

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】

〈調査に関する問合せ先〉

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

目次

【調査概要】	P2	
【調査対象のプロフィール】	P3	
【調査結果：第1章 新卒者採用に関する実態調査（企業側）】		
Ⅰ. 2012年3月卒者(大学・大学院卒)の採用実施状況	P4~P8	
1. 新卒採用意向の有無	2. 計画人数・内定人数・応募倍率	
3. 採用計画人数の充足度合いと計画を下回った理由		
4. 企業が実施した新卒採用活動とその効果	5. 静岡県外での採用活動について	
6. 外国人留学生の新卒採用活動について	7. 新卒採用意向がなかった企業の理由	
Ⅱ. 新卒採用において重視している項目	P9	
1. 応募書類で重視している項目とその重視度合い		
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		
Ⅲ. 採用における、現在の自社の魅力発信と今後の意向	P10~P11	
1. 新卒者にアピールできる自社の魅力	2. 人材採用を意識した、自社の魅力発信の実施について	
3. 実施している発信方法と今後の意向	4. 自社の魅力を発信できない理由	
Ⅳ. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」の実施について	P12~P13	
1. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」実施の有無と受け入れた学年		
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		
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		
Ⅴ. 新卒採用活動の周期と今後の新卒採用計画	P14	
1. 定期的な新卒採用活動の有無	2. 2013年3月卒者の採用について	
3. 今後、どのような状況になれば新卒採用を増やすか		
【調査結果：第2章 新卒社員の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	P15~P18	
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. 活動地域	
3. 応募したいと思う魅力的な企業の有無	4. 最初の内定時期と就職活動を終了した時期	
5. 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について		
Ⅱ. 就職活動自体の満足度、及び負担に感じたこと	P19~P21	
1. 活動自体の満足度		
2. 就職活動中に負担に感じたことと就職活動をやめたいと思ったこと		
Ⅲ. 就職活動時の中小企業への関心度	P22~P23	
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		
2. 中小企業への関心が高まったきっかけと理由		
Ⅳ. 就職活動を振り返って、企業や大学への要望	P24~P26	
1. 企業への要望	2. 大学への要望	3. 採用・不採用理由の通知の希望とその理由
【総括】	P27	
【添付資料】		
資料1. 「調査対象者の生の声」(自由意見より抜粋)	P28	
資料2. 「新卒者採用に関する実態調査」(企業調査票)	P29~P34	
資料3. 「新卒社員の就職活動時の実態調査」(従業員調査票)	P35~P38	

調査概要

1. 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。

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%）

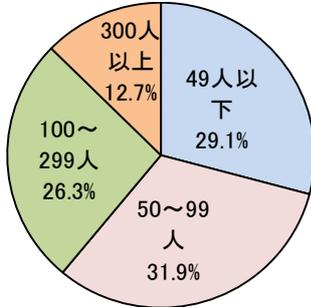
（2011年4月入社122名、2010年4月入社93名、2009年4月入社33名、他23名）

※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。

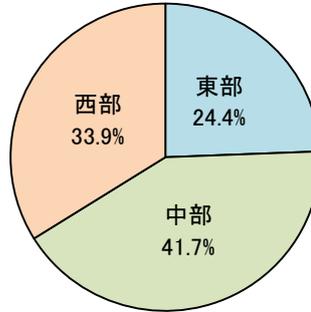
調査対象のプロフィール

I. 調査対象：企業のプロフィール(501 サンプル)

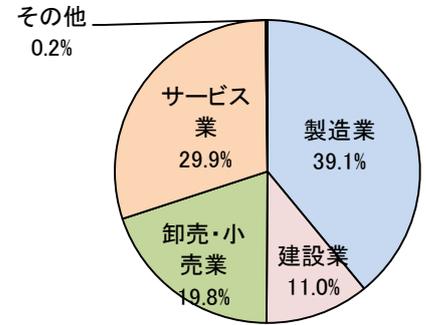
■従業員数



■所在地

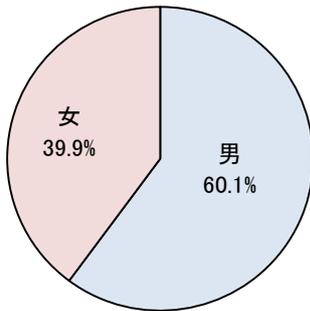


■業種

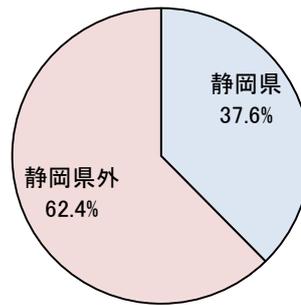


II. 調査対象：大卒入社従業員のプロフィール(271 サンプル)

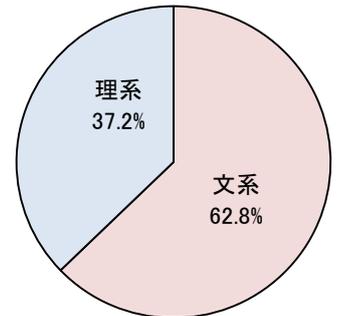
■性別



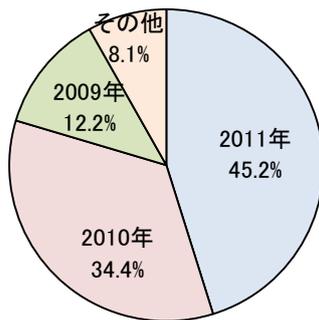
■大学の所在地



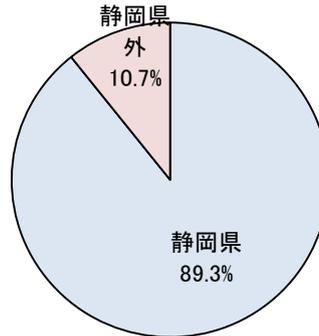
■大学の専攻分野



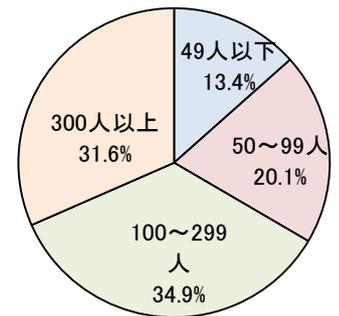
■入社年



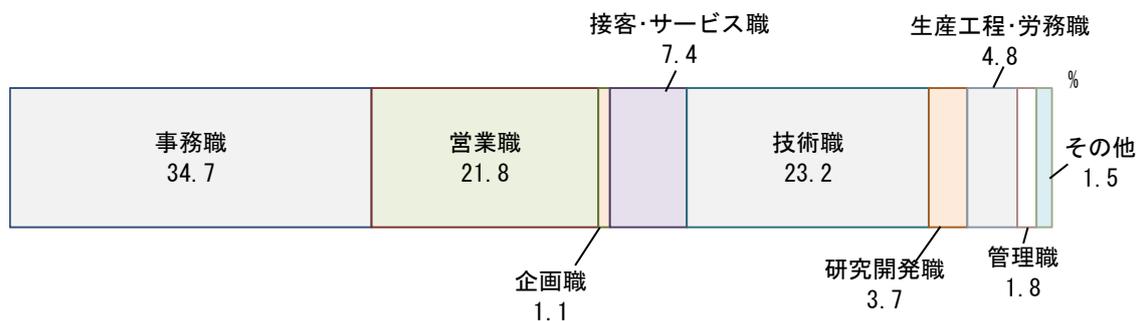
■出身地



■勤務先の従業員数



■現在の職業



調査結果 第1章 [新卒者採用に関する実態調査 (企業側)]

I. 2012年3月卒者(大学・大学院卒)の採用実施状況

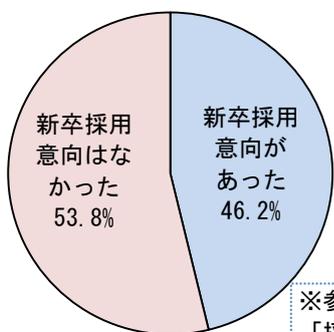
46%の企業で2012年3月卒者の採用意向があったものの、そのうちの47%が「計画人数を充足しなかった」と回答。従業員数49名以下の企業では6割超にのぼった。その理由としては「採用レベルに達する者が少なかった」が54%と最も多く、「内定したが辞退された」(43%)が続く。

採用活動として実施した取り組みの上位は、「大学への求人票の提出」(64%)、「就職情報サイトへの掲載」(63%)。ただし、大学への求人票の提出は実施企業の半数が「効果がなかった」と回答、提供の仕組みなど改善の必要性があると思われる。

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。

1. 新卒採用意向の有無 (n=500)



※参考：昨年調査「採用意向あり」47.7%

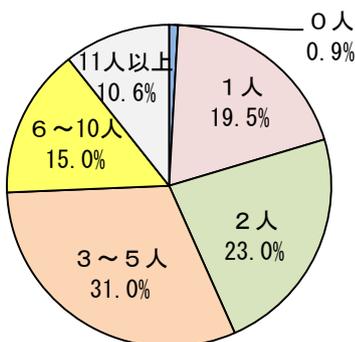
■従業員規模別：採用意向の有無

上段：n
下段：%

	合計	新卒採用意向があった	新卒採用意向はなかった
全体	500	231	269
	100.0	46.2	53.8
49人以下	144	40	104
	100.0	27.8	72.2
50~99人	159	66	93
	100.0	41.5	58.5
100~299人	131	71	60
	100.0	54.2	45.8
300人以上	63	54	9
	100.0	85.7	14.3

2. 計画人数・内定者数・応募倍率

①採用計画人数 (n=230)

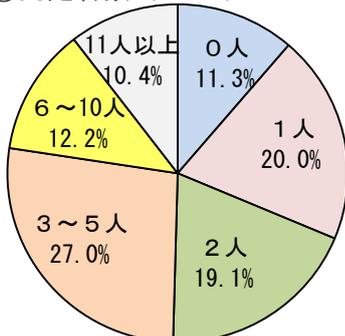


■従業員規模別：採用計画人数

上段：n
下段：%

	合計	0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11人以上
全体	226	2	44	52	70	34	24
	100.0	0.9	19.5	23.0	31.0	15.0	10.6
49人以下	39	1	15	15	7	1	0
	100.0	2.6	38.5	38.5	17.9	2.6	0.0
50~99人	63	0	21	19	18	5	0
	100.0	0.0	33.3	30.2	28.6	7.9	0.0
100~299人	71	1	8	11	33	14	4
	100.0	1.4	11.3	15.5	46.5	19.7	5.6
300人以上	53	0	0	7	12	14	20
	100.0	0.0	0.0	13.2	22.6	26.4	37.7

②内定者数 (n=230)

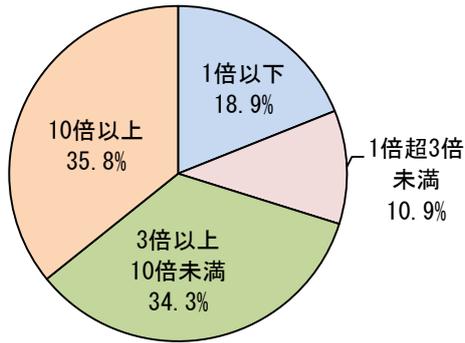


■従業員規模別：内定者数

上段：n
下段：%

	合計	0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11人以上
全体	230	26	46	44	62	28	24
	100.0	11.3	20.0	19.1	27.0	12.2	10.4
49人以下	39	14	12	7	6	0	0
	100.0	35.9	30.8	17.9	15.4	0.0	0.0
50~99人	66	7	19	21	16	2	1
	100.0	10.6	28.8	31.8	24.2	3.0	1.5
100~299人	71	5	11	11	30	11	3
	100.0	7.0	15.5	15.5	42.3	15.5	4.2
300人以上	54	0	4	5	10	15	20
	100.0	0.0	7.4	9.3	18.5	27.8	37.0

③応募倍率 (n=201)



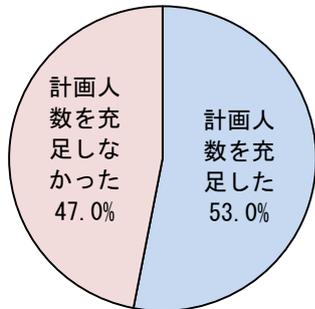
■従業員規模別：応募倍率

上段：n
下段：%

	合計	1倍以下	1倍超3倍未満	3倍以上10倍未満	10倍以上20倍未満
全体	201	38	22	69	72
	100.0	18.9	10.9	34.3	35.8
49人以下	34	15	5	6	8
	100.0	44.1	14.7	17.6	23.5
50～99人	56	11	9	21	15
	100.0	19.6	16.1	37.5	26.8
100～299人	61	7	4	28	22
	100.0	11.5	6.6	45.9	36.1
300人以上	50	5	4	14	27
	100.0	10.0	8.0	28.0	54.0

3. 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)



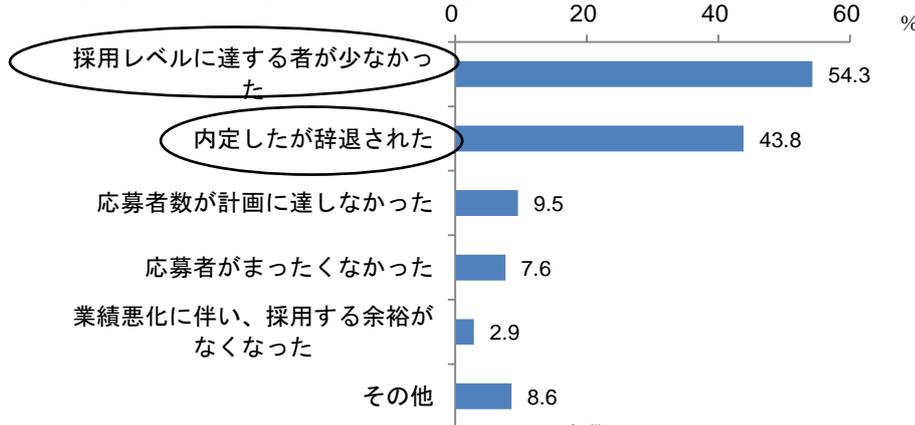
■従業員規模別：計画人数の充足の有無

上段：n
下段：%

	合計	計画人数を充足した	計画人数を充足しなかった
全体	230	122	108
	100.0	53.0	47.0
49人以下	39	15	24
	100.0	38.5	61.5
50～99人	66	42	24
	100.0	63.6	36.4
100～299人	71	38	33
	100.0	53.5	46.5
300人以上	54	27	27
	100.0	50.0	50.0

※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))



※参考：昨年調査
「採用レベルに達しない」46.5%

■業種別：計画人数を下回った理由

上段：n
下段：%

	合計	応募者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	8	10	57	46	3	9
	100.0	7.6	9.5	54.3	43.8	2.9	8.6
製造業	31	3	0	22	11	0	0
	100.0	9.7	0.0	71.0	35.5	0.0	0.0
建設業	19	3	6	7	4	0	2
	100.0	15.8	31.6	36.8	21.1	0.0	10.5
卸売・小売業	26	1	1	15	16	2	4
	100.0	3.8	3.8	57.7	61.5	7.7	15.4
サービス業	29	1	3	13	15	1	3
	100.0	3.4	10.3	44.8	51.7	3.4	10.3

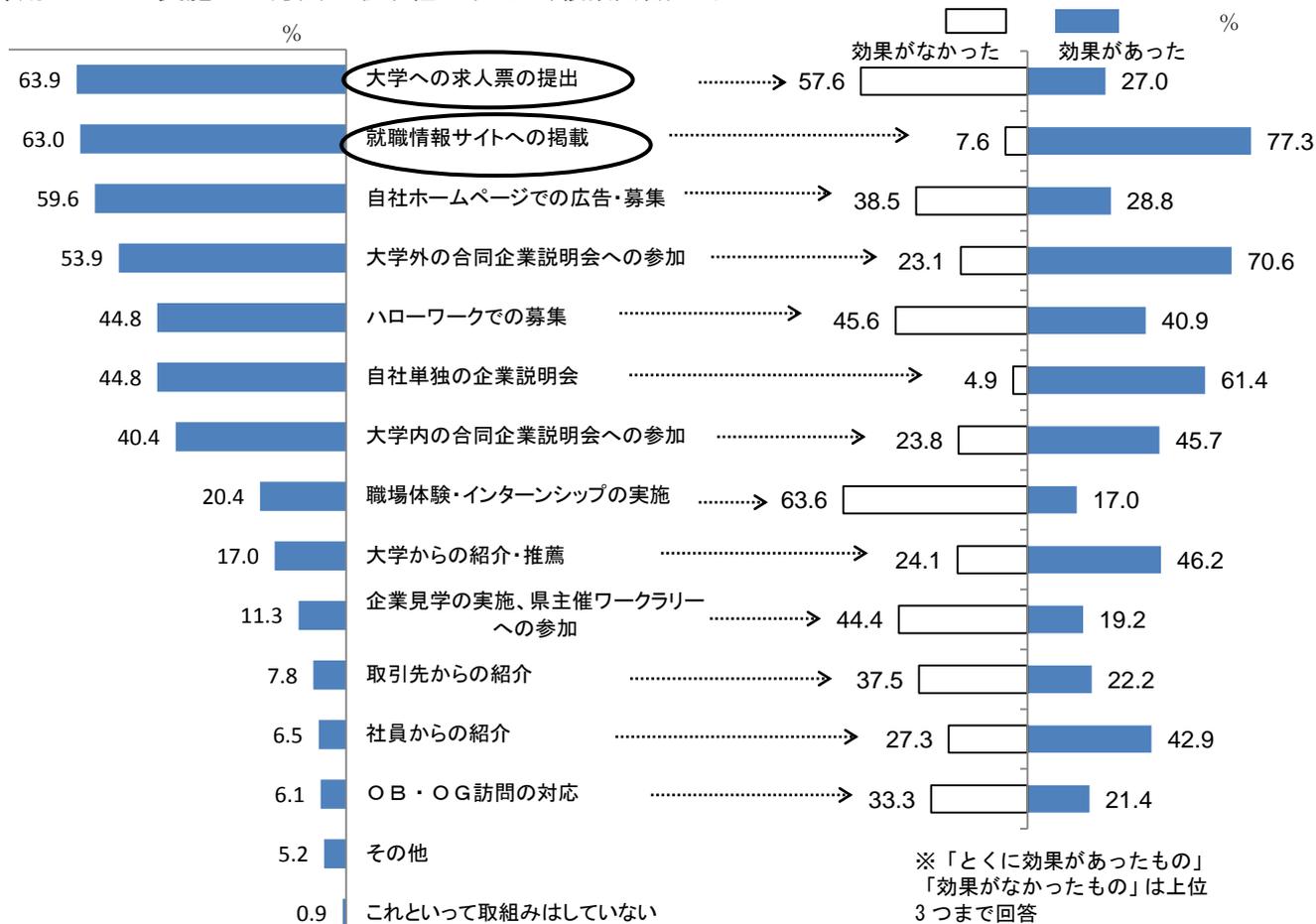
■従業員規模別：計画人数を下回った理由

上段：n
下段：%

	合計	応募者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	8	10	57	46	3	9
	100.0	7.6	9.5	54.3	43.8	2.9	8.6
49人以下	24	5	4	10	7	0	2
	100.0	20.8	16.7	41.7	29.2	0.0	8.3
50～99人	23	2	3	13	8	0	2
	100.0	8.7	13.0	56.5	34.8	0.0	8.7
100～299人	32	1	2	21	13	3	3
	100.0	3.1	6.3	65.6	40.6	9.4	9.4
300人以上	26	0	1	13	18	0	2
	100.0	0.0	3.8	50.0	69.2	0.0	7.7

4. 企業が実施した新卒採用活動とその効果

①採用のために実施した方法や取り組み (n=230、複数回答) ②実施した方法や取り組みの効果 (n=212、複数回答)



■従業員規模別：採用のために実施した方法や取り組み

	就職情報サイトへの掲載	大学への求人票の提出	ハローワークでの募集	自社ホームページでの広告・募集	大学内の合同企業説明会への参加	大学外の合同企業説明会への参加	自社単独の企業説明会	大学からの紹介・推薦	社員からの紹介	取引先からの紹介	OB・OG訪問の対応	企業見学の実施、県主催ワークラリーへの参加	職場体験・インターンシップの実施	その他	これといって取り組みはしていない
49人以下	42.5	45.0	67.5	37.5	17.5	32.5	15.0	10.0	7.5	2.5	2.5	5.0	15.0	5.0	2.5
50～99人	44.6	64.6	58.5	52.3	27.7	43.1	32.3	18.5	6.2	15.4	7.7	6.2	10.8	9.2	1.5
100～299人	70.4	66.2	38.0	62.0	49.3	63.4	54.9	11.3	8.5	7.0	4.2	12.7	25.4	2.8	0.0
300人以上	90.7	74.1	20.4	81.5	61.1	70.4	68.5	27.8	3.7	3.7	9.3	20.4	29.6	3.7	0.0

■従業員規模別：実施した方法や取り組みでとくに効果のあったもの

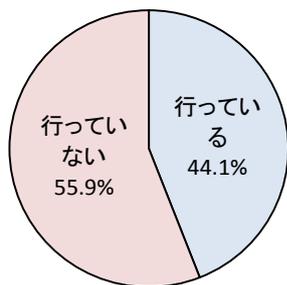
	就職情報サイトへの掲載	大学への求人票の提出	ハローワークでの募集	自社ホームページでの広告・募集	大学内の合同企業説明会への参加	大学外の合同企業説明会への参加	自社単独の企業説明会	大学からの紹介・推薦	社員からの紹介	取引先からの紹介	OB・OG訪問の対応	企業見学の実施、県主催ワークラリーへの参加	職場体験・インターンシップの実施
49人以下	82.4	25.0	52.4	35.7	42.9	69.2	66.7	50.0	100.0	100.0	100.0	50.0	16.7
50～99人	70.4	36.6	51.4	30.3	47.1	60.0	50.0	50.0	25.0	30.0	0.0	50.0	42.9
100～299人	77.6	26.7	26.9	28.6	45.7	75.0	64.1	25.0	33.3	—	33.3	11.1	11.1
300人以上	79.2	17.9	18.2	25.6	45.5	73.0	63.9	53.3	50.0	—	20.0	9.1	12.5

■従業員規模別：実施した方法や取り組みで効果がなかったこと

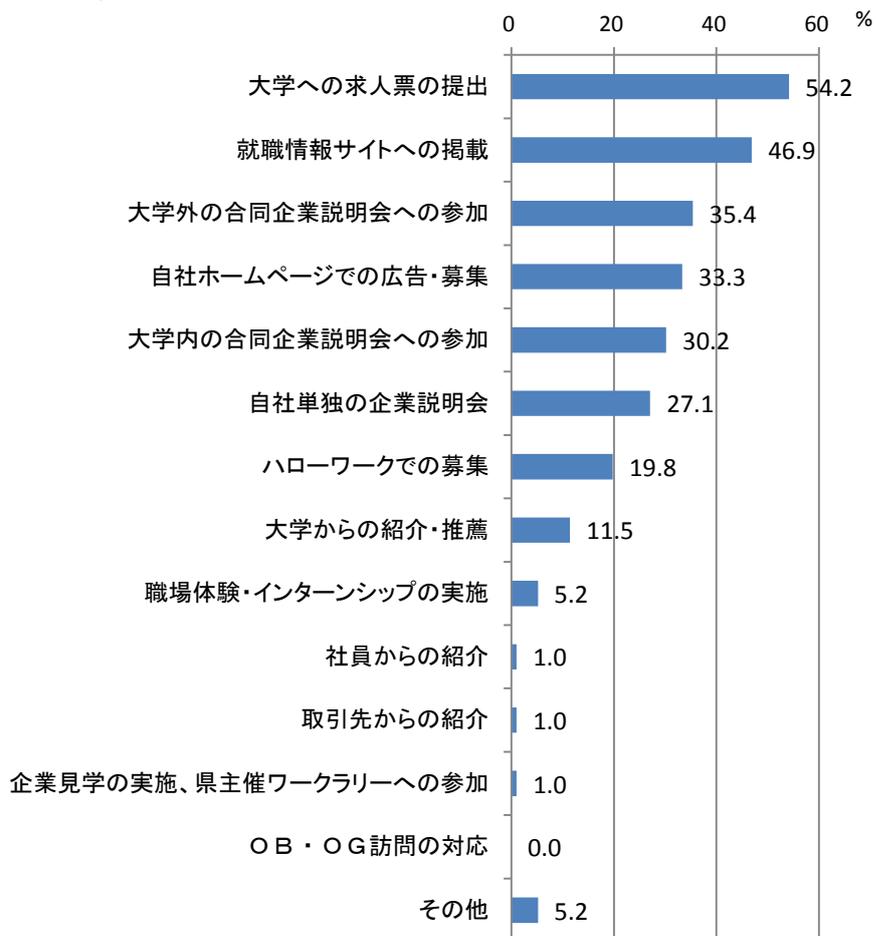
	就職情報サイトへの掲載	大学への求人票の提出	ハローワークでの募集	自社ホームページでの広告・募集	大学内の合同企業説明会への参加	大学外の合同企業説明会への参加	自社単独の企業説明会	大学からの紹介・推薦	社員からの紹介	取引先からの紹介	OB・OG訪問の対応	企業見学の実施、県主催ワークラリーへの参加	職場体験・インターンシップの実施
49人以下	16.7	71.4	35.3	54.5	50.0	18.2	20.0	33.3	33.3	—	—	—	40.0
50～99人	11.8	42.3	31.8	26.1	30.8	44.4	9.1	37.5	—	33.3	50.0	50.0	50.0
100～299人	2.9	60.6	55.0	36.7	18.2	17.9	—	33.3	25.0	50.0	33.3	42.9	75.0
300人以上	6.9	61.5	77.8	44.4	18.2	14.3	4.5	8.3	50.0	50.0	25.0	50.0	66.7

5. 静岡県外での採用活動について

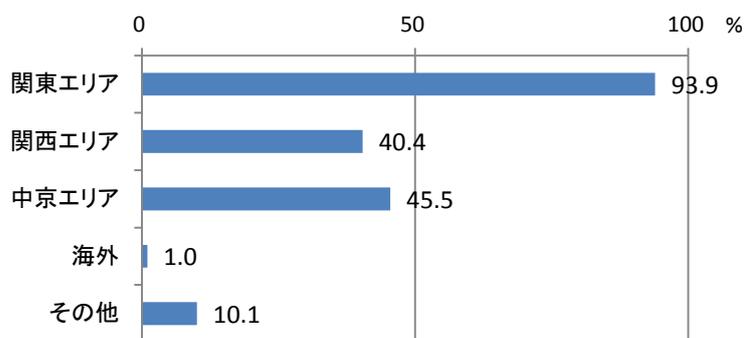
① 県外での採用活動実施の有無 (n=231)



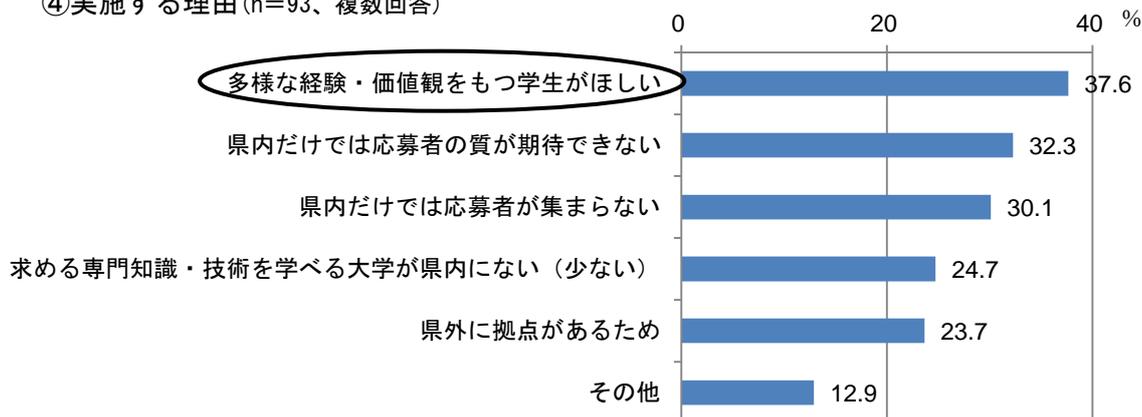
② 県外での採用活動で実施した方法や取り組み (n=231、複数回答)



③ 実施した地域 (n=99、複数回答)

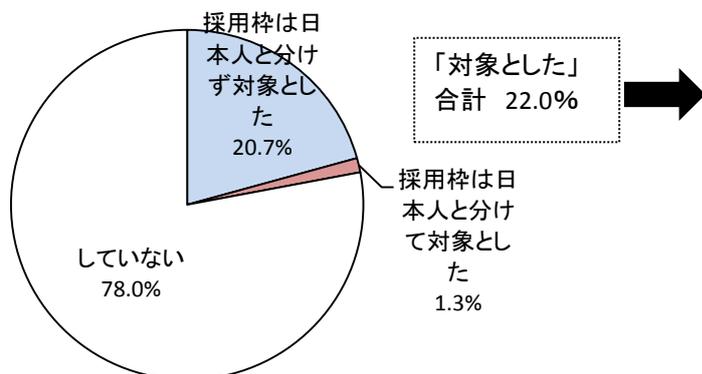


④ 実施する理由 (n=93、複数回答)

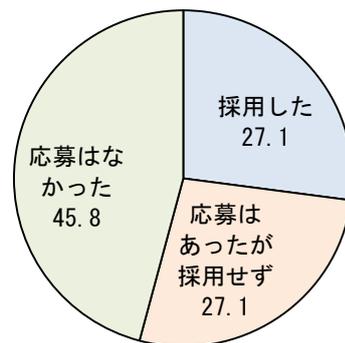


6. 外国人留学生の新卒採用活動について

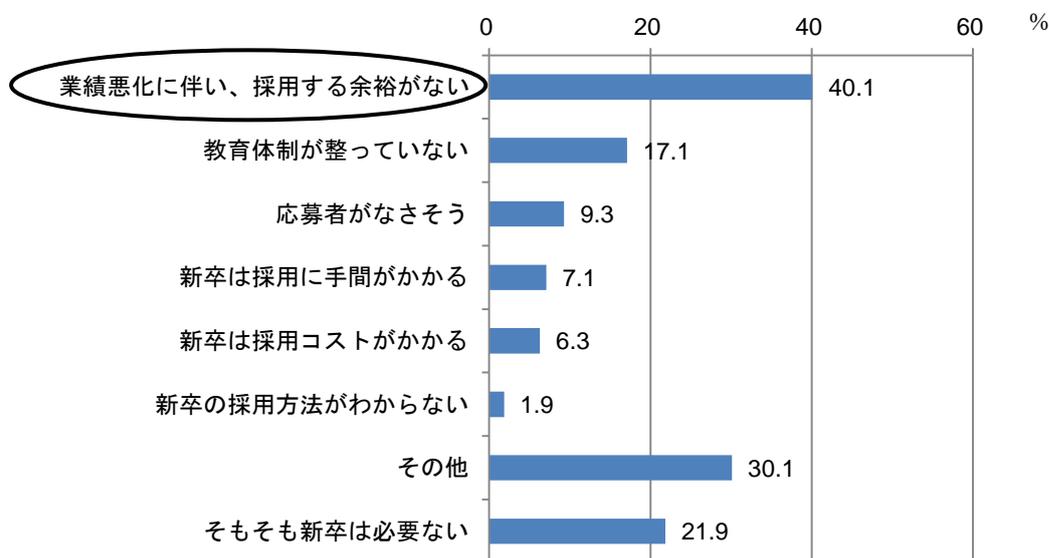
①新卒採用の対象としたか (n=227)



②実際に採用したか (n=48)



7. 新卒採用意向がなかった企業の理由 (n=269、複数回答)



■従業員規模別：新卒採用意向がなかった理由

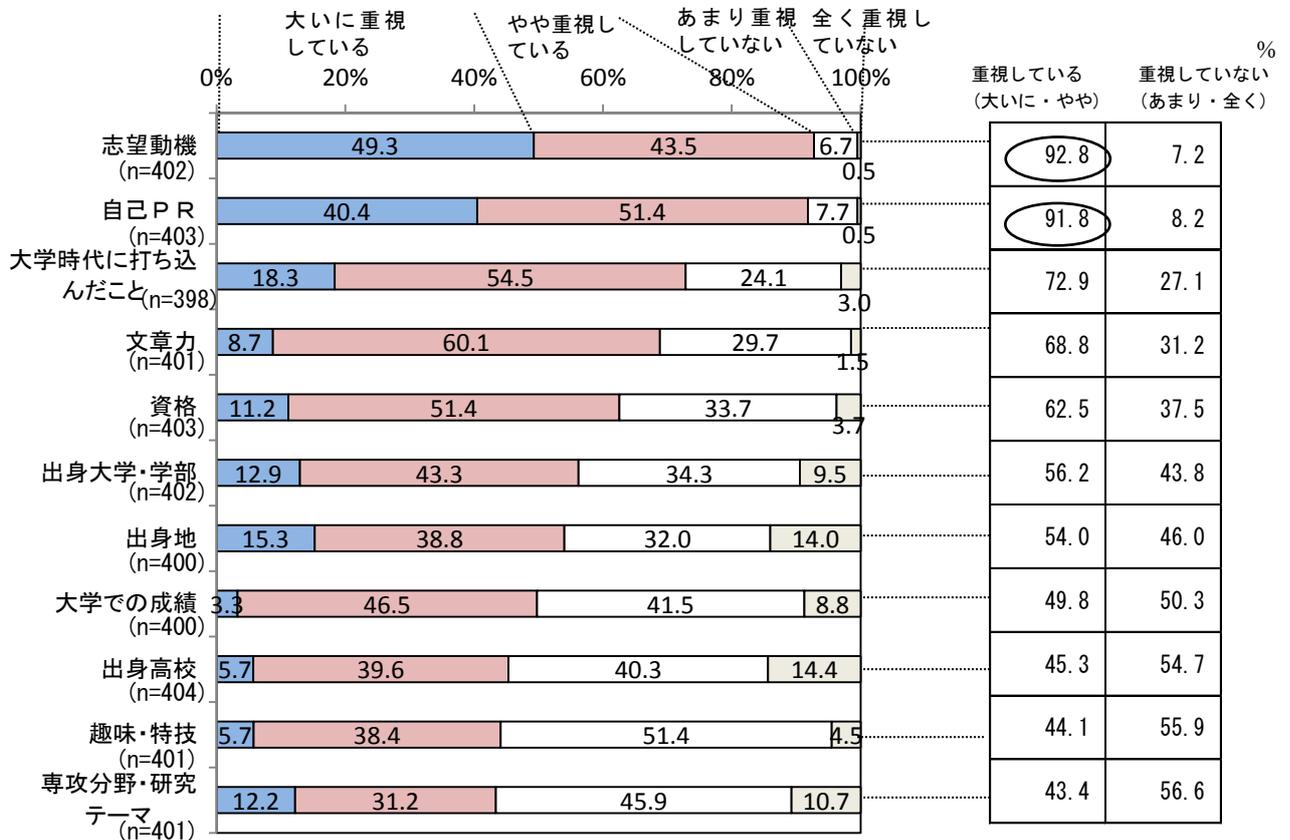
上段：n
下段：%

	合計	新卒は採用コストがかかる	新卒は採用に手間がかかる	新卒の採用方法がわからない	教育体制が整っていない	応募者がなさそう	業績悪化に伴い、採用する余裕がない	そもそも新卒は必要ない	その他
全体	269	17	19	5	46	25	108	59	81
	100.0	6.3	7.1	1.9	17.1	9.3	40.1	21.9	30.1
49人以下	105	6	7	5	17	5	48	24	30
	100.0	5.7	6.7	4.8	16.2	4.8	45.7	22.9	28.6
50～99人	92	6	8	0	19	14	33	19	24
	100.0	6.5	8.7	0.0	20.7	15.2	35.9	20.7	26.1
100～299人	60	2	3	0	10	6	23	15	21
	100.0	3.3	5.0	0.0	16.7	10.0	38.3	25.0	35.0
300人以上	9	2	1	0	0	0	2	1	5
	100.0	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	22.2	11.1	55.6

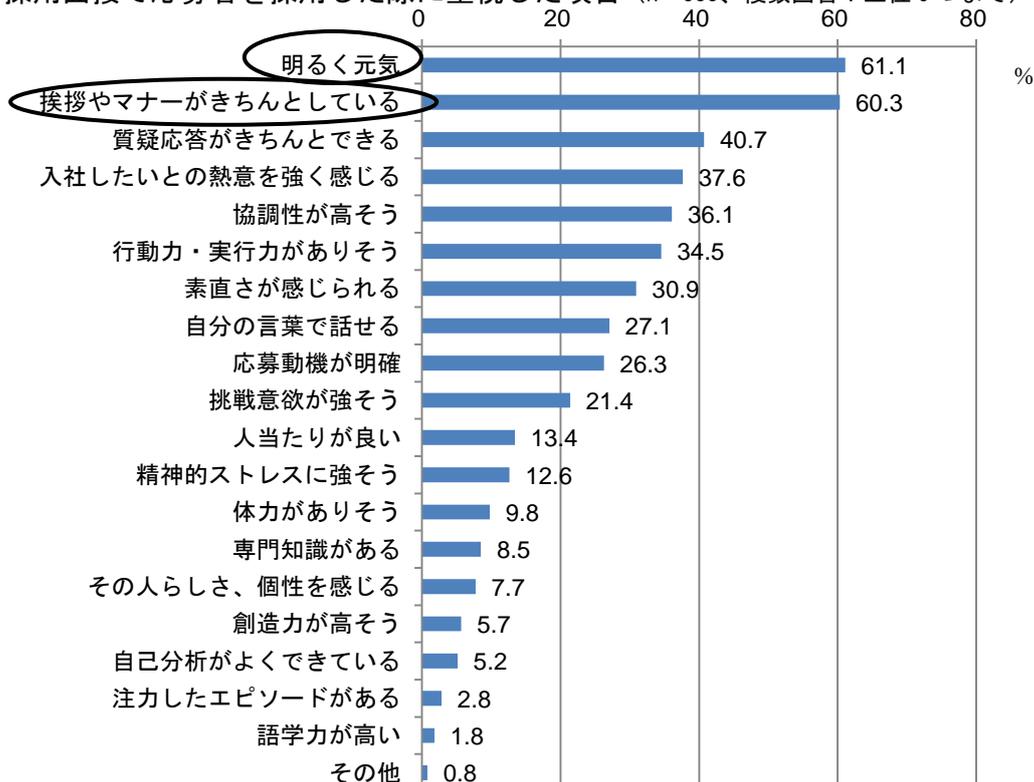
II. 新卒者採用において重視している項目

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



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)

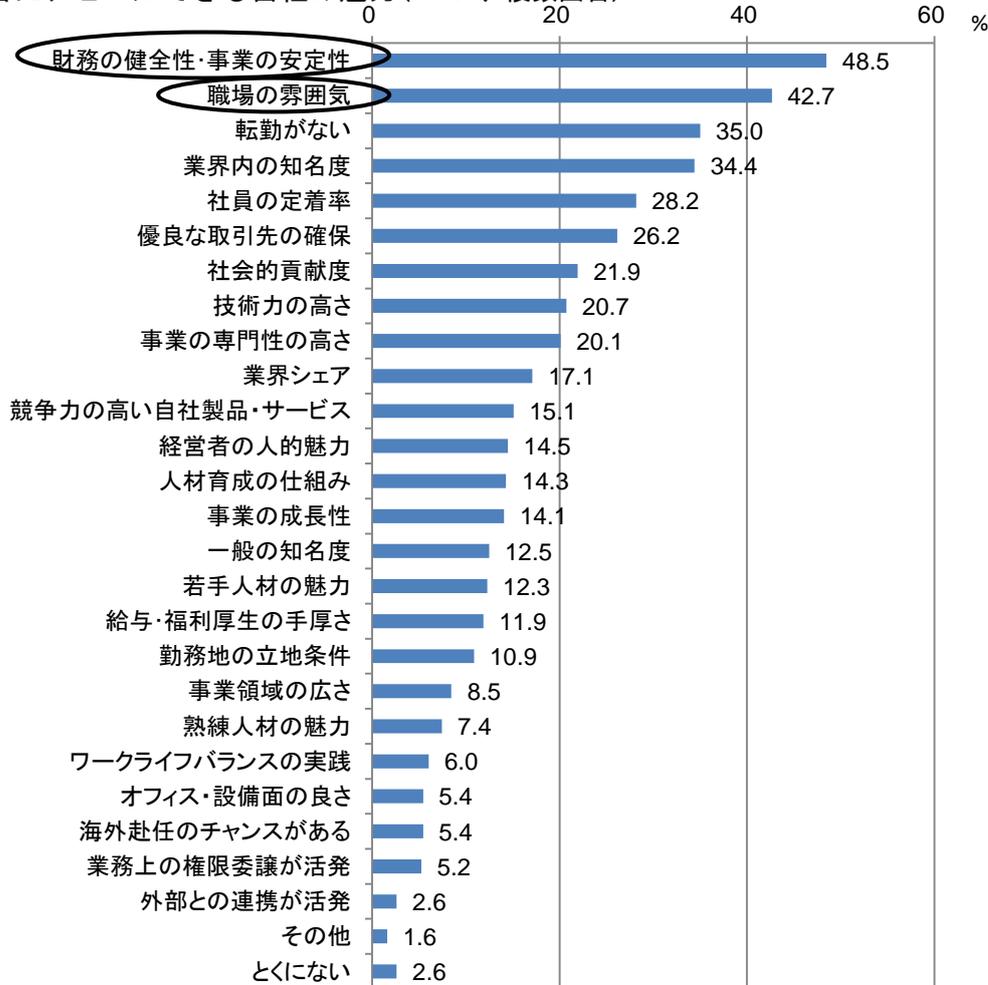


Ⅲ 採用における、現在の自社の魅力発信と今後の意向

新卒者にアピールできる自社の魅力については、全体の5割近くの企業が「財務の健全性・事業の安定性」(49%)をあげており、次に「職場の雰囲気」(43%)と続く。従業員数49名以下の企業では、「転勤がない」(43%)が上位。

採用を意識して自社の魅力を発信している企業は62%。ただし、従業員数49名以下の企業の6割が「発信していない」と回答。企業側の発信意欲を高め、学生に情報を効果的に提供する仕組みが必要と思われる。

1. 新卒者にアピールできる自社の魅力 (n=497、複数回答)



■従業員規模別：新卒者にアピールできる自社の魅力

	1位	2位	3位
49人以下	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	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
100~299人	財務の健全性・事業の安定性 54.2	職場の雰囲気・風通しの良さ 45.8	業界内の知名度 32.8
300人以上	財務の健全性・事業の安定性 60.3	職場の雰囲気・風通しの良さ 52.4	社会貢献度 42.9

2. 人材採用を意識した、自社の魅力発信の実施について

①自社の魅力発信の実施の有無と意向

	積極的に発信している(していきたい)	ある程度は発信している(したい)	発信していない(できない)
現在(n=497)	7.8	54.5	37.6
今後(n=494)	25.5	60.1	14.4

%	
積極的+ある程度	
現在	62.3
今後	85.6

■従業員規模別：魅力発信の実施の有無と今後の意向

	積極的に発信している(したい)		ある程度は発信している(したい)		発信していない(できない)	
	現在	今後	現在	今後	現在	今後
49人以下	7.0	16.9	33.6	58.5	59.4	24.6
50~99人	4.5	20.4	57.3	66.2	38.2	13.4
100~299人	8.4	29.2	62.6	60.8	29.0	10.0
300人以上	17.5	48.4	76.2	48.4	6.3	3.2

%	
積極的に+ある程度	
現在	40.6
今後	75.4
現在	61.8
今後	86.6
現在	71.0
今後	90.0
現在	93.7
今後	96.8

■応募倍率別：魅力発信の実施の有無

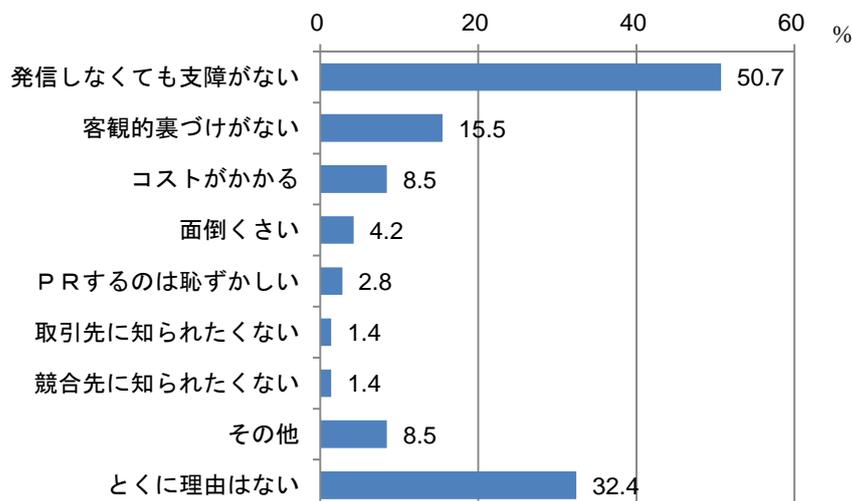
	積極的に発信している	ある程度は発信している	発信していない
1倍以下	13.2	52.6	34.2
1倍超3倍未満	9.1	63.6	27.3
3倍超10倍未満	10.1	65.2	24.6
10倍以上	19.4	70.8	9.7

%	
積極的に+ある程度	
現在	65.8
今後	72.7
現在	75.4
今後	90.3

3. 実施している発信方法と今後の意向（複数回答）

	インターネットを通じて	採用活動を通じて	人的コネクションを通じて	マスコミを通じて	その他
現在(n=338)	73.1	58.0	18.0	14.5	1.2
今後(n=404)	79.0	64.4	24.3	16.6	2.0

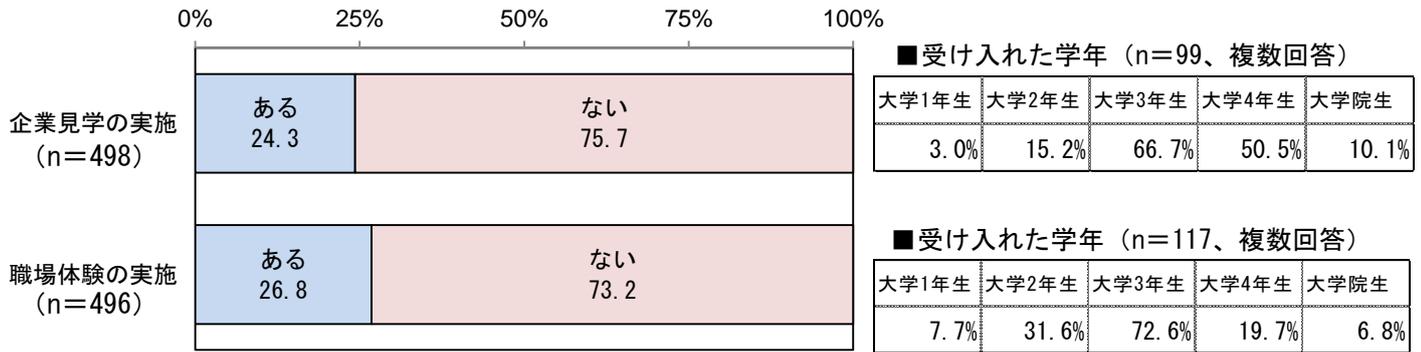
4. 自社の魅力を発信できない理由（n=70、複数回答）



IV. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」の実施について

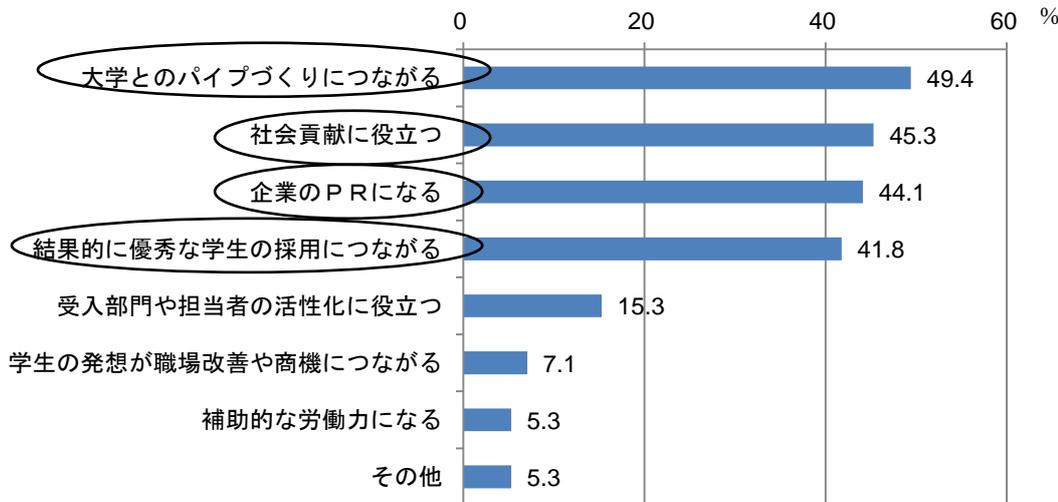
「企業見学」を実施した企業は全体の24%、「職場体験・インターンシップ」を実施した企業は全体の27%。実施した企業が感じたメリットとしては「大学とのパイプができる」「社会貢献に役立つ」が上位。一方、不満・問題点としては「指導役の負担」「日程・プログラムの負担」が3割超。今後、「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」の実施意向がある企業は約半数。また、実施意向のない企業のうち、なんらかの支援があれば実施すると回答した企業は約6割で、具体的な支援策として「受入れ費用の助成」「受入れプログラムの企画支援」などを望んでいる。

1. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」実施の有無と受け入れた学年

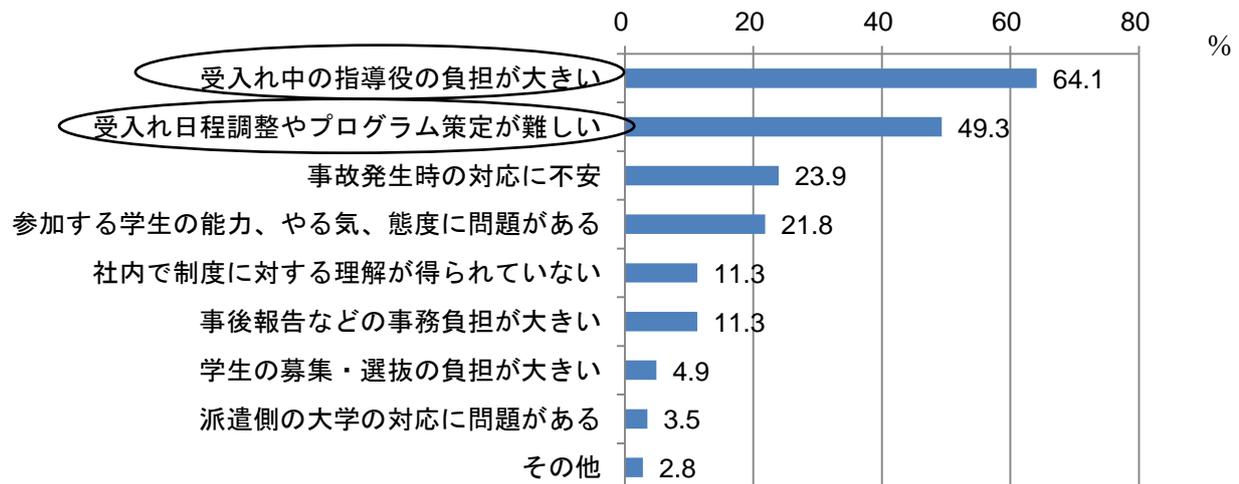


2. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」実施のメリットと不満・問題点

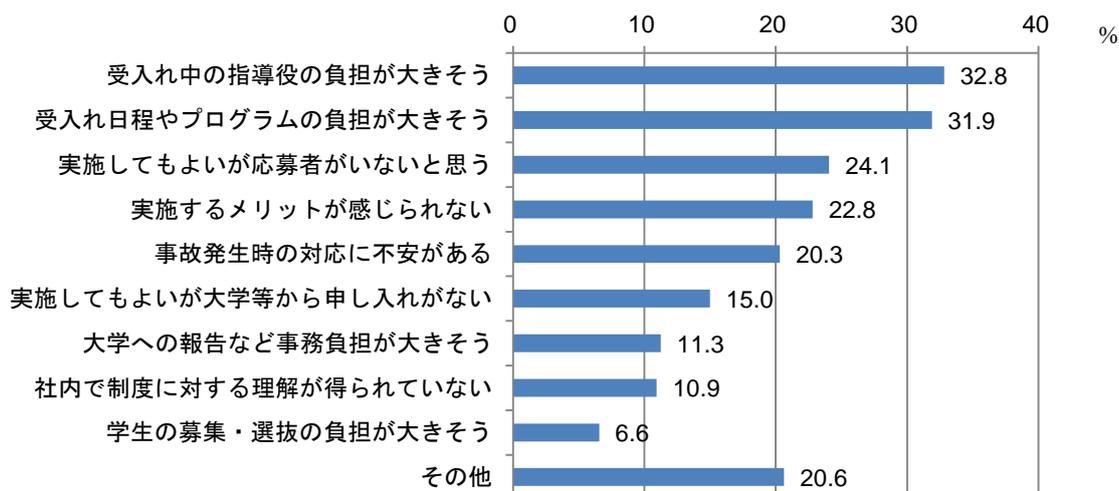
① 実施企業が感じた実際のメリット (n=170、複数回答)



② 実施企業が感じた不満・問題点 (n=142、複数回答)

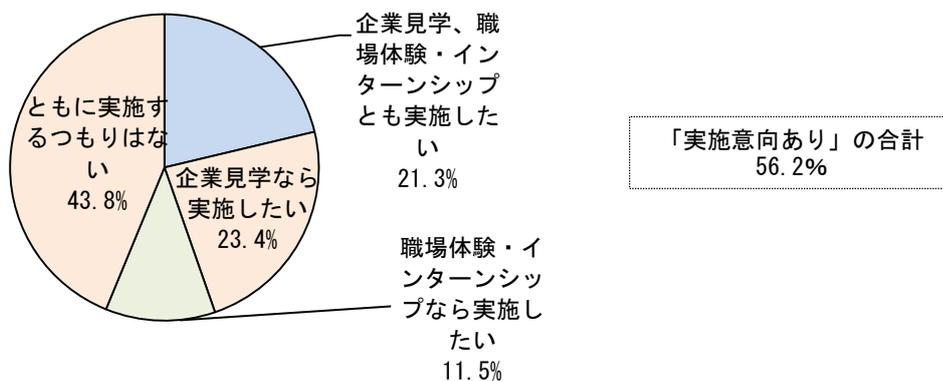


③実施できない理由 (n=320、複数回答)

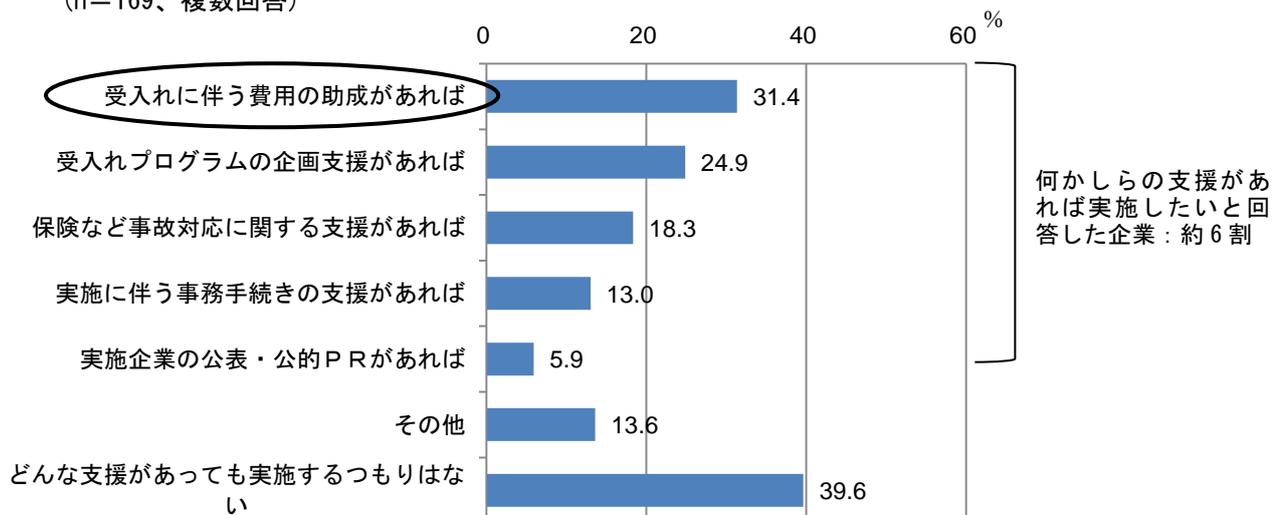


3. 「企業見学」や「職場体験・インターンシップ」の実施意向について

① 「企業見学」「職場体験・インターンシップ」の実施意向 (n=461)



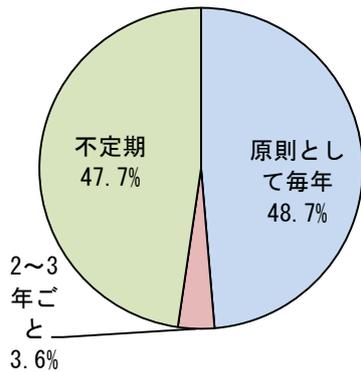
② 「企業見学」「職場体験・インターンシップ」実施意向がない企業：どのような支援があれば実施するか (n=169、複数回答)



V. 新卒採用活動の周期と今後の新卒採用計画

「原則として毎年」新卒採用を行なっている企業は全体の約半数、応募倍率 10 倍以上の企業では 9 割強。一方、応募倍率 1 倍以下の企業の 4 割強が「不定期」と回答。2013 年 3 月卒者の採用環境については、「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. 定期的な新卒採用活動の有無 (n=413)

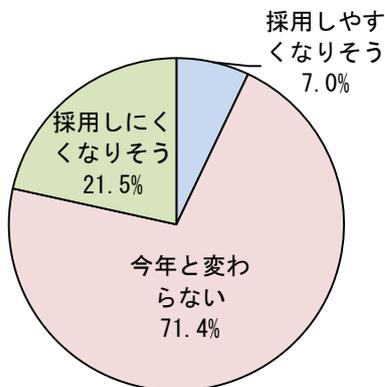


■応募倍率別：定期的な新卒採用活動の有無

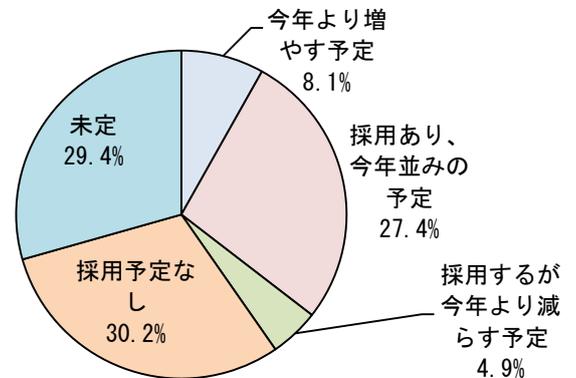
	原則として毎年	2~3年ごと	不定期	%
1倍以下	55.6	2.8	41.7	
1倍超3倍未満	54.5	9.1	36.4	
3倍超10倍未満	88.4	2.9	8.7	
10倍以上	91.5	0.0	8.5	

2. 2013年3月卒者の採用について

①2013年3月卒者の採用環境について (n=483)

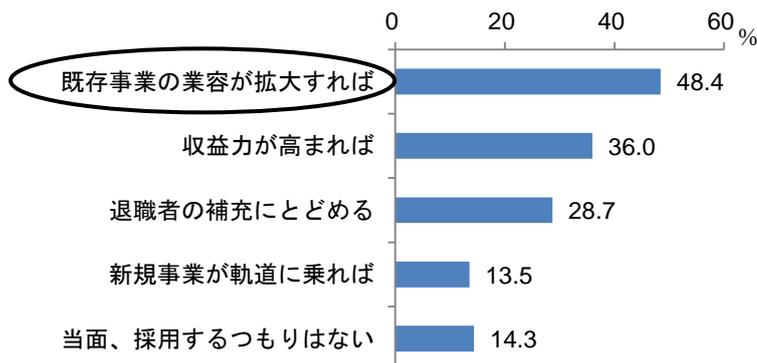


②2013年3月卒者の新卒採用予定者数 (n=493)



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)



■従業員規模別：2013年3月卒者の新卒採用予定者数

上段：n
下段：%

	合計	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	40	135	24	149	145
	100.0	8.1	27.4	4.9	30.2	29.4
49人以下	143	6	28	0	62	47
	100.0	4.2	19.6	0.0	43.4	32.9
50~99人	155	11	31	8	51	54
	100.0	7.1	20.0	5.2	32.9	34.8
100~299人	129	12	42	7	33	35
	100.0	9.3	32.6	5.4	25.6	27.1
300人以上	63	11	34	8	3	7
	100.0	17.5	54.0	12.7	4.8	11.1

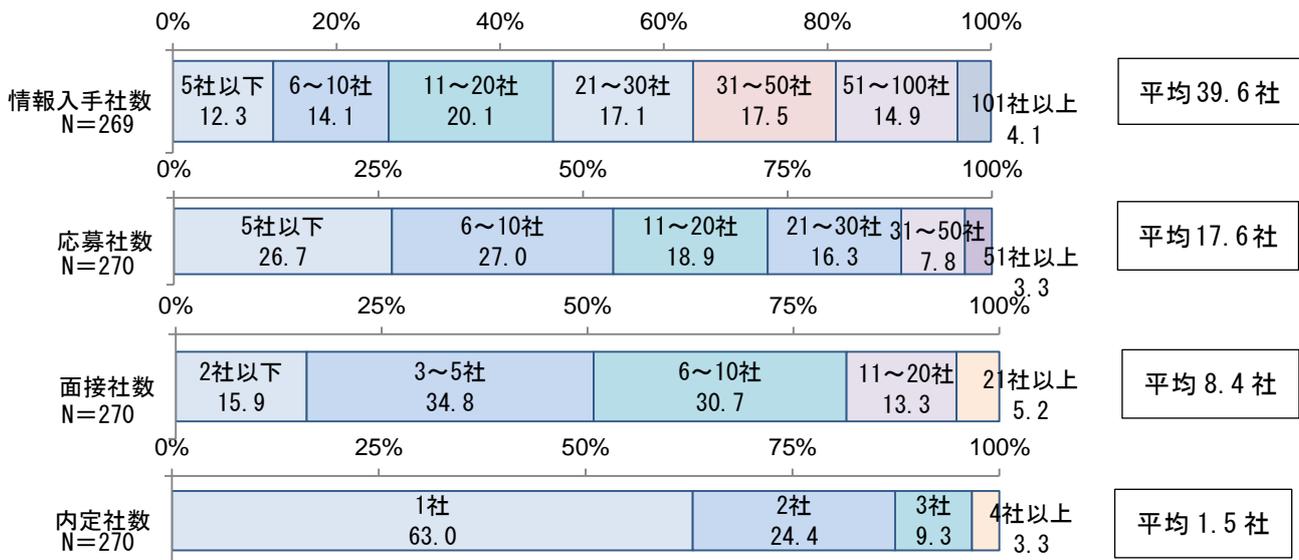
調査結果 第2章 [新卒社員の就職活動時の実態調査 (従業員側)]

I. 就職活動内容と活動時期(全体 271 サンプル)

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。

「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。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。

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)



①性別：就職活動量(企業情報を入手した社数、応募社数、面接社数、内定社数)

								%
■企業情報を入手した社数								
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上	31社以上
男	16.6	18.4	22.1	14.7	12.9	11.0	4.3	28.2
女	5.7	7.5	17.0	20.8	24.5	20.8	3.8	49.1
■応募社数								
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51社以上		11社以上
男	32.5	28.8	15.3	13.5	7.4	2.5		38.7
女	17.8	24.3	24.3	20.6	8.4	4.7		57.9
■面接社数								
	2社以下	3~5社	6~10社	11~20社	21社以上			6社以上
男	17.8	38.0	26.4	11.7	6.1			44.2
女	13.1	29.9	37.4	15.9	3.7			57.0
■内定社数								
	1社	2社	3社	4社以上				3社以上
男	64.4	20.2	11.7	3.7				15.3
女	60.7	30.8	5.6	2.8				8.4

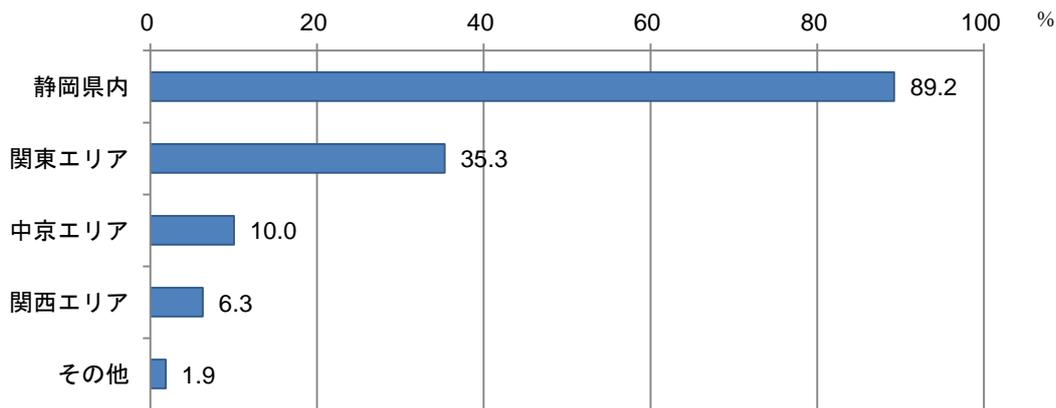
②大学所在地別：就職活動量(企業情報を入手した社数、応募社数、面接社数、内定社数)

								%
■企業情報を入手した社数								
	5社以下	6~10社	11~20社	21~30社	31~50社	51~100社	101社以上	31社以上
静岡県内	13.0	20.0	23.0	12.0	16.0	13.0	3.0	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		11社以上
静岡県内	34.7	30.7	14.9	12.9	5.0	2.0		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			6社以上
静岡県内	23.8	36.6	30.7	5.9	3.0			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				3社以上
静岡県内	62.4	26.7	7.9	3.0				10.9
静岡県外	63.3	23.1	10.1	3.6				13.6

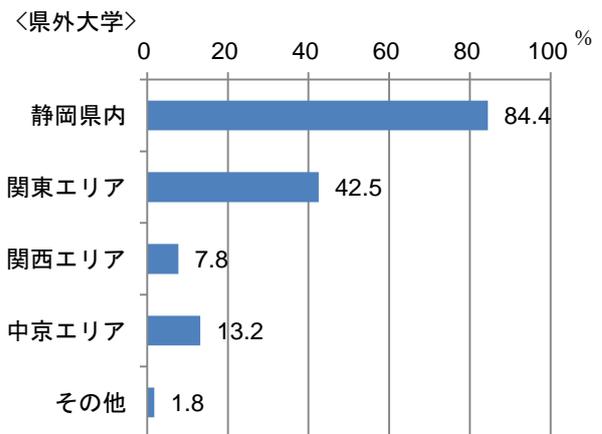
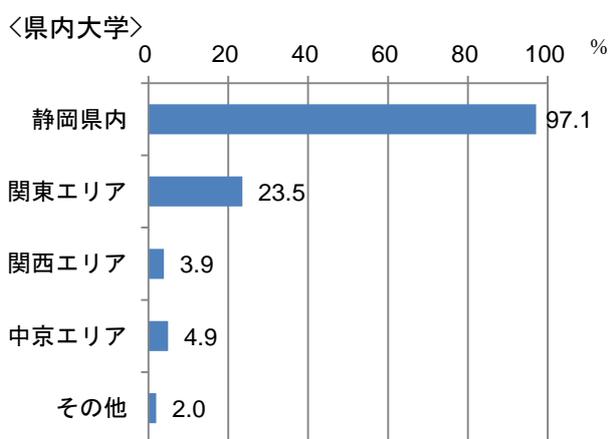
③入社年別：就職活動量（企業情報を入手した社数、応募社数、面接社数、内定社数）

■企業情報を入手した社数								%
	5社以下	6～10社	11～20社	21～30社	31～50社	51～100社	101社以上	31社以上
2011年	6.6	13.2	14.9	19.0	17.4	24.0	5.0	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		11社以上
2011年	18.2	25.6	16.5	24.0	9.9	5.8		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			6社以上
2011年	8.3	31.4	35.5	19.0	5.8			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				3社以上
2011年	57.9	29.8	9.1	3.3				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

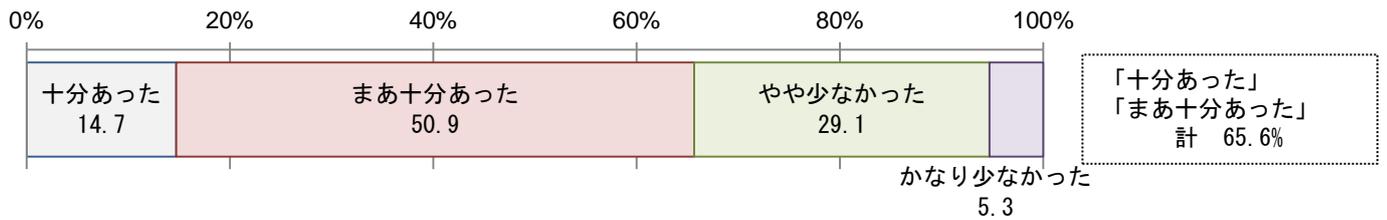
2. 活動地域 (n=269、複数回答)



■大学所在地別：活動地域

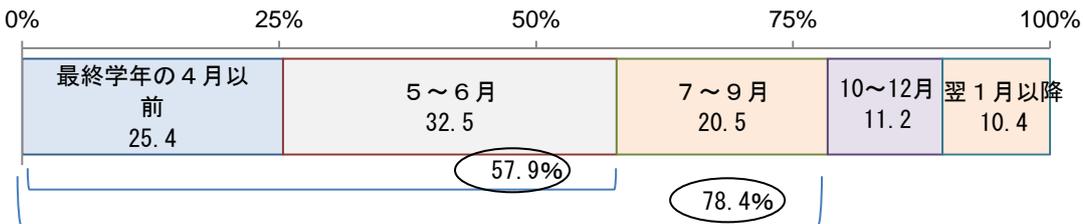


3. 応募したいと思う魅力的な企業の有無 (n=265)



4. 最初の内定時期と就職活動を終了した時期

①最初に内定をもらった時期 (n=268)



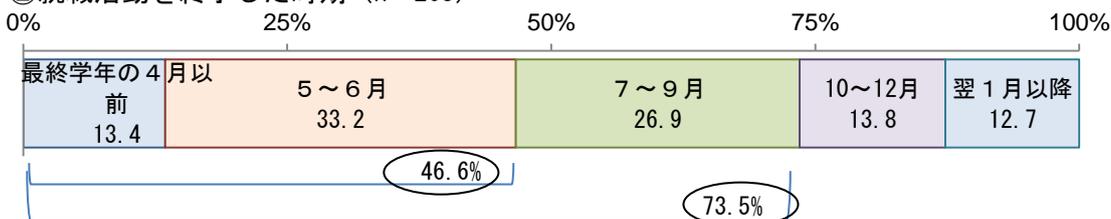
■大学所在地別：最初に内定をもらった時期

	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降	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	58.8	18.6
静岡県外	21.7	35.5	19.3	9.6	13.9	57.2	23.5

■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	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就職活動を終了した時期 (n=268)



■大学所在地別：就職活動を終了した時期

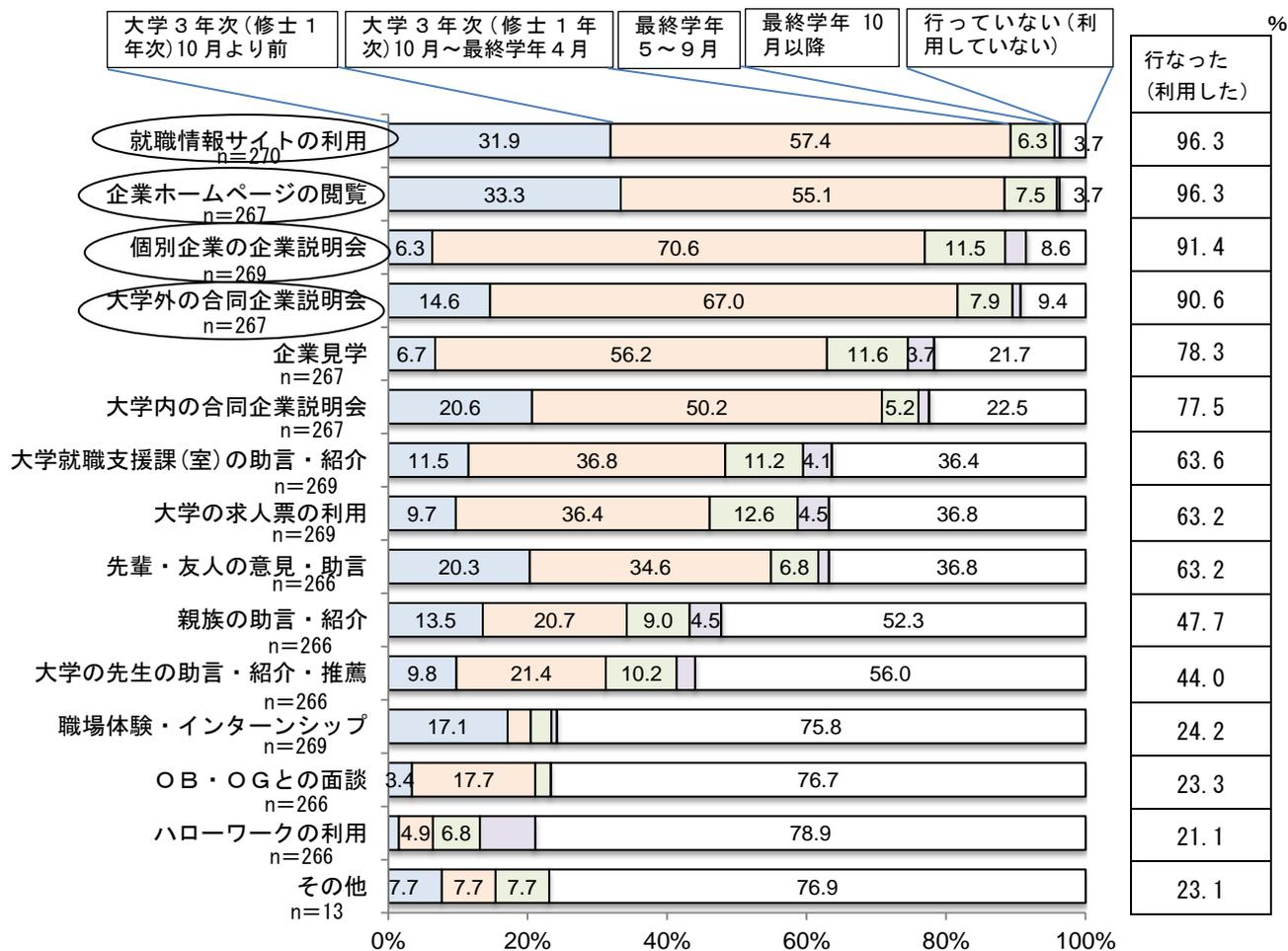
	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降	開始~最終学年6月以前まで	最終学年10月~卒業まで
静岡県	21.8	28.7	26.7	15.8	6.9	50.5	22.8
静岡県外	8.4	35.9	26.9	12.6	16.2	44.3	28.7

■入社年別：就職活動を終了した時期

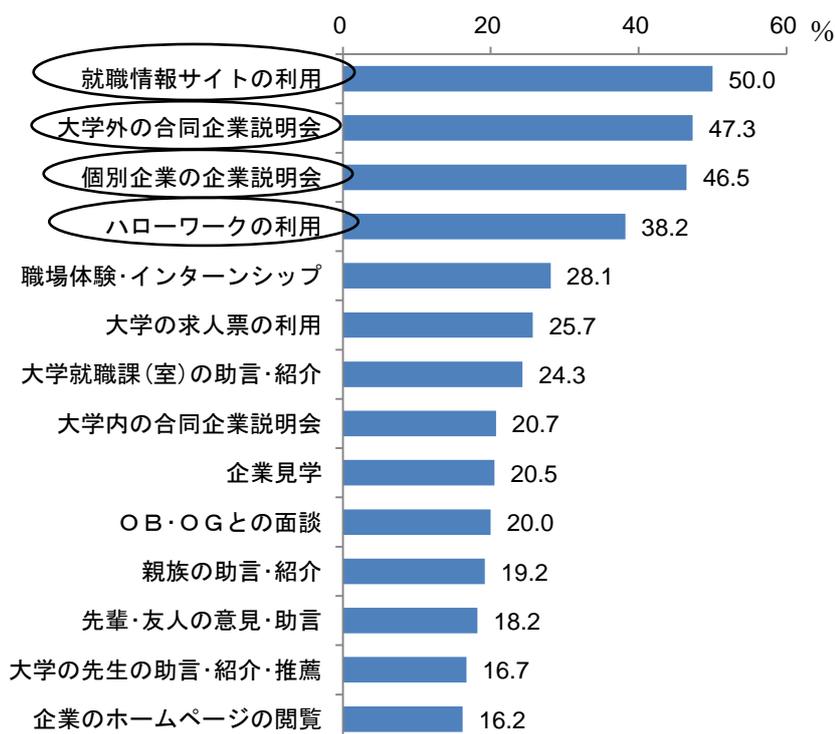
	最終学年の4月以前	5~6月	7~9月	10~12月	翌1月以降	開始~最終学年6月以前まで	最終学年10月~卒業まで
2011年	10.0	33.3	25.8	15.8	15.0	43.3	30.8
2010年	15.1	36.6	28.0	8.6	11.8	51.6	20.4
2009年	25.0	28.1	15.6	25.0	6.3	53.1	31.3
その他	4.5	27.3	45.5	9.1	13.6	31.8	22.7

5. 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について

①行なった(利用した)ことと開始時期



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)

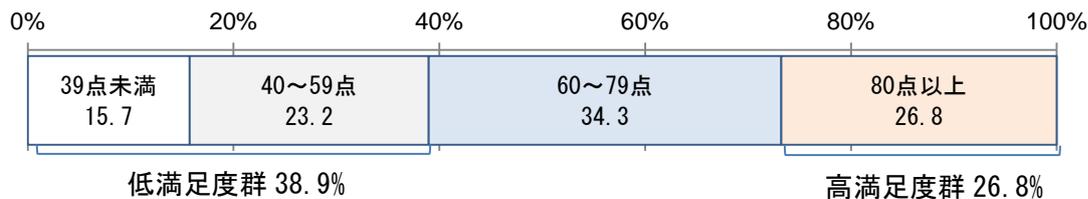


II. 就職活動自体の満足度、及び負担に感じたこと

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2極化した。高満足度群の約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があり、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」を求めるなど早期から活動している。

就職活動で負担に感じたことは、「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%。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。

1. 活動自体の満足度（n=254） ※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



①最初の内定取得時期別：活動自体の満足度 %

	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

②就職活動終了時期別：活動自体の満足度 %

	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

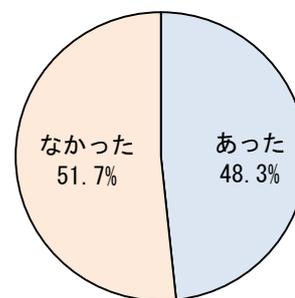
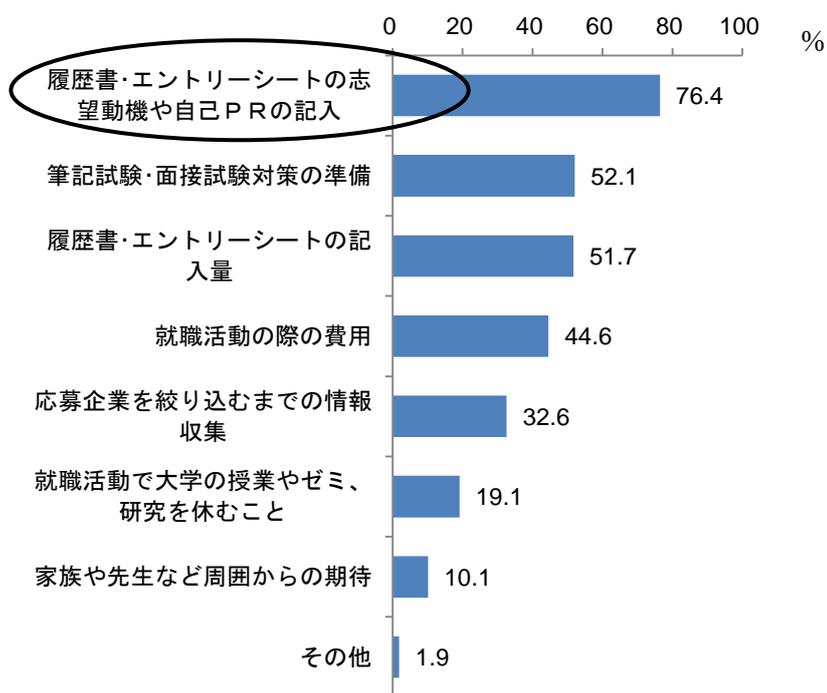
③活動自体の満足度別：就職活動で利用したもの・開始時期

■就職情報サイトの利用							%		
	大学3年次(修士1年次)10月以前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合	
80点以上	29.4	57.4	5.9	0.0	7.4	86.8	5.9	92.6	
60～79点	35.6	60.9	2.3	0.0	1.1	96.6	2.3	98.9	
60点未満	31.6	55.1	10.2	2.0	1.0	86.7	12.2	99.0	
■大学の求人票の利用									
	大学3年次(修士1年次)10月以前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合	
80点以上	13.2	44.1	11.8	1.5	29.4	57.4	13.2	70.6	
60～79点	9.2	32.2	13.8	1.1	43.7	41.4	14.9	56.3	
60点未満	6.2	36.1	14.4	9.3	34.0	42.3	23.7	66.0	
■ハローワークの利用									
	大学3年次(修士1年次)10月以前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合	
80点以上	0.0	3.0	9.0	3.0	85.1	3.0	11.9	14.9	
60～79点	4.7	3.5	5.8	1.2	84.9	8.1	7.0	15.1	
60点未満	0.0	6.3	7.3	17.7	68.8	6.3	25.0	31.3	
■大学内の合同企業説明会									
	大学3年次(修士1年次)10月以前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合	
80点以上	13.2	67.6	2.9	0.0	16.2	80.9	2.9	83.8	
60～79点	22.4	50.6	2.4	2.4	22.4	72.9	4.7	77.6	
60点未満	21.6	41.2	10.3	2.1	24.7	62.9	12.4	75.3	

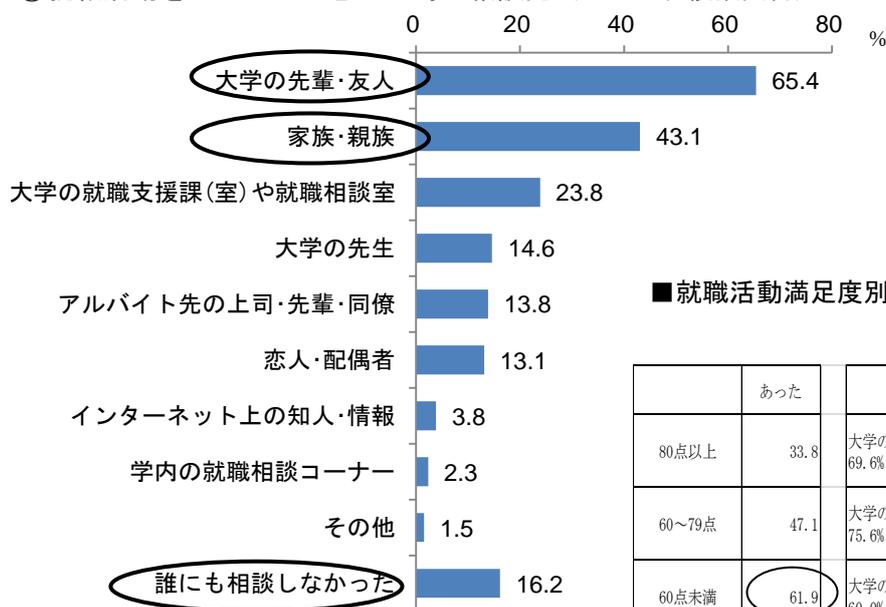
■大学外の合同企業説明会								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	19.4	61.2	9.0	0.0	10.4	80.6	9.0	89.6
60～79点	13.8	77.0	1.1	1.1	6.9	90.8	2.3	93.1
60点未満	11.5	65.6	13.5	2.1	7.3	77.1	15.6	92.7
■個別企業の企業説明会								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	5.9	72.1	10.3	2.9	8.8	77.9	13.2	91.2
60～79点	5.7	79.3	6.9	1.1	6.9	85.1	8.0	93.1
60点未満	7.2	62.9	17.5	5.2	7.2	70.1	22.7	92.8
■大学就職支援課(室)の助言・紹介								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	10.3	44.1	11.8	0.0	33.8	54.4	11.8	66.2
60～79点	16.1	35.6	8.0	2.3	37.9	51.7	10.3	62.1
60点未満	8.2	33.0	15.5	8.2	35.1	41.2	23.7	64.9
■大学の先生の助言・紹介・推薦								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	10.4	34.3	13.4	0.0	41.8	44.8	13.4	58.2
60～79点	11.6	19.8	8.1	1.2	59.3	31.4	9.3	40.7
60点未満	6.3	15.6	11.5	5.2	61.5	21.9	16.7	38.5
■親族の助言・紹介								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	19.4	22.4	11.9	3.0	43.3	41.8	14.9	56.7
60～79点	15.1	24.4	3.5	3.5	53.5	39.5	7.0	46.5
60点未満	5.2	17.7	11.5	7.3	58.3	22.9	18.8	41.7
■先輩・友人の意見・助言								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	23.9	34.3	10.4	0.0	31.3	58.2	10.4	68.7
60～79点	23.3	39.5	3.5	0.0	33.7	62.8	3.5	66.3
60点未満	16.7	32.3	6.3	4.2	40.6	49.0	10.4	59.4
■OB・OGとの面談								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	7.5	22.4	3.0	0.0	67.2	29.9	3.0	32.8
60～79点	3.5	16.3	0.0	0.0	80.2	19.8	0.0	19.8
60点未満	0.0	17.7	4.2	0.0	78.1	17.7	4.2	21.9
■企業見学								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	6.0	58.2	11.9	1.5	22.4	64.2	13.4	77.6
60～79点	6.9	60.9	9.2	2.3	20.7	67.8	11.5	79.3
60点未満	6.3	49.0	15.6	7.3	21.9	55.2	22.9	78.1
■職場体験・インターンシップ								
	大学3年次(修士1年次)10月より前	大学3年次(修士1年次)10月～最終学年4月	最終学年5～9月	最終学年10月以降	行っていない(利用していない)	最終学年4月まで	5月以降	利用した割合
80点以上	17.6	5.9	4.4	1.5	70.6	23.5	5.9	29.4
60～79点	20.9	0.0	1.2	0.0	77.9	20.9	1.2	22.1
60点未満	13.3	5.1	4.1	1.0	76.5	18.4	5.1	23.5

2. 就職活動中に負担に感じたことと就職活動をやめたいと思ったこと

①就職活動中に負担に感じたこと (n=267、複数回答：上位3つまで) ②就職活動をやめたいと思ったことの有無 (n=269)



③就職活動をやめたいと思った時の相談先 (n=130、複数回答)



■性別：就職活動をやめたいと思ったことの有無

	割合 (%)	
	あった	なかった
男	37.4	62.6
女	65.1	34.9

■就職活動満足度別：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	あった (%)	相談先の有無 (%)		
		1位	2位	3位
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%
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%
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%

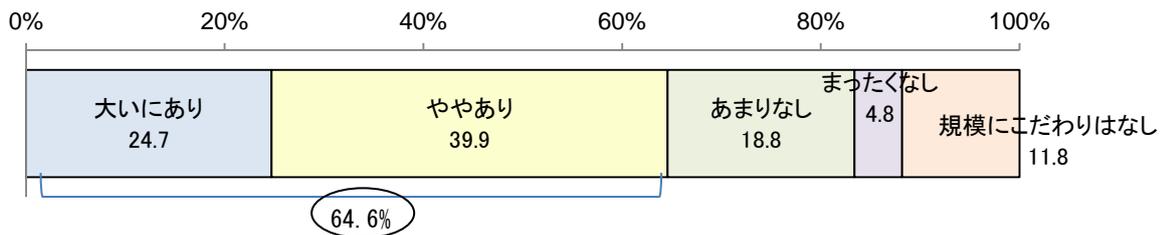
Ⅲ. 就職活動時の中小企業への関心度

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%)。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「転動がない・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「転動がない」「職場の雰囲気・風通しの良さ」と一致している。

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

①就職活動開始時の中小企業への関心度 (n=271)



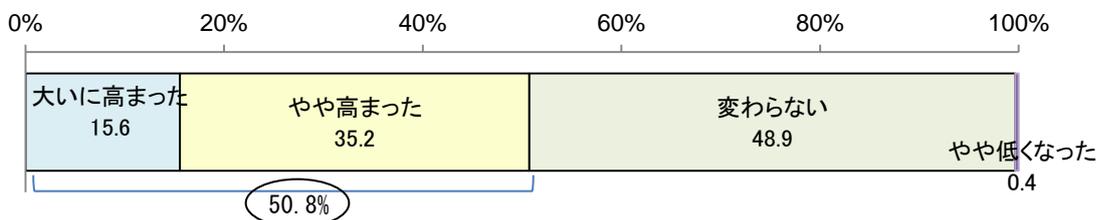
■勤務先従業員数別：就職活動開始時の中小企業への関心度

	関心度 (%)					割合 (%)	
	大いにあり	ややあり	あまりなし	まったくなし	規模にこだわりはなし	あった	なかった
49人以下	22.2	36.1	22.2	11.1	8.3	58.3	33.3
50～99人	16.7	33.3	25.9	7.4	16.7	50.0	33.3
100～299人	28.7	41.5	10.6	5.3	13.8	70.2	16.0
300人以上	25.9	44.7	21.2	0.0	8.2	70.6	21.2

■就職活動自体の満足度：就職活動開始時の中小企業への関心度

	関心度 (%)					割合 (%)	
	大いにあり	ややあり	あまりなし	まったくなし	規模にこだわりはなし	あった	なかった
80点以上	30.9	39.7	14.7	2.9	11.8	70.6	17.6
60～79点	25.3	44.8	18.4	2.3	9.2	70.1	20.7
60点未満	17.2	39.4	23.2	9.1	11.1	56.6	32.3

②就職活動中の中小企業への関心の高まり度合い (n=270)

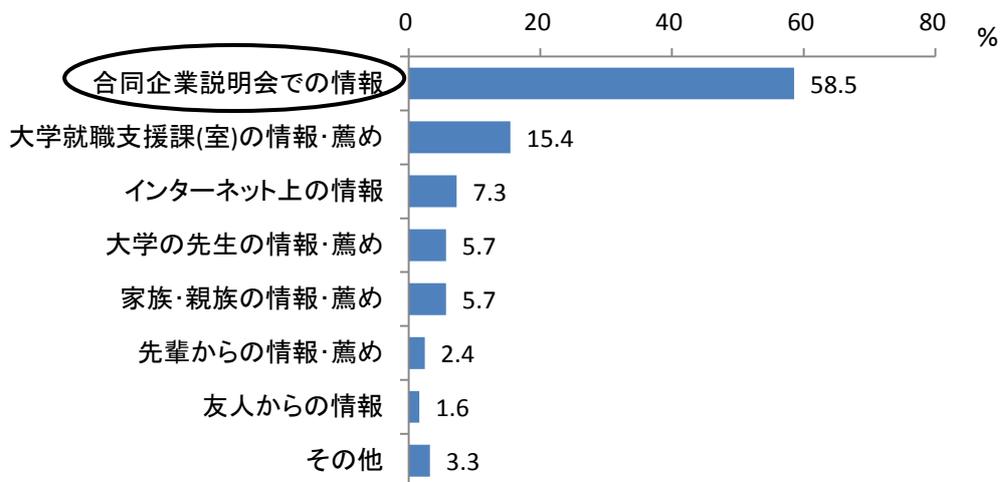


■就職活動開始時の中小企業への関心度別：活動中の中小企業への関心の高まり度合い

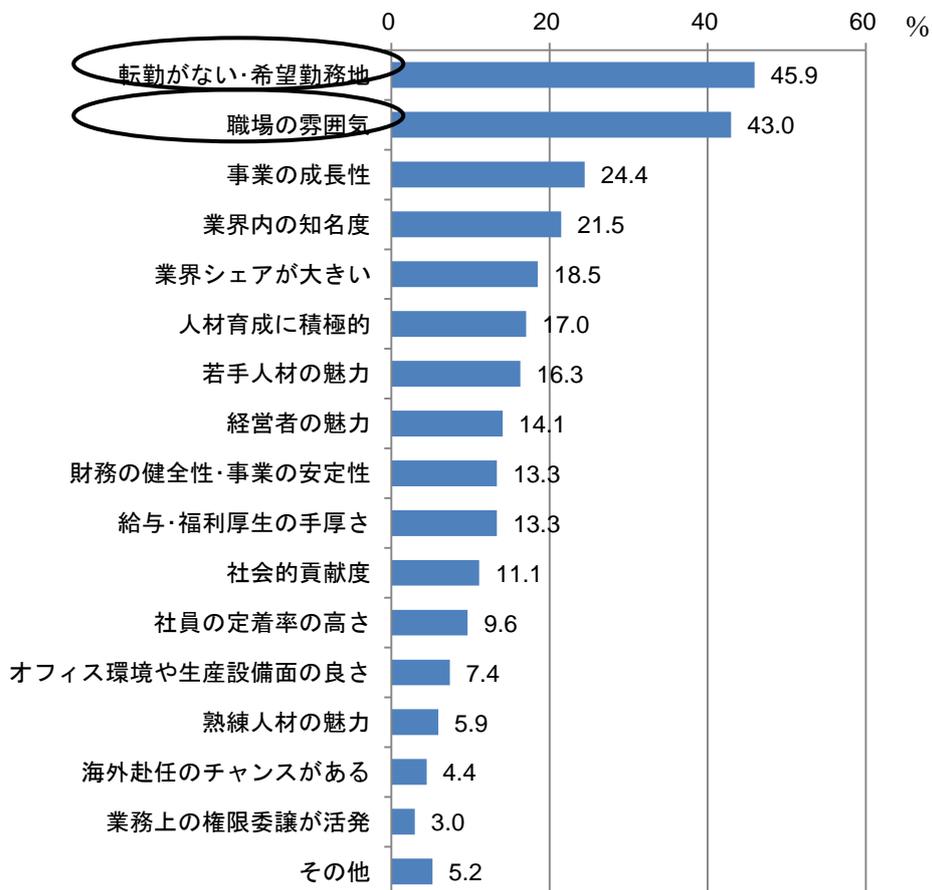
	高まり度合い (%)					割合 (%)	
	大いに高まった	やや高まった	変わらない	やや低くなった	かなり低くなった	高まった	低くなった
大いにあり	33.3	15.2	50.0	1.5	0.0	48.5	1.5
ややあり	11.1	48.1	40.7	0.0	0.0	59.3	0.0
あまりなし	11.8	47.1	41.2	0.0	0.0	58.8	0.0
まったくなし	15.4	38.5	46.2	0.0	0.0	53.8	0.0
規模にこだわりはなし	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	12.5	0.0

2. 中小企業への関心が高まったきっかけと理由

① 中小企業への関心が高まったきっかけ (n=123、複数回答)



② 中小企業への関心が高まった理由 (n=135、複数回答)



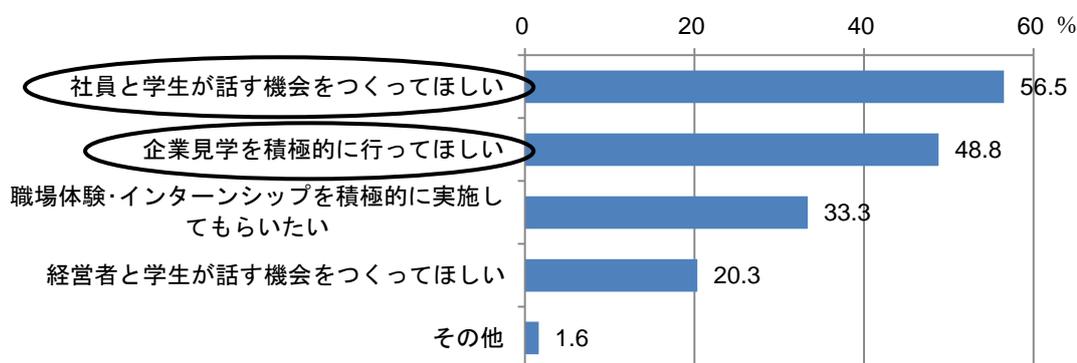
IV. 就職活動を振り返って、企業や大学への要望

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%、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。

また、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、「課題を知ることによって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。

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)



■就職活動満足度別：<選考とは関係なく>企業への要望

	企業見学を積極的に行なってほしい	職場体験・インターンシップを積極的に実施してもらいたい	経営者と学生が話す機会をつくってほしい	社員と学生が話す機会をつくってほしい	その他	%
80点以上	40.6	35.9	23.4	53.1		0.0
60～79点	53.2	32.5	15.6	70.1		1.3
60点未満	53.3	31.1	20.0	46.7		3.3

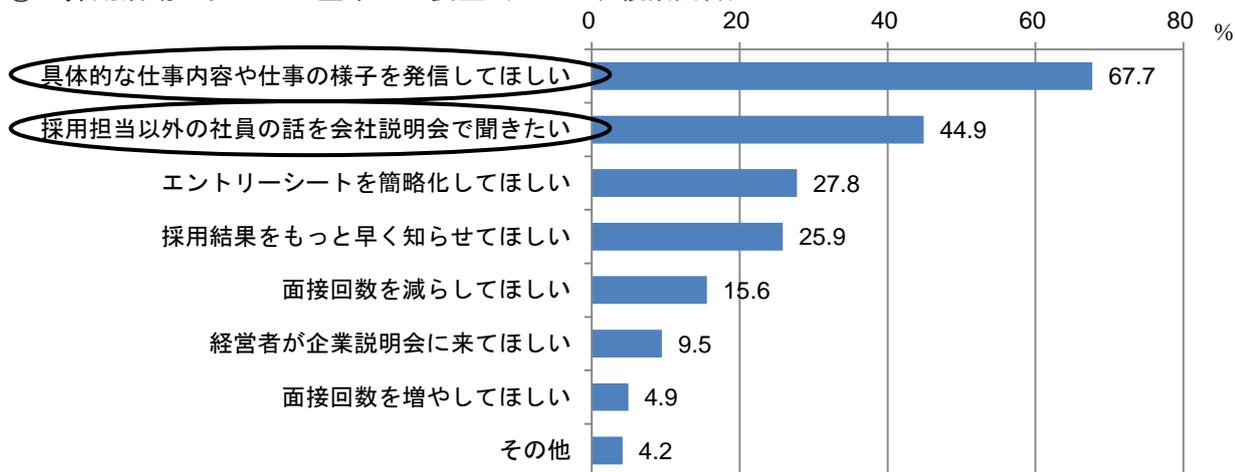
■大学所在地別：<選考とは関係なく>企業への要望

	企業見学を積極的に行なってほしい	職場体験・インターンシップを積極的に実施してもらいたい	経営者と学生が話す機会をつくってほしい	社員と学生が話す機会をつくってほしい	その他	%
静岡県	37.6	38.7	24.7	62.4		0.0
静岡県外	55.6	30.1	17.6	52.9		2.6

■専攻分野別：<選考とは関係なく>企業への要望

	企業見学を積極的に行なってほしい	職場体験・インターンシップを積極的に実施してもらいたい	経営者と学生が話す機会をつくってほしい	社員と学生が話す機会をつくってほしい	その他	%
文系	50.0	30.5	21.4	59.1		1.3
理系	48.3	37.9	19.5	50.6		2.3
どちらともいえない	20.0	40.0	0.0	80.0		0.0

②＜採用活動において＞企業への要望 (n=263、複数回答)



■就職活動満足度別：＜採用活動において＞企業への要望

	具体的な仕事内容や仕事の様子を発信してほしい	経営者が企業説明会に来てほしい	採用担当以外の社員の話を会社説明会で聞きたい	エントリーシートを簡略化してほしい	面接回数を減らしてほしい	面接回数を増やしてほしい	採用結果をもっと早く知らせしてほしい	その他
80点以上	72.1	10.3	60.3	23.5	11.8	5.9	25.0	1.5
60～79点	69.9	9.6	51.8	22.9	9.6	6.0	19.3	3.6
60点未満	59.8	7.2	29.9	36.1	24.7	3.1	32.0	7.2

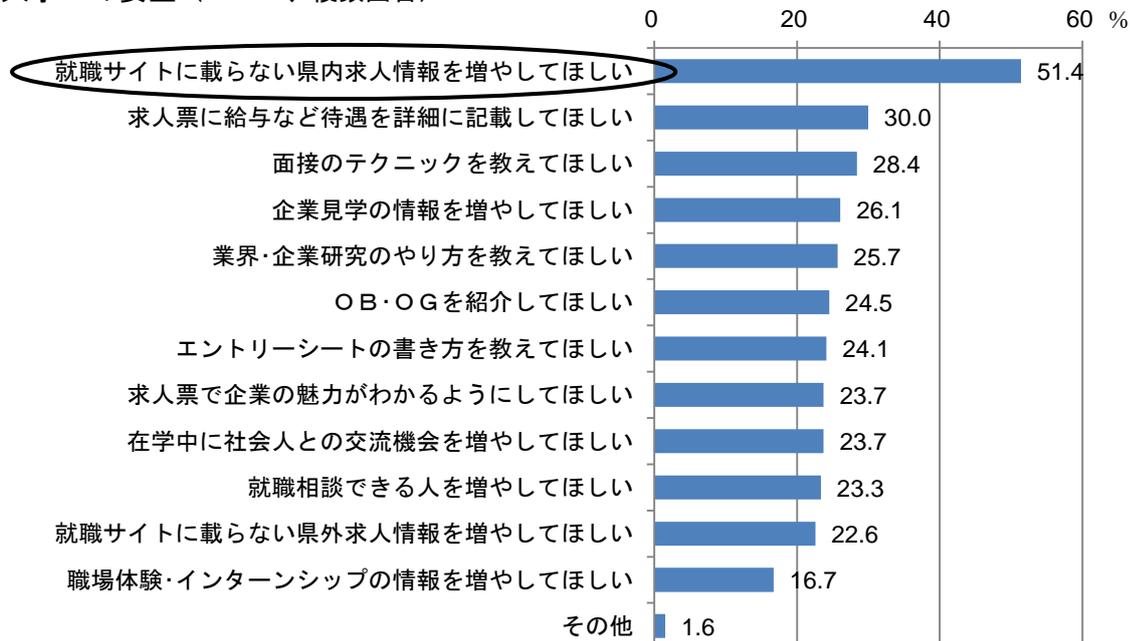
■大学所在地別：＜採用活動において＞企業への要望

	具体的な仕事内容や仕事の様子を発信してほしい	経営者が企業説明会に来てほしい	採用担当以外の社員の話を会社説明会で聞きたい	エントリーシートを簡略化してほしい	面接回数を減らしてほしい	面接回数を増やしてほしい	採用結果をもっと早く知らせしてほしい	その他
静岡県	66.7	12.1	55.6	28.3	15.2	2.0	30.3	3.0
静岡県外	68.3	7.9	38.4	27.4	15.9	6.7	23.2	8

■大学所在地別：＜採用活動において＞企業への要望

	具体的な仕事内容や仕事の様子を発信してほしい	経営者が企業説明会に来てほしい	採用担当以外の社員の話を会社説明会で聞きたい	エントリーシートを簡略化してほしい	面接回数を減らしてほしい	面接回数を増やしてほしい	採用結果をもっと早く知らせしてほしい	その他
文系	68.3	12.8	47.0	28.0	15.2	7.9	25.0	1.2
理系	66.0	4.3	40.4	26.6	16.0	0.0	28.7	9.6
どちらともいえない	80.0	0.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0

2. 大学への要望 (n=257、複数回答)



■就職活動満足度別：大学への要望

	就職サイトに載らない県内求人情報を増やしてほしい	就職サイトに載らない県外求人情報を増やしてほしい	求人票で企業の魅力がわかるようにしてほしい	求人票に給与など待遇を詳細に記載してほしい	就職相談できる人を増やしてほしい	企業見学の情報を増やしてほしい	職場体験・インターンシップの情報を増やしてほしい	OB・OGを紹介してほしい	業界・企業研究のやり方を教えてほしい	エントリーシートの書き方を教えてほしい	面接のテクニックを教えてください	在学中に社会人との交流機会を増やしてほしい	その他
80点以上	62.5	28.1	29.7	31.3	21.9	23.4	14.1	25.0	23.4	21.9	31.3	34.4	0.0
60～79点	49.4	21.7	15.7	26.5	20.5	26.5	19.3	31.3	34.9	28.9	30.1	20.5	1.2
60点未満	44.8	20.8	26.0	32.3	27.1	27.1	15.6	21.9	20.8	22.9	26.0	21.9	3.1

■大学所在地別：大学への要望

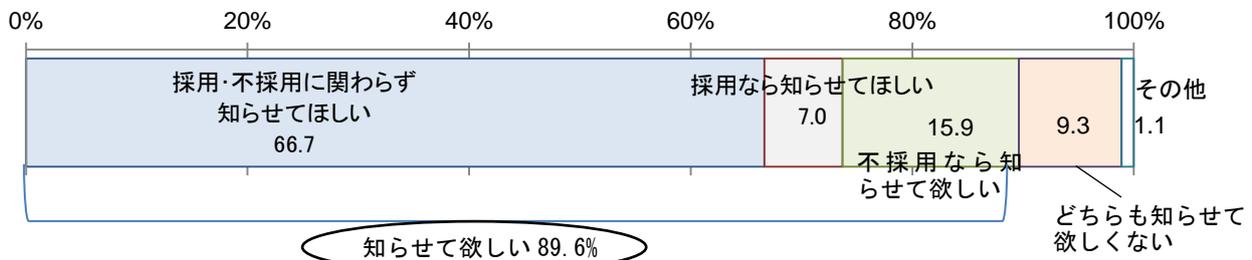
	就職サイトに載らない県内求人情報を増やしてほしい	就職サイトに載らない県外求人情報を増やしてほしい	求人票で企業の魅力がわかるようにしてほしい	求人票に給与など待遇を詳細に記載してほしい	就職相談できる人を増やしてほしい	企業見学の情報を増やしてほしい	職場体験・インターンシップの情報を増やしてほしい	OB・OGを紹介してほしい	業界・企業研究のやり方を教えてほしい	エントリーシートの書き方を教えてほしい	面接のテクニックを教えてください	在学中に社会人との交流機会を増やしてほしい	その他
静岡県	60.2	10.2	27.6	31.6	26.5	30.6	19.4	24.5	20.4	19.4	25.5	20.4	2.0
静岡県外	45.9	30.2	21.4	28.9	21.4	23.3	15.1	24.5	28.9	27.0	30.2	25.8	1.3

■専攻分野別：大学への要望

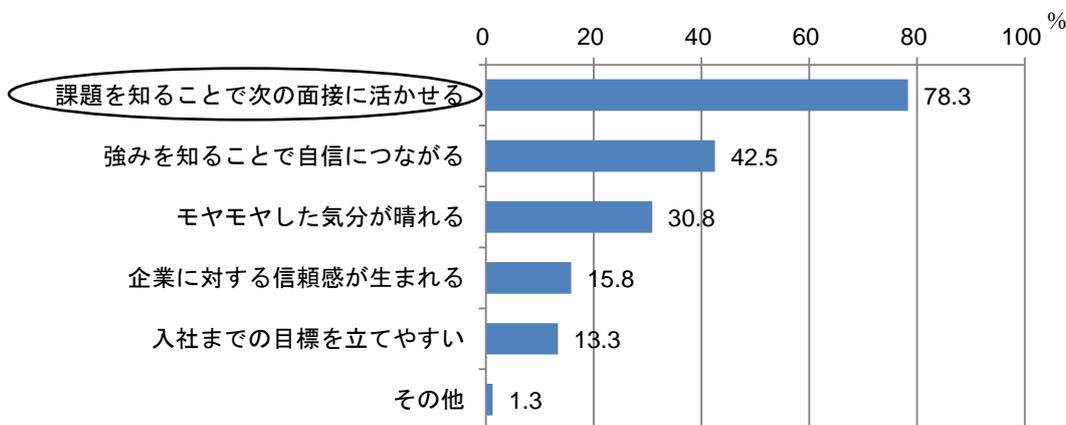
	就職サイトに載らない県内求人情報を増やしてほしい	就職サイトに載らない県外求人情報を増やしてほしい	求人票で企業の魅力がわかるようにしてほしい	求人票に給与など待遇を詳細に記載してほしい	就職相談できる人を増やしてほしい	企業見学の情報を増やしてほしい	職場体験・インターンシップの情報を増やしてほしい	OB・OGを紹介してほしい	業界・企業研究のやり方を教えてほしい	エントリーシートの書き方を教えてほしい	面接のテクニックを教えてください	在学中に社会人との交流機会を増やしてほしい	その他
文系	54.1	25.2	25.2	28.3	25.2	19.5	17.0	24.5	26.4	23.3	31.4	21.4	1.3
理系	47.3	17.2	22.6	33.3	20.4	36.6	16.1	25.8	22.6	24.7	21.5	26.9	2.2
どちらともいえない	40.0	40.0	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	60.0	40.0	60.0	40.0	0.0

3. 採用・不採用理由の通知の希望とその理由

①採用・不採用理由の通知希望の有無 (n=270)



②採用・不採用理由を知らせて欲しい理由 (n=240、複数回答)



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。

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）
- ・ ネット社会化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に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れたと思う。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、面接回数の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）

企業採用担当者様向け

秘

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：(財)静岡経済研究所
(財)満井就職支援奨学財団

「新卒者採用に関する調査」ご協力をお願い

1. 本調査は、静岡県内企業の採用活動や新卒社員の就職活動の実態を把握し、新卒者採用のミスマッチ解消のヒントを得ることを目的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「企業採用担当者様向け」1部と「従業員様向け」1部の2種類を同封しています。
*「企業採用担当者様向け」は、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。
*「従業員様向け」は、おおむね2年以内に新卒入社した大学・大学院卒の正規従業員1名(不在の場合はそれ以前に新卒入社した大学・大学院卒従業員)に、調査票と返信用封筒、粗品をお渡しください。
4. 設問へのご回答については、特にことわりのない場合は2012年2月20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はなく、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2012年3月16日(金)までに投函ください。

「新卒者の就職・雇用ミスマッチ解消に向けた連絡会」とは

就職・雇用のミスマッチを解消し、学生と企業が互いに満足できる就職・採用活動が行える仕組みづくりを進めるため、昨年12月、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)と大学ネットワーク静岡(25大学等)とが立ち上げたネットワークです。本調査は、同連絡会の事務局である(財)静岡経済研究所および(財)満井就職支援奨学財団が共同で実施するものです。

【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

※今回の調査結果は2012年5月頃、プレス発表するとともに、静岡経済研究所の出版物や満井就職支援奨学財団ホームページを通じて公表する予定です。

I. 貴社の概要についてお聞きします。

貴社名		所在地	()市・町
ご記入者様 部署 ご連絡先	ご記入者様	所属部署・役職 ご連絡先	TEL ()
主たる業種 (○は1つ)	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. その他 ()		
従業員数 (常用非正規 含む)	1. 29人以下 2. 30～49人 3. 50～99人 4. 100～199人 5. 200～299人 6. 300人以上		

* 本調査における「新卒者」とは、「大学・大学院卒の新卒者」を指します。

II. 今春2012年3月卒の新卒者(大学・大学院卒)の採用についてお聞きします。

問1. 今春2012年3月卒の新卒者採用意向を教えてください。また、「1. 新卒採用意向があった」場合は計画人数(最小限これだけは採用したいという人数)と内定者数、応募倍率を教えてください。

1. 新卒採用意向があった 計画人数 名 内定者数 名 応募倍率 約 倍

$$\left(\frac{\text{応募者数}}{\text{計画人数}} \right)$$

2. 新卒採用意向はなかった \implies 問7へお進みください

問2. 問1で内定者数が計画人数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3. 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(○はいくつでも)。

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. 就職情報サイトへの掲載 | 2. 大学への求人票の提出 |
| 3. ハローワークでの募集 | 4. 自社ホームページでの広告・募集 |
| 5. 大学内の合同企業説明会への参加 | 6. 大学外の合同企業説明会への参加 |
| 7. 自社単独の企業説明会 | 8. 大学からの紹介・推薦 |
| 9. 社員からの紹介 | 10. 取引先からの紹介 |
| 11. OB・OG訪問の対応 | 12. 企業見学の実施、県主催ワークラリーへの参加 |
| 13. 職場体験・インターンシップの実施 | 14. これといった取組みはしていない |
| 15. その他 () | |

問4. 問3の方法・取組みのうち、a)とくに効果があったもの、b)効果がなかったものはどれですか。該当する番号を 内にご記入ください。(それぞれ上位3つまで)

a) とくに効果があった

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

b) 効果がなかった

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

問 5. 県外でも採用活動を行なっていますか。行なっている場合は、活動地域と内容（問 3 の方法・取組みの中から主なもの 6 つまで）、またその理由も教えてください（○はいくつでも）。

1. 行なっている

a) 地域・・・1. 関東エリア 2. 関西エリア 3. 中京エリア 4. 海外 5. その他（ ）

b) 方法・取組み(問 3 の選択肢から)

--	--	--	--	--	--

c) 理由・・・1. 県内だけでは応募者数が集まらない 2. 県内だけでは応募者の質が期待できない
3. 多様な経験・価値観をもつ学生がほしい 4. 求める専門知識・技術を学べる大学が県内にない(少な
5. その他（ ）

2. 行っていない

問 6. 外国人留学生を新卒採用の対象にしていたか。また、実際に採用しましたか。

a) 外国人留学生を採用対象にしたか・・・

1. 採用枠は日本人と分けず対象とした 2. 採用枠は日本人と分けて対象とした 3. していない

b) 外国人留学生を採用したか・・・

1. 採用した 2. 応募はあったが採用せず 3. 応募はなかった

問 7. 問 1 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（ ）

Ⅲ. すべての企業に、最近の新卒の採用活動の周期や具体的な選考方法をお聞きします。
（これまで行ったことがない場合は問 11 へお進みください）。

問 8. 貴社では、定期的に新卒の採用活動を行っていますか。

1. 原則として毎年 2. 2～3年ごと 3. 不定期（選択肢 1・2 以外）

問 9. 新卒者の応募書類において、a～k の項目をどの程度重視しますか。項目ごとに 1～4 の該当する番号に○をつけてください。

	大いに重視する	やや重視する	あまり重視しない	まったく重視しない
a. 出身地	1	2	3	4
b. 出身高校	1	2	3	4
c. 出身大学・学部	1	2	3	4
d. 専攻分野・研究テーマ	1	2	3	4
e. 大学での成績	1	2	3	4
f. 大学時代に打ち込んだこと	1	2	3	4
g. 志望動機	1	2	3	4
h. 自己PR	1	2	3	4
i. 趣味・特技	1	2	3	4
j. 資格	1	2	3	4
k. 文章力	1	2	3	4

問 14. 問 12 で、自社の魅力を今後「発信できない」を選択した企業にお聞きします。自社の魅力を発信できない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|-----------------|----------------|----------------|
| 1. 面倒くさい | 2. コストがかかる | 3. 客観的裏づけがない |
| 4. 取引先に知られたくない | 5. 競合先に知られたくない | 6. PRするのは恥ずかしい |
| 7. 発信しなくても支障がない | 8. とくに理由はない | 9. その他() |

V. すべての企業に、企業見学や職場体験・インターンシップの実施状況についてお聞きします。

問 15. これまでに大学生を対象に、企業見学や職場体験・インターンシップを実施したことはありますか。
「ある」場合は、受け入れた学生の学年に〇をつけてください(〇はいくつでも)。

a) 企業見学(県主催ワークラリーなども含む)

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1. ある(大学1年生・2年生・3年生・4年生・院生) | 2. ない |
|-----------------------------|-------|

b) 職場体験・インターンシップ

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1. ある(大学1年生・2年生・3年生・4年生・院生) | 2. ない |
|-----------------------------|-------|

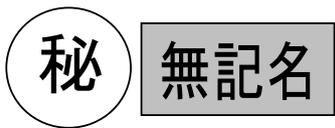
問 16. 問 15 で、a) b)どちらかに「1. ある」と回答した企業にお聞きします。

実際のメリット (〇はいくつでも)	<table border="0"> <tr> <td>1. 社会貢献に役立つ</td> <td>2. 結果的に優秀な学生の採用につながる</td> </tr> <tr> <td>3. 大学とのパイプづくりにつながる</td> <td>4. 企業のPRになる</td> </tr> <tr> <td>5. 受入部門や担当者の活性化に役立つ</td> <td>6. 補助的な労働力になる</td> </tr> <tr> <td>7. 学生の発想が職場改善や商機につながる</td> <td>8. その他()</td> </tr> </table>	1. 社会貢献に役立つ	2. 結果的に優秀な学生の採用につながる	3. 大学とのパイプづくりにつながる	4. 企業のPRになる	5. 受入部門や担当者の活性化に役立つ	6. 補助的な労働力になる	7. 学生の発想が職場改善や商機につながる	8. その他()	
1. 社会貢献に役立つ	2. 結果的に優秀な学生の採用につながる									
3. 大学とのパイプづくりにつながる	4. 企業のPRになる									
5. 受入部門や担当者の活性化に役立つ	6. 補助的な労働力になる									
7. 学生の発想が職場改善や商機につながる	8. その他()									
不満・問題点 (〇はいくつでも)	<table border="0"> <tr> <td>1. 参加する学生の能力・やる気、態度に問題がある</td> </tr> <tr> <td>2. 派遣側の大学の対応に問題がある</td> </tr> <tr> <td>3. 社内で制度に対する理解が得られていない</td> </tr> <tr> <td>4. 学生の募集・選抜の負担が大きい</td> </tr> <tr> <td>5. 受入れ日程調整やプログラム策定が難しい</td> </tr> <tr> <td>6. 受入れ中の指導役の負担が大きい</td> </tr> <tr> <td>7. 事後報告などの事務負担が大きい</td> </tr> <tr> <td>8. 事故発生時の対応に不安</td> </tr> <tr> <td>9. その他()</td> </tr> </table>	1. 参加する学生の能力・やる気、態度に問題がある	2. 派遣側の大学の対応に問題がある	3. 社内で制度に対する理解が得られていない	4. 学生の募集・選抜の負担が大きい	5. 受入れ日程調整やプログラム策定が難しい	6. 受入れ中の指導役の負担が大きい	7. 事後報告などの事務負担が大きい	8. 事故発生時の対応に不安	9. その他()
1. 参加する学生の能力・やる気、態度に問題がある										
2. 派遣側の大学の対応に問題がある										
3. 社内で制度に対する理解が得られていない										
4. 学生の募集・選抜の負担が大きい										
5. 受入れ日程調整やプログラム策定が難しい										
6. 受入れ中の指導役の負担が大きい										
7. 事後報告などの事務負担が大きい										
8. 事故発生時の対応に不安										
9. その他()										
その他、企業見学やインターンシップ・職場体験に関して、意見があればご記入ください。										

問 17. 問 15 で、企業見学、職業体験・インターンシップとも実施したことが「2. ない」と回答した企業にお聞きします。実施しない(できない)理由をお聞かせください(〇はいくつでも)。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 実施してもよいが大学等から申し入れがない | 2. 実施してもよいが応募者がいないと思う |
| 3. 実施するメリットが感じられない | 4. 社内で制度に対する理解が得られていない |
| 5. 学生の募集・選抜の負担が大きそう | 6. 受入れ日程やプログラムの負担が大きそう |
| 7. 受入れ中の指導役の負担が大きそう | 8. 大学への報告などの事務負担が大きそう |
| 9. 事故発生時の対応に不安がある | 10. その他() |

従業員様向け



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：(財)静岡経済研究所
(財)満井就職支援奨学財団

「就職活動時の実態調査」ご協力をお願い

- この調査は、皆さんの就職活動時の実態を把握することで、新卒採用のミスマッチ解消のヒントをつかむために行うものです。
- 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、それ以外の場合は解答欄に番号もしくは数字や文章をご記入ください。
- 本調査は無記名式です。調査結果は統計的に処理し、研究目的にのみ利用します。あなたの個人情報他に漏れることは一切ありません。また、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。人事担当者を通さず、直接返信していただきますので、ありのままをお答えください。
- 調査票は4ページあり、10分程度で回答できる内容です。ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手は不要です)に入れて封印し、**2012年3月16日(金)までにご投函ください。**

【調査に関するお問合せ】

(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

1 あなたのプロフィールをお聞かせください(該当する番号に○、カッコ内に数字や文字を記入)。

F1	性別・年齢	1. 男 2. 女 ()歳
F2	出身地(高校)	1. 静岡県 2. 静岡県外…()都・道・府・県
F3	最終学歴	1. 大学 2. 大学院 3. その他()
F4	卒業した大学の所在地	1. 静岡県 2. 静岡県外…()都・道・府・県
F5	最終学歴の専攻分野	1. 文系 2. 理系 3. どちらともいえない ()
F6	入社した年	1. 2011年 2. 2010年 3. 2009年 4. その他()年
F7	勤務先の社員数 ※アルバイト・契約社員等を含み、派遣社員は除きます。	1. 29名以下 2. 30～49名 3. 50～99名 4. 100～199名 5. 200～299名 6. 300名以上
F8	勤務先の主たる業種(1つだけ○)	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. その他()
F9	あなたの主たる職種(1つだけ○)	1. 事務職 2. 営業職 3. 企画職 4. 接客・サービス職 5. 技術職 6. 研究開発職 7. 生産工程・労務職 8. 管理職 9. その他()

2 あなたが大学・大学院の卒業時に行った就職活動についてお聞かせください。

【Q1】就職活動の具体的な内容について教えてください（a、b、d、eはカッコ内に数字を記入、cとgとhは該当する番号1つだけに○、fは該当する番号すべてに○）。

a. 就職活動のために企業情報を入手した社数・・・およそ（ ）社

b. 応募した社数（またはエントリーシート提出社数）・・・（ ）社

c. 応募したいと思う魅力的な企業はどの程度あったか
 ……1 十分あった 2 まあ十分あった 3 やや少なかった 4 かなり少なかった

d. 面接社数・・・（ ）社

e. 内定社数・・・（ ）社

f. 活動地域・・・1 静岡県内 2 関東エリア 3 関西エリア 4 中京エリア 5 その他（ ）

g. 最初に内定をもらった時期・・・1 最終学年の4月以前 2 5～6月 3 7～9月 4 10～12月 5 翌1月以降

h. 就職活動を終了した時期・・・1 最終学年の4月以前 2 5～6月 3 7～9月 4 10～12月 5 翌1月以降

【Q2】自分の就職活動を振り返って、活動自体の満足度を点数で表すと、何点になりますか。

100点満点で（ ）点

【Q3】就職のために行った（利用した）ことについて、いつごろ始めたか教えてください（①～⑮の項目ごとに1～6から選んで1つに○）。

	大学3年次 (修士1年次) 10月より以前	大学3年次 (修士1年次) 10月～ 最終学年4月	最終学年 5～9月	最終学年 10月以降	行っていない 利用していない
① 就職情報サイトの利用	1	2	3	4	5
② 大学の求人票の利用	1	2	3	4	5
③ ハローワークの利用	1	2	3	4	5
④ 企業のホームページの閲覧	1	2	3	4	5
⑤ 大学内の合同企業説明会	1	2	3	4	5
⑥ 大学外の合同企業説明会	1	2	3	4	5
⑦ 個別企業の企業説明会	1	2	3	4	5
⑧ 大学就職課(室)の助言・紹介	1	2	3	4	5
⑨ 大学の先生の助言・紹介・推薦	1	2	3	4	5
⑩ 親族の助言・紹介	1	2	3	4	5
⑪ 先輩・友人の意見・助言	1	2	3	4	5
⑫ OB・OGとの面談	1	2	3	4	5
⑬ 企業見学	1	2	3	4	5
⑭ 職場体験・インターンシップ	1	2	3	4	5
⑮ その他（ ）	1	2	3	4	5

【Q4】上記【Q3】で行った（利用した）ことのうち、とくに効果があったものはどれですか。①～⑮のうち該当するものを選んで、 内に番号を記入してください（3つまで）。

--	--	--

