

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】 P3

【調査対象のプロフィール】 P4

【調査結果：第1章 新卒者採用の実態調査（企業側）】 P5

I. 2014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・最終入社見込数・応募倍率 |
| 3.計画人数の充足状況 | 4.企業が実施した新卒採用活動とその効果 |
| 5.外国人留学生の新卒採用活動 | 6.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.具体的な選考方法 |
| 3.応募学生の見極めと引き留め | 4.内定者対応及び内定辞退状況 |

III. 新入社員の教育、定着状況

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1.新入社員研修の実施内容とその効果 | 2.入社3年以内社員の早期離職者の有無 |
| 3.早期離職防止策とその効果 | |

IV. 今後の新卒採用計画

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1.2015年3月卒者の採用環境 | 2.2015年3月卒者の採用者数 |
| 3.2016年3月卒者の採用活動開始時期 | 4.選考における学業成績の再評価への賛否 |

【調査結果：第2章 就職活動時の実態調査（従業員側）】 P20

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.就職を意識し始めた時期 | 4.最初の内定時期と就職活動を終了した時期 |
| 5.Uターン就職志向及び県外活動状況 | 6.就職活動自体の満足度 |

II. 企業の採用活動に対する評価

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1.経営者・社員との懇談会参加後の志望度 | 2.選考段階での企業の業務内容・仕事の理解度 |
| 3.選考辞退理由と辞退防止につながる企業の対応 | 4.内定理由の伝達内容と入社決定への影響 |
| 5.内定後の企業の対応とその評価 | |

III. 就職先企業を決めた際の決め手となったもの

【総括】 P32

【添付資料】

資料1. 「調査対象者の生の声」

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| ①企業採用担当者が応募者を把握するのに工夫していること | ②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、新卒者の就職活動にはやや改善の動きが見られるが、就職活動開始時期の後ろ倒しにより就職活動が短期化し、それに伴い内定を獲得できる学生と獲得できない学生の2極化傾向が顕著になってきている。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「一部学生の就職難」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

2014年2月24日～3月14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…729 サンプル (有効回答率 29.2%)

従業員側…491 サンプル (有効回答率 10.4%)

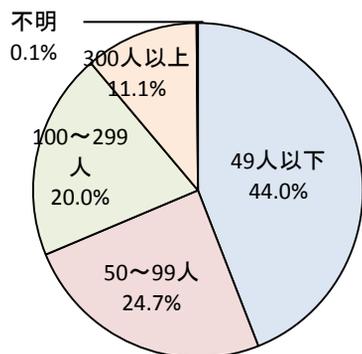
(2013年4月入社 302名、2012年4月入社 104名、2011年4月入社 83名、不明 2名)

※集計結果については、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。

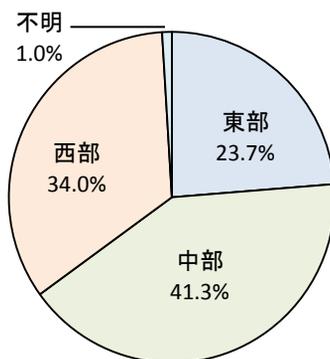
調査対象のプロフィール

I. 調査対象：企業のプロフィール(729サンプル)

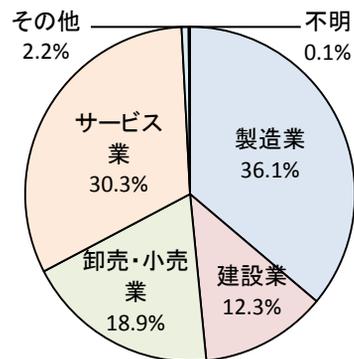
■従業員数



■所在地

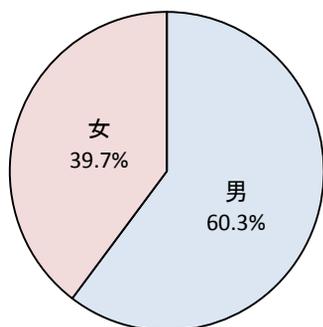


■業種

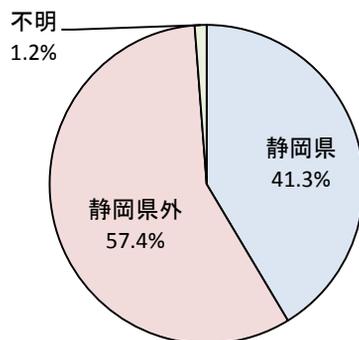


II. 調査対象：大卒入社従業員のプロフィール(491サンプル 4大卒449、大学院卒39、不明3)

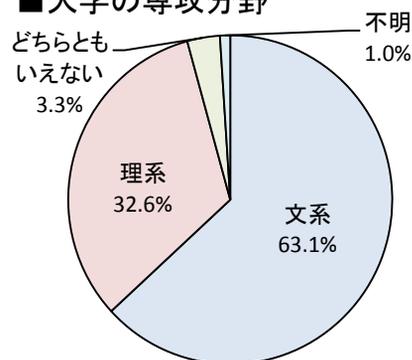
■性別



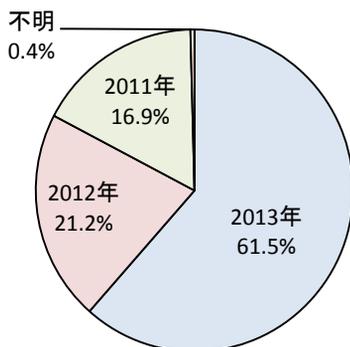
■大学の所在地



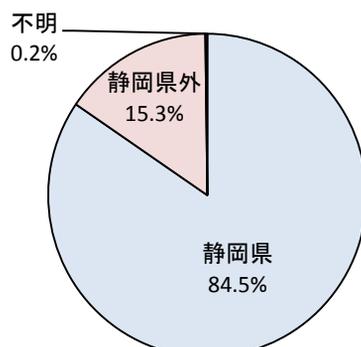
■大学の専攻分野



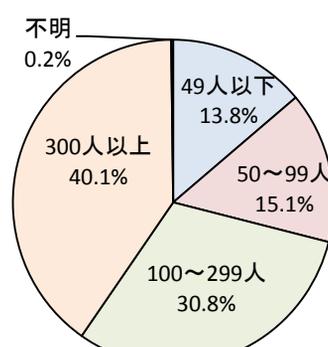
■入社年



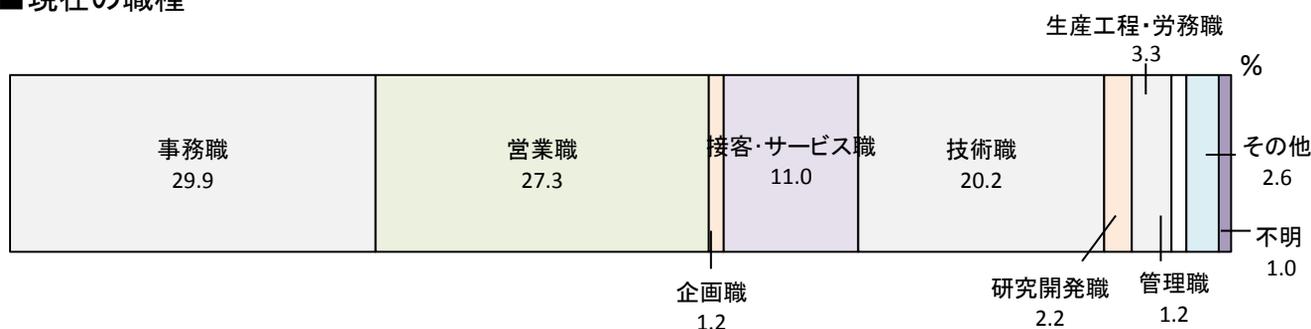
■出身地



■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）】

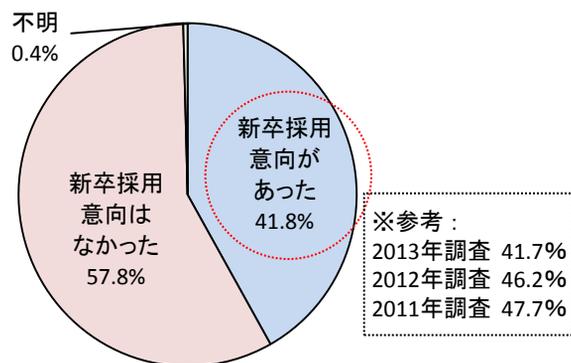
I. 2014年3月卒者(大学・大学院卒)の採用実施状況(全体729サンプル)

- ・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83%。
- ・採用計画人数及び最終入社見込数が2名以下の企業の割合がともに4割超となっている。
- ・半数弱の企業が採用計画人数を下回っている。従業員数49名以下と300名以上の企業は、計画人数を下回った割合が半数を超えている。計画人数を下回った理由は「採用レベルに達するものが少なかった」が42%と1位となった。従業員規模別に見ると、300名以上の企業では「想定以上に内定辞退者が多かった」が50%と最も多くなっている。
- ・企業が実施した新卒採用活動では、「大学の求人票の提出」が64%と最も多かった。実施した活動の中で最も効果的であったのは「求人情報サイトへの掲載」であった。また、実施した方法や取り組み数は応募倍率が高くなるほど多くなる傾向にあり、「7以上」と回答した企業の49%は応募倍率10倍以上の企業であった。
- ・外国人留学生を採用対象としている企業は全体の25%。その内実際に採用できた割合は15%。また、外国人留学生を採用対象としていない企業の内、27%の企業が今後対象にする、または可能性があるとした。
- ・新卒採用意向がなかった企業の内、半数弱が不定期採用で今回は採用をしないということだった。

1. 新卒採用意向の有無 (n=729)

■従業員規模別：採用意向有無

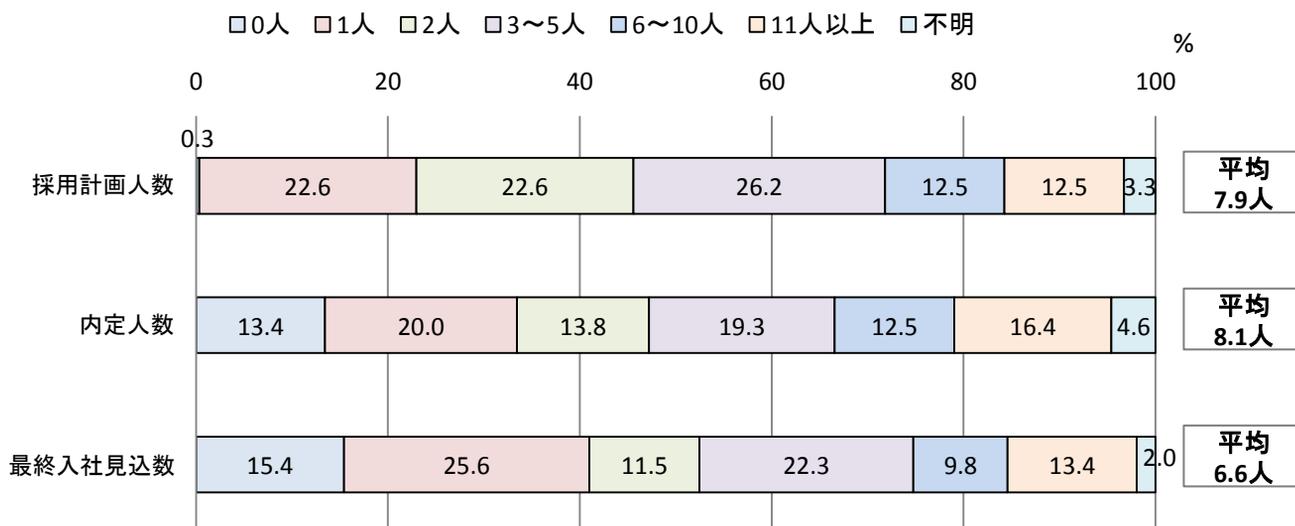
上段：n
下段：%



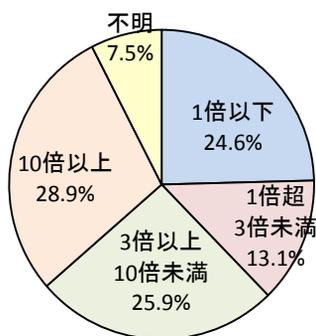
	合計	採用意向があった	採用意向はなかった	不明
49名以下	321	82	236	3
	100.0	25.5	73.5	0.9
50～99名	180	68	112	0
	100.0	37.8	62.2	0.0
100～299名	146	87	59	0
	100.0	59.6	40.4	0.0
300名以上	81	67	14	0
	100.0	82.7	17.3	0.0

2. 計画人数・内定人数・最終入社見込数・応募倍率

①採用計画人数・内定人数・最終入社見込数 (n=305)



②応募倍率(n=305)



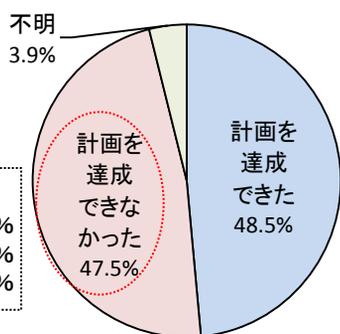
■従業員規模別：応募倍率

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	不明
49名以下	82	32	10	17	14	9
	100.0	39.0	12.2	20.7	17.1	11.0
50~99名	68	24	15	18	9	2
	100.0	35.3	22.1	26.5	13.2	2.9
100~299名	87	13	8	27	31	8
	100.0	14.9	9.2	31.0	35.6	9.2
300名以上	67	6	7	17	33	4
	100.0	9.0	10.4	25.4	49.3	6.0

3. 計画人数の充足状況

①採用計画人数の充足状況(n=305)



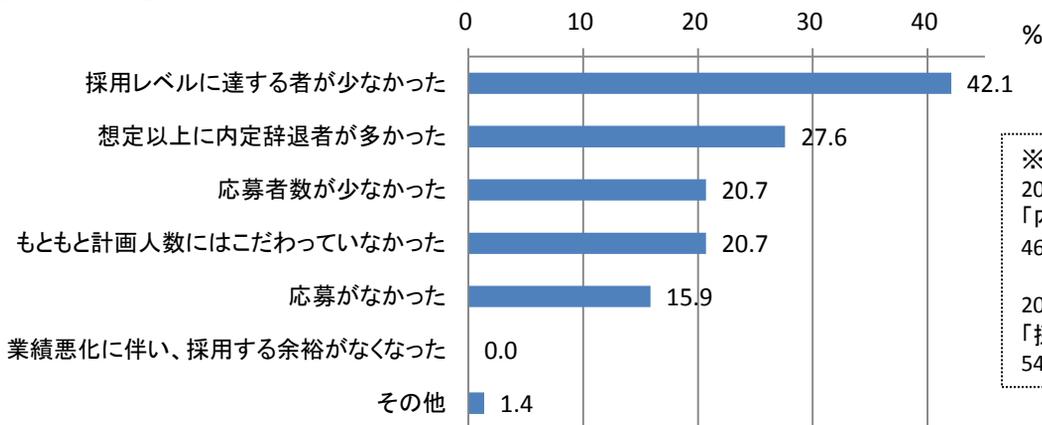
■従業員規模別：採用計画人数の充足状況

上段：n
下段：%

	合計	計画を達成 できた	計画を達成 できなかった	不明
49名以下	82	29	45	8
	100.0	35.4	54.9	9.8
50~99名	68	40	28	0
	100.0	58.8	41.2	0.0
100~299名	87	48	36	3
	100.0	55.2	41.4	3.4
300名以上	67	30	36	1
	100.0	44.8	53.7	1.5

※参考：
2013年調査 50.9%
2012年調査 47.0%
2011年調査 37.3%

②計画人数を下回った理由(n=145、複数回答)



※参考：
2013年調査 1位
「内定したが辞退された」
46.1%
2012年調査 1位
「採用レベルに達しない」
54.3%

■従業員規模別：計画人数を下回った理由

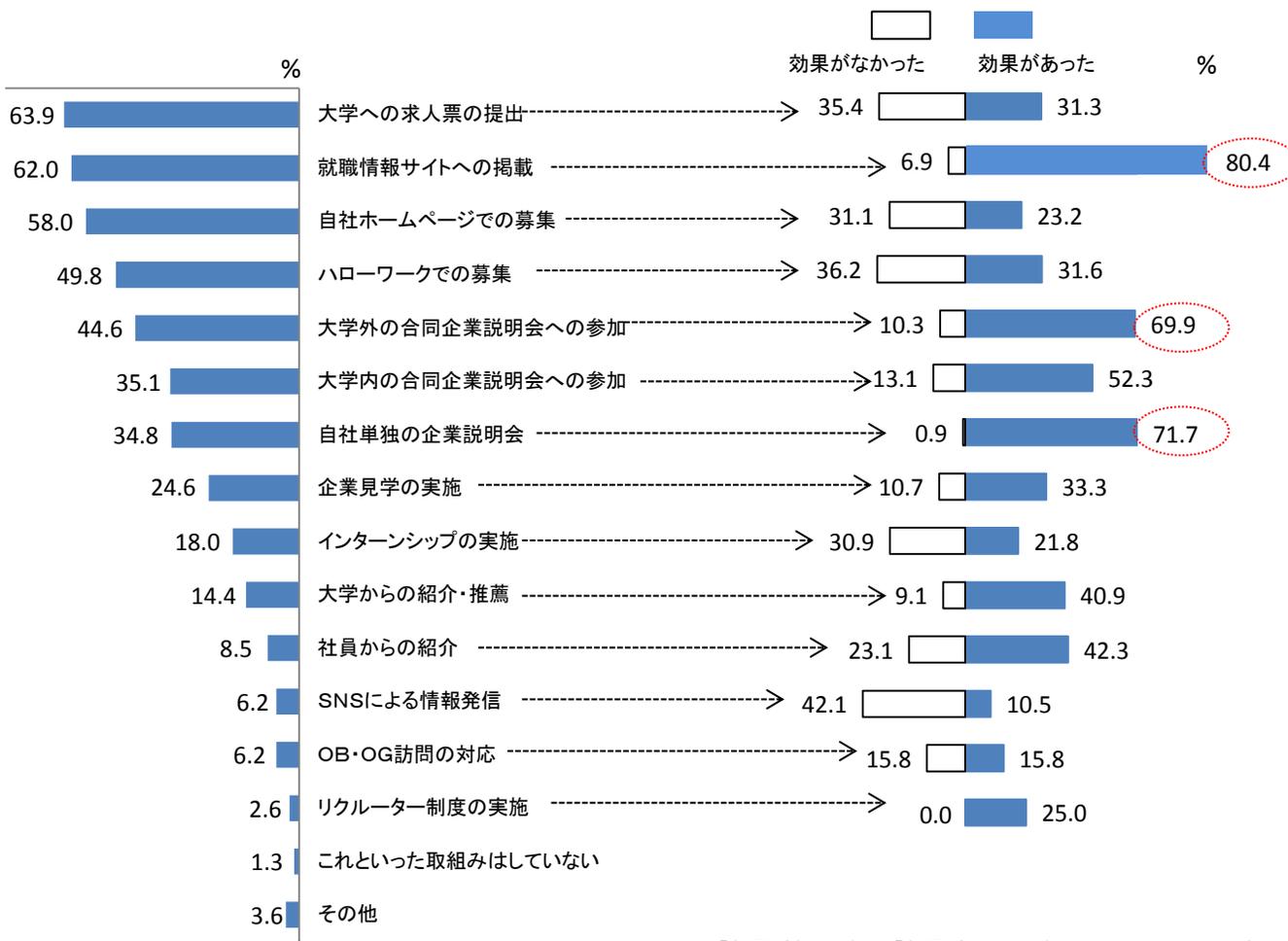
上段：n
下段：%

	合計	採用レベルに達する者が少なかった	想定以上に内定辞退者が多かった	応募者数が少なかった	もともと計画人数にはこだわっていなかった	応募がなかった	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
全体	145	61	40	30	30	23	0	2
	100.0	42.1	27.6	20.7	20.7	15.9	0.0	1.4
49名以下	45	18	5	10	9	14	0	0
	100.0	40.0	11.1	22.2	20.0	31.1	0.0	0.0
50~99名	28	12	5	7	3	6	0	0
	100.0	42.9	17.9	25.0	10.7	21.4	0.0	0.0
100~299名	36	18	12	6	10	3	0	1
	100.0	50.0	33.3	16.7	27.8	8.3	0.0	2.8
300名以上	36	13	18	7	8	0	0	1
	100.0	36.1	50.0	19.4	22.2	0.0	0.0	2.8

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=305、複数回答)

②左記の効果 (n=305、複数回答)



※「効果があったもの」「効果がなかったもの」は上位3つまで回答実施企業数を分母にして算出

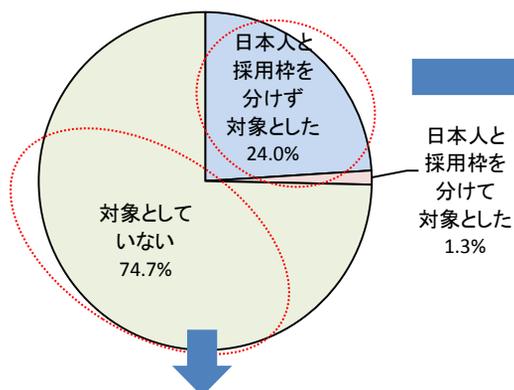
■採用のために実施した方法や取り組みの数と応募倍率

上段：n
下段：%

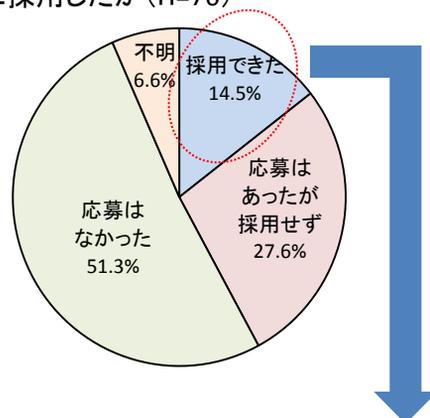
	1倍以下	1倍超 3倍未満	3倍以上 10倍未満	10倍以上	不明
2以下	35 50.0	11 15.7	12 17.1	5 7.1	7 10.0
3~4	24 25.8	12 12.9	27 29.0	25 26.9	5 5.4
5~6	10 11.9	14 16.7	22 26.2	32 38.1	6 7.1
7以上	3 5.7	2 3.8	18 34.0	26 49.1	4 7.5

5. 外国人留学生の新卒採用活動

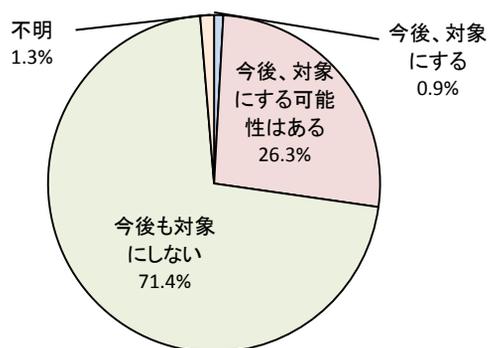
①新卒採用の対象としたか(n=300)



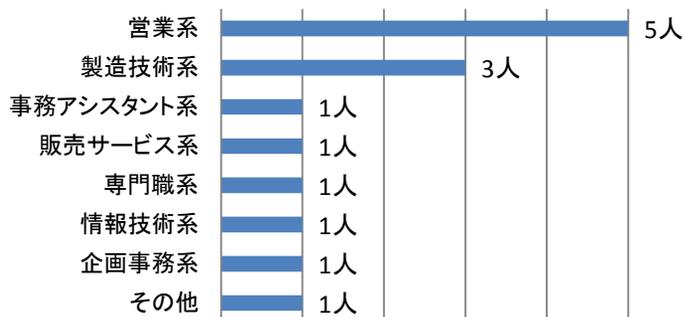
②実際に採用したか(n=76)



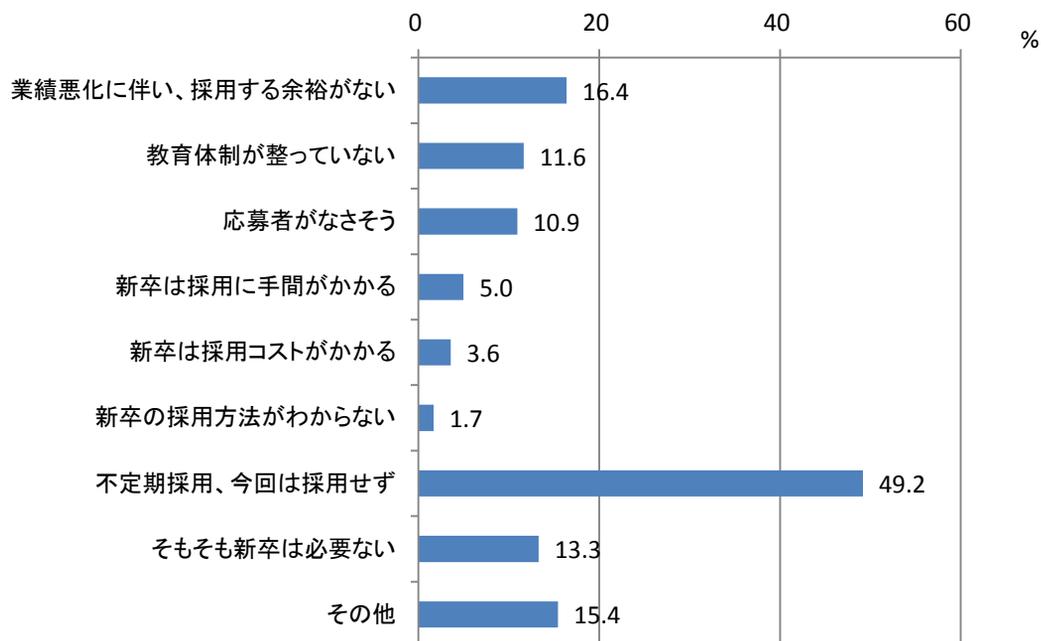
③今後の留学生採用方針(n=224)



③採用した職種(n=11、複数回答)



6. 新卒採用意向がなかった企業の理由(n=421、複数回答)

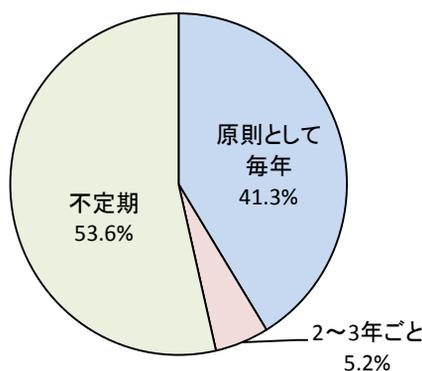


II. 最近の新卒採用活動について

- ・「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41%。従業員規模300名以上の企業では84%となっている。一方、49名以下の企業の75%が「不定期」と回答していた。
- ・具体的な選考方法として、面接は全ての企業で実施をしているが、実施回数は2回が41%と最も多く、次いで1回の41%となっている。面接も含めた全体の選考ステップ数の平均は3.5ステップ。従業員規模が大きくなるのに比例して選考ステップ数は多くなっており、従業員規模300名以上の企業では平均4.3ステップとなっていた。書類選考→筆記試験→面接というステップが最も多かった。
- ・学生との懇談機会を設定している企業は全体の32%。従業員規模300名以上の企業では半数弱が機会を設定していた。懇談機会の設定時期は、選考が始まる「書類選考前」が32%と最も多かった。
- ・応募学生の志向や適性等の把握状況については、4割弱が把握できていないと回答。従業員規模が小さくなる程その割合が増加し、49名以下の企業ではその割合が48%と5割近くに達する。
- ・応募学生の選考辞退防止策としては、「スピーディな選考を徹底」が38%と最も多かった。
- ・内定時に内定の事実以外に内定者の強み・弱み・期待を伝えている企業は全体の21%。伝えている内容は「入社後の期待」が84%と最も多いが、内容を「具体的に詳しく説明」しているのは16%にとどまっていた。
- ・62%の企業が内定フォローを実施している。最終入社見込数が多い企業ほど「非常に力を入れて行っている」割合が高くなっていった。フォローの内容は「研修」が42%と最も多い。実施したフォローの中で特に効果があったものは、「内定者同士の交流機会の設定」「内定者SNSの運営」が1位、2位となっていた。
- ・内定辞退者がいた企業の割合は46%。従業員規模が大きい程その割合が増加し、300名以上の企業では73%となっていた。辞退があった企業の内定辞退率は「50%以上」が36%、「30%以上」が65%と、ともに前年数値を上回った。規模別の平均内定辞退率は、従業員規模300名以上の企業が26%と最も高い数値であった。

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

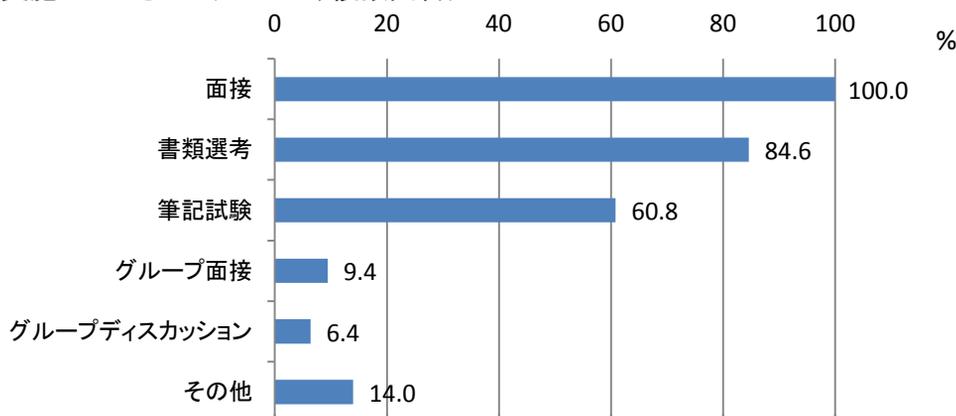


	合計	原則として毎年	2~3年ごと	不定期
49名以下	223	42	13	168
	100.0	18.8	5.8	75.3
50~99名	130	49	9	72
	100.0	37.7	6.9	55.4
100~299名	131	76	6	49
	100.0	58.0	4.6	37.4
300名以上	75	63	1	11
	100.0	84.0	1.3	14.7

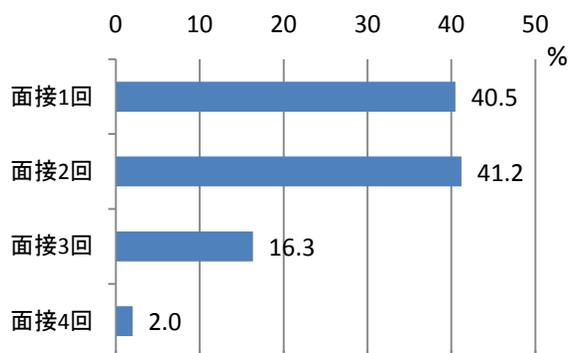
上段：n
下段：%

2. 具体的な選考方法

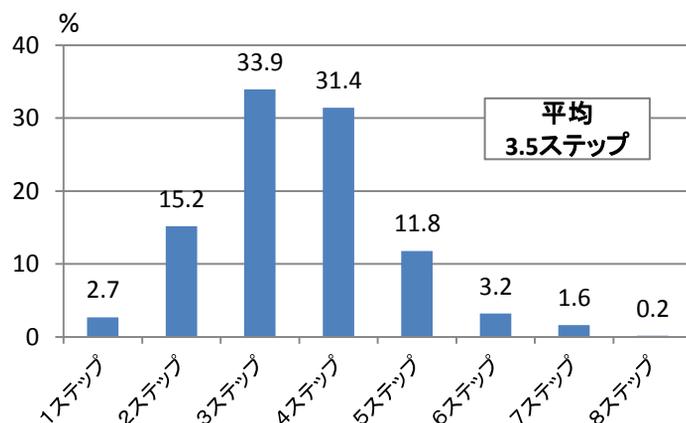
①選考で実施していること (n=551、複数回答)



②面接の実施回数 (n=551)



③最終選考までの選考ステップ数 (n=551)



■従業員規模別：選考ステップ数

	合計	1ステップ	2ステップ	3ステップ	4ステップ	5ステップ	6ステップ	7ステップ	8ステップ	平均
49名以下	223	11	52	86	47	19	4	4	0	3.1
	100.0	4.9	23.3	38.6	21.1	8.5	1.8	1.8	0.0	3.1
50～99名	130	3	17	57	35	15	2	1	0	3.4
	100.0	2.3	13.1	43.8	26.9	11.5	1.5	0.8	0.0	3.4
100～299名	131	1	14	37	53	17	6	3	0	3.8
	100.0	0.8	10.7	28.2	40.5	13.0	4.6	2.3	0.0	3.8
300名以上	75	0	2	10	40	15	6	1	1	4.3
	100.0	0.0	2.7	13.3	53.3	20.0	8.0	1.3	1.3	4.3

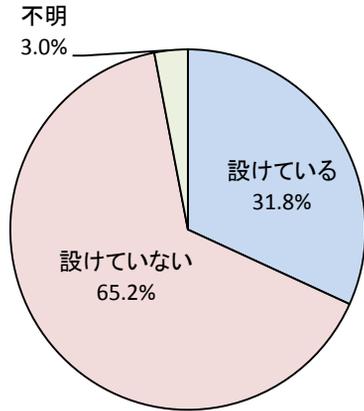
上段：n
下段：%

④選考ステップ毎の実施内容

	書類選考	筆記試験	グループ ディスカッション	グループ 面接	1次面接	2次面接	3次面接	最終面接	その他
ステップ① (n=551)	77.3	10.2	0.4	1.3	5.3	0.0	0.0	0.9	0.0
ステップ② (n=546)	6.0	37.0	2.4	3.8	28.4	1.3	0.0	17.6	0.0
ステップ③ (n=462)	1.3	13.4	2.4	4.1	26.8	8.4	0.0	38.3	0.0
ステップ④ (n=274)	0.4	5.1	1.5	1.5	6.6	15.7	1.1	63.5	0.0
ステップ⑤ (n=97)	0.0	1.0	3.1	1.0	3.1	10.3	3.1	71.1	0.0
ステップ⑥ (n=28)	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	14.3	64.3	0.0
ステップ⑦ (n=10)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0	0.0
ステップ⑧ (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

%

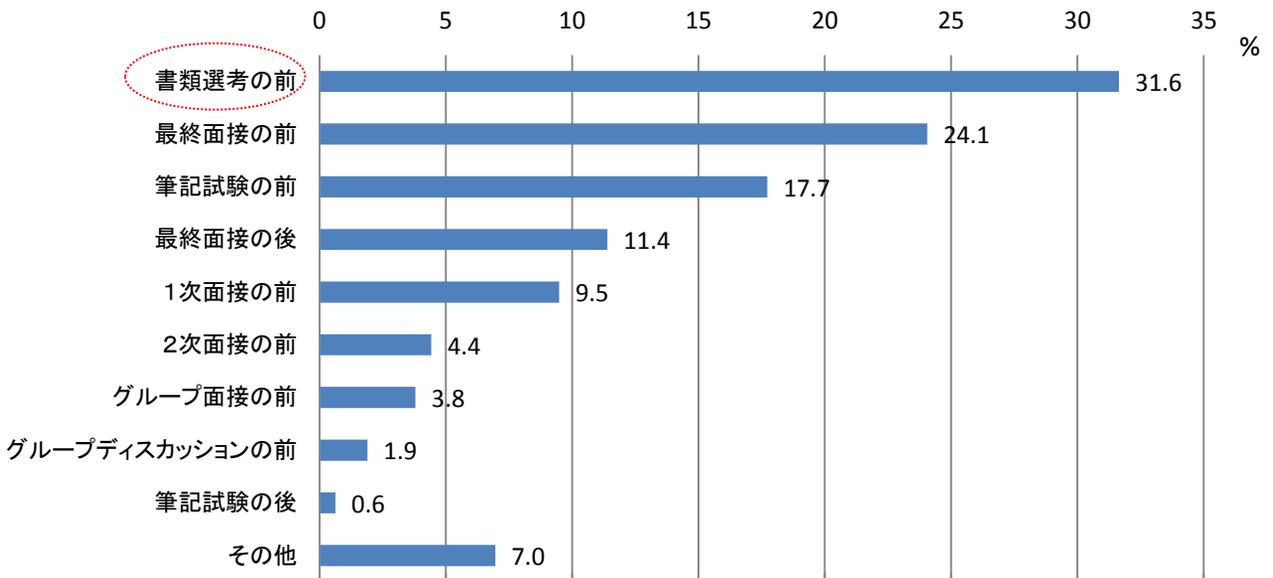
⑤ 学生との懇談機会の有無 (n=560)



■ 応募倍率別：学生との懇談機会の有無

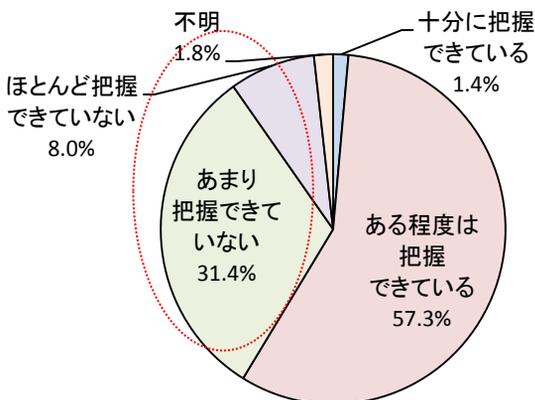
	合計	設けている	設けていない	不明
1倍以下	75	19	52	4
	100.0	25.3	69.3	5.3
1倍超 3倍未満	40	12	25	3
	100.0	30.0	62.5	7.5
3倍以上 10倍未満	79	39	40	0
	100.0	49.4	50.6	0.0
10倍以上	88	51	33	4
	100.0	58.0	37.5	4.5

⑥ 学生との懇談機会の設定時期 (n=178、複数回答)



3. 応募学生の見極めと引き留め

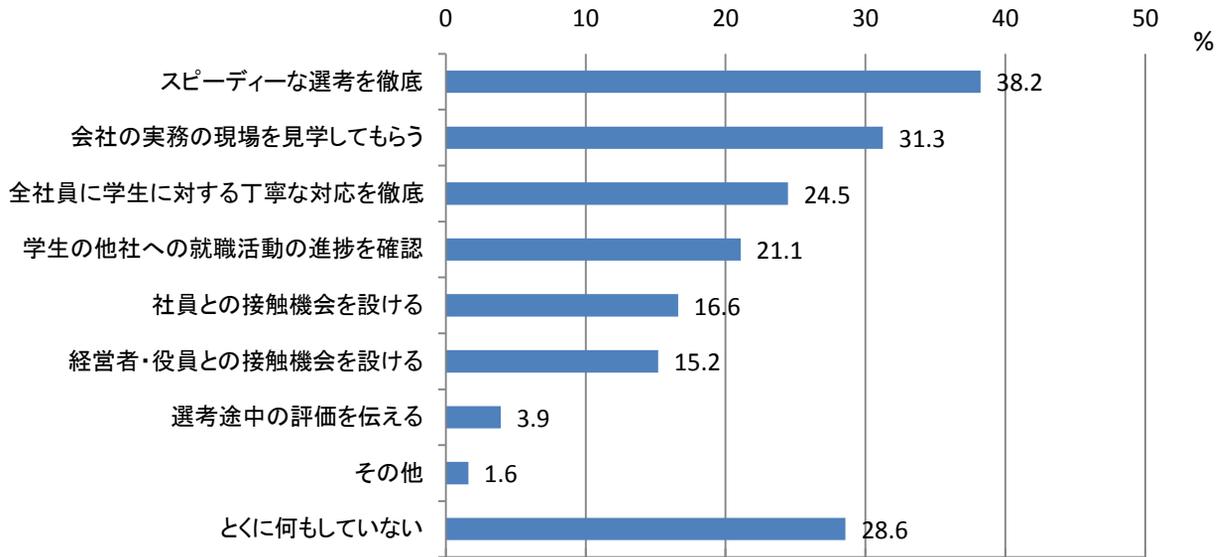
① 応募学生の把握状況 (n=560)



■ 従業員規模別：応募学生の把握状況

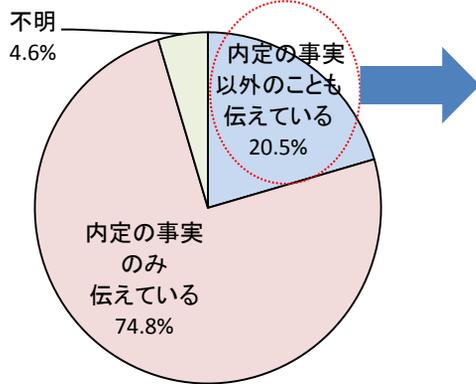
	合計	十分に把握できている	ある程度は把握できている	あまり把握できていない	ほとんど把握できていない	不明
49名以下	223	1	109	81	25	7
	100.0	0.4	48.9	36.3	11.2	3.1
50~99名	130	0	72	45	10	3
	100.0	0.0	55.4	34.6	7.7	2.3
100~299名	131	3	82	37	9	0
	100.0	2.3	62.6	28.2	6.9	0.0
300名以上	75	4	57	13	1	0
	100.0	5.3	76.0	17.3	1.3	0.0

②応募学生の選考辞退防止策(n=560、複数回答)

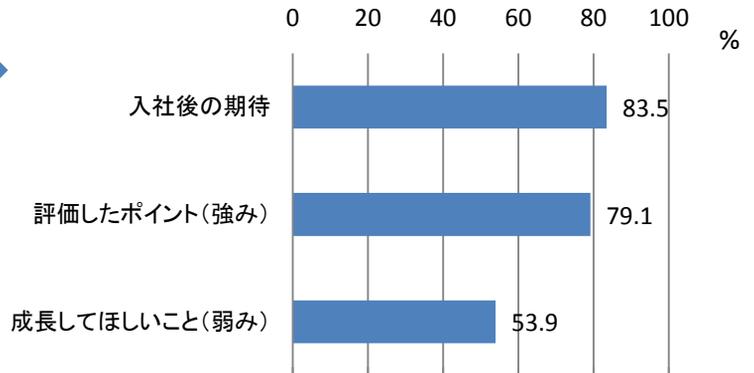


4. 内定者対応及び内定辞退状況

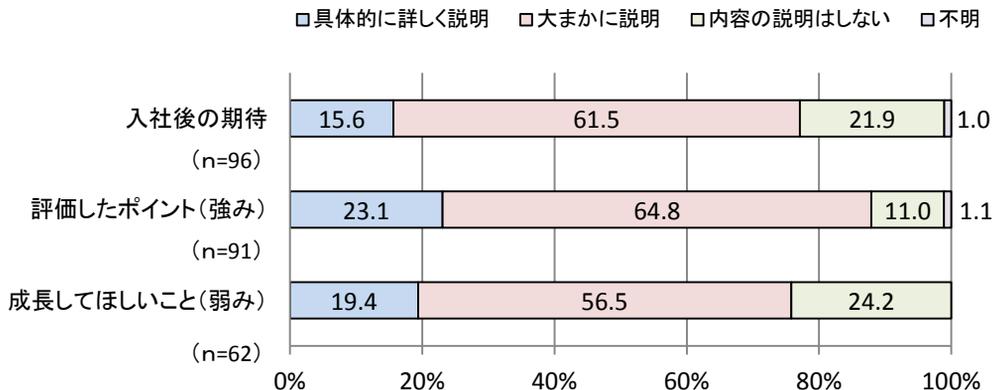
①内定理由の伝達状況(n=560)



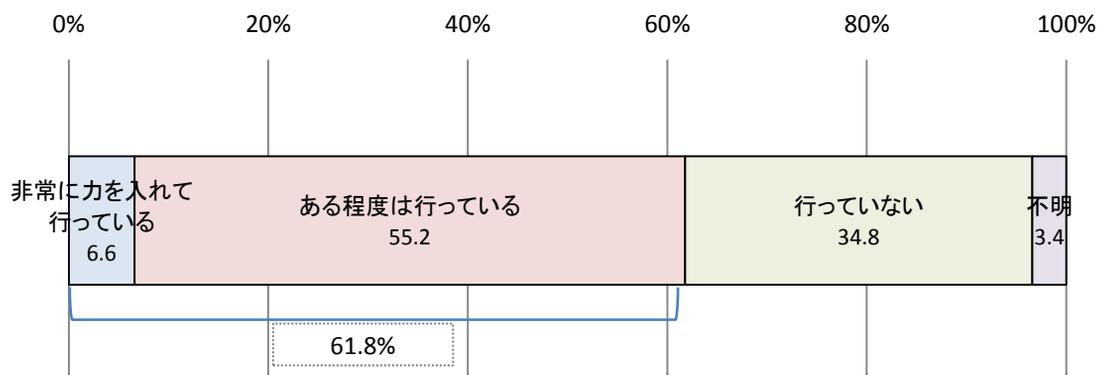
②内定理由の伝達内容(n=115、複数回答)



③内定理由をどの程度伝えているか



④内定フォローの実施状況 (n=560)



■従業員規模別：内定フォローの実施状況

上段：n
下段：%

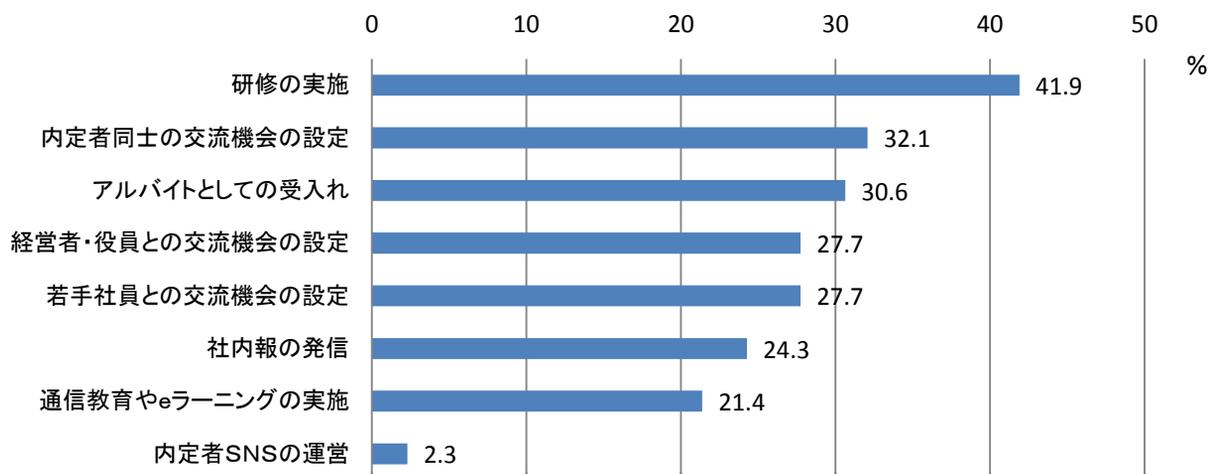
	合計	非常に力を入れて行っている	ある程度は行っている	行っていない	不明
49名以下	223	6	102	102	13
	100.0	2.7	45.7	45.7	5.8
50～99名	130	4	62	59	5
	100.0	3.1	47.7	45.4	3.8
100～299名	131	13	95	22	1
	100.0	9.9	72.5	16.8	0.8
300名以上	75	14	49	12	0
	100.0	18.7	65.3	16.0	0.0

■最終入社見込数別：内定フォローの実施状況

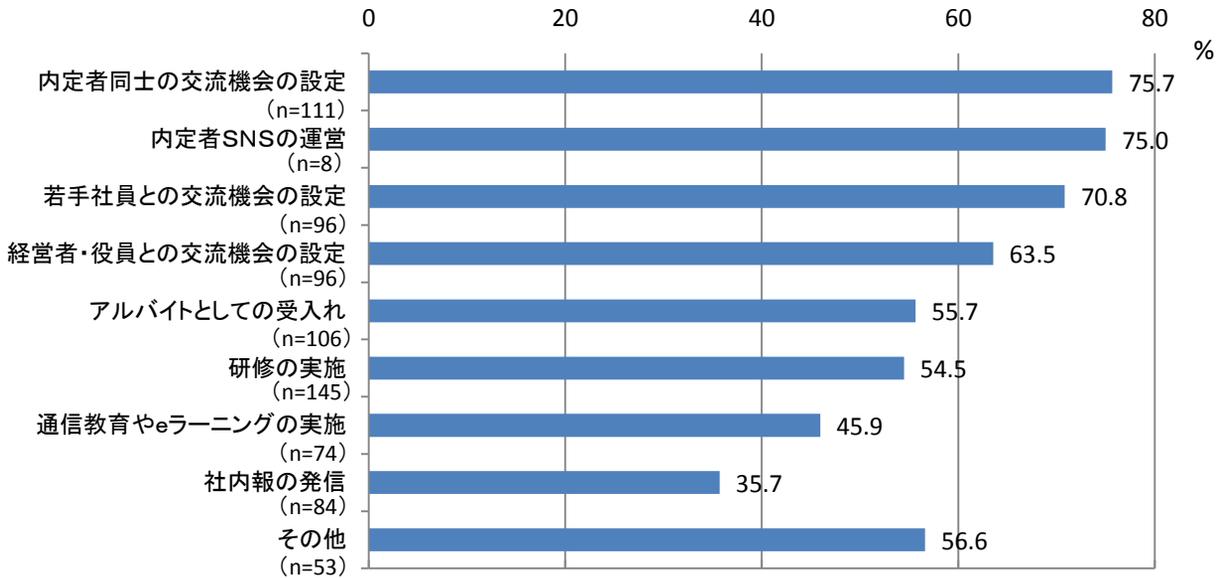
上段：n
下段：%

	合計	非常に力を入れて行っている	ある程度は行っている	行っていない	不明
0名	6	0	1	4	1
	100.0	0.0	16.7	66.7	16.7
1名	73	2	46	24	1
	100.0	2.7	63.0	32.9	1.4
2名	35	5	19	11	0
	100.0	14.3	54.3	31.4	0.0
3～5名	68	5	53	9	1
	100.0	7.4	77.9	13.2	1.5
6～10名	30	8	22	0	0
	100.0	26.7	73.3	0.0	0.0
11名以上	38	11	25	0	2
	100.0	28.9	65.8	0.0	5.3

⑤内定フォローの実施内容 (n=346、複数回答)

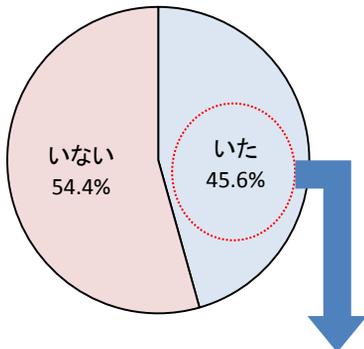


⑥実施した内定フォローで特に効果があったもの(複数回答)



⑦内定辞退者の有無(n=250)

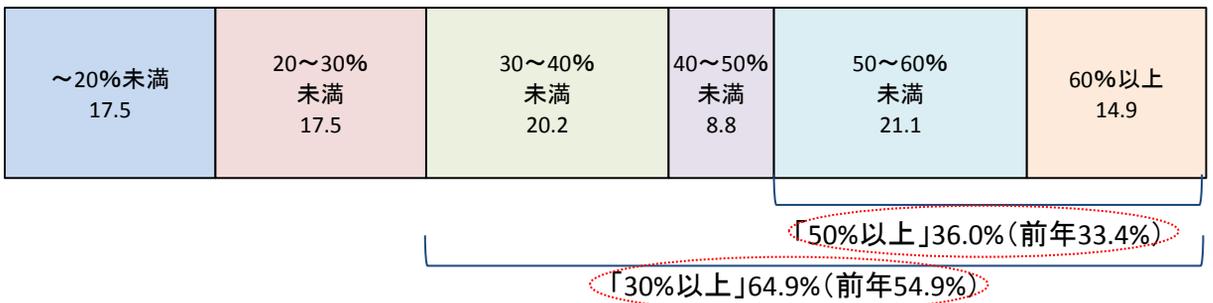
■従業員規模別:内定辞退者の有無



従業員規模	いた	いない
49名以下	15 28.8	37 71.2
50~99名	15 26.3	42 73.7
100~299名	38 48.7	40 51.3
300名以上	45 72.6	17 27.4

上段: n
下段: %

⑧内定辞退者がいた企業の内定辞退率(n=114)



■従業員規模別:内定辞退率

従業員規模	0%	~20%未満	20%~30%未満	30%~40%未満	40%~50%未満	50%~60%未満	60%以上	平均
49名以下	37 71.2	0 0.0	1 1.9	1 1.9	1 1.9	8 15.4	4 7.7	17.3%
50~99名	42 73.7	0 0.0	4 7.0	2 3.5	0 0.0	8 14.0	1 1.8	11.7%
100~299名	40 51.3	9 11.5	8 10.3	8 10.3	5 6.4	2 2.6	6 7.7	17.5%
300名以上	17 27.4	10 16.1	7 11.3	12 19.4	4 6.5	6 9.7	6 9.7	25.6%

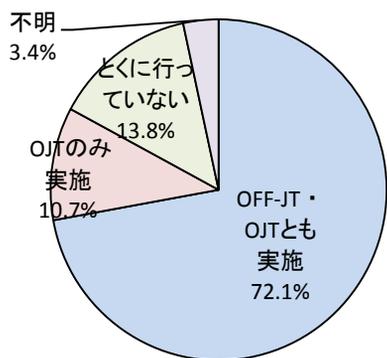
上段: n
下段: %

Ⅲ. 新入社員の教育、定着状況

- ・新入社員研修について、「OFF-JT・OJTとも実施」している企業は全体の72%。「OJTのみ実施」をあわせると8割超の企業で研修を実施している。従業員100名以上の企業では実施率が9割を超えている。一方、49名以下の企業では、研修を実施していない企業の割合が21%となっていた。
- ・研修で実施している内容は1位が「ビジネスマナー」で78%、2位が「社会人としての心得」で73%。実施したもので特に効果があったものとしては、「社外研修への派遣」とともに「先輩社員との交流」「経営者講和(経営理念等)」等が4割以上と比較的高位となっていた。
- ・入社3年以内の社員がいる企業の57%で、すでに離職者がいた。離職者がいる割合は企業規模が大きくなる程高くなり、300名以上の企業では70%となった。
- ・早期離職防止策として最も多かったのは「日々の声かけ」で58%。実施率は企業規模が大きくなる程低い傾向にある。また、実施した対策のうち特に効果があったものでも「日々の声かけ」は75%と1位。「相談者(教育係以外)の設置」「経営者との対話機会の設定」がともに6割以上で続いていた。

1. 新入社員研修の実施内容とその効果

①新入社員研修の実施状況(n=560)

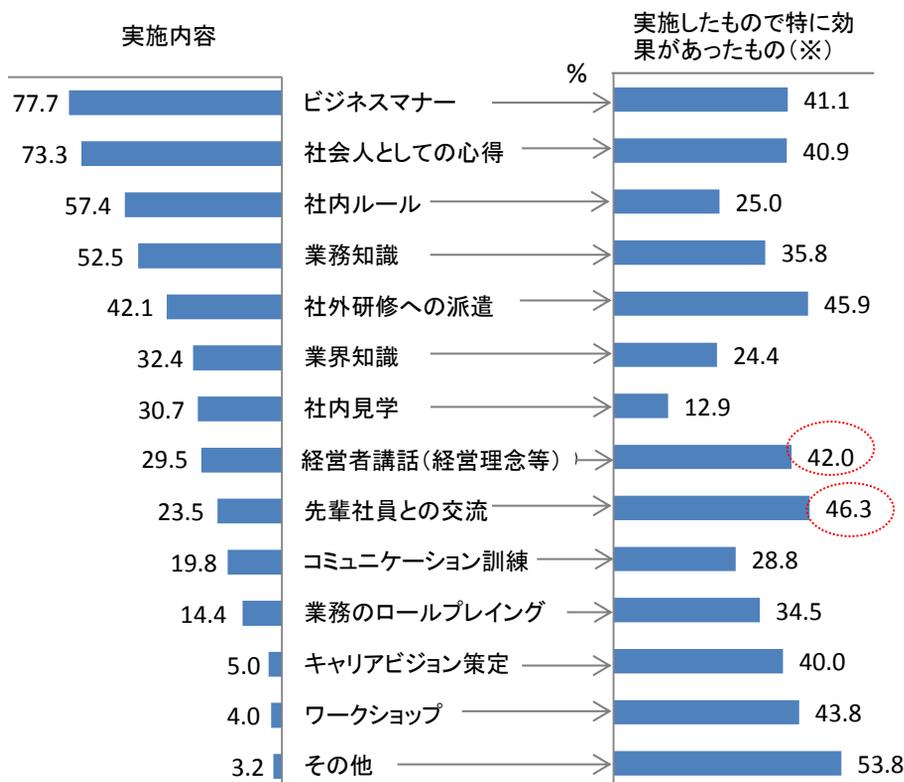


■従業員規模別：新入社員研修の実施状況

	OFF-JT・OJTとも実施	OJTのみ実施	とくに行っていない	不明
49名以下	133	31	46	13
	59.6	13.9	20.6	5.8
50～99名	91	12	22	5
	70.0	9.2	16.9	3.8
100～299名	115	12	4	0
	87.8	9.2	3.1	0.0
300名以上	64	5	5	1
	85.3	6.7	6.7	1.3

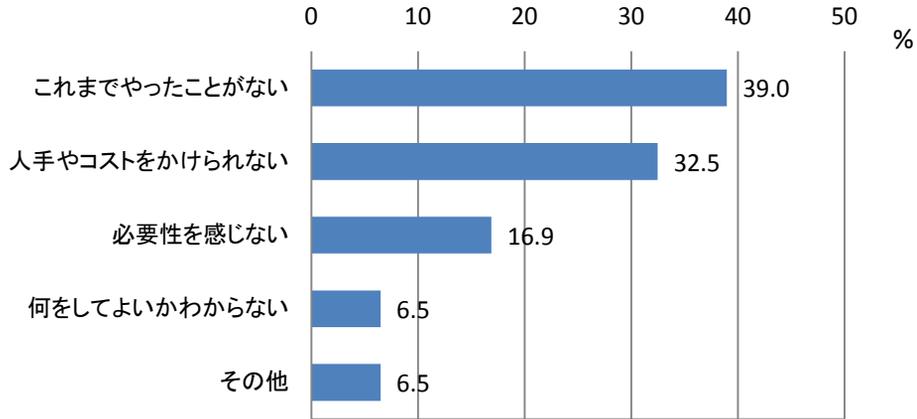
上段：n
下段：%

②新入社員研修の実施内容とその効果(n=560、複数回答)



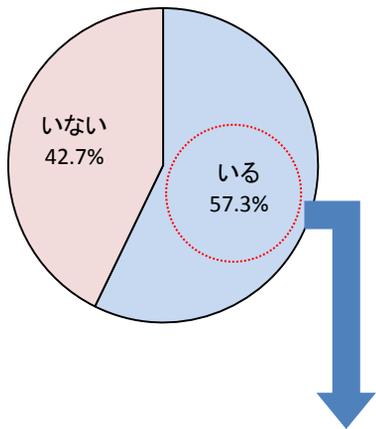
※実施した企業数を母数に算出

③新入社員研修を行っていない理由(n=77、複数回答)



2. 入社3年以内社員の早期離職者の有無

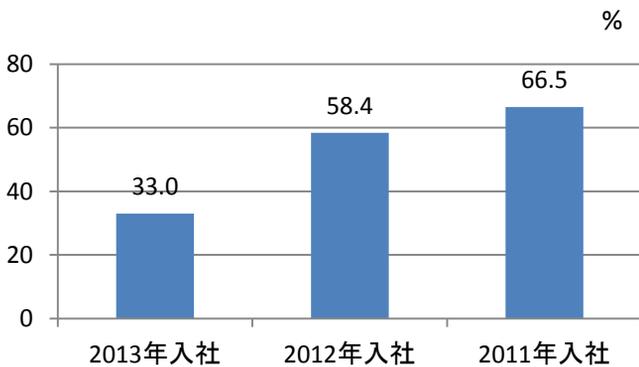
①入社3年以内社員の離職者の有無(n=365)



■従業員規模別：入社3年以内社員の離職者有無

	上段：n 下段：%	
	離職者がいる	離職者がいない
49名以下	56	55
	50.5	49.5
50～99名	44	43
	50.6	49.4
100～299名	62	38
	62.0	38.0
300名以上	46	20
	69.7	30.3

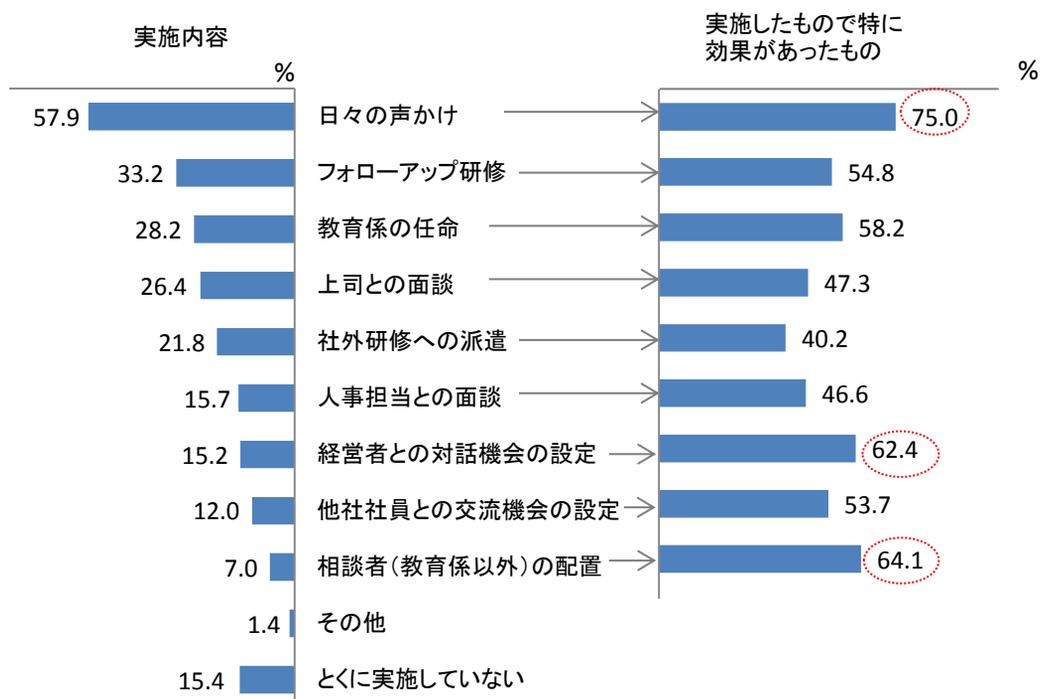
②離職者の入社年別内訳(n=209、複数回答)



■従業員規模別：入社年別の離職者の有無(複数回答)

	上段：n 下段：%		
	2013年入社	2012年入社	2011年入社
49名以下 (n=56)	18	23	34
	32.1	41.1	60.7
50～99名 (n=44)	10	26	24
	22.7	59.1	54.5
100～299名 (n=62)	21	38	41
	33.9	61.3	66.1
300名以上 (n=46)	19	34	39
	41.3	73.9	84.8

3. 早期離職防止策とその効果 (n=560、複数回答)



■従業員規模別：早期離職防止策

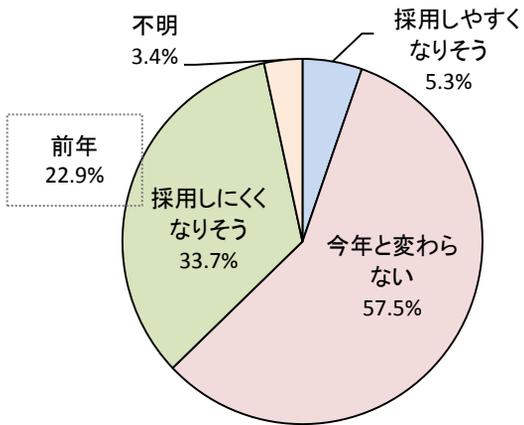
上段：n
下段：%

	日々の声かけ	フォローアップ研修	教育係の任命	上司との面談	社外研修への派遣	人事担当との面談	経営者との対話機会の設定	他社社員との交流機会の設定	相談者(教育係以外)の配置	その他	とくに実施していない
49名以下	133 59.6	48 21.5	61 27.4	39 17.5	48 21.5	15 6.7	48 21.5	34 15.2	17 7.6	2 0.9	35 15.7
50~99名	76 58.5	35 26.9	33 25.4	28 21.5	34 26.2	16 12.3	13 10.0	12 9.2	5 3.8	2 1.5	23 17.7
100~299名	75 57.3	54 41.2	34 26.0	51 38.9	32 24.4	28 21.4	18 13.7	17 13.0	14 10.7	2 1.5	20 15.3
300名以上	40 53.3	48 64.0	30 40.0	30 40.0	8 10.7	29 38.7	5 6.7	4 5.3	3 4.0	2 2.7	8 10.7

IV. 今後の新卒採用計画

- ・2015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28.4ポイント高くなっており、前年数値と比較しても10.8ポイント高い結果となった。
- ・採用予定数については、「採用予定なし」「未定」がそれぞれ3割程度を占める。採用予定のある企業の中では、「今年より減らす予定」の企業よりも「今年より増やす」企業の割合が4.4ポイント上回っていた。業種別では、「金融・保険業」「情報・通信業」「建設業」が「今年よりも増やす」割合が高くなっていた。
- ・2016年3月卒者の採用活動開始時期は「3月以降という指針に従う」企業が24%。6割超の企業が「周りをみて考える」「全く考えていない」と、まだ対応を考えていなかった。
- ・選考における学業成績の再評価については、「賛成」と回答したのは37%であった。

1. 2015年3月卒者の採用環境 (n=729)

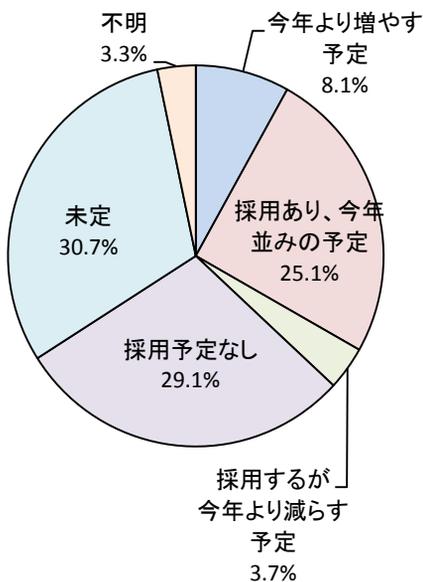


■従業員規模別：2015年3月卒者の採用環境

	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	不明
49名以下	21 6.5	189 58.9	96 29.9	15 4.7
50～99名	11 6.1	109 60.6	52 28.9	8 4.4
100～299名	5 3.4	76 52.1	65 44.5	0 0.0
300名以上	2 2.5	45 55.6	33 40.7	1 1.2

上段：n
下段：%

2. 2015年3月卒者の採用者数 (n=729)



■業種別：2015年3月卒者の採用者数

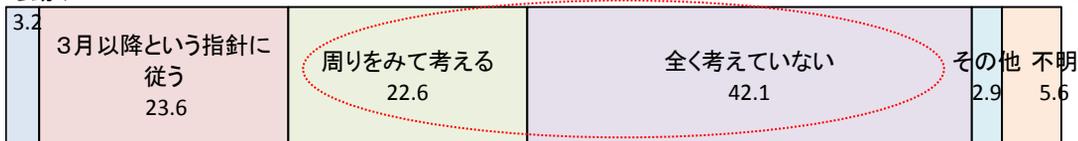
	今年より増やす予定	採用あり、今年並みの予定	採用するが今年より減らす予定	採用予定なし	未定	不明
製造業	16 6.1	58 22.1	8 3.0	89 33.8	82 31.2	10 3.8
建設業	10 11.1	26 28.9	3 3.3	13 14.4	33 36.7	5 5.6
卸売・小売業	12 8.7	42 30.4	8 5.8	36 26.1	38 27.5	2 1.4
サービス業	20 9.0	53 24.0	7 3.2	69 31.2	66 29.9	6 2.7
その他	1 6.3	4 25.0	0 0.0	5 31.3	5 31.3	1 6.3

上段：n
下段：%

	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
金融・保険業	6 35.3	7 41.2	1 5.9	1 5.9	2 11.8
情報・通信業	4 20.0	9 45.0	1 5.0	4 20.0	2 10.0

3. 2016年3月卒者の採用活動開始時期 (n=729)

これまで通り3月以前から動く



■従業員規模別：2016年卒者の採用活動開始時期

	これまで通り3月以前から動く	3月以降という指針に従う	周りをみて考える	全く考えていない	その他	不明
49名以下	5	52	64	172	8	20
	1.6	16.2	19.9	53.6	2.5	6.2
50～99名	6	38	28	83	7	18
	3.3	21.1	15.6	46.1	3.9	10.0
100～299名	9	48	45	40	4	0
	6.2	32.9	30.8	27.4	2.7	0.0
300名以上	3	34	28	12	2	2
	3.7	42.0	34.6	14.8	2.5	2.5

上段：n
下段：%

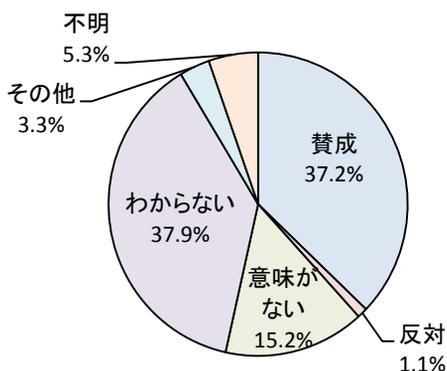
■業界別：2016年卒者の採用活動開始時期

	これまで通り3月以前から動く	3月以降という指針に従う	周りをみて考える	全く考えていない	その他	不明
製造業	8	54	54	122	8	17
	3.0	20.5	20.5	46.4	3.0	6.5
建設業	2	23	30	28	2	5
	2.2	25.6	33.3	31.1	2.2	5.6
卸売・小売業	7	36	34	56	3	2
	5.1	26.1	24.6	40.6	2.2	1.4
サービス業	6	55	43	95	7	15
	2.7	24.9	19.5	43.0	3.2	6.8
その他	0	4	4	6	1	1
	0.0	25.0	25.0	37.5	6.3	6.3

上段：n
下段：%

	これまで通り3月以前から動く	3月以降という指針に従う	周りをみて考える	全く考えていない	その他	不明
金融・保険業	0	11	2	2	1	1
	0.0	64.7	11.8	11.8	5.9	5.9
情報・通信業	1	8	7	2	1	1
	5.0	40.0	35.0	10.0	5.0	5.0

4. 選考における学業成績の再評価への賛否 (n=729)

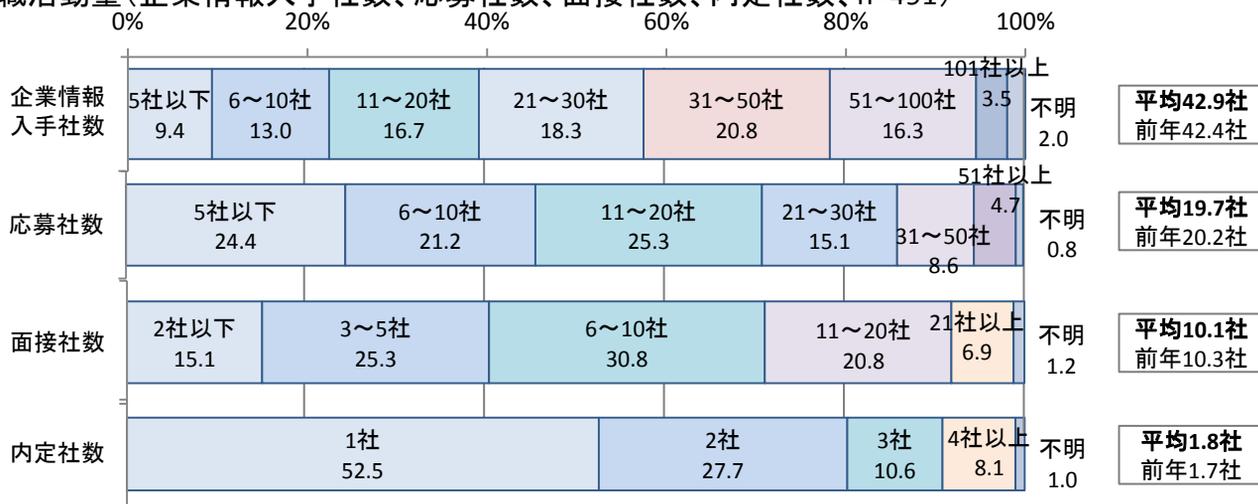


【調査結果：第2章 就職活動時の実態調査（従業員側）】

I. 就職活動内容と活動時期(全体491サンプル)

- ・就職活動時に「企業情報を入手した社数」は平均42.9社、「応募社数」は平均19.7社、「面接社数」は平均10.1社、「内定者数」は平均1.8社となっていた。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かった。入社年別の内定社数を見ると、2013年入社者が「1社」と「3社以上」が他の年度に比べて高くなっていた。また、活動自体の満足度が80点以上の内定社数は、6割弱が「2社以上」となっていた。
- ・就職活動で行った(利用した)ことの1位は「企業のホームページの閲覧」、効果があつたことの1位は「就職情報サイトの利用」。「企業のSNSの活用」の実施割合は27%と低位だが、前年の10%に比べると大きく伸びていた。「ハローワークの利用」は利用割合こそ低位だったものの、効果があつた割合は4位となった。
- ・就職を意識始めた時期は、「大学3年生の夏以前」が53%と半数を超えていた。入社年別では「2013年入社者」、性別では「女子」、大学所在地別では「静岡県外」、専攻分野別では「文系」がその割合が高くなっていた。ただ、入社年別の「2013年入社者」については、「大学3年12月以降」に意識し始めた人の割合も他の入社年に比べて最も高くなっていた。
- ・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57%、同時期に活動を終了したのは44%となっていた。いずれも上記「就職を意識し始めた時期」同様、「2013年入社者」「女子」「静岡県外」「文系」が早い傾向にあつた。
- ・静岡県外学生のうち、「Uターンのみ考えていた」のは5割弱。県外企業の内定を獲得していたのは41%。
- ・就職活動自体の満足度は、80点以上の高満足度群が34%と前年を1.8ポイント上回ったが、59点以下の低満足度群は▲0.3ポイントと、前年度比微減にとどまった。

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、n=491)



■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

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上	不明	平均	%
男	10.1	16.2	19.6	19.9	16.9	12.5	3.4	1.4	39.5	
女	8.2	8.2	12.3	15.9	26.7	22.1	3.6	3.1	48.3	

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上	不明	平均
男	28.0	22.6	24.0	12.5	7.8	4.7	0.3	18.4
女	19.0	19.0	27.2	19.0	9.7	4.6	1.5	21.6

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上	不明	平均
男	17.2	24.7	31.4	18.6	7.1	1.0	9.9
女	11.8	26.2	29.7	24.1	6.7	1.5	10.5

■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上	不明	平均
男	57.1	22.6	10.5	9.5	0.3	1.8
女	45.6	35.4	10.8	6.2	2.1	1.9

■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	不明
静岡県内	11.8	16.3	17.7	15.8	20.2	14.3	2.0	2.0
静岡県外	7.4	10.6	16.0	20.2	21.6	17.7	4.6	1.8

平均
37.0
47.5

%

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上	不明
静岡県内	31.0	24.1	20.7	12.8	8.9	2.5	0.0
静岡県外	19.5	19.5	28.4	17.0	8.2	6.4	1.1

平均
16.6
22.1

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上	不明
静岡県内	16.7	31.0	28.1	21.2	3.0	0.0
静岡県外	13.5	21.6	32.3	20.9	9.9	1.8

平均
8.4
11.5

■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上	不明
静岡県内	54.7	26.6	10.8	7.9	0.0
静岡県外	51.1	28.7	10.3	8.5	1.4

平均
1.8
1.9

■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	不明
2013年入社	9.3	13.9	15.9	19.5	17.2	19.2	3.6	1.3
2012年入社	7.7	12.5	18.3	16.3	26.9	12.5	2.9	2.9
2011年入社	12.0	10.8	18.1	16.9	25.3	10.8	2.4	3.6

平均
44.7
40.8
37.3

%

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上	不明
2013年入社	25.2	22.5	24.5	13.2	9.3	5.0	0.3
2012年入社	22.1	19.2	28.8	18.3	6.7	3.8	1.0
2011年入社	25.3	19.3	24.1	18.1	7.2	3.6	2.4

平均
19.2
20.7
18.9

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上	不明
2013年入社	17.5	22.8	29.8	22.8	6.6	0.3
2012年入社	11.5	27.9	31.7	19.2	6.7	2.9
2011年入社	10.8	31.3	32.5	15.7	7.2	2.4

平均
10.1
9.5
10.4

■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上	不明
2013年入社	53.3	24.5	11.9	9.6	0.7
2012年入社	51.0	34.6	8.7	4.8	1.0
2011年入社	51.8	31.3	8.4	6.0	2.4

平均
1.9
1.7
1.7

※後述 26P(I-6)参照

■活動自体の満足度別：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	不明
39点以下	8.8	17.6	14.7	19.1	17.6	19.1	2.9	0.0
40~59点以下	16.3	16.3	7.0	17.4	18.6	18.6	4.7	1.2
60~79点以下	4.3	9.1	21.3	19.5	25.0	16.5	2.4	1.8
80点以上	10.8	13.8	18.0	17.4	18.6	14.4	4.2	3.0

平均
43.3
41.3
44.3
42.7

%

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上	不明
39点以下	29.4	14.7	23.5	7.4	14.7	8.8	1.5
40~59点以下	32.6	14.0	24.4	18.6	5.8	4.7	0.0
60~79点以下	20.1	22.6	27.4	16.5	7.9	5.5	0.0
80点以上	22.8	25.7	24.6	15.6	7.8	2.4	1.2

平均
23.6
19.1
21.0
17.2

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上	不明
39点以下	17.6	25.0	23.5	17.6	13.2	2.9
40~59点以下	17.4	26.7	26.7	23.3	5.8	0.0
60~79点以下	11.0	25.6	34.8	19.5	8.5	0.6
80点以上	17.4	24.0	32.3	21.6	3.6	1.2

平均
11.8
10.2
10.6
9.0

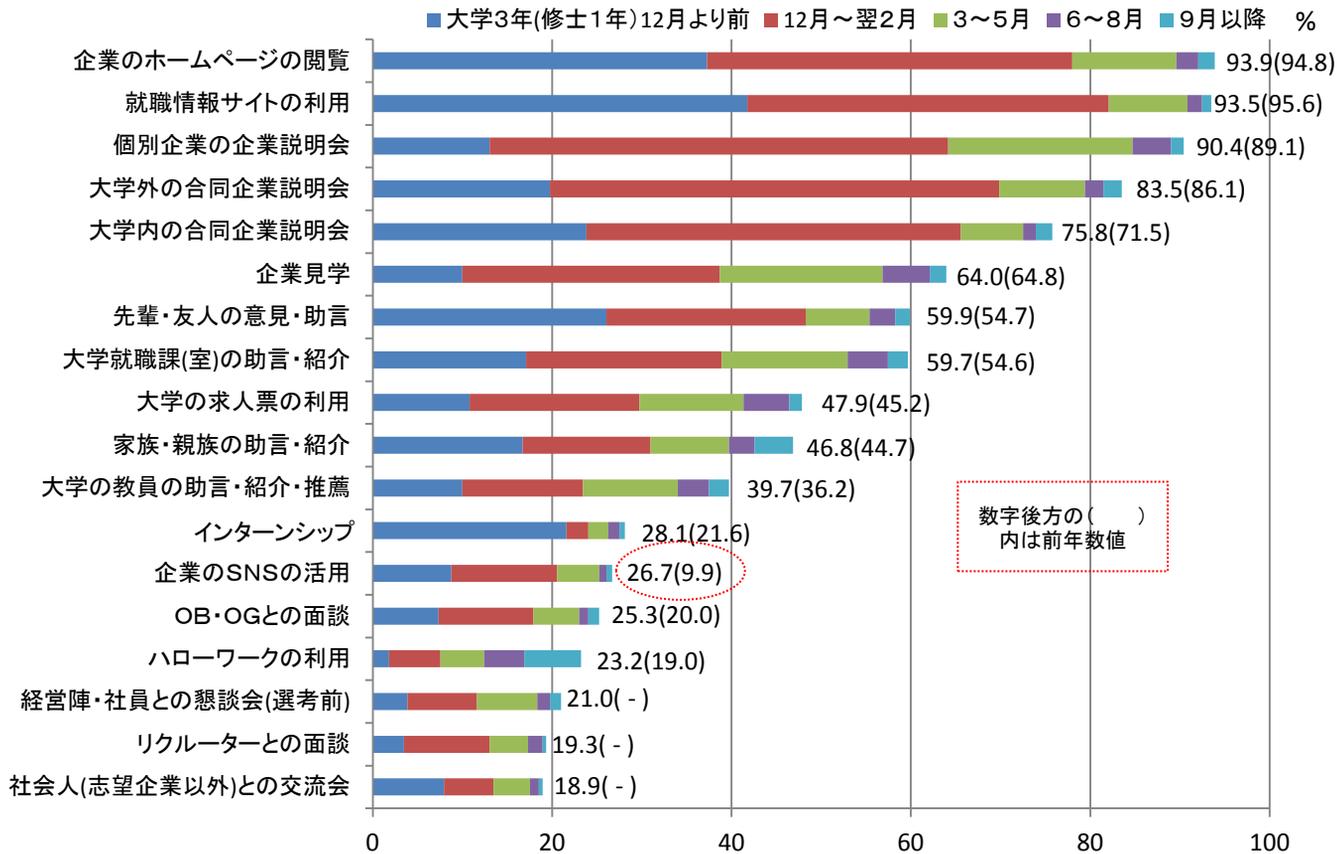
■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上	不明
39点以下	64.7	20.6	4.4	7.4	2.9
40~59点以下	59.3	25.6	8.1	7.0	0.0
60~79点以下	55.5	29.3	9.8	5.5	0.0
80点以上	42.5	29.3	15.6	11.4	1.2

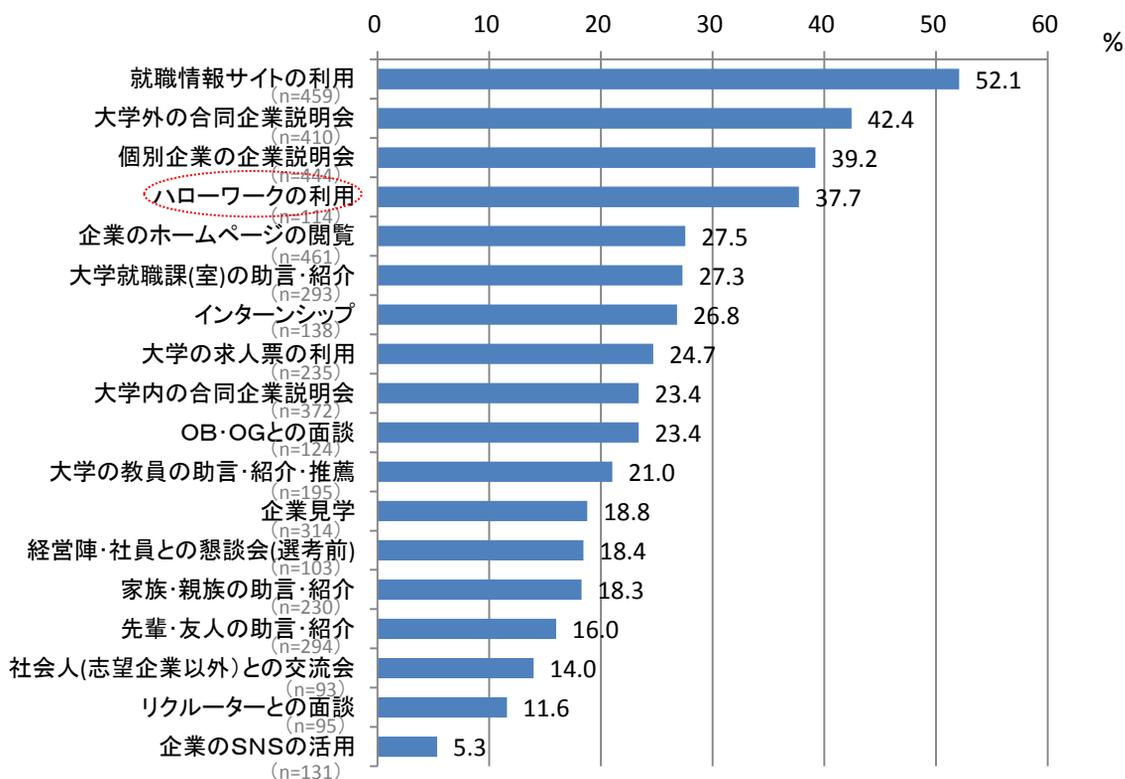
平均
1.6
1.7
1.7
2.2

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

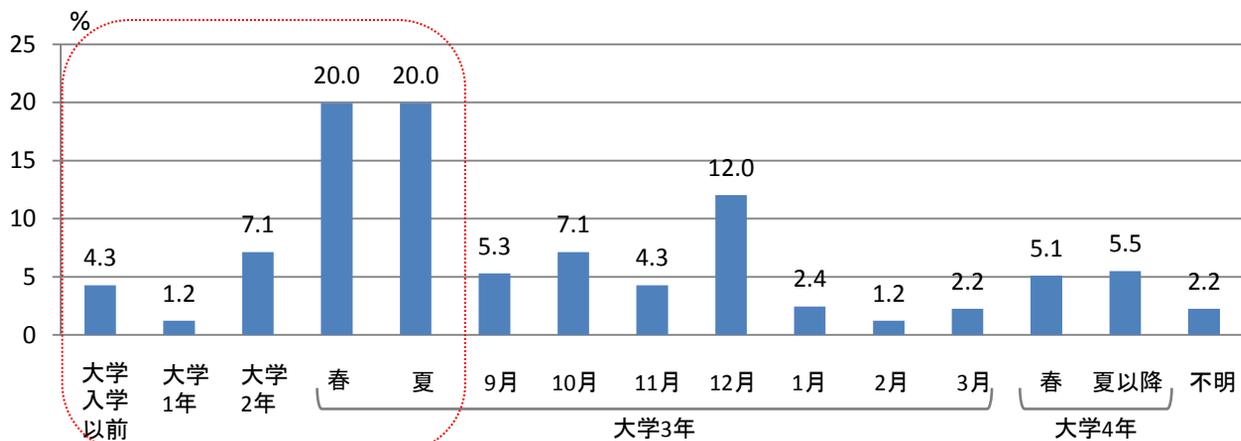
①行なった(利用した)ことと開始時期(n=491)



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)



3. 就職を意識し始めた時期 (n=491)



■ 入社年別 : 就職を意識し始めた時期

	大学入学以前	大学1年	大学2年	大学3年 春	大学3年 夏	大学3年 9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年 春	大学4年 夏以降	不明	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
2013年入社	4.6	1.3	7.0	21.9	19.5	3.6	7.3	4.3	15.9	1.3	1.0	0.7	5.3	4.0	2.3	54.3	28.1
2012年入社	4.8	1.0	9.6	16.3	19.2	8.7	9.6	6.7	6.7	1.9	0.0	1.9	2.9	8.7	1.9	51.0	22.1
2011年入社	2.4	1.2	4.8	16.9	21.7	7.2	3.6	1.2	4.8	7.2	3.6	8.4	7.2	7.2	2.4	47.0	38.6

■ 性別 : 就職を意識し始めた時期

	大学入学以前	大学1年	大学2年	大学3年 春	大学3年 夏	大学3年 9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年 春	大学4年 夏以降	不明	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
男	4.1	0.7	5.7	18.9	20.6	4.7	5.4	4.7	12.8	3.0	1.7	2.0	6.1	6.4	3.0	50.0	32.1
女	4.6	2.1	9.2	21.5	19.0	6.2	9.7	3.6	10.8	1.5	0.5	2.6	3.6	4.1	1.0	56.4	23.1

■ 大学所在地別 : 就職を意識し始めた時期

	大学入学以前	大学1年	大学2年	大学3年 春	大学3年 夏	大学3年 9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年 春	大学4年 夏以降	不明	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
静岡県内	3.4	1.5	7.9	17.2	18.2	6.4	8.4	4.9	11.3	2.0	2.0	2.0	6.4	6.4	2.0	48.3	30.0
静岡県外	5.0	1.1	6.4	21.6	21.6	4.6	6.4	3.9	12.8	2.5	0.7	2.5	4.3	5.0	1.8	55.7	27.7

■ 専攻分野別 : 就職を意識し始めた時期

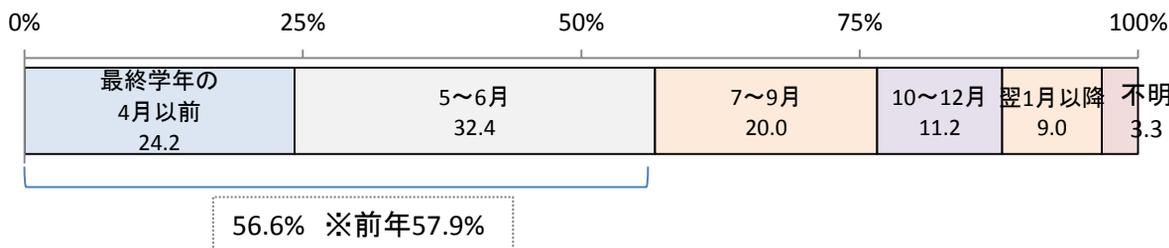
	大学入学以前	大学1年	大学2年	大学3年 春	大学3年 夏	大学3年 9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年 春	大学4年 夏以降	不明	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
文系	2.9	1.0	5.8	21.9	24.8	4.8	8.7	5.2	11.0	2.6	1.0	1.9	4.5	2.3	1.6	56.5	23.2
理系	5.6	0.6	9.4	16.3	12.5	6.3	4.4	3.1	13.8	2.5	1.9	3.1	5.6	12.5	2.5	44.4	39.4
どちらともいえない	18.8	12.5	6.3	18.8	6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	6.3	62.5	18.8

■ 活動自体の満足度別 : 就職を意識し始めた時期 ※後述 26P (I-6)参照

	大学入学以前	大学1年	大学2年	大学3年 春	大学3年 夏	大学3年 9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年 春	大学4年 夏以降	不明	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
39点以下	7.4	0.0	2.9	13.2	17.6	7.4	4.4	1.5	8.8	2.9	4.4	4.4	11.8	8.8	4.4	41.2	41.2
40~59点	4.7	1.2	4.7	19.8	19.8	2.3	10.5	3.5	15.1	2.3	0.0	7.0	8.1	1.2	0.0	50.0	33.7
60~79点	3.0	0.6	6.1	20.7	22.6	7.3	6.7	3.7	14.6	2.4	1.8	0.6	3.0	4.9	1.8	53.0	27.4
80点以上	3.6	2.4	11.4	22.2	18.6	4.2	6.6	6.6	9.0	2.4	0.0	0.6	3.0	7.2	2.4	58.1	22.2

4. 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=491)



■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	不明
2013年入社	23.8	36.1	18.9	11.3	7.6	2.3
2012年入社	20.2	28.8	24.0	12.5	10.6	3.8
2011年入社	31.3	24.1	19.3	8.4	12.0	4.8

%

最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
59.9	21.2
49.0	26.9
55.4	25.3

■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	不明
男	20.6	31.8	22.6	12.5	9.1	3.4
女	29.7	33.3	15.9	9.2	8.7	3.1

%

最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
52.4	25.0
63.1	21.0

■大学所在地別：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	不明
静岡県内	19.7	34.0	18.2	15.8	6.9	5.4
静岡県外	27.7	31.9	21.3	7.1	10.6	1.4

%

最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
53.7	28.1
59.6	19.1

■専攻分野別：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	不明
文系	26.5	32.9	19.0	11.0	7.1	3.5
理系	18.8	33.8	23.1	11.9	10.0	2.5
どちらともいえない	31.3	18.8	12.5	6.3	31.3	0.0

%

最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
59.4	21.6
52.5	24.4
50.0	37.5

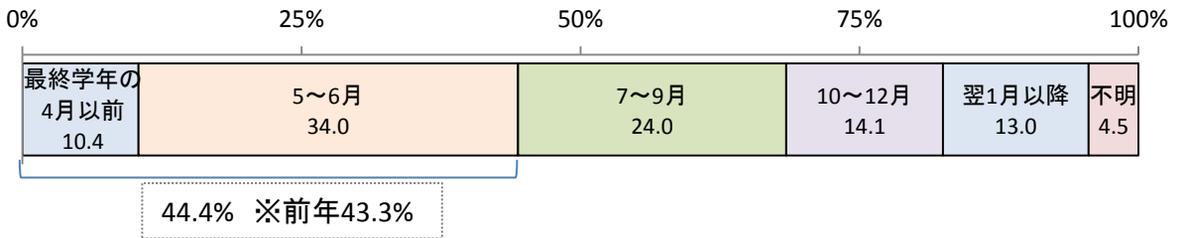
■活動自体の満足度別：最初に内定をもらった時期 ※後述 26P(I-6)参照

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降	不明
39点以下	7.4	19.1	25.0	13.2	32.4	2.9
40~59点	9.3	38.4	19.8	17.4	10.5	4.7
60~79点	20.7	34.8	27.4	10.4	4.9	1.8
80点以上	41.9	32.3	11.4	8.4	2.4	3.6

%

最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
26.5	48.5
47.7	32.6
55.5	17.1
74.3	14.4

②就職活動を終了した時期(n=469)



■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	不明
2013年入社	9.3	38.1	23.8	13.9	11.9	3.0
2012年入社	6.7	33.7	24.0	16.3	13.5	5.8
2011年入社	19.3	20.5	25.3	10.8	16.9	7.2

%	
最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
47.4	25.8
40.4	29.8
39.8	27.7

■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	不明
男	7.4	32.1	26.4	14.9	14.2	5.1
女	14.9	36.9	20.5	12.8	11.3	3.6

%	
最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
39.5	29.1
51.8	24.1

■大学所在地別：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	不明
静岡県内	10.8	31.5	21.7	18.2	11.8	5.9
静岡県外	10.3	36.2	25.9	10.6	13.8	3.2

%	
最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
42.4	30.0
46.5	24.5

■専攻分野別：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	不明
文系	10.6	35.5	23.2	14.2	11.3	5.2
理系	9.4	32.5	27.5	13.8	13.8	3.1
どちらともいえない	18.8	18.8	12.5	12.5	37.5	0.0

%	
最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
46.1	25.5
41.9	27.5
37.5	50.0

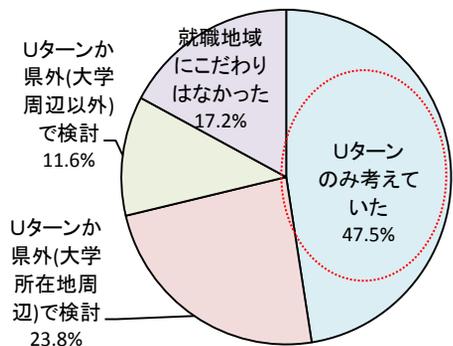
■活動自体の満足度別：就職活動を終了した時期 ※後述 26頁(I-6)参照

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降	不明
39点以下	1.5	13.2	22.1	19.1	39.7	4.4
40~59点	5.8	25.6	20.9	25.6	17.4	4.7
60~79点	9.8	32.3	32.9	13.4	8.5	3.0
80点以上	16.8	48.5	18.0	7.2	4.2	5.4

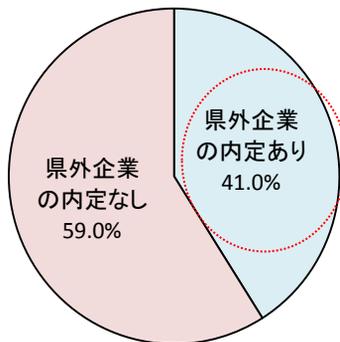
%	
最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
14.7	58.8
31.4	43.0
42.1	22.0
65.3	11.4

5. 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=303)

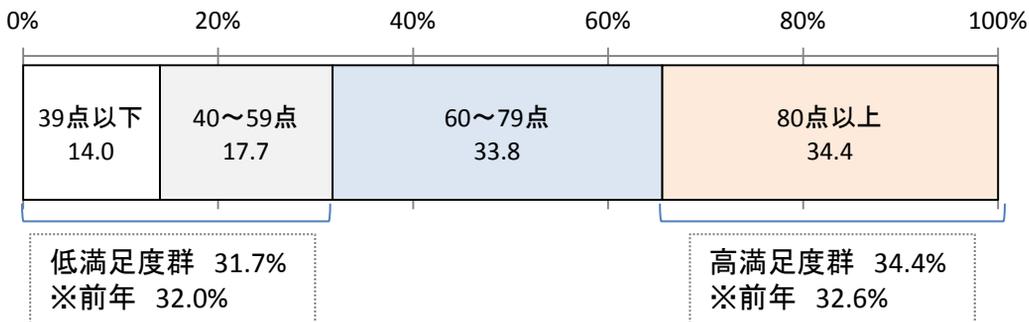


②静岡県外での内定獲得の有無(n=117)



6. 就職活動自体の満足度(n=485)

※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



■入社年別：就職活動自体の満足度

	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上
2013年入社	14.4	18.7	29.1	37.8
2012年入社	11.8	13.7	40.2	34.3
2011年入社	14.6	19.5	42.7	23.2

低満足度群 59点以下	割合
33.1	33.1%
25.5	25.5%
34.1	34.1%

高満足度群 80点以上	割合
37.8	37.8%
34.3	34.3%
23.2	23.2%

■性別：就職活動自体の満足度

	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上
男	17.7	15.3	33.7	33.3
女	8.4	21.5	34.0	36.1

低満足度群 59点以下	割合
33.0	33.0%
29.8	29.8%

高満足度群 80点以上	割合
33.3	33.3%
36.1	36.1%

■大学所在地別：就職活動自体の満足度

	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上
静岡県内	15.0	19.5	28.5	37.0
静岡県外	13.2	16.8	37.5	32.5

低満足度群 59点以下	割合
34.5	34.5%
30.0	30.0%

高満足度群 80点以上	割合
37.0	37.0%
32.5	32.5%

■専攻分野別：就職活動自体の満足度

	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上
文系	12.7	17.3	32.7	37.3
理系	17.6	17.6	36.5	28.3
どちらともいえない	6.3	25.0	37.5	31.3

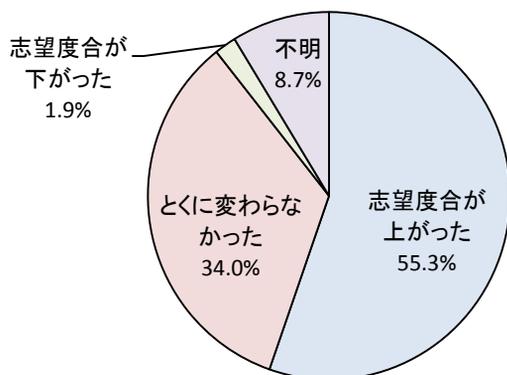
低満足度群 59点以下	割合
30.1	30.1%
35.2	35.2%
31.3	31.3%

高満足度群 80点以上	割合
37.3	37.3%
28.3	28.3%
31.3	31.3%

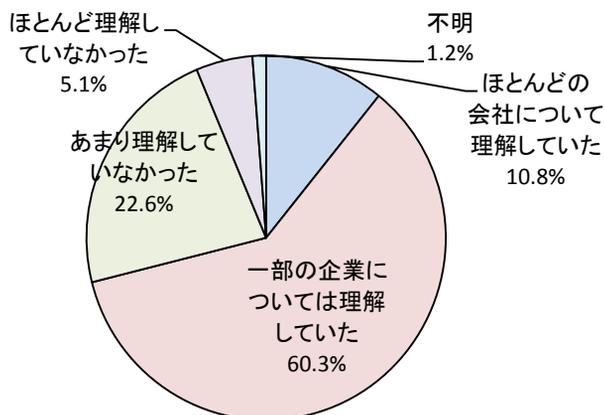
II. 企業の採用活動に対する評価

- ・経営者・社員との懇談会に参加したことのある学生のうち、55%が「志望度合が上がった」と回答。
- ・選考段階における企業の業務や仕事内容の理解度は、「ほとんどの企業について理解していた」のは11%となった。逆に「(ほとんど・あまり)理解していなかった」人もあわせて3割弱いた。性別では「女子」、専攻分野別では「文系」が「理解をしていなかった」割合が高かった。
- ・全体の6割弱が選考途中で辞退をした経験があった。性別では「女子」、大学所在地別では「静岡県外」、専攻分野別では「文系」でその割合が高くなっていた。
- ・選考を辞退した理由は、「他の企業から内定をもらった」が64%と最も多かった。次いで多かったのは、「他の選考日程が重なったから」で37%。「企業の対応が悪かった」という回答も15%あった。
- ・選考辞退において、「何があっても辞退した」割合は31%。34%が選考日程を調整してもらえれば辞退をしなかったと回答。
- ・内定理由の説明を受けたことがある人の割合は28%。伝えられた内容は「評価しているところ(強み)」が89%と最も多かった。具体的に詳しく説明されたのは24%であった。
- ・入社理由を伝えられたことが、入社決定に影響を与えたと回答したのは68%。内容を具体的に詳しく伝えられた場合には、5割程度が「大いに影響があった」と回答。
- ・内定後・入社前に企業から提供された機会でも最も多かったのが、「内定者同士の交流」で56%。その中でもとくに入社意欲の向上につながったのは、「内定者同士の交流」、「若手社員との交流」、「研修」、「経営者・役員との交流」、「内定先のアルバイト」がいずれも6割超と高い結果となった。内定者SNSは13%と最も低位となっていた。

1. 経営者・社員との懇談会参加後の志望度 (n=103)



2. 選考段階での企業の業務内容・仕事の理解度 (n=491)



■ 性別：選考段階での企業の理解度

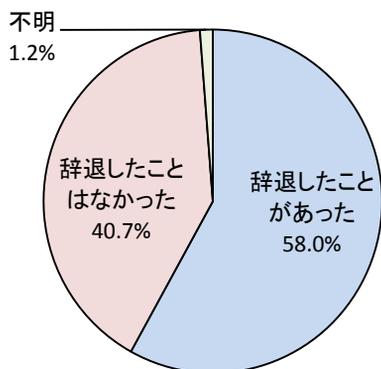
	ほとんどの会社について理解していた	一部の企業については理解していた	あまり理解していなかった	ほとんど理解していなかった	不明
男	10.1	63.9	19.3	5.4	1.4
女	11.8	54.9	27.7	4.6	1.0

■ 専攻分野別：選考段階での企業の理解度

	ほとんどの会社について理解していた	一部の企業については理解していた	あまり理解していなかった	ほとんど理解していなかった	不明
文系	9.0	57.7	26.8	5.5	1.0
理系	12.5	65.6	15.6	5.0	1.3
どちらともいえない	31.3	56.3	12.5	0.0	0.0

3. 選考辞退理由と辞退防止につながる企業の対応

①選考途中での辞退経験 (n=491)



■性別：選考途中での辞退経験 %

	辞退したことがあった	辞退したことはなかった	不明
男	55.1	43.6	1.4
女	62.6	36.4	1.0

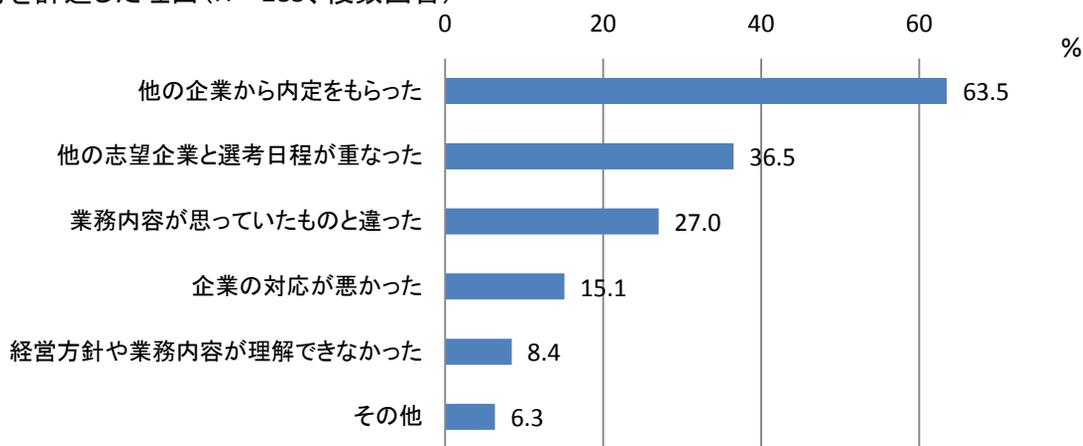
■大学所在地別：選考途中での辞退経験 %

	辞退したことがあった	辞退したことはなかった	不明
静岡県	51.7	47.3	1.0
静岡県外	63.1	35.8	1.1

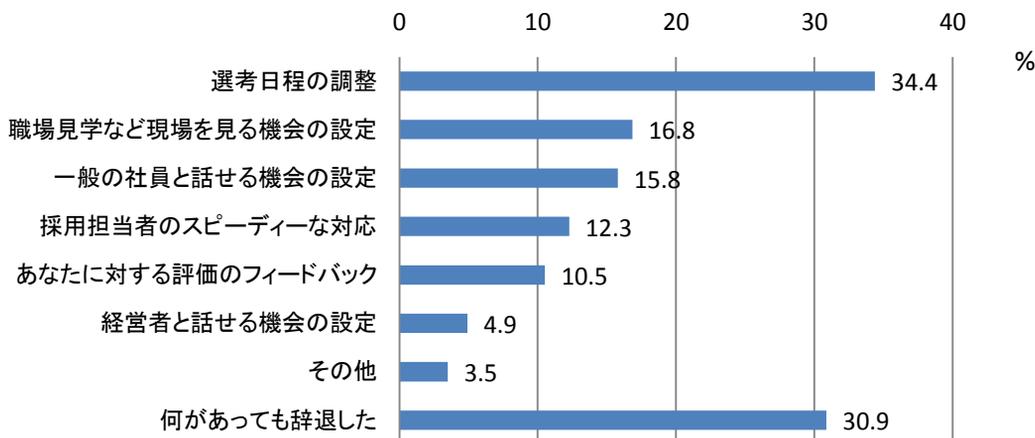
■専攻分野別：選考途中での辞退経験 %

	辞退したことがあった	辞退したことはなかった	不明
文系	63.2	35.8	1.0
理系	50.0	48.8	1.3
どちらともいえない	37.5	62.5	0.0

②選考を辞退した理由 (n=285、複数回答)

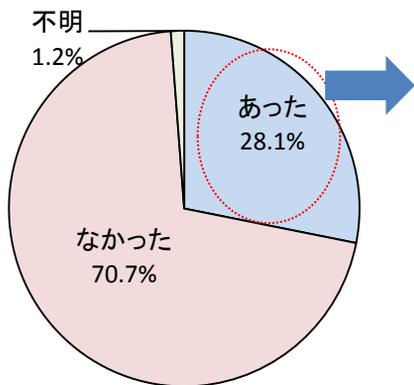


③企業がどのように対応すれば辞退しなかったか (n=285、複数回答)

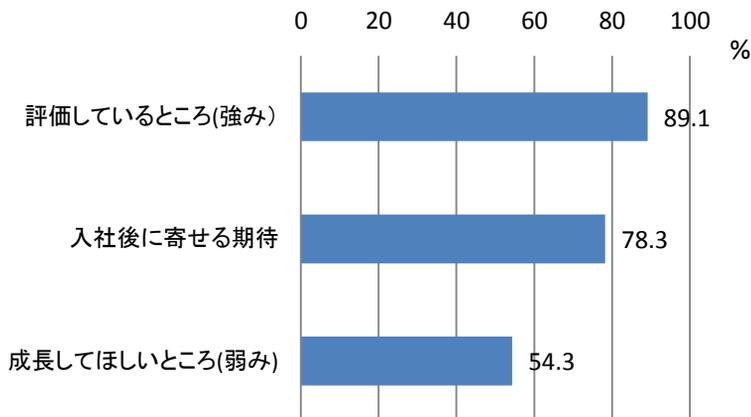


4. 内定理由の伝達内容と入社決定への影響

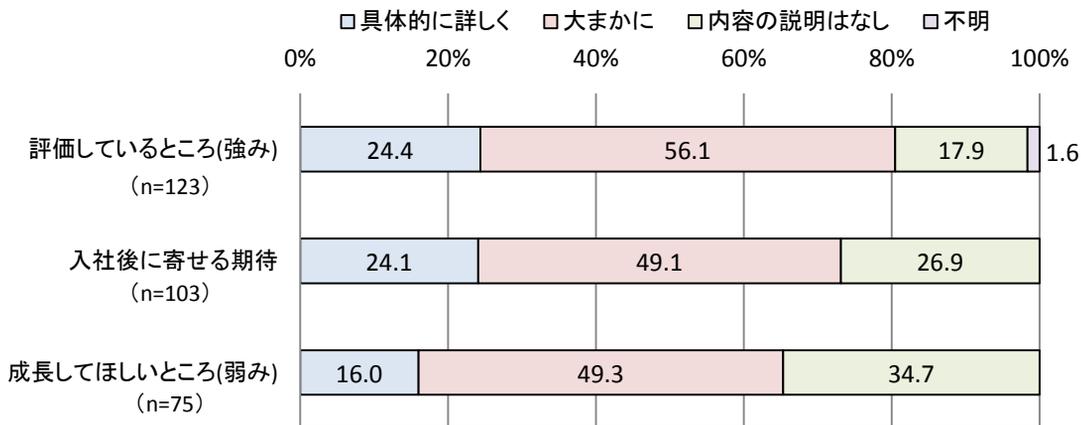
①内定理由の説明の有無(n=491)



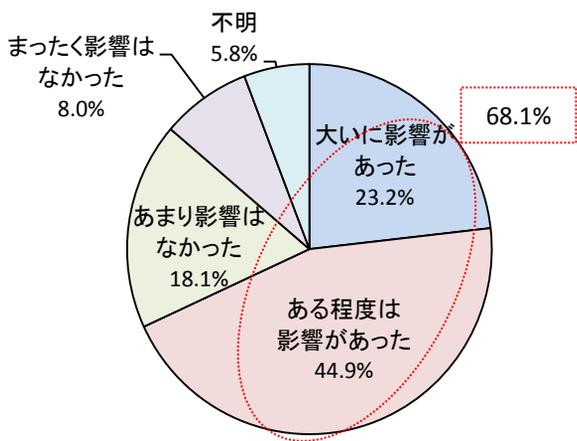
②内定理由の伝達内容(n=138、複数回答)



③内定理由をどの程度伝えられたか



④内定理由の伝達が入社決定に影響を与えたか (n=138)



■伝達の内容及びその程度と入社決定への影響

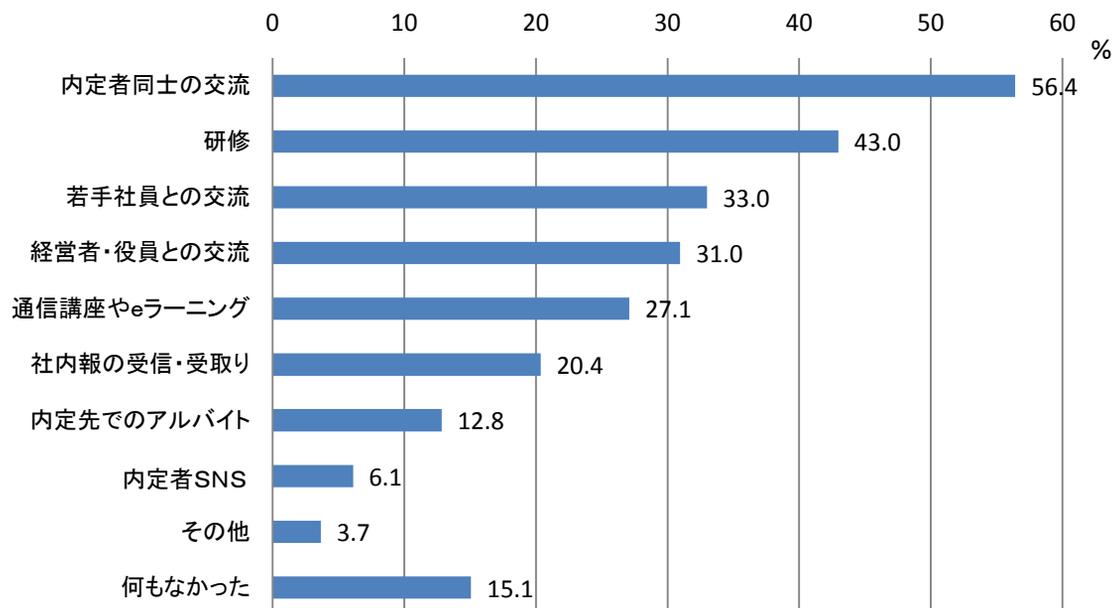
評価されたこと (n=123)	大いに影響があった (%)	ある程度は影響があった (%)	あまり影響はなかった (%)	まったく影響はなかった (%)	不明 (%)
具体的に詳しく	46.7	33.3	13.3	3.3	3.3
大まかに	20.3	56.5	13.0	7.2	2.9
内容の説明なし	0.0	40.9	31.8	13.6	13.6

期待されたこと (n=108)	大いに影響があった (%)	ある程度は影響があった (%)	あまり影響はなかった (%)	まったく影響はなかった (%)	不明 (%)
具体的に詳しく	50.0	34.6	11.5	0.0	3.8
大まかに	20.8	54.7	15.1	3.8	5.7
内容の説明なし	13.8	31.0	31.0	17.2	6.9

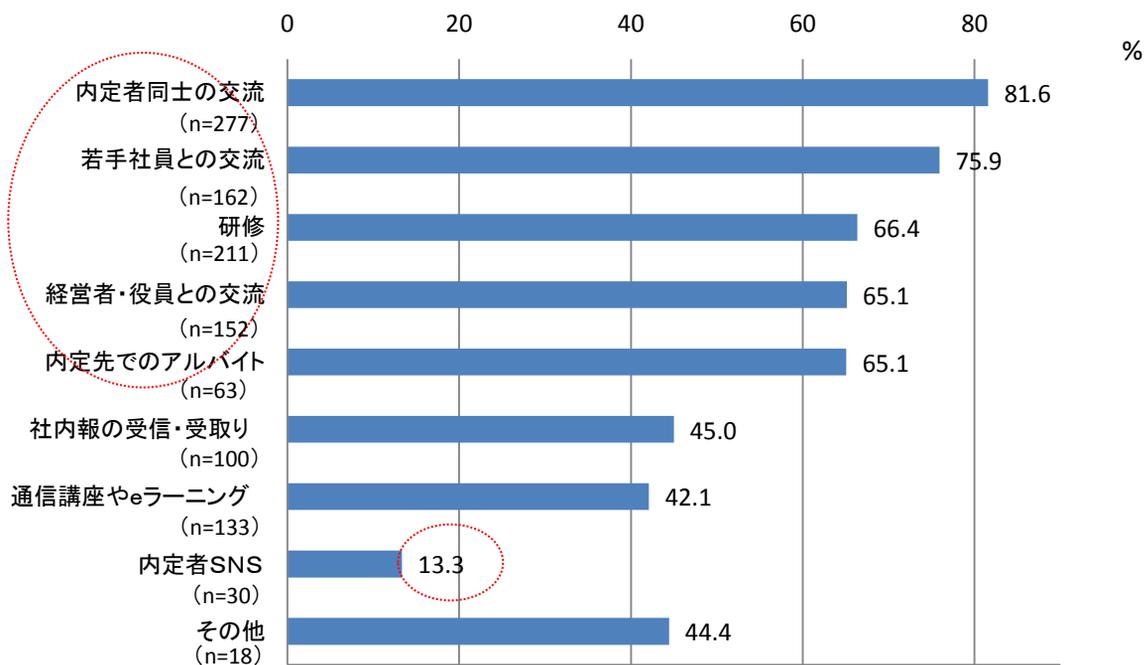
成長してほしいこと (n=75)	大いに影響があった (%)	ある程度は影響があった (%)	あまり影響はなかった (%)	まったく影響はなかった (%)	不明 (%)
具体的に詳しく	50.0	41.7	8.3	0.0	0.0
大まかに	32.4	43.2	16.2	2.7	5.4
内容の説明なし	11.5	38.5	26.9	11.5	11.5

5. 内定後の企業の対応とその評価

①内定後・入社前に企業から提供された機会(n=491、複数回答)



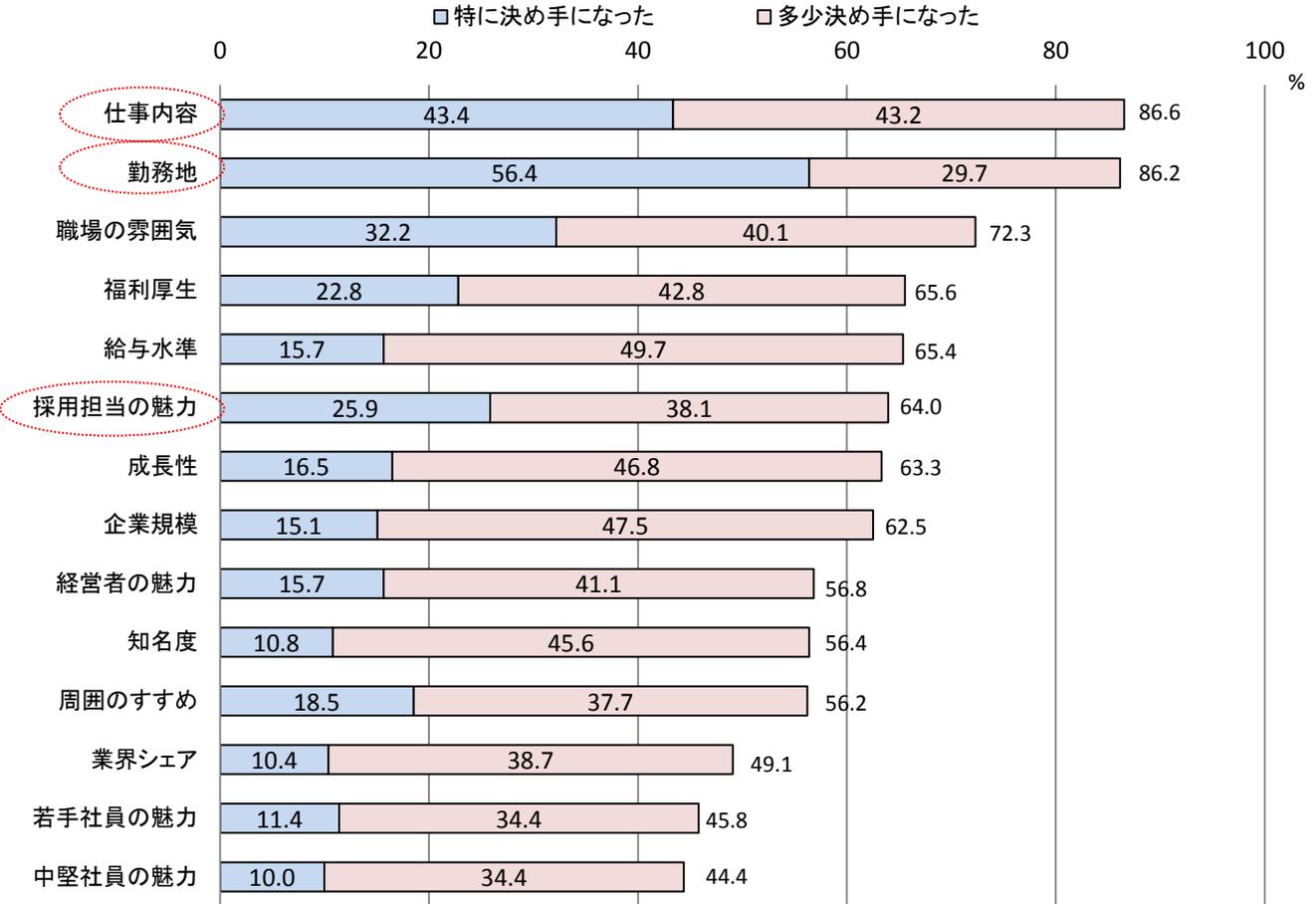
②企業から提供された機会できくに入社意欲の向上につながったもの(複数回答)



※企業から提供をうけた人数を母数に算出

Ⅲ. 就職先企業を決めた際の決め手となったもの (n=491)

・就職先企業を決めた際の決め手になったものは、1位が「仕事内容」、2位が「勤務地」。
 ・とくに決め手になったものの1位は、「勤務地」で56%。企業の“人”では「採用担当の魅力」が最も高く、全体でも26%と4位となっていた。とくに「2013年入社」「女子」「文系」で高い割合となっていた。また、「2013年入社者」「文系」は“人・雰囲気”、「男子」は“企業規模・成長性”を決め手にする傾向が見られた。



■入社年別：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	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	企業規模	経営者の魅力	知名度	周囲のすすめ	業界シェア	若手社員の魅力	中堅社員の魅力
2013年入社	44.0	57.9	34.4	26.5	17.5	31.1	17.2	17.5	17.2	11.6	18.2	12.6	14.6	10.9
2012年入社	43.3	56.7	29.8	21.2	14.4	18.3	18.3	11.5	12.5	8.7	19.2	9.6	6.7	8.7
2011年入社	41.0	50.6	27.7	12.0	9.6	16.9	10.8	10.8	14.5	10.8	19.3	3.6	6.0	8.4

■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	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	企業規模	経営者の魅力	知名度	周囲のすすめ	業界シェア	若手社員の魅力	中堅社員の魅力
男	43.9	53.0	32.1	23.6	17.2	23.6	19.9	18.2	17.6	10.5	16.6	12.5	13.9	11.8
女	42.6	61.5	32.3	21.5	13.3	29.2	11.3	10.3	12.8	11.3	21.5	7.2	7.7	7.2

■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	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	企業規模	経営者の魅力	知名度	周囲のすすめ	業界シェア	若手社員の魅力	中堅社員の魅力
文系	44.2	59.0	34.2	23.5	14.5	31.6	17.7	15.2	16.8	11.6	20.6	10.3	13.2	10.6
理系	41.9	51.3	29.4	20.6	17.5	16.9	12.5	13.1	11.9	5.6	14.4	10.0	8.1	8.1
どちらとも いえない	56.3	68.8	25.0	37.5	25.0	6.3	25.0	31.3	37.5	25.0	18.8	6.3	6.3	12.5

＜調査結果全体の総括＞

企業側...採用計画未達が半数、採用難が続く。

新卒者側...さらなる“2極化”傾向に。

企業の採用計画人数は増加傾向にあるものの、計画未達の割合は約半数と「採用難」の状況は続いている。一方、新卒者の就職活動状況は、内定獲得社数が増加するなど、入社年度が直近になるにつれて改善傾向が見られた。

ただ、掘り下げて状況を見ていくと、企業については採用計画人数未達の大きな要因が従業員規模により異なり、新卒者については活動状況や就職活動自体の満足度の“2極化”傾向が強まってきていることがわかる。よって企業側も学生側も、個々の状況にあわせた対応策を講じていく必要がありそうである。

＜企業の採用活動について＞

採用人数を増やすために、採用活動に手間をかけることは避けて通れない。

企業側の採用活動では、とくに従業員規模、採用計画人数の違いにより課題が異なることがわかった。従業員規模、採用計画人数の少ない会社では、「応募者をいかに増やすか」が課題となる。こうした会社には、選考前に経営者・社員との懇談機会を設けることを提案したい。応募倍率の高い企業は選考前に懇談機会を設定している割合が多く、参加した学生の志望度が向上する割合も高いことから効果的だと考える。

従業員規模、採用計画人数の大きい会社では、「学生をいかに引き留めるか」が課題となりそう。具体的には、①選考辞退、②内定辞退、③入社後の早期離職をいかに防ぐかということになる。そのためのキーワードとなるのが、“スピーディー・丁寧な対応”“応募学生の志向・適性の把握”“交流＝対話”の3つと考える。

①選考辞退を防ぐのは、“スピーディーに丁寧に対応”することが効果的なようだ。あわせて選考期間が短くなったことによって説明会日程が重複するケースが多いので、あらかじめ複数の選考日程を提示するなどの対応も有効だと考える。また、辞退率の高い「文系」「女子」の新卒者は、他の属性に比べて企業を理解していない割合が高いため、先輩社員との交流や会社見学など、担当者からの説明以外で会社を理解させる機会を設定する必要もありそうだ。

②規模を問わず大きな課題となっているのは、内定辞退を最小限にとどめることである。内定理由を具体的に詳しく伝えることが、学生の入社決定に大きく影響を与えることに注目したい。ただ、具体的に詳しく伝えるためには、応募学生の志向や適性についてしっかり把握しておく必要がある。現状、企業の応募学生の把握状況は決して高くないことから、従前の選考ステップを見直すべきではないか。具体的には、様々な階層の面接官を導入したり、1対1の個別面接だけでなく、グループ面接やグループディスカッションなど多面的に学生を観察できる機会を検討してみてもどうか。

③内定フォロー及び入社後の離職防止で効果があるのが「交流＝対話」である。内定後は、内定者同士、若手社員、経営者など様々な「交流」機会を用意すると効果的である。ただ、企業の評価の高かった内定者SNSは、新卒者に好評とはいえないため、あくまでも“リアル”な交流を図るべきである。入社後については、個別に「対話」することが大切である。特に新卒採用数の多い企業は、日々の声かけなど個別の対話機会を増やしていくことが重要だと考える。

＜新卒者の就職活動について＞

活動前の早期から就職を意識することが大切。そのために3年次以前から社会と接する機会に積極的に参加すべき。

新卒者の就職活動については、企業の採用活動開始が2ヶ月後ろ倒しになったのにも関わらず、活動終了時期はほぼ変わっていないことから、活動期間が短期化しているといえる。短期間での活動により、“2極化”がさらに進行しているように思われる。就職活動開始時期が12月に後ろ倒しとなった2013年入社者の内定獲得社数は、平均では上がっているものの、内訳を見ると、「1社獲得」の数が増加しているのと同時に、「3社以上獲得」している割合も増加している。また、就職を意識し始めた時期も、「3年夏以前」が増加し、同時に「3年12月以降」も増加している。活動開始時期が後ろ倒しになったことでスタートが遅くなった人と、活動の短期化に危機感をもってスタートを早めた人の差があらわれている。“2極化”を属性別に見ると、「静岡県外大学」「文系」「女子」でいい傾向がみられる。いずれも「就職を意識し始めた時期」が早かったことが共通している。

2016年卒者の活動から企業の採用活動開始時期が3月とさらに後ろ倒しとなることで、就職を意識し始める時期の差が、学生間でさらに拡大すると思われる。学生に対して早めに就職を意識させるためには、大学3年より前から交流会やインターンシップなど、企業や社会と接する機会への積極的な参加を促すことが有効な対策になるのではないかと考える。

＜関係機関の支援について＞

手間をかけられない中小企業、社会と接する機会に出会えない学生に向けた関係機関の支援がより必要に。

2016年卒者の採用活動から開始時期が3月となるが、現状のところ65%の企業が対応を決めていない。いずれにせよ、企業は今よりも手間をかけること、学生は早期から社会に関心をもって活動することが大切であることは変わらないと考える。行政や各団体は、手間や時間をかけられない中小企業、欲していても社会と接することができていない学生の支援を強化していく必要があるのではないかと考える。

資料1. 調査対象者の生の声

①企業採用担当者が応募者を把握するのに工夫していること

- ・適性を確認。特別なことがない限り1次面接に進め、直接話すようにしている。(建設業,静岡市)
- ・若手・中堅社員、幹部、経営者が採用プロセスに関与、会社全体で採用に力を入れている。(建設業,浜松市)
- ・会社説明会が始まる前に、若手社員が社内ツアーと銘打って社内を案内している。(建設業,焼津市)
- ・なるべく接触回数を多くとるようにしている。面接では、学生の良いところが出るよう場づくりに配慮している。(製造業,浜松市)
- ・応募書類提出の前に工場見学を実施。面接は2~3名の少人数で、1人が質問できる時間を十分にとる。直接、現場を見せることで入社後のミスマッチを防ぐ。(製造業,浜松市)
- ・会社説明会で先輩社員と懇談。面接控室で人事担当や学生同士が交流できる場を設けている。(製造業,三島市)
- ・少ない応募者の中からの選考となるため、面談に十分な時間をかけている。(製造業,島田市)
- ・現場を見学してもらい、当人の意見や感想を求める。最年少と最年長の社員を選考に参画させている。(製造業,藤枝市)
- ・人事担当者が面接ではなくフリーディスカッションを行い確認している。(情報・通信業,静岡市)

- ・グループディスカッションで、学生同士で会話してもらい、その中の言葉づかいや態度、協調性をみている。(運輸業,静岡市)
- ・社内見学や取引先への訪問など、2日ほどのインターンシップを実施。数名の社員が応募者と長時間接することで、適性等を把握する。(卸売・小売業,静岡市)
- ・面談前に社長自ら会社説明を行い、面接するかの確認をとる。会社のことがよくわからず試験を受ける人が多く見受けられるため、入社後「予想していたのと違った」というミスマッチを事前に防ぐようにしている。(卸売・小売業,静岡市)
- ・面接において、緊張感をほぐす話題からスタートし、自然に笑顔が浮かぶようになってから本題に関する質問を投げかける。(卸売・小売業,浜松市)
- ・1次面接から最終面接(役員面接)まで連絡をこまめにとり、そこで応答力や理解力、文章力などをみている。(卸売・小売業,沼津市)
- ・入社1~2年目の社員が中心となって採用活動を実施。応募者と個別に雑談する。(卸売・小売業,沼津市)
- ・面接の前に会社訪問の機会を設けている。(その他,掛川市)

②自由意見より抜粋

静岡県内企業の採用担当者の声
(自社で求める人材について)

- ・意欲的に取り組む気概を持ち、きちんとコミュニケーションをとれる人を採用したい。(建設業,静岡市)
- ・挨拶ができる、元気で意欲的、プラス志向な人。最近の新卒は、とても良い子が多いが、おとなしすぎるのが弱点になっていると思う。(建設業,三島市)
- ・周囲との関係を大切に思える人材、向上心を持った素直な人。指示待ち、損得で動く、人と比べたがるのはダメ。(建設業,牧之原市)
- ・企業に対して真摯な学生を採用したい。明らかに、とりあえず説明会に来てみた、試験を受けてみたという態度では、採用は難しい。(製造業,浜松市)
- ・自ら動くことができる人。(製造業,浜松市)
- ・社長になりたいといえるくらい志が高い人、下調べをした上で発言できる人。(製造業,島田市)
- ・何か1つでよいから、学生時代に打ち込んだこと、がんばったことを具体的に示せる人物を採用したい。(製造業,富士市)
- ・自分をしっかり表現できる学生を求める。(製造業,富士市)
- ・学業以外に取り組んでいること(スポーツなど)がある方がよい。集団活動に慣れていて、周囲に気遣いができる。率先して人が嫌がることを引き受けて、他のお手本となれる。(製造業,掛川市)
- ・何事も最後までやり遂げる人。(製造業,御殿場市)
- ・しっかりと自分の考えを持っている、そしてそれを伝えることができること。過剰な面接対策をすることで、個性が見えにくくなっていると感じる。(情報・通信業,浜松市)
- ・学生時代にはその人だけの経験をたくさんしていると思う。決められた範囲、用意された環境の中で、ただこなすというだけではなく、その中にも自らの考えをもって行動に移すという主体性を持っている人物を採用していきたい。(運輸業,静岡市)
- ・明るく元気で、打たれ強い学生がほしい(失敗を多く経験している人)。男子がおとなしく、女子が活発という印象。(卸売・小売業,沼津市)
- ・特技がある、一生懸命打ち込んできたものがある、チームワークがとれる人。能力的に二極化している。(サービス業,袋井市)

就職活動を振り返っての大卒入社従業員の声
(企業の採用活動について)

- ・説明会や面接日程を増やしてもらえたらと思った。直接学生と関わる機会を増やしてほしい。(男性,文系,建設業)
- ・地方の中小企業がもっとアピールして、はじめから大学生がエントリーしてくるような方法・活動をするべき。(男性,文系,建設業)
- ・実際に職場に行って、先輩社員と話すなどして肌で感じる事が一番役に立った。(女性,文系,教育関連)
- ・採用試験前に、社員とゆっくり話せる機会があると入社後のミスマッチ(入社前のイメージとのギャップ)が少なくできると強く感じる。(女性,理系,情報・通信業)
- ・Uターン希望者は公務員や金融機関、一部の名の知れた企業を狙っており、それ以外の地元企業とのマッチングが図られていない。公的機関がさらに介入して、積極的にUターン就活生を招き、マッチングの場を設けるべき。(男性,文系,金融・保険業)
- ・志望業界であったとはいえ、人事担当の親身さ、会社の雰囲気大きな決め手になった。周囲の友人も、そうしたところがポイントになっていると感じる。給与・待遇よりも人間の魅力のある会社が良い人材を呼び込むと思う。(男性,文系,金融・保険業)
- ・圧迫面接について、企業はそれに耐えうる人材を求めているのはわかるが、圧迫に耐える=優秀とは限らない。必要以上の圧迫は、学生も企業も損をするだけだと思う。(男性,文系,医療・福祉)
- ・内定後アルバイトを経験し、企業の良いところ、悪いところを知り、大変な仕事だが社員の人たちが良い人ばかりだったので、ここで働こうという決め手になった。(男性,文系,サービス業)
- ・内定後、内定理由や自分がどのように評価、期待されて採用されたのかを知っておきたかった。(女性,文系,製造業)
- ・公務員志望だったが、練習のつもりで受けた企業がスピーディーに対応・内定を出してくれたため、魅力もあったので入社を決めた。(女性,文系,金融・保険業)
- ・就職活動の時期に、志望先企業の現場で働く社員と交流できる機会をもっと多く設けてもらいたい。(女性,文系,金融・保険業)
- ・面接の日程が重なって辞退した企業も多く、選択の幅が狭くなった。(女性,文系,金融・保険業)