

令和6年度
就職・採用活動に関する調査結果（企業）
【概要】

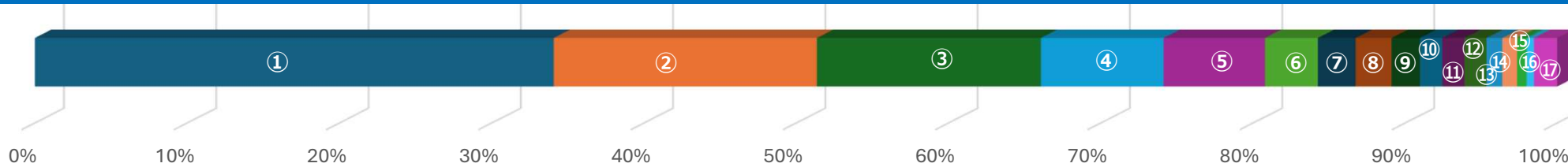
令和6年12月5日
文部科学省・就職問題懇談会

調査概要

- ・文部科学省は就職問題懇談会と協力し、**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」を全国の企業に対し実施**
- ・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企業に対し回答を依頼し、2024年度調査の**有効回答数は1,441社**（大企業148社、中小企業1,293社）（昨年1,160社、一昨年236社）

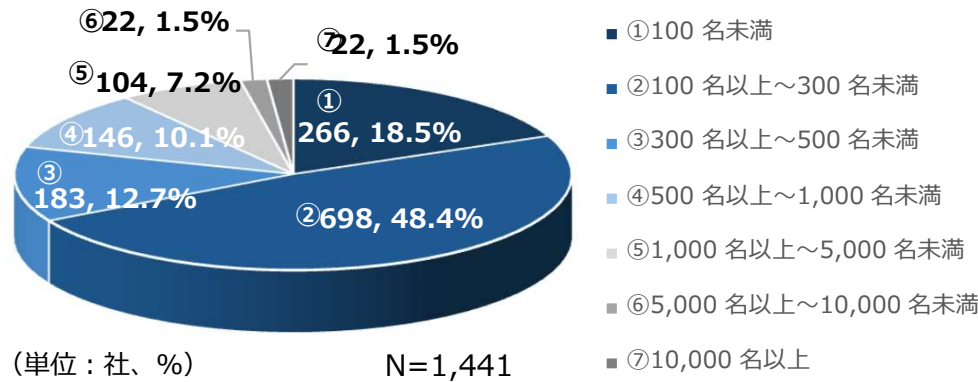
※従業員数300人以上と回答した企業を「大企業」、300人未満と回答した企業を「中小企業」とした

業種

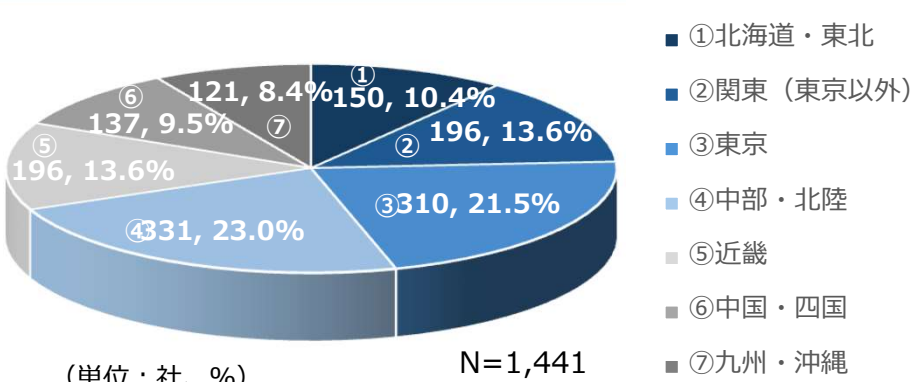


	①製造業	②卸売業、小売業	③建設業	④情報通信業	⑤運輸業、郵便業	⑥サービス業（⑦宿泊業、飲食サービス業、⑧⑪⑮以外）	⑦宿泊業、飲食サービス業	⑧学術研究、専門・技術サービス業	⑨金融業、保険業	⑩不動産業、物品賃貸業	⑪生活関連サービス業、娯楽業	⑫医療、福祉	⑬電気・ガス・熱供給・水道業	⑭教育・学習支援業	⑮複合サービス事業	⑯農業、林業、漁業	⑰その他（①～⑯以外）	計
企業数（社）	491	249	212	116	96	50	36	34	27	21	21	21	15	14	9	7	22	1,441
割合	34.1%	17.3%	14.7%	8.0%	6.7%	3.5%	2.5%	2.4%	1.9%	1.5%	1.5%	1.5%	1.0%	1.0%	0.6%	0.5%	1.5%	—

従業員数



所在地

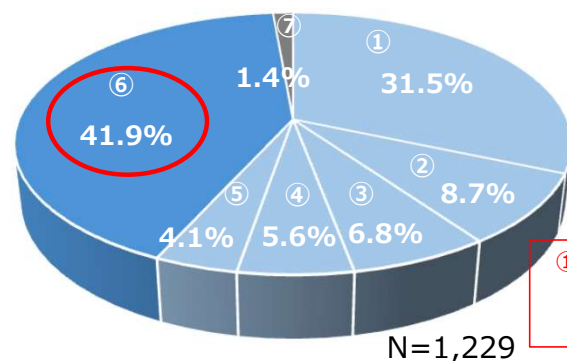


今年度の採用活動について①～広報の開始時期～

- ・広報の開始時期について、**3月以降に開始した企業は全体で41.9%（昨年度47.8%）、2月以前に開始した企業は56.7%（同48.5%）**。大企業において早期に広報を開始している傾向が強い。
- ・3月より前に広報を開始した理由として「**競合する他社よりも早く学生に接触するため**」という回答が最も多かった。

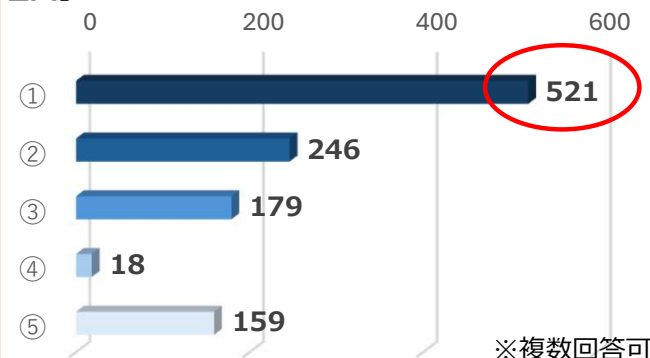
広報を開始した時期について

企業全体



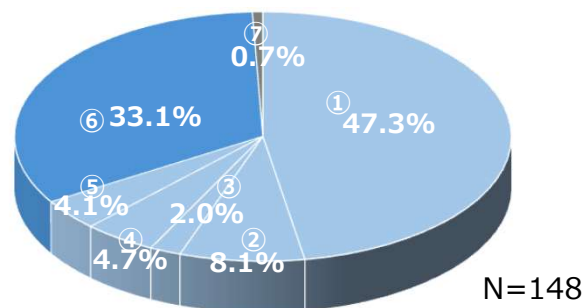
【3月より前に広報活動を開始した理由】

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

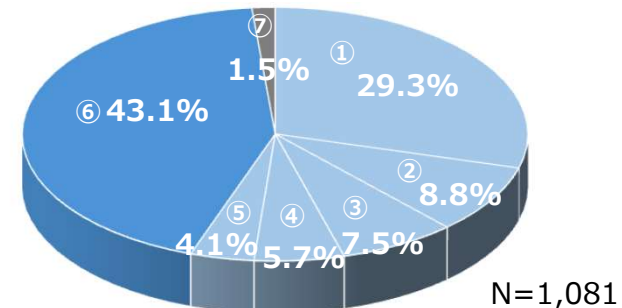


- ① 2023年10月以前
- ② 2023年11月
- ③ 2023年12月
- ④ 2024年1月
- ⑤ 2024年2月
- ⑥ 2024年3月以降
- ⑦ 広報活動は実施していない

大企業



中小企業

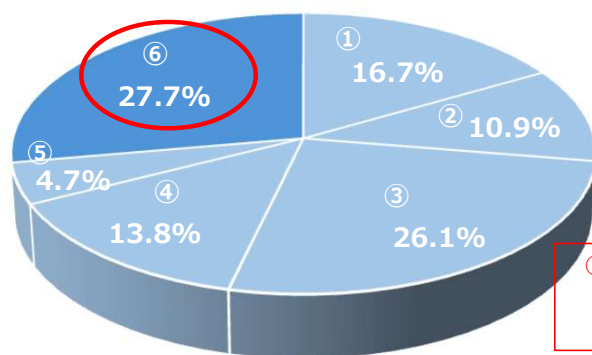


今年度の採用活動について②～採用選考活動の開始時期～

- ・採用選考活動の開始時期について、**6月以降に開始した企業は全体で27.7%（昨年度35.5%）、5月以前に開始した企業は72.2%（同64.4%）**。大企業において早期に採用選考活動を開始している傾向が強い。
- ・6月より前に広報を開始した理由として「**競合する他社よりも早く学生に接触するため**」という回答が最も多かった。

採用選考活動（筆記試験や面接等）の開始時期について

企業全体

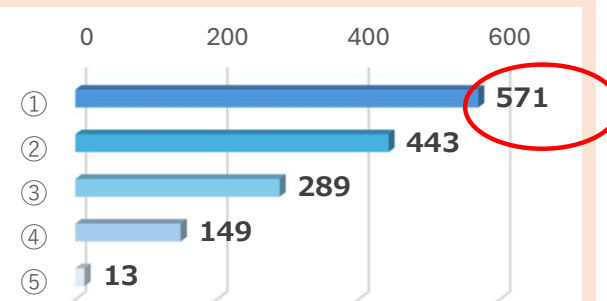


N=1,229

① 2024年1月以前
② 2024年2月
③ 2024年3月
④ 2024年4月
⑤ 2024年5月
⑥ 2024年6月以降

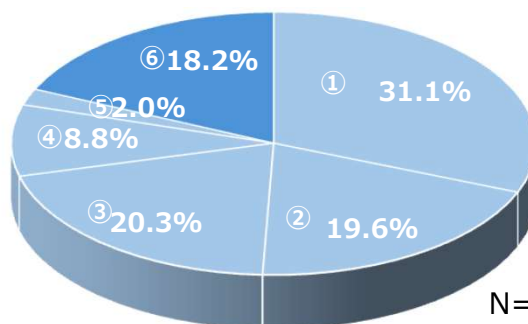
【6月より前に採用選考活動を開始した理由】

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



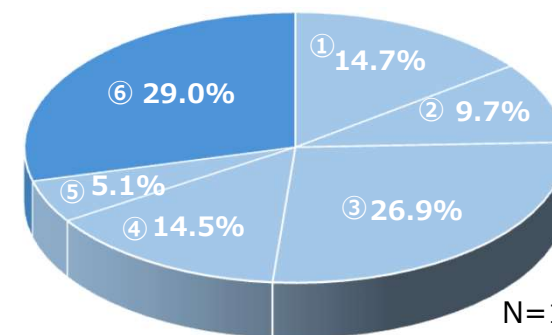
※複数回答可

大企業



N=148

中小企業



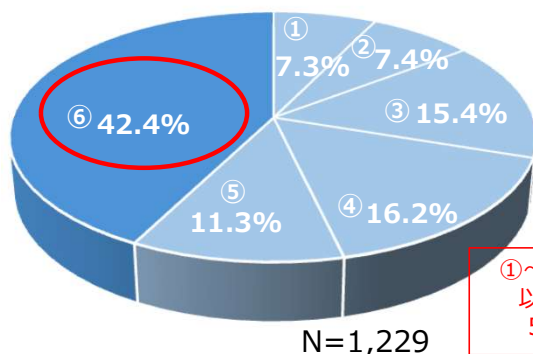
N=1,081

今年度の採用活動について③～内々定の時期、採用予定者確保の状況～

- ・内々定を出し始めた時期について、6月以降に出し始めた企業は全体で42.4%（昨年度49.6%）、5月以前に開始した企業は57.6%（同50.4%）。中小企業では6月以降の割合が43.8%（同57.5%）だが、大企業では31.8%（37.4%）と、大企業の方が早期に内々定を出す傾向が強い。
- ・8月1日時点で採用予定数を確保できているかについて、全体で60.5%（同63.4%）が確保できておらず、特に中小企業において確保できていない割合（63.0%）が大きい状況（同67.8%）。

内々定を出し始めた時期について

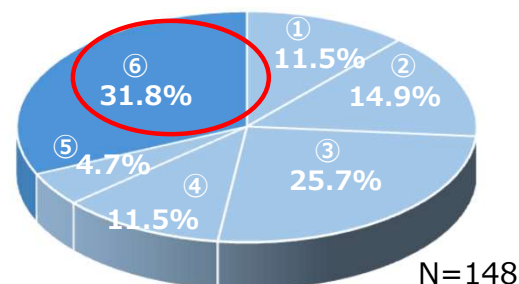
企業全体



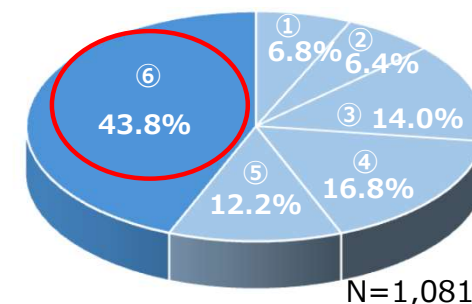
- ① 2024年1月以前
- ② 2024年2月
- ③ 2024年3月
- ④ 2024年4月
- ⑤ 2024年5月
- ⑥ 2024年6月以降

①～⑤（5月以前）で
57.6%

大企業

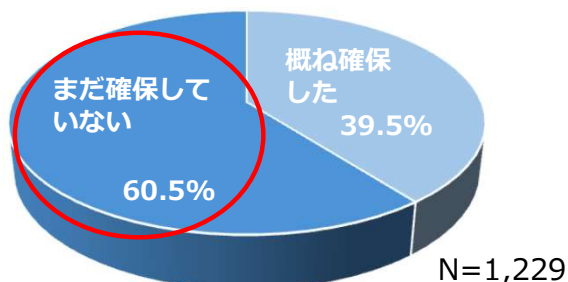


中小企業

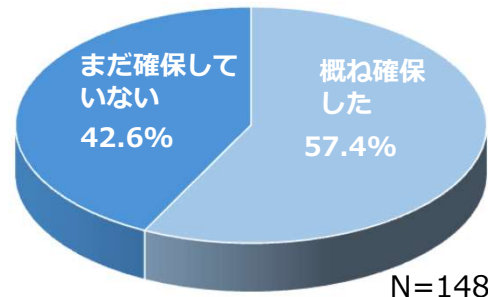


採用予定者の確保の状況

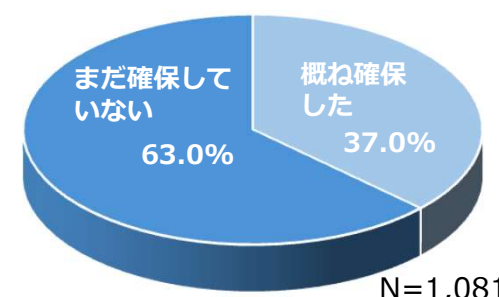
企業全体



大企業



中小企業

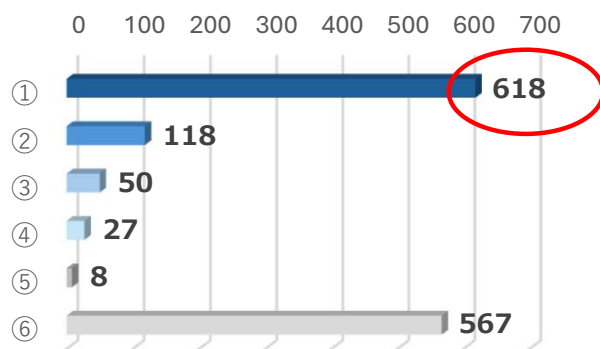


今年度の就職採用活動日程が昨年度と同時期に設定されたことによる影響について

- ・2024年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程が2023年度と同様の時期に設定されたことについて、よい影響があったと思うことで最も回答が多かったのは「**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、一方課題となったことは「**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**」であった。

良い影響があったと思うこと

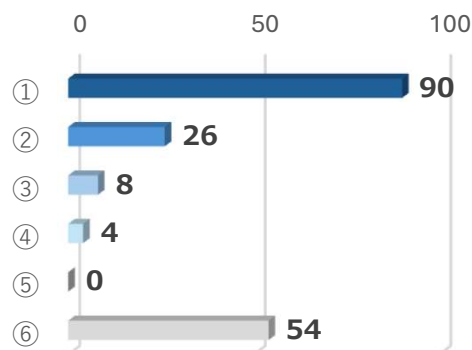
企業全体



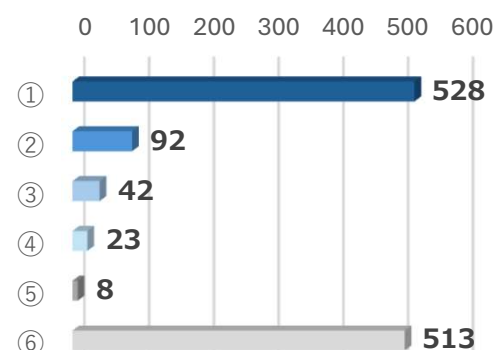
※複数回答可

- 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 その他
- ⑥ 特になし

大企業

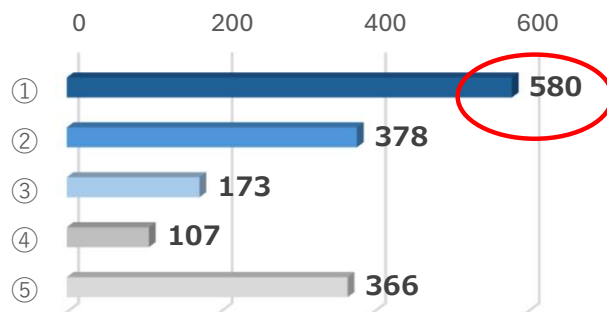


中小企業



課題となったこと

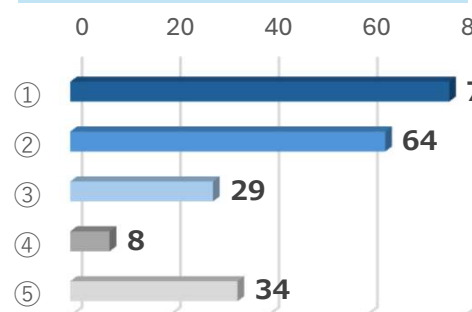
企業全体



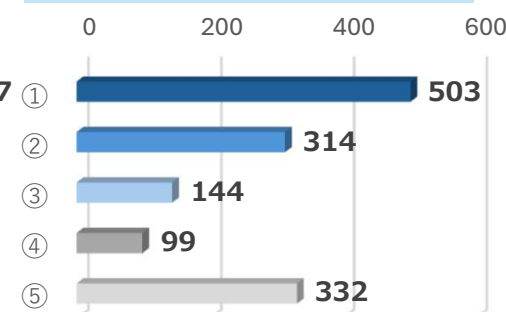
※複数回答可

- 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、内々定を辞退する学生が増えた
- ③ 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
- ④ その他
- ⑤ 特になし

大企業



中小企業

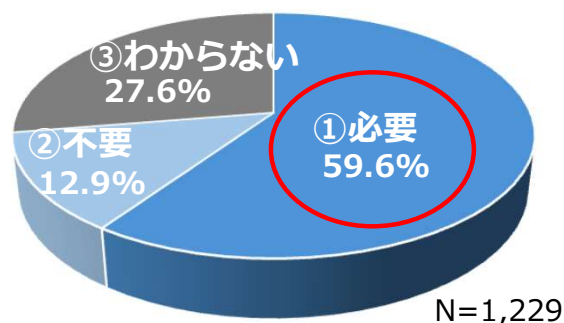


就職・採用活動の日程について①～ルール必要性～

- ・就職・採用活動の日程について、何らかのルールが必要か否かという問いに対し、**必要と答えた企業が59.6%（昨年度は58.0%）**、規模別にみても同程度の割合。
- ・ルールが不要と考える企業について、その理由を聞いたところ、「**決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程ルールを定めることに反対**」という回答が最も多かった。

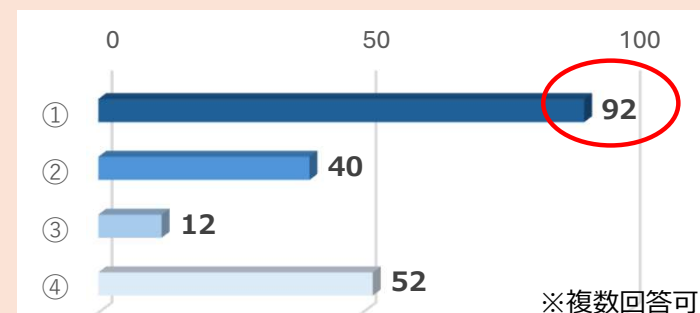
ルールは必要と思うか

企業全体

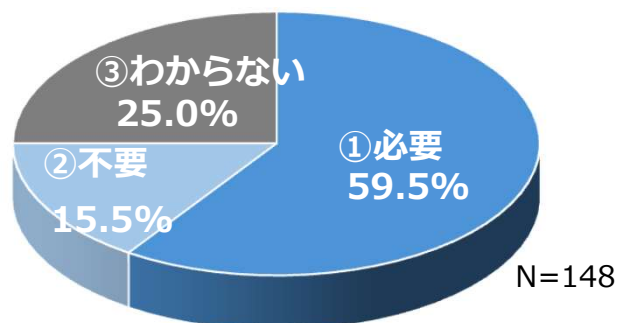


【（不要との回答について）ルールが不要な理由】

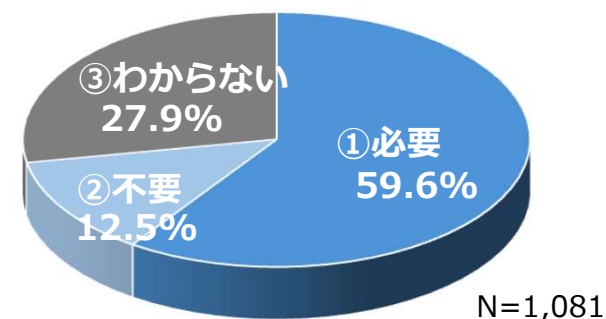
- ①**決定主体にかかわらず、就職・採用活動の日程ルールを定めることに反対**
- ②政府が就職・採用活動の日程ルールを定めることに反対
- ③今回の就職・採用活動の日程ルールの内容に反対
- ④その他



大企業



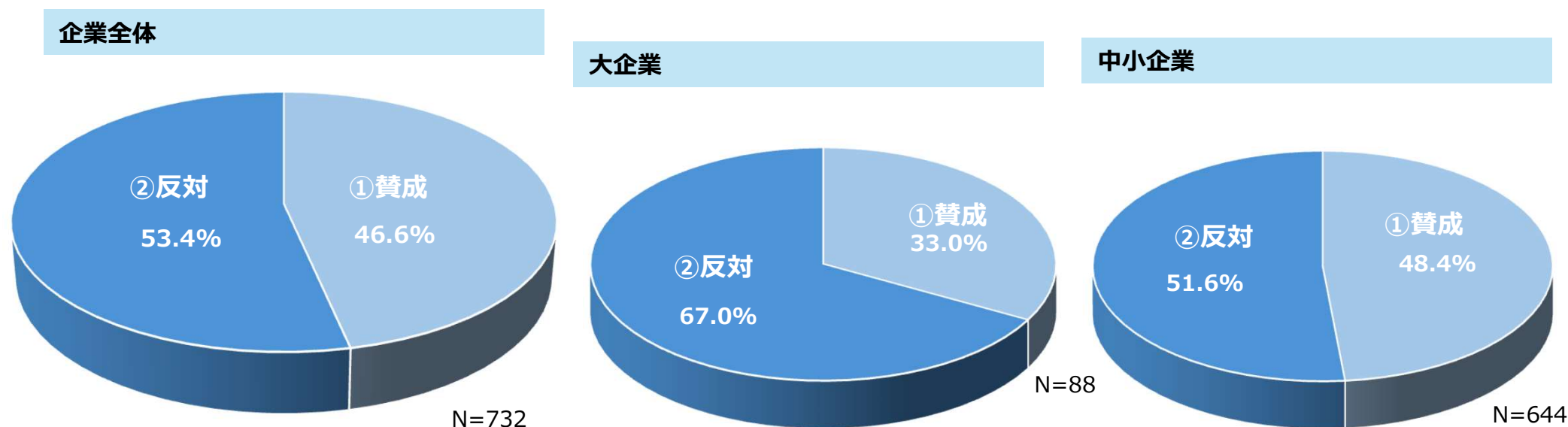
中小企業



就職・採用活動の日程について②～現在のルールについて～

・ルールが必要と回答した企業に対し、現在のルール（広報3月、採用選考6月）に賛成かどうか聞いたところ**賛成（日程は現在のままでいい）が46.6%（昨年度57.8%）、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ほうがいい）が53.4%（昨年度42.2%）**。また、その傾向は**大企業で顕著**。

【ルールが必要との回答について】現在のルール（広報3月、採用選考6月）に賛成か



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ほうがいい）

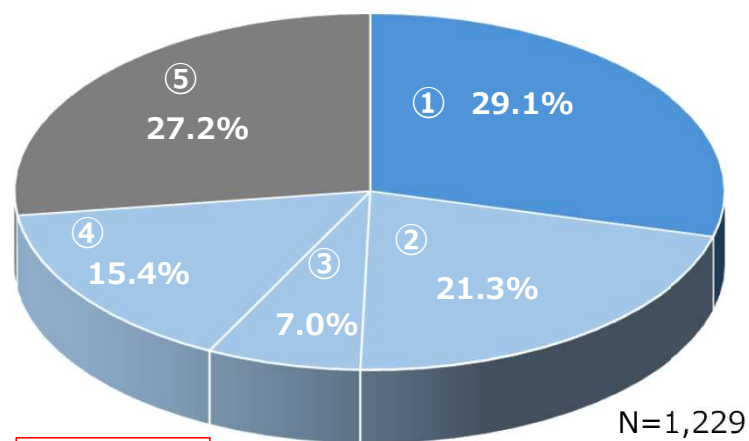
就職・採用活動の日程について③～2025年度の就職・採用日程ルールについて～

※今年度より調査

・2025年度の就職・採用活動日程の開始時期が2024年度と同様に設定されたことについて**29.1%**が「現在の開始時期でよいと回答」した一方、「広報活動は自由にした方がよい」「採用選考活動は自由に開始した方がよい」「いずれの開始時期も自由に設定した方がよい（開始時期の設定は不要）」という回答の合計が**43.7%**。

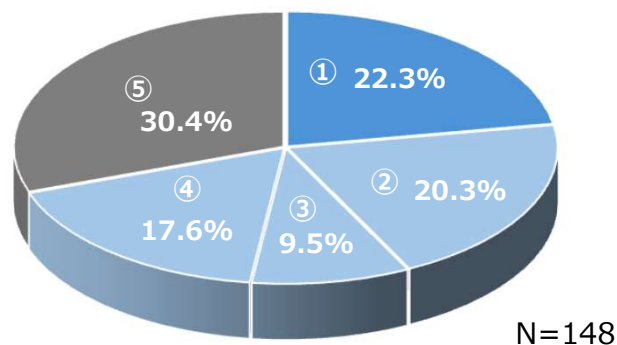
2025年の日程が2024年と同様に設定されていることをどう思うか

企業全体

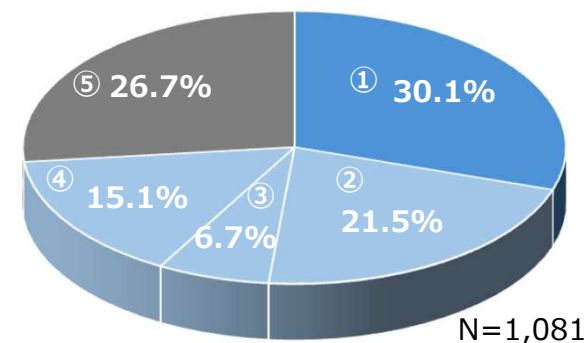


②～④で
43.7%

大企業



中小企業



- 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

インターンシップについて

- ・**タイプ3のインターンシップを実施している企業は全体で22.2%（273社（大企業55社、中小企業218社））、従来のプログラムをタイプ3の要件に当てはまるように改編して実施する予定の企業は4.8%（59社（大企業9社、中小企業50社））**
- ・**タイプ3のインターンシップを通じて取得した学生情報を採用活動で活用するかどうかの問に対し、企業全体では45.4%が未定と回答したが、大企業については43.2%が活用した（または今後これから活用する予定）と回答。**

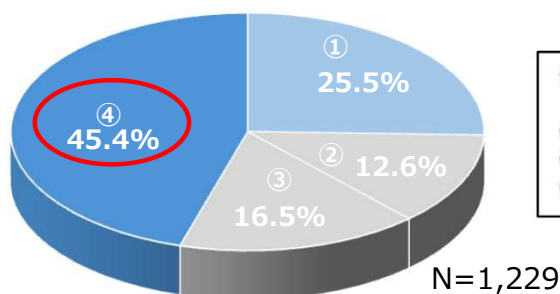
※2023年度以降のタイプ3のインターンシップについては、採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用することが可能となった。

- ・**今後採用プロセスの複線化を行うかとの問いに対しては、「わからない」との回答が最も多い。**

※2025年度以降に卒業・修了予定の学生については、タイプ3のうち専門活用型かつ春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生は、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して採用選考プロセスに移行できることとなった（採用プロセスの複線化）。

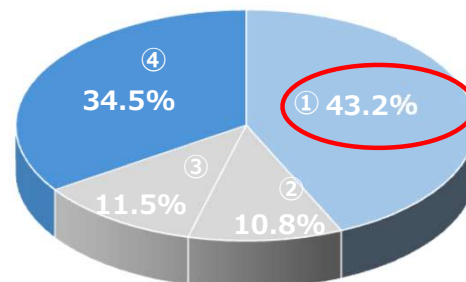
インターンシップを通じて取得した学生情報を採用選考活動で活用するか

企業全体

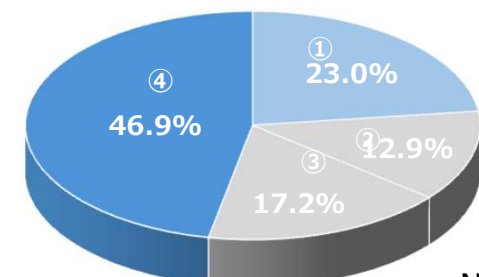


- ① 活用した（又は今年度これから活用する予定）
- ② 次年度以降活用する予定
- ③ 活用する予定はない
- ④ 未定

大企業

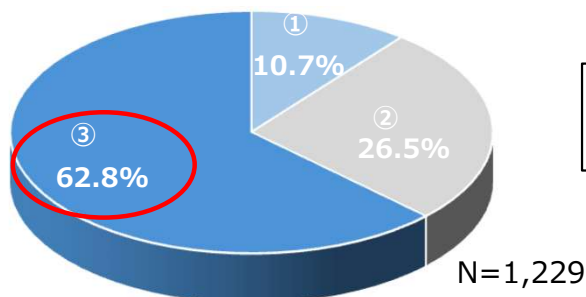


中小企業



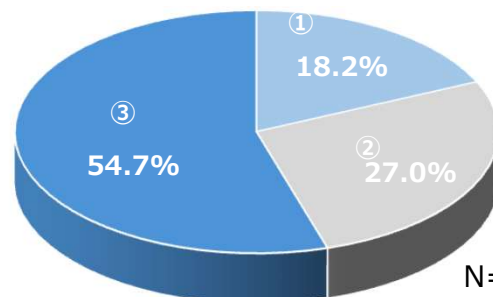
採用プロセスの複線化を行うか

企業全体

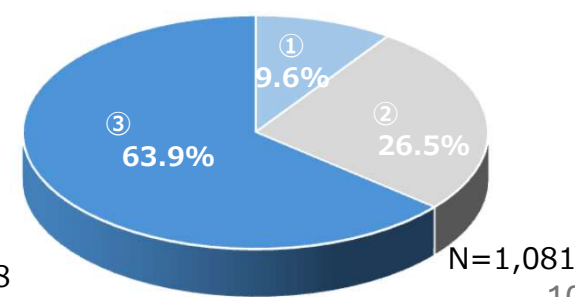


- ① 実施する
- ② 実施しない
- ③ わからない

大企業



中小企業

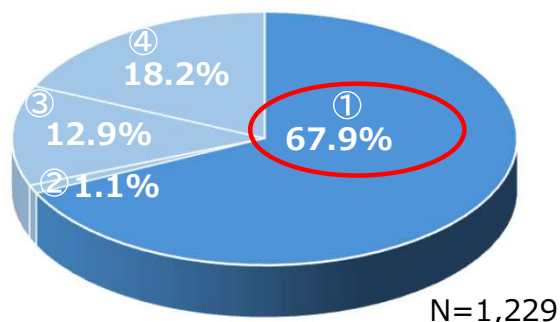


学修成果の活用について①～学修成果を表す情報を求めたか否か～

・採用選考応募者に学修成果を表す情報（履修履歴や成績を証明するもの）を求めたか否かについて、**67.9%（昨年度79.8%）**の企業が何かしらの情報を求めており、**成績証明書**の提出を求める企業が最も多い。

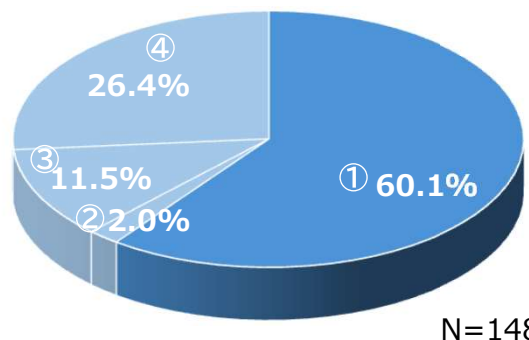
学修成果を表す情報を求めたか

企業全体

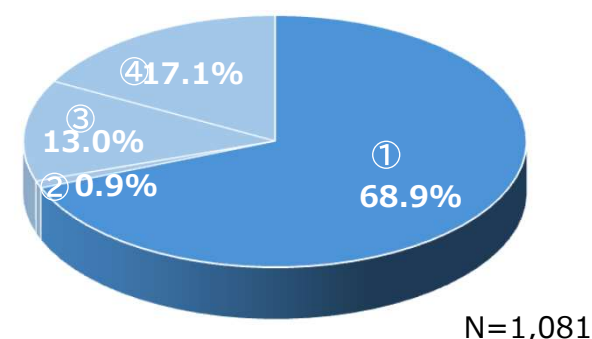


- ① 求めている
- ② 来年度以降求める予定である
- ③ 求めていないが、今後は未定
- ④ 求めておらず、今後も求める予定はない

大企業

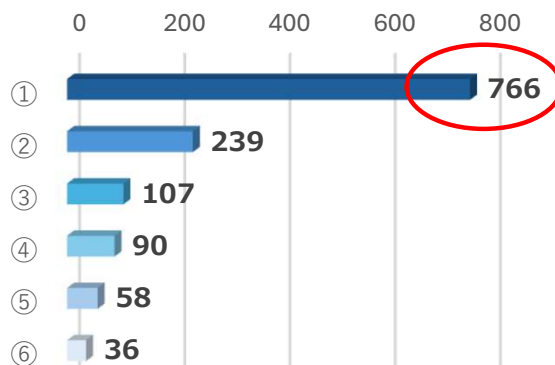


中小企業



何を求めたか

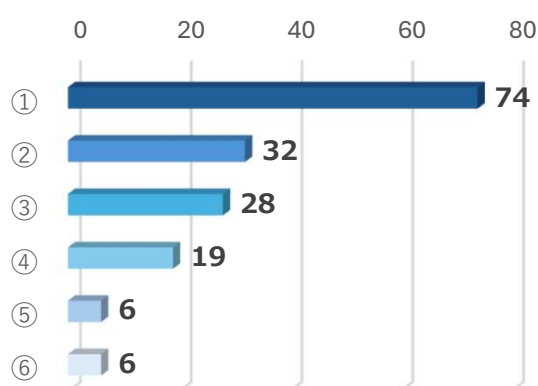
企業全体



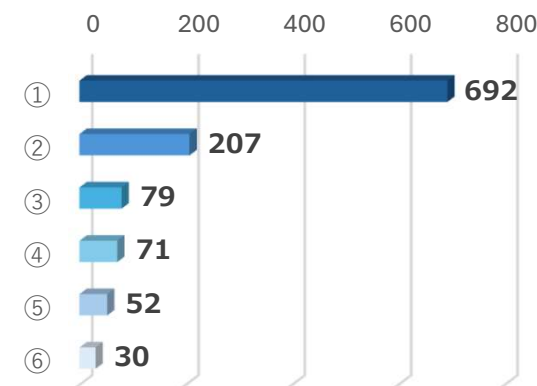
- ① 成績証明書
- ② 履修証明書
- ③ GPA
- ④ TOEIC等の外部検定試験
- ⑤ 何も求めていない
- ⑥ その他

※複数回答可

大企業



中小企業

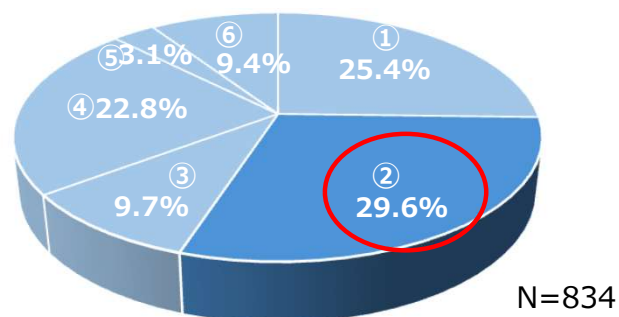


学修成果の活用について②～どの段階で活用したか～

・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たかについては、**1次面接時**が**29.6%**（昨年度29.7%）で最も多く、活用した段階も1次面接時が**28.1%**（同25.4%）で最も多い。

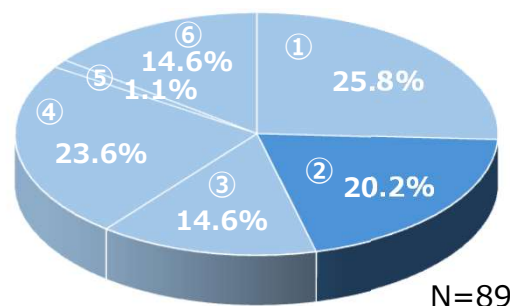
どの段階で学修成果を表す情報を求めたか

企業全体

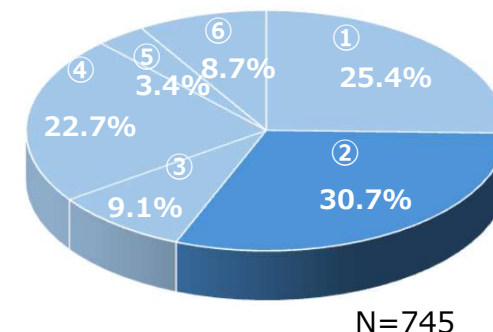


- ① 募集時
- ② **1次面接時**
- ③ 2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④ 最終面接時
- ⑤ 内々定時
- ⑥ 内々定後

大企業

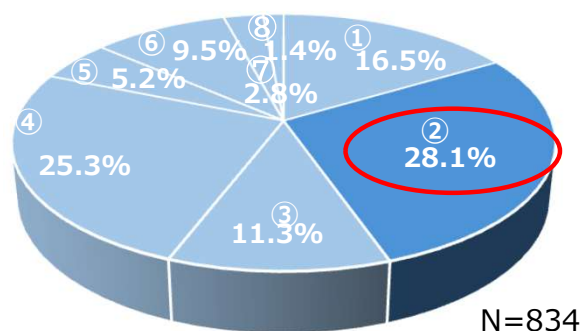


中小企業



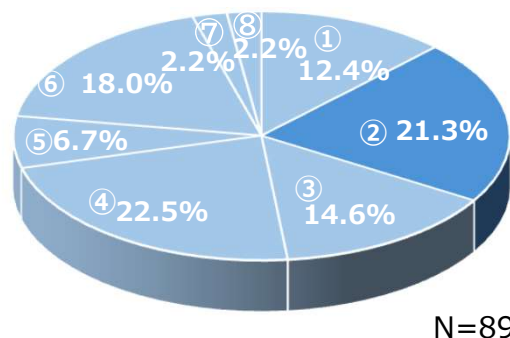
どの段階で活用したか

企業全体

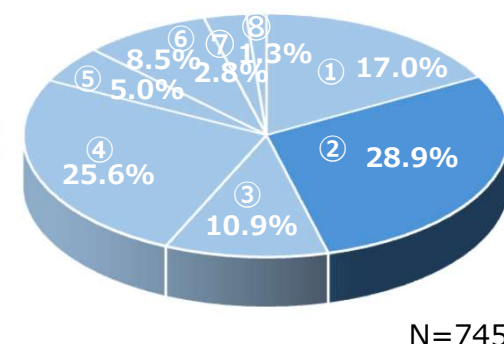


- ① 書類選考時
- ② **1次面接時**
- ③ 2次面接時以降（1次面接から最終面接の間）
- ④ 最終面接時
- ⑤ 内々定時
- ⑥ 内々定後
- ⑦ 提出はさせたが、活用するかは未定
- ⑧ 活用はしていない

大企業



中小企業

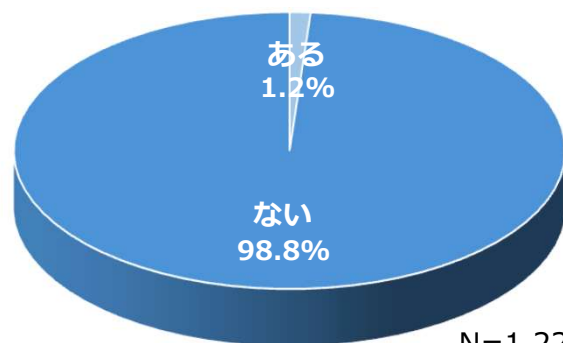


ハラスメント等について

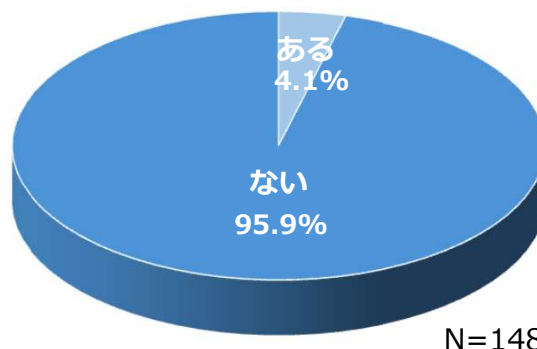
- ・本年度の就職・採用活動において学生に対し**他社への就職活動の終了を求めたことはあるか**との問いに対し「**ある**」との回答は**企業全体で1.2%**（昨年2.4%、一昨年5.0%）。
- ・求めた具体的内容として「**内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を求めた**」が最も多かった。

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るか

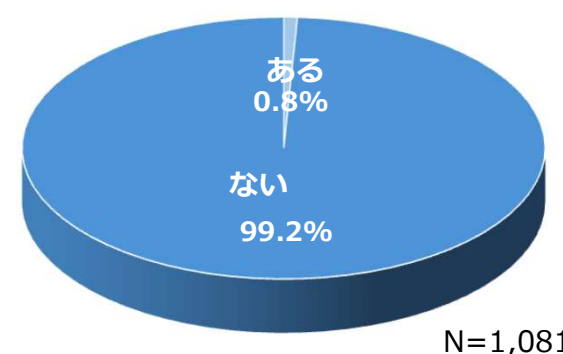
企業全体



大企業

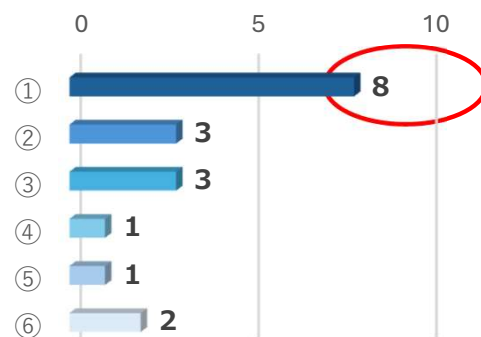


中小企業



他社への就職活動の終了を求めた具体的内容

企業全体



※複数回答可

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

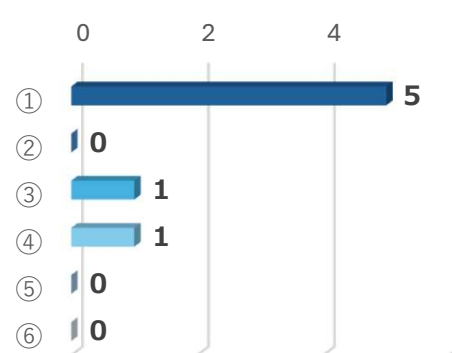
③ 内々定の辞退を申し出た学生に対し、何度も説明して引き止めた

④ 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

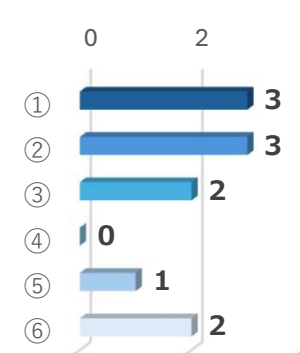
⑤ 内々定の条件として、他社への就職活動の終了を求める意図で、選考途中に大学の推薦状の提出を求めた

⑥ その他

大企業



中小企業



ハラスメント防止対策について

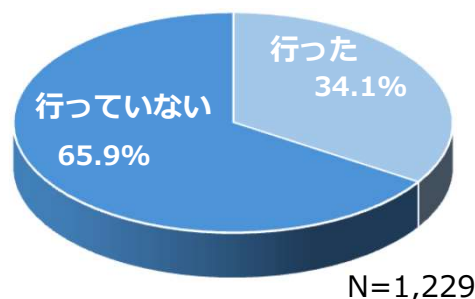
- ・本年度の就職・採用活動において、学生に対するセクシャルハラスメントのような行為※を防止するために対策を行ったかについて、**企業全体では65.9%が対策を行っていない（昨年度64.5%）**と回答。

※本調査では、就職活動中の学生が企業の採用担当者や企業の若手社員（大学のOB・OG）等の性的な言動により、不快な思いをしたり、人権侵害を受けたと考えるすべての行為を指す。

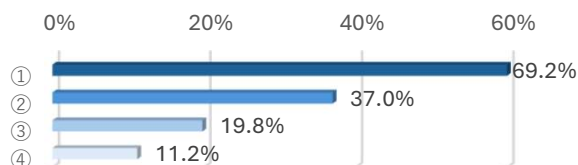
- ・オワハラを含めたハラスメント行為の防止のため、学生が安心して就職活動に取り組めるよう、**相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談に対応するための体制を整えているかどうかについて、企業全体では「整えている」「早々に整える計画」の合計が45.1%（同60.8%）**。

本年度の就職・採用活動において学生に対するセクシャ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ったか

企業全体

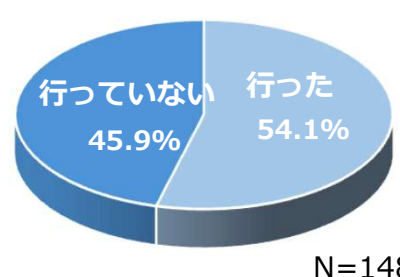


【具体的内容】

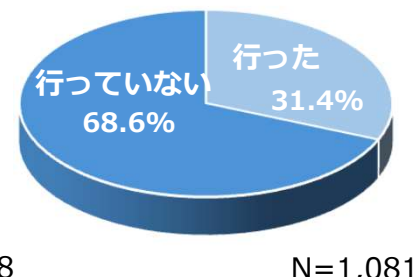


- ①どのような行為がセクシャルハラスメントのような行為にあたるのかを具体的に人事担当者向けの研修などで周知した
 ②学生の訪問対応を社内に限定するなど就職活動中の学生への対応方法を社員に周知した
 ③学生と個人的に連絡をとるような手段（マッチングアプリなど）の利用を禁止した
 ④その他

大企業

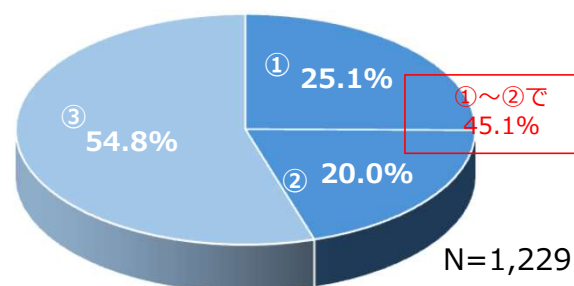


中小企業



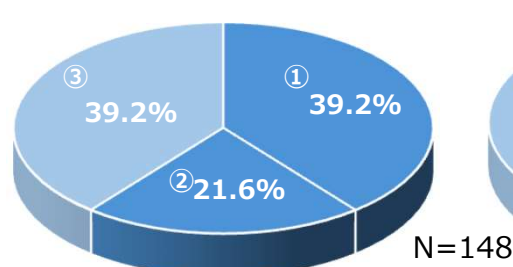
ハラスメント防止のための相談体制を整えているか

企業全体



- ①整えている
 ②現時点では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



中小企業

