

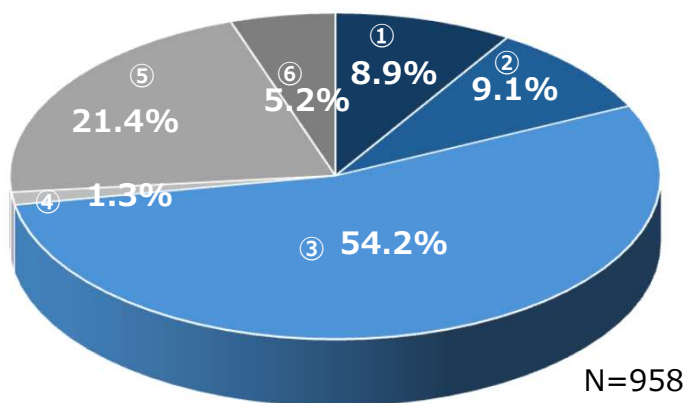
令和6年度
就職・採用活動に関する調査結果（大学等）
【概要】

令和6年11月27日
文部科学省・就職問題懇談会

調査概要

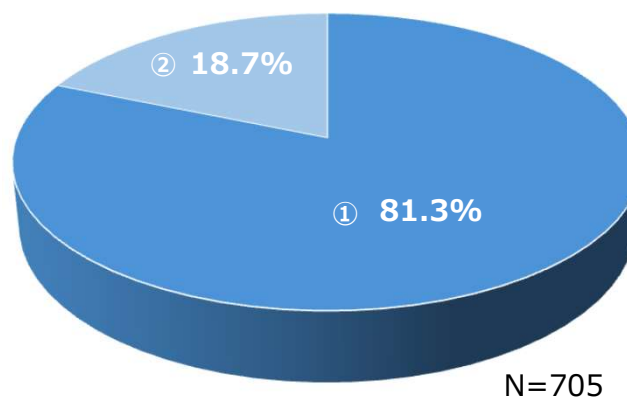
- ・文部科学省は就職問題懇談会と協力し、**2024年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的とした「就職・採用活動に関する調査」を全国の大学、短期大学、高等専門学校に対し実施**
- ・2024年度調査の**有効回答数は958校**（国立大学：85校、公立大学：87校、私立大学：519校、公立短期大学：12校、私立短期大学：205校、高等専門学校：50校）で、回答率は83.1%
- ・2024年8月1日時点の数値について回答を依頼

学校種別



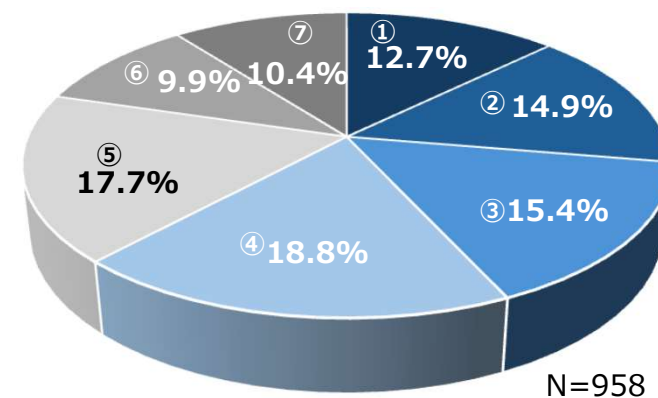
■ ①国立大学 ■ ②公立大学 ■ ③私立大学
■ ④公立短期大学 ■ ⑤私立短期大学 ■ ⑥高等専門学校

大学院設置の有無



■ ①設置している ■ ②設置していない

所在地

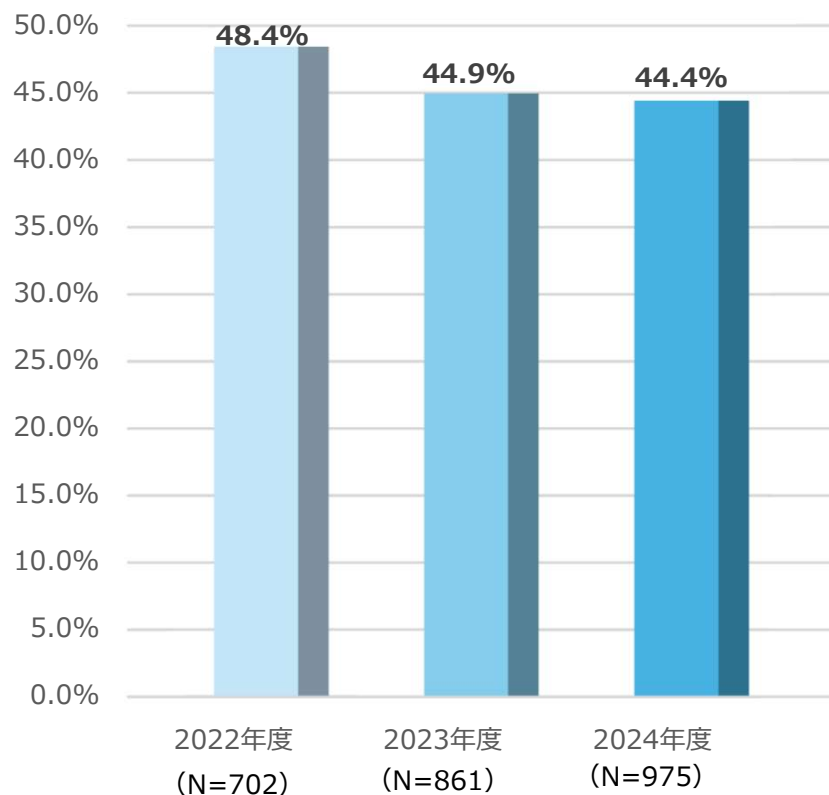


■ ①北海道・東北 ■ ②関東（東京都以外）
■ ③東京都 ■ ④中部・北陸
■ ⑤近畿 ■ ⑥中国・四国
■ ⑦九州・沖縄

就職問題懇談会の「申合せ」の周知について

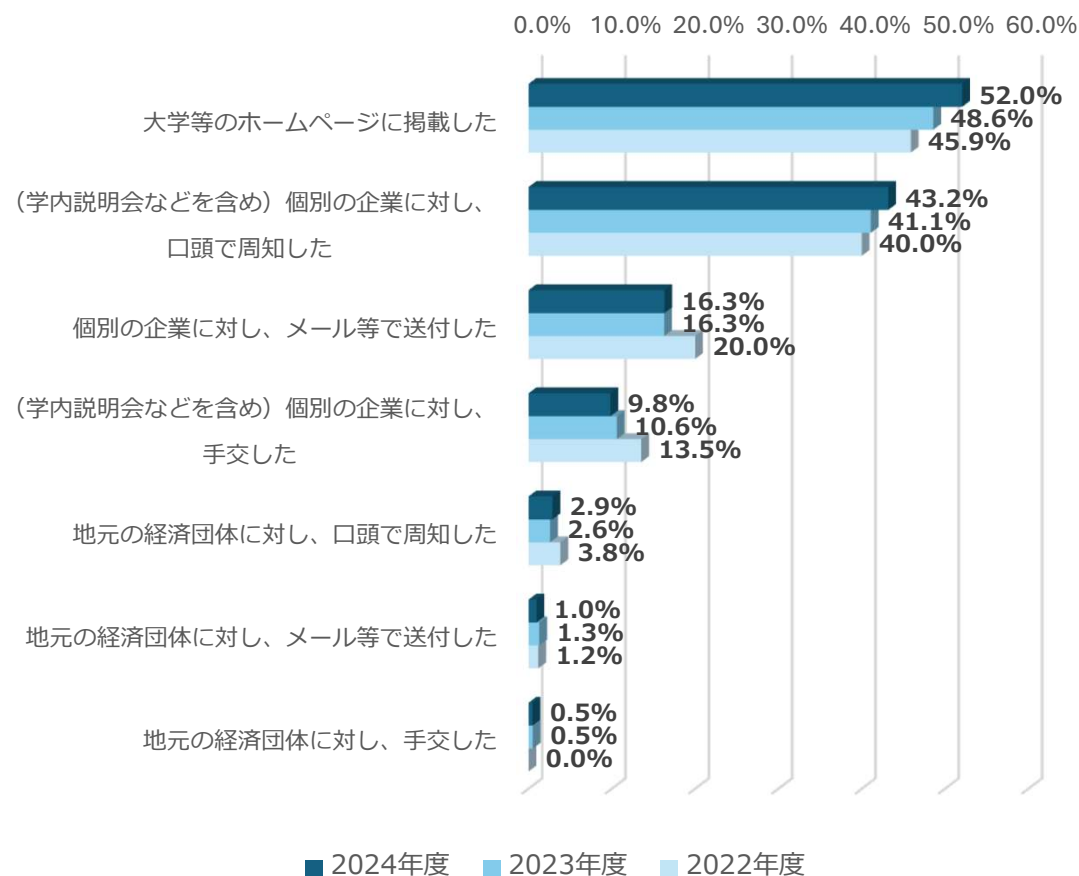
- ・今年度卒業・修了予定で就職活動を行う学生が在籍している大学等のうち、「申合せ」の内容を企業に周知した大学等は全体の44.4%で、昨年度より0.5%減少
- ・周知方法は「大学等のホームページに掲載した」が52.0%、「（学内説明会などを含め）個別の企業に対し、口頭で周知した」が43.2%

「申合せ」の内容を企業等に対して
周知した大学の割合



「申合せ」の周知方法

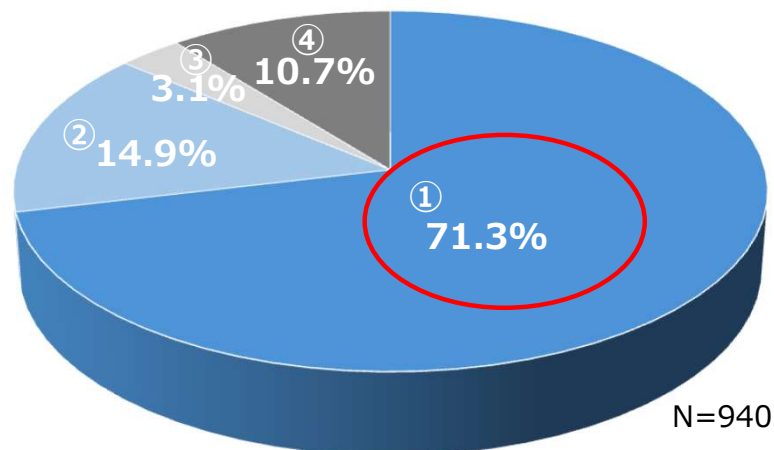
※複数回答可



広報活動の開始時期についてどう考えるか

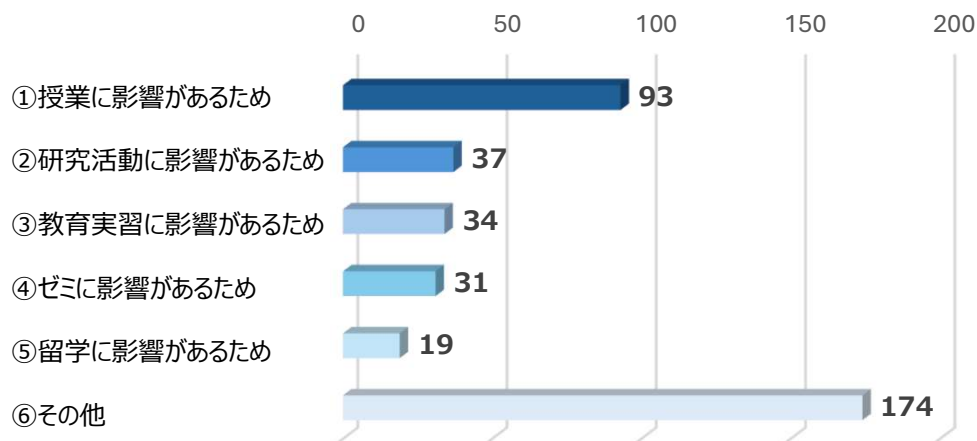
※今年度の調査より「広報活動」「採用選考活動」「内定」の3つに分けて質問

- ・広報活動の開始時期について、「現在の時期（3月）でよい」との回答が全体で71.3%。
- ・「現在の時期でよい」以外を選んだ理由として「授業に影響があるため」が最も多い。



- ① ■ 現在の時期でよい
- ② ■ 3月より早くから開始した方がよい
- ③ ■ 3月より遅くから開始した方がよい
- ④ ■ 開始時期の設定は必要ない

【②～④の回答の理由】 ※複数回答可



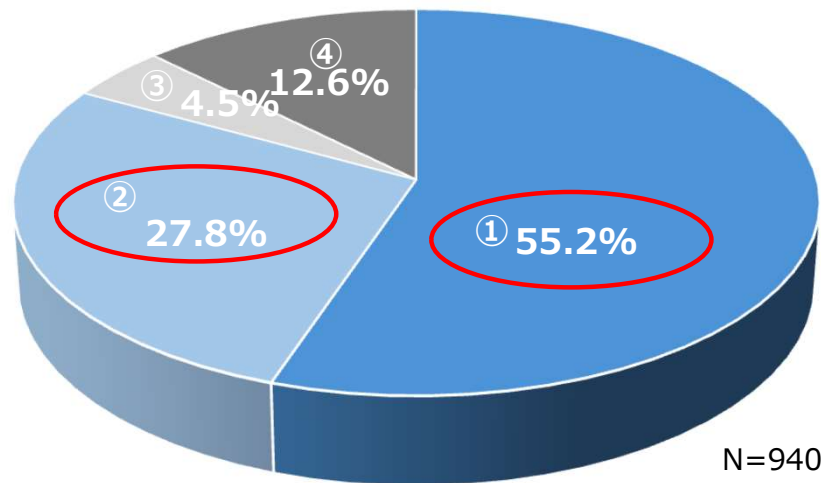
【自由記述】（一部抜粋、順不同）

- ・ 現在より早めると、期末テスト期間と被ってしまい、学生の修学・研究に影響を及ぼすことになる。また、現在より遅らせることは、就職活動の早期化が進行している今、現実的とは言えないので、現在の時期（3月）が望ましいと考えられる。
- ・ 実情とは異なるが、一定の歯止めにはなっていると思われる。
- ・ インターンシップ、キャリア教育が拡充する中で、もはや広報を制限することは出来ないと思う。企業がマイページで自由に広報できる時代においてナビに制約を課しても実効性はない。広報は制御不能。
- ・ 授業や研究活動を鑑みれば、現在の3月広報開始で良い。しかしながら、現状は3月広報開始としながらも形骸化している状況。形骸化された広報の開始時期は、学生にとっての混乱を招くだけであり、このような状況では学生目線に立った時に「早く動かないと不安である」という状況になるのは仕方ないかと思う。産学の取り決めとして、3月開始の設定が難しいのであれば、もう少し早まるのは致し方ないとして、**実効性のある広報時期を設定することで、学生が勉学に励むことができる環境を整えることが重要。**
- ・ 3月開始も守られているとは言い難く、そうであれば**一般的に冬季休業期間となる2月からの開始も一案**と考える。
- ・ **定期試験など学校の活動が終わっている3月からの方が学生にとって無理のないスケジュールとなるため。**ただし、一部企業が早めに活動をしている現状に何かしらのペナルティなどが無い場合、企業間の不利益が広がる。現在の期限を早めても同様の問題は都度発生すると考えられるので、現状のままだと正しいと考える。
- ・ 広報活動は通年行われていても影響は少なく、むしろ**欲しい情報がいつでも入手できる体制の方が、学生にとって有意義**であると考えます。

採用選考活動の開始時期についてどう考えるか

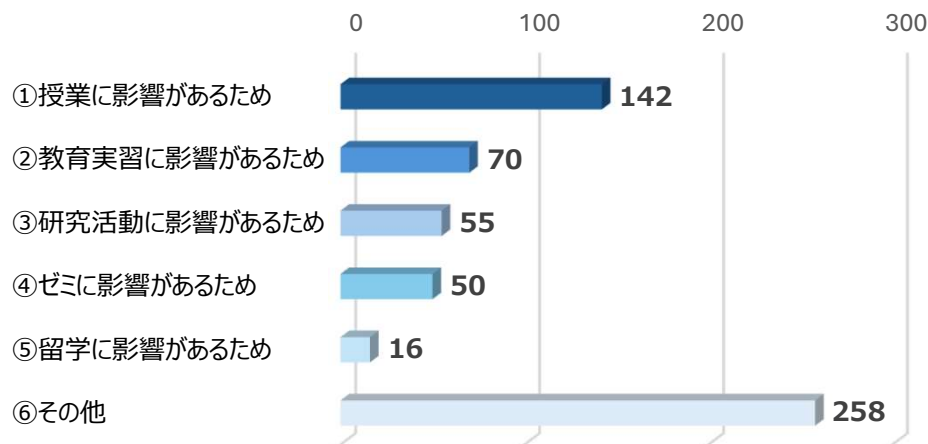
※今年度の調査より「広報活動」「採用選考活動」「内定」の3つに分けて質問

- ・採用選考活動の開始時期について、「現在の時期（6月）でよい」との回答が全体で55.2%、今より早くした方がよいという回答が27.8%。
- ・「現在の時期でよい」以外を選んだ理由として「授業に影響があるため」が最も多い。



- ① ■ 現在の時期でよい
- ② ■ 6月より早くから開始した方がよい
- ③ ■ 6月より遅くから開始した方がよい
- ④ ■ 開始時期の設定は必要ない

【②～④の回答の理由】※複数回答可



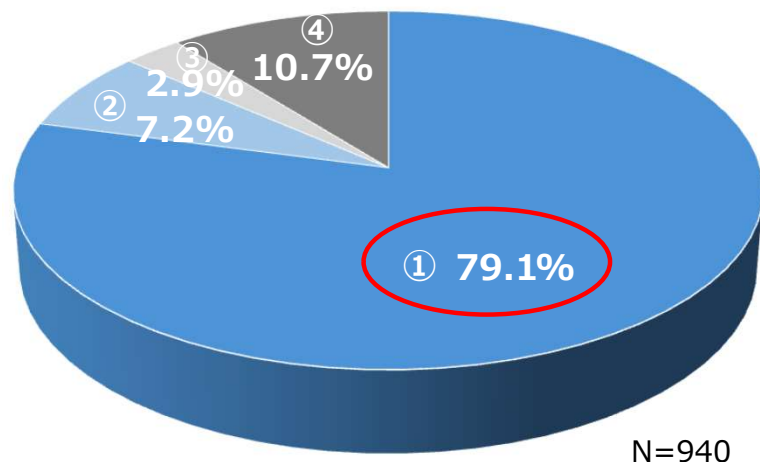
【自由記述】（一部抜粋、順不同）

- ・ **広報活動の開始時期（3月）から3カ月経ち、採用選考等の就職活動を開始するのに適切な時期と考えられるため。**
- ・ 3年次までの成績が活用できるメリットはあるが、**卒業や留学の時期が多様になってきており、個々の学生が適切なタイミングで就職活動ができるような開始時期を検討していくことが望ましい。**
- ・ 現状、**開始時期のルールは形骸化しており、設定変更を行っても状況は変わらない**と思われる。しかしながら、学生の不利益を生じさせないためにも一定のルールは必要であると考えるため現行のままでよい。
- ・ **就職・採用活動の秩序を維持し正常な学校教育と学生の学修環境を確保する必要がある。**
- ・ 既に、6月開始が定着しており、学内スケジュールも6月開始で組まれている。**学業と就活を両立**させるためにも、現行のままで良い。
- ・ 実際には、一部企業は該当学年の卒業1年半前に行う夏季インターンシップで、すでに採用活動に近い活動をしているため、**実際の企業の動きに合わせた方がよい**のではないかと。
- ・ **就職活動の中心を春休み期間**にした方が学業への支障が少ない。
- ・ **6月より早く開始すると、授業やゼミ、卒業研究に支障が生じる。**
- ・ 学生にとって、広報活動の解禁と採用選考活動の解禁の違いが分かりづらいと考えられる。
- ・ 企業側の考え方が様々である。時期を設定するのであれば、より統制力を持った枠組みが必要。また開始時期については、6月では現状とあまりに解離しており授業期間と重なることもあるので、春休み期間である2月が適切。
- ・ 時期については問題ないが、**ルールを厳格にした方がよい。**

正式な内定日についてどう考えるか

※今年度の調査より「広報活動」「採用選考活動」「内定」の3つに分けて質問

- ・正式な内定日について、「現在の時期（10月）でよい」との回答が全体で79.1%。
- ・「現在の時期でよい」以外を選んだ理由として「授業に影響があるため」が最も多い。

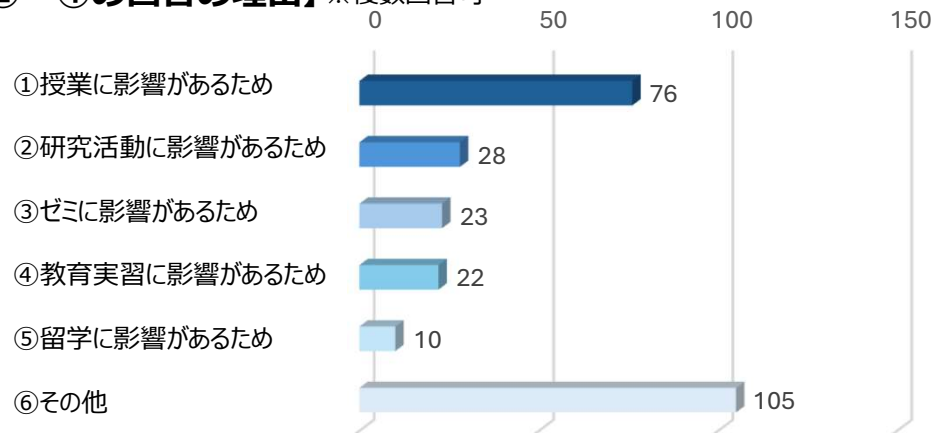


- ① ■ 現在の時期でよい
- ② ■ 10月より早くから開始した方がよい
- ③ ■ 10月より遅くから開始した方がよい
- ④ ■ 開始時期の設定は必要ない

【自由記述】（一部抜粋、順不同）

- ・内定日の時期ではなく、**内定日以前に「入社誓約書」等の学生を拘束する企業の対応が社会問題であり、学生に不利益**がある。時期は現状のままとし、「拘束」の問題を検討したい。
- ・在学中に就職先を決めるという方向性が変わらない限り、これ以上遅いと卒業に関わる学業への影響が懸念されるし、早すぎるのは学生の学業成果などが反映されずに選考に至りかねないため。
- ・特に問題が起こっているように思えない。
- ・10月が内定日であることは、6月の選考開始から4ヶ月の期間があるため、**学生が内定を受諾するか否かについて検討する期間が確保できる**ため。
- ・特に影響を感じないので現在の開始時期で良いと思う。**問題なのは内定開始時期ではなく、実際の活動（広報活動・採用選考活動・内々定の時期）が多くの企業で早期化する中、学生の学業・研究へ集中する時間をいかに確保するか**だと思われる。
- ・**内定日が10月より早くした場合、内定していない学生がより不安を感じる**状況となってしまう。一方で、**内定日を10月より遅くした場合、内定後に行う学生への進路状況の調査開始が遅くなり、進路状況の把握と進路未決定の学生へのサポートが困難になる恐れ**がある。よって、現在の10月という時期が適切であると思われるため。
- ・大学における学生の学修活動と進路選択活動を勘案すると適切な時期と考えられる。なお、内定者懇談会等の企業側の様々な辞退防止策は、学業に支障が出るため10月以降は中止してもらいたい。
- ・オワハラが問題視される中、これ以上早期化されると学生の自由意志による就職活動に支障をきたすため。

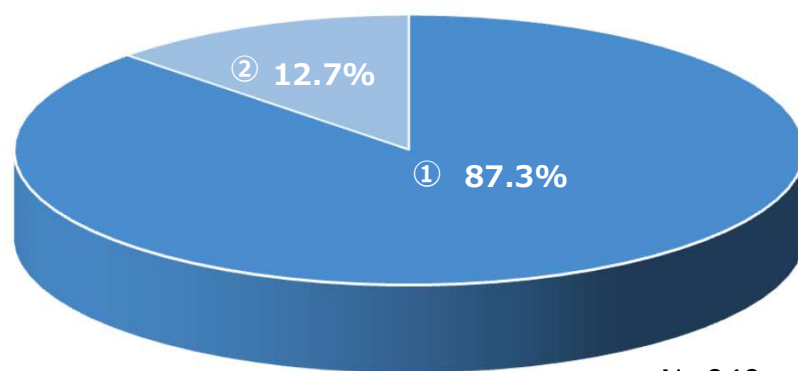
【②～④の回答の理由】※複数回答可



就職活動におけるハラスメント等の対応について

- ・「就職活動においてハラスメント的な行為を受けた場合、大学へ相談するよう周知しているか」という問いに対し、**周知していると答えた大学等は全体の87.3%（昨年度84.9%）**
- ・具体的な相談体制は「**キャリアセンター（就職支援担当）の教職員が対応**」が39.7%、「**学部等の担任や研究室の教員**」が28.9%

大学へ相談するよう周知したか

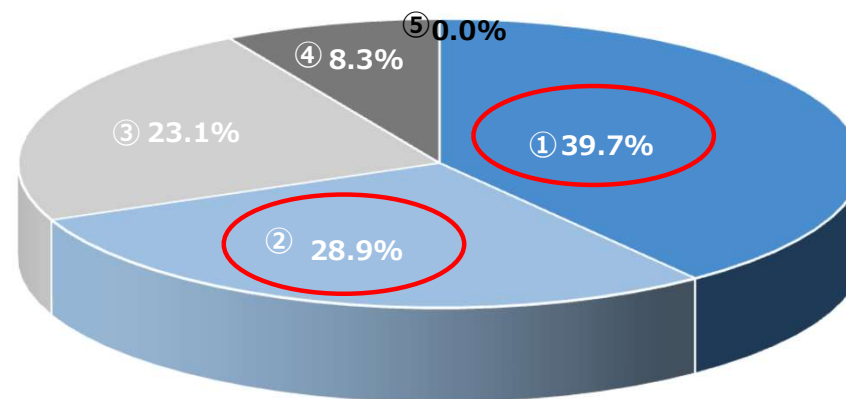


N=940

■ ①周知している ■ ②周知していない

学生からの相談に対する対応体制

※複数回答可

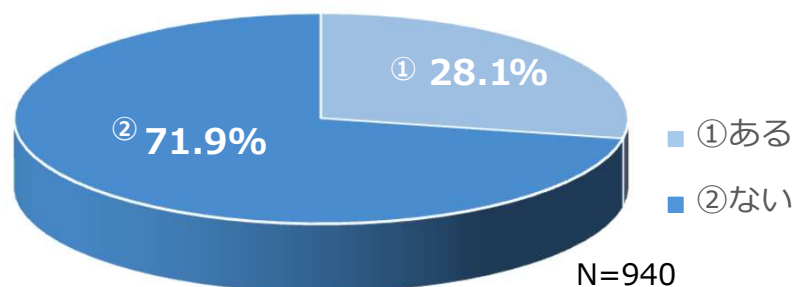


- ① キャリアセンター（就職支援担当）の教職員が対応
- ② 学部等の担任や研究室の教員
- ③ （学生生活支援なども含めた）学生相談室等の教職員が対応
- ④ 学部等の教務担当課職員
- ⑤ 相談に対応する仕組みがない

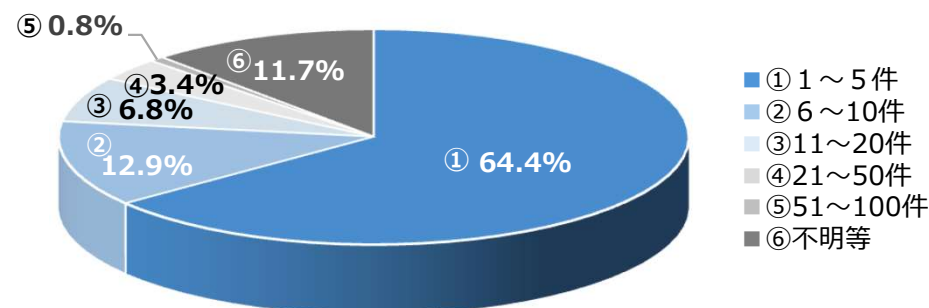
就職活動における「オワハラ」への対応について

- ・「企業から学生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的な行為（オワハラ）について、相談を受けたことがあるか」という問いに対し、**相談を受けたことがあると答えた大学等は全体の28.1%（昨年度30.8%）**
- ・具体的な相談件数は「1～5件」が64.4%、「6～10件」が12.9%
- ・相談内容は「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27.3%、「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25.5%

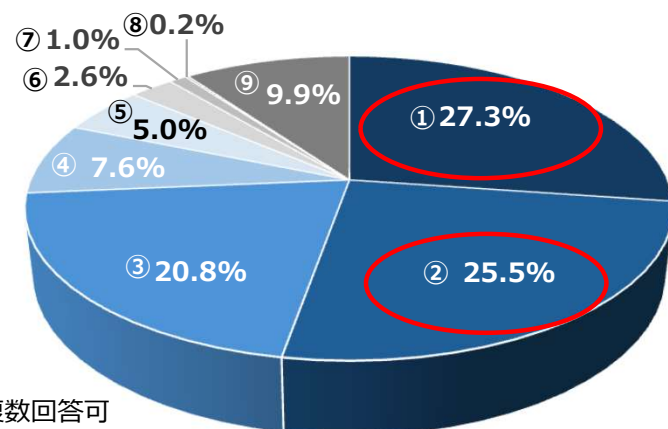
「オワハラ」について相談を受けたことはあるか



相談件数



「オワハラ」についての相談内容



- ①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）
- ②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
- ③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、急遽大学の推薦状の提出を求められた
- ④内々定の辞退を申し出たところ、引き留めるために何度も説明を受けたり、拘束を受けた
- ⑤内々定後、懇親会が頻繁に開催され、必ず出席するように求められた
- ⑥内々定後、長時間（長期間）の研修があり、他社の選考が受けられなくなった
- ⑦面接担当者の目の前で、他社に電話をかけさせ、選考を辞退するように迫られた
- ⑧内々定辞退の際、損害賠償金などお金を要求された
- ⑨その他