

1目的 地元企業における採用基準、採用方法について調査し、学生の理解や推測とのズレを確認する。
2実施時期 平成30年8月から9月に配布し、9月下旬に回収した。

3回答状況 送付数 135社 回答数 89 回収率 65.9%

4従業員数 従業員数 16 25 14 21 13 89 企業数

1億円未満 10億円未満 10億円以上 借金、組合、団体 計 89 資本金(単位100万円) 直近売上高(単位100万円) 集計省略

5業種別 建設業 製造業 電力・ガス 情報通信 卸売小売 金融保険 不動産業 学術専門 宿泊サービス 生活関連サービス 複合サービス サービス業

6採用職種 事務 営業 販売 事務専門 技術 事務+技術 営業+技術 事務+営業

B 人材確保の状況

以下、「5」は「そう思う」、「1」は「そう思わない」、「3」は「どちらともいえない」 太字は特徴あるデータ

Q1 人手不足に対する認識

人手不足に対する認識 1 2 3 4 5

○人手不足について、そう思う(5)、どちらかという思う(4)と答えた企業は54社(61%)。百十四経済研究所の調査結果(人手不足にあると答えた企業が68%)より若干低い。企業規模、業種を問わず、広く人手不足の認識が広がっている。

Q2 人材確保のために優先的に取り組むもの(優先順位を区分ごとに記入)

区分(順位) 1 2 3 4 5 計 平均 回答数 平均値順位

○雇用延長や再雇用は技能や技術の継承が必要な企業、中小企業でより優先され、卸売小売では、非正規雇用の拡大が優先される

C 大卒等採用について

Q3 過去4年間の採用数(平成27年4月から30年4月まで)(大卒採用)

人数計 総数 採用なし 退職なし 記載なし 小計 採用あり 採用あり社当たり採用 採用あり社当たり退職

○採用数は、企業規模に比例し、業種では製造業、建設業が多い。○離職者を採用数で割ったものを比較すると、10%以下の企業は、全部で38社、うち製造業が26社、事務専門が3社、営業が4社、販売、サービスが3社となっている。製造業は定着率が高い。特に規模の大きい製造業で顕著に離職率が低い。なお、ここでの離職率は、いわゆる3年間の離職率とは計算方法が異なるので比較できない。○販売、営業では、人事担当から処遇又は雰囲気といった自己評価を聞いている企業が低い。ただ数は少ない。

(大卒中途採用)

人数計 総計 採用なし 退職なし 記載なし 小計 採用あり 採用あり社当たり採用 採用あり社当たり退職

○中途採用のほうは、若干離職率が低いけれどもその差ではない。10%以下の企業は分母が小さいこともあり新採よりも増える。○新規採用で定着率の高い規模の大きい製造業だけでなく、採用数の少ない販売、営業職種でも定着のいい企業がある。

Q4 過去3年間の大卒採用の状況

ここ3年の新卒採用に満足している 必要な人材を確保できている 必要な人材レベルが確保できている 学生との接触・交流が十分できている エントリー数は十分確保できている 内定者との接触・交流が十分できている 内定辞退は想定範囲内である 内定者の期待と実際の処遇にはギャップはない 早期離職は想定内の人数である

○全体としての新卒採用満足度、平均値は若干不満足にふれているものは、満足と不満足が拮抗している。○「不満足」(1)をチェックした企業には、人手不足の認識で、そう思う、どちらかという思うと答えた企業が約半数。○「必要な人材、レベル」についても、上記採用への満足度とほぼ同じ評価となっている。卸売小売では人材、レベルとも満足度が低い。○「人材の確保」と「人材レベルの確保」について評価が2以上されているのは主に技術系企業。ただし数は少ない。○「エントリー数の確保」は、他の項目に比べ評価が低い。エントリー数が確保できていない、どちらかという確保できていない、と感じている企業は51社と過半数を超えている。○最近の売り手市場を反映し、「内定辞退数」が増加しており、そのため、「内定辞退」がやや想定外という答えが最多であった。

Q5 採用戦略

採用プロセスで実施していること ①面接等における評価項目を社内意識化、明文化している ②求める人材像について、経営幹部や人事部門ですり合わせを行っている ③一般受けのする人材も採用プロセスに乗せるようにしている ④将来の人員計画(配置・役職構成等)のビジョンがある

○①評価項目の意識下、明示化ができていない企業、③異なる人材を採用プロセスに乗せる企業は半分を僅かに割っている。○②求める人材像は、多くの企業で検討されている。規模の大きい企業、技術系の採用で割合が高い。人員計画も同様である。○上記の全てを実施しているのは全部で17社(19.1%)。中堅以上の企業が多く、業種は多岐に亘っている。

D 大卒採用活動について

Q6 大学生の就職先選定(数字は優先順位を示す) 就活生が就職にあたり何を重視しているのか?

1 2 3 4 5 6 7 8 累計 平均 記入数 順位 経済学部 工学部

(学生アンケートとのずれ)

○「給与」を学生が重視していると考えている企業は多いが、必ずしも次の質問で自社の給与をアピールポイントとして捉えていない。学生がそう思っているという理解。○「労働環境」も同様で、学生が重視していると思えていても、必ずしも自社のアピールポイントとはリンクしない。○自社の社員が「やりがい」を感じていると捉えている企業は多く、学生が「やりがい」を重視していると考え、かつ自社のアピールポイントとしている企業がほとんどである。○「職場の雰囲気」は元々自己評価が高い。そのため「やりがい」と同様、学生の重視と自社の特徴が一致していると考えられる企業がほとんどである。○「安定性」では、自社の評価が低くても学生は安定を求めると考える企業と自社の安定を訴求しつつ学生も安定を求めていると考える企業に二分された。○「知名度」を学生が重視していると考えた企業には自社の知名度が低いと考えている企業が多い。知名度(商品サービス)が低いことが不利だと認識しているためかもしれない。○実際に転職がない(少ない)企業が「転職のないこと」を学生が重視していると考えている。ただ、上位に挙げた企業は少ない。○「経済学部の学生を対象に同じ選択肢で重視する順位を聞いた。(文末参考参照)以下、企業の視点とのズレを確認していただきたい。○「労働環境」は、企業、学生とも一位。学生の場合、過半数(47/84)が選んでいる。○二位から四位が企業と学生ですべて一致している。「給与」の優先度は学生が高く、企業で比較的低い。○「やりがい」と「雰囲気」への嗜好は、企業、学生とも拮抗している。企業は、学生がこの二項目をより優先していると想像しているが、それほどでもない。

Q7 企業のアピールポイント(自己評価を1から5で記入)

自社のアピールポイントとして学生に訴求したいこと 1 2 3 4 5 計 平均値 記入数 順位 経済学部 工学部

○「給料等」をアピールポイントで強調する企業は高給で知られている企業だけではなく。比較優位を業界や地域でもっている企業もこの点をアピールしている。○「昇給昇進スピード」をアピールする企業は少数。給与福利厚生と違い生々しく聞かせるのかもしれない。○「職場の雰囲気」は主観的な評価項目ではあるが、規模、業種を問わず高い自己評価を持っている。○「経営の安定、将来性等」は、規模が大きいほど自己評価が高い。業種では技術系企業及び金融機関で高い。○「技術力」の自己評価は、小企業、製造業で高い。○労働環境(休日、超勤、異動)については比較的高い優先順位をつけた企業が多かった。逆に、現場環境が厳しい、変則勤務であるなど余り優位性がないと考えている企業では、この項目は強調されない。○「女性の比率が高い」をアピールポイントとして捉えている企業は実際女性が多い。特に人事に女性がいる企業はこの点を強調。○「離職率の低さ」は、技術系の安定した企業がアピールポイントとして捉えている。一部事務営業系でもこの項目にポジティブに捉えている。○「魅力的な経営者」でアピールできると考えている企業は、主にオーナー企業で独自の経営を行っている。○「社会貢献」をアピールする企業は、実際に貢献活動を実施している。活動の規模はさまざまである。

- (学生アンケートとのずれ) ○「給料・福利厚生」を学生は最も重視。企業のアピールポイントとはずれが。
 ○「経営の安定度」も学生がより重視。
 ○「労働環境関連」でも、学生と企業の落差が大きい。
 ○「香川県本社」と「転勤が少ない」は、企業のほうがアピールポイントとし、学生の優先順位が低い。学生の回答数の中で香川県出身者は24%

Q8 採用情報の発信方法(活用しているかどうか)

	計	率	順位
大学キャリア支援センターへの求人	59	66.3%	5
合同説明会や個別企業説明会	78	87.6%	1
大学で実施される就活イベントへの参加	68	76.4%	3
インターンシップの実施	58	65.2%	6
OB・OGリクレーターの活用	21	23.6%	9
マイナビ、リクナビ等の就職情報の利用	73	82.0%	2
情報雑誌への出稿(四季報など)	34	38.2%	8
ハローワーク	52	58.4%	7
自社サイト採用情報(リクルートページ)の活用	66	74.2%	4
SNSの活用	20	22.5%	10

Q9 採用選考に当たり重視する項目

	1	2	3	4	5	計	平均値	記入数	順位	経済学部	工学部
エントリーシートの内容	7	9	18	33	21	316	3.6	88	3	3.9	3.9
学生が持つ資格(TOEIC等)	6	21	33	25	4	267	3.0	89	7	3.6	3.7
適性検査の成績	2	9	20	37	20	328	3.7	88	2	3.7	3.5
大学での学業成績	2	12	49	22	3	276	3.1	88	6	3.1	3.4
学生時代に取り組んだこと(体育系サークル、留学等)	0	2	14	40	33	371	4.2	89	1	4.0	4.0
アルバイト経験の有無	4	10	29	37	9	304	3.4	89	4	3.4	3.0
出身大学名	15	23	33	16	2	234	2.6	89	8	4.0	3.5
大学の専攻、専門知識	2	16	29	29	13	302	3.4	89	4	3.5	4.0
SNSの活用状況	43	17	21	5	0	160	1.9	86	10	2.4	2.4
出身都道府県	27	15	27	17	3	221	2.5	89	9	2.2	2.2

- 「学生時代に取り組んだこと」は規模、業種を問わず重視される。
 ○「エントリーシート」、「適性検査の結果」は、金融専門で高く、「アルバイト経験の有無」は、サービス関連で重視される。
 ○「大学の専攻、専門知識」は、建設業製造業(技術系)では重視される。
 ○「大学での学業成績」を重視する企業の中に、大学時代に取り組んだことについて重視しない企業がある(事務専門、技術系)
 ○「出身大学」を重視している企業は、極めて少ないが、採用市場での実態とはズレがあるように思われる。
 ○企業規模による重視項目の大きな偏りは見られない。
 ○「出身都道府県」を重視する企業は少数。どちらかというと地域性の強い企業。
 ○企業は「学生時代に取り組んだこと」を学生が想像するより重視している。
 ○「出身大学」、「学生の資格」、「SNS」などは学生の想像ほど企業は重視していない。

(学生アンケートとのずれ)

Q10 重視する学生の人物像(採用側の期待)

	1	2	3	4	5	計	平均値	記入数	順位	経済学部	工学部
論理的思考	1	0	24	54	10	339	3.8	89	6	4.0	4.1
親しみやすい人柄	0	1	10	45	33	377	4.2	89	3	4.3	4.3
地道で誠実な性格	0	0	19	48	22	359	4.0	89	4	4.0	4.1
行動力	0	0	6	54	28	374	4.3	88	2	4.2	4.3
熱意、活力	0	0	4	42	43	395	4.4	89	1	4.1	4.2
傾聴する姿勢	0	0	19	58	11	344	3.9	88	5	3.8	3.7
第一印象	1	4	34	43	7	318	3.6	89	7	3.9	4.2
							4.0			4.0	4.1

- 「論理的思考」は、事務専門職及び技術系企業に重視すると答えた企業がある。
 ○「親しみやすい人柄」は規模に比例してより重視される。業種では、卸売小売、サービスで高い。
 ○「熱意・活力」が最も企業が重視する項目である。やる気がある、といった表現に近いのかもしれない。
 ○小規模企業では、「地道で誠実な性格」が高く、「親しみやすい人柄」を上回る。
 ○「行動力」「熱意」は金融機関、事務専門職でいずれも5を付けた企業が多かった。
 ○「傾聴する姿勢」は、比較的目立たないが大規模企業、サービス業で重視されている。
 ○「第一印象」も低位。実務では大きいと推測するが、人を見かけで判断してはいけないといった倫理的抑制が働くのかもしれない。
 ○重視する人物像と、採用の困難度等には特に関連がない。
 ○その他で「コミュニケーション能力」を挙げた企業が数社ある。
 ○「熱意活力」は企業の期待が大きく、学生の認識はそれほどでもない。
 ○主観的な表現で聞いたためか、企業と学生の認識に大きなずれはなかった。強いて言えば「第一印象」か。

(学生アンケートとのずれ)

E インターンシップ

Q11 実施しているインターンシップとその評価

	1	2	3	4	5	平均値	記入数
単位認定される5日以上のインターンシップへの評価	8	8	21	10	7	162	3.0
自社で公募し、実施するインターンシップ	3	3	25	15	23	259	3.8

- 単位認定されるインターンシップへの平均評価は3.0、自社で公募の短期インターンシップへの評価は、3.8。
 ○コメントでも学生の取組姿勢に対する不満がいくつか見られる。また、単位認定の場合、その後のエントリーに繋がらないというのも、企業の不満の原因になっている。
 ○実践型、鍛え上げインターンシップを実施している企業は、単位認定インターンシップへの評価が高い。
 ○自社公募への高い評価は、採用直結でエントリーに繋がること、費用対効果が高いことが原因。

F 香川大学からの採用

Q12 平成28年4月から30年4月の採用数

Q13 香川大学からの採用者への評価

評価項目	1	2	3	4	5	平均値	記入数
協調性に優れている	1	3	12	40	21	308	4.0
対人能力に優れている	1	5	17	37	18	300	3.8
実行力に優れている	1	3	22	36	16	297	3.8
企画力に優れている	1	2	40	25	10	275	3.5
課題遂行力に優れている	2	0	18	43	14	298	3.9
忍耐力に優れている	1	4	24	33	16	293	3.8

○3年間の香川大学からの採用は、232人。1年あたり、77人で、全体の採用数1年あたりの674人の11.4%を占めるに過ぎない。

G その他

Q14 企業情報の開示(選考段階や面接時に、知らせたり実施したか)

	回答数	率	経済学部	工学部
平均残業時間	60	67.4%	52%	58%
仕事に関するノルマや求められる水準	38	42.7%	67%	70%
職場見学、従業員との面談	72	80.9%	32%	36%
初任配属先についての方針	55	61.8%	39%	47%
一定年月経過後の年収	15	16.9%	40%	45%
配置転換(異動)の頻度	57	64.0%	43%	42%
採用者の早期離職率	36	40.4%	33%	24%

- 学生から聞かれてどれだけ情報を開示できるかを聞いた。
 項目には、企業のマイナス情報が含まれる

(学生アンケートとのずれ)

- 「残業時間」は大手で開示率が高く、中小で低い。またサービス業で低い。
 ○「ノルマ水準」は、ノルマのない技術系の企業で開示内容がなかったためチェックした企業数が少ない。また、卸売小売も高い。保険金融は積極的ではない。
 ○「初任配属先」は、大手で高く、中小で低い。
 ○「昇任、昇給」は個人差があることから開示が難しい項目。開示するとしたのは、15社。業種は様々。大手は少ない。採用の戦略性の高い企業が開示に積極的。
 ○「配置転換」も大手で高く、中小で低い。ただ、規模が小さく配置転換の範囲が狭い場合もあると思われる。業種でのばらつきはない。
 ○「早期離職率」は自社がゼロのため、開示にチェックしていない企業もあった。
 離職率が高く、かつ開示しない企業は、製造業にはほとんどなく、営業又は販売職種を中心とした企業だった。5社が営業、7社が販売。
 ○学生の期待と企業の回答にかい離が大きい。特に「年収」、「ノルマ・水準」で学生の期待に応えられていない。