

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

【しずおか産学就職連絡会】

<調査に関する問い合わせ先>

事務局:公益財団法人 就職支援財団
一般財団法人 静岡経済研究所

担当:鈴木 TEL 054-271-3111

担当:川島 TEL 054-250-8750

目次

【調査概要】

【調査対象のプロフィール】

【調査結果：第1章 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

- 1.新卒採用意向の有無
- 2.計画人数・内定人数・応募倍率
- 3.計画人数を下回った理由
- 4.企業が実施した新卒採用活動とその効果
- 5.県外学生(Uターン・Iターン希望者)の採用意向
- 6.外国人留学生の新卒採用活動
- 7.広報活動の解禁が12月1日に変更された影響
- 8.内定者対応及び内定辞退状況
- 9.新卒採用意向がなかった企業の理由

II. 最近の新卒採用活動について

- 1.定期的な採用活動の有無
- 2.新卒採用したいと考える学生のイメージ
- 3.エントリーシート(類する書類含む)の活用状況

III. 「企業見学」や「インターンシップ」の実施について

- 1.「企業見学」や「インターンシップ」実施状況
- 2.今後の「企業見学」や「インターンシップ」の実施意向
- 3.「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

IV. 今後の新卒採用計画

- 1.2014年3月卒者の採用環境
- 2.2014年3月卒者の採用者数

【調査結果：第2章 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

- 1.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)
- 2.就職のために行った(利用した)こと・開始時期とその効果
- 3.最初の内定時期と就職活動を終了した時期
- 4.Uターン就職志向及び県外活動状況
- 5.就職活動自体の満足度

II. 就職活動中の進路等選択・決定時に関すること

- 1.就職活動時に相談する場面とその時の相談相手
- 2.就職先企業を決めた際の決め手になったもの

III. 企業の採用活動に対する評価

- 1.エントリーシートの負担感と応募への影響
- 2.内定理由の伝達状況とその評価
- 3.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

- 1.インターンシップの参加意向
- 2.インターンシップの参加経験
- 3.受入企業の情報入手先
- 4.受入企業への関心、就職活動時の状況
- 5.インターンシップに参加しなかった理由

V. 就職活動を通しての変化・成長実感について

- 1.就職活動を通して変化・成長した実感
- 2.具体的に変化・成長したこと
- 3.変化・成長を促した就職活動の具体的な内容

【総括】

【添付資料】

資料1.「調査対象者の生の声」(自由意見より抜粋)

資料2.「新卒者採用の実態調査」(企業調査票)

資料3.「就職活動時の実態調査」(従業員調査票)

1. 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。

2. 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%）

従業員側・・・508 サンプル（有効回答率 10.8%）

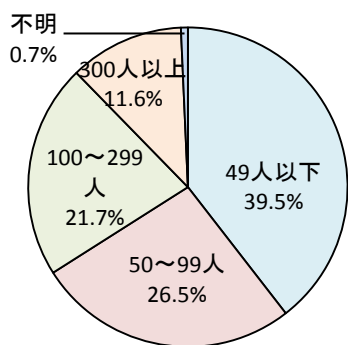
（2012年4月入社 276名、2011年4月入社 130名、2010年4月入社 92名、不明 10名）

※集計は、調査対象のプロフィール以外、非該当・不明を除いて実施。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。

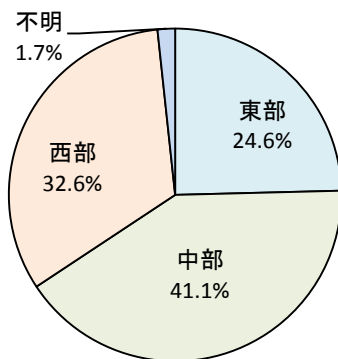
調査対象のプロフィール

I. 調査対象：企業のプロフィール(699サンプル)

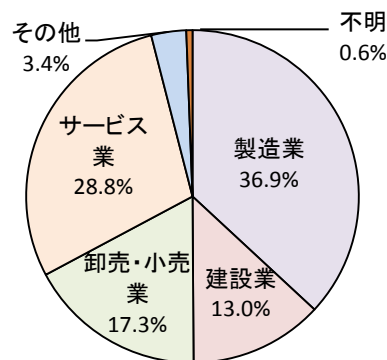
■従業員数



■所在地

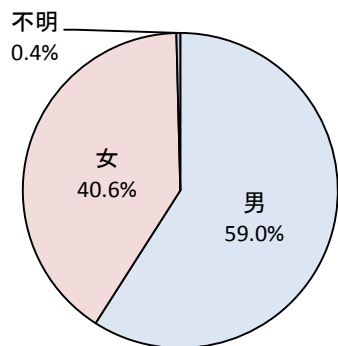


■業種

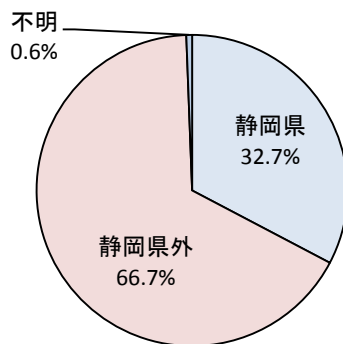


I. 調査対象：大卒入社従業員のプロフィール(508サンプル 4大卒458、大学院卒44、不明6)

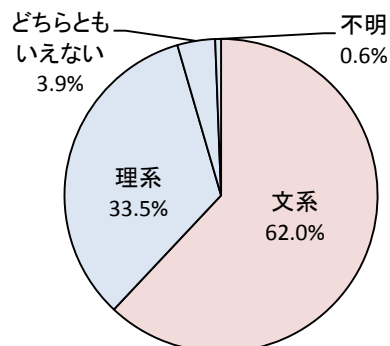
■性別



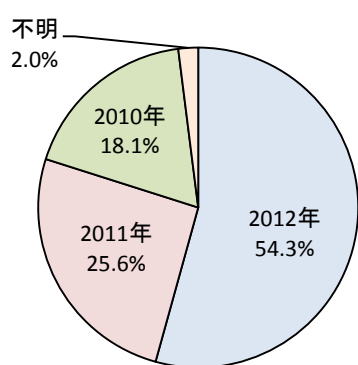
■大学の所在地



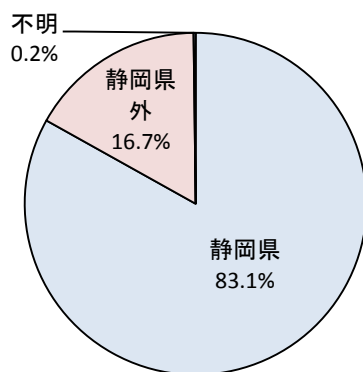
■大学の専攻分野



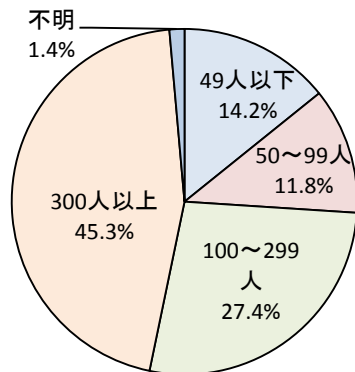
■入社年



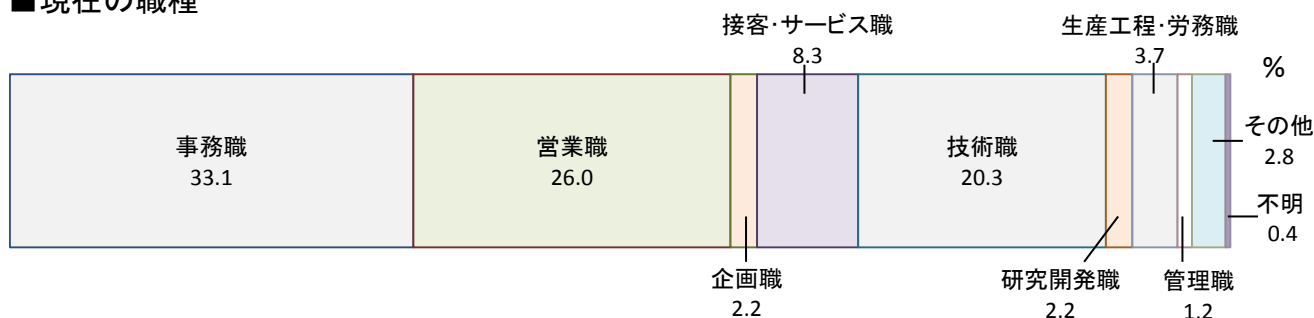
■出身地



■勤務先の従業員数



■現在の職種

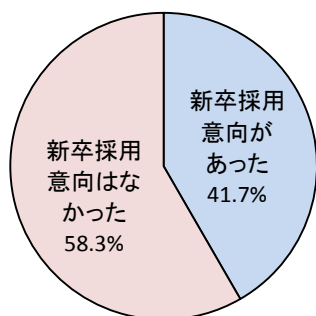


【調査結果：第1章 新卒者採用の実態調査（企業側）】

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

- ・新卒採用意向のある企業は全体で4割強。従業員300人以上の企業では85%。
- ・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。
- ・実施した新卒採用活動は、「大学への求人票の提出」が1位だが、効果がなかったとの声も多い。
- ・Uターン希望学生の採用意向は95%の企業であり、実際36%が県外で採用活動を行っている。
- ・25%の企業が外国人留学生を採用対象としているが、その殆どが日本人と同枠での採用となっている。
- ・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。「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%。対策は、「活動開始時期を早めた」19.6%、「説明会の開催回数を増やした」が17.5%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。
- ・内定理由を学生に伝えていた企業は全体の4割弱。内定辞退があった企業は全体の半数を占め、従業員300人以上の企業では8割強。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。

1. 新卒採用意向の有無(n=696)



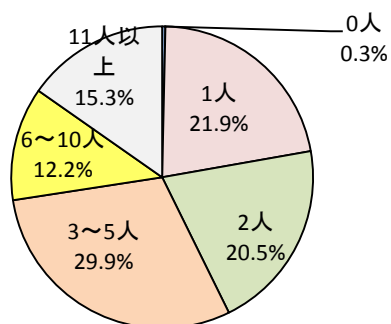
■従業員規模別：採用意向有無

上段：n
下段：%

	合計	新卒採用意向があった	新卒採用意向はなかった
全体	696	290	406
	100.0	41.7	58.3
49名以下	274	77	197
	100.0	28.1	71.9
50～99名	184	59	125
	100.0	32.1	67.9
100～299名	152	84	68
	100.0	55.3	44.7
300名以上	81	69	12
	100.0	85.2	14.8

2. 計画人数・内定人数・応募倍率

①採用計画人数(n=288)

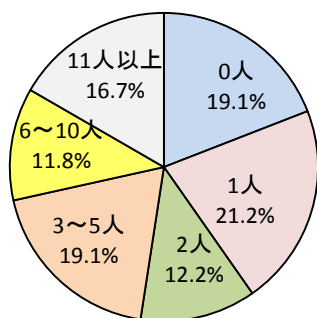


■従業員規模別：採用計画人数

上段：n
下段：%

	合計	0人	1人	2人	3～5人	6～10人	11人以上
全体	288	1	63	59	86	35	44
	100.0	0.3	21.9	20.5	29.9	12.2	15.3
49名以下	77	1	36	23	17	0	0
	100.0	1.3	46.8	29.9	22.1	0.0	0.0
50～99名	57	0	16	13	22	5	1
	100.0	0.0	28.1	22.8	38.6	8.8	1.8
100～299名	84	0	10	19	35	10	10
	100.0	0.0	11.9	22.6	41.7	11.9	11.9
300名以上	69	0	1	4	11	20	33
	100.0	0.0	1.4	5.8	15.9	29.0	47.8

②内定者数(n=288)

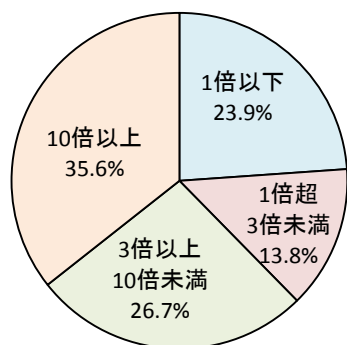


■従業員規模別：内定者数

上段：n
下段：%

	合計	0人	1人	2人	3～5人	6～10人	11人以上
全体	288	55	61	35	55	34	48
	100.0	19.1	21.2	12.2	19.1	11.8	16.7
49名以下	76	37	21	6	10	2	0
	100.0	48.7	27.6	7.9	13.2	2.6	0.0
50～99名	58	13	20	8	11	5	1
	100.0	22.4	34.5	13.8	19.0	8.6	1.7
100～299名	84	5	18	17	25	10	9
	100.0	6.0	21.4	20.2	29.8	11.9	10.7
300名以上	69	0	2	4	8	17	38
	100.0	0.0	2.9	5.8	11.6	24.6	55.1

③応募倍率(n=247)

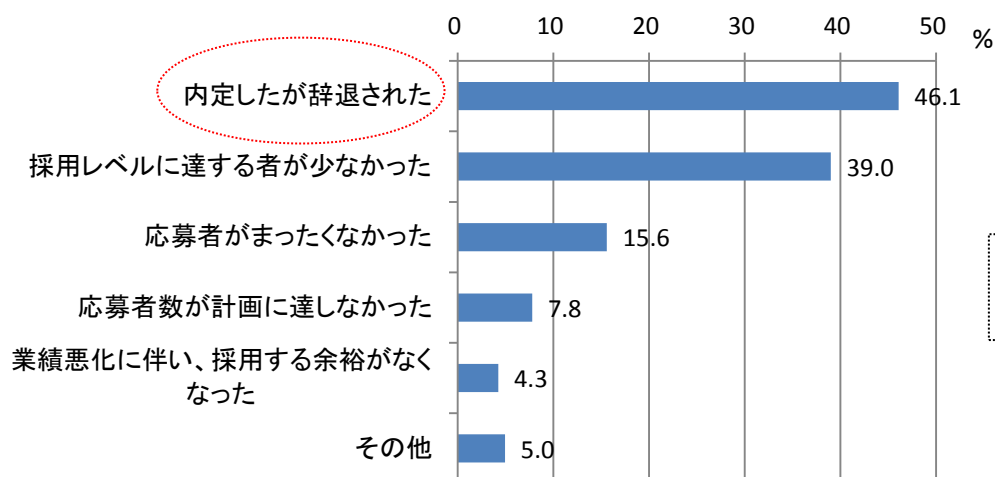


■従業員規模別：応募倍率

上段：n
下段：%

	合計	1倍以下	1倍超3倍未満	3倍以上10倍未満	10倍以上
全体	247	59	34	66	88
	100.0	23.9	13.8	26.7	35.6
49名以下	56	23	7	14	12
	100.0	41.1	12.5	25.0	21.4
50～99名	50	12	9	17	12
	100.0	24.0	18.0	34.0	24.0
100～299名	77	17	10	20	30
	100.0	22.1	13.0	26.0	39.0
300名以上	63	7	7	15	34
	100.0	11.1	11.1	23.8	54.0

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%

■業種別：計画人数を下回った理由

上段：n
下段：%

	合計	内定したが辞退された	採用レベルに達する者が少なかった	応募者がまったくなかった	応募者数が計画に達しなかった	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
全体	141	65	55	22	11	6	7
	100.0	46.1	39.0	15.6	7.8	4.3	5.0
製造業	39	15	19	2	4	4	2
	100.0	38.5	48.7	5.1	10.3	10.3	5.1
建設業	29	7	8	15	2	0	0
	100.0	24.1	27.6	51.7	6.9	0.0	0.0
卸売・小売業	22	14	11	1	1	0	0
	100.0	63.6	50.0	4.5	4.5	0.0	0.0
サービス業	48	26	17	4	4	2	5
	100.0	54.2	35.4	8.3	8.3	4.2	10.4
その他	3	3	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■応募倍率別：計画人数を下回った理由

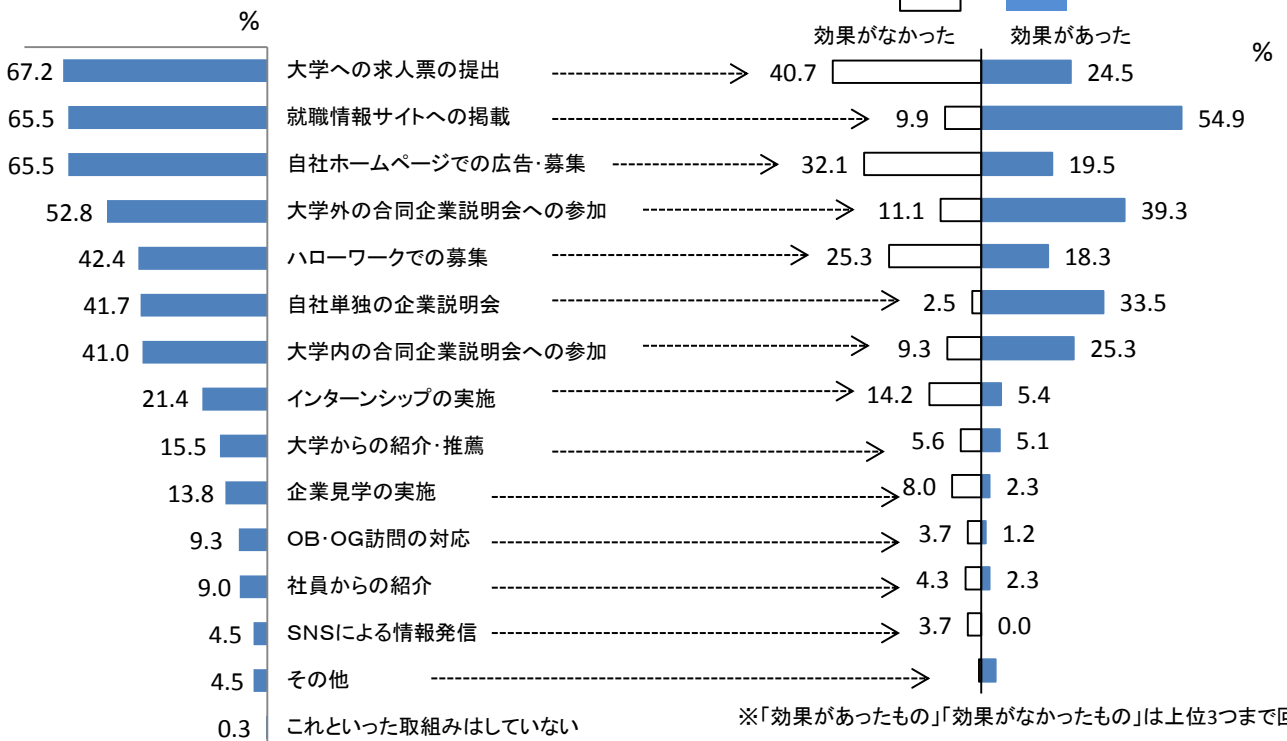
上段：n
下段：%

	合計	内定したが辞退された	採用レベルに達する者が少なかった	応募者がまったくなかった	応募者数が計画に達しなかった	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
全体	141	65	55	22	11	6	7
	100.0	46.1	39.0	15.6	7.8	4.3	5.0
1倍以下	34	7	6	15	8	2	0
	100.0	20.6	17.6	44.1	23.5	5.9	0.0
1倍超3倍未満	18	10	10	0	1	1	0
	100.0	55.6	55.6	0.0	5.6	5.6	0.0
3倍以上10倍未満	29	14	16	0	0	1	4
	100.0	48.3	55.2	0.0	0.0	3.4	13.8
10倍以上	41	30	16	0	1	1	1
	100.0	73.2	39.0	0.0	2.4	2.4	2.4

4. 企業が実施した新卒採用活動とその効果

①採用のために実施した方法や取り組み (n=290、複数回答)

②左記の効果 (n=290、複数回答)



■従業員規模別：採用のために実施した方法や取り組み

	合計	大学への求人票の提出	就職情報サイトへの掲載	自社ホームページでの広告・募集	大学外の合同企業説明会への参加	ハローワークでの募集	自社単独の企業説明会	大学内の合同企業説明会への参加	インターンシップの実施	大学からの紹介・推薦	企業見学の実施	OB・OG訪問の対応	社員からの紹介	SNSによる情報発信
49名以下	77	46	31	38	22	47	10	14	9	12	8	6	11	2
	100.0	59.7	40.3	49.4	28.6	61.0	13.0	18.2	11.7	15.6	10.4	7.8	14.3	2.6
50~99名	59	37	33	36	27	31	18	15	9	5	6	1	4	1
	100.0	62.7	55.9	61.0	45.8	52.5	30.5	25.4	15.3	8.5	10.2	1.7	6.8	1.7
100~299名	84	61	60	57	45	31	39	36	20	15	11	9	7	4
	100.0	72.6	71.4	67.9	53.6	36.9	46.4	42.9	23.8	17.9	13.1	10.7	8.3	4.8
300名以上	69	50	65	58	59	14	53	53	24	13	15	11	4	6
	100.0	72.5	94.2	84.1	85.5	20.3	76.8	76.8	34.8	18.8	21.7	15.9	5.8	8.7

■従業員規模別：実施した方法や取り組みで効果のあったもの

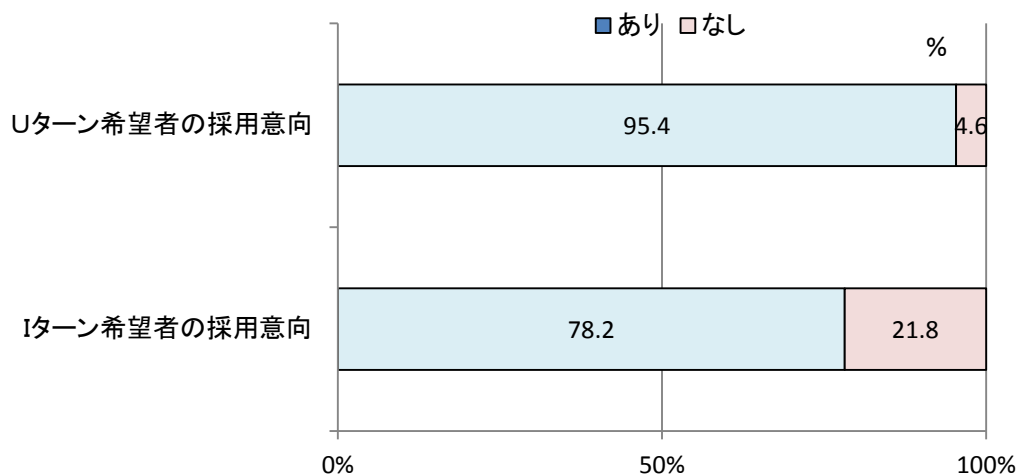
	合計	大学への求人票の提出	就職情報サイトへの掲載	自社ホームページでの広告・募集	大学外の合同企業説明会への参加	ハローワークでの募集	自社単独の企業説明会	大学内の合同企業説明会への参加	インターンシップの実施	大学からの紹介・推薦	企業見学の実施	OB・OG訪問の対応	社員からの紹介	SNSによる情報発信
49名以下	58	18	21	12	18	20	6	10	2	4	2	1	3	0
	100.0	31.0	36.2	20.7	31.0	34.5	10.3	17.2	3.4	6.9	3.4	1.7	5.2	0.0
50~99名	51	12	25	12	16	13	15	6	3	3	1	0	0	0
	100.0	23.5	49.0	23.5	31.4	25.5	29.4	11.8	5.9	5.9	2.0	0.0	0.0	0.0
100~299名	80	21	46	14	28	13	28	21	6	3	2	1	3	0
	100.0	26.3	57.5	17.5	35.0	16.3	35.0	26.3	7.5	3.8	2.5	1.3	3.8	0.0
300名以上	67	12	48	12	39	1	36	27	3	3	1	1	0	0
	100.0	17.9	71.6	17.9	58.2	1.5	53.7	40.3	4.5	4.5	1.5	1.5	0.0	0.0

■従業員規模別：実施した方法や取り組みで効果がなかったもの

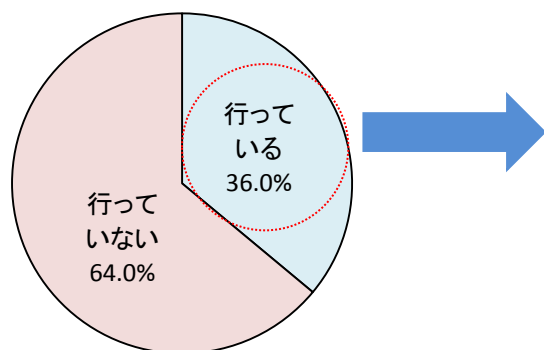
	合計	大学への求人票の提出	就職情報サイトへの掲載	自社ホームページでの広告・募集	大学外の合同企業説明会への参加	ハローワークでの募集	自社単独の企業説明会	大学内の合同企業説明会への参加	インターンシップの実施	大学からの紹介・推薦	企業見学の実施	OB・OG訪問の対応	社員からの紹介	SNSによる情報発信
49名以下	41	14	4	13	1	15	0	1	4	3	4	2	4	0
	100.0	34.1	9.8	31.7	2.4	36.6	0.0	2.4	9.8	7.3	9.8	4.9	9.8	0.0
50~99名	33	16	4	12	6	6	0	4	3	2	1	0	1	1
	100.0	48.5	12.1	36.4	18.2	18.2	0.0	12.1	9.1	6.1	3.0	0.0	3.0	3.0
100~299名	50	18	4	16	6	12	2	4	7	2	3	2	1	2
	100.0	36.0	8.0	32.0	12.0	24.0	4.0	8.0	14.0	4.0	6.0	4.0	2.0	4.0
300名以上	37	17	4	11	5	8	2	6	9	2	5	2	1	3
	100.0	45.9	10.8	29.7	13.5	21.6	5.4	16.2	24.3	5.4	13.5	5.4	2.7	8.1

5. 県外学生(Uターン・Iターン希望者)の採用意向

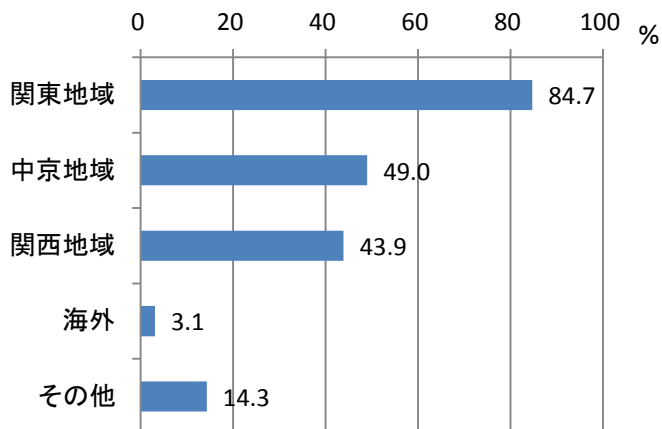
① 県外学生(Uターン・Iターン希望者)の採用意向



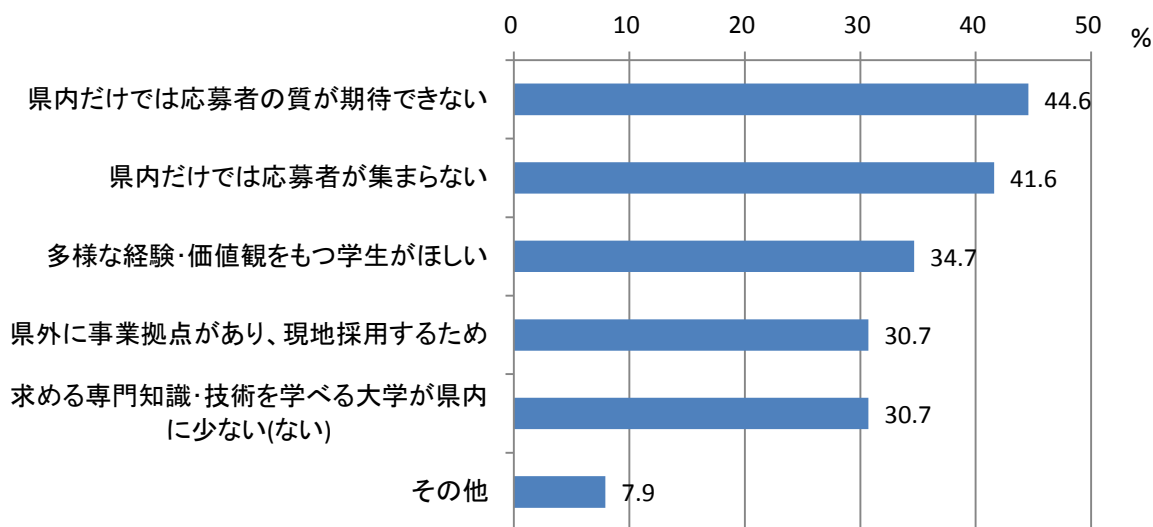
② 県外での採用活動の有無



③ 県外での採用活動地域

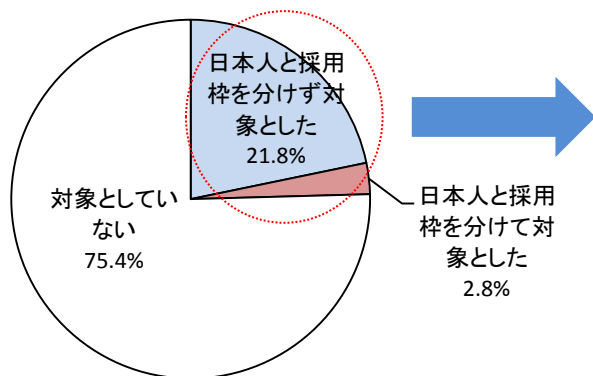


④ 県外で採用活動をする理由

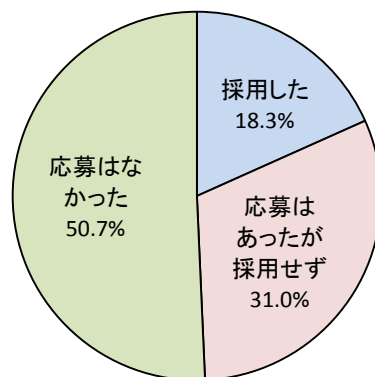


6. 外国人留学生の新卒採用活動

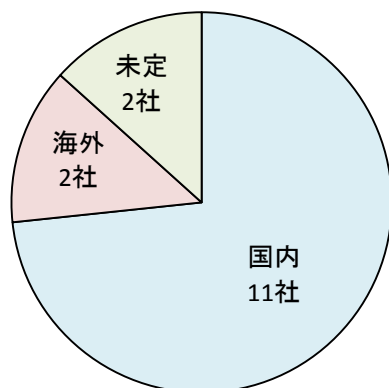
①新卒採用の対象としたか(n=285)



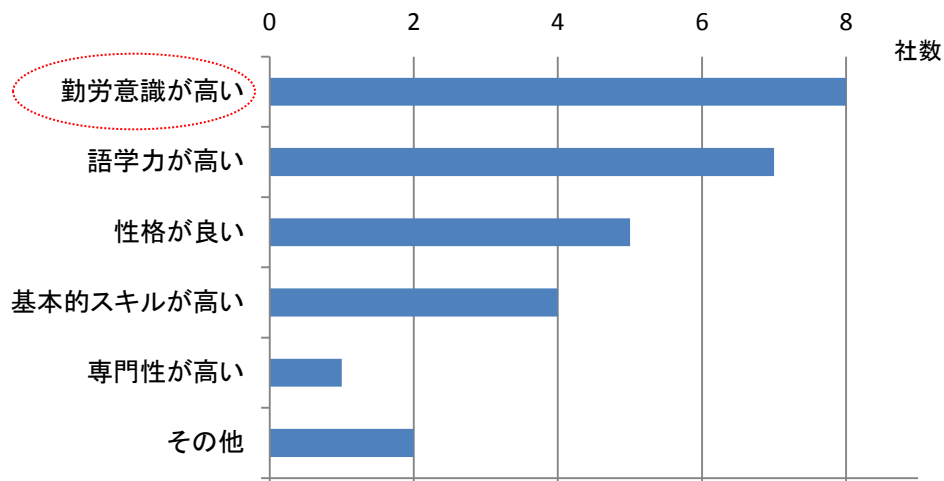
②実際に採用したか(n=71)



③採用した留学生の研修後の赴任先(n=15)



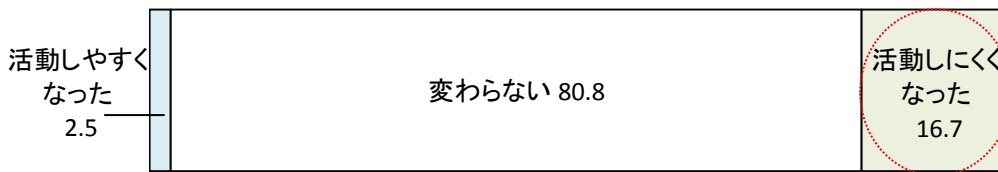
④採用した留学生の採用理由(n=13、複数回答)



7. 広報活動の解禁が12月1日に変更された影響

① 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)

%

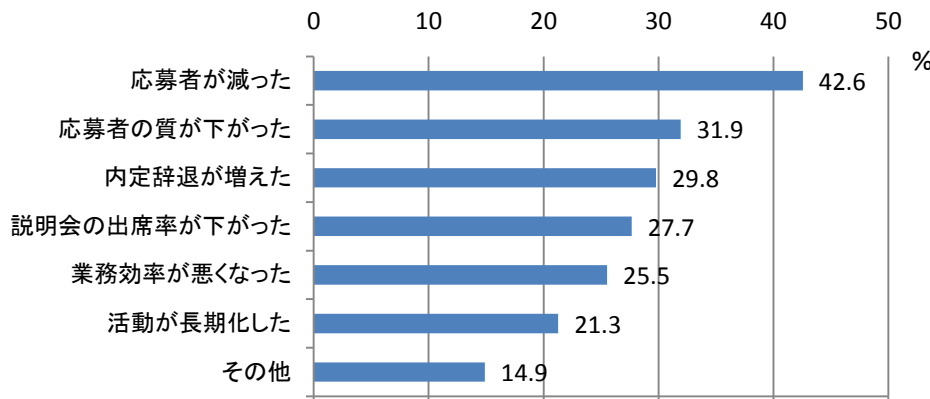


■ 採用の定期性別：広報活動の解禁が12月1日に変更されたことによる就職活動への影響

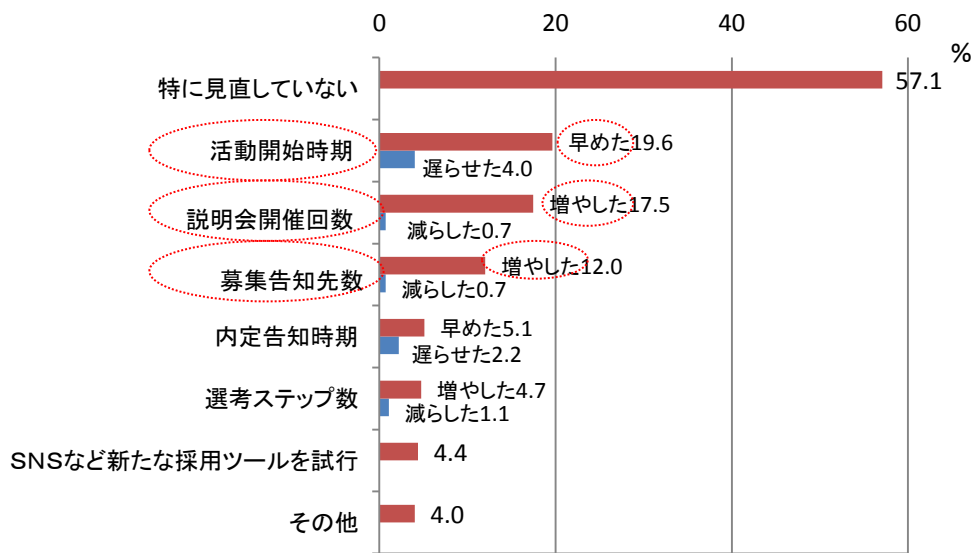
上段：n
下段：%

	合計	活動しやすくなった	変わらない	活動しにくくなった
原則として毎年	209	6	158	45
	100.0	2.9	75.6	21.5
2～3年ごと	12	0	12	0
	100.0	0.0	100.0	0.0
不定期	55	1	53	1
	100.0	1.8	96.4	1.8

② 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)

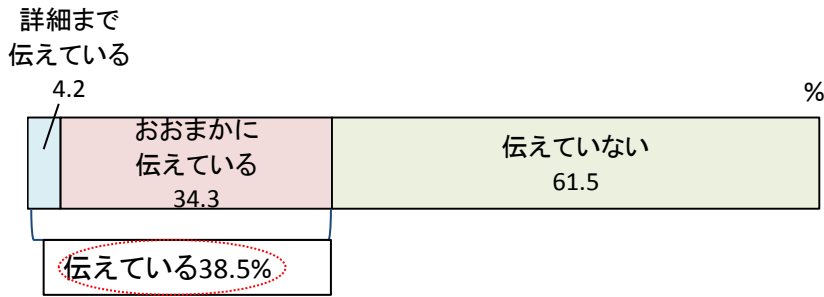


③ 広報活動の解禁が12月1日に変更されたことに伴う活動の見直し (n=275、複数回答)



8. 内定者対応及び内定辞退状況

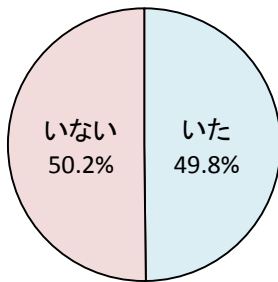
①内定理由の伝達状況(n=286)



②内定辞退者の有無(n=275)

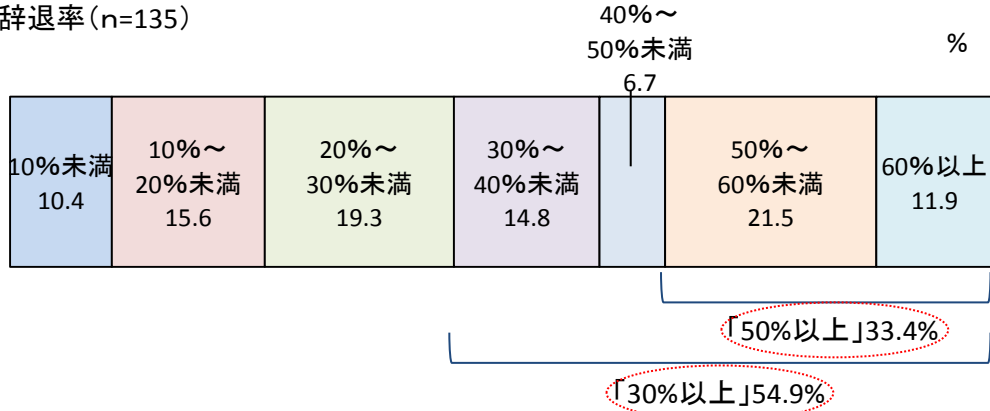
■従業員規模別：内定辞退者の有無

上段：n
下段：%



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

③内定辞退率(n=135)

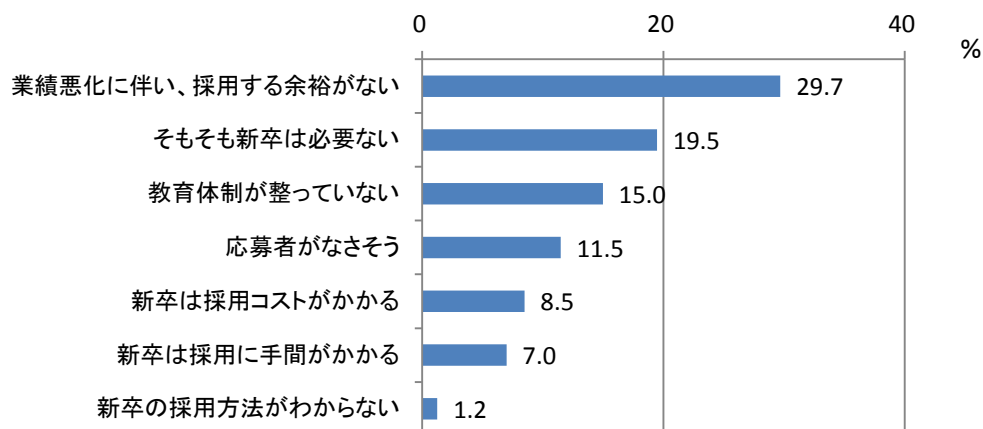


■従業員規模別：内定辞退率

上段：n
下段：%

	10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%～50%未満	50%～60%未満	60%以上
49名以下	2 13.3	2 13.3	0 0.0	1 6.7	1 6.7	5 33.3	4 26.7
50～99名	1 4.3	1 4.3	5 21.7	4 17.4	1 4.3	5 21.7	6 26.1
100～299名	0 0.0	6 14.3	9 21.4	8 19.0	3 7.1	12 28.6	4 9.5
300名以上	11 20.4	12 22.2	12 22.2	7 13.0	4 7.4	6 11.1	2 3.7

9. 新卒採用意向がなかった企業の理由 (n=401、複数回答)



■従業員規模別：新卒採用意向がなかった企業の理由

上段：n
下段：%

	合計	業績悪化に伴い、採用する余裕がない	そもそも新卒は必要ない	教育体制が整っていない	応募者がなさそう	新卒は採用コストがかかる	新卒は採用に手間がかかる	新卒の採用方法がわからない
49名以下	196	56	45	36	25	18	16	2
	100.0	28.6	23.0	18.4	12.8	9.2	8.2	1.0
50～99名	123	42	16	19	14	9	7	3
	100.0	34.1	13.0	15.4	11.4	7.3	5.7	2.4
100～299名	67	17	12	4	6	7	3	0
	100.0	25.4	17.9	6.0	9.0	10.4	4.5	0.0
300名以上	11	3	4	1	0	0	0	0
	100.0	27.3	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0

■業種別：新卒採用意向がなかった企業の理由

上段：n
下段：%

	合計	業績悪化に伴い、採用する余裕がない	そもそも新卒は必要ない	教育体制が整っていない	応募者がなさそう	新卒は採用コストがかかる	新卒は採用に手間がかかる	新卒の採用方法がわからない
製造業	159	59	22	27	22	12	13	3
	100.0	37.1	13.8	17.0	13.8	7.5	8.2	1.9
建設業	42	17	7	6	8	3	1	0
	100.0	40.5	16.7	14.3	19.0	7.1	2.4	0.0
卸売・小売業	73	17	19	12	3	6	8	2
	100.0	23.3	26.0	16.4	4.1	8.2	11.0	2.7
サービス業	112	22	27	14	12	11	4	0
	100.0	19.6	24.1	12.5	10.7	9.8	3.6	0.0
その他	12	3	2	1	1	2	0	0
	100.0	25.0	16.7	8.3	8.3	16.7	0.0	0.0

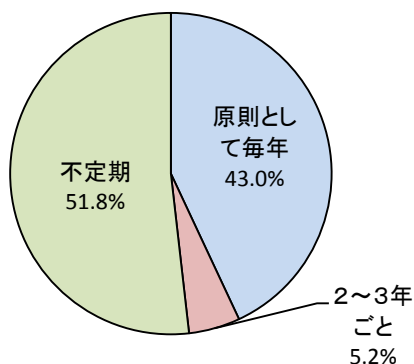
II. 最近の新卒採用活動について

- ・「原則として毎年」新卒採用活動を行っている企業は全体の43%、従業員規模50名～99名で3割強、100名～299名で6割超、300名以上で9割超となっている。一方、49名以下の企業の75%が「不定期」と回答。
- ・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。
- ・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、原則として毎年採用している企業で44%と半数弱。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。

1. 定期的な採用活動の有無 (n=581)

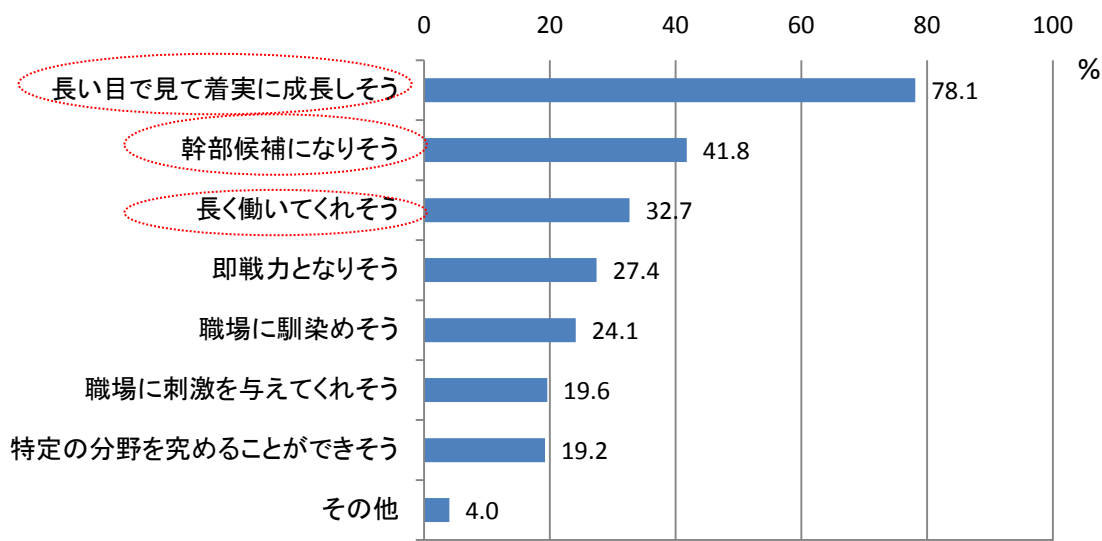
■従業員規模別：定期的な採用活動の有無

上段：n
下段：%



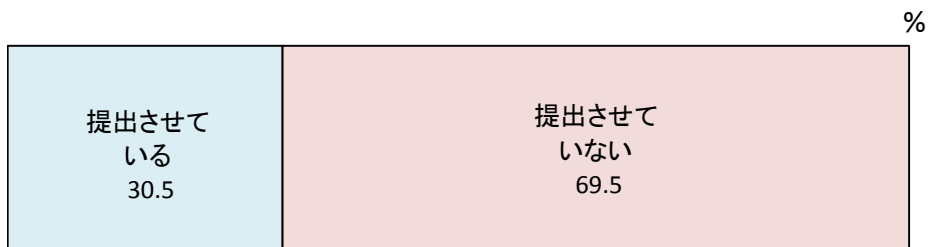
	原則として毎年	2～3年ごと	不定期
49名以下	39 19.1	12 5.9	153 75.0
50～99名	49 31.8	13 8.4	92 59.7
100～299名	90 63.4	5 3.5	47 33.1
300名以上	71 93.4	0 0.0	5 6.6

2. 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)



3. エントリーシート(類する書類含む)の活用状況

①エントリーシートを提出させているか(n=564)

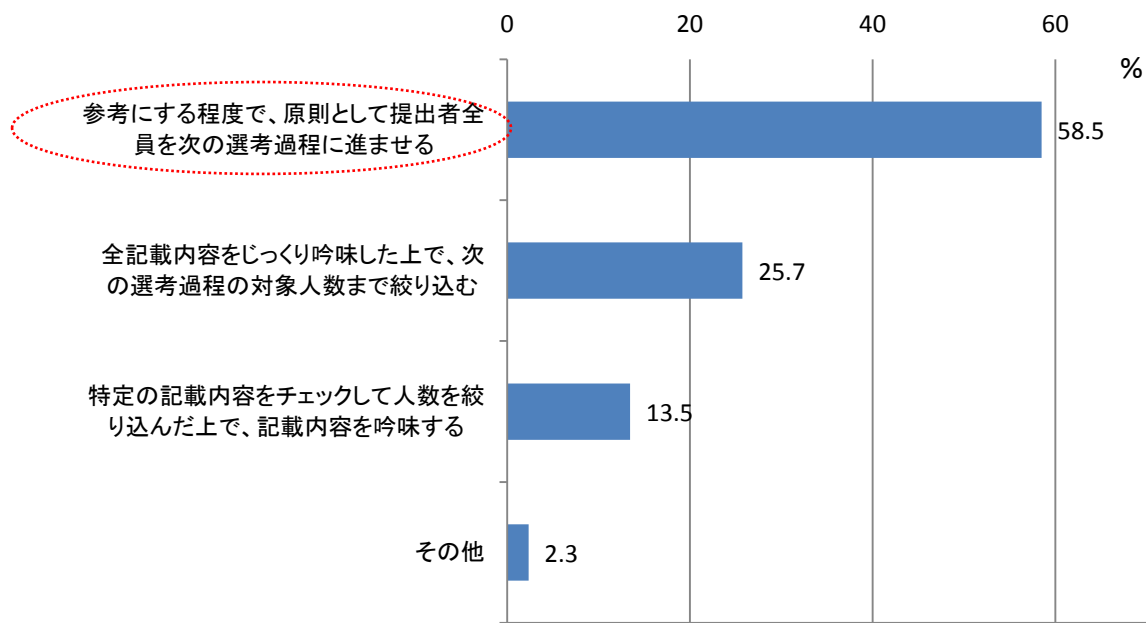


■採用の定期性別:エントリーシートを提出させているか

上段: n
下段: %

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

②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)

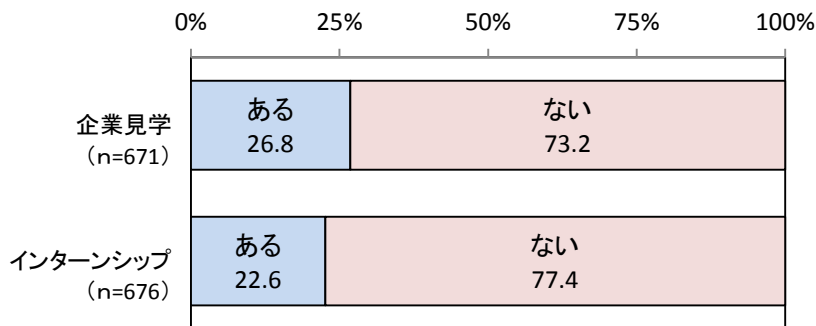


Ⅲ. 「企業見学」や「インターンシップ」の実施について

- ・「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%。地域別にみると、西部地区が「企業見学」実施33%、「インターンシップ」実施27%と他地域より実施率が高い。応募倍率別では、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。
- ・「インターンシップ」の受入期間は、最も多いのが「1～2週間」で48%、それよりも短期間の「6日以下」は46%となっている。
- ・受け入れた学年は、「企業見学」では3年生、4年生が中心、「インターンシップ」では3年生が中心となっている。
- ・今後の実施意向については、「企業見学」で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。
- ・「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。

1. 「企業見学」や「インターンシップ」実施状況

①「企業見学」や「インターンシップ」実施の有無



■企業所在地別：「企業見学」実施の有無

	ある	ない	上段：n	下段：%
東部	35	129	21.3	78.7
中部	69	207		
西部	72	147	32.9	67.1

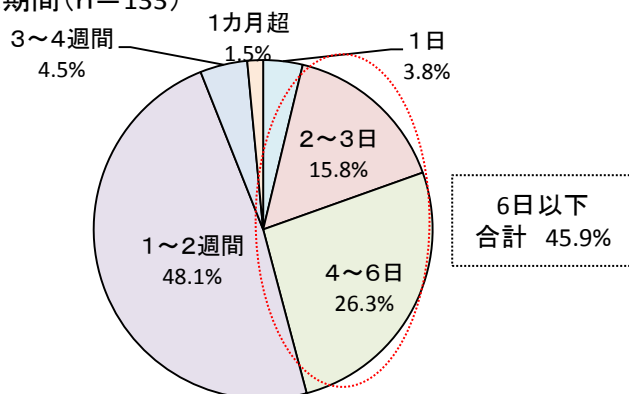
■企業所在地別：「インターンシップ」実施の有無

	ある	ない	上段：n	下段：%
東部	26	139	15.8	84.2
中部	65	217		
西部	59	158	27.2	72.8

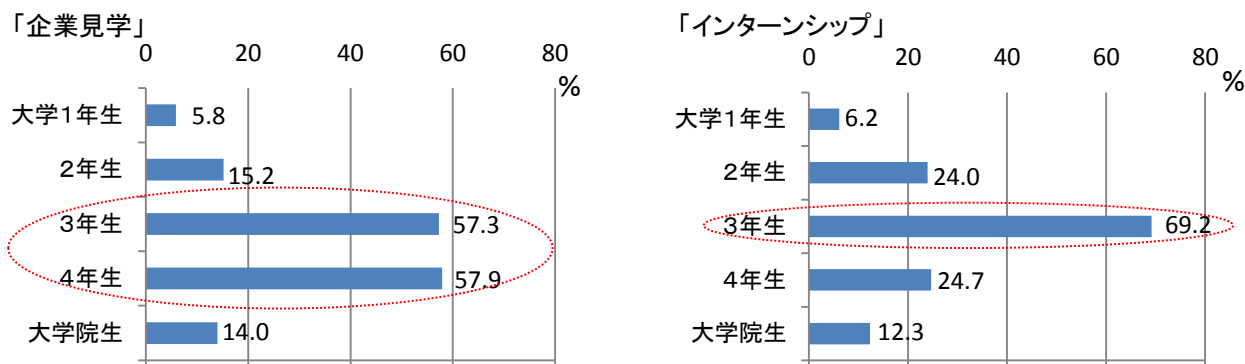
■応募倍率別：「インターンシップ」実施の有無

	ある	ない	上段：n	下段：%
1倍以下	19	39	32.8	67.2
1倍超3倍未満	12	21		
3倍超10倍未満	26	36	41.9	58.1
10倍以上	41	46		
	47.1	52.9		

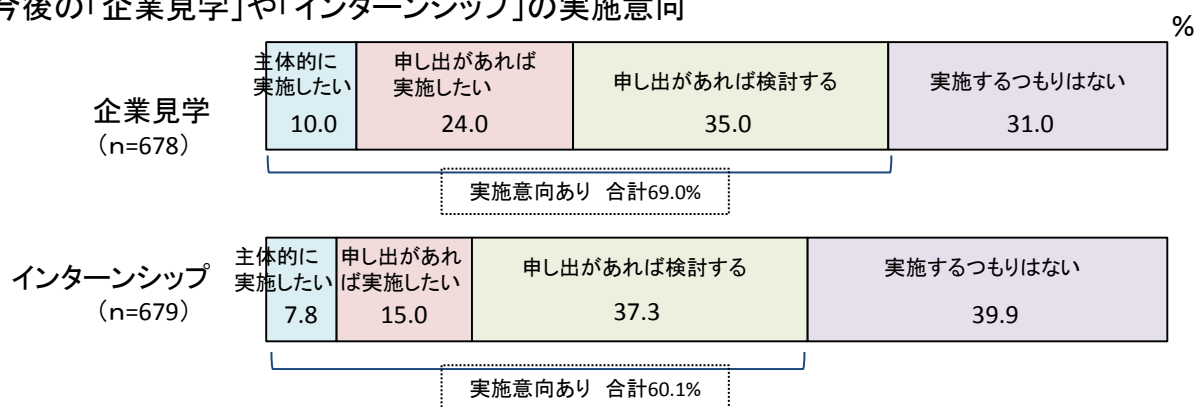
②「インターンシップ」の受入期間(n=133)



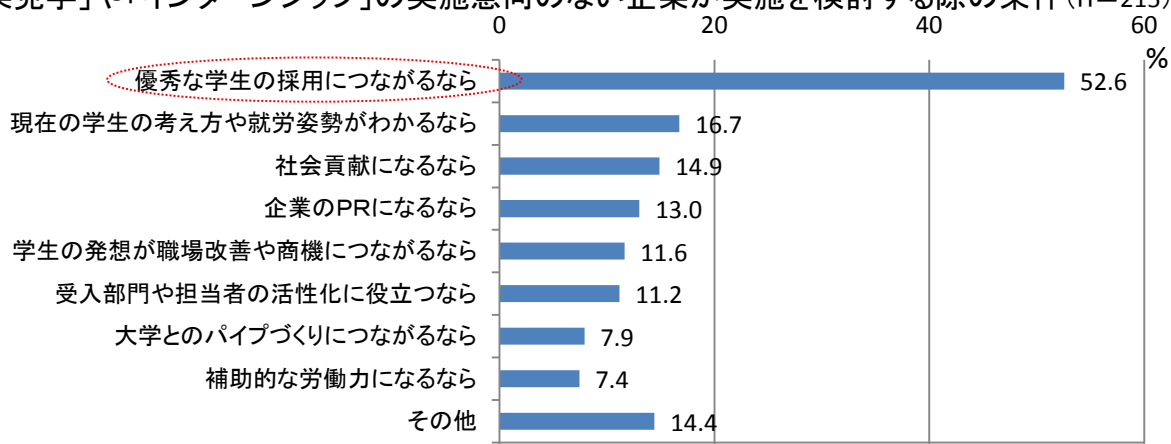
③「企業見学」「インターンシップ」で受け入れた学年(n=133、複数回答)



2. 今後の「企業見学」や「インターンシップ」の実施意向



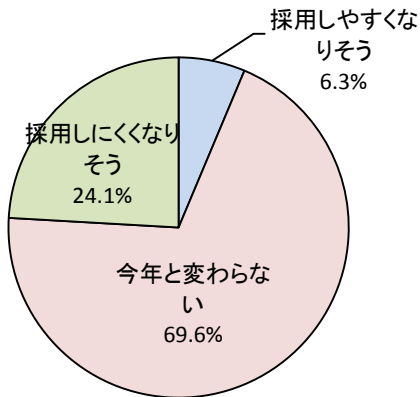
3. 「企業見学」や「インターンシップ」の実施意向のない企業が実施を検討する際の条件(n=215)



IV. 今後の新卒採用計画

- ・2014年3月卒者の採用環境については、「採用しやすくなりそう」と回答した割合より「採用しにくくなりそう」が17.8ポイント高く、さらに厳しくなるとの見方が続く。
- ・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。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。

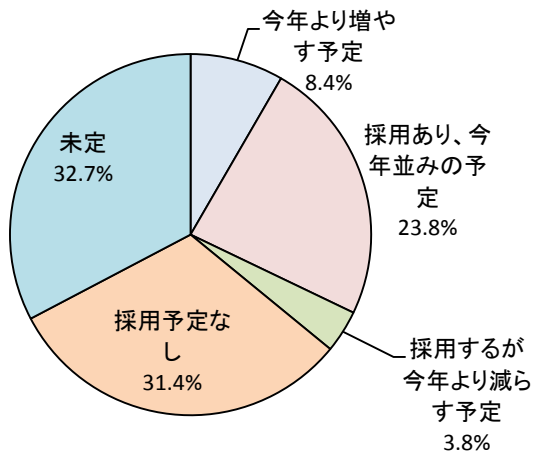
1. 2014年3月卒者の採用環境 (n=664)



■従業員規模別：2014年3月卒者の採用環境

	採用しやすくなりそう		今年と変わらない		採用しにくくなりそう	
	上段：n	下段：%	上段：n	下段：%	上段：n	下段：%
49名以下	16	6.2	177	68.6	65	25.2
50～99名	11	6.2	132	74.2	35	19.7
100～299名	8	5.6	101	70.6	34	23.8
300名以上	7	8.8	49	61.3	24	30.0

2. 2014年3月卒者の採用者数 (n=682)



■従業員規模別：2014年3月卒者の採用者数

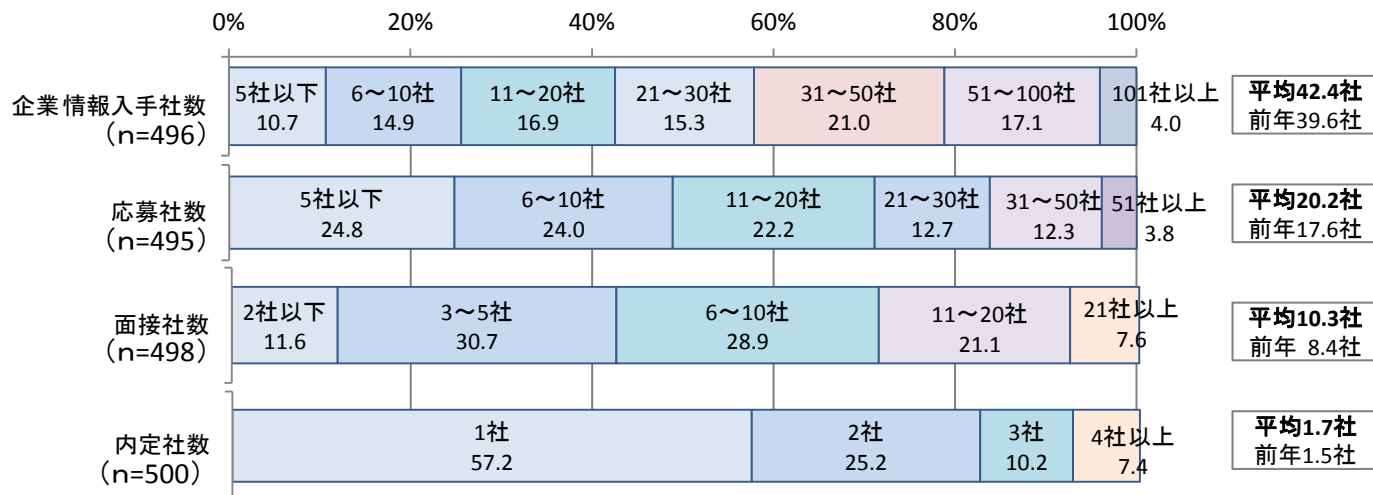
	今年より増やす予定		採用あり、今年並みの予定		採用するが今年より減らす予定		採用予定なし		未定	
	上段：n	下段：%	上段：n	下段：%	上段：n	下段：%	上段：n	下段：%	上段：n	下段：%
49名以下	6	2.2	37	13.8	5	1.9	118	44.0	102	38.1
50～99名	13	7.2	38	21.0	3	1.7	60	33.1	67	37.0
100～299名	20	13.5	47	31.8	9	6.1	28	18.9	44	29.7
300名以上	18	22.5	38	47.5	9	11.3	7	8.8	8	10.0

【調査結果：第2章 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(全体508サンプル)

- ・就職活動時に「企業情報を入手した社数」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。性別では女子、大学の所在地別では静岡県外の活動量が多い。ただ、内定社数のみ男子の方が上回っており、女子にとって厳しい状況となっている。入社年では2012年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年卒者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ことがわかる。
- ・就職活動で行った(利用した)こと、及びそのうち効果があったことの1位は「就職情報サイトの利用」。「ハローワークの利用」や「インターンシップ」は利用・実施割合こそ低位だったものの、効果があったとの割合はそれぞれ3位、4位となった。特に「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。
- ・最終学年の6月までに最初の内定をもらったとの回答が全体の61%と、前年数値を上回ったが、同6月までの活動終了は47%と、前年とほとんど変わらなかった。内定が出て活動も継続する者が増加傾向にあるとみられる。
- ・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。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。
- ・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。

1. 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)



■性別：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									％	平均
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上		34.4社	
男	12.2	17.6	22.0	16.3	17.3	12.2	2.4		54.4社	
女	8.5	11.1	9.5	13.6	26.1	24.6	6.5			
■応募社数									％	平均
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上			17.1社	
男	28.3	28.7	20.8	10.2	9.2	2.7			24.8社	
女	20.0	17.0	24.5	16.5	16.5	5.5				
■面接社数							％	平均		
	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上			9.2社		
男	13.2	34.2	28.5	18.0	6.1			11.8社		
女	9.5	25.9	28.9	25.9	10.0					
■内定者数						％	平均			
	1社	2社	3社	4社以上			1.8社			
男	56.4	22.0	12.5	9.1			1.7社			
女	58.4	29.7	6.9	5.0						

■大学所在地別：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

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上	%
静岡県内	11.0	19.0	19.6	18.4	19.0	10.4	2.5	
静岡県外	10.3	13.0	15.8	13.9	21.5	20.6	4.8	

平均
34.8社
46.3社

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上
静岡県内	31.1	29.2	23.6	7.5	6.8	1.9
静岡県外	21.8	21.8	21.5	15.4	14.8	4.8

平均
15.6社
22.5社

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上
静岡県内	14.1	37.4	30.7	15.3	2.5
静岡県外	10.2	27.4	28.0	24.1	10.2

平均
8.1社
11.4社

■内定者数

	1社	2社	3社	4社以上
静岡県内	61.3	24.5	8.0	6.1
静岡県外	54.8	25.7	11.4	8.1

平均
1.6社
1.8社

■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

	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	
2011(H23)年	9.3	13.2	20.2	12.4	18.6	21.7	4.7	
2010(H22)年	15.6	23.3	17.8	11.1	18.9	10.0	3.3	

21社以上
63.1
57.4
43.3

■応募社数

	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
2011(H23)年	24.0	22.5	24.8	10.9	12.4	5.4
2010(H22)年	36.4	21.6	19.3	10.2	11.4	1.1

11社以上
53.5
53.5
42.0

■面接社数

	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
2011(H23)年	7.8	32.6	31.8	19.4	8.5
2010(H22)年	18.0	34.8	29.2	14.6	3.4

6社以上
60.9
59.7
47.2

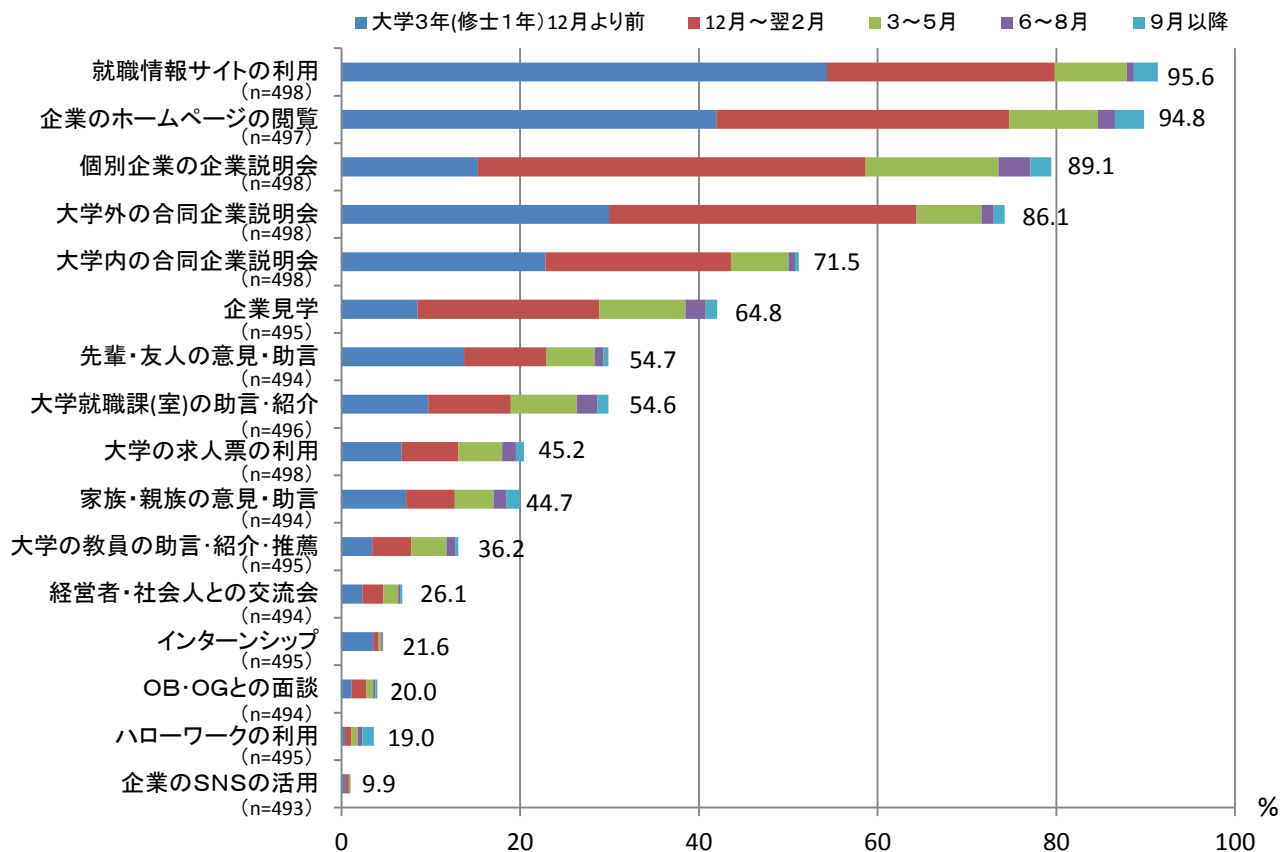
■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上
2012(H24)年	53.3	26.8	10.7	9.2
2011(H23)年	59.7	21.7	13.2	5.4
2010(H22)年	66.7	22.2	5.6	5.6

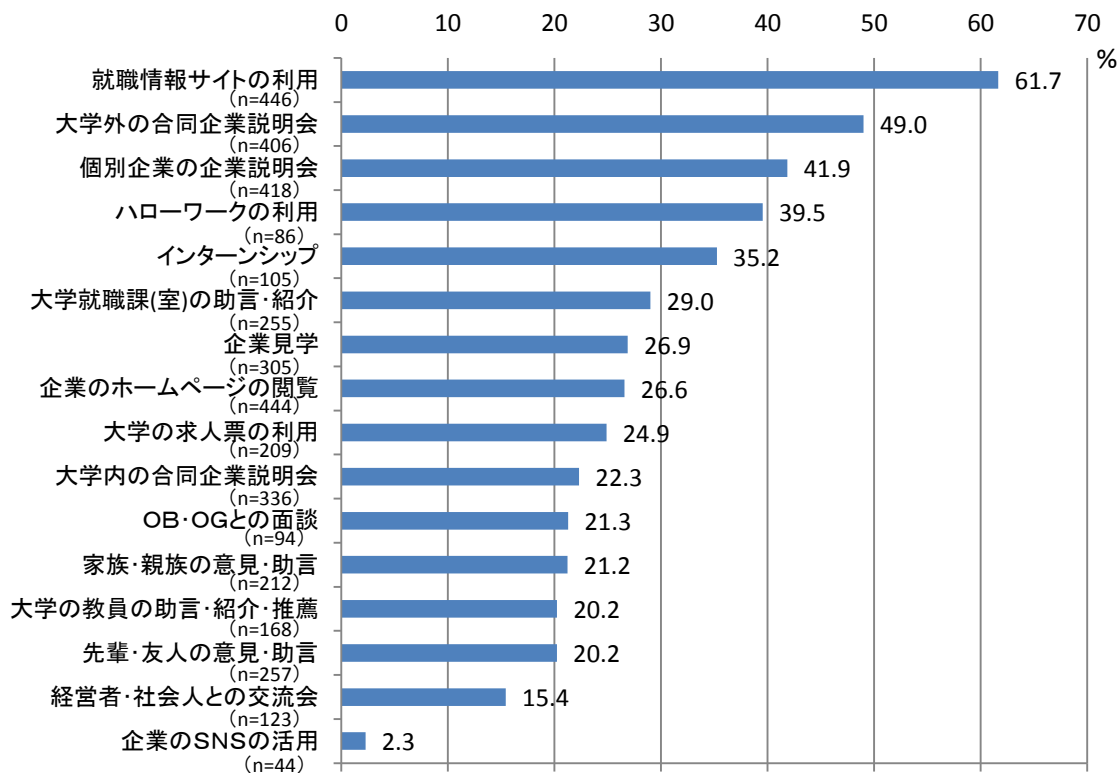
2社以上
46.7
40.3
33.3

2. 就職のために行なった(利用した)こと・開始時期とその効果

①行なった(利用した)ことと開始時期



②行なった(利用した)ことでとくに効果があったもの(実施・利用者ベース、複数回答:上位3つまで)



■大学所在地別：行なった(利用した)ことでとくに効果があったもの

%

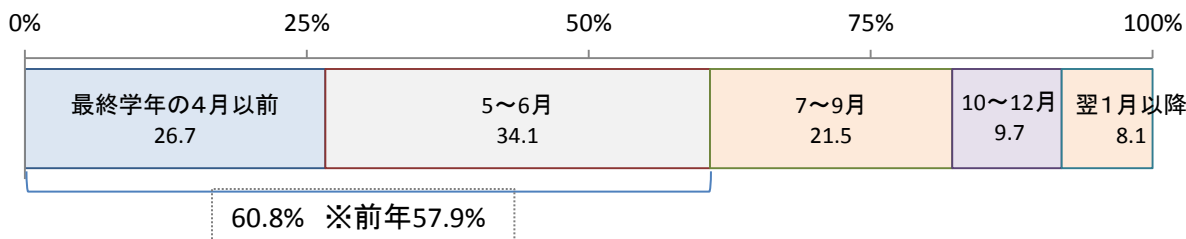
	就職情報サイトの利用	大学外の合同企業説明会	個別企業の企業説明会	ハローワークの利用	インターシップ	大学就職課(室)の助言・紹介	企業見学	企業のホームページの閲覧	大学の求人票の利用	大学内の合同企業説明会	OB・OGとの面談	家族・親族の意見・助言	大学の教員の助言・紹介・推薦	先輩・友人の意見・助言	経営者・社会人との交流会	企業のSNSの活用
静岡県	51.2	45.9	36.8	36.1	32.6	25.8	24.1	19.7	26.4	24.4	10.5	14.3	22.4	21.2	15.0	0.0
静岡県外	61.2	46.8	41.1	36.2	36.1	26.9	26.1	27.7	22.0	19.1	26.7	23.5	16.4	18.0	14.6	3.2

■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 ※後述 22P(I-5)参照 %

	就職情報サイトの利用	大学外の合同企業説明会	個別企業の企業説明会	ハローワークの利用	インターシップ	大学就職課(室)の助言・紹介	企業見学	企業のホームページの閲覧	大学の求人票の利用	大学内の合同企業説明会	OB・OGとの面談	家族・親族の意見・助言	大学の教員の助言・紹介・推薦	先輩・友人の意見・助言	経営者・社会人との交流会	企業のSNSの活用
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

3. 最初の内定時期と就職活動を終了した時期

①最初に内定をもらった時期(n=484)



■入社年別：最初に内定をもらった時期

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
2012(H24)年	27.9	35.9	19.1	9.9	7.3
2011(H23)年	28.8	29.6	20.8	10.4	10.4
2010(H22)年	22.2	33.3	30.0	7.8	6.7

	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	63.7	17.2
	58.4	20.8
	55.6	14.4

■性別：最初に内定をもらった時期

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
男	27.5	29.6	24.0	10.1	8.7
女	25.6	40.5	17.4	9.2	7.2

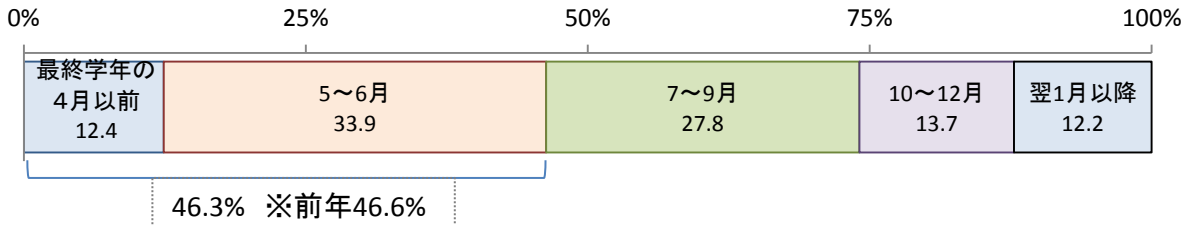
	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	57.1	18.8
	66.2	16.4

■活動自体の満足度別※：最初に内定をもらった時期 ※後述 22P(I-5)参照

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
59点以下	12.8	29.5	26.2	13.4	18.1
60~79点	23.8	37.2	25.0	10.5	3.5
80点以上	43.1	35.0	13.1	5.0	3.8

	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	42.3	31.5
	61.0	14.0
	78.1	8.8

②就職活動を終了した時期(n=475)



■入社年別：就職活動を終了した時期

	最終学年の 4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
2012(H24)年	12.4	32.6	29.1	14.0	12.0
2011(H23)年	12.2	35.0	22.8	16.3	13.8
2010(H22)年	13.8	35.6	32.2	9.2	9.2

最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
45.0	26.0
47.2	30.1
49.4	18.4

■性別：就職活動を終了した時期

	最終学年の 4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
男	12.9	30.5	30.1	13.6	12.9
女	11.9	38.7	24.2	13.9	11.3

最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
43.4	26.5
50.5	25.3

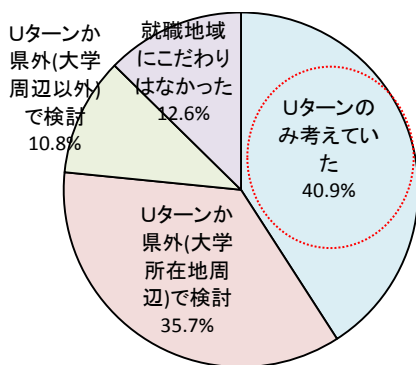
■活動自体の満足度別※：就職活動を終了した時期 ※後述 本頁(I-5)参照

	最終学年の 4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
59点以下	6.8	27.2	25.9	15.6	24.5
60~79点	10.1	32.0	33.1	16.0	8.9
80点以上	20.5	42.3	23.7	9.0	4.5

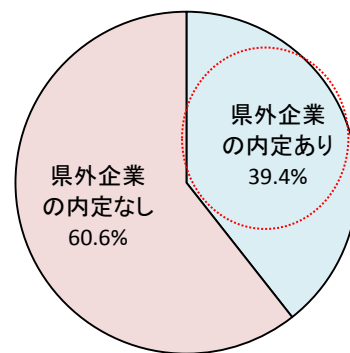
最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
34.0	40.1
42.0	24.9
62.8	13.5

4. Uターン就職志向及び県外活動状況

①Uターン就職志向(n=269)

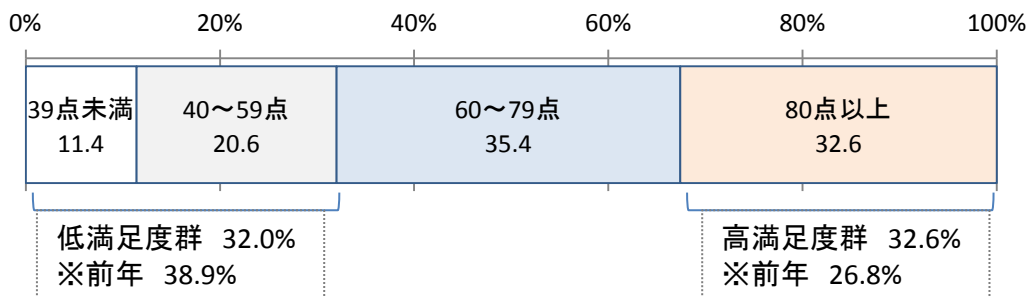


②静岡県外での内定獲得の有無(n=132)



5. 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の



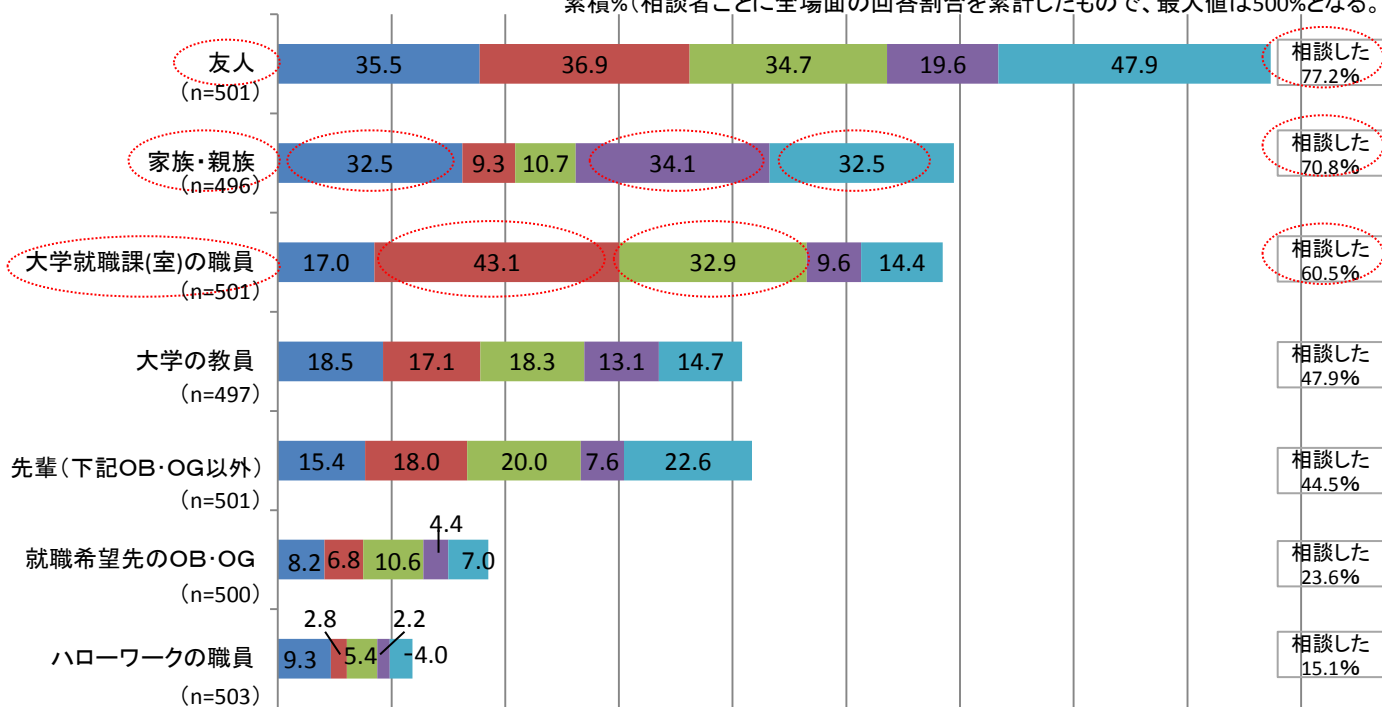
II. 就職活動中の進路等選択・決定時に関すること

- ・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こと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。属性別では、女子、県外大学生が積極的に相談している。大学院生は教員へ、就活自体の満足度の高い層は家族への相談が多かった。
- ・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。とくに決め手となったのは「勤務地」の65%がもっとも高い。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。また、男子は「知名度」や「規模」等「会社」軸が強く、女子は「仕事内容」「勤務地」「雰囲気」等「働く環境」軸が強いことがわかる。活動自体の満足度の高い層は、「人」が影響を与えている傾向が強い。また、大学院、活動自体の満足度の高かった層は、「内定理由の納得度」も影響を与えている。

1. 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。)



■ 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

■ 最終学歴別 : 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
4年制大学	77.2	70.9	62.2	45.1	43.7	22.8	15.9
大学院	81.8	65.9	40.9	76.7	54.5	32.6	4.5

■ 大学所在地別 : 就職活動中に相談をした割合

%

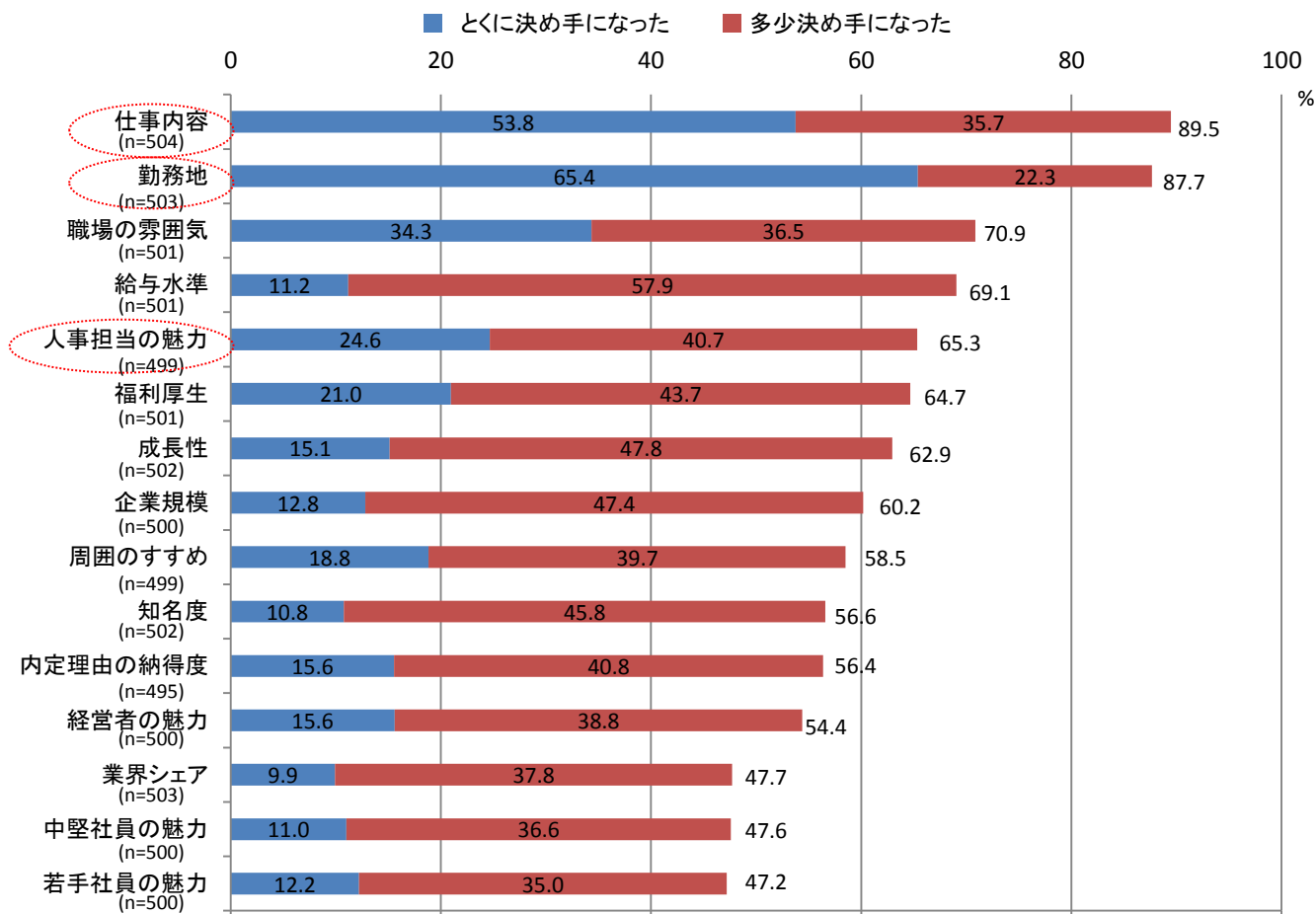
	友人	家族・親族	大学就職課(室)の職員	大学の教員	先輩(右記OB・OG以外)	就職希望先のOB・OG	ハローワークの職員
静岡県	73.6	66.7	57.3	51.5	37.6	20.7	17.0
静岡県外	79.4	72.6	61.7	45.9	48.0	24.9	14.0

■ 活動自体の満足度別 : 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
59点以下	70.5	58.4	57.0	44.2	38.2	22.4	23.4
60~79点	80.7	73.1	61.7	48.0	46.3	25.1	11.4
80点以上	79.5	78.9	61.5	51.9	48.1	21.6	10.5

2. 就職先企業を決めた際の決め手となったもの



■性別：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
男	48.5	62.0	33.1	13.2	24.7	19.3	16.6	15.9	14.9	11.1	16.9	17.6	12.5	12.8	13.5
女	61.5	71.1	36.5	8.3	24.8	23.6	12.7	7.9	24.8	9.8	13.6	12.9	5.9	8.4	10.4

■専攻分野別：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
文系	54.3	65.4	37.1	10.6	25.7	20.9	16.7	13.2	20.6	12.5	15.6	15.7	9.3	9.9	13.1
理系	53.6	64.3	31.7	10.8	23.4	20.2	12.5	10.7	14.4	6.5	15.7	16.2	10.7	13.2	11.4
どちらともいえない	45.0	80.0	15.8	25.0	21.1	30.0	10.0	20.0	26.3	10.0	15.8	10.5	10.0	10.5	5.3

■最終学歴別：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
4年制大学	53.1	66.9	35.9	11.3	25.6	21.7	15.7	12.9	20.0	11.3	15.2	16.2	9.9	11.1	12.2
大学院	61.4	50.0	22.7	11.4	18.2	9.1	9.1	11.4	9.1	4.5	20.9	9.1	9.1	11.4	13.6

■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

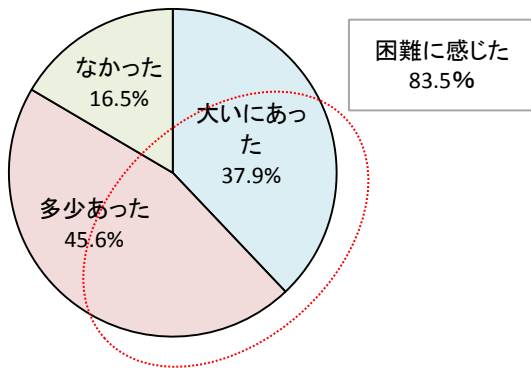
	仕事内容	勤務地	職場の雰囲気	給与水準	人事担当の魅力	福利厚生	成長性	企業規模	周囲のすすめ	知名度	内定理由の納得度	経営者の魅力	業界シェア	中堅社員の魅力	若手社員の魅力
59点以下	41.7	64.1	24.8	14.1	14.1	23.1	12.2	12.7	21.2	9.6	9.7	9.6	8.3	7.0	6.4
60～79点	55.4	63.1	33.0	10.8	21.7	20.6	13.6	12.0	16.6	8.5	12.1	14.3	10.8	10.3	12.0
80点以上	64.4	69.3	45.6	8.7	38.1	19.1	19.1	14.4	20.0	14.8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

Ⅲ. 企業の採用活動に対する評価

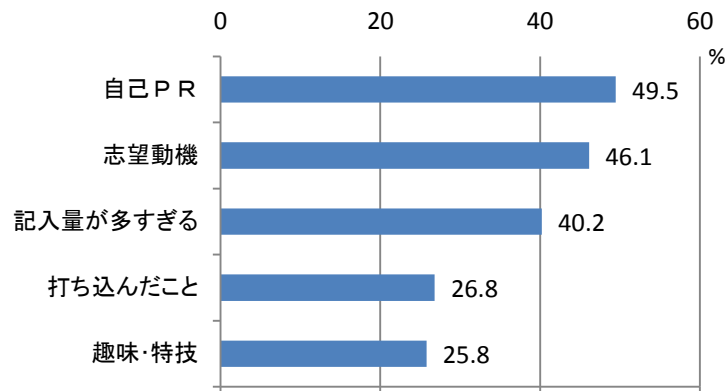
- ・エントリーシートの記入が困難に感じたことのあるのは全体の8割超。記入が困難な項目や事項は「自己PR」が50%、「志望動機」が46%となっているが、静岡県外生は「志望動機」が5割弱と最も多い。
- ・記入が困難なために応募を見送った経験のある学生は全体の75%。静岡県外生は8割近くが見送った経験があった。
- ・内定の理由について説明を受けたことのあるのは全体の37%。説明を受けた場合、そのうちの6割がその企業に対する評価が「高まった」としており、未実施企業は内定理由の説明を検討してみる価値がありそう。
- ・静岡県外企業の採用活動は、県内企業に比べて、活動開始時期が“早く”61%、“じっくり選考”「選考段階が多い」56%、“発信内容が充実”「採用情報の発信がわかりやすい」45%、「企業説明会の内容が濃い」37%といった傾向がみえる。

1. エントリーシートの負担感と応募への影響

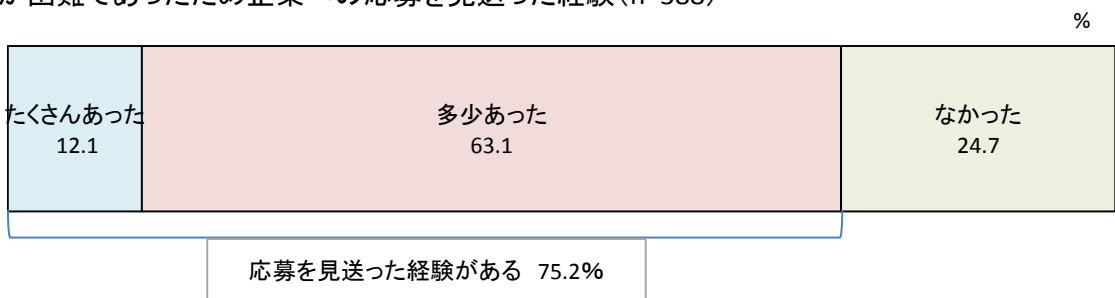
① エントリーシートの記入が困難に感じたこと (n=472)



② 記入が困難であった項目や事項 (n=388、複数回答)



③ 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)



■ 大学所在地別：

記入が困難であった項目や事項 (複数回答)

上段：n
下段：%

	合計	自己PR	志望動機	記入量が多すぎる	打ち込んだこと	趣味・特技
静岡県	117	66	47	39	30	35
	100.0	56.4	40.2	33.3	25.6	29.9
静岡県外	269	126	131	116	73	64
	100.0	46.8	48.7	43.1	27.1	23.8

■ 大学所在地別：

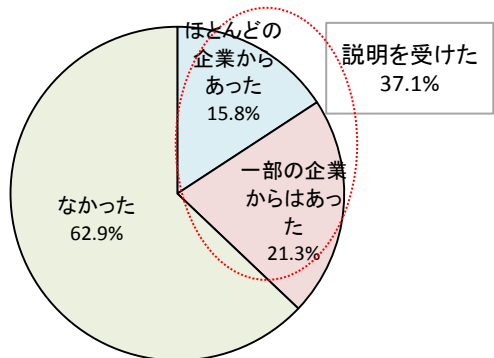
記入が困難であったため企業への応募を見送った経験

上段：n
下段：%

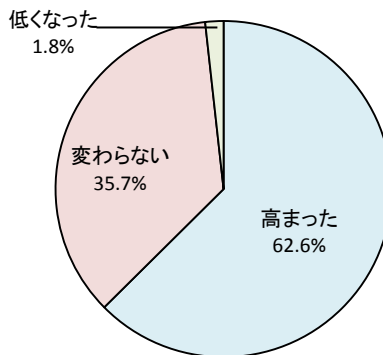
	たくさんあった	多少あった	なかった
静岡県	11	62	41
	9.6	54.4	36.0
静岡県外	35	182	55
	12.9	66.9	20.2

2. 内定理由の伝達状況とその評価

①内定理由についての説明の有無 (n=488)



②説明のあった企業に対する評価の変化 (n=171)



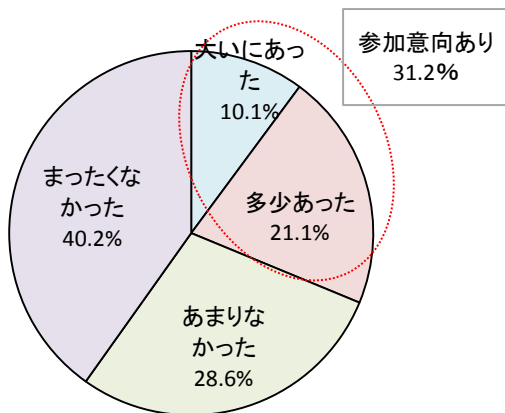
3. 静岡県内企業と比べた県外企業の採用活動の傾向・印象

	%		
採用情報の発信 (n=298)	わかりやすい 45.3	どちらとも言えない 47.7	わかりにくい 7.0
就職活動の開始時期 (n=298)	早い 61.1	どちらとも言えない 34.6	遅い 4.4
選考期間 (n=298)	長い 30.9	どちらとも言えない 47.7	短い 21.5
選考段階 (n=298)	多い 56.0	どちらとも言えない 37.9	少ない 6.0
企業説明会の内容 (n=298)	濃い 36.9	どちらとも言えない 51.0	薄い 12.1
社員との面談・交流 (n=297)	多い 33.3	どちらとも言えない 42.1	少ない 24.6
面接時間 (n=299)	長い 18.1	どちらとも言えない 59.9	短い 22.1
面接内容 (n=298)	濃い 25.2	どちらとも言えない 61.7	薄い 13.1
内定を出す時期 (n=298)	早い 32.9	どちらとも言えない 57.4	遅い 9.7

IV. インターンシップの活用状況について

- ・インターンシップの参加意向があったのは全体の31%。静岡県内大学生、就職活動自体の満足度が高い層は、他属性よりも意向が高い。
- ・実際にインターンシップに参加したのは全体の27%。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。
- ・静岡県内企業のインターンシップに参加したのは参加者全体の半数弱となっているが、県外大学生の参加率は25%となっている。
- ・受入企業の情報入手先の上位は、「就職情報サイト」が44%、「学校の就職課(室)」が34%となっている。静岡県内大学生は1位が「学校の就職課(室)」43%、県外大学生は1位が「就職情報サイト」55%であり、地理的な要因が大きく影響していると考えられる。
- ・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。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%。
- ・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。企業は参加日程の調整を慎重に行う必要があるだろう。県外大学生は、「受入企業情報が入手できなかった」が30%と最も多い。いかに県外学生に情報を伝達するかは課題。

1. インターンシップの参加意向 (n=493)



■大学所在地別: インターンシップの参加意向

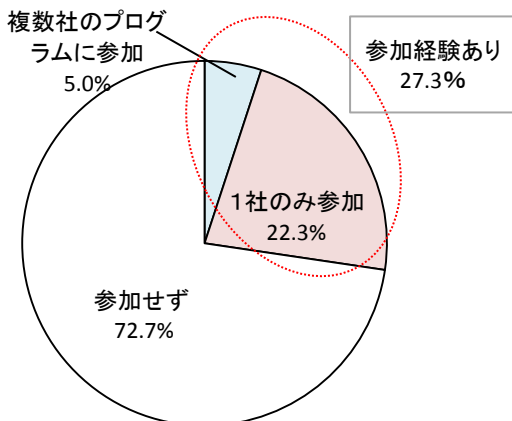
	大いにあった	多少あった	あまりなかった	まったくなかった	上段: n 下段: %
静岡県	28 17.4	30 18.6	45 28.0	58 36.0	
静岡県外	22 6.7	73 22.2	95 28.9	139 42.2	

■活動自体の満足度別: インターンシップの参加意向

	大いにあった	多少あった	あまりなかった	まったくなかった	上段: n 下段: %
59点以下	9 5.8	29 18.8	46 29.9	70 45.5	
60~79点	11 6.3	37 21.3	63 36.2	63 36.2	
80点以上	28 17.8	36 22.9	31 19.7	62 39.5	

2. インターンシップの参加経験

①インターンシップの参加経験 (n=472)



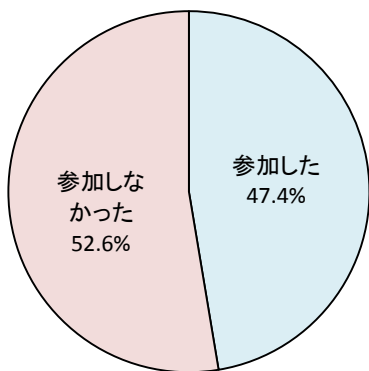
■大学所在地別: インターンシップの参加経験

	複数社のプログラムに参加	1社のみ参加	参加せず	上段: n 下段: %
静岡県	8 5.7	39 27.9	93 66.4	
静岡県外	13 4.7	54 19.7	207 75.5	

■活動自体の満足度別: インターンシップの参加経験

	複数社のプログラムに参加	1社のみ参加	参加せず	上段: n 下段: %
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	

②静岡県内企業のインターンシップの参加経験
(n=114)



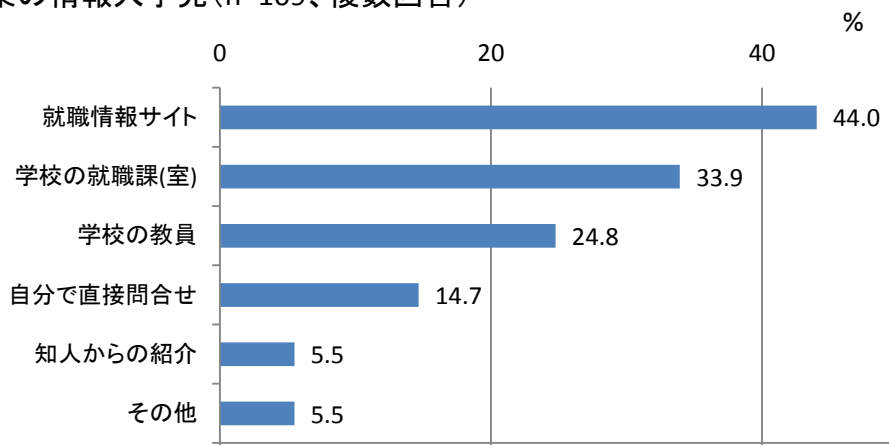
■大学所在地別：県内企業のインターンシップの参加経験

	参加した	参加しなかった	上段：n 下段：%
静岡県	37	10	78.7 21.3
静岡県外	17	50	25.4 74.6

■活動自体の満足度別：県内企業のインターンシップの参加経験

	参加した	参加しなかった	上段：n 下段：%
59点以下	8	17	32.0 68.0
60～79点	11	22	33.3 66.7
80点以上	33	20	62.3 37.7

3. 受入企業の情報入手先(n=109、複数回答)



■大学所在地別：受入企業の情報入手先(複数回答)

上段：n
下段：%

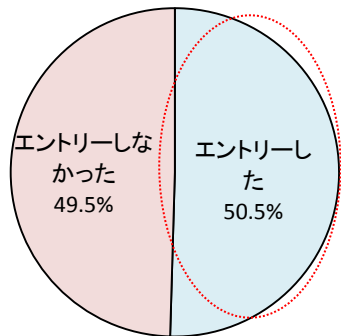
	合計	就職情報サイト	学校の就職課(室)	学校の教員	自分で直接問合せ	知人からの紹介	その他
静岡県	47	14	20	13	8	1	3
	100.0	29.8	42.6	27.7	17.0	2.1	6.4
静岡県外	62	34	17	14	8	5	3
	100.0	54.8	27.4	22.6	12.9	8.1	4.8

4. 受入企業への関心、就職活動時の状況

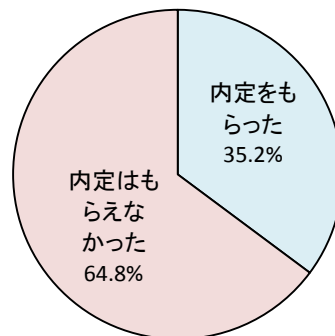
① インターンシップ参加後の受入企業への関心 (n=109)



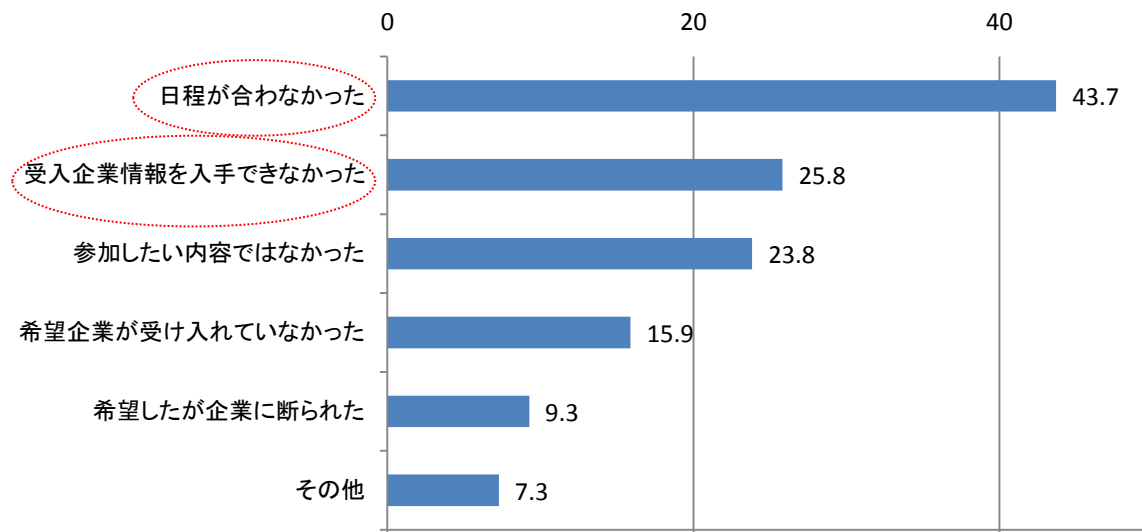
② 就職活動時の受入企業へのエントリー (n=109)



③ エントリーした受入企業からの内定獲得状況 (n=54)



5. インターンシップに参加しなかった理由 (n=151)



■ 大学所在地別：インターンシップに参加しなかった理由

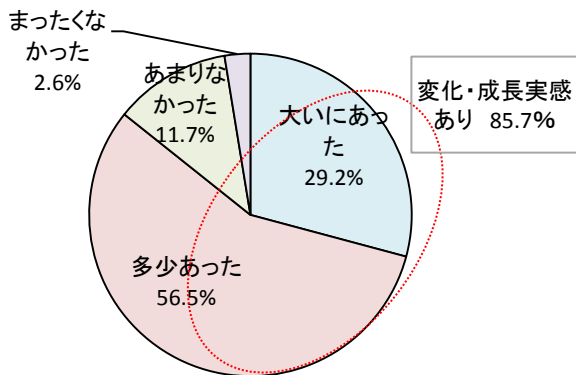
上段：n
下段：%

	合計	日程が合わなかった	受入企業情報を入手できなかった	参加したい内容ではなかった	希望企業が受け入れていなかった	希望したが企業に断られた	その他
静岡県	47	20	8	15	8	1	5
	100.0	42.6	17.0	31.9	17.0	2.1	10.6
静岡県外	102	44	31	21	16	13	6
	100.0	43.1	30.4	20.6	15.7	12.7	5.9

V. 就職活動を通しての変化・成長実感について

- ・就職活動を通して、全体の86%が変化・成長を実感。活動自体の満足度が高い層は、半数近くが変化・成長を「大いに」実感していた。
- ・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」54%、2位「視野が広がった」53%、3位「精神的に強くなった」36%、4位「働くことへの意欲が高まった」「マナーが身についた」各30%、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」28%と、社会人として伸ばすべきことが上位を占めている。
- ・変化・成長を促した就職活動の具体的な内容は、「面接対応」50%、「自己分析」49%、「様々な企業との接触」42%、「人事担当者との対話」39%。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。就職活動前にこのような経験を積ませることができれば、より早く学生の変化・成長を促すことができるのではないか。

1. 就職活動を通して変化・成長した実感 (n=504)

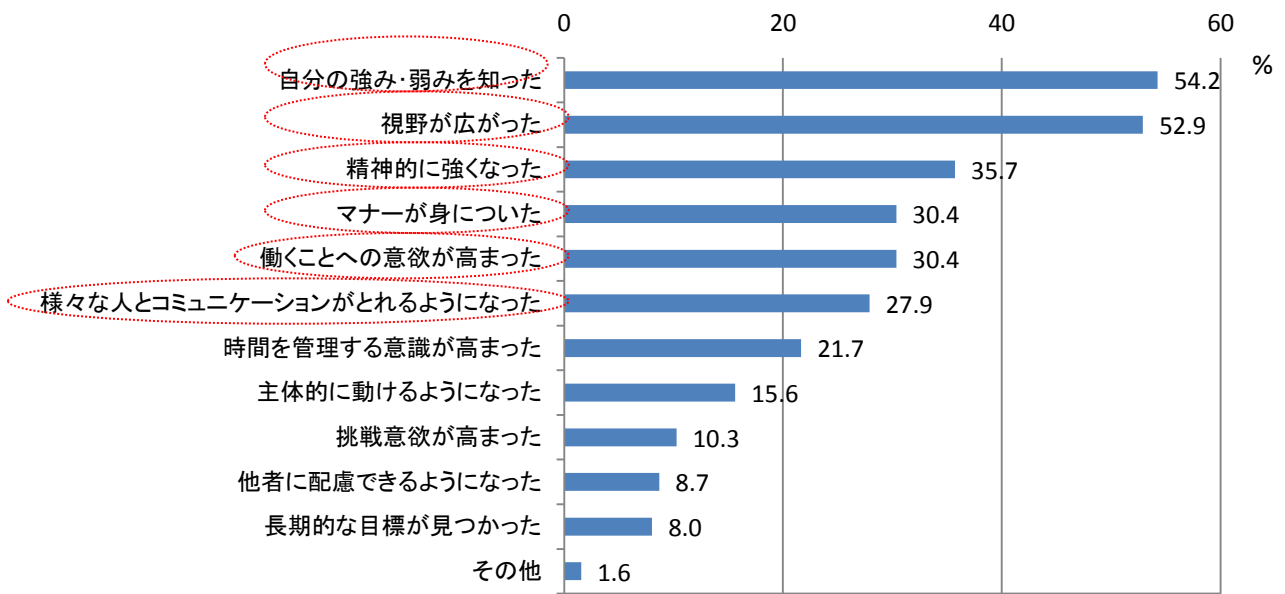


■ 活動自体の満足度別：就職活動を通して変化・成長した実感

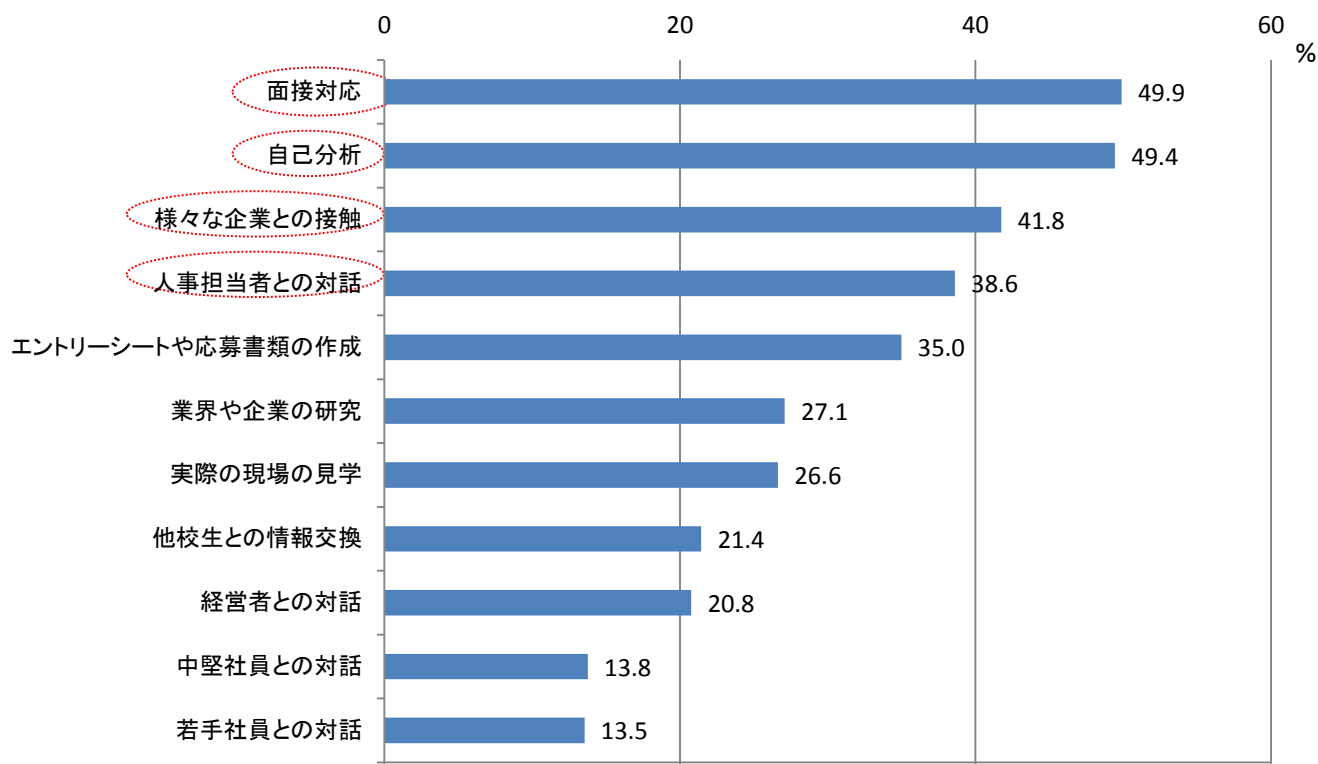
	満足度別			
	大いにあった	多少あった	あまりなかった	まったくなかった
59点以下	26	95	30	7
	16.5	60.1	19.0	4.4
60～79点	45	111	17	3
	25.6	63.1	9.7	1.7
80点以上	74	74	11	3
	45.7	45.7	6.8	1.9

上段：n
下段：%

2. 具体的に変化・成長したこと (n=448、複数回答)



3. 変化・成長を促した就職活動の具体的な内容



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く、企業側にとって厳しい状況が続きそうである。

企業側の採用活動で今年度特徴的だったのが、「エントリー数の減少」と「内定辞退の増加」であった。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。

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。

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。

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組みがさらに重要度を増すのではないか。

資料1. 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き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年後の景気状况がつかめず、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)
- ・職場の雰囲気や気が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を利用した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、私自身の中身に注目した質問をする企業の方が好感を持てた。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、教員も関心がなさすぎて、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)