

2. データ集

【1】 学生の志向 P 61

- 1-1 学生の就職観・大手企業志向
- 1-2 学生の勤務地選び
- 1-3 学生の地元志向
- 1-4 企業選択のポイント

【2】 学生の活動状況 P 67

- 2-1 インターンシップ参加状況
- 2-2 就職活動の感触
- 2-3 月別エントリー状況
- 2-4 月別個別企業セミナー参加状況
- 2-5 エントリーシートの取り寄せ、提出、通過状況
- 2-6 適性検査受験状況、面接受験状況、OB・OG訪問状況
- 2-7 WEB上での活動状況
- 2-8 就活費用
- 2-9 内々定状況

【3】 企業の採用動向 P 76

- 3-1 新卒採用実施の理由、採用環境の見通し
- 3-2 採用スケジュール
- 3-3 企業の採用予定数
- 3-4 評価基準・質と量
- 3-5 採用手法

【4】 大学の就職支援 P 83

- 4-1 学内就職ガイダンス、学内企業説明会
- 4-2 求人(票)の受付社数、大学主催のインターンシップ

【5】 低学年のキャリア意識 P 85

- 5-1 低学年のキャリア意識
- 5-2 低学年のインターンシップに対する意識

【6】 付録(添付資料) P 87

- 6-1 就職・採用活動に関する要請について(2024年卒)
- 6-2 インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方(2024年卒・2025年卒以降)
- 6-3 掲載資料の調査概要
- 6-4 業種対応表

1-1 学生の就職観、大手企業志向

◆学生の就職観

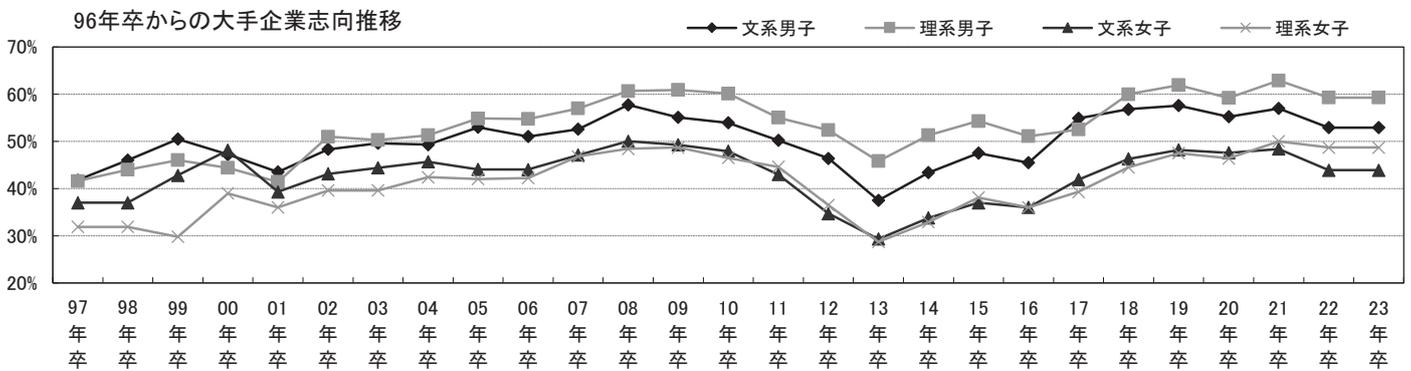
	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
	23年卒	22年卒								
収入さえあればよい	6.1%	5.3%	8.1%	7.0%	7.7%	7.2%	3.6%	3.1%	3.9%	3.0%
楽しく働きたい	37.6%	34.8%	37.4%	34.5%	36.4%	33.0%	40.0%	37.6%	34.8%	32.5%
自分の夢のために働きたい	10.1%	10.9%	9.8%	11.6%	11.5%	12.2%	8.2%	9.0%	12.4%	11.4%
個人の生活と仕事を両立させたい	22.7%	23.0%	20.5%	19.6%	21.8%	22.2%	24.8%	25.3%	24.6%	26.6%
プライドのもてる仕事をしたい	3.6%	3.9%	3.8%	4.3%	4.3%	4.3%	2.7%	3.1%	4.0%	3.7%
人のためになる仕事をしたい	13.5%	15.2%	12.9%	14.5%	11.0%	13.1%	15.3%	16.5%	15.1%	17.3%
出世したい	0.9%	0.9%	1.5%	1.5%	0.9%	1.2%	0.4%	0.4%	0.5%	0.3%
社会に貢献したい	5.5%	6.1%	6.0%	6.9%	6.2%	6.9%	4.9%	4.9%	4.7%	5.2%

(図1)

◆大手志向

	全体		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
	23年卒	22年卒								
絶対に大手企業がよい	8.0%	8.9%	9.1%	10.9%	11.5%	11.5%	4.6%	5.8%	6.6%	6.7%
自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい	40.5%	42.2%	41.3%	42.0%	46.3%	47.8%	35.5%	38.1%	39.5%	42.0%
やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	40.1%	37.5%	38.4%	34.8%	34.1%	32.8%	45.5%	42.2%	42.4%	41.0%
中堅・中小企業がよい	7.7%	7.4%	6.9%	7.4%	5.5%	4.8%	10.1%	9.7%	8.0%	6.9%
その他(公務員 Uターン志望など)	3.3%	3.4%	3.5%	4.0%	1.9%	2.4%	4.1%	3.7%	3.3%	3.1%
自分で会社を起こしたい	0.5%	0.6%	0.8%	0.9%	0.7%	0.7%	0.3%	0.4%	0.2%	0.4%
「絶対に大手企業がよい」+「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」	48.5%	51.1%	50.4%	52.9%	57.8%	59.3%	40.1%	43.9%	46.1%	48.7%

(図2)



(図3)

◆就職希望度

	23年卒	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	22年卒
A: なにがなんでも就職したい	86.4%	86.8%	88.0%	84.5%	87.1%	85.6%
B: 希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい	13.6%	13.2%	12.0%	15.5%	12.9%	14.4%

(図4)

前問でBと答えた場合の進路	23年卒	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子	22年卒
進学(留学、大学院進学)	26.3%	18.5%	18.5%	18.7%	36.1%	26.2%
卒業して次年度就職活動する	25.7%	25.5%	25.5%	29.1%	26.3%	24.8%
フリーター	27.2%	27.5%	27.5%	34.0%	25.5%	15.4%
就職留年	13.7%	17.5%	17.5%	13.8%	8.0%	8.2%
起業	7.1%	11.0%	11.0%	4.4%	4.0%	25.4%

(図5)

1-2 学生の勤務地選び①

「働きたいと思う勤務地の都道府県」で全体で最も高いのは「東京都」で33.4%、地元外進学男子で37.4%、地元外進学女子で38.6%となっており、高校を卒業し地元外の大学に進学した学生で特に東京都勤務を希望する割合が高くなっていった。

一方で「地元就職希望の割合」は全体で53.7%（前年比3.6pt増）と5割を超えている。特に、地元就職希望割合が高い都道府県は割合の高い順から東京都、大阪府、愛知県、福岡県、石川県、北海道、広島県、宮城県だった。

◆現在あなたが最も働きたいと思う勤務地を1つ選択してください。【SA】

◎働きたいと思う勤務地の都道府県		全体	地元進学男子	地元進学女子	地元外進学男子	地元外進学女子
回答数		5,420	863	1,710	1,060	1,787
北海道	北海道	2.6%	5.9%	3.7%	1.4%	0.5%
東北	青森県	0.3%	0.5%	0.1%	0.2%	0.4%
	岩手県	0.6%	0.8%	0.4%	1.0%	0.4%
	宮城県	2.1%	2.5%	2.3%	2.0%	1.9%
	秋田県	0.3%	0.5%	0.1%	0.5%	0.3%
	山形県	0.5%	0.5%	0.2%	0.8%	0.5%
	福島県	0.5%	0.6%	0.4%	0.6%	0.5%
関東	茨城県	1.0%	1.1%	1.0%	1.3%	0.7%
	栃木県	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%
	群馬県	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%	0.7%
	埼玉県	2.4%	2.5%	1.3%	2.9%	3.0%
	千葉県	1.9%	2.0%	2.2%	1.3%	2.0%
	東京都	33.4%	27.4%	28.7%	37.4%	38.6%
	神奈川県	4.6%	4.3%	4.9%	4.4%	4.7%
甲信越	新潟県	1.2%	2.3%	1.4%	1.0%	0.5%
	山梨県	0.3%	0.5%	0.2%	0.3%	0.2%
	長野県	1.2%	0.4%	0.7%	2.0%	1.4%
東海	岐阜県	0.8%	0.5%	0.6%	1.0%	1.1%
	静岡県	2.3%	1.9%	2.0%	2.6%	2.5%
	愛知県	8.3%	10.0%	12.3%	5.9%	4.8%
	三重県	0.5%	0.6%	0.5%	0.2%	0.7%
北陸	富山県	0.7%	1.6%	0.4%	0.5%	0.5%
	石川県	1.0%	0.5%	1.0%	0.8%	1.2%
	福井県	0.3%	0.1%	0.2%	0.5%	0.3%
関西	滋賀県	0.6%	0.5%	0.3%	0.5%	1.0%
	京都府	2.7%	1.4%	2.8%	2.3%	3.5%
	大阪府	12.5%	11.3%	12.3%	13.7%	12.6%
	兵庫県	3.1%	3.0%	3.8%	1.9%	3.1%
	奈良県	0.4%	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%
	和歌山県	0.2%	0.1%	0.1%	0.4%	0.2%
中国	鳥取県	0.2%	0.2%	0.0%	0.5%	0.2%
	島根県	0.3%	-	0.1%	0.8%	0.3%
	岡山県	1.1%	2.0%	1.1%	1.0%	0.6%
	広島県	2.1%	2.2%	2.5%	1.6%	1.8%
	山口県	0.3%	0.1%	0.2%	0.6%	0.4%
四国	徳島県	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%
	香川県	0.6%	0.5%	0.4%	0.7%	0.8%
	愛媛県	0.8%	0.9%	0.7%	1.2%	0.6%
	高知県	0.1%	-	0.1%	-	0.3%
九州	福岡県	4.0%	4.2%	5.0%	2.7%	3.6%
	佐賀県	0.1%	0.2%	0.0%	-	0.3%
	長崎県	0.3%	0.3%	0.5%	-	0.4%
	熊本県	0.9%	1.5%	1.2%	0.5%	0.4%
	大分県	0.3%	0.6%	0.2%	0.2%	0.3%
	宮崎県	0.2%	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%
	鹿児島県	0.3%	0.5%	0.4%	0.3%	0.1%
	沖縄県	0.5%	0.8%	1.0%	-	0.1%
海外	海外	0.4%	0.6%	0.3%	0.7%	0.2%

【地元進学】現在の学校所在都道府県が卒業高校都道府県に一致

【地元外進学】現在の学校所在都道府県が卒業高校都道府県に不一致

*** 地元就職希望(最も就職したい都道府県が卒業高校都道府県に一致)の割合**

◎卒業高校都道府県別		全体		地元進学		地元外進学		地元進学と地元外進学の差(pt)
		回答数	地元就職希望	回答数	地元就職希望	回答数	地元就職希望	
全体		5,420	53.7%	2,573	74.1%	2,847	34.7%	+39.4pt
北海道	北海道	172	64.5%	130	78.0%	42	21.2%	+56.8pt
東北	青森県	45	22.2%	16	34.4%	29	14.8%	+19.6pt
	岩手県	51	46.5%	15	83.3%	36	30.9%	+52.4pt
	宮城県	116	61.2%	73	73.5%	43	37.5%	+36.0pt
	秋田県	31	38.8%	8	44.2%	23	36.8%	+7.4pt
	山形県	46	40.1%	10	68.6%	36	32.4%	+36.2pt
	福島県	60	32.7%	16	69.8%	44	23.8%	+46.0pt
関東	茨城県	108	46.1%	38	72.0%	70	31.4%	+40.6pt
	栃木県	68	48.5%	19	82.2%	49	34.4%	+47.8pt
	群馬県	75	35.1%	24	55.9%	51	25.9%	+30.0pt
	埼玉県	292	27.1%	72	45.8%	220	21.4%	+24.4pt
	千葉県	233	32.4%	79	55.5%	154	21.3%	+34.2pt
	東京都	534	91.2%	401	94.3%	133	80.2%	+14.1pt
	神奈川県	374	37.9%	151	56.3%	223	26.1%	+30.2pt
甲信越	新潟県	103	57.3%	57	78.6%	46	32.1%	+46.5pt
	山梨県	39	30.7%	14	50.0%	25	19.4%	+30.6pt
	長野県	95	50.0%	21	63.3%	74	46.7%	+16.6pt
東海	岐阜県	111	36.1%	22	72.8%	89	28.2%	+44.6pt
	静岡県	171	59.1%	56	76.3%	115	49.3%	+27.0pt
	愛知県	437	74.4%	330	82.2%	107	45.3%	+36.9pt
	三重県	82	35.4%	21	66.1%	61	23.7%	+42.4pt
北陸	富山県	66	50.1%	27	72.7%	39	34.6%	+38.1pt
	石川県	55	67.0%	26	78.9%	29	56.9%	+22.0pt
	福井県	33	35.8%	10	37.1%	23	35.3%	+1.8pt
関西	滋賀県	75	34.8%	17	40.3%	58	33.2%	+7.1pt
	京都府	159	49.3%	83	56.7%	76	40.2%	+16.5pt
	大阪府	382	78.8%	218	89.0%	164	64.9%	+24.1pt
	兵庫県	271	42.9%	135	54.6%	136	30.0%	+24.6pt
	奈良県	83	18.7%	16	53.4%	67	10.2%	+43.2pt
	和歌山県	30	28.3%	3	66.2%	27	25.9%	+40.3pt
中国	鳥取県	20	45.9%	3	58.6%	17	43.4%	+15.2pt
	島根県	33	41.0%	4	53.9%	29	39.1%	+14.8pt
	岡山県	80	60.4%	40	80.7%	40	40.5%	+40.2pt
	広島県	138	63.9%	82	73.4%	56	49.9%	+23.5pt
	山口県	52	31.9%	11	44.5%	41	28.4%	+16.1pt
四国	徳島県	30	38.0%	18	43.3%	12	30.7%	+12.6pt
	香川県	57	44.8%	11	77.0%	46	36.4%	+40.6pt
	愛媛県	67	55.9%	26	68.3%	41	46.6%	+21.7pt
	高知県	13	44.6%	1	100.0%	12	41.9%	+58.1pt
九州	福岡県	186	70.1%	135	73.1%	51	61.6%	+11.5pt
	佐賀県	27	28.5%	4	50.0%	23	24.8%	+25.2pt
	長崎県	47	33.1%	22	51.2%	25	15.6%	+35.6pt
	熊本県	61	59.2%	40	73.0%	21	33.2%	+39.8pt
	大分県	34	42.5%	13	56.8%	21	33.4%	+23.4pt
	宮崎県	31	28.3%	7	89.9%	24	12.6%	+77.3pt
	鹿児島県	48	33.2%	17	74.1%	31	11.6%	+62.5pt
	沖縄県	46	49.1%	30	69.5%	16	10.8%	+58.7pt

※回答数30未満は参考値とする。

1-3 学生の地元志向

「卒業高校のある都道府県」を起点として、学生自身が「地元」と認識している都道府県を選択してもらった。「東京都」では「卒業高校都道府県の一致率」が85.1%と鹿児島県を除くと最も低い割合だが、これは神奈川県、埼玉県などから県をまたいで通学する学生の割合が高いためだと思われる。また、関西エリアでは近接する府県をまとめて地元だと認識している割合が高く、通学などで日常的に県をまたぐ移動がみられるのではないかと推察される。ひとことで「地元志向」と言っても、「地元」をどの範囲で捉えているのかについては地域差がありそうだ。

◆あなたが「地元(Uターン先含む)」だと認識する範囲の都道府県を選択してください。【MA】

◎卒業高校都道府県別		回答数	卒業高校都道府県との一致率	地元地域1	地元地域2	地元地域3
北海道	北海道	172	98.1%			
東北	青森県	45	79.2%	岩手県:21.5%		
	岩手県	51	98.8%	宮城県:30.3%		
	宮城県	116	93.8%			
	秋田県	31	89.4%	宮城県:24.2%		
	山形県	46	91.6%	宮城県:40.3%	秋田県:20.7%	
	福島県	60	91.8%	宮城県:28.9%		
関東	茨城県	108	87.9%	千葉県:22.1%		
	栃木県	68	90.3%	群馬県:22.9%		
	群馬県	75	96.9%	埼玉県:25.1%		
	埼玉県	292	92.4%	東京都:29.9%		
	千葉県	233	96.6%	東京都:27.0%		
	東京都	534	85.1%	神奈川県:26.0%		
	神奈川県	374	96.1%	東京都:39.8%		
甲信越	新潟県	103	96.8%			
	山梨県	39	88.0%			
	長野県	95	97.9%			
東海	岐阜県	111	95.7%	愛知県:55.1%		
	静岡県	171	99.3%			
	愛知県	437	97.4%	岐阜県:27.2%	三重県:21.0%	
	三重県	82	98.4%	愛知県:46.6%		
北陸	富山県	66	95.6%	石川県:28.0%		
	石川県	55	97.4%	富山県:39.3%	福井県:35.1%	
	福井県	33	92.0%			
関西	滋賀県	75	93.1%	京都府:49.1%	大阪府:20.8%	
	京都府	159	94.3%	大阪府:50.5%	滋賀県:28.6%	兵庫県:21.9%
	大阪府	382	94.6%	京都府:36.0%	兵庫県:34.7%	
	兵庫県	271	96.6%	大阪府:56.4%	京都府:20.7%	
	奈良県	83	91.1%	大阪府:47.6%	京都府:40.3%	兵庫県:25.7%
	和歌山県	30	96.1%	大阪府:42.2%	京都府:27.5%	兵庫県:21.5%
中国	鳥取県	20	97.3%	島根県:40.5%	岡山県:20.1%	
	島根県	33	96.6%	広島県:35.4%	鳥取県:32.8%	
	岡山県	80	96.8%	広島県:23.2%		
	広島県	138	96.9%			
	山口県	52	97.6%	広島県:21.6%		
四国	徳島県	30	100.0%	香川県:29.2%		
	香川県	57	99.0%	愛媛県:29.2%	徳島県:21.2%	岡山県:20.1%
	愛媛県	67	99.2%	香川県:28.1%		
	高知県	13	91.1%			
九州	福岡県	186	99.0%			
	佐賀県	27	95.8%	福岡県:67.2%	長崎県:25.1%	
	長崎県	47	93.4%	福岡県:33.2%	佐賀県:22.7%	
	熊本県	61	98.1%	福岡県:26.4%		
	大分県	34	100.0%	福岡県:32.6%		
	宮崎県	31	93.0%	鹿児島県:20.3%	福岡県:20.1%	
	鹿児島県	48	79.5%			
	沖縄県	46	97.5%			
海外	海外	44	50.9%	東京都:22.2%		

※地元地域1～4は、その都道府県を地元と認識している割合が20%以上を示した都道府県を割合が高い順に列挙したものを。

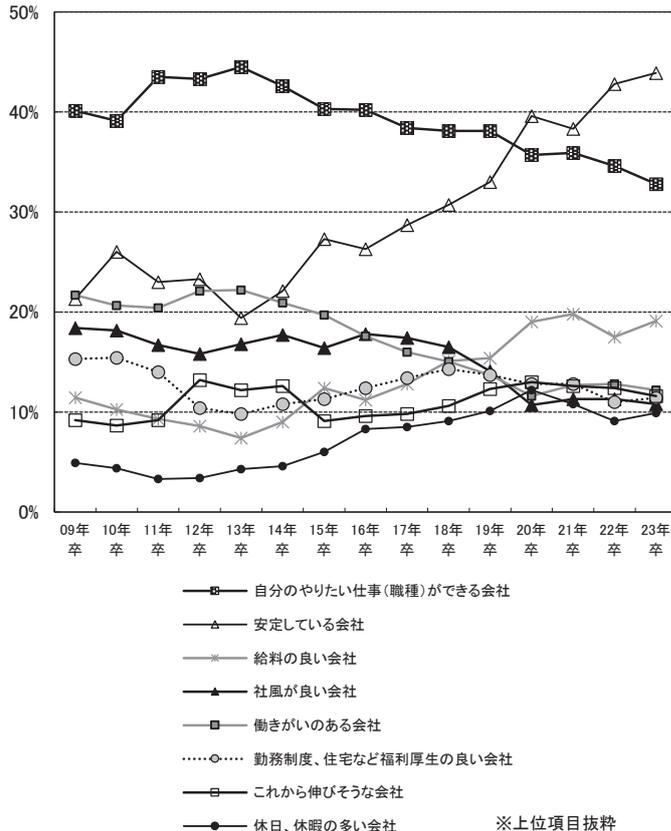
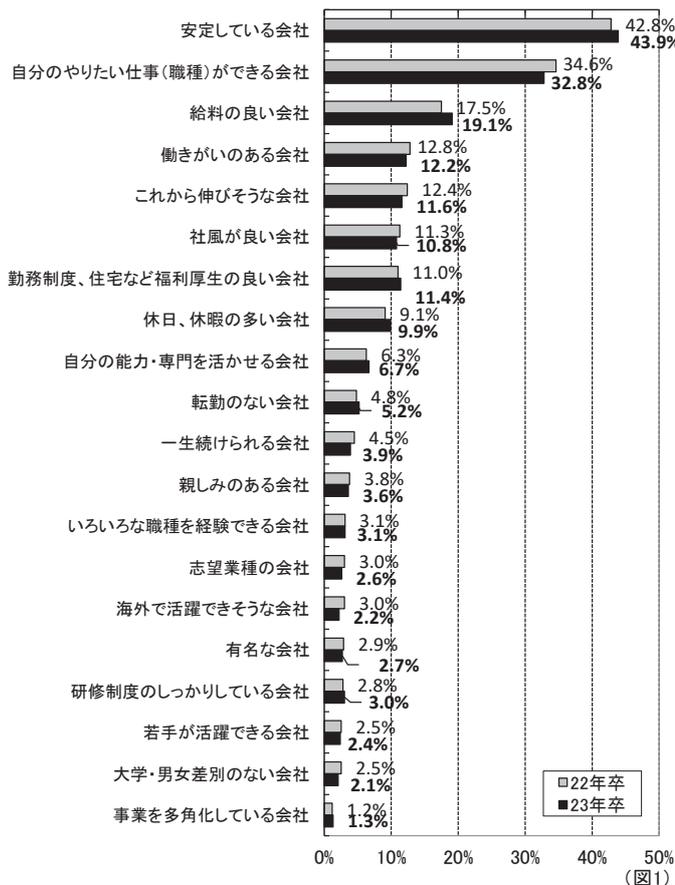
※回答数30未満は参考値とする。

- →: 矢印の根元にある都道府県が矢印の先を地元だと認識している
- **太字都道府県**: 地元都道府県のみを地元だと認識している都道府県



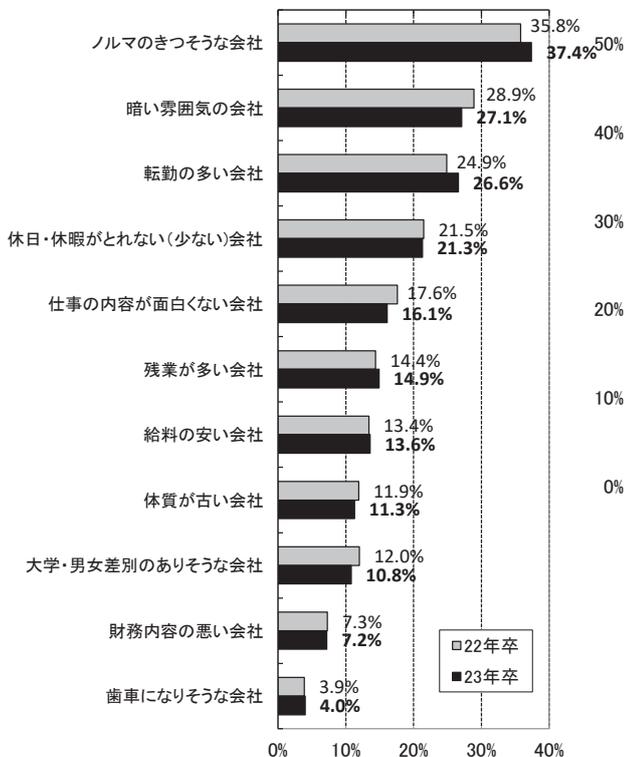
1-4 企業選択のポイント

◆企業選択の際、よいと思う会社

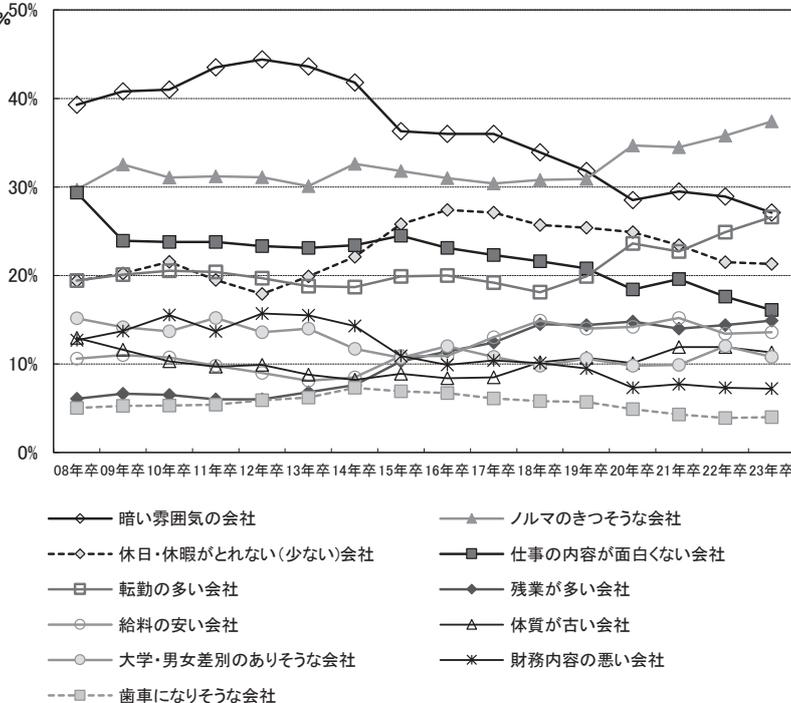


(図2)

◆行きたくない会社



(図3)

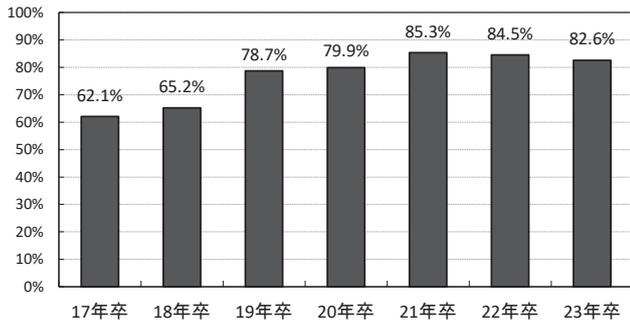


(図4)

図1~4 出所:『マイナビ2023年卒大学生就職意識調査(12月~3月実施)』

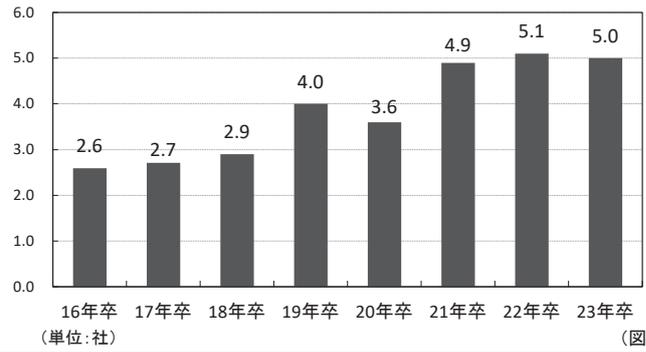
2-1 インターンシップ参加状況

◆インターンシップに参加した学生の割合



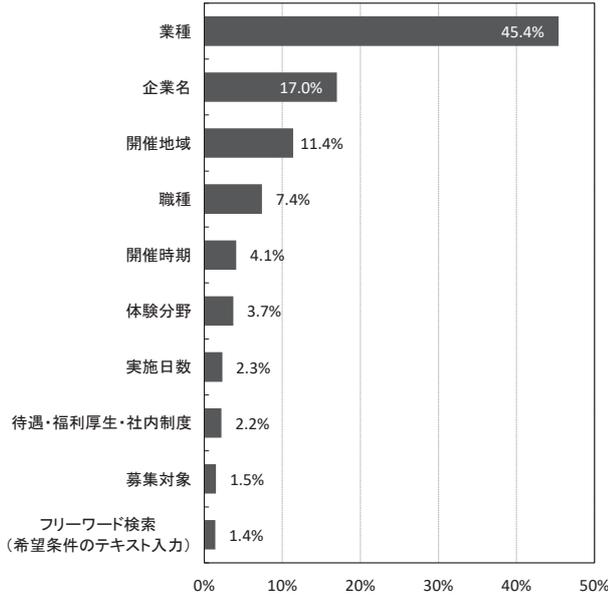
(図1)

◆インターンシップ参加者の平均参加社数



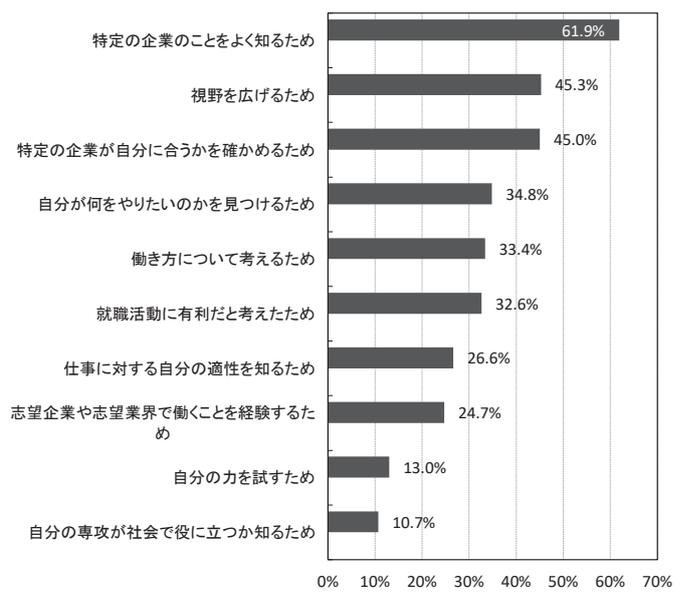
(図2)

◆インターンシップを探す際の切り口



(図3)

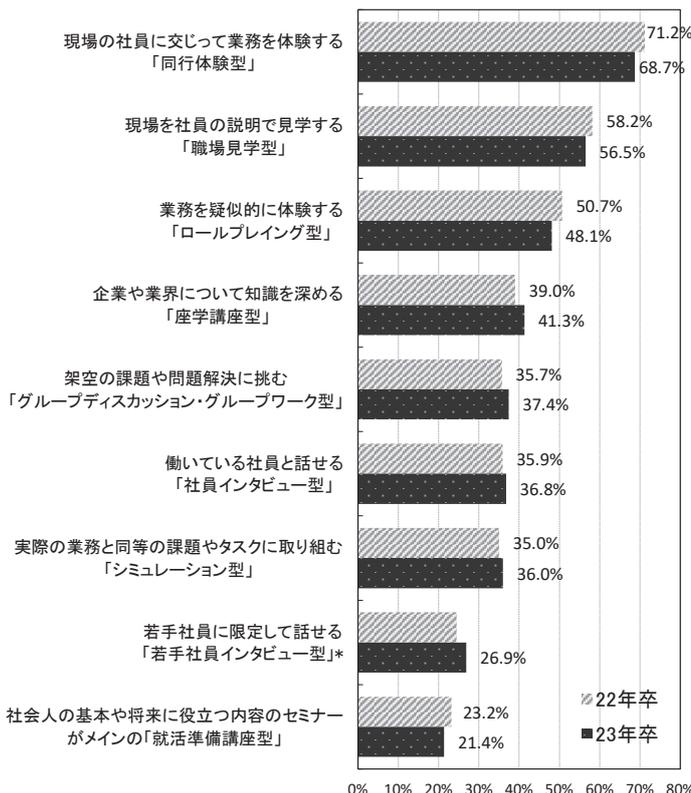
◆インターンシップに参加する目的



(図4)

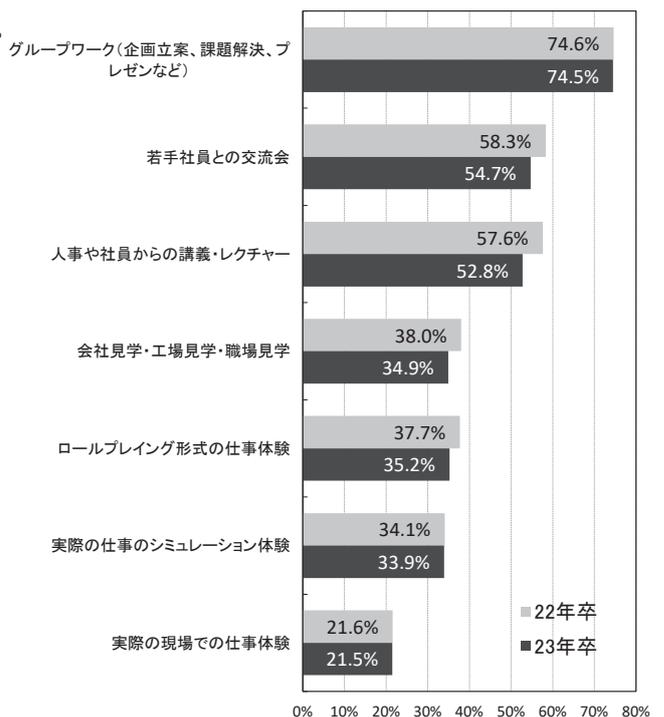
◆インターンシップの内容

＜参加前＞参加してみたいインターンシップの内容 (6月調査) ※複数回答



(図5)

＜参加後＞参加したインターンシップの内容 (2月調査) ※複数回答



(図6)

図1～4、6 出所:『マイナビ2023年卒大学生広報活動開始前の活動調査(2月調査)』

図5 出所:『マイナビ2023年卒インターンシップ&就職活動準備実態調査(6月実施)』

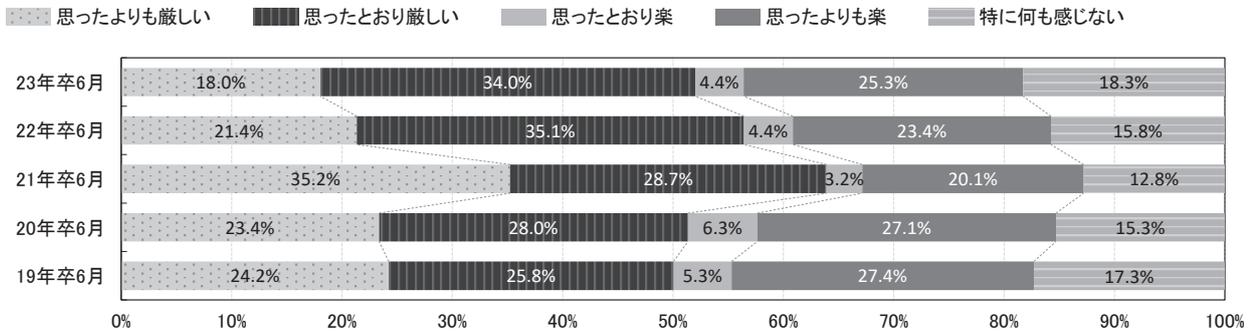
2-2 就職活動の感触

6月における調査で「就職活動を始めた時点」と現時点を比較して、就職活動に対する感触を聞いたところ、「思ったとおり厳しい」が最多で34.0%、「思ったよりも厳しい」と合算すると半数を超えた。厳しいと感じる理由では、「なかなか内々定を得られない」が最多で47.3%だった。

◆就職活動の感触

活動開始時点と比較して活動の感触は

(図1)



厳しいと感じる理由【複数回答】 n=946

* 今年から追加

(図2)

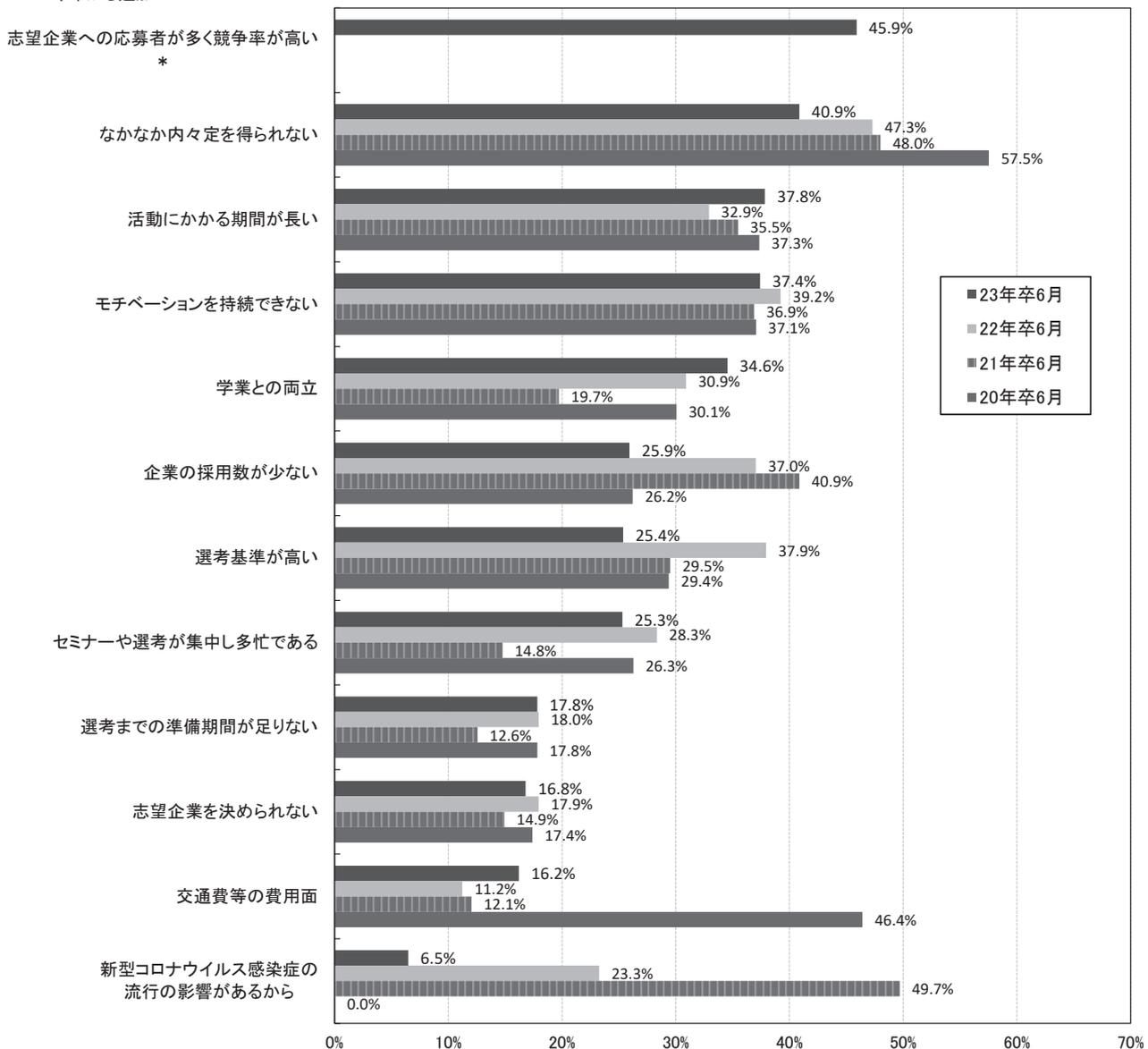
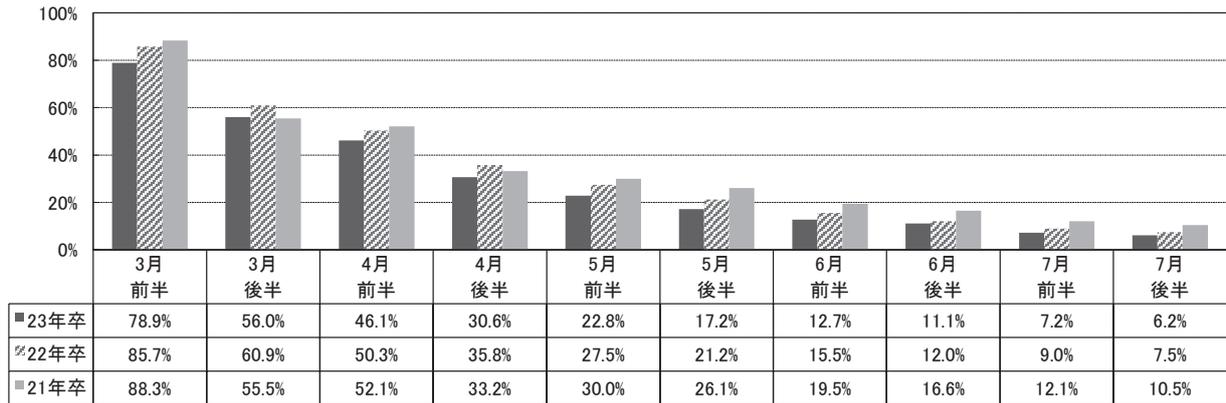


図1~2 出所:『マイナビ2023年卒大学生就職モニター調査(6月実施)』

2-3 月別エントリー状況

◆エントリーを行った学生の割合推移(全体)



グラフは当該期間に「エントリーした」という学生の割合を表しています。

(図1)

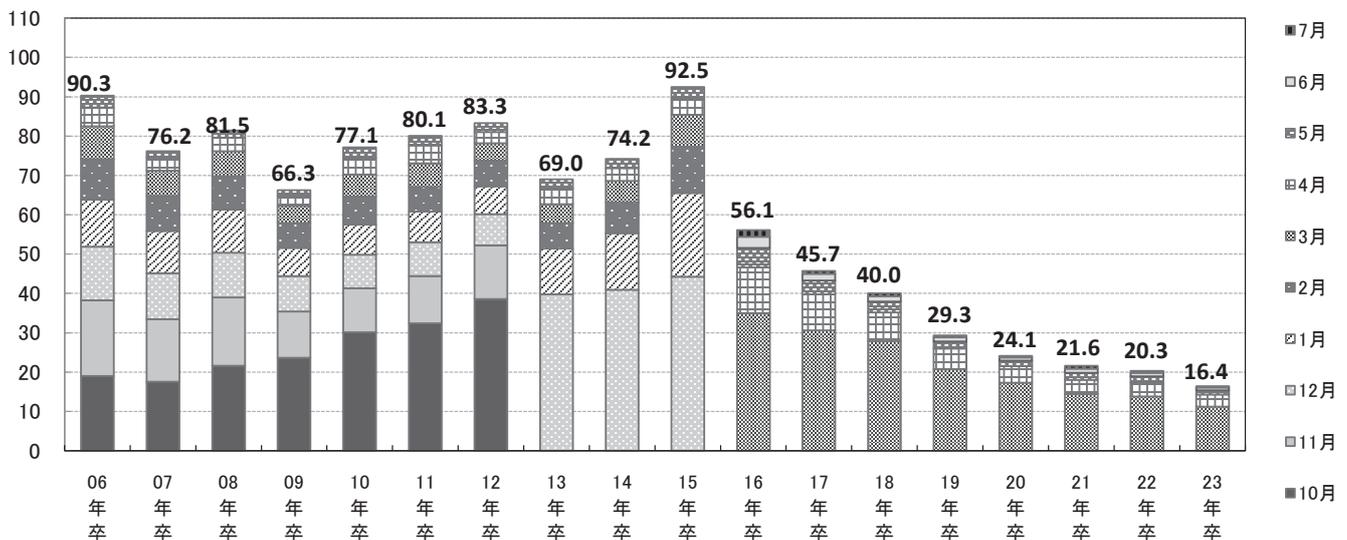
◆平均エントリー社数(回答数全体を母数とした集計の平均)

		3月	4月	5月	6月	7月	累計	前年比
全体	23年卒	11.2	3.1	1.1	0.7	0.3	16.4	▲ 3.9
	22年卒	13.8	3.5	1.6	0.9	0.5	20.3	▲ 1.3
	21年卒	14.5	3.5	1.8	1.1	0.7	21.6	▲ 2.5
	20年卒	17.3	4.2	1.4	0.8	0.4	24.1	-
文系男子	23年卒	14.1	4.4	1.7	1.2	0.7	22.1	▲ 3.8
	22年卒	16.7	5.3	2.2	1.1	0.6	25.9	0.3
	21年卒	16.2	4.3	2.5	1.7	0.9	25.6	▲ 3.7
	20年卒	20.0	5.2	2.2	1.2	0.7	29.3	-
理系男子	23年卒	8.1	1.8	0.7	0.4	0.1	11.1	▲ 1.9
	22年卒	9.4	2.1	0.9	0.4	0.2	13.0	▲ 2.7
	21年卒	10.5	2.8	1.3	0.8	0.3	15.7	▲ 1.0
	20年卒	12.5	2.8	0.8	0.4	0.2	16.7	-
文系女子	23年卒	13.7	4.4	1.5	0.9	0.4	20.9	▲ 6.0
	22年卒	17.9	4.3	2.4	1.4	0.9	26.9	▲ 1.3
	21年卒	18.5	4.5	2.5	1.6	1.1	28.2	▲ 1.3
	20年卒	20.4	5.5	2.0	1.0	0.6	29.5	-
理系女子	23年卒	9.5	2.2	0.7	0.3	0.2	12.9	▲ 4.6
	22年卒	12.1	2.9	1.4	0.9	0.2	17.5	▲ 0.7
	21年卒	13.0	2.7	1.3	0.7	0.5	18.2	▲ 5.7
	20年卒	17.6	4.0	1.3	0.7	0.3	23.9	-

(単位:社)

(図2)

◆累計エントリー社数(04年卒～20年卒) ※卒年によって合算月数が異なります。(いずれも広報活動開始後のみ)



(図3)

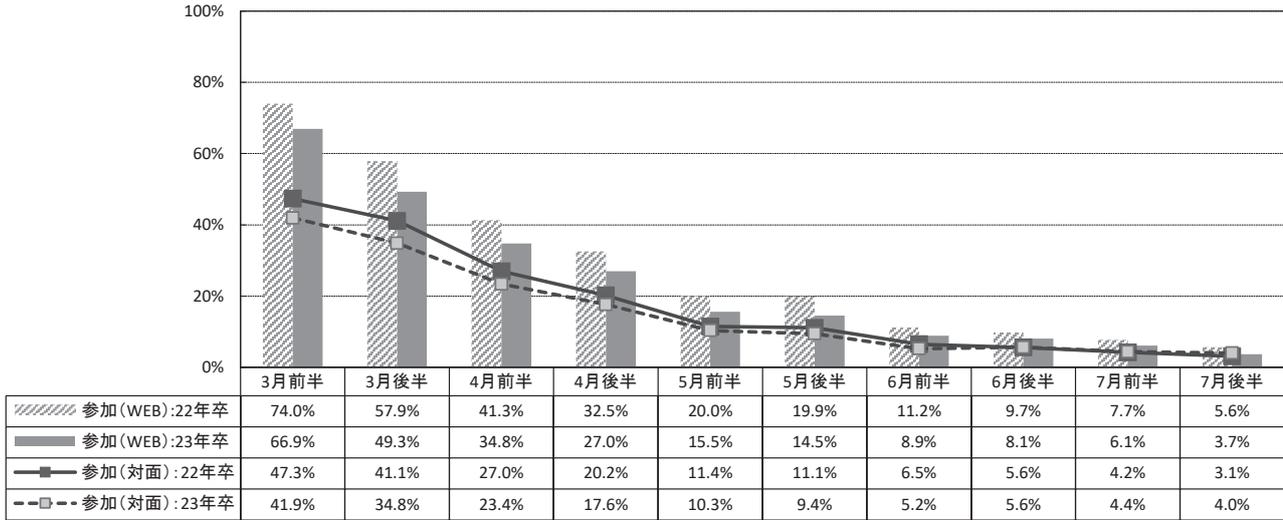
(単位:社)

図1・2 出所:『2020年卒～2023年卒マイナビ学生就職モニター調査』

図3 出所:『2006年卒～2022年卒マイナビ学生就職モニター調査』

2-4 月別個別企業セミナー参加状況

◆個別企業セミナー予約・参加状況



グラフは当該期間に「個別企業セミナーに参加予定」、「参加した」という行動をとった学生の割合を表しています。

(図1)

◆個別企業セミナー(WEBセミナー除く)参加社数(回答数全体を母数とした集計の平均)

※WEBセミナーに関する数値は「2-7 WEB上での参加状況」に詳しく記載しています。

		2月まで	3月	4月	5月	6月	7月	3~7月の合計	※前年比
全体	21年卒	2.6	2.1	0.5	0.2	0.3	0.2	3.3	-
	22年卒	2.2	2.9	1.1	0.4	0.2	0.2	4.8	1.5
	23年卒	2.4	2.9	0.9	0.4	0.2	0.2	4.6	▲0.2
文系男子	21年卒	3.1	2.7	0.7	0.4	0.5	0.3	4.6	-
	22年卒	2.9	3.6	1.6	0.6	0.3	0.3	6.4	1.8
	23年卒	3.3	3.5	1.4	0.6	0.5	0.3	6.3	▲0.1
理系男子	21年卒	2.3	1.6	0.6	0.2	0.1	0.1	2.6	-
	22年卒	1.9	2.4	0.7	0.2	0.2	0.0	3.5	0.9
	23年卒	2.2	1.9	0.5	0.2	0.2	0.0	2.8	▲0.7
文系女子	21年卒	2.9	2.8	0.7	0.2	0.5	0.4	4.6	-
	22年卒	2.4	3.4	1.4	0.7	0.4	0.3	6.2	1.6
	23年卒	2.4	3.9	1.3	0.6	0.4	0.1	6.3	0.1
理系女子	21年卒	2.1	1.8	0.3	0.2	0.2	0.1	2.6	-
	22年卒	1.8	2.4	0.9	0.4	0.3	0.0	4.0	1.4
	23年卒	1.9	2.4	0.6	0.2	0.2	0.0	3.4	▲0.6

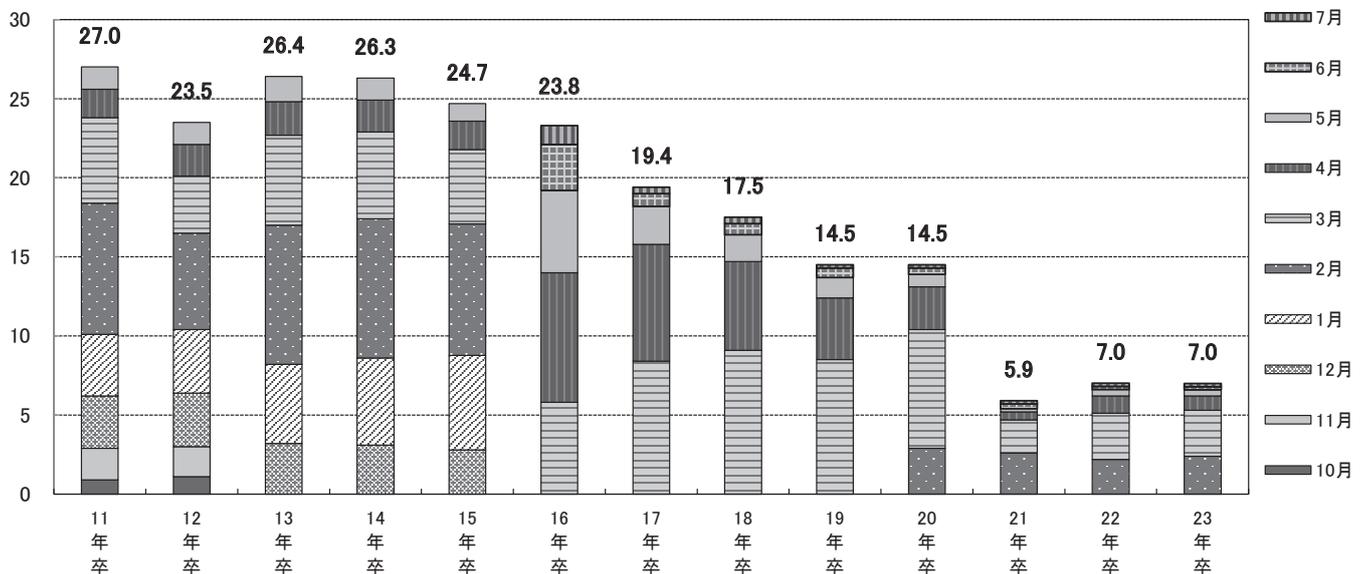
(単位:社)

(図2)

◆累計セミナー(WEBセミナー除く)参加社数

※卒年によって合算月数が異なります。

※WEBセミナーに関する数値は「2-7 WEB上での参加状況」に詳しく記載しています。



(単位:社)

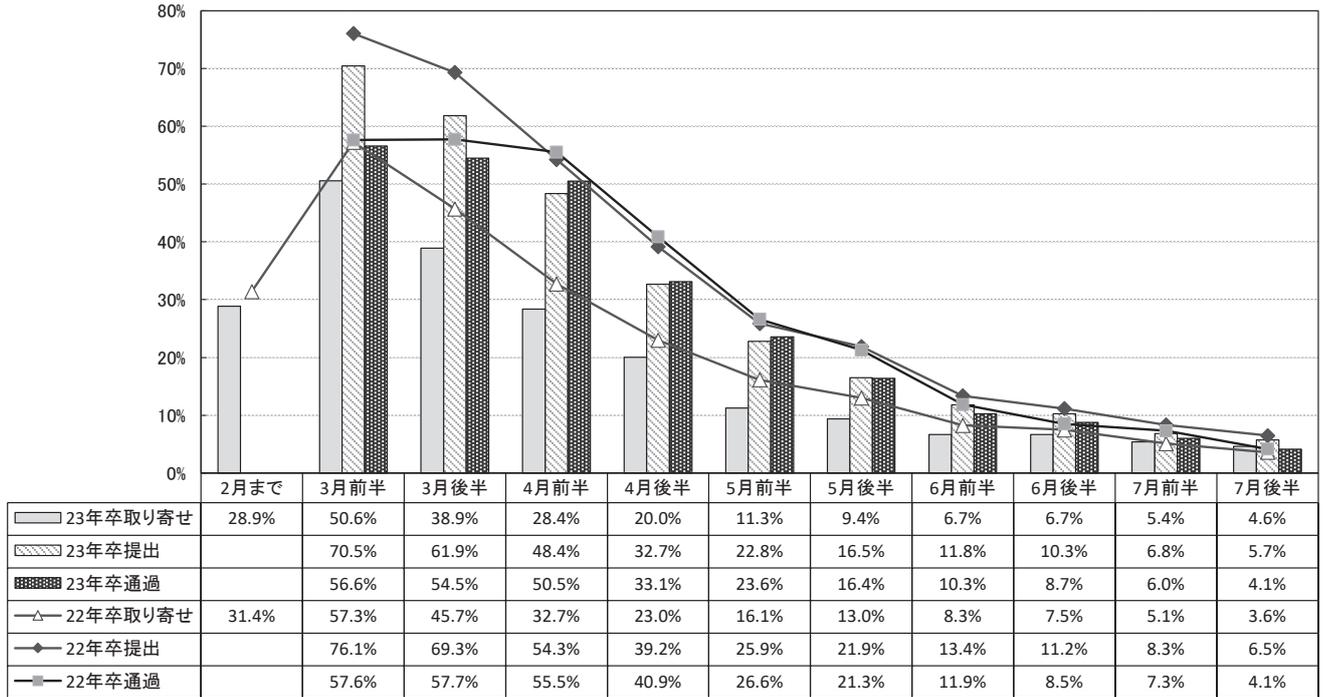
(図3)

図1・2 出所:『2020年卒~2023年卒マイナビ学生就職モニター調査』

図3 出所:『2011年卒~2023年卒マイナビ学生就職モニター調査』

2-5 エントリーシートの取り寄せ、提出、通過状況

◆エントリーシート取り寄せ・提出・通過

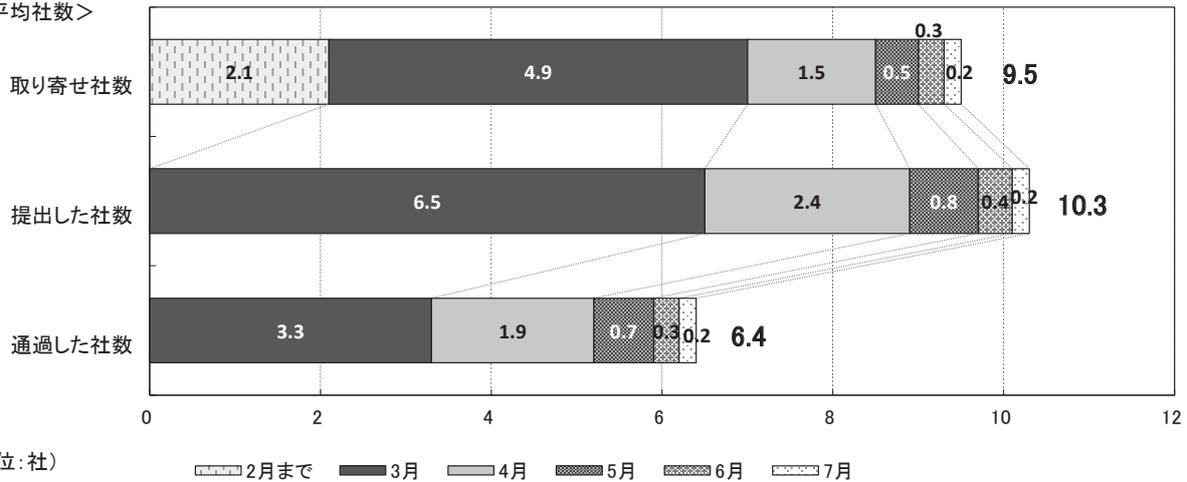


*「提出」「通過」の2月数値なし

(図1)

◆エントリーシートの平均社数(取り寄せ・提出・通過) ※太字は2月まで~7月の累計値

<平均社数>



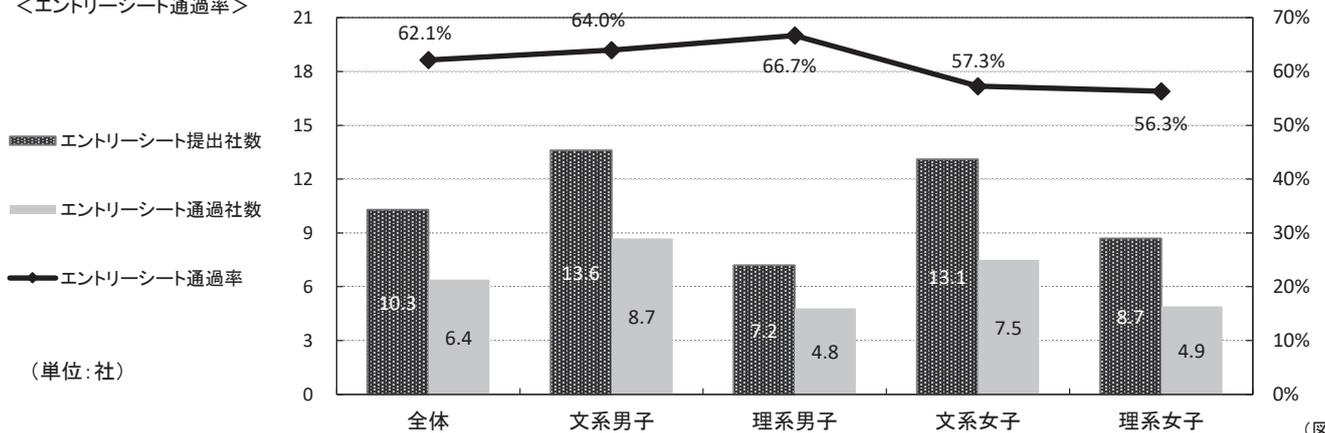
(単位:社)

2月まで 3月 4月 5月 6月 7月

(図2)

◆エントリーシートの通過率【文理男女別】

<エントリーシート通過率>



(単位:社)

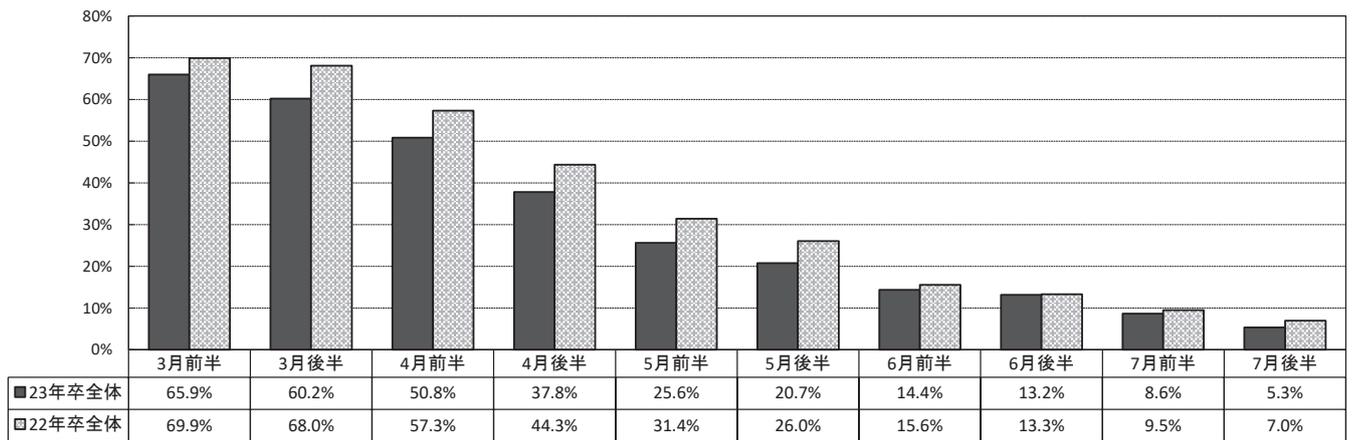
(図3)

図1~3 出所:『マイナビ2023年卒学生就職モニター調査』

2-6 適性検査受験状況、面接受験状況、OB・OG訪問状況

◆適性検査の受験状況

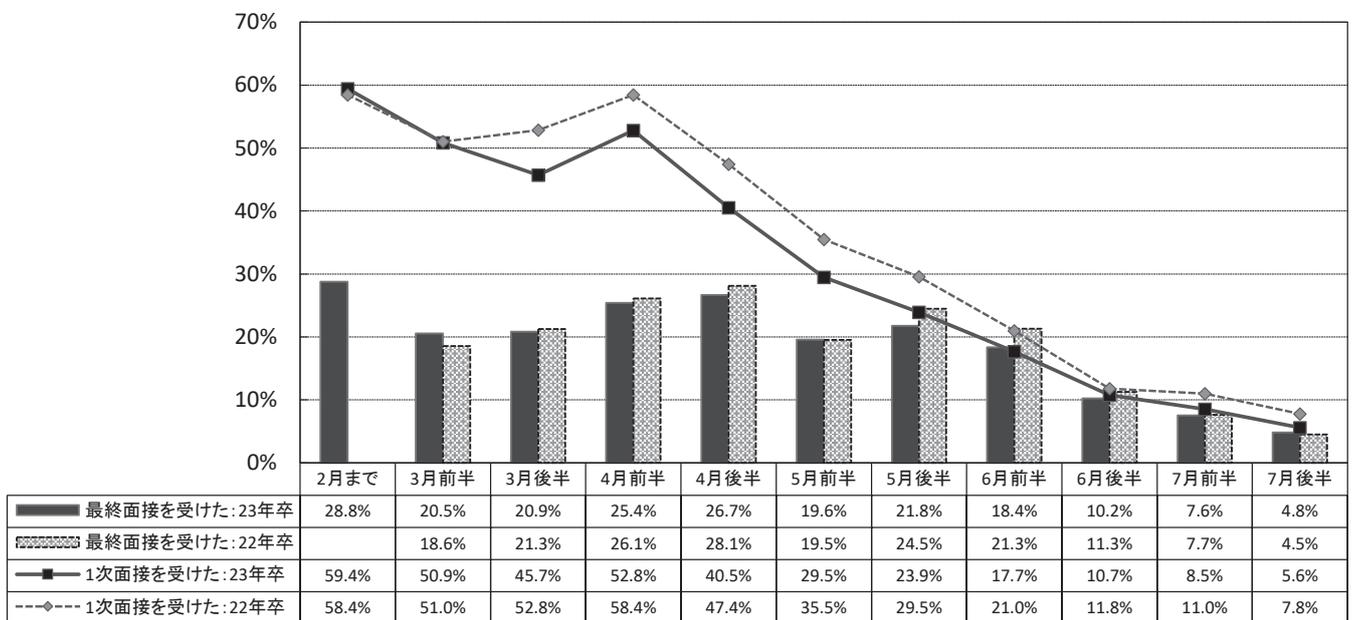
以下のグラフは当該期間に「適性検査を受けた」学生の割合を表しています。



(図1)

◆1次面接、最終面接受験状況

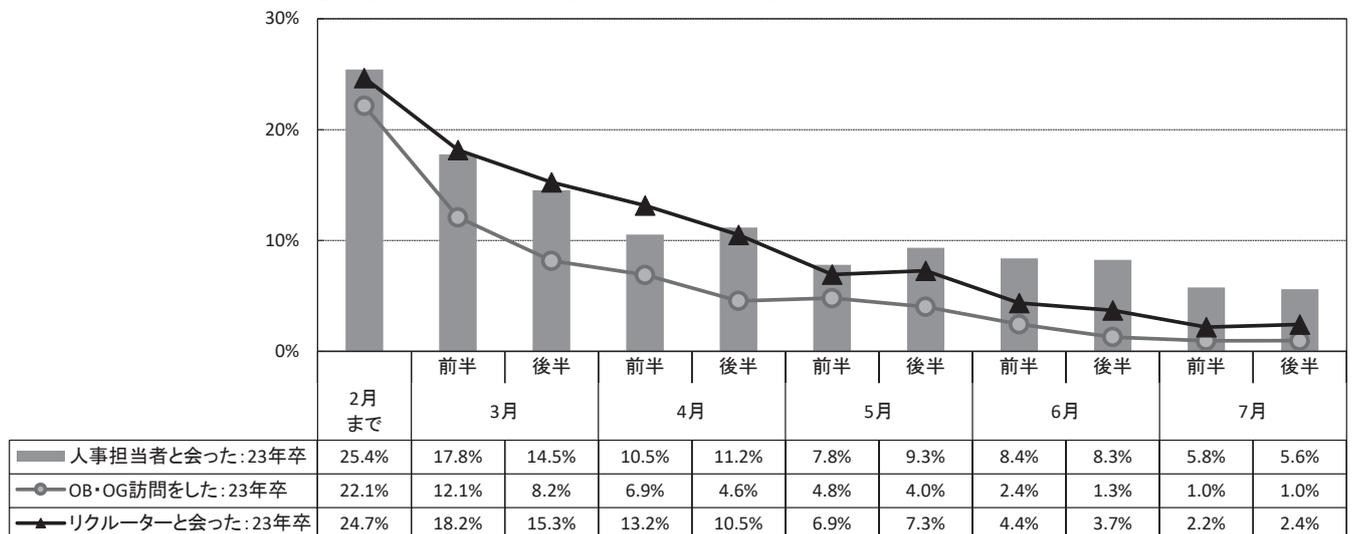
以下のグラフは当該期間に「1次面接を受けた」、「最終面接を受けた」学生の割合を表しています。



(図2)

◆OB・OG訪問状況、(面接以外で)人事担当者与会った状況

以下のグラフは当該期間に「OB・OG訪問をした」、「リクレーターと会った」、「人事担当者与会った」学生の割合を表しています。



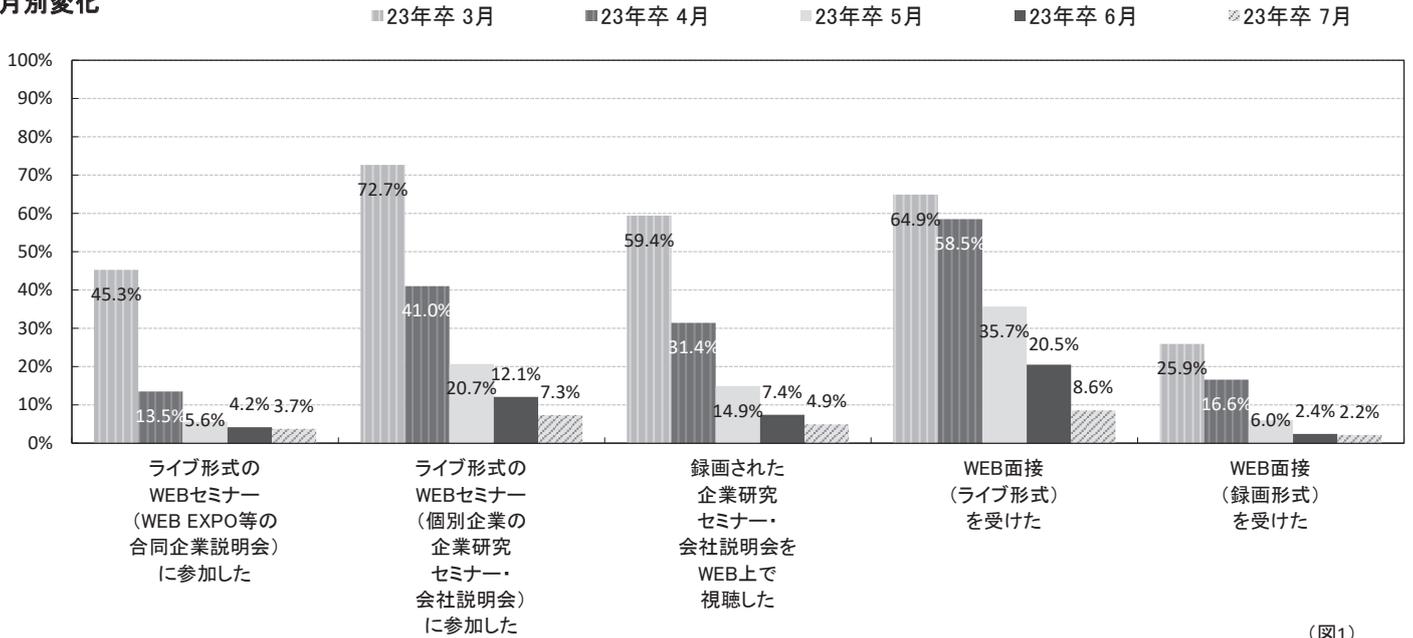
(図3)

図1～3 出所:『マイナビ2023年卒学生就職モニター調査』

2-7 WEB上での活動状況

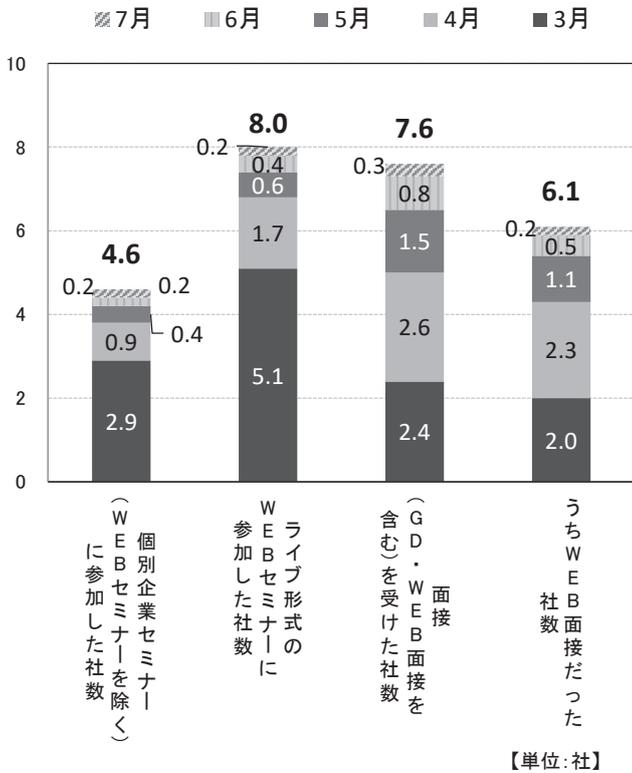
◆WEB上での活動状況

月別変化



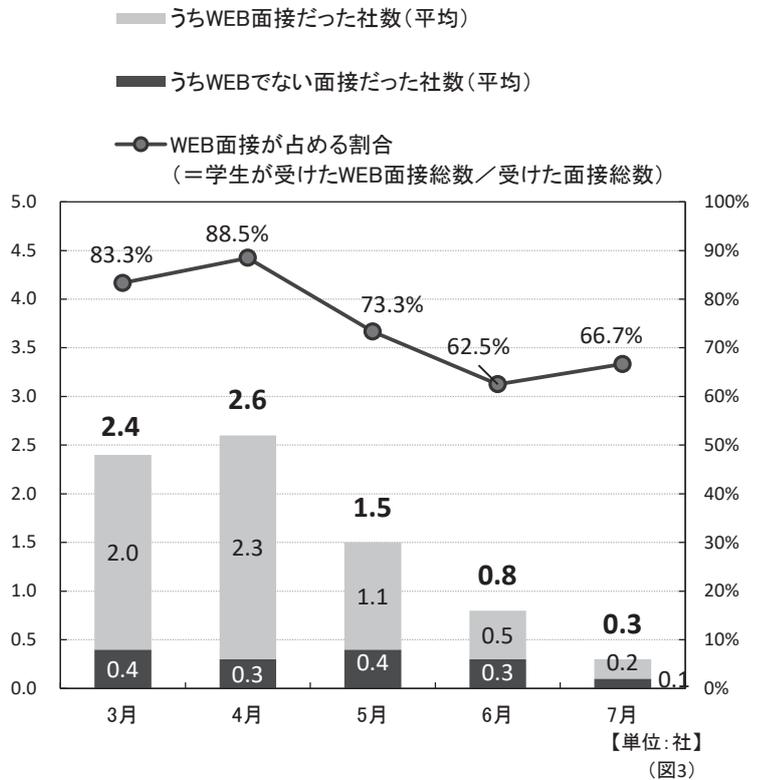
(図1)

WEBセミナー参加社数、面接を受けた社数 うちWEB面接だった社数(平均・累計)



(図2)

その期間に受けた面接が、WEB面接だった割合* WEB面接だった社数、WEBでない面接だった社数(平均) * その期間に受けた面接のうちWEB面接だったものの割合



(図3)

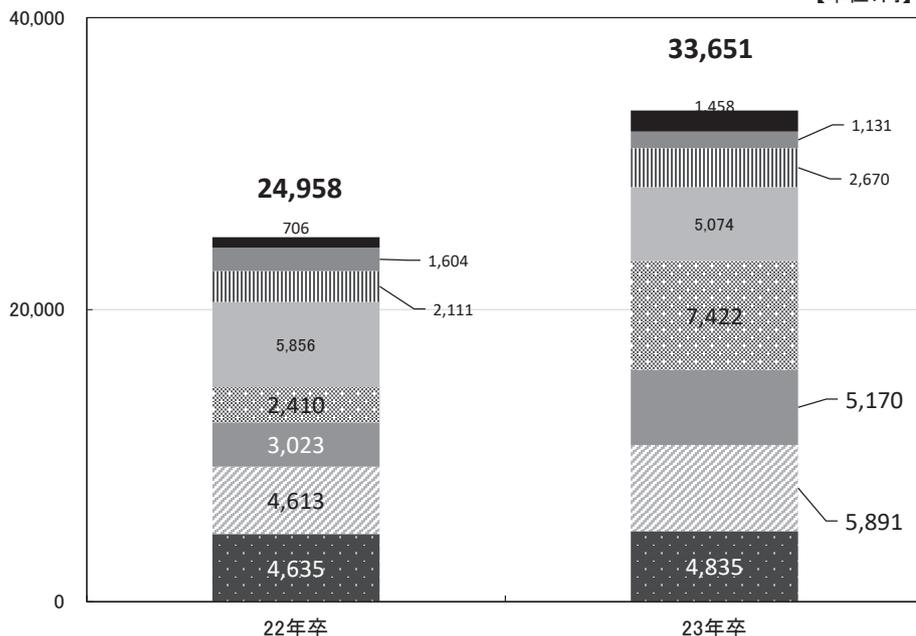
図1~3 出所:『マイナビ2023年卒学生就職モニター調査(3~7月実施)』

2-8 就活費用

◆就活費用

3月・4月・5月・6月の就活費用（平均・文理男女別前年同月比）

【単位：円】

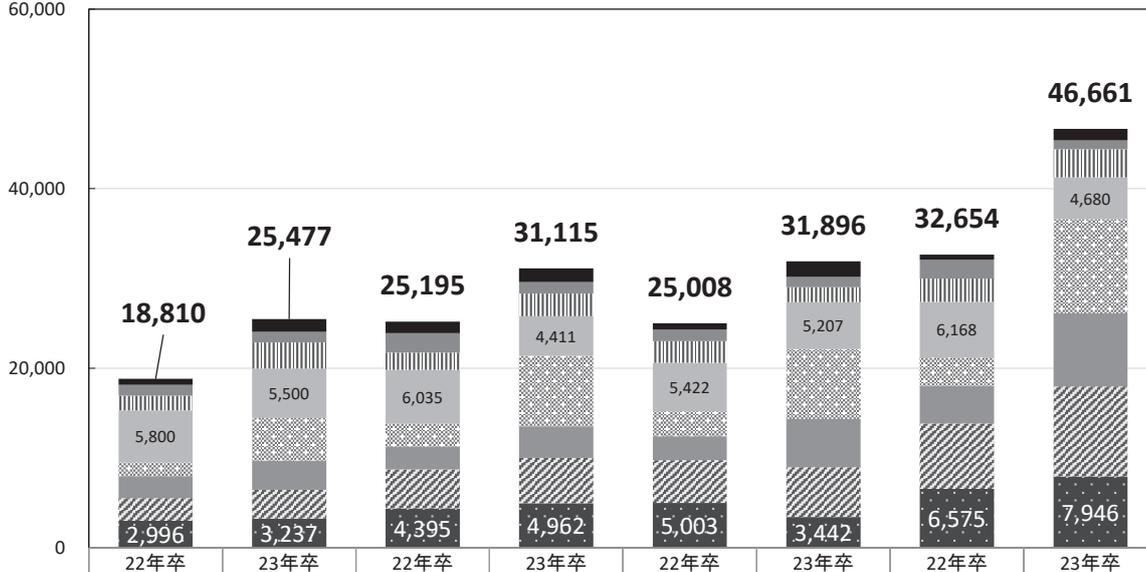


- 3月の交通費・宿泊費
- ▨ 4月の交通費・宿泊費
- 5月の交通費・宿泊費
- ▨ 6月の交通費・宿泊費
- 3月のその他（スーツや書籍など）
- ▨ 4月のその他（スーツや書籍など）
- 5月のその他（スーツや書籍など）
- ▨ 6月のその他（スーツや書籍など）

(図1)

3月・4月・5月・6月の就活費用（平均・地域別前年同月比）

60,000



	関東		東海		関西		その他	
■ 6月のその他（スーツや書籍など）	656	1,431	1,283	1,504	707	1,724	564	1,274
■ 5月のその他（スーツや書籍など）	1,220	1,162	2,160	1,298	1,288	1,145	2,103	1,015
▨ 4月のその他（スーツや書籍など）	1,622	2,930	1,914	2,530	2,393	1,675	2,606	3,104
■ 3月のその他（スーツや書籍など）	5,800	5,500	6,035	4,411	5,422	5,207	6,168	4,680
▨ 6月の交通費・宿泊費	1,543	4,745	2,512	7,854	2,777	7,799	3,167	10,487
■ 5月の交通費・宿泊費	2,436	3,274	2,580	3,528	2,653	5,384	4,187	8,115
▨ 4月の交通費・宿泊費	2,537	3,198	4,316	5,028	4,765	5,520	7,284	10,040
■ 3月の交通費・宿泊費	2,996	3,237	4,395	4,962	5,003	3,442	6,575	7,946
合計	18,810	25,477	25,195	31,115	25,008	31,896	32,654	46,661

(図2)

図1～2 出所：『マイナビ2023年卒学生就職モニター調査』

2-9 内々定状況

◆活動実態調査 概要

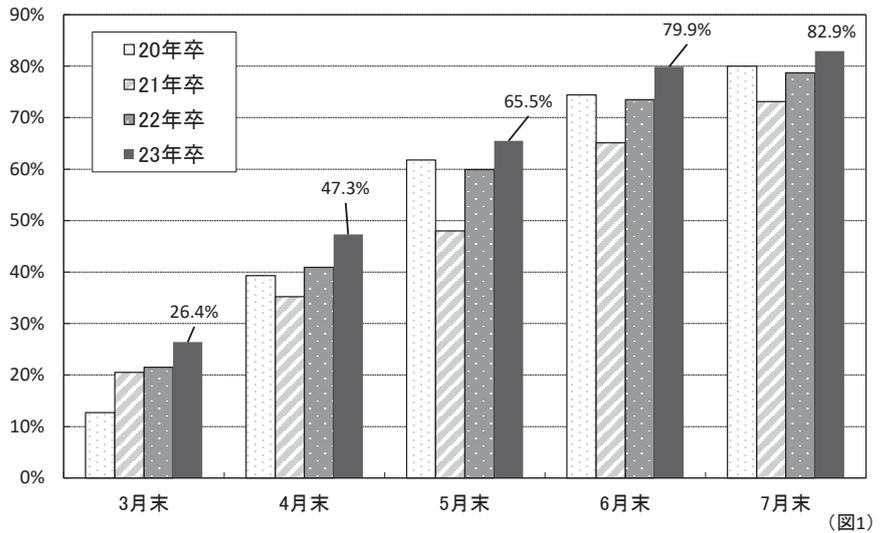
調査対象: マイナビに登録している2023年3月卒業見込みの全国大学4年生、大学院2年生
 調査方法: WEBアンケートフォーム

調査期間 / 回答数

3月調査	2022年3月25日～3月31日	/	5,314名	6月調査	2022年6月24日～6月30日	/	5,166名
4月調査	2022年4月24日～4月30日	/	5,483名	7月調査	2022年7月25日～7月31日	/	4,069名
5月調査	2022年5月25日～5月31日	/	4,719名				

◆内々定保有率(3月～7月の推移)

	3月	4月	5月	6月	7月
23年卒(全体)	26.4%	47.3%	65.5%	79.9%	82.9%
22年卒(全体)	21.5%	40.9%	59.9%	73.5%	78.7%
21年卒(全体)	20.5%	35.2%	48.0%	65.1%	73.1%
20年卒(全体)	12.7%	39.3%	61.8%	74.4%	80.0%
文系男子	22.6%	42.9%	62.0%	77.0%	79.7%
文系女子	20.3%	39.1%	59.3%	75.4%	79.9%
理系男子	35.1%	60.2%	74.0%	87.0%	89.0%
理系女子	32.9%	52.5%	71.9%	84.4%	85.8%



(図1)

◆内々定保有社数(平均)、複数内々定保有率

選考活動開始初月(6月末)の数値での比較

内々定保有社数(平均)

(単位:社)	全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子	複数内々定保有率
23年卒6月末(全体)	2.4	2.6	2.3	2.4	2.4	63.7%
22年卒6月末(全体)	2.2	2.4	2.1	2.1	2.2	58.6%

(図2)

◆内々定保有者の活動終了状況

選考活動開始初月(6月末)の数値での比較

	23年卒					22年卒				
	全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子	全体	文系男子	文系女子	理系男子	理系女子
内々定先に満足したので終了する(終了している)	72.6%	69.5%	66.8%	80.6%	75.7%	69.3%	65.1%	61.8%	80.6%	73.5%
内々定先に不満だが活動は終了する(終了している)	4.1%	4.9%	2.9%	4.5%	4.1%	4.2%	4.2%	2.9%	4.5%	3.5%
内々定先に不満なので続行する	7.3%	8.7%	8.9%	5.1%	5.4%	7.7%	7.8%	8.9%	5.1%	7.1%
内々定先に不満でないが、他の企業も見たいので続行する	15.0%	15.3%	20.6%	9.1%	13.7%	17.7%	22.2%	20.6%	9.1%	14.7%
その他	1.1%	1.6%	0.9%	0.7%	1.2%	1.0%	0.7%	0.9%	0.7%	1.3%

(図3)

◆内々定保有率(地域別)

選考活動開始初月(6月末)の数値での比較

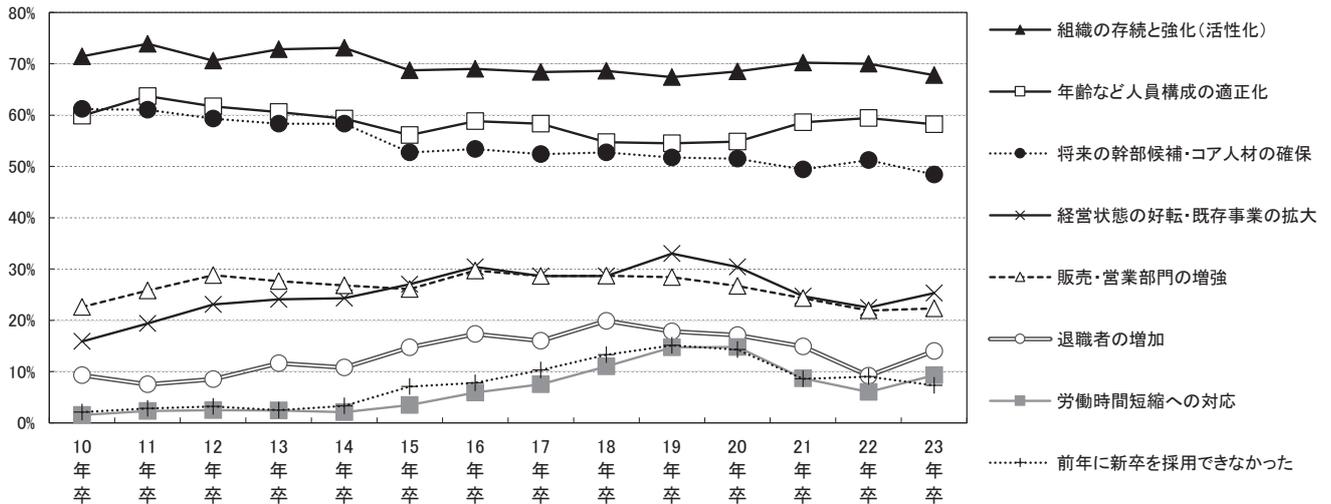
	北海道	東北	関東	甲信越	東海	北陸	関西	中国	四国	九州
23年卒	70.7%	80.5%	80.4%	83.9%	80.1%	82.0%	77.6%	85.0%	82.6%	79.5%
22年卒	64.2%	70.8%	73.4%	72.1%	76.9%	81.6%	72.7%	72.3%	77.4%	73.0%

(図4)

図1～4 出所:『マイナビ2023年卒大学生活動実態調査』

3-1 新卒採用実施の理由、採用環境の見通し

◆採用実施の理由(複数回答、抜粋)



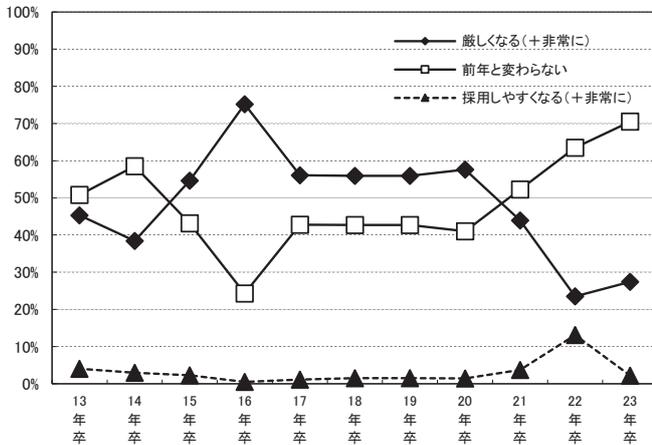
(図1)

◆採用環境はどうなると思うか

	年度	厳しくなる		前年並み	採用しやすくなる	
		非常に厳しくなる	厳しくなる		採用しやすくなる	非常に採用しやすくなる
文系	23年卒	2.2%	25.2%	70.5%	2.1%	0.1%
	22年卒	3.3%	20.2%	63.5%	12.5%	0.6%
	21年卒	8.6%	35.3%	52.3%	3.6%	0.1%
理系	23年卒	7.9%	22.7%	66.3%	2.6%	0.5%
	22年卒	5.7%	21.1%	67.1%	5.7%	0.4%
	21年卒	15.6%	33.0%	49.7%	1.4%	0.4%

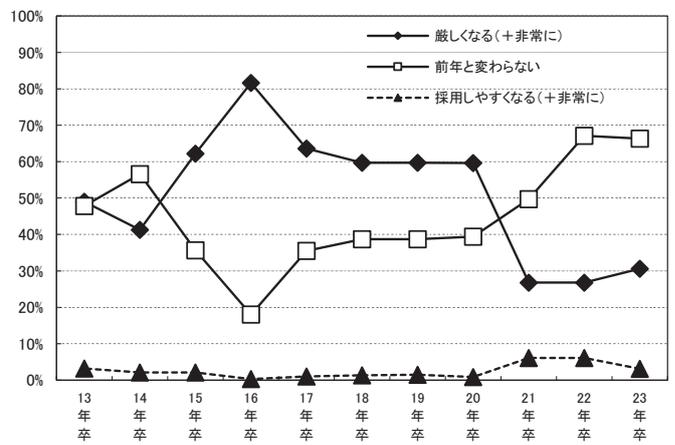
(図2)

経年比較(文系)



(図3)

経年比較(理系)



(図4)

◆「非常に厳しくなる/厳しくなる」と考える理由

(複数回答)

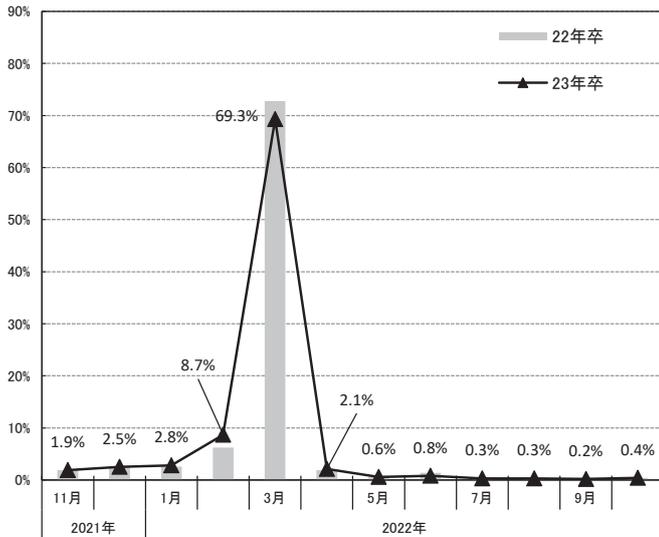
(図5)

	文系採用					理系採用				
	全体	上場	非上場	製造	非製造	全体	上場	非上場	製造	非製造
母集団(エントリー数)の不足	55.2%	52.4%	55.6%	49.1%	57.5%	70.8%	67.7%	71.5%	76.3%	65.5%
内定辞退の増加	40.7%	54.6%	38.4%	26.6%	45.9%	32.6%	37.0%	31.6%	32.2%	33.0%
セミナー動員数の不足	25.8%	39.7%	23.5%	18.7%	28.4%	30.0%	41.4%	27.5%	30.5%	29.5%
応募学生の質の低下	24.6%	21.0%	25.1%	28.6%	23.1%	17.6%	22.5%	16.5%	17.2%	18.0%
マンパワーの不足	18.0%	23.2%	17.1%	20.2%	17.1%	16.8%	19.4%	16.3%	16.7%	16.9%
業界イメージ・会社イメージの低下	17.4%	29.0%	15.5%	15.6%	18.0%	16.1%	22.4%	14.7%	16.3%	16.0%
採用人数の増加	15.0%	18.8%	14.4%	13.2%	15.6%	16.3%	25.2%	14.3%	17.8%	14.7%
採用活動期間の変化	8.9%	17.8%	7.4%	10.1%	8.4%	9.7%	12.9%	9.0%	13.4%	6.1%
業務の集中・増大	11.7%	18.3%	10.7%	15.9%	10.2%	12.1%	16.7%	11.1%	13.9%	10.3%
景気改善の報道余波	15.0%	18.4%	14.4%	12.5%	15.9%	11.2%	7.8%	11.9%	9.2%	13.0%
採用費用の削減	7.0%	11.2%	6.3%	6.2%	7.3%	5.6%	9.4%	4.7%	4.7%	6.4%
その他	5.5%	2.4%	6.0%	7.4%	4.8%	3.6%	6.0%	3.0%	2.3%	4.8%

図1~5 出所:『マイナビ2023年卒企業新卒採用予定調査(2月実施)』

3-2 採用スケジュール(2月時点で聞いた各フェーズの開始時期)

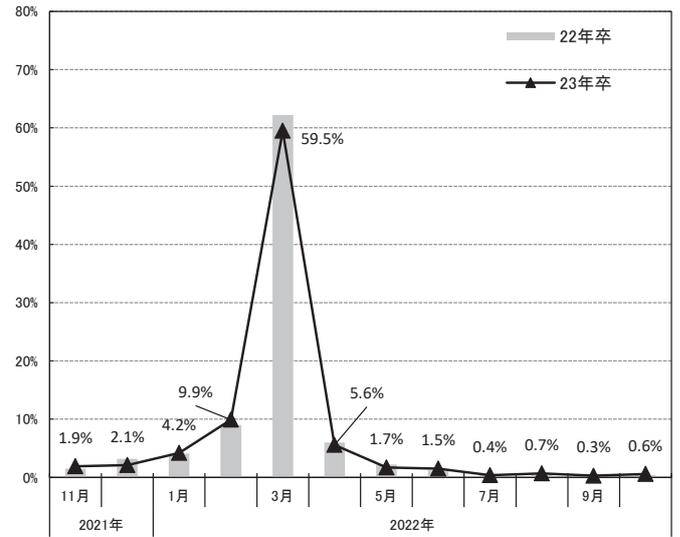
◆新卒採用エントリー受付開始時期



※23年卒の数値を表記

(図1)

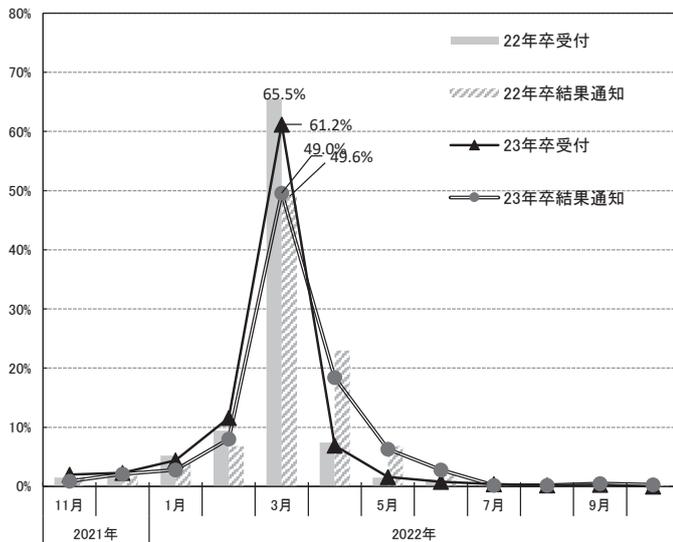
◆採用に直結する説明会やセミナーの開始時期



※23年卒の数値を表記

(図2)

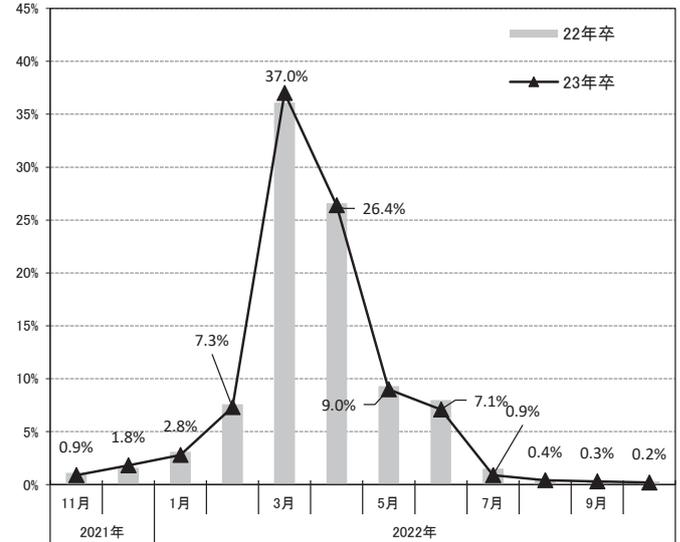
◆エントリーシート受付開始時期と結果通知時期



※ピーク時の数値を表記

(図3)

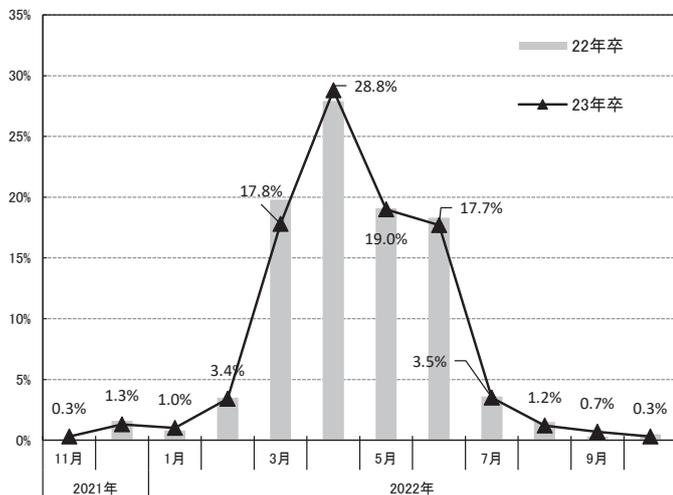
◆面接開始時期



※23年卒の数値を表記

(図4)

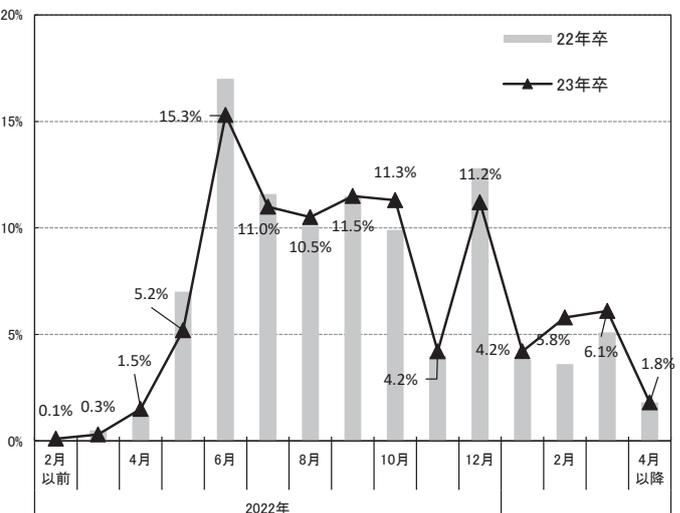
◆内々定出し開始時期



※23年卒の数値を表記

(図5)

◆採用活動終了時期



※23年卒の数値を表記

(図6)

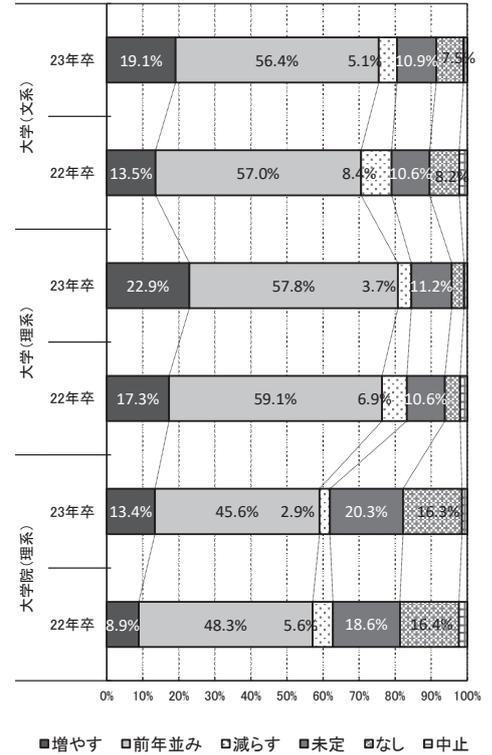
図1~6 出所:『マイナビ2023年卒企業新卒採用予定調査(2月実施)』

3-3 企業の採用予定数

◆採用予定数増減

		採用あり			未定	採用なし	
		増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	23年卒	19.1%	56.4%	5.1%	10.9%	7.5%	1.1%
	22年卒	13.5%	57.0%	8.4%	10.6%	8.2%	2.2%
大学(理系)	23年卒	22.9%	57.8%	3.7%	11.2%	3.4%	0.9%
	22年卒	17.3%	59.1%	6.9%	10.6%	4.2%	2.0%
大学院(理系)	23年卒	13.4%	45.6%	2.9%	20.3%	16.3%	1.5%
	22年卒	8.9%	48.3%	5.6%	18.6%	16.4%	2.3%
短期大学	23年卒	9.5%	43.2%	3.3%	18.5%	23.9%	1.6%
	22年卒	5.7%	39.8%	5.3%	18.8%	27.9%	2.5%
専門学校	23年卒	12.2%	43.4%	2.8%	16.9%	23.1%	1.5%
	22年卒	7.0%	40.9%	4.9%	17.9%	26.7%	2.5%
高等専門学校	23年卒	9.6%	35.9%	2.3%	19.6%	30.9%	1.7%
	22年卒	5.8%	36.0%	3.4%	20.4%	31.4%	3.0%
高等学校	23年卒	11.2%	36.6%	2.7%	13.8%	34.2%	1.5%
	22年卒	7.0%	38.0%	3.7%	14.2%	33.4%	3.8%

(図1)



◆採用予定数の増減(上場・非上場、製造・非製造)

■上場

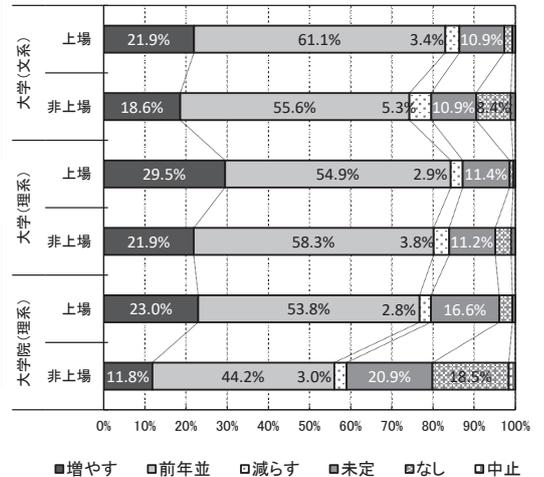
	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	21.9%	61.1%	3.4%	10.9%	2.0%	0.7%
大学(理系)	29.5%	54.9%	2.9%	11.4%	0.9%	0.5%
大学院(理系)	23.0%	53.8%	2.8%	16.6%	3.2%	0.7%

(図2)

■非上場

	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	18.6%	55.6%	5.3%	10.9%	8.4%	1.1%
大学(理系)	21.9%	58.3%	3.8%	11.2%	3.9%	1.0%
大学院(理系)	11.8%	44.2%	3.0%	20.9%	18.5%	1.6%

(図3)



■製造

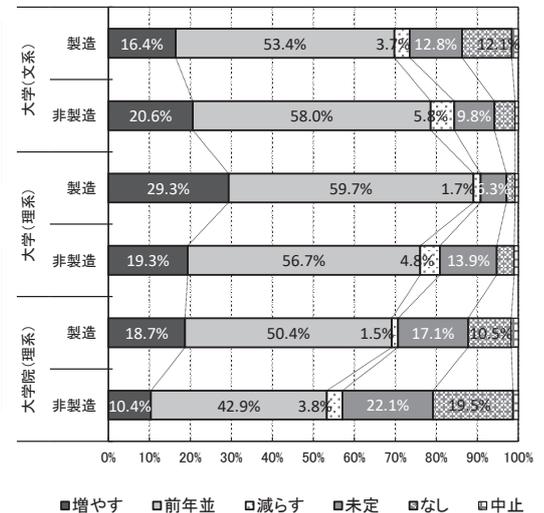
	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	16.4%	53.4%	3.7%	12.8%	12.1%	1.6%
大学(理系)	29.3%	59.7%	1.7%	6.3%	2.1%	0.8%
大学院(理系)	18.7%	50.4%	1.5%	17.1%	10.5%	1.7%

(図4)

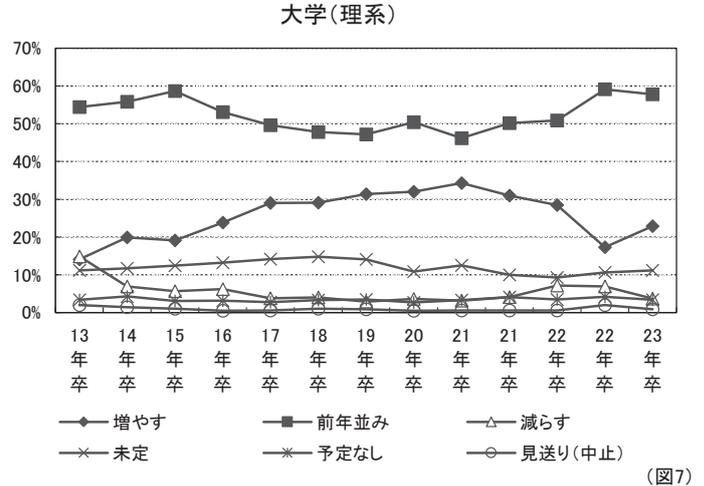
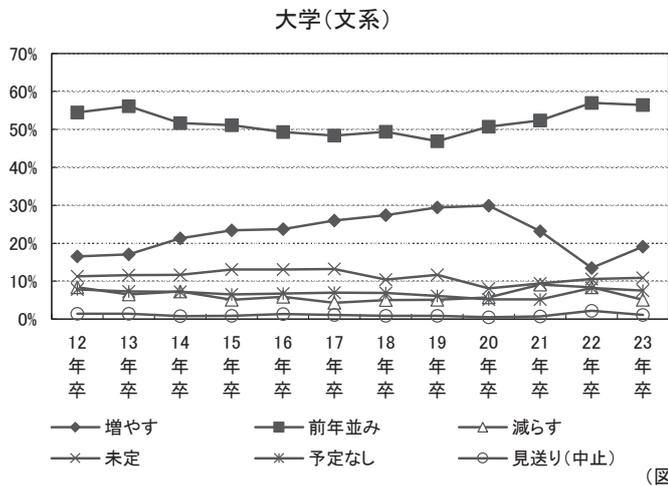
■非製造

	採用あり			未定	採用なし	
	増やす	前年並	減らす		なし	中止
大学(文系)	20.6%	58.0%	5.8%	9.8%	5.0%	0.8%
大学(理系)	19.3%	56.7%	4.8%	13.9%	4.2%	1.0%
大学院(理系)	10.4%	42.9%	3.8%	22.1%	19.5%	1.3%

(図5)



◆採用予定数の増減(大学文系・大学理系)



◆採用予定数と前年入社予定数の比較

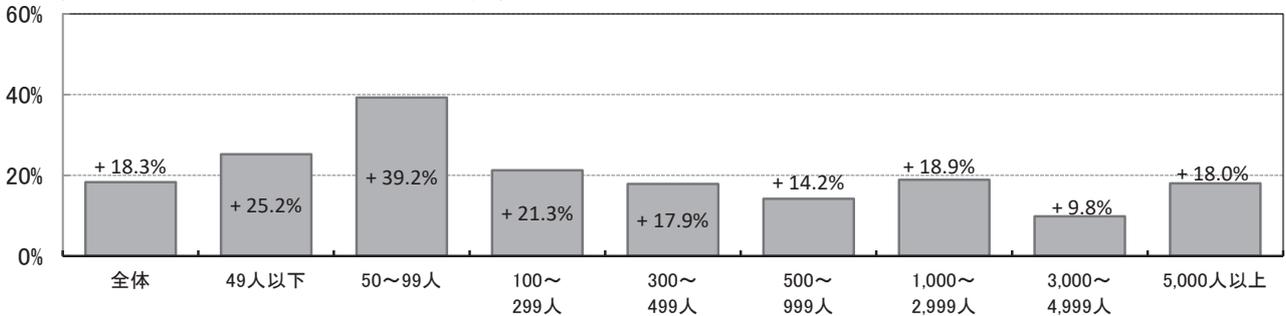
■23年卒採用予定数と22年卒入社予定数の比較(=23年卒採用予定数の合計/22年卒入社予定数の合計)
 ※22年卒の採用予定数と21年卒の入社予定数の両方に回答した企業のみで集計

	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	2,130	301	1,829	784	1,346
平均前年比増減	+ 18.3%	+ 13.3%	+ 21.2%	+ 22.5%	+ 16.5%

■従業員規模別

	全体	49人以下	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000~4,999人	5,000人以上
回答数	2,130	300	323	703	251	267	193	45	48
平均前年比増減	+ 18.3%	+ 25.2%	+ 39.2%	+ 21.3%	+ 17.9%	+ 14.2%	+ 18.9%	+ 9.8%	+ 18.0%

採用予定数と前年入社予定数の比較(従業員規模別)



■業種別

	全体	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公社・団体
回答数	2,130	299	485	262	123	89	40	259	518	55
平均前年比増減	+ 18.3%	+ 23.8%	+ 21.7%	+ 13.4%	+ 4.6%	+ 10.9%	+ 11.3%	+ 16.3%	+ 28.6%	+ 5.0%

採用予定数と前年入社予定数の比較(業種別)

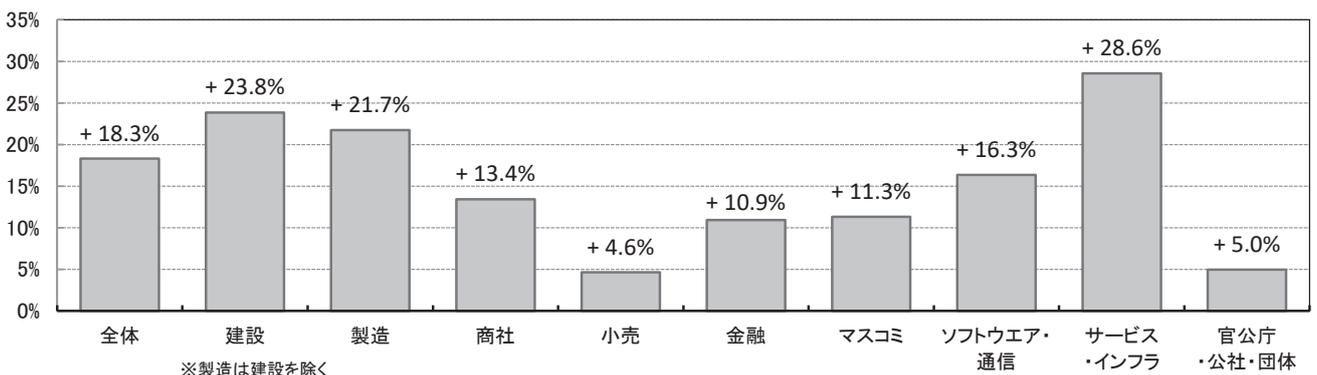


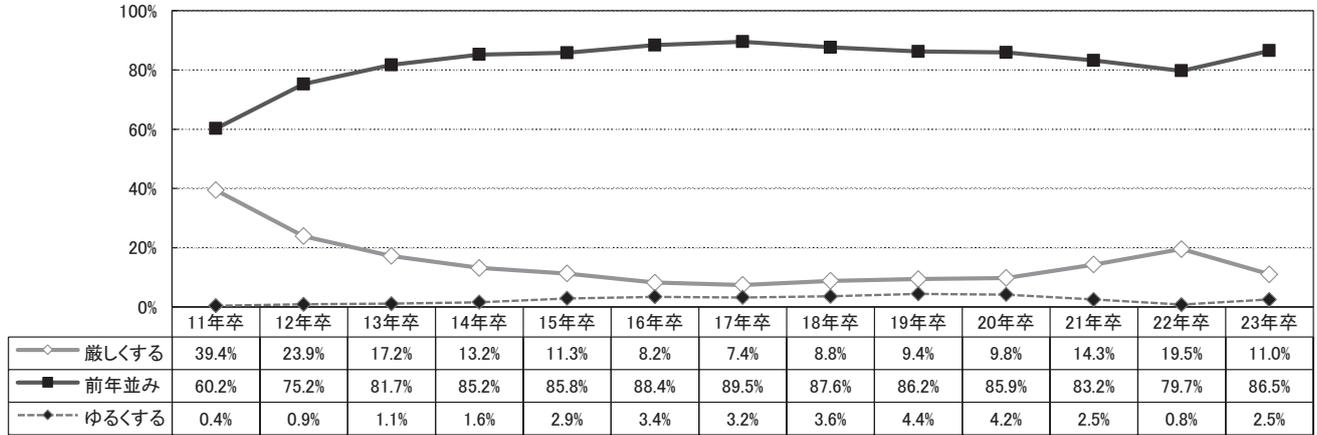
図1~6 出所:『マイナビ2023年卒企業新卒採用予定調査(2月実施)』

3-4 評価基準・質と量

◆企業の評価基準

	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	23年卒	22年卒								
厳しくする	11.0%	19.5%	9.5%	15.3%	11.3%	20.7%	8.6%	14.8%	12.4%	22.5%
前年並み	86.5%	79.7%	89.5%	84.7%	86.0%	78.3%	89.1%	83.8%	85.0%	77.0%
ゆるくする	2.5%	0.8%	1.1%	-	2.7%	1.0%	2.2%	1.3%	2.6%	0.5%

評価基準(全体・経年比較)

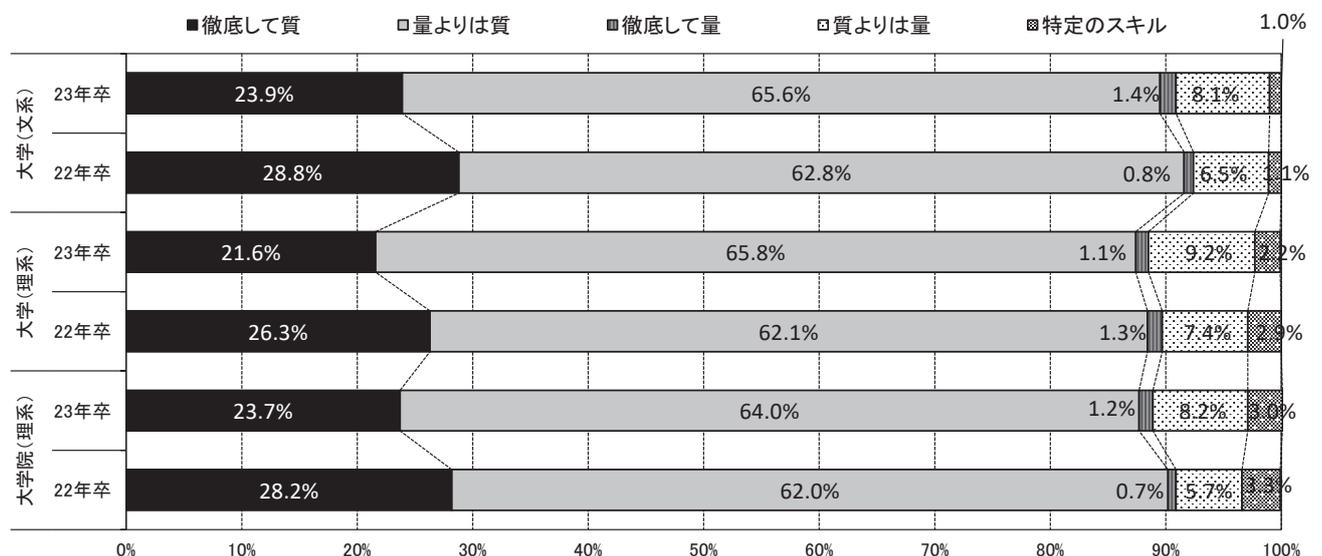


(図1)

◆質・量の優先度

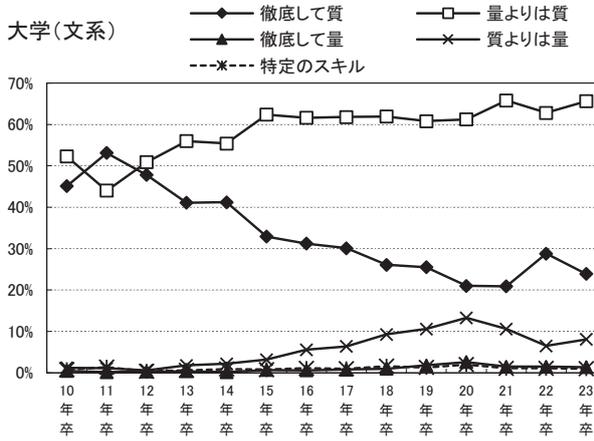
		徹底して質	量よりは質	徹底して量	質よりは量	特定のスキル
		大学(文系)	23年卒	23.9%	65.6%	1.4%
	22年卒	28.8%	62.8%	0.8%	6.5%	1.1%
大学(理系)	23年卒	21.6%	65.8%	1.1%	9.2%	2.2%
	22年卒	26.3%	62.1%	1.3%	7.4%	2.9%
大学院(理系)	23年卒	23.7%	64.0%	1.2%	8.2%	3.0%
	22年卒	28.2%	62.0%	0.7%	5.7%	3.3%
短期大学	23年卒	20.1%	65.4%	2.1%	9.0%	3.4%
	22年卒	25.1%	62.0%	1.2%	8.3%	3.4%
専門学校	23年卒	19.0%	62.7%	2.4%	9.5%	6.4%
	22年卒	22.7%	59.5%	1.6%	8.4%	7.8%
高等専門学校	23年卒	17.9%	62.7%	2.0%	11.3%	6.2%
	22年卒	22.7%	61.1%	1.5%	8.8%	5.9%
高等学校	23年卒	13.9%	59.8%	3.7%	19.1%	3.4%
	22年卒	17.4%	58.7%	2.8%	18.2%	2.9%

質・量の優先度(大学文系・大学理系・大学院理系)

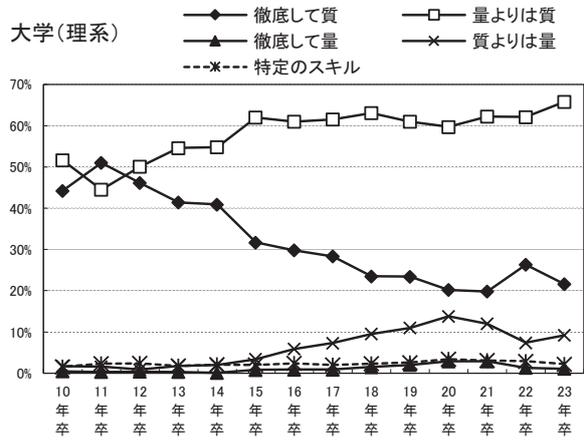


(図2)

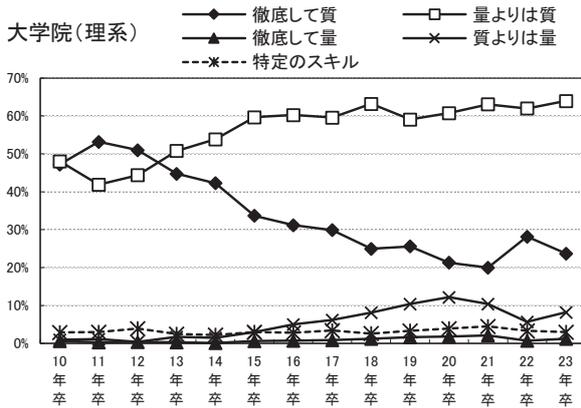
【質・量の優先度 - 総合・経年比較】



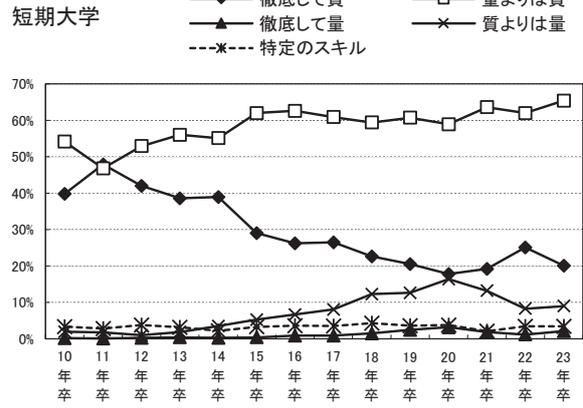
(図3)



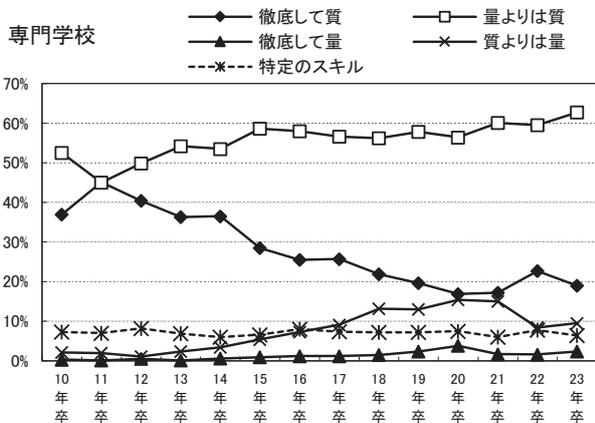
(図4)



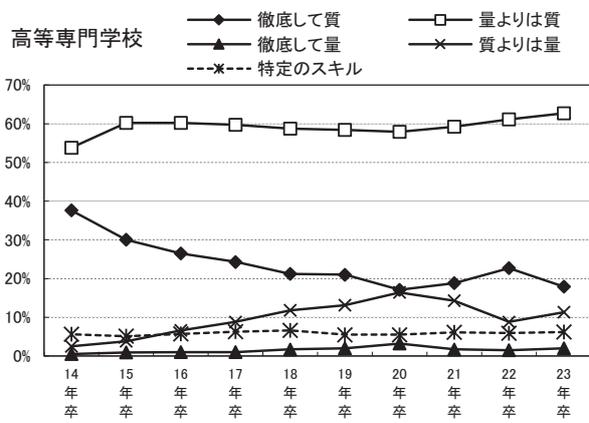
(図5)



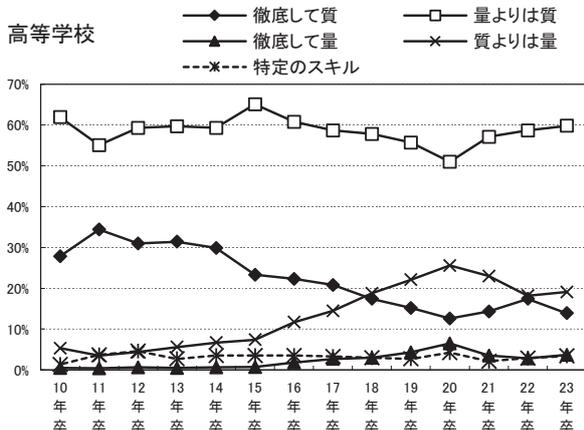
(図6)



(図7)



(図8)



(図9)

3-5 採用手法

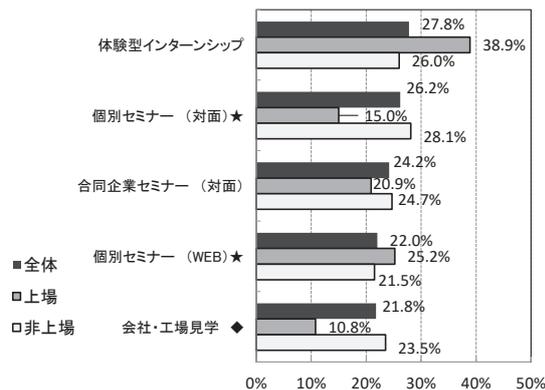
◆実践している採用手法

(複数回答)	全体		上場		非上場		製造		非製造	
	23年卒	22年卒								
体験型インターンシップ	46.8%	49.2%	60.1%	54.2%	44.7%	47.9%	51.2%	50.3%	44.3%	48.5%
採用直結型インターンシップ	10.4%	11.7%	13.5%	13.8%	9.9%	11.1%	12.7%	10.9%	9.1%	12.2%
インターンシップのWEB対応	38.9%	36.7%	71.5%	66.0%	33.6%	28.9%	37.5%	37.8%	39.7%	35.9%
SNSの活用(Facebook、Twitter等)	15.7%	13.2%	17.9%	16.1%	15.3%	12.5%	12.1%	9.7%	17.6%	15.5%
OB・OG訪問(対面)	14.1%	13.7%	23.8%	17.3%	12.6%	12.7%	15.4%	15.1%	13.4%	12.8%
OB・OG訪問(WEB)★	12.5%	-	34.7%	-	8.9%	-	14.1%	-	11.5%	-
会社・工場見学◆	51.5%	44.6%	39.0%	31.3%	53.5%	48.1%	66.6%	55.3%	43.0%	37.7%
学校訪問	34.0%	35.9%	35.8%	36.3%	33.8%	35.8%	40.2%	41.0%	30.6%	32.6%
学内セミナー	44.1%	45.8%	74.7%	70.5%	39.2%	39.3%	44.2%	44.6%	44.0%	46.7%
合同企業セミナー(対面)	54.3%	57.4%	61.7%	49.7%	53.1%	59.5%	52.8%	55.4%	55.1%	58.7%
合同企業セミナー(WEB)	49.7%	50.5%	73.9%	72.0%	45.9%	44.8%	49.0%	50.7%	50.1%	50.3%
採用に直結しないオープンセミナー◆	7.4%	12.4%	14.9%	12.4%	6.3%	12.4%	7.4%	10.2%	7.5%	13.8%
個別セミナー(対面)★	44.2%	-	36.4%	-	45.4%	-	44.5%	-	44.0%	-
個別セミナー(WEB)	42.8%	39.9%	58.8%	49.2%	40.2%	37.4%	44.1%	42.3%	42.1%	38.4%
最終面接段階や内定後の会社訪問	30.5%	29.1%	38.2%	28.9%	29.3%	29.1%	32.8%	30.4%	29.2%	28.2%
エントリーシート(紙)	16.7%	18.7%	13.8%	18.8%	17.2%	18.7%	14.5%	18.0%	17.9%	19.2%
エントリーシート(WEB)	39.7%	37.3%	69.8%	62.7%	34.8%	30.6%	39.7%	39.7%	39.7%	35.8%
動画ES・動画選考(*1)	3.1%	3.2%	9.6%	6.9%	2.0%	2.2%	2.6%	3.1%	3.3%	3.2%
適性検査(紙)	25.4%	29.3%	15.4%	20.2%	27.0%	31.7%	26.5%	26.8%	24.8%	30.9%
適性検査(WEB)	49.8%	48.4%	79.9%	73.6%	45.0%	41.8%	46.4%	49.5%	51.7%	47.7%
学力テスト・筆記試験(紙)	26.7%	29.4%	17.2%	17.3%	28.3%	32.6%	26.2%	25.7%	27.0%	31.8%
学力テスト・筆記試験(WEB)	15.0%	18.5%	33.7%	35.0%	12.1%	14.1%	13.4%	18.6%	16.0%	18.4%
グループディスカッション(対面)	5.8%	5.4%	7.2%	6.0%	5.6%	5.2%	4.2%	3.4%	6.7%	6.6%
グループディスカッション(WEB)	6.2%	6.0%	16.1%	14.8%	4.6%	3.7%	4.5%	5.4%	7.2%	6.4%
個人面談*選考なし◆	20.5%	25.5%	23.5%	21.4%	20.1%	26.5%	22.7%	22.9%	19.4%	27.1%
WEB面談*選考なし	18.0%	20.1%	33.6%	30.4%	15.5%	17.4%	17.3%	21.6%	18.4%	19.2%
WEB面接(*2)	48.8%	53.0%	76.0%	79.1%	44.4%	46.1%	45.8%	55.5%	50.5%	51.4%
HR Tech(AI)などの活用	0.8%	0.8%	3.8%	1.6%	0.3%	0.6%	0.8%	0.7%	0.8%	0.9%
コンピテンシーにもとづく採用	3.2%	3.7%	11.4%	9.3%	1.9%	2.2%	2.7%	2.9%	3.4%	4.2%
学校名不問	21.1%	22.8%	26.3%	23.7%	20.3%	22.5%	18.8%	17.6%	22.4%	26.1%
技術系の学校推薦	6.3%	7.9%	14.4%	19.0%	5.0%	5.0%	13.8%	16.4%	2.1%	2.5%
学生アルバイトの社員登用	5.6%	6.2%	7.0%	8.5%	5.4%	5.6%	1.4%	1.7%	7.9%	9.1%
外国人留学生採用	7.4%	9.1%	21.1%	21.7%	5.2%	5.8%	9.6%	11.9%	6.2%	7.4%
日本人の海外留学生採用	2.6%	2.9%	10.4%	8.9%	1.4%	1.3%	2.8%	3.5%	2.5%	2.5%
ジョブマッチング	1.3%	1.4%	3.5%	3.1%	0.9%	1.0%	1.9%	2.3%	0.9%	0.9%
職種別採用	17.1%	17.9%	25.4%	23.4%	15.7%	16.5%	22.0%	19.5%	14.3%	16.9%
地域総合職での採用	3.4%	4.4%	10.3%	7.6%	2.3%	3.6%	2.6%	2.4%	3.9%	5.7%
新卒・中途卒の撤廃	1.5%	1.7%	0.4%	0.7%	1.7%	2.0%	1.6%	1.9%	1.4%	1.7%
リクルーター制	5.0%	5.7%	14.3%	12.0%	3.5%	4.1%	5.6%	6.5%	4.7%	5.3%
前年実績に基づく採用戦略立案	10.9%	14.5%	24.0%	24.9%	8.8%	11.8%	11.8%	12.3%	10.4%	16.0%
新卒紹介	10.1%	9.2%	13.0%	12.2%	9.7%	8.5%	11.7%	9.2%	9.2%	9.3%
リファラル採用	7.1%	7.4%	15.5%	11.9%	5.8%	6.2%	7.5%	6.3%	6.8%	8.1%
オファー・スカウト型採用	10.0%	10.9%	23.6%	21.6%	7.8%	8.1%	12.7%	12.3%	8.5%	10.0%
秋採用や通年採用	12.7%	15.4%	13.1%	15.1%	12.7%	15.5%	11.1%	13.2%	13.6%	16.8%
新卒採用HPのスマホ対応	16.5%	18.7%	35.7%	29.8%	13.4%	15.7%	17.7%	18.2%	15.8%	19.0%
その他	1.2%	1.3%	1.2%	0.6%	1.3%	1.4%	0.8%	0.8%	1.5%	1.6%

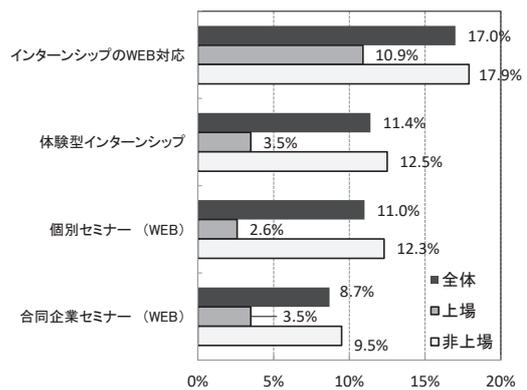
(*1) 企業が学生に指定した形式・内容で作成させた動画を提出させること(面接形式で学生が質問に回答した動画を提出するものを含む) (図1)
 (*2) インターネットを介してリアルタイムで行う面接/いずれも本調査より追加した。

◆特に注力している採用手法・今年から導入した採用手法

特に注力している採用手法【上位回答】



今年から導入した採用手法【上位回答】

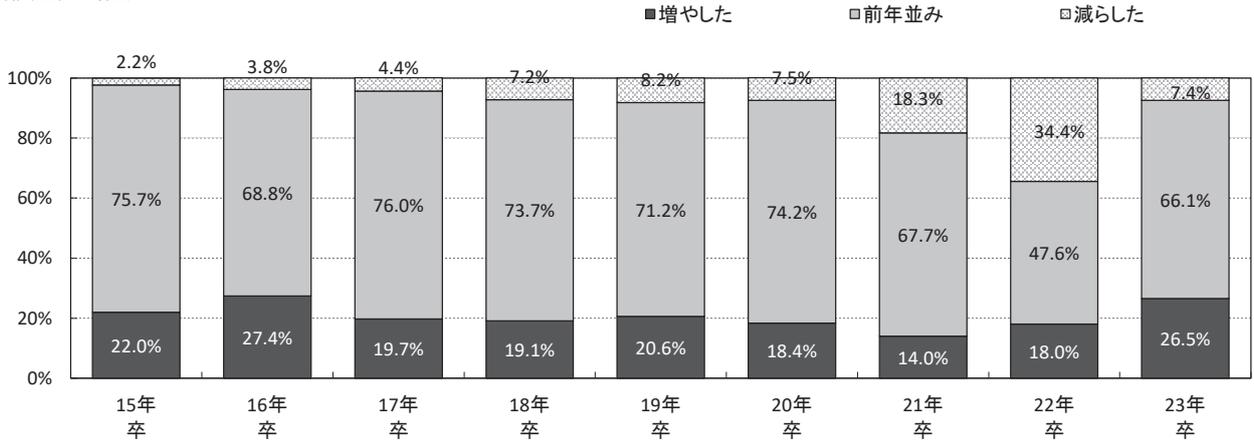


(図2) (図3) 図1~3 出所:『マイナビ2023年卒企業新卒採用予定調査(2月実施)』

4-1 学内就職ガイダンス、学内企業説明会

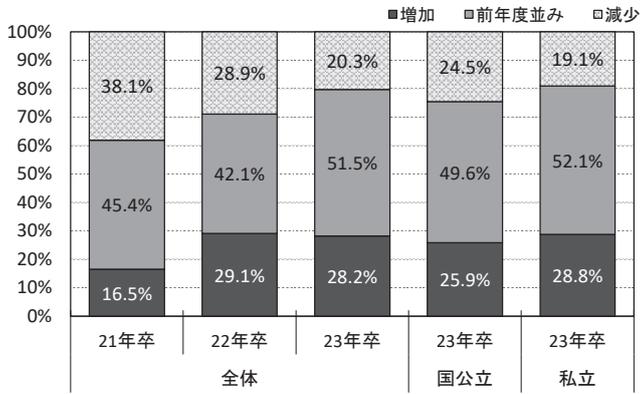
◆学内就職ガイダンスについて

開催回数の増減



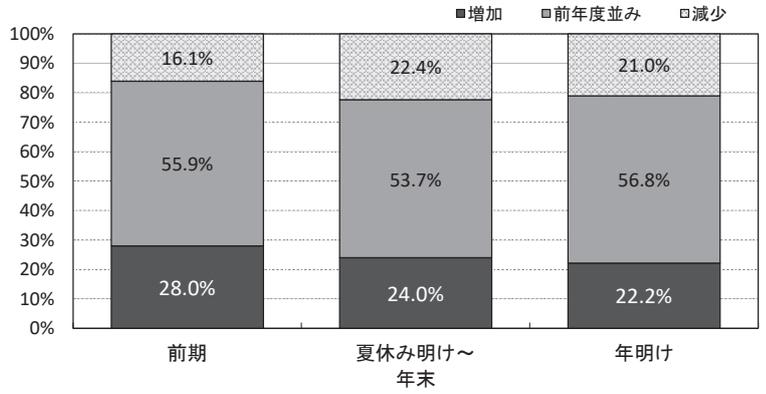
(図1)

学生の延べ参加人数の増減【全期間】



(図2)

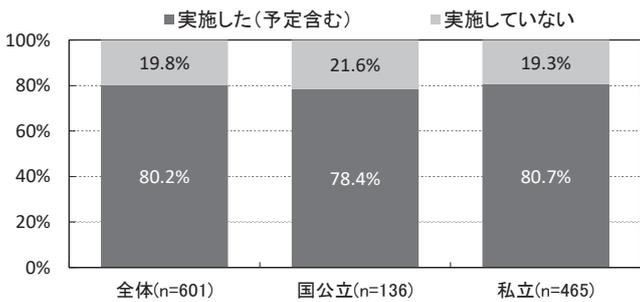
学生の延べ参加人数の増減【開催時期別】



(図3)

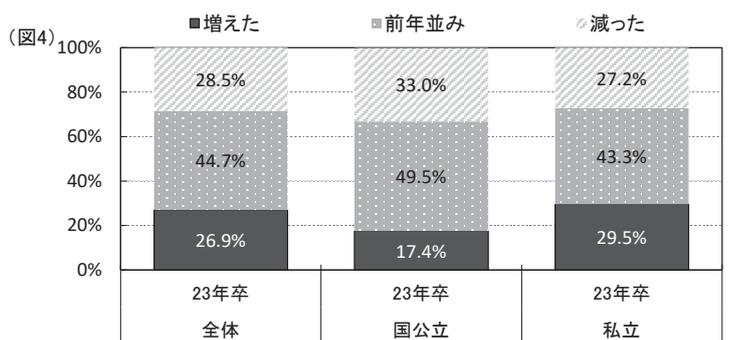
◆学内企業説明会について

実施したか



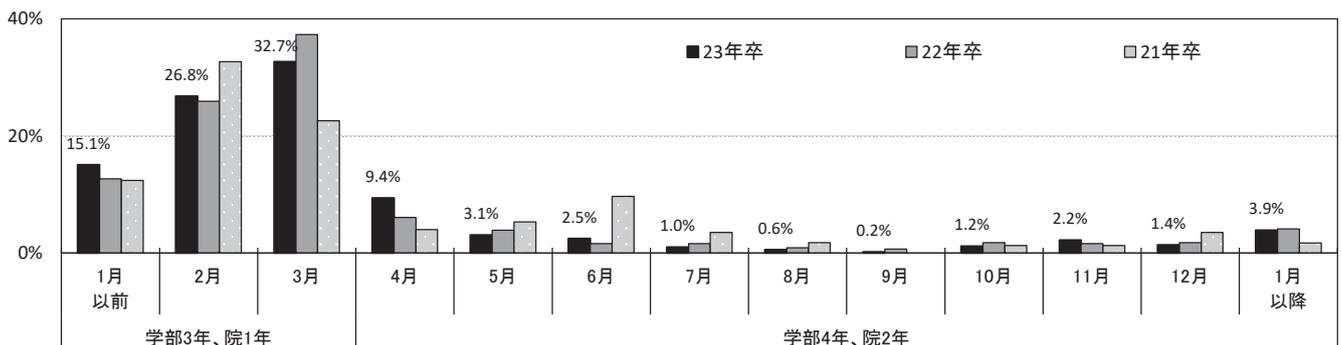
(図4)

学内企業説明会参加人数



(図5)

学内企業説明会開始時期

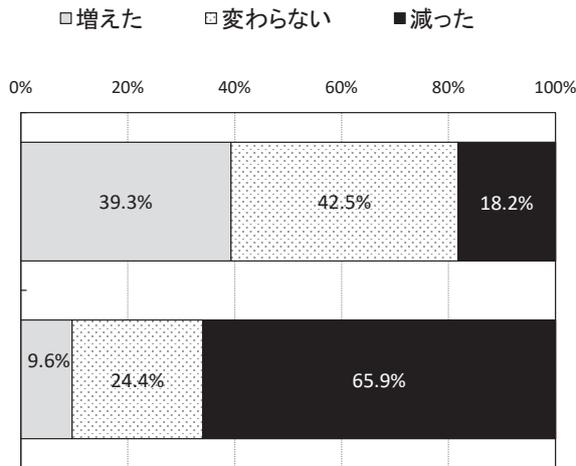


(図5)

4-2 求人(票)の受付状況、大学主催インターンシップ実施状況

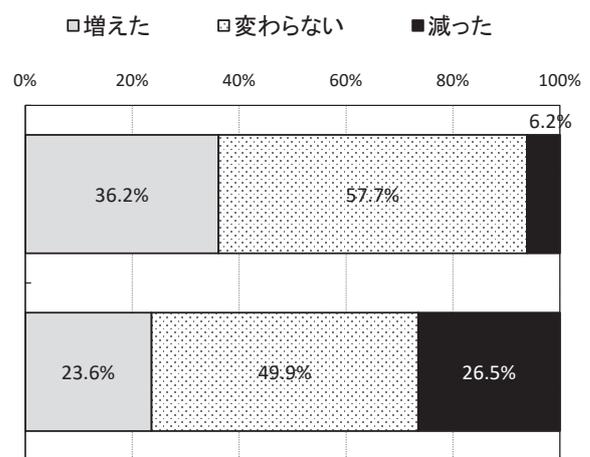
◆人事担当者がキャリアセンターに求人票を直接持参した社数、WEB提出の増減

人事担当者がキャリアセンターに求人票を直接持参した社数



(図1)

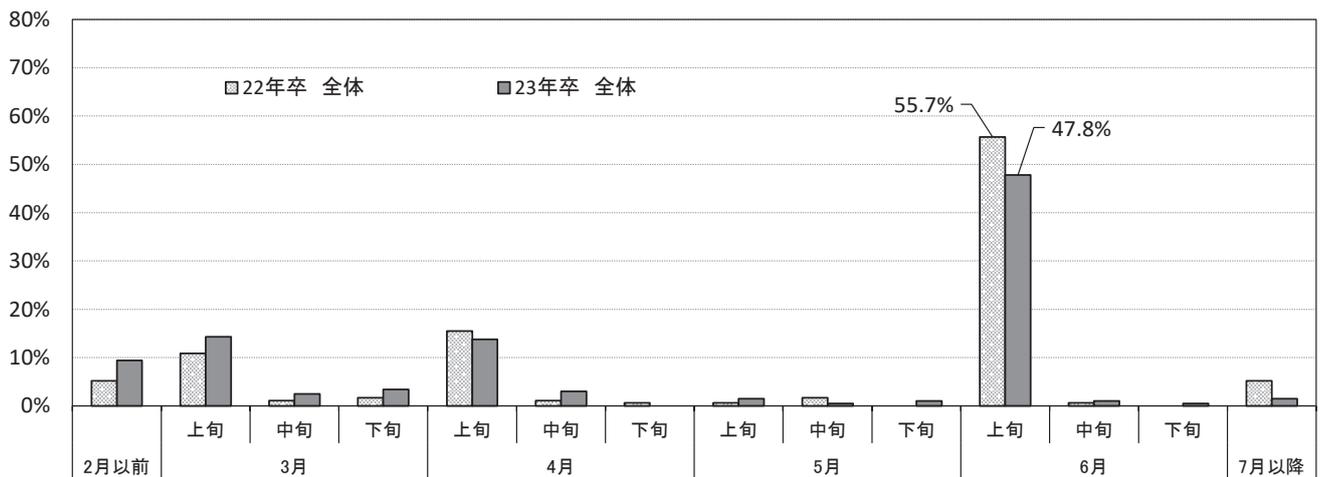
キャリアセンターへの企業人事WEB提出社数



(図2)

◆理系学生について:学校推薦状発行開始時期

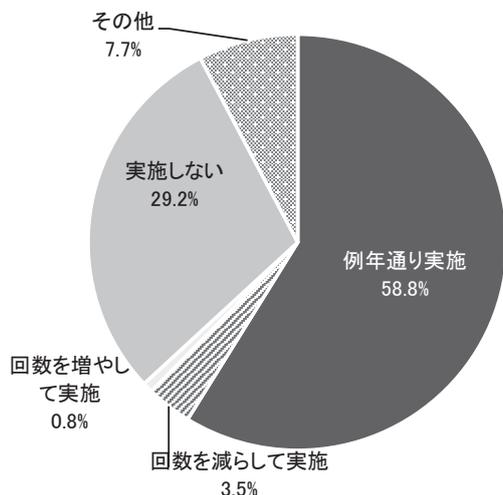
【理系】学校推薦状発行開始時期



(図3)

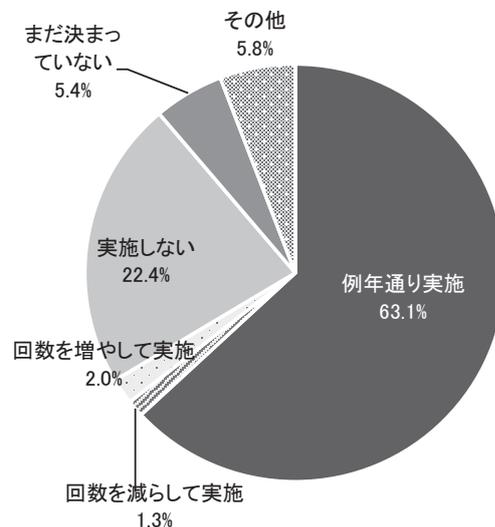
◆大学主催のインターンシップ実施状況

<23年卒> 単位認定型インターンシップ実施



(図4)

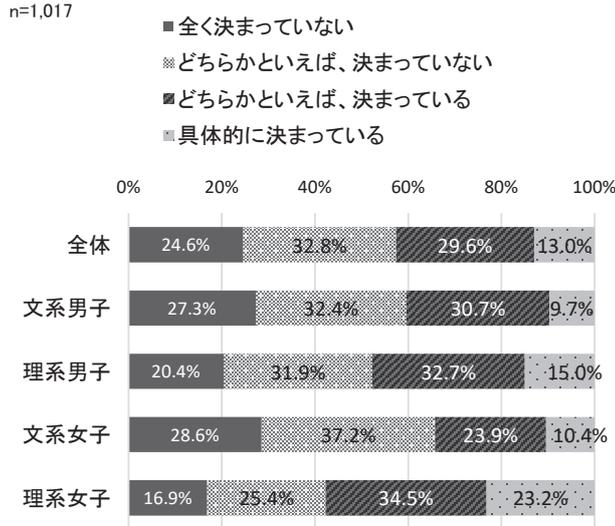
<24年卒> 単位認定型インターンシップ実施・予定



(図5)

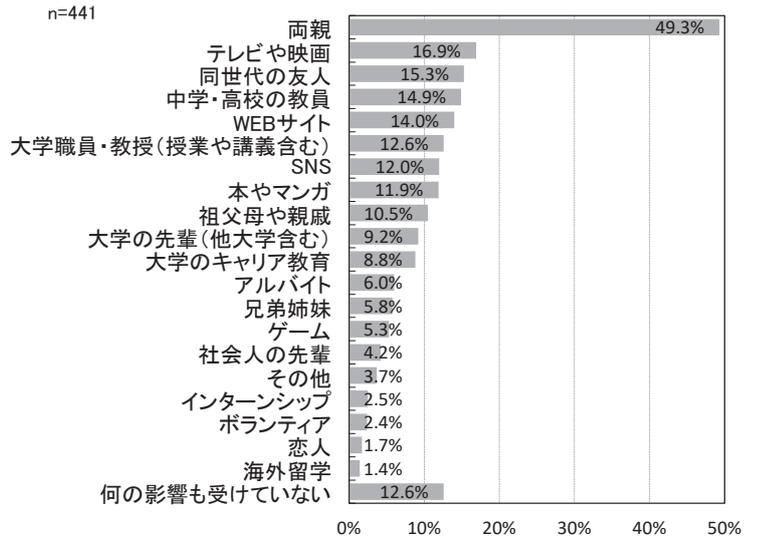
5-1 低学年のキャリア意識

◆大学卒業後に自分が就きたい仕事・キャリアの方向性



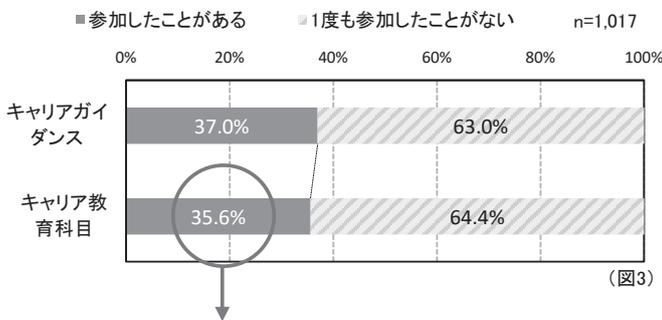
(図1)

◆やりたい仕事について考えるとき、影響を受けているもの



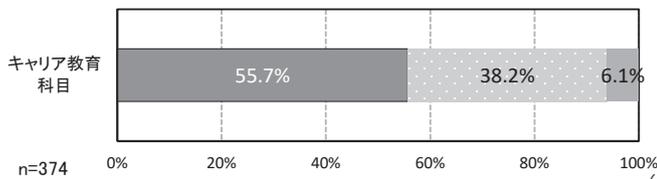
(図2)

◆低学年向けキャリアガイダンス・キャリア科目の参加状況



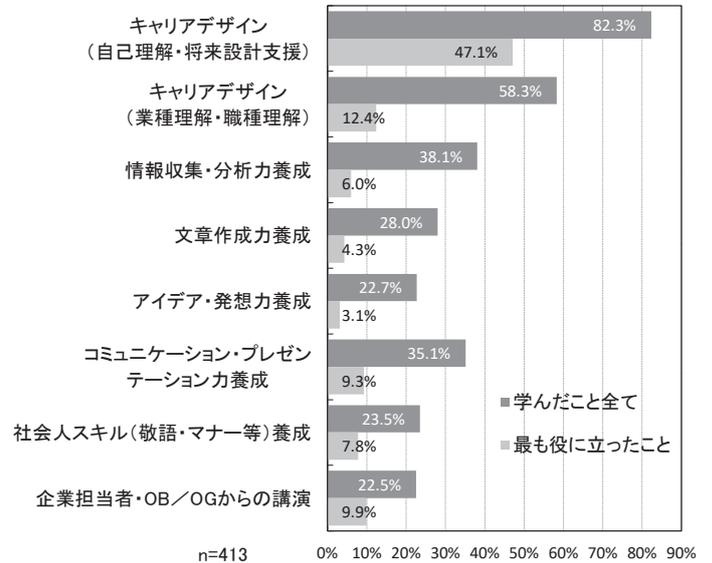
(図3)

- 必修科目の授業として受けた
- 選択科目の授業として受けた
- 必修科目と選択科目の両方を受けた*



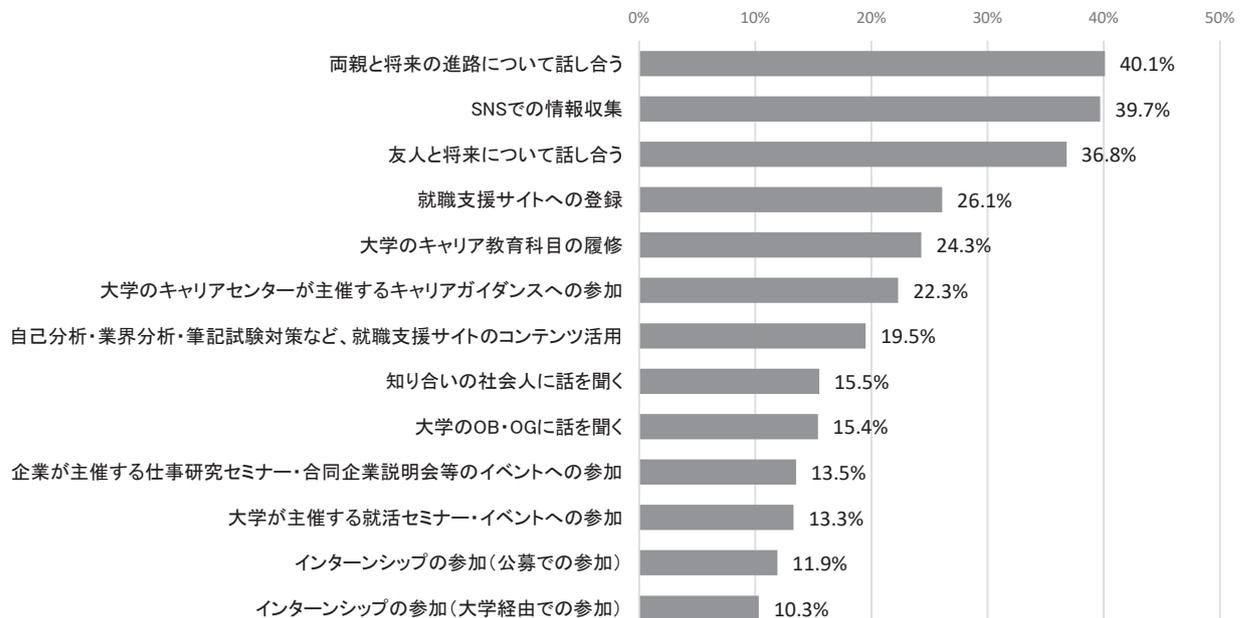
(図4)

◆キャリア科目の内容と最も役に立ったこと



(図5)

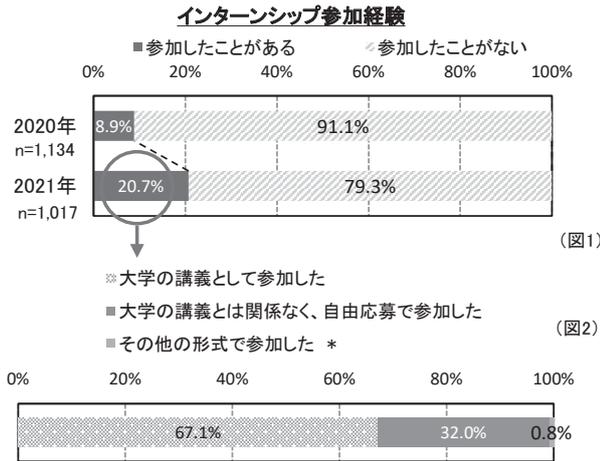
◆大学在学中、卒業後の仕事選びをする上でどのような活動を行っているか(上位抜粋)



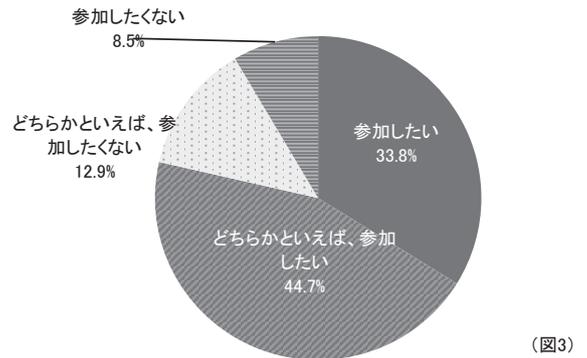
(図6)

5-2 低学年のインターンシップに対する意識

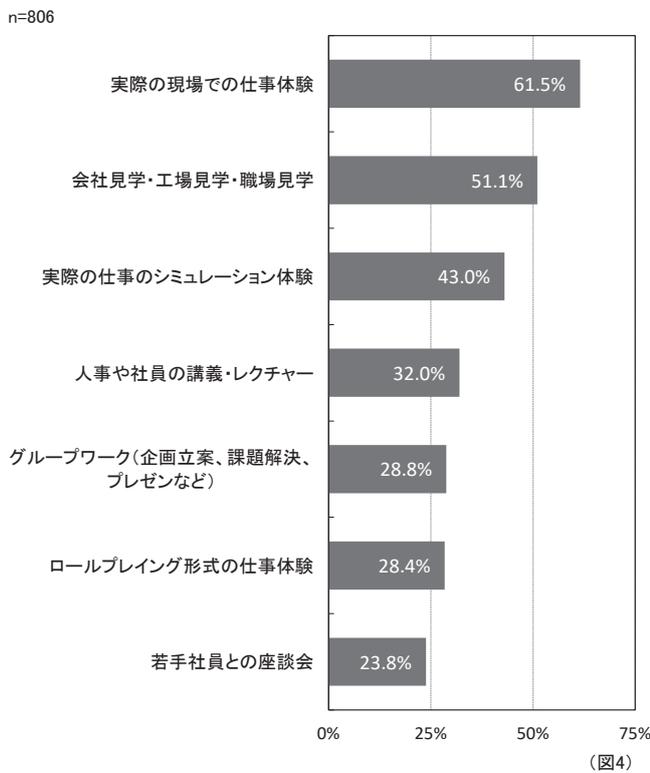
◆インターンシップ参加経験の有無、今後参加したいか



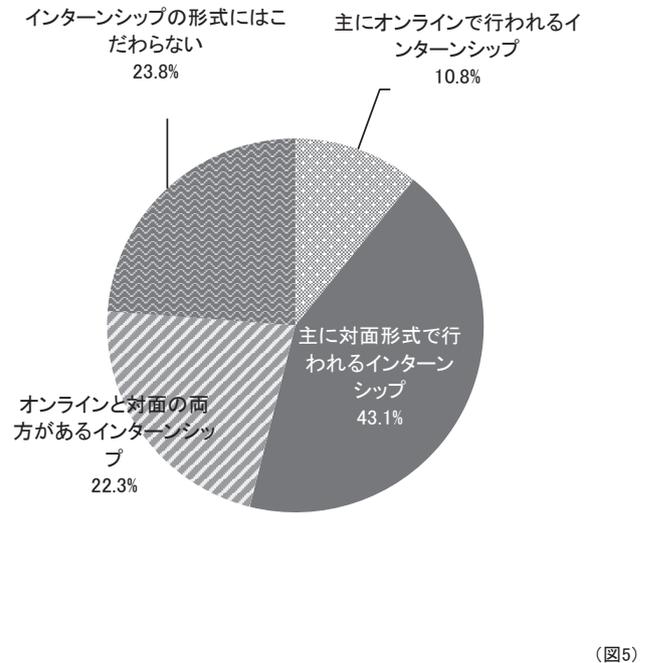
今後、インターンシップに参加したいか



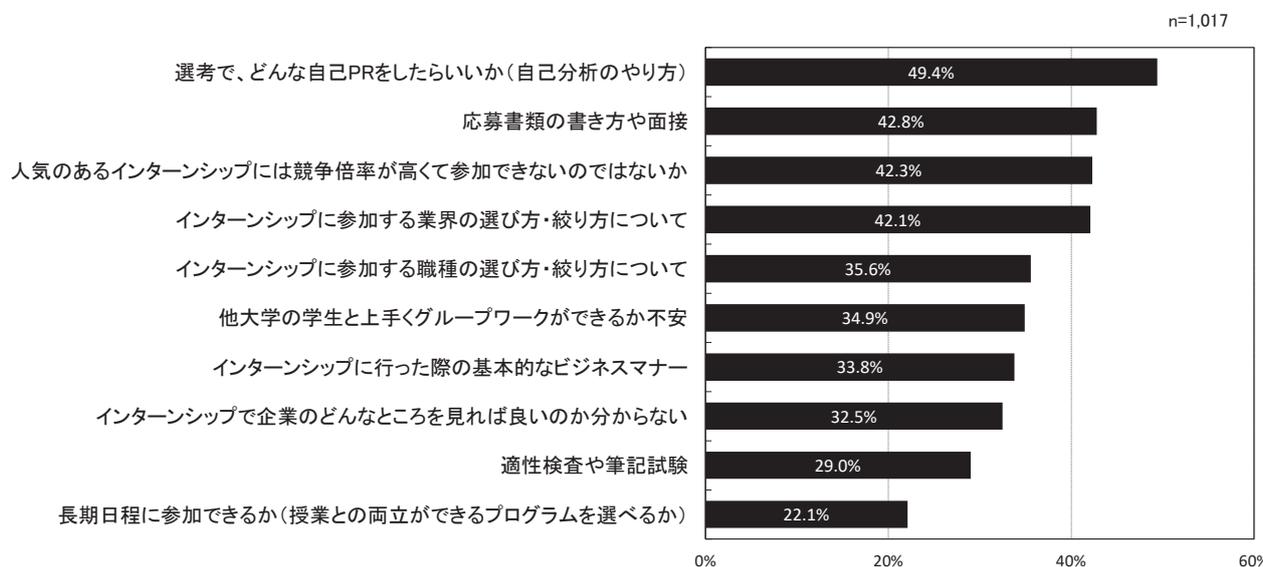
◆参加してみたいインターンシップの内容



◆参加してみたいインターンシップの形式



◆インターンシップに参加する企業選びにあたって、不安に思うこと



6-1就職・採用活動に関する要請について(2024年卒)

令和4年3月28日

内閣官房内閣審議官
文部科学省高等教育局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省経済産業政策局長

2023年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。しかしながら、学生の就職・採用活動を取り巻く状況をみると、就職・採用活動の日程が遵守されていない事例が増加しています。また、採用選考活動等では、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案や、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような学生に対するセクシュアルハラスメント行為も発生しています。さらに、広報活動及び採用選考活動の開始日より前に実施されるインターンシップが実質的な採用選考活動となっている事態も生じています。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、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大きく損なうものです。また、近年、オンラインによる企業説明会や面接・試験の実施も進んでいます。このため、政府として「2023(令和5)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙のとおりとりまとめました。就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、足並みをそろえた取組が必要です。

■2023年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項のポイント（*記載内容から抜粋）

1. 就職・採用活動の日程

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. 学事日程等への配慮

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すること。学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。

3. インターンシップの取扱い

広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、募集対象を卒業・修了年度に入る直前の学年に在籍する学生に限定しないこととし、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たり、情報発信することがないようにすること。

4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の扱い

若者雇用促進法に基づく指針も踏まえ、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に応募できるようにすること。通年採用など様々な募集機会を積極的に提供し、その旨の情報発信を行うこと。

5. オンラインの活用

オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。遠隔地の学生に対して、オンラインによる企業説明会や面接・試験等を積極的に実施すること。

6. 日本人海外留学生15や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

日本人海外留学生に対して、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。

7. 公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

8. セクシュアルハラスメント等の防止の徹底

9. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること(例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど)等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

(参考)内閣官房 2023(令和5)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2023nendosotu/index.html

6-2 インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方

令和4年6月13日一部改正

文部科学省
厚生労働省
経済産業省

1. 大学等におけるインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組について

大学等におけるインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組(以下、「キャリア形成支援に係る取組」という。)は、大学等での学修と社会での経験を結びつけることで、学修の深化や学習意欲の喚起、職業意識の醸成などにつながるものであり、その教育的効果や学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援における効果が十分に期待できる重要な取組である。

本年4月に一般社団法人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。)において、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が次の四つの類型に整理され、そのうちタイプ3及びタイプ4がインターンシップであるとされた。

(学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の四つの類型)

タイプ1 オープン・カンパニー

タイプ2 キャリア教育

タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4 高度専門型インターンシップ(試行)

この整理は、産業界と学界で議論された上で決定されたものであることを踏まえ、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっては、その整理に基づき、取組を実施すべきである。

タイプ3及びタイプ4の大学等のインターンシップ(以下、「インターンシップ」という。)については、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を経験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」と定義された。一方、タイプ1及びタイプ2のうち、従来インターンシップと称されていたもので、今回の産学協議会の定義では、インターンシップとは称されないが、教育的効果や学生のキャリア形成への効果が一定程度期待できるものもあることから、それらの取組を含めたインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方について改めて示すこととする。

なお、新たな取組として、タイプ4のうち博士課程におけるジョブ型研究インターンシップは、令和3年度より先行的・試行的取組として実施されており、今後の展開が期待されている。タイプ4の修士課程におけるジョブ型研究インターンシップや高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ(仮称)の実施時期等の詳細については、今後検討されることとされている。本「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」については、今後の産学協議会における検討状況や新たな整理に基づいたキャリア形成支援に係る取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直すこととする。

2. インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の意義

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組は、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれにとって、様々な意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

① 大学等及び学生にとっての意義

○ キャリア教育・専門教育としての意義

大学等におけるキャリア教育・専門教育を一層推進するとともに、学生のキャリア形成を支援する観点から、有効な取組である。

○ 教育内容・方法の改善・充実

アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

○ 高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

○ 自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーションの創出の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

② 企業等における意義

○ 実践的な人材の育成

前述1で記載した四つの類型のうちタイプ2、タイプ3及びタイプ4によって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、その普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

○ 大学等の教育への産業界等のニーズの反映

取組の実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。

○ 企業等に対する理解の促進、魅力発信

大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やスタートアップ企業等にとって意義が大きいものと思われ、中小企業等の魅力発信としても有益な取組である。

さらに、取組を通じて学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進が可能となることや、受入企業等において若手人材の育成の効果が認められる。また、学生のアイデアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用は企業等の活動におけるメリットにもつながる。これらの企業等の受入れの意義を大学等及び企業等において共有することが重要である。

○ 採用選考時に参照し得る学生の評価材料の取得

新たに整理されたインターンシップ(タイプ3及びタイプ4)において、学生が実際の現場で就業体験を行うことにより、企業等にとっては、学生の仕事に対する能力を適正に評価するとともに、採用選考活動時における評価材料を取得することができる。

3. インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の推進の望ましい在り方

当該取組については、大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として位置付けられるものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である。また、学生と企業のマッチングの機会を提供する等のサポート体制を構築することは、そのプログラムの効果を高めるという点で有益である。

また、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組は、就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、産学協働による取組全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、関わる者それぞれが留意することが、今後のそれらの取組の推進に当たって重要である。

このため、当該取組で取得した学生情報の企業等の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、新しいインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の定義等を正しく理解し、今回変更となった別紙2の「企業等がインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」に基づき、実施時期に応じた取扱いに留意する必要がある。なお、別紙2については、令和5年度の卒業・修了生を対象とした「令和4年度のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組」と「令和6年度以降の卒業・修了生を対象とした令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組」では取扱いが異なる点に留意が必要である。

(1) 大学等におけるインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組についての留意事項

① 大学等における取組の位置付け

上述の四つの類型は、それらの取組を大学等における単位として認めるか否かに関係し、タイプ2、タイプ3及びタイプ4のうち、実施期間等の一定の水準を満たした場合には、大学等の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定される場合が多いと思われる。

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組を大学等の単位に組み込むことは、大学等の教育、特に専門教育とのつながりにより明確になることや、それらの取組のプログラムや事前・事後教育等の体系化及び充実が図られる等、その教育効果を高め、学生が大学等における教育内容をより深く理解できるとともに、自身のキャリア形成が大きく進展するというメリットがあり、望ましいと考えられる。

なお、特に当該単位を学位の構成要件とするに当たっては、教育課程の体系の中に当該単位をどのように位置付けるか十分な検討が必要である。また、単位化を進めんがため、かえって不必要な教育内容を生じさせることのないような工夫が必要である。

一方、タイプ1の形態のものは、原則単位は認定されないものであると思われるが、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、授業の一部に取り入れるなど大学等の教育課程の中に位置付けていくことを含め、検討することが必要である。

② 実施体制の整備

企業等との連携を適切に図り、取組を円滑に実施するため、インターンシップを始めとするキャリア形成支援の専任の教職員を配置するなど、大学等の規模に応じた実施体制の充実が重要である。

③ 取組の教育目的の明確化等

取組の実施に際しては、その教育目的を明確化し、これに基づき、必修か選択か、何年生で実施するか、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいにするかなど様々な点について、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要がある。

また、それらの取組は企業等にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、その効果が最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

さらに、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組は、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、大学等において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学修への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解することを促す契機となると考えられる。大学等における教育の推進や学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の観点からも、能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるそれらの取組の意義が重要である。

6-2 インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方 続き

④ 取組による学習成果の評価等

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組は大学等の外の場所における学習であり、こうした学習成果について企業等と連携した適切な評価方法について検討し、その目的を踏まえながら適切な評価を行っていく必要がある。特に、学生のそれらの取組の成果の評価について、企業等にとって各大学等によって異なる対応が必要な現状を改めるため、大学等からの学生の評価書類における要素等の共通化を図る必要がある。

⑤ 実施時期、期間等

実施時期については、その教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を検討した上で、適切な時期を選択する必要がある。また、採用・就職活動の秩序の維持にも配慮する必要がある。

実施期間については、現状においては様々であるが、その教育目的や教育効果などを踏まえながら、学生・企業等の意見を十分に聞き、適切な期間を定める必要がある。

⑥ 形態の多様化

参加の機会提供にあたっては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大することはもちろんのこと、教育効果の高い中長期インターンシップや、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコーオプ教育プログラム（例えば数ヶ月間～数年次にわたり大学等での授業と企業等での実践的な就業体験を繰り返す教育プログラム）、学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップなど、多様な形態の取組をその目的に合わせて柔軟に取り入れることが重要である。

⑦ 場の多様化

実際に行う場としては、一般的には企業が考えられるが、その目的に応じて、行政機関や公益法人等の団体なども考えられる。また、受入先の企業を選ぶ場合、特定の業種や大企業に偏ることなく、中小企業やスタートアップ企業等を含めバランスが保たれるよう配慮する必要がある。

さらに、職業意識を高める観点からは、必ずしも学生の専攻に関連する分野だけでなく、幅広い分野を対象にしたり、また一つの分野にだけ行くのではなく、複数の分野を体験したりすることも有意義であると考えられる。

また、社会や経済がグローバル化する中、世界で活躍する真のグローバル人材を育成する観点から、日本人学生が海外留学中に行う海外インターンシップを推進することや、我が国の成長につながる優秀な外国人留学生を確保する観点から、日本企業による外国人留学生を対象とした実施を促進することも必要である。

(2) 学生を受け入れる企業等におけるインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組についての留意事項

① 取組に対する基本認識

当該取組は、社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要である。また、こうした観点から、長期的な視野に立って継続的にそれらの取組を受け入れていくことが望ましい。

学生を受け入れる企業等において、こうした趣旨を十分理解して対応することが、今後のそれらの取組の推進において極めて重要である。

② 実施体制の整備

インターンシップを始めとしたキャリア形成支援に係る取組は、企業等の場における学生に対する教育活動であり、十分な教育効果をあげるためには、企業等における実施体制の整備が必要である。また、実際のプログラムの目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。その際には、双方の負担軽減の観点から、大学との協定書や覚書等の書類については可能な限り簡略化を図るべきである。

③ 経費に関する問題

取組に関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。現状においては、こうした経費の扱いに関しては多様な例が見られるとともに、実施の形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

④ 安全、災害補償の確保、ハラスメントへの対応

実施中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、現場における安全の確保やハラスメントへの対応に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である。

⑤ 労働関係法令の適用

取組の実施にあたり、受け入れる企業等と学生の間に使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要がある。その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。

⑥ 適切な運用のためのルールづくり

取組により、企業等と大学等や学生との結び付きが強くなり、採用の早期化、指定校制などにつながるのではないかといった懸念も指摘されている。このため、その実施に当たっては、学生の受入れの公正性、透明性を確保するための適切な運用のためのルールづくりが必要である。

⑦ タイプ3のインターンシップの実施時期

タイプ3のインターンシップについては、大学等の正課及び大学院博士課程を除き、卒業・修了前年度ないし卒業・修了年度の長期休暇期間中に実施するものであり、学生の学修時間の確保に十分な配慮が必要である。

4 インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の推進方策の在り方

インターンシップを始めとしたキャリア形成支援に係る取組の円滑な推進のため、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携しつつ、大学等、企業等の協力を得ながら、以下の施策を積極的に展開することが必要であると考えられる。

① 情報提供及び調査研究

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の意義、メリットなどが十分理解されるよう、様々な広報媒体の活用やシンポジウムの開催などにより、産学協議会が定めた学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の四つの類型、取組推進の望ましい在り方について、関係省庁それぞれより大学等・学生・企業等への周知・普及啓発を図る。

また、文部科学省において、平成9年より「インターンシップ実施状況調査」を全ての大学及び高等専門学校に対して実施し、大学等が単位認定を行っているものについて実施状況を把握しているところである。このほか、関係省庁や民間においても調査等により、それらの取組の実施状況が把握されている。

今後、学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の四類型化や学生情報の取扱いの考え方の変更後の実施状況について把握に努める。さらに、このような取組の推進のための各種施策の実施や指導・助言等を行うための体制整備を図る。

② 取組推進のための仕組みの整備

上記の情報提供に加え、実際に大学等のニーズと企業等のニーズとを効果的に結び付け、より多くの学生の参加機会を確保するため、マッチングが円滑に行われるような仕組みを整備することが必要である。このため、例えば、各地域に企業等、大学等、関係する諸々の行政機関からなる産官学による協議会等の場を活用するなどし、情報交換等を図る。

なお、当該仕組みにおけるインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組のプログラムの構築の際、大学等の教育目的と企業等が提供可能な教育資源等の調整を行うなど、大学等と企業等との相互理解を前提とすることによって、より教育効果の高い取組が期待される。

③ 専門人材の育成・確保

大学等はインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組に関する専門的知見を有する教職員の育成を行うとともに、大学等と企業等が協力して、受入れ拡大のためのそれらの取組のプロジェクト設計や、大学側と企業側のニーズのマッチング等を行う専門人材(コーディネーター等)の育成・確保が必要である。

④ 大学等及び受入企業等に対する支援

取組の実施は、大学等、企業等にとって、新たな負担が伴うものであり、その推進のため、これに積極的に取り組む大学等や企業等に対する適切な支援を図る。特に、資金力や情報力等が十分でない中小企業やスタートアップ企業等にもそれらの取組が普及するよう適切な支援を図る。

6-2 インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る 取組の推進に当たっての基本的考え方 続き

Ⅲ. 採用・インターンシップ 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴

- (1) タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
 (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
 (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
 (4) インターンシップ(タイプ3・4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部(入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能)学生等への周知が重要
 (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準(下表の★)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)
 (6) 各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ1： オープン ・カンパニー <small>※オープン・キャンパス の企業・業界・仕事版</small>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> 個社・業界の 情報提供・PR </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定 ● 学生の参加期間(所要日数)は「超短期(単日)」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間(年次不問)」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2： キャリア教育	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> 教育 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム(正課・正課外を問わない)を想定 ● 実施時期は、「学士・修士・博士課程の全期間(年次不問)」。 但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> ◆就業体験 ◆自らの能力 の見極め ◆評価材料の 取得 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定 ● 学生の参加期間(所要日数)について、汎用的能力活用型は短期(5日間以上)、専門活用型は長期(2週間以上)★ ● 就業体験は「必ず行う(必須)」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「職場(職場以外との組み合わせも可)」 (テレワークが常態化している場合、テレワークを含む)★ ● 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ● 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ● 就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体(企業または大学)が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4(試行)： 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、 今後判断</small>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> ◆就業体験 ◆実践力の 向上 ◆評価材料の 取得 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当する「ジョブ型研究インターンシップ(文科省・経団連が共同で試行中)」 「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ (2022年度にさらに検討)」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う(必須)」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

出典：「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書「産学協働による自律的な
キャリア形成の推進」

■企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について ※25年卒以降※

インターンシップを始めとする キャリア形成支援 に係る取組の実施(開始)時期	基本的な取扱い	あらかじめ広報活動・採用選考活動 の趣旨を含むことが示された 場合の取扱い
卒業・修了前年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用 選考活動に使用できない。 ※広報活動・採用選考活動において、 学生が企業に対し自ら提出した エントリーシート、成績表等に タイプ1～4の取組への参加事実、 フィードバック結果等が記載されて いる場合は、他の成績書類と同様に、 これを広報活動・採用選考活動に 使用することは差し支えない。	タイプ3のインターンシップに限り、取得 した学生情報を3月以降は広報活動に、 6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了前年次3月 ～卒業・修了年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ 採用選考活動開始時期「前」		学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した 学生情報を、6月以降は採用選考活動に 使用できる。
卒業・修了年次6月以後 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を使用できる。

■企業等が令和4年度のインターンシップを始めとする キャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の 広報活動・採用選考活動
における取扱いの考え方について ※24年卒※

インターンシップを始めとする キャリア形成支援 に係る取組の実施(開始)時期	基本的な取扱い	あらかじめ広報活動・採用選考活動 の趣旨を含むことが示された 場合の取扱い
3学年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用選 考活動に使用できない。 ※広報活動・採用選考活動において、 学生が企業に対し自ら提出した エントリーシート、成績表等に タイプ1～4の取組への参加事実、 フィードバック結果等が記載されて いる場合は、他の成績書類と同様に、 これを広報活動・採用選考活動に 使用することは差し支えない。	広報活動・採用選考活動の 趣旨を含むことはできない。 ※広報活動開始日以前に開始される タイプ1～4の取組については、 終了日が広報活動開始日以降で あっても、開始時点では趣旨の明示を 行うべきではないため、広報活動・ 採用選考活動としての取扱い は行わない。
3学年次3月 ～4学年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ 採用選考活動開始時期「前」		学生情報を広報活動に 使用できる。
4学年次6月以後 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を広報活動に 使用できる。

(参考)内閣官房 2024(令和6)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動について(周知依頼)
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2024nendosotu/Internship_yousei.html

6-3 掲載資料の調査概要

調査名	調査実施機関・団体	調査概要
マイナビ2023年卒大学生 インターンシップ・就職活動 準備実態調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生のインターンシップ実施状況や志向の把握 調査対象…マイナビに登録している2023年卒業予定の全国大学4年生、大学院2年生 調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収 有効回答数…6月調査 2022年6月19日～6月30日…8,692名 10月調査 2022年10月20日～10月31日…4,192名 7月調査 2022年7月20日～7月31日…5,149名 11月調査 2022年11月19日～11月30日…2,608名 8月調査 2022年8月20日～8月31日…7,740名 12月調査 2022年12月21日～12月31日…1,695名 9月調査 2022年9月19日～9月30日…5,881名 1月調査 2022年1月20日～1月31日 …3,507名
マイナビ2023年卒大学生 広報活動開始前の 活動調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生の広報活動開始前段階での活動・準備状況の把握 調査対象…プレ期間にマイナビに登録している2023年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 調査期間…2022年2月1日～2月12日 調査方法…2月1日時点のマイナビ2022全会員にWEB DMを配信、WEB上のアンケートフォームより回収 有効回答数…5,938名（文系男子1,183名 理系男子1,021名 文系女子2,612名 理系女子1,122名）
マイナビ2023年卒学生 就職モニター調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生の就職活動状況の月毎定観測 調査対象…全国各大学より応募のあったモニター会員4,716名（2月～7月の有効回答数平均 2,300名程度） 調査期間…2022年2月～7月まで毎月末に実施 調査方法…モニター会員にメールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収
マイナビ2023年卒大学生 活動実態調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生の内々定保有状況ならびに活動状況の月毎の観測・把握 調査対象…マイナビに登録している2023年卒業予定の全国大学4年生、大学院2年生 調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収 有効回答数…3月調査 2022年3月25日～3月31日…5,314名 6月15日調査 2022年6月10日～6月15日…6,281名 4月調査 2022年4月24日～4月30日…5,483名 6月調査 2022年6月24日～6月30日…5,166名 5月調査 2022年5月25日～5月31日…4,719名 7月調査 2022年7月25日～7月31日…4,069名
マイナビ2023年卒大学生 就職意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生の就職観や就職志向などの把握 調査対象…2023年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 調査期間…2021年12月1日～2022年3月20日 調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収 有効回答数…35,543名（文系男子 11,180名、理系男子 5,840名、文系女子 14,661名、理系女子 3,862名）
マイナビ2023年卒大学生のラ イフスタイル調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生のライフスタイルや価値観の把握 調査対象…2023年卒業予定の全国大学3年生、大学院1年生 調査方法…2021年11月29日時点のマイナビ2023会員の大学生・大学院生にWEB DMを配信 2021年11月26日に過去のアンケート回答者にWEB DMを配信 回答はWEB上のアンケートフォームにて回収 調査期間…2021年11月26日～2021年12月22日 有効回答数…3,756名（文系男子 663名 理系男子 688名 文系女子 1,609名 理系女子 796名）
マイナビ2023年卒大学生 Uターン・地元就職に 関する調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査期間…2022年3月18日～4月6日 調査方法…2022年3月18日時点のマイナビ2023会員にWEB DMを配信 有効回答数…5,420名（文系男子 969名 理系男子 954名 文系女子 2,457名 理系女子 1,040名）
マイナビ2023年卒内定者 意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒業予定の大学生における内々定保有者の意識や行動の調査 調査対象…2023年卒業予定の全国大学4年生及び院2年生のうち調査時点で内々定を獲得している学生 調査期間…2022年6月16日～7月5日 調査方法…メールで告知し、WEB上のアンケートフォームより回収 有効回答数…3,164名（文系男子 595名、理系男子 748名、文系女子 1,106名、理系女子 715名）
マイナビ大学生 低学年のキャリア意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…大学低学年時の働くことや仕事に関する意識の調査 調査対象…18歳～20歳の大学1、2年生 調査期間…2021年12月15日～2021年12月17日 調査方法…18歳～20歳の大学1、2年生を対象にWEB調査を実施（アンケートモニター提供元：GMOリサーチ株式会社） 有効回答数…1,017名（文系男子 176名、理系男子 113名、文系女子 444名、理系女子 284名）
マイナビ2023年卒 企業新卒採用予定調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…2023年卒新卒採用活動の実態と傾向の把握、及び今後の推移分析 調査期間…2022年2月1日～2月14日 調査方法…調査票を新卒採用実績のある国内2,000社に郵送。 人事担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールを送信。 回答はWEB上のアンケートフォームおよびFAXにて回収 有効回答数…2,632社（上場 373社・非上場 2,259社 製造 1,009社・非製造 1,623社）
マイナビ2023年卒 企業新卒採用活動調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…企業の新卒採用における採用活動の進捗状況の把握 調査期間…2022年6月3日～6月20日 調査方法…人事担当者のための新卒採用支援情報サイト「新卒採用サポネット」会員にメールで調査案内送信。 回答はWEB上のアンケートフォームにて回収 有効回答数…3,176社（上場 275社・非上場 2,901社 製造 1,262社・非製造 1,914社）
2022年度 キャリア・就職支援への 取り組み調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…大学の就職支援及びキャリア指導に関する最新状況の把握 調査対象…全国の大学就職支援担当部署・窓口 調査期間…2022年7月1日～2022年7月28日 調査方法…調査票を大学にメールにて配布、WEB上のアンケートフォームより回収 有効回答数…458大学、203キャンパス（国公立 153校・私立508校）
2021年度 就職活動に対する 保護者の意識調査	株式会社 マイナビ	<ul style="list-style-type: none"> 調査目的…就職活動に対する保護者の意識調査 調査対象…大学4年/大学院2年で今年就職活動を終えた、もしくは現在活動中の子供を持つ保護者を対象 調査期間…2022年1月14日～2022年1月16日 調査方法…WEB調査を実施（アンケートモニター提供元：株式会社クロス・マーケティング） 有効回答数…1,000名

6-4 業種対応表

コード	アンケート上での業種	この調査結果上での業種	大分類
1	建設・設備工事・建築設計	建設	製造
2	住宅・建材・インテリア・ディスプレイ		
3	食品・農林・水産	製造(建設除く)	
4	アパレル・服飾関連		
5	繊維・化学・紙パルプ・ゴム・ガラス・セラミック		
6	薬品・化粧品		
7	鉄鋼・金属・金属製品・鉱業		
8	機械・プラント・環境・リサイクル		
9	電子機器・電気機器・OA機器		
10	自動車・輸送用機器		
11	精密機器・医療機器		
12	印刷・事務機器・日用品		
13	スポーツ・玩具・ゲーム製品・アミューズメント製品		
14	その他メーカー		
15	総合商社	商社	非製造
16	専門商社	小売	
17	百貨店・スーパー・コンビニ		
18	専門店・ドラッグストア		
19	銀行・証券・信金・労金・信組	金融	
20	クレジット・信販・リース・レンタル・その他金融		
21	生保・損保	マスコミ	
22	放送・新聞・出版		
23	広告・芸能		
24	ソフトウェア・情報処理・ネット関連	ソフトウェア・通信	
25	ゲームソフト		
26	通信		
27	鉄道・航空	サービス・インフラ	
28	陸運・海運・物流・倉庫		
29	電力・ガス・エネルギー		
30	不動産		
31	レストラン・給食・フードサービス		
32	ホテル・旅行		
33	医療・調剤薬局		
34	介護・福祉サービス		
35	アミューズメント・レジャー		
36	コンサルティング・調査		
37	人材サービス(派遣・紹介)		
38	教育・学校法人		
39	エステ・理美容・フィットネス		
40	冠婚葬祭		
41	その他サービス		
42	官公庁・公社・団体・農協	官公庁・公社・団体	

2022年度 新卒採用・就職戦線総括

発行・編集 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部 HRリサーチ1部
〒100-0003
東京都千代田区一ツ橋1-1-1
編集責任者 マイナビキャリアリサーチLab 主任研究員 東郷 こずえ
印刷 町田印刷株式会社
発行日 2022年9月21日

※本冊子の内容を許可無く転載、複製することを禁じます。

本当に満足できる採用を。

マイナビは豊富な企画とノウハウでお手伝いいたします。



貴社の課題を解決するソリューションをご提供します。

WEB面談



マイナビと連携したWEB面談機能で、予約受付から参加者確認まで可能となっております。学生が面談の予約をマイナビで行うと、当日の面談URLが画面上で自動生成されます。さらに、参加情報が自動でMIWS上に反映されるため楽に管理いただけます。

障がい者採用支援



障がいのある学生向けに、貴社の特徴や詳細な仕事内容などを訴求することができます。

就職イベント・WEBセミナー



学生と直接合えるリアルイベントを全国47都道府県で開催。完全オンライン型のWEBイベントは毎月開催。貴社の採用ニーズに合わせたラインナップをご用意しております。

広報設計・制作サービス



採用課題に合わせた広報プランニングやブランディングで、採用力強化を実現します。

研修サービス



採用から育成、内定フォローまで、充実のサービスで人材活用をサポートします。

新卒紹介



①登録・相談 ②求人依頼 ③求人紹介 ④登録者紹介

ターゲット層に合致した効率的な母集団形成や志望度醸成を代行します。

採用管理データベース・採用業務アウトソーシング

学生データを一元管理し、選考のペーパーレス化・オンライン化を実現。プロ集団によるアウトソーシングで、コア業務に専念いただけるようサポートします。

グローバル人材採用サービス

日本人留学生、外国人留学生や海外現地の採用、または留資格サポートや研修など、採用から入社までグローバル人材に関する豊富なサービスを取り揃えております。

適性テスト

パーソナリティを分析し、求める人物像を明確化。タレントマネジメントにもご活用いただけます。

他にもさまざまな企画をご用意しております。まずはお問い合わせください！

