

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

静岡県内の経済5団体(静岡県経営者協会、静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会)と大学ネットワーク静岡(現:ふじのくに地域・大学コンソーシアム、23大学等)とが立ち上げた『しずおか産学就職連絡会』が、県内企業の大卒新卒者採用と大卒の若手社員の就職活動時の実態を調査いたしました。

調査の趣旨

近年、新卒者の就職活動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。

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%)

【属性】従業員数: 49名以下44.0%、50～99名24.7%、100～299名20.0%、300名以上11.1%、不明0.1%

業種: 製造業36.1%、建設業12.3%、卸売・小売業18.9%、サービス業30.3%、その他2.2%、不明0.1%

従業員側・・・491 サンプル (有効回答率 10.4%)

【属性】性別: 男性60.3%、女性39.7%

専攻分野: 文系63.1%、理系32.6%、どちらともいえない3.3%、不明1.0%

新卒入社年: 2013年61.5%、2012年21.2%、2011年16.9%、不明0.4%

※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。

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

目次

| | |
|----------|----------|
| I. 全体の総括 | P3 |
|----------|----------|

II. 企業の採用活動について

| | |
|--------------------------|----------|
| 1. 応募者をいかに増やすか | P4 |
| 2. 学生をいかに引き留めるか | P5 |
| ① 選考辞退に関すること | P6 |
| ② 内定辞退に関すること | P7 |
| ③ 内定フォロー及び入社後の早期離職に関すること | P8 |

| | |
|-------------------|----------|
| III. 新卒者の就職活動について | P9 |
|-------------------|----------|

| | |
|-----------------|----------|
| IV. 関係機関の支援について | P9 |
|-----------------|----------|

【添付資料】

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 「調査対象者の生の声」 | P10 |
| 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 | |
| (静岡県内企業採用担当者の声、就職活動を振り返っての大卒入社従業員の声) | |

調査結果データについて、図表タイトル後方の()内に表記された“企業”は企業側への「新卒者採用の実態調査」、「従業員」は従業員側への「就職活動時の実態調査」を示している。

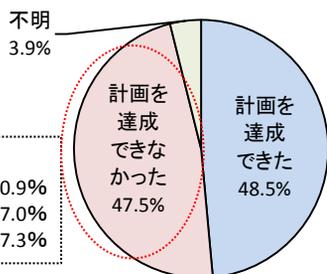
I. 全体の総括

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未達の割合は約半数と「採用難」の状況は続いており(図表1)、次年度以降はさらに「採用しにくくなりそう」と考えている企業が34%と前年調査を11ポイント上回る厳しい予測となっている(図表2)。一方、新卒者の就職活動状況は、内定獲得社数が増加する(図表3)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。

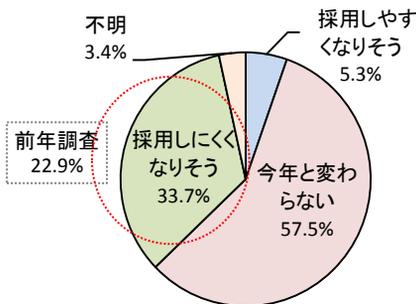
ただ、掘り下げて状況を見ていくと、企業については採用計画人数未達の大きな要因が従業員規模により異なり(図表4)、新卒者については就職を意識し始めた時期や内定獲得社数の“2極化”傾向が強まってきていることがわかる(図表3、図表5)。よって企業側も学生側も、個々の状況にあわせた対応策を講じていく必要がありそうである。

(図表1) 採用計画人数の充足状況(n=305、企業)



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

(図表2) 2015年3月卒者の採用環境(n=729、企業)



(図表3) 入社年別：内定社数(n=491、従業員)

| | % | | | | | 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 | 1.9 |
| 2012年入社 | 51.0 | 34.6 | 8.7 | 4.8 | 1.0 | 1.7 |
| 2011年入社 | 51.8 | 31.3 | 8.4 | 6.0 | 2.4 | 1.7 |

(図表4) 従業員規模別：計画人数を下回った理由(n=305、複数回答、企業)

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 |

(図表5) 入社年別：就職を意識し始めた時期(n=491、従業員)

| | 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 |
| 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 |

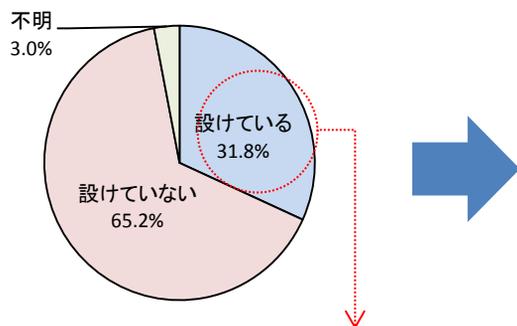
Ⅱ. 企業の採用活動について

採用人数を増やすためには、採用活動に手間をかけることを避けて通れない。

1. 応募者をいかに増やすか

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(P3図表4)。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。全体での懇談実施率は32%となっている(図表6)が、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(図表7、8)、参加した学生の志望度が向上する割合も高い(図表9)ことから効果的だと考える。

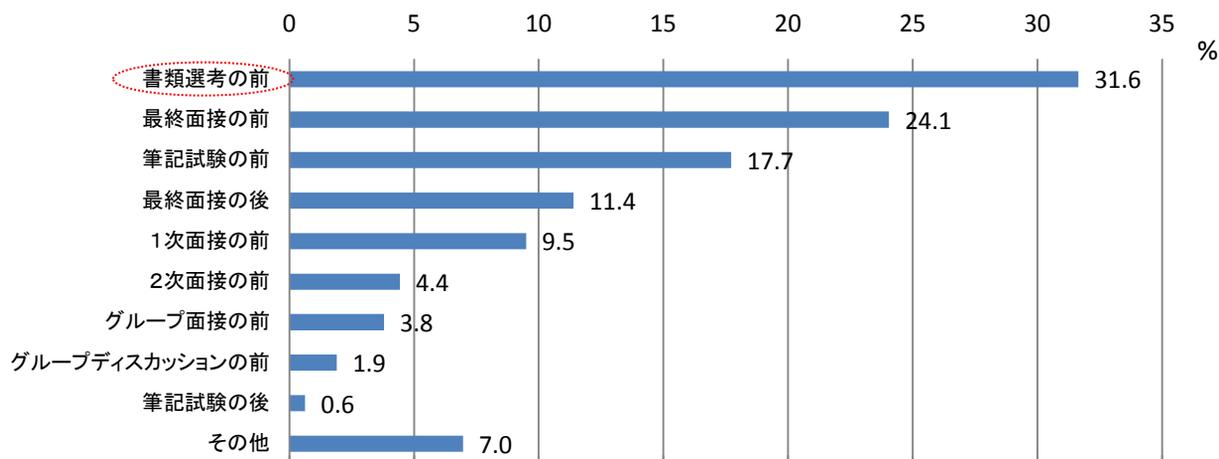
(図表6) 学生との懇談機会の有無 (n=560、企業)



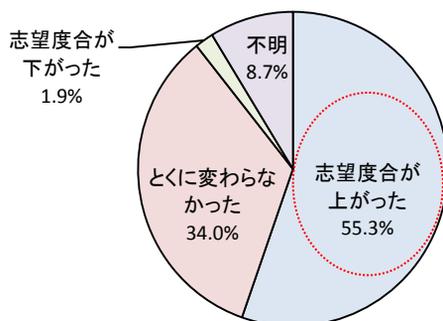
(図表7) 応募倍率別：学生との懇談機会の有無

| | 合計 | 学生との懇談機会の有無 | | |
|---------------|-------|-------------|--------|-----|
| | | 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 |

(図表8) 学生との懇談機会の設定時期 (n=178、複数回答、企業)



(図表9) 経営者・社員との懇談会参加後の志望度 (n=103、従業員)

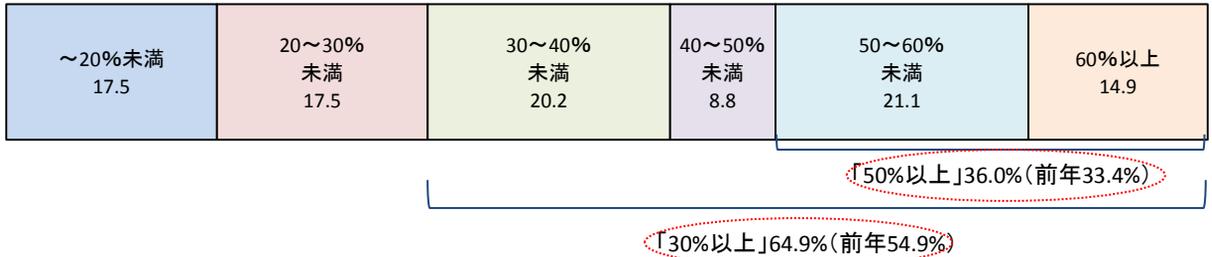


2. 学生をいかに引き留めるか

内定辞退者がいた場合の内定辞退率は、前年よりも増加傾向にある(図表10)。内定辞退者の有無、内定辞退率および3年以内の早期離職者の有無については、従業員規模300名以上の会社の数値が最も高くなっている(図表11、12、13、14)。したがって、とくに従業員規模、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」が課題となりそうだ。

(図表10)内定辞退者がいた企業の内定辞退率(n=114、企業)

%



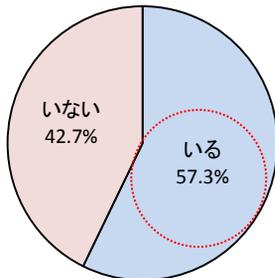
(図表11)従業員規模別：内定辞退者の有無(企業)

| | いた | いない | 上段：n 下段：% |
|----------|------------|------------|--------------|
| 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 | |

(図表12)従業員規模別：内定辞退率(n=250、企業)

| | 0% | ~20% 未満 | 20%~30% 未満 | 30%~40% 未満 | 40%~50% 未満 | 50%~60% 未満 | 60%以上 | 上段：n 下段：% |
|----------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|--------------|
| 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 | 平均 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 | 平均 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 | 平均 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 | 平均 25.6% |

(図表13)入社3年以内社員の離職者の有無
(n=365、企業)



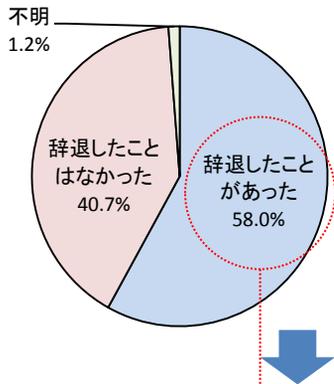
(図表14)従業員規模別：入社3年以内社員の離職者の有無

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

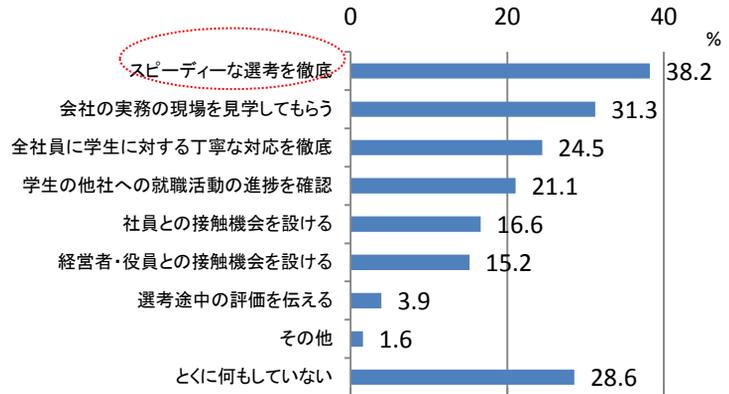
2-①選考辞退に関すること

選考途中での辞退経験のある新卒者は6割弱(図表15)。企業が選考辞退を防ぐためには、スピーディーかつ丁寧に対応することが効果的ようだ(図表16)。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(図表17)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(図表18)。また、辞退率の高い「文系」「女子」の新卒者(図表19)は、他の属性に比べて企業を理解していない人の割合が高い(図表20)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企業を理解させる機会を設定する必要もありそうだ。

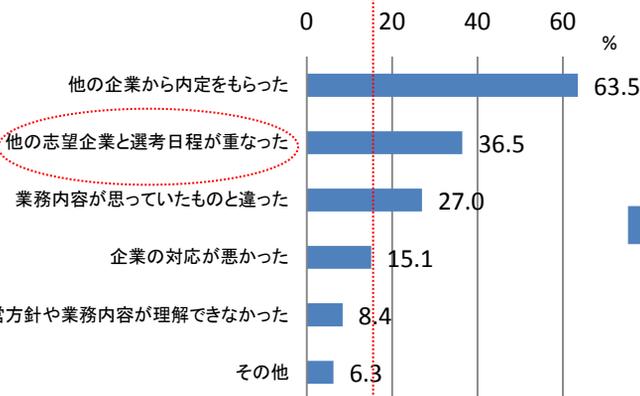
(図表15) 選考途中での辞退経験 (n=491、従業員)



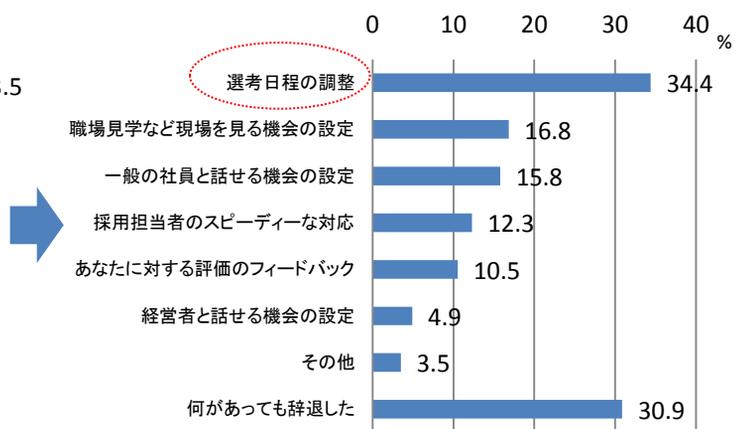
(図表16) 応募学生の選考辞退防止策 (n=560、複数回答、企業)



(図表17) 選考を辞退した理由 (n=285、複数回答、従業員)



(図表18) 企業がどのように対応すれば辞退しなかったか



(図表19) 性別、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 |
|---|------------|-------------|-----|
| 男 | 55.1 | 43.6 | 1.4 |
| 女 | 62.6 | 36.4 | 1.0 |

| | 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 |

(図表20) 性別、専攻分野別: 選考途中での企業の業務内容・仕事の理解度 (n=491、従業員)

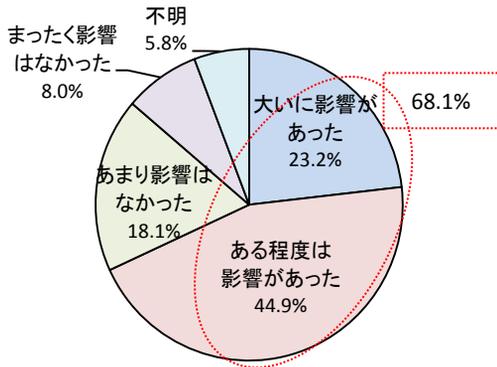
| | ほとんどの会社について理解していた | 一部の企業については理解していた | あまり理解していなかった | ほとんど理解していなかった | 不明 |
|---|-------------------|------------------|--------------|---------------|-----|
| 男 | 10.1 | 63.9 | 19.3 | 5.4 | 1.4 |
| 女 | 11.8 | 54.9 | 27.7 | 4.6 | 1.0 |

| | 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 |

2-②内定辞退に関すること(内定理由伝達の重要性)

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(図表21、22)。現状、内定の事実以外のことも伝えている割合は2割程度にとどまっている(図表23)が、企業の応募学生の把握状況は決して高くない(図表24)ことが影響していると考えられる。内定の事実以外のことを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からである。応募学生についての把握度合いを高めるためには、従前の選考ステップ(図表25、26)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。

(図表21)内定理由の伝達が入社決定に影響を与えたか(n=138、従業員)



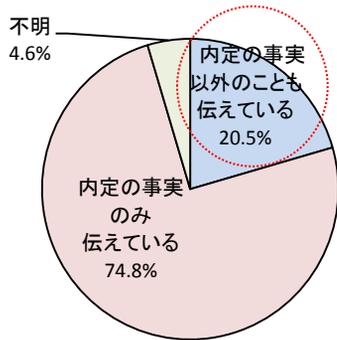
(図表22)内定理由の内容及び伝達の程度と入社決定への影響(従業員)

| 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 |

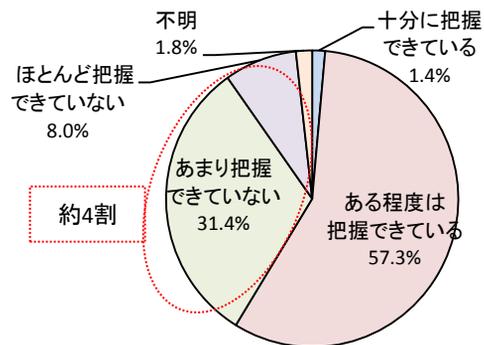
| 期待されたこと (n=108) | % | | | | |
|--------------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----|
| | 大いに影響があった | ある程度は影響があった | あまり影響はなかった | まったく影響はなかった | 不明 |
| 具体的に詳しく | 50.0 | 34.6 | 11.5 | 0.0 | 3.8 |
| 大まかに | 20.8 | 54.7 | 15.1 | 3.8 | 5.7 |
| 内容の説明なし | 13.8 | 31.0 | 31.0 | 17.2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

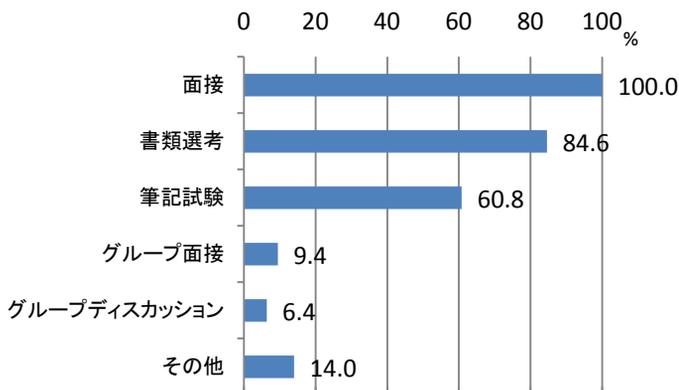
(図表23)内定理由の伝達状況(n=560、企業)



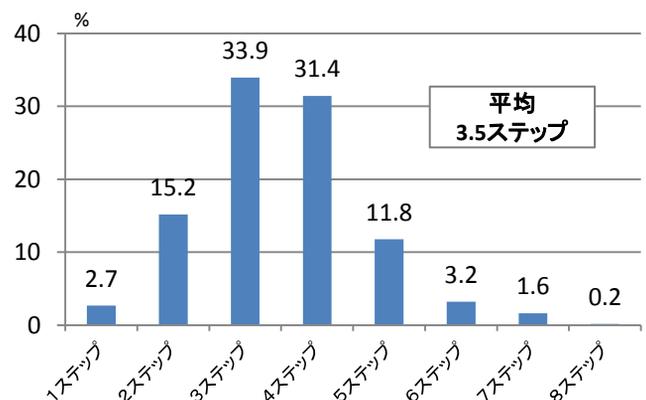
(図表24)応募学生の把握状況(n=560、企業)



(図表25)選考で実施していること(n=551、複数回答、企業)



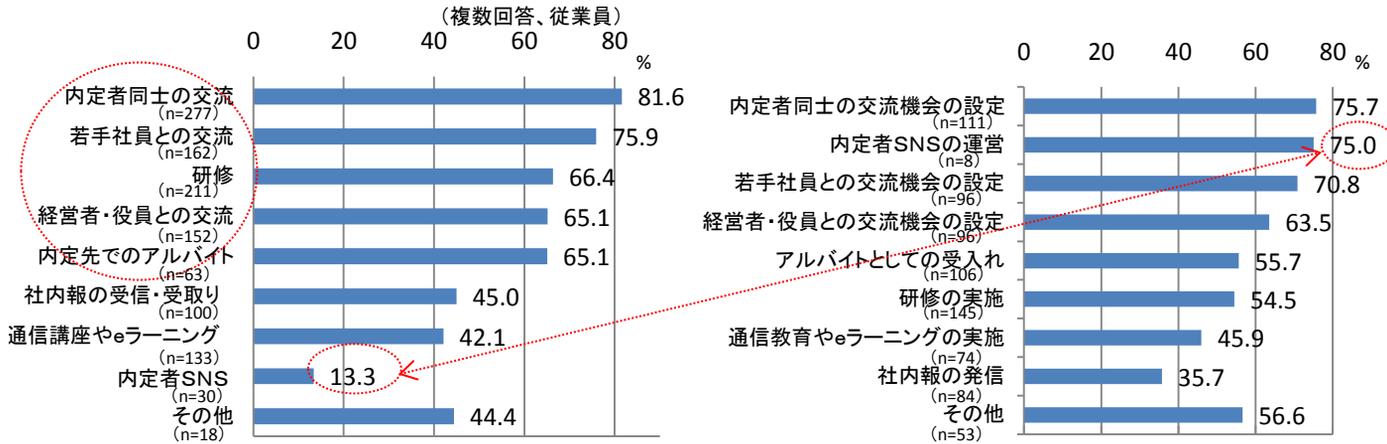
(図表26)最終選考までの選考ステップ数(n=551、企業)



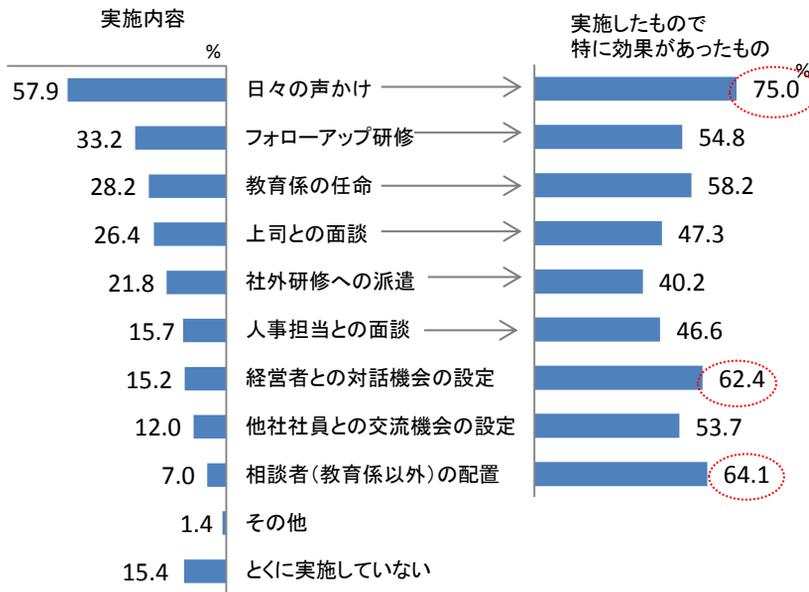
2-③内定フォロー及び入社後早期離職に関すること

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(図表27)。ただ、企業の評価の高かった内定者SNS(図表28)は、新卒者に好評とはいえない(図表27)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(図表29)。とくに新卒採用数の多い従業員規模の大きい会社は、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(図表30)。

(図表27)内定後・入社前に企業から提供された機会と (図表28)実施した内定フォローでとくに効果があったもの
とくに入社意欲の向上につながったもの (複数回答、企業)



(図表29)早期離職防止策とその効果 (n=560、複数回答、企業)



(図表30)従業員規模別：早期離職防止策 (複数回答、企業)

| | 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 | 13.3 | 4.8 | 6.1 | 3.9 | 4.8 | 1.5 | 4.8 | 3.4 | 1.7 | 2 | 3.5 |
| 50~99名 | 59.6 | 21.5 | 27.4 | 17.5 | 21.5 | 6.7 | 21.5 | 15.2 | 7.6 | 0.9 | 15.7 |
| 100~299名 | 76 | 35 | 33 | 28 | 34 | 16 | 13 | 12 | 5 | 2 | 23 |
| 300名以上 | 58.5 | 26.9 | 25.4 | 21.5 | 26.2 | 12.3 | 10.0 | 9.2 | 3.8 | 1.5 | 17.7 |
| | 75 | 54 | 34 | 51 | 32 | 28 | 18 | 17 | 14 | 2 | 20 |
| | 57.3 | 41.2 | 26.0 | 38.9 | 24.4 | 21.4 | 13.7 | 13.0 | 10.7 | 1.5 | 15.3 |
| | 40 | 48 | 30 | 30 | 8 | 29 | 5 | 4 | 3 | 2 | 8 |
| | 53.3 | 64.0 | 40.0 | 40.0 | 10.7 | 38.7 | 6.7 | 5.3 | 4.0 | 2.7 | 10.7 |

上段：n
下段：%

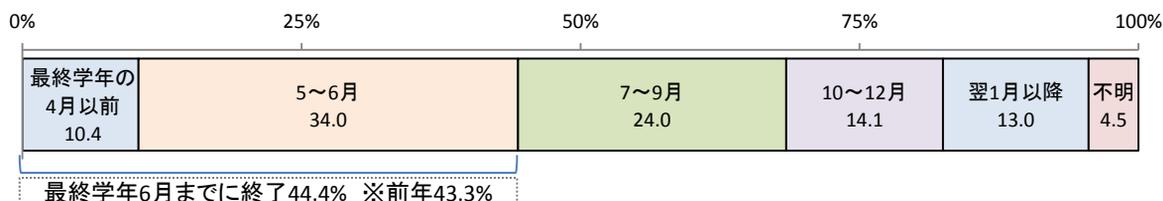
Ⅲ. 新卒者の就職活動について

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(図表31)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(P3図表3)。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(P3図表5)。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(図表32)。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(図表33)。

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。

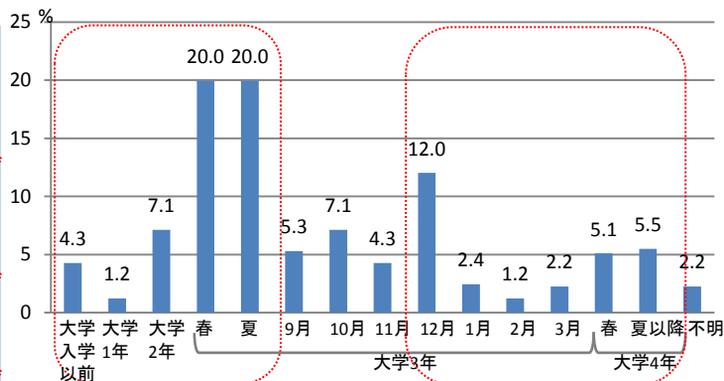
(図表31) 就職活動を終了した時期 (n=469、従業員)



(図表32) 性別、大学所在地別、専攻分野別：
複数内定獲得者の割合と最初に内定
をもらった時期 (n=491、従業員) %

| | 複数内定 獲得者 | 最初に内定をもらった時期 | | 就職を意識し始めた時期 | |
|-----------|-------------|---------------|----------------|-------------|---------------|
| | | 最終学年の 6月まで | 最終学年の 10月以降 | 大学3年 夏以前 | 大学3年 12月以降 |
| 男 | 42.6 | 52.4 | 25.0 | 50.0 | 35.1 |
| 女 | 52.3 | 63.1 | 21.0 | 56.4 | 24.1 |
| 静岡県内 | 45.3 | 53.7 | 28.1 | 48.3 | 32.0 |
| 静岡県外 | 47.5 | 59.6 | 19.1 | 55.7 | 29.4 |
| 文系 | 51.9 | 59.4 | 21.6 | 56.5 | 24.8 |
| 理系 | 36.3 | 52.5 | 24.4 | 44.4 | 41.9 |
| どちらともいえない | 37.5 | 50.0 | 37.5 | 62.5 | 25.0 |

(図表33) 就職活動を意識し始めた時期 (n=491、従業員)



Ⅳ. 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(図表34)。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。

(図表34) 2016年3月卒者の採用活動開始時期 (n=729、企業)



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)