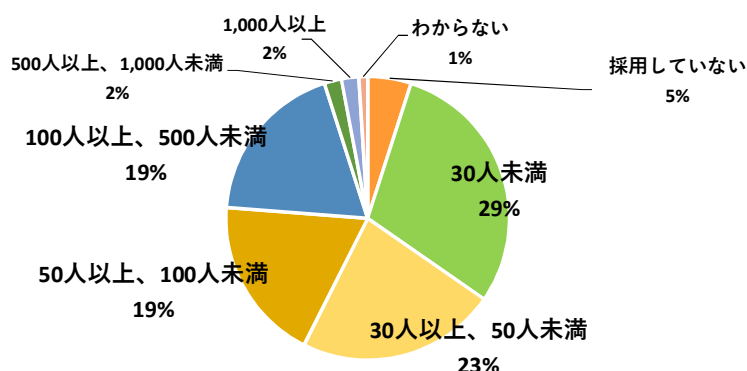
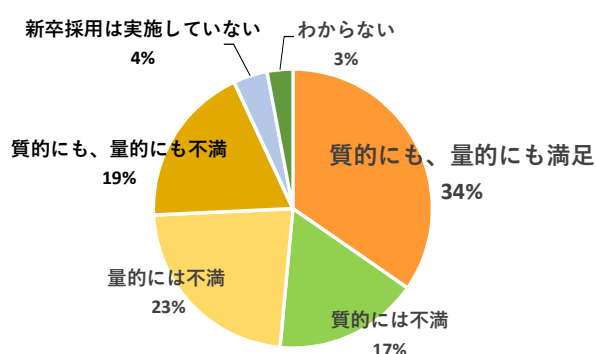


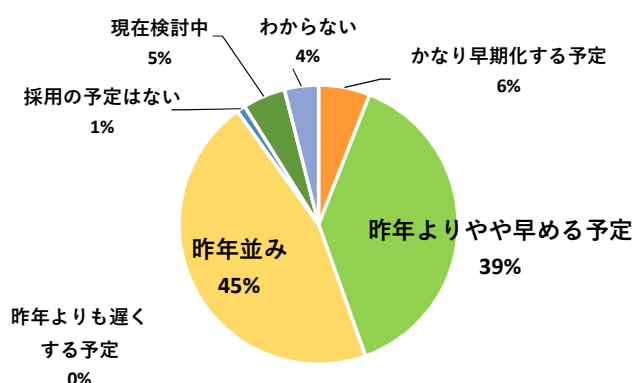
Q 1. 2019年卒の今春の新卒採用数は？



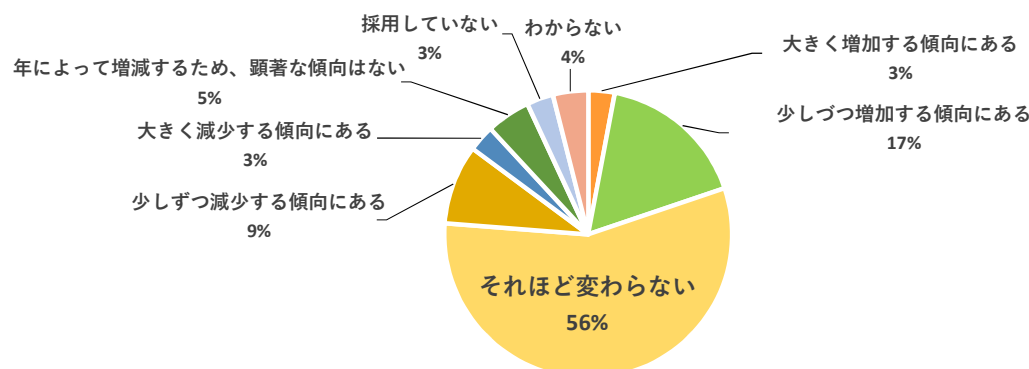
Q 2. 2019年卒の今春の新卒採用の満足度は？



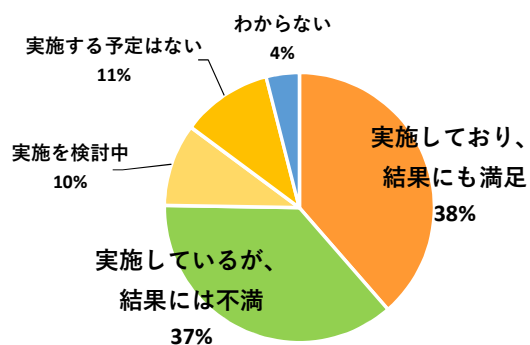
Q 3. 2020年新卒採用のスケジュールは？



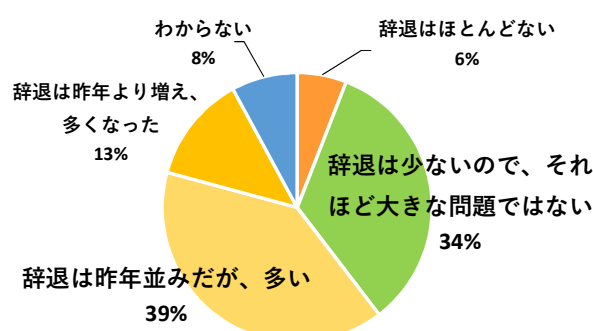
Q 4. 新卒採用数の増減について



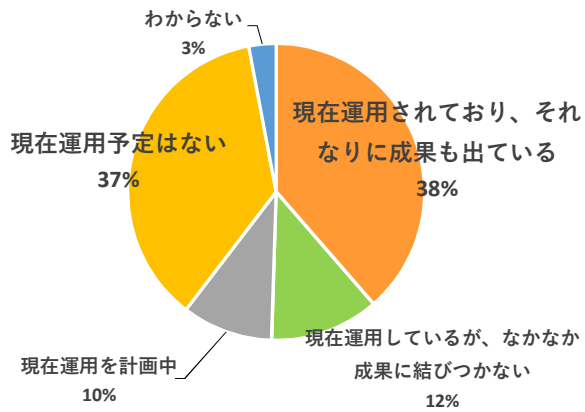
Q 5. インターンシップの実施有無と効果について



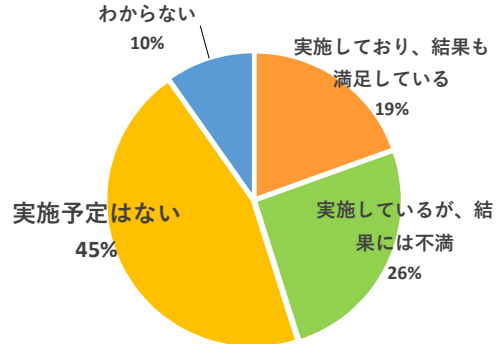
Q 6. 内定辞退について



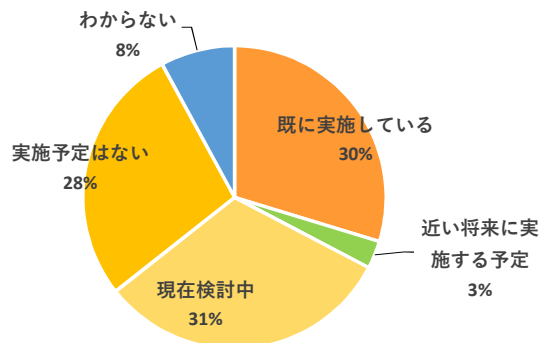
Q7. リクルーター制度について



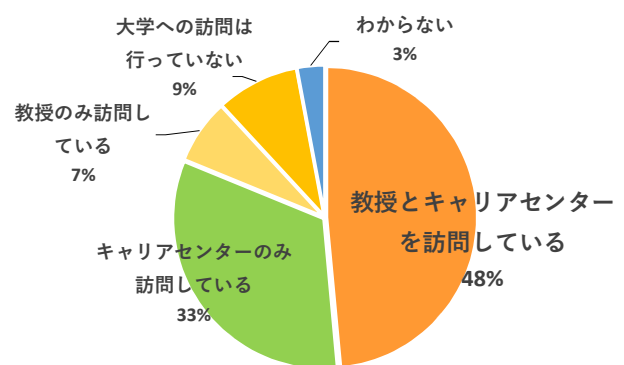
Q8. リファラル採用(社員紹介による採用)について



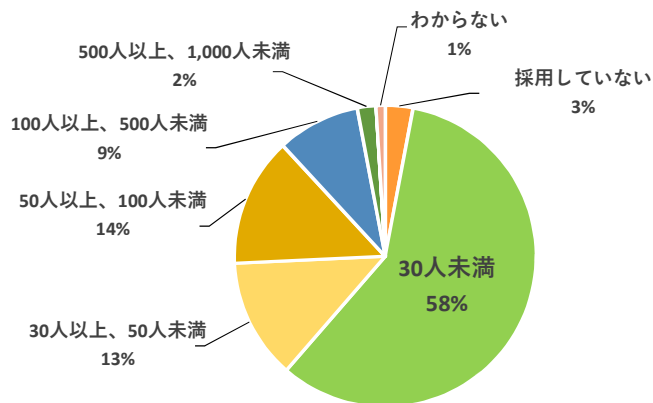
Q9. 「通年採用」を実施しているか



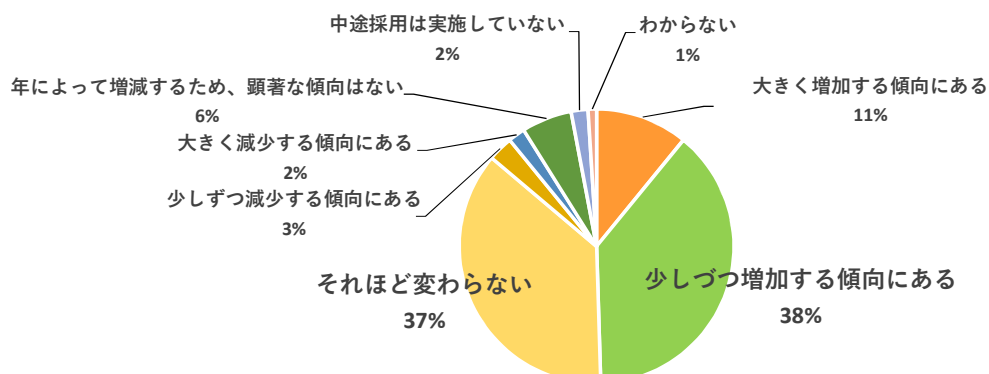
Q10. 大学との関係構築について



Q11. 直近1年間の(即戦力社員等の)中途採用数

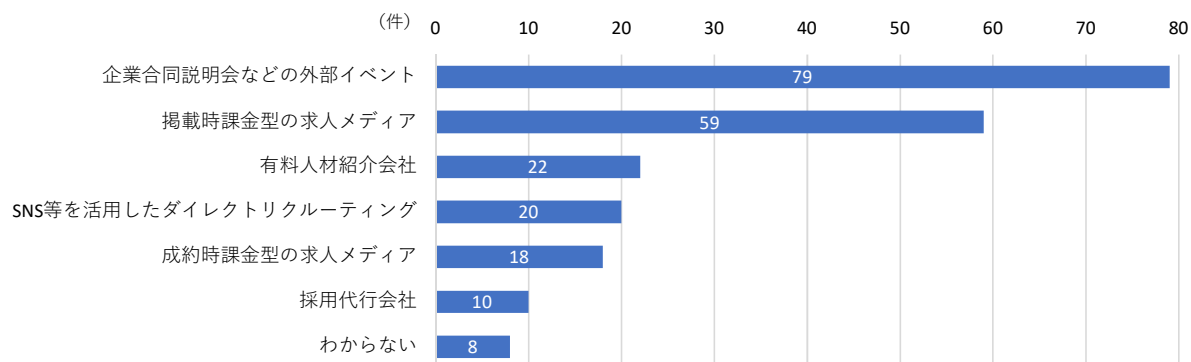


Q12. 中途採用数の増減について

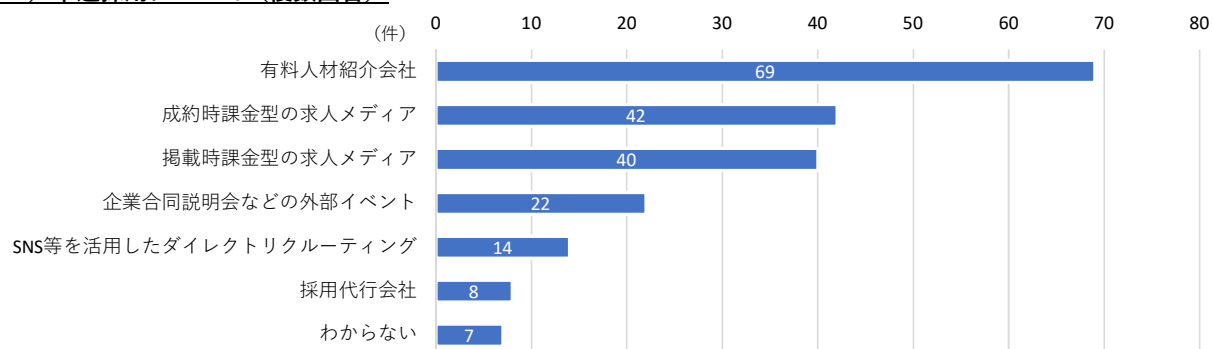


Q 1 3. 採用活動において以下のサービスは活用しているか

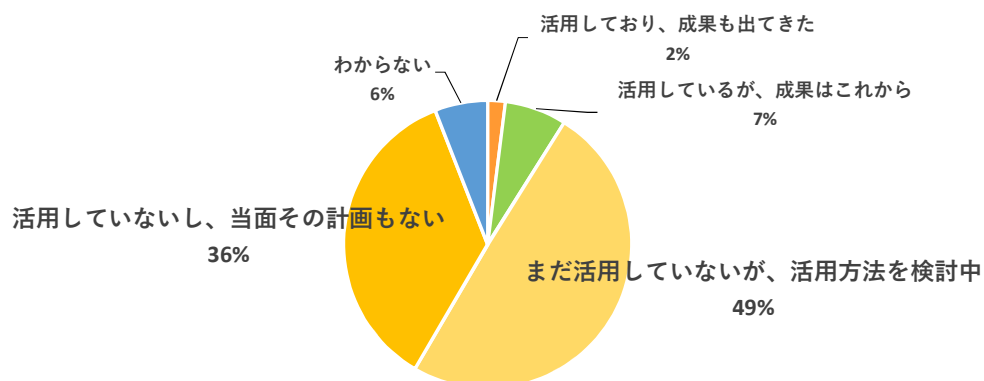
Q13-1) 新卒採用について (複数回答)



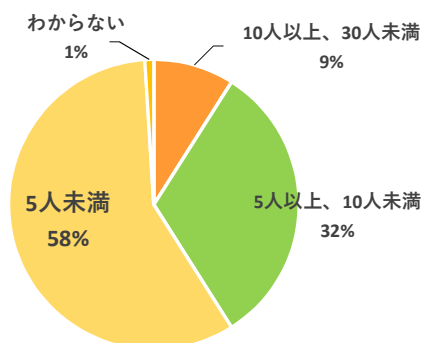
Q13-2) 中途採用について (複数回答)



Q 1 4. 採用活動に、AI・ビッグデータ・RPA等のHRテックを活用しているか



Q 1 5. 採用担当者の人数



Q 1 6. 採用に関する最大の課題（自由回答）

★人材の確保

選考母集団の形成

- ・母集団の形成 ・潜在的志望者層の開拓
- ・選考母集団の拡大 ・動機付け、承諾率の向上
- ・母集団形成（インターンシップ動員、合同就職説明会動員）
- ・売手市場の背景の中で大手企業ではない自社にいかにして関心を持って頂けるか。

優秀な人材の確保

- ・優秀人材の減少に伴い、採用人数の確保が難しくなっている。
⇒志望度アップの取り組みが必要、グローバルでの人材採用の加速が必要。
- ・優秀学生との早期接触とそのフォロー
- ・会社説明会の参加者が少なく、応募者数も採用予定数の2～3倍程度。優秀な学生の採用が困難

特定職種向け、女性、首都圏・地方向け、中途採用 等 人材確保

- ・採用できない職種が存在
- ・理系（建築系）の職種の採用が思うようにいかない。（応募が少ない）
- ・特定スキル（薬事、臨床など）を保有し、且つ、高い英語力を有する人材をどう発掘し、採用するか
- ・IT人材の採用激化
- ・パート採用難。
- ・女性採用数を増加させる必要がある ・女性管理職（特にマネジメント）のキャリア採用
- ・地方限定での勤務を希望する新卒学生の採用、そのキャリアプラン
- ・夜勤や遠隔地といった労働環境が前提となる中で十分な応募者を確保すること。
- ・首都圏の新規採用が、段々と難しくなっている。
- ・中途採用も、2年前に比べると、激戦になってきた。採用数を増やしたい。

内定者の辞退抑止

- ・入社内定後の辞退防止（競合他社への流出防止）

★採用方法の多様化・スケジュール変更への対応

- ・採用スケジュール変更への対応
- ・最適な21年度新卒採用方法の構築。（採用スケジュールが不透明なため）
- ・AI、SNS等を活用した戦略的な採用
- ・デジタル化による効率・品質の向上
- ・リファラル中心への移行に伴うエンゲージメントの向上

★採用の為のリソース不足

- ・年々採用に時間もコストも手間もかかってきているが、全てにおいてリソースが足りない。
誰でもいいわけでもなく、採用担当に向いている者をアサインする必要があることも一因。
- ・マンパワーの不足。
- ・費用対効果をどのように出すのか。効率的な採用とは？
統一指標があると全体として見える化が進むと思うので、今後の業界動向に期待。

★その他

- ・人材要件が短期的視点に偏っている傾向があること
（もっと中長期視点が必要と考えているが、そこまで至っていない）。
- ・当社が求める人材要件が定まらず、基準が不明確