

# 平成 20 年度新入社員の意識と 就職活動状況アンケート調査結果 【 報告書 】

対象：平成 20 年度新入社員研修会  
（百五経済研究所主催）参加者

新入社員研修会の風景



平成 20 年 6 月

**HRI**

株式会社百五経済研究所

# アンケート調査の概要

## 1. 調査対象

弊社主催の新入社員研修会に参加していただいた平成 20 年度の新入社員

入社企業の多くは、三重県・愛知県に本社を置く中小企業

平成 18 年度、平成 19 年度にも同様の調査を行い、一部年度ごとの比較分析を行っている。

## 2. 調査の期間

平成 20 年 3 月 27 日～平成 20 年 4 月 4 日

## 3. 配布方法

弊社主催の「新入社員研修会」会場で配布、回収

411 人分の回答を回収

## 4. 主な調査項目

### 1. 新入社員の就職活動状況について

1-1. 新入社員の訪問企業数と内定取得数の推移

### 2. 企業を選んだ基準について

2-1. 就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由

2-2. 就職先に決めた理由

2-3. 就職活動中に活用した手段

2-4. 就職活動中の企業訪問時にチェックした点

2-5. 就職先を決めるに際し、誰かに相談したか

2-6. 就職活動に満足をしているか

### 3. 入社した企業について

3-1. 企業に対する期待

3-2. 就職して不安なこと

3-3. 理想の上司

### 4. 入社後のスタイルについて

4-1. 今の企業でいつまで働きたいか

4-2. 仕事とプライベートのバランス

## 5 . 有効回答の属性

### 性別

男女の構成比は、男性 49.6%、女性 49.4%となっている。

	回答数(人)	構成比(%)
男性	204	49.6
女性	203	49.4
不明	4	1.0

### 年齢

年齢の構成比は、19歳以下 31.4%、20歳～21歳 24.6%、22歳～24歳 33.3%、25歳以上 9.7%となっている。

	回答数(人)	構成比(%)
19歳以下	129	31.4
20歳～21歳	101	24.6
22歳～24歳	137	33.3
25歳以上	40	9.7
不明	4	1.0

### 最終学歴

最終学歴の構成比は、高校卒 39.9%、短大卒 9.0%、専門学校卒 15.3%、大学卒 32.4%、大学院卒 2.0%となっている。

	回答数(人)	構成比(%)
高校卒	164	39.9
短大卒	37	9.0
専門学校卒	63	15.3
大学卒	133	32.4
大学院卒	8	2.0
その他	1	0.2
不明	5	1.2

### 就職先企業の業種

回答者の就職先企業の業種は、サービス業の比率が 38.9%で最も高く、製造業 27.5%、卸・小売業 11.9%、建設業 6.9%、運輸・通信業 2.4%と続く。

	回答数(人)	構成比(%)
サービス業	160	38.9
製造業	113	27.5
卸・小売業	49	11.9
建設業	28	6.9
運輸・通信業	10	2.4
その他	10	2.4
不明	41	10.0

### 居住先

居住先の構成比は、自宅の比率が 71.1%で最も高く、賃貸アパート 13.6%、社宅・寮 8.0%、その他 0.5%と続く。

	回答数(人)	構成比(%)
自宅	292	71.1
社宅・寮	33	8.0
賃貸アパート	56	13.6
その他	2	0.5
不明	28	6.8

# アンケート調査の分析

## 1. 新入社員の就職活動状況について

### 1 - 1. 新入社員の訪問企業数と内定取得数の推移

就職活動において訪問した企業数、内定した企業数を調査した。

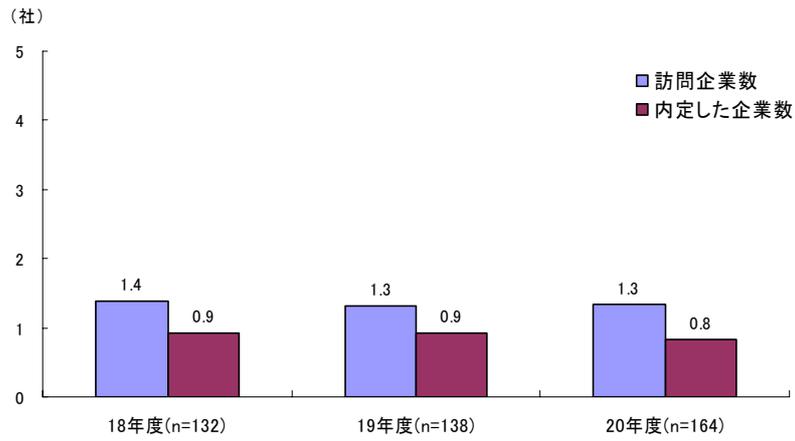
訪問した企業数を学歴別にみると、高校卒では平均訪問企業数は1.3社で、回答者の分布を訪問企業数別割合で見ると「1社」の比率が64.9%で最も高い。また、短大卒では平均訪問企業数は2.5社、専門学校卒では平均訪問企業数は2.0社で、分布をみるといずれも「1社」の比率が33.3%、45.2%と最も高くなっている。大学卒では平均訪問企業数は7.4社で、分布をみると「10～19社」が21.4%で最も高くなっている一方で、訪問した企業が1社のみという回答が16.7%みられた。大学院卒では平均訪問企業数は4.3社で、分布をみると「1社」の比率が50.0%で最も高くなっている。

内定した企業数を学歴別にみると、高校卒は平均内定した企業数は0.8社、短大卒は1.2社、専門学校卒は1.0社、大学卒は1.4社、大学院卒は1.1社となっており、分布を内定した企業数別割合で見ると、全ての学歴で「1社」の比率が最も高くなっている。ただ、大学卒を除く学歴では「1社」の比率が80%を上回っているのに対して、大学卒は55.2%で、「2社」が32.0%、「3社」が9.6%と分布し、半数近くが複数の企業から内定を得ている結果となった。

過去3年間の平均訪問企業数、内定した企業数の推移をみると、大学卒、短大卒においては、平成20年度調査では、平成19年度調査に比べて平均訪問企業数が減少しており、数多く企業を訪問しなくても内定が確保できるといった昨年度の雇用情勢を表した結果となった。一方、高校卒においては3年間で平均訪問企業に変化はみられなかった。また、平均内定した企業数については全ての学歴で3年間の大きな変化はみられなかった。

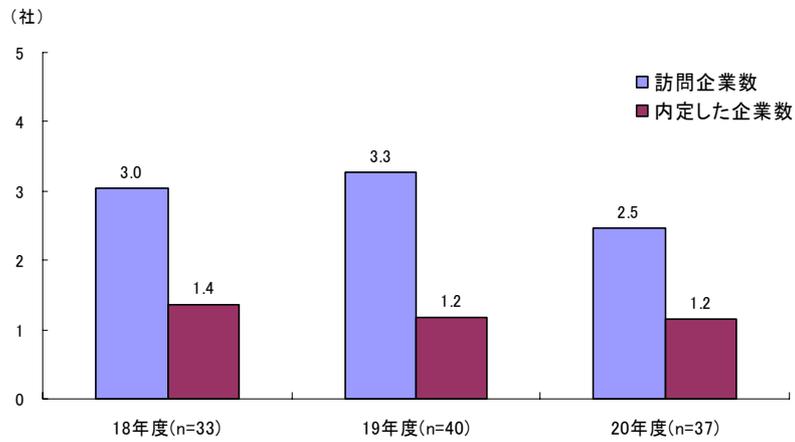
「20年度」は「平成20年度の新入社員を対象にした調査結果」を表し、平成19年度中の就職活動に関する訪問企業数・内定した企業数について調査したものを集計している。同様に「18年度」は平成17年度中の就職活動に関するもの、「平成19年度」は平成18年度中の就職活動に関するものである。

### 高校卒 平均訪問企業数と内定した企業数



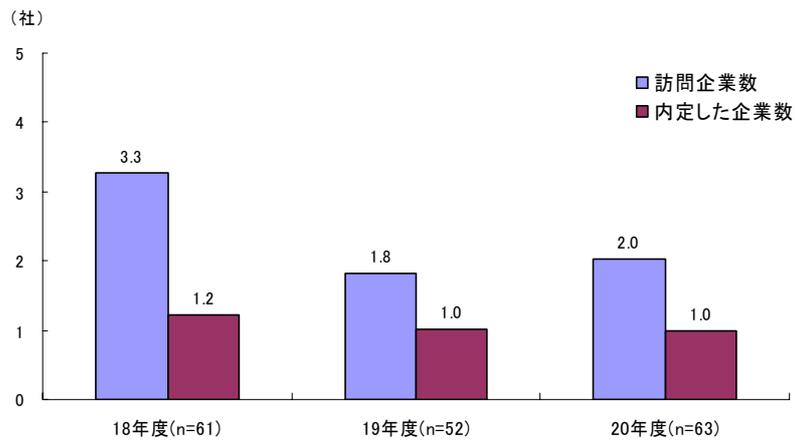
nは有効回答数

### 短大卒 平均訪問企業数と内定した企業数



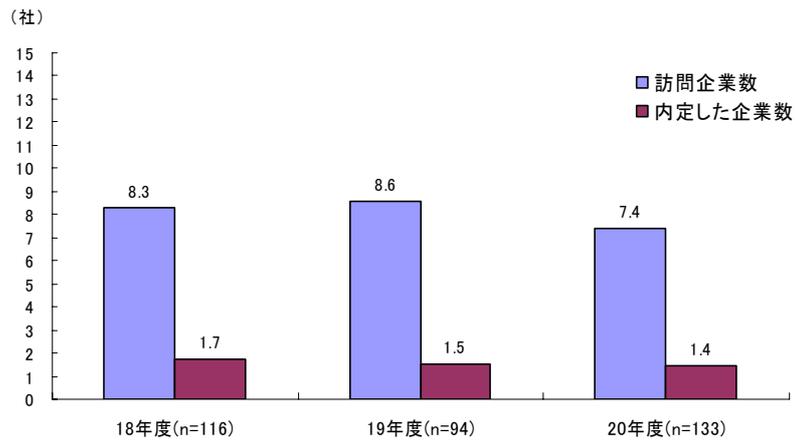
nは有効回答数

### 専門学校卒 平均訪問企業数と内定した企業数



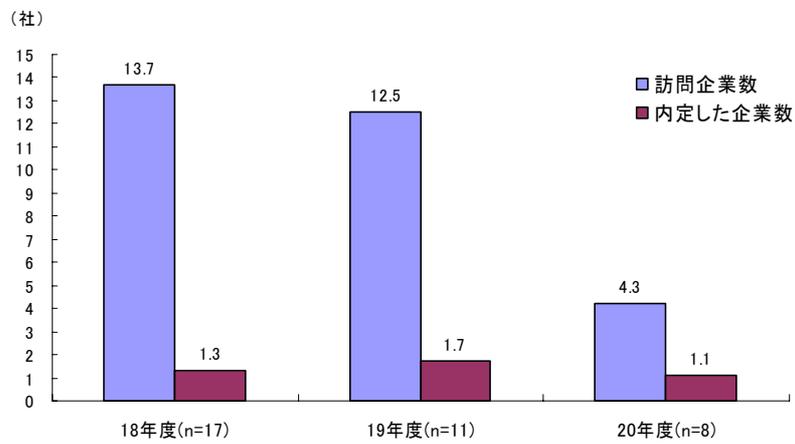
nは有効回答数

### 大学卒 平均訪問企業数と内定した企業数



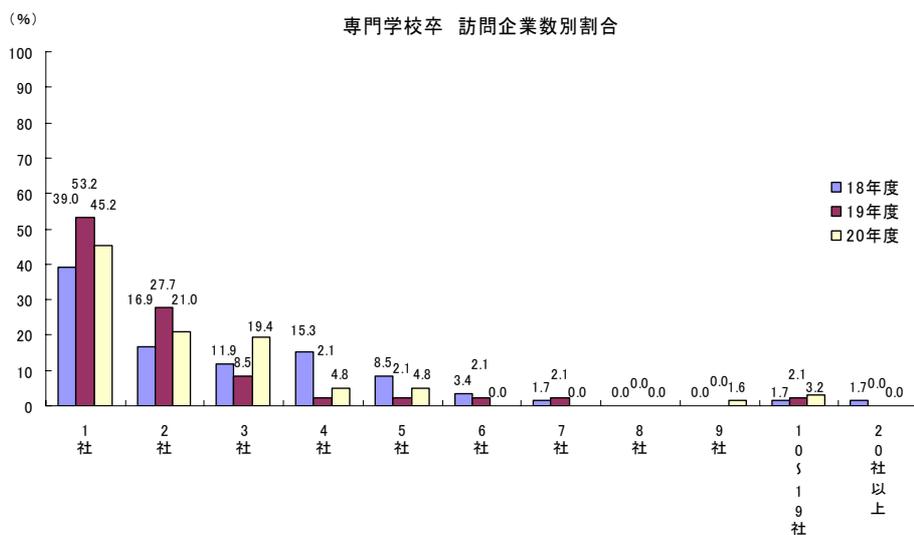
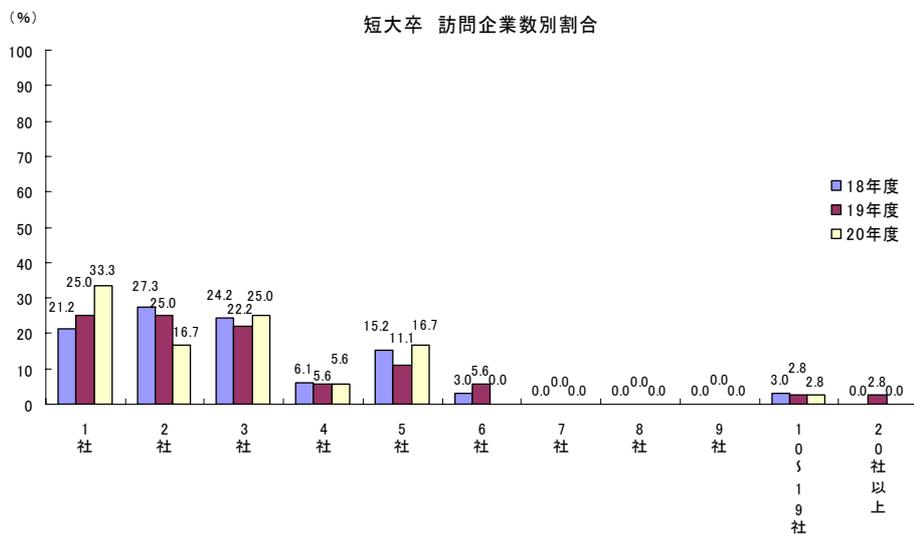
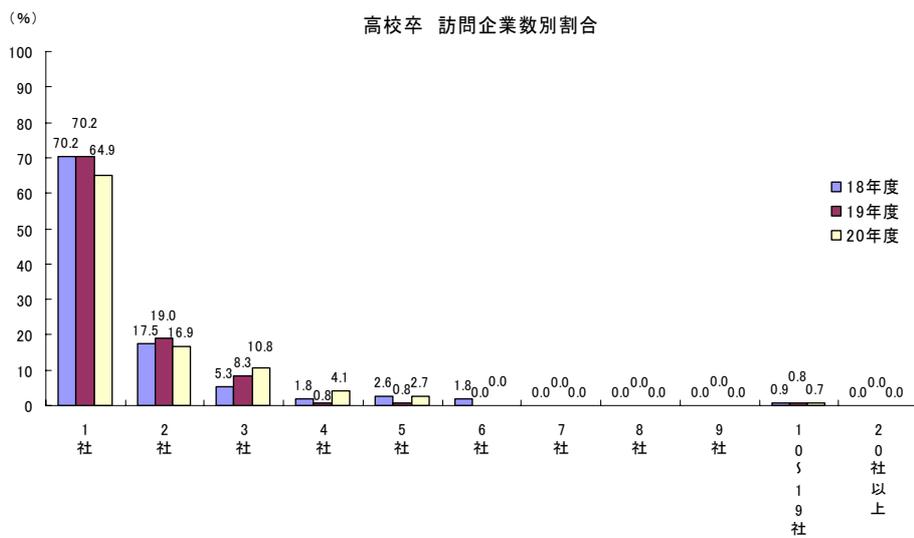
nは有効回答数

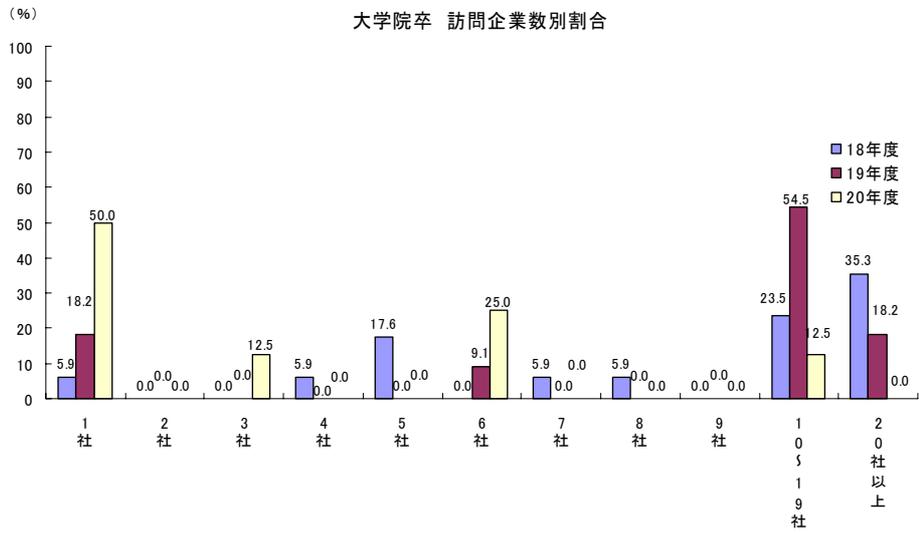
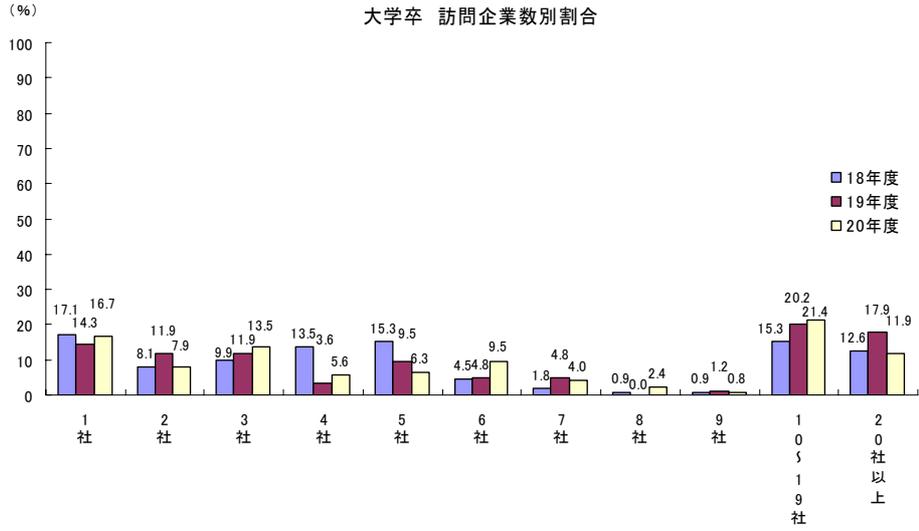
### 大学院卒 平均訪問企業数と内定した企業数



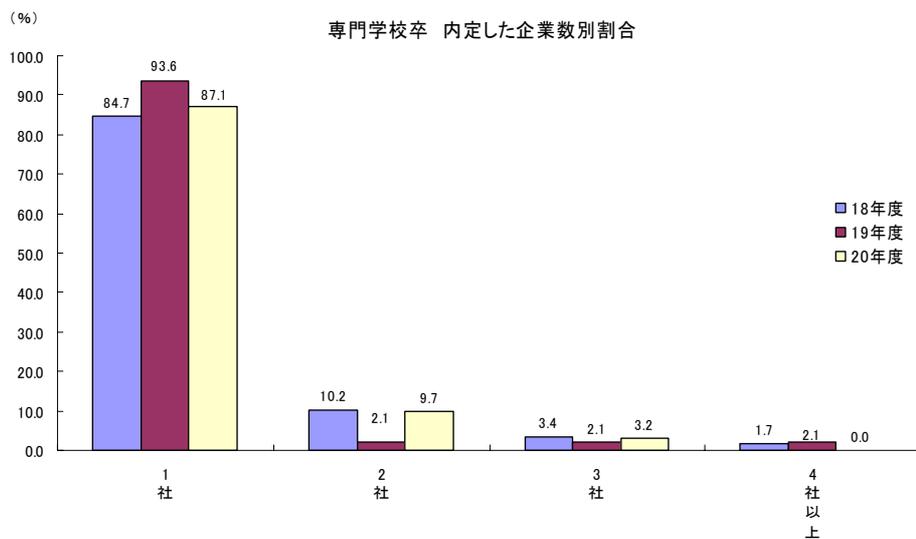
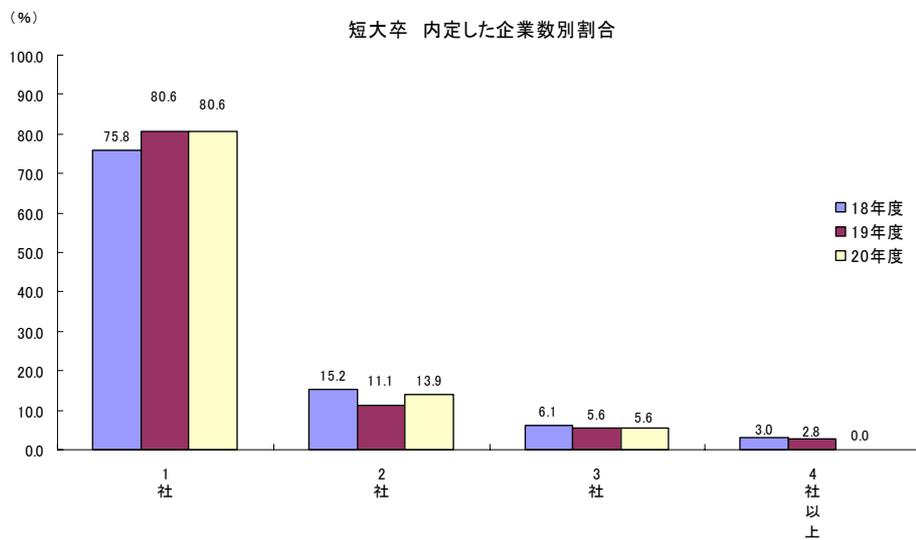
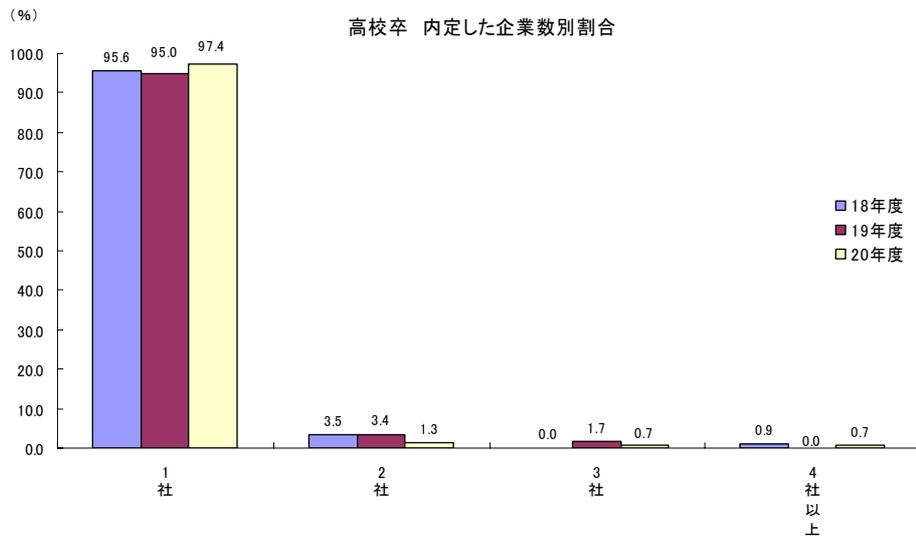
nは有効回答数

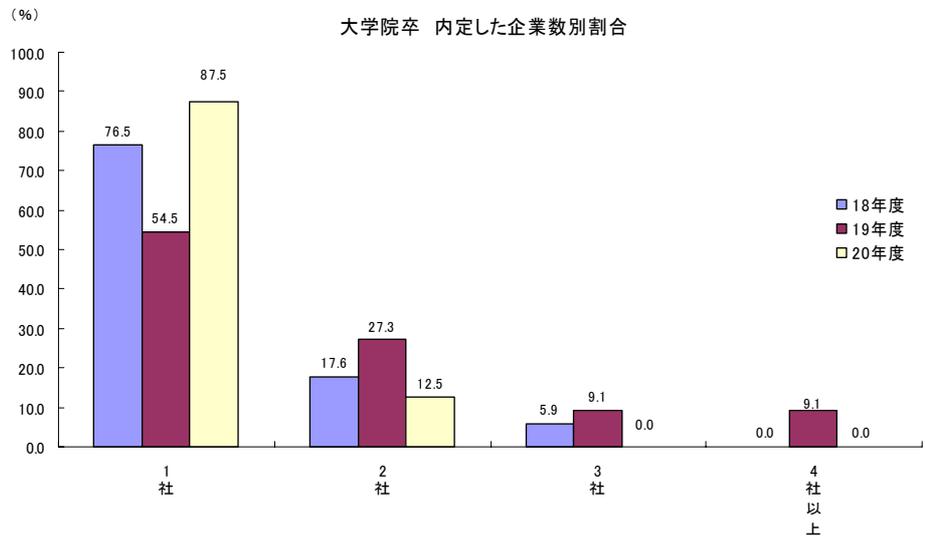
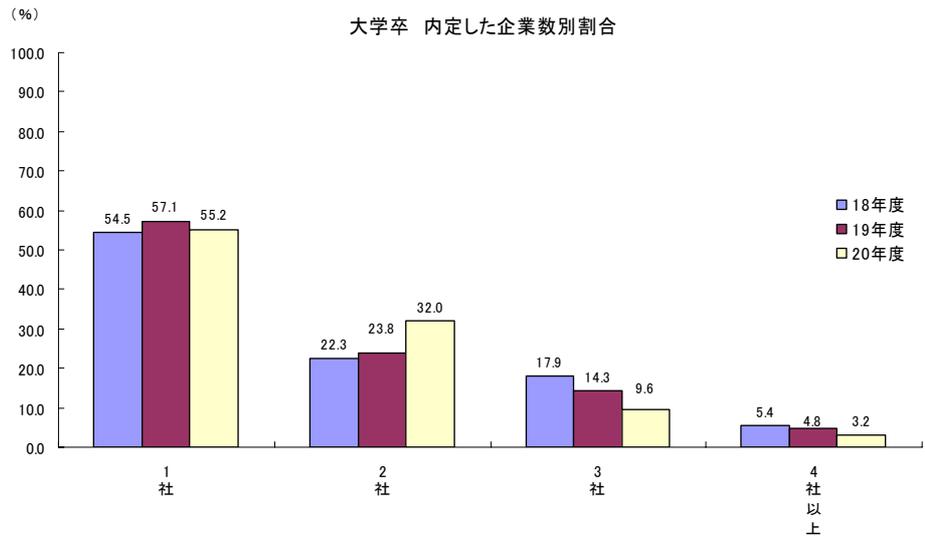
## 【学歴ごとの訪問企業数別割合】





## 【学歴ごとの内定した企業数別割合】





## 2. 企業を選んだ基準について

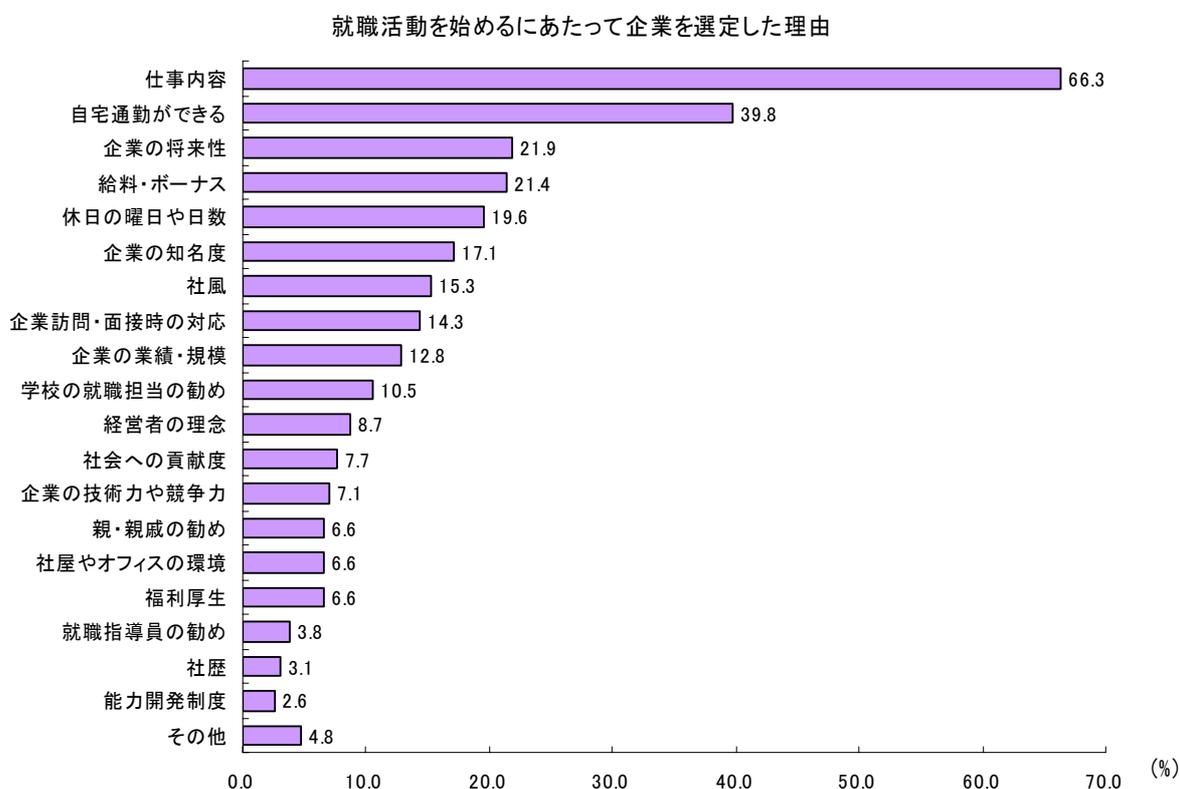
### 2 - 1. 就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由（複数回答）

就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由には、「仕事内容」の比率が66.3%と最も高く、次いで「自宅通勤できる」、「企業の将来性」、「給料・ボーナス」が続く。

3人に2人が、就職後の仕事内容を重視して、訪問や会社説明会に参加する企業や応募する企業を選定しており、約4割が自宅から通勤ができることを重視している。

男女別でみると、男性の方が比率の高いものとして「企業の将来性」、「企業の知名度」、「企業の業績・規模」、「企業の技術力や競争力」等があげられ、女性の方が比率の高いものとして「仕事内容」、「自宅通勤ができる」、「休日の曜日や日数」、「社屋やオフィスの環境」等があげられる。特に、「自宅通勤ができる」については、男性では約3割であるのに対して、女性では約半数が選択しており、また「社屋やオフィスの環境」については、男性が1.5%とごく少数の回答であるのに対して、女性では11.7%が選択しており、男女間の差が大きい。

学歴別でみると、高校卒は他の学歴に比べて「企業の将来性」、「企業の知名度」の比率が低い。大学卒が他の学歴に比べて高いものとして「仕事内容」、「企業訪問・面接時の対応」、「経営者の理念」、「社会への貢献度」があげられる一方で、「給料・ボーナス」は他の学歴に比べて低くなっている。



【「就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由」×男女別回答割合】 ( % )

		企業の知名度	企業の将来性	企業の業績・規模	企業の技術力や競争力	社歴	仕事内容	給料・ボーナス
全体		17.1	21.9	12.8	7.1	3.1	66.3	21.4
男女別	男性 (n=194)	19.1	25.3	18.6	11.9	4.1	61.3	20.1
	女性 (n=196)	14.8	18.9	7.1	2.6	2.0	71.4	22.4
		経営者の理念	社会への貢献度	社風	能力開発制度	自宅通勤ができる	休日の曜日や日数	学校の就職担当の勧め
全体		8.7	7.7	15.3	2.6	39.8	19.6	10.5
男女別	男性 (n=194)	6.7	8.8	12.9	2.6	32.0	12.4	9.3
	女性 (n=196)	10.7	6.6	17.3	2.6	48.0	27.0	11.7
		就職指導員の勧め	親・親戚の勧め	社屋やオフィスの環境	企業訪問・面接時の対応	福利厚生	その他	
全体		3.8	6.6	6.6	14.3	6.6	4.8	
男女別	男性 (n=194)	3.6	4.6	1.5	10.3	6.7	6.7	
	女性 (n=196)	4.1	8.7	11.7	17.9	6.6	2.6	

nは有効回答数

【「就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由」×最終学歴別回答割合】 ( % )

		企業の知名度	企業の将来性	企業の業績・規模	企業の技術力や競争力	社歴	仕事内容	給料・ボーナス
全体		17.1	21.9	12.8	7.1	3.1	66.3	21.4
学歴別	高校卒 (n=154)	6.5	12.3	9.7	5.2	3.2	66.2	23.4
	短大卒 (n=36)	36.1	27.8	2.8	-	-	61.1	22.2
	専門学校卒 (n=61)	19.7	23.0	21.3	14.8	3.3	50.8	23.0
	大学卒 (n=129)	24.8	31.0	14.7	6.2	3.9	73.6	17.8
	大学院卒 (n=8)	-	37.5	25.0	37.5	-	100.0	25.0
		経営者の理念	社会への貢献度	社風	能力開発制度	自宅通勤ができる	休日の曜日や日数	学校の就職担当の勧め
全体		8.7	7.7	15.3	2.6	39.8	19.6	10.5
学歴別	高校卒 (n=154)	4.5	3.2	11.7	1.3	40.3	22.1	14.3
	短大卒 (n=36)	8.3	2.8	13.9	2.8	50.0	25.0	16.7
	専門学校卒 (n=61)	3.3	3.3	13.1	3.3	29.5	14.8	13.1
	大学卒 (n=129)	15.5	13.2	19.4	3.1	41.1	17.1	3.9
	大学院卒 (n=8)	-	37.5	25.0	12.5	37.5	25.0	-
		就職指導員の勧め	親・親戚の勧め	社屋やオフィスの環境	企業訪問・面接時の対応	福利厚生	その他	
全体		3.8	6.6	6.6	14.3	6.6	4.8	
学歴別	高校卒 (n=154)	5.2	7.8	3.9	10.4	4.5	6.5	
	短大卒 (n=36)	5.6	11.1	16.7	16.7	5.6	5.6	
	専門学校卒 (n=61)	1.6	4.9	6.6	6.6	4.9	4.9	
	大学卒 (n=129)	3.1	5.4	6.2	19.4	10.1	3.1	
	大学院卒 (n=8)	-	-	12.5	25.0	12.5	-	

nは有効回答数

## 2 - 2 . 就職先に決めた理由（複数回答）

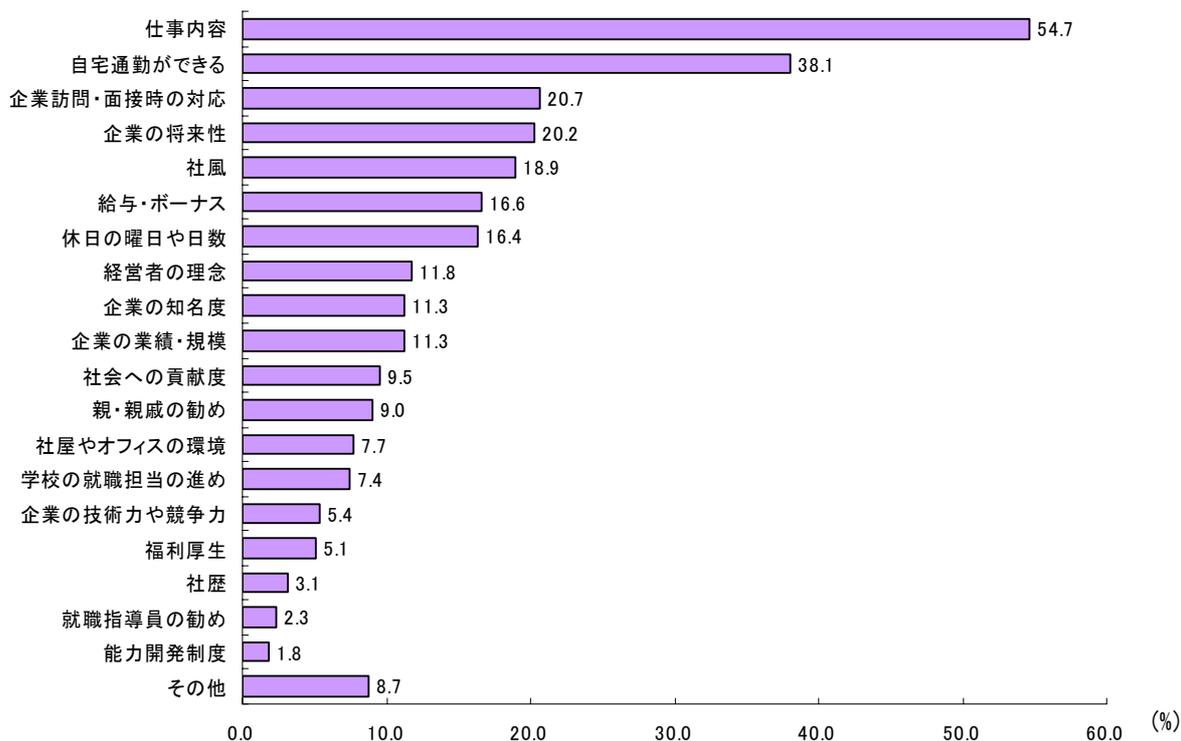
就職先に決定した理由には、「仕事内容」の比率が54.7%と最も高く、次いで「自宅通勤できる」が高い。ここまでは、前述（P11）の「2 - 1 . 就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由」と同じ順番であるが、3番目に比率が高いのは「企業訪問・面接時の対応」となっている。他に「就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由」よりも順位が高いものとして、「社風」、「経営者の理念」等があげられる。

これらから、企業にとっては、学生に複数ある応募企業の中から最終的に入社する企業に選んでもらうためには、企業訪問の受け入れ、会社説明会や、面接時の対応に充分注意することが大切であることに加え、その際には「社風」や「経営者の理念」についても自社を強くPRすることが大切であるといえるだろう。

男女別でみると、男性の方が比率の高いものとして「企業の将来性」、「企業の知名度」、「企業の業績・規模」、「企業の技術力や競争力」等があげられ、女性の方が比率の高いものとして「自宅通勤ができる」、「企業訪問・面接時の対応」、「社風」、「休日の曜日や日数」、「経営者の理念」、「社屋やオフィスの環境」等があげられる。概ね、「2 - 1 . 就職活動を始めるにあたって企業を選定した理由」の傾向と同じであるが、女性の方が「企業訪問・面接時の対応」の比率が高いことが特に注目されることから、女性に就職先として選んでもらうためには、特に企業訪問の受け入れや、会社説明会、面接時の対応に注意することが大切といえるだろう。

学歴別でみると、高校卒は、他の学歴に比べて「企業の将来性」、「企業の知名度」の比率が低い。大学卒が他の学歴に比べて「仕事内容」、「経営者の理念」等の比率が高く、大学卒と短大卒は他の学歴に比べて「企業訪問・面接時の対応」の比率が高い。高校生よりも多くの企業を訪問する大学生・短大生にとっては、訪問や面接時の対応や経営者の理念で企業を選定する傾向が強いようだ。

就職先に決定した理由



【「就職先に決定した理由」×男女別回答割合】 ( % )

		企業の知名度	企業の将来性	企業の業績・規模	企業の技術力や競争力	社歴	仕事内容	給料・ボーナス
全体		11.3	20.2	11.3	5.4	3.1	54.7	16.6
男女別	男性 (n=194)	13.4	24.2	14.4	9.8	3.1	54.1	16.5
	女性 (n=195)	8.7	16.4	8.2	1.0	3.1	55.4	16.4
全体		経営者の理念	社会への貢献度	社風	能力開発制度	自宅通勤ができる	休日の曜日や日数	学校の就職担当の勧め
全体		11.8	9.5	18.9	1.8	38.1	16.4	7.4
男女別	男性 (n=194)	8.8	10.8	16.5	3.6	30.9	12.9	6.7
	女性 (n=195)	14.9	8.2	21.5	-	45.1	20.0	8.2
全体		就職指導員の勧め	親・親戚の勧め	社屋やオフィスの環境	企業訪問・面接時の対応	福利厚生	その他	
全体		2.3	9.0	7.7	20.7	5.1	8.7	
男女別	男性 (n=194)	1.5	7.2	4.6	13.4	4.1	10.8	
	女性 (n=195)	3.1	10.3	10.8	27.7	6.2	6.2	

nは有効回答数

【「就職先に決定した理由」×最終学歴別回答割合】 ( % )

		企業の知名度	企業の将来性	企業の業績・規模	企業の技術力や競争力	社歴	仕事内容	給料・ボーナス
全体		11.3	20.2	11.3	5.4	3.1	54.7	16.6
学歴別	高校卒 (n=154)	5.8	13.0	10.4	3.2	3.9	55.8	20.8
	短大卒 (n=36)	22.2	25.0	5.6	-	-	52.8	11.1
	専門学校卒 (n=62)	19.4	19.4	12.9	12.9	3.2	38.7	17.7
	大学卒 (n=127)	11.8	28.3	13.4	4.7	3.1	61.4	11.8
	大学院卒 (n=8)	-	25.0	12.5	25.0	-	75.0	25.0
		経営者の理念	社会への貢献度	社風	能力開発制度	自宅通勤ができる	休日の曜日や日数	学校の就職担当の勤め
全体		11.8	9.5	18.9	1.8	38.1	16.4	7.4
学歴別	高校卒 (n=154)	8.4	7.8	14.9	0.6	41.6	18.8	9.1
	短大卒 (n=36)	8.3	8.3	11.1	2.8	36.1	13.9	11.1
	専門学校卒 (n=62)	6.5	3.2	16.1	6.5	24.2	14.5	11.3
	大学卒 (n=127)	18.9	11.8	25.2	0.8	40.9	14.2	3.1
	大学院卒 (n=8)	-	37.5	37.5	-	37.5	25.0	-
		就職指導員の勤め	親・親戚の勤め	社屋やオフィスの環境	企業訪問・面接時の対応	福利厚生	その他	
全体		2.3	9.0	7.7	20.7	5.1	8.7	
学歴別	高校卒 (n=154)	3.2	8.4	9.1	18.8	4.5	7.1	
	短大卒 (n=36)	5.6	13.9	11.1	27.8	5.6	8.3	
	専門学校卒 (n=62)	-	4.8	8.1	14.5	3.2	12.9	
	大学卒 (n=127)	1.6	10.2	4.7	21.3	6.3	8.7	
	大学院卒 (n=8)	-	12.5	-	37.5	12.5	12.5	

nは有効回答数

## 2 - 3 . 就職活動中に活用した手段（複数回答）

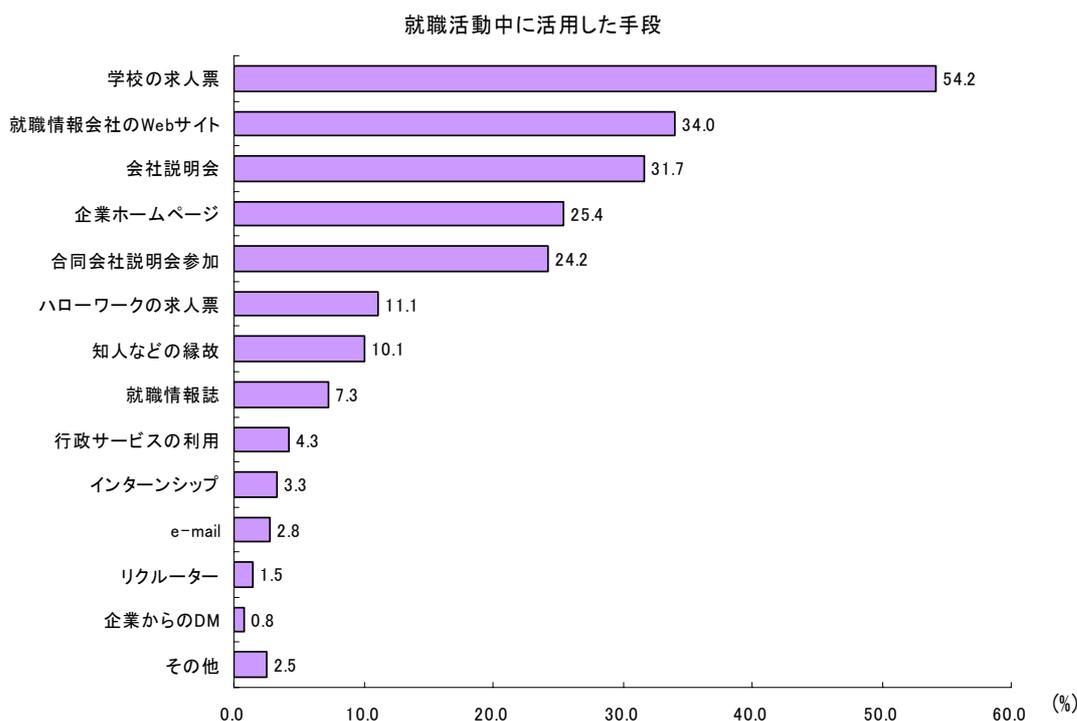
就職活動中に活用した手段では、「学校の求人票」の比率が54.2%と最も高く、半数以上が活用したと回答している。次いで「就職情報会社のWebサイト」、「会社説明会」、「企業ホームページ」、「合同会社説明会参加」が続く。「その他」の具体的内容には、サービス業に就職した回答者を中心に、「学生時に顧客として利用していた」、「アルバイトとして勤務していた」という内容のものが目立った。

「企業ホームページ」は学生の4人に1人が活用しており、企業にとっては、就職情報会社のWebサイトや会社説明会、合同会社説明会への参加と比較すると、費用や人員面での負担が少なく採用活動に有効な手段といえるだろう。

学歴別でみると、高校卒では、「学校の求人票」が他の学歴に比べて比率が高く、7割を超えている。一方で、「就職情報企業のWebサイト」、「会社説明会」、「合同会社説明会参加」は他の学歴に比べて低く、「リクルーター」、「行政サービスの利用」の回答はほとんどみられなかった。大学卒、短大卒が他の学歴に比べて比率の高いものとして、「就職情報会社のWebサイト」、「会社説明会」、「合同会社説明会参加」、「企業ホームページ」がある。また、大学卒は、他の学歴に比べて「学校の求人票」よりも会社説明会やインターネットを積極的に活用している姿勢が窺える。専門学校卒は、学校やハローワークの求人票、会社説明会と幅広い手段に分散している。これは、学校の種類や職種ごとの事情により、活用しやすい手段が異なっているためとみられる。

ここでいう行政サービスの利用とはジョブカフェ\*、行政主催セミナー・説明会等を指す。

\*ジョブカフェとは行政が行う若年者の就業支援センター、愛知県：ヤング・ジョブ・あいち、三重県：おしごと広場みえ、岐阜県：ジンチャレ！等を指す。



【「就職活動中に活用した手段」×男女別回答割合】 ( % )

		就職情報会社のWebサイト	ハローワークの求人票	学校の求人票	就職情報誌	企業ホームページ	e-mail	企業からのDM
全体		34.0	11.1	54.2	7.3	25.4	2.8	0.8
男女別	男性 (n=199)	33.2	8.0	50.3	5.5	27.6	3.5	-
	女性 (n=195)	34.9	13.8	59.0	9.2	23.6	2.1	1.5
		会社説明会	合同会社説明会参加	知人などの縁故	インターンシップ	リクルーター	行政サービスの利用	その他
全体		31.7	24.2	10.1	3.3	1.5	4.3	2.5
男女別	男性 (n=199)	37.7	20.6	12.6	2.5	1.5	3.5	0.5
	女性 (n=195)	25.1	27.7	6.7	4.1	1.5	5.1	4.6

nは有効回答数

【「就職活動中に活用した手段」×最終学歴別回答割合】 ( % )

		就職情報会社のWebサイト	ハローワークの求人票	学校の求人票	就職情報誌	企業ホームページ	e-mail	企業からのDM
全体		34.0	11.1	54.2	7.3	25.4	2.8	0.8
学歴別	高校卒 (n=155)	7.1	14.2	73.5	7.1	14.2	-	-
	短大卒 (n=35)	37.1	5.7	62.9	5.7	31.4	2.9	2.9
	専門学校卒 (n=63)	17.5	15.9	61.9	4.8	17.5	3.2	-
	大学卒 (n=132)	71.2	6.8	28.8	9.1	37.1	5.3	1.5
	大学院卒 (n=8)	62.5	-	12.5	12.5	87.5	12.5	-
		会社説明会	合同会社説明会参加	知人などの縁故	インターンシップ	リクルーター	行政サービスの利用	その他
全体		31.7	24.2	10.1	3.3	1.5	4.3	2.5
学歴別	高校卒 (n=155)	5.8	4.5	8.4	0.6	-	0.6	2.6
	短大卒 (n=35)	40.0	42.9	8.6	-	2.9	11.4	5.7
	専門学校卒 (n=63)	34.9	6.3	11.1	4.8	-	4.8	3.2
	大学卒 (n=132)	56.1	50.8	12.1	6.1	3.0	6.8	1.5
	大学院卒 (n=8)	62.5	12.5	-	12.5	-	-	-

nは有効回答数

## <参考>

### ～『平成 19 年度新卒採用活動に関するアンケート結果』を踏まえて 中小企業の効果的な採用活動手段は何か？～

平成 20 年 1 月に弊社が地元企業を対象に実施した『平成 19 年度新卒採用活動にアンケート結果』(以下、『新卒採用活動調査』)での、企業が「過去 3 年間に採用活動に活用した手段」(以下、「企業が活用した手段」: 次頁のグラフ参照)によると、企業が活用した手段は「学校に求人票を送付」の比率が、本調査の「学生が活用した手段」と同じく最も高くなっている。

一方、「ハローワークに求人票送付」は、「企業が活用した手段」では、2 番目に高いのに対して、「学生が活用した手段」では 4 番目で、1 割に留まっている。

また、「就職情報会社の Web サイト情報」は、費用面で導入が困難な中小企業が多いためか、「企業が活用した手段」では、「会社説明会」や「合同会社説明会」よりも順位が下回っているが、「学生が活用した手段」では「学校の求人票」に次いで 2 番目に高くなっている。

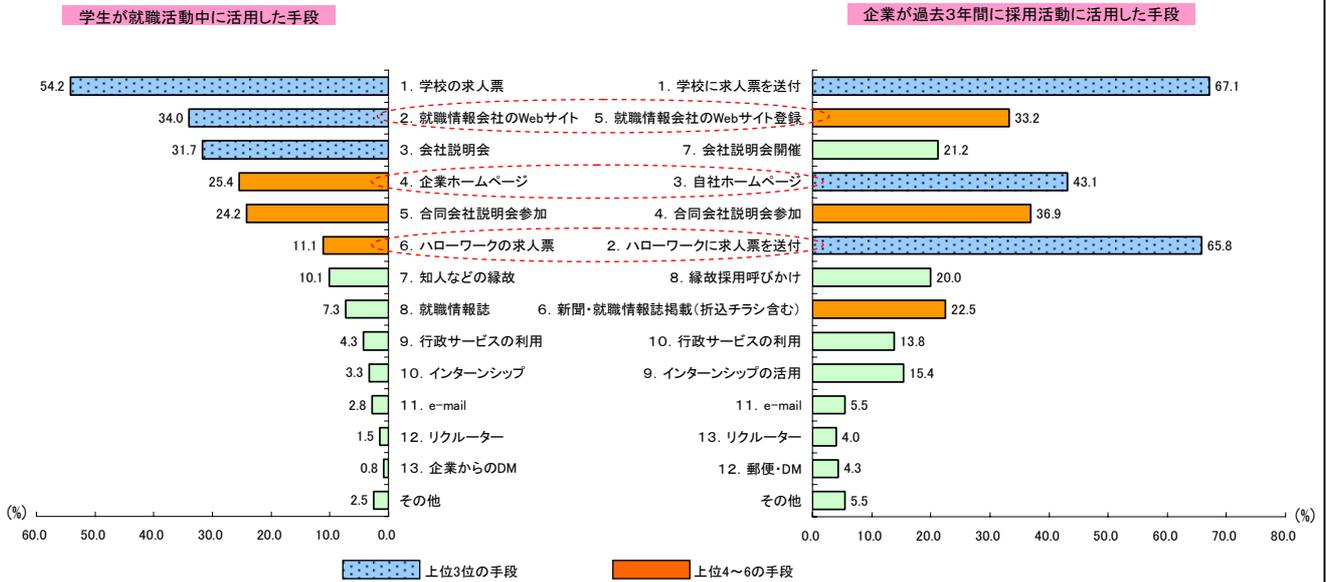
これらと前述 (P17) の学歴別の「学生が活用した手段」から判断するに、「ハローワークに求人票」は、企業が採用活動の手段として導入しやすいため、多くの企業が活用しているが、「学生が活用した手段」では、「会社説明会」や「企業ホームページ」よりも比率が低くなっており、あまり高い効果が期待できないものと考えられる。現に、『新卒採用活動調査』での「過去 3 年間に採用活動に活用した手段で、効果があったと企業が実感しているもの」では、「ハローワークに求人票送付」を活用した企業のうち、「効果があった」の比率は 33.6%に留まっている。また、学歴別の「学生が活用した手段」をみると、大学卒・短大卒においては、比率が低くなっていることから、「ハローワークに求人票」は、大学卒・短大卒を対象にする場合はあまり効果が期待できないものと考えられる。

「就職情報会社の Web サイト情報」は、費用面での負担は大きいものの、効果は期待できるようだ。ただし、学歴別の「学生が活用した手段」をみると、大学卒・短大卒では比率は高いものの、高校卒では比率はさほど高くない。高校卒を中心に採用活動をする企業においては、費用に見合う効果が出ない可能性が高いと考えられる。

#### (まとめ)

以上からみて、「ハローワークへの求人票の送付」は、多くの企業が活用しているため、学生の応募の直接的な機会につながりにくいと考えられる。一方、「会社説明会」や「就職情報会社の Web サイト情報」は中小企業にとって費用や人員の面で負担が大きいが、効果は期待できそうだ。ただし、どの学歴を対象にするかによって効果が期待できる手段が異なることは注意が必要である。その点では、「学校への求人票を送付」や「企業ホームページ」は、ほぼ全ての学歴で手段として活用されていることから、これらの手段に加えて、対象とする学歴や費用・人員面での制約を考慮して、活用する手段をミックスさせることが好ましいと考える。

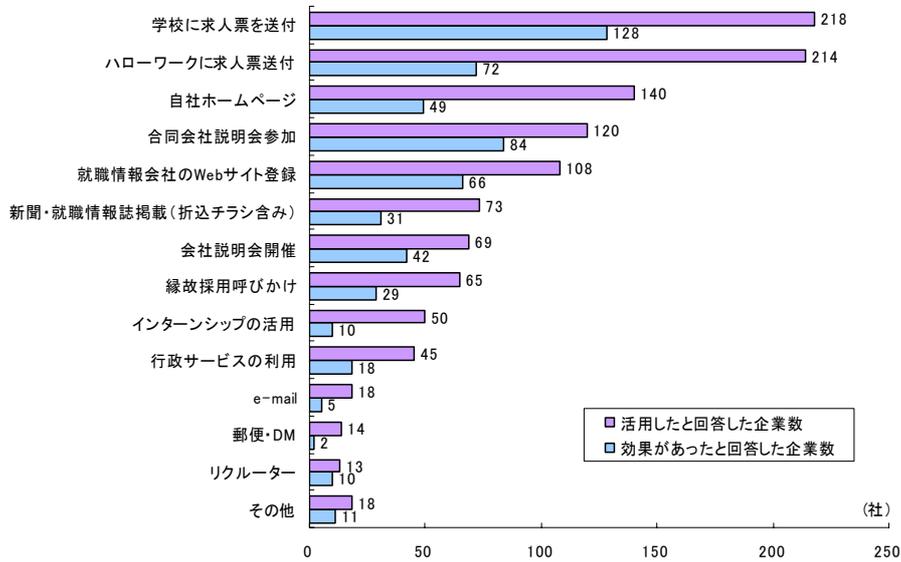
学生が就職活動中に活用した手段と企業が採用活動に活用した手段の差異



手段の名前の前の数値は、各調査での比率の高さの順位である

< 『平成 19 年度新卒採用活動に関するアンケート』の抜粋 >

過去3年間に採用活動に活用した手段と効果があったものの回答状況



『平成 19 年度新卒採用活動に関するアンケート結果』は、弊社ホームページに掲載されている。  
 (弊社ホームページの掲載コーナーの URL <http://www.hri105.co.jp/report/houkoku/index.php>)

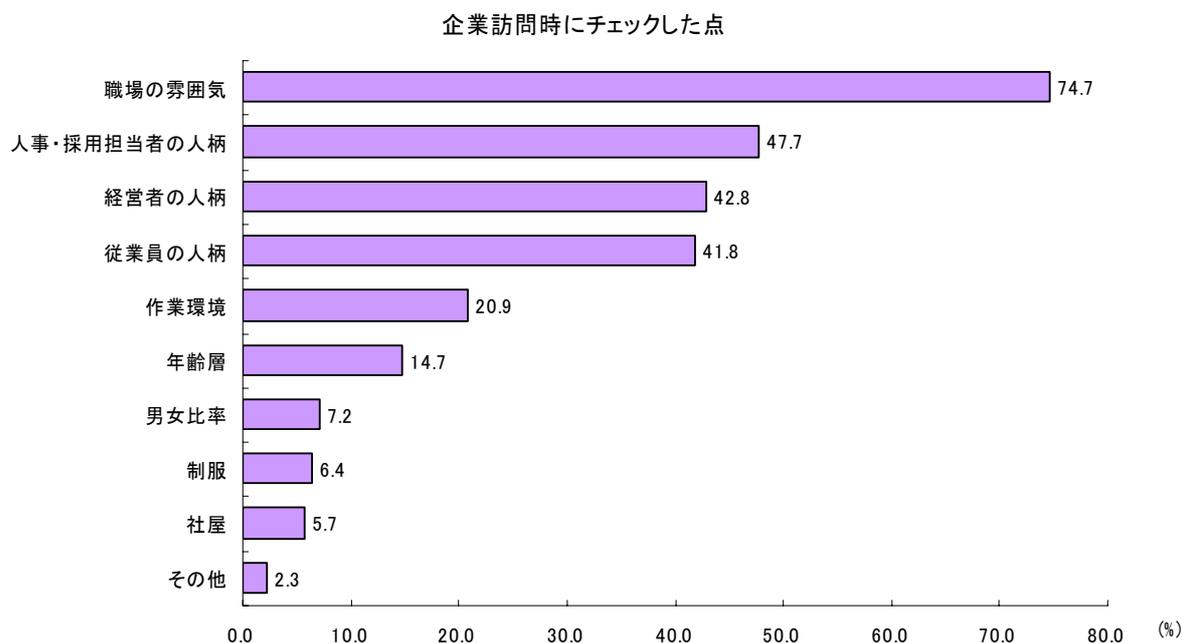
## 2 - 4 . 就職活動中の企業訪問時にチェックした点（複数回答）

就職活動中の企業訪問時にチェックした点については、「職場の雰囲気」の比率が74.7%と最も高くなっている。次いで「人事・採用担当者の人柄」、「経営者の人柄」、「従業員の人柄」と、雰囲気や経営者・職員の気質に関するものが上位を占めている。

「その他」の具体的内容には、大学卒を中心に、「仕事の内容を詳しく確認する」との回答が複数みられた。

男女別でみると、男性の方が比率の高いものには「作業環境」等があげられる。一方、女性の方が比率の高いものには「職場の雰囲気」、「従業員の人柄」、「経営者の人柄」といった雰囲気や経営者・職員の気質に関するもののほか、「年齢層」、「男女比率」、「制服」等があげられる。女性の方が、企業の人々のイメージを気にしているほか、「年齢」や「男女比率」の比率が高いことから就職先に同世代・同性の社員がいるかを気にする傾向が強いとみられる。

学歴別でみると、高校卒は他の学歴に比べて「人事・採用担当者の人柄」の比率が低い。大学卒、専門学校卒は「経営者の人柄」の比率が高く、大学卒、短大卒で「人事・採用担当者の人柄」の比率が高い。



【「企業訪問時のチェック点」×男女別回答割合】 ( % )

		経営者の人柄	人事・採用担当者の人柄	従業員の人柄	職場の雰囲気	社屋	制服	年齢層
全体		42.8	47.7	41.8	74.7	5.7	6.4	14.7
男女別	男性 (n=196)	39.8	49.0	34.7	67.3	5.1	2.6	12.2
	女性 (n=189)	45.5	46.6	49.2	82.0	5.8	10.1	17.5
		男女比率	作業環境	その他				
全体		7.2	20.9	2.3				
男女別	男性 (n=196)	4.1	25.5	2.6				
	女性 (n=189)	10.6	16.4	2.1				

nは有効回答数

【「企業訪問時のチェック点」×最終学歴別回答割合】 ( % )

		経営者の人柄	人事・採用担当者の人柄	従業員の人柄	職場の雰囲気	社屋	制服	年齢層
全体		42.8	47.7	41.8	74.7	5.7	6.4	14.7
学歴別	高校卒 (n=149)	39.6	28.9	47.0	77.9	6.0	12.1	17.4
	短大卒 (n=35)	28.6	57.1	31.4	71.4	2.9	2.9	11.4
	専門学校卒 (n=62)	43.5	40.3	33.9	69.4	4.8	3.2	12.9
	大学卒 (n=130)	50.8	66.9	43.8	76.2	6.9	3.1	13.1
	大学院卒 (n=8)	25.0	87.5	12.5	50.0	-	-	12.5
		男女比率	作業環境	その他				
全体		7.2	20.9	2.3				
学歴別	高校卒 (n=149)	12.1	22.8	-				
	短大卒 (n=35)	5.7	8.6	2.9				
	専門学校卒 (n=62)	-	25.8	3.2				
	大学卒 (n=130)	6.2	18.5	4.6				
	大学院卒 (n=8)	-	37.5	-				

nは有効回答数

## 2 - 5 . 就職先を決めるに際し、誰かに相談したか

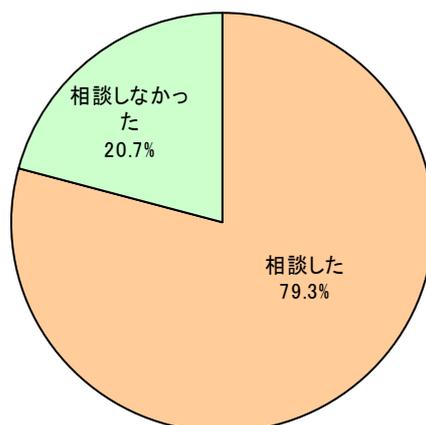
### 相談したかどうか

就職先を決めるに際し、誰かに相談したかについては、約 8 割が「相談した」と回答し、「相談しなかった」は約 2 割であった。

男女別でみると、男性では「相談した」が約 7 割であるのに対し、女性では 8 割強になっている。

学歴別でみると、高校卒では「相談した」が 87.8%と高いのに対し、大学卒では約 72.2%であり、高校卒の方が、就職先を決める際に誰かに相談する傾向が強いとみられる。

就職先を決めるに際し、誰かに相談したか



【「相談したかどうか」×男女別回答割合】  
(%)

		相談した	相談しなかった
全体		79.3	20.7
男女別	男性 (n=200)	73.0	27.0
	女性 (n=198)	85.4	14.6

nは有効回答数

【「相談したかどうか」×最終学歴別回答割合】  
(%)

		相談した	相談しなかった
全体		79.3	20.7
学歴別	高校卒 (n=156)	87.8	12.2
	短大卒 (n=36)	80.6	19.4
	専門学校卒 (n=64)	79.7	20.3
	大学卒 (n=133)	72.2	27.8
	大学院卒 (n=8)	50.0	50.0

nは有効回答数

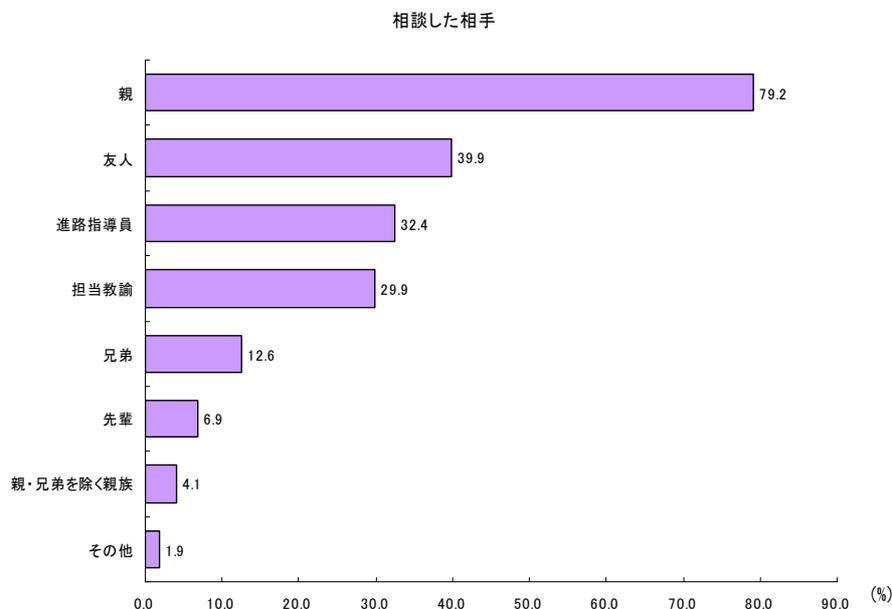
### 相談相手（複数回答）

「相談した」と回答した方の「相談相手」については、「親」の比率が79.2%と最も高く、約8割が回答している。次いで「友人」、「進路指導員」、「担当教諭」が続く。

「その他」の具体的内容には、「アルバイト先の社員」や、「リクルーター」といった身の回りの社会人を指すものが複数みられた。

男女別でみると、男性の方が比率の高いものは「担当教諭」等に限られる一方で、女性の方が比率の高いものには「親」「友人」「兄弟」等多くみられた。このことから女性の方が、就職先を決める際に幅広い相手に相談しているのがわかる。

学歴別でみると、高校卒は「担当教諭」「進路指導員」の比率が比較的高いのに対して、大学卒は、「担当教諭」、「進路指導員」は比較的低い一方で、「友人」「先輩」の比率が他の学歴に比べ高く、「友人」は約半数が回答している。短大卒では、「親」「進路指導員」が他の学歴に比べて比率が高い。



【「相談相手」×男女別回答割合】

(%)

		親	兄弟	親・兄弟を 除く親族	友人	担当教諭	進路指導員	先輩	その他
全体		79.2	12.6	4.1	39.9	29.9	32.4	6.9	1.9
男女別	男性 (n=146)	69.9	9.6	5.5	34.9	32.9	32.2	5.5	1.4
	女性 (n=169)	87.6	15.4	2.4	43.8	27.8	33.1	8.3	1.8

nは有効回答数

【「相談相手」×最終学歴別回答割合】

(%)

		親	兄弟	親・兄弟を 除く親族	友人	担当教諭	進路指導員	先輩	その他
全体		79.2	12.6	4.1	39.9	29.9	32.4	6.9	1.9
学歴別	高校卒 (n=137)	81.8	11.7	4.4	30.7	37.2	39.4	3.6	3.6
	短大卒 (n=28)	85.7	3.6	-	32.1	14.3	42.9	7.1	3.6
	専門学校卒 (n=51)	72.5	15.7	-	39.2	39.2	29.4	7.8	-
	大学卒 (n=97)	76.3	13.4	7.2	52.6	20.6	21.6	10.3	-
	大学院卒 (n=4)	100.0	25.0	-	100.0	-	-	25.0	-

nは有効回答数

## 2 - 6 . 就職活動に満足をしているか

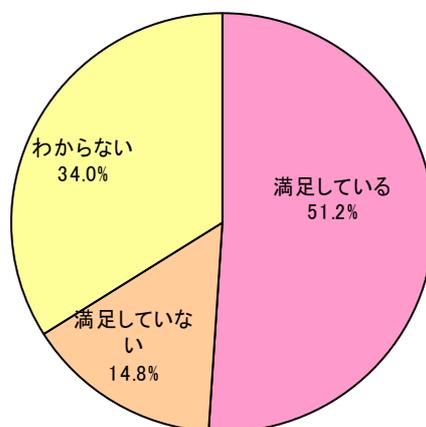
### 満足しているかどうか

就職活動に満足をしているかについては、「満足している」が 51.2%と最も高く、約半数が回答している。「わからない」が 34.0%と次いで高く、「満足していない」は 14.8%となっている。

男女別でみると、男性の方が「満足している」の比率が低い一方で、「わからない」の比率は高い。

学歴別でみると、高校卒・専門学校卒は、大学卒・短大卒に比べて「わからない」の比率が大幅に高くなっている。前述（P4～P10）の「1 - 1 . 新入社員の訪問企業数と内定取得数の推移」でみたように大学生・短大生の方が、数多くの企業を訪問していることも踏まえると、大学生・短大生の方が高校生と比較すると学生主導で活動していることが多いことから、自分自身が納得いくまで活動（もしくは企業探し）をすることができたため、「わからない」の比率にこのような差がでていると思われる。また、大学卒では、6割が「満足している」と回答する一方で、「満足していない」は2割であった。短大卒では、約半数が「満足している」と回答する一方で、「満足していない」は他の学歴に比べ高く、約3割が回答している。

就職活動に満足しているか



【「就職活動の満足度」×男女別回答割合】  
(%)

		満足 している	満足 していない	わからない
全体		51.2	14.8	34.0
男女別	男性 (n=194)	49.0	13.9	37.1
	女性 (n=194)	54.1	15.5	30.4

nは有効回答数

【「就職活動の満足度」×最終学歴別回答割合】  
(%)

		満足 している	満足 していない	わからない
全体		51.2	14.8	34.0
学歴別	高校卒 (n=154)	46.1	9.7	44.2
	短大卒 (n=35)	51.4	31.4	17.1
	専門学校卒 (n=60)	45.0	8.3	46.7
	大学卒 (n=130)	60.0	20.0	20.0
	大学院卒 (n=8)	37.5	12.5	50.0

nは有効回答数

## 満足・不満足の理由（自由記入回答）

### 「満足」の理由

「満足」と回答した理由については、様々な回答があったが、「希望通り（第一希望）の企業への就職できたから」、「希望の仕事に付くことができたから」との回答や、「多くの企業をみることができたから」、「納得いくまで活動できたから」という内容のものが目立った。

これらから判断するに、希望していた企業に就職することができたほか、就職活動を通じて様々な企業や人と接点を持つことで自分に合う仕事を見つけることができたということが、「就職活動に満足」という実感につながっているようだ。

これらの回答のほか、「訪問時に企業の対応が良かったから」という内容のものや、「楽に就職できたから」という内容のものもあった。

### 【具体的な回答内容】

- ・いろいろと遠回りをしたけど、最終的にやりたいことが見つかり、希望の企業に入れた（大学院卒）
- ・長くかかったが、好きなものに携わる仕事に就けた（大学卒）
- ・失敗や後悔したこともあります、それによって気づけたことがたくさんあった（短大卒）
- ・満足できる企業に入社できた（大学卒）
- ・良い企業を探すことができた（大学卒）
- ・しっかり会社見学に行って決めた（高校卒）
- ・いくつかの企業を比べられた（高校卒、専門学校卒）
- ・とても素敵な経営理念の企業に入社できた（高校卒、大学卒）
- ・自分に向き合い、今後の目標を見つけることができた（大学卒）
- ・自分のやるべきことはやり切った（大学卒）
- ・十分に考えたうえで決めた（高校卒）
- ・仕事内容を把握したうえで、面接に望むことができた（高校卒）
- ・見学時に色々説明してもらえた（高校卒）
- ・工場の中を見せてもらい、仕事のやりがいを感じた（高校卒）
- ・周囲の人の勧めと、就職先からの良いお話をいただけて、非常に感謝している（高校卒）
- ・自分で決めて行動したことなので（大学卒）
- ・しっかり自己アピールできたから（大学卒）
- ・社内の雰囲気思った以上に良かった（専門学校卒、大学卒）
- ・職場が私自身に合っている（短大卒、大学卒）
- ・自分の能力（資格）を活かせる仕事に就けた（高校卒、短大卒）

- ・自分の入りたいと思った企業に入れた（高校卒、大学卒）
- ・様々な経験ができた（大学卒）
- ・希望通り（第一志望）のところに行けたから（高校卒、大学卒）
- ・楽に入社できた（短大卒）
- ・一社の面接で内定できたから（高校卒）

### 「不満足」の理由

「不満足」と回答した理由については、「企業見学の件数が少なかったから」、「就職活動期間が短かったから」、「もっと積極的に活動すればよかったから」など自己の活動に対する反省に関する内容のものが目立ったほか、「希望する企業に入社できなかつたから」、「入社してイメージと違っていたから」等があった。

「就職活動期間が短かったから」と回答した者の、短かった要因は様々で、「活動をあまりしないうちに入社先に決定してしまったから」、「もう少し粘り強く活動すべきであったから」、「活動を始める時期が遅かったから」という内容のものが目立つほか、「授業が忙しく活動できなかつたから」という内容のものもあった。このような回答から、「売り手市場」といわれる中、企業が内定を出す時期が早くなったことが影響して、納得いくまで時間をかけて活動ができなかつたと感じている学生も少なからずあったものと考えられる。

### 【具体的な回答内容】

- ・訪問した企業が少なかった。より自分にあう企業があったかもしれない（大学卒）
- ・急に決まったため、選択できなかつた（高校卒）
- ・妥協することなく、もっと沢山の企業を当ればよかった（高校卒、短大卒、大学卒）
- ・あまり他の企業を見ずに決めてしまった（高校卒、短大卒、大学卒）
- ・挫折して今のところに決めてしまった（大学卒）
- ・活動の最初にもたついてうまくいかなかつた（大学卒）
- ・始めるのが遅かつたため、かなりあわてた。余裕を持ってじっくりすればよかった（大学卒）
- ・活動をするのが遅かつたため、もっと早くから始め多くの企業をまわりたいかつた（短大卒、大学卒）
- ・学校の講義などであまり時間がなかつた（大学卒）
- ・希望する企業から内定をもらえなかつた（大学卒）
- ・自分の思っていたような仕事でなかつた（高校卒）
- ・就職できたが本当に今の企業でよかったのか疑問である（短大卒）

### 「わからない」の理由

「わからない」と回答した理由については、「実際に働いてみないとわからない」という内容のものが回答のほとんどを占めた。

#### 【具体的な回答内容】

- ・長い間働いてみないとわからない
- ・入社したばかりでわからない
- ・これから働いてみないとわからない
- ・これからの努力次第
- ・一つしか受けていないのでわからない

### 3 . 入社した企業について

#### 3 - 1 . 企業に対する期待（3つ以内、複数回答）

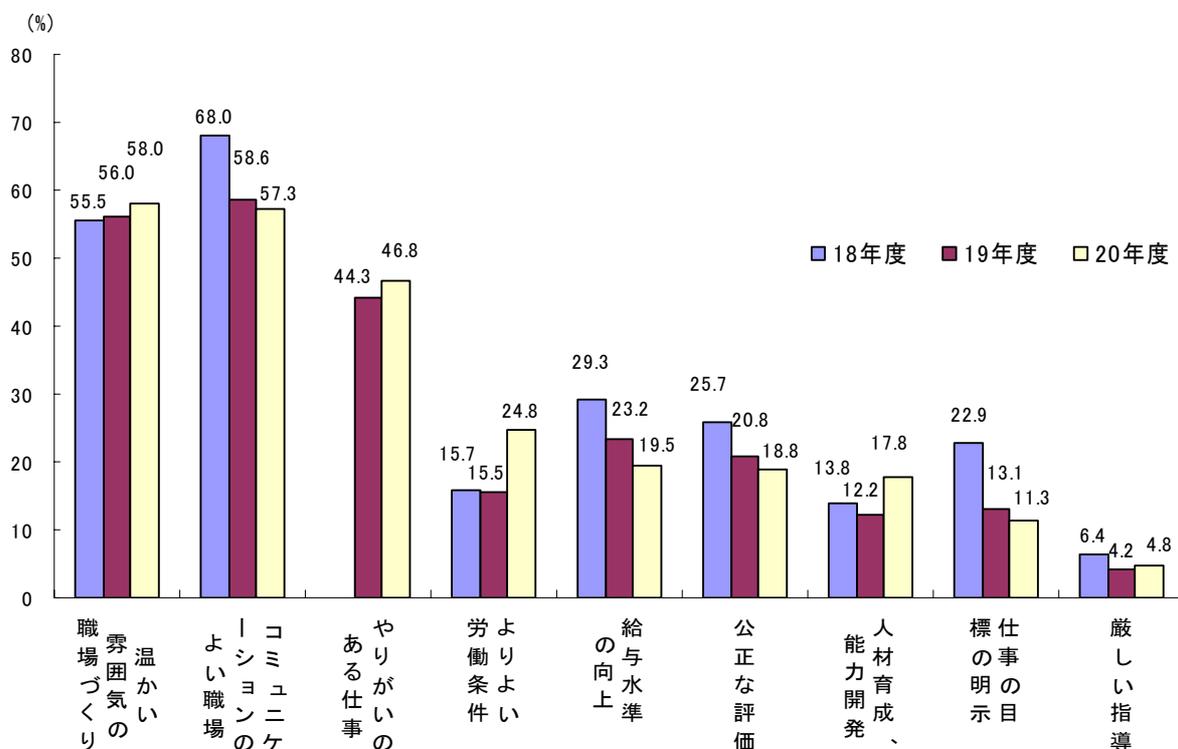
入社した企業に対して、どのようなことを期待するかについては、「温かい雰囲気職場づくり」の比率が58.0%と最も高く、「コミュニケーションのよい職場」、「やりがいのある仕事」が続く。

男女別でみると、「温かい雰囲気職場づくり」、「コミュニケーションのよい職場」は女性の方が大幅に高い。

学歴別にみると、「公正な評価」は、高校卒 13.3%、短大卒 11.1%、専門学校卒 20.3%、大学卒 25.4%、大学院卒 37.5%となっている。

19年度調査に比べて、回答比率が高くなった項目は、「よりよい労働条件」(前年対比+9.3ポイント)、「人材育成、能力開発」(同+5.6ポイント)等がある。一方、回答比率が低くなった項目は「給与水準の向上」(同-3.7ポイント)、「公正な評価」(同-2.0ポイント)、「仕事の目標の明示」(同-1.8ポイント)等がある。

企業に対する期待



「やりがいのある仕事」は、平成18年度には調査されていないため、平成18年度と平成19年度の比率は単純には比較できない。

【「企業に対する期待項目」×男女別回答割合】 ( % )

		仕事の目標の明示	公正な評価	厳しい指導	コミュニケーションのよい職場	温かい雰囲気 の職場づくり	人材育成、能力開発	給与水準の向上
全体		11.3	18.8	4.8	57.3	58.0	17.8	19.5
男女別	男性 (n=197)	11.7	23.9	7.6	44.7	48.2	20.8	23.9
	女性 (n=200)	11.0	14.0	2.0	70.0	67.0	14.0	15.5
		よりよい労働条件	やりがいのある仕事	その他				
全体		24.8	46.8	0.8				
男女別	男性 (n=197)	22.3	50.3	1.0				
	女性 (n=200)	27.0	43.5	0.5				

nは有効回答数

【「企業に対する期待項目」×最終学歴別回答割合】 ( % )

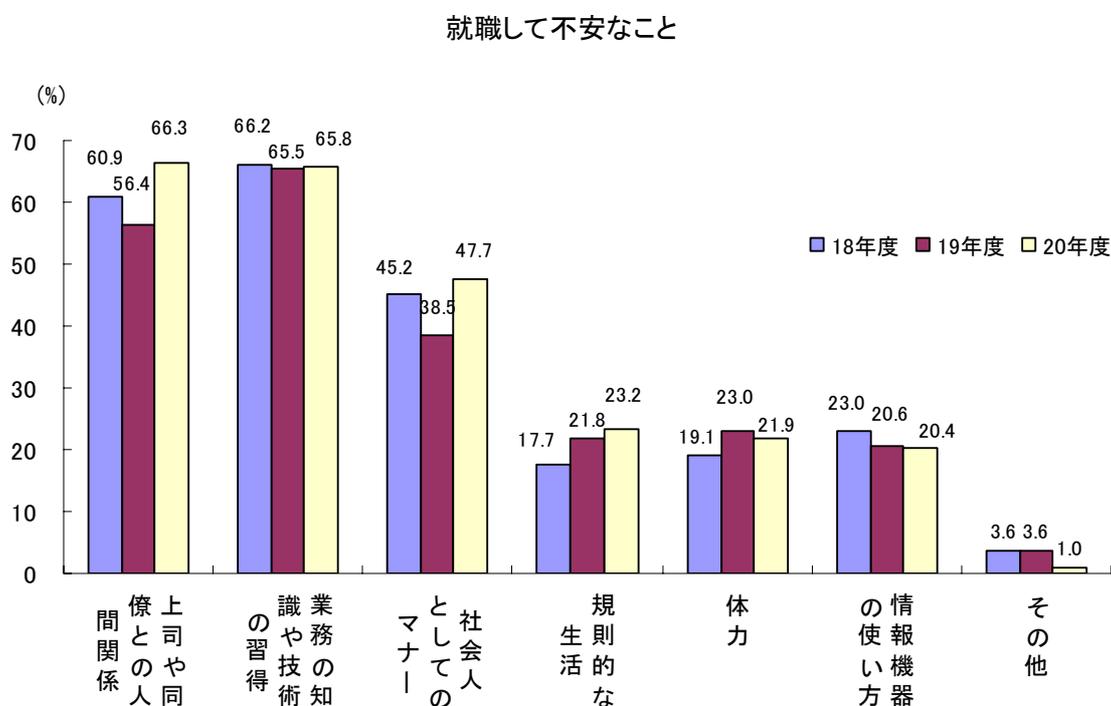
		仕事の目標の明示	公正な評価	厳しい指導	コミュニケーションのよい職場	温かい雰囲気 の職場づくり	人材育成、能力開発	給与水準の向上
全体		11.3	18.8	4.8	57.3	58	17.8	19.5
学歴別	高校卒 (n=158)	10.1	13.3	3.2	61.4	61.4	8.2	16.5
	短大卒 (n=36)	8.3	11.1	5.6	63.9	63.9	8.3	30.6
	専門学校卒 (n=64)	10.9	20.3	3.1	50.0	53.1	26.6	20.3
	大学卒 (n=130)	14.6	25.4	7.7	55.4	56.2	26.2	17.7
	大学院卒 (n=8)	-	37.5	-	25.0	37.5	37.5	50.0
		よりよい労働条件	やりがいのある仕事	その他				
全体		24.8	46.8	0.8				
学歴別	高校卒 (n=158)	22.2	46.2	0.6				
	短大卒 (n=36)	30.6	41.7	-				
	専門学校卒 (n=64)	17.2	45.3	1.6				
	大学卒 (n=130)	28.5	49.2	0.8				
	大学院卒 (n=8)	50.0	50.0	-				

nは有効回答数

### 3 - 2 . 就職して不安なこと（複数回答）

新入社員が就職して不安に感じていることについては、「上司や同僚との人間関係」の比率が66.3%と最も高く、「業務の知識や技術の習得」が65.8%と続き、ともに半数以上の新入社員の不安材料となっている。

19年度調査に比べて、回答比率が高くなった項目は「上司や同僚との人間関係」が前年対比+9.9ポイント、「社会人としてのマナー」が前年度比+9.2ポイント等がある。



【「就職して不安なこと」×男女別回答割合】 ( % )

		上司や同僚との人間関係	業務の知識や技術の習得	情報機器の使い方	社会人としてのマナー	規則的な生活	体力	その他
全体		66.3	65.8	20.4	47.7	23.2	21.9	1.0
男女別	男性 (n=193)	60.1	63.7	21.2	47.7	20.7	19.7	1.6
	女性 (n=196)	71.9	67.9	19.9	48.0	26.0	24.5	0.5

nは有効回答数

【「就職して不安なこと」×最終学歴別回答割合】 ( % )

		上司や同僚との人間関係	業務の知識や技術の習得	情報機器の使い方	社会人としてのマナー	規則的な生活	体力	その他
全体		66.3	65.8	20.4	47.7	23.2	21.9	1.0
学歴別	高校卒 (n=153)	64.7	63.4	20.9	44.4	25.5	22.9	-
	短大卒 (n=36)	77.8	63.9	16.7	52.8	16.7	22.2	-
	専門学校卒 (n=63)	65.1	61.9	25.4	49.2	27.0	23.8	1.6
	大学卒 (n=128)	67.2	70.3	20.3	50.8	21.1	18.8	1.6
	大学院卒 (n=8)	50.0	100.0	-	25.0	-	25.0	-

nは有効回答数

### 3 - 3 . 理想の上司

新入社員が理想とする上司を有名人で例えると、男性上司の場合、「星野仙一」と「明石家さんま」がともに10人で1位、次いで、「島田紳助」と「所ジョージ」がともに7人で3位であった。

女性上司の場合、「久本雅美」が10人で1位、「江角マキコ」と「篠原涼子」がともに6人で2位、次いで「黒木瞳」と「和田アキ子」がともに5人で4位であった。

#### 平成 20 年度

##### 男性上司

1位	星野仙一	10人
	明石家さんま	10人
3位	島田紳助	7人
	所ジョージ	7人
5位	タモリ	6人

##### 女性上司

1位	久本雅美	10人
2位	江角マキコ	6人
	篠原涼子	6人
4位	黒木瞳	5人
	和田アキ子	5人

#### 平成 19 年度

##### 男性上司

1位	星野仙一	9人
2位	島田紳助	6人
	所ジョージ	6人
4位	阿部寛	3人
	松本人志	3人

##### 女性上司

1位	黒木瞳	15人
2位	篠原涼子	9人
3位	久本雅美	5人
4位	仲間由紀恵	5人
	真矢みき	4人

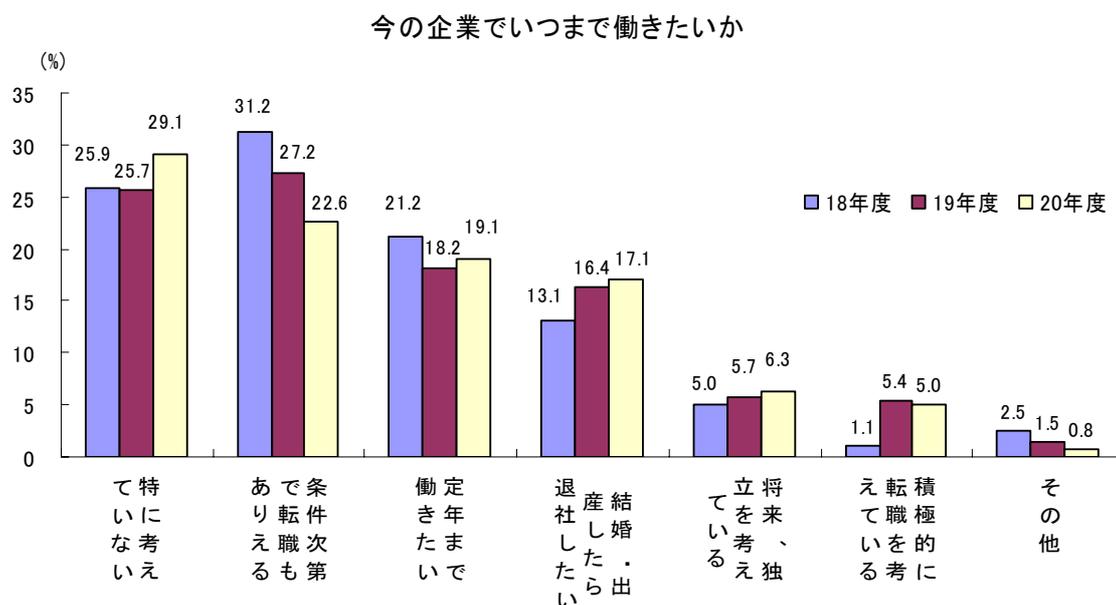
## 4 . 入社後のスタイルについて

### 4 - 1 . 今の企業でいつまで働きたいか

就職した今の企業でいつまで働きたいかについては、「特に考えていない」の比率が29.1%と最も高く、「条件次第で転職もありえる」が続く。

19年度調査に比べて、「条件次第で転職もありえる」の比率は4.6ポイント低下している。

男女別にみると、男性は「定年まで働きたい」が29.7%で最も高く、次いで「特に考えていない」が25.1%であった。女性で最も高いのは「結婚、出産したら退社したい」および「特に考えていない」で、ともに33.5%であった。



【「今の企業でいつまで働きたいか」×男女別回答割合】 ( % )

		定年まで働きたい	条件次第で転職もありえる	積極的に転職を考えている	将来、独立を考えている	結婚・出産したら退社したい	特に考えていない	その他
全体		19.1	22.6	5.0	6.3	17.1	29.1	0.8
男女別	男性 (n=195)	29.7	27.7	6.2	10.3	0.5	25.1	0.5
	女性 (n=200)	8.5	17.5	3.5	2.5	33.5	33.5	1.0

nは有効回答数

【「今の企業でいつまで働きたいか」×最終学歴別回答割合】 ( % )

		定年まで働きたい	条件次第で転職もありえる	積極的に転職を考えている	将来、独立を考えている	結婚・出産したら退社したい	特に考えていない	その他
全体		19.1	22.6	5.0	6.3	17.1	29.1	0.8
学歴別	高校卒 (n=158)	19.6	16.5	5.1	2.5	23.4	31.6	1.3
	短大卒 (n=36)	8.6	14.3	2.9	5.7	34.3	34.3	-
	専門学校卒 (n=64)	17.5	27.0	4.8	9.5	4.8	36.5	-
	大学卒 (n=130)	22.3	29.2	6.2	8.5	11.5	21.5	0.8
	大学院卒 (n=8)	25.0	50.0	-	25.0	-	-	-

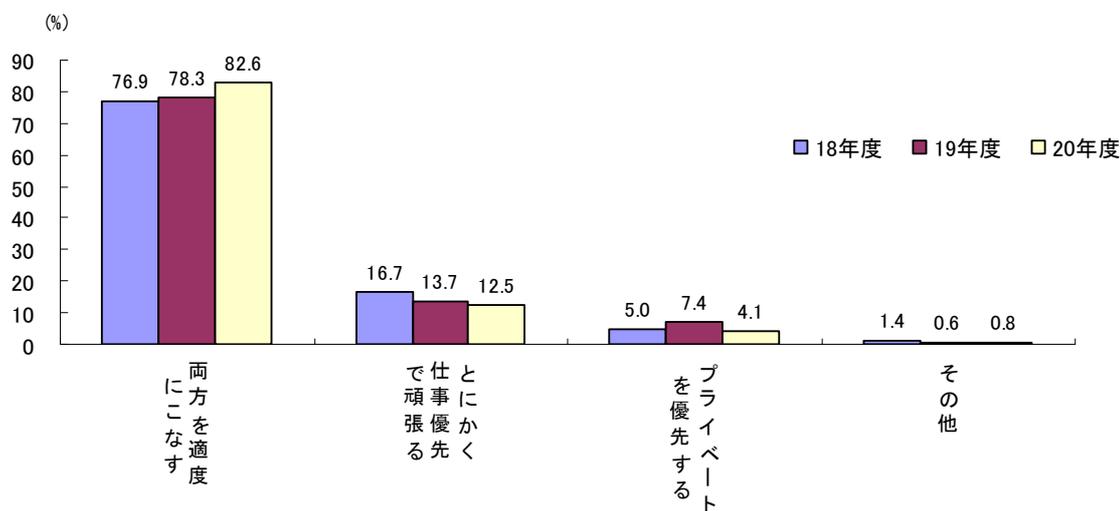
nは有効回答数

## 4 - 2 . 仕事とプライベートのバランス

新入社員が考えている仕事とプライベートのバランスについては、「両方を適度にこなす」が最も多く 82.6%にも達する。19 年度調査に比べても、4.3 ポイント上昇した。

「とにかく仕事優先で頑張る」は 12.5%で、19 年度調査に比べて 1.2 ポイント低下した。

仕事とプライベートのバランス



【「仕事とプライベートのバランス」×男女別回答割合】  
(%)

		とにかく仕事 優先で頑張る	プライベートを 優先する	両方を適度に こなす	その他
全体		12.5	4.1	82.6	0.8
男女別	男性 (n=193)	13.5	6.2	79.3	1.0
	女性 (n=195)	11.3	2.1	86.2	0.5

nは有効回答数

【「仕事とプライベートのバランス」×最終学歴別回答割合】  
(%)

		とにかく仕事 優先で頑張る	プライベートを 優先する	両方を適度に こなす	その他
全体		12.5	4.1	82.6	0.8
学歴別	高校卒 (n=155)	8.4	5.8	85.2	0.6
	短大卒 (n=34)	17.6	2.9	79.4	-
	専門学校卒 (n=63)	14.3	6.3	77.8	1.6
	大学卒 (n=127)	16.5	1.6	81.1	0.8
	大学院卒 (n=8)	-	-	100.0	-

nは有効回答数

人事管理・人材育成に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。

株式会社 百五経済研究所 経営コンサルティング部

TEL 059-228-9105 FAX 059-228-9380

URL <http://www.hri105.co.jp/>