

記者配布資料

大阪経済記者クラブ会員各位

企業の「新卒採用スケジュール等に関する調査」結果について

【お問合せ先】

大阪商工会議所 人材開発部人材採用支援担当 坂本・田村
TEL. 06-6944-6499

調査概要

◆調査目的

2017年3月の新規学卒者（大学・大学院生）の採用スケジュール変更（選考開始時期の6月への繰り上げ）が企業の採用活動にどのような影響を及ぼしたか、及び政府が進める「同一賃金同一労働」制度に対する企業の意向について、会員企業の実態を調査し、今後の事業展開の参考とするため。

- ◆調査期間 2016年10月12日（水）～10月25日（火）
- ◆調査対象 大阪商工会議所会員のうち2,264社
- ◆調査方法 調査票の発送・回収ともにファクシミリ
- ◆有効回答数（回答率） 203社（9.0%）

調査結果のポイント

I. 2017年3月卒業予定者（大学卒・大学院卒）の採用活動について

- 2017年3月卒業予定者の採用活動について、6割（59.6%）の企業が「実施」あるいは「実施中」であり、そのうち4割以上（41.3%）が採用予定人数を「確保できていない」と回答した。前年度より卒業予定者の確保が「厳しくなった」との回答が約6割（58.7%）を占めた。
- 今年度変更された採用スケジュールについては、6割超（65.3%）の企業が「影響があった」と回答し、採用予定人数が確保できたか否かに関わらず、「前々年度のスケジュール（12月説明会開始、4月選考開始）が良い」との回答が4割（40.5%）であった。

II. 同一労働同一賃金について

- 「同一労働同一賃金」制度導入については、「賛成」が48.9%、「反対」が48.4%と回答が分かれた。
- 賛成理由として、半数以上が「非正規社員のモチベーションが向上する」（53.3%）、「優秀な人材が確保しやすくなる」（51.1%）を挙げ、反対理由は「賃金バランスが崩れ、正社員のモチベーションが下がる」（63.7%）、「人件費総額が上昇し、企業収益を圧迫する」（51.6%）等であった。

1. 2017年3月卒業予定者（大学卒・大学院卒）の採用活動について

1. 採用活動の実施について（単数回答）【表1-1】

～6割の企業が採用活動を実施

- 採用活動を「実施した」（37.9%）、「実施中」（21.7%）と回答した企業の合計は59.6%。
- 規模が大きいくほど、その割合は高い（従業員数500人以上では100%、50人未満は72.7%）。

2. 採用予定人数の確保状況について（単数回答）【表1-2】

～人材が確保できていない企業は4割超、とくに従業員数300人未満の企業では約半数、サービス業では半数以上が確保できていない

- 全体の4割超（41.3%）が「確保できなかった（できない見込み）」と回答。
- 規模別では、従業員数300人未満の48.8%が、「確保できなかった（できない見込み）」と回答。
- 業種別では、サービス業の52.9%が「確保できなかった（できない見込み）」と回答している。

3. 前年度と比較した大学・大学院卒業予定者確保の厳しさについて（単数回答）【表1-3】

～全体の6割弱が「厳しくなった」と回答

- 全体の6割弱（58.7%）が前年度と比較して新規学卒者の確保が「厳しくなった」と回答。
- 規模別では、従業員数50人未満の3分の2（66.7%）が、業種別では、製造業、卸売・小売業の61%が、「厳しくなった」と回答している。

4. 採用スケジュールの変更による影響について（単数回答）【表1-4】

～何らかの影響があった企業は3分の2

- 全体の65.3%が「大きな影響があった」（9.1%）「やや影響があった」（56.2%）と回答。
- 規模別では、従業員数300人以上500人未満の85.7%が、業種別では、製造業の8割（79.5%）が「大きな影響があった」「やや影響があった」と回答。

5. 採用スケジュールの変更による、応募者への影響について（単数回答）【表1-5-A、表1-5-B】

～6割強が「応募者は減少した」と回答、製造業と卸売・小売業では7割以上に及ぶ。

また、5割超で「採用基準に見合う応募者が減少した」と回答、製造業で7割以上に及ぶ

- 全体の60.8%が応募者は「減少した」と回答。規模別では、従業員数100人以上300人未満の68.0%が、業種別では、製造業の71.0%、卸売・小売業の70.0%が「減少した」と回答。

- 「採用基準に見合う応募者」も全体の53.2%が「減少した」と回答。規模別では、従業員数100人以上300人未満の64.0%が、業種別では、製造業の71.0%が「減少した」と回答。

6. 採用スケジュールの変更による、内定者辞退への影響について（単数回答）

【表1-5-C】

～4割が「辞退者が増加した」と回答。建設業、サービス業では5割以上に及ぶ

- 全体の40.5%が「増加した」と回答。
- 規模別では、従業員数300人未満の34.0%、300人以上500人未満の83.3%で辞退者が「増加した」と回答。
- 業種別では、建設業の57.1%、サービス業の50.0%が「増加した」と回答。

7. 採用スケジュールの変更による、採用業務への影響について（単数回答）

【表1-6-A、表1-6-B、表1-6-C】

～半数の企業において、自社説明会の回数を増やした。また、採用担当者の業務も65%が増えた

- 全体の48.1%が自社説明会の回数を「増やした」、64.4%が採用担当者の業務が「増えた」と回答。
- 規模別では、従業員数50人以上100人未満の64.7%が自社説明会を「増やした」と回答。また、300人以上500人未満の83.3%が採用担当者の業務が「増えた」と回答。
- 業種別では、サービス業の66.7%で自社説明会回数を「増やした」、建設業の85.7%で採用担当者の業務が「増えた」と回答。

8. 採用スケジュールについて（単数回答）【表1-7】

～全体の4割が前々年度のスケジュールに戻すことを希望、とくに従業員数500人以上では7割超

- 全体の40.5%が「前々年度（12月説明会開始、4月選考開始）が良い」と回答する一方、「現状維持」は3割弱（28.1%）、「前年度（3月説明会開始、8月選考開始）が良い」は2割超（21.5%）に止まった。
- 規模別では、従業員数500人以上の7割以上（73.3%）が「前々年度（12月説明会開始、4月選考開始）が良い」と回答。

9. 新卒者を確保するための主な取り組みについて（複数回答）【表1-8】

～「就職サイトへの掲載」が6割強。大学との連携による採用活動に取り組む企業も半数以上

- 全体では、「就職サイトへの掲載」が62.8%、次に「大学への訪問」が56.2%、「大学が実施する企業説明会への参加」が55.4%と続く。
- 規模別では、50人未満が「大学への訪問」（66.7%）を最も多く回答しており、500人以上が「大学が実施する企業説明会への参加」（80.0%）を最も多く回答している。

Ⅱ. 同一労働同一賃金について

1. 「同一労働同一賃金」制度導入に関する動きの認知（単数回答）【表2-1】

～9割超の企業が認知

- 全体の93.1%が「知っている」（51.0%）「知っているが、詳しい内容は分からない」（42.1%）と回答。
- 規模別では、従業員数500人以上の80.0%が「知っている」と回答する一方、50人未満では、56.9%が「知っているが、詳しい内容は分からない」と回答。

2. 「同一労働同一賃金」制度導入の賛否（単数回答）【表2-2】

～全体では賛否が拮抗、製造業のみ6割超が反対

- 全体では「賛成」が48.9%、「反対」が48.4%と回答が割れた。
- 規模別では、50人以上100人未満、500人以上で「賛成」が「反対」を上回った。
- 業種別では、製造業のみ「反対」が61.3%で「賛成」を上回った。

3. 「同一労働同一賃金」制度の賛成理由（2項目以内、複数回答）【表2-3】

～半数は「非正規社員のモチベーション向上」と「優秀な人材確保につながる」に期待

- 過半数が「非正規社員のモチベーションが向上する」（53.3%）、「優秀な人材を確保しやすくなる」（51.1%）と回答。
- とくに、従業員数500人以上では69.2%が「職務給の導入が進み、賃金の透明性が高まる」と回答している。
- 業種別では、建設業の60.0%が「優秀な人材を確保しやすくなる」と回答。

4. 「同一労働同一賃金」制度導入反対の理由（2項目以内、複数回答）【表2-4】

～全体では、半数以上が「正社員のモチベーション低下」、「人件費総額の上昇による収益圧迫」を懸念

- 全体の63.7%が「賃金バランスが崩れ、正社員のモチベーションが下がる」、51.6%が「人件費総額が上昇し、企業収益を圧迫する」と回答。

Ⅲ. その他

1. 採用予定人数確保の有無と、今後の採用スケジュールについて（クロス集計）【表6】

～確保できた企業の約半数でも、「前々年度の採用スケジュール」を希望

- 「採用予定人数を確保できなかった（できない見込）」企業の約3割（32.0%）は、「前々年度のスケジュール（12月説明会開始、4月選考開始）が良い」と回答。「採用予定人数を確保できた（できる予定）」企業の約半分（46.5%）でも、「前々年度のスケジュール（12月説明会開始、4月選考開始）が良い」と回答。

2. 採用スケジュールの繰り上げと、応募状況への影響（クロス集計）【表10】

～「やや影響があった企業」の6割超で応募者が減少

- スケジュールの繰り上げにより「やや影響があった」企業の63.2%が「応募者が減少」と回答。また、「大きな影響があった」企業の63.6%では、「採用基準に見合う応募者



が減少」と回答。

以 上

<添付資料> 「新卒採用スケジュール等に関するアンケート調査」結果集計表

「新卒採用スケジュール等に関するアンケート調査」結果集計表

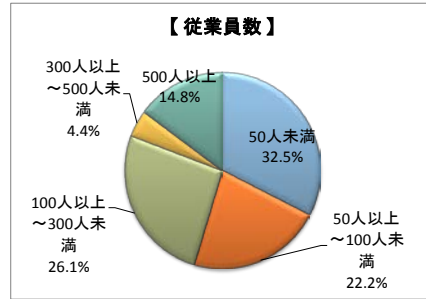
《調査概要》

- 調査期間：平成28年10月12日(水)～10月25日(火)
- 調査対象：2,264社
- 有効回答数：203社
- 有効回答率：9.0%

《回答企業の属性》

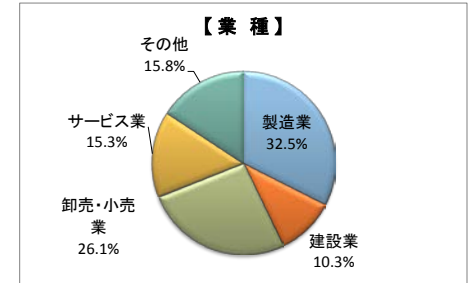
【従業員数】

50人未満	32.5%	(66)
50人以上～100人未満	22.2%	(45)
100人以上～300人未満	26.1%	(53)
300人以上～500人未満	4.4%	(9)
500人以上	14.8%	(30)



【業種】

製造業	32.5%	(66)
建設業	10.3%	(21)
卸売・小売業	26.1%	(53)
サービス業	15.3%	(31)
その他	15.8%	(32)



《調査結果》

I. 2017年3月大学・大学院卒業予定者の採用活動について

表1-1 2017年3月大学・大学院卒業予定者対象の採用活動の実施状況（単数回答）

	全体	50人未満	50人以上～100人未満	100人以上～300人未満	300人以上～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①実施した	37.9% (77)	13.6% (9)	33.3% (15)	41.5% (22)	77.8% (7)	80.0% (24)	39.4% (26)	47.6% (10)	39.6% (21)	22.6% (7)	40.6% (13)
②実施中	21.7% (44)	13.6% (9)	24.4% (11)	34.0% (18)	- (-)	20.0% (6)	19.7% (13)	19.0% (4)	18.9% (10)	32.3% (10)	21.9% (7)
③実施しなかった	40.4% (82)	72.7% (48)	42.2% (19)	24.5% (13)	22.2% (2)	- (-)	40.9% (27)	33.3% (7)	41.5% (22)	45.2% (14)	37.5% (12)
合計	100.0% (203)	100.0% (66)	100.0% (45)	100.0% (53)	100.0% (9)	100.0% (30)	100.0% (66)	100.0% (21)	100.0% (53)	100.0% (31)	100.0% (32)

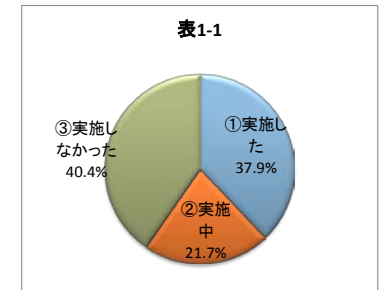


表1-2 採用予定人数の確保状況（単数回答）

※表1-1で「①実施した」「②実施中」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上～100人未満	100人以上～300人未満	300人以上～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①確保できた（できる見込み）	58.7% (71)	44.4% (8)	57.7% (15)	50.0% (20)	71.4% (5)	76.7% (23)	53.8% (21)	78.6% (11)	64.5% (20)	47.1% (8)	55.0% (11)
②確保できなかった（できない見込み）	41.3% (50)	55.6% (10)	42.3% (11)	50.0% (20)	28.6% (2)	23.3% (7)	46.2% (18)	21.4% (3)	35.5% (11)	52.9% (9)	45.0% (9)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (121)	100.0% (18)	100.0% (26)	100.0% (40)	100.0% (7)	100.0% (30)	100.0% (39)	100.0% (14)	100.0% (31)	100.0% (17)	100.0% (20)

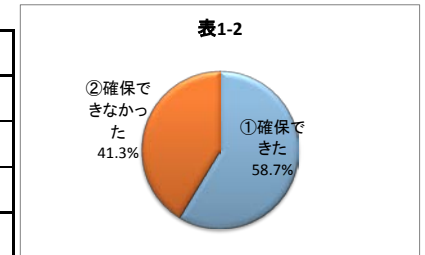


表1-3 前年度と比較した、大学・大学院の卒業予定者確保の厳しさについて（単数回答）

※表1-1で「①実施した」「②実施中」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①厳しくなった	58.7% (71)	66.7% (12)	61.5% (16)	65.0% (26)	42.9% (3)	46.7% (14)	61.5% (24)	50.0% (7)	61.3% (19)	52.9% (9)	60.0% (12)
②あまり変わらなかった	31.4% (38)	22.2% (4)	15.4% (4)	30.0% (12)	42.9% (3)	50.0% (15)	30.8% (12)	35.7% (5)	25.8% (8)	29.4% (5)	40.0% (8)
③楽になった	0.8% (1)	- (-)	3.8% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3.2% (1)	- (-)	- (-)
④前年度は採用していない	9.1% (11)	11.1% (2)	19.2% (5)	5.0% (2)	14.3% (1)	3.3% (1)	7.7% (3)	14.3% (2)	9.7% (3)	17.6% (3)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (121)	100.0% (18)	100.0% (26)	100.0% (40)	100.0% (7)	100.0% (30)	100.0% (39)	100.0% (14)	100.0% (31)	100.0% (17)	100.0% (20)

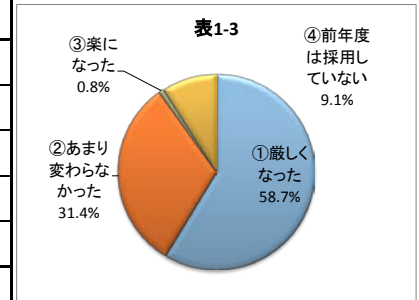


表1-4 2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響（単数回答）

※表1-1で「①実施した」「②実施中」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①大きな影響があった	9.1% (11)	11.1% (2)	3.8% (1)	10.0% (4)	- (-)	13.3% (4)	10.3% (4)	14.3% (2)	3.2% (1)	5.9% (1)	15.0% (3)
②やや影響があった	56.2% (68)	33.3% (6)	61.5% (16)	52.5% (21)	85.7% (6)	63.3% (19)	69.2% (27)	35.7% (5)	61.3% (19)	29.4% (5)	60.0% (12)
③影響はなかった	20.7% (25)	33.3% (6)	15.4% (4)	22.5% (9)	14.3% (1)	16.7% (5)	7.7% (3)	35.7% (5)	19.4% (6)	35.3% (6)	25.0% (5)
④わからない	14.0% (17)	22.2% (4)	19.2% (5)	15.0% (6)	- (-)	6.7% (2)	12.8% (5)	14.3% (2)	16.1% (5)	29.4% (5)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (121)	100.0% (18)	100.0% (26)	100.0% (40)	100.0% (7)	100.0% (30)	100.0% (39)	100.0% (14)	100.0% (31)	100.0% (17)	100.0% (20)

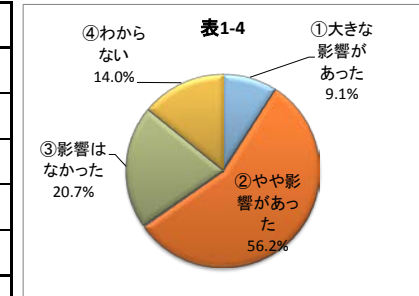


表1-5-A 前年度比：応募者への影響（単数回答）

※表1-4で「①大きな影響があった」「②やや影響があった」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①増加した	16.5% (13)	12.5% (1)	23.5% (4)	4.0% (1)	16.7% (1)	26.1% (6)	6.5% (2)	14.3% (1)	10.0% (2)	50.0% (3)	33.3% (5)
②減少した	60.8% (48)	62.5% (5)	64.7% (11)	68.0% (17)	66.7% (4)	47.8% (11)	71.0% (22)	57.1% (4)	70.0% (14)	33.3% (2)	40.0% (6)
③変わらない	22.8% (18)	25.0% (2)	11.8% (2)	28.0% (7)	16.7% (1)	26.1% (6)	22.6% (7)	28.6% (2)	20.0% (4)	16.7% (1)	26.7% (4)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (79)	100.0% (8)	100.0% (17)	100.0% (25)	100.0% (6)	100.0% (23)	100.0% (31)	100.0% (7)	100.0% (20)	100.0% (6)	100.0% (15)

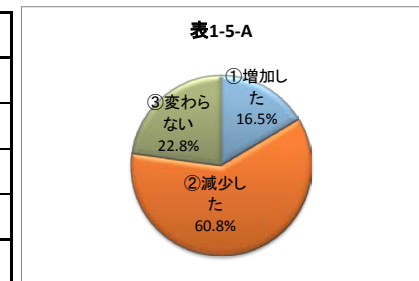


表1-5-B 前年度比:採用基準に見合う応募者への影響 (単数回答)

※表1-4で「①大きな影響があった」「②やや影響があった」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ~100人未満	100人以上 ~300人未満	300人以上 ~500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①増加した	13.9% (11)	12.5% (1)	17.6% (3)	8.0% (2)	16.7% (1)	17.4% (4)	9.7% (3)	28.6% (2)	10.0% (2)	33.3% (2)	13.3% (2)
②減少した	53.2% (42)	50.0% (4)	58.8% (10)	64.0% (16)	50.0% (3)	39.1% (9)	71.0% (22)	57.1% (4)	45.0% (9)	33.3% (2)	33.3% (5)
③変わらない	32.9% (26)	37.5% (3)	23.5% (4)	28.0% (7)	33.3% (2)	43.5% (10)	19.4% (6)	14.3% (1)	45.0% (9)	33.3% (2)	53.3% (8)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	100.0% (79)	100.0% (8)	100.0% (17)	100.0% (25)	100.0% (6)	100.0% (23)	100.0% (31)	100.0% (7)	100.0% (20)	100.0% (6)	100.0% (15)

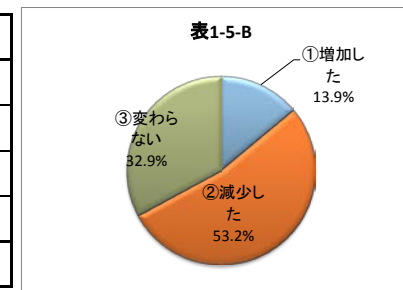


表1-5-C 前年度比:内定辞退者への影響 (単数回答)

※表1-4で「①大きな影響があった」「②やや影響があった」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ~100人未満	100人以上 ~300人未満	300人以上 ~500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①増加した	40.5% (32)	25.0% (2)	29.4% (5)	40.0% (10)	83.3% (5)	43.5% (10)	41.9% (13)	57.1% (4)	35.0% (7)	50.0% (3)	33.3% (5)
②減少した	8.9% (7)	12.5% (1)	5.9% (1)	12.0% (3)	- (-)	8.7% (2)	16.1% (5)	- (-)	5.0% (1)	- (-)	6.7% (1)
③変わらない	50.6% (40)	62.5% (5)	64.7% (11)	48.0% (12)	16.7% (1)	47.8% (11)	41.9% (13)	42.9% (3)	60.0% (12)	50.0% (3)	60.0% (9)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	100.0% (79)	100.0% (8)	100.0% (17)	100.0% (25)	100.0% (6)	100.0% (23)	100.0% (31)	100.0% (7)	100.0% (20)	100.0% (6)	100.0% (15)

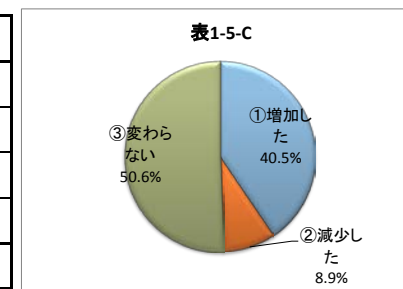


表1-6-A 前年度比:自社説明会開催回数への影響 (単数回答)

※表1-4で「①大きな影響があった」「②やや影響があった」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ~100人未満	100人以上 ~300人未満	300人以上 ~500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①増えた	48.1% (38)	50.0% (4)	64.7% (11)	44.0% (11)	50.0% (3)	39.1% (9)	32.3% (10)	57.1% (4)	50.0% (10)	66.7% (4)	66.7% (10)
②減った	12.7% (10)	12.5% (1)	17.6% (3)	4.0% (1)	- (-)	21.7% (5)	22.6% (7)	- (-)	5.0% (1)	16.7% (1)	6.7% (1)
③変わらない	39.2% (31)	37.5% (3)	17.6% (3)	52.0% (13)	50.0% (3)	39.1% (9)	45.2% (14)	42.9% (3)	45.0% (9)	16.7% (1)	26.7% (4)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	100.0% (79)	100.0% (8)	100.0% (17)	100.0% (25)	100.0% (6)	100.0% (23)	100.0% (31)	100.0% (7)	100.0% (20)	100.0% (6)	100.0% (15)

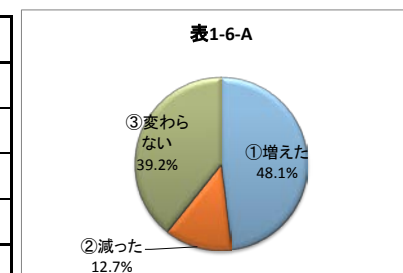


表1-6-B 前年度比:採用担当者負担への影響 (単数回答)

※表1-4で「①大きな影響があった」「②やや影響があった」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ~100人未満	100人以上 ~300人未満	300人以上 ~500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 増えた	64.6% (51)	62.5% (5)	58.8% (10)	72.0% (18)	83.3% (5)	56.5% (13)	61.3% (19)	85.7% (6)	55.0% (11)	66.7% (4)	73.3% (11)
② 減った	2.5% (2)	- (-)	5.9% (1)	4.0% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	10.0% (2)	- (-)	- (-)
③ 変わらない	32.9% (26)	37.5% (3)	35.3% (6)	24.0% (6)	16.7% (1)	43.5% (10)	38.7% (12)	14.3% (1)	35.0% (7)	33.3% (2)	26.7% (4)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (79)	100.0% (8)	100.0% (17)	100.0% (25)	100.0% (6)	100.0% (23)	100.0% (31)	100.0% (7)	100.0% (20)	100.0% (6)	100.0% (15)

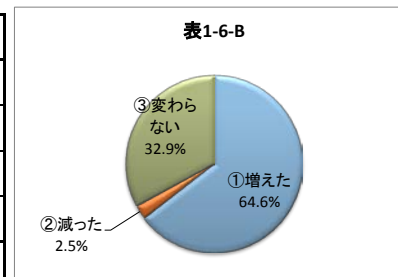


表1-6-C 前年度比:採用活動経費への影響 (単数回答)

※表1-4で「①大きな影響があった」「②やや影響があった」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ~100人未満	100人以上 ~300人未満	300人以上 ~500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 増えた	54.4% (43)	75.0% (6)	64.7% (11)	52.0% (13)	50.0% (3)	43.5% (10)	35.5% (11)	71.4% (5)	60.0% (12)	100.0% (6)	60.0% (9)
② 減った	3.8% (3)	- (-)	17.6% (3)	- (-)	- (-)	- (-)	6.5% (2)	- (-)	5.0% (1)	- (-)	- (-)
③ 変わらない	41.8% (33)	25.0% (2)	17.6% (3)	48.0% (12)	50.0% (3)	56.5% (13)	58.1% (18)	28.6% (2)	35.0% (7)	- (-)	40.0% (6)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (79)	100.0% (8)	100.0% (17)	100.0% (25)	100.0% (6)	100.0% (23)	100.0% (31)	100.0% (7)	100.0% (20)	100.0% (6)	100.0% (15)

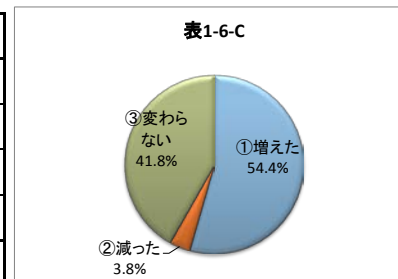


表1-7 ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール (単数回答)

※表1-1で「①実施した」「②実施中」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ~100人未満	100人以上 ~300人未満	300人以上 ~500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 現在のスケジュール(3月説明会開始、6月選考開始)が良い	28.1% (34)	27.8% (5)	30.8% (8)	32.5% (13)	42.9% (3)	16.7% (5)	30.8% (12)	- (-)	25.8% (8)	29.4% (5)	45.0% (9)
② 前年度のスケジュール(3月説明会開始、8月選考開始)が良い	21.5% (26)	27.8% (5)	34.6% (9)	25.0% (10)	- (-)	6.7% (2)	20.5% (8)	14.3% (2)	29.0% (9)	29.4% (5)	10.0% (2)
③ 前々年度のスケジュール(12月説明会開始、4月選考開始)が良い	40.5% (49)	22.2% (4)	23.1% (6)	32.5% (13)	57.1% (4)	73.3% (22)	43.6% (17)	64.3% (9)	29.0% (9)	29.4% (5)	45.0% (9)
④ その他	9.9% (12)	22.2% (4)	11.5% (3)	10.0% (4)	- (-)	3.3% (1)	5.1% (2)	21.4% (3)	16.1% (5)	11.8% (2)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (121)	100.0% (18)	100.0% (26)	100.0% (40)	100.0% (7)	100.0% (30)	100.0% (39)	100.0% (14)	100.0% (31)	100.0% (17)	100.0% (20)

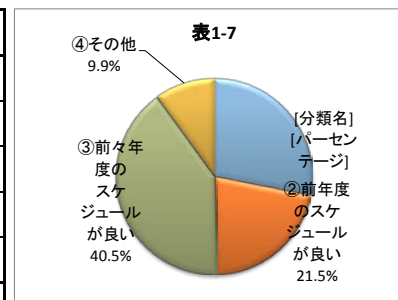


表1-8 新卒者を確保するための、主な取り組み（3項目以内、複数回答）

※表1-1で「①実施した」「②実施中」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 就職サイトへの掲載	62.8% (76)	44.4% (8)	50.0% (13)	72.5% (29)	100.0% (7)	63.3% (19)	69.2% (27)	71.4% (10)	48.4% (15)	76.5% (13)	55.0% (11)
② 合同企業説明会など就職イベントへの出展	52.9% (64)	50.0% (9)	53.8% (14)	55.0% (22)	28.6% (2)	56.7% (17)	51.3% (20)	57.1% (8)	51.6% (16)	47.1% (8)	60.0% (12)
③ 大学への訪問	56.2% (68)	66.7% (12)	50.0% (13)	60.0% (24)	57.1% (4)	50.0% (15)	53.8% (21)	57.1% (8)	58.1% (18)	64.7% (11)	50.0% (10)
④ 大学が実施する企業説明会への参加	55.4% (67)	44.4% (8)	46.2% (12)	47.5% (19)	57.1% (4)	80.0% (24)	69.2% (27)	35.7% (5)	54.8% (17)	29.4% (5)	65.0% (13)
⑤ SNSによる情報発信	4.1% (5)	- (-)	7.7% (2)	7.5% (3)	- (-)	- (-)	2.6% (1)	7.1% (1)	3.2% (1)	5.9% (1)	5.0% (1)
⑥ インターンシップの導入	14.0% (17)	11.1% (2)	11.5% (3)	7.5% (3)	14.3% (1)	26.7% (8)	12.8% (5)	7.1% (1)	12.9% (4)	11.8% (2)	25.0% (5)
⑦ ダイレクト・リクルーティング型就職サイトの活用	7.4% (9)	5.6% (1)	11.5% (3)	7.5% (3)	- (-)	6.7% (2)	5.1% (2)	7.1% (1)	12.9% (4)	5.9% (1)	5.0% (1)
⑧ 特に何もしていない	0.8% (1)	5.6% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	7.1% (1)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (121)	- (18)	- (26)	- (40)	- (7)	- (30)	- (39)	- (14)	- (31)	- (17)	- (20)

II. 「働き方改革」のうち、同一労働同一賃金について

表2-1 非正規社員の待遇改善に向けた「同一労働同一賃金」制度導入に関する動きの認知（単数回答）

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 知っている	51.0% (103)	35.4% (23)	46.7% (21)	56.6% (30)	55.6% (5)	80.0% (24)	50.8% (33)	61.9% (13)	41.5% (22)	45.2% (14)	65.6% (21)
② 知っているが、詳しい内容から分からない	42.1% (85)	56.9% (37)	44.4% (20)	35.8% (19)	44.4% (4)	16.7% (5)	44.6% (29)	28.6% (6)	47.2% (25)	45.2% (14)	34.4% (11)
③ 知らない	6.9% (14)	7.7% (5)	8.9% (4)	7.5% (4)	- (-)	3.3% (1)	4.6% (3)	9.5% (2)	11.3% (6)	9.7% (3)	- (-)
合計	100.0% (202)	100.0% (65)	100.0% (45)	100.0% (53)	100.0% (9)	100.0% (30)	100.0% (65)	100.0% (21)	100.0% (53)	100.0% (31)	100.0% (32)

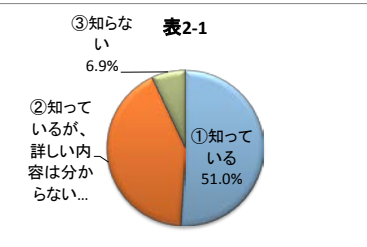


表2-2 「同一労働同一賃金」の導入の賛否（単数回答）

※表2-1で「①知っている」「②知っているが、詳しい内容は分からない」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 賛成である	48.9% (92)	43.3% (26)	65.9% (27)	44.9% (22)	44.4% (4)	44.8% (13)	37.1% (23)	52.6% (10)	51.1% (24)	57.1% (16)	59.4% (19)
② 反対である	48.4% (91)	56.7% (34)	34.1% (14)	55.1% (27)	55.6% (5)	37.9% (11)	61.3% (38)	42.1% (8)	46.8% (22)	42.9% (12)	34.4% (11)
③ その他	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	2.7% (5)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	17.2% (5)	1.6% (1)	5.3% (1)	2.1% (1)	- (-)	6.3% (2)
合計	100.0% (188)	100.0% (60)	100.0% (41)	100.0% (49)	100.0% (9)	100.0% (29)	100.0% (62)	100.0% (19)	100.0% (47)	100.0% (28)	100.0% (32)

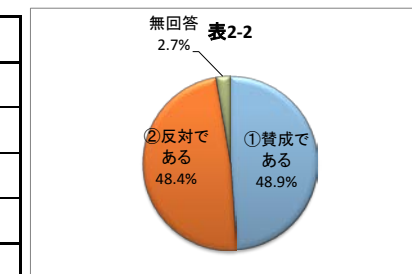


表2-3 「同一労働同一賃金」制度導入賛成の理由 (2項目以内、複数回答)

※表2-2で「①賛成である」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①非正規社員のモチベーションが向上する	53.3% (49)	53.8% (14)	51.9% (14)	40.9% (9)	100.0% (4)	61.5% (8)	56.5% (13)	50.0% (5)	45.8% (11)	56.3% (9)	57.9% (11)
②優秀な人材を確保しやすくなる	51.1% (47)	57.7% (15)	48.1% (13)	54.5% (12)	50.0% (2)	38.5% (5)	52.2% (12)	60.0% (6)	41.7% (10)	37.5% (6)	68.4% (13)
③個人消費が活性化し、経済の好循環につながる	12.0% (11)	15.4% (4)	3.7% (1)	18.2% (4)	- (-)	15.4% (2)	8.7% (2)	10.0% (1)	16.7% (4)	12.5% (2)	10.5% (2)
④職務給の導入が進み、賃金の透明性が高まる	39.1% (36)	38.5% (10)	44.4% (12)	22.7% (5)	- (-)	69.2% (9)	39.1% (9)	40.0% (4)	45.8% (11)	31.3% (5)	36.8% (7)
⑤自社の賃金制度の一部変更で導入できる	8.7% (8)	- (-)	18.5% (5)	9.1% (2)	- (-)	7.7% (1)	8.7% (2)	- (-)	12.5% (3)	18.8% (3)	- (-)
⑥その他	6.5% (6)	3.8% (1)	7.4% (2)	13.6% (3)	- (-)	- (-)	8.7% (2)	10.0% (1)	8.3% (2)	- (-)	5.3% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	- (92)	- (26)	- (27)	- (22)	- (4)	- (13)	- (23)	- (10)	- (24)	- (16)	- (19)

表2-4 「同一労働同一賃金」制度導入反対の理由 (2項目以内、複数回答)

※表2-2で「②反対である」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
①非正規社員の賃金引き上げに伴い、正社員の賃金を引き下げざるを得なくなる	8.8% (8)	2.9% (1)	14.3% (2)	14.8% (4)	- (-)	9.1% (1)	5.3% (2)	- (-)	13.6% (3)	8.3% (1)	18.2% (2)
②賃金バランスが崩れ、正社員のモチベーションが下がる	63.7% (58)	67.6% (23)	71.4% (10)	55.6% (15)	60.0% (3)	63.6% (7)	65.8% (25)	75.0% (6)	59.1% (13)	66.7% (8)	54.5% (6)
③正社員の待遇悪化に伴い、離職者が増加する	11.0% (10)	14.7% (5)	7.1% (1)	11.1% (3)	- (-)	9.1% (1)	10.5% (4)	12.5% (1)	9.1% (2)	8.3% (1)	18.2% (2)
④正社員の人員削減や採用の抑制をせざるを得なくなる	11.0% (10)	14.7% (5)	- (-)	11.1% (3)	20.0% (1)	9.1% (1)	10.5% (4)	12.5% (1)	9.1% (2)	16.7% (2)	9.1% (1)
⑤人件費総額が上昇し、企業収益を圧迫する	51.6% (47)	67.6% (23)	35.7% (5)	44.4% (12)	80.0% (4)	27.3% (3)	55.3% (21)	50.0% (4)	31.8% (7)	58.3% (7)	72.7% (8)
⑥その他	22.0% (20)	14.7% (5)	28.6% (4)	29.6% (8)	- (-)	27.3% (3)	18.4% (7)	25.0% (2)	36.4% (8)	16.7% (2)	9.1% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	- (91)	- (34)	- (14)	- (27)	- (5)	- (11)	- (38)	- (8)	- (22)	- (12)	- (11)

《クロス集計》

表3 I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞
× I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞

I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞→	① 確保できた (できる見込み)	② 確保できなかった (できない見込み)
I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞↓		
①大きな影響があった	7.0% (5)	12.0% (6)
②やや影響があった	64.8% (46)	44.0% (22)
③影響はなかった	19.7% (14)	22.0% (11)
④わからない	8.5% (6)	22.0% (11)
無回答	-	-
合計	100.0% (71)	100.0% (50)

表5 I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞× I-(6)＜前年度比:採用にかかる業務への影響＞

I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞→	① 確保できた (できる見込み)	② 確保できなかった (できない見込み)
I-(6)＜前年度比:採用にかかる業務への影響＞↓		
①自社説明会の開催回数が増えた	49.0% (25)	46.4% (13)
②採用担当者の負担が増えた	64.7% (33)	64.3% (18)
③採用活動の経費が増えた	51.0% (26)	60.7% (17)
④自社説明会の開催回数が減った	7.8% (4)	21.4% (6)
⑤採用担当者の負担が減った	2.0% (1)	3.6% (1)
⑥採用活動の経費が減った	2.0% (1)	7.1% (2)
⑦自社説明会の開催回数は変わらない	43.1% (22)	32.1% (9)
⑧採用担当者の負担は変わらない	33.3% (17)	32.1% (9)
⑨採用活動の経費は変わらない	47.1% (24)	32.1% (9)
無回答	-	-
合計	100.0% (51)	100.0% (28)

表4 I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞× I-(5)＜前年度比:応募状況への影響＞

I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞→	① 確保できた (できる見込み)	② 確保できなかった (できない見込み)
I-(5)＜前年度比:応募状況への影響＞↓		
①応募者が増加した	17.6% (9)	14.3% (4)
②採用基準に見合う応募者が増加した	17.6% (9)	7.1% (2)
③内定辞退者が増加した	39.2% (20)	42.9% (12)
④応募者が減少した	58.8% (30)	64.3% (18)
⑤採用基準に見合う応募者が減少した	41.2% (21)	75.0% (21)
⑥内定辞退者が減少した	11.8% (6)	3.6% (1)
⑦応募者は変わらない	23.5% (12)	21.4% (6)
⑧採用基準に見合う応募者は変わらない	41.2% (21)	17.9% (5)
⑨内定辞退者は変わらない	49.0% (25)	53.6% (15)
無回答	-	-
合計	100.0% (51)	100.0% (28)

表6 I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞× I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞

I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞→	① 確保できた (できる見込み)	② 確保できなかった (できない見込み)
I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞↓		
①現在のスケジュール(3月説明会開始、6月選考開始)が良い	29.6% (15)	26.0% (8)
②前年度のスケジュール(3月説明会開始、8月選考開始)が良い	16.9% (9)	28.0% (9)
③前々年度のスケジュール(12月説明会開始、4月選考開始)が良い	46.5% (24)	32.0% (10)
④その他	7.0% (4)	14.0% (4)
無回答	-	-
合計	100.0% (71)	100.0% (50)

表7 I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞×I-(8)＜新卒者を確保するための、主な取り組み＞

I-(2)＜採用予定人数の確保状況＞→	① 確保できた (できる見込み)	② 確保できなかった (できない見込み)
I-(8)＜新卒者を確保するための、主な取り組み＞↓		
①就職サイトへの掲載	62.0% (44)	64.0% (32)
②合同企業説明会など就職イベントへの出展	59.2% (42)	44.0% (22)
③大学への訪問	57.7% (41)	54.0% (27)
④大学が実施する企業説明会への参加	56.3% (40)	54.0% (27)
⑤SNSによる情報発信	4.2% (3)	4.0% (2)
⑥インターンシップの導入	12.7% (9)	16.0% (8)
⑦ダイレクト・リクルーティング型就職サイトの活用	5.6% (4)	10.0% (5)
⑧特に何もしていない	- (-)	2.0% (1)
無回答	- (-)	- (-)
合計	- (71)	- (50)

表8 I-(3)＜前年度と比較した、大学・大学院の卒業予定者確保の厳しさ＞×I-(5)＜前年度比：応募状況への影響＞

I-(3)＜前年度と比較した、大学・大学院の卒業予定者確保の厳しさ＞→	① 厳しくなった	② あまり 変わらなかった	③ 楽になった	④ 前年度は 採用していない
I-(5)＜前年度比：応募状況への影響＞↓				
①応募者が増加した	7.5% (4)	30.4% (7)	100.0% (1)	50.0% (1)
②採用基準に見合う応募者が増加した	7.5% (4)	17.4% (4)	100.0% (1)	100.0% (2)
③内定辞退者が増加した	45.3% (24)	26.1% (6)	- (-)	100.0% (2)
④応募者が減少した	75.5% (40)	30.4% (7)	- (-)	50.0% (1)
⑤採用基準に見合う応募者が減少した	69.8% (37)	21.7% (5)	- (-)	- (-)
⑥内定辞退者が減少した	5.7% (3)	17.4% (4)	- (-)	- (-)
⑦応募者は変わらない	17.0% (9)	39.1% (9)	- (-)	- (-)
⑧採用基準に見合う応募者は変わらない	22.6% (12)	60.9% (14)	- (-)	- (-)
⑨内定辞退者は変わらない	49.1% (26)	56.5% (13)	100.0% (1)	- (-)
合計	- (53)	- (23)	- (1)	- (2)

表9 I-(3)＜前年度と比較した、大学・大学院の卒業予定者確保の厳しさ＞
×I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞

I-(3)＜前年度と比較した、大学・大学院の卒業予定者確保の厳しさ＞→	① 厳しくなった	② あまり 変わらなかった	③ 楽になった	④ 前年度は 採用していない
I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞↓				
①現在のスケジュール(3月説明会開始、6月選考開始)が良い	28.2% (20)	28.9% (11)	100.0% (1)	18.2% (2)
②前年度のスケジュール(3月説明会開始、8月選考開始)が良い	22.5% (16)	15.8% (6)	- (-)	36.4% (4)
③前々年度のスケジュール(12月説明会開始、4月選考開始)が良い	38.0% (27)	52.6% (20)	- (-)	18.2% (2)
④その他	11.3% (8)	2.6% (1)	- (-)	27.3% (3)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (71)	100.0% (38)	100.0% (1)	100.0% (11)

表10 I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞
×I-(5)＜前年度比：応募状況への影響＞

I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞→	① 大きな影響が あった	② やや影響が あった
I-(5)＜前年度比：応募状況への影響＞↓		
①応募者が増加した	18.2% (2)	16.2% (11)
②採用基準に見合う応募者が増加した	18.2% (2)	13.2% (9)
③内定辞退者が増加した	36.4% (4)	41.2% (28)
④応募者が減少した	45.5% (5)	63.2% (43)
⑤採用基準に見合う応募者が減少した	63.6% (7)	51.5% (35)
⑥内定辞退者が減少した	9.1% (1)	8.8% (6)
⑦応募者は変わらない	36.4% (4)	20.6% (14)
⑧採用基準に見合う応募者は変わらない	18.2% (2)	35.3% (24)
⑨内定辞退者は変わらない	54.5% (6)	50.0% (34)
合計	- (11)	- (68)

表11 I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞
× I-(6)＜前年度比:採用にかかる業務への影響＞

I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞	① 大きな影響があった	② やや影響があった
I-(6)＜前年度比:採用にかかる業務への影響＞↓		
① 自社説明会の開催回数が増えた	36.4% (4)	50.0% (34)
② 採用担当者の負担が増えた	81.8% (9)	61.8% (42)
③ 採用活動の経費が増えた	81.8% (9)	50.0% (34)
④ 自社説明会の開催回数が減った	27.3% (3)	10.3% (7)
⑤ 採用担当者の負担が減った	- (-)	2.9% (2)
⑥ 採用活動の経費が減った	- (-)	4.4% (3)
⑦ 自社説明会の開催回数は変わらない	36.4% (4)	39.7% (27)
⑧ 採用担当者の負担は変わらない	18.2% (2)	35.3% (24)
⑨ 採用活動の経費は変わらない	18.2% (2)	45.6% (31)
合計	- (11)	- (68)

表12 I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞
× I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞

I-(4)＜2017年3月の大学・大学院卒業予定者の採用スケジュール変更による、採用活動への影響＞	① 大きな影響があった	② やや影響があった	③ 影響はなかった	④ わからない
I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞↓				
① 現在のスケジュール(3月説明会開始、6月選考開始)が良い	27.3% (3)	27.9% (19)	32.0% (8)	23.5% (4)
② 前年度のスケジュール(3月説明会開始、8月選考開始)が良い	9.1% (1)	17.6% (12)	32.0% (8)	29.4% (5)
③ 前々年度のスケジュール(12月説明会開始、4月選考開始)が良い	54.5% (6)	48.5% (33)	24.0% (6)	23.5% (4)
④ その他	9.1% (1)	5.9% (4)	12.0% (3)	23.5% (4)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (11)	100.0% (68)	100.0% (25)	100.0% (17)

表13 I-(5)＜前年度比:応募状況への影響＞× I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞

I-(5)＜前年度比:応募状況への影響＞	① 応募者が増加した	② 採用基準に見合う応募者が増加した	③ 内定辞退者が増加した	④ 応募者が減少した	⑤ 採用基準に見合う応募者が減少した	⑥ 内定辞退者が減少した	⑦ 応募者は変わらない	⑧ 採用基準に見合う応募者は変わらない	⑨ 内定辞退者は変わらない
I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞↓									
① 現在のスケジュール(3月説明会開始、6月選考開始)が良い	38.5% (5)	45.5% (5)	18.8% (6)	16.7% (8)	21.4% (9)	28.6% (2)	50.0% (9)	30.8% (8)	35.0% (14)
② 前年度のスケジュール(3月説明会開始、8月選考開始)が良い	- (-)	- (-)	9.4% (3)	20.8% (10)	23.8% (10)	28.6% (2)	16.7% (3)	11.5% (3)	20.0% (8)
③ 前々年度のスケジュール(12月説明会開始、4月選考開始)が良い	53.8% (7)	45.5% (5)	62.5% (20)	54.2% (26)	47.6% (20)	42.9% (3)	33.3% (6)	53.8% (14)	40.0% (16)
④ その他	7.7% (1)	9.1% (1)	9.4% (3)	8.3% (4)	7.1% (3)	- (-)	- (-)	3.8% (1)	5.0% (2)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (13)	100.0% (11)	100.0% (32)	100.0% (48)	100.0% (42)	100.0% (7)	100.0% (18)	100.0% (26)	100.0% (40)

表14 I-(6)＜前年度比:採用にかかる業務への影響＞× I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞

I-(6)＜前年度比:採用にかかる業務への影響＞	① 自社説明会の開催回数が増えた	② 採用担当者の負担が増えた	③ 採用活動の経費が増えた	④ 自社説明会の開催回数が減った	⑤ 採用担当者の負担が減った	⑥ 採用活動の経費が減った	⑦ 自社説明会の開催回数は変わらない	⑧ 採用担当者の負担は変わらない	⑨ 採用活動の経費は変わらない
I-(7)＜ここ数年で適していた、大学等新規卒業予定者の採用スケジュール＞↓									
① 現在のスケジュール(3月説明会開始、6月選考開始)が良い	39.5% (15)	31.4% (16)	34.9% (15)	20.0% (2)	100.0% (2)	66.7% (2)	16.1% (5)	15.4% (4)	15.2% (5)
② 前年度のスケジュール(3月説明会開始、8月選考開始)が良い	7.9% (3)	11.8% (6)	11.6% (5)	20.0% (2)	- (-)	33.3% (1)	25.8% (8)	26.9% (7)	21.2% (7)
③ 前々年度のスケジュール(12月説明会開始、4月選考開始)が良い	44.7% (17)	51.0% (26)	46.5% (20)	40.0% (4)	- (-)	- (-)	58.1% (18)	50.0% (13)	57.6% (19)
④ その他	7.9% (3)	5.9% (3)	7.0% (3)	20.0% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	7.7% (2)	6.1% (2)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (38)	100.0% (51)	100.0% (43)	100.0% (10)	100.0% (2)	100.0% (3)	100.0% (31)	100.0% (26)	100.0% (33)

表15 I-(8)＜新卒者を確保するための、主な取り組み＞×I-(5)＜前年度比：応募状況への影響＞

I-(8)＜新卒者を確保するための、主な取り組み＞→ I-(5)＜前年度比：応募状況への影響＞↓	① 就職サイトへの掲載	② 合同企業説明会など 就職イベントへの出展	③ 大学への訪問	④ 大学が実施する 企業説明会への参加	⑤ SNSによる 情報発信	⑥ インターンシップ の導入	⑦ ダイレクト・リクルーティ ング型就職サイトの活 用	⑧ 特に何もしていない
① 応募者が増加した	16.0% (8)	15.6% (7)	17.4% (8)	17.4% (8)	- (-)	28.6% (4)	12.5% (1)	- (-)
② 採用基準に合う応募者が増加した	12.0% (6)	17.8% (8)	17.4% (8)	13.0% (6)	- (-)	7.1% (1)	12.5% (1)	- (-)
③ 内定辞退者が増加した	50.0% (25)	37.8% (17)	41.3% (19)	43.5% (20)	20.0% (1)	14.3% (2)	37.5% (3)	- (-)
④ 応募者が減少した	58.0% (29)	64.4% (29)	67.4% (31)	58.7% (27)	80.0% (4)	42.9% (6)	75.0% (6)	- (-)
⑤ 採用基準に合う応募者が減少した	48.0% (24)	51.1% (23)	54.3% (25)	54.3% (25)	60.0% (3)	50.0% (7)	75.0% (6)	- (-)
⑥ 内定辞退者が減少した	4.0% (2)	13.3% (6)	10.9% (5)	13.0% (6)	20.0% (1)	7.1% (1)	- (-)	- (-)
⑦ 応募者は変わらない	26.0% (13)	20.0% (9)	15.2% (7)	23.9% (11)	20.0% (1)	28.6% (4)	12.5% (1)	- (-)
⑧ 採用基準に合う応募者は変わらない	40.0% (20)	31.1% (14)	28.3% (13)	32.6% (15)	40.0% (2)	42.9% (6)	12.5% (1)	- (-)
⑨ 内定辞退者は変わらない	46.0% (23)	48.9% (22)	47.8% (22)	43.5% (20)	60.0% (3)	78.6% (11)	62.5% (5)	- (-)
合計	- (50)	- (45)	- (46)	- (46)	- (5)	- (14)	- (8)	- (-)

表16 II-(1)＜非正規社員の待遇改善に向けた「同一労働同一賃金」制度導入に関する動きの認知＞×II-(2)＜「同一労働同一賃金」の導入の賛否＞

II-(1)＜非正規社員の待遇改善に向けた「同一労働同一賃金」制度導入に関する動きの認知＞→ II-(2)＜「同一労働同一賃金」の導入の賛否＞↓	① 知っている	② 知っているが、詳しい内容は分からない
① 賛成である	52.4% (54)	44.7% (38)
② 反対である	43.7% (45)	54.1% (46)
③ その他	- (-)	- (-)
無回答	3.9% (4)	1.2% (1)
合計	100.0% (103)	100.0% (85)