

民間企業における学生等の採用活動の状況に関する調査について

調査趣旨：平成28年3月卒業・修了予定者からの就職・採用活動の後ろ倒しの円滑な実現に向け、就職・採用活動時期の変更に係る関係4大臣（再チャレンジ担当大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣）の要請（平成25年11月22日）の企業個社への周知の状況及び当該要請を踏まえた対応の準備状況についての実態を把握する必要があるため本調査を実施。

調査対象：全国の企業より地域・規模（従業員数）・新規採用者数を考慮の上、抽出した企業2,500社。

回答数：1,230社（回答率49.2%）

調査実施時期：平成26年9月8日（月）～9月26日（金）

I 回答企業概要について

1 業種

表 I-1 業種別回答企業の内訳

No.	カテゴリー名	社	%
1	鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1
2	建設業	154	12.5
3	製造業	311	25.3
4	電気・ガス・熱供給・水道業	12	1.0
5	情報通信業	126	10.2
6	運輸業、郵便業	21	1.7
7	卸売業、小売業	244	19.8
8	金融業、保険業	46	3.7
9	不動産業、物品賃貸業	19	1.5
10	学術研究、専門・技術サービス業	37	3.0
11	宿泊業、飲食サービス業	19	1.5
12	生活関連サービス業、娯楽業	11	0.9
13	教育、学修支援業	8	0.7
14	医療、福祉	15	1.2
15	複合サービス業	2	0.2
16	サービス業	66	5.4
17	その他	37	3.0
	無回答	101	8.2
	全体	1230	100.0

2 従業員数

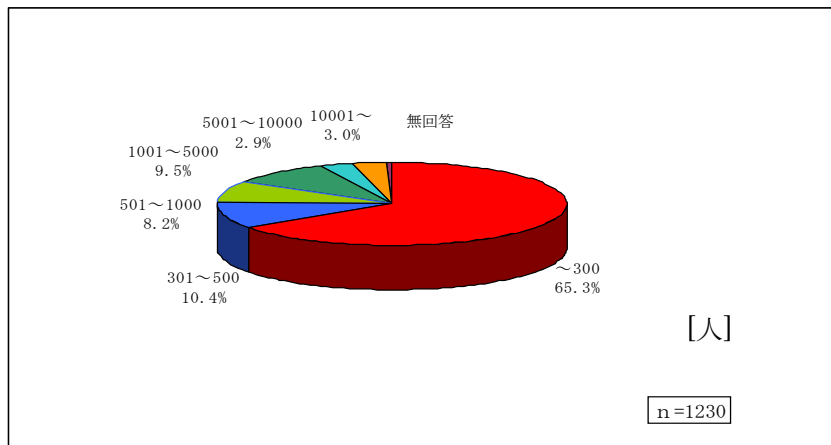


図 I-2 回答企業の従業員数別内訳

3 地域

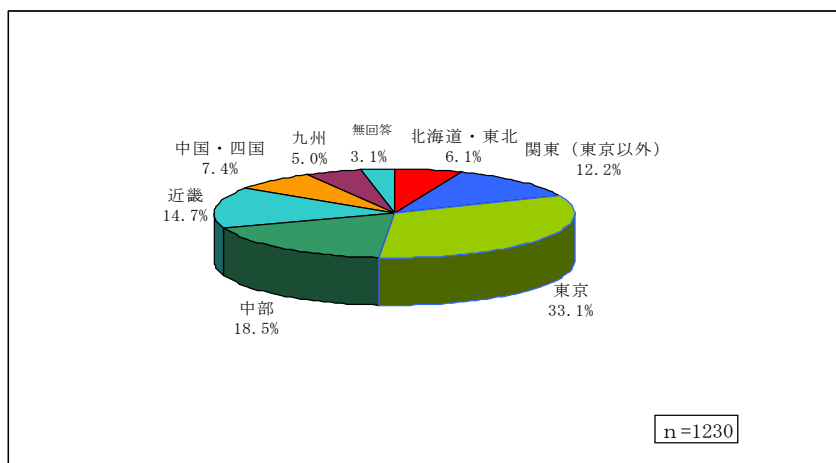


図 I - 3 回答企業の地域別内訳

II 調査結果について

1 就職・採用活動時期の後ろ倒しの認知の状況等について

○ 平成 28 (2016) 年 3 月卒業・修了予定者から就職・採用活動時期が後ろ倒しになることについて、認知状況及びそれに対しての準備状況を質問した。

平成 28 (2016) 年 3 月卒業・修了予定者の採用については、1,092 社 (88.8%) が「行う予定である」と回答した。これらのうち、就職・採用活動時期の後ろ倒しの「準備は完了している」あるいは「これから準備に取り組む段階である」と回答した企業が全体の 94.4%を占めるなど、大多数の企業が後ろ倒しへの対応を行う見込みであることが明らかになった。

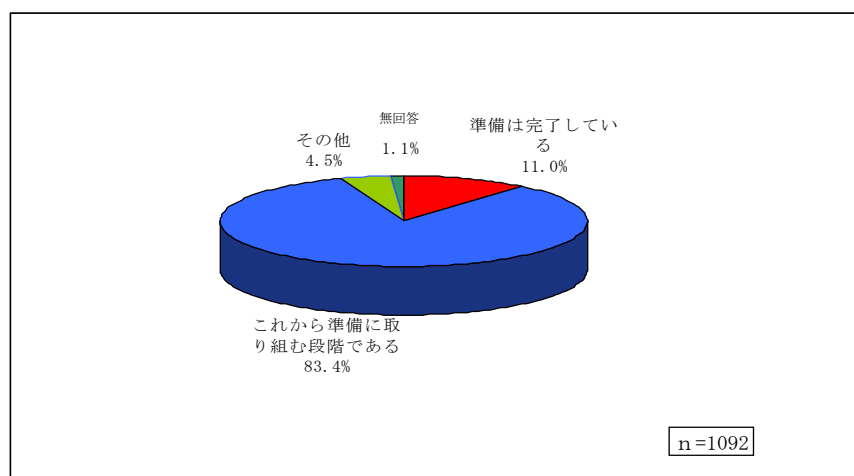
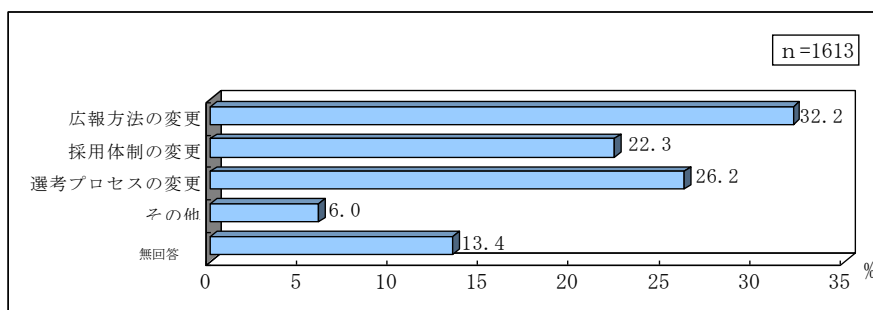


図 II - 1 就職・採用活動時期の後ろ倒し実施の準備状況

同様に、平成 28 (2016) 年 3 月卒業・修了予定者の採用を行う予定の企業 1,092 社に後ろ倒しの準備内容を質問したところ、最も多い内容は「広報方法の変更」32.2% であり、続いて「選考プロセスの変更」26.2%であった (図表 II - 2)。

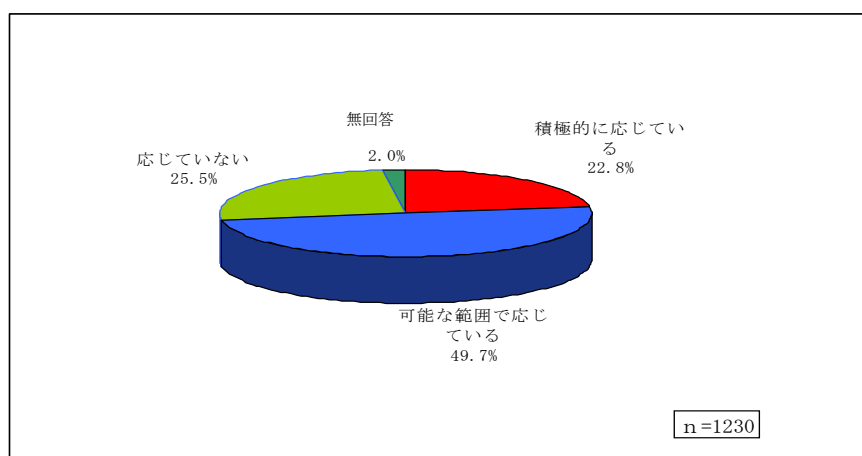


図表 II - 2 就職・採用活動時期の後ろ倒しに対する準備内容 (複数回答)

2 大学等が実施する企業等の協力を得て行うキャリア教育としての学内行事 (以下「学内セミナー」) への協力について

- 大学等が実施している学内セミナー (採用選考に結びつかないものに限る) 企業の協力状況について質問した。

大学等からの依頼に対し、「積極的に応じている」又は「可能な範囲で応じている」と回答した企業が 72.4%を占めている。また、「応じていない」と回答した企業は 314 社(25.5%)であったが、「応じていない」理由として、そもそも「依頼がない」、また、依頼があっても「採用担当人員の不足」や「体制にゆとりがない」といった回答が見られた (図 II - 3)。従業員数別の回答状況を見ると、「応じていない」314 社のうち、84.7% (266 社) が従業員数 300 人以下の企業であった。



図表 II - 3 大学等から学内セミナーの協力依頼の対応状況

3 採用選考活動における学業成果の活用について

○ 平成 27(2015)年 3 月卒業・修了予定者の採用選考活動において、応募条件として成績証明書等の単位を修得した授業科目名、単位数、成績が分かるもの（以下「成績表」という。）の提出を求めているか、またその活用状況について質問した。

平成 27 年 3 月卒業・修了予定者の採用活動では 808 社（65.7%）が成績表の提出を求めた（図 II - 4）。そのうち、74.6%の企業が成績表を適切に評価していた（図 II - 5）。

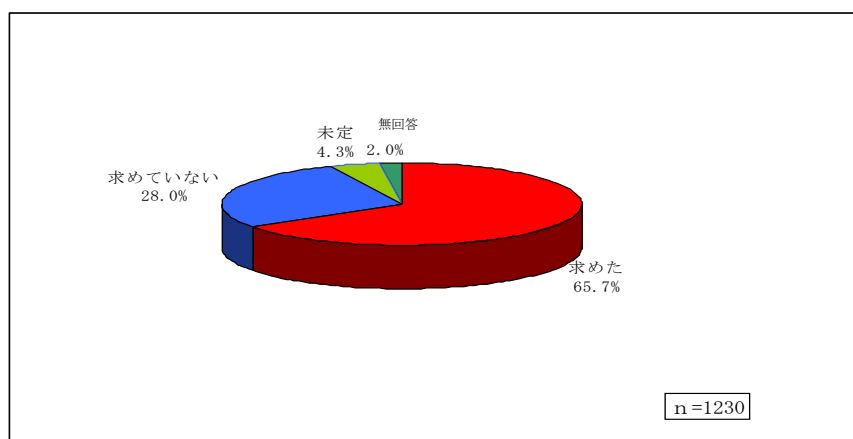


図 II - 4 平成 27 年 3 月卒業・修了予定者の採用活動で成績表の提出有無

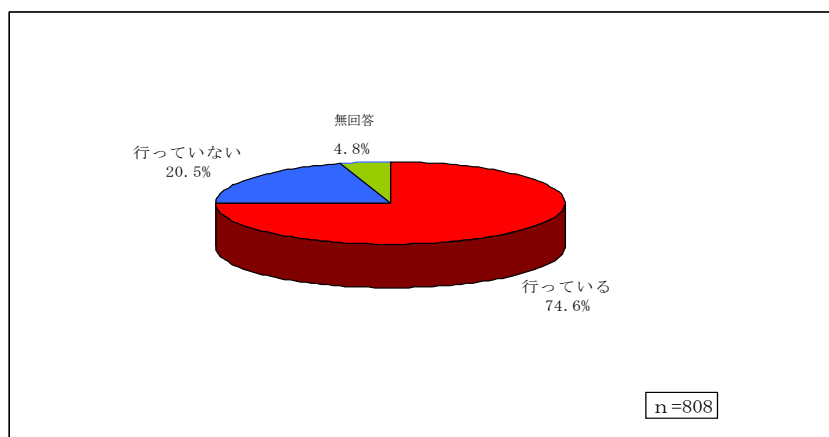
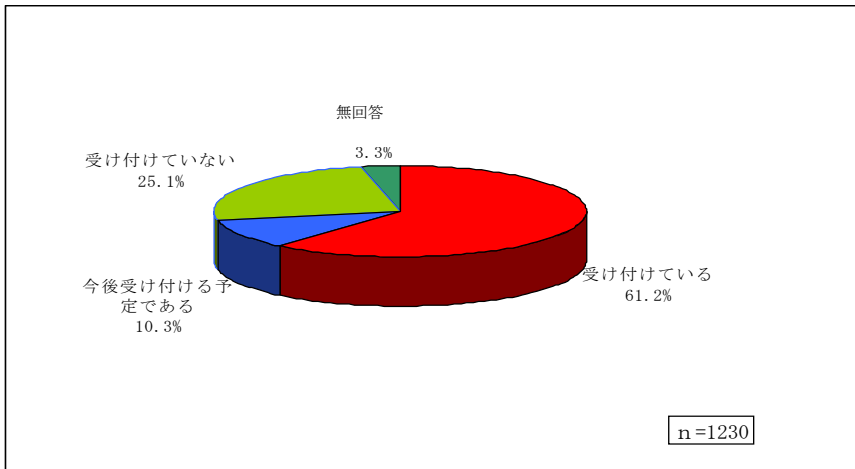


図 II - 5 卒業・修了前年度の成績表を適切に評価した採用の実施状況

4 新卒要件の緩和について

○ 採用選考活動において卒業後 3 年以内の既卒者の学生を新卒者として扱うなど新卒要件の緩和状況について質問した。【参照】「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 275 号）

新卒要件の緩和（少なくとも卒業後3年間の新卒枠での応募の受け付け）については、880社（71.5%）の企業が受け付けている、もしくは今後受け付ける予定であると回答している（図Ⅱ－6）。

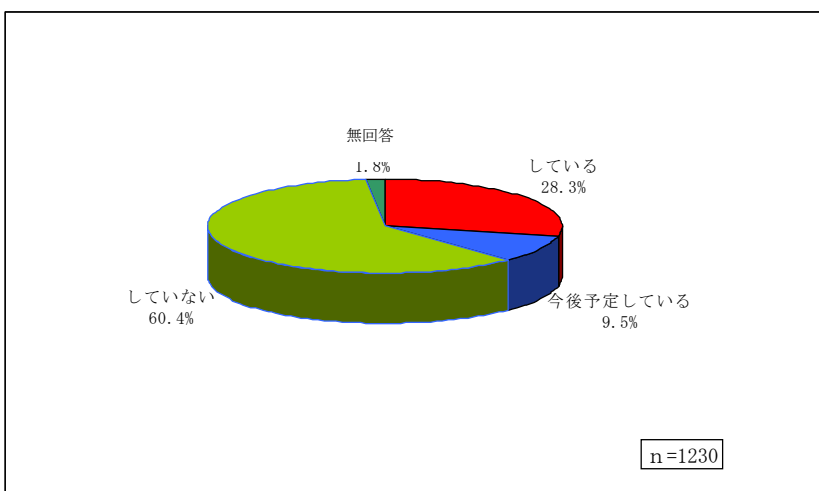


図Ⅱ－6 新卒要件の緩和状況

5 海外留学経験者の採用等について

○ 日本人の海外留学経験者の採用状況について質問した。

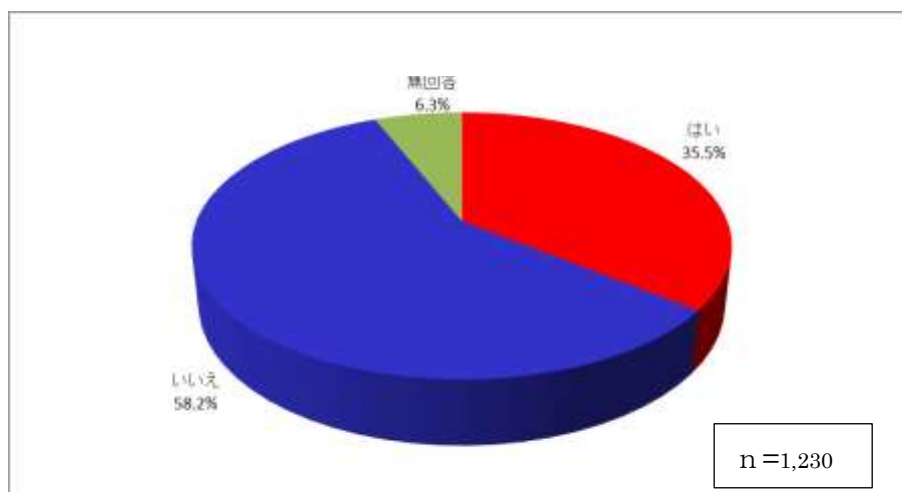
465社（37.8%）が「積極的に海外留学経験者の採用を行っている」又は「今後、積極的な回答を予定している」と回答している（図Ⅱ－7）。海外留学経験者の採用意欲は企業の規模に比例して高くなっており、特に従業員数が5,000人を超える企業においては、8割以上の企業が高い採用意欲を示している（表Ⅱ－8）。また、就職・採用活動時期の変更は海外留学経験者の採用拡大につながるかについて質問したところ、「つながる」と回答した企業は35.5%であるが（図Ⅱ－9）、特に従業員数が5,000人を超える企業においては、6割以上の企業が、海外留学経験者の採用を拡大するとしている（表Ⅱ－10）。



図Ⅱ－7 海外留学経験者の積極的な採用の有無

表Ⅱ－８ 海外留学経験者の積極的な採用の有無に係る従業員数別クロス集計表

		合計	海外留学経験者の積極的な採用について			
			している	今後予定している	していない	不明
	全体	1230	348	117	743	22
		100.0	28.3	9.5	60.4	1.8
I 2 従業員数	～300	803	169	80	536	18
		100.0	21.0	10.0	66.7	2.2
	301～500	128	30	13	84	1
		100.0	23.4	10.2	65.6	0.8
	501～1000	101	26	10	63	2
		100.0	25.7	9.9	62.4	2.0
	1001～5000	117	61	11	44	1
		100.0	52.1	9.4	37.6	0.9
	5001～10000	36	31	1	4	0
		100.0	86.1	2.8	11.1	0.0
10001～	37	30	1	6	0	
	100.0	81.1	2.7	16.2	0.0	
無回答	8	1	1	6	0	
	100.0	12.5	12.5	75.0	0.0	



図Ⅱ－９ 就職・採用活動時期の変更と海外留学経験者の採用拡大について

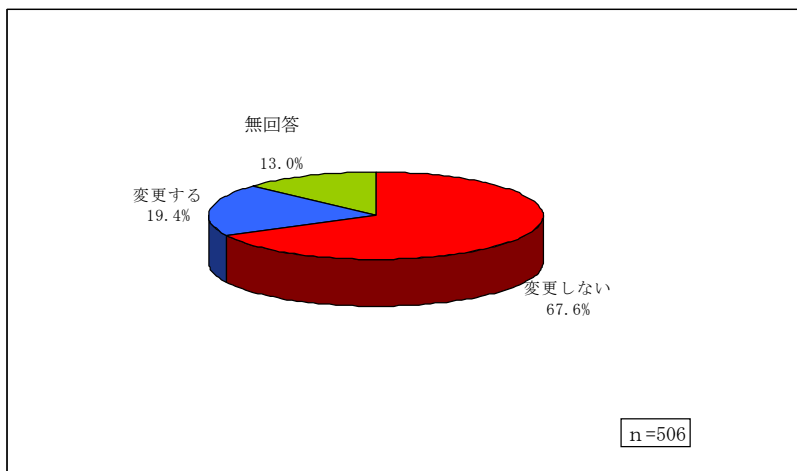
表Ⅱ－10 就職・採用活動時期の変更と海外留学経験者の採用拡大に係る従業員数別クロス集計表

		合計	就職・採用活動時期の変更は海外留学経験者の採用拡大につながるか		
			はい	いいえ	不明
	全体	1230	437	716	77
		100.0	35.5	58.2	6.3
I 2 従業員数	～300	803	267	474	62
		100.0	33.3	59.0	7.7
	301～500	128	36	89	3
		100.0	28.1	69.5	2.3
	501～1000	101	33	62	6
		100.0	32.7	61.4	5.9
	1001～5000	117	50	64	3
		100.0	42.7	54.7	2.6
5001～10000	36	24	11	1	
	100.0	66.7	30.6	2.8	
10001～	37	25	11	1	
	100.0	67.6	29.7	2.7	
無回答	8	2	5	1	
	100.0	25.0	62.5	12.5	

6 就職・採用活動時期の後ろ倒しによるインターンシップの時期の変更について

○ インターンシップの実施状況について質問した。

インターンシップを実施している企業 506 社（41.1%）に対して、就職・採用活動時期の後ろ倒しによるインターンシップの時期の変更有無について質問したところ、半数以上の 67.6%の企業が「変更しない」と回答した（図Ⅱ－11）。



図Ⅱ－11 就職・採用活動時期の後ろ倒しによるインターンシップの時期の変更有無

本調査における定義

- ・「就職活動」とは、学生が具体的な就職先を決定するための活動として、エントリーシートの記入・提出、会社説明会への参加や企業訪問など企業の「採用活動」に対応する活動を指します。
- ・「採用活動」は、「広報活動」と「採用選考活動」に二分されます。
「広報活動」とは、採用予定数や選考スケジュールなど採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動であって採用のための実質的な選考とされない活動を指します。
「採用選考活動」とは、採用のための実質的な選考を行う活動であって、採用のために学生の参加が必須となる活動を指します。
- ・学生の業界研究や企業研究に資する一般的な企業情報の提供（一般的な広報活動）は「採用活動」には含まれません。
- ・「就職活動」・「採用活動」の両者を合わせたものを「就職・採用活動」としています。

《参考》

○ キャリア教育：

「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア（※）発達を促す教育」である。（中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年1月31日））

注）「キャリア」とは、「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」のことである。

○ 企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事（学内セミナー）の例：

社会的・職業的自立に向け、必要な能力・態度を育成するため、大学の教育活動の一環として実施するもの。例えば、企業関係者、OB、OGなどの講演等の実施。採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生に発信するための説明会等を除く。