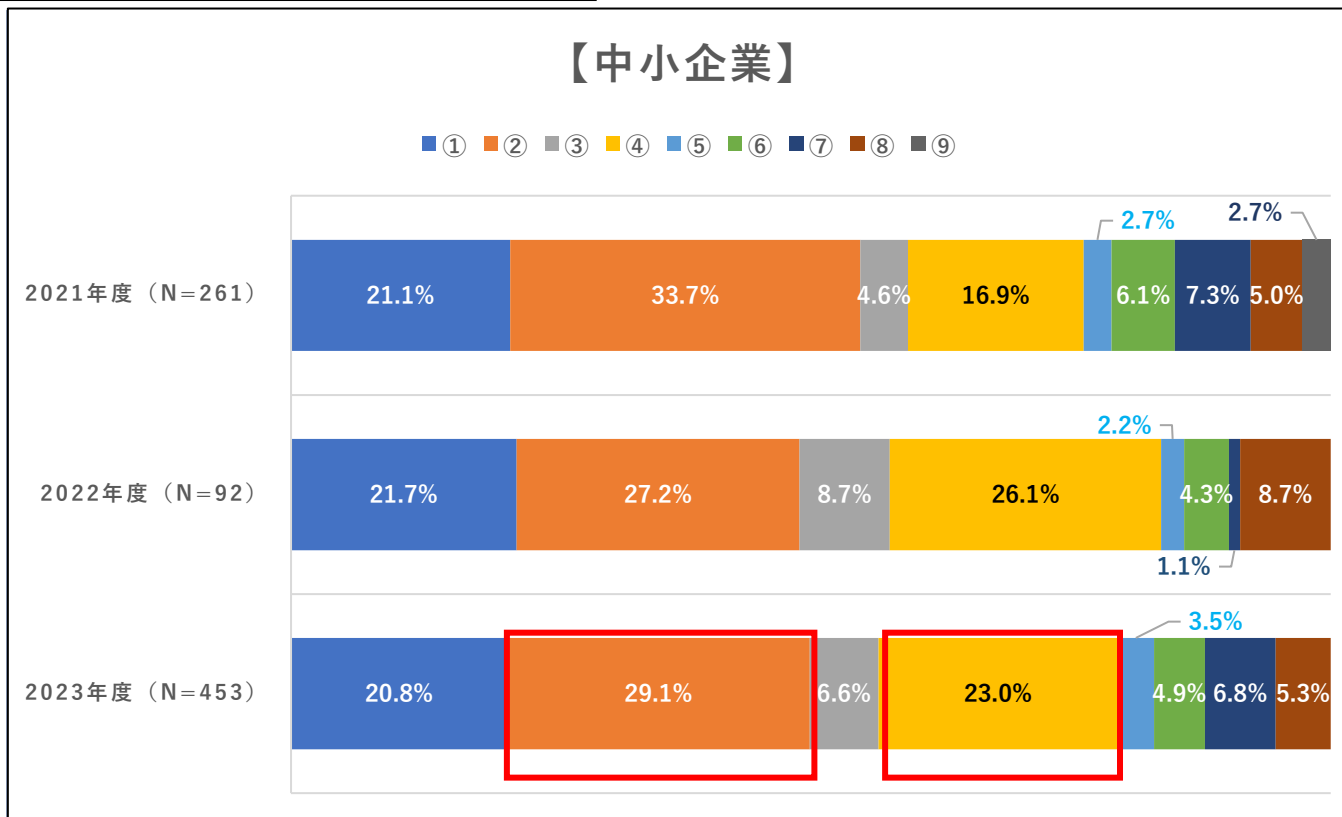
【選択肢】

- 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

・例年と変わらず「②1次面接時」と回答した企業が最も多く、2023年度の企業全体では**25.4%**と昨年度比では**0.7%の増加**となった。
 ・一方、こちらも例年通り「④最終面接時」と回答した企業が2番目に多かったが、2023年度は**23.3%**と昨年度比では**0.2%の減少**となった。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：「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）



※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。

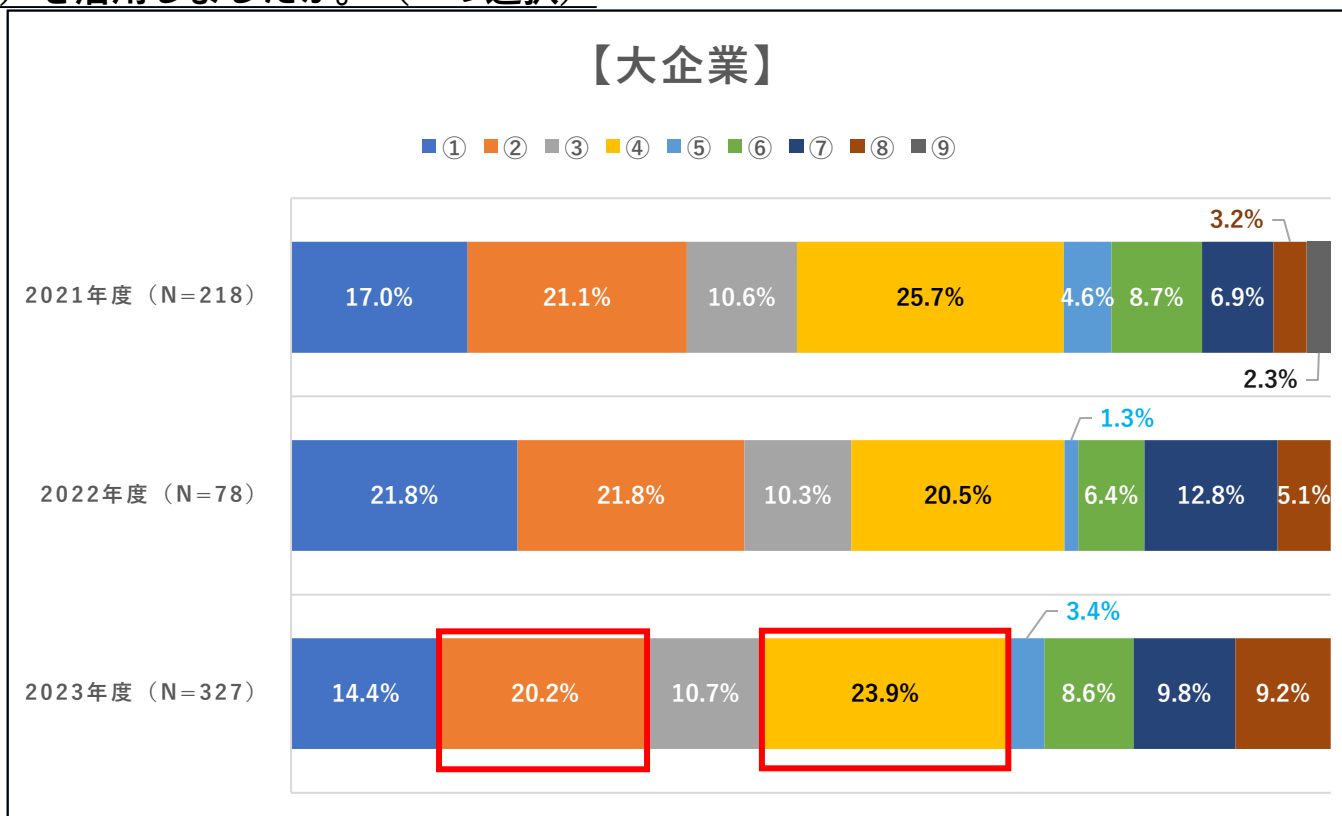
【選択肢】

- 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

・中小企業でも、「②1次面接時」と回答した企業が最も多く、2023年度は**29.1%**（昨年度比**1.9%増**）となった。
 ・こちらも前年と同じく、「④最終面接時」と回答した企業が2番目に多かったが、2023年度は**23.0%**と昨年度比で**3.1%減少**した。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：「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）



※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】

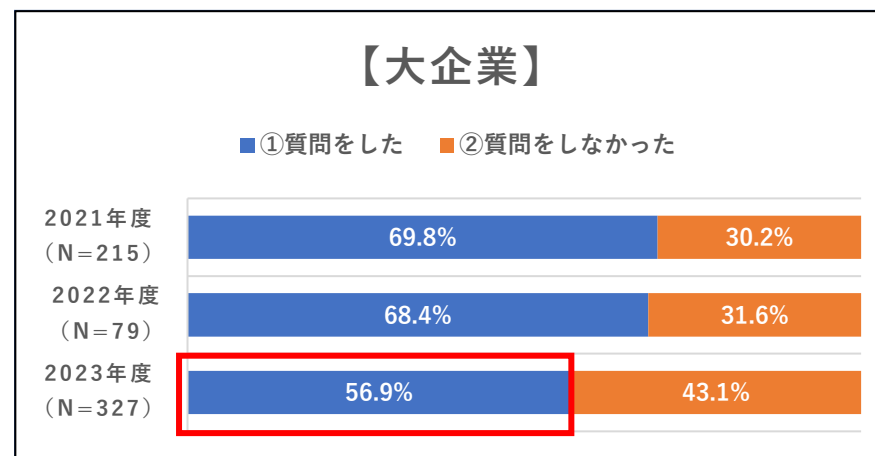
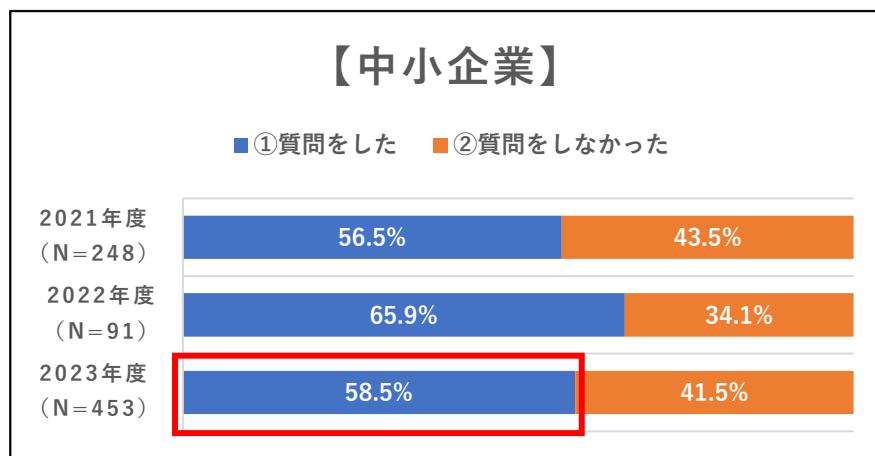
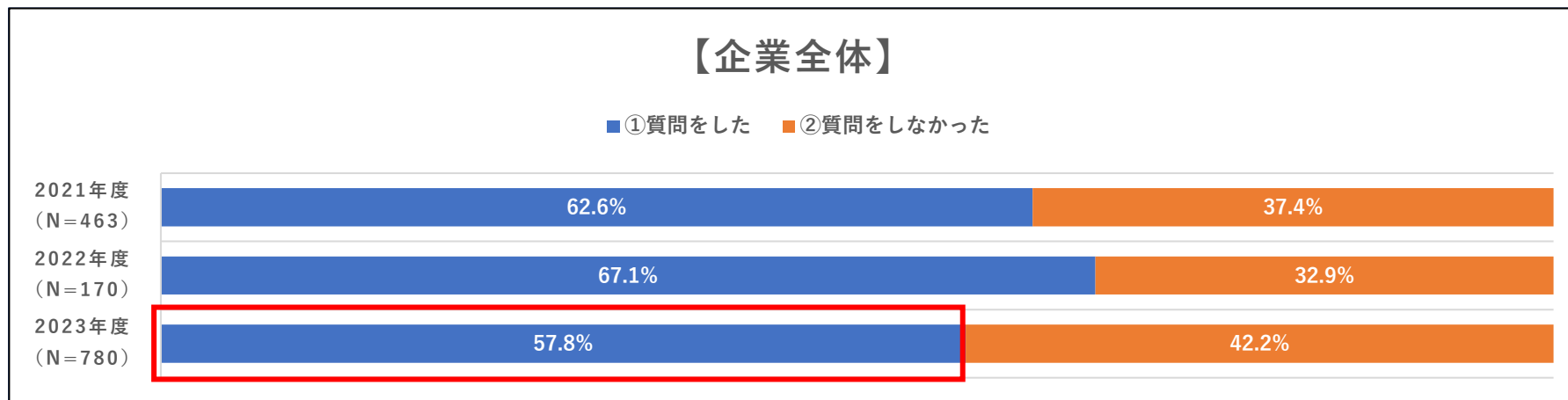
- ①書類選考時
- ②1次面接時
- ③2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④最終面接時
- ⑤内々定時
- ⑥内々定後
- ⑦提出させたが、活用するかは未定
- ⑧活用はしていない
- ⑨未回答

・大企業では、「④最終面接時」と回答した企業が最も多くなっており、2023年度は**23.9%**（昨年度比**3.4%**増）となった。

・2023年度は「②1次面接時」と回答した企業が2番目に多く**20.2%**となったが、昨年度比で**1.6%**減少した。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：≪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）

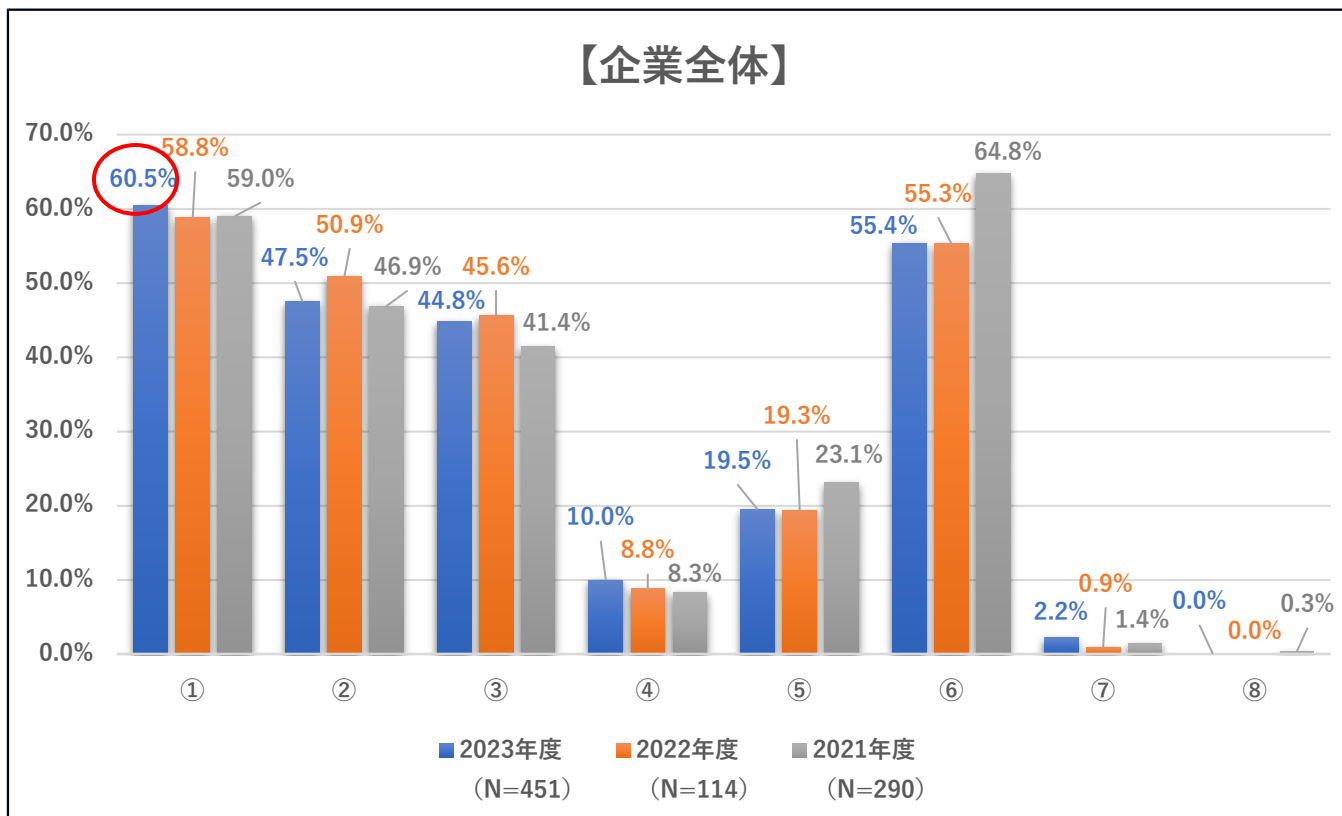


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度は、**企業全体**では「①質問をした」と回答した企業は**57.8%**で、昨年度比で**9.3%の減少**となった。
- ・**中小企業**では、「①質問をした」と回答した企業は**58.5%**で、昨年度比で**7.4%減少**している。
- ・**大企業**では、「①質問をした」と回答した企業は**56.9%**と多いが、昨年度比では**11.5%の減少**となった。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：「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）



※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。

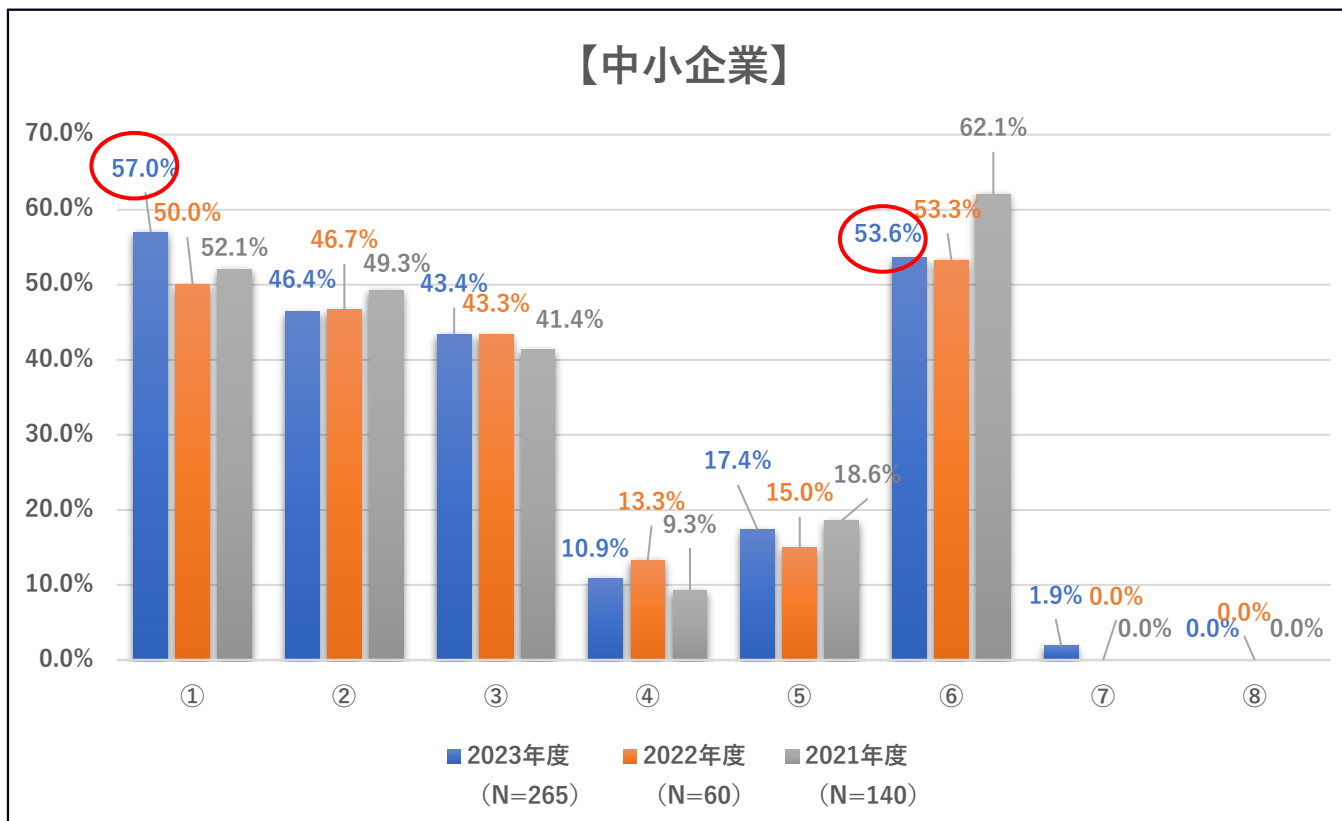
【選択肢】

- 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

・企業全体では「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」と回答した企業が最も多く、2023年度では60.5%の企業が回答、昨年度比で1.7%増加している。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：「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）



※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。

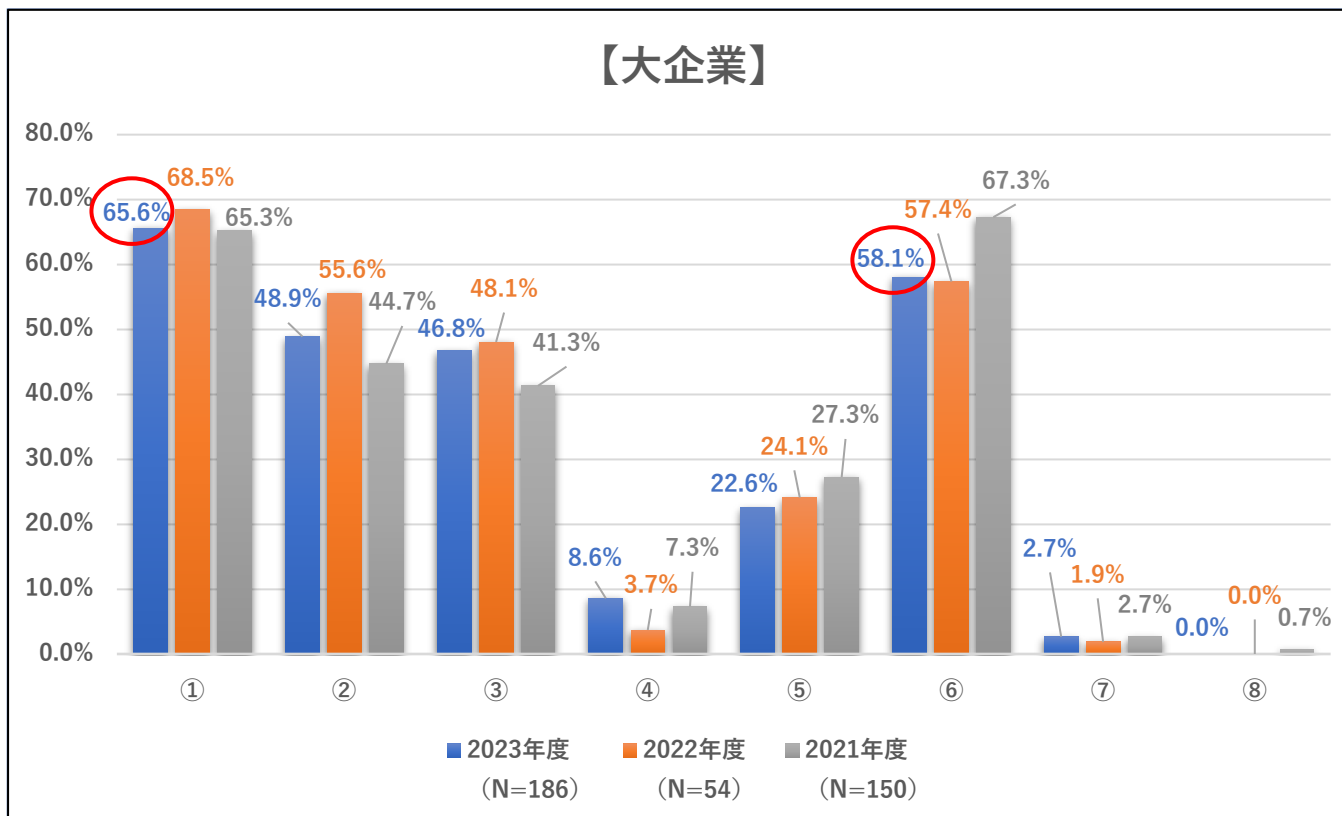
【選択肢】

- 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

・中小企業でも、「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」と回答した企業が最も多く、2023年度では**57.0%**の企業が回答し、昨年度比では**7.0%の増加**となった。
 ・続いてこちらも昨年と同様、「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」と回答した企業が**53.6%**と多く、昨年度比で**0.3%増加**している。

【採用選考活動における学業成果の評価について】

問：「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）



※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】

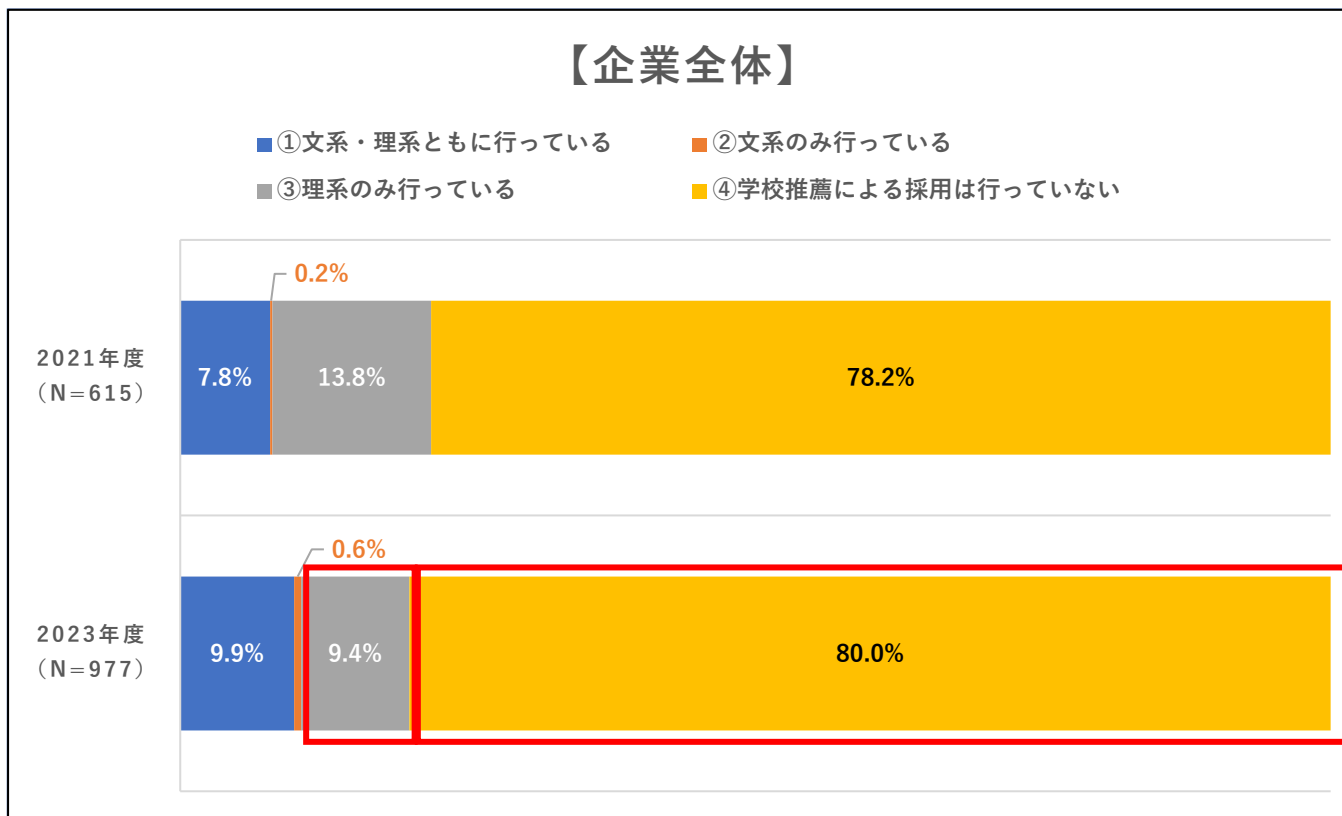
- ①学修以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた
- ②学修成果について確認することで、自社の求める能力とのマッチングが図れた
- ③学生の自己PR以外の長所がわかった
- ④質問数が精査され、速やかな学生の評価につながった
- ⑤学生の自己PRとの矛盾や脚色に気づいた
- ⑥学生の学修に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた
- ⑦その他
- ⑧未回答

・大企業も、「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」と回答した企業が最も多かったが、2023年度では65.6%で、昨年度比では2.9%減少している。

・続いてこちらも昨年度と同様、「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」と回答した企業が58.1%と多く、昨年度比で0.7%増加している。

【学校推薦による採用について】

問：学校推薦による採用を行っていますか。（一つ選択） ※比較対象：2021年度のみ



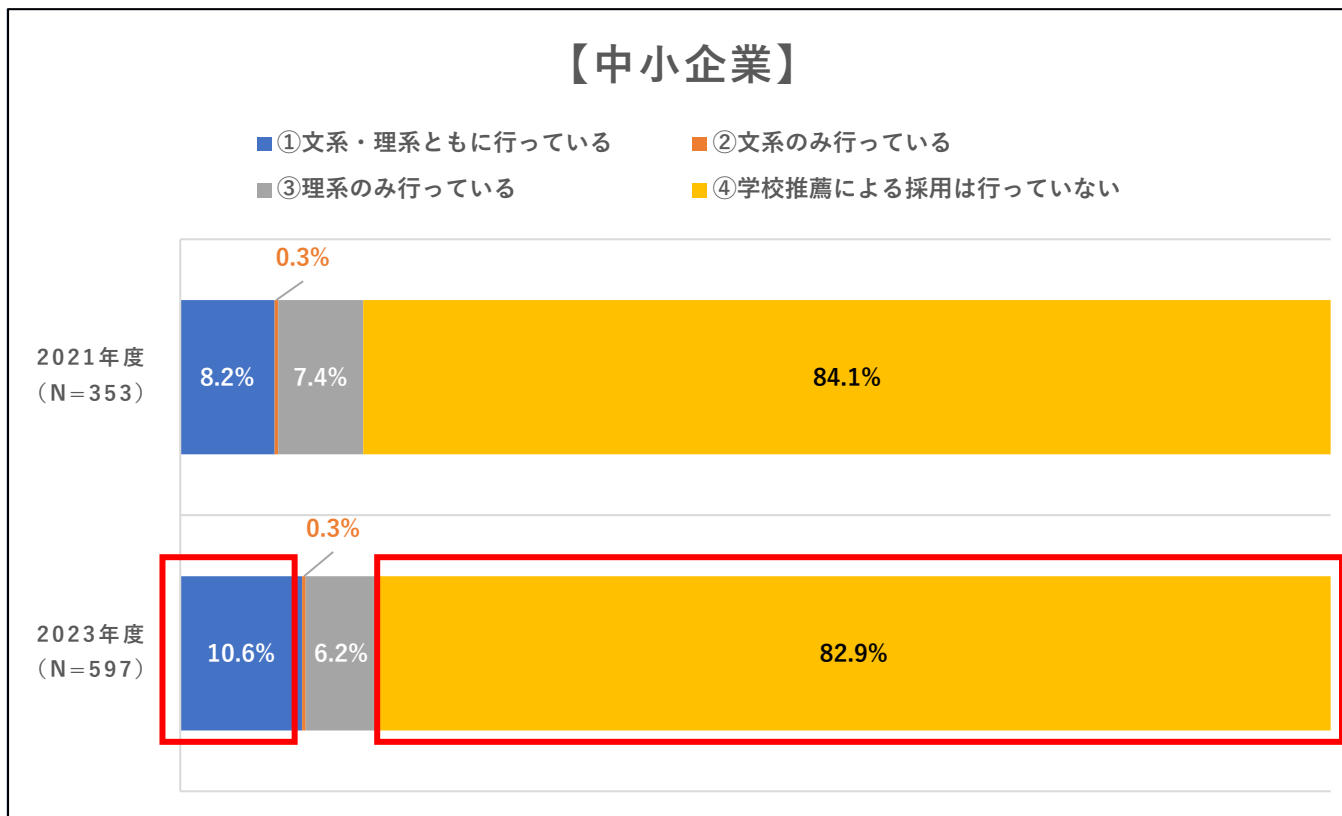
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

【選択肢】

- 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

・2021年度と同じく、2023年度も「④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、企業全体では**80.0%**となり、2021年度比で**1.8%**増加した。
・2021年度では13.8%の企業が回答していた「③理系のみ行っている」が、2023年度では**9.4%**と2021年度比では**4.4%の減少**となった。

問：学校推薦による採用を行っていますか。（一つ選択） ※比較対象：2021年度のみ



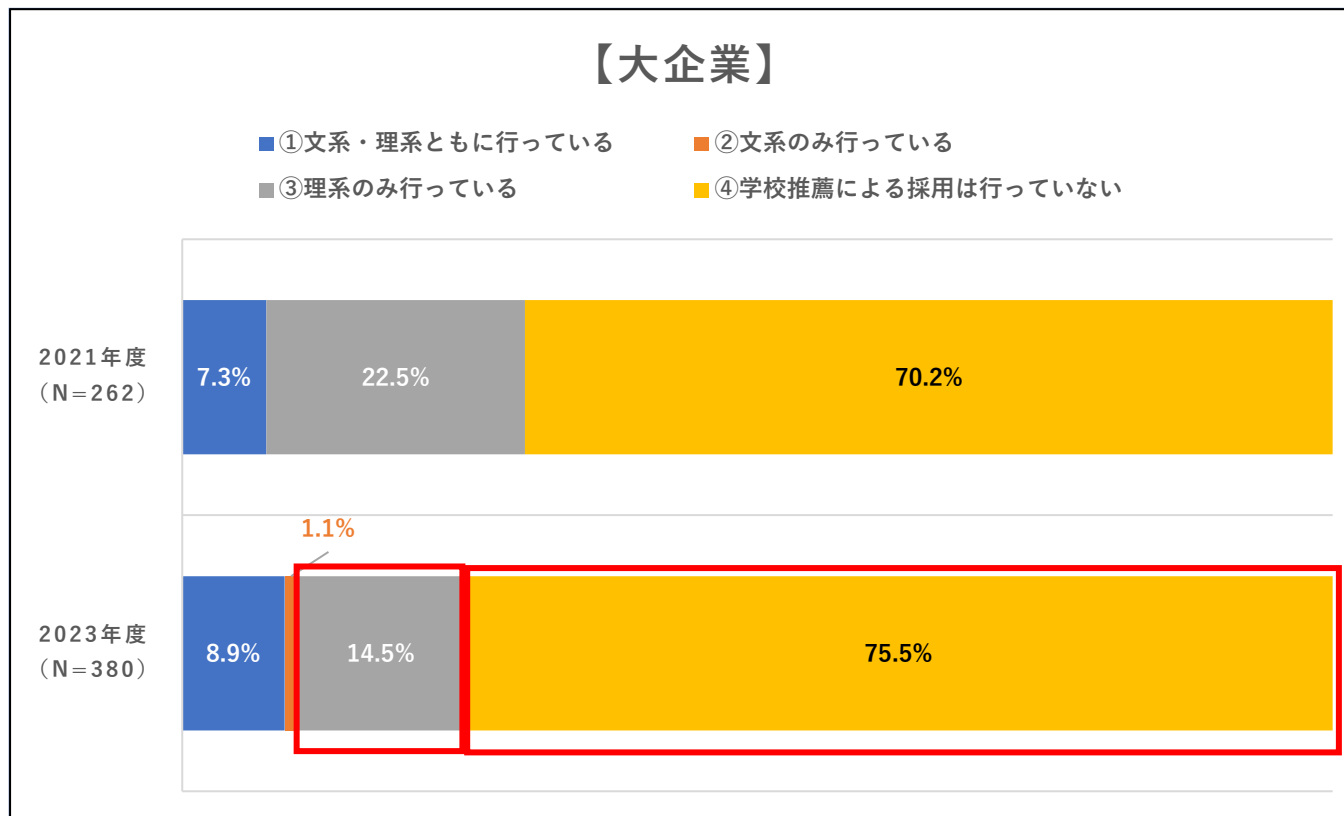
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

【選択肢】

- 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

・中小企業でも、「④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、2023年度は**82.9%**（2021年度比**1.2%減**）となった。
・こちらも2021年度と同じく「①文系・理系ともに行っている」と回答した企業が2番目に多く、2023年度は**10.6%**と2021年度比で**2.4%増加**した。

問：学校推薦による採用を行っていますか。（一つ選択） ※比較対象：2021年度のみ



※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」とした。

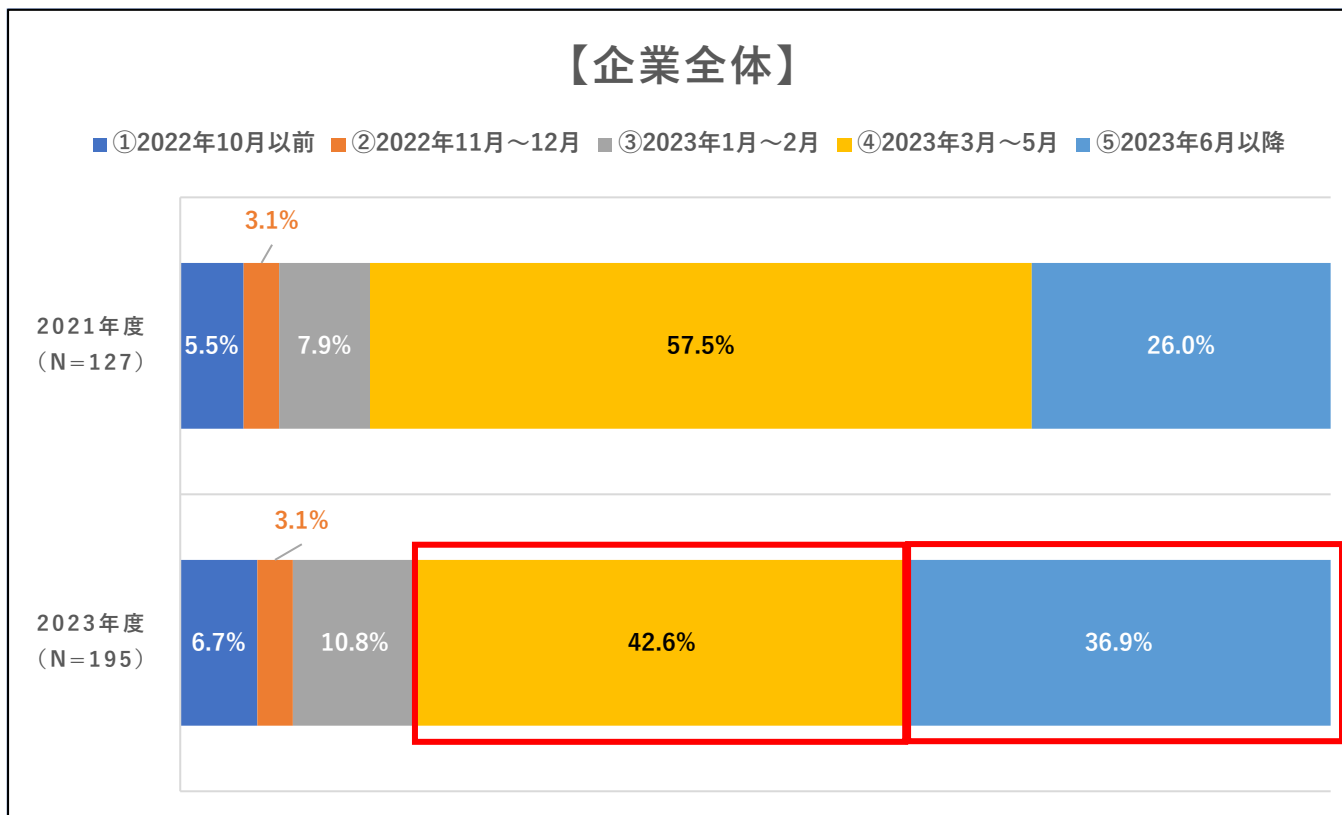
【選択肢】

- 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

・大企業でも「④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なっており、2023年度は**75.5%**で2021年度より**5.3%**増加した。
・一方で「③理系のみ行っている」と回答した企業が**14.5%**と2021年度と同じく2番目に多いことは変わらないが、2021年度より**8.0%**減少した。

問：《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） ※比較対象：2021年度のみ



※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」とした。

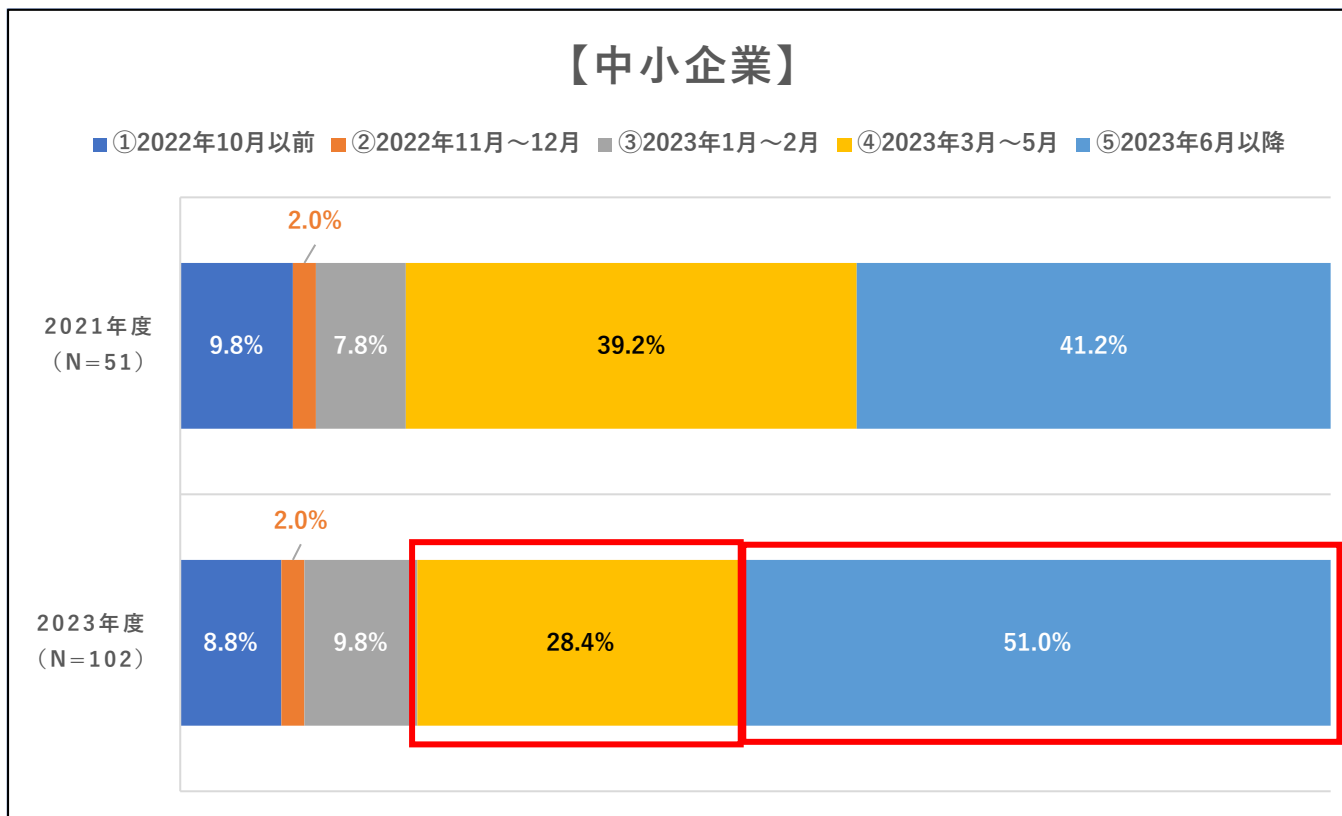
【選択肢】

- ①前年10月以前
- ②前年11月～12月
- ③当年1月～2月
- ④当年3月～5月
- ⑤当年6月以降

・企業全体では2021年度と同じく、「④2023年3月～5月」と回答した企業が最も多く**42.6%**となったが、2021年度比では**14.9%の減少**となった。
・一方で、2021年度と同じく「⑤2023年6月以降」が2番目に多く**36.9%**となり、2021年度比では**10.9%増加**している。

問：《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） ※比較対象：2021年度のみ



※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」とした。

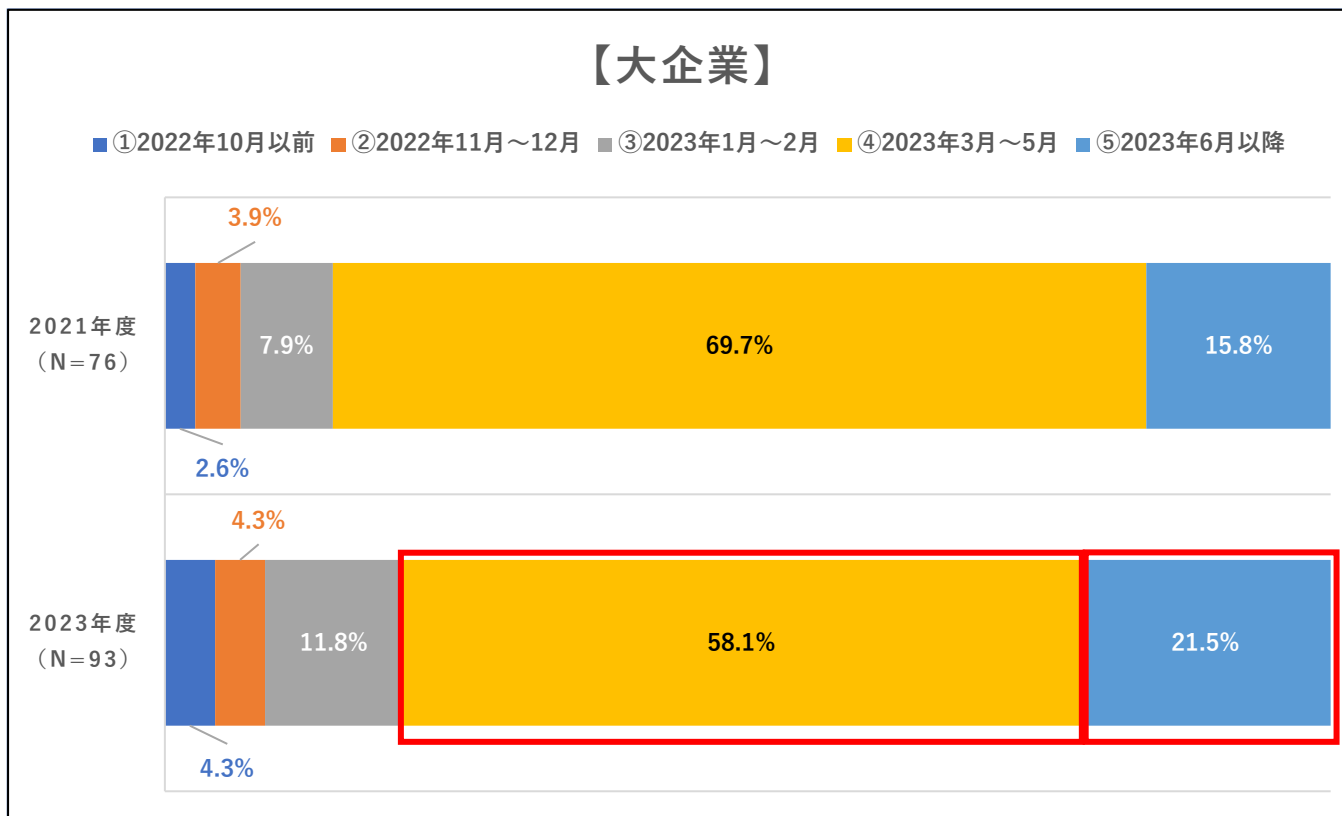
【選択肢】

- ①前年10月以前
- ②前年11月～12月
- ③当年1月～2月
- ④当年3月～5月
- ⑤当年6月以降

・中小企業では、2021年度と同じく、「⑤2023年6月以降」と回答した企業が最も多く**51.0%**と半数以上になり、2021年度比では**9.8%**増加した。
・一方で、2021年度と同じく「④2023年3月～5月」が2番目に多く**28.4%**となるが、2021年度比では**10.8%**減少している。

問：《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） ※比較対象：2021年度のみ



※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」とした。

【選択肢】

- ①前年10月以前
- ②前年11月～12月
- ③当年1月～2月
- ④当年3月～5月
- ⑤当年6月以降

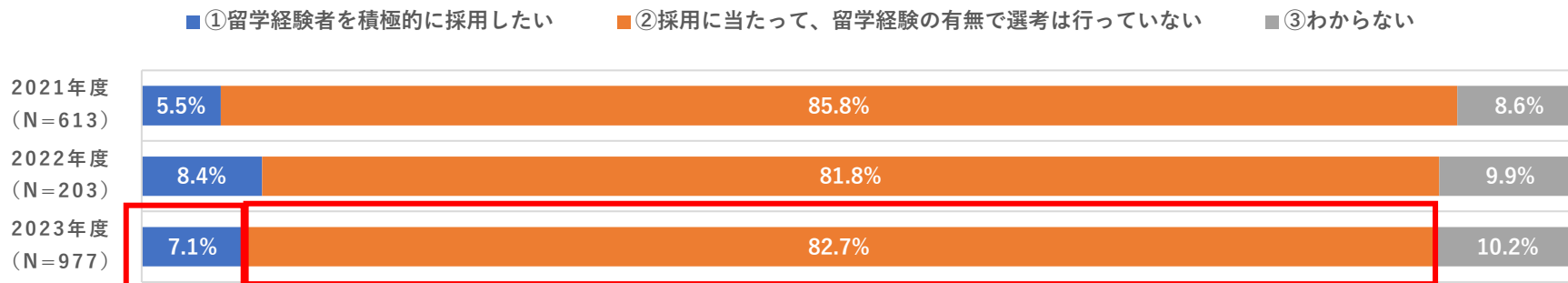
・大企業では、「④2023年3月～5月」と回答した企業が2021年度同様最も多く**58.1%**だが、2021年度比では**11.6%の減少**となった。
 ・こちらも同じく「⑤2023年6月以降」が2番目に多く**21.5%**で、2021年度比では**5.7%増加**している。

【留学経験者の採用について】

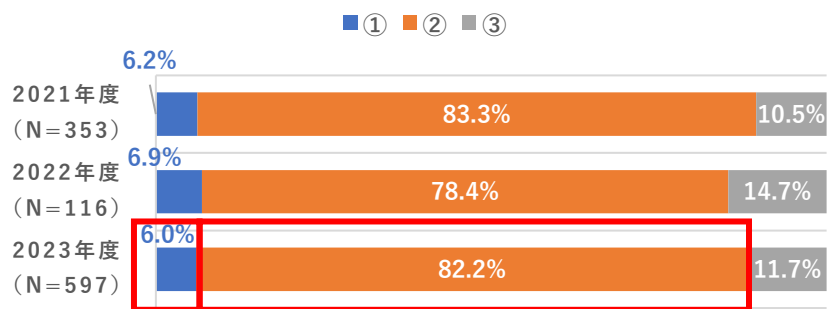
【留学経験者の採用について】

問：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）

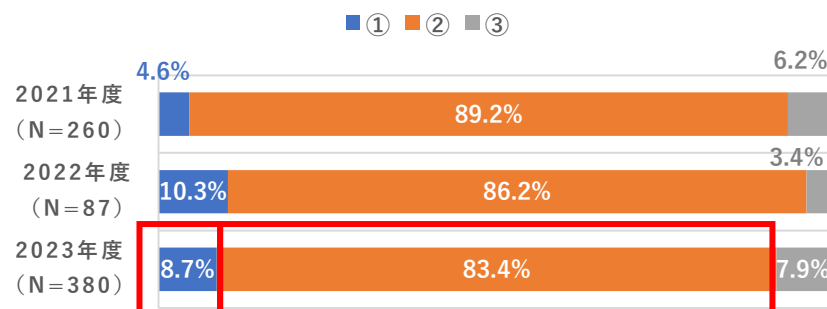
【企業全体】



【中小企業】



【大企業】

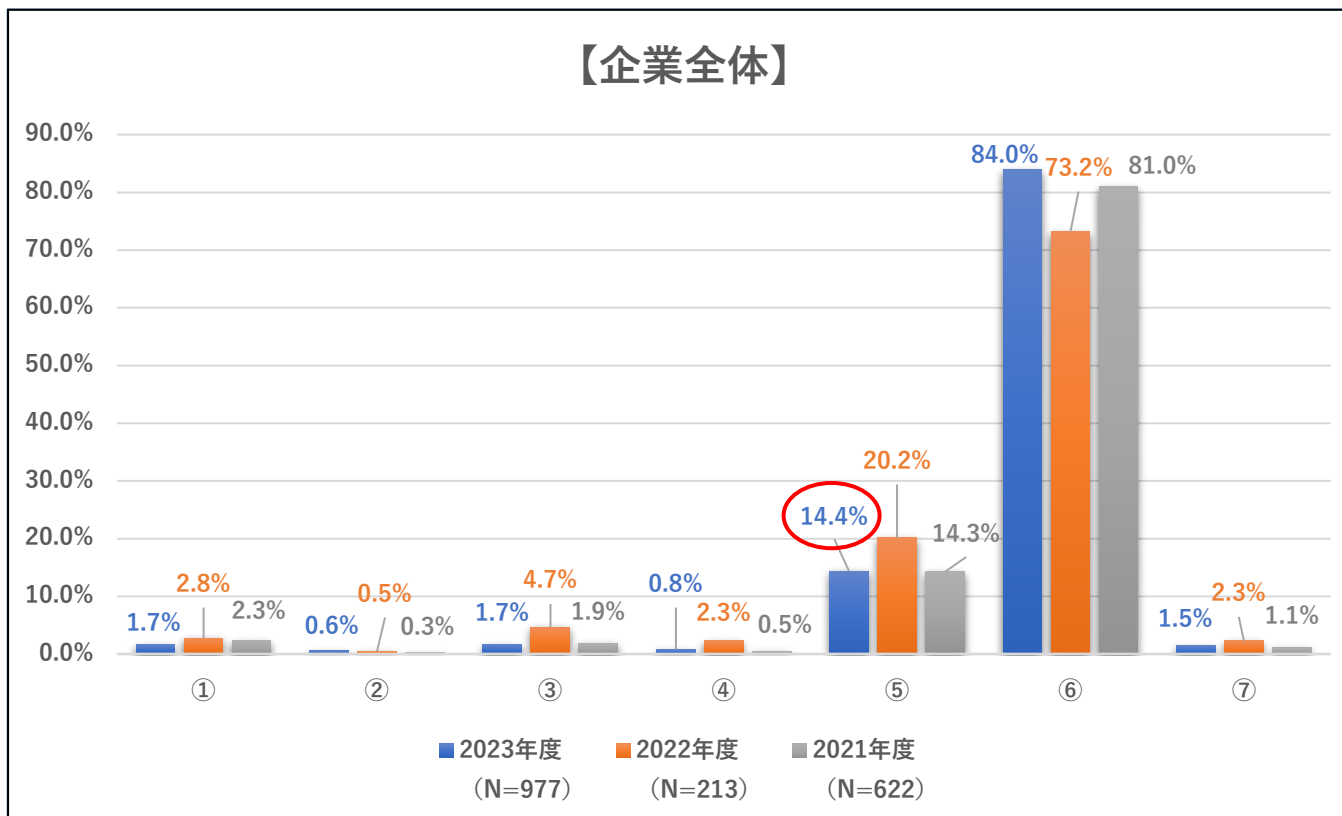


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

・2023年度も「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」が大半を占め、企業全体では82.7%（昨年度比0.9%増）、中小企業では82.2%（昨年度比3.8%増）、大企業では83.4%（昨年度比2.8%減）となった。
・一方「①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%（昨年度比1.3%減）、中小企業では6.0%（昨年度比0.9%減）、大企業では8.7%（昨年度比1.6%減）と全体的に減少していた。

【留学経験者の採用について】

問：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や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）



※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」とした。

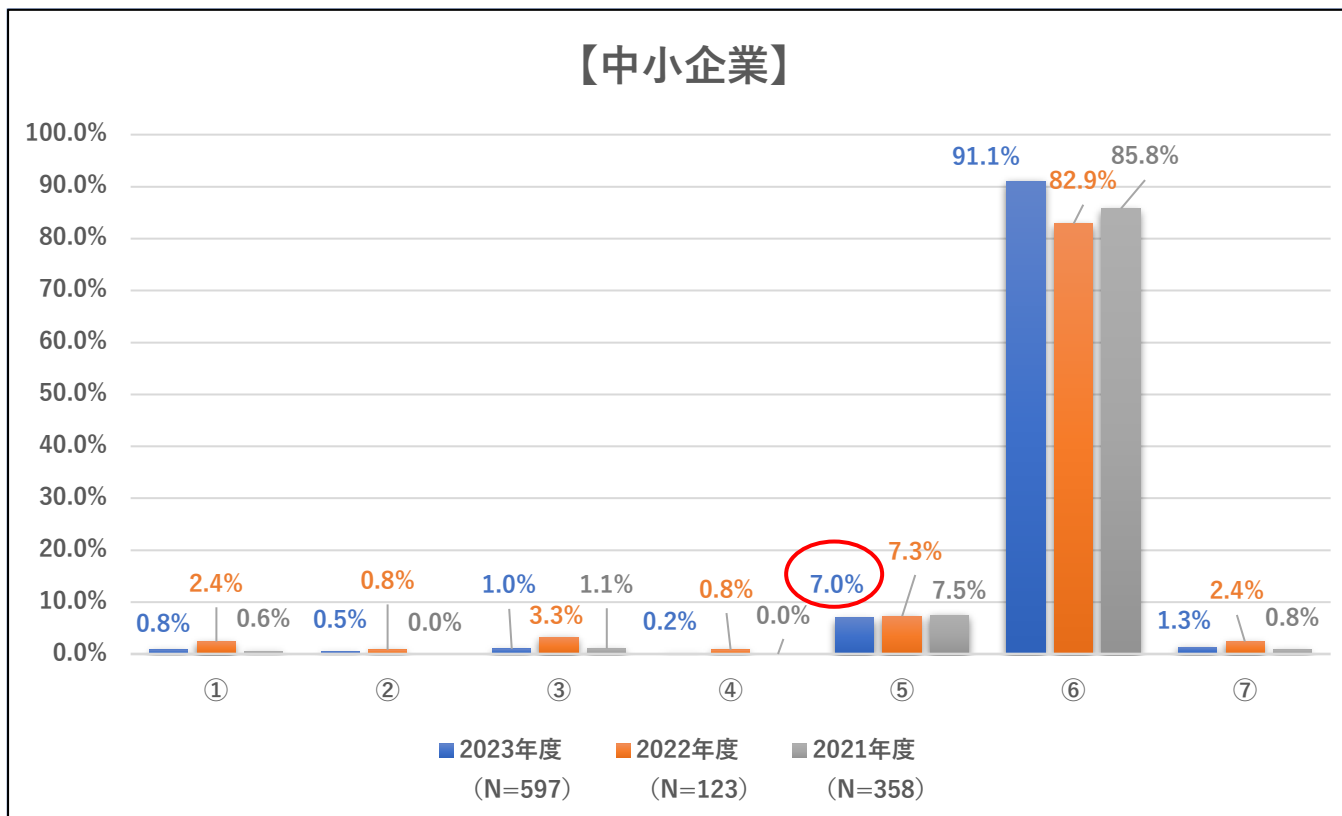
【選択肢】

- 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

・2023年度も「⑥特に行っていない」を除いて最も回答数が多かったのは「⑤オンラインで説明会や面接を行っている」で、**企業全体**では**14.4%**。昨年度比では**5.8%の減少**となった。

【留学経験者の採用について】

問：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や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）



※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」とした。

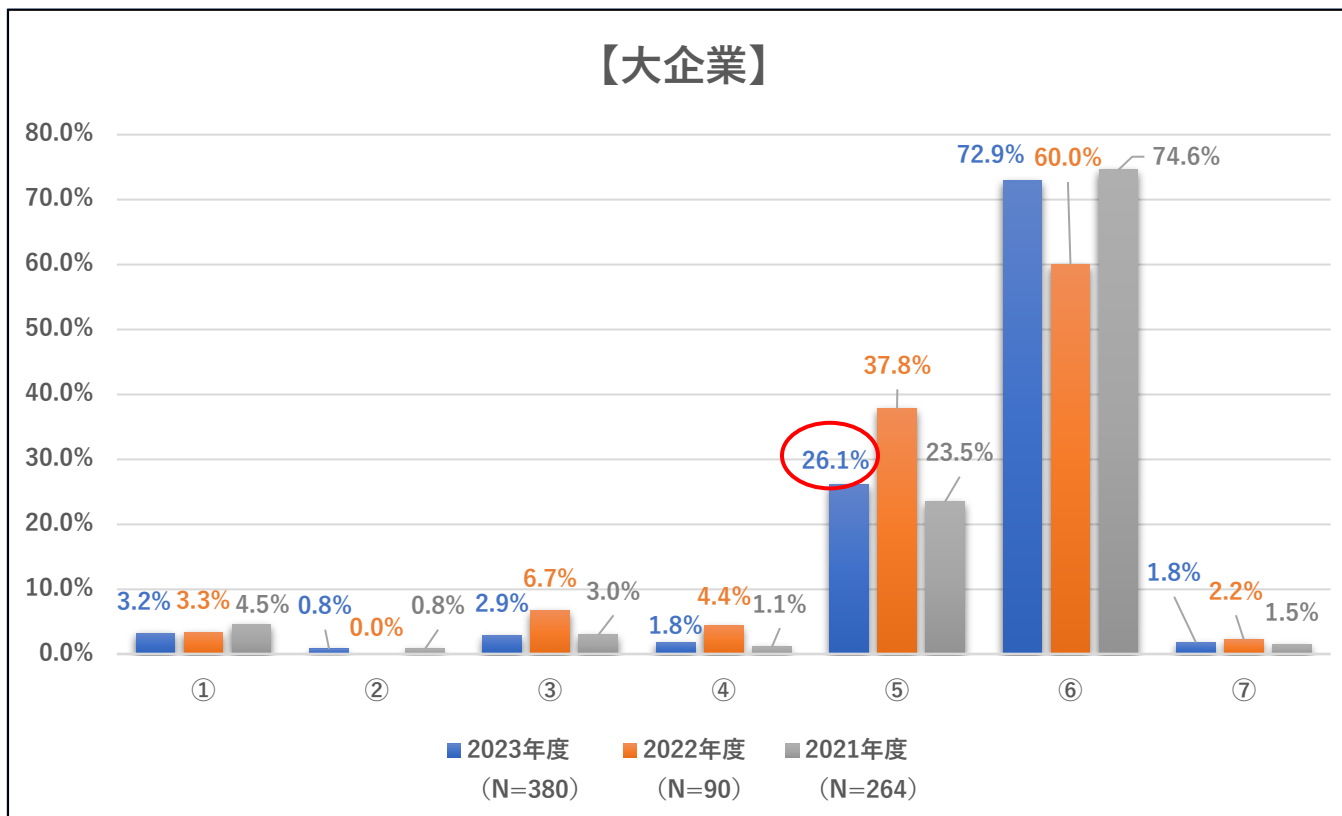
【選択肢】

- 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

・中小企業でも、「⑥特に行っていない」を除いて最も回答数が多かったのは「⑤オンラインで説明会や面接を行っている」で、2023年度は7.0%。昨年度比では0.3%減少した。

【留学経験者の採用について】

問：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や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）



※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」とした。

【選択肢】

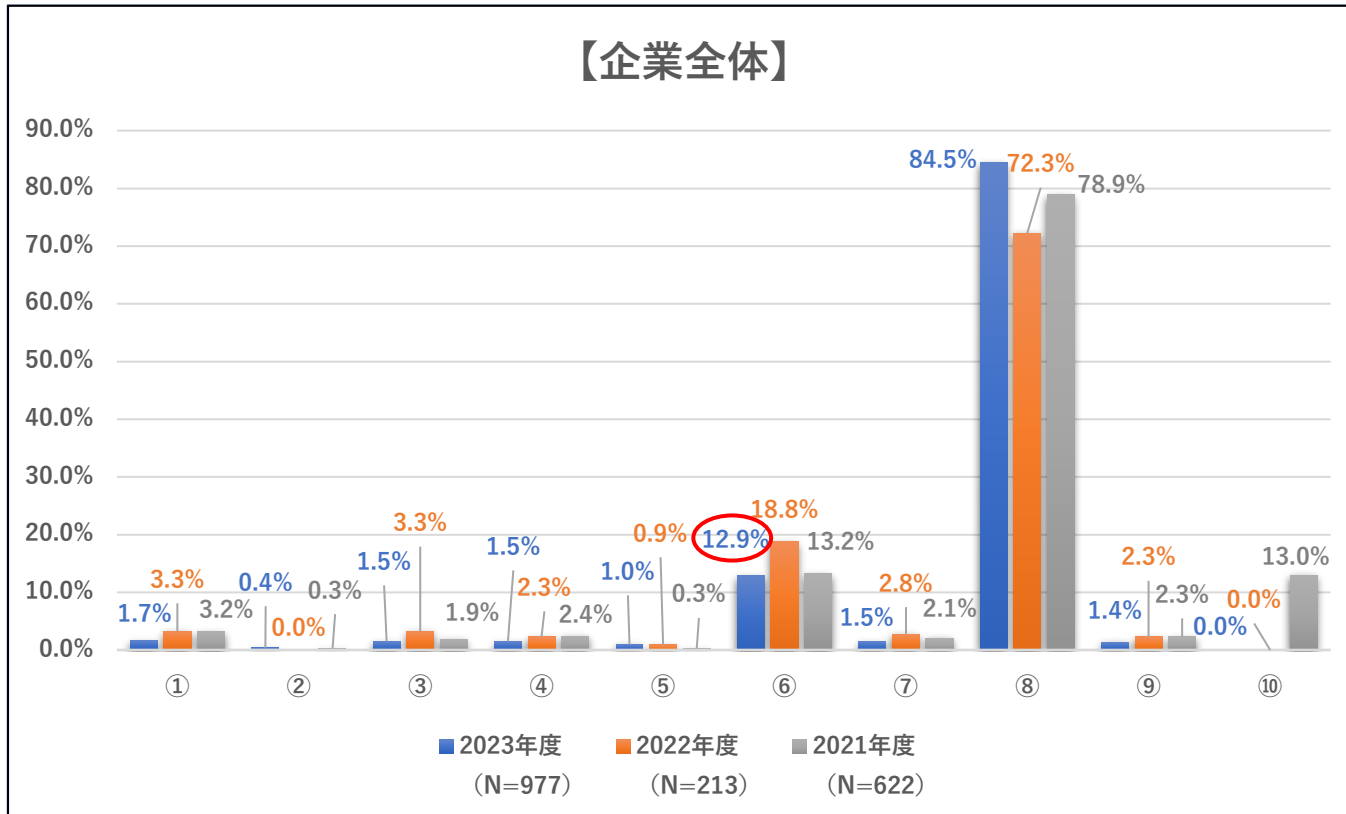
- ①日本人留学生向けの採用選考活動日程を設けた
- ②来年度別日程を設けることを検討している
- ③日本人留学生向けの入社時期を設けている
- ④海外（現地）で採用活動を行っている
- ⑤オンラインで説明会や面接を行っている
- ⑥特に行っていない
- ⑦その他

・大企業でも、「⑥特に行っていない」を除いて最も回答数が多かったのは「⑤オンラインで説明会や面接を行っている」だが、2023年度は**26.1%**。昨年度比では**11.7%の減少**となった。

【外国人留学生の採用について】

【外国人留学生の採用について】

問：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や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）



※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」とした。

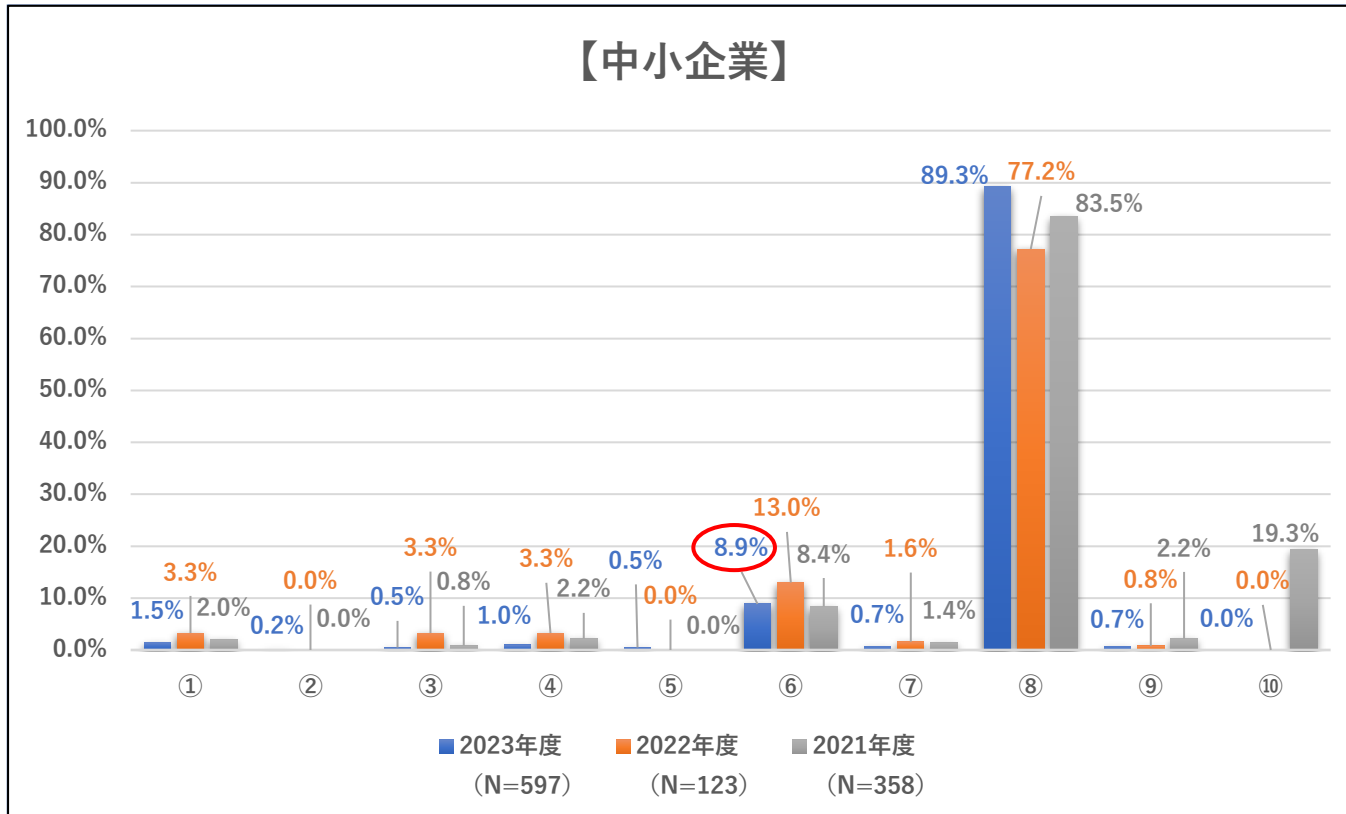
【選択肢】

- 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

・2023年度も「⑧特に行っていない」を除いて最も回答数が多かったのは「⑥オンラインで説明会や面接を行っている」で、**企業全体**では**12.9%**。昨年度比では**5.9%の減少**となった。

【外国人留学生の採用について】

問：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や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）



※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」とした。

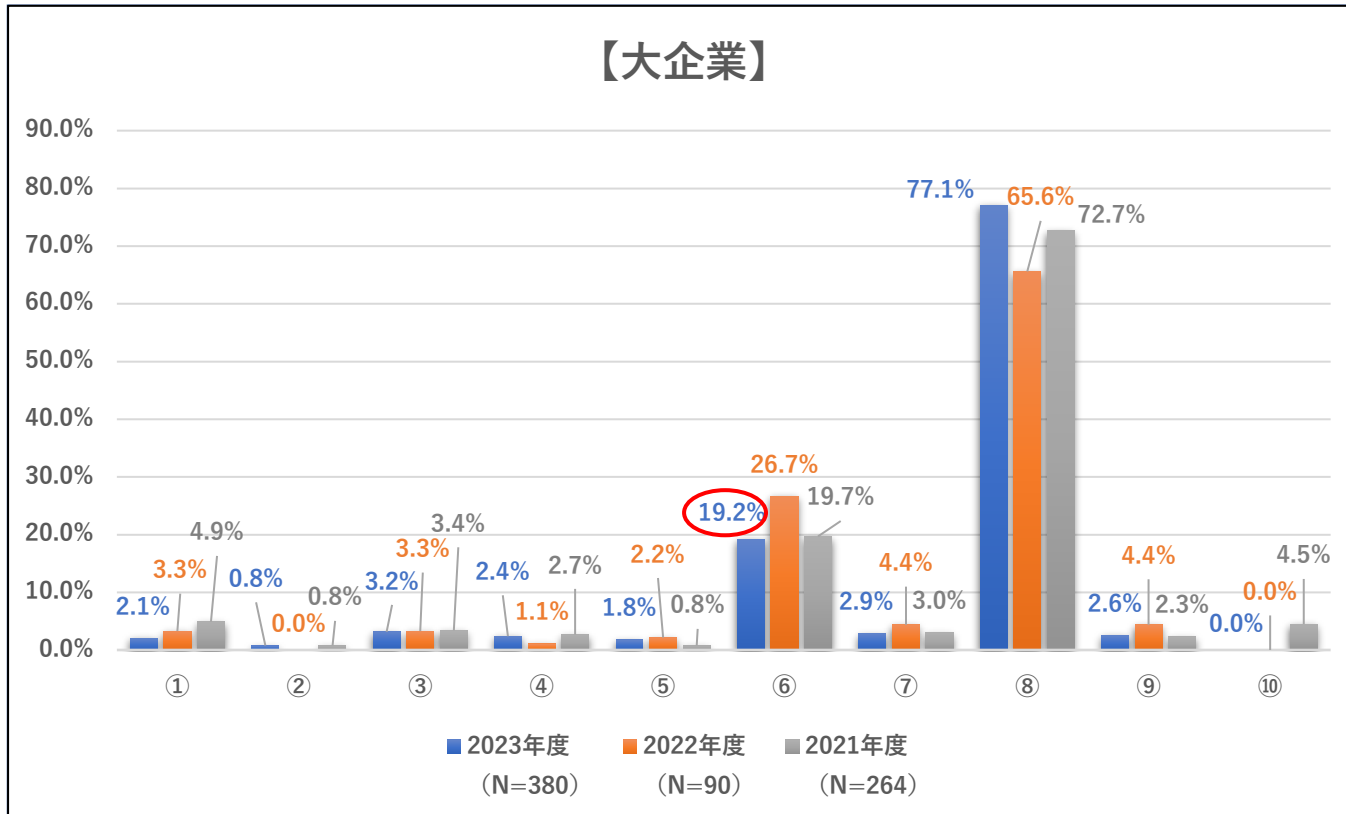
【選択肢】

- 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

・中小企業でも、「⑧特に行っていない」を除いて最も回答数が多かったのは「⑥オンラインで説明会や面接を行っている」で、2023年度は**8.9%**。昨年度比では**4.1%**減少した。

【外国人留学生の採用について】

問：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や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）



※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」とした。

【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

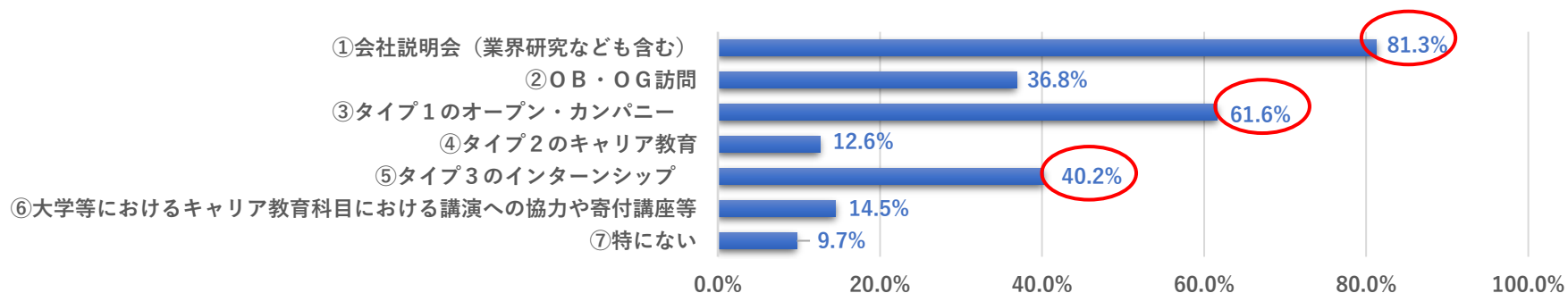
・大企業でも、「⑧特に行っていない」を除いて最も回答数が多かったのは「⑥オンラインで説明会や面接を行っている」で、2023年度は**19.2%**。昨年度比では**7.5%減少**した。

【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】

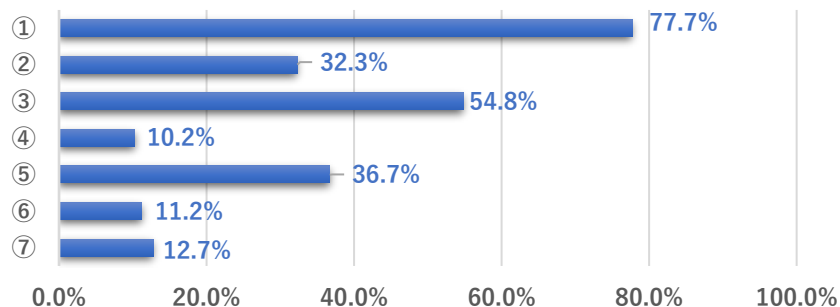
【学生の職業観や勤労観を涵養すること等を目的とした貴社の取組について】

問：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） ※2023年度のみ

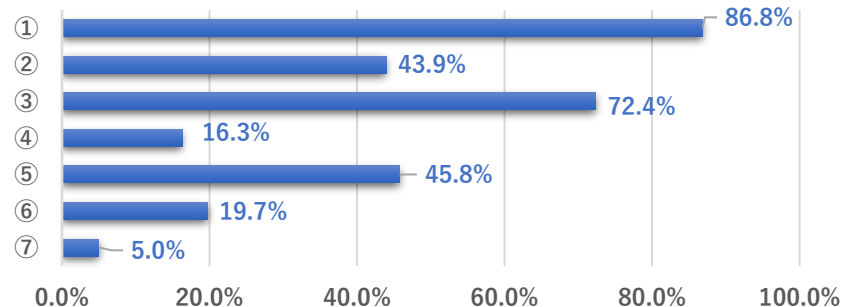
【企業全体】（N=977）



【中小企業】（N=597）



【大企業】（N=380）

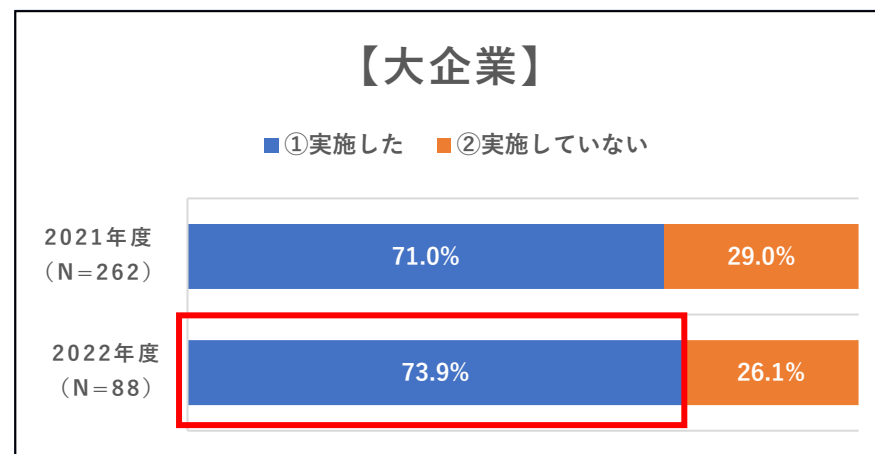
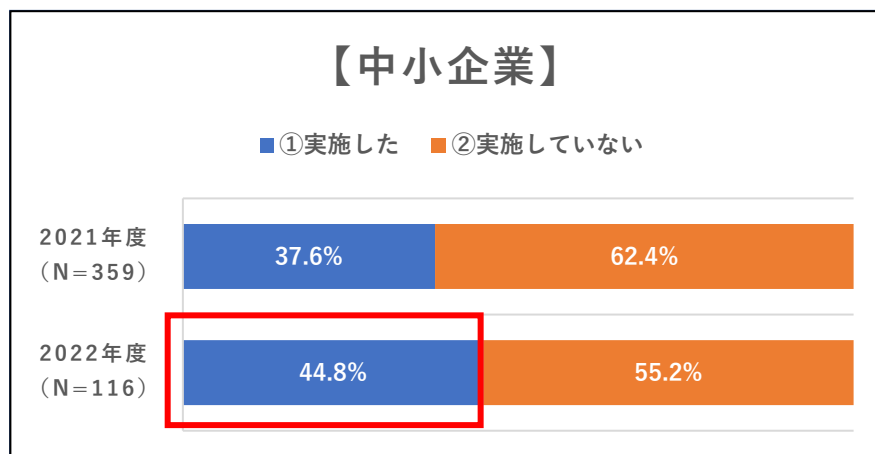
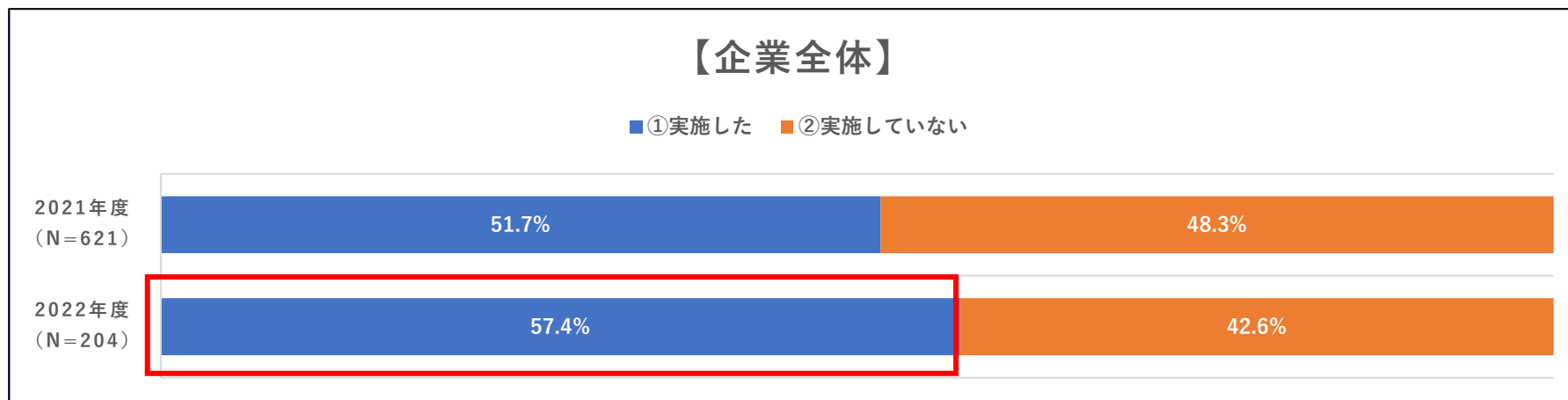


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

・「①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、「③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%）、「⑤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。

【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：貴社は、来年3月に卒業・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を実施しましたか。
(一つ選択) ※2021年度、2022年度のみの設問



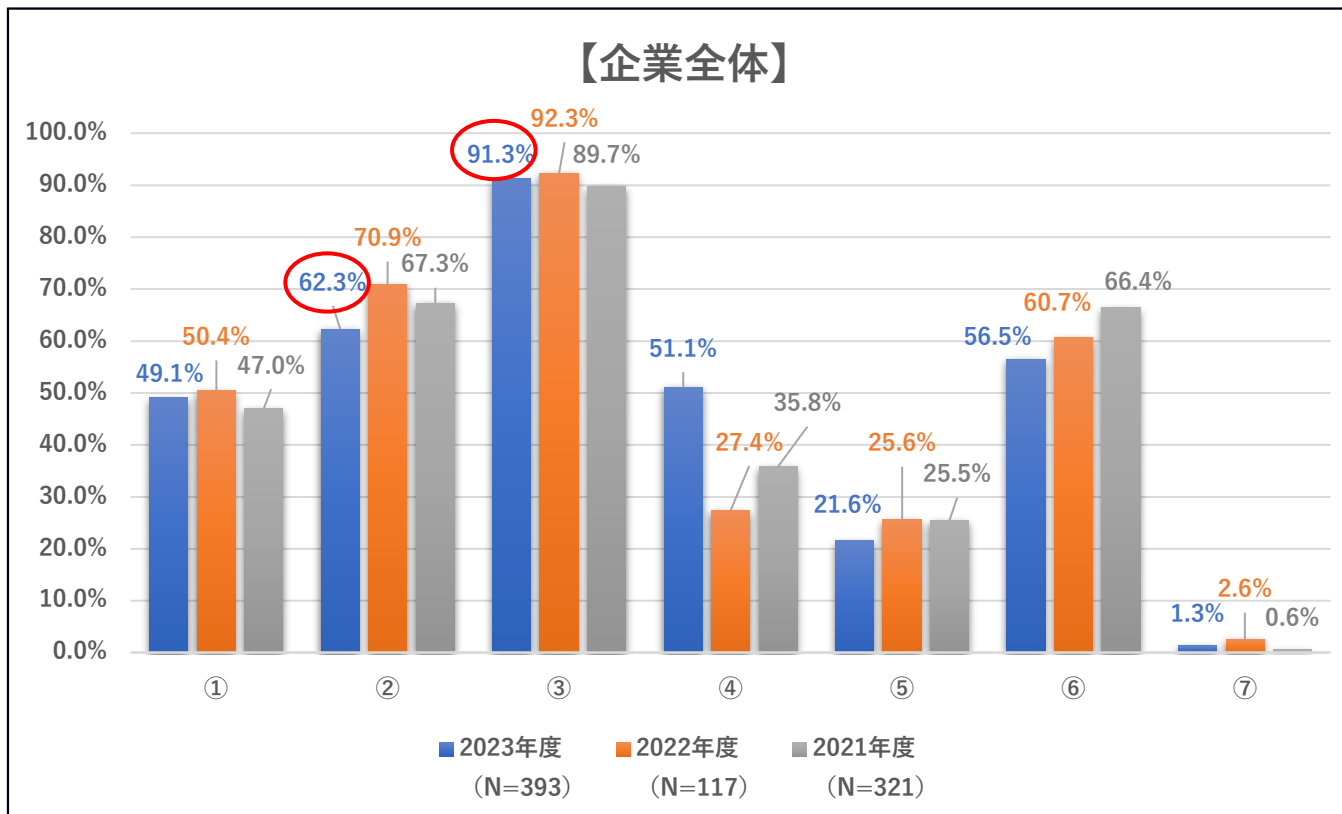
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

・2022年度は2021年度より「①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%（2021年度比5.7%増）、中小企業では44.8%（2021年度比7.2%増）、大企業では73.9%（2021年度比2.9%増）であった。

【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：《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された方（過去年度はインターンシップを実施したと回答された方）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）



※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

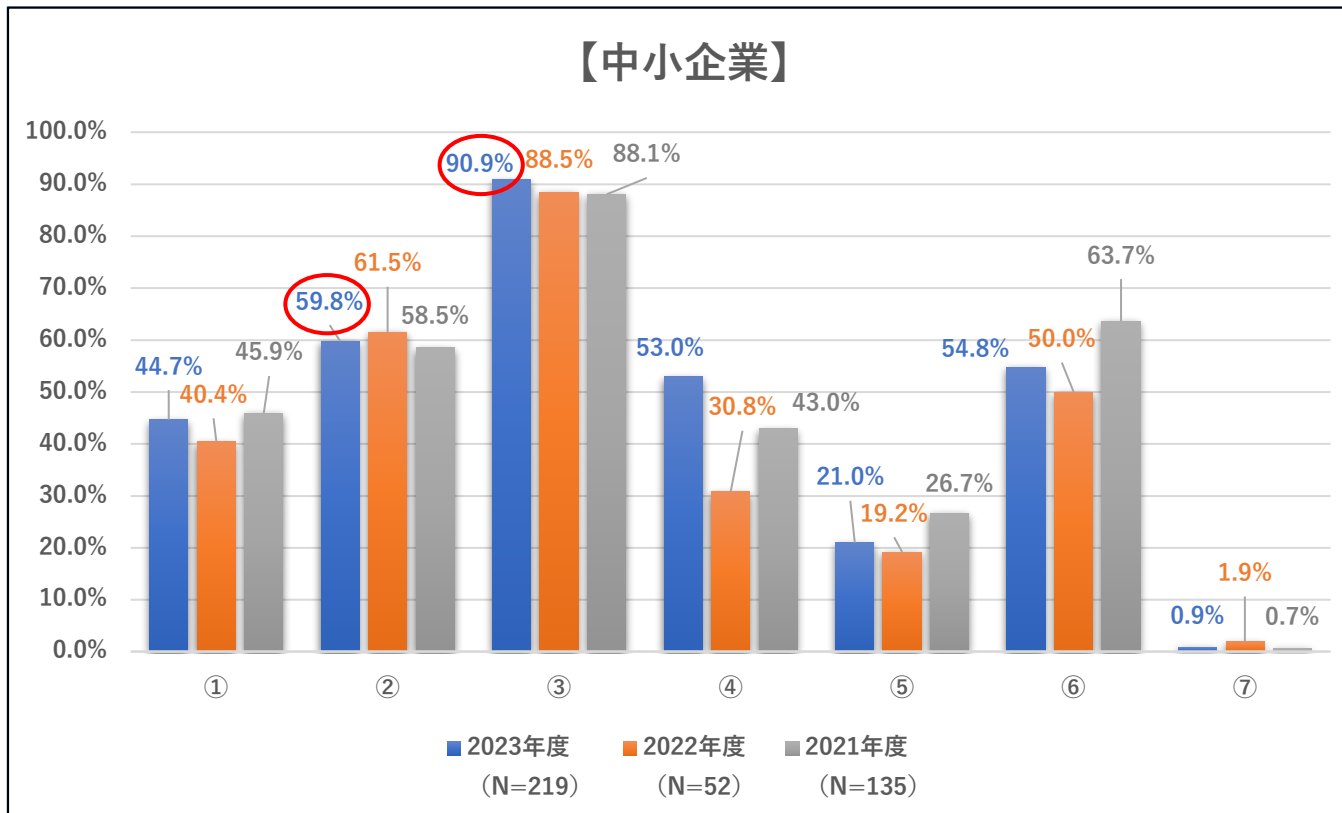
・企業全体では「③自社への理解促進」と回答した企業が最も多く、2023年度では**91.3%**の企業が回答したが、昨年度比で**1.0%**減少している。

・続いてこちらも例年と同じく、「②業界全体への理解促進」と回答した企業が**62.3%**と多いが、昨年度比で**8.6%**減少している。

【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：《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された方（過去年度はインターンシップを実施したと回答された方）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）



※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

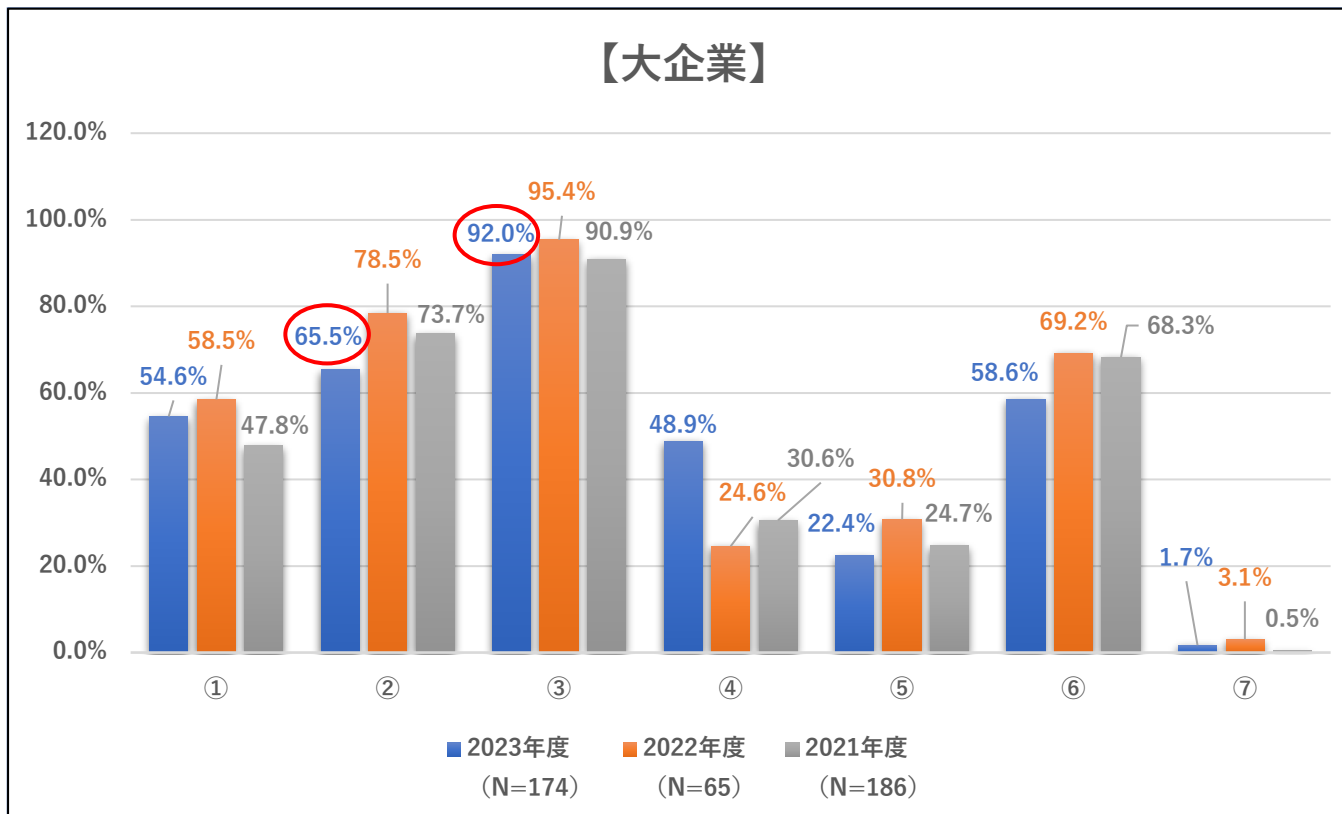
・中小企業でも、「③自社への理解促進」と回答した企業が最も多く、2023年度では**90.9%**の企業が回答し、昨年度比では**2.4%**増加している。

・続いてこちらも例年と同じく、「②業界全体への理解促進」と回答した企業が**59.8%**と多いが、昨年度比で**1.7%**減少している。

【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：《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された方（過去年度はインターンシップを実施したと回答された方）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）



※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

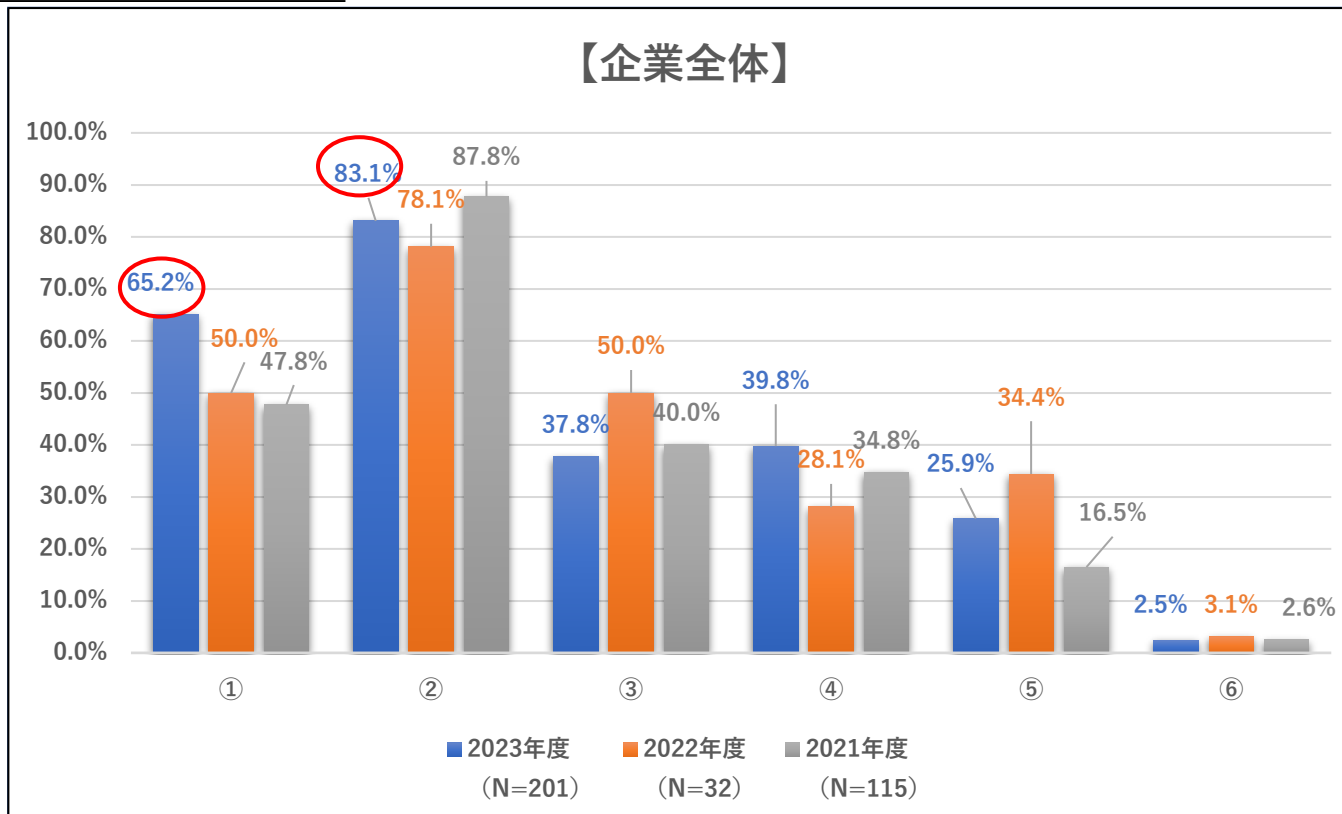
・大企業でも、「③自社への理解促進」と回答した企業が最も多く、2023年度では**92.0%**で、昨年度比では**3.4%減少**している。

・続いてこちらも例年同様、「②業界全体への理解促進」と回答した企業が**65.5%**と多いが、昨年度比で**13.0%の減少**となった。

【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:「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)



※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

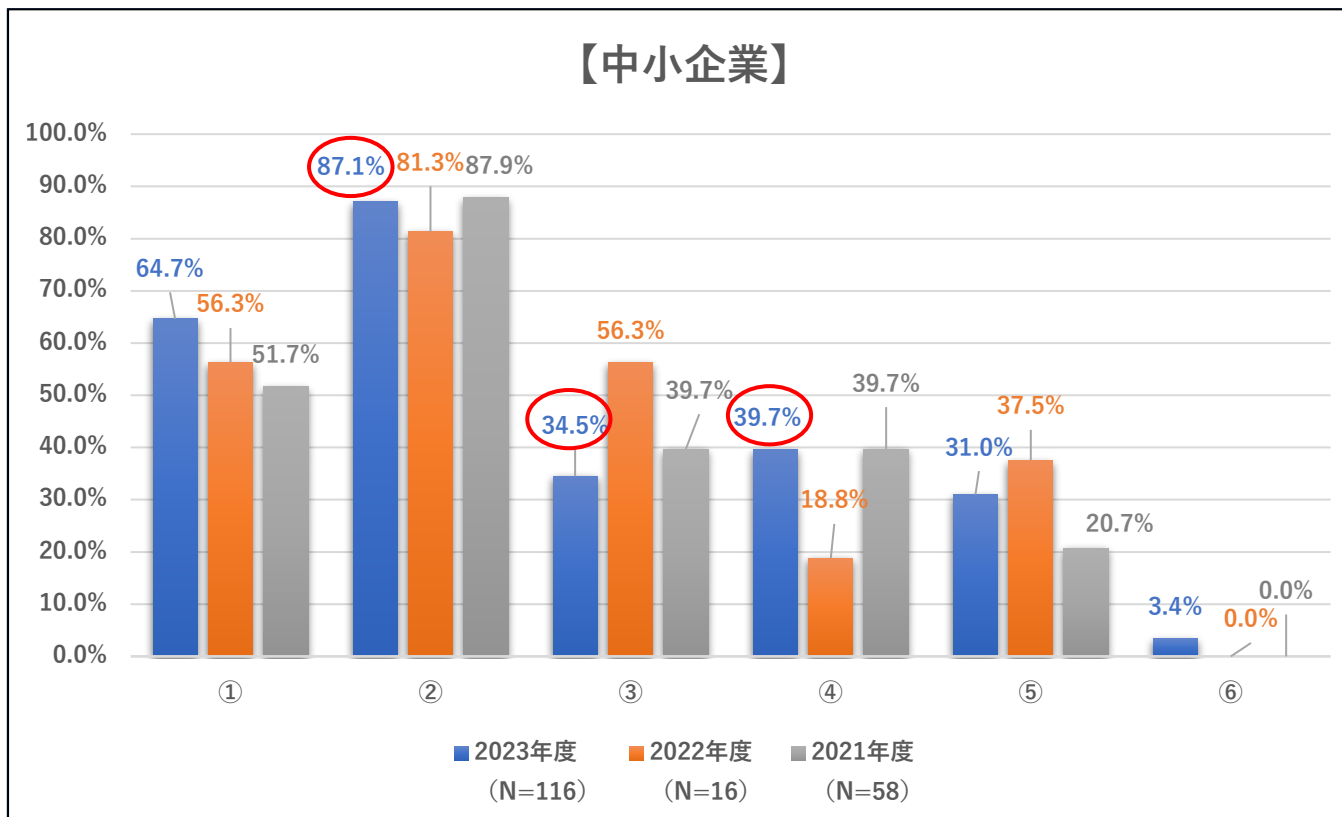
・2023年度も「②自社へのより深いPRにつながるため」と回答した企業が最も多く、**企業全体**では**83.1%**で昨年度から**5.0%の増加**となった。

・次いで多かったのは「①学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため」で、**65.2%**の企業が回答し、昨年度比で**15.2%増加**した。

【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: << 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)



※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】

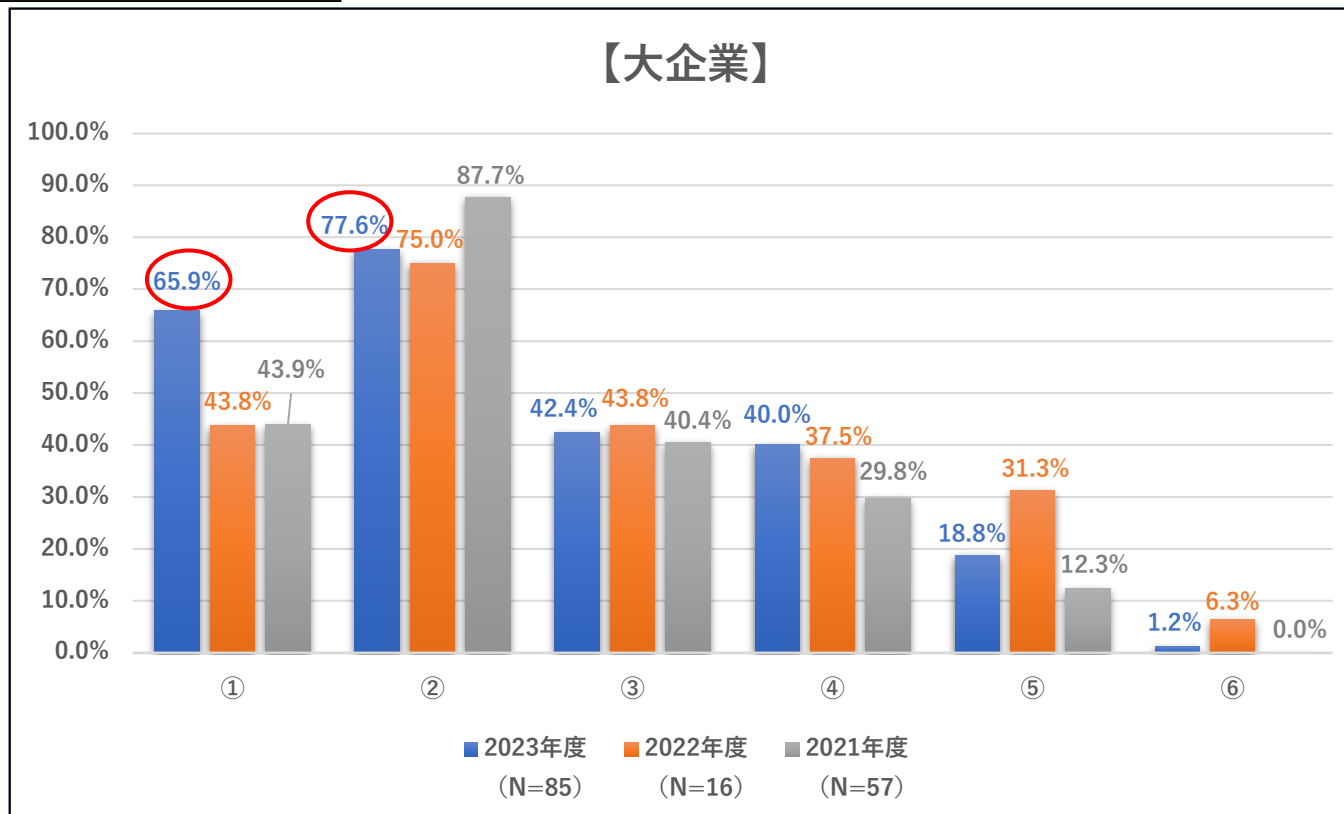
- ①学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため
- ②自社へのより深いPRにつながるため
- ③競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため
- ④採用後の自社への定着率が高いため
- ⑤採用業務が効率的に行えるため
- ⑥その他

・中小企業でも「②自社へのより深いPRにつながるため」が87.1%と最も多く、昨年度比で5.8%増加した。
・昨年度56.3%だった「③競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため」は34.5%（昨年度比21.8%減）に下がり、昨年度18.8%だった「④採用後の自社への定着率が高いため」は39.7%（昨年度比20.9%増）に上がった。

【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: << 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)



※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】

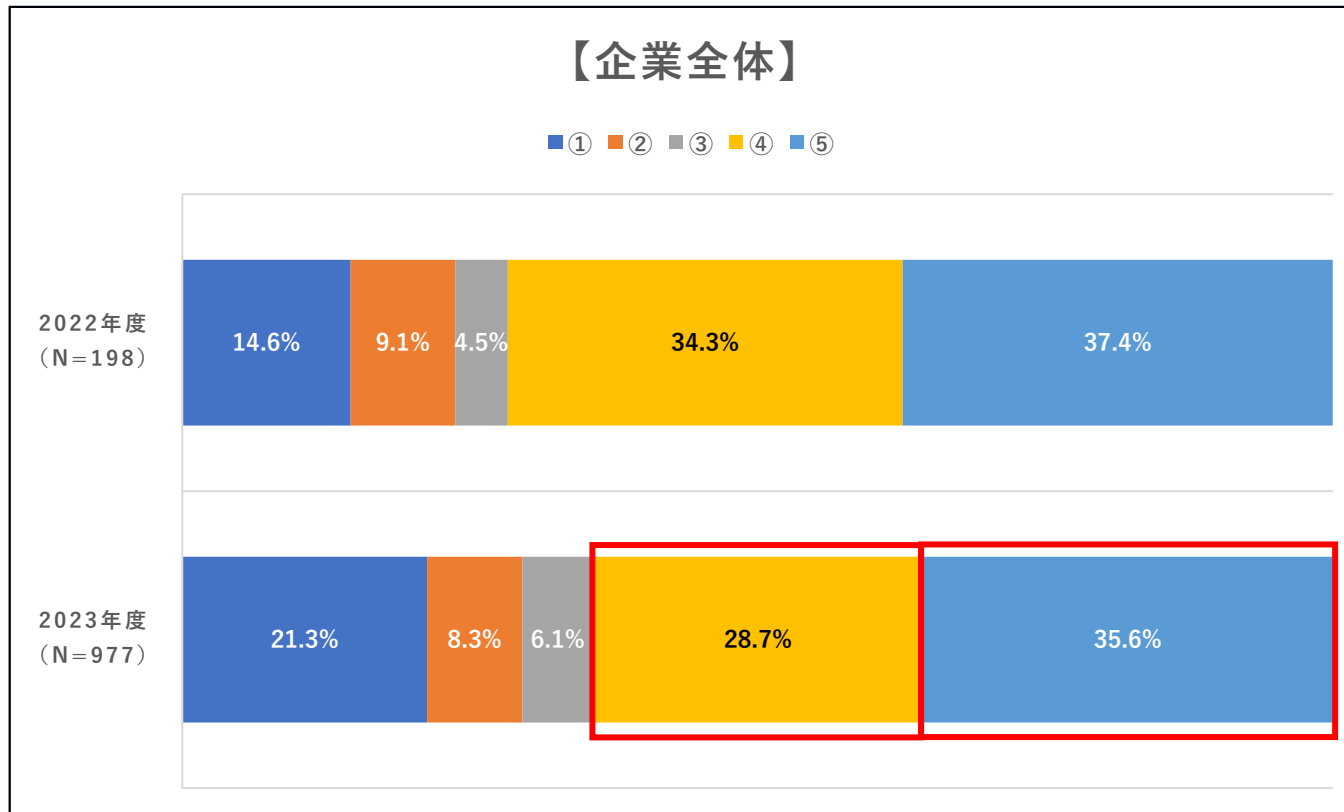
- ①学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため
- ②自社へのより深いPRにつながるため
- ③競合する他社よりも早く採用予定者を確保するため
- ④採用後の自社への定着率が高いため
- ⑤採用業務が効率的に行えるため
- ⑥その他

・大企業でも「②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、2023年度では**77.6%**で、昨年度比では**2.6%**増加している。

・「①学生の能力等もわかり、よりよい選考になるため」と回答した企業が昨年度より**22.1%**も増加し、2023年度では**65.9%**となった。

【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：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） ※比較対象：2022年度のみ



※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。

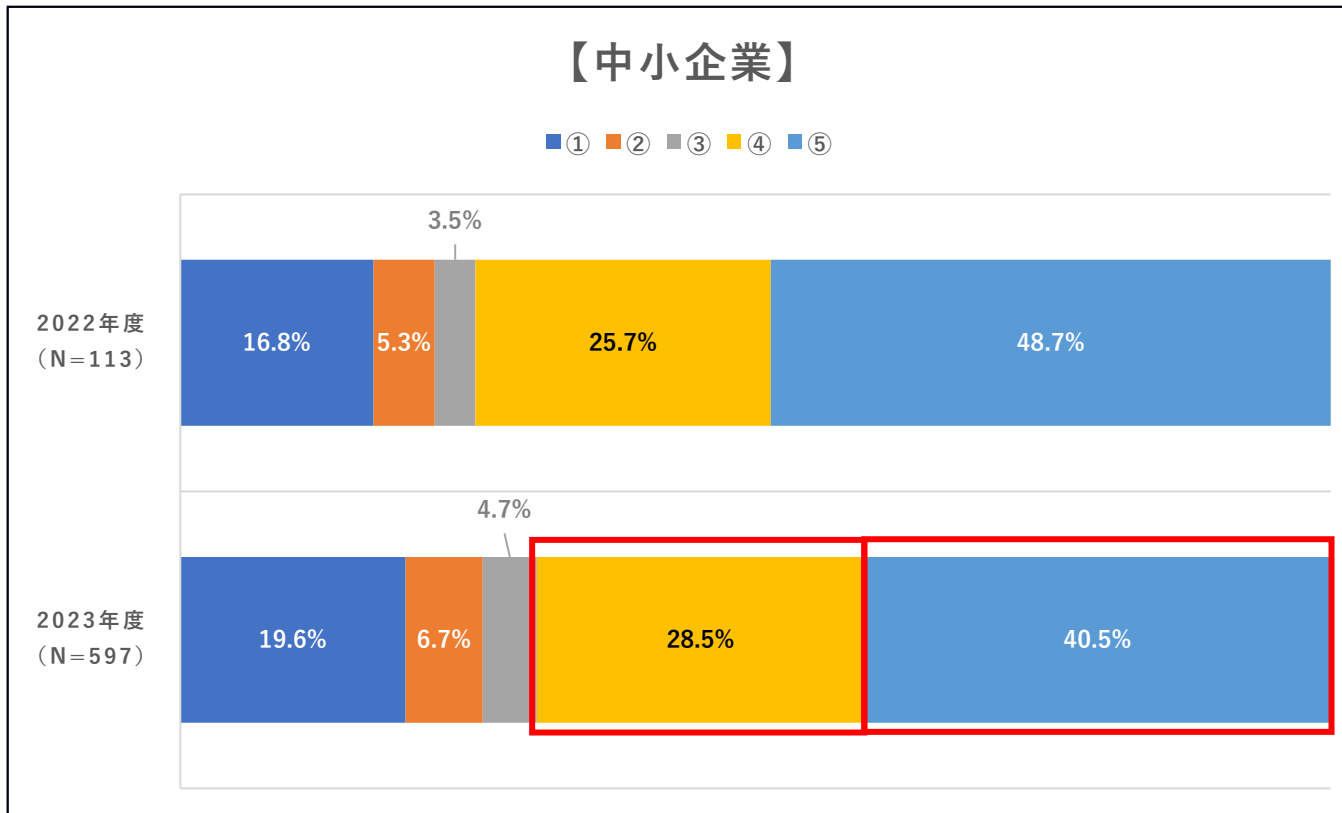
【選択肢】

- 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

・2023年度の企業全体では昨年度と同様、「⑤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。
 ・一方、こちらも昨年度と同じく「④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2番目に多く**28.7%**で、昨年度比では**5.6%の減少**となった。

【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：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） ※比較対象：2022年度のみ



※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。

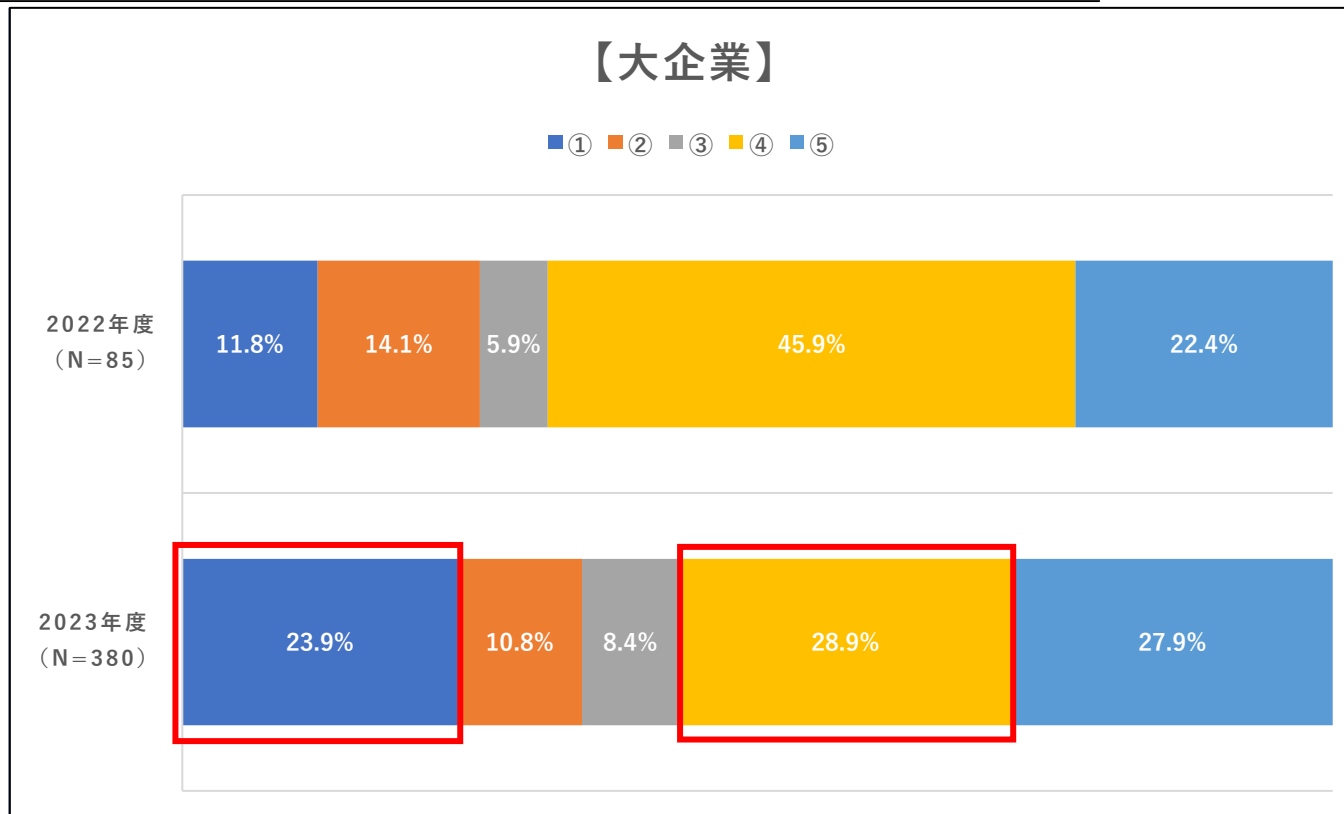
【選択肢】

- 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

・中小企業でも「⑤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%**（昨年度比**8.2%**減）となった。
 ・こちらも昨年度と同じく「④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2番目に多く、2023年度では**28.5%**と昨年度比では**2.8%**の増加となった。

【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：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） ※比較対象：2022年度のみ



※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】

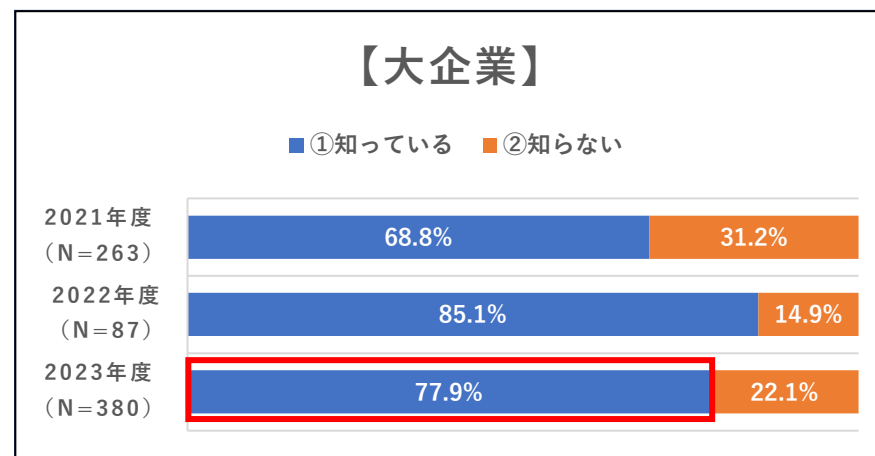
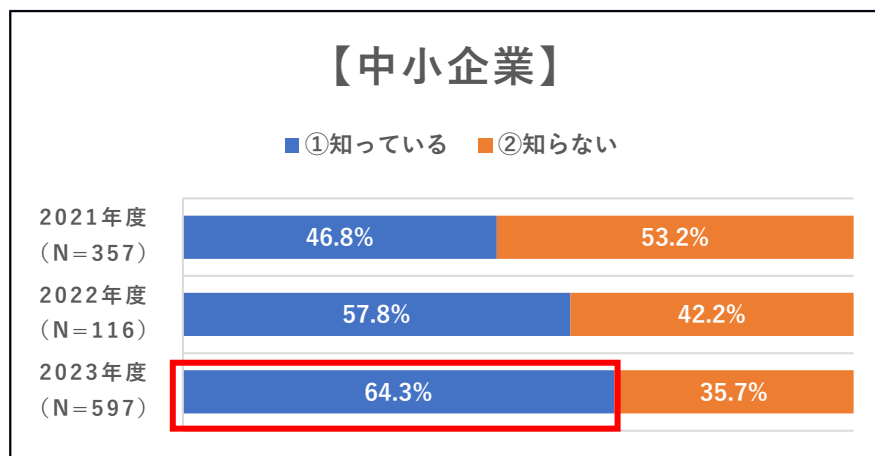
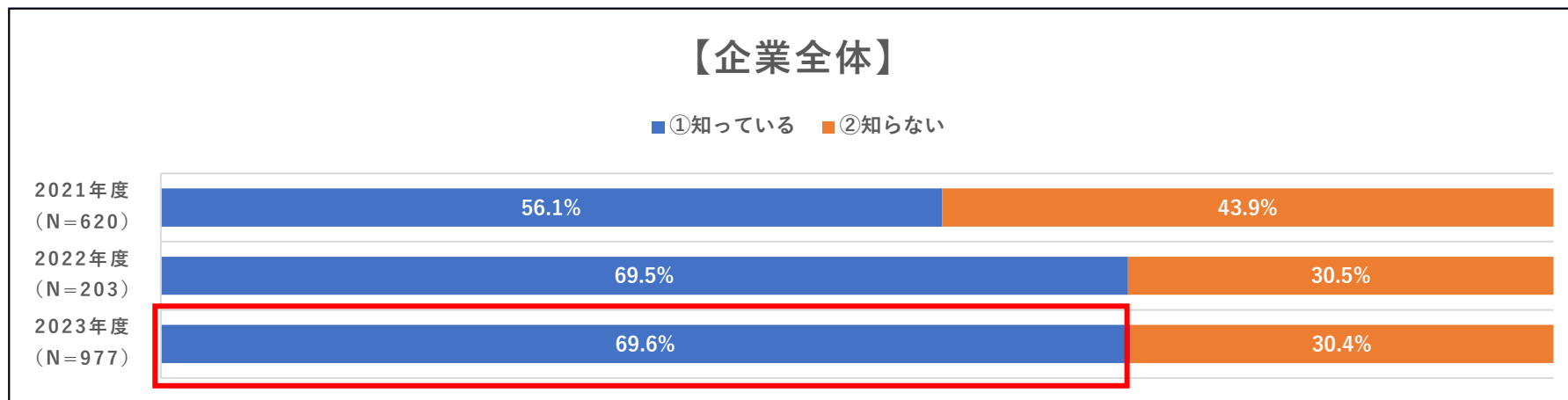
- ①従来からタイプ3の要件に当てはまるインターンシップを実施しており、引き続き実施する予定
- ②従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるよう改編して実施する予定
- ③従来のプログラムをインターンシップではないものとして引き続き実施する予定
- ④タイプ3のインターンシップを実施するか検討中
- ⑤実施する予定はない

・大企業では、「④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いが、2023年度は28.9%と昨年度比では17.0%の減少となった。

・一方、「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23.9%で、昨年度比では12.1%の増加となった。

【就職・採用活動時期等について】

問：翌年度の就職・採用活動時期について既に知っていますか。（一つ選択）



※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」とした。

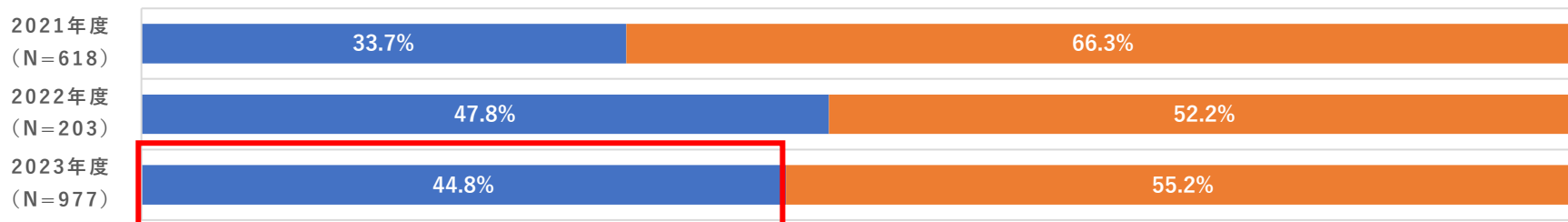
- ・2023年度は、**企業全体**では「①知っている」と回答した企業は**69.6%**で、昨年度比で**0.1%の微増**となった。
- ・**中小企業**では、「①知っている」と回答した企業は**64.3%**で、昨年度比で**6.5%の増加**している。
- ・**大企業**では、「①知っている」と回答した企業は**77.9%**で、昨年度比では**7.2%減少**している。

【就職・採用活動時期等について】

問：翌年度の就職・採用活動開始時期が今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）

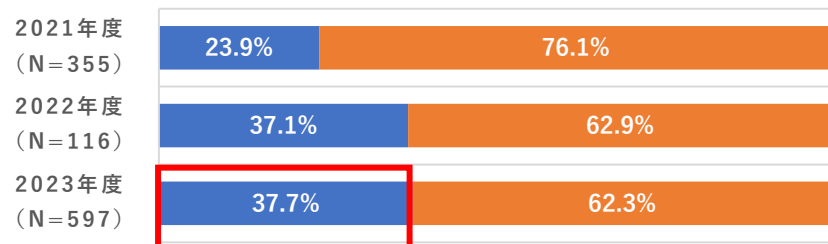
【企業全体】

■①周知があった ■②周知はなかった



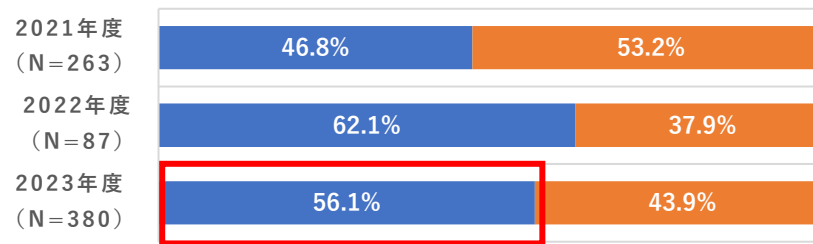
【中小企業】

■①周知があった ■②周知はなかった



【大企業】

■①周知があった ■②周知はなかった

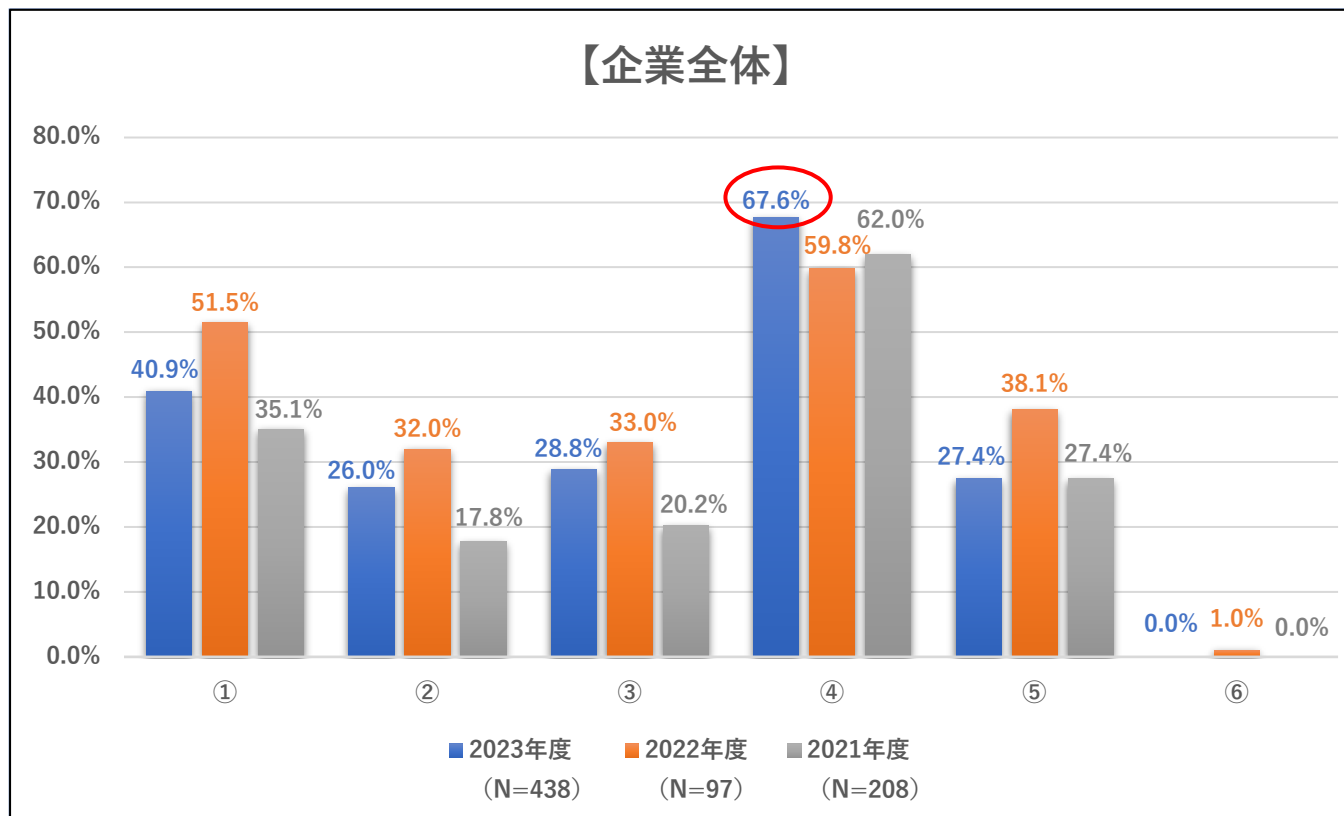


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度は、**企業全体**では「①周知があった」と回答した企業は**44.8%**で、昨年度比で**3.0%の減少**となった。
- ・**中小企業**では、「①周知があった」と回答した企業は**37.7%**で、昨年度比では**0.6%の微増**。
- ・**大企業**では、「①周知があった」と回答した企業は**56.1%**だが、昨年度比では**6.0%の減少**となった。

【就職・採用活動時期等について】

問：「翌年度の就職・採用活動開始時期が今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）



※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。

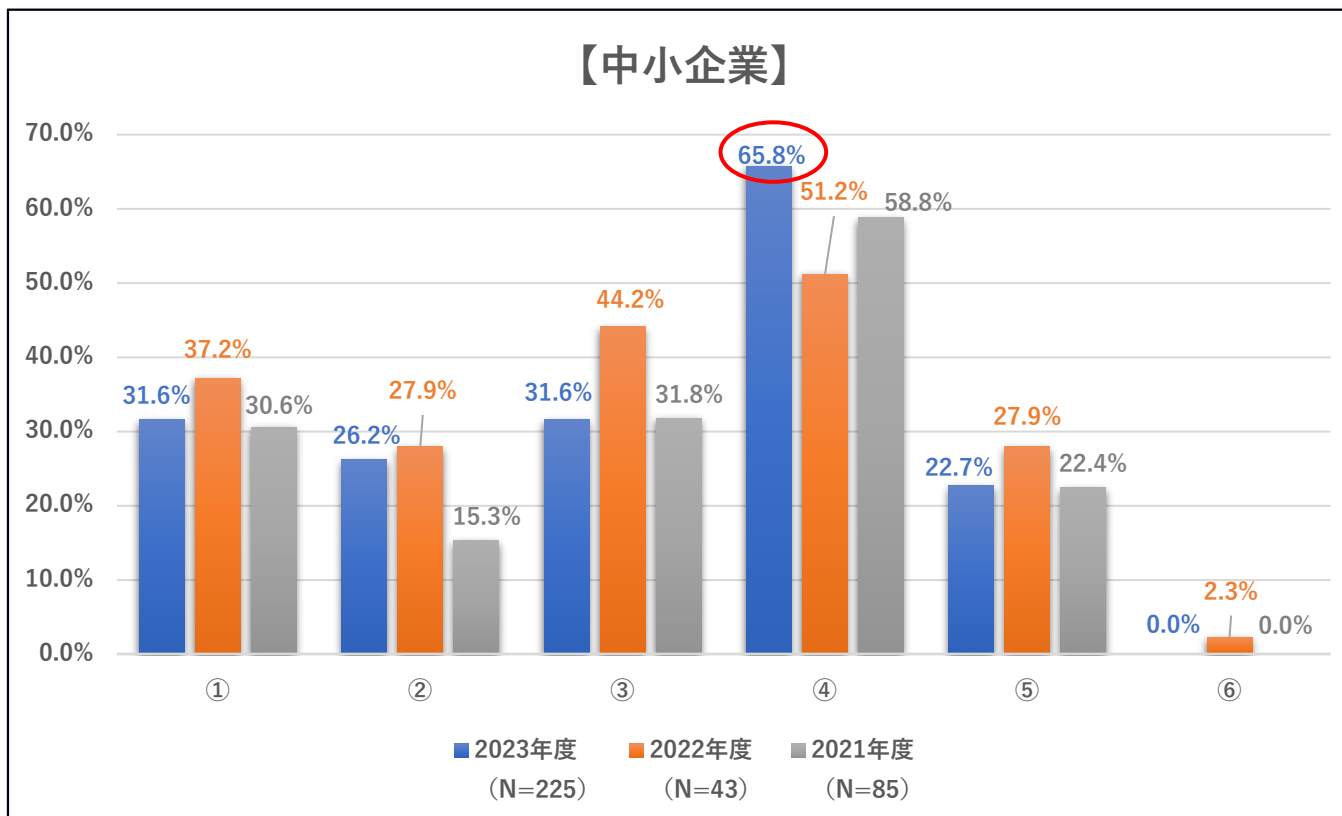
【選択肢】

- 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

・2023年度も例年通り「④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%の企業が回答、昨年度比で7.8%増加している。

【就職・採用活動時期等について】

問：「翌年度の就職・採用活動開始時期が今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）」



※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。

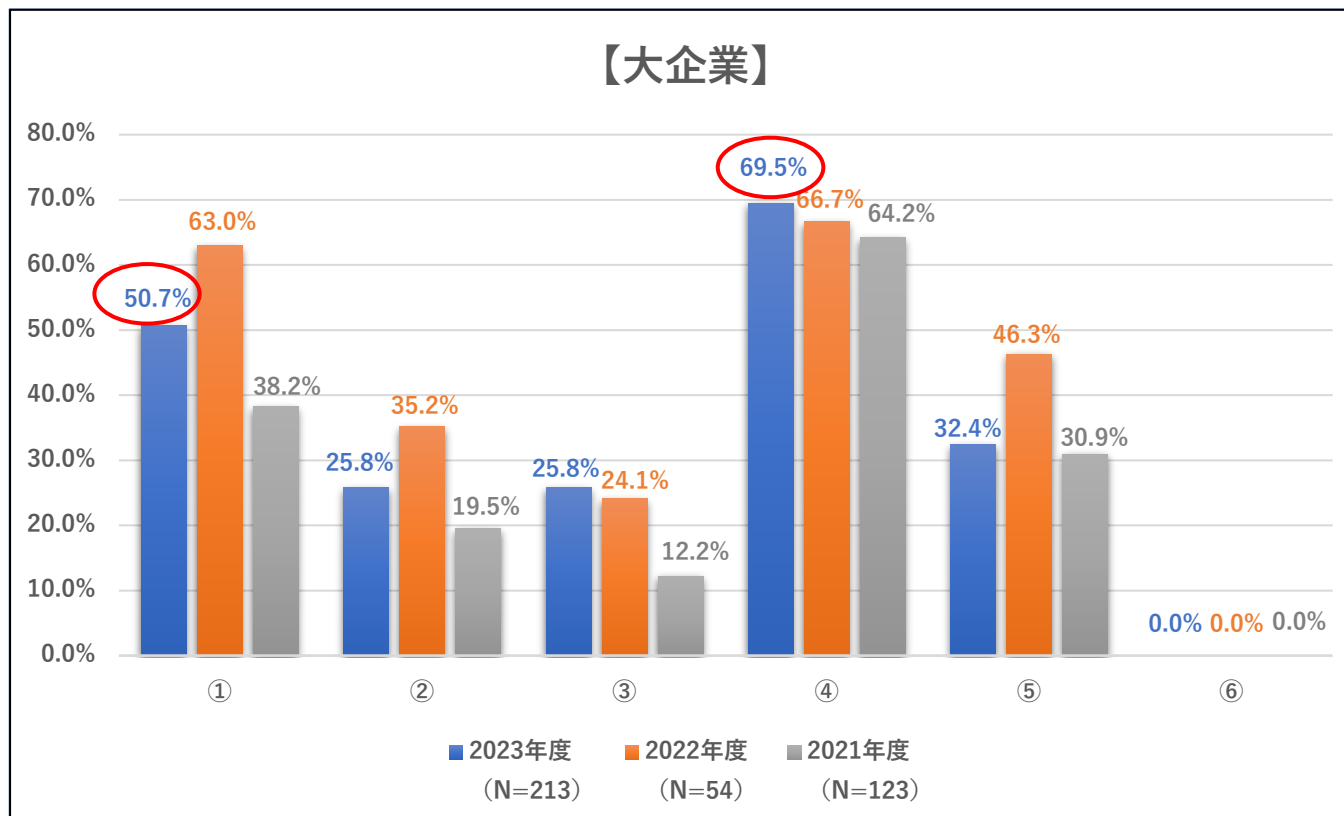
【選択肢】

- 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

・中小企業でも「④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**65.8%**の企業が回答、昨年度比で**14.6%**増加している。

【就職・採用活動時期等について】

問：「翌年度の就職・採用活動開始時期が今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）」



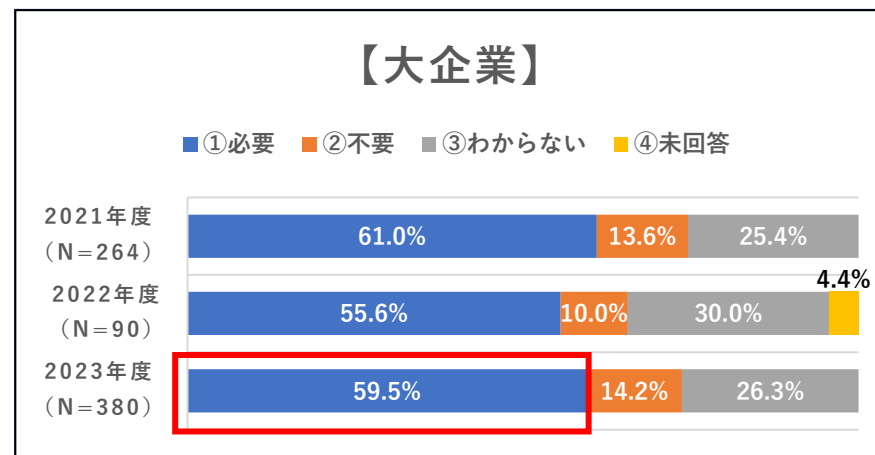
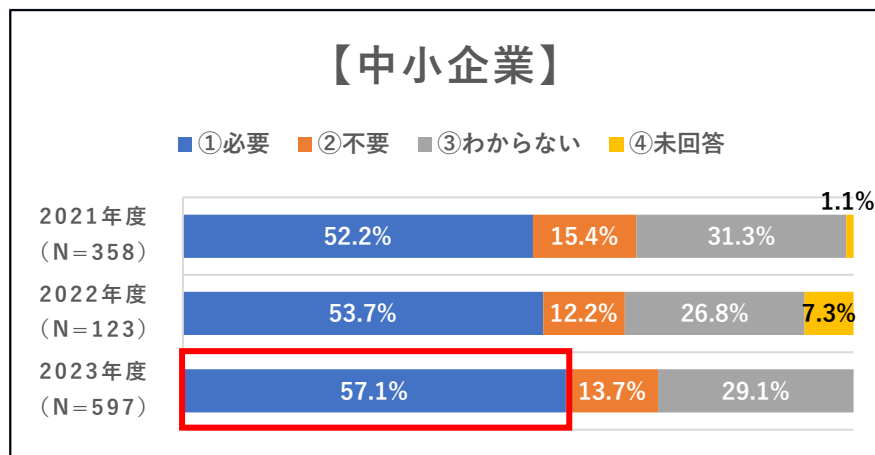
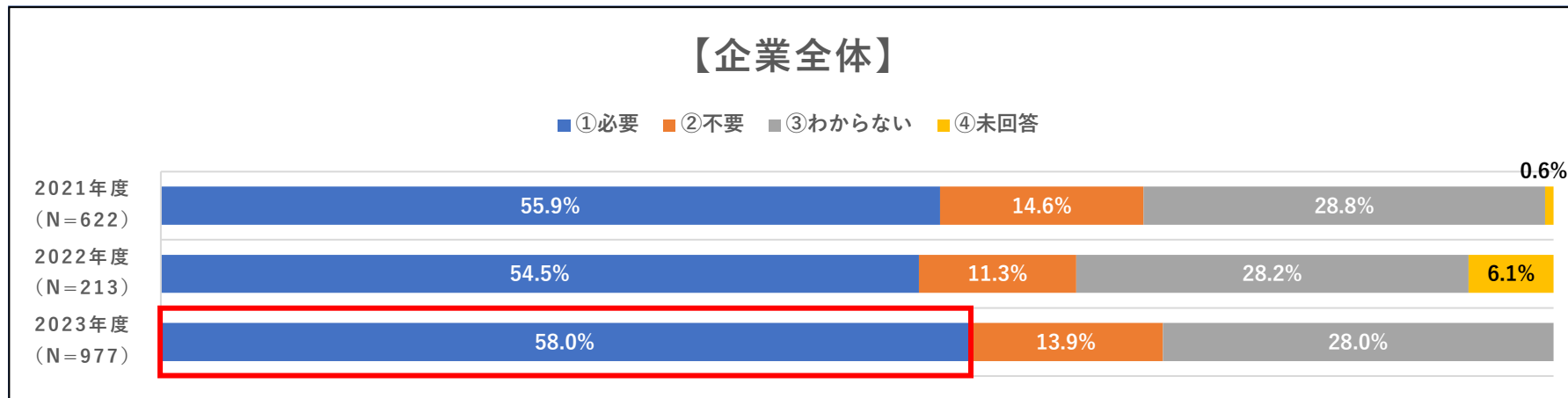
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

【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

・大企業でも「④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**69.5%**の企業が回答、昨年度比で**2.8%の増加**となった。
 ・一方、昨年度63.0%あった「①経済団体・業界団体」に関しては、**50.7%**まで下がり、昨年度比で**12.3%減少**した。

問：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）



※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」とした。

・2023年度も「①必要」と回答した企業が最も多く、**企業全体**では**58.0%**（昨年度比**3.5%増**）、**中小企業**では**57.1%**（昨年度比**3.4%増**）、**大企業**では**59.5%**（昨年度比**3.9%増**）と全体的に増加している。

【就職・採用活動時期等について】

問：《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）

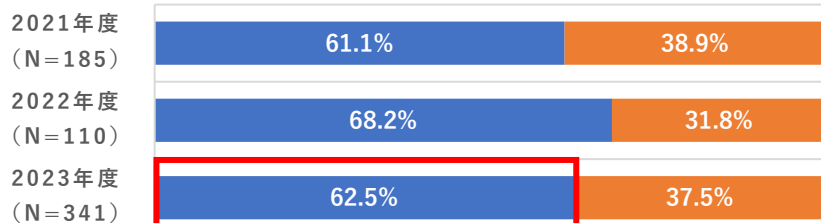
【企業全体】

■ 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）



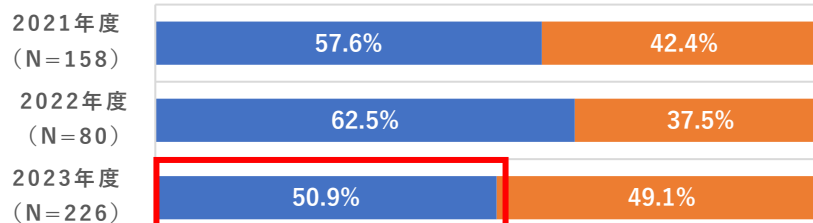
【中小企業】

■ ①賛成 ■ ②反対



【大企業】

■ ①賛成 ■ ②反対

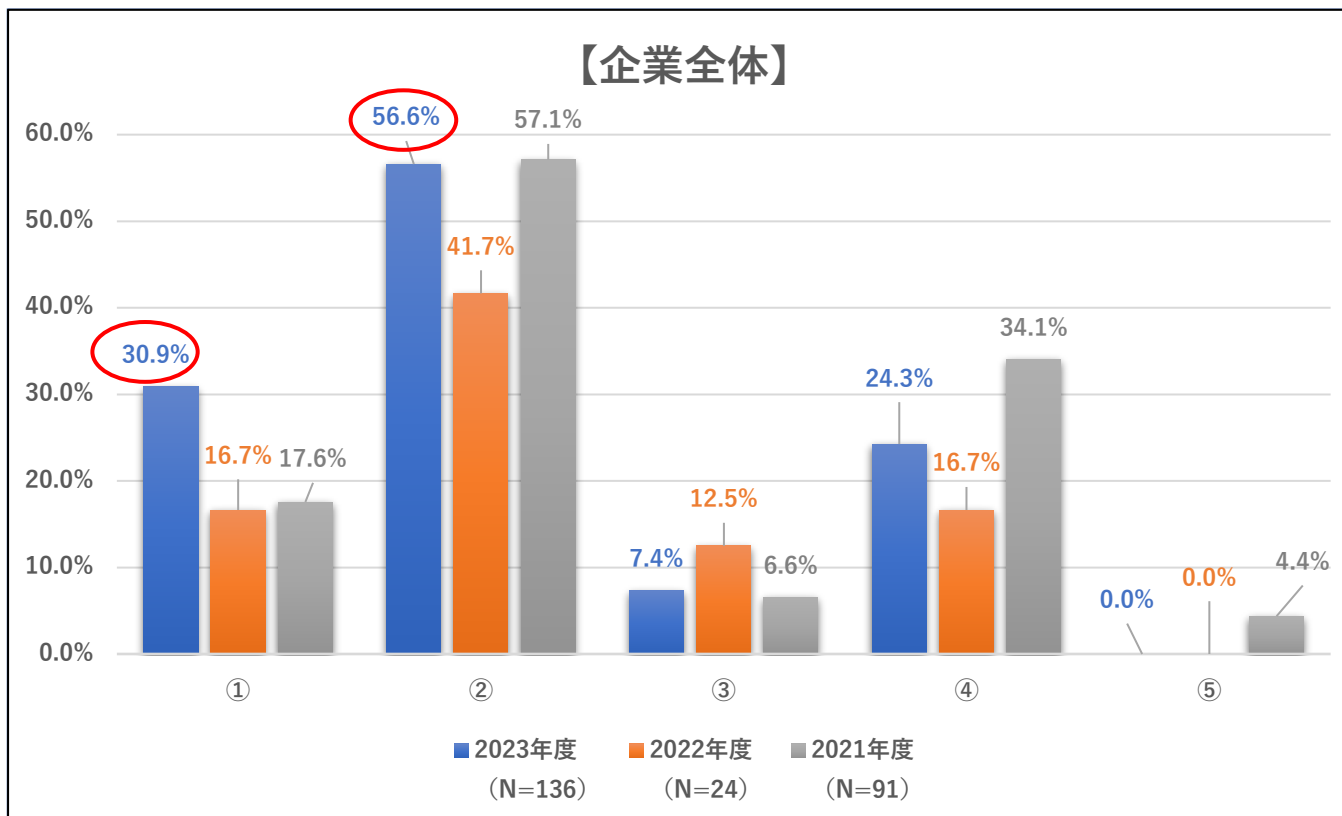


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・企業全体では「賛成（日程は現在のままでいい）」と回答した企業は**57.8%**で、昨年度からは**8.0%の減少**となった。
- ・中小企業では、「賛成（日程は現在のままでいい）」と回答した企業は**62.5%**で、昨年度から**5.7%の減少**となった。
- ・大企業では、「賛成（日程は現在のままでいい）」と回答した企業は**50.9%**で、昨年度から**11.6%の減少**となった。

【就職・採用活動時期等について】

問: ≪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）



※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。

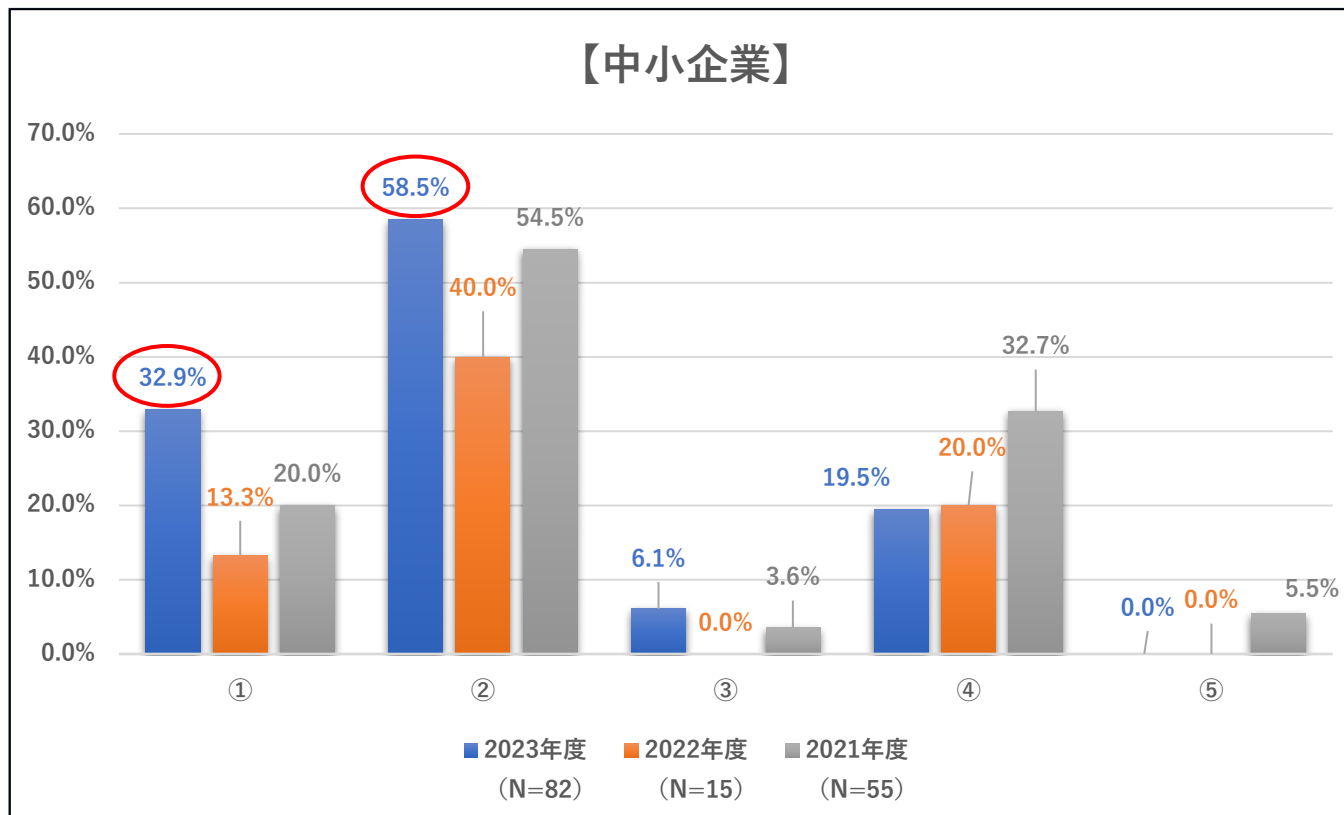
【選択肢】

- 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

・2023年度も「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）」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14.9%の増加となった。
 ・次いで「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」が30.9%で、昨年度比で14.2%増加した。

【就職・採用活動時期等について】

問: ≪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）



※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。

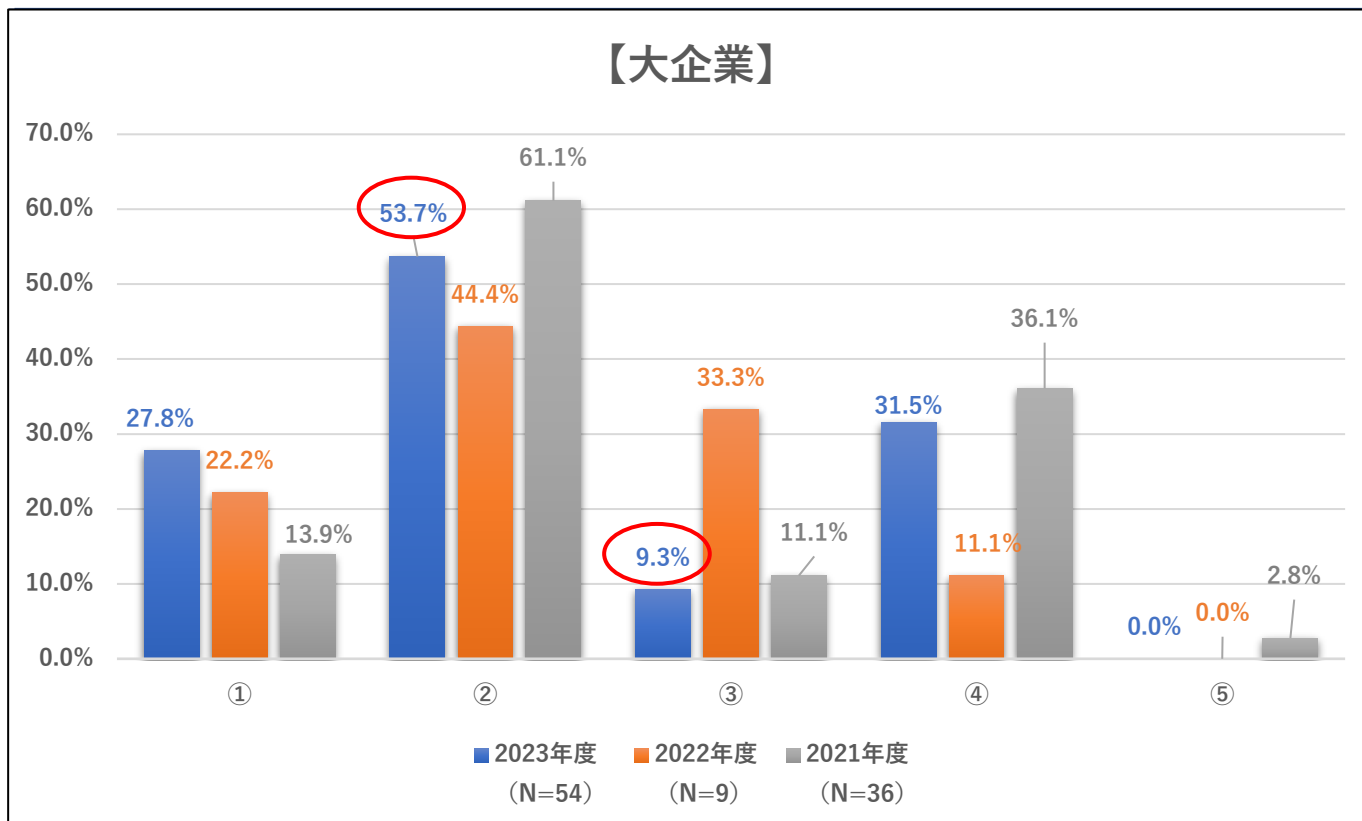
【選択肢】

- 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

・中小企業でも「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）」が最も多く**58.5%**で、昨年度比で**18.5%**の増加となった。
 ・次いで「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」が**32.9%**で、昨年度比で**19.6%**も増加した。

【就職・採用活動時期等について】

問: << 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）



※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】

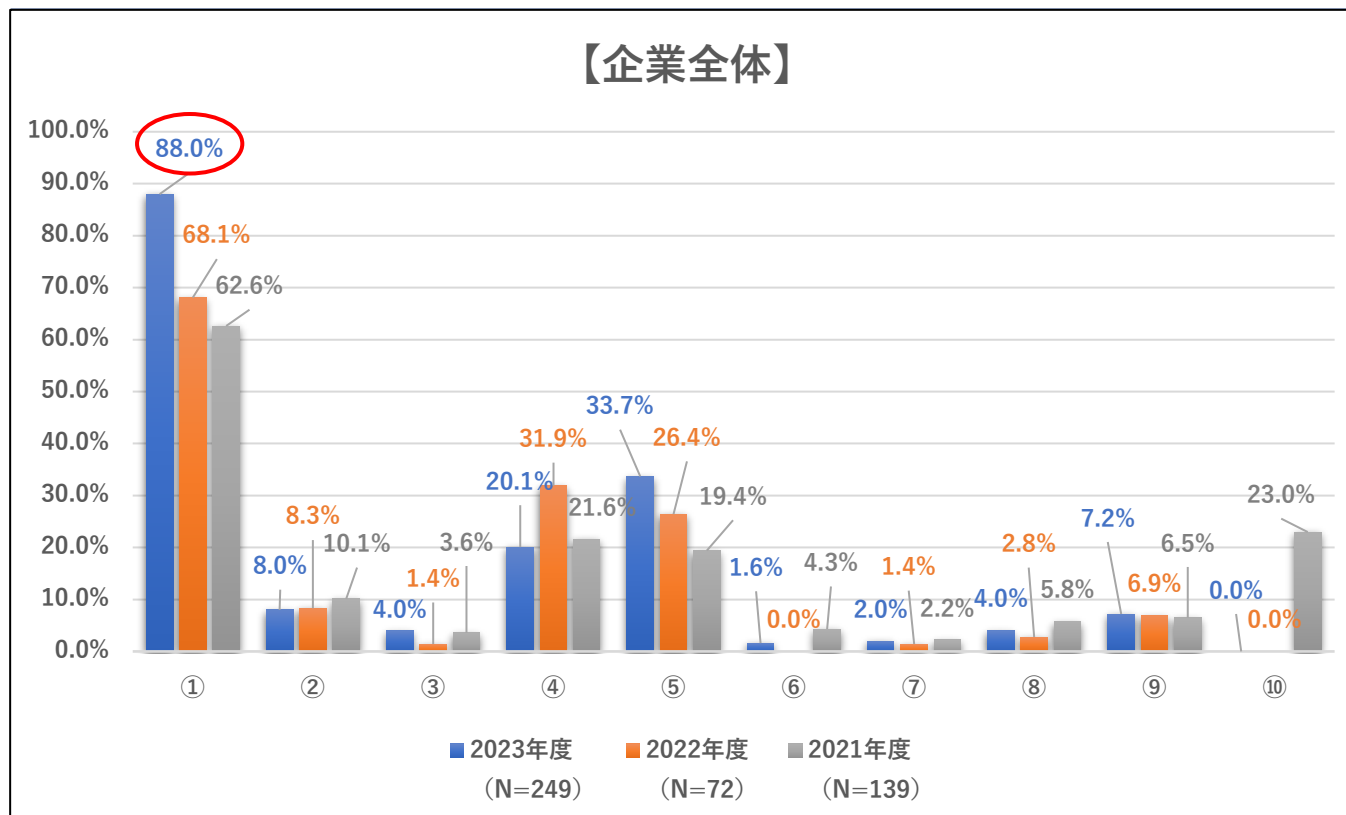
- ① 政府が就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対
- ② 決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程のルールを定めることに反対（ルールは不要）
- ③ 今回の就職・採用活動の日程のルールの内容に反対
- ④ その他
- ⑤ 未回答

・大企業でも「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）」が最も多く、2023年度では53.7%、昨年度比で9.3%増加した。
 ・一方、昨年度33.3%だった「③今回の就職・採用活動の日程のルールの内容に反対」は9.3%で、昨年度から24.0%も減少した。

【就職・採用活動時期等について】

問：《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）



【選択肢】

※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」とした。

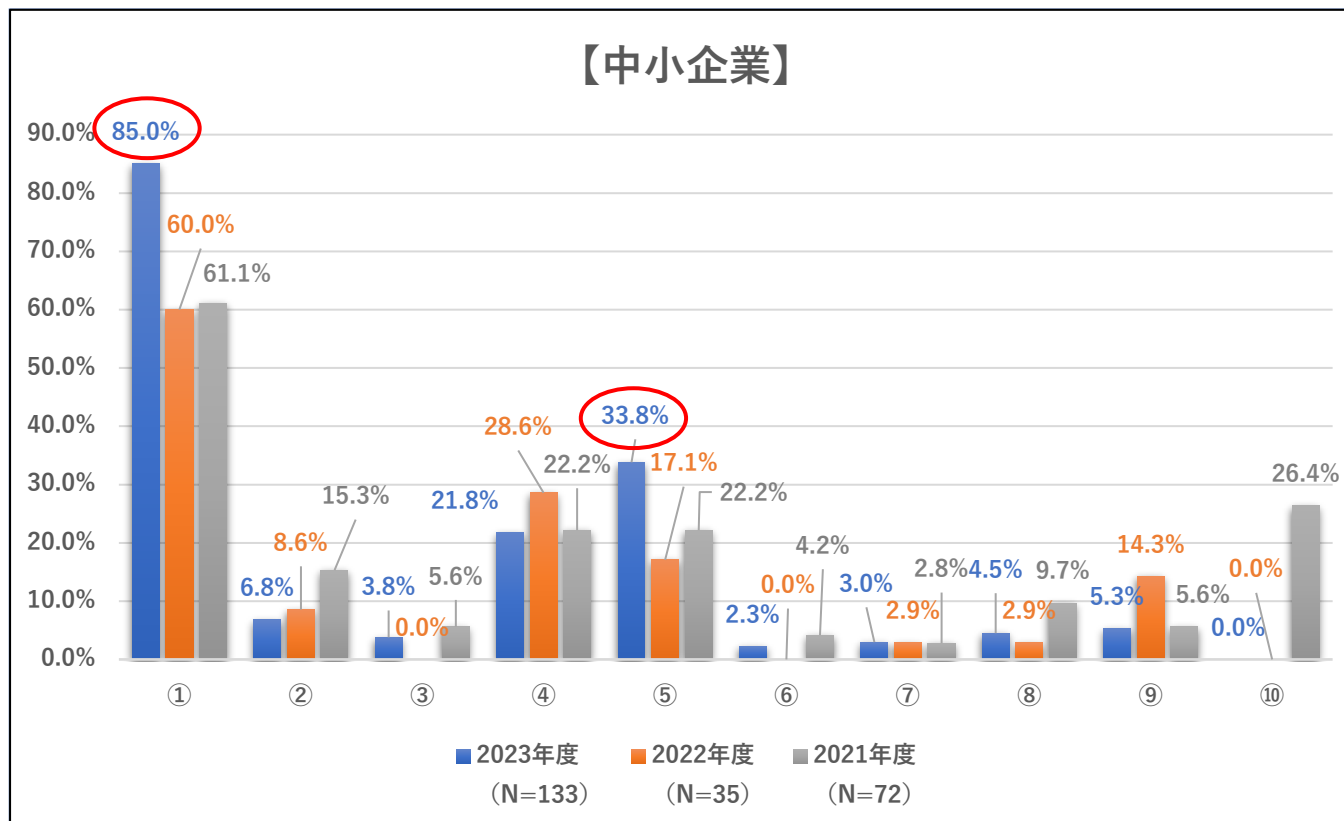
- ①就職・採用活動の日程（広報活動は卒業前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業年度の6月1日以降）
- ②学事日程等への配慮
- ③日本人留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供
- ④公平・公正で透明な採用の徹底
- ⑤インターンシップの取扱い
- ⑥成績証明等の一層の活用
- ⑦クールビズ等への配慮
- ⑧卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い
- ⑨その他
- ⑩未回答

・2023年度も「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）」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、昨年度比で19.9%も増加している。

【就職・採用活動時期等について】

問：《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）



※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】

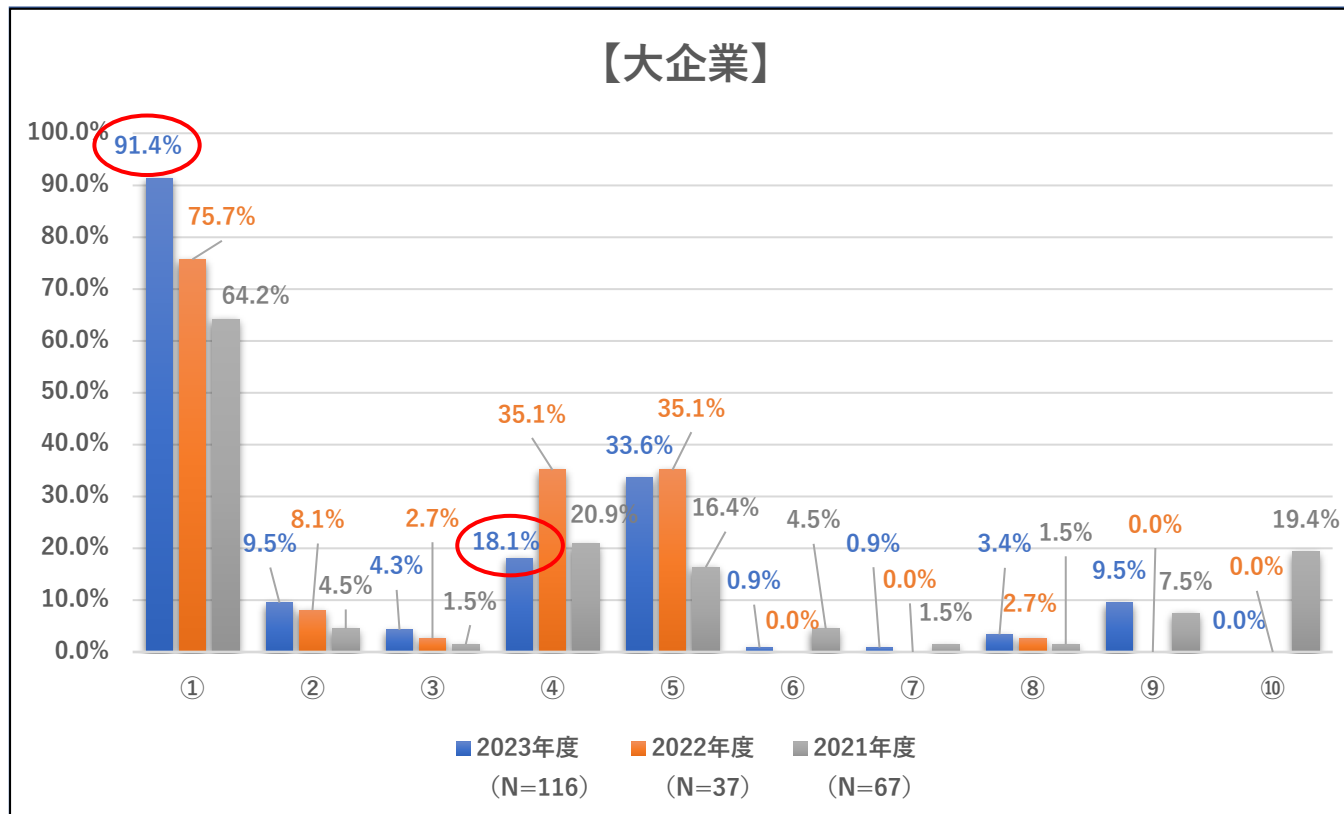
- ①就職・採用活動の日程（広報活動は卒業前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業年度の6月1日以降）
- ②学事日程等への配慮
- ③日本人留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供
- ④公平・公正で透明な採用の徹底
- ⑤インターンシップの取扱い
- ⑥成績証明等の一層の活用
- ⑦クールビズ等への配慮
- ⑧卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い
- ⑨その他
- ⑩未回答

・中小企業でも「①就職・採用活動の日程」が最も多く、2023年度では**85.0%**の企業が回答、昨年度からは**25.0%**も増加した。
 ・「⑤インターンシップの取扱い」に関しても2023年度は**33.8%**と、昨年度からは**16.7%**の増加となった。

【就職・採用活動時期等について】

問：《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）



【選択肢】

※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」とした。

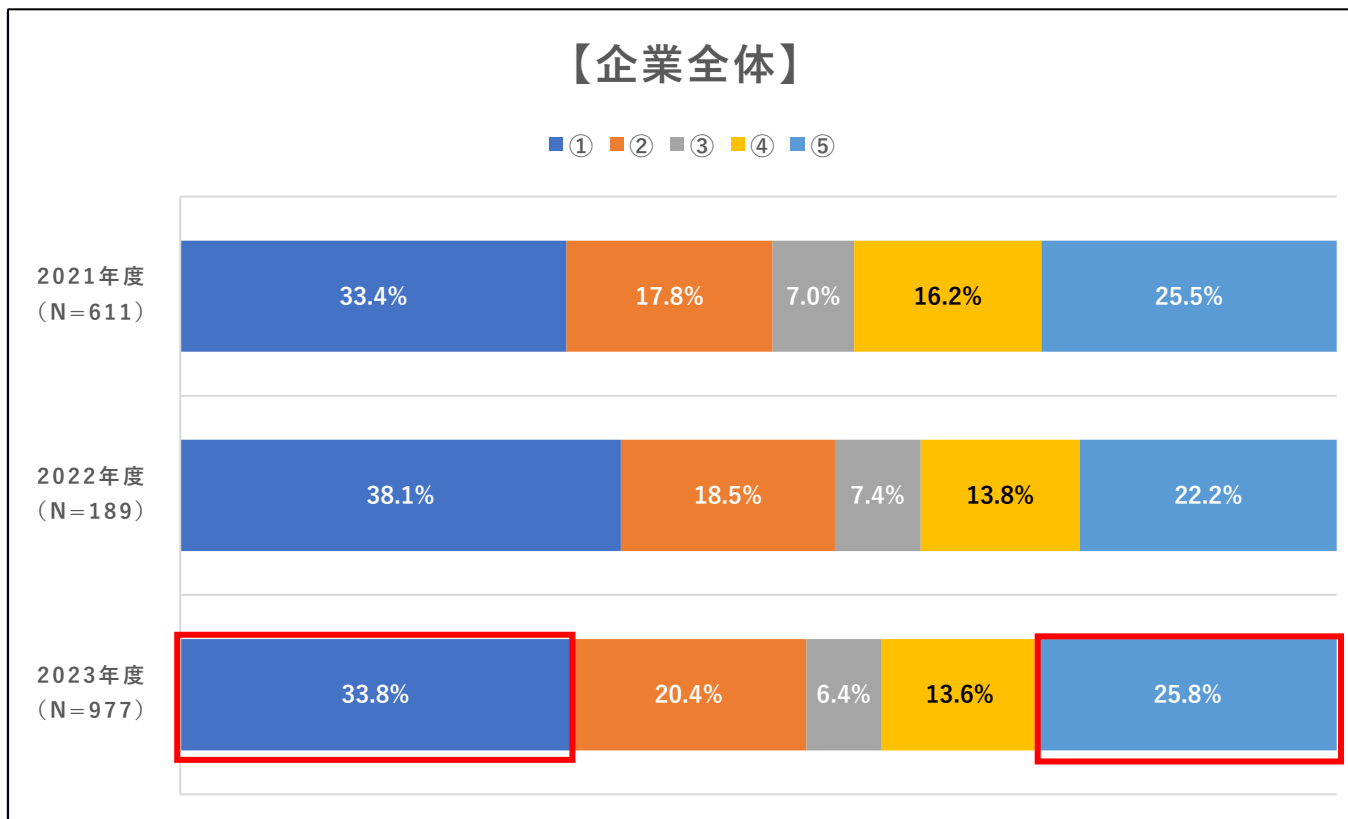
- ①就職・採用活動の日程（広報活動は卒業前年度の3月1日以降、採用選考活動は卒業年度の6月1日以降）
- ②学事日程等への配慮
- ③日本人留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供
- ④公平・公正で透明な採用の徹底
- ⑤インターンシップの取扱い
- ⑥成績証明等の一層の活用
- ⑦クールビズ等への配慮
- ⑧卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い
- ⑨その他
- ⑩未回答

・大企業でも「①就職・採用活動の日程」と回答した企業が最も多く、2023年度では**91.4%**の企業が回答、昨年度比で**15.7%の増加**となった。

・「④公平・公正で透明な採用の徹底」に関しては、昨年度の35.1%から**17.0%減少**して**18.1%**まで下がった。

【就職・採用活動時期等について】

問：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）



※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。

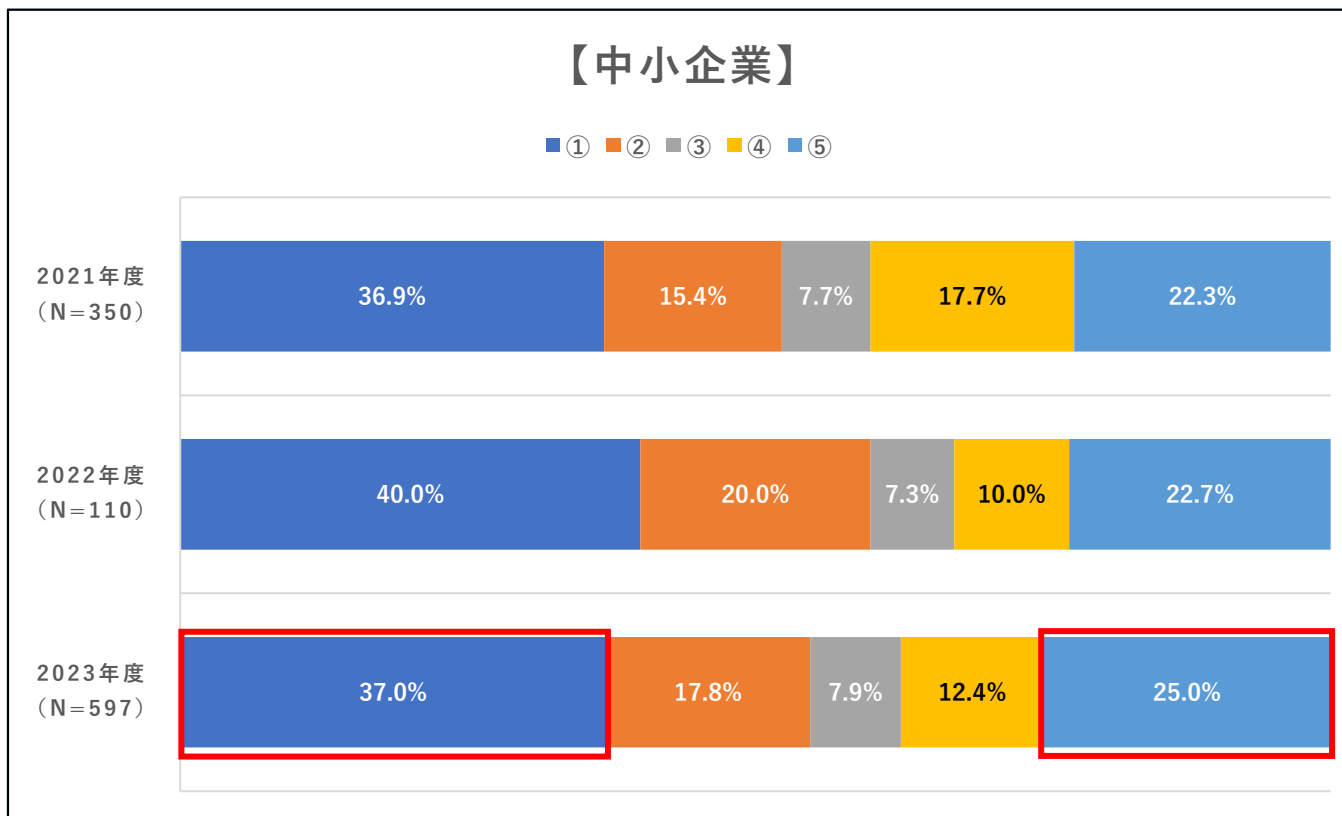
【選択肢】

- 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

・2023年度も例年同様「①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。
・次いで多かったのも例年同様「⑤どちらともいえない」で**25.8%**、昨年度比では**3.6%増加**した。

【就職・採用活動時期等について】

問：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）



※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。

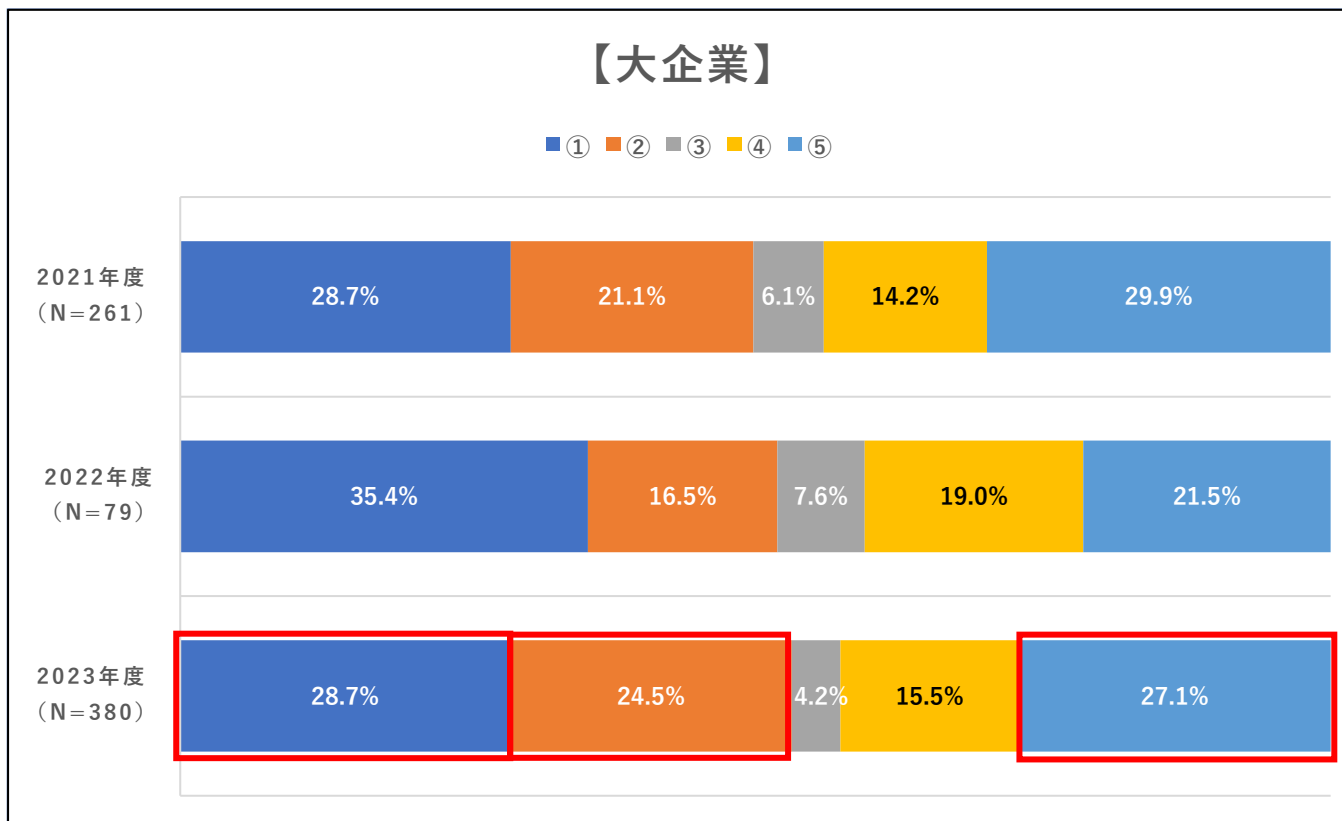
【選択肢】

- 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

・中小企業でも「①現在の開始時期でよい」と回答した企業が最も多く**37.0%**だが、昨年度比では**3.0%の減少**となった。
・次いで多かったのも例年同様「⑤どちらともいえない」で**25.0%**、昨年度比では**2.3%増加**した。

【就職・採用活動時期等について】

問：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）



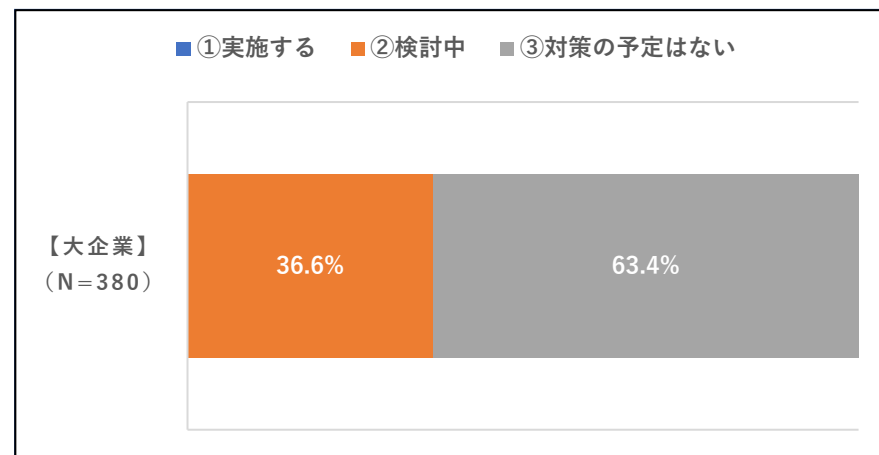
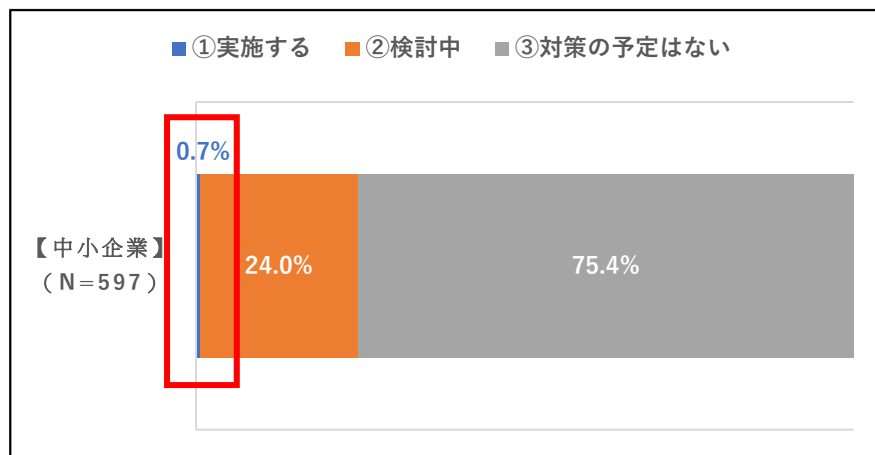
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

【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

・大企業でも「①現在の開始時期でよい」と回答した企業が最も多く**28.7%**だが、昨年度比では**6.7%の減少**となった。
・一方、昨年度同様「⑤どちらともいえない」が**27.1%**（昨年度比**5.6%増**）で次点だったが、「②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、昨年度からは**8.0%増加**している。

問：採用活動においてChat GPTへの対策を行いますか。 ※2023年度のみ



※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」とした。

- ・「①実施する」と回答した企業は、**企業全体で0.4%、中小企業では0.7%、大企業では該当無し**となった。
- ・一方、「②検討中」と回答した企業は、**企業全体で28.9%、中小企業では24.0%、大企業では36.6%**となり、中小企業より大企業の方が割合は多い結果となった。

問：≪採用活動においてChat GPTへの対策を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）

【回答事例】 ※全4社が回答

・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であるかのチェックを、逆にChatGPTを利用してチェックする等

（業種：製造業）

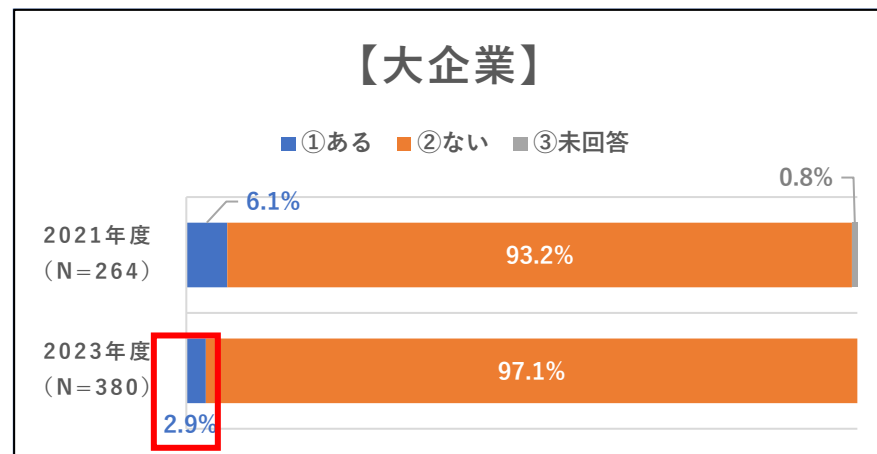
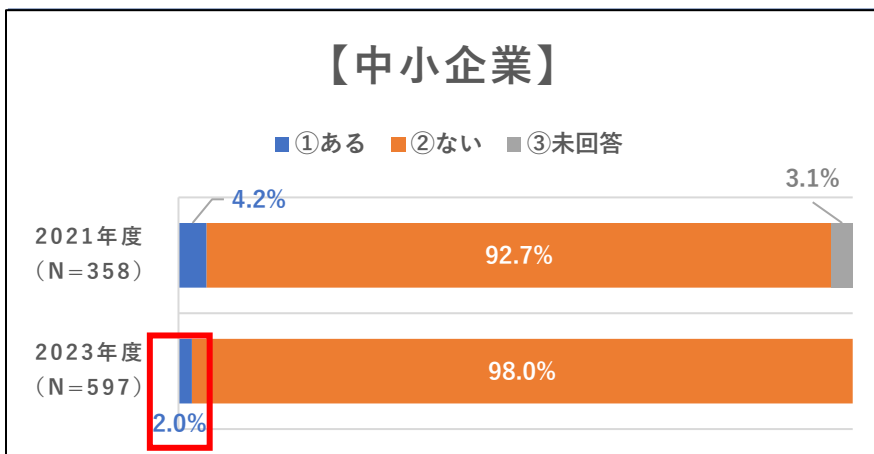
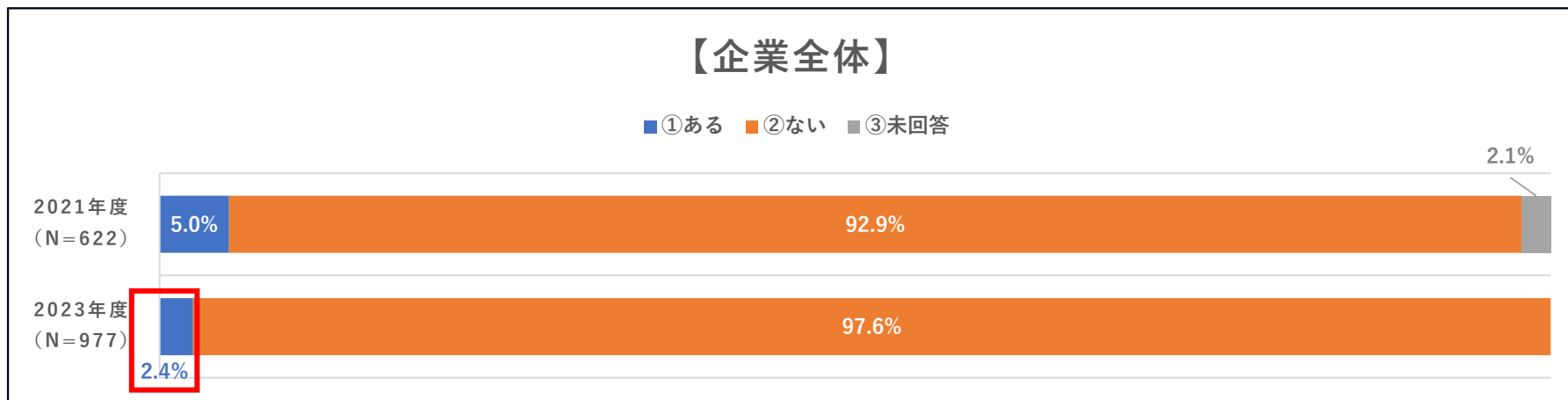
・現時点では未実装だが、剽窃対策ソフトの導入をはじめ、諸々検討中。

（業種：建設業）

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

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ことはありましたか。（一つ選択） ※比較対象：2021年度のみ



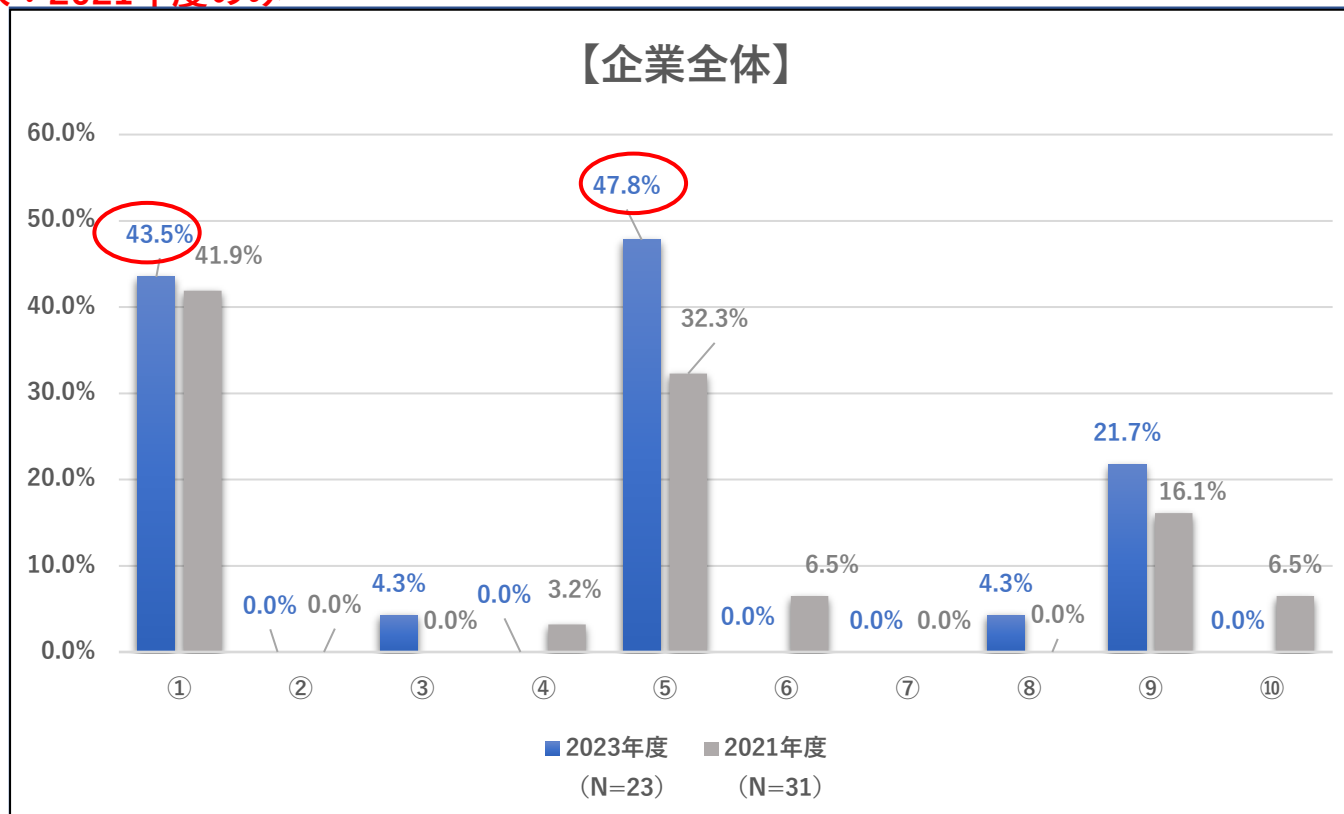
※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・大半の企業が「②ない」と回答しているが、2023年度は「①ある」と回答した企業は**企業全体**では**2.4%**存在した。（2021年度比**2.6%**減）
- ・「①ある」と回答した企業は、**中小企業**では**2.0%**（2021年度比**2.2%**減）、**大企業**では**2.9%**（2021年度比**3.2%**減）と減少傾向にはある。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

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）

※比較対象：2021年度のみ



【選択肢】

※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」とした。

- 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

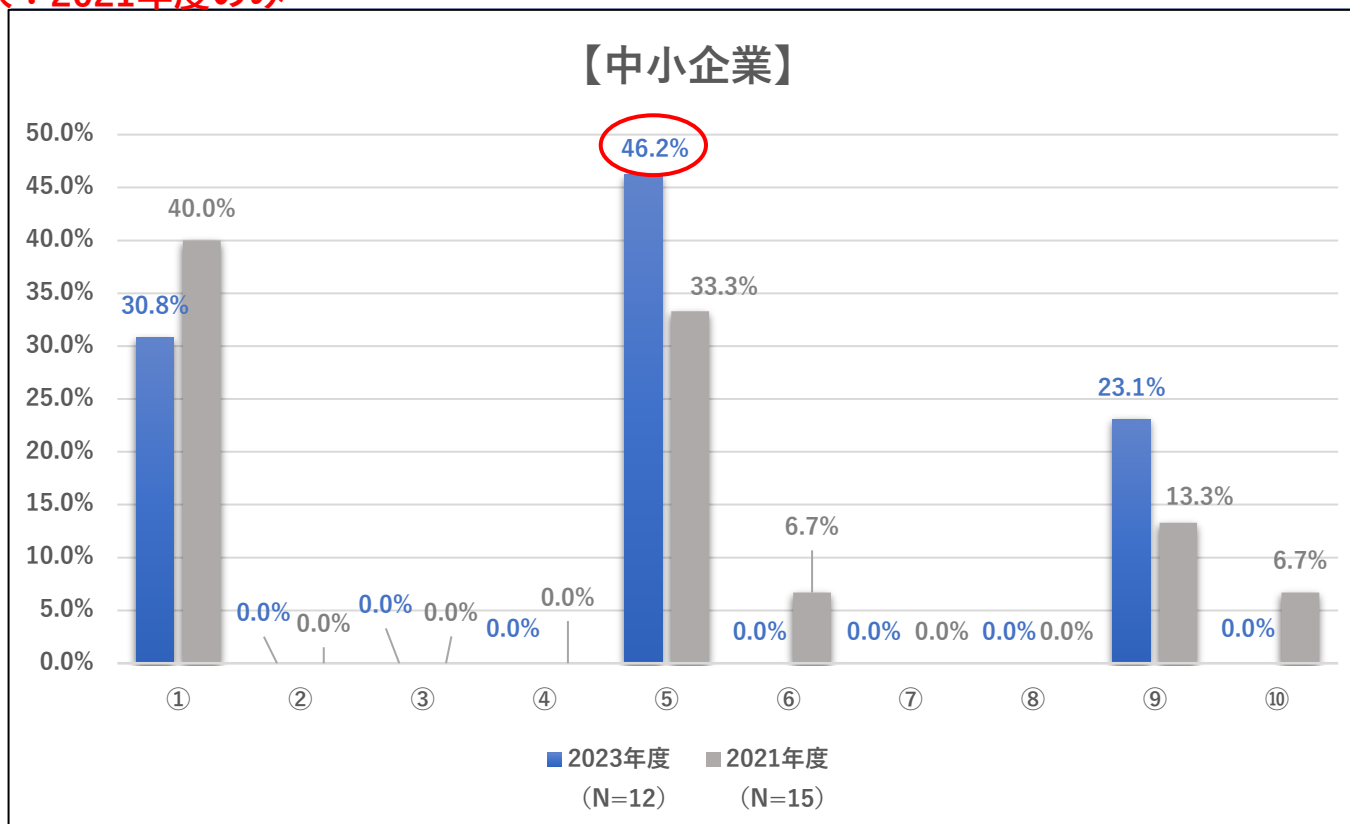
・2023年度は、企業全体では「⑤内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた」と回答した企業が最も多く47.8%（2021年度比15.5%増）。

・次点で「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」の43.5%（2021年度比1.6%増）となった。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

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）

※比較対象：2021年度のみ



※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

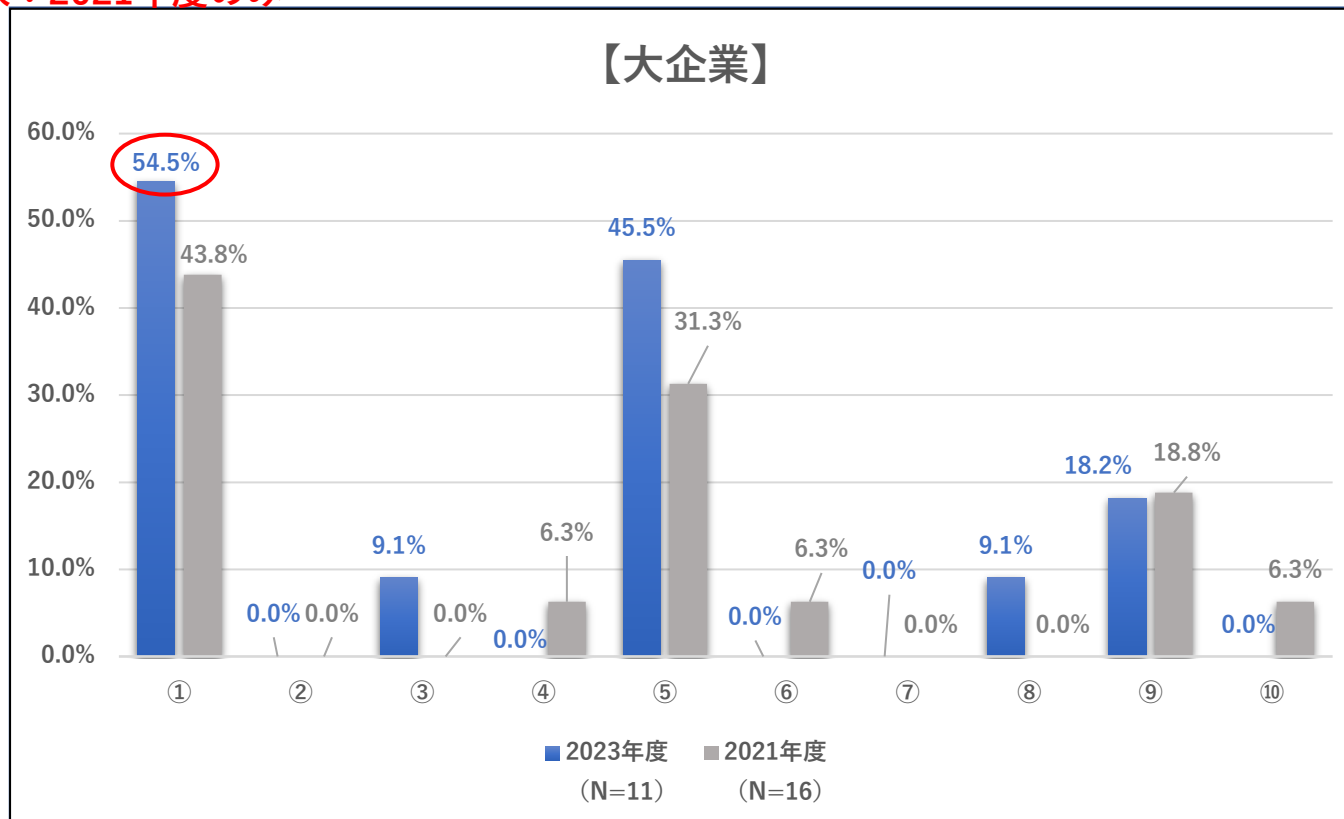
※⑦と⑧は2023年度のみ設問

・中小企業でも「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」と回答した企業が最も多く46.2%の企業が回答、2021年度比で12.9%の増加となった。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

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）

※比較対象：2021年度のみ



※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】

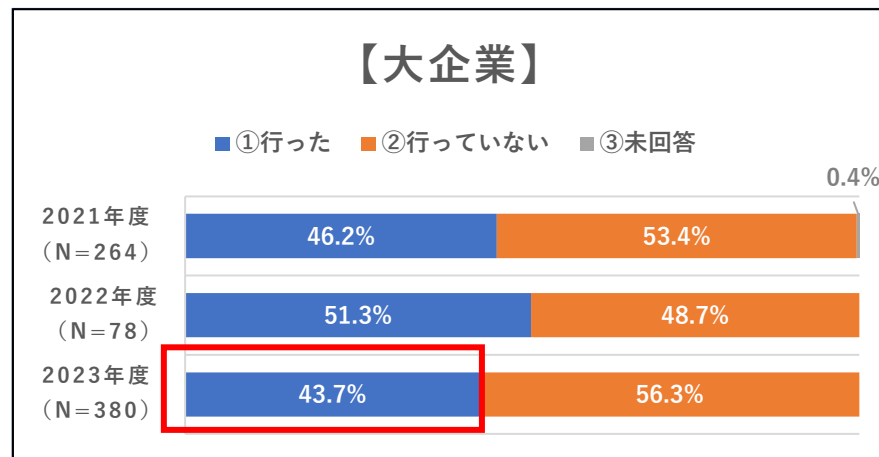
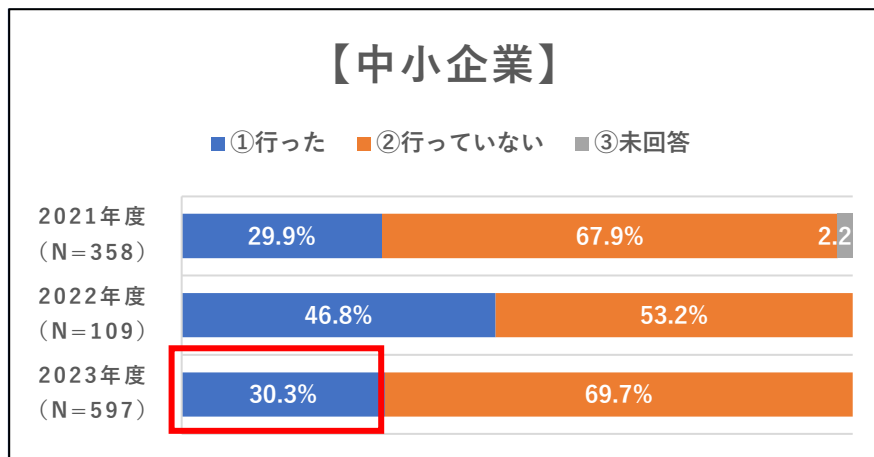
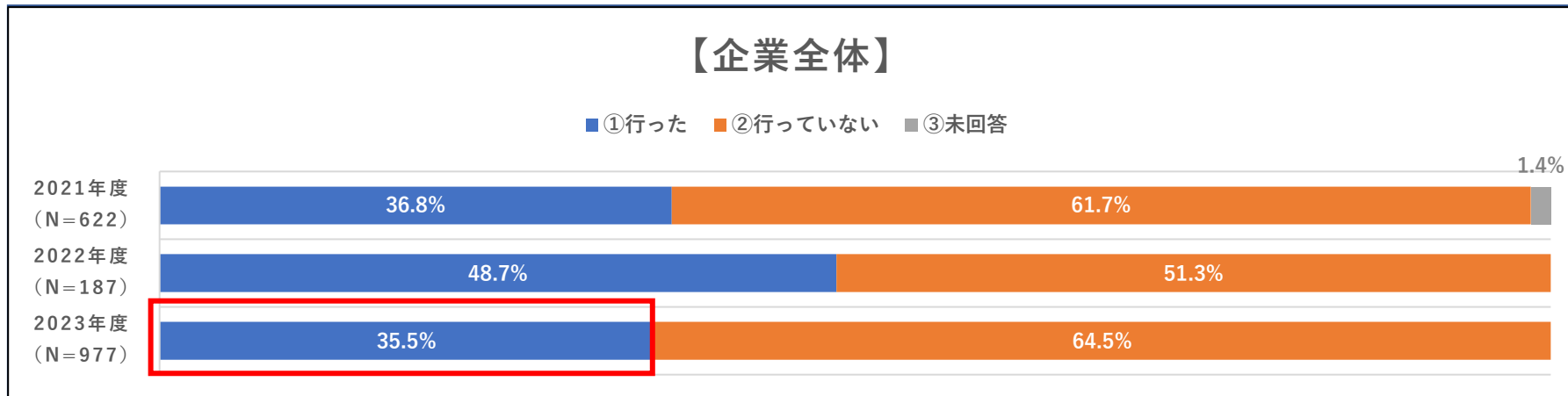
- ①内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた
- ②内々定後、長時間（長期間）の研修を行い、必ず出席するよう求めた
- ③内々定後、懇親会を頻繁に開催し、必ず出席するよう求めた
- ④内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で、選考途中に大学の推薦状の提出を求めた
- ⑤内々定の段階で、内定承諾書の提出を求め、内定承諾書を提出しない場合は、内々定を辞退したものとみなすと伝えた
- ⑥内々定の辞退を申し出た学生に対し、何度も説明して引き止めた
- ⑦内々定辞退の際、損害賠償金などお金を要求した
- ⑧面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するよう求めた
-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

・大企業では、「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」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。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

問：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）

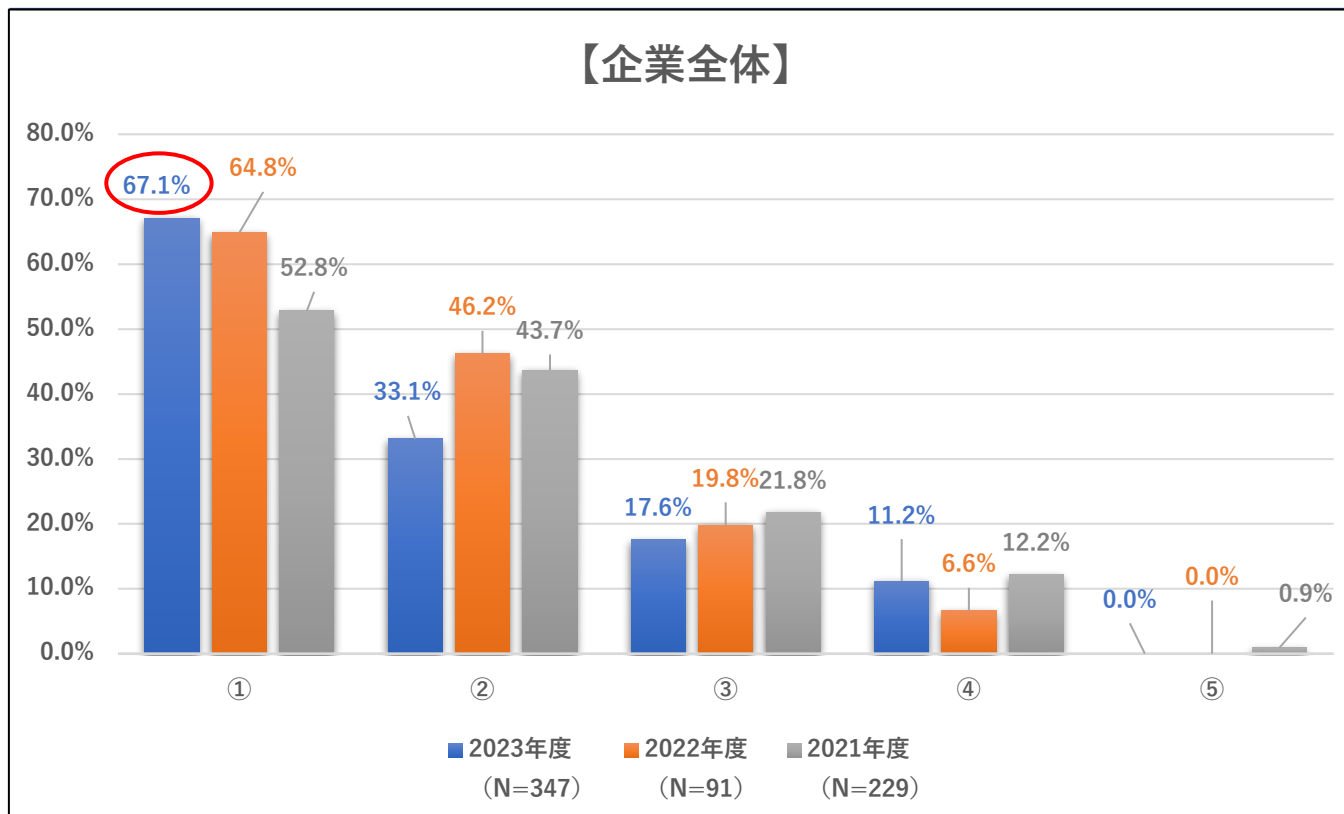


※従業員数300人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」とした。

- ・2023年度は、**企業全体**では「①行った」と回答した企業は**35.5%**で、昨年度比**13.2%の減少**となった。
- ・**中小企業**では、「①行った」と回答した企業は**30.3%**で、昨年度比で**16.5%減少**していた。
- ・**大企業**では、「①行った」と回答した企業は**43.7%**で、昨年度比で**7.6%の減少**となった。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

問：《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）



※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。

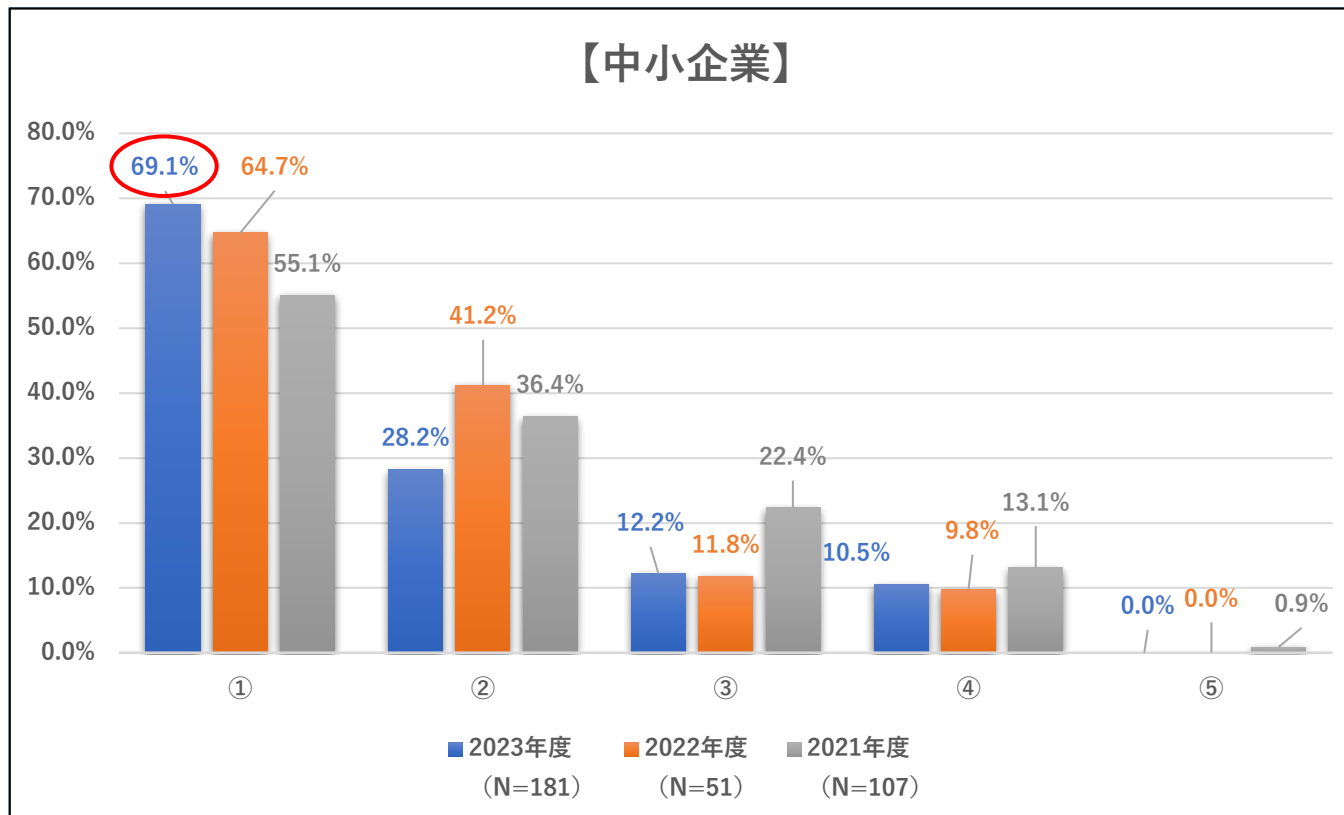
【選択肢】

- 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

・2023年度も例年同様「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」と回答した企業が最も多く、企業全体では67.1%の企業が回答、昨年度比で2.3%の増加となった。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

問：《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)



※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。

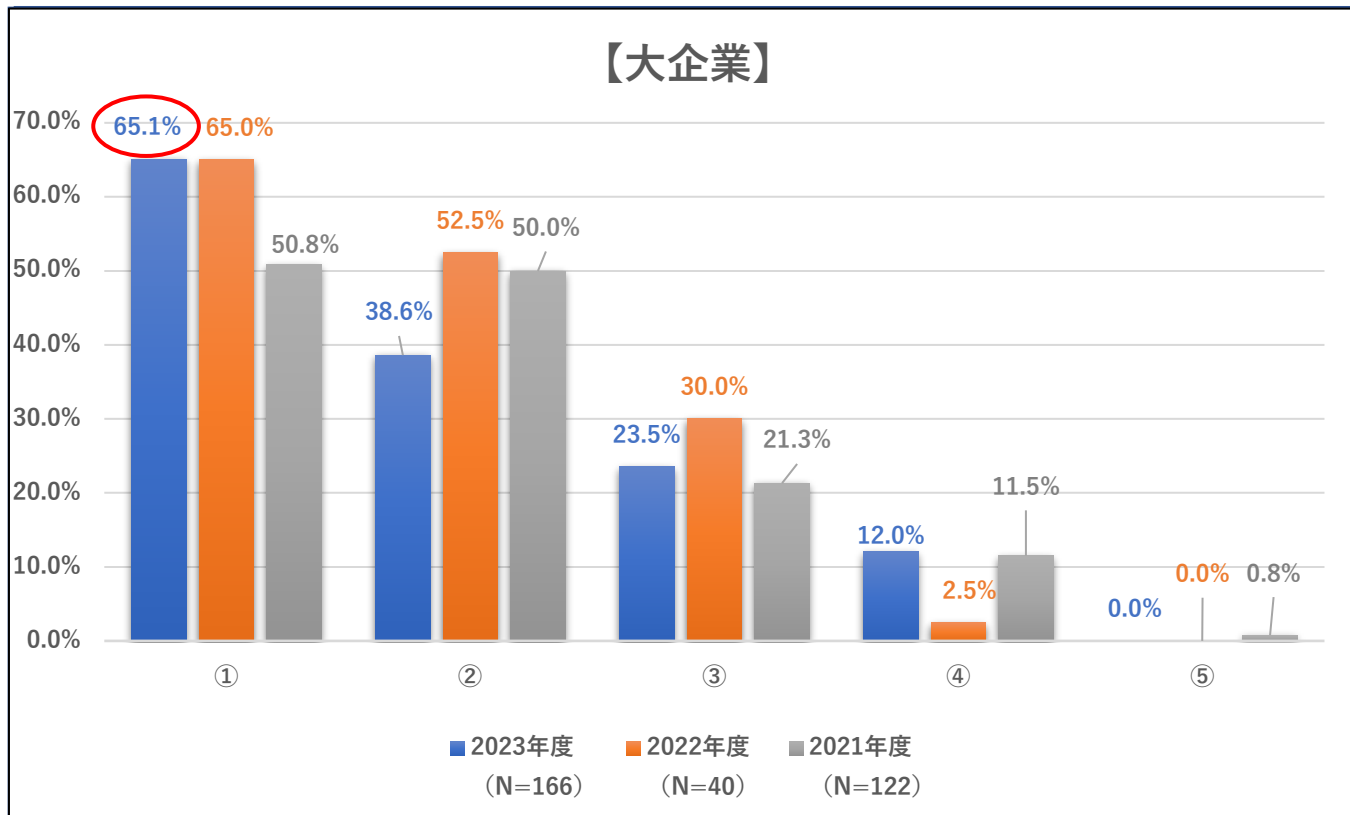
【選択肢】

- 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

・中小企業でも「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」が最も多く、69.1%の企業が回答、昨年度比で4.4%増加している。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

問：《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）



※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

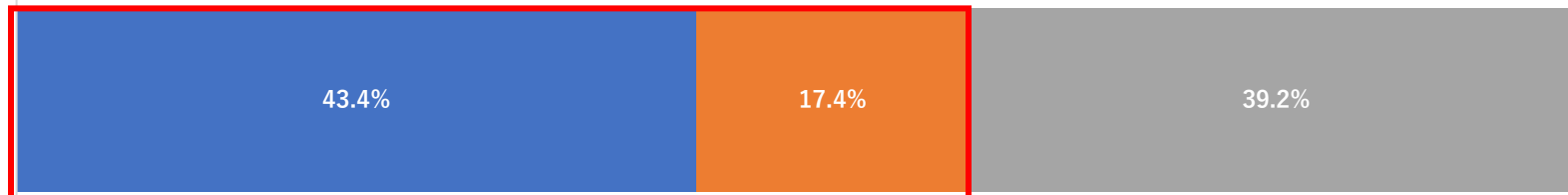
・大企業でも「①どのような行為がセクシュアルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した」と回答した企業が最も多く、2023年度では65.1%の企業が回答、昨年度からは0.1%の微増となった。

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】

問：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ますか。（一つ選択） ※2023年度のみ

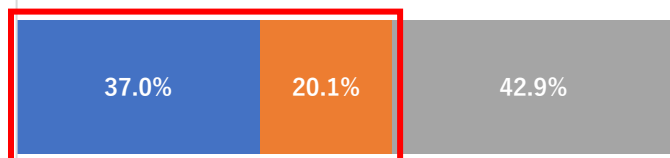
■①整えている ■②現時点で整えていないが早々に整える計画がある ■③整えていない

【企業全体】
(N=977)



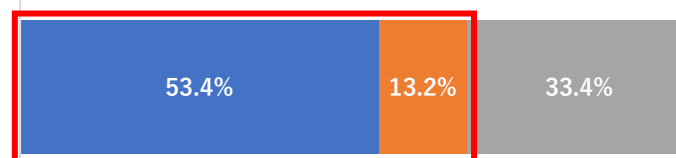
■①整えている
■②現時点で整えていないが早々に整える計画がある
■③整えていない

【中小企業】
(N=597)



■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

【大企業】
(N=380)



※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」とした。

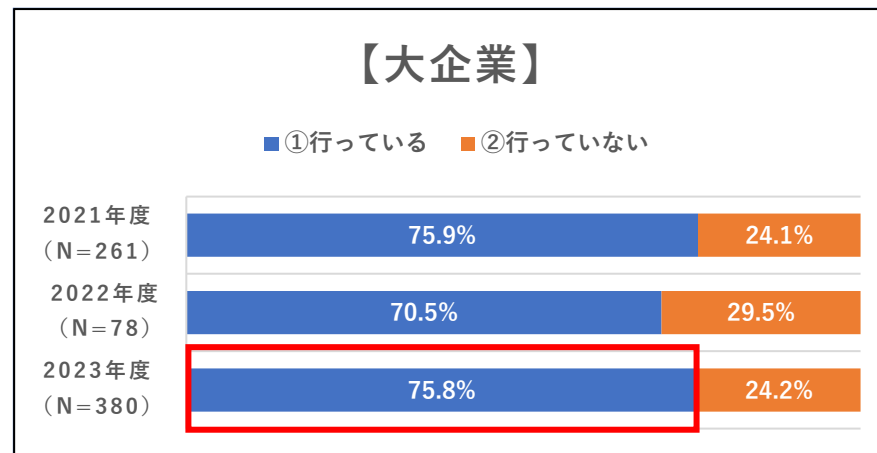
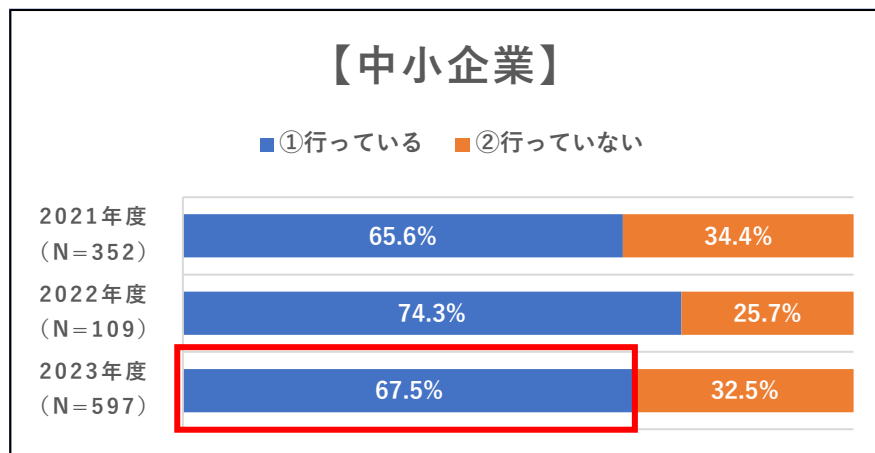
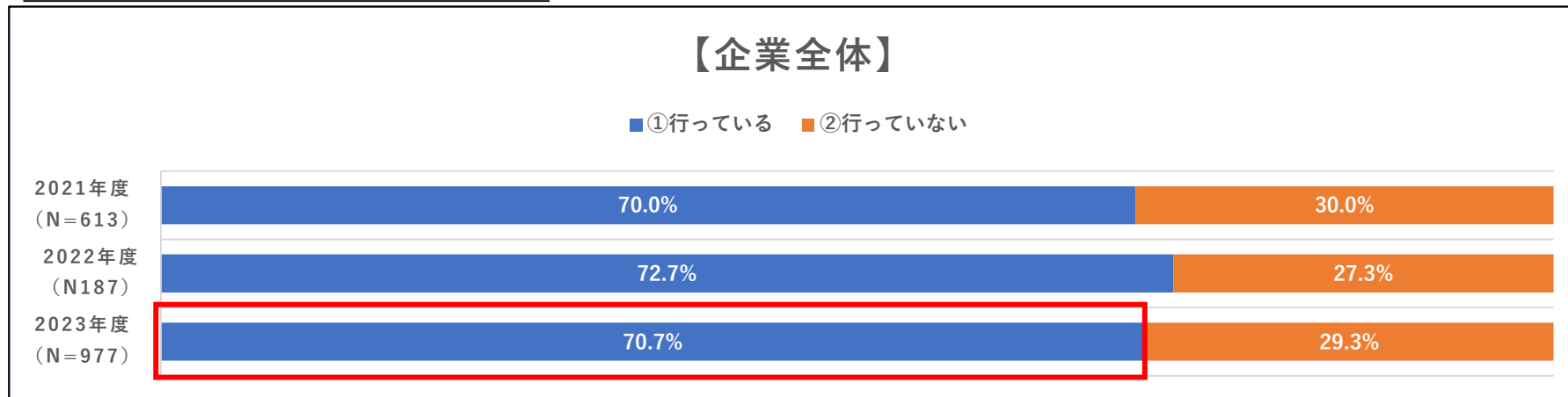
・企業全体では「①整えている」と回答した企業は43.4%、「②現時点では整えていないが早々に整える計画がある」と回答した企業が17.4%となった。

・「①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、「②～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。

【卒業・修了後3年間の扱いについて】

【卒業・修了後3年間の扱いについて】

問：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）



※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」とした。

- ・2023年度は、「①行っている」と回答した企業は、**企業全体**では**70.7%**で昨年度比では**2.0%の減少**となった。
- ・**中小企業**では**67.5%**で昨年度比で**6.8%減少**した一方、**大企業**では**75.8%**で、昨年度比で**5.3%の増加**となった。

【卒業・修了後3年間の扱いについて】

問：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）

【回答事例】 ※全108社の回答より一部ピックアップ

・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）

【卒業・修了後3年間の扱いについて】

問：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）

【回答事例】 ※全96社の回答より一部ピックアップ

- ・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つ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）