

満井就職支援奨学財団・静岡経済研究所 共同調査

静岡県における「新卒者採用と就職活動に関する実態調査」 ～「新卒者採用に関する実態調査」及び「新卒者の就職活動時の実態調査」～

学生のキャリア支援事業を行っている(財)満井就職支援奨学財団(理事長:満井義政、所在地:静岡市)と、地域経済の調査研究機関である(財)静岡経済研究所(理事長:古知弘行、所在地:静岡市)は、共同で、静岡県内企業における「新卒者採用に関する実態調査」と「新卒者(2010・2009・2008入社社員)の就職活動時の実態調査」を実施いたしました。

調査の主旨

就職(内定)率が過去最低となった2011年春。背景には企業側の景況感の影響だけでなく、雇用のミスマッチがあるといわれている中、静岡県内の実態はどうか。

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

調査要領

調査対象:企業側…静岡県内企業の人事担当者もしくは経営者

社員側…静岡県内企業に勤務する2008年、2009年、2010年に新卒入社した社員

調査期間:2011年3月1日～3月16日 ※約8割が東日本大震災前に回答

調査方法:企業側…静岡県内2,000社(無作為抽出)の企業に対し調査票を郵送し、郵送にて返信。

社員側…企業側調査対象のうち1,017社の企業を抽出し、社員用の調査票を郵送。

該当する正社員に無記名式で回答していただき、企業の窓口を通さず、郵送にて返信。

有効回答数:企業側…649サンプル / 社員側…大学・大学院卒312サンプル(高卒等含めると400サンプル)

調査結果 TOPICS

- ◆人材「過剰」感より「不足」感が強く、4割の企業が「技術」「営業」に不足感あり。
- ◆6割の企業が“4年制大卒者”に魅力を感じている。企業規模が大きくなるほど割合が高まる。新卒を採用する主な目的は、「従業員の年齢構成の適正化」と「組織の若返り」。
- ◆企業が新卒者に求める資質・能力は、「明るさ・元気」「一般常識・マナー」「協調性」。
不足と感じる資質・能力は、「一般常識・マナー」と「粘り強さ」。
一方、新卒者が就活時に欲しかった資質・能力は、「コミュニケーション力」と「行動力」。認識にギャップあり。
- ◆2011年に新卒採用意向があった企業は約半数。うち採用計画数に満たなかった企業は約4割。充足できなかった理由は、「応募者が採用レベルに達しない」(46.5%)、「内定を出したが辞退」(30.7%)。
- ◆企業と就職希望者のミスマッチ改善方法として、新卒者が要望するのは、「従業員と話す機会」と「職場体験の機会」。

※集計結果は小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

【調査内容に関するお問い合わせ】

財団法人満井就職支援奨学財団 担当:内田

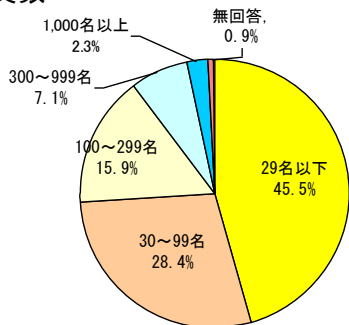
TEL 054-271-3111

財団法人静岡経済研究所 研究部 担当:川島

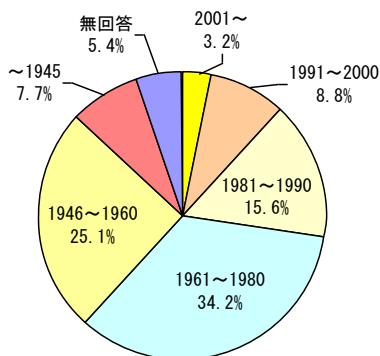
TEL 054-250-8750

調査対象プロフィール(企業:649 サンプル)

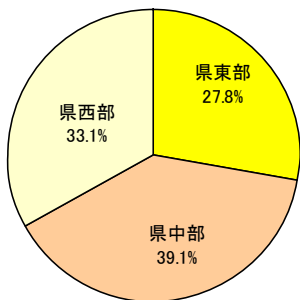
■従業員数



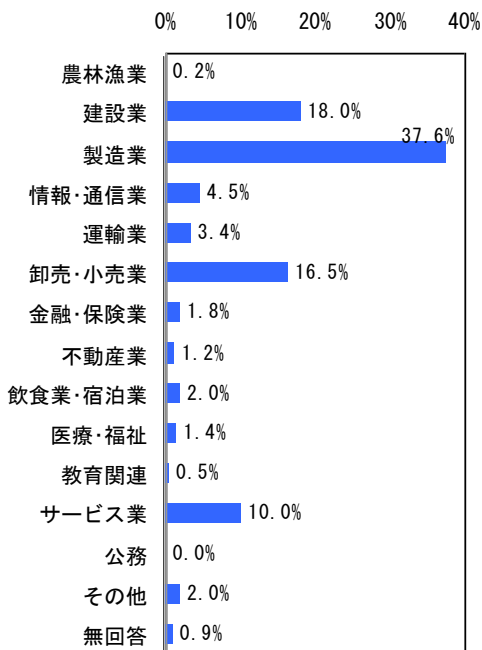
■設立年



■所在地

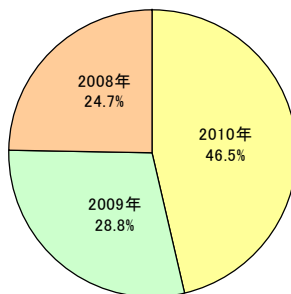


■業種

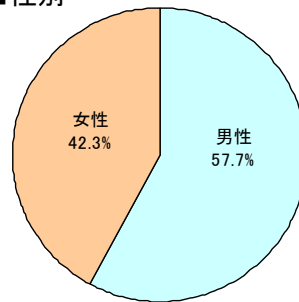


調査対象プロフィール(大卒・大学院卒社員:312 サンプル)

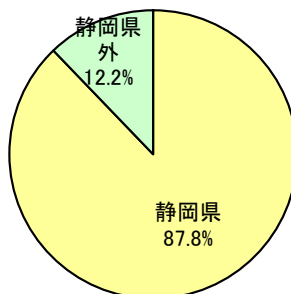
■入社年



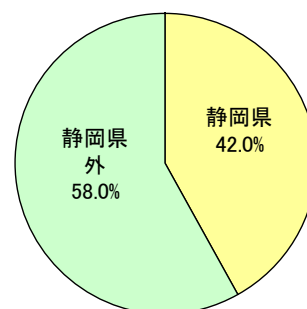
■性別



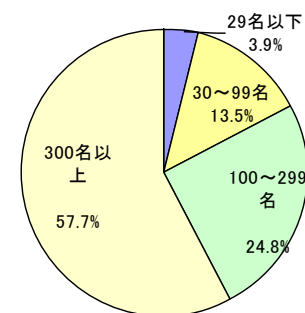
■出身地



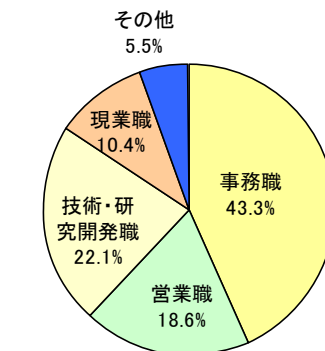
■卒業大学の所在地



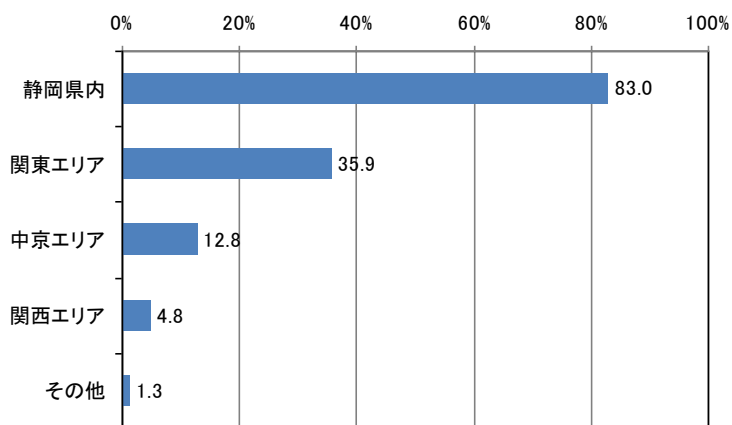
■現在の勤務先従業員数



■現在の職種



■就職活動地域(複数回答)



調査結果

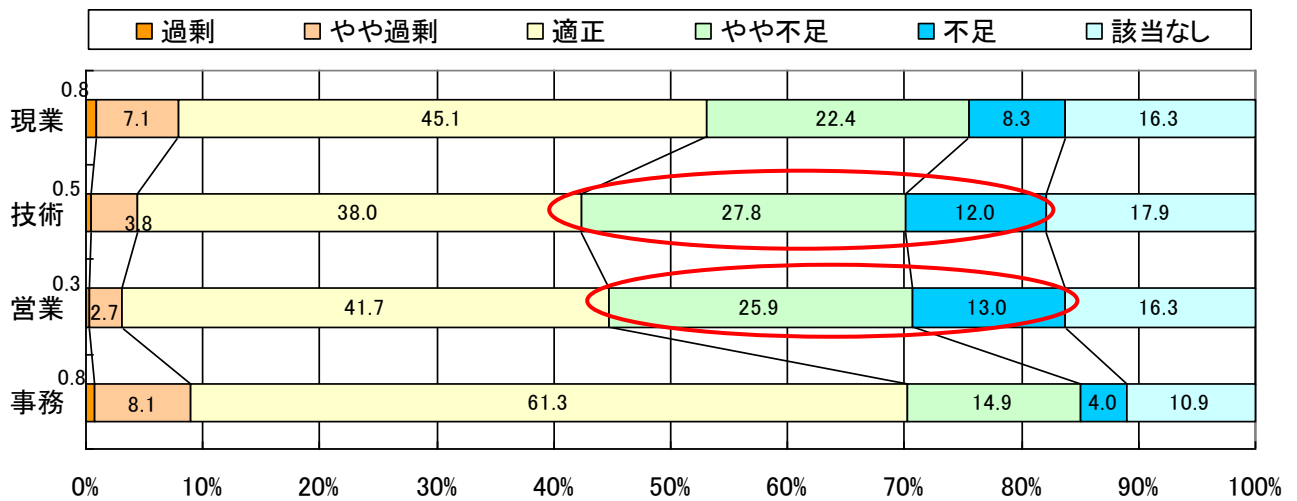
第1章 企業における人材の過不足感と新卒者に対する期待感

1. 職種別にみる若手人材の過不足感

- ・「過剰」感より「不足」感が強く、4割の企業が「技術」「営業」に不足感あり。規模が小さい企業ほど不足と感じる割合が高い。

29歳以下の正規従業員の職種ごと（「現業」「技術」「営業」「事務」）の過不足感を聞いたところ、すべての職種において「過剰」よりも「不足」を感じている企業の割合が多かった（図表1）。企業規模が小さくなるほど概ね不足感が強く、29名以下では「技術」「営業」で不足を感じている企業は4割を超え、人員不足のまま業務を遂行している実態が伺える（図表2）。

図表1 職種ごとに見る 20代従業員の過不足感



図表2 企業規模(従業員数)別に見る 20代従業員の過不足感

(単位%)

	現業		技術		営業		事務	
	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足	過剰+ やや過剰	不足+ やや不足
全体	8.0	30.7	4.3	39.8	3.1	38.9	8.9	18.9
29名以下	8.0	28.1	4.4	42.4	2.9	41.6	11.0	13.8
30~99名	8.2	34.1	1.8	41.9	3.9	39.9	5.5	22.1
100~299名	7.2	39.2	7.1	37.4	4.0	36.6	8.8	28.4
300名以上	8.8	21.1	5.4	28.6	0.0	27.6	9.8	16.4

注)「現業」とは、生産現場や接客・サービスの現場に従事する従業員

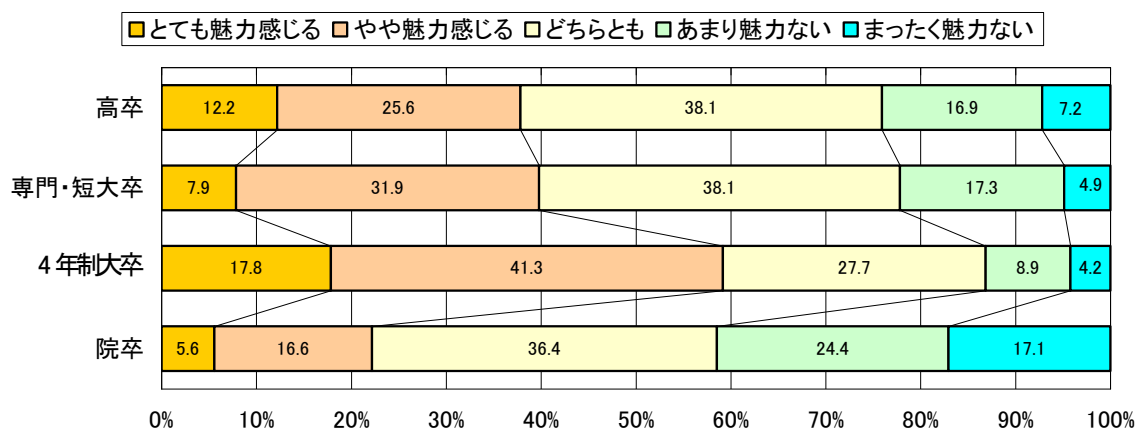
2. 新卒人材の魅力と新卒採用をする場合の目的

- ・企業の 6 割が「4 年制大卒者」に魅力を感じている。(300 名以上の規模では約 8 割)
- ・新卒採用の目的は「従業員の年齢構成の適正化」「組織の若返り」。

6 割の企業が「4 年制大卒者」に魅力を感じていると回答しているが(図表 3)、企業規模によってその割合は大きく異なる(図表 4)。300 名以上の企業では 8 割が魅力を感じていると回答しているのに対し、29 名以下の企業は 5 割を切る。また、300 名以上の規模では「高卒者」「大学院卒者」に対してもポイントが高く、どの層に対しても期待度が高いことが伺える。

新卒採用の目的は、長期的な組織的視点(「年齢構成の適正化」「組織の若返り」「幹部候補の確保」など)が多く、バブル崩壊後に新卒採用を絞った影響があると思われる(図表 5)。

図表3 新卒人材の魅力

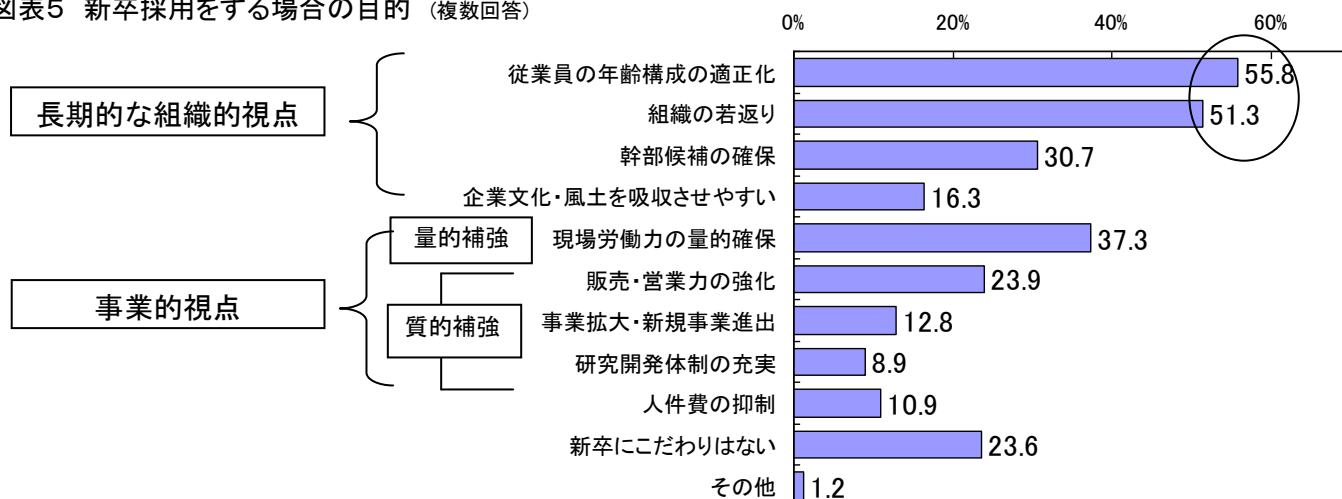


図表4 企業規模別にみる新卒人材の魅力

(単位%)

	高卒		専門・短大卒		4年制大学卒		大学院卒	
	とても魅力 + やや魅力	あまり魅力 ない+全く 魅力ない	とても魅力 + やや魅力	あまり魅力 ない+全く 魅力ない	とても魅力 + やや魅力	あまり魅力 ない+全く 魅力ない	とても魅力 + やや魅力	あまり魅力 ない+全く 魅力ない
全体	37.8	24.1	39.8	22.2	59.2	13.1	22.2	41.5
29 名以下	35.5	22.4	44.1	18.9	48.4	17.1	14.4	46.6
30~99 名	38.5	25.8	35.7	26.9	60.1	14.8	22.4	43.2
100~299 名	35.9	29.1	34.0	25.2	72.8	4.9	30.4	33.3
300 名以上	51.7	15.0	40.0	18.3	83.6	4.9	44.3	26.2

図表5 新卒採用をする場合の目的 (複数回答)

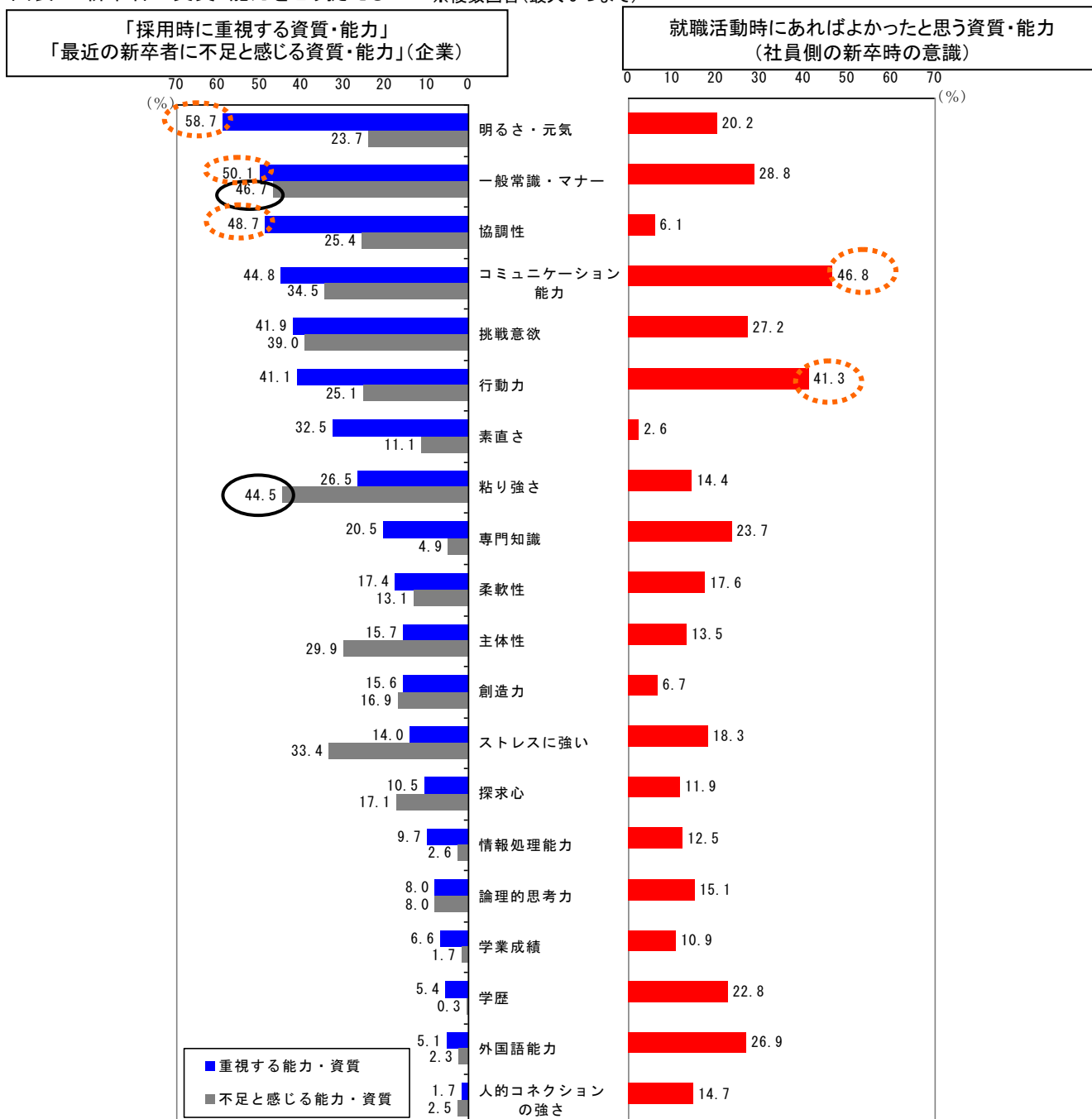


3. 採用時に重視する資質・能力と最近の新卒者に不足と感じる資質・能力

・企業の 6 割が「明るさ・元気」を重視、次に「一般常識・マナー」「協調性」。最近の新卒者に不足を感じているのは「一般常識・マナー」と「粘り強さ」。採用される側が認識している項目と大きく乖離。

企業側が採用時に重視する資質・能力と、新卒者が就活時に欲しかったと思う資質・能力は、「コミュニケーション力」「行動力」など重なる項目もあるが、企業が重視する「明るさ・元気」「一般常識・マナー」「協調性」や、不足に感じている「粘り強さ」「挑戦意欲」「ストレスに強い」は、新卒者側の認識と大きく乖離していた(図表 6)。また、「専門知識」「外国語能力」「学歴」も企業側と大きな乖離があり、採用する側とされる側の認識のギャップが明らかになった。

図表6 新卒者の資質・能力をどう捉えるか ※複数回答(最大5つまで)



まとめ1(調査結果のポイント)

- 「技術」「営業」で若手人材の不足を感じている。企業規模が小さいほど不足感が強くなる。
- 大卒者へ魅力を感じている企業が多く、企業規模が大きいほどその割合が高い。
新卒は、「年齢構成の適正化」「組織の若返り」など長期的な組織的視点で採用している。
- 新卒採用で重視する資質・能力は「明るさ・元気」「一般常識・マナー」「協調性」。“挨拶できる、質問できる、報告できる、自分の言葉で話せる”などの人間関係の基本的な対応力を求めている。不足を感じるのは「一般常識・マナー」と「粘り強さ」。採用する側とされる側の認識は大きく乖離している。

第2章 2011 年 4 月入社の新卒採用実施状況

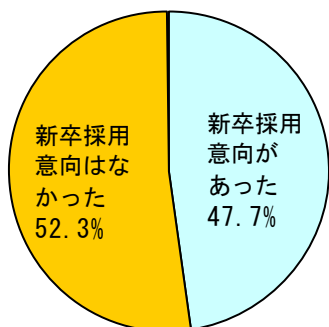
1. 新卒採用意向の有無とその理由

- ・新卒採用の意向があった企業は約半数。規模が大きい企業ほど採用意向が高い。
- ・人材不足感のある企業であっても、約半数で「採用意向がなかった」と回答。一方、職種別にみると、「技術」「営業」は、6 割の企業で過剰感があっても採用意向あり。
- ・採用意向がなかった理由は「業績悪化に伴い、採用する余裕がない」「教育体制が整っていない」。

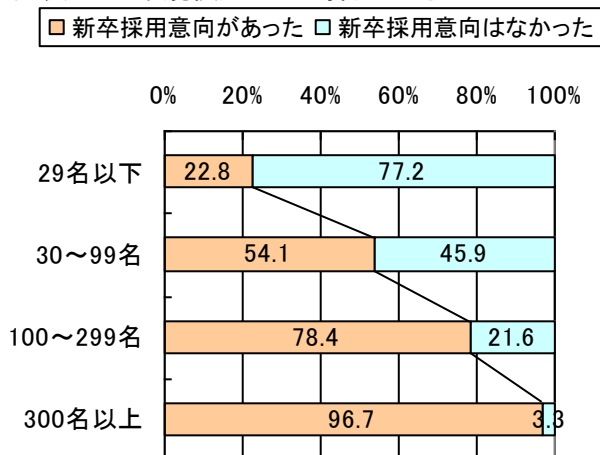
今年 4 月入社の新卒採用意向があった企業は、半数程度にとどまった(図表 7)。ただし、企業規模による格差が大きく、300 名以上の規模では 96.7% で採用意向があったのに対し、29 名以下の企業で「あった」と回答した割合は 22.8%(図表 8)。

不足感がありながらも「業績悪化に伴い、採用する余裕がない」「教育体制が整っていない」という理由で、新卒者採用したくてもできない実状が伺える(図表 9・10)。

図表7 新卒採用意向の有無



図表8 企業規模別にみる採用意向



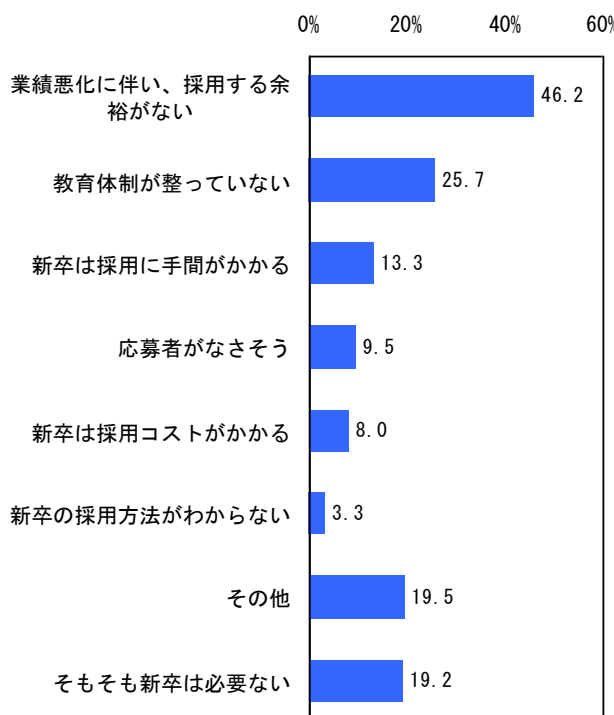
図表9 人材過不足感と新卒採用意向の有無

(単位%)

		採用意向の有無	
		採用意向があった	採用意向はなかった
現業	過剰	35.4	64.6
	適正	53.3	46.7
	不足	48.1	51.9
技術	過剰	57.7	42.3
	適正	50.7	49.3
	不足	46.8	53.2
営業	過剰	57.9	42.1
	適正	52.3	47.7
	不足	49.0	51.0
事務	過剰	37.5	62.5
	適正	53.1	46.9
	不足	50.8	49.2

図表10 採用する意向がなかった理由(338 サンプル)

(複数回答)



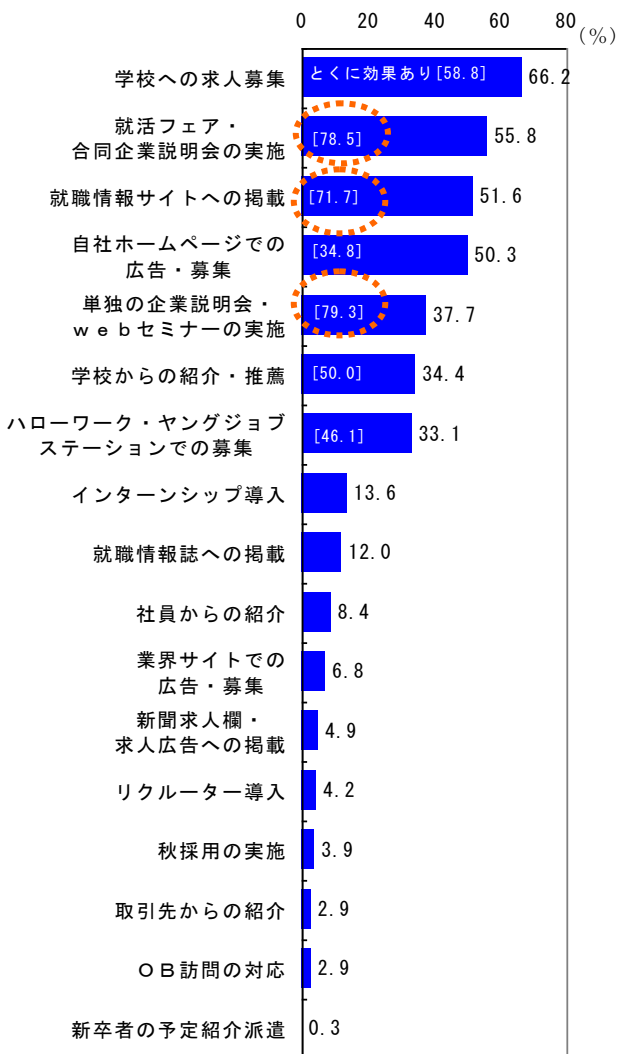
2. 採用意向があった企業の採用活動の実施内容(308 サンプル)・新卒者の就職活動内容(312 サンプル)

- ・半数以上の企業で「学校への求人募集」「就活フェア・合同企業説明会の実施」「就職情報サイトへの掲載」「自社ホームページでの募集」を実施。効果的だった手段は、「就活フェア・合同企業説明会の実施」「就職情報サイトへの掲載」「単独の企業説明会・webセミナーの実施」。
- ・大卒新卒者の 9 割が「就活フェア・合同企業説明会」に参加。

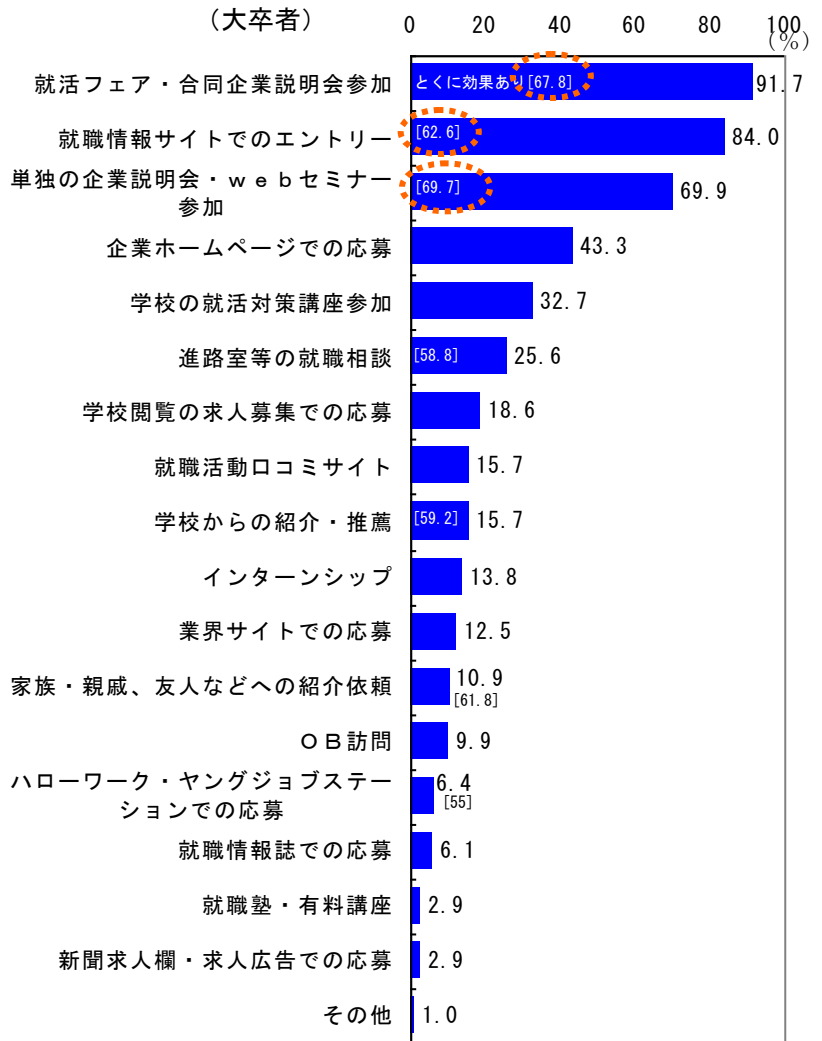
どの企業も、採用するにあたり何かしらの取り組みは実施していた。企業で実施割合が高かった「学校への求人募集」に比べ、大卒者の就職活動時手段「学校閲覧の求人情報での応募」は、18.6%と低かった。「インターンシップ導入」「リクレーター導入」「OB訪問」など、実際の体験や話を聞ける場を提供している企業は少なかった(図表 11・12)。

規模別にみると実施内容に差がみられ、規模が小さい企業では、新卒者が利用した割合が高い「就活フェア・合同企業説明会」「就職情報サイト掲載」の実施は少なかった(図表 13)。

図表 11 企業が実施した採用活動とその効果



図表 12 就職活動内容と内定を取るために役に立った手段(大卒者)



※[]内の数値は効果があつたと回答した人の割合＝効果があつた(役立った)と回答した数／実施したと回答した数×100

図表 13 規模別にみる 企業が実施した採用活動(実施割合上位 3 位)

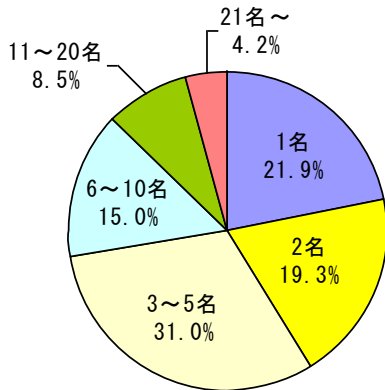
29 名以下	学校への求人募集 53.7%	ハローワークなどでの募集 47.8%	自社ホームページでの募集 32.8%
30～99 名	学校への求人募集 63.6%	就活フェア・合同企業説明会 52.5%	自社ホームページでの募集 43.4%
100～299 名	学校への求人募集 71.3%	就活フェア・合同企業説明会 65.0%	就職情報サイトへの掲載 57.5%
300 名以上	就活フェア・合同企業説明会 86.4%	就職情報サイトへの掲載 84.7%	自社ホームページでの募集 78.0%

3. 新卒採用の計画人数と充足度合い

- ・300名以上の規模では6名以上の採用計画が8割強、100-299名の規模では3~10名の採用計画が4分の3。
- ・採用計画数に達しなかった企業は4割にも及ぶ。
- ・理由は、「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」ため。

採用計画人数に対し計画どおり採用できた企業は4割、計画人数以上に採用した企業も2割強あったが、4割の企業では計画人数を採用することができず、特に29名以下の企業では約半数が計画数に達しなかったと回答している(図表16・17)。計画数を達成できなかった理由として、「採用レベルに達する者が少なかった」と応募者の質を挙げる企業が規模に関わらず多い(図表18・19)。また「内定したが辞退された」を挙げている企業は、規模が大きくなるほど割合が高まる傾向にある。企業規模の小さい企業でも「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」という理由を挙げている企業は1割台と少なかった。

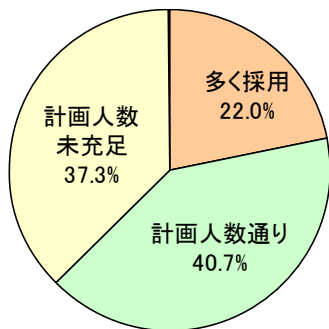
図表 14 採用計画人数



図表 15 企業規模別 採用計画人数 (単位%)

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

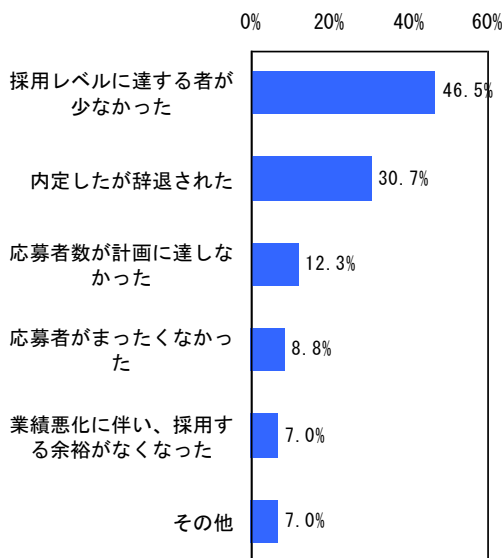
図表 16 採用計画数の充足度合い



図表 17 企業規模別 採用計画数の充足度合 (単位%)

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

図表 18 計画人数が未充足となった理由(複数回答)



図表 19 規模別にみる計画人数が未充足となった理由 (単位%)

	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	8.8	12.8	46.5	30.7	7.0	7.0
29名以下	16.1	12.9	54.8	6.5	6.5	9.7
30~99名	10.3	12.8	43.6	30.8	7.7	7.7
100~299名	4.2	16.7	45.8	37.5	4.2	8.3
300名以上	0.0	5.6	44.4	61.1	5.6	0.0

第3章 新卒者(2010・2009・2008 年入社)の就職活動の実態 (大卒・院卒入社社員 312 サンプル)

1. 就職活動の量と就職活動時の心境

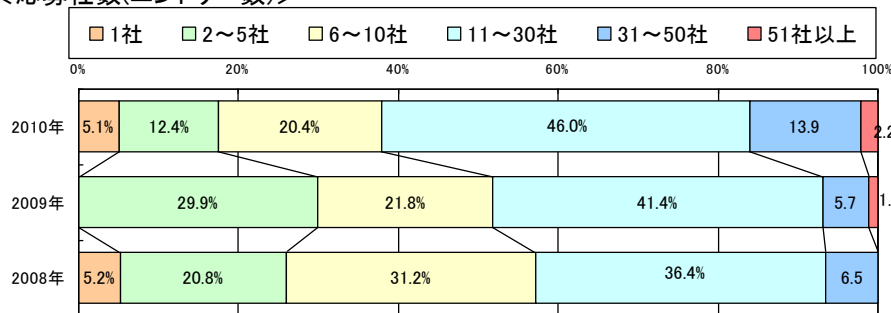
※リーマンショック 2008 年 9 月
2010 年 4 月入社・・・大学 3 年生秋/就職活動を開始する直前
2009 年 4 月入社・・・大学 4 年秋/内定取消しなどの報道もされた

- ・2010 年入社の新卒社員は、応募社数 11 社以上が 6 割、面接社数 6 社以上が 6 割。
- ・就活時の心境は「楽しい」より「辛かった」「面倒だった」が多かった。8 割近くが終了時に達成感あったと回答。

2010 年入社の新卒社員は、2008 年・2009 年入社と比較すると、応募社数、面接社数とも多い反面、内定社数は 1 社のみが多く、リーマンショックの影響による採用環境の厳しさを表している(図表 20)。

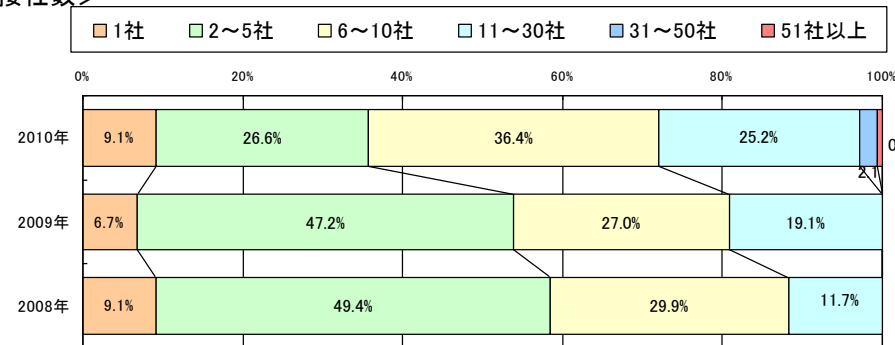
図表 20 就職活動における応募社数・面接社数・内定社数

< 応募社数(エントリー数) >



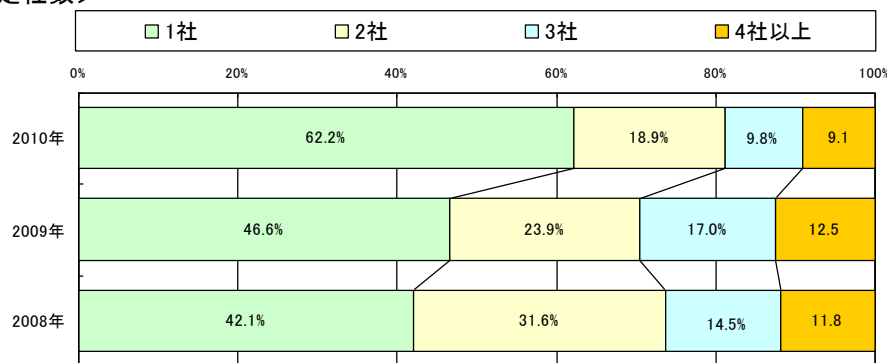
平均	18.8 社
最大値	120 社

< 面接社数 >



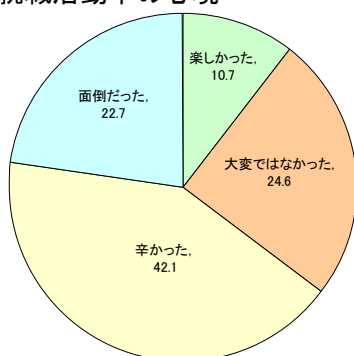
平均	8.8 社
最大値	80 社

< 内定社数 >

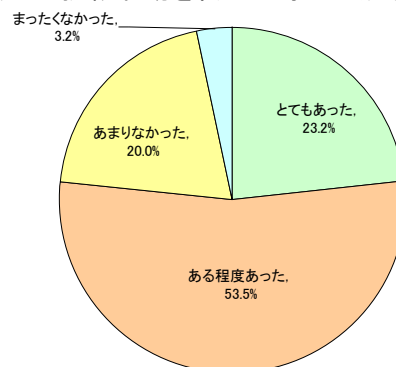


平均	1.9 社
最大値	7 社

図表 21 就職活動中の心境



図表 22 就職活動を終えた時の達成感



2. 応募企業を選ぶ際に重視した点と入社を決め手

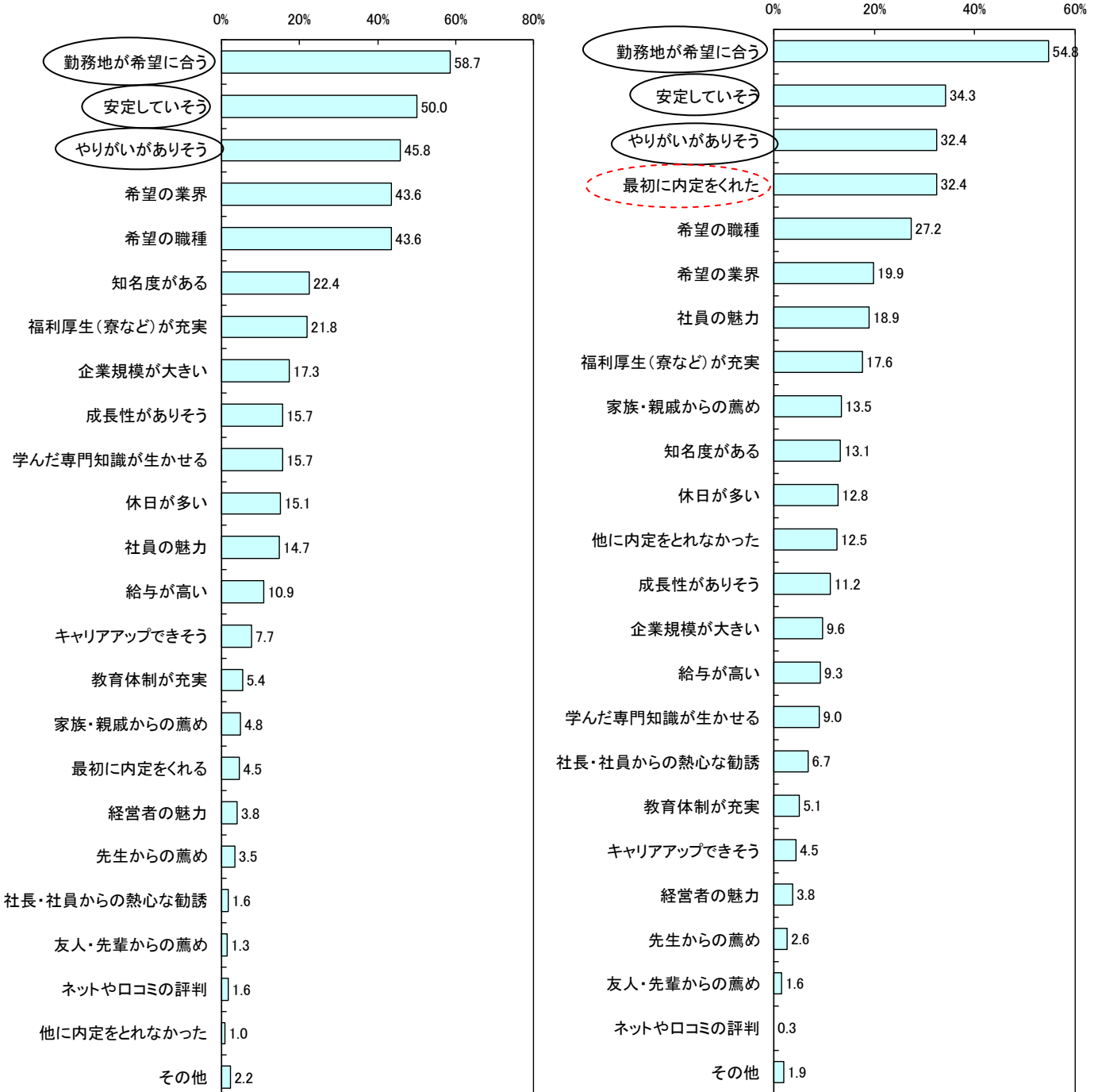
- ・応募時に重視した点は「勤務地が希望に合う」「安定していそう」「やりがいがありそう」。
- ・入社を決め手は、上記の項目に加え、「最初に内定をくれた」から。

応募時に重視した点の「勤務地が希望に合う」「安定していそう」「やりがいがありそう」の中で、特に「勤務地が希望に合う」は入社を決め手としてもポイントが高かった。また「最初に内定をくれた」という回答も目立った(図表 23)。大変だった就職活動を終了したいという思いと、自分を高く評価してくれた企業で働きたいという愛着との表われだと思われる。重視した項目でやや高かった「希望の業界」「希望の職種」「知名度」「企業規模」は、入社を決め手としてはポイントが低下し、就職活動を通して重視するポイントが変化しているのが読み取れる。

図表 23 応募の際の重視項目と入社を決め手

<応募する企業を選ぶ際に重視した点>(複数回答)

<入社を決め手になった点>(複数回答)



まとめ2(調査結果のポイント)

- 2011 年 4 月入社の新卒採用意向があった企業は約半数あり、100～299 名以上の規模では約 8 割、300 名以上の規模では、ほとんどの企業で採用意向があった。
- 「業績悪化に伴い、採用する余裕がない」「教育体制が整っていない」などの理由から、人材不足感がありながら採用意向のない企業が半数ある。ただし「技術」「営業」は過剰感があっても新卒採用意向は高い。
- 企業の新卒採用活動の取り組みとしては「学校への求人募集」「就活フェア・合同企業説明会」「就職情報サイトへの掲載」が多く、効果的な取り組みは「就活フェア・合同企業説明会」「就職情報サイトへの掲載」「単独の企業説明会」で、大卒者の就職活動手段で内定を取るために役立った手段とほぼ一致している。「家族・親戚、友人などへの紹介依頼」「学校からの紹介・推薦」「進路室等の就職相談」など個々に合った情報提供・相談機能は、実施割合は高くないものの、役立ったと回答している率が高いことから、これらの手段にも注目していく必要がある。
- 採用計画人数が充足できなかった企業は4割あり、理由は「採用レベルに達する者が少なかった」「内定を出したが辞退された」が目立ち、就職できない学生とのミスマッチが生じている実態が明らかになった。
- 就職先を選ぶ際に重視する項目は「勤務地」が最も高く、次に「安定」「やりがい」。入社の決め手も同じく「勤務地」「安定」「やりがい」がトップ3に挙げられるが、「最初に内定をくれた企業」という理由で入社を決めている割合も多い。

第4章 2012 年 4 月の新卒採用の見通しと採用意向

- ・来年度の採用見通しは、7 割の企業が「今年と変わらない」と回答。ただし、「採用しにくくなりそう」が「採用しやすくなりそう」より若干多い。
- ・採用予定数は「未定」が 35.5%、「採用予定なし」が 28.0% と依然として厳しい採用環境。

来年度の採用予定数は、「今年より増やす予定」より「減らす予定」のほうが若干多く(図表 25)、規模別にみると、特に規模 100 名以上の企業での回答が多かった(図表 26)。また、29 名以下の企業では 44.8%が「未定」と回答(図表 26)、依然として厳しい採用環境が予測される。

図 24 新卒者採用環境の見通し

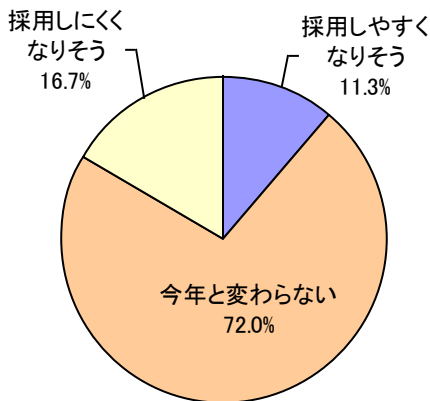


図 25 今年度と比較した採用予定数について

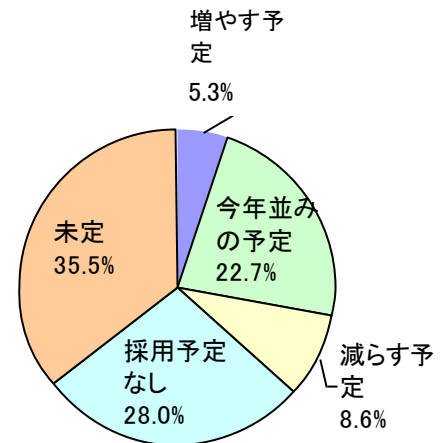


図 26 今年度と比較した採用予定数について

(単位%)

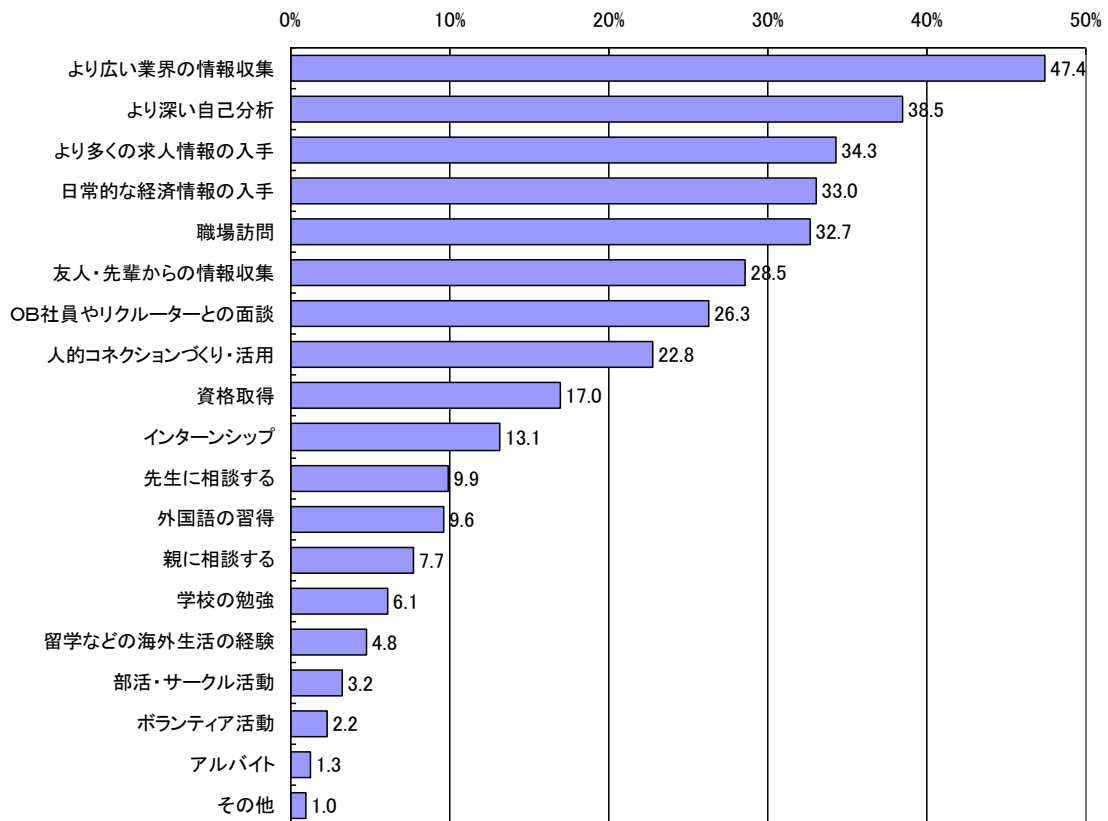
	今年より増やす予定	採用あり、今年並みの予定	採用するが今年より減らす予定	採用予定なし	未定
全体	5.3	22.7	8.6	28.0	35.5
29 名以下	4.5	9.7	2.1	39.0	44.8
30~99 名	3.3	25.5	7.1	25.5	38.6
100~299 名	6.8	34.0	20.4	16.5	22.3
300 名以上	13.3	58.3	23.3	3.3	1.7

第5章 採用(企業)側と就職活動(学生)側のミスマッチ改善について(大卒入社社員 サンプル 312 名)

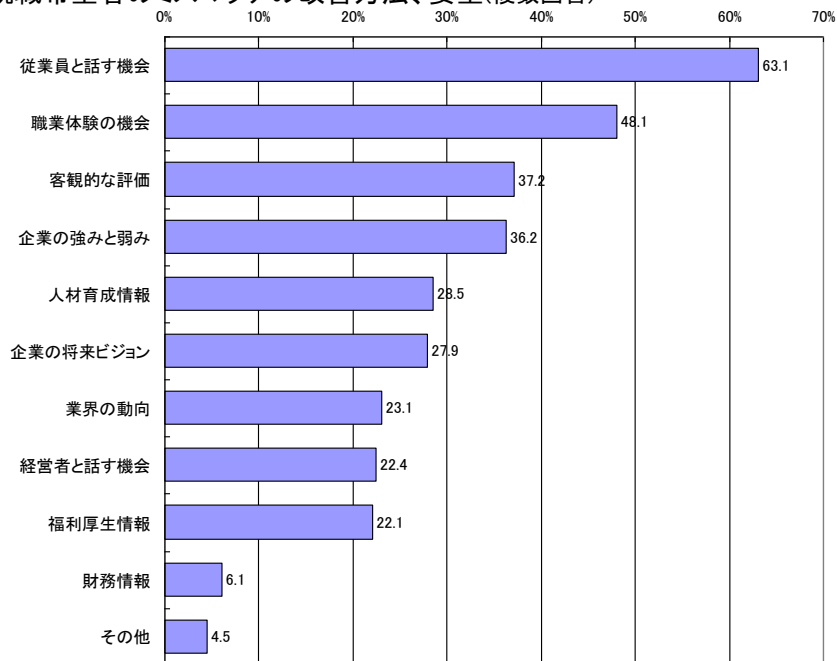
- ・新卒社員が就活中にやっておけば良かったと思うことは、「より広い業界の情報収集」と「より深い自己分析」。
- ・企業と就職希望者のミスマッチ改善の要望は、「従業員と話す機会」と「職業体験の機会」。

就職活動中にやっておけばよかったと思うことは、「より広い業界の情報収集」「より多くの求人情報の入手」「日常的な経済情報の入手」など、求人情報だけでなく、多面的な情報を求める回答が目立った(図表 27)。また、「職場訪問」「OB社員やリクレーターとの面談」などリアルな情報を求める回答もそれぞれ 3 割程度あった。ミスマッチを改善するための要望でも、「従業員と話す機会」(63.1%)、「職場体験の機会」(48.1%)など、実際の話聞く、体験できる場の提供を企業側に求める声が目立った(図表 28)。

図表 27 就職活動中にやってあげれば良かったと思うこと(複数回答 5 つまで)



図表 28 企業と就職希望者のミスマッチの改善方法、要望(複数回答)



まとめ3(調査結果のポイント)

- 2012 年 4 月入社採用予定数は「採用予定なし」が 28.0%、「未定」35.5%。100 名以上規模では「採用するが今年より減らす予定」が「増やす予定」よりも多く、依然として採用環境は厳しい見通し。
- 新卒社員が就職活動時にやってあげれば良かったと思うことは、「より広い業界の情報収集」と「より深い自己分析」。「職場訪問」「OB社員やリクレーターとの面談」などリアルな情報を求める回答もそれぞれ 3 割程度あった。
- 企業と学生のミスマッチを改善するための要望は「従業員と話す機会」(63.1%)、「職場体験の機会」(48.1%)など、実際の話聞く、体験できる場の提供を企業側に求める声が目立った。企業側の実施割合が低い「職場体験」「インターンシップ」「リクレーターの導入」「OB訪問の対応」などの活発化が、ミスマッチ軽減につながるとされる。

参考資料

採用する側、される側の本音（アンケートの自由意見より抜粋）

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