



「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果

(2014 年調査)

2014 年 12 月

公益社団法人 経済同友会

「企業の採用と教育に関するアンケート調査」について

- 経済同友会では、1999 年から企業経営者が学校現場に出向き、中学生・高校生を対象とした出張授業や、教員・保護者を対象とした研修会の講師を務めるなど、「学校と経営者の交流活動」を実施している。
- このような活動を続けるなかで、企業の採用のあり方や教育に対する企業の考え方等についての学校関係者の関心は高く、企業の実態を定期的に把握し、広く社会に発信していくことが重要であると認識している。
- そこで、「企業がどのような人材を求め、どのような基準で採用を行っているか」、また、「企業が学校教育にどのような協力・貢献を行っているか」等の、企業の変化の実態を把握するため、定点観測として、本調査を 1997 年より実施している。
- 本調査は、第1部は『企業の採用と教育に関するアンケート』、第2部は『教育に対する企業の協力』の2部構成としている。
- 第1部の調査は、過去に7回(1997 年、1999 年、2003 年、2006 年、2008 年、2010 年、2012 年)実施しており、今回は 2014 年調査(第8回)として実施するものである。今回の調査では社会情勢や企業の採用を取り巻く環境の変化等を踏まえて、設問設計を大幅に見直している。
- 第2部の調査は、企業の教育に対する協力・貢献(生徒の職場体験・企業見学の機会の提供、インターンシップ、教員の企業体験・研修の機会の提供等)の実態を調べ、経済同友会のホームページ上で広く情報提供・発信をすることを目的としている。ただし、今回の調査では、インターンシップに注目し、企業での実施状況を詳細に調査した。

《目 次》

「企業の採用と教育に関するアンケート調査」について	1
調査期間・対象	4
＜調査結果ハイライト＞	6
第1部「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果	10
直近1年の正社員採用実績	10
問1. 新卒者採用（大卒・院卒）：選考方法・基準/求める人材	13
問2. 採用動向	22
（1）女性（大学卒業・大学院修了の新卒者）	
（2）日本人留学生、外国人留学生、外国人新卒者採用	
（3）既卒者（大卒未就労者）	
（4）中途・経験者採用	
問3. 新卒採用の時期	29
問4. 採用後の新卒者の状況	31
問5. 学校教育に対して期待すること	38
第2部「教育に対する企業の協力」調査結果	41
問1. 小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学	41
問2. 大学生・大学院生等を対象としたインターンシップ	42
問3. 教員対象の職場体験、研修	51
問4. 企業として教育に貢献している取組み	52
企業一覧（公表可企業）	53

調査期間・対象

- (1)調査期間 : 2014 年9月1日～10 月 20 日
- (2)調査対象 : 経済同友会 会員所属企業* 810 社 ※2012 年調査では 818 社
*回答者は人事担当者
- (3)有効回答数: 228 社(回答率 28.1%) ※2012 年調査では 255 社
- (4)回答企業新卒社員採用数*合計 : 約 2 万 6,600 人 ※2012 年調査では約 2 万 4,500 人
*大学院博士課程修了(満期退学含む)、大学院修士課程修了、大学学部卒業、短期大学卒業、
高等専門学校卒業、高校卒業の合計人数

企業プロフィール

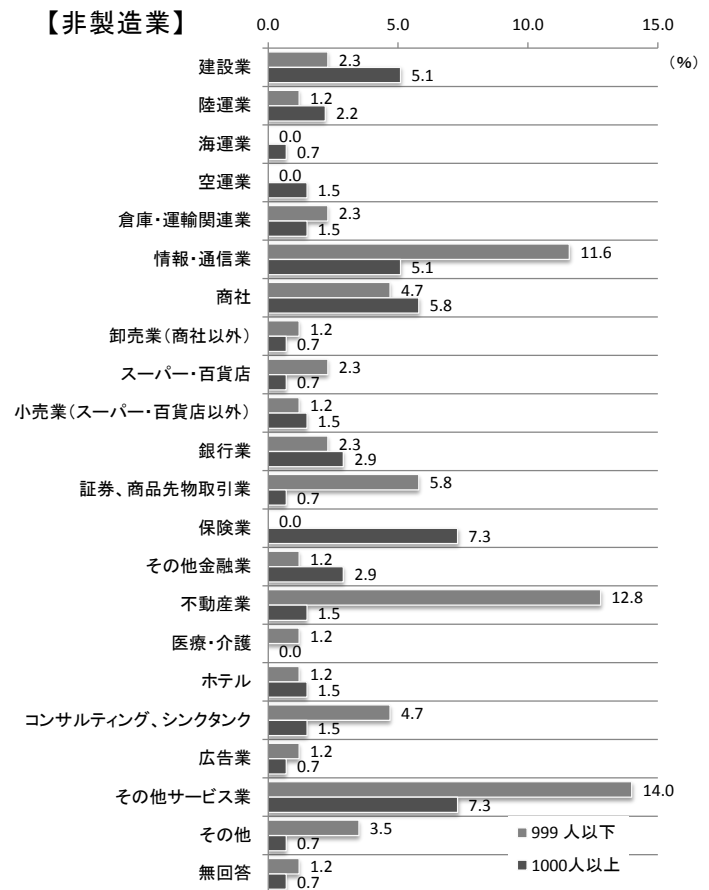
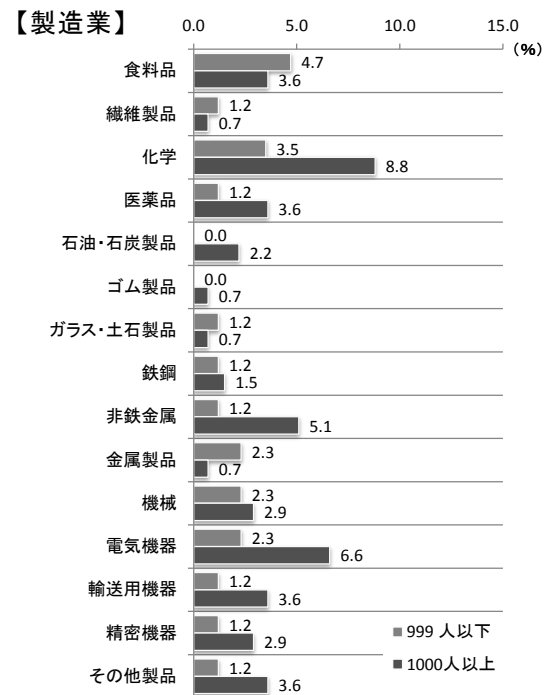
A. 業種分類

業種分類	社数	%	業種分類	社数	%
【製造業】	86	38.1	【非製造業】	140	61.9
食料品	9	3.9	建設業	9	3.9
繊維製品	2	0.9	陸運業	4	1.8
化学	15	6.6	海運業	1	0.4
医薬品	6	2.6	空運業	2	0.9
石油・石炭製品	3	1.3	倉庫・運輸関連業	4	1.8
ゴム製品	1	0.4	情報・通信業	18	7.9
ガラス・土石製品	2	0.9	商社	12	5.3
鉄鋼	3	1.3	卸売業(商社以外)	2	0.9
非鉄金属	8	3.5	スーパー・百貨店	3	1.3
金属製品	3	1.3	小売業 (スーパー・百貨店以外)	3	1.3
機械	6	2.6	銀行業	6	2.6
電気機器	11	4.8	証券・商品先物取引業	6	2.6
輸送用機器	6	2.6	保険業	10	4.4
精密機器	5	2.2	その他金融業	5	2.2
その他製品	6	2.6	不動産業	13	5.7
			医療・介護	1	0.4
			ホテル	3	1.3
			コンサルティング、 シンクタンク	7	3.1
			広告業	3	1.3
			その他サービス業	23	10.1
			その他	5	2.2
			無回答	2	0.9
			合計	228社(100.0%)	

B. 直近の従業員総数

	社数	%
～99人以下	13	5.7
100 ～299 人	23	10.1
300 ～499 人	20	8.8
500 ～999 人	30	13.2
1,000～2,999人	53	23.2
3,000～4,999人	23	10.1
5,000～9,999人	23	10.1
10,000 ～29,999 人	29	12.7
30,000 ～49,999 人	1	0.4
50,000 ～99,999 人	8	3.5
無回答	5	2.2
合計	228	100.0

A. 業種 × B. 直近の従業員規模



《調査結果ハイライト》

－ 第1部 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果 －

直近1年間の正社員(新卒者)採用実績 <P. 10-11>

- 直近1年間の新卒採用では、大学院博士課程修了者に特徴があり、「採用した」企業(29.3%)よりも、「採用活動は行ったが、採用には至っていない」企業(45.7%)が多い(P.10)。平均採用数も大学学部 62.2 人に対して、博士課程修了者は 3.2 人と非常に少ない(P.11)。

新卒者採用(大卒・院卒):選考方法・基準/求める人材 (問1) <P. 13-21>

- 新卒採用でエントリーシートの提出を求めている企業は 84.7%であるが、従業員 999 人以下の企業(78.0%)よりも 1,000 人以上の企業(89.0%)で提出を求める企業が多い(P.13)。
- エントリーシートによる選考段階で重視される「意識や能力/学校に関わる要素」の1位は「志望動機」である(P.14)。
- 面接段階で重視される「意識・性格的要素」は、学歴、文系理系を問わず、1位「コミュニケーション能力」、2位「行動力・実行力」、3位「性格、人柄」もしくは「粘り強さ、ストレスコントロール能力」で、概ね共通している(P.19)。
- 面接段階で重視される「能力的要素」は、1位「論理的思考力」、2位「課題発見・解決力」、3位「自己PR力、自己分析力」で概ね共通している(P.20)。
- エントリーシートによる選考段階でも面接段階でも、文系に比べて理系では「能力的要素」として、「学生時代に学んだ専門分野・知識」(専門知識)が重視されている。製造業では理系に対してとりわけ専門知識を重視している。一方、文系では「自己PR力、自己分析力」や「文章構成力、論理的思考能力」が理系に比べて重視されている(P.14,20)。
- エントリーシートによる選考段階でも面接段階でも重視されている「経験的要素」としては、「サークルや体育会等の活動」(1位)が突出しており、その後に「アルバイト経験」、「海外経験」が続いている。また、文系理系に関わらず製造業では非製造業に比べて「海外経験」を重視する企業が約 20%多い(P.15,21)。
- エントリーシートを求める企業のうち、35.8%が課題を感じている(P.16)。具体的には、「記載内容が類似している」、「志望度に関わらず容易に応募できる」、「エントリーシート作成に負荷がかかっている」といった意見、記載内容が類似しているため、「人物評価に限界がある、面接評価との開きがある」、「選考に負荷がかかる」といった意見が挙げられている(P.16-18)。

採用動向(問2) <P. 22-28>

(1)女性(大学卒業・大学院修了の新卒者) <P. 22>

- 直近1年間の新卒採用に占める女性の採用割合は、明らかに増加している(「51%超」は2012年調査の18.7%から2014年調査では24.3%に増加)。これは製造業でも非製造業でも共通した傾向であるが、非製造業に比べて製造業ではまだ女性の

採用割合が低い企業が多い(20%以下の割合は製造業では 39.5%、非製造業では 18.1%)。

- 今後 1 年間で女性の新卒採用を「増やす予定」の企業は、非製造業で 22.2%であるが、非製造業と比べてまだ採用割合が低い製造業では 33.3%と高い。

(2)日本人留学生、外国人留学生、外国人新卒者採用 <P. 23-26>

- 日本人留学生、外国人留学生、外国人新卒者を採用対象とする企業は既に過半数を超えている。とりわけ外国人留学生を「採用した」企業が多く、52.3% (2012 年は 45.7%) である (製造業ではさらに多く 66.3%) (P.23-24)。
- ただし、直近1年間の新卒採用割合は、「5%以下」が大半である。なお、日本人留学生と外国人新卒者の採用割合は、2012 年調査から大きな変化はなかったが、製造業では外国人留学生の採用割合「6~10%」の企業が 2012 年の 15.7%から 2014 年の 26.4%に増えている (P.25)。
- 前回 2012 年調査と比較して、特に外国人の留学生と新卒者を「採用した」企業は明らかに増えている (外国人留学生は 45.7%→52.3%、外国人新卒者は 17.7%→29.5%)。これに対して、日本人留学生を「採用した」企業はほぼ横ばい (33.6%→33.0%) で、製造業ではかなり減少している (41.2%→37.3%) (非製造業でもほぼ横ばい (29.0%→30.1%)) (P.23-24)。

(3)既卒者(大卒未就労者) <P. 27-28>

- 直近1年間に既卒者を「採用した」企業は 27.3%、「採用活動を行ったが、採用には至っていない」企業は 42.7%で、計 70.0%の企業が既卒者を採用対象としている。前回 2012 年調査と比べて、採用した企業は約4%、平均採用数も 3.1 人から 4.4 人へと増加している (P.27)。
- また、既卒者の採用活動をした企業のうち、大学や大学院卒業からの年数を条件としている企業は 49.3%と、前回 2012 年調査 (60.0%) と比較して約 10%少なくなっている。ただし、その場合の卒業からの年数の条件は「3年以内」が 78.9%である (この結果は前回調査とほぼ同じ) (P.28)。

新卒採用の時期(問3) <P. 29-30>

- 現在の新卒採用の時期は、「春の一括採用のみを行っている」企業が 59.7%と大半であるが、このうち 54.5%は、今後、秋採用の導入や通年採用の導入の必要性を感じている (P.29)。
- 既に秋採用や通年採用を行っている企業、まだ行っていないが今後移行を検討している企業を合わせると、全体の7割強を占める (従業員 1,000 人以上では約8割) (P.29)。
- 春の一括採用のみを行う企業のうち、「本来通年採用であるべき」と考える企業は 18.8%で、その理由として「留学生など多様で優秀な人材の確保」、「採用数の確保」といった企業側の事情が多く挙げられる一方、「学生、既卒者への配慮」を理由に挙げた企業もあった (P.29-30)。

採用後の新卒者の状況(離職率/活躍する新入社員の特徴)(問4) <P. 31-37>

- 採用後の新卒者の状況として、2012 年度入社の新卒者の3年以内の離職率は、企

業によってばらつきがあるが、平均 8.7%である(P.31)。

- 従業員 999 人以下の企業では、元々の採用人数が少ないため、数字がぶれやすいが、離職率 0%の企業が 46.1%と定着率が高い企業が多い点は注目に値する(1,000 人以上の企業での離職率 0%は 13.5%) (P.31)。
- 各社で活躍している新入社員は、面接段階で重視されている「コミュニケーション能力」、「行動力・実行力」、「仕事に対する意欲」、「課題解決力」といった能力や資質を、入社後に実際に発揮している様子が自由記述からうかがえる(P.33-37)。

学校教育に対して期待すること(問5) <P. 38-40>

- 学校教育に期待する人格的要素は、中等教育(中学校・高校)、高等教育(大学・大学院)とも1位「対人コミュニケーション能力の養成」、2位「自立心の養成」、3位「ストレス耐性」で共通している(P.38)。
- 学校教育に期待する学力的要素は、中等教育では、1位「基礎学力の養成」、2位「一般教養教育」、3位「論理的思考能力や問題解決能力の養成」に対して、高等教育では1位「論理的思考能力や問題解決能力の養成」、2位「専門的な学問教育」、3位「ディベートやプレゼンテーション能力の訓練」である。なお、非製造業と比べて製造業では、高等教育において「専門的な学問教育」が重視されている(P.39)。
- 学校教育に期待する経験的要素の上位3項目は、中等教育と高等教育とも「クラブ活動、サークル活動等の課外活動」、「ボランティア等の社会活動」、「海外留学など国際交流活動」で共通している。製造業では特に「海外留学など国際交流活動」が重視されている(中等教育2位、高等教育1位) (P.40)。

- 第2部 「教育に対する企業の協力」調査結果 -

職場体験や会社見学やインターンシップの普及(問1・2) <P. 41-42>

- 前回 2012 年調査と比較して、小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学を行う企業は増加している(高校生対象の職場体験や会社見学で 47.7%から 50.9%に増加) (P.41)。
- 大学生・大学院生等を対象としたインターンシップも 2003 年の調査以来、実施率は過去最高となり、着実に普及している(2003 年の 51.8%から 74.6%に増加) (P.42)。

大学生・大学院生等を対象としたインターンシップ(問2) <P. 42-50>

- インターンシップを実施する目的として、「学生に業界や仕事内容を理解してもらうため」、「学生の職業観の育成のため」、「社会貢献活動の一環」を挙げる企業が多い(P.43)。
- 2014 年度の実績としては、文系よりも理系学生を受け入れた企業が多い(文系大学生 59.9%に対して、理系大学生 70.1%)。受け入れ人数は、「1~9 人」が主である。受け入れている学年は、大学3年生と大学院修士1年生が圧倒的に多いものの、実際の応募者に学部3年生や修士1年生が多い可能性がある(P.44-45)。

- 実施期間は、文系、理系を問わず「(4日)～1週間以内」が多い(文系大学生 45.6%、理系大学生 37.9%)が、文系に比べて理系では「(8日)～2週間以内」も多い(理系大学生 31.0%、文系大学生 24.3%) (P.45)。
- 報酬を付与する企業が過半数を占めているが、内訳は交通費や宿泊費等の実費が主で、「実習手当等の報酬」を付与する企業は 13～21%である(P.46)。
- 実施にあたっての課題は、1位「社内体制の整備」、2位「プログラムの企画・立案」、3位「将来の就職との関連性」、4位「参加者の募集・選考」である(P.47)。
- 来年度以降のインターンシップ実施については、「未定」の企業が約半数を占めているが、方針が決定している企業では、受け入れの人数や頻度は「拡大/増やす予定」もしくは「現状維持」の企業に大きく二分される。受け入れ期間は 91.9%が現状維持である(P.48)。
- 大学1、2年生段階でのインターンシップは、まだ実施していない企業が 68.3%と大半を占めるが、そのうち過半数を超える企業が関心を示している。なお、非製造業では既に実施している企業(38.9%)が製造業(22.7%)に比べて多いうえ、受け入れに関心を示す企業も明らかに多い(「ぜひ受け入れたい」、「関心はある」の合計が非製造業では 67.2%、製造業では 56.9%) (P.49)。
- 国内の事業所での留学生のインターンシップの受け入れは 48.8%の企業で実施しているのに対して、海外事業所での日本人学生の受け入れは 18.6%とあまり進んでいない。まだ受け入れていない場合でも、製造業を中心に国内の事業所での留学生の受け入れに関心を示す企業は多い(「ぜひ受け入れたい」、「関心はある」の合計が 48.8%)が、海外事業所での日本人学生の受け入れに関心を示す企業は少ない(26.7%) (P.50)。

企業として教育に貢献している取組み(問4) <P. 52>

- 多くの企業が既に教育に貢献しており、「出前授業/教室/講座への社員派遣」、「講演会/セミナー」、「協賛/支援/助成/奨学金」、「工場や研究施設の見学」の順に実施企業が多い。
- 全ての取組みで前回 2012 年調査よりも実施企業の割合が増えており、企業として教育へ貢献するという姿勢は、これまでよりもさらに一般的になっているといえる。

第1部「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果

直近1年の正社員採用実績

※直近1年間とは、2013年10月1日～2014年9月30日入社（予定）を指す。

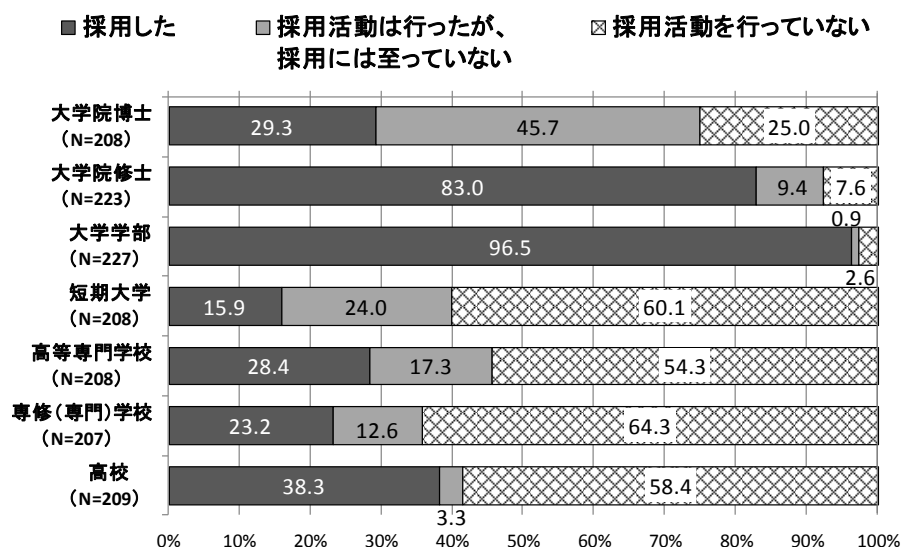
※各採用には外国人や留学生を含む。

（1）直近1年間の新卒採用活動*状況（単一回答）

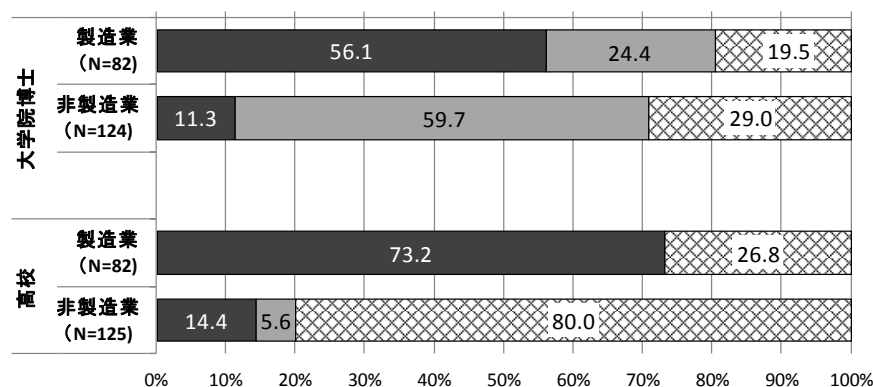
*最終学歴区分

- 大学院博士課程修了（満期退学含む）
- 大学院修士課程修了
- 大学学部卒業
- 短期大学卒業
- 高等専門学校卒業
- 専修（専門）学校卒業
- 高校卒業

直近1年間の新卒採用状況は、大学学部卒業者（96.5%）、大学院修士修了者（83.0%）を「採用した」企業が多い。これに対して、大学院博士課程修了者では、「採用した」企業（29.3%）よりも、「採用活動は行ったが、採用には至っていない」企業（45.7%）が多い。また、業種別では、非製造業よりも製造業で大学院博士課程修了者、高校卒業者を採用する企業が多い。



《最終学歴×業種》

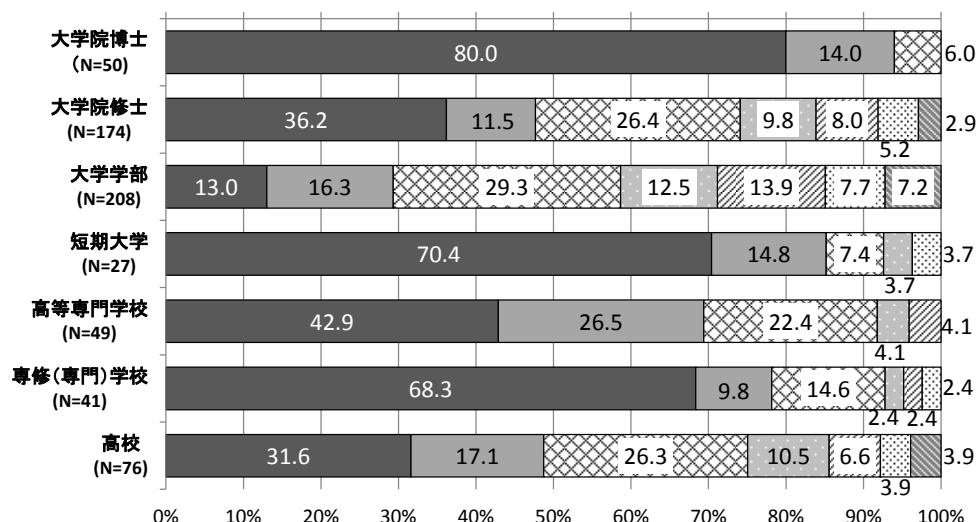


(2) 直近1年間の正社員採用数

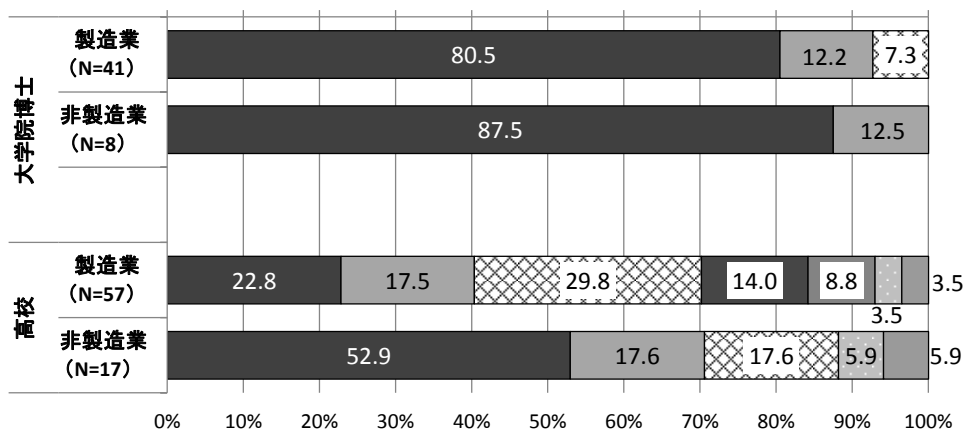
直近1年間の新卒採用（正社員）数は、大学学部卒業者（平均 62.2 人）、高校卒業者（36.6 人）大学院修了者（29.8 人）の採用が多い一方、博士課程修了者（3.2 人）の採用は非常に少ない。

① 新卒採用数（最終学歴別） ※「0人」を除く

■ 1～4人 ■ 5～9人 ▨ 10～29人 ■ 30～49人 ▨ 50～99人 ▨ 100～199人 ■ 200人以上



《正社員採用数×業種》



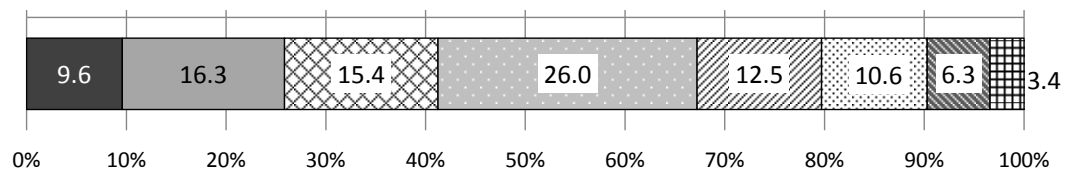
■平均採用人数 ※「0人」を除く

大学院博士課程	3.2人
大学院修士課程	29.8人
大学学部	62.2人
短期大学	10.3人
高等専門学校	11.3人
専修(専門)学校	9.7人
高校	36.6人

②中途採用数（N=223）

直近1年間の中途採用（正社員）数は、企業によって採用数にばらつきがあるが、平均41.8人である。

■0人(中途採用なし) ■1～4人 ▨5～9人 ■10～29人 ▩30～49人 ▤50～99人 ■100～199人 ▦200人以上



■平均採用人数 ※0人を除いて集計

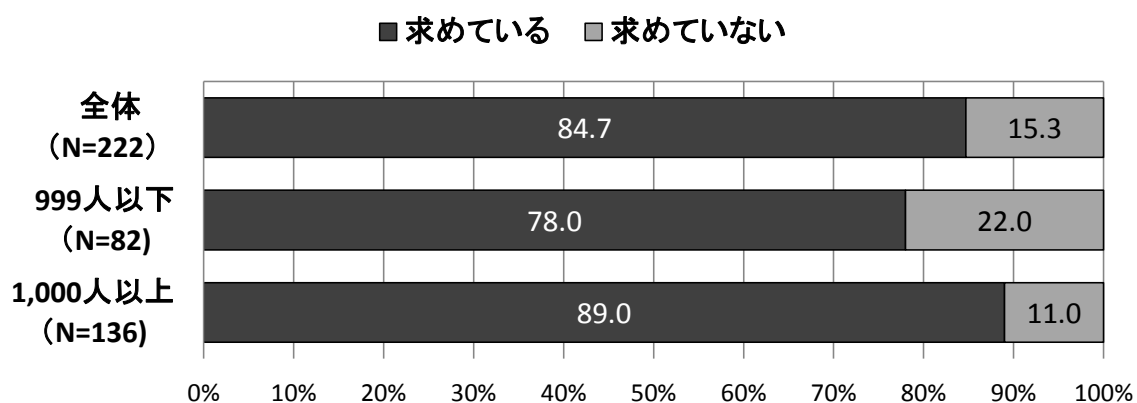
平均41.8人

※問1～問6は、直近1年間に大卒、院卒の新卒採用を行った企業(222社)が調査対象

問1. 新卒者採用(大卒・院卒): 選考方法・基準/求める人材

多くの企業(84.7%)がエントリーシートの提出を求めているが、従業員規模の小さい企業(78.0%)よりも規模の大きい企業(89.0%)で提出を求める割合が高い。

(1) 貴社では採用にあたって、エントリーシートの提出を求めていますか。(N=222)
(単一回答)



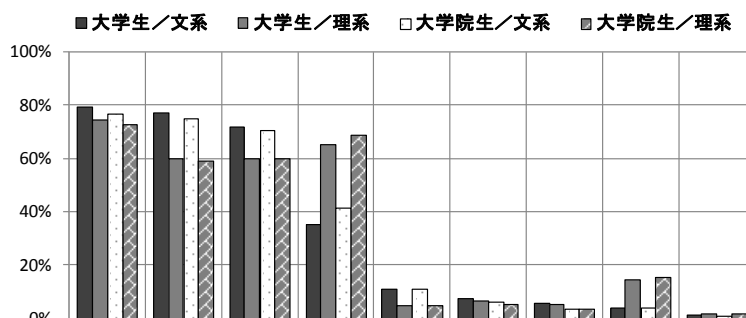
※続く(2)～(4)はエントリーシートの提出を求めている企業の方にお訊ねします。

(2) 新卒者の採用において、エントリーシートによる選考段階で重視していることは何ですか。 各区分別にそれぞれ上位3つまで選択

①意識や能力/学校に関わる要素

エントリーシートによる選考段階で重視される「意識や能力/学校に関わる要素」は、学歴、文系理系を問わず、(上位3位合計で) 1位「志望動機」、3位「文章構成力、論理的思考能力」で共通している(3位については文系が理系よりも約10%高い)。ただし、2位は文系と理系で違いがあり、文系では「自己PR力、自己分析力」が、理系では「学生時代に学んだ専門分野・知識」(専門性)が重視されている。とりわけ製造業では専門性を理系で最重視している。対照的に、非製造業ではむしろ文系に対して専門性を求める傾向が見られた。

《上位3位の合計》



	志望動機	自己PR力	文章構成力	学生時代に学んだ専門分野・知識	語学力	大学名	学業成績	学部・学科・研究科	資格(語学力以外)
大学生/文系 (N=173)	79.2% 1位	76.9% 2位	71.7% 3位	35.3% 4位	11.0% 5位	7.5% 6位	5.8% 7位	4.0% 8位	1.2% 9位
大学生/理系 (N=173)	74.6% 1位	60.1% 3位	60.1% 3位	65.3% 2位	4.6% 8位	6.4% 6位	5.2% 7位	14.5% 5位	1.7% 9位
大学院生/文系 (N=161)	77.0% 1位	75.2% 2位	70.8% 3位	41.6% 4位	11.2% 5位	6.2% 6位	3.7% 8位	4.3% 7位	1.2% 9位
大学院生/理系 (N=166)	72.9% 1位	59.0% 4位	60.2% 3位	68.7% 2位	4.8% 7位	5.4% 6位	3.6% 8位	15.7% 5位	1.8% 9位

《1位のみで集計》

大学生/文系 (N=173)	48.6% 1位	23.1% 2位	16.2% 3位	8.1% 4位	1.2% 6位	2.3% 5位	0.6% 7位	- 8位	- 9位
大学生/理系 (N=173)	43.9% 1位	15.0% 3位	12.1% 4位	23.1% 2位	- 8位	1.7% 6位	- 7位	4.0% 5位	- 9位
大学院生/文系 (N=161)	49.1% 1位	21.7% 2位	14.3% 3位	10.6% 4位	1.2% 6位	2.5% 5位	0.6% 7位	- 8位	- 9位
大学院生/理系 (N=166)	42.8% 1位	15.1% 3位	12.0% 4位	24.7% 2位	- 8位	1.8% 6位	- 7位	3.6% 5位	- 9位

《大学生/理系のみ: 上位3位の合計》

製造業 (N=68)	73.5% 2位	52.9% 4位	54.4% 3位	83.8% 1位	4.4% 6位	2.9% 8位	4.4% 6位	16.2% 5位	- 9位
非製造業 (N=103)	74.8% 1位	65.0% 2位	63.1% 3位	53.4% 4位	4.9% 8位	8.7% 6位	5.8% 7位	13.6% 5位	2.9% 9位

《大学院生/理系のみ: 上位3位の合計》

製造業 (N=68)	72.1% 2位	50.0% 4位	54.4% 3位	86.8% 1位	2.9% 7位	2.9% 7位	4.4% 6位	17.6% 5位	- 9位
非製造業 (N=96)	72.9% 1位	65.6% 2位	63.5% 3位	56.3% 4位	6.3% 7位	7.3% 6位	3.1% 8位	14.6% 5位	3.1% 9位

②経験的要素

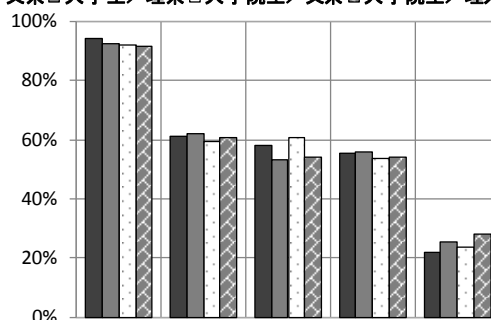
エントリーシートによる選考段階で重視される「経験的要素」は、学歴、文系理系を問わず、1位は「サークルや体育会等の活動」で突出している。その他項目でも学歴や文系理系区分で大きな違いはない。

1位のみで集計した結果に注目すると、「海外経験」を1位に挙げる企業も一定数（12～19%）存在する。

また、製造業は非製造業に比べて、文系理系に関わらず「海外経験」を重視する傾向が明らかに高いことも確認できた（上位3位の合計でいずれも約20%高い）。

《上位3位の合計》

■大学生／文系 ■大学生／理系 □大学院生／文系 ■大学院生／理系



	サークルや体育会等の活動	アルバイト経験	海外経験	ボランティア等の社会活動経験	企業でのインターンシップ経験
大学生／文系 (N=155)	94.2% 1位	61.3% 2位	58.1% 3位	55.5% 4位	21.9% 5位
大学生／理系 (N=156)	92.3% 1位	62.2% 2位	53.2% 4位	55.8% 3位	25.6% 5位
大学院生／文系 (N=144)	91.7% 1位	59.0% 3位	60.4% 2位	53.5% 4位	23.6% 5位
大学院生／理系 (N=150)	91.3% 1位	60.7% 2位	54.0% 3位	54.0% 3位	28.0% 5位

《1位のみで集計》

大学生／文系 (N=155)	70.3% 1位	5.2% 3位	16.8% 2位	4.5% 4位	3.2% 5位
大学生／理系 (N=156)	72.4% 1位	5.8% 3位	12.8% 2位	3.8% 5位	5.1% 4位
大学院生／文系 (N=144)	68.8% 1位	4.2% 4位	18.8% 2位	4.9% 3位	3.5% 5位
大学院生／理系 (N=150)	72.0% 1位	4.7% 4位	14.0% 2位	4.0% 5位	5.3% 3位

《大学生／文系のみ：上位3位の合計》

製造業 (N=60)	93.3% 1位	56.7% 3位	71.7% 2位	48.3% 4位	21.7% 5位
非製造業 (N=93)	94.6% 1位	63.4% 2位	49.5% 4位	60.2% 3位	22.6% 5位

《大学生／理系のみ：上位3位の合計》

製造業 (N=60)	90.0% 1位	60.0% 3位	65.0% 2位	46.7% 4位	26.7% 5位
非製造業 (N=93)	93.6% 1位	62.8% 2位	45.7% 4位	61.7% 3位	25.5% 5位

エントリーシートの課題

エントリーシートを活用した採用に関して、35.8%が「課題を感じている」。従業員数「999 人以下」の企業よりも「1,000 人以上」の企業で、課題を感じる企業が多いことを確認できた（20%多い）。

どのような課題があるか自由記述を求めたところ、学生、企業双方の視点で多くの回答が寄せられた。

具体的には、「記載内容が類似している」、「志望度に関わらず容易に応募できる」、「エントリーシート作成に負荷がかかっている」といった意見、記載内容が類似しているため、「人物評価に限界がある、面接評価との開きがある」、「選考に負荷がかかる」といった意見が寄せられた。

（３）企業の新卒採用でエントリーシートが導入されるようになり、学生が多くの企業に応募できるようになっていますが、エントリーシートを活用した採用に関して課題を感じていますか。（N=187）

（単一回答）

1. 課題を感じている	35.8%	67 社
2. 特に課題を感じていない	64.2%	120 社

（４）エントリーシートを活用した採用で、「課題を感じている」企業の方にお訊ねします。どのような点で課題を感じていますか。（自由記述 抜粋）

《学生側の課題》

【内容の類似】
エントリーシートだけで判断することが難しい。 エントリーシートの書き方、ハウツー情報で事前に受験者が対策しており、エントリーシートの内容に大差がなくなっている。
マニュアル本に載っていきなりありきたりの文章が非常に多く、特徴のない学生が多く見受けられる。
どの企業にも通用する内容になっているため、個の考えが見えにくく、画一的な内容になっている印象がある。
志望動機や自己 PR が、どこかのサイトに掲載されている内容のコピー＆ペーストのようなものが散見される。手書きの履歴書であれば、文字から人となりやうかがい知ることが出来たが、Web 上のエントリーシートではそういったものを感じ取ることが出来ない。
書かれている内容がパターン化している。 就活攻略本を参考にするなど、正解を求めすぎている。
エントリーシートの内容と面接の際の印象にギャップを感じる。毎年同じ質問をすると答えが均一化してくるため、コピー＆ペーストしにくい設問を毎年考える必要がある。

記入内容として学生時代に経験していることなど似通っているものが多く(塾講師や居酒屋等でのアルバイト経験が多い)、またコピー＆ペーストしていると思われる記入も見受けられ、エントリーシートだけで人物を判断することは難しいと感じている。したがって、弊社ではエントリーシート選考を重要視せず、面接等の選考を大切にしている。

【容易な応募】

志望度にかかわらず、不特定多数の企業に応募ができてしまう。

Webでのエントリーを実施したことにより、志望が高くなくてもとりあえずエントリーシートを出しておこうという動機で簡単にエントリーができるようになったため、学生、企業双方にとって不必要な事務的負担が発生している。

回答項目の使いまわしと感じるケースが多く、本当に会社のことを調べてくれているか、興味があるか判断が難しい。

WEBを利用して多くの企業に応募できるため、就職活動に時間が取られ、学生が自分の将来像や何のために働くのかということをじっくり考えることができないままに、エントリーするケースが発生してしまう。

多くの企業がエントリーシートを導入する中、ひとまず提出することが目標となっており、十分な企業研究ができているか、志望理由を吟味できているかに疑問が残る。

また、エントリーシートを用いた面接で多角的に学生を知ることができているかは検討の余地があると感じている。

【エントリーシート作成の負荷】

エントリーシートの記入に時間が費やされ、幅広く企業に目が向かない。

手書きを義務付けているため、より多くの企業を応募する学生にとっては負担となりえる。

学生がエントリーシートを記入するための負担が大きい。

学生にとっては、複数の会社のエントリーシートを記載するため、記入に対する負担感があり、エントリー数の減少が見られる。また、記載内容も学生間で同質化している印象があり、一人ひとりの学生の個性が分かりにくくなってきている。

エントリーシートの作成負荷を減らしつつ、当社で重視しているポイントを評価(判定)できる項目を充実させること。

《企業側の課題》

【人物評価の限界、面接の評価との開き】

書面だけでは人柄、志望度等がわかりにくく、会いたい学生(志望度が高く、面接したい学生)の選別が難しい。

エントリーシート活用前と比べると、応募者は、増えたが、志望度の高い学生数は、あまり変化はない。人物の評価に限界がある(面接の評価とエントリーシートの評価に開きあり)。学生が自ら書いたものか判別が困難である。

エントリーシートでは志望動機や自己 PR などを通して文章構成力や論理力などは評価できるが、自分の考えを端的にまとめて説明する力や相手の質問の意図を的確に理解する力などのコミュニケーション能力は測れないため、面接時にミスマッチングが起きることがある。
書類だけで人物評価を行う難しさがある。面接人数に限度があるが、やはりできるだけ多くの学生と直接会いたいと考えている。
エントリーシートの内容を面接の場でそのまま話す学生が多く閉口している。

【選考の負荷】

十分に読み込んで審査する工数負荷が大きい。評価ポイントが浮きぼりになる設問設定（個性を引き出すこと）が難しい。
徒に応募者が増え、書類選考の負担が増えている。エントリーシートと実際の本人像に大きな乖離が見られるケースが多い。
エントリーシートだけでは十分に判断できない要素がある一方で、当社を志望する学生全員と面接等を実施し、可否判断するだけのマンパワーを割くことが出来ない。
応募数は増えるが、会社側も内容をきちんと読んで選考できるわけでもなく、その後の選考次第なのであまり意味はない。
多くのエントリーシートが届くため、しっかりとした選考が難しくなる。 一方でエントリーのみで説明会等のキャンセル率が高まった。

【WEB化への対応】

採用活動のWEBシステム化が著しい中、どこまでをWEB化する、しないの線引きが暗中模索である点。
求める人物像が各社異なるため、弊社では面接でその確認が行えるよう独自の書式を採っている。ゆえに電子化共通化などされる場合には、必要事項を補足できない可能性がある。また電子化の場合には、外国籍の日本語筆記能力を測りかねる。

【その他】

設問項目について研究を深め、より学生自身の個性・特徴を引き出せるよう工夫すべき。
手書で記入されたエントリーシートに重きを置く一方、不特定多数の個人情報を取り扱う事によるリスクに課題がある。
作成に手間や時間がかかるものの場合、その時点である一定数の分母を離反させてしまうという面をもつ。
エントリーシート選考の可否基準の設定（何に主眼を置いて選考を行うか）。
エントリーが容易にできる反面、エントリーからの辞退が課題である。

(5) 新卒者の採用において、面接段階ではどのような資質、能力、経験を重視していますか。

各区分別に①意識・性格的要素は上位5つまで選択

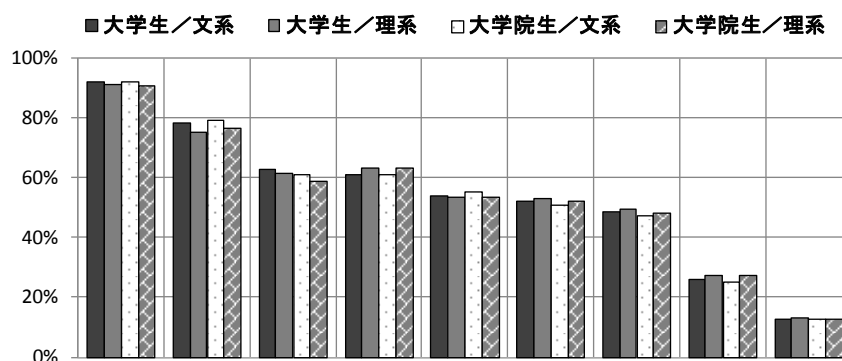
②能力的要素、③経験的要素は上位3つまで選択

①意識・性格的要素

面接段階で重視される「意識・性格的要素」は、学歴、文系理系を問わず、1位「コミュニケーション能力」、(上位5位合計では)2位「行動力・実行力」、3位「性格、人柄」もしくは「粘り強さ、ストレスコントロール能力」で、概ね共通している。

ただし、1位のみで集計した結果に注目すると、「志望動機」を1位に挙げる企業も約2割存在する。

《上位5位の合計》



	コミュニケーション能力 (チームワーク等)	行動力・実行力	性格・人柄	粘り強さ・ ストレスコントロール	柔軟性 (変化に対応できる能力)	企業への 貢献意欲	志望 動機	将来 性	職業観 ・ キャリア デザイン
大学生／文系 (N=211)	91.9% 1位	78.2% 2位	62.6% 3位	61.1% 4位	54.0% 5位	52.1% 6位	48.8% 7位	26.1% 8位	12.8% 9位
大学生／理系 (N=211)	91.0% 1位	75.4% 2位	61.6% 4位	63.0% 3位	53.6% 5位	53.1% 6位	49.3% 7位	27.5% 8位	13.3% 9位
大学院生／文系 (N=194)	92.3% 1位	79.4% 2位	61.3% 3位	61.3% 3位	55.2% 5位	51.0% 6位	47.4% 7位	25.3% 8位	12.9% 9位
大学院生／理系 (N=203)	91.1% 1位	76.8% 2位	59.1% 4位	63.5% 3位	53.7% 5位	52.2% 6位	48.3% 7位	27.6% 8位	12.8% 9位

《1位のみで集計》

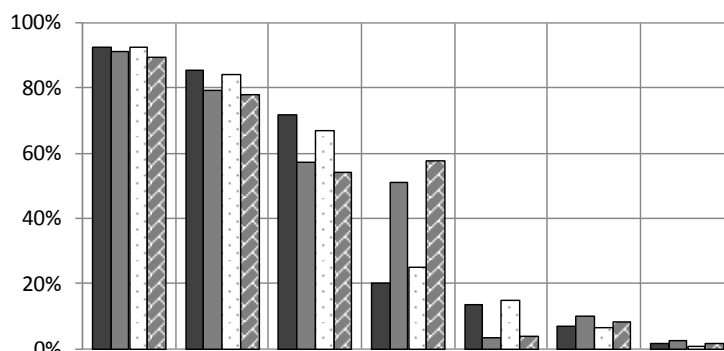
大学生／文系 (N=211)	28.0% 1位	14.2% 4位	15.2% 3位	1.9% 7位	0.9% 8位	12.8% 5位	21.3% 2位	4.7% 6位	0.9% 8位
大学生／理系 (N=211)	28.9% 1位	13.3% 4位	14.2% 3位	2.4% 7位	0.9% 8位	13.3% 4位	21.8% 2位	4.3% 6位	0.9% 8位
大学院生／文系 (N=194)	29.4% 1位	14.4% 3位	12.9% 5位	1.5% 7位	1.0% 8位	13.4% 4位	21.1% 2位	5.2% 6位	1.0% 8位
大学院生／理系 (N=203)	28.6% 1位	13.8% 3位	13.8% 3位	2.5% 7位	1.0% 8位	13.3% 5位	21.7% 2位	4.4% 6位	1.0% 8位

②能力的要素

面接段階で重視される「能力的要素」は、1位「論理的思考力」、(上位3位合計では)2位「課題発見・解決力」、3位「自己PR力、自己分析力」で概ね共通している。ただし、理系では「学生時代に学んだ専門知識・研究内容」が文系に比べて明らかに重視されている。特に製造業は、エントリーシート段階と同様、理系に対して「学生時代に学んだ専門知識・研究内容」を重視している。

《上位3位の合計》

■大学生／文系 ■大学生／理系 □大学院生／文系 ■大学院生／理系



	論理的思考力	課題発見・解決力	自己PR力・自己分析力	学生時代に学んだ専門知識・研究内容	語学力	学業成績	資格（語学力以外）
大学生／文系 (N=211)	92.4% 1位	85.3% 2位	72.0% 3位	20.4% 4位	13.7% 5位	7.1% 6位	1.9% 7位
大学生／理系 (N=211)	91.0% 1位	79.1% 2位	57.3% 3位	51.2% 4位	3.3% 6位	10.0% 5位	2.4% 7位
大学院生／文系 (N=194)	92.8% 1位	84.5% 2位	67.0% 3位	25.3% 4位	14.9% 5位	6.7% 6位	1.0% 7位
大学院生／理系 (N=203)	89.7% 1位	78.3% 2位	54.2% 4位	58.1% 3位	3.9% 6位	8.4% 5位	2.0% 7位

《1位のみで集計》

大学生／文系 (N=211)	37.9% 1位	28.0% 3位	29.9% 2位	2.4% 4位	1.9% 5位	－ －	－ －
大学生／理系 (N=211)	36.5% 1位	25.1% 2位	22.7% 3位	14.7% 4位	0.5% 5位	0.5% 5位	－ －
大学院生／文系 (N=194)	39.2% 1位	27.3% 3位	27.8% 2位	3.6% 4位	2.1% 5位	－ －	－ －
大学院生／理系 (N=203)	36.0% 1位	23.6% 2位	21.2% 3位	18.2% 4位	0.5% 5位	0.5% 5位	－ －

《大学生／理系のみ：上位3位の合計》

製造業 (N=83)	88.0% 1位	75.9% 2位	38.6% 4位	72.3% 3位	13.3% 5位	4.8% 6位	－ －
非製造業 (N=126)	92.9% 1位	81.7% 2位	69.8% 3位	37.3% 4位	7.1% 6位	2.4% 5位	4.0% 7位

《大学院生／理系のみ：上位3位の合計》

製造業 (N=83)	85.5% 1位	75.9% 3位	34.9% 4位	79.5% 2位	10.8% 5位	6.0% 6位	－ －
非製造業 (N=118)	92.4% 1位	80.5% 2位	67.8% 3位	43.2% 4位	5.9% 5位	2.5% 6位	3.4% 7位

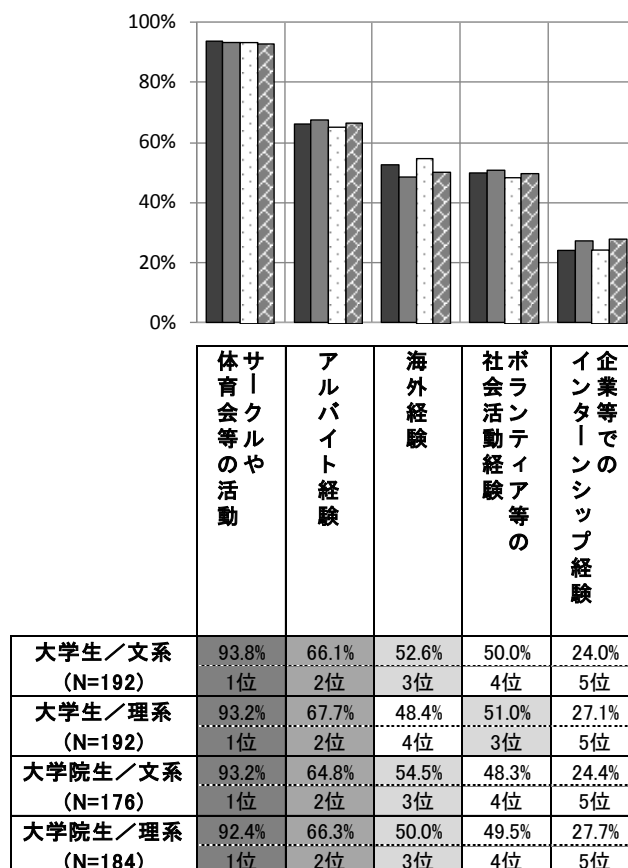
③経験的要素

面接段階で重視される「経験的要素」は、エントリー段階と同様「サークルや体育会等の活動」が1位で突出している。(上位3位合計では) 2位が「アルバイト経験」、3位は「海外経験」あるいは「ボランティア等の社会活動経験」である。学歴や文系理系で傾向の違いはあまりない。

また、製造業は非製造業に比べて、どの学生区分でも「海外経験」を重視する傾向が明らかに高いことも確認できた(上位3位の合計でいずれも約20%高い)。

■大学生／文系 ■大学生／理系 □大学院生／文系 ■大学院生／理系

《上位3位の合計》



《1位のみで集計》

大学生／文系 (N=192)	69.3%	6.3%	16.1%	4.7%	3.6%
大学生／理系 (N=192)	72.4%	6.3%	12.5%	4.2%	4.7%
大学院生／文系 (N=176)	68.2%	5.7%	17.6%	5.1%	3.4%
大学院生／理系 (N=184)	71.2%	6.0%	13.6%	4.3%	4.9%

《大学生／文系のみ：上位3位の合計》

製造業 (N=73)	93.2%	61.6%	67.1%	43.8%	23.3%
非製造業 (N=117)	94.0%	69.2%	43.6%	53.0%	24.8%

《大学生／理系のみ：上位3位の合計》

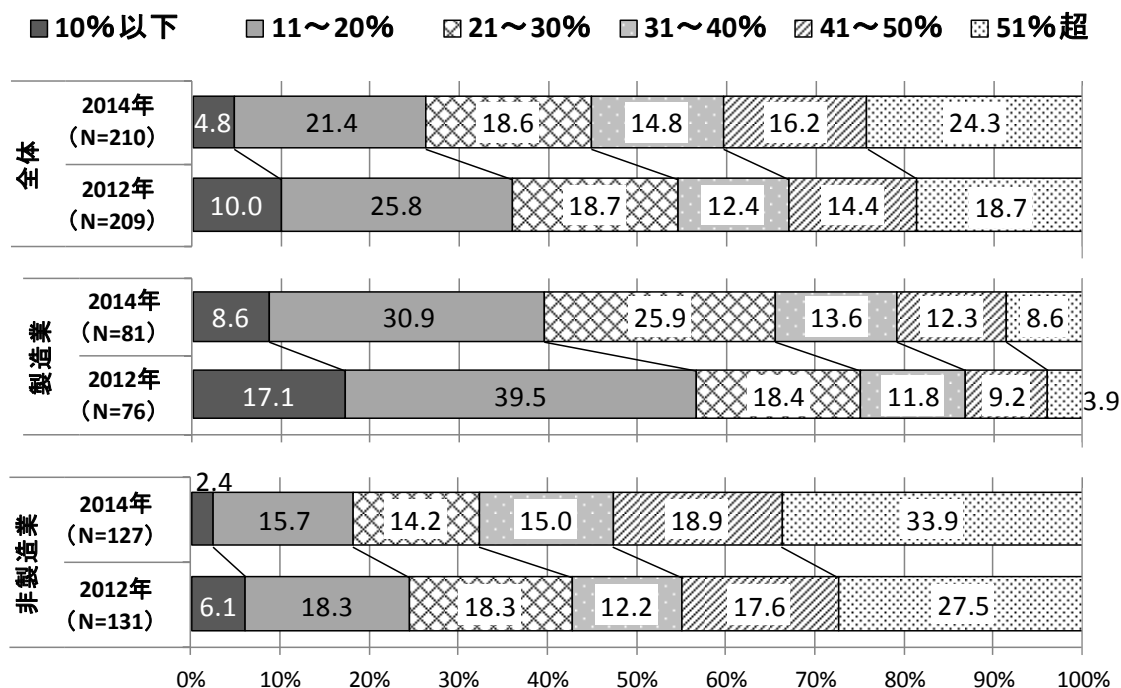
製造業 (N=73)	91.8%	65.8%	61.6%	42.5%	27.4%
非製造業 (N=117)	94.0%	69.2%	40.2%	55.6%	27.4%

問 2. 採用動向

(1) 女性（大学卒業・大学院修了の新卒者）

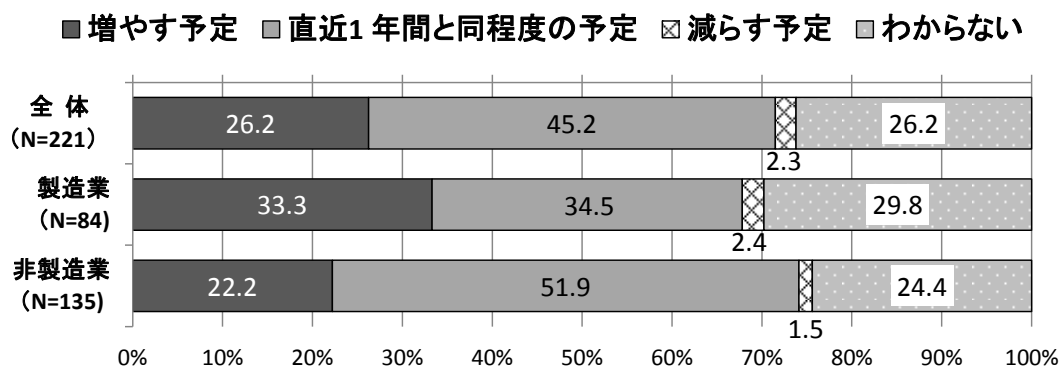
(A) 直近 1 年間の新卒採用総数に占める女性の割合をお伺いします。（単一回答）

直近 1 年間の新卒採用に占める女性の採用割合は、全体で見ても、製造業/非製造業別に見ても、前回 2012 年調査と比較して明らかに増えているが、製造業では非製造業に比べてまだ採用割合が低い企業が多い。



(B) 今後 1 年間の女性の新卒採用予定についてお伺いします。（単一回答）

今後 1 年間の女性の新卒採用を「増やす予定」の企業は、既に採用割合が高い非製造業で 22.2%であるが、非製造業と比べてまだ採用割合が低い製造業では 33.3%と高い。



(2) 日本人留学生、外国人留学生、外国人新卒者採用

日本人留学生（外国の大学・大学院を卒業・修了した日本人新卒者）

外国人留学生（日本の大学・大学院を卒業・修了した外国人新卒者）

外国人新卒者（外国の大学・大学院を卒業・修了した外国人新卒者）

(A) 直近１年間に留学生（日本人・外国人とも）や外国人新卒者の採用を行いましたか。各人材別にお伺いいたします。（単一回答）

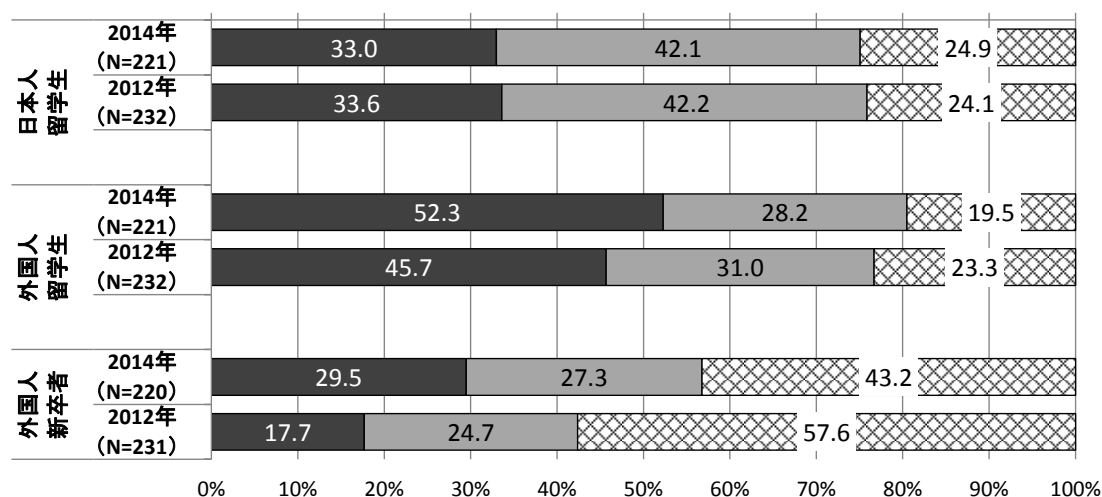
留学生や外国人新卒者を採用対象とする企業は既に過半数を超えており、前回 2012 年調査と比較して、その割合は特に外国人留学生と外国人新卒者では明らかに増えているが、日本人留学生を「採用した」企業は横ばい（33.6%→33.0%）である。

人材別に見ると、外国人留学生を「採用した」企業がとりわけ多く、52.3%（2012 年 45.7%）である（製造業ではさらに多く 66.3%）。

業種別に見ると、製造業、非製造業ともに、外国人留学生と外国人新卒者を採用した割合は 2012 年と比較して大きく増加しているものの、日本人留学生を採用した割合は製造業では減少（41.2%→37.3%）、非製造業でもほぼ横ばい（29.0%→30.1%）である。

<全体集計>

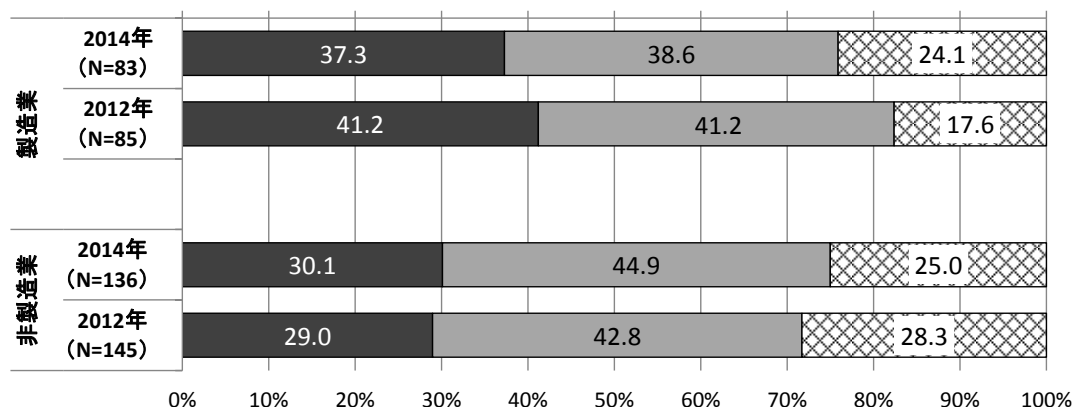
■ 採用した ■ 採用活動を行ったが、採用には至っていない ▨ 採用活動を行っていない



<業種別>

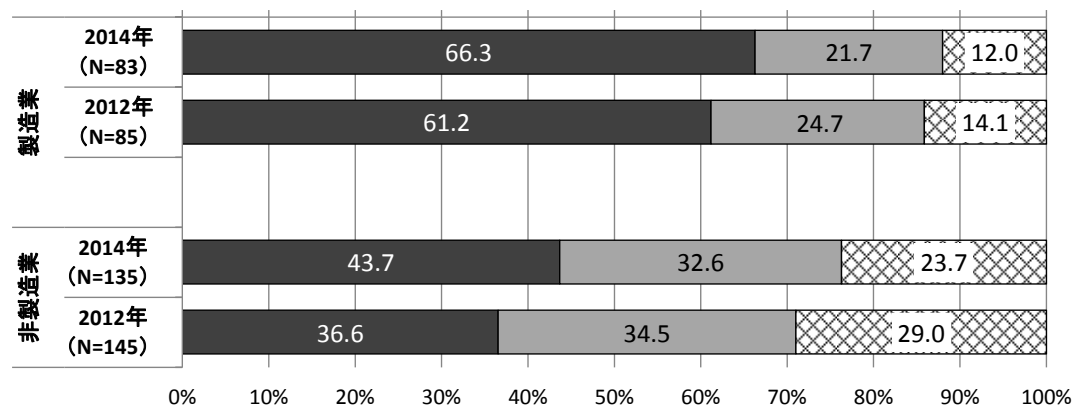
日本人留学生

■ 採用した ■ 採用活動を行ったが、採用には至っていない □ 採用活動を行っていない



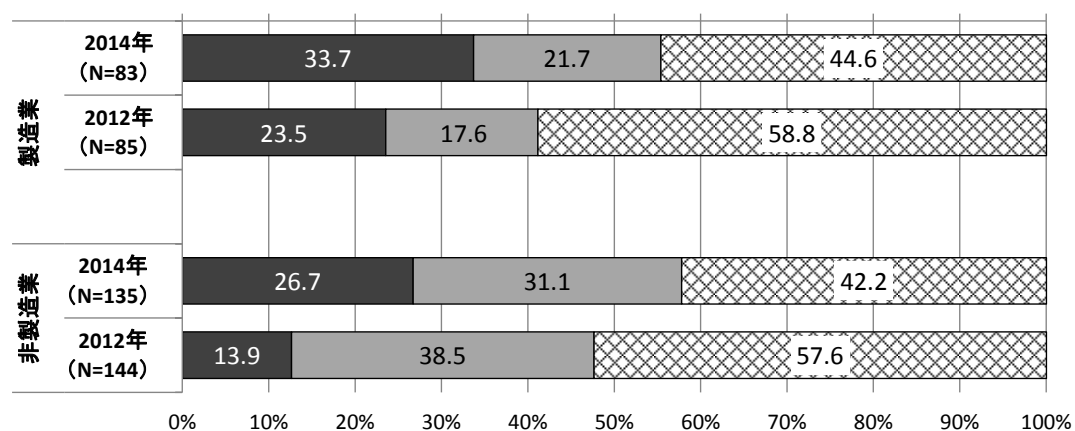
外国人留学生

■ 採用した ■ 採用活動は行ったが採用には至っていない □ 採用活動を行っていない



外国人新卒者

■ 採用した ■ 採用活動は行ったが採用には至っていない □ 採用活動を行っていない

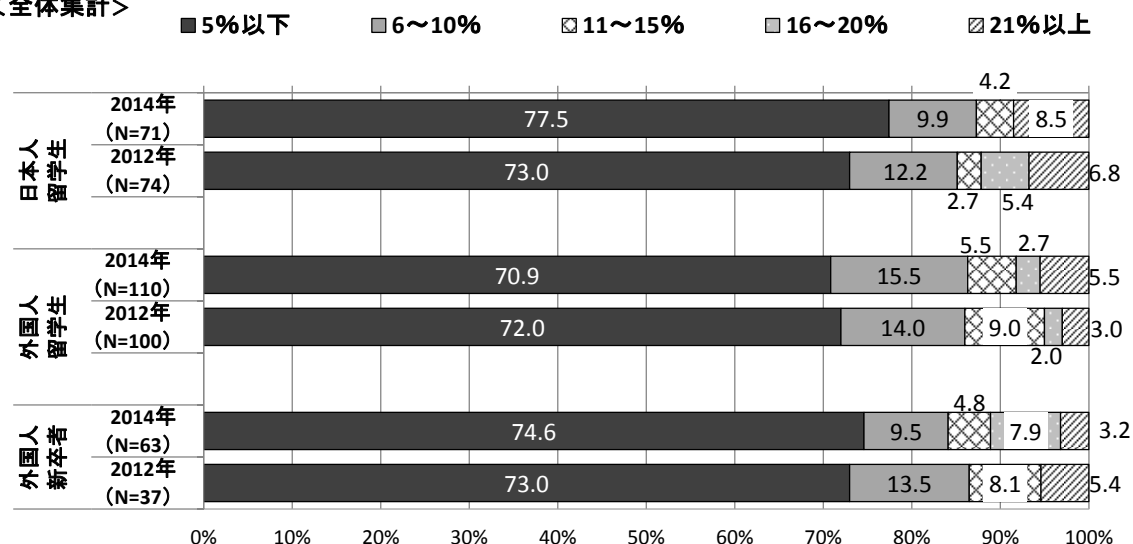


(B) 直近1年間に留学生や外国人の新卒採用を行った企業の方にお伺いします。

直近1年間の新卒採用総数に占める割合はどのくらいですか。 (単一回答)

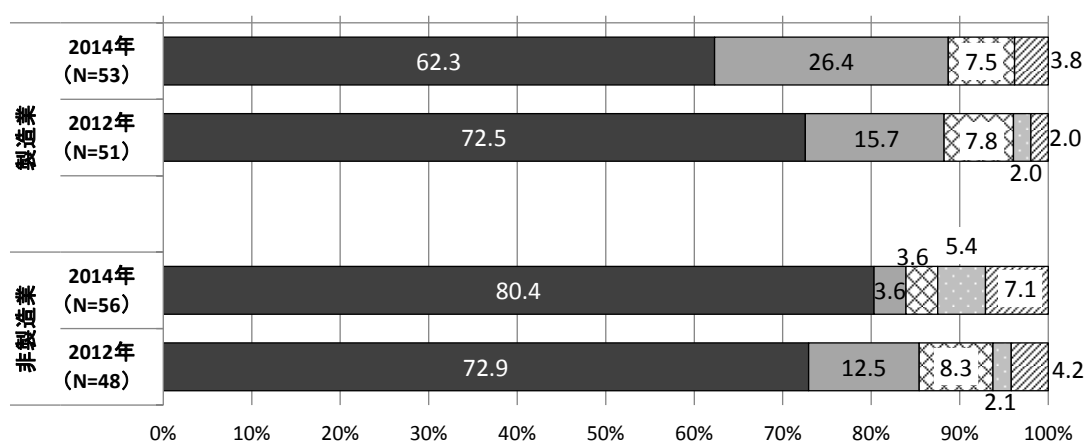
先に見たように留学生や外国人新卒者を採用対象とする企業は既に過半数を超えているが、直近1年間の新卒採用総数に占める割合は、「5%以下」が大半である。
 なお、日本人留学生と外国人新卒者の採用割合は、2012年調査と比べて大きな変化はなかったが、製造業では外国人留学生の採用割合の高い企業が増えている。

<全体集計>



<業種別>

外国人留学生 ■ 5%以下 ■ 6~10% ▨ 11~15% ■ 16~20% ▨ 21%以上

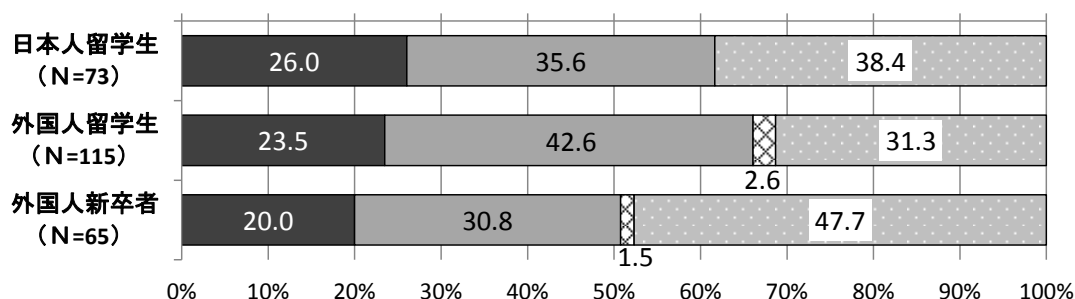


(C) 今後1年間の留学生や外国人新卒者の採用のご意向をお伺いします。(単一回答)

留学生や外国人新卒者を直近1年間に採用している場合、今後1年間も20～26%の企業が「増やす予定」であり、「直近1年間と同程度の予定」も含めると過半数となる。直近1年間に採用していない場合でも、「今後1年間は採用対象とする予定」が、日本人留学生で56.5%、外国人留学生で44.2%、外国人新卒者で31.0%存在する。まだ留学生の採用を行っていない企業では、外国よりもむしろ日本人の留学生を、今後の採用対象とする企業が多く、直近1年間では日本人留学生よりも外国人留学生を採用する企業割合が高かった結果とは、対照的である。

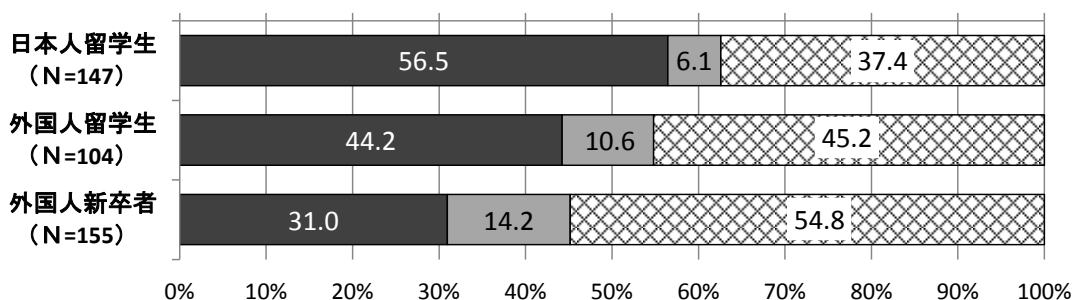
《直近1年間に各人材を新卒採用している企業》

■ 今後1年間は採用を増やす予定 ■ 直近1年間と同程度の予定 □ 減らす予定 ■ 今後はわからない



《直近1年間に各人材を新卒採用していない企業》

■ 今後1年間は採用対象とする予定 ■ 採用対象としない □ わからない



(3) 既卒者（大卒未就労者）

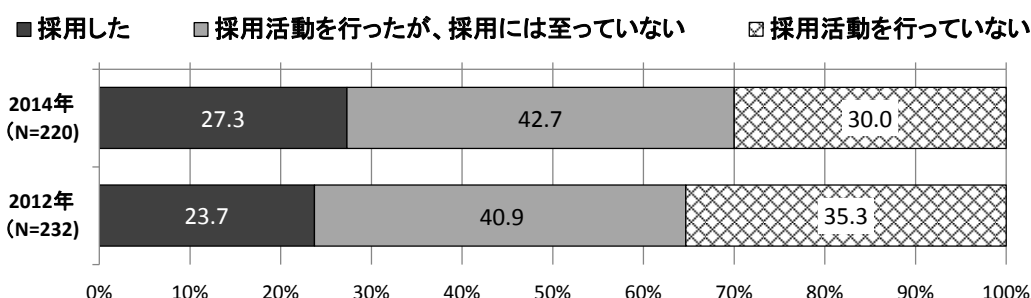
直近１年間に既卒者を「採用した」企業は 27.3%、「採用活動を行ったが、採用には至っていない」企業は 42.7%で、計 70.0%の企業が既卒者を採用対象としている。

既卒者を「採用した」企業での平均採用人数は 4.4 人である。

2012 年調査と比べて、採用した企業が約 4 %増え、平均採用数も 1.3 人増加している。

「採用活動を行ったが、採用には至っていない」、「採用活動を行っていない」企業の理由としては、「新卒者で必要人数を充足できる」、「既卒者の応募が少なかった、あるいは少ないことが予想される」、「既卒者に優秀な人材がいなかった、あるいはいないと予想される」といった理由が多かった。

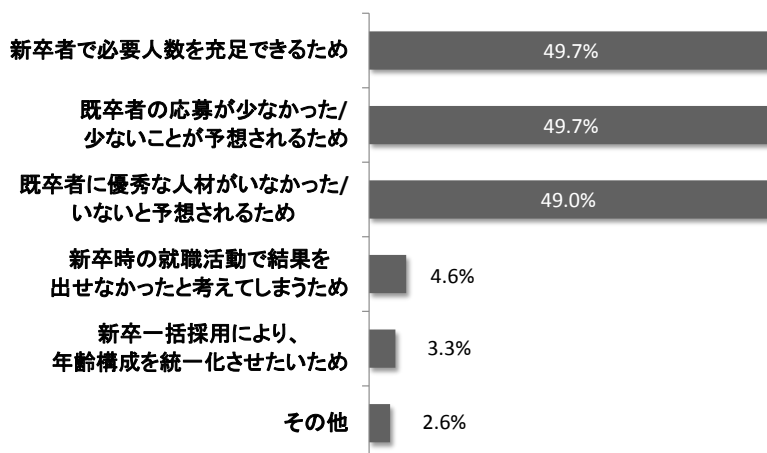
(A) 直近１年間に既卒者の採用を行いましたか。(N=220) (単一回答)



* (A) で既卒を「採用した」場合の既卒者の採用人数 (N=46) (人数記述)

平均 4.4 人 (最大 22 人) ※2012 年は平均 3.1 人 (最大値 20 人)

(B) 直近１年間に既卒者の「採用活動を行ったが、採用には至っていない」、「採用活動を行っていない」企業の方にお伺いします。採用に至らなかった/採用活動を行っていない理由は何ですか。(複数回答可) (N=153)



※主な「その他」の内容

- ・マンパワー不足(新卒の対応で手一杯のため)。
- ・中途募集と併用しているため。
- ・既卒者が応募できる枠を用意していないため。
- ・主として中途採用に注力しているため。

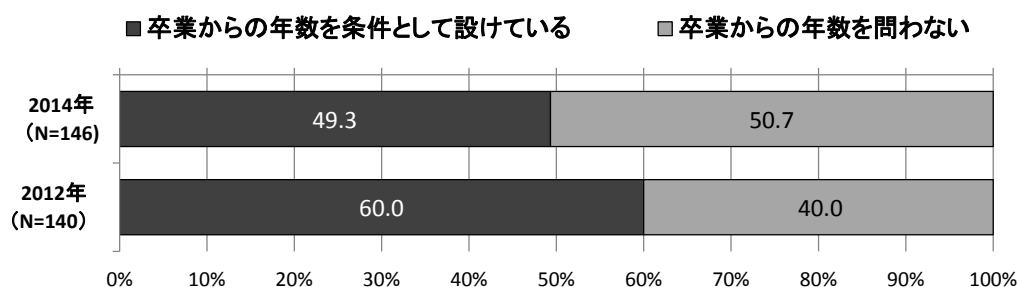
※自由記述

- ・新卒採用の際、既卒者も応募可としているが、採用に至らなかった。就職留年をした学生は、新卒のカテゴリーに入る。
- ・新卒者と選考基準に差はないが、結果的に採用に至っていない。
- ・当社選考基準に満たなかった。

既卒者採用の条件（卒業からの年限）

既卒者の採用活動をした企業のうち、大学や大学院卒業からの年数を条件としている企業は 49.3%と、前回 2012 年調査（60.0%）と比較して約 10%少なくなっている。卒業からの年数を条件としている場合、卒業からの年数の条件は「3 年以内」が 78.9%である（この結果は前回調査とほぼ同じ）。

(C) 既卒者採用の際に、大学や大学院卒業からの年数を条件として設けていますか。
(N=146) （単一回答） ※直近 1 年間に既卒者の採用活動を行った企業のみ



*既卒者採用の際に「卒業からの年数を条件として設けている」場合の、卒業からの年数 （単一回答） (N=71)

①1年以内	15.5%	(11 社)
②2年以内	5.6%	(4 社)
③3年以内	78.9%	(56 社)
④4年以上	0%	(0 社)

(4) 中途・経験者採用

中途・経験者採用に関しては、ほとんどの企業（91.0%）が直近 1 年間に採用しており、当面の採用の意向は「今後の状況に応じて柔軟に対応」が 43.0%を占める。

(A) 直近 1 年間に中途・経験者採用をしましたか。(N=222) （単一回答）

1. 採用した	91.0%	(202 社)
2. 採用活動を行ったが、採用には至っていない	1.4%	(3 社)
3. 採用活動を行っていない	7.7%	(17 社)

(B) 当面の中途・経験者採用のご意向をお伺いします。(N=221) （単一回答）

1. 増やしていく予定	21.7%	(48 社)
2. これまでと同程度の予定	32.6%	(72 社)
3. 減らしていく予定	2.7%	(6 社)
4. 今後の状況に応じて柔軟に対応	43.0%	(95 社)

問 3. 新卒採用の時期

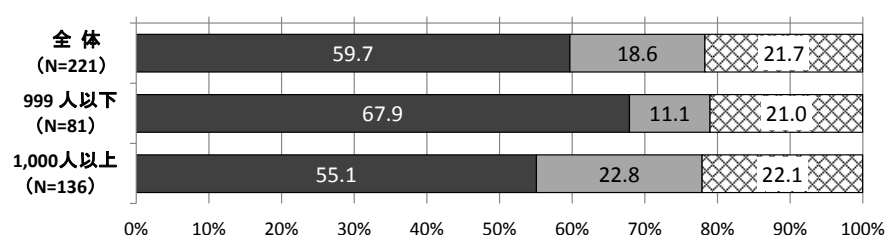
現在の新卒採用の時期は、「春の一括採用のみを行っている」企業が 59.7%と大半である。従業員規模の小さい企業ではこの割合が高まる（67.9%）。

ただし、「春の一括採用のみを行っている」場合でも、今後、秋採用の導入や通年採用の導入の必要性を感じている企業が計 54.5%存在する（「999 人以下」では 47.2%、「1,000 人以上」では 61.1%）。

既に秋採用や通年採用を行っている企業、まだ行っていないが今後移行を検討している企業を合わせると、全体の 7 割強を占める（従業員 1,000 人以上では約 8 割）。

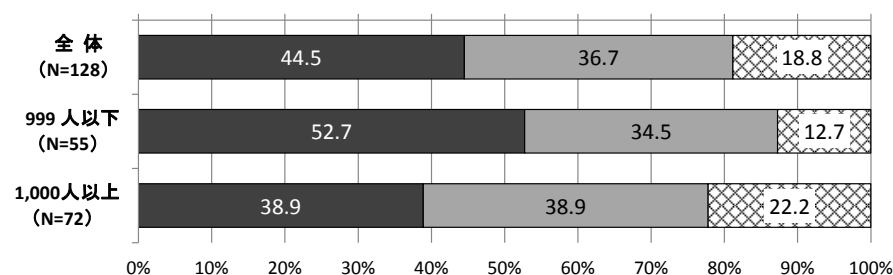
（１）現在の新卒採用の時期をお伺いします。（単一回答）

■ 春の一括採用のみを行っている ■ 春採用と秋採用を行っている ▨ 通年採用を行っている



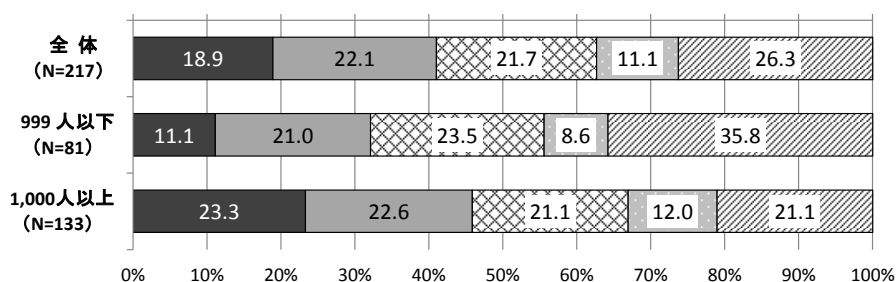
（２）「春の一括採用のみを行っている」企業の方にお伺いします。（単一回答）
今後の秋採用の導入や通年採用へ移行についてどのようにお考えですか。

■ 秋採用や通年採用に移行すべきとは思わない
■ 海外大学卒業時期に合わせて、春に加えて秋採用も導入すべきである
▨ 本来通年採用であるべきである



（１）現在の新卒採用時期 × （２）今後の採用時期（現在、春の一括採用のみ）

既に実施済み { ■ 春採用と秋採用
■ 通年採用
春の一括採用のみ実施 { ▨ 海外大学卒業時期に合わせて、春に加えて秋採用も導入すべき
■ 本来通年採用であるべき
▨ 秋採用や通年採用に移行すべきとは思わない



(3)「本来通年採用であるべきである」と回答した企業の方にお訊ねします。

なぜ「本来通年採用であるべき」とお考えですか。(自由記述 抜粋)

「本来通年採用であるべき」理由としては、様々な意見が寄せられたが、「留学生など多様で優秀な人材の確保」、「採用数の確保」といった企業側の事情が多く挙げられる一方、「学生、既卒者への配慮」を理由に挙げた企業もあった。

【留学生など多様で優秀な人材の確保】

優秀な学生の中には留学している等春採用のタイミングがなじまない学生が多いから。

良い人材が採用できればよいので、採用時期やサイクルには特にこだわらない。

多様な人材の確保の必要性があるため。

海外大学卒の学生を採用をする場合、卒業時期は様々であるため。

海外の卒業時期も多様化しており、タイムリーに対応するため。

採用を取り巻く環境が大きく変化しており、海外の大学卒業者など多様性に富む学生を確保するためには、既存の春の一括採用以外の方策が不可欠である。

国内外の学生を対象とするため、卒業時期に柔軟に対応できるようにするため。

海外大学卒業者や留学、外国人採用、外国人留学生等、一括採用では対応できないケースも多くなっている。優秀な人材を確保するためには、通年採用が適当と考える。但し、現実的には、通年採用の実施は困難(コスト、時間、ヒトの問題)。

春一括が合理的であるとの判断は状況によって引き続きあり得るが、人材の多様化に鑑みれば通年採用の必要性は明らかである。

【採用数の確保】

若手採用の増加を見込んでいるため、時期を限定した採用では人数充足が難しいため。かつ、多様な人材を採用していくため。

春に必要な数が採用できなければ適宜追加で採用している(春・秋・通年等の枠組とは異なる考え方)。

【学生、既卒者等への配慮】

勉学と学生の自主性を尊重するため。

様々な事情で応募機会を逸した学生にも応募機会を提供できたほうが望ましいと考えるため。

そもそも新卒採用を大学卒業のタイミングと連動させている点がおかしいと思う。既卒であっても能力があれば採用すべきなので、次期間わず採用活動すべき。

優秀な人材であれば、採用時期は問わない方がよいと思うため。

問 4. 採用後の新卒者の状況

採用後の新卒者の状況として、2012 年度入社の新卒者の 3 年以内の離職率は、企業によってばらつきがあるが、平均 8.7%である。

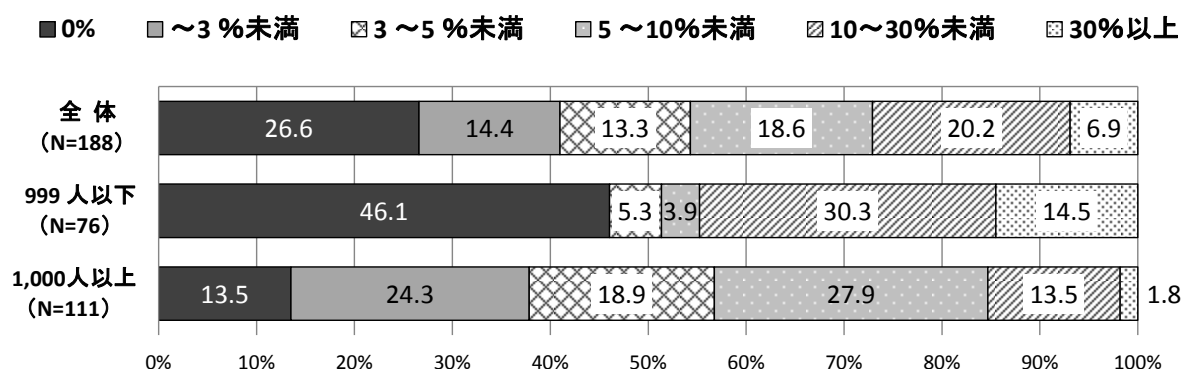
従業員規模「999 人以下」の企業では、平均離職率は 12.2%で、10%以上の割合も約 45%を占め高いものの、元々の採用人数が少ないため、数字がぶれやすいといえる。

しかしながら、従業員規模「999 人以下」での定着率の高さは注目に値する（離職率 0%は「999 人以下」で 46.1%、「1,000 人以上」で 13.5%）。

（１）貴社での新卒者の離職状況についてお伺いいたします。

2012 年度入社の新卒者の 2014 年 9 月 1 日現在の離職率は何%ですか。(N=188)

（単一回答）



■ 平均離職率

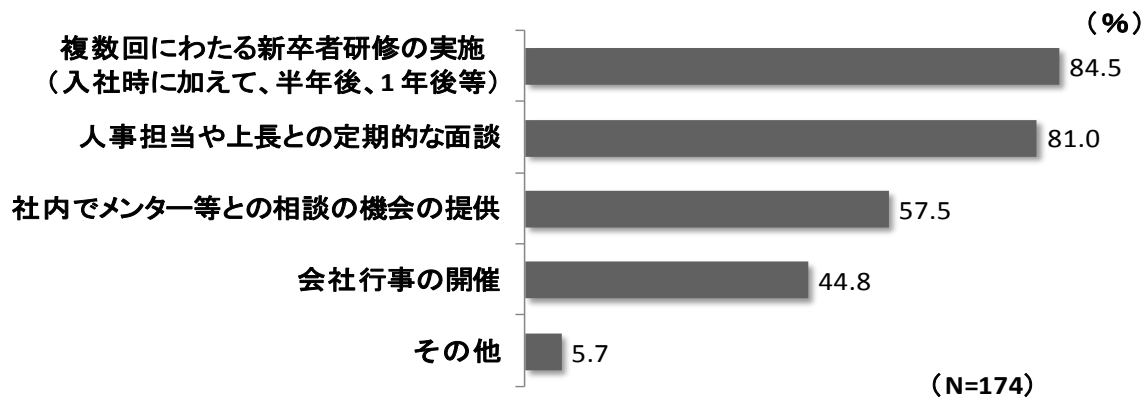
全体	8.7%
999 人以下	12.2%
1,000 人以上	6.4%

新卒者の早期離職を防ぐ取組み

新卒者の早期離職を防ぐための取組みとして、「複数回にわたる新卒者研修の実施」、「人事担当や上長との定期的な面談」、「社内でメンター等との相談の機会の提供」等を講じている企業が多い。

(2) 新卒者の早期離職を防ぐ取組みを講じている企業の方にお伺いします。

具体的な取組みとして当てはまるものすべてを選択してください。(複数回答可)



※その他

■職種別採用の実施・適材適所の配属

- ・選考時に技術系は職種別、事務系は初期配属コース別採用を行い、初期のミスマッチ低減。
- ・採用活動時において、具体的に業務内容を伝えている。(入社後のミスマッチによる早期離職を防止)
- ・入社前の配属面談実施等による適材適所の配属。
- ・新卒者を対象とした配属希望調査。

■OJTの実施等新人のフォロー

- ・原則マンツーマンによるOJTの実施、充実した自己啓発支援施策(通信教育講座等)
- ・(新入社員への)フォローアンケートを適宜実施。

(3) 貴社で入社後に活躍している新入社員の特徴と、採用してよかった大学の名称をお伺いします。

①入社後に活躍している新入社員の特徴（自由記述 抜粋）

各社で活躍している新入社員は、面接段階で重視されている「コミュニケーション能力」、「行動力・実行力」、「仕事に対する意欲」、「課題解決力」といった能力や資質を、入社後に実際に発揮している様子がうかがえる。

【コミュニケーション能力(チームワーク力、協調性等)】
・コミュニケーション能力が高く、周囲と協調して業務を進めることができる。
・社内外との異なるコミュニケーションに対し柔軟に対応できる。
・自ら行動し、発信する力がある。
コミュニケーション能力が高く、上司、同僚の話をよく聴く。仕事に取り組む姿勢は真摯で意欲的。仕事以外の会社行事にも積極的に参加し、社内ネットワーク構築も着実にやっている。
チームワーク力、協調性のある新入社員は、職場において年長者とも積極的にコミュニケーションを取り、担当業務の幅を広げている。
コミュニケーション能力がある 学業等に対してまじめに取り組み、成績を残している
コミュニケーション能力が高く、自己主張する部分をしっかり行い、一方協調性も持ち合わせている。
しっかりと自分の考えを持っており、かつ発信でき、仕事を覚えるプロセスのルーティーンワークにもしっかりと対応できる人材。
・素直に人の意見、指摘を受け止めることができる人。
・周囲への感謝の気持ちを持っている人。
・仕事に対して積極的に取り組める人。
素直な態度で仕事に入り、積極的に疑問点を質問し、課題に積極的に取り組む姿勢を持つ。
明るく前向きで協調性があり、仕事で関わるどのような人とも上手くコミュニケーションを取ることができる。
物おじしない。自分の意見をはっきり言う。周りに相談できる。
・自身の考えをしっかりと持ち、周囲を上手に巻き込みながら業務を遂行していくタイプ。
・柔軟な発想力、コミュニケーション能力、やり抜く力がある。
・コミュニケーション能力が高く、素直で前向きで、論理的思考力がある人。
・学生時代に、集団を統率するリーダー経験や、行動力を持って人を巻きこみ、想いを実現するような経験がある人。
・コミュニケーション能力が高い。
・仕事に対して非常に前向きであり、何事にも積極的に取り組む。
・まだリーダーシップとは言えないが、組織(集団)の動かし方を知っている。
・リーダーシップと協調性を持った人材。
・チームの中での役割を認識し、周囲との信頼関係を構築できる人材。

【行動力・実行力】

自律と自立。自分で仕事が進められる能力と行動力がある。

- ・行動力があり、自分の意見を主張できる。
- ・素直、真面目、愛社精神がある。
- ・精神的、肉体的にタフである。
- ・折衝力、集団をまとめる力、継続課題に取り組む力、前例のない課題にチャレンジできる力がある。

活躍している新人の特徴は様々だが、自分自身で考えて実行することができること、仕事におけるコミュニケーション能力（チームワーク、協調性はもちろんこと、ヒアリング能力、説得・交渉力等様々なスキル）を持っている部分が共通している。

- ・考えすぎず、まずシンプルに必要な行動ができる人。
- ・プライドが高くなく、他者の責任にせず、課題や困難に愚直にぶつかれる人。

業務の目的、目標を理解し、それに向かって自分なりに考え行動する。自己向上心がある。

- ・当事者意識をもって自分で考え・行動することができる人材。
- ・成長しようという意欲・向上心がある人材。

- ・自分で考え、情熱と信念を持って粘り強く行動できる人
- ・新しいアイデアを、チームやお客様と共に活かせる人
- ・自ら進化することを求め、変化にも対応できる柔軟性がある人

主体的に積極的にキャリアに対してもこれまでの取り組みに対しても考え、行動できる。
現時点で保有するスキルではなく、そのスキルを獲得するに至ったポテンシャルや努力等のプロセス等の方が弊社の仕事や風土とマッチする。

自身の体験と、事業で実現したいこと、仕事で達成できることがつながっており、

- ・目的を持って仕事に向かえる
- ・つらい時に立ち戻り、下支えとなる状態になっている者。

自らが考え行動し、成果を出すために一生懸命と努力を重ねていく社員。

いかなる状況、環境でも主体的に行動が出来て、自ら仕事の楽しみを見つけられる。

【仕事に対する意欲】

仕事に対する意欲が高く、上司を説得、納得させ、動かす力を持っている。問題発見、課題解決力に優れ、粘り強く完遂することができる。

長期的な視点で人材育成をすすめており入社後短期間でのパフォーマンス評価はしないが、主体性をもって仕事と向き合い、広い視野で考え、努力できる社員は順調に成長する。

目標達成意欲が強く、泥臭く地道に努力できる人材。

- ・仕事への意欲が高く、自ら学び考えチャレンジする社員。
- ・積極性、主体性が高く、ストレスコントロール力のある社員。

目標や当事者意識を持ち、最後まで考え抜きやり抜く姿勢を持っている。 成功からも失敗からも次にいかせる教訓を得て、仕事の中に活かしている。
・バイタリティ、モチベーションの維持または向上がある。 ・苦難があっても諦めない気持ち、行動力、積極性がある。 ・苦難や失敗に負けないストレス耐性と前向きさを持ち合わせている。
・応募時(入社前)に志望意欲が高く、やりたい仕事が明確だった者。 ・周りの環境(両親等)に影響され過ぎず、自らの意思で入社を決断した者。
・スキル・知識を積極的に取り入れ続ける社員。 ・将来やりたいことが定まっており、それに向かって努力する社員。 ・自己開示が上手く、コミュニケーションを取れる社員。
・仕事に対する意欲があり、かつキャリアデザインを明確に持つ。 ・コミュニケーション力を有する。

【課題解決能力】
与えられた課題に対し、その本質を見極めようとする積極的な姿勢を持つ者。 また、その過程で先輩や上司等、周囲の社員と確りコミュニケーションが取れる者。
当事者意識を持って業務に取り組み、目の前の課題のみならず潜在的な課題を思考し、わからないことがあれば周囲に協力を促す姿勢を持ち合わせている。
指示された仕事だけを行うのではなく、自ら課題を見つけ取り組んでいく。
・自ら課題を設定して積極的に仕事を行っている。 ・人を巻き込み(チームワークでの活動)、コミュニケーションが上手である。
新しい企画やアイデアを生み出したり、複雑な問題も考え分析し、自分で考えながら自律的に進める事ができる人。また、大勢の意見をまとめ物事を進めていける集団統率力のある人。
理系を中心に採用しているため、課題に対する解決力、論理的思考に基づく分析力など、またコミュニケーションを充分活用してチームワーク力・協調性力を発揮し、粘り強く取り組んでいる。
論理的に考え、粘り強く課題に取り組む社員。

【論理的思考力】
論理的思考力があり、コミュニケーションを円滑に取ることができる。変革する力、積み重ねる力、調整する力、動かす力、計画する力がある。
考える力×実行する力+人としての魅力を持っている人財。
ものごとの本質を「なぜ、なぜ」と自力で掘り下げ考え、新しい提案やその実現までの行動ができる。
基礎力(地頭やロジカルシンキング含む)、粘り強さ、チャレンジ精神がある。
・論理的思考力と対人感受性に優れていること。 ・個人ではなく、チームで成果を上げることを好むこと。 ・素直で人間性が愛されること。

【柔軟性】

現在の各世界情勢の変化、経済の変化に対応できる柔軟性と行動力、実行力を兼ね備えており、グローバル化にも対応できる精神力がある。

環境、求められる役割の変化に柔軟かつ前向きに力を発揮している。

一つの事象から、色々な連想を行う柔軟な発想力がある。

【粘り強さ、ストレスコントロール力】

- ・粘り強く、ストレスコントロール能力がある。
- ・行動力、実行力があり、コミュニケーション能力が高い。
- ・環境変化に柔軟に対応できる力がある。

自発的に自らの意志で行動を起こすことができ、また組織人としての倫理感を持ちセルフコントロールすることができる。さらに自分の置かれている立場や役割、状況をよく考え、認識できる。

新しい仕事に挑戦する旺盛なファイティングスピリットと多様に変化する環境の中でも目標を達成するタフネスをもった新入社員。

【性格、人柄】

- ・何事からも素直に学ぶことができる。
- ・実行力のある人。
- ・自分の頭で課題について考え抜くことができる。

仕事に対する取り組みが真面目、誠実である。

【成長意欲】

- ・自ら学び自ら考え、チャレンジし、成長し続ける人財。
- ・コミュニケーション能力が高く、多様な価値観を受容できる人財。
- ・粘り強く、突破力がある人財。
- ・変化に柔軟に対応できる人財。専門性が高い人財。

高い成長意欲をもって、困難な場面でも周囲と協力してチャレンジしている。

【企業使命への共感・社会貢献意識】

当社の企業使命に共感しつつ、顧客のことを考えながら、戦略的かつ倫理観を持って仕事に取り組める。

社会に貢献しようという志を持ち、厚い信頼を勝ち得る人物。

【職種別特徴】

文系では営業職として体育会系の人材を採用。粘り強く、行動している。

企画中心に女性を配属しており、柔軟性があり、展示会などの企画で成果がある。

中国へ留学していたメンバーが、すでに(中国)赴任の方向(入社2年未満)、積極的である。

研究職等では、高度な専門性を有する者。MR 職(営業職)では、職業選択をする上で仕事に対する理解がきちんとしてきていて、対人コミュニケーション力が高く、ストレス耐性を兼ね備えている者。全体的に実行力・行動力がある者が活躍しているように感じる。

様々な特性を持った学生を採用しており、活躍している社員の特性也多岐にわたる。当然ながら出身大学も多様性に富んでいる。

②採用してよかった大学 (自由記述)

採用してよかった大学について、自由に記載を求めたところ、「大学名は関係ない/特定の大学はない」といった回答が過半数(55.3%)を占めた。

採用してよかった大学名は様々であったが、私立大学を挙げる企業が最も多く、国立大学が続いている。少数だが、中国の大学を挙げる企業もあった。

■回答内訳 (N=103) ※自由記述内容を整理したうえで集計

大学名は関係ない/特定の大学なし	55.3%	(57 社)
非公開	14.6%	(15 社)
大学名の回答あり(複数回答可)	30.1%	(31 社)

■採用してよかった大学の区分 (N=31: 大学名の回答がある企業) (複数回答可)

大学区分	N	%
私立大学	44	53.0%
国立大学	29	34.9%
中国の大学	4	4.8%
公立大学	3	3.6%
その他(高専等)	3	3.6%
	83	100.0%

問5. 学校教育に対して期待すること

(1) 新卒者を雇用する企業として、人材育成の観点から学校教育に対して期待することとは何ですか。

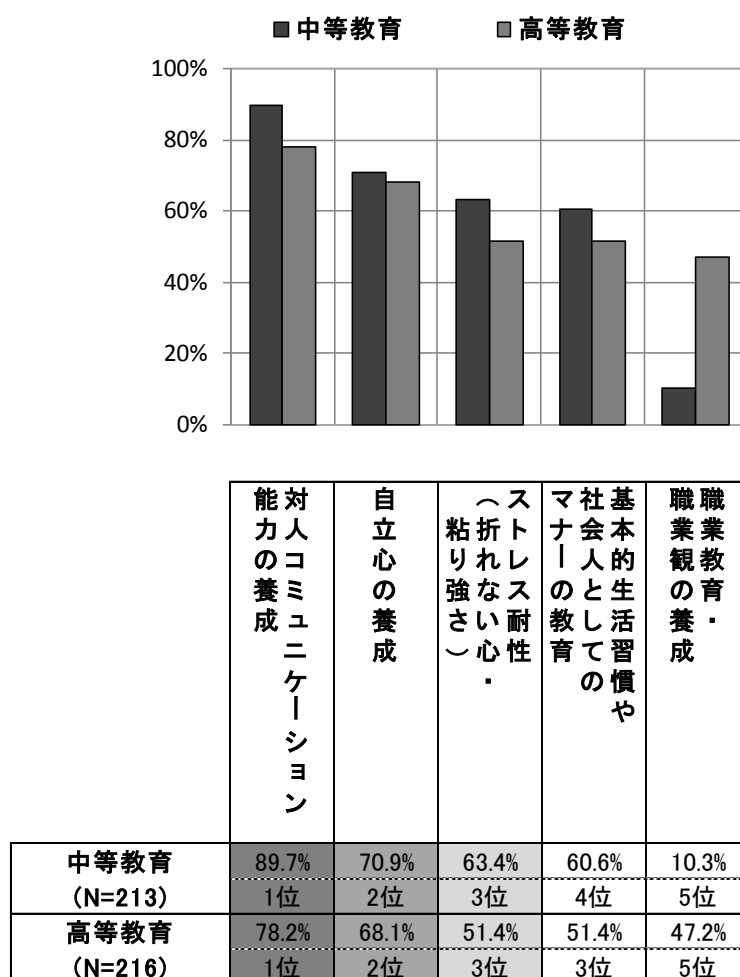
中等教育（中学校・高校）、高等教育（大学・大学院）別に、①人格的要素、②学力的要素③経験的要素に分けて重要と思う順に上位3つまで選択

①人格的要素

学校教育に対して期待する人格的要素は、中等教育、高等教育とも（上位3位合計で）1位「対人コミュニケーション能力の養成」、2位「自立心の養成」、3位「ストレス耐性」で共通している。

大きな違いは、「職業教育・職業観の養成」への期待が、中等教育ではまだ低い（上位3位合計で10.3%）ものの、高等教育では約半数（47.2%）を占め高い点である。

《上位3位の合計》



《1位のみで集計》

中等教育 (N=213)	29.6% 2位	15.5% 3位	8.5% 4位	43.7% 1位	2.8% 5位
高等教育 (N=216)	32.4% 1位	29.2% 2位	3.2% 5位	22.2% 3位	13.0% 4位

②学力的要素

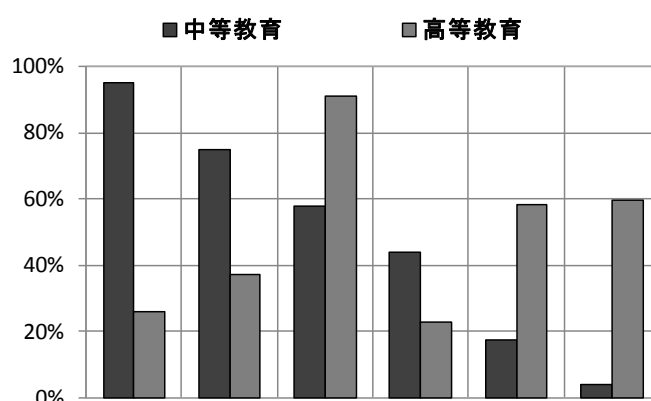
学校教育に対して期待する学力的要素は、教育段階で大きな違いがある。

中等教育では、（上位3位合計で）1位「基礎学力の養成」、2位「一般教養教育」、3位「論理的思考能力等の養成」に対して、高等教育では1位「論理的思考能力等の養成」、2位「専門的な学問教育」、3位「ディベートやプレゼンテーション能力の訓練」である。

なお、高等教育においても、「一般教養教育」（上位3位合計で37.0%）や「基礎学力の養成」（25.9%）を期待する企業も一定数存在する。

業種による違いは中等教育ではあまり見られないが、高等教育での「専門的な学問教育」は非製造業よりも製造業で重視されている。

《上位3位の合計》



	基礎学力の養成	一般教養教育	論理的思考能力等の養成	語学教育	ディベートやプレゼンテーション能力の訓練	専門的な学問教育
中等教育 (N=213)	95.3% 1位	75.1% 2位	57.7% 3位	44.1% 4位	17.4% 5位	3.8% 6位
高等教育 (N=216)	25.9% 5位	37.0% 4位	91.2% 1位	22.7% 6位	58.3% 3位	59.7% 2位

《1位のみで集計》

	基礎学力の養成	一般教養教育	論理的思考能力等の養成	語学教育	ディベートやプレゼンテーション能力の訓練	専門的な学問教育
中等教育 (N=213)	66.7% 1位	18.3% 2位	7.0% 3位	7.0% 3位	0.5% 5位	0.5% 5位
高等教育 (N=216)	13.4% 3位	13.0% 4位	38.4% 1位	3.2% 5位	2.8% 6位	29.2% 2位

《高等教育のみ(業種別):上位3位の合計》

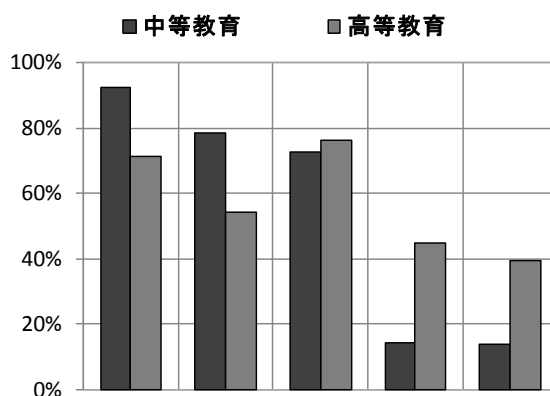
	基礎学力の養成	一般教養教育	論理的思考能力等の養成	語学教育	ディベートやプレゼンテーション能力の訓練	専門的な学問教育
製造業 (N=83)	24.1% 4位	28.9% 5位	90.4% 1位	21.7% 6位	60.2% 3位	72.3% 2位
非製造業 (N=131)	26.7% 5位	42.0% 4位	91.6% 1位	23.7% 6位	57.3% 2位	51.9% 3位

③経験的要素

中等教育と高等教育で、学校教育に対して期待する経験的要素の（上位3位合計での）上位3項目は、「クラブ活動、サークル活動等の課外活動」（中等教育1位、高等教育2位）、「ボランティア等の社会活動」（中等教育2位、高等教育3位）、「海外留学など国際交流活動」（中等教育3位、高等教育1位）で共通しているが、順位がやや異なる。なお、高等教育において「インターンシップ等の企業等での就業経験」を期待する割合はまだ4割程度であり、現状では「アルバイト等の社会経験」を期待する割合（44.7%）の方が高い。

業種別に見ると、製造業で特に「海外留学など国際交流活動」が重視されている点特徴的である（中等教育2位 80.0%、高等教育1位 90.0%（上位3位合計））。

《上位3位の合計》



	課外活動の機会提供	ボランティア等の社会活動	海外留学など国際交流活動	アルバイト等の社会経験	インターンシップ等の就業経験
中等教育 (N=204)	92.2% 1位	78.4% 2位	72.5% 3位	14.2% 4位	13.7% 5位
高等教育 (N=208)	71.2% 2位	54.3% 3位	76.4% 1位	44.7% 4位	39.4% 5位

《1位のみで集計》

	課外活動の機会提供	ボランティア等の社会活動	海外留学など国際交流活動	アルバイト等の社会経験	インターンシップ等の就業経験
中等教育 (N=204)	77.0% 1位	9.8% 2位	9.3% 3位	1.0% 5位	2.9% 4位
高等教育 (N=208)	43.8% 1位	8.2% 3位	33.2% 2位	7.7% 4位	7.2% 5位

《中等教育(業種別): 上位3位の合計》

業種	課外活動の機会提供	ボランティア等の社会活動	海外留学など国際交流活動	アルバイト等の社会経験	インターンシップ等の就業経験
製造業 (N=80)	78.8% 3位	92.5% 1位	80.0% 2位	12.5% 5位	12.5% 4位
非製造業 (N=122)	77.9% 2位	91.8% 1位	67.2% 3位	14.8% 5位	15.6% 4位

《高等教育(業種別): 上位3位の合計》

業種	課外活動の機会提供	ボランティア等の社会活動	海外留学など国際交流活動	アルバイト等の社会経験	インターンシップ等の就業経験
製造業 (N=80)	68.8% 2位	50.0% 3位	90.0% 1位	38.8% 5位	36.3% 4位
非製造業 (N=126)	72.2% 1位	57.1% 3位	67.5% 2位	49.2% 4位	41.3% 5位

第2部「教育に対する企業の協力」調査結果

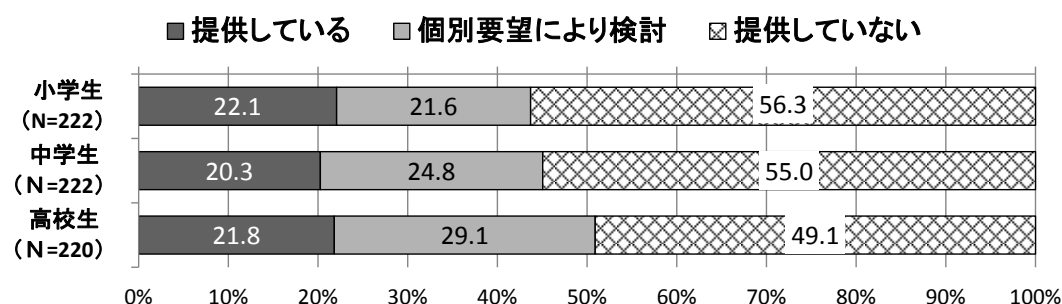
問1. 小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学

小・中・高校生を対象にした職場体験や会社見学は、いずれも2割強の企業で実施している。

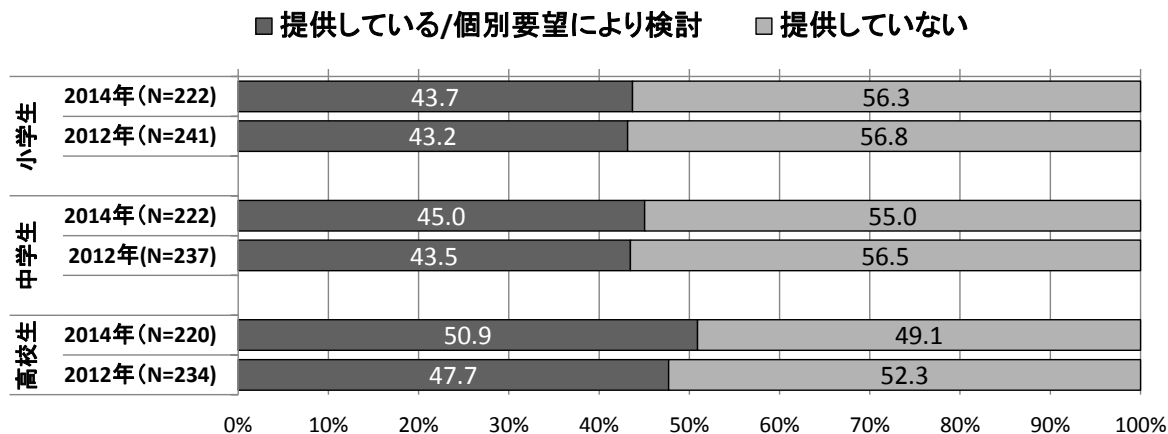
前回2012年調査と比較して、小・中・高校生いずれの対象でも、実施企業（個別要望により検討企業を含む）はやや増加している。

（1）貴社では小・中・高校生を対象とした職場体験や会社見学の機会を提供していますか。対象別にご回答ください。（単一回答）

《今回（2014年）調査》



《経年比較》



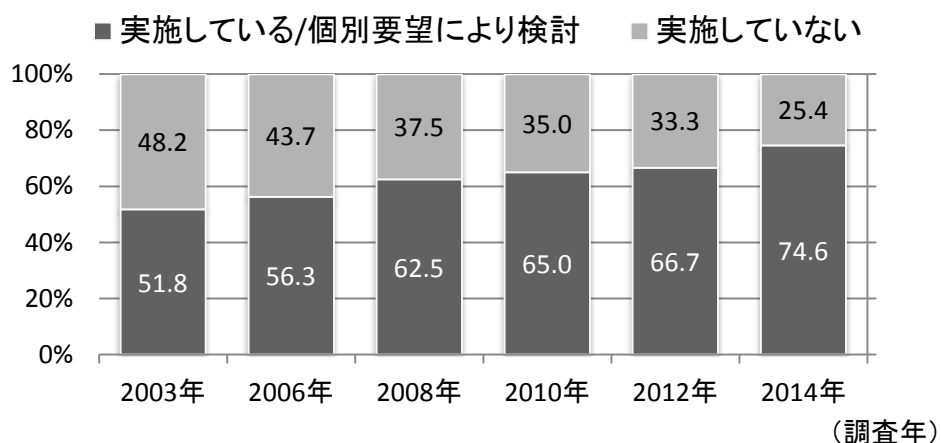
問 2. 大学生・大学院生等を対象としたインターンシップ

大学生・大学院生等を対象としたインターンシップを「実施している」企業は、64.6%を占め、「個別要望により検討」も含め 74.6%となり、過去の調査と比較して最も実施率が高くなっている。

(1) 貴社では 2014 年度に大学生や大学院生を対象としてインターンシップを実施していますか（予定も含む）。(N=226) (単一回答)

1. 実施している	64.6%	(146 社)
2. 個別要望により検討	9.7%	(22 社)
3. 実施していない	25.7%	(58 社)

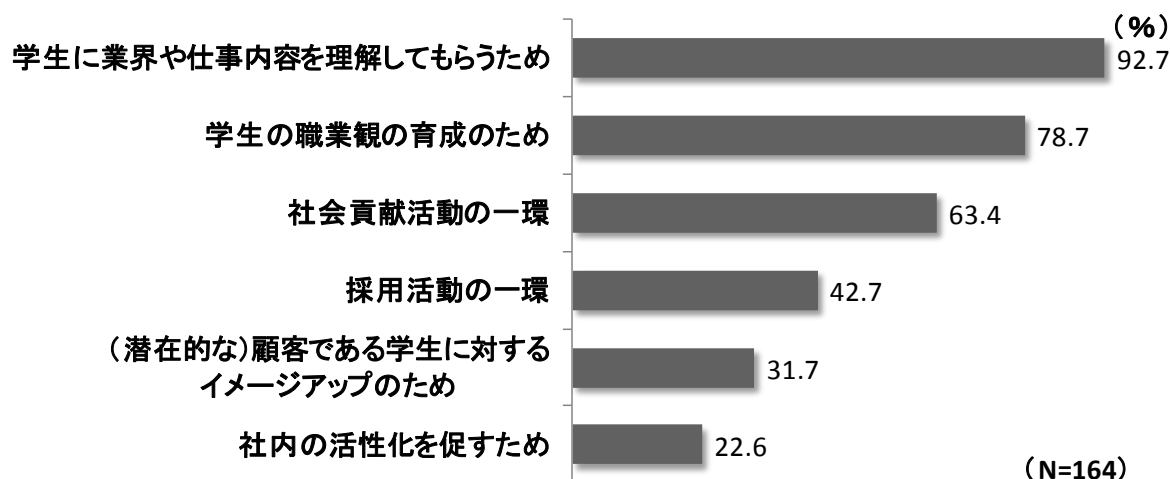
《経年比較》



※以下の設問は 2014 年度にインターンシップを実施している(予定の)企業のみ回答。

(2) インターンシップを実施している目的についてお伺いします。(予定も含む)
(複数回答可)

インターンシップを実施する目的として、「学生に業界や仕事内容を理解してもらうため」、「学生の職業観の育成のため」、「社会貢献活動の一環」を挙げる企業が多い。

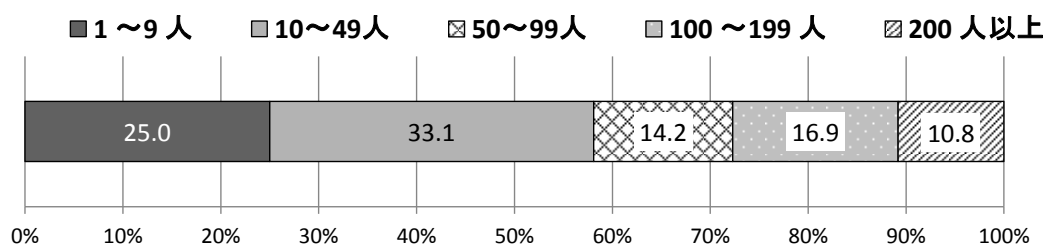


(3) 2014 年度に実施しているインターンシップの実績についてお伺いします。

(A) 受け入れ実績・人数

企業でのインターンシップの受け入れ人数にはバラつきがあるが、「1～49 人」規模での受け入れる企業が過半数を占める (58.1%)。100 人以上受け入れている企業も 27.7% 存在する。

①合計人数 (N=148) ※実数の記入結果を基に集計。



■平均合計人数

平均 94.9 人 (最大 2,000 人)

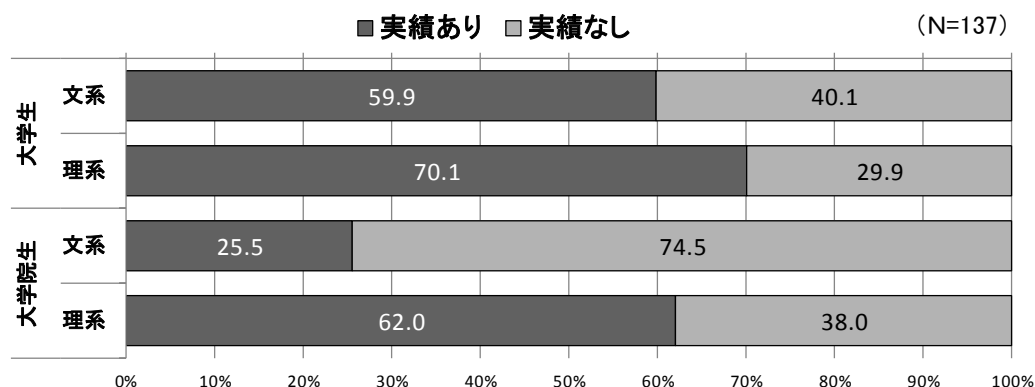
②理系・文系別人数 ※実数の記入結果を集計。

理系、文系別に見ると、文系よりも理系学生を受け入れた企業が多い(文系大学生 59.9% に対して、理系大学生 70.1%)。文系の大学院生を受け入れた企業は 25.5%にとどまる(理系大学院生では 62.0%)。

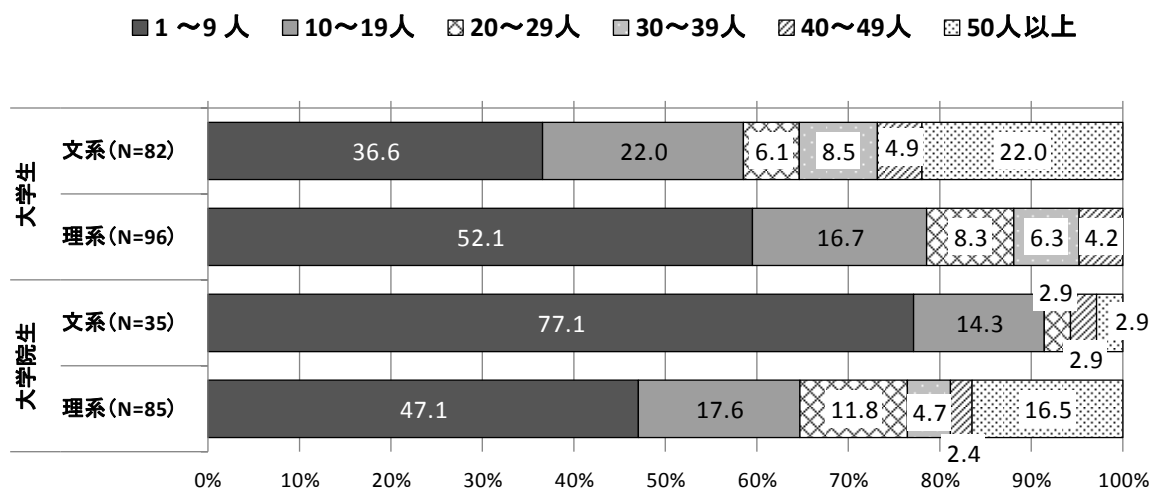
受け入れ人数は、文系、理系、大学生、院生を問わず「1～9 人」が主である。

平均人数は、大学生/文系が 57.0 人と圧倒的に多く、大学院生/理系が 23.5 人と続く。

■受け入れ実績の有無



■受け入れ人数



■平均人数

大学生／文系	57.0 人
大学生／理系	18.0 人
大学院生／文系	7.0 人
大学院生／理系	23.5 人
その他	9.3 人

(B) 実施期間 (単一回答)

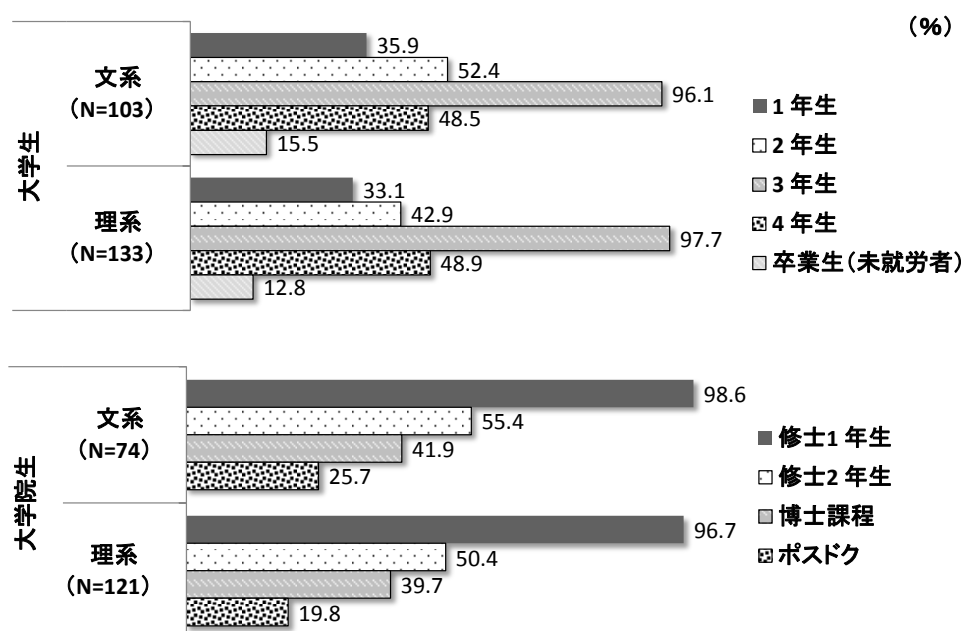
インターンシップの実施期間は、文系、理系を問わず「(4日)～1週間以内」が多い(文系大学生 45.6%、理系大学生 37.9%)が、文系に比べて理系では「(8日)～2週間以内」も多い(理系大学生 31.0%、文系大学生 24.3%)。



(C) 対象の学年 (複数選択可)

インターンシップを受け入れている学年は、大学3年生と大学院修士1年生が圧倒的に多い。

ただし、企業からはインターンシップの対象の学年を絞っていないものの、実際の応募者に学部3年生や修士1年生が多いという意見もあった。

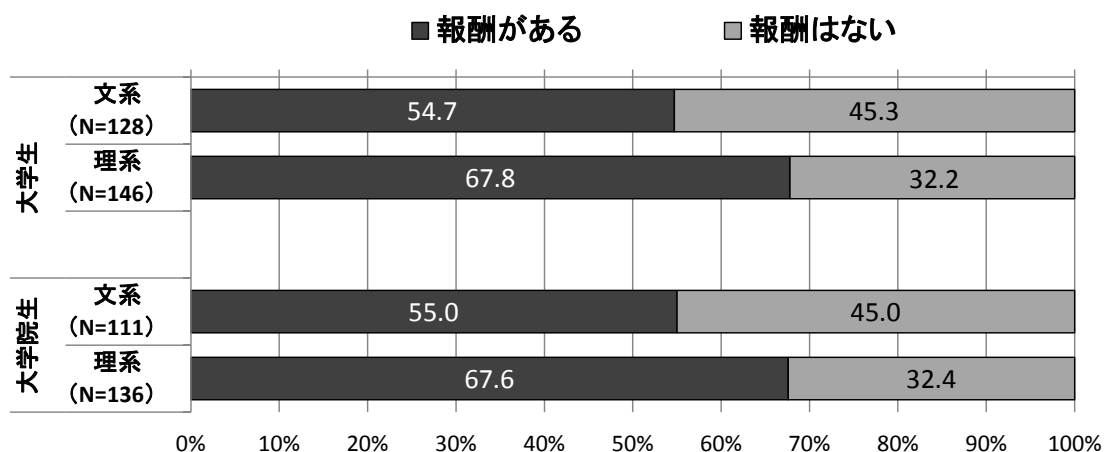


(D) 報酬

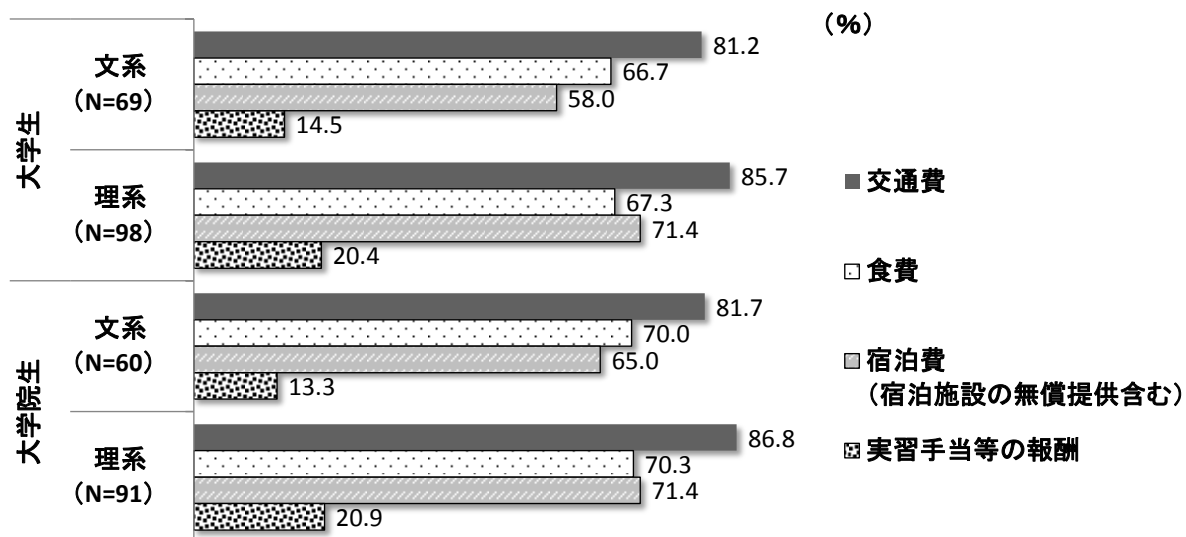
インターンシップでの報酬は、文系、理系を問わず「あり」が過半数を占めているが、文系よりも理系では「報酬がある」割合が多い。

報酬の内訳は、「交通費」、「食費」、「宿泊費」といった実費が主で、「実習手当等の報酬」を付与する企業は13～21%である。

① 有無 (対象別) (単一回答)



② 訳 (複数回答可)

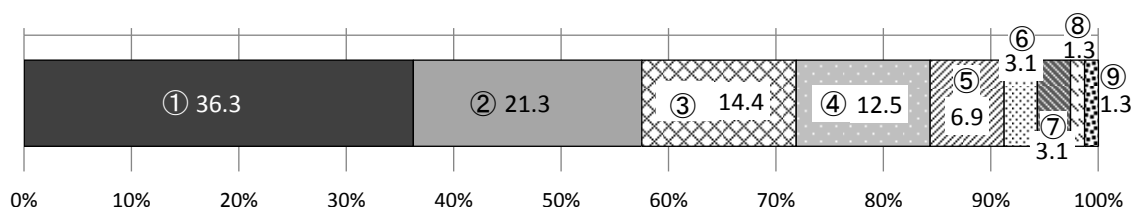


(4) インターンシップを実施するうえでの課題についてお伺いします。

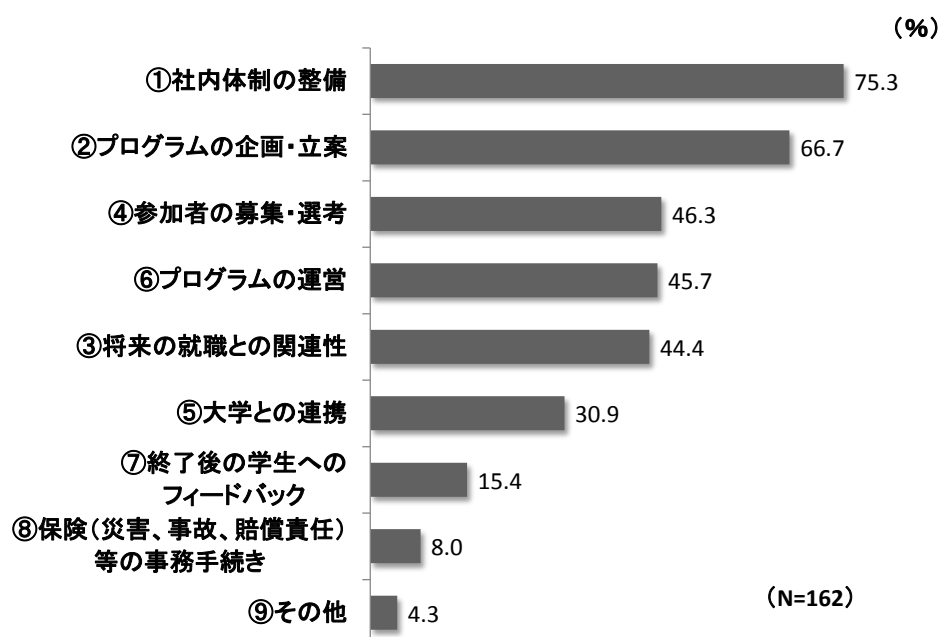
インターンシップを実施するうえでの課題の上位項目は、1位「社内体制の整備」、2位「プログラムの企画・立案」、(最も大きな課題の) 3位「将来の就職との関連性」、4位「参加者の募集・選考」である。

<最も大きな課題> (単一回答) (N=160)

- ①社内体制の整備
- ②プログラムの企画・立案
- ▨ ③将来の就職との関連性
- ④参加者の募集・選考
- ▨ ⑤大学との連携
- ▨ ⑥プログラムの運営
- ▨ ⑦終了後の学生へのフィードバック
- ▨ ⑧保険(災害、事故、賠償責任)等の事務手続き
- ▨ ⑨その他



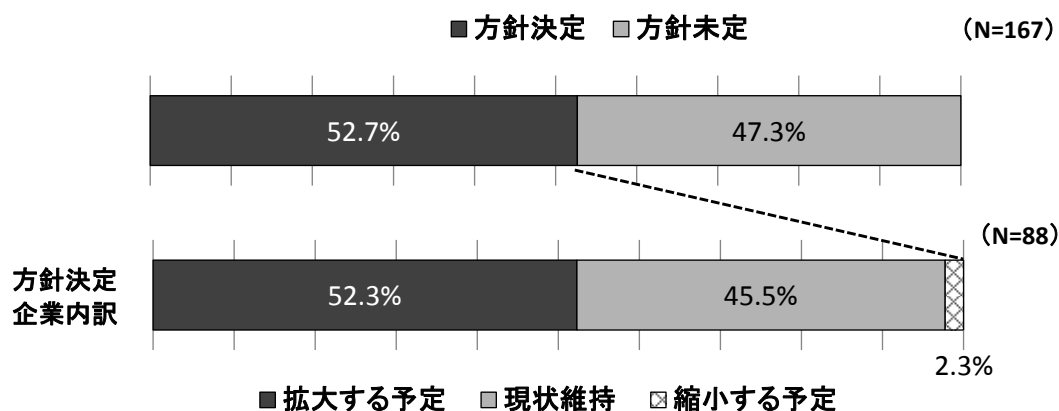
<その他の課題> (複数回答可)



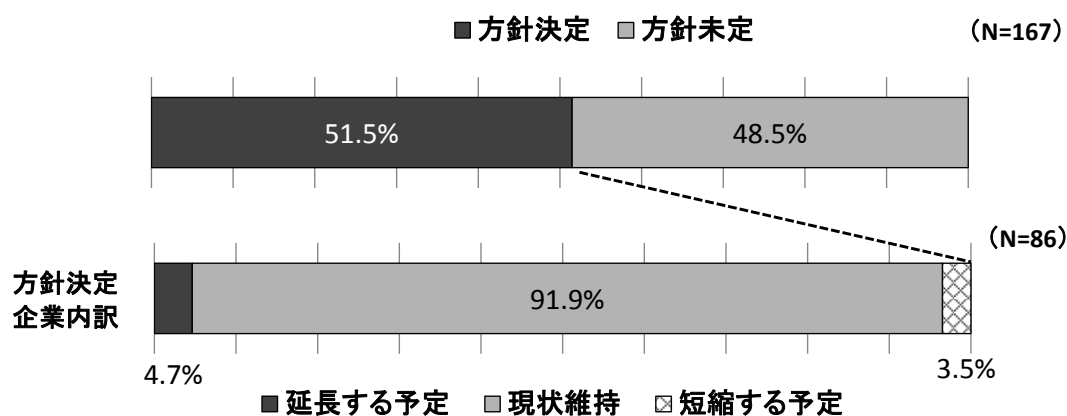
(5) 来年度以降のインターンシップ実施について、ご意向をお伺いします。

来年度以降のインターンシップ実施については、「未定」の企業が多いものの、方針が決定している企業では、受け入れの人数や頻度は「拡大/増やす予定」もしくは「現状維持」の企業に大きく二分される。受け入れ期間は91.9%が現状維持である。

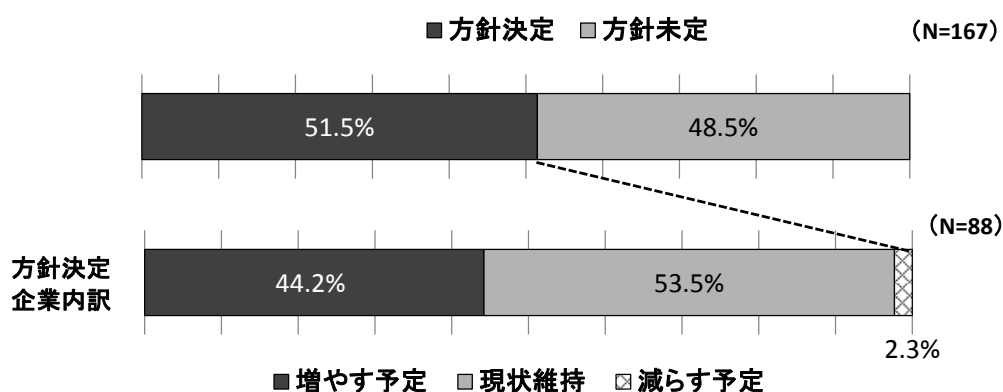
(A) 受け入れ人数 (N=167) (単一回答)



(B) 受け入れ期間 (N=167) (単一回答)



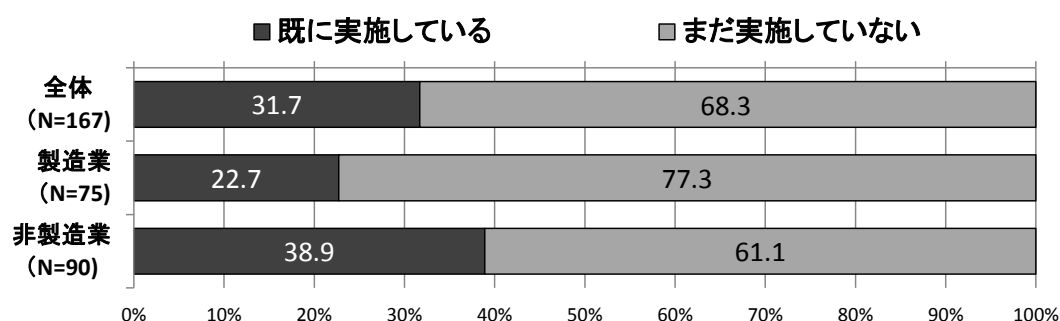
(C) 実施頻度 (N=167) (単一回答)



- (6) 職業経験を積むための学部1、2年生段階でのインターンシップは重要です。
貴社では職業経験を積むための学部1、2年生段階でのインターンシップについてどのようにお考えですか。 (単一回答)

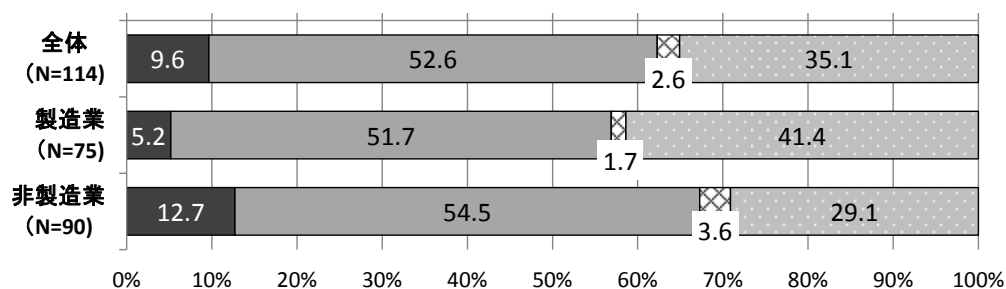
大学1、2年生段階でのインターンシップについては、まだ実施していない企業が68.3%と大半を占めるが、そのうち大学1、2年生を「ぜひ受け入れたい」、「関心はある」企業は合わせて過半数を超えており、関心を示す企業は多い。
なお、非製造業では既に実施している企業(38.9%)が製造業(22.7%)に比べて多い
うえ、受け入れに関心を示す企業も明らかに多い。

■実施の有無



■今後の見解 (まだ実施していない企業のみ)

■ ぜひ受け入れたい ■ 関心はある ▨ 今後も実施しない ■ 今後もわからない

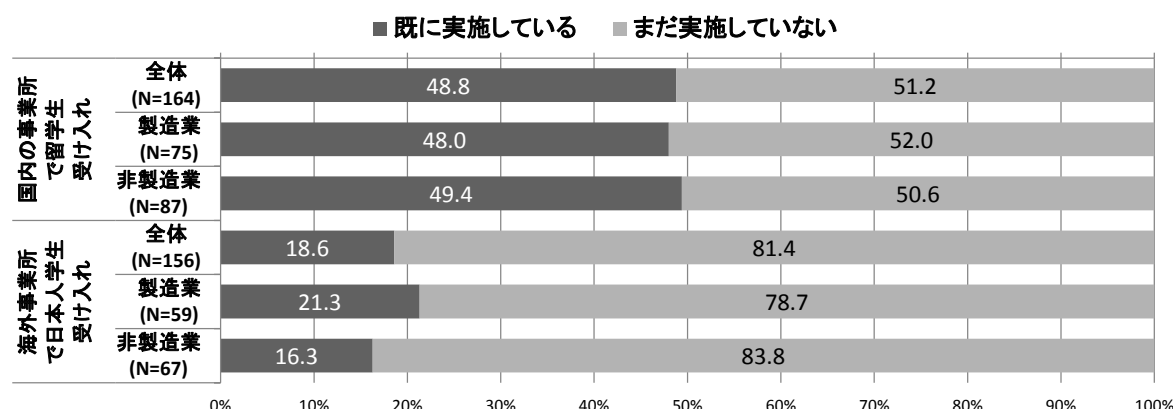


(7) 貴社では、国内事業所において留学生*を、海外事業所において日本人学生を、インターンシップで受け入れることについてどのようなお考えですか。

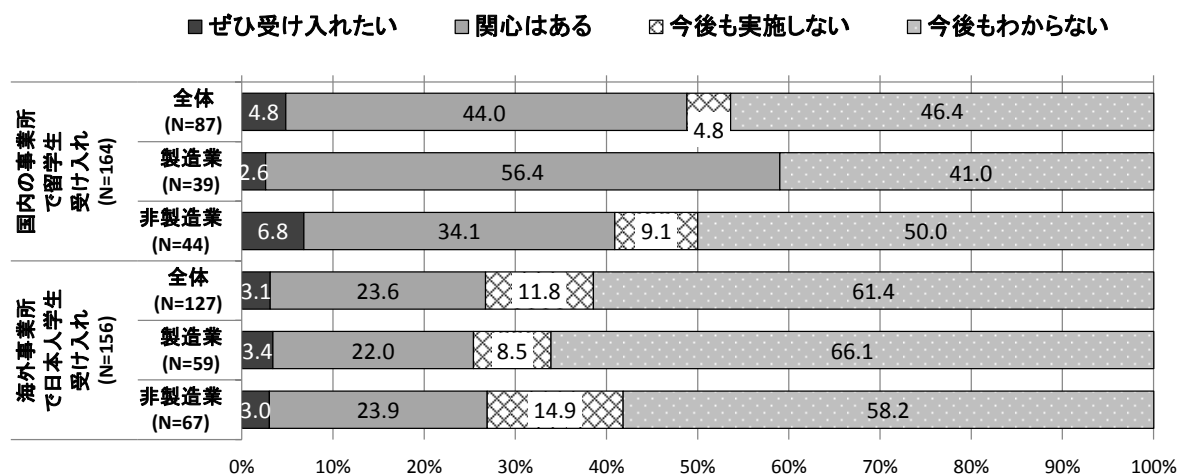
*日本人、外国人ともに含む。また留学経験のある卒業生も含む。

国内の事業所での留学生のインターンシップの受け入れは約半数の企業で実施しているのに対して、海外事業所での日本人学生の受け入れはあまり進んでいない。まだ受け入れていない場合でも、製造業を中心に国内の事業所での留学生の受け入れに関心を示す企業は多いが、海外事業所での日本人学生の受け入れに関心を示す企業は少ない。

■実施の有無



■今後の見解（まだ実施していない企業のみ）



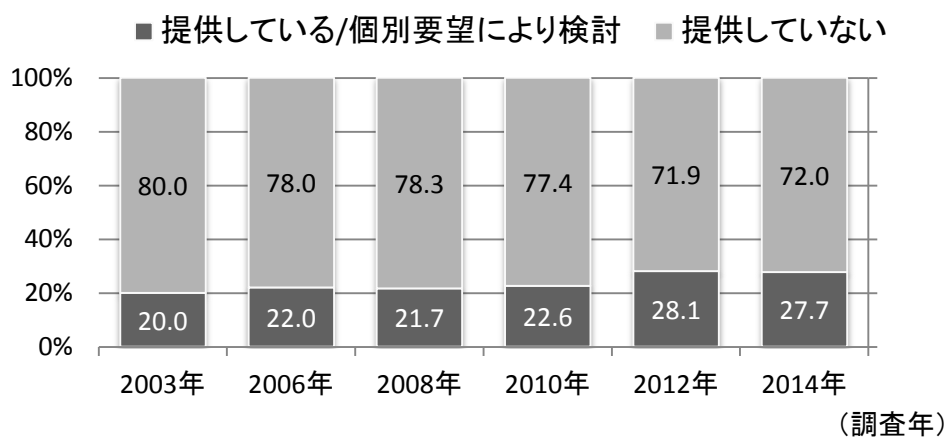
問3. 教員対象の職場体験、研修

教員対象の職場体験、研修は、「提供している」、「個別要望により検討を合わせて、27.7%」で、前回調査と同程度である。

(1) 貴社では小・中・高校の教員を対象とした職場体験、研修の機会を提供していますか。(N=225) (単一回答)

1. 提供している	14.7%	(33 社)
2. 個別要望により検討	13.3%	(30 社)
3. 提供していない	72.0%	(162 社)

《経年比較》



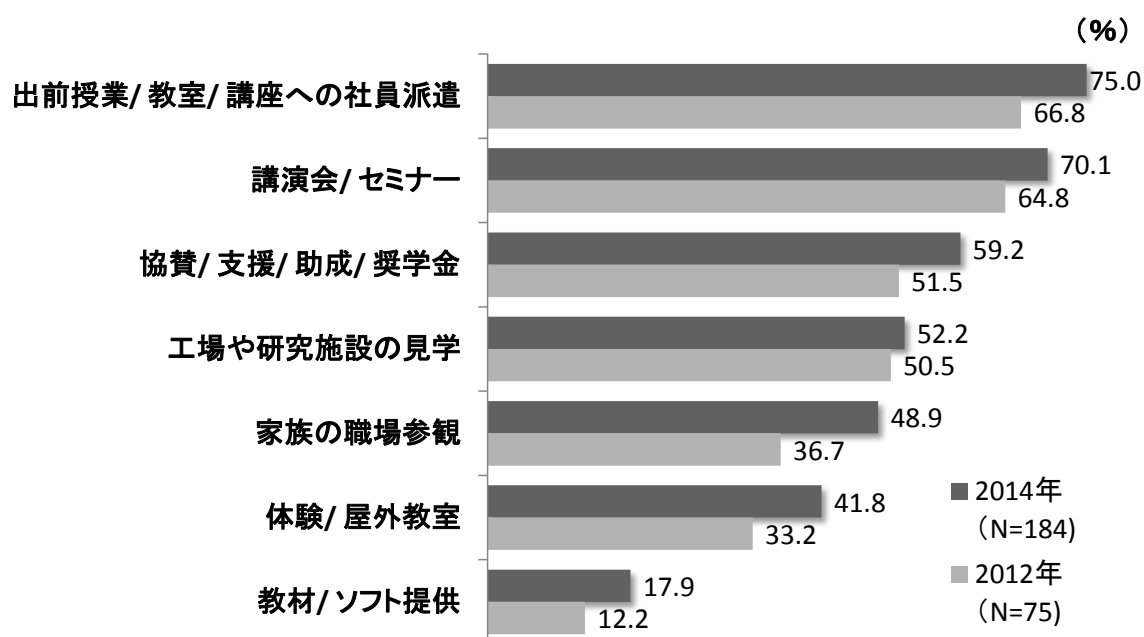
問 4. 企業として教育に貢献している取組み

多くの企業が既に教育に貢献している。特に「出前授業/教室/講座への社員派遣」、「講演会/セミナー」、「協賛/支援/助成/奨学金」、「工場や研究施設の見学」の順に実施企業が多い。

また、経年で見ても、全ての取組みで前回 2012 年調査よりも実施企業の割合が増えていることから、企業として教育へ貢献するという姿勢は、これまでよりもさらに一般的になっているといえる。

(1) 企業として教育に協力・貢献している取組みについてお伺いします。

《企業の実施割合》 (複数回答可)



《対象者×取組み 実施社数》

		回答企業数	対象				
			小学生以下	中学生	高校生	大学生	大学院生
取組み	出前授業/ 教室/ 講座への社員派遣	134社	55社 4位	54社 5位	60社 3位	99社 1位	72社 2位
	講演会/ セミナー	125社	16社 5位	19社 4位	33社 3位	120社 1位	94社 2位
	体験/ 屋外教室	75社	55社 1位	51社 2位	35社 3位	25社 4位	22社 5位
	家族の職場参観	87社	86社 1位	63社 2位	48社 3位	44社 4位	43社 5位
	工場や研究施設の見学	95社	58社 5位	61社 4位	73社 2位	79社 1位	71社 3位
	教材/ ソフト提供	32社	23社 1位	18社 3位	17社 5位	19社 2位	18社 3位
	協賛/ 支援/ 助成/ 奨学金	105社	24社 4位	23社 5位	35社 3位	87社 1位	80社 2位

(1) 小学生に職場体験や会社見学の機会を提供している。 (回答 :222社)

1. 提供している	49社 (22.1%)
2. 個別要望により検討している	48社 (21.6%)
3. 提供していない	125社 (56.3%)

※以下、今回ご回答いただいた中から、掲載することをご承諾いただいた企業のみ、
企業名、担当部署、HPアドレス等について、掲載させていただいております。

1. 提供している

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
曙ブレーキ工業 (株)	総務部総務課	埼玉県羽生市	http://www.akebono-brake.com/
エヌ・ティ・ティ都市開発 (株)	経営企画部 広報・マーケティング室	東京都千代田区	http://www.nttd.co.jp/
カルソニックカンセイ (株)	ジェネラルサポートグループ	埼玉県さいたま市	http://www.calsoniccanseico.jp/
株)キッツ	人事グループ	千葉県千葉市	http://www.kitz.co.jp/
キヤノンマーケティングジャパン (株)	デジタルハウス企画推進グループ	東京都港区	http://cweb.canon.jp/corporate/
コスモ石油 (株)	製油所	東京都港区 (本社)	http://www.cosmo-oil.co.jp/
サンデン (株)	サンデンファシリティECOS事業部	群馬県伊勢崎市	http://www.sanden.co.jp/
JFEエンジニアリング (株)	重工センター 重工計画室	神奈川県横浜市	http://www.jfe-eng.co.jp/
JFEスチール (株)	総務部	東京都千代田区	http://www.jfe-steel.co.jp/
住友電気工業 (株)	各事業所の人事総務部門	大阪府大阪市 (本社)	http://www.seico.jp/index.ja.html
スリーエムジャパン (株)	総務部	東京都品川区	http://solutions.3m.com/wps/portal/3M/ja_JP/WW2/Country/
デュポン (株)	宇都宮工場	東京都千代田区 (本社)	http://www.dupont.com/ (英語)
トヨタ自動車 (株)	社会貢献推進部	愛知県豊田市	http://www.toyota.co.jp/
日本化薬 (株)	法務総務部・広報	東京都千代田区	http://www.nipponkayaku.co.jp/
日本生命保険相互会社	CSR推進室	大阪府大阪市	http://www.nissay.co.jp/
株)日本取引所グループ	広報・R部CSR推進室	東京都中央区	http://www.jpx.co.jp/
日本ルツボ (株)	大阪工場	東京都渋谷区 (本社)	http://www.rutsubo.com/
日立化成 (株)	コーポレートコミュニケーションセンタ	東京都千代田区	http://www.hitachi-chem.co.jp/japanese/index.html
富士通 (株)		東京都港区	http://j.fujitsu.com/

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
株)ブリヂストン	CSR推進部	東京都中央区	http://www.bridgestone.co.jp/
丸紅 株)	人事部ダイバーシティマネジメント課・広報部CSR地球環境室	東京都千代田区	http://marubeni.co.jp/ 英語)
株)三菱ケミカルホールディングス	三菱樹脂長浜工場総務部	東京都千代田区 本社)	http://www.mitsubishichem-hd.co.jp/
三菱UFJ信託銀行 株)		東京都千代田区	http://www.tr.mufg.jp/
株)リコー	人事部ダイバーシティ推進グループ	東京都中央区	http://www.ricoh.co.jp/

2 個別要望により検討している

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
花王 株)	工場見学の場合は、各工場ですぐ受付	東京都中央区 本社)	http://www.kao.com/jp/
株)コスモスイニシア	経営企画室／総務人事部	東京都港区	http://www.cigr.co.jp/
シスコシステムズ合同会社		東京都港区	http://www.cisco.com/web/JP/index.html
大陽日酸 株)		東京都品川区	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/index.html
株)竹中工務店	人事部	大阪府大阪市	http://www.takenaka.co.jp/
東京海上日動あんしん生命保険 株)	人事総務部・人事グループ	東京都千代田区	http://www.tmn-anshin.co.jp/
株)ニトリホールディングス	広報部	東京都北区	http://www.nitorico.jp/
日本板硝子 株)	人事部	東京都港区	http://www.nsg.co.jp/
日本信号 株)	業務部	東京都千代田区	http://www.signalco.jp/
ベストケア 株)	人事総務部	愛媛県松山市	http://www.best-care.jp/
理研ビタミン 株)	経営企画部	東京都千代田区	http://www.rkenvitamin.jp/

② 中学生に職場体験や会社見学の機会を提供している。 (回答 :222社)

1. 提供している	45社 (20.3%)
2. 個別要望により検討している	55社 (24.8%)
3. 提供していない	122社 (55.0%)

※以下、今回ご回答いただいた中から、掲載することをご承諾いただいた企業のみ、企業名、担当部署、HPアドレス等について、掲載させていただいております。

1. 提供している

(50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
曙ブレーキ工業 (株)		埼玉県羽生市	http://www.akebono-brake.com/
沖電気工業 (株)	経営企画部CSR室	東京都港区	http://www.okicom/ (英語)
(株)キッツ	人事グループ	千葉県千葉市	http://www.kitz.co.jp/
キヤノンマーケティングジャパン (株)	デジタルハウス企画推進グループ	東京都港区	http://web.canon.jp/corporate/
(株)サンエス	人事部	広島県福山市	http://www.sun-s.jp/
サンデン (株)	サンデンファシリティECS事業部	群馬県伊勢崎市	http://www.sanden.co.jp/
JFEスチール (株)	総務部	東京都千代田区	http://www.jfe-steel.co.jp/
住友電気工業 (株)	各事業所の人事総務部門	大阪府大阪市 (本社)	http://www.seico.jp/index.ja.html
スリーエムジャパン (株)	総務部	東京都品川区	http://solutions.3m.com/wps/portal/3M/ja_JP/WW2/Country/
大和証券グループ	広報部 CSR課	東京都千代田区	http://www.daiwa-grp.jp/index.cfm
デュポン (株)	ラボ見学ーラボ	東京都千代田区	http://www.dupont.com/ (英語)
トヨタ自動車 (株)		愛知県豊田市	http://www.toyota.co.jp/
日本BM (株)	社会貢献	東京都中央区	http://www-06.bm.com/bm/jp/company/society/
日本化薬 (株)	法務総務部 広報	東京都千代田区	http://www.nipponkayaku.co.jp/
日本生命保険相互会社	CSR推進室	大阪府大阪市	http://www.nissay.co.jp/
(株)日本取引所グループ	広報・R部CSR推進室	東京都中央区	http://www.jpx.co.jp/
日本ルツボ (株)	大阪工場	東京都渋谷区 (本社)	http://www.rutsubo.com/
日立化成 (株)	コーポレートコミュニケーションセンタ	東京都千代田区	http://www.hitachi-chem.co.jp/japanese/index.html
富士通 (株)		東京都港区	http://j.fujitsu.com/

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
ベストケア 株)	人事総務部	愛媛県松山市	http://www.best-care.jp/
丸紅 株)	広報部CSR・地球環境室	東京都千代田区	http://marubeni.co.jp/ 英語)
株)三菱ケミカルホールディングス	三菱樹脂人材開発部	東京都千代田区	http://www.mitsubishichem-hd.co.jp/
株)リコー	人事部ダイバーシティ推進グループ	東京都中央区	http://www.ricoh.co.jp/

2 個別要望により検討している

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
花王 株)	工場見学の場合は、各工場ですぐ受付	東京都中央区 本社)	http://www.kao.com/jp/
株)コスモスイニシア	経営企画室／総務人事部	東京都港区	http://www.cosmo.co.jp/
シスコシステムズ合同会社		東京都港区	http://www.cisco.com/web/JP/index.html
双日 株)	人事総務部 グローバル・人材育成課	東京都千代田区	http://www.sojitz.com/jp/
大陽日酸 株)		東京都品川区	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/index.html
株)竹中工務店	人事部	大阪府大阪市	http://www.takenaka.co.jp/
東京海上日動あんしん生命保険 株)	人事総務部・人事グループ	東京都千代田区	http://www.tmn-anshin.co.jp/
株)ニトリホールディングス	広報部	東京都北区	http://www.nitorico.jp/
日本板硝子 株)	人事部	東京都港区	http://www.nsg.co.jp/
日本信号 株)	業務部	東京都千代田区	http://www.signalco.jp/
株)ブリヂストン	栃木工場、久留米工場	東京都中央区 本社)	http://www.bridgestone.co.jp/
理研ビタミン 株)	経営企画部	東京都千代田区	http://www.rkenvitamin.jp/

③ 高校生に職場体験や会社見学の機会を提供している。 (回答 :220社)

1. 提供している	48社 (21.8%)
2. 個別要望により検討している	64社 (29.1%)
3. 提供していない	108社 (49.1%)

※以下、今回ご回答いただいた中から、掲載することをご承諾いただいた企業のみ、企業名、担当部署、HPアドレス等について、掲載させていただいております。

1. 提供している

(50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
曙ブレーキ工業 (株)		埼玉県羽生市	http://www.akebono-brake.com/
沖電気工業 (株)	経営企画部CSR室	東京都港区	http://www.okicom/ (英語)
カルソニックカンセイ (株)	人事グループ	埼玉県さいたま市	http://www.calsonickanseico.jp/
キヤノンマーケティングジャパン (株)	デジタルハウス企画推進グループ	東京都港区	http://cweb.canon.jp/corporate/
(株)協和エクシオ	CSR・広報室	東京都渋谷区	http://www.exeo.co.jp/
サンデン (株)	サンデンファシリティECS事業部	群馬県伊勢崎市	http://www.sanden.co.jp/
JFEエンジニアリング (株)	人事部 人事企画室	神奈川県横浜市	http://www.jfe-eng.co.jp/
JFEスチール (株)	総務部	東京都千代田区	http://www.jfe-steelco.jp/
住友電気工業 (株)	各事業所の人事総務部門	大阪府大阪市 (本社)	http://www.seico.jp/index.ja.html
スリーエムジャパン (株)	総務部	東京都品川区	http://solutions.3m.com/wps/portal/3M/ja_JP/WW2/Country/
大和証券グループ	広報部 CSR課	東京都千代田区	http://www.dawa-grp.jp/index.cfm
デュポン (株)	バイオ授業ーバイオ事業	東京都千代田区	http://www.dupont.com/ (英語)
トッパン・フォームズ (株)	総務本部 人事部 人事グループ	東京都港区	http://www.toppan-f.co.jp/
トヨタ自動車 (株)		愛知県豊田市	http://www.toyota.co.jp/
日本BM (株)	社会貢献	東京都中央区	http://www-06.bm.com/bm/jp/company/society/
日本生命保険相互会社	CSR推進室	大阪府大阪市	http://www.nissay.co.jp/
(株)日本取引所グループ	広報・R部CSR推進室	東京都中央区	http://www.jpx.co.jp/
日立化成 (株)	コーポレートコミュニケーションセンタ	東京都千代田区	http://www.hitachi-chem.co.jp/japanese/index.html
富士通 (株)		東京都港区	http://j.fujitsu.com/

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
株)ブリヂストン	中央研究所	東京都中央区	http://www.bridgestone.co.jp/
ベストケア 株)	人事総務部	愛媛県松山市	http://www.best-care.jp/
丸紅 株)	広報部CSR・地球環境室	東京都千代田区	http://marubeni.co.jp/ (英語)
株)リクルートマーケティングパートナーズ	企画統括室 コーポレートコミュニケーショングループ	東京都千代田区	http://www.recruit-mp.co.jp/
株)リコー	人事部ダイバーシティ推進グループ	東京都中央区	http://www.ricoh.co.jp/

2 個別要望により検討している

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
花王 株)	工場見学の場合は、各工場ですぐ受付	東京都中央区 (本社)	http://www.kao.com/jp/
株)キッツ		千葉県千葉市	http://www.kitz.co.jp/
株)コスモスイニシア	経営企画室/総務人事部	東京都港区	http://www.cigr.co.jp/
シスコシステムズ合同会社		東京都港区	http://www.cisco.com/web/JP/index.html
シダックス 株)	人事部採用一課 (セラピスト職希望者のみ)	東京都渋谷区	http://www.shidax.co.jp/
双日 株)	人事総務部 グローバル・人材育成課	東京都千代田区	http://www.sojitz.com/jp/
大陽日酸 株)		東京都品川区	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/index.html
株)竹中工務店	人事部	大阪府大阪市	http://www.takenaka.co.jp/
東京海上日動あんしん生命保険 株)	人事総務部・人事グループ	東京都千代田区	http://www.tmn-anshin.co.jp/
株)ニトリホールディングス	広報部	東京都北区	http://www.nitorico.jp/
日本板硝子 株)	人事部	東京都港区	http://www.nsg.co.jp/
日本信号 株)	業務部	東京都千代田区	http://www.signalco.jp/
理研ビタミン 株)	経営企画部	東京都千代田区	http://www.rkenvitamin.jp/

④ 大学生を対象としたインターンシップを実施している。回答 :226社)

1. 実施している	146社 64. 6%)
2. 個別要望により検討している	22社 9. 7%)
3. 実施していない	58社 (25. 7%)

※以下、今回ご回答いただいた中から、掲載することをご承諾いただいた企業のみ、企業名、担当部署、HPアドレス等について、掲載させていただいております。

1. 実施している

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
あいおいニッセイ同和損保 (株)	人事部採用グループ	東京都渋谷区	http://www.aioinissaydowa.co.jp/
味の素 (株)	人事部人事グループ	東京都中央区	http://www.ajinomoto.com/jp/
アステラス製薬 (株)	営業本部 人材開発部	東京都中央区	http://www.astellas.com/jp/
いちごグループホールディングス (株)	管理本部広報R部	東京都千代田区	http://www.ichigo-holdings.co.jp/
出光興産 (株)	人事部 教育課	東京都千代田区	http://www.idemitsu.co.jp/
(株)インフォメーション・ディベロプメント	グループ人事部、ビジネス改革室	東京都千代田区	http://www.idnetco.jp/
(株)MS& Consulting	採用教育チーム	東京都中央区	http://www.msandc.co.jp/
(株)大林組	人事部人事第一課	東京都港区	http://www.obayashico.jp/
沖電気工業 (株)	人事部採用チーム	東京都港区	http://www.okicom/ (英語)
オリックス (株)	人事部	東京都港区	http://www.orix.co.jp/grp/
花王 (株)	研究開発部門・生産技術部門・情報システム部門	東京都中央区	http://www.kao.com/jp/
カルソニックカンセイ (株)	人事グループ	埼玉県さいたま市	http://www.calsonickanseico.jp/
(株)かんぽ生命保険	人材開発部	東京都千代田区	http://www.jp-life.japanpost.jp/
(株)キッツ	人事グループ	千葉県千葉市	http://www.kitz.co.jp/
(株)協和エクシオ	人事部人材開発室採用担当	東京都渋谷区	http://www.exeo.co.jp/
(株)桐井製作所	総務グループ	東京都千代田区	http://www.kiriico.jp/
グラクソ・スミスクライン (株)	人財本部 採用部	東京都渋谷区	http://glaxosmithkline.co.jp/
(株)コア	人事部	東京都世田谷区	http://www.core.co.jp/
国際航業 (株)	人材開発部	東京都千代田区	http://www.kkc.co.jp/

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
株)コスモスイニシア	総務人事部人事課	東京都港区	http://www.cigr.co.jp/
コニカミノルタ 株)	人事統括部 人財採用部	東京都千代田区	http://www.konicaminolta.jp/
サンデン 株)	人事本部管理部	群馬県伊勢崎市	http://www.sanden.co.jp/
JFEエンジニアリング 株)	都市環境本部、鋼構造本部、技術本部	神奈川県横浜市	http://www.jfe-eng.co.jp/
JFEスチール 株)	労政人事部	東京都千代田区	http://www.jfe-steel.co.jp/
シダックス 株)	人事部採用二課	東京都渋谷区	http://www.shidax.co.jp/
株)ジャステック	人材開拓課	東京都港区	http://www.jastec.co.jp/
住友金属鉱山 株)	人事部	東京都港区	http://www.smm.co.jp/
住友電気工業 株)	人事総務部人事部人材採用グループ	大阪府大阪市	http://www.seico.jp/index.ja.html
スリーエムジャパン 株)	人事本部	東京都品川区	http://solutions.3m.com/wps/portal/3M/ja_JP/WW2/Country/
双日 株)	人事総務部	東京都千代田区	http://www.sojitz.com/jp/
損害保険ジャパン日本興亜 株)	人材開発室採用グループ	東京都新宿区	http://www.sjk.co.jp/
第一生命保険 株)	人事部および本社各部門	東京都千代田区	http://www.dai-ichi-life.co.jp/
大東建託 株)	人事総務部 採用課	東京都港区	http://www.kentaku.co.jp/
大和証券グループ	人事部	東京都千代田区	http://www.dawa-grp.jp/index.cfm
株)大和総研ホールディングス	人事部人材開発課	東京都江東区	http://www.dir.co.jp/
株)高島屋	総務本部人事部能力開発採用担当	大阪府大阪市	http://www.takashimaya.co.jp/
武田薬品工業 株)	人事部 採用 研修管理)	大阪府大阪市中央区	http://www.takeda.co.jp/
TANAKAホールディングス 株)	人事総務部	東京都千代田区	http://www.tanaka.co.jp/index.html
DC 株)	総務人事部採用担当	東京都板橋区	http://www.dic-gbbalcom/ja/
帝人 株)	人財開発 総務部採用グループ	東京都千代田区	http://www.teijin.co.jp/
デュポン 株)	宇都宮工場/人事部	東京都千代田区 本社)	http://www.dupont.com/ 英語)
東京海上日動あんしん生命保険 株)	人事総務部・人事グループ	東京都千代田区	http://www.tmn-anshin.co.jp/
凸版印刷 株)	人事労政本部	東京都千代田区	http://www.toppan.co.jp/

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
トッパン・フォームズ 株)	総務本部人事部人事グループ	東京都港区	http://www.toppan-f.co.jp/
トヨタ自動車 株)	人材開発部	愛知県豊田市	http://www.toyota.co.jp/
トランスコスモス 株)	人事本部 HR推進部	東京都渋谷区	http://www.trans-cosmos.co.jp/
日揮 株)	人事部	神奈川県横浜市	http://www.jgc.com/jp/
株)日建設計	人事部	東京都千代田区	http://www.nikken.co.jp/ja/
株)日新	人事部人材開発課	東京都千代田区	https://www.nissin-tw.co.jp/
株)日清製粉グループ本社	総務本部人事部	東京都千代田区	http://www.nisshin.com/
株)ニトリホールディングス	人材採用部	東京都北区	http://www.nitorico.jp/
日本板硝子 株)	人事部	東京都港区	http://www.nsg.co.jp/
日本貨物鉄道 株)	総務部 広報室	東京都渋谷区	http://www.jfreight.co.jp/
日本化薬 株)	人事部 研究企画部	東京都千代田区	http://www.nipponkayaku.co.jp/
日本軽金属 株)	人事部	東京都品川区	http://www.nkkekin.co.jp/
日本信号 株)	人事部	東京都千代田区	http://www.signal.co.jp/
日本生命保険相互会社	CSR推進室・人材開発室	大阪府大阪市	http://www.nissay.co.jp/
日本たばこ産業 株)		東京都港区	http://www.jtco.jp/
日本電気 株)	人事部	東京都港区	http://jp.nec.com/
野村不動産 株)	人事部	東京都新宿区	http://www.nomura-re.co.jp/
パナソニック 株)	G&G採用センター	大阪府門真市	http://panasonic.co.jp/
東日本旅客鉄道 株)	人事部	東京都渋谷区	http://www.jreast.co.jp/
日立化成 株)	グローバル人事総務センタ	東京都千代田区	http://www.hitachi-chem.co.jp/japanese/index.html
ヒューリック 株)	人事総務部	東京都中央区	http://www.hulic.co.jp/
富士ゼロックス 株)	教育部	東京都港区	http://www.fujixerox.co.jp/
富士通 株)	人材採用センター	東京都港区	http://jp.fujitsu.com/

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
富士電機 株)	人事 総務室 採用センター	東京都品川区	http://www.fujielectric.co.jp/
フューチャーアーキテクト 株)	HR&教育グループ	東京都品川区	http://www.future.co.jp/
古河電気工業 株)	人事総務部採用グループ	東京都千代田区	http://www.furukawa.co.jp/
ベストケア 株)	人事総務部	愛媛県松山市	http://www.best-care.jp/
株)ベネフィット・ワン	人事部	東京都渋谷区	https://bs.benefit-one.co.jp/BE-ONE/
株)ポジティブドリームパーソンズ	人財開発室	東京都渋谷区	http://www.positive.co.jp/
株)マクロミル	経営管理本部 人事開発ユニット	東京都港区	http://www.macro-mill.com/
三井住友海上火災保険 株)	人事部	東京都千代田区	http://www.ms-ins.com/
三井倉庫ホールディングス 株)	人事部	東京都港区	http://www.mitsui-soko.com/
三井物産 株)	人事総務部	東京都千代田区	http://www.mitsui.com/ja/
三井不動産 株)	人事部	東京都中央区	http://www.mitsufudosan.co.jp/
株)三菱ケミカルホールディングス	三菱レイヨン人事部、三菱化学人事部	東京都千代田区	http://www.mitsubishichem-hd.co.jp/
三菱地所 株)	人事部	東京都千代田区	http://www.mec.co.jp/
三菱UFJ信託銀行 株)		東京都千代田区	http://www.tr.mufg.jp/
水戸証券 株)		東京都中央区	http://www.mito.co.jp/
明治安田生命保険相互会社	人事部	東京都千代田区	http://www.meijiyasuda.co.jp/
ヤマト運輸 株)	人事総務部人材開発課	東京都中央区	http://www.kuronekoyamato.co.jp/top.html
ヤマハ 株)	(株)ヤマハビジネスサポート 採用 教育部	静岡県浜松市	http://j.yamaha.com/
株)横浜銀行	人財部 金融ビジネススクール	神奈川県横浜市	http://www.boy.co.jp/
株)リクルートスタッフィング	人事部	東京都中央区	https://www.r-staffing.co.jp/sol/contents/corporate/
株)リクルート住まいカンパニー	人事部人材開発G	東京都千代田区	http://www.recruit-sumaico.jp/
株)リクルートホールディングス	人事本部 人事統括室	東京都千代田区	http://www.recruit.jp/
株)リクルートマーケティングパートナーズ	企画統括室 人事企画 開発G	東京都千代田区	http://www.recruit-m.p.co.jp/

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
理研ビタミン 株)	総務部	東京都千代田区	http://www.rkenvitamin.jp/
株)リコー	人事部採用センター	東京都中央区	http://www.ricoh.co.jp/
株)良品計画	総務人事担当人事課	東京都豊島区	http://ryohin-kekaku.jp/

2 個別要望により検討している

50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
株)エー・ディー・ワークス	人事グループ	東京都千代田区	http://www.re-advorks.com/
キュービーネット 株)	総務人事部	東京都渋谷区	http://www.qbnet.jp/
株)サンエス	人事部	広島県福山市	http://www.sun-s.jp/
ジェイ・ボンド東短証券 株)	総務部	東京都中央区	http://www.bond.co.jp/
株)竹中工務店	人事部	大阪府大阪市	http://www.takenaka.co.jp/
日本テクニカルシステム 株)	経営企画本部総務・人事部	東京都中央区	http://www.jtsnet.com/

6) 小・中・高校の教員を対象とした職場体験、研修の機会を提供している。 (回答 :225社)

1. 提供している	33社 (14.7%)
2. 個別要望により検討している	30社 (13.3%)
3. 提供していない	162社 (72.0%)

※以下、今回ご回答いただいた中から、掲載することをご承諾いただいた企業のみ、
企業名、担当部署、HPアドレス等について、掲載させていただいております。

1. 提供している

(50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
サンデン 株)	サンデンエグゼクティブアカデミー	群馬県伊勢崎市	http://www.sanden.co.jp/
JFEスチール 株)	総務部	東京都千代田区	http://www.jfe-steel.co.jp/
JSR 株)	CSR部	東京都港区	http://www.jsr.co.jp/
住友電気工業 株)	各事業所の人事総務部門	大阪府大阪市 (本社)	http://www.seico.jp/index.ja.html
双日 株)	人事総務部 グローバル・人材育成課	東京都千代田区	http://www.sojitz.com/jp/
大和証券グループ	広報部 CSR課	東京都千代田区	http://www.dawa-grp.jp/index.cfm
豊田通商 株)	総務部 社会貢献室	東京都港区	http://www.toyota-tsusho.com/
日揮 株)	人事部	神奈川県横浜市	http://www.jgc.com/jp/
日本生命保険相互会社	人材開発室・CSR推進室	大阪府大阪市	http://www.nissay.co.jp/
株)日本取引所グループ	広報・R部CSR推進室	東京都中央区	http://www.jpx.co.jp/
日立化成 株)	コーポレートコミュニケーションセンタ	東京都千代田区	http://www.hitachi-chem.co.jp/japanese/index.html
古河電気工業 株)	CSR推進部	東京都千代田区	http://www.furukawa.co.jp/
丸紅 株)	人事部キャリア開発課	東京都千代田区	http://marubenco.jp/ (英語)

2 個別要望により検討している

(50音順)

企業名	担当部署など	住所	ホームページURL
沖電気工業 株)	人事部採用チーム	東京都港区	http://www.okicom/ (英語)
キヤノンマーケティングジャパン 株)	広報第一グループ	東京都港区	http://cweb.canon.jp/corporate/
シダックス 株)	人事部採用二課	東京都渋谷区	http://www.shidax.co.jp/
株)竹中工務店	人事部	大阪府大阪市	http://www.takenaka.co.jp/
東京海上日動あんしん生命保険 株)	人事総務部・人事グループ	東京都千代田区	http://www.tmn-anshin.co.jp/
バークレイズ証券 株)	人事部 新卒採用担当	東京都港区	http://www.barclays.co.jp/
株)ポジティブドリームパーソンズ	マーケティング&ブランディング室	東京都渋谷区	http://www.positive.co.jp/
三井物産 株)	人事総務部	東京都千代田区	http://www.mitsui.com/jp/ja/

本アンケート調査は、(公社)経済同友会 学校と経営者の交流活動推進委員会
委員長 杉江和男 D IC 取締役会長)が実施した。