

静岡県における  
「新卒者採用に関する実態調査」及び  
「新卒社員の就職活動時の実態調査」  
集計結果報告

『新卒者の就職・雇用ミスマッチ解消に向けた連絡会』※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。

調査の主旨

近年、新卒者の就職活動の長期化や就職未内定者の増加など、新卒者の就業を取り巻く環境はますます厳しくなっている。一方、中小企業では若手人材の確保ができず、計画予定人数を採用できない現状も浮彫になってきている。こうした「学生の就職難」と「中小企業の採用難」が同居している中、「満足できる就職活動」と「満足できる採用活動」を実現するためのポイントを明らかにし、就職・雇用のミスマッチ解消に向けた改善策提言の資料としていく。

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概ね3年以内の新卒入社の大卒・大学院卒正規従業員

■調査期間

2012年3月1日～3月16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3,200通）。該当する従業員に無記名式で回答、企業の窓口を通さず郵送にて返信。

■有効回答数

企業側 501サンプル（有効回答率20.0%）

従業員側 271サンプル（有効回答率8.5%）

（2011年4月入社122名、2010年4月入社93名、2009年4月入社33名、他23名）

※集計は、対象サンプルから不明を除いて実施。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。

※『新卒者の就職・雇用ミスマッチ解消に向けた連絡会』とは

静岡県内における就職・雇用のミスマッチを解消し、互いに満足できる就職・採用活動が行える仕組み『企業と学生がお互いに顔の見える就職支援』を実現するために、2011年12月、大学ネットワーク静岡（25大学等）と静岡県内の経済4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）が立ち上げたネットワークです。

<調査に関する問合せ先> 『新卒者の就職・雇用ミスマッチ解消に向けた連絡会』事務局

公益財団法人 就職支援財団 担当：内田 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

<総括>

昨年に引き続き、企業側の「採用難」が浮き彫りになった。とりわけ、企業規模が小さくなるほど厳しさが増し、応募倍率も低下する傾向がみられる。また、自社の魅力の発信については現状十分とはいえず、特に小規模企業では発信していないところも多い。そして、自社の魅力や仕事内容を直接、学生に伝える手段である「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」を実施したことのある企業は、現状、それぞれ4社に1社程度であった。ただし今後については、魅力発信に前向きな企業の割合が増えており、企業見学や職場体験等の実施意向も、中小企業を含めて高まる傾向にある。

一方、新卒社員の就職活動時の実態をみると、「転勤がない・希望の勤務地」「職場の雰囲気」を重視、中小企業が認識している自社の魅力と一致している。なお、就職活動の満足度が高い新入社員は、エントリー開始前に「先輩・友人・家族」など多面的な助言を求めたり、早い段階で企業情報の収集を行っていて、就職活動途中もうまくいかない場面で誰かしらに相談している。そのため就職活動を継続でき、結果的に内定取得時期も早く、就職活動も早期に終了している。

調査結果から、中小企業は採用活動開始前から自社の魅力を発信するとともに、採用とは関係なく企業見学や職場体験などを通じて、社員と話す機会を作ることで、意欲のある学生を獲得しやすくなると思われる。

調査結果 TOPICS

—採用側（企業の回答）—

- ◆2012年4月入社の新卒採用は、計画人数に満たなかった企業が約半数、依然として『採用難』。充足できなかった理由は、「採用レベルに達しなかった」(54%)、「内定されたが辞退」(44%)。
- ◆応募倍率が「10倍以上」の企業は36%、「1倍以下」19%と二極化。  
従業員規模300人以上の企業で「10倍以上」が半分強、49名以下では「1倍以下」が4割。
- ◆企業の9割が応募書類の「志望動機」と「自己PR」を重視。面接時には6割が「明るく元気」「挨拶・マナー」を重視。  
応募書類の選考で「出身大学・学部」「大学の成績」を重視する企業は半分に留まる。面接時では、能力・知識よりも、基礎的な対人力や人柄に関する項目のポイントが高い。
- ◆自社の魅力について、現在、「積極的に発信」している企業は1割にとどまる。  
小規模企業では「発信していない」も多数。ただし、今後は中小規模でも発信に前向きな企業が増えそう。
- ◆「企業見学」実施企業は24%、「職場体験・インターンシップ」は27%。今後、半数超の企業がいずれかは実施意向あり。  
実施するメリットは、「大学とのパイプづくり」「社会貢献」。費用の助成やプログラムの企画支援などで受入企業は広がる可能性がある。

—就職活動側（新卒社員の回答）—

- ◆就職活動自体の満足度が高い人は、エントリー開始前から企業情報収集に動き、周囲に意見や助言を求めている。  
満足度が高い(80点以上)人は、最初の内定取得時期が早く、活動終了時期も早い。また、大学3年10月前に「大学外の合同企業説明会」「大学の求人票」を利用し、「先輩・友人の助言」「家族の助言」を求めている割合が、満足度の低い(60点未満)人よりも高い。また、就職活動をやめたいと思った時も、誰かしらに相談し、活動を完遂する傾向がみられる。

◆「就職活動時に中小企業へ関心があった」人は65%。

県内で求職する新卒者は、早い時点で中小企業にも関心を示している。さらに、半数強が「就職活動中に関心が高まった」と回答。きっかけは「合同企業説明会での情報」が6割。関心が高まった理由は「転勤がない・希望勤務地」(46%)、「職場の雰囲気」(43%)。

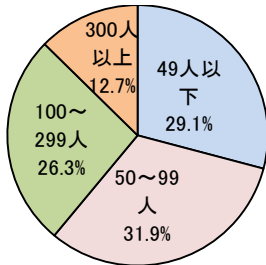
◆企業への要望は「具体的な仕事内容や仕事の様子の発信」(68%)、「(選考とは関係なく)社員と学生が話す機会」(57%)。「企業見学」「職場体験・インターンシップ」実施を期待する声も。自分が勤務する場面をイメージするのに欠かせない生の情報、本音が聞ける機会を求めている。また、大学側には、半数超が「就職サイトに載らない県内求人情報を増やしてほしい」と回答。

◆67%が「採用・不採用に関わらず理由を知らせて欲しい」と回答。

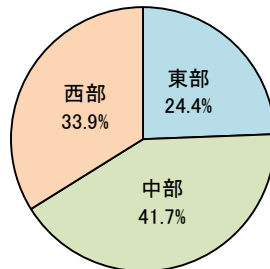
「採用なら」「不採用なら」知らせて欲しいを合わせ9割強。知らせて欲しい理由は「課題を知ることで次の面接に活かせるから」が約8割。

調査対象プロフィール(企業:501 サンプル)

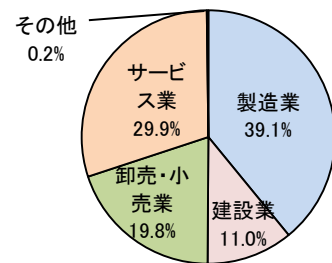
■従業員数



■所在地

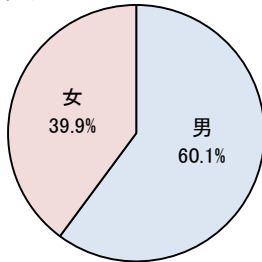


■業種

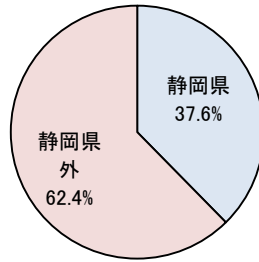


調査対象プロフィール(大卒入社従業員:271 サンプル)

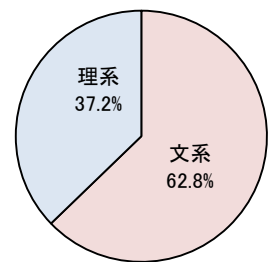
■性別



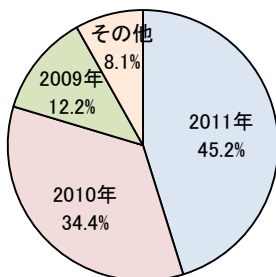
■大学の所在地



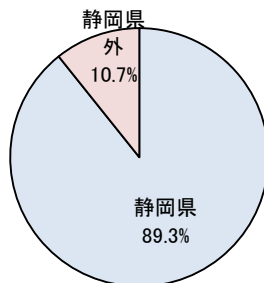
■大学の専攻分野



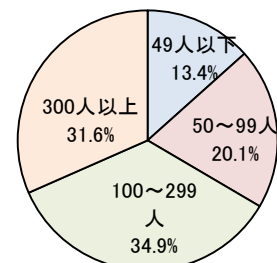
■入社年



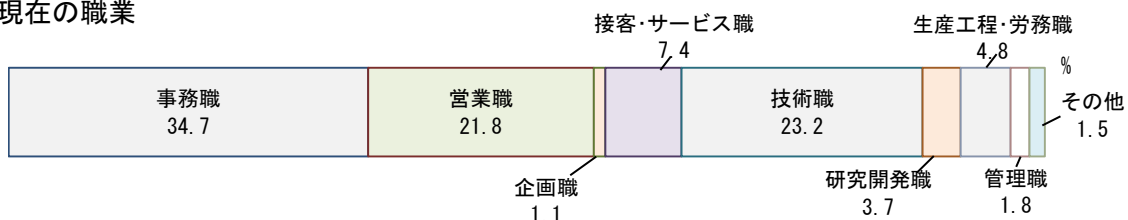
■出身地



■勤務先の従業員数



■現在の職業



調査結果

第1章 2012年3月卒者（大学・大学院卒）の採用活動の実施状況：企業側調査

1. 計画人数・内定者数・充足度合い（対象企業 n=501 のうち、採用活動を実施した企業 n=231）

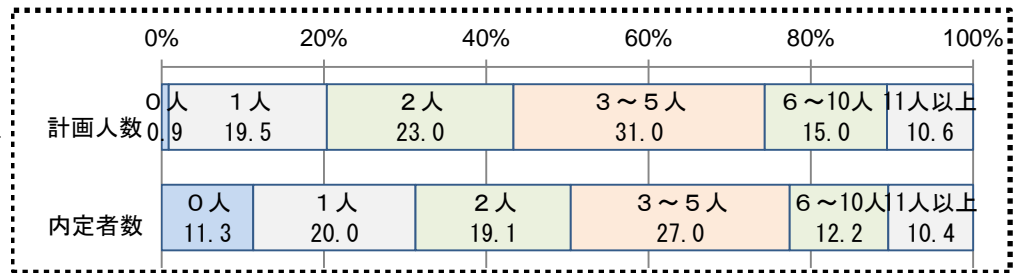
採用活動を実施した企業の計画人数・内定者数を従業員数規模別で見ると、300人以上の企業の約4割が計画人数・内定者数ともに「11人以上」と回答。49名以下の企業では計画人数「1人」「2人」を合わせると約8割、内定者数「0人」の企業が36%。

「計画人数を充足しなかった」企業は全体の47%、49名以下の企業では6割超にのぼった。その理由としては「採用レベルに達する者が少なかった」が54%と最も多く、「内定したが辞退された」(43%)が続く。

1-1. 計画人数・内定者数

■新卒採用意向の有無 (n=500)

新卒採用意向があった	46.2%
新卒採用意向がなかった	53.8%



■計画人数：従業員規模別

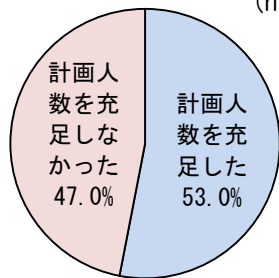
	n	0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11人以上
全体	226	0.9	19.5	23.0	31.0	15.0	10.6
49人以下	39	2.6	38.5	38.5	17.9	2.6	0.0
50~99人	63	0.0	33.3	30.2	28.6	7.9	0.0
100~299人	71	1.4	11.3	15.5	46.5	19.7	5.6
300人以上	53	0.0	0.0	13.2	22.6	26.4	37.7

■内定者数：従業員規模別

	n	0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11人以上
全体	230	11.3	20.0	19.1	27.0	12.2	10.4
49人以下	39	35.9	30.8	17.9	15.4	0.0	0.0
50~99人	66	10.6	28.8	31.8	24.2	3.0	1.5
100~299人	71	7.0	15.5	15.5	42.3	15.5	4.2
300人以上	54	0.0	7.4	9.3	18.5	27.8	37.0

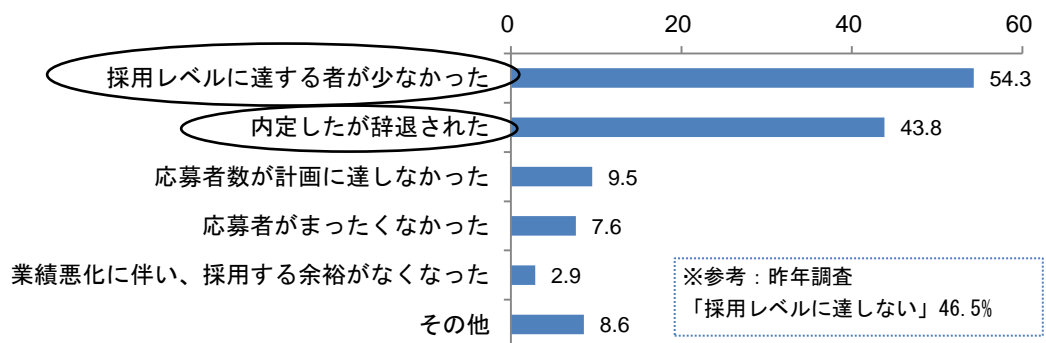
1-2. 採用計画人数の充足度合いと計画人数を下回った理由

①採用計画人数の充足の有無 (n=230)



※参考：昨年調査「未充足」37.3%

②計画人数を下回った理由 (n=106、複数回答)



■計画人数の充足の有無：従業員規模別

	n	計画人数を充足した	計画人数を充足しなかった
全体	230	53.0%	47.0%
49人以下	39	38.5%	61.5%
50~99人	66	63.6%	36.4%
100~299人	71	53.5%	46.5%
300人以上	54	50.0%	50.0%

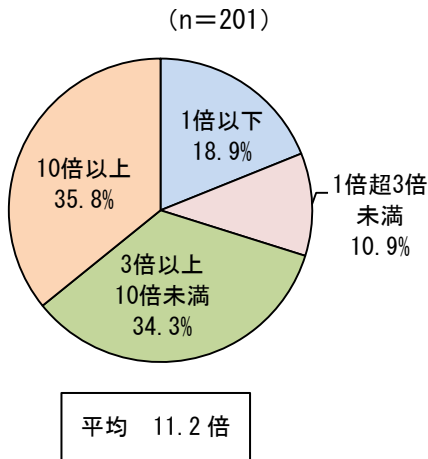
■計画人数を下回った理由：従業員規模別

	n	応募者数がまったくなかった	応募者数が計画に達しなかった	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	業績悪化に伴い、採用する余裕がなくなった	その他
全体	106	7.6%	9.5%	54.3%	43.8%	2.9%	8.6%
49人以下	24	20.8%	16.7%	41.7%	29.2%	0.0%	8.3%
50~99人	23	8.7%	13.0%	56.5%	34.8%	0.0%	8.7%
100~299人	32	3.1%	6.3%	65.6%	40.6%	9.4%	9.4%
300人以上	26	0.0%	3.8%	50.0%	69.2%	0.0%	7.7%

2. 応募倍率について（採用活動を実施した企業 n=231）

応募倍率は「3倍未満」「3倍以上10倍未満」「10倍以上」が、それぞれ約1/3ずつ。「1倍以下」は2割。  
 “100倍”から“応募者なし”まで分布し、平均倍率は11.2倍。従業員規模別にみると300人以上の企業の半分強が「10倍以上」であるのに対し、49人以下の企業では「1倍以下」が4割強。  
 応募倍率の高い(10倍以上)企業では、9割が「原則として毎年」採用活動している一方、倍率の低い企業ほど不定期採用の割合が高くなっている。

2-1. 応募倍率



■ 応募倍率：従業員規模別

	n	1倍以下	1倍超 3倍未満	3倍超 10倍未満	10倍以上
全体	201	18.9	10.9	34.3	35.8
49人以下	34	44.1	14.7	17.6	23.5
50～99人	56	19.6	16.1	37.5	26.8
100～299人	61	11.5	6.6	45.9	36.1
300人以上	50	10.0	8.0	28.0	54.0

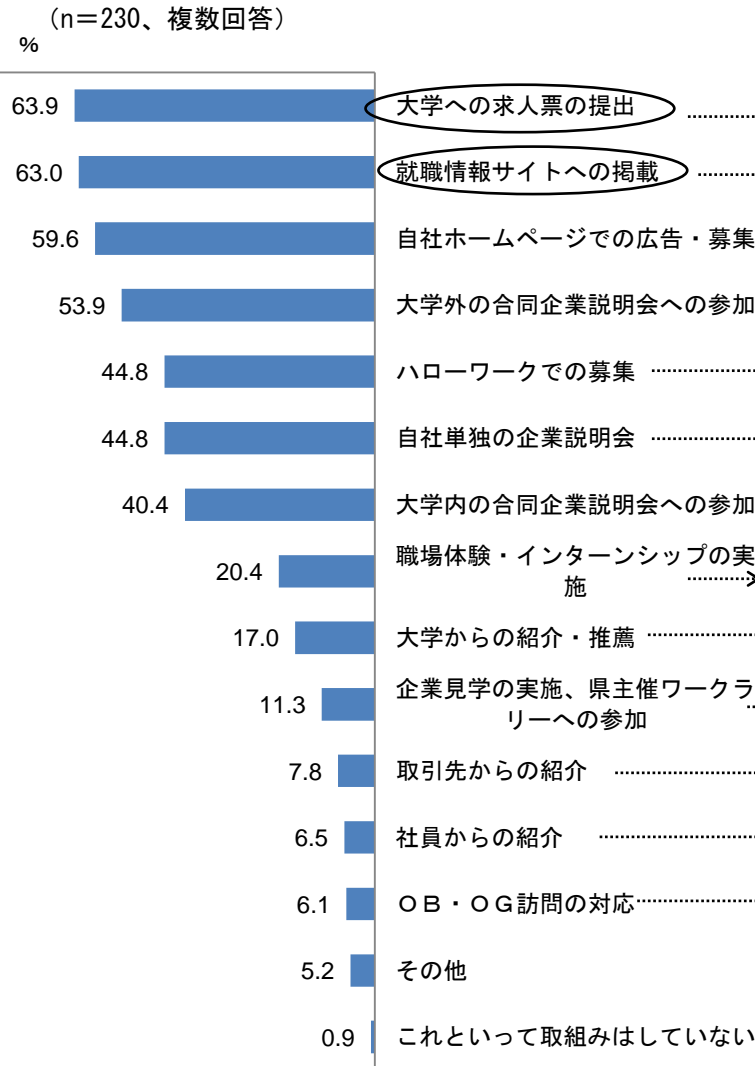
■ 新卒採用活動の周期：応募倍率別

	n	原則として毎年	2～3年ごと	不定期
1倍以下	36	55.6	2.8	41.7
1倍超3倍未満	22	54.5	9.1	36.4
3倍超10倍未満	69	88.4	2.9	8.7
10倍以上	71	91.5	0.0	8.5

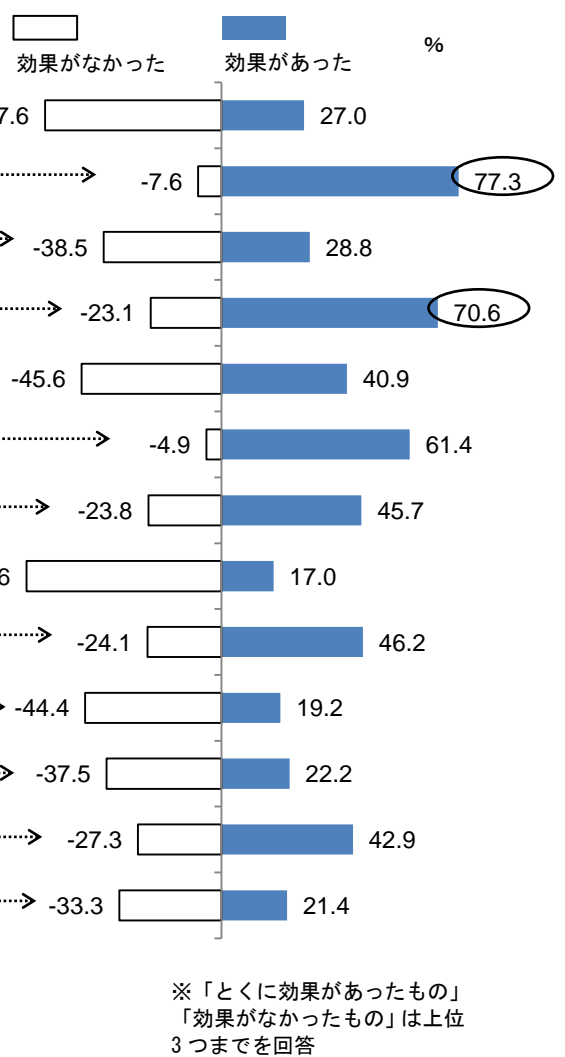
3. 採用のために実施した方法や取り組みとその効果（採用活動を実施した企業 n=231）

採用活動を実施した企業の3分の2が「大学への求人票の提出」「就職情報サイトへの掲載」を実施している。とくに効果があった取り組みは「就職情報サイトへの掲載」（77%）、「大学外の合同企業説明会への参加」（71%）。「大学への求人票の提出」は実施割合が高いが、実施企業の半数が「効果がなかった」と回答。従業員側調査によると、新卒入社者の9割が就職活動時に「就職情報サイトの利用」「企業ホームページの閲覧」「個別企業の企業説明会」「大学外の合同企業説明会」を利用しており、ホームページ閲覧以外、効果のあった取り組みは企業側と整合している。

3-1. 採用のために実施した方法や取り組み (n=230、複数回答)



3-2. 実施した方法や取り組みの効果 (n=212、複数回答)



※参考：従業員側調査「就職のために行なった(利用した)ことと効果

■就職のために行なった(利用した)こと (各項目 単一回答) %

順位	就職のために行なった(利用した)こと	%
1位	就職情報サイトの利用	96.3
2位	企業ホームページの閲覧	96.3
3位	個別企業の企業説明会	91.4
4位	大学外の合同企業説明会	90.6

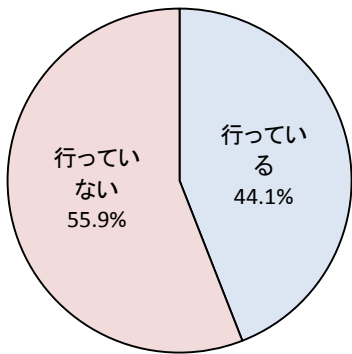
■行なった(利用した)ことととくに効果があったもの (複数回答：上位3つまで) %

順位	行なった(利用した)ことととくに効果があったもの	%
1位	就職情報サイトの利用	50.0
2位	大学外の合同企業説明会	47.3
3位	個別企業の企業説明会	46.5
4位	ハローワークの利用	38.2

4. 静岡県外での採用活動および外国人留学生の採用活動について（採用活動を実施した企業 n=231）

静岡県外での採用活動を実施している企業は44%。実施する理由は「多様な経験・価値観をもつ学生がほしい」（38%）、「県内だけでは応募者の質が期待できない」（32%）が上位。  
 また、採用活動を実施した企業の2割強が「外国人留学生を採用の対象としている」と回答。そのうち27%の企業が実際に採用しており、今後このような動きは広がる可能性あり。

4-1. 静岡県外での採用活動の実施（n=231、単一回答）



■実施する理由（n=93、複数回答）

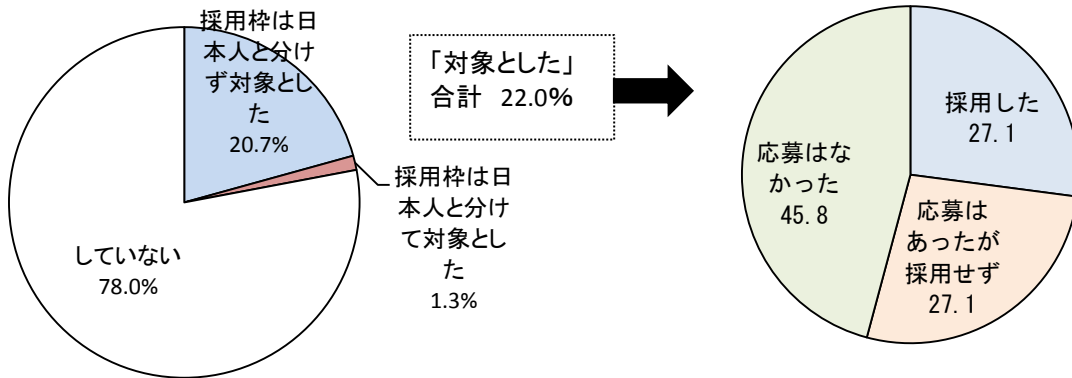
単位：%

1位	2位	3位	4位	5位
多様な経験・価値観をもつ学生がほしい	県内だけでは応募者の質が期待できない	県内だけでは応募者が集まらない	求める専門知識・技術を学べる大学が県内にない（少ない）	県外に拠点があるため
37.6	32.3	30.1	24.7	23.7

4-2. 外国人留学生の新卒採用活動について

①新卒採用の対象としたか（n=227、単一回答）

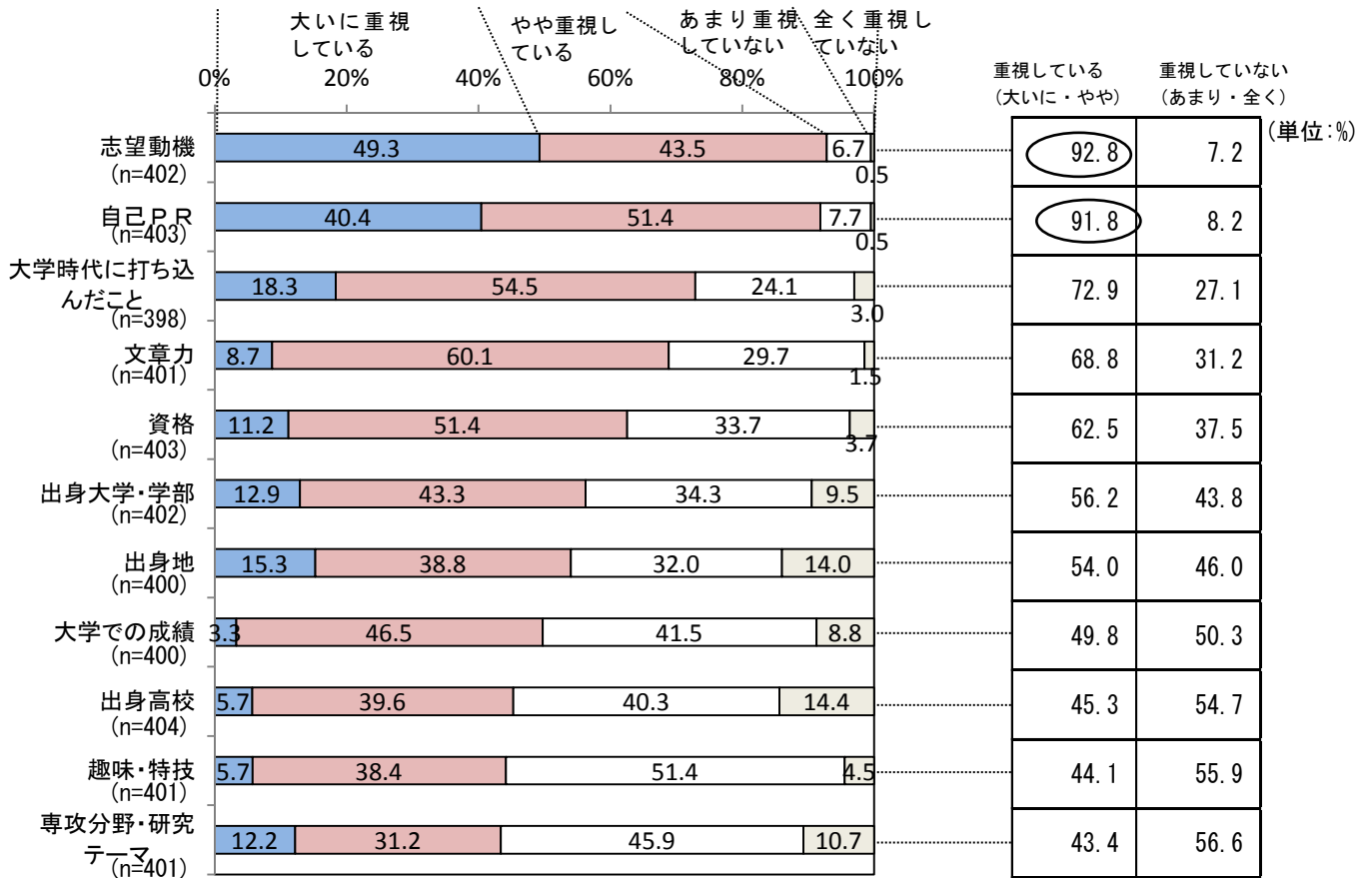
②実際に採用したか（n=48、単一回答）



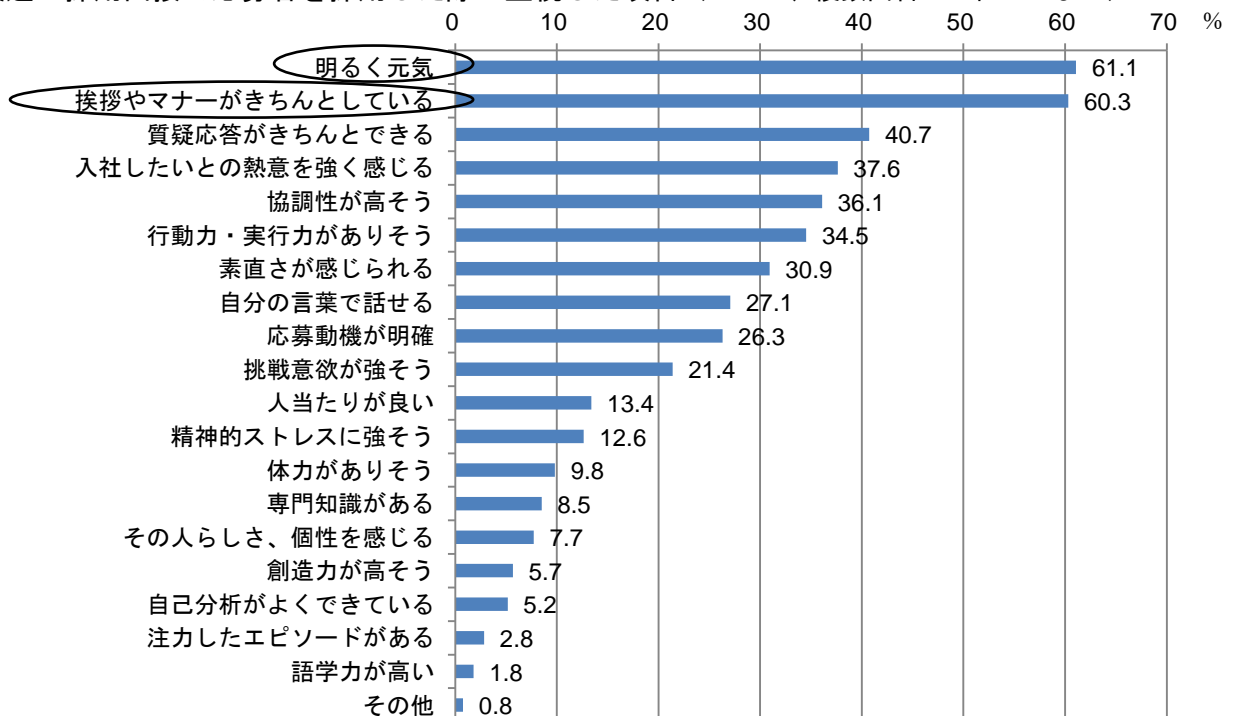
## 第2章 選考時の重視項目について：企業側調査

企業の9割が、応募書類の「志望動機」「自己PR」の内容を重視している。「大学の成績」「出身高校」「趣味・特技」「専攻分野・研究テーマ」においては、重視すると回答した企業より、重視しない企業の割合が若干多い。面接においては、「明るく元気」(61%)、「挨拶やマナーがきちんとしている」(60%) など、基本的な対人力を重視する回答が目立った。

### 1. 応募書類で重視している項目とその重視度合い（各項目 単一回答）



### 2. 最近の採用面接で応募者を採用した際に重視した項目 (n=388、複数回答：上位5つまで)

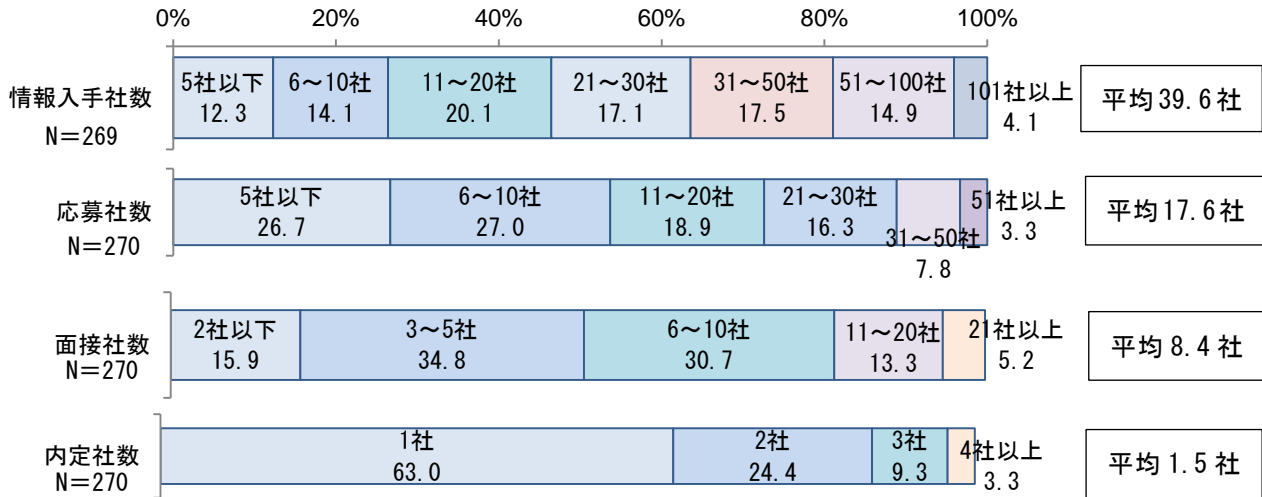




### 第3章 新卒者の就職活動実態と満足度について：従業員側調査

#### 1. 就職活動量 (n=271、各項目単一回答)

就職活動時に「企業情報を入手した社数」は平均 39.6 社、「応募社数」は平均 17.6 社、「面接社数」は平均 8.4 社、「内定社数」は平均 1.5 社。特に「応募社数」「面接社数」については、静岡県外大学出身者、入社年別では 2011 年 3 月卒者で多い。



#### ■就職活動量：大学所在地別

■企業情報を入手した社数								単位：%
	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	13.0	20.0	23.0	12.0	16.0	13.0	3.0	31社以上 32.0
静岡県外	11.8	10.7	18.3	20.1	18.3	16.0	4.7	39.1
■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	34.7	30.7	14.9	12.9	5.0	2.0		11社以上 34.7
静岡県外	21.9	24.9	21.3	18.3	9.5	4.1		53.3
■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	23.8	36.6	30.7	5.9	3.0			6社以上 39.6
静岡県外	11.2	33.7	30.8	17.8	6.5			55.0
■内定社数								
	1社	2社	3社	4社以上				
静岡県内	62.4	26.7	7.9	3.0				3社以上 10.9
静岡県外	63.3	23.1	10.1	3.6				13.6

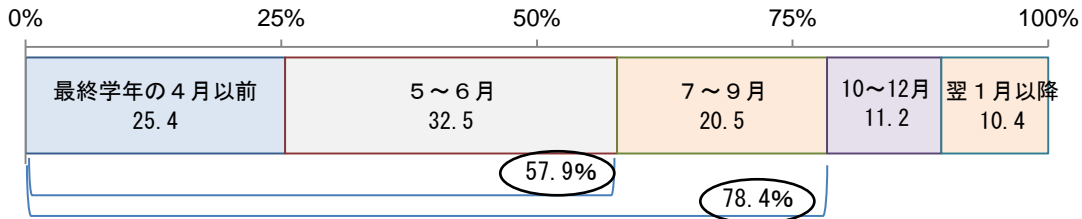
#### ■就職活動量：入社年別

■企業情報を入手した社数								単位：%
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上	
2011年	6.6	13.2	14.9	19.0	17.4	24.0	5.0	31社以上 46.3
2010年	8.7	12.0	23.9	16.3	22.8	10.9	5.4	39.1
2009年	24.2	21.2	30.3	9.1	12.1	3.0	0.0	15.2
その他	36.4	18.2	18.2	22.7	4.5	0.0	0.0	4.5
■応募社数								
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上		
2011年	18.2	25.6	16.5	24.0	9.9	5.8		11社以上 56.2
2010年	28.0	24.7	23.7	12.9	8.6	2.2		47.3
2009年	39.4	33.3	18.2	6.1	3.0	0.0		27.3
その他	45.5	36.4	13.6	4.5	0.0	0.0		18.2
■面接社数								
	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上			
2011年	8.3	31.4	35.5	19.0	5.8			6社以上 60.3
2010年	16.1	35.5	28.0	12.9	7.5			48.4
2009年	24.2	45.5	27.3	3.0	0.0			30.3
その他	40.9	36.4	22.7	0.0	0.0			22.7
■内定社数								
	1社	2社	3社	4社以上				
2011年	57.9	29.8	9.1	3.3				3社以上 12.4
2010年	66.7	21.5	9.7	2.2				11.8
2009年	66.7	18.2	9.1	6.1				15.2
その他	68.2	18.2	9.1	4.5				13.6

2. 最初の内定時期と就職活動終了時期 (n=271)

「最終学年の6月まで」に内定を取得した割合は約6割、「9月まで」には約8割が内定を取得している。また、「9月まで」に就職活動を終了した割合は全体の4分の3。  
個別にみると、静岡県外大学出身者の16%が、また2011年3月卒者の15%が「最終学年の1月以降」に就職活動を終了したと回答しており、就職活動が長引いている割合が多かった。

2-1. 最初に内定を取得した時期 (n=268、単一回答)



■最初に内定を取得した時期：大学所在地別

単位：%

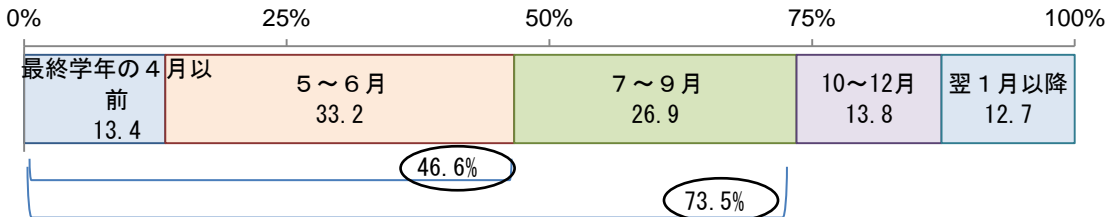
	最終学年の4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降	開始～最終学年6月以前まで	最終学年10月～卒業まで
静岡県	31.4	27.5	22.5	13.7	4.9	58.9	18.6
静岡県外	21.7	35.5	19.3	9.6	13.9	57.2	23.5

■最初に内定を取得した時期：入社年別

単位：%

	最終学年の4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降	開始～最終学年6月以前まで	最終学年10月～卒業まで
2011年	21.5	33.9	18.2	14.9	11.6	55.4	26.5
2010年	27.2	34.8	22.8	5.4	9.8	62.0	15.2
2009年	42.4	24.2	6.1	18.2	9.1	66.7	27.3
その他	9.5	28.6	47.6	4.8	9.5	38.1	14.3

2-2. 就職活動を終了した時期 (n=268、単一回答)



■大学所在地別：就職活動を終了した時期

単位：%

	最終学年の4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降	開始～最終学年6月以前まで	最終学年10月～卒業まで
静岡県	21.8	28.7	26.7	15.8	6.9	50.5	22.8
静岡県外	8.4	35.9	26.9	12.6	16.2	44.3	28.7

■入社年別：就職活動を終了した時期

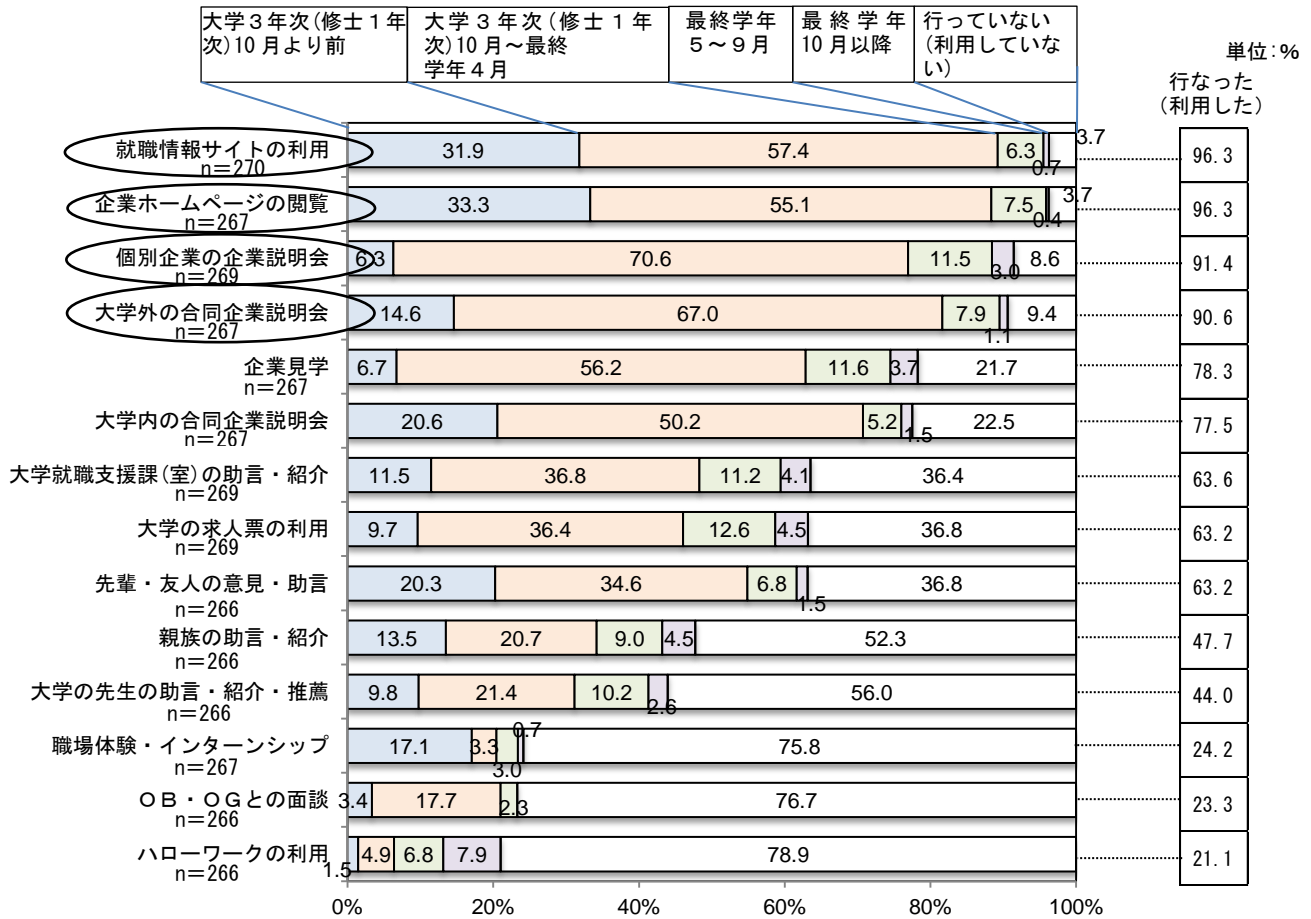
単位：%

	最終学年の4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降	開始～最終学年6月以前まで	最終学年10月～卒業まで
2011年	10.0	33.3	25.8	15.8	15.0	43.3	30.8
2010年	15.1	36.6	28.0	8.6	11.8	51.6	20.4
2009年	25.0	28.1	15.6	25.0	6.3	53.1	31.3
その他	4.5	27.3	45.5	9.1	13.6	31.8	22.7

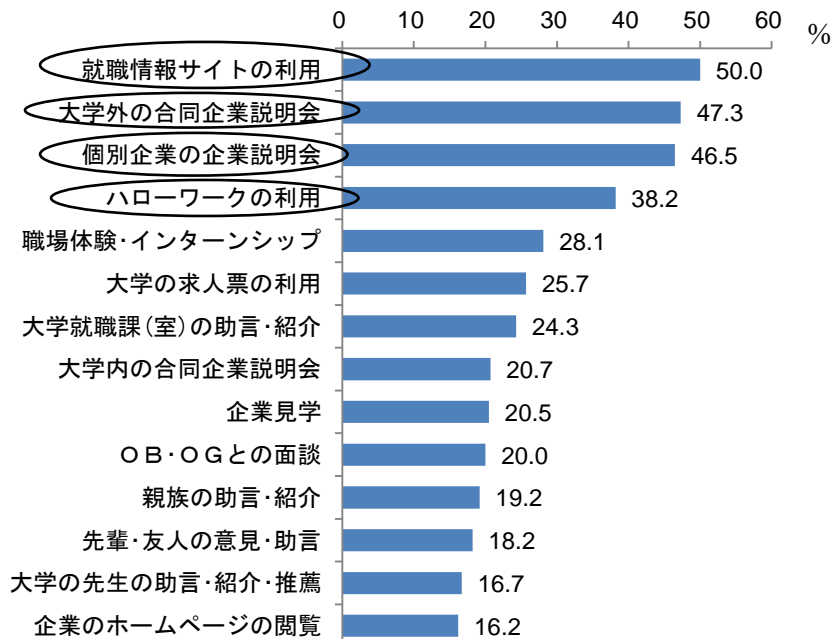
3. 就職のために行なった（利用した）こととその効果（n=271）

約9割が「就職情報サイト」「企業ホームページの閲覧」「個別企業の企業説明会」「大学外の合同企業説明会」を就職のために利用したと回答し、ホームページ閲覧以外は、特に効果があったものとしても上位に上げられている。「ハローワークの利用」は21%と少数派であるが、とくに効果があったものとして4位にあがっている。

3-1. 行なった（利用した）ことと開始時期



3-2. 行なった（利用した）ことでとくに効果のあったもの（n=266、複数回答：上位3つまで）

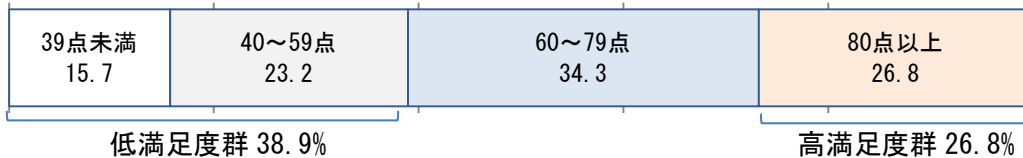


4. 就職活動自体の満足度 (n=271) ※満足度とは、自己の就職活動について100点満点で自己評価したもの

就職活動自体の満足度が80点以上(高満足度群)の割合は約3割、60点未満(低満足度群)は約4割と極化した。高満足度群の活動をみると約4割が「最終学年の4月までに初内定」をもらい早くに就職活動を終了する傾向。一方、低満足度群は「最終学年の1月以降に初内定」を取得した人が2割と、就職活動が長期化。行動特性をさらに詳しくみると、高満足度群は大学3年10月以前に「大学外の合同企業説明会」「大学の求人票」などで企業情報を入手し、「親族の助言」を求め、最終学年4月までに「OB・OGとの面談」を行なっている者が多い。とくに「先輩・友人」「大学の先生」「親族」など、多面的に意見や助言を求めるといふ特徴が明らかになった。

4-1. 就職活動自体の満足度

(n=254、単一回答)



■活動自体の満足度：最初の内定取得時期別 %

	最終学年の4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降
80点以上	38.2	32.4	16.2	10.3	2.9
60～79点	32.2	37.9	14.9	9.2	5.7
60点未満	8.3	27.1	29.2	13.5	21.9

■活動自体の満足度：就職活動終了時期別 %

	最終学年の4月以前	5～6月	7～9月	10～12月	翌1月以降
80点以上	19.4	35.8	31.3	7.5	6.0
60～79点	15.1	41.9	23.3	14.0	5.8
60点未満	6.1	22.4	28.6	18.4	24.5

■就職のために利用したこと：満足度80点以上と60点未満の差

(企業情報入手)

※大学3年10月以前に利用した割合

	80点以上	60点未満	利用割合の差	80点以上	60点未満	利用割合の差
就職情報サイトの利用	92.6	99.0	-6.3	29.4	31.6	-2.2
個別企業の企業説明会	91.2	92.8	-1.6	5.9	7.2	-1.3
大学外の合同企業説明会	89.6	92.7	-3.2	19.4	11.5	7.9
大学内の合同企業説明会	83.8	75.3	8.6	13.2	21.6	-8.4
大学の求人票の利用	70.6	66.0	4.6	13.2	6.2	7.0
ハローワークの利用	14.9	31.3	-16.3	0.0	0.0	0.0

※最終学年4月以前に利用した割合

	80点以上	60点未満	利用割合の差	80点以上	60点未満	利用割合の差
OB・OGとの面談	32.8	21.9	11.0	29.9	17.7	12.1
企業見学	77.6	78.1	-0.5	64.2	55.2	9.0
職場体験・インターンシップ	29.4	23.5	5.9	23.5	18.4	5.2

(助言・相談)

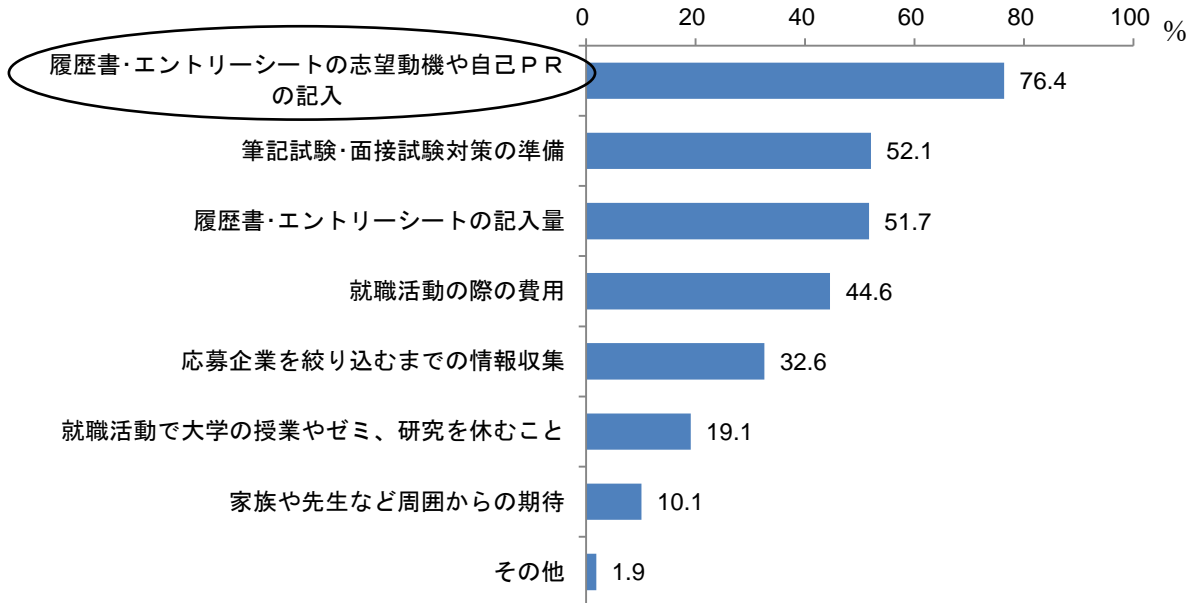
※大学3年10月以前に利用した割合

	80点以上	60点未満	利用割合の差	80点以上	60点未満	利用割合の差
先輩・友人の意見・助言	68.7	59.4	9.3	23.9	16.7	7.2
大学就職支援課(室)の助言・紹介	66.2	64.9	1.2	10.3	8.2	2.0
大学の先生の助言・紹介・推薦	58.2	38.5	19.7	10.4	6.3	4.2
親族の助言・紹介	56.7	41.7	15.0	19.4	5.2	14.2

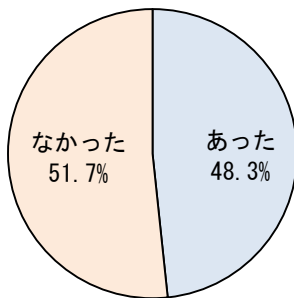
5. 就職活動で負担に感じたことと、就職活動をやめたいと思った時の相談先 (n=271)

就職活動で負担に感じたことの第1位は「履歴書・エントリーシートの志望動機や自己PRの記入」(76%)、「筆記試験・面接試験対策の準備」(52%)「履歴書・エントリーシートの記入量」(52%)と続く。就職活動をやめたいと思ったことのあるのは約半数で、その時の相談先は「大学の先輩・友人」が65%、次に多かったのは「家族・親族」で43%、「誰にも相談しなかった」人は16%。就職活動満足度別にみると、高満足度群のほとんどが誰かしらに相談していたのに対し、低満足度群の4分の1は「誰にも相談しなかった」と回答している。

5-1. 就職活動中で負担に感じたこと (n=267、複数回答：上位3つまで)



5-2. 就職活動をやめたいと思ったことの有無 (n=269、単一回答)



5-3. 就職活動をやめたいと思った時の相談先 (複数回答)

1位	2位	3位	4位	5位	6位	誰にも相談しなかった
大学の先輩・友人	家族・親族	大学の就職支援課(室)や就職相談室	大学の先生	アルバイト先の上司・先輩・同僚	恋人・配偶者	
65.4%	43.1%	23.8%	14.6%	13.8%	13.1%	16.2%

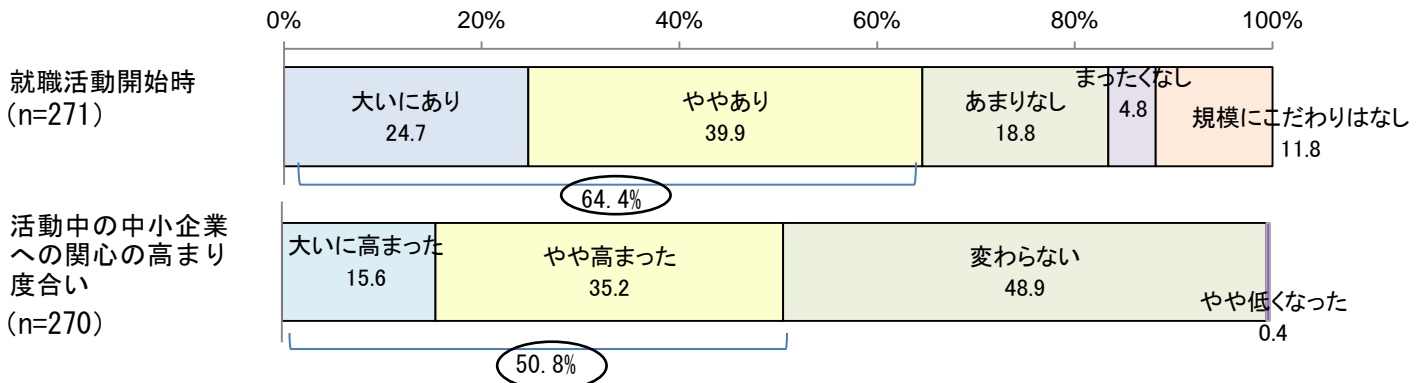
■就職活動をやめたいと思ったことの有無と相談先の有無：就職活動満足度別

	あった	1位	2位	3位	誰にも相談しなかった
80点以上	33.8%	大学の先輩・友人 69.6%	家族・親族 60.9%	大学の就職支援課(室)や就職相談室 21.7%	8.7%
60~79点	47.1%	大学の先輩・友人 75.6%	家族・親族 39.0%	アルバイト先の上司・先輩・同僚 22.0%	12.2%
60点未満	61.9%	大学の先輩・友人 60.0%	家族・親族 40.0%	大学の就職支援課(室)や就職相談室 26.7%	23.3%

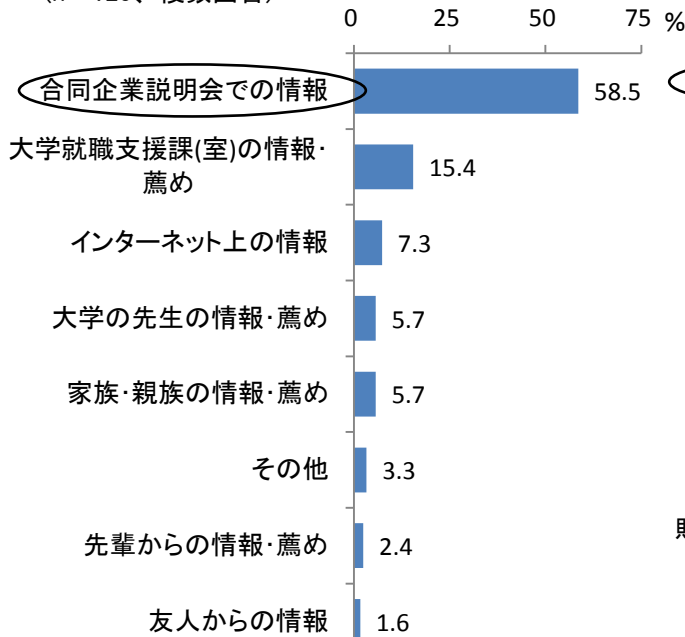
## 6. 中小企業への関心度

就職活動開始時に中小企業に関心があった(「大いにあり」「ややあり」)割合は65%、「規模にこだわらない」(12%)と合わせると、県内で求職する新卒者は、早い時点で中小企業にも目を向けている様子がわかる。就職活動を通して中小企業への関心度が高まった人も約半数おり、そのきっかけは「合同企業説明会での情報」(59%)が突出。関心が高まった理由は「転勤がない・希望勤務地」「職場の雰囲気」との回答が上位を占めた。なお、これらは中小企業が回答した新卒者にアピールできる自社の魅力として上位となった「転勤がない」「職場の雰囲気・風通しの良さ」と一致している。

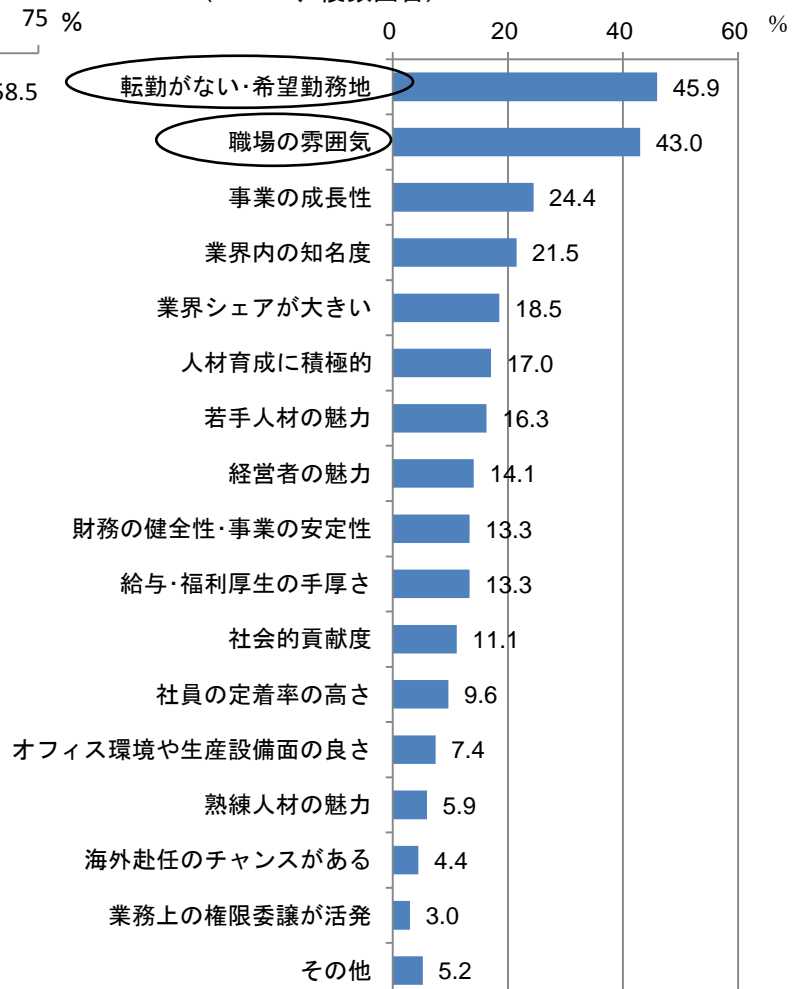
### 6-1. 就職活動開始時の中小企業への関心度と活動中の関心度の高まり



### 6-2. 中小企業への関心が高まったきっかけ (n=123、複数回答)



### 6-3. 中小企業へ関心が高まった理由 (n=135、複数回答)



参考：企業側調査『新卒者にアピールできる自社の魅力』(複数回答)

従業員規模	1位	2位	3位
49人以下 (n=144)	転勤がない 43.1%	財務の健全性・事業の安定性 42.4%	職場の雰囲気・風通しの良さ／業界内の知名度 34.7%
50~99人 (n=156)	財務の健全性・事業の安定性 44.2%	職場の雰囲気・風通しの良さ 42.4%	転勤がない 39.7%

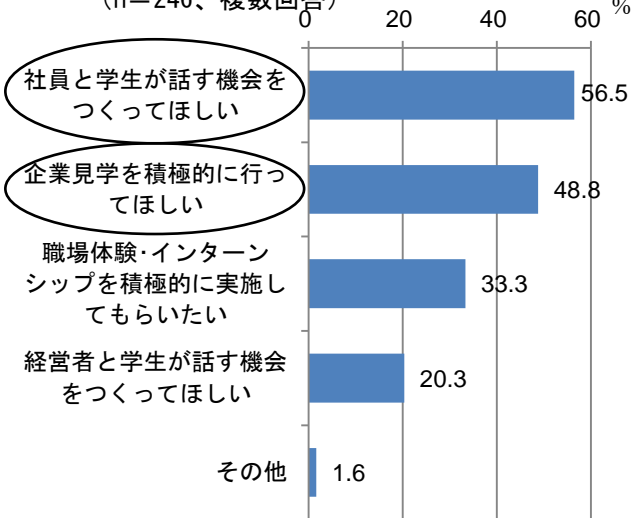


7. 就職活動を振り返って、企業・大学への要望

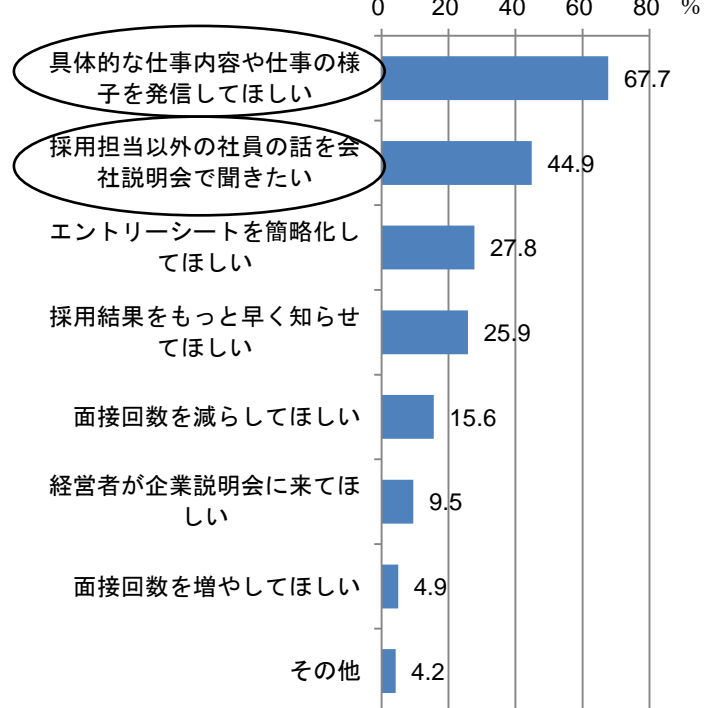
新卒者側から企業への要望としては、採用活動において「具体的な仕事内容や仕事の様子を発信してほしい」が68%と最も多かったが、選考とは関係なく「社員と学生が話す機会を作ってほしい」(57%)、「企業見学を積極的に行なってほしい」(49%)、「採用担当者以外の社員の話を会社説明会で聞きたい」(45%)など、自分が勤務する場面をイメージするのに欠かせない生の情報、本音が聞ける機会を求めていることが明らかとなった。また、大学への要望としては、半数が「就職サイトに載らない県内求人情報を増やしてほしい」と回答している。

7-1. 企業への要望

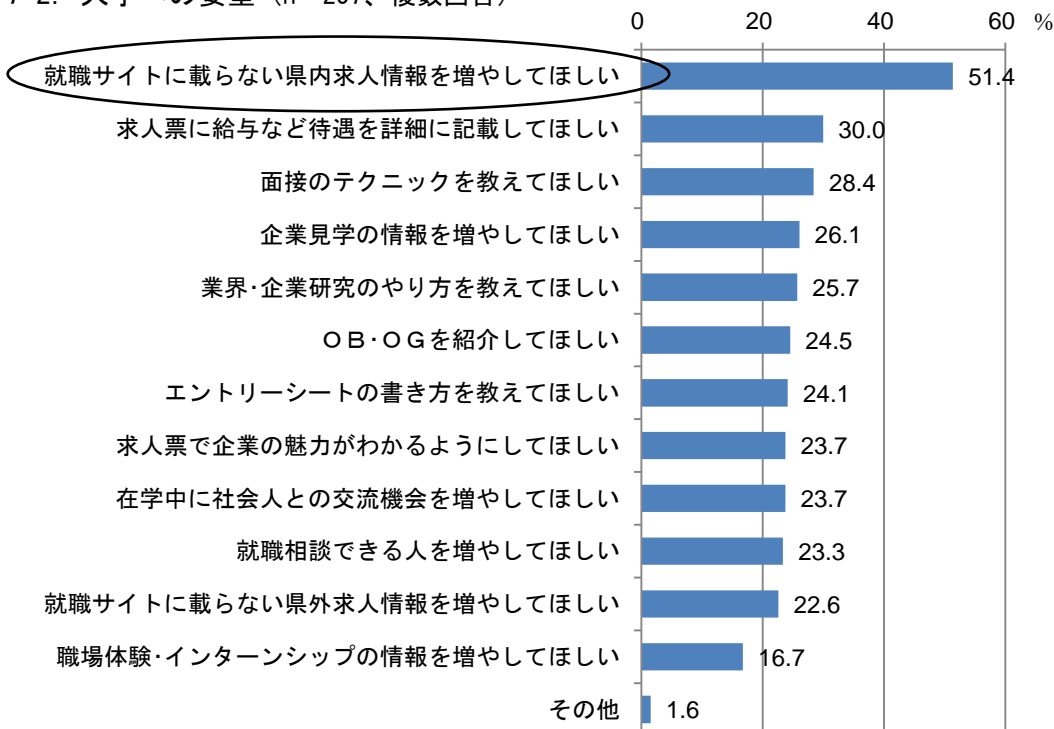
①<選考とは関係なく>企業への要望  
(n=246、複数回答)



②<採用活動において>企業への要望  
(n=263、複数回答)



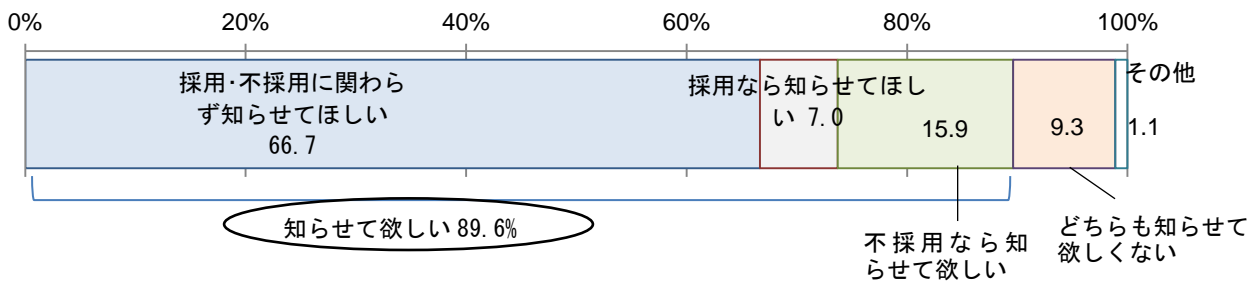
7-2. 大学への要望 (n=257、複数回答)



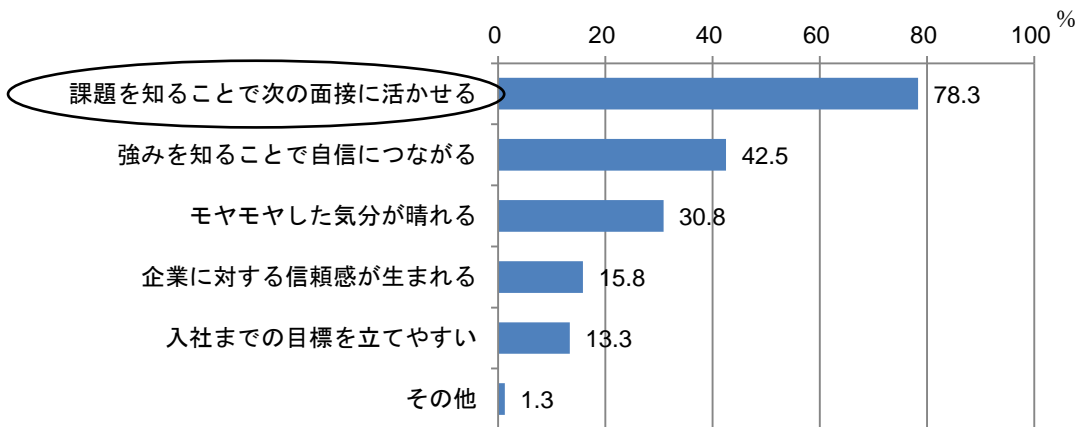
8. 採用・不採用理由の通知の希望とその理由 (n=271)

採用・不採用理由を知らせてほしいかどうかを聞いたところ、67%が「採用・不採用に関わらず知らせてほしい」と回答、「採用なら知らせてほしい」「不採用なら知らせてほしい」を合わせると約9割が理由を通知してほしいと回答している。その理由としては、「課題を知ることで次の面接に活かせる」との回答が約8割と、ポジティブに活用したい意向が伺える。

8-1. 採用・不採用理由の通知希望の有無 (n=270、単一回答)



8-2. 採用・不採用理由を知らせて欲しい理由 (n=240、複数回答)





## 第4章 企業の魅力発信の現状と今後：企業側調査

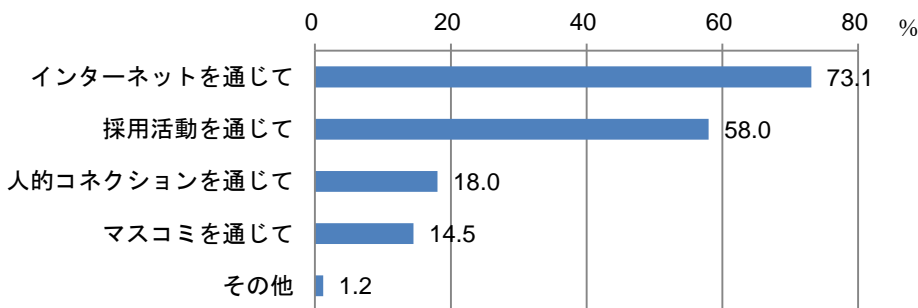
### 1. 自社の魅力の発信について

自社の魅力について、現在、「積極的に発信」している企業は1割弱にとどまり、半数超が「ある程度発信」と回答。主たる発信経路はインターネット（73%）や採用活動（58%）だが、倍率が高い企業は積極的に発信しており、小規模企業では「発信していない」も多数。今後については、「積極的に発信したい」（26%）、「ある程度は発信したい」（60%）との回答はあわせて8割以上。中小規模でも発信に前向きな企業が増えそう。

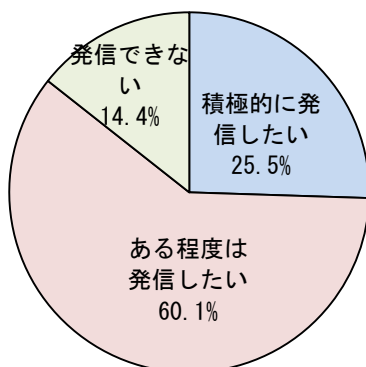
#### 1-1. 現在の発信状況（n=494、単一回答） 単位：%

		積極的に発信している	ある程度は発信している	発信していない
全体		7.8	54.5	37.6
応募倍率	1倍以下	13.2	52.6	34.2
	1倍超3倍未満	9.1	63.6	27.3
	3倍超10倍未満	10.1	65.2	24.6
	10倍以上	19.4	70.8	9.7
従業員規模	49人以下	7.0	33.6	59.4
	50～99人	4.5	57.3	38.2
	100～299人	8.4	62.6	29.0
	300人以上	17.5	76.2	6.3

#### 1-2. 現在の発信経路（n=338、複数回答）



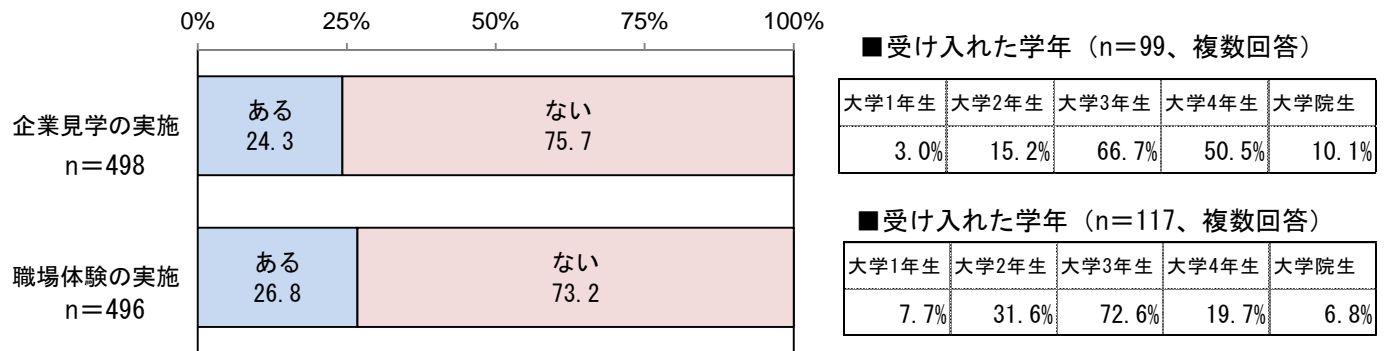
#### 1-3. 今後の発信意向（n=494、単一回答）



## 2. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」実施について

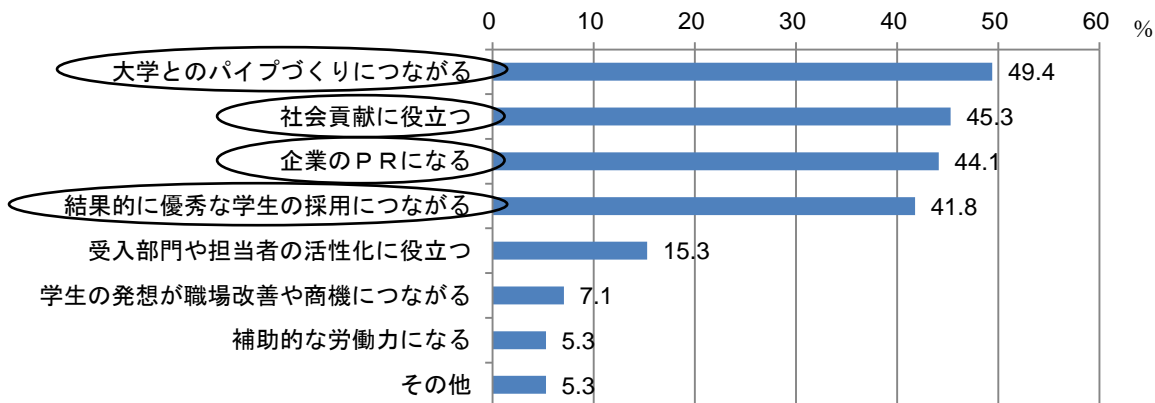
「企業見学」を実施した企業は全体の24%で、受け入れた学年は、大学3年生が67%、4年生が51%。また、「職場体験・インターンシップ」を実施した企業は全体の27%で、受け入れた学年は、大学3年生が73%、大学2年生が32%。実施した企業が感じたメリットとしては「大学とのパイプができる」「社会貢献に役立つ」が上位。一方、不満・問題点としては「指導役の負担」「日程・プログラムの負担」が3割超。今後、「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」のどちらかまたは両方ともに実施意向があると回答した企業は約半数。また、実施意向のない企業のうち、なんらかの支援があれば実施すると回答した企業は約6割で、具体的な支援策として「受入れ費用の助成」「受入れプログラムの企画支援」などを望んでいる。

### 2-1. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」実施の有無

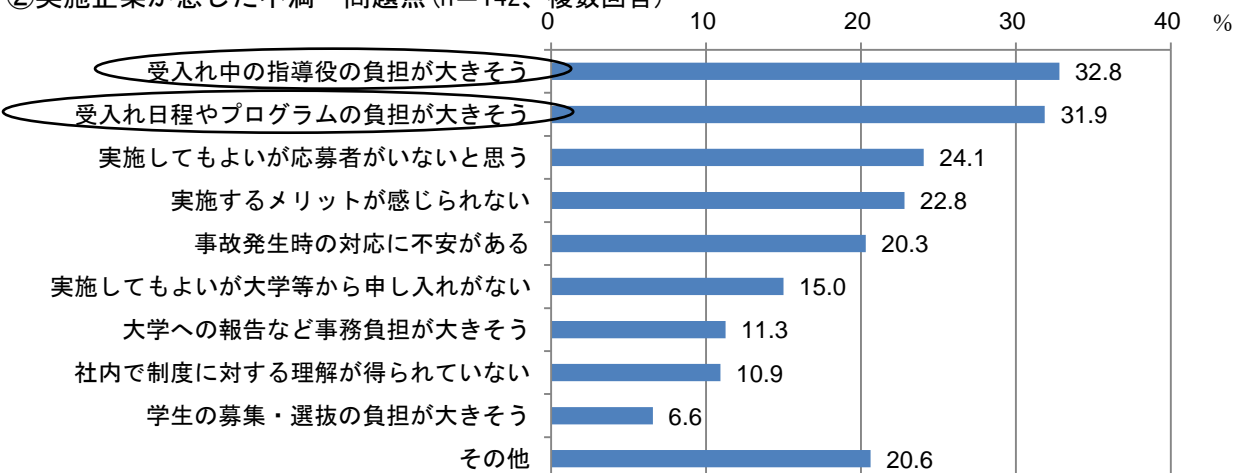


### 2-2. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」実施のメリットと不満・問題点 (n=175)

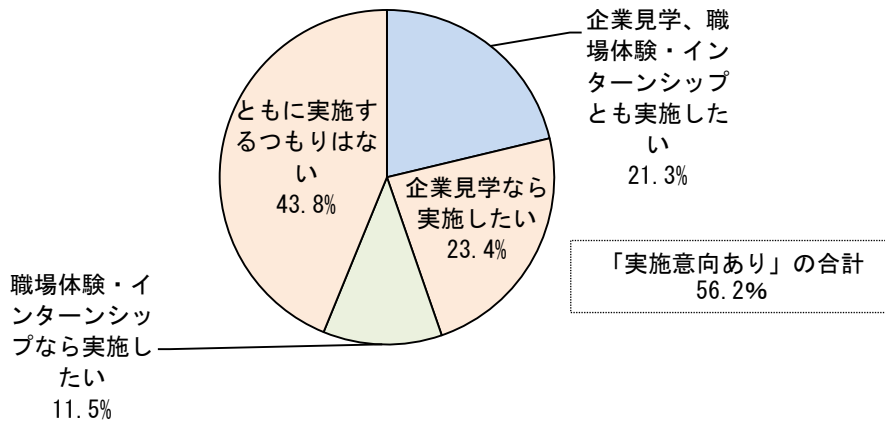
#### ①実施企業が感じた実際のメリット (n=170、複数回答)



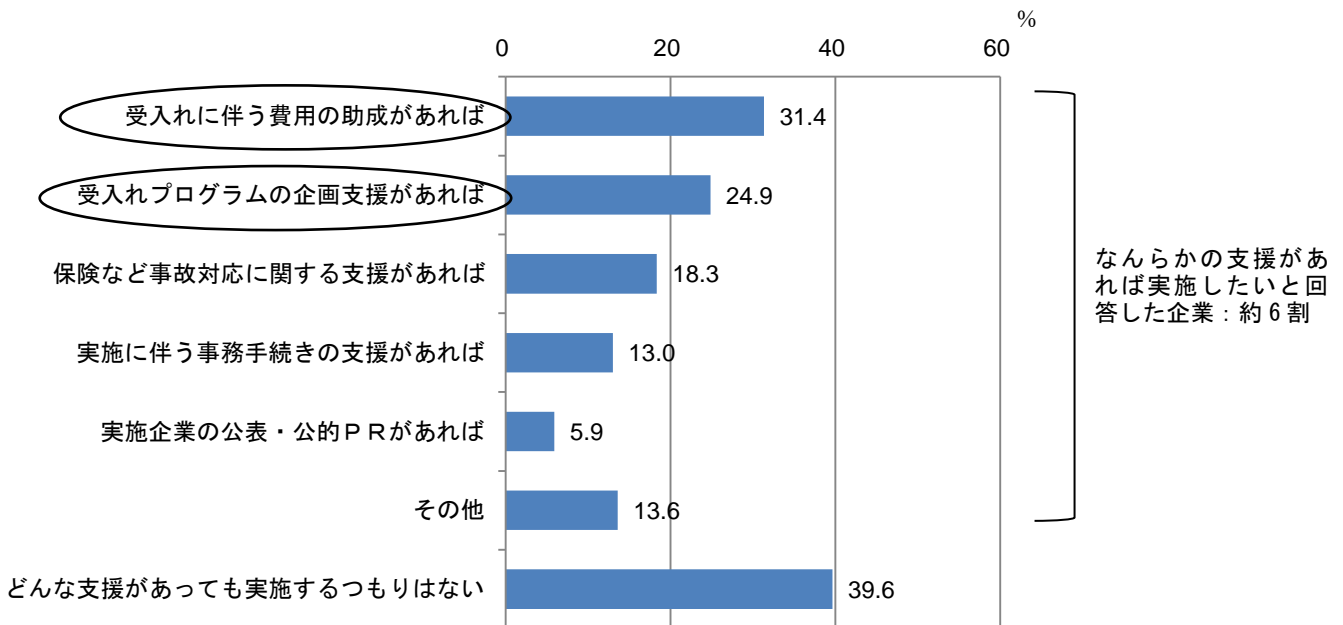
#### ②実施企業が感じた不満・問題点 (n=142、複数回答)



2-3. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」の実施意向について (n=461、単一回答)



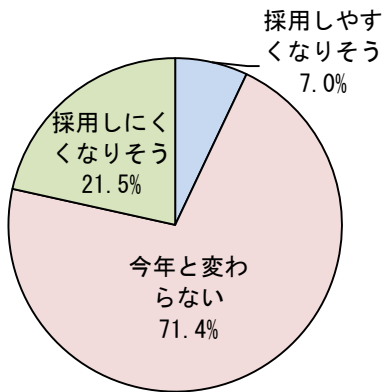
2-4. 「企業見学」「職場体験・インターンシップ」実施意向がない企業：どのような支援があれば実施するか (n=169、複数回答)



第5章 2013年3月卒者の採用意向について：企業側調査

2013年3月卒者の採用環境について「今年と変わらない」と回答した企業は約7割。「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15ポイント高く、採用難の傾向が続くと予想。採用予定者数は「今年並み」が約3割。「増やす」と回答した割合が「減らす」より若干多く、大規模企業に採用意欲の高まりは感じるものの、先行き不透明な景況を反映し、全体では「採用なし」「未定」がそれぞれ3割を占める。「既存事業の業容拡大」や「収益力の向上」などが新卒採用を増やす条件となりそう。

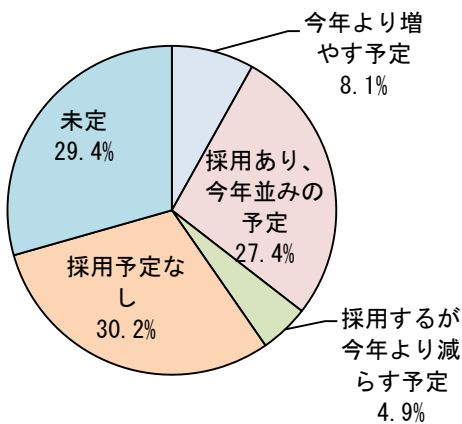
1. 2013年3月卒者の採用環境について (n=483、単一回答)



■2013年3月卒者の採用環境：従業員規模別

	N	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
全体	483	7.0	71.4	21.5
49人以下	138	9.4	69.6	21.0
50～99人	152	7.2	70.4	22.4
100～299人	128	4.7	73.4	21.9
300人以上	62	6.5	75.8	17.7

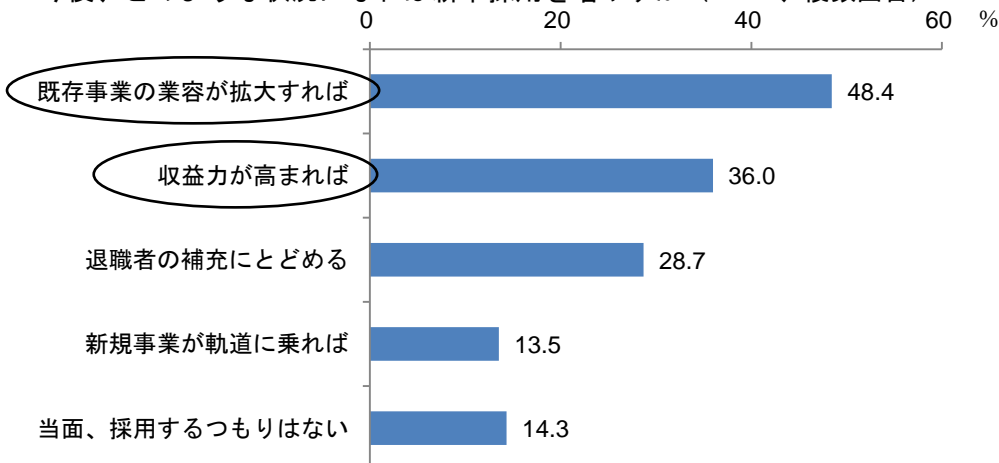
2. 2013年3月卒者の新卒採用予定者数 (n=493、単一回答)



■2013年3月卒者の新卒採用予定者数：従業員規模別

	N	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	493	8.1	27.4	4.9	30.2	29.4
49人以下	143	4.2	19.6	0.0	43.4	32.9
50～99人	155	7.1	20.0	5.2	32.9	34.8
100～299人	129	9.3	32.6	5.4	25.6	27.1
300人以上	63	17.5	54.0	12.7	4.8	11.1

3. 今後、どのような状況になれば新卒採用を増やすか (n=481、複数回答)



資料1. 調査対象者の生の声（自由意見より抜粋）

県内企業の採用担当者の声

- ・ 男子学生より女子学生の方が積極的だと感じる。平均して男子学生はおとなしい。アピール度が弱いと感じる。（製造業）
- ・ 積極性について、二極化の傾向あり。学校での資格取得は特に必要としない。入社後に必要な資格を取得すればよい。積極性、実行力、やる気を重視している。
- ・ 学生の意思が見えるような面接を望む。礼儀正しくても自分がない人よりも、多少礼儀がなくなっても自分の考えや意思を持った人を応援したい。（製造業）
- ・ 挨拶、マナーがきちんとしていて、自己アピールできる学生が増えてきた感じがする。（その他事業）
- ・ ネット社会が進むにつれて面と向かった人と人との会話や表現、意思の通じかせ方（特に表に出ない）の苦手な若者が増えた気がする。対人コミュニケーション力とはいわないが、人と話す時に感情を出した方が、面接官も心が通じ合える感がある。（建設業）
- ・ 仕事に関する質問や疑問よりも、給料や休日、労働時間のことばかり質問するという印象がある。常にこれが第一歩という意識で面接に臨んだ方がよい。自己アピールも良いが、仕事を覚えたい、教えてくださいという謙虚な姿も見せた方が、より印象が良くなると思う。（飲食・宿泊業）
- ・ マニュアル的な履歴書、質問の対応が目立つ。学生は若さを武器に「会社の仕事の内容は理解できていないが、与えられた仕事には全力でぶつかる」といった意欲やチャレンジ精神をアピールしてほしい。（運輸業）
- ・ 業界研究や企業研究、自己分析など、選択範囲を狭くする方向の活動を極力控え、説明会などでの企業の印象や社員の雰囲気など、自らがしっかり感じ取ったことを信じるのが望ましい。内定に至らない理由を、業界や企業の研究不足、自己分析不足といった言葉で片付けない。（情報・通信業）
- ・ 長い学生生活の中で、アルバイトや研究など「自分でやりきる」ことを経験してもらいたい。（製造業）
- ・ 就職できない学生だけがクローズアップされているが、大学に進学する意味（本人、親、学校）、人を育てる環境（家庭、地域社会、学校）など、さまざまな問題を解決していかなければ就職難は解消されない。（製造業）
- ・ なんとなく就職し、これといった理由もなくなんとなく退職してしまった新卒者を何人も見てきた。社会人になるとはどんな意味があるのか熟考した上で就職活動に臨んでもらいたいと願う。（サービス業）
- ・ 昨年4月、25年ぶりに大卒を採用したが、1年ともたずに退職してしまった。受入側にも問題はあったと思うが、そのせいで採用に弱気になっている。（サービス業）
- ・ 昨年に会社の仕組みや業態を変えて、久しぶりに新規採用を実施。今後、業績を上げることで定期採用できるようになればと考えている。現在は退職者がおらず、なかなか若い人たちを採用できず残念。（卸・小売業）
- ・ 中小企業ではアピールしたいと思っても、やり方などの情報が少ない。民間の採用支援事業者を使うと大きなコスト負担となり、採用人数とのバランスを考えると利用し難い。公的機関が中心となり、インターネットを利用したPRの場をつくってほしい。企業と学生が接点を持つサイトの立上げを希望する。（卸・小売業）

就職活動を振り返って（大卒入社従業員）

- ・ 企業は良い面ばかりではなく、仕事の厳しい部分を隠さず教えてほしい。その上で、どのように乗り越えてどんな成果が生み出せるのかを知りたい。（2010年卒、女）
- ・ 就職サイトや説明会だけでは情報が少なく、また良い情報しか入ってこない。現実がわかるとミスマッチが減る。OB・OG訪問に対応してくれたり、先輩社員の話を実際に聞かせてくれた企業はより深く知ることができ、その後の面接も楽しかった。（2011年卒、女）
- ・ 社名と簡単な事業内容の説明だけで企業を絞り込むのは難しい。より詳しい仕事内容の説明の場や職場体験をもっと増やしてほしい。（2010年卒、男）
- ・ 多くの中小企業は情報発信に疎いと思う。業歴の長さや技術をもっとアピールしていけば良い。待遇については、初任給だけではなくキャリアパスも含めて数年後までは示すべきだと思う。学生はそういった情報をもとに活動するので、情報量の多い大企業に向いてしまう。（2010年卒、男）
- ・ 中小企業の求人に学生が気付かないことがある。説明会などで話を聞くと印象が変わる。もっと中小企業の情報が学生に伝われば良いと思う。（2010年卒、女）
- ・ 自分の知らない企業がたくさんあるので、希望する業種以外にも話を聞いてみるのが良い。（2012年卒、男）
- ・ 内定後、何カ月も連絡がないと学生は不安になってしまうので、メール等も含め接触をとってもらいたい。（2010年卒、男）
- ・ 就活中は体力的にも精神的も大きな負担があったが、終わってみると、今まで自分が努力してきたことが認められたと実感でき、学生生活を胸を張って終わったと思う。厳しいことも数えきれないほどあったが、それ以上に得るものが多く、採用してくれた会社に対して感謝の気持ちも芽生えた。（2011年卒、女）
- ・ なぜ就職活動をしているのかわからなくなることが多い。目的意識を持って取り組むかどうかでその後の人生は大きく変わる。そこを考える機会を十分に持つと良い。（2011年卒、男）
- ・ 就職活動が1年半以上続き、卒業研究と就職活動、学生生活が並行したことで満足できる就職活動ができなかった。（2011年卒、男）
- ・ 県外大学に籍を置き、県内で就職活動したため、交通費の負担が大きかった。就職活動は思っていた以上に辛く大変だったが、多くの企業を知り、自分を見つめ直す良い機会となった。（2011年卒、女）
- ・ 就職活動を始めるのが早すぎて、4年生になる頃には疲れてしまった。周りに流されず、自分のペースでやればよかった。（2011年卒、女）
- ・ エントリーシートの簡略化など、就活生の負担を減らすことが重要。（2011年卒、男）
- ・ もっと面接回数を増やしてほしい。筆記試験の点数だけを重視してほしくない。私自身、面接回数が多い企業では不採用でも充実感があった。企業にとっては大変だが、書類だけで決めず、一度会ってから採用・不採用を決めてほしい。（2011年卒、女）
- ・ 企業説明会のスケジュールを一覧化してくれば、大学のスケジュールと照らし合わせて予定を組みやすい。（2010年卒、男）