

2014年6月12日

報道関係各位

就職活動に関する調査

来春の新卒者の就職状況は改善されていると伝えられています。一方、就活生の間には「ブラック企業」への不安が広がっているとも言われています。

そこで、連合(日本労働組合総連合会)(所在地:東京都千代田区、会長:古賀 伸明)では、最近の新規大卒者の就職活動の現状を把握するために「就職活動に関する調査」を実施しました。

～就職活動の情報源と企業選定で重視する情報～

就活時に参考にする情報源「就活サイト」「友人の話」「就活仲間の話」

内定がある就活生と内定がない就活生で参考にする情報源に違いは？

応募企業の選定で「業種」「勤務地」の割合が高く、「企業規模」より「給与水準」「福利厚生」などの労働条件を重視

～ソーシャルメディアの活用～

ソー活率は3割強「企業の公式アカウントフォロー」や「就活仲間とつながり持つ」

一部ではソー活用にサブアカ取得？「ホンネを書くアカウント隠し」4.2%、「ソー活専用アカウント用意」2.9%

ソー活をしない理由「プライベートな情報は知られたくない」「内定には結びつかない」

～就職活動中に抱く不安～

就活時の不安「どこにも入れないかも」7割、「ブラック企業に入ってしまうかも」4割強

就活で自信喪失？3人に1人が「自分は価値のない人間なのではないか」という不安を抱く傾向

就活の長期化でプレッシャー増？「親の期待に応えられないかも」内定がない就活生の3割弱

～ブラック企業と応募者の対応～

ブラック企業のイメージ「サービス残業がある」「時間外が多い」「離職率が高い」「ノルマが厳しい」

「大量採用はブラック」「業務内容不明瞭はブラック」が3割強、「年中求人はブラック」3割弱

「ブラック企業かどうかの判断でインターネット上の批判を参考にする」7割強

～ワークルールの知識～

応募者の3人に1人は「労働条件の明示義務を知らない」

「時間外労働の割増率」や「時間外労働に協定が必要」の認知率は4人に1人以下の割合

「男性も育休取得可」認知率は女性7割強、男性5割、「子どもが1歳まで育休可」は女性5割強、男性3割弱

～選考時の不当な扱い・不快な経験～

「学歴で不当な選考を受けた」3割弱、「容姿」では1割強

就活時の不快な経験「採用担当の態度」3割強、「サイレントお祈り」3割、「就活サイトのエントリー煽り」2割

応募者に不快な思いをさせる採用担当者の態度「高圧的」「やる気がない」「いい加減な受け応え」

「ため息」や「ほおづえ」、「舌打ち」経験者も

～就職差別につながる不適切な質問～

就職差別につながる質問が横行「本籍・出生地聞かれた」3割強、「家族に関する事聞かれた」は4割、

「人生観・生活信条聞かれた」「尊敬する人物聞かれた」3割強、「購買新聞」1割、「愛読書」2割弱

「結婚・出産後の就業意向を聞かれた」女性では3割弱

～就職活動で得たもの・今後の新卒採用～

「就活で社会人に対する見方が変わった」4割、「就活で家族に感謝する気持ちが強まった」2割強

「就職活動時期の繰下げ」は反対が3割強で多数派、「ギャップイヤー導入」は賛成が6割弱、

「採用活動の通年化」は賛成が5割強、「インターンシップによる採用」は賛成が5割弱で多数派

【調査概要】

調査期間：2014年4月28日～5月7日の10日間

調査手法：インターネットリサーチ(調査協力機関：ネットエイジア株式会社)

調査対象者：20歳～25歳の男女で、就職活動の経験がある最終学年の大学生・院生(就活生)、
または、この4月から就職した社会人1年生

サンプル数：1,000 (就活生：男性250名、女性250名/社会人1年生：男性250名、女性250名)

調査結果

～就職活動の情報源と企業選定で重視する情報～

◆就活時に参考にする情報源「就活サイト」「友人の話」「就活仲間の話」

◆内定がある就活生と内定がない就活生で参考にする情報源に違いは？

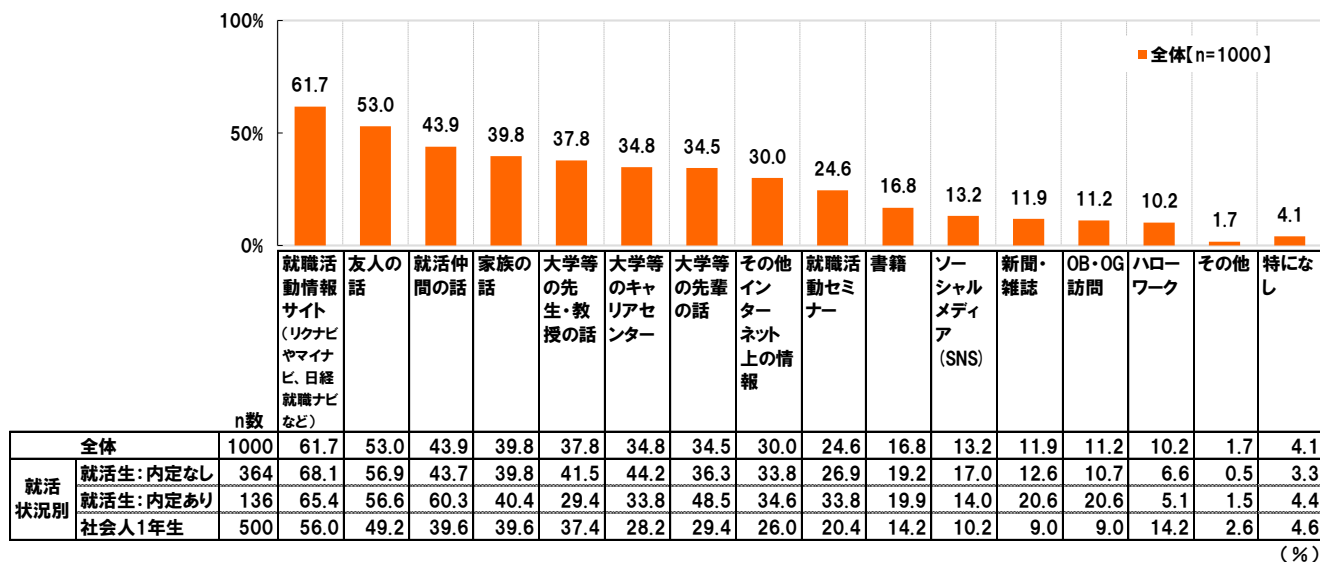
◆応募企業の選定で「業種」「勤務地」の割合が高く、

「企業規模」より「給与水準」「福利厚生」「残業など労働時間の長さ」などの労働条件を重視

20歳～25歳の男女で、就職活動の経験がある最終学年の大学生・院生(以下、就活生)500名、この4月から就職した社会人1年生500名、合計1,000名(全回答者)に対し、就職活動時に何を参考になっているか(いたか)聞いたところ、「就職活動情報サイト(リクナビやマイナビ、日経就職ナビなど)」61.7%が最も高く、「友人の話」53.0%、「就活仲間の話」43.9%、「家族の話」39.8%、「大学等の先生・教授の話」37.8%が続きました。また、「ソーシャルメディア(SNS)」は13.2%が参考に使っています。

就活生のうち、調査時点で内定がある方は、内定がない方と比べて「就活仲間の話」(内定がある方60.3%、ない方43.7%)や「大学等の先輩の話」(内定がある方48.5%、ない方36.3%)、「OB・OG訪問」(内定がある方20.6%、ない方10.7%)といった生の声を参考にしている割合が高くなりました。

◆就職活動時に何を参考にしているか(いたか) (複数回答形式)

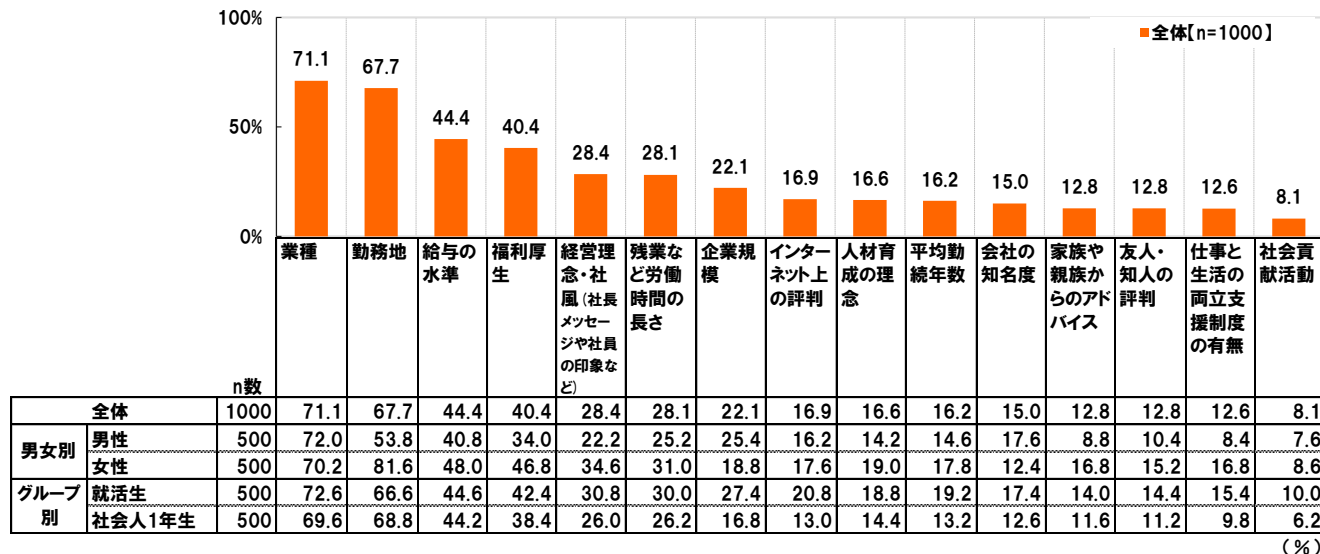


続いて、志望企業を選択するときに、どのような情報を重視しているか(いたか)聞いたところ、「業種」71.1%が最も高く、次いで「勤務地」67.7%、「給与の水準」44.4%、「福利厚生」40.4%、「経営理念・社風(社長メッセージや社員の印象など)」28.4%、「残業など労働時間の長さ」28.1%、「企業規模」22.1%が続きました。企業規模よりも労働条件などを重視している割合が高くなっています。

男女別にみると、女性は男性より「勤務地」(女性81.6%、男性53.8%)や「福利厚生」(女性46.8%、男性34.0%)、「経営理念・社風」(女性34.6%、男性22.2%)を重視している割合が高くなりました。

◆志望企業を選択するときに、どのような情報を重視しているか（いたか）（複数回答形式）

※上位15位までを表示



～ソーシャルメディアの活用～

◆ソー活率は3割強、「企業の公式アカウントフォロー」や「就活仲間とつながり持つ」

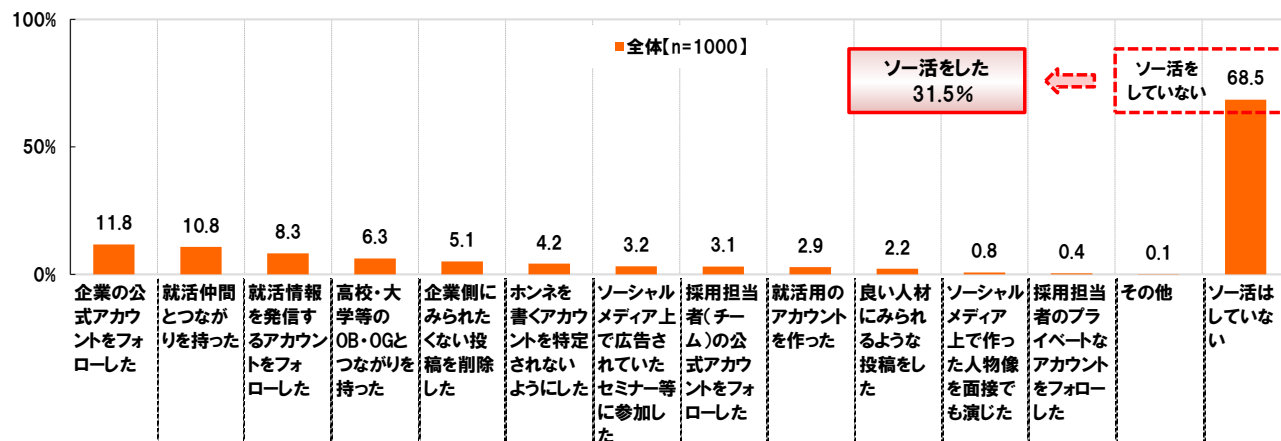
◆一部ではソー活用にサブアカ取得？「ホンネを書くアカウント隠し」4.2%、「ソー活専用アカウント用意」2.9%

◆ソー活をしない理由「プライベートな情報は知られたくない」「内定には結びつかないそう」

ソーシャルメディアは就職活動にどのように利用されたのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、どのようなソー活(ソーシャルメディアを就職活動に利用)をしたか聞いたところ、「企業の公式アカウントをフォローした」11.8%や、「就活仲間とつながりを持った」10.8%、「就活情報を発信するアカウントをフォローした」8.3%などが上位回答となり、何らかのソー活をした割合は31.5%となりました。そのほか、「企業側にみられたくない投稿を削除した」5.1%や、「ホンネを書くアカウントを特定されないようにした」4.2%、「就活用のアカウントを作った」2.9%など、投稿の削除やサブアカウントの利用でホンネがばれないようにする対策も一部でみられました。

◆どのようなソー活(ソーシャルメディアを就職活動に利用)をしたか(複数回答形式)

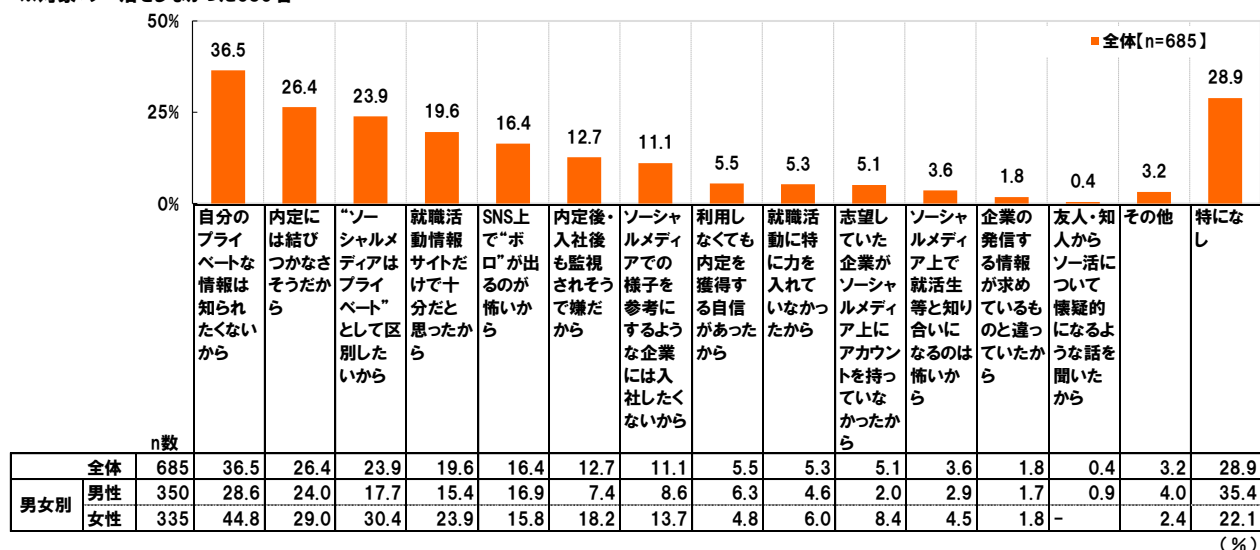


続いて、ソー活をしなかった方(685 名)に、ソー活をしなかった理由を聞いたところ、「自分のプライベートな情報は知られたくないから」36.5%が最も高く、次いで、「内定には結びつかなさそうだから」26.4%、「“ソーシャルメディアはプライベート”として区別したいから」23.9%が続きました。

男女別にみると、女性は男性より「自分のプライベートな情報は知られたくないから」(女性 44.8%、男性 28.6%)や「“ソーシャルメディアはプライベート”として区別したいから」(女性 30.4%、男性 17.7%)、「内定後・入社後も監視されそうで嫌だから」(女性 18.2%、男性 7.4%)が高くなりました。ソーシャルメディア上はプライベートな場で、仕事上の人間関係とつながりたくない、との意識が窺えます。

◆ソー活をしなかった理由（複数回答形式）

※対象：ソー活をしなかった685名



～就職活動中に抱く不安～

◆就活時の不安「どこにも入れないかも」7割、「ブラック企業に入ってしまうかも」4割強

◆就活で自信喪失？3人に1人が「自分は価値のない人間なのではないか」という不安を抱く傾向

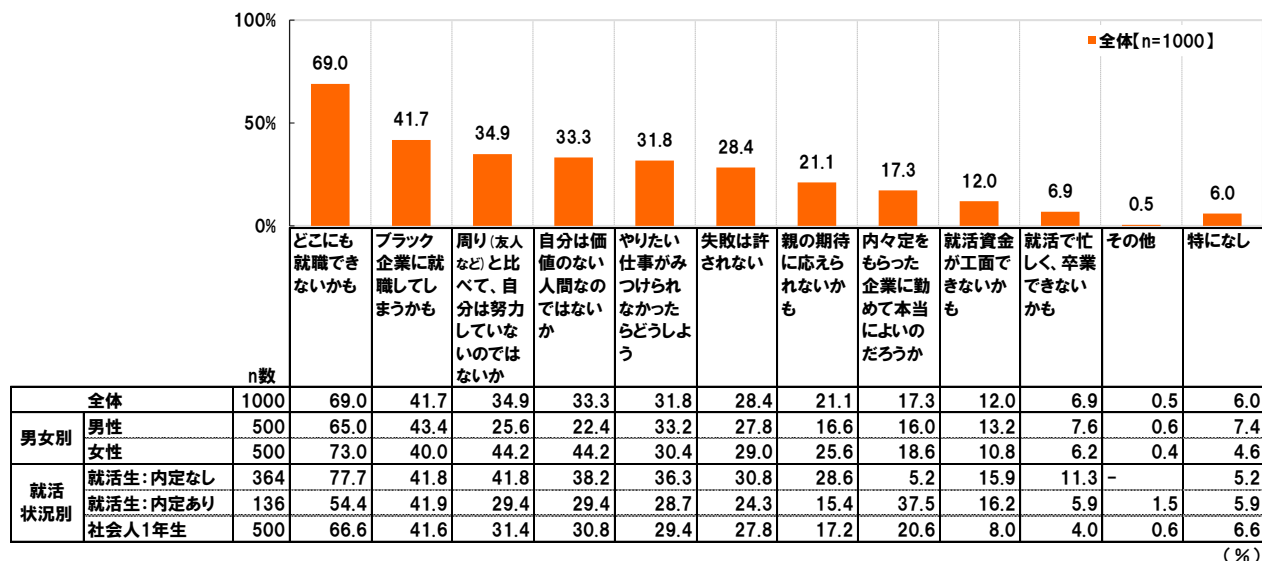
◆就活の長期化でプレッシャー増？「親の期待に応えられないかも」内定がない就活生の3割弱

全回答者(1,000 名)に、就職活動中、どんな不安を抱いているか(いたか)聞いたところ、「どこにも就職できないかも」が 69.0%、「ブラック企業に就職してしまうかも」が 41.7%となりました。ブラック企業に対しての不安が上位に挙げられ、関心の高さが窺えます。以下、3 割台で「周り(友人など)と比べて、自分は努力していないのではないか」34.9%、「自分は価値のない人間なのではないか」33.3%、「やりたい仕事が見つけれなかったらどうしよう」31.8%が続いています。

男女別にみると、女性は男性より「周り(友人など)と比べて、自分は努力していないのではないか」(女性 44.2%、男性 25.6%)や「自分は価値のない人間なのではないか」(女性 44.2%、男性 22.4%)などが高くなりました。

また、就活生のうち、調査時点で内定がない方は、内定がある方に比べて「どこにも就職できないかも」(内定がない方 77.7%、ある方 54.4%)や、「周り(友人など)と比べて、自分は努力していないのではないか」(内定がない方 41.8%、ある方 29.4%)のほか、「親の期待に応えられないかも」(内定がない方 28.6%、ある方 15.4%)などが高くなりました。就職活動が長引くにつれて、周囲からのプレッシャーを感じやすくなっているようです。

◆就職活動中、どんな不安を抱えているか(いたか) (複数回答形式)



～ブラック企業と応募者の対応～

◆ブラック企業のイメージ「サービス残業がある」「時間外が多い」「離職率が高い」「ノルマが厳しい」

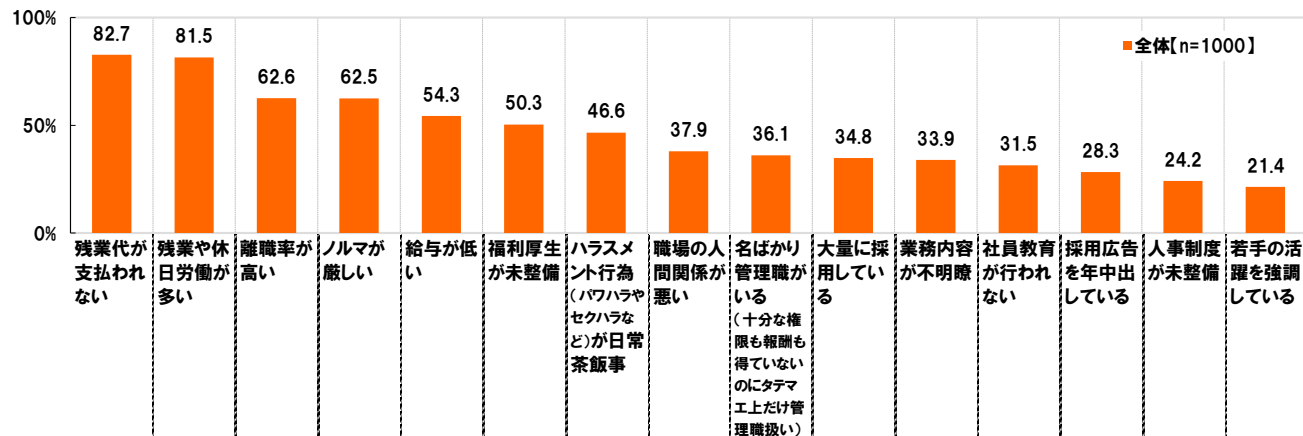
◆「大量採用はブラック」「業務内容不明瞭はブラック」が3割強、「年中求人ブラック」3割弱

◆「ブラック企業かどうかの判断でインターネット上の批判を参考にする」7割強

全回答者(1,000名)に、「ブラック企業」とはどのような企業だとイメージしているか聞いたところ、「残業代が支払われない」82.7%と、「残業や休日労働が多い」81.5%が8割台となり、次いで、「離職率が高い」62.6%と「ノルマが厳しい」62.5%が6割台、「給与が低い」54.3%と「福利厚生が未整備」50.3%が5割台で続きました。サービス残業や過剰な残業の実態がある企業などは応募者に「ブラック企業」とイメージされるようです。ブラック企業とのイメージを与える要素では、「大量に採用している」34.8%、「業務内容が不明瞭」33.9%、「採用広告を年中出している」28.3%、「若手の活躍を強調している」21.4%が上位に挙がっています。

◆「ブラック企業」とはどのような企業だとイメージしているか (複数回答形式)

※上位15位までを表示

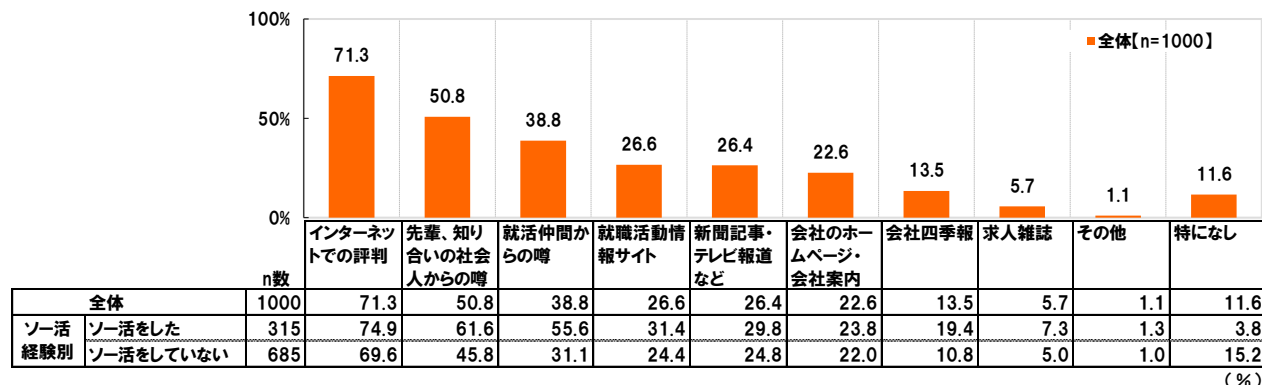


続いて、応募する企業が、いわゆるブラック企業でないかどうかを判断する場合、どのような情報源を参考にするか聞いたところ、「インターネットでの評判」71.3%、「先輩、知り合いの社会人からの噂」50.8%、「就活仲間からの

噂」38.8%といった、「口コミ」による情報源が上位回答となり、「会社のホームページ・会社案内」22.6%や「会社四季報」13.5%といった、企業が公表している情報源を参考にする割合を上回っています。

また、ソー活をした方はソー活をしていない方より、「先輩、知り合いの社会人からの噂」(ソー活をした方 61.6%、していない方 45.8%)や「就活仲間からの噂」(ソー活をした方 55.6%、していない方 31.1%)を参考にする割合が高くなりました。

◆応募する企業が、いわゆるブラック企業でないかどうかを判断する場合、どのような情報源を参考にするか（複数回答形式）



～ワークルールの知識～

◆応募者の3人に1人は「労働条件の明示義務を知らない」

◆「時間外労働の割増率」や「時間外労働に協定が必要」の認知率は4人に1人以下の割合

◆「男性も育休取得可」認知率は女性7割強、男性5割、「子どもが1歳まで育休可」は女性5割強、男性3割弱

労働基準法など、様々な法律によって労働者の立場が守られていますが、若者を使い捨てにするブラック企業から身を守るうえで、これらの知識は有用なものばかりです。そこで、労働に関する権利やルールを把握しているか、質問を行いました。

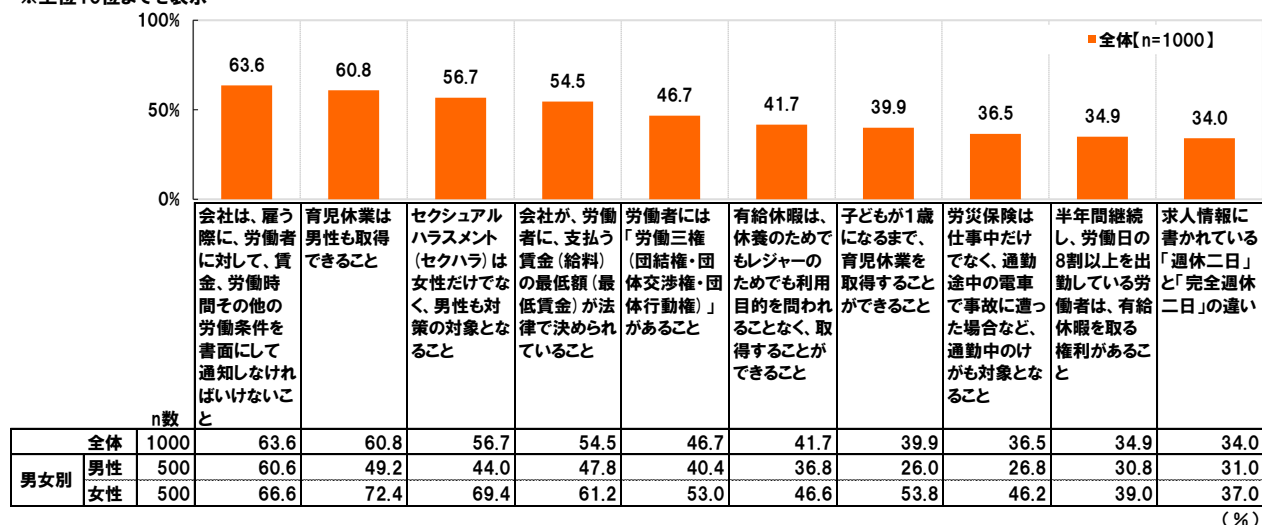
全回答者(1,000名)に対し、働くうえでの権利やルールを挙げ、知っているものを聞いたところ、「会社は、雇う際に、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を書面にして通知しなければならないこと」は63.6%となり、質問した項目のなかで最も高くなりました。見方を変えると、3人に1人の割合でこのルールを知らないこととなります。次いで、「育児休業は男性も取得できること」60.8%、「セクシュアルハラスメント(セクハラ)は女性だけでなく、男性も対策の対象となること」56.7%、「会社が、労働者に、支払う賃金(給料)の最低額(最低賃金)が法律で決められていること」54.5%が続きました。

他方、時間外労働に関する権利やルールを知っている割合は下位となり、「会社が、労働者に時間外労働(残業など)をさせる場合には、事前に協定を締結しなければならないこと」は24.5%、「時間外労働・休日労働の割増率」は23.4%と、それぞれ4人に1人以下(25%以下)の割合となっています。

また、産休・育休やセクハラに関連する項目では、男女間で認知率に開きがみられ、「育児休業は男性も取得できること」は女性72.4%、男性49.2%(以下同順)、「セクシュアルハラスメント(セクハラ)は女性だけでなく、男性も対策の対象となること」は69.4%、44.0%、「子どもが1歳になるまで、育児休業を取得することができること」は53.8%、26.0%、「出産を予定している女性労働者は産前6週間(双子以上の場合は14週間)、休業することができること」は43.4%、21.2%となり、いずれも男性の方が認知率は低くなりました。

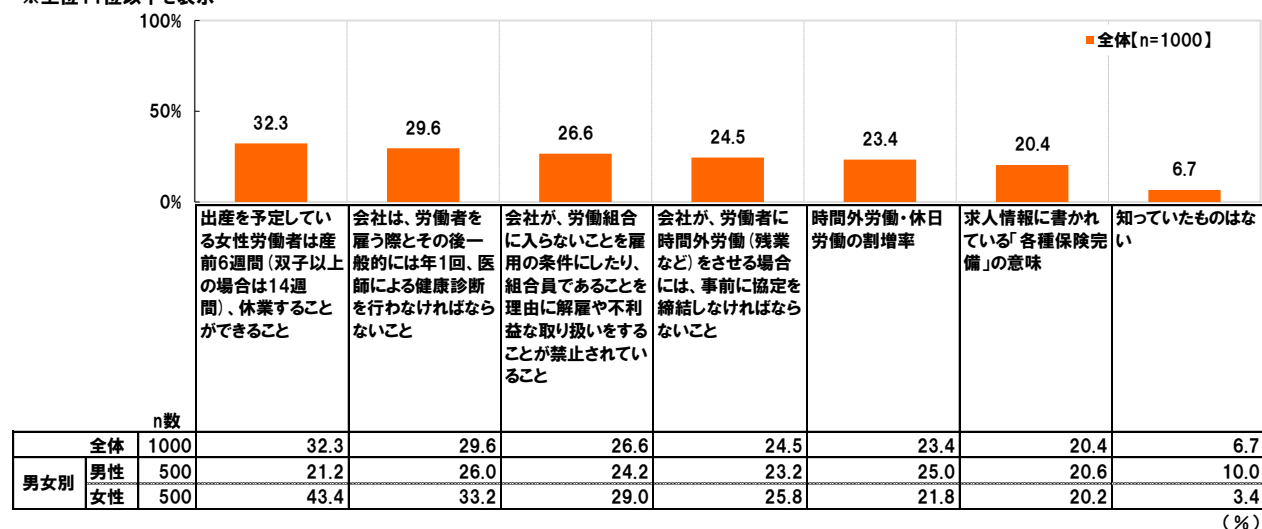
◆働くうえでの権利やルールとして、知っていたもの（複数回答形式）

※上位10位までを表示



◆働くうえでの権利やルールとして、知っていたもの（複数回答形式）

※上位11位以下を表示



～～選考時の不当な扱い・不快な経験～～

◆「学歴で不当な選考を受けた」3割弱、「容姿」では1割強

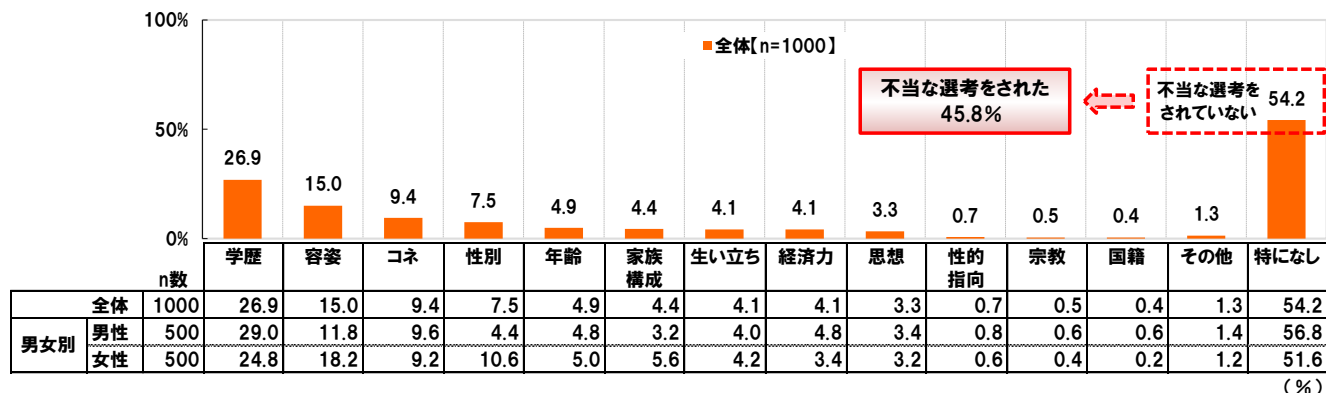
◆就活時の不快な経験「採用担当の態度」3割強、「サイレントお祈り」3割、「就活サイトのエントリー煽り」2割

◆応募者に不快な思いをさせる採用担当者の態度「高圧的」「やる気がない」「いい加減な受け応え」「ため息」や「ほおづえ」、「舌打ち」経験者も

全回答者(1,000名)に、就職活動で“不当な選考をされた”と感じたところを聞いたところ、「学歴」が26.9%、「容姿」が15.0%、「コネ」が9.4%で続きました。何らかの不当な選考をされたと感じた割合は45.8%となっています。

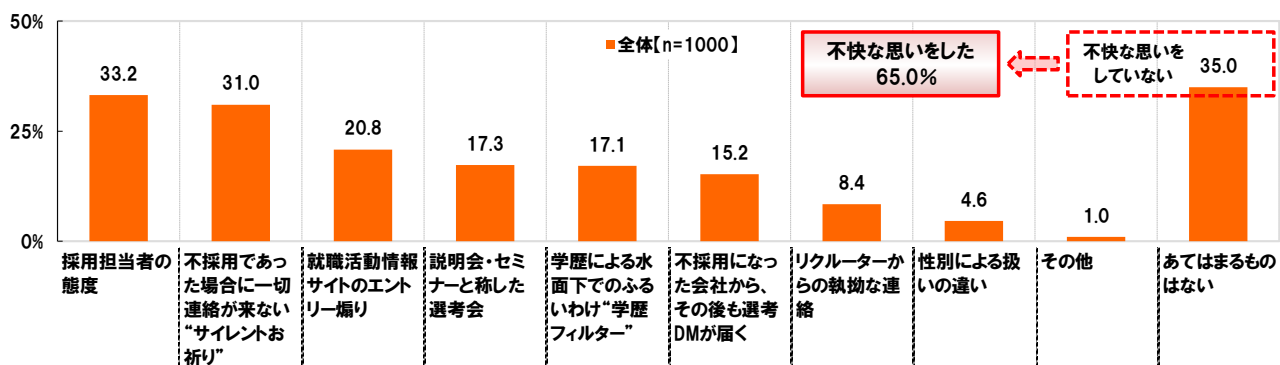
男女別でみると、女性は男性より「容姿」(女性18.2%、男性11.8%)や「性別」(女性10.6%、男性4.4%)が高くなりました。

◆就職活動で“不当な選考をされた”と感じたところ（複数回答形式）



次に、就職活動で不快な思いをした経験について聞いたところ、「採用担当者の態度」が 33.2%、「不採用であった場合に一切連絡が来ない“サイレントお祈り”」が 31.0%、「就職活動情報サイトのエントリー煽り」が 20.8%で続きました。何らかの不快な思いをした経験がある割合は 65.0%となっています。

◆就職活動で不快な思いをした経験（複数回答形式）



続いて、採用担当者の態度で不快な思いをした方(332 名)に、採用担当者のどのような態度で不快な思いをしたか聞いたところ、「高圧的な態度だった」が 63.3%、「やる気のない態度だった」が 47.0%、「いいかげんな受け応えをされた」が 40.7%で続きました。応募者に対して誠実に欠ける態度が上位となりました。そのほか、「ため息をつかれた」13.3%や「ほおづえをつかれた」10.5%、「舌打ちをされた」7.5%など、礼を失した対応をされた経験がある方もみられました。

◆採用担当者のどのような態度で不快な思いをしたか（複数回答形式）

※対象：採用担当者の態度で不快な思いをした332名



～就職差別につながる不適切な質問～

◆就職差別につながる質問が横行 「本籍・出生地聞かれた」3割強、「家族に関する事聞かれた」は4割、「人生観・生活信条聞かれた」「尊敬する人物聞かれた」3割強、「購読新聞」1割、「愛読書」2割弱

◆「結婚・出産後の就業意向を聞かれた」女性では3割弱

採用選考にあたっては、本人の適性や資質、能力以外の事項で採否を決定すること(＝就職差別)は“公正な採用選考”の面で問題があるとされていますが、このような就職差別につながるおそれのある、不適切な質問をされた経験がある方はどの程度いるのでしょうか。

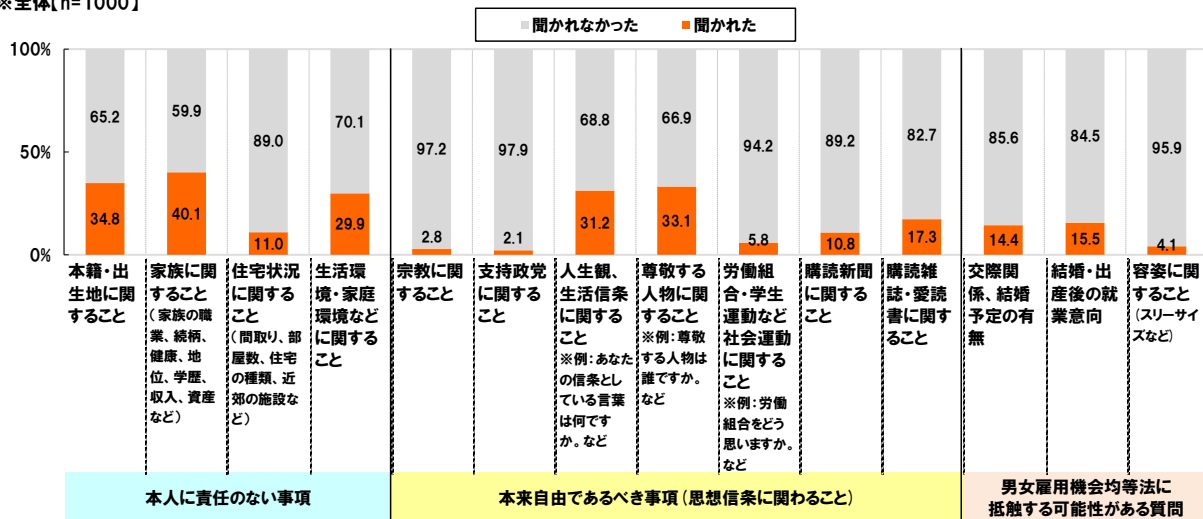
《本人に責任のない事項》を把握しようとする質問について「聞かれた」割合は、「本籍・出生地に関する事」で34.8%、「家族に関する事(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)」で40.1%となりました。

《本来自由であるべき事項(思想信条に関わる事)》を把握しようとする質問について「聞かれた」割合は、「人生観、生活信条に関する事(※例：あなたの信条としている言葉は何ですか。など)」で31.2%、「尊敬する人物に関する事(※例：尊敬する人物は誰ですか。など)」で33.1%となりました。また、「購読新聞に関する事」10.8%や、「購読雑誌・愛読書に関する事」17.3%は1割台となっています。

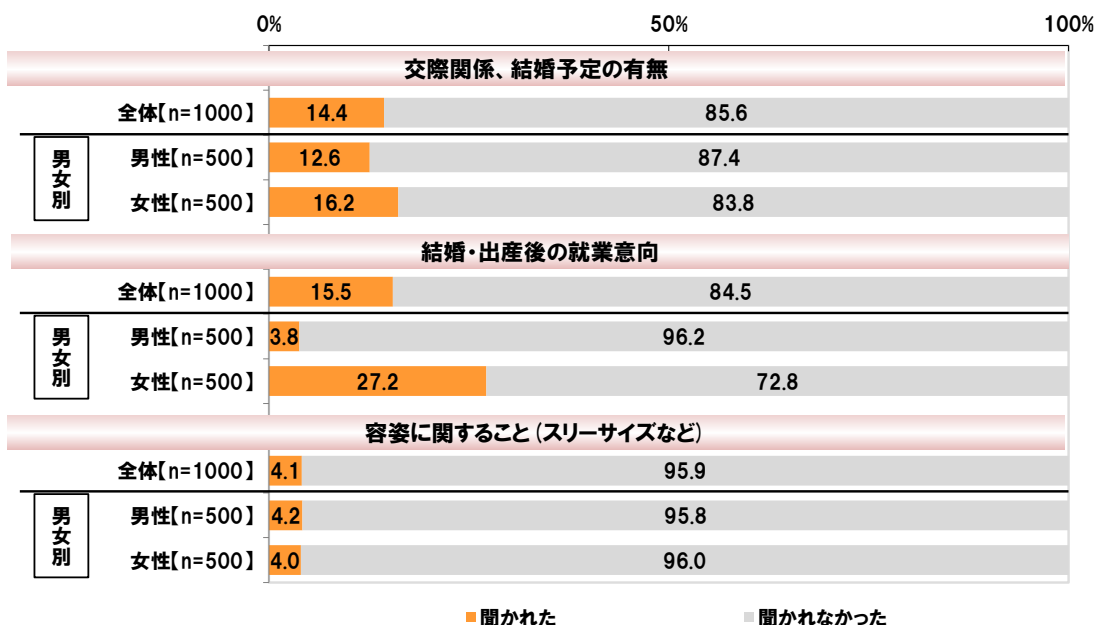
《男女雇用機会均等法に抵触する可能性がある質問》について「聞かれた」割合は、「交際関係・結婚予定の有無」が14.4%、「結婚・出産後の就業意向」が15.5%となっています。

男女別にみると、女性は4人に1人以上が「結婚・出産後の就業意向」を「聞かれた」(27.2%)となっています。

◆採用選考時、企業から以下のようなことを聞かれたか (各単一回答形式)
※全体[n=1000]



◆採用選考時、企業から以下のようなことを聞かれたか（各単一回答形式）
《男女雇用機会均等法に抵触する可能性がある質問》



～就職活動で得たもの・今後の新卒採用～

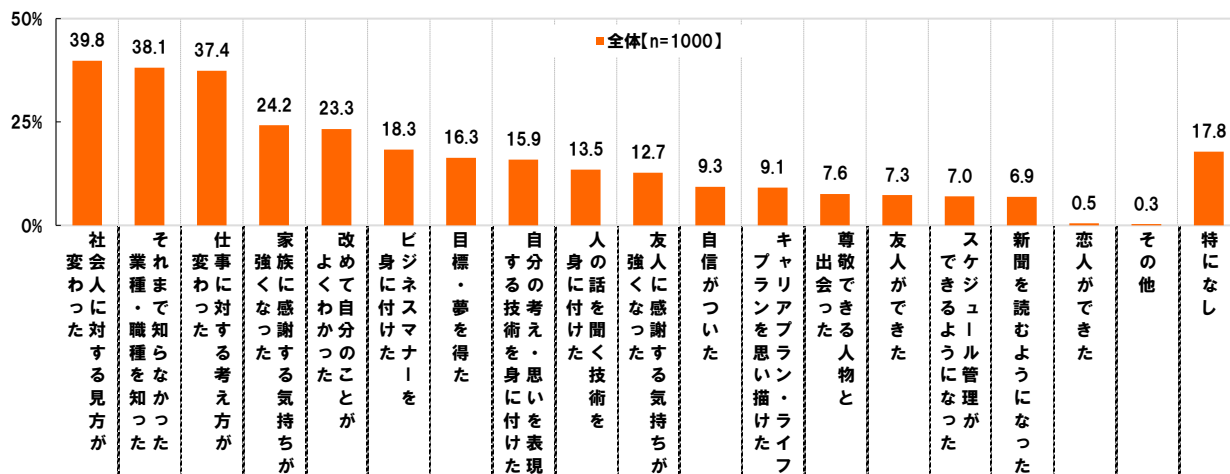
◆「就活で社会人に対する見方が変わった」4 割、「就活で家族に感謝する気持ちが強まった」2 割強

◆「就職活動時期の繰下げ」は反対が 3 割強で多数派、「ギャップイヤー導入」は賛成が 6 割弱、

「採用活動の通年化」は賛成が 5 割強、「インターンシップによる採用」は賛成が 5 割弱で多数派

全回答者(1,000 名)に、就職活動を通じて得たものや自身の変化について聞いたところ、「社会人に対する見方が変わった」が 39.8%、「それまで知らなかった業種・職種を知った」が 38.1%、「仕事に対する考え方が変わった」が 37.4%で続きました。就職活動を通じて、仕事観や社会人観が変化した、職業の視野が広まった、といった変化が上位となりました。そのほか、「家族に感謝する気持ちが強くなった」24.2%や「友人に感謝する気持ちが強くなった」12.7%などの周囲の人への感謝の気持ちを抱いたとする回答や、「改めて自分のことがよくわかった」23.3%や「目標・夢を得た」16.3%といった、より自分自身を理解したとする回答、「ビジネスマナーを身に付けた」18.3%や「自分の考え・思いを表現する技術を身に付けた」15.9%など、スキルアップにつながったとする回答が上位に散見されました。

◆就職活動を通じて得たものや自身の変化（複数回答形式）

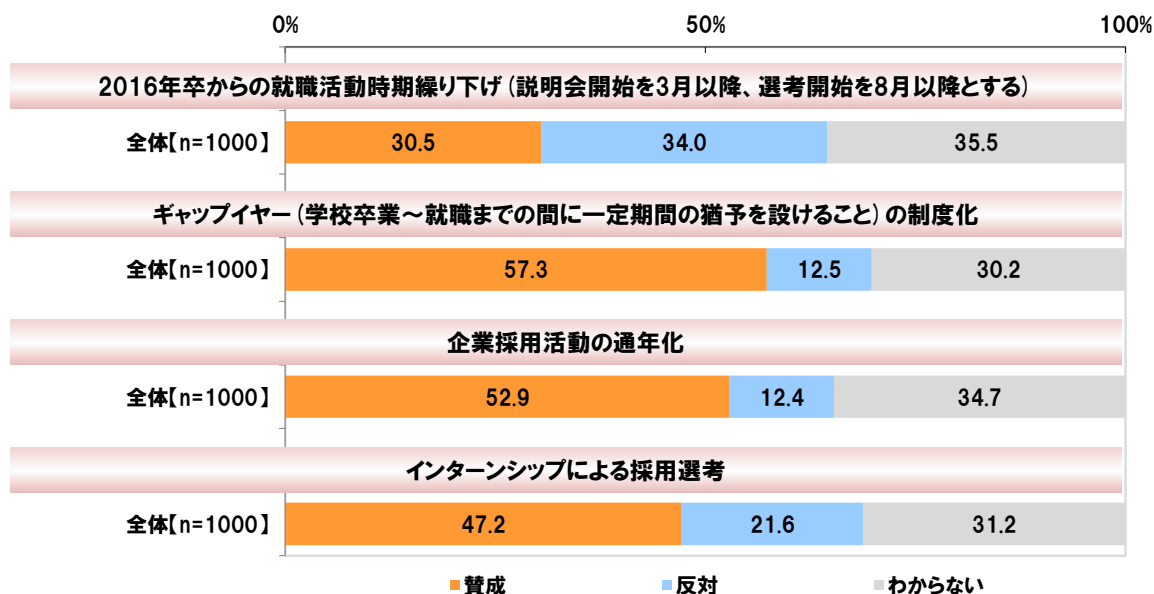


それでは、応募者側からみて、今後、新卒採用がどのように変化して欲しいと考えているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、就職活動を取り巻く状況の変化について、賛成か反対かを聞いたところ、《2016年卒からの就職活動時期繰り下げ(説明会開始を3月以降、選考開始を8月以降とする)》では、「賛成」が30.5%で「反対」が34.0%となり、反対意見が賛成意見を上回りました。他方、《ギャップイヤー(学校卒業～就職までの間に一定期間の猶予を設けること)の制度化》については、「賛成」57.3%、「反対」12.5%、《企業採用活動の通年化》については「賛成」52.9%、「反対」12.4%となり、賛成が過半数となりました。就職活動が学業に与える影響を緩和するためのこれらの取り組みについて、応募者側からは、採用時期を後ろ倒しにすることでなく、ギャップイヤー導入による猶予期間の設置や、通年採用実施による選考時期の分散が求められているようです。

また、《インターンシップによる採用選考》については、「賛成」が47.2%で「反対」が21.6%と、賛成が多数派となりました。

◆就職活動を取り巻く状況の変化について、賛成か反対か（各単一回答形式）



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 就職活動に関する調査
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする
20歳～25歳の男女で、就職活動の経験がある最終学年の大学生・院生、
または、この4月から就職した社会人1年生
- ◆調査期間 : 2014年4月28日～2014年5月7日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル(有効回答から男女×就活生・社会人1年生が均等になるように抽出)
(内訳)就活生 男女各250名、社会人1年生 男女各250名
- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社(担当: 吉田)

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と
付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

非正規労働センター 担当: 加藤・松野

TEL : 03-5295-0555

Eメール : hiseiki@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 奥田・岩城

TEL : 03-5295-0510

Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)

代表者名 : 会長 古賀 伸明

発足 : 1989年11月

所在地 : 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館

業務内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる