

(6)平成28年度における新卒者の採用計画に対する充足状況について (%)

従業員規模	計画どおり	充足できなかった	採用なし	県外大学出身の採用
従業員数50人以下	38	10	52	21
従業員数51~99人	37	33	30	20
従業員数100人以上	48	37	15	62
合計	42	32	26	43

(6)平成28年度における新卒者の採用計画に対する充足状況について

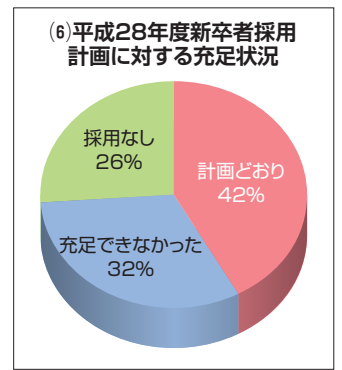
採用計画に対する充足状況について、「計画通り充足できた」が全体の42%を占めたが、反対に「充足できなかった」との回答も全体の32%あり、そのうち採用実績が0名という企業も6社あった。従業員数が少ない事業所では、もともと「採用予定がない」割合が高かった。県外出身大学者を採用している事業所は74社で、従業員数100人以上の事業所では60%を超えており、Uターン就職希望者の受け皿になっている。

(7)計画どおり充足できなかった理由について(複数回答) (%)

従業員規模	十分な数の応募がなかった	応募はあったが採用基準に満たす不採用	内定辞退
従業員数50人以下	100	0	33
従業員数51~99人	60	33	40
従業員数100人以上	49	29	51
合計	55	30	46

(7)計画どおり充足できなかった理由について

(6)で充足できなかった理由について、「応募する人がいなかった」が全体の55%と最も高かった。「内定後の辞退」も46%あり、従業員規模の大きい事業所ほど高い割合となっている。



(9)新たに取り組んだ採用活動について

自社のホームページの改修を行った事業所が最も多く、「会社説明会に若手社員を同席させる」「内定者との面談機会を設け内定理由を直接伝達する」など学生目線に立った採用活動に取り組む事業所も多い。

(8)充足できなかった結果、講じた対策について(複数回答) (%)

従業員規模	採用活動を続けている	非正規雇用で対応	定年延長で対応	対策を講じていない	その他
従業員数50人以下	67	0	0	33	0
従業員数51~99人	73	13	13	23	7
従業員数100人以上	56	10	0	27	12
合計	64	11	5	26	9

(8)充足できなかった結果、講じた対策について

充足できなかった人数については、64%の事業所が引き続き採用活動を行っている。非正規雇用や定年延長の他、中途採用や派遣社員、夏採用で対応する事業所もあったが、全く対策を講じていない事業所も26%あった。

(10)「働き方改革」の取組について

91社が「働き方改革」に取り組んでおり、そのうち「長時間(時間外)労働の是正」が最も多く、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」「看護子育て介護と仕事の両立」など、ライフワークバランスに配慮した取り組みを行う事業所が多い。その他、「仕事の割り振り

(9)新たに取り組んだ採用活動について(複数回答) (%)

従業員規模	自社HPの改修	会社説明会に若手社員を同席させる	インターンシップによる早期接触	内定理由の伝達	学校訪問の強化	待遇・処遇の見直し	その他
従業員数50人以下	23	17	20	3	17	23	3
従業員数51~99人	38	21	18	13	26	10	7
従業員数100人以上	39	44	29	11	29	8	5
合計	37	31	23	11	26	11	6

(10)「働き方改革」の取組について(複数回答) (%)

従業員規模	長時間労働の是正	休暇取得しやすい環境づくり	テレワーク(在宅勤務等)の導入	同一労働同一賃金の見直し	女性・若者が活躍しやすい環境整備	高齢者の就業促進	外国人材の受け入れ	病氣治療・子育て・介護と仕事の両立	転職・再就職などの支援	その他
従業員数50人以下	23	23	0	13	23	20	7	27	3	0
従業員数51~99人	53	1	3	4	27	29	9	22	2	3
従業員数100人以上	64	30	1	5	32	20	13	28	4	2
合計	54	17	2	6	29	23	10	26	3	2

の見直し」「プレミアムフライデーの導入」に取り組む企業もあった。