

満井就職支援奨学財団・静岡経済研究所 共同調査

「静岡県内企業における新卒者採用に関する実態調査」  
及び  
「新卒者(2010・2009・2008 入社)の就職活動時の実態調査」  
集計結果報告

【調査内容に関するお問い合わせ】

財団法人満井就職支援奨学財団 担当:内田

TEL 054-271-3111

財団法人静岡経済研究所 研究部 担当:川島

TEL 054-250-8750

## 目次

### 【調査概要】

#### 【静岡県企業における新卒者採用に関する実態調査（企業側調査）】

I. 調査対象プロフィール	P3
II. 調査結果	
1. 職種別にみる人材の過不足感	P4
2. 新卒人材の魅力	P5-6
3. 採用時に重視する資質・能力と不足に感じる資質・能力	P7
4. 2011年4月入社 新卒採用意向について	P8-9
5. 2011年4月入社 採用意向があった企業の実施内容と充足度	P10-12
6. 2012年4月入社 新卒者採用について	P13
7. 卒業後3年以内の者を新卒者として扱うことに対する考え	P14

#### 【2010・2009・2008年 新卒入社 就職活動時の実態調査（社員側調査）】

I. 調査対象プロフィール	
1. 全体(高卒・短大卒・専門学校卒・大卒)	P15
2. 大卒者のみ	P16
II. 調査結果	
1. 就職活動内容	P17-18
2. 就職活動中の心境と終了時の達成感(大卒者)	P19
3. 応募する企業を選ぶ際に重視した点と入社を決め手になった点	P20
4. 就職活動で実施したこと、内定をとるために特に役立ったこと	P21
5. 就職活動をよりスムーズに進めるために、自分に欲しかった資質・能力	P22
6. 就職活動中にやっておけば良かったと思うこと	P23
7. 入社する前に抱いていたイメージと入社後の実態の違い	P24

#### 【添付資料】

資料1. 採用する側、される側の本音（自由意見より抜粋）	P25
資料2. 「新卒者採用に関する調査」(企業調査票)	P26-29
資料3. 「就職活動時の実態調査」(従業員調査票)	P30-33

## 調査概要

### 1. 調査の主旨

2011年4月入社 of 大学生の就職(内定)率が過去最低となった背景として、企業側の景況感の影響だけでなく、雇用のミスマッチがあるといわれている中、静岡県内企業の実態はどうか。

企業側の新卒採用に対する期待や採用活動の実態を把握するとともに、新卒社員の就職活動時の実態を把握することで、雇用のミスマッチ軽減のポイントを考察する。

### 2. 調査要領

調査対象：企業側・・・静岡県内企業の人事担当者もしくは経営者

社員側・・・静岡県内企業に勤務する2008年、2009年、2010年新卒入社 of 社員

調査期間：2011年3月1日～3月16日

調査方法：企業側・・・静岡県内2,000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。

社員側・・・上記対象の中から1,017社の企業に対し従業員調査票を郵送、該当する正社員に無記名式で回答していただき、企業の窓口を通さず、郵送にて返信。

有効回答数：企業側 649サンプル

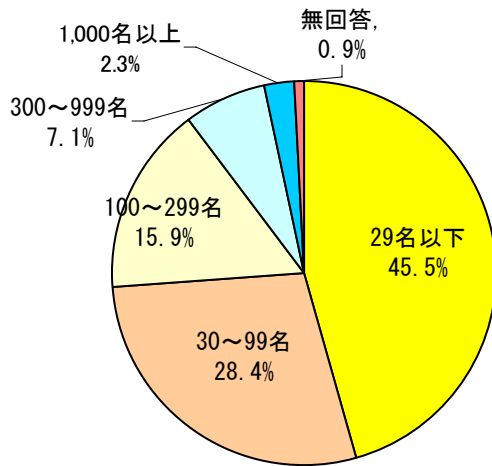
社員側 400サンプル(大卒・大学院卒社員312サンプル)

※集計結果は小数点以下第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。

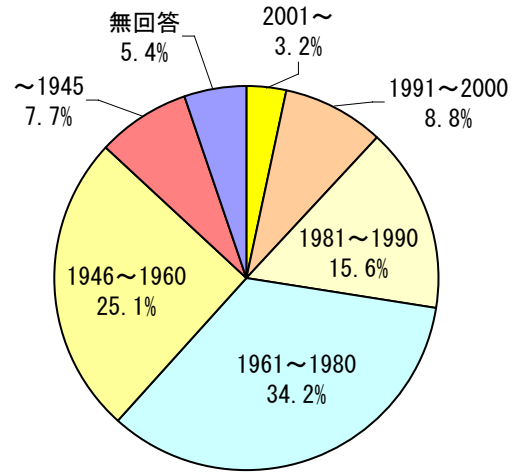
# 静岡県企業における新卒者採用に関する実態調査（企業側調査）

## I. 調査対象プロフィール(649 サンプル)

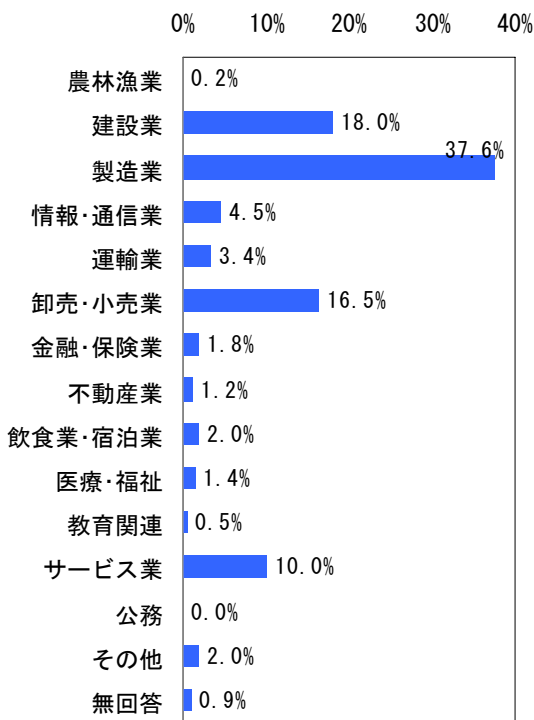
■従業員数



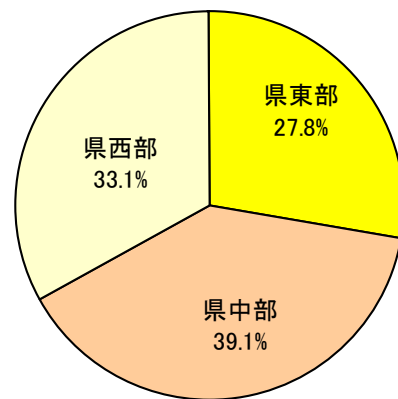
■設立年



■業種



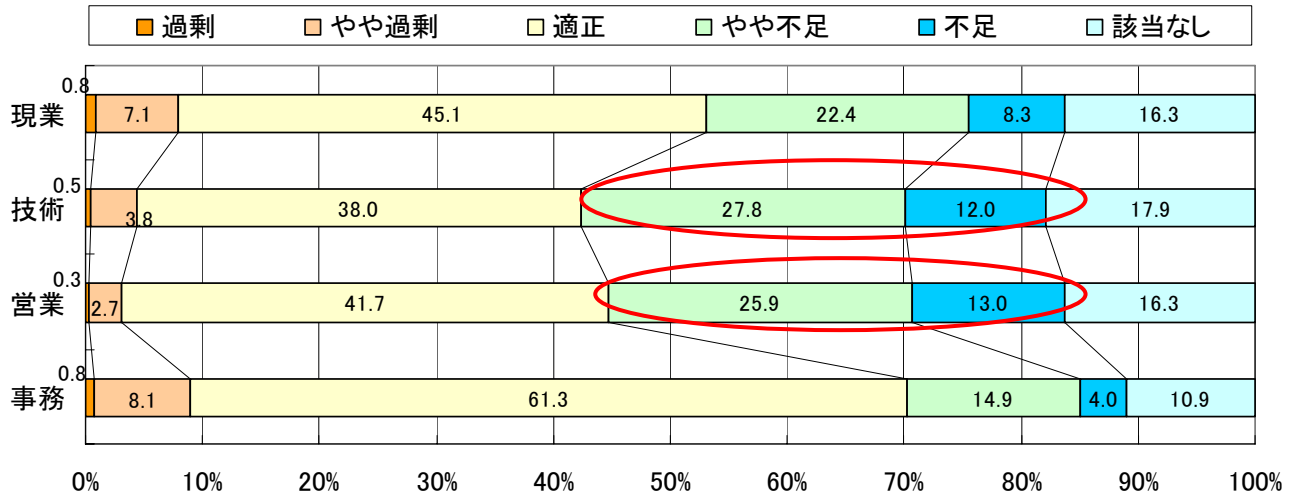
■所在地



## II. 調査結果

### 1. 職種別にみる 若手人材の過不足感

- ・どの職種も「過剰感」より「不足感」が強い。
- ・「技術」「営業」に不足感があると回答した企業は約 4 割。規模が小さい企業ほど不足感がある。



注)「現場」とは、生産現場や接客・サービスの現場に従事する従業員

### ■企業規模(従業員数)別にみる 20代従業員の過不足感

現場 (単位%)

	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足
全体	8.0	30.7
29名以下	8.0	28.1
30~99名	8.2	34.1
100~299名	7.2	39.2
300名以上	8.8	21.1

技術 (単位%)

	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足
全体	4.3	39.8
29名以下	4.4	42.4
30~99名	1.8	41.9
100~299名	7.1	37.4
300名以上	5.4	28.6

営業 (単位%)

	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足
全体	3.1	38.9
29名以下	2.9	41.6
30~99名	3.9	39.9
100~299名	4.0	36.6
300名以上	0.0	27.6

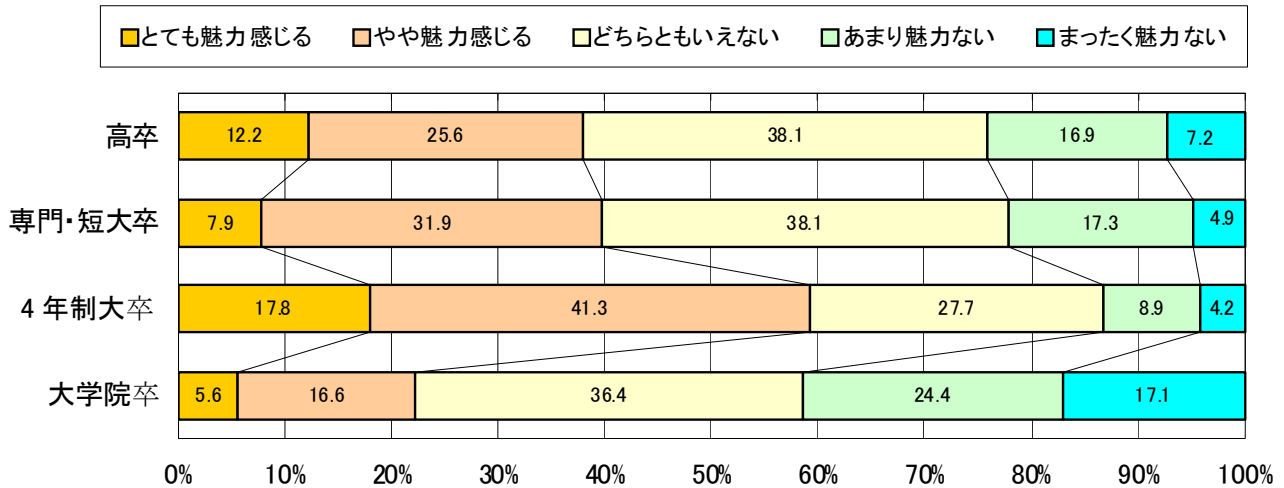
事務 (単位%)

	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足
全体	8.9	18.9
29名以下	11.0	13.8
30~99名	5.5	22.1
100~299名	8.8	28.4
300名以上	9.8	16.4

## 2. 新卒人材の魅力

### 2-1 学歴別

- ・4年制大卒者に魅力を感じていると回答した企業は約6割。規模が大きくなるほど、魅力を感じていると回答。
- ・大学院卒者に魅力を感じている企業は2割強と少ない。
- ・但し、300名以上の規模では大学院卒者に魅力を感じていると回答した企業は44%と多い。高卒者に対しても約半数が魅力を感じていると回答。



### ■規模別

高卒 (単位%)

	とても魅力+ やや魅力	あまり魅力な い+まったく魅 力ない
全体	37.8	24.1
29名以下	35.5	22.4
30~99名	38.5	25.8
100~299名	35.9	29.1
300名以上	51.7	15.0

専門・短大卒 (単位%)

	とても魅力+ やや魅力	あまり魅力な い+まったく魅 力ない
全体	39.8	22.2
29名以下	44.1	18.9
30~99名	35.7	26.9
100~299名	34.0	25.2
300名以上	40.0	18.3

4年制大卒 (単位%)

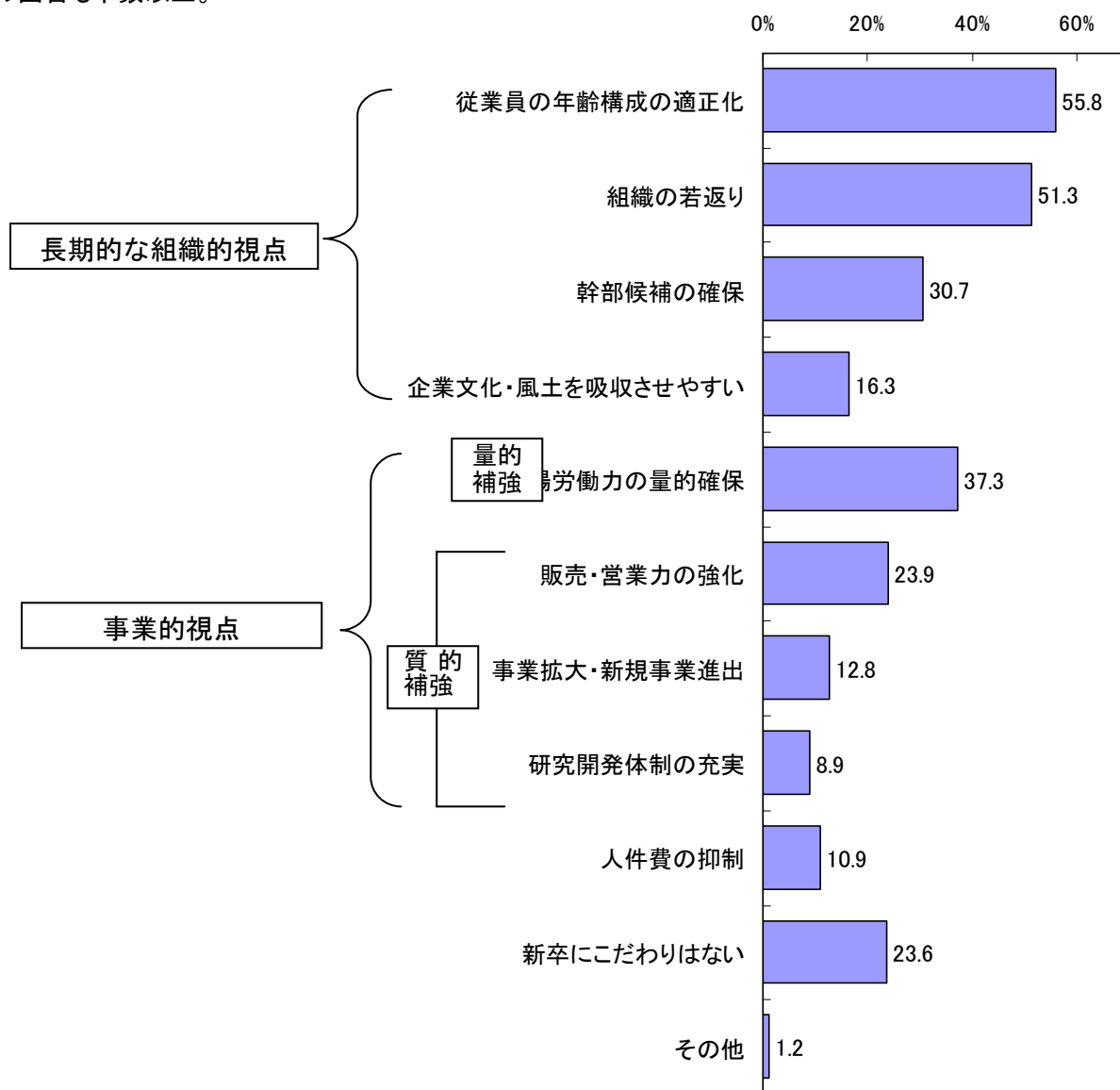
	とても魅力+ やや魅力	あまり魅力な い+まったく魅 力ない
全体	59.2	13.1
29名以下	48.4	17.1
30~99名	60.1	14.8
100~299名	72.8	4.9
300名以上	83.6	4.9

大学院卒 (単位%)

	とても魅力+ やや魅力	あまり魅力な い+まったく魅 力ない
全体	22.2	41.5
29名以下	14.4	46.6
30~99名	22.4	43.2
100~299名	30.4	33.3
300名以上	44.3	26.2

2-2 新卒採用をする場合の目的（複数回答）

- ・「従業員の年齢構成の適正化」「組織の若返り」と回答した企業が半数以上。
- ・300名以上の規模の企業では、「従業員の年齢構成の適正化」と回答した企業は8割。「現場労働力の量的確保」の回答も半数以上。



■企業規模別

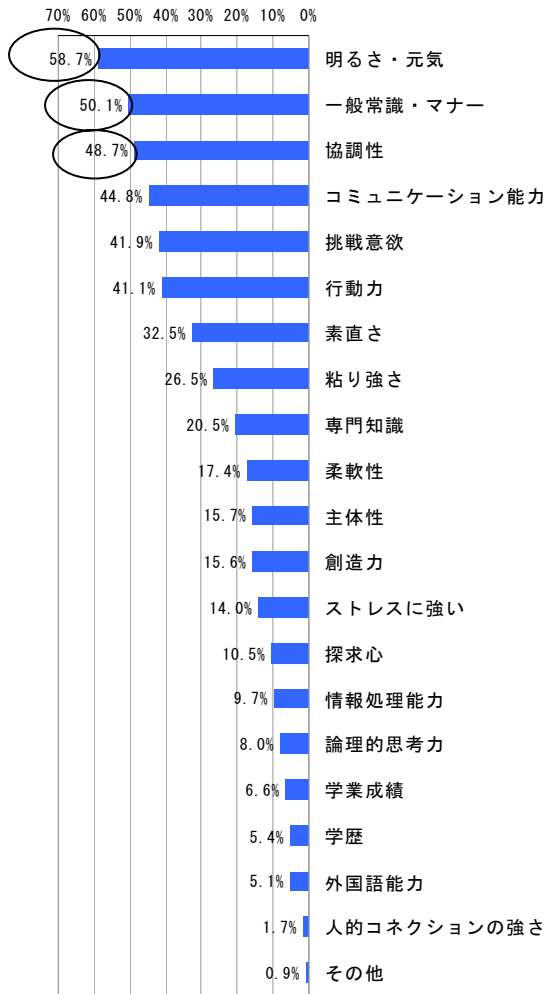
(単位%)

	従業員の年齢構成の適正化	組織の若返り	幹部候補の確保	企業文化・風土を吸収させやすい	現場労働力の量的確保	販売・営業力の強化	事業拡大・新規事業進出	研究開発体制の充実	人件費の抑制	新卒にこだわりはない	その他
全体	55.8	51.3	30.7	16.3	37.3	23.9	12.8	8.9	10.9	23.6	1.2
29名以下	47.1	52.2	23.4	12.2	30.8	24.4	12.2	7.5	12.5	35.6	1.0
30～99名	57.1	51.1	35.3	15.2	40.8	21.7	14.7	8.2	10.3	16.8	1.1
100～299名	63.1	53.4	35.9	26.2	41.7	22.3	6.8	6.8	11.7	13.6	1.0
300名以上	80.3	44.3	44.3	24.6	54.1	32.8	21.3	19.7	4.9	4.9	3.3

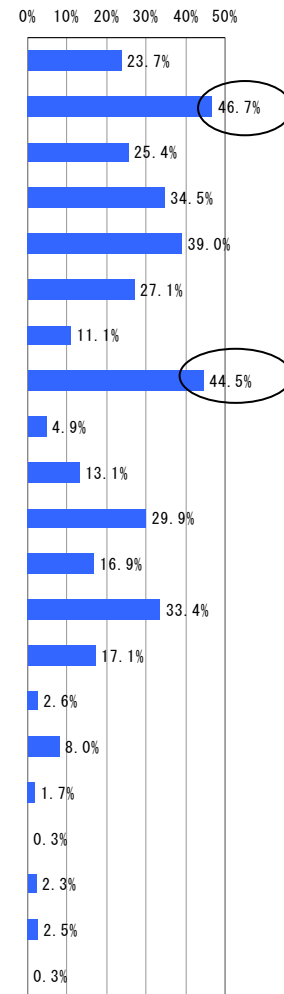
3. 採用時に重視する資質・能力と最近の新卒者に不足と感じる資質・能力 ※複数回答(最大5つまで)

- ・重視するのは「明るさ・元気」「一般常識・マナー」「協調性」
- ・不足と感じるのは「一般常識・マナー」「粘り強さ」

〈採用する場合に重視する資質・能力〉



〈最近の新卒者に不足を感じる資質・能力〉



■企業規模別 ※規模別のみで差が出た項目を抜粋

- ・重視する資質・能力は、300名以上の企業では「コミュニケーション能力」、小規模企業は「素直さ」「粘り強さ」
- ・不足と感じている資質・能力は、300名以上の企業は「コミュニケーション能力」「主体性」「ストレスに強い」、小規模企業は「協調性」。

〈重視する資質・能力〉

(単位%)

	コミュニケーション能力	素直さ	粘り強さ	専門知識	主体性	ストレスに強い
全体	44.8	32.5	26.5	20.5	15.7	14.0
29名以下	31.2	38.6	29.2	22.7	13.2	11.9
30～99名	44.6	31.0	29.9	22.8	17.4	9.8
100～299名	61.2	32.0	21.4	12.6	15.5	16.5
300名以上	80.3	9.8	11.5	9.8	23.0	34.4

〈不足と感じている資質・能力〉

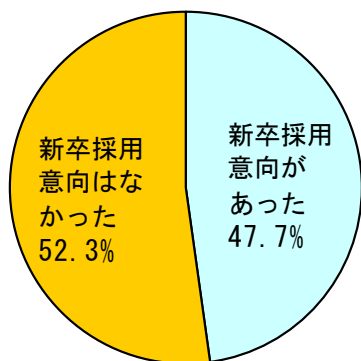
(単位%)

	協調性	コミュニケーション能力	主体性	ストレスに強い
全体	25.4	34.5	29.9	33.4
29名以下	29.5	28.8	24.7	28.8
30～99名	25.0	40.2	33.2	30.4
100～299名	18.4	33.0	30.1	37.9
300名以上	18.0	49.2	47.5	57.4

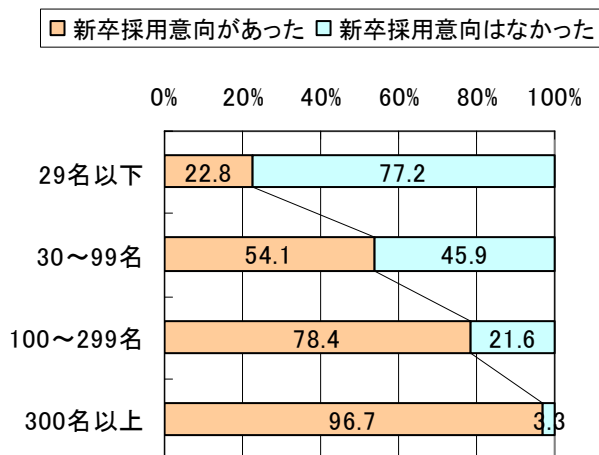
#### 4. 2011年4月入社 新卒採用の意向について

##### 4-1 採用意向の有無

- ・約半数の企業が「採用の意向があった」と回答。
- ・100-299名の企業では約8割、300名以上は97%が、「採用意向があった」と回答している。



##### ■企業規模別



##### 4-2 人材過不足感別にみる 2011年4月入社 新卒採用意向の有無

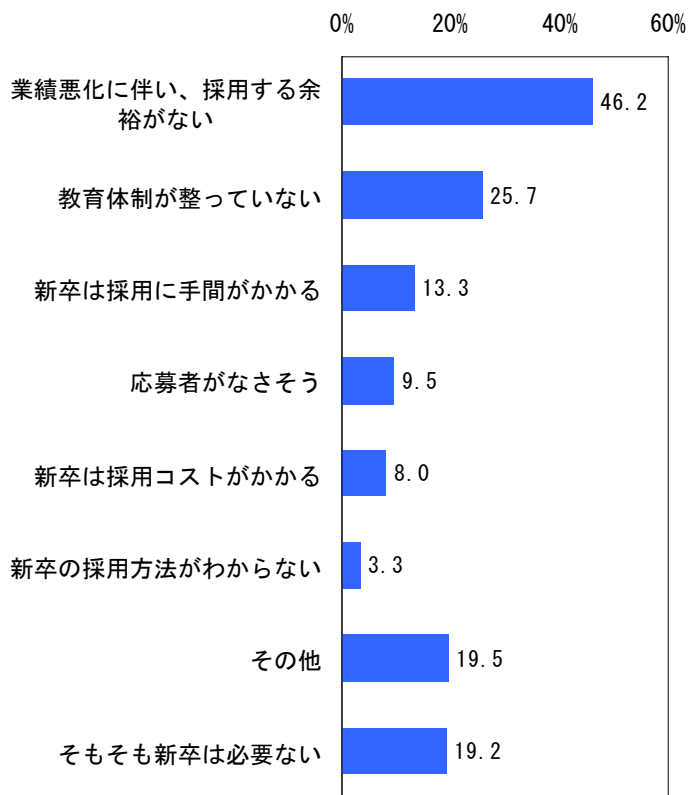
- ・どの職種においても、不足感がありながら、約半数の企業は「採用意向がなかった」と回答。
- ・「技術」「営業」系の職種は、約6割の企業が過剰感がありながら、「採用意向があった」と回答。

(単位%)

		新卒採用意向があった	新卒採用意向はなかった
		現業	過剰
	適正	53.3	46.7
	不足	48.1	51.9
技術	過剰	57.7	42.3
	適正	50.7	49.3
	不足	46.8	53.2
営業	過剰	57.9	42.1
	適正	52.3	47.7
	不足	49.0	51.0
事務	過剰	37.5	62.5
	適正	53.1	46.9
	不足	50.8	49.2

#### 4-3 採用する意向がなかった理由(複数回答)(338 サンプル)

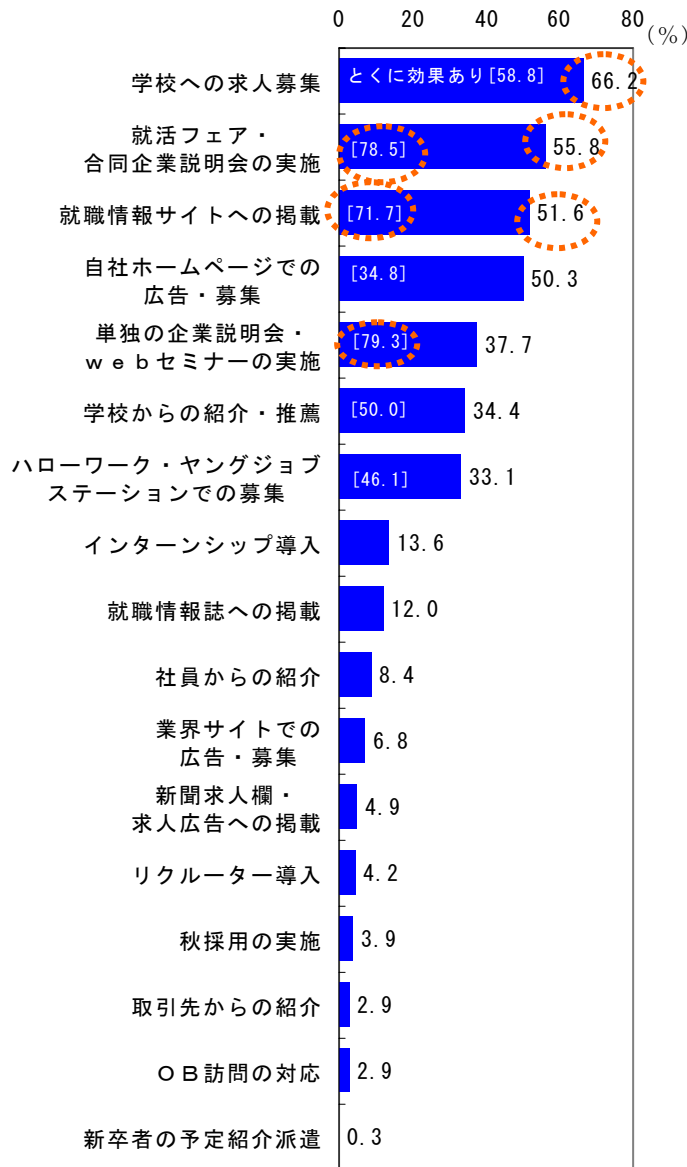
- ・46%の企業が「業績悪化に伴い、採用する余裕がない」と回答。
- ・次に多かった理由は「教育体制が整っていない」(26%)。



5. 2011年4月入社 採用意向があった企業の採用活動内容とその効果（308サンプル）

5-1 実施した採用活動とその効果

- ・どの企業も何かしらの取り組みはしている。
- ・実施した手段のトップ3は「学校への求人募集」「就活フェア・合同企業説明会の実施」「就職情報サイトへの掲載」
- ・効果的な手段は「就活フェア・合同企業説明会の実施」「就職情報サイトへの掲載」「単独企業説明会・webセミナー」。
- ・「インターンシップ導入」「リクルーター導入」など、実際の体験や話を聞ける場を提供している企業は少ない。



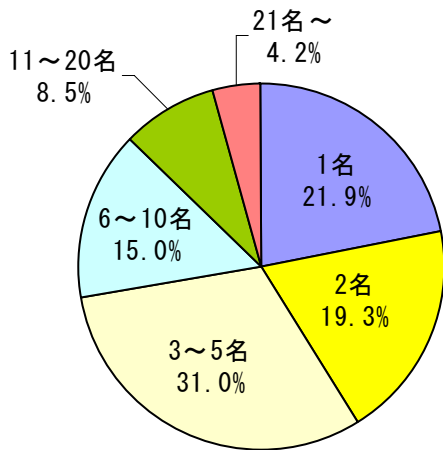
※[ ]の数値は効果のあった企業の割合：  
とくに効果のあったと回答した企業数／取り組んだ企業数×100

■規模別

	(単位%)																		
	学校への求人募集	就活フェア・合同企業説明会の実施	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	単独の企業説明会・webセミナーの実施	学校からの紹介・推薦	ハローワーク・ヤングジョブステーション	インターンシップ導入	就職情報誌への掲載	社員からの紹介	業界サイトでの広告・募集	新聞求人欄・求人広告への掲載	リクルーター導入	秋採用の実施	取引先からの紹介	OB訪問の対応	新卒者の予定紹介派遣	その他	これと違った取り組みはしていない
全体	66.2	55.8	51.6	50.3	37.7	34.4	33.1	13.6	12.0	8.4	6.8	4.9	4.2	3.9	2.9	2.9	0.3	1.3	0.3
29名以下	53.7	20.9	28.4	32.8	7.5	31.3	47.8	10.4	14.9	9.0	3.0	7.5	0.0	3.0	0.0	1.5	0.0	1.5	1.5
30～99名	63.6	52.5	42.4	43.4	30.3	34.3	32.3	11.1	8.1	10.1	8.1	8.1	5.1	2.0	3.0	2.0	0.0	1.0	0.0
100～299名	71.3	65.0	57.5	53.8	46.3	37.5	33.8	13.8	11.3	7.5	3.8	0.0	6.3	5.0	3.8	1.3	1.3	1.3	0.0
300名以上	76.3	86.4	84.7	78.0	72.9	35.6	18.6	20.3	16.9	6.8	11.9	3.4	5.1	6.8	5.1	8.5	0.0	1.7	0.0

### 5-2 採用計画した人数

- ・採用計画人数 5 名以下の企業が約 7 割。
- ・300 名以上の企業では、6 名以上の採用計画が 8 割強。100-299 名の企業では、3～10 名の採用計画が全体の 4 分の 3。

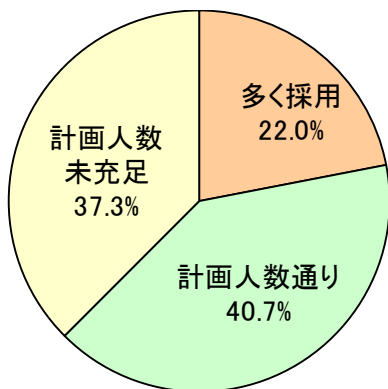


■規模別

	1名	2名	3-5名	6-10名	11-20名	21名以上
全体	21.9	19.3	31.0	15.0	8.5	4.2
29名以下	47.0	33.3	16.7	3.0	0.0	0.0
30～99名	33.3	24.2	35.4	5.1	2.0	0.0
100～299名	3.8	13.9	48.1	27.8	6.3	0.0
300名以上	0.0	3.4	13.6	28.8	32.2	22.0

### 5-3 採用計画数の達成状況

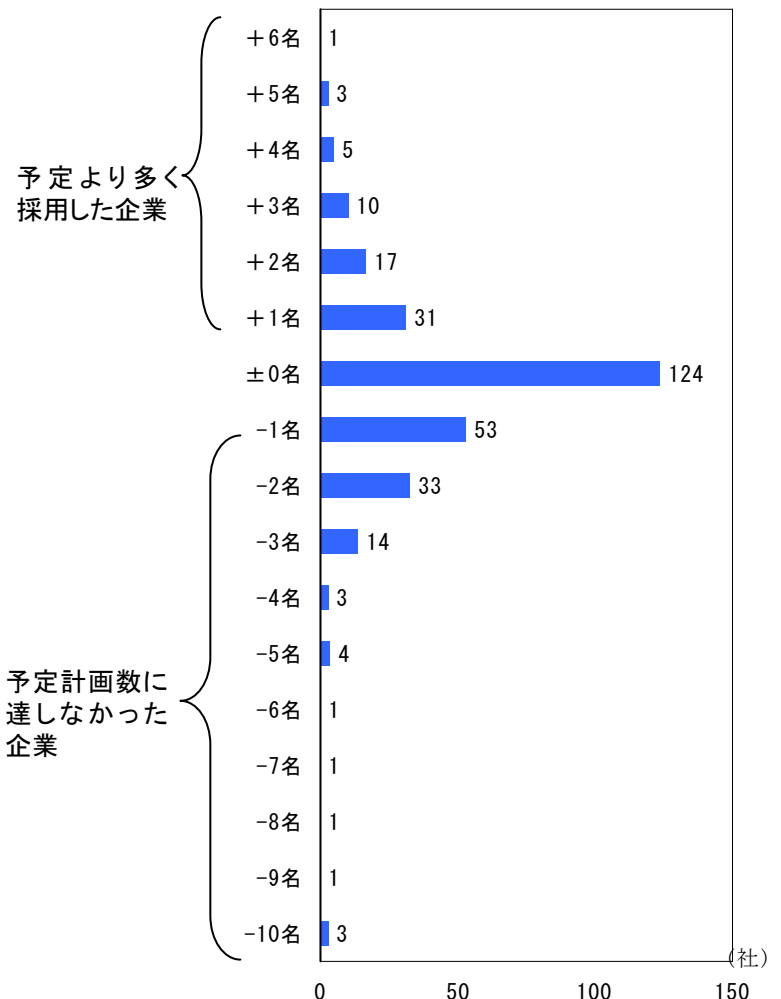
- ・採用計画数に達した企業(「多く採用」「計画人数通り」)は約 6 割。約 4 割は採用計画人数に達しなかった。
- ・規模別にみると、29 名以下の規模では、約半数の企業が「計画数に達しなかった」と回答。



■規模別 (単位%)

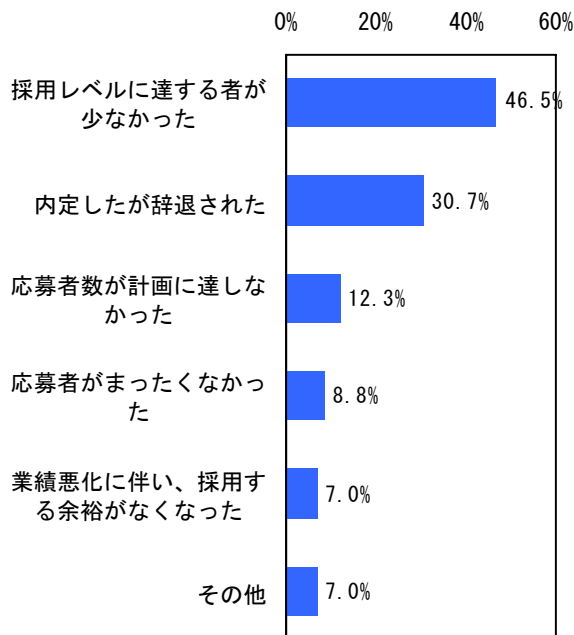
	計画数に達した	計画数に達しなかった
全体	62.7	37.3
29名以下	53.0	47.0
30～99名	60.6	39.4
100～299名	69.6	30.4
300名以上	69.5	30.5

〈計画人数に対する内定数の差〉 (単位:社)



5-4 計画人数 未充足の理由(複数回答)

- ・約半数の企業が、「採用レベルに達しなかった」と回答。「内定したが辞退された」ためと回答した企業は3割。
- ・300名以上の規模では、「内定したが辞退された」ためと回答した企業が約6割。
- ・29名以下の規模の16%が、「応募者がまっただけなかった」ためと回答している。



■企業規模別

(単位%)

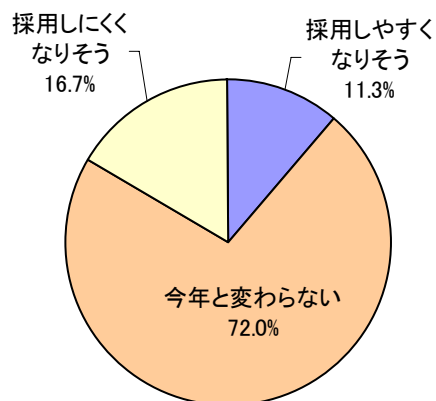
	採用レベルに達する者が少なかった	内定したが辞退された	応募者数が計画に達しなかった	応募者がまっただけなかった	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
全体	46.5	30.7	12.8	8.8	7.0	7.0
29名以下	54.8	6.5	12.9	16.1	6.5	9.7
30~99名	43.6	30.8	12.8	10.3	7.7	7.7
100~299名	45.8	37.5	16.7	4.2	4.2	8.3
300名以上	44.4	61.1	5.6	0.0	5.6	0.0

## 6. 2012年4月入社 新卒者採用について

### 6-1 新卒者採用環境の見通し

・7割以上が「今年と変わらない」と回答。

ただし「採用しやすくなりそう」より、「採用しにくくなりそう」との回答が若干多い。



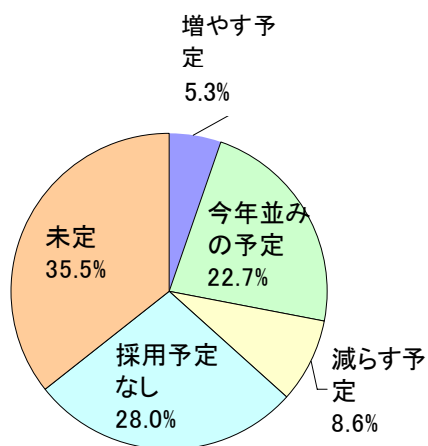
### 6-2 今年度と比較した採用予定数について

・「未定」と回答した企業が全体で36%、29名以下の企業では45%が「未定」と回答。

・「今年より増やす予定」より「減らす予定」のほうが若干多い。特に100名以上の企業で「減らす」との回答が多い。

・地区別による大きな差はなかった。

・人材の不足感があっても「採用予定なし」という企業は約2割。



#### ■企業規模別

(単位%)

	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
全体	5.3	22.7	8.6	28.0	35.5
29名以下	4.5	9.7	2.1	39.0	44.8
30～99名	3.3	25.5	7.1	25.5	38.6
100～299名	6.8	34.0	20.4	16.5	22.3
300名以上	13.3	58.3	23.3	3.3	1.7

■所在地別

(単位%)

	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
全体	5.3	22.7	8.6	28.0	35.5
東部	5.0	21.8	5.6	26.8	40.8
中部	5.6	21.1	10.0	28.3	35.1
西部	4.7	25.6	9.5	28.9	31.3

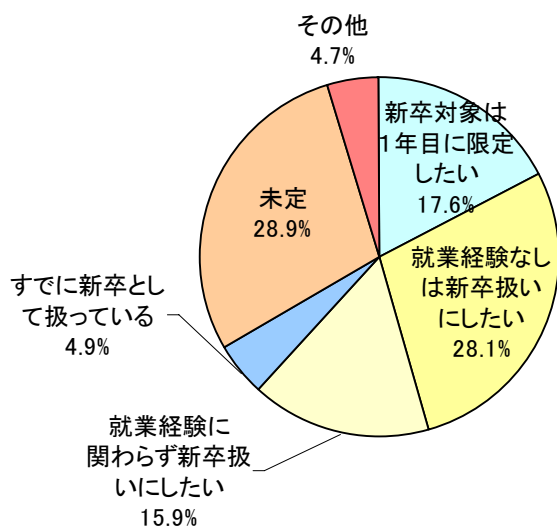
■職種別の不足感(不足+やや不足)別

(単位%)

	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
現業職:不足を感じる	7.1	25.0	6.5	19.0	42.4
技術職:不足を感じる	5.9	26.7	7.2	22.0	38.1
営業職:不足を感じる	5.9	24.7	5.9	20.5	43.1
事務職:不足を感じる	8.5	32.2	5.9	20.3	33.1

7. 卒業後3年以内の者を新卒者として扱うことに対する考え

- ・「就業経験なしは新卒扱いにしたい」と回答した企業は28%、「未定」と回答する企業も目立った(29%)。
- ・企業規模が大きくなると、「新卒対象は1年目に限定したい」と回答する企業が増える。



■企業規模別

(単位%)

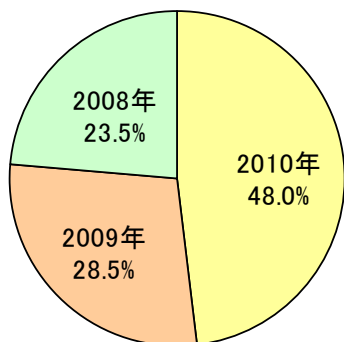
	新卒対象は 1年目に限 定したい	就業経験な しは新卒扱 いにする	就業経験に 関わらず新 卒扱いにし たい	すでに新卒 として扱っ ている	未定	その他
全体	17.6	28.1	15.9	4.9	28.9	4.7
29名以下	11.2	29.0	19.9	1.7	31.8	6.3
30~99名	20.3	26.9	14.8	2.7	31.3	3.8
100~299名	24.3	27.2	8.7	11.7	25.2	2.9
300名以上	25.0	30.0	13.3	15.0	13.3	3.3

2010・2009・2008 年新卒入社 就職活動時の実態調査（社員側調査）

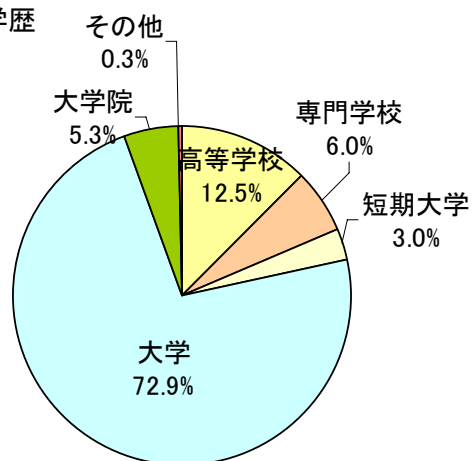
I. 調査対象プロフィール

1. 全体（高卒・短大卒・専門学校卒・大卒・大学院卒）（400 サンプル）

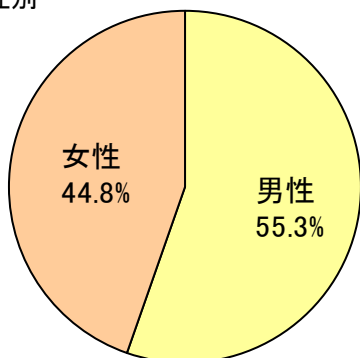
■入社年



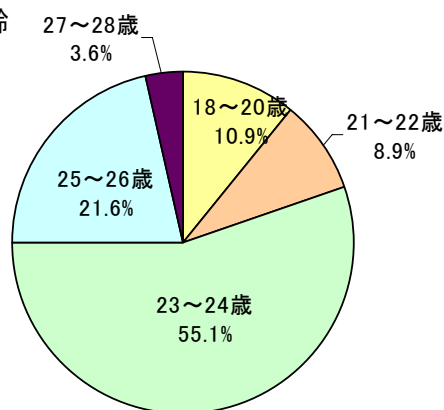
■最終学歴



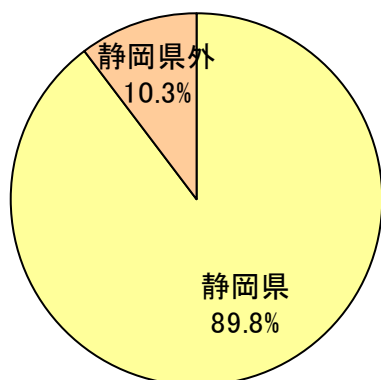
■性別



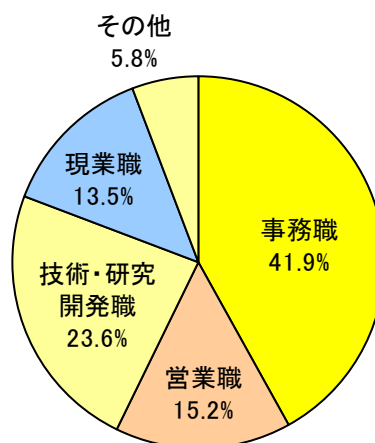
■年齢



■出身地

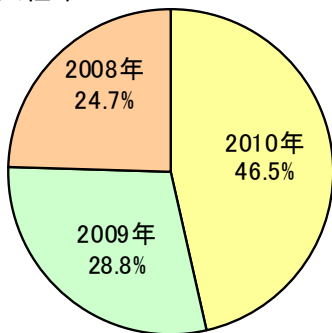


■現在の職種

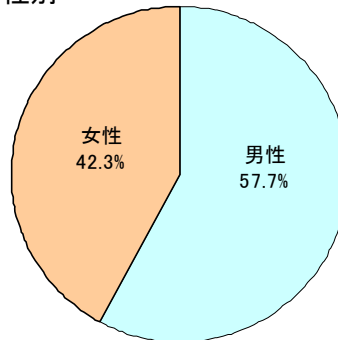


2. 大卒者(大学院卒者含む、以下「大卒者」とする)のみ(312 サンプル)

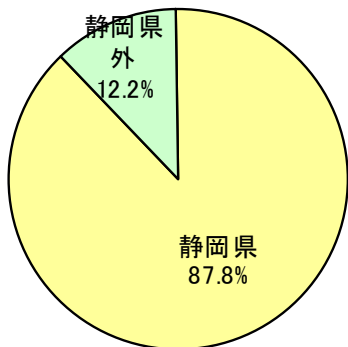
■入社年



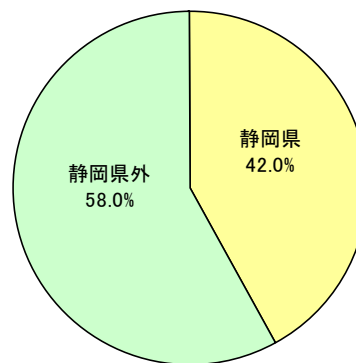
■性別



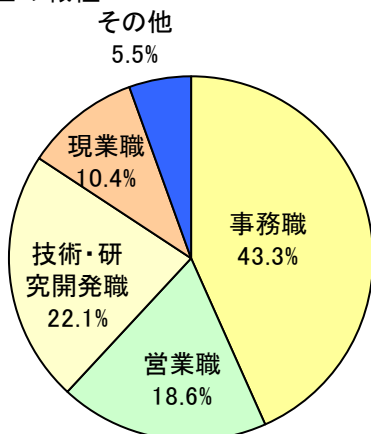
■出身地



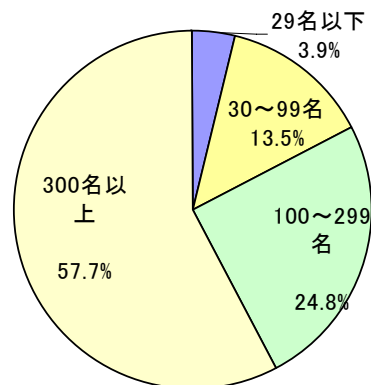
■卒業大学の所在地



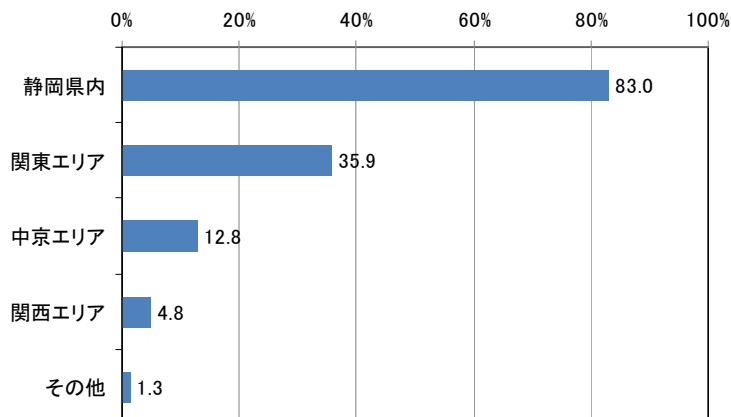
■現在の職種



■現在の勤務先の従業員数



■就職活動地域(複数回答)



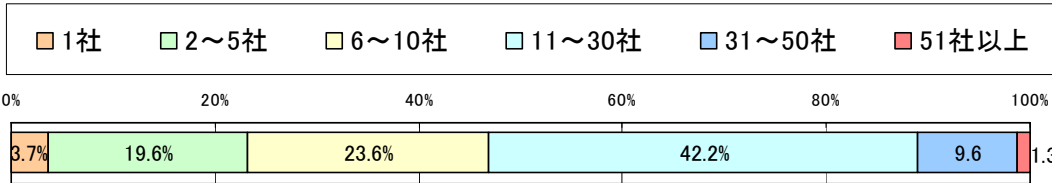
## Ⅱ 調査結果

### 1. 就職活動内容

※リーマンショック 2008年9月  
2010年4月入社・・・大学3年生秋/就職活動を開始する直前  
2009年4月入社・・・大学4年秋/内定取消しが報道された

#### 1-1 応募社数

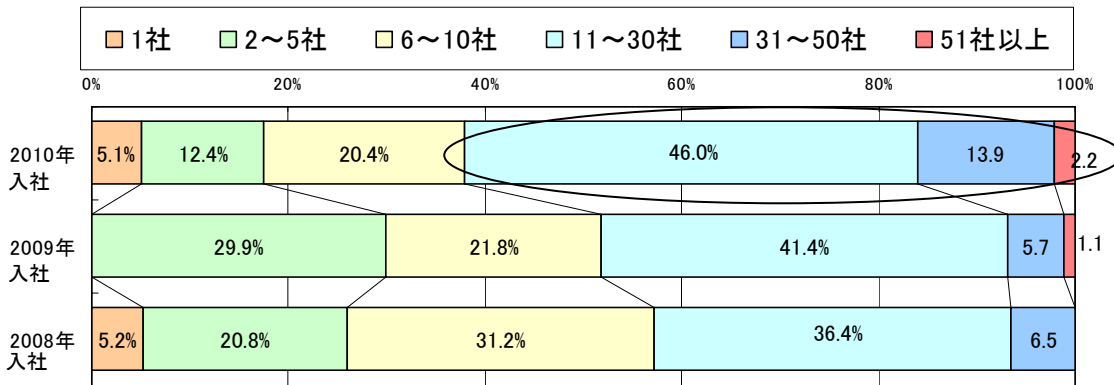
全体



平均	15.8 社
最大値	120 社

大卒者

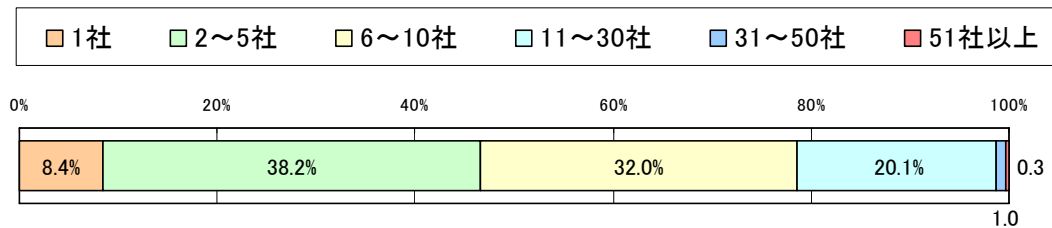
・2010年入社の社員は、応募社数「11社以上」が 6割



平均	18.8 社
最大値	120 社

#### 1-2 面接社数

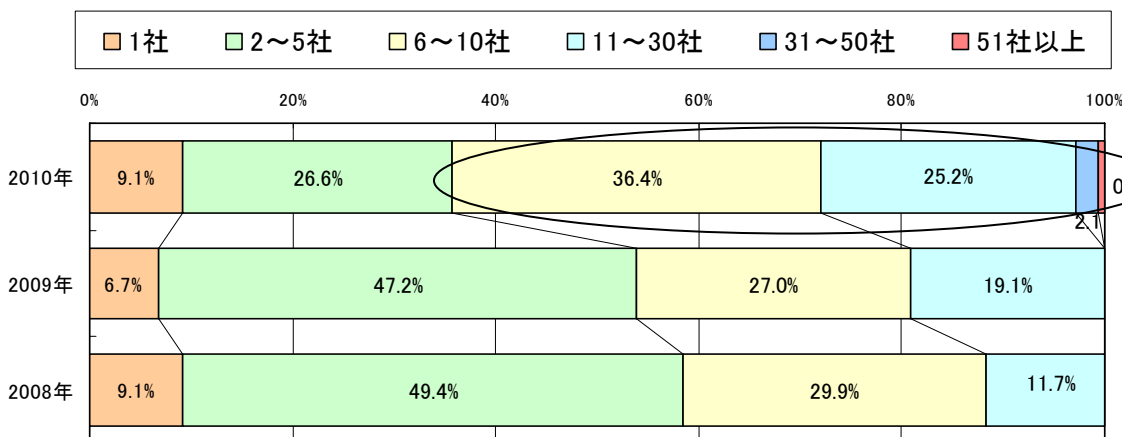
全体



平均	7.3 社
最大値	80 社

大卒者

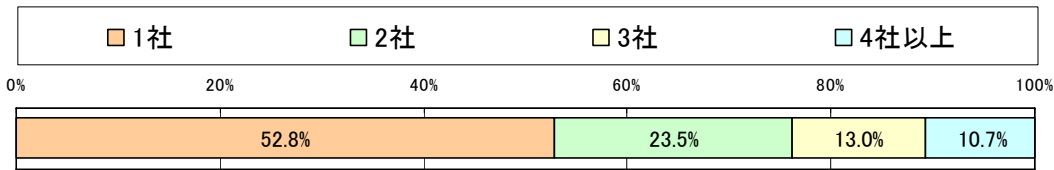
・2010年入社の社員は、面接社数「6社以上」が 6割強



平均	8.8 社
最大値	80 社

### 1-3 内定数

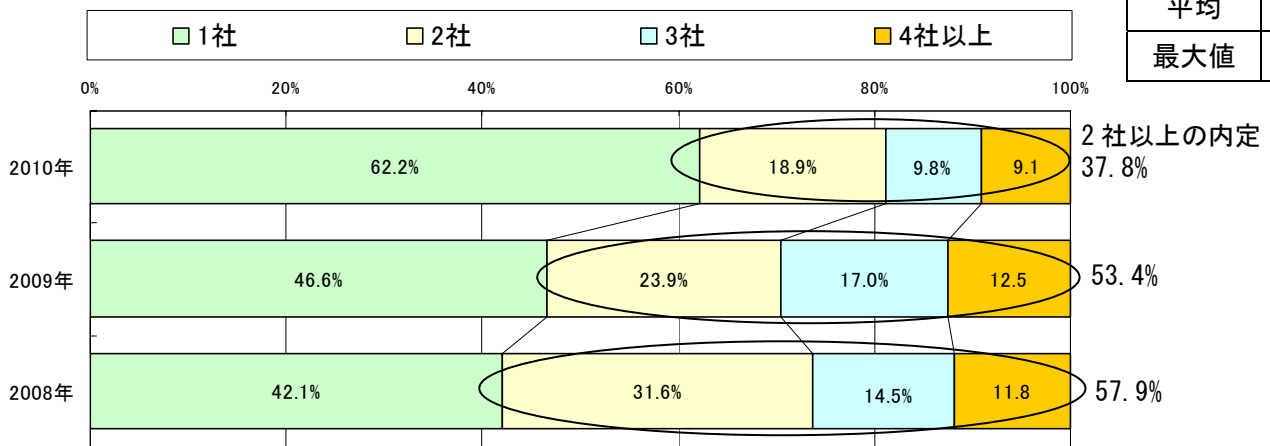
全体



平均	1.7社
最大値	7社

大卒者

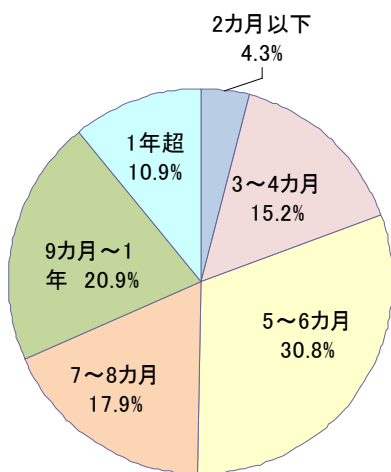
・2008年入社社員は約6割が複数内定を取っているが、2010年入社社員をみると複数内定者は約4割。



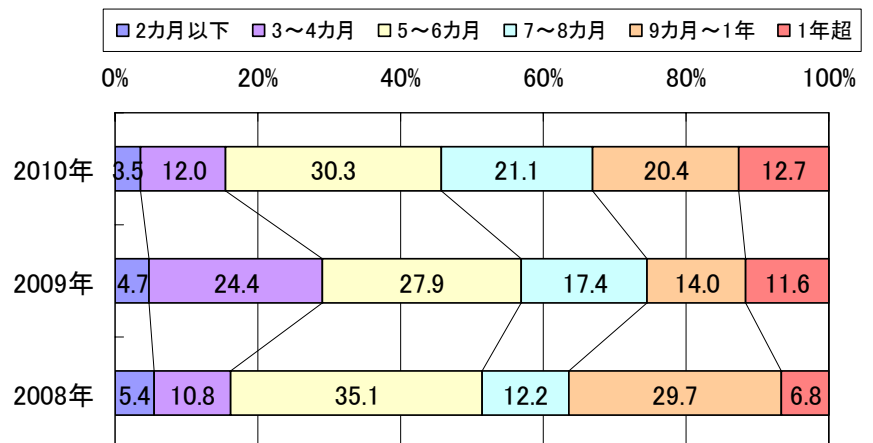
平均	1.9社
最大値	7社

### 1-4 就職活動期間 (大卒者 312 サンプル)

・7ヶ月以上は約半数、1年超は全体の約1割。



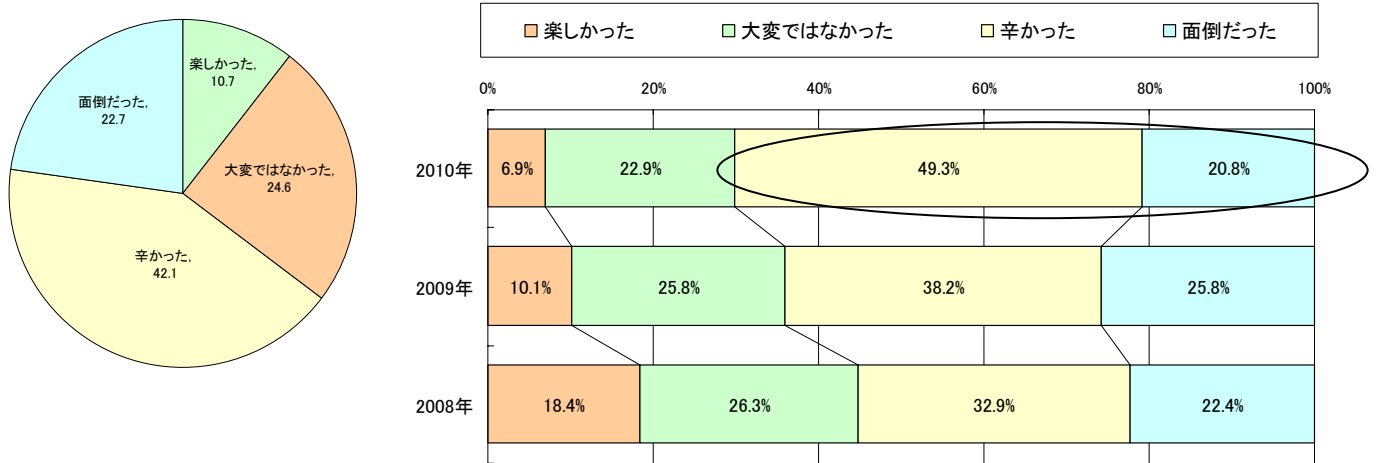
#### ■入社年別



## 2. 就職活動中の心境と終了時の達成感 (大卒者 312 サンプル)

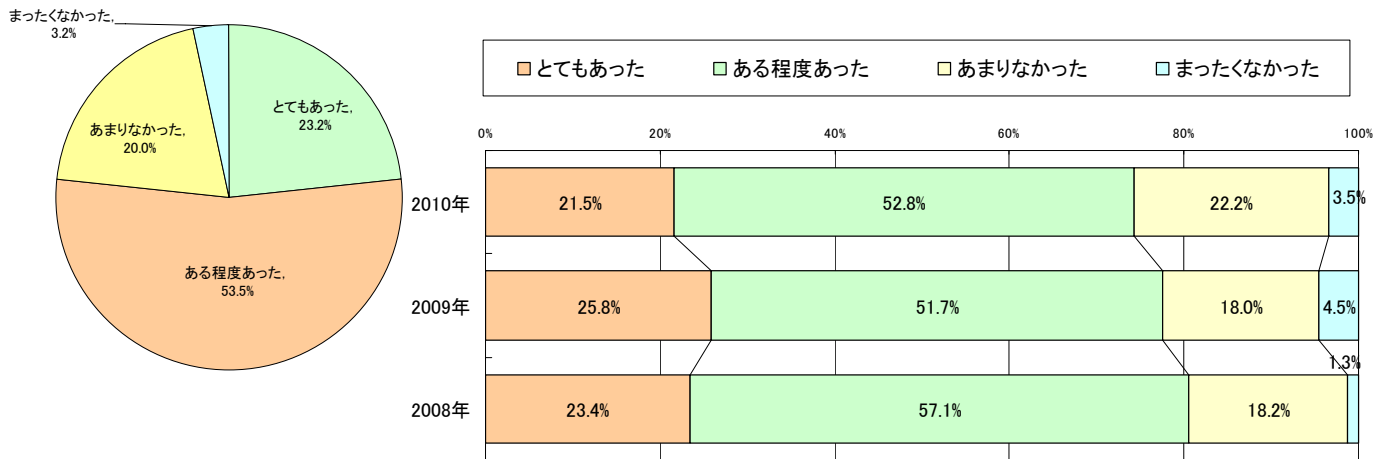
### 2-1 就職活動中の心境(一番近いもの)

- ・「楽しかった」との回答は1割に対し、「辛かった」「面倒だった」との回答は64%。
- ・2010年入社は、約7割が「辛かった」「面倒だった」と回答。



### 2-2 就職活動を終えた時の達成感の有無

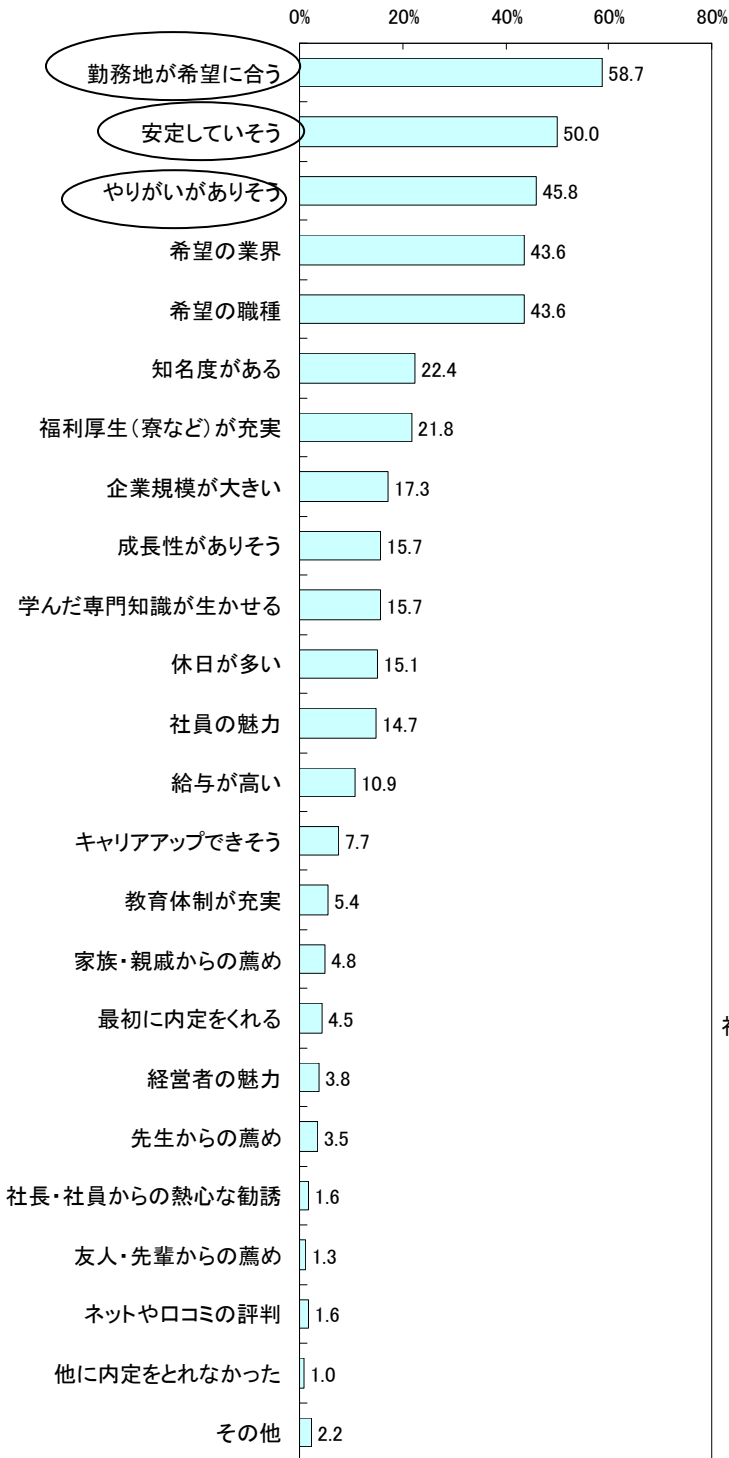
- ・約8割が就職活動を終えた時に「達成感があった」と回答。



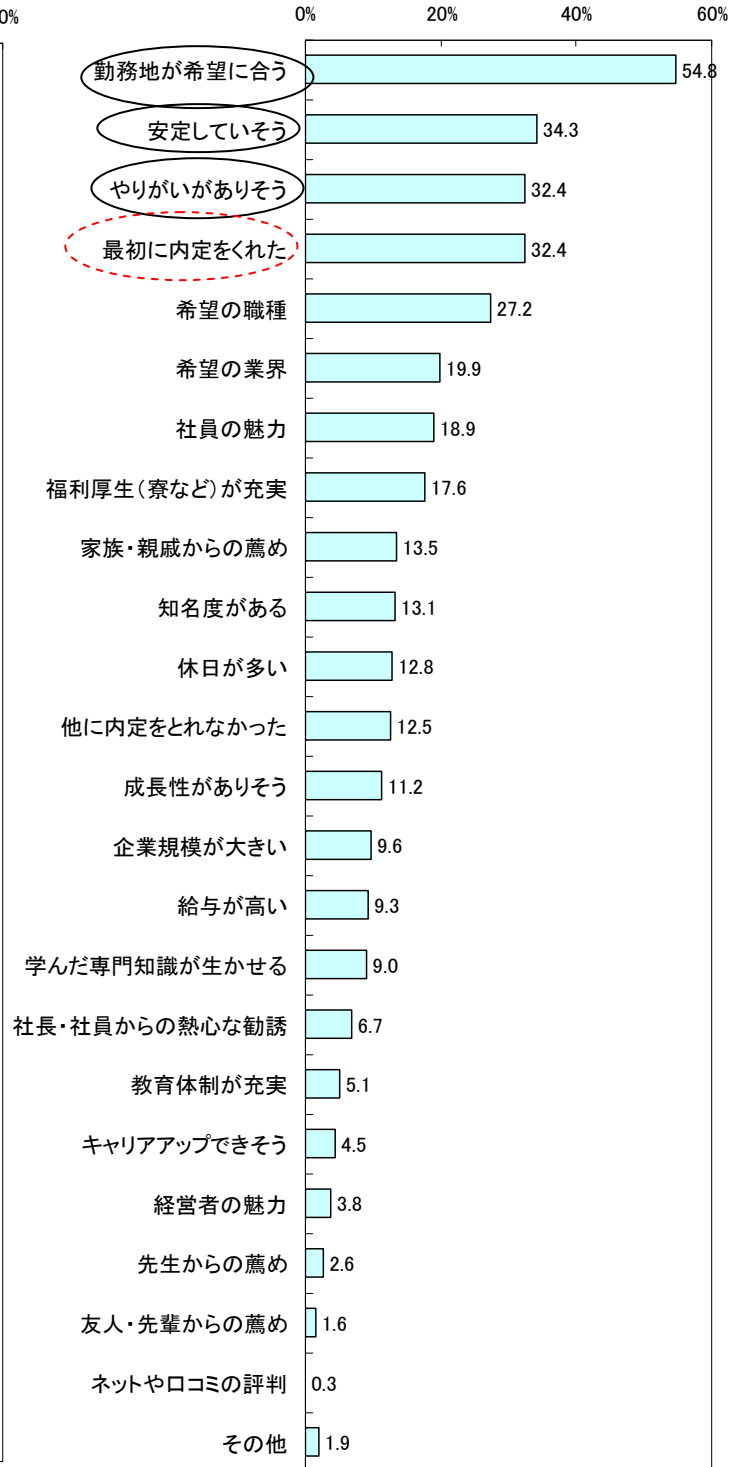
### 3. 応募する企業を選ぶ際に重視した点と入社を決めた点(複数回答) (大卒者 312 サンプル)

- ・「勤務地」「安定していそう」「やりがいがありそう」は、応募時に重視した点、入社を決めた点、どちらもポイントが高い。半数以上が、「勤務地」が入社を決めた点となったと回答。
- ・3割強が、「最初に内定をくれた」が入社を決めた点となったと回答。

＜応募する企業を選ぶ際に重視した点＞



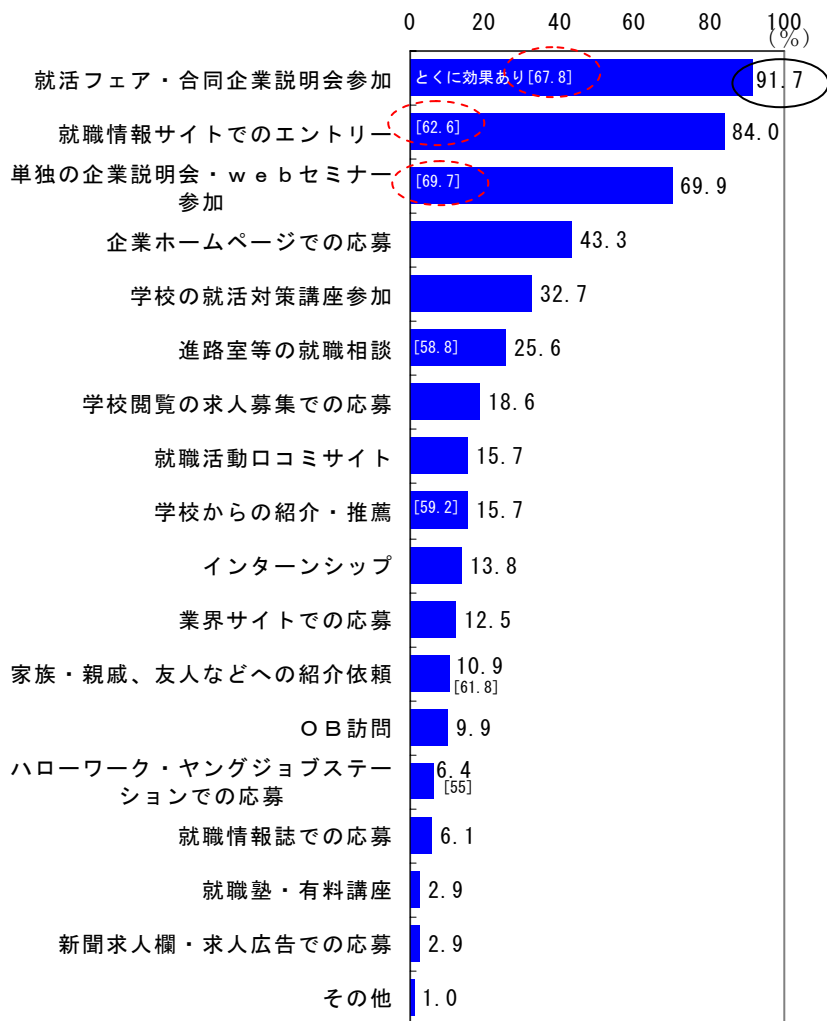
＜入社を決めた点＞



#### 4. 就職活動で実施したことと、内定をとるために特に役に立ったこと（大卒者 312 サンプル）

- ・92% が「就活フェア・合同企業説明会に参加した」と回答。「就職情報サイトでのエントリー」は 8 割強。
- ・内定をとるために役立った手段は「単独の企業説明会・webセミナー参加」「就活フェア・合同企業説明会参加」。
- ・「進路室等の就職相談」「学校からの紹介・推薦」「家族・親戚、友人などへの紹介依頼」は、実施した割合は低いものの、そのうちの約 6 割が、内定をとるのに役に立ったと回答。

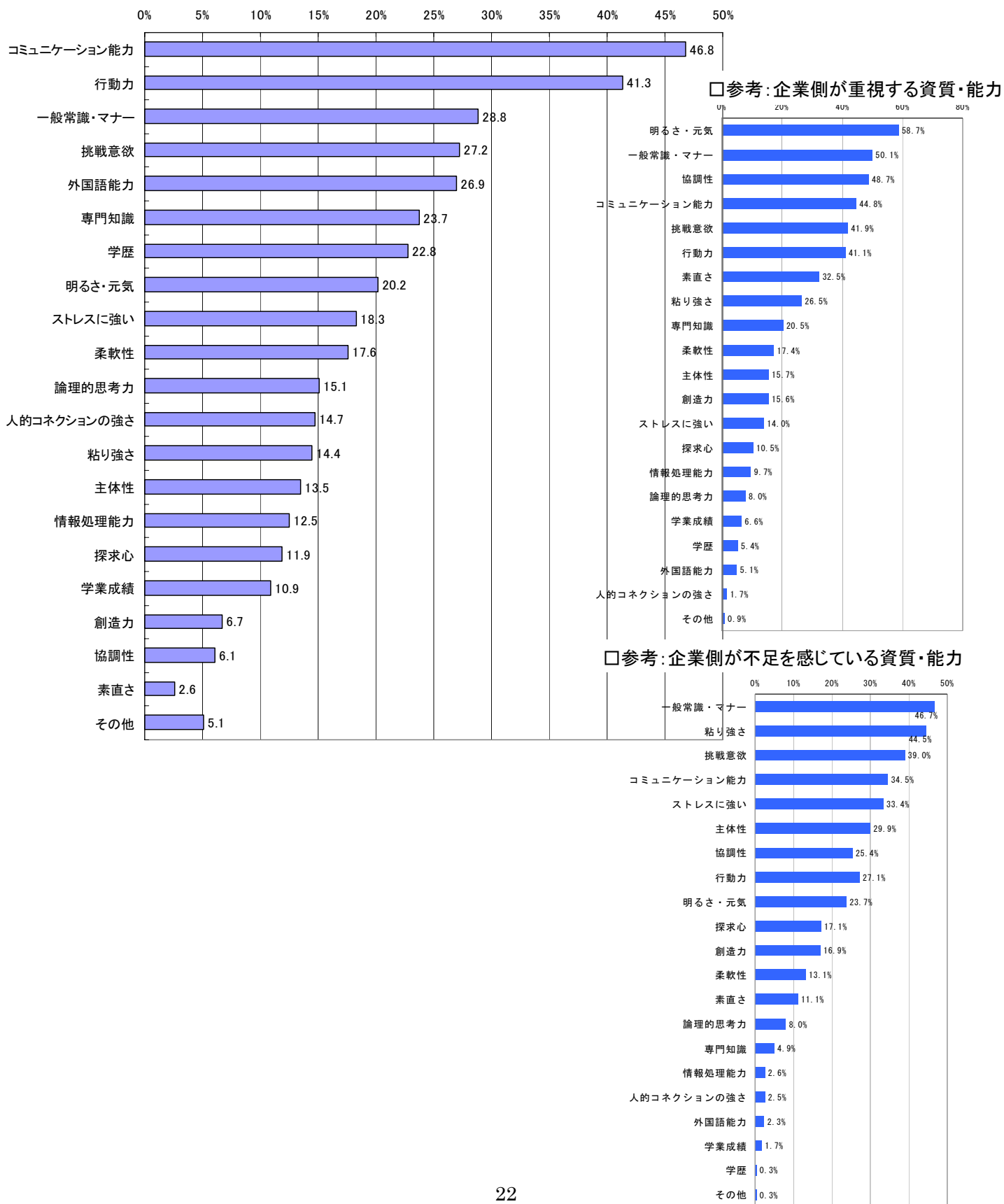
〈就職活動で実施したこと(複数回答)と内定をとるために特に役立った手段(上位3つまで)〉



※[ ]内の数値は内定を取るのに役立ったとの回答割合＝役立ったと回答した数／実施したと回答した数×100

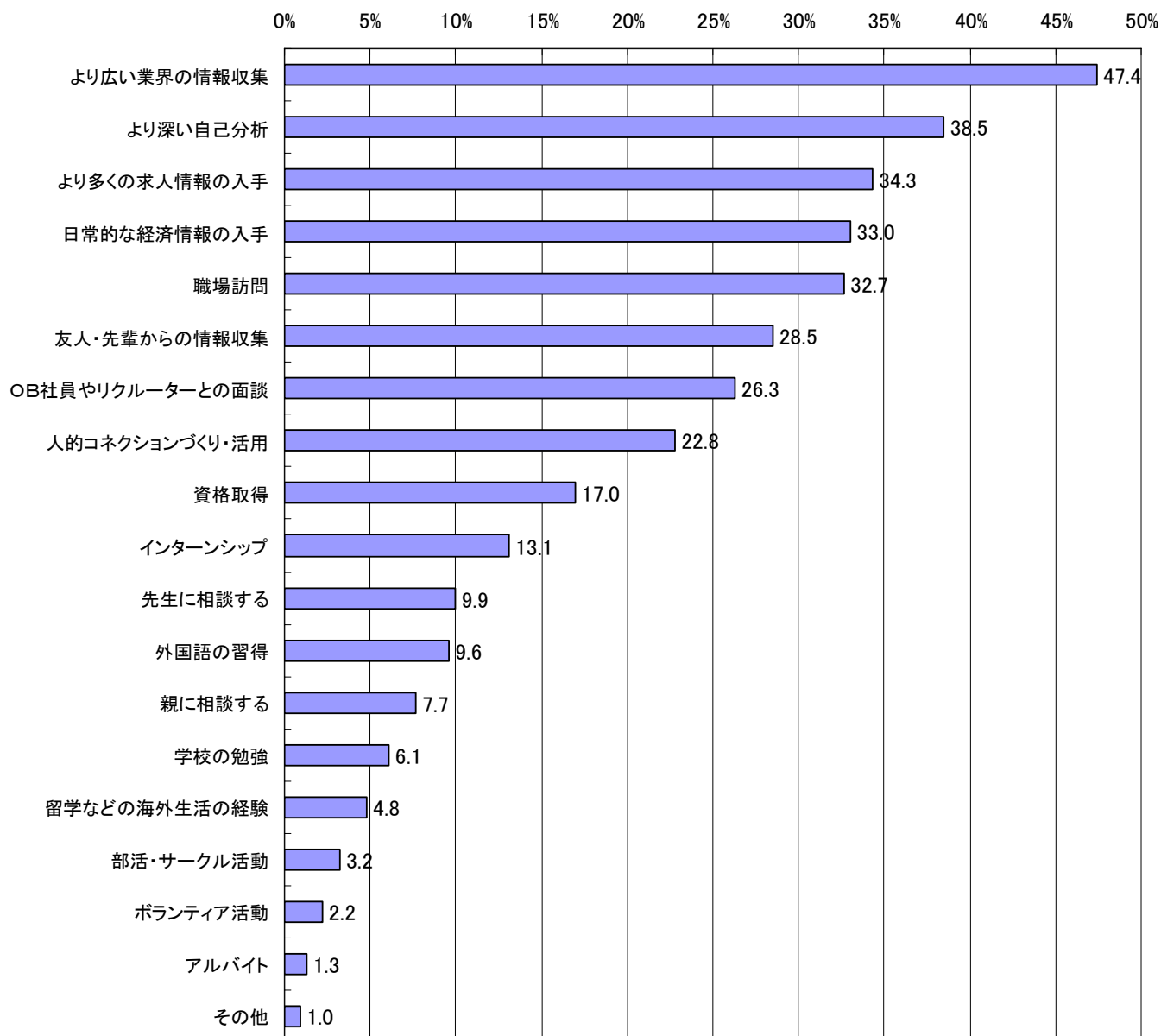
5. 就職活動をよりスムーズに進めるために、自分に欲しかった資質・能力(複数回答) (大卒者 312 サンプル)

- ・4割以上が「コミュニケーション能力」や「行動力」、3割近くが「一般常識・マナー」「挑戦意欲」と回答している。
- ・企業側が重視する資質・能力と比べると、「明るさ・元気」「協調性」でギャップあり。また、4割以上の企業が不足と感じている「粘り強さ」にもギャップあり。
- ・「外国語能力」「専門知識」「学歴」などは、企業側の回答では低位にある。



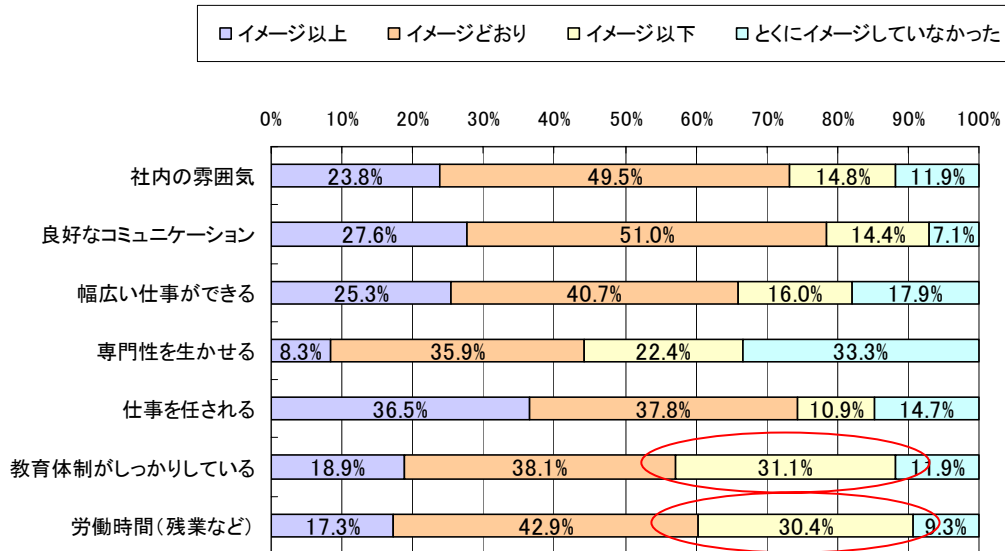
6. 就職活動中にやっておけば良かったと思うこと(複数回答5つまで) (大卒者 312 サンプル)

- ・「より広い業界の情報収集」と回答した割合は約半数、次に多かったのが「より深い自己分析」(39%)。
- ・「より多くの求人情報」「日常的な経済情報」の入手のほか、「職場訪問」「OB社員やリクレーターとの面談」など、リアルな情報を求める回答も約3割。



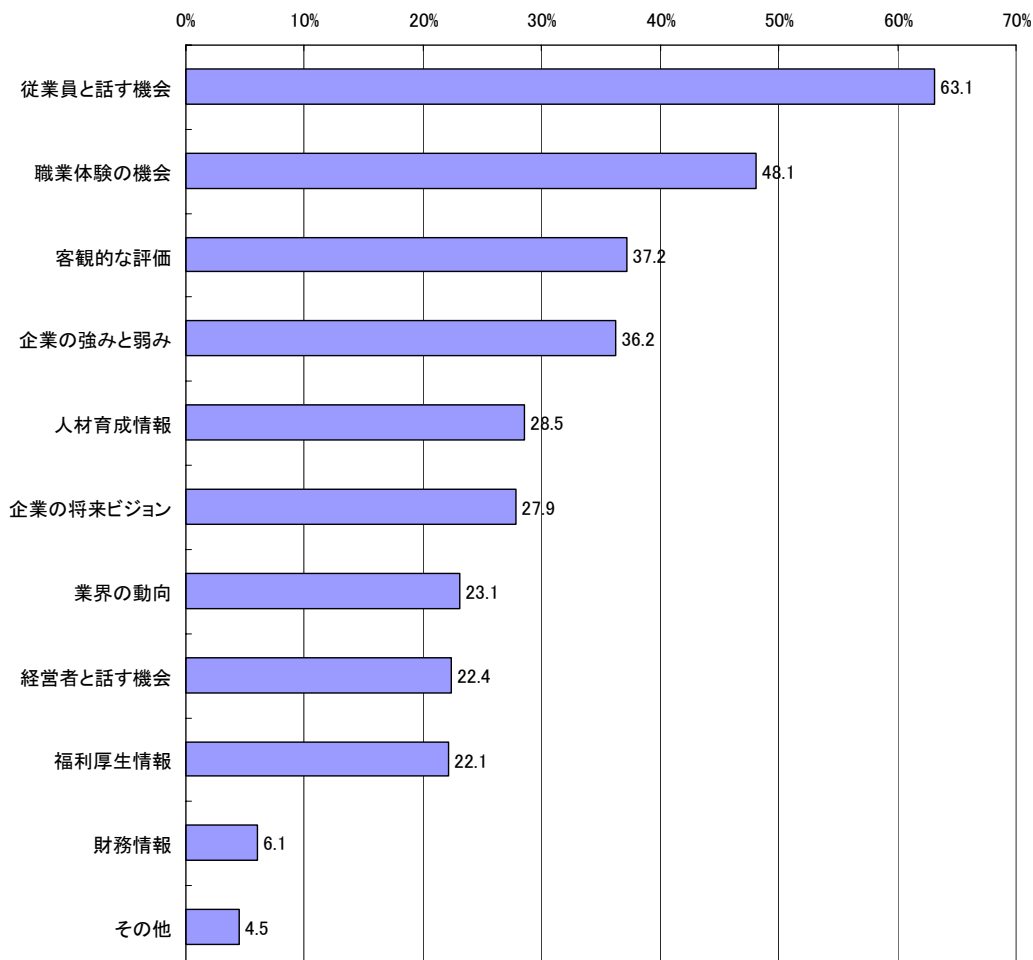
7. 入社する前に抱いていたイメージと入社後の実態の違い (大卒者 312 サンプル)

- ・概ね「イメージ以上」「イメージ通り」が多い。
- ・専門性が生かせるかどうかは、3割の人が「とくにイメージしていなかった」と回答。
- ・教育体制、労働時間は、3割が「イメージ以下」と回答。



8. 企業と就職希望者のミスマッチの改善方法、要望(複数回答) (大卒者 312 サンプル)

- ・最も多かったのが「従業員と話す機会」(63%)、次いで「職業体験の機会」(48%) など、リアルな声や実際に働く場に触れるための取り組みを要望する回答が目立った。



資料 1. 採用する側、される側の本音（アンケートの自由意見より抜粋）

<p><b>県内企業の採用担当者の声</b></p> <p><b>新卒の就職希望者の印象</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒者の能力や資質が二極化していると感じる(湖西市・製造業)。</li> <li>・ 面接の対応は昔に比べて向上しているが、ややテクニックに頼りすぎている気がする。(牧之原市・不動産業)。</li> <li>・ 消極的な学生が、年々増加している(浜松市・建設業)。</li> <li>・ 他の学生との競争であるという自覚が薄い。人としての常識のない学生が多い(浜松市・製造業)。</li> <li>・ 全体的におとなしい印象の学生が増えている(浜松市・製造業)。</li> <li>・ 生き生きとした表情が見えない。マニュアル通りで個性が感じられない(賀茂郡・建設業)。</li> <li>・ 就職活動に真剣に取り組んでいるとは思えない。国や親が何とかしてくれると思っているのでは(静岡市・卸売・小売業)。</li> <li>・ マニュアル通りの答えばかり。当社に入りたいのではなく、「どこかに内定を取りたい」だけと感じる(浜松市・情報・通信業)。</li> <li>・ 皆“顔”が同じ印象が強い(静岡市・卸売・小売業)。</li> <li>・ 休日など待遇について質問が多いわりに、仕事内容に関する質問がなく、採用する気になれない(静岡市・不動産業)。</li> </ul> <p><b>雇用のミスマッチに一言</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方の時代といわれる中、地域に根ざした中小企業に注目してほしい(富士宮市・卸売・小売業)。</li> <li>・ 中小企業にも魅力ある会社は多数ある。探求心を持って就活してほしい(静岡市・金融・保険業、その他多数)。</li> <li>・ 説明会で質問が少ない。ミスマッチを防ぐためにも、質問して自分に合う会社かを真剣に考えてほしい(焼津市・サービス業)。</li> <li>・ 事前の情報収集は就職サイトのみという傾向が強い。直接、企業の担当者に出会う機会が減っており、それがミスマッチの原因になっているのではないか(浜松市・卸売・小売業)。</li> <li>・ 学生個人で企業を訪問する積極性が必要(掛川・インフラ関連)。</li> <li>・ 学校側からインターンシップ等の働きかけが少ない。実際の仕事を体験してみなければ、仕事の内容を把握することはできない(浜松市・建設業)。</li> <li>・ 学生に教育・指導する先生方が、実社会、会社で学び、生徒へ教えるべきであると思う(浜松市・卸売・小売業)。</li> </ul>	<p><b>就職活動を振り返って(若手従業員)</b></p> <p><b>就職活動時、役に立った情報、ほしかった情報</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不採用の理由や客観的なアドバイスをしてくれる企業があり、就活にとっても役に立った(大卒・女性)。</li> <li>・ 福利厚生や待遇などは、説明会で非常に聞きづらい。企業側から詳しく発信していただければ参考になる(大卒・男性)。</li> <li>・ 入社後のギャップが大きい。会社説明会で、マイナス面も学生へ伝えるべき(大卒・女性)。</li> <li>・ 企業側も学生側も、良い面だけしか見せない採用活動では入社後にギャップが生まれる。中小企業がもっとPRしてくれれば、就職活動の幅が広がる(大卒・女性)。</li> <li>・ 中小企業限定の就職説明会や、中小企業を巡る会社見学会などをもっと開催してほしい。大学と自治体の交流も必要(大卒・男性)。</li> <li>・ 人事担当者とのやり取りからは、具体的にどのような仕事があるのかといった情報が得られなかった(院卒・女性)。</li> <li>・ 企業側が学生に、ほしい人材像を明確かつ丁寧に説明してあげることが必要(大卒・男性)。</li> </ul> <p><b>従業員と本音で話せる場がほしい</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 直属の上司になる人とお話しする機会があると良い(大卒・男性)。</li> <li>・ 実際に働いている人の本音を聞きたい。採用担当者はうまいことを言うけれど、それ以外の人も話したい(大卒・男性)。</li> <li>・ 自社のマイナス部分もしっかり話してくれた現在の会社に入社を決めた。新卒採用には、学生と本音で話ることができる場が必要だと思う(大卒・女性)。</li> <li>・ 企業が、求める人材や育成の方針について、学生と本音で話し合う機会を設けることが有効(大卒・男性)。</li> </ul> <p><b>職業体験は有効</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学がインターンシップを推進し、働くイメージづくりを支援し、早い段階からさまざまな業種・職種を経験させると良い(大卒・女性)。</li> <li>・ 仕事の現場を知ることが最優先(大卒・男性)。</li> <li>・ 大勢を集める説明会では、働くイメージがつかめない。半日でも仕事(職場)体験させた方が良いと思う(院卒・男性)。</li> </ul>
--	--

# 企業採用担当者様向け

〈企業調査票〉

秘

無記名

## 「新卒者採用に関する調査」ご協力をお願い

共同調査 (財)満井就職支援奨学財団 理事長 満井義政  
(財)静岡経済研究所 理事長 古知弘行

1. この調査は、静岡県内企業における新卒人材に対する期待と採用活動の実態を把握し、新卒採用のミスマッチ軽減のヒントを得るために実施するものです。
2. 調査結果は統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。貴社のお名前はもとより、個々の回答をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
3. 調査票は、主に採用ご担当者の方にご回答いただくようお願いいたします。
4. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。選択肢で「その他」に○をつける場合は、できるだけ具体的な事柄をご記入ください。なお、特にことわりのない場合は、2011年3月1日現在の状況をお答えください。
5. この調査は企業単位で行っております。したがって本社事業所だけでなく、支店・営業所などを含めた会社全体についてお答えください。
6. 本調査票のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を用いて **2011年3月18日(金)まで**にご投函ください。

### 【調査に関するお問い合わせ】

(財)満井就職支援奨学財団 事務局 担当/内田  
TEL 054-271-3111 FAX 054-271-3112  
E-Mail uchida@shushokuzaidan.or.jp

### 【(財)満井就職支援奨学財団とは】

静岡県内大学生および静岡県出身の県外大学生を対象に、将来なりたい職業や夢の実現に向けて、社会人交流会等の支援プログラム、および経済的支援を実施しております。壁を乗り越えられる強い社会人となって地域社会へ貢献できる若者を送り出すことを目的に活動しています。

詳しくは、当財団ホームページ <http://www.shushokuzaidan.or.jp> をご参照ください。

※今回の調査結果は2011年5月頃、満井就職支援奨学財団ホームページおよび新聞誌上等にて公表予定です。

**I. 貴社の事業概要についてお聞きします。**

問1. 会社設立年（西暦で）（ ）年

問2. 貴社（当該事業所）の所在地をご記入ください。

静岡県（ ）市・郡

問3. 主たる業種を教えてください。

1. 農林漁業 2. 建設業 3. 製造業 4. 情報・通信業 5. 運輸業  
6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 飲食業・宿泊業 10. 医療・福祉  
11. 教育関連 12. サービス業 13. 公務 14. その他（ ）

問4. 現在、貴社（会社全体）の社員数（常用雇用のパート・アルバイト・契約社員等の非正規社員を含む。派遣社員は除く）を教えてください。

1. 29名以下 2. 30～99名 3. 100～299名 4. 300～999名 5. 1000名以上

問5. 29歳以下の正規従業員の過不足状況について、職種ごとに教えてください（職種ごとに○は1つ）。

	過剰	やや過剰	適性	やや不足	不足	該当なし
a. 事務	1	2	3	4	5	6
b. 営業	1	2	3	4	5	6
c. 技術	1	2	3	4	5	6
d. 現業	1	2	3	4	5	6

注）「d. 現業」は、生産現場や接客・サービスの現場に従事する従業員

**II. 次に、新卒者の採用意識などについてお聞きします。**

問6. 新卒者を採用しているか否かにかかわらず、新卒人材に対して魅力を感じますか。最終学歴ごとに教えてください（○は学歴ごとに1つ）。

	とても魅力を感じる	やや魅力を感じる	どちらとも いえない	あまり魅力を感じない	まったく魅力を感じない
a. 高校卒	1	2	3	4	5
b. 専門学校卒	1	2	3	4	5
c. 大学卒	1	2	3	4	5
d. 大学院卒	1	2	3	4	5

問7. 新卒人材を採用するとしたら、その目的は何ですか（○はいくつでも）。

- |                    |                 |              |
|--------------------|-----------------|--------------|
| 1. 現場労働力の量的確保      | 2. 従業員の年齢構成の適正化 | 3. 組織の若返り    |
| 4. 企業文化・風土を吸収させやすい | 5. 幹部候補の確保      | 6. 人件費の抑制    |
| 7. 事業拡大・新規事業進出     | 8. 研究開発体制の充実    | 9. 販売・営業力の強化 |
| 10. 新卒にこだわりはない     | 11. その他（        | ）            |

問8. a. 新卒人材を採用するとしたら、どんな資質・能力を重視しますか。下記項目の中から該当する番号をご記入ください（5つまで）。

--	--	--	--	--

- |                |                 |             |
|----------------|-----------------|-------------|
| 1. 学歴          | 2. 学業成績         | 3. 専門知識     |
| 4. 外国語能力       | 5. 情報処理能力       | 6. 一般常識・マナー |
| 7. コミュニケーション能力 | 8. 協調性          | 9. 主体性      |
| 10. 柔軟性        | 11. 創造力         | 12. 行動力     |
| 13. 挑戦意欲       | 14. 探求心         | 15. ストレスに強い |
| 16. 粘り強さ       | 17. 論理的思考力      | 18. 素直さ     |
| 19. 明るさ・元気     | 20. 人的コネクションの強さ | 21. その他（    |


b. 最近の新卒者に不足していると感じている資質・能力はありますか。上記項目の中から該当する番号をご記入ください（5つまで）。

--	--	--	--	--

### Ⅲ. 実際の新卒者採用計画・実績などについてお聞きします。

問9. 今春 2011 年 3 月卒の新卒者採用意向を教えてください。また、「新卒採用意向があった」の場合は採用計画と内定者数を教えてください。

1. 新卒採用意向があった 計画人数 …  名 → 内定者数 …  名

2. 新卒採用意向はなかった  **問 13 へ**

★問 10～問 12 は、問 9 で「1. 新卒採用意向があった」と回答した企業にお聞きします。

問10. 貴社では、どのような方法や取組みで新卒人材を採用していますか（該当する番号すべてに○）。

- |                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| 1. 就活フェア・合同企業説明会の実施    | 2. 就職情報サイトへの掲載             |
| 3. 単独の企業説明会・webセミナーの実施 | 4. 自社ホームページでの広告・募集         |
| 5. 業界サイトでの広告・募集        | 6. ハローワーク・ヤングジョブステーションでの募集 |
| 7. 就職情報誌への掲載           | 8. 新聞求人欄・求人広告への掲載          |
| 9. 学校への求人募集            | 10. 学校からの紹介・推薦             |
| 11. 社員からの紹介            | 12. 取引先からの紹介               |
| 13. 秋採用の実施             | 14. 新卒者の予定紹介派遣             |
| 15. インターンシップ導入         | 16. リクルーター導入               |
| 17. OB訪問の対応            | 18. これといった取組みはしていない        |
| 19. その他（               | ）                          |

問11. 問 10 の方法・取組みのうち、とくに効果があったものはどれですか（5つまで）。

--	--	--	--	--

問12. 問9で内定者数が計画を下回っている場合、その理由をお答えください（○はいくつでも）。

- |                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 応募者がまったくなかった         | 2. 応募者数が計画に達しなかった |
| 3. 採用レベルに達する者が少なかった     | 4. 内定したが辞退された     |
| 5. 業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった |                   |
| 6. その他（                 | ）                 |

⇒ 問14へ

★問13は、問9で「2. 新卒採用意向はなかった」と回答した企業にお聞きします。

問13. 問9で「2. 新卒採用意向はなかった」と回答した企業にお聞きします。その理由をお答えください（○はいくつでも）。

- |                  |                      |
|------------------|----------------------|
| 1. 新卒は採用コストがかかる  | 2. 新卒は採用に手間がかかる      |
| 3. 新卒の採用方法がわからない | 4. 教育体制が整っていない       |
| 5. 応募者がなさそう      | 6. 業績悪化に伴い、採用する余裕がない |
| 7. そもそも新卒は必要ない   | 8. その他（              |

問14. 来年2012年3月卒の新卒者の採用環境はどう変わるとお考えですか（○は1つ）。

- |               |             |               |
|---------------|-------------|---------------|
| 1. 採用しやすくなりそう | 2. 今年と変わらない | 3. 採用しにくくなりそう |
|---------------|-------------|---------------|

問15. 来年2012年3月卒の新卒者の採用者数はどう変わりそうですか（○は1つ）。

- |              |                 |                   |
|--------------|-----------------|-------------------|
| 1. 今年より増やす予定 | 2. 採用あり、今年並みの予定 | 3. 採用するが今年より減らす予定 |
| 4. 採用予定なし    | 5. 未定           |                   |

問15. 政府では、卒業後3年以内の者を新卒者として扱うことを企業に奨励していますが、貴社ではこの奨励についてどうお考えですか（○は1つ）。

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| 1. 新卒対象は引き続き1年目に限定したい  | 2. 就業経験がなければ新卒として扱いたい |
| 3. 就業経験にかかわらず新卒として扱いたい | 4. すでに新卒として扱っている      |
| 5. 未定                  | 6. その他（               |

**IV. 最後に、採用面接などを通じて感じた最近の学生の印象、学生に向けたアドバイスなどがあれば、自由にご記入ください。**

最近の学生の印象、学生に向けたアドバイスなど

.....

.....

.....

.....

.....

アンケートは以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて**3月18日(金)までに**ご投函ください。





【Q7】就職活動を進める中で、応募する企業を選ぶ時にどのような点を重視しましたか。また、今振り返ってみて入社を決め手になったのは、どのような点ですか。それぞれについて該当する番号を下の枠内に記入してください（それぞれ5つまで）。

1 希望の業界	2 希望の職種	3 企業規模が大きい
4 知名度がある	5 安定していそう	6 成長性がありそう
7 学んだ専門知識が生かせる	8 キャリアアップできそう	9 やりがいがありそう
10 勤務地が希望に合う	11 休みが多い	12 教育体制が充実
13 給与が高い	14 福利厚生（寮など）が充実	15 経営者の魅力
16 社員の魅力	17 社長・社員からの熱心な勧誘	18 家族・親戚からの薦め
19 先生からの薦め	20 友人・先輩からの薦め	21 ネットや口コミの評判
22 最初に内定をくれた	23 他に内定をとれなかった	24 その他（                      ）

a. 応募する企業を選ぶ時に重視した点

--	--	--	--	--

b. 入社を決め手になった点

--	--	--	--	--

3 あなたが職場や就職について、現在感じていることをお聞かせください。

【Q8】入社する前に抱いていたイメージと入社後の実態には違いがありましたか（a～gの項目ごとに1つ）。

	← 悪い	良い →		
a. 社内の雰囲気	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった
b. 上司や先輩とうまくコミュニケーションがとれる	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった
c. 幅広い仕事ができる	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった
d. 専門性を生かせる	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった
e. 仕事を任せられる	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった
f. 教育体制がしっかりしている	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった
g. 残業、休日出勤、有給休暇取得など	1 イメージ以上	2 イメージどおり	3 イメージ以下	4 とくにイメージしていなかった

【Q9】就職活動に入る前の学生時代、そして就職活動中にやっておけば良かったと思うことは何ですか。  
それぞれの時期について該当する番号を下の枠内に記入してください（各時期5つまで）。

1 学校の勉強	2 部活・サークル活動	3 アルバイト
4 ボランティア活動	5 留学などの海外生活の経験	6 外国語の習得
7 資格取得	8 日常的な経済情報の入手	9 より広い業界の情報収集
10 より深い自己分析	11 より多くの求人情報の入手	12 インターンシップ
13 職場訪問	14 OB社員やリクレーターとの面談	15 友人・先輩からの情報収集
16 親に相談する	17 先生に相談する	18 人的コネクションづくり・活用
19 その他（		）

a. 就職活動に入る前の学生時代に、やっておけば良かったと思うこと

--	--	--	--	--

b. 就職活動中にやっておけば良かったと思うこと

--	--	--	--	--

【Q10】最近、就職活動における企業と就職希望者のミスマッチがマスコミなどで取り上げられますが、企業からどんな情報・取組みが提供されれば、そうした状況が良くなると思いますか（〇はいくつでも）。

1 業界の動向	2 企業の将来ビジョン	3 企業の強みと弱み
4 客観的な評価	5 財務情報	6 人材育成情報
7 福利厚生情報	8 経営者と話す機会	9 従業員と話す機会
10 職業体験の機会	11 その他（	）

【Q11】その他、就職活動や新規採用などについて感想や意見があれば、ご自由に記入してください。

.....
.....
.....
.....
.....
.....

アンケートは以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて

**3月18日（金）**までにご投函ください。（封筒に切手は必要ありません）