

---

# 企業における09年度新人採用に関する意識調査

～アンケート調査報告書～

2009年2月

# 目次

---

■ 調査概要	・・・4P
■ 総括	・・・6P～8P
■ 集計結果1:2009年度の新卒採用の実態	・・・10P～22P
■ 集計結果2:学生・大学への評価・要望	・・・24P～41P
■ 集計結果3:第二新卒・留学生の採用と評価	・・・43P～45P
■ 集計結果4:離職率と新人育成の内容	・・・47P～52P
■ 添付:矢野経済研究所 会社概要	・・・53P

---

## ■ 調査概要

# 調査概要

## ■ 調査目的

各企業が行っている「人材採用・育成に関する考え方」を把握し

学校側への就職支援活動のサポート及び、企業側への人材採用・育成支援に役立つ基礎情報を得る。

## ■ 調査方法

郵送アンケート調査

## ■ 実施期間

2008年11月1日～2008年12月31日

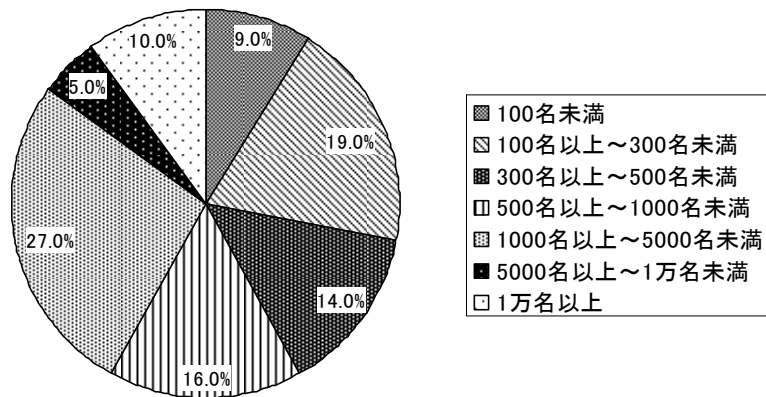
## ■ 調査対象

・日本全国の上場企業4,240社 人材採用・教育担当

・回答企業社数 145社(回収率3.4%)

(回答企業の従業員数内訳 n=100)

※業種が判明している企業データのみ



(回答企業の業種内訳)

業種	構成比
全体	100.0%
小売業	13.1%
卸売業	6.9%
電気機器	6.2%
情報・通信	6.2%
サービス	4.8%
機械	4.8%
輸送用機器	2.8%
その他製品	2.8%
不動産	2.1%
食料品	2.1%
証券・商品先物	2.1%
ガラス・土石製品	2.1%
化学	2.1%
非鉄金属	1.4%
パルプ・紙	1.4%
その他金融	1.4%
建設	1.4%
陸運	0.7%
鉄鋼	0.7%
倉庫・運輸	0.7%
繊維製品	0.7%
石油・石炭	0.7%
精密機器	0.7%
銀行	0.7%
不明	31.7%

---

## ■ 総括

# 総括

## ■2009年度新卒採用の実態(p10~p16)

### 採用枠

新卒採用は自由応募がメイン(96.5%)

インターンシップ枠は11.3%

### 募集手段

企業セミナー・説明会(85.5%)  
専門の就職情報WEBサイト(82.8%)  
が2大柱

### エントリー/SPI・筆記試験の重視点

「志望理由・動機」「試験の結果」「自己PRの内容」

### 面接の重視点

「性格・人柄」「熱意」「質問に対する理解力・対応力」

### 選考ステップ

約6割の企業が4~5つの  
ステップを経て選考

「エントリーシート・履歴書審査」「性格・適性テスト」  
「その他筆記試験」「SPI試験」「個人面接」の組み合わせ

### 採用人数

約5割の企業が1~20名未満

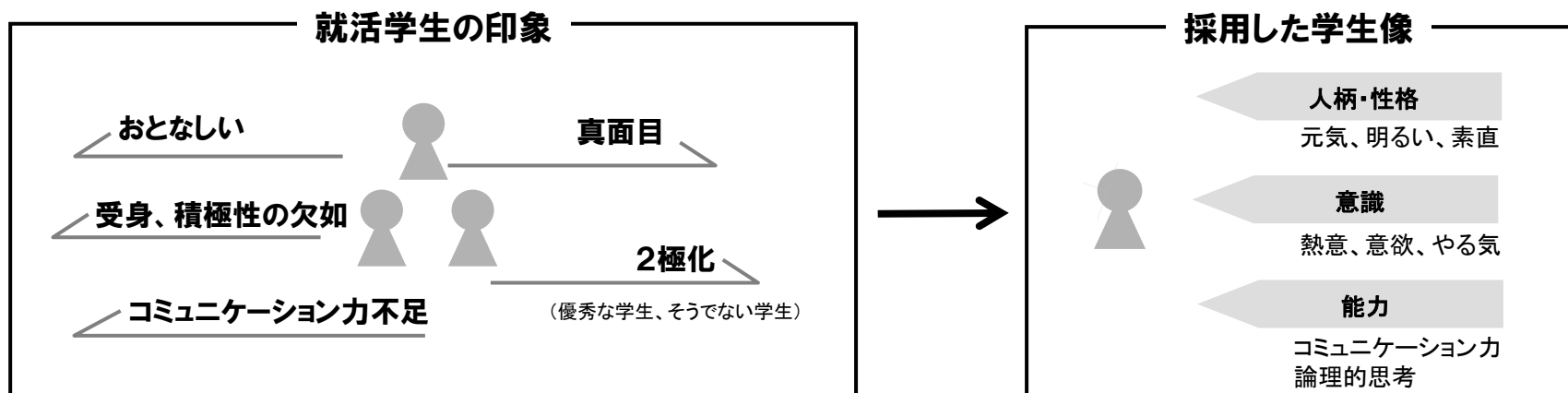
IT・情報通信系、小売業で会社規模に比較し多く人を採用

### 採用コスト¥(1名あたり)

50~100万円  
(全体の2割)

採用人数↑につれ(1名あたり)採用コスト↑

## ■2009年度の就活学生の印象・評価(p17~p22)



# 総括

## ■学生・大学への要望 (p24~p41)



企業

傾向

### 「入社してから伸びる学生」は？

1位「何か1つでも成し遂げたとと言えるような経験を持つ学生」(69.4%)

2位「体育会系の部活動に所属していた」(45.8%)

3位「学生時代に働くこと(アルバイトを含む)を多く経験している」(34.7%)

#### 業界別の特徴 ※平均値より著しく高い項目

- ・小売業、サービス業  
「学生時代に働くこと(アルバイトを含む)を多く経験している」
- ・ガラス・土石製品、化学 証券・商品先物、建設、輸送用機器  
「体育会系の部活動に所属していた」



学生



評価1

### 「出身校別に見た学生の特長」は？ ※入社後の印象

- 国公立卒者 「真面目でコツコツ仕事をする」「全体的なバランスがある」「専門性追求傾向」
- 私立大学卒者 「協調性が高い」「向上心が高い」「リーダーシップが強い」
- 女子大学卒者 「真面目でコツコツ仕事をする」「協調性が高い」「事務処理能力に優れる」
- 大学院卒者 「専門性を追及する」「真面目でコツコツ仕事をする」
- 短期大学卒者 「従順性が高い」「協調性が高い」「事務処理能力に優れている」
- 専門学校卒者 「真面目でコツコツ仕事をする」「専門性を追求する」「入社後に伸びる傾向」

評価2

### 「学生に足りないもの」とは？

「社会人としてのマナー」(52.1%)「積極性・意欲」(50.7%)

要望1

### 「学生に備えておいて欲しい・求めるもの」とは？

「コミュニケーション力」(63.4%)「積極性・意欲」(51.0%)

#### 業界別に学生に求める特徴 ※平均値より著しく高い項目

- |                     |              |
|---------------------|--------------|
| ・ガラス・土石製品、精密機器、非鉄金属 | 「基礎学力・知識」    |
| ・化学、サービス、金融         | 「社会人としてのマナー」 |
| ・食料品、電気機器、その他製品     | 「旺盛な好奇心」     |
| ・小売業、証券・商品先物        | 「積極性・意欲」     |



大学



要望2

### 「大学へ期待・希望すること」

「成し遂げたとと言えるような経験を学生にさせる」(59.3%)

# 総括

## ■ 第二新卒・留学生の採用と評価 (p43~p45)

採用実績はまだ低いものの、その働きぶりは高評価。

### 第二新卒者

#### 採用実績 (直近1年間)

「採用した」**25.0%**  
「採用活動は行ったが、採用には至っていない」**11.8%**  
「採用活動は行っていない」**63.2%**

#### 評価

採用した企業の**65.1%**が高評価 (期待以上+期待どおり)

#### 今後の採用動向

「積極的に採用する」**10.9%**  
「第二新卒としてのレベルが備わっていれば採用する」**50.9%**

### 留学生

#### 採用実績 (直近1年間)

「採用した」**27.6%**  
「採用活動は行ったが、採用には至っていない」**9.0%**  
「採用活動は行っていない」**63.4%**

#### 評価

採用した企業の**78%**が高評価 (期待以上+期待どおり)

(配属先) 1位「日本人学生と同様」(28.9%)  
2位「海外勤務・海外部門」(25.0%)  
3位「技術関連部署」(21.0%)

#### 今後の採用動向

「積極的に採用する」**7.0%**  
「日本人と変わらないレベルであれば採用する」**53.1%**

## ■ 離職率と新人育成の内容 (p47~p52)

### 離職率 (入社3年目まで)

「10%未満が離職」(52.5%)

一般的な離職率に比較し低い結果に。  
業種別では「小売業」「証券・商品先物」で若干高い傾向。

### (特別な)離職防止施策

4割強の企業が「実施している」

その内容は

「フォロー研修(集合研修)」(33.9%)  
「定期的なカウンセリング・面談」(33.9%)

### 新人育成の特徴※多い意見を抜粋

集合研修(1~3ヶ月)	ブラザー・シスター制度
フォロー研修	コーチャー制度
マンツーマン研修	現場体験
OJT	機会を与える

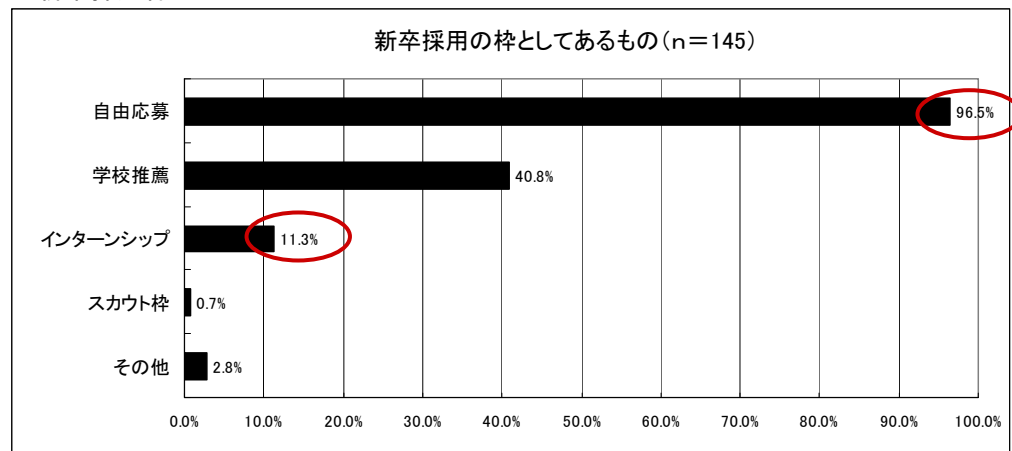
---

## ■ 集計結果1 : 2009年度の新卒採用の実態

# 採用募集の手段

Q.新卒者の採用枠として、貴社にはどのようなものがありますか？（複数回答）

## ■新卒採用枠

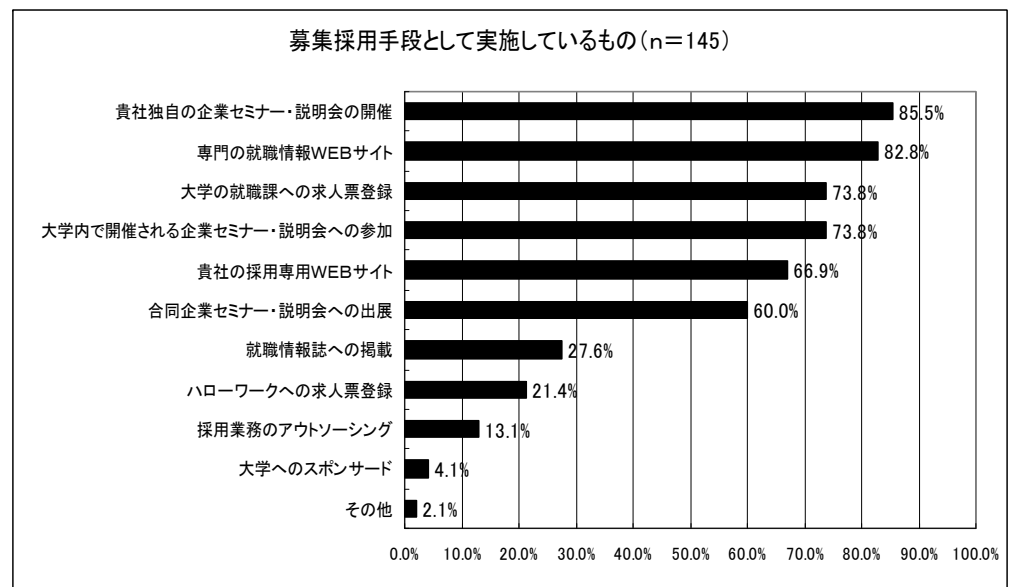


(その他)

- ・自社アルバイト経験
- ・店舗推薦

Q.採用募集の手段として、貴社にて実施しているものを全て教えてください。（複数回答）

## ■採用募集手段



(その他の内容)

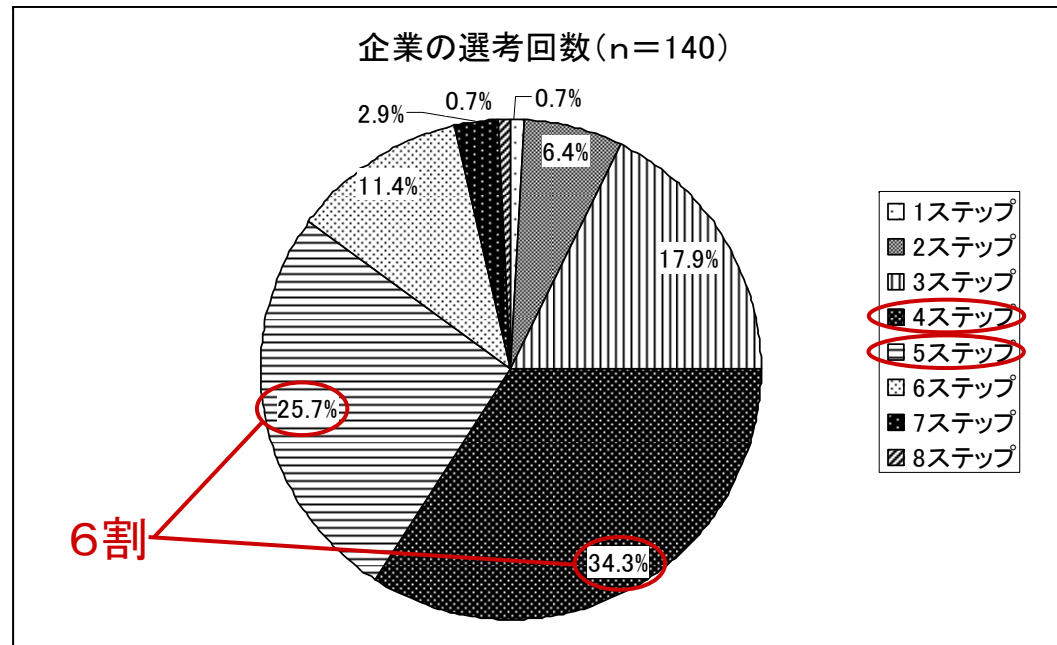
- ・研究室訪問
- ・専門の転職情報サイトへの登録
- ・学校推薦依頼

# 選考プロセス

Q.貴社における自由応募形式の選考プロセスについて、実施しているもの、及びその実施順を教えてください。

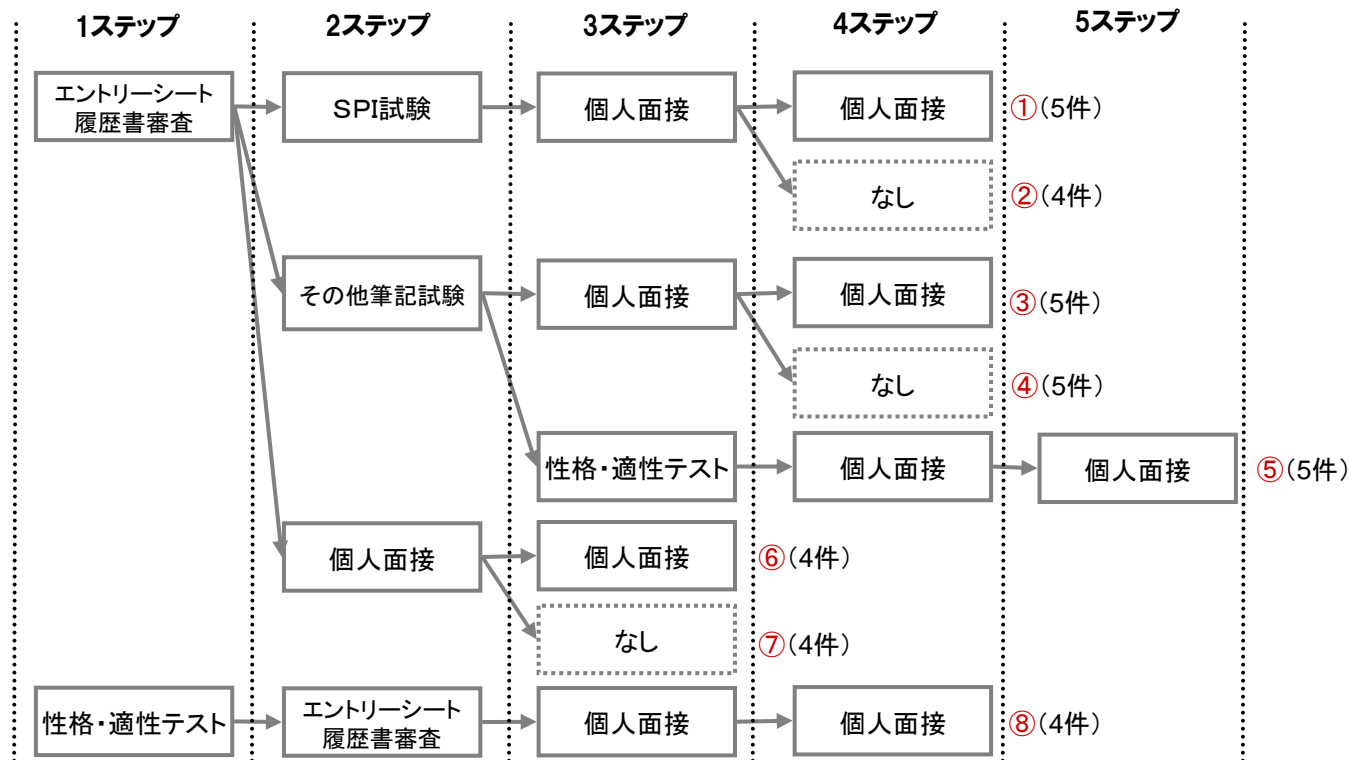
**4～5ステップの選考プロセスを経て採用している企業が6割。**

## ■自由応募における企業の選考回数



# 選考プロセス

■選考プロセスの主要パターン ※図に表した①～⑧のパターンは全体の25%を占める。これ以外のパターンは1件～2件のもののみ。

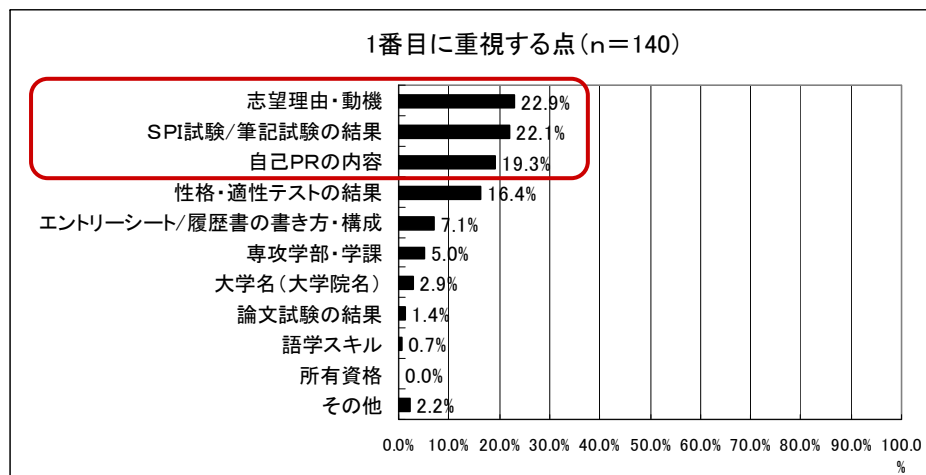


- ・選考プロセスに関しては、業界や企業規模による傾向は見られない。
  - ・強いて傾向をあげれば、採用人数が多くなる企業ほどそのプロセスが増えるという特色が見られた。
  - ・10名以内の採用をおこなった企業は選考ステップ少なく、テストよりも面接で決定している。
  - ・20名～30名程度の採用企業であれば、テストでふるいに掛けて面接を1回実施。40～50名程度の採用をする企業の面接は2回程度。
  - ・100名以上の採用した大手企業は5～6段階の選考ステップが目立った。
  - ・また、5段階以上のステップがある企業は個人面接が最低2回以上は入る。
- 
- ・特色があった企業をあげると、大手総合商社は小論文に加え、個人面接が4回。
  - ・教育事業を手がけるある企業では、10名の採用を行うために、筆記試験、プレゼンテーション審査、性格テスト・適性テスト、SPI試験、個人面接3回、小論文など8段階にも及ぶ盛りだくさんのステップを踏んでいる。
  - ・また、「企業セミナーの感想文」を選考ステップに加えている企業や「店舗見学」「社員対談」などを選考ステップに加える特色ある企業もあった。

# 選考の重視点

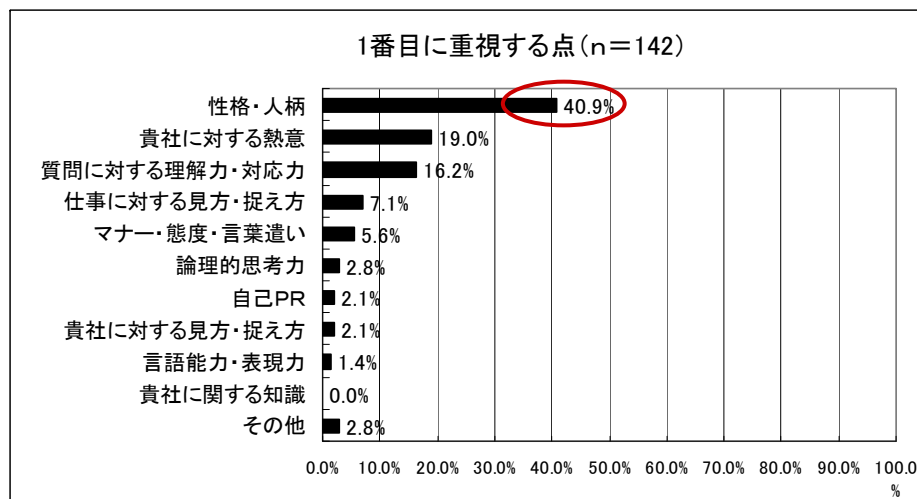
Q.採用の際、貴社で重視する点はどのような点ですか？(単回答)

## ■エントリー/SPI・筆記試験で最も重視する点



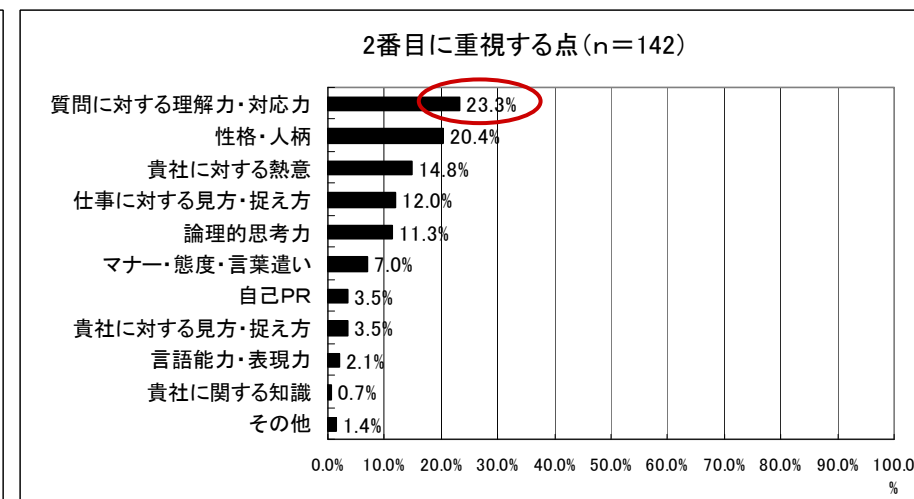
(その他の内容)・実務試験・勤務地。

## ■面接で1番目に重視する点



(その他の内容)・人生に対する意欲・スタンス・過去の行動事実・学生時代にやってきたこと。

## ■面接で2番目に重視する点

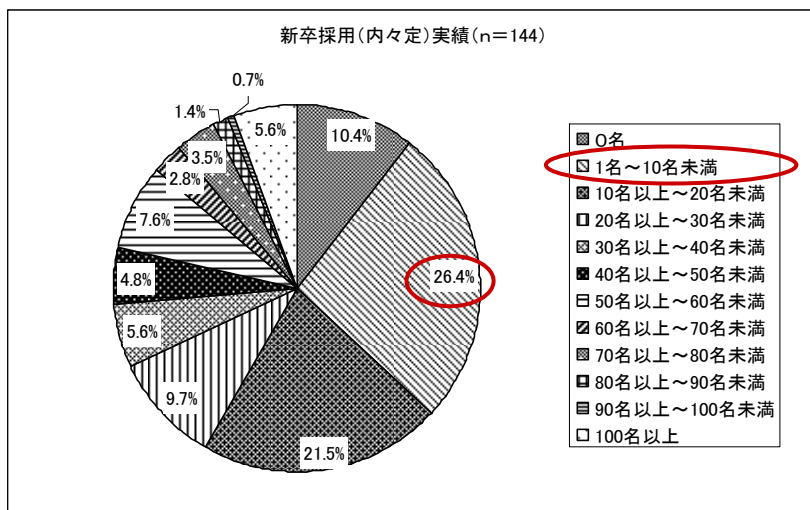


(その他の内容)・人生に対する意欲・スタンス・コミュニケーション力・問題解決力orPDCAスキル。

# 採用人数

※2009年4月入社予定の新卒採用

## ■新卒採用実績(全体)



中堅企業(300名以上～1000名未満)を除き、従業員数に比例して採用人数は多くなる傾向。

IT・情報通信系や小売業は全従業員に対しての新卒採用人数の比率が高い。

## ■従業員数に占める採用人数比率ランキング

※上位20位にランクしている企業の特徴としては事業拡大をしている(伸びている)企業もしくは、サービス提供自体に人が必要な企業。

NO	業種	事業内容	従業員数	採用人数	新卒採用比率
企業1	サービス	ITサービス(モバイル)	446	74	16.6%
企業2	小売業	飲食チェーン	167	26	15.6%
企業3	証券・商品先物	商品先物	418	56	13.4%
企業4	小売業	PC周辺機器販売	249	32	12.9%
企業5	情報・通信	医療機器用情報システム	393	50	12.7%
企業6	情報・通信	パッケージソフトウェア	79	10	12.7%
企業7	銀行	地方銀行	487	53	10.9%
企業8	情報・通信	CRMマーケティングサービス	102	10	9.8%
企業9	精密機器	再生医療製品製造	75	7	9.3%
企業10	小売業	中古車販売	603	50	8.3%
企業11	小売業	調剤薬局	415	33	8.0%
企業12	不動産	マンション販売	52	4	7.7%
企業13	小売業	ITサービス(衣類)	186	14	7.5%
企業14	電気機器	医療機器製造	136	10	7.4%
企業15	小売業	飲食チェーン	375	27	7.2%
企業16	サービス	冠婚葬祭	352	22	6.3%
企業17	情報・通信	システムインテグレーター	1,746	108	6.2%
企業18	情報・通信	情報サービス(中古車)	685	42	6.1%
企業19	小売業	飲食チェーン	140	8	5.7%
企業20	証券・商品先物	証券	786	44	5.6%

## ■従業員数と採用人数の関係 ※ボリュームゾーンをグレーにしております。

採用人数 \ 従業員数	採用人数												
	1名未満	10名以上～20名未満	20名以上～30名未満	30名以上～40名未満	40名以上～50名未満	50名以上～60名未満	60名以上～70名未満	70名以上～80名未満	80名以上～90名未満	90名以上～100名未満	100名以上	1000名以上	1000名以上
全体	100	23	20	10	5	6	10	3	4	1	1	1	7
	構成比	10.0%	23.0%	20.0%	10.0%	5.0%	6.0%	10.0%	3.0%	4.0%	1.0%	1.0%	7.0%
100名未満	9	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100名以上～300名未満	19	7	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	26.3%	36.8%	26.3%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
300名以上～500名未満	14	5	2	2	1	0	3	0	1	0	0	0	0
	構成比	100%	0.0%	35.7%	14.3%	7.1%	0.0%	21.4%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
500名以上～1000名未満	16	6	3	2	0	3	2	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	0.0%	37.5%	18.8%	12.5%	0.0%	18.8%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1000名以上～5000名未満	27	2	9	3	3	1	4	1	2	1	0	1	1
	構成比	100%	0.0%	7.4%	33.3%	11.1%	11.1%	3.7%	14.8%	3.7%	7.4%	3.7%	0.0%
5000名以上～1万名未満	5	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0
	構成比	100%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%
1万名以上	10	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	6
	構成比	100%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	60.0%

# 採用人数

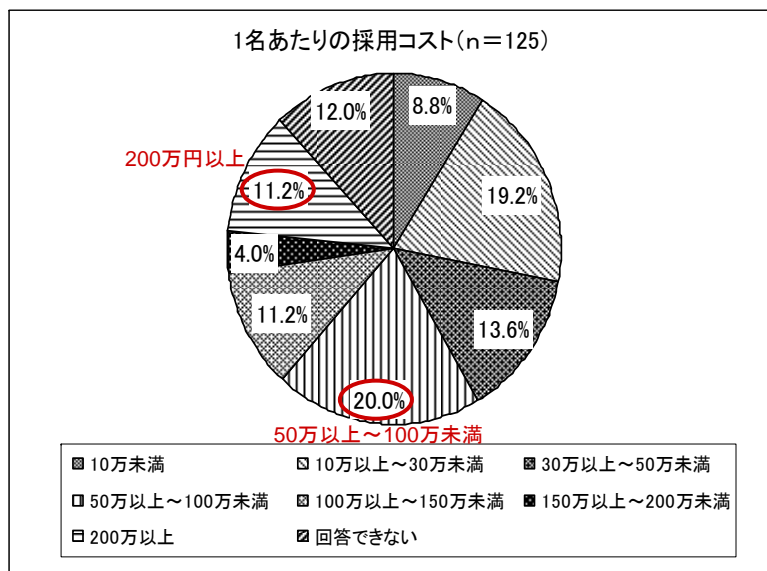
※2009年4月入社予定の新卒採用

■業種別採用人数 ※業種における採用人数のボリュームゾーンをグレーにしてあります

業種	採用人数		採用なし	1名以下	10名以上	20名以上	30名以上	40名以上	50名以上	60名以上	70名以上	80名以上	90名以上	100名以上
	件数	構成比		10名未満	20名未満	30名未満	40名未満	50名未満	60名未満	70名未満	80名未満	90名未満	100名未満	
全体	100	100%	10	23	20	10	5	6	11	3	4	1	1	6
			10.0%	23.0%	20.0%	10.0%	5.0%	6.0%	11.0%	3.0%	4.0%	1.0%	1.0%	6.0%
卸売業	10	100%	2	3	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2
			20.0%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%
化学	3	100%	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
			0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ガラス・土石製品	3	100%	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
			0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
機械	7	100%	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
			0.0%	42.9%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
銀行	1	100%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設	2	100%	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
			0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
小売業	18	100%	1	1	3	4	3	1	4	0	1	0	0	0
			5.6%	5.6%	16.7%	22.2%	16.7%	5.6%	22.2%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス	6	100%	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
			16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
証券・商品先物	3	100%	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
			33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報・通信	9	100%	0	1	2	0	0	1	2	0	0	1	0	2
			0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%
食料品	3	100%	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
精密機器	4	100%	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
			25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
石油・石炭	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
繊維製品	1	100%	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
倉庫・運輸	1	100%	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他金融	2	100%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
			50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
その他製品	4	100%	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
鉄鋼	1	100%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
電気機器	9	100%	1	1	3	1	0	0	2	1	0	0	0	0
			11.1%	11.1%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
パルプ・紙	2	100%	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
非鉄金属	2	100%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
不動産	3	100%	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
輸送用機器	4	100%	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
陸運	1	100%	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

# 採用コスト ※2009年4月入社予定の新卒採用

## ■1名あたりの採用コスト(全体)



## ■採用人数と1名あたり採用コストの関係

※各採用規模における採用コストのボリュームゾーンをグレーにしております

採用人数	1人あたり採用コスト	採用コスト									
		全体	10万未満	10万以上～30万未満	30万以上～50万未満	50万以上～100万未満	100万以上～150万未満	150万以上～200万未満	200万以上	回答できない	
全体	件数	125	11	24	17	25	14	5	14	15	
	構成比	100%	8.8%	19.2%	13.6%	20.0%	11.2%	4.0%	11.2%	12.0%	
1名～10名未満	件数	38	6	7	3	11	3	2	5	1	
	構成比	100%	15.8%	18.4%	7.9%	28.9%	7.9%	5.3%	13.2%	2.6%	
10名以上～20名未満	件数	31	2	6	6	6	4	0	4	3	
	構成比	100%	6.5%	19.4%	19.4%	19.4%	12.9%	0.0%	12.9%	9.7%	
20名以上～30名未満	件数	13	0	5	1	0	1	1	2	3	
	構成比	100%	0.0%	38.5%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	15.4%	23.1%	
30名以上～40名未満	件数	7	1	1	1	1	0	0	2	1	
	構成比	100%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	
40名以上～50名未満	件数	5	0	1	1	2	0	0	0	1	
	構成比	100%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
50名以上～60名未満	件数	11	2	2	0	2	1	0	0	4	
	構成比	100%	18.2%	18.2%	0.0%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	36.4%	
60名以上～70名未満	件数	4	0	0	2	1	0	0	0	1	
	構成比	100%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
70名以上～80名未満	件数	5	0	1	1	1	1	0	1	0	
	構成比	100%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	
80名以上～90名未満	件数	2	0	0	0	0	1	0	0	1	
	構成比	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	
90名以上～100名未満	件数	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
	構成比	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
100名以上	件数	8	0	1	2	1	2	2	0	0	
	構成比	100%	0.0%	12.5%	25.0%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	

# 学生に対する印象・感想

Q. 採用活動を通じ、今年の学生に対してどのような印象や感想をお持ちになりましたか？（自由回答）

## 「おとなしさ、真面目、積極性の欠如、コミュニケーション能力不足、受身、2極化」

### 【卸売業】

- ・積極性を持つ、持っていない学生の差がはっきり分かれていた。
- ・少し大人しい感じがする。積極性に欠けるところもある。
- ・おとなしい印象を持った。
- ・適正検査の結果が低い。レベルが落ちている。
- ・会社の業績や社内の雰囲気を気にする学生が多く、長く勤めることができる会社、という視点でジャッジしている様に思えた。(安定志向)
- ・組織の中に溶け込むのが早い人と遅い人とか極端。あいさつができない(人による差はあるか)
- ・良く考え行動できるタイプとそうでないタイプに二極化した。

### 【化学】

- ・全般的におとなしい印象をもちました。
- ・全体的に意思が弱い。きれいに物事をすすめる。

### 【ガラス・土石製品】

- ・全体にまじめだが、積極性にかける印象。
- ・特徴がない。

### 【サービス業】

- ・相定外の事案(面接時)に対応力がとぼしい。
- ・元気さがある。
- ・一般的なマナー不足(会社からの連絡に返答しない等)
- ・まじめで地道な学生が増えた。大企業志望が多い。
- ・高評価と低評価に2分される。
- ・就職に対し、意識の高い学生が多いと感じた。

### 【機械】

- ・例年になく受身的なかんじはするが、とても真面目な印象をもつ。
- ・真面目な印象を受ける。
- ・売り手市場ということもあり、企業研究をあまりせず応募してくる学生が多かった。結果として志望理由も浅く、熱意を感じられなかった。
- ・おとなしく従順である。型破りなタイプがいない。
- ・基礎学力が落ちているため、社会人になってから指示されたことはこなせても、新しい問題に対処できるかどうか心配である。また、メンタル面が不安な学生も増えた。
- ・意欲を感じられない。学生と会話が続かない。
- ・コミュニケーション能力に欠ける。・基礎学力に欠ける。・礼儀やことばづかいが未熟・作文が苦手。

### 【銀行】

- ・全体的におとなしい感じ

### 【証券・商品先物】

- ・全体的におとなしく素直で真面目な印象。指示以上のことはあまりやらないが、指示されたことは的確にこなすように思われる。
- ・女性はしっかりしているが、男性が少し頼りない感じがした。

### 【食料品】

- ・おとなしい人が多かった
- ・「働く」ということに対する熟考が不足している印象を持ちました。

### 【精密機器】

- ・自分を売り込むよりも評価してくれ...というスタンスの学生が多かった様に感じます。
- ・良い人物とそうでない人物の差が激しい。大学生生活を就職するために過ごしてきたような人物もいる。
- ・ブランド志向が強い。・自分のやりたい仕事不明確(特に文系)・コミュニケーション能力が低い(単独で活動する)

# 学生に対する印象・感想

## 【小売業】

- ・全体的に**おとなしい**、物静かである。
- ・フードサービスにみな抵抗感はないらしい。**素直な方**が多い。
- ・**意識の高い学生**が多かった。
- ・全体的に、就職に対して**積極性がない**。学生から社会人になるという意識の欠如が見られることが多く、**残念**。また、**困難**、**つらさ**に耐えられず、**逃げ出す社員**になるのでは、と思われる学生も少なからずいる。
- ・就職活動に対する考え方に大きくばらつきがある。真面目に考えている学生と何も考えずに選考に来る**学生との差が激しい**。
- ・地元指向が多い。
- ・学生生活を充実させている学生が多い。(旅行など)。**発言が少ない**気がしている。(手を挙げない)。
- ・昨年より求める質にあった学生が多く面接に来たと思いますが、**内定辞退者**が例年より少し多かったと思います。
- ・今回に限る傾向はとくにない。しかし近年は、**自主性**、**自立(律)性**、**責任感の薄い人材**が多いと感じる。
- ・自己分析をせず、**情報に流され就職活動を行なってしまった学生**が目についた。
- ・地元指向が顕著。
- ・意欲的な学生とそうでない**学生の差が激しい**。
- ・自分がやりたいことを決めずに、**会社を選んでいる**。(自己分析・業界研究ができていない)
- ・全体的に、**会社側からのアクション**を持っているような**受身の姿勢**。
- ・売り手市場というメディアの情報で、**動きが悪い学生**が多かった。説明会参加社数も3年前に比べると50%ぐらい。
- ・薬学系大学のためのためもあるかと思うが例年通り**男子学生がおとなしい**。
- ・ネット社会で**気持ちも軽いのか説明会等の予約を平気でキャンセル**してくる。(連絡なしも多少あり)
- ・全体的に**バランスがとれている学生**が多い。
- ・安定を望むためか、**働き方を重視**しているように感じる。
- ・明確な**目標を持つ学生**が少なかった。

## 【繊維製品】

- ・**真面目**。

## 【倉庫・運輸】

- ・他社との競争が激しく**最終決断に時間がかかる**傾向。全体的には、**安定志向**、**受身な傾向**が強い。

## 【その他金融】

- ・全体的に**能力は高い**が**何事に対しても受け身**になる学生が多い。

## 【情報・通信】

- ・競争を避け、**出る杭になりたがらない**。
- ・**ポテンシャル**を感じている。
- ・08に比べて「自分で考える」ということをせず**流される学生**が増えている。
- ・**働くことに対する意識の低さ**を感じた。また、**考えの甘えがある人**が多くなったようにも感じた。
- ・ワークライフバランスの中で、**ライフバランスを意識**している学生が多い。
- ・例年より、**明るく元気な学生**が多いような感じ。
- ・和やかな人間関係の中で、**2つ2つと課題に取り組むこと**を好むタイプが多い。・自分から積極的に周囲に働きかける力が足りない。
- ・自己主張がはつきりしているが、**決められない節**がある。・**コミュニケーションスキルが低い**。**ストレス耐性が少し弱い**と感じている。

## 【その他製品】

- ・細やかな**気配りができ**、かつ**事業に対する理解**が深い。

## 【鉄鋼】

- ・**大人しい**。

## 【電気機器】

- ・**表面的な企業研究**しかしていない。
- ・**受け身**なところが目に付きました。また、**やりたい職種**について、**明確なもの**を扱っていたかたり、**実力に見合わない希望**をしたりする学生もかなりいました。
- ・当社は、**理系学生**を中心に採用しているので、**物静かで真面目な学生**が多いと感じました。
- ・学生の**売り手市場**であった為、**危機感や責任感の欠落**が感じられた。
- ・**大企業・安定志向**。
- ・**おとなしい**感じを受けたが、**横同士(同年代)**での**コミュニケーション力**は優れている。

# 学生に対する印象・感想

---

## 【不動産】

- ・あまりガツガツしていない。優等生的な印象を受けた。
- ・全体的な印象としては「真面目」です。学生時代に運動や勉強に打ち込んでいて集中力や探求心があるように思います。
- ・承認欲求強い

## 【輸送用機器】

- ・売り手市場だった事もあり、説明会ドタキャン等、非常識と思われる事を当たり前かのようにする学生が増えた。
- ・業界・事業内容で志望合業を選び、その中で社風、社員の人柄で企業を決定し、就職した企業で定年まで勤めたいと考えている。
- ・素直で明るいものの、どん欲さや積極性には欠ける様感じた。コミュニケーションの上手い、下手が二極化している。

## 【陸運】

- ・真面目で若干、画一的なイメージを持った。

## 【パルプ・紙】

- ・女性が活発、男性がおとなしい。

## 【その他製品】

- ・仕事のやりがいよりも職場環境を気にしすぎている。
- ・はじめに就活に取り組む姿勢。
- ・無難にまとまっている。

# 採用した学生の基準・重視した点

Q.貴社において、今回採用した学生の採用基準及び重視した点をお聞かせ下さい。(自由回答)

- 人柄・性格(元気、明るい、素直)
- 意欲・意識
- 能力(コミュニケーション、論理的思考)

## 【卸売業】

- 質問に対する回答と熱意。
- 元気で明るい学生を重視した、その中でコミュニケーション能力を見ていった。
- 明るさや元気の良さ。
- 人柄、やる気、地頭力。
- 当社の大切にしている価値感(相手を思いやる気もち、協働の精神)とマッチした考え、行動のできる人物かどうか。
- 働く事、当社に入社する事の思いが強い事。当社で働いているイメージがつく人又つく事。
- 情熱、論理的思考力を持ち、雑草のように強い人材。
- 学生の過去の行動事実から、行動特性を見極めた。

## 【化学】

- 人柄と熱意。
- 人間性。

## 【ガラス・土石製品】

- 基礎学力、人柄、当社への志望度合い。
- 人物。

## 【サービス業】

- 社会人としてのマナー/接客業としての明るさ。
- 行動力・協調性・コミュニケーション能力。
- 何か人と変わっている部分を持つ。
- 自らの手で道を切り拓こうとする意志をもつ。
- 性格。
- 素頭のよさ。共に成長することが出来るか否か。

## 【銀行】

- 明るく元気がある学生。・適正テスト。

## 【機械】

- 学生時代最も力を注いだことに対して、どのような型で取り組んで来たか。
- 素直さ、積極性、などの人柄、性格
- 何事にも誠実に取り組む姿勢を有しているか。(誠実さ) 自ら課題を見つけ、積極的に取り組んでいけるか(積極性) 周囲と切磋琢磨していけるか?(協調性・コミュニケーション能力)
- 明るく元気が良く、誠実な人柄であること。
- 入社後に成長が期待できそうな基礎力(学力、思考力、メンタルタフネス、好奇心)を持った人を重視した。
- やる気のある方。
- 適性試験、作文

## 【証券・商品先物】

- 明確な目的意識があるかどうか?
- コミュニケーション能力。証券営業をしっかりと理解していて、それに耐えられるか。

## 【食料品】

- コミュニケーション能力とチャレンジ精神。
- 飽くなき向上心を持ち、挑戦を楽しめる人。・経験を糧に、前向きに取り組める人。・相手の立場にたち、考え、行動できる人。
- 入社意欲。営業適性があるか。

## 【精密機器】

- 業務内容及び仕事に取り組む考えが当社のそれと合致するかという点。
- 理解力、表現力、論理性。
- 弊社への入社意思の高さ。・積極性。

# 採用した学生の基準・重視した点

## 【小売業】

- 明るさ、元気さ、笑顔。
- 当社に入社をどのくらい希望しているか。
- 意欲的かどうか。志望動機。
- 入社後、伸びるか否か。困難な状況を乗り切れるか否か。
- 人柄重視。明るく、素直な学生を採用している。
- 総合職として人柄重視。
- 人柄性格で明るく元気のある学生を求めました。
- 論理的に思考ができ、自立した人材を採用≒知識というより人となり。
- 意欲と将来性(本人の基礎能力、人間性を重視)。
- 人物重視、積極性。
- 会話の中で、笑顔がでるか? ・お客様・店舗スタッフとのコミュニケーションがうまくとれるか?
- コミュニケーション能力。
- 人間性重視 ・将来ビジョンがしっかりしている学生。
- 学生時代に、こだわりをもって、物事に取り組み達成してきた。
- 自らの考えで行動できる自立型人材。
- コミュニケーション力 ・素直さ。

## 【建設】

- 「体育会系の部活動でどういう役割をしてきたか」を重視した。
- 性格および人柄が第一、次にコミュニケーション能力。

## 【倉庫・運輸】

- 素直さ(受け答えの印象)、協調性(チーム、集団での行動事実、役割、存在感)。

## 【その他金融】

- コミュニケーション能力、対面影響力、適応性、判断力。

## 【情報・通信】

- ヒューマン・スキル。
- 事業に共感できるか(モチベーションの源泉)。
- 素直さ、謙虚さ。・自分で考えて行動できる力。・ポジティブさ。
- 最低限のコミュニケーション力と、課題に対する取りくみ姿勢。
- 積極性、吸収力(成長力)。
- 例年と同様(コミュニケーション力、主体性、論理的思考など)。
- 人物(目的意識を持って自ら考え、周囲を巻き込みながら積極的に行動できるか)。
- コミュニケーション能力、素直さ(伸びしろがある)。
- ストレス耐性をどのように計るかなど。

## 【その他製造】

- 発想力を持つ学生を重点的に採用した。

## 【鉄鋼】

- 当社に入社後、適応できるか。(社風に合っているか)

## 【電気機器】

- 当社に対する志望意欲。・コミュニケーション能力。
- 理系中心の採用、熱意、コミュニケーション能力、基礎能力。
- 素直で真面目な点。
- 技術系の専門性を重視。
- リテラシーとコミュニケーション能力。
- 会社、仕事への意欲、姿勢と当社とのマッチング。
- 自律型である。

# 採用した学生の基準・重視した点

---

## 【不動産】

- 面接を重視し、質問に対して簡潔にそれでいて的確な応答ができたかどうかという点。
- 人柄を重視 ・業界へ興味や知識を持っていて入社意欲の高い ・コミュニケーション能力があり、向上心が強い。
- コミュニケーション能力、論理的思考力、感度の強さ。

## 【輸送用機器】

- 求める人物像にマッチするかどうか。ある程度の基礎学力を有し、性格面においても問題がないか。
- 基礎学力、専門、コミュニケーション能力。
- リーダーシップ傾向と協調性、向上心。

## 【陸運】

- 共通している点は「誠実」であるかどうか。個々では、自社で活躍する知識・スキルを持っているかどうか？

## 【その他製品】

- 人物重視(コミュニケーション力、積極性等)。
- 専攻を重視。
- 熱意、積極性、コミュニケーション能力、明るさ。

## 【非鉄金属】

- 思考の柔軟性、協調性、やる気。

---

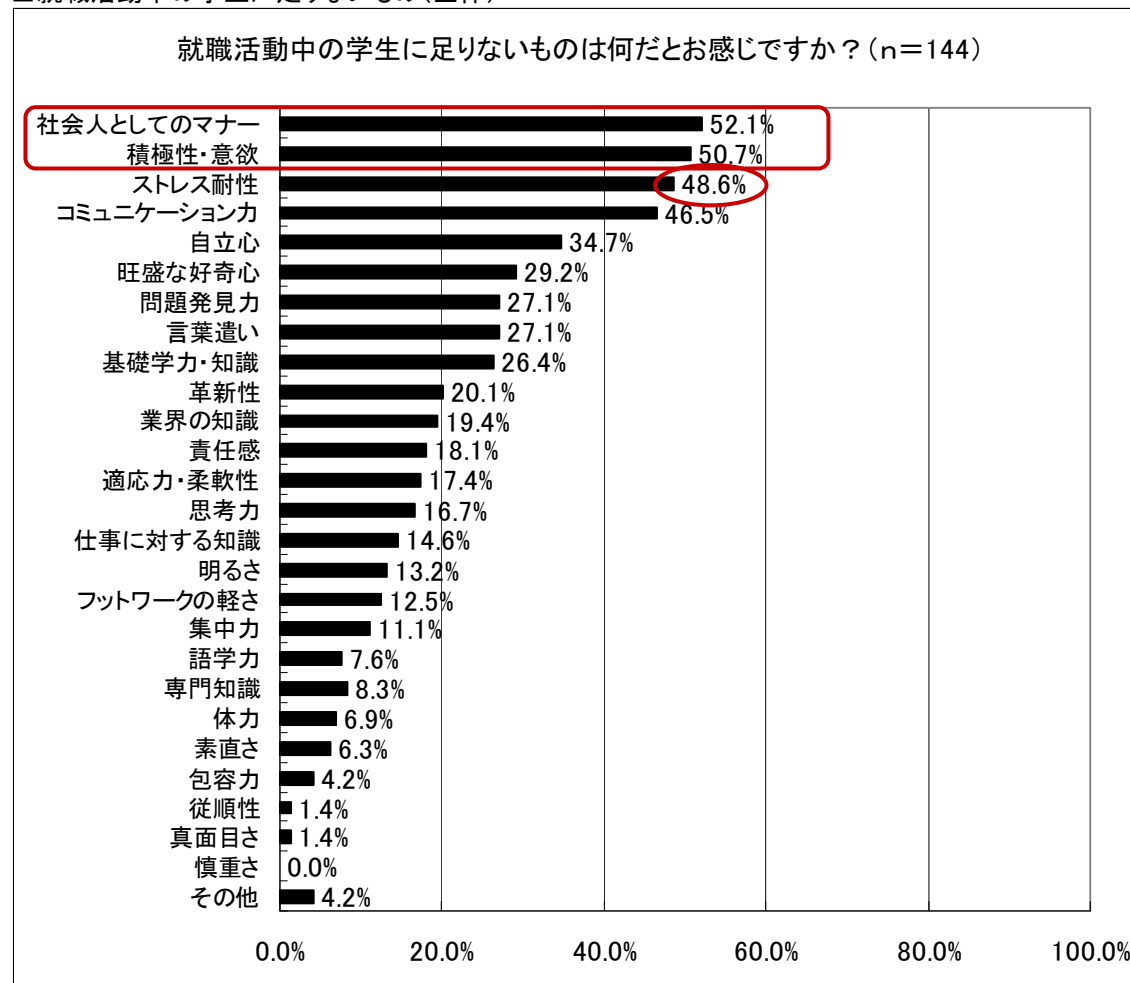
## ■ 集計結果2 : 学生・大学への評価・要望

# 学生に足りないもの

Q.近年の就職活動中の学生の足りないものは何だとお感じですか。(複数回答)

過半数を超えたのは「**社会人としてのマナー**」(52.1%)「**積極性・意欲**」(50.7%)

■就職活動中の学生に足りないもの(全体)



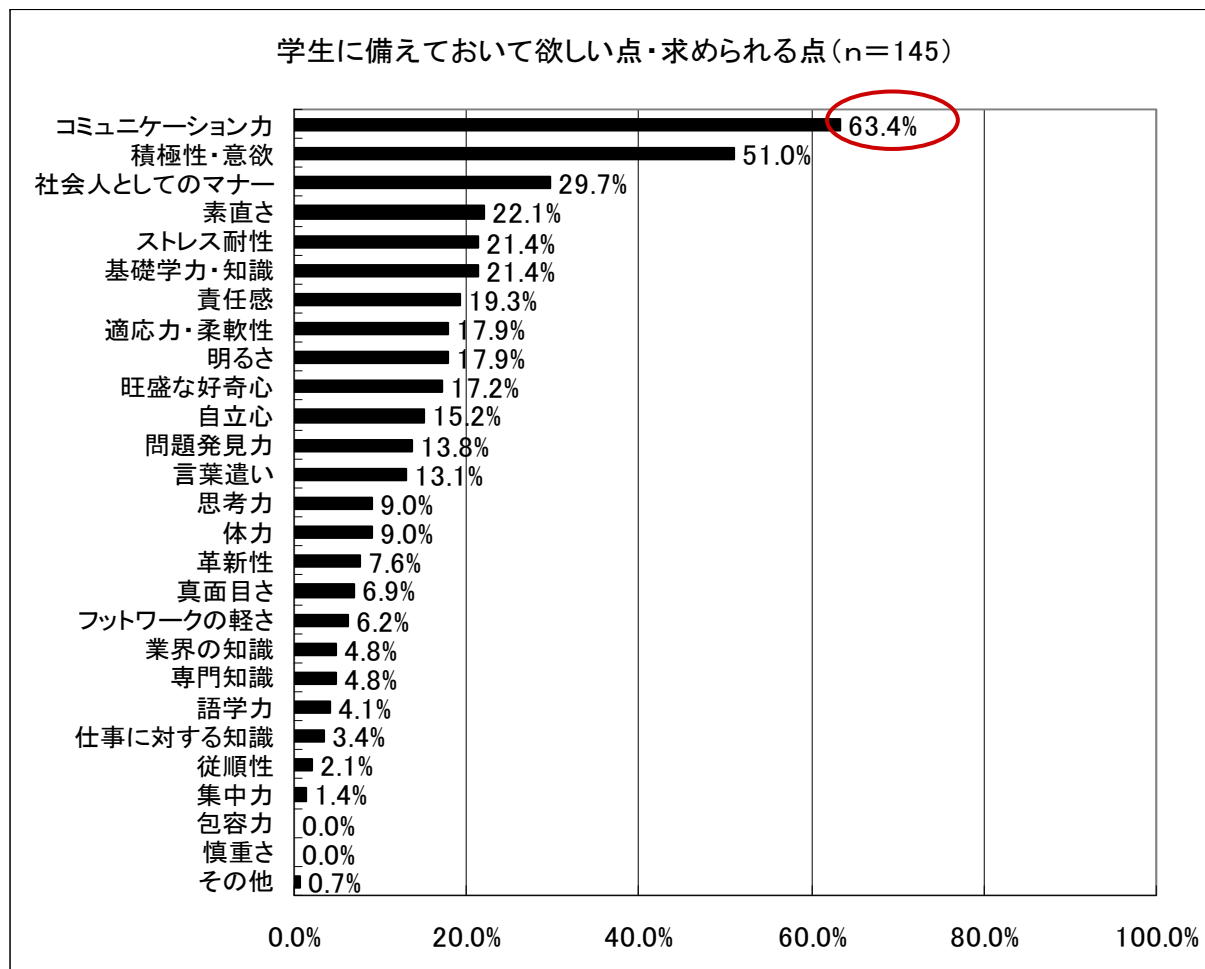
(その他の内容)  
・チャレンジ精神  
・向上心  
・個性  
・就職活動の熱意

# 学生に求めるもの

Q.貴社に入社する学生として、備えておいて欲しい点・求められる点はどのようなことですか？(複数回答 3つまで)

## 6割以上の企業が「コミュニケーション力」(63.4%)を選択

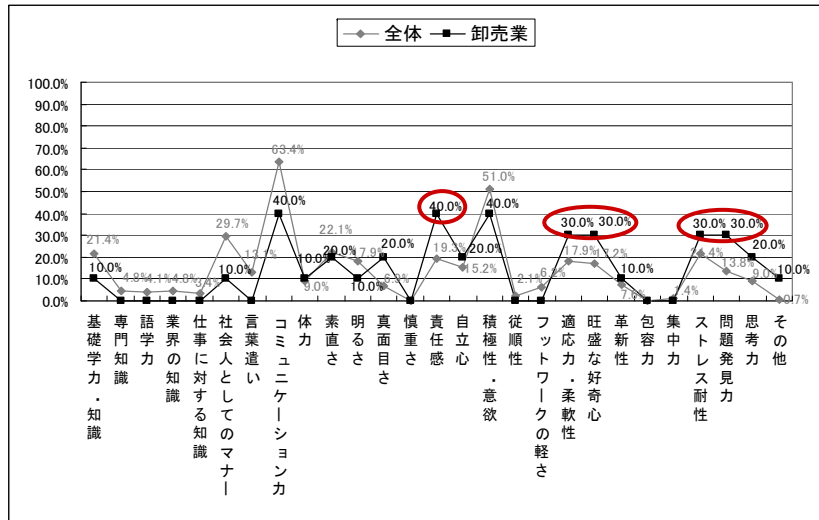
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(全体)



(その他の内容)  
採用していない。

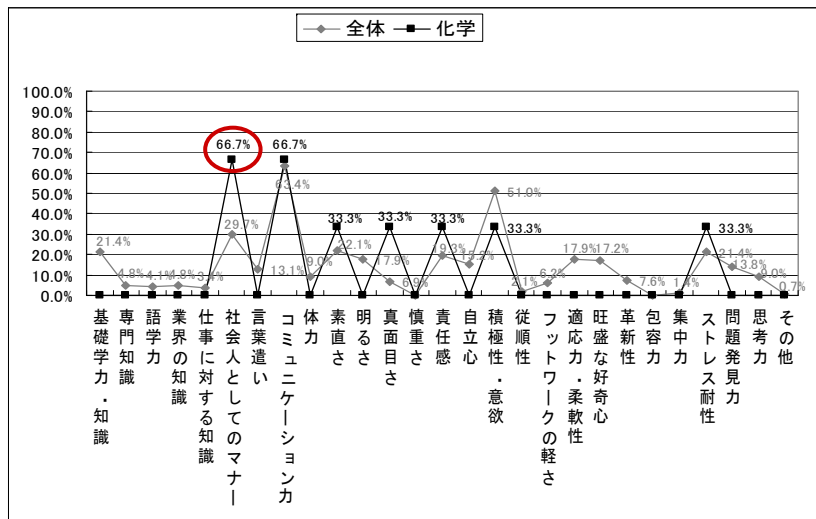
# 学生に求めるもの(業種別)

■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(卸売業 n=10)

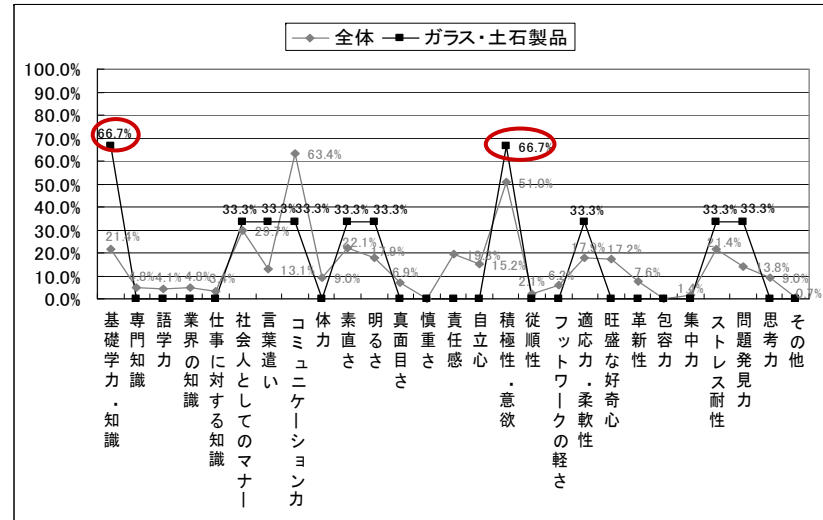


(その他)採用していない。

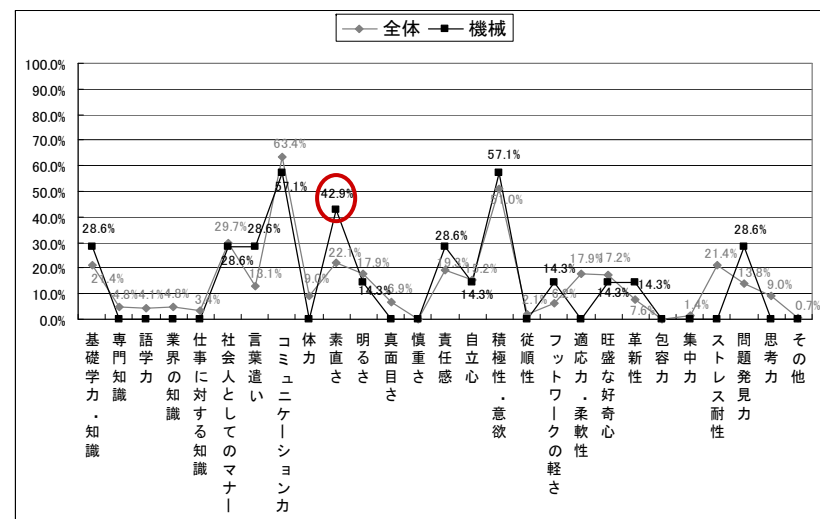
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(化学 n=3)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(ガラス・土石製品 n=3)

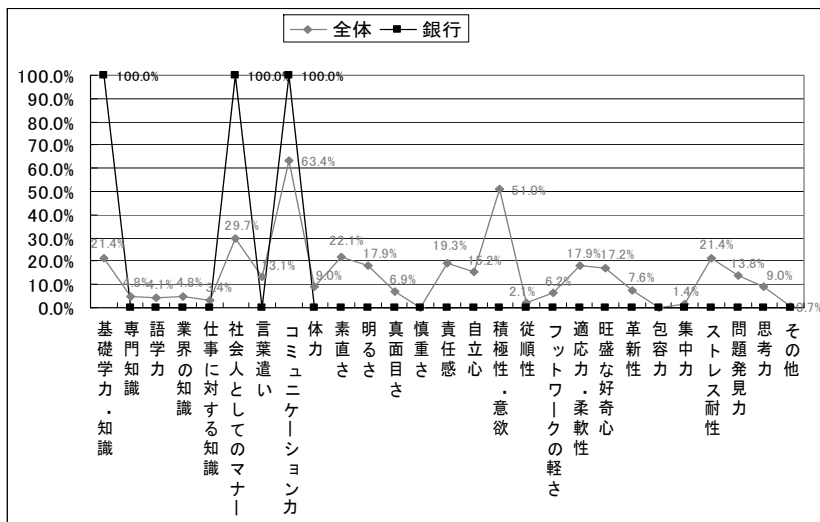


■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(機械 n=7)

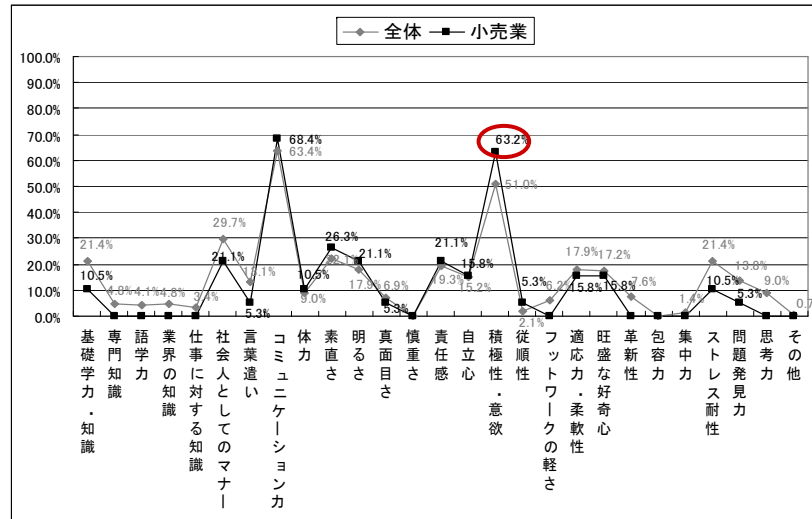


# 学生に求めるもの(業種別)

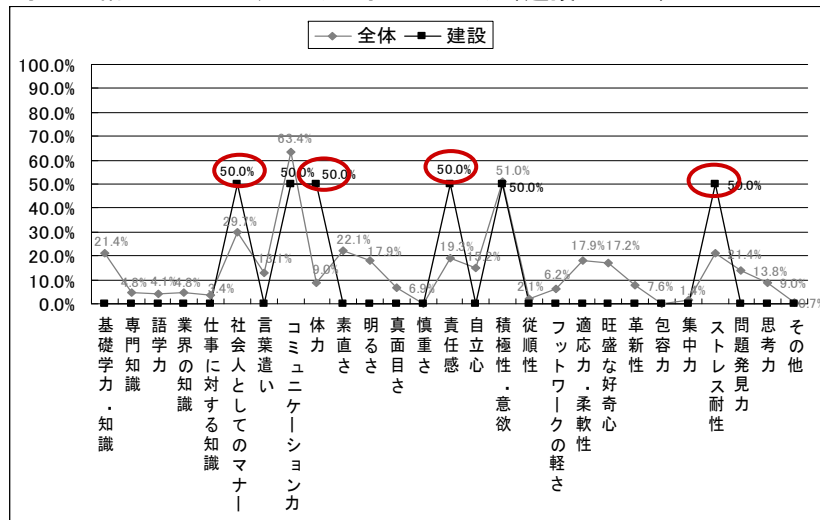
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(銀行 n=1)



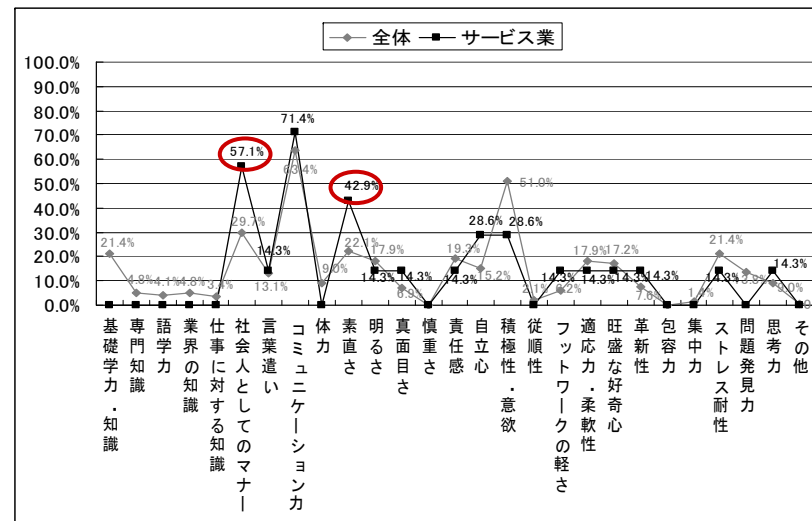
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(小売業 n=19)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(建設 n=2)

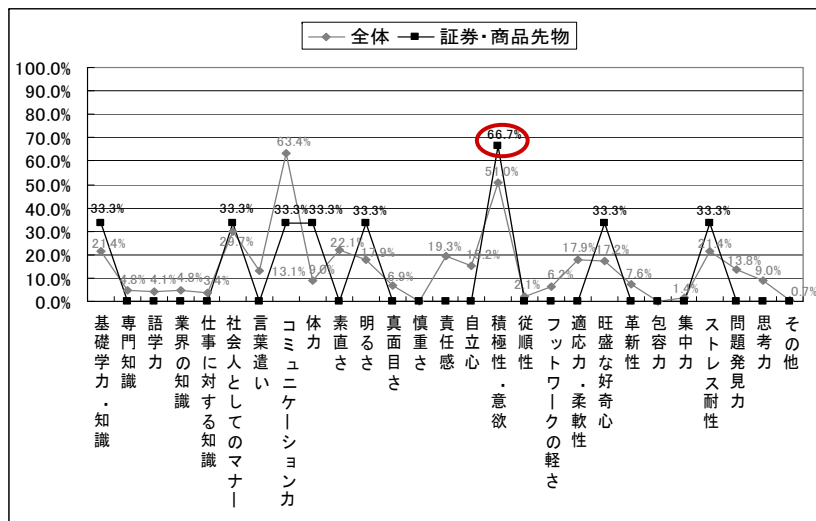


■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(サービス n=7)

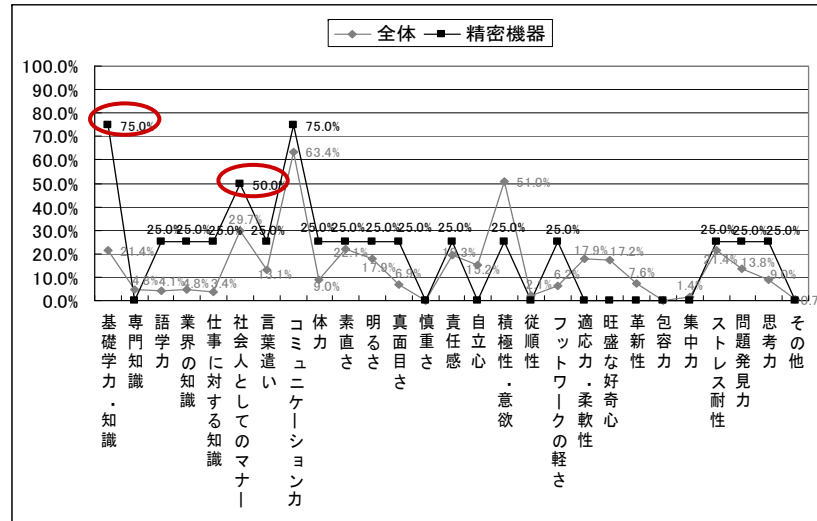


# 学生に求めるもの(業種別)

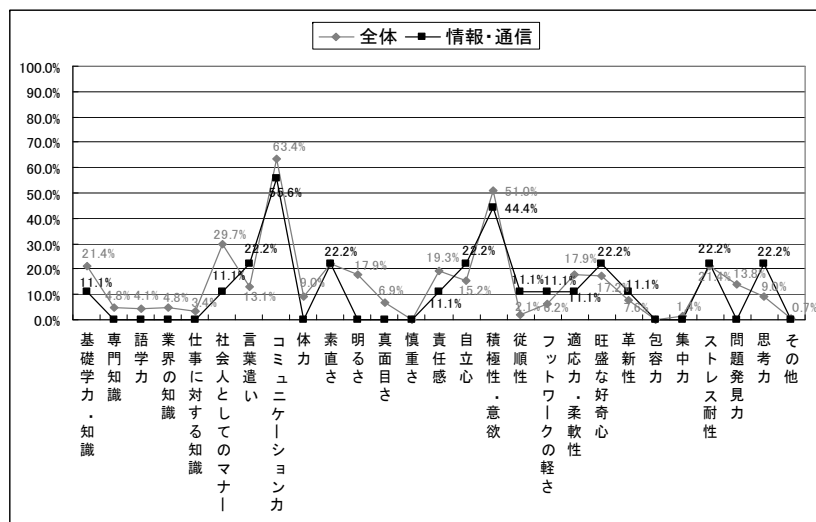
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(証券・先物取引 n=3)



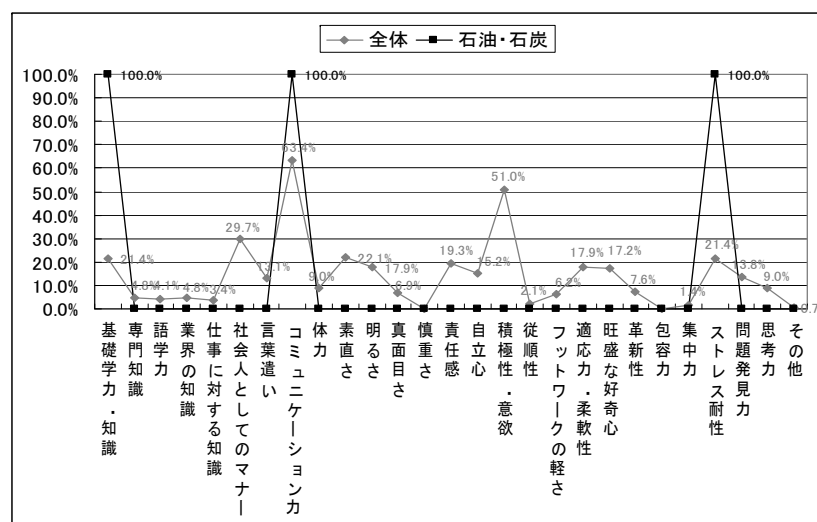
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(精密機器 n=4)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(情報・通信 n=9)

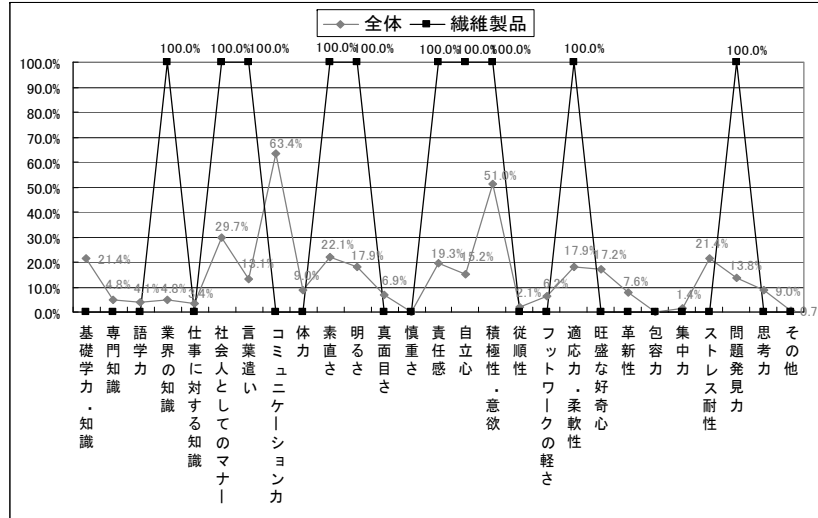


■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(石油・石炭 n=1)

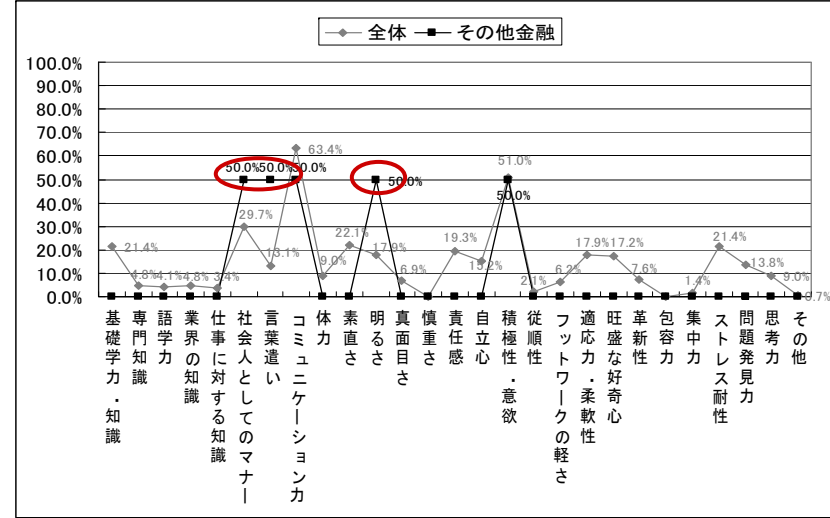


# 学生に求めるもの(業種別)

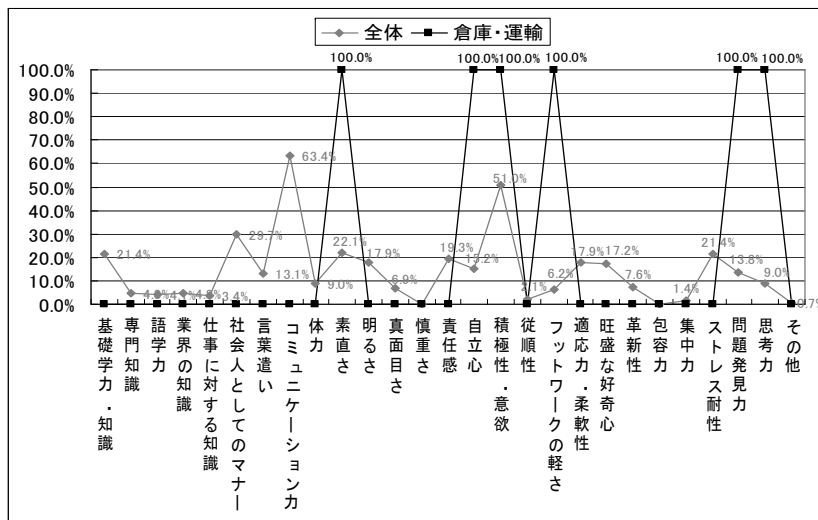
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(繊維製品 n=1)



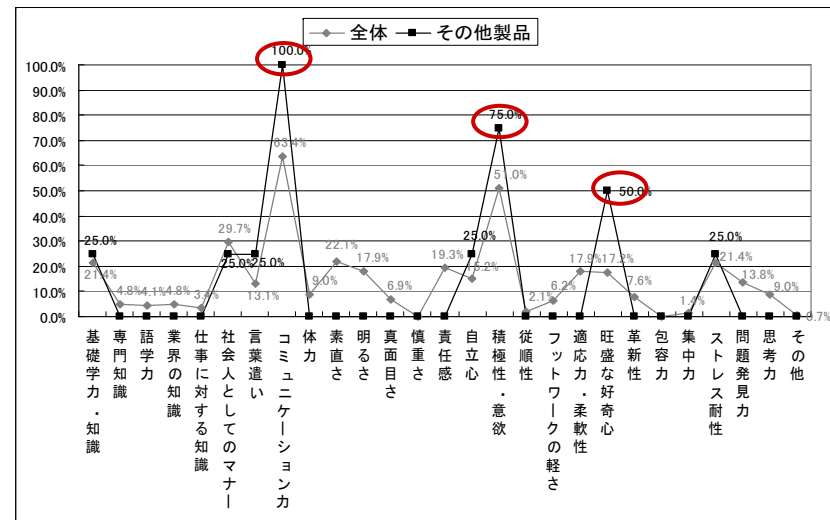
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(その他金融 n=2)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(倉庫・運輸 n=1)

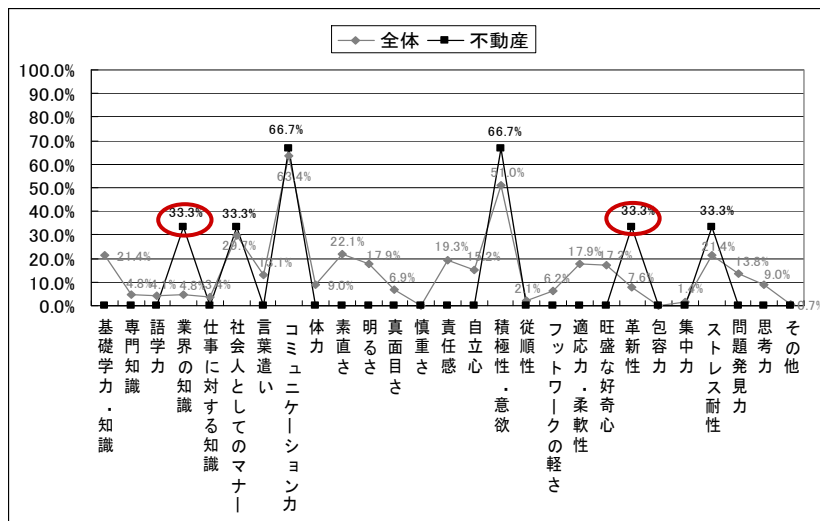


■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(その他製品 n=4)

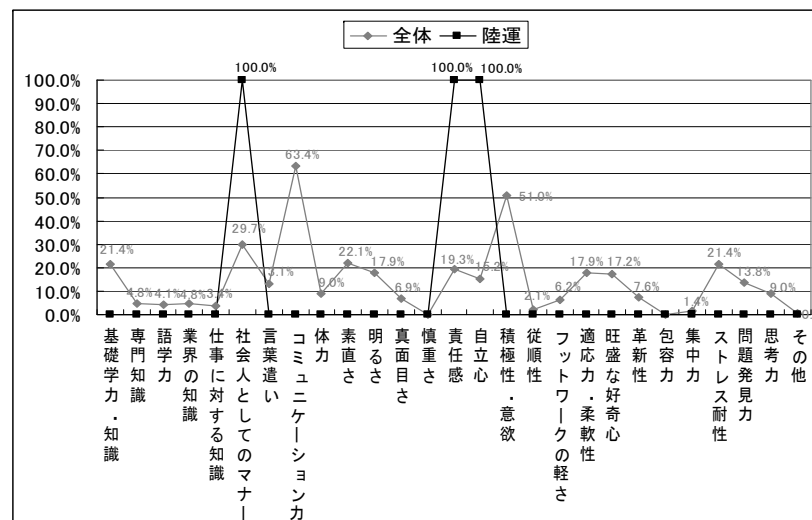


# 学生に求めるもの(業種別)

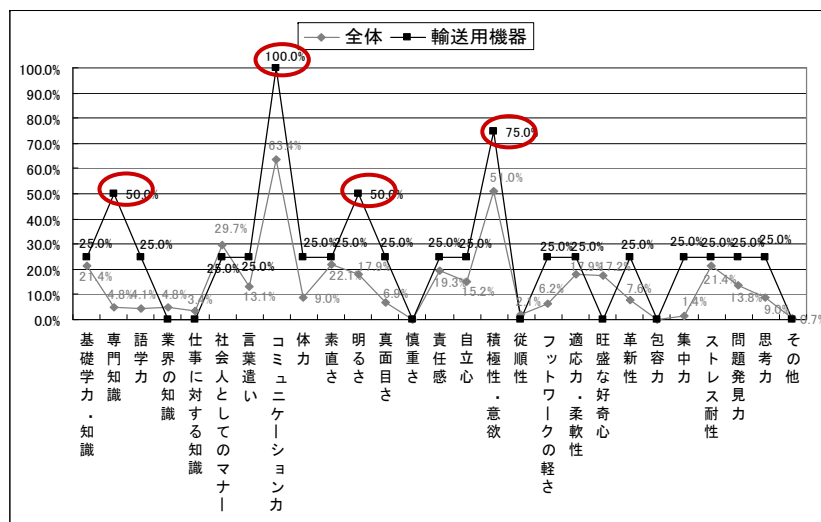
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(不動産 n=3)



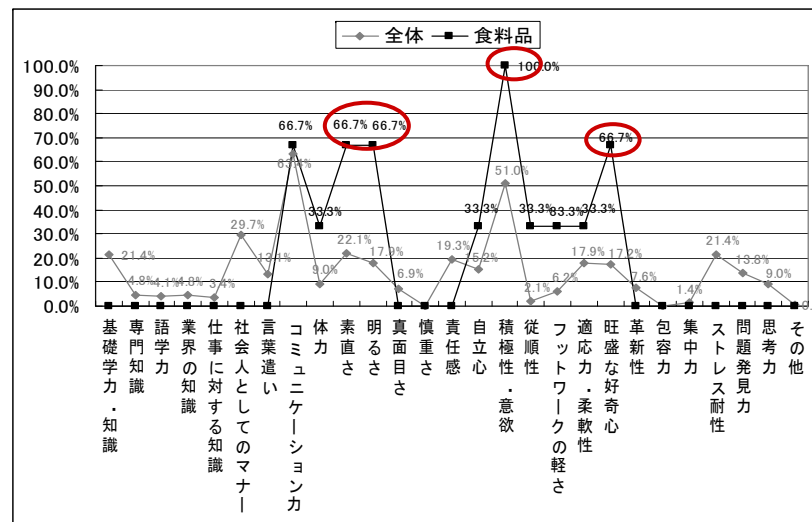
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(陸運 n=1)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(輸送用機器 n=4)

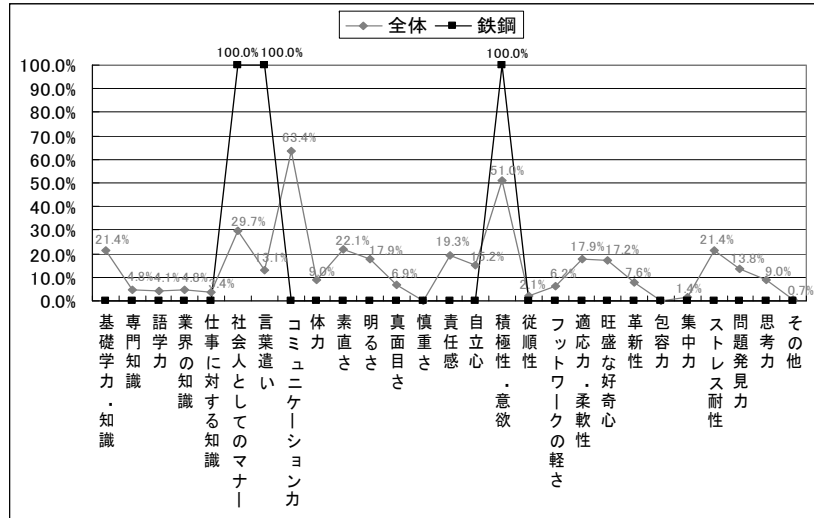


■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(食料品 n=3)

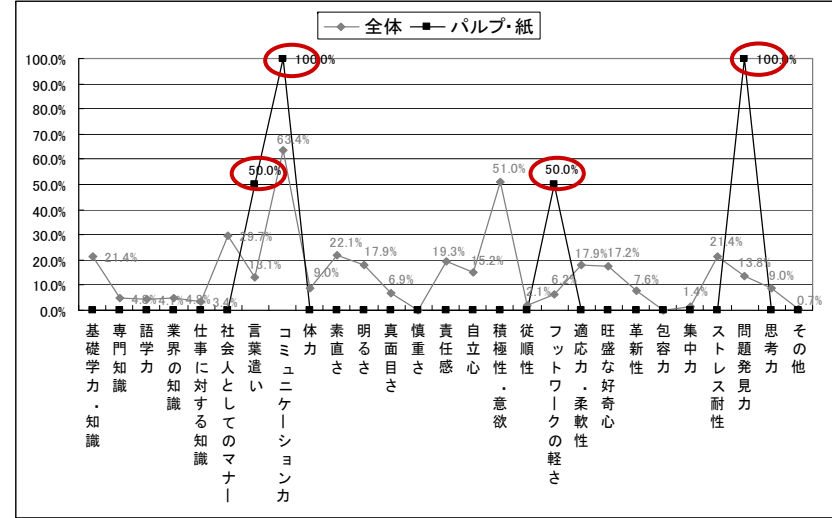


# 学生に求めるもの(業種別)

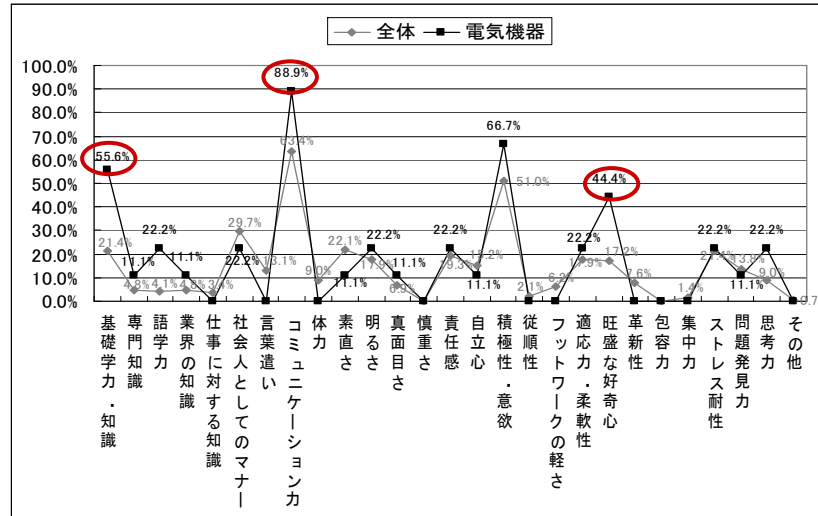
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(鉄鋼 n=1)



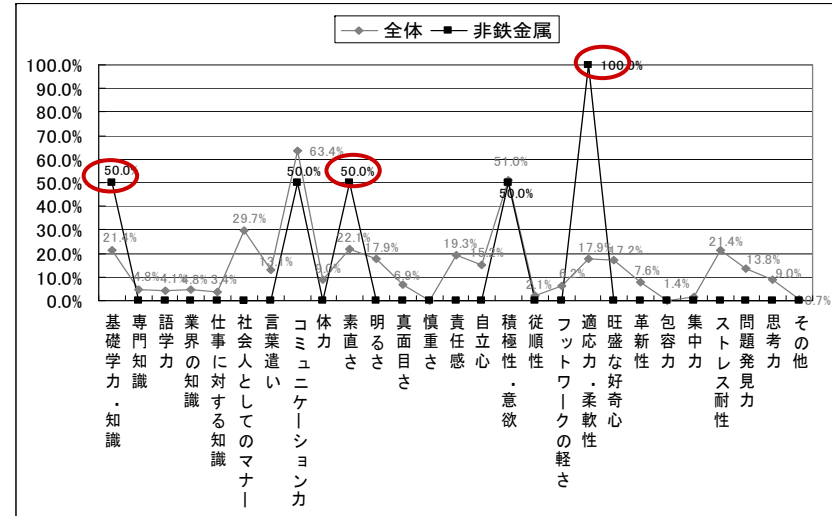
■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(パルプ・紙 n=2)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(電気機器 n=9)



■学生に備えておいて欲しい点・求められる点(非鉄金属 n=2)

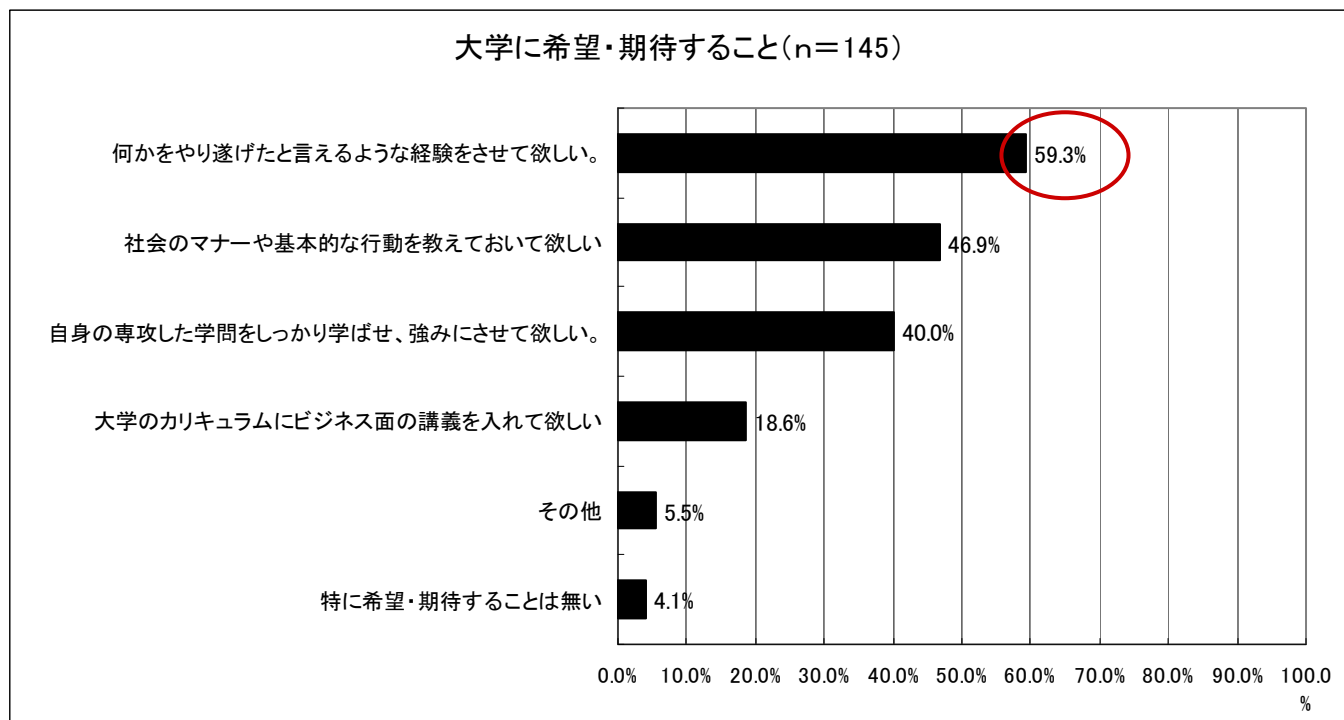


# 大学に希望・期待すること

Q.企業として大学に希望・期待することはありますか？またそれはどのようなものですか？（複数回答）

## 「何かをやり遂げたとと言えるような経験」(59.3%)

### ■大学に希望・期待すること(全体)



(その他の内容)

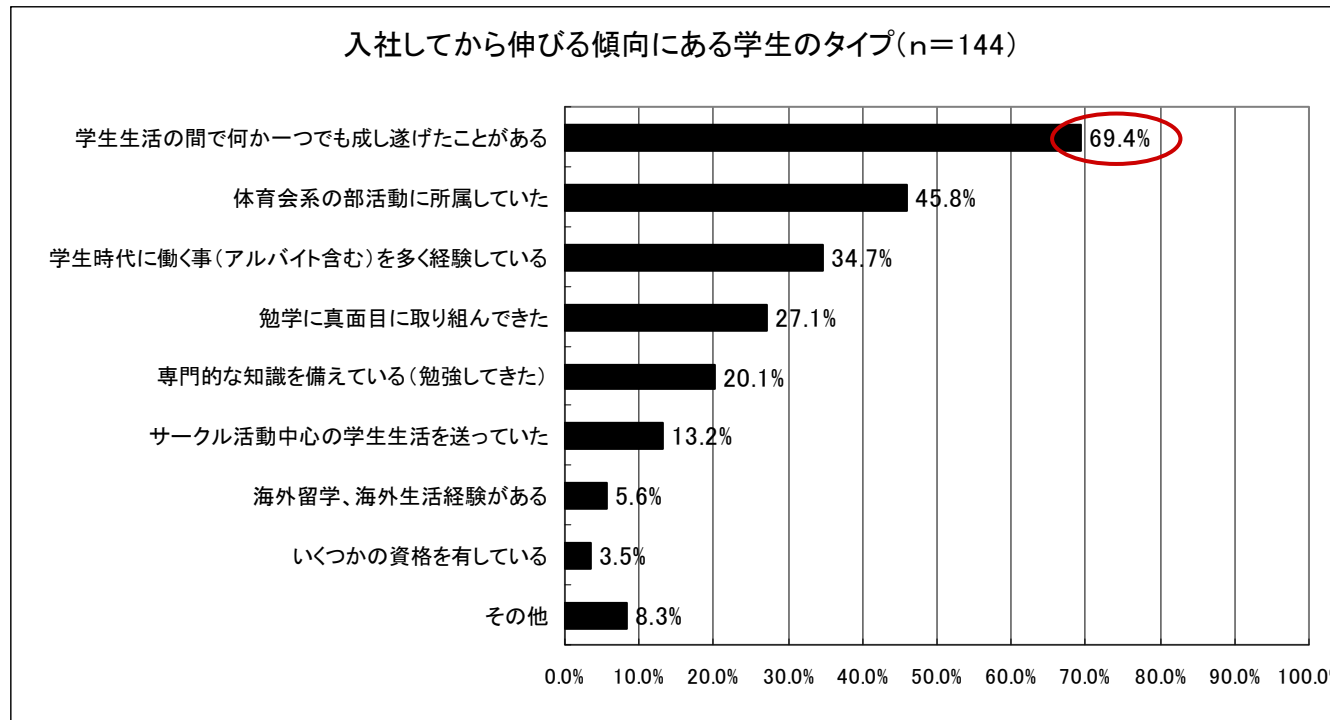
- 自己責任で(他人に何でも頼らずに)行動できる環境をつくってほしい。・実践的な知識や経験(研究ではなく)。
- アサーティブな主張が出来ること。・覚えることよりも、ゼロから何かを生み出す苦しさ喜びを経験させて欲しい。
- 受け身ではなく、主体的な思考力。・行動力を身につけさせて欲しい。・コミュニケーション力。・小人数制授業の増設。・創造性、問題発見能力。

# 入社してから伸びる学生のタイプ

Q.貴社ではどのようなタイプの学生が、入社してから伸びる傾向にありますか？(複数回答)

**「学生生活の間で何か一つでも成し遂げたことがある学生」(69.4%)**

■入社してから伸びる傾向にある学生のタイプ(全体)

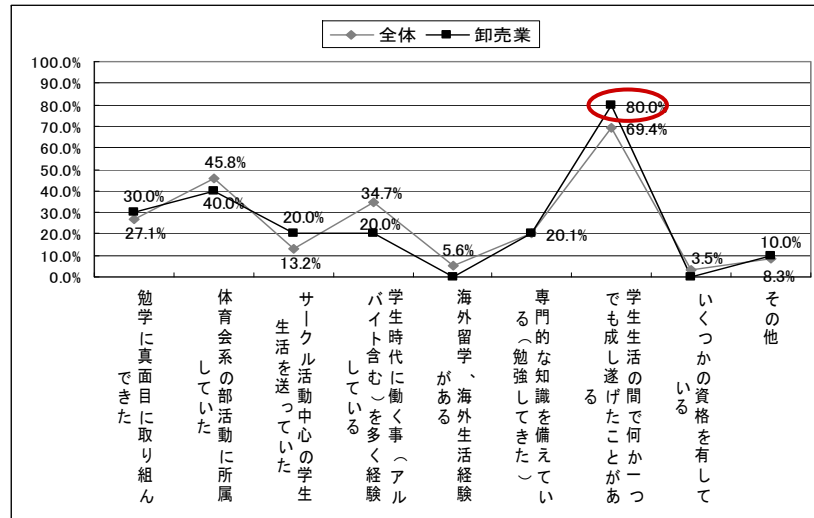


(その他の内容)

- ・根性がある。・ストレス耐性の強い人材。・行動力のある人。・素直に人の話がきける。・採用していない。・自己主張できる人間。
- ・リーダーシップを取るような経験をしている。・新しいことをやるのに、抵抗感が少ない。・失敗してもメゲない。
- ・何事にも前向きに取り組む。・他人の意見などが受け入れられる素直さ。・自社を第1希望として就活を行ない、入社した者

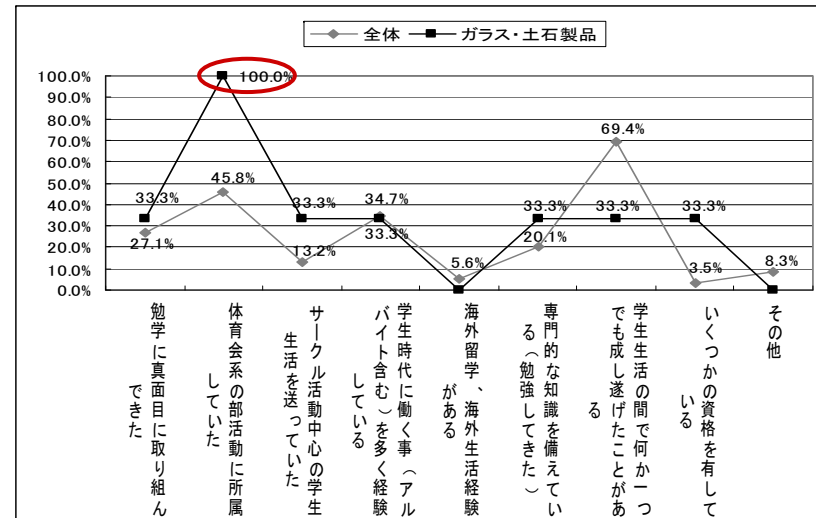
# 入社してから伸びる学生のタイプ

■入社してから伸びるタイプの学生(卸売業 n=10)

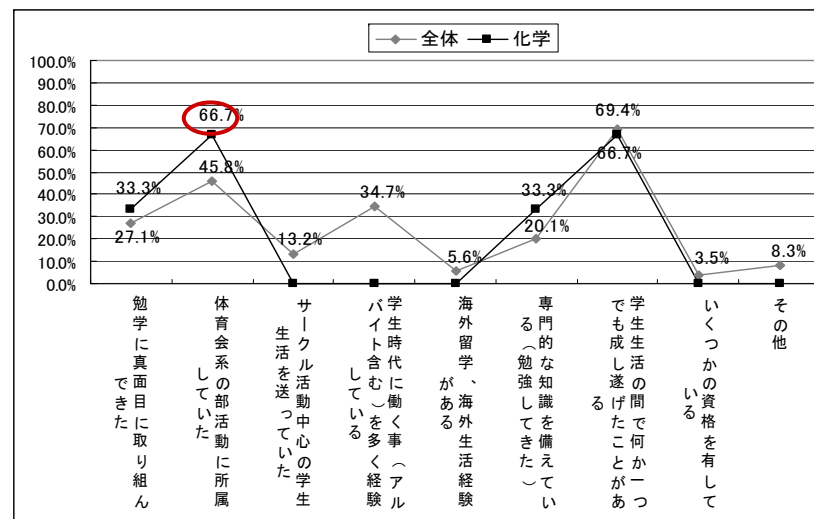


(その他)採用していない

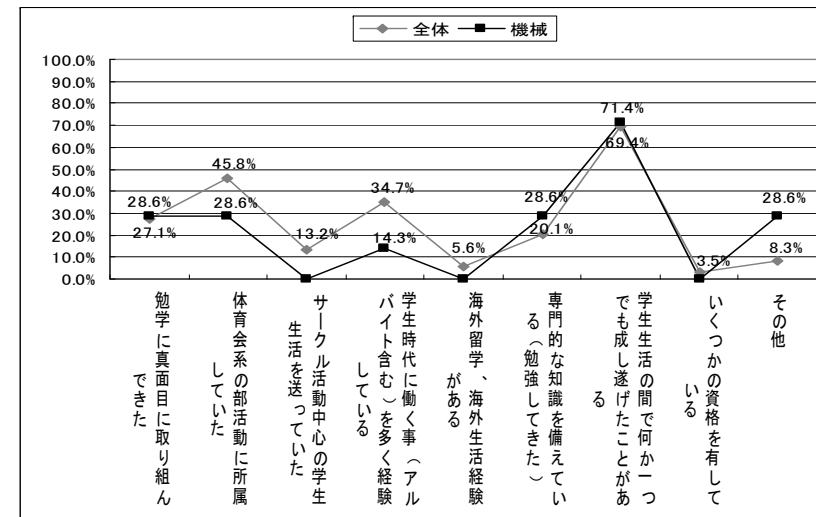
■入社してから伸びるタイプの学生(ガラス・土石製品 n=3)



■入社してから伸びるタイプの学生(化学 n=3)



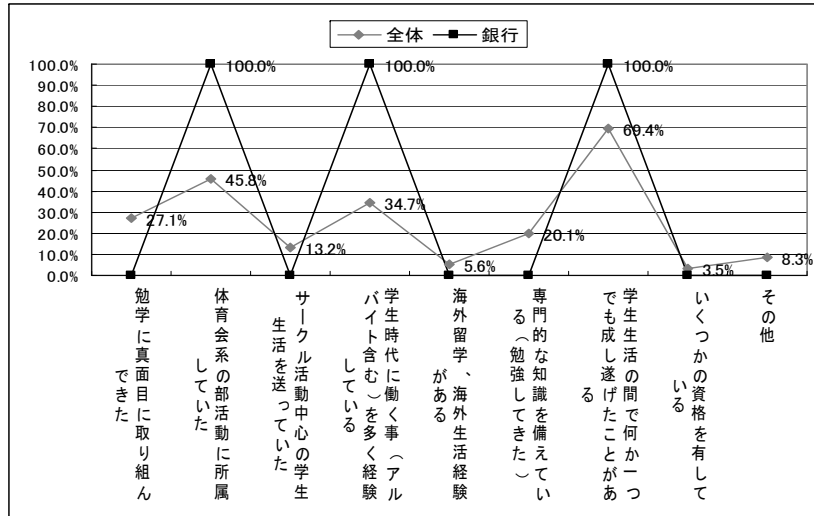
■入社してから伸びるタイプの学生(機械 n=7)



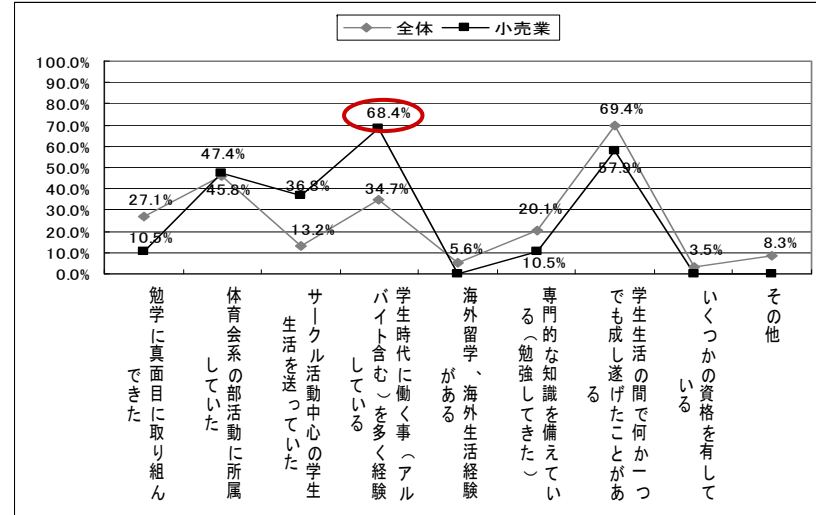
(その他)・自己主張できる人間 ・リーダーシップを取るような経験をしている。  
・新しいことをやるのに、抵抗感が少ない。・失敗してもメゲない。

# 入社してから伸びる学生のタイプ

■入社してから伸びるタイプの学生(銀行 n=1)

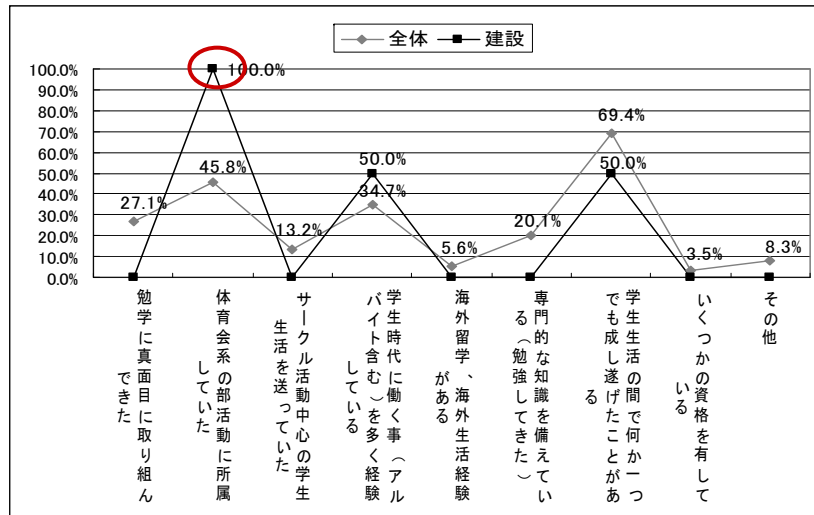


■入社してから伸びるタイプの学生(小売業 n=19)

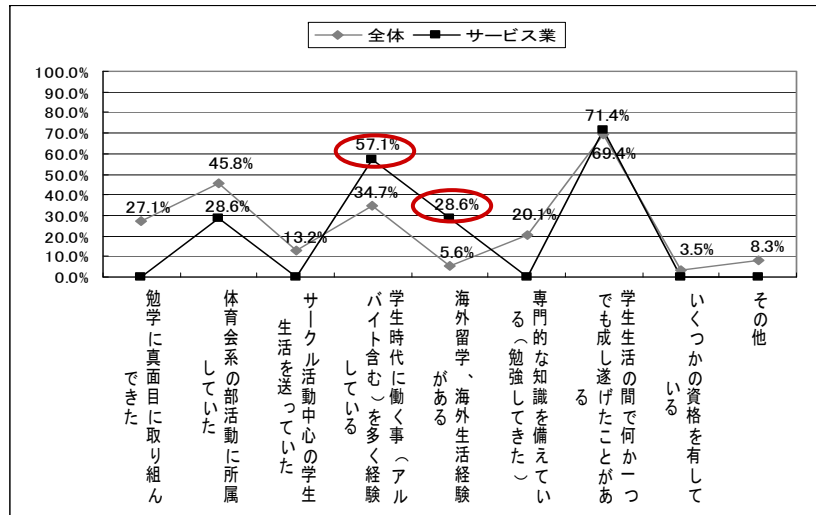


(その他)ストレス耐性の強い人材

■入社してから伸びるタイプの学生(建設 n=2)

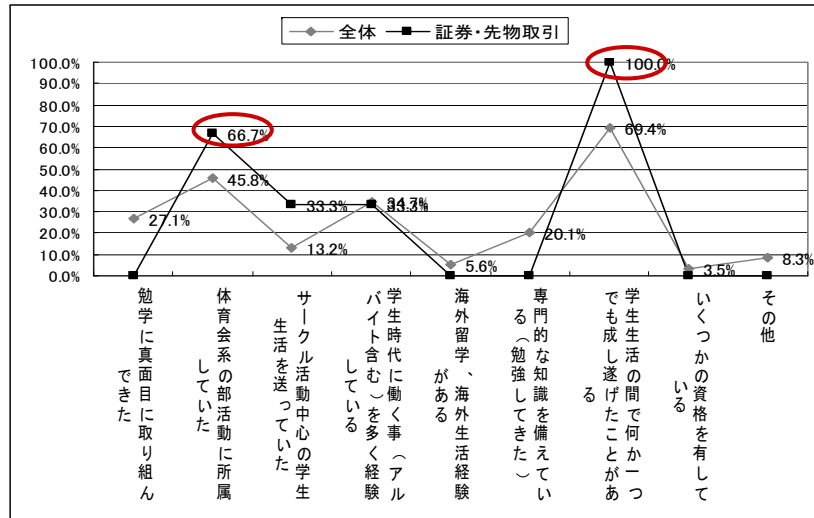


■入社してから伸びるタイプの学生(サービス n=7)

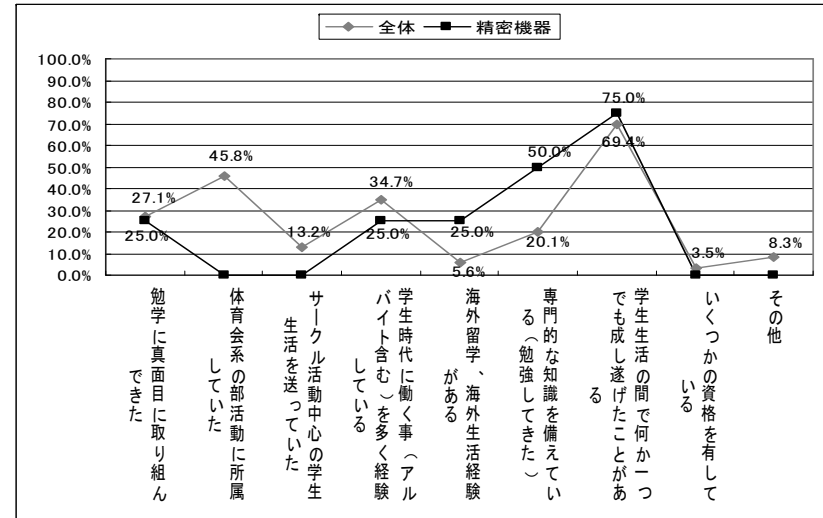


# 入社してから伸びる学生のタイプ

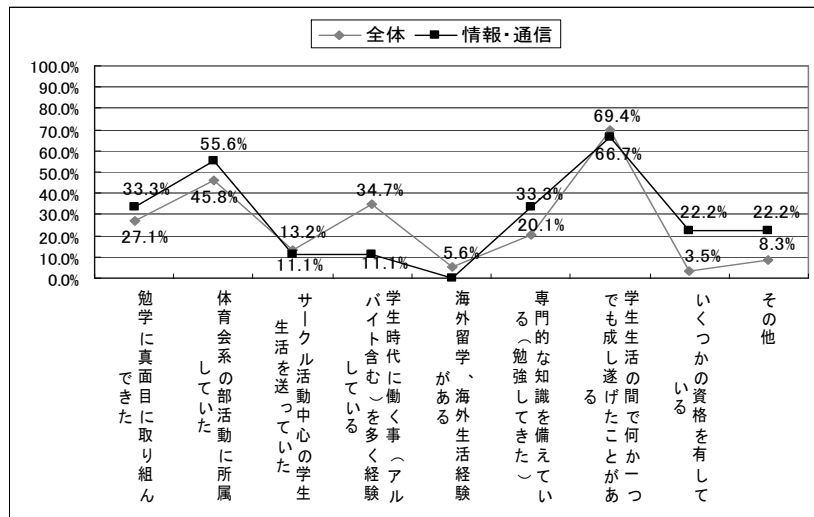
■入社してから伸びるタイプの学生(証券・先物取引 n=3)



■入社してから伸びるタイプの学生(精密機器 n=4)

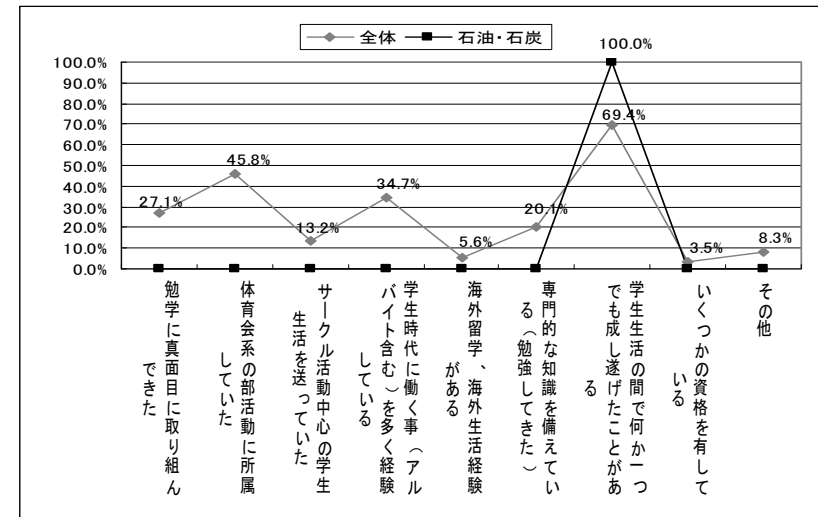


■入社してから伸びるタイプの学生(情報・通信 n=9)



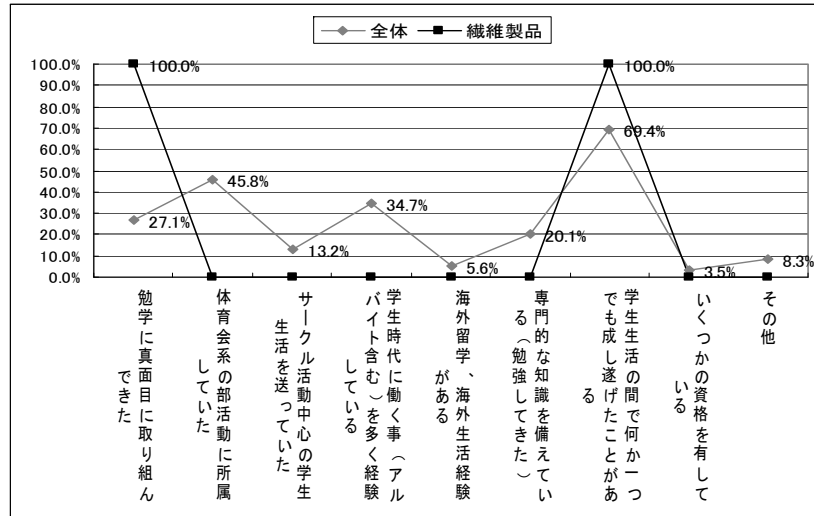
(その他)素直に人の話が聞ける

■入社してから伸びるタイプの学生(石油・石炭 n=1)

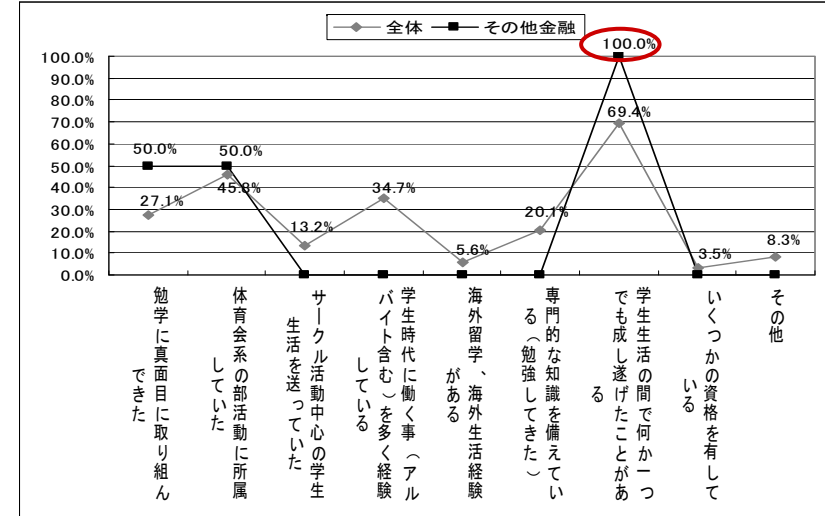


# 入社してから伸びる学生のタイプ

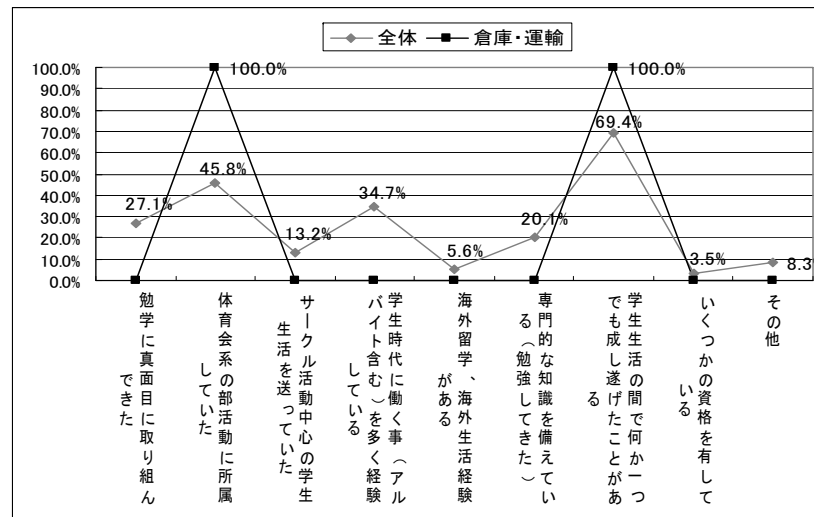
■入社してから伸びるタイプの学生(繊維製品 n=1)



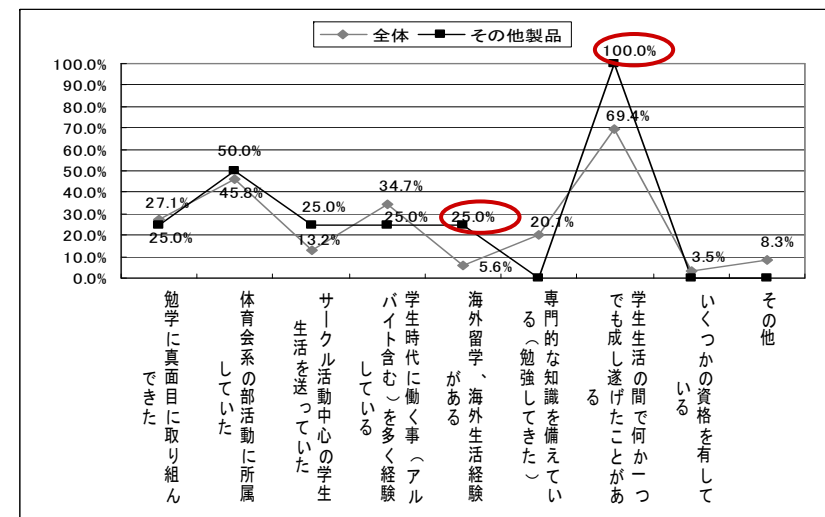
■入社してから伸びるタイプの学生(その他金融 n=2)



■入社してから伸びるタイプの学生(倉庫・運輸 n=1)

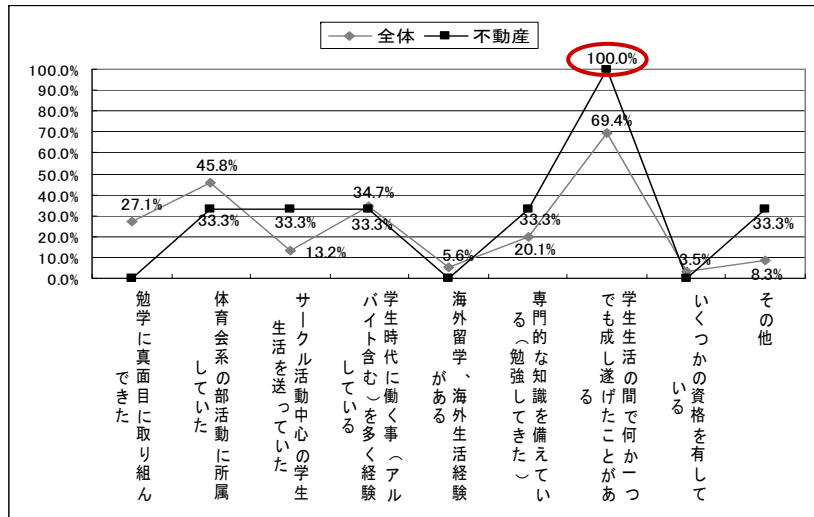


■入社してから伸びるタイプの学生(その他製品 n=4)



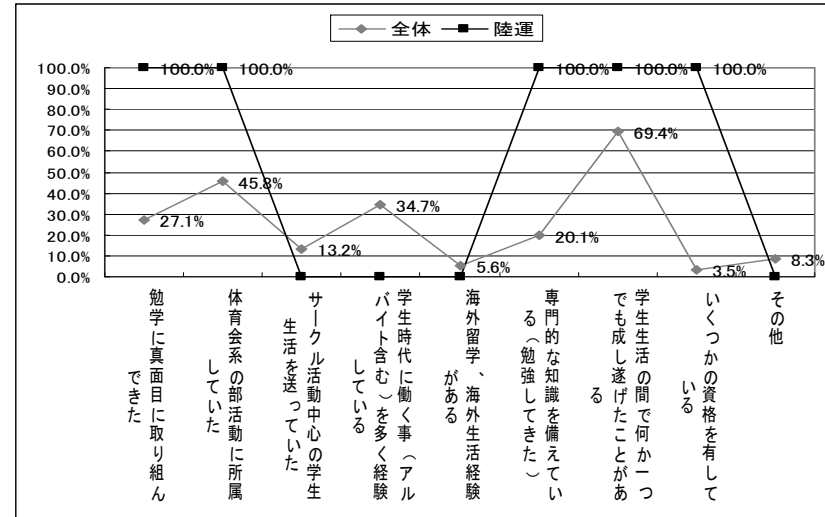
# 入社してから伸びる学生のタイプ

■入社してから伸びるタイプの学生(不動産 n=3)

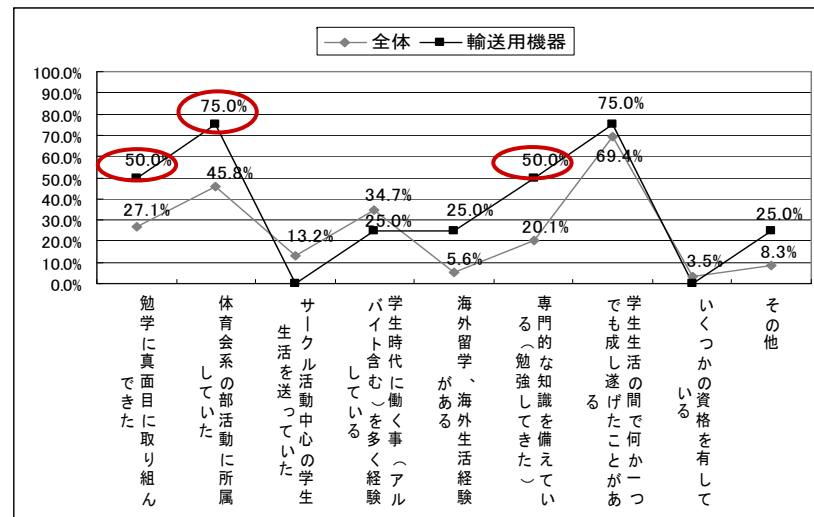


(その他)行動力のある人。

■入社してから伸びるタイプの学生(陸運 n=1)

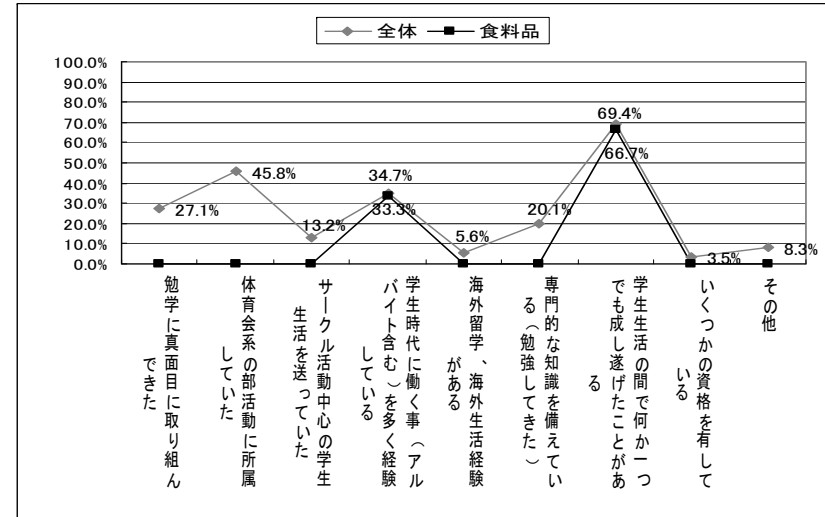


■入社してから伸びるタイプの学生(輸送用機器 n=4)



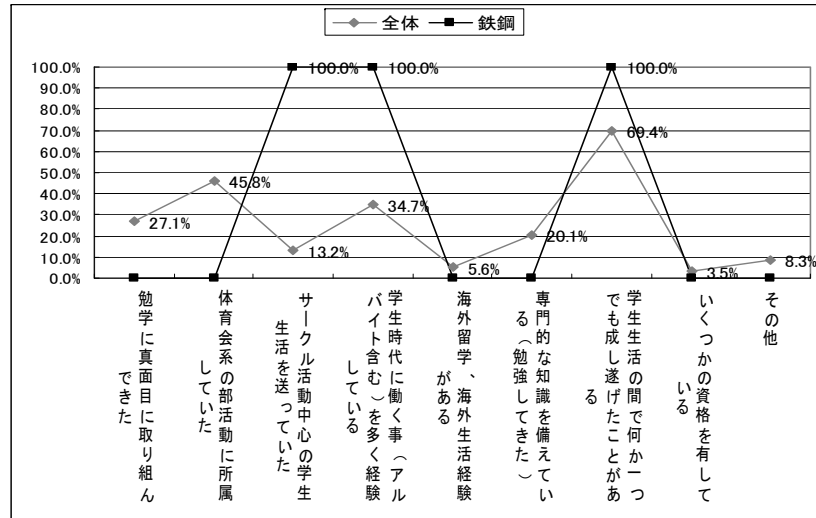
(その他)根気がある。

■入社してから伸びるタイプの学生(食料品 n=3)

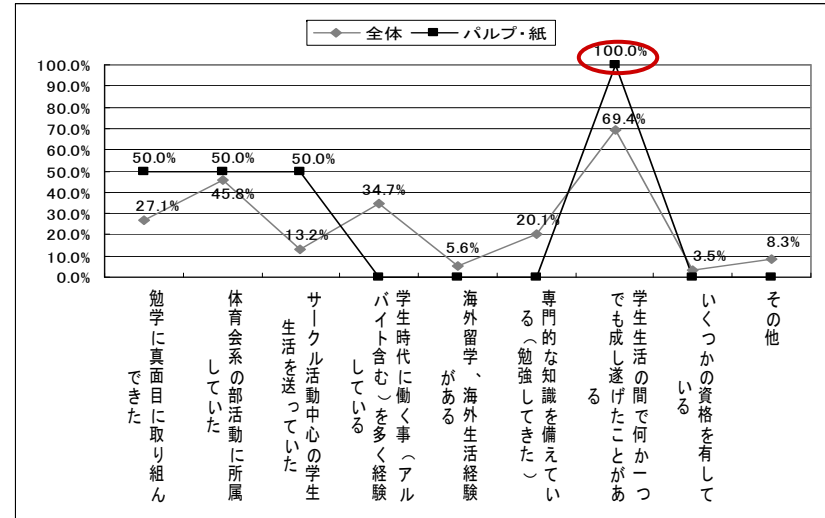


# 入社してから伸びる学生のタイプ

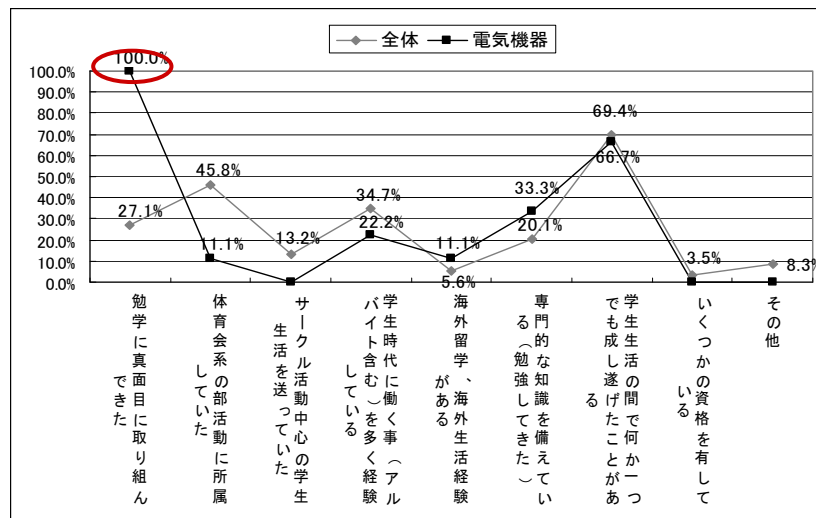
■入社してから伸びるタイプの学生(鉄鋼 n=1)



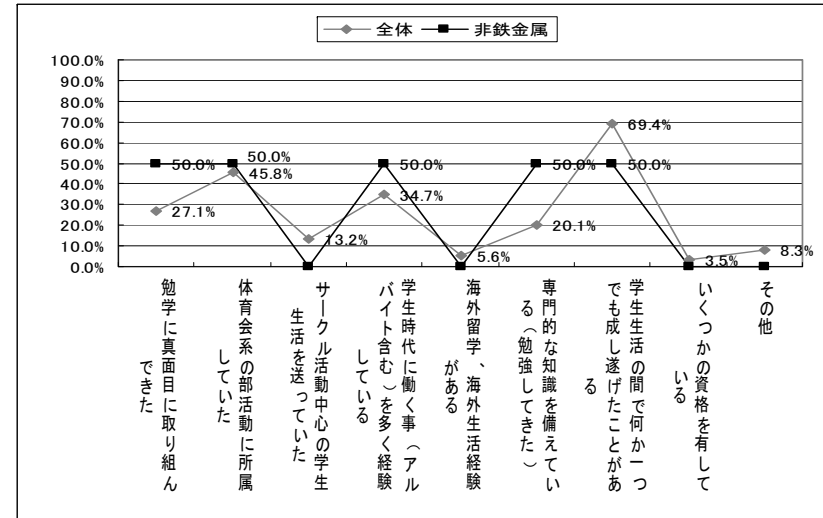
■入社してから伸びるタイプの学生(パルプ・紙 n=2)



■入社してから伸びるタイプの学生(電気機器 n=9)



■入社してから伸びるタイプの学生(非鉄金属 n=2)



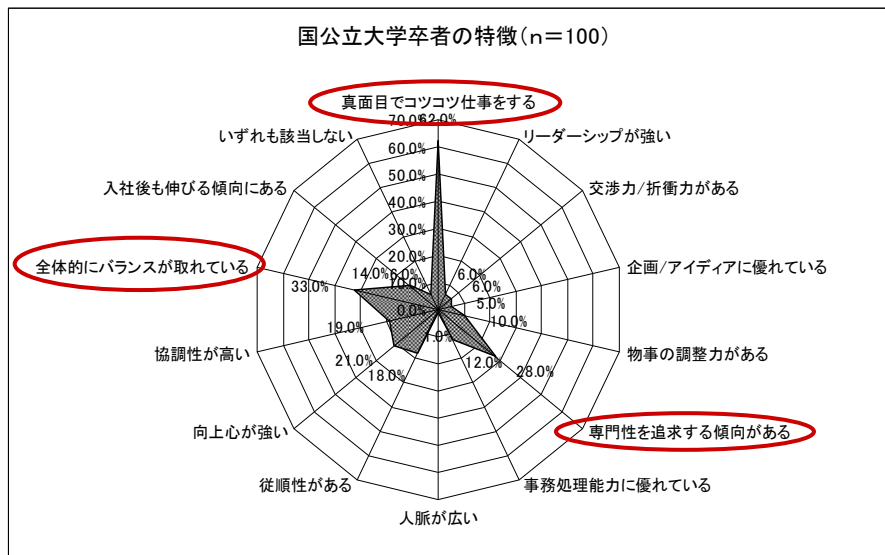
# 出身学校別に見た学生の特長

Q.入社してくる学生を、出身学校区分別に見た場合、強いて言えば、どのような特長を感じますか。(複数回答)

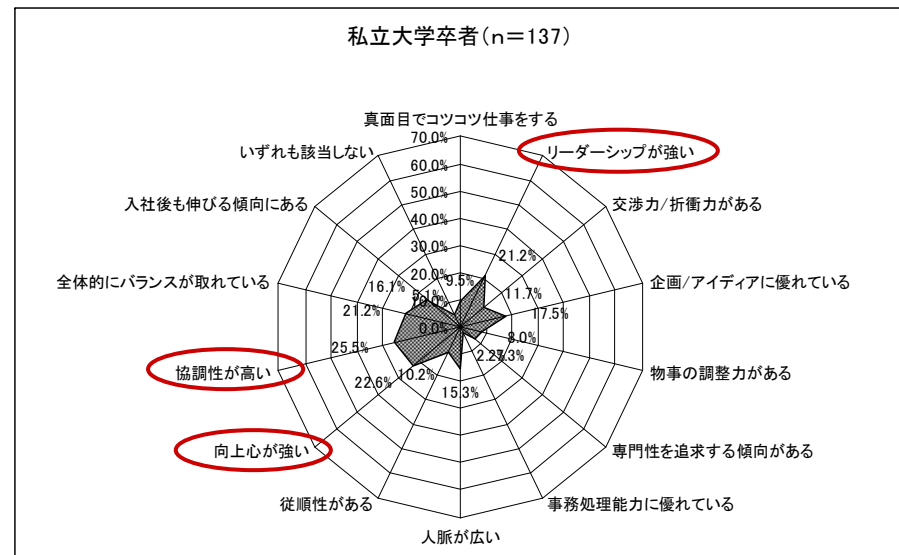
## 出身学校区分別に明確な特長の違いが現れる

- ・国公立大学出身 「真面目でコツコツ仕事をする」「全体的にバランス」がとれ「専門性追求」傾向。
- ・私立大学出身 「協調性が高く」「向上心」「リーダーシップ」も強い。「全体的なバランス」も取れている。
- ・女子大学出身 「真面目でコツコツ仕事」をし「協調性が高い」。「事務処理能力にも優れている」。
- ・大学院出身 「専門性を追求する傾向」が非常に高く、また「真面目でコツコツ仕事をする」。
- ・短期大学出身 「従順性」「協調性」が高く、「事務処理能力に優れ」「真面目でコツコツ仕事」をする。
- ・専門学校出身 「真面目でコツコツ仕事」をし、「専門性を追求する傾向」がある。また「入社後に伸びる」傾向。

### ■国公立大学卒者の特徴

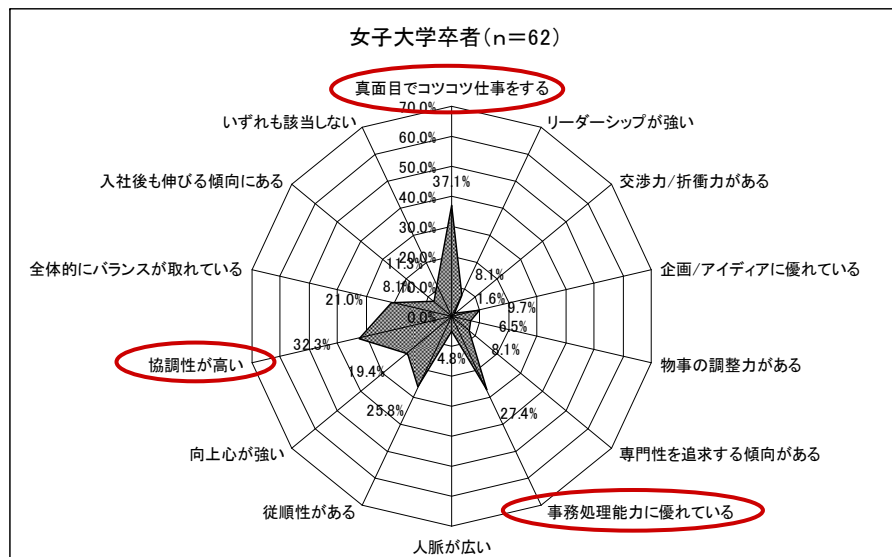


### ■私立大学卒者の特徴

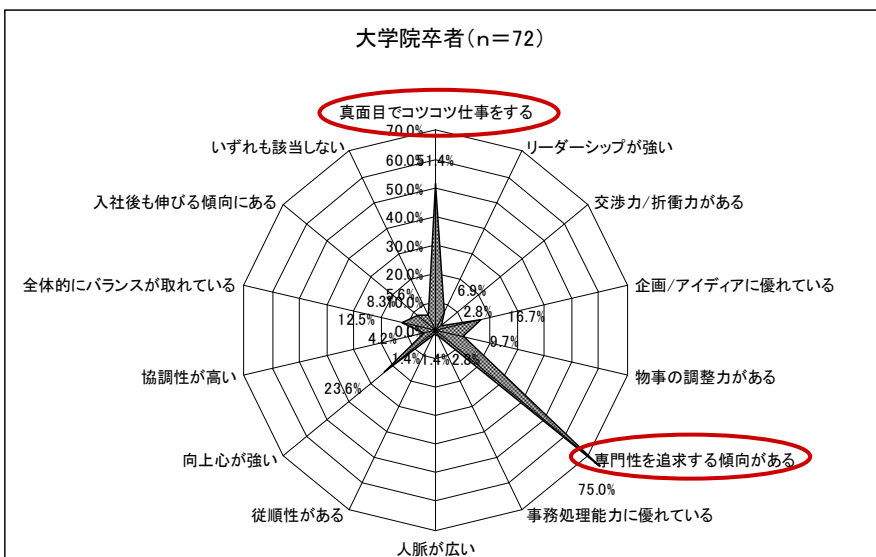


# 出身学校別に見た学生の特長

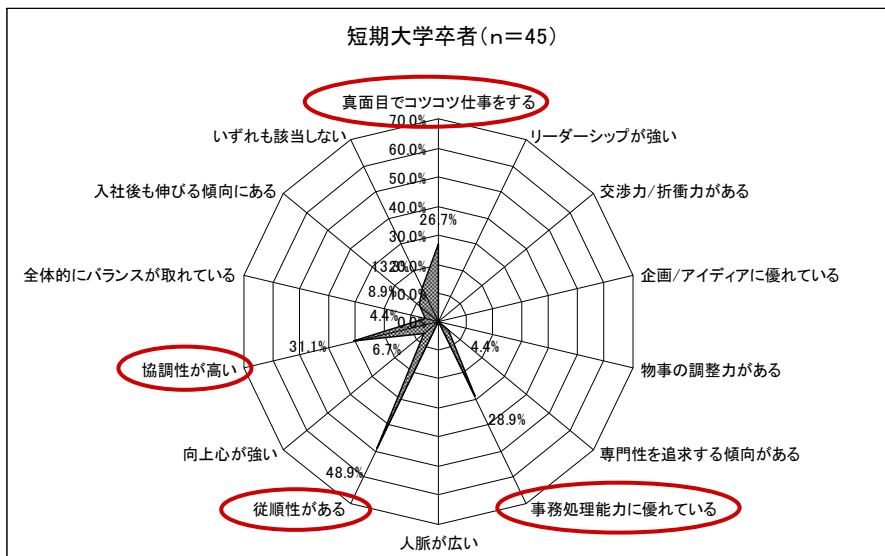
## ■女子大学卒者の特徴



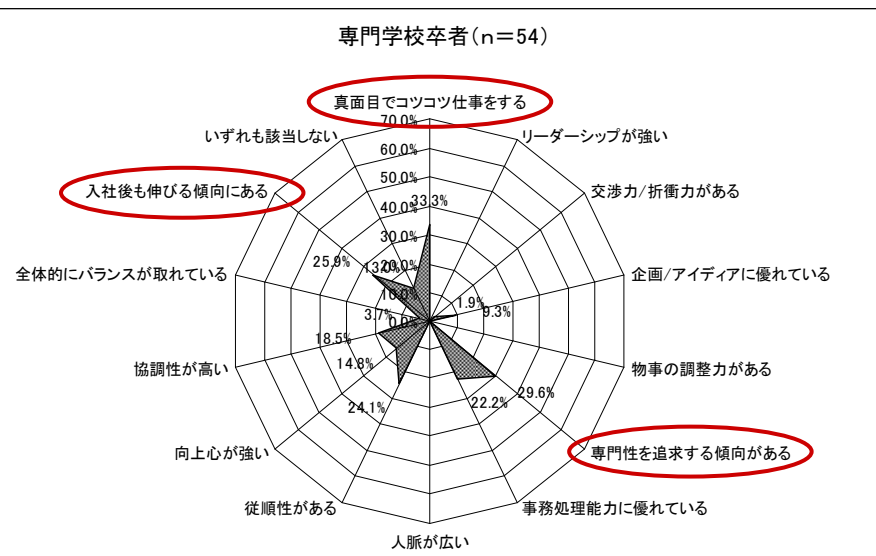
## ■大学院卒者の特徴



## ■短期大学卒者の特徴



## ■専門学校卒者の特徴

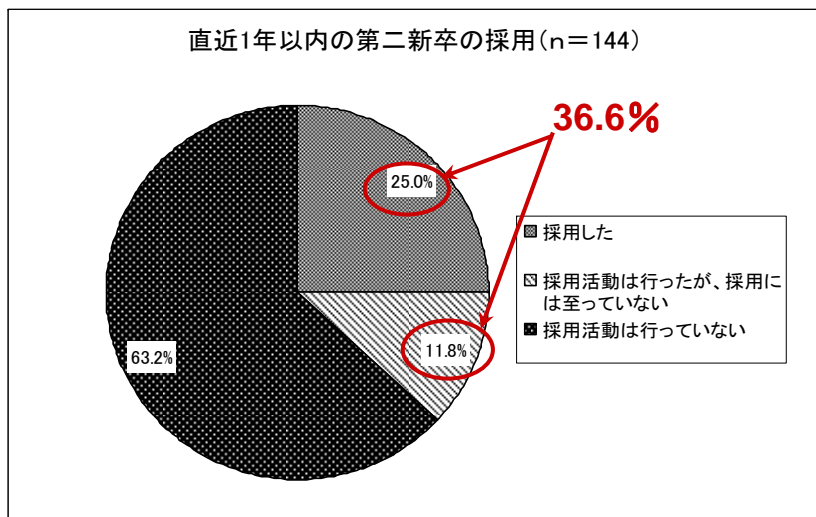


---

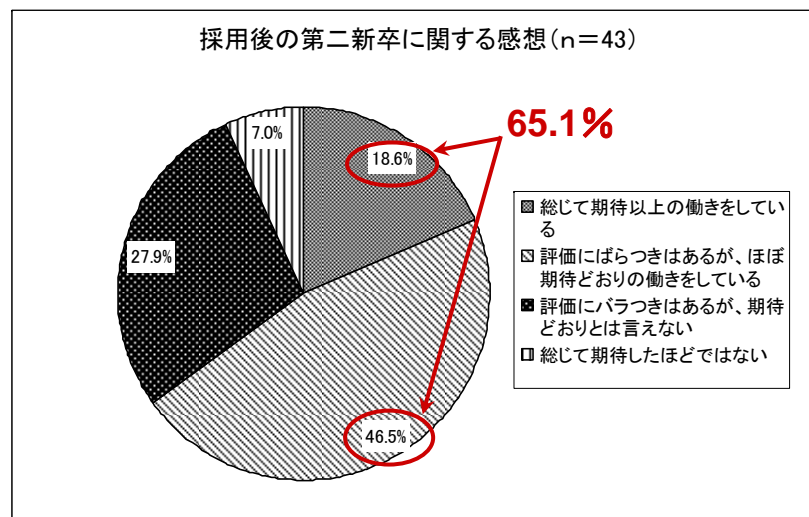
## ■ 集計結果3 : 第二新卒・留学生の採用と評価

# 第二新卒の採用と評価

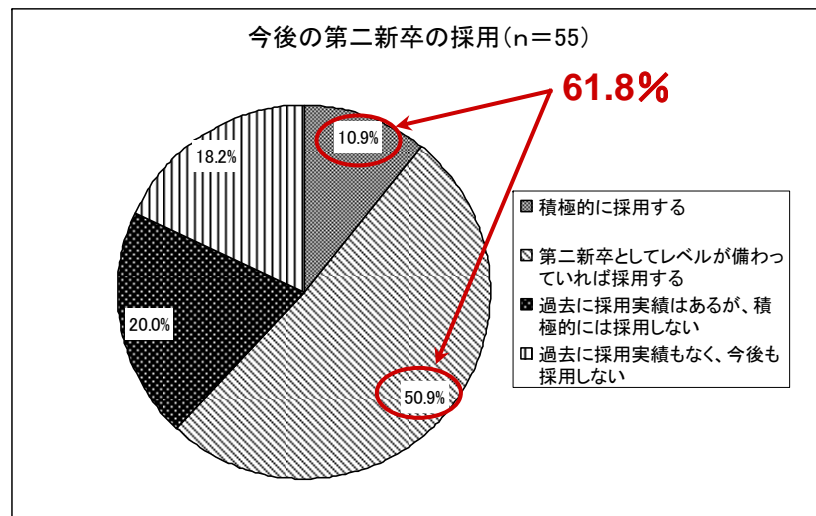
Q. 直近1年以内に第二新卒の採用を行いましたか。(単回答)



Q. 採用後の第二新卒者に対する感想として、最も近いものをお選び下さい。(単回答)



Q. 今後の第二新卒採用について、お聞かせ下さい。(単回答)



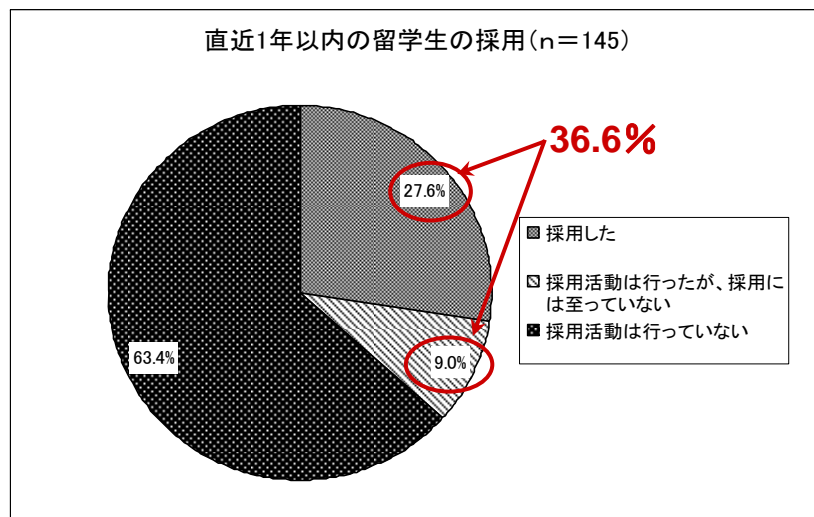
**4割弱の企業が採用活動を実施。**

**採用した6割以上の企業で良い評価。**

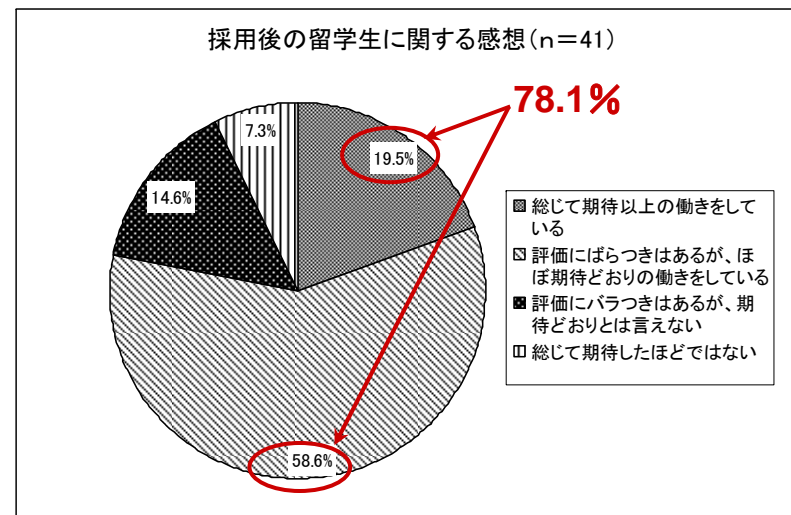
**今後については「積極採用」と、「レベルが備わっていれば採用する」をあわせて6割を超える。**

# 留学生の採用と評価

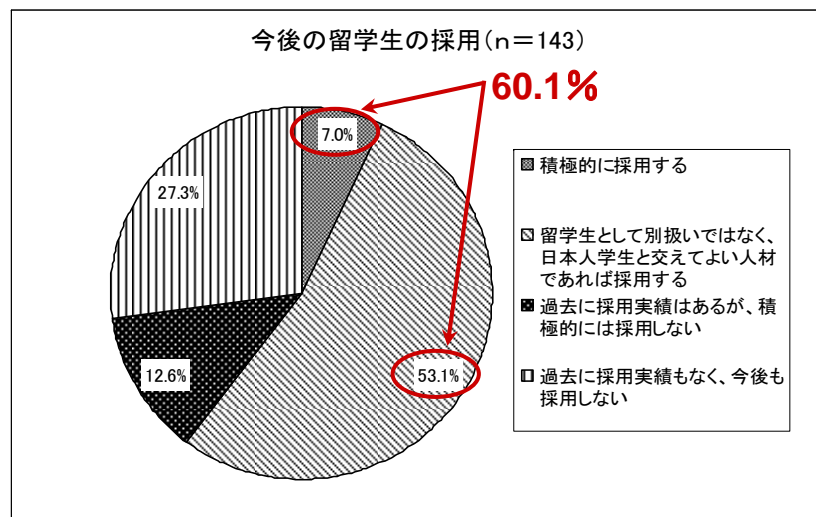
Q. 直近1年以内に留学生の採用を行いましたか。(単回答)



Q. 採用後の留学生に関する感想として、最も近いものをお選び下さい。(単回答)



Q. 今後の留学生の採用について、お聞かせ下さい。(単回答)



**4割弱の企業が採用活動を実施。**

**採用した8割弱の企業で良い評価。**

**今後については、「積極採用」と「レベルが備わっていれば採用する」を合わせて6割を超える。**

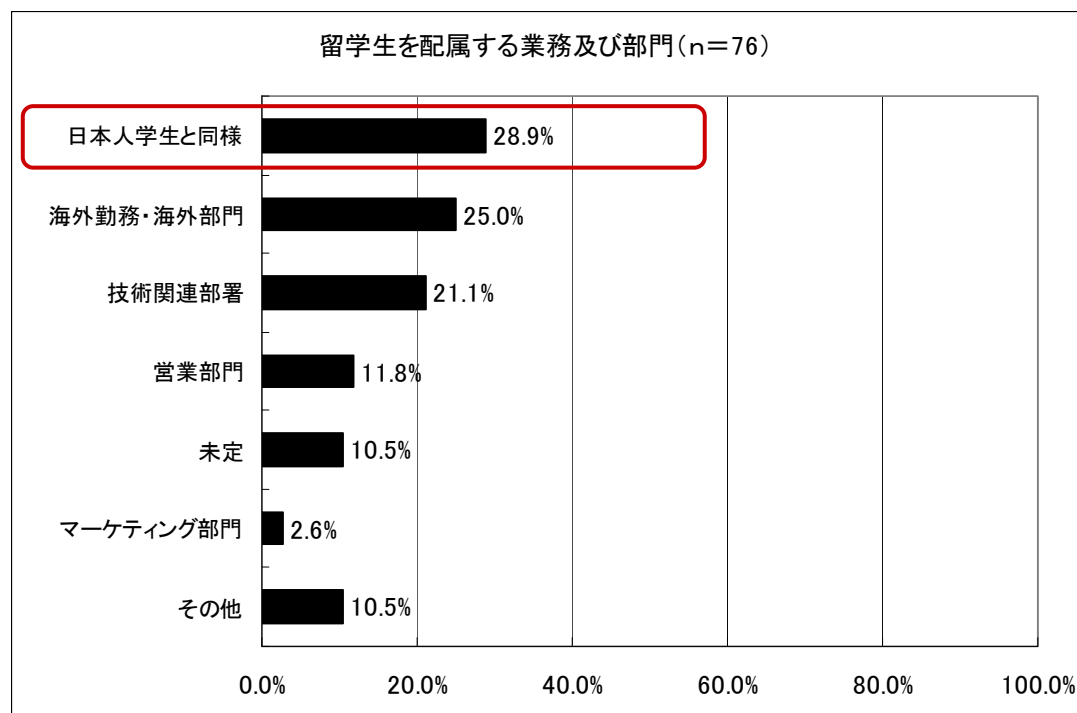
# 留学生の配属先

Q. 留学生を配属する業務および部門はどのようなものですか。(自由回答)

**「日本人学生と同様の部署へ配属する」という企業が3割弱。**

## ■ 留学生を配属する業務及び部門

※自由回答をアフターコーディングにより数値化



(その他の内容)

- ・物流現場のマネジメント全般。・適材適所で考える。・生産管理。
- ・総合職の役割を検討している。・主に生産現場(メーカーなので)。・品質管理 ・営業事務。

---

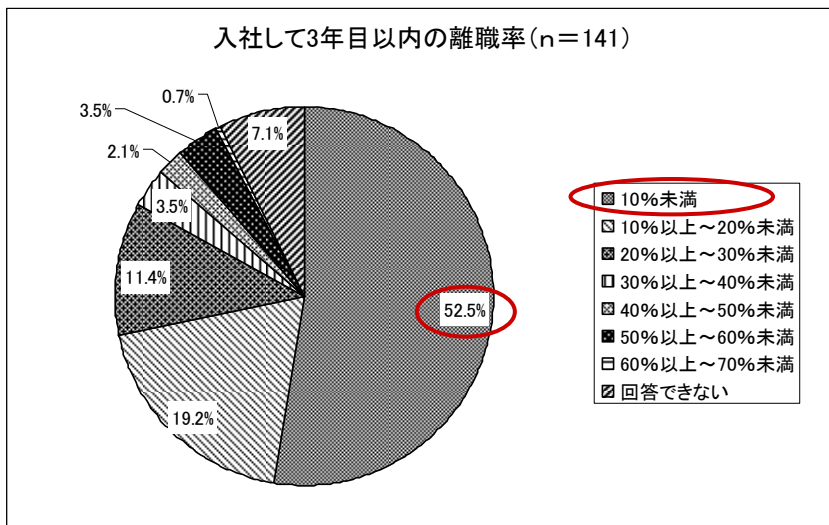
## ■ 集計結果4 : 離職率と新人育成の内容

# 離職率(入社3年目以内)

Q.貴社には、入社して3年目以内に離職する人は、どの程度いますか。(単回答)

業種別の離職率では、「小売業」「証券・商品先物」で若干高い傾向。

## ■入社して3年目以内の離職率



## ■業種別×入社3年目以内の離職率

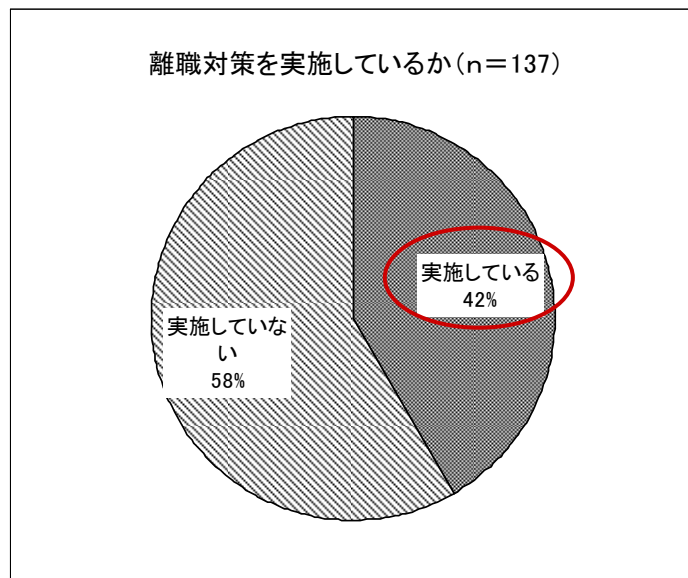
業種	離職率	全体	10%未満							回答できない
			10%未満	10%以上～20%未満	20%以上～30%未満	30%以上～40%未満	40%以上～50%未満	50%以上～60%未満	60%以上～70%未満	
卸売業	件数	10	3	1	2	0	0	1	0	3
	構成比	100%	30.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	30.0%
化学	件数	3	3	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ガラス・土石製品	件数	3	2	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
機械	件数	7	7	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
銀行	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
小売業	件数	19	4	4	5	1	1	1	1	2
	構成比	100%	21.1%	21.1%	26.3%	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	10.5%
サービス	件数	7	3	1	2	0	0	0	0	1
	構成比	100%	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
証券・商品先物	件数	3	0	0	1	1	1	0	0	0
	構成比	100%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
情報・通信	件数	9	1	5	1	1	0	1	0	0
	構成比	100%	11.1%	55.6%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
精密機器	件数	4	3	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
石油・石炭	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
繊維製品	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
倉庫・運輸	件数	1	0	0	0	1	0	0	0	0
	構成比	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他金融	件数	2	1	0	0	1	0	0	0	0
	構成比	100%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他製品	件数	4	2	1	0	0	0	0	0	1
	構成比	100%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
鉄鋼	件数	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
電気機器	件数	9	8	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
パルプ・紙	件数	2	1	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
非鉄金属	件数	2	2	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産	件数	3	3	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
輸送用機器	件数	4	3	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
陸運	件数	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
食料品	件数	3	2	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

# 離職防止施策の実施状況

Q.新入社員が離職しないようにする為に、何か特別な施策を実施していますか？実施している場合は、その施策の内容について教えてください。(自由回答)

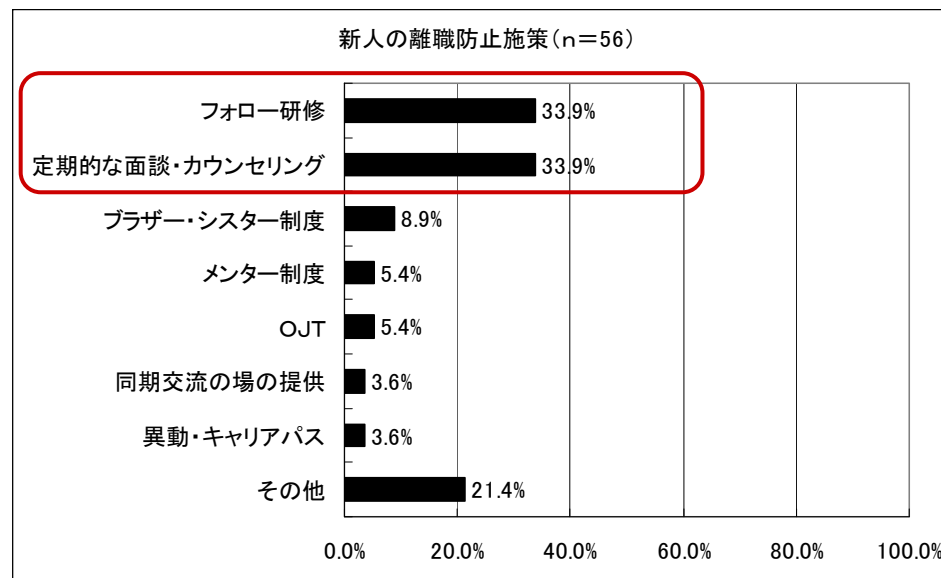
**新人の離職防止対策を特別に実施している企業は4割強。  
「フォロー研修(集合)」と「定期的なカウンセリング・面談」が施策の2大柱。**

■新入社員の離職防止施策実施の有無



■新入社員の離職防止施策の内容

※自由回答をアフターコーディングにより数値化



(補足) ・フォロー研修・面談のタイミングは半年後、1年後をあげる企業が大半。  
 ・それぞれの取組みにおいて、今後の目標設定をさせるケースが多い。  
 ・キャリアデザインの研修(半年後、1年後、3年後)を取り入れている企業もあった。

※その他に関しては次頁に記載

# 離職防止施策の実施状況

離職率が低い企業は、面談・カウンセリングなどのメンタルフォローを重視。

## ■離職率別にみた施策実施内容

※自由回答をアフターコーディングにより数値化

離職率	施策	全体	定期的な面談・カウンセリング	フォローアップ研修	ブラザー・シスター制度	メンター制度	OJT	異動・キャリアパス	同期交流の場の提供	その他
10%未満	件数	23	7	6	4	0	2	1	0	5
	構成比	100%	30.4%	26.1%	17.4%	0.0%	8.7%	4.3%	0.0%	21.7%
10%以上～20%未満	件数	13	6	2	0	1	0	1	1	2
	構成比	100%	46.2%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	15.4%
20%以上～30%未満	件数	11	3	5	0	0	1	0	0	4
	構成比	100%	27.3%	45.5%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	36.4%
30%以上～40%未満	件数	3	1	2	1	0	0	0	0	0
	構成比	100%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40%以上～50%未満	件数	2	1	1	0	1	0	0	0	0
	構成比	100%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50%以上～60%未満	件数	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	構成比	100%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

### 【その他の内容】 (10%未満)

- ・一年間のコーチャーズ制度。
- ・入社時に会社の説明を十分に從う。
- ・採用、研修に注力している。
- ・社員旅行への参加。個人個人へのケア(重要!!)。
- ・日頃のコミュニケーション。

### (10%以上～20%未満)

- ・人事制度改正など。
- ・公私共に相談にのるサポーター制度。

### (20%以上～30%未満)

- ・定期的に採用担当者からメールを発信し、現状の確認をする。
- ・また、配属先に行った時には必ず、新入社員に会い話をするようにしている。
- ・教育制度を見直し、より個人への働きかけを強くしている。
- ・定期研修、トライアル的にプロジェクトにかかわる、etc。
- ・教育担当者の選任。

# 新人育成内容と離職率の関係

**離職率の高低で育成メニューに大きな違いはない。実施方法に課題がある可能性も。**

離職率が低い企業と、比較的高い企業の新人育成メニューを比較したところ、大きな特徴の違いはない。  
敢えて挙げれば、離職率の低い企業のほうが配属前の研修期間が若干長いこと、育成を長期的な視点で捉えている点がみられる。

実施メニューに大きな違いがないにも関わらず、離職の高低がでているのは、育成以外の別も要素も十分に考えられる。  
但し、仮に育成が離職率への影響が高いとするならば、育成メニューよりもその実施方法に課題があると考えられる。

Q.新入社員の育成にあたり、貴社にはどのような特徴がありますか。(自由回答)

離職率	新入社員育成の特徴	業界
<div style="text-align: center;"> <span style="font-size: 2em;">(低)</span>            10%未満         </div>	入社前の合宿研修後、4月～6月を研修期間とし、以後毎月、フォロー研修を12月まで実施している。	銀行
	研修期間を6ヶ月設けている	輸送用機器
	入社後の新入社員研修と、半年後の新入社員フォローアップ研修の充実・中堅社員によるOJTの実施	その他製品
	研修で基本的なスタンスを学ばせた後に、OJTによる育成を行っている。	不動産
	導入研修(入社時)とフォローアップ研修(入社後、約1年経過時)の実施。	食料品
	半年に渡る研修期間、その後半年のマンツーマン教育。	電気機器
	1ヶ月間の共通研修(ビジネスマナーなど)、配属後、部門別研修。	卸売業
	社内研修を行い、後はOJTを中心に指導。	非鉄金属
	入社後3ヶ月間の総合研修、半年後のフォローアップ研修、仮配属前のフォローアップ面接等期間毎に設けている。	機械
	1年間を通して細かいフォロー施策(年間12回のoff・JT)。	陸運
	入社1～2年時の若手育成研修。	建設
	入社後の新人研修・OJT研修。	建設
	事務・技術の合同研修。	石油・石炭
	3カ月後、半年後、1年後にフォロー研修を実施し、現状把握を細かく行なっている。	繊維製品
	集合研修が、定期的実施され、同期入社との絆も深まる。	機械
	入社1年間の段階的な研修の実施・第1～3次研修、2年目の論文研修。	電気機器
	新入社員教育として12ヶ月間設定、配属先部署に「トレーナー」を配置し、OJTを5ヶ月間実施している。	業種不明
	人材育成について長期に促している事。	業種不明
	ゆっくりじっくり育成する。	パルプ・紙
	内定者研修及び入社1年めに研修を充実させている。	小売業
内定者対象として内定式(仮称)で先輩社員による職場説明。	建設	
出張工事への随行。	機械	
全員半年は工場研修。	ガラス・土石製品	
仕事(業務)で覚える。	サービス	
製造部内への半年間のもの創り実習がある。	輸送用機器	

# 新人育成内容と離職率の関係

離職率	新入社員育成の特徴	業界
<div style="text-align: center;"> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">低</span> </div> 10%未満	新入社員研修として、入社2~3カ月後に <b>座禅研修</b> を行います。	機械
	<b>座禅研修。</b>	機械
	<b>お寺に宿泊</b> し学生気分を拭い去る研修。	業種不明
	研修施設に <b>宿泊</b> して行うビジネスマナー研修。	業種不明
	新入社員研修にて <b>工場実習</b> を行う。	電気機器
	高卒・大卒を含めた、 <b>同期の科づくりの形成</b> を視野に入れた。集合研修の実施。(同一カリキュラムの受講)	精密機器
	各種研修、会議。	小売業
	技術・事務系社員への <b>英会話教育(原則2年間)</b> 。	輸送用機器
	公私を通してサポートする <b>社員(ブラザー)の選任</b> 。※1年間、3~5年目程度の若手	輸送用機器
	また、研修期間中は若手社員による <b>ブラザーシスター制度</b> を設置。	機械
	新入社員1名に1名(責任者)の <b>コーチャー</b> をつけています。 <b>コーチャー制度</b>	小売業
	<b>マンツーマンリーダー制度</b> を行い、1年間マンツーマンで指導する。ペースは、OJTにより現場で学ぶこととしている。	卸売業
	<b>指導員をつけ、3年間OJT</b> をする。	機械
	各配属場所で、上司、先輩をアドバイザーとしてOJT実施。1年目には別途3回、集合研修を実施している。	非鉄金属
	OJT重視。	業種不明
	「私のメモ」という、いわゆる <b>交換日記</b> のようなもので <b>指導員とやり取り</b> する。	機械
	放任、課題を <b>本人に見せつけさせる</b> ように仕向ける。	精密機器
	比較的 <b>早い段階で、一人だちさせる</b> 。自ら考え、自ら行動させる。	サービス
グローバル経営を目指して全員が <b>TOEICに挑戦</b> するなど。	電気機器	
専門性を高める為、 <b>業界資格が取得励行</b> 。	その他金融	
実践的で若手に <b>現場の機会をどんどん与える</b> 。	サービス	
<b>やる気のある社員には、仕事をまかせる</b> 。	電気機器	
自社での定期的な研修(マナー等)の他に、 <b>外部公開型のセミナーに参加</b> 。	不動産	
<b>社外での新入社員研修の受講</b> 。	業種不明	
<b>社外研修</b> 。	小売業	

# 新人育成内容と離職率の関係

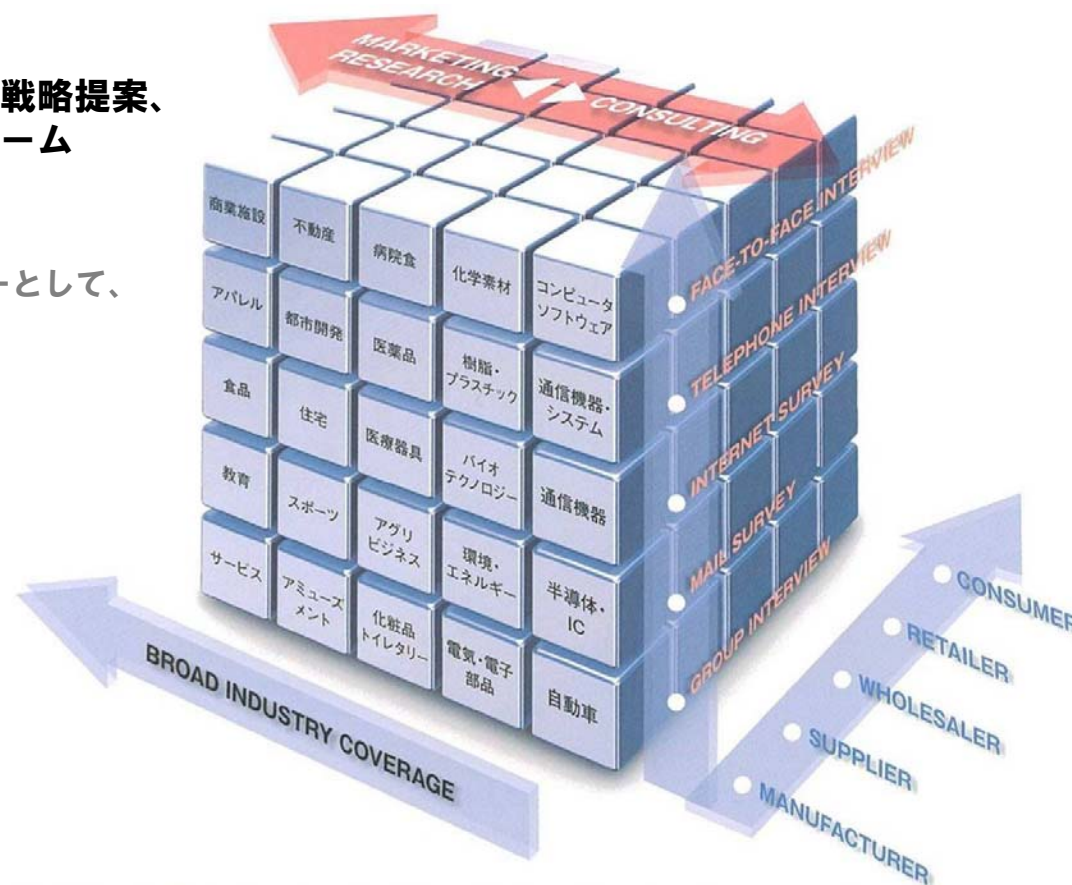
離職率	新入社員育成の特徴	業界
低 10%以上～ 20%未満	内定後計3回研修会(懇親会も合わせて)とレポート提出、入社前 <b>合宿研修</b> 入社後は <b>OJT</b> で仕事を覚えていく。	業種不明
	4月入社時 <b>導入研修</b> にはじまり、引続き <b>半年間のOJT(現場)研修</b> がメインの研修となる。	小売業
	<b>集合研修(2ヶ月)</b> 、 <b>OJT(4ヶ月)</b> 、 <b>チューター制度(6ヶ月)</b> ※1年間は徹底したフォローを行います。	情報・通信
	早い段階で現場で <b>OJT指導</b> させ、仕事場で育成する。	業種不明
	<b>OJT中心</b> 、先輩の姿を見て学ぶ。	業種不明
	実務に即した <b>OJT研修</b> 。	卸売業
	<b>OJT</b> (配置された部署の環境により育成の度合に差が出るのが問題)。	サービス
	新入社員研修の実施(事業内容、ビジネスマナー、グループワーク、実習等)。	情報・通信
	<b>トレーナー制度</b> (1年間)。	情報・通信
	個人の能力を伸ばすため、可能な限り <b>個別に対応をする事</b> 。	業種不明
	<b>ブラザー・シスター制度</b> で先輩社員がついて指導を行います。	食料品
	<b>ブラザー&amp;シスター制度</b> …3カ月間先輩社員がマンツーマンで指導する制度。	小売業
	モノづくりを理解するための、 <b>工場・現場実習</b> を行う。	輸送用機器
	配属部署だけでなく 会社全体の業務を知り、部署の役割を知るための <b>本部研修</b> 。(各本部に1～2週間体験配属)	卸売業
希望・配属部門にかかわらず、 <b>全部門を研修にて経験させる</b> 。	情報・通信	
<b>全員が全製造工程を経験・体験</b> する。地元地域への奉仕活動。(駅、福祉施設清掃)	業種不明	
20%以上～ 30%未満	新入社員研修、OJT研修、6ヶ月フォローアップ研修。 <b>18ヶ月ジョブローテーション</b> 等があります。	卸売業
	<b>1ヶ月の研修(座学)</b> 、 <b>約3ヶ月の研修(現場)</b> 。	サービス
	<b>技術研修を3ヶ月実施</b> してから配属させる。	小売業
	入社後 <b>1ヶ月の新入研修</b> 、入社後6ヶ月に行われる2日間のフォローアップ研修。	小売業
	入社1年間は定期的に集合研修を行い、一年後に評価研修を行っています。	業種不明
	入社前の合宿研修を実施し、社会人としてのマナーを指導しています。	小売業
	<b>集合研修は短期間(1週間程度)でOJTメインという点</b> 。年3回程度のフォロー研修の実施。	小売業
	集合研修も行っているが、 <b>主に配属先でのOJTに重点</b> を置いている。	業種不明
	<b>現場でのOJTに重点</b> を置いている。入社後2年間は、年3回研修の機会を設け、 <b>横のつながりを意識</b> させている。	業種不明
	30歳までの会社主導研修。	小売業
30%以上～ 40%未満	内定者研修、入社前アルバイト実地研修、新入社員研修、新卒フォローアップ研修。	小売業
	<b>集合教育3週間</b> 、 <b>現場教育3ヶ月</b> 、半年後フォローアップ(宿泊2日間)。	倉庫・運輸
	<b>4泊5日の集合研修</b> (コンプライアンス、社内ルール、チームワーク、ビジネスマナー研修)。	その他金融
	小さな <b>達成感を積み上げる研修</b> をOJTで実施。	情報・通信
40%以上～ 50%未満	新入社員 <b>1人につき先輩社員が1人インストラクター</b> として付く。	証券・商品先物
	まず <b>3週間で基礎研修</b> 、社会人としての自覚をさせる。	業種不明
	<b>マンツーマン教育が1年間続く</b> 。	証券・商品先物
50%以上～ 60%未満	定期的かつ長期的に研修を行っている。	小売業
	外部委託はせず、当社自身で行っている。	卸売業
	現場配属後、即戦力となる為のプログラム(実務等) <b>ストレス耐性、スタンス強化合宿</b> 。	小売業
60%以上～ 70%未満	定期的に研修を行う。入社3年目に管理職になるための研修を上司の推薦の下で行っている。	業種不明
	<b>OJT</b> 。	小売業

# 添付：矢野経済研究所 会社概要

フィールドワークをベースとした、現場本位の戦略提案、  
実力と実績のトータル・マーケティング・ファーム

ビジネス・インテリジェンスのリーディングカンパニーとして、  
他の追随を許さないデータストックを実現。  
「現場」に根付いた確かな未来予測を提供します。

- 事業概要
  - 受託調査
  - コンサルティング
  - トータルブランディング
  - 教育産業白書等のマーケットレポート発刊
  - 大学発ベンチャー支援等の事業化支援
  - 会員制ライブラリーサービス
- 会社名 株式会社 矢野経済研究所
- 本社所在地 〒164-8620 東京都中野区本町2-46-2  
中野坂上セントラルビル
- 加盟団体 社団法人 日本マーケティングリサーチ協会



## 「教育・人材サービス事業」に関するお問合せ先

株式会社 矢野経済研究所 教育・人材サービス事業部  
担当：佐野、木下  
Tel. 03-5371-6922 Fax. 03-5371-6974  
URL: <http://kyoiku.yano.co.jp/>