

# 平成 19 年度新卒採用活動 に関するアンケート結果 【報告書】

対象：三重県内および愛知県・岐阜県内企業

平成 20 年 3 月



株式会社百五経済研究所

# アンケート調査の概要

## 1. 調査の目的

三重県ならびに愛知県、岐阜県における 中小企業を取り巻く採用環境の変化、  
中小企業の採用活動の変化・実態、 成功している企業の取り組みを把握するため。

## 2. 調査の期間

平成 20 年 1 月 8 日～平成 20 年 1 月 31 日

## 3. 調査対象

三重県ならびに愛知県、岐阜県に本社を置く中小企業

## 4. 配布方法

郵送による発送・回収

436 社を回収

## 5. 主な調査項目

### 1. 新卒採用活動の実態

1 - 1. 新卒採用活動が 2 年前に比べて困難になったか

1 - 2. 過去 3 年間の採用状況

### 2. 新卒採用活動のスケジュール、投入人員の変化について

2 - 1. 平成 19 年度の新卒採用活動の期間は 2 年前に比べて変化したか

2 - 2. 平成 19 年度の新卒採用活動のスケジュール

2 - 3. 近年の新卒採用活動に関わった社員数の変化

### 3. 新卒採用活動に活用した手段について

3 - 1. 過去 3 年間に採用活動に活用した手段

3 - 2. 2 年前に比べた新卒採用活動のエリアの変化

3 - 3. 平成 19 年度の最も遠い活動エリア（都道府県）

### 4. 企業の新卒採用力の強化策

4 - 1. 自社の新卒採用力強化のために、過去 3 年間で取り組んだ「社内で整備した事項、改善した事項」と効果があったもの

4 - 2. 内定辞退防止策

## 6. 有効回答の属性

### 本社所在地

本調査における回答企業の本社所在地の構成比は、三重県 78.9%、愛知県 15.1%、岐阜県 5.7%となっている。

三重県の地域別で見ると、北勢地域が全体の 31.0%、中勢地域 26.1%、南勢地域 15.1%、伊賀地域 4.6%、東紀州地域 2.1%となっている。

	回答企業数	構成比
愛知県	66	15.1
岐阜県	25	5.7
三重県（北勢）	135	31.0
三重県（中勢）	114	26.1
三重県（南勢）	66	15.1
三重県（伊賀）	20	4.6
三重県（東紀州）	9	2.1
不明	1	0.3

### 主たる業種

本調査における回答企業の業種別構成比は、製造業 31.0%が最も高く、建設業 20.0%、サービス業 14.2%、小売業 10.6%、卸売業 10.3%と続く。

	回答企業数	構成比
製造業	135	31.0
建設業	87	20.0
卸売業	45	10.3
小売業	46	10.6
運輸業	16	3.7
飲食業・宿泊業	9	2.1
サービス業	62	14.2
その他	34	7.8
不明	2	0.6

### 従業員（正社員）数規模

本調査における回答企業の従業員（正社員）数規模別構成比は、30人以下が42.4%と最も高く、31～50人が22.2%、51～100人が13.3%と続く。

	回答企業数	構成比
30人以下	185	42.4
31～50人	97	22.2
51～100人	58	13.3
101～200人	44	10.1
201人以上	44	10.1
不明	8	1.9

# アンケート調査の分析

## 1. 新卒採用活動の実態

### 1 - 1. 新卒採用活動が2年前に比べて困難になったか

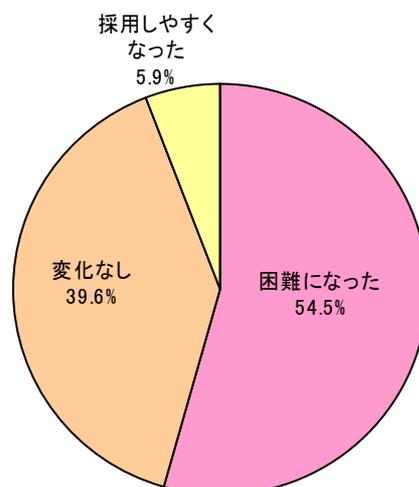
平成19年度（平成20年春入社）の新卒採用活動が、2年前（平成17年度）に比べて困難になったかについては、半数以上（54.5%）が、「2年前に比べて困難になった」と回答している。

本社所在地別でみると、「2年前に比べて困難になった」の比率が、「三重県(北勢)」で63.7%、「愛知県」で58.0%と特に高く、三重県北部、愛知県で近年、新卒採用環境が特に厳しくなっているのが伺える。

業種別でみると、「2年前に比べて困難になった」の比率は、「小売業」が72.7%と特に高い。

従業員（正社員）数規模別でみると、規模が大きい企業ほど「2年前に比べて困難になった」の比率が高くなっており、「2年前に比べて採用しやすくなった」の比率は、「31～50人」の企業が最も高くなっている（13.2%）。

新卒採用活動が2年前に比べて困難になったか

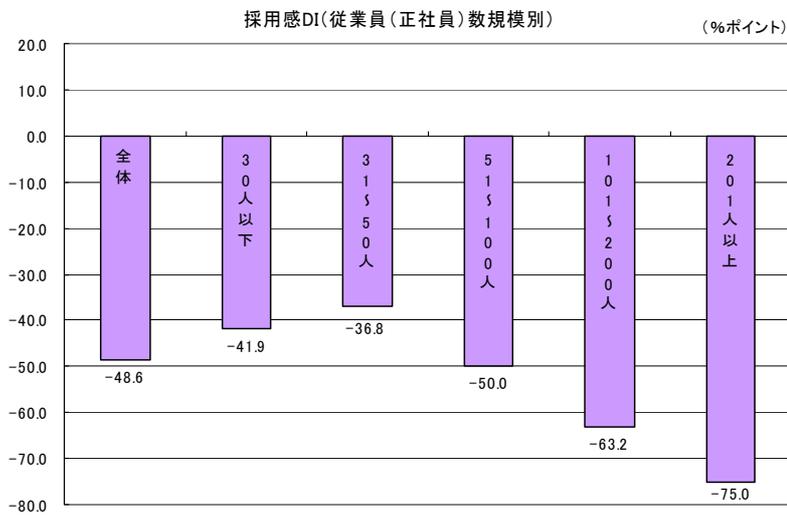
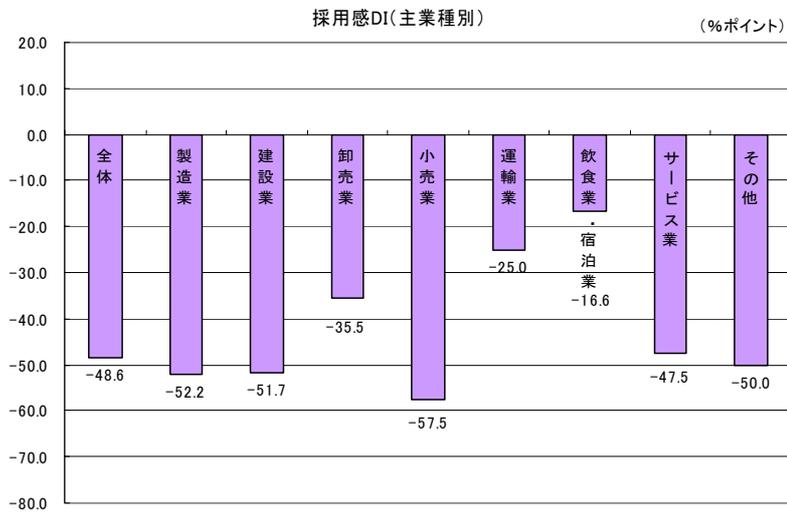
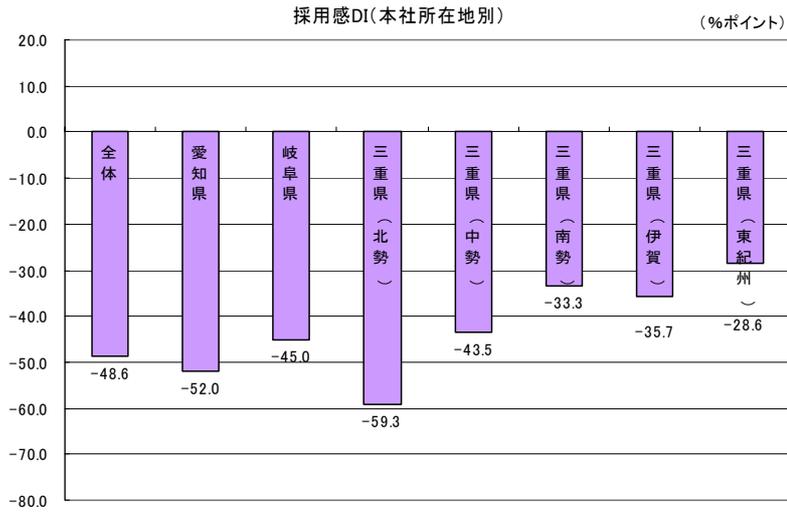


【「平成19年度（平成20年春入社）の新規採用活動が2年前（平成17年度）に比べて困難になったか」本社所在地、主業種、従業員（正社員）数別企業数割合】

		2年前に比べて困難になった (%)	2年前に比べて変化なし (%)	2年前に比べて採用しやすくなった (%)	「採用感DI」 (%ポイント)
全体		54.5	39.6	5.9	48.6
本社所在地	愛知県 (n=50)	58.0	36.0	6.0	52.0
	岐阜県 (n=20)	50.0	45.0	5.0	45.0
	三重県（北勢） (n=91)	63.7	31.9	4.4	59.3
	三重県（中勢） (n=78)	53.8	35.9	10.3	43.5
	三重県（南勢） (n=27)	37.0	59.3	3.7	33.3
	三重県（伊賀） (n=14)	35.7	64.3	-	35.7
	三重県（東紀州） (n=7)	28.6	71.4	-	28.6
業種	製造業(n=94)	54.3	43.6	2.1	52.2
	建設業(n=58)	56.9	37.9	5.2	51.7
	卸売業(n=31)	45.2	45.2	9.7	35.5
	小売業(n=33)	72.7	12.1	15.2	57.5
	運輸業(n=8)	37.5	50.0	12.5	25.0
	飲食業・宿泊業 (n=6)	33.3	50.0	16.7	16.6
	サービス業 (n=40)	50.0	47.5	2.5	47.5
	その他(n=16)	56.3	37.5	6.3	50.0
従業員数	30人以下 (n=93)	43.0	55.9	1.1	41.9
	31～50人 (n=68)	50.0	36.8	13.2	36.8
	51～100人 (n=46)	54.3	41.3	4.3	50.0
	101～200人 (n=38)	65.8	31.6	2.6	63.2
	201人以上 (n=40)	80.0	15.0	5.0	75.0

「採用感DI」は（「採用しやすくなった比率」 - 「採用が困難になった比率」）を表す。

nは有効回答数



## 1 - 2 . 過去3年間の採用状況

### 新卒採用者数と目標採用人数の推移

有効回答全体の新卒の採用者数(実際に採用した人数)と目標とした採用人数の変化を、平成17年度から平成19年度の3年間で比較してみると、新卒採用者数については、平成18年度には、前年を上回る人数を確保しているが、平成19年度には減少している。

目標とした採用人数については、平成18年度は前年度比14.0%増と大幅な伸びを示した。平成19年度は、前年度よりも伸び率は低下しているものの、前年度を4.1%上回っており、2年度連続の増加となっている。

平成17年度から平成19年度の間伸び率を学歴別でみると、採用者数では高校新卒者が最も高く、目標とした採用人数では、4年制大学以上の新卒者が最も高い。

充足率(採用者数/目標とした採用人数)の推移をみると、2年連続悪化をしている。特に、平成19年度は、目標とした人数が増加した一方で、採用者数が減少したことから大きな下落がみられる。このことは、平成18年度に目標とした採用数を確保できず、平成19年度の目標採用人数に上乘せした企業があったためとみられる。

【有効回答の新卒採用者数と目標採用人数の推移】 (人数/%)

年度		17年度	18年度		19年度	
			伸び率		伸び率	
			(%)		(%)	
A . 採用者数 ( )	(1)高校新卒者	304人	331人	8.9	322人	2.7
	(2)短大・高専・専門学校卒者	197人	201人	2.0	172人	14.4
	(3)4年制大学以上の新卒者	498人	584人	17.3	521人	10.8
	(4)合計	999人	1,116人	11.7	1,015人	9.1
B . 目標とした 採用人数	(1)高校新卒者	410人	450人	9.8	478人	6.2
	(2)短大・高専・専門学校卒者	193人	222人	15.0	213人	4.1
	(3)4年制大学以上の新卒者	532人	622人	16.9	656人	5.5
	(4)合計	1,135人	1,294人	14.0	1,347人	4.1
充足率 (A / B × 100)	(1)高校新卒者	74.1%	73.6%		67.4%	
	(2)短大・高専・専門学校卒者	102.1%	90.5%		80.8%	
	(3)4年制大学以上の新卒者	93.6%	93.9%		79.4%	
	(4)合計	88.0%	86.2%		75.4%	

平成19年度は、調査時点(平成20年1月)の採用内定人数

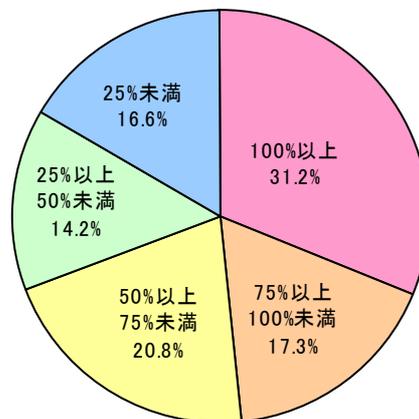
## 充足率別の構成比

有効回答企業ごとに過去3年間の充足率\*(学歴合計)を求め、その充足率を、「100%以上」「75%以上100%未満」「50%以上75%未満」「25%以上50%未満」「25%未満」の5区分に分け、構成比をみると、100%以上の企業が31.2%ある一方で、50%未満の企業も30.8%ある。

本社所在地別にみると、三重県内では、「北勢」が、「中勢」「南勢」よりも充足率が低い比率が高く、従業員(正社員)数規模別でみると規模が小さくなるほど、充足率が低い比率が高くなっている。

\* 充足率 = 採用者数計 / 目標とした採用者数計 × 100

充足率別の構成比



【平成 17 年度～平成 19 年度の新卒採用充足率の

本社所在地、主業種、従業員（正社員）数別企業数割合】

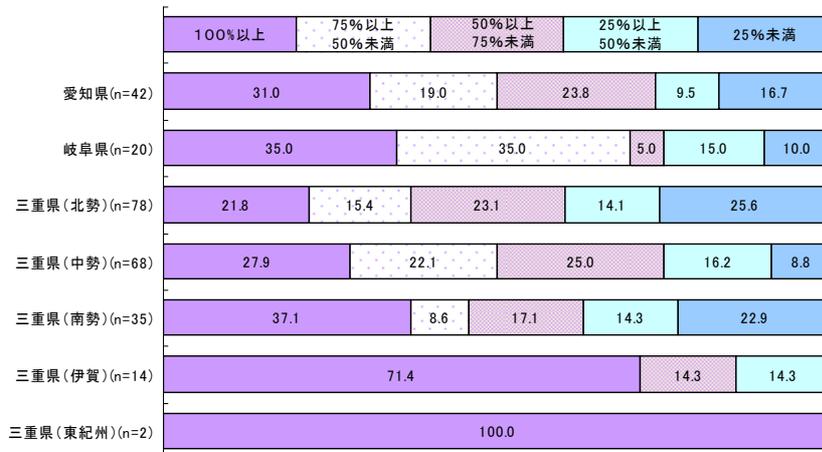
(%)

		100%以上	75%以上 100%未満	50%以上 75%未満	25%以上 50%未満	25%未満
全体		31.2	17.3	20.8	14.2	16.5
本社 所在地	愛知県 (n=42)	31.0	19.0	23.8	9.5	16.7
	岐阜県 (n=20)	35.0	35.0	5.0	15.0	10.0
	三重県(北勢) (n=78)	21.8	15.4	23.1	14.1	25.6
	三重県(中勢) (n=68)	27.9	22.1	25.0	16.2	8.8
	三重県(南勢) (n=35)	37.1	8.6	17.1	14.3	22.9
	三重県(伊賀) (n=14)	71.4	-	14.3	14.3	-
	三重県(東紀州) (n=2)	100.0	-	-	-	-
業種	製造業(n=81)	28.4	12.3	29.6	16.0	13.6
	建設業(n=52)	26.9	9.6	15.4	15.4	32.7
	卸売業(n=29)	24.1	51.7	3.4	10.3	10.3
	小売業(n=32)	37.5	25.0	21.9	9.4	6.3
	運輸業(n=7)	42.9	-	42.9	-	14.3
	飲食業・宿泊業 (n=5)	-	-	40.0	40.0	20.0
	サービス業 (n=38)	39.5	10.5	18.4	15.8	15.8
	その他(n=14)	42.9	21.4	14.3	7.1	14.3
従業員数	30人以下 (n=73)	31.5	5.5	13.7	21.9	27.4
	31～50人 (n=61)	21.3	21.3	18.0	11.5	27.9
	51～100人 (n=47)	40.4	17.0	23.4	14.9	4.3
	101～200人 (n=36)	27.8	19.4	30.6	16.7	5.6
	201人以上 (n=37)	35.1	32.4	29.7	-	2.7

nは有効回答数

平成17年度～平成19年度の新卒採用充足率 本社所在地別企業数割合

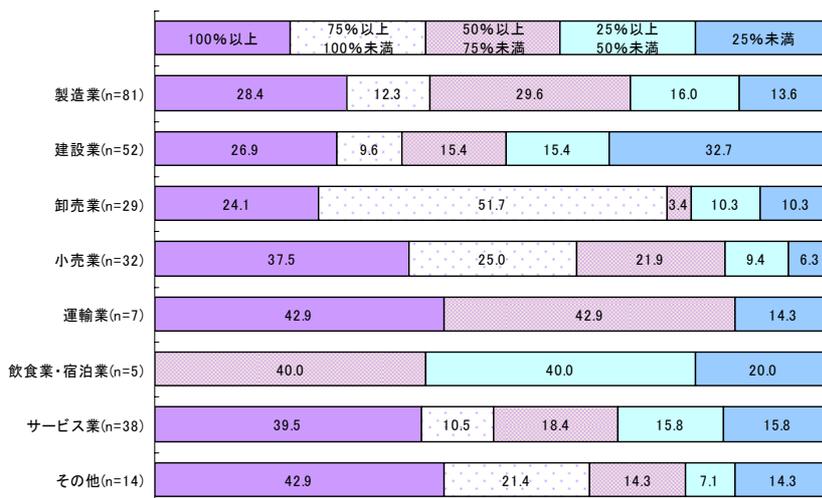
(%)



nは有効回答数

平成17年度～平成19年度の新卒採用充足率 主業種別企業数割合

(%)



nは有効回答数

平成17年度～平成19年度の新卒採用充足率 従業員(正社員)数別企業数割合

(%)



nは有効回答数

## 2 . 新卒採用活動のスケジュール、投入人員の変化について

### 2 - 1 . 平成 19 年度の新卒採用活動の期間は 2 年前に比べて変化したか

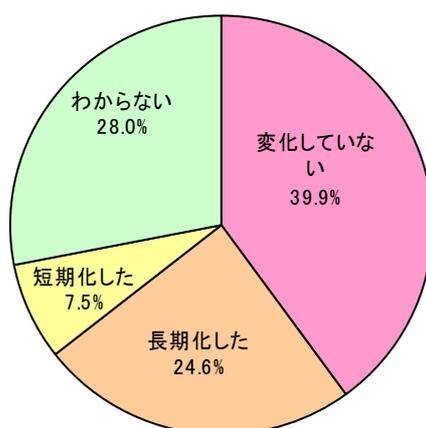
平成 19 年度の採用活動期間が、2 年前（平成 17 年度）に比べて変化したかについては、「変化していない」の比率が 39.9%と最も高く、「わからない」が 28.0%と次いで高く、「長期化した」24.6%が続く。一方、「短期化した」は 7.5%と少数割合である。

業種別でみると、「サービス業」で「変化していない」の比率が半数を超えている（52.3%）。一方で、「小売業」では、「長期化した」の比率が、約半数 46.9%であり、業種間での違いがみられる。

従業員（正社員）数規模別でみると、「201 人以上」で「長期化した」比率が半数を超えており（54.8%）。規模の大きい企業ほど採用活動期間の長期化を実感している。「わからない」の比率は、「30 人以下」が 45.5%、「31 人～50 人」が 27.9%と、従業員数が少ない企業で高くなっている。これは、この規模の企業では新卒採用を毎年度定期的に行っていないことから「わからない」と回答した企業が、比率を高くしていると思われる。

過去 3 年の充足率別でみると、「長期化した」比率が、「75%以上 100%未満」（45.5%）、「50%以上 75%未満」（43.4%）の企業で、他の充足率の企業よりも高くなっている。充足率が 50%以上の企業では、採用目標人数を確保するために、採用期間を長期化して活動に取り組んでいることが読み取れる。

新卒採用活動の期間は2年前に比べて変化したか



【「採用活動期間は、2年前に比べて変化しましたか」

本社所在地、主業種、従業員（正社員）数、過去3年間の充足率別企業数割合】（％）

		変化して いない	長期化した	短期化した	わからない
全体		39.9	24.6	7.5	28.0
業種	製造業(n=94)	40.4	26.6	5.3	27.7
	建設業(n=58)	43.1	10.3	15.5	31.0
	卸売業(n=31)	35.5	35.5	-	29.0
	小売業(n=32)	12.5	46.9	15.6	25.0
	運輸業(n=6)	50.0	16.7	-	33.3
	飲食業・宿泊業 (n=8)	37.5	25.0	-	37.5
	サービス業 (n=44)	52.3	13.6	6.8	27.3
	その他(n=18)	44.4	33.3	-	22.2
従業員数	30人以下 (n=88)	42.0	6.8	5.7	45.5
	31～50人 (n=68)	41.2	23.5	7.4	27.9
	51～100人 (n=48)	35.4	29.2	16.7	18.8
	101～200人 (n=41)	48.8	29.3	2.4	19.5
	201人以上 (n=42)	33.3	54.8	7.1	4.8
過去3年 間の充足 率	100%以上 (n=68)	36.8	22.1	8.8	32.4
	75%以上 100%未満 (n=44)	31.8	45.5	9.1	13.6
	50%以上 75%未満 (n=53)	34.0	43.4	9.4	13.2
	25%以上 50%未満 (n=36)	47.2	16.7	8.3	27.8
	25%未満 (n=37)	54.1	16.2	10.8	18.9

nは有効回答数

## 長期化、短期化した期間

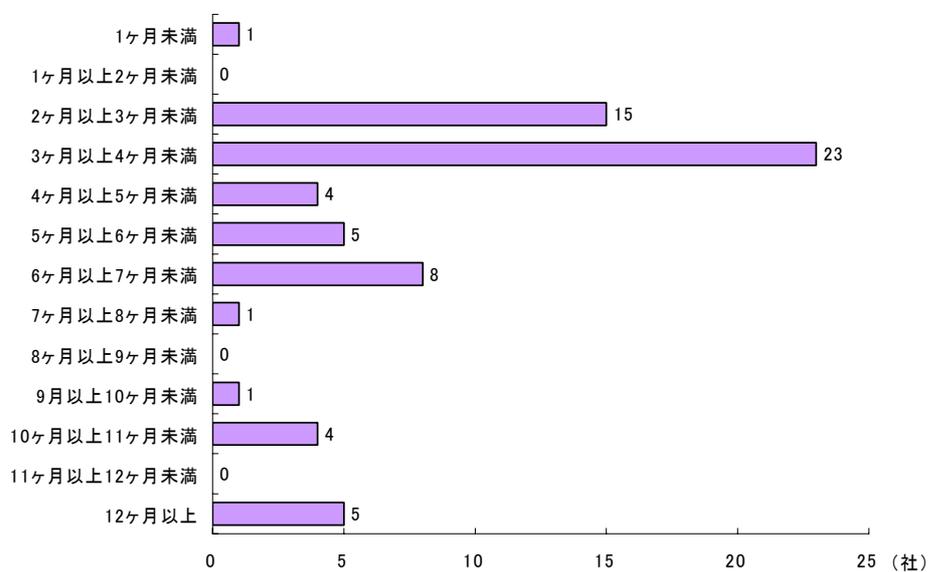
### 長期化した期間

平成 19 年度の採用活動期間が、2 年前（平成 17 年度）に比べて「長期化した」と回答した企業の、長期化した期間については、有効回答 67 社のうち、半数以上 38 社（56.7%）が「2 ヶ月以上 4 ヶ月未満」の期間を回答している。

また、「6 ヶ月以上」の期間を回答した企業は 19 社（28.4%）あり、うち「12 ヶ月以上」の期間を回答した企業は 5 社（7.5%）あった。

本社所在地、業種、従業員（正社員）数規模別での大きな違いはみられなかった。

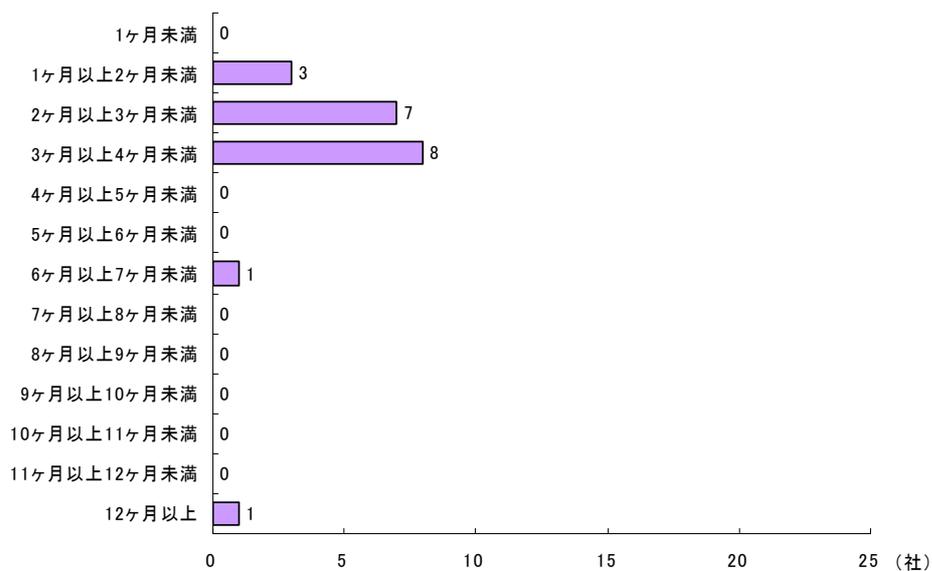
「長期化した」と回答した企業の「具体的な長期化した期間」の回答状況



## 短期化した期間

平成 19 年度の採用活動期間が、2 年前（平成 17 年度）に比べて「短期化した」と回答した企業の短期化した期間については、有効回答 20 社のうち、18 社（90.0%）が「1 ヶ月以上 4 ヶ月未満」の期間を回答している。

「短期化した」と回答した企業の「具体的な短期化した期間」の回答状況



## 2 - 2 . 平成 19 年度の新卒採用活動のスケジュール

平成 19 年度(平成 20 年春入社)の採用活動時期について、「開始した時期」、「内々定を出した時期」、「終了した(終了予定)時期」を、「高校新卒者」、「短大・高専・専門学校新卒者」、「4 年制大学以上の新卒者」の別に尋ねた設問の回答結果をまとめた。

なお、本調査でいう「開始した時期」、「内々定を出した時期」、「終了した(終了予定)時期」とは、以下のように定義する。

・ 開始した時期	... 学生との接触を開始した時期。例えば、エントリーシートの受付開始時期、会社説明会の開催時期等
・ 内々定を出した時期	... 内々定を最も早く出した時期
・ 終了した(終了予定)時期	... 内々定(内定)を出した人数が目標人数に達した時期、もしくは目標人数に満たずに学生との接触、選考活動を停止した時期

本調査は、平成 20 年 1 月に実施したため、「平成 20 年 2 月」または「3 月」との回答は、調査時点での予定である。

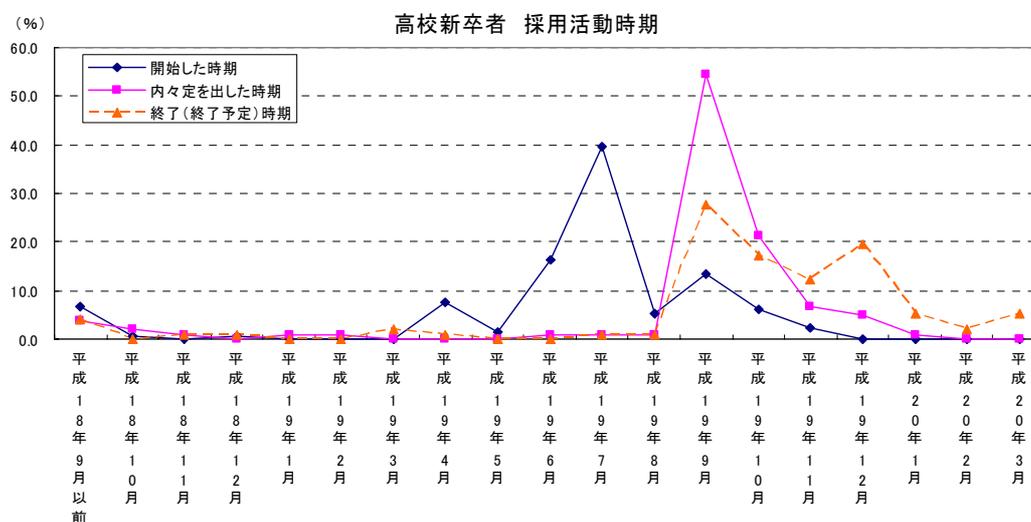
## 高校新卒者の採用活動時期

平成 19 年度の高校新卒者に対する「採用活動を開始した時期」については、「平成 19 年 6 月」「7 月」に半数以上の回答が集中している（2 ヶ月の合計で 56.0%）。「8 月」は夏休みの影響からか比率は低い（5.2%）。「9 月」～「11 月」に活動を開始する企業もみられる（3 ヶ月の合計で 21.6%）。

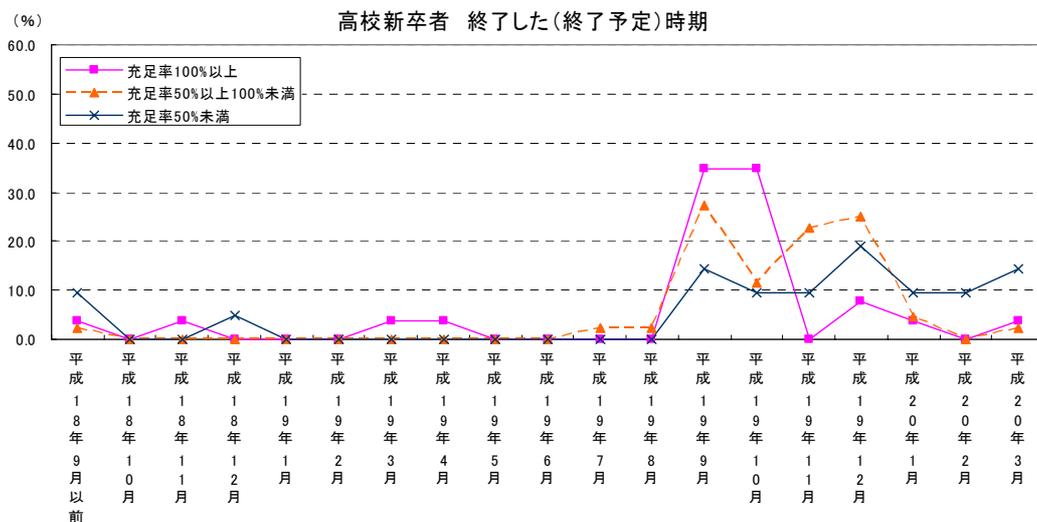
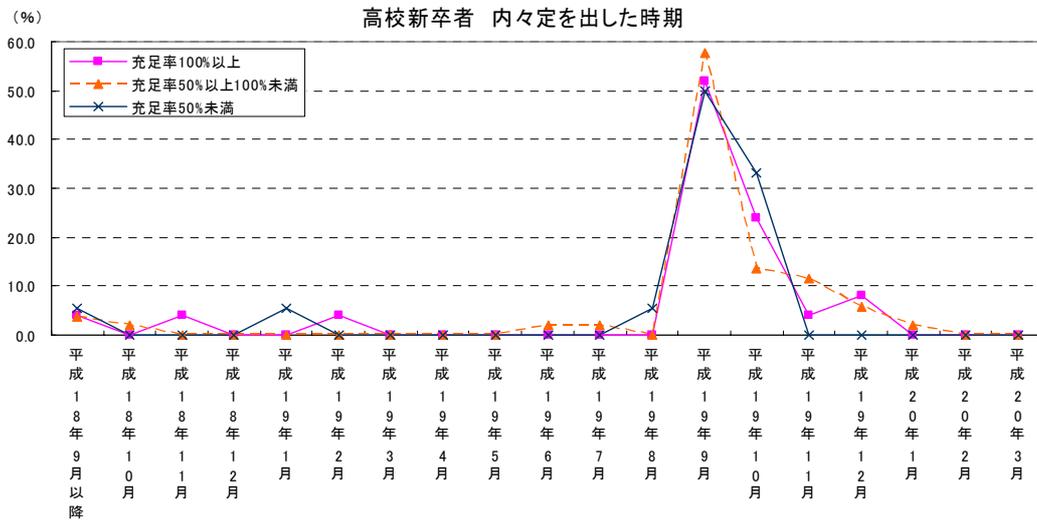
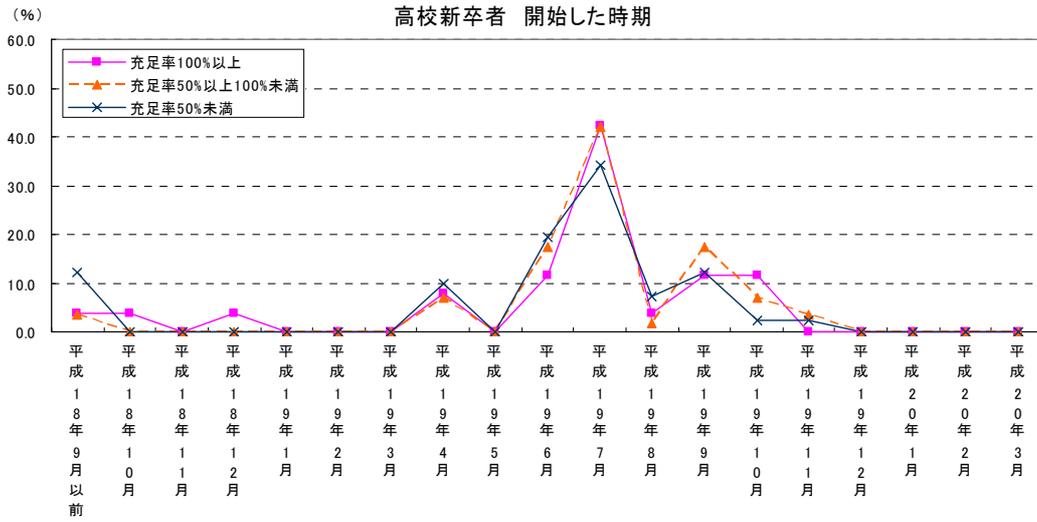
「内々定を出した時期」は、「平成 19 年 9 月」に半数以上の回答が集中しており（54.4%）。「9 月」～「12 月」で全体の 87.5% の回答が集まっている。

「終了した（終了予定）時期」は、「平成 19 年 9 月」が最も高く（27.6%）。「9 月」～「12 月」に全体の 76.5% の回答が集まっている。

過去 3 年間の充足率別で比較してみても、充足率の違いにより、採用活動時期の大きな違いは見られなかった。



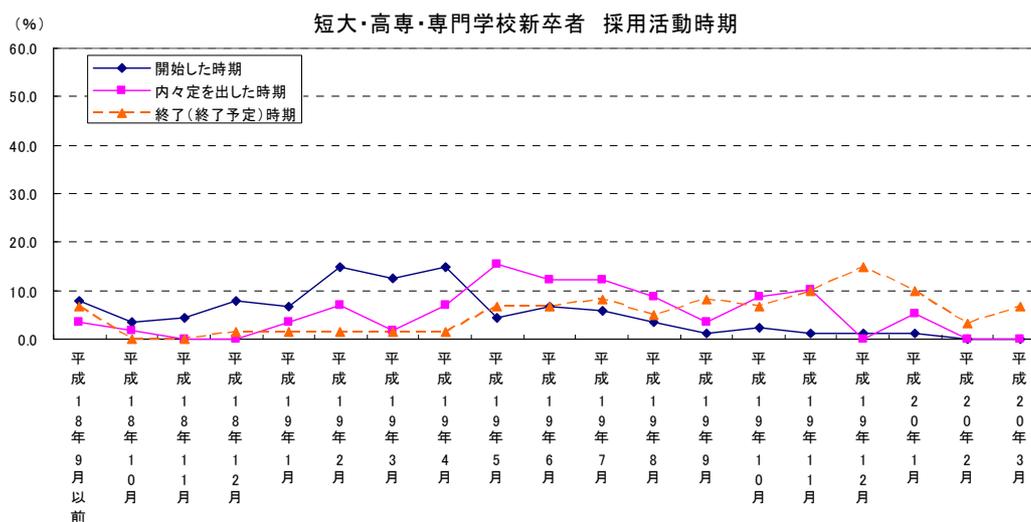
【過去3年間の充足率別採用活動時期（高卒新卒者）】



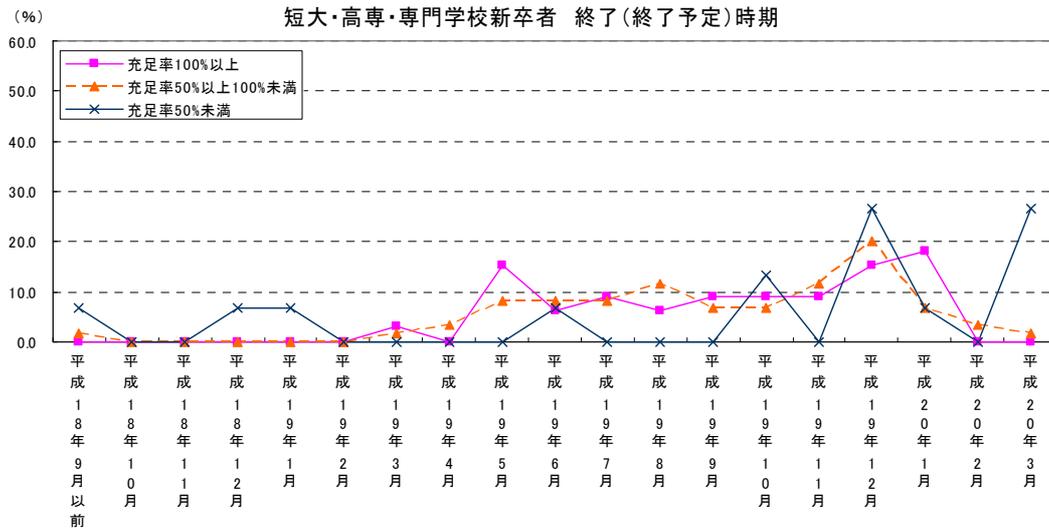
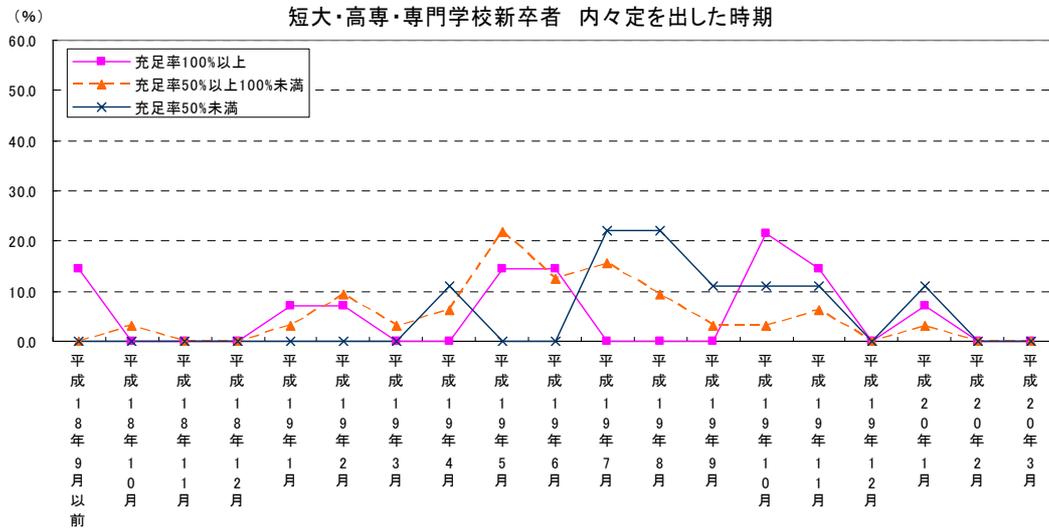
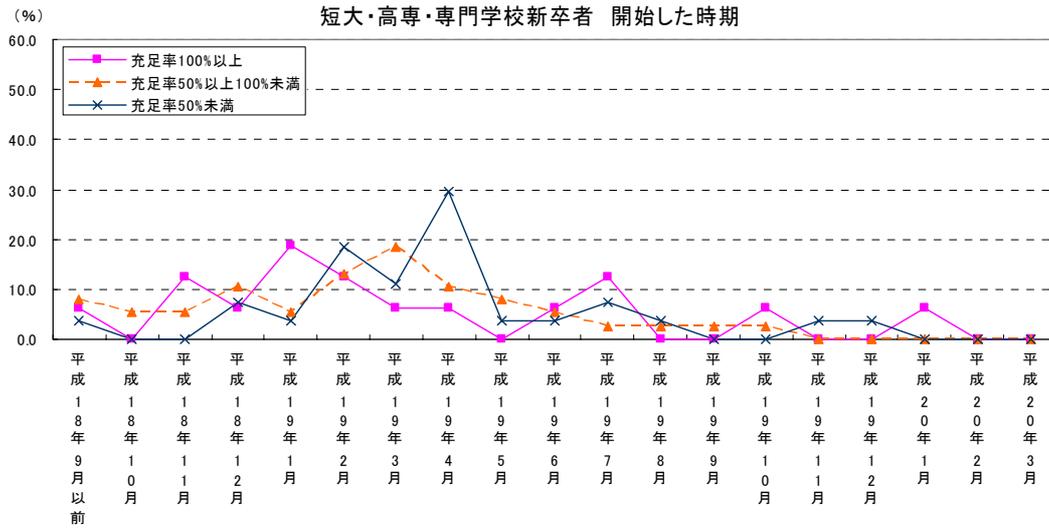
## 短大・高専・専門学校新卒者の採用活動時期

平成 19 年度の短大・高専・専門学校新卒者に対する採用活動時期は、高校新卒者や、4 年制大学以上新卒者のものよりも分散している。これは、高専や専門学校新卒者の採用は、学校の種類や職種ごとの事情により採用活動時期が異なっているためとみられる。

過去 3 年間の充足率別でみると、充足率の高い企業のほうが、「開始した時期」が早い傾向がみられる。



【過去3年間の充足率別採用活動時期（短大・高専・専門学校新卒者）】



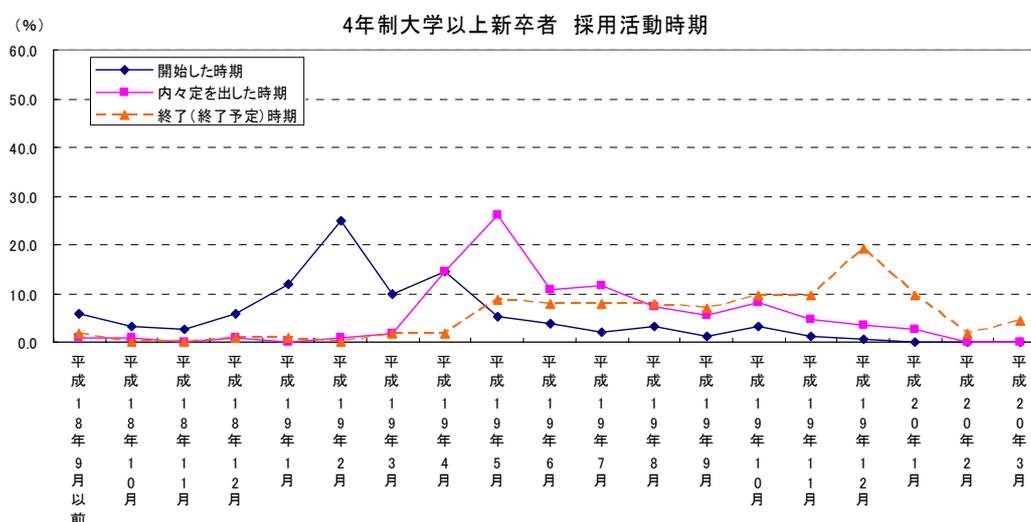
#### 4年制大学以上新卒者の採用活動時期

平成 19 年度の 4 年制大学以上新卒者に対しての「採用活動を開始した時期」については、「平成 19 年 2 月」が最も多く(25.0%)、「1 月~4 月」が 61.2%を占めている。また、平成 18 年 12 月以前の企業も 17.7%みられた。

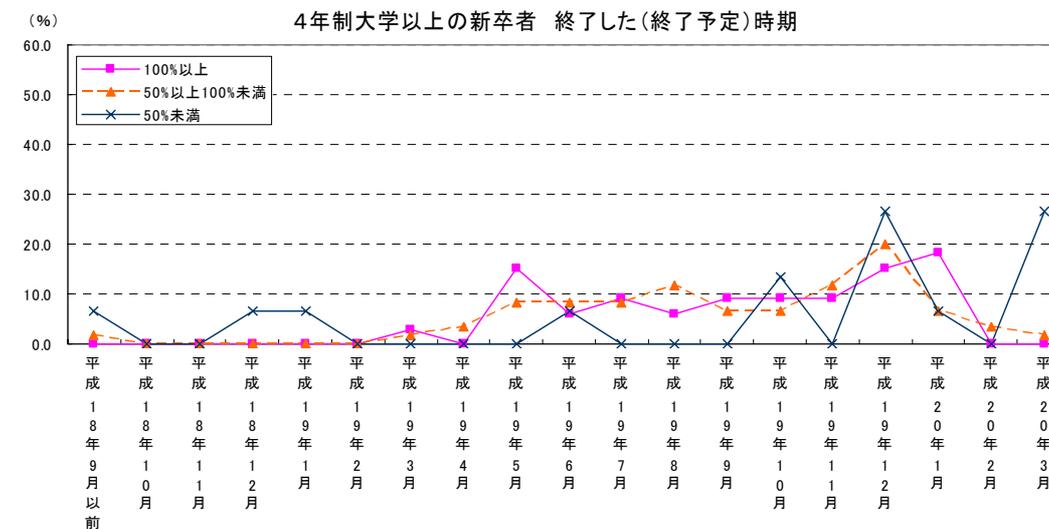
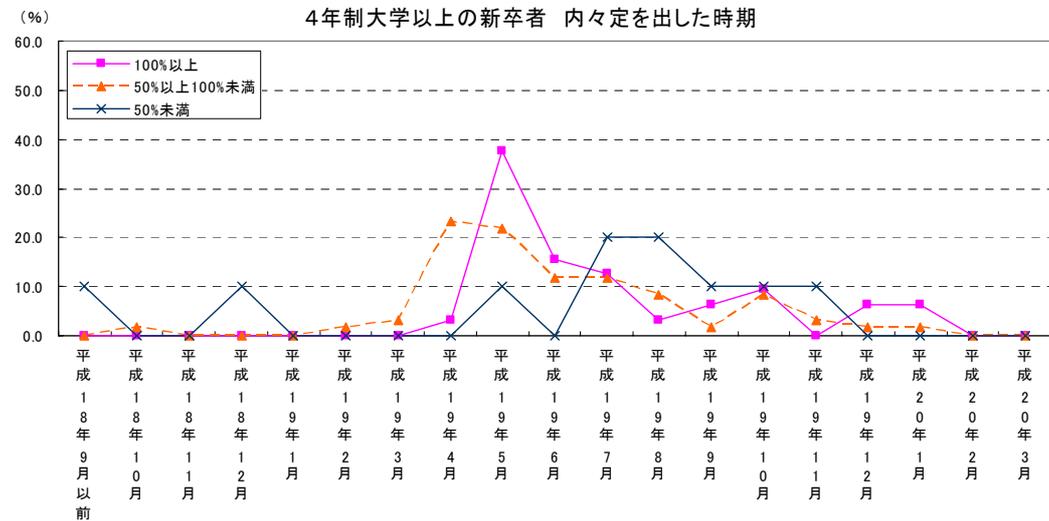
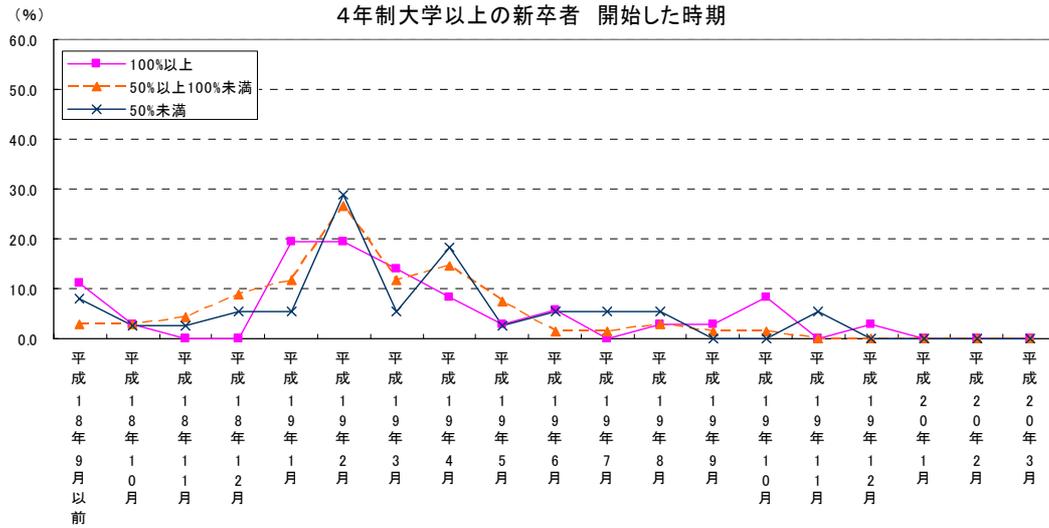
「内々定を出した時期」は、「平成 19 年 5 月」が最も多く(26.1%)、「4 月~7 月」で 63.0%を占める。

「終了した(終了予定)時期」は、「平成 19 年 12 月」が最も多い(19.1%)が、「5 月」~「平成 20 年 1 月」に回答が分散している。10 月以降とした回答が 53.9%あり、長期間就職活動をしている学生(既に内定を受けている学生を含む)を対象に、採用活動を続ける企業が約半数みられる。

過去 3 年間の充足率別でみると、充足率の高い企業のほうが、「開始した時期」、「内々定を出した時期」が、早い傾向がみられる。



【過去3年間の充足率別採用活動時期（4年制大学以上の新卒者）】



## 2 - 3 . 近年の新卒採用活動に関わった社員数の変化

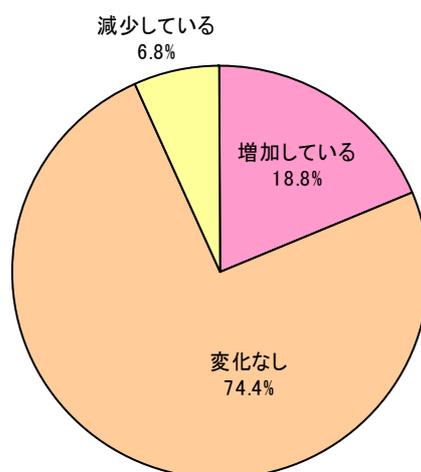
新卒採用活動に関わった社員数の過去3年間の傾向については、「変化なし」の比率が最も高く（74.4%）、次いで「増加している」が高い（18.8%）。

本社所在地別にみると、「愛知県」、「三重県（北勢）」が、全体に比べて「増加している」との回答が多い。

従業員（正社員）数規模別でみると、「201人以上」が、全体に比べて「増加している」との回答が多い（28.6%）。「愛知県」、「三重県（北勢）」および「201人以上」の企業は、新卒採用活動が困難になったと感じている比率も高いことから（p4～6参照）採用担当者を増やし、採用活動を行っているものとみられる。

また、過去3年間の充足率別にみると、充足率「75%以上100%未満」、「50%以上75%未満」においては、「増加している」の比率が全体に比べて高く、これらの企業では、採用担当者数を増加させ、採用目標人数を確保してきた企業が多いことが伺える。

近年の新卒採用に関わった社員数の変化



【「採用活動に関わった社員の数の過去3年間の傾向」

本社所在地別、主業種、従業員（正社員）数、過去3年間の充足率別企業数割合】（％）

		増加している	変化なし	減少している
全体		18.8	74.4	6.8
本社 所在地	愛知県 (n=49)	30.6	67.3	2.0
	岐阜県 (n=20)	15.0	80.0	5.0
	三重県（北勢） (n=94)	22.3	71.3	6.4
	三重県（中勢） (n=80)	13.8	78.8	7.5
	三重県（南勢） (n=30)	13.3	73.3	13.3
	三重県（伊賀） (n=14)	7.1	78.6	14.3
	三重県（東紀州） (n=5)	-	100.0	-
業種	製造業(n=94)	19.1	76.6	4.3
	建設業(n=62)	14.5	77.4	8.1
	卸売業(n=29)	13.8	75.9	10.3
	小売業(n=30)	26.7	73.3	-
	運輸業(n=6)	16.7	83.3	-
	飲食業・宿泊業 (n=8)	12.5	75.0	12.5
	サービス業 (n=43)	16.3	72.1	11.6
	その他(n=19)	36.8	52.6	10.5
従業員数	30人以下 (n=90)	14.4	81.1	4.4
	31～50人 (n=68)	20.6	72.1	7.4
	51～100人 (n=47)	17.0	72.3	10.6
	101～200人 (n=39)	17.9	71.8	10.3
	201人以上 (n=42)	28.6	69.0	2.4

nは有効回答数

		増加している	変化なし	減少している
過去3年間の充足率	100%以上 (n=75)	14.7	78.7	6.7
	75%以上 100%未満 (n=43)	25.6	72.1	2.3
	50%以上 75%未満 (n=51)	27.5	66.7	5.9
	25%以上 50%未満 (n=34)	17.6	70.6	11.8
	25%未満 (n=36)	16.7	75.0	8.3

nは有効回答数

## 3 . 新卒採用活動に活用した手段について

### 3 - 1 . 過去3年間に採用活動に活用した手段（複数回答）

過去3年間に活用した手段については、「学校に求人票を送付」（67.1％）の比率が最も高く、次いで「ハローワークに求人票送付」（65.8％）、「自社ホームページ」（43.1％）が続く。「その他」には「担当者の学校訪問」などがあった。

業種別でみると、「小売業」が「学校に求人票を送付」、「ハローワークに求人票送付」、「縁故採用呼びかけ」、「その他」を除く採用手段で、他の業種よりも比率が高いという結果となった。この結果から、小売業は多様な採用活動手段を積極的に活用していることが伺える。「自社ホームページ」については、「小売業」が62.2％、「飲食業・宿泊業」が50.0％、「サービス業」が47.9％と他の業種に比べ高い。これは一般消費者を顧客とする企業が多く、もともとホームページがあり、それを採用活動にも活用しているためとみられる。

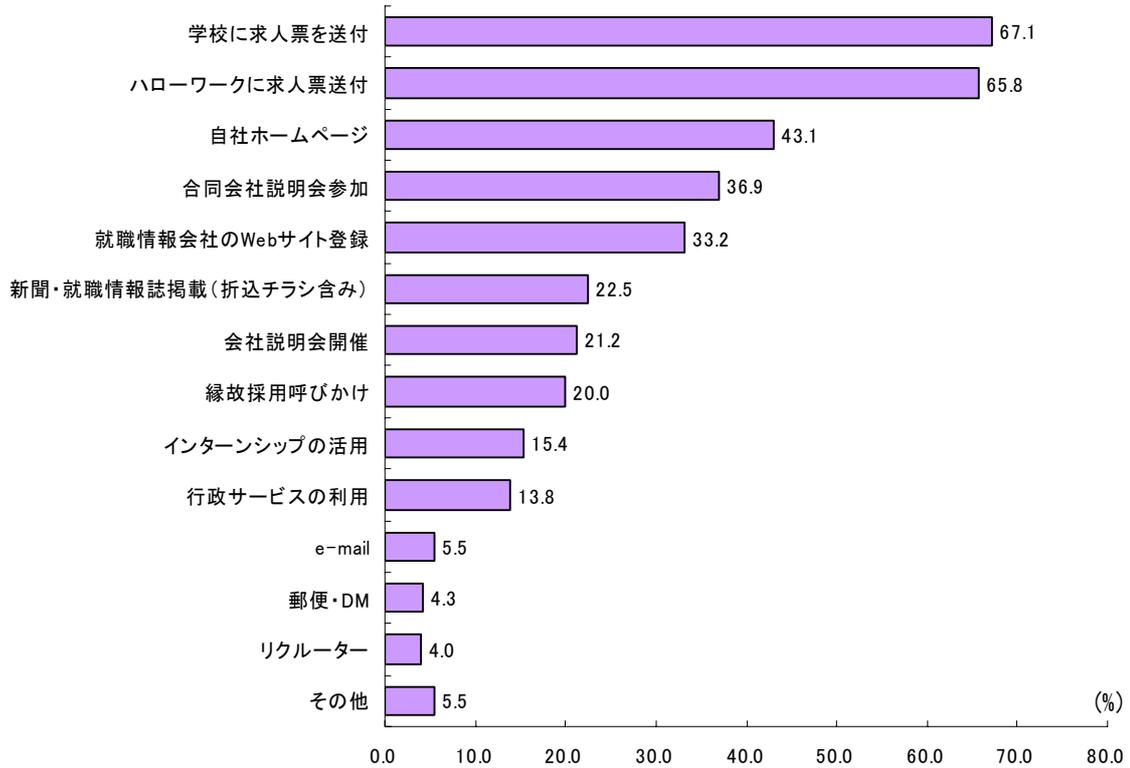
従業員（正社員）数規模別では、「30人以下」では「ハローワークに求人票を送付」（76.1％）、「縁故採用呼びかけ」（28.4％）を活用する比率が他の規模の企業よりも高い。「201人以上」では、他の規模よりも比率が高くなっている採用手段が多く、多様な採用手段を積極的に活用していることが伺える。その反面、「縁故採用呼びかけ」の比率は低い（4.8％）。規模が大きくなるにつれ活用している比率が高くなるものには、「合同会社説明会参加」、「就職情報会社のWebサイト登録」、「会社説明会開催」があげられる。「会社説明会開催」は、従業員規模50人前後で活用割合に大きな違いがでた。「学校に求人票を送付」、「ハローワークに求人票送付」は、規模に関係なく約半数以上の企業が活用している。

活用した手段のうち、効果があったと企業が実感しているものについては、活用した企業の比率は低かったものの、「リクレーター」が最も効果があったと実感している比率（活用した13社中10社：76.9％）が高い。他に比率が高い採用手段として、「合同会社説明会参加」（活用した120社中84社：70.0％）、「就職情報会社のWebサイト登録」（活用した108社中66社：61.0％）、「会社説明会開催」（活用した69社中42社：60.9％）、「学校に求人票を送付」（活用した218社中128社：58.7％）があげられる。

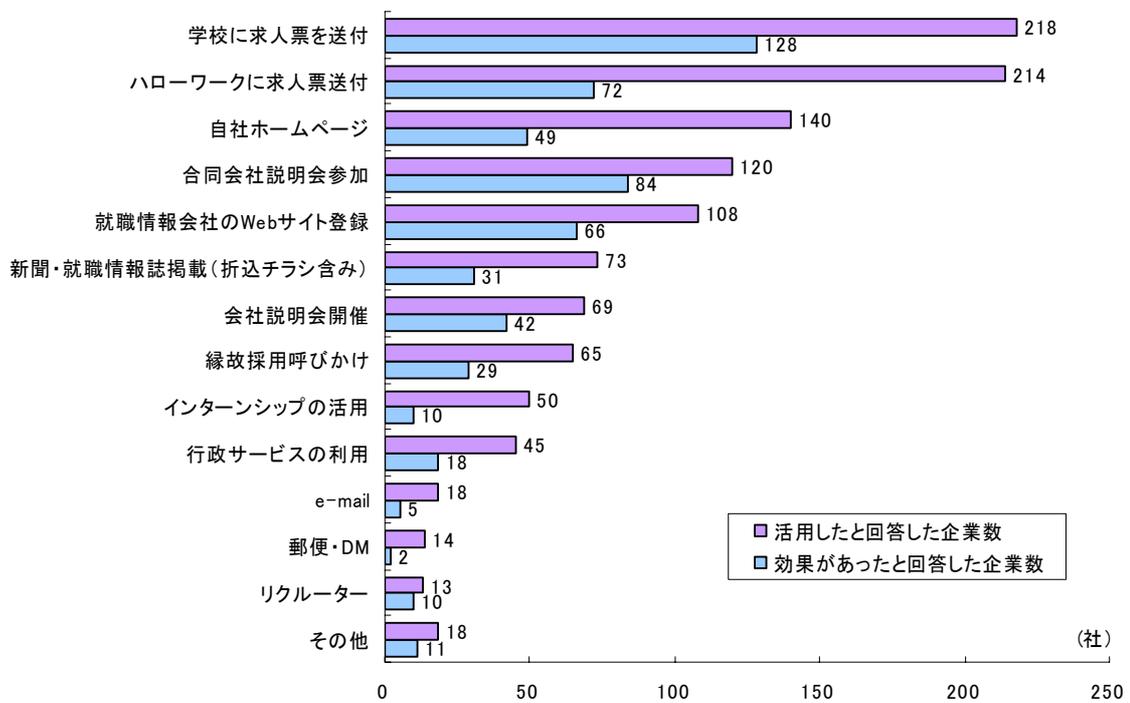
ここでいう行政サービスの利用とはジョブカフェ\*、行政主催セミナー・説明会等を指す。

\*ジョブカフェとは行政が行う若年者の就業支援センター、愛知県：ヤング・ジョブ・あいち、三重県：おしごと広場みえ、岐阜県：ジンチャレ！等を指す。

過去3年間に採用活動に活用した手段



過去3年間に採用活動に活用した手段と効果があったものの回答状況



【「過去3年間に採用活動に活用した手段」 主業種別企業数割合】 (％)

		学校に求人票を送付	ハローワークに求人票送付	自社ホームページ	合同会社説明会参加	就職情報会社のWebサイト登録	新聞・就職情報誌掲載(折込チラシ含み)	会社説明会開催
全体		67.1	65.8	43.1	36.9	33.2	22.5	21.2
業種	製造業(n=101)	68.3	71.3	37.6	39.6	32.7	20.8	16.8
	建設業(n=67)	64.2	74.6	38.8	23.9	22.4	17.9	9.0
	卸売業(n=34)	61.8	64.7	35.3	50.0	41.2	14.7	32.4
	小売業(n=37)	75.7	59.5	62.2	51.4	54.1	40.5	54.1
	運輸業(n=9)	55.6	66.7	22.2	33.3	11.1	22.2	11.1
	飲食業・宿泊業(n=8)	87.5	87.5	50.0	37.5	37.5	37.5	12.5
	サービス業(n=48)	66.7	54.2	47.9	27.1	29.2	22.9	14.6
	その他(n=19)	63.2	47.4	57.9	36.8	36.8	21.1	31.6
		縁故採用呼びかけ	インターンシップの活用	行政サービスの利用	e-mail	郵便・DM	リクルーター	その他
全体		20.0	15.4	13.8	5.5	4.3	4.0	5.5
業種	製造業(n=101)	21.8	17.8	14.9	5.9	3.0	3.0	6.9
	建設業(n=67)	17.9	11.9	9.0	1.5	1.5	3.0	4.5
	卸売業(n=34)	17.6	11.8	17.6	2.9	2.9	8.8	2.9
	小売業(n=37)	16.2	32.4	18.9	18.9	21.6	13.5	-
	運輸業(n=9)	33.3	-	-	-	-	-	11.1
	飲食業・宿泊業(n=8)	37.5	25.0	12.5	-	-	-	-
	サービス業(n=48)	22.9	4.2	12.5	4.2	-	-	8.3
	その他(n=19)	10.5	15.8	15.8	5.3	5.3	-	10.5

nは有効回答数

【「過去3年間に採用活動に活用した手段」従業員（正社員）数別企業数割合】 ( % )

		学校に求人票を送付	ハローワークに求人票送付	自社ホームページ	合同会社説明会参加	就職情報会社のWebサイト登録	新聞・就職情報誌掲載（折込チラシ含み）	会社説明会開催
全体		67.1	65.8	43.1	36.9	33.2	22.5	21.2
従業員数	30人以下 (n=109)	45.0	76.1	26.6	15.6	17.4	25.7	4.6
	31～50人 (n=74)	62.2	64.9	29.7	32.4	17.6	18.9	6.8
	51～100人 (n=51)	80.4	56.9	58.8	43.1	43.1	19.6	25.5
	101～200人 (n=41)	92.7	61.0	58.5	56.1	56.1	29.3	39.0
	201以上 (n=42)	95.2	59.5	81.0	73.8	69.0	21.4	69.0
		縁故採用呼びかけ	インターンシップの活用	行政サービスの利用	e-mail	郵便・DM	リクルーター	その他
全体		20.0	15.4	13.8	5.5	4.3	4.0	5.5
従業員数	30人以下 (n=109)	28.4	10.1	6.4	2.8	2.8	2.8	6.4
	31～50人 (n=74)	16.2	14.9	18.9	-	-	2.7	9.5
	51～100人 (n=51)	17.6	11.8	11.8	2.0	2.0	3.9	3.9
	101～200人 (n=41)	22.0	19.5	14.6	4.9	4.9	7.3	2.4
	201以上 (n=42)	4.8	28.6	26.2	28.6	19.0	7.1	2.4

nは有効回答数

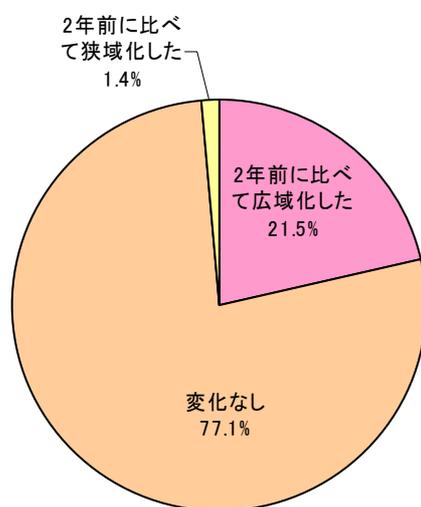
### 3 - 2 . 2年前と比べた新卒採用活動のエリアの変化

平成 19 年度の採用活動エリアが 2 年前(平成 17 年度)に比べて変化したかについては、「変化なし」の比率が 77.1%と最も高い。「広域化した」が 21.5%あった一方、「狭域化した」はほとんどみられなかった(1.4%)。

業種別でみると、「広域化した」の比率が、「小売業」(26.5%)、「サービス業」(26.2%)、「製造業」(25.8%)で高い。一方、「建設業」では低い(13.6%)。

過去 3 年間の充足率別でみると、「2 年前に比べて広域化した」との回答比率は充足率「100%以上」の企業が最も低く(12.7%)、現採用エリアで十分な採用人数を確保できているとみられる。一方で、充足率 100%未満の企業では、充足率が低くなるほど「2 年前に比べて広域化した」比率が低くなっている。

2年前と比べた新卒採用活動のエリアの変化



【「採用活動エリアが2年前比べて変化したか」主業種、過去3年間の充足率別企業数割合】  
(%)

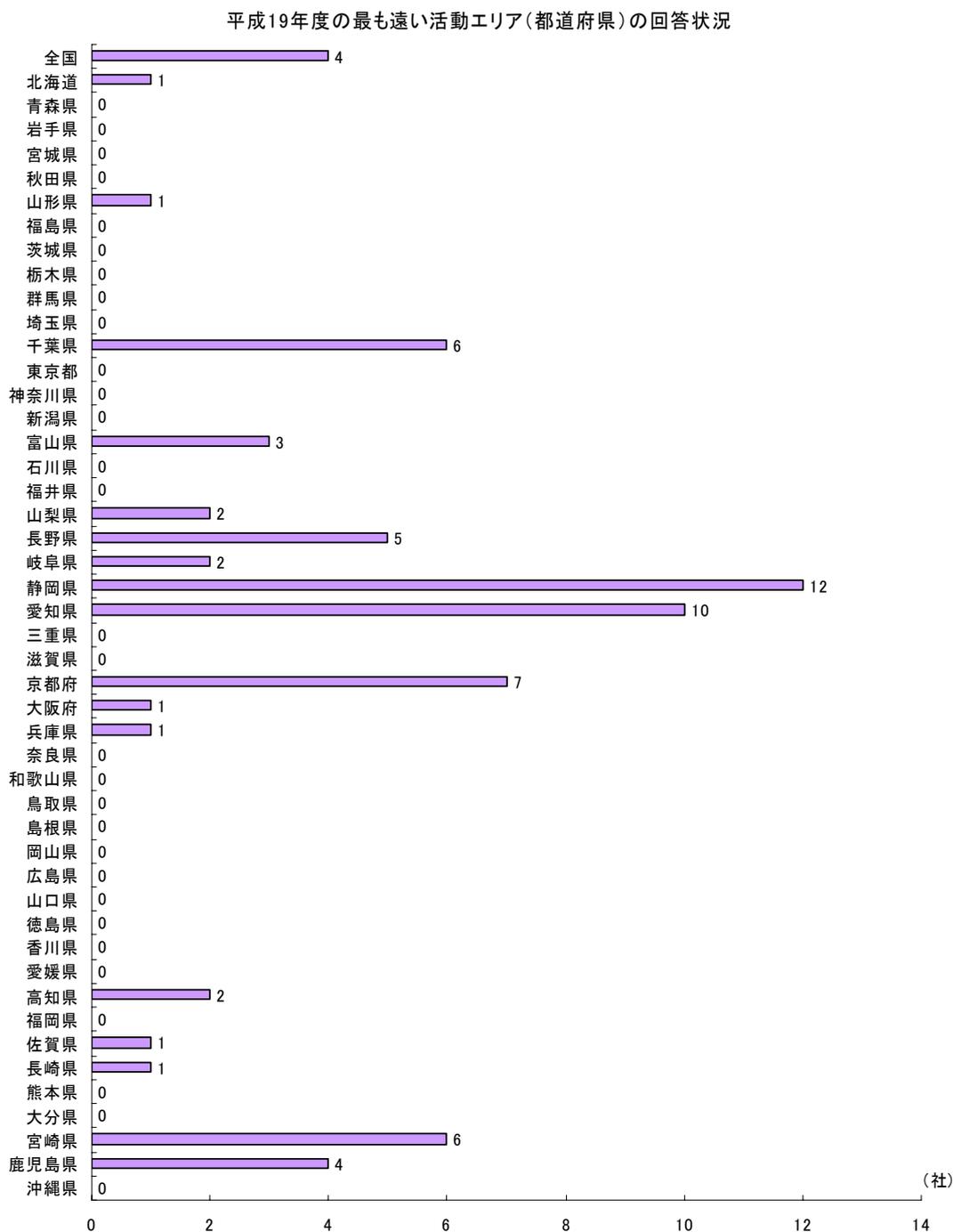
		2年前に比べて 広域化した	変化なし	2年前に比べて 狭域化した
全体		21.5	77.1	1.4
業種	製造業(n=89)	25.8	71.9	2.2
	建設業(n=59)	13.6	83.1	3.4
	卸売業(n=29)	20.7	79.3	-
	小売業(n=34)	26.5	73.5	-
	運輸業(n=8)	-	100.0	-
	飲食業・宿泊業 (n=6)	33.3	66.7	-
	サービス業(n=42)	26.2	73.8	-
	その他(n=15)	13.3	86.7	-
過去3年 間の充足 率	100%以上 (n=63)	12.7	85.7	1.6
	75%以上100%未満 (n=44)	34.1	65.9	-
	50%以上75%未満 (n=52)	28.8	71.2	-
	25%以上50%未満 (n=36)	27.8	69.4	2.8
	25%未満 (n=40)	20.0	75.0	5.0

nは有効回答数

### 3 - 3 . 平成 19 年度の最も遠い活動エリア（都道府県）

平成 19 年度の最も遠い活動エリアについては、有効回答 69 社のうち、静岡県 12 社、愛知県 10 社、京都府 7 社など東海地域、関西地域で 33 社の回答があった。一方で、北海道や東北、九州地方から採用を行っている企業もみられた。

ここでは、企業の本社所在地（県）での採用（募集）分を尋ねた設問の回答結果を集計している。よって、他の都道府県の営業所での採用分は除かれている。



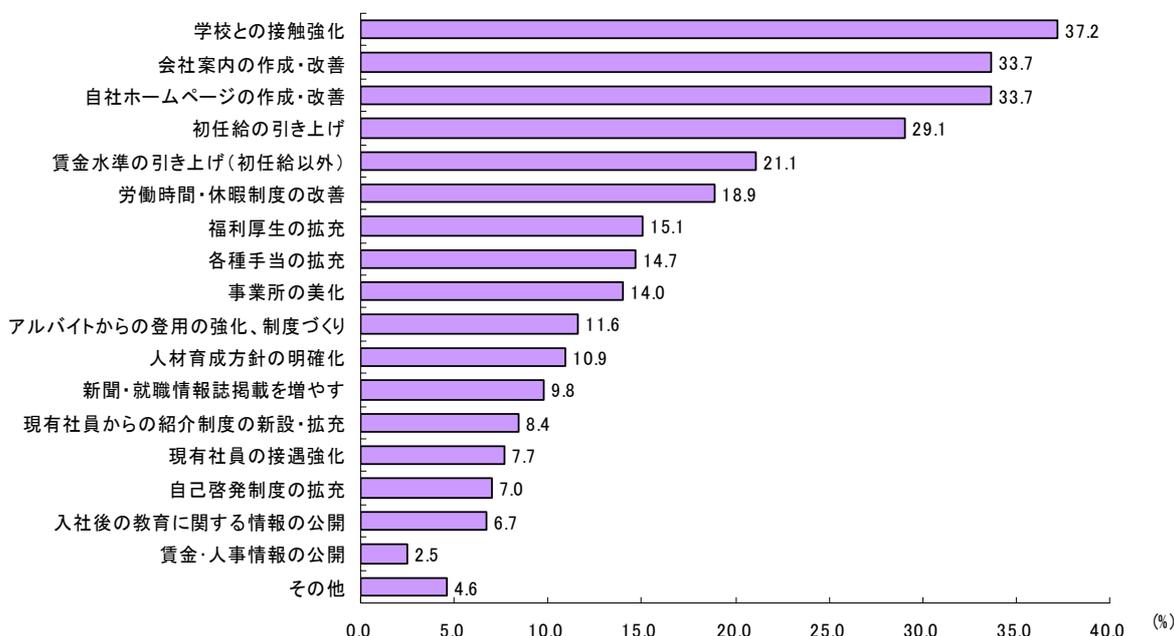
## 4 . 企業の新卒採用力の強化策

### 4 - 1 . 自社の新卒採用力強化のために、過去3年間で取り組んだ「社内で整備した事項、改善した事項」と効果があったもの（複数回答）

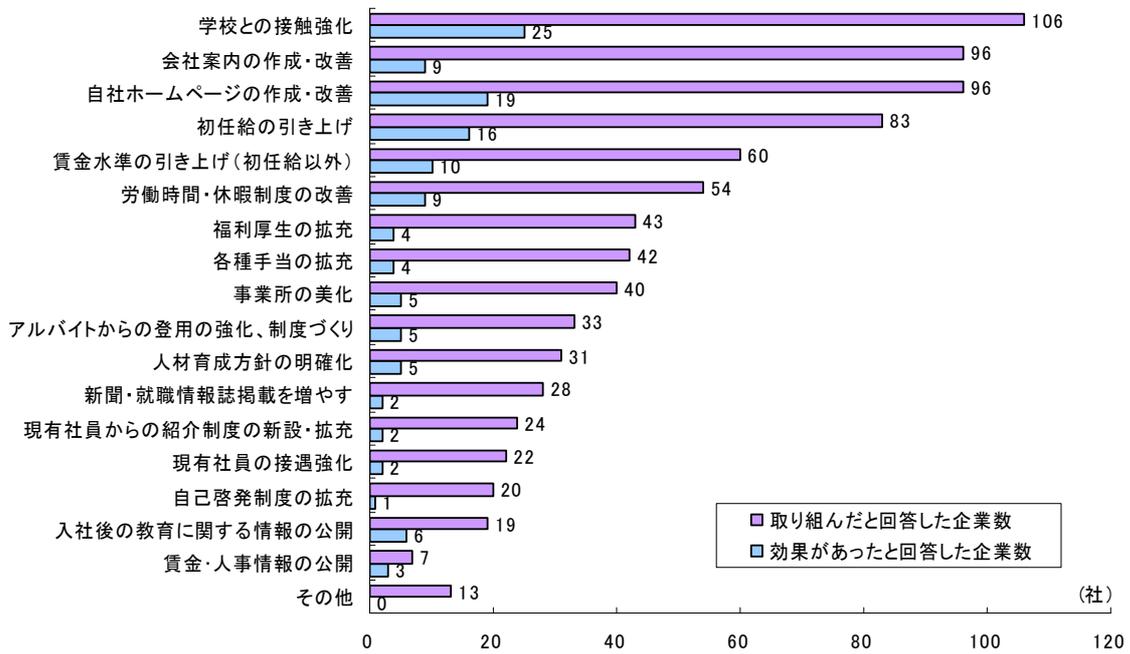
新卒採用力強化のために、過去3年間に社内で取り組んだ事項については、「学校との接触強化」(37.2%)が最も高く、次いで「会社案内の作成・改善」・「自社ホームページの作成・改善」(33.7%)、「初任給の引き上げ」(29.1%)が続く。「その他」には企業イメージアップに関するものがいくつかみられた。

取り組んだ事項のうち、効果があったと企業が実感しているものについては、取り組んだ企業の比率は低かったものの「賃金・人事情報の公開」が効果があったと実感している比率（取り組み7社中3社：42.9%）が高い。続いて、「入社後の教育に関する情報の公開」（取り組み19社中6社：31.6%）が高く、どちらも、人事面での情報の公開に関するものであった。3番目に効果があったと実感している比率の高いのは、「学校との接触強化」（取り組み106社中25社：23.6%）であった。

自社の新卒採用力強化のために、過去3年間で取り組んだ「社内で整備した事項、改善した事項」



自社の新卒採用力強化のために、過去3年間で取り組んだ  
「社内で整備した事項、改善した事項」と、効果があったものの回答状況



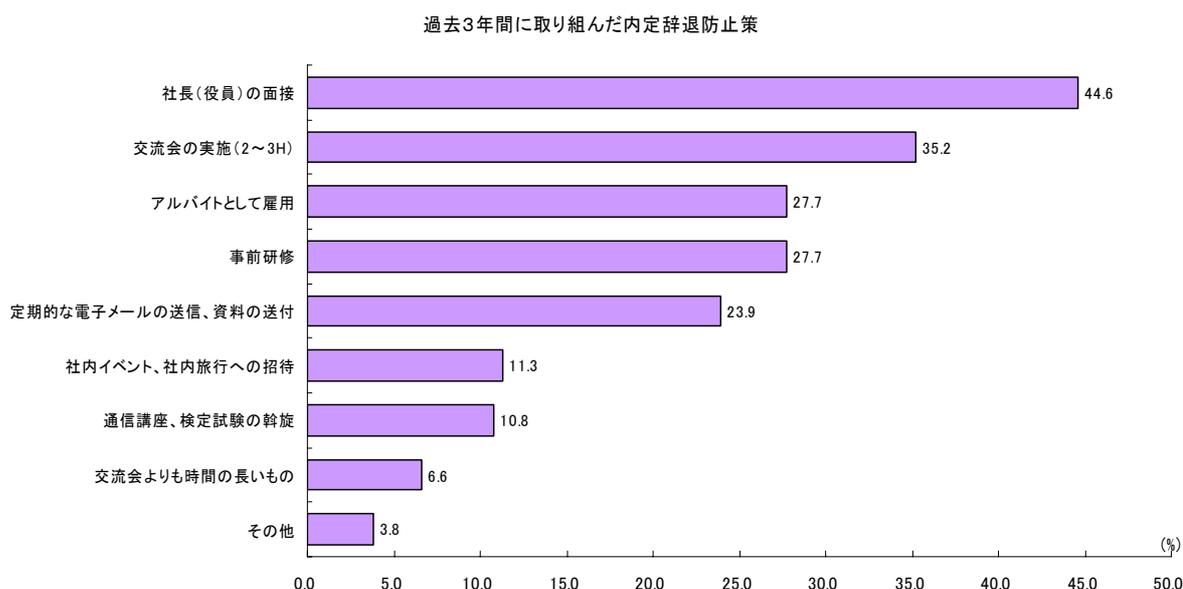
## 4 - 2 . 内定辞退防止策（複数回答）

内定辞退防止のための取り組みについては、「社長（役員）の面接」の回答比率が44.6%と最も高く、次いで「交流会の実施（2～3時間程度）」（35.2%）、「アルバイトとして雇用」・「事前研修」（27.7%）が続く。

従業員（正社員）数規模別でみると、「30人以下」では「社長（役員）の面接」（69.2%）の比率が高く、社長（役員）自身が内定辞退防止の取り組みに積極的であることが伺える。「201人以上」では「交流会の実施（2～3時間程度）」（63.2%）、「定期的な電子メールの送信、資料の送付」（55.3%）、「通信講座、検定試験の斡旋」（28.9%）、「交流会よりも時間の長いもの」（13.2%）などの比率が他の規模の企業よりも高く、内定辞退防止に多様な方法を活用する姿勢が伺える。規模が大きくなるにつれ、取り組みの比率が高くなるものとしては、「定期的な電子メールの送信、資料の送付」、「交流会よりも時間の長いもの」があげられる。「アルバイトとして雇用」については従業員規模100人前後で大きく分かれ、規模の小さな企業のほうが、比率が高くなっている。

取り組んだ内定辞退防止策のうち、企業が何らかの効果があったと実感しているものについては、「交流会よりも時間の長いもの」が、取り組んだ企業の全てが効果があったと回答しており（取り組み14社中14社：100.0%）、「交流会の実施（2～3時間程度）」（取り組み75社中73社：97.3%）、「事前研修」（取り組み59社中54社：91.5%）、「通信講座、検定試験の斡旋」（取り組み23社中21社：91.3%）、「定期的な電子メールの送信、資料の送付」（取り組み51社中46社：90.2%）は、取り組んだ企業の9割以上が効果があったと実感している。

ここでは、何らかの効果があったことについて集計している。内定辞退防止策ごとにどのような効果があったかは、「内定防止策ごとの具体的効果」（P36～）を参照のこと。



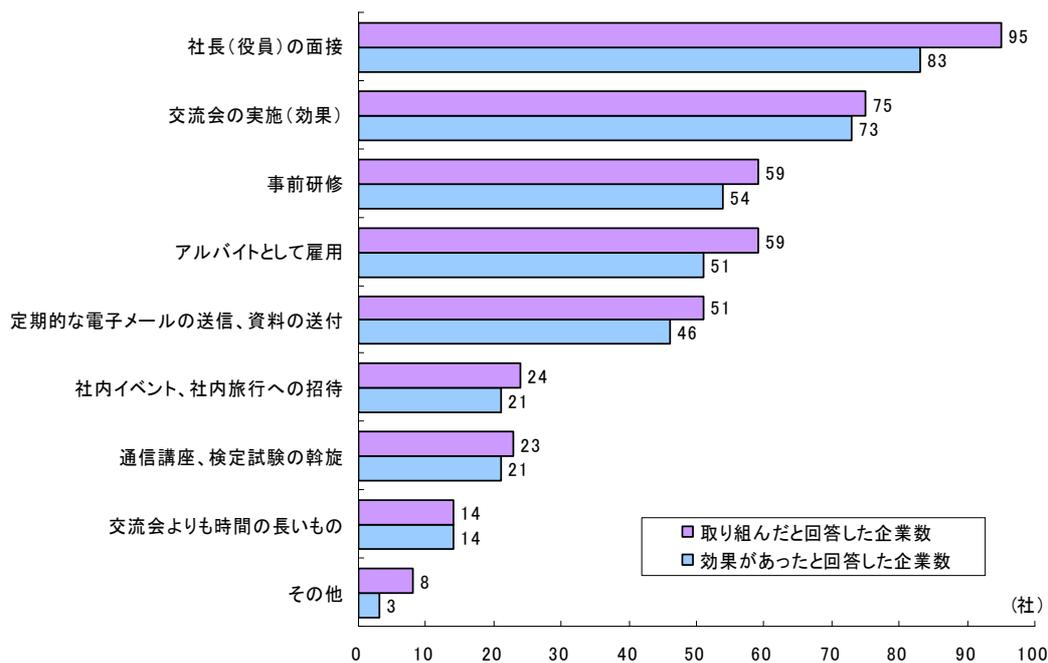
【「過去3年間に取り組んだ内定辞退防止策」従業員（正社員）数別企業数割合】

(%)

		社長（役員）の面接	交流会の実施（2～3H）	アルバイトとして雇用	事前研修	定期的な電子メールの送信、資料の送付
全体		44.6	35.2	27.7	27.7	23.9
従業員数	30人以下（n=52）	69.2	25.0	30.8	21.2	9.6
	31～50人（n=47）	55.3	21.3	29.8	27.7	17.0
	51～100人（n=42）	33.3	33.3	40.5	26.2	21.4
	101～200人（n=31）	16.1	41.9	16.1	35.5	25.8
	201以上（n=38）	31.6	63.2	15.8	28.9	55.3
		社内イベント、社内旅行への招待	通信講座、検定試験の斡旋	交流会よりも時間の長いもの	その他	
全体		11.3	10.8	6.6	3.8	
従業員数	30人以下（n=52）	11.5	13.5	3.8	1.9	
	31～50人（n=47）	4.3	2.1	4.3	8.5	
	51～100人（n=42）	9.5	-	4.8	2.4	
	101～200人（n=31）	19.4	12.9	9.7	-	
	201以上（n=38）	13.2	28.9	13.2	5.3	

nは有効回答数

過去3年間に取り組んだ内定辞退防止策と効果があったものの回答状況

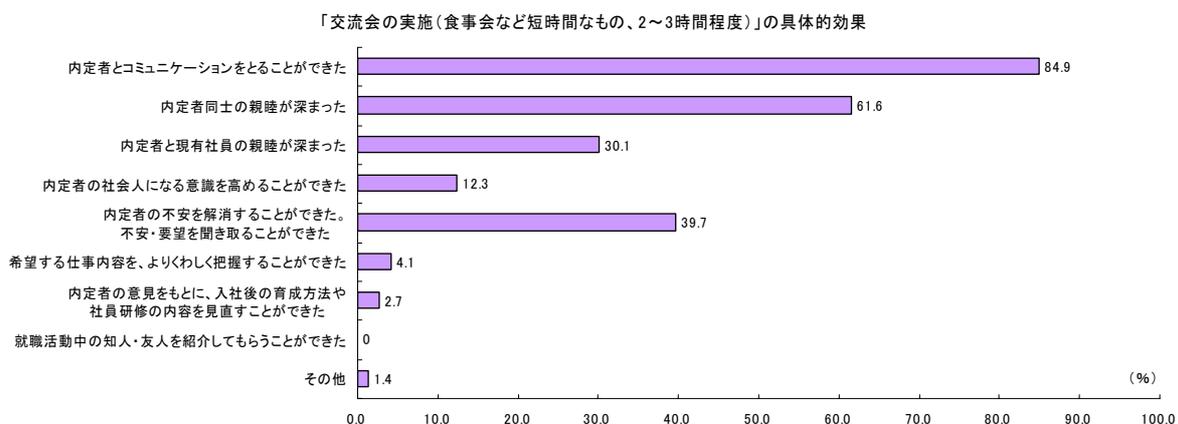


## 内定辞退防止策ごとの具体的効果（複数回答）

取り組んだ内定辞退防止策に効果があったと実感した企業が、具体的にどのような効果があったと実感しているかを、内定辞退防止策ごとにまとめた。

### 交流会の実施（食事会など短時間なもの、2～3時間程度）

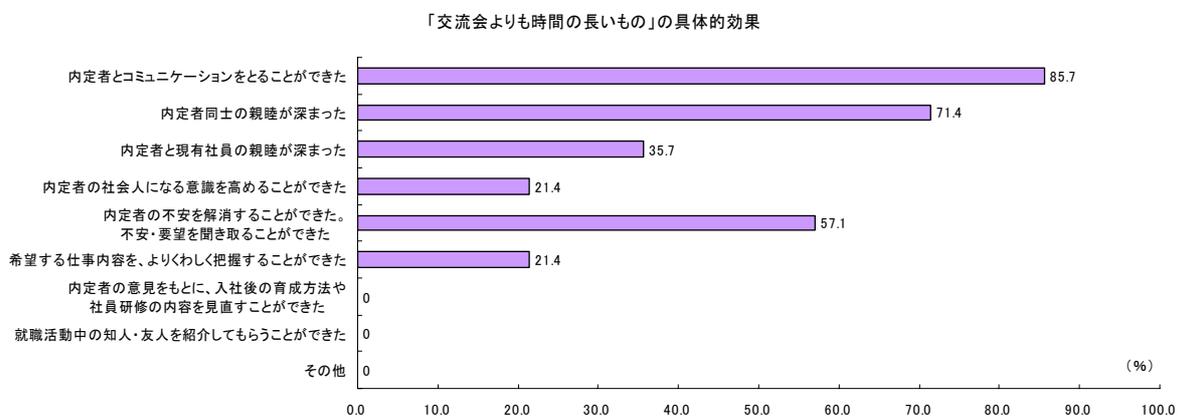
「交流会の実施」の具体的効果については、「内定者とコミュニケーションをとることができた」（84.9%）の比率が最も高く、「内定者同士の親睦が深まった」（61.6%）、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」（39.7%）が続く。



### 交流会よりも時間の長いもの

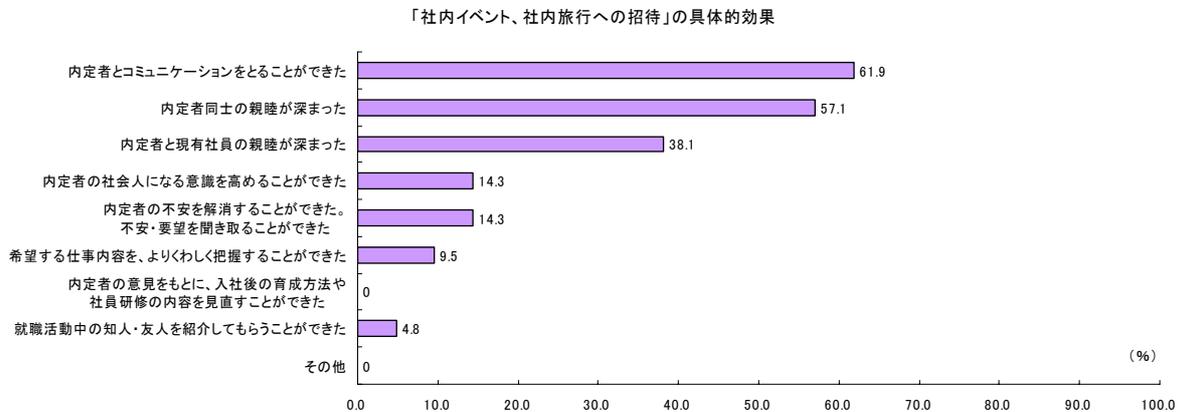
「交流会よりも時間の長いもの」の具体的効果については、「内定者とコミュニケーションをとることができた」（85.7%）の比率が最も高く、「内定者同士の親睦が深まった」（71.4%）、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」（57.1%）が続く。

また、「交流会の実施」と比べ、多くの項目において効果があると実感している企業の比率が高い。特に「希望する仕事内容を、よりくわしく把握することができた」が、「交流会の実施」と比べて高いことがわかる。



## 社内イベント、社内旅行への招待

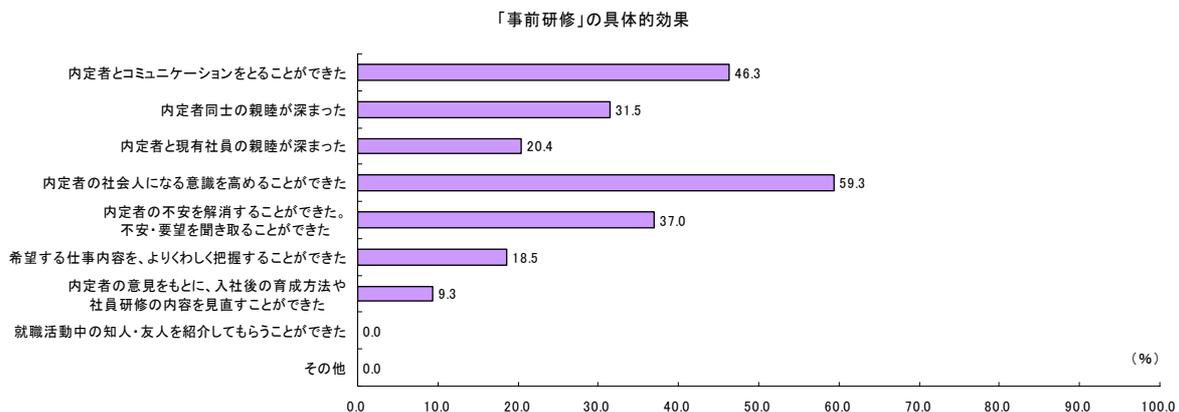
「社内イベント、社内旅行への招待」の具体的効果については、「内定者のコミュニケーションをとることができた」(61.9%)の比率が最も高く、「内定者同士の親睦が深まった」(57.1%)、「内定者と現有社員の親睦が深まった」(38.1%)が続く。



## 事前研修

「事前研修」の具体的効果については、「内定者の社会人になる意識を高めることができた」(59.3%)が最も高く、「内定者とコミュニケーションをとることができた」(46.3%)、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」(37.0%)が続く。

内定者の社会人になる意識を高めるとともに、社会に出ることの不安を解消する効果があると感じている企業が多いことがわかる。

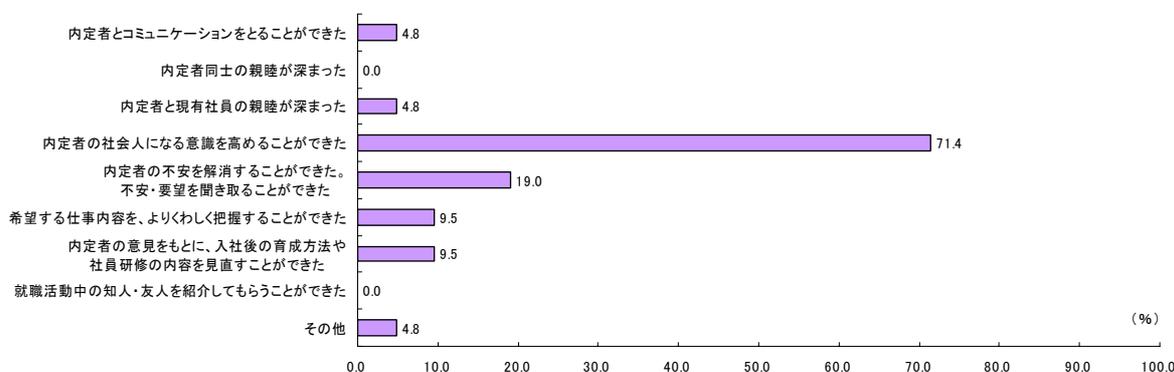


## 通信講座、検定試験の斡旋

「通信講座、検定試験の斡旋」の具体的効果については、「内定者の社会人になる意識を高めることができた」(71.4%)の比率が最も高く、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」(19.0%)、「希望する仕事内容を、よりくわしく把握することができた」および「内定者の意見をもとに、入社後の育成方法や社員研修の内容を見直すことができた」(9.5%)が続く。

「内定者の社会人になる意識を高めることができた」と「内定者の意見をもとに、入社後の育成方法や社員研修の内容を見直すことができた」が、他の内定辞退防止の取り組みよりも高い割合を占める。一方で、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」については、「事前研修」に比べると比率が低くなっている。知識面での不安は解消するものの、研修と比べると、人間関係やコミュニケーション面の不安が解消されにくいと感じている企業が多いとみられる。

「通信講座、検定試験の斡旋」の具体的効果

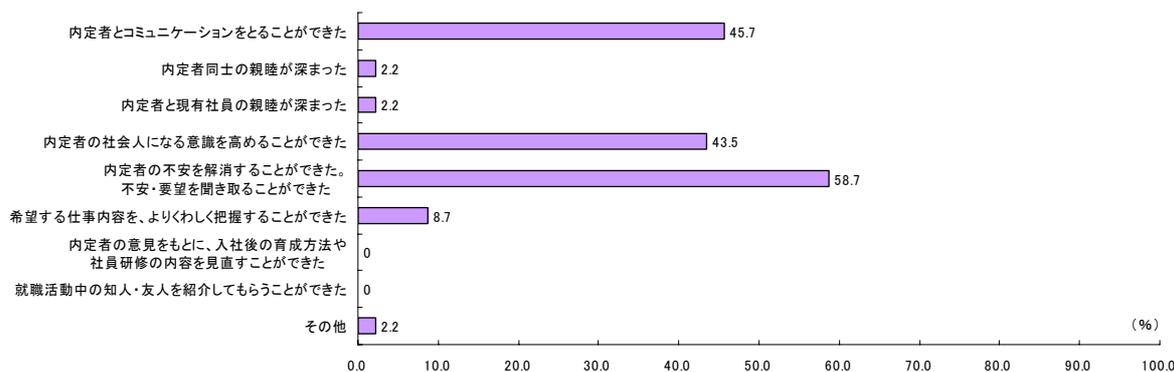


## 定期的な電子メールの送信、資料の送付

「定期的な電子メールの送信、資料の送付」の具体的効果については、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」(58.7%)の比率が最も高く、「内定者とコミュニケーションをとることができた」(45.7%)、「内定者の社会人になる意識を高めることができた」(43.5%)が続く。

「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」の比率が、他の内定辞退防止よりも高くなっている。

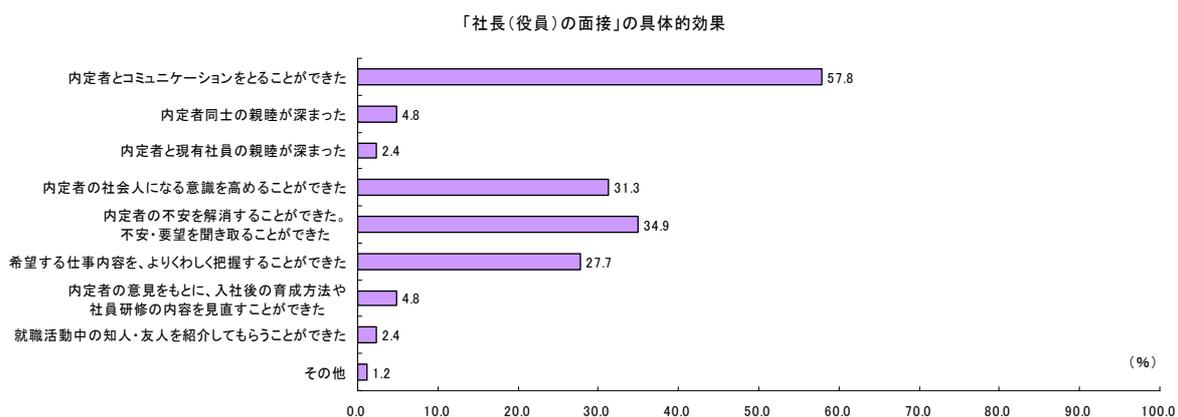
「定期的な電子メールの送信、資料の送付」の具体的効果



## 社長（役員）の面接

「社長（役員）の面接」の具体的効果については、「内定者とコミュニケーションをとることができた」（57.8%）の比率が最も高く、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた。」（34.9%）、「内定者の社会人になる意識を高めることができた」（31.3%）が続く。

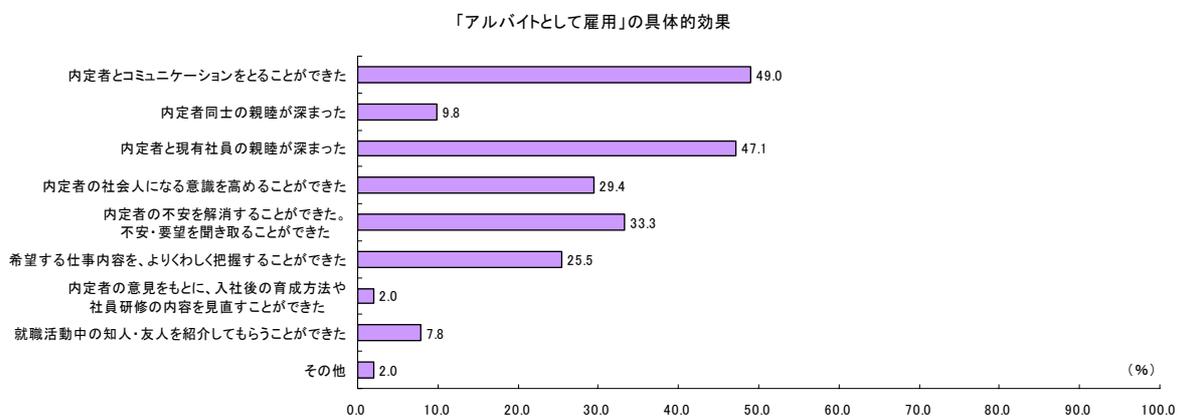
「希望する仕事内容を、よりくわしく把握することができた」の比率が、他の内定辞退防止の取り組みよりも高くなっている。また、社長（役員）と直接コミュニケーションが取れることにより、社会人としての意識の向上や不安解消につながると感じている企業がおよそ3割ある。



## アルバイトとして雇用

「アルバイトとして雇用」の具体的効果については、「内定者とコミュニケーションをとることができた」（49.0%）の比率が最も高く、「内定者と現有社員の親睦が深まった」（47.1%）、「内定者の不安を解消することができた。不安・要望を聞き取ることができた」（33.3%）が続く。

「内定者と現有社員の親睦が深まった」と「就職活動中の知人・友人を紹介してもらうことができた」の比率が、他の内定辞退防止の取り組みよりも高くなっている。また、「希望する仕事内容を、よりくわしく把握することができた」の比率は、「社長（役員）の面接」に次いで高い。



### その他の内定辞退防止策

その他の内定辞退防止策には、以下のものがみられた。

- ・ 内定者に冊子（ビジネス雑誌）の送付
- ・ 内定者のコミュニケーションサイト

本調査ならびに、

人事管理・人材育成に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。

株式会社 百五経済研究所 経営コンサルティング部

三重県津市丸之内 9-18 津丸の内ビル

TEL 059-228-9105 FAX 059-228-9380

URL <http://www.hri105.co.jp/>