

令和6年度就職・採用活動に関する調査結果 (大学等)

目次

【回収状況】 P3

回収状況について

【基本情報】 P4～P5

回答のあった大学等の情報 P4

本年度就職活動を行う学生の在籍の有無及び卒業・修了対象学年の学生数 P5

【就職問題懇談会の「申合せ」について】 P6～P9

「申合せ」について P6

広報活動の開始時期について P7

採用選考活動の開始時期について P8

正式な内定日について P9

【学校推薦について】 P10

推薦状の発行について

【本年度の卒業・修了予定者に対する企業の採用活動時期について】 P11～P17

広報活動の開始時期について P11

採用選考活動の開始時期について P12

最初に内々定を得た時期について P13

学生が就職活動を終了した時期について P14

授業時間と採用面接の重複等に対する相談の有無について P15

学事日程と就職活動の重複等に対する相談の有無について P16

就職活動により留学を諦めた学生の有無について P17

【就職活動におけるハラスメント等の対応について】 P18～P23

ハラスメント的な行為への対応について P18

学生からのオワハラについての相談の有無について P19

オワハラの相談内容について P20

オワハラへの対応について P21

学生からのセクハラについての相談の有無及び企業への申し入れについて P22

ジェンダーハラスメントについての相談の有無及び対応について P23

【採用選考活動における学業成果の評価について】 P24

学業成績の活用について

【学生や企業に期待することについて】 P25～P26

これまで以上に企業に取り組んでもらいたいことについて P25

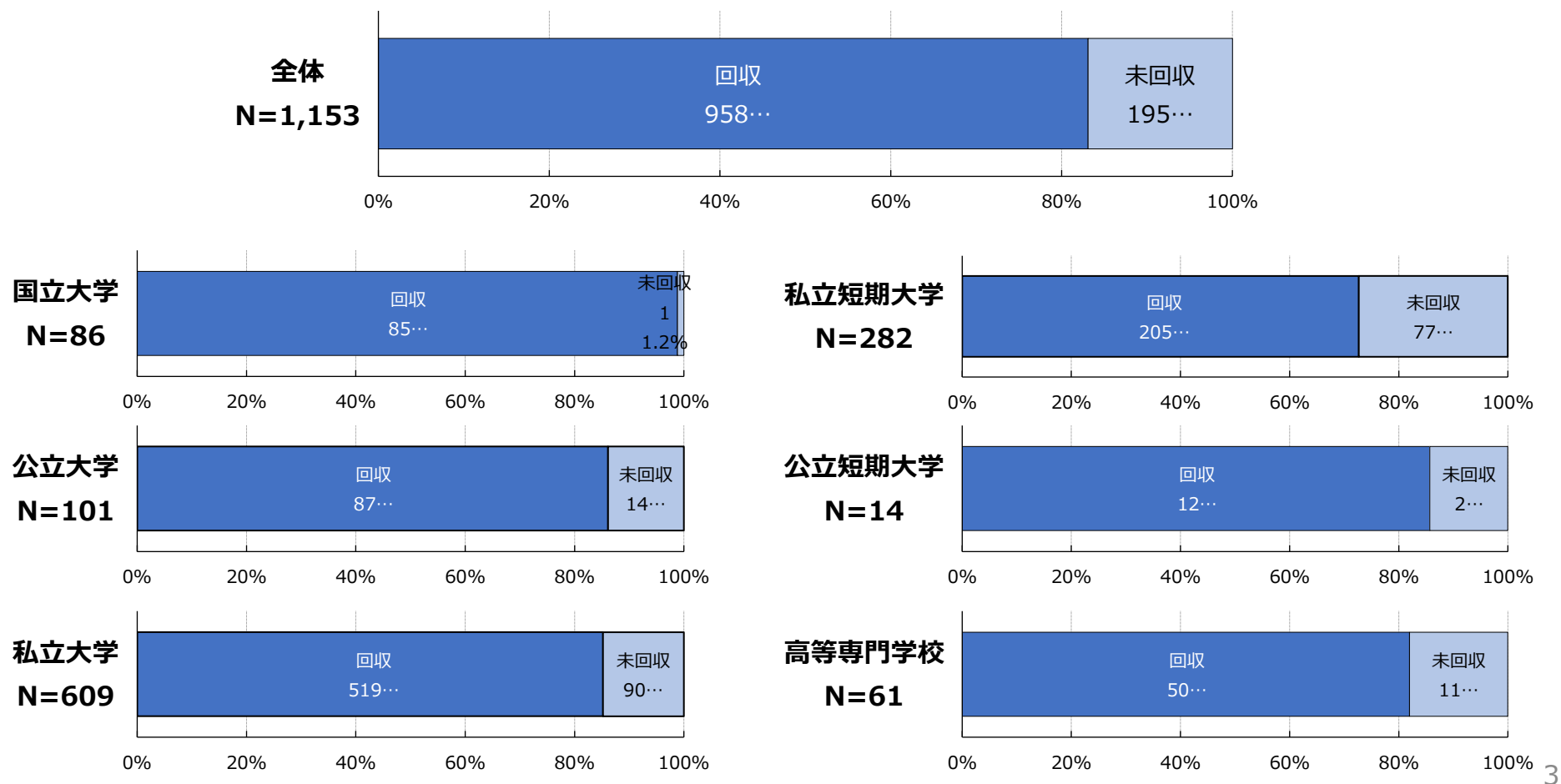
これまで以上に学生に参加を促したいことについて P26

【卒業・修了後3年間の扱いについて】 P27

卒業後の学生への支援の有無及び学生のキャリア形成支援に係る取組を推進していく上での課題

回収状況

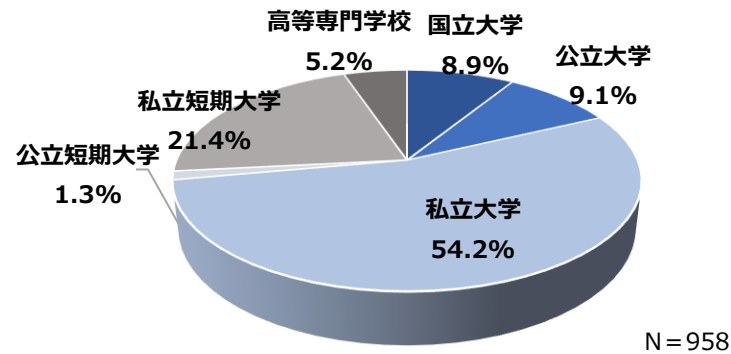
- 2024年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的とした「就職・採用活動に関する調査」を全国の大学、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」）に対し実施。1,153校に調査票を配布し、958校から回収した。（回答率83.1%）
- 2024年8月1日時点の数値について回答を依頼。



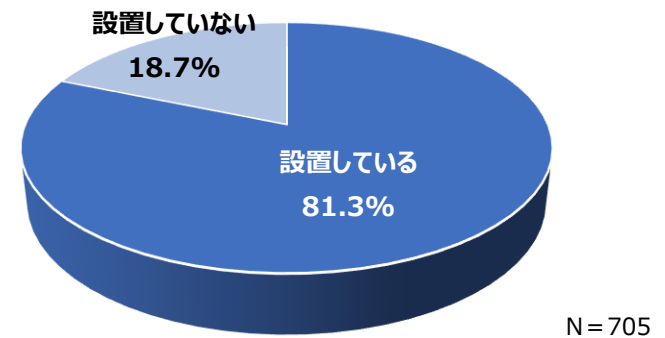
回答のあった大学等の情報

- 学校種別では「私立大学」が最も多く54.2%であり、次いで「私立短期大学」が21.4%である。以下「公立大学」9.1%、「国立大学」8.9%、「高等専門学校」5.2%、「公立短期大学」1.3%の順
- 「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」と回答した大学（705校）のうち**81.3%が大学院を設置**。
- 設置されている学部（学科）は「社会科学」が最も多く**397校**、次いで「教育」が**369校**、「人文科学」が**308校**。

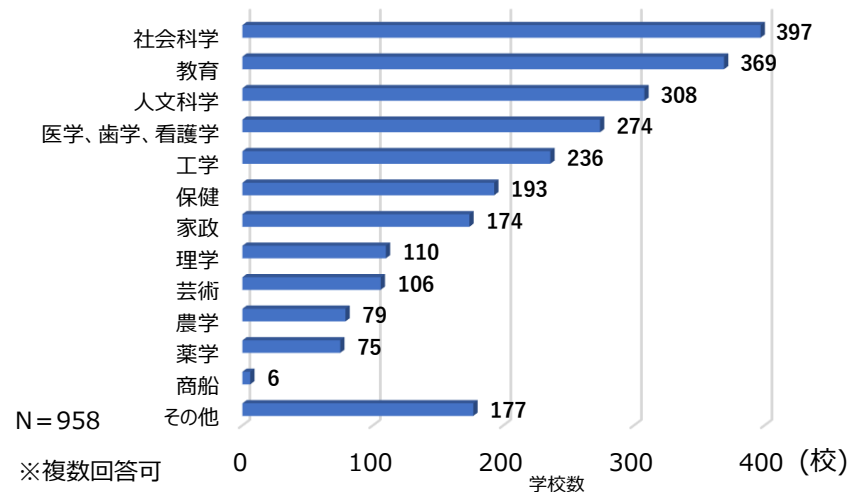
学校種別



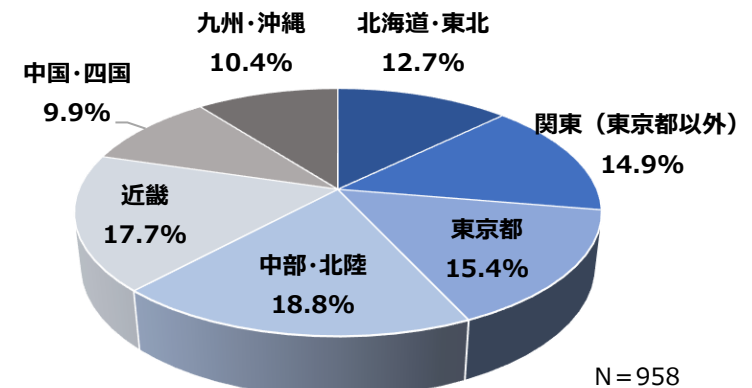
大学院設置の有無



設置している学部（学科）、研究科



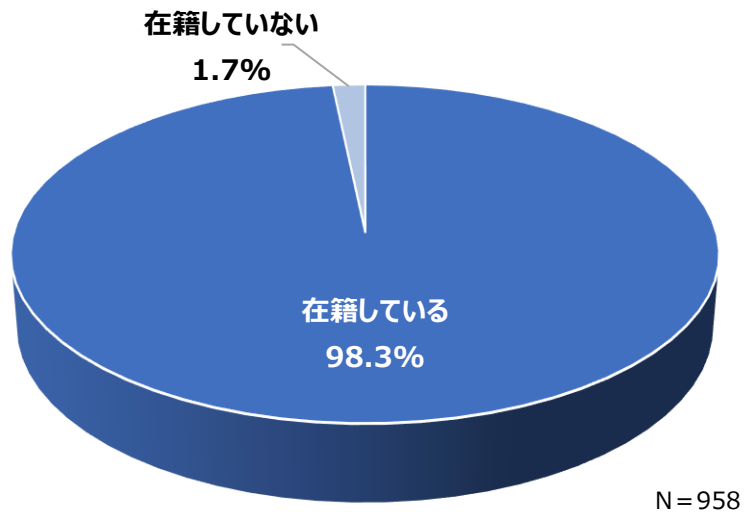
所在地



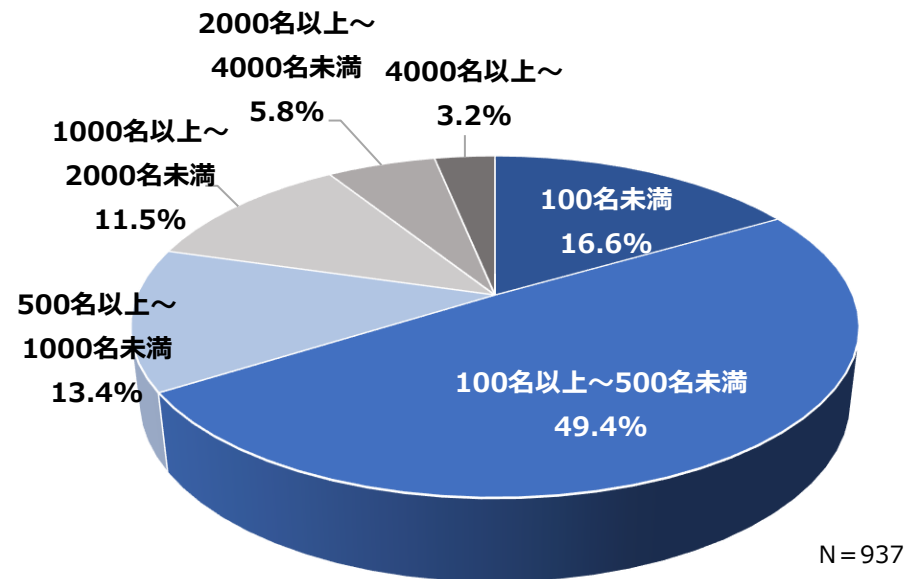
本年度就職活動を行う学生の在籍の有無及び卒業・修了対象学年の学生数

- 調査に回答した大学等のうち**98.3%**に就職活動を行う学生が在籍。
- 本年度卒業・修了予定者数は「**100名以上500名未満**」の大学等が最多で**49.4%**。

就職活動を行う学生の有無



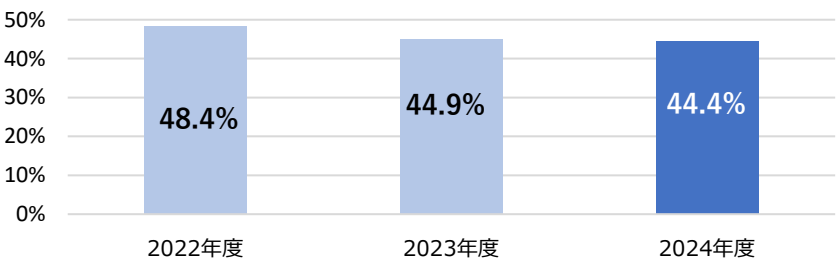
本年度卒業・修了予定者数



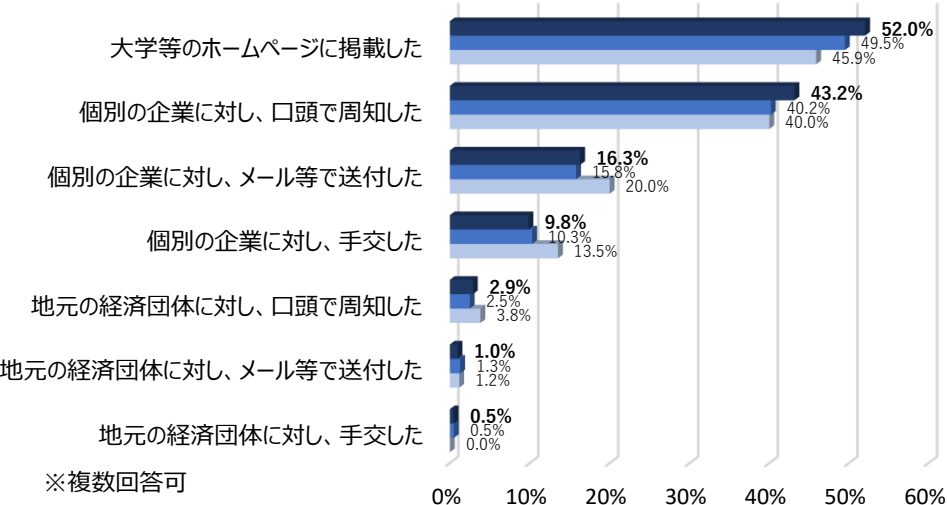
「申合せ」について

- 企業に対し「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」を周知していると答えた大学等は**44.4%**。直近3年間で減少傾向にある。
- 周知方法は「**大学等のホームページ掲載**」が最も多く**52.0%**。
- 周知しなかった理由として「**既に就職問題懇談会や政府などから企業へ周知されているので、それで足りると考えた**」と回答した大学等が最も多く**58.2%**。

「申合せ」の内容を企業等に対して
周知した大学等の割合

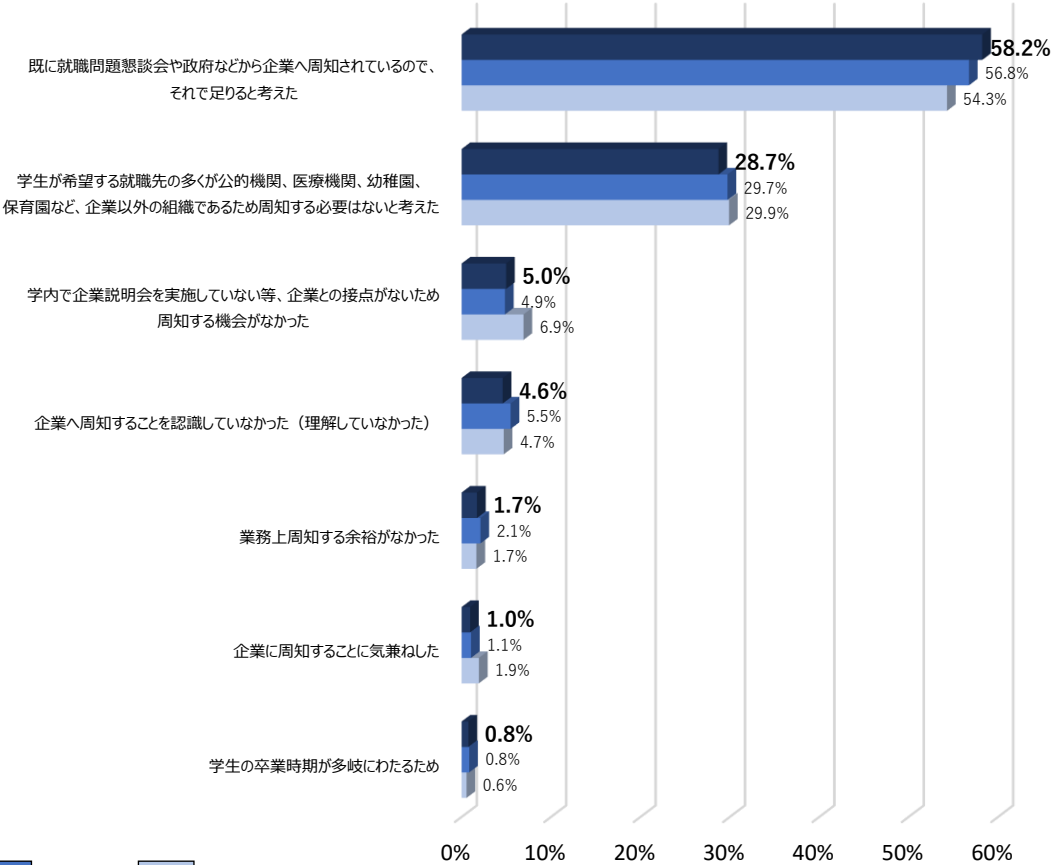


周知方法について



周知しなかった理由

※複数該当する場合は、理由として最も大きいものを回答

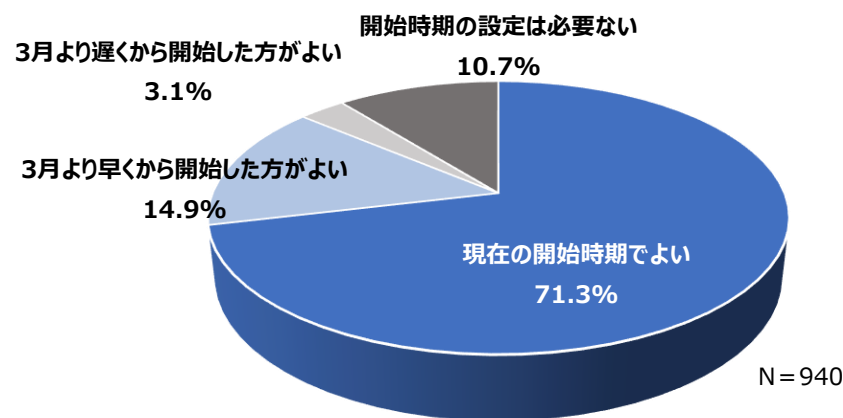


広報活動の開始時期について ※今年度より調査実施

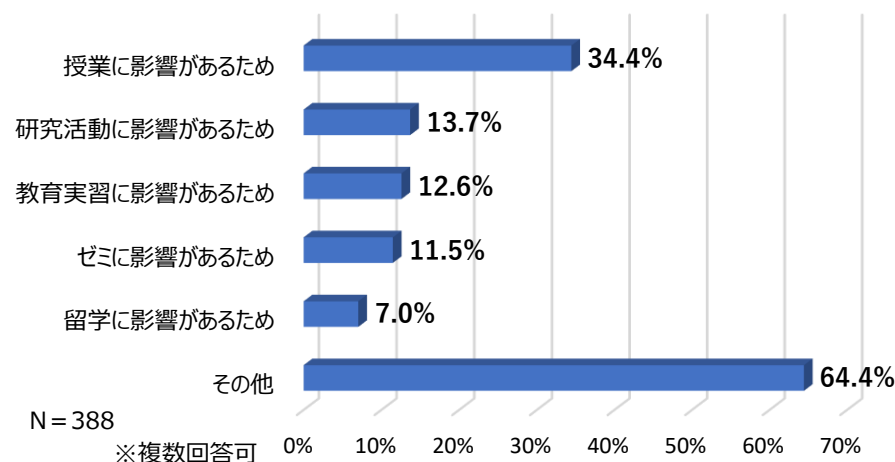
- ・ 広報活動の開始時期については、「**現在の開始でよい**」と答えた大学等が**71.3%**で最多であり、次いで「**3月より早くから開始した方がよい**」が**14.9%**。
- ・ 「現在の開始時期でよい」以外を回答した理由は「**授業に影響があるため**」が最も多く**93件（全体の34.4%）**の回答があった。

※政府は広報活動を卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始するよう要請

広報活動の開始時期について



「現在の開始時期でよい」以外の回答の理由



【自由記述(回答の理由)】

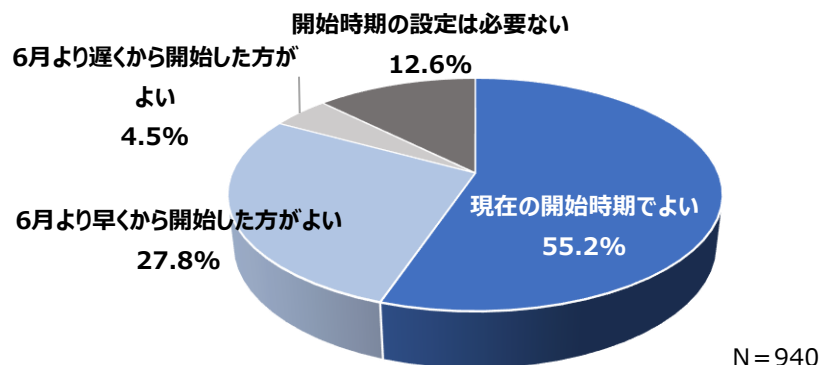
- ・ 開始時期の変更によって混乱が生じるため、現在のままでよいと考える。いずれの場合も授業、ゼミ、研究活動、留学などの進路に関わる様々な活動には影響があると考え。 (「現在の開始時期でよい」と回答)
- ・ 早期に選考を行う企業も増加し、3月以前の広報活動は普通に行われていると感じる。学生への就職活動への誘導などを考えた場合、3月が最も適切ではないかと考えている。 (「現在の開始時期でよい」と回答)
- ・ 企業の採用活動は早期化しており、就職問題懇談会の申合せは守られていない。年々早期化しており、実質3年生の夏のインターンシップから採用活動が始まっている。3年生の9～12月に面接が実施されており、学業への影響が生じている。 (「3月より早くから開始した方がよい」と回答)

採用選考活動の開始時期について ※今年度より調査実施

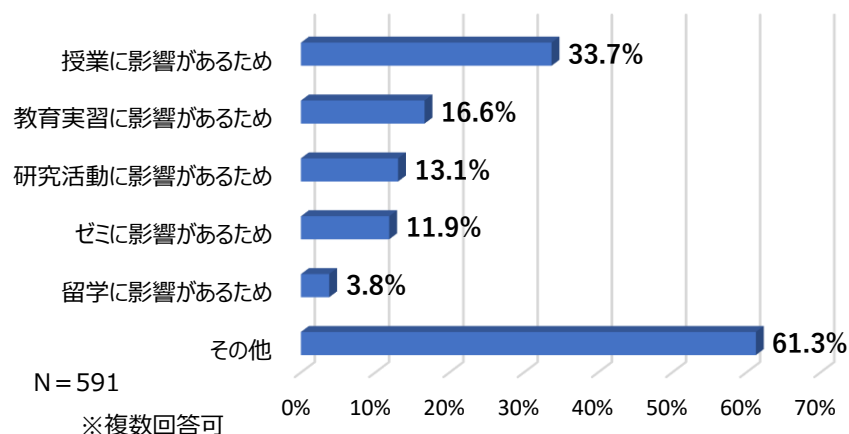
- 採用選考活動の開始時期については、「現在の開始でよい」と答えた大学等が**55.2%**で最多であり、次いで「6月より早くから開始した方がよい」が**27.8%**。
- 「現在の開始時期でよい」以外を回答した理由は、「授業に影響があるため」が最も多く**142件（全体の33.7%）**の回答があった。

※政府は採用選考活動を卒業・修了年度の6月1日以降に開始するよう要請

採用選考活動の開始時期について



「現在の開始時期でよい」以外の回答の理由



【自由記述(回答の理由)】

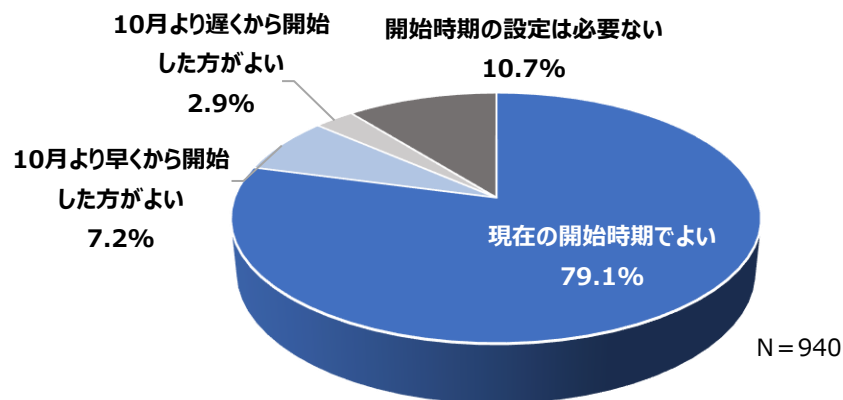
- 学生の学業時間確保のためには、現在の開始時期で良い（ただ実質、採用選考活動の開始時期（6月）前に、インターンシップで採用活動が始まっている）。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- 3年次3月広報開始、4年次6月選考開始、4年次10月内定、といったスケジューリングは一定の実績もあり、順守されるなら意味があると思う。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- 教育実習や音楽療法での実習もあり現在の開始時期でよいと思う。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- 多くの学生が短大1年生の夏にインターンシップに参加し就職活動を開始している現状があると思うと、短大2年生の6月の開始は少し遅い印象がある。3月の広報活動開始と一緒にタイミングで採用選考活動開始とすると学生も動きやすく、就職活動の長期化という課題解決にも繋がっていくと思う。3月より選考を開始している企業が多く、より実態に近づくと思うため。（「6月より早くから開始した方がよい」と回答）

正式な内定日について ※今年度より調査実施

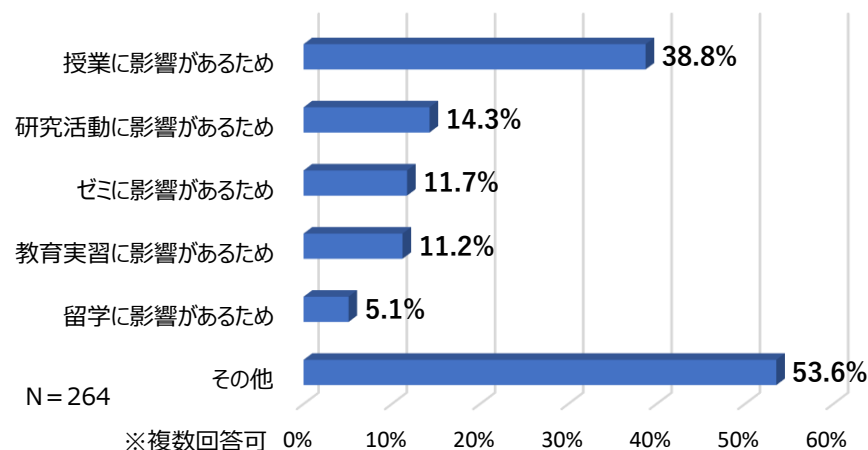
- 正式な内定日については、「**現在の開始でよい**」と答えた大学等が**79.1%**で最多であり、次いで「**10月より早くから開始した方がよい**」が**7.2%**。
- 「現在の開始時期でよい」以外を回答した理由は、「**授業に影響があるため**」が最も多く**76件（全体の38.8%）**の回答があった。

※政府は正式な内定日を卒業・修了年度の10月1日以降とするよう要請

正式な内定日について



「現在の開始時期でよい」以外の回答の理由



【自由記述(回答の理由)】

- 現在の就職活動の一般的なスケジュールが学生にもある程度浸透しており、学生の学修時間確保の観点と職業選択の自由の観点からも妥当な開始時期であると考えたため。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- 秋学期が始まるまでに就職先企業を最終決定している学生が多く見受けられるため、現状のままでよいと思う。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- 本校の場合は9割の学生が推薦（専願）で受験をするため、正式な内定日は、それまでに内定を獲得するという一つの目安の時期となっている。今の時期がちょうどよいと考える。（「現在の開始時期でよい」と回答）
- 内々定の時期が年々早まっており、10月1日との乖離が大きくなっている。学生がしっかりと内定の通知を得て、安心して大学生活に取り組める状態が望ましいと考える。（「10月より早くから開始した方がよい」と回答）

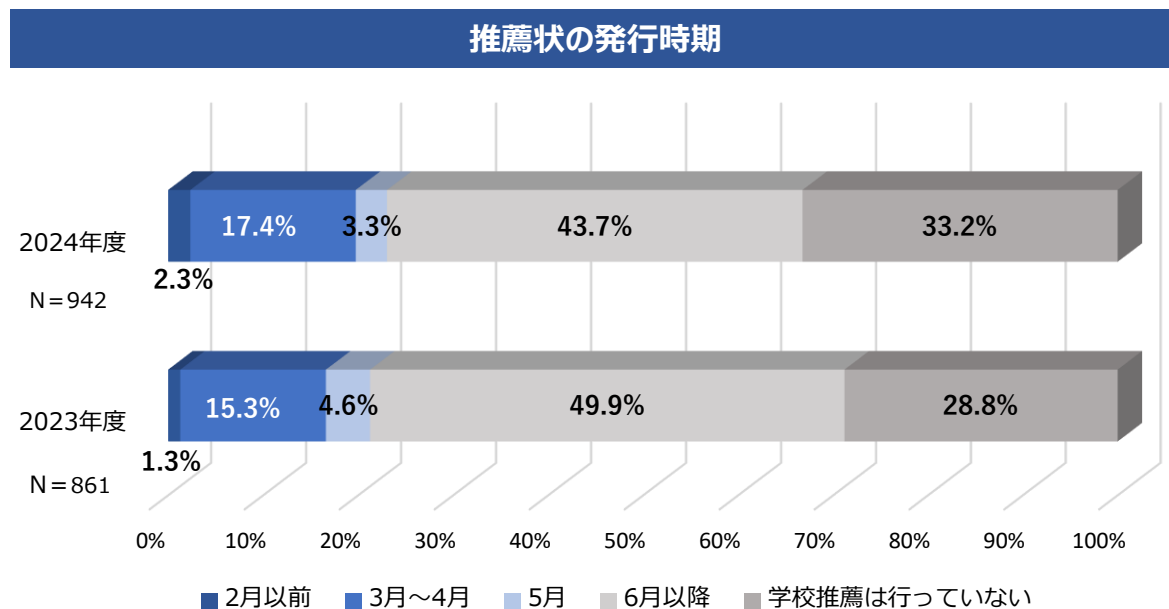
推薦状の発行について

※2023年度より調査実施

- 学校推薦としての推薦状の発行は「**6月以降**」が**43.7%**で最も多く、「**学校推薦は行っていない**」が**33.2%**となっている。

※学校推薦：大学等に対し募集があった求人に対し、大学等から推薦してもらう形で企業にエントリーする方法

※「申合せ」では、学校推薦は卒業・修了年度の6月1日以降としている



【自由記述(推薦状の発行時期等について)】

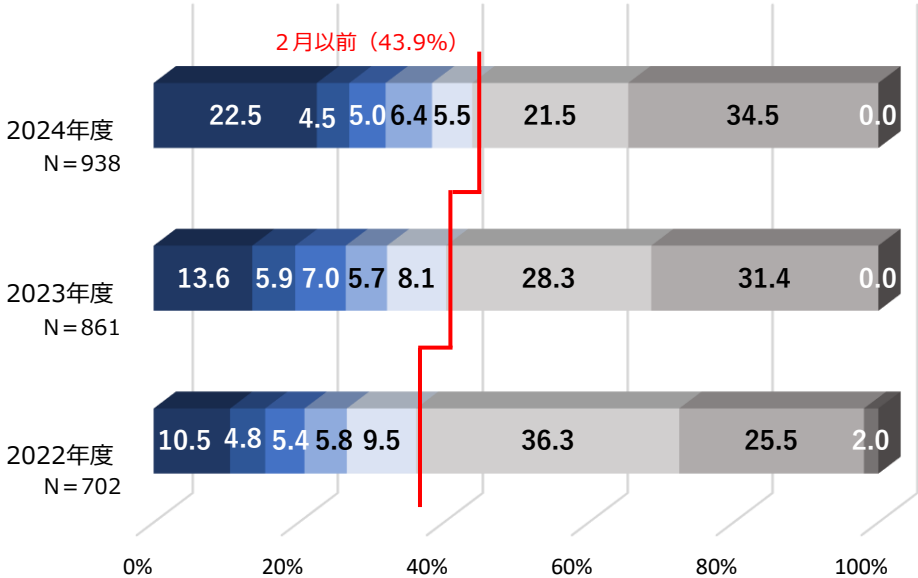
- 学校推薦は自由応募と時期をそろえる必要があるが、その前に学校推薦の定義を明確にすべき。内定をもらったら必ず入社する（辞退しない）ことを学校が保証する意味があるのかどうか。単に人物を推薦するだけのものなのか。申し合わせる学校推薦とは何を指しているのかを明確にすべき。
- 多くの企業において採用試験が早期化しており、現状、学生の希望に沿った時期、学生が不利益にならない時期に配慮し、申合せの日より前に発行することもあるため、企業の早期化に合わせ、時期あるいは設定の必要性を見直しても良いと感じる。学校推薦は学生の選考に直結するものであるため、企業側から学校推薦を求められれば、6月1日以前であっても検討せざる得ない状況である。実態としては、3月から推薦も求められるケースが多いため、開始時期は広報活動開始時期と同じ3月1日以降を希望する。

広報活動の開始時期について

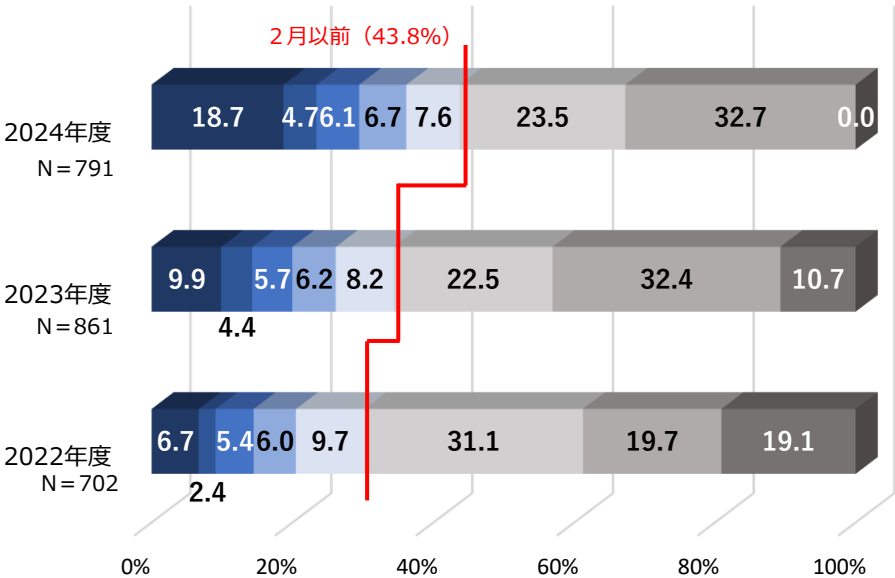
- 2024年度は卒業・修了前年度の「10月以前」との回答が最も多く大企業では22.5%、中小企業では18.7%。次いで「3月以降」との回答が多く大企業では21.5%、中小企業では23.5%（「わからない」を除く）。
- 大企業、中小企業ともに、卒業・修了前年度の10月以前に開始する企業が増加傾向。

※政府は広報活動を卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始するよう要請

広報活動開始時期（大企業）



広報活動開始時期（中小企業）



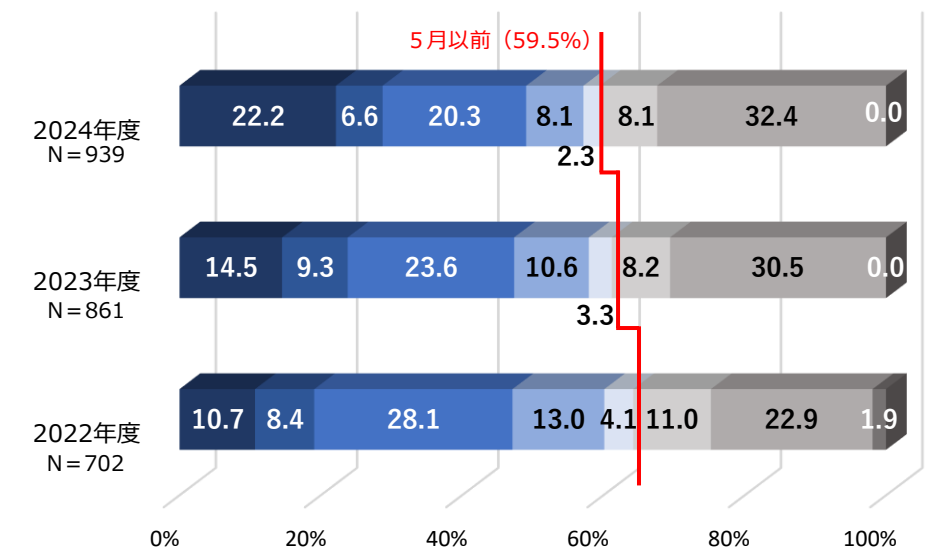
10月以前 11月 12月 1月 2月 3月以降 わからない 無回答

採用選考活動の開始時期について

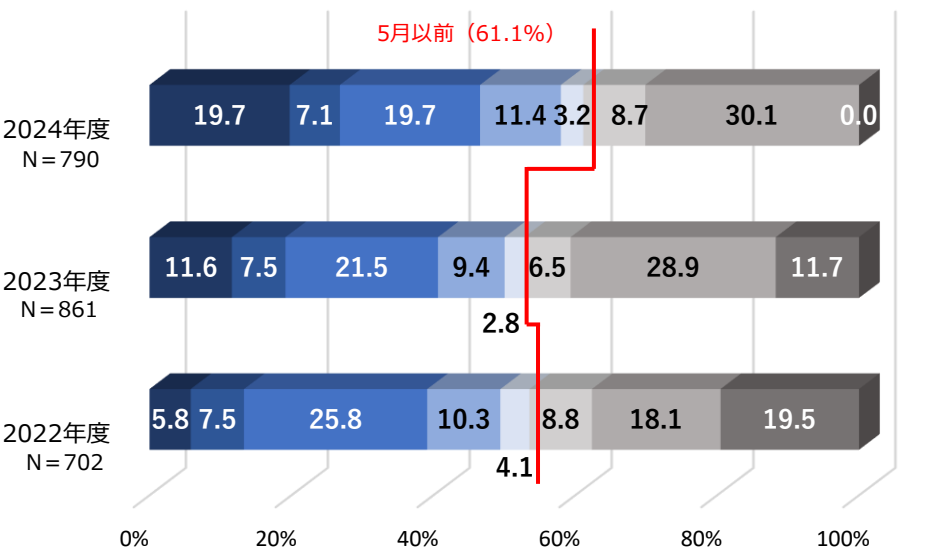
- 2024年度は卒業・修了前年度の「1月以前」と回答した大学等が最も多く大企業では22.2%、中小企業では19.7%。次いで「3月」と回答した大学等が多く、大企業では20.3%、中小企業では19.7%（「わからない」を除く）。
- 大企業、中小企業ともに、卒業・修了前年度の1月以前に開始する企業が増加傾向。

※政府は採用選考活動を卒業・修了年度の6月1日以降に開始するよう要請

採用選考活動開始時期（大企業）



採用選考活動開始時期（中小企業）

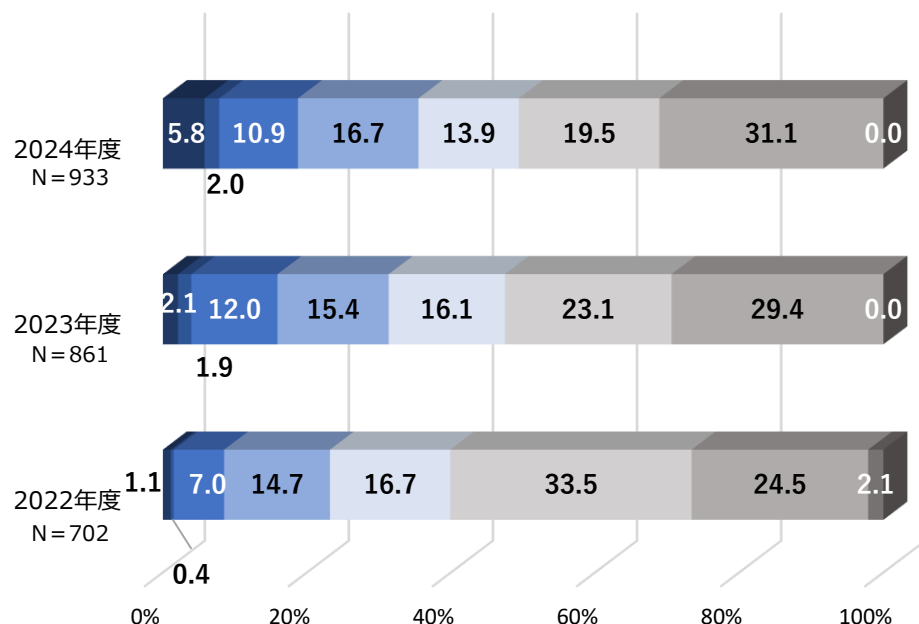


1月以前 2月 3月 4月
5月 6月以降 わからない 無回答

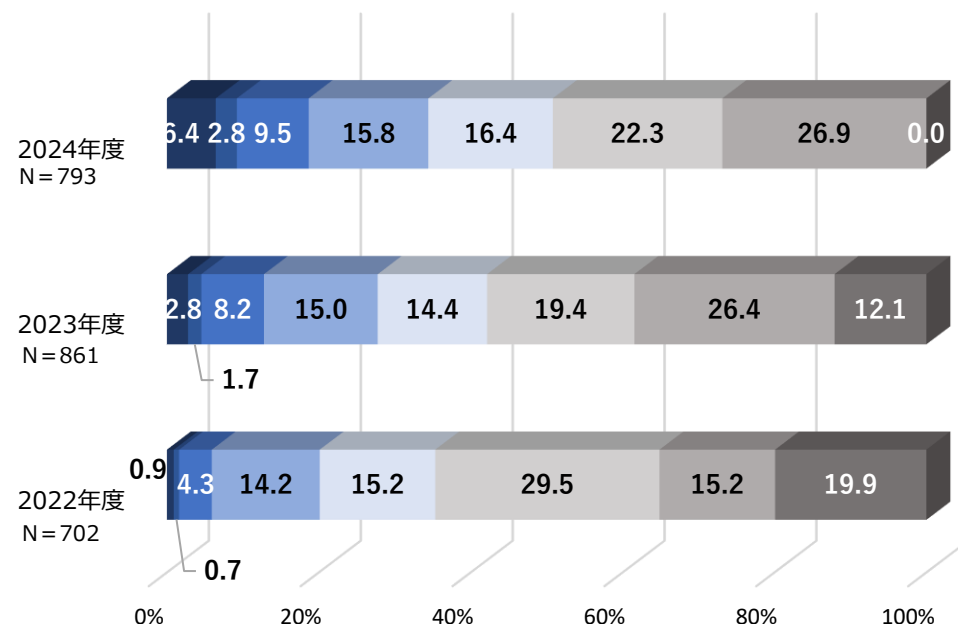
最初に内々定を得た時期について

- 2024年度は卒業・修了年度の「6月以降」との回答した大学等が最も多く、**大企業では19.5%、中小企業では22.3%**。大企業では次いで「4月」と回答した大学等が多く16.7%、中小企業では「5月」と回答した大学等が16.4%（「わからない」を除く）。
- 大企業、中小企業ともに、**卒業・修了前年度の1月以前に内々定を出す企業が増加傾向**。

最初に内々定を得た時期（大企業）



最初に内々定を得た時期（中小企業）

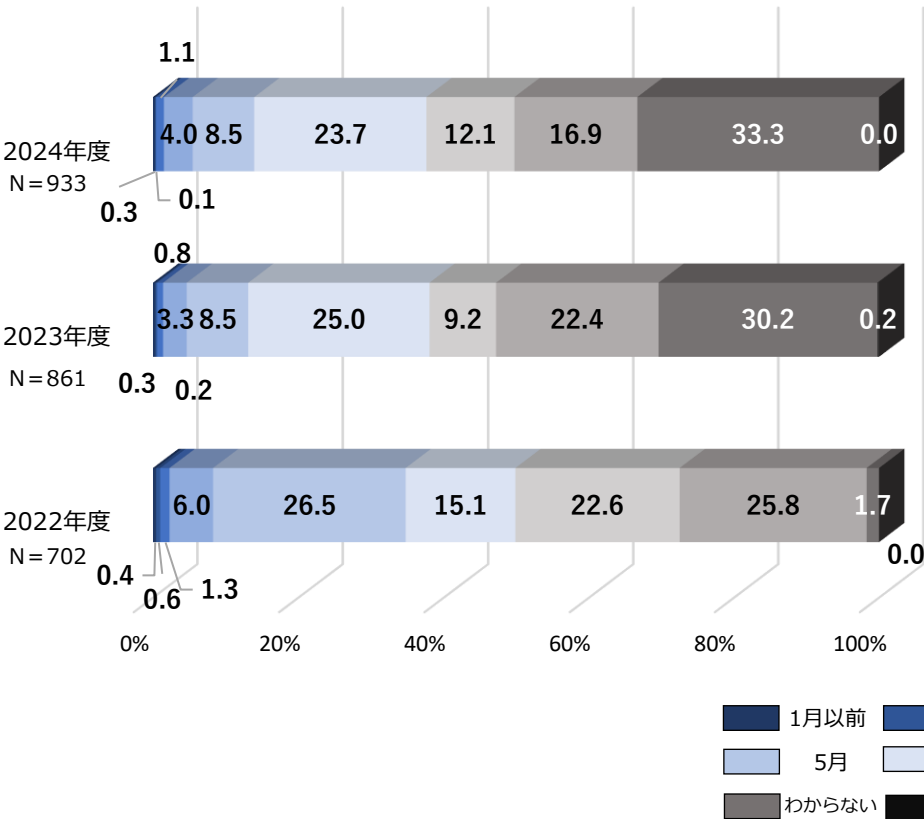


1月以前
 2月
 3月
 4月
 5月
 6月以降
 わからない
 無回答

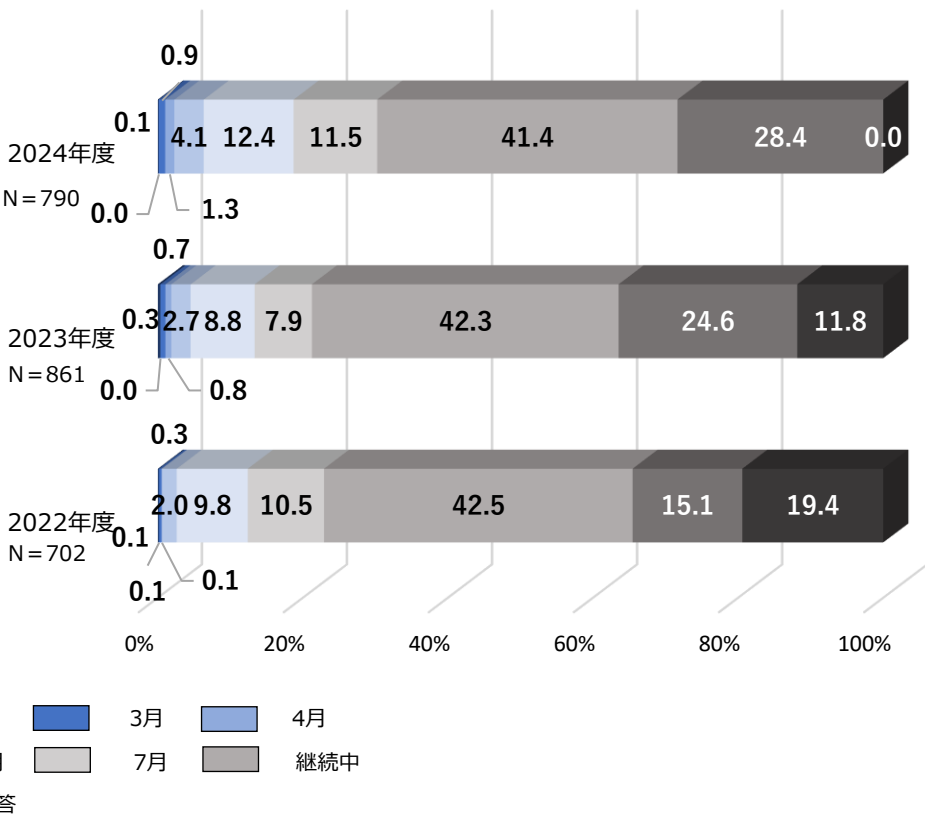
学生が就職活動を終了した時期について

- 大企業に関しては卒業・修了年度の「6月」と答えた大学等が最も多く**23.7%**（「わからない」を除く）であったが、中小企業に関しては「**継続中**」と回答した大学等が最も多く**41.4%**で、大企業と中小企業で就職活動を終了した時期の傾向が異なる。

就職活動を終了した時期（大企業）

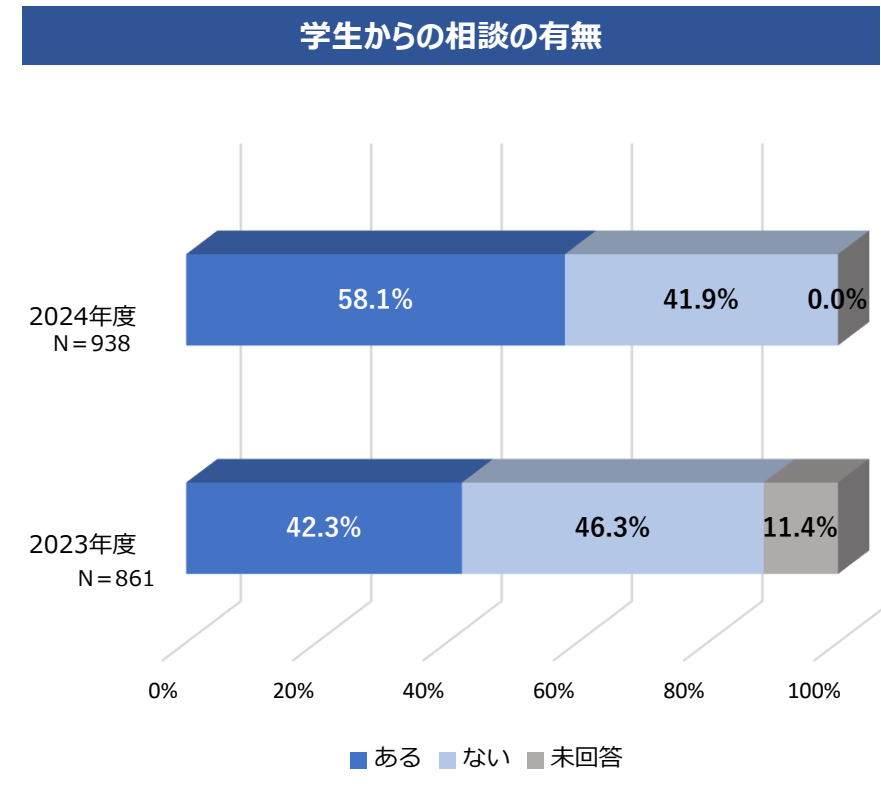


就職活動を終了した時期（中小企業）

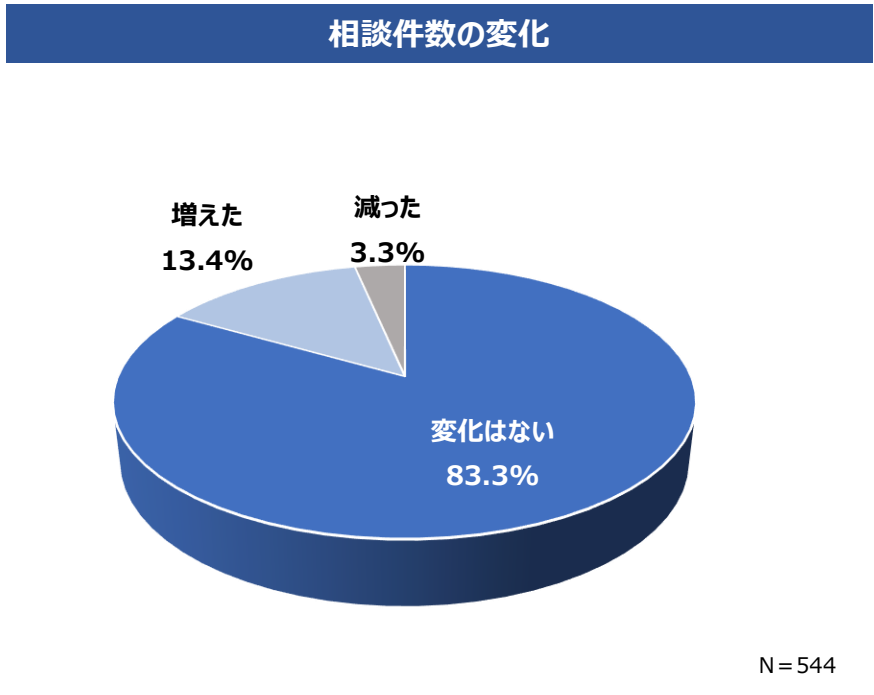


授業時間と採用面接の重複等に対する相談の有無について

- 学生から授業、ゼミ、研究活動などの授業時間と採用面接の日程等の重複に対する相談を受けたことがあると回答した大学等は**58.1%**で増加傾向
- 「**相談件数の変化はない**」と回答した大学等が最も多く**83.3%**、「増えた」と回答した大学等は13.4%、「減った」と回答した大学等は3.3%。



※2023年度より調査実施

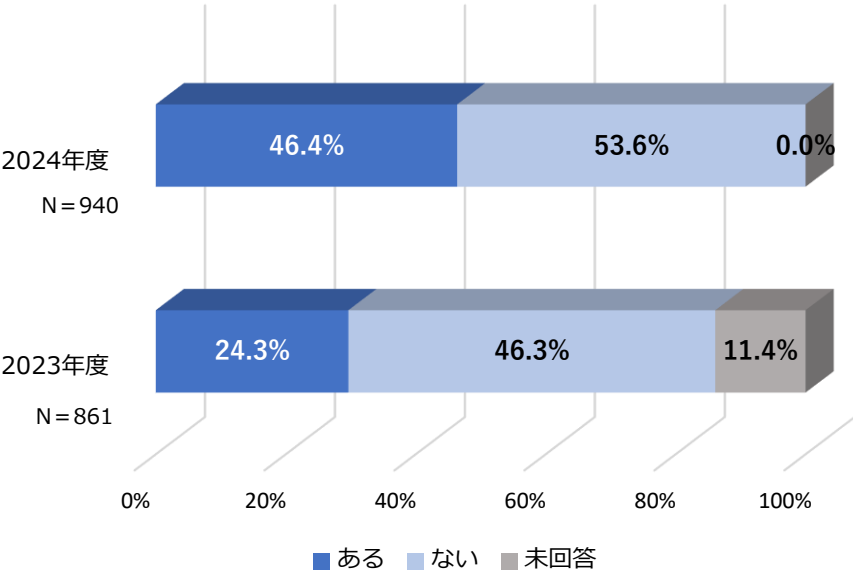


※今年度より調査実施

学事日程と就職活動の重複等に対する相談の有無について

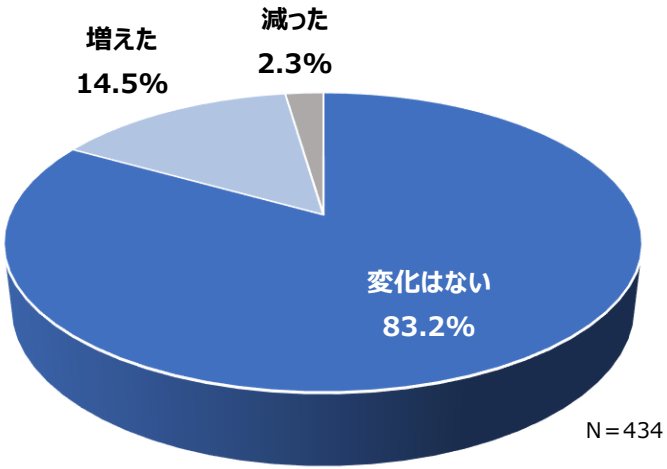
- 留学や教育実習などの学事日程と採用面接の日程等の重複に対する相談を受けたことがあると回答した大学等は**全体の46.4%**
- 件数について「**相談件数の変化はない**」と回答した大学等が最も多く**83.2%**、「増えた」と回答した大学等は14.5%、「減った」と回答した大学等は2.3%。

学事日程に関する相談



※2023年度より調査実施

相談件数の変化



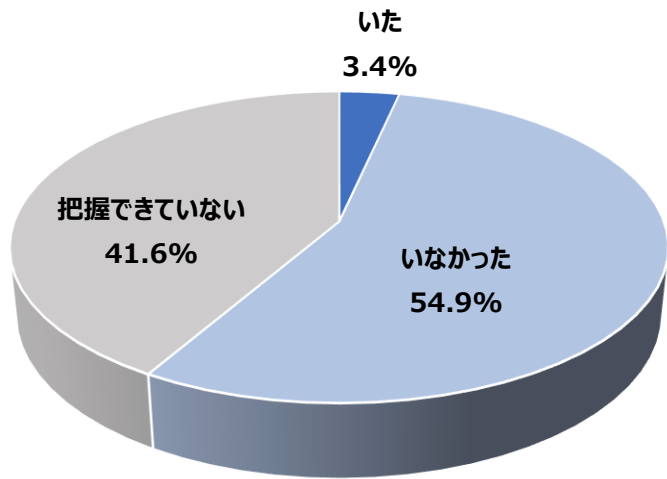
※今年度より調査実施

就職活動により留学を諦めた学生の有無について

※今年度より調査実施

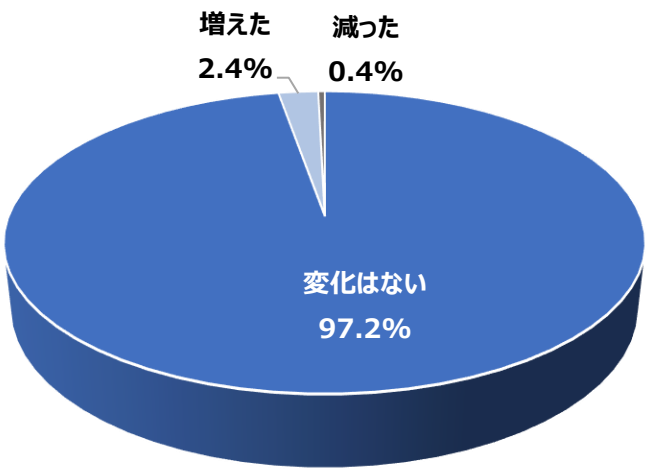
- 就職活動により留学を諦めた学生が「いた」と回答した大学等が**3.4%**、「いなかった」と回答した大学等が**54.9%**。
- 「**留学を諦めた学生数の変化はない**」と回答した大学等が最も多く**97.2%**、「増えた」と回答した大学等は2.4%、「減った」と回答した大学等は0.4%。

留学を諦めた学生の有無



N = 435

留学を諦めた学生数の変化

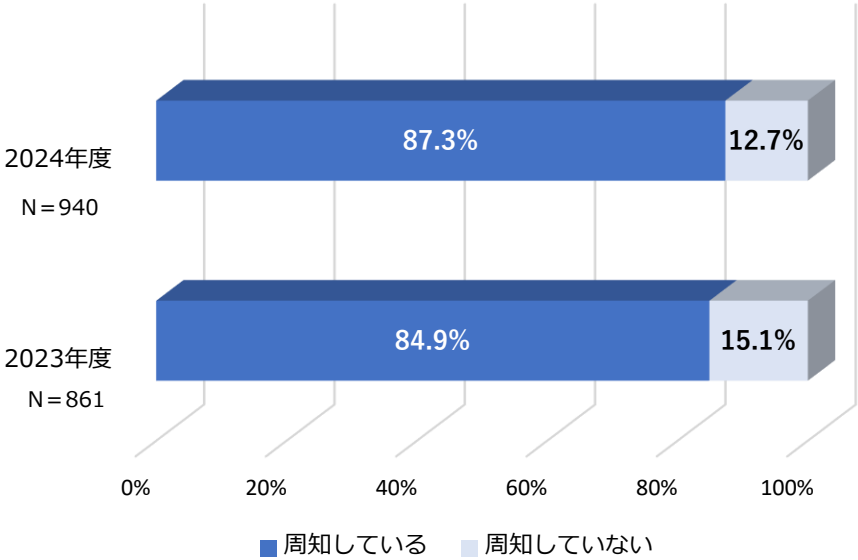


N = 254

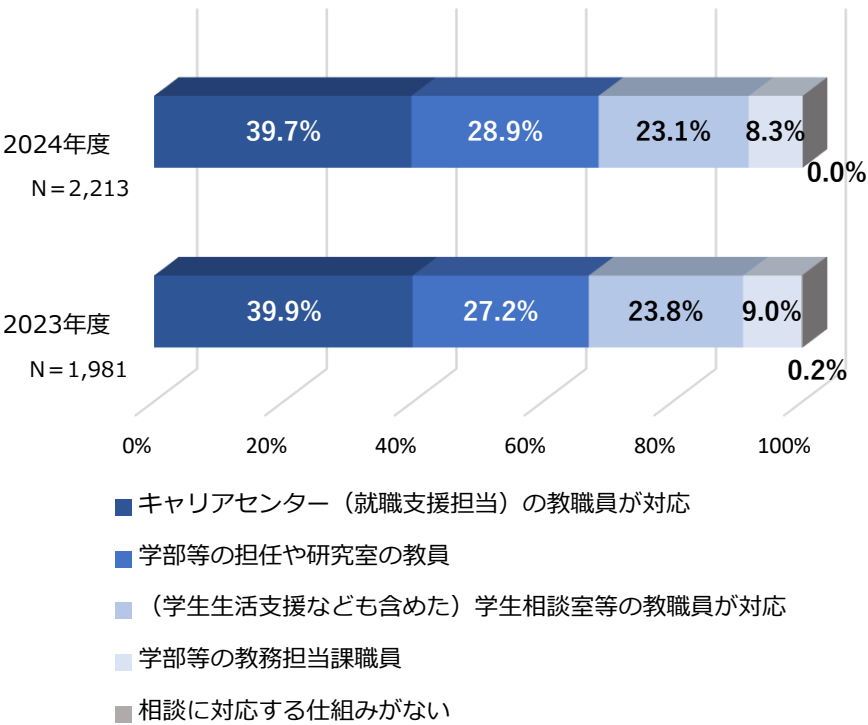
ハラスメント的な行為への対応について ※2023年度より調査実施

- 就職活動においてハラスメント的な行為を受けた場合、相談するように学生に「周知している」大学等は**87.3%**。
- 相談に対する対応体制は「**キャリアセンター（就職支援担当）の教職員が対応**」が最も多く**39.7%**。

大学へ相談するように周知したか



学生からの相談に対する対応体制

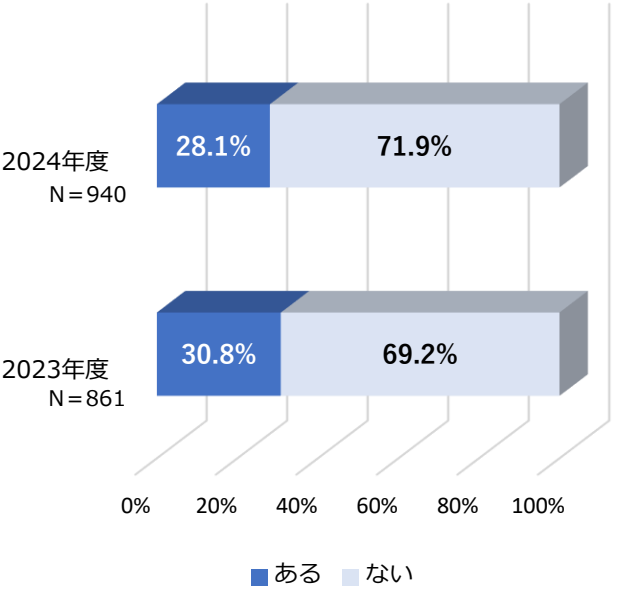


学生からのオワハラについての相談の有無について

- オワハラについての相談を受けたことが「ある」と答えた大学等は**28.1%**。
- 具体的な相談件数は「1～5件」が**64.4%**「6～10件」が**12.9%**
- 前年と比べ「**相談件数の変化はない**」と回答した大学等が最も多く**54.9%**、「増えた」と回答した大学等は15.5%、「減った」と回答した大学等は12.1%。

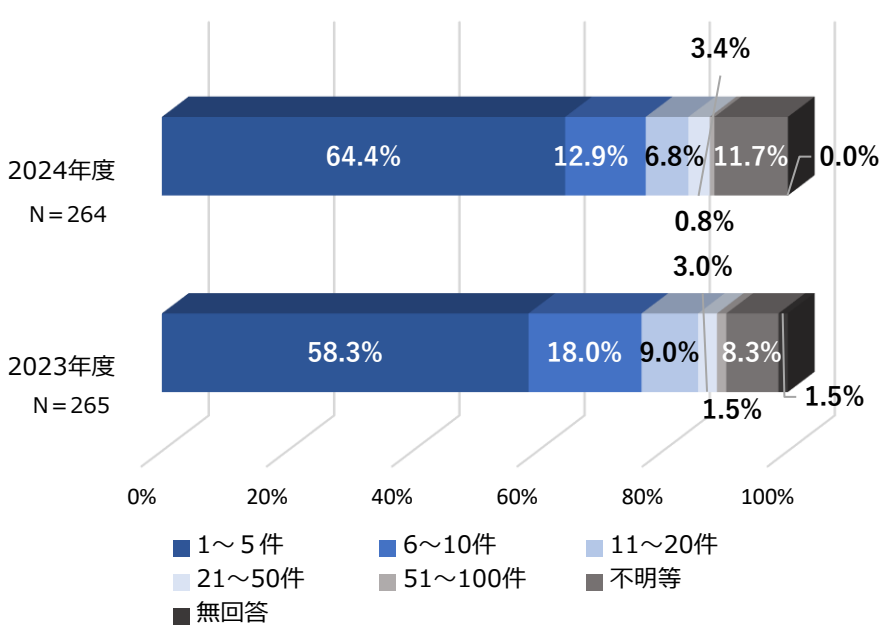
※政府は学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）を含むハラスメント行為の防止の為、相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談に対応するための体制整備・改善向上を図ることを要請している。

オワハラについての相談



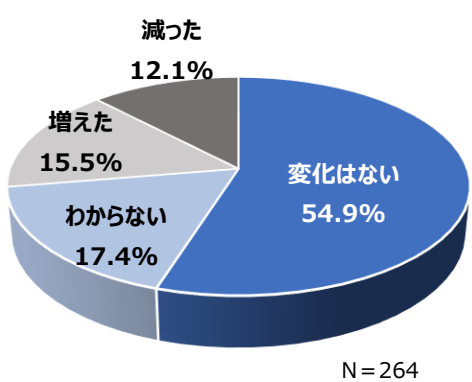
※2023年度より調査実施

相談件数



※2023年度より調査実施

相談件数の変化

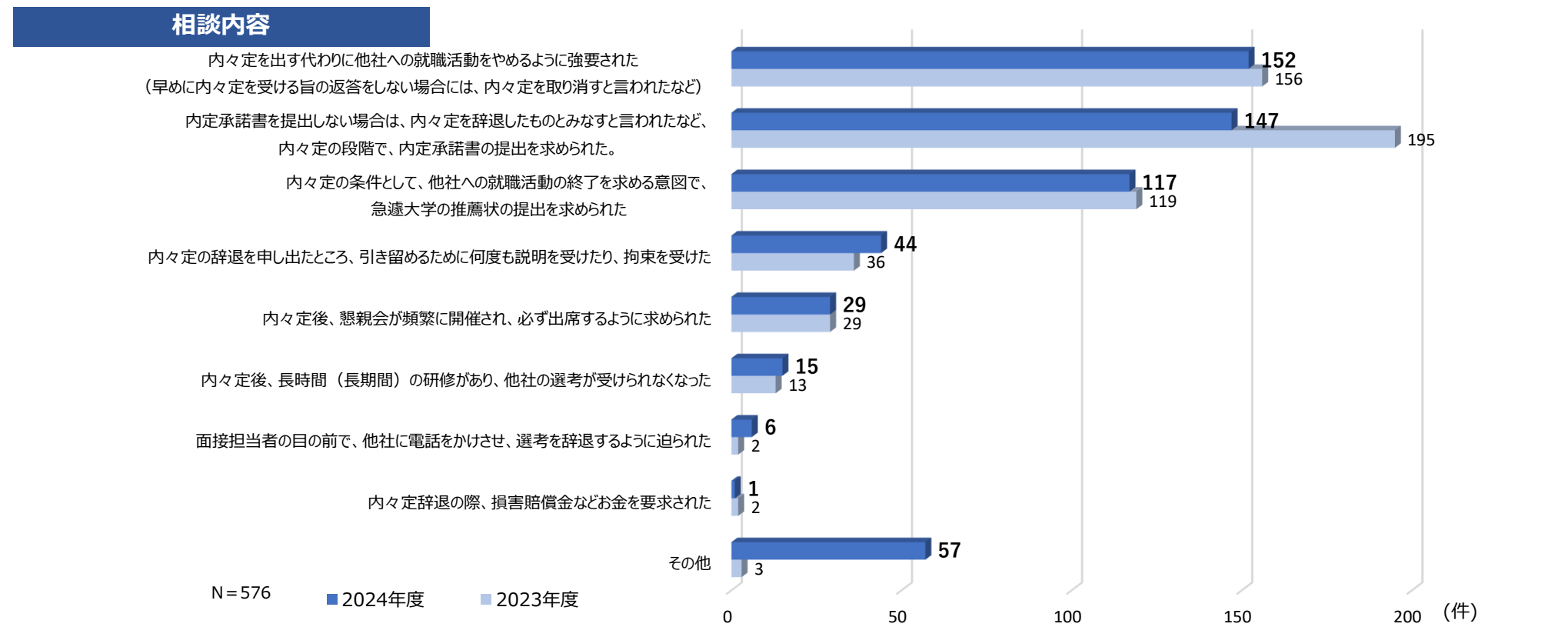


※今年度より調査実施

オワハラ相談内容について

※2023年度より調査実施

- 相談内容について、「内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるように強要された（早めに内々定を受ける旨の返答をしない場合には、内々定を取り消すと言われたなど）」の回答が152件と多く、次に「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言われたなど、内々定の段階で、内定承諾書の提出を求められた。」が147件



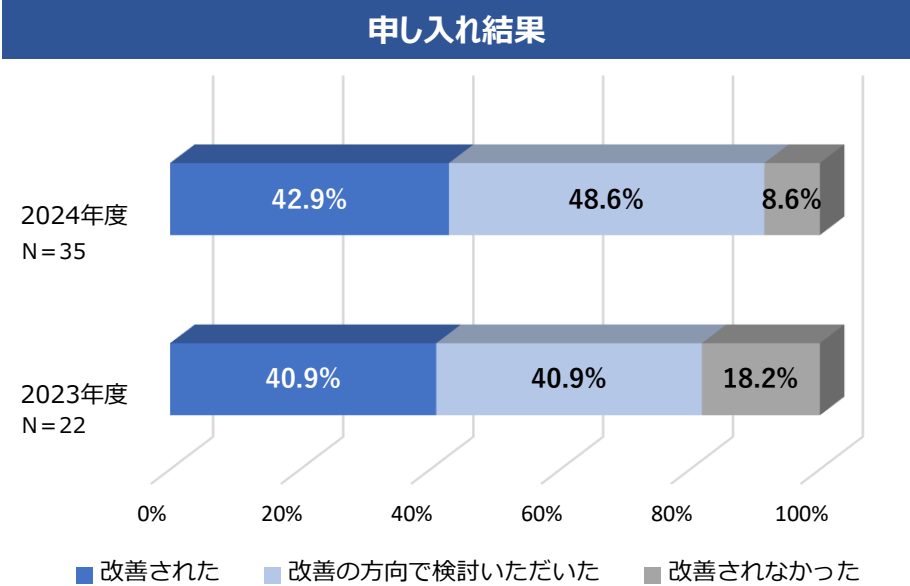
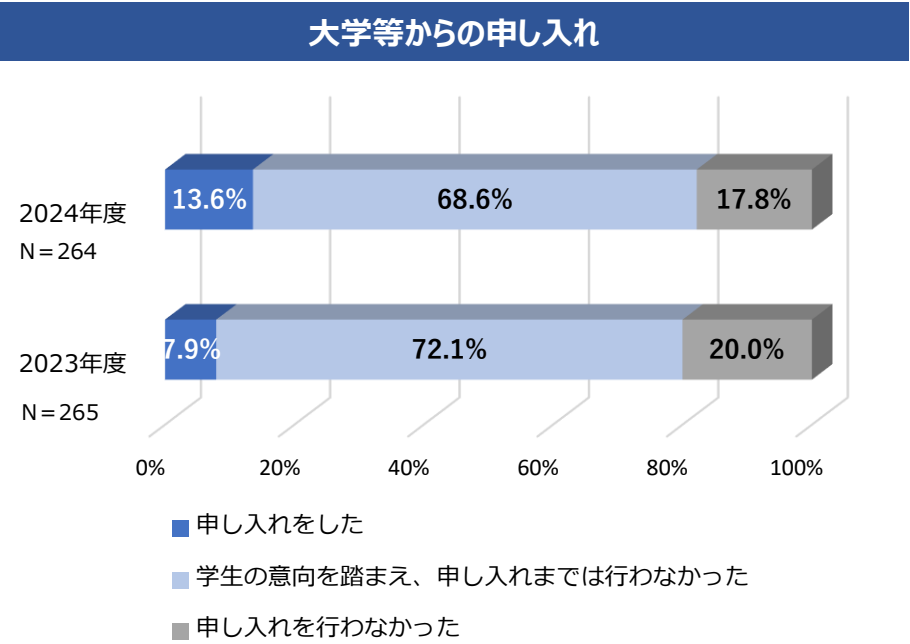
【自由記述(その他相談内容)】

- 内定を辞退した場合、今後の本大学からの採用に関わると言われた。
- 「LINEやメールでの執拗な連絡に困っている」という相談がある。
- 面接終了後内定を伝えられ、その場で内定承諾書に記入するよう強制された。一度検討したいと伝えたら他の人で枠が埋まってしまうと言われた。
- 内定通知が予定より遅かったうえに、内定承諾書に就職活動をやめることを強要する文言が記載されていた。

オワハラへの対応について

※2023年度より調査実施

- 相談を受けた結果、「**学生の意向を踏まえ、申し入れまでは行わなかった**」と回答した大学が最も多く、全体の**68.6%**。
- 申し入れの結果は「改善の方向で検討いただいた」が48.6%、「改善された」が42.9%、「改善されなかった」が8.6%。



【自由記述(申し入れを行わなかった理由)】

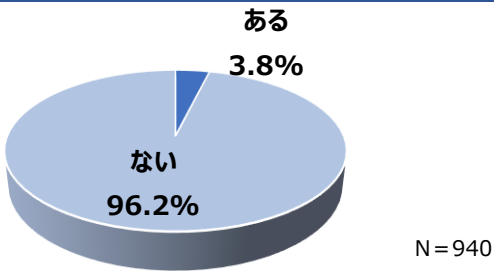
- 今後の企業との良好な関係を保つためと、今回の事案は人事担当者の属人的なものと判断できたため。
- 直接、学生が相手先に質問の形で連絡したところ、承諾書の提出を第一希望先の結果がでるまで待つとの返答があったため。
- キャリア支援センターから学生に助言を行っている。学生がその助言に基づき、企業と連絡調整を行うことで解決しているため。

学生からのセクハラについての相談の有無及び企業への申し入れについて

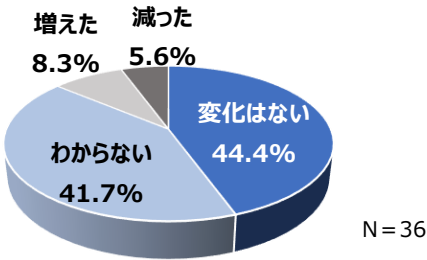
※今年度より調査実施

- セクハラについての相談を受けたことが「ある」と答えた大学等は**3.8%**。
- 「相談件数の変化はない」と回答した大学等が最も多く**44.4%**、「増えた」と回答した大学等は8.3%、「減った」と回答した大学等は5.6%。
- 相談を受けた結果、「学生の意向を踏まえ、申し入れまでは行わなかった」と回答した大学が最も多く**69.4%**。
- 申し入れの結果は「改善の方向で検討いただいた」が**57.1%**、「改善された」が42.9%、「改善されなかった」が0.0%。

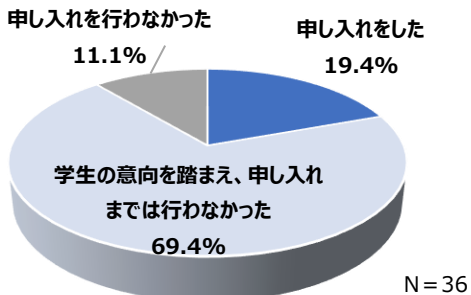
相談の有無



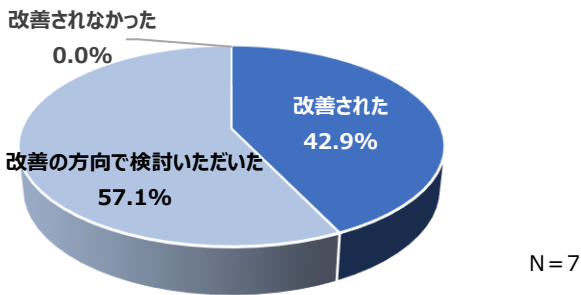
相談件数の変化



申し入れの有無



申し入れ結果



【自由記述(企業に申し入れを行わなかった理由)】

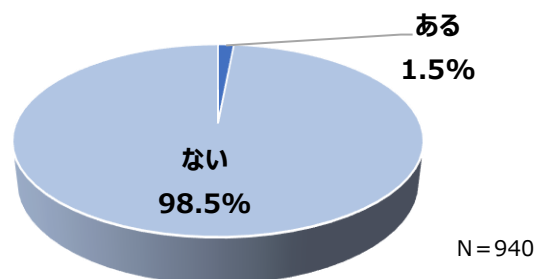
- 学生に対処方法をアドバイスし、まずは自らが対応するよう指導した。
- 厚生労働省HPIにて、ハローワークまたは都道府県の労働局に問い合わせるよう記載があったため、学生が正式に辞退した後、問い合わせを行うこととしているため。
- 申し入れをしたとしても、状況改善が望めないと感じたため。

ジェンダーハラスメントについての相談の有無及び対応について

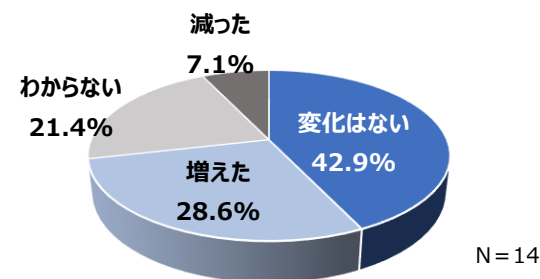
※今年度より調査実施

- ジェンダーハラスメントについての相談を受けたことが「ある」と答えた大学等は**1.5%**。
- 「相談件数の変化はない」と回答した大学等が最も多く**42.9%**、「増えた」と回答した大学等は28.6%、「減った」と回答した大学等は7.1%。
- 「学生の意向を踏まえ、申し入れまでは行わなかった」と回答した大学等が最も多く**64.3%**。
- 申し入れの結果は「改善の方向で検討いただいた」が100%。

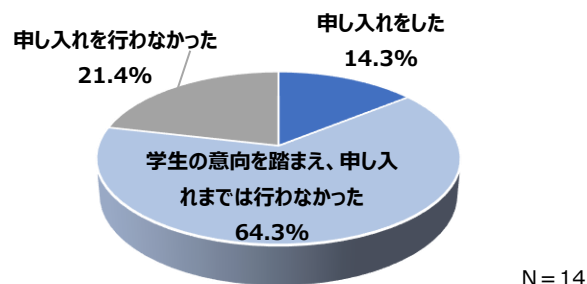
相談の有無



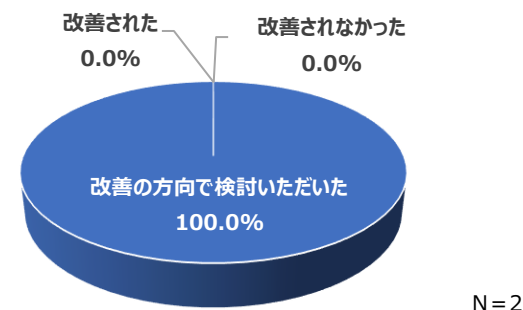
相談件数の変化



大学からの申し入れの有無



申し入れ結果

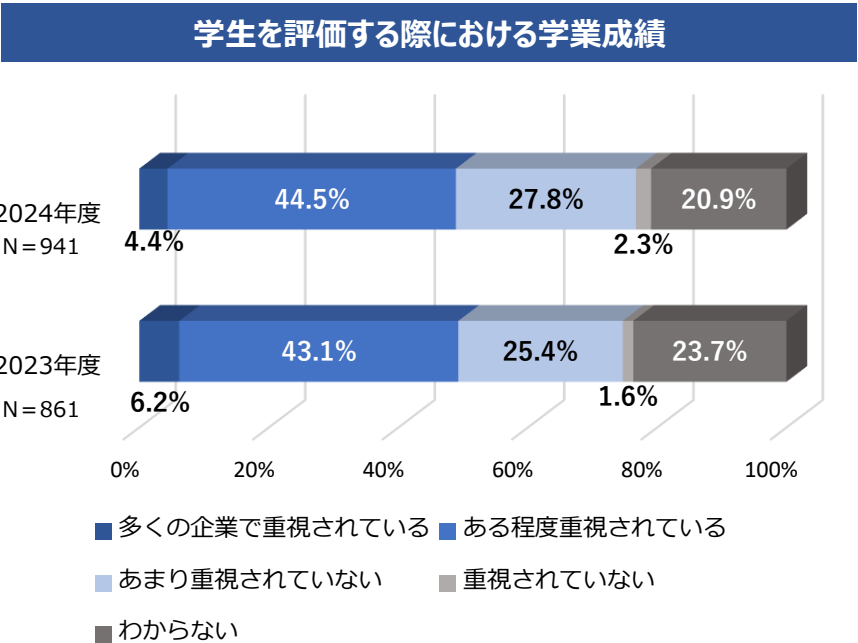
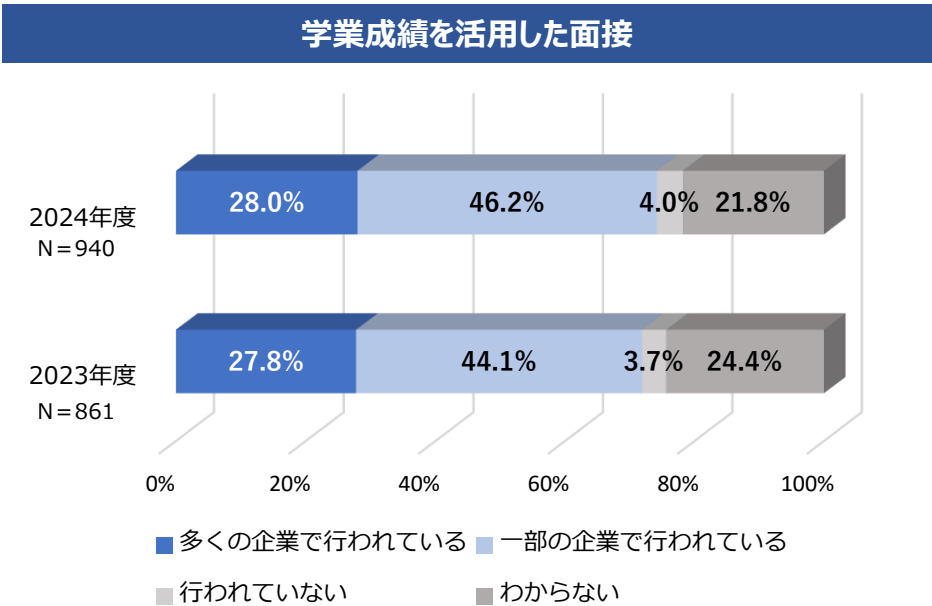


【自由記述(申し入れを行わなかった理由)】

- 学生の個人情報に関わることで、採用に不利にならぬよう、大学からの一般的な質問として企業に問い合わせ等行った。
- 直接的なハラスメントとは言えなかったため、労働局に相談・申し入れを行った。
- 学生に対処方法をアドバイスし、まずは自らが対応するよう指導した。

学業成績の活用について ※2023年度より調査実施

- 企業の採用選考活動において学業成績を活用した面接が行われていると思うかとの質問に対し、「一部の企業で行なわれている」と回答した大学等が最も多く**46.2%**、次いで「多くの企業で行なわれている」と回答した大学等が多く**28.0%**。
 - 採用選考活動において学生を評価する際に大学における学業成績（※）が重視されていると思うかとの質問に対し「ある程度重視している」と回答した大学等が**44.5%**、「あまり重視されていない」と回答した大学等が**27.8%**
- （※）成績証明書や履修履歴等



これまで以上に企業に取り組んでもらいたいことについて

※2023年度より調査実施

- 学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個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、企業に取り組んでもらいたいと考えるものは、「**タイプ3のインターンシップ**」が最も多く**601件**であり、「タイプ1のオープン・カンパニー」は527件、「タイプ2のキャリア教育」は435件、「講演への協力や寄付講座等」は408件。

※学生のキャリア形成支援活動の4類型

タイプ1：オープンカンパニー（業界、企業による説明会・イベント）

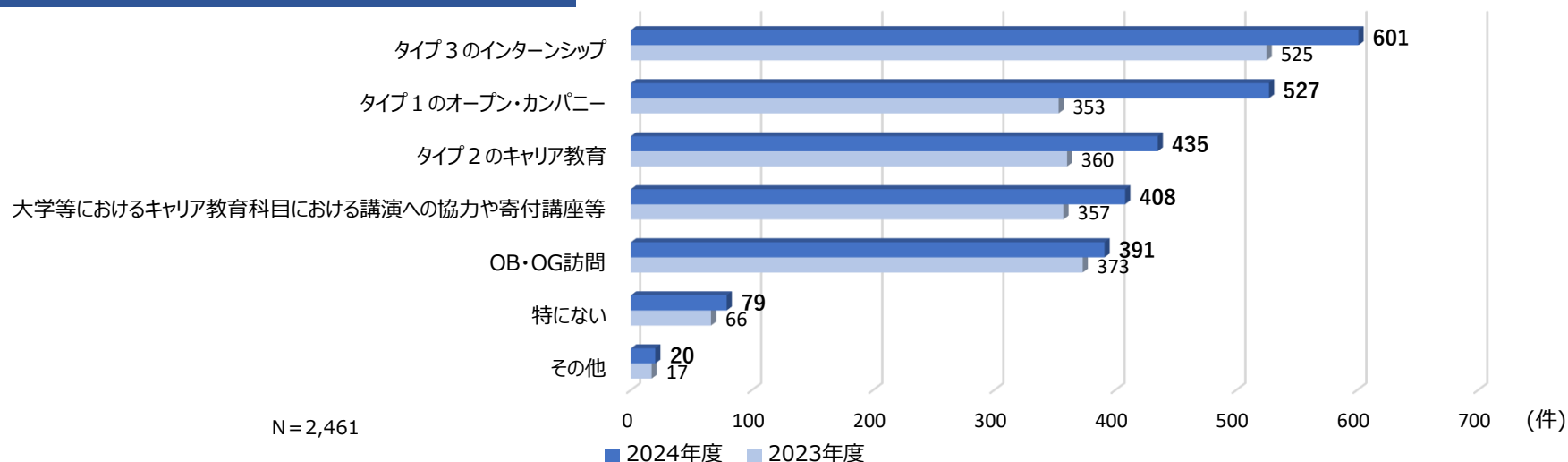
タイプ2：キャリア教育（大学等の授業（講義）や企業による教育プログラム）

タイプ3：汎用的能力、専門活用型インターンシップ（職場における実務体験）

タイプ4：高度専門型インターンシップ（特に高度な専門性を要求される実務を職場で体験）

企業に取り組んでもらいたいと考えるもの

※複数回答可



【自由記述(その他の内容)】

- 現在のオープンカンパニーについては、事業内容だけでなく、エントリーシートの書き方講座、面接対策など実際の意図からずれた内容も散見される。しっかりと実際の事業内容や、職場の普段の様子など仕事の内容、働く環境を伝えていただく形が効果的だと思うため。
- 学生のキャリア形成支援活動（4類型）の意識醸成を深め各企業で特長を有した取り組みを提示、実践していただきたい。
- インターンシップを推進するのであれば同時に専門職での実習をインターンシップ以上の位置づけであることを明記すべきである。

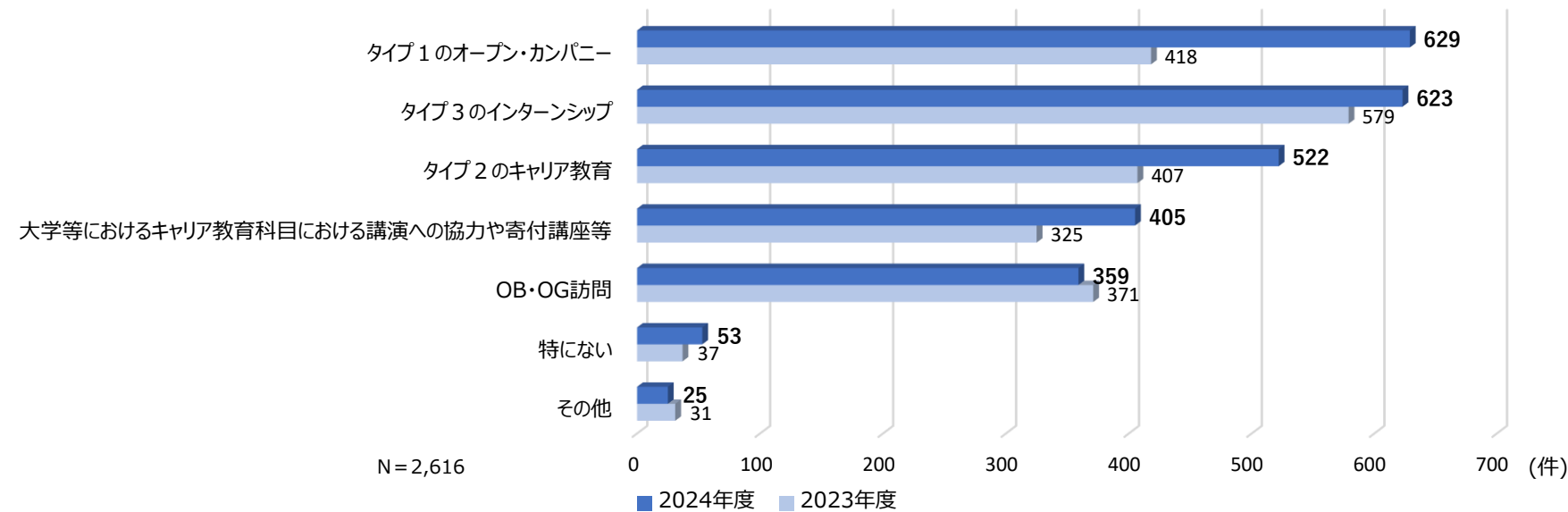
これまで以上に学生に参加を促したいことについて

※2023年度より調査実施

- 学生が学生時代の早い段階から主体的に自らのキャリア形成について考え、個々人の個性や適性に応じた職業を自ら選択できる能力を身に付けるために、学生に参加を促したいと考えるものは、「**タイプ1のオープン・カンパニー**」が最も多く**629件**であり、ほぼ同数で「**タイプ3のインターンシップ**」が623件、以下「**タイプ2のキャリア教育**」は522件、「**講演への協力や寄付講座等**」は405件。

学生に参加を促したいと考えるもの

※複数回答可



【自由記述(その他の内容)】

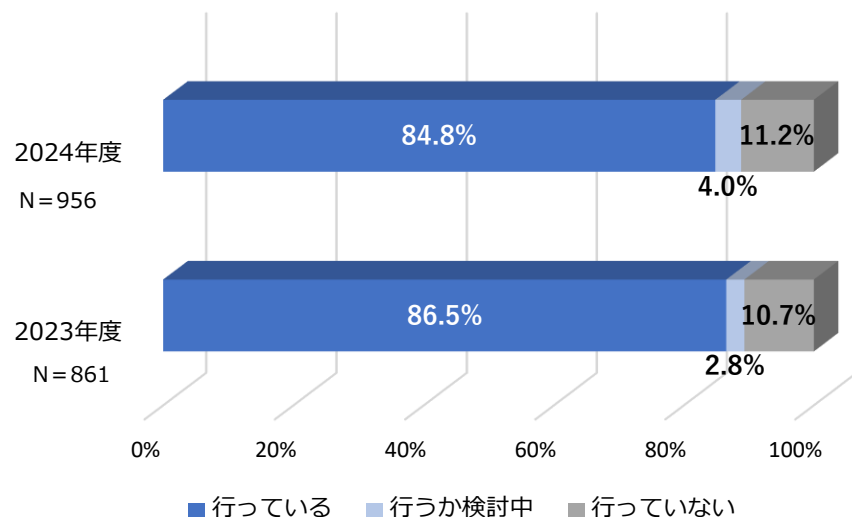
- 専門職での実習に評価を与え、「インターンシップ」を別途行わないといけなような風潮にならないようにする（実習でのカリキュラムが多い学生に対し困惑を与えている）。
- 仕事を学ぶ観点から短時間・短期間の学習機会を提供してもらいたい。
- 病院実習が必須のため、実習によりキャリア形成が醸成される。
- 最終学歴時に対応できることは限られている。高校までの段階でポイントを外さない現実に即したキャリア教育や基礎学力指導を希望する。
- OB・OGとの（オンライン、個別も含めた）気兼ねなく意思疎通しやすい意見交換や質疑応答の場など。

卒業後の学生への支援の有無及び学生のキャリア形成支援に係る取組を推進していく上での課題

- 卒業後の学生への支援について「**行っている**」と回答した割合は**84.8%**であった。

※政府は企業等に対して卒業・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、適切な対応を要請

卒業後学生への支援について



キャリア形成支援に係る取組を推進していく上で課題と感じていること (自由記述)

- 学生への就職ガイダンス、企業研究会や就職相談室等の就職支援サービスへの参加率が低いこと。就職活動の早期化が顕著に見られるため、低学年のキャリアガイダンスを充実させること。
- インターンシップ応募（選考）の学年制限があり、早期のキャリア形成支援が難しいという学生の声がある。学生の多様化に対応するため、通年採用で応募できる企業・自治体があるとよい。
- 学生のキャリア形成のためには、自己分析、就活における軸の確定が重要であるが、単にオープン・カンパニーやインターンシップの参加のみを目的にしている学生が多いように思う。自己分析、軸の確定も同時に進めることが望まれるが、学生の関心を向けられない。
- 低学年から自分のキャリア形成を考えるための機会を設けること。例えばキャリアデザインの授業を開講するなど。
- 本学は保育科単科大学であるため、主に保育職への就職活動となり、授業等でも保育に関わる内容がほぼ占めており、キャリア形成支援も保育職中心になる。そのため、保育職以外を希望する数名の学生にとって、それぞれに合ったキャリア形成への支援がなかなか難しい。