

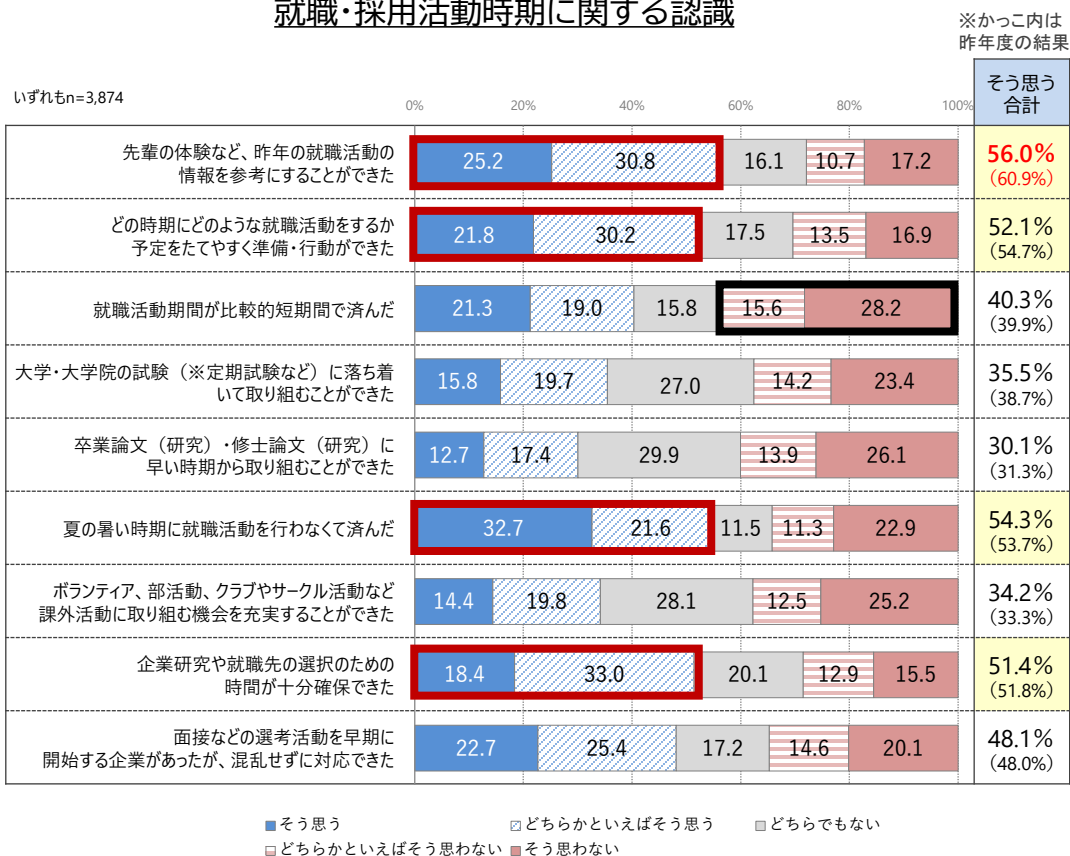
**学生の就職・採用活動開始時期等
に関する調査結果について
(概要)**

**令和5年12月8日
内閣府**

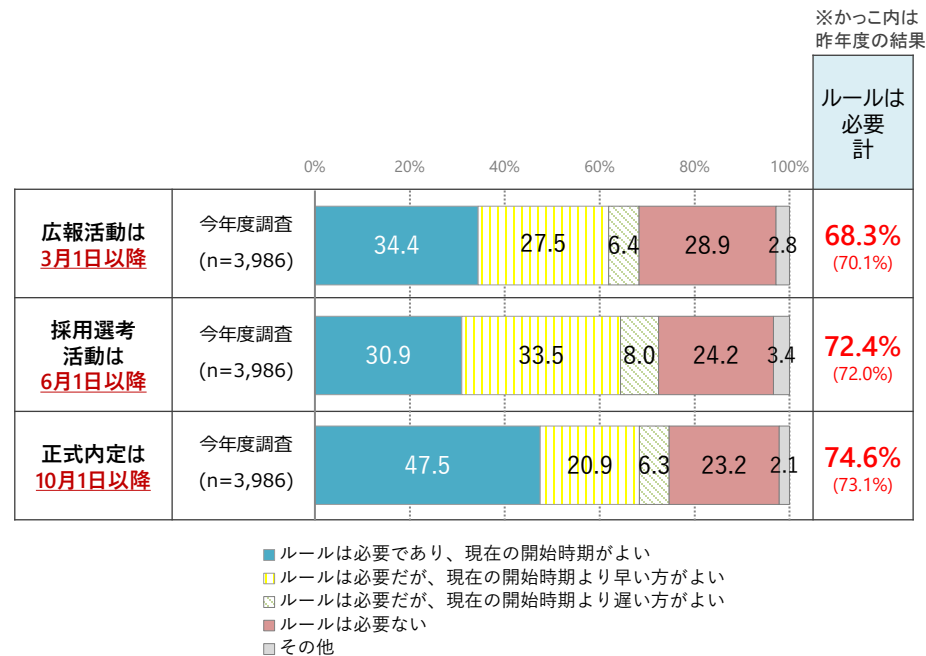
就職・採用活動時期に関する認識

- 内閣府では、就職・採用活動の円滑な実施及び若者の安定的な雇用に資することを目的として、**就職・採用活動に関する学生の意識・行動等の実態について調査**を実施。（2023年度調査の有効回答数は4,965名（大学4年生：3,482名、大学院2年生：1,483名））
- 2023年度の就職活動時期が、昨年度と同じ時期であったことについて、約6割の学生が「昨年の就職活動の情報を参考にすることができた」、約5割が「夏の暑い時期に就職活動を行わなくて済んだ」、「予定をたてやすく準備・行動ができた」、「企業研究や就職先の選択のための時間が十分確保できた」と回答。一方、約4割は「就職活動が比較的短時間で済んだ」に対し「そう思わない」と回答。
- 就活ルール（広報活動3月、採用選考活動6月、正式内定10月）について、いずれの段階に対しても「ルールは必要」とする人は約7割。特に、「正式内定は10月1日」に対して、「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」との回答の割合が最も高い。

就職・採用活動時期に関する認識



就職・採用活動時期(就活ルール)に関する認識



企業説明会やセミナーへの参加時期

- 企業説明会等への参加時期（ピーク）は、卒業・修了前年度の9月以前とする回答割合は21.2%（昨年は20.5%）と、昨年とほぼ同様に高い。
- 「採用を目的とした※」企業説明会等への参加（ピーク）が、9月以前とする回答割合は、7.1%（昨年は7.7%）。

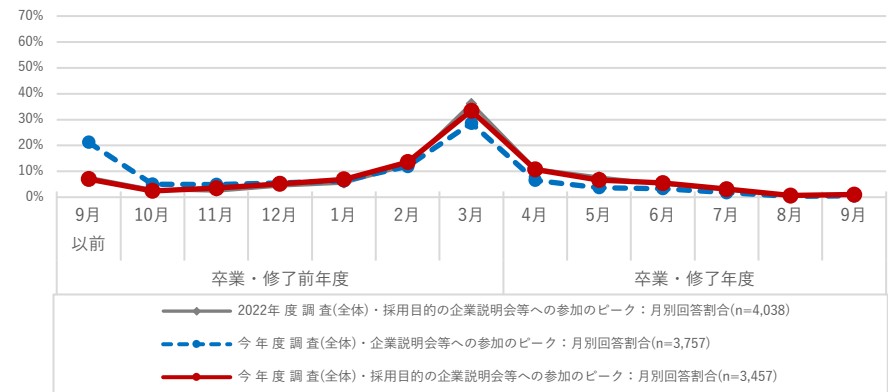
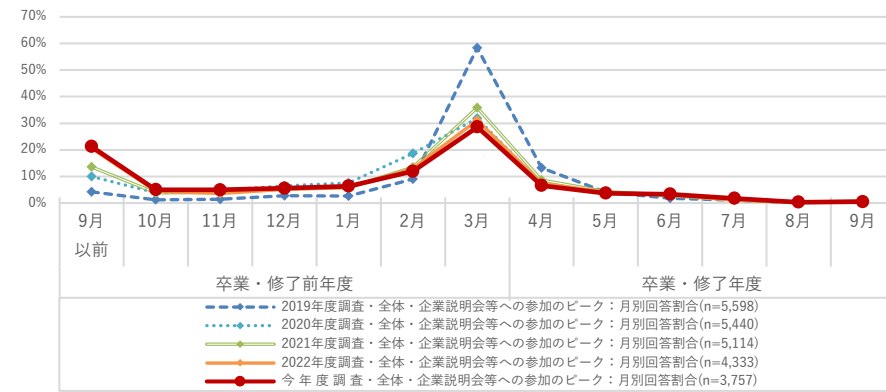
※採用を目的としない説明会等（就職活動の準備に関する説明会、キャリアセミナー・マナー講座、自己啓発セミナー等）は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

企業説明会やセミナー等へ参加した時期(ピーク)

「採用を目的とした」企業説明会やセミナー等へ参加した時期(ピーク)

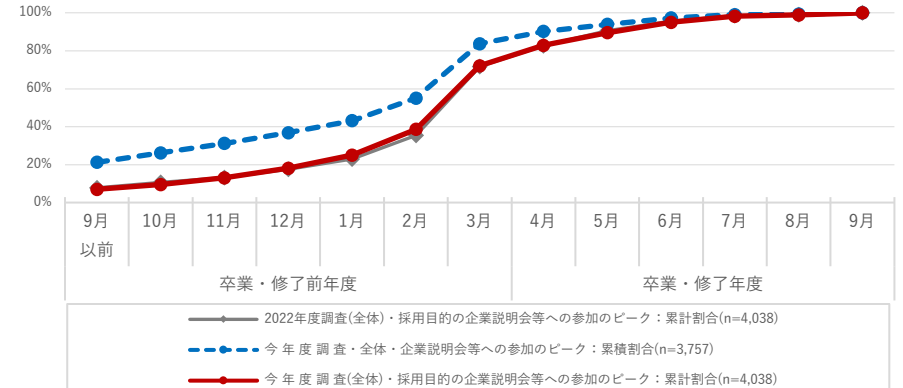
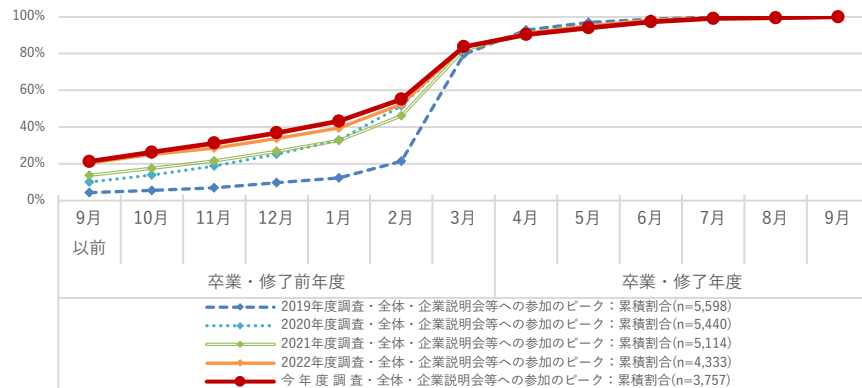
月別回答割合

月別回答割合



累計割合

累計割合



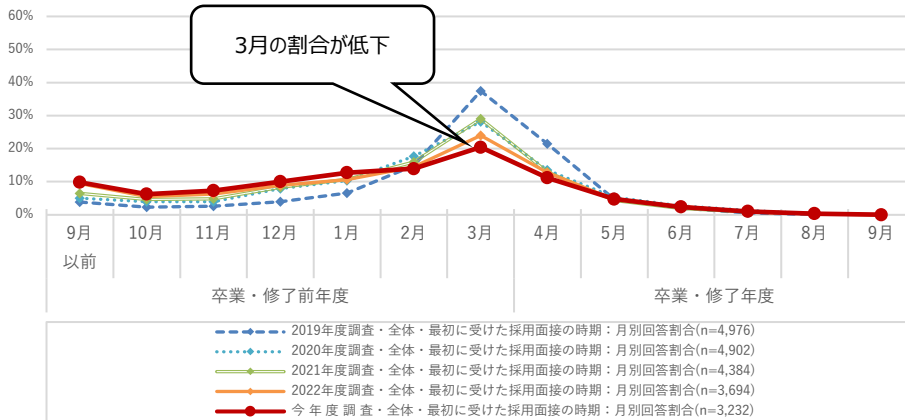
採用面接の実施時期

- 最初に採用面接を受けた時期は、昨年度と比べ、3月の割合が低下。
累計で見ると、2月までに約6割の学生が、4月までに約9割の学生が面接を受けている。
- 採用面接のピーク時期は、過去調査と同様に4月の割合が最も高いが、その割合は低下している一方、1-2月はやや増加。累計で見ると、2-3月にピークを迎える割合が増加している傾向。

採用面接を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

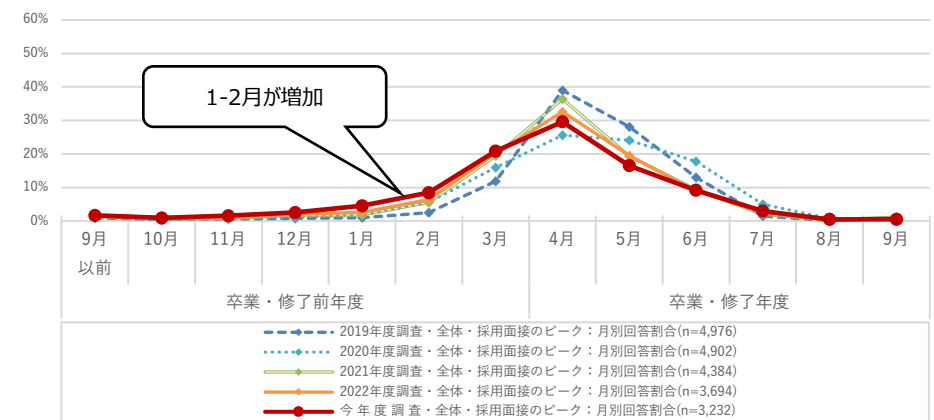
月別回答割合



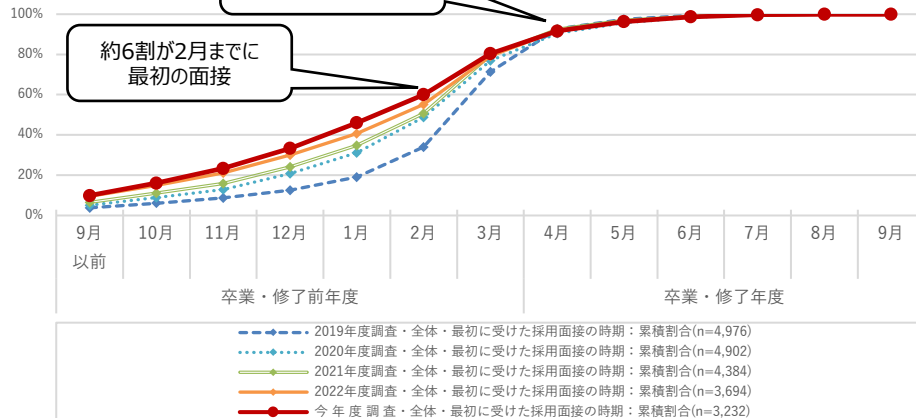
採用面接を受けた時期(ピーク)

※公務員・教職員志望者除く

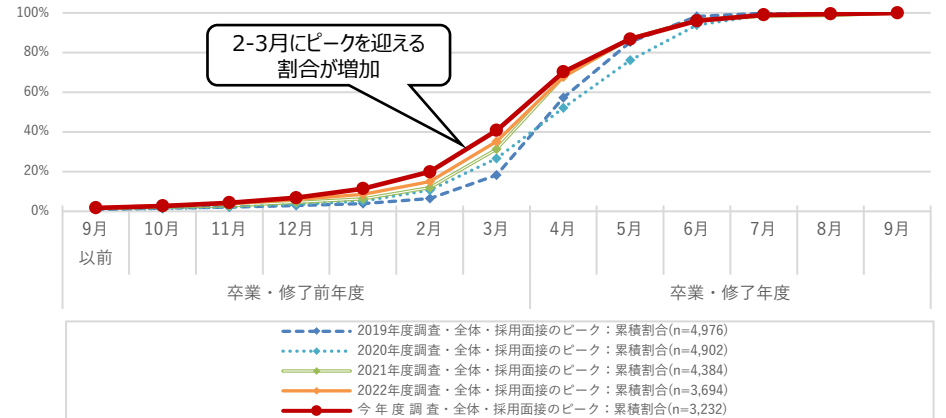
月別回答割合



累計割合



累計割合



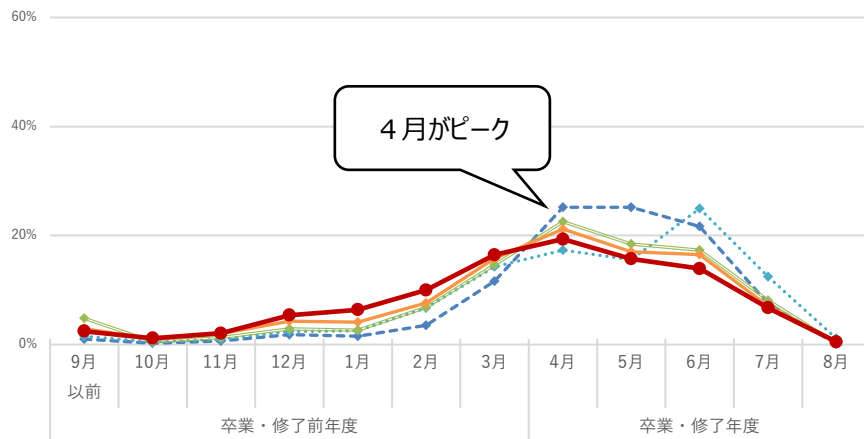
内々定を受けた時期

- 内々定を受けた時期は、過去調査と同様に4月の割合が最も高いが、趨勢的に12月から3月までが高まっている。
- 累計では2月までに約3割、5月までに約8割、6月までに約9割の学生が、最初の内々定を受けている。

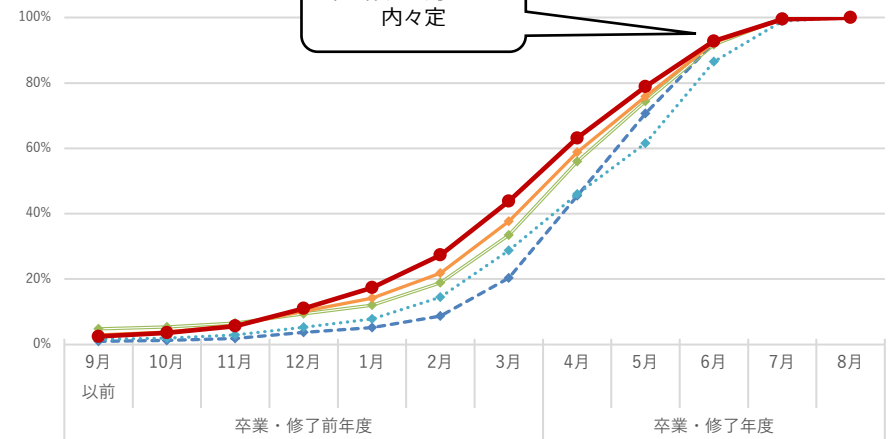
内々定を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

月別回答割合



累計割合



- - - 2019年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=4,720)
 . . . 2020年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=4,371)
 —●— 2021年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,965)
 —▲— 2022年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,409)
 —●— 今年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,052)

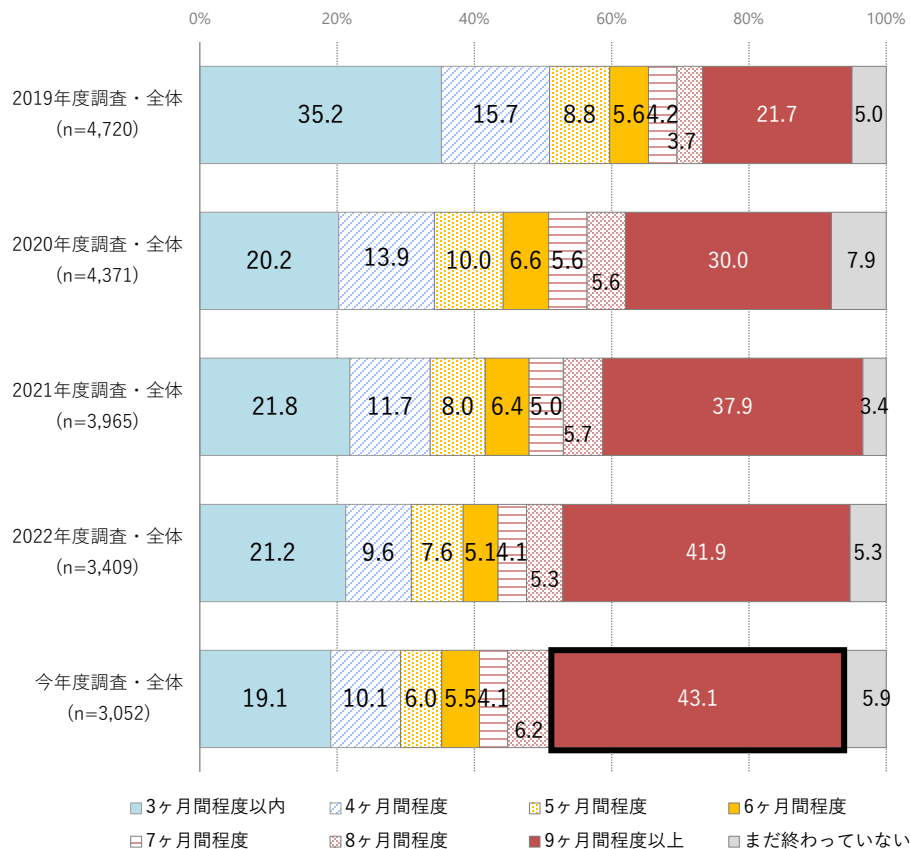
- - - 2019年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=4,720)
 . . . 2020年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=4,371)
 —●— 2021年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=3,965)
 —▲— 2022年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=3,409)
 —●— 今年度調査・全体・内々定時期：累積割合(n=3,052)

就職活動に要する期間と学生の認識

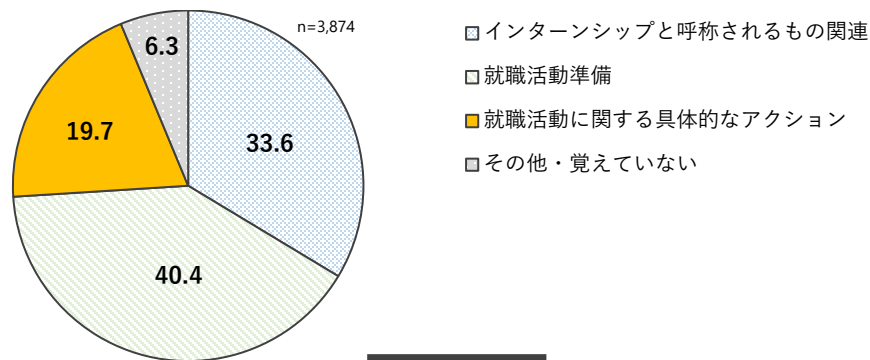
- 2023年度の就職活動に要する期間は、「9ヶ月間程度以上」の割合が約4割と最も高く、年々その割合は高まってきている。
- 就職活動が「始まった」と考えるタイミングについては、「インターンシップ関連」で約3割、「就職活動準備」で約4割、「就職活動に関する具体的なアクション」で約2割。詳細結果では、「インターンシップと呼称されるもの」に関するウェブサイトに登録した時」が約2割と最も高い。

就職活動の始まりから終わりまでの期間

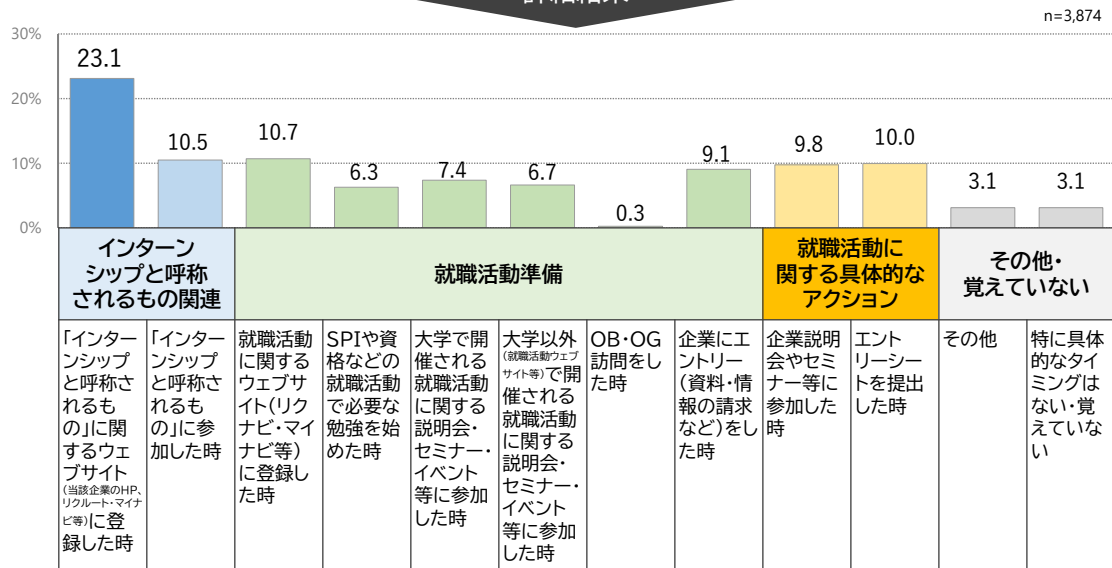
※公務員・教職員志望者除く



就職活動が「始まった」と考えるタイミング



詳細結果

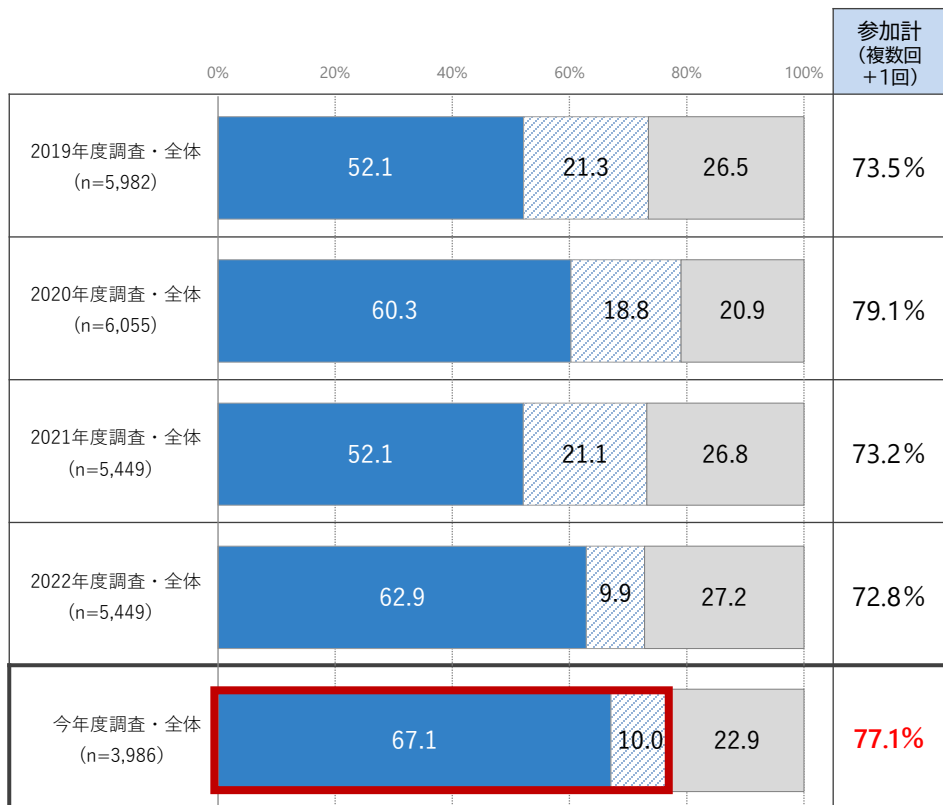


「インターンシップと呼称されるもの」への参加状況等

- 「インターンシップと呼称されるもの」※に参加した学生は約8割。うち「複数回参加」の回答が67.1%へと高まっている。
- 「インターンシップと呼称されるもの」に参加した学生のうち、「5日以上」を経験した学生の割合は24.6% (昨年は21.2%)と、昨年と比べると増加傾向にあり、コロナ前(2020年度調査より前)の数値に近づきつつある。
- 参加したうち、最長の日数について、「半日」「1日」を最長とする人は、減少傾向にあるが、1日以下の割合は依然として全体の約4割を占めている。

※今年度調査では「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

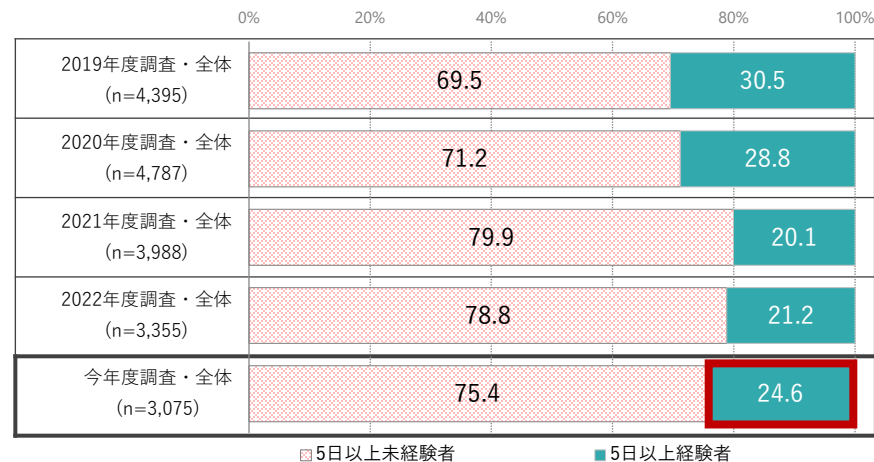
「インターンシップと呼称されるもの」への参加経験の有無



■ 複数回参加したことがある ▨ 参加したことがある (1回) □ 参加したことがない

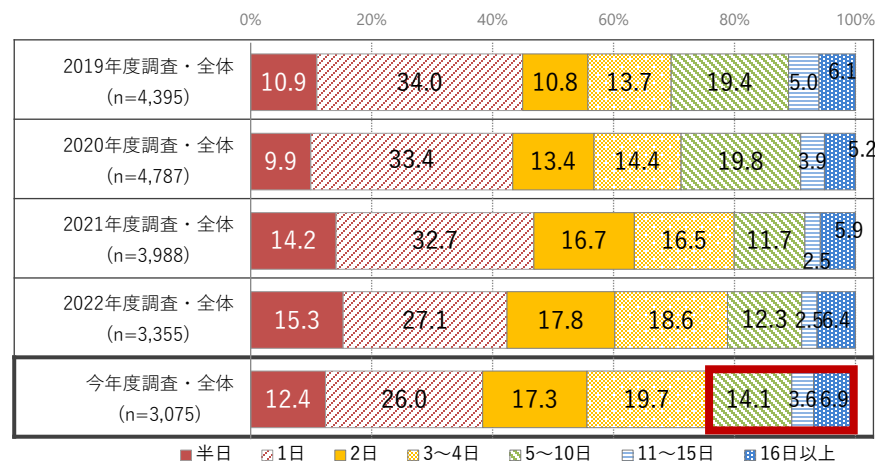
※今年度調査では、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと呼称されるもの」と提示した。

5日以上「インターンシップと呼称されるもの」への参加状況



□ 5日以上未経験者 ■ 5日以上経験者

「インターンシップと呼称されるもの」に参加したうちの最長日数



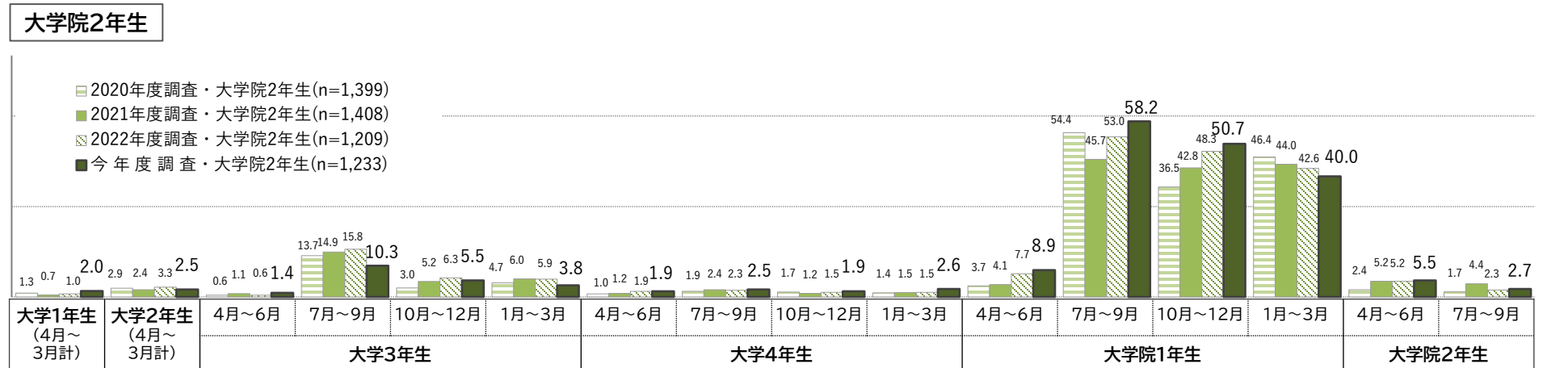
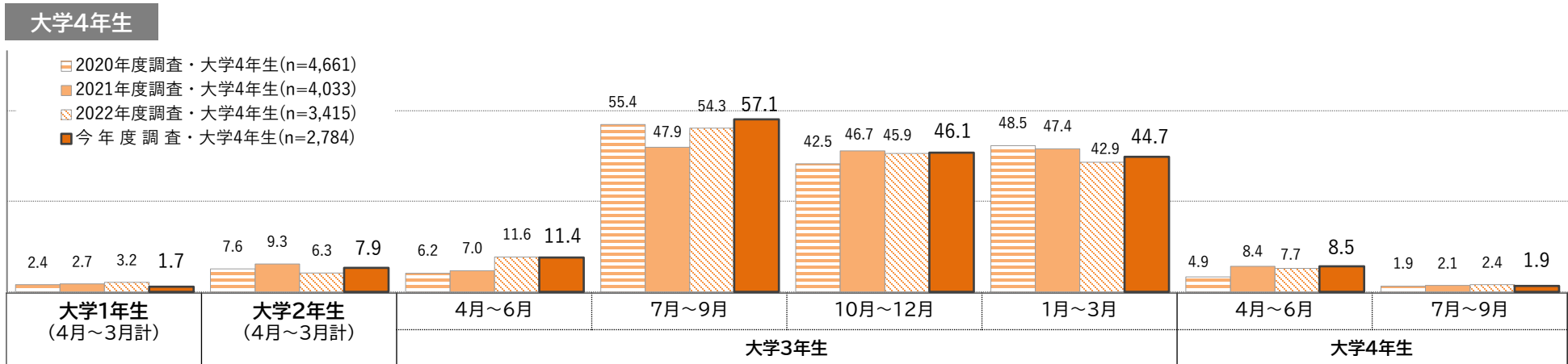
■ 半日 ▨ 1日 ■ 2日 ▨ 3~4日 ▨ 5~10日 ▨ 11~15日 ▨ 16日以上

「インターンシップと呼称されるもの」への参加時期

- 「インターンシップと呼称されるもの」への参加の時期は、大学4年生では、大学3年生の7月から本格化。大学院2年生では、大学院1年生の7月から本格化。

※今年度調査では「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

「インターンシップと呼称されるもの」への参加時期



※今年度調査では、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと呼称されるもの」と提示した。

「インターンシップと呼称されるもの」に参加した効果

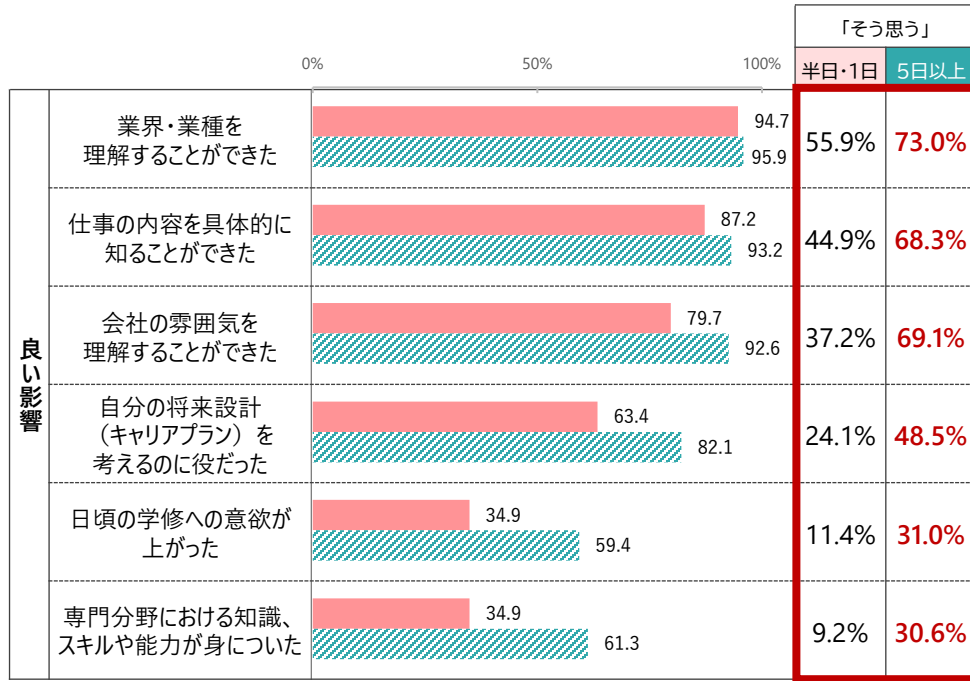
- 「インターンシップと呼称されるもの」に参加した「良い影響」として、「自分の将来設計（キャリアプラン）を考えるのに役立った」「専門分野における知識、スキルや能力が身についた」「日頃の学修への意欲が上がった」等で「半日または1日」と比べ「5日以上」の方が、割合が高い。
- 「その他」として、「参加した企業から内々定を受けることにつながった」の割合が「5日以上」の方が比較的高い。

※今年度調査では「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

「インターンシップと呼称されるもの」に参加した効果

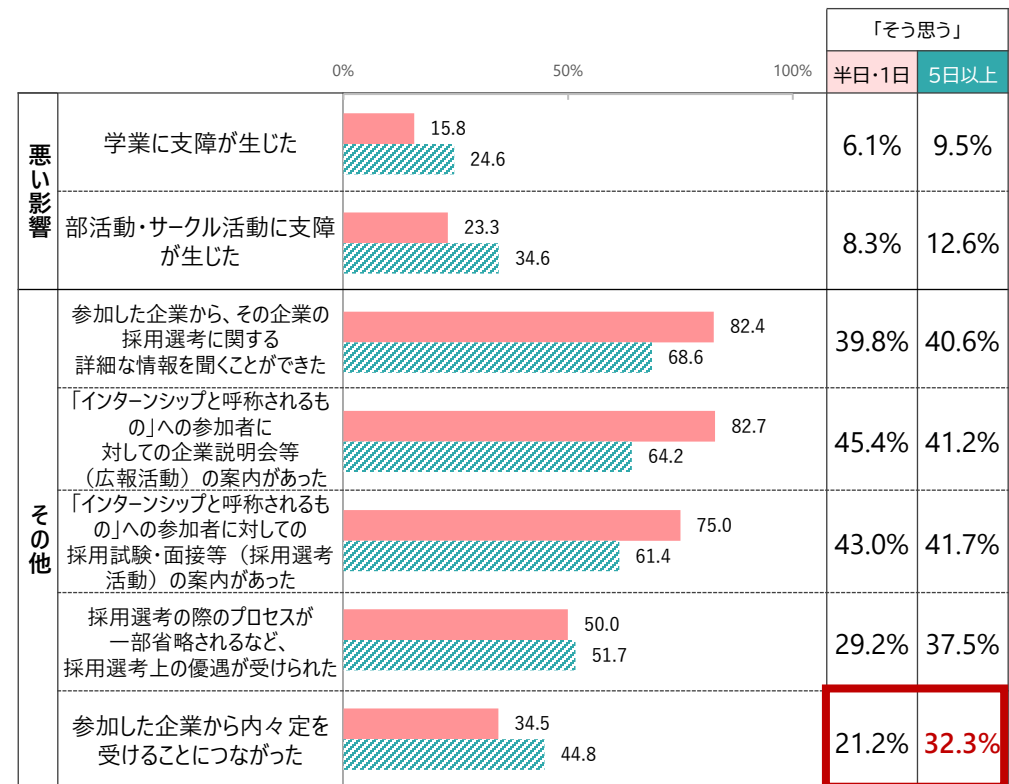
※グラフは「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計値

※表は「そう思う」の数値（10%以上差があるものを赤字・赤枠で表記）



■ 半日間または1日間等のインターンシップと呼称されるもの (n=1,180)

■ 5日間以上のインターンシップと呼称されるもの(n=758)



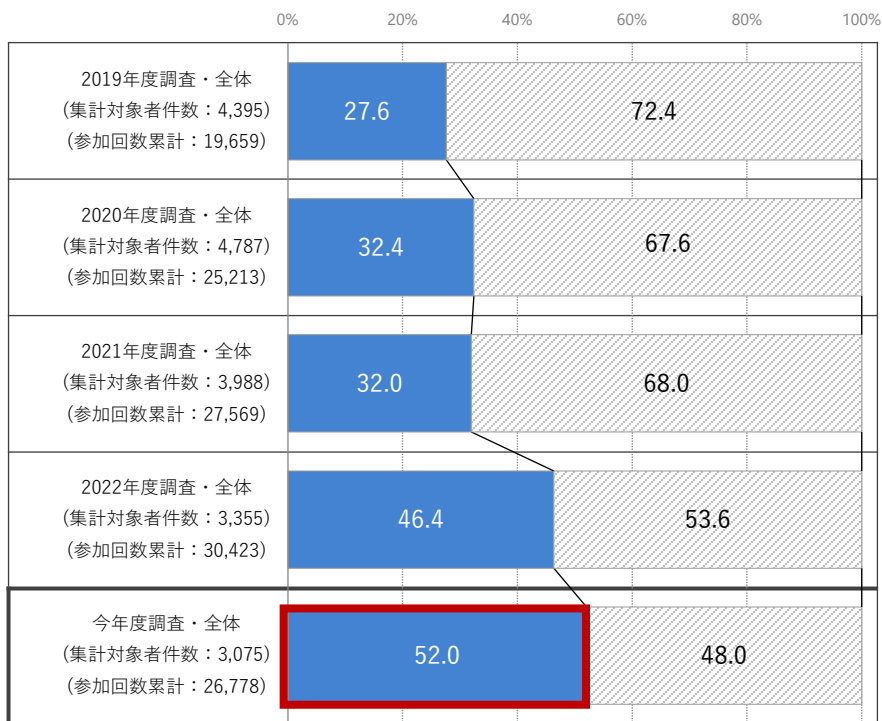
※今年度調査では、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと呼称されるもの」と提示した。

参加した「インターンシップと称されるもの」における実質的な選考の有無等

- 「インターンシップと称されるもの」が採用のための実質的な選考を含んでいた割合は、昨年46.4%から今年度52.0%と、年々その割合は高まってきている。
- 「インターンシップと称されるもの」の参加後に、参加者を対象としたアプローチを受けたかについて、「早期選考の案内」が65.2%、「採用説明会・セミナーに参加した(2023年2月以前に開催)」が57.4%、「採用試験、面接等を受けた(2023年5月以前に開催)」が48.0%。

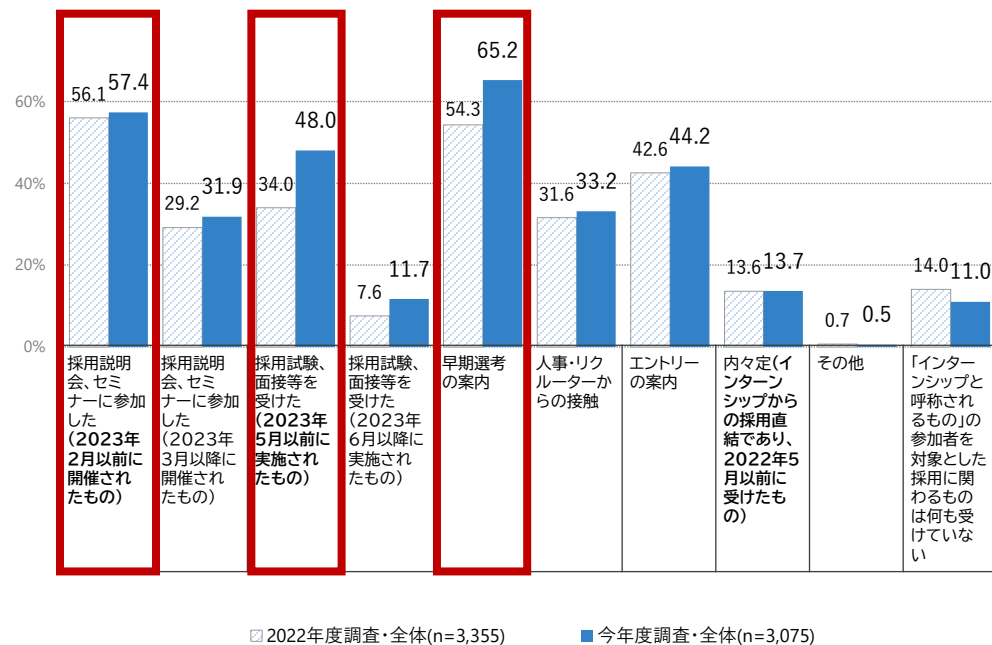
※今年度調査では「インターンシップと称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

参加した「インターンシップと称されるもの」における実質的な選考実施の有無



■ 採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた
 □ 採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいなかった (又は含んでいるかわからなかった)

「インターンシップと称されるもの」の参加後に、参加者を対象としたアプローチを受けたか



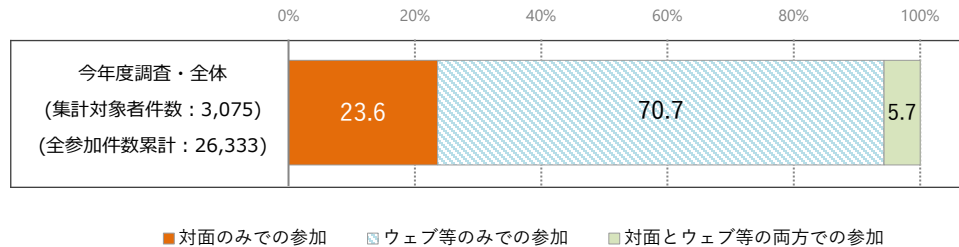
※今年度調査では、定義変更に伴い、インターンシップについて「インターンシップと称されるもの」と提示した。

「インターンシップと呼称されるもの」や採用面接への参加方法

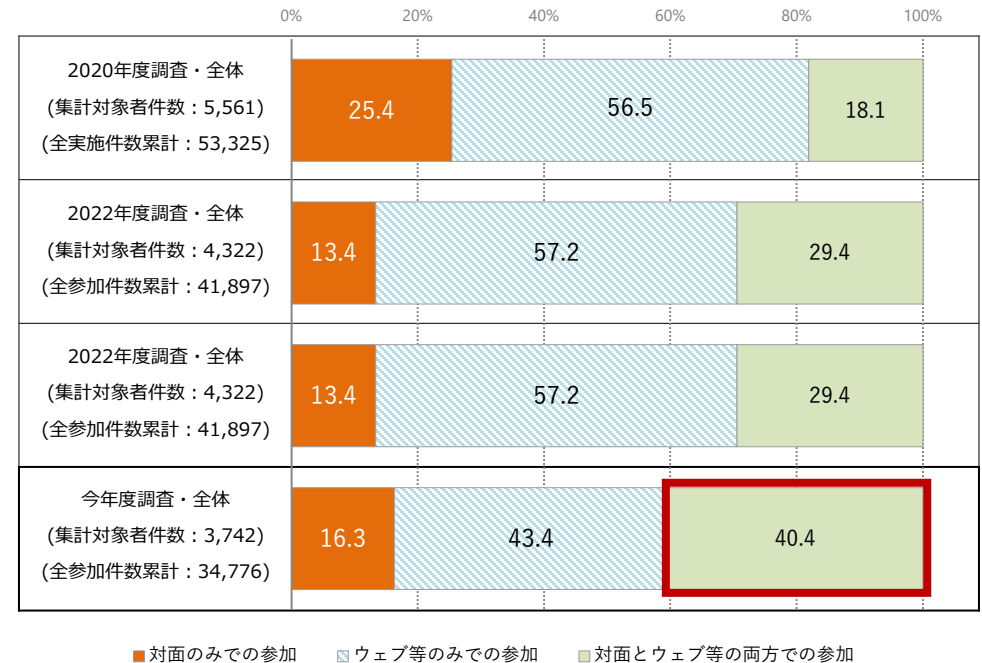
- ・ インターンシップと呼称されるものにおいて、「対面のみでの参加」は約2割、「ウェブ等のみでの参加」は約7割。
- ・ 採用面接において、「ウェブ等のみでの参加」は43.4%と、昨年57.2%から減少。一方で「対面とウェブ等の両方での参加」の割合は、昨年の29.4%から今年度は40.4%と増加。

※今年度調査では「インターンシップと呼称されるもの」を対象とし、それ以外のキャリア形成支援は省いて考えていただくように回答者に案内した上で調査を実施。

「インターンシップと呼称されるもの」への参加方法



採用面接の参加方法



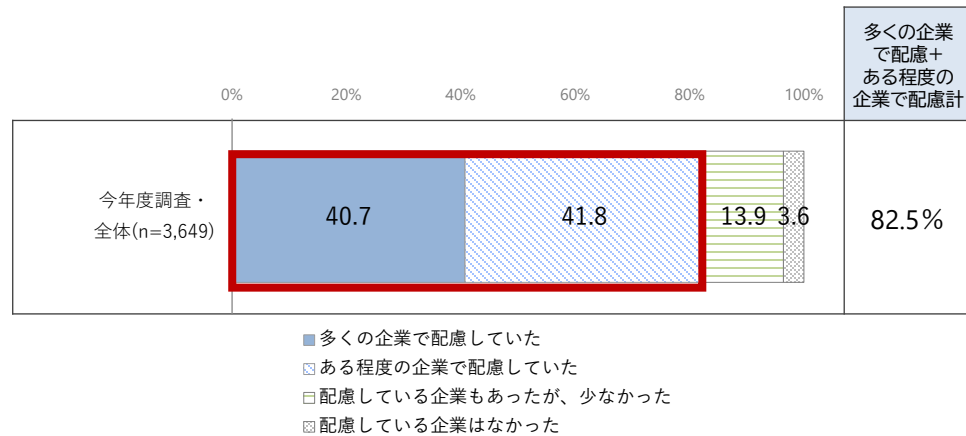
※全参加件数は、各方法で実施したと回答した件数を合計した数。

企業による学業等や留学経験者への配慮

- 多くの企業又はある程度の企業で、
 - 説明会や面接等の日程に関して、授業や試験等の妨げにならないよう配慮がなされていたと感じた学生の割合は約8割。
 - 留学経験者向けのスケジュールや情報を示すなど、留学により不利にならないよう配慮がなされていたと感じた学生の割合は約6割。

説明会や個別面接等の日程・時間帯等

同内容は聞いていたが設問形式・選択肢変更の為比較なし



※「よくわからない」と回答した者を除いたうえで集計

【参考値：2022年度調査結果】

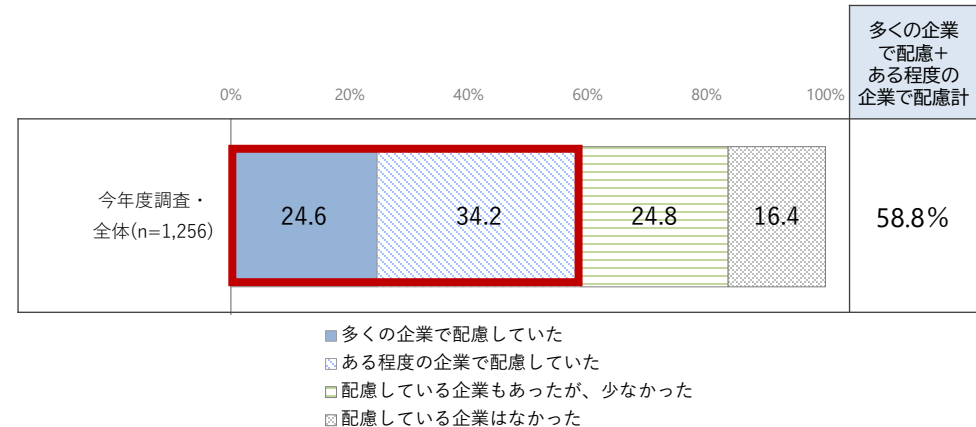
説明会や面接等の日程・時間帯等についての配慮

- 「多くの企業で配慮していた」 33.2%
- 「ある程度の企業で配慮していた」 39.4%
- 「配慮している企業はあったが、少なかった」 19.7%
- 「配慮している企業はなかった」 7.7%

※「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者を除いた上で集計

留学経験者に対する企業側の配慮の状況

同内容は聞いていたが設問形式・選択肢変更の為比較なし



※「わからない」と回答した者を除いたうえで集計

【参考値：2022年度調査結果】

個別の面接日時等の設定にあたっての配慮

- 「多くの企業で配慮していた」 34.9%
- 「ある程度の企業で配慮していた」 41.7%
- 「配慮している企業はあったが、少なかった」 18.1%
- 「配慮している企業はなかった」 5.3%

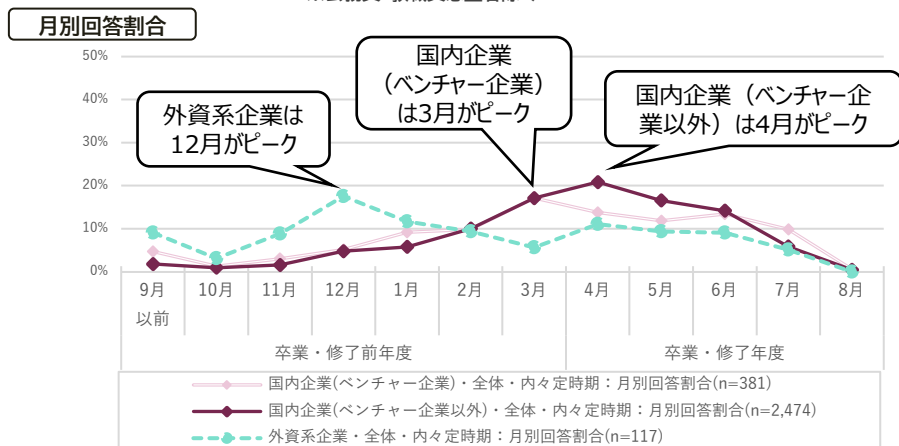
※「就職活動最優先で活動していたため、よくわからない」と回答した者を除いた上で集計

内々定を受けた時期と企業の種類

- 内々定を受けた時期を企業の種類別に見ると、最初の内々定について「国内企業（ベンチャー企業以外）」では「2023年4月」が約2割と他時期と比べて比較的高い。一方「外資系企業」では「2022年12月」が約2割と高い。
- 就職予定企業では、「国内企業」では6月が最も高い。一方、「外資系企業」では2月以前の割合が4割にのぼり、「国内企業」と比べて早い傾向がみられた。

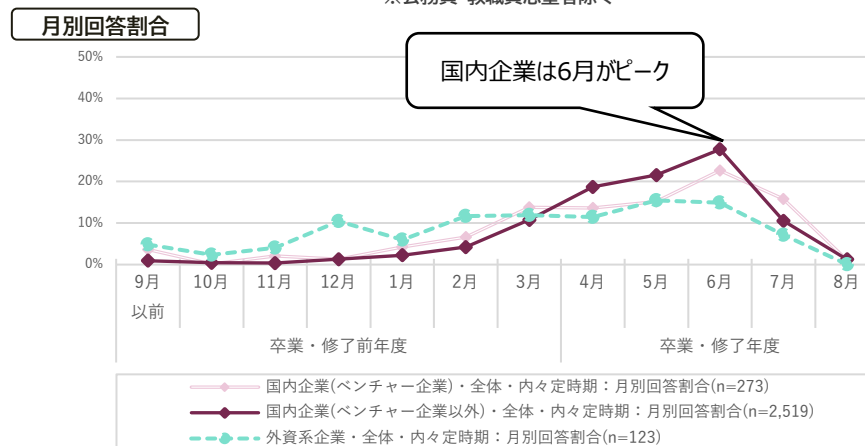
内々定を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

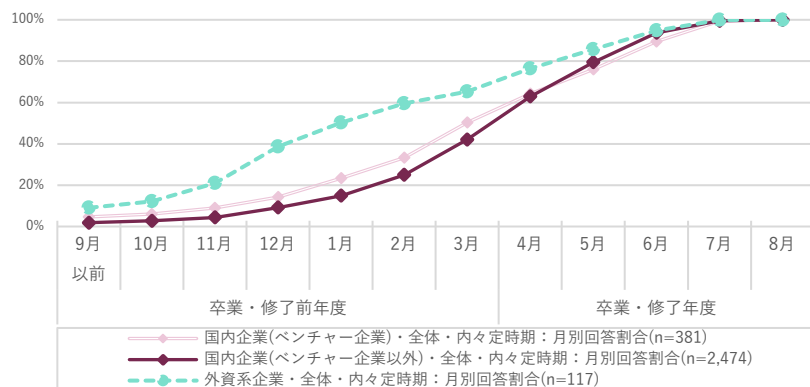


内々定を受けた時期(就職予定企業)

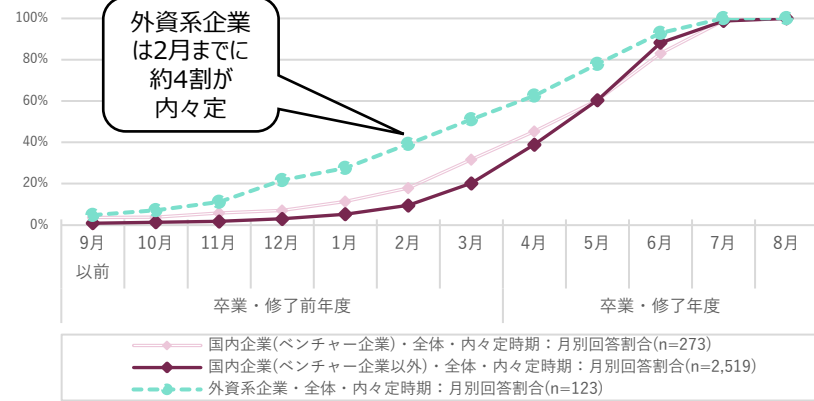
※公務員・教職員志望者除く



累計割合



累計割合



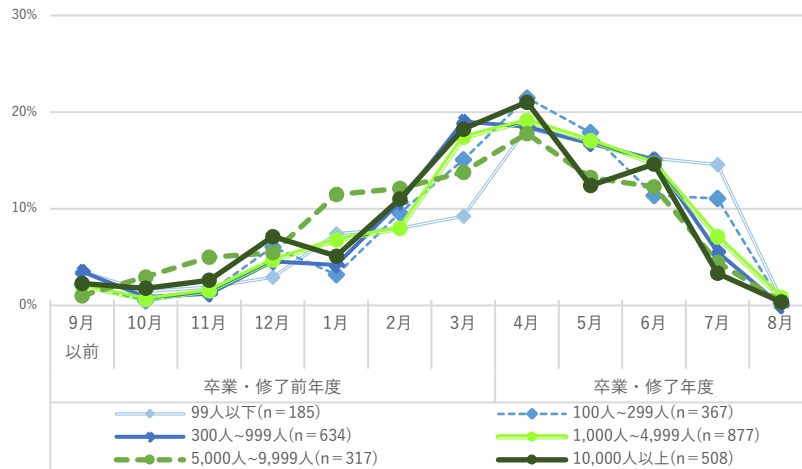
最初に内々定を受けた企業の規模別の内々定時期

- 最初に内々定を受けた企業の規模別に、最初の内々定時期を見ると、いずれの規模でも、4月の割合が最も高い。一方「5,000人～9,999人規模」では、「1月」の割合が他規模に比べて高く、「99人以下規模」では、「3月」の割合が低く、「7月」の割合が高い。
- 累計割合で見ると、「5,000人～9,999人規模」「10,000人以上規模」では約5割が3月までに最初の内々定を受けている。

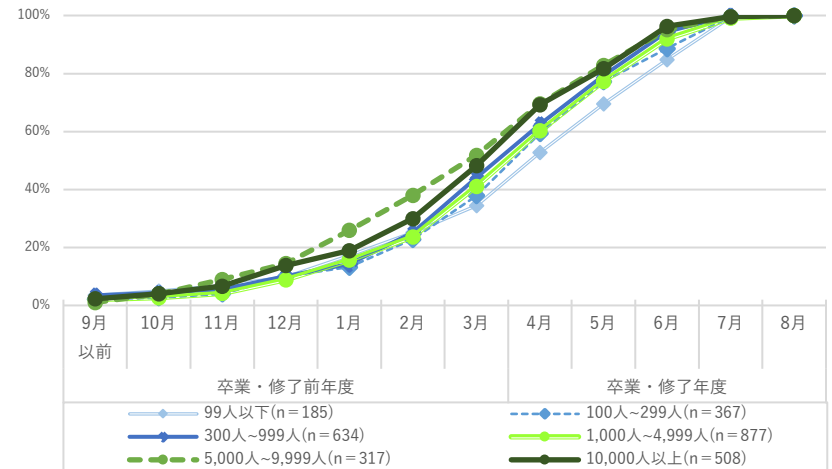
内々定を受けた時期(最初)

※公務員・教職員志望者除く

月別回答割合



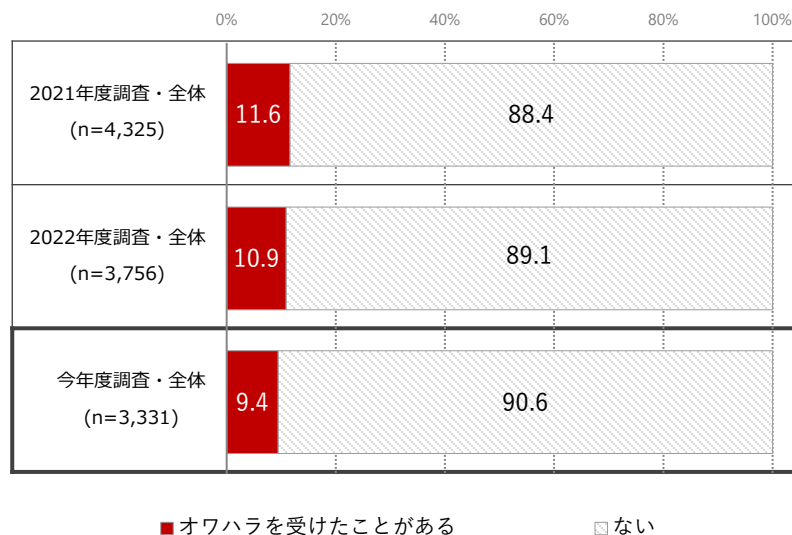
累計割合



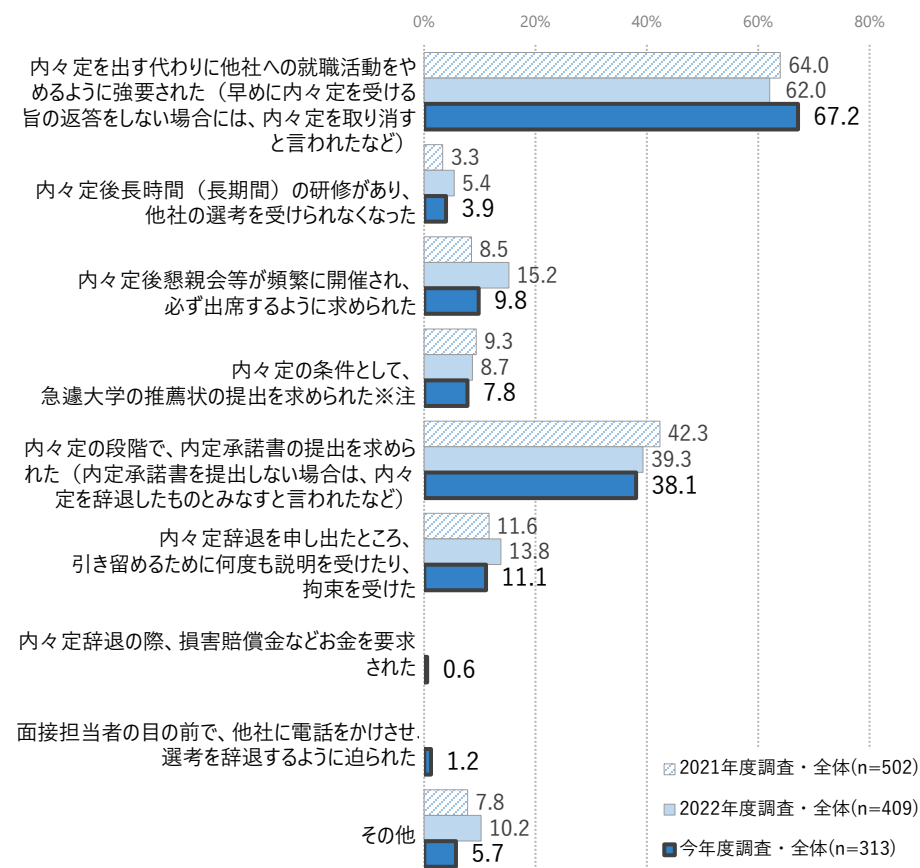
オワハラ経験の有無と受けた内容

- オワハラの経験有無について見ると、「オワハラを受けたことがある」とした人は9.4%。過年度調査と比べると、僅かに減少傾向にある。
- オワハラの内容については、「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」が約7割と最も高い。

「オワハラ」経験の有無



受けた「オワハラ」の内容

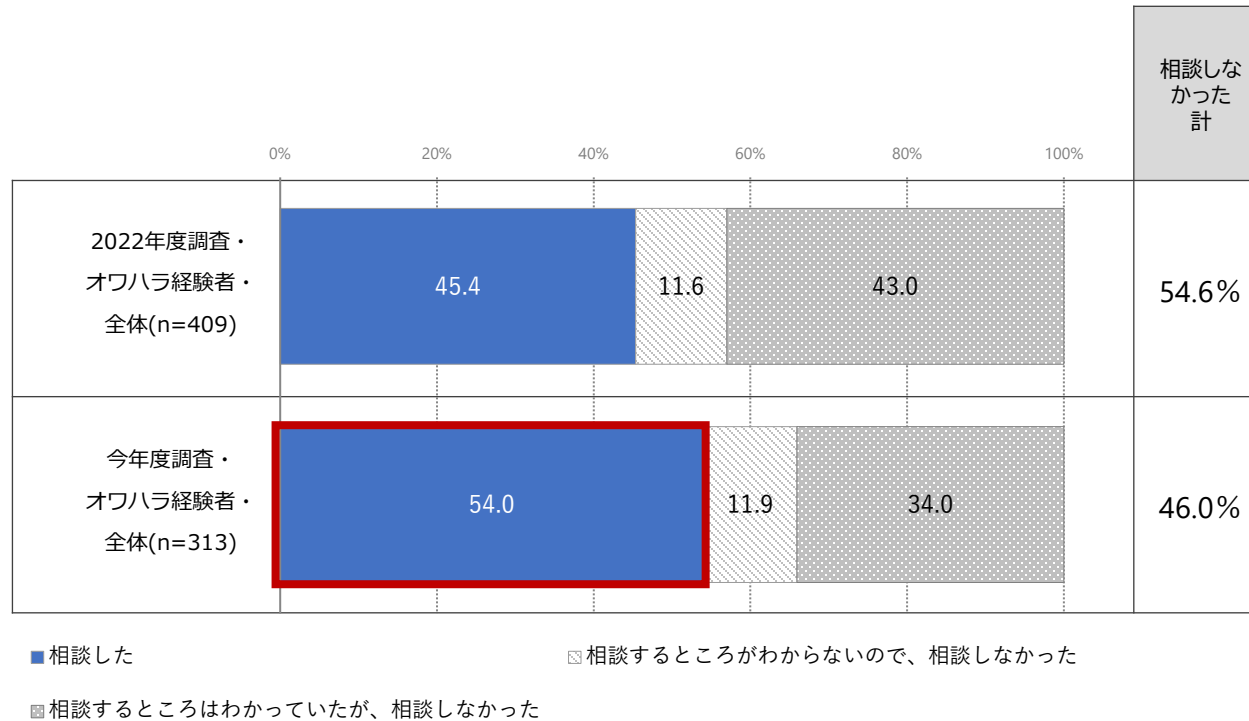


※「内々定を1社以上から受けた人」が「オワハラ有無確認」の設問対象
 ※今年度調査では、オワハラについては、「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」と案内した上で調査を行った。
 ※注: 2022年度以前の選択肢は「自由応募であったのに、内々定の段階になって、まだ他社の選考を受けたいにも関わらず、急遽大学の推薦状の提出を求められた」。

オワハラを受けた場合の対応等

- オワハラを受けた際の対応について、2022年度結果と比較すると、「相談した」が今年度調査では54.0% (昨年は45.4%) と増加。「相談するところはわかっていたが、相談しなかった」が、今年度調査では34.0% (昨年は43.0%) と減少。

「オワハラ」を受けた際の対応(昨年度との比較)



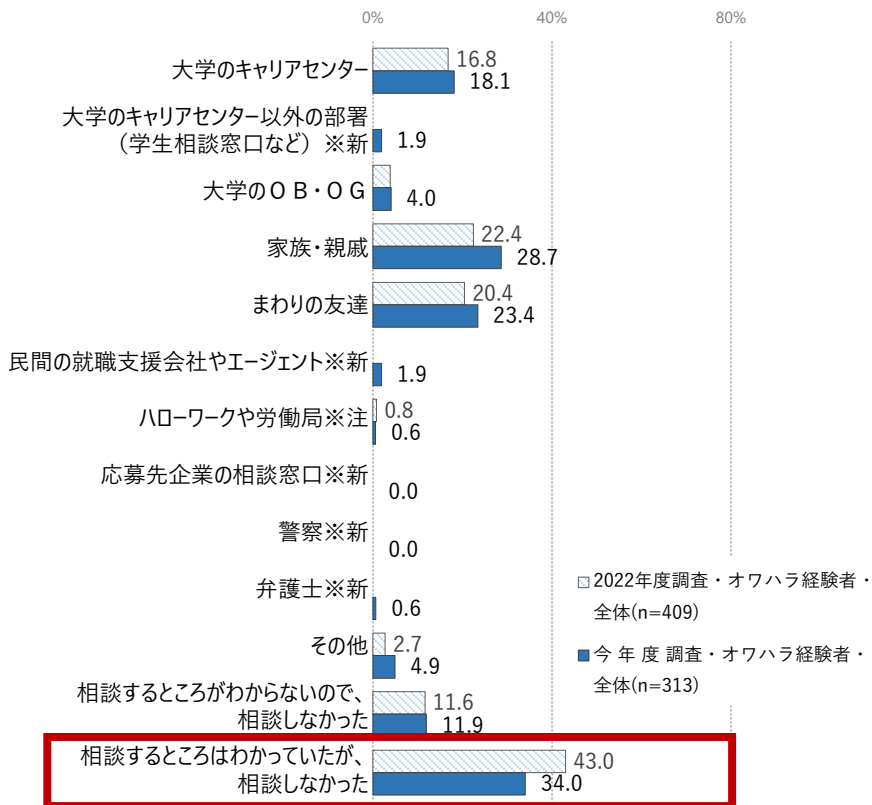
※オワハラ経験者は「内々定を1社以上から受けた人」が対象

※今年度調査では、オワハラについては、「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」と案内した上で調査を行った。

オワハラ相談先

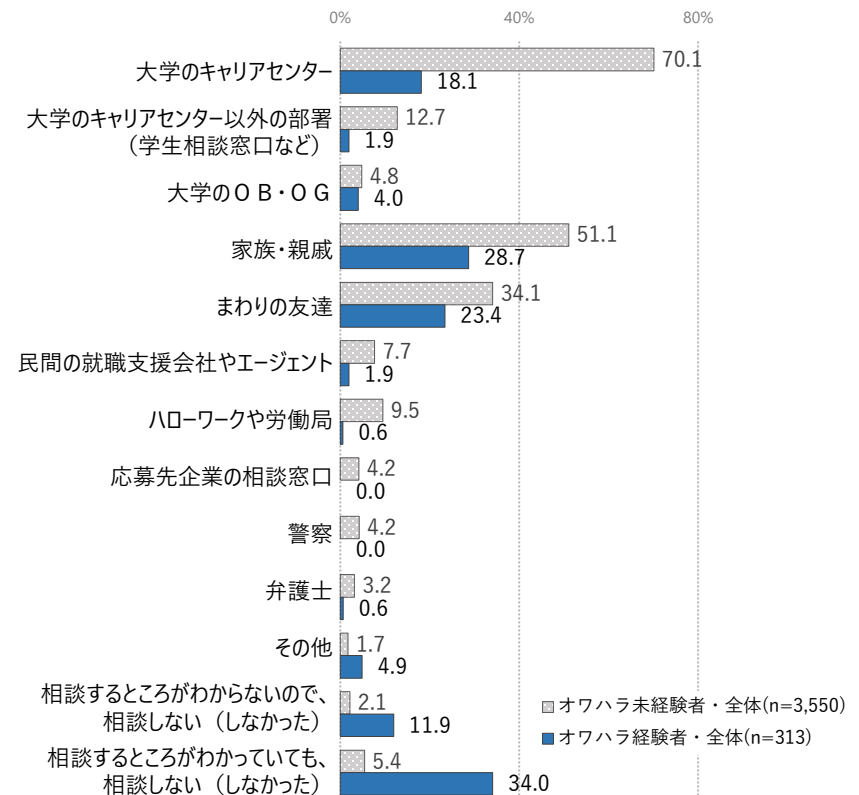
- オワハラ経験者の相談先は、2022年度結果と比較すると、「大学のキャリアセンター」「家族・親戚」「まわりの友達」がやや増加。また、「相談するところはわかっていたが、相談しなかった」は、今年度調査では34.0%（昨年は43.0%）と減少。
- オワハラの相談先について、オワハラ経験者と未経験者を比較すると、「オワハラ未経験者(どこに相談すると思うか)」では、「大学のキャリアセンター」が約7割と最も高いが、実際の「オワハラ経験者」の相談先では約2割となっている。

「オワハラ」経験者の相談先(昨年度との比較)



「オワハラ」の相談先(経験者・未経験者の比較)

※オワハラ未経験者については、仮に「オワハラ」を受けたらどこに相談すると思うかを聴取。オワハラ経験者については、「オワハラ」をどこに相談したかについて聴取。



※オワハラ経験者は「内々定を1社以上から受けた人」が対象

※今年度調査では、オワハラについては、「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」と案内した上で調査を行った。

※「※新」は、今年度調査より新設された項目。「※注」は、2022年度調査では「ハローワーク」と項目で提示、今年度調査では「ハローワークや労働局」と提示