

**【クロス集計版】**

**「県内企業の採用活動に関する実態調査」  
報告書**

**大学・地域共創プラットフォーム香川**

調査実施機関：株式会社帝国データバンク

# 目次

内容	ページ
目次	2
実施調査概要	3
調査項目一覧	4
備考	5
回答企業の属性	6
採用に関する基本事項	7
新規学卒者採用に関する基本事項	8
中途採用に関する基本事項	13
外国人採用に関する基本事項	18
新規学卒者採用に係る採用状況	23
採用活動における広報に関する事項	36
本調査結果のまとめ①	41
本調査結果のまとめ②	42

## 実態調査概要

- 実施期間 : 令和6年1月15日（月）～2月9日（金）
- 対象企業 : 本社所在地が香川県の企業 合計1,000社  
（従業員数30名以上の企業995件＋従業員数25～29名の企業5件）
- 有効回答数 : 348件（回収率34.8%）
- 調査方法 : アンケート調査（郵送）
- 調査目的 : 県内企業における採用活動の実態を明らかにするとともに、学生の就職活動の実態との比較を行うことを目的とする。
- 調査内容 : 全18問（新規学卒者・中途採用・外国人材等の採用状況、新規学卒者の採用活動状況、企業の採用活動における広報活動状況等、詳細は次頁のとおり）

## ● 調査項目一覧

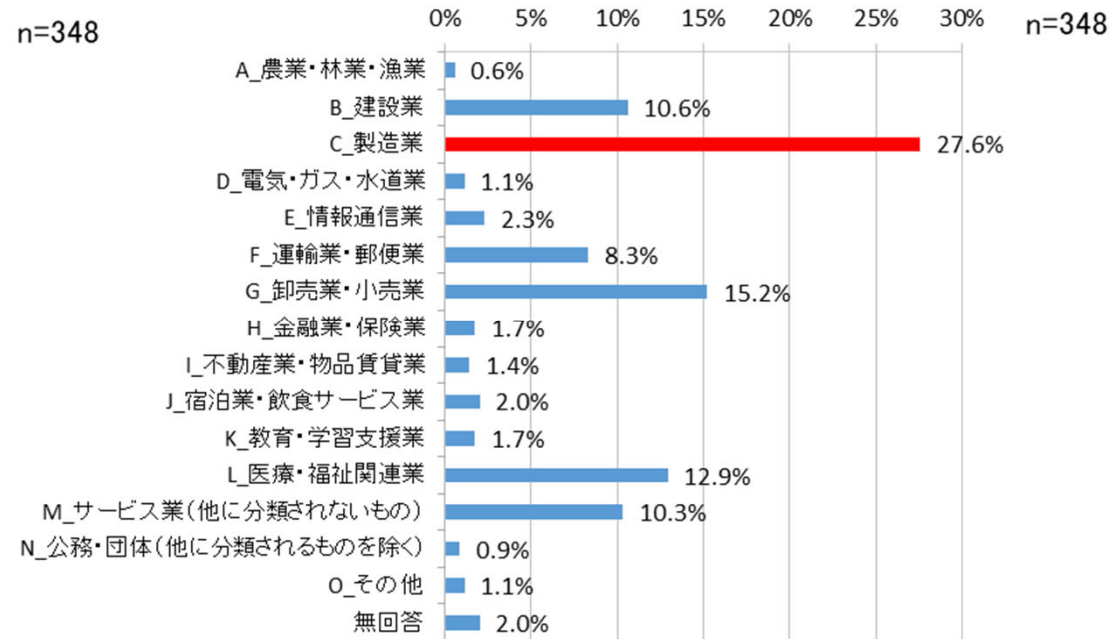
No.	区分	設問.	回答	No.	区分	設問	回答
0	属性	貴社名	単一	8	新規学卒者の採用状況	県外転出の理由	3つまで
		部署・役職名	単一	9	新規学卒者の採用状況	インターンシップ実施の有無	単一
		担当者名	単一				
		電話番号	単一	10	新規学卒者の採用状況	インターンシップ募集人数・参加人数	記述
		メールアドレス	単一				
		業種	単一				
				従業員数	単一	11	新規学卒者の採用状況
1	採用活動の状況	採用活動の有無	単一	12	新規学卒者の採用状況	就職活動の際に学生が参考にするもの	3つまで
2	採用活動の状況	採用人材の種類・優先順位・人数	複数	13	新規学卒者の採用状況	内定辞退の理由	3つまで
3	新規学卒者の採用状況	採用ターゲット校の有無・ターゲットエリア	3つまで	14	採用活動における広報	採用活動時の情報発信の方法	3つまで
4	新規学卒者の採用状況	No.3の選択理由	3つまで	15	採用活動における広報	採用活動にかかる費用	単一
5	新規学卒者の採用状況	採用活動開始時期	単一	16	採用活動における広報	採用活動時のPRポイント	3つまで
6	新規学卒者の採用状況	採用活動終了時期	単一	17	採用活動における広報	採用活動における課題	3つまで
7	新規学卒者の採用状況	県内での就職が困難になる理由	3つまで	18	香川県の就職状況	香川県での就職者を増やすために必要な取組	3つまで

## 備 考

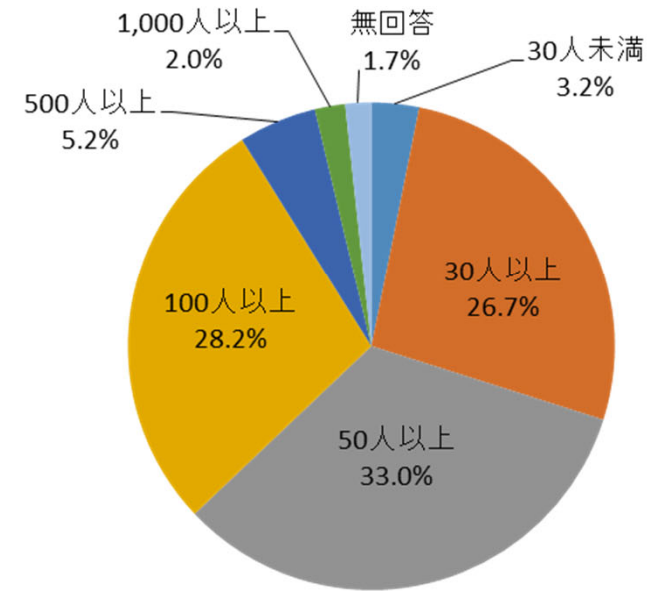
- 構成比に関しては、小数点第2位を四捨五入して計算しているため、合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答の場合、回答した企業数（n数）に対する割合を示しているため、構成比の合計が100%を超えることがあります。
- 「業種・従業員数の回答無、かつ、各設問の回答有」及び「業種・従業員数の回答有、かつ、各設問の回答無」は、グラフには計上されていません。そのため、グラフの数値合計とコメントに記載の回答母数は一致していません。

## ■ 回答企業の属性

### 【業種】



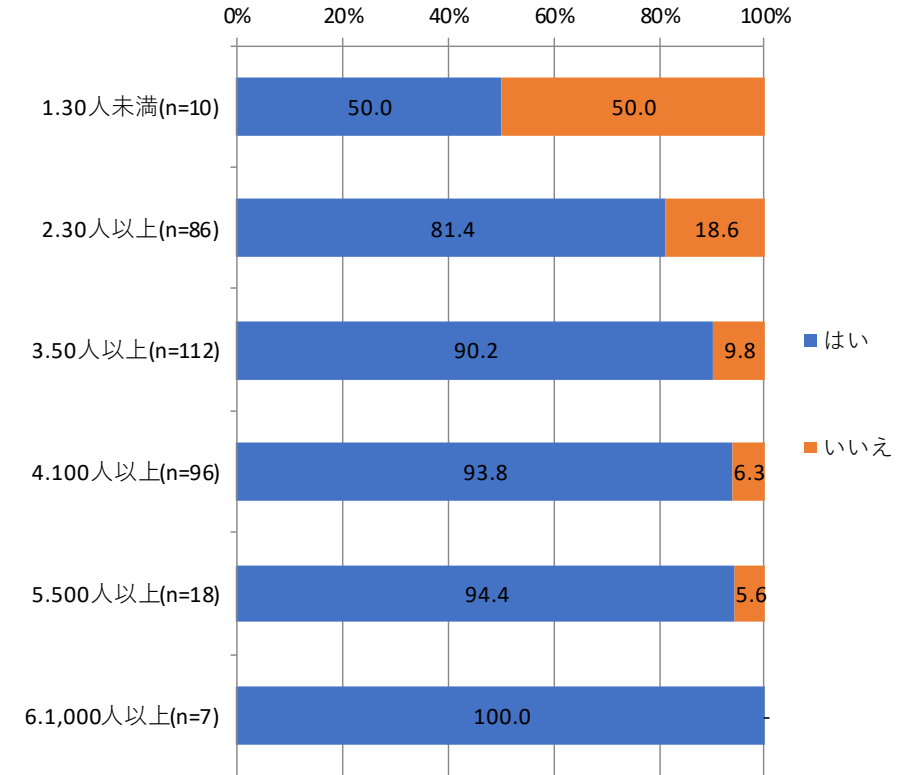
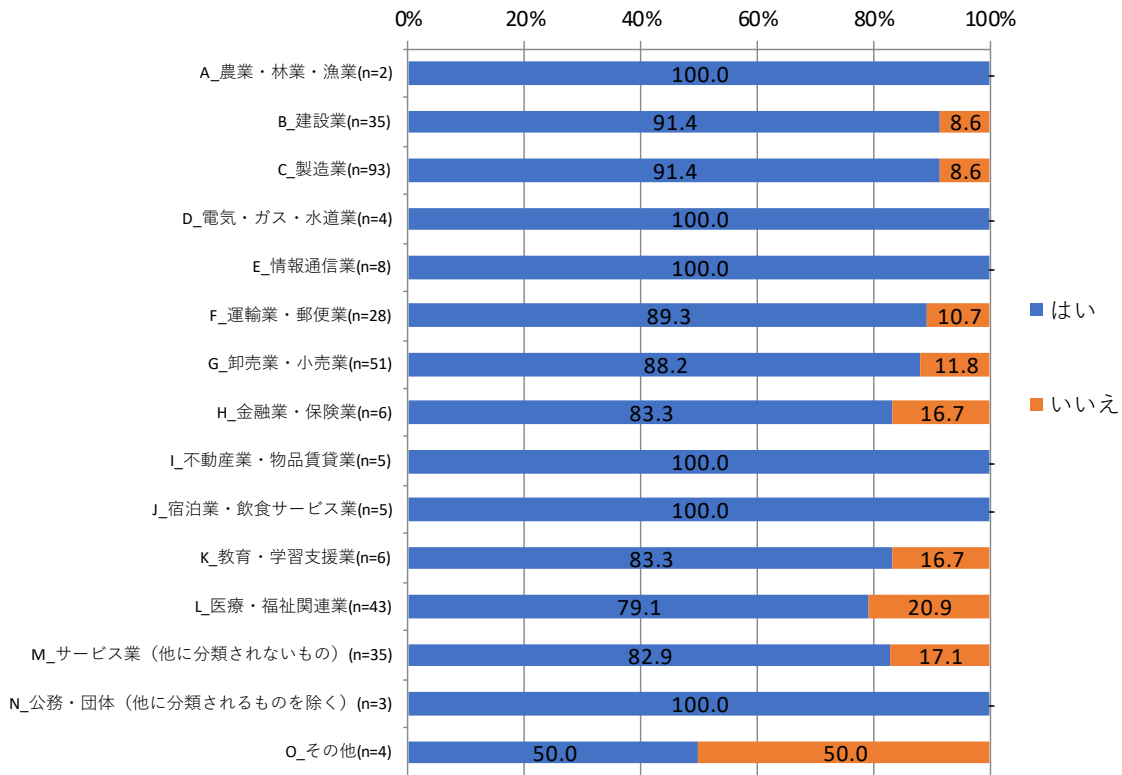
### 【従業員数】



- 業種で見ると、「C\_製造業」27.6%（96社）が最も多く、次いで、「G\_卸売業・小売業」15.2%（53社）、「L\_医療・福祉関連業」12.9%（45社）と続く。
- 従業員数では、「50人以上100人未満」が最も多く33.0%（115社）、次いで、「100人以上500人未満」28.2%（98社）、「30人以上50人未満」26.7%（93社）と続く。

## ■ 採用に関する基本事項

### Q1 【採用活動の有無】



➤ 回答があった企業348社のうち、84.8%（295社）が採用活動「有」と回答している。

①業種別に見ると、

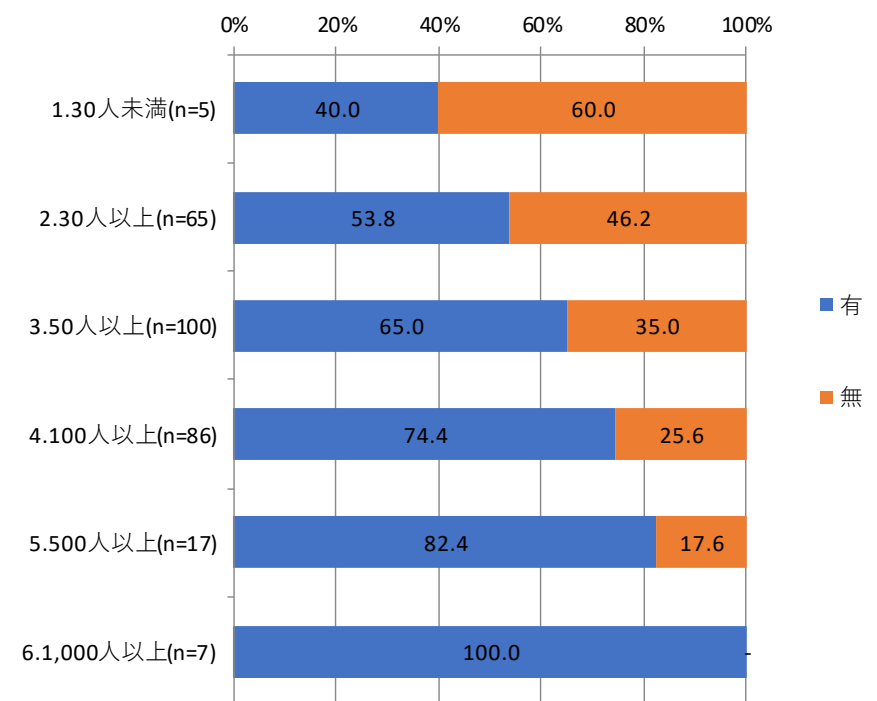
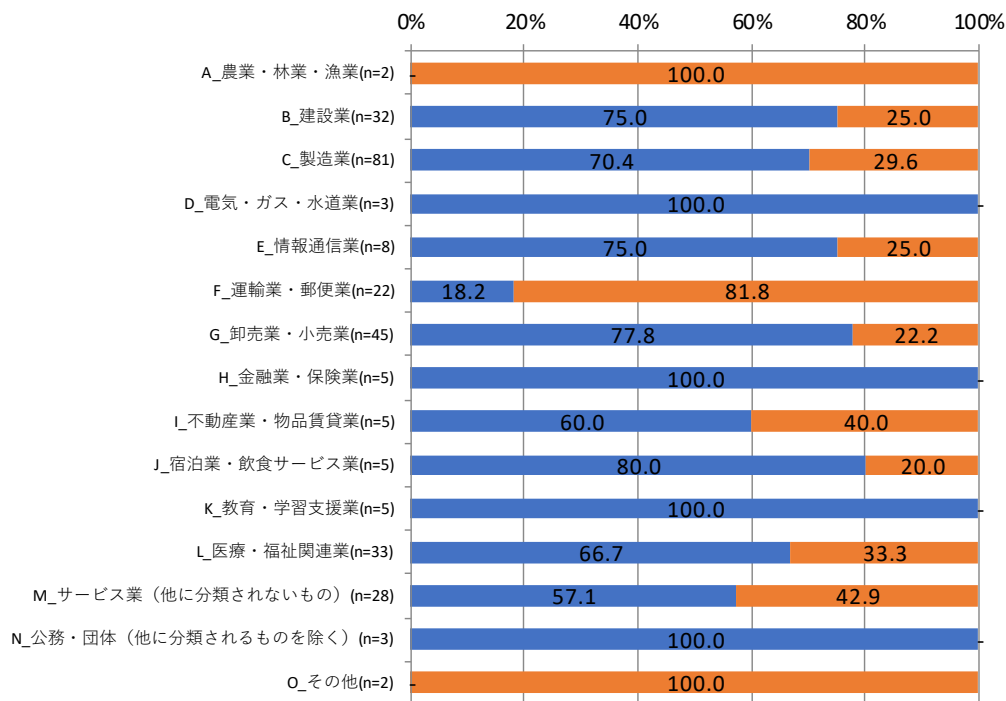
ほぼ全ての業種で約80%以上の企業が採用活動を行っていることが読み取れる。

②従業員数別に見ると、従業員数が多くなるほど、採用活動がある傾向が読み取れる。

「30人未満」の企業においては、採用活動は半数に留まっている。

## ■ 新規学卒者採用に関する基本事項

### Q2 【新規学卒者の採用活動の有無】



➤ 採用活動「有」と回答した企業295社のうち、全体の64.7%（191社）が新規学卒者の採用活動「有」と回答しており、31.9%（94社）が「無」と回答している。

①業種別に見てみると、

大半の業種において、約60～80%の企業が新規学卒者の採用活動「有」と回答している。一方、「運輸業・郵便業」では、採用活動「有」と回答したのは18.2%であり、他業種と比べて新規学卒者の採用活動は少ない傾向がみられる。

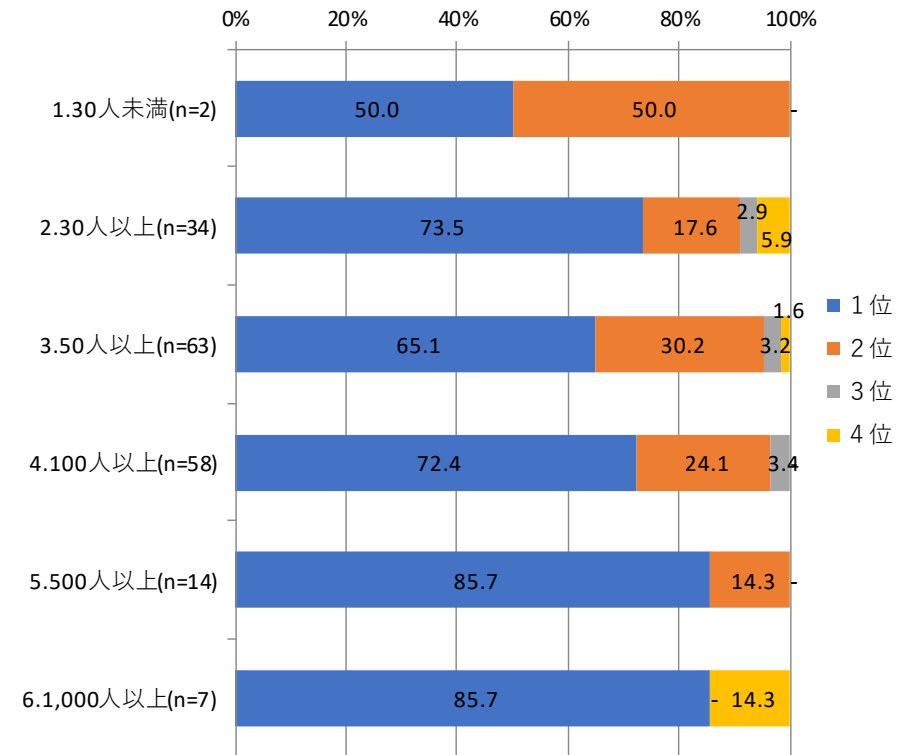
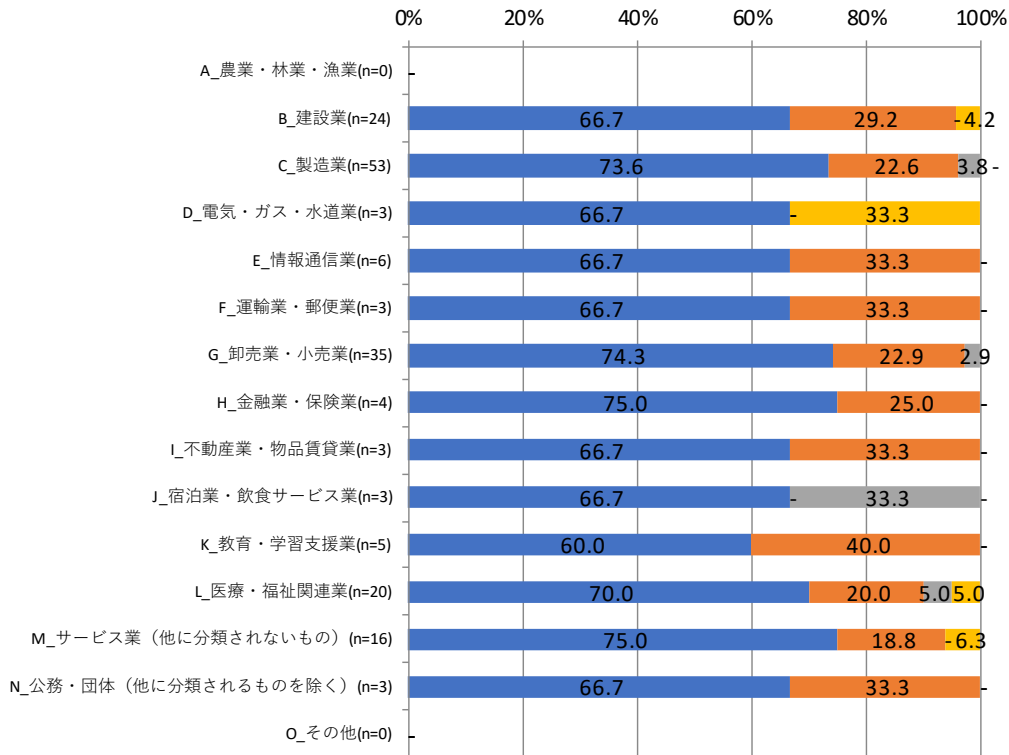
②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど新規学卒者の採用活動「有」が多い傾向が読み取れる。

「30人未満」の企業においては、60.0%が「無」と回答しており、「有」は半数を下回っている。



## ■ 新規学卒者採用に関する基本事項

### Q2 【新規学卒者の採用活動の優先順位】



➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、68.6%（131社）が採用活動の優先順位「1位」と回答している。

①業種別に見てみると、

全業種において70%前後が「1位」と回答しており、優先順位が高い事が読み取れる。

②従業員数別に見てみると、

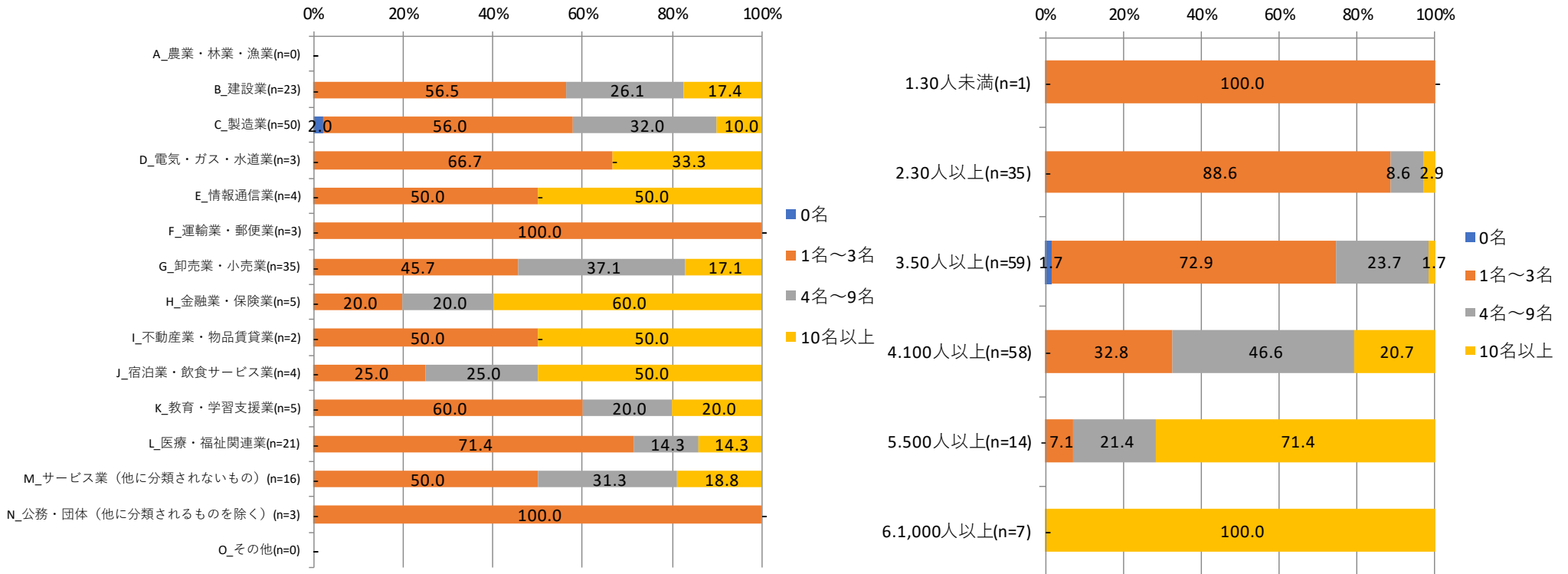
「500人未満」の企業では、バラつきがあるものの50~70%前後で「1位」と回答している。

「500人以上」の企業では、85.7%が「1位」と回答しており、

従業員数が多い企業では、より優先順位が高い傾向にあると読み取れる。

## ■ 新規学卒者採用に関する基本事項

### Q2 【新規学卒者の採用計画人数（求人数）】



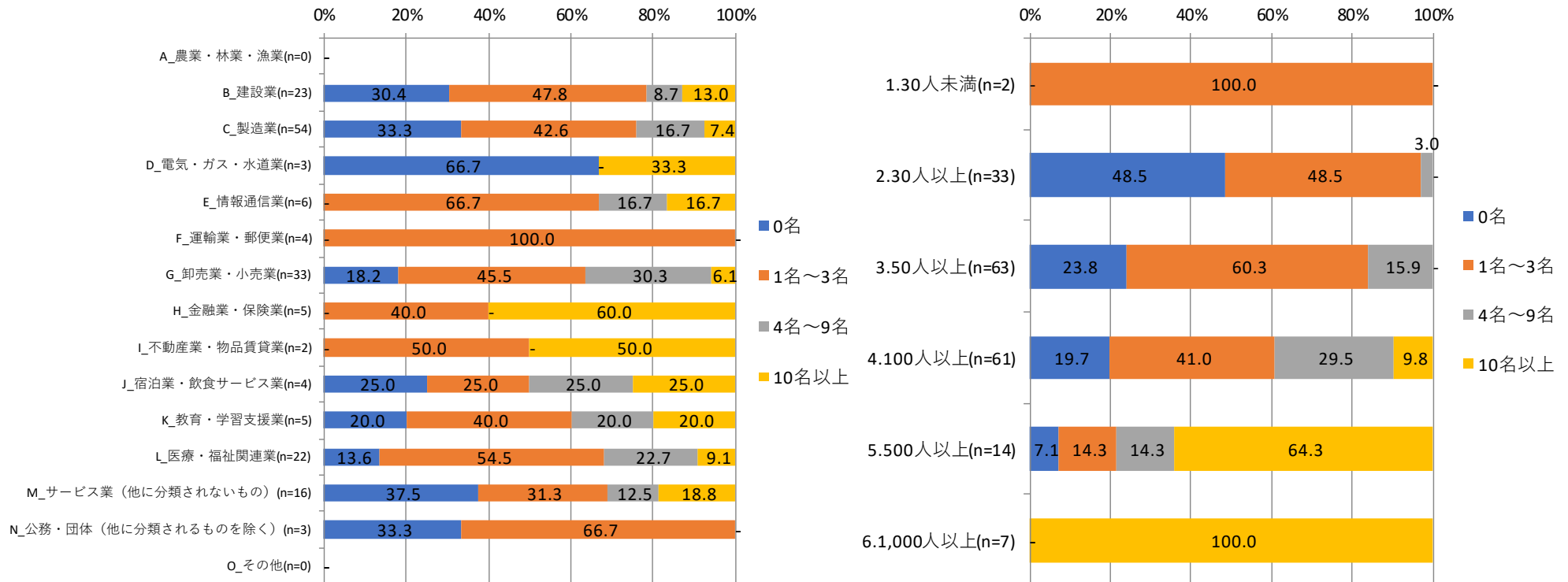
➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、77.0%（147社）が新規学卒者の求人数を「10名未満」、16.2%（31社）が「10名以上」と回答している。

- ①業種別では、回答企業数が10社以上の業種に絞って見てみると、求人数「10名以上」で見ると、「サービス業（他に分類されるものを除く）」18.8%が最も多い。求人数「4名以上」で見ると、「卸売業・小売業」54.2%が最も多い。
- ②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど求人数が多い傾向があり、「100人未満」の企業では、約70%以上が求人数「0～3名」であり、「100人以上」の企業では、約70%以上が求人数「4名以上」である。

\* 回答母数が10件未満は参考値

## ■ 新規学卒者採用に関する基本事項

### Q2 【新規学卒者の採用者数】



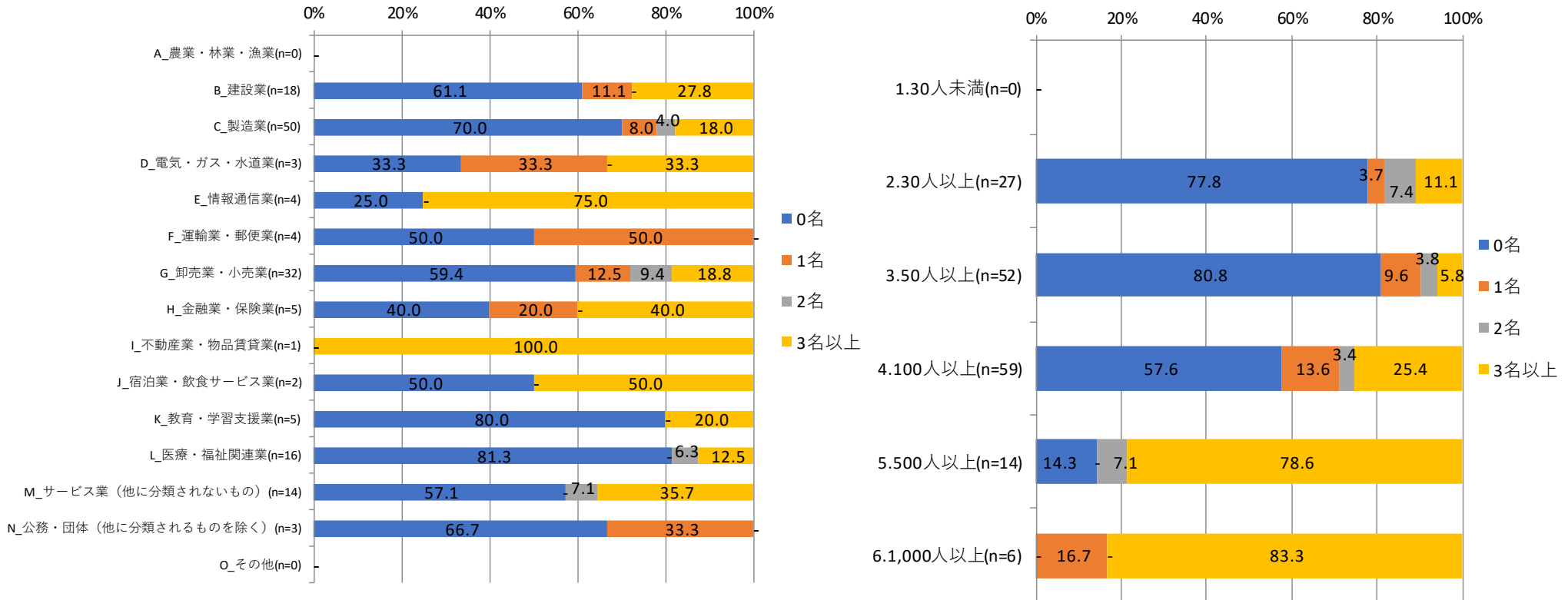
➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、「10名以上」は11.5%（22社）で、「10名未満」は84.8%（162社）で、うち「0名」の企業が24.1%（46社）

①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見てみると、全体的にはバラつきはあるものの、約60%で「1名以上」の採用がある。「サービス業（他に分類されるものを除く）」は、「0名」が37.5%で最も多く、「4名以上」求人が50.1%あったことを鑑みると採用は不十分と見られる。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど採用者数が多い傾向ではあるが、「30人以上50人未満」の企業では、48.5%（半数近く）が「0名」となっている。

## ■ 新規学卒者採用に関する基本事項

### Q2 【新規学卒者の内定辞退者数】



➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、辞退者が「0名」の会社が53.4%（102社）、「1名以上」いる会社が30.9%（59社）、となっている。

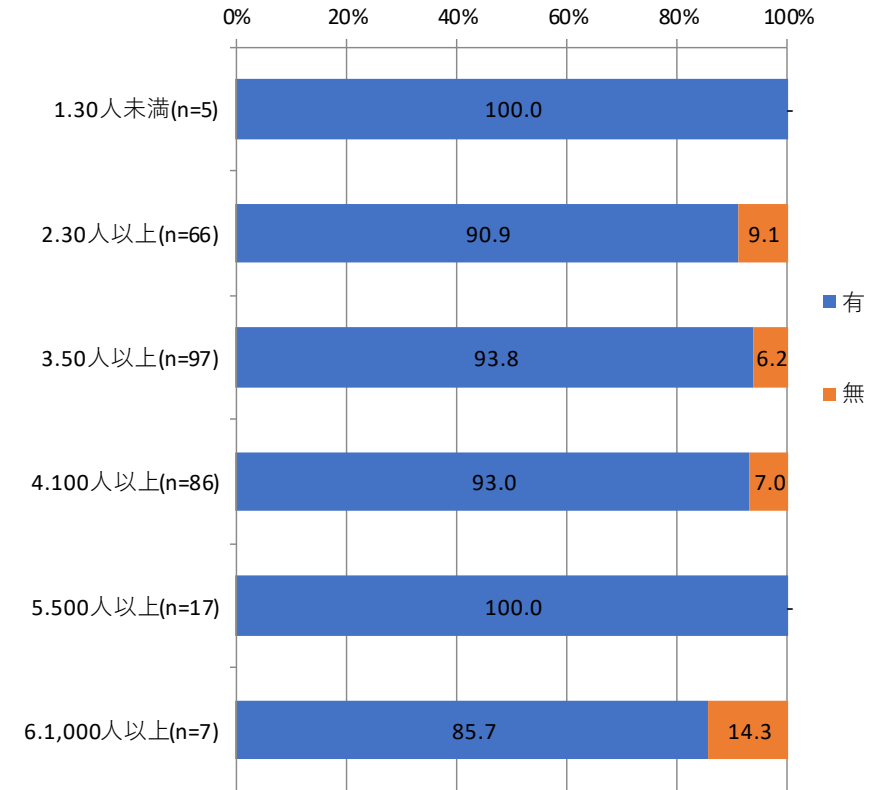
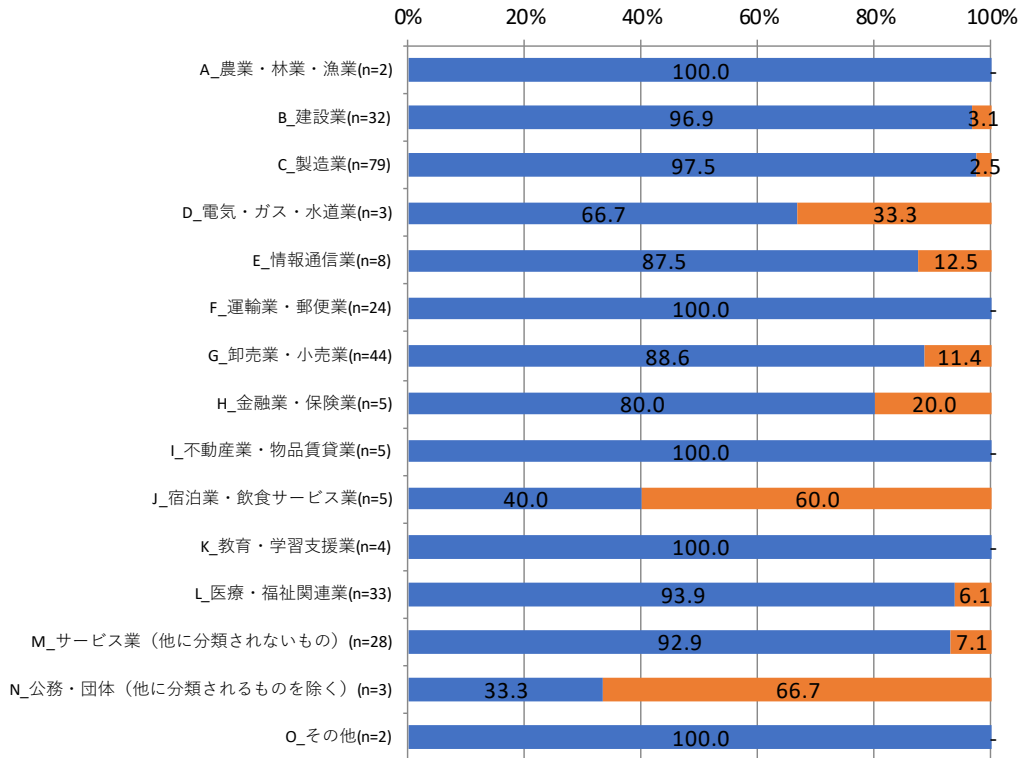
①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見ると、内定辞退者が少ない業種は「医療・福祉関連業」、「教育・学習支援業」で「0名」の企業が約80%あった。内定辞退者が比較的多い業種は「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業・小売業」で辞退者数「1名以上」いた企業が約40%あった。

②従業員数別に見てみると、「500人以上」の企業の約80%では、「3名以上」の辞退者がおり、「100人未満」の企業の約80%では、辞退者は「0名」となっている。従業員数が多い企業ほど、新規学卒者の内定辞退者が多くなる傾向がみられる。

\* 回答母数が10件未満は参考値

## ■ 中途採用に関する基本事項

### Q2 【中途採用の採用活動の有無】



➤ 採用活動有と回答のあった企業295社のうち、89.2% (263社)の企業が中途採用の採用活動「有」と回答しており、6.8% (20社)が「無」と回答している。

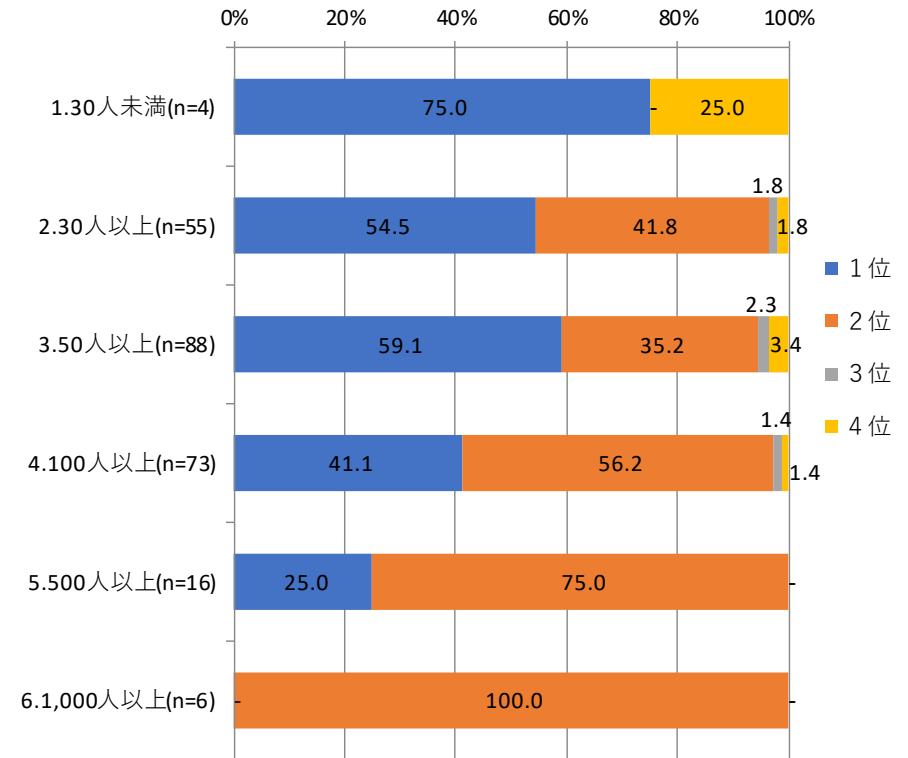
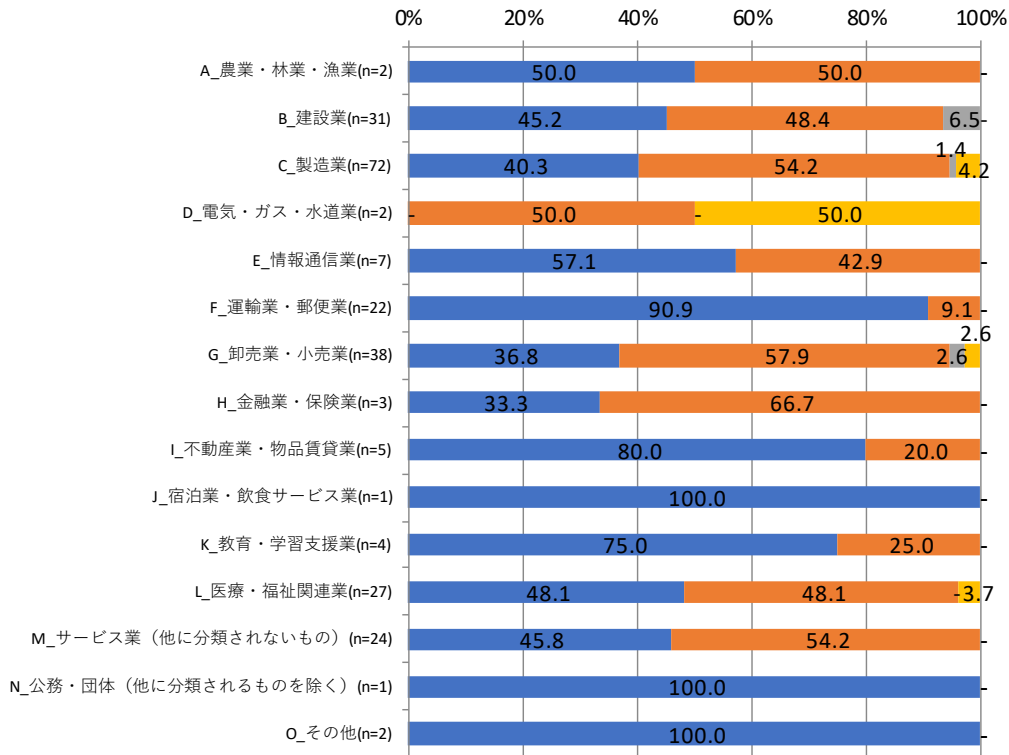
①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見ると、全業種において、約90%以上の企業が「有」と回答している。特に「運輸業・郵便業」は24社全てが「有」と回答している。

②従業員数別に見てみると、バラつきはあるものの、従業員数による傾向は特にみられない。

\* 回答母数が10件未満は参考値

## ■ 中途採用に関する基本事項

### Q2 【中途採用の採用活動の優先順位】



➤ 中途採用の採用活動「有」と回答した企業263社のうち、45.6%（120社）が採用活動の優先順位「1位」と回答している。

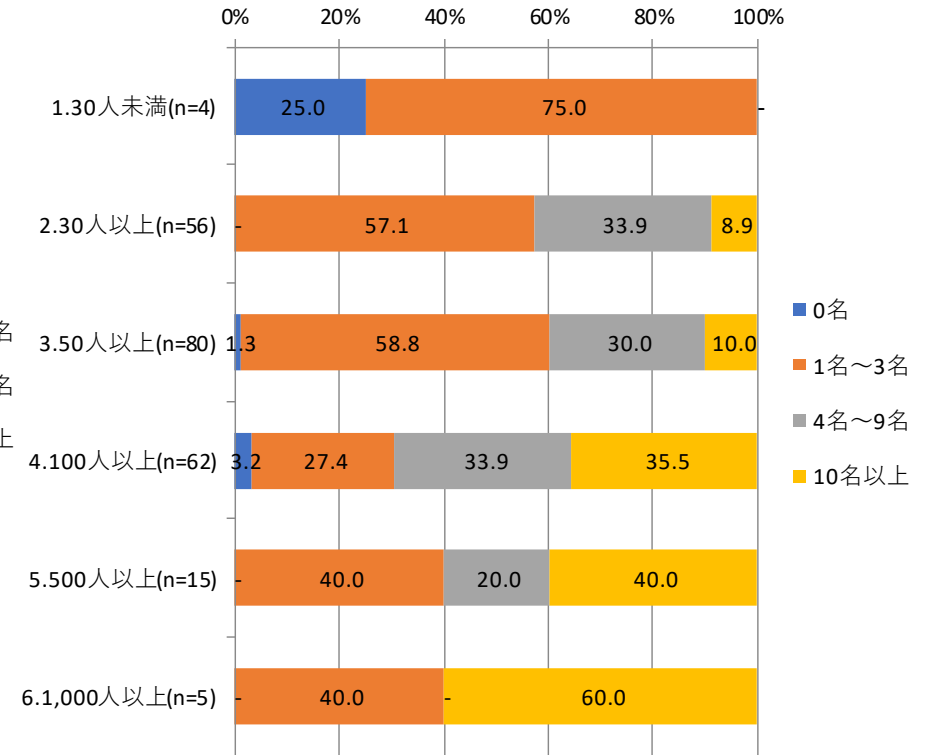
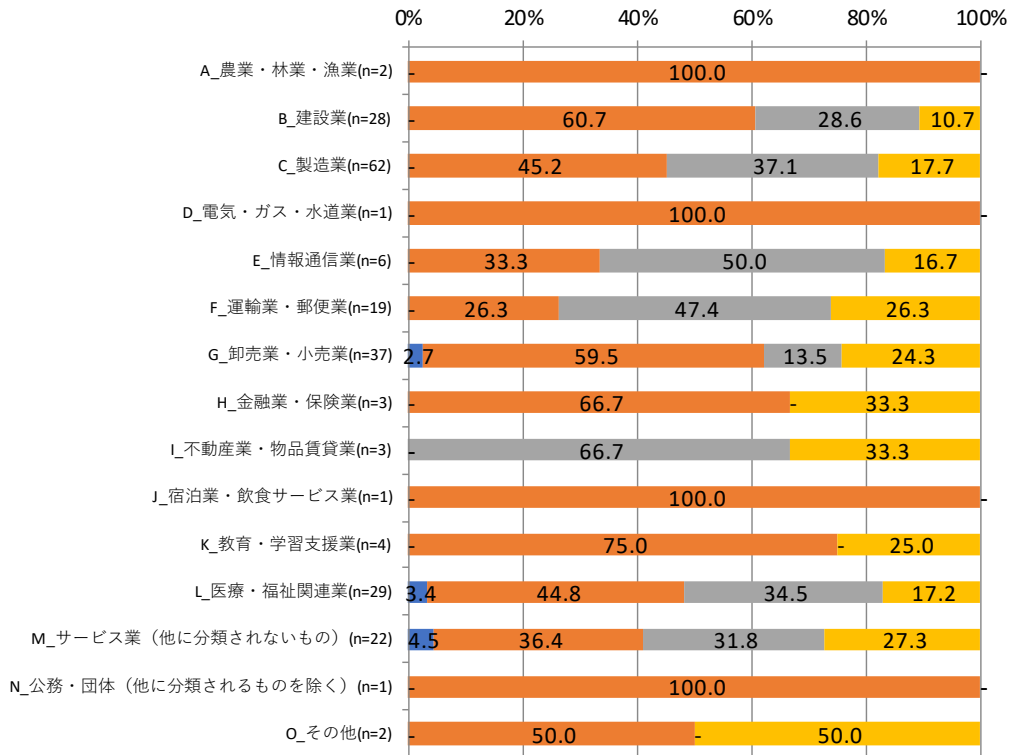
①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見ると、ほとんどの業種において「1位」と回答している企業は、30～50%程度だが、「運輸業・郵便業」では90.9%が「1位」と回答している。

②従業員数別に見てみると、バラつきはあるものの、従業員数が少ないほど、優先順位が高い傾向が見受けられる。

\* 回答母数が10件未満は参考値

## ■ 中途採用に関する基本事項

### Q2 【中途採用の採用計画人数（求人数）】



➤ 中途採用の採用活動「有」と回答した企業263社のうち、「10名未満」が69.2%（182社）を占めており、「10名以上」は16.7%（44社）となっている。

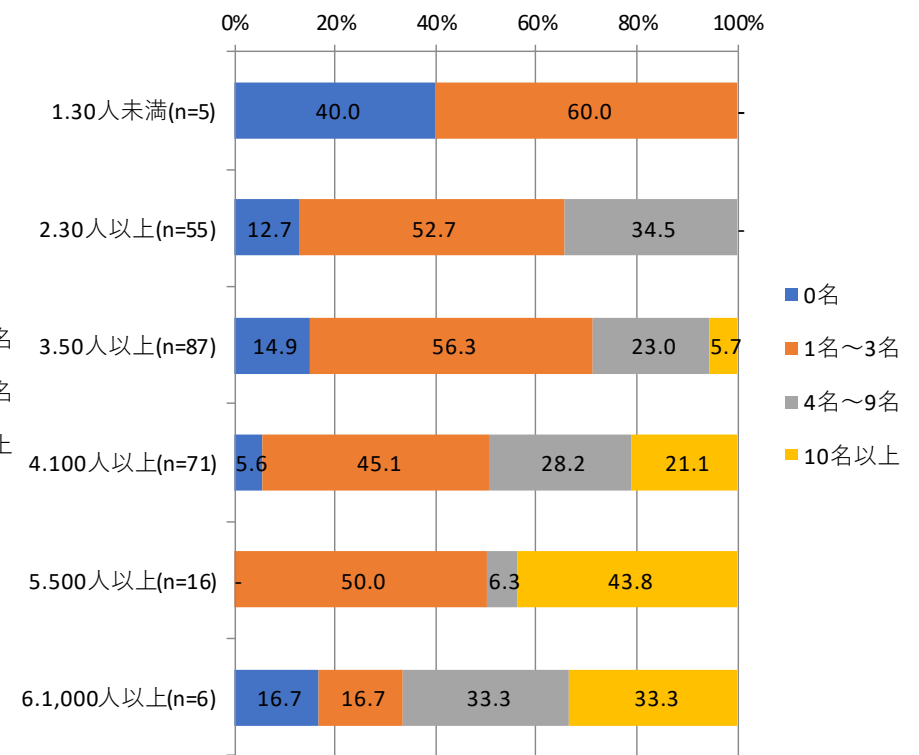
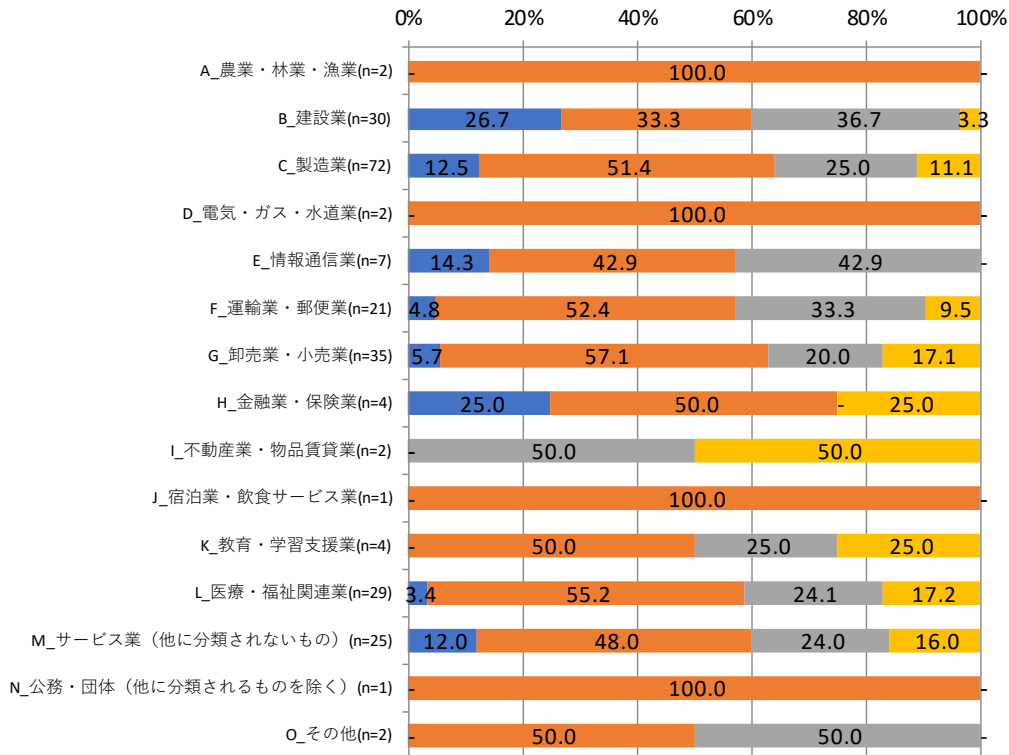
①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見ると、「10名以上」で見ると「サービス業（他に分類されないもの）」27.3%が最も多い。「4名以上」で見ると「運輸業・郵送業」73.7%が最も多い。一方、「建設業」の60.7%が「1名~3名」の求人であり、やや少ない傾向にある。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど求人数が多い傾向ではあるが、「30人未満」の企業では、75.0%が「1名~3名」の求人となっている。

\* 回答母数が10件未満は参考値

## ■ 中途採用に関する基本事項

### Q2 【中途採用の採用者数】



▶ 中途採用の採用活動「有」と回答した企業263社のうち、「10名以上」は11.0%（29社）で、「10名未満」が81.4%（214社）で、うち「0名」の企業が10.6%（28社）

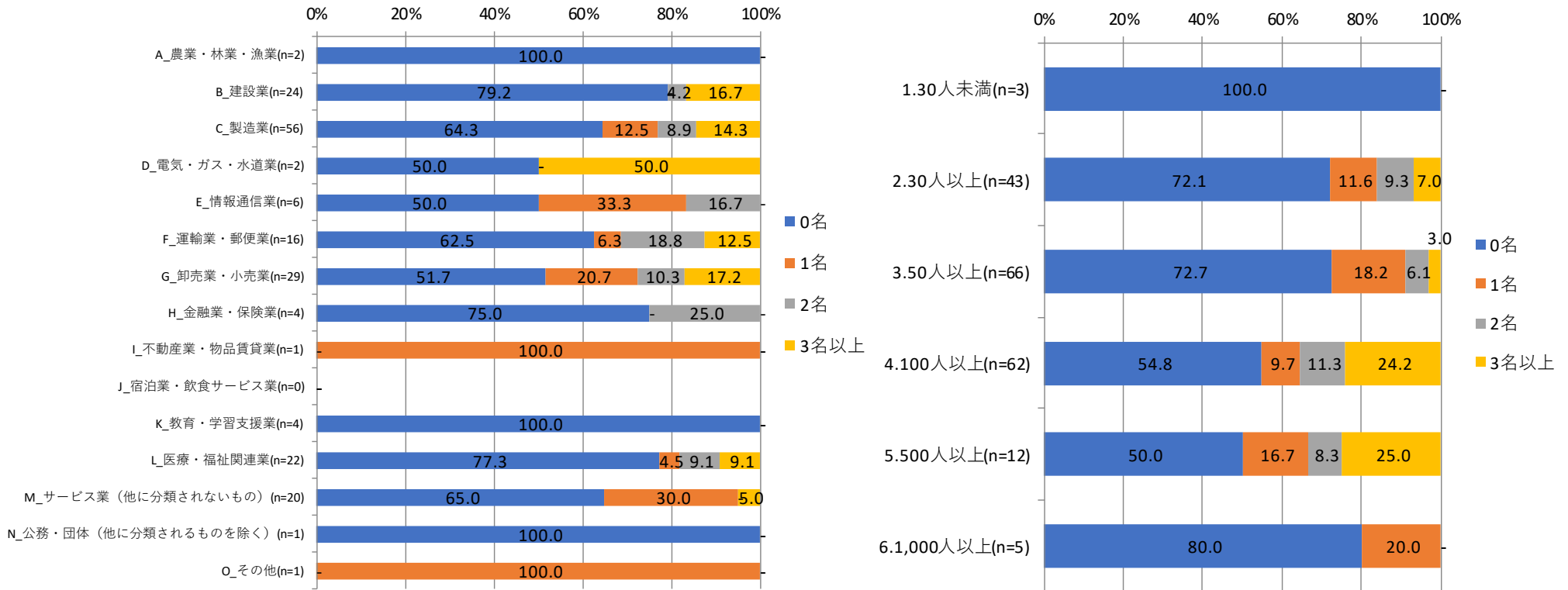
①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見てみると、全体的にはバラつきはあるものの、約70~90%の企業で「1名以上」の採用が行われていた。「0名」で見ると、「建設業」26.7%が最も高く、求人数と相関関係にあると考えられる。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど採用者数が多い傾向ではあるが、「30人未満」の企業では、40.0%が採用者数「0名」となっている。



## ■ 中途採用に関する基本事項

### Q2 【中途採用の内定辞退者数】



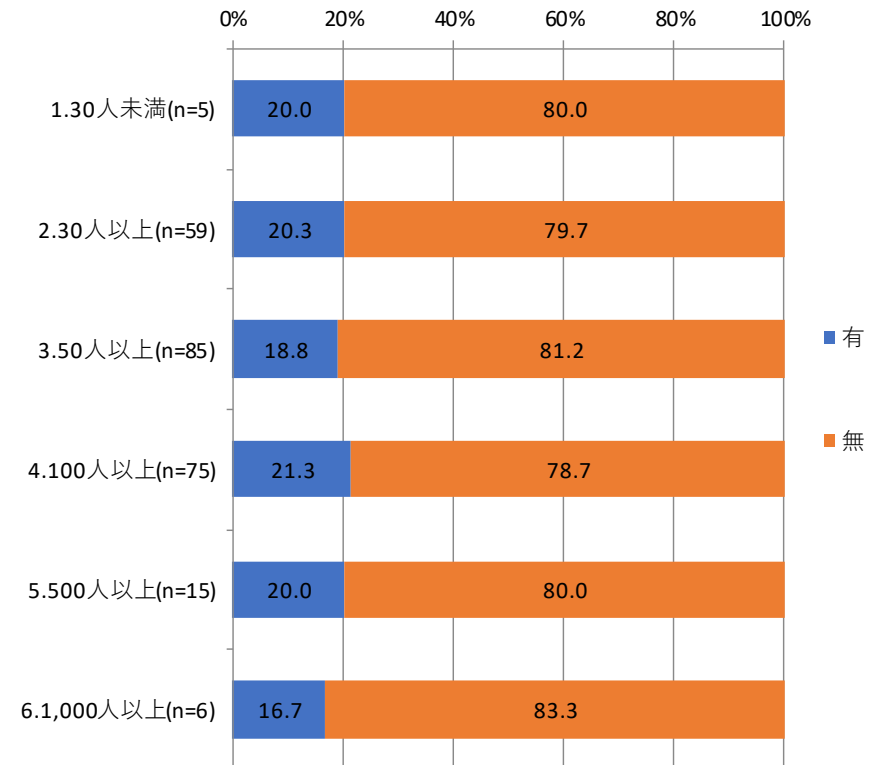
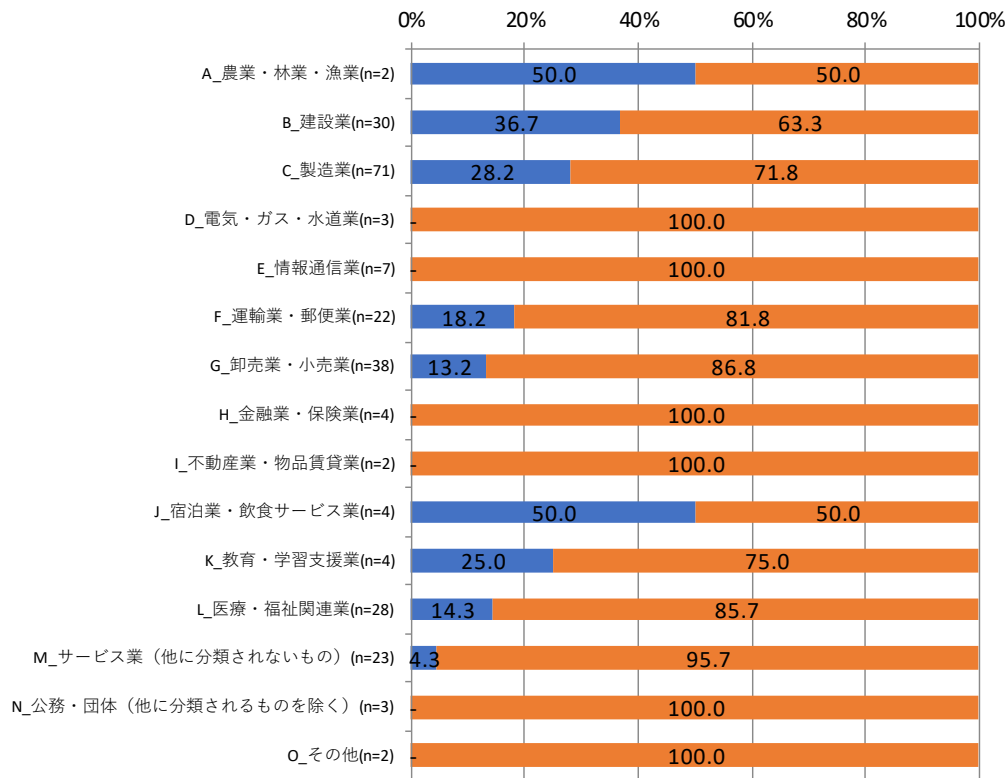
➤ 中途採用の採用活動「有」と回答した企業263社のうち、辞退者が「0名」の会社が49.0%（129社）、「1名以上」の会社が24.7%（65社）、となっている。

①業種別では、回答企業数が10社以上に絞って見ると、内定辞退者が少ない業種は「建設業」、「医療・福祉関連業」で「0名」の企業が約80%あった。内定辞退者が比較的多い業種は「卸売業・小売業」で、「1名以上」の企業が48.2%あった。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど辞退者が多い傾向にあり、「100人以上1,000人未満」の企業で比較的多く、約50%の企業で「1名以上」の辞退者が出ている。

## ■ 外国人材採用に関する基本事項

### Q2 【外国人材の採用活動の有無】



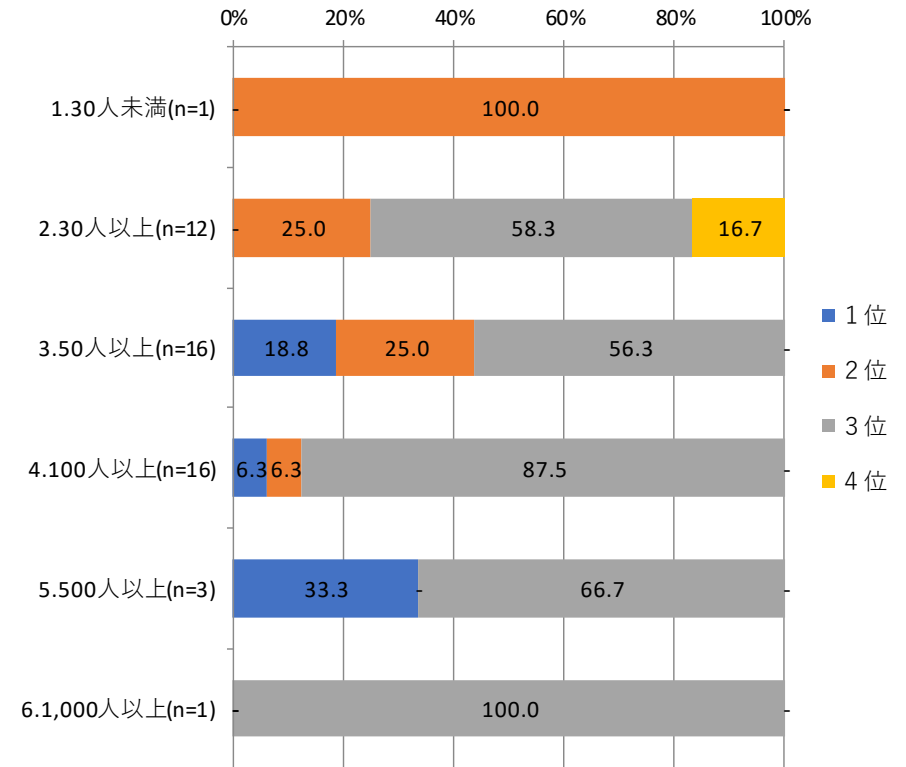
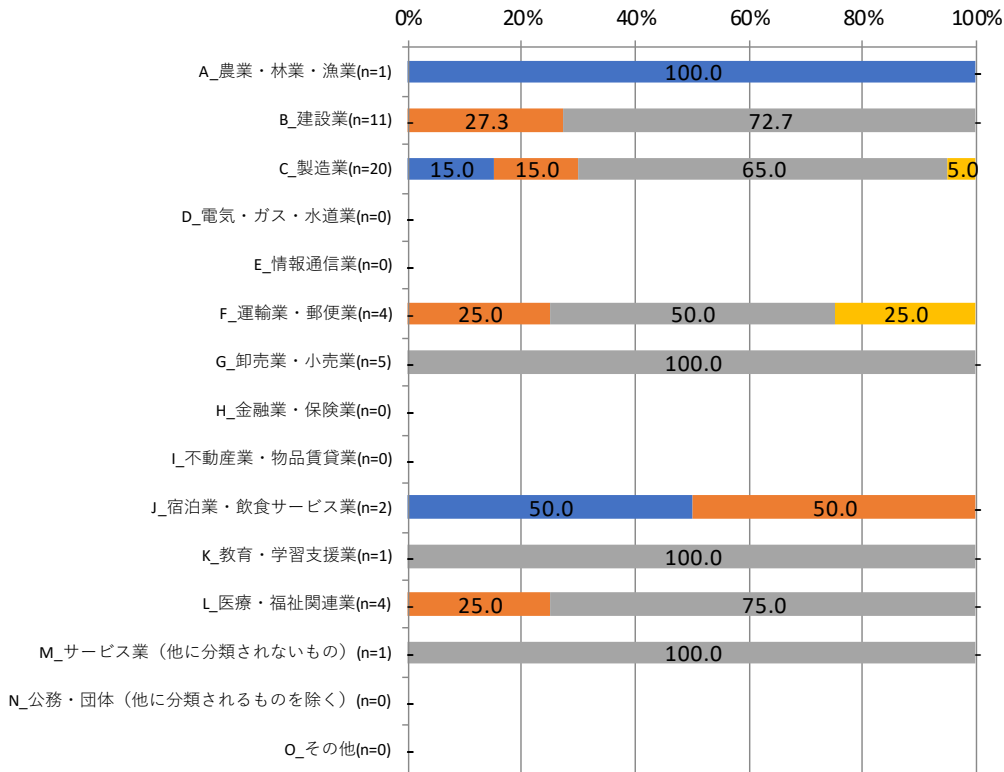
➤ 採用活動「有」と回答した企業295社のうち、16.9% (50社)の企業が「有」と回答しており、67.1% (198社)が「無」と回答している。

① 業種別に見てみると、回答企業数が10社以上に絞って見ると、「有」と回答している業種は、「建設業」36.7%が最も多く、次いで、「製造業」28.2%、「医療・福祉関連業」14.3%と続く。

② 従業員数別に見てみると、従業員数による傾向は特に見られない。

## ■ 外国人材採用に関する基本事項

### Q2 【外国人材の採用活動の優先順位】



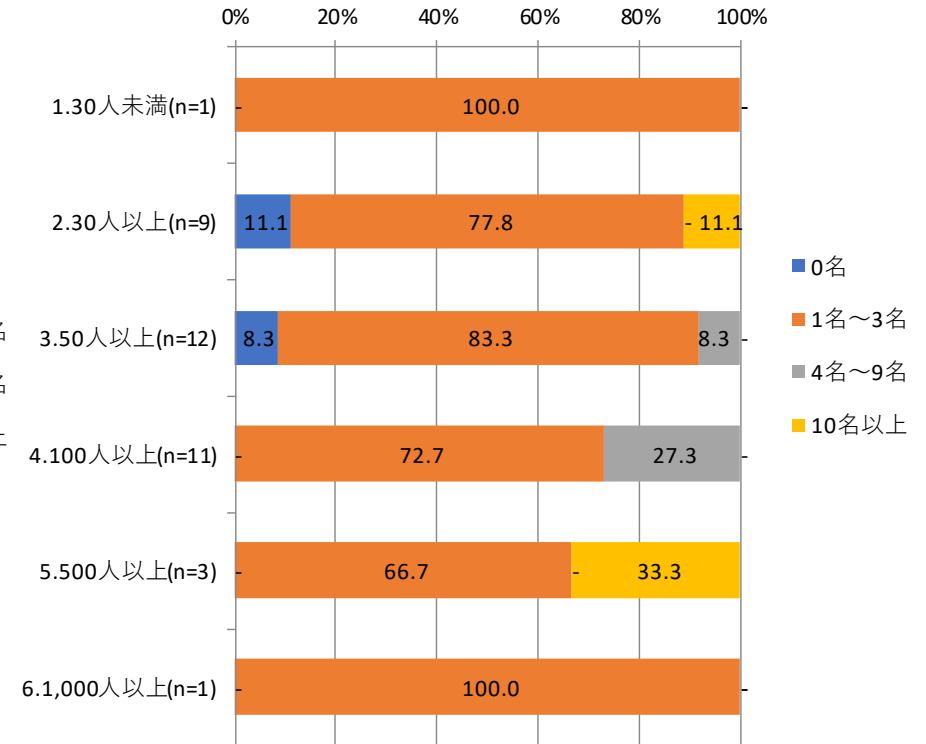
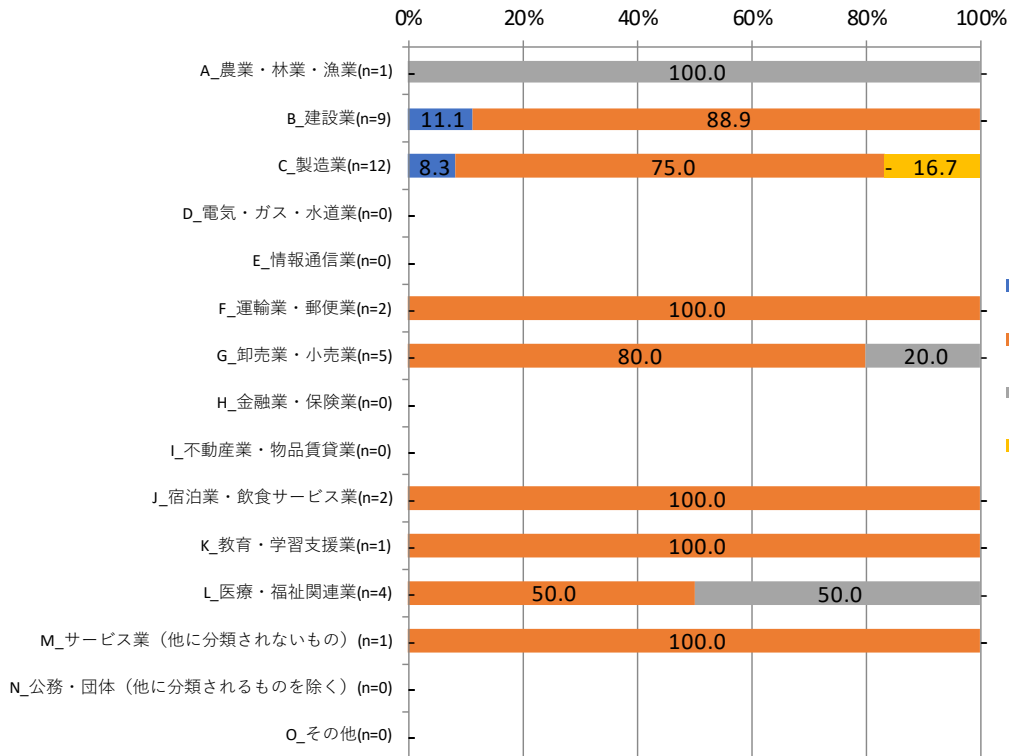
➤ 外国人材の採用「有」と回答した企業50社のうち、10.0%（5社）が「1位」と回答している。

①業種別では、回答企業が10社以上に絞って見ると、「1位」「2位」と回答している企業は、「製造業」30.0%が最も多く、次いで「建設業」27.3%と続く。

②従業員数別に見てみると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

## ■ 外国人材採用に関する基本事項

### Q2【外国人材の採用計画人数（求人数）】



➤ 外国人材の採用「有」と回答した企業50社のうち、「0名～2名」が54.0%（27社）を占めており、「3名以上」は22.0%（11社）となっている。

①業種別に見てみると、

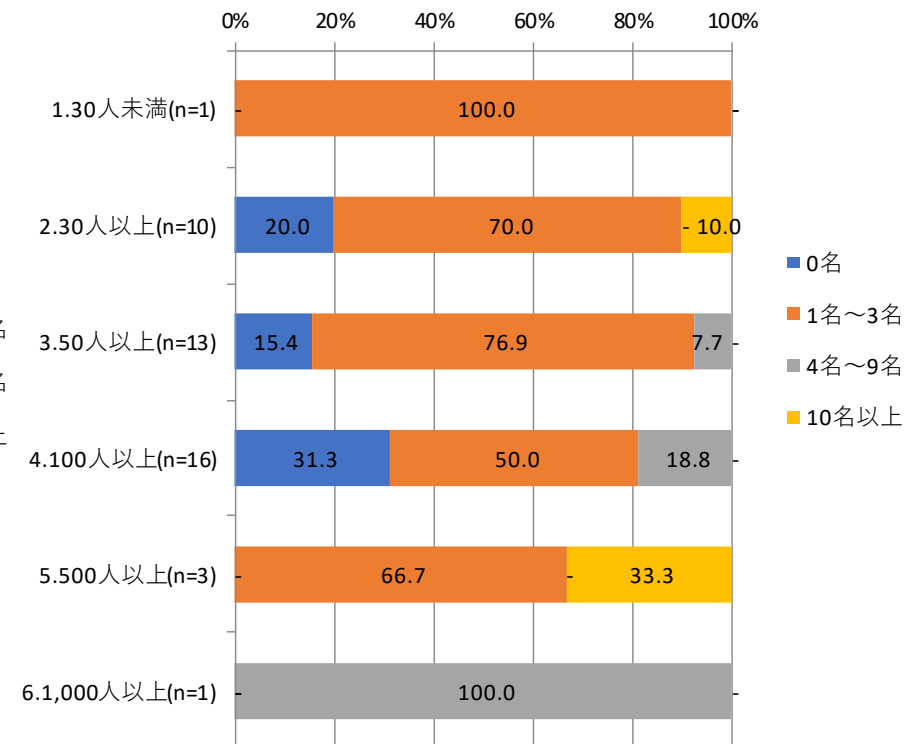
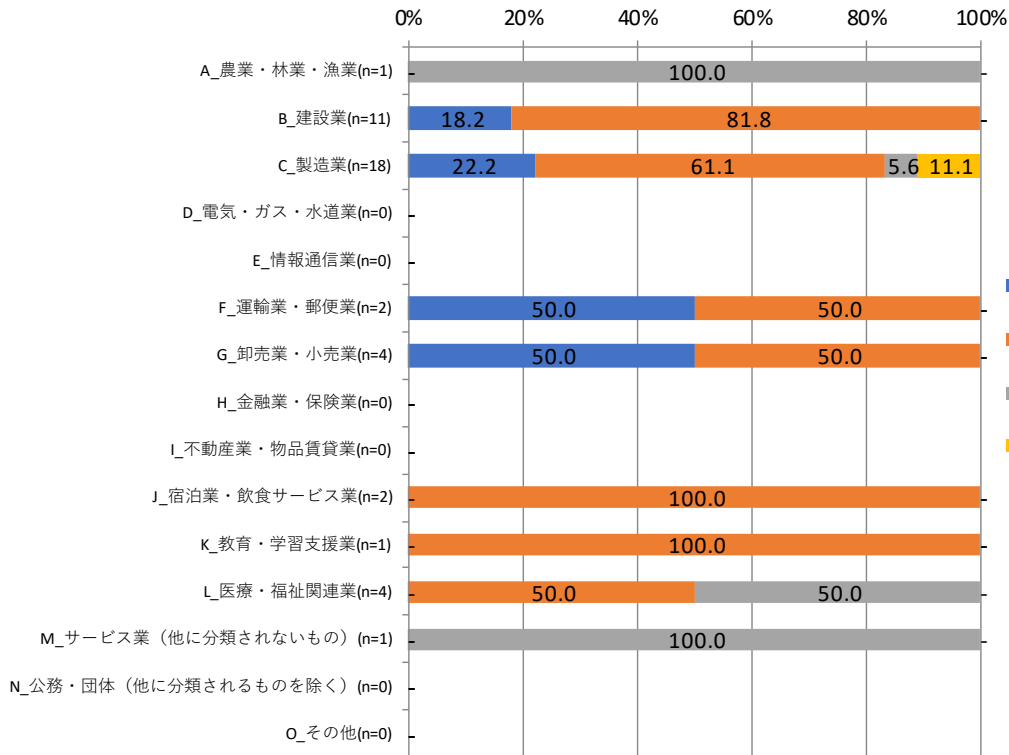
「10名以上」は「製造業」の16.7%のみとなっている。

また、「農業・林業・漁業」「卸売業・小売業」「医療・福祉関連業」で4名以上の求人がある。

②従業員数別に見てみると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

## ■ 外国人材採用に関する基本事項

### Q2 【外国人材の採用者数】



➤ 外国人材の採用「有」と回答した企業50社のうち、「1名~3名」が56.0%（28社）を占めており、「0名」は20.0%（10社）となっている。

①業種別に見てみると、

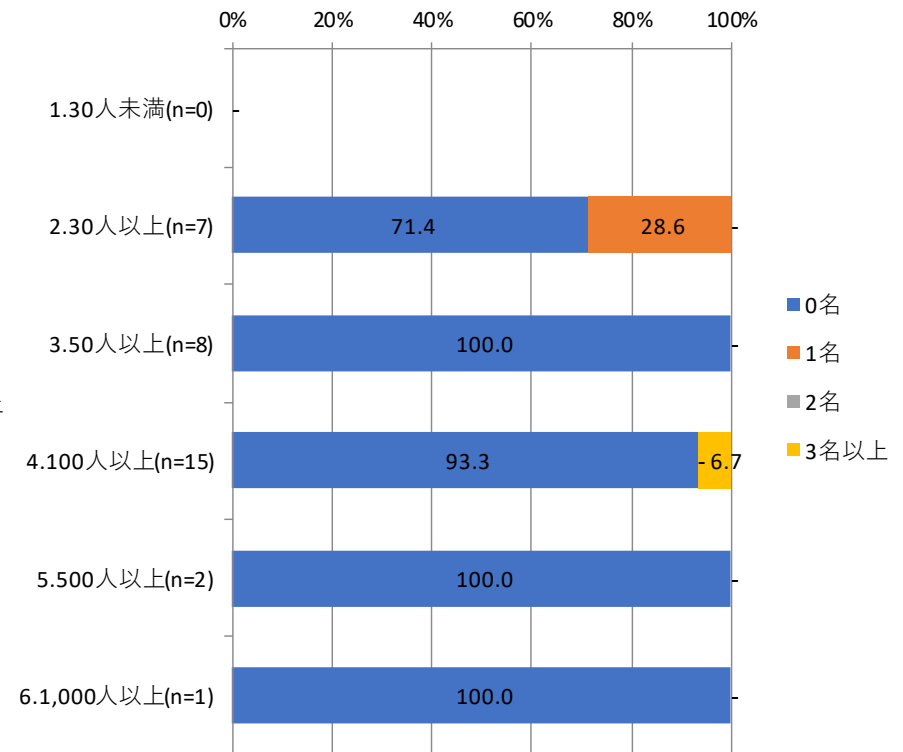
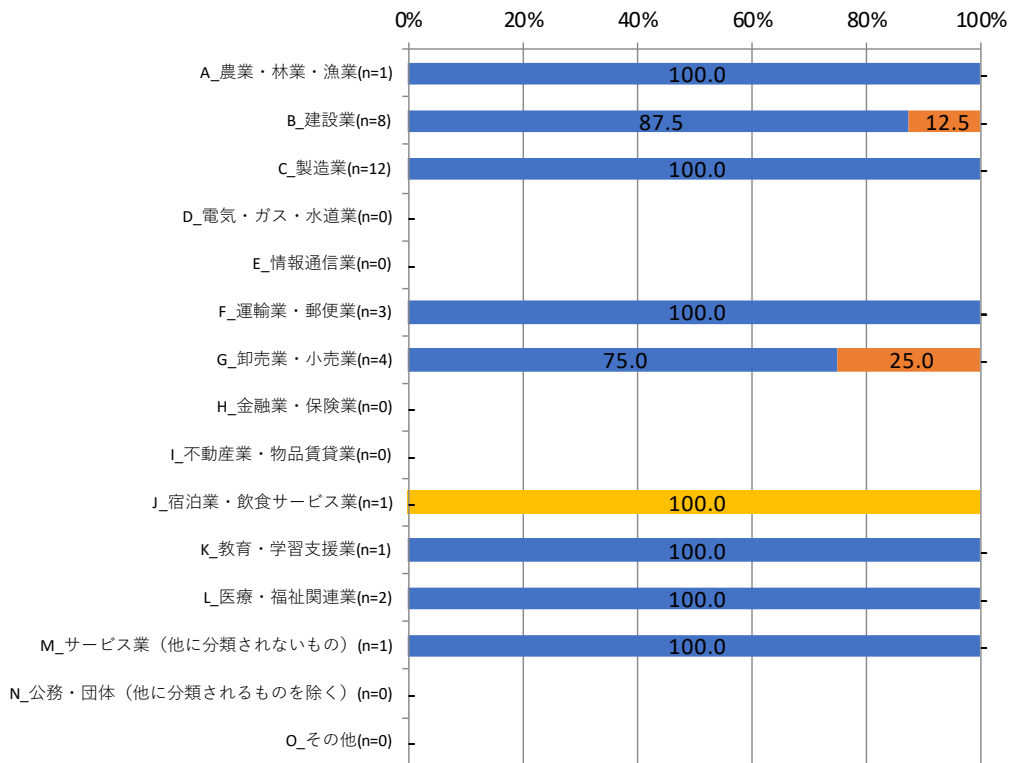
「製造業」では、11.0%の企業で「10名以上」の採用がある。

「農業・林業・漁業」「製造業」「医療・福祉関連業」「サービス業（他に分類されないもの）」で「4名~9名」の採用がある。

②従業員数別に見てみると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

## ■ 外国人材採用に関する基本事項

### Q2【外国人材の内定辞退者数】



➤ 外国人材の採用「有」と回答した企業50社のうち、辞退者が「0名」の会社が62.0% (31社)、「1名以上」いる企業が6.0% (3社)、となっている。

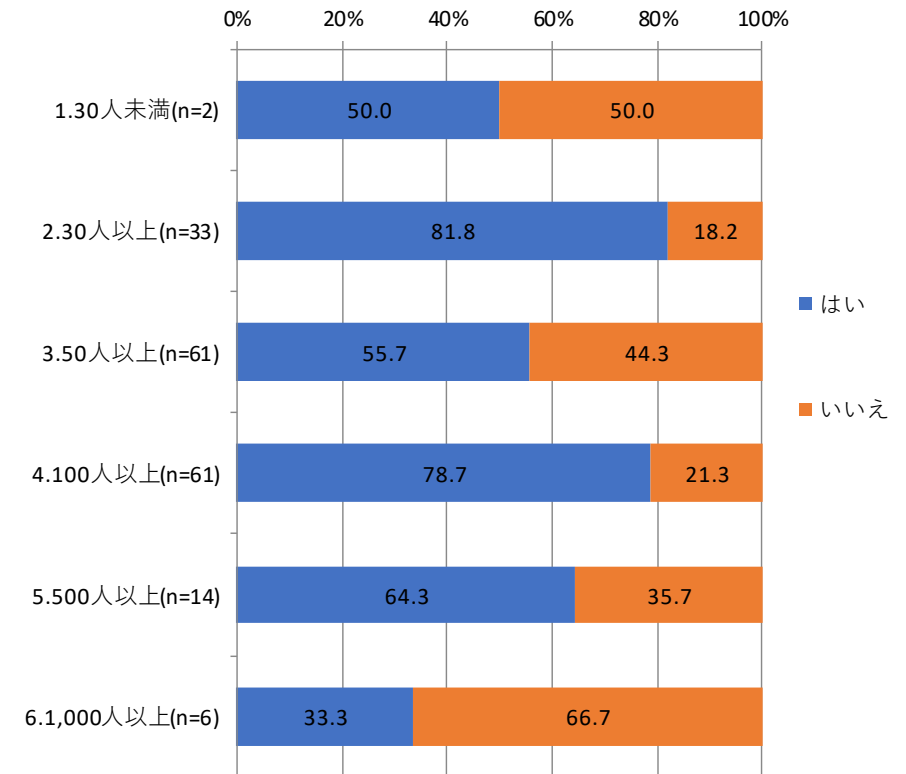
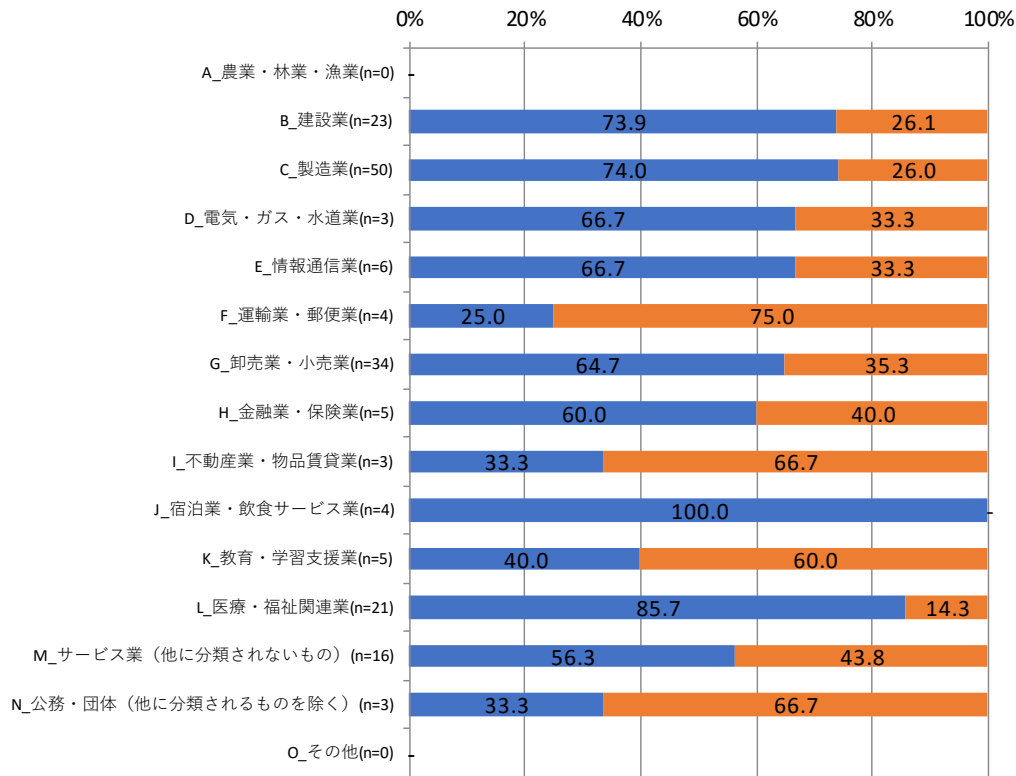
①業種別に見てみると、

「建設業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」で内定辞退者数「1名以上」と回答した企業があったが、内定辞退者数「0名」と回答した企業が多かった。

②従業員数別に見てみると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q3 【ターゲット学校の有無】



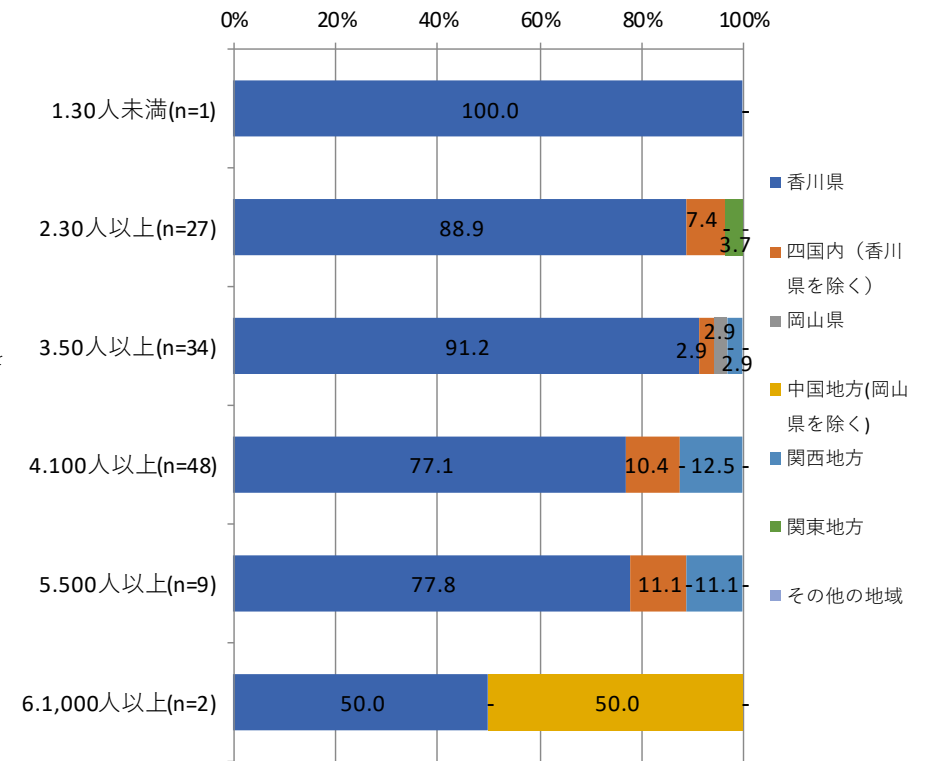
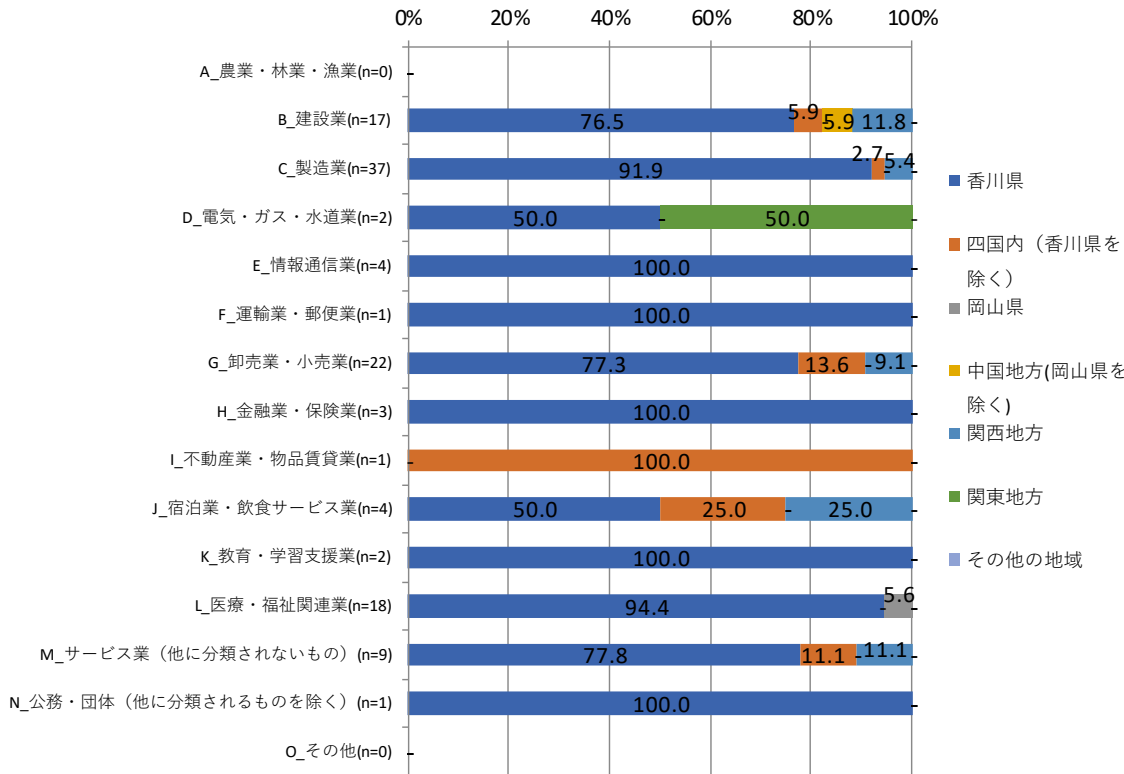
➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、64.9%（124社）が「有」と回答しており、29.8%（57社）が「無」と回答している。

①業種別では、回答企業数10社以上に絞って見ると、「医療・福祉関連業」85.7%が最も多く、次いで「製造業」74.0%、「建設業」73.9%と続く

②従業員数別に見てみると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q3 【ターゲット学校のエリア／1位】



➤ ターゲットとする大学「有」と回答した企業124社のうち、119社が「香川県」を「1位」と回答しており、最も多い。

①業種別に見てみると、

「情報通信業」「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」「教育・学習支援業」、  
「公務・団体（他に分類されるものを除く）」で、100%の企業が「香川県」を1位に選んでいる。

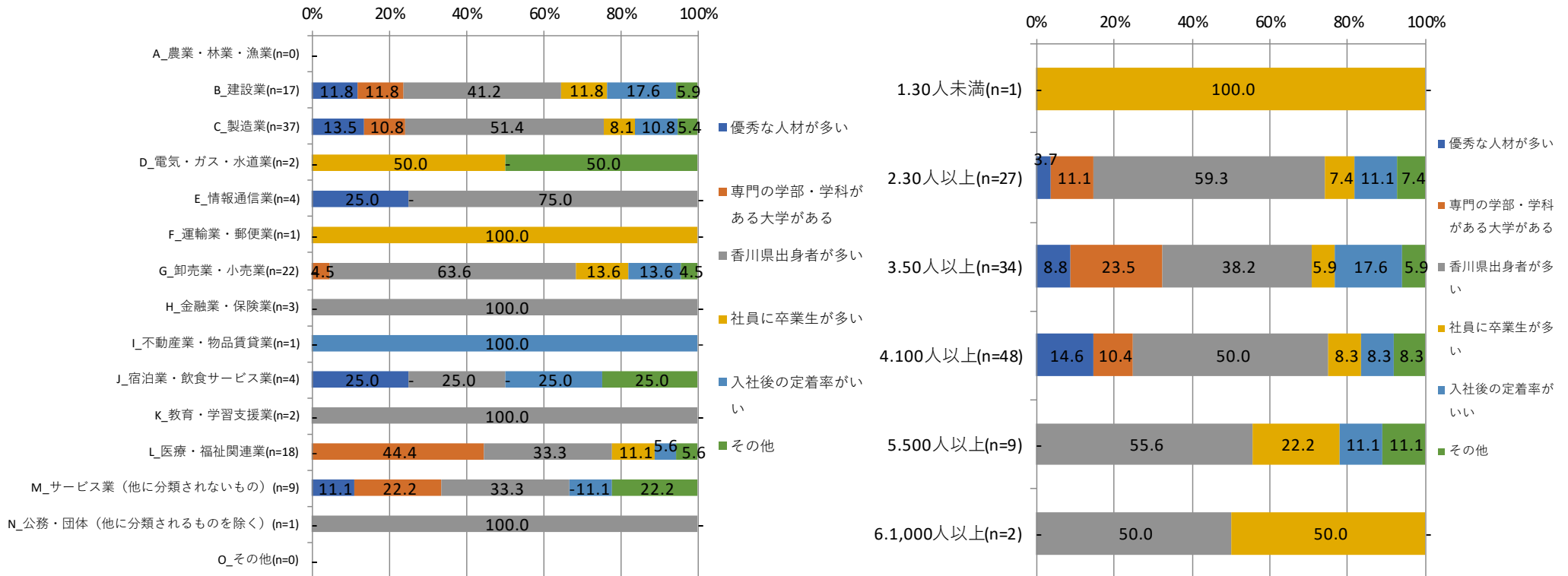
②従業員数別にみると、

「1,000人未満」の企業の約80%以上が「香川県」を1位に選んでいる。



## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q4 【 Q3のエリアを選んだ理由／1位】



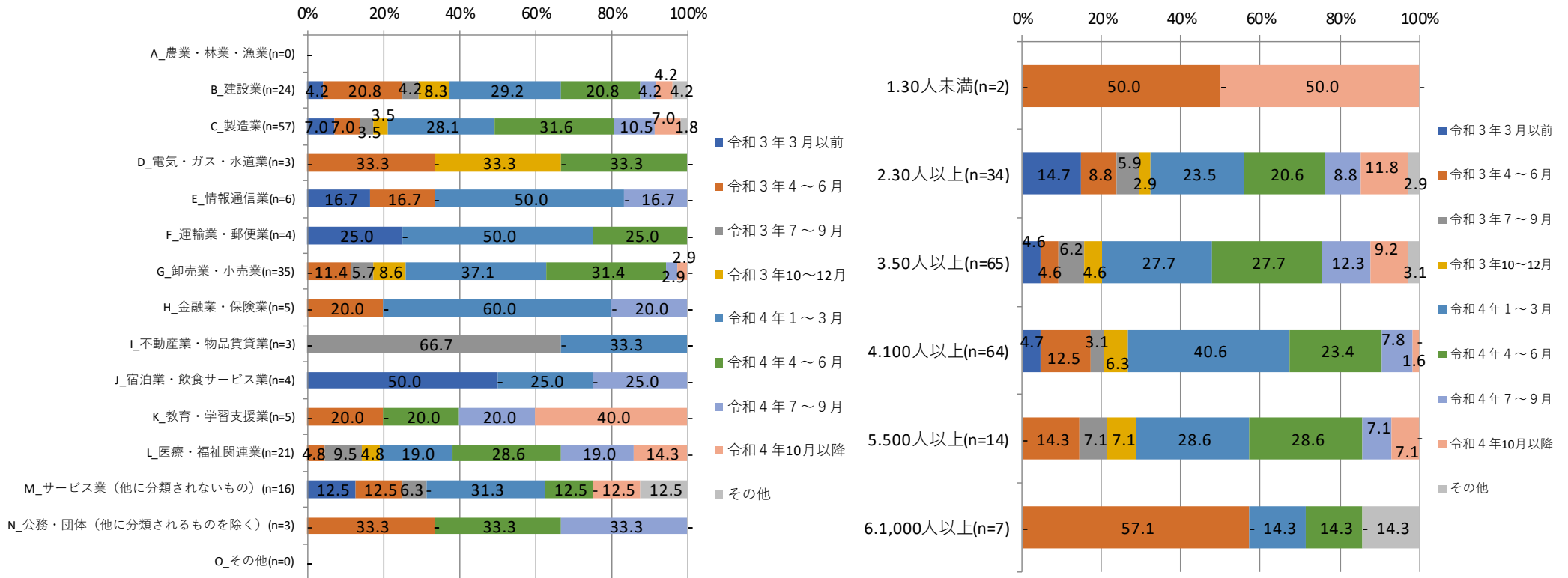
➤ ターゲットとする大学「有」と回答した企業124社のうち、59社がエリアを選んだ理由として「香川県出身者が多い」を1位に選んでおり、

①業種別に見てみると、「香川県出身者が多い」を1位に選んでいる業種は「金融業・保険業」「教育・学習支援業」「公務・団体（他に分類されるものを除く）」の100%、次いで、「情報通信業」75.0%が多い。

②従業員数別に見てみると、「香川県出身者が多い」を1位に選んでいる企業は「30人以上50人未満」59.3%が最も多く、次いで「500人以上1,000人未満」55.6%と続く。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q5 【始めた時期】



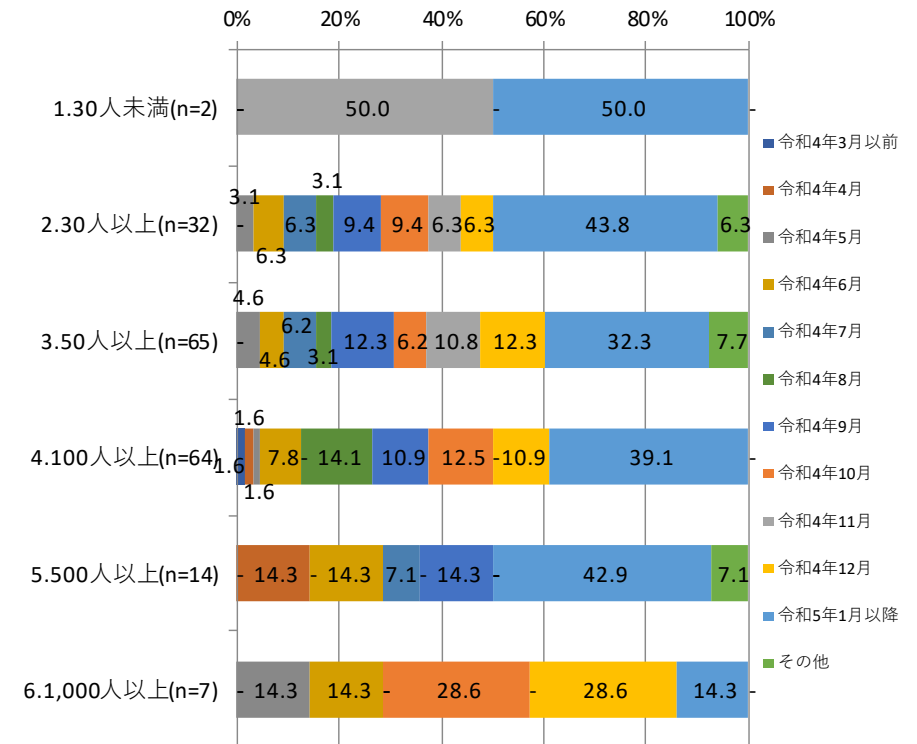
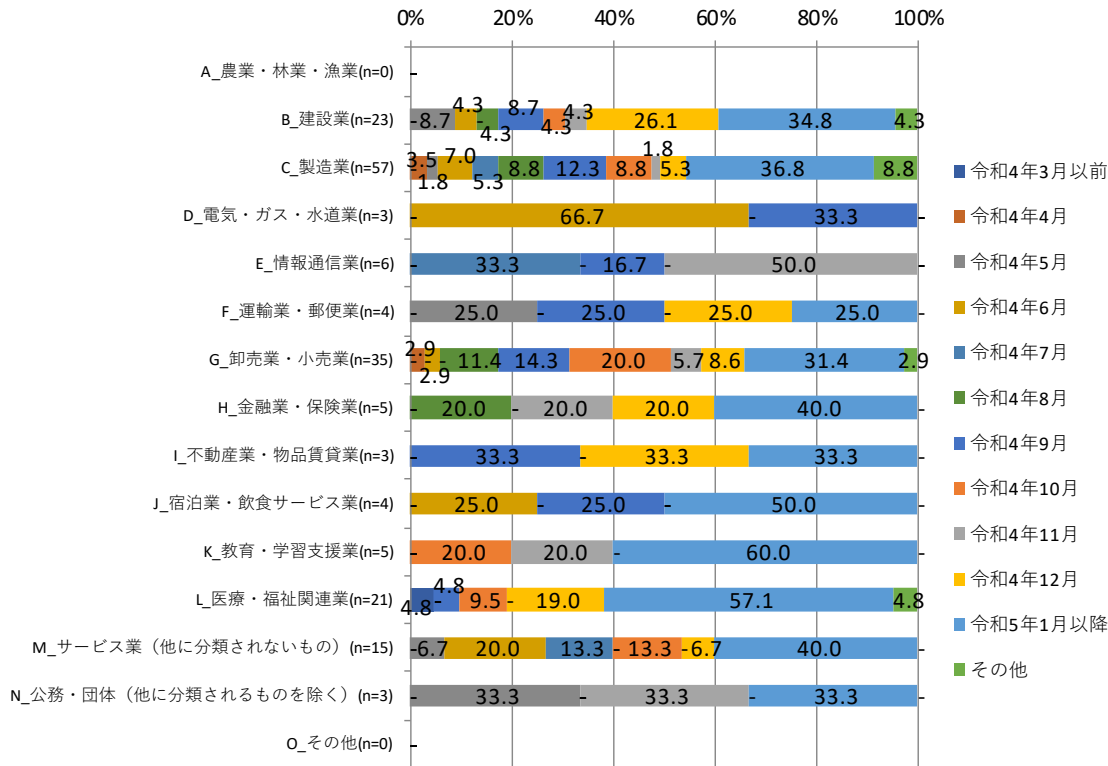
➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、54.5%（104社）が「令和4年1月～6月」（採用1年2ヶ月前～採用の9ヶ月前）に採用活動をしている。

①業種別に見ると、回答企業数10社以上に絞って見ると「建設業」の37.5%が令和4年1月より前に開始しているおり、比較的早い時期に採用活動を開始している。

②従業員数別に見ると、従業員数が30人以上500人未満の会社において、採用の2年以上前から開始している会社があることが分かる。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q6【終えた時期】



➤ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、58.6%（112社）が「令和4年12月」（採用3ヶ月前）までに採用活動を終えている。

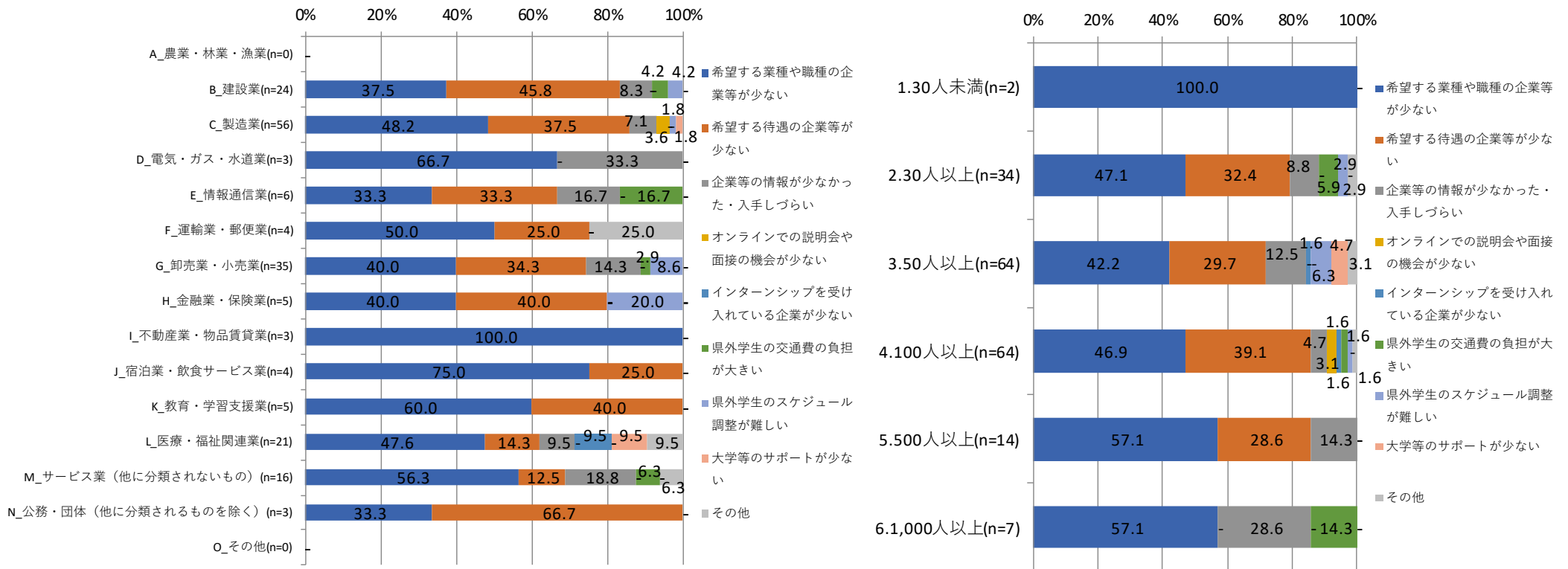
①業種別では、回答企業数10社以上に絞って見ると

「医療・福祉関連業」の57.1%が採用の2ヶ月前に採用活動を終えており、同業種における新規学卒者の採用難を示しているものと考えられる。

②従業員数別に見ると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q7【県内就職困難理由／1位】



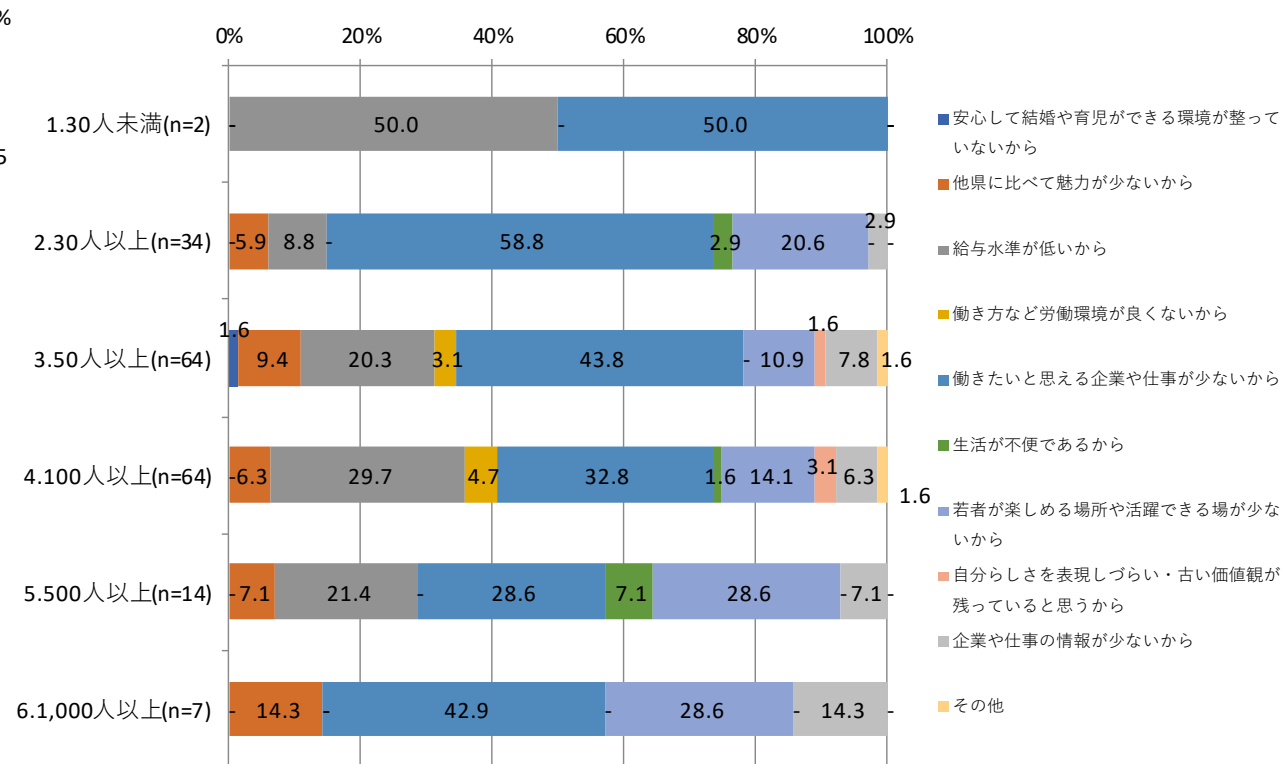
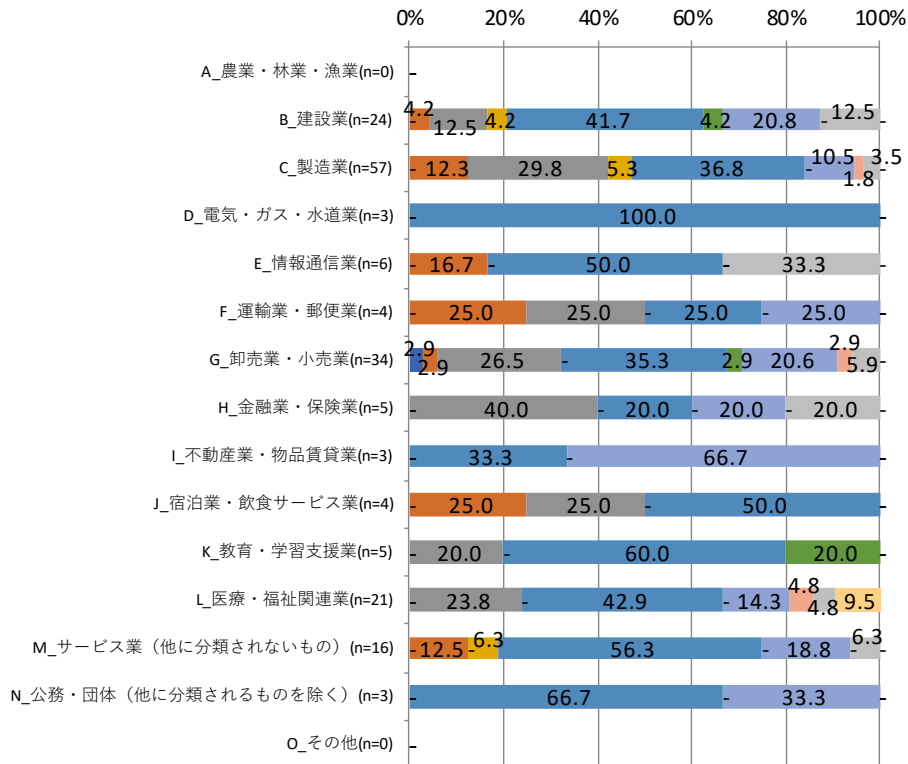
➤ 「希望する業種や職種の企業などが少ない」が最も多く、90社が1位の理由に選んでいる。  
また、この内容は学生向けアンケートでも48.2%と最も多く選ばれていた。

①業種別では、回答企業数が10社以上に絞ってみると、ほとんどの業種で約40%以上が「希望する業種や職種の企業などが少ない」を選んでおり、特に「サービス業（他に分類されないもの）」で56.3%と最も多く選ばれている。

②従業員数別にみると、従業員の数に関わらず、約40%以上の企業が「希望する業種や職種の企業などが少ない」と回答した。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q8 【県外転出理由／1位】



➤ 「働きたいと思える企業や仕事が少ないから」が最も多く、79社が1位の理由として選んでいる。

①業種別に見てみると、回答企業数が10社以上に絞ってみると、約40%～約60%が「働きたいと思える企業や仕事が少ないから」という理由を1位に選んでいる。特に「サービス業（他に分類されないもの）」56.3%が最も多い。

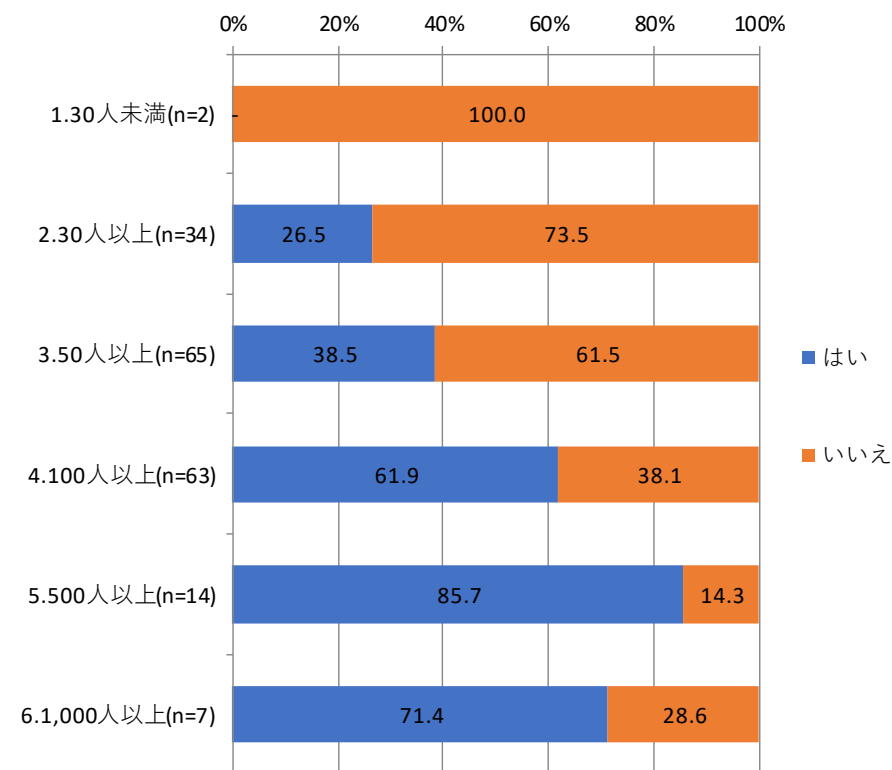
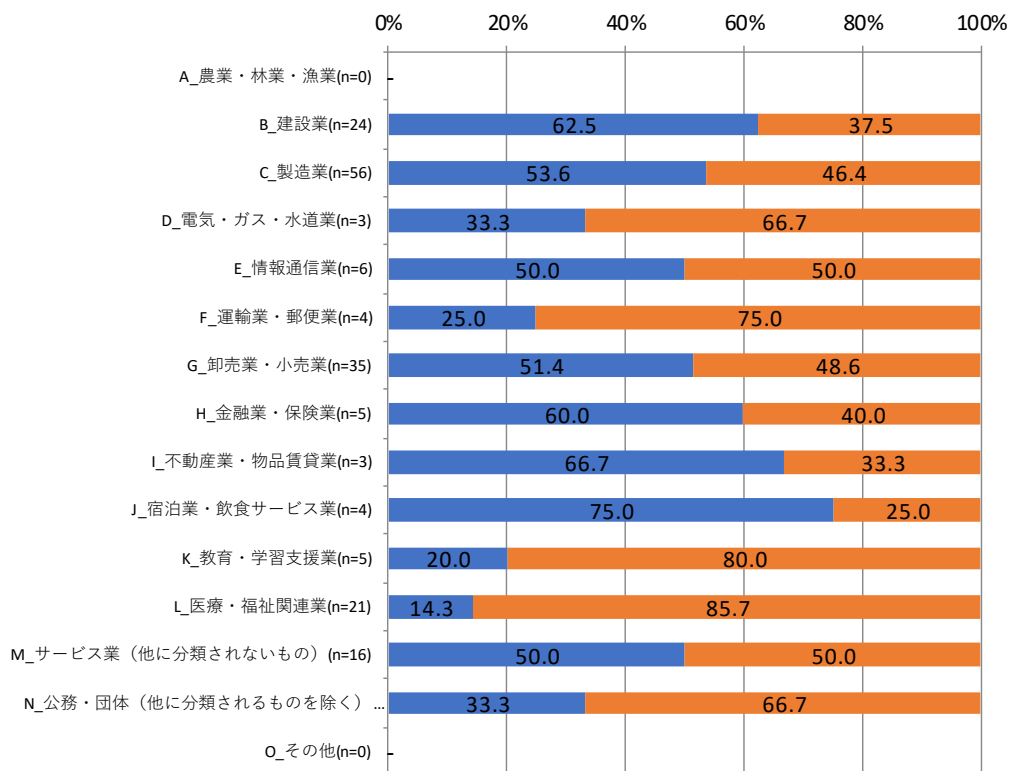
②従業員数別にみると、従業員数に関わらず、「働きたいと思える企業が少ないから」を1位の理由に選択している企業が多いことが分かる。

\* 回答母数が10件未満は参考値

※凡例はレイアウトの都合で従業員側のみに表示しております。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q9 【インターンシップ有無】



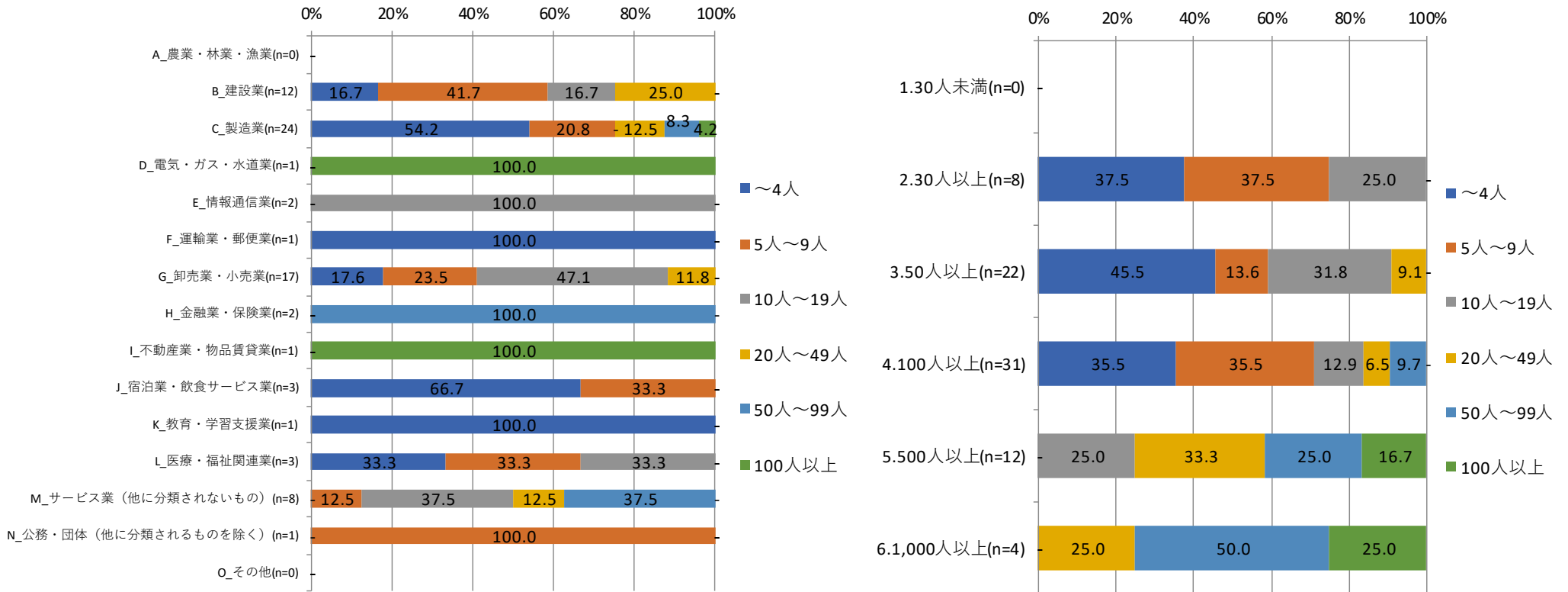
▶ 新規学卒者の採用「有」と回答した企業191社のうち、48.2% (92社)が新規学卒者に係るインターンシップの実施「有」、50.8% (97社)が「無」と回答している。

①業種別では、回答企業数10社以上に絞って見ると、「建設業」62.5%が最も多く、次いで、「製造業」53.6%と続く。  
一方、「医療・福祉関連業」は14.3%と最も少ない。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほどインターンシップを実施する企業の割合が多くなる傾向があり、「500人以上1,000人未満」が最も多く85.7%となっている。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q10 【インターンシップの募集人数】



➤ インターンシップの実施「有」と回答した企業92社のうち、「~4人」27.2%、次いで「5人~9人」19.4%、「10~19人」17.4%と続く。

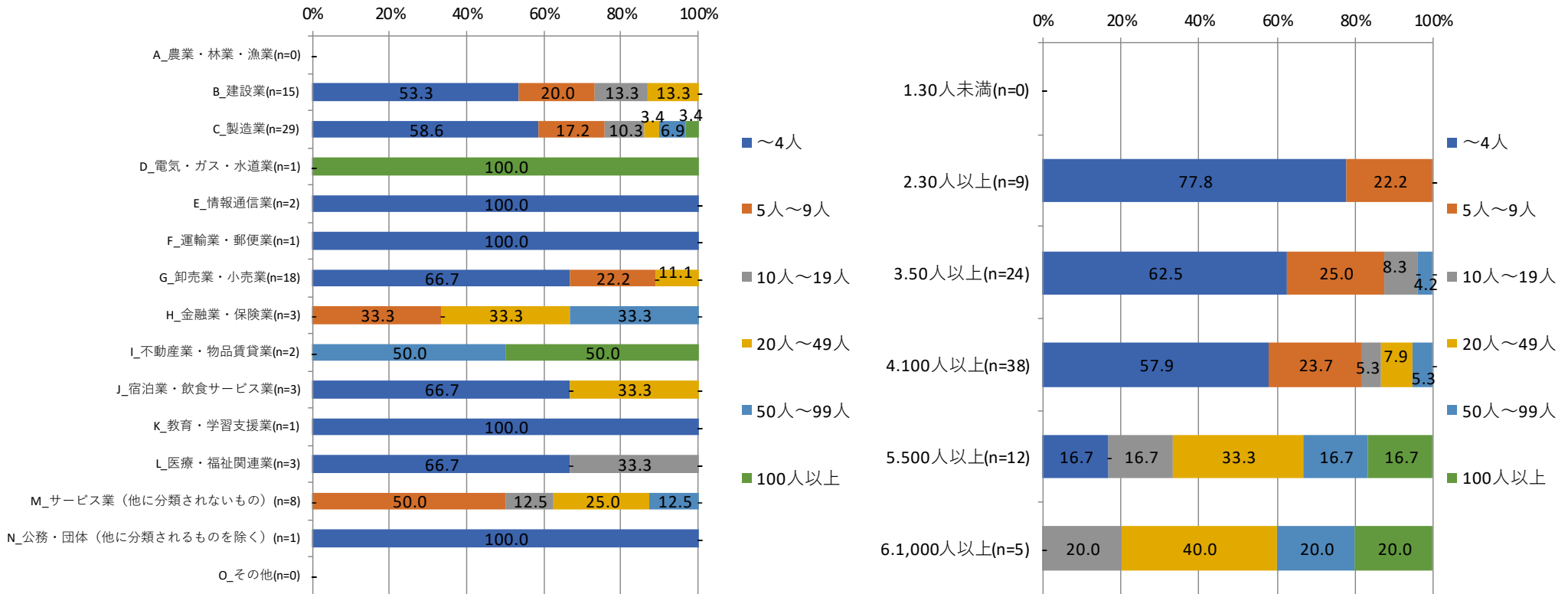
①業種別で見ると、

「製造業」「電気・ガス・水道業」「不動産業・物品賃貸業」の3業種で100人以上の募集があった。一方、「建設業」では「10人未満」が58.4%と募集人数が少数である。

②採用人数別で見ると、従業員数が多いほど募集人数が多い傾向がわかる。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q10 【インターンシップの参加人数】



➤ インターンシップの実施「有」と回答した企業92社のうち、「~4人」が52.2%と半数以上を占めている。

①業種別に見てみると、

「製造業」「電気・ガス・水道業」「不動産業・物品賃貸業」の3業種で100人以上の参加があった。

一方、「卸売業・小売業」では66.7%が「~4人」の参加となっており、

「10人以上」募集する企業が58.9%であったのに対し、参加人数が少ない傾向にあると見られる。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど、参加人数が多い傾向がみられ

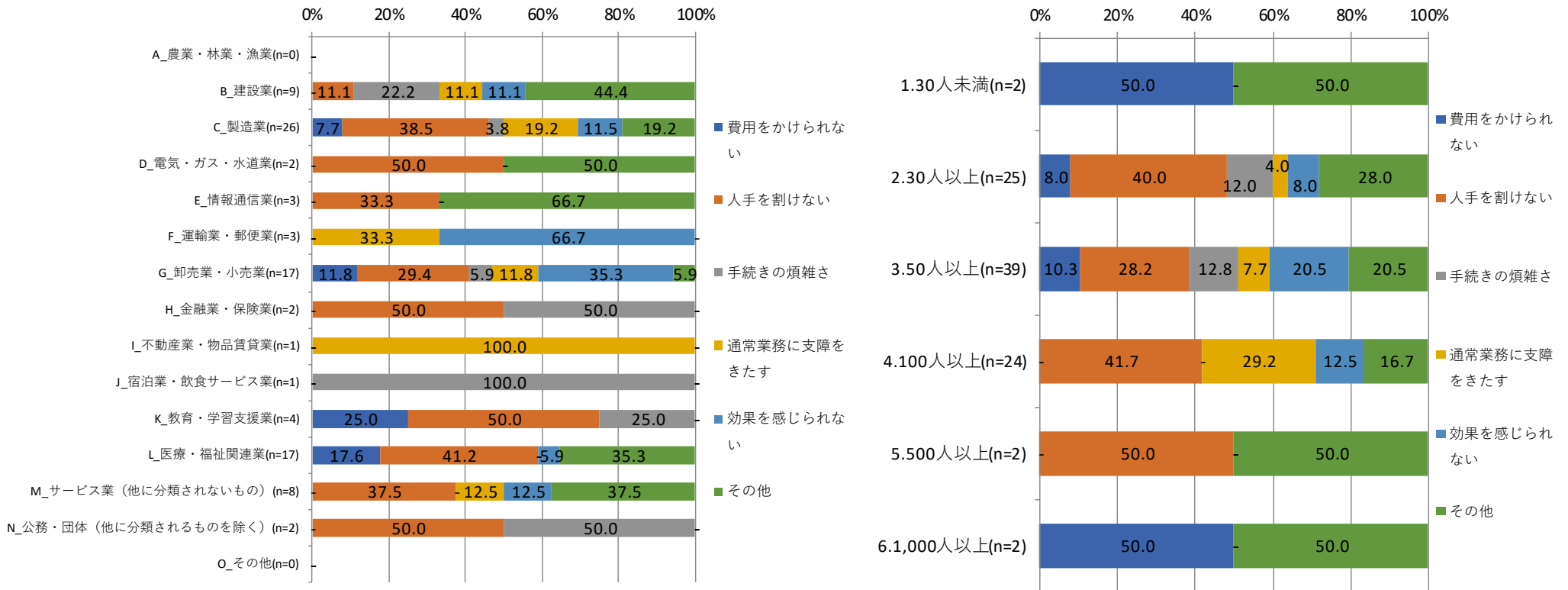
500人以上の企業では、約80%以上が参加人数が10人以上となっており、

500人未満の企業では、約80%以上が参加人数が10人未満となっている。



## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q11 【インターンシップ実施しない理由／1位】



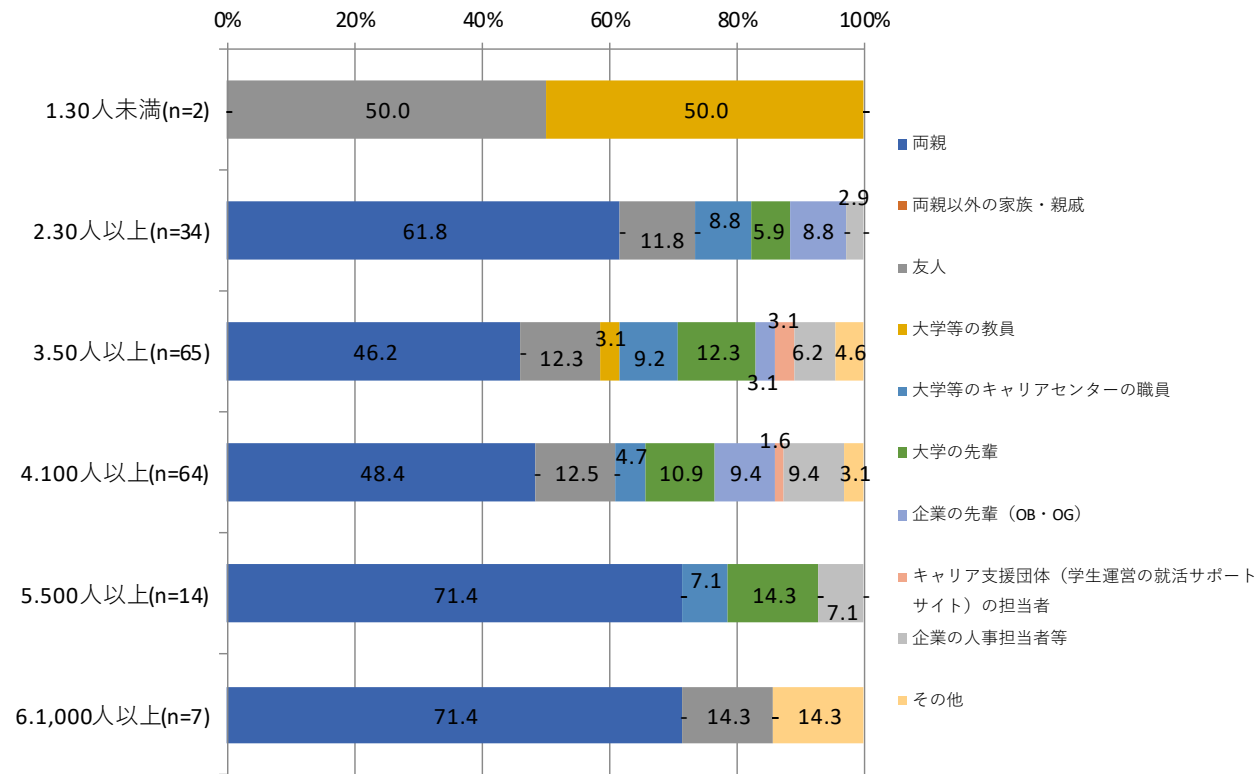
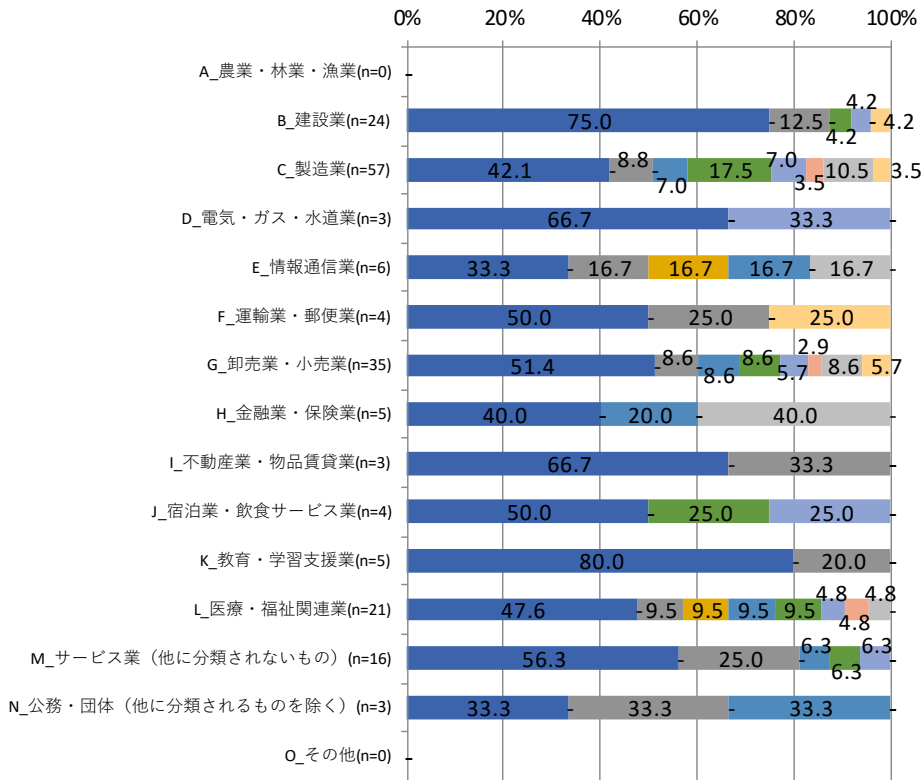
➤ インターンシップを実施しない理由として、33社が「人手を割けない」を1位の理由として答えており、最も多い。

①業種別に見てみると、回答企業数10社以上に絞って見てみると、「医療・福祉関連業」41.2%が最も多く、次いで「製造業」38.5%が「人手を割けない」を1位の理由として挙げている。

②従業員数別に見てみると、「30人以上500人未満」では、従業員数に関わらず「人手を割けない」が多く選ばれていることが分かる。

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q12 【学生が就活の際に参考にする人物／1位】



➤ 就活の際に参考とする人物に「両親」を1位の理由として97社が選んでおり最も多い。

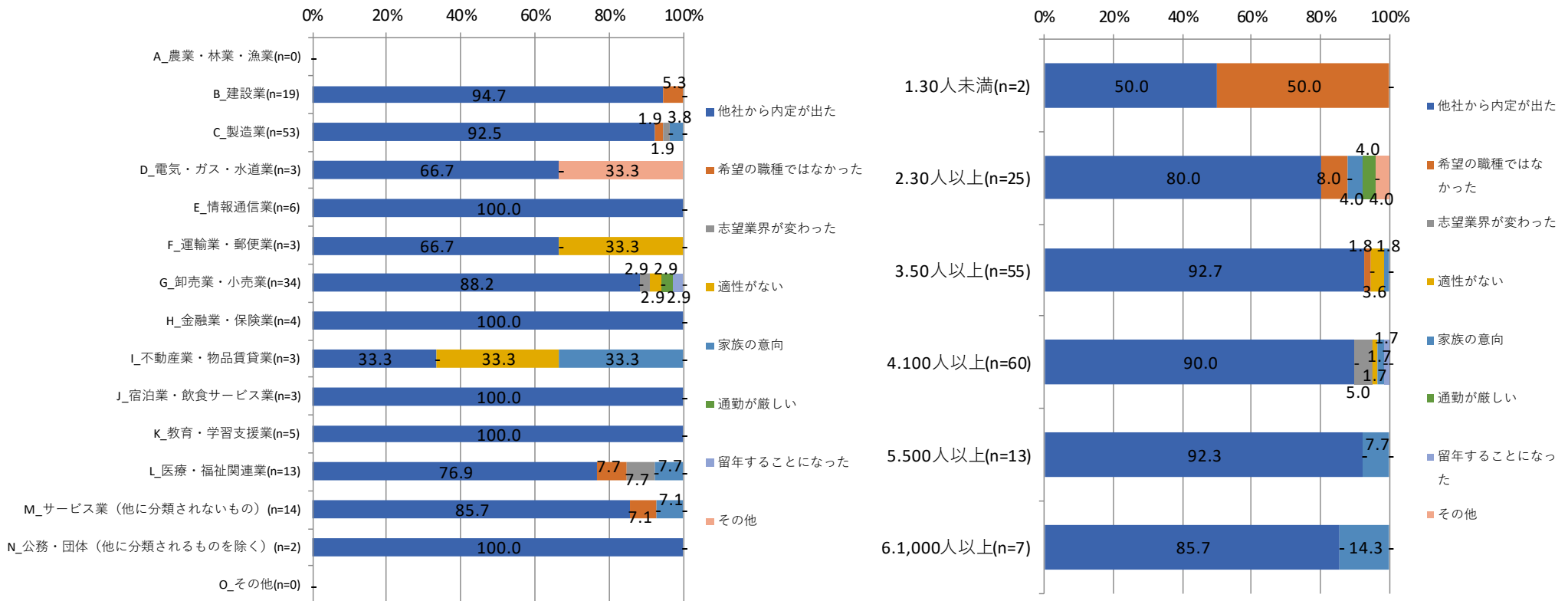
①業種別では、回答企業数10社以上に絞ってみると、半数以上が「両親」を選んでおり、特に「建設業」75.0%が最も多い。  
また、「サービス業（他に分類されないもの）」では「友人」が25.0%で多い傾向にある。  
また、「製造業」では「大学の先輩」が17.5%選ばれておりやや多い。

②従業員数別に見てみると、バラつきはあるものの「100人以上」の企業では71.4%で「両親」を1位として選んでいる。

\* 回答母数が10件未満は参考値

## ■ 新規学卒者採用に係る採用状況

### Q13 【内定辞退の主な理由／1位】



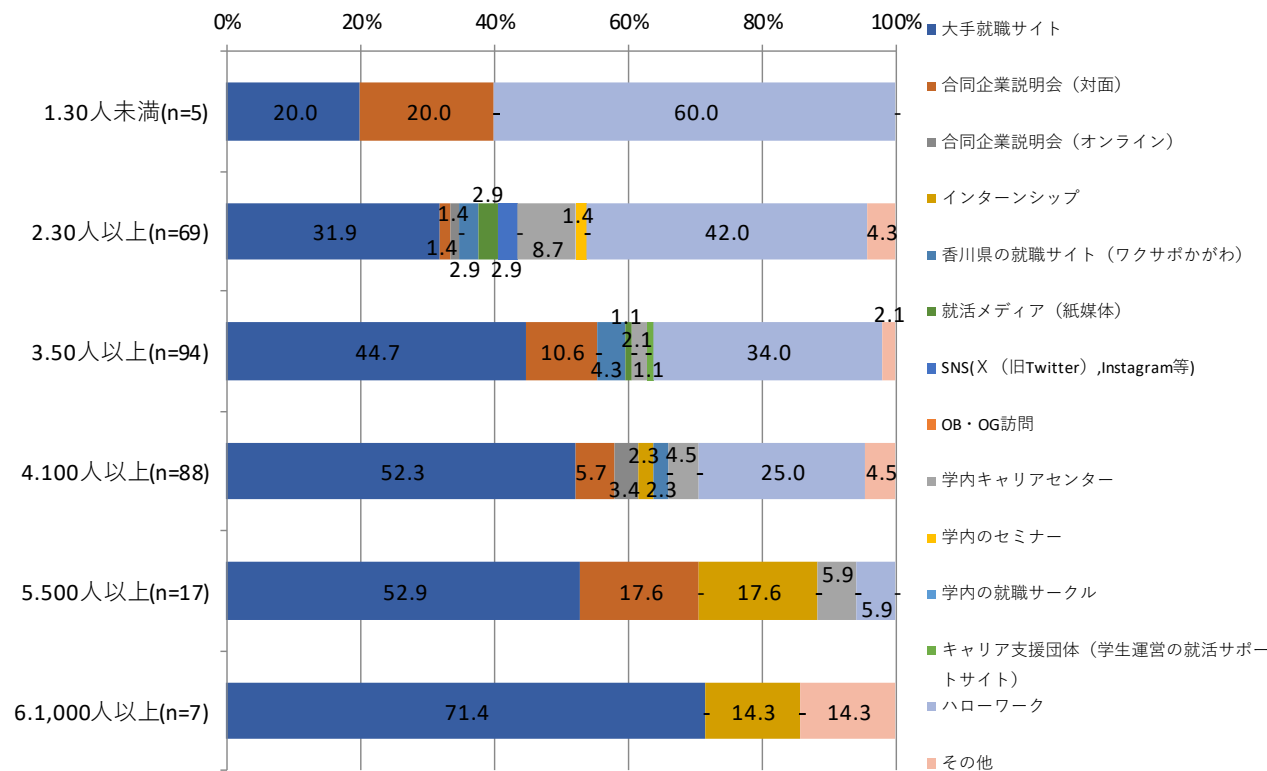
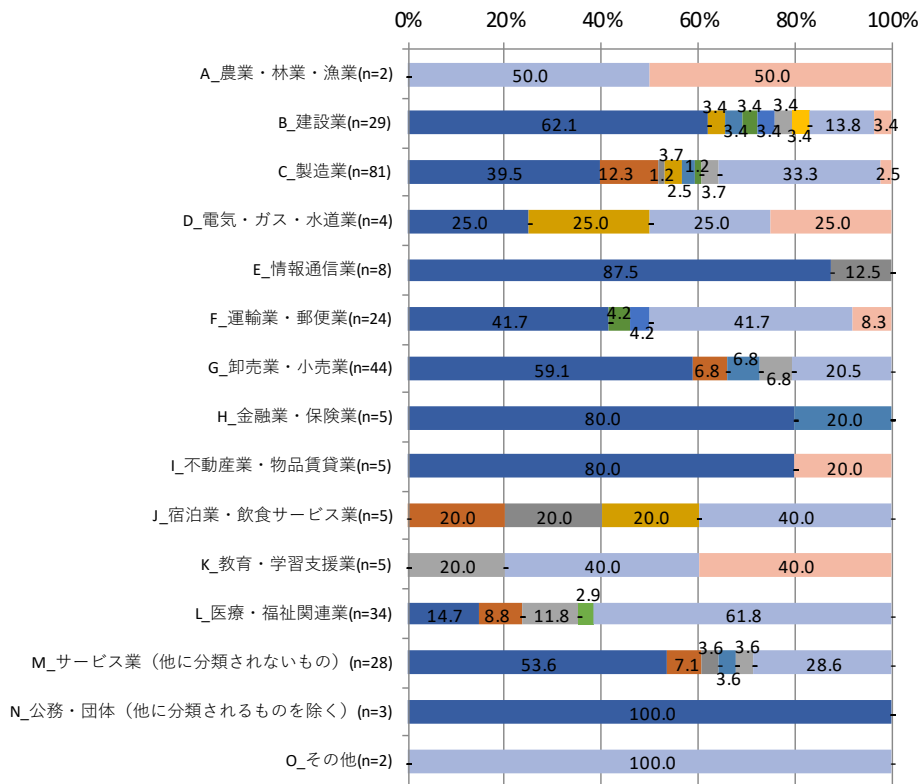
➤ 内定辞退の理由として「他社から内定がでた」を1位の理由として147社が選んでおり最も多い。

①業種別では、回答企業数10社以上に絞ってみると、ほとんどの業種の約90%で「他社から内定が出た」を選んでおり、「建設業」94.7%が最も多い。

②従業員数別に見てみると、「30人以上50人未満」の企業では「他社から内定が出た」を理由として選んでいる企業は80%でやや少ない。

## ■ 採用活動における広報に関する事項

### Q14【どのように情報発信しているか／1位】



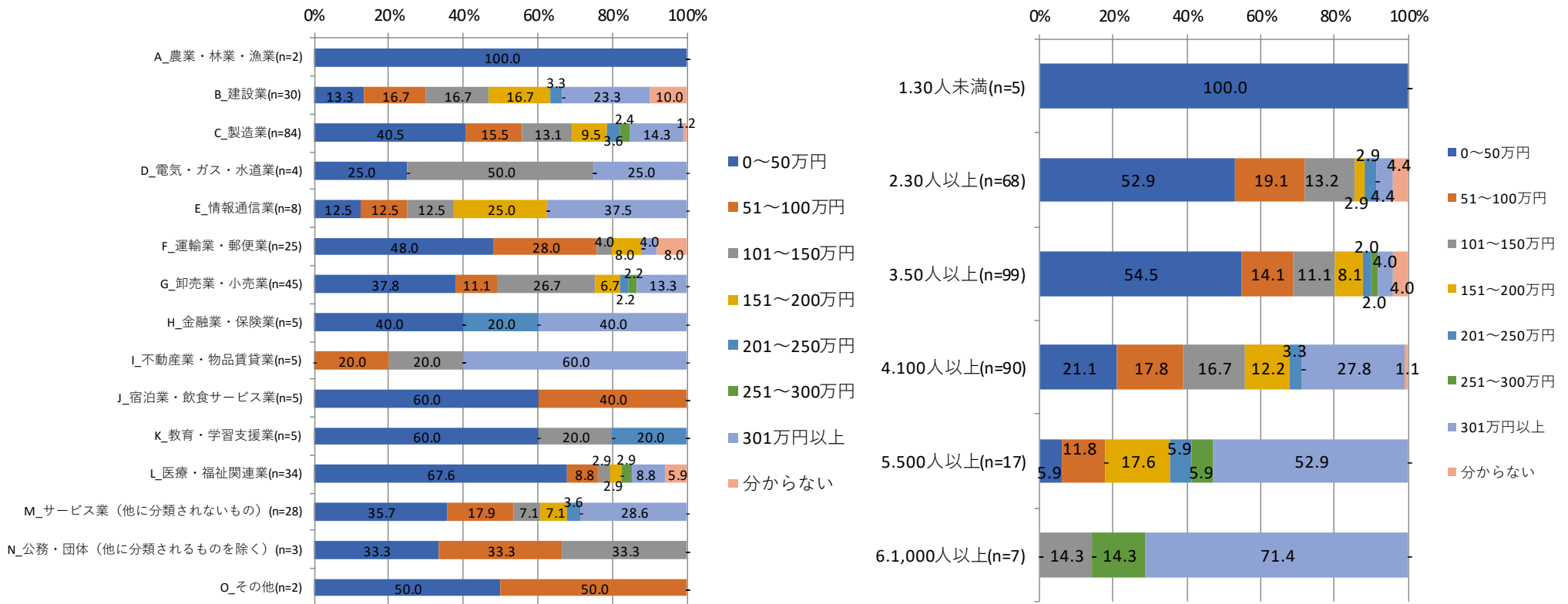
➤ 採用活動の実施「有」と回答した企業295社のうち、「大手就職サイト」を1位に選んでいる企業が128社で最も多い。

①業種別では、回答企業数が10社以上に絞ってみるとバラつきがあり、「建設業」では「大手就職サイト」が62.1%で最も多く選ばれているが、「医療・福祉関連業」では「ハローワーク」が61.8%で最も多い。  
また、「運輸業・郵便業」において「大手就職サイト」「ハローワーク」は同率の41.7%であった。

②従業員数別では、従業員数が多いほど「大手就職サイト」を選んでいる企業が多く、少ないほど「ハローワーク」を選んでいる企業が多い傾向が見られる。

## ■ 採用活動における広報に関する事項

### Q15 【いくらかけているか】



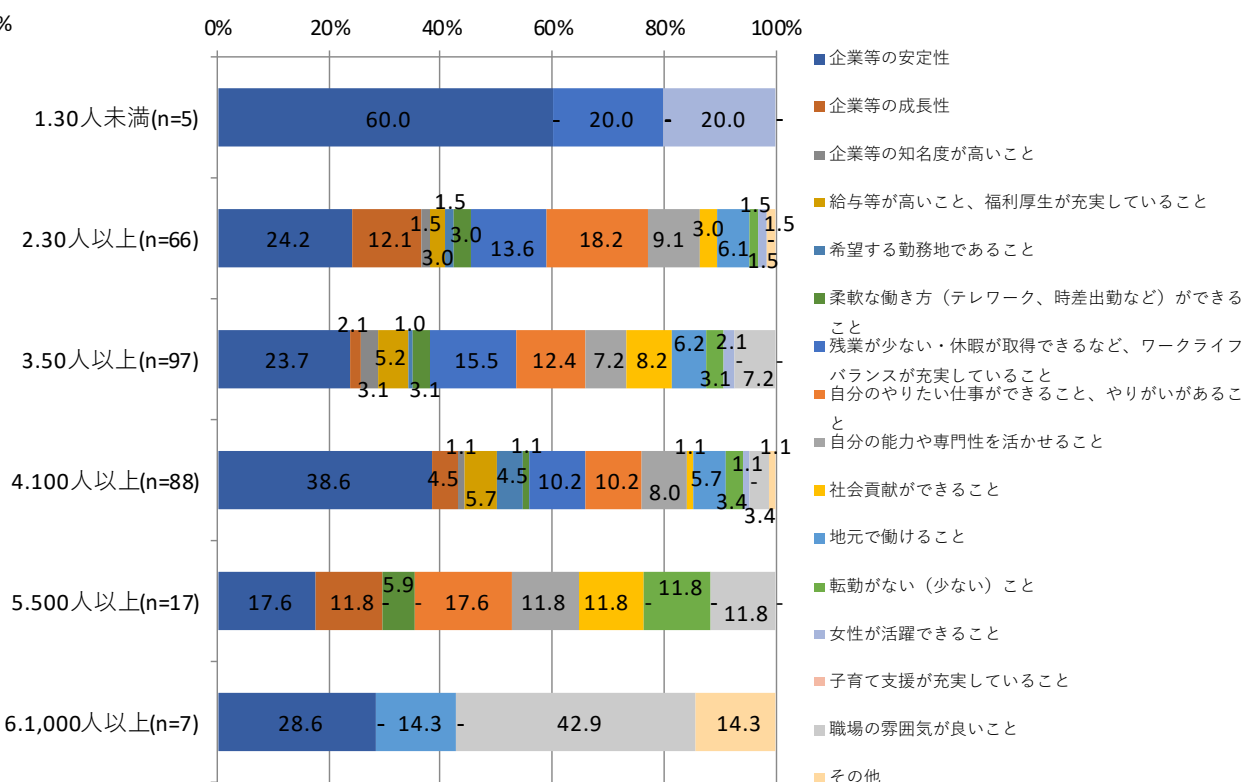
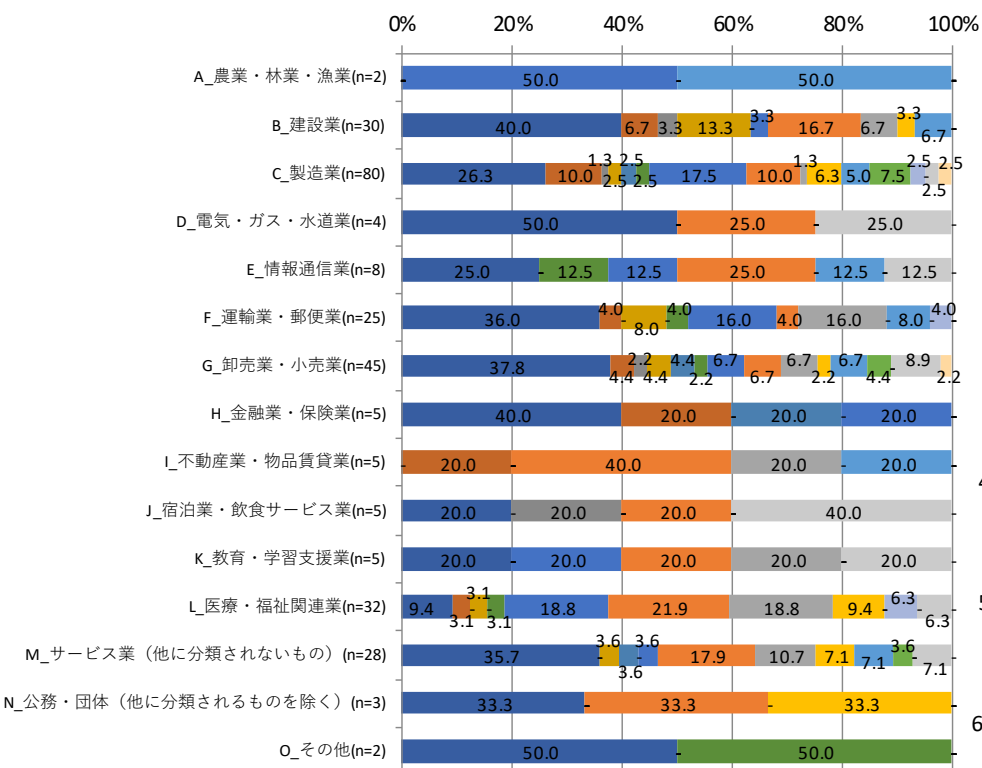
➤ 採用活動の実施「有」と回答した企業295社のうち、40.0%の企業が「0~50万円」と回答しており最も多い。

①業種別に見てみると、回答企業数が10社以上に絞ってみると、「建設業」では73.7%が「51万円以上」と回答しており、また、「301万円以上」の企業が23.3%と、採用活動に多く費用をかけている業種である。

②従業員数別に見てみると、従業員数が多いほど採用活動に多くの費用をかけている傾向が見られる。

## ■ 採用活動における広報に関する事項

### Q16 【採用活動時にPRしていること／1位】



➤ 採用活動の実施「有」と回答した企業295社のうち、84社が「企業等の安定性」を選んでおり最も多い。

①業種別で見ると、回答企業数が10社以上に絞ってみると、ほとんどの業種で「企業の安定性」が一番多く選ばれていたが、「医療・福祉関連業」では、「自分がやりたい仕事ができること、やりがいがあること」が21.9%で最も多く選ばれている。

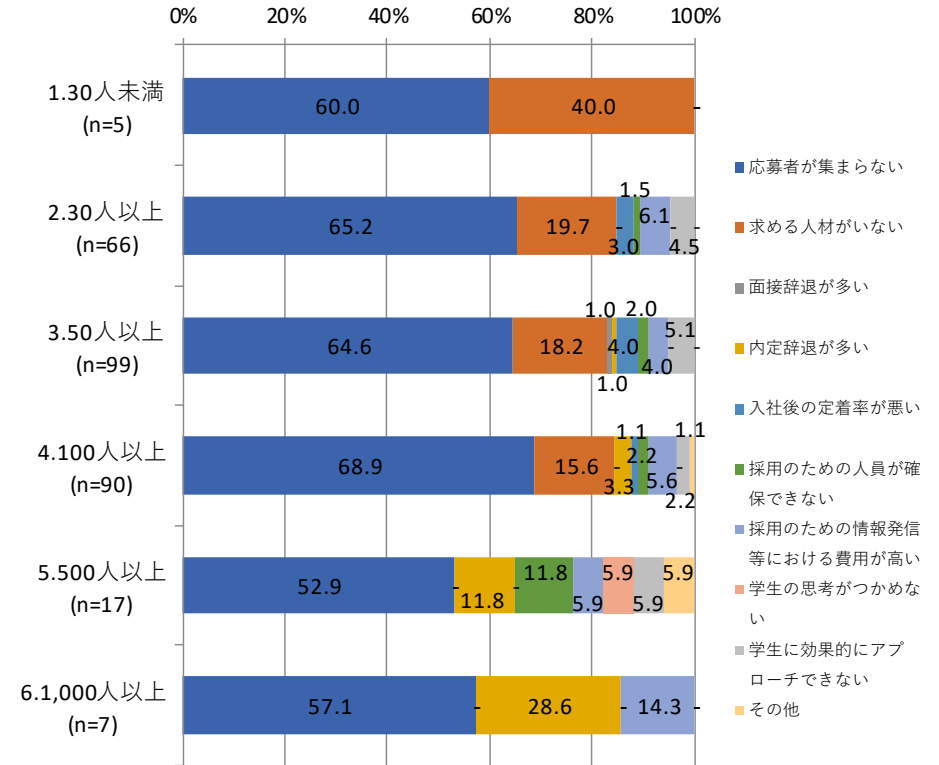
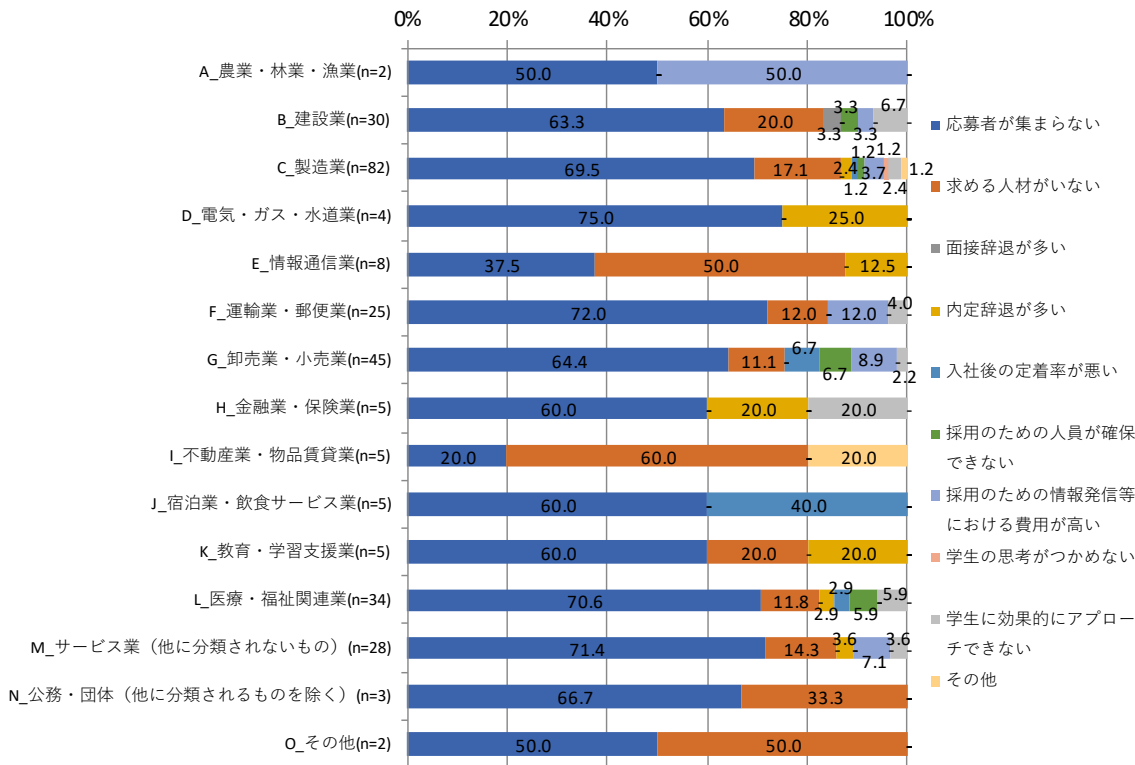
②従業員数別で見ると、「1,000人以上」の企業を除き、「企業の安定性」が一番多く選ばれていたが、「500人以上1,000人未満」の企業では、「自分のやりたい仕事ができること、やりがいがあること」が「企業の安定性」と同率の17.6%となっている。

\* 回答母数が10件未満は参考値

※凡例はレイアウトの都合で従業員側のみに表示しております。

## ■ 採用活動における広報に関する事項

### Q17 【採用活動における課題／1位】



▶ 採用活動の実施「有」と回答した企業295社のうち、189社が「応募者が集まらない」を採用活動における課題として選んでおり最も多い。

①業種別で見ると、回答企業数が10社以上に絞ってみると、ほとんどの業種で「応募者が集まらない」が一番多く選ばれている。

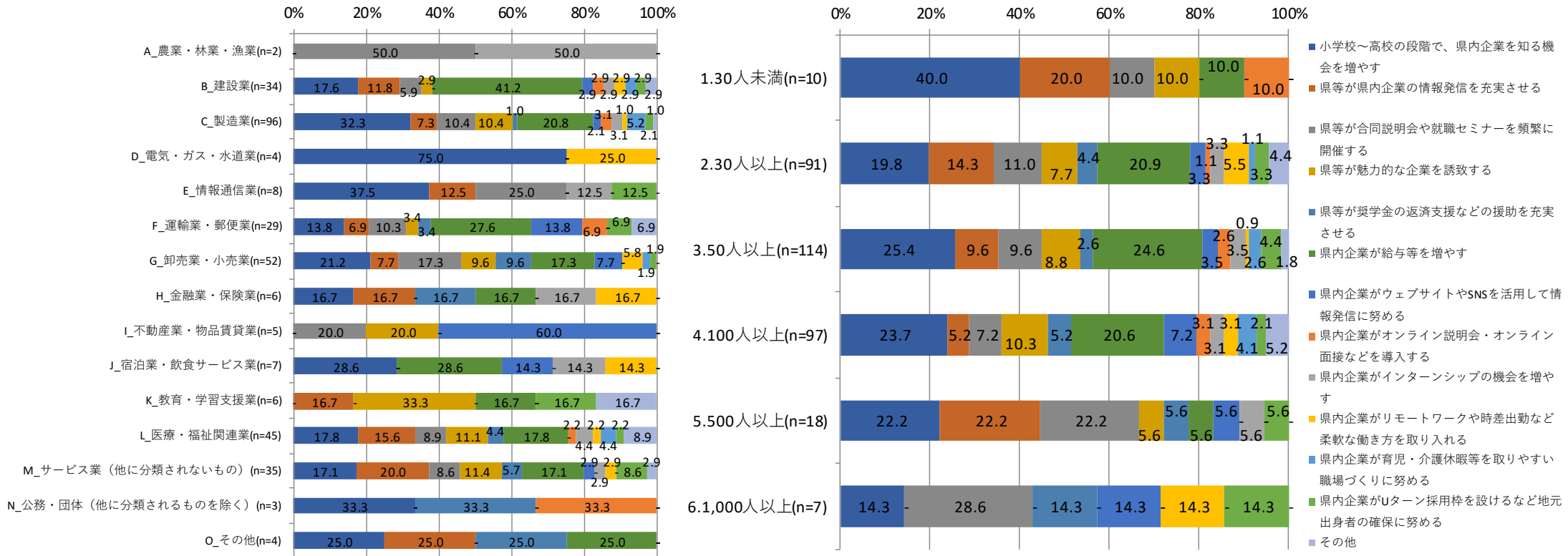
②従業員数別で見ると、「500人以上」の企業では「応募者が集まらない」に次いで「内定辞退が多い」が2番目に多い。「500人未満」の企業では「応募者が集まらない」に次いで「求める人材がない」が2番目に多い。

\* 回答母数が10件未満は参考値



## ■ 採用活動における広報に関する事項

### Q18 【香川県内での就職者を増やすために必要な取組／1位】



➤ 「小学校～高校の段階で、県内企業を知る機会を増やす」が79社で最も多く1位に選ばれているが、1位～3位を総合すると、「県内企業が給与等を増やす」が最も選ばれている。

①業種別に見てみると、回答企業数が10社以上に絞ってみると、「製造業」では「小学校～高校の段階で、県内企業を知る機会を増やす」が最も多く32.3%だが、「建設業」「運輸業・郵便業」では「県内企業が給与等を増やす」が最も多く選ばれている。

②従業員数別に見てみると、バラつきがあり従業員数による傾向は見られない。

\* 回答母数が10件未満は参考値

※凡例はレイアウトの都合で従業員側のみに表示しております。



## 本調査結果のまとめ①

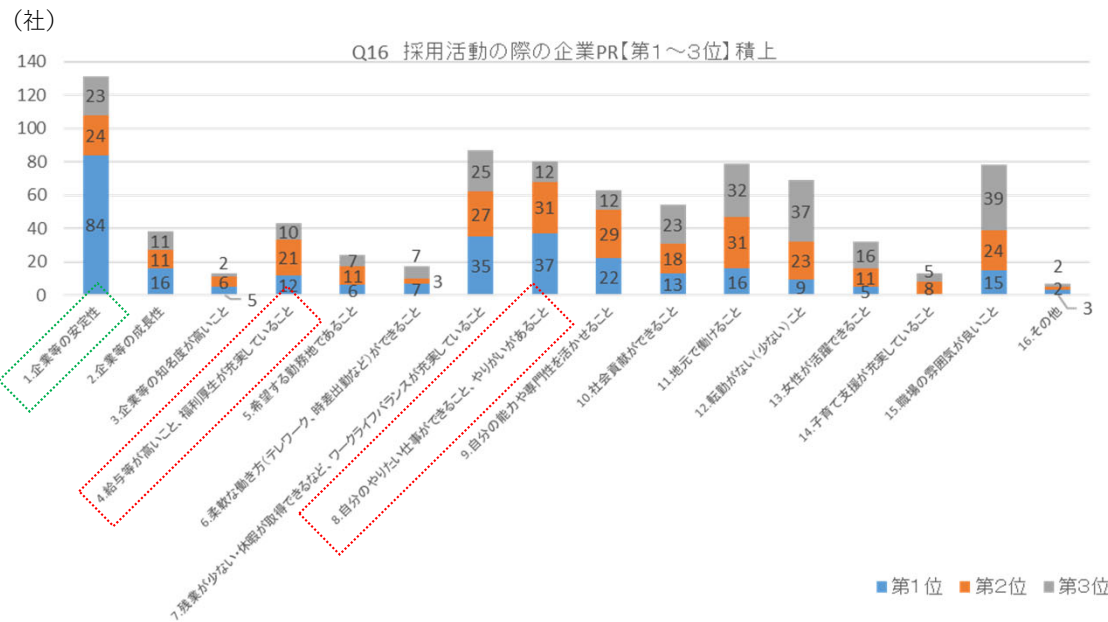
- ✓ 香川県内の企業の採用活動においては、**新規学卒者の採用が重要な位置を占めているものの、充足率は37%と低い**。しかし、**新規学卒者以外にも中途採用や外国人材といった多様な人材の確保に力を入れていることが分かった**。
- ✓ 香川県内の企業は**地元の学生を重視**して採用活動を行っている。
- ✓ 香川県内の企業が**新規学卒者の採用や県内就職の課題として、希望する業種や職種の企業が少ないことを認識**している。また、香川県外に転出する新規学卒者の理由としても、**香川県内には働きたいと思える企業や仕事が少ない**という課題があると考えている。
- ✓ 香川県内の企業の**多くがインターンシップを実施**しているが、**実施規模や参加者数には限定的な傾向が見られる**。また、**人手不足がインターンシップを実施しない理由**として挙げられており、**特に医療・福祉関連業や従業員数が少ない企業での課題**となっている。
- ✓ 香川県内の企業は**大手就職サイトやハローワークを活用して採用活動**を行っており、**企業の安定性や職場の雰囲気**をPRしていることが分かった。また、**採用費用については企業の規模によって異なる傾向**がある。
- ✓ 様々な業種や企業規模において、求人募集において「**応募者が集まらない**」という課題が共通して存在している。特に**中規模の企業では、求める人材が不足している**という問題も顕著である。
- ✓ 香川県内で就職者を増やすための取り組みにおいて、「**小学校から高校の段階で県内企業を知る機会を増やす**」ことが**重要**であると考えている企業が多い。また、「**県内企業が給与等を増やす**」という取組についても**重要**と考えている企業が多いようだ。業種別に見てみると、**製造業では地域への理解を深める教育活動が重要視**されている一方、**建設業や運輸業・郵便業では給与の向上**がより求められている傾向がある。

## 本調査結果のまとめ②

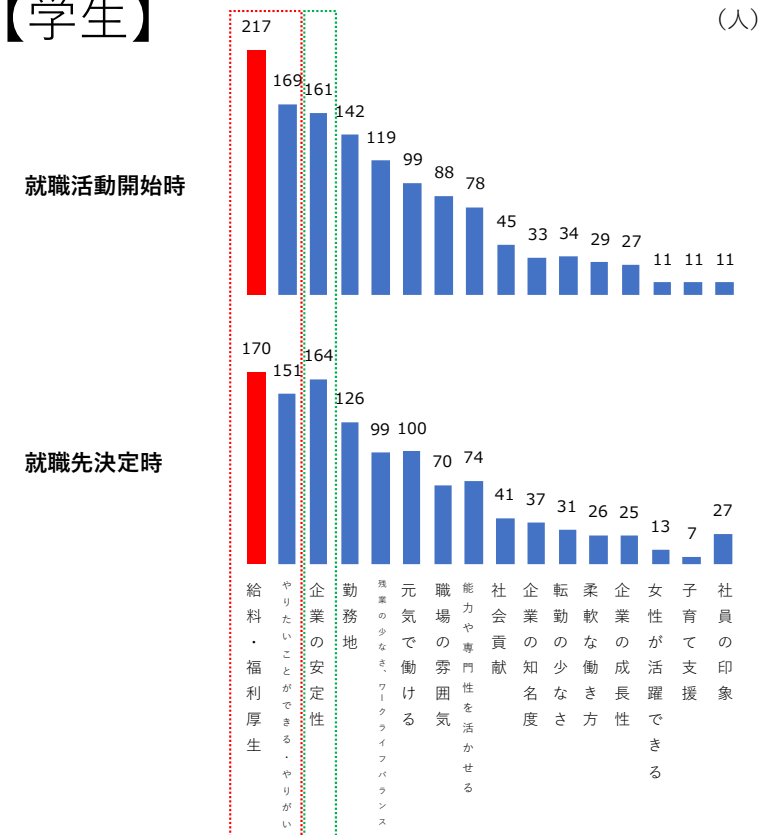
本調査において、県内企業の採用活動に関する実態を確認することができた。また、同時に就職活動をしている**学生との認識の差**も明らかになった。

### ■ 採用活動時にPRしていること/就職活動時に重視していたこと

#### 【企業】



#### 【学生】



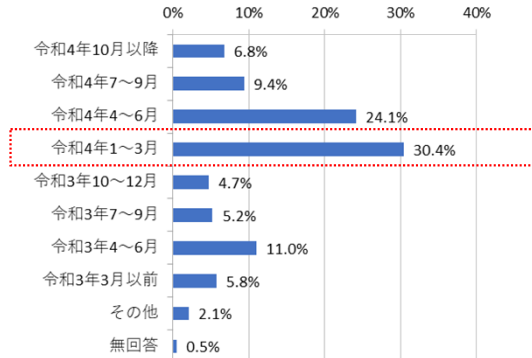
- 学生は、主に給与の高さや福利厚生の充実や企業の安定性、仕事のやりがいを重視しているのに対し、企業側は企業の安定性をPRしているところは多かったものの、給与の高さや福利厚生の充実、仕事のやりがいをPRしているところが少なかった。

## 本調査結果のまとめ②

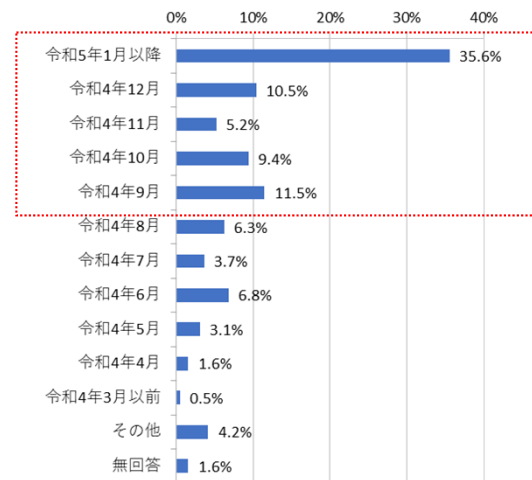
### ■ 採用活動、就職活動の開始・終了時期

#### 【企業】

就職活動を開始した時期

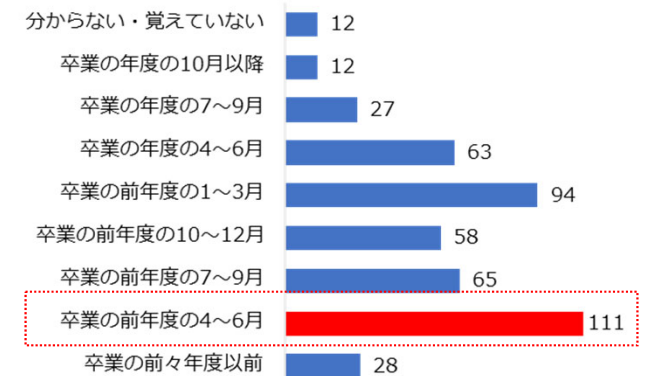


就職活動を終了した時期

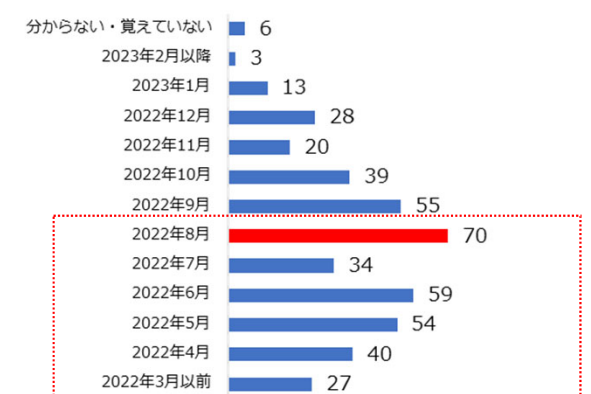


#### 【学生】

就職活動を開始した時期



就職活動を終了した時期

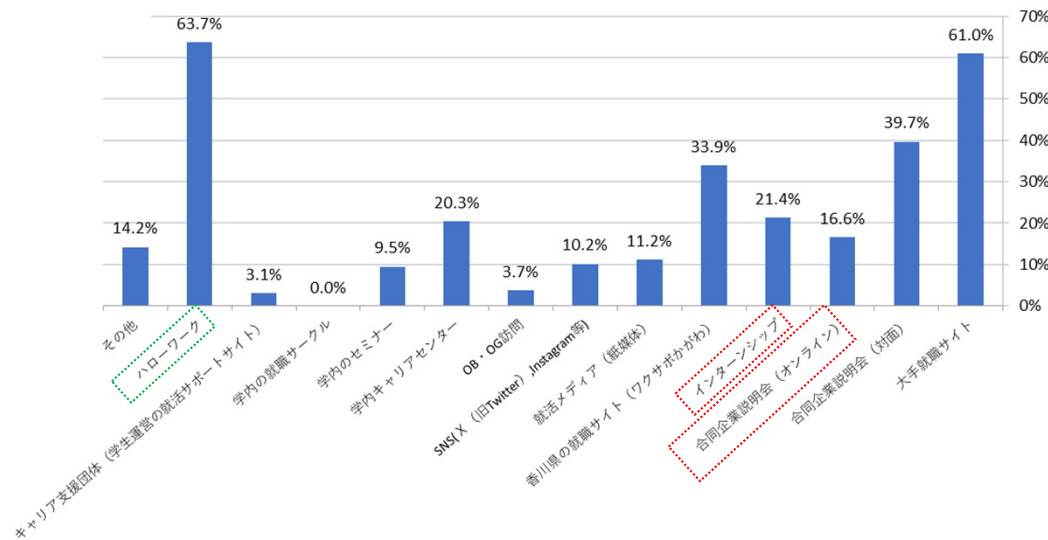


- 就職活動の時期に関して、学生は卒業前年度の4～6月から開始する割合が高いのに対し、企業は学生の卒業前年度の1～3月から開始する企業が多く、学生に比べて開始時期が遅れが見られる。終了時期についても、大半の学生は卒業する年度の9月までに終わっているが、企業は半数以上が9月以降も採用活動を続けており、就職活動と採用活動の時期にギャップが生じていることが分かった。

## 本調査結果のまとめ②

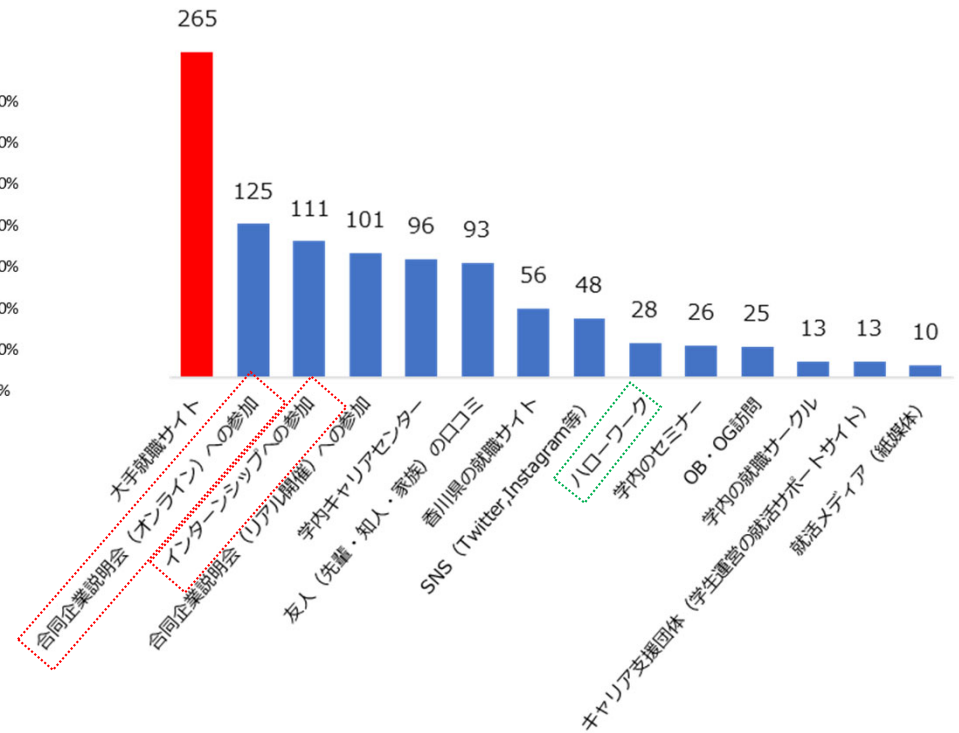
### ■ 採用活動でどのように情報発信しているか/就職活動で情報収集で役に立ったもの

#### 【企業】



#### 【学生】

(人)

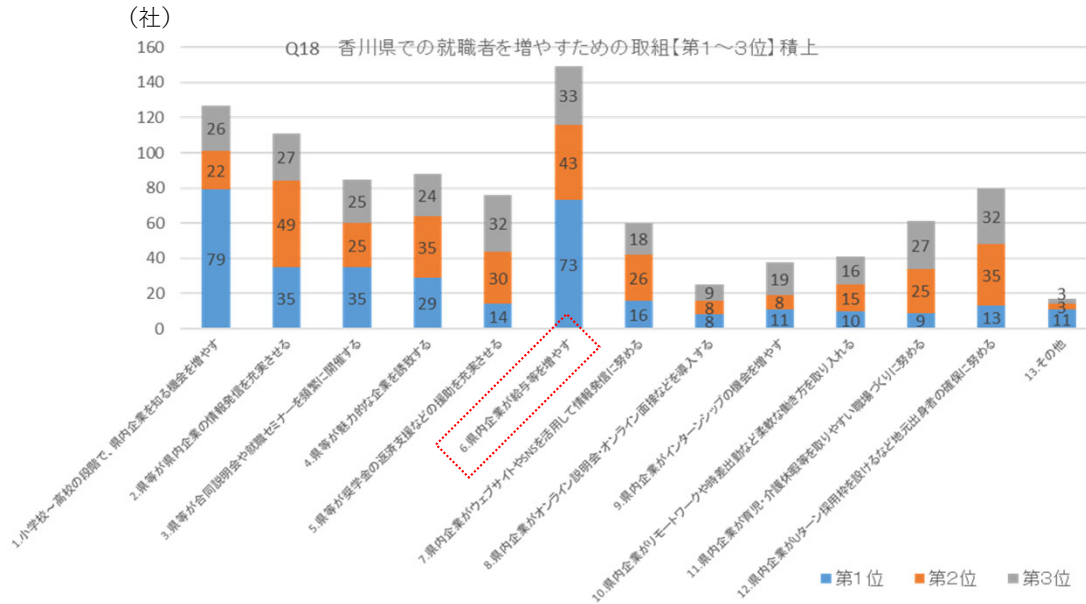


- 学生はハローワークの活用が少ない一方、企業側はハローワークの活用が一定数ある。
- インターンシップについて、就職活動の情報収集で役に立ったものとして学生に選ばれていたが、企業側は人手不足などを理由に約半数が実施できていない状況にある。
- 合同説明会も、企業側はオンラインよりも対面を重視しているようだが、学生は対面よりオンラインのほうが参加しやすいと感じていることが分かった。

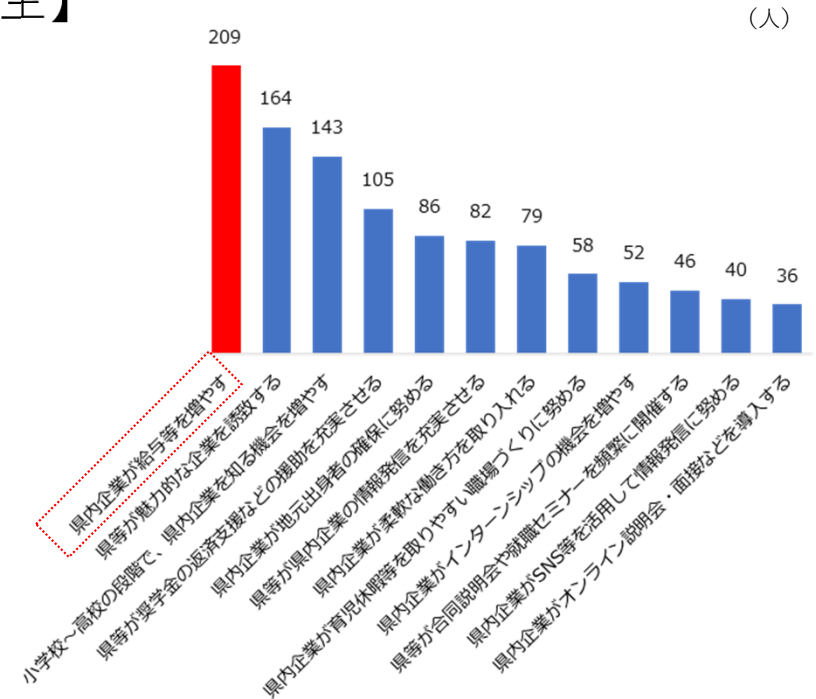
# 本調査結果のまとめ②

## ■ 香川県内での就職者を増やすために必要な取組

### 【企業】



### 【学生】



- 県内での就職者を増加させるために必要な取り組みとして、**学生・企業側ともに給与を増やすことが重要**との認識であり、給与が重要なポイントであることが分かった。
- また、「**小学校～高校の段階で、県内企業を知る機会を増やす**」ことも、学生・企業側ともに重要であると認識していることが分かった。

以上の結果から、**県内企業と学生の間には採用活動・就職活動での認識の差がある**ことが分かった。県内企業は学生の考えやギャップを受け止め、**採用活動に柔軟性を持たせる必要がある**と考えられる。