

就職活動に「情報力」

ブンナビ! [bunnabi.jp](http://bunnabi.jp)  
文化放送就職ナビ

× 読売新聞

新卒採用戦線  
総括

2023

BUNKAHOSO  
Career  Partners

株式会社 文化放送 キャリアパートナーズ

就職情報研究所

## ■ 調査概要

No	調査名称	対象	調査期間			回答数
				～		
[1]	企業 採用動向調査	企業	2022年6月13日	～	2022年7月6日	202社
[2]	大学 就職・キャリア支援活動調査	大学	2022年6月13日	～	2022年7月6日	191校 ・200キャンパス
[3]	学生 就職活動調査	学生	2022年6月14日	～	2022年6月29日	908名
[4]	学生 就活意識アンケート (月例)全16回	学生	2021年6月1日	～	2022年7月16日	延べ 8655名

[調査主体](株)文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 [調査方法]Webアンケート

## ■ 回答詳細

### [1]企業 採用動向調査

区分	2023卒	2022卒	2021卒
メーカー	44.4%	47.0%	56.1%
商社	6.3%	6.6%	7.2%
流通	6.8%	5.0%	4.9%
金融	13.7%	11.6%	6.3%
マスコミ	2.4%	1.1%	1.8%
情報・通信	5.4%	8.3%	7.2%
サービス	21.0%	20.4%	16.6%
	202社	181社	222社

### [2]大学 就職・キャリア支援活動調査

区分	2023卒	2022卒	2021卒
北海道	7.3%	6.4%	12.5%
東北	5.2%	5.9%	
関東	43.5%	45.7%	45.8%
中部	11.5%	11.7%	11.6%
近畿	17.3%	16.5%	15.3%
中国	3.7%	3.7%	6.5%
四国	2.1%	2.1%	
九州・沖縄	9.4%	8.0%	8.3%
	191校	188校	208校

区分	2023卒	2022卒	2021卒
100人未満	0.5%	0.0%	0.0%
100人から300人未満	2.9%	1.1%	3.6%
300人から500人未満	1.0%	2.8%	2.7%
500人から1,000人未満	9.8%	5.5%	9.4%
1,000人から3,000人未満	31.2%	33.1%	36.3%
3,000人から5,000人未満	11.2%	11.6%	11.2%
5,000人以上	43.4%	45.9%	36.8%
	202社	181社	222社

区分	2023卒	2022卒	2021卒
国立	20.9%	19.1%	17.1%
公立	9.4%	10.1%	10.6%
私立	69.6%	70.7%	72.2%
	191校	188校	208校

### [3]学生 就職活動調査

区分	2023卒		
	文系	理系	総計
男性	30.3%	17.3%	47.6%
女性	39.2%	12.0%	51.2%
回答しない	1.2%	0.0%	1.2%
総計	70.7%	29.3%	100.0%
	752名		

区分	2022卒		
	文系	理系	総計
男性	28.6%	17.7%	46.3%
女性	39.1%	13.4%	52.5%
回答しない	0.9%	0.3%	1.2%
総計	68.6%	31.4%	100.0%
	752名		

区分	2021卒		
	文系	理系	総計
男性	26.0%	14.1%	40.1%
女性	49.8%	10.1%	59.9%
回答しない	-	-	-
総計	75.8%	24.2%	100.0%
	673名		

区分	2023卒		
	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	6.1%	6.3%	12.4%
[02]6大学クラス	15.2%	3.3%	18.5%
[03]関東圏国公立大学	3.2%	1.7%	4.9%
[04]関東理系クラス	0.3%	1.1%	1.3%
[05]関東私立	9.6%	2.3%	11.8%
[11]関西主要私立クラス	8.6%	1.3%	10.0%
[21]その他国公立	4.0%	6.0%	10.0%
[22]その他私立	22.2%	6.6%	28.9%
[23]その他大学	1.6%	0.7%	2.3%
総計	70.7%	29.3%	100.0%
	908名		

区分	2022卒		
	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	5.2%	6.6%	11.8%
[02]6大学クラス	19.0%	2.7%	21.7%
[03]関東圏国公立大学	3.7%	2.4%	6.1%
[04]関東理系クラス	0.1%	1.1%	1.2%
[05]関東私立	7.8%	1.6%	9.4%
[11]関西主要私立クラス	8.0%	1.9%	9.8%
[21]その他国公立	6.0%	7.8%	13.8%
[22]その他私立	18.1%	6.8%	24.9%
[23]その他大学	0.7%	0.5%	1.2%
総計	68.6%	31.4%	100.0%
	752名		

区分	2021卒		
	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	3.0%	4.9%	7.9%
[02]6大学クラス	17.8%	2.4%	20.2%
[03]関東圏国公立大学	3.6%	1.8%	5.3%
[04]関東理系クラス	0.0%	1.6%	1.6%
[05]関東私立	10.3%	1.5%	11.7%
[11]関西主要私立クラス	6.7%	2.8%	9.5%
[21]その他国公立	7.0%	5.1%	12.0%
[22]その他私立	27.2%	4.2%	31.4%
[23]その他大学	0.3%	0.0%	0.3%
総計	75.8%	24.2%	100.0%
	673名		

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
<b>【1】市場動向</b>						<b>P.06</b>
1	大学	●			就職ガイダンスの実施時期	P.07
2	大学	●			学生の就職ガイダンス参加動向	P.07
3	学生			●	キャリアセンターの活用	P.08
4	学生			●	就職活動支援施策	P.08
5	学生			●	学生の就職環境認識	P.09
6	企業	●			新卒採用市場の認識	P.09
7	学生			●	早期意識の変化	P.10
8	学生			●	業界・企業研究の情報源	P.10
9	学生			●	志望企業決定時期	P.11
10	学生			●	企業規模へのこだわり	P.11
11	企業	●			採用予定数の増減	P.12
12	企業	●			採用予算の増減	P.12
13	企業	●			新卒採用における「量」と「質」の確保	P.13
14	企業	●			採用形態	P.13
15	企業	●			既卒者の扱い	P.14
16	学生			●	公務員の併願状況	P.14
17	企業	●			理工系学生の採用意欲・状況	P.15
18	企業	●			理工系学生の採用手法・課題	P.15
19	学生			●	理工系学生の動き1	P.16
20	学生			●	理工系学生の動き2	P.16
<b>【2】インターンシップ市場動向</b>						<b>P.17</b>
1	学生			●	インターンシップへの参加目的	P.18
2	学生			●	印象に残ったプログラム(オンライン型)	P.18
3	学生			●	インターンシップ参加状況	P.19
4	学生			●	インターンシップ参加時期・期間	P.19
5	学生			●	インターンシップ選考の経験	P.20
6	学生			●	インターンシップと採用選考のつながり	P.20
7	企業	●			インターンシップ実施時期・予定時期	P.21
8	企業	●			インターンシップ実施期間・予定期間	P.21
9	企業	●			オンラインインターンシップの課題	P.22
10	企業	●			オンラインインターンシップの位置づけ	P.22
11	学生			●	インターンシップ参加企業への採用選考参加状況	P.23
12	企業	●			インターンシップの選考有無・方針	P.23
13	企業	●			インターンシップと採用選考との関連	P.24

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
14	企業	●			内定者のインターンシップ経験者比率	P.24
15	大学		●		大学側が評価するインターンシップ	P.25
16	企業	●			インターンシップの特徴	P.25
17	学生			●	インターンシップを選ぶ基準	P.26
18	企業	●	●		インターンシップの新ルールについて	P.26
19	学生			●	インターンシップの新ルールについてのコメント1	P.27
20	企業	●	●		インターンシップの新ルールについてのコメント2	P.27
21	学生			●	新ルールでの活動変化予測	P.28
22	学生			●	新ルールでの活動変化予測のコメント	P.28
23	企業	●			25卒インターンシップ(プログラム)の検討状況と時期	P.29
24	企業	●			インターンシップ(プログラム)の開催期間の比重	P.29
<b>【3】活動動向</b>						<b>P.30</b>
1	学生			●	解禁前の就職活動推移	P.31
2	学生			●	2月以前の採用選考への参加	P.31
3	学生			●	プレエントリー・資料請求	P.32
4	企業	●			プレエントリー数の増減	P.32
5	企業	●			合同セミナーへの参画状況	P.33
6	企業	●			合同セミナーへの参画状況(オンライン型のみ)	P.33
7	企業	●		●	タイプ別のセミナー参加・参画状況	P.34
8	学生			●	学内セミナーへの参加状況(学生)	P.34
9	企業	●			学内セミナーへの参画状況(企業)	P.35
10	大学		●		学内セミナーの実施状況	P.35
11	学生			●	セミナーへの参加状況	P.36
12	企業	●			会社説明会実施回数と参加学生数の増減	P.36
13	企業	●			会社説明会の時期と形式	P.37
14	企業	●			形式別開催時期1(オンライン開催)	P.37
15	企業	●			形式別開催時期2(対面開催)	P.38
16	学生			●	印象に残るセミナー	P.38
17	学生			●	OB・OG訪問への取り組み	P.39
18	学生			●	OB・OG訪問の形式/トラブル	P.39
19	学生			●	エントリーシート提出状況	P.40
20	企業	●			エントリーシート受付時期と増減	P.40
21	企業	●			選考方法	P.41
22	学生			●	一次面接への参加状況	P.41

## ご協力企業様一覧

ADEKA/AGC/AOKI/DOWAホールディングス/FUJI/GSユアサ/IHIグループ/JFLAホールディングス/JTBグループ/J-オイルミルズ/KDDI/KSP/LEOC/NECネクサソリューションズ/NTN/NTTデータ/NTTドコモ/SBI証券/SCSK/SUBARU/SUMCO/T&Dフィナンシャル生命保険/TBK/あいおいニッセイ同和損保/秋田銀行/あさひ/朝日インテック/旭化成グループ/旭化成ホームズ/朝日生命保険/アシックス/味の素/井関農機/いちよし証券/伊藤忠商事/伊藤忠テクノソリューションズ/いなげや/今仙電機製作所/ウシオ電機/エディオン/エフテック/大井電気/大阪ガス/大塚製薬/大林組/岡谷鋼機/オムロングループ/オリックスグループ/花王/カシオ計算機/学研グループ/加藤製作所/川崎汽船/川崎重工業/関西みらい銀行/キッコーマン/キヤノン/キヤノンソリューションズ/キヤノンマーケティングジャパン/京セラ/杏林堂薬局/共和レザー/近鉄百貨店/クボタ/クラシエグループ/クリエイトエス・ディー/クリナップ/栗本鐵工所/京急電鉄/鴻池運輸/コーサー/コカ・コーラボトラーズジャパン/国分グループ/コロワイドグループ/サカタのタネ/サッポロビール/三協立山/サンケイビル/三洋化成工業/シーボン/ジェイアール東海高島屋/ジェイアール東日本企画/資生堂/澁澤倉庫/シミックグループ/十六銀行/スタジオアリス/スミセイ情報システム/住友化学/住友商事/住友精化/住友生命保険/住友不動産/セイコーエプソン/西武ホールディングス/セコム/双日/そごう/西武/ソニー損害保険/損害保険ジャパン/第一実業/大建工業/大成建設/ダイセル/大同生命保険/大同特殊鋼/大日精化工業/ダイニチ/大日本印刷/ダイハツディーゼル/ダイフク/太平電業/太平洋工業/大和ハウス工業/千葉興業銀行/ティーガイア/ディップ/テクノアソシエ/デンカ/東急エージェンシー/東急ホテルズ/東京海上日動火災保険/東京建物/東京地下鉄/東京電力ホールディングス/東京ドーム/東芝/東武トップツアーズ/東武百貨店/東北パイオニア/東洋製罐グループホールディングス/トーカー/戸田建設/凸版印刷/トヨタファイナンス/ナカノドー建設/名古屋銀行/ナブテスコ/西日本鉄道/ニチアス/ニチイホールディングス/ニチハ/日新電機/日鉄建材/日東精工/日本アクセス/日本ガシ/日本新薬/ニッポン放送/日本郵船/日本工営/日本航空/日本国土開発/日本旅行/ノジマ/野村證券/ハウス食品/パナソニックグループ/パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス/バンダイ/東日本旅客鉄道/日立金属/ヒノキヤグループ/日野自動車/ファルコホールディングス/福田組/不二製油/富士ソフト/富士通/古河電気工業/ベシア/北陸銀行/北海道新聞社/ホテルオークラ(グループ本社)/マルイ/丸三証券/マルハニチロ/みずほリース/三井化学/三井住友海上火災保険/三井倉庫ホールディングス/三井不動産/三菱UFJ信託銀行/三菱UFJニコス/三菱ガス化学/三菱電機ビルソリューションズ/みなと銀行/名工建設/メイテックグループ/メットライフ生命保険/八千代エンジニアリング/山崎製パン/ヤマダデンキ/ゆうちょ銀行/ヨークベニマル/横浜冷凍/リゾートトラスト/りそなグループ/りそな銀行・埼玉りそな銀行/菱電商事/ロイヤルホールディングス/ローソン/わらべや/日洋食品

# 新卒採用戦線 総括2023 目次

No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ	No	区分	企業	大学	学生	タイトル	ページ
23	学生			●	内定取得状況	P.42	20	大学		●		企業に対する要望と就職環境への所感	P.59
24	企業	●			内定出しの時期	P.42	21	企業	●			新卒採用活動の取り組み、採用で最も苦労されたこと	P.60
25	企業	●			内定辞退状況	P.43	22	企業	●			24卒採用計画数見直し	P.60
26	企業	●			昨年度(22卒)採用のオンライン化とその影響	P.43	23	企業・大学	●	●		24年卒の就職環境予測	P.61
27	学生			●	内定承諾(意思決定)の決め手	P.44	24	企業	●			24年卒学生向けの選考時の配慮	P.61
28	学生			●	内定承諾と対面有無の関係性	P.44	25	企業	●			有効になると思われる採用手段	P.62
29	学生			●	内定辞退の理由	P.45	26	企業・学生	●	●		求める能力要件	P.62
30	学生			●	入社意思決定状況	P.45	<b>【5】注目ピックアップ</b>						P.63
31	学生			●	内定状況(学生)	P.46	1	企業	●			通年採用の取り組み	P.64
32	大学	●			内定状況(大学)	P.46	2	企業	●			AI技術の導入状況	P.64
33	大学	●			未内定学生への支援	P.47	3	企業・大学	●	●		AIを活用した採用活動	P.65
34	企業	●			内定者フォロー・内定者教育	P.47	4	企業	●			AI技術導入に向けた課題	P.65
35	学生			●	学生が望む内定者フォロー	P.48	5	企業	●			AI技術の活用法	P.66
36	学生			●	承諾(予定)企業についての不安	P.48	6	企業・大学・学生	●	●	●	DXの認識・関心	P.66
<b>【4】活動振り返り・展望</b>						P.49	7	企業	●			DX人材採用の姿勢・取り組み	P.67
1	企業	●			採用満足度	P.50	8	企業	●			注目の最新技術	P.67
2	学生			●	就活満足度/不満	P.50	9	企業	●			job型採用・限定型採用	P.68
3	学生			●	大学名による就職格差	P.51	10	学生		●		job型・限定型採用についての学生コメント	P.68
4	学生			●	Web面接中に不快に感じたこと	P.51	11	学生		●		LGBTIについて	P.69
5	学生			●	入社意思決定の参考情報源	P.52	12	企業・大学	●	●		LGBTIについて2	P.69
6	大学	●			大学側が重視する情報源・企業情報	P.52	13	学生		●		オンラインツールの利用状況	P.70
7	企業・学生	●		●	学生のSNS発言について	P.53	14	企業	●			オンライン選考の実施状況	P.70
8	学生			●	就活相談の相手	P.53	15	企業	●			選考フローの実施方法	P.71
9	学生			●	親への相談/親の干渉	P.54	16	大学	●			Web面接についての対策講座の実施状況	P.71
10	学生			●	親との関わり	P.54	17	企業	●			Web面接の課題	P.72
11	大学	●			保護者(父母会)に対する支援体制	P.55	18	大学	●			Web面接対策支援	P.72
12	大学	●			発達障害・グレーゾーンに関する相談・支援	P.55	19	学生		●		Web面接・対面面接での不安・困ったこと	P.73
13	学生			●	就職活動の費用	P.56	20	学生		●		対面面接での不安・困ったこと	P.73
14	大学・学生	●		●	就職留年	P.56	21	大学	●			就職支援のオンライン化についての取り組み	P.74
15	大学	●			低学年への支援体制	P.57	22	企業・大学・学生	●	●	●	新卒採用全体のオンライン化	P.74
16	大学	●			キャリアセンターへの来訪(接点)強化・就活に消極的な学生への対応	P.57	23	企業・大学・学生	●	●	●	オンライン選考でのミスマッチ	P.75
17	大学	●			キャリアセンター職員のスキル向上	P.58	24	学生		●		「就職活動全体」のオンライン化による不足感(学生)	P.75
18	大学	●			教職員(学部)との連携	P.58	25	企業	●			「就職活動全体」のオンライン化による不足感(企業)	P.76
19	大学	●			キャリアセンターが今後取り組むべき課題	P.59	26	大学	●			「就職活動全体」のオンライン化の懸念点	P.76

## ご協力大学様一覧

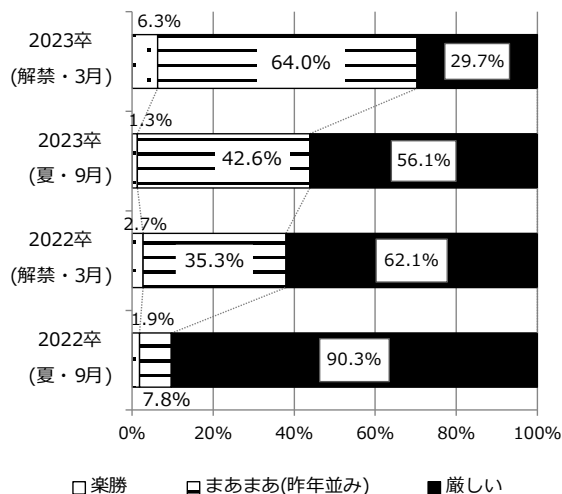
愛知教育大学/愛知工業大学/青山学院大学(青山・相模原)/秋田大学/朝日大学/亜細亜大学/跡見学園女子大学/茨城大学/岩手大学/岩手県立大学/宇都宮大学/江戸川大学/大分大学/大阪経済法科大学/大阪工業大学/大阪公立大学(杉本・中百舌鳥)/大阪産業大学/大阪商業大学/大阪体育大学/大妻女子大学/岡山理科大学/香川大学/学習院女子大学/鹿児島大学/神奈川大学/神奈川工科大学/金沢星稜大学/鹿屋体育大学/鎌倉女子大学/関西外国語大学/関西学院大学/北見工業大学/吉備国際大学/岐阜大学/九州大学/九州工業大学/九州国際大学/九州女子大学/京都外国語大学/京都工芸繊維大学/京都産業大学/京都女子大学/京都先端科学大学/近畿大学/釧路公立大学/熊本学園大学/群馬大学/群馬県立女子大学/敬愛大学/恵泉女子学園大学/工学院大学/甲子園大学/甲南大学/甲南女子大学/神戸大学/神戸学院大学/神戸芸術工科大学/神戸市外国語大学/神戸女子大学/国際教養大学/国際武道大学/国士舘大学/駒澤大学/駒沢女子大学/佐賀大学/札幌大学/札幌学院大学/札幌市立大学/静岡大学/島根大学/城西大学・城西短期大学/上智大学/湘南工科大学/昭和女子大学/信州大学/駿河台大学/聖学院大学/成城大学/清泉女子大学/西南学院大学/摂南大学/専修大学/創価大学/大正大学/大東文化大学(板橋・東松山)/高崎経済大学/高崎商科大学/拓殖大学/多摩大学/玉川大学/筑紫学園大学/千葉科学大学/千葉工業大学/千葉商科大学/中央大学(後楽園・多摩)/中部大学/津田塾大学/都留文科大学/帝京大学/帝塚山大学/帝塚山学院大学/電気通信大学/天理大学/東海大学/東海学院大学/東京外国語大学/東京海洋大学/東京家政大学/東京工科大学/東京国際大学/東京情報大学/東京女子大学/東京女子体育大学/東京電機大学/東京都市大学/東京理科大学/東京農工大学/東京未来大学/東北学院大学/東北大学/東北芸術工科大学/東北公益文科大学/東北工業大学/東北福祉大学/東洋大学/東洋学園大学/徳島大学/獨協大学/富山大学/富山県立大学/豊田工業大学/豊橋技術科学大学/長岡技術科学大学/長岡造形大学/長崎県立大学/長野県立大学/長浜バイオ大学/中村産業学園/奈良学園大学/奈良先端科学技術大学院大学/新潟県立大学/二松学舎大学/日本工業大学/日本大学(経済・商・文理・本部)/日本女子体育大学/日本福祉大学/白鷗大学/函館大学/花園大学/兵庫大学/兵庫教育大学/広島大学/広島経済大学/広島修道大学/フェリス学院大学/福岡大学/福岡県立大学/福島大学/藤女子大学/佛教大学/文化学園大学/文教大学/文京学院大学/北翔大学・北翔大学短期大学部/北星学園大学/北海学園大学/北海商科大学/小樽商科大学/松山大学/三重大学/宮崎大学/宮崎公立大学/武蔵大学/武蔵野大学/室蘭工業大学/明海大学/明治大学(駿河台・中野)/明星大学/ものづくり大学/山口大学/山梨学院大学/横浜商科大学/酪農学園大学/立教大学/立正大学/琉球大学/流通経済大学/和歌山大学/早稲田大学/和洋女子大学

**【1】市場動向**

**2023**

今年の就職環境はどうなると思いますか？

今年の就職環境はどうなると思いますか？



そう思った理由は？

- 【9月・楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】コロナ禍が始まった昨年よりは未来の見通しが立つと思うから(北星学園大学・文系・男性)
- 【9月・まあまあ(昨年並み)】昨年と大幅に変わることはないとおもう(東洋大学・文系・女性)
- 【9月・まあまあ(昨年並み)】コロナの影響は続くもののオンラインで面接などを行う場面も増えてきて企業も対応することができるようになってきたから(芝浦工業大学・理系・男性)
- 【9月・厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】コロナ禍でうまくいっている企業への集客が著しくなる。(東京大学・文系・男性)
- 【9月・厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】コロナ禍で採用人数が少ないため(大妻女子大学・文系・女性)
- 【3月・楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】コロナの状況に見通しが立ち、採用側もある程度学生を通常程度とよくなると思ったから(東京外国語大学・文系・女性)
- 【3月・楽勝(昨年より就職しやすい環境になる)】コロナ禍ではあるが、既に3年経過し、対面よりスムーズに選考が進む場合もあるため、すくく就活しやすいのではないかと感じる。(東北工業大学・理系・男性)
- 【3月・まあまあ(昨年並み)】昨年に対して就活に大きく作用することがないと思うから(中央学院大学・文系・男性)
- 【3月・まあまあ(昨年並み)】コロナによりオンライン化してから年数がたち皆がそれに順応してきたから(岐阜大学大学院・理系・男性)
- 【3月・厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】就活が始まるまでにコロナ禍の自粛があったため、サークルやバイトなど十分な社会経験を積まずに今期の就活に臨む人が例年より多いと感じるため。(東京理科大学大学院・理系・男性)
- 【3月・厳しい(昨年より就職が難しい環境になる)】コロナもあり中々対面で企業の方と会えず、会社自体の雰囲気もはっきり掴めないから。(千葉経済大学短期大学部・文系・女性)

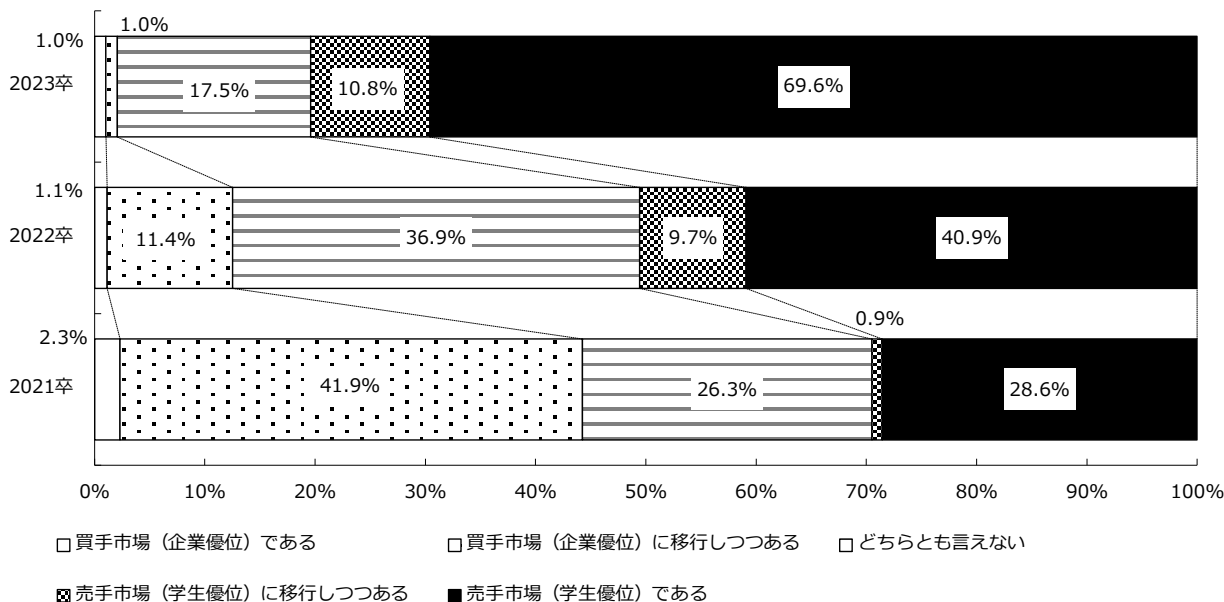
※(月例)学生アンケート 2021年9月・2022年3月上旬調査より

コロナ慣れで「厳しい」3割以上激減

「厳しい」が23卒9月は前年より-34.2%、23卒3月は32.4%と激減した。企業・学生ともにオンライン化などコロナ禍での対応に慣れ、スケジュールや採用人数なども少しずつ「beforeコロナ」に戻りつつあることが要因と考えられる。また解禁時3月には、9月より-26.4%と激減しており、想定していたよりは良いと感じた学生が多いようだ。

【企業】新卒採用市場の認識

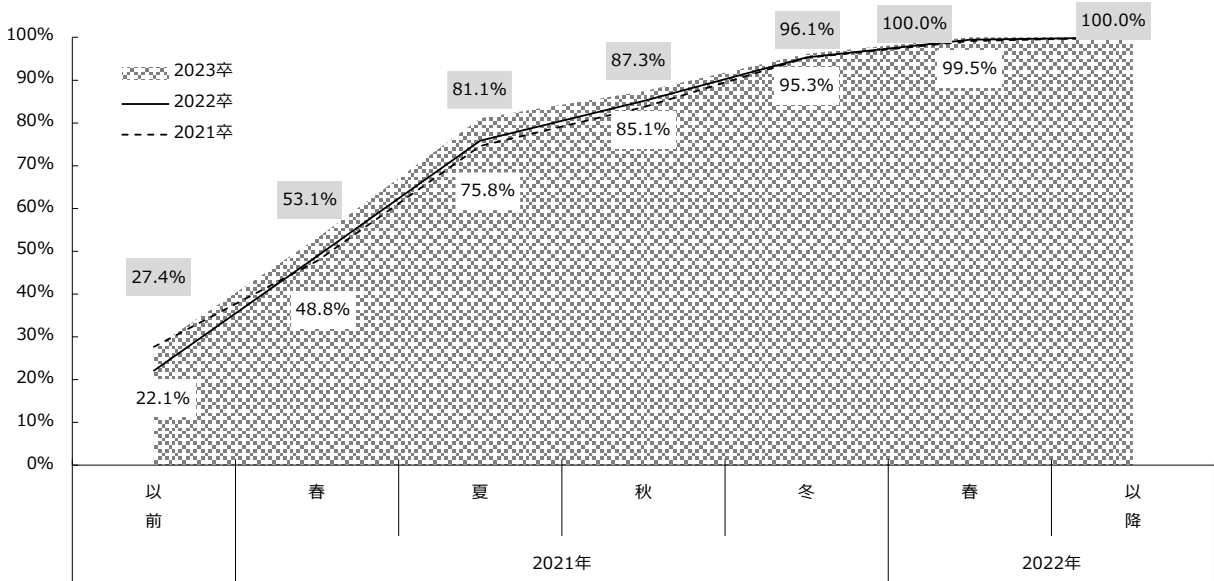
新卒採用市場について、当てはまると思われるものを1つお選びください。



企業認識は圧倒的に「売手市場」

「売手(に移行)」が80.4%(昨年50.6%・昨対+29.8%)に対し、「買手(に移行)」2%(昨年12.4%・昨対-10.4%)と、企業の認識は圧倒的に「売手市場」という結果になった。少子化やコロナ禍による厳選化・人材の高度化(理系・デジタル)がさらに加速していると考えられる。

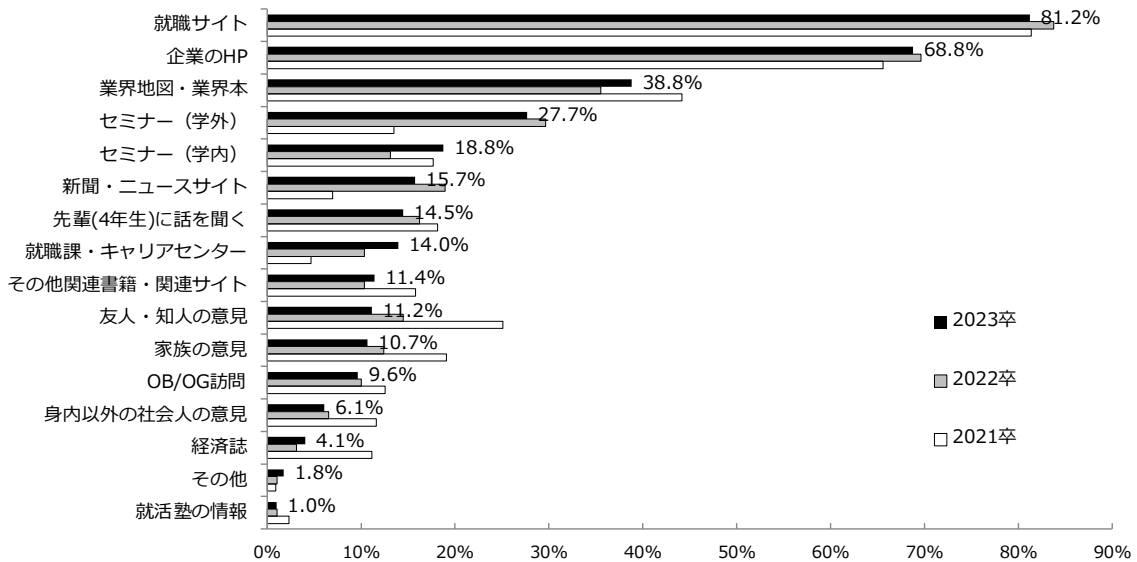
就職を意識し始めたのはいつごろでしたか？



3年春から意識、4年春にはすべての学生が意識

前年に比べ、早い時期から意識していたことがわかる。そのまま21年春から翌22年春まで、例年を上回った。また、すべての学生が意識し始めた時期について、22卒では解禁後の春以降だが、23卒では解禁後の春には、すべての学生が意識し始めていたことになる。選考の早期化が進み、学生の意識も顕著に早期化した結果となった。

どのように企業研究、業界研究をしているか教えてください。

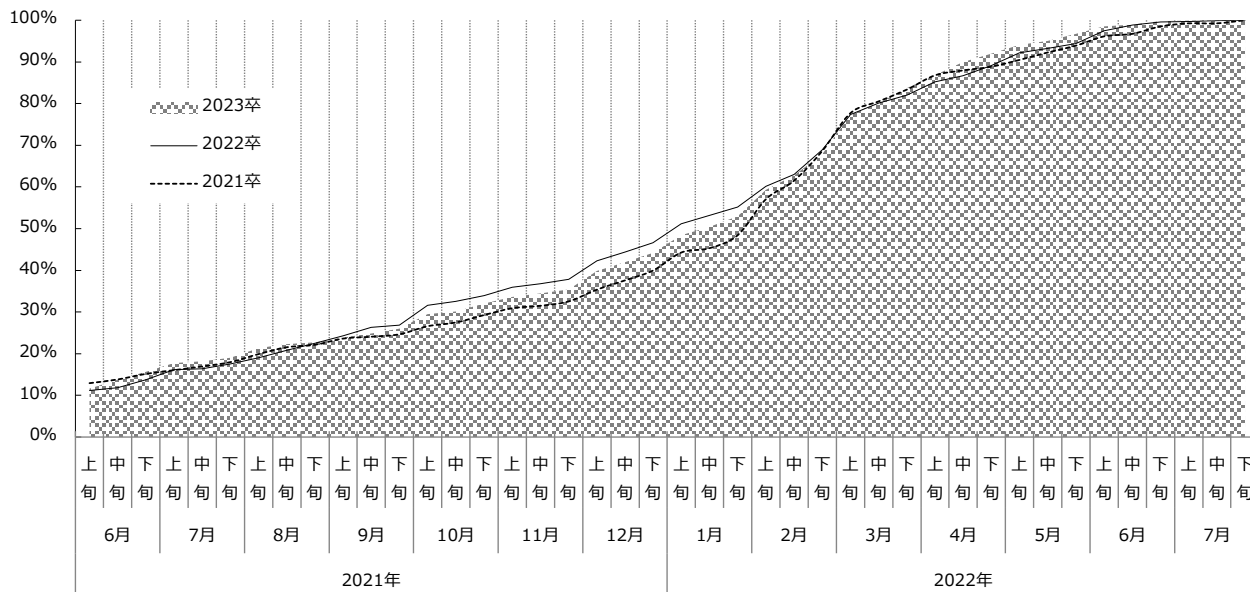


※(月例)学生アンケート2019年10月調査より

大学利用、特化した外部情報源が増加

「学内セミナー」「キャリアセンター」が増加。1章3項でも触れた通り、コロナが落ち着いた時期に、学内利用者が増えたと考えられる。また、昨年増加の「新聞・ニュースサイト」が減少した一方で「業界本」「関連書籍・サイト」「経済紙」の外部情報源が増加。一般的な時事問題より、特化した情報で研究をより深めようとしているといえる。

志望企業はいつごろ決めましたか？

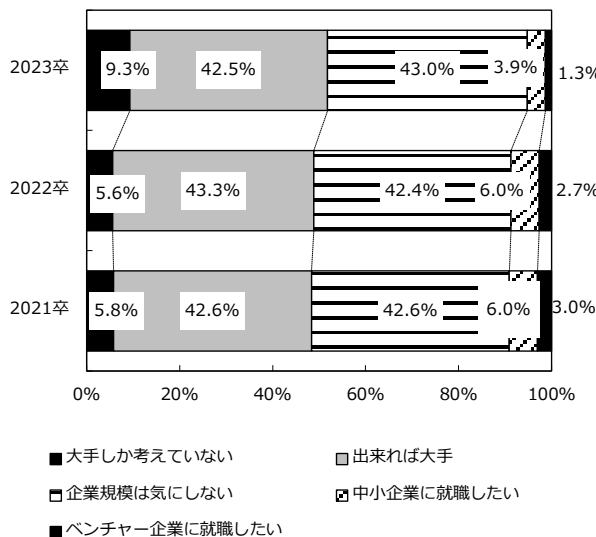


コロナ禍で情報収集できず、決定は春に持ち越し

22卒では前年を上回っていた9月～2月期が減少した。一方で4月～5月が前年を上回っているのも見逃せない。緊急事態宣言でインターンシップなどがオンラインに変わり、納得のいく情報収集をできる機会が減少。志望企業を決められないまま、まん延防止措置が開始され、終了後の4月以降に、改めて志望企業を決定したと考えられる。

【学生】企業規模へのこだわり

あなたは就職先として大手企業にこだわりますか？



- 【大手企業しか考えていない】ベンチャーでできることは、大企業でできるから(北海道大学大学院・理系・男性)
- 【大手企業しか考えていない】安定性があり、転職にも有利に働き、周囲も優秀だと思うから。(東京外国語大学・文系・女性)
- 【大手企業しか考えていない】先行きが見えない時代であり、できるだけ規模が大きいほうが安定していると考えているから。(東京経済大学・文系・男性)
- 【できれば大手企業に就職したい】大手の安定した基盤があるからこそ新しい挑戦に取り組めると考えるから。(同志社大学・理系・女性)
- 【できれば大手企業に就職したい】待遇の面で安心できそうだから(西九州大学・理系・女性)
- 【できれば大手企業に就職したい】キャリアのファーストステップのため。(北海道大学大学院・理系・男性)
- 【できれば大手企業に就職したい】福利厚生がしっかりしているから。(青山学院大学・文系・女性)
- 【できれば大手企業に就職したい】大手が必ず安定している訳ではないが、給料面などの条件が大手の方が良く、安定しているところが多いと感じているから。(跡見学園女子大学・文系・女性)
- 【企業規模は気にしない】企業の規模よりも仕事内容と待遇を重視したいから(中央学院大学・文系・男性)
- 【企業規模は気にしない】企業規模より自分がやりたいことや、合うと思った企業に就職したいと考えているから。(跡見学園女子大学・文系・女性)
- 【企業規模は気にしない】事業内容を重視しているから(同志社大学・文系・男性)
- 【企業規模は気にしない】一人で生活できる金額が貰えればいいから(札幌大学・文系・男性)
- 【企業規模は気にしない】やりたいことができるところで、福利厚生など自分が納得できるところであれば企業規模は気にしないため。(京都産業大学・文系・女性)

※(月例)学生アンケート 2022年3月上旬調査より

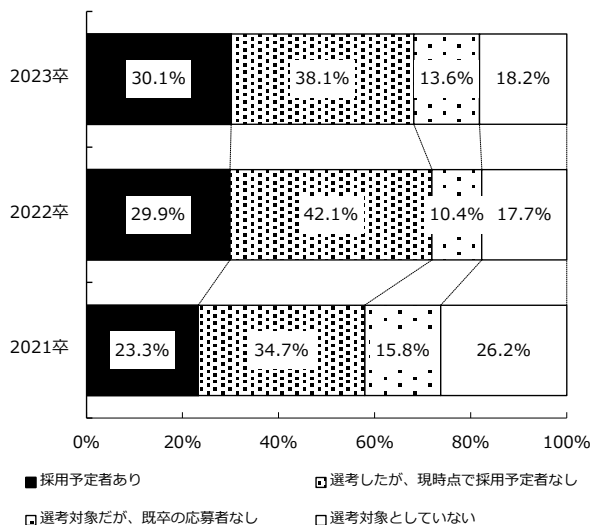
大手志向が再び増加

減少傾向にあった「(できれば)大手」が再び増加し、51.8%(昨年48.9%・昨対+2.9%)となった。コロナ禍で生活や将来に不安を抱き、就職先に「安定」や「好待遇」を求めているといえる。一方で「気にしない」も微増しており、「やりたいことができる」を重視する「やる気」のある層が、毎年一定数いるのも注目ポイント。

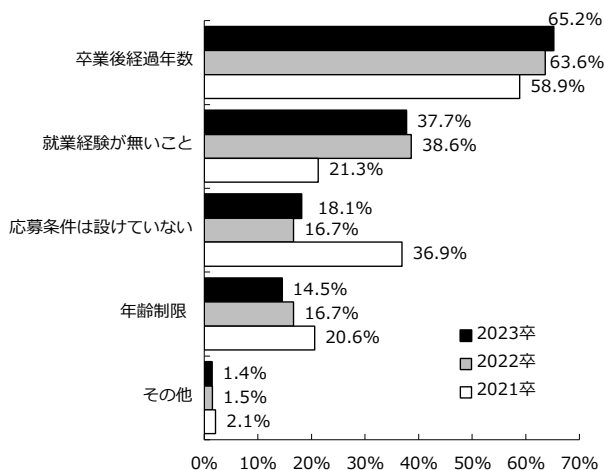


既卒者を選考対象として受け付けましたか？  
既卒者の応募条件としているものを全てお選びください。

既卒者を選考対象として受け付けましたか？



既卒者の応募条件

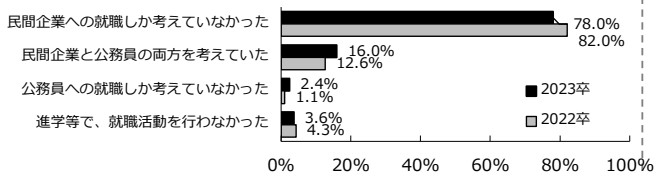


既卒者対象は8割越えでほぼ横ばい、応募条件は年齢制限が減少傾向

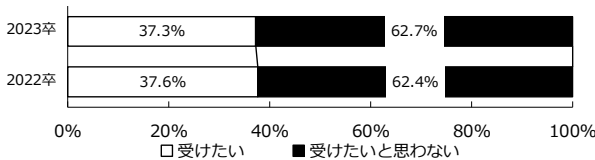
既卒者を選考対象にしている割合も、採用予定ありの割合も、概ね昨年度と同等で既卒者の採用は継続して実施されている結果となった。応募条件については「年齢制限」が2年連続で減少しており、年齢制限をなくして応募者数を増やす計画がうかがえる。

就職活動準備の中で、公務員を志望していましたか（択一）。  
地方自治体の受験について、一部では、民間企業と同じ試験（SPI・適性検査・テストセンターなど）で応募・受験できることを知っていましたか？（択一）  
民間企業と同じ試験で応募・受験できる場合、受けたいと思いましたが。（択一）  
公務員試験対策の勉強方法を教えてください。（択一）

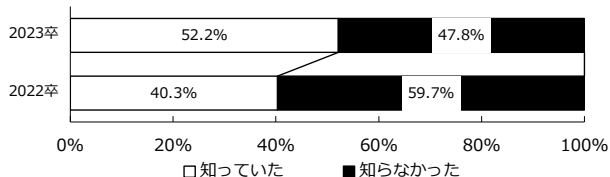
公務員の志望度（択一）



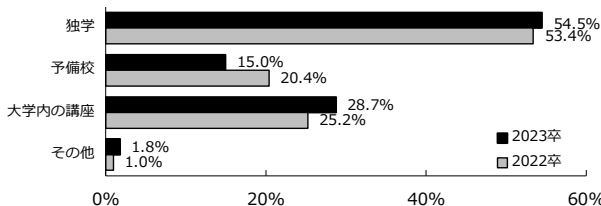
同じ試験で受験できる場合、受験したいか  
《民間専願&併願者対象》



同じ試験で受験できること《民間専願&併願者対象》



勉強法（択一）《“公務員”専願&併願対象》

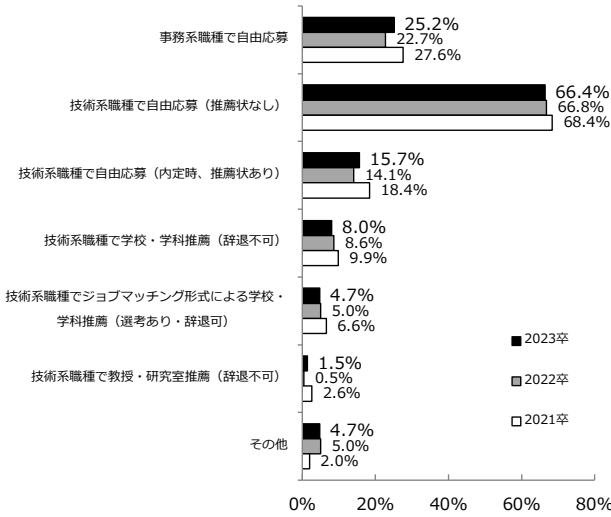


民間と同様の試験で受験可の認知度、50%越えで形成逆転

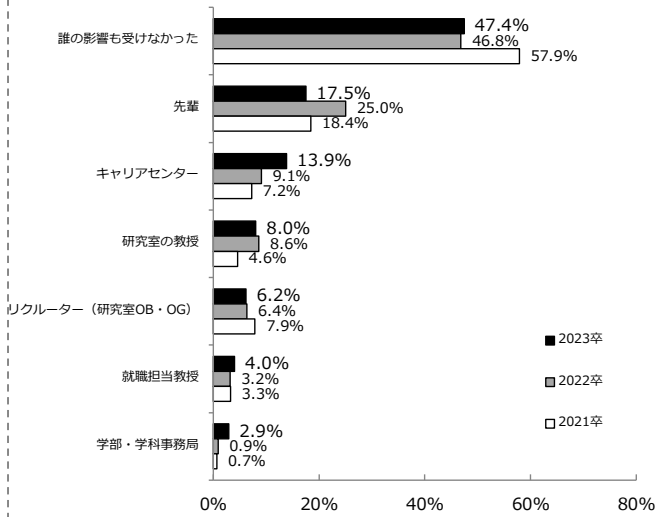
民間企業と公務員の両方を併願するとの回答が、昨年よりも増加しており、民間企業と同じ試験で受験可能な認知度も徐々に増している傾向のようだ。自治体の啓蒙活動が功を奏しているといえる。また、「同じ試験であれば受けたいと思う」という回答は昨年と同様の結果となった。

理系の方に質問です。あなたの就職活動であてはまるものをお選びください。  
あなたの就職活動に最も影響を与えたのは次の内どれですか。

あてはまるもの（複数選択）



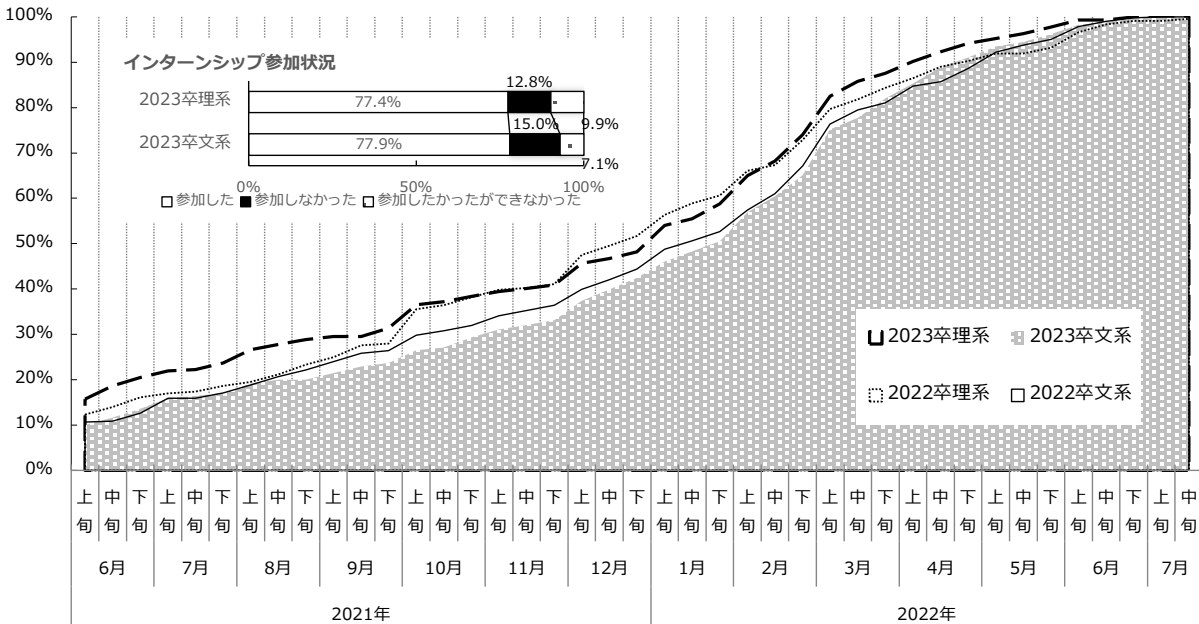
最も影響を与えたもの（択一）



### 推薦状なしの自由応募が過半数、推薦状ありの自由応募も微増

3年連続で、推薦状なしの自由応募が約7割を占めるが、推薦状ありの自由応募と、事務系職種で自由応募が微増傾向となった。また、影響を与えたものについては、先輩が昨年度より大きく減っており、コロナの影響により縦のつながりが希薄になった結果ともとれそうだ。

志望企業はいつごろ決めましたか？  
企業のインターンシップに参加しましたか？



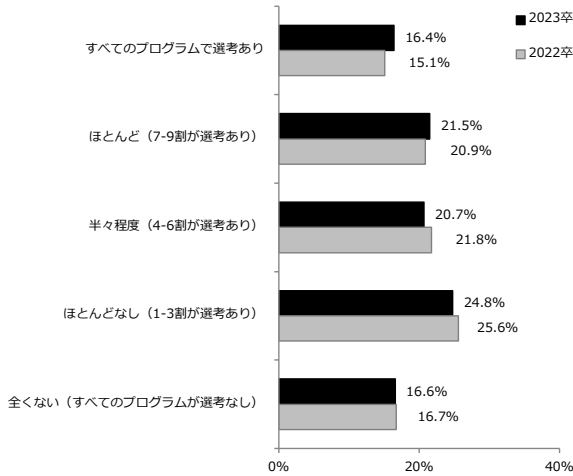
### 理系の志望企業決定は早期化、文系は昨年度よりも鈍化の傾向

志望企業決定のタイミングについて、理系は夏～秋の状況が昨年度より早期化が加速する結果に。一方、文系は昨年度よりも秋～冬にかけて昨年度よりも鈍化しており、文理の差が開いた形になった。理工系学生のインターンシップ参加も年々増加しており、引き続き早期での接触が課題となりそうだ。

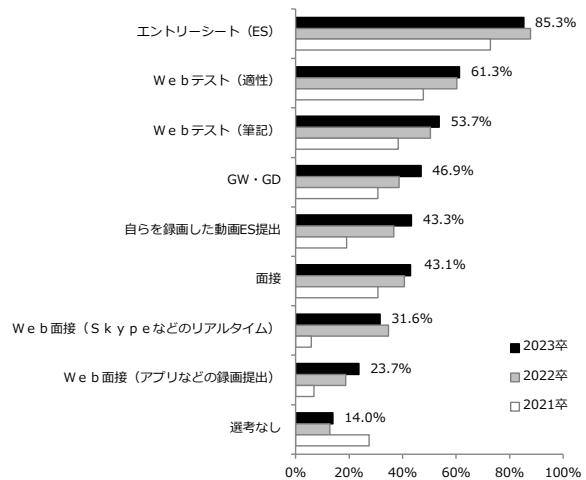
## 【2】 インターンシップ市場動向

インターンシップに応募した段階で、選考がありましたか？  
 インターンシップの選考方法について、経験したものを全てお答えください。

応募の段階での選考割合



経験した選考方法



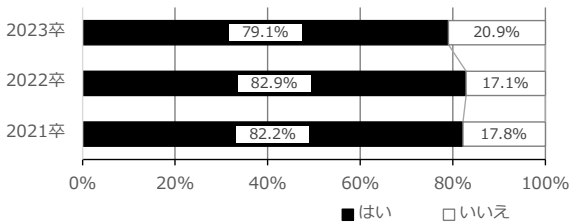
インターンシップ応募時の選考経験は増加傾向

「すべてのプログラムで選考あり」「7-9割が選考あり」が前年比で増加、それ以外は減少している。全体傾向としては、インターンシップ応募時に選考を経験する学生は増えている。選考方法で見ると「GW・GD」が前年より8.2pt増の46.9%、「自らの録画した動画ES提出」が6.7pt増の43.1%と伸びが目立つ。

【学生】 インターンシップと採用選考の認識

インターンシップは、採用選考につながっていると思いますか？  
 インターンシップは、採用選考につながってほしいと思いますか？

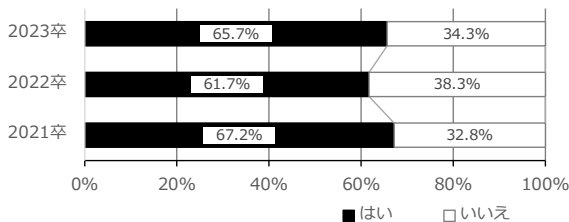
採用選考につながっていると思うか



つながってほしいか「はい」の理由

- インターンシップでの頑張りが、実際に最前線で働かれている方々に認められるように感じ、自身のやる気や成長につながると考えているため。(上智大学・文系・女性)
- インターンシップに参加することで他の人と差をつけたい(日本大学・文系・女性)
- インターンシップ選考を勝ち抜いた時点で一定のアドバンテージは欲しい。(北海道大学大学院・理系・女性)
- インターン参加のモチベーションが上がるから(東京外国語大学・文系・女性)
- なるべく早く内定が欲しいという動機で参加しているため。(東洋大学・理系・女性)
- 理系で、研究が忙しく来年はかなり忙しくなるから早めに就活を終了したいから。(金沢工業大学大学院・理系・女性)

採用選考につながってほしいか



つながってほしいか「いいえ」の理由

- インターンシップでうまく立ち振る舞うことができなかったことがあるため、それだけで評価してほしくない。(宮崎大学・文系・女性)
- インターンシップは就職活動の方針を決定するために、企業で就業体験をするだけのものであって欲しいと思うため。(大阪産業大学・理系・男性)
- その企業に興味があっても、スケジュールやエントリー率の高さによって、参加できないことが多かったから。(中央大学・文系・女性)
- もう少し気軽に企業のことを知りたいため。(近畿大学・文系・女性)
- 部活やサークルに現時点打ち込んでいて、インターンに参加できない状況もあるから。(中央大学・文系・女性)
- 本選考前にいるんな業界を見れる機会なので、必ず繋がっているとすると少し気が重くなる。(東京経済大学・文系・女性)

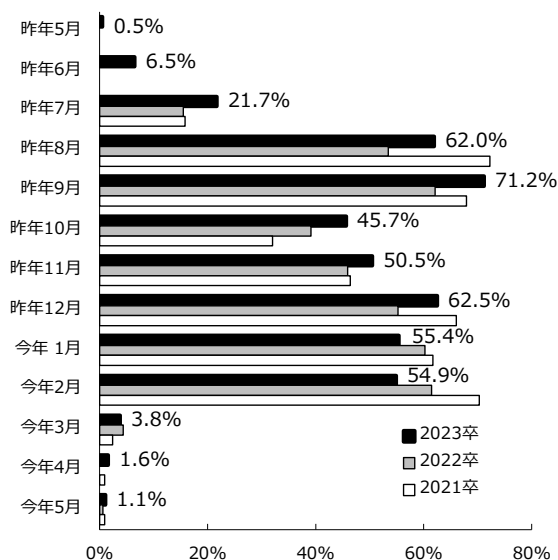
※(月例)学生アンケート 2021年9月調査より

インターンシップと採用選考のつながりを受け入れている学生

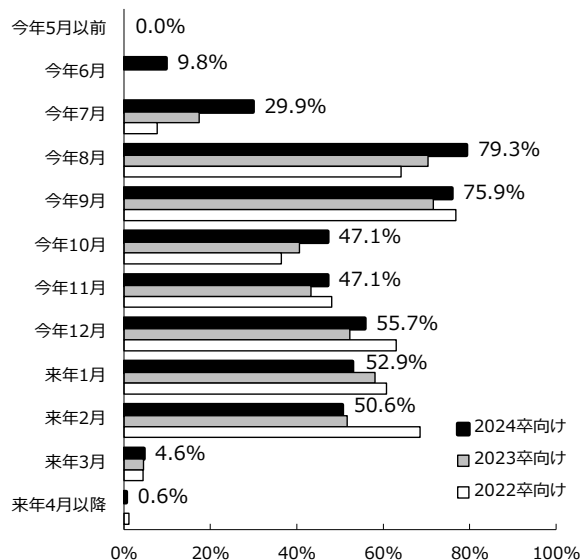
「インターンシップが採用選考につながっている」と思う学生は約8割。前年から微減したものの、大多数の学生が繋がっていると認識している。「採用選考につながってほしい」と考える学生は65.7%で前年から増加。「インターンシップ選考を勝ち抜いた時点で一定のアドバンテージは欲しい」というコメントは、応募時の選考が増加傾向にあることを踏まえれば納得できる意見と言える。

インターンシップを実施した時期はいつごろですか。実施月を全てお選びください。  
 (主に24卒向け)インターンシップの実施時期はいつごろですか。当てはまるものを全てお選びください。

実施した時期《実績》



実施予定時期《未来》

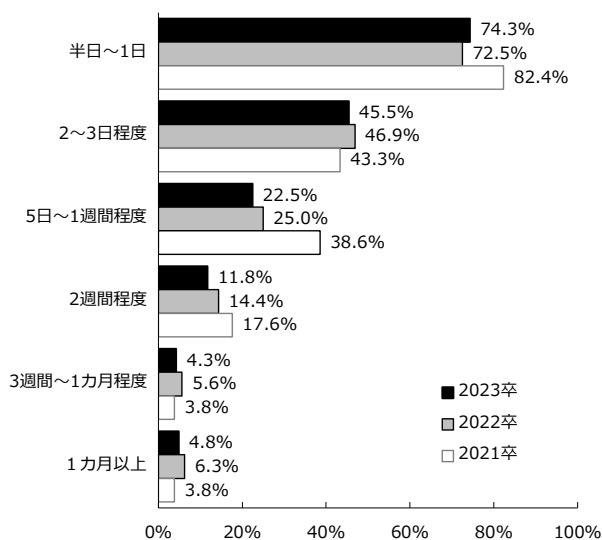


### 年内のインターンシップ実施は増加、12月を境に減少に

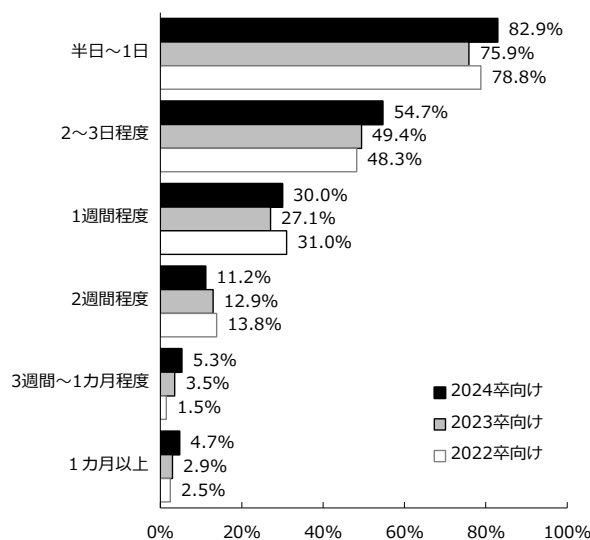
学生の参加状況と連動して、12月までの全ての時期で前年よりも実施割合が増加している。特に12月(62.5%)は8月(62.0%)よりも実施割合が高く、以降の年明けから徐々に数字を下げている。ここが1つのターニングポイントであることが分かる。24年卒向けインターンシップでは、7月実施予定が3割と早い動き出しが予想される。

どれくらいの期間のインターンシップを実施しましたか。また、どれくらいの期間のインターンシップ(主に24卒向け)を予定していますか。当てはまるものを全てお選びください。

実施した期間《実績》



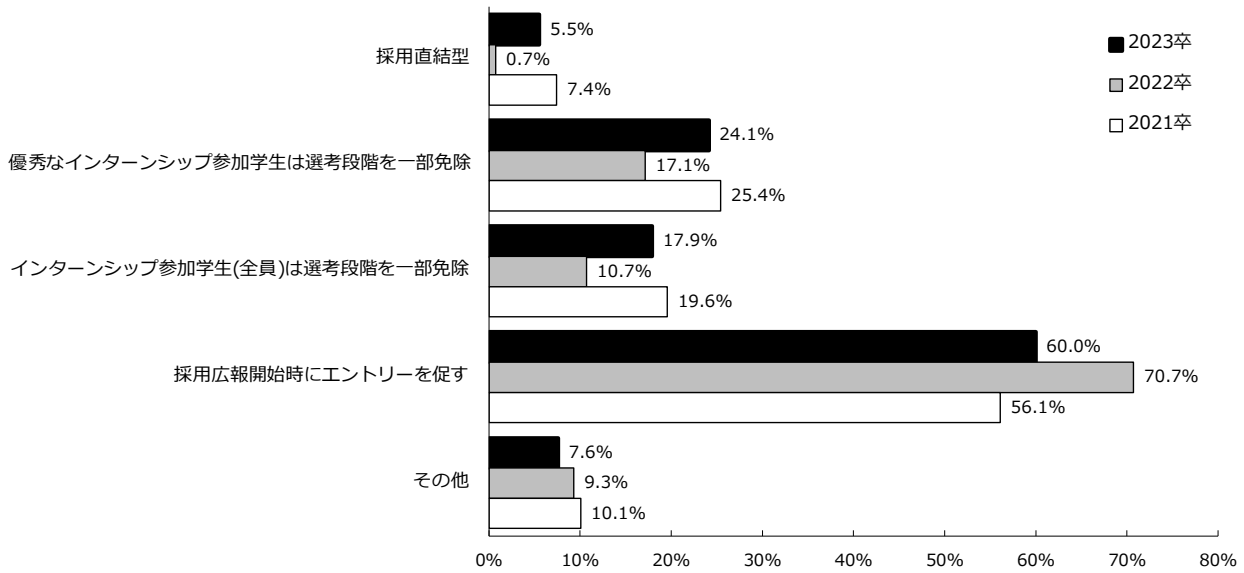
実施予定期間《未来》



### 実施予定が増加、よりインターンシップ強化の傾向

23年卒向けインターンシップの実績では、「5日~1週間程度」「2週間程度」が連続して減少傾向。新型コロナの影響を受けなかった21年卒と比較すると、「半日~1日」でも下げ幅が目立つ。一方、今後(主に24年卒向け)の実施予定では、「2週間程度」以外の全ての項目で数字を上げている。企業のインターンシップ強化の姿勢が感じられる。

インターンシップと採用選考は関連させていますか。当てはまるものを全てお選びください。



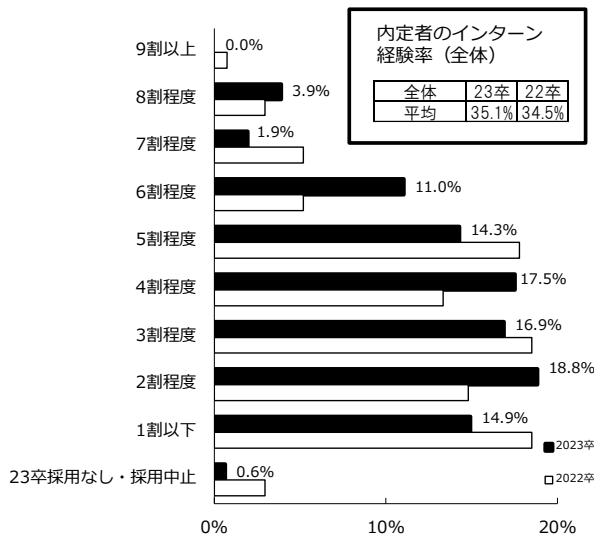
### 採用選考フローにインターンシップを組み込む企業が増加傾向

インターンシップを採用選考フローに組み込む企業の増加が目立つ。「採用直結(前年比4.8pt増)」「優秀なインターンシップ参加学生は選考段階を一部免除(前年比7.0pt増)」「インターンシップ参加学生(全員)は選考段階を一部免除(前年比7.2pt増)」。25年卒から条件付きながらインターンシップ情報を選考評価に活用できるようになったことも影響しているのだろう。

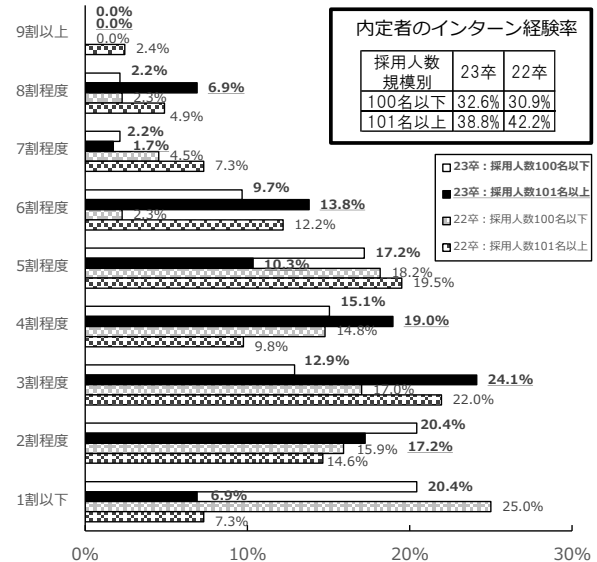
### 【企業】 内定者のインターンシップ経験者比率

現在の内定者の中で、インターンシップ経由の学生の割合はどれくらいですか。

内定者のインターン経験率(択一)



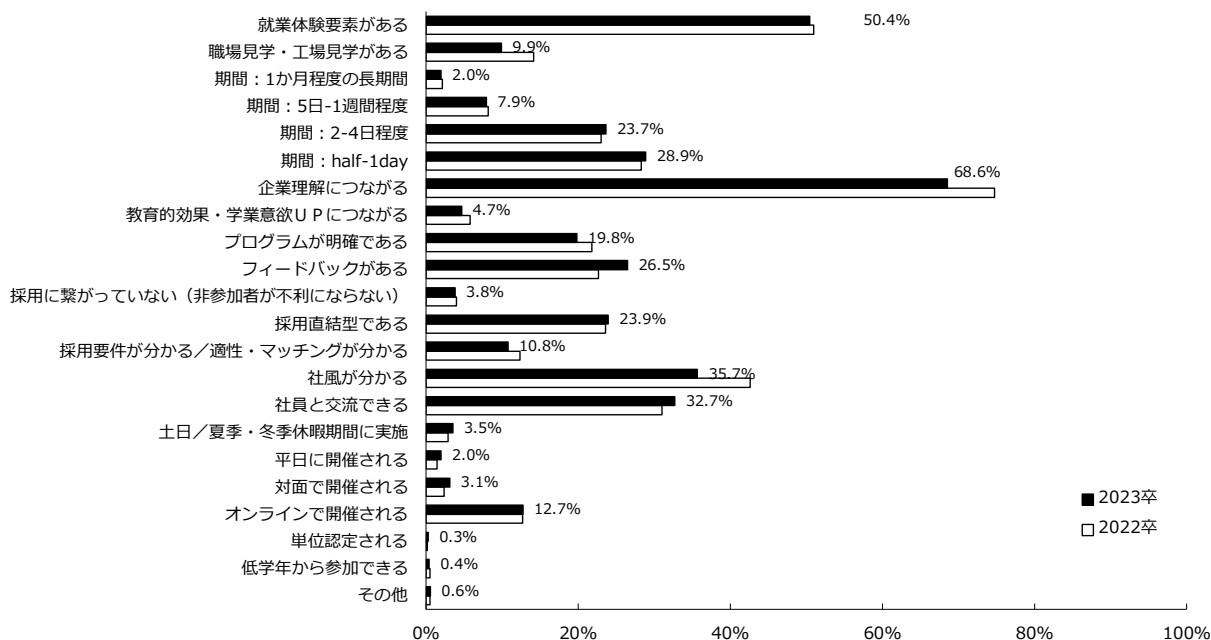
内定者のインターン経験率(択一)[採用人数別]



### 採用規模の大きい企業ではインターンシップ経験者比率が高い

インターンシップ経由で内定者となった学生割合を見ると(左図)、各項目の増減はあるものの平均で見れば22年卒・23年卒ともに35%程度と大きな変化はない。しかし、採用人数規模別で見ると「101名以上」が「100名未満」を大きく上回っている。インターンシップを採用選考フローに組み込み、内定までつなげるには、相応の規模と手間が必要なのだろう。

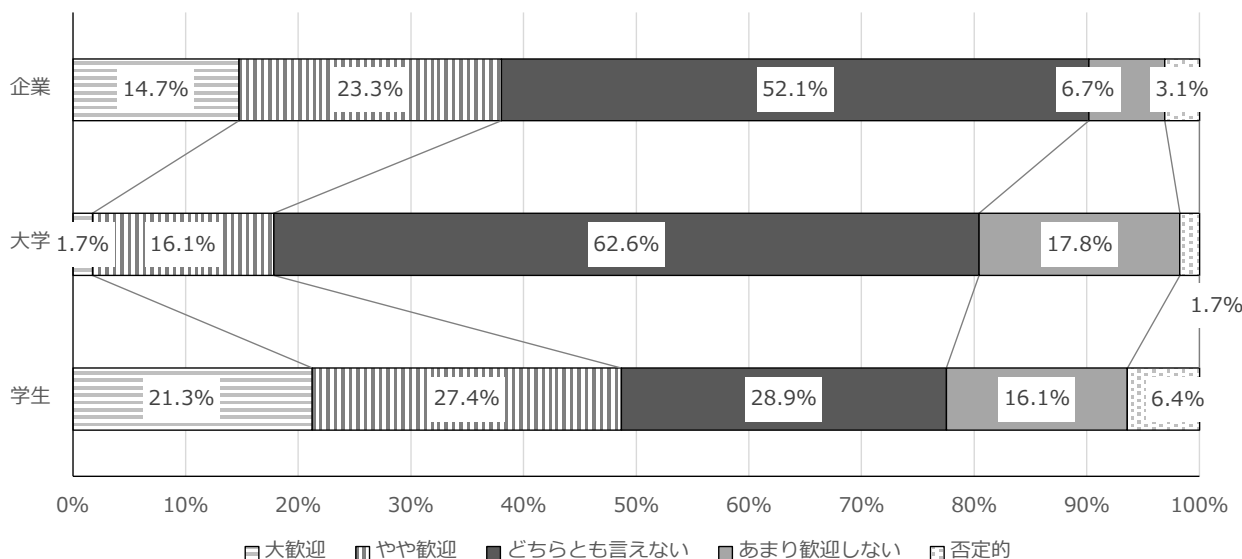
インターンシップを選ぶ際に気にしているポイント・判断基準を教えてください。(5個まで選択可)



### 「フィードバックがある」と「社員と交流」が前年よりも増加

上位3項目は「企業理解につながる(68.6%)」「就業体験要素がある(50.4%)」「社風が分かる(35.7%)」という結果になった。「フィードバックがある(26.5%)」は前年比3.8pt増、「社員と交流できる(32.7%)」は前年比1.7ptと、学生の注目度がアップしていることが分かる。

「インターンシップでの学生評価情報を、公に採用選考の評価(3月以降)に活用できるようになる」ということになりました(2025年卒以降、現在は禁止)。これについてどう思いますか。



### 新ルールへの歓迎も否定も最も多いのは「学生」

文部科学省、厚生労働省、経済産業省は今年の6月、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を改正。25年卒以降の一定要件を満たしたインターンシップにおいては、学生評価情報を採用選考に活用することが可能になった。その新ルールへの意見を企業・大学・学生で比較したところ、歓迎も否定も最も多いのが「学生」という結果になった。

「インターンシップでの学生評価情報を、公に採用選考の評価(3月以降)に活用できるようになる」ということになりました(2025年卒以降、現在は禁止)。これについての意見を教えてください。

**大歓迎**

- インターンシップに向けての対策が無駄にならずに自己アピールの一要素に出来るから。(愛知淑徳大学・文系・男性)
- インターンシップの方が多方面から見ていただく機会が多く、自分の良さをより伝えることが出来ると思うため。(武庫川女子大学・文系・女性)
- 選考に直結しないインターンはコストが悪すぎる。インターンのためのESや面接の対策をして、時間もお金も体力もかけてインターンに参加しているのに、選考の一環にしてくれた方がむしろありがたい。(東京大学・文系・女性)
- せっかくインターンに参加し、グループワークで1位を取っても共有されず評価してもらえないことに不満を感じたから。(中央大学・文系・女性)
- よりマッチングができる。学生側が悩まなくていい。相性が良ければ選んでもらえる。学歴が関係なくなりそう。(北里大学・理系・女性)
- インターンに出る意義がよりあると思うため。企業も学生も本気で取り組めると思うから。(明治大学・文系・男性)
- 面接だけで自分を表現できない人にとってはありがたいから(長崎大学大学院・理系・男性)

**やや歓迎**

- インターンで優遇に乗れるのはいいと思うが、どんどん専攻が前倒しになる気がするから。(国際基督教大学・文系・女性)
- インターンシップに参加するにあたり選考があるのにも関わらず、本選考と関係ないと言われるのは違和感があったため、活用すべきだと思う。(中央大学・文系・女性)
- インターンシップの時点では企業理解や自身のビジネスマナーもまだ完成形とは言えなかったため、それが評価に直接つながるのは少し不安だと思ったから。(一橋大学・文系・女性)
- 早くから頑張っていることが認められるのは嬉しいが、就活がより長期化する気がするから。(九州大学・文系・女性)
- 本命企業に参加できた場合は面接では伝えきれないその人の良さを汲み取ってもらえるから。反対にインターンシップの枠ほどの企業も少ないため、早めのうちからES対策などをしておくかないと不利になることが増えると感じた。そして倍率が現在よりも高くなり参加出来る学生に偏りが出ると思った。(関東学院大学・文系・女性)

**どちらとも言えない**

- 優秀な人材を早期に囲い込むことは良い事だが、その分内定辞退者が今までよりも多くなりそうではある。(大阪大谷大学・文系・男性)
- インターンシップによる業界理解が難しくなる気もするが、選考が複数回に分かれていれば面接のプレッシャーも減るように思われるため(高崎経済大学・文系・男性)
- 良い評価であれば大歓迎だが、悪い評価だった場合、それを覆すことは面接などでは中々難しいと感じるため。(東洋大学・文系・女性)
- インターンシップという、まだ自己分析や業界が絞れていない時点で自分を評価されることになると、不利に働くこともあるのでは感じるため。(山形大学・文系・女性)

**あまり歓迎しない**

- 参加することで選考のアドバンテージになるが、志望度が高い企業かつ参加倍率の高いインターンに漏れた学生の挑戦意欲を削ぎかねないから(駿河台大学・文系・女性)
- 選考の早期化、インターンシップ化によってスケジュール管理がますます困難になること、本選考での難易度が相対的に上昇すること。また、対策不十分な時期に選考を受けることで将来的にマイナスな側面もある。(慶應義塾大学・文系・男性)
- 人間は常に成長する生き物なので、インターンシップ時の評価が先行開始時の評価とイコールにならない可能性があるから。(日本大学・文系・女性)
- 気軽にインターンシップに参加する事が難しくなるのではないかと思う。選考する前はまだまだ悩んでいて、なんとなくその企業の事を知りたいと思っている人にハードルが高い。(静岡大学・文系・女性)

**否定的**

- インターンシップは選考としてではなく、学生の企業理解・業務理解の場として設けてほしいから。また、グループワーク等に慣れていない人が圧倒的に多い夏に選考として評価されてしまうのはどうなのか、と思うから。(法政大学・文系・女性)
- 希望の企業に合格できなかった人たちの後の選択肢が更に狭まると思うから(武蔵野大学・文系・男性)
- 対面で長期のインターンシップだと地方学生は不利になるため(鳥取大学・理系・女性)

「インターンシップでの学生評価情報を、公に採用選考の評価(3月以降)に活用できるようになる」ということになりました(2025年卒以降、現在は禁止)。これについての意見を教えてください。

**企業**

**[大歓迎]**

- マッチング精度が向上するから(メーカー)
- 学生を評価する際の判断材料が増えることが想定されるため。(サービス)
- インターンシップが採用と直結していることで、より学生の本質を捉えて採用することが出来る。(金融)

**[やや歓迎]**

- インターンが選考評価に活用できるようになることは歓迎するが、インターンの定義が実態とあっていないことも多いため実際に該当するインターンは少ないと考え(メーカー)
- 当社のインターンシップはあくまで学生の就業観醸成を目的に実施するものである点に変わりないが、インターンシップを通じて得た学生の情報が結果として選考に繋がることを否定するものではないため。(商社)
- 大学3年生、修士1年生の夏では研究内容も定まらず、成績も不安定であるため。就活もテクニック優先になりがち。(サービス)

**[どちらとも言えない]**

- インターンシップのコンテンツ次第で評価できるかどうかが変わってくるため。(インターンシップのコンテンツ)に関する議論が薄い(メーカー)
- より早期化が進み、学生にとって多くの業界や企業を知る機会が減少するため。(金融)
- 現時点の弊社インターンシップにおいて学生評価情報を取得していないため(メーカー)

**[あまり歓迎しない]**

- 表向きのルールを変えても、強制力がないので、何も変わらない。(メーカー)
- 採用担当への負担が増えていると感じている。(メーカー)
- 益々、低学年からの就職活動がスタートし、学生も企業側も長期戦となり疲弊するだけだから。(サービス)

**[否定的]**

- 採用ルール自体が形骸化しているため有効性が不明。5日間以上のインターンは未実施のため。大学での多様な学びの妨げになる可能性あり。(流通)

**大学**

**[大歓迎]**

- その方が実態に合っている。インターンシップは採用直結が良い。(関東：私立)

**[やや歓迎]**

- 採用に直結することで、インターンシップに対する学生のモチベーションが上がる可能性があるため(北海道：公立)
- 発達障がい学生など、コミュニケーションに苦手意識のある学生の良さが伝わる可能性。(中部：国立)

**[どちらとも言えない]**

- インターンシップを強く進めている現在、有利に働くことがあると思うが、一方で事情があってインターンシップへ参加できないような学生には不利になりそうだから(北海道：私立)
- 活用方法による。夏のインターンシップの重要性が上がりすぎると、学生はその準備に追われてしまう。(中部：公立)
- 学生の選択肢が増えることは良いことだと考えるが、早期化や長期化傾向一辺倒になる恐れがある。インターンシップは一つの選択肢であることをきちんと浸透させる必要があると考える。(近畿：国立)
- 学生のインターンシップへの関心が高まり、参加が促される反面、就職活動の長期化、インターンシップの応募倍率上昇と青田刈りの加速、就業体験という目的からの逸脱などの恐れがあるため。(近畿：国立)

**[あまり歓迎しない]**

- 企業がルールを拡大解釈してしまう懸念があります(関東：私立)
- 就職活動の長期化を促進する可能性があり、学業への影響や学生のモチベーション維持などの課題があるように思う(近畿：私立)
- 5日以上のインターンシップが本件の対象となるが、1日インターンシップにも利用される不安がある。(関東：国立)

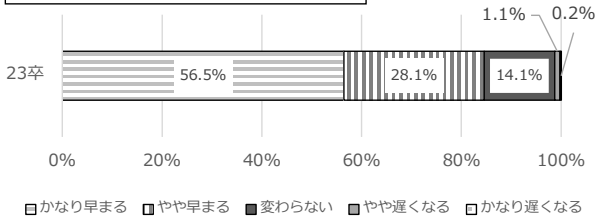
**[否定的]**

- 就活の早期化を公に認めることで、大学での学業、学生生活、部活動といった本質的な部分への取り組み時間が制限されてしまう(関東：私立)
- インターンシップに数多く参加しようとするがあまり、学業に注力しなくなる懸念がある。(中部：国立)

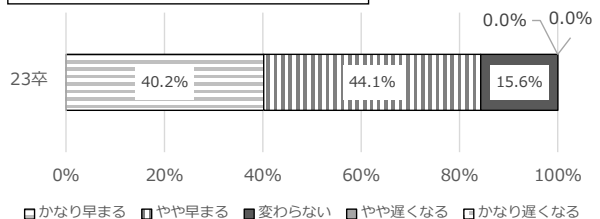


(学生の方は)25卒と仮定し「企業がインターンシップでの評価情報を、採用選考に活用可能になる」際、「就職活動のスタート時期」「インターンシップへの参加(応募)の量」はどうなると予測されますか？

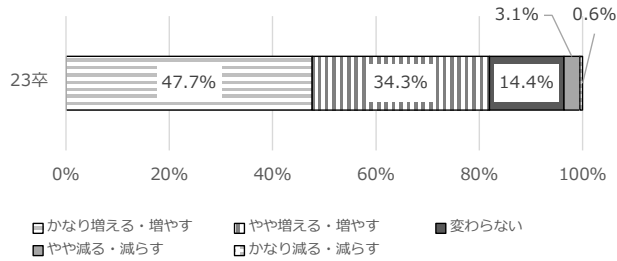
【学生】就職活動のスタート時期



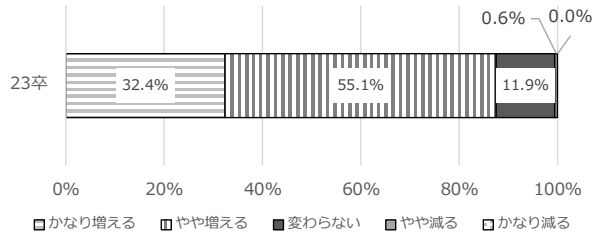
【大学】就職活動のスタート時期



【学生】インターンシップへの参加(応募)の量



【大学】インターンシップへの参加(応募)の量



## 大学より学生の方が新ルールの影響を高く予測

新ルールへの影響を学生と企業に尋ねてみた。「就職活動のスタート時期」では過半数の学生が「かなり早まる」と回答。大学よりも学生の方が早期からの活動をリアルに捉えていることが分かる。「インターンシップへの参加(応募)の量」でも「かなり増える・増やす」は学生47.7%、大学32.4%と学生側の反応が高い。

(学生の方は)25卒と仮定し「企業がインターンシップでの評価情報を、採用選考に活用可能になる」際、「就職活動のスタート時期」はどうなると予測されますか？

### 学生

#### 【かなり早まる】

- 8月から参加していたが、インターンシップに6月ごろから参加するようになるし、数も3社から10社程度に増やす。(明治大学・文系・女性)
- 大学3年生からなのが入学してすぐ(熊本大学大学院・理系・男性)
- 大学1年生秋からインターンシップに手を出し始める。企業分析も自己分析もする前に、とにかく大手を沢山受けるだろう(立教大学・文系・女性)
- 大学3年の6月ごろから始まるものを、大学1年から意識し始め、2年では必ず5社ほどは参加するようにする(東京女子大学・文系・女性)
- インターンシップには3年の5月から参加していたが、1年から頻度は少ないものの定期的に参加するようになると思う(大阪大学・文系・女性)
- 大学2年から対策を始める。(東洋大学・文系・男性)

#### 【やや早まる】

- 大学3年生の5.6月に始めるのではなく3-4月に始める。かつ質を良くする。(名古屋外国語大学・文系・女性)
- 3年7月→3年4月 インターンシップに向けての準備量を増やす(神戸大学・文系・男性)
- エントリーシートが6ヶ月早まる(関西大学・文系・男性)
- 6月開始が4月開始に早まる(東京工業大学大学院・理系・男性)
- 大学3年の8月に始める予定だったが、大学3年の4月に変わる。(中央大学・文系・女性)

#### 【変わらない】

- 気になった企業のインターンシップには、他の予定を変更してでも、積極的に参加するのではないかと考えた。(実践女子大学・文系・女性)
- はやめに就活の対策は始めた為、変わりはないと思う。(九州大学大学院・理系・男性)

#### 【やや遅くなる】

- 大学3年生の7月に始めたものが、10月ごろになる。少しは就活に詳しくなったり、マナーを知ってから応募したい(琉球大学・文系・女性)
- 4月頃に始めたものが7月頃になる。応募数も30社から15社に減らす。(東京農工大学大学院・理系・女性)

### 大学

#### 【かなり早まる】

- インターンシップの積極的な参加を案内。(関東・私立)
- 就職イベントの前倒し。(関東・私立)
- 学業がおろそかにならないように、計画性をもった就活を始動したい(九州/沖縄:私立)
- ガイダンスなどで就職スケジュールについて説明を行う(中部:私立)
- インターンシップの必要性についての内容を今以上に詳しく細かく伝えなければいけないと考える(中国:私立)
- インターンシップに行って満足して終わらないように、目的や動機、その後の活かし方を明確にしていけるよう支援をしていく。(関東・公立)

#### 【やや早まる】

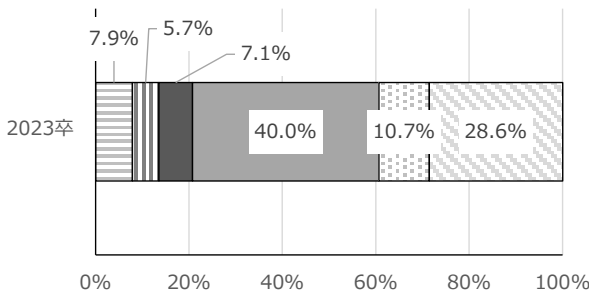
- まず企業側の動きを把握し、それに遅れないようガイダンス等を実施する。(中部:公立)
- 就職支援行事の開催時期を早める、インターンシップ受入企業の新規開拓(関東:私立)
- 2年次からの早期選考に備えた特別講座の実施、インターンシップの受入企業の開拓(関東:私立)
- 大学仲介・自由応募先の開拓。(関東:私立)
- 自分が興味・関心のある企業のインターンシップにできるだけ参加すること、マナー、企業研究・自己分析の重要性等を伝えていこうと考えております。(北海道:公立)
- 低年次へ向けた就職セミナーの充実。(近畿:私立)

#### 【変わらない】

- これまで実施しているインターンシップに関するガイダンスで丁寧に説明する。(四国:国立)
- 既にインターンシップの情報は採用に活用されており、実態として大きくは変わらないと考えており、引き続きインターンシップの重要性を学生に訴えていく。(近畿:私立)
- 3年次のインターンシップに向けて2年生の時期から対策を開始するよう、低年次向けのガイダンスやセミナーを実施、キャリア相談を受け付けている。(中国:国立)

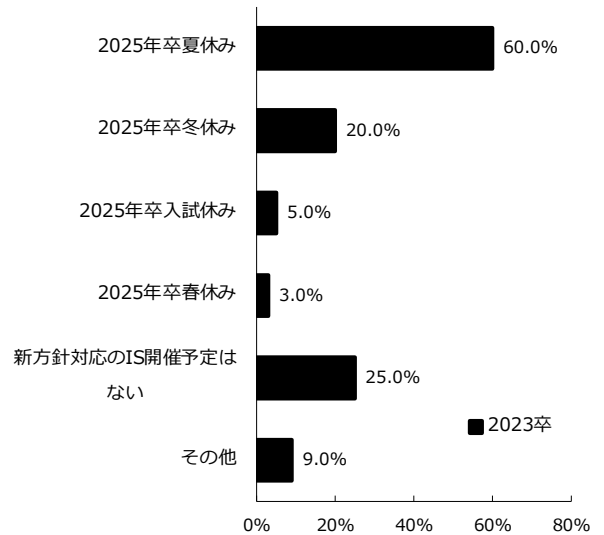
新ルールに対応したインターンシップ(プログラム)の変更について、検討状況を教えてください。  
また、インターンシップの実施時期はいつ頃になる見込みですか。予定しているものをすべてお選びください。

新方針のインターン検討状況



- 変更の方向。24卒夏インターンからプログラムを調整予定
- 変更の方向。24卒冬インターンからプログラムを調整予定
- 変更の方向。25卒からプログラムを調整予定
- 変更の方向だが、現在検討中
- 検討中だが、変更には消極的
- プログラム変更の予定はない

新方針のインターン実施予定時期

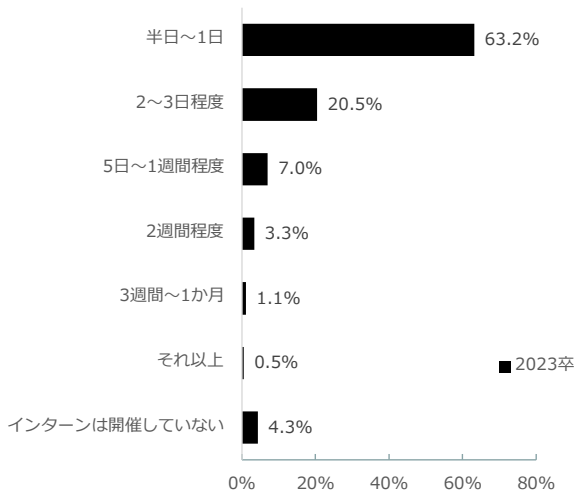


### 来夏より実施の新ルール対応インターンシップは徐々に動き出ししている

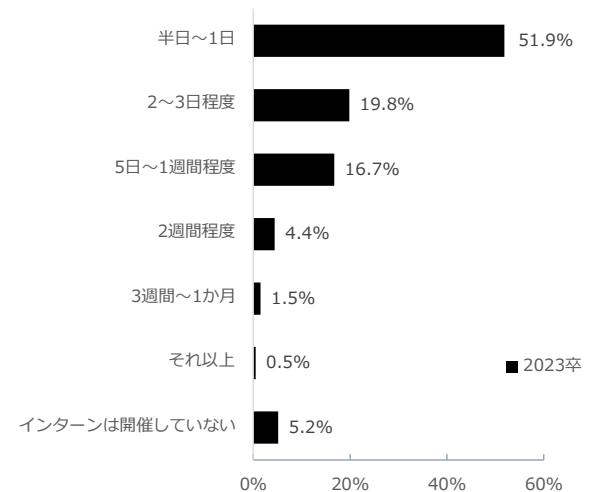
新ルールに対応したインターンシップの検討状況を見ると、「プログラム変更の予定はない(28.6%)」と「検討中だが、変更には消極的(10.7%)」で約4割。「変更の方向だが、現在検討中」が4割、残り3割はプログラム調整を順次おこなっていく予定と回答している。来夏から実施される25年卒インターンシップへの布石は、手探りながらすでにはじまっている。

現在開催しているインターンシップ(セミナー)の比率(開催数)を教えてください。  
また、新方針(25年卒)下でのインターンシップ(セミナー)の比率(開催数)はどのようになると思われますか。

現在のインターン開催日数の比率



新方針でのインターン開催日数の比率予定



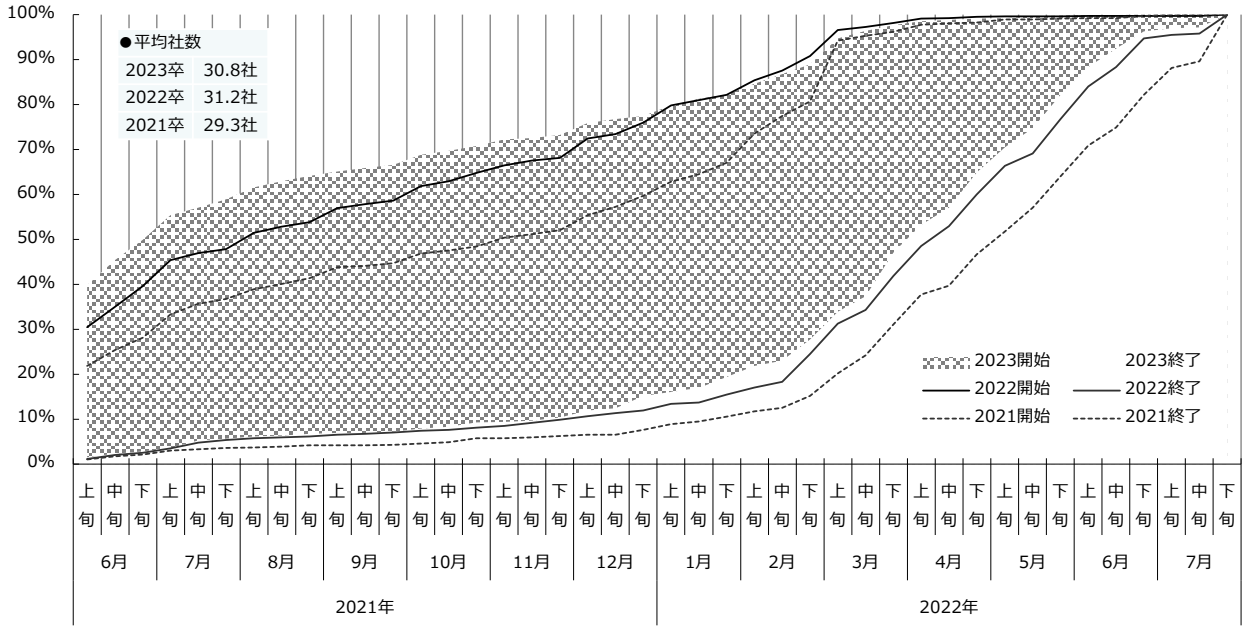
### 「半日~1日」の比重が減少、「5日~1週間程度」は増加予定

現行のインターンシップでは「半日~1日」の比重は63.2%だが、新ルール導入以降は51.9%まで減少予定。その代わりに、採用選考に学生情報を利用する条件である「5日~1週間程度」は7.0%から16.7%まで高まりそうだ。プログラム内容も幅広くなることが予想されるので、学生は参加目的を明確にして、応募インターンシップを選択する必要があるだろう。

**【3】 活動動向**

**2023**

就職サイト・企業採用サイト等からプレエントリー・資料請求をした時期はいつごろですか？  
また、何社程度しましたか？

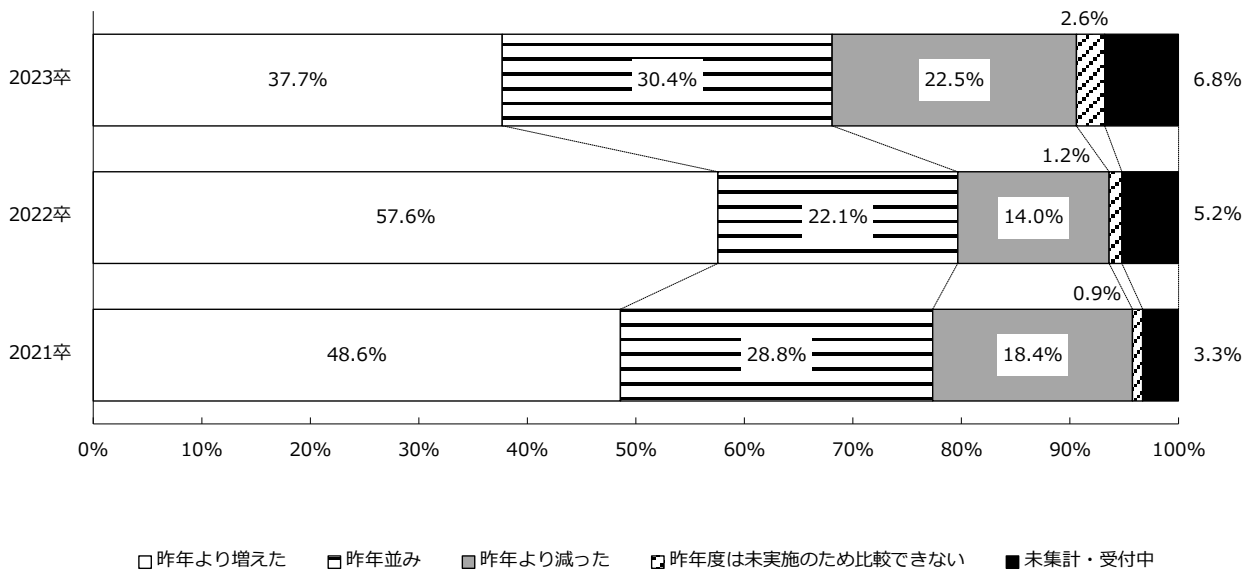


### 活況な前半に比べ、静かな展開の後半

エントリー開始時期では、12月まで前年を上回るペースで進み、年明けからはほぼ同ペース。2月以降は前年を下回る動きを見せている。終了時期を見ると、12月から明確に前年を上回りはじめ、コンスタントに前年より早いタイミングでエントリーを終えている。活況な前半に比べ、後半は静かな展開と言える。平均エントリー社数は30.8社と前年より僅かに減少。

### 【企業】プレエントリー数の増減

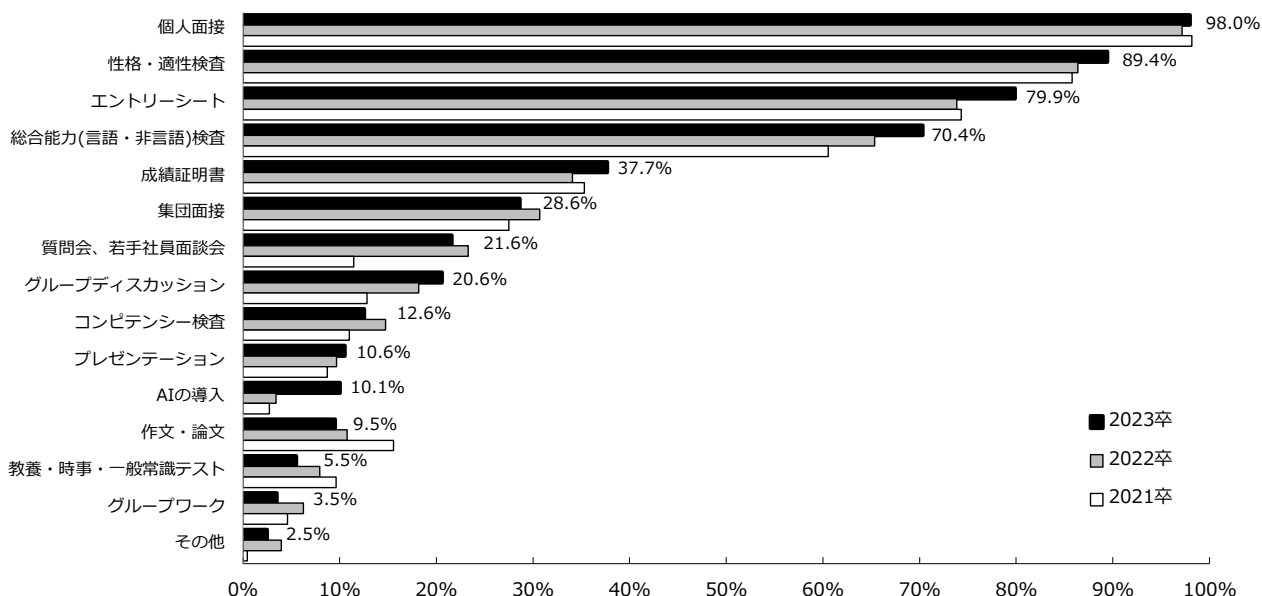
プレエントリー数の増減について、当てはまるものを1つお選びください。



### エントリー学生の減少が目立つ結果に

学生の平均エントリー社数が微減した影響が企業サイドにも現れている。「昨年より増えた」は22年卒57.6%から23年卒37.7%と19.9ptの減少となった。「昨年より減った」は22年卒14.0%から23年卒22.5%と8.5pt増となり、全体としてエントリー学生の減少が目立つ結果となった。

選考の方法として実施しているものはどれですか。当てはまるものを全てお選びください。

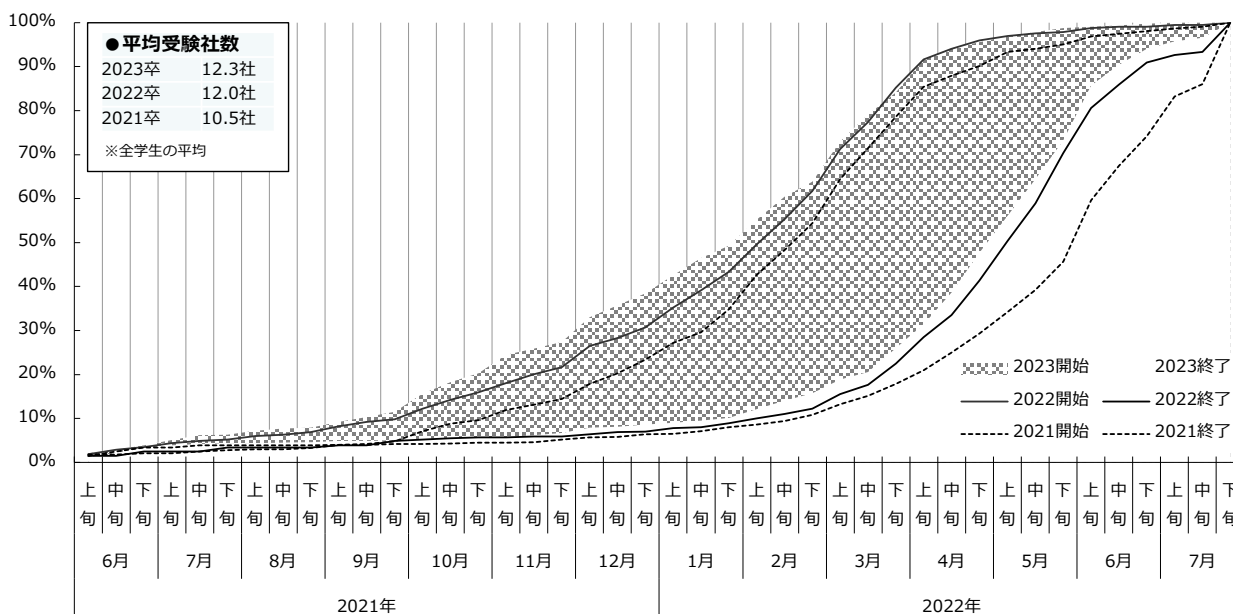


### ハイブリッド採用に適した選考方法が拡大傾向

選考方法で増加が目立つのが、「エントリーシート」(22年卒73.9%、23年卒79.9%)、「総合能力(言語・非言語)検査」(22年卒65.3%、23年卒70.4%)、「AIの導入」(22年卒3.4%、23年卒10.1%)。オンラインを活用したハイブリッド採用に適応した採用選考を検討するなかで、活用が進んでいるのだろう。

### 【学生】 一次面接への参加状況

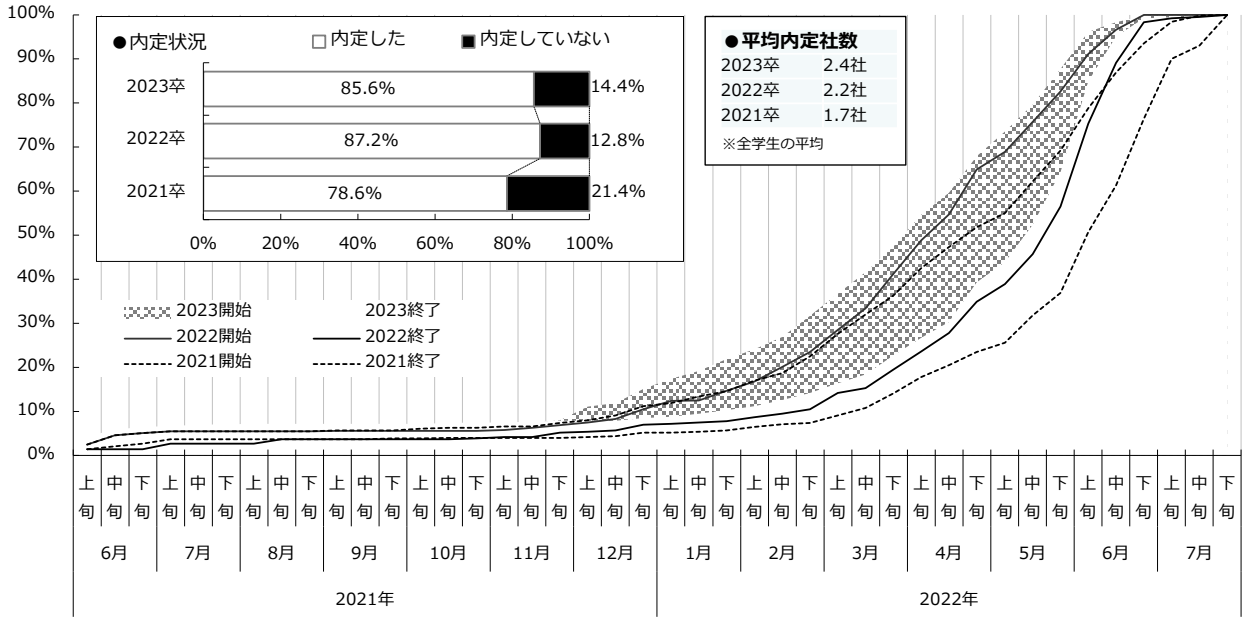
一次面接を受けた時期はいつ頃ですか？  
また、何社程度受けましたか？



### プレ期は一次面接の参加がハイペースで進み、その後は鈍化

学生の一次面接開始は、プレ期にあたる10月～翌2月まで前年よりハイペースで進んでいる。しかし、3月に入るとブレーキがかかり、前年同ペースもしくは若干下回る動きとなる。活動中の学生割合の多さを示している網掛けは、前半部分を大きくすることで斜傾がなだらかとなり、徐々に面積を小さくしている。平均受験社数は前年と同程度の12.3社だった。

内定をもらった時期はいつごろでしたか？  
また、何社程度内定を得ましたか？

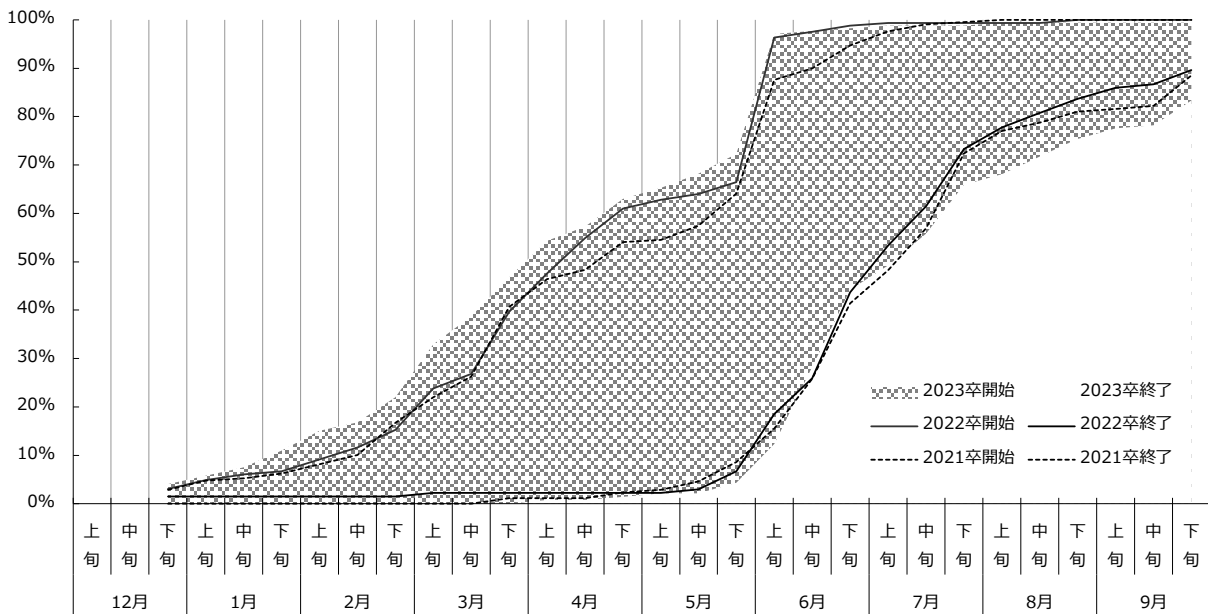


### 重複内定の増加、内定取得の早期化が目立つ

調査時点(6月)の内定状況は85.6%、平均内定社数は2.4社と前年2.2社よりも増加した。内定取得の開始タイミングは、11月下旬から顕著に前年を上回りはじめ、1月-3月では6-8pt上回るハイペースで進んでいる。終了時期もコンスタントに前年を上回り、内定取得の早期化が目立つ。

### 【企業】内定出しの時期

内定を出した時期はいつごろからいつごろまでですか。



### 内定出しの開始はハイペース、終了はスローペース

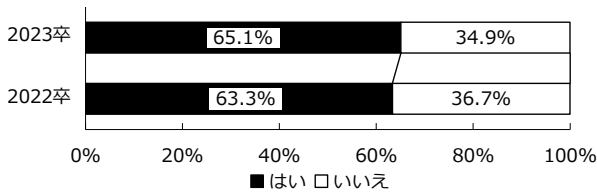
企業の内定出し開始は、当然だが学生の内定取得の早期化と連動している。3月広報開始前の2月下旬で2割以上、3月下旬には約5割の企業が内定出しを開始。その後も前年を上回るペースを維持し、6月ではほぼ全ての企業の内定出しがはじまる。7月以降の終了時期のスローペース化が目立つ。内定者の確保に時間を要した様子が見えてくる。

## 【4】活動振り返り

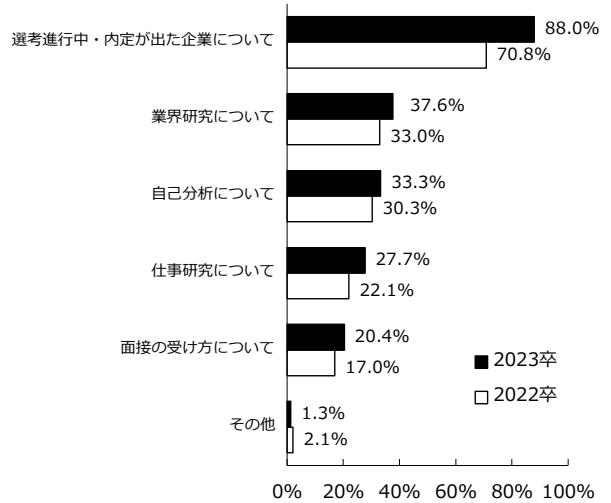
# 2023

就職活動について、親に相談をしたことがありますか。どのようなことで相談しましたか。  
志望先について、親から干渉されたことはありますか。

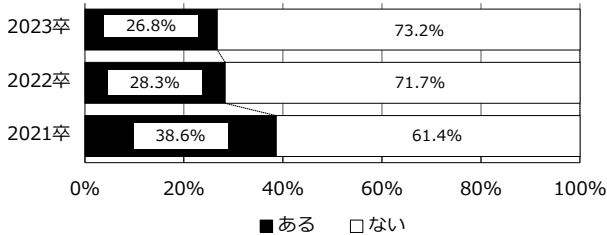
相談の有無



相談内容



親に干渉された経験

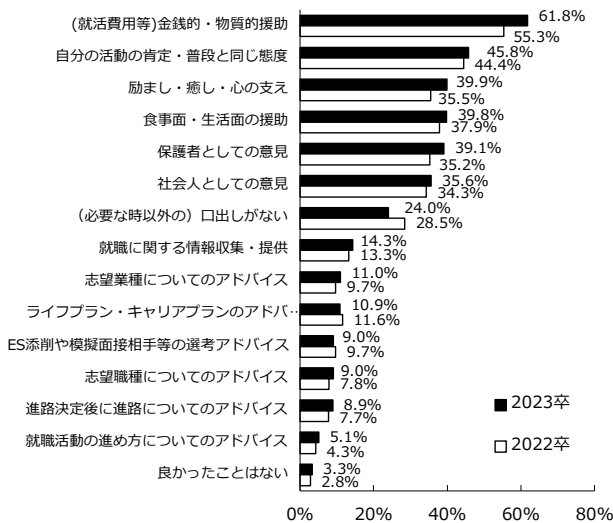


対立関係から共同関係へ

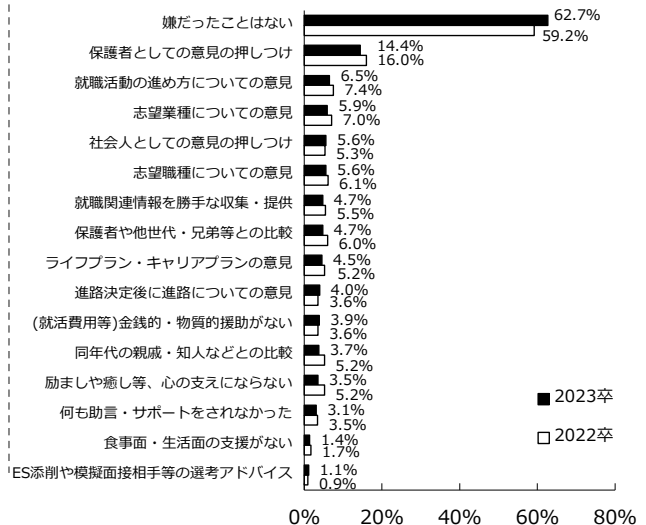
親に相談する就活生の割合が昨年より微増した一方、親からの干渉はこの数年の間に10pt以上減少した。相談内容も、就活全般を通し上がっている傾向にある。親としてどう就活生の子供に接するか情報が浸透したこともあり、従来の対立関係から、ともに就活を進めていく共同関係に移行したとみて間違いのないだろう。

保護者とのかわりで良かったことを教えてください。  
保護者とのかわりで嫌だったことを教えてください。

良かったこと



嫌だったこと



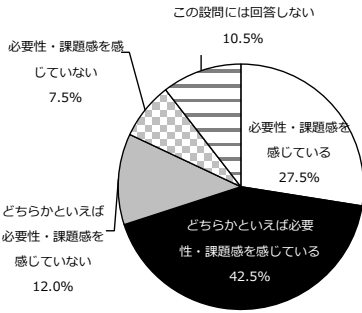
親に求められる「支え」としての役割も浸透

「社会に出ようとする学生への支え」という、親に求められる役割も、おおむね浸透したといつてよいだろう。大学での「親の心構え」といったガイダンスの成果も「嫌だったことはない」の増加に拍車をかける一助となっているようだ。



「保護者(父母会)に対する支援体制」について、それぞれ必要性や課題感をどの程度感じていますか。具体的な取り組み内容や、苦労している点を教えてください。

保護者への支援体制の意識



苦労している点

- どこまで大学が支援するかの線引きが難しいと感じている。(関東)
- 過度に干渉する(就職先の決定等)(関東)
- 学生と保護者の希望が異なることがある。(関東)
- 就活がうまくいかない時の保護者からのクレーム(中部)
- 参加率が低い(東北)
- 中学・高校と同様の進路指導やサポート体制を期待する保護者がいる(関東)
- 学生と保護者のコミュニケーションが不足しているところがある。(関東)

取り組み内容

- 春に保護者対象の就職ガイダンス。秋に未内定学生を交えた3者面談や父母懇談会時の就職講演を実施。(関東)
- 一般企業・公務員・教職の希望者に合わせた保護者向けセミナーを実施(関東)
- 学科の教員・キャリア担当者と個別に面談もしている。(中国)
- 3年生の保護者を対象に就活を迎える子どもに対する心構えを講演(関東)
- Webサイト上に、保護者対象進路・就職説明会の動画や資料を掲載。ペアレンツウィークエンドで進路・就職個別相談対応、質問・相談等を電話にて受付。(関東)
- 本学が発行している学生情報誌を送付し、卒業・修了生の就職状況に関する情報を掲載し、キャリア支援センターのHPIにも各種就職関連情報を提供。(関東)
- 保護者対象の「地域懇談会」を開催し、その特設サイト上で就職状況について動画を配信。キャリアセンターの支援体制やご家族の接し方等を掲載(関東)
- 5月～7月にかけて全国47都道府県にて「父母懇談会」を実施(関東)
- 教育後援会主催教育懇談会での個別相談対応、就職懇談会での講演、4年生内定者によるパネルディスカッション(関東)
- オンライン実施にして遠隔地からも参加しやすくしている。(中部)
- 保護者向け就活ガイドの配布(中部)
- 有料のセミナー 父母懇談会(東北)
- 保護者向けのポータルサイトを開設している。/保護者教育相談会を実施している。(関東)
- 各都道府県にて保護者説明会を開催、希望する保護者へ個別相談対応(関東)
- オンデマンドコンテンツの作成・公開(関東)
- 地方を含む主要都市にて対面における保護者会を実施予定。また毎月のメールマガジンにて各自自治体主催の保護者向けイベントの告知を行っている。(近畿)

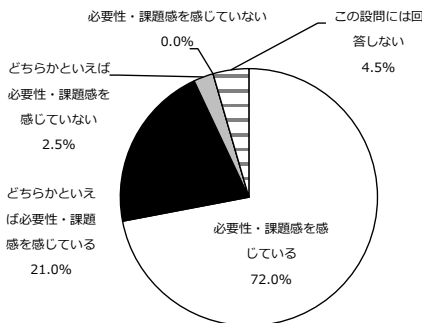
学生-キャリアセンターが、学生&保護者-キャリアセンターに

「保護者の心構え」がある程度一般化した一方、従来就活生とキャリアセンターとだけの関係だったものが、就活生&親とキャリアセンターという、高校までの進路指導に近い状態となっている事例もあるようだ。今まで、学生だけに行ってきたものを、より気遣いながら保護者にも実施・提供する。キャリアセンターの思いや苦労がにじみ出る数値・結果となった。

【大学】発達障害・グレーゾーンに関する相談・支援

「発達障害・グレーゾーンに関する相談・支援」について、それぞれ必要性や課題感をどの程度感じていますか。具体的な取り組み内容や、苦労している点を教えてください。

発達障害・グレーゾーンへの意識



苦労している点

- 手帳の取得、保護者の理解、本人の自認をどう促すか(近畿)
- 一人当たりの支援の労力(関東)
- 専門家ではない職員が対応しなければならないこと(関東)
- 専門的な機関と連携をとる必要があるが、連携を取れていない。(北海道)
- 本人希望と社会の受入体制に差があるケースも(近畿)
- 障がいの特性や配慮事項が学生毎に異なるうえ、求人情報が少ない(関東)
- 手帳は持たず、一般採用枠の就活となる 경우가多く、面接対策に苦労する(近畿)

取り組み内容

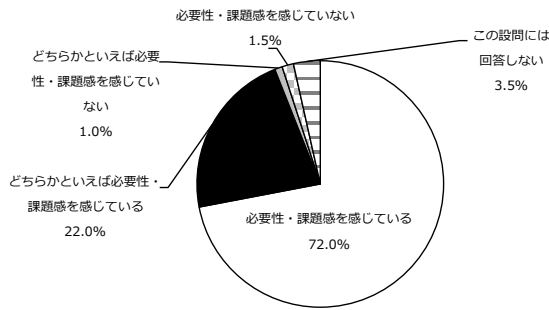
- 保証人を含めた面談。カウンセリングルームとの連携。(関東)
- 障害者として手帳を利用して就職活動をするか、一般応募で就職活動を行うか、面談等を通して慎重に調査・確認。ハローワークの障害者窓口との連携(関東)
- スクールカウンセラー等と協力し支援を行っている。(関東)
- 10月にアンケート調査、結果により個別面談(関東)
- 地域の支援センターや学生相談室と連携した就労前支援プログラム(北海道)
- 就労移行支援機関との連携(関東)
- 専門スタッフの設置、他部署・構内心理学者への連携(関東)
- 障害者雇用を勧めて良いのかが分からない(中部)
- 自己PRの添削等の際、本人が意識している長所や短所から、希望職種への適性等を助言している。(北海道)
- 「配慮を希望する学生のためのキャリアガイダンス」を実施(内定学生からの就活アドバイス含む)(関東)
- 学生が卒業・修了後も引き続き支援を受けられるように働きかけている(中部)
- 対象者向けのガイダンスの実施(関東)
- バリアフリー推進室との連携による個別相談等の支援。(関東)
- 面談時に口頭で指示するだけでなく、ノートにメモを取らせるなど少しずつでもステップアップできるように考えている。(中部)
- 「寄り添いガイダンス」「障がい学生のための就職ガイダンス」実施(近畿)
- 適切なリファーマーの確保(近畿)
- 発達障害・グレーゾーンのキャリア・就職を支援している企業と連携(近畿)
- 障がいのある学生またはその疑いがある学生対象の自己PR準備セミナー、就活対策講座を実施(関東)

本人や親の抵抗感をなくすことが、第一歩

支援の必要性を9割以上が感じているものの、専門知識の不足やごく少数の個別対応となることもあり、各大学ごとに対応方法も異なる。特に就活生に対し手帳の取得を推奨することは、本人だけでなく親の抵抗感も課題だ。発達障害やグレーゾーンでも活躍している卒業生を、ロールモデルとして提示する等、抵抗感をなくしていくことが第一歩かもしれない。

「低学年の支援体制」について、それぞれ必要性や課題感をどの程度感じていますか。具体的な取り組み具体的な取り組み内容や、苦労している点を教えてください。

低学年への支援体制の意識



苦労している点

- 就職に対する意欲の低い学生への対応。(関東)
- 基礎学力の低下(関東)
- 低学年層の学生に提供する就活情報の少なさ(合説等)、文章力の低下。(関東)
- 就職活動早期化により、キャリア観が作られる前に就活が始まっている。(中部)
- コロナ下でのグループワークの実施 協力企業の招集(関東)
- インターンシップガイダンス参加学生が、実際に参加できるインターンシップが少ない。2回目以降のガイダンス参加者数が激減する。(関東)

取り組み内容

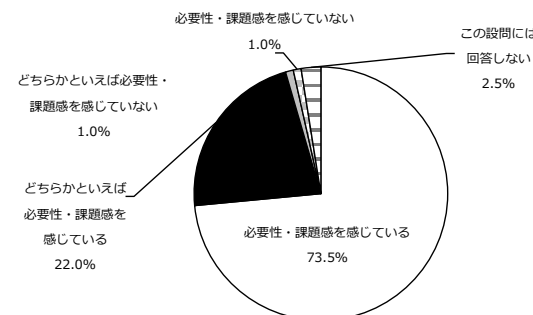
- PBL、キャリアデザインガイダンス、インターンシッププログラムの実施(関東)
- 低学年(1~3年生)向けにインターンシップ講座を実施。(関東)
- 月1の就職準備セミナー/コオプ教育(関東)
- ガクチカを作るための促し(北海道)
- キャリア形成論を必修としている。(中部)
- 正課授業科目「現場体験型インターンシップ」を開講(関東)
- 2年次全員対象のガイダンスを実施/就活力向上の複数回にわたるカリキュラムを希望者に実施/ゼミの時間を活用したガイダンスの実施(近畿)
- 卒業生による講演・ガイダンスなどの開催(中部)
- 学年別ガイダンス、業界研究講座、働き方セミナー、公務員ガイダンス(関東)
- 学問や部活動、課外活動等への取り組みが先決であり、進路はそのプロセスを経て形成されていくものである旨を助言している(北海道)
- 1.2年次からの自己理解促進のガイダンス実施(近畿)
- OG懇談会・業界研究講座・筆記試験対策講座の低学年への開放(関東)
- 1年生のキャリア教育授業にて、進路を意識した学生生活を促進させる授業を行う。3年生向けの業界研究会に低学年の参加も歓迎している。(中部)
- 企業の人を呼び、働くことで得られる楽しさ、困難さなどの経験、社会人としての心構えなどについて話してもらっている。(北海道)
- 新入生キャリアデザインガイダンス、各種就職基礎講座(関東)
- 半期に1回のキャリアガイダンスを実施しキャリア観の醸成を促している。企業協力のワークショップを行い仕事をイメージできる機会を設けている。(関東)
- 就職への動機付けとして、自身の人生観・就労感を実現させるために「働くとはどういうことか」を理解させる。(関東)

9割以上が必要性を感じている

低学年への支援体制については、(どちらかといえば)「必要性・課題感を感じている」が9割を超える結果となった。特に低学年は、キャリアセンターの業務範囲だけでフォローすることが難しく、取り組み内容を見ても「低学年向けガイダンス」とともに、「授業やゼミとの連携」などが目立つ。いかに目を向けさせるか、が大きな課題となる。

「キャリアセンターへの来訪・接点が少ない学生」「就活に消極的な学生への対応」について、それぞれ必要性や課題感をどの程度感じていますか。具体的な取り組み内容や、苦労している点を教えてください。

接点が少ない・就活に消極的な学生への支援体制の意識



苦労している点

- 最初の接触をできるだけ早期に持つこと。(関東)
- 電話にもメールにも反応がない学生に対して、連絡手段がない。(関東)
- 就職活動をしていない学生がどのくらいいるのか、把握できない(北海道)
- ゼミ教員の協力度合いに温度差がある。(関東)
- キャリアセンターを活用していない学生がよく分からないエージェント等を利用して就職活動している点(エージェントに流されている)(関東)
- 二極化が一層進み、非アクティブ層の動きが鈍い。(関東)

取り組み内容

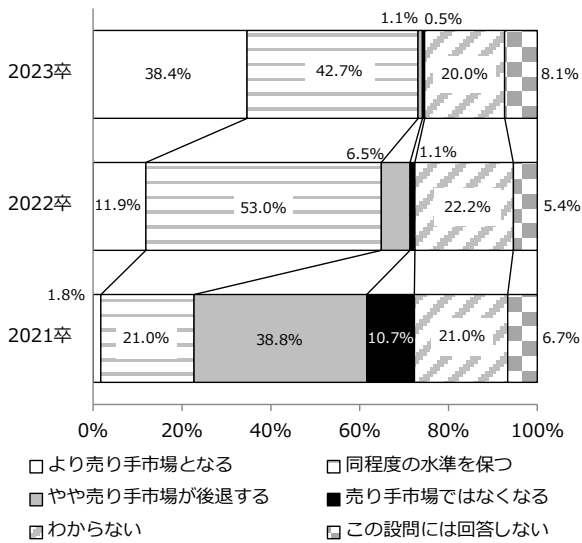
- 年間160以上のコンテンツを実施。(関東)
- 所属研究室の教員との連携。個別に電話やチャット、メールなどを使い状況確認、イベントの参加案内を実施。(関東)
- ゼミ教員を通じて就職課の利用推進(九州/沖縄)
- 学部3年次秋に、必ず全員が1回以上面談を受ける機会を設けている。(近畿)
- Microsoft Formsを活用した学生状況把握ツールの作成(近畿)
- 学生1人1人に電話掛けを行う。または保護者にも訴えかける。(関東)
- SNSの活用や学生キャリアサポーターからの周知(中部)
- LINEを活用して、学生への情報発信を実施している。(近畿)
- SNSなどを利用しキャリアカウンセリングの空き状況のアナウンス、購入した書籍などの情報を提供している。(関東)
- 父母宛にハガキを送り、重要イベントの告知に力を入れている(4300通)。(関東)
- 来るものは拒まず、去る者は追わずのスタンスで対応している。(中部)
- キャリアセンター職員による集団質問会や、開催済ガイダンスを教室でアーカイブ配信するなど、キャリアセンターの認知度向上に努めている。(関東)
- PR動画を使用し、進路就職課の利用を促す(近畿)
- 相談履歴がなく、進路状況が確認できない学生に対しての架電し、求人紹介セミナーへの誘導(関東)
- ポータルサイトや電話等での個別連絡(北海道)
- 1年次の必修授業にてキャリア支援ガイダンスを実施するなど、受けられるサービスの周知。教員と連携して、学生一人ひとりを支援。(中部)
- 常設セミナーを実施し、支援必要者の参加促進(近畿)

全大学共通の課題

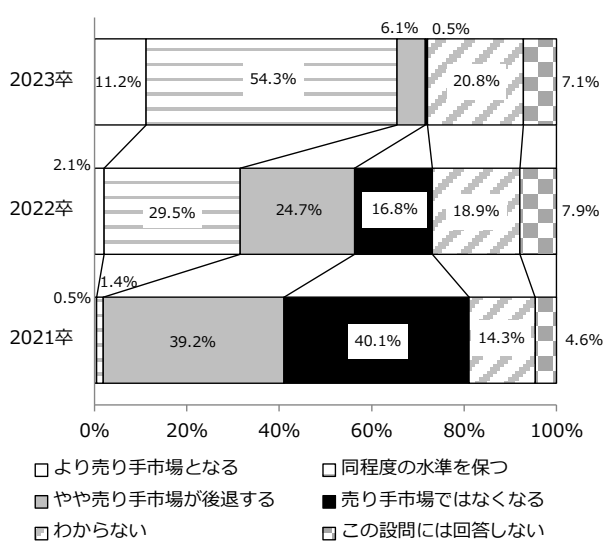
今回の調査で、キャリアセンターが最も必要性・課題感を感じている結果となったのが、この「来訪(接点)強化」だ。キャリアセンターの使命ともいえるべきこのテーマは、全国の大学で共通した課題ともいえる。二極化や無反応による情報不足と、それを補うためのツールや学内全体の連携など、具体的な取り組み内容に、各校の工夫が表れている。

2024年卒の就職環境予測について、当てはまるものを1つお選びください。  
2024年卒の就職環境予測についてお聞きます。当てはまるものを1つお選びください。

企業



大学



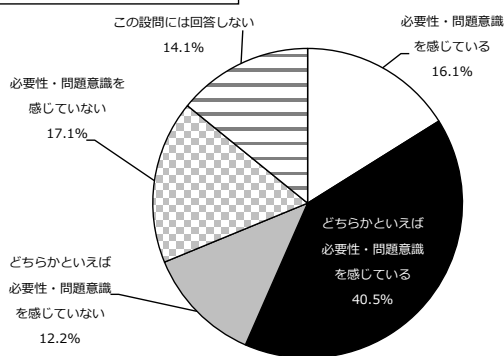
企業側「より売り手」、大学側「同程度の水準」、若干の差

「より売り手市場になる」が「同程度の水準を保つ」に追いつく勢いで増加した企業側に対し、大学側は「同程度の水準を保つ」が50%を超える回答になった。企業と大学の市場認識にはちょうど1年分のずれがあるような結果が出ており、それをふまえると24卒はより売り手化が加速すると考えられる。

【企業】24年卒学生向けの選考時の配慮

24卒の学生は入学時から新型コロナウイルスの影響を受けているため、ガクチカが不足しているといわれています。ESや面接の設問において、例年同様ガクチカを聞くことについて、何かしら配慮・対応が必要かどうか、ご意見をお聞かせください。上記を選んだ理由や、検討内容や問題意識があれば教えてください。

ガクチカへの配慮・対応



問題意識・検討内容

- 必要性・問題意識を感じている
- 何をしたかではなく、物事をどう捉え考えているかを問うようにすることで、学生のポテンシャルや思考を引き出す面接を実施。(流通)
  - ガクチカでなく、今までの人生経験したことを確認できる項目に変更(メーカー)
  - コロナ禍でも取り組めることはあると思うが、アルバイトや趣味等、活動範囲・内容が大幅

に制限され、他の学生との差別化も図りづらい。(メーカー)

- 学生活動を感じる内容を伺いたいのですが、「アルバイトを頑張りました」と自信をもって書く学生がとて多い。(サービス)

どちらかといえば必要性・問題意識を感じている

- 「学生時代」というワードを「これまでで」へ変更。コロナ禍で学生時代自由に活動ができないと思うため。(メーカー)
  - グループで何かをした経験が少なくなっていると感じているから。(メーカー)
  - 23採用最終選考時から「コロナ禍で工夫したことは」という質問に切り替えている(サービス)
  - アルバイト経験がない学生は家族が医療従事者等の事情がある可能性を念頭に置くようにしている。(流通)
  - 個人の特徴は多様なので、力を入れて取り組んだ事に拘る必要性は感じない(メーカー)
  - コロナの影響により、学校の状況、アルバイトの状況をまず確認して、話題や質問を実施する。(流通)
  - ガクチカそのものがコロナの影響により失われているとは思わないが、ガクチカの抑卸や面接に臨むにあたっての準備できていない学生が見受けられる点は課題と感じる。(商社)
- どちらかといえば必要性・問題意識を感じていない
- ガクチカのみで選考のすべてを判断するわけではないため(メーカー)
  - コロナ禍でも、工夫や努力をしてきたことがあると思っています。(メーカー)
  - どのような状況においても自身で考え実行したことが重要であり、些細なことであろうと明確な動機があつて実行したのであればその大小は問わないため。(メーカー)

必要性・問題意識を感じていない

- 人と違うことではなく学制時代に何をしたかが重要で、それをまとめプレゼンテーションできているか。(サービス)
- ガクチカ以外の質問でも問題ないため(サービス)
- ガクチカをきちんと言える学生が多い中、不足している学生への配慮は不要(情報・通信)

ガクチカ不足への配慮「必要性を感じる」が過半数に、聞き方を調整する企業も

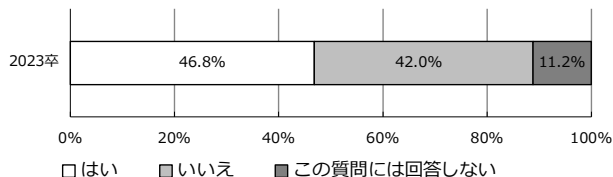
(どちらかといえば)「必要性・問題意識を感じている」が過半数となり、実際に質問の仕方を工夫している企業もあった。一方、約3割は特に必要性はないと回答。理由としては「ガクチカだけで判断していない」「コロナの影響に限らずしっかり準備する学生は多くいる」など。配慮の有無に関わらず、企業が知りたいことは変わらない、ということだろう。

## 【5】 注目トピックス

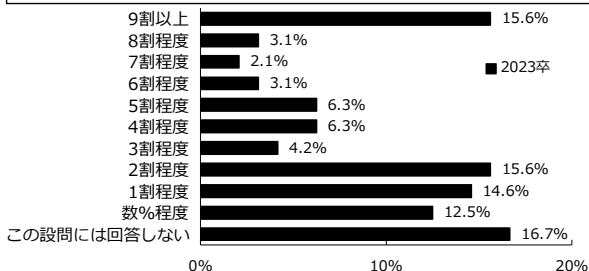
# 2023

貴社の新卒採用において何かしらを「限定する採用手法」がありますか？当てはまるものをお選びください。その「限定型採用」の手法によって採用される人数は、全体のおよそ何%ですか。今後、何かしらを「限定する採用手法」を実施する見込みはありますか。

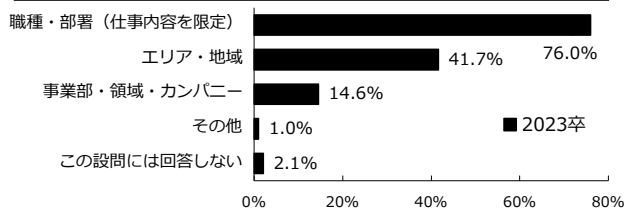
【企業】 限定する採用手法



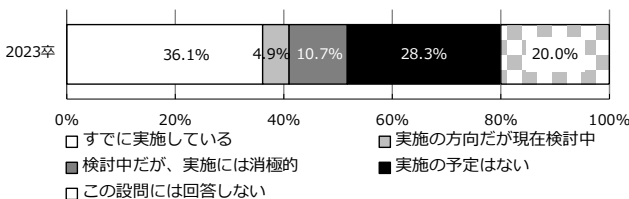
【企業】 その手法による採用人数※限定採用「はい」のみ



【企業】 当てはまる手法(複数選択)※限定採用「はい」のみ



【企業】 実施見込み



## 限定正社員の採用を実施している企業は約5割

新卒採用で「ジョブ型採用」という言葉を用いる企業が目立つ。しかし、その内容は幅広く、特定の採用および雇用形態を示してはいない。共通しているのは日本型雇用で言うところの“無限定正社員”ではなく、何かしらの制限を設けた“限定正社員”であること。実態としては実施率が約5割で、「職種・部署(仕事内容を限定)」が最も多く、採用人数比率では9割以上と2割以下の二極化が見られる。

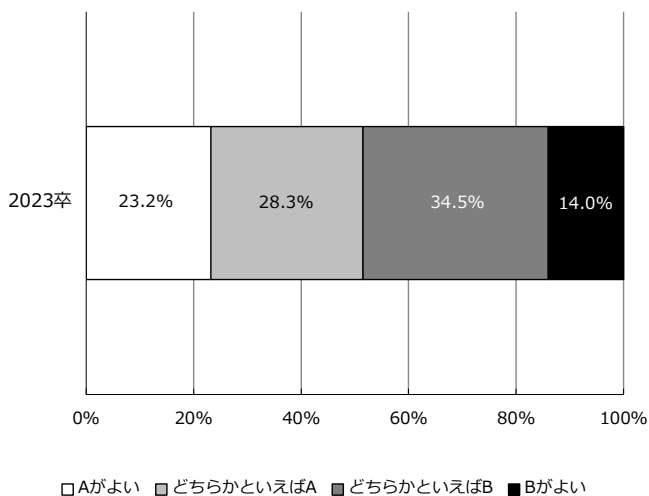
## 【学生】 job型・限定型採用についての学生コメント

あなたが望ましいと思う就業形式について選択してください。その理由を教えてください。

A：異動や転勤の可能性はあるが、定期昇給していく働き方

B：職種が限定されて異動や転勤もないが、評価によって給与が上下する働き方

新卒採用での取り組み



理由

### 【Aがよい】

- Aの方がライフプランを立てやすい(富山大学・文系・男性)
- 人事評価が正しいとは限らないので、定期昇給の方が安全(北海道大学大学院・理系・女性)
- 給与の安定性を求めて企業を選んでいたので。(立命館大学・文系・女性)

### 【どちらかといえばAがよい】

- 生きていくのにお金が一番大事だから。お金で手に入らないものはないと考えているから。でも、移動はあまりしたくない。(福山女子学園大学・文系・女性)
- 異動や転勤がある方が、新鮮味を持って仕事ができると思う(名古屋工業大学・理系・男性)
- 大企業の場合、グループでの取り組みが多くあると考え、一人の頑張りを評価することが難しいと思うから。(名古屋工業大学大学院・理系・男性)
- ライフイベントや将来設計などの経済面でのキャリアプランが立てやすいから。(福山女子学園大学・理系・女性)

### 【どちらかといえばBがよい】

- 転勤がないことは自分のライフプランにあっているから(立教大学・文系・女性)
- 成果を出す力が一度身につけば、他所でも通用すると思うから(早稲田大学・文系・女性)
- 一定の給与が保障されるのであれば、給与を上げるよりも、転勤がない働き方を望むから。(京都大学・文系・男性)
- ジェネラリストより、ある分野に強みを持つプロになりたいから(茨城大学・文系・女性)
- 自分の働き方の優先順位として給料より勤務地の方が高いから(立命館大学・文系・男性)

### 【Bがよい】

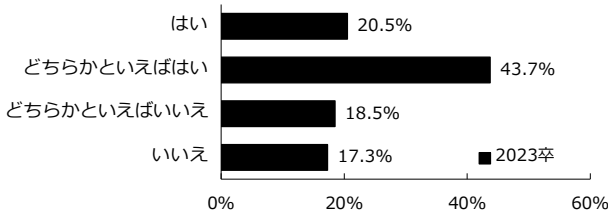
- 引越しを伴う転勤があると、人生設計が立てにくいから。(静岡大学・文系・女性)
- 成果主義であれば仕事のモチベーションが上がるから(早稲田大学・文系・男性)
- 転勤したくない。また、実力で評価される方がモチベーションが上がる。(中央大学・文系・女性)

## ほどほどの保障があり、望まない働き方を避けられる就業形態

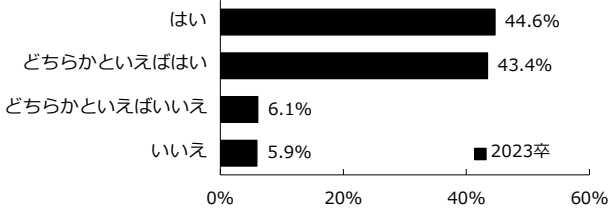
企業がおこなう「ジョブ型採用」が多種多様のため、学生には具体的内容を示して、A(異動や転勤の可能性はあるが、定期昇給していく働き方)とB(職種が限定されて異動や転勤もないが、評価によって給与が上下する働き方)を選択してもらった。結果はAが51.5%、Bが48.5%とややA寄り。しかし「どちらかといえばB」が34.5%で最も多い。ほどほどの保証があり、望まない働き方を避けることができる就業形態を求めているようだ。

就職活動において、LGBTに配慮している企業情報を知りたいと思いますか。企業が採用活動を行う上で、LGBTに配慮すべきだと思いますか。理由を教えてください。

配慮している企業の情報を知りたいか



LGBTに配慮すべきと思うか



知りたい理由

- 【はい】社会の流れに早く対応している会社だとわかるから(明治大学・文系・女性)
- 【はい】会社内の雰囲気にも繋がる事だと思うから。(大阪産業大学・文系・男性)
- 【どちらかといえばはい】企業内のコンプライアンスへの意識の指標になりうるから(九州大学大学院・理系・男性)
- 【どちらかといえばはい】多様性を重視している会社は、産休・育休への配慮もありそうだから。(筑波大学・文系・女性)
- 【どちらかといえばいいえ】企業がLGBTにたいして配慮しているかという点にあまり関心がないため。(杏林大学・文系・女性)
- 【どちらかといえばいいえ】大切だとは思いますが、自分ごととして捉えられてはいない。(京都大学・文系・男性)
- 【いいえ】LGBTが優遇されても自分には特にメリットがないため。(中京大学・文系・女性)
- 【いいえ】LGBTに関する情報は、特に就活の軸に定めていなかったから(大阪大学大学院・理系・男性)

配慮すべき/すべきでない理由

- 【はい】LGBTに配慮しない企業は社員を大切にしていなくて判断してるから。(立命館大学・文系・女性)
- 【はい】時代の流れを理解していることも就活の軸となる人もいたから。(広島大学・理系・男性)
- 【どちらかといえばはい】意識しすぎるのもよくないが、少なくともLGBTという理由で選考に不利になることがあってはいけないと思うから。(お茶の水女子大学大学院・文系・女性)
- 【どちらかといえばいいえ】配慮は逆に差別である気がする(早稲田大学・文系・男性)
- 【いいえ】自分には関係ないから。(福山女子大学・文系・女性)
- 【いいえ】配慮の余地はないと思うため。人事側としても「そんなんですね」程度の情報にしかなり得ないと感じる。(慶應義塾大学大学院・理系・男性)

知りたい6割、配慮すべき9割

LGBTへの配慮について、「企業を知りたいかどうか」については、自分に関係があるかどうかによって判断が分かれるが、それにかかわらず「企業が配慮すべき」という声が約9割となった。企業を判断する基準として「時代の流れを理解しているか」「社員を大切にしているか」「雰囲気・コンプライアンス意識」などの指標として見ているようだ。

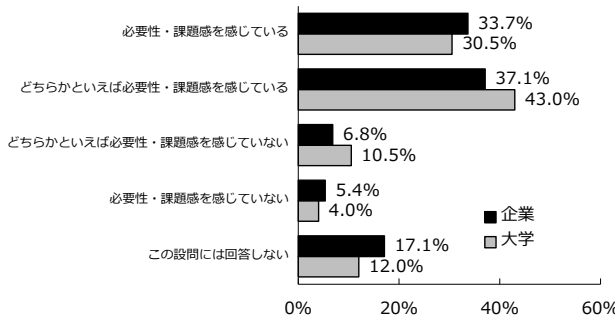
【企業・大学】LGBTについて2

【企業・大学】採用活動において、LGBTに関する配慮の必要性や課題感をどの程度感じていますか。

【企業・大学】上記を選んだ理由や、検討内容や課題感があれば教えてください。(自由記述) (任意)

【企業】すでに具体的な検討事項・取り組みなどがあれば、教えてください。(自由記述) (任意)

【企業・大学】配慮の必要性・課題感



【企業】具体的な検討事項・取り組み

- 新卒採用HPにダイバーシティ推進活動に関するコンテンツを追加しました。(サービス)
- 性別選択を任意にする。障がいや会社に配慮してほしいことを任意で質問。(メーカー)
- 厚生労働省による公正な採用活動のための指針を採用活動開始前に学習する。(情報・通信)
- 性別の回答欄に「回答無し」の選択肢を設けている。(メーカー)
- 面接官へのガイダンス等で伝えるようにしている(金融)

【企業】検討内容や課題感

- 【必要性・課題感を感じている】本人が不当な扱いを受けないように、特に面接において配慮が必要と感じる。(情報・通信)
- 【必要性・課題感を感じている】当社の経営方針及び現代において人材の多様性を重要視する中で、面接時の配慮は必要であると感じる。(金融)
- 【どちらかといえば必要性・課題感を感じている】社内の設備整備や管理職等への教育実施(流通)
- 【どちらかといえば必要性・課題感を感じていない】LGBTであることは採用基準に関係ないため。(流通)
- 【必要性・課題感を感じていない】特に意識せずに適性のある学生の採用・魅力付けを行っている。採用ではなく組織に課題を感じている。(流通)
- 【必要性・課題感を感じていない】既にLGBTQに配慮した選考をしている(メーカー)

【大学】検討内容や課題感

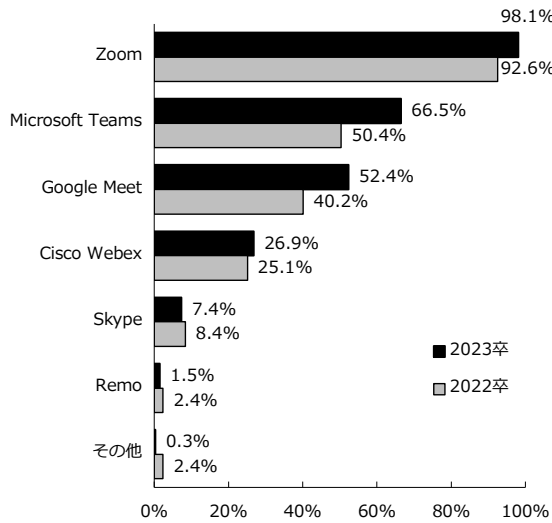
- 【必要性・課題感を感じている】本件に関する事例や情報が少なく、個別対応のみで、組織的な体制が整っていない。(関東・私立)
- 【必要性・課題感を感じている】年々LGBTに関する相談が増えているため(関東・私立)
- 【どちらかといえば必要性・課題感を感じている】今後相談が増えることを予想している(東北・公立)
- 【どちらかといえば必要性・課題感を感じていない】進路相談への対応は、元々百人百様の個別対応を行っている為、 殊更LGBTに特化する必要性は感じられない。(北海道・国立)
- 【必要性・課題感を感じていない】かなり特殊なケースのため、個別案件として各種関係機関と連携し対応しており、特段問題になっていない(九州/沖縄・私立)
- 【必要性・課題感を感じていない】LGBTという括りを作り、特別扱いをすること自体に疑問を感じるため。(東北・公立)

企業・大学ともに約7割が「配慮必要・課題感あり」

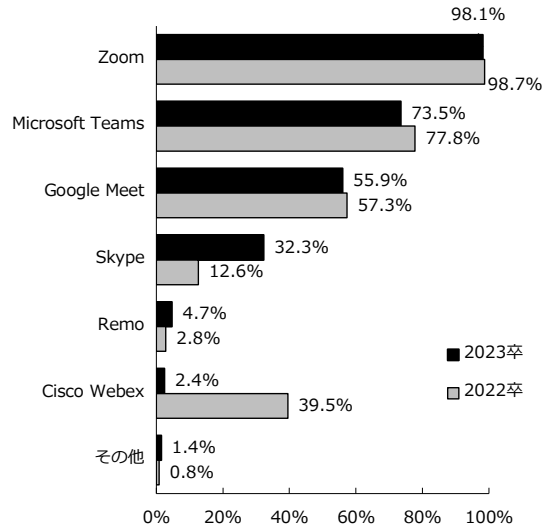
前項に続いてLGBTへの配慮について、企業・大学の見解を聞いた。ともに一定の課題感があるが、企業側の取り組み・事例に比べて、大学側は個別の対応になる傾向があり、ノウハウの蓄積・組織としての対応が取りづらいうだ。こういったテーマは、相談・事例が増えることで社会全体の認識・対応が変わるものであり、今はそれぞれの立場で、事実・情報の共有を進めることが重要だろう。

大学の就職活動支援で、利用したことがあるツールを教えてください。(複数選択)  
 就職活動のオンライン説明会等で、利用したことがあるツールを教えてください。(複数選択)

大学の就職活動支援で利用したツール



就職活動で利用したツール

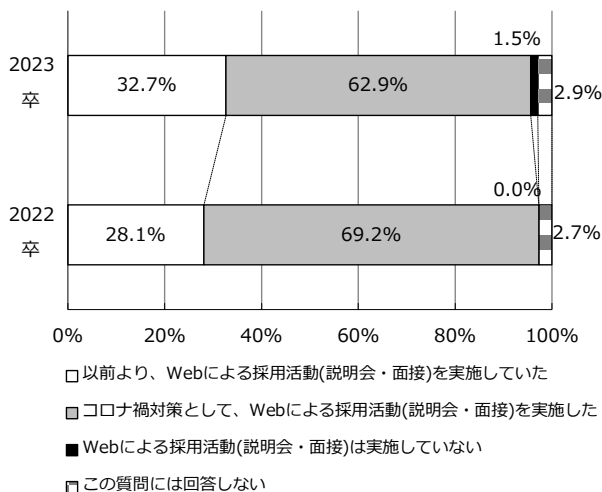


### Zoomが圧倒的利用率、就職支援ではWebex、就職活動ではSkypeが3割程度

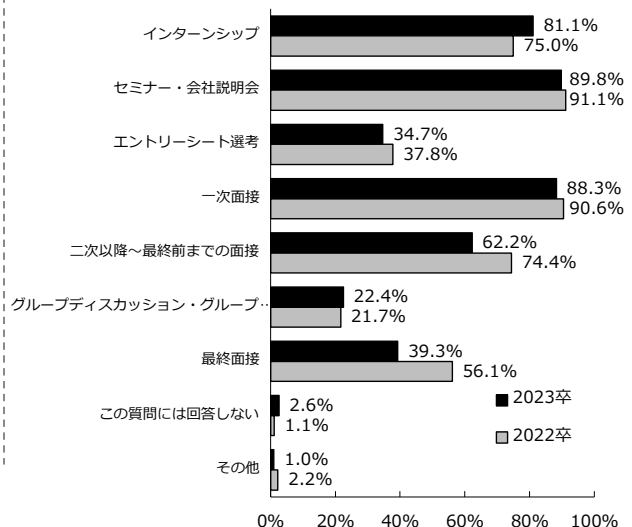
昨年度から変わらず、Zoomが98%と、ほぼ全員が利用できる状態となっている。次いで、Teams、Google Meetとなっており、就職活動に関しては、上記の3種を企業に合わせて使い分けられていることがうかがえる。

コロナ禍の採用活動として、オンライン選考（Web説明会・Web面接など）を行いましたか。  
 Webによる採用活動は、どの採用プロセスで実施しましたか。

オンライン選考の実施状況



段階別・オンライン就活の導入状況



### 最終面接での利用は昨対比減、インターンシップはオンライン化が定着の傾向

Webでの採用活動が定着してきた近年だが、段階別の導入状況では変化がみられる。インターンシップでの利用が増加傾向で、オンラインでの実施が定着しているようだ。一方、二次面接以降の面接や、最終面接は大きく下がっており、対面に戻っている企業が増えてきていると思われる。コロナ禍という理由ではなく使い分けられている印象だ。

就職支援のコロナ対応・オンライン化について、どのような取り組みをされましたか。

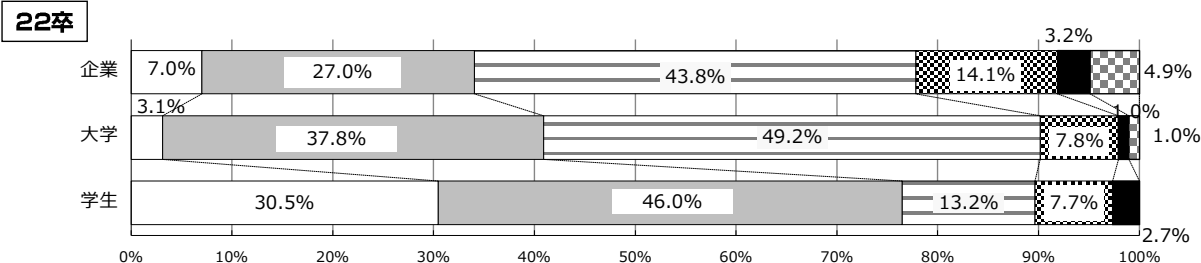
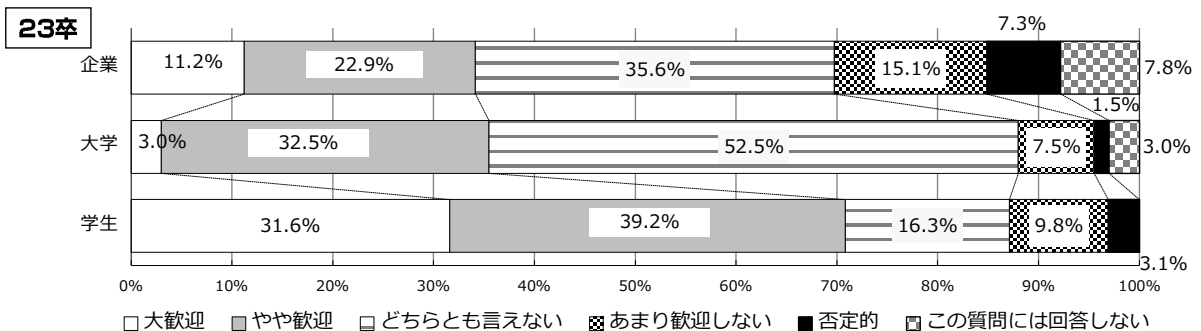
- 2021年度より、対面授業を再開したため、2022年度も変わらない。(関東：私立)
- 対面形式で実施していたセミナーや個別相談の一部をオンライン対応で実施した。(関東：私立)
- メール配信による情報提供。各学生のオンライン対応ができるよう設備の提供を(中部：私立)
- オンライン就職相談の実施。オンライン就活時の個人ブースの貸出。ガイダンスのアーカイブ配信。企業への学生PR情報公開。オンライン企業説明会の開催。就職冊子のデジタル化。(関東：私立)
- オンラインでの面談・面接練習等を実施。(関東：私立)
- 個別相談や面接練習のオンライン化対応。オンラインブースの設置。(近畿：私立)
- オンライン化できる行事、ガイダンス、企業対応、個人相談等はほぼ全てオンライン化した。(中国：私立)
- 就職ガイダンス、合同企業説明会のオンライン実施。(関東：国立)
- 個別相談をZoom、電話、メールで対応(中部：私立)
- 対面でなければならないものと、オンラインで対応可能なものとを選別して提供した。(北海道：国立)
- キャリアカウンセラーとの相談について、オンライン体制を構築。学内セミナー、OB・OGトークショー等各種イベントのオンライン化(北海道：公立)
- オンライン面談の実施。オンラインでの会社説明が増えた。(中部：公立)
- ガイダンスと支援講座をオンライン又は対面で実施し、録画して学内限定のWeb上でオンデマンド配信をした。就職情報会社等のオンライン開催合説や支援講座情報をまとめたページを作成し、Web上で学生に周知した。(中部：国立)
- 就職支援、ガイダンス、セミナーのWEB実施(中部：国立)
- 学生とアドバイザーの面談は原則事前予約とし、Teamsを利用したWeb面談に変更した。就職ガイダンスや企業研究セミナー等は全てオンラインまたはオンデマンド形式により実施した。(関東：国立)
- オンラインでの個別相談、面接練習(東北：公立)
- オンライン化に対応した講座やガイダンスの実施と、通信環境が不安定な学生向けに教室、セミナー室等を開放した。(東北：私立)
- キャリア相談や各種就職ガイダンス等のキャリア支援事業のオンラインによる実施(近畿：国立)
- ほとんどのイベントをオンライン化し、どこからでも参加できるようにした。個別面談もオンラインでも対面でも対応した。(関東：私立)
- キャリアアドバイザーの資格をもつ相談員がZoomで面接指導や相談に応じる等している。(九州/沖縄：国立)
- 全ての支援行事をオンラインでも対面でも実施できるようにしている。(九州/沖縄：私立)
- ガイダンス、カウンセリングのオンライン化。(関東：国立)
- キャリア相談・ガイダンスはすべてオンラインに変更した。また、web面接・グループディスカッション対策などを実施した。さらに、学内の合同企業説明会についても中止とせず、すべてオンラインで実施した。(中国：国立)
- オンライン専用の個室提供 オンライン模擬面接実施 オンライン学内企業説明会実施など(北海道：私立)
- WEBを利用したガイダンス、講座、相談を実施している。また周知方法として、ポータルサイトやSNSを利用し、タイムリーに情報を提供している。(関東：私立)

支援内容に合わせ、対面とWebを使い分けが主流、すべてオンライン化した大学も

ガイダンス、カウンセリングに関してはオンラインでも対応できる状態に、Webでの模擬面接の実施、オンライン就活用の個人ブースの貸し出しなど、多岐にわたって支援が充実してきている。就職支援のすべてをオンライン化したという回答も一定数見受けられ、大きく体制が変わった年と言えそうだ。

【学生・企業・大学】新卒採用全体のオンライン化

新卒採用全体がWeb化・オンライン化することについて、どのように感じますか。



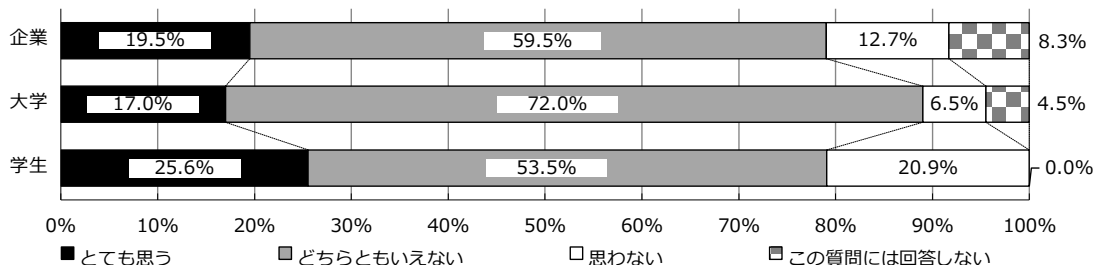
学生はオンライン化に前向きな傾向は変わらず、企業は「否定的」が増加

学生は、約7割が「歓迎」の傾向は変わらず、オンライン化に前向きだ。企業も、「大歓迎」の割合は増えている。その一方で、「あまり歓迎しない」「否定的」が増えており、合計すると2割以上が歓迎しないことになる。オンライン採用も3年目となり、今後は企業ごとに方針が二極化しそうだ。

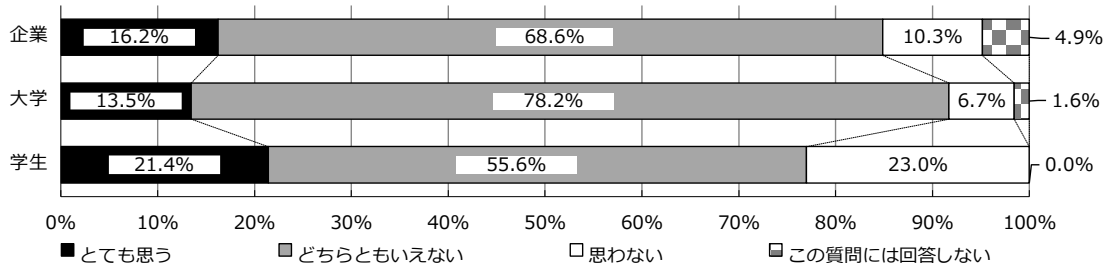


オンライン選考やWeb面接の方がミスマッチにつながるといいますか。

23卒



22卒

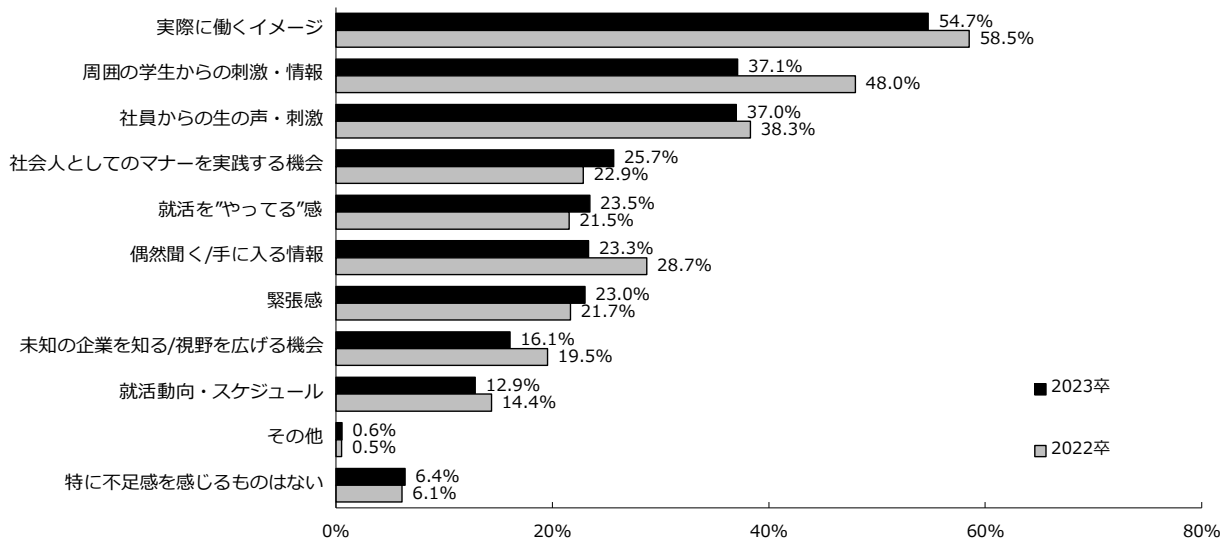


### 学生・企業・大学ともにオンライン選考は「ミスマッチにつながると思う」が増加

オンライン選考でのミスマッチ、「とても思う」の回答が全体的に増加、企業と大学は約20%、学生は25%以上がミスマッチにつながると回答しており、ミスマッチにつながると「思わない」を逆転する形となった。オンライン選考で採用者が入社後にギャップを感じるケースが発生している可能性があるようだ。

### 【学生】「就職活動全体」のオンライン化による不足感

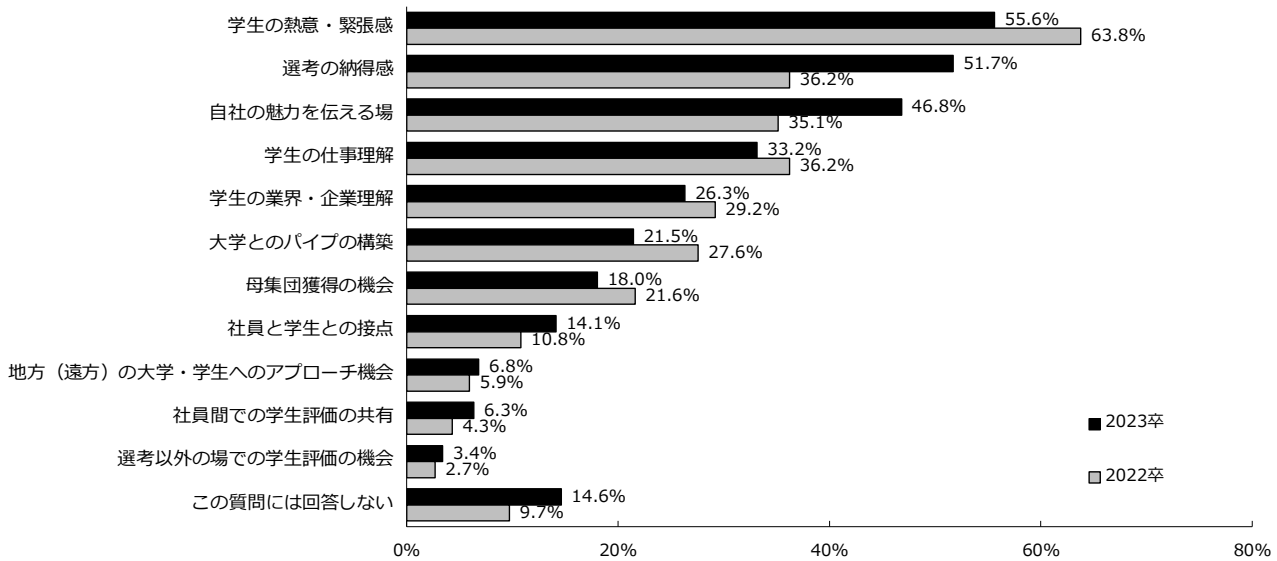
就職活動全体がオンライン化する中で不足感を感じているものはどれですか。



### 働くイメージ、学生同士の刺激、社員からの生の声は、上位で変わらず

上位3位までは、昨年度と変わらないものの、割合は減少傾向に。昨年度から増えている項目は「社会人としてのマナーを実践する機会」「就活を“やってる”感」「緊張感」で、対面での機会が少ない状況が影響していると考えられる。

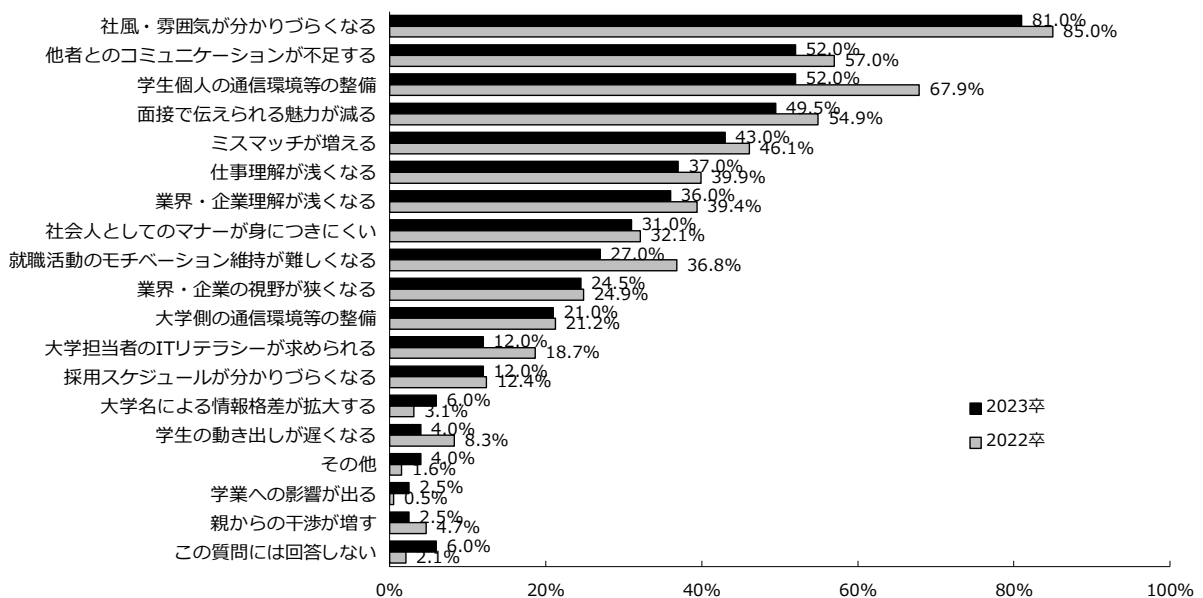
就職活動全体がオンライン化する中で不足感を感じているものはどれですか。



### 自社の魅力を伝える場、など企業側の活動内容に不足感を感じる傾向に

昨年度は学生の「熱意・緊張感」が大差で1位だったが、今年は「選考の納得感」「自社の魅力を伝える場」が50%前後まで増加した。全体的に見ても、学生に対する不足感より、自社の採用活動内容に対して不足感を感じているようだ。

オンライン採用が進む際の懸念点を教えてください。



### 通信環境の整備については大きく減少、コミュニケーション不足が今後の課題

「社風・雰囲気が分かりづらくなる」は昨年度に続き80%以上で1位の結果に。次いで順位が高かった「学生個人の通信環境等の整備」は約50%にダウン。23卒は低学年からオンライン授業など慣れているため、不足感が減ったと考える。今後は「他者とのコミュニケーション不足」に対してどう解消していくかが課題となりそうだ。

## 就職・採用の最新情報 無料メールニュース

文化放送キャリアパートナーズでは、採用・就職に関するコラムと最新情報をお届けする無料メールニュースを、隔週火曜日に発行しています。現在4,800名を超える企業採用・大学就職部のご担当者さまに配信中。ぜひこのメールニュースにご参加ください。

お申し込みはこちらから

<https://www.careerpartners.co.jp/contact/magazine/>



採用・就職の課題について、お聞かせください。

【お問い合わせ先】

HR戦略事業本部 企業マーケティング部・キャリア支援部

TEL: 03-5776-3210 E-mail: [sales@careerpartners.co.jp](mailto:sales@careerpartners.co.jp)

<https://www.careerpartners.co.jp/>

新卒採用戦線  
**総括**  
**2023**

## 新卒採用戦線 総括2023

2022年9月17日 第1刷発行

代表者 / 平田真人

発行 / 就職情報研究所 所長 平野恵子

編集 / HR戦略事業本部 メディア・システム部 間宮康之・加藤昌子・高野映子・吉田慶子・林大智