

就職活動 10 年の変化

——和歌山大学経済学部生就職活動アンケート2010～2020年度調査に基づく比較から——

Changes in Job Hunting Activities of University Students over the Past 10 Years:
A 2010-2020 Survey Based in the Faculty of Economics, Wakayama University

本庄麻美子
Mamiko HONJO

1. はじめに

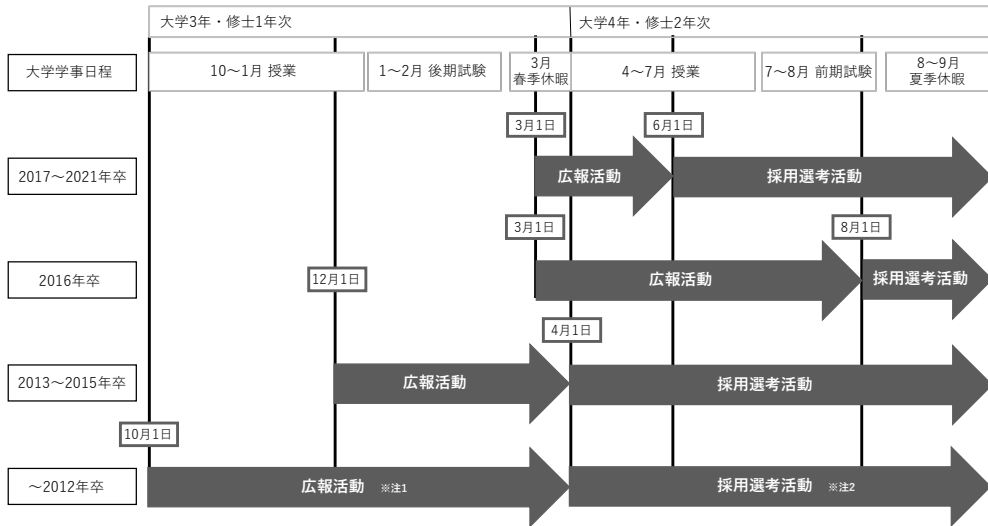
1-1. 採用スケジュールの変化

大学生の就職活動はこの10年で様変わりをした。その背景のひとつとして、企業の採用活動スケジュールルールの変化が挙げられる。

採用活動に関する取り決めは、1997年、日本経済団体連合会（以降、経団連）が中心となり「新規学卒者の採用・選考に関する倫理憲章（以下、倫理憲章）」を策定し、1998年卒採用以降「正式な内定日は10月1日以降とする」と言及した。ここでは「大学等の学事日程を尊重する」、「採用選考活動の早期開始は自粛する」等が記載されている。2002年卒採用からは「卒業・修了学年に達しない学生に対して、選考活動を行うことは厳に慎む」の一文が加えられ、2004年卒採用からは、倫理憲章の周知徹底とその実効性を高めるため「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」として、趣旨に賛同した企業名リストを公表した。これを受け、賛同した多くの企業が4月から選考活動を開始するようになった。

しかしながら、2011年に倫理憲章が改定され、13年卒対象の採用以降は「広報活動開始12月1日、選考活動開始4月1日」というスケジュールとなった。2013年には政府の要請に基づき、経団連が「採用選考に関する指針」を発表し、2016年卒採用は「広報活動開始3月1日、選考活動開始8月1日」という方針のもとで行われた。しかしながら、多くの企業がその指針に従わず、オワハラ（就活終われハラスメント）や内定辞退の増加といった問題が生じたこともあり、翌2017年卒採用は「広報活動開始3月1日、選考活動開始6月1日」というスケジュールへ変更することとなった。

2018年、経団連会長の定例記者会見において、経団連が「採用選考に関する指針」を定めて日程の采配をしていることに対する違和感を述べ、指針について廃止する考えを示唆した。追って、同年10月に行った会長・副会長会議において「2020年度卒以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないこと」を正式に決定した。2021年卒以降の採用スケジュールは、政府（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」で議論されることとなった。それに伴い現行のスケジュー



注1) 2012年卒採用以前の広報活動開始日についての取り決めはなく、慣例的に就職情報サイトの登録開始日が卒業前年次10月1日より開始され、実質上の広報活動開始となっていた
 注2) 採用選考活動は「卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な採用選考を行うことは厳に慎む」と規定されていたが、実施時期は企業によってばらつきがあった

出所) 就職みらい研究所 (2020) を参考に筆者作成

図1 採用・就職活動開始時期の変遷

表1 文系学生が就職活動で最も活用した就職サイト（単一回答）

2016年卒 (N:742)	2017年卒 (N:801)	2018年卒 (N:1558)	2019年卒 (N:1037)	2020年卒 (N:1087)	2021年卒 (N:969)
マイナビ 47.8%	リクナビ 47.3%	マイナビ 44.2%	マイナビ 45.6%	マイナビ 38.3%	マイナビ 47.9%
リクナビ 31.8%	マイナビ 35.6%	リクナビ 36.7%	リクナビ 33.3%	リクナビ 27.3%	ONE CAREER 15.2%
みんなの就職活動日記 12.3%	みんなの就職活動日記 13.7%	みんなの就職活動日記 15.0%	みんな就 14.2%	ONE CAREER 13.5%	リクナビ 13.3%
日経就職ナビ 5.9%	キャリアタス就活 1.3%	キャリアタス就活 1.3%	キャリアタス就活 1.7%	楽天みん就 10.9%	楽天みん就 10.7%
あさがくナビ 0.4%	JOBBRASS 0.4%	OfferBox 0.8%	OfferBox 1.1%	外資就活ドットコム 3.0%	外資就活ドットコム 4.2%
就活ナビ 0.3%	OfferBox 0.4%	あさがくナビ 0.2%	あさがくナビ 0.4%	就活会議 2.5%	就活会議 3.7%
ブンナビ! 0.1%	あさがくナビ 0.2%	ダイヤモンド就活ナビ 0.2%	アクセス就活 0.3%	キャリアタス就活 1.1%	OfferBox 2.3%
	ダイヤモンド就活ナビ 0.2%	JOBBRASS 0.2%	JOBBRASS新卒 0.2%	OfferBox 1.1%	iroots 0.5%
	iroots 0.2%	就職ウォーカーNet 0.1%	キミスカ 0.2%	あさがくナビ 0.9%	キャリアタス就活 0.4%
		アクセス就活 0.1%	ダイヤモンド就活ナビ 0.1%	iroots 0.3%	あさがくナビ 0.4%
		アクセス就活 0.1%	ダイヤナビ! 0.1%	キミスカ 0.3%	キミスカ 0.3%
		iroots 0.1%	iroots 0.1%	ブンナビ! 0.2%	JOBBRASS新卒 0.2%
					type就活 0.2%

出所) ProFuture 株式会社 /HR 総研 (2015・2016・2017・2018・2019・2020) を参考に筆者作成

ルの運用となり、今に至っている（図1参照）。

1-2. 就職活動における利用ツールの変化

1990年代後半以降、大学生の就職活動に欠かせないツールとしてあげられるのは、就職情報会社が運営している就職情報サイトである。就職情報サイトには、企業情報や採用情報が掲載されており、業界や職種、地域別で企業検索が可能となっている。興味のある企業があれば、

意思表示としてエントリー応募ができ、会社説明会等セミナー予約をすることも可能となっている。学生と企業が双方向でやりとりができるオンラインツールでもある。しかしながら、近年、就職情報サイト離れが指摘されている（香川 2020）。

表1はHR総研・楽天みん就が2015～2021年各年度で調査した「文系学生が就職活動で最も利用した就職サイト（単一回答）」の結果一覧である。2016年卒対象に実施した調査では、マイナビ、リクナビ、日経就職ナビ（現：キャリアス就活）といった就職情報サイトをメインに学生が利用していることがわかる。

一方、2017年卒以降の調査では、OfferBox、JOBASS就活、iroots、キミスカといった逆求人・オファー・スカウト型といわれる就職サイトの利用率が増加しつつあることが示されている。学生が自分自身のプロフィールを登録すると、企業側からオファーがくるサービスとなっている。「意外な会社からのオファーがある」、「自分では調べられていなかった企業との出会いがある」、「自分の特性を見てオファーしてくれる」といった学生の声もあり、進路選択の幅を拡げることができることも利用者が増えている理由のひとつであるといえる。企業の側面からみると、就職情報サイトは学生からのアプローチを「待つ」ことが基本であった。一方、逆求人・オファー・スカウト型サイトは、ダイレクトリクルーティングといわれる採用手法をとり、企業が学生へ「攻め」でアプローチをすることができる。採用するターゲットが明確な場合、効率よく採用できる可能性が高いことから、企業の利用も増えているのではないかと推察できる。

2020年卒以降の調査では、楽天みん就だけでなく、ONE CARRER、就活会議といった口コミサイトも上位に複数あがっている。近年は新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）拡大状況の中での就職活動へシフトしたこともあり、直接会社に行くことなく採用選考が進んでいくケースもめずらしくない。実際働いている社員の方々との接点もあまりなく、会社の雰囲気を知る機会もない中で進路決定しなければならない背景もあり、学生はよりリアルな情報を求め、口コミサイトを頼らざるを得ない環境となっている可能性もある。

このように社会情勢の変化と共に、大学生が就職活動の際に利用するツールにも変化があったといえる。

1.3. 本稿の目的

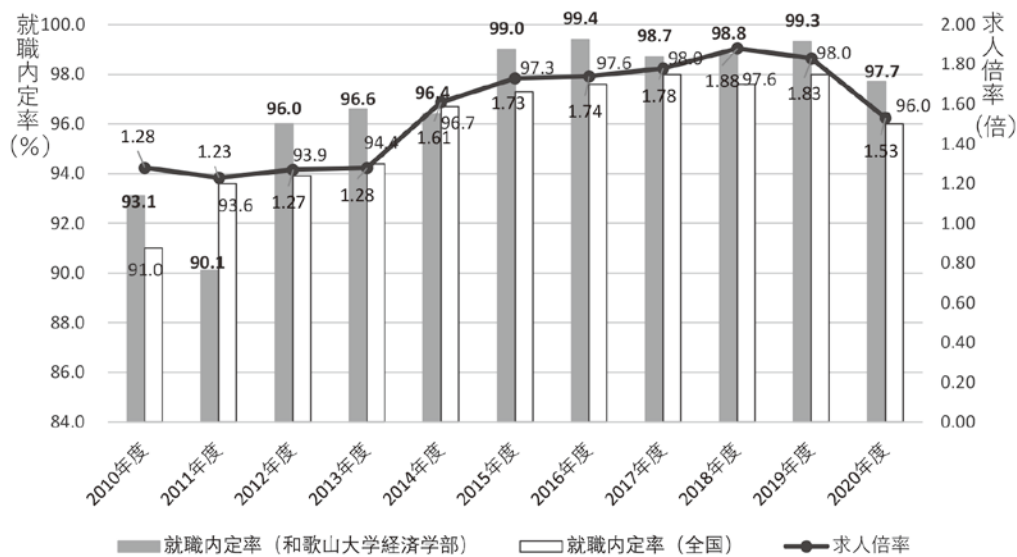
ここ10年で、大学生を対象とした就職活動のスケジュールや利用ツールが変化してきたことは前項で述べた通りである。では、大学生の就職活動の実情はどのような変化があるのだろうか。よくマスメディアで取り上げられる大学生対象の就職活動状況は、就職情報サイトを運営している会社が調査し発表しているものが多い。しかしながら、運営している就職情報サイトを積極的に利用している学生の有効回答数に基づいたパネル調査であり、実態とは乖離があるといわれている。そのため本稿では、過去10年近い和歌山大学経済学部（以下、本学部）

学生¹⁾を対象とした「就職活動状況に関するアンケート（以下、就活アンケート）」データを紐解き、大学生の就職活動の実情を概観していく。本学部では卒業研究の提出（1月末締切）が卒業要件のひとつとなっており、就活アンケートに回答した後に卒業研究の提出が可能となる。そのため、高い回収率を実現している。就活アンケートの質問項目はほとんど変更することなく継続して実施している。一大学一学部の事例ではあるが、学生の行動特性にどのような変化があったのか詳しくみていきたい。

2. 和歌山大学経済学部学生の就職状況について

2-1. 和歌山大学経済学部学生の就職内定率の推移

本学部の就職内定率²⁾は、図2の通り、2011年度、2014年度を除き、全国平均よりも高い水準で推移している。2008年の世界金融危機や2011年の東日本大震災の影響もあり景気が低迷し、求人倍率も1.2倍台となっていたが、2014年度以降は学生の売り手市場といわれるまでに回復した。しかしながら、2020年度はCOVID-19が影響し、1.5倍台に下がっている。図2からも、就職内定率と求人倍率の数字の上下は、ほぼ連動していることがわかる。



出所) 就職内定率(全国): 厚生労働省(2021), 求人倍率: リクルートワークス研究所(2020)を参考に筆者作成

図2 就職内定率と求人倍率

- 1) 和歌山の地方国立大学であるものの、和歌山県内からの入学者は約3割。その他近畿圏からの入学者が圧倒的に多く、就職者の半数以上が東京、大阪本社企業への進路を選択している。
- 2) 就職内定率とは就職希望者に対して内定を得た者の割合を指す。

2-2. 和歌山大学経済学部就職者の産業別内訳の推移

本学部就職者の産業別内訳を表2に示す。2018年度までは就職者の2～3割が金融業・保険業へ進路を決定していたが、2019年度以降は年を追うごとに減少している。ここ数年、金融業・保険業が採用予定数を抑えていることに併せて、金融業・保険業への就職希望者も減っていることが影響していると推測される。2010年度台前半は金融業・保険業やサービス業全般といった特定の産業に進路が偏っていたが、2019年度以降は比較的、幅広い産業へ分散するようになった。これは、和歌山大学経済学部が3学科から1学科へと改組し、学生の進路を意識した6プログラム³⁾制となったことも背景にあると考えられる。

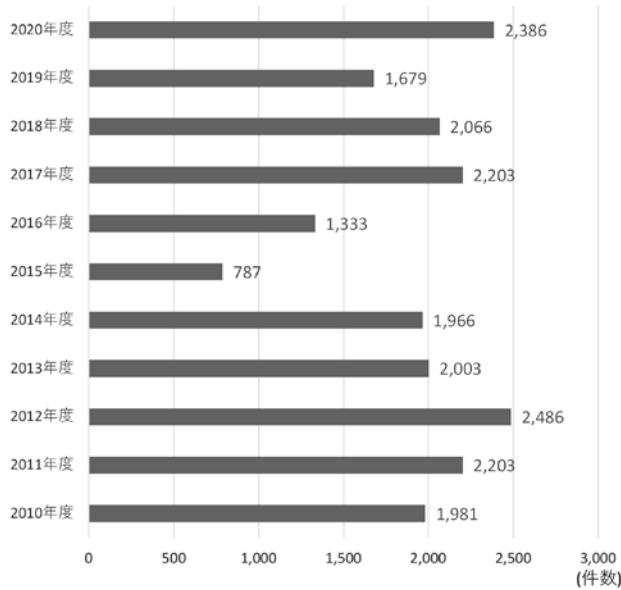
表2 和歌山大学経済学部における就職者の産業別内訳

	① (%)	② (%)	③ (%)	④ (%)	⑤ (%)
2010年度	金融業・保険業 (25.2)	サービス業全般 (22.2)	製造業 (17.7)	公務 (12.4)	卸売業・小売業 (8.3)
2011年度	金融業・保険業 (32.0)	サービス業全般 (19.8)	製造業 (14.2)	卸売業・小売業 (11.0)	公務 (8.7)
2012年度	金融業・保険業 (26.3)	サービス業全般 (19.5)	卸売業・小売業 (14.9)	製造業 (14.9)	公務 (13.7)
2013年度	金融業・保険業 (27.4)	サービス業全般 (20.8)	卸売業・小売業 (18.0)	製造業 (12.0)	公務 (8.8)
2014年度	金融業・保険業 (23.2)	サービス業全般 (20.2)	卸売業・小売業 (19.5)	製造業 (9.4)	公務 (9.0)
2015年度	金融業・保険業 (28.1)	サービス業全般 (18.4)	卸売業・小売業 (17.7)	製造業 (9.7)	情報通信業 (9.4)
2016年度	金融業・保険業 (24.0)	サービス業全般 (21.8)	公務 (13.3)	製造業 (12.0)	卸売業・小売業 (10.1)
2017年度	金融業・保険業 (24.1)	公務 (14.5)	卸売業・小売業 (14.2)	サービス業全般 (13.9)	製造業 (10.6)
2018年度	金融業・保険業 (21.1)	製造業 (17.0)	サービス業全般 (16.1)	卸売業・小売業 (15.8)	情報通信業 (11.7)
2019年度	サービス業全般 (17.6)	製造業 (16.8)	金融業・保険業 (16.2)	公務 (15.8)	卸売業・小売業 (12.1)
2020年度	サービス業全般 (17.8)	卸売業・小売業 (15.8)	製造業 (14.7)	金融業・保険業 (14.0)	公務 (13.4)

2-3. 和歌山大学経済学部のキャリア形成支援について

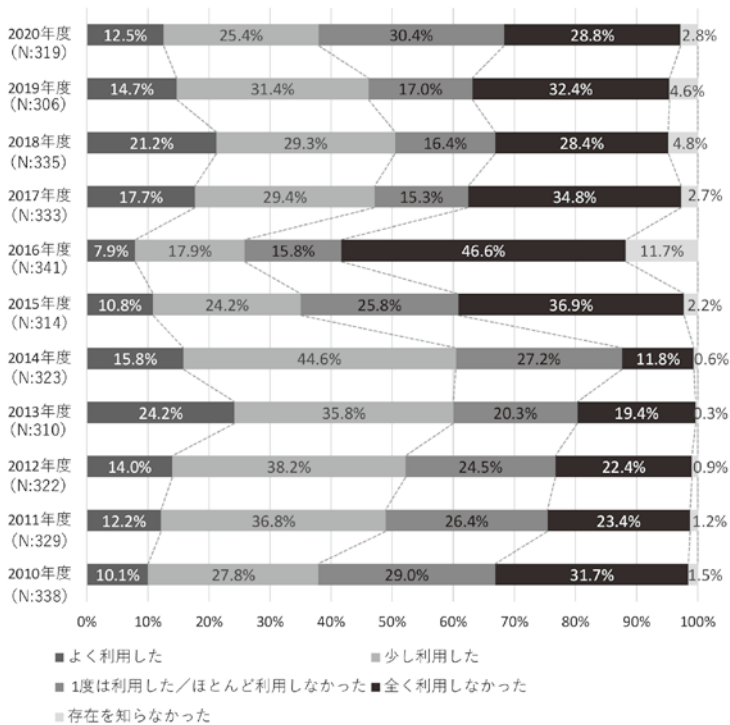
本学部におけるキャリア形成支援は、経済学部キャリア支援室にてキャリアカウンセリングを主として行われている。本学部キャリア支援室の相談対応件数を図3、利用頻度について図4に示す。労働政策研究・研修機構（2006）によると、キャリアセンターの個別の面接・相談を目的とした2005年度の利用率について、国立大学は2～3割の学生利用に留まるという結果が示されている。一方、大学就職部の個人面談の利用は49.1%と示され、約半数に達するというデータもある（大島2012）。本学部キャリア支援室の利用率は、全学キャリアセンターに相談業務を統合した期間2015～2016年度を除き、「よく利用した」、「少し利用した」と回答した学生は約4～5割、「1度は利用した／ほとんど利用しなかった」を含めると7割前後が利用している。存在を知らないという学生も5%以下と少数である。

3) 2016年度入学者より、グローバル・ビジネス&エコノミー、企業会計・税法、企業分析・評価、地域公共政策・公益事業、ビジネスデザイン、サステナブル・エコノミーの6プログラムで入学定員は300名となった。2022年度入学生からは企業分析・評価を除く1学科5プログラムに変更された。



注) 2015年度、相談業務は一度全学キャリアセンターへ統合されたため件数が少ない。2016年度10月以降は経済学部キャリア支援室で対応。
出所) 和歌山大学経済学部キャリア支援室資料より筆者作成

図3 和歌山大学経済学部キャリア支援室 相談対応件数



出所) 和歌山大学経済学部「就職活動状況に関するアンケート」

図4 和歌山大学経済学部キャリア支援室 利用率

3. 和歌山大学経済学部学生の就職活動の実態について

3-1. 就職活動を始めた時期について

1-1 で前述した通り採用スケジュールの変化に伴い、就職活動を始める時期も大きく変動している。就職活動を始めた時期について、年度別で示したものが図5である。広報解禁が12月となった2012～2014年度（2013～2015年卒）は特に3年12月以前から就職活動をスタートしている学生が6～7割となっている。一方、広報解禁が3月となった2015年度（2016年卒）は、3年12月以前にスタートしている学生は2割にも満たない。一方で、2016年度（2017年卒）以降、広報解禁は3月と変わらないものの、年々スタート時期が早まっており、2020年度（2021年卒）は3年12月以前から就職活動をスタートしている学生が5割以上となっている。日本経済団体連合会（2017）は「広報活動の開始時期を3月に変更して以来、春休みを中心に1日限りのワンデープログラム（インターンシップ）が急増している」ことを指摘している。また、「手引き」で定めているインターンシップの規定について、企業が柔軟かつ多様なプログラムができるよう、最低日数（5日間以上）要件を削除した。これに伴い、広報活動前に1dayインターンシップを実施する企業が増加し、2019年頃からインターンシップから採用に直結する「早期選考」という言葉が学生からもよく聞かれるようになった。以上のような背景があり、近年、就職活動の早期化が顕著となっていることが背景にある。

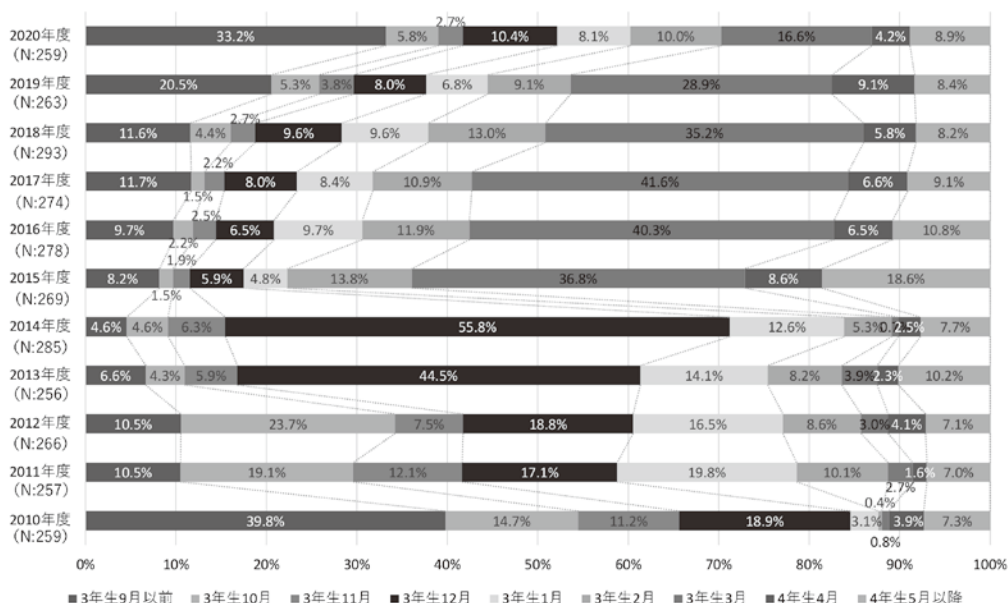


図5 就職活動を始めた時期

出所) 和歌山大学経済学部「就職活動状況に関するアンケート」

3-2. 選考を受けた社数について

選考を受けた社数について年度別で示したものが図6である。求人倍率が1.2倍台だった2010～2012年度（2011～2013年卒）は、半数以上の学生が20社以上の選考を受けていた。2016年度（2017年卒）以降、選考を受けた社数が一桁という学生が急増し、2018年度（2019年卒）以降は4割を超えた。採用スケジュールが変更となり、就職活動の期間が実質短くなったということも影響しているが、3年生の夏もしくは秋・冬インターンシップから直結する早期選考から早々に内々定が出ることもあり、様々な企業にアプローチする前に内々定が出た企業を基準にして、選考を受ける企業を厳選する可能性もある。50社以上選考を受けたという学生は、2011年度（2012年卒）は1割以上いたが、近年はほぼいないに等しい。

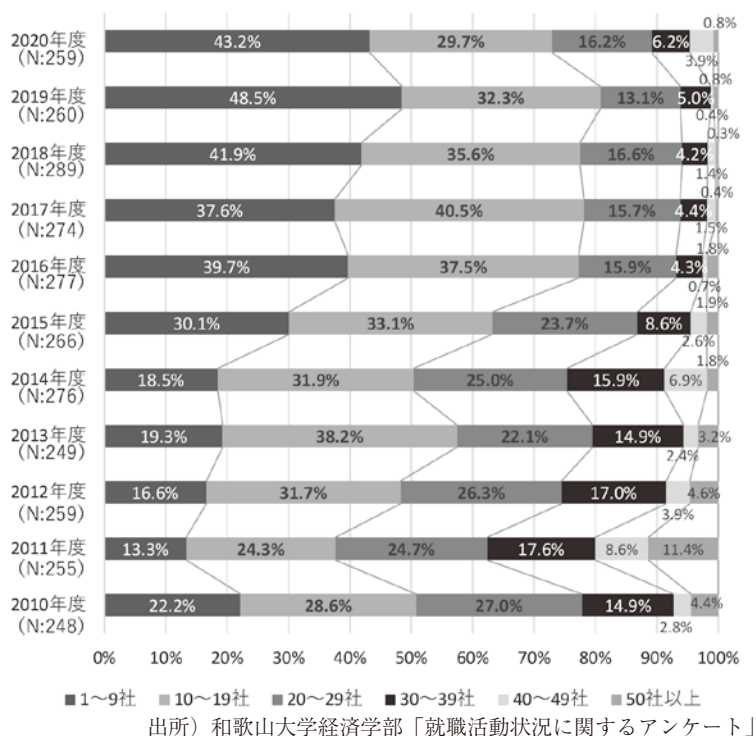


図6 選考を受けた社数

3-3. 内定社数について

年度別の内定社数について図7に示す。2010～2014年度（2011～2015年卒）は1社のみの内定で進路決定している学生が半数以上となっている。一方、2015年度（2016年卒）以降は複数の企業から内定が出ており、その中で進路を選択している学生が半数を越えている。選考を受けた社数は減っているにもかかわらず、である。2015年度（2016年卒）以降、求人倍率は1.7倍を超え、学生にとって売り手市場といわれる就職環境であることが、ここからもよくわかる。

内々定が出た時点で一定期間内に内定承諾書、もしくは、入社誓約書の提出を求められることが多い。法的に拘束力はないといわれているが、入社意思確認の役割を担っている。内定辞退を防ぐために、文系でも推薦状の提出を求められることもある。

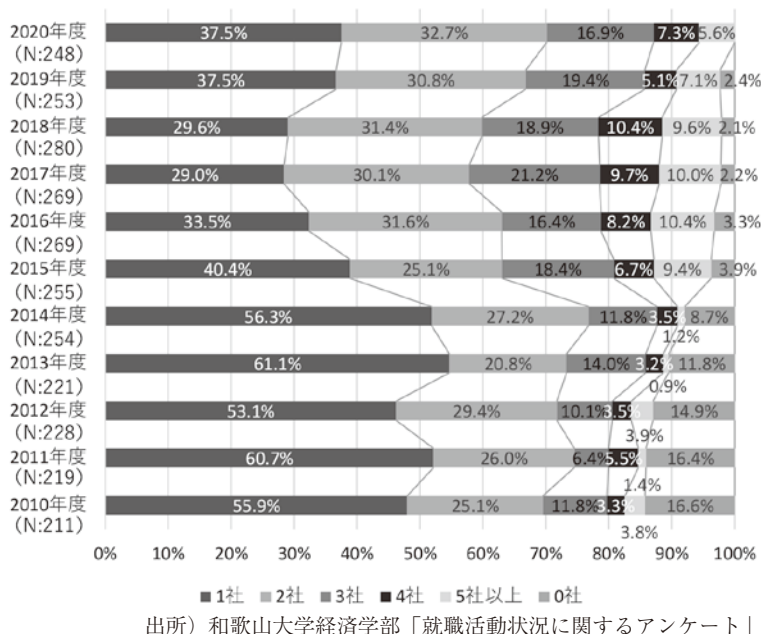
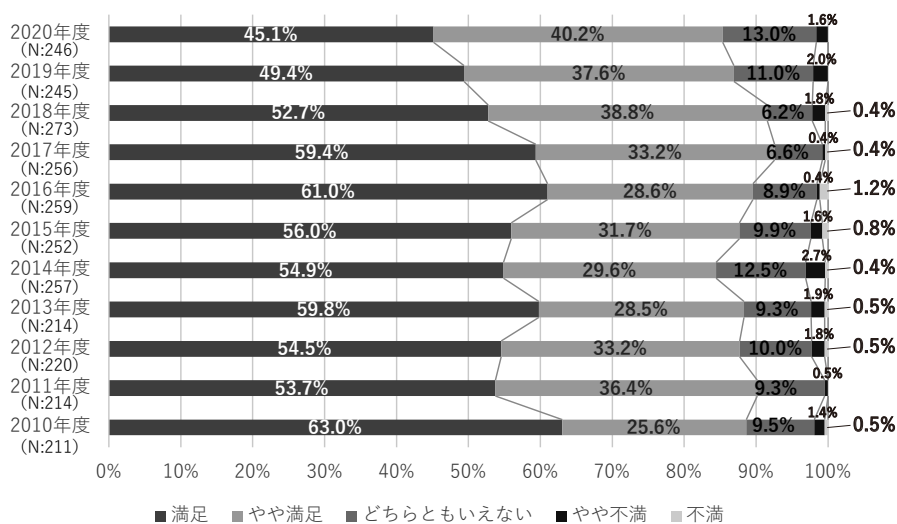


図7 内定社数

3.4. 進路決定満足度について

年度別の進路決定満足度を図8に示す。2010年度(2011年卒)は求人倍率が1.2倍台と他の年度より就職環境が悪い時期だったにもかかわらず、進路決定に「満足」と答えた学生の割合が63.0%と最も高い。半数以上の学生が20社以上の選考を受けており、多くの企業と接点を持ち、その中で進路決定していくことができたといえる。また、長期に渡る就職活動の過程の中で「やり切った」、「納得できた」という実感があった学生が多かったのではないかと推察する。一方で、2019～2020年度(2020～2021年卒)にかけて「満足」と答えた学生は4割台となっている。特に、2020年度(2021年卒)は「やや満足」と回答している割合が4割近くになっていることも特徴としてあげられる。「やや満足」という回答は、不満ではないが、本当にこの進路選択で良かったのだろうかという不安な気持ちは多少ある、と捉えることができる。特に2020年度(2021年卒)はCOVID-19が発生し、緊急事態宣言が発令された中での就職活動であったことも影響しているだろう。対面での面接が叶わず、多くの企業がリモートワークに切り替えオンライン説明会、オンライン面接での対応となったことで、会社理解・仕事理解が思うように進まない中で進路決定を迫られた学生も多いた可能性がある。



出所) 和歌山大学経済学部「就職活動状況に関するアンケート」

図8 進路決定満足度

4. まとめ

ここまで、全体の就職活動のスケジュールや利用ツールの変化を確認した上で、和歌山大学経済学部学生の就職状況や傾向、大学のキャリア形成支援サービスの利用状況、そして、就職活動を始めた時期、選考を受けた社数、内定社数、進路決定満足度といった10年近い詳細データを概括してきた。

本学部のキャリア形成支援を含むキャリア教育の基本理念は、自身が後悔しない進路選択が可能となるよう、自らが定めた目標に向かって自主的かつ自律的な学修能力の強化を主眼に定めている。キャリア形成支援に携わる教職員は、学生との信頼関係構築を第一とし、本人の進路決定満足度を最優先にキャリアカウンセリングを進めるよう努めており、就職率は後に続くと考えている（本庄他2015）。

2010～2011年度（2011～2012年卒）は、世界金融危機があった直後で、求人倍率が1.2倍代とやや厳しい就職環境であった。一方、他の年度と比べて就職活動期間が長くあったこともあり、多くの企業と接点を持つ機会も多かった。その中で学生が進路選択をする上で比較検討をしっかりとできたことで、進路決定満足度も高くなっていった可能性がある。

2012～2013年度（2013～2014年卒）は、引き続き求人倍率が1.2倍台と続くが、就職活動が12月スタートへ変更になったこともあり、学生が不安を抱き、大学への相談件数・利用者が増えた年度でもあった。2014年度（2015年卒）からは求人倍率が1.6倍台となり、学生にとっての就職環境が好転しつつあったものの、半数以上の学生が1社の内定から進路決定していたことがわかる。

2015年度（2016年卒）は就職活動が3月スタートへ変更になったこともあり、就職活動を

始めた時期も3月以降と回答した学生が半数以上になった。2014年度（2015年卒）と比べ格段にスタートが遅くなったということは、学生の就職活動時期が短くなったともいえる。一方、求人倍率は1.7倍台となり、選考を受けた社数が1～9社だった学生は4割弱、10～19社だった学生も37.5%と2014年度（2015年卒）と比べて激減しているものの、獲得した内定社数は増えており就職環境が改善されている。

2016～2019年度（2017～2020年卒）も引き続き就職環境が改善されており、学生の売り手市場であるといわれ、本学部学生の就職内定率も98～99%台をキープしていた。一方、学生の進路決定満足度に着目すると、2016年度（2017年卒）をピークに「満足」と回答する学生が年々減っていることがわかる。この時期から、インターンシップが採用選考と直結する仕組みになっており、早期選考といわれるルートにのり、早々に内定を獲得する学生が出てきている。また、前述した通り企業側がオファー・逆求人・スカウト型やエージェント型採用も新たに活用しており、学生は多様なルートで内定を獲得できるようになった。選考を受ける社数が減ってきた背景に、学生が自発的に就職活動せず、受け身であっても情報が入手できるようになってきたことがひとつの要因である可能性がある。そのため「就職活動をやり切った」、「納得して活動を終了できた」、という達成感そのものがなくなりつつあるのではないかと推測する。2020年度（2021年卒）の進路決定満足度に関しても「満足」と回答している学生は45.1%となっており、2010年度以降のデータの中で一番低い数字となっている。COVID-19が発生した中で就職活動の影響もあると推察されるが、ここでの課題は早期離職者が増加するのではないかという懸念である。今後も引き続き注視していく必要がある。

参考文献

- 大島真夫（2012）『大学就職部にできること』勁草書房
- 香川めい（2020）「就職情報誌から就職情報サイトへの移行がもたらさなかったもの：大卒者の就職・採用活動における役割をめぐって」『日本労働研究雑誌』No.716, pp.111-121.
- 厚生労働省（2021）『令和2年度大学等卒業者の就職内定状況調査（令和3年4月1日現在）』
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00016.html（最終閲覧日：2022年6月14日）
- 就職みらい研究所（2020）『就職白書2019（冊子版）』
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper_article/20190507002/（最終閲覧日：2022年6月14日）
- 内閣官房（2018）『就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議』
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/index.html（最終閲覧日：2021年2月15日）
- 日本経済団体連合会（2013）『採用選考に関する指針』

- <https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081.html>（最終閲覧日：2021年2月15日）
日本経済団体連合会（2017）『「採用選考に関する指針」の手引き』
https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030_tebiki.html（最終閲覧日：2021年5月10日）
日本経済団体連合会（2018）『定例記者会見における中西会長発言要旨（2018年10月9日）』
<https://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2018/1009.html>（最終閲覧日：2021年2月15日）
本庄麻美子（2021）「入社前のインターンシップ、アルバイト経験と入社後のリアリティ・ショック、早期離職行動との関連性」『インターンシップ研究年報』第24号，pp.71-79.
本庄麻美子・岩田英朗（2015）「和歌山大学経済学部におけるキャリア教育の実践と効果」『経済理論』第382号，pp.17-37.
リクルートワークス研究所（2020）『第37回ワークス大卒求人倍率調査（2021年卒）』
https://www.works-i.com/research/works-report/item/200806_kyujin.pdf（最終閲覧日：2022年6月14日）
労働政策研究・研修機構（2006）『調査シリーズ No.17 大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査』
和歌山大学経済学部学習支援オフィス・キャリア支援室 進路・就職統計
<http://www.wakayama-u.ac.jp/econo/learn/statistics/faculty/index.html>（最終閲覧日：2022年6月14日）
ProFuture 株式会社／HR 総研（2015）『【HR 総研×楽天みんな就】2016年卒学生 就職活動動向調査』
ProFuture 株式会社／HR 総研（2016）『【HR 総研×楽天みんな就】2017年卒学生 就職活動動向調査』
ProFuture 株式会社／HR 総研（2017）『【HR 総研×楽天みんな就】2018年卒学生 就職活動動向調査』
ProFuture 株式会社／HR 総研（2018）『【HR 総研×楽天みんな就】2019年卒学生 就職活動動向調査』
ProFuture 株式会社／HR 総研（2019）『【HR 総研×楽天みんな就】2020年卒学生 就職活動動向調査』
ProFuture 株式会社／HR 総研（2020）『【HR 総研×楽天みんな就】2021年卒学生の就職活動動向調査』