

## 人材採用に関する取り組み状況調査結果

県内企業にとって「人材確保」が喫緊の課題として掲げられる中で、2024年春入社に向けた採用活動の取り組み状況を把握するため、福井県経営者協会では「人材採用に関する取り組み状況調査」を令和6年5月13日～5月27日にかけて実施しました。福井県経営者協会会員企業に加え新規大卒者の採用活動に取り組む企業 計 244社にアンケート調査を実施し、93社（製造業43社、非製造業50社）より回答（回答率38%）をいただき調査結果をまとめました。

### 【回答企業の概要】

		従業員規模（社）							合計
		50人未満	50～100人	100～200人	200～300人	300～500人	500～1,000人	1,000人以上	
製造 (43社)	繊維	2	2	1	1	1			7
	機械・金属		2	3		2	1	1	9
	電機・電子			1		1		1	3
	化学		1	1	1	2	2	1	8
	鉄工								0
	窯業・土石			1					1
	眼鏡		1	1					2
	食品			1					1
	その他製造業	2	4		3	2	1		12
非製造 (50社)	建設	6	2	3		1		1	13
	運輸・倉庫			2	1	1			4
	卸・小売業	1	4	3	1	2	1	1	13
	情報・メディア		1	3					4
	金融・証券	1		1		1	1	1	5
	医療福祉			1					1
	飲食・サービス								0
	専門サービス	1		1					2
	その他	1			1	2		4	8
合計		14	17	23	8	15	6	10	93

グラフの中で表示している数値等は、回答企業合計での割合や企業数を示しています。

## 【調査結果の概要】

### I. 人材採用の取り組み

- ① 人材採用の取り組みは、若手の採用が中心で「新卒大学生等採用」、「若手の中途採用」に取り組む企業の割合が高く、「派遣社員やパート社員を正社員採用」、「UIターンのキャリア採用を実施」に取り組む企業の割合が増加した。
- ② 近年の新卒採用者の数は、昨年度と同様「ほぼ横ばい」の傾向で、「採用したいが採れない」と回答した企業が増加し、人手不足が深刻化しているとみられる。
- ③ 勤務条件などの改善については、新卒者、中途採用者ともに賃金の引上げに取り組む企業が増加し、「勤務時間の短縮・休日増」に取り組む企業の割合も増加した。
- ④ 通年採用について「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」との回答割合が最も高くなり、通年採用に積極的な企業が増加している。

### II. 新卒者の採用・令和6年春入社採用実績

- ① 学生との接点づくりとして「合同企業説明会への参加」に取り組む企業が増加し、最も影響が大きいと捉えている。
- ② 最終的な採用の決め手は「積極性」、「対人折衝力」、「行動力」をポイントとしている企業の回答割合が高いが、採用の取り組みの中で感じる学生の印象については、「消極的」な印象を持たれている企業が増加した。
- ③ 今春入社採用実績では、回答いただいた79社の採用計画達成率の平均は72.3%で、昨年度調査結果75.2%を下回った。6割以上の企業(50社)は計画数通り採用できなかったと回答している。
- ④ 選考への応募者数では、応募倍率平均4.29倍で、昨年の調査結果4.88倍を下回った。採用計画の「2倍以上」の応募者を集める企業が半数以上となっているが、「計画数に満たない」企業は昨年度調査結果より増加した(19.7%、うち「応募者なし」は6.6%)。
- ⑤ 採用計画に対する内定者数では、回答いただいた75社の内定出し率平均は1.05倍で、計画通り及び計画数以上(1倍以上)の企業は48社で全体の6割を超えている。採用実績が計画数を超えた企業の内定を出した倍率平均は1.69倍で、採用計画に対して内定者数が最も多い企業では、計画数の2.67倍となっている。
- ⑥ 採用計画1人当たりの採用費用は平均47.2万円(13.4万円増)で、採用にかかる費用は増加している。1人当たりの採用費用で最も多い金額は「1万~9万円未満」で、次いで「50万~79万円」が多く「100万円以上」の企業もあり、企業間の差が大きい。
- ⑦ 採用活動費用総額では、1社当たりの平均が356.3万円(145.5万円増)で、費用総額も増加している。1社当たりの費用総額で最も多い金額は「10万~49万円」で、「500万円以上」かけている企業もあり総額についても企業間の差が大きい。
- ⑧ 採用活動時期は企業によりばらつきが見られるが、3月までに企業説明会・見学会を開始し6月までに内々定通知を出されている企業が多い。

### Ⅲ. 今後の採用活動の取り組み

- ① 「応募者確保」につなげるための課題として、「インターンシップの充実」のほか、特に「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」が必要と感じている企業の回答割合が増加した。
- ② 採用活動においての課題を解決するため、「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」のほか、「採用方法・ツールの見直し」に取り組むもしくは今後予定している企業の回答割合が増加した。

### Ⅳ. 採用前後の研修等について

- ① 「新入社員研修」や「新入社員フォロー研修」については「自社で行っている」企業が多く、自社の研修と合わせてその他の機関も利用している企業も見られるが、「採用内定者向け研修」、「採用に係る人事担当者の研修」については、「研修は行っていない」企業が多い。

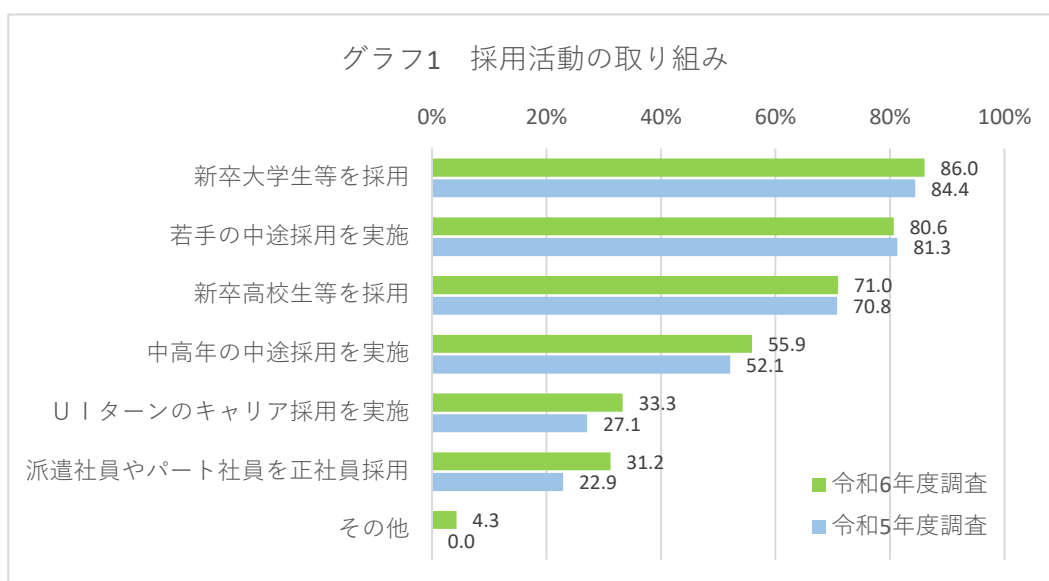
## 【調査結果】

### 1. 人材採用の取り組みについて

#### 1. 採用活動の取り組み

採用活動の取り組みでは、「新卒大学生等を採用」が86.0%で最も高く、「若手の中途採用を実施」が80.6%、「新卒高校生等を採用」71.0%、「中高年の中途採用を実施」55.9%、「UIターンのキャリア採用を実施」33.3%、「派遣社員やパート社員を正社員採用」31.2%と続いた。

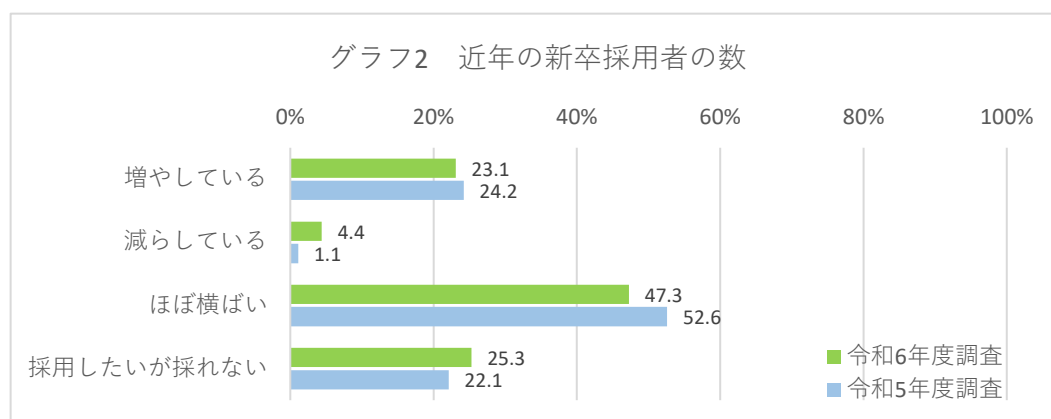
昨年の調査結果と同様、「新卒大学生等を採用」、「若手の中途採用を実施」、「新卒高校生等を採用」の回答割合が高く若手の採用を中心に組み込まれており、最も回答割合が高い「新卒大学生等を採用」については、昨年より1.6ポイント増加した。若手の採用以外では「派遣社員やパート社員を正社員採用」が8.3ポイント増加、「UIターンのキャリア採用を実施」が6.2ポイント増加している。



#### 2. 近年の新卒採用者の数

大卒・高卒を含め新卒者の採用の動向については、「ほぼ横ばい」傾向で半数近い47.3%となっている。「増やしている」が23.1%ある反面、「採用したいが採れない」との回答も25.3%に上っている。

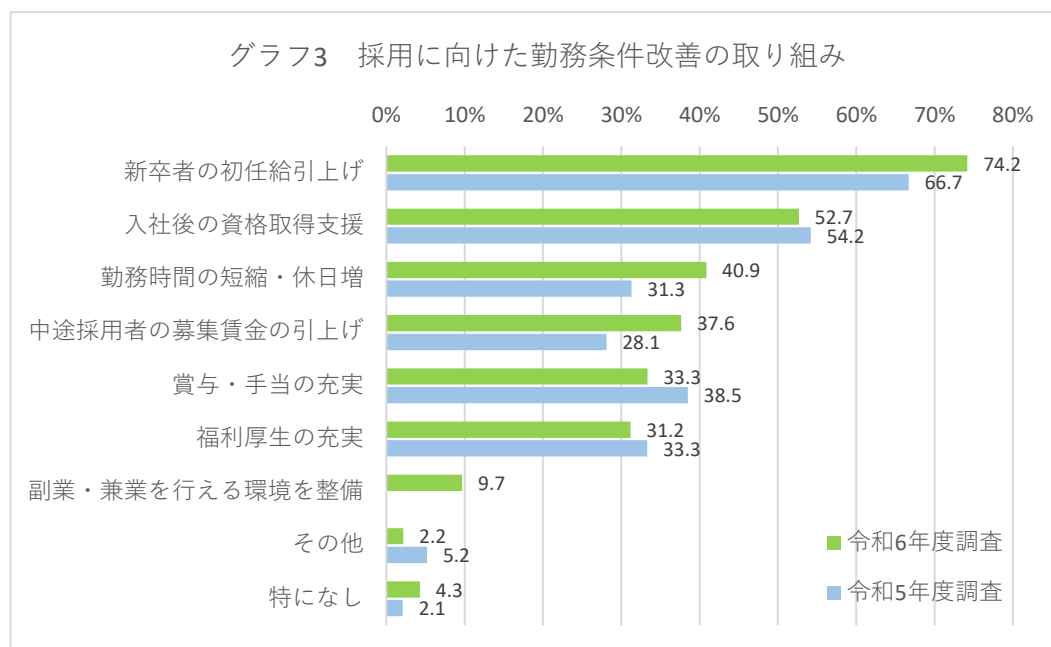
昨年の調査結果と同様の傾向となっているが、「ほぼ横ばい」は5.3ポイント減少した。「採用したいが採れない」は3.2ポイント増加し、新卒者の採用に苦戦している企業の増加が窺える。



### 3. 採用活動の改善に向けて、勤務条件などに取り組んでいること

企業の多くは採用活動の改善に向けて勤務条件向上などに取り組まれており、内容としては「新卒者の初任給の引上げ」を行っている企業が最も多く7割を超えており、「入社後の資格取得支援」52.7%、「勤務時間の短縮・休日増」40.9%と続いた。

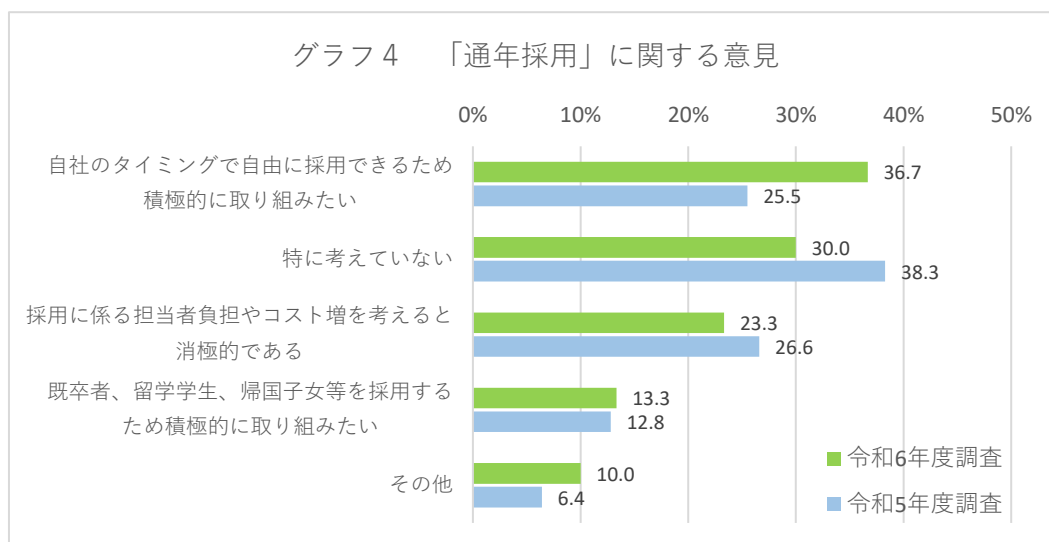
昨年の調査結果と比較すると、特に「勤務時間の短縮・休日増」が9.6ポイント、「中途採用者の募集賃金の引上げ」が9.5ポイント増加した。



### 4. 時期にとらわれずに学生を採用する「通年採用」に関する意見

通年採用に関する意見としては、36.7%の企業が「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」と回答し、「特に考えていない」30.0%、「採用に係る担当者負担やコスト増を考えると消極的である」が23.3%、「既卒者、留学学生、帰国子女等を採用するため積極的に取り組みたい」13.3%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、「自社のタイミングで自由に採用できるため積極的に取り組みたい」が11.2ポイント、「既卒者、留学学生、帰国子女等を採用するため積極的に取り組みたい」が0.5ポイントそれぞれ増加し、通年採用に積極的な企業が増加している。

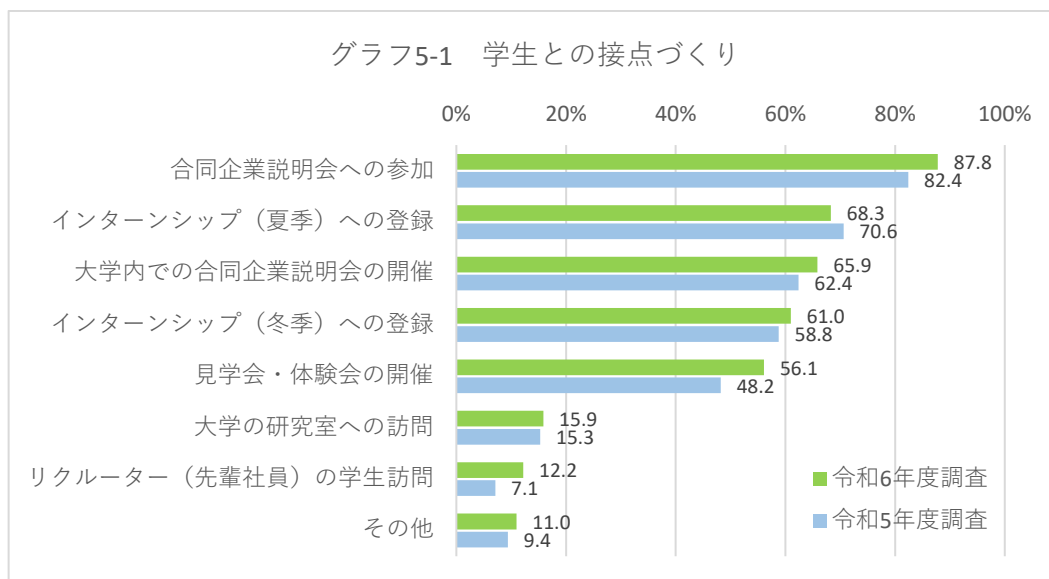


## II. 新規大学等卒業者（新卒者）の採用について

### 5. 学生との接点づくり

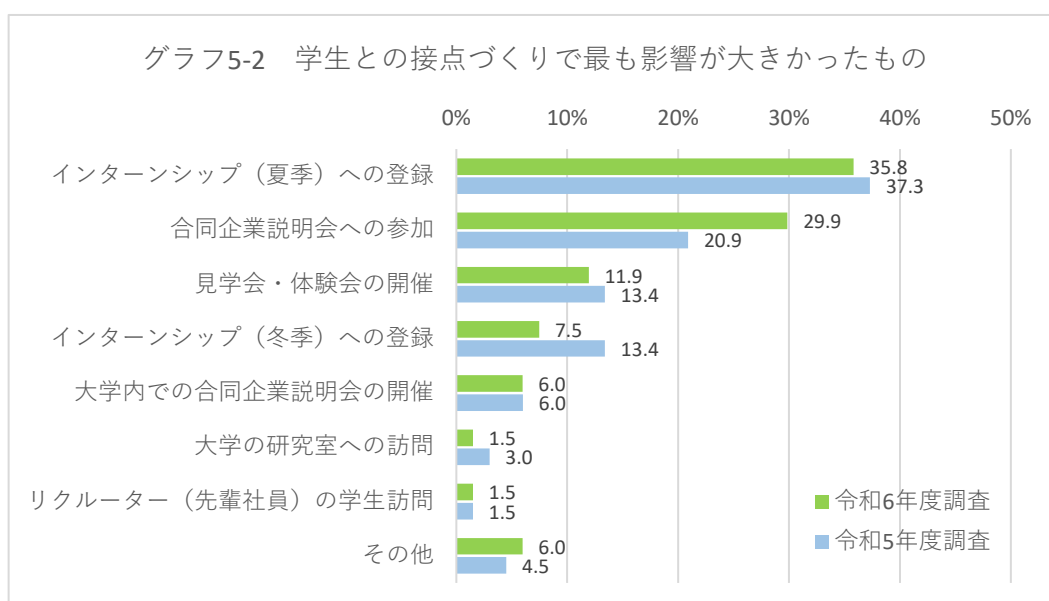
学生との接点づくりについては、「合同企業説明会への参加」が87.8%で最も高く、「インターンシップ（夏季）への登録」68.3%、「大学内での合同企業説明会の開催」65.9%、「インターンシップ（冬季）への登録」61.0%「見学会・体験会の開催」56.1%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、特に「見学会・体験会の開催」が7.9ポイント、「合同説明会への参加」が5.4ポイント増加した。



学生との接点づくりで最も影響が大きかったものは、「インターンシップ（夏季）への登録」が35.8%で最も高く、「合同企業説明会への参加」が29.9%、「見学会・体験会の開催」が11.9%と続いた。

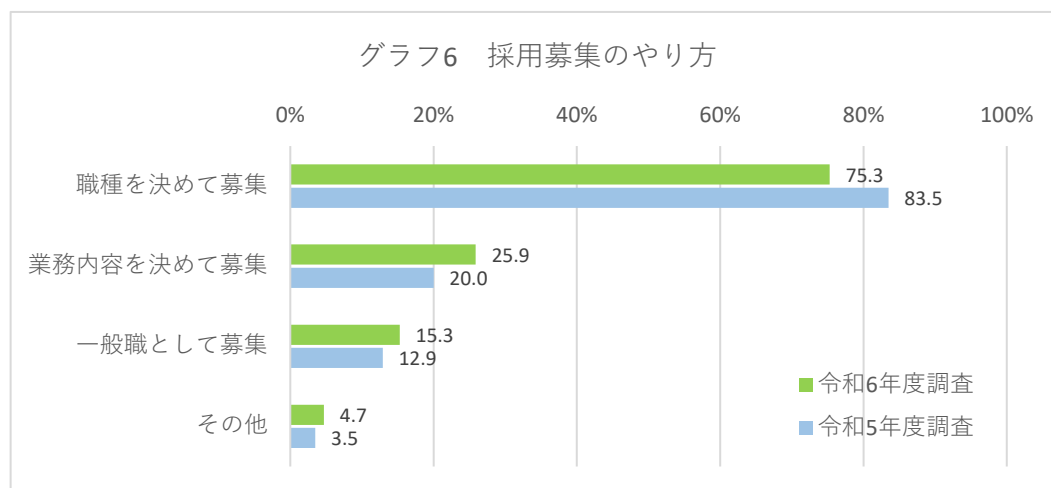
昨年の調査結果と比較して、特に「合同企業説明会への参加」が9.0ポイントと大きく増加し、「インターンシップ（夏季）への登録」と合わせて学生との接点づくりの機会として最も影響が大きいと捉えている企業が増加している。



## 6. 採用募集のやり方

採用募集のやり方については、「職種を決めて募集」が75.3%で最も高く、「業務内容を決めて募集」25.9%、「一般職として募集」が15.3%と続き、その他の回答では「総合職として募集」、「応募コースを決めて募集」などが挙げられている。

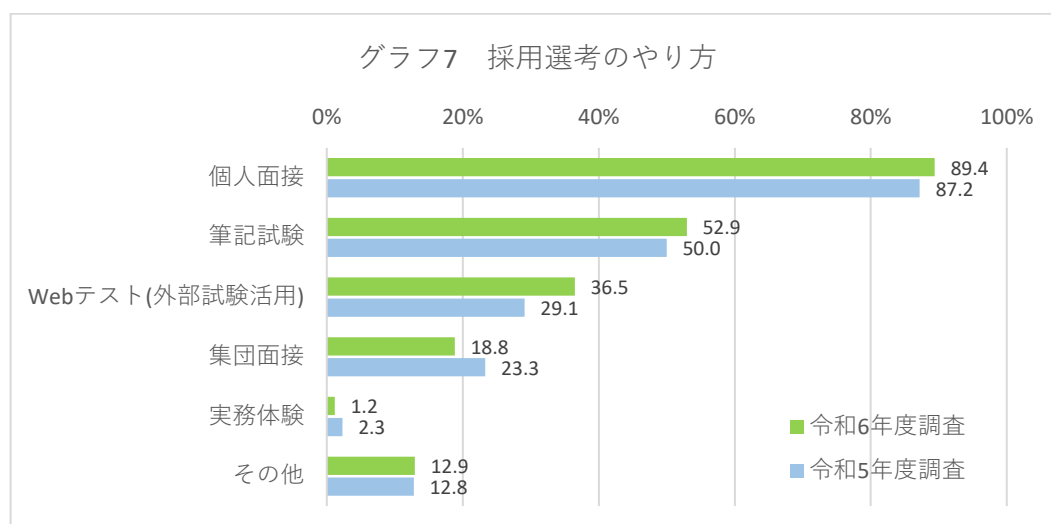
昨年の調査結果と同様、「職種を決めて募集」の回答割合が最も高いが、昨年と比較して8.2ポイント減少し、「業務内容を決めて募集」が5.9ポイント、「一般職として募集」が2.4ポイントそれぞれ増加となった。



## 7. 採用選考のやり方

採用選考のやり方については、「個人面接」が89.4%で最も高く、「筆記試験」52.9%、「webテスト（外部試験活用）」36.5%、「集団面接」18.8%と続き、その他の回答では、作文、適性検査、一般常識問題などが多く挙げられている。

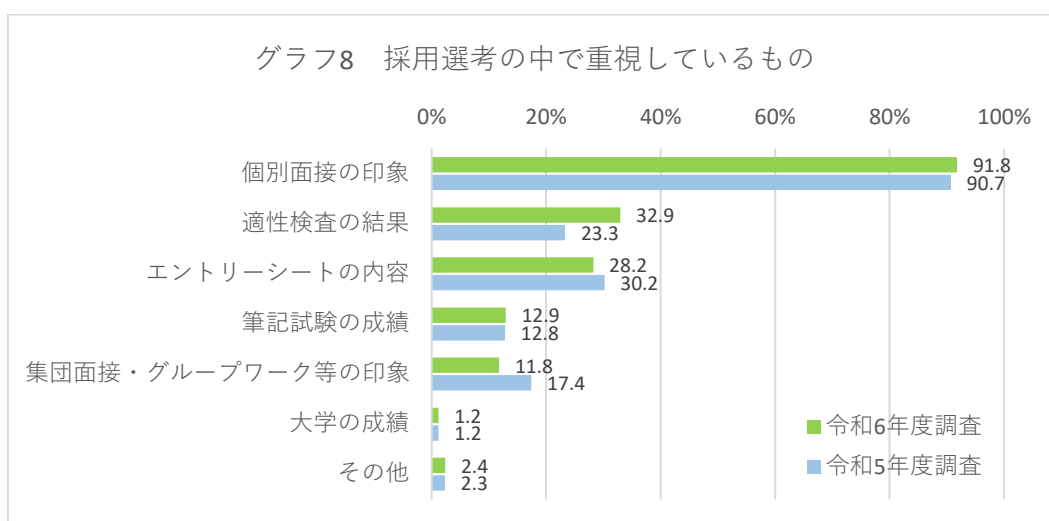
昨年の調査結果と同様の回答割合順となっており、特に「webテスト（外部試験活用）」が7.4ポイント増加した。採用選考については、個人面接に加え作文を含む筆記試験と適性検査など複数の資料を基に選考を進められていることが窺える。



## 8. 採用選考の中で重視しているもの

採用選考の中で重視しているものの上位2つを聞いたところ、9割を超える企業が「個別面接の印象」と回答され、「適性検査の結果」32.9%、「エントリーシートの内容」が28.2%と続いた。具体的には、個別面接時の受け答え等の印象から働く「意欲」や職種の「適性」を評価したり、「コミュニケーション能力」などが重点ポイントとして挙げられている。

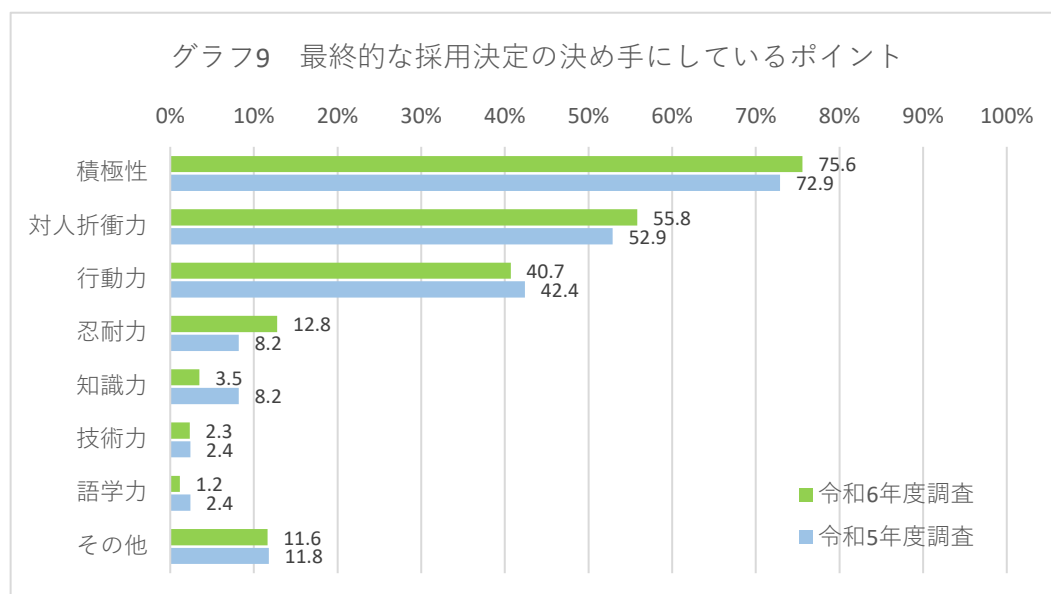
昨年の調査結果と比較すると、特に「適性検査の結果」が9.6ポイント増加し、回答割合が最も高い「個別面接の印象」も1.1ポイント増加となった。採用選考では、多くの企業が個別面接の印象と合わせて適性検査の結果やエントリーシートの内容で人柄や適性などを読み取り、必要な人材であるかどうかを判断していることが窺える。



## 9. 最終的に採用を決定するに当たって決め手にしているポイント

最終的な採用決定の決め手にしているポイント上位2つを聞いたところ、「積極性」が75.6%で最も高く、「対人折衝力」55.8%、「行動力」40.7%と続いた。

最終的な採用決定の決め手にしているポイントの上位は昨年の調査結果と同様で、「積極性」2.7ポイント、「対人折衝力」が2.9ポイントそれぞれ増加となった。個別面接の印象から把握した人物像で「積極性」や「対人折衝力」、「行動力」を判断し、採用決定の決め手となっていることが窺える。

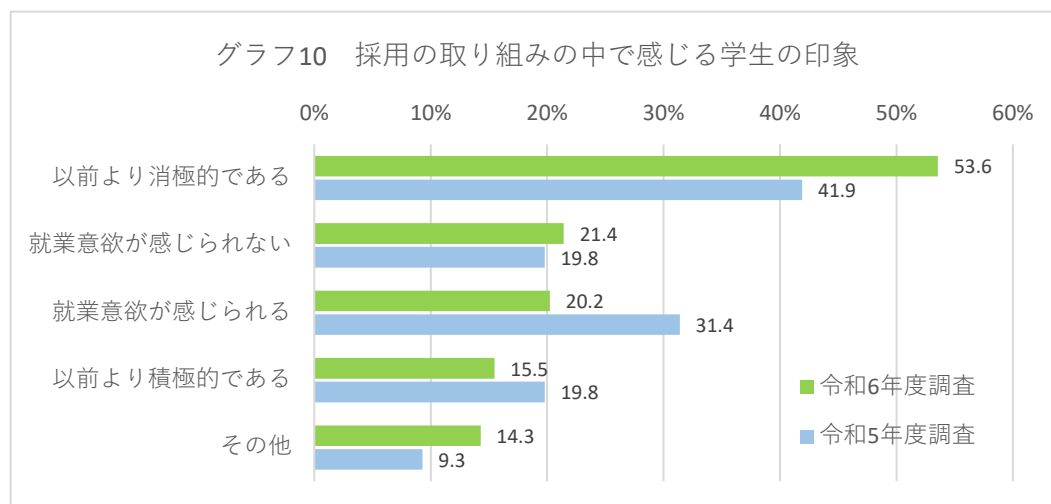




## 10. 採用の取り組みの中で感じる学生の印象

採用の取り組みの中で感じる学生の印象については、「以前より消極的である」が53.6%、「就業意欲が感じられない」21.4%、「就業意欲が感じられる」20.2%、「以前より積極的である」15.5%と続いた。その他の回答では、「以前から変化なし」との回答が多く挙げられている。

昨年の調査結果と比較すると、最も回答が多かった「以前より消極的である」が11.7ポイント、「就業意欲が感じられない」が1.6ポイントそれぞれ増加となり、「就業意欲が感じられる」は11.2ポイント減少した。学生に対し「消極的」な印象を持たれている企業が増加している。



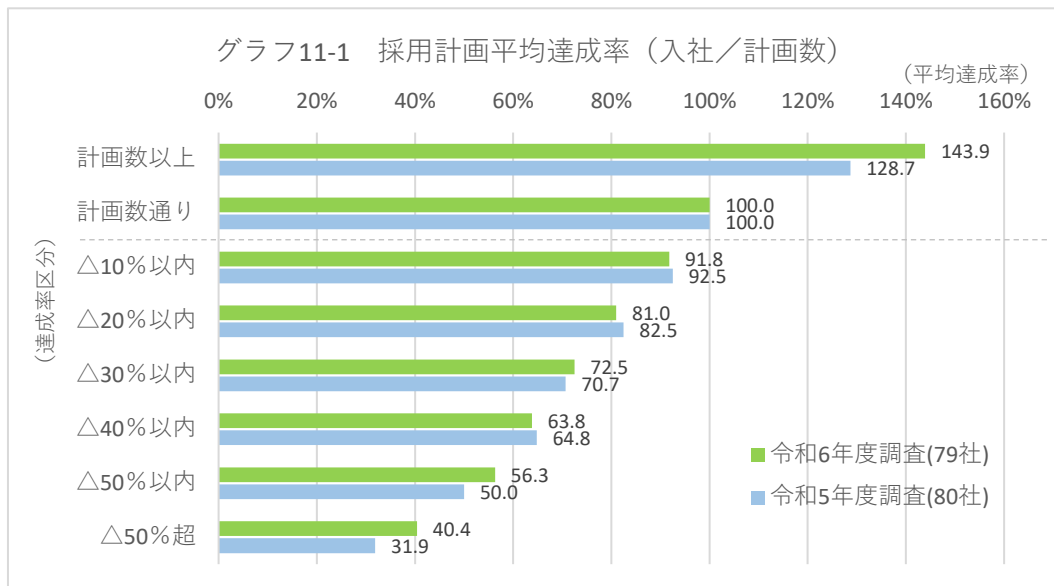
## 1.1. 令和6年4月入社を選考活動での採用計画数、応募者数、内定者数、入社人数

今春入社採用活動において、採用計画から実際に入社数まで具体的な人数を回答いただいた。

### (1) 採用計画及び採用実績（無回答の企業を除く）

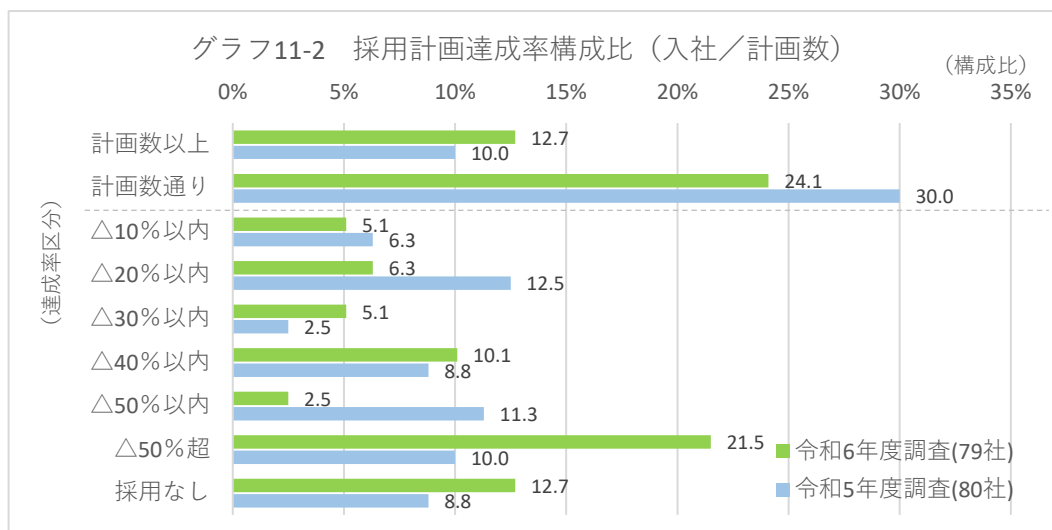
採用計画数と採用実績数を回答いただいた79社の達成率の平均は72.3%となっている。達成率区分ごとに平均達成率をみたものが次のグラフ11-1で、「計画数以上」採用ができた企業の平均達成率は143.9%、計画数の半数を下回った「△50%超」の企業の平均達成率は40.4%となっている。

昨年の調査結果と比較すると、達成率区分ごとでは、「計画数以上」の平均達成率が15.2ポイント増加となった一方で、「△50%超」が8.5ポイント、「△50%以内」が6.3ポイント増加となっており、全体平均で2.9ポイント減少となった（昨年調査結果は80社、全体平均75.2%）。



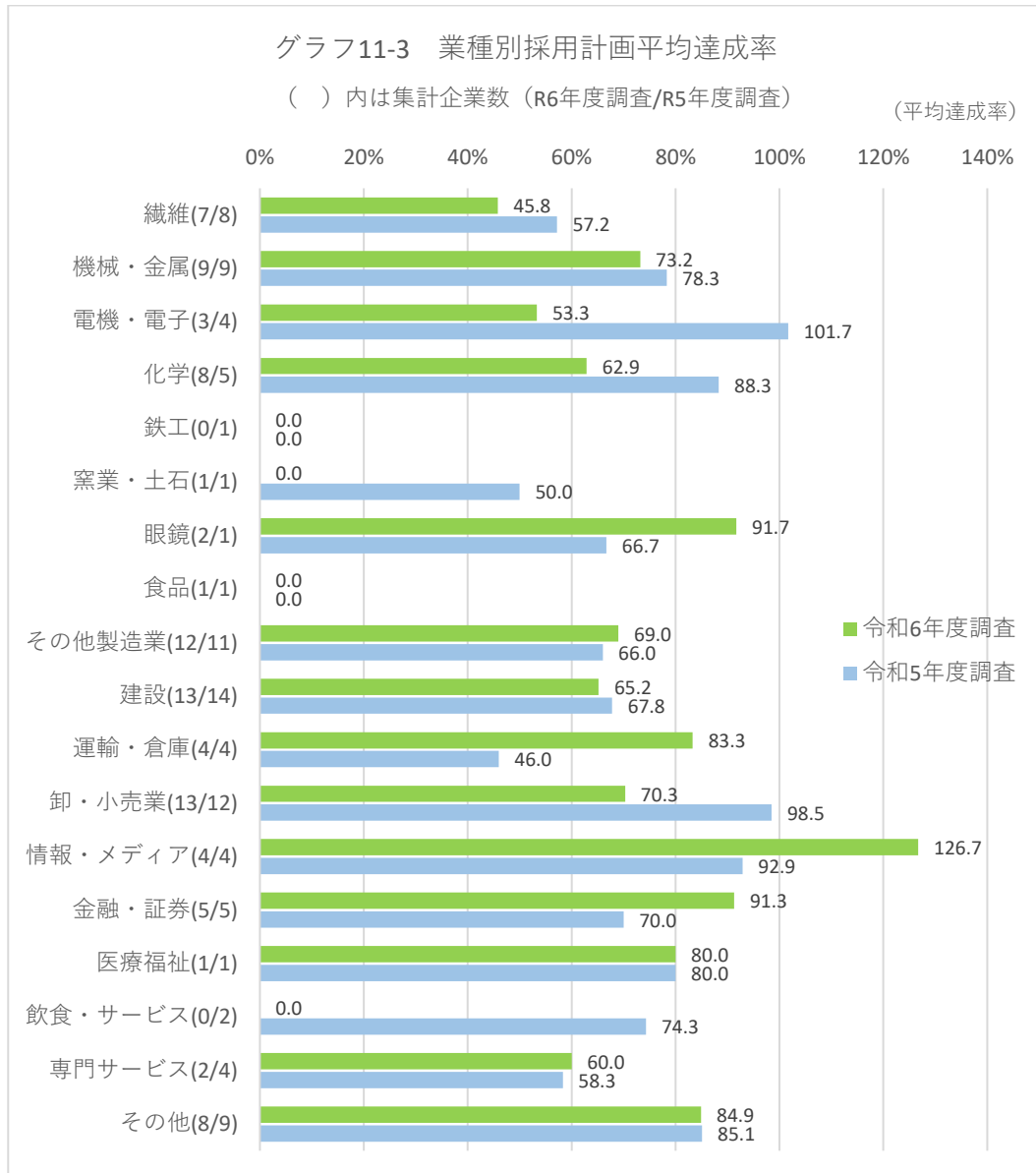
達成率区分ごとの構成比をみたものが次のグラフ11-2で、「計画数以上」採用ができた企業は12.7%（10社）、「計画数通り」は24.1%（19社）あるが、計画数通り採用ができなかった企業は6割以上（50社）に上り、うち12.7%（10社）は「採用なし」と回答されている。

昨年の調査結果と比較すると、「計画数以上」採用ができた企業は2.7ポイント増加したが、「計画数通り」採用ができた企業は5.9ポイント減少した。計画数の半数を下回った企業「△50%超」は11.5ポイント増加し、「採用なし」も3.9ポイント増加した。



回答いただいた企業の業種別で平均達成率をみたものが次のグラフ 11-3 で、回答企業が少ない業種もあるが、「情報・メディア」が 126.7%で計画数を超える採用ができており、「眼鏡」、「金融・証券」で90%を超えている。一方で、「繊維」では50%を下回った。

昨年の調査結果と比較すると、製造業では「繊維」、「電機・電子」、「化学」の3業種で達成率が減少し、非製造業では「運輸・倉庫」が 83.3%で 37.3 ポイントと大きく増加、「建設」、「卸・小売業」の2業種は昨年より達成率が減少した。

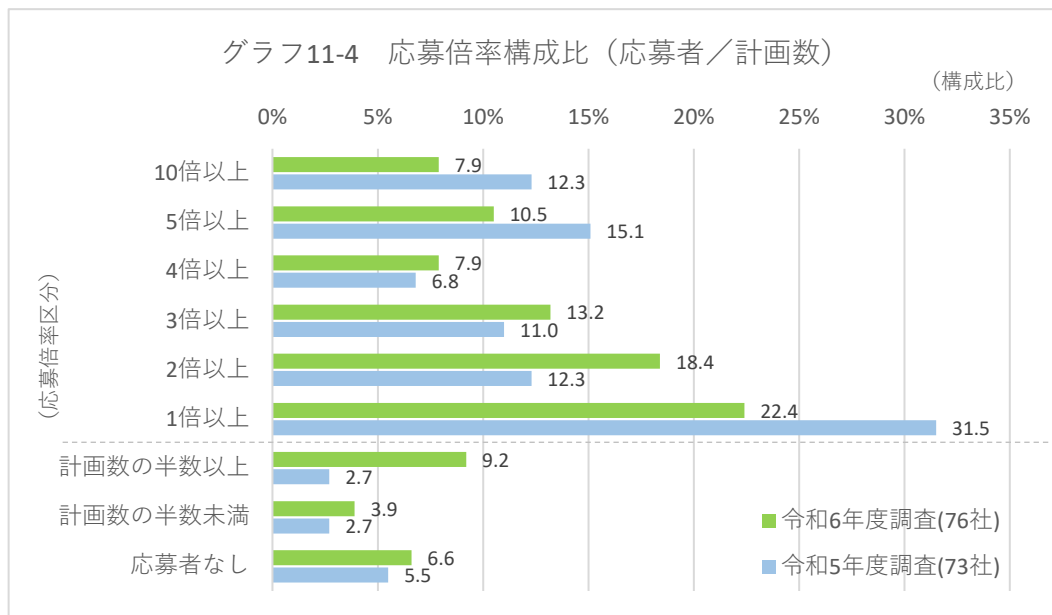


(2) 選考への応募者数（無回答及び応募者数が非公表を除く）

採用計画数と選考への応募者数を回答いただいた企業 76 社の応募倍率の平均は 4.29 倍となっている（昨年調査結果は 73 社、全体平均 4.88 倍）。

応募倍率区分ごとの構成比をみたものが次のグラフ 11-4 で、回答いただいた企業 76 社のうち、採用計画数の 1 倍以上 2 倍未満の応募があった企業は 22.4%（17 社）で昨年の調査結果と比較して 9.1 ポイント減少した。また、採用計画数の 2 倍以上 3 倍未満の企業は 18.4%で 6.1 ポイント増加しており、2 倍以上の応募があった企業の合計は 57.9%（44 社）で、昨年の調査結果と比較して 0.4 ポイント増加した。

一方で、応募者なしを含む採用計画人数に満たなかった企業の合計は 19.7%（15 社）で、昨年の調査結果と比較して 8.7 ポイント増加となった。

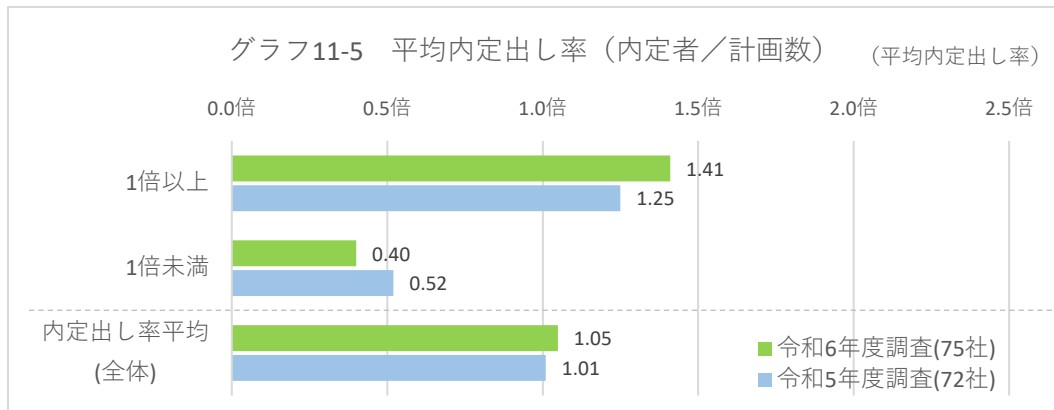


### (3) 内定者数（無回答及び非公表を除く）

採用計画数と内定者（内々定者）を回答いただいた75社の内定出し率の平均は1.05倍となっている（昨年調査結果1.01倍、0.04ポイント増加）。

平均内定出し率の内訳は次のグラフ11-5の通りで、内定出し率が1倍以上の企業は合計48社で平均1.41倍、内定者なしを含む1倍未満の企業は合計27社で平均0.4倍となっている。

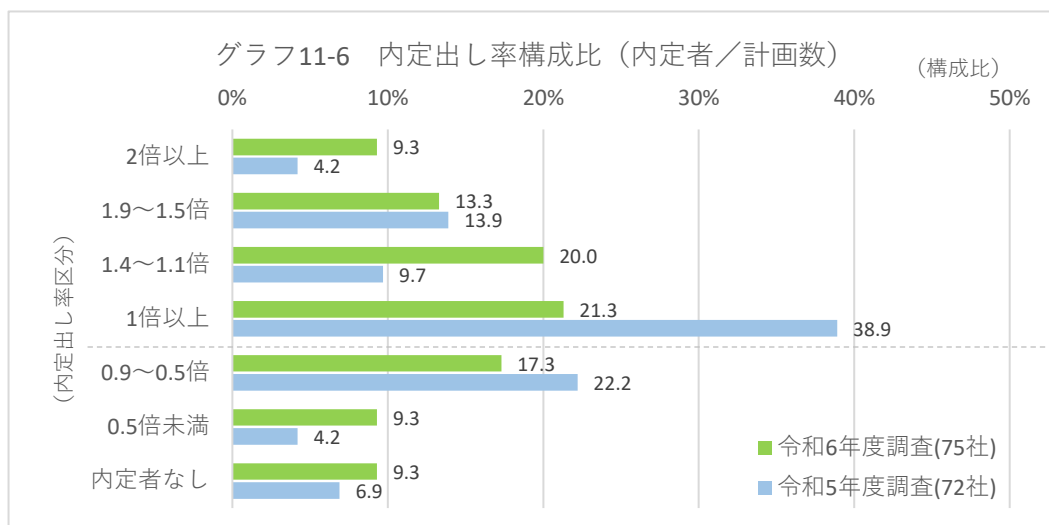
また、前項1.1.（1）で採用実績が計画数を超える採用ができた10社の内定を出した倍率の平均は1.7倍で、採用計画に対して内定者数が最も多い企業では計画数の2.7倍となっている。



内定出し率区分ごとの構成比をみたものが次のグラフ11-6で、回答いただいた企業75社のうち、「2倍以上」が9.3%（7社）、「1.9～1.5倍」が13.3%（10社）、「1.4～1.1倍」が20.0%（15社）、「1倍以上（計画通り）」が21.3%（16社）となった。

昨年の調査結果と比較して、「2倍以上」が5.1ポイント、「1.4～1.1倍」が10.3ポイントそれぞれ増加となったが、1倍を超えた企業の合計は63.9%で2.8ポイント減少となった。

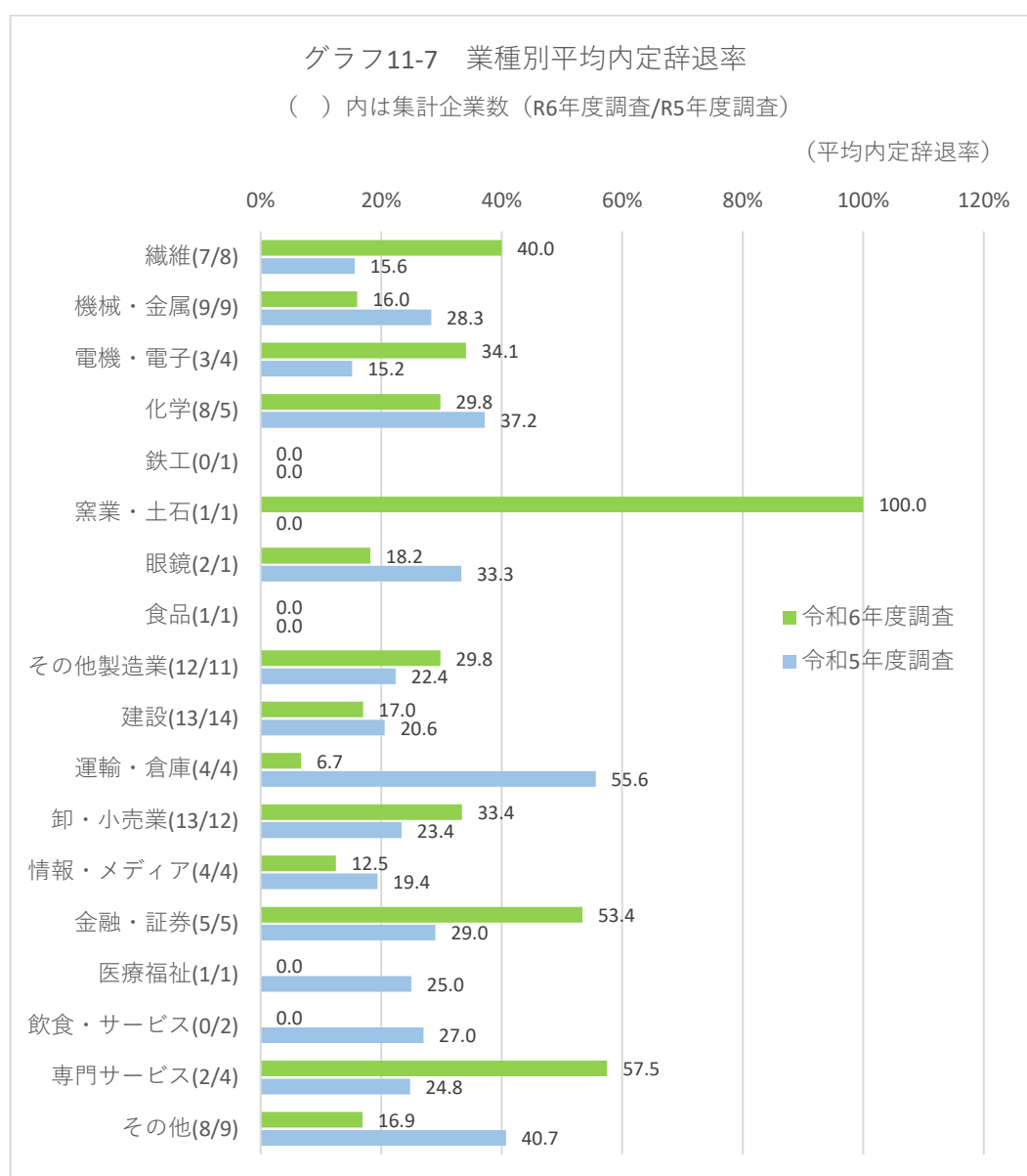
一方で、内定者が計画数に至らなかった企業（1倍未満）の合計は35.9%（27社）で2.6ポイント増加となり、うち「内定者なし」は9.3%（7社）で2.4ポイント増加となった。また、応募者がありながら内定に至らなかった企業は2社で、昨年より1社増加した。



#### (4) 内定辞退者数

内定者数に対する内定辞退者の平均割合を業種別でみたものが次のグラフ 11-7 で、回答企業が少ない業種もあるが、製造業で「機械・金属」、「化学」、「眼鏡」、非製造業で「運輸・倉庫」「情報・メディア」では昨年の調査結果と比較して内定辞退率が減少した。特に、「運輸・倉庫」では 48.9 ポイントと大きく減少となった。

内定辞退率が高い傾向にあるのは、製造業で「繊維」、「電機・電子」、非製造業で「専門サービス」、「金融・証券」、「卸・小売業」で、昨年の調査結果と比較して「専門サービス」は 32.7 ポイント、「繊維」、「金融・証券」はともに 24.4 ポイント増加した。



## 1 2. 採用活動にかかる費用

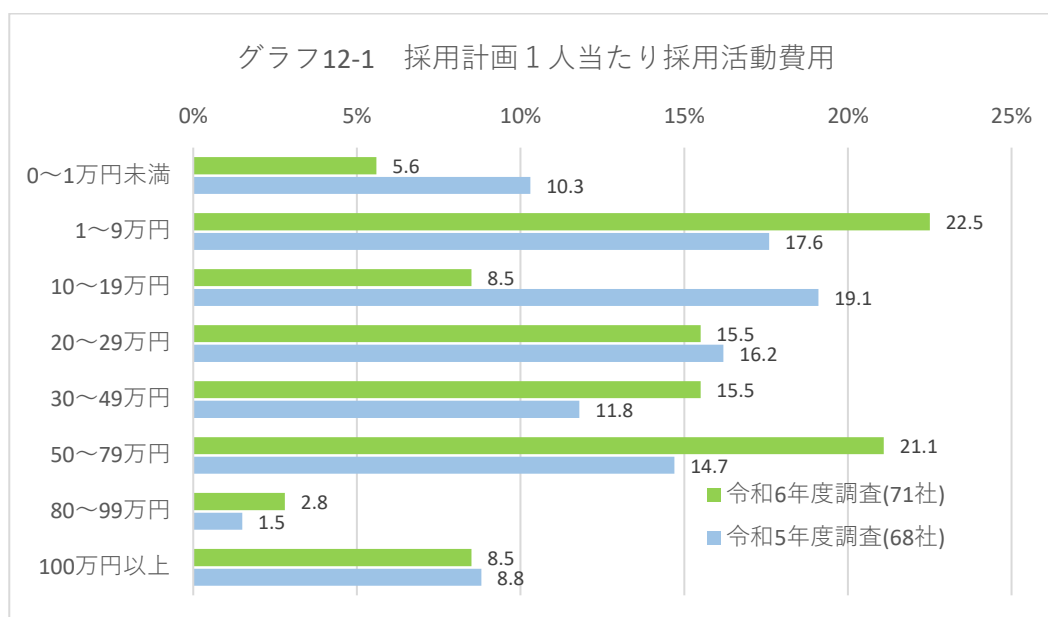
### (1) 採用計画数1人当たり採用活動費用

回答いただいた企業 71 社の採用計画一人当たりの採用活動費用は平均 47.2 万円で、昨年調査と比較して 13.4 万円増加した。製造業で 42.4 万円 (0.6 万円増)、非製造業では 52.1 万円 (24.6 万円増) と非製造業で大きく増額となった。

全体の採用活動費用の割合をみたものが次のグラフ 12-1 で、1 万円～9 万円を掛けている企業が 22.5%で最も多く、次いで 50 万円～79 万円が 21.1%、20 万円～29 万円および 30 万円～49 万円が 15.5%と続いた。

昨年の調査と比較すると、今回調査で最も回答割合が高かった 1 万円～9 万円は 4.9 ポイント増加となり、昨年調査で最も回答割合が高かった 10 万円～19 万円は 10.6 ポイント減少となった。

また、今回調査で 2 番目に回答割合が高かった 50 万円～79 万円をにかけている企業は、昨年の調査結果と比較して 6.4 ポイント増加、1 万円未満の企業は 5.6%で 4.7 ポイント減少、100 万円以上をにかけている企業は 8.5%で 0.3 ポイント減少した。



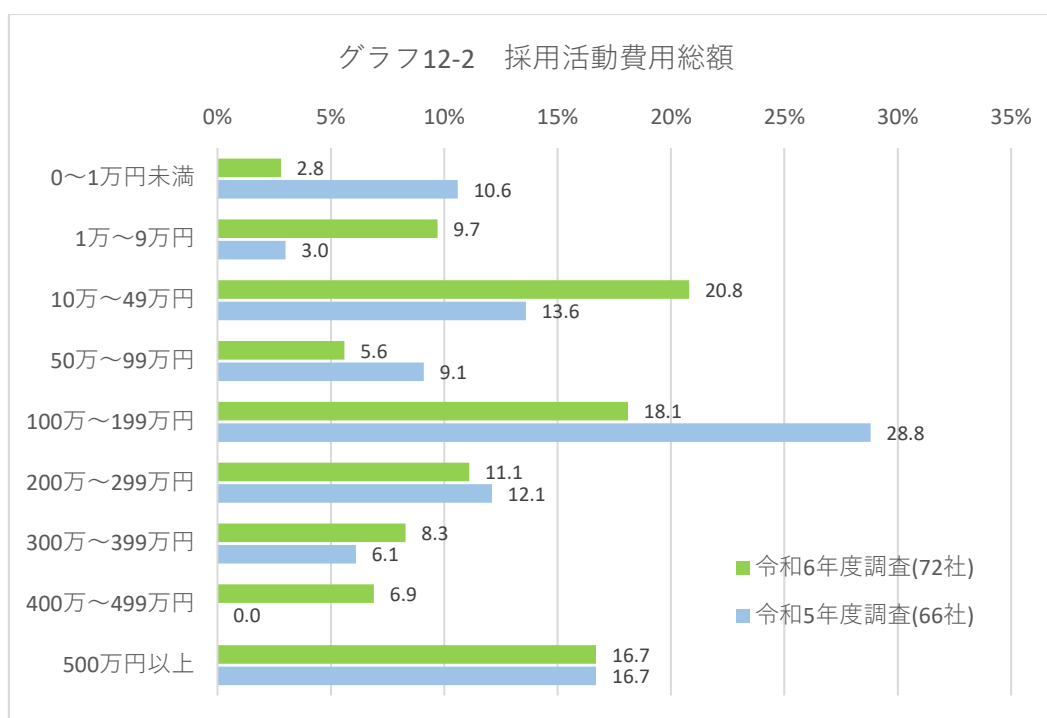
## (2) 採用活動費用総額

回答いただいた72社の採用活動費用総額の合計は2億5,651万円で、昨年調査と比較して5,415万円増加した。製造業で10,189万円(867万円増)、非製造業では1億5,462万円(4,548万円増)と非製造業で大きく増額となった。

また、1社当たりの平均は全体で356.3万円(145.5万円増)で、製造業1社当たり平均283万円(55.6万円増)、非製造業1社当たり平均429.5万円(231.1万円増)となった。

全体の採用活動費用総額の割合をみたものが次のグラフ12-2で、10万円～49万円が20.8%で最も高く、昨年の調査結果と比較して7.2ポイント増加した。次いで100万円～199万円が18.1%(10.7ポイント減)、500万円以上16.7%(増減なし)と続いた。

500万円以上をかけている企業が16.7%ある反面、10万円未満の企業は12.5%あり、企業によってばらつきが大きい。



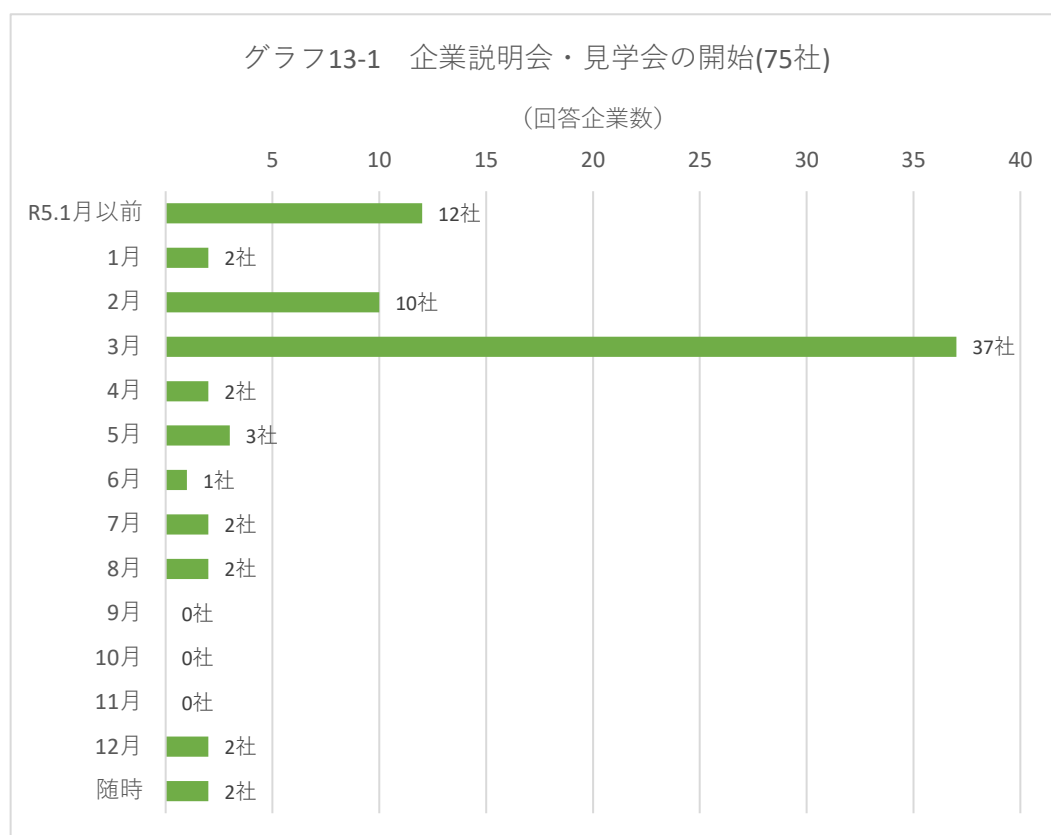


### 1.3. 企業説明会やエントリー、選考、内々定通知の時期

各企業の採用活動の各プロセス開始時期について回答いただき、それぞれグラフにまとめた。採用活動時期は、昨年の調査結果と同様な傾向で全体的に早期化しており、企業によりばらつきが見られるが、3月までに開始し6月までに内々定通知を出されている企業が多い。

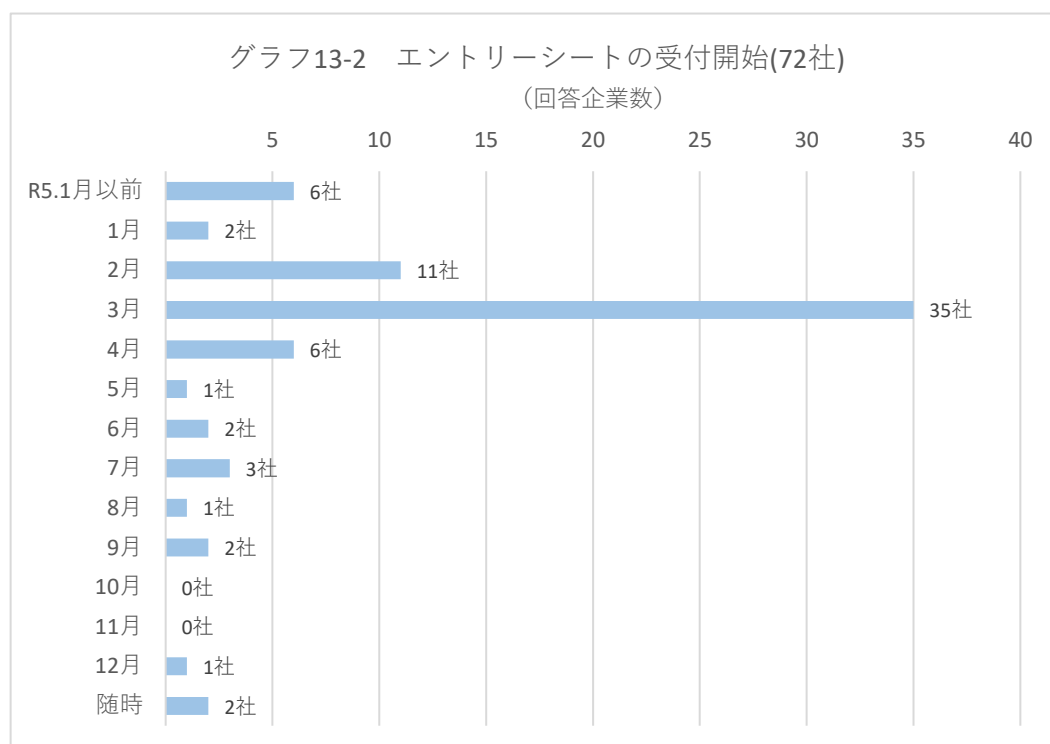
#### (1) 企業説明会・見学会の開始

企業説明会・見学会の開始は「3月」が75社のうち37社と最も多く、10社の企業が2月に開始している。1月以前を含め3月までに開始している企業は61社で、昨年の調査結果と同様、全体の8割を超えている。



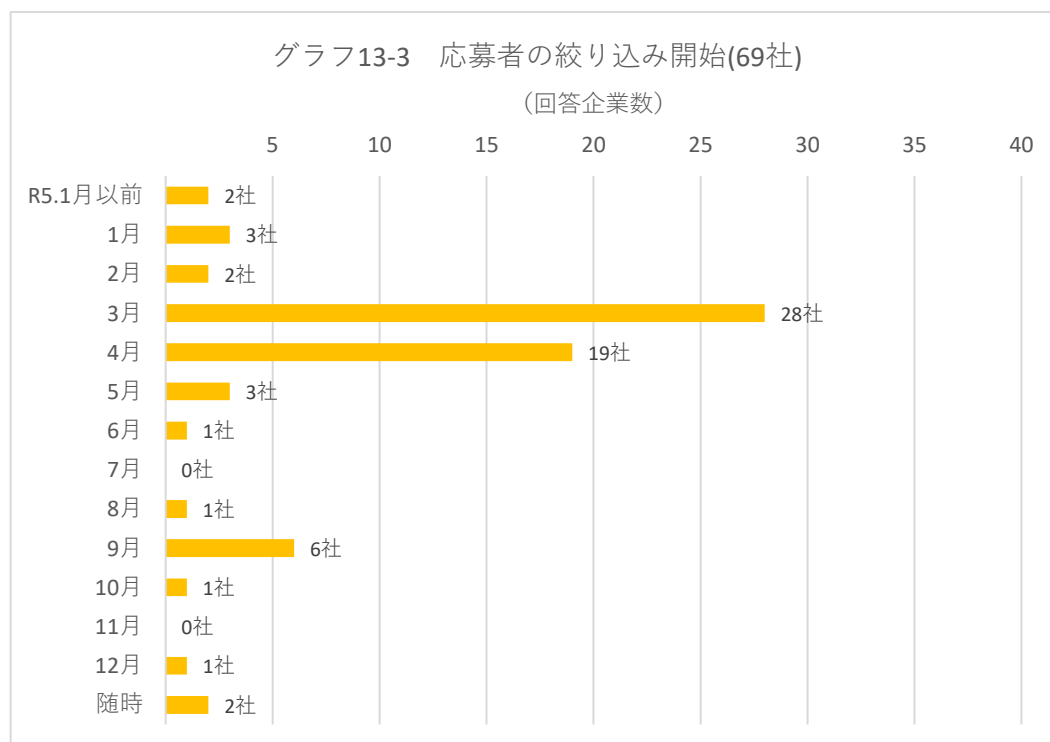
## (2) エントリーシートの受付開始

入社試験に向けたエントリーシートの受付開始についても、「3月」が72社のうち35社と最も多くなっている。2月から4月にかけて受付を開始している企業は52社で、全体の7割を超えている。



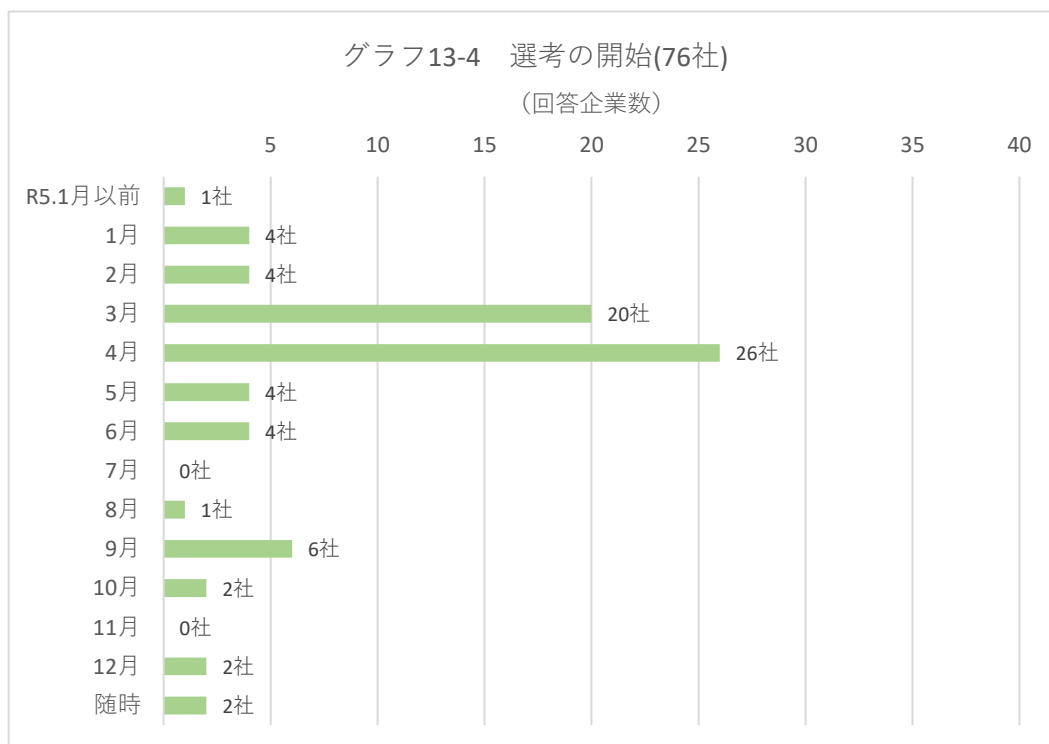
## (3) 応募者の絞り込み開始

入社試験に向けた応募者の絞り込み開始についても、「3月」が69社のうち28社で最も多くなっている。3月から4月に47社がこの期間で選考に進む学生をある程度絞り込んでおり、9月以降に絞り込みを開始する企業も見られる。



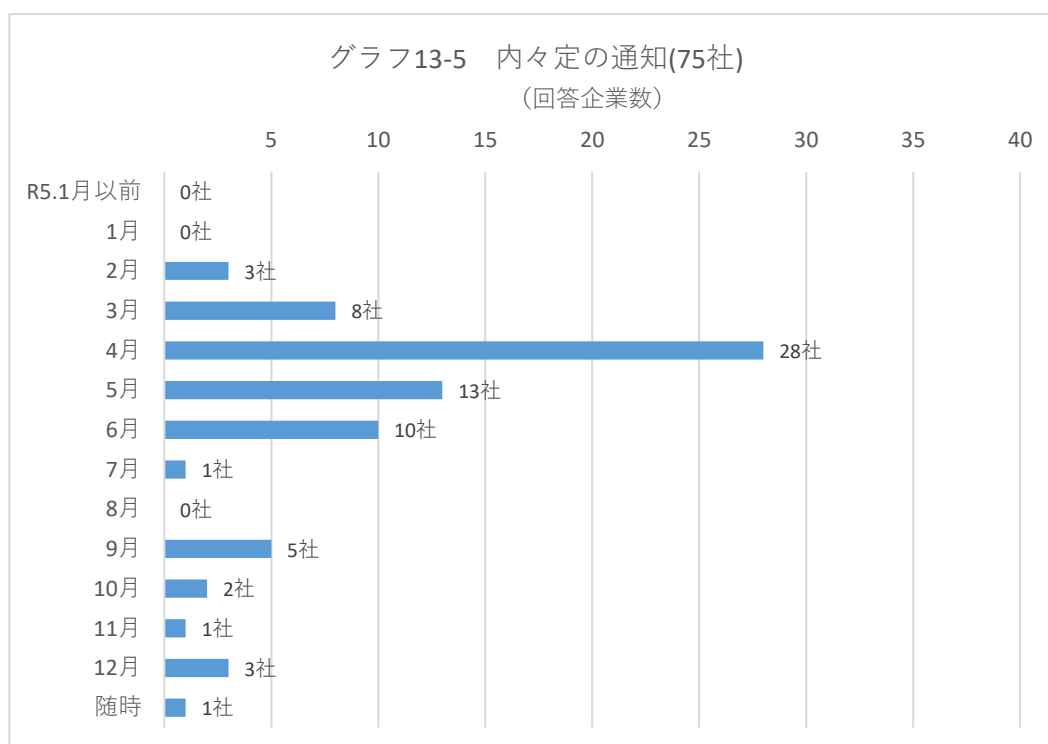
#### (4) 選考の開始

選考の開始時期は、「4月」が76社のうち26社と最も多く、全体の6割の企業が3月から4月の期間で選考を開始している。応募者の絞り込み開始と同様9月に入って選考を開始する企業も見られる。



#### (5) 内々定の通知

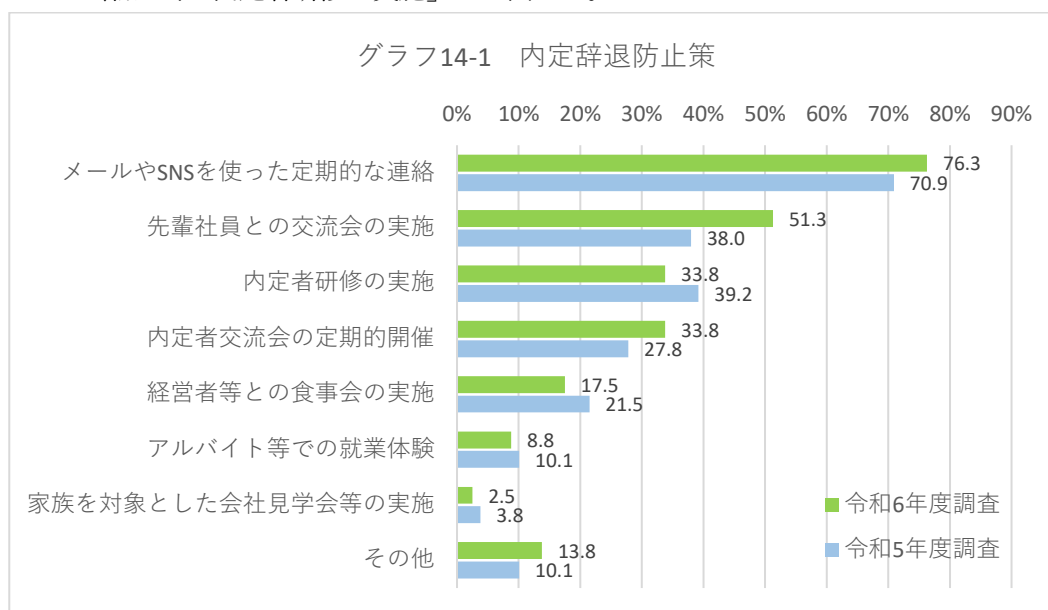
内々定の通知は、「4月」が75社のうち28社で最も多くなっている。それぞれの選考時期に合わせて3月から6月にかけて59社が通知を出されている。



#### 1 4. 内定辞退を防止するために実施していること

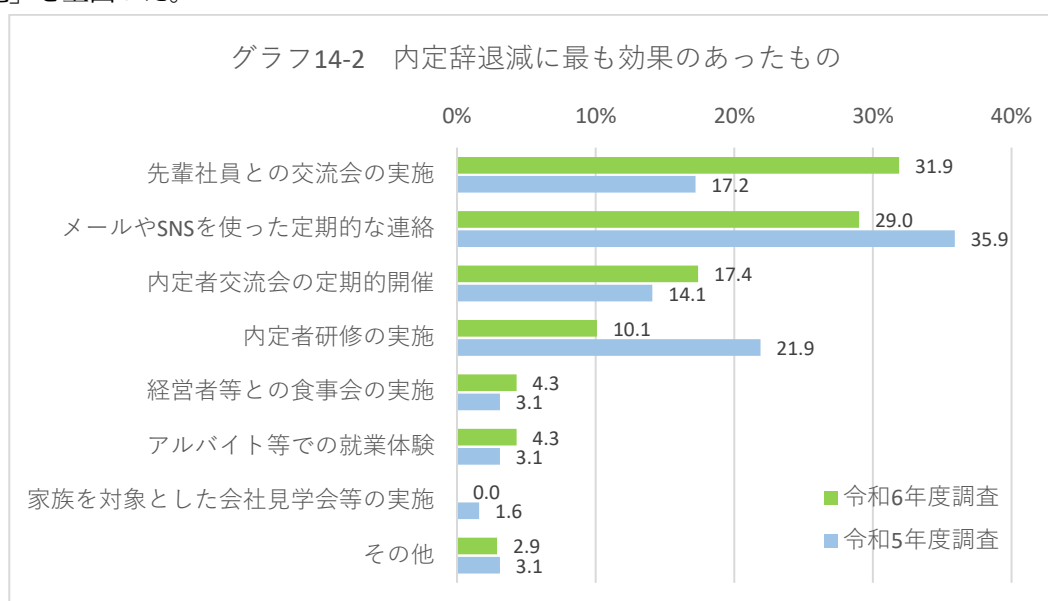
内定辞退を防止するための取り組みでは、「メールや SNS を使った定期的な連絡」が 76.3%と最も高く、「先輩社員との交流会の実施」51.3%、「内定者研修の実施」33.8%と続いており、SNS などを活用し定期的な連絡や先輩社員との交流会でコミュニケーションを図ることや、内定者同士の交流機会を設けることに重点を置いて内定辞退防止に取り組まれている。

昨年の調査結果と比較すると、回答割合が最も高い「メールや SNS を使った定期的な連絡」は 5.4 ポイント増加しており、特に重点を置いていることが窺える。また、「先輩社員との交流会の実施」が 13.3 ポイント増加し、「内定者研修の実施」を上回った。



また、その中で最も効果を上げているものでは、「先輩社員との交流会」が 31.9%で最も高く、「メールや SNS を使った定期的な連絡」29.0%、「内定者交流会の定期的開催」17.4%と続いている。

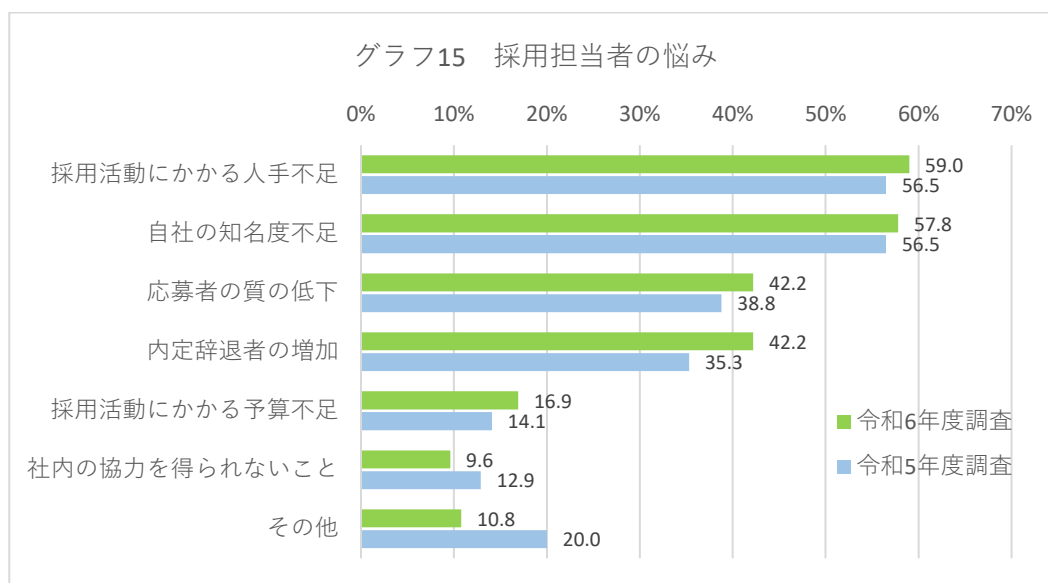
昨年の調査結果と比較すると、「先輩社員との交流会の実施」が 14.7 ポイント増加し、昨年の調査結果で最も回答割合が高かった「メールや SNS を使った定期的な連絡」を上回った。また、「内定者交流会の定期的開催」は 3.3 ポイント増加し、昨年の調査結果で 2 番目に回答割合が高かった「内定者研修の実施」を上回った。



## 1 5. 採用担当者の悩みについて

採用担当者の悩みについて上位3つを聞いたところ、「採用活動にかかる人手不足」が 59.0%で最も高く、「自社の知名度不足」57.8%、「応募者の質の低下」、「内定辞退者の増加」がともに 42.2%と続いた。その他の回答としては、「採用活動の長期化」や「応募者数の減少」などの悩みが挙げられている。

昨年の調査結果と比較すると、「内定辞退者の増加」が 6.9 ポイント増加し、昨年の調査結果と同様回答割合が高い「採用活動にかかる人手不足」については 2.5 ポイント増加した。

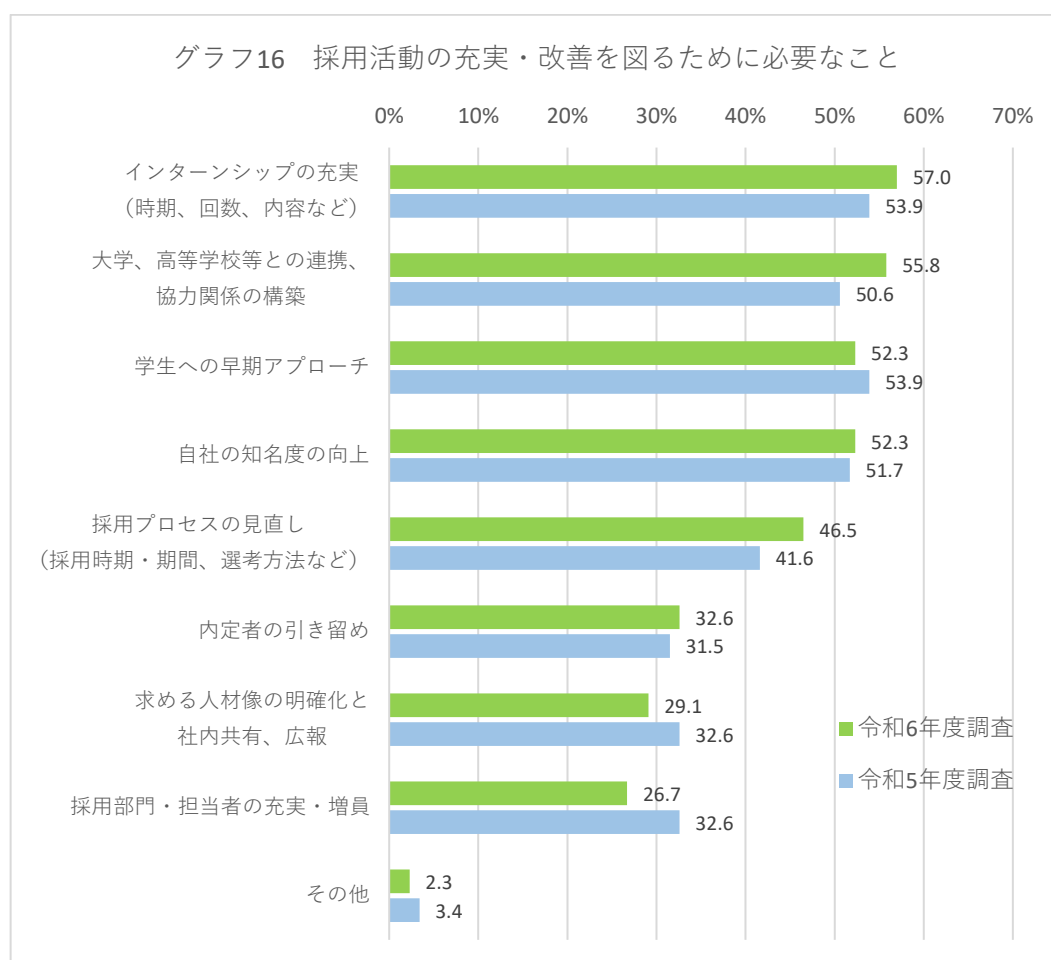


### Ⅲ. 今後の新規大学等卒業者の採用活動について

#### 1 6. 自社の採用活動の充実・改善を図るために必要と感じている課題

採用活動の課題について複数回答で聞いたところ、「インターンシップの充実」が 57.0%で最も高く、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」55.8%、「学生への早期アプローチ」、「自社の知名度の向上」がそれぞれ52.3%、「採用プロセスの見直し」46.5%、「内定者引き留め」32.6%、「求める人材像の明確化と社内共有、広報」29.1%、「採用部門・担当者の充実・増員」26.7%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、「大学、高等学校等との連携、協力関係の構築」が 5.2 ポイント、「採用プロセスの見直し」が 4.9 ポイント、「インターンシップの充実」が 3.1 ポイントそれぞれ増加している。

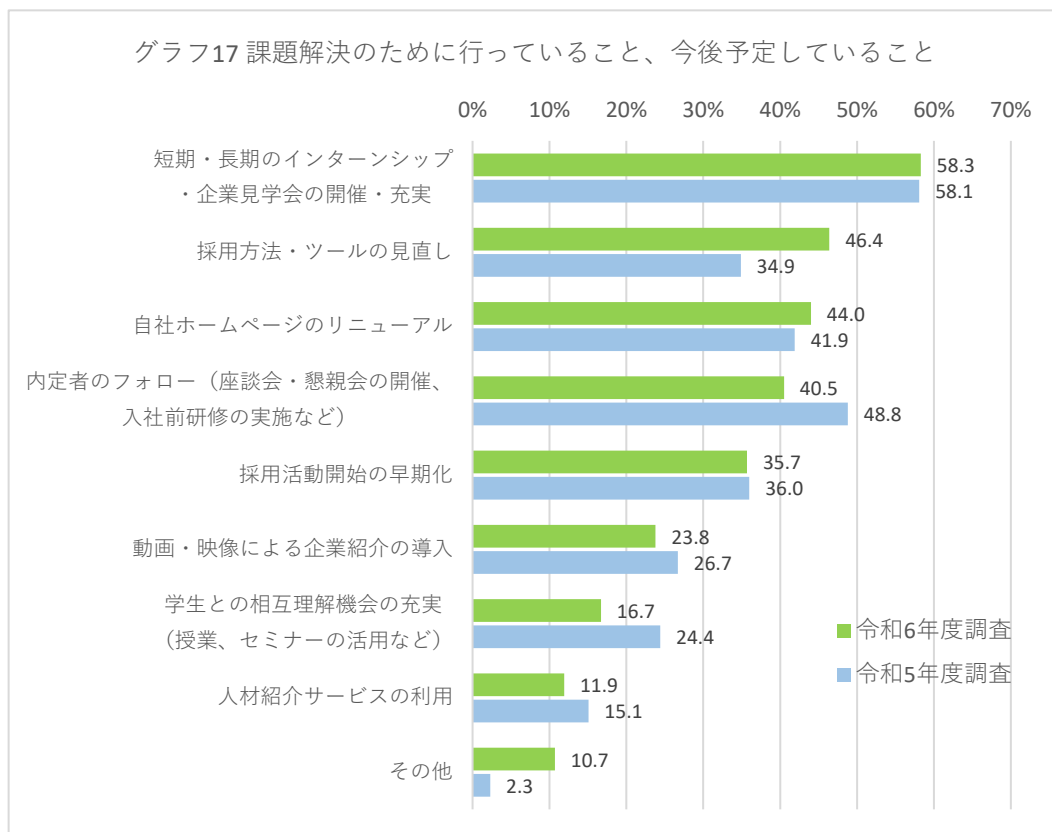


## 17. 上記16. の課題を解決するために行っていること、今後予定していること

採用活動の課題を解決するために行っていること、今後予定していることを複数回答で聞いたところ、「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」が58.3%で最も高く、「採用方法・ツールの見直し」46.4%、「自社ホームページのリニューアル」44.0%、「内定者のフォロー」40.5%、「採用活動開始の早期化」35.7%、「動画・映像による企業紹介の導入」23.8%、「学生との相互理解機会の充実」16.7%、「人材紹介サービスの利用」11.9%と続いた。

昨年の調査結果と比較すると、特に「採用方法・ツールの見直し」が11.5ポイント増加し、具体的にはふくいインターンシップへの参加、合同企業説明会の参加、SNS活用のほか、ダイレクトリクルーティングの実施、説明会でのプレゼン見直し、パンフレット刷新、早期選考等の強化などが挙げられている。

採用活動における課題を解決するため、学生との接点づくりとして影響が大きいと捉えている「短期・長期のインターンシップ・企業見学会の開催・充実」や、応募者確保・内定辞退防止のための「採用方法・ツールの見直し」、自社の知名度向上のための「自社ホームページのリニューアル」などの会社PRに重点を置いて取り組まれている。



## IV. 採用前後の研修等について

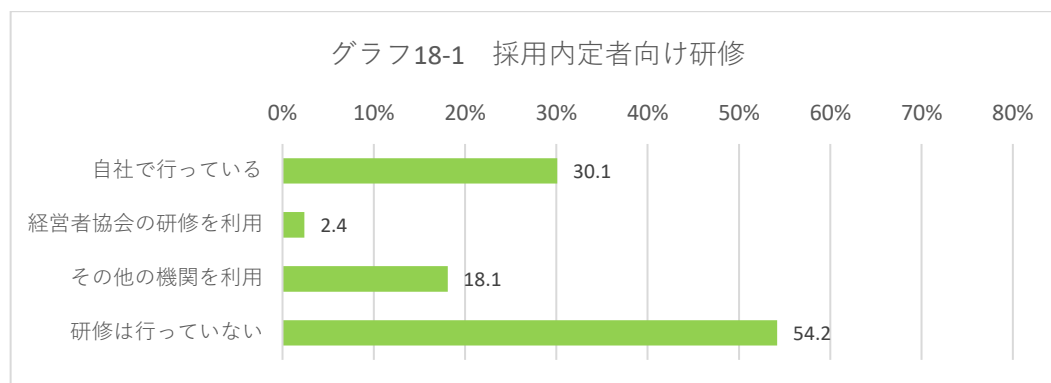
### 18. 採用の前後に行っている研修等および人事担当者向けの研修等を行っていますか

各企業において採用の前後に行っている研修等の実施について回答いただき、それぞれグラフにまとめました。

#### (1) 採用内定者向け研修（学生から社会人へのマインド転換等を目的）

採用内定者向け研修について聞いたところ、30.1%の企業が「自社で行っている」と回答され、全体の半数以上の54.2%の企業は「研修は行っていない」と回答された。

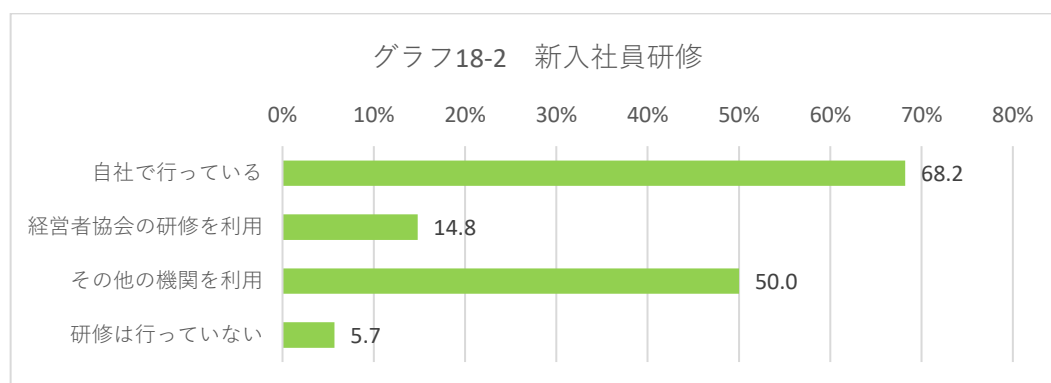
自社で行っている研修と合わせて他の機関を利用されている企業も見られた（4社）。



#### (2) 新入社員研修

新入社員研修について聞いたところ、68.2%の企業が「自社で行っている」と回答され、50%の企業は「その他の機関を利用」していると回答された。

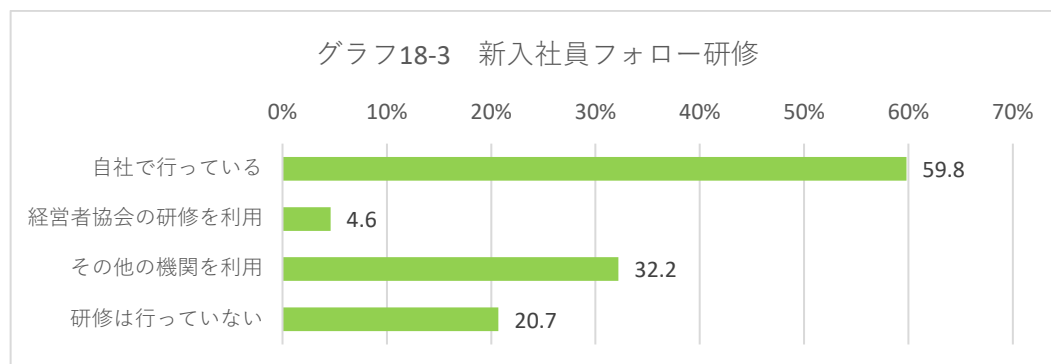
自社で行っている研修と合わせて他の機関を利用されている企業も多く見られた（30社）。





### (3) 新入社員フォロー研修（新人の育成・定着等を目的）

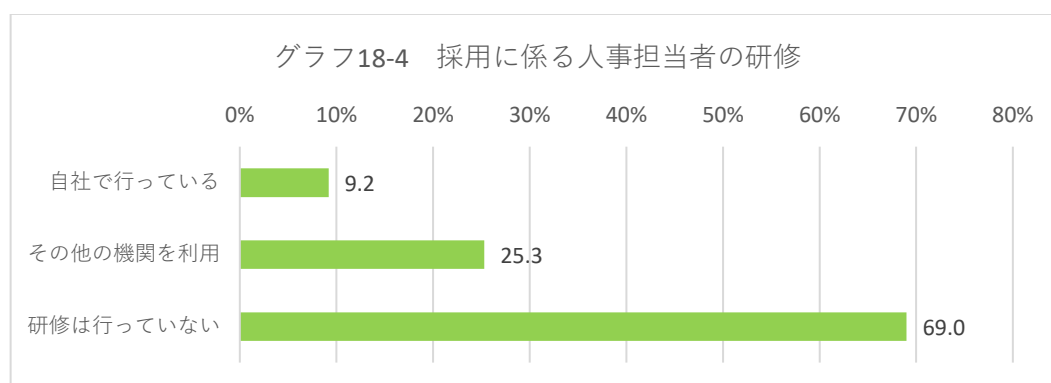
新入社員フォロー研修について聞いたところ、59.8%の企業が「自社で行っている」、32.2%の企業が「その他の機関を利用」していると回答され、20.7%の企業は「研修は行っていない」と回答された。自社で行っている研修と合わせて他の機関を利用されている企業も見られた（13社）。



### (4) 採用に係る人事担当者の研修

採用に係る人事担当者の研修について聞いたところ、「自社で行っている」企業は9.2%となっており、69.0%の企業は「研修は行っていない」と回答された。

「その他の機関を利用」していると回答された企業は25.3%で、自社で行っている研修と合わせて他の機関を利用されている企業も見られた（2社）。



以上

※アンケートにご協力いただきありがとうございました。今後ともよろしく願いいたします。