

15 QUESTIONNAIRES FOR JOB HUNTING

2017年度 新入社員就活アンケート レポート



Copyright(C)2014 paylessimages, Inc. All Right Reserved.

Summary

新入社員が考える、「働きがいのある職場」とは？

「お互いにサポートし合える」(33.5%)、「信頼できる上司がいる」(32.3%)がそれぞれ3割を超える結果となった。

次に多い回答としては、女性「仕事を通して社会の役に立てる」(20.4%)、男性「責任ある仕事が任せられる」(20.1%)となり、女性は社会貢献、男性は責任感を重視する傾向にあるといえる。

お金を得ながら、人間的に成長したい!?

働く目的について最も回答が多かったのは男女とも「お金を得るため」(54.2%)であった。

性別では、女性(59.0%)、男性(55.9%)となり、女性のほうがより収入に対する意識が高いと言える。

2番目に多かった「人間的に成長するため」(36.7%)も女性(41.9%)、男性(34.4%)となり、成長意欲についても女性の意識が高いことが伺える。

会社を選ぶポイントは「職場の雰囲気」と「仕事内容」!

「入社した会社を選んだ理由は何か?」という質問については、

「社風・職場の雰囲気がイメージできた」(32.3%)という回答が最も多かった。

性別ごとに見ると、女性(41.5%)、男性(28.1%)となり、性別によって開きが見られた。

2番目に多い「仕事内容がイメージできた」(29.1%)では、

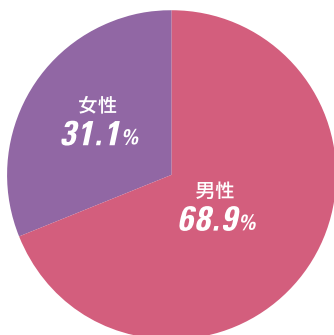
男性(29.2%)、女性(28.8%)と大きな差はなかったものの、

男性の回答だけで見ると、職場の雰囲気よりも仕事内容を重視したという結果になった。

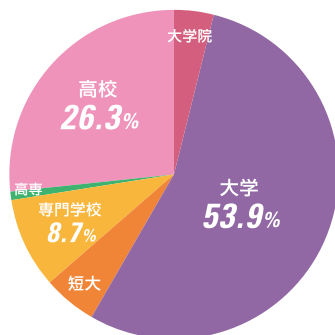
調査実施概要

調査目的	新入社員に就職活動の実態や就職活動を通じて感じた点などをお聴きし、企業に今後の採用活動の参考情報としてご提供する
調査対象者	当社主催「新入社員教育実践セミナー」(2017年3月・4月開催)に参加した新入社員(2,001名)
調査エリア	全国
有効回答数	1,886件(有効回答率 94.2%)。

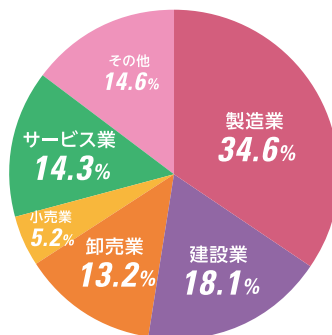
性別



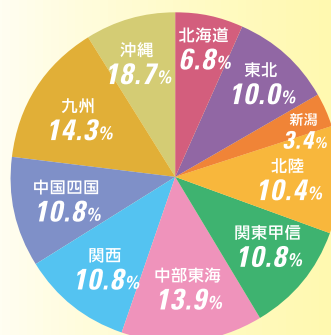
最終学歴



業種



地域



※グラフは小数点第2位以下切り捨てておりますので、合計が100%にならない場合がございます。予めご了承ください。(以降のページも同様です)



Index

目次

就職活動全般について

Q 1	入社した会社を知ったきっかけは何か	3
Q 2	会社説明会に最も参加した時期はいつ頃か	3
Q 3	会社説明会で知りたかったことは何か	4
Q 4	会社説明会のプログラムで、あれば良かったと思う内容は何か	5
Q 5	会社説明会や面接の際に参考になった人の話は	6
Q 6	入社した会社を選んだ理由は何か	7
Q 7	インターンシップに参加したか	8
Q 8	インターンシップに参加した目的は何か	8

内定時期を振り返って

Q 9	内定後から入社するまでで不安だったことは何か	9
Q 10	内定後はどのようなフォローがあったか	10

入社するにあたって

Q 11	あなたにとって働く目的は何か	11
Q 12	あなたの将来の目標・目指すポジションは何か	12
Q 13	あなたは入社した会社に何年くらい在籍すると思うか	13
Q 14	働きがいのある職場とは	14
Q 15	残業に関してどのように感じるか	14

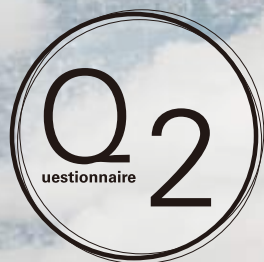
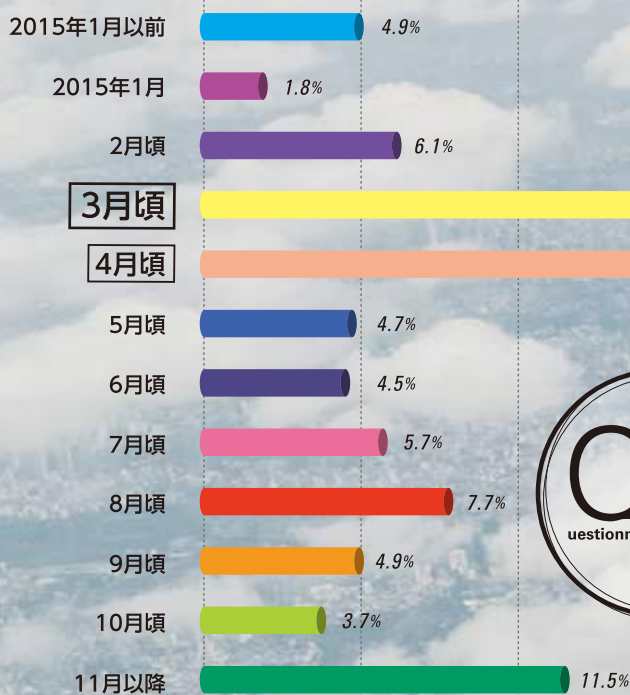
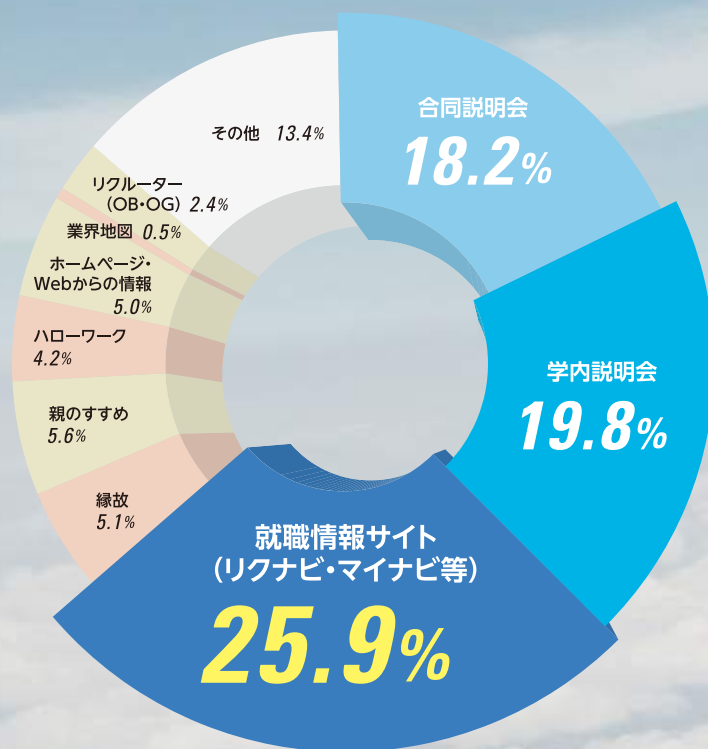
「超」がつくほど売り手市場となった2016年の就活環境。

新入社員のアンケート結果から見た活動実態や意識などについてレポートします。



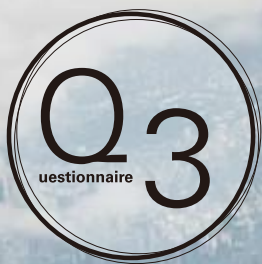
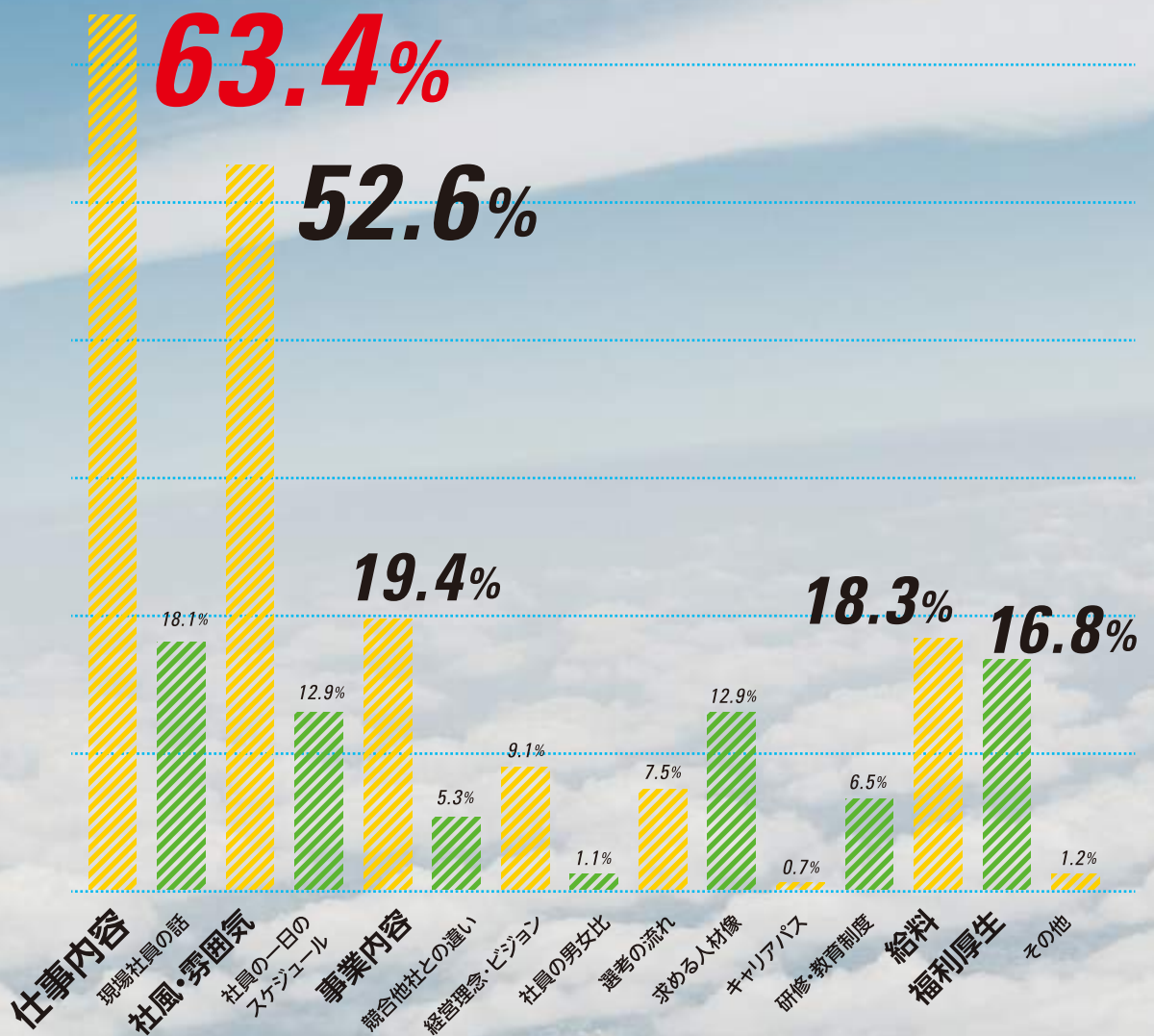
入社した会社を知ったきっかけ

■ 就職活動のスタートとなる「入社した会社を知ったきっかけは何か?」という質問では「就職情報サイト(リクナビ・マイナビ等)」(25.9%)という回答が最も多く、「学内説明会」(19.8%)、「合同説明会」(18.2%)と続く。学内説明会、合同説明会を合わせると約4割となり、スマートフォンなどの普及による就職情報サイトの活用が盛んになるなか、依然として直接話が聞ける説明会への参加が重視されていることが分かる。



会社説明会に最も参加した時期

■ 会社説明会へ最も参加した時期については、「2016年3月頃」(27.9%)、次いで「2016年4月頃」(16.7%)が多いのは前回と同様の結果となった。



会社説明会で知りたかったこと

複数回答可

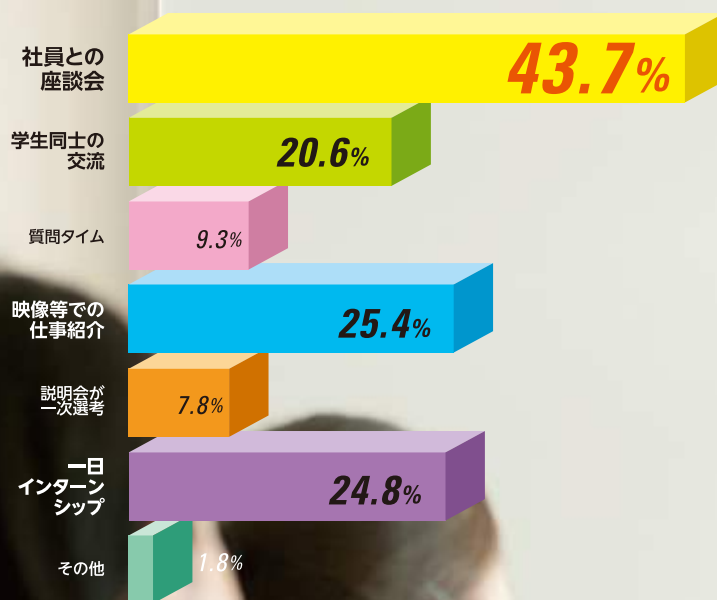
- 「会社説明会で知りたかったことは何か？」という質問をしたところ、「仕事内容」(63.4%)という回答が最も多く、次いで「社風・雰囲気」(52.4%)、「事業内容」(19.4%)と続く。上位2つの回答は前年と同様であるが、前年3位だった「現場社員の話」よりも、「事業内容」「給料」が上位に。会社の将来性や収入といった生活面の安定性に対する意識が高まっているとも読み取れる結果となった。
- 後述する「入社した会社を選んだ理由は何ですか？」という質問に対して「社風・職場の雰囲気がイメージできた」「仕事内容がイメージできた」という回答が多かったことを考えると、説明会で参加者が「仕事内容」「社風・雰囲気」を具体的にイメージできるように、わかりやすく伝えることが大きなポイントになるといえる。



会社説明会のプログラムにあれば良かったと思う企画

複数回答可

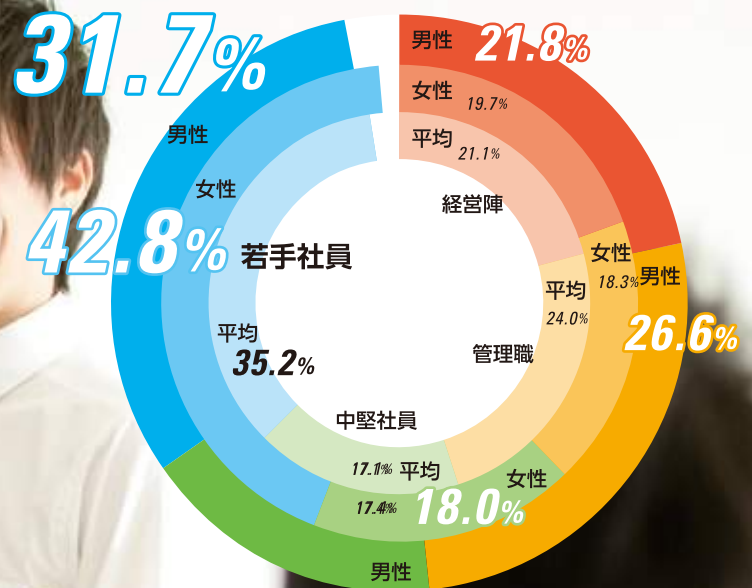
- 説明会に参加してみて、「会社説明会のプログラムにあったら良かったと思う企画は何か?」という質問に対する答えは次の通り。
回答数が多かった項目は、裏返すと十分に会社説明会のプログラムに組み込まれていないと捉えられるため、次回の参考にされてはいかがであろうか。
- 上位に挙げたのは前回同様、「社員との座談会」(43.7%)、「映像等での仕事紹介」(25.4%)、「一日インターンシップ」(24.8%)などであった。
- 前述の「会社説明会で知りたかったことは何ですか?」という質問に対して、「仕事内容」「社風・雰囲気」という回答がそれぞれ半数を超えることを考えると、社員から直接話を聞ける「社員との座談会」や「映像での仕事紹介」、「一日インターンシップ」という回答が多いのもうなずける。
- ここでも、いかに仕事内容や社風・雰囲気を具体的にイメージできるように伝えられるかが重要になるという結果になった。

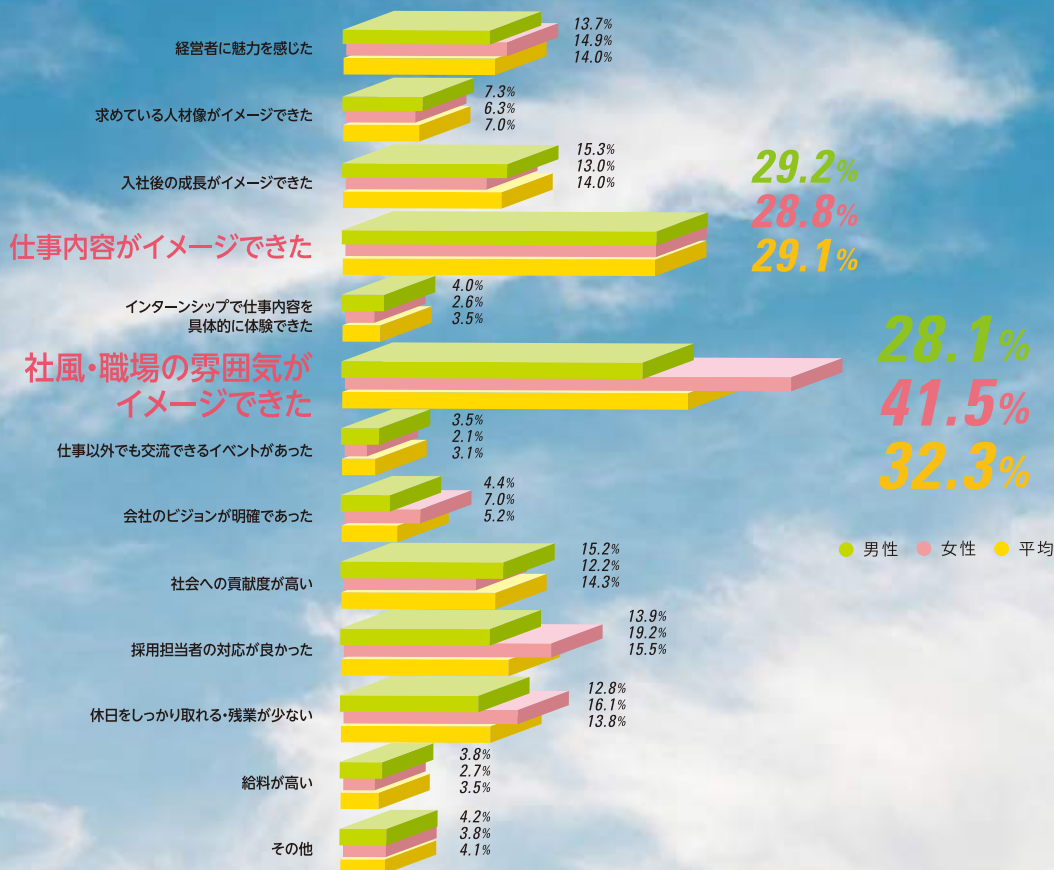




会社説明会や面接の際に 参考になった人の話は

- 話す人によって話の内容も異なるのは当然であるが、どの階層の人から聞いた話が参考になったのかを尋ねた。「学生を選ぶ視点」と「情報を伝える視点」の両面から人選を行ってはどうだろうか。
- 「会社説明会や面接の際に誰からの話が参考になりましたか?」という質問については、女性(42.8%)、男性(31.7%)と、どちらも「若手社員」という回答が最も多かった。最も身近な存在の若手社員から聞く話は、入社後のイメージに近く参考にしやすいと思われる。
- 2番目に多い回答としては、女性が「経営陣」(19.7%)、男性が「管理職」(21.8%)となったものの、どちらにしても会社の経営に近い層の話も有効と言えるようだ。





入社した会社を選んだ理由

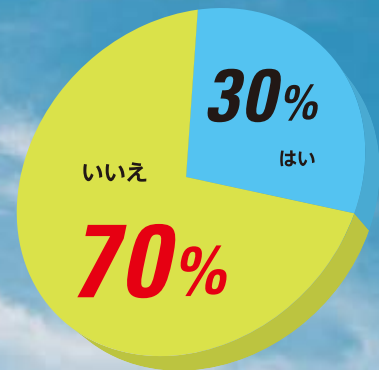
複数回答可

- 数ある会社の中から、最終的に入社したいと思われる理由とは何か？採用活動のなかで、学生が重視しているポイントをしっかりと伝えられていたかどうか、来年の参考にしていきたい。
- 「入社した会社を選んだ理由は何か？」という質問については、「社風・職場の雰囲気がイメージできた」(32.3%)という回答が最も多かった。また、性別ごとに見ると、女性(41.5%)、男性(28.1%)となり、性別によって開きが見られた。
- 2番目に多い「仕事内容がイメージできた」(29.1%)では、男性(29.2%)、女性(28.8%)と大きな差はなかったものの、男性の回答だけで見ると、職場の雰囲気よりも仕事内容を重視したという結果になった。
- また、「採用担当者の対応が良かった」(15.5%)が3番目に多く、会社の代表として採用担当者が与える影響の大きさを改めて認識することとなった。

Q7 questionnaire

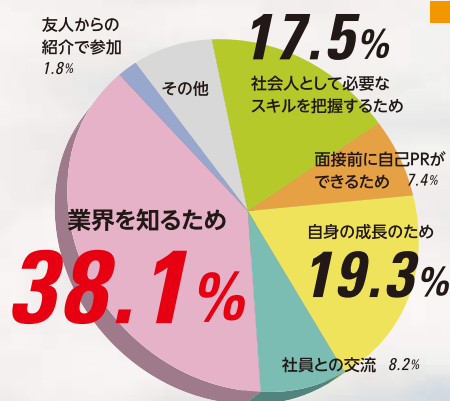
インターンシップへの参加の有無

- 企業のことを学生により理解してもらう機会として採用する企業も増えているインターンシップの活用度と参加目的について聞いた。
- 「(1日コースを除き)インターンシップに参加したか?」という質問に対し、「はい」という回答は29.8%となり、約3人に1人が活用しているという状況である。ただ、前回(25.0%)に比べると約5%向上しており、インターンシップの活用は今後も広がっていく可能性が高い。



Q8 questionnaire

インターンシップに参加した目的



- 上記質問で「はい」と回答した方を対象に、「インターンシップに参加した目的は何か?」を質問したところ、最も多い回答は「業界を知るため」(38.1%)であった。また、2番目、3番目にはそれぞれ「自身の成長のため」(19.3%)、「社会人として必要なスキルを把握するため」(17.5%)が挙げられており、情報収集の場として重視していることが分かった。

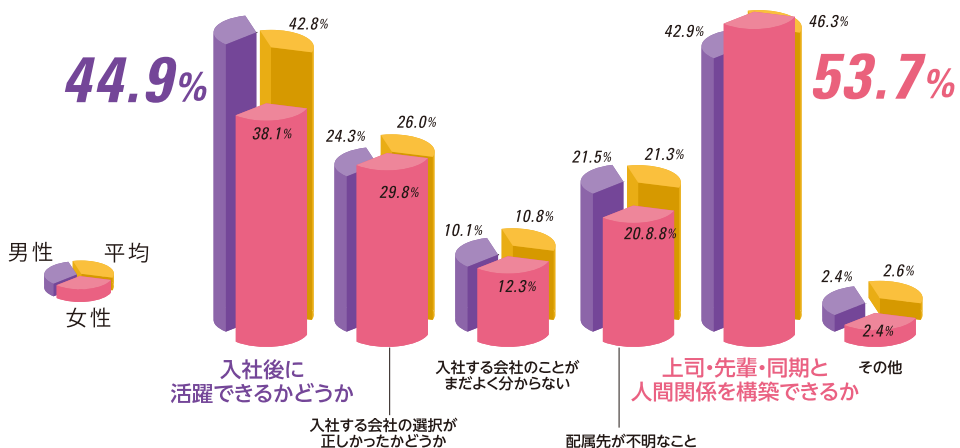


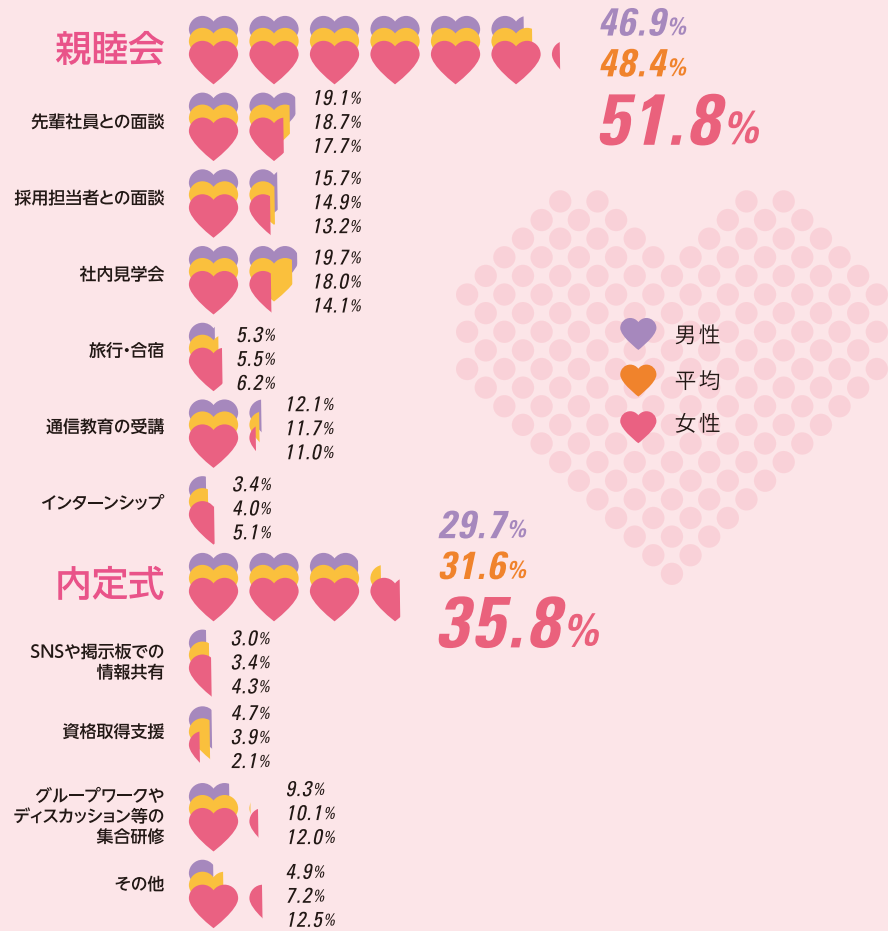
Q9
questionnaire

内定後から入社するまで 不安だったこと

複数
回答可

- 内定を獲得し安心するとともに、環境が大きく変わることに対する不安も生まれてくるため、入社までの間にフォローすることも重要となる。そこで、実際に学生が感じる不安との間にギャップがなかったか検討してみてもどうだろうか。
- 「内定後から入社するまで不安だったことは何か？」について質問したところ、女性で最も多かったのが「上司・先輩・同期と人間関係を構築することができるかどうか」(53.7%)、男性では「入社後に活躍できるかどうか」(44.9%)が最多の回答となった。
- いずれも回答数は多いものの、女性はより職場での人間関係に対する不安を感じ、男性は自身が活躍できるかどうかに不安を感じるという結果となった。





内定後のフォロー

複数回答可

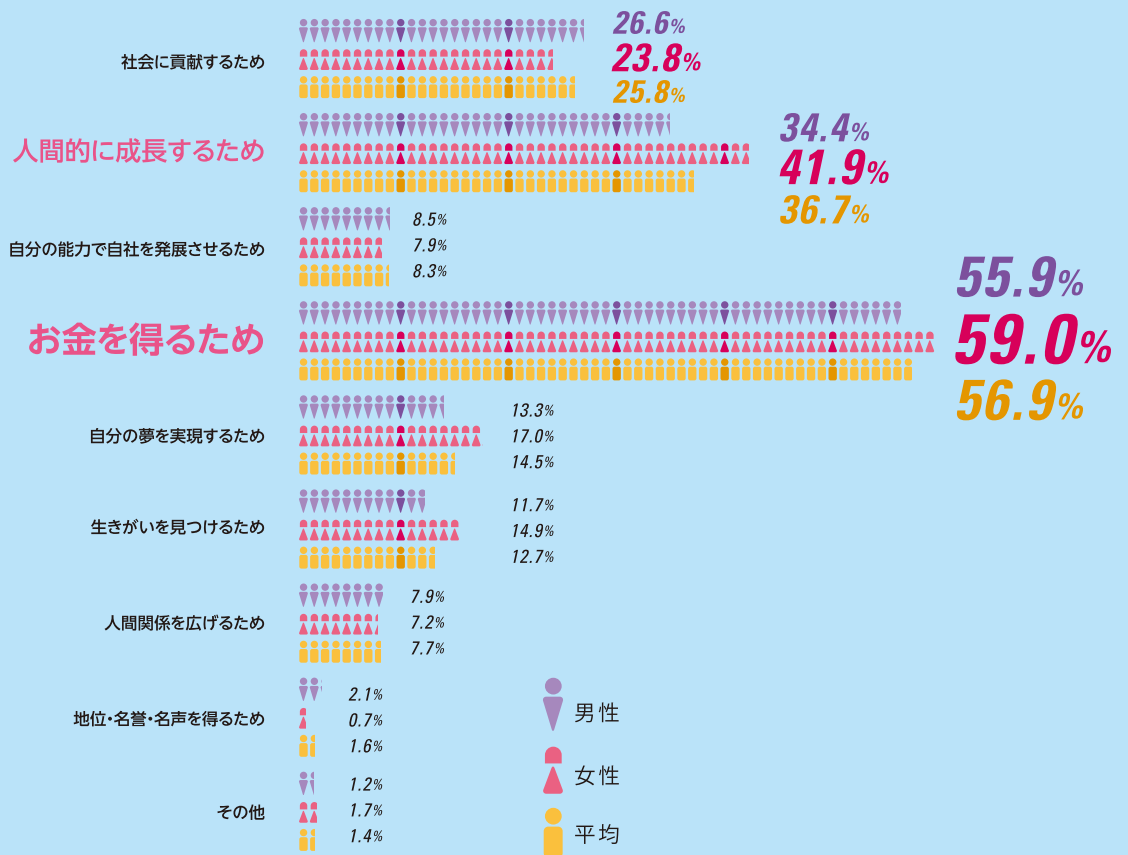
- 企業側が内定者へ行っているフォロー内容は、前述の学生が感じる「入社までの不安」に対し、合致した内容となっているのだろうか。
- 「内定後はどのようなフォローがあったか？」という質問をしたところ、最も多い回答は「親睦会」(51.8%)、次いで「内定式」(35.8%)であり、前年に続き全体行事が主体となっている。
- 前述の内定者が不安に感じる内容と照らし合わせると、「先輩社員との面談」「グループワークやディスカッション等」といった内容を充実させることが、不安による内定辞退の抑止につながると言えるかもしれない。



働く目的

複数
回答可

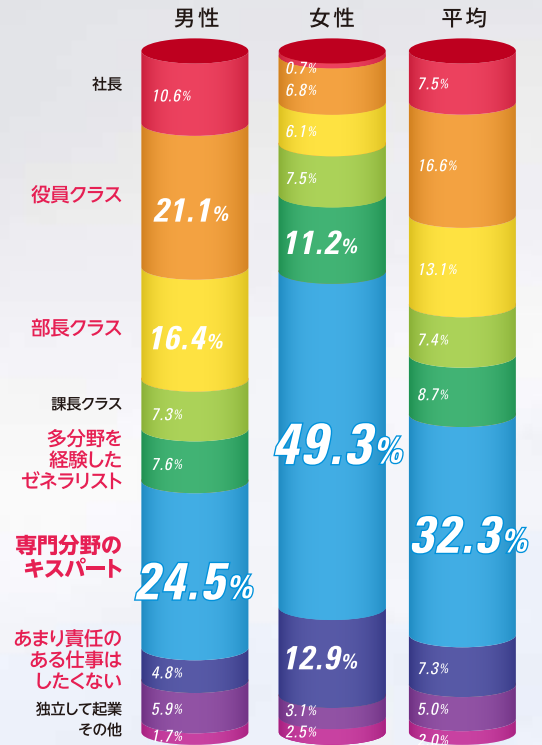
- ジェネレーションギャップにより生じる意識・価値観のギャップ。
新入社員が何に価値を見出し、何のために働こうとしているのかを知ることは、新入社員を受け入れる上で非常に重要である。
- 最も回答が多かったのは男女とも「お金を得るため」(54.2%)であった。これを性別に分けて見ると、女性(59.0%)、男性(55.9%)となり、女性のほうがより収入に対する意識が高いと言える。
- 2番目に多かった「人間的に成長するため」(36.7%)も女性(41.9%)、男性(34.4%)となり、成長意欲についても女性の意識が高いことが伺える。
- 一方、3番目の「社会に貢献するため」(25.8%)は、男性(26.6%)、女性(23.8%)となり、男性の回答率が女性を上回る結果となった。





将来の目標、目指すポジション

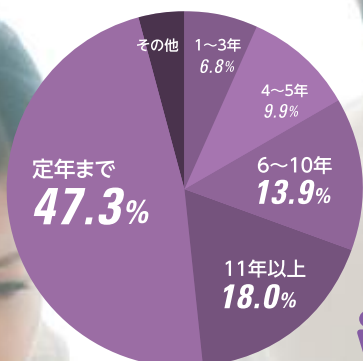
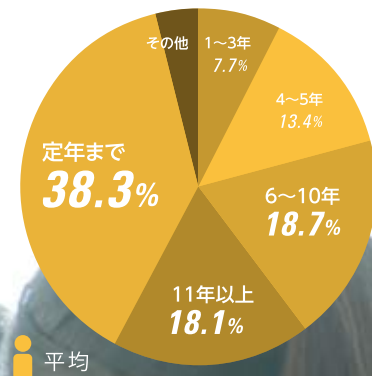
- 「将来の目標、目指すポジションは何か」について質問したところ、男女間で顕著な差が見られた。
- 首位の「専門分野のエキスパート」(32.3%)は男女ともに最も多い回答であったが、女性(49.3%)、男性(24.5%)と大きく差が開き、女性では半数近くの回答を占める結果となった。
- 男性では、2番目以降に多い回答として「役員クラス」(21.1%)、次いで「部長クラス」(16.4%)となり、「出世」に対する意欲の高さが見られた。
- 一方、女性では、2番目以降に多い回答としては「あまり責任のある仕事はしたくない」(12.9%)、「多分野を経験したゼネラリスト」(11.2%)となり、男性に比べると、メンバーをサポートしていく役割を目指す傾向が強いことが分かる。
- 新入社員のキャリアプランを立てる上で、キャリアプランに対する意識の多様化、そして男女間による意識の違いをある程度考慮に入れておくことが必要である。



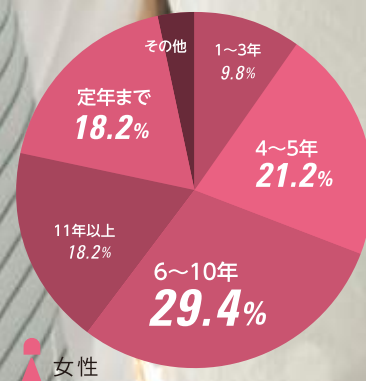
Q13 questionnaire

入社した会社に 何年くらい在籍すると思うか

- 「採用された会社に何年くらい在籍すると思うか」という質問に対して、男女間で明確な差が見られた。
- 全体では、「定年まで」(38.3%)が最も多く、次いで「6~10年」(18.7%)、「11年以上」(18.1%)と続く。
- しかしながら、男女別で見ると、男性のトップは「定年まで」(47.3%)が圧倒的に多く、半数近い数字となっている。次いで、「11年以上」(18.0%)、「6~10年」(13.9%)となり、長期勤務への意識が高いことが分かる。



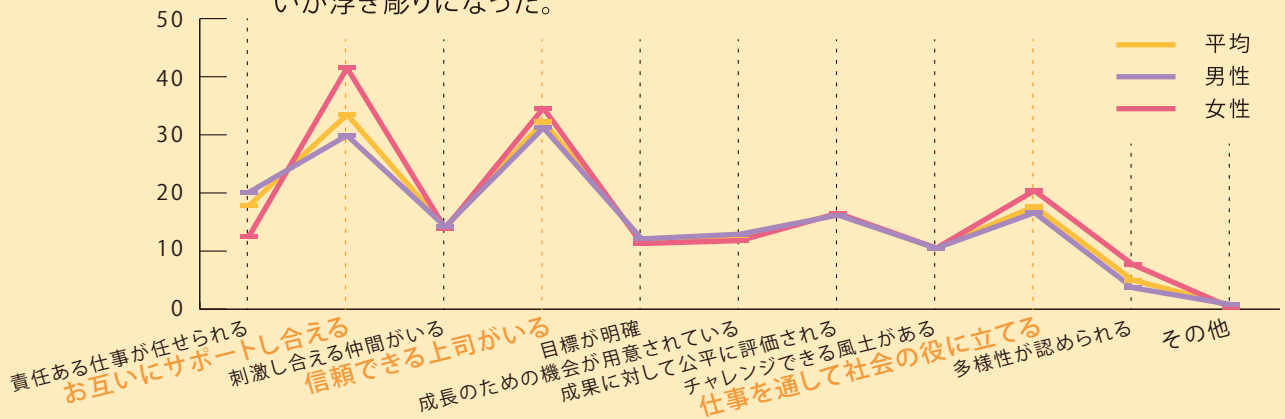
- 一方、女性では「6~10年」(29.4%)が最も多く、次いで「4~5年」(21.2%)、「定年まで」(18.2%)となり、約半数が10年以内の勤務を考えているようだ。



Q14
questionnaire

働きがいのある職場とは

- 「働き方改革」への注目が高まるなか、新社会人として「働きがいのある職場」とはどのような職場だと考えるかについて質問した。
- 全体では、「お互いにサポートし合える」(33.5%)、「信頼できる上司がいる」(32.3%)がそれぞれ三割を超える結果となった。
- 男女別で見ると、女性の上位2つは全体と同じく「お互いにサポートし合える」(41.5%)、「信頼できる上司がいる」(34.6%)となり、次いで「仕事を通して社会の役に立てる」(20.4%)となった。男性では、「信頼できる上司がいる」(31.2%)「お互いにサポートし合える」(29.9%)と逆転する結果となった。また、次いで多かったのが「責任ある仕事が任せられる」(20.1%)となり、ここでも性別による違いが浮き彫りになった。



Q15
questionnaire

残業に関して

- また、「働き方改革」の一環として労働時間の是正についても注目されるなか、残業に対する考えについて聞いた。
- 全体では、「給料に関係なく残業は少ない方がよい」(60.8%)が、「給料が増えるのであれば残業が多くてもよい」(39.2%)を大きく上回る結果となった。
- 男女別で見ると、女性では「残業は少ない方がよい」(73.0%)となり、男性(55.2%)に比べて大きな差が見られた。
- 今回は男女ごとにデータを見ることで、性別による意識の差が浮き彫りになった。今後、企業はパート・アルバイト、高齢者や外国人といった多様な人材が活躍できる環境や制度を整えていく必要に迫られており、ますます柔軟で多様な対応が求められていくといえる。

