

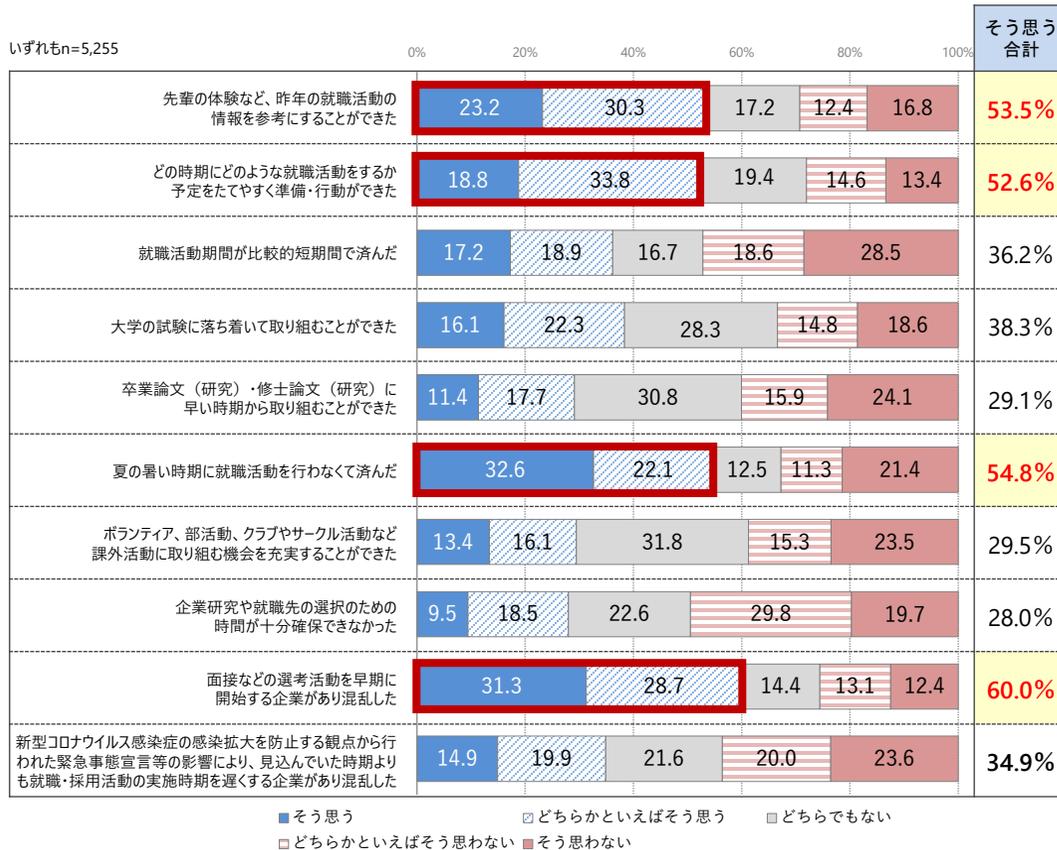
**学生の就職・採用活動開始時期等
に関する調査結果（速報版）について
（概要）**

**令和3年11月17日
内閣府**

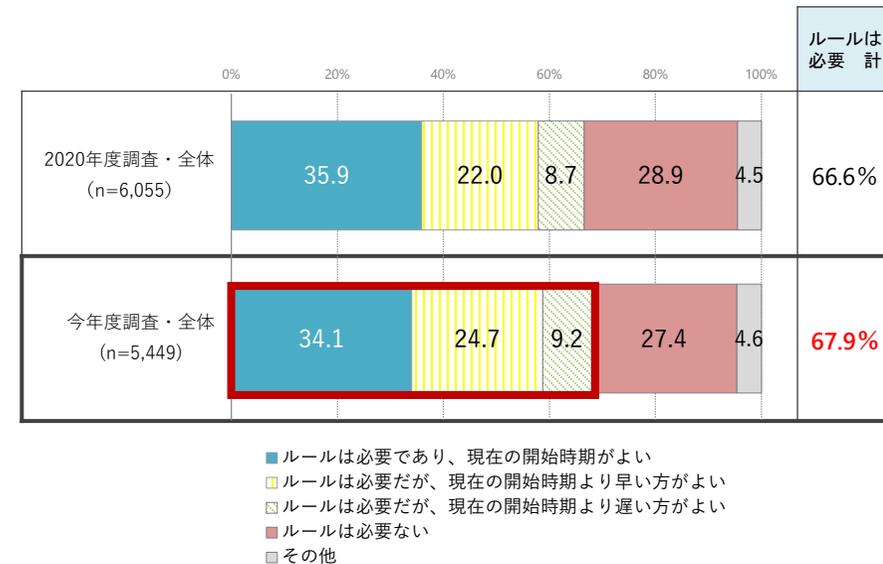
就職・採用活動時期に関する認識

- 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。（2021年度調査の有効回答数は6,591名（大学4年生：4,873名、大学院2年生：1,718名））
- 2021年度就職活動時期が、昨年度と同じ時期（広報活動3月、採用選考活動6月）に設定されたことについては、約5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」、「予定をたてやすく準備・行動ができた」、「夏の暑い時期に就職活動を行わなくて済んだ」、という点に特にメリットを感じている一方で、約6割の学生からは「選考活動を早期に開始する企業があり混乱した」との回答も存在。
- 就活ルール（広報活動3月、採用選考活動6月）について、「ルールは必要」とする人は約7割。特に、「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

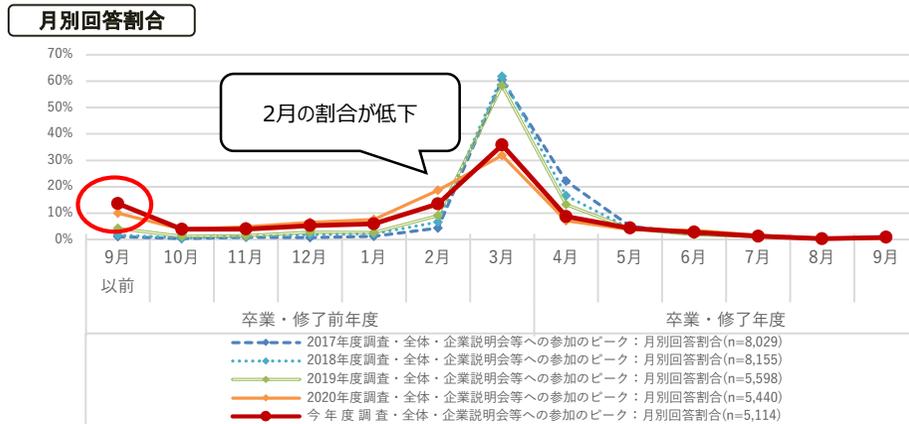


企業説明会やセミナーへの参加時期

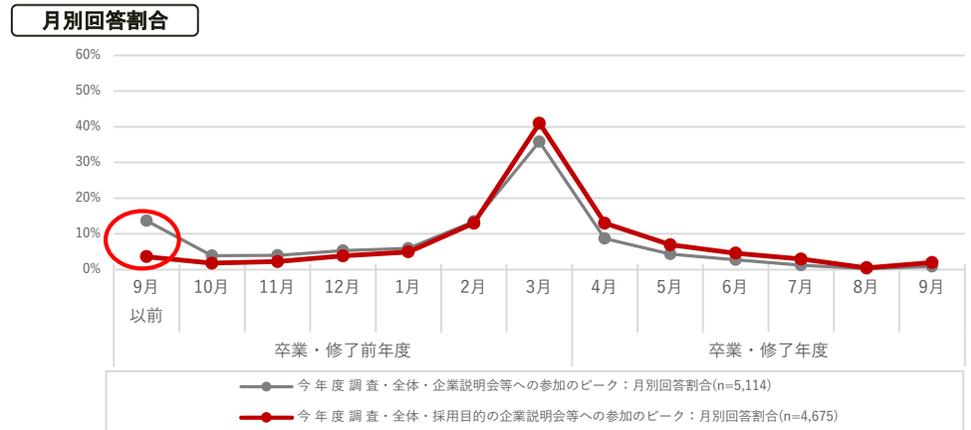
- 企業説明会等への参加時期（ピーク）は、昨年度と比べ、9月以前に参加したとする回答割合がやや上昇したものの、2月はやや減少しており、早期化は抑制されている傾向。
- 9月以前に「採用を目的とした※」企業説明会等に参加した学生は、5%未満。

※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。

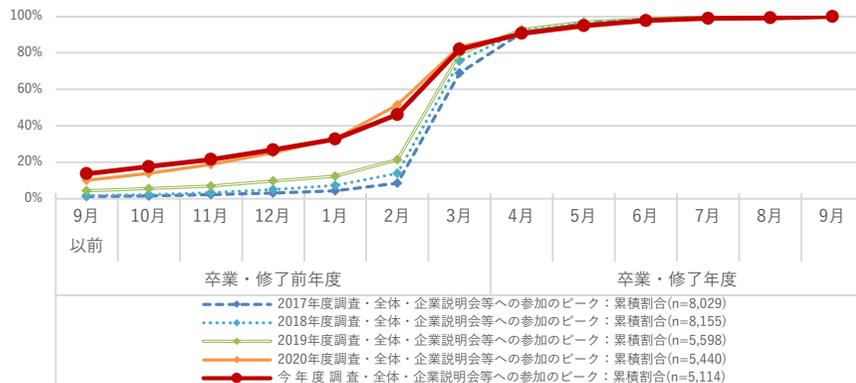
企業説明会やセミナー等へ参加した時期（ピーク）



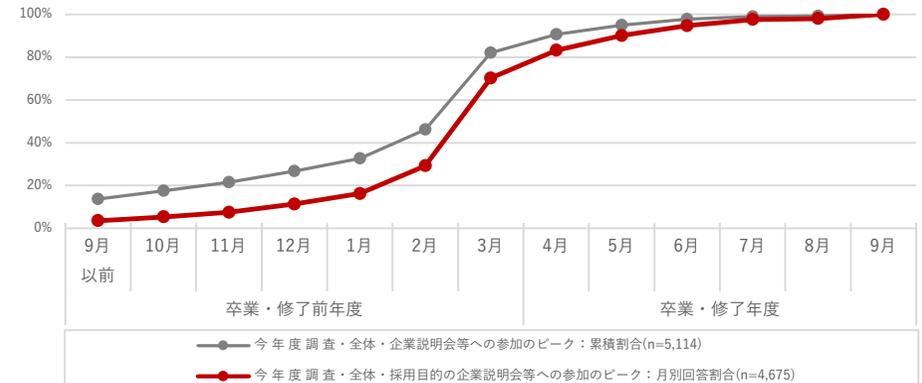
「採用を目的とした」企業説明会やセミナー等へ参加した時期（ピーク）



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、概ね昨年度と同様の傾向。累計で見ると、4月までに約9割の学生が面接。
- 採用面接のピーク時期は、2019年度調査と同様に4月の割合が最も高い。一方で、3月の回答割合がやや上昇し、ピークが若干早まる傾向も見られた。

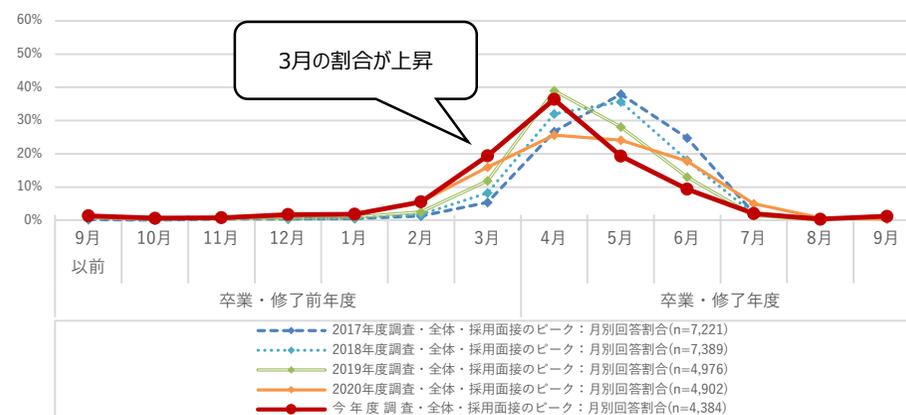
採用面接を受けた時期（最初）

月別回答割合

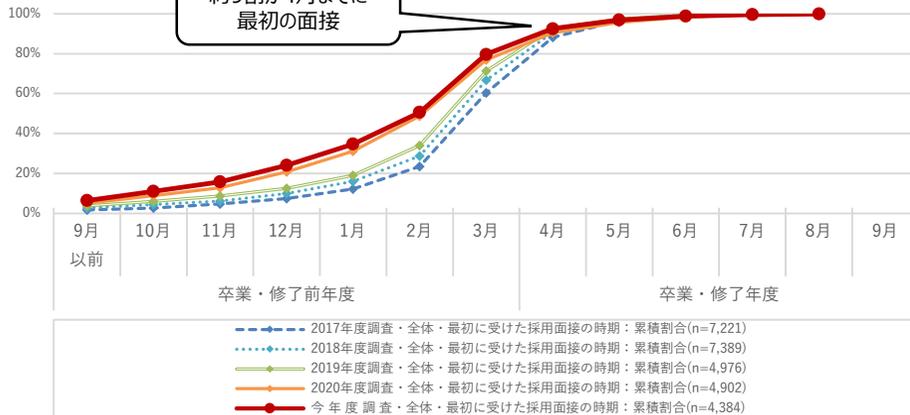


採用面接を受けた時期（ピーク）

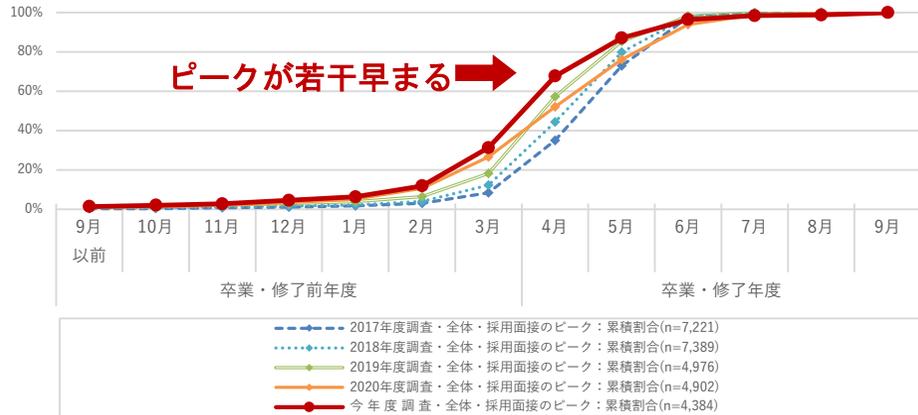
月別回答割合



累計割合



累計割合

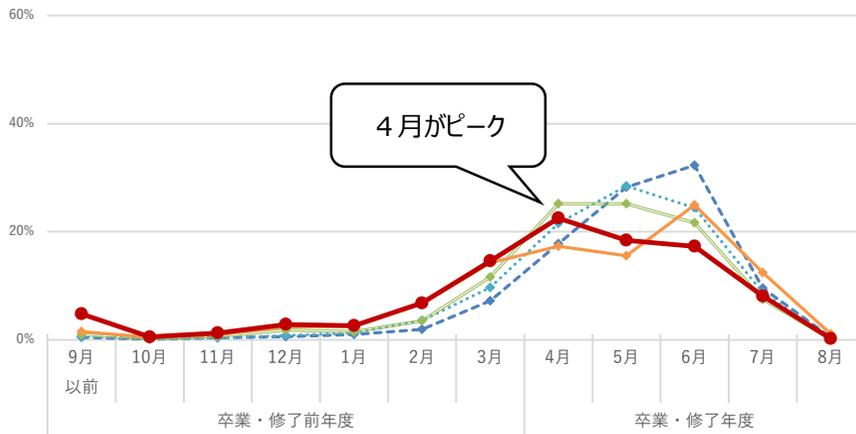


内々定を受けた時期

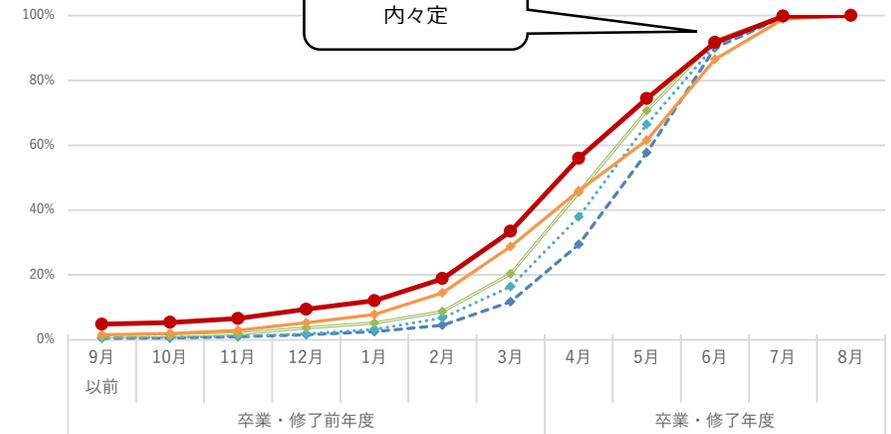
- 内々定を受けた時期は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前の2019年度調査と同様、4月がピークに。
- 累計では6月までに約9割が最初に内々定を受けている。

内々定を受けた時期

月別回答割合



累計割合



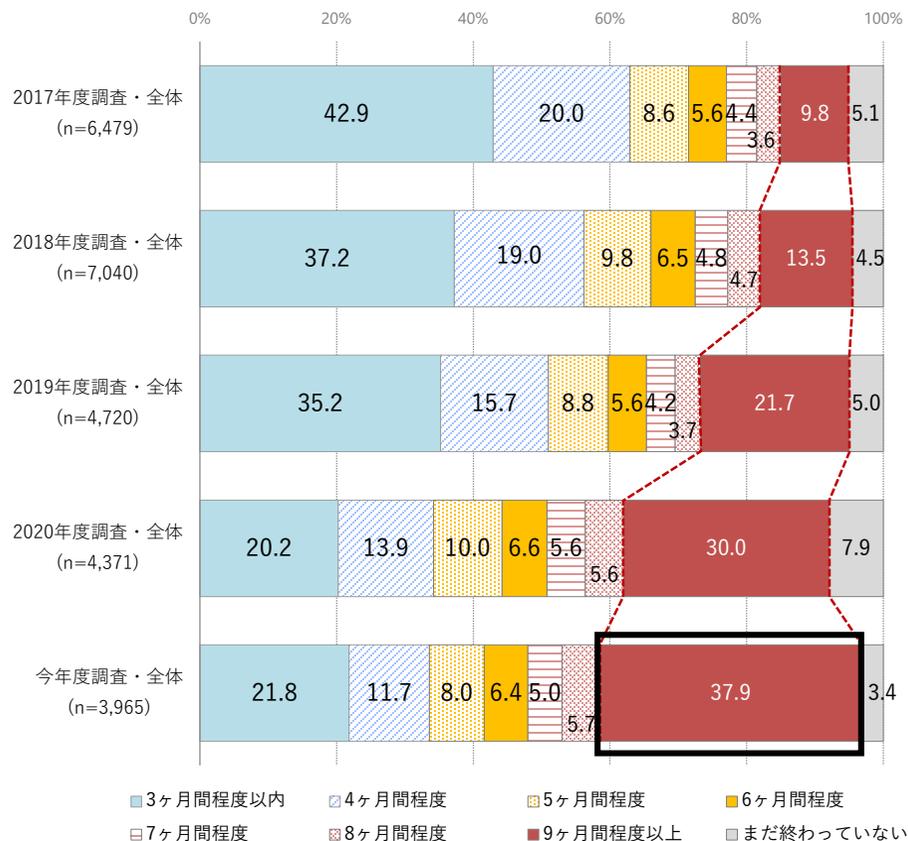
--- 2017年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=6,749)
 --- 2018年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=7,040)
 --- 2019年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=4,720)
 --- 2020年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=4,371)
 --- 今年度調査・全体・内々定時期：月別回答割合(n=3,965)

--- 2017年度調査・全体・内々定時期：累計割合(n=6,749)
 --- 2018年度調査・全体・内々定時期：累計割合(n=7,040)
 --- 2019年度調査・全体・内々定時期：累計割合(n=4,720)
 --- 2020年度調査・全体・内々定時期：累計割合(n=4,371)
 --- 今年度調査・全体・内々定時期：累計割合(n=3,965)

就職活動に要する期間、学修時間の確保

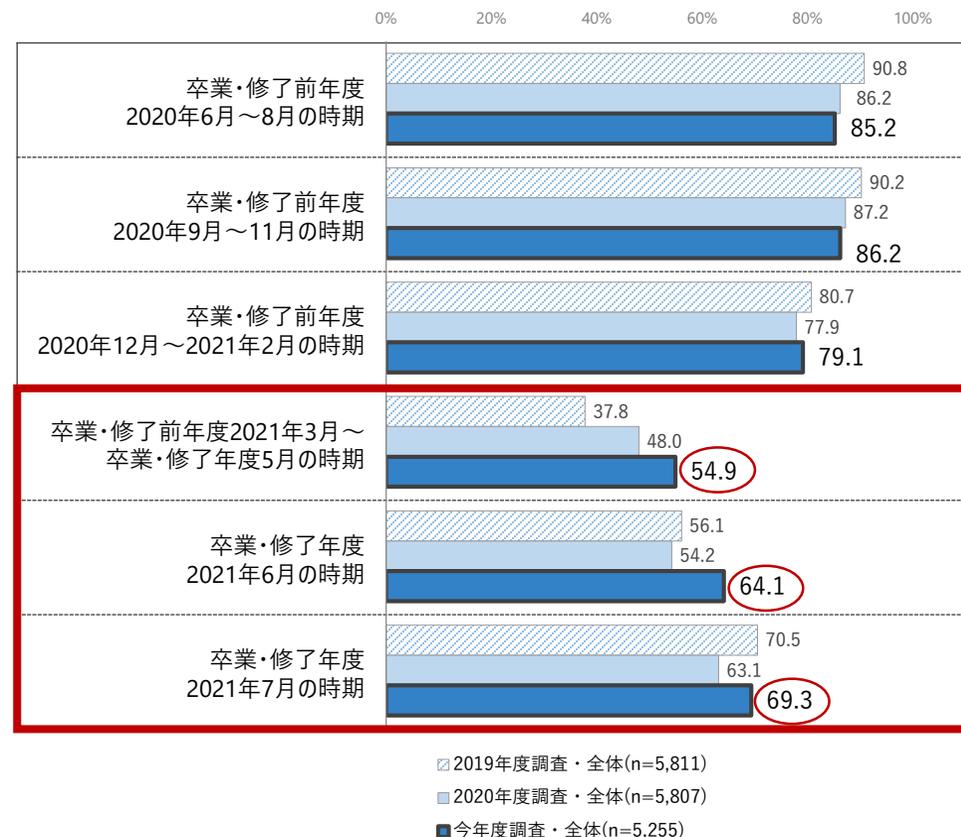
- 2021年度の就職活動に要する期間は、「9ヶ月間程度以上」の割合が約4割と最も高く、年々その割合は高まってきており、長期化の傾向。
- 学修時間の確保については、「卒業・修了前年度3月～卒業・修了年度5月」、「卒業・修了年度6月」及び「卒業・修了年度7月」が「確保できた」との回答が昨年度より上昇。

就職活動の始まりから終わりまでの期間



就職活動と学修時間の確保

時期別の学修時間について、「十分学修時間を確保できた」「必要な学修時間は確保できた」「一定の学修時間は確保できた」のいずれかを回答した割合

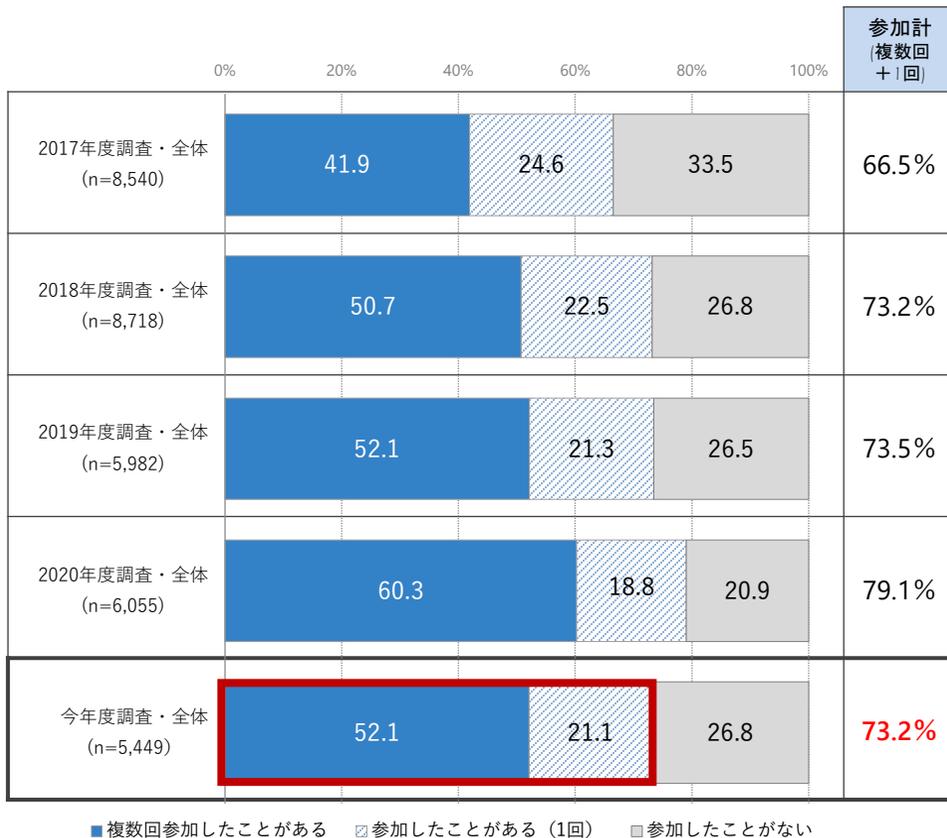


インターンシップへの参加状況等

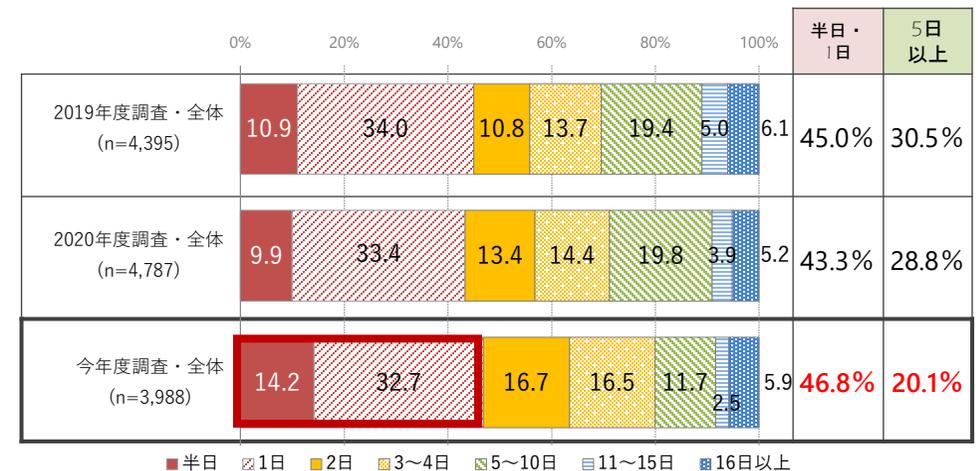
- ・ インターンシップに参加した学生が約7割。約5割の学生が「複数回参加」と回答。
- ・ 参加したインターンシップのうち最長の日数として、「1日」又は「半日」と回答した割合は約5割。
- ・ これまでと比べ、今年度調査では「半日」の割合が上昇し、「5日以上」の割合が低下している。
- ・ インターンシップへのすべての参加回数のうち、半日間又は1日間のインターンシップの参加回数が占める割合は約8割。

※企業が「インターンシップ」や「ワンデー仕事体験」等と称して実施したプログラムをすべて含めて回答を求めた。

インターンシップ参加経験の有無



インターンシップに参加したうちの最長日数



半日間又は1日間のインターンシップの参加状況



インターンシップに参加した効果

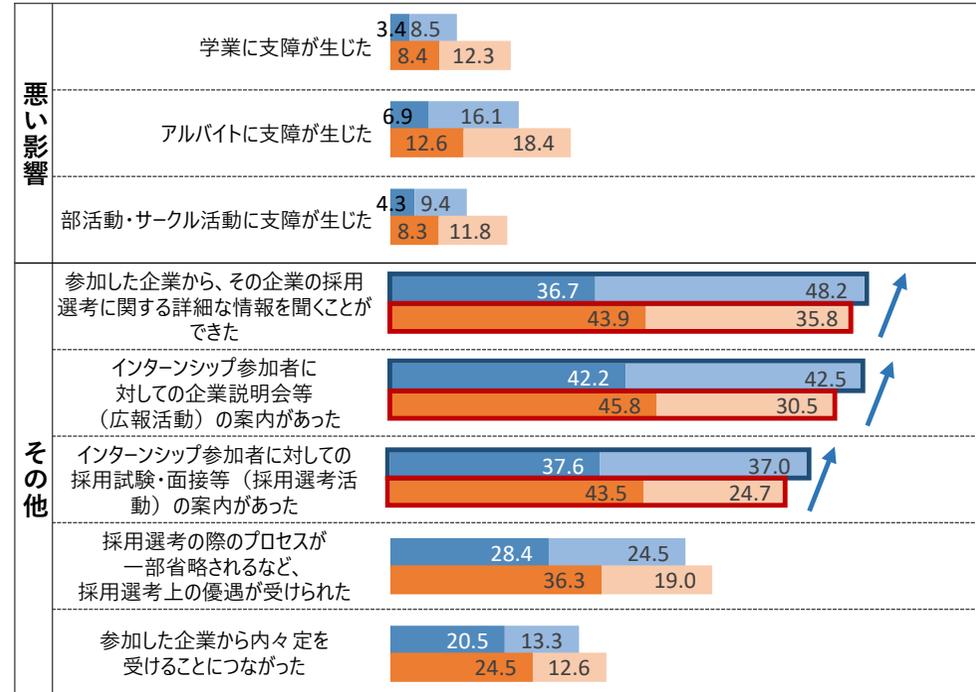
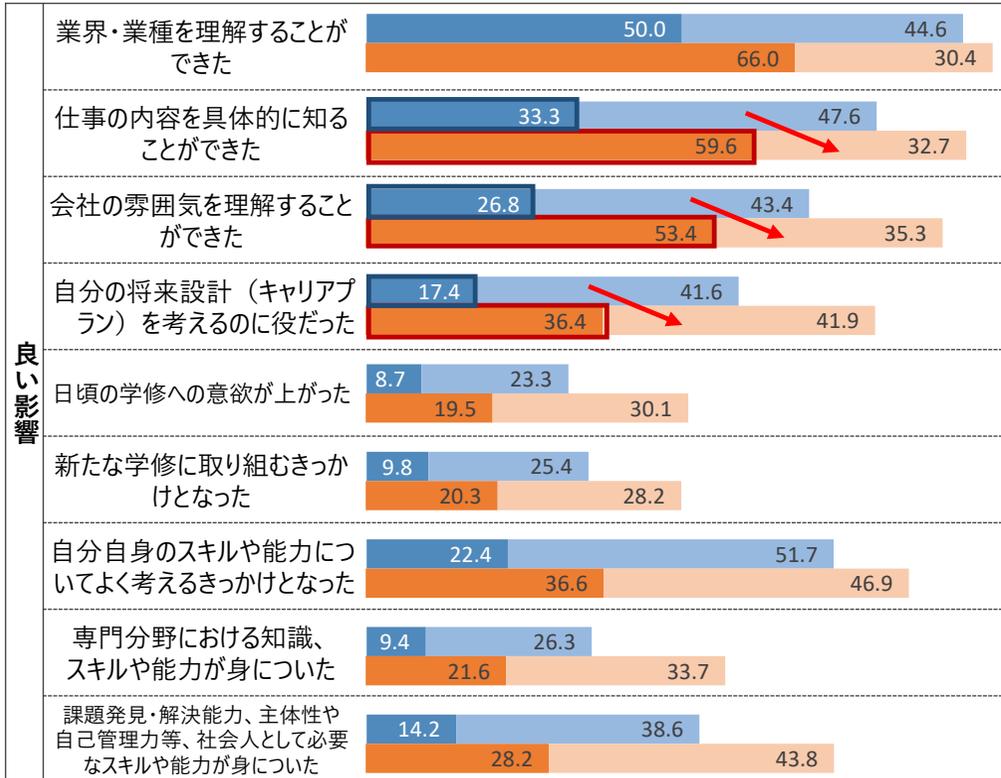
- インターンシップに参加した効果として、「良い影響」の項目では、「仕事の内容を具体的に知ることができた」等で「半日間または1日間」と比べ「2日間以上」の方が、値が高い傾向。
- 一方で、「インターンシップ参加者に対する採用試験・面接等（採用選考活動）の案内があった」等で採用選考に関連する情報の案内があった割合は、「半日間または1日間」の方で高い。

インターンシップ参加の効果

※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

0 20 40 60 80 100

0 20 40 60 80 100



■ 半日間または1日間のインターンシップ「そう思う」

■ 半日間または1日間のインターンシップ「どちらかといえばそう思う」

■ 2日間以上のインターンシップ「そう思う」

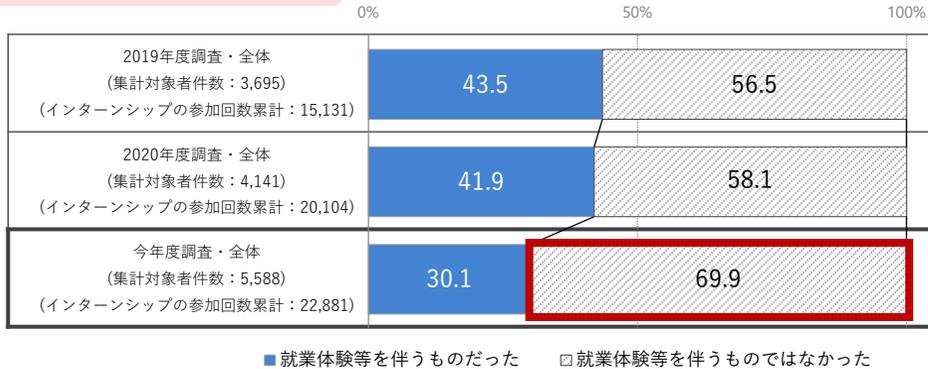
■ 2日間以上のインターンシップ「どちらかといえばそう思う」

インターンシップへの参加状況等

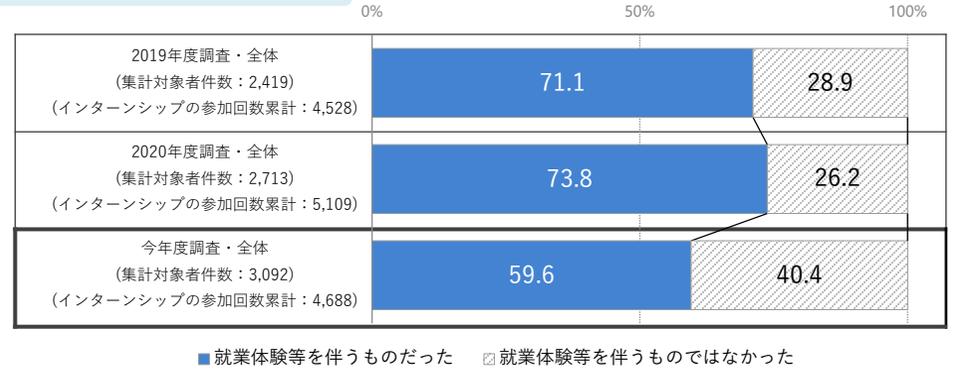
- 参加したインターンシップのなかで、「就業体験等を伴うものではなかった」と回答した割合は、「半日間・1日間」で約7割。これまでと比較すると、就業体験を伴う割合は低くなっている。
- インターンシップが採用のための実質的な選考行為を含んでいた割合は約3割。
- インターンシップ参加後に、参加者を対象としたアプローチを受けたかについて、「採用説明会・セミナーに参加した（2021年2月以前に開催）」が約6割、「インターンシップ参加者を対象とした早期選考の案内」が約5割、「採用試験・面接等を受けた（2021年5月以前に実施されたもの）」「エントリーの案内」が約4割。

参加したインターンシップの就業体験等との関係性

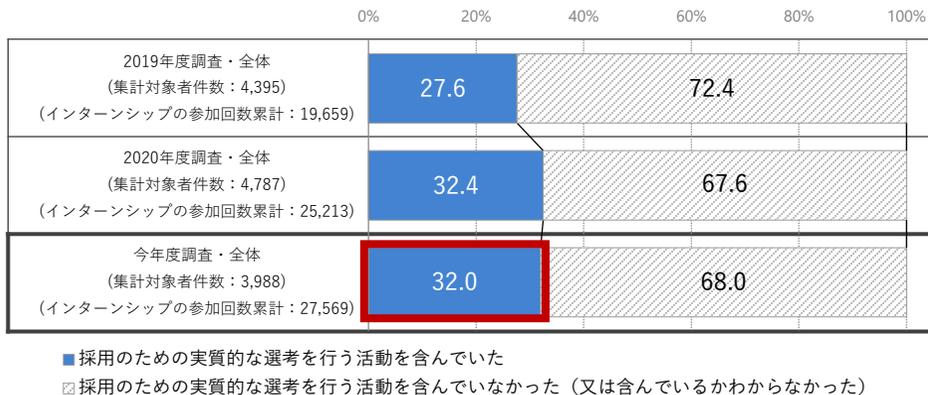
半日間・1日間のインターンシップ



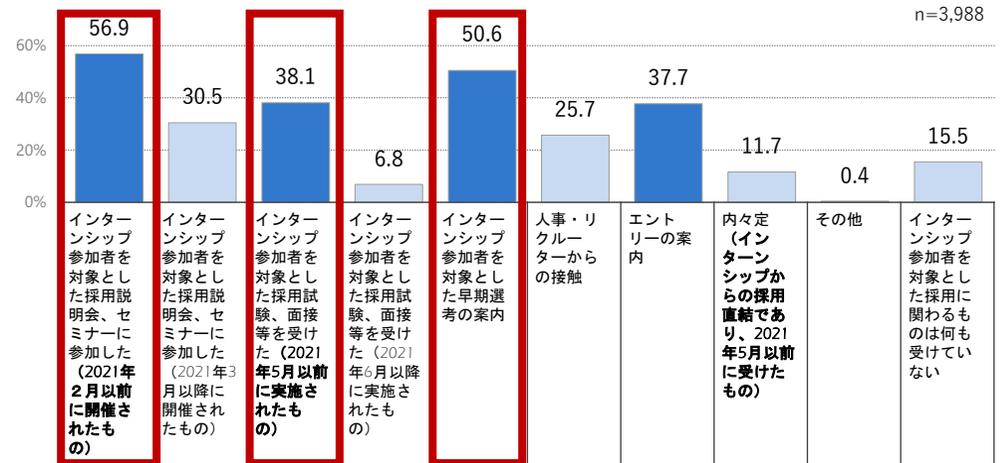
2日間以上のインターンシップ



参加したインターンシップにおける実質的な選考実施の有無



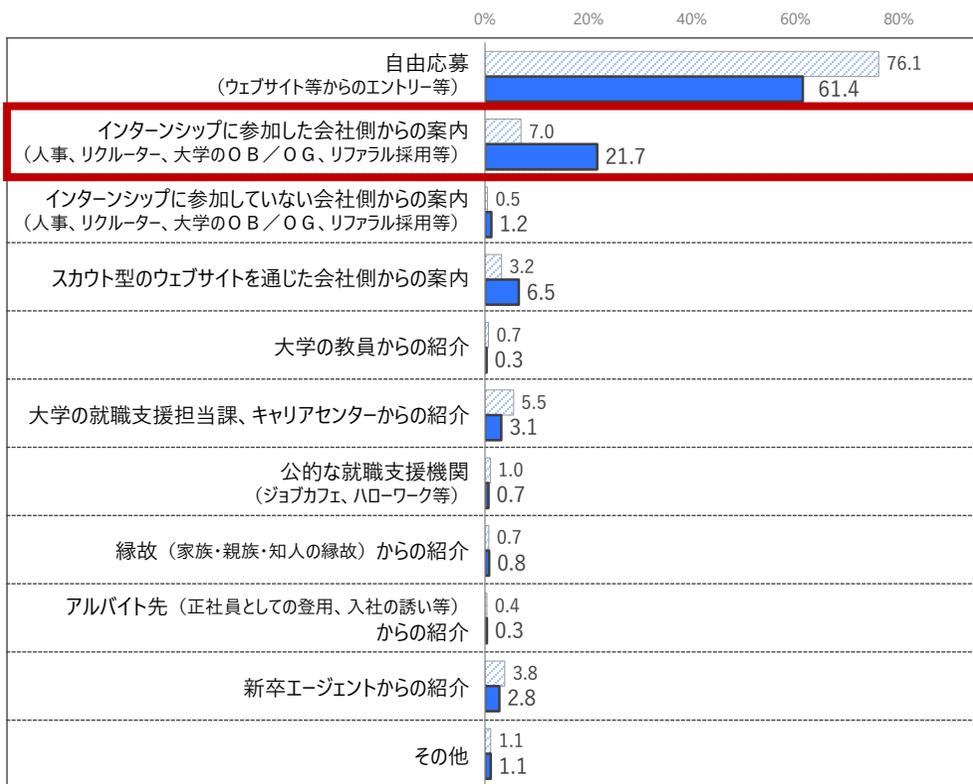
インターンシップ参加後に、参加者を対象としたアプローチを受けたか



採用を目的とした企業説明会・セミナー、採用面接の経路

- 最初に受けた採用を目的とした企業説明会等を受けた経路について、広報活動開始前の方が著しく高いものは、「インターンシップに参加した会社側からの案内（人事、リクレーター、大学のOB／OG、リファラル採用等）」との回答で約2割。
- 面接を受けた経路も同様に、著しく高いものは、「インターンシップに参加した会社側からの案内（人事、リクレーター、大学のOB／OG、リファラル採用等）」との回答で約3割。

最初に受けた「採用を目的とした企業説明会やセミナー等」の経路

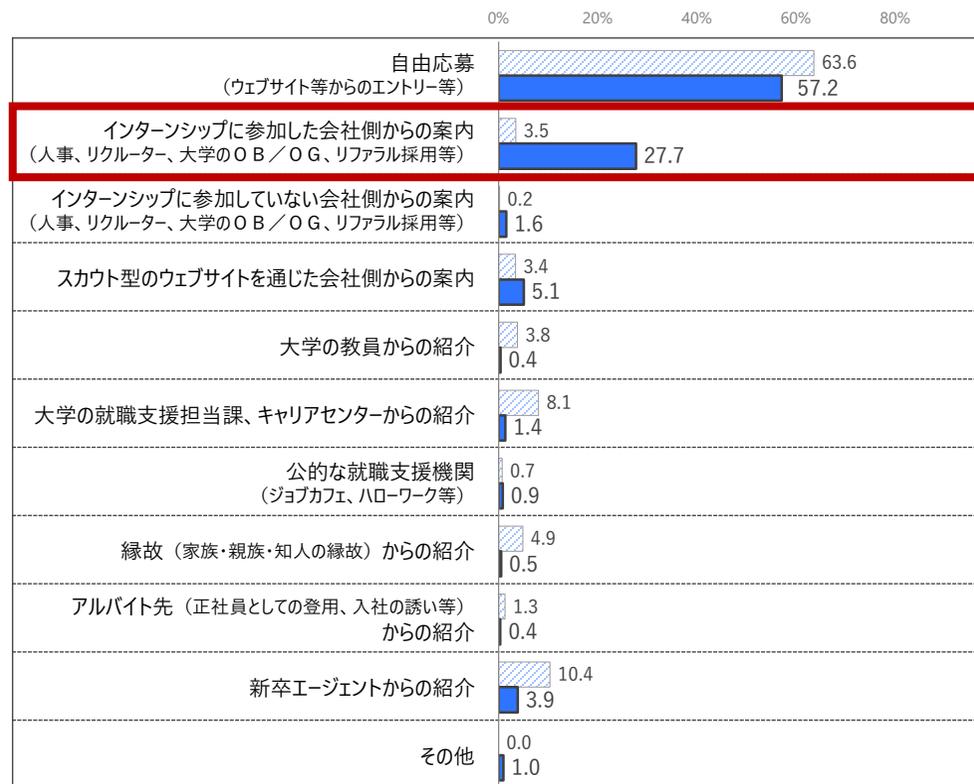


■ 卒業・修了前年度の3月以降・全体(n=1,635)

■ 卒業・修了前年度の2月以前・全体(n=3,040)

最初に受けた「面接」の企業の経路

※公務員・教職員志望者除く



■ 卒業・修了年度の6月以降・全体(n=135)

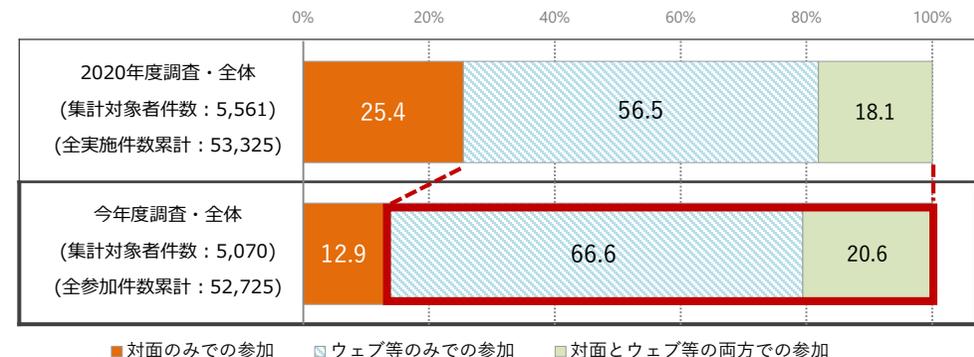
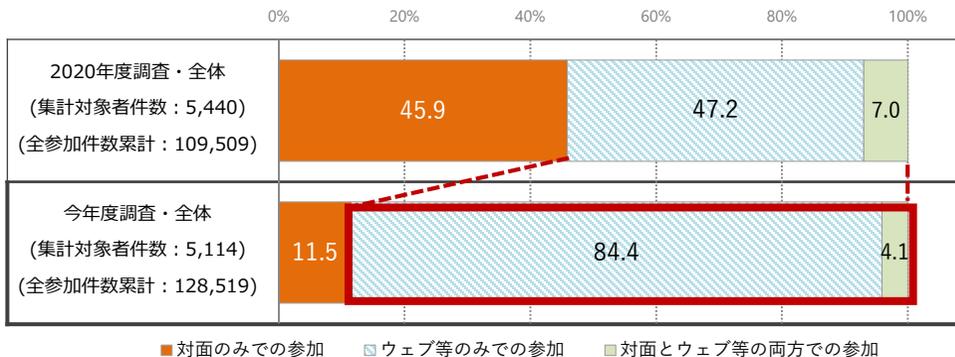
■ 卒業・修了年度の5月以前・全体(n=4,249)

企業説明会等や採用面接への参加方法

- 企業説明会やセミナー等、採用面接において、ウェブ等の方法で参加した割合は約9割であり、昨年度から増加。

企業説明会やセミナー等への参加方法

採用面接の参加方法



「ウェブ等のみでの参加」、「対面とウェブ等の両方での参加」は88.5%

「ウェブ等のみでの参加」、「対面とウェブ等の両方での参加」は87.2%

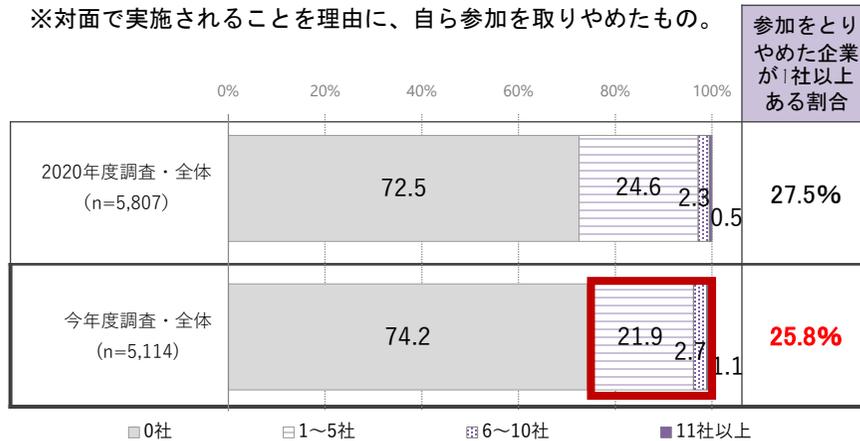
※全参加件数は、各方法で実施したと回答した件数を合計した数。

新型コロナウイルス感染症の影響等

- 対面で実施されることを理由に、企業説明会等を自ら取りやめたとする回答は約3割と微減。一方、採用面接の中止は約3%であり昨年よりも大きく減少。
- 想定していたよりも就職活動においてプラスになった・メリットになったことは、「オンラインの活用が増えたので、交通費などの負担が軽減した」が最も高く9割。
- 一方、課題としては、「移動や対面での接点がなくなり、企業や仕事などの情報収集が十分にできなかった」、「企業説明会や面接の途中で音声・映像が途切れるなどしたことがあった」との回答が約5割。

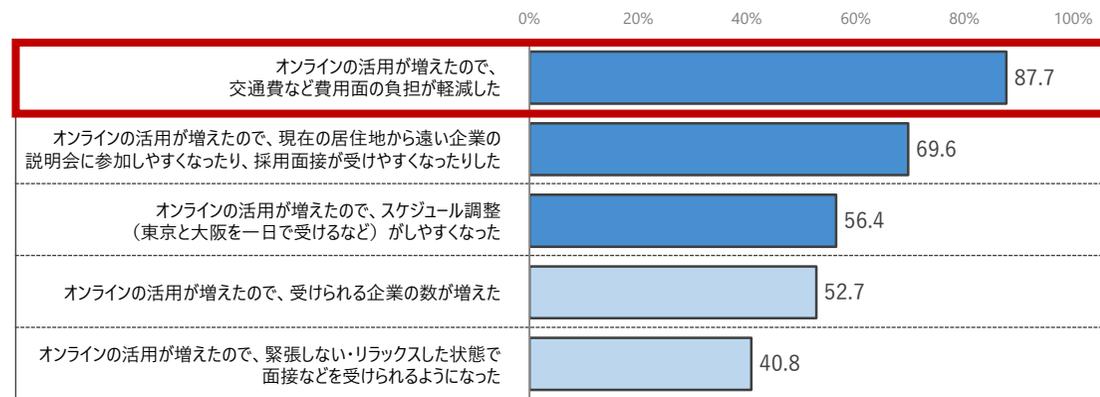
企業説明会やセミナー等への参加の取りやめ

※対面で実施されることを理由に、自ら参加を取りやめたもの。



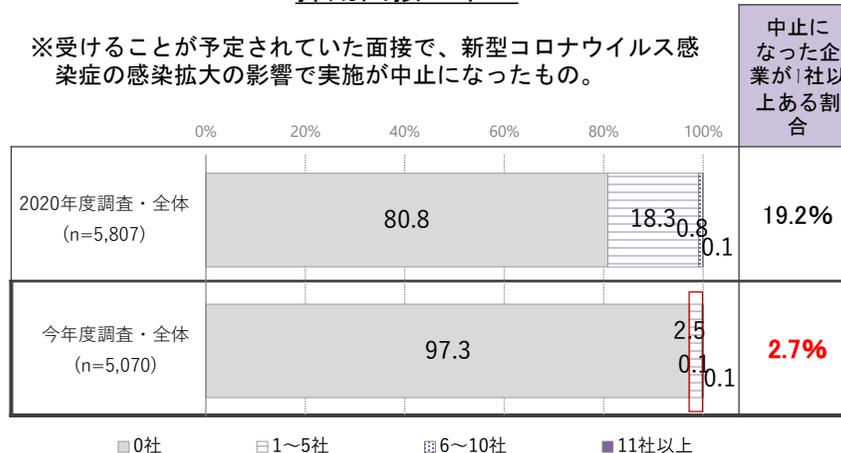
新型コロナウイルス感染症による社会的な変容が就職活動に与えたメリット

※上位5つを抜粋



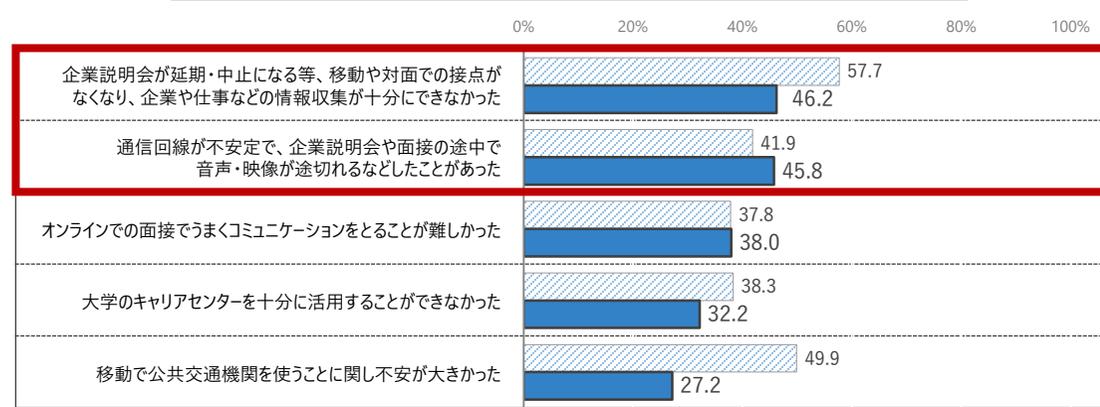
採用面接の中止

※受けることが予定されていた面接で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で実施が中止になったもの。



就職活動に関する新型コロナウイルス感染症による課題

※上位5つを抜粋



■ 2020年度調査・全体(n=5,807)

■ 今年度調査・全体(n=5,255)

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7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3割に低下。

説明会や面接等の日程・時間帯等



- 多くの企業で配慮していた
- ▨ ある程度の企業で配慮していた
- ▩ 配慮している企業もあったが、少なかった
- ▧ 配慮している企業はなかった

留学経験者に対する企業側の配慮の状況



- 多くの企業で配慮していた
- ▨ ある程度の企業で配慮していた
- ▩ 配慮している企業もあったが、少なかった
- ▧ 配慮している企業はなかった

※「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うえで集計

※「留学経験者であることを特に意識せずに就職活動を行っていたため、わからない」と回答した者を除いたうえで集計

2023年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方 ポイント

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議決定（令和3年11月29日）
〔内閣官房・文部科学省
厚生労働省・経済産業省〕

- 学生の就職・採用活動日程（「就活ルール」）については、**学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組めることが重要。**
- 2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響による大きな混乱は見られず。また、就活ルールの遵守には課題が認められるものの、昨年と比べて、**就職・採用活動全体として更なる早期化の進行はみられず。**
- 経済団体等向け調査及び学生向け調査では、**就活ルールが必要との回答が7割に上り、就活ルールが一定の役割。**
- **就活ルールの急激な変更は学生に混乱を生じさせるおそれ。「新卒一括採用」を中心とした採用活動の在り方は雇用全体に係る中長期的な課題**であり、雇用慣行の見直しには一定の時間が必要。見直しに向けた動きとして、日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「**採用と大学教育の未来に関する産学協議会**」（以下「**産学協議会**」という。）では、新たなインターンシップの定義、その類型化に向け**学生情報の採用活動に対する取扱い等の検討やジョブ型研究インターンシップの試行的実施に取り組んでいる。**
- インターンシップが広く活用されている一方で、**就業体験を伴わないものも多く実施。**就職・採用活動のルールとの関係で**学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方の検討が必要。**インターンシップの在り方については、**産学協議会**において検討が進められており、**今後十分な議論を経た上で早期に結論を得ることを期待。**
- 政府としては、**2023年度（2024年3月）に卒業予定の学生**について、現行と同じ**広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月**という就活ルールの遵守等を2021年度末を目的に要請。
- 就活ルールの遵守を前提に、**柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供**に加え、**第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請。**

※ 2024年度（2025年3月）に卒業予定の学生の取扱いは、来年度に改めて検討（これまでも就活ルールは毎年度決定）。なお、現時点においては、少なくとも現行の日程を変更する必要があるとの強い意見はなかったとの認識を共有。

※ また、2025年度（2026年3月）以降の卒業予定の学生の取扱いは、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、在り方を含め検討を行うことで認識を共有。

<参考：就職・採用活動日程のルール>

2019年度卒業・修了予定者までは、①経団連が「指針」を策定し、②大学側（就職問題懇談会）が「申合せ」を行い、③関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）が連名で経済団体等に対して遵守等を要請するというプロセスで策定されてきた。

2020年度卒から、経団連が「指針」を策定しない方針を表明したことを受け、就職・採用活動の日程を関係省庁連絡会議において検討。

2023年度(再来年度(2024年3月))卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請 ポイント

<背景等>

- 近年、就職・採用活動の日程が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向。またインターンシップ等を契機として、就職・採用活動の日程より前に実質的な就職・採用活動が行われる事例もあり、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なわれる事態も生じている。このため、インターンシップの適切な実施と就職・採用活動の日程等の遵守徹底が必要。
- このため、2023年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請を下記のとおりとりまとめ、関係省庁連名により広く経済団体等へ要請(2022年3月28日)。

※ 要請事項の周知状況等について、経済団体等へフォローアップを行う。

<要請内容のポイント>

1. 就職・採用活動日程を以下のとおり、遵守すること。
広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の6月1日以降
正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降
2. 学事日程等に十分配慮すること。
採用選考活動は、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯などを活用するとともに、学生の健康状態に配慮。
3. 上記1. の開始日以前にインターンシップを実施する場合、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行ったり、情報発信することがないようにするとともに、学生の長期休暇の活用し、学事日程に十分配慮すること。
4. 卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。
5. オンラインを活用する場合、学生に対し、通信手段等の事前明示、通信が乱れた際の対応等を行うこと。
6. 日本人海外留学者・外国人留学生などに対し、多様な採用選考機会を積極的に周知・提供すること。
7. 学生の個人情報の取扱い等について、法令を遵守すること。
8. セクシュアルハラスメント等の防止を徹底すること。
9. 採用選考に当たり、成績証明等を一層活用し、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

卒業時期	広報活動 (卒業前年度)	選考活動 (卒業年度)
2014年度(2015年3月)	12月	4月
2015年度(2016年3月)	3月	8月
2016年度(2017年3月) ~		6月
2023年度(2024年3月)新3年生	3月	6月
2024年度(2025年3月)新2年生	2022年度に検討	