

静岡県における 「新卒者採用の実態調査」及び 「就職活動時の実態調査」 集計結果報告

静岡県内の経済5団体(静岡県経営者協会、静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会)と大学ネットワーク静岡(25大学等)とが立ち上げた『しずおか産学就職連絡会』が、県内企業の大卒新卒者採用と大卒の若手社員の就職活動時の実態を調査いたしました。

調査の趣旨

近年、新卒者の就職活動の長期化や就職未内定者の増加など、新卒者の就業を取り巻く環境はますます厳しくなっている。一方、中小企業では、若手人材の確保ができず、計画予定人数を採用できない現状も浮彫になってきている。こうした「学生の就職難」と「中小企業の採用難」が同居している中、「満足できる就職活動」と「満足できる採用活動」を実現するためのポイントを明らかにし、就職・雇用のミスマッチ解消に向けた改善策提言の資料としていく。

調査要領

■調査対象

企業側・・・静岡県内企業の経営者もしくは人事担当者

従業員側・・・静岡県内企業に勤務する入社3年以内の4年制大学卒・大学院卒の新卒正規従業員

■調査期間

2013年2月25日～3月15日

■調査方法

企業側・・・静岡県内2,500社(無作為抽出)の企業に対し調査票を郵送し、郵送にて返信

従業員側・・・上記対象企業に従業員調査票を郵送(総数4,700通)。該当する従業員に無記名式で回答してもらい、企業の窓口を通さず郵送にて返信

■有効回答数

企業側・・・699 サンプル (有効回答率 28.0%)

【属性】従業員数: 49名以下39.5%、50～99名26.5%、100～299名21.7%、300名以上11.6%、不明0.7%

業種: 製造業36.9%、建設業13.0%、卸売・小売業17.3%、サービス業28.8%、その他3.4%、不明0.6%

従業員側・・・508 サンプル (有効回答率 10.8%)

【属性】性別: 男性59.0%、女性40.6%、不明0.4%

専攻分野: 文系62.0%、理系33.5%、どちらともいえない3.9%、不明0.6%

新卒入社年: 2012年54.3%、2011年25.6%、2010年18.1%、不明2.0%

※非該当・不明を除いて集計。また、小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

<調査に関する問い合わせ先>『しずおか産学就職連絡会』事務局
公益財団法人 就職支援財団 担当: 鈴木 TEL 054-271-3111
一般財団法人 静岡経済研究所 担当: 川島 TEL 054-250-8750

目次

調査結果 : 1. 新卒者採用の実態調査(企業側)

I. 2013年3月卒者(大学・大学院卒)の採用実施状況	P3~4
II. 最近の新卒採用活動について	P4
III. 「企業見学」や「インターンシップ」の実施について	P5
IV. 今後の新卒採用計画	P5

調査結果 : 2. 就職活動時の実態調査(従業員側)

I. 就職活動内容と活動時期	P6~7
II. 就職活動中の進路等選択・決定時に関すること	P7~8
III. 企業の採用活動に対する評価	P8~9
IV. インターンシップの活用状況について	P10
V. 就職活動を通しての変化・成長実感について	P11

【総括】	P12
------	-----

【添付資料】

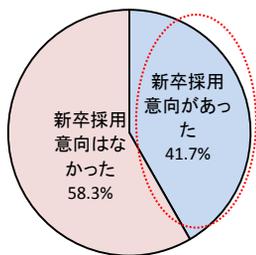
「調査対象者の生の声」 (自由意見より抜粋)

I. 2013年3月卒者(大学・大学院卒)の採用実施状況(全体699サンプル)

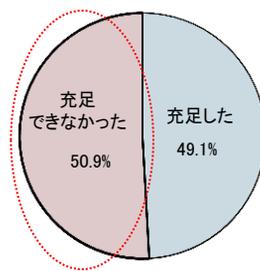
<TOPICS>

- ・新卒採用意向のある企業は全体で4割強(図表1)。採用計画人数を充足できなかった企業は51%と半数超(図表2)。
- ・採用計画人数を下回った理由は、「内定したが辞退された」が46%と1位となった(図表3)。
- ・広報活動の解禁が12月1日に変更となった影響は、8割が「変わらない」と回答したものの、17%が「活動しにくくなった」と回答(図表4)。「活動しにくくなった」影響上位3位は、「応募者が減った」43%、「応募者の質が下がった」32%、「内定辞退が増えた」30%(図表5)。対策は、「活動開始時期を早めた」20%、「説明会の開催回数を増やした」が18%と、中小企業を中心に新卒採用活動を“早く”“多く”している様子がうかがえる(図表6)。
- ・内定理由を学生に伝えていた企業は全体の4割弱(図表7)。内定辞退があった企業は全体の半数を占め(図表8)、従業員300人以上の企業では8割強(図表9)。辞退率30%以上の企業は半数以上、50%以上の企業は全体の3割強(図表10)。

(図表1) 新卒採用意向の有無(n=696)

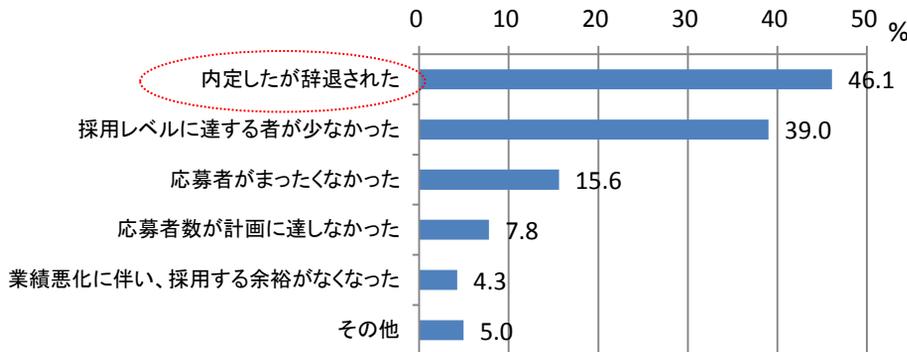


(図表2) 採用計画人数の充足状況(n=287)



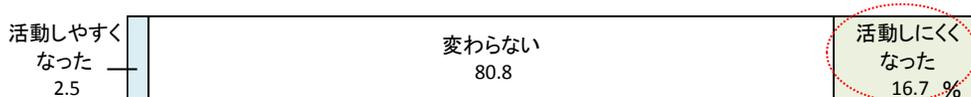
※参考:「未充足」
昨年調査 47.0%
一昨年調査 37.3%

(図表3) 計画人数を下回った理由(n=141、複数回答)

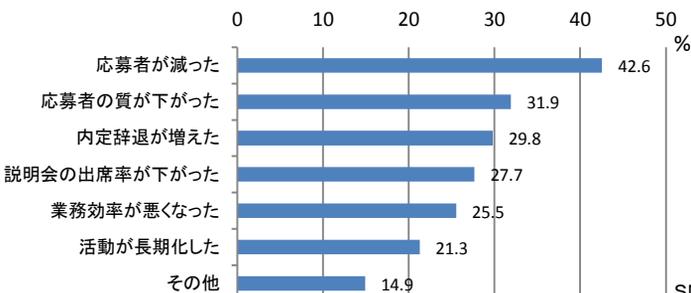


※参考: 昨年調査 1位
「採用レベルに達しない」
54.3%

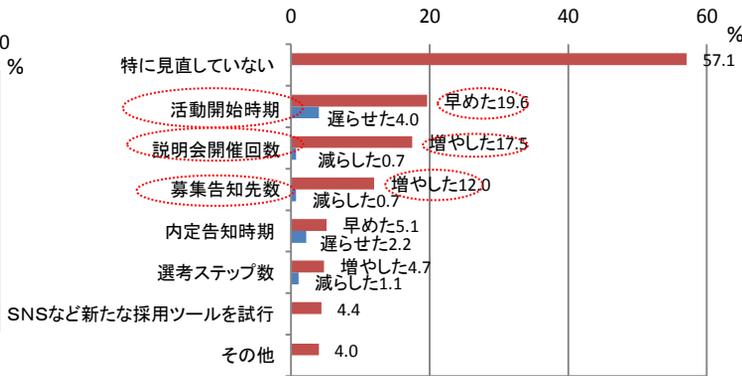
(図表4) 広報活動の解禁が12月1日に変更されたことによる採用活動への影響(n=281)



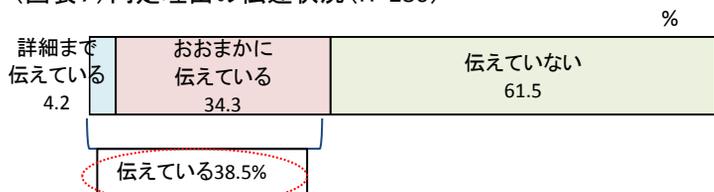
(図表5) 広報活動の解禁が12月1日に変更されたことにより活動しにくくなった影響の内容(n=47、複数回答)



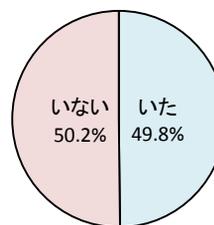
(図表6) 広報活動の解禁が12月1日に変更されたことに伴う活動の見直し(n=275、複数回答)



(図表7) 内定理由の伝達状況 (n=286)



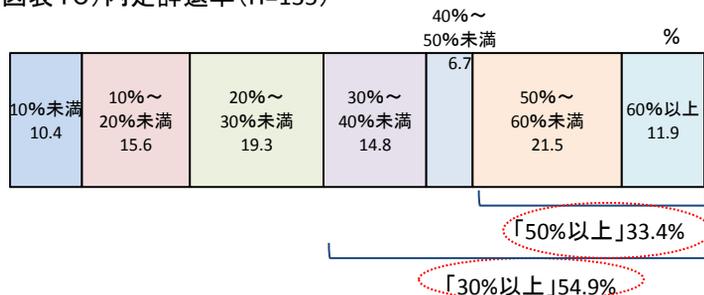
(図表8) 内定辞退者の有無 (n=275)



(図表9) 従業員規模別：内定辞退者の有無

	いた	いない	上段：n	下段：%
49名以下	14	57		
	19.7	80.3		
50～99名	24	28		
	46.2	53.8		
100～299名	42	40		
	51.2	48.8		
300名以上	56	13		
	81.2	18.8		

(図表10) 内定辞退率 (n=135)

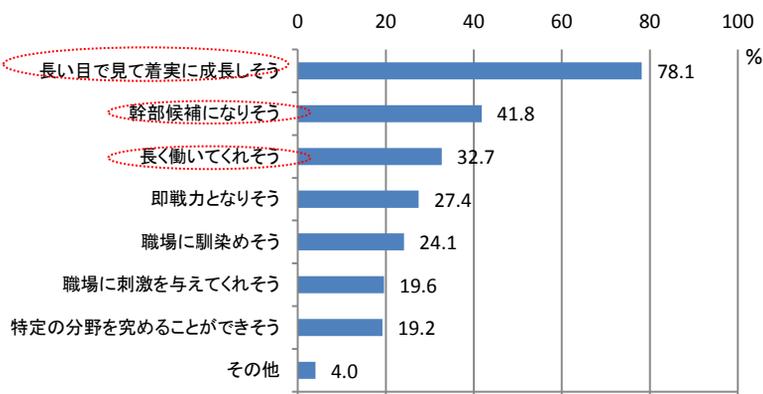


II. 最近の新卒採用活動について

<TOPICS>

- ・新卒として採用したいと考える学生のイメージは、「長い目で見て着実に成長しそう」「幹部候補になりそう」「長く働いてくれそう」と、長期的に定着、成長してくれることを期待している(図表11)。
- ・エントリーシートを提出させている企業は全体の3割強(図表12)。原則として毎年採用している企業では44%(図表13)。提出されたエントリーシートは、「参考にする程度で、原則として提出者全員を次の選考過程に進ませる」企業が全体の6割弱と、選考上の絞り込みにはあまり活用されていない様子がうかがえる(図表14)。

(図表11) 新卒採用したいと考える学生のイメージ (n=572、回答の選択は3つまで)



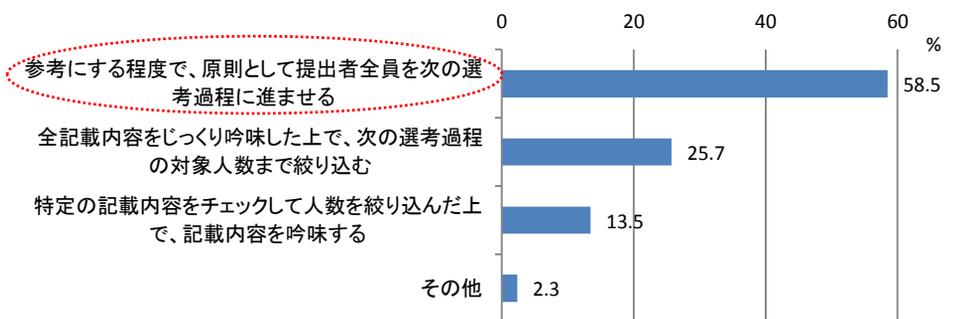
(図表12) エントリーシートを提出させているか (n=564)

提出させている	30.5
提出させていない	69.5

(図表13) 採用の定期性別：エントリーシートを提出させているか

	提出させている	提出させていない	上段：n	下段：%
原則として毎年	109	138		
	44.1	55.9		
2～3年ごと	11	16		
	40.7	59.3		
不定期	52	238		
	17.9	82.1		

(図表14) 選考過程におけるエントリーシートの活用スタンス (n=171)

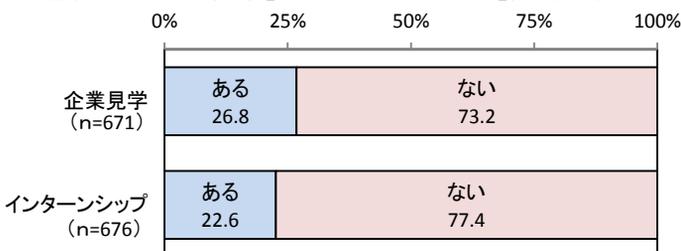


Ⅲ. 「企業見学」や「インターンシップ」の実施について

<TOPICS>

- ・「企業見学」を実施した企業は全体の27%、「インターンシップ」を実施した企業は全体の23%。(図表15)応募倍率が高い企業ほど「インターンシップ」実施率が高くなっている(図表16)。
- ・今後の実施意向については、「企業見学」では7割弱、「インターンシップ」では6割強の企業が実施を検討(図表17)。
- ・「企業見学」や「インターンシップ」の実施意向のない企業が実施を検討する条件として、「優秀な学生の採用につながるなら」が5割超と、他の条件に比して圧倒的に高い(図表18)。

(図表15)「企業見学」や「インターンシップ」実施の有無

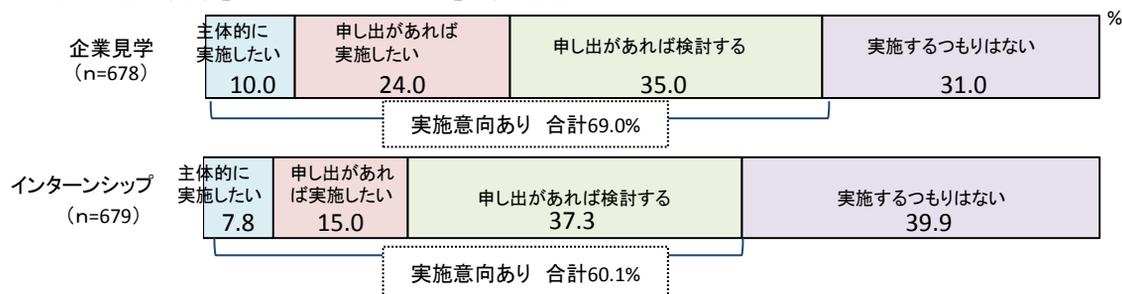


(図表16)応募倍率別：「インターンシップ」実施の有無

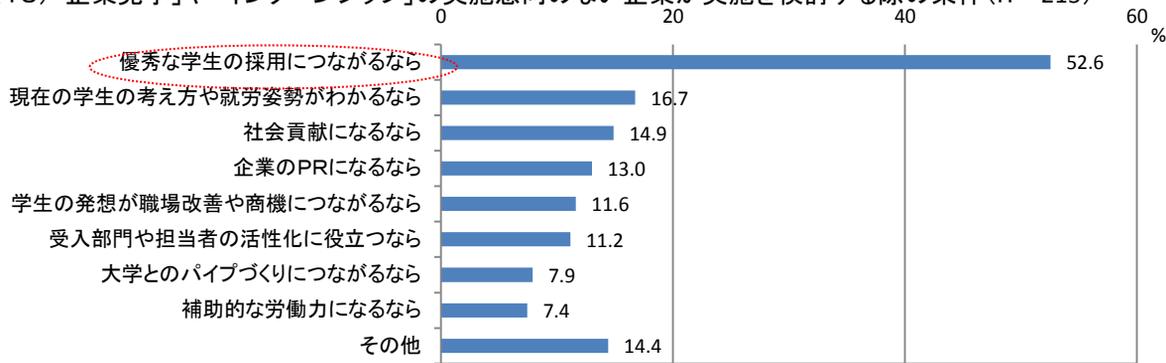
	ある	ない
1倍以下	19 32.8	39 67.2
1倍超3倍未満	12 36.4	21 63.6
3倍超10倍未満	26 41.9	36 58.1
10倍以上	41 47.1	46 52.9

上段：n
下段：%

(図表17)今後の「企業見学」や「インターンシップ」の実施意向



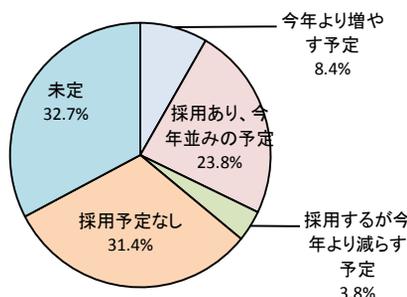
(図表18)「企業見学」や「インターンシップ」の実施意向のない企業が実施を検討する際の条件(n=215)



Ⅳ. 今後の新卒採用計画

- ・採用予定数については、「採用予定なし」「未定」がそれぞれ3割超を占める(図表19)。ただし、従業員規模の大きい企業では「今年より増やす予定」が2割超と、採用意欲の高まりが感じられる(図表20)。

(図表19)2014年3月卒者の採用者数(n=682)



(図表20)従業員規模別：2014年3月卒者の採用者数

従業員規模	今年より増やす予定	採用あり、今年並みの予定	採用するが今年より減らす予定	採用予定なし	未定
49名以下	6 2.2	37 13.8	5 1.9	118 44.0	102 38.1
50～99名	13 7.2	38 21.0	3 1.7	60 33.1	67 37.0
100～299名	20 13.5	47 31.8	9 6.1	28 18.9	44 29.7
300名以上	18 22.5	38 47.5	9 11.3	7 8.8	8 10.0

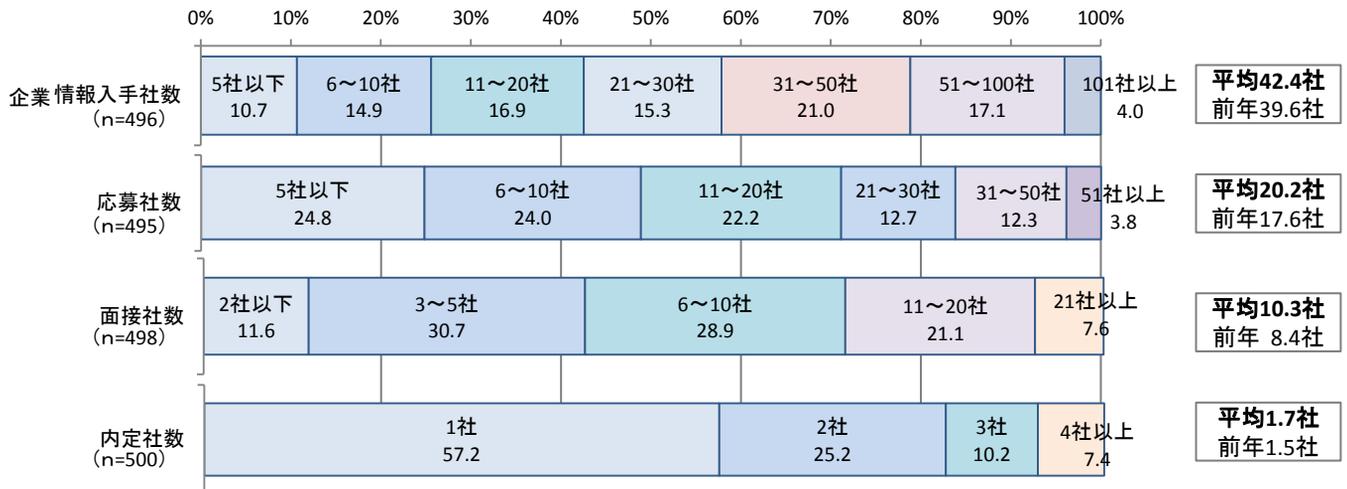
上段：n
下段：%

I. 就職活動内容と活動時期(全体508サンプル)

<TOPICS>

- ・就職活動時に「企業情報入手した社数」は平均42.4社、「応募社数」は平均20.2社、「面接社数」は平均10.3社、「内定者数」は平均1.7社と、いずれも前年調査を上回っている(図表21)。2012年入社の数値がいずれも高く、活動量を増やしている様子。一方で、2012年入社の約半数が複数内定獲得者であり、企業調査の内定辞退の増加に影響している可能性がある(図表22)。
- ・就職活動自体の満足度は、80点以上の高満足度群が33%と、前年を6ポイント弱上回った(図表23)。
- ・就職活動で行った(利用した)ことでとくに効果があったものの1位は「就職情報サイトの利用」。「インターンシップ」については、就職活動自体の満足度が高い層の半数近くが「効果があった」としているのが目立つ(図表24)。
- ・静岡県外学生のうち、「Uターンのみ考えていた」のは4割強(図表25)。また、県外就職を視野に入れていた者のうち4割近くが県外で内定を得つつ、県内企業に就職している(図表26)。

(図表21)就職活動量(企業情報入手社数、応募社数、面接社数、内定社数)



(図表22)入社年別:就職活動量(企業情報入手社数、応募社数、面接社数、内定社数)

■企業情報入手社数								21社以上
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上	
2012(H24)年	9.3	12.7	14.9	18.3	23.1	17.5	4.1	63.1
2011(H23)年	9.3	13.2	20.2	12.4	18.6	21.7	4.7	57.4
2010(H22)年	15.6	23.3	17.8	11.1	18.9	10.0	3.3	43.3

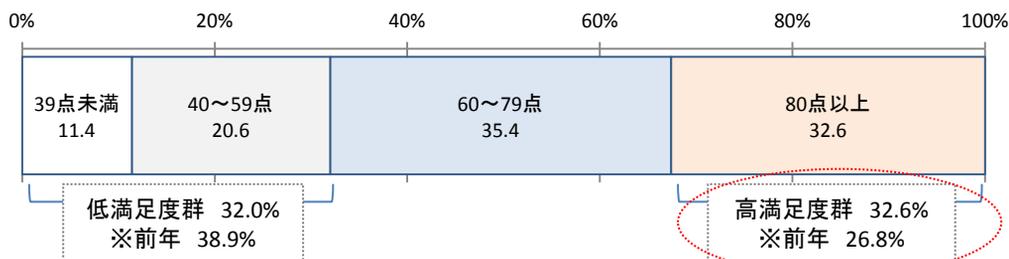
■応募社数						11社以上	
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上	
2012(H24)年	21.2	25.3	22.3	14.9	12.3	4.1	53.5
2011(H23)年	24.0	22.5	24.8	10.9	12.4	5.4	53.5
2010(H22)年	36.4	21.6	19.3	10.2	11.4	1.1	42.0

■面接社数					6社以上	
	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上	
2012(H24)年	11.1	28.0	27.7	24.4	8.9	60.9
2011(H23)年	7.8	32.6	31.8	19.4	8.5	59.7
2010(H22)年	18.0	34.8	29.2	14.6	3.4	47.2

■内定社数				2社以上	
	1社	2社	3社	4社以上	
2012(H24)年	53.3	26.8	10.7	9.2	46.7
2011(H23)年	59.7	21.7	13.2	5.4	40.3
2010(H22)年	66.7	22.2	5.6	5.6	33.3

(図表23)就職活動自体の満足度(n=500)

※満足度とは、自己の就職活動について100点満点で自己評価したもの

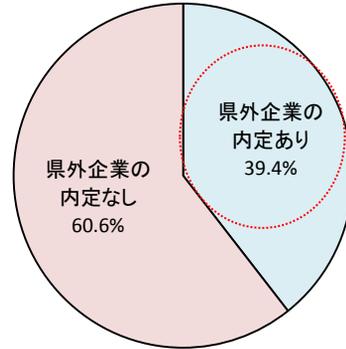
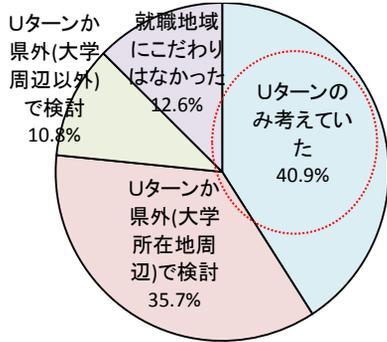


(図表24) 活動自体の満足度別:行なった(利用した)ことでとくに効果があったもの(複数回答:上位3つまで) %

	就職情報サイトの利用 (n=446)	大学外の合同企業説明会 (n=406)	個別企業の企業説明会 (n=418)	ハローワークの利用 (n=86)	インターンシップ (n=105)	大学就職課(室)の助言・紹介 (n=255)	企業見学 (n=305)	企業のホームページの閲覧 (n=444)	大学の求人票の利用 (n=209)	大学内の合同企業説明会 (n=336)	OB・OGとの面談 (n=94)	家族・親族の意見・助言 (n=212)	大学の教員の助言・紹介・推薦 (n=168)	先輩・友人の意見・助言 (n=257)	経営者・社人との交流会 (n=123)	企業のSNSの活用 (n=44)
全体	61.7	49.0	41.9	39.5	35.2	29.0	26.9	26.6	24.9	22.3	21.3	21.2	20.2	20.2	15.4	2.3
59点以下	58.9	45.5	36.6	43.5	22.7	23.4	31.4	24.3	23.3	15.8	29.0	27.9	26.9	17.1	19.4	0.0
60~79点	57.1	48.3	38.7	20.0	26.3	28.8	21.8	24.4	28.2	26.2	12.1	13.3	14.7	26.0	7.7	4.0
80点以上	58.0	45.2	42.9	38.1	46.8	28.4	24.0	26.1	19.7	20.0	20.0	20.5	15.8	13.5	19.6	0.0

(図表25) Uターン就職志向(n=269)

(図表26) 静岡県外での内定獲得の有無(n=132)



II. 就職活動中の進路等選択・決定時に関すること

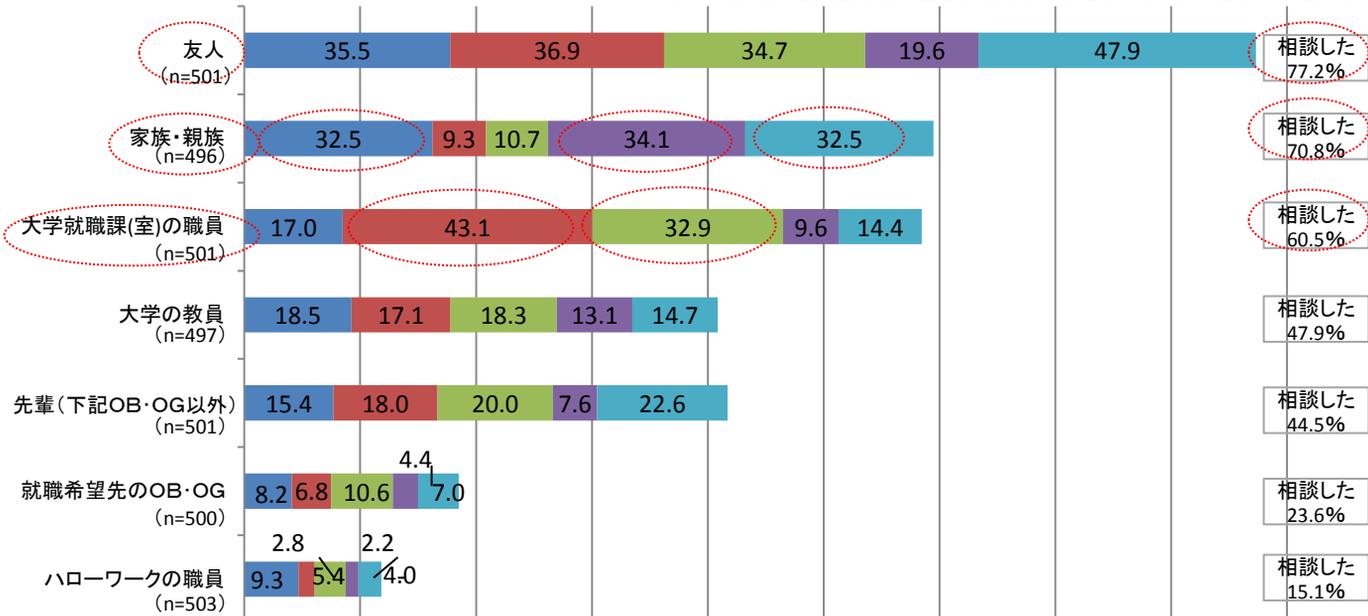
<TOPICS>

- ・相談先の上位3位は、「友人」77%、「家族・親族」71%、「大学就職課(室)の職員」61%。相談先に相談する場面は、「友人」がすべての場面、「家族・親族」は進路の選択のほか、内定獲得後の相談先となっている。また、「大学就職課(室)の職員」は具体的な就職活動対策に関するものが中心となっているなど、就活生は場面に応じて相談先を変えていることがわかる(図表27)。属性別では、女子、県外大学生が積極的に相談している(図表28、29)。
- ・就職先企業を決めた際の決め手になったものは、「仕事内容」が90%、「勤務地」が88%と高くなっている。企業の社員の中では、「人事担当者の魅力」が最も影響を与えていた(図表30)。また、活動自体の満足度の高かった層は、満足度の低かった層に比べ、「内定理由の納得度」の影響度合いが高い(図表31)。

(図表27). 就職活動時に相談する場面とその時の相談相手

■ 応募企業の選択 ■ エントリーシートの作成 ■ 面接の対応 ■ 内定獲得後の相談 ■ 就活上の不安全般

累積%(相談者ごとに全場面の回答割合を累計したもので、最大値は500%となる。)



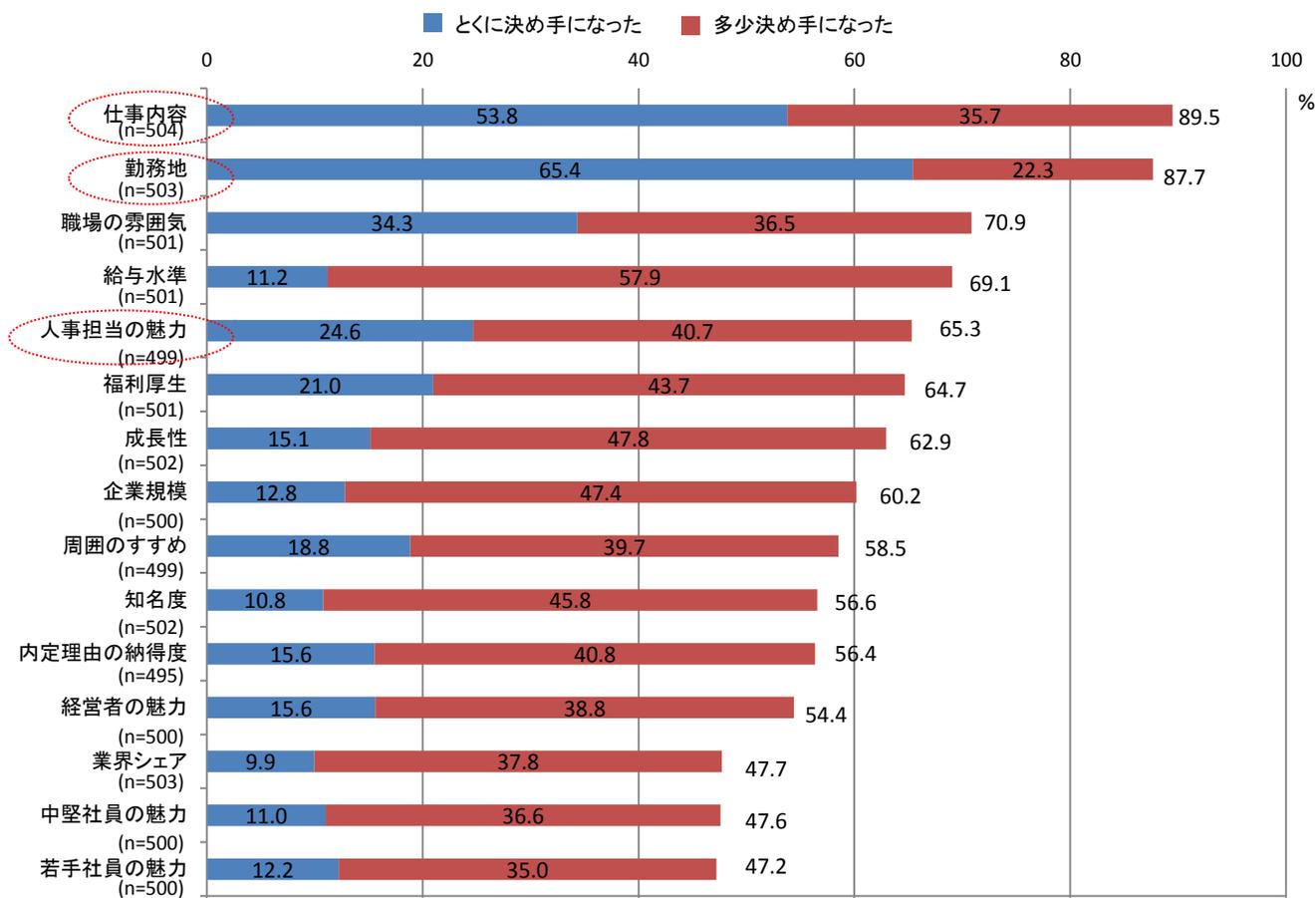
(図表28)性別：就職活動中に相談をした割合 %

	友人	家族・親族	大学就職課(室)の職員	大学の教員	先輩(右記OB・OG以外)	就職希望先のOB・OG	ハローワークの職員
男	72.4	63.8	55.6	50.2	44.1	22.5	14.2
女	84.9	80.9	67.2	44.6	45.1	24.9	16.1

(図表29)大学所在地別：就職活動中に相談をした割合 %

	友人	家族・親族	大学就職課(室)の職員	大学の教員	先輩(右記OB・OG以外)	就職希望先のOB・OG	ハローワークの職員
静岡県	73.6	66.7	57.3	51.5	37.6	20.7	17.0
静岡県外	79.4	72.6	61.7	45.9	48.0	24.9	14.0

(図表30)就職先企業を決めた際の決め手となったもの



(図表31)活動自体の満足度別：就職先企業を決めた際のとくに決め手となったもの %

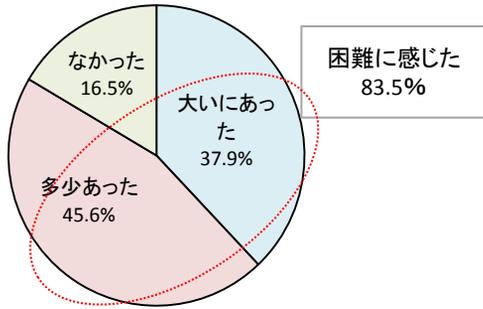
	仕事内容	勤務地	職場の雰囲気	給与水準	人事担当の魅力	福利厚生	成長性	企業規模	周囲のすすめ	知名度	内定理由の納得度	経営者の魅力	業界シェア	中堅社員の魅力	若手社員の魅力
59点以下	41.7	64.1	24.8	14.1	14.1	23.1	12.2	12.7	21.2	9.6	9.7	9.6	8.3	7.0	6.4
60~79点	55.4	63.1	33.0	10.8	21.7	20.6	13.6	12.0	16.6	8.5	12.1	14.3	10.8	10.3	12.0
80点以上	64.4	69.3	45.6	8.7	38.1	19.1	19.1	14.4	20.0	14.8	24.7	21.3	11.1	14.4	18.1

III. 企業の採用活動に対する評価

<TOPICS>

- ・エントリーシートの記入が困難と感じたことのあるのは全体の8割超(図表32)。
- ・記入が困難なために応募を見送った経験のある学生は全体の75%(図表33)。
- ・内定の理由について説明を受けたことのあるのは全体の37%(図表34)。説明を受けた場合、そのうちの6割がその企業に対する評価が「高まった」としている(図表35)。
- ・静岡県外企業の採用活動は、県内企業に比べて、活動開始時期が「早く」、「じっくり選考」「選考段階が多い」、「発信内容が充実」「採用情報の発信がわかりやすい、「企業説明会の内容が濃い」といった傾向がみえる(図表36)。

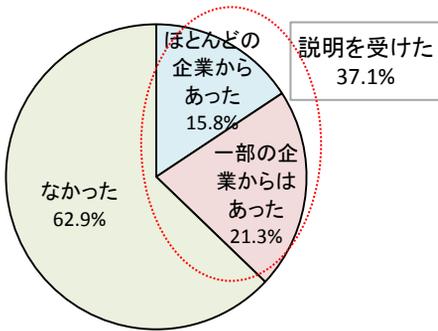
(図表32) エントリーシートの記入が困難に感じたこと (n=472)



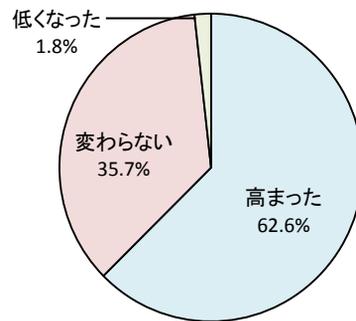
(図表33) シートの記入が困難であったため企業への応募を見送った経験 (n=388)



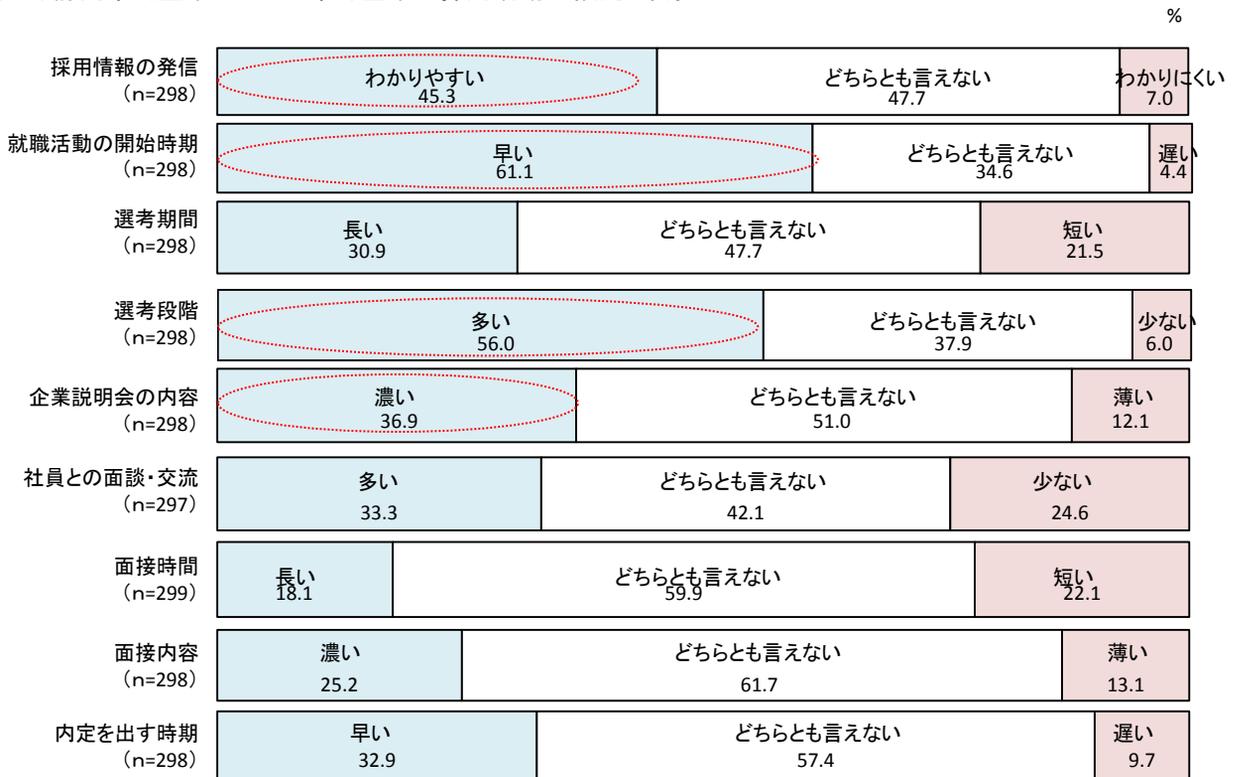
(図表34) 内定理由についての説明の有無 (n=488)



(図表35) 説明のあった企業に対する評価の変化 (n=171)



(図表36) 静岡県内企業と比べた県外企業の採用活動の傾向・印象

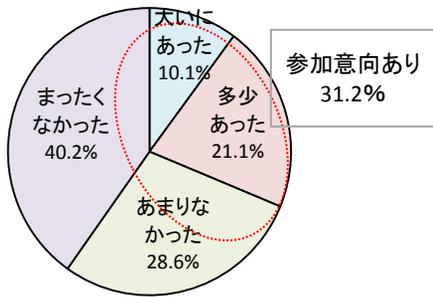


IV. インターンシップの活用状況について

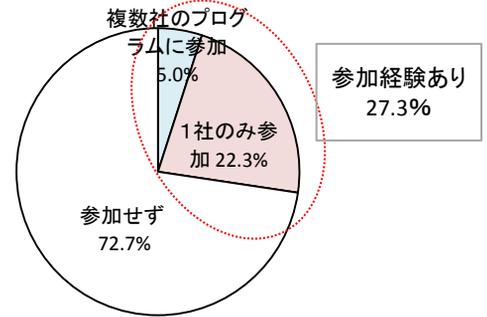
<TOPICS>

- ・インターンシップの参加意向があったのは全体の31%(図表37)。
- ・実際にインターンシップに参加したのは全体の27%(図表38)。活動自体の満足度が80点以上と高い層は4割弱が参加しており、満足度の低い層(59点以下、19%)と約20ポイントの差があった(図表39)。
- ・インターンシップ参加後の受入企業の評価は、6割弱が「より高まった」と回答(図表40)。その後就活時に参加企業にエントリーしたのは約半数、内定獲得は35%(図表41、42)。
- ・参加意向がありながら参加しなかった理由は、「日程が合わなかった」が44%と最も多い(図表43)。

(図表37) インターンシップの参加意向 (n=493)



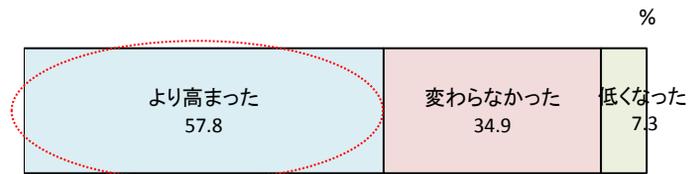
(図表38) インターンシップの参加経験 (n=472)



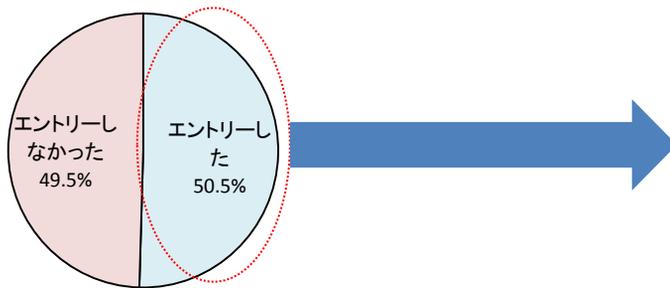
(図表39) 活動自体の満足度別: インターンシップの参加経験

満足度	参加経験			上段: n 下段: %
	複数社のプログラムに参加	1社のみ参加	参加せず	
59点以下	5 3.7	20 14.9	109 81.3	←
60~79点	4 2.9	29 20.9	106 76.3	
80点以上	10 7.4	43 31.6	83 61.0	

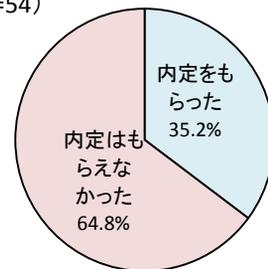
(図表40) インターンシップ参加後の受入企業への関心 (n=109)



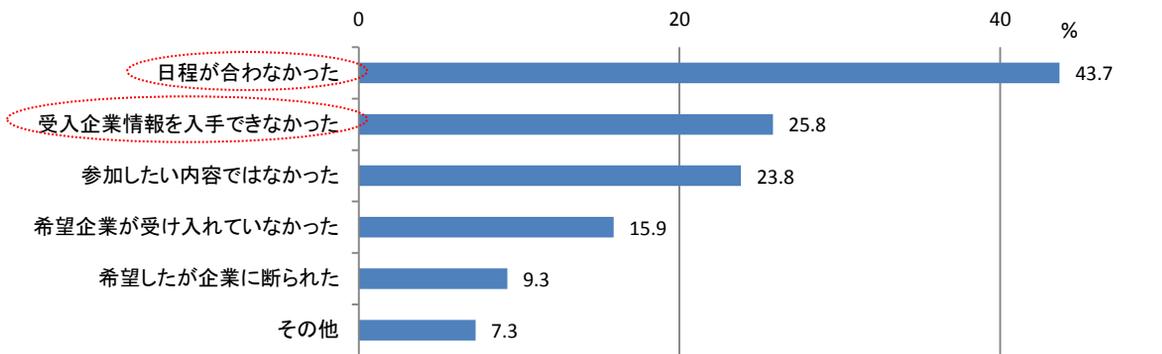
(図表41) 就職活動時の受入企業へのエントリー (n=109)



(図表42) エントリーした受入企業からの内定獲得状況 (n=54)



(図表43) インターンシップに参加しなかった理由 (n=151)

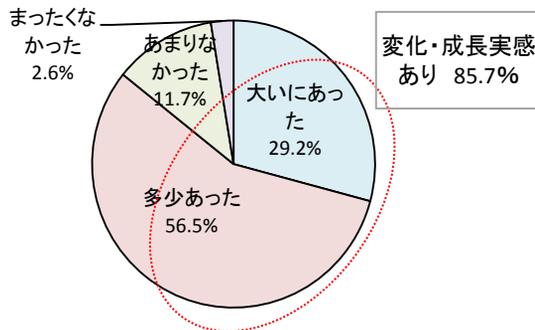


V. 就職活動を通しての変化・成長実感について

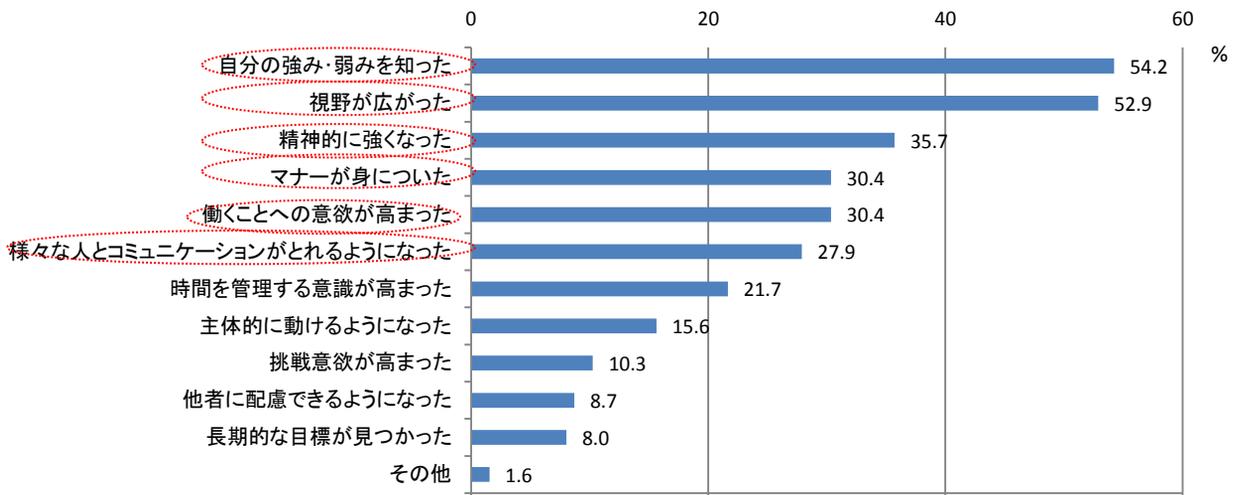
<TOPICS>

- ・就職活動を通して、全体の86%が変化・成長を実感していた(図表44)。
- ・具体的に変化・成長したことは、1位「自分の強み・弱みを知った」、2位「視野が広がった」、3位「精神的に強くなった」、4位「マナーが身についた」「働くことへの意欲が高まった」、6位「様々な人とコミュニケーションがとれるようになった」と、社会人として伸ばすべきことが上位を占めている(図表45)。
- ・変化・成長を促した就職活動の具体的な内容は、「面接対応」、「自己分析」、「様々な企業との接触」、「人事担当者との対話」。様々な企業の社会人との対話、内省が、自身の変化・成長につながっていることがわかる(図表46)。

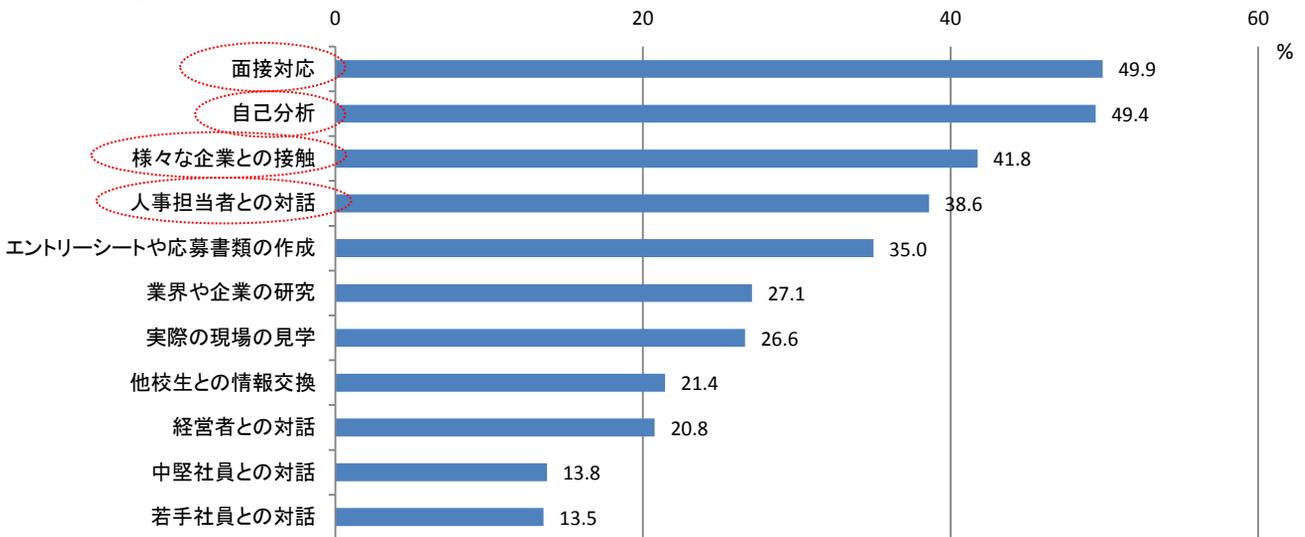
(図表44) 就職活動を通して変化・成長した実感(n=504)



(図表45) 具体的に変化・成長したこと(n=448、複数回答)



(図表46) 変化・成長を促した就職活動の具体的な内容



<総括>

企業側の「採用難」の状況が続く

昨年と比較して、新卒者の内定獲得数の増加や就職活動自体の満足度の向上等がみられたが、裏を返せば、企業側は昨年以上に「採用難」となったともいえる。さらに次年度も採用環境の好転は見込み難しく、企業側にとって厳しい状況が続きそうである。

採用活動において「応募者数・レベルの未達」とともに「内定辞退の増加」が大きな問題に ～企業情報配信内容・手法及びエントリーシートの仕様の見直し、内定理由の伝達等の対応の検討が必要

企業側の採用活動では、例年問題となっている「応募者数・レベルの未達」に加え、今年度調査では「内定辞退の増加」が新たな大きな問題となっていた。採用広報の解禁が12月1日に変更になったことも、一部の企業に影響を与えていた。その対応として採用活動の早期化、活動量の増加という“早く”“多く”活動しようという傾向がみられる。新卒者が県外企業に比べて県内企業の広報内容にわかりにくさを感じていること、エントリーシートの記入が困難なためにエントリーを見送るケースも多いこと、内定理由の説明を受けた学生の6割以上がその会社への入社意欲を高めていることをヒントに、発信内容や発信手法の見直し、エントリーシートを絞り込みに活用していない企業はその仕様の見直し、内定理由の伝達等の対応も検討すべきではないか。

9割弱の新卒者が就職活動を通して変化・成長を実感

一方、新卒者の就職活動は、平均内定獲得数が上昇、複数内定者も増加しており、2極化の傾向が強まっている。就職活動自体の満足度の高い新卒者は、前年同様“早く”“多く”動いていた。具体的には、場面に応じて相談相手を変えて相談すること、インターンシップを有効活用していたことが特徴的であった。批判されることの多い就職活動だが、9割弱の新卒者が活動を通して変化・成長を実感していることから、キャリア教育としての側面も持ち合わせているのではないか。また、企業は新卒者に対して長期で活躍できることを期待していることから、新卒者側もその企業で長く働けるイメージを持てるかどうかを十分に検討することが重要となりそうである。

インターンシップの普及にはさらなる工夫が必要

調査結果から、企業、新卒者双方にとってインターンシップの普及は重要な課題だと考える。新卒者にとっては就職活動で変化・成長を促す要素であった企業、社会人との対話、自らの振り返りが経験できることで、「自分の強み・弱みの認知」「視野の拡大」「就労感の醸成」などの効果が期待できる。企業にとっても、本来の目的とは離れてしまうが、インターンシップ参加企業への新卒者の評価も高まっていることから、自社の広報としての効果が期待できそうである。インターンシップを普及させるには、学生の参加意向の向上、受入企業の増加、インターンシップの受入情報伝達の強化(特にUターン学生対象)、学生事情を考慮した日程の設定等、産学が連携して環境を整備していく必要がある。

企業、社会人との接触機会の設定等、就職活動が始まる前の取り組みがさらに重要に

2016年卒者からは、新卒への採用広報の解禁が大学3年次の3月1日にさらに後ろ倒しとなることも予想される。就職活動・採用活動期間が短くなる中で満足できる活動を進めていくためには、上記インターンシップにかかわらず、企業、社会人との接触機会の設定等、就職活動が始まる前の取り組みがさらに重要度を増すのではないか。

調査対象者の生の声（自由意見より抜粋）

静岡県内企業の採用担当者の声

- ・学生には大手志向が根強くあるようだが、地元の中小企業で活躍し、経営層を目指してもらいたい。(熱海市,建設)
- ・仕事がないから就職できないという話をよく聞かすが、当社が求人しても若い人からまったく応募がない。仕事を選んでいるという印象が強い。(伊東市,飲食・宿泊)
- ・指示されたことのみをやる。失敗したくないと思って発展性の感じられない意見が目につく。自分の未来は自分で切り拓くというパワフルな人材が必要とされるのではないか。(掛川市,製造)
- ・静岡の学生は、比較的のんびりしている傾向があるように感じる。一方、積極的に動いている学生もあり、一段と二極化が進んでいるように思う。いろいろな企業を見ることで視野が広がり、新たな発見をすることもある。まずは積極的に動くことから始めてはどうか。(函南町,サービス)
- ・以前より危機感があるためか、しっかりとした学生が多いと感じる。ただし、面接では定型的な返答が多く、あまり個性を感じない。(静岡市,卸売・小売)
- ・人間力のある子は伸びる。勉強も大切だが、幼少期よりの人間関係がここに来て差になるのかなと思う。大学時代は自分としっかりと向き合う努力をして欲しい。(静岡市,建設)
- ・OB訪問するなどして情報を集め、志望動機を明確にしておく、面接での意気込みが違ってくると思う。(静岡市,サービス)
- ・WEBサイトで簡単にエントリーできるせいか、企業研究が甘いとを感じる。また、提出書類に誤字脱字が多い。もう少し丁寧な作成をお願いしたい。(静岡市,情報・通信)
- ・自己PRを積極的にして欲しい。とくに男子学生はおとなしい感じがする。(静岡市,情報・通信)
- ・絶対就職するという意欲に乏しい。(静岡市,製造)
- ・子が親離れしていない。親が子離れしていない。真面目だがひ弱。親が子を過保護にしているから弱いと思う。(島田市,製造)
- ・エントリーシートをすべて埋めないうまま提出する学生がいるが、余白が残っていると、企業は「その程度の思い」かと感じるため、できるだけ埋めた方が良い。説明会を予約したのに無断欠席する学生は基本的にチェックしている。欠席する場合は当日でも良いので電話かメールで伝えること。基本的なマナーのはず。(浜松市,飲食・宿泊)
- ・ここ数年、男子学生に元気さ、活力といったものが感じられる人が少ないように感じられる。そのためか、優秀な男子学生を取り合いになるようなケースが目立つ。男子学生にはもっと社交的になって欲しい。(浜松市,卸売・小売)
- ・実質的に募集が(入社時期の)1年以上前から始まるため、1年後の景気の状況がつかめず、採用するかどうか、採用するならどのような職種にするかなど、決めるのが難しい。(浜松市,卸売・小売)
- ・学生時代でしかできないこと(部活、ボランティア、旅行など)を十分に経験し、自身の糧にして欲しい。(浜松市,教育)
- ・活字に馴染みが薄いため、文章力が劣る。しっかりした文字が書けない。新聞を読んでいないため、持っている情報がコマ切れで、深読みができていない。つなげられない。新聞を読むべし。(浜松市,サービス)
- ・履歴書を見るかぎり、悪い印象を受ける学生はいない。しかし、さまざまな就活支援サイト等で「こうあるべき」「こうすると受からない」といった過剰な特集をしているせいか、学生の本質がなかなか見えづらいと感じる。(東伊豆町,飲食・宿泊)
- ・応募先の企業の内容について、ネット情報のみに頼らず、自分の目・耳・足で調べ、本当に応募したいのか、何をやりたいのか、しっかりと意識して来て欲しい。入社することのみが目的では困る。(富士市,卸売・小売)
- ・面接では、明るく笑顔で快活、滑舌よく、面接官の目を見ながら落ち着いて話すこと。「御社はどうしても入社したい」という強い意思が伝わるように心がけると良い。(富士市,卸売・小売)
- ・就職活動は大変だというイメージを、大人たちが必要以上に植えつけている。そのような風潮には負けず、大手ばかりではなく中小にも魅力的な会社がいっぱいあるので、ぜひその目で見極めて選んでほしい。(富士市,情報・通信)
- ・活動解禁が12月になったことで学生の企業研究の時間が短くなったせいか、理解度の少ない者が増えた。(焼津市,建設)

就職活動を振り返って（大卒入社従業員）

- ・ホームページ等から得られる情報では、その企業を理解することはまったくできない。企業に直接足を運んで、働いている人のしぐさ、態度を観察することが、最も有益な情報収集であると思う。(男性,県内大学卒)
- ・知名度のある企業の説明ばかり聞くより、中小企業の現場で働く人の話を聞く方がためになった。(男性,県内大学卒)
- ・就職活動を通じて自分自身をより理解できたと思う。視野や考え方ももっと広げるため、より多くの企業の面接を受ければ良かったと思う。(男性,県内大学卒)
- ・企業見学は必須。若手社員の話から現実の企業がわかる。ミスマッチが起きたら辞めるのが一番。仕事はいくらでもある。(男性,県内大学卒)
- ・早期に動き出すのが最重要。自分自身は開始が遅かったので活動に手間取ってしまった。(男性,県内大学卒)
- ・自分の未来のために動いていた就職活動中は、毎日が充実していた。不安に思ったり、緊張したりすることもたくさんあったが楽しかった。インターンシップに参加して職場を体験できたことで、想像と現実のギャップを埋めることができたと思う。(女性,県内大学卒)
- ・職場の雰囲気や気になっている就活生は多いと思うので、実際に社内を見せてくれる会社はとても参考になる。事業内容や業界説明をしてくれる会社は多いが、社内を案内してくれる会社は意外と少ない。社内を見せてくれた会社は印象に残る。(女性,県内大学卒)
- ・SNSを利用して就職活動が始まってきているため、学校側も企業側もどのような対策をすべきか考える必要があると感じる。(女性,県内大学卒)
- ・選考で落とされた理由を知ることができれば、就職活動をもっとスムーズにできたかもしれない。(男性,東京の大学卒)
- ・準備は早めにした方がよい。入社後のギャップは必ずあるため、固執しすぎずにフラットな気持ちで臨むことも大事。特定企業の研究よりも、その業界についてマクロな視点で研究することが大切。(男性,東京の大学卒)
- ・学生には「落ちたらどうしよう。内定が出なかったらどうしよう」という意識が強い。意欲を前向きに評価して後押ししてくれる社会、社会人が多ければ、就職活動はより明るいものになると思う。(男性,東京の大学卒)
- ・静岡県内企業のインターンシップ情報が県外大学の学生に伝わってこなかったのが残念だった。また、中小企業の中には、まだまだ福利厚生が整っていないかたり、学生への説明が不足するところも多いので、企業採用担当者向けの勉強会をやってもらえたらと思う。新入社員に対する説明が足りない。(女性,東京の大学卒)
- ・内定をとることが目的となっている学生も多いため、インターンシップなどで働く体験をして、本当にその企業で働けるのかを考えさせる方がよいと思う。(女性,東京の大学卒)
- ・内定決定の理由を教えてください。自分の場合、4社中1社)。教えてもらえれば、その企業で自分を必要としてくれるという思いが強くなると思う。(男性,神奈川の大学卒)
- ・志望動機や自己PRを尋ねられるより、私自身の自身に注目した質問をする企業の方が好感を持たれた。また、「なぜ働きたいのか、働く理由を教えてください」という質問にはすごく考えさせられ、今でも印象に残っている。(女性,愛知の大学卒)
- ・説明会の席がとれないことや、エントリーシートの質問の難解さには苦労した。じっくり腰を据えてやれる時間が欲しかった。私の研究室は就職推薦がなく、教員も関心なさすぎて、就職活動することすら大変な思いをした。大学の教員も就職活動をサポートできる体制になって欲しい。(男性,三重の大学卒)
- ・就職活動は大変であったが、その中で自分が成長できたのも事実。社会に出る前にさまざまな人・企業と触れ合うことができ、とても良い経験ができた。Uターン希望で活動していること、経済的に厳しいこともあり、応募を断念することもあった。相応の準備が必要だと感じた。(男性,大阪の大学卒)