

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

担当:鈴木 TEL 054-271-3111

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. 2015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.内定辞退状況 | 4.計画人数を下回った理由 |
| 5.企業が実施した新卒採用活動 | 6.県外学生(Uターン・Iターン者)の採用状況 |
| 7.採用活動全般の印象 | 8.新卒採用意向がなかった企業の理由 |

II. 2016年3月卒者(大学・大学院卒)の採用計画

- | | | | |
|--------|--------|------------|----------------|
| 1.採用環境 | 2.採用者数 | 3.選考スケジュール | 4.採用活動期間短縮への対応 |
|--------|--------|------------|----------------|

【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 | 6.会社・仕事内容の理解について |

II. 就職に対する意識

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1.就職を意識し始めた時期 | 2.就職を意識し始めたきっかけ |
|---------------|-----------------|

III. 就職先企業を決めた際の決め手となったもの

【総括】

1. 調査の趣旨

近年、新卒者の採用活動には改善の動きが見られるが、内定を獲得できる学生と獲得できない学生の2極化傾向がより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状況も続いている。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

2015年3月4日～4月3日

■調査方法

企業側・・・静岡県内2,500社(無作為抽出)の企業に対し調査依頼文を郵送し、WEBサイトにてアンケート回答

※前年度までは、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)。該当する従業員がWEBサイトにてアンケート回答

※前年度までは、該当する従業員が調査業に無記名式で回答し、企業の窓口を通さず郵送にて返信

■有効回答数

企業側・・・293サンプル (有効回答率 11.7%)

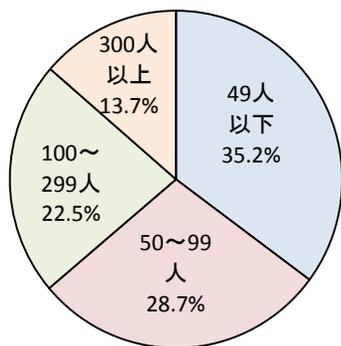
従業員側・・・222 サンプル (有効回答率 4.7%)

※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。

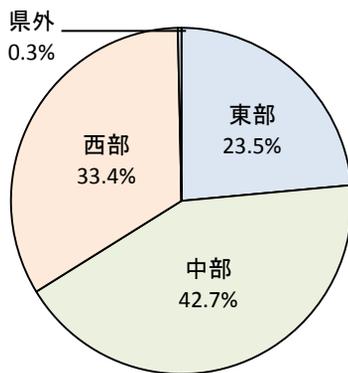
調査対象のプロフィール

I. 調査対象：企業のプロフィール(293サンプル)

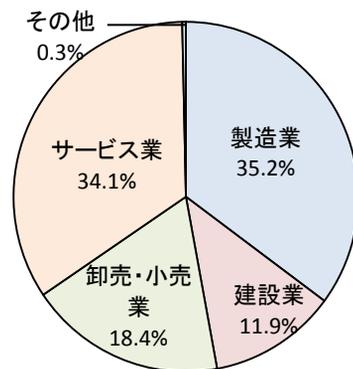
■従業員数



■所在地

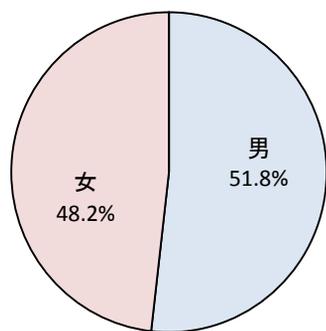


■業種

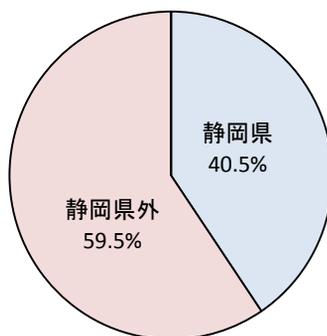


I. 調査対象：大卒入社従業員のプロフィール(222サンプル 4大卒193、大学院卒14、他15)

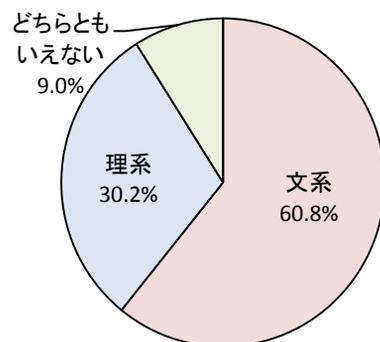
■性別



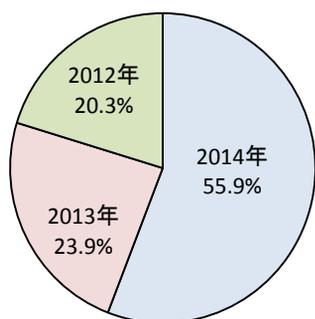
■大学の所在地



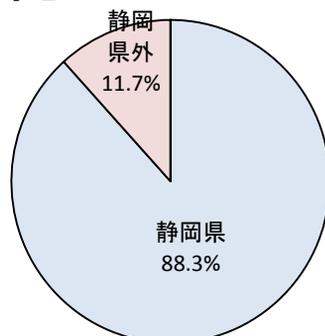
■大学の専攻分野



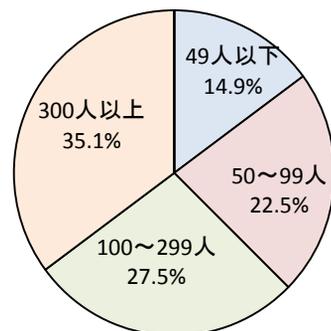
■入社年



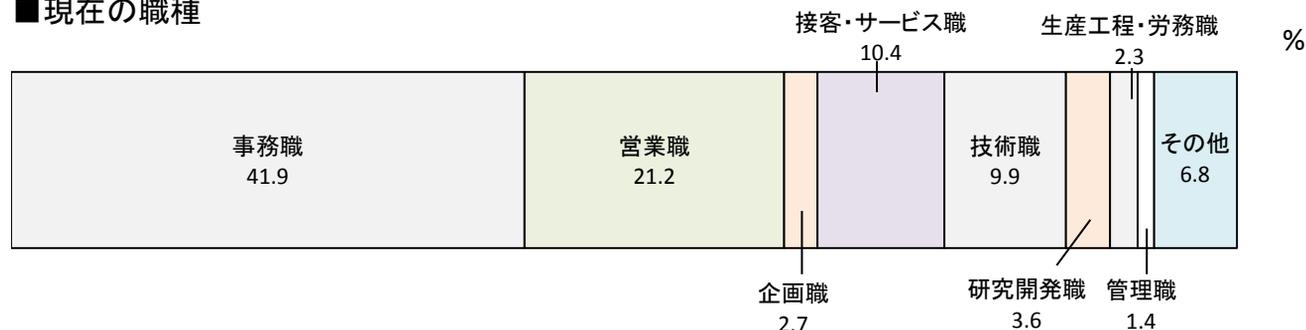
■出身地



■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)】

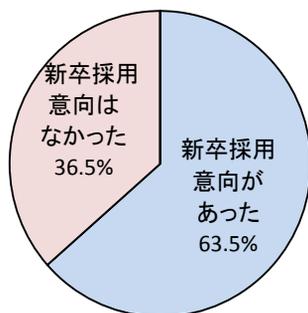
I. 2015年3月卒者(大学・大学院卒)の採用実施状況(全体293サンプル)

- ・新卒採用意向のある企業は全体の64%。従業員300人以上の企業では93%。
- ・採用計画人数が2名以下の企業は全体の46%。最終入社見込数が2名以下の企業は5割超となっている。
- ・応募倍率は従業員規模に比例して、高くなっている。
- ・内定辞退のあった企業は全体の半数弱。従業員規模別では「300人以上の企業」が最も辞退率が高く、約半数の企業が30%以上となっている。業種別では、「卸売・小売業」「サービス業」の数値が高かった。
- ・全体の4割強の企業が採用計画人数を充足できていなかった。従業員規模別では「49人以上の企業」が52%と最も高く、従業員規模が小さくなるにつれて、充足できていない割合が高くなっていた。採用計画人数を下回った理由は、「応募が少なかったから」が43%と最も多い。また、「応募がなかったから」も22%で3位となっていた。
- ・企業が実施した採用活動では、「就職情報サイトへの掲載」「大学への求人票の提出」の割合が高く、ともに6割を超えていた。
- ・最終入社見込者に県外大学生(Uターン・Iターン者)が含まれている企業は全体の55%。県外大学生の割合は、「50%以上」が35%と最も多かった。その割合については、「特に変動がない」が最も多いが、「増加傾向にある」企業の割合が、「減少傾向にある」企業の割合を6ポイント上回っている。
- ・採用活動全般の印象は、「大変厳しかった」「やや厳しかった」の割合が63%となっていた。従業員規模別では、「49名以下の企業」が「大変厳しかった」と回答した割合が4割弱と最も多く、「300人以上の企業」は「大変厳しかった」「やや厳しかった」と回答した割合が8割弱と最も多くなっていた。
- ・新卒採用意向がなかった企業の内、半数強が「不定期採用で今回は採用をしない」を理由にあげていた。

1. 新卒採用意向の有無(n=293)

■従業員規模別：採用意向有無

%



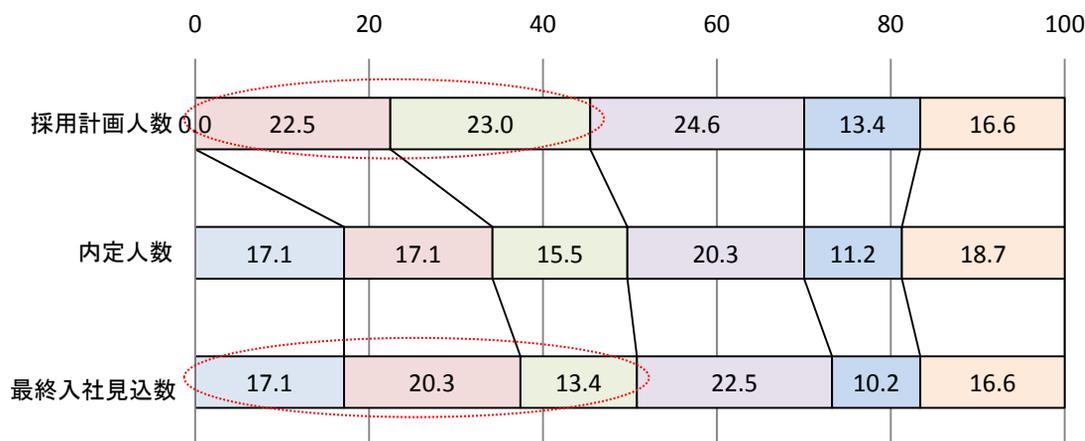
	採用意向があった	採用意向はなかった
49名以下	44.7	55.3
50～99名	56.0	44.0
100～299名	84.8	15.2
300名以上	92.5	7.5

2. 採用計画人数・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=187)

□0人 □1人 □2人 □3～5人 □6～10人 □11人以上

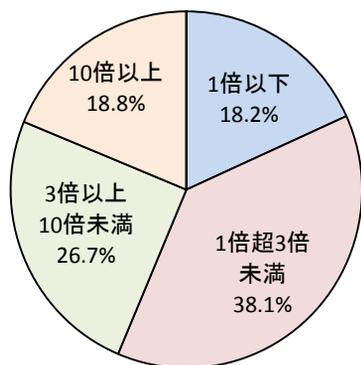
%



②応募倍率(n=181)

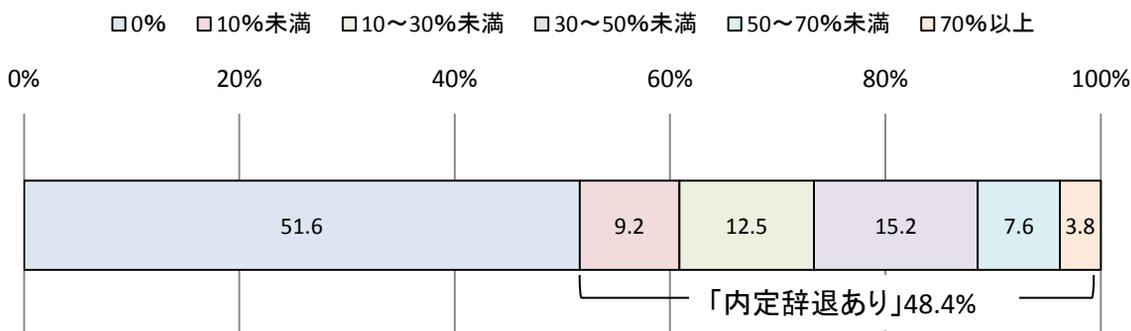
■従業員規模別：応募倍率

%



	1倍未満	1倍以上3倍未満	3倍以上10倍未満	10倍以上
49名以下	36.4	27.3	27.3	9.1
50～99名	25.5	44.7	21.3	8.5
100～299名	9.3	48.1	20.4	22.2
300名以上	0.0	27.8	33.3	38.9

3. 内定辞退状況(n=184)



■従業員規模別：内定辞退状況

%

	0%	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上
49名以下	78.7	2.1	4.3	8.5	4.3	2.1
50～99名	69.6	2.2	8.7	8.7	8.7	2.2
100～299名	33.9	17.9	19.6	17.9	5.4	5.4
300名以上	20.0	14.3	17.1	28.6	14.3	5.7

■業種別：内定辞退状況

%

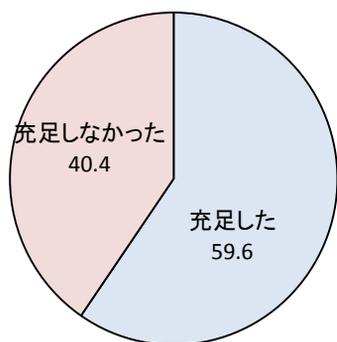
	0%	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上
製造業	60.0	8.3	13.3	10.0	6.7	1.7
建設業	74.1	3.7	0.0	11.1	7.4	3.7
卸売・小売業	52.9	8.8	11.8	17.6	5.9	2.9
サービス業	31.3	12.5	18.8	20.8	8.3	8.3
その他	40.0	13.3	13.3	20.0	13.3	0.0

4. 計画人数の充足状況

①採用計画人数の充足状況 (n=188)

■従業員規模別：計画人数の充足状況

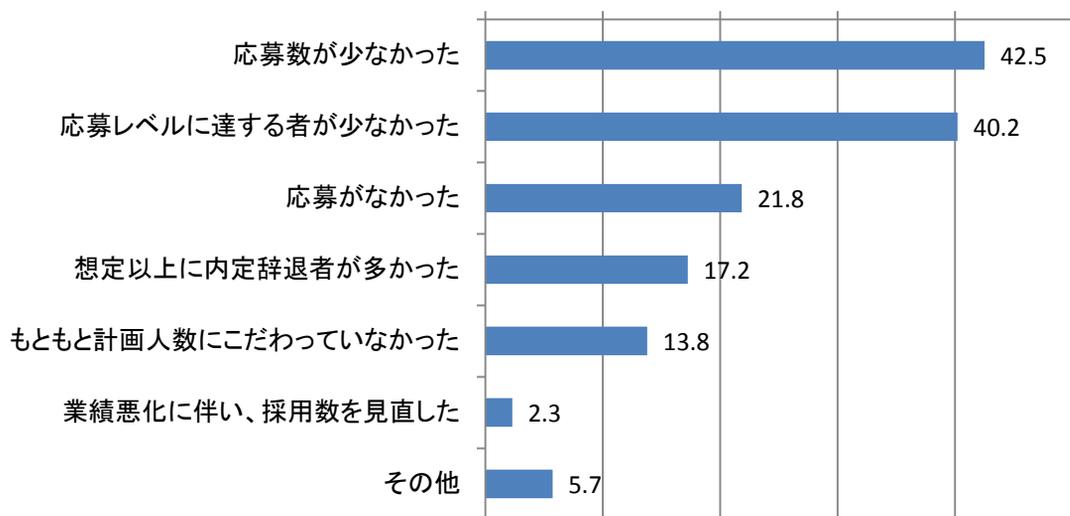
%



	計画を達成できた	計画を達成できなかった
49名以下	47.9	52.1
50～99名	59.6	40.4
100～299名	64.3	35.7
300名以上	67.6	32.4

②計画人数を下回った理由 (n=87、複数回答)

0 10 20 30 40 50 %



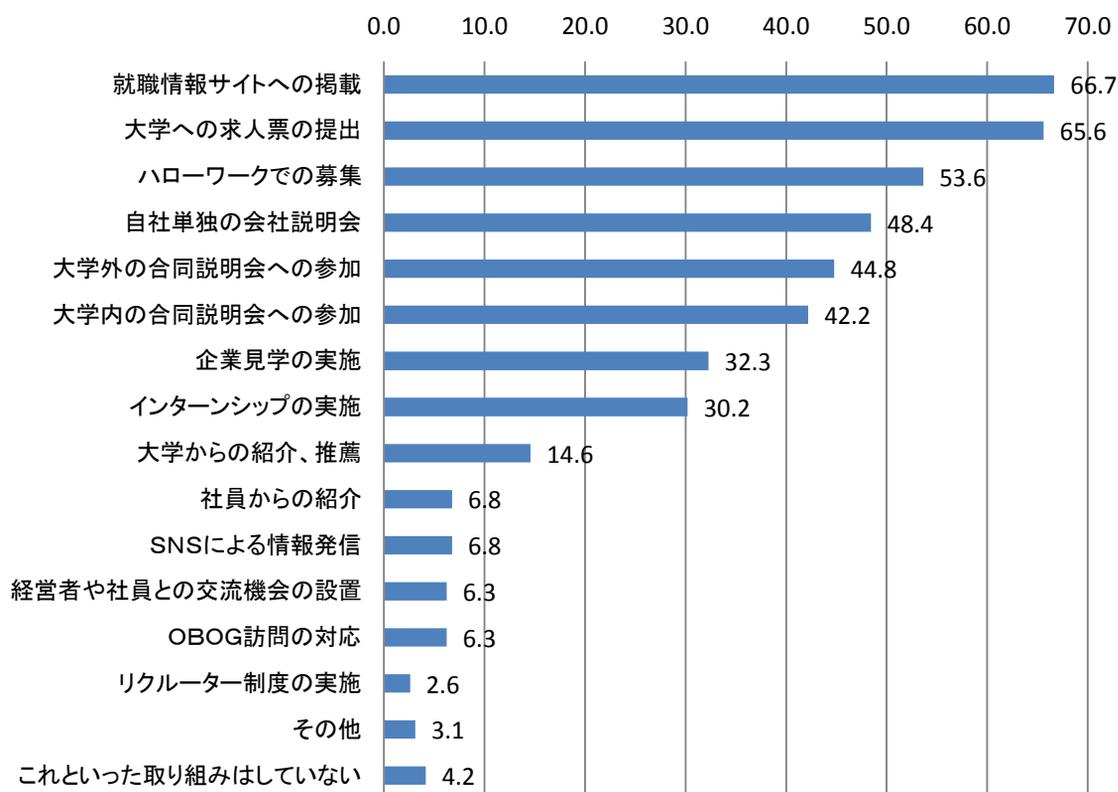
■従業員規模別：計画人数を下回った理由

%

	応募者数が少なかった	採用レベルに達する者が少なかった	応募がなかった	想定以上に内定辞退者が多かった	もともと計画人数にはこだわっていなかった	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
49名以下	23.9	26.1	21.7	2.2	17.4	0.0	8.7
50～99名	41.9	25.8	19.4	6.5	0.0	6.5	0.0
100～299名	28.6	39.3	7.1	14.3	10.7	0.0	0.0
300名以上	22.7	22.7	9.1	36.4	4.5	0.0	4.5

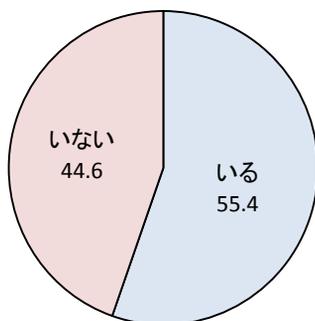
5. 企業が実施した新卒採用活動(n=192、複数回答)

%



6. 県外学生(Uターン・Iターン者)の採用状況

①最終入社見込者における県外大学生の有無
(n=177)

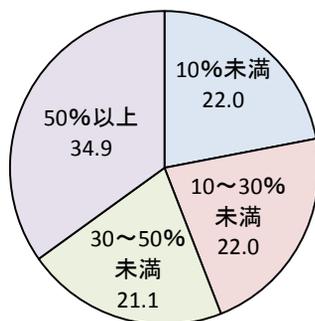


■従業員規模別:最終入社見込者における
県外大学生の有無

%

	いる	いない
49名以下	26.2	73.8
50～99名	34.1	65.9
100～299名	69.1	30.9
300名以上	94.4	5.6

②最終入社見込者における県外大学生の割合
(n=109)

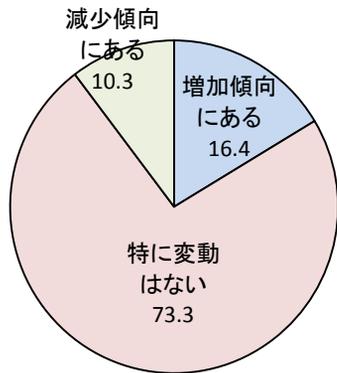


■従業員規模別:最終入社見込者における
県外大学生の割合

%

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50%以上
49名以下	29.4	5.9	5.9	58.8
50～99名	33.3	19.0	9.5	38.1
100～299名	18.9	32.4	21.6	27.0
300名以上	14.7	20.6	35.3	29.4

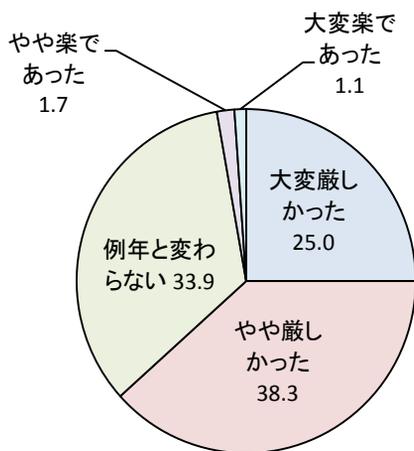
③ 県外大学生比率の傾向 (n=116)



■ 従業員規模別：県外大学生比率の傾向

	%		
	増加傾向にある	特に変動はない	減少傾向にある
49名以下	21.1	57.9	21.1
50～99名	12.0	80.0	8.0
100～299名	26.3	63.2	10.5
300名以上	5.9	88.2	5.9

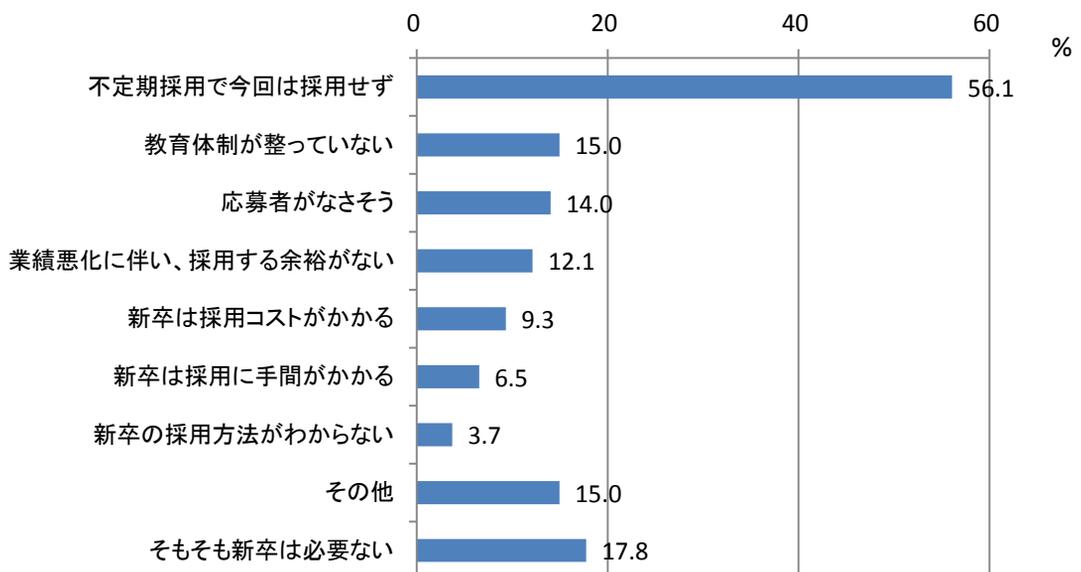
7. 採用活動全般の印象 (n=180)



■ 従業員規模別：採用活動全般の印象

	%				
	大変厳しかった	やや厳しかった	例年と変わらない	やや楽であった	大変楽であった
49名以下	37.2	20.9	34.9	4.7	2.3
50～99名	22.7	38.6	38.6	0.0	0.0
100～299名	17.9	41.1	37.5	1.8	1.8
300名以上	24.3	54.1	21.6	0.0	0.0

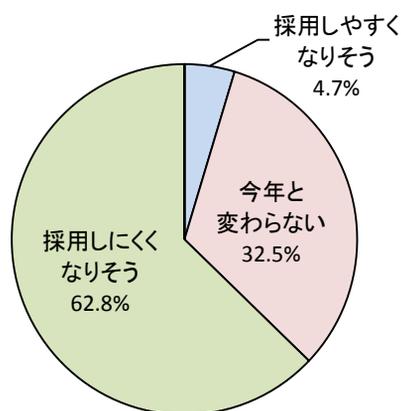
8. 新卒採用意向がなかった企業の理由 (n=107、複数回答)



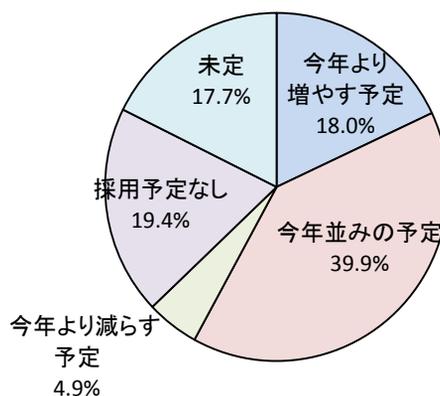
II. 2016年3月卒者(大学・大学院卒)の採用計画

- ・2016年3月卒者の採用環境については、「採用しにくくなりそう」と回答した企業が63%と最も多かった。
- ・採用予定数については、「今年並みの予定」が40%と最も多いが、「今年より増やす予定」が「今年よりも減らす予定」を13ポイント上回っていた。従業員規模別で見ると、どの規模においても同様の傾向が見られた。
- 業種別では、「建設業」「卸売・小売業」「サービス業」が「今年よりも増やす予定」と回答した企業の割合が高かった。
- ・選考スケジュールは、「合同企業説明会参加」が「3月～4月」、「自社説明会開催」「エントリーシート受付」が「3月～5月」、「筆記試験」「グループディスカッション」が「5月」、「グループ面接」が「5月と9月以降」がピークとなっていた。「個人面接」は、「4月」から増え始め「9月以降」がピークの予定。「内定(内々定)だし」は、「5月」から増え始め「9月以降」がピークとなっていた。各選考の実施時期については、「今年と変わらない」が43%と最も多い。従業員規模別では、「100名以上の企業」は「今年よりも遅い」が最も多く、ともに5割を超えていた。
- ・採用活動期間短縮への対応については、「合同企業説明会への積極参加」が28%と最も多く、次いで「周囲の状況を見て検討」が21%となっていた。

1. 採用環境(n=277)



2. 採用者数(n=283)



■従業員規模別：採用者数

%

	今年より増やす予定	今年並みの予定	今年より減らす予定	採用予定なし	未定
49名以下	16.7	28.1	3.1	27.1	25.0
50～99名	20.5	28.9	3.6	24.1	22.9
100～299名	16.7	51.5	9.1	12.1	10.6
300名以上	18.4	73.7	5.3	2.6	0.0

■業種別：採用者数

%

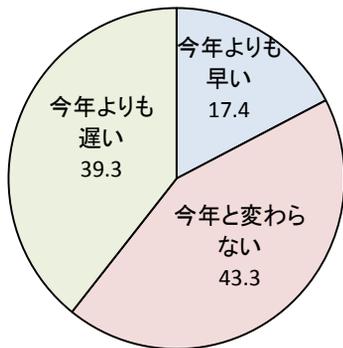
	今年より増やす予定	採用あり、今年並みの予定	採用するが今年より減らす予定	採用予定なし	未定
製造業	11.0	37.0	7.0	21.0	24.0
建設業	26.5	50.0	0.0	14.7	8.8
卸売・小売業	19.2	42.3	3.8	19.2	15.4
サービス業	25.0	35.5	6.6	19.7	13.2
その他	9.5	47.6	0.0	19.0	23.8

3. 選考スケジュール

①選考プロセス毎の実施時期

		2015年								
	n	2月以前	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月以降	実施しない
合同企業説明会参加	253	5.9	31.2	17.8	9.9	7.9	7.5	6.3	8.7	49.8
自社説明会開催	250	1.6	24.0	28.8	25.2	17.6	14.0	10.8	11.6	46.8
エントリーシート受付	258	1.6	27.1	22.1	18.2	15.1	12.4	10.9	12.0	44.6
筆記試験	248	0.4	7.3	12.5	20.6	14.9	12.1	16.9	18.5	44.8
グループディスカッション	235	0.0	1.3	2.6	5.5	3.4	2.6	3.0	3.0	88.9
グループ面接	239	0.0	2.5	8.4	10.9	7.1	4.2	6.3	10.0	73.2
個人面接	251	1.2	4.8	14.7	20.7	21.5	18.7	22.7	32.3	29.5
内々定だし	189	1.6	1.1	6.9	23.3	27.5	24.3	32.8	52.9	

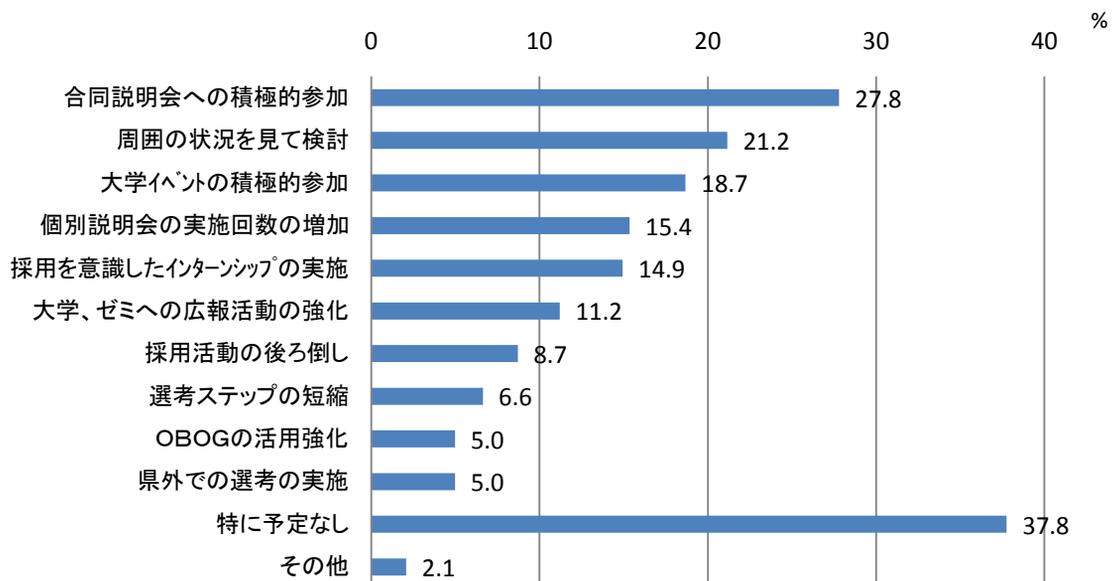
②2015年3月卒者選考スケジュールとの比較 (n=201)



■従業員規模別：2015年3月卒者選考スケジュールとの比較

	%		
	今年よりも早い	今年と変わらない	今年よりも遅い
49名以下	22.4	50.0	27.6
50～99名	23.1	48.1	28.8
100～299名	14.3	35.7	50.0
300名以上	5.7	37.1	57.1

4. 採用活動期間短縮への対応 (n=241、複数回答)

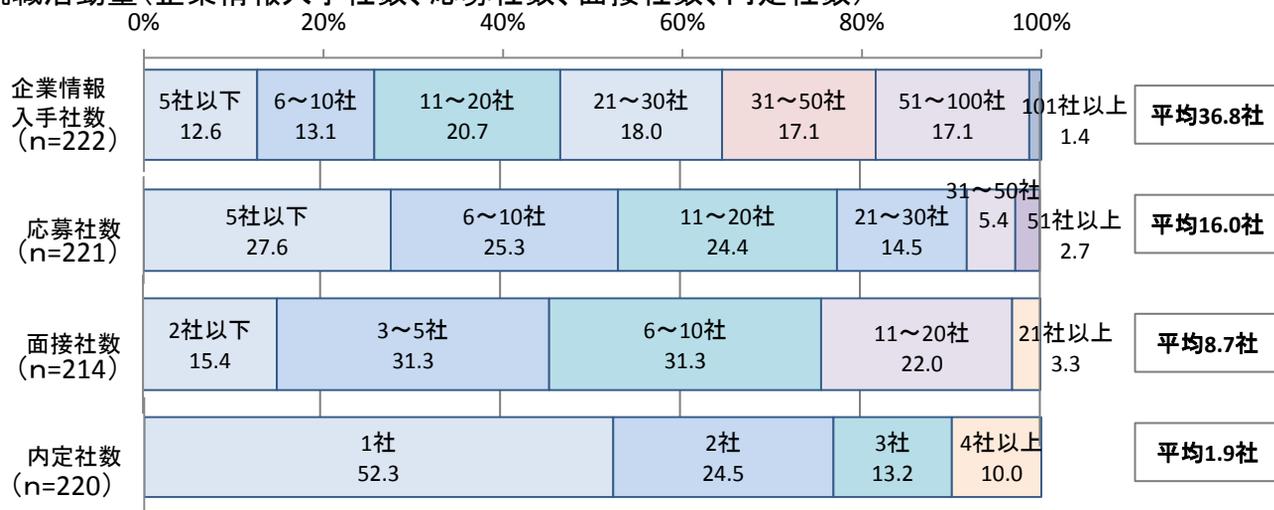


【調査結果：第2章 就職活動時の実態調査（従業員側）】

I. 就職活動内容と活動時期(全体222サンプル)

- ・就職活動時に「企業情報を入手した社数」は平均36.8社、「応募者数」は平均16.0社、「面接社数」は平均8.7社、「内定社数」は平均1.9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」、入社年別では「2014年入社」の活動量が多かった。内定社数は、「男子」、「静岡県外」、「2014年入社」「2012年入社」が高い数値となっていた。
- ・就職活動で行った(利用した)ことの1位は「就職情報サイトの利用」で、効果があったことでも1位となっていた。「ハローワークの利用」割合は2割弱と低位だったものの、効果があった割合は71%で2位となった。
- ・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59%。同時期に活動を終了したのは49%となっていた。いずれも「女子」「静岡県外大学」「文系」「活動自体の満足度60点以上」が早い傾向にあった。一方、「女子」は活動を終了した時期が「最終学年の10月以降」の割合も多かった。
- ・静岡県外大学卒者のうち、「Uターンのみ考えていた」のは34%。また、県外企業から内定を獲得していた割合は34%であった。
- ・就職活動自体の満足度は、平均で62.4点。「59点以下」の低満足度群が37%、「80点以上」の高満足度群が34%となっていた。「2014年入社」「女子」「県内大学」「文系」の満足度が高い傾向にあった。
- ・会社、仕事内容の理解度については、「一部の会社については理解していた」が55%と最も多かった。性別では「女子」の理解度が高かった。また、活動自体の満足度が高いと、理解度も高い傾向が見られた。理解するのに役に立たなかったこととして、「個別の会社説明会」「会社のホームページ」が上位となっていた。

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

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上
男	13.9	15.7	24.3	14.8	16.5	14.8	0.0
女	11.2	10.3	16.8	21.5	17.8	19.6	2.8

%

平均
31.8
42.0

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上
男	31.3	30.4	19.1	11.3	5.2	2.6
女	22.6	18.3	27.8	16.5	5.2	2.6

平均
14.7
17.5

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上
男	18.3	30.4	32.2	14.8	4.3
女	12.1	29.9	28.0	28.0	1.9

平均
8.5
8.9

■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上
男	51.3	18.3	15.7	14.8
女	54.2	30.8	10.3	4.7

平均
2.1
1.7

■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	21.1	8.9	18.9	21.1	11.1	17.8	1.1
静岡県外	6.8	15.9	22.0	15.9	21.2	16.7	1.5

%

平均
33.5
39.0

■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	35.6	23.3	25.6	13.3	1.1	1.1
静岡県外	33.3	38.9	34.4	22.2	12.2	5.6

平均
12.8
18.2

■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	23.3	31.1	28.9	15.6	1.1
静岡県外	9.8	29.5	31.1	25.0	4.5

平均
7.0
9.8

■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上
静岡県内	62.2	23.3	7.8	6.7
静岡県外	46.2	25.0	16.7	12.1

平均
1.7
2.0

■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
2014年入社	12.9	16.1	15.3	16.1	21.8	16.1	1.6
2013年入社	15.1	9.4	26.4	22.6	7.5	17.0	1.9
2012年入社	8.9	8.9	28.9	17.8	15.6	20.0	0.0

%

平均
38.1
34.5
35.8

■応募社数

	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上
2014年入社	28.2	21.8	26.6	14.5	5.6	3.2
2013年入社	30.2	30.2	22.6	7.5	7.5	1.9
2012年入社	24.4	28.9	20.0	22.2	2.2	2.2

平均
16.5
15.2
15.7

■面接社数

	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上
2014年入社	11.3	31.5	28.2	25.0	4.0
2013年入社	24.5	26.4	30.2	18.9	0.0
2012年入社	15.6	31.1	35.6	13.3	4.4

平均
9.5
7.0
8.2

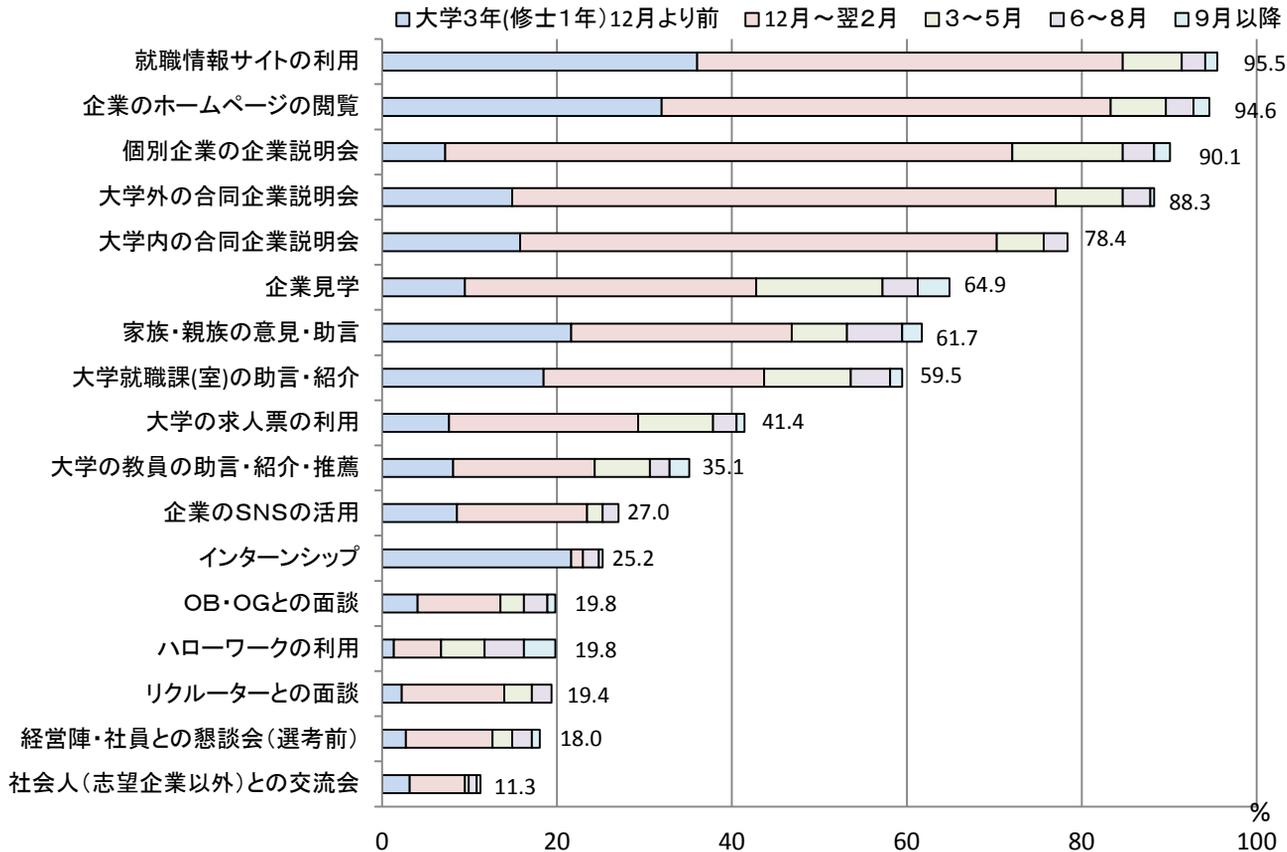
■内定社数

	1社	2社	3社	4社以上
2014年入社	46.8	27.4	16.1	9.7
2013年入社	66.0	18.9	9.4	5.7
2012年入社	53.3	22.2	8.9	15.6

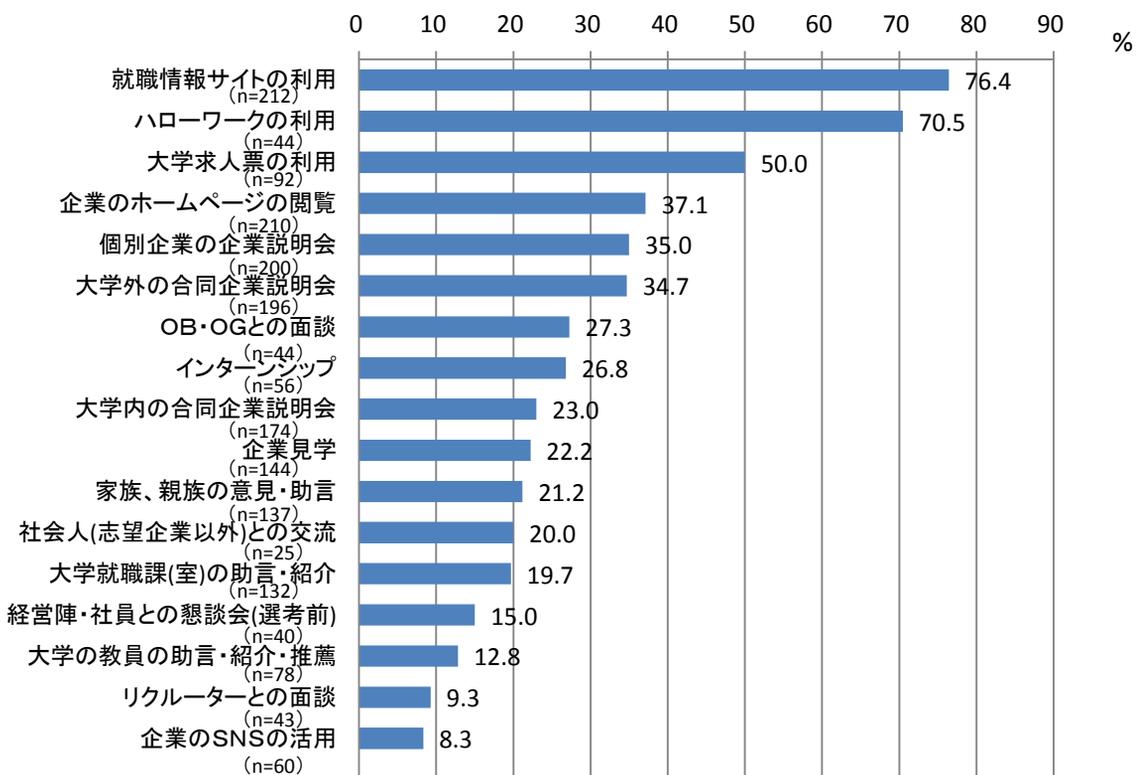
平均
2.0
1.6
2.0

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=222)

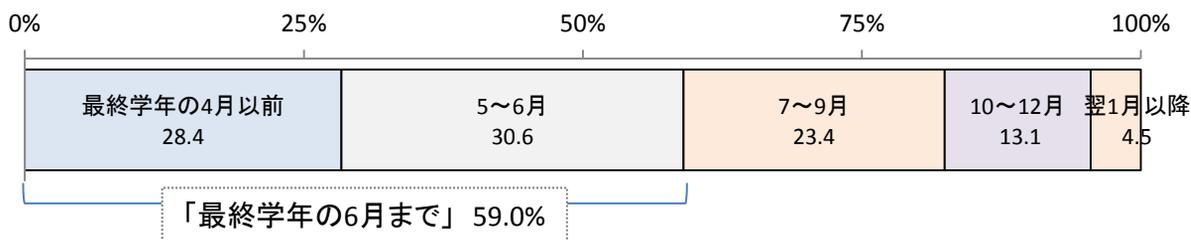


②行なった(利用した)ことでとくに効果があったもの(実施・利用者ベース、複数回答:上位3つまで)



3. 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=222)



■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	%	
						最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
2014年入社	29.0	32.3	20.2	13.7	4.8	61.3	18.5
2013年入社	20.8	32.1	26.4	13.2	7.5	52.8	20.8
2012年入社	35.6	24.4	28.9	11.1	0.0	60.0	11.1

■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	%	
						最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
男	28.7	28.7	24.3	13.9	4.3	57.4	18.3
女	28.0	32.7	22.4	12.1	4.7	60.7	16.8

■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	%	
						最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
静岡県内	27.8	27.8	20.0	20.0	4.4	55.6	24.4
静岡県外	28.8	32.6	25.8	8.3	4.5	61.4	12.9

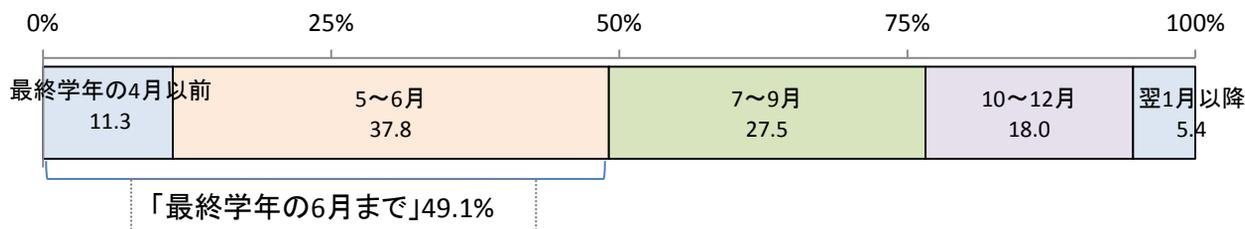
■専攻分野別：最初に内定をもらった時期

	最終学年の 4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降	%	
						最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
文系	34.8	33.3	18.5	11.1	2.2	68.1	13.3
理系	22.4	28.4	32.8	14.9	1.5	50.7	16.4
どちらともいえない	5.0	20.0	25.0	20.0	30.0	25.0	50.0

■活動自体の満足度別※：最初に内定をもらった時期 ※後述 17P(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	%	
						最終学年の 6月まで	最終学年の 10月以降
39点以下	17.1	25.7	31.4	17.1	8.6	42.9	25.7
40～59点	14.9	27.7	40.4	10.6	6.4	42.6	17.0
60～79点	37.5	26.6	20.3	14.1	1.6	64.1	15.6
80点以上	32.8	39.3	13.1	11.5	3.3	72.1	14.8

②就職活動を終了した時期(n=222)



■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
2014年入社	11.3	39.5	23.4	19.4	6.5
2013年入社	9.4	34.0	32.1	17.0	7.5
2012年入社	13.3	37.8	33.3	15.6	0.0

	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	50.8	25.8
	43.4	24.5
	51.1	15.6

■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	10.4	38.3	28.7	17.4	5.2
女	12.1	37.4	26.2	18.7	5.6

	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	48.7	22.6
	49.5	24.3

■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
静岡県内	7.8	37.8	25.6	23.3	5.6
静岡県外	13.6	37.9	28.8	14.4	5.3

	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	45.6	28.9
	51.5	19.7

■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
文系	14.1	40.7	25.9	16.3	3.0
理系	9.0	37.3	34.3	16.4	3.0
どちらともいえない	0.0	20.0	15.0	35.0	30.0

	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	54.8	19.3
	46.3	19.4
	20.0	65.0

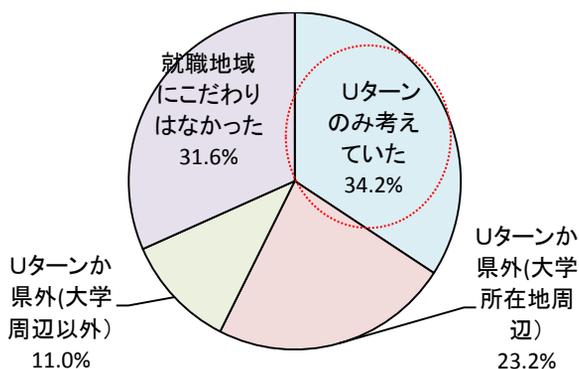
■活動自体の満足度別※：最初に内定をもらった時期 ※後述 17P(I-5)参照

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降
39点以下	5.7	25.7	34.3	25.7	8.6
40~59点	2.1	27.7	40.4	23.4	6.4
60~79点	10.9	43.8	28.1	14.1	3.1
80点以上	19.7	44.3	18.0	13.1	4.9

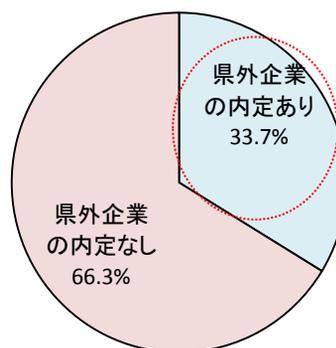
	最終学年の6月まで	最終学年の10月以降
	31.4	34.3
	29.8	29.8
	54.7	17.2
	63.9	18.0

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=155)

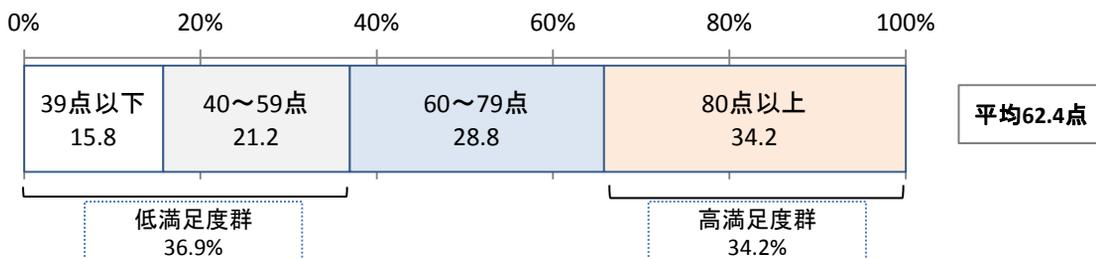


②静岡県外での内定獲得の有無(n=169)



5. 就職活動自体の満足度(n=222)

※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

	満足度				%	
	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上	低満足度群 59点以下	高満足度群 80点以上
2014年入社	14.5	21.0	26.6	37.9	35.5	37.9
2013年入社	20.8	15.1	32.1	32.1	35.8	32.1
2012年入社	13.3	28.9	31.1	26.7	42.2	26.7

■ 性別：就職活動自体の満足度

	満足度				%	
	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上	低満足度群 59点以下	高満足度群 80点以上
男	19.1	22.6	26.1	32.2	41.7	32.2
女	12.1	19.6	31.8	36.4	31.8	36.4

■ 大学所在地別：就職活動自体の満足度

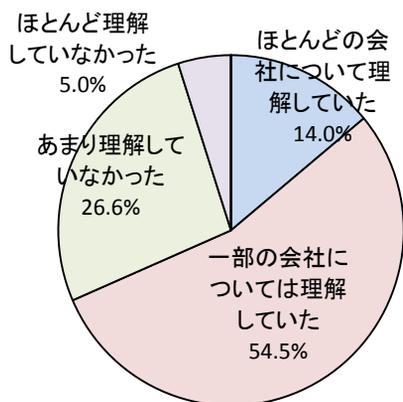
	満足度				%	
	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上	低満足度群 59点以下	高満足度群 80点以上
静岡県内	14.4	18.9	25.6	41.1	33.3	41.1
静岡県外	16.7	22.7	31.1	29.5	39.4	29.5

■ 専攻分野別：就職活動自体の満足度

	満足度				%	
	39点以下	40～59点	60～79点	80点以上	低満足度群 59点以下	高満足度群 80点以上
文系	13.3	20.0	30.4	36.3	33.3	36.3
理系	20.9	23.9	28.4	26.9	44.8	26.9
どちらともいえない	15.0	20.0	20.0	45.0	35.0	45.0

6. 会社・仕事内容の理解について

①会社・仕事の理解度について(n=222)



■性別：会社・仕事内容の理解度

%

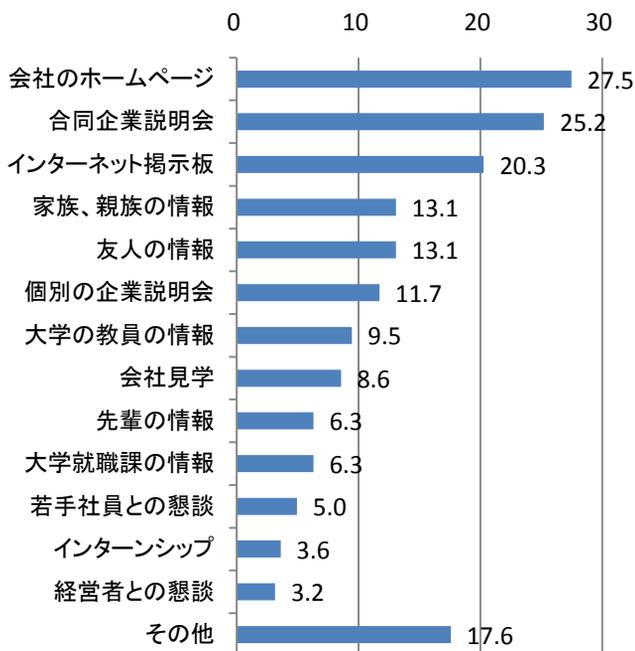
	ほとんどの会社について理解していた	一部の企業については理解していた	あまり理解していなかった	ほとんど理解していなかった
男	16.5	48.7	29.6	5.2
女	11.2	60.7	23.4	4.7

■活動自体の満足度別：会社・仕事内容の理解度

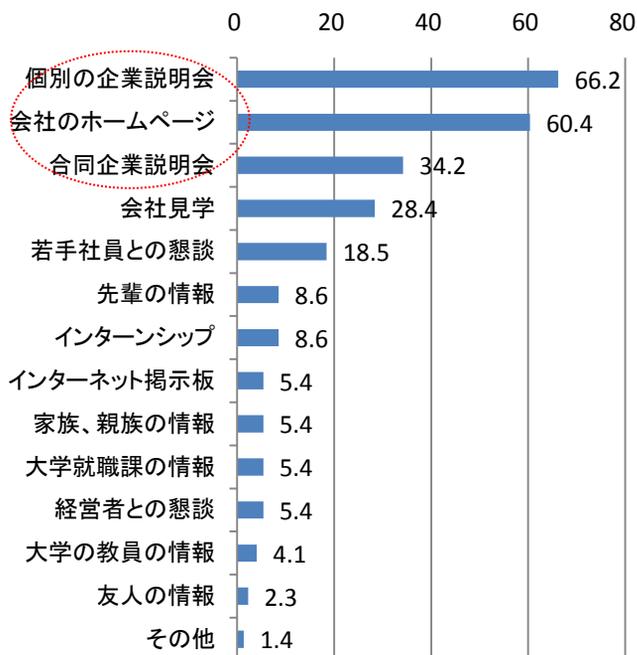
%

	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
39点以下	2.9	48.6	31.4	17.1
40～59点	14.9	40.4	40.4	4.3
60～79点	9.4	64.1	25.0	1.6
80点以上	21.3	60.7	14.8	3.3

②会社・仕事を理解するのに役に立ったこと (n=222、複数回答)



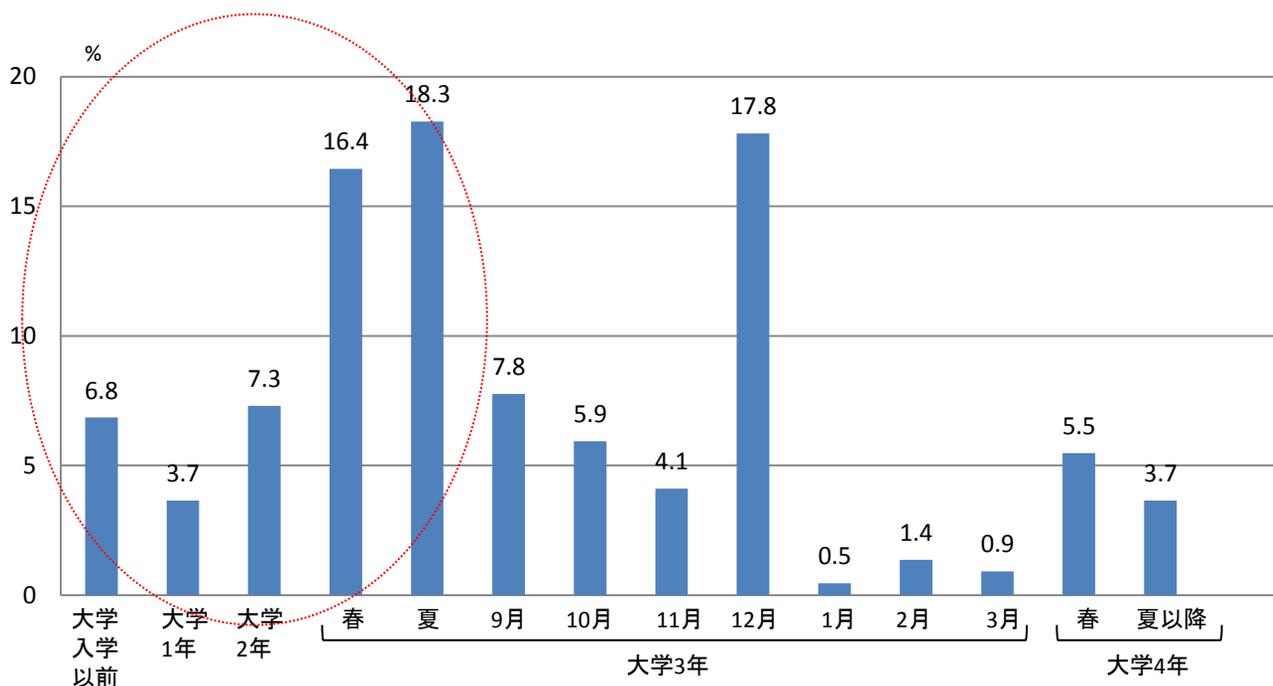
③会社・仕事を理解するのに役に立たなかったこと (n=222、複数回答)



II. 就職に対する意識

- ・就職を意識し始めた時期は「大学3年の夏」が18%と最も多く、次いで「大学3年の12月」となっていた。大学3年の夏までに意識する割合は5割を超えていた。性別では「女子」、専攻分野別では「文系」が早い傾向があった。
- ・就職を意識し始めたきっかけは、「周囲の雰囲気」が43%と最も多かった。性別で見ると、「周囲の雰囲気」が1位であるのは共通しているが、「男子」は「友人の動き」と「大学からの助言」、「女子」は「大学からの助言」「家族・親族からの助言」「就職情報サイトのオープン」の割合が高くなっていた。

1. 就職を意識し始めた時期(n=219)



■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	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
2014年入社	5.7	6.5	8.1	14.6	16.3	9.8	6.5	3.3	16.3	0.8	1.6	1.6	5.7	3.3	51.2	29.3
2013年入社	7.7	0.0	7.7	23.1	21.2	3.8	1.9	3.8	19.2	0.0	0.0	0.0	7.7	3.8	59.6	30.8
2012年入社	9.1	0.0	4.5	13.6	20.5	6.8	9.1	6.8	20.5	0.0	2.3	0.0	2.3	4.5	47.7	29.5

■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	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
男	6.1	3.5	5.2	15.7	15.7	8.7	7.0	1.7	20.9	0.9	1.7	1.7	6.1	5.2	46.1	36.5
女	7.7	3.8	9.6	17.3	21.2	6.7	4.8	6.7	14.4	0.0	1.0	0.0	4.8	1.9	59.6	22.1

■大学所在地別：就職を意識し始めた時期

%

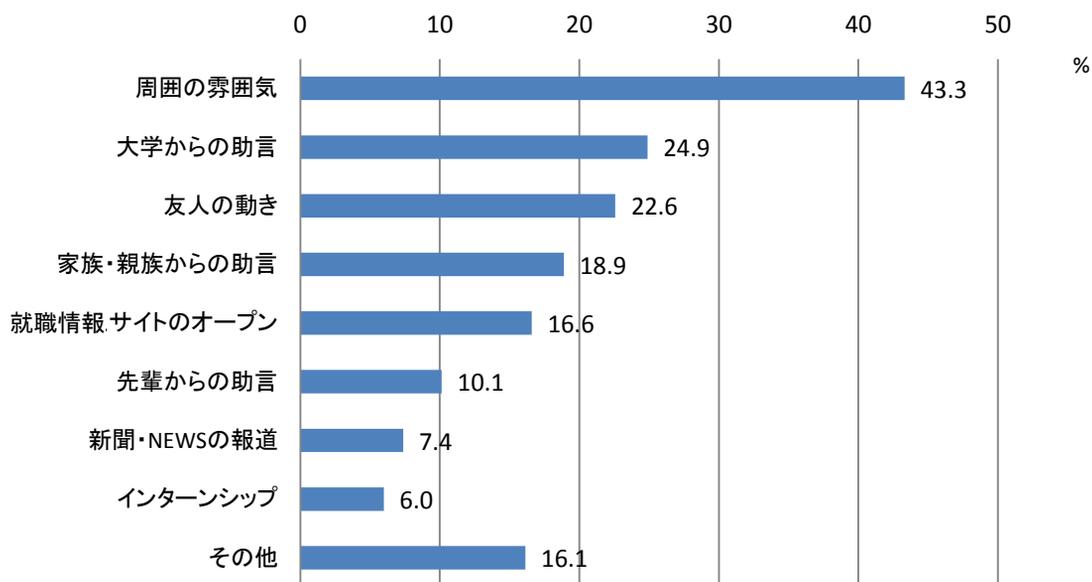
	大学入学 以前	大学1年	大学2年	大学3年 春	大学3年 夏	大学3年 9月	同10月	同11月	同12月	同1月	同2月	同3月	大学4年 春	大学4年 夏以降	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
静岡県内	6.9	6.9	6.9	14.9	17.2	6.9	4.6	4.6	17.2	1.1	0.0	1.1	8.0	3.4	52.9	31.0
静岡県外	6.8	1.5	7.6	17.4	18.9	8.3	6.8	3.8	18.2	0.0	2.3	0.8	3.8	3.8	52.3	28.8

■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	大学3年 夏以前	大学3年 12月以降
文系	7.5	3.7	7.5	15.7	23.1	9.0	6.0	4.5	15.7	0.0	0.0	0.7	4.5	2.2	57.5	23.1
理系	6.0	3.0	4.5	17.9	10.4	6.0	7.5	4.5	23.9	1.5	4.5	1.5	3.0	6.0	41.8	40.3
どちらともえない	5.6	5.6	16.7	16.7	11.1	5.6	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	22.2	5.6	55.6	38.9

2. 就職を意識し始めたきっかけ(n=217、複数回答)



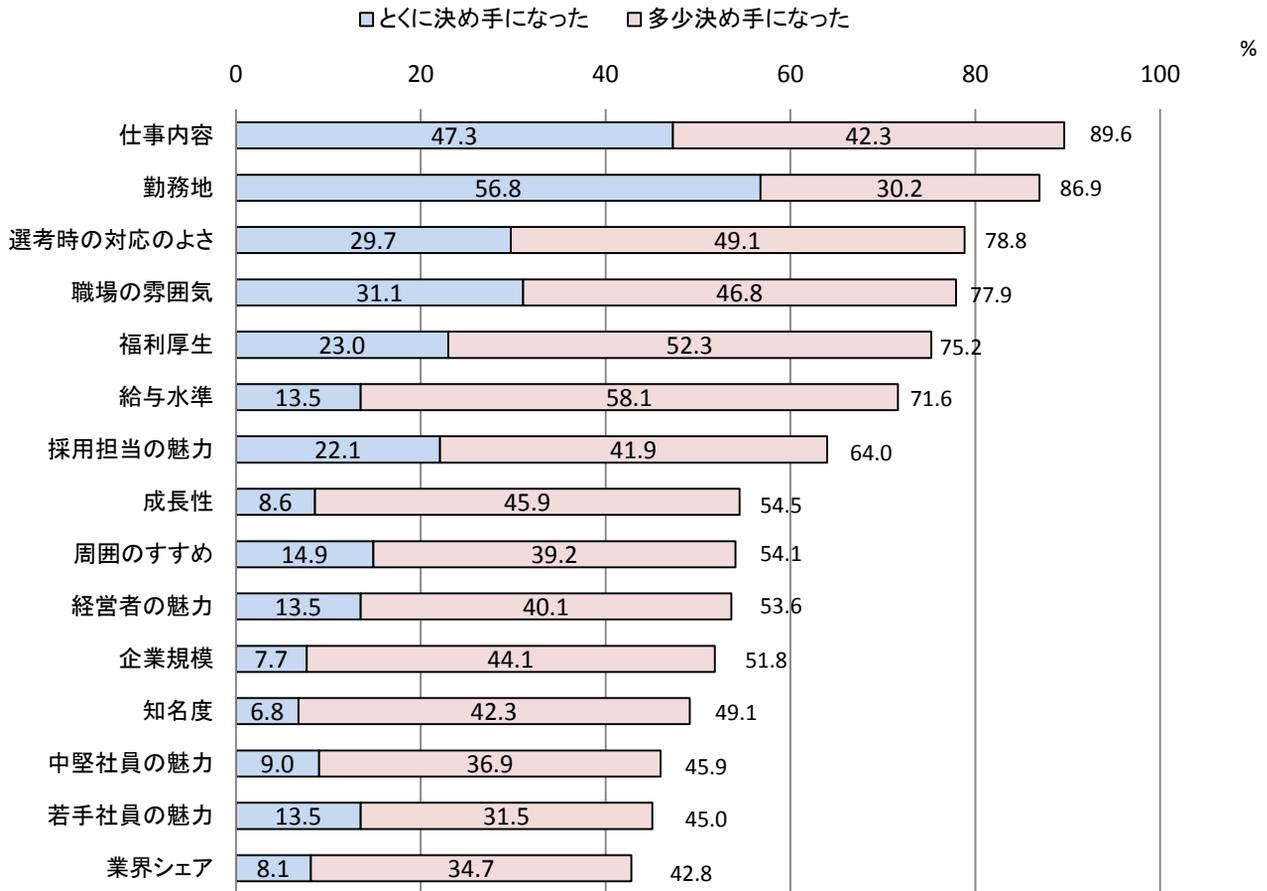
■性別：就職を意識し始めたきっかけ

%

	周囲の雰 気	大学からの 助言	友人の動き	家族・親族か らの助言	求人サイトの オープン	先輩からの 助言	マスコミの報 道	インターン シップ	その他
男	44.3	19.1	25.2	14.8	13.0	12.2	8.7	3.5	13.9
女	40.2	29.9	18.7	22.4	19.6	7.5	5.6	8.4	17.8

Ⅲ. 就職先企業を決めた際の決め手となったもの(n=222)

- ・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」。「選考時の対応のよさ」が8割弱と3位となった。
- ・とくに決め手になったものの1位は「勤務地」で57%。「女子」「2014年入社」「文系」が、「選考時の対応のよさ」「雰囲気」「福利厚生」「人」の割合が高くなっていった。また、「2014年入社」は、他の年度と比較して「周囲のすすめ」「知名度」の割合が高い傾向にあった。



■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	選考時の対応のよさ	職場の雰囲気	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	周囲のすすめ	経営者の魅力	企業規模	知名度	中堅社員の魅力	若手社員の魅力	業界シェア
男	41.7	54.8	25.2	17.4	13.9	11.3	17.4	10.4	12.2	10.4	7.0	7.8	8.7	12.2	7.0
女	53.3	58.9	34.6	45.8	32.7	15.9	27.1	6.5	17.8	16.8	8.4	5.6	9.3	15.0	9.3

■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	選考時の対応のよさ	職場の雰囲気	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	周囲のすすめ	経営者の魅力	企業規模	知名度	中堅社員の魅力	若手社員の魅力	業界シェア
2014年入社	45.2	56.5	33.9	31.5	25.8	12.9	21.8	8.9	16.9	15.3	9.7	10.5	7.3	13.7	8.1
2013年入社	43.4	54.7	26.4	24.5	22.6	18.9	22.6	9.4	13.2	11.3	7.5	1.9	7.5	13.2	9.4
2012年入社	57.8	60.0	22.2	37.8	15.6	8.9	22.2	6.7	11.1	11.1	2.2	2.2	15.6	13.3	6.7

■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	選考時の対応のよさ	職場の雰囲気	福利厚生	給与水準	採用担当の魅力	成長性	周囲のすすめ	経営者の魅力	企業規模	知名度	中堅社員の魅力	若手社員の魅力	業界シェア
文系	48.9	58.5	34.8	34.8	27.4	15.6	26.7	8.9	16.3	15.6	7.4	8.1	11.9	17.8	10.4
理系	49.3	49.3	22.4	26.9	11.9	11.9	13.4	9.0	10.4	9.0	7.5	6.0	4.5	6.0	3.0
どちらとも いえない	30.0	70.0	20.0	20.0	30.0	5.0	20.0	5.0	20.0	15.0	10.0	0.0	5.0	10.0	10.0

<調査結果全体の総括>

企業側...約4割が採用計画未達。2014年3月卒者の採用活動よりも厳しさが増す。

2015年3月卒者の採用活動については、6割以上の企業が「厳しくなった」と回答。結果として採用計画が未達となった企業は全体の4割となった。採用計画未達の要因を「応募が少なかった」「応募がなかった」としている割合が6割を超えており、全般的に応募者数の確保に苦労していた様子が伺えた。とくに従業員数が99名以下の企業では、2割程度が応募が全くない状況であった。

また、従業員規模が大きくなると、内定辞退の多さについても、前年に引き続き大きな問題となっていた。

新卒者側...平均内定獲得社数が1.9社。“2極化”傾向は続く。

売り手市場と言われる状況下で、平均内定獲得社数は1.9社となった。そのような状況下でも、2014年卒者は、前年度よりも活動量が多く、意欲的に動いている様子が伺えた。ただ、就職活動自体の満足度では、自己採点59点以下の低満足度群の割合が、80点以上の高満足度群の割合と均衡しており、2極化の様子が伺える。ちなみに企業の理解度が高いと、満足度も高まる傾向が見られた。

また、2013年度より採用活動開始期間が10月から12月へ2ヶ月後ろ倒しになったことにより、選考時の対応のよさや会社の雰囲気、人など直接確認できるものを就職先決定の際に重視する傾向が見られた。

<今後の企業の採用活動について>

2016年卒者の採用活動については、採用意欲が高まっていることに加え、採用活動の開始時期が3ヶ月後ろ倒しになる影響からか、さらに採用しにくくなると予測している企業が6割を超えていた。打開策としては、いかに直接多くの学生と会うかが重要なポイントになりそうである。実際に企業も、合同説明会や大学内イベントへの積極参加や、個別説明会の実施回数の増加、採用目的のインターンシップの実施など、直接接触機会を強化する考えのようだ。同時に、学生に会社のことを理解してもらうことも大切なので、説明内容や説明の仕方、対応者など会社や仕事のことを知ってもらうための工夫が必要だ。また、選考時の対応も学生には大きな影響を与えるので、採用担当だけでなく、会社全体でしっかりとした対応をとるよう注意が必要だと考える。

<新卒者の就職活動について>

就職活動の短期化に伴い、会社のことをいかに知るかが重要となってくる。企業側はイベント等に積極的に参加する考えなので、直接会える機会には極力参加した方がよいと考える。また、就職活動での利用率が低位であったハローワークが、とくに効果があったものとして2位となっていることにも注目したい。

今年度は採用活動の開始時期の後ろ倒しに伴って、企業の選考スケジュールが遅くなる傾向にあるようだ。よって、すでに内々定がではじめるなど、周囲の状況が気になってくると思うが、焦らずに活動を継続していくことが大切である。

<新卒採用、就職環境の整備について>

採用活動の開始時期が後ろ倒しになることで、企業、学生双方にとってお互いを知る機会が減ることは大きな問題である。採用選考開始前に、企業と学生の交流機会を設けるなど、お互いを知る機会を作っていく必要があるのではないかと考える。また、学生にとっては就職を早く意識した方が良い結果に繋がることもあり、そのためにも周囲の雰囲気作りも必要である。採用活動開始前の交流会やインターンシップなど社会と接する機会を早めに設定することで、早期の就労意識醸成に繋げていけるのではないかと考える。