

# 既卒者採用の10年間とこれから

---

2021年8月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

---

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

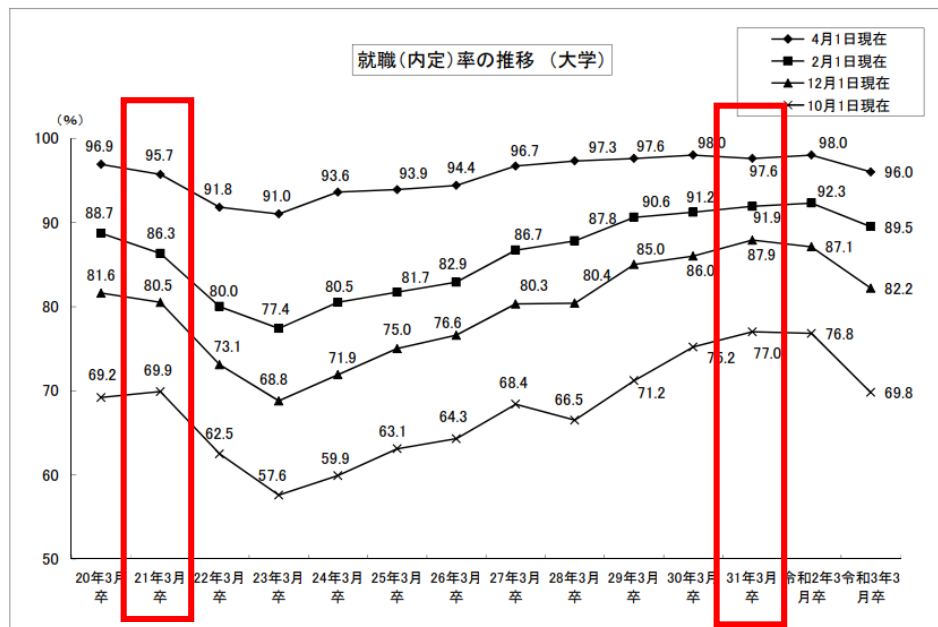
株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail : [myrm@mynavi.jp](mailto:myrm@mynavi.jp)

■はじめに	P3
■サマリー	P7
■第1章 既卒者採用の10年間の変遷	P10
■第2章 既卒者の実態	P18
■第3章 企業と既卒者から見る既卒者採用	P36
■第4章 既卒者の活動と周囲のサポート	P55
■おわりに	P66

# はじめに

## 本レポートの趣旨について



※出典：厚生労働省「令和2年度大学等卒業者の就職内定状況調査」より

2010年11月、リーマンショックからの不景気の影響を受けて、「学校等の卒業後3年以内は新卒扱い」というガイドラインが発出された。そして2020年10月には、コロナウイルスが就職活動に影響を与えているとして、このガイドラインを遵守するよう要請が出された。

では、この10年で既卒者の就職活動の環境はどのように変わったのだろうか。本レポートでは、ガイドラインが発出された後の2012年卒から、再度遵守が要請された2022年卒の採用活動（2021年卒の既卒者採用）までの調査を通して以下についてみていく。

- 【1】 ガイドライン発出の2010年からの10年間で既卒者採用はどう変化したのか
- 【2】 現在の問題点や課題は何か
- 【3】 既卒者採用に対して、既卒者自身と企業・支援機関はどう動くべきか

※既卒者の定義について：企業調査においては「学校等の卒業後就業経験のない求職者」として調査し、既卒者調査は卒業後半年未満の既卒者に対して行っている。

# ■はじめに

## 本レポートの3つの観点

本レポートは、既卒者採用を3つの立場からそれぞれ見ていく

### 既卒者



- ▶ 既卒者として就職活動する理由
- ▶ 企業の認識とのギャップ
- ▶ 既卒者としてどう活動していくべきか

### 企業



- ▶ 10年間で既卒者採用への姿勢はどう変化したか
- ▶ 既卒者の認識とのギャップ
- ▶ 既卒者のフォローで重要な点

### 就職活動の 支援機関など



- ▶ 既卒者採用において求められるサポート

# ■はじめに

## 「卒業後3年以内は新卒扱い」のガイドラインについて

### ■ガイドラインの内容

2010年の就職難の状況を受けて「青少年雇用機会確保指針」が改正されて発出されたガイドライン。  
学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるようにすべきものとすること等が追記された。

### ■ガイドラインの発出背景

2010年 3月卒の新卒者の未就職の者は約7万5000人（前年度比約3万1000人増）<sup>※</sup>  
この就職難の状況を受けて、既卒者の受け皿を作るべく、上記の指針に記載を追加。  
厚生労働大臣が主要経済団体に対して  
卒業後3年以内の卒業者に対する新卒枠での応募の受付について更なる取り組みを要請した。

2020年 新型コロナウイルス感染症の影響により、学生の就職活動への影響が生じていることから、  
厚生労働大臣・一億総活躍担当大臣・文部科学大臣・経済産業副大臣が  
日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対し、  
卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者等の採用枠に  
応募できるよう、改めて若者雇用促進法に基づく指針を踏まえた対応を要請した。

# サマリー

## ■サマリー

### ① ガイドライン発出からの10年間で、企業の既卒採用は進んできている

弊社調査によると2012年卒採用と2022年卒採用では、既卒者を新卒採用枠で受け入れる企業は21.2pt増加した。また、「受け入れ未定」「受け入れない」とする企業も約20ptずつ減少するなど、既卒者を新卒学生と同様に受け入れる風潮は強まってきている。

### ② 既卒者が卒業後活動する理由は変化している

2012年卒では、在学中に内定を得ていなかった既卒者は8割だったが、2021年卒では、在学中に内定を得ていなかった既卒者は減少している。「既卒者が卒業後活動する理由=在学中に内定を得なかったから」とは限らない状況になっている。

### ③ 在学中よりも活動量を増やし、業界の幅を広げる既卒者が多い

在学中と卒業後の活動で変化する傾向にあるのは「活動量」と「選考を受ける業界」。在学中の活動を踏まえて自己分析や業界研究を改めて行い、反省を生かして活動量を増やしたり業界の幅を広げたりする既卒者が多い。



## ■サマリー

### ④ 企業と既卒者とは、既卒採用の認識に乖離がある

「既卒者を新卒枠で採用する」という風潮は企業側には浸透してきているものの、既卒者の75.5%は「新卒枠で応募してもいいのか」という不安を抱えている。また、「既卒者採用を明示しているかどうか」を基準に企業に応募する既卒者が6割以上なのに対して、「既卒者採用していることを明示していない」とする企業が半数近くにのぼるなど、企業と既卒者とは既卒者採用に関するさまざまな意識に隔たりがある。

### ⑤ 既卒者の活動で重要なのは「相談相手」と「キャリアへの不安の解消」

在学中には5割以上の学生がキャリアセンターを利用していたのに比べて、既卒者としての活動で利用している割合は3割程度に減少している。既卒者が就職活動でもっとも大変だと感じているのは「既卒者としての活動の仕方がわからない」ことであるが、これには既卒者の就職活動で相談相手が不足しやすいことが影響していると考えられる。また、入社にあたって多くの既卒者が不安に感じているのは「入社後のキャリアについて」であった。既卒者の活動においては活動の仕方を相談できる窓口があることと、選考過程や内定承諾後にキャリアアップについての情報を得られることが重要といえる。

# 第1章

## 既卒者採用の10年間の変遷

～企業の姿勢はどう変わったのか～

## ■ 第1章要点

第1章では、企業の既卒者採用への認識・取り組みが

10年間でどう変化したのかをみていく

(ガイドライン発出後の採用活動となる2012年卒⇒2022年卒まで)

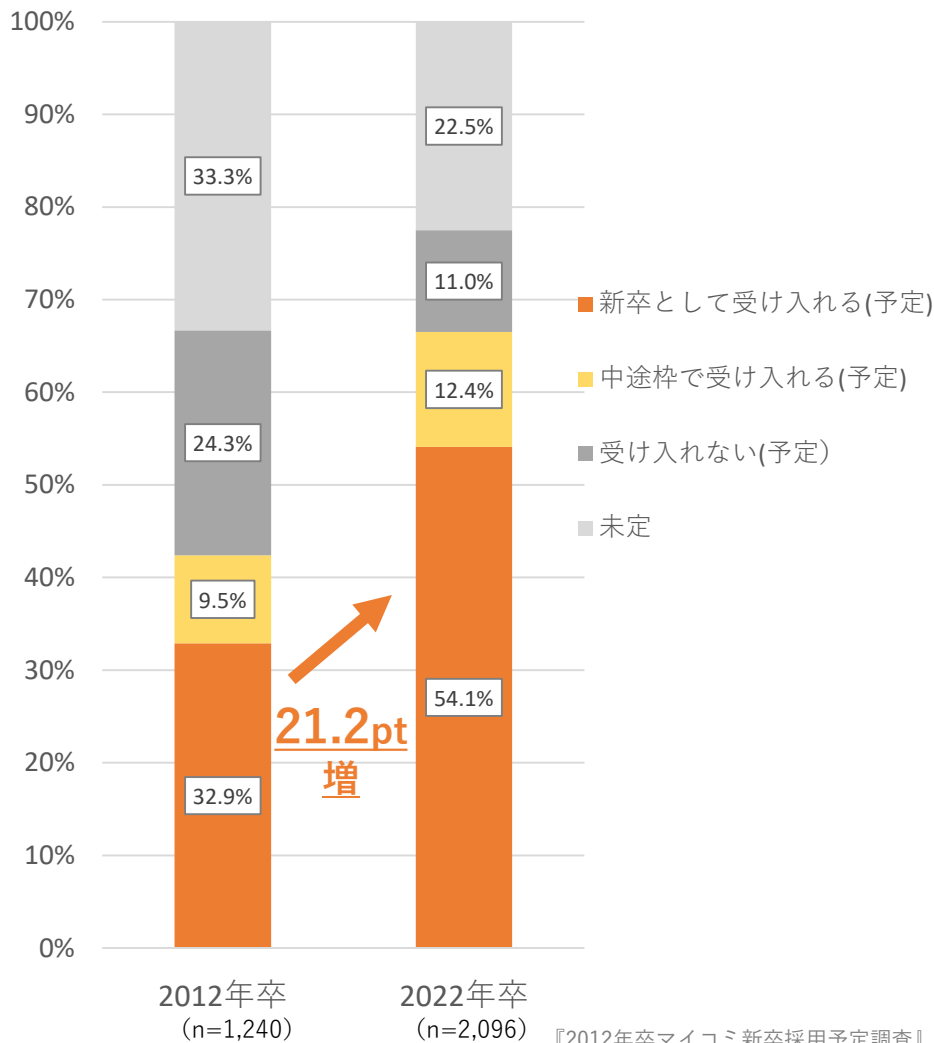
企業



- ▼10年間の既卒者の受け入れ体制の変化
- ▼受け入れ体制が進んだ企業の理由
- ▼受け入れ体制が進まない企業の理由
- ▼ガイドラインの有用性

## ■ 既卒者の受け入れ体制は10年間で改善

既卒者の応募受け入れを行っているか、また受け入れる場合の採用枠



『2012年卒マイコミ新卒採用予定調査』  
『2022年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

既卒学生を受け入れているか、また受け入れている場合の採用枠については

「新卒として受け入れる」企業が20pt以上増、  
「未定」「受け入れない」企業は約10ptずつ減、  
となった。

2012年卒採用→2022年卒採用の10年間で

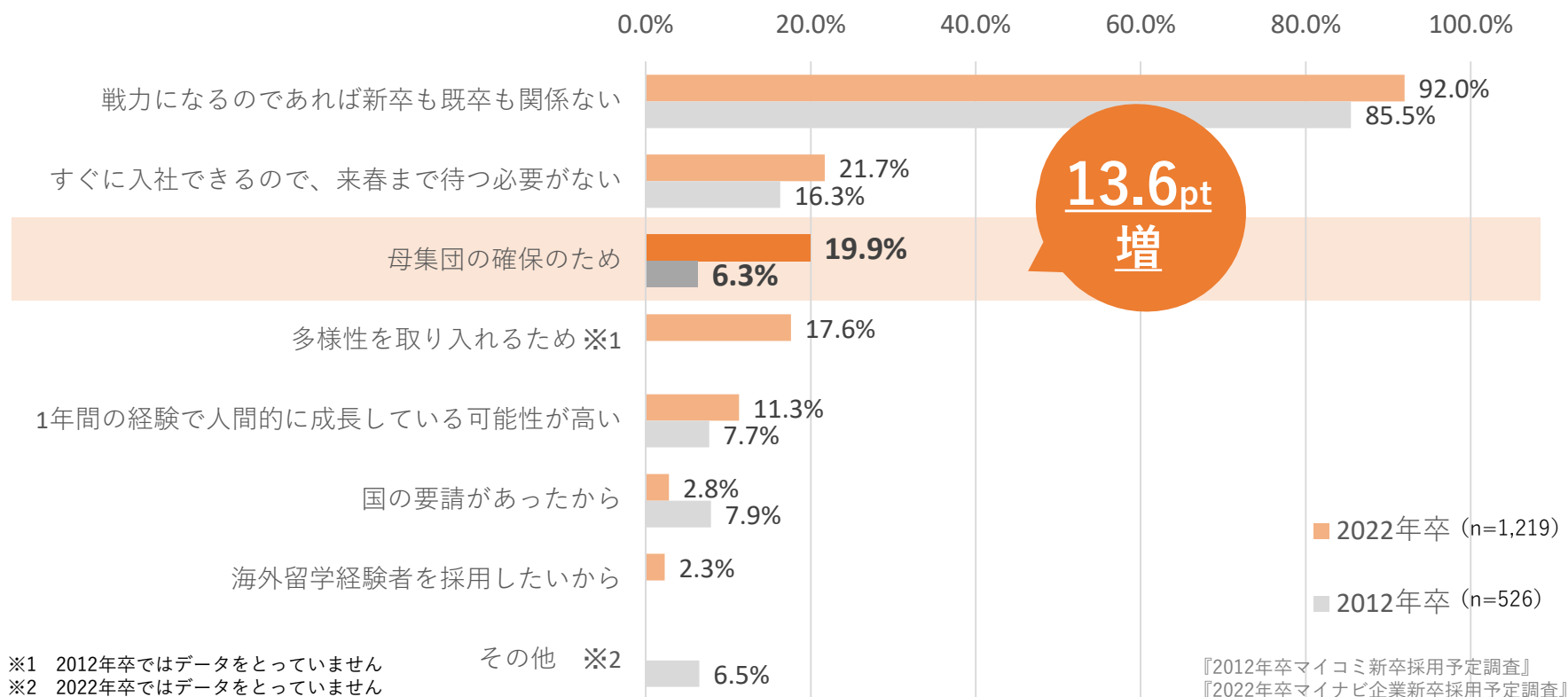
①既卒者の受け入れを「未定」「受け入れない」  
としていた企業が受け入れ体制の検討を行った

②既卒者を「新卒として受け入れる」とすることに  
決めた企業が増えた  
と考えられる。

## ■ 既卒者受け入れの理由は主に母集団確保のため

既卒者の応募受け入れを行っている理由は、「戦力になれば新卒も既卒も関係ない」とする割合が2012年卒・2022年卒ともに大半を占めているが、**2022年卒調査では「母集団の確保のため」という回答が10pt以上増えた。**2012年卒調査当時ほどの買い手市場ではない状況のため、新卒/既卒関係なく母集団として確保したいという意図で既卒者の応募を受け入れている企業が増えたと考えられる。

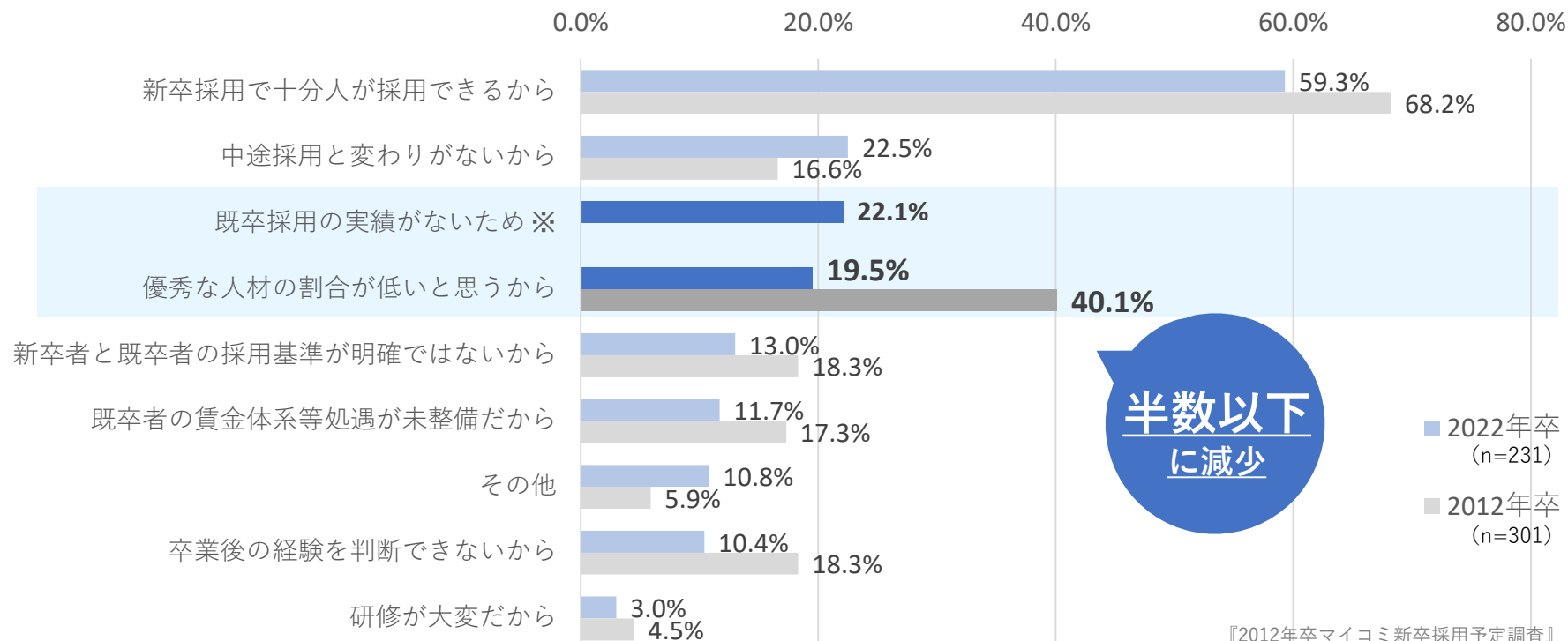
既卒者の応募受け入れを行っている理由（複数回答）



## ■ 既卒者に対するネガティブなイメージは減少

既卒者の応募受け入れを行っていない理由について、2012年卒調査では「優秀な人材の割合が低いと思うから」という回答が40.1%で2位だったが、2022年卒調査では半数以下の19.5%に減少した。“既卒者＝優秀ではない学生”というイメージが薄れているようだ。また、2022年卒調査で追加した「既卒採用の実績がないため」という回答が3位になっており、僅差ではあるが、既卒者に対するネガティブなイメージよりも採用フローが整っていないことが原因である企業が多いことが分かる。

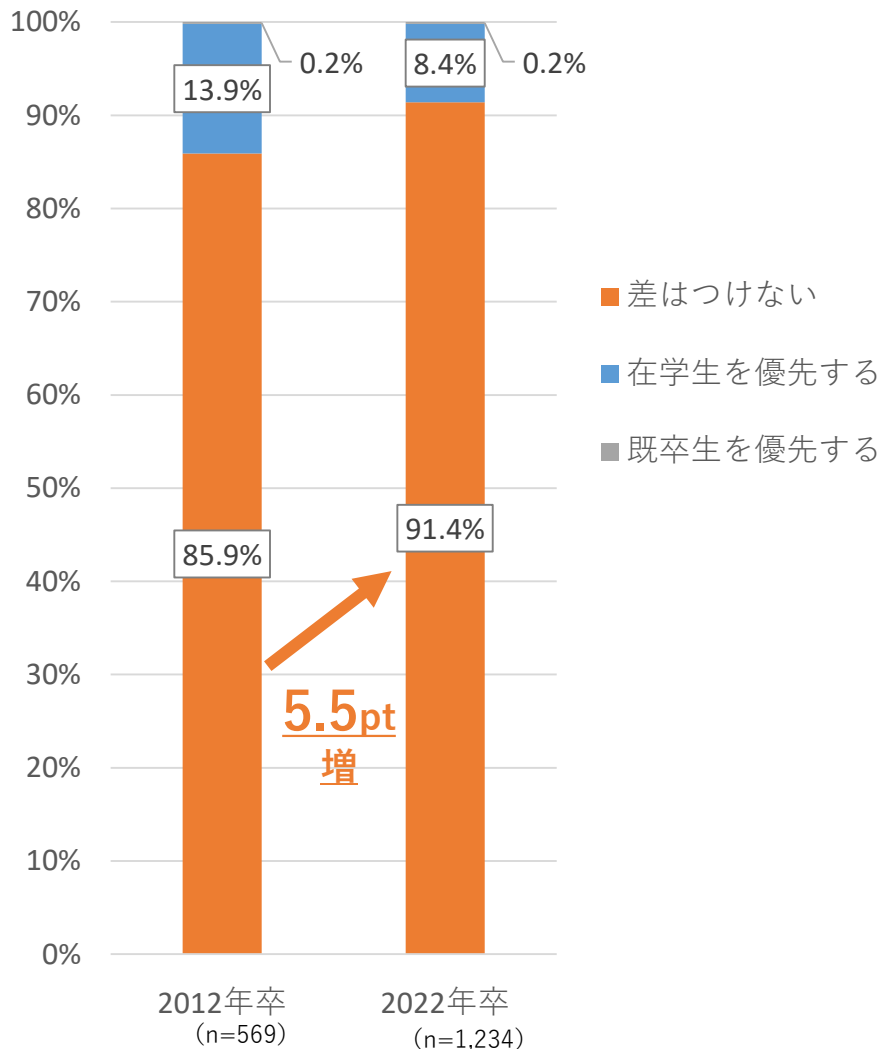
既卒者の応募受け入れを行っていない理由（複数回答）



半数以下  
に減少

## ■ 既卒者の選考時に差をつけない割合が増加

既卒者の選考時に在學生と差をつけるか

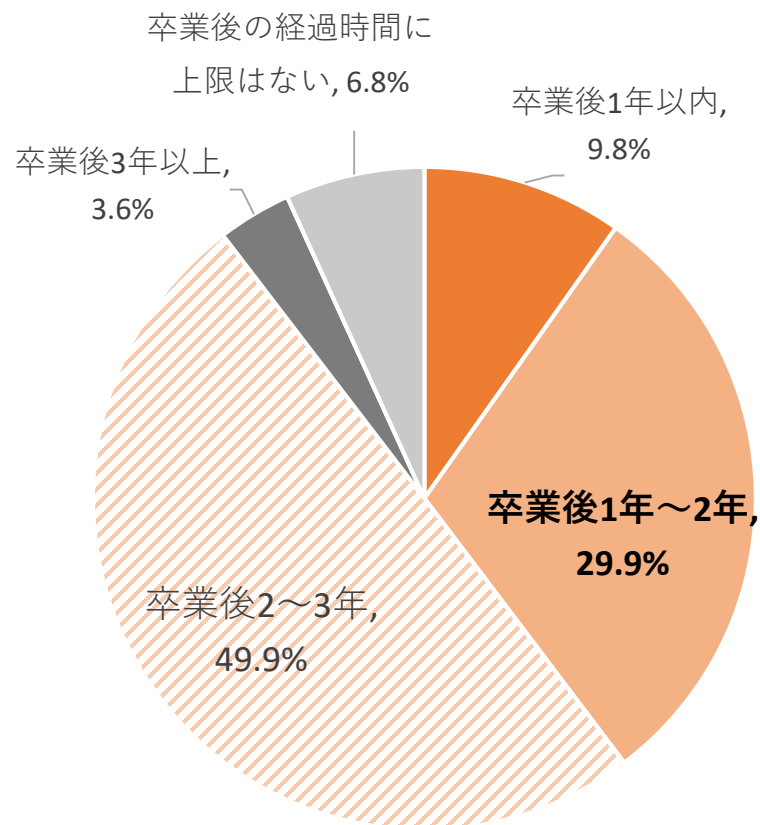


既卒者の選考時、在學生と差をつけるかどうかについて、「差はつけない」と回答した企業は5.5pt増加し、9割を超えた。

2012年卒当時から、在學生との差を付けないと回答していた企業がほとんどであったが、2022年卒時点ではさらにこの割合が増えており、既卒者を在學生と平等に選考する風潮はさらに強まっているといえる。

## ■ 既卒者受け入れの基準、3年以内までの企業が約9割

卒業後何年以内の既卒者まで受け入れるか(n=1,237)



既卒者の受け入れについて、卒業後何年以内までの学生を受け入れているか調査してみると、**卒業後3年以内までとしている企業が89.6%**（卒業後1年以内まで9.8%+卒業後1～2年まで29.9%+卒業後2～3年まで49.9%の合計）となり、ほとんどであることがわかった。

さらに詳しくみると、卒業後2～3年以内と回答した企業が約半数となっており、政府のガイドラインである「卒業後3年以内」という区切りは企業が既卒採用について検討する際、一定の基準となっていると考えられる。



# 第1章のまとめ

## 既卒者採用の10年間の変遷

### 【1】 既卒者を新卒枠で受け入れる企業の割合が増加した

└「新卒として受け入れる」 2012年卒：32.9% ⇒ 2022年卒：54.1% ↑ 21.2pt

### 【2】 既卒者にネガティブなイメージをもつ割合が減少した

└「優秀な人材の割合が低いと思う」 2012年卒：40.1% ⇒ 2022年卒：19.5% ↓ 20.6pt

### 【3】 在学学生・既卒者で選考時に差をつける企業の割合が減少した

└「在学学生を優先する」 2012年卒：13.9% ⇒ 2022年卒：8.4% ↓ 5.5pt

この10年間で

既卒者を受け入れる枠や選考方法について

各企業で検討が進み、

既卒者が在学学生と同等に選考されるように

より良い方向で変化したことが分かる。

# 第2章

## 既卒者の実態

～既卒者採用に臨む理由と在学時との活動の変化～

## ■ 第2章要点

第2章では、既卒者の卒業後の就職活動について  
それぞれの状況や行動の変化をみていく

### 既卒者が就職活動を行う理由

- 在学中の就職活動の状況は？
- 内定を得たけれど就職しなかった理由は？

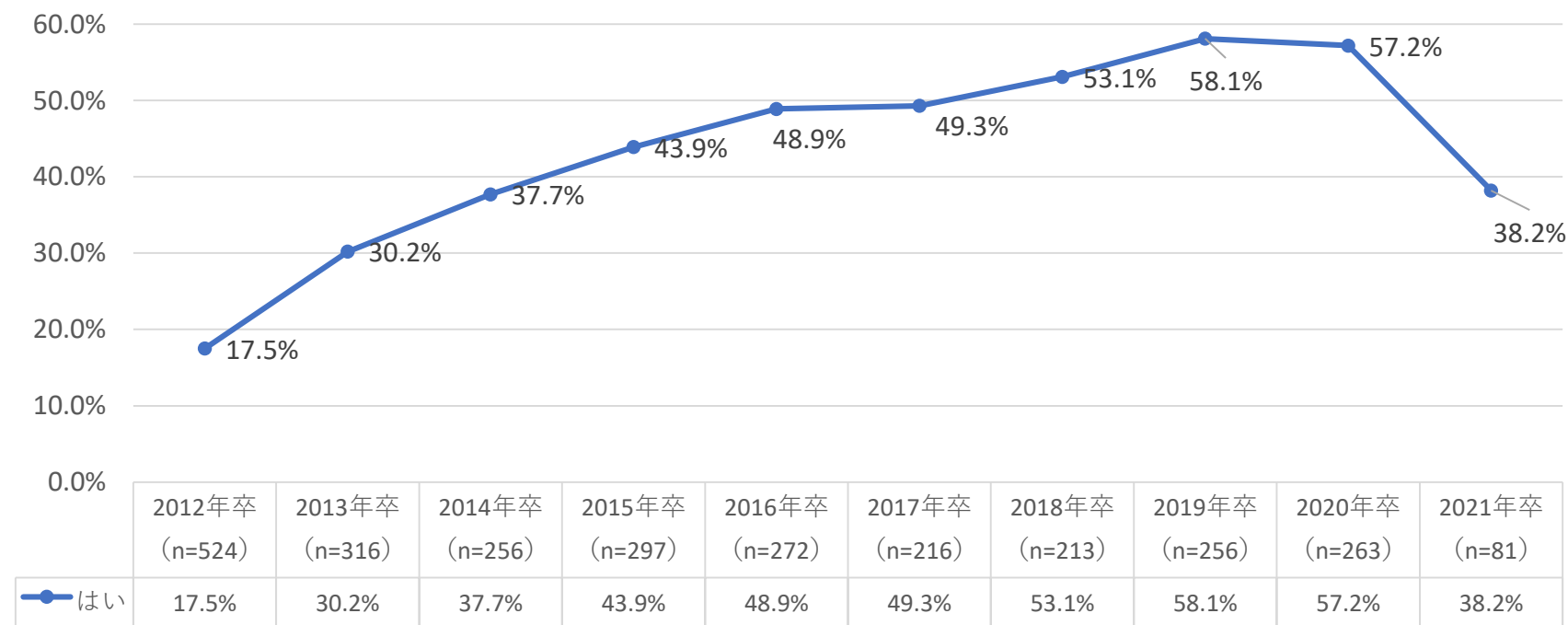
### 在学時との活動の変化

- 在学時と卒業後で、活動量は変化している？
- 企業の選び方は変化している？

## ■ 在学中に内定を得た上で 再度、翌年に就職活動する既卒者が増加

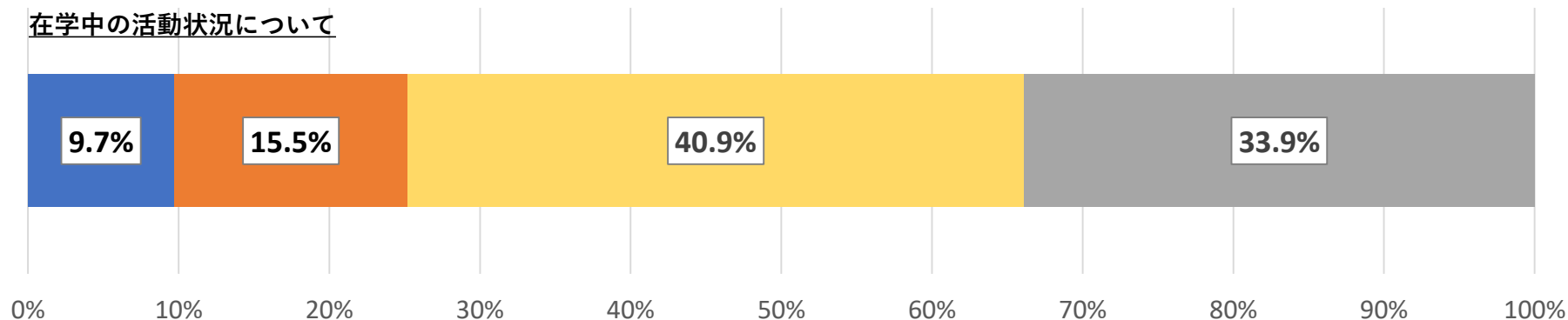
2012年卒から2021年卒までの既卒者で、在学中に内定をもらったことがある割合を見てみると、2019年卒時点まで毎年割合があがっている。2021年卒は大きく下がっているものの、2012年卒と比べると2倍以上の割合となっており、「既卒者＝在学中に内定を得ていない学生」とは限らないことが分かる。

【在学中に活動した学生限定】在学中に内定を得たことがあるか



## ■ 卒業後に就職活動する理由

在学中の活動状況について



「2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査」

それぞれのパターンごとに  
その状況の理由を詳しく見ていく

### パターン①

内定を得て、  
受諾したが就職しなかった

### パターン②

内定を得たが  
受諾せずに辞退した

### パターン③

在学中に活動したものの  
内定を得なかった

### パターン④

在学中には  
活動をしなかった

## ■ パターン① 内定を得て、受諾したが辞退した ⇒理由の例：部署への不満と業界へのこだわり

内定を受諾後、辞退した理由（n=12 ※参考値）

	人数
全体	12
配属される予定の部署に不満があった	2
志望業界にこだわりがあり、やはり志望業界で働きたかった	2
配属される予定の業務に不満があった	1
志望企業にこだわりがあり、やはり志望企業で働きたかった	1
内定者研修・懇親会で社風が自分に合わないと感じたため	1
内定者研修・懇親会で人間関係がうまくいかなかったため	1
家庭の事情や親の意向により	1
内定を取り消された	1
新型コロナウイルスの影響により（業界的な不安）	1
その他	1
配属される予定の勤務地に不満があった	-
志望職種にこだわりがあり、やはり志望職種に就きたかった	-
病気等で体調が万全ではなかったため	-
新型コロナウイルスの影響により（在宅勤務などの制度への不	-
新型コロナウイルスの影響により（その他）	-

「2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査」

内定を受諾した後に辞退した理由は、「配属される予定の部署への不満」と「志望業種へのこだわり」などが見られた。

あくまで参考値だが、志望業界・企業へのこだわりよりも部署や業務への不満や人間関係などの理由から辞退しているケースが多いように見受けられる。

## ■ パターン② 内定を得たが受諾せずに辞退した

### ⇒ 主な理由：仕事内容・環境のイメージと実態とのギャップ

内定を辞退した理由（n=19 ※参考値）

	人数
全体	19
内定先の仕事内容が自分の希望する仕事とは異なっていたので辞退した	8
内定先の労働条件（勤務地・就業形態）や福利厚生に不満があったので	5
志望度の高い企業にこだわったため内定を辞退した	2
病気等で体調が万全ではなかったため辞退した	2
志望度の高い職種や仕事内容にこだわったため内定を辞退した	1
公務員試験を目指し直したので辞退した	1
内定先の評判が悪かったので辞退した	-
志望度の高い業界にこだわったため内定を辞退した	-
海外留学や進学を目指し直したので辞退した	-
家庭の事情や親の反対により辞退した	-
本当に自分にあっている会社か不安になったため辞退した	-
その他	-

『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

内定を受諾せずに辞退した理由としてもっとも多かったのは、「内定先の仕事内容が自分の希望する仕事とは異なっていたから」。続いて「内定先の労働条件や福利厚生に不満があったから」が2番目に多かった。

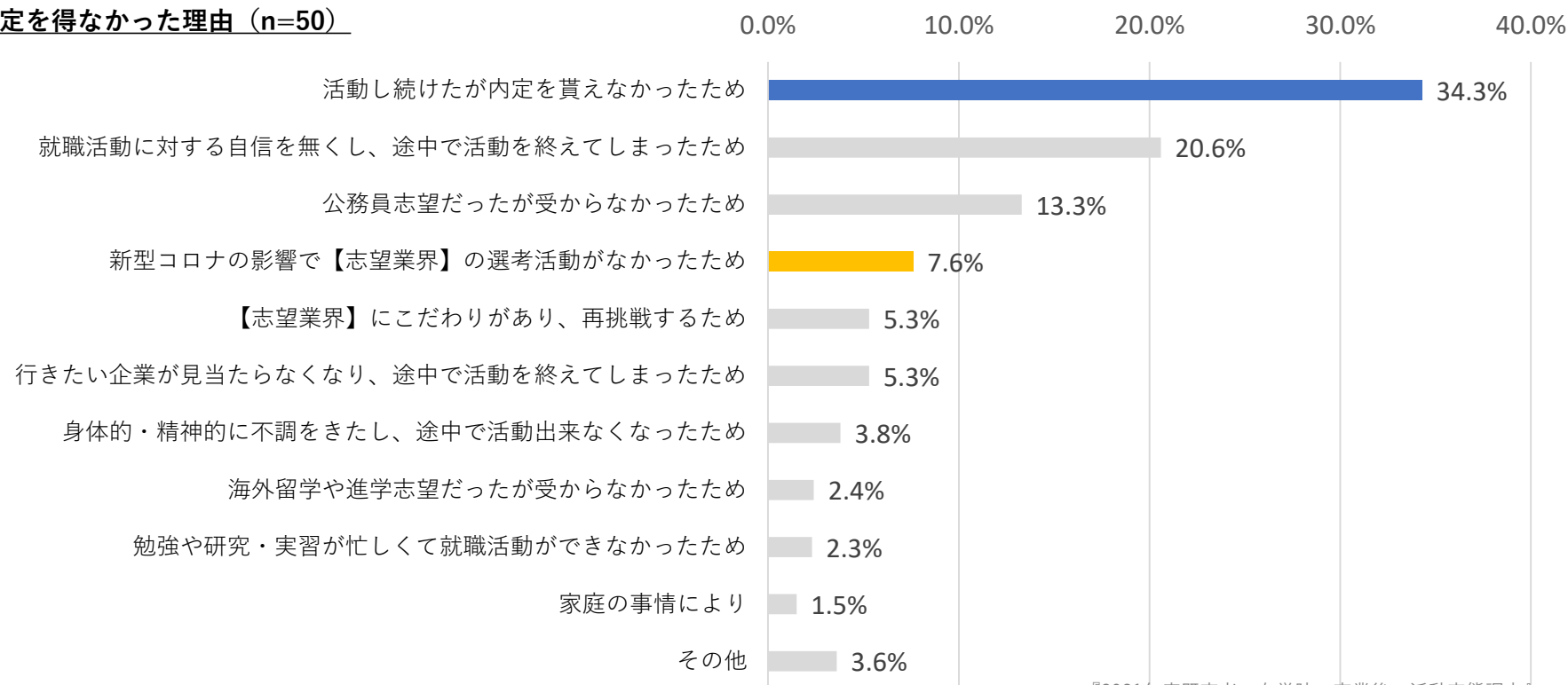
志望度の高い企業にこだわったという既卒者は少数派となっており、ほとんどは内定先へのネガティブな印象から、就職せずに辞退して卒業後に再度活動することを決めたことが分かる。

## パターン③

## ■ 在学中に活動したが内定を得なかった

## ⇒途中で活動を終えた学生・コロナの影響を受けた学生も

活動したが内定を得なかった学生の理由としてもっとも多かったのは「活動し続けたが内定を貰えなかった」というものであったが、「活動に対する自信を無くし、途中で活動を終えてしまった」「新型コロナウイルスの影響で志望業界の選考活動がなかった」という学生もあり、内定を得なかった状況にもさまざまな事情が影響していることがわかる。

内定を得なかった理由 (n=50)

『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

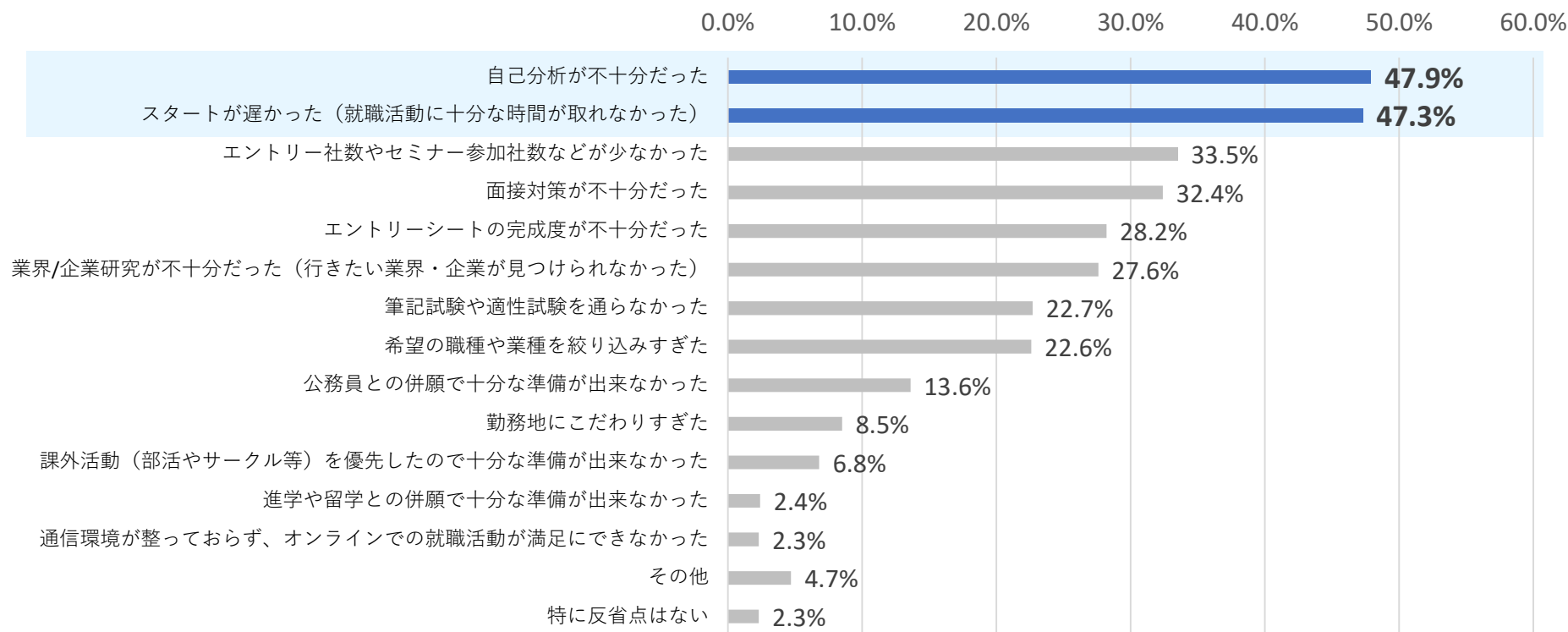


## ■ パターン③ 在学中に活動したが内定を得なかった

### ⇒ 主な反省点：「準備不足とスタートダッシュの遅れ」

在学中に内定を獲得しなかった学生の反省点について見てみると「自己分析が不十分だった」「スタートが遅かった」という回答が多かった。スタートが遅れたことで活動に十分な時間を取れなかったことが結果に影響したと考えている既卒者が多いようだ。

#### 【在学中、内定を獲得しなかった学生限定】在学中の活動についての反省点（n=81）



『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

## ■ パターン④ 在学中には活動をしなかった

⇒理由：「大学院に進学する予定だった」など

在学中には活動をしなかった理由（n=9 ※参考値）

	人数
全体	9
大学院に進学する予定だったため	5
勉強や研究・実習が忙しくて就職活動ができなかったため	2
その他	2

『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

在学中に就職活動をしなかった理由を見ると、あくまで参考値ではあるが大学院に進学する予定だった既卒者が多かった。また、「勉強や研究・実習が忙しくて就職活動ができなかった」とする回答も見られた。

その他の回答としては「母国に帰る予定だった」「ワーキングホリデーを利用して海外渡航する予定だった」などが見られた。2021年卒の既卒者については、新型コロナウイルスの感染拡大によって海外との行き来が制限されていた状況も影響しているようだ。

## パターン① 内定を得たが、受諾したあとで辞退した

- ▶ 部署への不満や業種へのこだわりから辞退する人が多い

## パターン② 内定を得たが受諾せずに辞退した

- ▶ 仕事内容・労働環境のイメージと実態とのギャップから辞退する人が多い

## パターン③ 在学時に活動したものの内定を得なかった

- ▶ 準備不足や動き出しの遅れから内定を得なかった／途中で終了する人が多い

## パターン④ 在学中には活動をしなかった

- ▶ 大学院の進学を検討していた学生など



既卒者が卒業後に就職活動をする状況はさまざま。

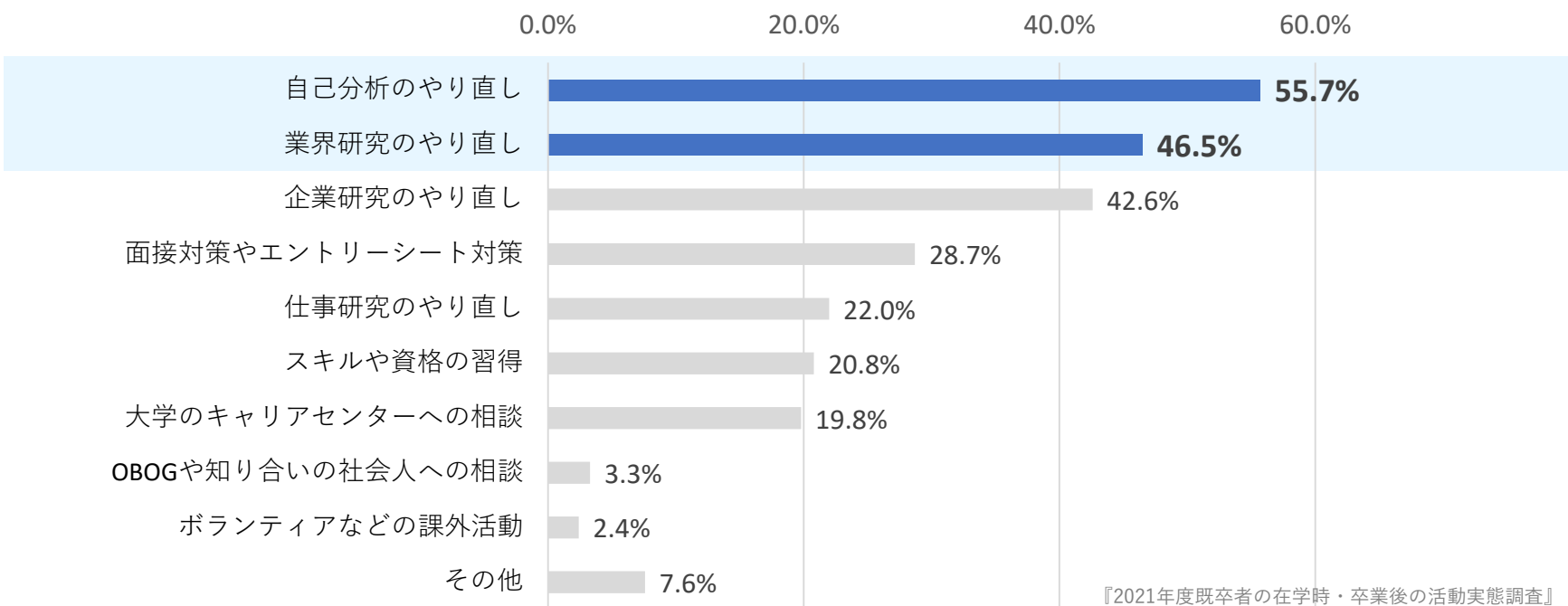
在学時に内定を得なかったからとは限らない。

## 在学時との活動の変化

### ■ 在学中の就職活動終了後、 「自己分析」「業界研究」をやり直した既卒者が多数

在学時の就職活動を終了してから取り組んだこととしてもっとも多かったのは「自己分析のやり直し」で55.7%、続いて「業界研究のやり直し」が46.5%だった。在学時の活動を振り返って、改めて自分の適性や志望業種を考えた既卒者が多かったことが分かる。

在学中の就職活動を終了してから取り組んだこと (n=81)



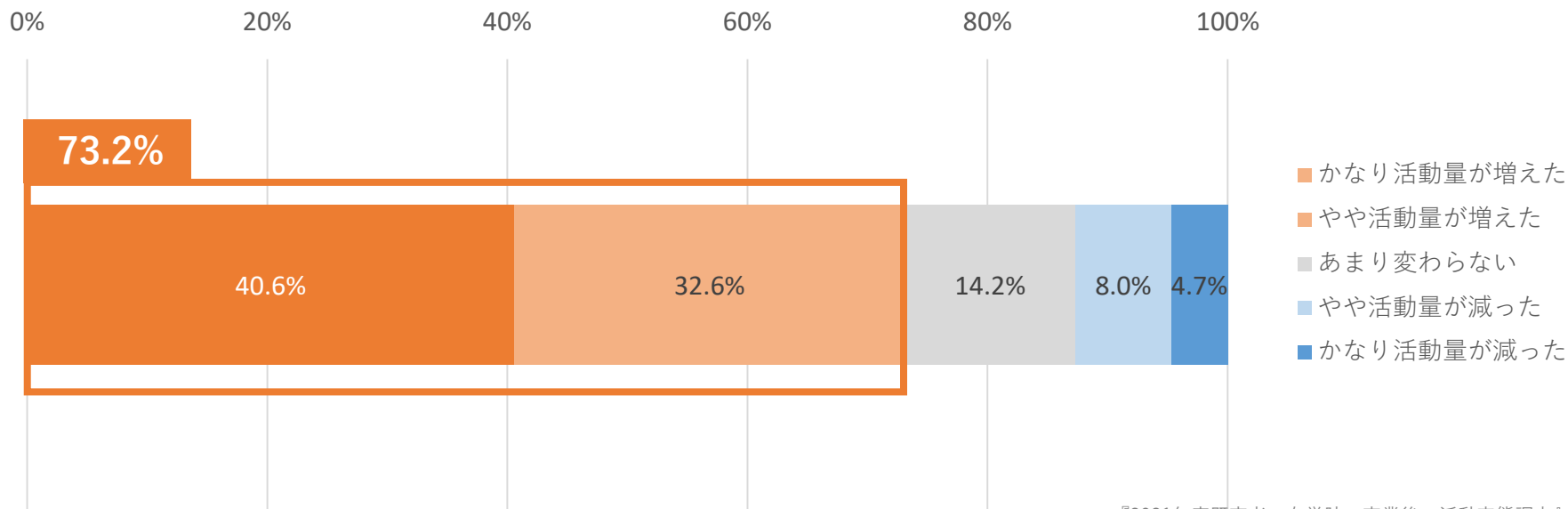
『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

## 在学時との活動の変化

### ■卒業後、活動量を増やす既卒者は73.2%

在学時と卒業後の活動の活動量をみると、活動量を増やした人は7割以上となった。前述の通り、在学中の活動で内定を得なかった既卒者は、反省点として準備不足やスタートダッシュの遅れをあげている。そのため、**卒業後の活動では活動時期を早めて準備を入念に行い、活動量を増やすことが重要だと考えた既卒者が多いと考えられる。**一方、活動量が減った既卒者からはその理由として「エントリーする企業を絞った」「どう動いていいかわからず戸惑っている」という意見が見られた。

在学時に比べて活動量はどう変化したか (n=82)



『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

## 在学時との活動の変化

### ■活動量が増えた理由は「在学中との状況・心境の変化」

活動量が増えた理由を自由回答から詳しくみると、卒業したことで就職活動に費やせる時間が増えたことや周囲の就職により焦りを感じるようになったからと回答した既卒者が多かった。

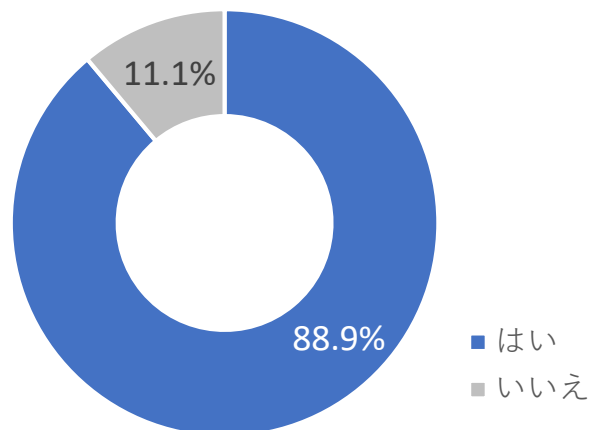
#### 活動量の変化の理由 ※60件の自由回答から抜粋

活動量の変化	変化の理由
■卒業したことで就職活動に専念できる	
活動量が増えた	就職活動に専念したため。
やや活動量が増えた	大学を卒業したため企業にエントリーし、説明会を受け入れる数や時間が増えた
やや活動量が増えた	卒業しているために、就職活動だけに集中することができているため。
■在学時の活動と心境が異なる	
活動量が増えた	在学中の活動での失敗から積極的に活動する必要性を痛感したから。
活動量が増えた	周りもみんな働いているし、自分だけが遅れている状況に焦って火がついている
やや活動量が増えた	もう後がないという不安な気持ちからだと思います。
■企業選びの幅を増やして活動している	
活動量が増えた	業界、業種を増やしたため活動量が増えた。
活動量が増えた	とにかく希望職種の説明会を受けてエントリーをし、面接までの道のりを作った
やや活動量が増えた	少しでも多くの企業の選考に進むため、早い時期からエントリーの数を増やそうと考えた。
やや活動量が増えた	前年度は自治体のみを受験したが、今年度は民間企業も視野に入れているため。
■在学時の活動でノウハウを掴めたことで活動がスムーズになった	
活動量が増えた	就活のノウハウを掴むことができたから
やや活動量が増えた	1年就活をしてきたことでESに慣れており、エントリー数やES提出数が若干増えたため。

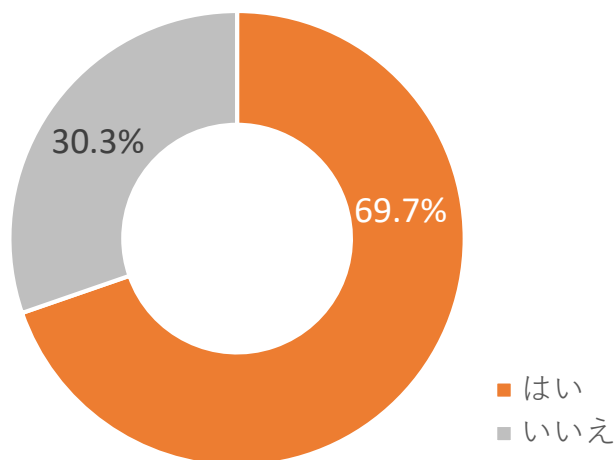
## 在学時との活動の変化

### ■ 応募先の選び方が変わった既卒者は約9割

在学時と比べて応募先の選び方に変化はあったか (n=81)



在学時と志望企業は変わったか (n=81)



在学中の活動と比較して、エントリー先や応募先の選び方に変化があった学生は88.9%にのぼった。また、志望企業が変わった既卒者は約7割であった。

在学中の活動を終了してから自己分析と業界研究を改めて行ったことと、既卒者として活動するにあたり応募先を選ぶ際の軸が変化し、

- ・“既卒者を募集している企業”という選択軸が増えた
- ・応募する企業の選択肢を増やした

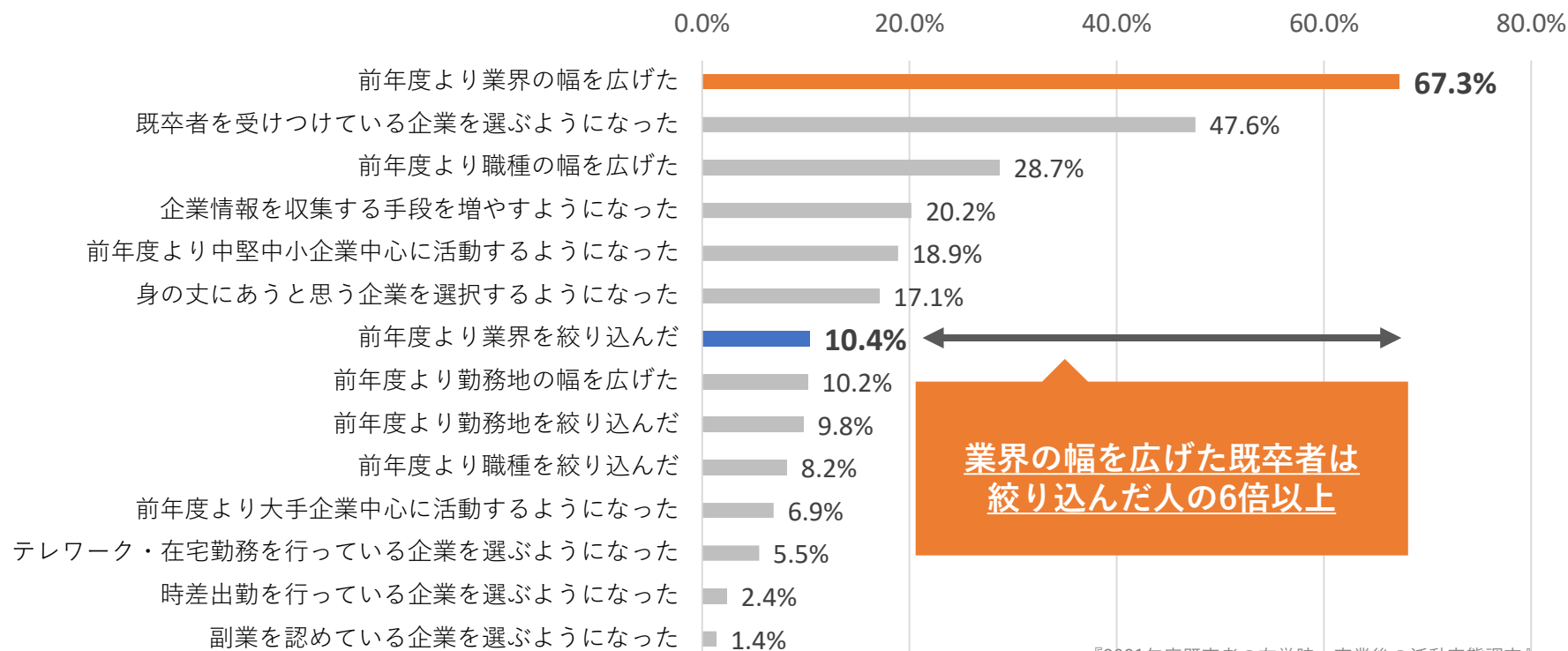
ことにより応募先の選び方が変化したと推測される。

## 在学時との活動の変化

### ■ 在学時と比較して業界の幅を広げた既卒者が67.3%

在学時との応募先の選び方の変化について、「業界の幅を広げた」という回答が67.3%にのぼった。「業界を絞り込んだ」という回答とくらべると56.9ptの差があり、在学時の活動を踏まえて企業を絞り込む既卒者よりも、企業選択の幅を広げて検討した既卒者が多いことが分かる。

在学時と比べて応募先の選び方に変化はあったか (n=81)



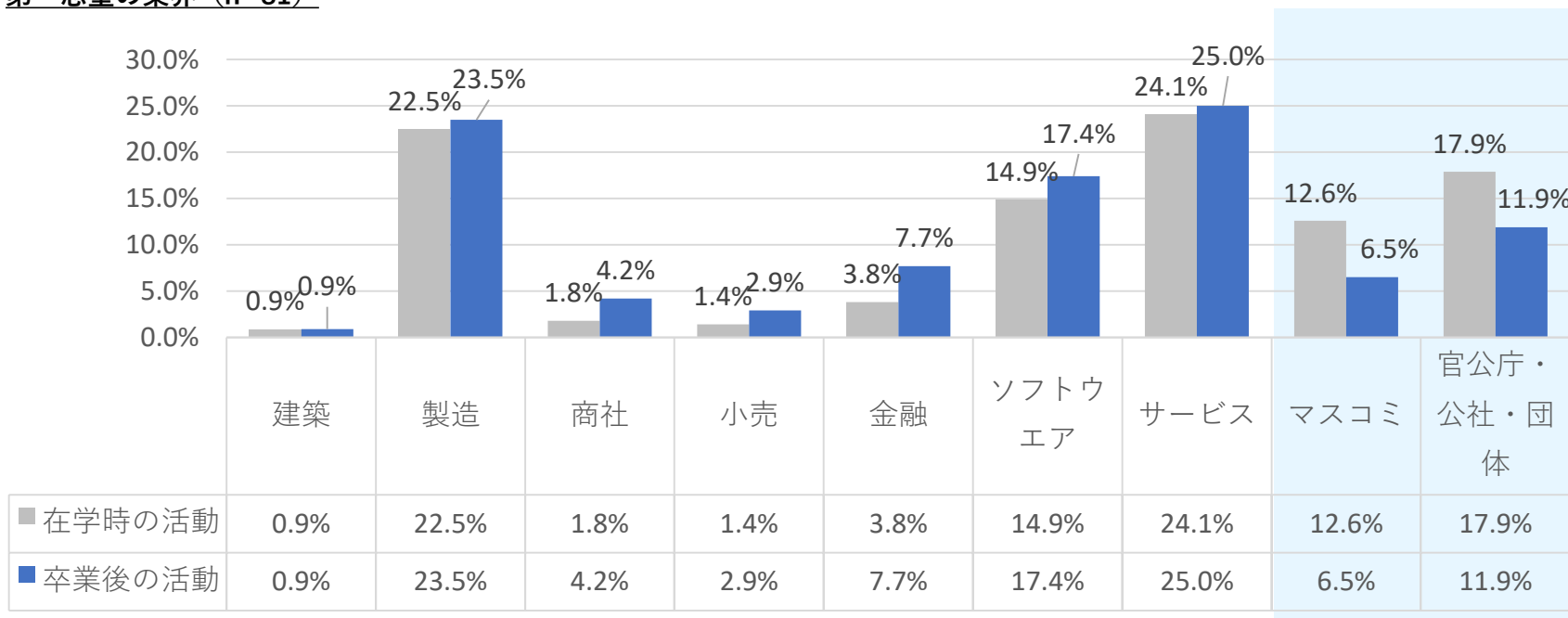


## 在学時との活動の変化

### ■ 在学時と比べて「マスコミ・公務員」志望は減少

在学時と卒業後での、志望業界の割合の変化を見ると、「マスコミ」「公務員」が卒業後の活動では比較的大きく減少していた。その他の業界は卒業後の活動においてやや増加しており、上記の2つの業界からそれぞれ別の業界に変更していると考えられる。

#### 第一志望の業界（n=81）

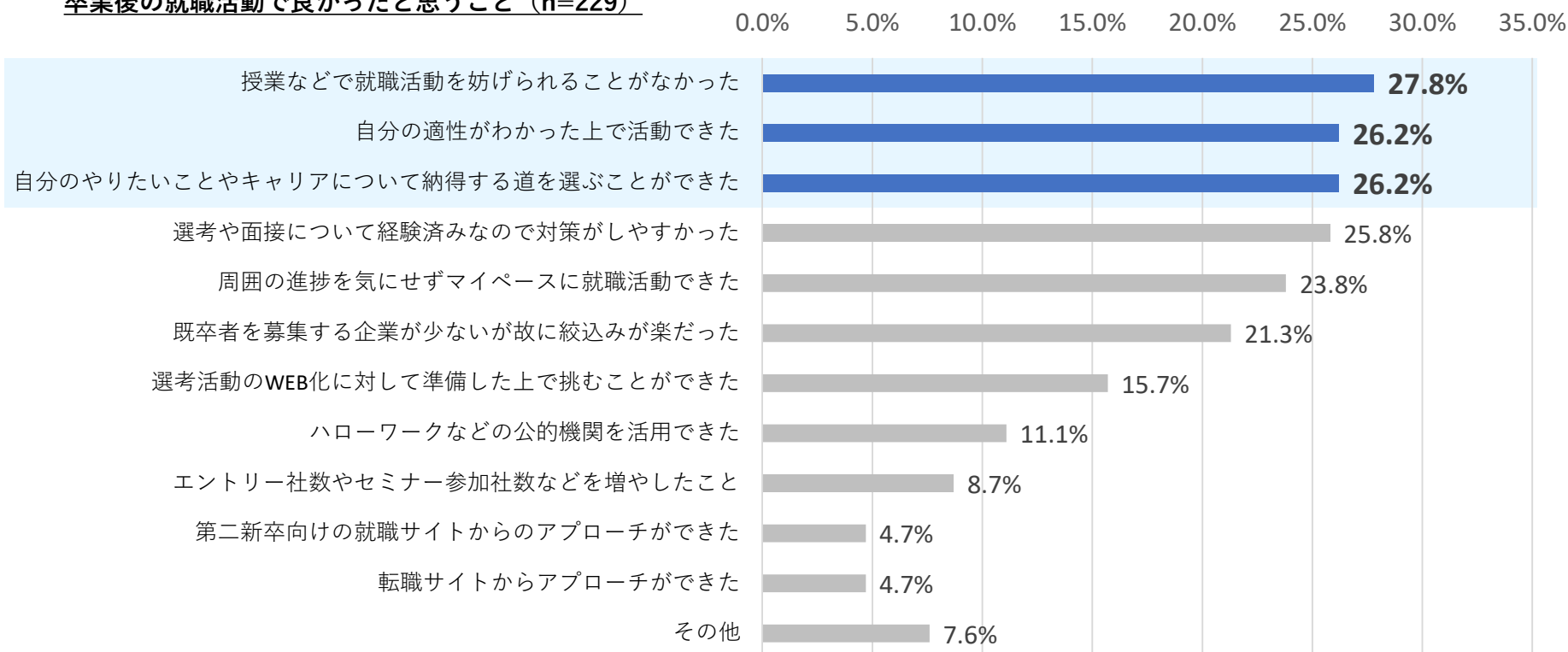


『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

## ■卒業後の活動で良かったことは「時間の余裕」と「納得感」

卒業後に活動する上でよかった点としては、「就職活動に専念できた」「適性が分かった上で活動できた」「納得する道を選べた」という回答が多かった。卒業後の活動には難しさもあるが、既卒者としての活動の状況を生かし、じっくりと自身のキャリアについて検討して、納得できる就職活動を行うことができています既卒者もいることが分かる。

### 卒業後の就職活動で良かったと思うこと (n=229)



『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

## 第2章のまとめ

### 第2章 既卒者の実態

#### 【1】 在学中に内定を得た上で卒業後に活動する既卒者が増加

└2012年卒既卒者：17.5% ⇒ 2021年卒既卒者：38.2% ↑ 20.7pt

#### 【2】 在学中よりも業界の幅を広げ、活動量を増やす既卒者が多い

└「前年度よりも業界の幅を広げた」：67.3%

#### 【3】 時間のゆとりやキャリアプランへの納得感を感じる既卒者が多い

└「授業などで就職活動が妨げられなかった」：27.8%

「自分のやりたいことやキャリアについて納得する道を選べた」：26.2%



「既卒者=在学中に内定を得なかった」とは限らず

内定を得た上で、卒業後に再度活動する既卒者が増加した。

在学中も活動していた人はその反省点も踏まえて自分を振り返り

納得のいく活動をできているケースもある。

# 第3章

## 企業と既卒者からみる既卒者採用

～「既卒者採用」への認識の違い～

## ■ 第3章要点

第3章では、企業からみる既卒採用と  
既卒者自身からみる既卒採用のギャップを探っていく

### 既卒者の 受け入れ枠について

- 企業：どの採用枠で受け入れている？
- 既卒者：「卒業後3年以内=新卒枠」と認識している？

### 企業の探し方について

- 企業：既卒者採用をどう打ち出している？
- 既卒者：どういう打ち出しを見て応募企業を選んでいる？

### 再応募について

- 企業：再応募を認めているのは何割？
- 既卒者：再応募していいのか不安に思う既卒者は何割？

### 在学生との 対応の違いについて

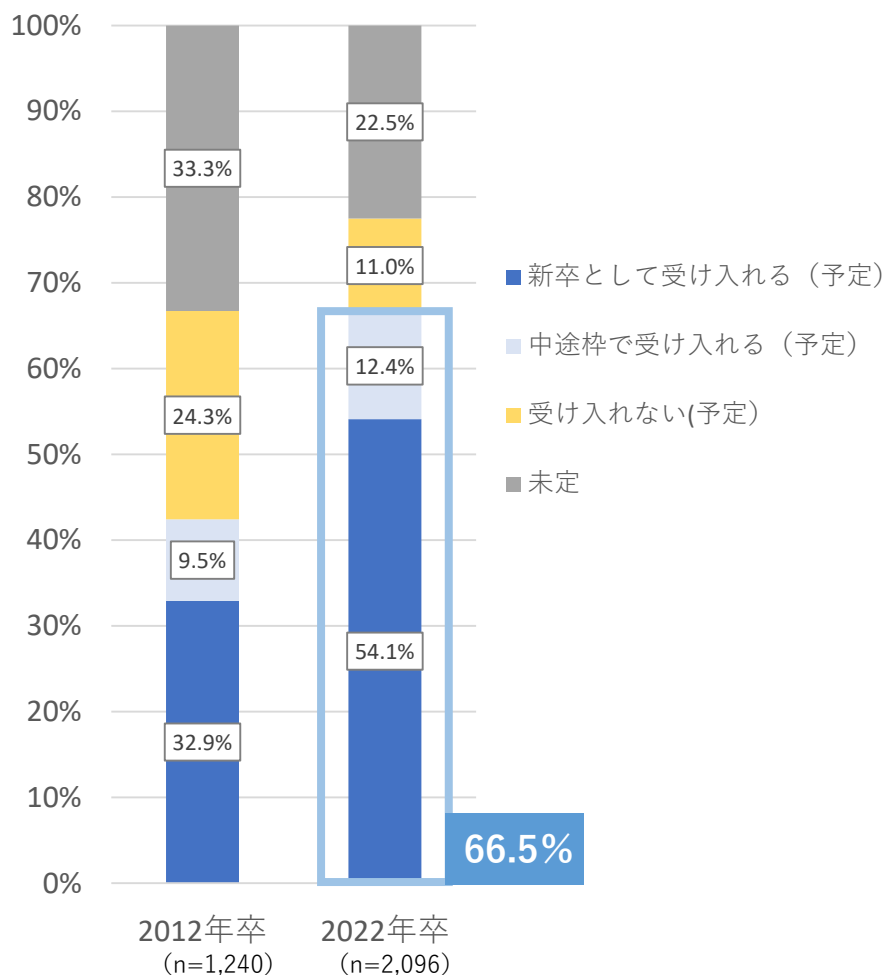
- 企業：差をつけている企業は何割？
- 既卒者：在学生と同じ対応だと感じている？

## 【企業】応募の受け入れ枠について

### ■新卒枠で受け入れる企業が増加



既卒者の応募受け入れを行っているか、また受け入れる場合の採用枠



既卒者の受け入れ状況をみると、2012年卒調査では「未定」「受け入れない」とする企業が半数を超えていたのに対し、**2022年卒調査では54.1%の企業が「新卒として受け入れる」と回答している。**

現在、新卒採用を行っている企業の多くは、既卒者を新卒学生として受け入れる体制であることが分かる。また、受け入れの可否だけでみると、66.5%の企業は既卒者を受け入れる体制であることがわかる。

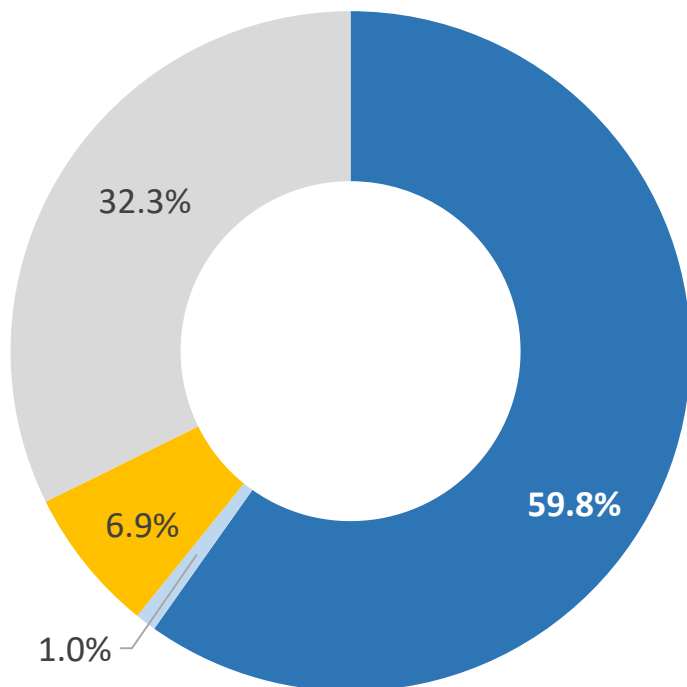
## 【既卒者】応募の受け入れ枠について

### ■ 4月入社の新卒社員枠を希望する既卒者が約6割



企業に応募する際、どの枠で応募したいか (n=229)

- 新卒（2022年卒4月入社）として
- 秋入社の新卒として
- 中途（第二新卒）として ※入社時期を限定しない
- どちらでも構わない



既卒者が企業に応募する際、どの枠で応募したいと考えているかについてみると、「新卒として（応募したい）」が約6割となった。

一方「どちらでも構わない」という回答も32.3%となっており、採用枠や入社のタイミングを重要視していない既卒者もいることがわかる。

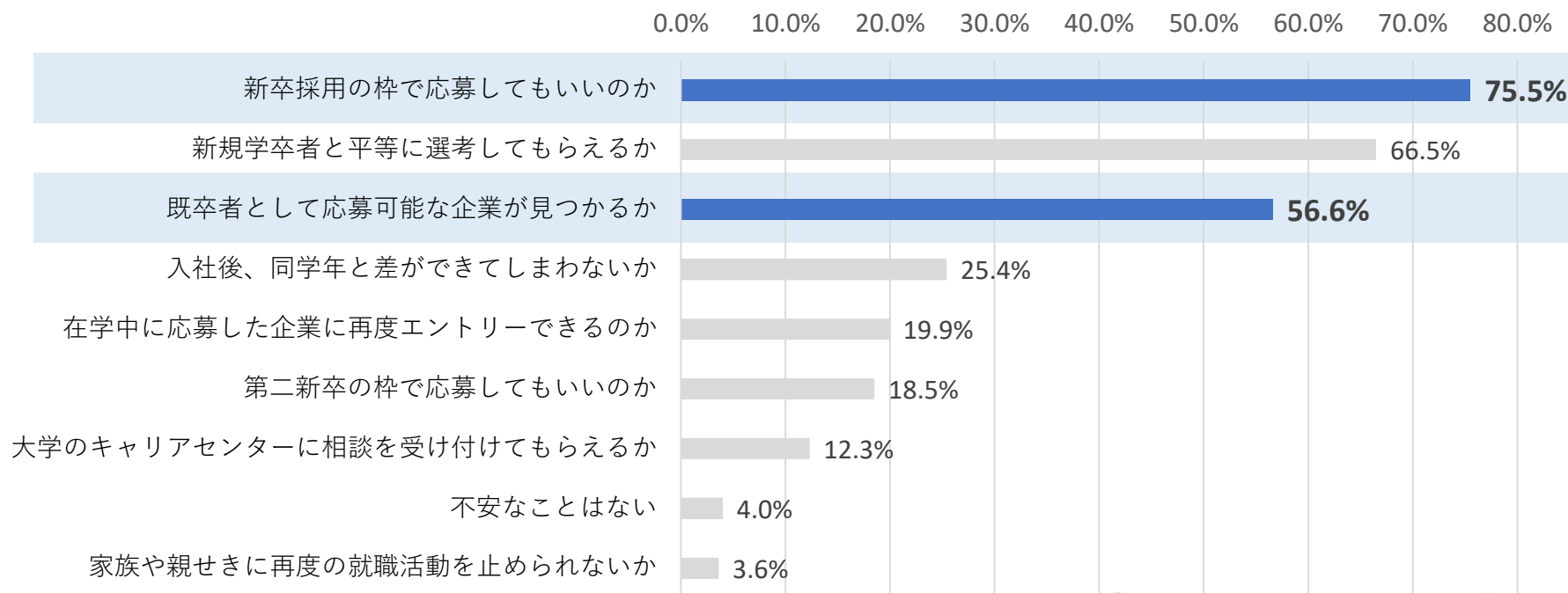
## 【既卒者】応募の受け入れ枠について

### ■新卒枠で応募してもいいのか不安な学生が多い



既卒生として就職活動する上で不安に思うことについての回答では、「新卒枠で応募していいのかわからない」「新卒学生と平等に選考してもらえるか不安」という回答が多かった。今回調査した卒業後1年以内の既卒者であっても、新卒枠で応募してもいいのか不安に感じている既卒者が多く、「卒業後3年以内=新卒扱い」という認識が企業側に浸透していても、既卒者にとっては新卒枠で応募することはハードルが高いことが分かる。

#### 既卒者として就活することに対して不安に感じたこと (n=224)



『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』



## ■ 既卒者の受け入れ枠について：まとめ



### 企業の現状

政府のガイドライン通り、新卒枠で受け入れると決めている企業が半数以上。



### 既卒者の現状

新卒として受け入れてもらえるか、平等に扱ってもらえるかを不安に感じている既卒者が多い。

### 既卒者採用のポイント



既卒者を受け入れるかどうかを「未定」としている企業は約2割で、10年前（33.3%）よりもさらに少数派となっている。

**既卒者採用について、少なくとも受け入れの是非や募集枠は検討しておくべき**といえる。

### 活動のポイント



約半数の企業は既卒者を新卒枠で受け入れており、「卒業後3年以内＝新卒扱い」の考えは浸透している。

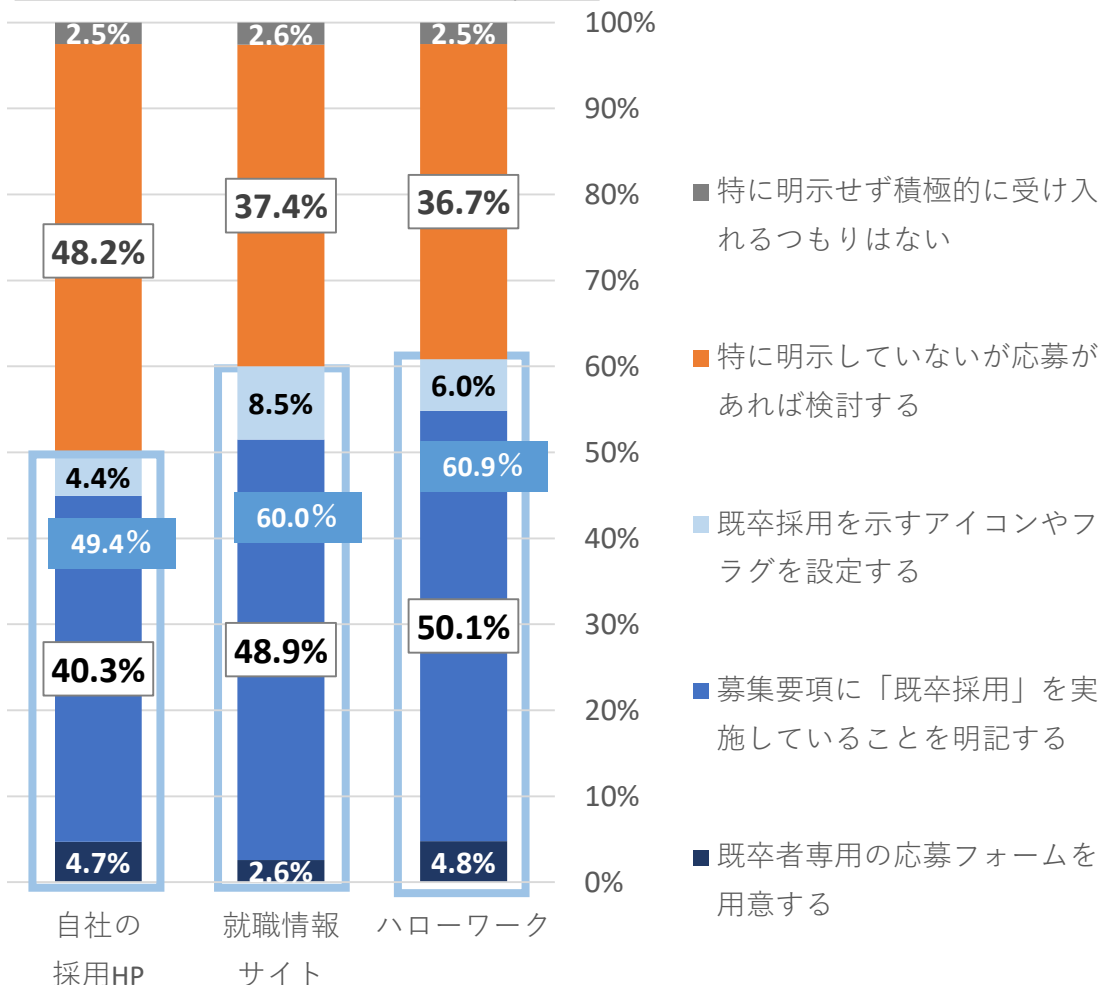
「受け入れない」としている企業は約1割で、「未定」としている企業でも、応募があれば検討する企業がある可能性を考えると、**受け入れ枠に関わらずいずれかの方法で採用に繋がる可能性もある**ため、まずは働きかけることが重要といえる。

## 【企業】企業の探し方

### ■特に明示していない企業が約4～5割



既卒者の応募受付方法について (n=1,245)



既卒者の採用に関して、企業がどのように打ち出しているか調査したところ、就職情報サイトやハローワークでは、「募集要項への記載」や「アイコン・フラグの設定」で既卒者を受け入れていることを明示している企業が6割を超えているものの、受け入れについて明示していない企業も一定数あることが分かる。

**特に、「企業独自の採用HP」では「既卒者採用について特に明示していない」と回答している割合が高く、半数を超えている。**

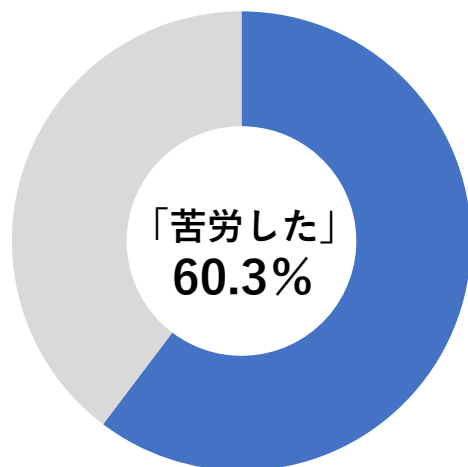
企業採用HPについては既卒者採用の可否を記載することを意識していない企業が多いことが分かる。

## 【既卒者】企業の探し方

### ■企業を探すのに苦労した既卒者は6割



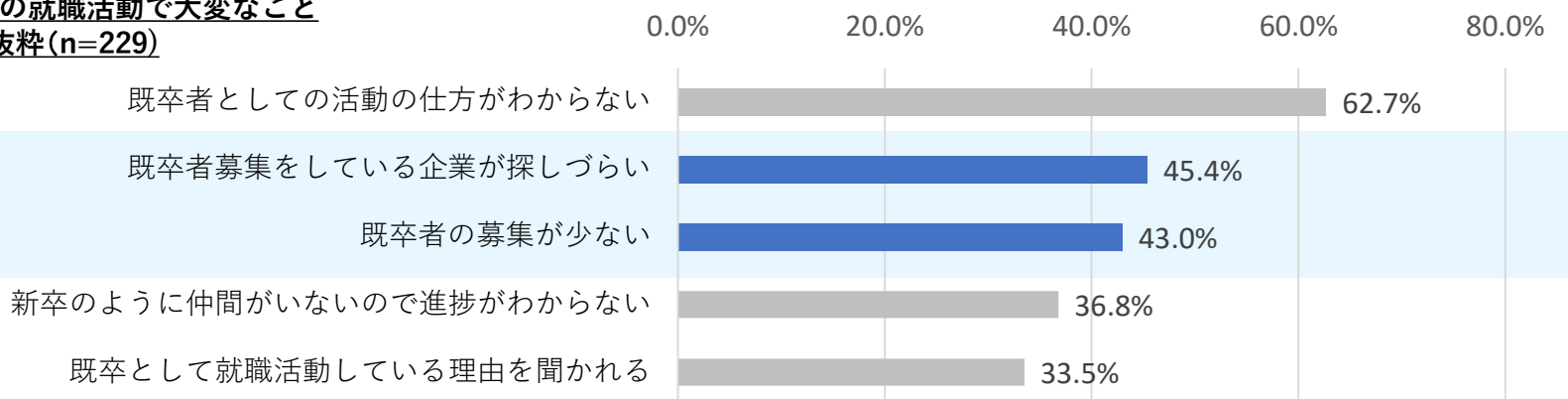
既卒者を受け入れている企業を探すのに苦労したか (n=229)



既卒者を受け入れている企業を探すのに苦労したか聞いたところ、「苦労した」と回答した既卒者が6割にのぼった。

また、既卒者としての就職活動で大変なことという質問でも、「既卒者募集をしている企業が探しづらい」「既卒者の募集が少ない」という回答が上位に入っており、既卒者の就職活動として、既卒者募集を行っている企業を探すことに難しさを感じている既卒者が多いことがわかる。

既卒者としての就職活動で大変なこと  
※上位5項目抜粋(n=229)



『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

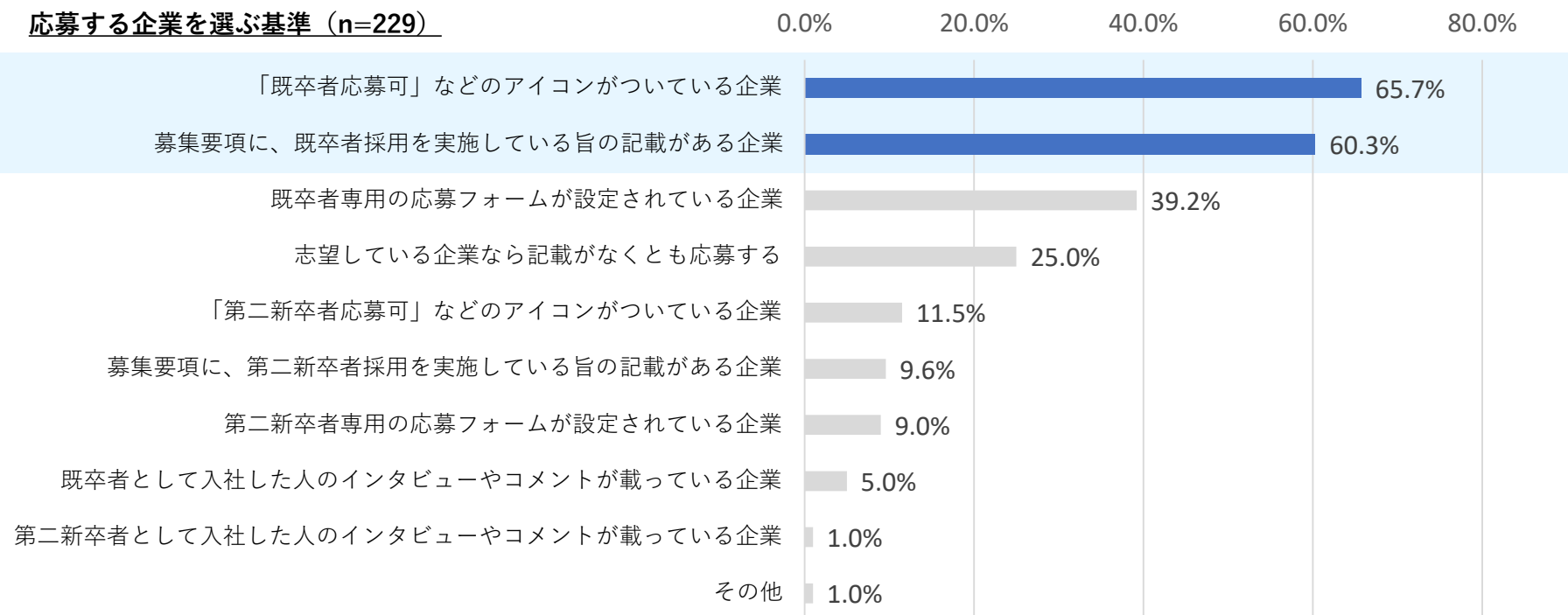


## 【既卒者】企業の探し方

### ■ 募集要項への記載・アイコンを頼りに応募している

応募する企業を選ぶ基準は、「募集要項に既卒者採用を実施している旨の記載がある企業」「“既卒者応募可”などのアイコンが設定されている企業」と回答した割合が6割を超えた。「志望している企業なら記載がなくとも応募する」と回答した既卒者は2割程度に留まっており、既卒者は受け入れを示す何らかの打ち出しを見て応募していることが分かる。

応募する企業を選ぶ基準（n=229）



『2021年度既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査』

## ■企業の探し方：まとめ



### 企業の現状

募集要項に明示する企業が大半だが、特に明示せずに応募が来れば検討することになっている企業も多い。



### 既卒者の現状

新卒として受け入れてもらえるか、平等に扱ってもらえるかを不安に感じている既卒者が多い。

### 既卒者採用のポイント



既卒者の多くは、企業HPや就職情報サイトの「募集要項の記載・アイコンの有無」で、既卒者を受け入れている企業かどうか判断し、応募する際の基準としている。

企業が想定している以上に、既卒者にとって新卒枠で応募することへのハードルは高いということを意識して、既卒者に分かりやすくメッセージを発信することが重要といえる。

### 活動のポイント



既卒者を受け入れている企業の大半はその旨を明示しているが、一方で「特に明示しておらず、応募があれば検討する」としている企業も多い。

また、就職情報サイトやハローワークには記載していても、企業採用HPには記載がないという場合もある。さまざまな情報を見比べた上で、興味がある企業の場合は、既卒者採用についての記載がなくともまずは問い合わせるのも一つの手であるといえそうだ。

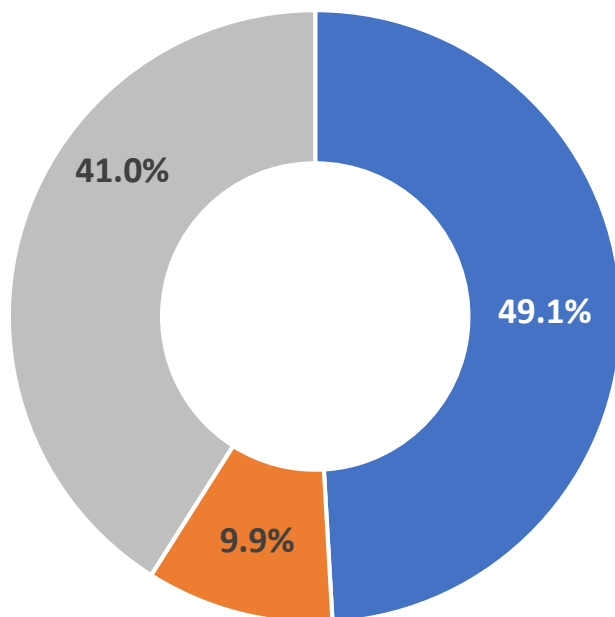


## 【企業】在学時に応募したことがある 学生からの再応募への対応

### ■ 再応募の学生への対応は二極化

在学時に応募したことがある学生からの  
再応募を受け付けているか(n=1,365)

- 同じ枠で応募可能
- 異なる職種（コース）であれば可能
- いかなる場合も不可



在学時に応募したことがある学生が、卒業後に再度応募した場合の受け入れの可否を聞いたところ、約半数の企業が「同じ枠で応募可能」と回答した。

「異なる職種（コース）であれば可能」とする企業（9.9%）と合計すると、約6割の企業が、同じ学生からの応募を受け付けていることが分かる。

ただ、「いかなる場合も不可」と回答した企業は42.0%となっており、既卒者からの再応募については対応が二極化しているといえる。

## 【既卒者】同じ企業への再応募について

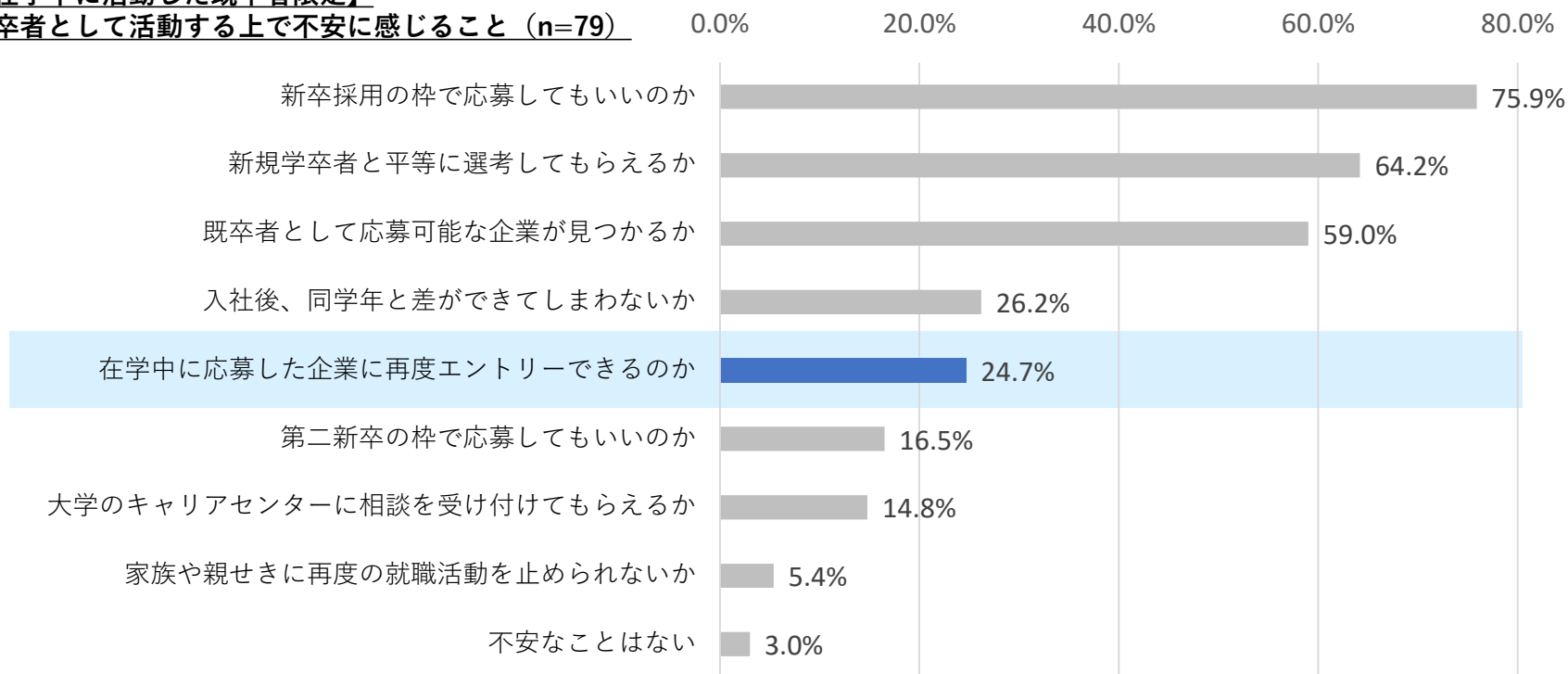
### ■ 再応募ができるのか気にする既卒者も



既卒者としての活動で不安なことをみると、4人に1人ほどの割合で「在学中に応募した企業に再度エントリーできるのか」という不安を持っていることがわかる。前述のように既卒者の多くは応募先企業を探すのに苦労しているが、このような点も企業探しの難しさに影響していると考えられる。

#### 【在学中に活動した既卒者限定】

#### 既卒者として活動する上で不安に感じること (n=79)



『2021年度既卒者の在学时・卒業後の活動実態調査』

## ■再応募について：まとめ



### 企業の現状

「異なる職種であれば応募可能」  
という企業を含めれば  
約6割の企業が再応募を認めている。



### 既卒者の現状

同じ企業への再応募について  
不安に思う既卒者も一定数存在する。

### 今後の取り組みについて



既卒者が応募できる企業が限られる中、在学中に応募した企業への再エントリーを躊躇する既卒者も一定数存在している。

再応募の可否を分かりやすく提示することは重要といえる。

### 活動のポイント



企業によって対応は異なるが、再応募を受け入れている企業は6割以上存在している。

再応募はできないと思いこんで一度受けた企業を初めから除外せずに、受け入れがどうなっているか確認してみる価値はありそうだ。

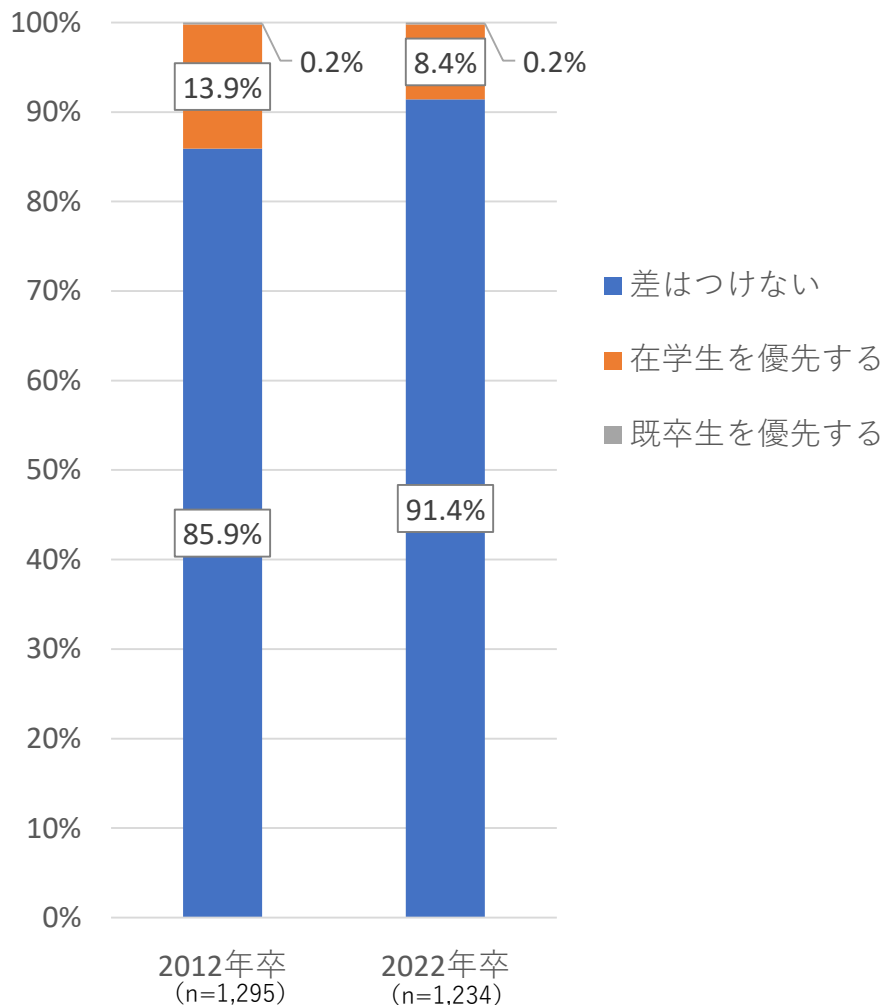


## 【企業】在學生との対応の違い

### ■ 既卒生の選考時に差を付けない割合が増加



既卒者の選考時に在學生と差をつけるか



既卒者の選考時に在學生と差をつけるか聞いたところ、91.4%の企業が「差はつけない」と回答した。

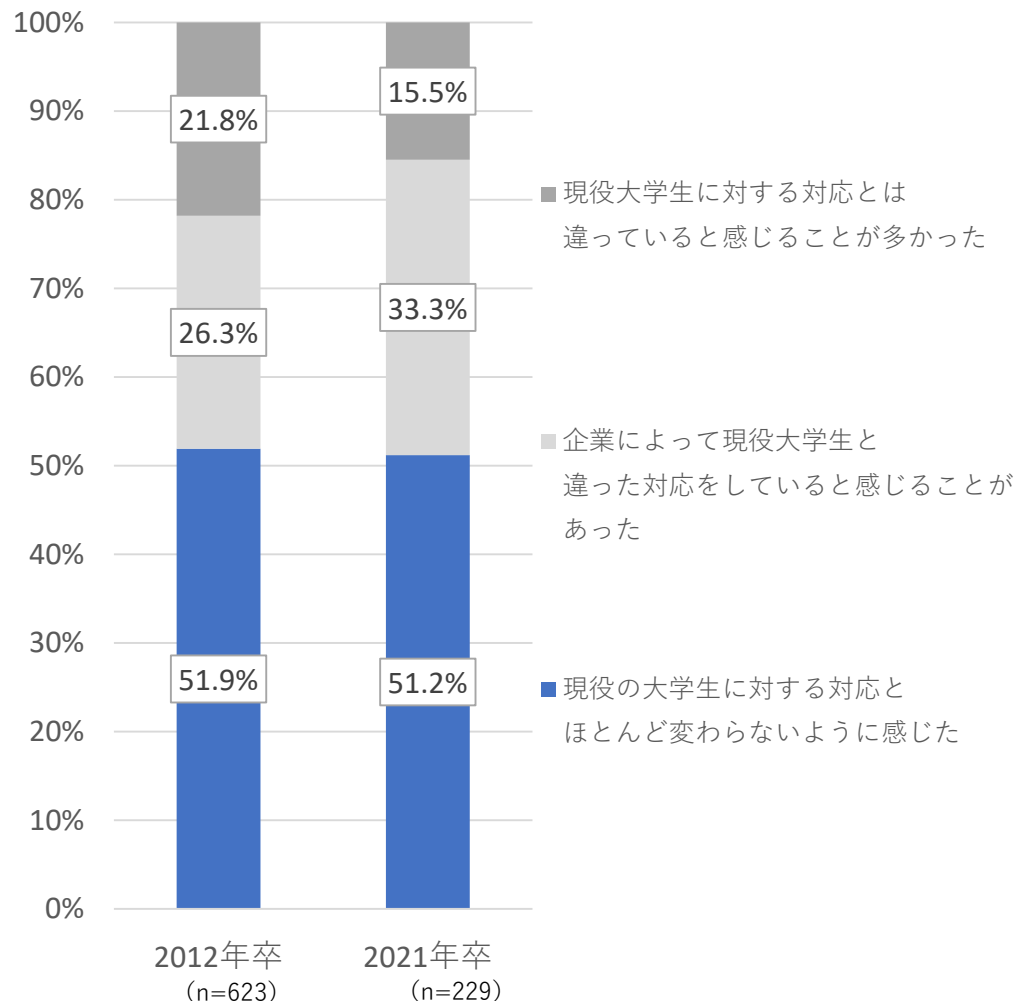
在學生と差をつけないという企業は2012年卒の時点から8割を超えているものの、この10年間で選考基準がよりフラットになったことが分かる。



## 【既卒者】在學生との対応の違い

### ■ 対応が違う＋企業によっては対応が違うが約5割

受験した企業の既卒者への対応について



在學生との対応の違いについて、既卒者の感じ方は10年間でさほど変化していない。

「現役大学生に対する対応とは違うと感じることが多かった」という回答の割合は6.3pt減っているものの、

「現役の大学生に対する対応とほとんど変わらないように感じた」という回答もわずかにではあるが減っている。

2021年卒既卒者の「対応が違っていていると感じた」と「企業によっては違った対応だと感じた」の回答割合を合計すると48.8%となり、対応が違っていていると感じた既卒者と変わらないと感じた既卒者の割合はほとんど変わらないことがわかる。



## 【既卒者】在學生との対応の違い

### ■ 既卒者ならではの質問に「対応が違う」と感じる人も

在學生との対応の違いについては、「面接時に卒業後の就職活動の理由について聞かれたとき」に感じた既卒者が多かった。企業としては、既卒者として就職活動している理由は応募者自身の思考特性を知る上で重要な情報でもあるため、質問の内容としては必要な対応といえる。ただ、既卒者にとっては必要以上にプレッシャーになっていること、経歴以外にアピールしたい内容があることを踏まえて面接を組み立てることも重要といえそうだ。

どういうときに対応の違いを感じたか ※36件の自由回答から抜粋

対応の違いについて	どんなときにそれを感じたか
対応が違うとすることが多かった	エントリーシートの通過率が圧倒的に悪い。前年度エントリーシートが通った企業でさえも通らなかった
企業によっては対応が違うと感じた	既卒者かどうか聞かれて、新卒者と異なるスケジュールを提示されたりしたとき
企業によっては対応が違うと感じた	選考するにあたって募集職種が限定されていた
企業によっては対応が違うと感じた	基本的に面接のほとんどの時間を既卒理由の深掘りに使われる。
企業によっては対応が違うと感じた	既卒の理由、前年度就活をしたか、入社時期の希望を聞かれる
企業によっては対応が違うと感じた	新卒で大学は4年と言う前提で企業の方がお話しされていた時
企業によっては対応が違うと感じた	面接開始時に、卒業しているということで間違いないかという確認が入り、2021卒としての就活を行っていたのかなど聞かれた。既卒可の企業ではあったが話ぶりからして既卒者と実際に接することはあまりないような印象をうけた。
企業によっては対応が違うと感じた	やる気がないと受け取られがちだった
企業によっては対応が違うと感じた	面接の際に既卒ならではの質問がされる。また、それがネガティブなイメージを前提としている。

## 【既卒者】在學生との対応の違い

### ■ 態度から「対応が変わらない」と感じる人も



「在學生と対応はほとんど変わらない」と回答した学生の中には面接官の態度や言葉から新卒と同じように扱われている実感を得た人もいた。また、内容に違いは感じるものの気にならなかったと回答する既卒者もいた。


一方で、「既卒であることに触れられなかった」ことから対応がほとんど変わらないと感じたというコメントもみられた。経歴についての言及には神経質になることは理解できるが、既卒者であることに言及しないことが在學生と同等の扱いをしていることになるのかどうかについては、慎重に考える必要がありそうだ。

#### どういうときに「対応はほとんど変わらない」と感じたか ※33件の自由回答から抜粋

対応の違いについて	どんなときにそれを感じたか
ほとんど変わらない	経歴などより、仕事や企業への情熱を重視された時。
ほとんど変わらない	第二新卒、卒業後三年までは新卒と変わらないと思っていると言われたとき。
ほとんど変わらない	面接を受けたとき新卒採用の子達と同じように接してくれた
ほとんど変わらない	集団面接を受けた際に現役大学生や修士学生と一緒にになったが、面接官の態度は一貫していたと感じた。
ほとんど変わらない	中小企業であると、若干内容を変えてくれていることもあるが、気になる程度ではなかった。
ほとんど変わらない	求人を見ても、コロナの影響も含め21卒対象にした企業が多く見られたから
ほとんど変わらない	既卒であることに触れられなかった。
ほとんど変わらない	特に何も言われないため


## ■在學生との対応の違いについて：まとめ

### 企業の現状




「在學生と差をつけない」と回答している企業が9割以上。2012年卒当時から高い水準だったがさらに増加している。

### 既卒者の現状




「在學生への対応とほとんど変わらない」と感じている既卒者が半数以上であるものの、45%の既卒者が「差があると感じた」「企業によっては対応が違うと感じた」と回答している。

### 既卒者採用のポイント



既卒者に「在學生との対応の違い」と感じさせないようにしながら、既卒者としての特徴を引き出すのは難しいが、ささいな確認や質問でも既卒者にはプレッシャーになることを意識して言葉選びを配慮することや、在學生であることを前提とした面接にならないようあらかじめ準備しておくことが重要といえる。

### 活動のポイント



企業にとっては、「既卒者である」ということもその人の特徴の1つであるため、既卒者ならではの質問をされることも十分考えられる。  
在學生よりも時間をかけて将来に向き合っていることを強みとして回答を準備しておき、そういった質問にも動揺せずに考えを伝えることが重要といえる。

## ■第3章のまとめ

企業と既卒者からみる既卒者採用

既卒者の  
受け入れ枠について

新卒枠で受け入れる企業が増えたが、  
既卒者は新卒枠で応募することに不安を感じる人が多い

企業の探し方について

企業は既卒者の受け入れ可否を記載していないこともあるが  
既卒者はホームページ等の記載を頼りに応募している

再応募について

再エントリーの可否は企業によりさまざま。  
再エントリーしていいのか不安を感じる既卒者も一定数いる

在學生との  
対応の違いについて

選考時に在學生との差をつけない企業がほとんどだが  
既卒者は選考時に在學生との対応の違いを感じることもある

企業の既卒者採用への取り組みは進んでいるが  
既卒者はさまざまな場面で不安や活動のしづらさを感じている。  
企業と既卒者との認識にギャップがあることを認識した上で  
既卒者に働きかけていくことが必要。

# 第4章

## 既卒者の活動と周囲のサポート

～既卒者採用のこれから～

## ■ 第4章要点

第4章では、既卒者の活動状況から  
卒業後の就職活動のあり方についてみていく

### 既卒者



- ▶ 面接準備で必要なこと
- ▶ 在学時との活動の变え方

### 就職活動の 支援機関



- ▶ 既卒者に必要なサポート

### 企業



- ▶ 既卒者の内定後フォローとして必要なこと

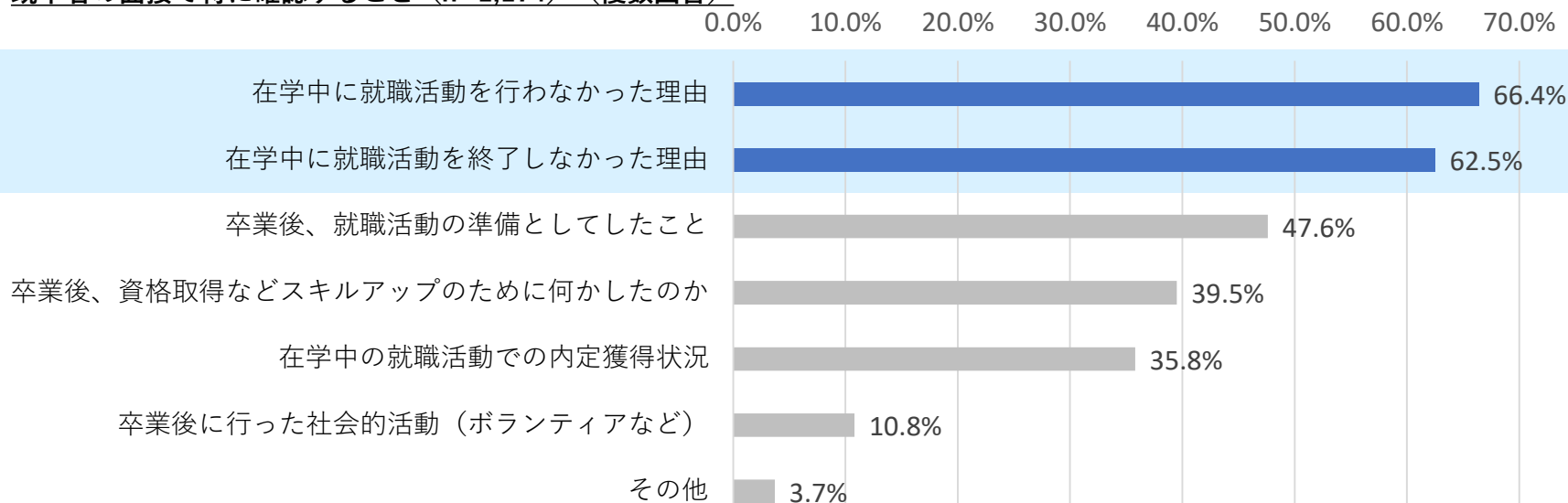


## 【既卒者】面接準備のポイント

### ■問われることが多いのは「既卒者として活動している経緯」

既卒者との面接で特に確認することを調査したところ、「在学中に就職活動を行わなかった理由・在学中に終了しなかった理由」を確認すると答えた企業が多く、6割を超えた。一方、「在学中の内定獲得状況」は35.8%で約半分となった。“在学中に内定を得たかどうか”、ということではなく既卒者として活動している経緯を既卒者の思考特性の1つとして確認しようとする採用担当者が多いと考えられる。自分がどういう経緯で卒業後に就職活動することを決めたのか、行動の理由を深掘りして相手に伝えられるように準備しておくことが必要そうだ。

既卒者の面接で特に確認すること (n=1,174) (複数回答)



『2022年卒マイナビ 企業新卒採用予定調査』

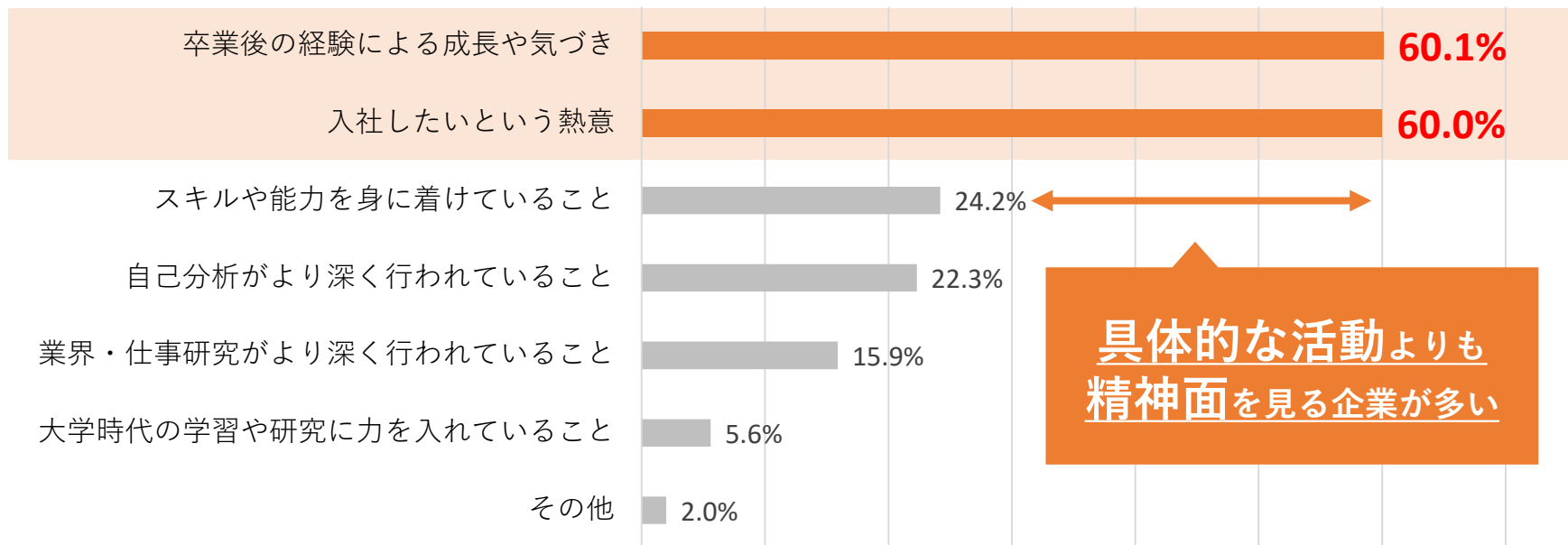
## 【既卒者】面接準備について

### ■期待されているのは「卒業後の気づき」と「企業への熱意」

企業の採用担当者が既卒者に期待することを調査したところ、「卒業後の経験による成長や気づき」と「入社したいという熱意」という回答がどちらも6割を超えた。卒業後の時間にスキルを身に付けたり自己分析を深く行うなど、就職に向けてなにかしらの取り組みを行ったことをアピールするよりも、既卒者の強みとして卒業後の経験による自身の変化を分析しておくことや、企業への熱意を掘り下げておくことが重要といえる。

既卒者に期待すること(n=1,173)

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0%



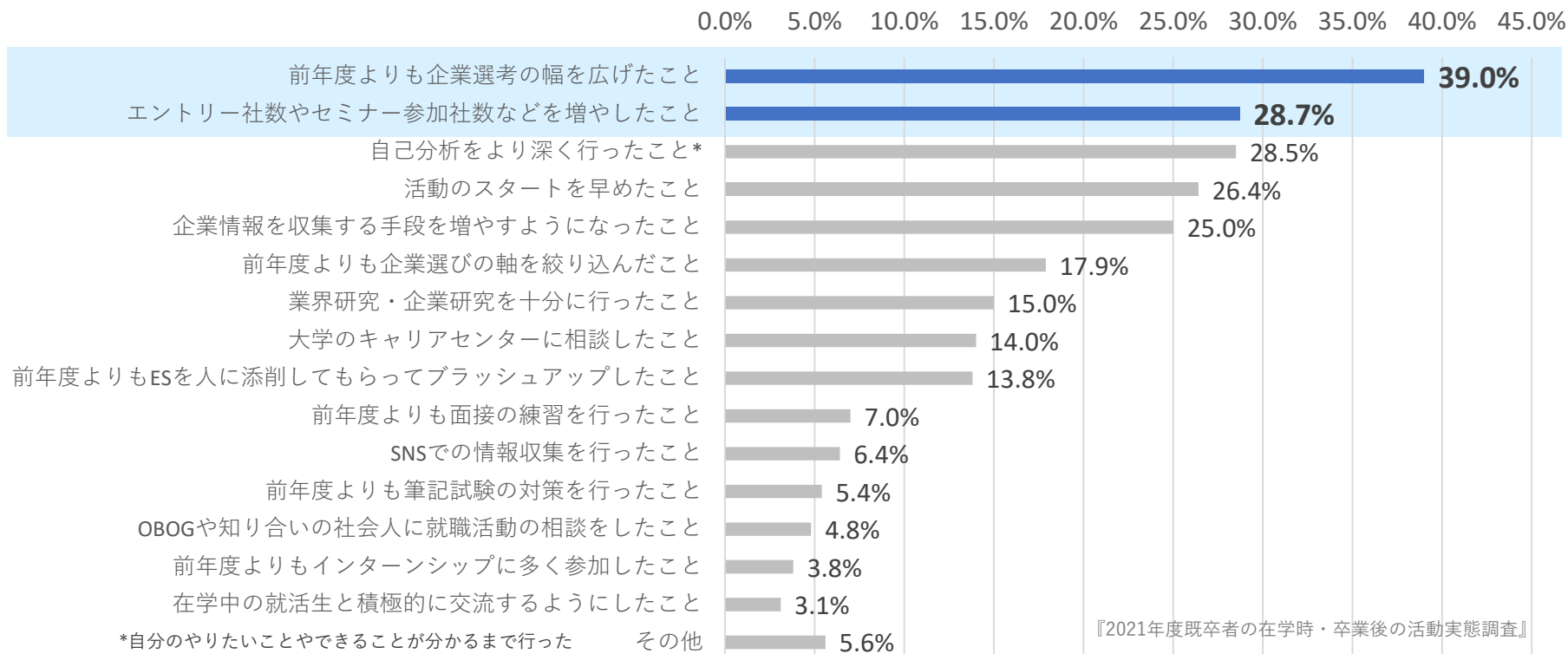
『2022年卒マイナビ企業新卒採用予定調査』

## 【既卒者】活動の仕方について

### ■多くの学生がやって良かったと感じるのは 「企業の選び方や活動量の見直し」

既卒者としての活動で「やって良かった」と思うこととしては、「企業選考の幅を広げたこと」「エントリーやセミナー参加社数を増やしたこと」という回答が多かった。まずは企業の選び方や活動量を見直すことが重要なようだ。

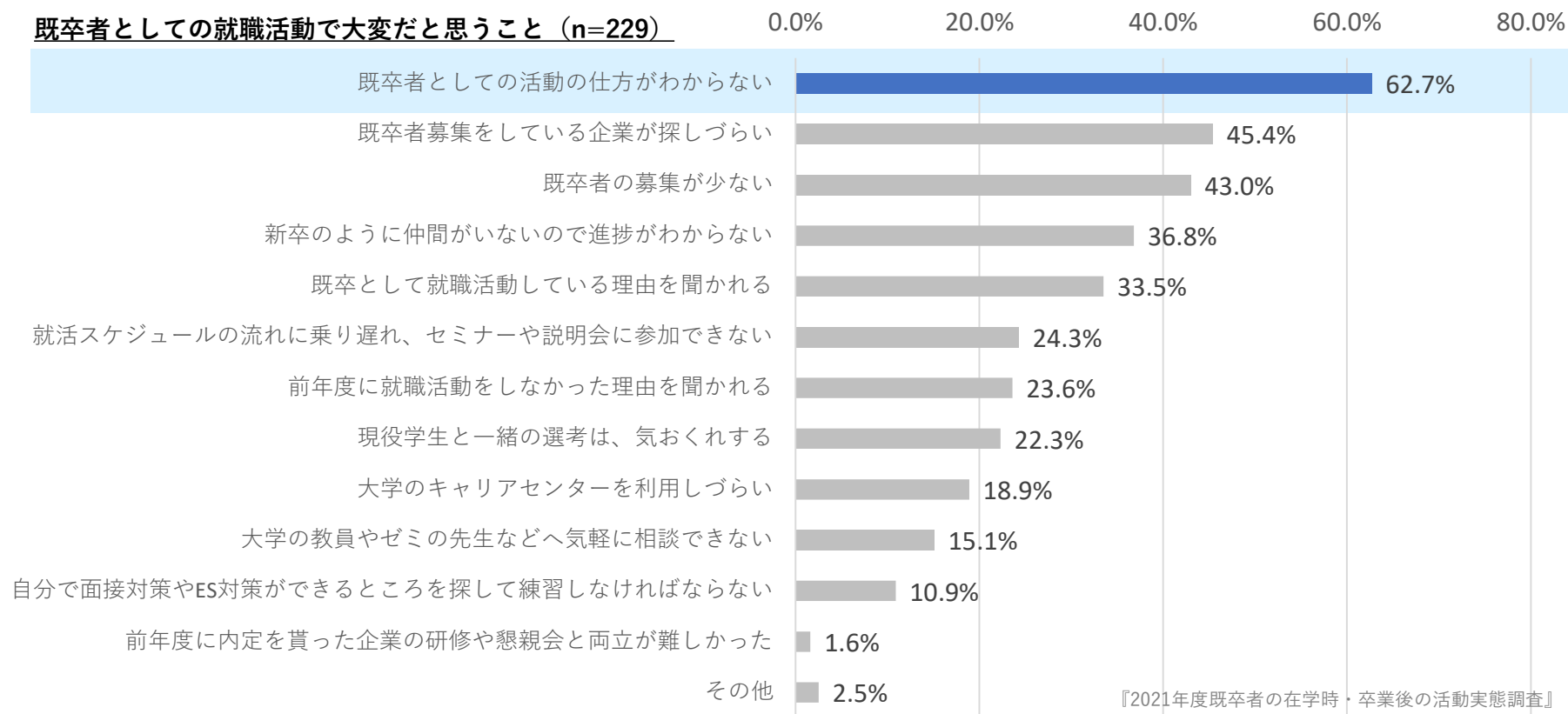
#### 今年度の活動で「やって良かった」と思うこと (n=229)



## 【支援機関】既卒者のサポート

### ■ 既卒者が悩むのは「既卒者としての活動の仕方」

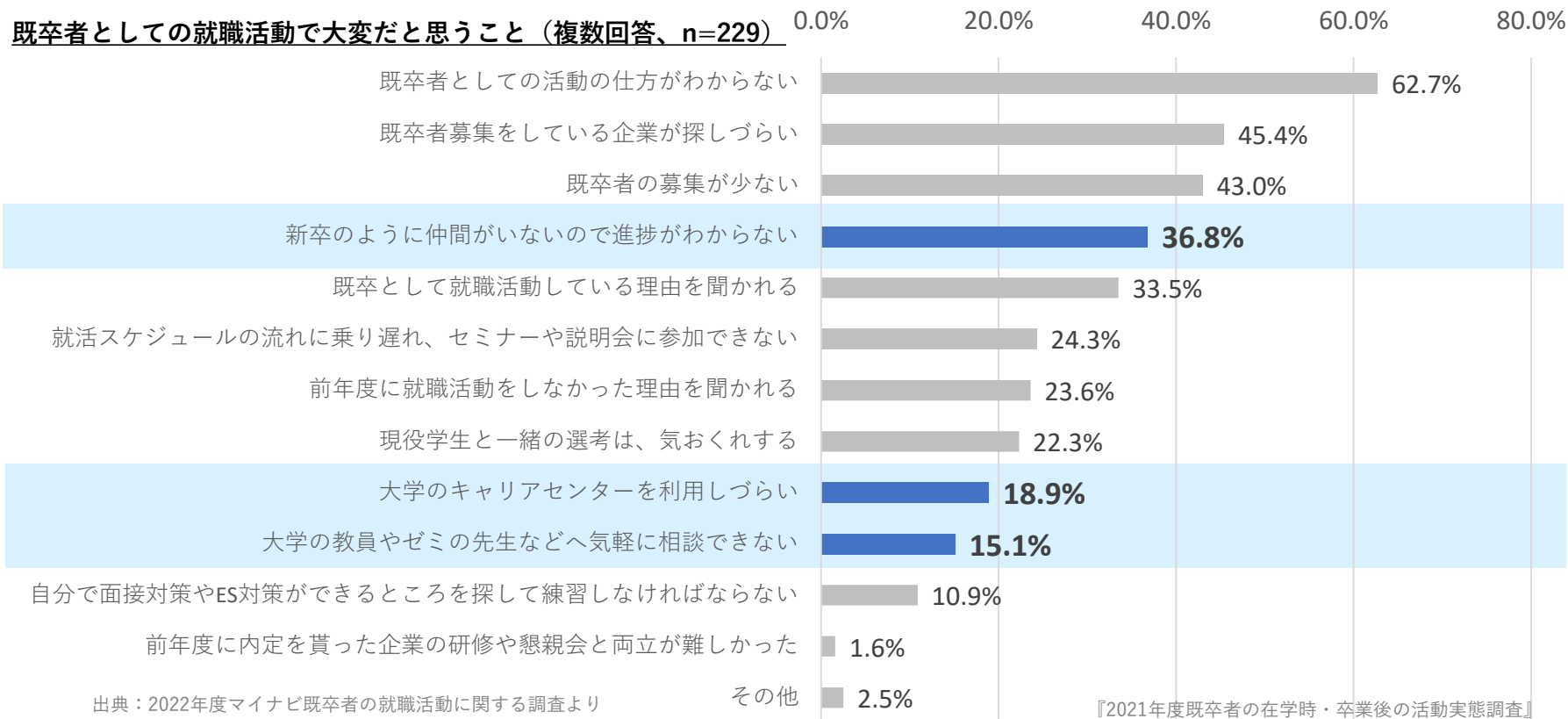
既卒者の就職活動で大変だと思うこととしてもっとも多かったのは「既卒者としての活動の仕方がわからない」であった。前述のように、既卒者は応募先の企業を選ぶのにも苦労したり、再応募できるのかどうか悩んだりしている。そういった在学時とは違う悩みを解消できるサポートが必要になることがわかる。



## 【支援機関】既卒者のサポート

### ■就活仲間や相談相手に悩む既卒者も多い

大変なことについて、他の点をみると「仲間がいない」「キャリアセンターを利用しづらい」「大学の教員などに気軽に相談できない」といった悩みを持っていることがわかる。既卒者として活動の仕方がわからない上に相談できる相手もいないことが、より活動を困難にさせているといえるだろう。

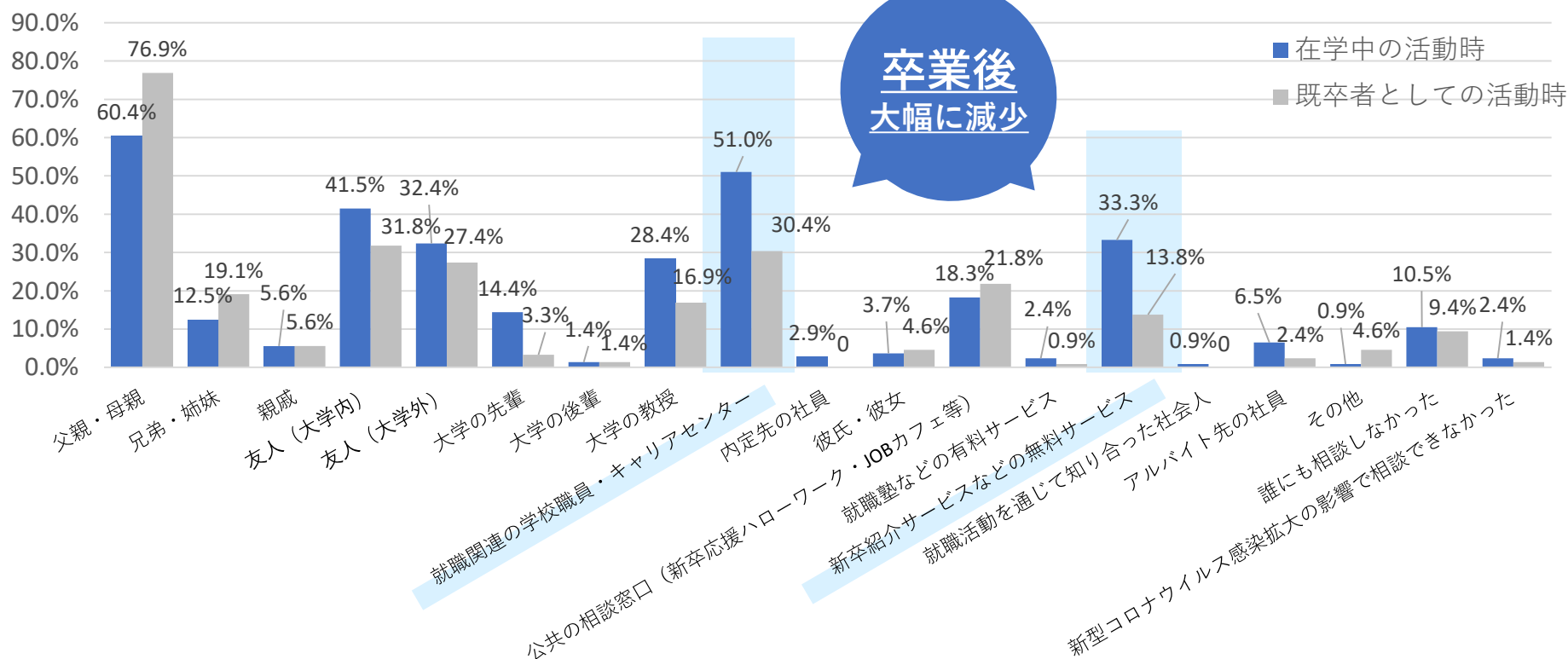


## 【支援機関】既卒者のサポート

### ■ 既卒者の相談相手、「キャリアセンター」は20pt減少

就職活動の相談相手について、在学時と卒業後の変化を見てみると「就職関連の学校職員・キャリアセンター」という回答は20.6pt、「新卒紹介サービスなどの無料サービス」は19.5pt減少していた。逆に「父親・母親」や「兄弟・姉妹」という回答は卒業後の活動の方が多く、卒業後の就職活動では相談する相手が身近な存在に限られる状況がわかる。

#### 【在学中に活動した学生限定】就職活動についての相談相手（n=81）

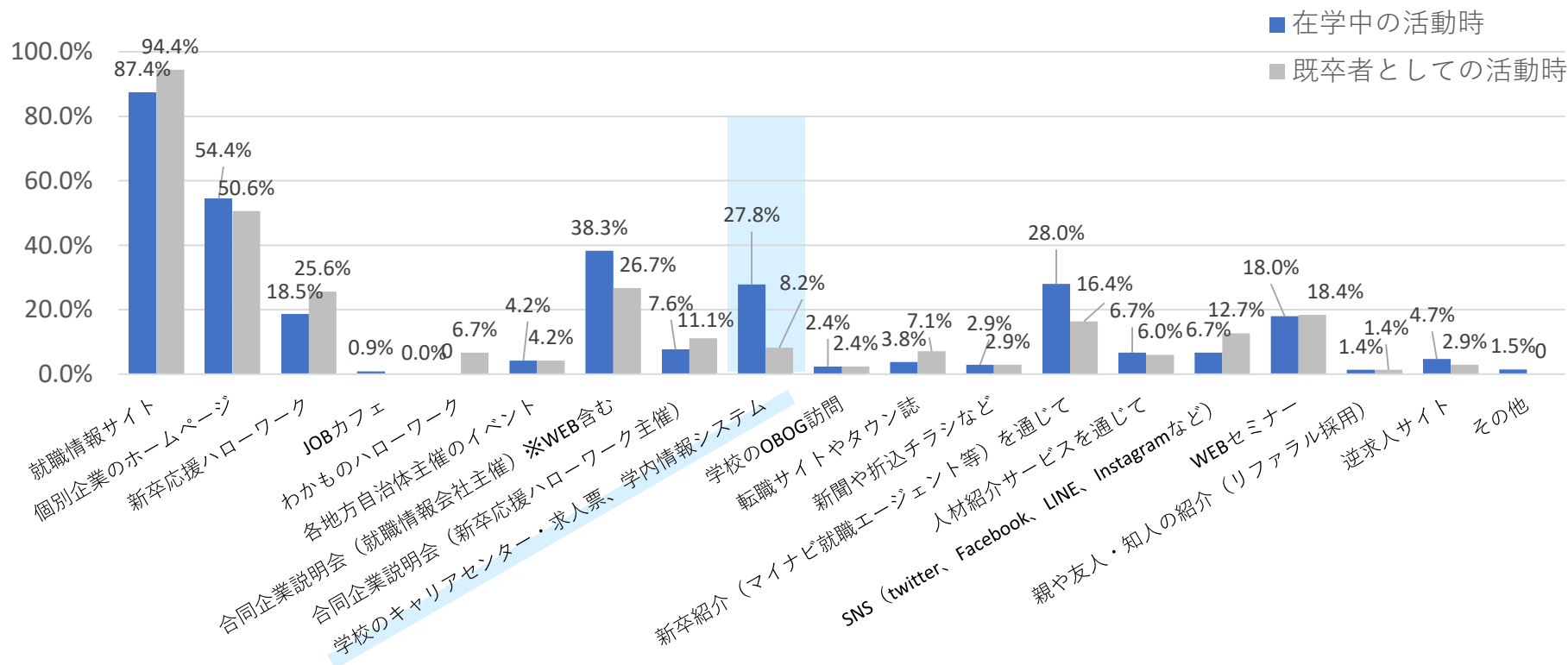


## 【支援機関】既卒者のサポート

### ■ キャリアセンターで情報収集する学生も減少

情報収集の手段について、在学時との変化を見てみると、卒業後にキャリアセンターで情報収集する学生は3分の1程度に減少している。21年卒既卒者の調査は4月に行ったものであるが、この時点で大学のキャリアセンターなどの利用率は下がっていることがわかる。

【在学中も活動した人限定】就職活動についての情報収集手段（n=81）



## 【企業】既卒者のフォロー

### ■既卒者の不安は「同期との差と将来のキャリア」

同期との差ができること、人間関係に馴染めるか、入社後のキャリア形成、を不安に感じる既卒者が多い。選考過程でキャリア形成について示すことや、内々定者の交流会によって軽減できる不安であり、既卒者かどうかとは関係なくすべての求職者にとってプラスになる対応といえそうだ。

#### 入社する上で不安なこと ※64件の自由回答から抜粋

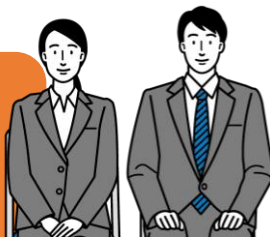
■ 周囲との違い（同期との年齢差、同級生とのキャリアの違い）が不安
同期入社と比べて実力を求められること。
同級生との差や4月入社は遅いのではないかと思います。
年下と同期になるので人間関係の構築が不安
■ キャリアプランに影響がないか不安
年齢の観点から、キャリアプランをうまくたてられるのか否か。
同期入社として、周りとの年齢の差があることが不安。
大きな不安はないが1年間のずれが同期との関係性に影響を生まないかは気になる
今後のキャリア形成が不安です。
自分のキャリアがどうなるか不安
【番外編】内定をもらえるかどうか、入社できるかが不安
特になし。内定をもらえるかが不安。
不安はみな同じだと思いますが、入社できるかどうか不安です。
そもそも、しっかりと就職できるのかが不安です。



## 第4章のまとめ

### 既卒者の活動と周囲のサポート

#### 既卒者



企業が特に知りたいのは「卒業後に活動している経緯」で、注目していることは「卒業後の気づき」や「入社への熱意」。既卒者だからといって必要以上に身構えず自身の大切にしている価値観やキャリアへの考え方などを伝えられるように準備しておくことが重要。

#### 就職活動の支援機関



既卒者の就職活動で困難な点は仲間をつくりづらいことと、情報収集の手段が偏ってしまうこと。既卒者も利用しやすい接点の作り方や間口の広げ方が重要。

#### 企業



既卒者が入社にあたって不安に感じやすい点は「同期との差」と「入社後のキャリア形成」。内定者フォローとして同期との交流の機会が必要であるほかキャリアについては、選考過程でもどのようなキャリア形成が可能か伝えていくことが既卒者の安心感につながりそうだ。

既卒者採用への企業の認識は10年間でよい方向に変化しているが  
既卒者自身の不安感や動きづらは依然残っている。

## ■既卒者採用の10年間の変化

採用活動にあたって、既卒者を新卒枠で受け入れる企業が増えるなど、企業の既卒者への認識はガイドライン発出からの10年間で変わってきており、学生自身も在学中に内定を得た上で再度卒業後に活動するなど就職活動への考え方が変化してきている。ただ、既卒者の就職活動には応募先の探しづらさや情報収集のしづらさなど活動に対して難しさが依然残っていることもわかった。

## ■今後の既卒者採用

卒業後の活動では、「キャリアについて納得する道を選べた」と感じている既卒者もいることから、在学中と卒業後で時間をかけて将来について向き合うことでより納得のいく選択ができる場合もあることがみてとれる。就職活動の終了時期を踏まえながら入社先を決めるのではなく、自身が望むキャリアを選択することを第一に考えた就職活動として、時間のゆとりのある卒業後の活動も一つの選択肢といえる。働き方も多様化している中、就職活動もさまざまな形があってよいのではないだろうか。

企業や支援機関は、“就職活動は在学生が行うもの”ということを前提にしすぎず、いろいろな背景の人が多様な考えのものを活動していることを念頭に置いた準備が必要といえそうだ。

調査名	調査概要
2012年卒マイコミ新卒採用予定調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法： <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用実績のある国内7,950社に回答用紙を郵送</li> <li>・新卒採用支援サイト「マイコミ採用サポネット」会員にメールマガジンにて案内</li> </ul> </li> <li>◆回答方法：WEBアンケート・回答用紙FAXにて返送</li> <li>◆調査期間：2011年2月4日（金）～3月7日（月）</li> <li>◆有効回答数：1,295件</li> </ul>
2022年卒マイナビ企業新卒採用予定調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法： <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」掲載のWEBフォームへ入力</li> <li>・回答用紙をFAXにて返送</li> </ul> </li> <li>◆回答方法：WEBアンケート・回答用紙FAXにて返送</li> <li>◆調査期間：2021年2月1日（月）～2月20日（土）</li> <li>◆有効回答数：2,142件</li> </ul>
2012年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：8月27日時点のマイナビ2013会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2012年8月27日（月）～9月13日（木）</li> <li>◆有効回答数：625名</li> </ul>
2013年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月3日時点のマイナビ2014会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2013年9月3日（火）～9月16日（月）</li> <li>◆有効回答数：384名</li> </ul>
2014年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月10日時点のマイナビ2015会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2014年9月10日（水）～9月23日（火）</li> <li>◆有効回答数：331名</li> </ul>
2015年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：11月10日時点のマイナビ2016会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2015年11月10日（火）～11月24日（火）</li> <li>◆有効回答数：398名</li> </ul>

調査名	調査概要
2016年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月23日時点のマイナビ2017会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2016年9月23日（金）～10月7日（金）</li> <li>◆有効回答数：356名</li> </ul>
2017年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月13日時点のマイナビ2018会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2017年9月13日（水）～10月9日（月）</li> <li>◆有効回答数：282名</li> </ul>
2018年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月13日時点のマイナビ2019会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2018年9月13日（木）～10月1日（月）</li> <li>◆有効回答数：269名</li> </ul>
2019年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月13日時点のマイナビ2020会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2019年9月13日（金）～10月1日（火）</li> <li>◆有効回答数：256名</li> </ul>
2020年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：9月14日時点のマイナビ2021会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2020年9月14日（月）～9月28日（月）</li> <li>◆有効回答数：263名</li> </ul>
2021年卒既卒者の在学時・卒業後の活動実態調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆調査方法：4月5日時点のマイナビ2022会員のうち、既卒の登録者にWEB DMを配信。</li> <li>◆調査期間：2021年4月5日（月）～4月28日（水）</li> <li>◆有効回答数：119名</li> </ul>