

2011年卒業予定の民間企業就職希望の大学生・大学院生の 『就職先決定に関する学生調査』

株式会社リクルート(本社:東京都千代田区 代表取締役社長兼CEO 柏木 齊)では、学生の就職先決定に関する実態や意見を明らかにするため、2011年卒業予定の大学生・大学院生を対象に、調査を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

【就職に向けた意識・行動と自己評価】 ----- (P.4-5)

「入社予定企業決定者」(*)は「未決定者」(*)と比べ、社会人・企業との接触が多く、自分や社会に対する理解度が高い。

(*)調査を実施した2010年9月時点で「入社予定企業が決まっている」と回答した学生を「入社予定企業決定者(以下、決定者)」とし、それ以外を「未決定者」とした。

- ただし、OB・OGやリクルーターとの接触、インターンシップへの参加については、他の活動に比べ、決定者でも充分だったと思う人の割合が低い。

【就職活動中の考えや意思決定に影響した情報源】 ----- (P.6)

調査を実施した9月時点では、決定／未決定にかかわらず、「企業から得た情報」に影響を受けたと回答。

【就職活動時期ごとにみた、企業を選ぶときに重視する条件】 ----- (P.7)

就職活動開始当初に比べて、決定者が最も重視するようになった項目は、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」。

- 就職活動開始当初は、決定／未決定にかかわらず「業界・業種」「職種」「勤務地」を重視。
- 就職活動開始当初から、就職先決定時点(未決定者は調査を実施した9月時点)で、選択率が最も上がった項目は、決定者は「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」、未決定者は、「勤務地」であった。

【大学による、就業力育成のための施策についての意見】 ----- (P.8)

学生は「就職支援」「教職員・学内運営」関連、学長は「教育方針・内容」関連の施策を重視。

- 学生は「キャリアセンターの強化」「現在いる教員の教育力向上」「OB・OGとの関係強化」などの施策を重視。
- 学長は「学生の就業観、勤労観の育成」「初年次教育の強化」「キャリアセンターの強化」などの施策を重視。

【本件に関するお問い合わせ先】

https://www.recruit.jp/support/inquiry_press.html

■調査概要	-----P.3

■ I： 就職に向けた意識・行動と自己評価	-----P.4-5
● 就職活動前の、将来の仕事についての考えと 就職活動を振り返っての自己評価	
● 社会人・企業接触と、就職活動の各プロセスについての行動量と 自己評価	

■ II： 就職活動中の考えや意思決定に影響した情報源	-----P.6

■ III： 就職活動時期ごとにみた、企業を選ぶときに重視する条件	-----P.7
● 就職活動開始時と、就職先企業決定時(未決定者は調査時点)との比較	

■ IV： 大学による、就業力育成のための施策についての意見	-----P.8
● 学生と学長との比較	

■参考資料	-----P.9
● OB・OGやリクルーターとの接触人数、インターンシップへの参加回数の内訳	

就職先決定に関する学生調査

- 主体：株式会社リクルート HRカンパニー
- 目的：就職先決定に影響する経験や情報について把握し、関係各位の就業力育成の参考に供する。
- 時期：2010年9月15日～9月18日
- 方法：WEBアンケート
-調査協力：株式会社マクロミル
- 対象：マクロミルモニターにスクリーニング調査を行い、
2011年3月卒業予定の民間企業就職を希望する大学生・大学院生の男女2,674名を対象とした。
- 回収数：1,239サンプル(回収率46.3%)
- 集計対象数：1,101サンプル
- 集計対象者プロフィール：

(参考) 調査を実施した9月時点での
入社予定企業決定者(以下、決定者)と未決定者の
プロフィール

		大学生	大学院生	計
全体		868	233	1,101
性別	男性	413	163	576
	女性	455	70	525
専攻	文系	620	18	638
	理系	224	211	435
	その他	24	4	28
地域	首都圏	386	68	454
	東海	76	20	96
	関西	168	53	221
	その他地域	238	92	330

		決定者	未決定者	計
全体		784	317	1,101
性別	男性	428	148	576
	女性	356	169	525
専攻	文系	425	213	638
	理系	346	89	435
	その他	13	15	28
地域	首都圏	326	128	454
	東海	77	19	96
	関西	151	70	221
	その他地域	230	100	330
学年	大学4年生	568	300	868
	大学院2年生	216	17	233

※有効回収数の男女比調整について

回収サンプルの偏りを是正するために、「平成22年度学校基本調査速報値」(文部科学省)から本調査の母集団(大学4年生・大学院2年生)の男女構成比を算出し、有効回答数の男女構成比がその±5.0%以内に収まるように調整を行っている。今回、大学生の回収数について5.0%以上の乖離がみられたため、無作為に選んだ女性138サンプルを削除した。なお大学院生については±5.0%以内に収まっていたため、調整を行っていない。

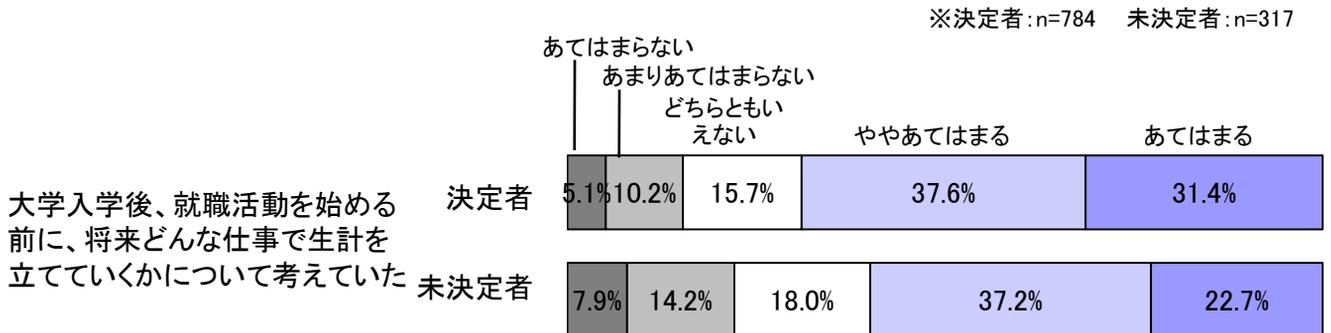
【参考】就業力育成に関する学長調査 (P.8にて引用)

- 主体：株式会社リクルート 進学カンパニー 『カレッジマネジメント』編集部
- 目的：大学設置基準の改正による、「社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)」の制度化(平成23年4月1日施行)に対する、大学の賛否、または今後の大学としての具体的な行動を把握する。
- 時期：2010年7月12日～7月30日
- 方法：質問紙による郵送法
-調査協力：株式会社リアセック
- 対象：全国の大学732校(全国の大学数は778校[平成22年度学校基本調査速報値](文部科学省)]であるが、大学院大学23校と募集停止校23校を除いた)の学長
- 集計対象数：482サンプル(有効回収率65.8%。集計対象に占める学長・理事長の回答率は46.9%)

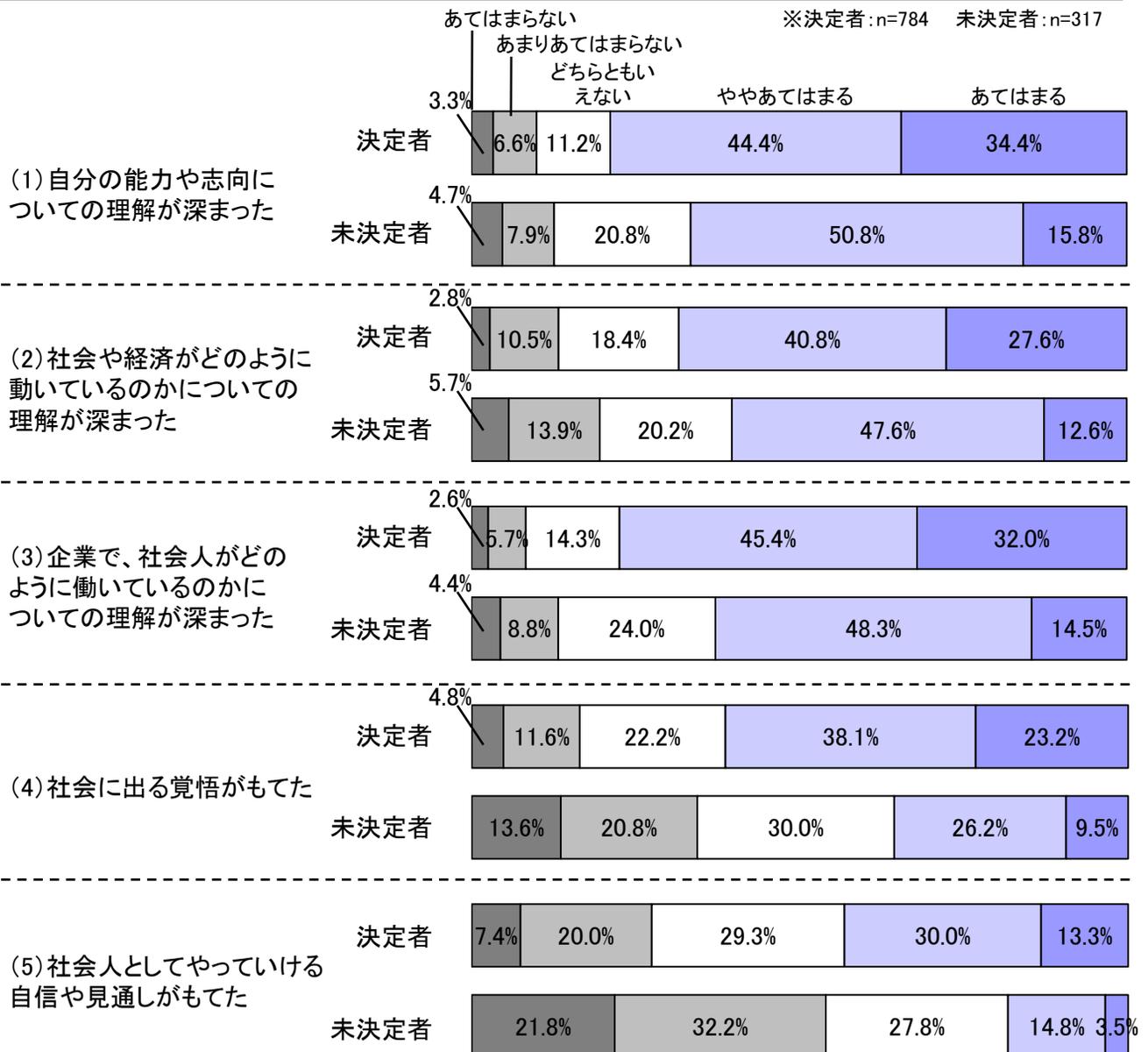
I : 就職に向けた意識・行動と自己評価

決定者は、未決定者に比べ、働くことに対する意識や、自分・社会についての理解度が高い。

- 調査を実施した9月時点での入社先企業決定者(以下、決定者)は未決定者に比べ、就職活動前に、働くことに対する意識を持っていた傾向がみられる。



- 就職活動を振り返っての自己評価をみると、決定者は未決定者に比べ、自分自身や社会について理解でき、自信や覚悟がもてたと考えている。



決定／未決定にかかわらず、OB・OG等との接触、インターンシップは充分だったと思っていない。

- 社会人・企業との接触、および就職活動中の各行動について、どの活動においても、決定者(9月時点)のほうが充分だったと思う人の割合が高い。

ただしOB・OGやリクレーターとの接触、およびインターンシップへの参加については、他の活動と比べると、充分だったと思う人の割合が低い。

※決定者:n=784 未決定者:n=317

<算出方法>

行動量の平均:各項目の行動の数量を聞き、平均値を算出した(0を含む)。

「充分だったと思う人」の割合:「充分だったと思うか」に対し、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「あてはまる」の5段階のうち、「あてはまる」と「ややあてはまる」の回答をした割合の合計

	行動量の平均	「充分だったと思う人」の割合	
OB・OGやリクレーターとの接触	3.3人	決定者	22.4%
	2.3人	未決定者	6.6%
インターンシップへの参加	1.0回	決定者	31.8%
	0.6回	未決定者	14.2%
エントリーおよび資料請求	64.2社	決定者	57.4%
	58.8社	未決定者	26.8%
合同説明会への参加	5.3回	決定者	66.7%
	5.8回	未決定者	35.3%
個別企業説明会への参加	26.8社	決定者	57.1%
	22.9社	未決定者	28.1%
選考への参加	23.1社	決定者	52.3%
	19.0社	未決定者	14.8%

Ⅱ： 就職活動中の考えや意思決定に影響した情報源

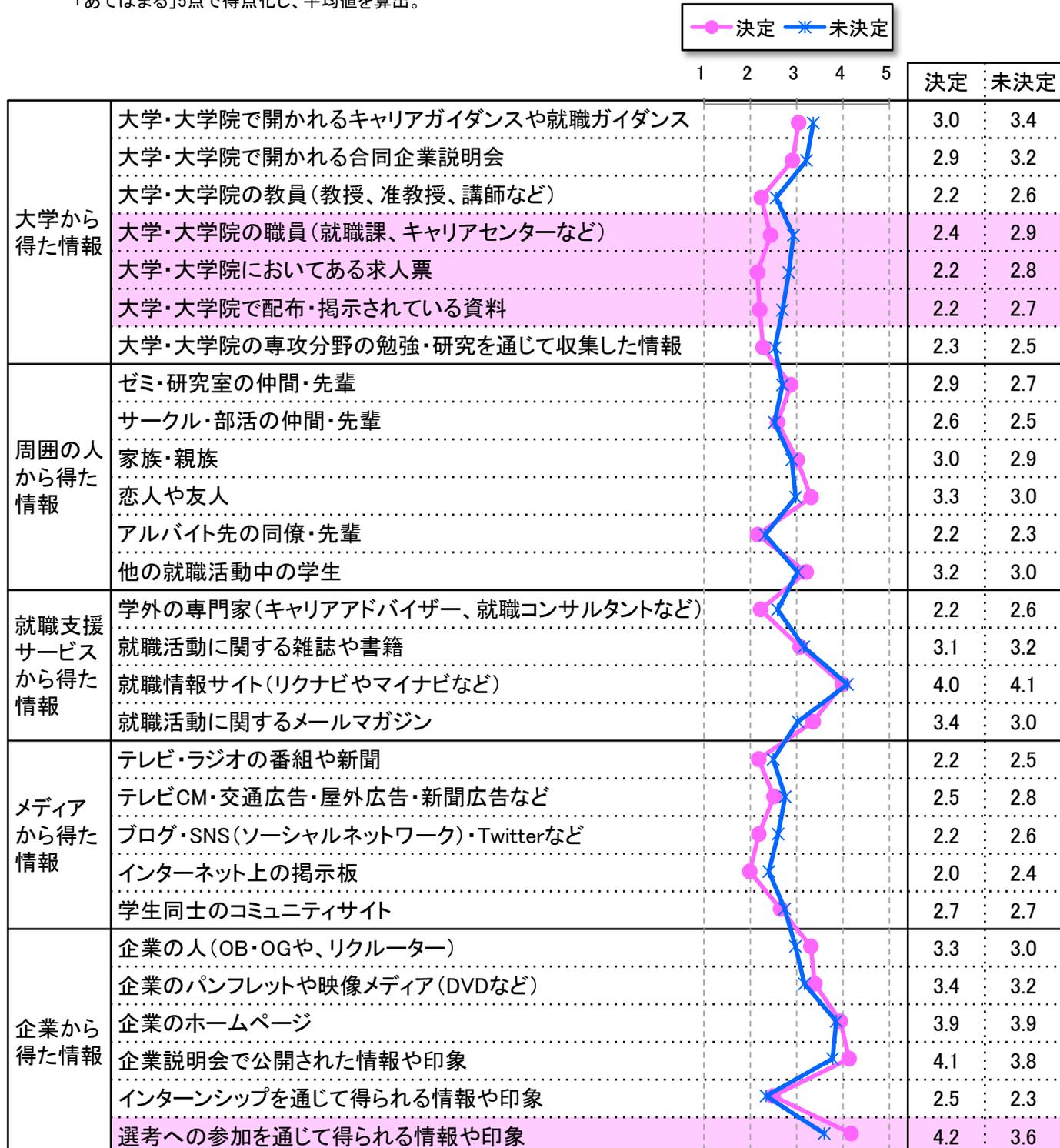
決定／未決定にかかわらず、「企業から得た情報」に影響を受けたと回答。

- 調査を実施した9月時点では、就職活動中の考えや意思決定に影響した情報源を問うと、決定／未決定にかかわらず、「企業から得た情報」が高い。

※決定者：n=784 未決定者：n=317

<算出方法>

各項目について、「あてはまらない」1点、「あまりあてはまらない」2点、「どちらともいえない」3点、「ややあてはまる」4点、「あてはまる」5点で得点化し、平均値を算出。



決定者と未決定者の平均値の差が0.5以上の項目に網掛け。

Ⅲ： 就職活動時期ごとにみた、企業を選ぶときに重視する条件

決定者が最も重視するようになった項目は、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」。

- 活動開始当初は、決定／未決定にかかわらず「業界・業種」「職種」「勤務地」を重視。

時期による変化に着目すると、決定者は、活動開始当初に比べ、就職先決定時点では「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」の選択率が最も高くなった。

未決定者は、活動開始当初に比べ、調査を実施した9月時点は、「勤務地」の選択率が最も高くなった。

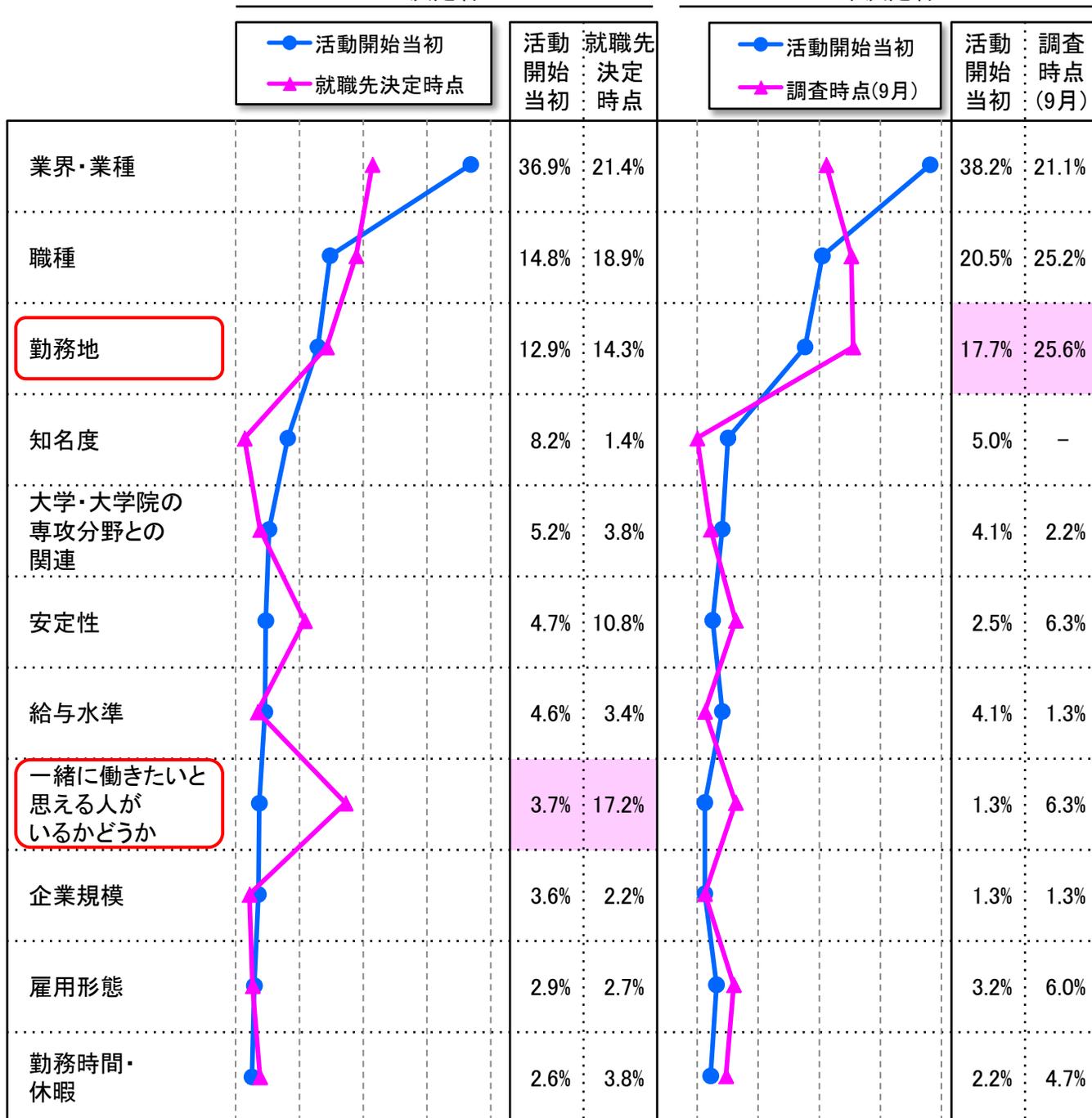
<算出方法>

※決定者:n=784 未決定者:n=317

時期ごとに、以下の11項目のうち、最も重視する条件を選択した割合を算出。

決定者

未決定者



活動開始当初と比較して、決定者は就職先決定時点、未決定者は調査時点の重視度が最も高くなった項目を網かけ。

IV： 大学による、就業力育成のための施策についての意見

学生は「就職支援」「教職員・学内運営」関連、学長は「教育方針・内容」関連の施策を重視。

- 学生は「キャリアセンターの強化」「現在いる教員の教育力向上」「OB・OGとの関係強化」、学長は「学生の就業観、勤労観の育成」「初年次教育の強化」「キャリアセンターの強化」を選択した割合が高い。

<算出方法>

※学生:n=1,101 学長:n=482

大学による就業力育成のための施策について、学生と学長(*)それぞれに、下記のように問うた。

- 学生:「あなたの大学・大学院によるキャリア教育や就職支援の取り組みについて、特に強化してほしいと思うものを、以下の項目から最大3つまで選択。
- 学長:「就業力育成を図っていく上で特に重要と考えているものを、以下の項目から最大3つまで選択。

*学長のデータは、株式会社リクルート『カレッジマネジメント』実施の「就業力育成に関する学長調査」のデータを使用。

選択率:学生、学長の集計対象数の中で各施策を選択した人の割合。

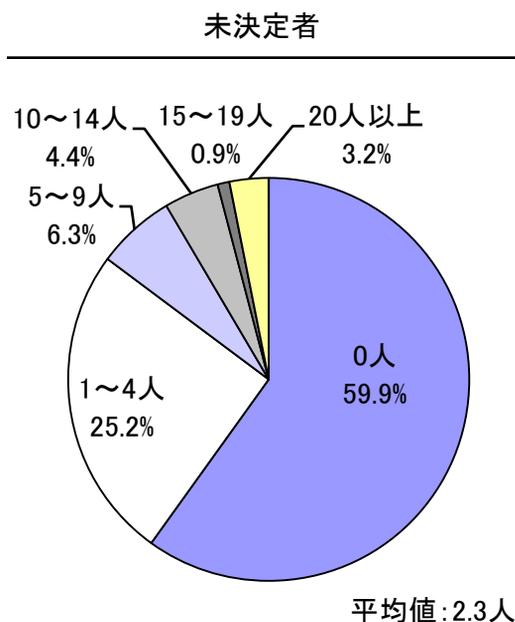
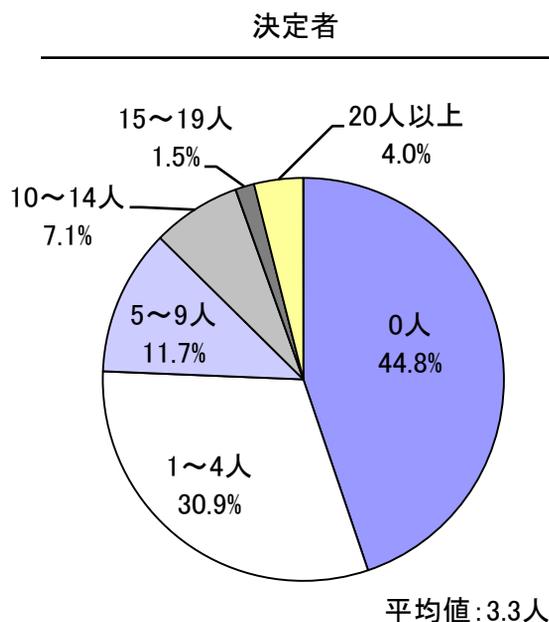
カテゴリー	就業力育成のための施策	選択率		選択率の順位 (27項目中)	
		学生	学長	学生	学長
就職支援	キャリアセンターの強化	20.3%	28.0%	1位	3位
	就職相談、カウンセリングの強化	15.7%	20.1%	4位	5位
	学内企業説明会の強化	11.5%	1.5%	6位	21位
	自己分析セミナーの強化	8.4%	3.9%	11位	18位
	就業力(基礎力)のアセスメント(能力測定)	7.2%	9.3%	14位	12位
	PC講座、語学など資格取得講座の強化	6.3%	0.8%	16位	23位
教職員・学内運営	現在いる教員の教育力向上	18.3%	27.0%	2位	4位
	学生支援課(組織)の強化	12.1%	10.8%	5位	8位
	職員の専門性を高める	10.8%	9.8%	8位	11位
	民間企業経験のある教員採用	9.3%	2.9%	10位	19位
	教員の評価基準を研究実績主義から教育力に変える	3.5%	6.6%	19位	13位
社会との連携	卒業後3~5年以内のOB・OGとの関係強化	15.9%	10.4%	3位	10位
	インターンシップの強化	11.5%	14.9%	6位	6位
	地元企業との連携強化	10.2%	10.8%	9位	8位
	地元自治体との連携強化	3.1%	1.2%	22位	22位
	同窓会組織との連携強化	1.5%	4.4%	25位	17位
教育方針・内容	専門教育(カリキュラム)の見直し	7.9%	6.4%	12位	14位
	学生の就業観、勤労観の育成	7.4%	50.0%	13位	1位
	一般教育(カリキュラム)の見直し	6.6%	14.3%	15位	7位
	少人数授業(ゼミ形式など)の拡大	4.8%	5.8%	17位	15位
	履修指導の強化	4.5%	2.3%	18位	20位
	初年次教育の強化	2.9%	28.2%	23位	2位
その他	外部専門機関へのアウトソーシング	3.3%	0.4%	20位	25位
	大学間連携の強化	3.3%	0.4%	20位	25位
	入試方法、試験の見直し	2.5%	0.4%	24位	25位
	学生父母への理解促進	0.8%	5.2%	26位	16位
	高等学校との連携強化	0.1%	0.8%	27位	23位

学生、学長のそれぞれの選択率が高い項目の上位5つに網かけ。

参考資料：OB・OGやリクレーターとの接触人数、
インターンシップへの参加回数の内訳

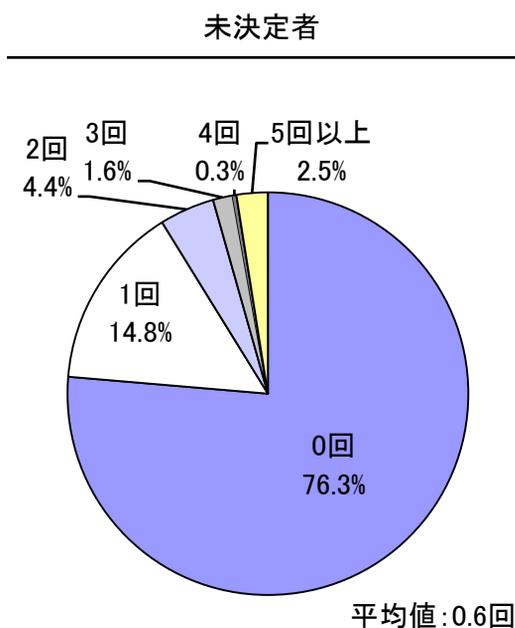
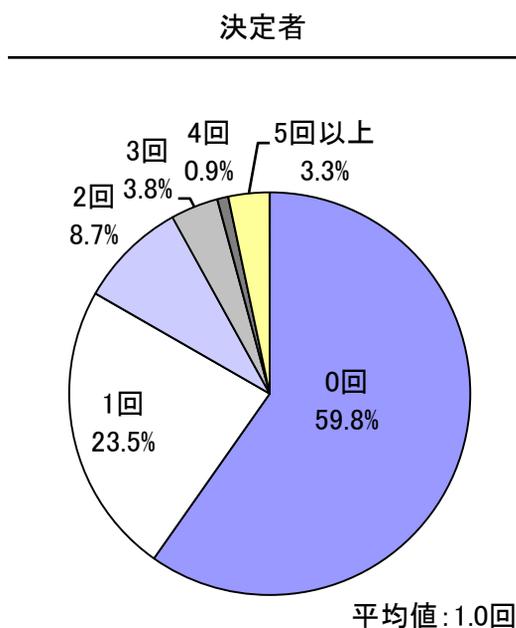
- 社会人・企業との接触、および就職活動中の各行動(P.5に掲載)のうち、充分だったと思う人の割合が低かった2項目(OB・OGやリクレーターとの接触人数、インターンシップへの参加回数)について、決定者／未決定者(9月時点)それぞれの経験数の分布を算出した。

OB・OGや
リクレーターとの
接触人数



※決定者:n=784 未決定者:n=317

インターンシップへの
参加回数



※決定者:n=783 未決定者:n=317
- 異常値は除いて集計した。