

2021.9.10

静岡採用戦線報告会 第二部

～静岡県内の事例を含めた内定辞退減少に向けての取り組みと対策～

株式会社 マイナビ 就職情報事業本部
横浜・静岡営業統括部 静岡営業部

本日の登壇者



山下 竜也

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
静岡営業部

神奈川県出身。

2012年株式会社マイナビに中途入社、
8年間、神奈川支社にて営業として活躍。
2020年静岡エリアの部長に就任し、
静岡全域の採用サポートに従事。
趣味は野球観戦。

現在は単身赴任も妻方の実家が藤枝
市ということもあり所縁ある土地を満喫中。



鈴木 大輝

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
静岡営業部 浜松営業課

静岡県浜松市出身。

2016年株式会社マイナビに中途入社、
1年間愛知県での営業後、浜松へ異動。
3年間地元の企業の採用支援に従事。
2021年4月より浜松営業1課の課長に
就任。趣味は地元の美味しいもの探し。
地元愛は底知れない。地元の美味しいも
のならお任せください。



鈴木 なな湖

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
静岡営業部 静岡営業課

静岡県磐田市出身。

県内の大学へ進学。
2016年入社以来6年、静岡県中部の
営業を担当。
現在は、静岡県中部の課長として、
規模感・業種問わずお客様の採用課題
と向き合っています。
趣味はゴルフ、好きなことは家計管理。

第二部 本日の内容

14:00~14:05

登壇者の自己紹介・本日の内容について

14:05~14:20

静岡県においての22年卒市場と学生の声

14:20~14:35

静岡県の事例から学ぶ内定者フォローの重要性

14:35~14:45

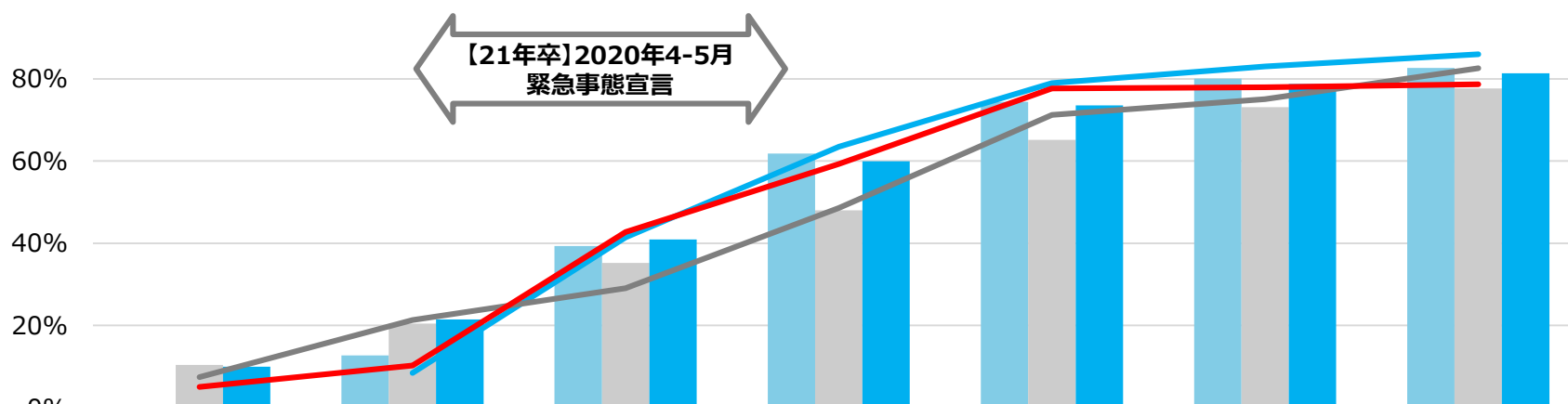
22年卒・23年卒において今からマイナビでご紹介できること

静岡県においての 22年卒採用市場と学生の声

内々定率は前年を上回り、20年卒並みに推移

全体の22年卒の内々定率は、緊急事態宣言の影響を強くうけた昨年4～5月とは異なり、事前の準備対応によりスムーズに選考が進行したことで順調に推移。静岡においても同様に、20年卒の数字に迫るような状態で推移している。

内々定率の推移



	3月1日	3月末	4月末	5月末	6月末	7月末	8月末
20年卒（全体）		12.7%	39.3%	61.8%	74.4%	80.0%	82.6%
21年卒（全体）	10.4%	20.5%	35.2%	48.0%	65.1%	73.1%	77.6%
22年卒（全体）	10.0%	21.5%	40.9%	59.9%	73.5%	78.7%	81.3%
20年卒（静岡）		8.5%	41.4%	63.5%	78.9%	83.0%	86.0%
21年卒（静岡）	7.5%	21.3%	29.1%	48.6%	71.2%	75.0%	82.6%
22年卒（静岡）	5.1%	10.3%	42.7%	59.3%	77.6%	77.9%	78.7%

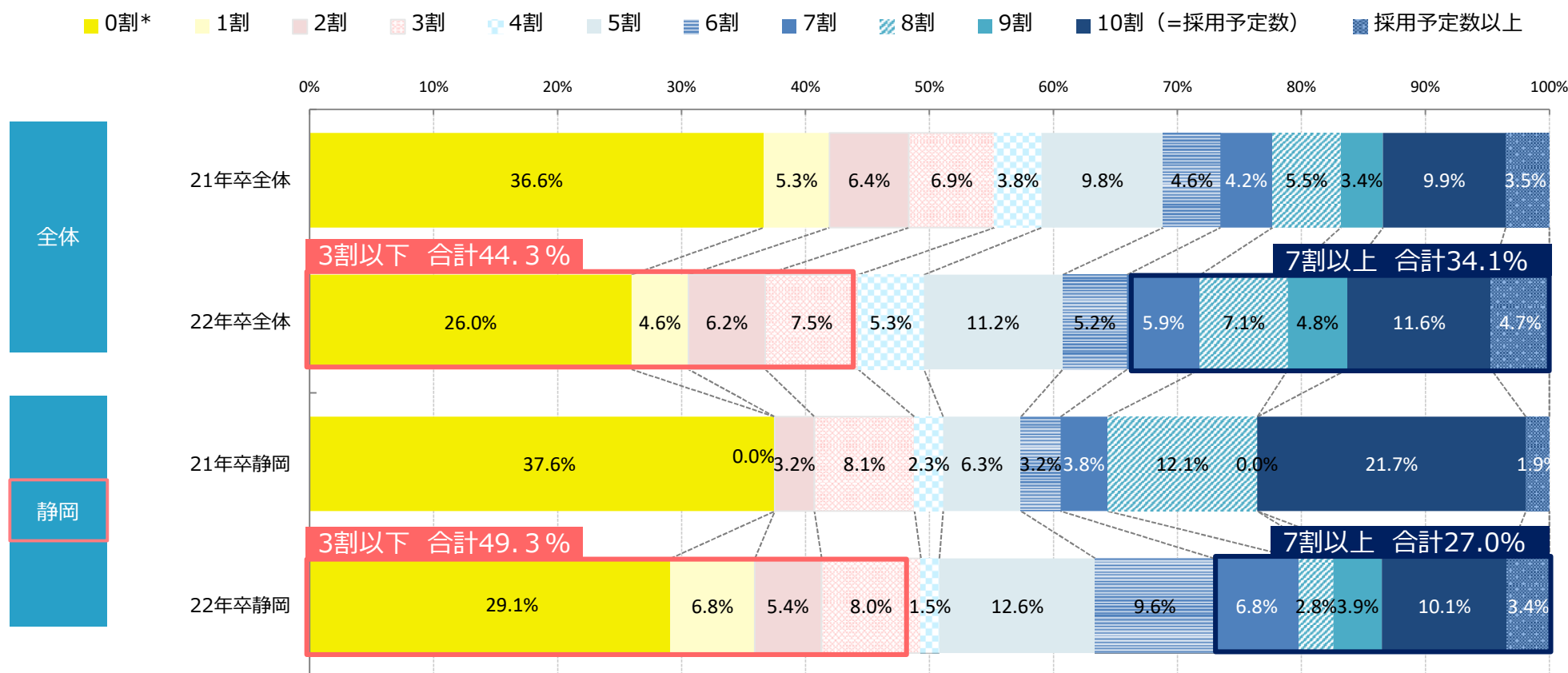
静岡県においては、21年卒と比べ充足率は横ばい

全体・静岡において6月時点の採用充足率は前年から0割は改善しているが、静岡の採用充足率7割以上は全体と比較して低迷。

例年において問題なく採用できていた企業においては、全体でのWEB化が進み、他エリアへ母集団が逃げているのか？

またインターンシップの実施有無にも要因があると思う。

採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）



貴社の内定辞退率…

昨年より上がりましたか？

下がりましたか？

変わらないですか？

辞退ゼロですか？

右下のアンケートにご回答ください！

内定辞退率が上がったとご回答された企業担当者へ

このような原因があるかと私たちは考えます。

①選考フローはそのままに、対面からWEBへ切り替えただけ

②WEBへ切り替え、応募は増えたが
学生とのコミュニケーションの時間は減った

③内定者フォローは、緊急事態宣言の兼ね合いで手薄になった

上記に該当するであろう心当たりはありませんか？

対面⇒WEB化に伴う企業の採用担当者に求める学生の声

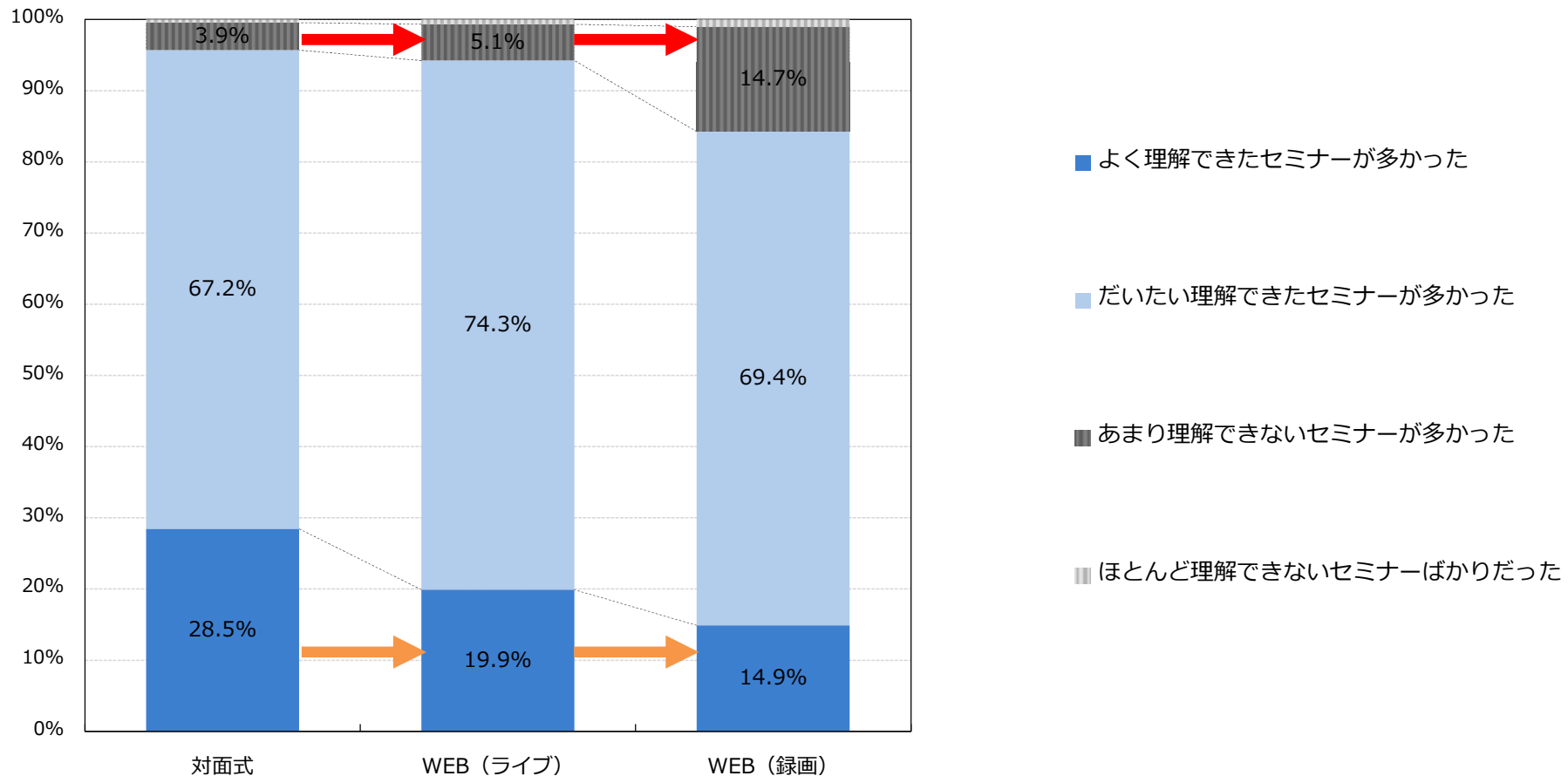
Q.企業の採用担当者に求めることがあれば教えてください。 【採用フローの形式について】

居住地域	属性	企業の採用担当者に求めること
茨城県	理系女子	企業説明会がWEBに移行されて社員の方と実際にお会いする機会がなくなってしまったため、企業の雰囲気や社風などを感じることができなくなってしまったので、それを知ることのできる機会があれば良いなと思いました。具体的には会社説明会で社内の風景だったり、社員の方が働いている姿だったり、採用担当者の話だけではなく、実際に働いている方のお話を聞く機会があれば嬉しく思います。
岐阜県	理系男子	もちろん感染を防ぐことが大事ではあるが、 会社の雰囲気を知ることが僕にとっては重要 だと考えているため、できればよいが対面で何らかの活動をしてくれると嬉しい。
岡山県	理系女子	感染防止策を徹底した上で、対面での説明会、選考を行って欲しい。 画面越しでは伝わらない自分自身を直接見てほしい。
奈良県	理系男子	困難な状況下ではあると思いますが出来るだけ対面の説明会の開催を希望します。大学の授業と違い就活は不安が強いものになりますので 慣れないオンラインよりかは対面で直接会って問題の解決をしたい と考えているからです。
茨城県	理系女子	企業説明会がWEBに移行されて社員の方と実際にお会いする機会がなくなってしまったため、企業の雰囲気や社風などを感じることができなくなってしまったので、それを知ることのできる機会があれば良いなと思いました。具体的には会社説明会で社内の風景だったり、社員の方が働いている姿だったり、採用担当者の話だけではなく、実際に働いている方のお話を聞く機会があれば嬉しく思います。
東京都	文系女子	社員の方の生の声、雰囲気から感じる社風がオンラインでは分かりにくく苦勞しています。 また、マスクをしているせいで笑顔が見えず、こちらの顔も把握して頂いているのが不安です。
北海道	理系女子	WEB説明会等で動画を使うことがあるが、音が鳴らない、動画がスムーズに動かず内容が伝わらないなどトラブルが多い。 情報が欲しくて参加しているので、事前にオンラインでうまくいくのかを確認してほしい。
愛知県	文系女子	途中で企業様が落ちたり音声がかえなくなることが多いので、 Wi-Fiの調子やマイクの確認を事前をお願いしたい です。

マイナビ 2022年卒 大学生 活動実態調査（3月1日）

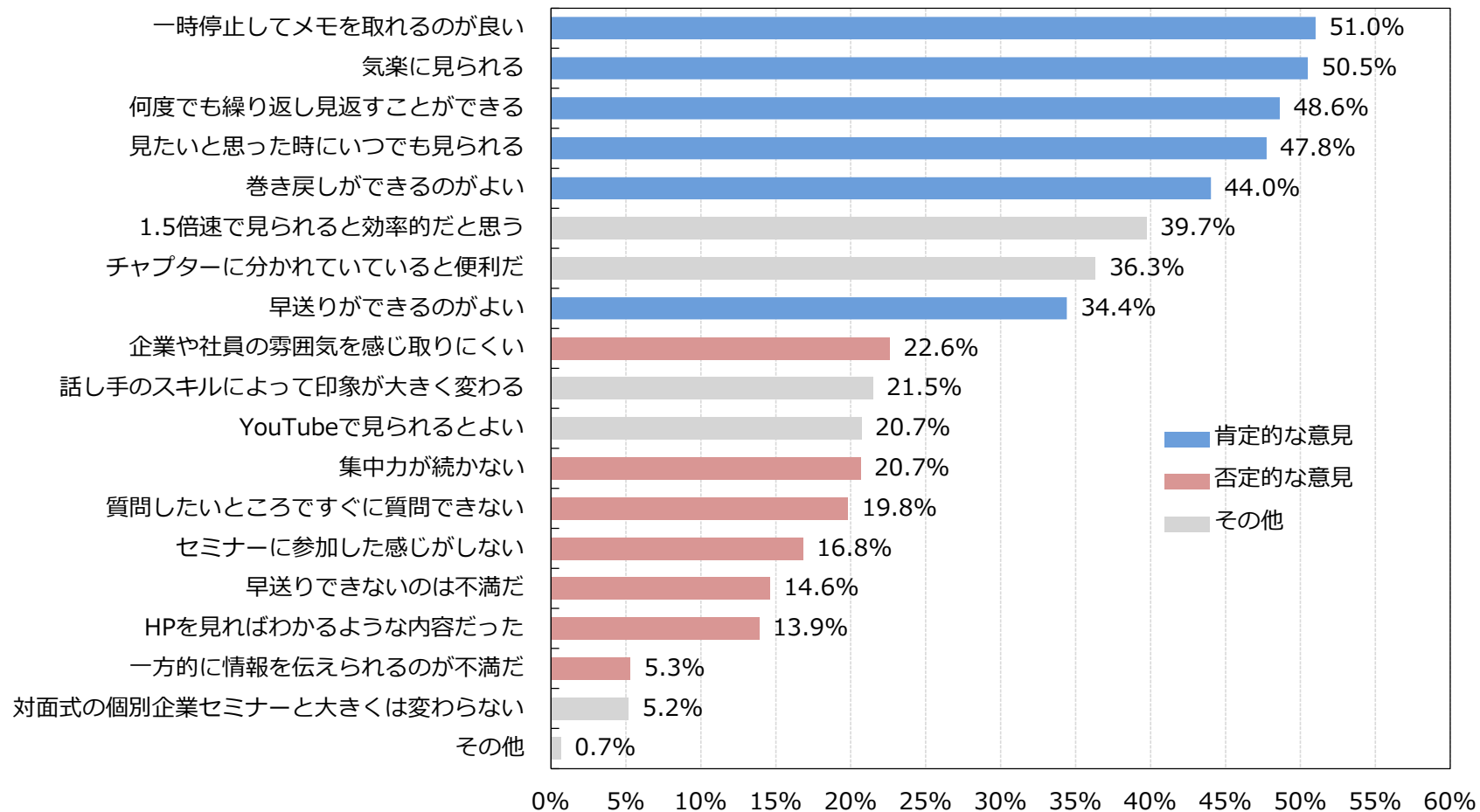
対面⇒WEB化に伴う企業の採用担当者に求める学生の声

Q.参加した個別企業セミナーでは、知りたかった内容が理解できたか？



マイナビ 2022年卒 学生就職モニター調査 4月の活動状況

Q.録画のWEBセミナー（個別企業セミナー）を視聴して思ったこと 【複数回答】 n=1,578



マイナビ 2022年卒 学生就職モニター調査 4月の活動状況

23年卒 静岡・神奈川県内においての学生の声

◆オンラインではなく対面イベントならではの良さはどこか？

カテゴリ	学生回答
雰囲気が感じ取れる	働いてる人の 雰囲気 が分かりやすい
	直接話すと、職場の雰囲気が垣間見えるかと思ったから
	オンラインでは伝わらない 身振り手振りや感情 が伝わるため、その企業の雰囲気をより知れる
	会社の雰囲気がわかる。 WEBでは見られないところが見れる 。表情が分かるのが良い。
質問がしやすい	質問がしやすい（オンラインだとチャットも流れてしまうし、質問もしづらい）
	個別 に質問相談できる
	質問が スムーズに できる、人柄知れる
	企業のレスポンスが早い。質問ができる。
直接会える・話を聞ける	企業さんの 表情が見える ところ、印象
	直接インターンの話が聞けるからより詳しく聞けそうなのが魅力
	直接聞けるから より理解ができる
緊張感がある	オンラインだと集中できない、他の作業してしまう。 対面の方が頭に入る
	対面だと 聞かなきゃいけないという気持ち になれるから
	オンラインで見ると身になりやすい、就活してるという 実感が湧く
偶然の発見がある	オンラインだと自分の興味のある会社しか見なくなるが、対面だと色々な企業を知る機会が多いから
	自分の志向関係なく 、いろんな業界の企業を見つけられる
熱量を感じやすい	熱意 が伝わりやすい、 声の大きさ など
	人事の方の 熱量 を感じ取れること
刺激を受けられる	オンラインばかりで孤独に感じているので、イベントで 学生同士頑張っているのがわかる
	同世代の就活生の動きや雰囲気を感じることができるから
顔を覚えてもらえる	会社の人に顔を覚えてもらえる
	相手のことも自分のことも覚えてもらえる
資料がもらえる	資料をもらえるところ
	手元資料 があるところ

※マイナビイベント来場学生インタビュー23卒向け6月 静岡・神奈川 95名

静岡県的事例から学ぶ 内定者フォローの重要性

2022年卒：内定辞退防止対策の前に

内定者辞退の本質的原因はなにか？

⇒勿論、第一志望でなかった。という事があります。しかし、内定者のもつ3つの不安を払拭するために、「情報を提供できているのか」、「相互理解を努めているか」は非常に大事なポイントです。

内定者の不安 01

会社 に対する不安

会社のことが実はよくわからない。
具体的にどんな業務なんだろう？
本当にこの会社でいいのか？

内定者の不安 02

仲間 に対する不安

同期と合うかな？
一緒に働く人ってどんな人だろう？

内定者の不安 03

自分 に対する不安

自分はやっていけるのだろうか？
今のうちにやった方がいいことは？

会社を選択した自信

仲間と働く期待

活躍する自信

不安が「自信」や「期待」へ変わっていることが内定者フォローのゴール

提供可能な情報とは

提供できる情報は、非常に多い。内容の洗い出しと伝えるツール・タイミングを設計しておく

⇒情報開示できる「タイミング」と「情報の粒度」はあるものの、入社までに理解できている状態が望ましい。



会社

事業内容
企業理念
資本金
売上・利益
従業員数
設立年・歴史
組織構成
オフィス所在地
IR・CSR
企業文化



社員

男女比
年齢構成
平均勤続年数
離職率
女性の管理職比率
配属予定部署の人員配置
育休取得者数・取得率
産休・育休後の復帰率
社員の雰囲気
ロールモデル（活躍社員）



仕事

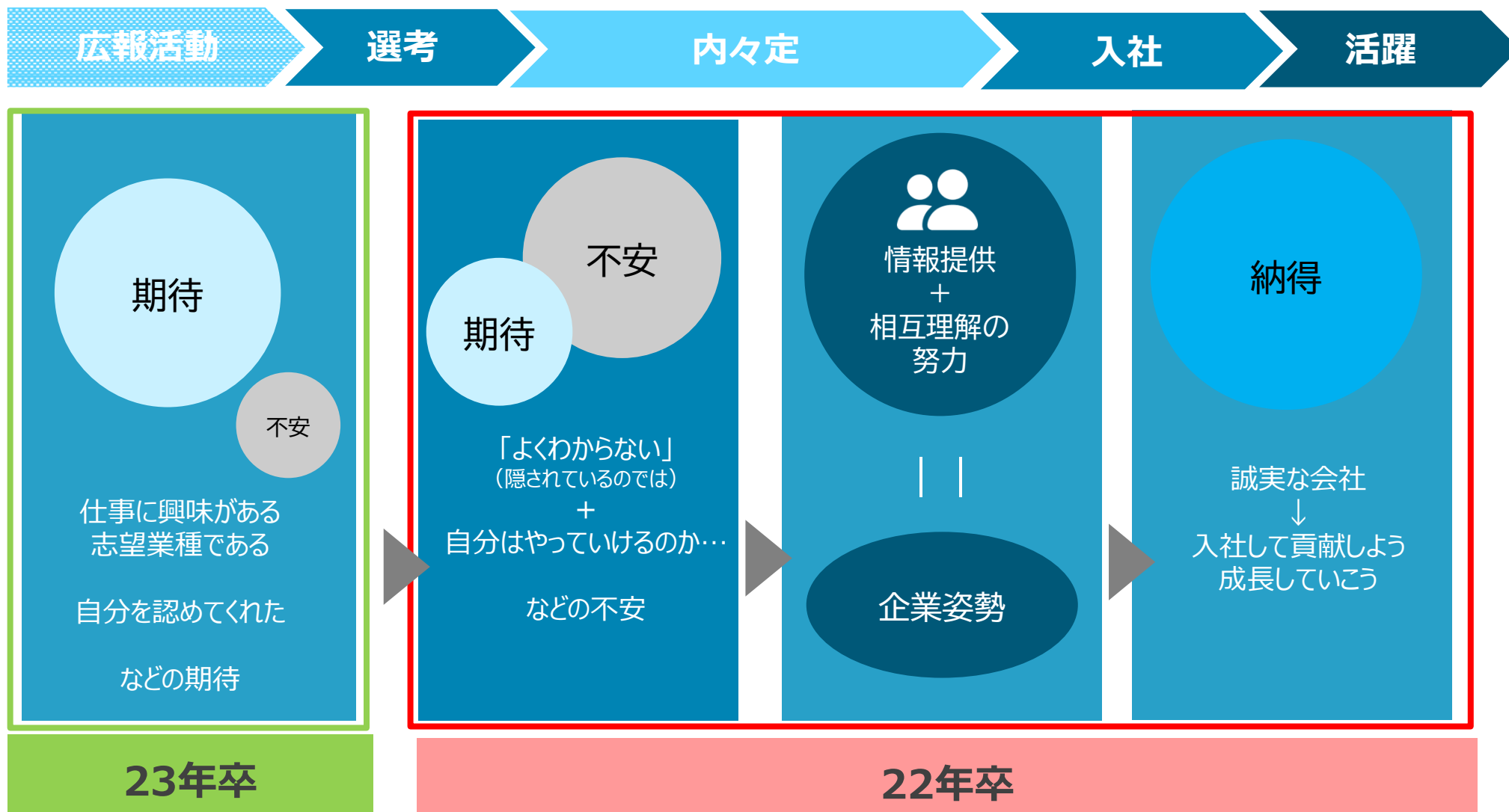
職種
仕事内容
配属先・部署
必要スキル
身につくスキル
研修・育成
1日の仕事の流れ
キャリアパス
取引先
得られる人脈



雇用

給与・賞与・手当・昇給
労働時間・残業
勤務日数
休日・休暇
有給取得率
勤務地
役職ごとの年収モデル
転勤
福利厚生
副業

学生の気持ちの変化と、採用活動におけるゴール設定



✓内定獲得できるか不安はあるが、志望企業には期待を持っている

✓内々定を獲得すると、学生は「内定ブルー」に入ること多い。不安＞期待
✓学生の不安を払拭するには、企業側は、情報提供と並行に相互理解の努力が必要。

※投影のみ（資料なし）

22年卒・23年卒において
今からマイナビでご紹介できること

①内定者研修 仕事価値発見セミナー（モチベーション向上）

研修の目的・ねらい

- 社員が、仕事を通じて顧客や社会に「どのような価値を提供しているか」という具体的な発想を広げ、仕事へのモチベーションを高める

テーマ	詳細
オリエンテーション	本研修内容の理解/チームの立ち上げ
1. 【講義】仕事が生み出す価値とは何か	顧客を始めとするステークホルダーが、貴社から受け取る価値（便益・有難さ）を洗い出し、整理する。貴社の仕事の社会的意義や重要性を再認識させる。
2. 仕事に異議・価値を多面的に見出す	検討の枠組みをつくる。働く人にとっての意義は何か、貴社にとっての意義は何か、お客様にとっての価値は何か、その他に見出した価値はあるか。
3. 発表の準備をする	役割分担とシナリオづくり
4. 他チームの考え・発想と融和する 《ローリング発表》	ローリング発表（回遊型）を活用し、他チームの考えや発想に学ぶ
7. 気づきと学びの共有	さらなる価値を創出するために、各人としてどういった「使命感・課題点」をもって働いていくかを志としてまとめる

参加者の気づき・学びの声（抜粋）

（マイナビ過去実施の他社研修アンケート結果より）



井の中の蛙大海を知らずとは良く言ったもので、自分の考えが正しいと思い込んでいる己の傲慢さにもハッとさせられました。頭では知っているつもり、分かっているつもりになっておりますが、謙遜さが足りない事を改めて気付かされました。



いろいろ考えながら仕事を行ってきたつもりでしたが、自分の意見は浅く、深いところまで考えられていないということに気付かされました。



多くの意見を聞き、取り入れる。少しずつ確実に成長していき、限りなく正解に近い会社のありかた、成功している会社にするため、それを実行すべく「志」を高く持ち働きたいと思います。成功する会社の社員の1人とし恥じることなく働きたいと思います。



目の前の仕事だけに捉われず、地域社会への貢献（自治体の先の住民）を意識していきたいと思えます。地域社会への貢献が入社当時の志だったので、初心を忘れず取り組んでいきます。

■（参加者の）上司の声



仕事を通じて得られる人としての幸せや自分の仕事に対する誇りそして己の驕りなど、良い事も改める事も実感出来た研修であった様に思われます。



考えることは非常に大切なことです。お客様の要望でも「なぜ何のためにどのような目的で」ということを常に考えてください。それは、お客様のためでもありますし、その先の市民のためでもあります。自分自身のためでもあります。

②内定者・採用担当者向けツール

グロービス学び放題フレッシューズ 9,000円/ID ご利用期間9カ月



グロービス学び放題フレッシューズは、広範囲な学習を通して内定者が抱える不安を解消する【内定者フォロー】と、新人の自立型人材への【早期育成】に最適なモバイルアプリケーションサービスです。

3つの特徴



内定者／新人の成長を第一に考えた学習領域

実務におけるすべての土台である“論理思考”を軸としたヒト系領域に重点を置き、ビジネスの全体感を育めるコースをご用意。

自立に必要な3要素 知識 考える力 動かす力 + 基本的な心得 ビジネスマナー ビジネスマインド

Course 01 会社ってなんだろう？ 知識 60分 会社の基礎知識	Course 02 論理的に考える 考える力 120分 理論思考入門	Course 03 相手に合わせて伝える力 動かす力 60分 コミュニケーション入門	Course 04 お客様の気持ちをつかむ 動かす力 120分 マーケティング入門	Course 05 数字を元に考える 考える力 120分 ビジネス定量分析入門
Course 06 わかりやすく伝える技術 動かす力 120分 プレゼンテーション入門	Course 07 お金でわかる会社の姿 知識 120分 アカウンティング入門	Course 08 みんなを巻き込み動かす力 動かす力 60分 リーダーシップ入門	Course EXTRA 自信を持てる仕事の作法 基本的な心得 120分 ビジネスマナー	Course EXTRA 仕事と向き合う意識を育てる 基本的な心得 60分 ビジネスマインド

e-ラーニング

申込開始：2021年9月16日（木）
納品開始：2021年10月4日（月）

新入社員・若手社員育成パック

15,000円/人

新入社員や若手社員に必要なとされるビジネスの基礎スキルが身につくコンテンツが充実しております。

新入社員・若手社員基礎スキル

36
コース

- 社会人としての心構え ● ビジネス文書講座 ● ビジネスマナー講座
- ビジネス電話応対講座 ● ビジネスコミュニケーション講座 ● 職場での言葉づかい講座
- 仕事の進め方 ● 訪問・来客応対講座 ● 社会人基礎力(チームで働く力)
- 社会人基礎力(考え抜く力) ● 社会人基礎力(前に踏み出す力)
- コミュニケーション講座～MBSA編～ ● 日常業務に活かせるIT知識基礎講座

ビジネス基礎スキル

- ロジカルシンキング講座 ● ロジカルライティング講座 ● ワークライフバランス講座
- 段取り力講座 ● プレゼンテーション講座 ● レジリエンス講座 ● キャリアデザイン講座
- メンタルヘルス講座 ● コンプライアンス講座 ● 情報セキュリティ講座
- ミュージシャン サスケから学ぶレジリエンスの鍛え方
- 伊能忠敬の人生から学ぶ5つの力講座 ● 徳川慶喜の人生から学ぶ4つの力講座
- ライフプラン講座～マネープラン入門編～ ● 営業基礎講座 ● ハラスメント防止講座
- 公衆衛生講座 ● モチベーションアップ講座 ● タイムマネジメント講座

Officeシリーズ

- Excel基礎講座 ● PowerPoint基礎講座 ● Word基礎講座
- Excel講座～データベース活用入門～

採用担当者支援パック

10,000円/人

採用や面接、説明会のプレゼンターなど採用に関わる担当者に必要なスキルを学習することができます

採用担当者の基礎

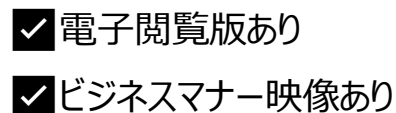
14
コース

- リクルーター講座 ● 面接官講座 ● 面接時の本質の見抜き方
- 説明会コンテンツ設計講座 ● 説明会プレゼンテーション講座 ● GD・GW評価者講座
- 中途採用面接官講座 ● 採用基準設計講座

マイナビ×採用学研究所共同制作コンテンツ

- オンライン採用の方法 ● 候補者の惹きつけ方講座 ● 候補者の見極め方講座
- 採用戦略の描き方講座 ● 中途採用の考え方講座 ● 採用の未来

UPcomer Kitで、社会人として活躍するために必要な本質的な5つの力や、PCスキル・マナーといった具体的なビジネススキルを学習していただくことで、少しでも前向きに社会へ羽ばたく後押しをします。



本編5冊+特別付録3点+WEBオプション/セット価格

UP Corner kit

ビジネス環境ワークブック

① 読解力

② 算術力

③ 数学力

④ 実力

⑤ 考える力

⑥ ことば力

〈特別付録〉実務スキルで入社後のスタートダッシュをサポート



特集に関連するレポート
を学生に作成して貰えます。
人事ご担当者様のコメント
欄もございますので、内定
者の皆さんとのコミュニケー
ションにお使い頂けます。

21

④内定者にも実施できる適性テストのご案内

パーソナリティ検査「OPQ (Occupational Personality Questionnaire)」

- ◆職務に関係する「個人の典型的な、または好む行動スタイル（＝パーソナリティ）」を測定するために作成された質問群です。
- ◆1970年代後半に英国にて研究開発され、1984年に英国で初めて導入されました。
- ◆現在は英語、主なヨーロッパ言語、アジア太平洋言語など30言語に翻訳され、世界50カ国以上で利用されています。
日本での年間受検者数は約100万名です。

- ①作為的回答がしにくい問題形式
- ②高い予測妥当性
⇒実際の職務成績との関係性分析や、入社後の追跡調査により、
国内500社以上においてOPQ測定項目と職務成績との関係性が実証されている
- ③一度受検するだけで、配属用など複数のアウトプットの出力が可能
- ④世界50カ国以上で使われている適性テスト
- ⑤仕事に関係する因子だけが選ばれており、ビジネス場面で活用しやすい
- ⑥因子数が多いため、個人差を多面的に測定できる

【設問数・実施時間】

68問 約20分

【回答方法】

社会的に望ましいとされる4つの行動に関する記述の中から、「自分に最も近いもの」を1つ、「自分に最も遠いもの」を1つ選択

問題サンプル

問題番号		YES	NO	▼…【質問項目】
例題	A	☐	☐	グループ行動をよくとる
	B	☒	☐	常識を重んじる
	C	☐	☐	アイデアを売り込むのが得意
	D	☐	☒	わりと簡単にリラックスできる

総合適性テスト

受験日	受験者数	受験番号	氏名	メールアドレス
2010年01月05日	1	sample001	さんぶる1 てすと1	sample1@shl.co.jp

マネジメント資質

パーソナリティ面においてマネジメントの資質がどの程度あるかについての予測値です。この点の高い人ほど将来、幹部としての活躍や成長性に期待できます。

標準点	1	2	3	4	5	標準点 6	7	8	9	10
7										

受験者のパーソナリティの特徴が以下に示されています。職務上の行動特性を「人との関係」「考え方」「感情・エネルギー」の3つのカテゴリーに分け、計30の因子で説明しています。この結果はあくまでも受験者の好む行動スタイルをあらわしており、得点が高い(または低い)からといって良い(悪い)というものではないことに注意してください。

能力特性

職務を遂行する上で必要とされる能力を、9つの要素に分けて評価します。採用方針や採用職種によって重視するポイントを決めてください。

	定義	標準点	1	2	3	4	5	標準点 6	7	8	9	10
ヴァイタリティ	体力、気力に優れている。強い競争心を持つ。成功させるためには、危険を冒すことも辞さない。結果を出すために徹底に動く。	3										
人あたり	人に対してよい印象を与え、過度の防衛心を起こさせない。思いやりと節度を持った態度がとれる。他人の意見を尊重できる。	7										
チームワーク	チームにうまく溶け込む。人と摩擦を起こさずに物事を処理できる。他人との接触やコミュニケーションに自信を持っている。	9										
創造的思考力	新しいコンセプトを作り出す能力がある。柔軟に発想する。新しい、独自の工夫で問題を解決できる。定型的な思考方法をとらない。	8										
問題解決力	筋の通ったものの見方ができる。合理的に推論できる。問題を解くこと、難しい問題に立ち向かうこと自体を好む。分析的なアプローチを採用する。	6										
状況適応力	状況に合わせて行動する。自分の行動を客観的に眺められる。多様な仕事への適応力を持ち、外国での仕事などもうまくやり遂げる。	7										
プレッシャーへの耐力	プレッシャーを上手に扱うことができる。感情に支配されない。プレッシャーがかかっても平静さを保っている。	6										
オーガナイズ能力	計画を立てたり、人を配置したりすることがうまい。問題を手直し、対策を用意することができる。細部のツマミ甘さを減さない。	4										
統率力	メンバーの動きに注意を払い、自分からコミットし、メンバーによる気を起こさせることができる。メンバーから人間として尊敬される。	10										

受験者の強み

受験者の能力特性のうち、高いものを挙げています。受験者には以下の強みがあることが予想されます。

統率力

チームをリードすることが得意です。メンバーの動きに注意を払い、自分から動きかけてやる気を起こさせます。ひとりひとりを観察、把握し、メンバーの潜在的な能力と意欲をうまく引き出します。

チームワーク

人を助ける気持ちを持っており、人との接触やコミュニケーションに自信を持っています。人と摩擦を起こさずに物事を処理することができるので、チームにうまく溶け込むことができます。

チェックポイント

受験者の能力特性のうち、得点の低いものを挙げています。気になる場合は以下の質問例を参考に振り返り下げて確認してください。

ヴァイタリティ

- ・あなたがここ数年で最も時間を割いたことは何ですか
- ・今までで「最も困難な目標に挑んだ」といえる経験を話してください
- ・障害や壁を乗り越えた経験について教えてください

オーガナイズ能力

- ・自分で計画を立てて何かを実行した経験があれば教えてください
- ・物事の段取りや手配を任された経験があれば話してください
- ・課題などはどのように手をつけるタイプですか(最初に片付ける・最後に集中する・日割りに少しずつ)

パーソナリティ・チャート

SHLのパーソナリティ・コンセプト(42の30因子に基づいています)。

	パーソナリティ因子	標準点	低得点者の特徴	1	2	3	4	5	標準点 6	7	8	9	10	高得点者の特徴
人との関係	自己主張	7	交渉・説得を好まない											人の意見を減らすことを好む
	指導力	10	グループをリードするのは苦手											人を統率し、責任を持つとする
	独自性	5	自分の意見を主張せず妥協できる											常に強い自分の意見を持っている
	外向性	9	静かであまり人に見られる											社交的で話好きな人に見られる
	友好性	5	一人であることが好き											人といえるほうが楽しく、一人だとさみしい
	社会性	8	人前で困惑しやすい											スピーチや人に会うことに自信を持っている
	謙虚さ	3	自分のことをよく話す											自慢せず、自分の業績を語らない
	協調性	8	人に相談せず自分一人ですべて決断しようとする											人と相談して物事を決める
	面倒み	9	情に流されない											助けを求めている人の面倒をみるのが好き
考え方	具体的事物	3	手作業を嫌う											具体的なことに関心を持ち、手際がよい
	データ	3	事実や数字よりも、意見や気持ちを重視する											統計などデータや数字を扱うのが好き
	美的価値	6	美的なものを求められる仕事に興味がない											美的感覚を重視する
	人間	6	人の行動の背景に関心がない											人やその行動を分析することに興味を見出す
	オールドソックス	4	確立された価値や伝統を重視しない											既にあるよい規範や秩序を大切にす
	変化志向	3	常に変化している状況を好まない											変化や目新しいものを好む
	概念性	7	新しい話を嫌う											抽象的な概念を考へたり話し合うことを好む
	創造的	8	独自の観点から物事を見ることが少ない											発想が豊かで新しい方法を提案するのが好き
	計画性	5	粘着きなしの行動を好む											先の計画を立てて行動を好む
感情・エネルギー	秘密	3	厳密な作業が嫌いで、確認作業は人に任せる											チェックを怠らず、正確に秩序立てて仕事を好む
	几帳面	3	締切を柔軟にとらえる											締切に忠実にスケジュールに固執する
	余裕	6	緊張しやすく、リラックスしない											いつも落ち着いていて不安にかられない
	心配性	5	事態の悪化や予期せぬ出来事にも動かない											物事がうまくいくと心配する
	タフ	5	自分が人からどう見られているか気にする											批判や中傷を受けても動かない
	抑制	6	感情表現がはっきりしていてわかりやすい											感情を抑制し人に見せない
	楽観的	8	物事を悪いほうに考える											物事の肯定的な面に目がい
	批判的	8	物事や人の考えのあら探しをしない											物事の表面にだまされず隠れた欠点に気がつく
	行動力	3	エネルギーを無駄に仕事をする											体を活発に動かすのが好き
エネルギー	競争性	4	妥協でき、負けを認められる											人に勝たたいと思っている
	上昇志向	2	無理せずマイペースで仕事をする											野心的な目標を持って努力する
	決断力	3	決断に時間をかけ慎重である											すばやく決断を下す

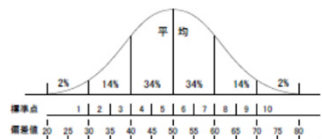
適性テストへの回答態度

回答の仕方について、信頼できる度合を判定しています。

この人の答え方は非常に一貫しています。

結果の見方

各項目の結果は、10段階(標準点)で表示されています。基準母集団と比較して、その受験者がどの位置にいるかを示しています。標準点が3以下、および8以上の場合は、明らかな特徴があるとみなせます。各標準点の出現率は図の通りです。



職務適性

それぞれの職務に従事した場合の「能力スピード」を予測しています。高得点ほど、その職務に早く慣れると予測されます。

職務	標準点	定義
営業1 (物販営業)	8	既存、新規の法人・個人との顧客と良好な関係を築き、自社の製品・サービスを売り出す
営業2 (コンサルティング営業)	9	顧客が悩みに直面している問題に対して、顧客に提示し上げられた提案を行う
スタッフ	5	経営、現場に対して専門的な角度から調査・分析・企画業務を行う。財務、法務、人事、企画など
一般事務	5	部署が扱う情報の入出力、複製、配布、保存、管理、連絡などの作業を行う。正確さとスピードが求められる
エンジニア	4	機械、システム等の専門的な技術に関する開発・設計・運用などにかかわる
研究開発	4	新製品、新サービス、新製造等の開発に必要な基礎、技術、応用などの研究を行う
接客/店舗販売 /コールセンター	7	不特定多数の顧客に対応し、顧客の求めに応じて臨機応変に適切に対応する

ストレス耐性レポート

受検者の「苦手なストレス要因」を考慮して配属や育成などを行うための資料です。「仕事環境要因」「仕事内容要因」「人間関係要因」の3要因、21項目についてストレスに感じる度合いを予測します。また、ストレスに対してどう対処することが得意かについても出力されます。どのような状況にストレスを感じやすいかを知ること、配属先とのマッチング、上司や周囲がフォローを行うべきタイミングの把握などに活用できます。

ストレス耐性レポート	レポート出力日	受検番号	氏名	性別	年齢/生年月日	一貫性

I ストレス要因 高得点は、その要因をストレスに感じやすいことを意味します。

①職場環境要因 職場の雰囲気に関する要因です。	←ストレスに感じにくい	ストレスに感じやすい→
変化と混沌 企業文化などが急変に変わる、あいまいな状況や先のことを予測できない状況、不確かな状況に置かれる。		
突発への対応 予測できない事態が発生する、突然何かを命令される、前もって計画を立てる時間やチャンスがない。		
ハードスケジュール 強いプレッシャーのもとに置かれる、厳しい時間制約の中で仕事をする必要がある。		
戦略欠如 戦略が欠けている。はっきりした目標が与えられない。		
上下関係の厳しさ 命令に聞かれる体質を持った部署や企業で働く。		
評価されない 問題を達成しても評価されない。		
自主的にできない 自分のやり方で仕事をする自由が与えられない、独断性が発揮できない。		
意思決定に参画できない 物事を決定する過程で参加を求められない。		
ぬるま湯体質 結果を出しても返さなくても評価が同じである。		

②仕事要因 仕事の内容に関する要因です。	←ストレスに感じにくい	ストレスに感じやすい→
高度な分析力 高度に知的な作業を求められる。		
知的要素の不足 知的好奇心が満たされない。		
創造的機会の欠如 創造性を自由に発揮できる機会に恵まれない。		
ルーチンワーク 仕事の内容に変化がなく、同じことを繰り返す。		
難しい局面での決断 必ず批判を浴びるような決断を強いられる。		

③人間関係要因 職場の人間関係に関する要因です。

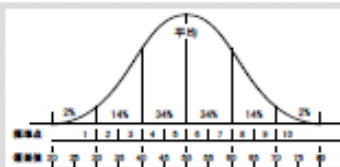
	←ストレスに感じにくい	ストレスに感じやすい→
営業／交渉行為 断らなければならない、交渉をする。		
意見交換／調整 意見の交換をし、たえず連絡をとる。		
人間関係の葛藤 意見の異なる人と仕事をする。人間関係がギスギスする。		
あたたかさの欠如 ビジネスライクなつきあい方を求められる。		
矢面に立つ 相手にとって喜ばしくない事実や情報を伝えたり、人の様がるようなことを実行する。		
チームワーク チームの一員として働く。一人で動けない。		
孤独な業務 高い関、一人で働くことを強いられる。他の人と連絡をとり合う機会がない。		

II ストレス対処法 高得点は、その対処法が得意であることを意味します。

	←得意でない	得意である→
勇気をもって立ち向かう 困難に立ち当たったときに、勇気を振り絞って、問題そのものに取り組み、直接、相手の考えに反対して、その考えを変えさせようとする。		
距離をおいて見る 今いる状況から自分を離れて眺める。物事の客観的な事実面に目を向けるように努力する。		
冷静に自分を保つ 自分の感情や行動を抑えて、表に出さない。不意な批判を浴びたような場合であっても冷静に自分を落ち着かせる。		
胸襟を開いて助力を求める 自分だけで問題を抱え込まず、人に率直に話して援助を求めたり、アドバイスや助言をもらう。		
責任を認める 問題に対して自分の責任を認めて、逃げない。それによって物事を打開したり、前に進んだり問題を乗り越えようとする。		
他のことに目を向ける つらい状況や難題にいつまでも悩まない。楽しいことや自分の好きなことに目を向けようとする。		
着想豊かな解決案をつくる よく問題を咀嚼し、問題そのものを解決する案を工夫して打開する。その解決案を実行するために自分ができる努力を模索する。		
プラス思考で打開する 人間的に成長する、実現することの利益に注目して、努力する。危機をチャンスと見て前向きに努力する。		

※結果の見方

各項目の結果は、10段階（標準点）で表示されています。基準母集団と比較して、受検者がどの位置にいるかを示しています。各標準点の出現率は右の図の通りです。



<このレポートの注意点>

すべての得点は、OPQのデータによって統計的に推測されたものです。OPQは、診療目的の道具ではなく、いかなる状況においてもメンタル・ヘルスの診断として使うことはできません。

重要なことは、「WEBか」「対面か」ではなく「何をどこで伝えるか」の情報設計



- ✓ 入社までに、働く場所や仕事内容の「理解と同意」を通じて、不安を払拭する
- ✓ それぞれのシーンにおけるWEB活用有無の最適化とソフト面・ハード面双方の準備の徹底
- ✓ 「対面」の価値・効果を最大化するための準備と場づくり

ご参考：新入社員公開研修のご案内


マイナビ 研修サービス

**静岡・浜松
会場**

新入社員研修
マイナビ 公開型研修
 (2021年10月～2022年9月)

新入社員研修（静岡）

研修コード	研修名	日程(初日)	日程(2日目)	実施時間	単価
50236	新入社員研修 アドバンスコース	2022年4月4日(月)	2022年4月5日(火)	9:30～17:30	¥55,000

※受講料はすべて税抜き価格となります

新入社員研修（浜松）

研修コード	研修名	日程(初日)	日程(2日目)	実施時間	単価
50235	新入社員研修 アドバンスコース	2022年4月6日(水)	2022年4月7日(木)	9:30～17:30	¥55,000

※受講料はすべて税抜き価格となります

マイナビ研修の特長

1. 全国展開 豊富な実績

全国に及ぶマイナビ支社・営業所、そしてパートナー講師を保有。日本全国・各拠点での実施が可能です。公開型研修サービスにおいては、プログラム満足度95.5%※の高評価をいただいております。
※2021年度 新入社員研修実施後アンケートより

2. 多彩なパートナー連携

高品質の研修を実施するために、マイナビ独自の選考プロセスを通過した「選ばれた講師」だけが登壇します。また過去のマイナビ主催の公開研修において、受講者アンケート評価が基準以下になった講師は、以降、登壇しません。

3. こだわりの教材

研修内容はもちろん、使用する教材にも徹底的にこだわっています。テキストや映像資料などは、マイナビが保有する学生向け・企業向けアンケート調査データなどを参考に、毎年ブラッシュアップを重ねています。



公開型研修 全国日程一覧 2022

初開催!!

**静岡
会場**

株式会社マイナビ 静岡支社
 静岡市葵区追手町1-6
 日本生命静岡ビル 2F マイナビルーム

**浜松
会場**

サーラシティ浜松
 浜松市中区砂山町1107
 3階 スクエアB

詳細・お申込みは・・・

マイナビ研修サービスHP▶<https://hrd.mynavi.jp>



ご視聴いただき、ありがとうございました！

マイナビ一体となり、企業・大学・学生の採用活動・就職活動のご支援をして参ります。
引き続き、ご意見・ご要望等ございましたら弊社担当者までお寄せください。

株式会社マイナビ 就職情報事業本部
横浜・静岡営業統括部 横浜・静岡営業推進課

制限の多い環境が続きますが
今、実現できていないことの中で
何ができるか一つずつ整理し、
今後とも共に考えて参りたいと思います。

2021/9/10

本ドキュメントの著作権は、
株式会社マイナビ 就職情報事業本部 横浜・静岡営業統括部に帰属します。
著作権者の許可なく無断でコピー・複製および無断転用を行うことを固く禁じます。

