

平成 2 9 年度
就職・採用活動に関する調査（企業）
調査結果【速報版】

平成 2 9 年 1 1 月
就職問題懇談会
（事務局：文部科学省）

本調査結果（速報版）は、分析・検討、データの更なる精査を経て、最終版を公表することとしている。

調査の概要

(1) 調査の目的

学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正については、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校で構成する就職問題懇談会（事務局：文部科学省）から大学等関係団体の総意として経済団体等に対し、要請を行い、意見交換を重ねた結果、平成27年度卒業・修了予定者から広報活動の開始時期は卒業・修了前年度の3月、採用選考活動の開始時期は8月に変更（後ろ倒し）された。

これについては、卒業・修了前年度の学修時間を確保できたという成果が確認された一方で、卒業・修了年度の1学期全期間を通じての学修に支障が生じている実態が窺われるなど、改善を要すると思われる点も確認された。これを踏まえて、就職問題懇談会、経済界及び関係府省で、議論を重ね、平成28年度卒業・修了予定者については、学生の学業への配慮を十分に行いながら、広報活動の開始時期は卒業・修了前年度の3月を維持しつつ、採用選考活動の開始時期は6月に変更することとなった。そして、今年度も昨年度（平成28年度）と同様の日程が維持されることとなった。

このような背景を踏まえ、企業における採用活動の状況を把握し、今後の就職・採用活動の円滑な実施の検討に資することを目的とし、本調査を実施した。

(2) 調査主体

就職問題懇談会（事務局：文部科学省）

（調査票の郵送、回収、集計はテントセント株式会社にて実施）

(3) 調査実施方法

対象：全国の企業2,500社（全国の企業より規模、地域、業種のバランスを考慮した上で無作為抽出）

方法：調査票の送付

期間：平成29年7月20日（木）～8月10日（木）

※8月1日現在の状況を回答

(4) 回答率

発送数：2,500件

有効回答件数：1,034件

回答率：41.4%

I. 回答企業の属性

業種別

全体	鉱業・砕石業 ・砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス ・熱供給 ・水道業	情報通信業	運輸業 郵便業	卸売業 小売業	金融業 保険業
1,034	1	128	358	13	68	40	194	27
100%	0.1%	12.4%	34.6%	1.3%	6.6%	3.9%	18.8%	2.6%

不動産業 物品賃貸業	学術研究 専門・技術 サービス業	宿泊業 飲食サービス 業	生活関連 サービス 業、娯楽業	教育 ・学習支援業	医療、福祉	サービス業 (他に分類 されないもの)	その他	無回答
14	15	11	16	18	27	68	26	10
1.4%	1.5%	1.1%	1.5%	1.7%	2.6%	6.6%	2.5%	1.0%

従業員数別

全体	100人未満	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～ 4,999人	5,000～ 9,999人	10,000人以上	無回答
1,034	78	472	118	86	145	66	60	9
100%	7.5%	45.6%	11.4%	8.3%	14.0%	6.4%	5.8%	0.9%

所在地別

全体	北海道・東北	関東 (東京以外)	東京	中部	近畿	中国・四国	九州・沖縄	無回答
1,034	92	123	316	203	139	92	63	6
100%	8.9%	11.9%	30.6%	19.6%	13.4%	8.9%	6.1%	0.6%

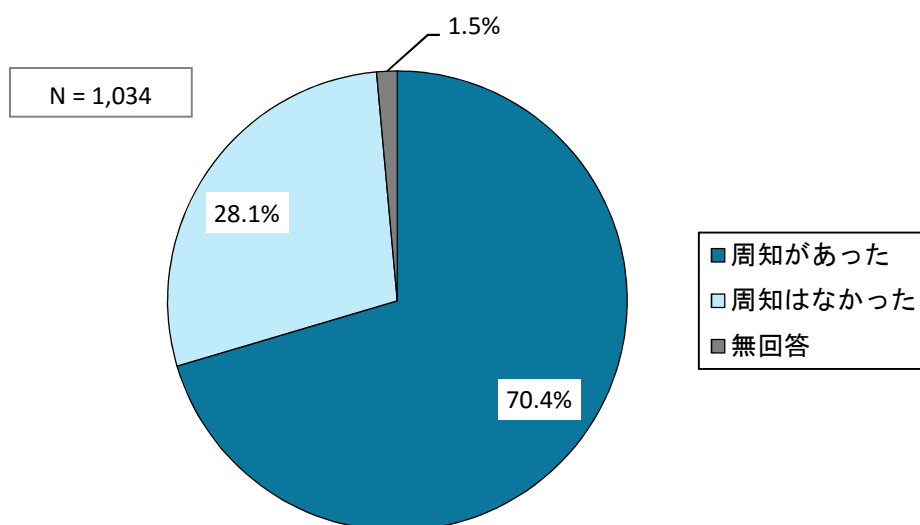
Ⅱ. 就職・採用活動時期の周知状況について

【企業に対する就職・採用活動開始時期の周知について】

< (1) 就職・採用活動開始時期の周知状況 >

- 企業に対して、就職・採用活動開始時期が昨年度と同様の時期に設定されたことについて経済団体・業界団体、大学等から周知があったか尋ねたところ、「周知があった」と回答した企業は70.4%、「周知はなかった」と回答した企業は28.1%であった。
- なお、昨年度調査と比較すると「周知があった」との回答割合が5.2ポイント高くなっている。

【経済団体・業界団体、大学等から周知がありましたか】（一つ選択）



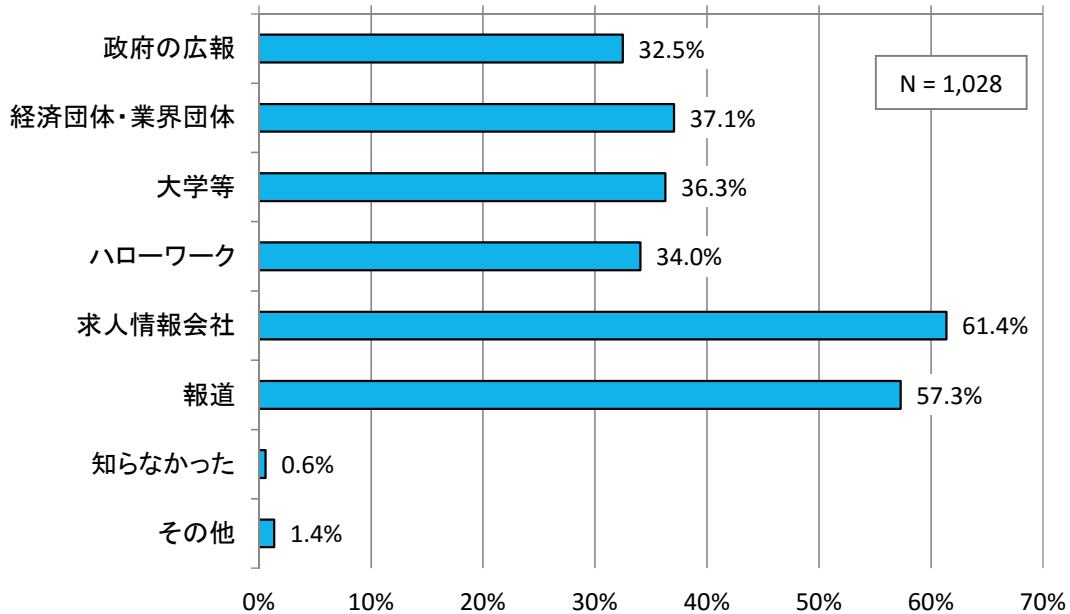
【参考：昨年度調査】 N=1144

- ・周知があった(65.2%)
- ・周知はなかった(32.1%)
- ・無回答(2.7%)

< (2) 就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手方法 >

- 就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手方法について尋ねたところ、「求人情報会社」と回答した企業が61.4%であった。続いて、「報道」57.3%、「経済団体・業界団体」37.1%であった。
- なお、昨年度調査と比較すると「報道」は12.9ポイント減少し、「大学等」が7.3ポイント、「求人情報会社」が2.7ポイントそれぞれ増加した。

【就職・採用活動時期の設定に関する情報の入手先は何ですか】



※当てはまるものを全て選択
※対象 1,034 社から無回答 6 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】N=1129

- ・政府の広報 (31.4%)
- ・経済団体・業界団体 (37.7%)
- ・大学等 (29.0%)
- ・ハローワーク (29.9%)
- ・求人情報会社 (58.7%)
- ・報道 (70.2%)
- ・知らなかった (0.6%)
- ・その他 (2.0%)

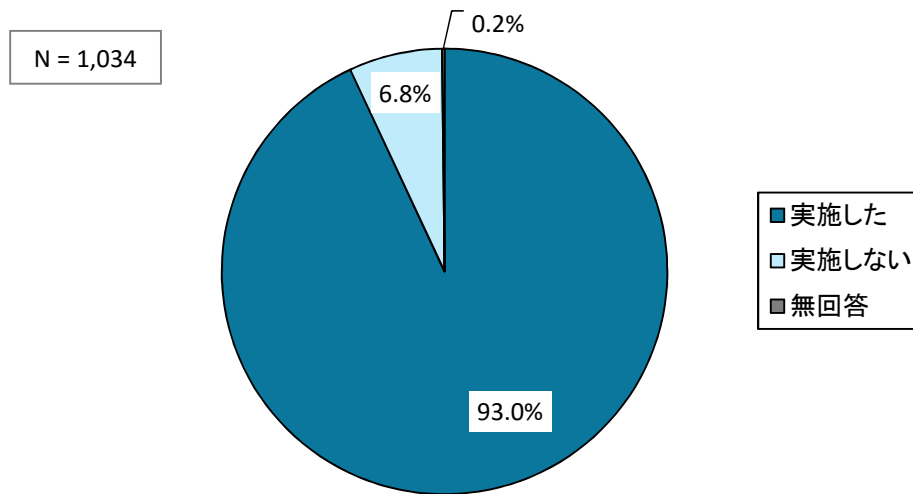
Ⅲ. 本年度の採用状況について

【本年度の採用状況について】

< (1) 採用活動実施状況 >

○本年度、採用活動を実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業は93.0%、「実施していない」と回答した企業は6.8%であった。昨年度と比較すると「実施した」との回答割合は2.3ポイント高くなった。

【本年度、採用活動を実施しましたか】（一つ選択）



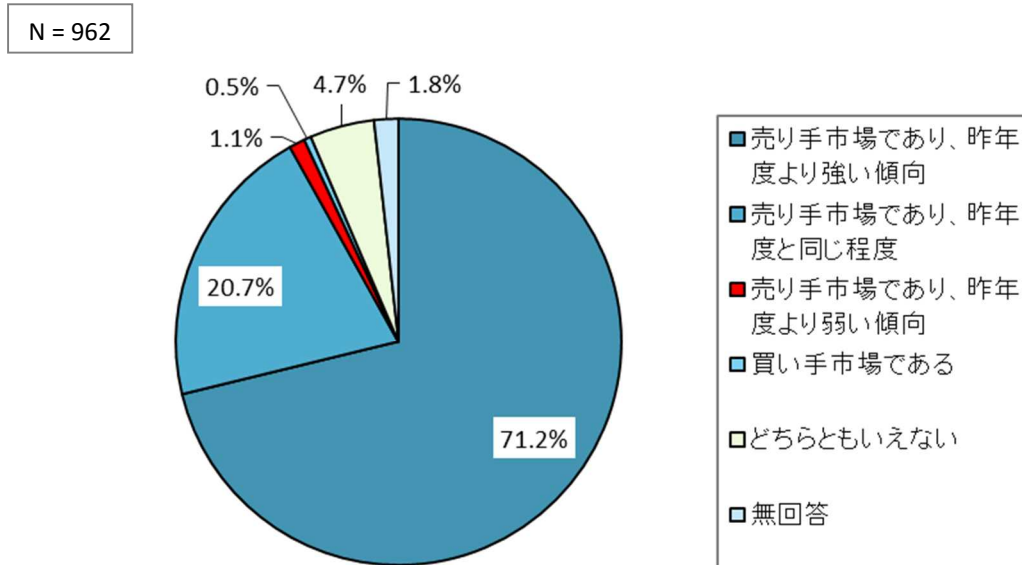
< 昨年度調査との比較 > N=1144

- ・実施した (90.7%)
- ・実施していない (8.9%)
- ・無回答 (0.3%)

< (2) 就職・採用市場の認識 >

○(1)で「実施した」と回答した企業(962社)に対し、本年度の就職・採用市場は売り手市場であったか尋ねたところ、93.0%の企業が売り手市場であると回答し、昨年度の回答割合(82.8%)を上回った。また、71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答した。

【本年度の就職・採用市場は全体として売り手市場でしたか】(一つ選択)



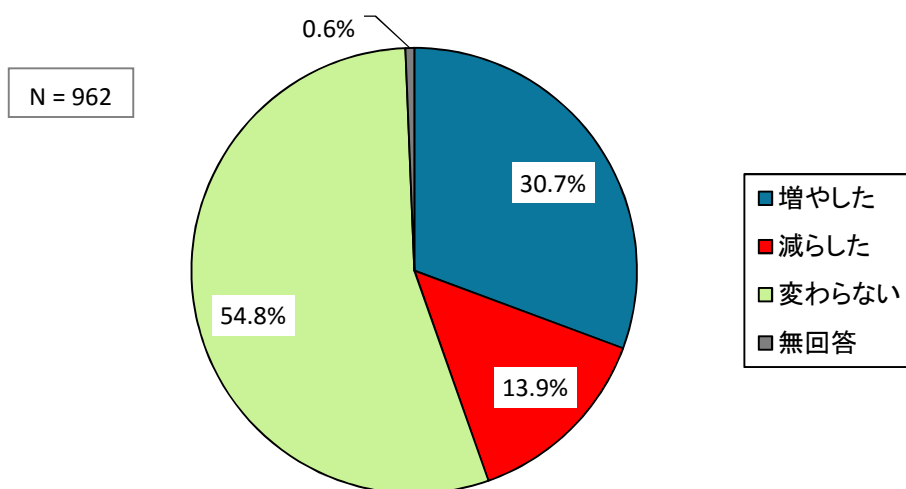
【参考：昨年度調査】N=1038

- ・ 売り手市場だった(82.8%)
- ・ 買い手市場だった(1.5%)
- ・ どちらとも言えない(15.1%)
- ・ 無回答(0.6%)

< (3) 採用予定数の増減 >

○昨年度に比べ、採用予定数の増減があったか尋ねたところ、0.3ポイント増の30.7%が「増やした」と回答し、「減らした」と回答した企業は1.5ポイント増の13.9%であった。

【昨年度に比べ、採用予定数の増減はありましたか】(一つ選択)



【参考：昨年度調査】N=1038

- ・ 増やした (30.4%)
- ・ 減らした (12.4%)
- ・ 変わらない (56.7%)
- ・ 無回答 (0.4%)

IV. 本年度の採用活動時期等について

< (1) 広報活動の開始時期 >

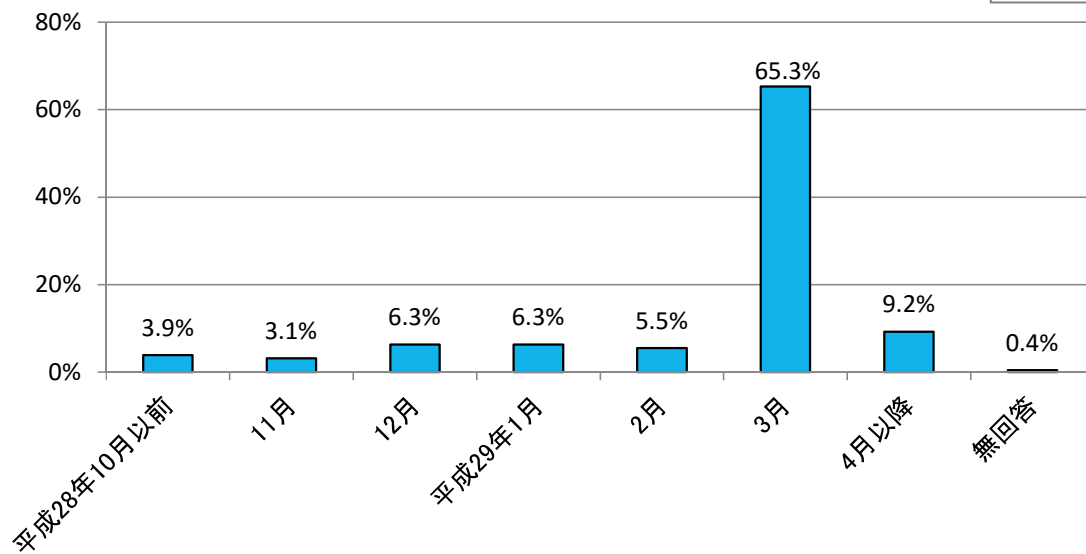
○本年度の広報活動を開始した時期は概ねいつ頃か尋ねたところ、全体では「3月」との回答が最も多く、65.3%であった。3月以降とする回答割合は、前年度比4.0ポイント減の74.5%であった。

○規模別に見ると、大企業では、「3月」との回答が最も多く、73.7%であった。3月以降とする回答割合は、前年度比3.1ポイント減の78.4%であった。

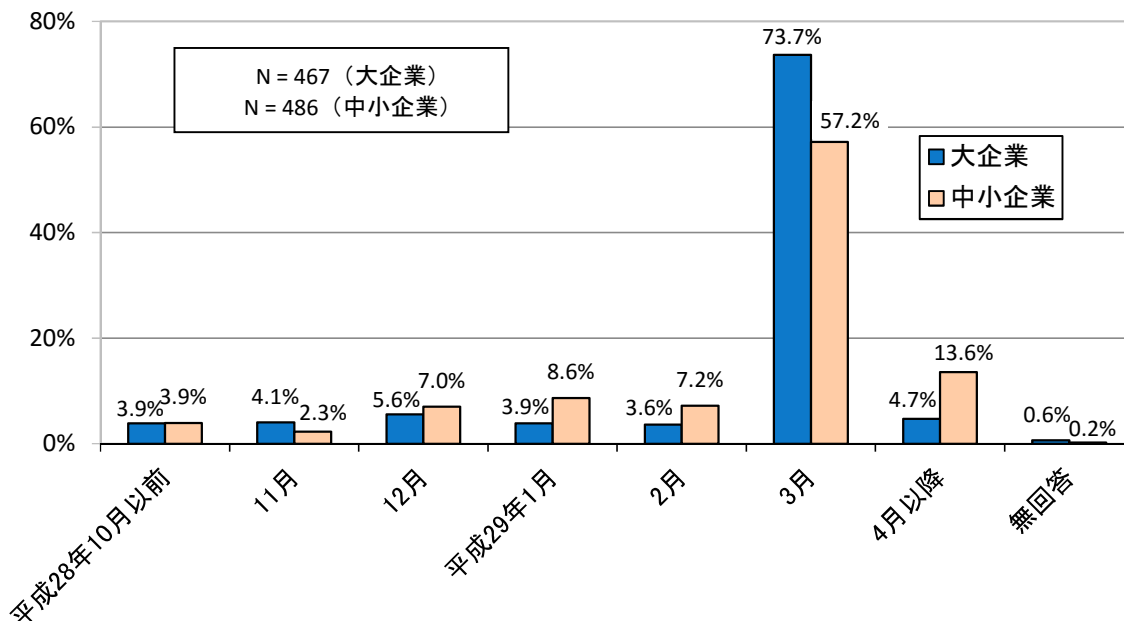
○中小企業では、「3月」との回答が最も多く、57.2%（前年度比2.9ポイント増）であった。3月以降とする回答割合は、4.6ポイント減の70.8%であった。

【広報活動開始した時期はいつでしたか】<全体>（一つ選択）

N = 953



【広報活動開始した時期はいつでしたか】<企業規模別>（一つ選択）



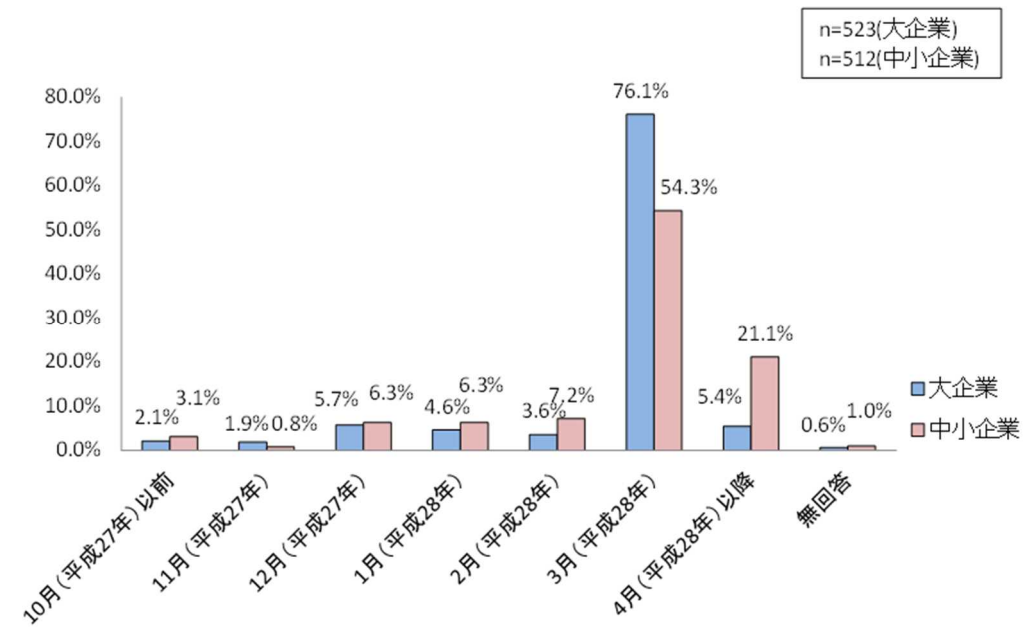
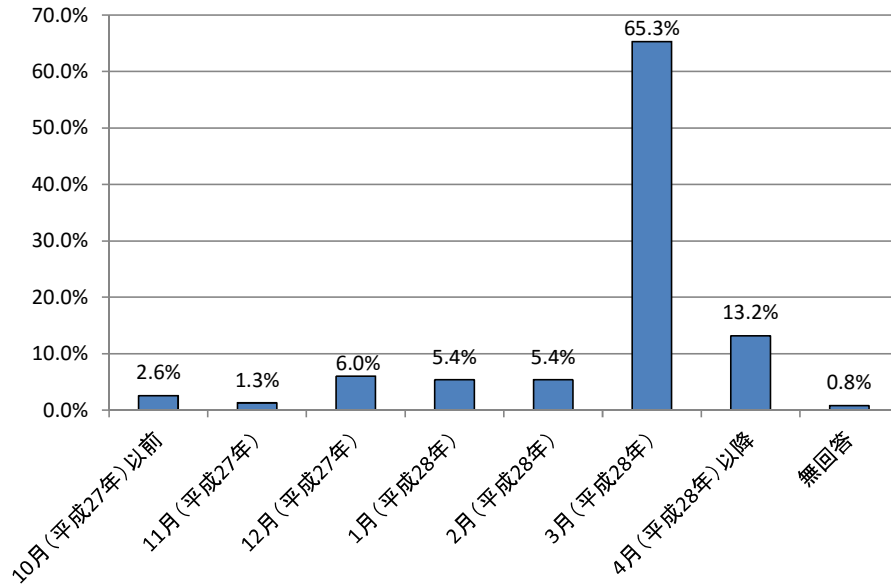
※従業員数 300 人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数 300 人以上と回答した企業を「大企業」とした

※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった 953 社（大企業 467 社、中小企業 486 社）について集計

【参考：昨年度調査】

【広報活動開始した時期はいつでしたか】〈全体〉

全体	平成27年10月以前	平成27年11月	平成27年12月	平成28年1月	平成28年2月	平成28年3月	平成28年4月以降	無回答
1038	27	14	62	56	56	678	137	8
100.0%	2.6%	1.3%	6.0%	5.4%	5.4%	65.3%	13.2%	0.8%

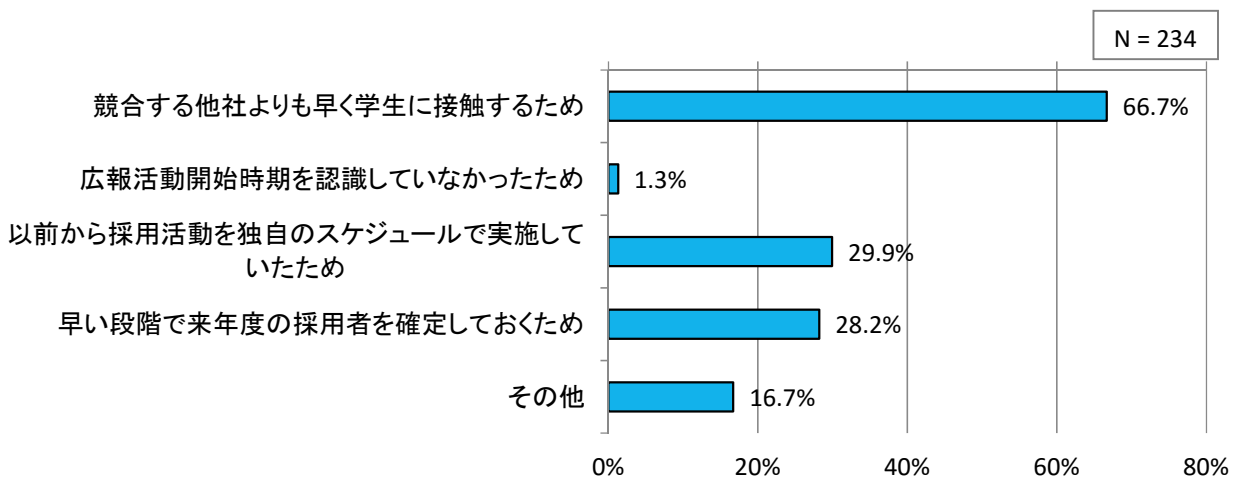


< (2) 広報活動開始時期を3月より前にした理由 >

○ 広報活動開始時期を3月より前にしたと回答した企業（239社）に対し、理由について尋ねたところ、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」（66.7%）と回答した企業が最も多く、次いで「以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため」（29.9%）、「早い段階で来年度の採用者を確定しておくため」（28.2%）であった。

○ なお、昨年度調査と比較すると「以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため」との回答が4.5ポイント減少し、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」が4.4ポイントそれぞれ増加した。

【広報活動開始時期を3月より前にした理由は何ですか】



※当てはまるものを全て選択

※対象 239 社から無回答 5 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】 N=215

- ・ 競合する他社よりも早く学生に接触するため (62.3%)
- ・ 就職・採用活動時期の変更を認識していなかったため (0.5%)
- ・ 以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため (34.4%)
- ・ 早い段階で来年度の採用者を確定しておくため (27.0%)
- ・ その他 (18.1%)

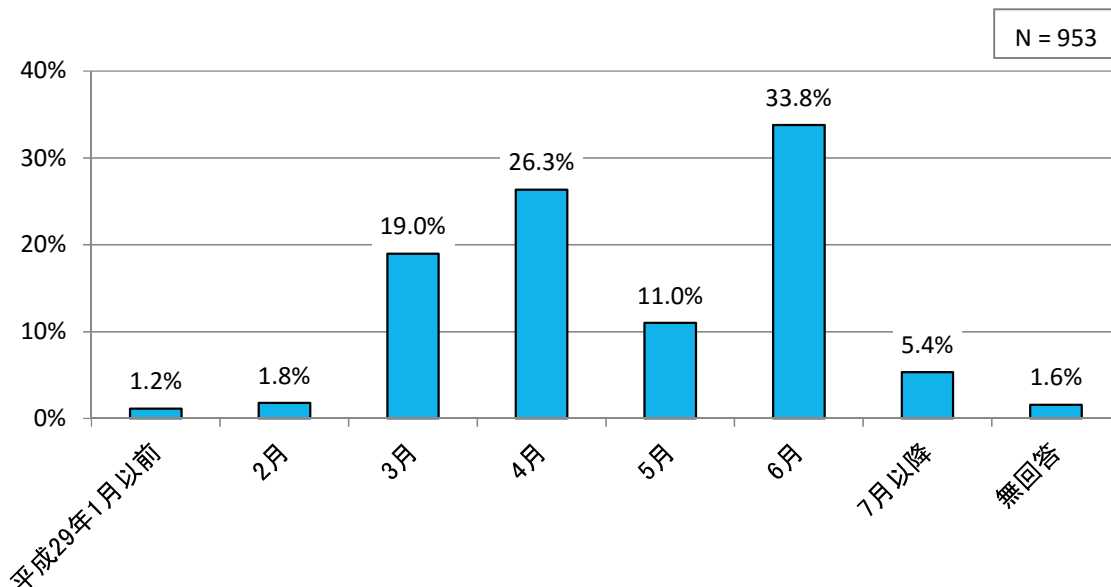
< (3) 採用選考活動（面接等）の開始時期 >

○本年度の採用選考活動（面接等）の開始時期について尋ねたところ、全体では「6月」との回答が最も多く、33.8%であり、次いで「4月」（26.3%）であった。前年度比2.3ポイント増の59.3%が6月より前に開始したと回答した。

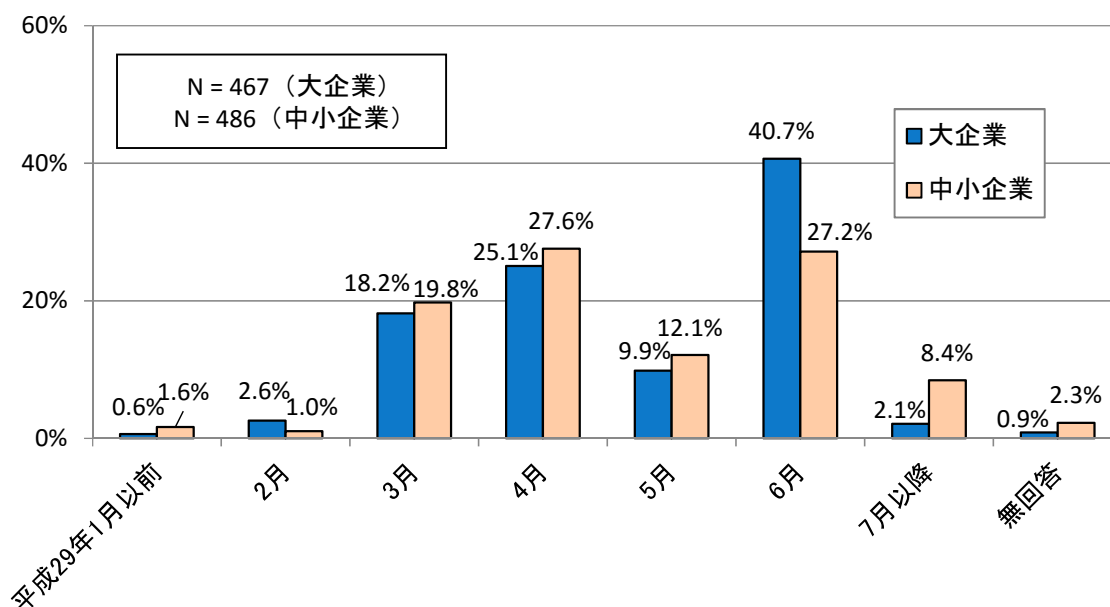
○規模別に見ると、大企業では、「6月」との回答が最も多く、40.7%であった。前年度比0.3ポイント減の56.4%の企業が6月より前に開始したと回答した。

○中小企業では「4月」が最も多く、27.6%であった。前年度比4.4ポイント増の62.1%が6月より前に開始したと回答した。

【採用選考活動（面接等）の開始時期した時期はいつでしたか】<全体>（一つ選択）



【採用選考活動（面接等）の開始時期した時期はいつでしたか】<企業規模別>（一つ選択）



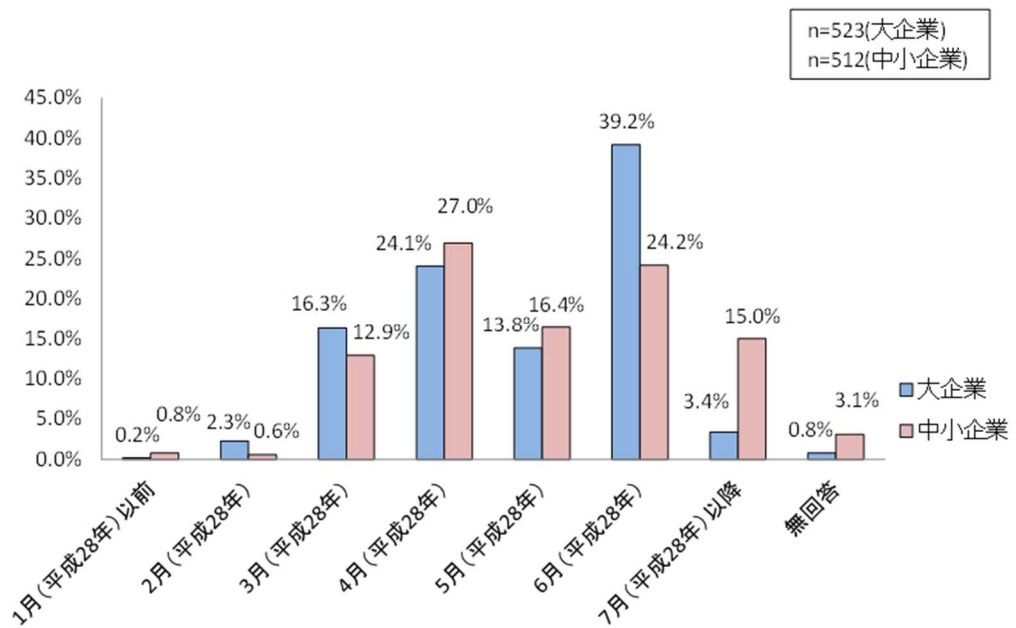
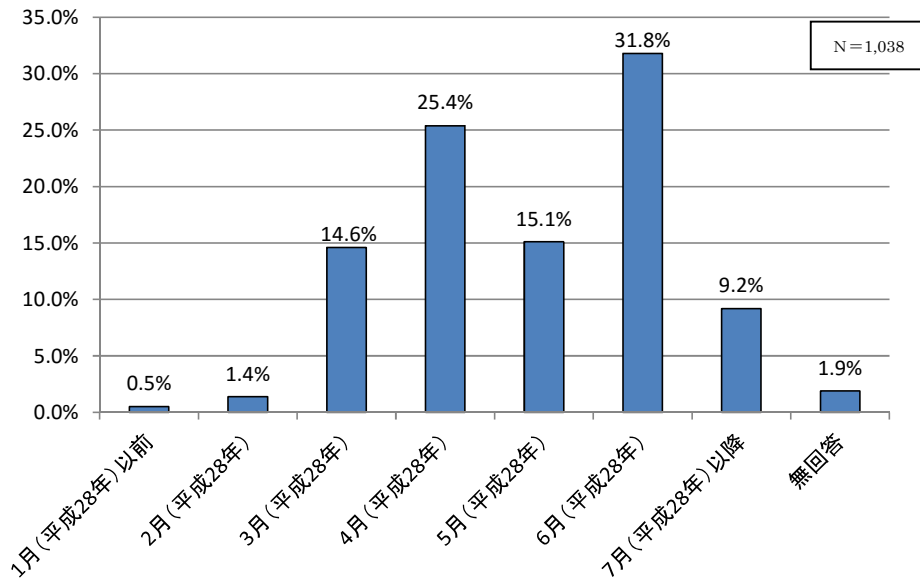
※従業員数 300 人未満と回答した企業を「中小企業」、従業員数 300 人以上と回答した企業を「大企業」とした

※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった 953 社（大企業 467 社、中小企業 486 社）について集計

【参考：昨年度調査】

【採用選考活動（面接等）の開始時期した時期はいつでしたか】〈全体〉

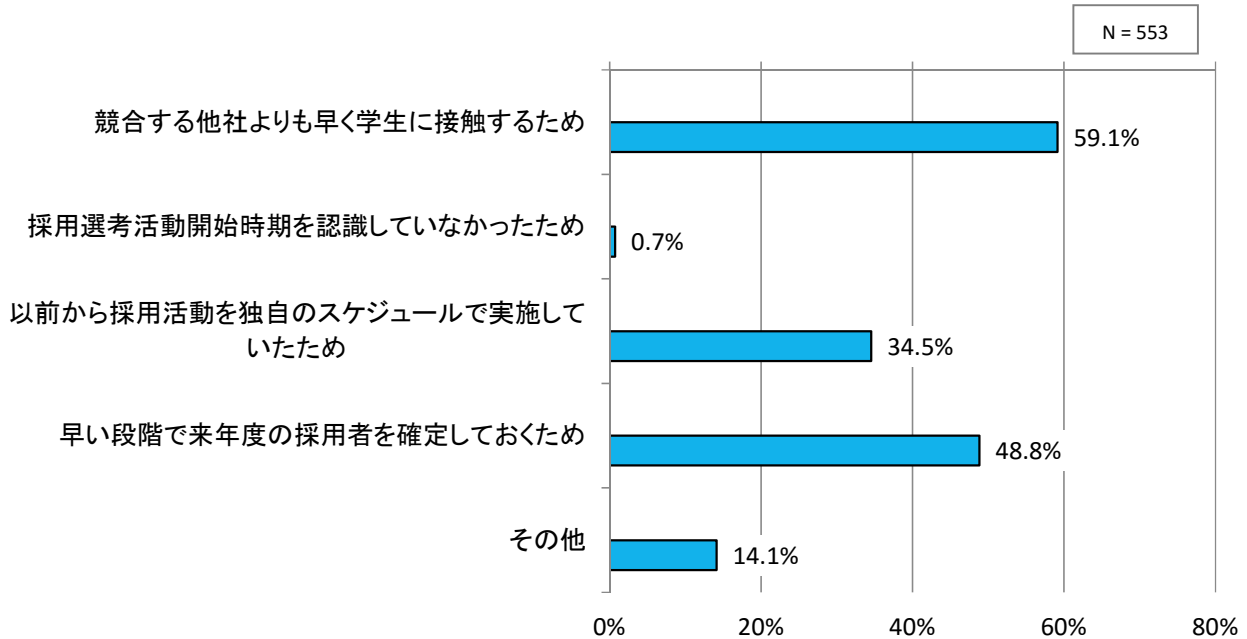
全体	平成28年1月以前	平成28年2月	平成28年3月	平成28年4月	平成28年5月	平成28年6月	平成28年7月以降	無回答
1038	5	15	152	264	157	330	95	20
100.0%	0.5%	1.4%	14.6%	25.4%	15.1%	31.8%	9.2%	1.9%



< (4) 採用選考開始時期を6月より前にした理由 >

○採用選考開始時期を6月より前にしたと回答した企業(565社)について尋ねたところ、「競合する他社よりも早く学生に接触するため」と回答した企業が59.1%と最も多く、次いで「早い段階で来年度の採用者を確定しておくため」(48.8%)、「以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため」(34.5%)であった。

【採用選考開始時期を6月より前にした理由は何ですか】



※当てはまるものを全て選択

※対象 565 社から無回答 12 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】N=583

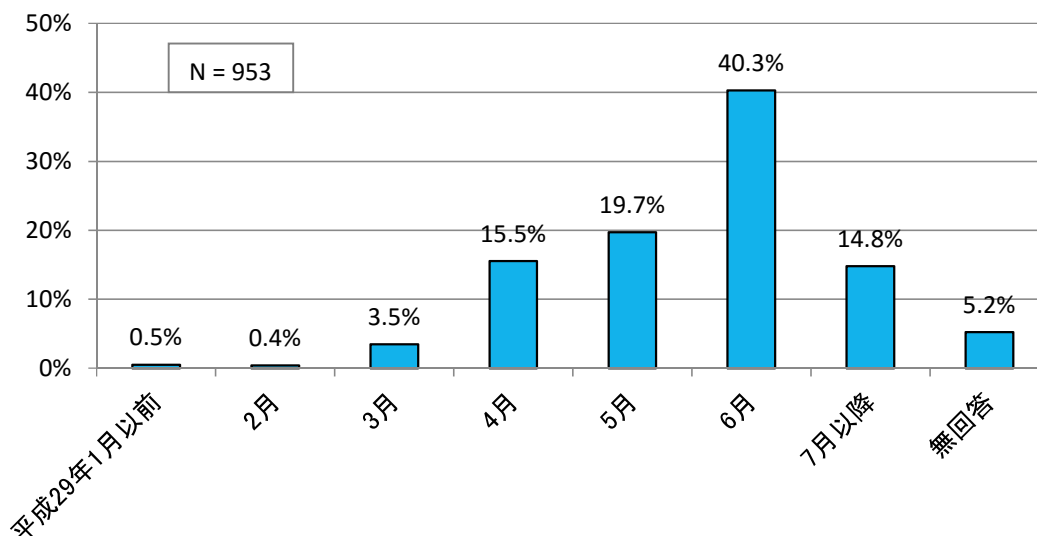
- ・早い段階で来年度の採用者を確定しておくため(45.3%)
- ・以前から採用活動を独自のスケジュールで実施していたため(36.2%)
- ・就職・採用活動時期の変更を認識していなかったため(0.2%)
- ・競合する他社よりも早く学生に接触するため(58.1%)
- ・スケジュール変更が間に合わなかったため(2.1%)
- ・その他(17.2%)

< (5) 内々定を出し始めた時期 >

○内々定を出し始めた時期について尋ねたところ、全体では「6月」との回答が最も多く、40.3%であった。前年度比4.8ポイント増の39.6%が6月より前に内々定を出し始めたと回答した。規模別に見ると、大企業では、「6月」との回答が最も多く、50.5%であった。前年度比4.1ポイント増の39.7%が6月より前に内々定を出し始めたと回答した。中小企業では「6月」が最も多く、30.5%であった。前年度比5.7ポイント増の39.5%が6月より前に内々定を出し始めたと回答した。

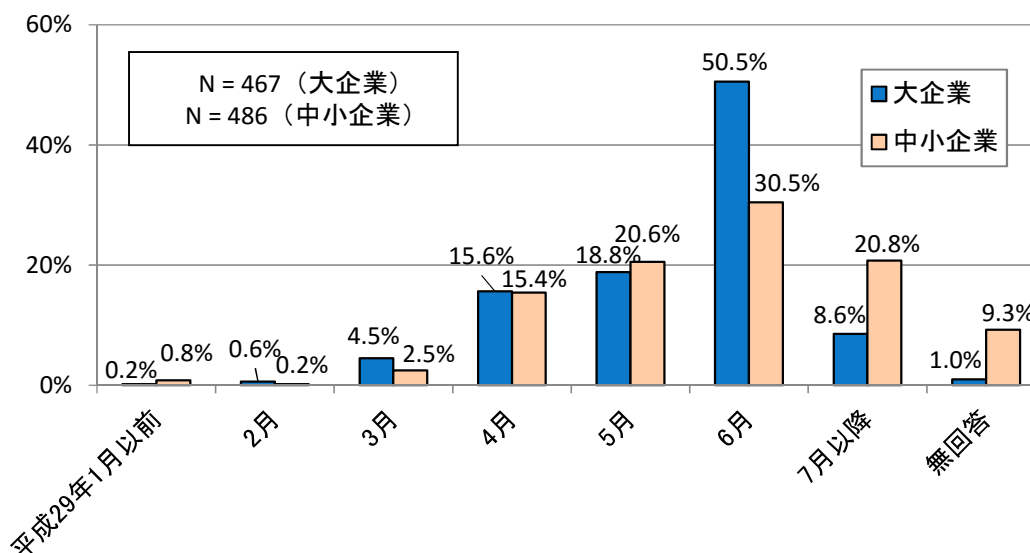
【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】（一つ選択）

<全体>



【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】（一つ選択）

<企業規模別>



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

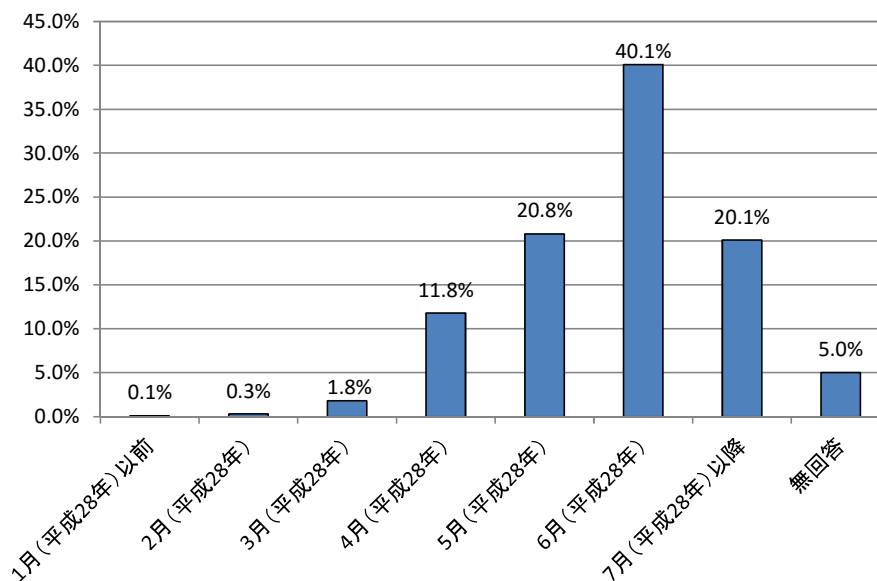
※本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった953社（大企業467社、中小企業486社）について集計

【参考：昨年度調査】

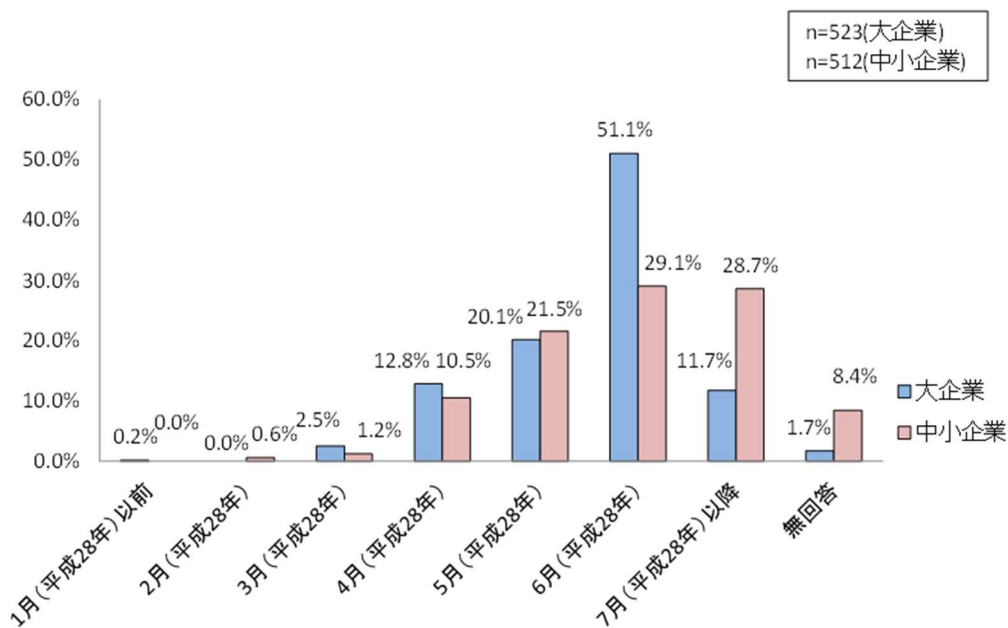
【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】<全体>

全体	平成28年1月以前	平成28年2月	平成28年3月	平成28年4月	平成28年5月	平成28年6月	平成28年7月以降	無回答
1038	1	3	19	122	216	416	209	52
100.0%	0.1%	0.3%	1.8%	11.8%	20.8%	40.1%	20.1%	5.0%

【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】<全体>



【内々定を出し始めた時期はいつでしたか】<企業規模別>

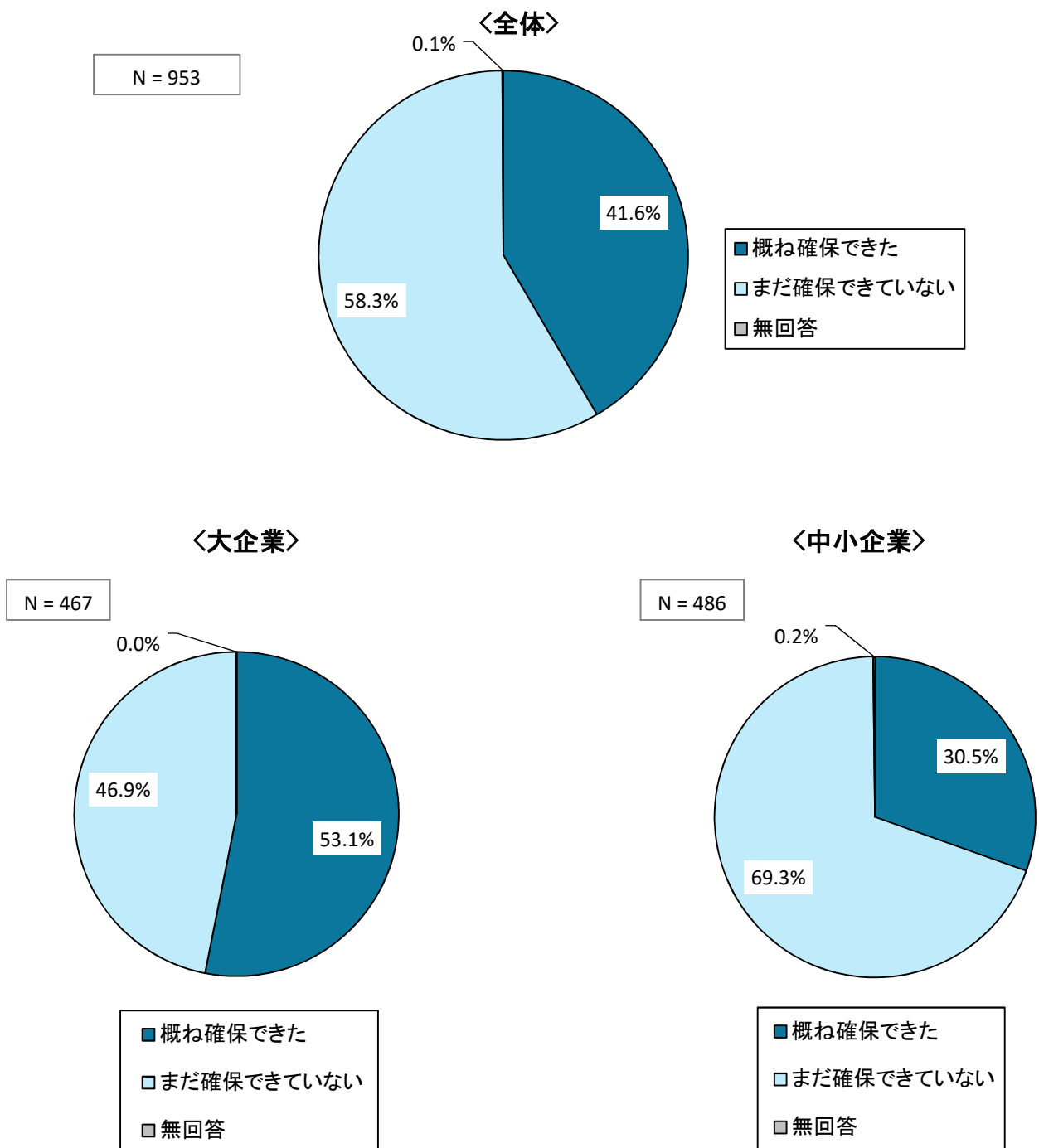


< (6) 採用予定者数の確保 (8月1日時点) >

○平成29年8月1日時点において、本年度の採用予定数を確保できているかを尋ねたところ、全体では「概ね確保できた」と回答した企業は41.6%、「まだ確保できていない」と回答した企業は58.3% (前年度比1.7ポイント増) であった。

○規模別にみると大企業では、「概ね確保できた」と回答した企業は53.1% (前年度比1.4ポイント減)、「まだ確保できていない」と回答した企業は46.9%であった。また、中小企業では、「概ね確保できた」と回答した企業は30.5% (前年度比0.2ポイント増)、「まだ確保できていない」と回答した企業は69.3%であった。

【本年度の採用予定数を確保できていますか】(一つ選択)



【参考：昨年度調査】 N=1038

- ・概ね確保できた (42.5%)
- ・まだ確保できていない (56.6%)
- ・無回答 (1.0%)

【大企業】 N=523

- ・概ね確保できた (54.5%)
- ・まだ確保できていない (44.9%)
- ・無回答 (0.6%)

【中小企業】 N=512

- ・概ね確保できた (30.3%)
- ・まだ確保できていない (68.4%)
- ・無回答 (1.4%)

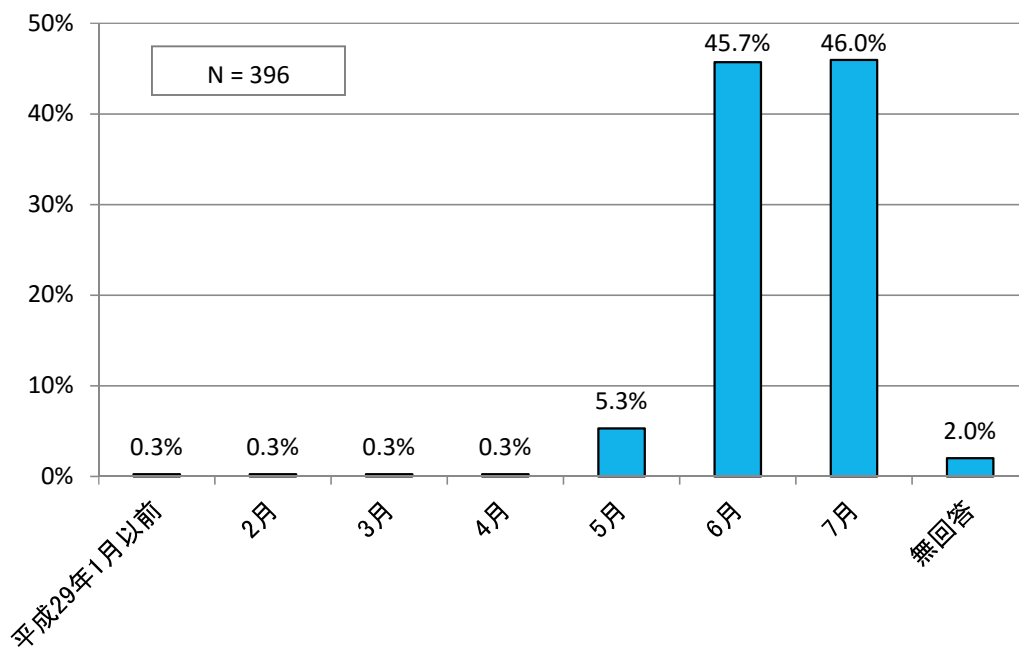
< (7) 採用予定者数を確保できた時期 >

○採用予定数を概ね確保できたと回答した企業（396社）に対して、その時期について尋ねたところ、「6月」（45.7%）ならびに「7月以降」（46.0%）と回答した企業が多かった。大企業では「7月」と回答した企業が47.6%、次いで6月（46.0%）であった。中小企業では、「6月」（45.3%）が最も多く、次いで「7月」（43.2%）であった。

○昨年度調査と比較すると、全体、企業規模別とともに6月の割合が高くなり、7月の割合が低くなっている。

【採用予定数を概ね確保できたのはいつですか】（一つ選択）

<全体>

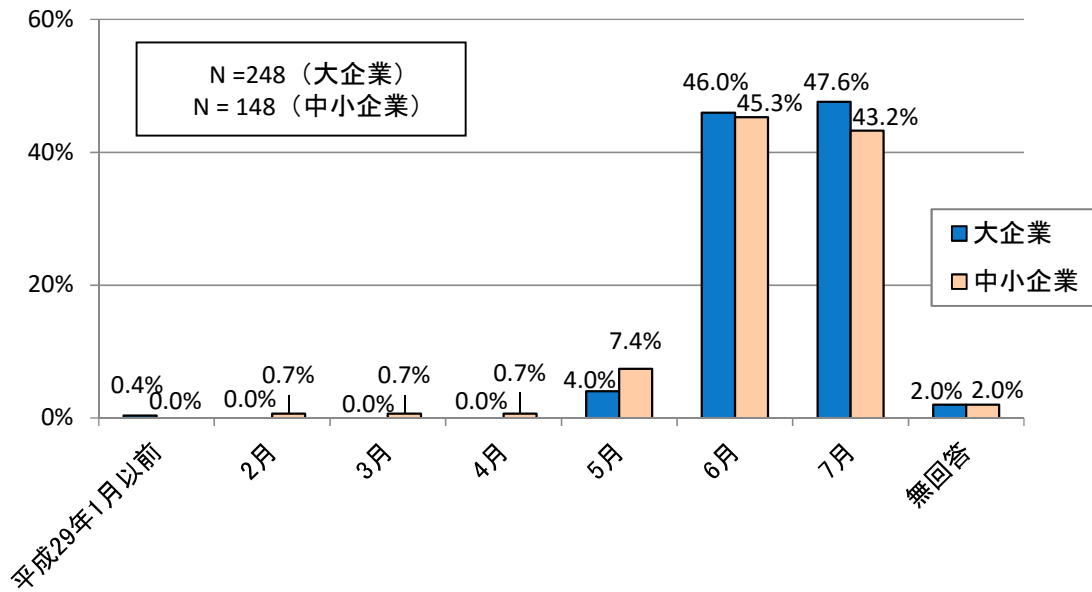


【参考：昨年度調査】 N=441

- ・平成28年1月以前 (0.2%)
- ・2月 (0.0%)
- ・3月 (0.5%)
- ・4月 (0.9%)
- ・5月 (6.1%)
- ・6月 (36.1%)
- ・7月 (55.1%)
- ・無回答 (1.1%)

【採用予定数を概ね確保できたのはいつですか】（一つ選択）

<企業規模別>



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

※採用予定者を概ね確保できた 401 社のうち、本年度採用活動を実施し、かつ従業員数について回答のあった 396 社（大企業 248 社、中小企業 148 社）について集計

【参考：昨年度調査】【大企業】N=285

- ・平成 28 年 1 月以前 (0.4%)
- ・ 2 月 (0.0%)
- ・ 3 月 (0.0%)
- ・ 4 月 (0.4%)
- ・ 5 月 (4.2%)
- ・ 6 月 (36.8%)
- ・ 7 月 (57.2%)
- ・ 無回答 (1.1%)

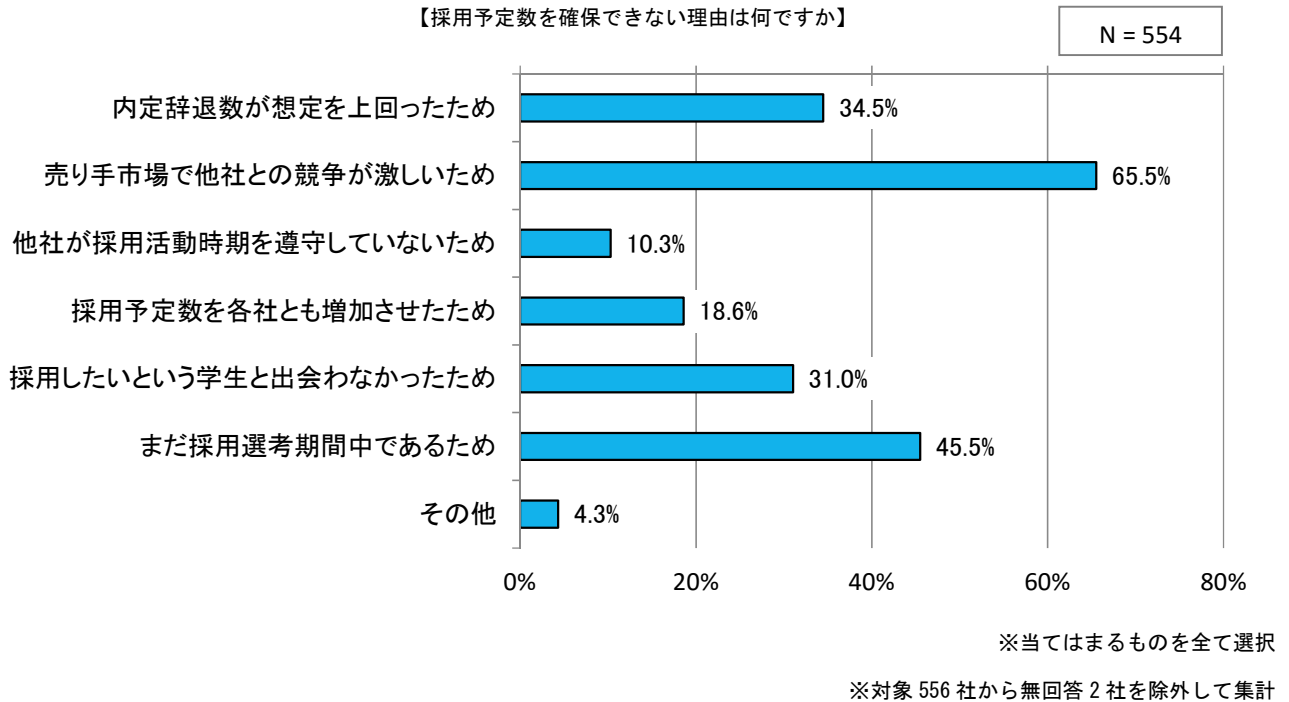
【中小企業】N=155

- ・平成 28 年 1 月以前 (0.0%)
- ・ 2 月 (0.0%)
- ・ 3 月 (1.3%)
- ・ 4 月 (1.9%)
- ・ 5 月 (9.7%)
- ・ 6 月 (34.2%)
- ・ 7 月 (51.6%)
- ・ 無回答 (1.3%)

< (8) 採用予定数を確保できない理由 >

○採用予定数をまだ確保できていないと回答した企業（556社）に対し、その理由は何か尋ねたところ、「売り手市場で他社との競争が激しいため」と回答した企業が最も多く、65.5%であった。続いて「まだ採用選考活動期間中であるため」（45.5%）、「内定辞退数が想定を上回ったため」（34.5%）、「採用したいと思う学生と出会わなかったため」（31.0%）であった。

○なお、昨年度調査を比較すると「売り手市場で他社との競争が激しいため」と回答する企業が5.5ポイント増加した点が最も顕著であった。他回答は同程度の割合となった。



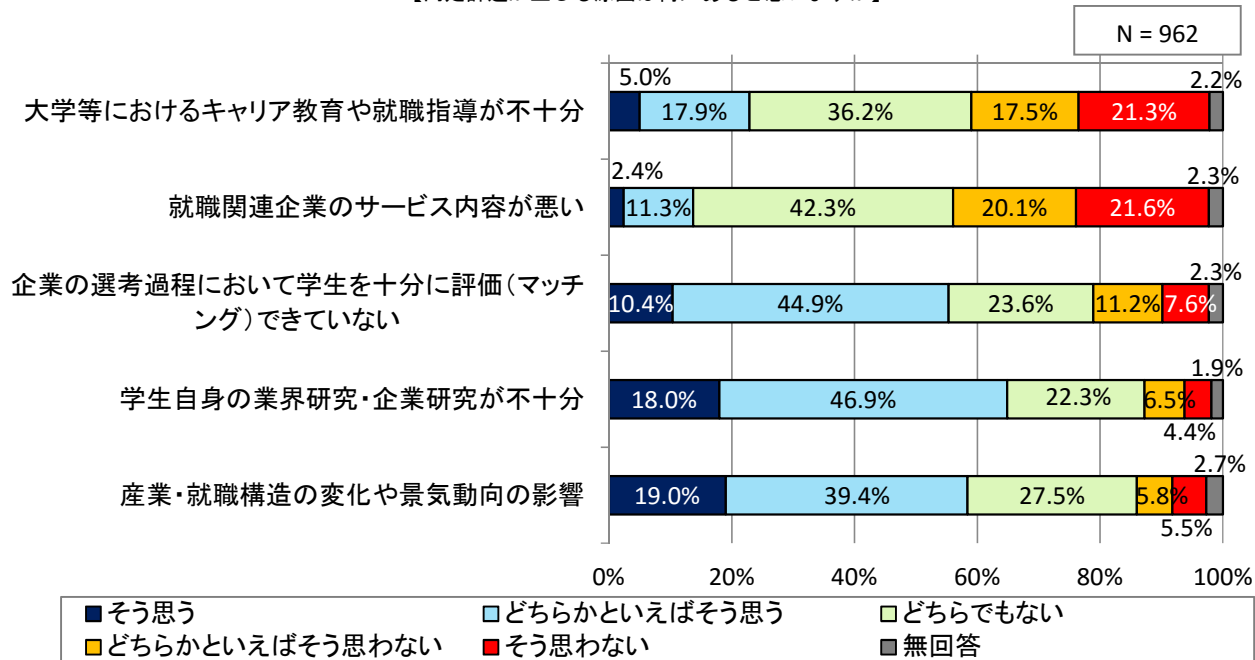
【参考：昨年度調査】N=583

- ・内定辞退数が想定を上回ったため(36.2%)
- ・売り手市場で他社との競争が激しいため(60.0%)
- ・他社が採用活動時期を遵守していないため(8.7%)
- ・採用予定数を各社とも増加させたため(17.5%)
- ・採用したいと思う学生と出会わなかったため(33.6%)
- ・まだ採用選考活動期間中であるため(48.4%)
- ・その他(7.9%)

< (9) 内定辞退や早期離職について >

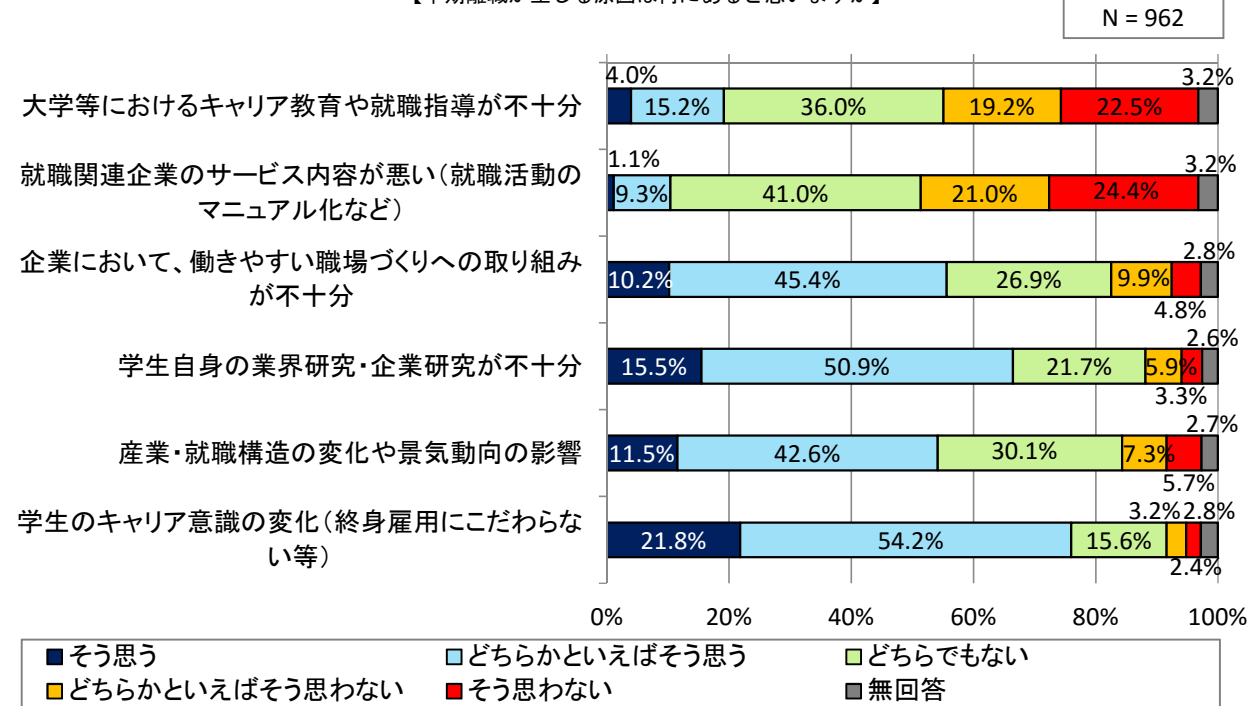
内定辞退が生じる原因は何にあると思うか尋ねたところ、「学生自身の業界研究・企業研究が不十分」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答が64.9%と最も多かった。次いで、「産業・就職構造の変化や景気動向の影響」(58.4%)との回答が多かった。

【内定辞退が生じる原因は何にあると思いますか】



早期離職が生じる原因は何にあると思うか尋ねたところ、「学生のキャリア意識の変化」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答が、76.0%と最も多かった。次いで、「学生自身の業界研究・企業研究が不十分」(66.4%)との回答が多かった。

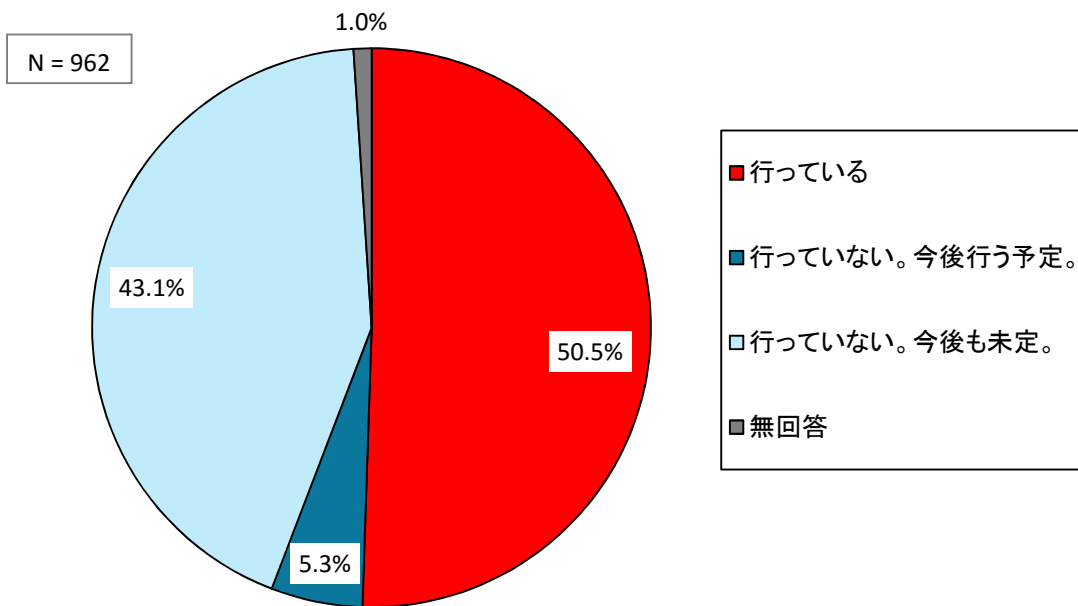
【早期離職が生じる原因は何にあると思いますか】



< (10) 夏季・秋季の採用活動時期について >

本年度の就職・採用活動において、夏季・秋季から開始される採用選考活動（概ね6月以降に応募（エントリー）を開始し、面接等を行うもの）を行っているか尋ねたところ、「行っている」が50.5%、「行っていない。今後未定。」が43.1%、「行っていない。今後行う予定」が5.3%であった。

【夏季・秋季の採用活動時期について】（一つ選択）



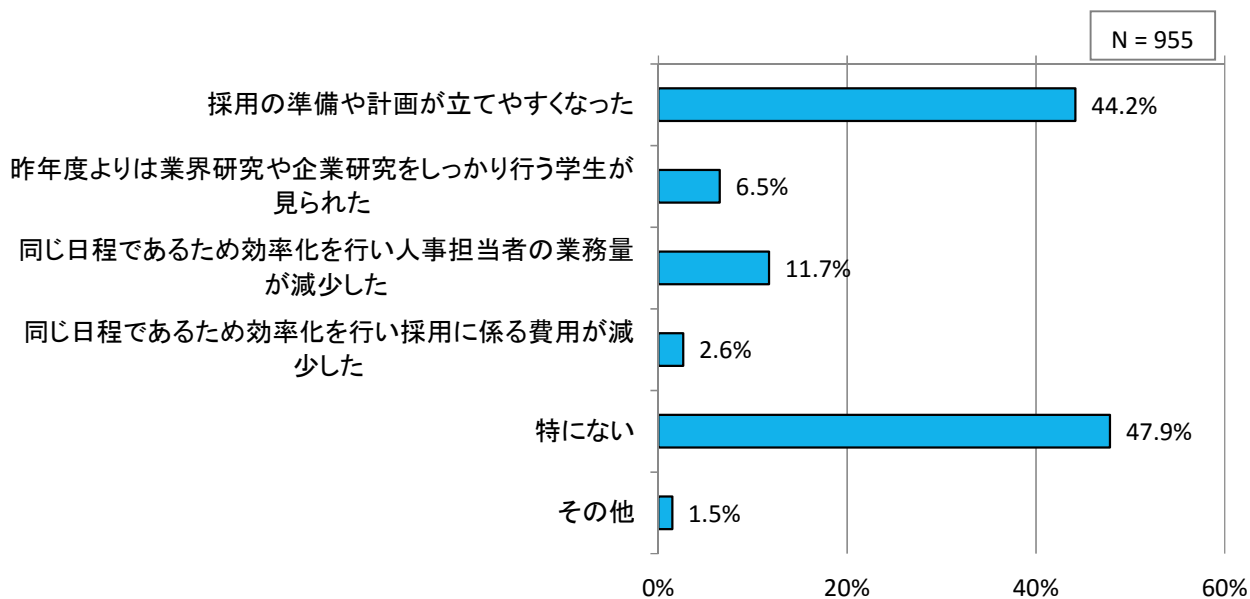
V. 就職・採用活動開始時期について

【就職・採用活動の開始時期が昨年度と同様の時期になったことについて】

< (1) 良い影響があったと思うこと >

○本年度の就職・採用活動について、採用選考活動の開始時期が昨年度と同様の時期になったことで良い影響があったと思うことを尋ねたところ、「採用の準備や計画が立てやすくなった」（44.2%）との回答が最も多かった。一方で、「特にない」との回答は47.9%であった。

【本年度の採用選考活動にどのような影響がありましたか（良い影響があったと思うこと）】



※当てはまるものを全て選択

※対象 962 社から無回答 7 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】

採用選考活動開始時期が8月から6月に変更されたことにより、採用選考活動にどのような影響がありましたか（良い影響があったと思うこと）

※昨年度は、採用選考活動を8月から6月に変更した年であり、開始時期が維持された今年度の状況とは違うことに留意すること。

N=1017

- ・人事担当者の業務量が減少したこと (4.3%)
- ・採用に係る費用が減少したこと (2.0%)
- ・特にない (54.9%)
- ・その他 (3.5%)

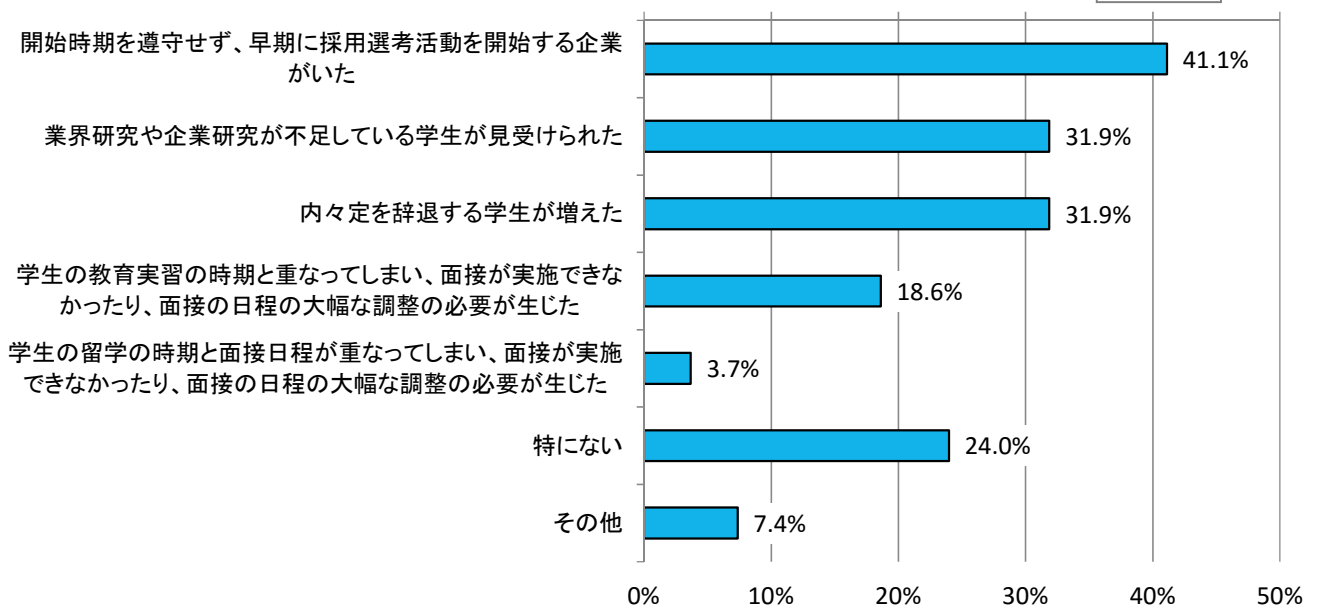
※関連部分のみ

< (2) 課題となったこと >

- 本年度の就職・採用活動について、採用選考活動の開始時期が昨年度と同様の時期になったことで課題となったことを尋ねたところ、「開始時期を遵守せず、早期に採用選考活動を開始する企業がいた」（41.1%）との回答が最も高く、次いで「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」（31.9%）、「内々定を辞退する学生が増えた」（31.9%）であった。
- なお、留学と教育実習に関する事項については「学生の教育実習の時期と面接日程が重なってしまい、面接を実施できなかったり、面接日程の大幅な調整の必要が生じた」（18.6%）や、「学生の留学の時期と面接日程が重なってしまい、面接が実施できなかったり、面接日程の大幅な調整の必要が生じた」（3.7%）との回答であった。

【本年度の採用選考活動にどのような影響がありましたか（課題となったこと）】

N = 951



※当てはまるものを全て選択

※対象 962 社から無回答 11 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】N=1018

採用選考活動開始時期が8月から6月に変更されたことにより、採用選考活動にどのような影響がありましたか（課題となったこと）

※昨年度は、採用選考活動を8月から6月に変更した年であり、開始時期が維持された今年度の状況とは違うことに留意すること。

- ・ 開始時期を遵守せず、早期に採用選考活動を開始する企業がいたこと (31.0%)
- ・ 業界研究や企業研究が明らかに不足している学生が従来よりも多く見受けられたこと (39.0%)
- ・ 内々定を辞退する学生が増えたこと (28.9%)
- ・ 学生の教育実習の時期と面接日程が重なってしまい、面接を実施できなかったり、面接日程の大幅な調整の必要が生じたこと (18.7%)
- ・ 学生の留学の時期と面接日程が重なってしまい、面接を実施できなかったり、面接日程の大幅な調整の必要が生じたこと (5.0%)
- ・ 特にない (20.5%)
- ・ その他 (8.7%)

※関連部分のみ

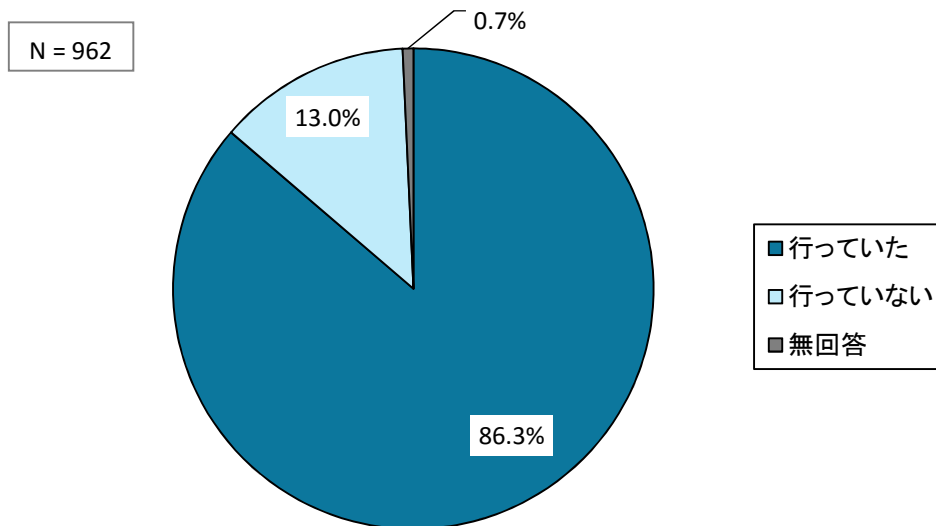
VI. 学生の学業等への配慮について

< (1) 学生の学業等への配慮の有無 >

○本年度の採用活動において、学生の学業等への配慮の有無を尋ねたところ、「行っていた」と回答した企業は86.3%であり、「行っていない」企業（13.0%）を上回った。

○昨年度調査と比較すると「行っていた」との回答割合が2.9ポイント増えている。

【学生の学業等への配慮を行っていましたか】（一つ選択）



【参考：昨年度調査】 N=1038

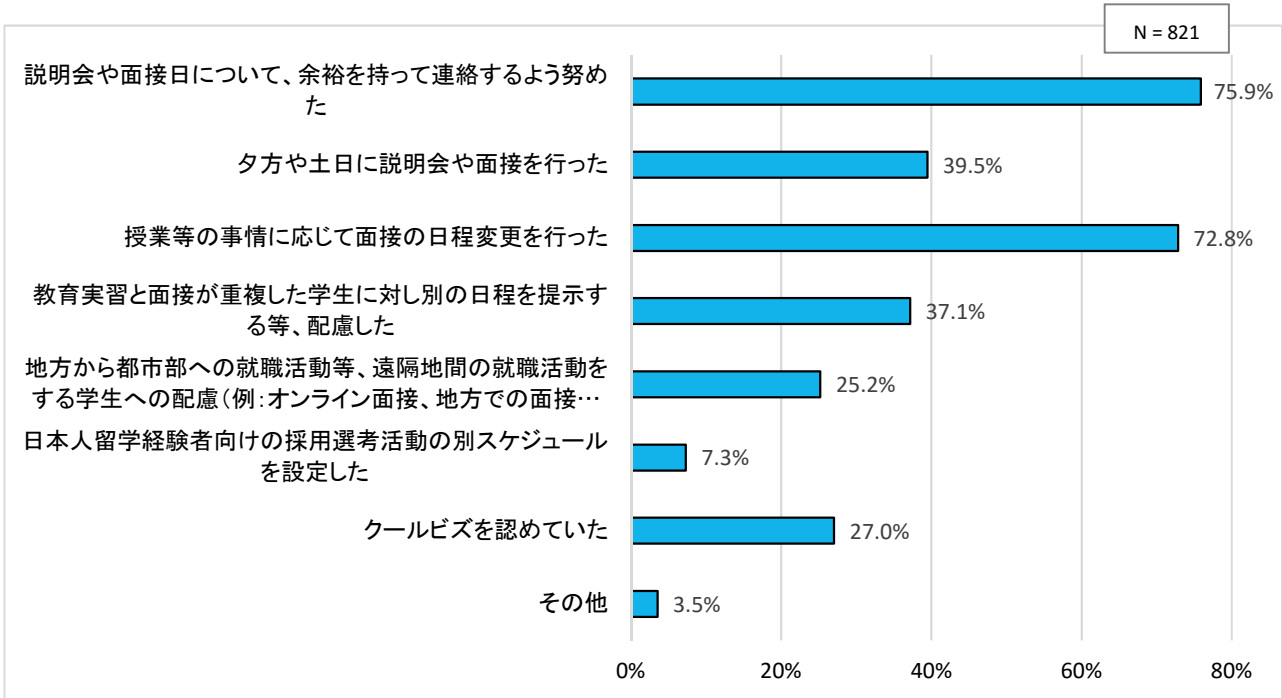
- ・ 行っていた (83.4%)
- ・ 行っていない (15.0%)
- ・ 無回答 (1.5%)

< (2) 行っていた配慮の内容 >

○本年度の採用活動において、学生の学業への配慮を行っていた企業（830社）に対し、行っていた配慮の内容を尋ねたところ、「説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた」（75.9%）、「授業等の事情に応じて面接の日程変更を行った」（72.8%）と回答した企業が多かった。

○昨年度と比べると、上り幅が最も大きいものは「説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた」（5.7ポイント増）であり、下がり幅が最も大きいものは「クールビズを認めていた」（5.8ポイント減）であった。

【行っていた配慮の内容はどのようなことでしたか】



※当てはまるものを全て選択

※対象 830社から無回答 9社を除外して集計

【参考：昨年度調査】N=857

説明会や面接日について、余裕を持って連絡するよう努めた(70.2%)

夕方や土日に説明会や面接を行った(42.2%)

授業等の事情に応じて面接の日程変更を行った(70.6%)

教育実習と面接が重複した学生に対し別の日程を提示する等、配慮した(36.3%)

地方から都市部への就職活動等、遠隔地間の就職活動をする学生への配慮(例:オンライン面接、地方での面接実施)(26.0%)

日本人留学経験者向けの採用選考活動の別スケジュール設定(8.6%)

クールビズを認めていた(32.8%)

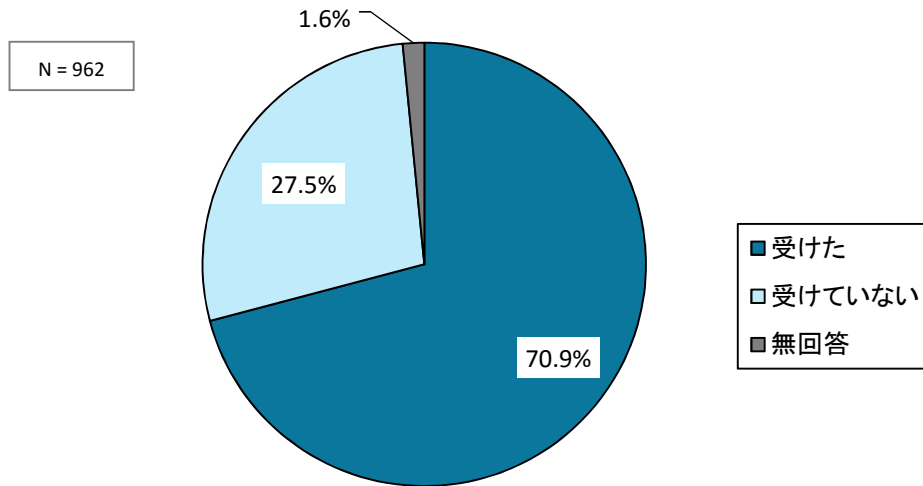
その他(4.4%)

< (3) 面接等の日程変更 >

○本年度の採用活動において、学生から面接等の日程と学業の日程が重なったため、面接等の日程を変更するなどの配慮をして欲しいと相談を受けたか尋ねたところ、「受けた」と回答した企業の割合は70.9%であった。

○なお、昨年度調査と比較すると「受けた」との回答割合が3.8ポイント高くなっている。

【学生から面接等の日程と学業（授業、実習、ゼミ、留学等）の日程が重なったため、面接等の日程を変更するなどの配慮をして欲しいと相談を受けたことはありますか】（一つ選択）

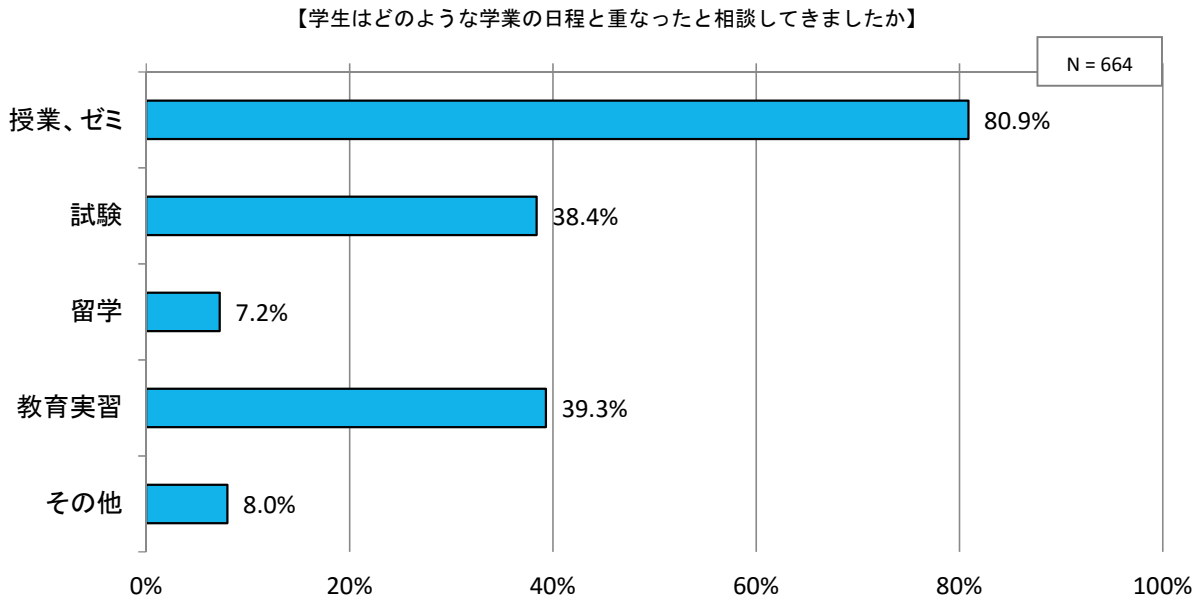


【参考：昨年度調査】N=1038

- ・ 受けた (67.1%)
- ・ 受けていない (30.7%)
- ・ 無回答 (2.2%)

< (4) 面接等の日程と重なった学業の種類 >

○相談を受けたと回答した企業(682社)に対し、学生からどのような学業の日程と重なったかを尋ねたところ、「授業、ゼミ」と回答した企業が最も多く、80.9%であった。続いて「教育実習」(39.3%)、「試験」(38.4%)、「留学」(7.2%)であった。



※当てはまるものを全て選択

※対象 682 社から無回答 18 社を除外して集計

【参考：昨年度調査】N=688

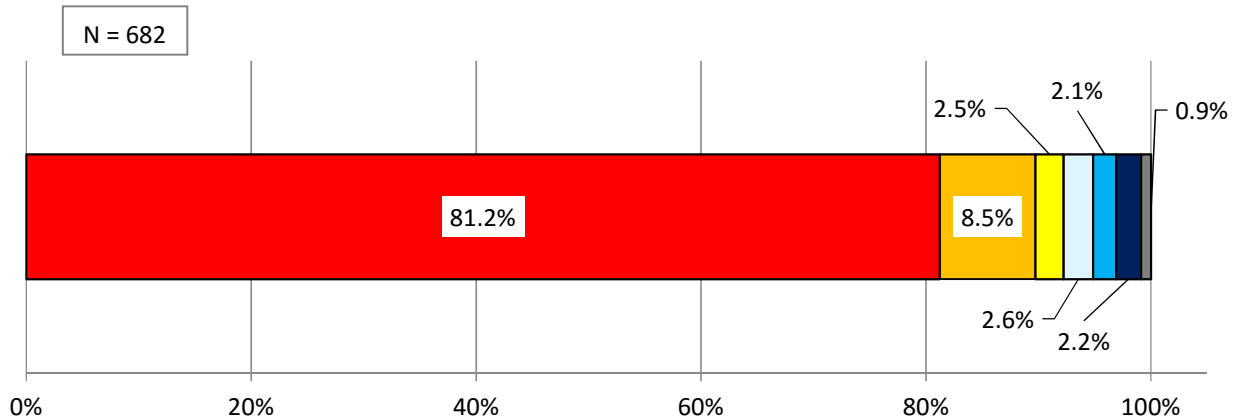
- ・ 授業、ゼミ (78.8%)
- ・ 教育実習 (41.6%)
- ・ 留学 (8.1%)
- ・ 試験 (38.5%)
- ・ その他 (7.0%)

< (5) 面接等の日程変更相談への対応 >

○相談を受けた企業（682社）に対し、どのくらいの学生に対応したか尋ねたところ、「ほぼすべての学生に、日程の変更等の対応をした」と回答した企業が最も多く、81.2%であった。次いで、「半分より多くの学生に、日程の変更等の対応をした」が多く、8.5%であった。

○「ほぼすべての学生に、日程の変更等の対応をした」という回答割合は昨年度比3.5ポイント増えている。

【相談を受けた学生のうち、どのくらいの学生に対応しましたか】（一つ選択）



- ほぼすべての学生に、日程の変更等の対応をした
- 半分より多くの学生に、日程の変更等の対応をした
- 日程の変更等の対応をした学生は半々程度
- 半分より少ない学生に、日程の変更等の対応をした
- 日程の変更等をした学生は、ほとんどいない
- 基本的に学生からの個別の要望に応じていない
- 無回答

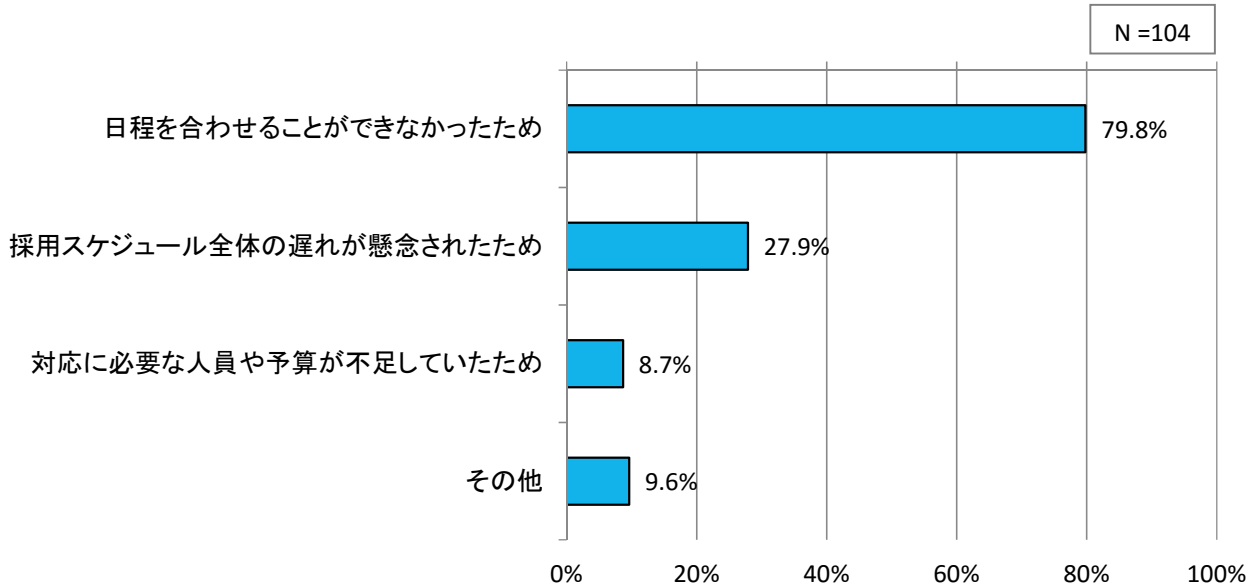
< 昨年度調査との比較 > N=696

- ほぼすべての学生に、日程の変更等の対応をした (77.7%)
- 半分より多くの学生に、日程の変更等の対応をした (7.8%)
- 日程の変更等の対応をした学生は半々程度 (3.2%)
- 半分より少ない学生に、日程の変更等の対応をした (4.2%)
- 日程の変更等の対応をした学生は、ほとんどいない (2.9%)
- 基本的に学生からの個別の要望に応じていない (2.7%)
- 無回答 (1.6%)

< (6) 面接等の日程変更相談に対応しなかった理由 >

○学生からの申し出に対応できなかった又は対応しなかった理由について尋ねたところ、「日程を合わせるできなかったため」(79.8%)と回答した企業が最も多く、次いで「採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため」(27.9%)、「対応に必要な人員や予算が不足していたため」(8.7%)であった。

【学生からの申し出に対応できなかった又は対応しなかった理由はどのような理由でしたか】



※当てはまるものを全て選択

※前項「(5) 面接等の日程変更相談への対応」にて、「半分より多くの学生に、日程変更等の対応をした」「日程の変更等の対応をした学生は半々程度」「半分より少ない学生に、日程の変更等をした」「日程の変更等をした学生は、ほとんどいない」又は「基本的に学生からの個別の要望に応じていない」と回答した企業122社から無回答18社を除外して集計

【参考：昨年度調査】N=124

日程を合わせるできなかったため(80.6%)

採用スケジュール全体の遅れが懸念されたため(19.4%)

対応に必要な人員や予算が不足していたため(16.9%)

その他(12.9%)

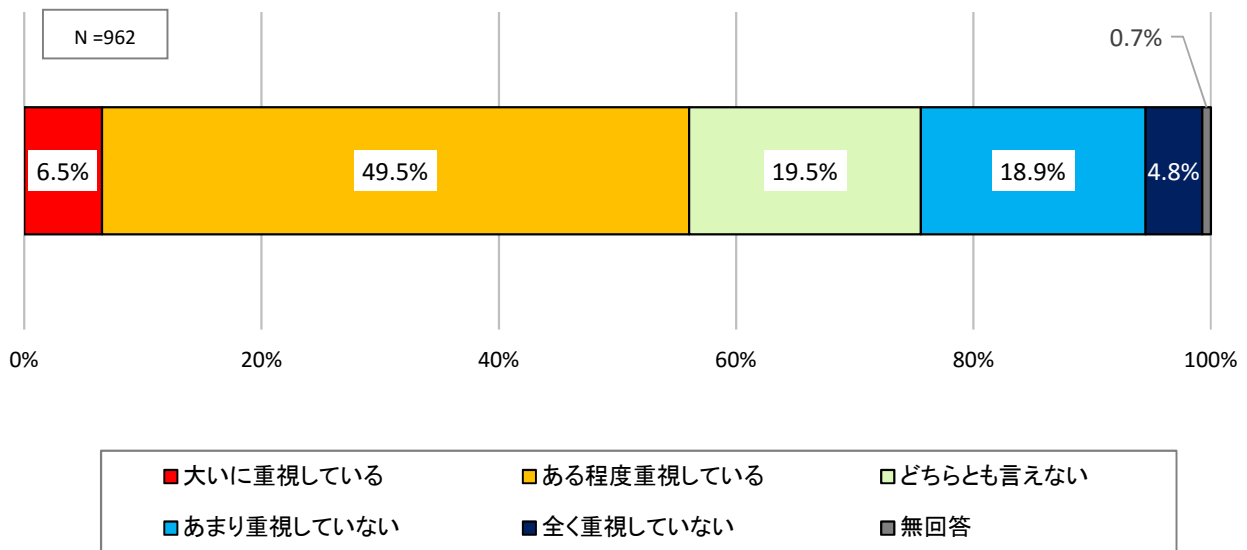
VII. 採用選考活動における学業成果の活用について

< (1) 学業成果を活用した面接の実施状況 >

○採用選考活動において、卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修履歴等）を重視しているか尋ねたところ、「大いに重視している」、「ある程度重視している」と回答した企業の合計は56.0%であった。「全く重視していない」、「あまり重視していない」と回答した企業の合計は23.7%であった。

○なお、昨年度調査と比較すると重視しているとの回答の割合が2.1ポイント高くなっている。

【採用選考活動において、卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修履歴等）を重視していますか】（一つ選択）



< 昨年度調査との比較 > N=1038

大いに重視している (6.1%)

ある程度重視している (47.8%)

どちらとも言えない (18.2%)

あまり重視していない (21.6%)

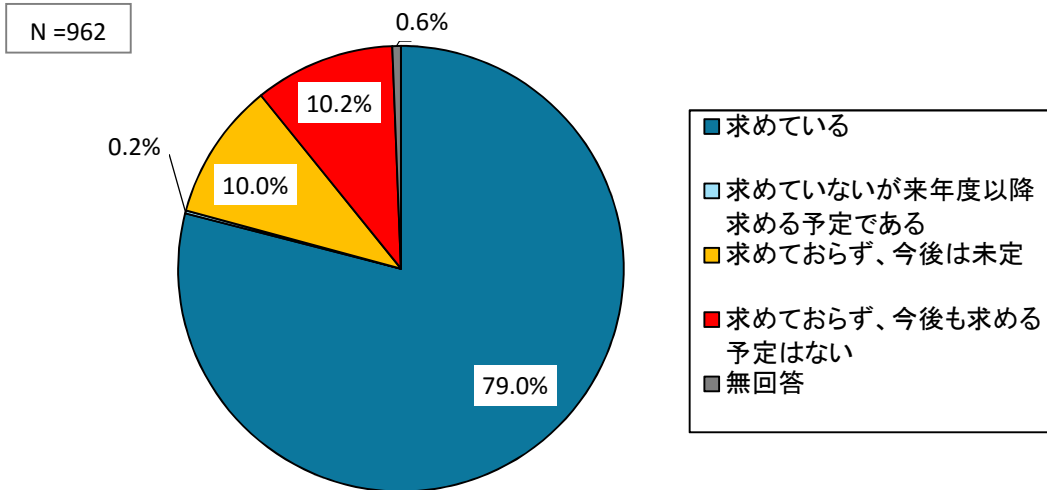
まったく重視していない (5.1%)

無回答 (1.3%)

< (2) 成績証明書等の提出を求めているか >

○本年度の応募者全員に学業成果を表す書類（成績証明書や履修履歴等）の提出を求めているか尋ねたところ、「求めている」と回答した企業が最も多く、79.0%であった。続いて「求めておらず、今後も求める予定はない」（10.2%）、「求めておらず、今後は未定」（10.0%）であった。
○なお、昨年度調査と比較すると、「求めている」との回答割合が4.2ポイント増えている。

【本年度の応募者全員に学業成果を表す書類（例えば、成績証明書や履修履歴等）の提出を求めていますか】（一つ選択）



【参考：昨年度調査】 N=1038

求めている (74.8%)

求めていないが来年度以降求める予定である (0.8%)

求めておらず、今後は未定 (11.8%)

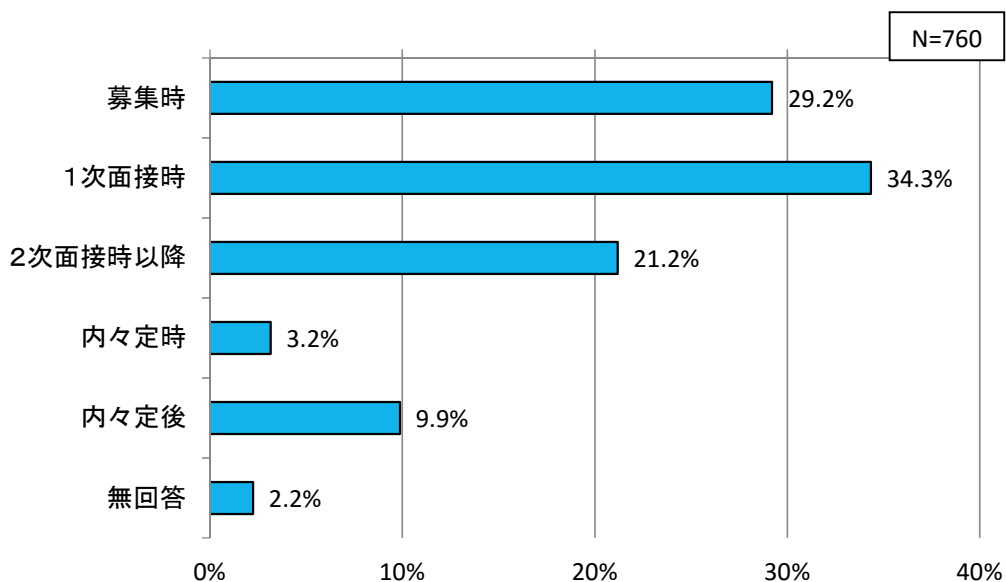
求めておらず、今後も求める予定はない (11.5%)

無回答 (1.2%)

< (3) 成績証明書等を提出させた時期 >

○どの段階で学業成果を表す書類を提出させたか尋ねたところ、「1次面接時」は34.3%、続いて「募集時」(29.2%)、「2次面接時以降」(21.2%)であった。
○また、「募集時」～「2次面接時以降」との回答の合計は、84.7%であった。

【どの段階で学業成果を表す書類（例えば、成績証明書や履修履歴等）を提出させましたか】（一つ選択）

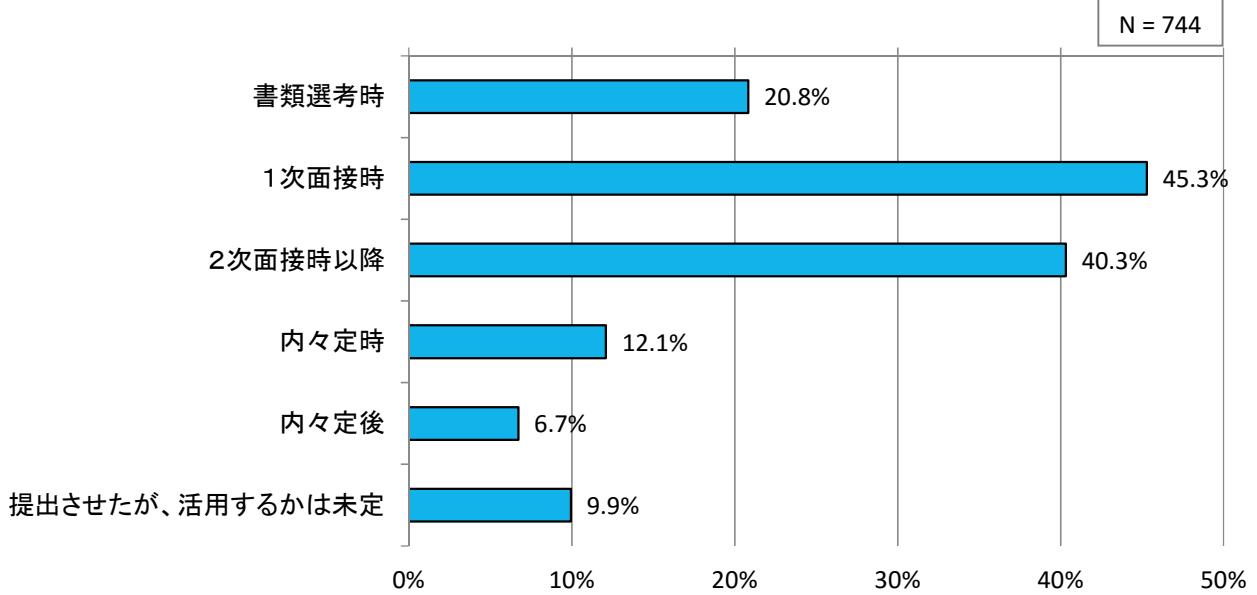


※前項「(2) 成績証明書の提出を求めているか」にて、「求めている」と回答した760社から回答。

< (4) 成績証明書等を活用した時期 >

○どの段階で学業成果を表す書類を活用したか尋ねたところ、「1次面接時」と回答した企業が最も多く、45.3%であった。続いて「2次面接時以降」(40.3%)、「書類選考時」(20.8%)であった。

【どの段階で学業成果を表す書類(例えば、成績証明書や履修履歴等)を活用しましたか】



※当てはまるものすべて選択

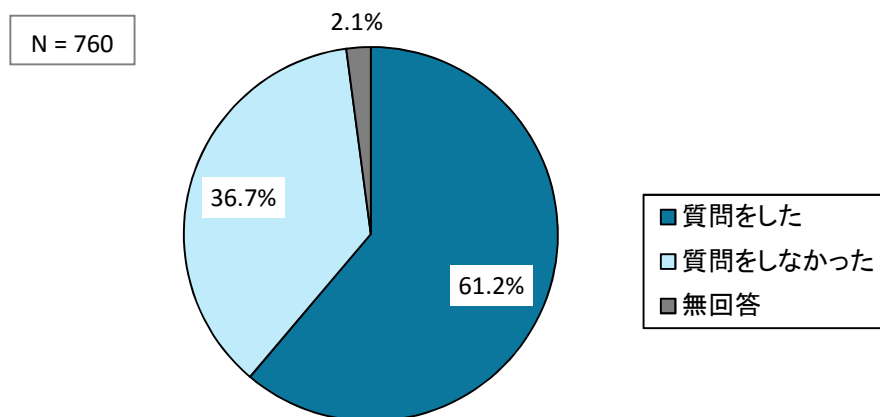
※対象 760 社から無回答 16 社を除外

< (5) 面接で成績証明書等に基づく質問をしたか >

○面接の中で、提出された成績証明書等に基づき質問をしたか尋ねたところ、「質問をした」と回答した企業が61.2%、「質問をしなかった」と回答した企業が36.7%であった。

○昨年度と比較すると、質問したとの回答割合は、3.3ポイント高くなった。

【面接の中で、学業成果を表す書類(例えば、成績証明書や履修履歴等)に基づき質問をしましたか】(一つ選択)

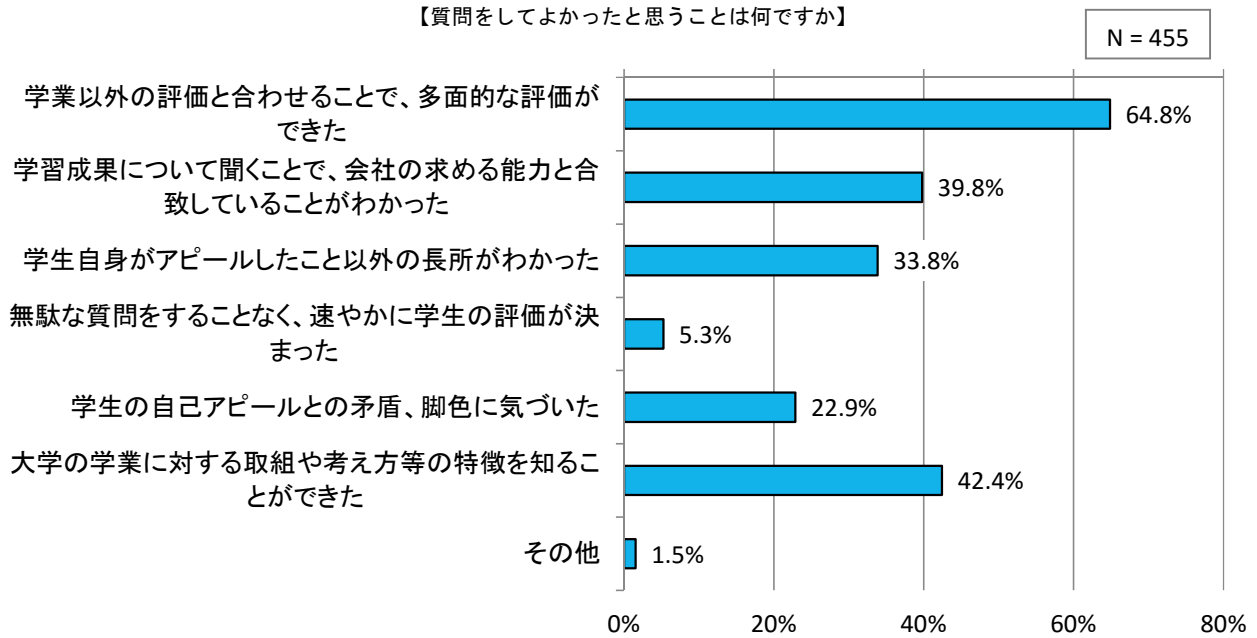


【参考：昨年度調査】N=776

- ・ 質問をした (57.9%)
- ・ 質問をしなかった (40.2%)
- ・ 無回答 (1.9%)

< (6) 質問をしてよかったと思うこと >

○質問をした企業（465社）に対し、質問をしてよかったと思うことについて尋ねたところ、「学業以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた」（64.8%）と回答した企業が最も多かった。次いで、「大学の学業に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた」（42.4%）であった。



※当てはまるものを全て選択

※対象 465社から無回答 10社を除外して集計

【参考：昨年度調査】 N=433

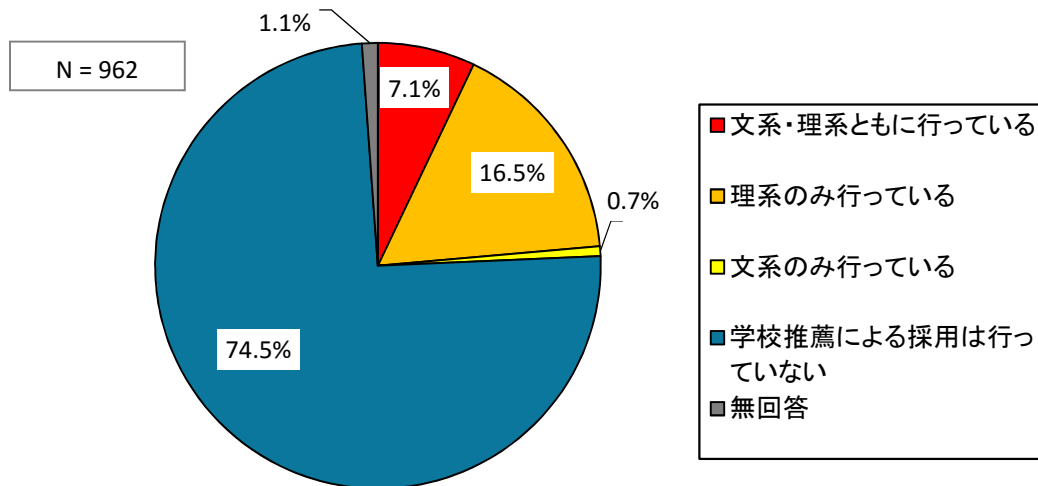
- ・ その他 (2.8%)
- ・ 大学の学業に対する取組や考え方等の特徴を知ることができた (38.6%)
- ・ 学生の自己アピールとの矛盾、脚色に気づいた (24.2%)
- ・ 無駄な質問をすることなく、速やかに学生の評価が決まった (3.2%)
- ・ 学生自身がアピールしたこと以外の長所がわかった (30.5%)
- ・ 学習成果について聞くことで、会社の求める能力と合致していることがわかった (40.4%)
- ・ 学業以外の評価と合わせることで、多面的な評価ができた (61.4%)

VIII. 学校推薦について

< (1) 学校推薦による採用の有無 >

○学校推薦による採用を行っているか尋ねたところ、「学校推薦による採用は行っていない」と回答した企業が最も多く、74.5%であった。続いて「理系のみ行っている」(16.5%)、「文系・理系ともに行っている」(7.1%)、「文系のみ行っている」(0.7%)であった。

【学校推薦による採用を行っていますか】(一つ選択)

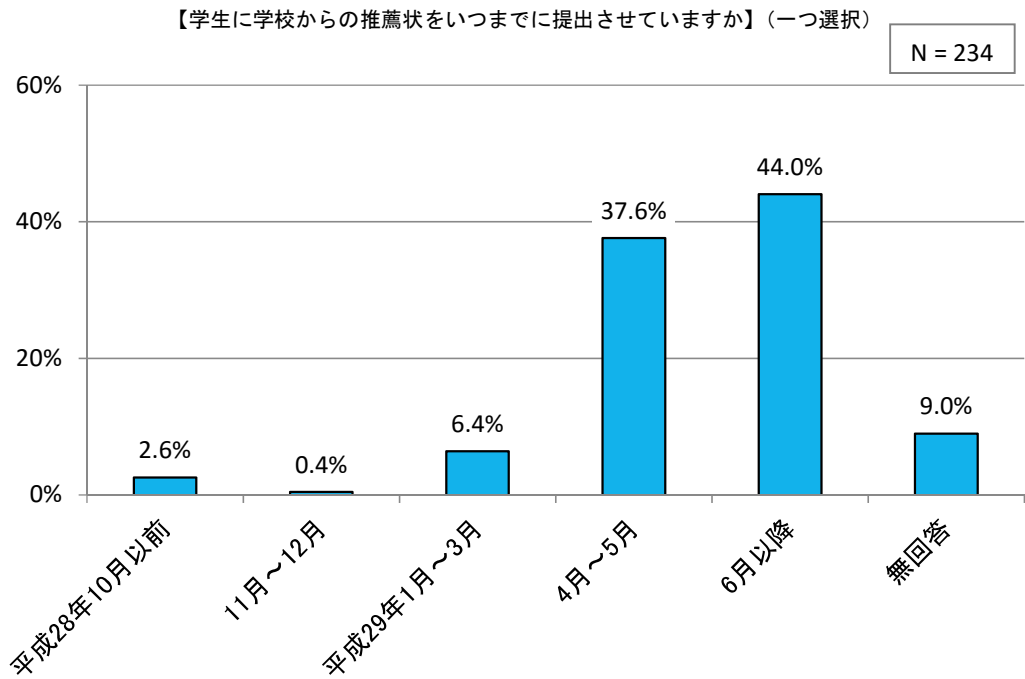


【参考：昨年度調査】N=1038

- ・文系・理系ともに行っている(7.6%)
- ・理系のみ行っている(17.0%)
- ・文系のみ行っている(0.7%)
- ・学校推薦による採用は行っていない(73.4%)
- ・無回答(1.3%)

< (2) 推薦状の提出期限 >

○学生に学校からの推薦状をいつまでに提出させているか尋ねたところ、「平成29年6月以降」と回答した企業が最も多く、44.0%であった。次いで「4月～5月」が多く、37.6%であった。
○なお、昨年度調査と比較すると、若干であるが、6月以降との回答割合が低くなり、4月～5月の割合が高くなっている。



【参考：昨年度調査】N=262

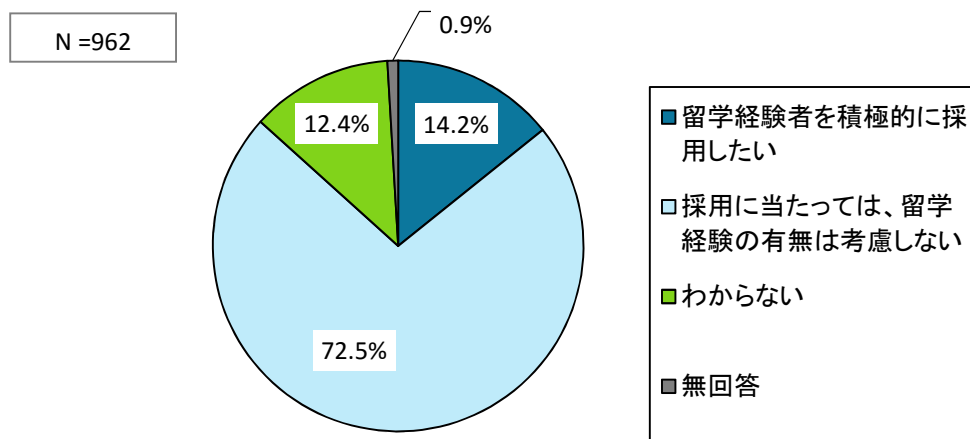
- ・平成27年10月以前 (2.3%)
- ・平成27年11月～12月 (1.1%)
- ・平成28年 1月～3月 (6.9%)
- ・平成28年 4月～5月 (34.0%)
- ・平成28年 6月以降 (48.9%)
- ・無回答 (6.9%)

Ⅷ. 留学経験者の採用等について

< (1) 留学経験者の採用についての考え方 >

○留学経験者（日本人の学生で海外留学を経験した者）の採用についての考え方を聞いたところ、前年度比0.7ポイント減の14.2%が「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した一方、72.5%の企業は「採用に当たっては、留学経験の有無は考慮しない」との回答であった。

【留学経験者（日本人の学生で海外留学を経験した者）の採用についてどのようにお考えですか】（一つ選択）



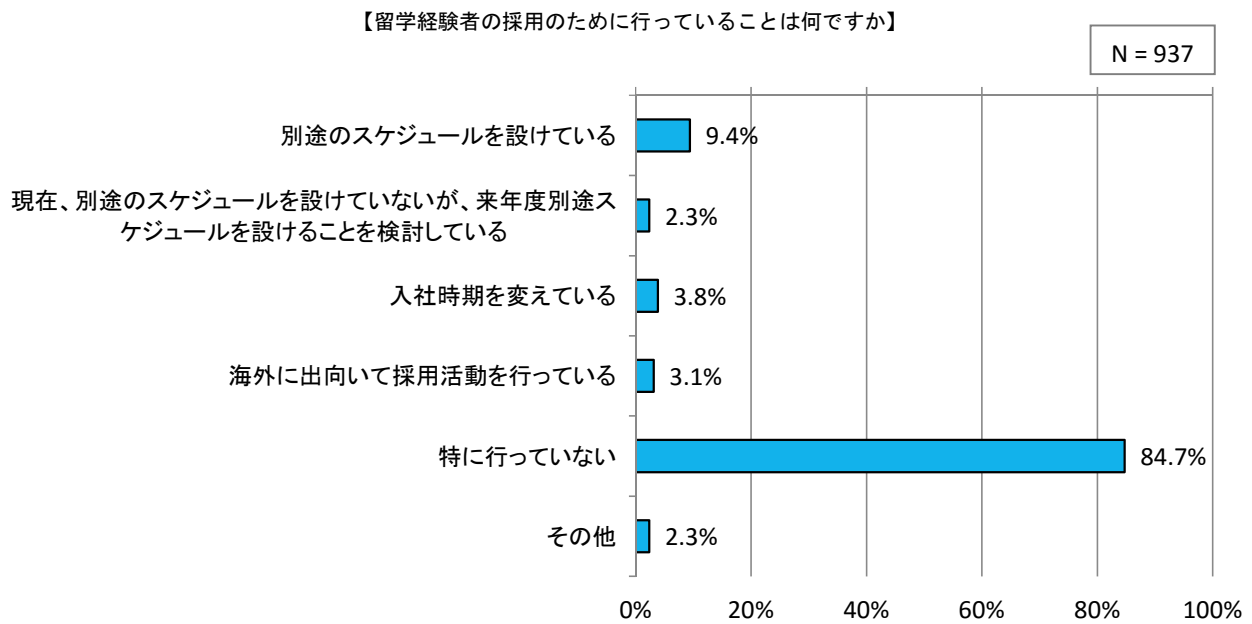
【参考：昨年度調査】N=1038

- ・ 留学経験者を積極的に採用したい(14.9%)
- ・ 採用に当たっては、留学経験の有無は考慮しない(73.4%)
- ・ わからない(10.8%)
- ・ 無回答(0.9%)

< (2) 留学経験者の採用のために行っていること >

○本年度の採用選考について、留学経験者の採用のために行っていることを尋ねたところ、「特に行っていない」と回答した企業が最も多く、84.7%であった。次いで「別途のスケジュールを設けている」が多く、9.4%であった。

○前項(1)にて「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業に限定したうえで集計したところ、留学経験者の採用のために行っていることを聞いたところ、「別途のスケジュールを設けている」企業は28.5%である一方、「特にない」との回答は51.8%であった。なお、「現在別途スケジュールを設けていないが、来年度別途スケジュールを設けることを検討している」との回答が昨年度比4.4ポイント増の10.2%であった。



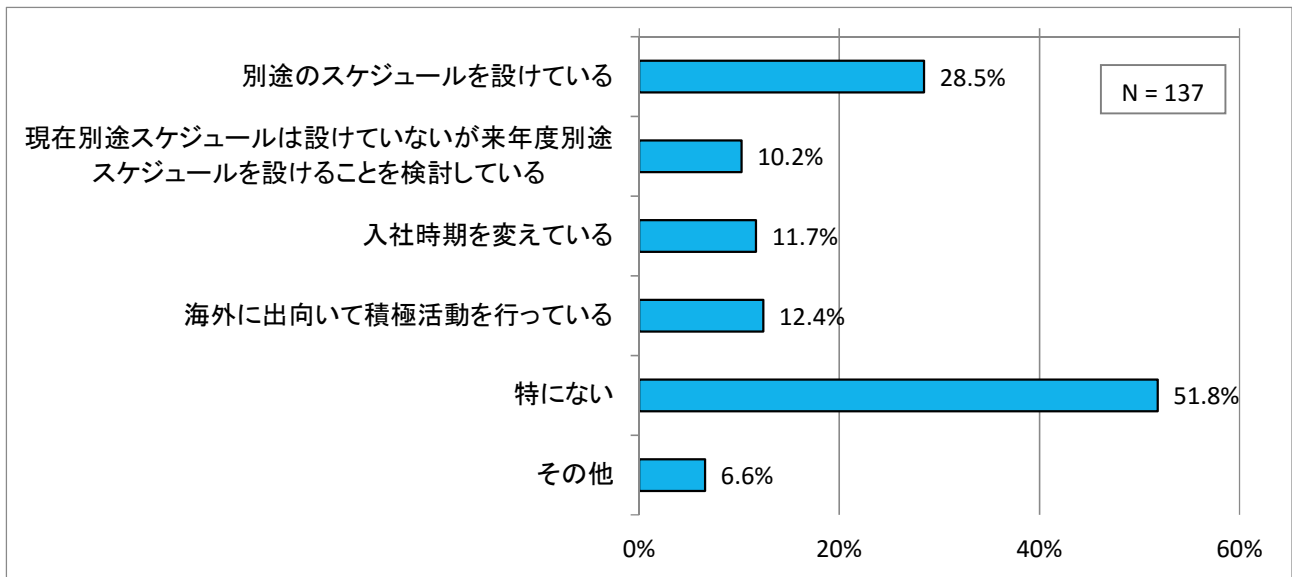
※当てはまるものを全て選択

【参考：昨年度調査】N=1001

- ・ 別途のスケジュールを設けている (9.8%)
- ・ 現在、別途のスケジュールを設けていないが、来年度別途スケジュールを設けることを検討している (1.7%)
- ・ 入社時期を変えている (3.6%)
- ・ 海外に出向いて採用活動を行っている (3.1%)
- ・ 特に行っていない (84.4%)
- ・ その他 (2.9%)

【留学経験者の採用のために行っていることは何ですか】

(「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業のみで集計)



※当てはまるものを全て選択

※「留学経験者を積極的に採用したい」と回答した企業 137 社にて集計。無回答はなかった

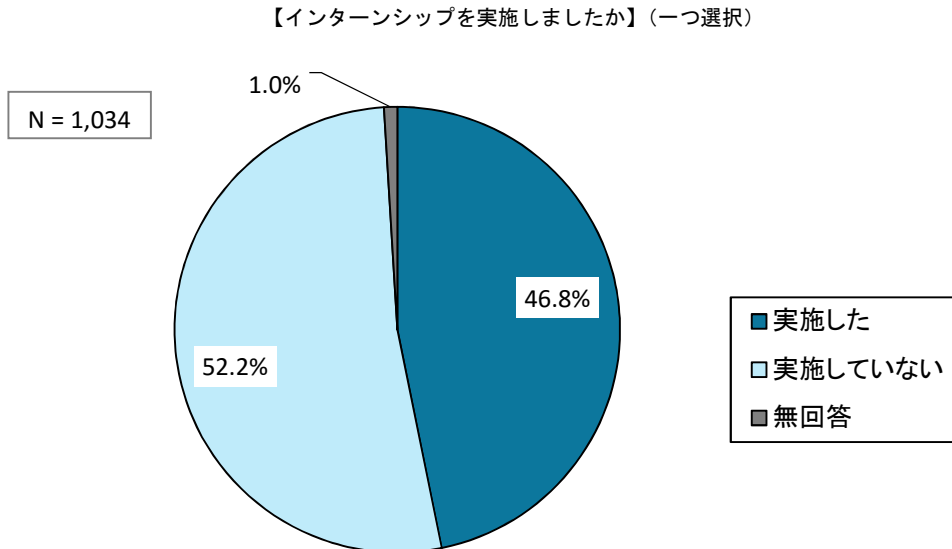
【参考：昨年度調査】 N=154

- ・ 別途のスケジュールを設けている (29.2%)
- ・ 現在、別途のスケジュールを設けていないが、来年度別途スケジュールを設けることを検討している (5.8%)
- ・ 入社時期を変えている (13.0%)
- ・ 海外に出向いて採用活動を行っている (13.0%)
- ・ 特に行っていない (51.3%)
- ・ その他 (7.1%)

X. インターンシップについて

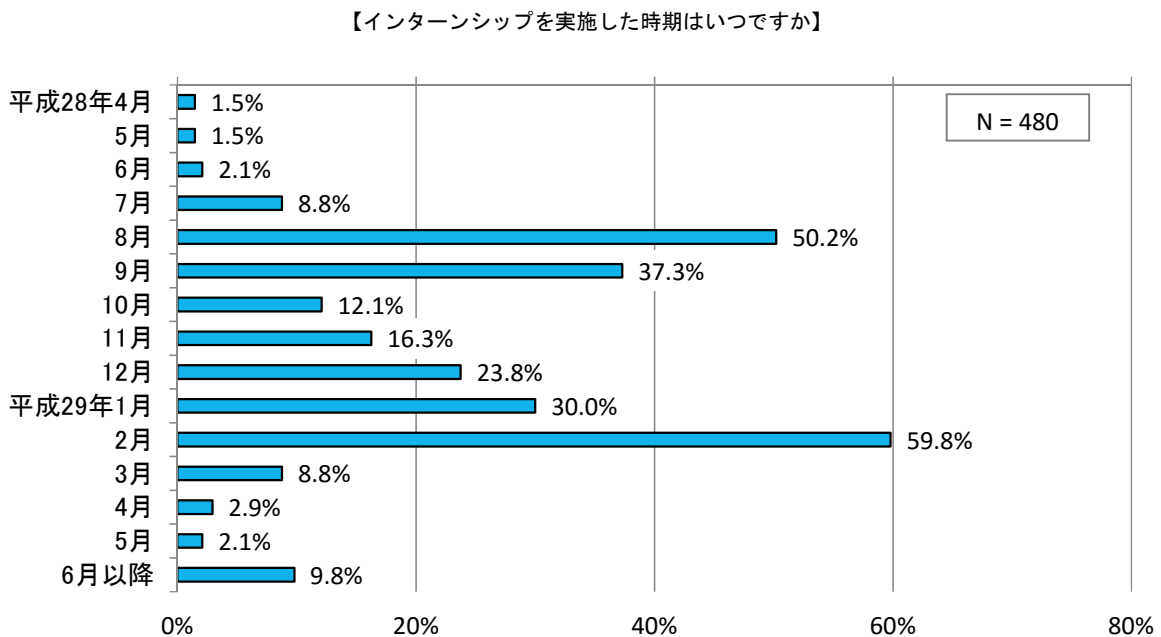
< (1) 平成29年度卒業・修了予定者を対象としたインターンシップを実施したか >

○平成29年度卒業・修了予定者（平成30年3月卒業・修了予定者）を対象としたインターンシップを実施したかを尋ねたところ、「実施した」が46.8%、「実施していない」が52.2%であった。



< (2) インターンシップを実施した時期について >

○インターンシップを実施した時期を尋ねたところ、「2月」（59.8%）が最も多く、次いで「8月」（50.2%）、「9月」（37.3%）であった。



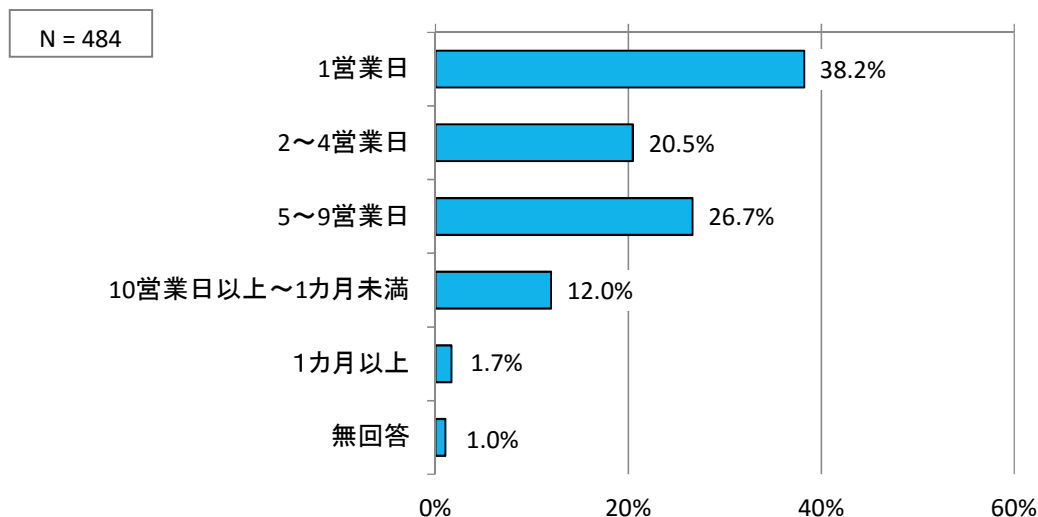
※当てはまるものを全て選択

※「インターンシップを実施した」と回答した484社のうち無回答4社を除外して集計

< (3) インターンシップの実施日数について >

○ 1回あたりのインターンシップの実施日数を尋ねたところ、「1営業日」(38.2%)が最も多く、次に「5～9営業日」(26.7%)、「2～4営業日」(20.5%)であった。

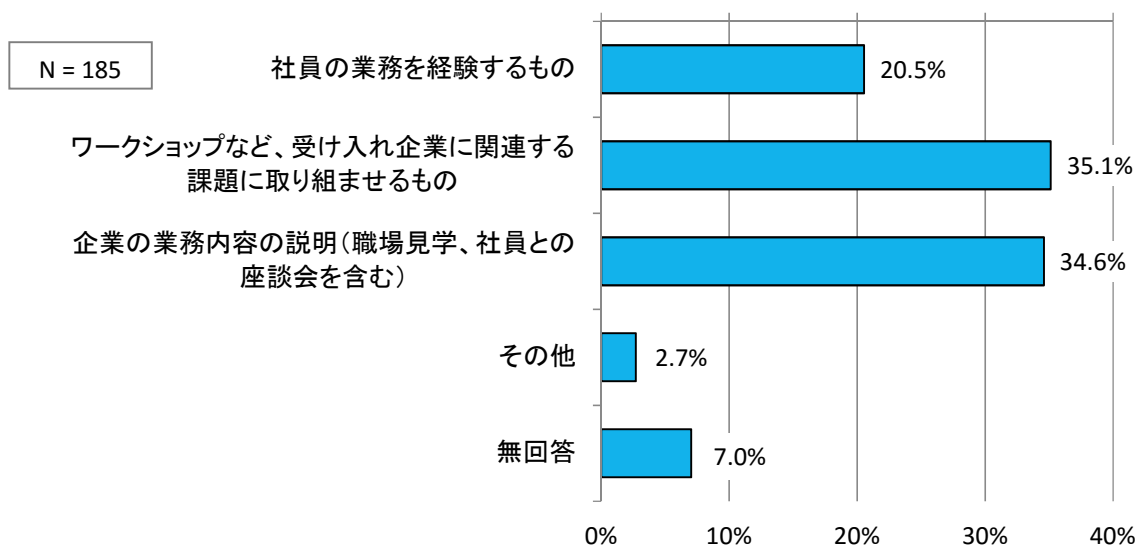
【1回あたりのインターンシップについて、実施日数は何日間ですか】(一つ選択)



< (4) インターンシップの内容について >

○ 1回あたりのインターンシップの実施日数が「1営業日」と回答した企業(185社)に対し、インターンシップの内容を尋ねたところ、「ワークショップなど、受け入れ企業に関連する課題に取り組ませるもの」(35.1%)が最も多く、次いで「企業の業務内容の説明(職場見学、社員との座談会を含む)」(34.6%)が多かった。

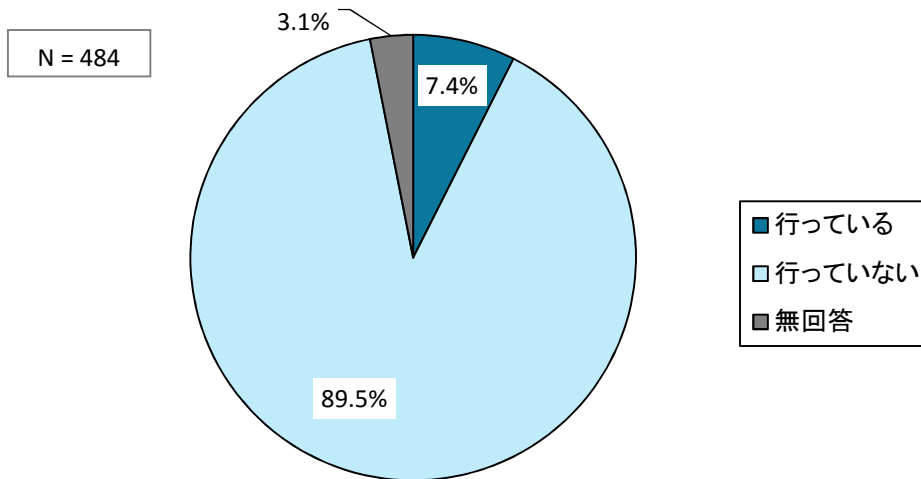
【1日間(1営業日)のインターンシップの内容はどのようなものですか】(一つ選択)



< (5) インターンシップの中で、面接や試験などの採用のための選考を行っているか >

○インターンシップの中で、面接や試験などの採用のための選考を行っているか尋ねたところ、「行っている」が7.4%、「行っていない」が89.5%であった。

【インターンシップの中で、面接や試験などの採用のための選考を行っていますか】（一つ選択）



※平成 29 年度卒業・修了予定者（平成 30 年 3 月卒業・修了予定者）を対象としたインターンシップを実施した」と回答した企業 484 社を対象に集計

以上