

# 『就職白書2013』調査報告

## 倫理憲章改定元年の就活を振り返る

三輪麻衣 (株)リクルートキャリア 就職みらい研究所 研究員

### 調査概要

#### 就職白書 2013

	企業調査	学生調査
調査目的	新卒採用に関する企業の活動実態を把握	就職に関する学生の活動実態を把握
調査方法	郵送法	WEB アンケート 調査協力：株式会社クロス・マーケティング
調査対象	全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業 4,340社	クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査。民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女2,433名
調査期間	2012年12月3日～2013年1月21日	2013年1月8日～2013年1月15日
回収社数	1,082社 (回収率 24.9%)	1,645人 <sup>(*)</sup> (回収率 67.6%)

#### 就職白書 2012

	企業調査	学生調査
調査目的	新卒採用に関する企業の活動実態を把握	就職に関する学生の活動実態を把握
調査方法	郵送法	WEB アンケート 調査協力：株式会社クロス・マーケティング
調査対象	全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業 3,000社	クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査。民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女2,464名
調査期間	2011年12月14日～2012年1月31日	2012年1月4日～2012年1月10日
回収社数	776社 (回収率 25.9%)	1,441人 <sup>(*)</sup> (回収率 58.5%)

※大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「平成23年度学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない。また、今回調査との比較のため、前回調査も同一方法で再集計を行い、その結果を用いた。  
「就職白書」の詳細は就職みらい研究所 (<http://data.recruitcareer.co.jp/>)

### 採用難と就職難の同時発生

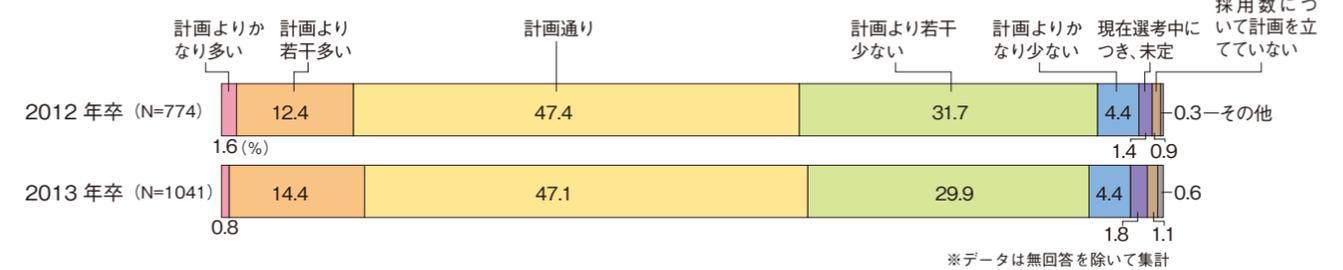
今春卒業の学生の就職・採用活動は、経団連の倫理憲章改定後初の就職・採用活動として、その動向が注目

された。今回の改定では、賛同企業の採用広報開始時期が卒業前年度の10月から12月に後ろ倒しとなったが、採用選考開始時期は、卒業年度の4月以降のままであった。この圧縮スケジュールで行われた、倫理憲章改定元年である2013年卒の就職・採用活動

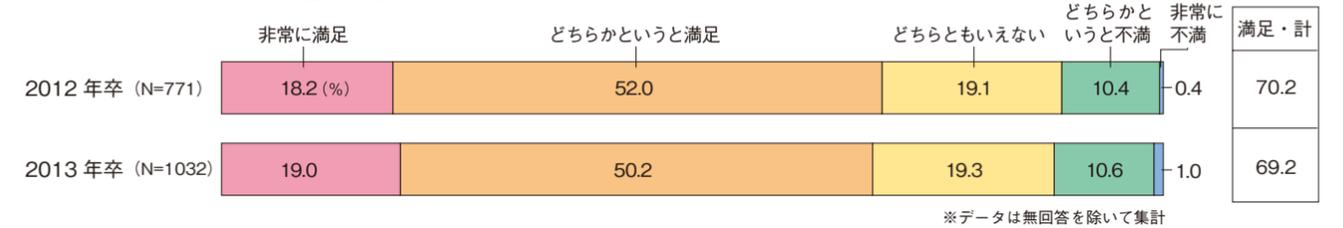
を、2012年12月時点での結果とプロセスの両面から振り返りたい。

まず、企業の採用計画の充足状況を見ると、2012年12月時点で、新卒採用を行った企業の62.3%が計画していた採用数を充足しており、入社予定者への満足度も、約7割が満足として

図表1 2013年卒の採用数の計画に対する充足状況 (2012年12月時点) (全体/単一回答)



図表2 2013年卒の入社予定者への満足度 (全体/単一回答)



いる(図表1,2)。これはいずれも前年と同水準である。

続いて、民間企業に就職活動を行った学生の、2012年12月時点での卒業後の進路確定状況を見ると、大学生の約7割(73.4%)、大学院生の約8割(83.1%)が、就職先を確定させている(図表3)。文理別に見ると、大学生・大学院生ともに、理系のほうが文系に比べて就職確定者が多い。就職確定者の入社予定企業への満足度についても、大学生の77.2%、大学院生の83.5%が「満足」としており、高水準である

(図表4)。進路確定状況、入社予定企業への満足度ともに、学生全体では概ね前年と同様の結果である。

2013年卒の採用・就職活動は、スケジュールの変更はあったものの、結果については企業、学生ともに概ね前年並みであったといえる。背景としては、大手企業の採用意欲が高く、リクルートワークス研究所の大学求人倍率調査を見ても、2年連続で従業員規模1000人以上の大卒求人総数が増えている。学生側も当初から中小企業も視野に入れて活動し、規模間の需給

のミスマッチが緩和したことと、圧縮スケジュールへの対応として、後述する採用活動の効率化が進んだことが挙げられる。

では、2013年卒の採用活動、就職活動のプロセスではどのような変化が起きていたのだろうか。まず、全体的な採用活動のスケジュールを前年と比較すると、企業全体では、時期も期間も「同じ」(それぞれ58.1%、43.7%)という企業が最も多いが、従業員規模が大きいほど時期が「遅い」、期間が「短い」という企業が多い。特に、従業員数5000人以上の超大手企業では、いずれも4割を超えており、12月時点で採用未充足・採用選考継続中の企業の割合も、前年に比べ7.6ポイント増えている。消費者としての接点がないため、学生からの知名度が低いBtoBの企業は、大手であっても圧縮スケジュールでの採用に苦戦したという声を多数聞くが、それと呼応する結果となった。

採用活動プロセスごとの開始時期

図表3 民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況 (2012年12月時点) (全体/単一回答) (%)

(N=今回調査 / 前回調査) *は参考値	就職・計	民間企業に就職する	民間企業以外(公務員、教員、その他団体職員など)に就職する
大学生 (N=1268 / 1113)	73.4	65.6	7.8
文系 (N=856 / 751)	72.8	64.0	8.8
理系 (N=412 / 362)	74.9	69.1	5.8
大学院生 (N=373 / 325)	83.1	73.7	9.4
文系 (N=70 / 40)	55.7	41.4	14.3
理系 (N=303 / 285)	89.5	81.2	8.3

をみると、情報提供、エントリーのピークは前年よりも2カ月遅い12月にシフトしたが、選考以降のプロセスは、例年通りであった。

圧縮スケジュールに対応するために、企業は採用活動の効率化に注力した。採用活動プロセスごとの実施率を見ると、全体的には各プロセスの実施率が低下傾向にあるなか、適性検査・筆記試験は、企業規模が大きいほど実施率が前年に比べ上昇し、従業員数5000人以上の超大手企業は前年より7.8ポイント増の98.5%に達した(図表5)。多くの志望者から、短期間で面接で会う学生を絞り込む必要性の大きい大手企業ほど、選抜機能の効率化が進んだといえる。

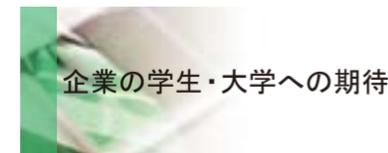
また、説明会・セミナーの形態別の実施状況を見ると、従業員規模が大きいほどWebセミナーの実施率が高く、企業全体で29.6%であるのに対し、従業員数5000人以上の超大手企業では44.1%と半数近くに及んだ。学生の側でも、就職活動プロセス全般の実施率が低下したなかで、Webセミナーだけは実施率が上昇して約4割となり、平均参加社数も増加して4.84社となった(図表6)。伝統的なOB・OG訪問やリクルーターとの接

触などの伝統的な活動の実施率が2割台であるのに比べると、高い水準である。Webセミナーがもたらす、企業と学生双方の時間短縮や経済的負担の緩和というメリットが、圧縮スケジュールのなかで高く評価されたことがうかがえる。

以上のように、2013年卒の就職・採用活動は概ね良好な状況であったが、企業側からは、12月時点で計画していた採用予定数を未充足の企業が36.1%であり、学生側も、同時点で大学生の19.7%、大学院生の11.5%が進路未確定という状況である。採用の枠があっても満たされないまま、採用難、就職難にあえぐ企業と学生が一定数存在する点もまた、例年通りの状況なのである。

採用数が計画より少ない理由として、60.8%の企業が「求める学生が集まらなかった」、43.4%の企業が「内定辞退が予定より多かった」と答えている(図表7)。しかし、採用数が満たなかった場合でも、「採用数を満たすため基準を見直し、柔軟に対応する」企業は1割に満たず、過半数の企業は「採用数に満たなくても求める人材レベルは下げない」としている。2014年

卒の採用でも、「緩くなる」という企業はわずか1.2%である。こうした「量より質」ともいえる採用基準の厳選傾向により、採用難と就職難の同時発生は今後も続く見込みだ。



では、企業が新卒採用者の採用基準で重視しているのは何か。1位は「人柄」が突出しており、どの従業員規模、業種、地域でも最重視項目となっている。続いて、「自社への熱意」「今後の可能性」が続く。変化の大きい時代であるがゆえに、変化適応力の土台となる、意欲やスタンス、成長の可能性を重視しているのである。

前年からの変化を見ると、従業員数5000人以上の超大手企業では、他の属性の企業にない変化がみられた。「大学/大学院で身につけた専門性(12.9ポイント増)」「大学/大学院での成績(9.8ポイント増)」「語学力(12.8ポイント増)」など、大学での学びの成果に関する項目を重視する企業が増えているのである。望ましい意欲やスタンスを備えつつ、大学での学びを通じて高度な能力を身につ

図表4 就職先が確定している学生の入社予定企業への満足度(就職確定者/単一回答)

(N=今回調査)	非常に満足	どちらかという満足		どちらかという不満		非常に不満	満足・計	不満・計
		どちらかという満足	どちらかという不満	どちらかという満足	どちらかという不満			
大学生 (N=931)	33.5	43.7	17.8	3.6	1.4	77.2	5.1	
文系 (N=623)	32.3	44.2	17.5	4.3	1.7	76.5	6.0	
理系 (N=308)	35.9	42.6	18.4	2.2	0.9	78.5	3.1	
大学院生 (N=310)	39.7	43.9	13.2	2.9	0.3	83.5	3.2	
文系 (N=39)	28.2	46.2	17.9	5.1	2.6	74.4	7.7	
理系 (N=271)	41.3	43.5	12.5	2.6	—	84.9	2.6	

図表5 採用活動プロセスごとの実施率(全体/複数回答)

採用活動プロセス	実施率(%)	従業員規模			
		全体 (N=1041)	300人未満 (N=227)	300~999人 (N=380)	1000~4999人 (N=278)
エントリー(採用情報・資料の請求)受け付け	95.3 (▲3.4)	88.5 (▲5.6)	95.3 (▲4.1)	99.3 (▲0.7)	100.0 (0.0)
説明会・セミナー	98.2 (▲0.3)	94.7 (▲1.9)	98.7 (0.3)	100.0 (0.4)	100.0 (3.7)
書類選考(エントリーシート、履歴書、作文等)	89.0 (▲0.9)	90.3 (2.1)	91.3 (1.6)	84.5 (▲4.3)	95.6 (▲4.4)
適性検査・筆記試験	97.1 (2.8)	93.8 (0.6)	97.1 (2.6)	98.9 (3.2)	98.5 (7.8)
面接	99.9 (▲0.1)	100.0 (0.0)	99.7 (▲0.3)	100.0 (0.0)	100.0 (0.0)
内々定・内定出し	99.3 (▲0.5)	97.4 (▲2.6)	99.7 (▲0.3)	100.0 (0.0)	100.0 (1.9)

全体値・5以上差 全体値+5以上かつ前年比±5以上の差 前年比±5以上の差  
※データは無回答サンプルを除いて集計 ※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

図表6 就職活動プロセスごとの実施状況(学生全体)(実施率:全体/複数回答、平均数:各プロセスを実施した学生)

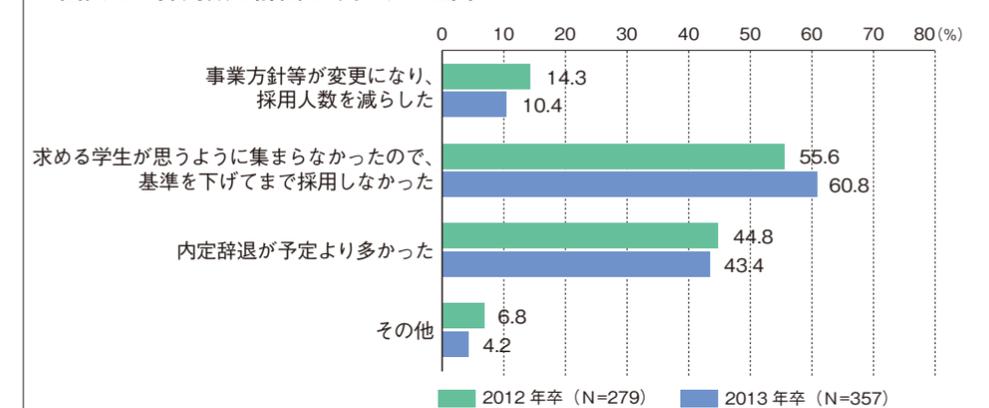
(N=今回調査 / 前回調査)	実施率(%) (N=1645 / 1441)	平均数(実施者ベース)	
		2013年卒	2012年卒
就職に関する情報を収集する	88.7 (▲4.0)		
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する	26.2 (▲0.9)	(N=430) 2.88社 3.69人	(N=390) 2.87社 4.31人
リクルーターと接触する	25.5 ※1	(N=418) 4.05社 5.87人	
エントリー(採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供)をする	74.5 (▲6.4)	(N=1224) 59.97社	(N=1166) 58.56社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する	68.3 (▲6.4)	(N=1123) 5.70回	(N=1076) 5.64回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する	65.2 (▲8.4)	(N=1072) 6.30回	(N=1061) 7.02回
個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	62.6 (▲11.4)	(N=1030) 21.27社	(N=1066) 20.88社
個別企業の説明会・セミナーのうち、Web上で開催されるものに参加する	39.5 (3.5)	(N=648) 4.84社	(N=518) 3.48社
エントリーシートなどの書類を提出する	75.6 (▲7.8)	(N=1244) 22.13社	(N=1201) 22.66社
適性検査・筆記試験を受ける	75.0 ※1	(N=1233) 15.26社	
面接など対面での選考を受ける	77.5 (▲5.3)	(N=1274) 12.01社	(N=1193) 12.27社
内々定・内定を取得する	75.5 (6.8)	(N=1242) 2.00社	(N=990) 1.75社

0 前年比±5以上の差 ※1=[2012年卒]項目なし

けた人材を求めている。非常に高い要求といえるが、各国のグローバル企業との激しい競争の最前線に立つ超大手企業が、新卒採用時にも世界水準を求めるようになりつつあることがうかがえる。

採用の方法や形態も多様化しつつある。特定の対象別の採用の実施状況を見ると「日本の大学(院)卒の外国人留学生(19.2%)」「海外の大学(院)卒の日本人留学生(10.7%)」と、グローバル化を意識した人材を採用しようとしている実態が見られる(図表8)。従業員規模が

図表7 採用数が計画より少ない理由(12月時点で採用数が計画より少ない企業/複数回答)

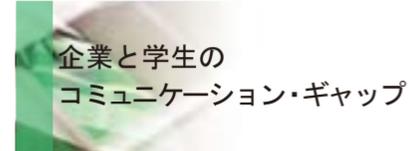


大きいほどこれらの採用が進んでいる傾向があり、従業員数5000人以上の超大手企業では特に顕著である。さらに、実際に各対象に内定を出した企業の割合を見ると、「日本の大学

(院)卒の外国人留学生」については企業全体では4社に1社、従業員規模1000人以上企業では3社に1社にのぼる。意図的に外国人留学生を採用しようとしていなくても、通常の採

用活動を通じて、結果的に外国人留学生を採用したという事例もしばしば聞く。外国人留学生の増加に伴い、企業側の「国籍に関係なく、いい人がいれば採る」という観点から、彼らの強い意欲や能力が評価されて採用に至ることが当たり前ものになりつつあるのである。また、採用時期に関しては、通年採用、夏採用、秋採用いずれも企業全体の13.14%が実施しており、特に従業員数5000人以上

の超大手企業の実施率が高い。



企業と学生のコミュニケーション・ギャップ

次に、こうした企業と学生のコミュニケーションの実態がどうなっているかを見てみたい。先ほど紹介した、企業が採用基準として重視する項目と同じ項目を使用し、学生に面接等でアピールした項目を問うた結果を見てみ

ると、2位「人柄(36.4%)」、4位「その企業への熱意(24.6%)」は企業側と同様に選択率が高かったが、企業側で3位であった「今後の可能性」については、選択率が8.8%に留まり、企業と学生の間に認識のギャップがあった(図表9)。一方、企業の選択率が低いが、学生の選択率が高い項目は、1位の「アルバイト経験(45.1%)」、3位の「所属クラブ・サークル(31.8%)」、5位の「趣味・特技(22.9%)」であった。学生は経験や自ら

の個性そのものをアピールする傾向にあるといえるが、企業は、それが自社で働き始めてからどのような可能性を持つのかを聞きたがっているのである。このような企業側の意図を理解したうえで、学生が自らの経験を意味づけし直して面接等に臨むことで、採用難、就職難のうち、コミュニケーション不全に起因する部分の改善が見込まれる。

続いて、働く意欲、将来のビジョン、就職活動の準備状況(自己分析、業界研究、仕事・職種研究、企業研究)についての、企業の応募学生への評価と、学生の自己評価を比較する(図表10)。まず、企業の評価を見ると、働く意欲は十分とする企業が不十分とする企業より圧倒的に多かったのに対し、将来のビジョン、業界研究、仕事・職種研究、企業研究については、不十分とする企業の割合が、十分とする企業を上回る結果となった。学生自身の自己評価も、

企業と同様の傾向がみられ、働く意欲は十分ありながらも、業界や職種・仕事、個別企業の研究が足りていないと、学生自身も認識している。そして、この不足部分こそが、企業が採用基準として重視する、「自社への熱意」「今後の可能性」を伝える土台となるべきものである。2013年卒の就職活動は圧縮スケジュール元年だったこともあり、学生が企業を十分に理解しないままに就職活動を進めてしまい、採用難・就職難を招く一因となったといえる。2014年卒の学生が、こうした準備不足に陥らないよう、対策が望まれる。



就職確定者と未確定者の違い

ここまで、民間企業への就職活動を経験した学生全体について言及してきたが、同じ2013年卒の学生とはい

え、その実態は様々である。先述のように、圧縮スケジュールの下でも、早々に志望企業への就職を確定させた学生もいれば、準備不足に苦しみ、2012年12月時点でも就職活動を継続中の学生もいる。そこで、2012年12月時点での就職確定者と、就職先が未確定で就職活動を継続している者(以下、就職未確定者)の意識と行動を比較することで、学生の就職難の緩和に向けたヒントを考えたい。

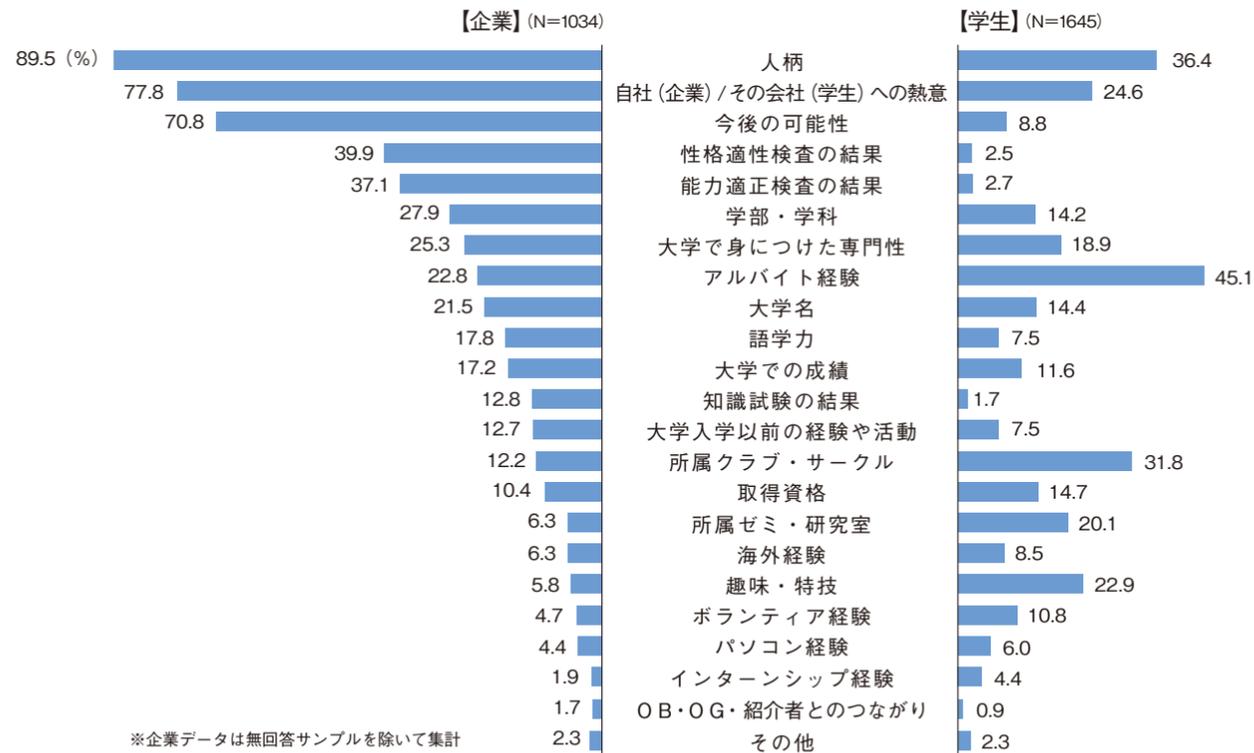
最初に、就職活動を行うに当たって、「働く」ということについてどのように考えていたかを見てみたい(図表11)。「卒業したら、すぐに社会に出て働くのが当然だと考えていた」割合が、就職確定者では87.2%と9割近くを占めるのに対し、就職未確定者では65.3%で、21.9ポイントもの差がある。もちろん、卒業後すぐに働くこと以外にも選択肢があり、何が

図表 8 2013年卒の採用における方法・形態別の実施状況 (全体/複数回答) (%)

	N	職種別採用	部門別採用	コース別採用	地域限定社員採用	新卒の契約社員採用	新卒の紹介予定派遣採用	初任給格差をつけた採用	通年採用	夏採用	秋採用	日本の大学(院)卒外国人留学生採用	海外の大学(院)卒の外国人学生採用	海外の大学(院)卒日本人留学生採用	既卒者の採用	その他
企業全体	1043	51.8	7.4	6.6	10.5	3.5	0.5	7.6	13.8	13.2	14.3	19.2	5.4	10.7	27.6	1.8
【従業員規模別】																
300人未満	229	59.4	5.7	4.8	7.4	2.6	0.0	4.4	17.0	8.7	10.5	7.0	3.1	4.8	23.6	2.6
300~999人	380	53.4	7.4	4.2	10.0	2.1	0.8	7.1	11.3	11.6	13.9	15.5	1.8	7.9	23.2	1.3
1000~4999人	278	45.0	7.9	11.2	14.0	3.2	0.7	9.0	12.2	15.8	14.7	27.7	7.6	12.6	29.9	2.9
5000人以上	68	44.1	5.9	11.8	17.6	8.8	0.0	10.3	19.1	27.9	19.1	41.2	20.6	35.3	55.9	0.0

※従業員規模不明・無回答企業があるため、規模別の計と全体は一致しない

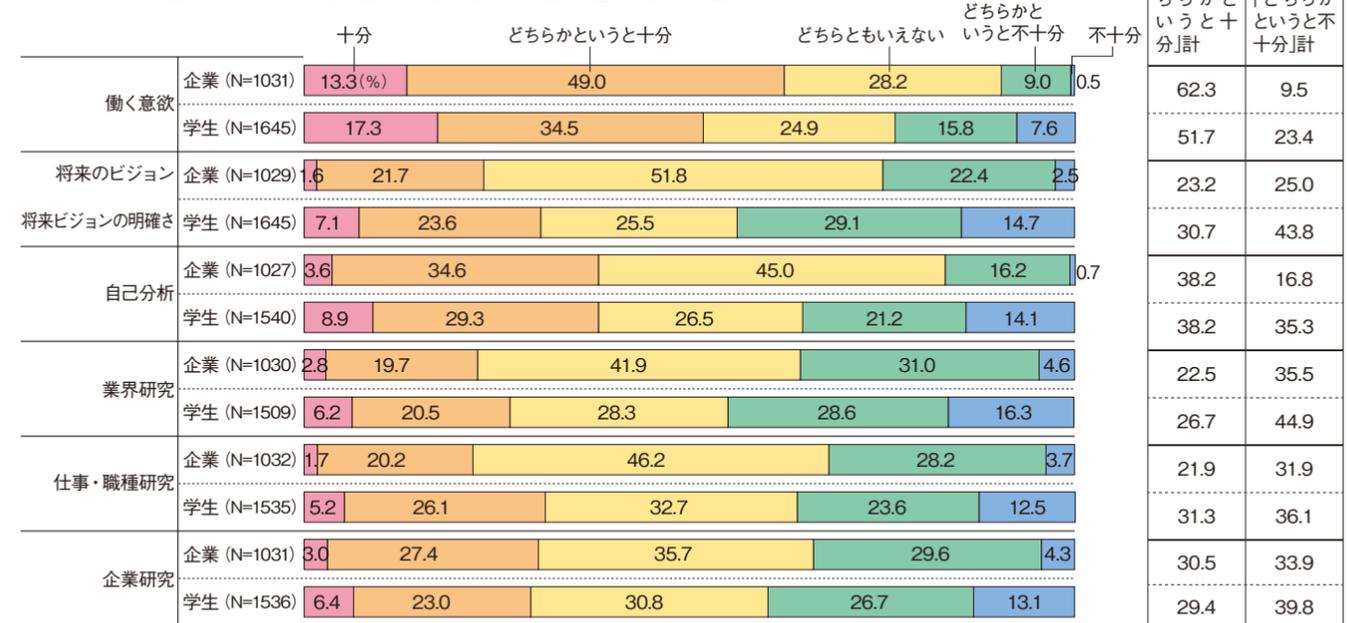
図表 9 企業が採用基準として重視する項目と、学生が面接等でアピールした項目 (企業、学生ともに全体/複数回答)



※企業データは無回答サンプルを除いて集計

図表 10 応募学生に対する企業の評価と学生の自己評価

(企業: 全体/それぞれ単一回答、学生: 「働く意欲」「将来ビジョンの明確さ」全体/それぞれ単一回答、「自己分析」「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」実施した学生/それぞれ単一回答)



※企業データは無回答サンプルを除いて集計

各人にとって幸せな進路選択かは価値相対的であるが、「働く」ことに対するそもそものスタンスが、就職確定者と就職未確定者では大きく異なることが分かる。

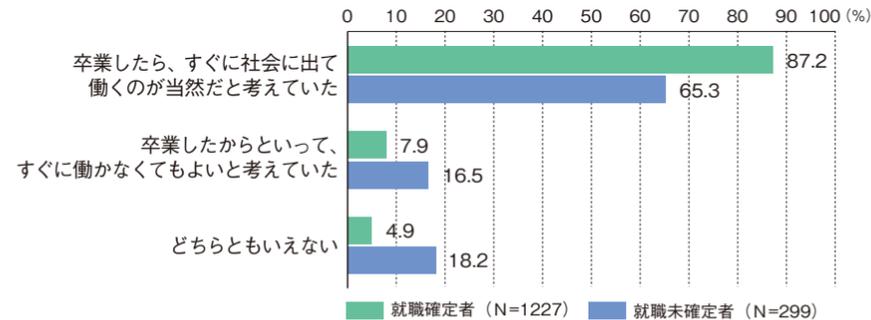
次に、企業について就職活動中に知りたいと思っていた情報を見てみると、就職確定者の選択率がほぼ全ての項目で就職未確定者を上回っている(図表12)。特に、「入社後のキャリアプラン」「初任給」「30歳、40歳の年収(将来の賃金)」「社員の有給休暇取得状況」など、中長期的展望や労働条件など、継続して働き続けられるかどうかに関わってくる情報への関心が強い。入社できるかどうかや、入社後すぐの仕事や研修に関する項目では、両者の選択率が同程度であるのと対照的である。

実施した活動プロセスについても、全項目で、就職確定者の実施率が

就職未確定者を上回る(図表13)。特に「エントリーシートなどの書類提出」「適性検査・筆記試験」「面接など対面での選考」などの選考プロセス全般、「個別企業の説明会(対面、Webとも)」「大学以外で開催される合同説明会・セミナー」「OB・OGなど社会人の先輩を訪問」などの企業・社会人との直接接点を持つプロセスは、就職確定者の実施率が就職未確定者より5ポイント以上高い。

最後に、先ほど企業との対比で紹介した自己評価項目について、就職確定者と就職未確定者を比べてみたい(図表14)。「十分」と回答した割合は、全項目で就職確定者が就職未確定者を10ポイント以上上回るが、特に、「企業研究(プラス26.1ポイント)」「将来ビジョンの明確さ(プラス20.6ポイント)」「仕事・職種研究(プラス20.0ポイント)」「自己分析(プラス19.6ポイント)」の差が大きい。

図表 11 就職活動を行うに当たっての「働く」ということについての考え (就職確定者および就職未確定者/単一回答)



図表 12 企業について就職活動中に「知りたいと思っていたもの」「知ることができたもの」 (就職確定者および就職未確定者/それぞれ複数回答)

項目	調査数	企業が求めている具体的な能力・人物像	採用選考の基準	具体的な仕事内容	仕事のやり方・進め方	入社後の教育・研修制度	企業理念(社会におけるその企業の存在価値)	昇進・昇格の基準	入社後のキャリアプラン	初任給	30歳、40歳の年収(将来の賃金)	社内の人間関係	社員の会社への不満、会社の弱み	社員の労働時間	社員の有給休暇取得状況	配属予定部門	配属予定職種									
																		就職確定者	就職未確定者	差						
知りたいと思っていたもの	1227	70.9	71.6	78.9	52.9	53.0	35.0	24.9	39.7	299	71.7	69.5	74.0	49.3	50.5	29.1	23.2	30.1	-0.8	2.1	4.9	3.6	2.5	5.9	1.7	9.6
知ることができたもの	1227	45.4	30.1	49.2	19.8	37.4	28.6	8.0	18.7	299	39.3	24.5	48.7	15.8	25.0	19.7	5.6	11.0	6.1	5.6	0.5	4.0	12.4	8.9	2.4	7.7

「就職確定者」が「就職未確定者」より5ポイント以上高いもの

これまで見てきたように、就職確定者は、卒業後「働く」ことについて強い意志を持って就職活動に臨み、就職先の候補となる企業を検討するに当たっても、「入れるかどうか」だけでなく、「働き続けられるかどうか」まで視野に入れ、リアリティのある情報を得ながら就職活動を行っている。その結果として、自分自身及び働く場である企業側の両方に理解を深め、こうした自己評価の差が生まれたといえよう。この差は、「求め

られる学生、採用したい学生」とそうでない学生との差でもある。たとえ十分な働く意欲や能力を持っていたとしても、企業が採用基準として重視する「自社への熱意」「今後の可能性」が不十分な学生は、なかなか採用に至らないのである。こうした準備不足が就職難・採用難の一因となっていることは、大変惜しまれる状況といえよう。

この状況を打開するうえで、大学の役割が期待されている。学生の「働

く」ことへの意欲を高めつつ、大学教育及び大学生生活全般を通じた「学び」の成果と社会とのつながり、働くうえでの意味・意義を学生に自覚させるという点だ。社会との接点を強化することも重要であるが、学生の力だけでは十分な質と量を確保することは難しい。社会・企業・社会人とのリアリティのある関わりを、大学が後押しすることを願いたい。



図表 13 就職活動プロセスごとの実施状況 (就職確定者及び就職未確定者/複数回答)

調査数	就職に関する情報を収集する	OB・OGなど社会人の先輩を訪問する	リクルーターと接触する	エントリー(企業への個人情報提供)をする	大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する	大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する	個別企業の説明会・セミナーのうち、対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	個別企業の説明会・セミナーのうち、Web上で開催されるものに参加する	エントリーシートなどの書類を提出する	適性検査・筆記試験を受ける	面接などの対面での選考を受ける	その他	
就職確定者	1227	89.2	27.5	25.9	76.1	70.0	67.7	65.6	41.5	78.8	78.0	82.1	7.5
就職未確定者	299	88.4	19.6	20.8	70.8	65.2	59.5	54.4	32.3	70.5	69.0	66.9	12.1
差		0.8	7.9	5.1	5.3	4.8	8.2	11.2	9.2	8.3	9.0	15.2	-4.6

「就職確定者」が「就職未確定者」より5ポイント以上高いもの

図表 14 学生の自己評価

(「働く意欲」「将来ビジョンの明確さ」:就職確定者および就職未確定者全体/それぞれ単一回答、「自己分析」「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」:就職確定者および就職未確定者のうち左記を実施した学生/それぞれ単一回答)

項目	調査数	十分					どちらかという十分					どちらともいえない					どちらかという不十分					十分計	「どちらかという十分」計	就職確定者と就職未確定者の「十分」計の差	就職確定者と就職未確定者の「不十分」計の差
		十分	どちらかという十分	どちらともいえない	どちらかという不十分	不十分	十分	どちらかという十分	どちらともいえない	どちらかという不十分	不十分	十分	どちらかという十分	どちらともいえない	どちらかという不十分	不十分									
働く意欲	就職確定者 (N=1227)	19.3	35.7	24.2	15.3	5.6	55.0	20.8	12.8	-7.9															
	就職未確定者 (N=299)	11.0	31.3	29.1	16.4	12.3	42.2	28.7	20.6	-24.1															
将来ビジョンの明確さ	就職確定者 (N=1227)	7.7	27.2	25.9	29.0	10.2	34.9	39.2	20.6	-24.1															
	就職未確定者 (N=299)	3.4	10.9	22.4	31.2	32.1	14.3	63.3	19.6	-14.7															
自己分析	就職確定者 (N=1156)	10.5	32.5	25.3	21.3	10.4	43.0	31.7	19.6	-14.7															
	就職未確定者 (N=283)	4.2	19.3	30.1	20.3	26.1	23.4	46.4	14.6	-14.2															
業界研究	就職確定者 (N=1134)	6.9	23.3	28.3	28.0	13.5	30.3	41.5	14.6	-14.2															
	就職未確定者 (N=278)	4.3	11.4	28.6	28.7	27.0	15.7	55.7	20.0	-18.5															
仕事・職種研究	就職確定者 (N=1154)	6.1	29.6	32.3	22.3	9.7	35.7	32.0	20.0	-18.5															
	就職未確定者 (N=279)	2.9	12.7	33.8	29.0	21.5	15.7	50.5	26.1	-19.5															
企業研究	就職確定者 (N=1157)	7.4	27.6	29.3	25.7	10.0	35.0	35.7	26.1	-19.5															
	就職未確定者 (N=278)	3.2	6.4	35.3	31.0	24.2	9.6	55.2																	