

新卒採用力を高める採用3大ポイント

1、我社には役職定年制がないこと

上場企業の約3割は役職定年制があります。そのため、50歳や55歳で課長や部長の役職を降りることになります。その後は今までの知識・経験を活かして、専門職へ異動したり、場合によっては管理職からまた一般職に戻ってもらうという企業もあります。

我社では、これから企業規模が拡大していくため、この役職定年制の必要性がありません。そのこと自体が大手企業に比べ、我社は将来ビジョンや夢を持ちやすい会社です。

2、我社のモデル賃金は60歳まで上がり続けること

我社では50歳になっても55歳になっても、年齢によって賃金を下げることはありません。企業規模に関係なく60歳過ぎに賃金を引き下げする可能性があるとしても、少なくとも60歳までは賃金を上げていくことが可能です。それは60歳まで社員が成長するのであれば、それに合わせて成長給は増えていくことに

なるからです。社員の成長によって成長等級・成長点数が高まり、そのため成長給が増えるということになります。ところが大手企業のモデル賃金のピークはほとんどが50歳から55歳になっています。これは約400社の大手企業を継続調査している中央労働委員会の賃金事情調査によって明らかになっています。

3、我社では一緒に社員が幸せになれること

我社ではすべての社員が教え合いながら一緒に成長することができます。大手企業では社員同士が常に競争をすることになります。ポストが限られているからです。そのポストを獲得するために激しい競争による勝ち残り戦を、なんと40年間も続けなければなりません。我社に入社したら、すべての社員がお互いに切磋琢磨しあって、そして教えあって全員が管理職になれます。それが私（経営者）の願いです。その点は大手企業とは大いに違います。

就職活動をされているあなた様へ

「採用三種の神器[®]」

社員を大切にする会社は
あなたが本当に知りたい情報
（「採用三種の神器[®]」）を
オープンにしています



縁と縁を結び未来を拓く

株式
会社

ENTOENTO

この度は我が社へのご応募ありがとうございます。たくさんの企業の中から我が社を選んでいただきましたことに御礼を申し上げます。

日本ではよく大手企業や中小企業という分け方をしますが、これは決して、働く手にとって大手企業は良い企業で、中小企業が働きづらいということでは全くありません。

大手企業は過去に大きいマーケットを見つけて参入したために、今は大手企業になっていると言えます。しかし、かつては世界のトップに君臨していた日本の家電メーカーも、残念なことに今は成熟産業になってしまいました。当時にその企業に勤めた新卒社員が、今は大変厳しい環境に置かれていることをご存知の方も多いでしょう。

中小企業は規模拡大途中のベンチャー企業であると認識していただくことが必要だと思います。我が社もその1社です。

厚生労働省では毎年、中小企業に新卒社員が応募しない理由について、「賃金が安いからだ」と間違った発表をしています。確かに、10年経っても20年経っても全く同じ規模・同じ業績であれば、それも言えるでしょう。しかし中小企業もこれから40年間で社員が成長して業績が向上すれば、大手企業に遜色のない賃金を提供することができるのです。

それにもわかには信じがたいかもしれません。我が社ではそのことを説明するための資料をあなたにお見せすることにいたしました。これからお見せする3つの資料は、我が社があなたにこれからの40年間どのような成長の場を提供できるかを説明する資料です。このような資料を初めて見る方も多いかもしれませんが、社員を大事にする企業は必ずこの「採用三種の神器®」を持っています。今だけではなく、これからの40年間社会でのあなたの成長がこれからスタートします。必ず応募をする会社ではこの「採用三種の神器®」を見せてもらい、間違いのない会社選びをしていただきたいと思います。

神器その1 3階層の成長シート

我が社には3種類の成長シートがあります。我が社には3つの成長階層があるからです。あなたはきっと「自分に適性があるかどうか」また「関心があるか」という、自分のやりたい仕事を考えて会社を選ぼうと思っているでしょう。

それは決して間違いではありません。ほとんどの方はそうやって選ぶでしょう。しかし我が社は、あなたが入社して、その仕事で一人前となったとき、中堅職層にステップアップ（昇格）していただくことを考えています。

中堅職層（プレーイングマネージャー）とは、自分で仕事の成果を上げながらも部下を持って部下を指導し成長させるという役割を担う成長階層です。部下を成長させることはイコールあなたの成長です。この中堅層職において10年前後は活躍することになるでしょう。そして、どんな部下でも成長させられるように

なったら、今度は管理職層で活躍することになります。

管理職層とは、経営者と一緒になってこの会社全体を運営する成長階層です。「企業寿命30年説」という言葉があります。あなたが入社したこの会社も、30年を待たずあらゆる経営環境に適応するために新しいビジネスを立ち上げることになるでしょう。その仕事もあなたの仕事になります。この会社の世の中に対する貢献を大きくするために、または成長してきた社員が活躍する場所を作るために、経営者と一緒になって挑戦する管理職層で仕事をしてもらうことになります。

この3つの成長シートを見ていただき、この3つの成長シートをベースに、あなた自身の人生の計画を立てていただきたいと思います。

部門名 店舗運営 職種 販売 階層 一般職

成長シート

対象期間 年 月 日 ～ 年 月 日

実施日 年 月 日

所 属		等級	社員コード	社 員 名			成長支援者	印					
成長要素			定義	着 眼 点	ウエート	成長基準					成長確認		
						1	2	3	4	5	本人	上司	
期待成果	1	お客様1人当り買上点数	買上点数 ÷ 購買客数	3ヶ月平均	0.50	1. 2点未満	1. 2点以上	1. 6点以上	2. 0点以上	2. 4点以上			
	2	販売商品1品当り平均単価	売上高 ÷ 買上点数	3ヶ月平均	0.50	350円未満	350円以上	460円以上	570円以上	680円以上			
	3	人時生産性	荒利益 ÷ 総労働時間	3ヶ月平均	1.00	2,400円未満	2,400円以上	3,100円以上	3,800円以上	4,500円以上			
	小 計				2.00								
重要業務	4	鮮度管理	販売計画に基づく仕入れの実施	商品の売り切り	0.50	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	5	接客販売	明るい声で、好感の持てる笑顔で接客 マニュアルに従った接客	明るさ・笑顔	0.50	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	6	商品づくり	商品に合わせてメニュー提案	見映え	0.50	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	7	価格設定	商品の仕入れ価格・競合店価格を把握しているか	値ごろ感	0.50	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	8	出勤計画の遵守	出勤計画表通りの出勤	日々の人時生産性の実績	2.00	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	小 計				4.00								
	9	商品知識(鮮度知識)	商品の鮮度を保つための知識	商品の保管	0.75	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			

知識・技術	10	接客トーク	来店客の対応に必要な接客トークを保有し活用しているか	来客対応	0.75	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	11	商品知識(料理知識)	商品(素材)を使った料理メニュー	メニューの種類和・洋・中	0.75	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	12	加工技術	商品を加工するための技術	包丁技術	0.75	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	13	計数知識	人時生産性の計算知識	出勤計画書	3.00	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	小 計				6.00								
勤務態度	14	積極性	困難な仕事にも、自発的に、積極的に取り組んだか	困難な仕事 自発的 積極的	2.00	困難な仕事を避けることが多く、ほとんど自発的に仕事をするとはなかった。	言われれば、多少困難な仕事にも取り組むが、自発的に仕事をする意欲は見られなかった。	困難な仕事にも取り組む姿勢は見られたが、自発的な行動は少なかった。	困難な仕事にも積極的に取り組む姿勢があり、自発的な行動がかなり見られた。	困難な仕事にも積極的にチャレンジし、常に全力を尽くしていた。			
	15	責任感	自分に課せられた業務を、計画通り最後までやり抜いていたか	計画通り 最後までやり抜く	2.00	与えられた仕事を理由も無く途中で止めることがしばしばあった。	与えられた仕事を計画通りやろうとするが、困難があると責任逃れをすることがかなり見られた。	与えられた仕事を計画通りやろうと努力していたが、困難があると責任逃れをすることが時々あった。	多少の困難があっても仕事を最後までやろうと努力していたが、責任逃れをすることも何回かあった。	どんな困難があっても、最後まで最善を尽くし、責任逃れをすることはめったになかった。			
	16	規律性	上司の命令や業務上の規則をきちんと守っていたか	上司の命令 業務上の規則	2.00	上司の命令や業務上の規則を守らないことが多く、同じことで注意されることが多かった。	上司の命令や業務上の規則を破ることが時々あり、注意されることがかなりあった。	上司の命令や業務上の規則はほぼ守っていたが、注意されることも何回かあった。	上司の命令や業務上の規則についてはほぼ守っており、注意されることはめったになかった。	上司の命令や業務上の規則は完全に守っており、他の社員にも守るよう働きかけていた。			
	17	協調性	自分の都合にとらわれず、他と協力して業務を推進したか	他との協力	2.00	自分の都合を優先することが多く、他人の意見を聞こうとしないことが多かった。	他人の意見を聞く姿勢はあるが、争ったりチームワークを乱したりすることがしばしばあった。	他人の意見をできるだけ聞くようにし、チームワークを保つことに努力していた。	意見の不一致があった場合、積極的に話をまとめるように努力していた。	チームのリーダー的役割を果たし、より強いチームワークができるように努めていた。			
	小 計				8.00								
合 計					20.00								

部門名 店舗運営 職種 販売 階層 中堅職

成長シート

対象期間 年 月 日 ~ 年 月 日

実施日 年 月 日

所 属		等級	社員コード	社 員 名		成 長 支 援 者					印		
成 長 要 素			定 義	着 眼 点	ウエー	成 長 基 準					成 長 確 認		
						1	2	3	4	5	本人	上司	
期待成果	1	お客様1人当り買上点数	買上点数 ÷ 購買客数	3ヶ月平均	0.80	1. 2点未満	1. 2点以上	1. 6点以上	2. 0点以上	2. 4点以上			
	2	販売商品1品当り平均単価	売上高 ÷ 買上点数	3ヶ月平均	0.80	350円未満	350円以上	460円以上	570円以上	680円以上			
	3	人時生産性	荒利益 ÷ 総労働時間	3ヶ月平均	2.00	2,400円未満	2,400円以上	3,100円以上	3,800円以上	4,500円以上			
	4	部下の伸びた成長点数	部下の伸びた成長点数合計 ÷ 部下人数	3ヶ月平均	2.40	0. 5点未満／人	0, 5点以上／人	1. 0点以上／人	1. 5点以上／人	2. 0点以上／人			
	小 計				6.00								
重要業務	5	鮮度管理	販売計画に基づく仕入れの実施	商品の売り切り	0.40	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	6	接客販売	明るい声で、好感の持てる笑顔で接客 マニュアルに従った接客	明るさ・笑顔	0.40	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	7	商品づくり	商品に合わせてメニュー提案	見映え	0.40	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	8	価格設定	商品の仕入れ価格・競合店価格を把握しているか	値ごろ感	0.40	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	9	出勤計画の遵守	出勤計画表通りの出勤	日々の人時生産性の実績	2.00	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	10	部下指導	成長評価に基づいた具体的な指導	成長シートの成長要素	2.40	その業務をやっていない。	その業務を少しやっている。	その業務を基本となるやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施している。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えている。			
	小 計				6.00								
	11	商品知識(鮮度知識)	商品の鮮度を保つための知識	商品の保管	0.27	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			

知識・技術	12	接客トーク	来店客の対応に必要な接客トークを保有し活用しているか	来客対応	0.26	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	13	商品知識(料理知識)	商品(素材)を使った料理メニュー	メニューの種類和・洋・中	0.27	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	14	加工技術	商品を加工するための技術	包丁技術	0.26	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	15	計数知識	人時生産性の計算知識	出勤計画書	1.33	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	16	褒める技術	あらゆる成長段階での成長も褒めることが出来る技術	5つの成長基準	1.61	持っていない。	少し持っている。	基本的なものは持っている。	応用的なものも持っている。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	小 計				4.00								
勤務態度	17	積極性	困難な仕事にも、自発的に、積極的に取り組んだか	困難な仕事自発的積極的	1.00	困難な仕事を避けることが多く、ほとんど自発的に仕事をする事はなかった。	言われれば、多少困難な仕事にも取り組むが、自発的な仕事をする意欲は見られなかった。	困難な仕事にも取り組む姿勢は見られたが、自発的な行動は少なかった。	困難な仕事にも積極的に取り組む姿勢があり、自発的な行動がかなり見られた。	困難な仕事にも積極的にチャレンジし、常に全力を尽くしていた。			
	18	責任感	自分に課せられた業務を、計画通り最後までやり抜いていたか	計画通り最後までやり抜く	1.00	与えられた仕事を理由も無く途中で止めることがしばしばあった。	与えられた仕事を計画通りやろうとするが、困難があると責任逃れをすることがかなり見られた。	与えられた仕事を計画通りやろうと努力していたが、困難があると責任逃れをすることが時々あった。	多少の困難があっても仕事を最後までやろうと努力していたが、責任逃れをすることも何回かあった。	どんな困難があっても、最後まで最善を尽くし、責任逃れをすることはめったになかった。			
	19	規律性	上司の命令や業務上の規則をきちんと守っていたか	上司の命令業務上の規則	1.00	上司の命令や業務上の規則を守らないことが多く、同じことで注意されることが多かった。	上司の命令や業務上の規則を破ることが時々あり、注意されることがかなりあった。	上司の命令や業務上の規則はほぼ守っていたが、注意されることも何回かあった。	上司の命令や業務上の規則についてはほぼ守っており、注意されることはめったになかった。	上司の命令や業務上の規則は完全に守っており、他の社員にも守るよう働きかけていた。			
	20	協調性	自分の都合にとらわれず、他と協力して業務を推進したか	他との協力	1.00	自分の都合を優先することが多く、他人の意見を聞こうとしないことが多かった。	他人の意見を聞く姿勢はあるが、争ったりチームワークを乱したりすることがしばしばあった。	他人の意見をできるだけ聞くようにし、チームワークを保つことに努力していた。	意見の不一致があった場合、積極的に話しをまとめるように努力していた。	チームのリーダー的役割を果たし、より強いチームワークができるように努めていた。			
	小 計				4.00								
	合 計				20.00								

神器その2 ステップアップ基準

先ほど我が社には3つの成長階層があるとお伝えしました。あなたが我が社に入ってから標準で7年かけて中堅職層へ、標準で12年かけて管理職層へ成長することになります。つまり22歳で入社したら、標準で41歳で管理職層で仕事をするようになります。その際、ステップアップするときの条件が分からなければ、あなたは自分の成長を計画することができません。

我が社にはあなたが明確に成長を目指せるステップアップ基準をつくってあります。一般職層の成長シートで80点取れたら次の中堅職層、中堅職層の成長シートで80点取れたら次の管理職層、とステップアップして行くことになります。

ただし、成長とは一気にするものではありません。1つひとつ階段を上るようにしていくものです。そこで、一般職層にも中堅職層にも、管理職層にもそれぞれ3つの階段を設けています。それが成長等級です。

あなたは我が社で40年間、階段を1つひとつ昇るように成長していくことができます。そして会社は、そのあなたの成長を支援していきたいと考えています。

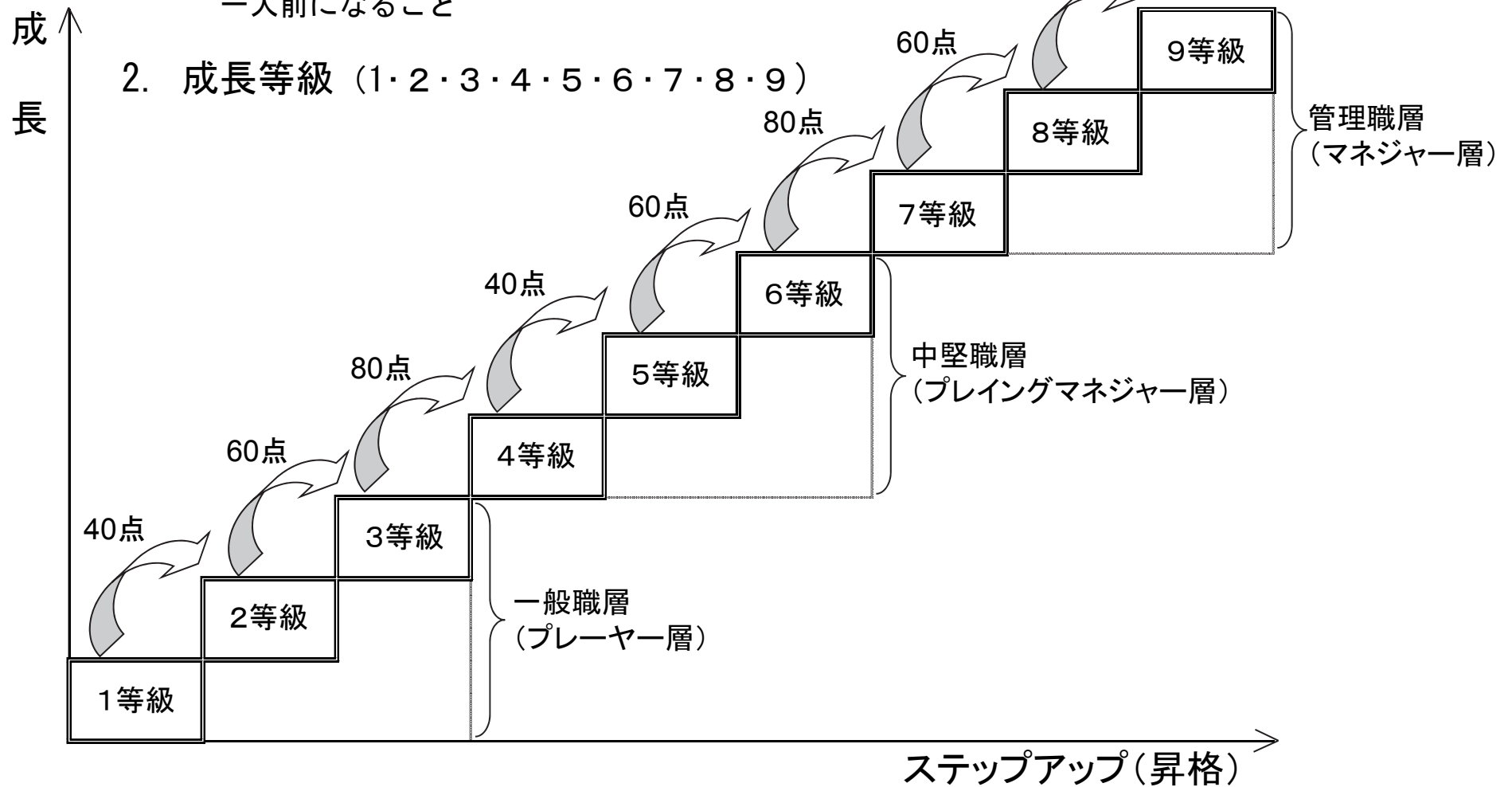
これがあなたの成長基準であるステップアップ基準です。

ステップアップ基準

1. 成長階層（一般職・中堅職・管理職）

※一般職層を卒業することは
一人前になること

2. 成長等級（1・2・3・4・5・6・7・8・9）



神器その3 モデル賃金

我が社であなたがどんな条件が整ったときに賃金が増えていくかを説明し、そして入社後の約40年間どのように増えていくかを説明するものです。

あなたが入社してから我が社が連続で業績が良かったら、あなたが標準でステップアップしていったら、さらに、あなたが毎年成長していったら、という3つの条件を前提にモデル賃金をつくりました。

1. 我が社が毎年連続で業績が良い
2. あなたが標準でステップアップしている
3. あなたが毎年成長している

あくまでも可能性であり、会社があなたにこの賃金額を約束するものではありません。ただ、この3つの条件が整えば、あなたは大手企業とほとんど遜色のない賃金を獲得できることがお分かりになるでしょう。

我が社としてもあなたにその賃金を提供したい、そういう気持ちでこのモデル賃金をつくりました。どうぞご覧ください。

モデル賃金（大卒・総合職）

1 1：標準ステップアップ 2：最短ステップアップ

60

定年の年齢設定

勤続 年数	対象 年齢	等級	号俵	基 本 給			諸 手 当								合 計	昇 給 額			賃金アップ 合 計
				年齢給	勤続給	成長給	役職手当	家族手当	住宅手当							属人給	成長給	小 計	
0	22	1	1	100,000	0	100,000									200,000	—	—	—	—
1	23	1	4	104,000	500	100,900									205,400	4,500	900	5,400	5,400
2	24	2	1	107,000	1,000	101,800			5,000						214,800	3,500	900	4,400	9,400
3	25	2	4	110,000	1,500	103,000			5,000						219,500	3,500	1,200	4,700	4,700
4	26	3	1	113,000	2,000	104,200			5,000						224,200	3,500	1,200	4,700	4,700
5	27	3	4	116,000	2,500	105,700	10,000		5,000						239,200	3,500	1,500	5,000	15,000
6	28	3	7	119,000	3,000	107,200	10,000	5,000	10,000						254,200	3,500	1,500	5,000	15,000
7	29	4	1	121,000	3,500	108,700	10,000	5,000	10,000						258,200	2,500	1,500	4,000	4,000
8	30	4	4	123,000	4,000	111,700	10,000	8,000	10,000						266,700	2,500	3,000	5,500	8,500
9	31	4	7	125,000	4,500	114,700	20,000	8,000	10,000						282,200	2,500	3,000	5,500	15,500
10	32	4	10	127,000	5,000	117,700	20,000	10,000	10,000						289,700	2,500	3,000	5,500	7,500
11	33	5	1	129,000	5,500	120,700	20,000	10,000	10,000						295,200	2,500	3,000	5,500	5,500
12	34	5	4	130,000	6,000	124,000	20,000	10,000	10,000						300,000	1,500	3,300	4,800	4,800
13	35	5	7	131,000	6,500	127,300	30,000	10,000	10,000						314,800	1,500	3,300	4,800	14,800
14	36	5	10	132,000	7,000	130,600	30,000	10,000	10,000						319,600	1,500	3,300	4,800	4,800
15	37	6	1	133,000	7,500	133,900	30,000	10,000	10,000						324,400	1,500	3,300	4,800	4,800
16	38	6	4	134,000	8,000	137,500	30,000	10,000	10,000						329,500	1,500	3,600	5,100	5,100
17	39	6	7	134,000	8,500	141,100	50,000	10,000	10,000						353,600	500	3,600	4,100	24,100
18	40	6	10	134,000	9,000	144,700	50,000	10,000	10,000						357,700	500	3,600	4,100	4,100
19	41	7	1	134,000	9,500	148,300	50,000	10,000	10,000						361,800	500	3,600	4,100	4,100
20	42	7	4	134,000	10,000	155,500	50,000	10,000	10,000						369,500	500	7,200	7,700	7,700
21	43	7	7	134,000	10,500	162,700	50,000	10,000	10,000						377,200	500	7,200	7,700	7,700
22	44	7	10	134,000	11,000	169,900	60,000	10,000	10,000						394,900	500	7,200	7,700	17,700
23	45	7	13	134,000	11,500	177,100	60,000	10,000	10,000						402,600	500	7,200	7,700	7,700
24	46	8	1	134,000	12,000	184,300	60,000	10,000	10,000						410,300	500	7,200	7,700	7,700
25	47	8	4	134,000	12,000	191,800	60,000	10,000	10,000						417,800	0	7,500	7,500	7,500
26	48	8	7	134,000	12,000	199,300	60,000	10,000	10,000						425,300	0	7,500	7,500	7,500
27	49	8	10	134,000	12,000	206,800	80,000	10,000	10,000						452,800	0	7,500	7,500	27,500
28	50	8	13	134,000	12,000	214,300	80,000	10,000	10,000						460,300	0	7,500	7,500	7,500
29	51	9	1	134,000	12,000	221,800	80,000	10,000	10,000						467,800	0	7,500	7,500	7,500
30	52	9	4	134,000	12,000	229,600	80,000	10,000	10,000						475,600	0	7,800	7,800	7,800
31	53	9	7	134,000	12,000	237,400	80,000	7,000	10,000						480,400	0	7,800	7,800	4,800
32	54	9	10	134,000	12,000	245,200	80,000	7,000	10,000						488,200	0	7,800	7,800	7,800
33	55	9	13	134,000	12,000	253,000	80,000	5,000	10,000						494,000	0	7,800	7,800	5,800
34	56	9	16	134,000	12,000	260,800	80,000	5,000	10,000						501,800	0	7,800	7,800	7,800
35	57	9	19	134,000	12,000	268,600	80,000	5,000	10,000						509,600	0	7,800	7,800	7,800
36	58	9	22	134,000	12,000	276,400	80,000	5,000	10,000						517,400	0	7,800	7,800	7,800
37	59	9	25	134,000	12,000	284,200	80,000	5,000	10,000						525,200	0	7,800	7,800	7,800
38	60	9	28	134,000	12,000	292,000	80,000	5,000	10,000						533,000	0	7,800	7,800	7,800

モデル賃金 (大卒・総合職)

