



ヨシモトポール

# 本学卒業生が語る！ 採用担当としての視点

ヨシモトポール株式会社  
取締役 管理部門副統括  
人事・ガバナンス部長  
宮崎 光太郎



## Agenda

---

- 1 自己紹介
- 2 企業紹介
- 3 採用動向と企業における採用ポイント
- 4 就職活動や進路決定の取組への提案
- 5 専大生の特徴と親が就活で協力できるポイント

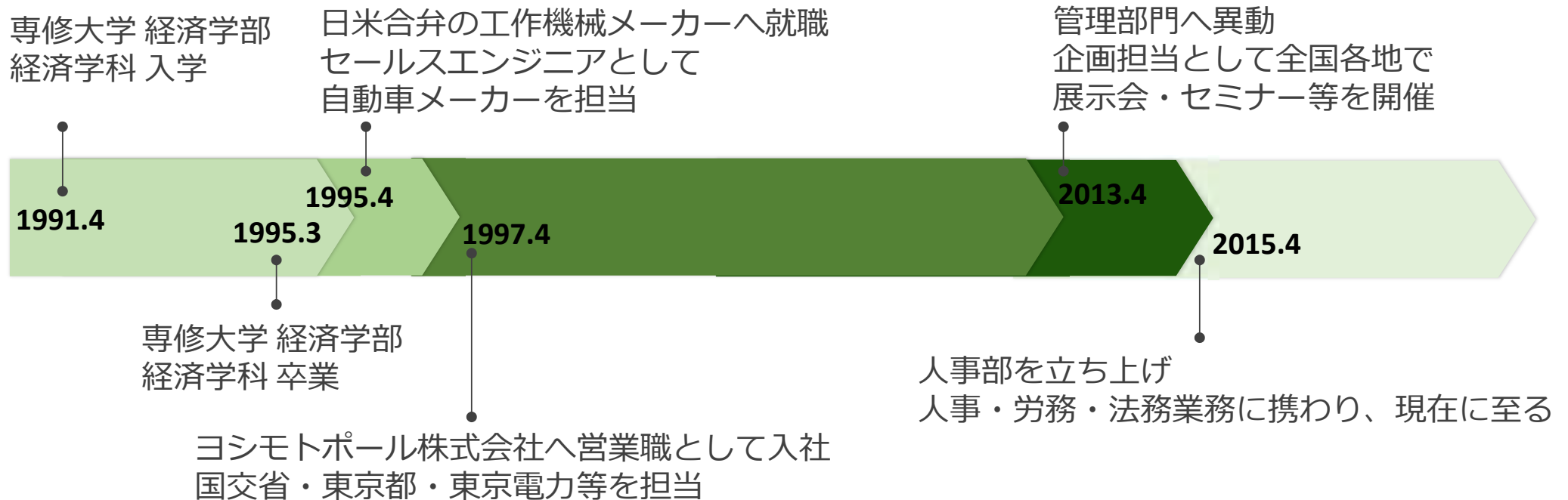
# 自己紹介

## 自己紹介：プロフィール

1971年8月生まれ 52歳 しし座 AB型

家族：妻・娘2人（大学生・高校生）4人家族

小学校6年間で4回の転校を経て・・・ 広島県広島市で小6～高校卒業までを過ごす  
(福岡市→芦屋市→横浜市→浦和市→広島市)

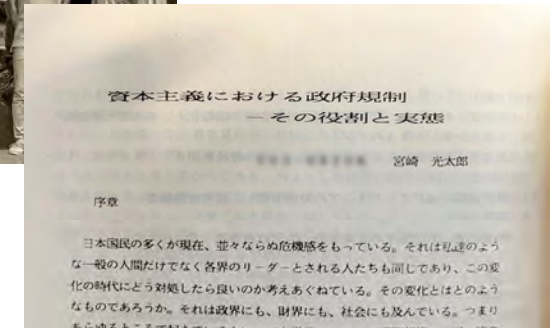


## 自己紹介：学生時代

所属ゼミ：労働経済論

指導教授：高橋祐吉先生（後に経済学部長・副学長を歴任）

※4年時の卒論だけでなく2・3年時にも進級論文の提出あり  
※教授より徹底的に議論することを推奨され、ゼミ内での  
ディベートに加えて学内討論会にも積極的に参加



### 【大学時代の思い出】

東京都スキー連盟で競技スキーに没頭

大学では基礎スキーサークルに所属  
(100日/年以上を雪上で生活)



# 企業紹介

災害に強いくにづくりに良い品を

## 企業紹介

<b>商号</b>	ヨシモトポール株式会社
<b>設立</b>	1961（昭和36）年12月5日
<b>資本金</b>	3億円
<b>連結売上高</b>	171億 3,210万円（令和5年3月期）
<b>従業員数</b>	233名（単体） 464名（グループ全体）
<b>事業内容</b>	各種スチールポールの製造・販売
<b>本社所在地</b>	東京都千代田区丸の内2-6-1 (丸の内パークビルディング19階)





## 数字で見るヨシモトポール



男女比 **7:3**

(工場スタッフを除く)

**39.6** 歳

平均年齢



従業員数(グループ全体)

**450** 名



**11.9** 日

平均有休取得日数



営業職  
文理比率

**8:2**



入社3年後 定着率

**90** %以上

## ヨシモトポールの特徴・クライアント

### 信号



警視庁  
各道府県警察  
鉄道事業者

### 電力



各電力会社

### 標識



警視庁 / 各道府県警察  
国土交通省  
都道府県 / 地方自治体

### 設計対応



建設コンサルタント  
建築設計事務所  
デザイン設計事務所

### 通信



国土交通省  
各都道府県  
地方自治体

### 照明



国土交通省  
各高速道路会社  
各都道府県  
地方自治体

### スポーツ施設



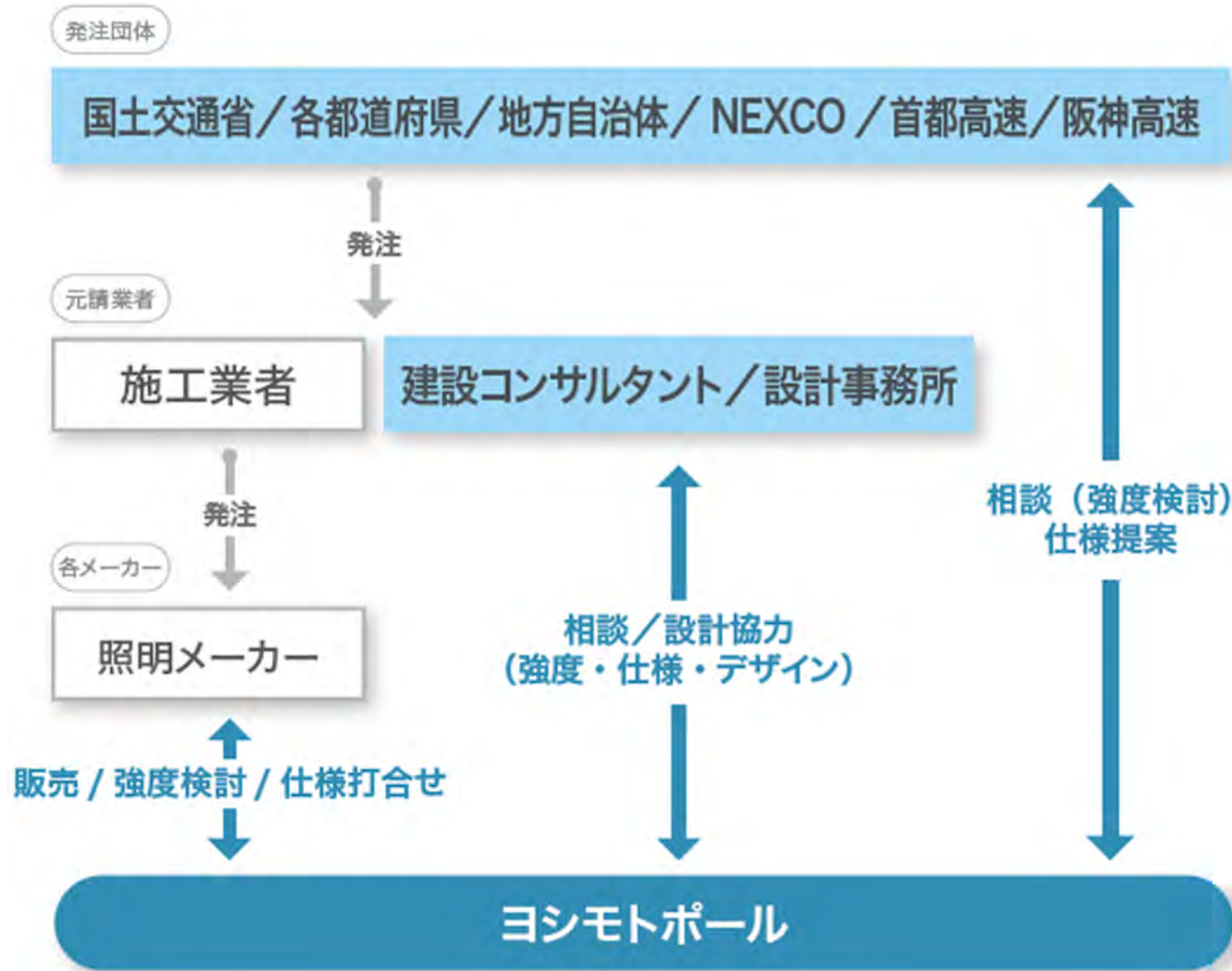
各都道府県  
地方自治体（教育委員会）  
私立学校  
民間企業

### 景観

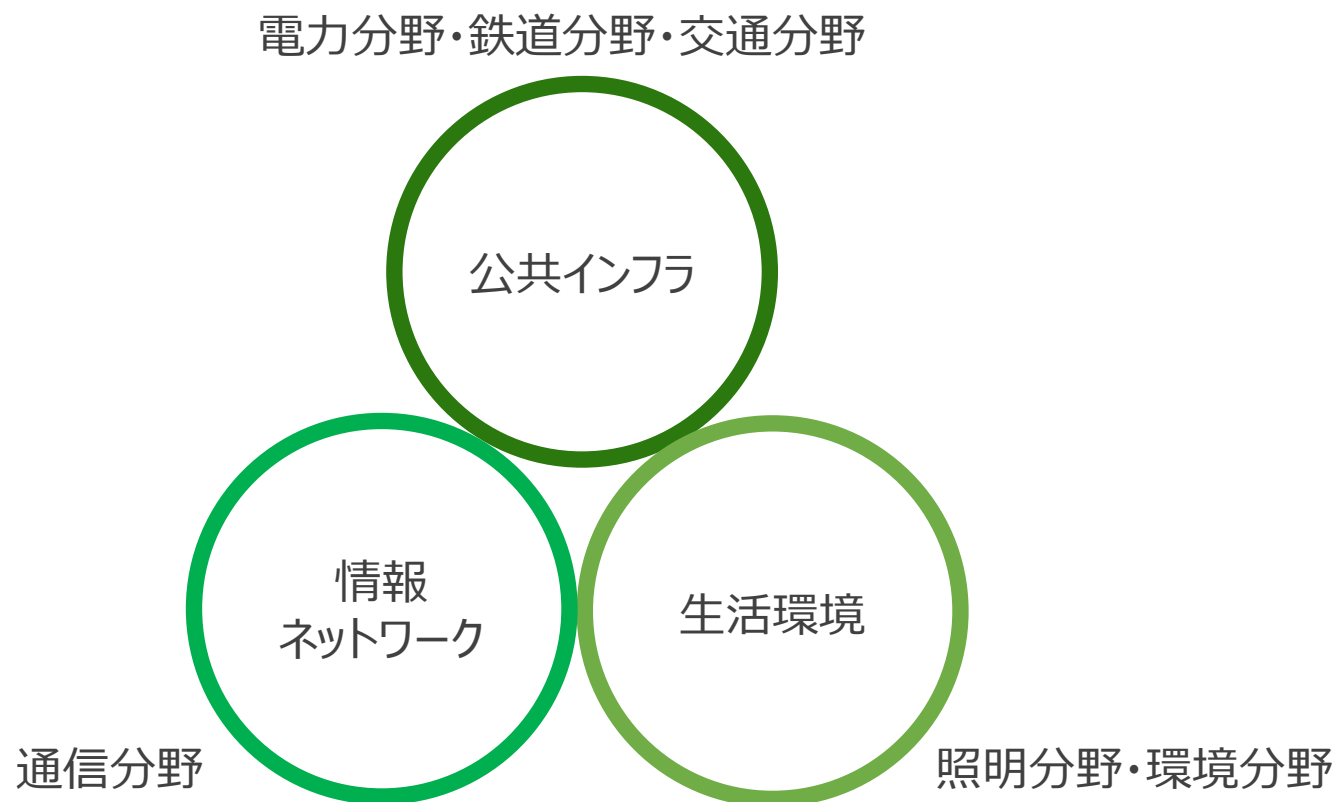


国土交通省  
各都道府県  
地方自治体  
民間企業

## ヨシモトポールの動き



## どんな製品をつくっている？



公共製品を中心としたポール製品を全国へ納品

## 公共 インフラ



配電柱



信号柱



架線柱

情報  
ネットワーク



防災無線柱



CCTVカメラ柱



通信基地局柱

## 生活環境



照明柱



防球ネット柱



ストリートファニチャー  
(車止め、ベンチ他)

## 実績紹介



東京駅前行幸通り



## 実績紹介



銀座中央通り

# YP VISION 2025

ヨシモトポール 中期経営計画

1 「災害に強いくにづくりに良い品を」を創合技術で実現します

2 経営基盤を強化し、企業価値を高めます

3 一人ひとりが活躍できる、夢のある企業になります

# 採用動向と企業における採用ポイント

## アフターコロナの採用活動について

企業の採用意欲向上による売り手市場化により、1人当たりのエントリー数が減少している。

10年前：平均100社 → 現在：平均10社

◆当社リクナビデータのエントリー数推移と歩留まり状況

	エントリー数	説明会参加数	内定者数
2022年卒	763	218	4
2023年卒	436	130	3
2024年卒	343	106	1

## 主に使用している採用ツール・手法

### メリット

### デメリット

学生がアクセス

## ナビサイト

- ・登録企業数が多く、様々な企業と出会える。
- ・自分に合った検索軸で企業を絞り込むことができる。
- ・大手企業も多く掲載されており、安心感がある。

- ・説明会や選考の日程を企業が決める。
- ・間口が広く、ライバルが多い。
- ・企業の採用基準とマッチしているかわかりにくい。

企業がアクセス

## スカウトサービス

- ・「認知度は低いが魅力的な会社」と出会える可能性がある。
- ・最低限のマッチングがすでに図られている。
- ・説明会や面接を個別に開催してもらえることが多い。

- ・興味のない会社からオファーが来ることもある。
- ・たくさんオファーが来るのメッセージを読むのが大変。

## 主に使用している採用ツール・手法

### メリット

### デメリット

大学主催

## 学内説明会

- ・ 安心感がある。
- ・ 学生に合わせたイベントとなることが多い。
- ・ 特別フローが設けられたり、効率的に選考に進める。

- ・ 興味のある会社が集まるわけではない。

企業主催

## インターンシップ・オープンカンパニー

- ・ 事業内容から雰囲気まで深く理解することができる。
- ・ 自分が興味のある内容を選択できることが多く、参加しやすい。
- ・ 人事担当者以外の社員と会える企画があることが多い。

- ・ 拘束時間が長い。
- ・ 自己負担が発生することもある。(交通費・昼食など)

採用ポイント

## まとめ◆主に使用している採用ツール・手法

- ☑ より多くの企業情報を事前に知りたいのであれば、OB訪問は有力な手段！
  - └ ビズリーチキャンパスの活用等

**学生は1つの手法に固執せず、  
アンテナを広く張り企業の張る網に  
引っかかるよう準備しておく。**

## 採用担当者が重視するエントリーシートの内容について

### ▶企業が評価する「ガクチカ」ってどんな感じ？

BtoB企業が目線で言うと・・・

社会人になっても学び続ける力があるかを見ている。  
社会人になってもリスキリングが要求され、  
新たなスキルを身に付けるよう国も求めているため。

#### リスキリングとは

- 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適応して価値を創造し続けるために、必要なスキルを獲得する／させること
  - ・ 近年は、自動化やグリーン対応で生じる仕事の転換に適応するためのスキル習得を指すことが一般的
- 全ての従業員を対象とするもので、いわゆる高度デジタル人材の育成とは分けて考える必要

厚生労働省HPより抜粋

日立製作所は2024年、AIの導入の仕方やデータ収集方法、大規模言語モデル(LLM)の構築など、新たなAI人材を5万人規模で育て、T関連の社内教育として初めて海外のグループ会社も対象とする。金沢万葉の社員から選抜して育成する。

現在、AIを顧客への新サービスの提案などに活用している社員は少なく、事業の拡大に活用している社員は一部に限られている。日本企業によるAI人材の育成が本格化してきた。

日立は24年、AIの活用で米グループや米マイクロナンテック大手と連携して生成AIの最新技術や活用に向けたノウハウを取り込むことにな

## 日立、AI人材5万人育成 鉄道・エネで新サービス

日本経済新聞 2024年6月9日(日)朝刊



## 採用担当者が重視するエントリーシートの内容について

大学時代に学びが習慣化されているか、  
学びの深化ができていますか。

ゼミに所属

YES

→ 研究内容◎

卒論等の自己研究を語れるか。

NO

→ 受講した授業の中から具体的に1つ挙げる。

内容について **自分なりの解釈を加え**、説明できるか。

## 採用担当者が重視するエントリーシートの内容について

### ▶ 評価できるサークル活動・アルバイト経験とは？

アルバイト：幅広い年代層との交流経験や改善提案などをした具体的な行動を語れるか？  
→社会に出て広い人脈作りの素地があるか。

サークル：企業や組織とのタイアップ企画(互いにwin-winの関係性を提案した経験)などを語れるか？

◎コミュニケーションという言葉のはき違いに注意  
→同世代との会話ではなく、年齢や価値観が異なる多様な人々との相互理解を求めている。

**学生時代に**

**「社会人として必要な素養を身に付けるために  
積極的な学びを実践してきたか」**

**「幅広い年齢・多様な価値観を持つ人たちと  
理解を深めてきたか」**

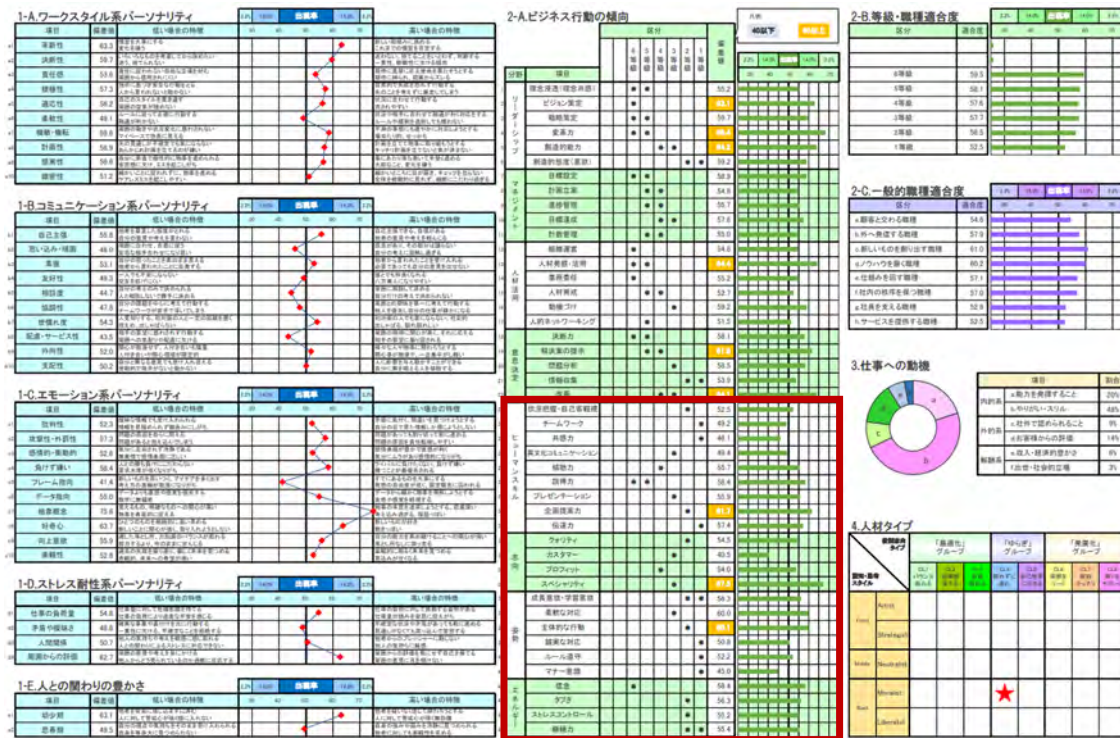
**企業人事はエントリーシートから読み取ろうとして  
いる。**

# 企業による採用ポイントについて(面接編)

## ▶企業人事は面接で学生の何を見ているの？①

### →社会人基礎力

事前に学生の性格や行動性向をある程度把握して面接に臨んでいる。



当社が使用しているB-cab試験結果

## 企業による採用ポイントについて(面接編)

ヒューマンスキル	状況把握・自己客観視						●	52.5	
	チームワーク						●	49.2	
	共感力						●	46.1	
	異文化コミュニケーション						●	49.4	
	傾聴力				●			55.7	
	説得力		●	●				58.4	
	プレゼンテーション						●	55.9	
	企画提案力						●	61.7	
	伝達力						●	57.4	
志向	クォリティ						●	54.5	
	カスタマー						●	40.5	
	プロフィット				●			54.0	
	スペシャリティ						●	67.3	
姿勢	成長意欲・学習意欲						● ●	56.3	
	柔軟な対応						●	60.0	
	主体的な行動						●	60.1	
	誠実な対応						●	50.8	
	ルール遵守						●	52.2	
	マナー意識						●	45.0	
エネルギー	信念		●					58.4	
	タフさ						●	56.3	
	ストレスコントロール						●	55.2	
	継続力						● ●	55.4	

人間は置かれた状況により学習し、成長する「後天的なスキル」と変化しにくい「基礎的なスキル」を併せ持つ。

→面接では学生の

**社会人基礎力**について

知ろうとする。

企業の社会的責任に対する市場の目は日増しに強まっている。

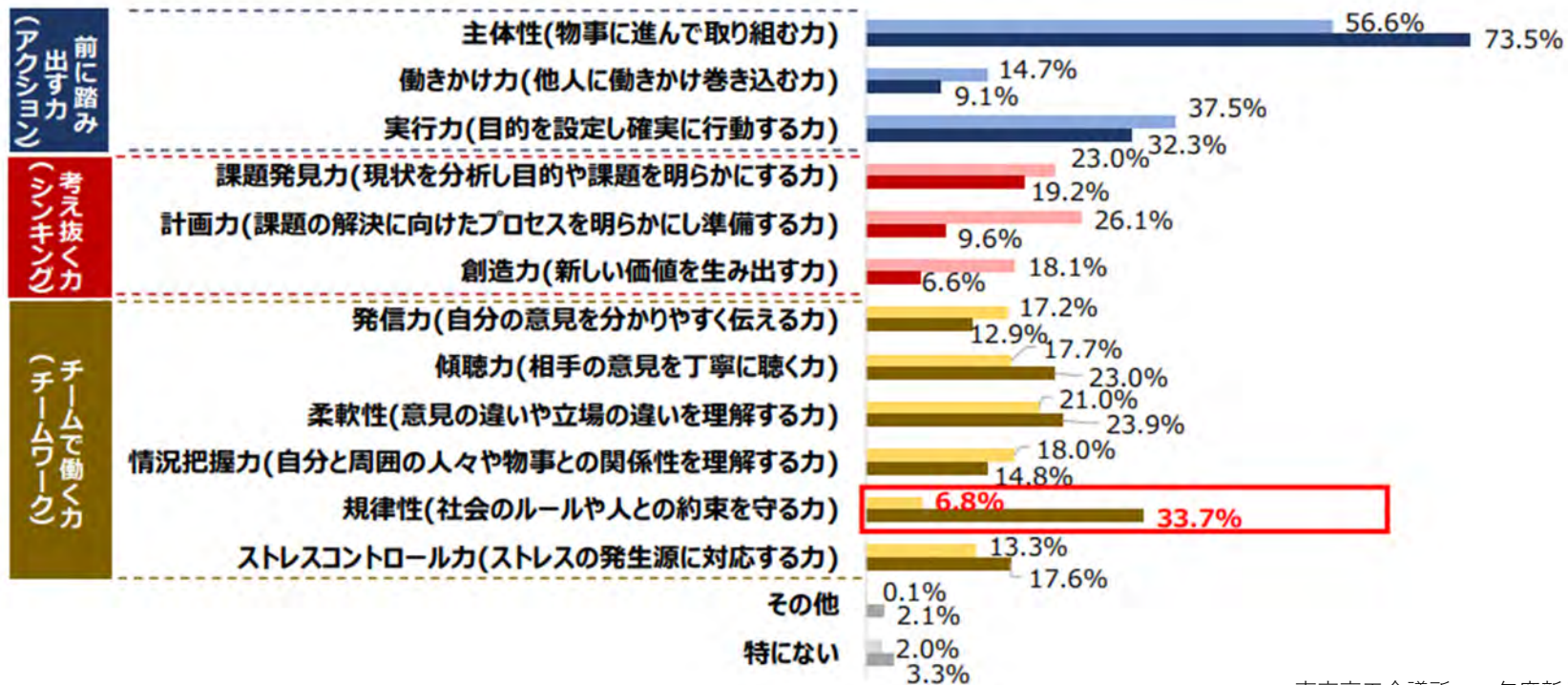
## 企業による採用ポイントについて(面接編)

- 企業向けに実施した調査で「新入社員が仕事をする上で特に大事にして欲しいこと」を尋ねた結果と、本調査で新入社員に対して「仕事をする上で特に大事にしたいこと」を尋ねた結果を比較すると、「規律性」を挙げた企業の割合が、「規律性」を挙げた新入社員の割合を大きく上回る。
- 企業がこうしたギャップを埋めるためには、入社前研修や新入社員研修等において「規律性」に関する内容を取り扱い、新入社員に「規律性」の重要性に関する理解を促進することが考えられる。

### ■【最大3つまで回答】

各選択肢の上段【回答者:新入社員】仕事をする上で特に大事にしたいこと n=957

各選択肢の下段【回答者:企業】新入社員が仕事をする上で特に大事にして欲しいこと n=427



東京商工会議所2024年度新入社員意識調査集計結果

社会人基礎力、たとえば

「法令順守は当然のことながら、

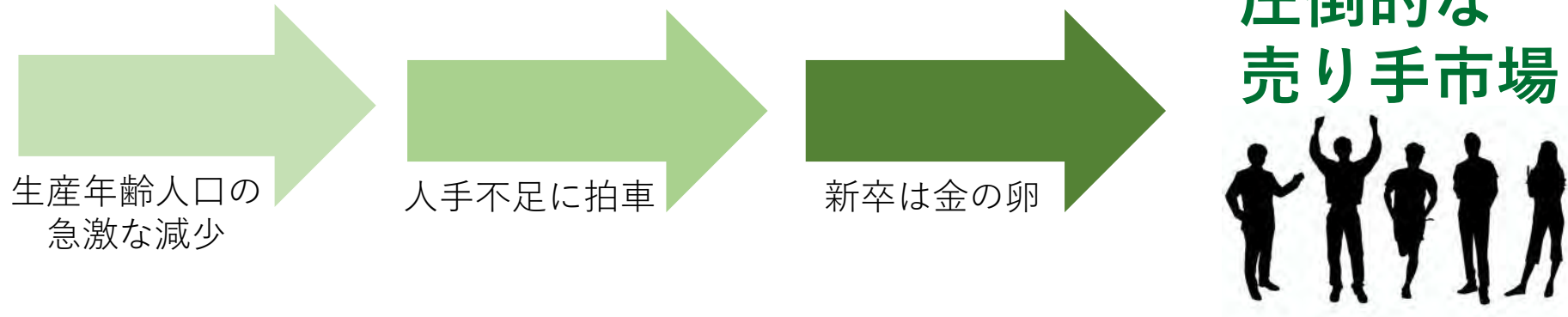
社会的ルールを守れる人なのか」

「ストレスへの対処のため発散方法を持っているか」

企業人事は知ろうとしている。

## 企業による採用ポイントについて(面接編)

### ▶企業人事は面接で学生の何を見ているの？②



学生にとっては短期的には歓迎すべきことだが、企業も当然長期的な対策を打っている。



## 企業による採用ポイントについて(面接編)

### ▶企業人事は面接で学生の何を見ているの？②

生産性向上を目指すため、DXや生成AI等の活用で定型的な業務は減少傾向。

社員には**独創性・発想が必要となる業務に特化できるような環境づくり**を企業は意識。



ということは・・・

企業が欲している人材は

**事業を探索できる人。**

仕組みの中で仕組みに沿って働く人財×

→近い将来ヒトが携わらなくてもよい業務

仕組みを作ることができる人財○

→**ヒトでなくては実現しない仕事**

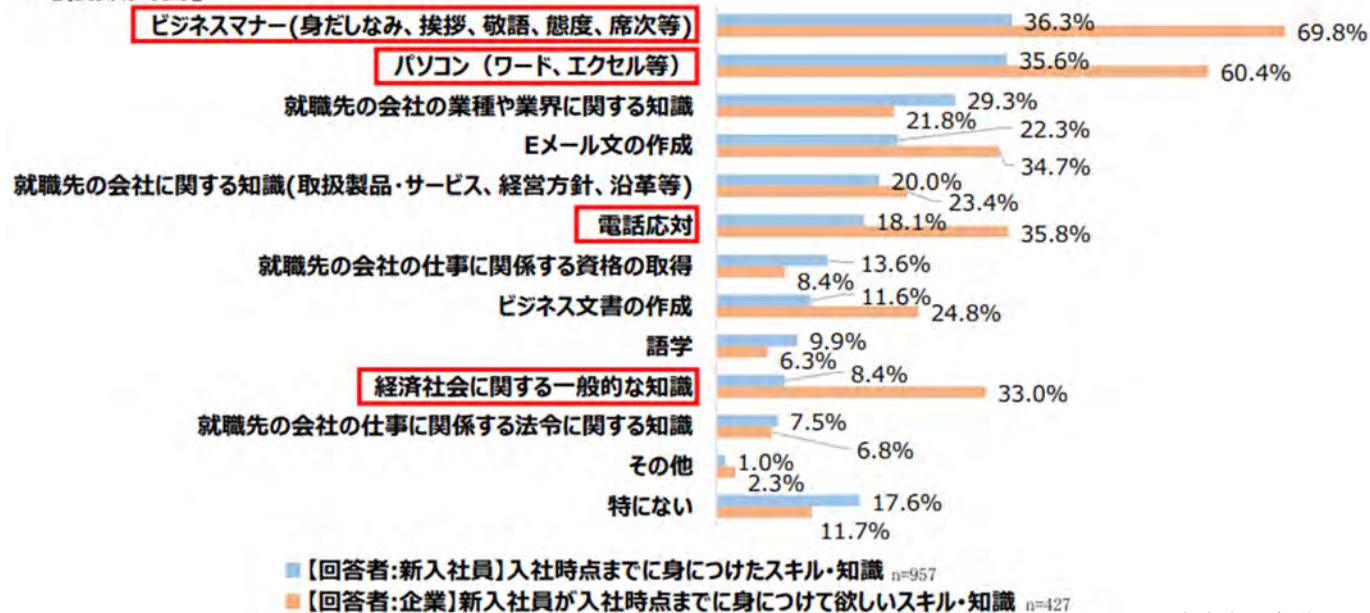


## 企業による採用ポイントについて②【重要ポイント】(面接編)

- ①世の中の出来事にどれだけ関心を持っているか。
- ②関心のあるニュースをどの程度論理的(ロジカル)に説明できるか。

- 企業向けに実施した調査で「新入社員が入社時点までに身につけて欲しいスキル・知識」を尋ねた結果と、本調査で新入社員に対して「入社時点までに身につけたスキル・知識」を尋ねた結果を比較すると、「ビジネスマナー」、「パソコン」、「電話対応」、「経済社会に関する一般的な知識」を挙げた企業の割合が、これらを挙げた新入社員の割合をそれぞれ大きく上回る。
- 企業がこうしたギャップを埋めるためには、入社前研修や新入社員研修等においてこれらの内容を取り扱い、新入社員のスキルや知識の習得を促進することが考えられる。

### ■【複数回答】



東京商工会議所2024年度新入社員意識調査集計結果

## 面接で必ず聞く質問2つ



今日の日経新聞の一面で関心のあった記事は何ですか？

→社会で起きている事象への関心度を見ている。



1,000万円の投資をするので起業してください。どんな事業を起こしますか？

→世の中で起きている事象を繋げて  
新たな仕組みづくりをできる可能性があるかを見ている。

新聞やニュースをみる習慣を身に付け、  
世の中で起きている事象に対して  
自分なりの意見を持ってほしい。

# 就職活動や進路決定の取り組みへの提案

## 働くことの目的

基本的には「収入を得て、生活する糧を得るため」  
でも・・・それだけでは長い社会人生活を走り通すことは難しい。  
働くためのエネルギーはどこから湧いてくる？

仕事から得られる充実感『はたらき甲斐』  
その仕事を通して成長し、なりたい自分になれるかを自問自答して  
もらいたい。



# 働きがいと働きやすさ

**プラチナ企業ランキング**

順位	企業名	1年後売上高増減率(%)	PBR (倍)
1位	サイボウズ	19.4	20.07
2位	コリスエニシア	14.9	0.46
3位	MIXI	24.4	1.05
4位	味の素	18.2	3.15
5位	メルカリ	17.0	11.83
6位	CARTA HOLDINGS	0.5	1.45
7位	Robot Home	32.5	1.98
8位	日本新薬	4.9	2.91
9位	エイチーム	▲13.3	1.45
10位	アクシスコンサルティング	23.6	-



## プラチナ移行で 生き生きと成長

- 1** 若手男女が生き生きと働ける
- 2** 会社と社員の目指す方向が一致している
- 3** 働く場所や時間を問わない柔軟な労働環境が整備されている

**ホワイト企業ランキング**

順位	企業名	PBR (倍)	
1位	千歳会	▲19.5	0.61
2位	ソーバル	0.0	2.38
3位	日本化薬	7.3	0.79
4位	かんぽ生命保険	-	0.38
5位	わかもと製薬	3.3	0.67
6位	インプレスホールディングス	2.6	0.84
7位	高砂商材工業	15.0	0.47
8位	中国電力	49.1	0.43
9位	リコー	21.4	0.68
10位	ゆうちょ銀行	-	0.41



## 日本企業、最適解探る



- 1** ワーク・ライフ・バランスを重視
- 2** 働きやすい職場環境
- 3** キャリアアップを目指すには物足りない

**調査概要** 日本経済新聞は企業分析を手掛ける「リポート・ファイナンス」が、国内の大手企業約300社を対象に、働きがいと働きやすさを調査した。調査は「働きがい」に関する項目は「1. 働く場所や時間を問わない柔軟な労働環境が整備されているか」と「2. 会社と社員の目指す方向が一致しているか」の2項目、働きやすさに関する項目は「3. ワーク・ライフ・バランスを重視しているか」と「4. キャリアアップを目指すには物足りないか」の2項目で行った。

日本経済新聞が国内最大級の会社情報サイト「リポート・ファイナンス」にある社員らのコメントを分析し、

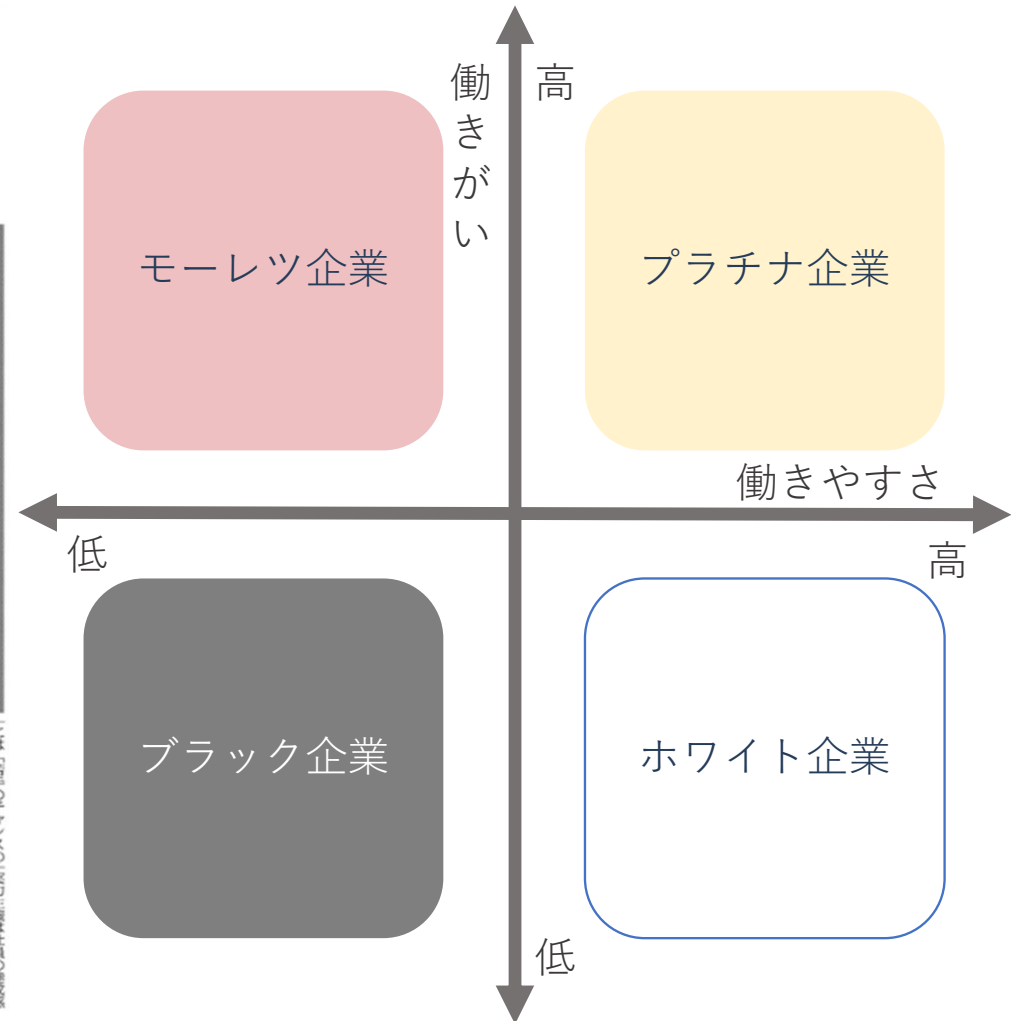
**1** 働きがいを重視

**2** 社内に勢いと高揚感がある

**3** 残業時間が長く、離職者も多い

「働きがい」に関する項目は「1. 働く場所や時間を問わない柔軟な労働環境が整備されているか」と「2. 会社と社員の目指す方向が一致しているか」の2項目、働きやすさに関する項目は「3. ワーク・ライフ・バランスを重視しているか」と「4. キャリアアップを目指すには物足りないか」の2項目で行った。

調査結果、日本経済新聞は企業分析を手掛ける「リポート・ファイナンス」が、国内の大手企業約300社を対象に、働きがいと働きやすさを調査した。調査は「働きがい」に関する項目は「1. 働く場所や時間を問わない柔軟な労働環境が整備されているか」と「2. 会社と社員の目指す方向が一致しているか」の2項目、働きやすさに関する項目は「3. ワーク・ライフ・バランスを重視しているか」と「4. キャリアアップを目指すには物足りないか」の2項目で行った。



取り組みへの提案



## 若手社会人の不安ポイント

こんなに居心地が良くて自分は成長できるの？  
社会から取り残されてしまわない？



就職先を選ぶポイントとして働く環境は大事。  
だが、「その仕事で自己実現できるか。社会に貢献できるか。金銭的報酬以外で何を得られるか。」を企業選びの物差しに加えていただきたい。



# 専大生の特徴と親が就活で協力できるポイント

## 専大生の特徴

- ◎学びも遊びもバランスよく楽しんでいる。
- ◎大学のカリキュラムに沿って、真面目に学習に取り組んでいる。
- ◎挨拶やマナー意識が備わっている。



さらに発展して・・・

大学での学びを最近の社会事象と結び付けて、  
自分の意見として発信してみよう！

## お子様の就活に際し、親御さんにご協力いただきたい点

ご自身の仕事で  
やりがいを感じた点などを  
さりげなく語ってあげる。



ご家庭で新聞購読、  
ニュース番組を  
定期的に観る習慣づけを促す。



ご自宅での話題に  
最新の社会的ニュースの  
意見交換等を織り込む。



## 夏のインターンシップのご案内

2024年8月7日(水)・8月27日(火)・  
9月10日(火)  
1dayインターンシップ開催決定

丸の内オフィスにて製品見学・グループワーク・  
先輩社員交流会などを実施予定！

リクナビ2026よりエントリー&お申込みを  
お待ちしております！



リクナビ2026 インターンシップ案内▶



製品見学の様子

