

「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究」報告書

2021 年 3 月

 **株式会社三菱総合研究所**

キャリア・イノベーション本部

目次

1. 調査概要	3
1.1 調査の背景・目的	3
1.2 実施体制	4
1.3 調査研究実施フロー	4
1.4 項目別実施概要	5
2. 検討会の開催について	7
2.1 委員構成	7
2.2 各回実施内容	8
3. 転職希望者等に対する意識調査の実施について	9
3.1 目的	9
3.2 調査方法と対象	10
3.3 割当と回収サンプル	12
3.4 集計結果	14
3.5 全体の示唆	24
4. 企業の職場情報の公表に係る好事例の収集・周知及びヒアリング調査の実施について ..	25
4.1 目的	25
4.2 調査方法とヒアリング項目	25
4.3 企業選定	27
4.4 ヒアリング結果	32
4.5 ヒアリング結果から得られた示唆	52
5. 事業のまとめ	58
5.1 好事例企業における中途採用と情報発信の考え方について	58
5.2 中途採用における情報発信の内容について	61
5.3 中途採用における情報発信のあり方について	74
6. 中途採用における情報発信について残された課題	80
7. 参考資料	81
7.1 調査票画面	81

7.2 単純集計グラフ一覧.....	119
7.3 クロス集計表一覧	201

1. 調査概要

1.1 調査の背景・目的

1.1.1 調査の背景

人生 100 年時代において職業生活の長期化が見込まれる中、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活のさらなる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことの重要性が拡大している。

こうした中、成長戦略実行計画において、「政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る」とされ、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を明らかにし、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進していくため、大企業に対する中途採用比率の情報公表を義務付ける法律改正案が第 201 回通常国会に提出、可決され、2021 年 4 月からの大企業の中途採用比率公表が現実のものとなった。

改正後の法律では、国として中途採用比率以外の情報の自主的な公表が促進されるよう、必要な支援を行うことが明確化されており、また、労働政策審議会の建議では具体的に国による支援策の一つとして、中途採用に係る情報公表に関する好事例の収集・周知等をはかることが適当とされた。

1.1.2 調査の目的

上記の調査背景を踏まえ、求職者等が必要としている情報、転職等を巡る課題に関する実態把握・分析を行い、中途採用を希望する労働者と企業等のマッチングを促進していくために効果的な好事例を収集し、好事例集の作成を図るとともに、今後の雇用政策について、中途採用に関する環境整備を推進するための諸課題について検討を実施することを目的として本調査研究を実施した。

- 求職・転職希望者側の実態把握(特に必要情報に注目)
- 実際に先行的に必要な情報を提供している企業の事例収集
- 上記に係る雇用政策上の示唆(課題整理、普及促進等)の取得

1.2 実施体制

本調査は、以下の体制で実施した。

【厚生労働省】

溝口 進	厚生労働省職業安定局雇用政策課	課長
穴井 元尚	厚生労働省職業安定局雇用政策課	労働市場分析官
戸田 卓宏	厚生労働省職業安定局雇用政策課	課長補佐
佐々木 貴洋	厚生労働省職業安定局雇用政策課	中央労働市場情報官
渡部 宏樹	厚生労働省職業安定局雇用政策課	雇用政策係長
伊藤 昌史	厚生労働省職業安定局雇用政策課	企画係長
栗原 聖一郎	厚生労働省職業安定局雇用政策課	調査係

【事務局】

<実施責任者>

宮下 友海	株式会社三菱総合研究所	キャリア・イノベーション本部	主任研究員
-------	-------------	----------------	-------

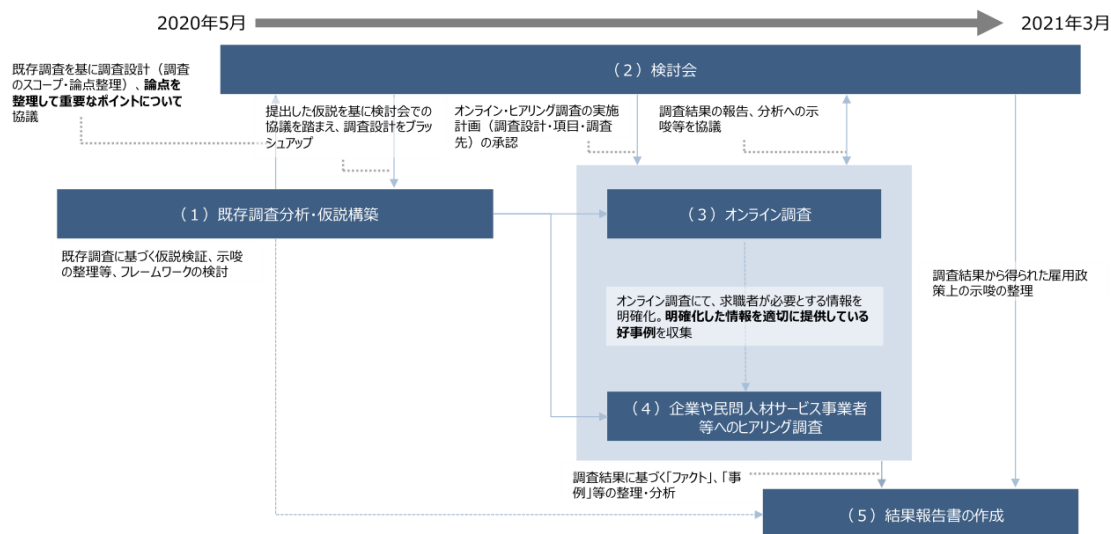
<実施担当者>

大橋 麻奈	株式会社三菱総合研究所	キャリア・イノベーション本部	研究員
川口 龍貴	株式会社三菱総合研究所	キャリア・イノベーション本部	研究員
西澤 和也	株式会社三菱総合研究所	キャリア・イノベーション本部	研究員

1.3 調査研究実施フロー

本調査研究の実施フローは以下の通りである。

図表 1-1 調査研究実施フロー



1.4 項目別実施概要

1.4.1 検討会

本事業の遂行にあたり、学識経験者、企業の採用担当者、民間人材サービス事業者等の有識者からの助言を得ることを目的として実施した。検討会では主に以下の項目などについて助言を得た。

調査設計全般への助言

- ✓ 既存調査から構築した調査仮説の妥当性にかかる助言

オンライン調査に関する助言

- ✓ 転職希望者等に対する調査事項の検討
- ✓ 当該調査結果の報告と分析に関する助言

ヒアリング調査に関する助言

- ✓ 企業の情報公表に関する好事例の選定の視点
- ✓ ヒアリング項目の検討・助言

調査結果から得られる示唆の整理・分析にかかる助言

- ✓ 当該調査結果を踏まえて企業が行うべき情報公表の工夫について
- ✓ 雇用政策として想定される必要な対応について
- ✓ 結果報告書作成におけるとりまとめ

1.4.2 転職希望者等に対する意識調査

求職者等と企業等のマッチングの円滑化に求められる環境の整備を推進するにあたっての諸課題について検討を行うため、求職者等が必要としている情報や、転職等をめぐり生じている課題に関する実態の把握・分析を実施した。

調査の実施に際しては、過去の転職経験を回顧して実際の転職状況を把握するための転職経験者調査と、潜在的な転職者層を含む将来正規雇用への転職を希望する転職希望者調査の2つの調査を実施した。いずれもインターネットモニターに対するウェブ調査である。

1.4.3 企業の職場情報の公表に係る好事例の収集・周知及びヒアリング調査の実施

中途採用に積極的な企業における情報公表の好事例収集を主な目的として、当該企業（中途採用担当者等）へのヒアリング調査を実施した。

なお、企業選定にあたっては、転職・就職希望者が自主的な公表を求めている情報について多く掲載している企業を選定することとし、ヒアリング結果については別途好事例集として編纂する事から、他社の参考となる情報発信の工夫やポイントを意識したヒアリングを行った。具体的なヒアリング対象企業は図表 1-2 のとおり。

図表 1-2 ヒアリング調査実施企業一覧（実施日時順）

企業名	業種	実施日
株式会社神戸製鋼所	製造業（鉄鋼）	2020 年 9 月 25 日（金）
三井化学株式会社	製造業（化学・素材）	2020 年 9 月 28 日（月）
パナソニック株式会社	製造業（電機）	2020 年 10 月 9 日（金）
中央交通株式会社（つばめ タクシー・大和グループ）	陸運業（タクシー）	2020 年 10 月 30 日（金）
株式会社えがお	小売業（食品・化粧品・医薬品 販売）	2020 年 11 月 13 日（金）
GMO ペパボ株式会社	情報通信業	2020 年 12 月 7 日（月）
A 社	製造業（制御機器等）	2020 年 12 月 8 日（火）
ソフィアメディ株式会社	サービス業（看護・介護）	2020 年 12 月 9 日（水）
富士運輸株式会社	陸運業（運送）	2020 年 12 月 11 日（金）
株式会社 KM ユナイテッド	塗装業	2020 年 12 月 23 日（水）
株式会社 KDDI エボルバ	サービス業（コールセンター）	2021 年 1 月 12 日（火）
株式会社ジャパネットホー ルディングス	サービス業	2021 年 1 月 19 日（火）
平安伸銅工業株式会社	製造業（金属製品）	2021 年 2 月 4 日（木）
株式会社中谷本舗	製造・小売業（食品）	2021 年 2 月 9 日（火）

2. 検討会の開催について

2.1 委員構成

本調査の検討会委員は以下通り。

宇佐川 邦子	公益社団法人全国求人情報協会 常任委員
川口 かおり	ウオンテッドリー株式会社 執行役員
佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
佐野 嘉秀	法政大学経営学部 教授
樋山 義裕	三井化学株式会社 人事部 人材グループ 採用チーム
藤井 薫	株式会社リクルートキャリア HR 統括編集長
諸星 裕美	オフィスモロホシ社会保険労務士法人 代表 社会保険労務士

※佐藤博樹教授には検討会座長を務めていただいた。

2.2 各回実施内容

検討会は、以下のスケジュール、検討内容にて実施された。

図表 2-1 検討会実施実績

	開催日時・場所	協議内容
第一回	2020 年 7 月 22 日 15:00-17:00 オンライン会議 (三菱総合研究所 4 階 CR-C 会議室)	1.事業実施計画について 2.オンラインアンケートについて
第二回	2020 年 8 月 20 日 13:00-15:00 オンライン会議 (三菱総合研究所 4 階大会議室 A)	1.オンラインアンケートについて (1) 調査設計について (2) 調査票について 2.好事例収集について
第三回	2020 年 11 月 6 日 10:00-12:00 オンライン会議 (三菱総合研究所 4 階 CR-D 会議室)	1.オンラインアンケートについて 2.好事例収集の先行調査結果報告 3.好事例収集に関する議論
第四回	2021 年 1 月 15 日 10:00-12:00 オンライン会議 (三菱総合研究所 4 階 CR-C 会議室)	1.アンケート調査報告 2.好事例集調査結果報告 3.企業の情報公表等に関する議論 4.成果物について
第五回	2021 年 3 月 3 日 10:00-12:00 (三菱総合研究所 4 階大会議室 B)	1.好事例集調査結果報告 2.最終報告書について

3. 転職希望者等に対する意識調査の実施について

3.1 目的

①魅力ある職場環境で就労できる機会を選択できるようにするため、転職・就職を希望する者¹は事業主に対しどのような情報の自主的な公表を求めるのか、及び、②事業主が当該情報を提供するにあたって、求職者が容易に閲覧できるといった観点から、その提供の在り方にどのような工夫が求められるのかについて把握・分析を実施した。なお、正社員（正規雇用労働者）²への転職・就職を目指す場合には、スキルのミスマッチの解消やキャリアコンサルティングの実施などの重要な要素もあるが、本調査では、中途採用に関する情報の「見える化」を図るといった法改正の趣旨を踏まえ、上記の①や②に絞った調査を行った。

転職・就職を希望する企業の実態や入社後のキャリアパス等の情報については、実際に転職・就職のための求職活動を行う中で求人掲載情報などによって得られることもあるが、法改正では、転職・就職に向けた検討開始・情報収集といったそれ以前の段階に着目しており、こうした段階において、求職者にとって役立つ情報に関する調査を企画した。

なお、転職・就職に向けた検討開始・情報収集の段階といっても、求職者の置かれている状態は様ではなく、具体的な業界・職種・企業や、希望する収入・将来的なキャリア等のイメージがある程度は明瞭になっている者もいれば、漠然と転職・就職を希望する者もいると考えられる。本調査では、前者のように、ある程度のイメージを持ちながらも、実際に転職・就職のための求職活動を行う以前の段階等にある者に着目した。

事業主が情報を提供するにあたって、その提供の在り方にどのような工夫が求められるのかについては、労働政策審議会職業安定分科会から建議された報告書において「企業のホームページ等の利用により、求職者が容易に閲覧できる方法によることが適当である」とされていることを前提としつつ、企業のホームページ等で対応できる工夫として、求職者にどのようなニーズがあるのかを把握するための調査とした。

¹ ここでの「転職」「就職」は、正社員（正規雇用労働者）への転職・就業を指す。

² 正社員（正規雇用労働者）の定義は、「通常の労働者（フルタイムかつ無期雇用）」及びこれに準ずる者として「短時間正社員」の両者を指すものとする。

3.2 調査方法と対象

今回は現在正規雇用者に対して過去の転職経験から必要な情報を確認する転職経験者調査（以下「転職者調査」）と、将来正規雇用への転職を希望する転職希望者調査（以下「希望者調査」）の2つの調査を実施した。また、いずれも大規模なインターネットモニターに対するウェブ調査により実施した³。

両調査共通して 25-64 歳の男女を調査対象とし、詳細な調査対象は以下の通りである。

3.2.1 転職経験者調査

転職者調査においては、分析の主軸が従業上の地位にあることに鑑み、「1 年以内に現職へ転職・就職した者（転職・就職の際、企業ホームページを参照した者に限る）のうち現在正規雇用であり前職の従業上の地位がそれぞれ正規雇用・非正規雇用・無業の者」を母集団として想定した。

- アンケート調査時点から過去 1 年以内に「正規の職員・従業員又は役員」として、新たな企業等へ転職・就職した者
 - 現在の状況として「正規の職員・従業員」又は「役員」である者
 - 現在の仕事に勤める直前の状況として正規・非正規ないし無業である者（学生、自営を除く）
- ※なお、前職無業とは、前職から現職への転職に際して少しでも無業期間が存在した者および、就業経験を有さない者
- 転職・就職活動において企業のホームページを閲覧し、情報を得た経験がある者⁴

3.2.2 転職希望者調査

希望者調査においては、「現職の従業上の地位がそれぞれ正規雇用・非正規雇用・無業の

³ 実施方法においてウェブ調査を用いている点には注意が必要である。『令和元年通信利用動向調査』（総務省）によると、2018 年のインターネット利用率（個人）は 79.8%で、スマートフォン利用率は 59.5%となっている。インターネット利用率は年齢別にみると 13 歳以上 50 代以下ではいずれも 90%を超えているが、高齢では低く例えば 60 代では 76.6%である。よって、モニター登録者はこと高齢者において一般よりもウェブ情報に対してやや敏感な層が多く含まれている可能性がある。

⁴ 平成 27 年度『転職者実態調査』（厚生労働省）によると、転職活動の方法（複数回答）で「企業のホームページ」を選んだ者は全体として 13.6%であり、今回の調査対象者は転職経験者の中でも特定層であることには注意が必要である（希望者調査も同様の注意が必要）。なお、転職活動の方法として企業ホームページの選択をカテゴリ別にみると、男女間では大きな差異なし、年齢では若年層で比較的高く（25-29 歳で 19.5%）高齢層では比較的低い（65 歳以上では 1.7%）、最終学歴では学歴が高いほど高く（大学院卒で 30.3%、中学校卒で 5.8%）、従業上の地位では正社員ほど高い（正社員で 14.5%、それ以外で 9.8%）。

者のうち、正規雇用への転職・就職を希望する者で、企業のホームページから情報を得たいと考えており未だ就職活動を終えていない者」を母集団として想定した⁵。

実査においては以下のように操作的に定義した。

- アンケート調査時点以後 1 年以内を目処⁶に「正規の職員・従業員又は役員」として、新たな企業等へ転職・就職を希望している者⁷
※ なお、現職無業とは、調査時点において収入を伴う仕事をしていない者（ただし、学生は除く）
- 転職・就職を希望している企業のホームページを閲覧し、情報を得たいと考えている者
- 転職・就職先として希望している企業の内定をまだ得られていない者⁸

⁵ 希望者調査 Q6 にて現在の転職・就職活動の状況（準備状況も含む。）について「転職・就職は検討しているが、具体的な活動は行っていない」という回答が現職正規で 29.3%、現職非正規で 43.9%、現職無業で 47.3% みられる。これは定義と矛盾しないが、今回の調査対象内には具体的な活動は何も行っていない層も含まれていることには注意が必要である。

⁶ 一定程度の強さを持って、正規雇用としての転職希望を持つものを対象とするための操作的定義。

⁷ 特に現職非正規雇用者および現在無業者について、定義上、非正規雇用として入職しその後正規雇用へ転換することを想定している者も含まれている可能性があることは注意が必要。実際希望者調査 Q8 の定量的に着目した情報について、非正規雇用者では 41.7%の者が「パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績」と回答している。

⁸ 就職活動を終えていない者へ限定するための操作的定義。

3.3 割当と回収サンプル

割当において、転職者調査では前職の従業上の地位、希望者調査では現職の従業上の地位別の内訳として労働力調査 2019 を使用した。加えて、割当には今回対象とする層の出現率分布が必要となるため、SCR 冒頭 1 万件程度の標本を参考に、性・年齢別にそれらの分布を推定し、割当に使用した。

サンプル回収が困難なセルについて、今回調査の関心が非正規雇用・無業にあることから、転職者調査で不足した前職非正規および直前無業から正規雇用者のサンプルを、希望者調査における現職非正規・現在無業回収サンプルへ回した。なお、各従業上の地位毎に割付を実施しているため、結果の分布に影響はない。また、ウェブ調査のため無回答は存在しない。

3.3.1 転職経験者調査の回収結果（n=3309）

- 【前職正規】 基本的にかなり男性の比率が高い。
- 【前職非正規】 基本的にやや女性の比率が高い。55 歳以上では男性の比率が高い。
- 【前職無業】 全体のサンプルサイズが 314 とかなり小さい。そのため、特に選択肢の多い SA 等の設問では各セルのケース数が小さくなるため注意が必要⁹。

図表 3-1 転職経験者調査の回収結果

合計	3309	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
前職正規 n=2064	男性	611	443	280	126
	女性	261	160	139	44
前職非正規 n=931	男性	122	140	107	58
	女性	193	160	123	28
前職無業 n=314	男性	42	46	46	30
	女性	70	45	24	11

3.3.2 希望者調査の回収結果（n=7016）

- 【現職正規】 基本的にかなり男性の比率が高い。
- 【現職非正規】 基本的にかなり女性の比率が高い。55 歳以上では男性比率が高い（定年制・嘱託等の影響か）。
- 【現在無業】 全体に女性の比率が高い。55 歳以上では男性比率が高い（定年制の影響か）

⁹ なお、無業期間の内訳として 32.5%は 3 ヶ月未満、39.2%は 3 ヶ月以上 1 年未満、16.2%は 1 年以上 3 年未満、8.3%は 3 年以上、3.8%はこれまでの就業経験がない。3 ヶ月未満のもので無業者全体の約 3 分の 1、1 年未満を含めると約 7 割となる。

図表 3-2 転職希望者の回収結果

合計	7016	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
現職正規 n=2065	男性	486	461	350	173
	女性	250	168	131	46
現職非正規 n=3196	男性	296	362	211	274
	女性	508	645	665	235
現在無業 n=1755	男性	174	199	201	182
	女性	309	307	244	139

3.4 集計結果

3.4.1 単純集計

(1) 転職活動の目的（経験者 Q3¹⁰、希望者 Q3）

- 【正規】賃金等の労働条件の向上に加え、希望者では満足感や働きがいを求めている。
 - ✓ 転職者調査）具体的には以下が調査結果における主な転職目的。
 - 「賃金を増やしたい」（全¹¹44.8%）
 - 「休日・休暇を増やしたい。」（全 32.6%）
 - ✓ 希望者調査）以下が主な転職目的。
 - 「賃金を増やしたい」（全 59.3%）
 - 「満足感や働きがいのある仕事に就きたい」（全 43.5%）
 - また、「長期的な安定雇用で働く機会を得たい」（全 35.0%）を選んだ割合は他と比して低い。
- 【非正規】長期的・安定的に、通勤しやすく労働条件を高めたい傾向がある。
 - ✓ 転職者調査）具体的には以下が調査結果における主な転職目的。
 - 「賃金を増やしたい」（全 50.8%）
 - 「長期的な安定雇用で働く機会を得たい」（全 42.6%）
 - 「通勤が便利な職場で働きたい」（全 35.6%）
 - ✓ 希望者調査）以下が主な転職目的。
 - 「賃金を増やしたい」（全 64.6%）
 - 「長期的な安定雇用で働く機会を得たい」（全 51.9%）
 - 「通勤が便利な職場で働きたい」（全 44.4%）
- 【無業】主に非正規同様。家庭事情との両立が他に比して高い。
 - ✓ 転職者調査）具体的には以下が調査結果における主な転職目的。
 - 「長期的な安定雇用で働く機会を得たい」（全 42.0%）
 - 「賃金を増やしたい」（全 42.0%）
 - 「通勤が便利な職場で働きたい」（全 40.8%）
 - ✓ 希望者調査）以下が主な転職目的。
 - 「通勤が便利な職場で働きたい」（全 48.8%）
 - 「賃金を増やしたい」（全 47.6%）

¹⁰ 以降、設問番号に対応する設問は参考資料の調査票一覧に対応する。

¹¹ 以降「全」とは複数回答（MA）で該当する選択肢をすべて選ぶ場合（回答選択肢数に上限なし）の結果を指す。設問としては、上位 5 つや上位 1 つのもの等を設けている場合もあるため、詳細は参考資料集計表を参照。

(2) 希望する転職先企業の従業員数の規模（経験者 Q4、希望者 Q4）

- 正規、非正規、無業の順で、就業先の企業規模に関して何らかの希望を持つ（無業者ほど希望がない）。
- 正規雇用者は大企業を希望する比率が高い。

(3) 業種・職種の越境希望（経験者 Q5、希望者 Q5）

- 正規・非正規共に、同じ業種・職種を希望する人の割合の方が高い。
 - ✓ 業種では 4-5 割程度（経験者）・3-4 割程度（希望者）が同一業種への移動を希望。
 - ✓ 職種では 4-6 割程度（経験者）・3-5 割程度（希望者）が同一職種への移動を希望。
- 希望者と比して、経験者調査では同職種・同業種を希望する割合が高い。
- 正規のほうが非正規と比して、同職種・同業種を希望する割合が高い（経験者）。

(4) 転職・就職活動の各段階における、企業の職場情報等の取得状況（経験者 Q6）

- 全体として、内定を得た段階のほうが、その前段階と比して、十分に情報を得られている。（例：前職正規の場合で「十分な情報を得られていた」「どちらかといえば、情報を得られていた。」と回答した者の割合の和が以下）
 - ✓ 「転職・就職先として希望する業界・職業を検討していた段階」 67.0%
 - ✓ 「転職・就職先として希望する個別企業を検討していた段階」 62.3%
 - ✓ 「求人に応募し、選考を受けていた段階」 64.1%
 - ✓ 「内定を得た段階」 71.3%
- 各段階において、「十分な情報を得られていた」人の割合は 1～2 割、「どちらかといえば情報を得られていた」人の割合は 5 割弱。
- 前職正規雇用者は他と比して、「十分な情報を得られていた」人の割合が高い。

(5) 転職・就職活動の状況（希望者 Q6）

- 正規、非正規、無業の順に、何らかの転職・就職活動を行っている（無業は 47.3%が何もしていない。）
- 全体として、「業界・職業に関する情報収集をしている」（正規で 39.7%）「転職・就職を支援する民間サービスに登録している」（正規で 24.5%）人の割合が高い。
- 正規雇用者で「自社外の人脈を広げている」（19.2%）「資格・免許を取得しようとしている」（19.5%）の割合が他と比して高い。

(6) ホームページを閲覧した企業数（経験者 Q7）¹²

- 閲覧企業数が「1～5 社」である人が全体の約半数。15 社以内で約 8 割を占める（無業は 7 割）。
- 無業では他と比して閲覧した企業ホームページ数がやや多い。

(7) 応募企業のうちホームページを閲覧した企業の割合（経験者 Q8）¹³

- 「100%」と回答した人が最も多く、正規の場合は 20.5%。
- 応募前にまったくホームページを見なかった者は少なく、いずれも 5%程度（正規で 4.8%）。

(8) 転職・就職結果の満足度（経験者 Q9）

- 全体として、7 割前後が、転職・就職活動の結果に関する各項目について満足している。
- 正規のほうが満足している人の割合がやや高いが、就業形態ごとに大きな差はない。

(9) 企業ホームページを通して収集した/したいと考えている情報（定性）（経験者 Q10・希望者 Q7）

- 【正規】給与等の基本情報に加え、求める人材像や企業理念を選んだ人の割合が高い。
 - ✓ 転職者調査）具体的には以下が主な収集情報。
 - 「企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）」（全 45.7%）
 - 「募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲」（全 38.4%）
 - 「年間給与額（賞与額含む）」（全 34.0%）
 - 「中途採用に関する企業の考え方・理念」（全 32.7%）
 - ✓ 希望者調査）具体的には以下が主な収集情報。
 - 「年間給与額（賞与額含む）」（全 64.8%）
 - 「募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲」（全 59.8%）

¹² そもそも自社ホームページを持たない企業が存在する点にも注意が必要。『企業の多様な採用に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2017）によれば、中途採用の募集方法（複数回答可）で自社ホームページを採用している割合は 48.5%であり、企業規模が小さいほどホームページを採用しておらず 100 人未満企業では 39.0%、1000 人以上では 64.1%と開きがある

¹³ Q8 では「実際に求人に応募された企業のうち」どの程度の企業ホームページを閲覧したのかを問うており、前職正規で 4.8%、前職非正規で 6.1%、前職無業で 3.8% が「応募前にホームページを閲覧した企業はない。」と回答している。一方転職者調査の定義では「転職・就職活動において企業のホームページを閲覧し、情報を得た経験がある者」を対象としており、一見矛盾しているように思われる。しかし、いずれかの企業ホームページを閲覧したものの応募企業のホームページは閲覧しなかった場合がこれに該当し、論理的には矛盾しない。

- 差異という意味では、「中途採用に対する企業の考え方」「職務上の裁量権の範囲」「中途採用者の処遇・キャリアパス」「昇級・昇格制度」など、自らのキャリアパスに関連する項目が他と比して高く、「勤務地」「1日のスケジュール」などは他と比して低い。
- 【非正規】正規の求める給与等の基本情報に加え、勤務地や始業終業時間を重視、加えて求める人材像を選んだ人の割合が高い。
 - ✓ 転職者調査) 具体的には以下が主な収集情報。
 - 「企業が求める人材像の詳細(スキル、経歴、資格、志向性など)」(全 42.5%)
 - 「年間給与(賞与額含む)」(全 40.7%)
 - 「募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲」(全 39.2%)
 - 「勤務地」(全 38.0%)
 - ✓ 希望者調査) 具体的には以下が主な収集したい情報。
 - 「年間給与(賞与額含む)」(全 62.1%)
 - 「募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲」(全 56.7%)
 - 「始業/終業時間及び平均勤務/残業時間」(全 53.3%)
 - 「勤務地」(全 51.1%)
- 【無業】非正規と類似した結果(サンプルサイズが小さいことに注意)
 - ✓ 経験者調査) 全体として、「企業が求める人材像の詳細」「職務の具体的内容」「勤務地」「勤務時間」「年間給与額」が高い。「企業理念」については、実際に情報を得た人は多い一方で、役立ったと感じている人は少ない。
 - ✓ 希望者調査) 「勤務地」「勤務時間」「経営・管理層の人柄・考え方」「企業理念」を選んだ人の割合が他と比して高く、「裁量権の範囲」「求められる成果水準」「人材育成に関する情報」が他と比して低い。

(10) 企業ホームページを通して収集した/したいと考えている情報(定量)(経験者 Q11・希望者 Q8)

- 【正規】希望時点では定着率や正規雇用者内での割合を収集しているが、実際に転職した者は正規雇用・中高年齢・女性・未経験等のカテゴリごとの割合を収集している。
 - ✓ 転職者調査) 具体的には以下が主な収集情報。
 - 「企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合」(全 22.9%)
 - 「企業が採用した正規雇用労働者に占める中高年齢者の中途採用者の割合」(全 21.4%)
 - 「企業が採用した正規雇用労働者に占める女性の中途採用者の割合」(全 20.9%)
 - 「企業が採用した正規雇用労働者に占める未経験者(他業種・他職種・就労未経験者などを指す。)である中途採用者の割合」(全 20.5%)
 - ✓ 希望者調査) 具体的には以下が主な収集したい情報。
 - 「中途採用者の定着率(離職率)」(全 41.6%)
 - 「企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割

合」(全 37.5%)

- 正規雇用による中途採用者の割合、役員・管理者に占める中途採用者の割合を選択した人が、他と比して高い。
- 【非正規】希望者において非正規から正規雇用への転換実績を収集。
 - ✓ 転職者調査) 正規同様の傾向で、やや収集率が低い。
 - ✓ 希望者調査) 具体的には以下が主な収集したい情報。
 - 「中途採用者の定着率(離職率)」(全 36.9%)
 - 「パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績」(全 50.7%)
- 【無業】希望者は非正規からの転換実績や定着率を収集しているが、実際に転職したものはあまり定量情報を収集していない。
 - ✓ 転職者調査) 具体的には以下が主な収集情報。
 - 「あてはまるものはない」と回答した人の割合が他と比して高く(全 66.6%)、あまり定量情報を収集していない。
 - ✓ 希望者調査) 具体的には以下が主な収集したい情報。
 - 「パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績」(全 42.3%)
 - 「中途採用者の定着率(離職率)」(全 42.0%)
- 公表することが有用な情報は、上記収集情報に同じ。共通して高いのは「定着率」次いで、正規・中高年・女性に占める中途の割合や、非正規からの転換実績。

(11) 転職後のギャップの有無(経験者 Q12)

- 半数以上が転職後にギャップを感じている。
 - ✓ それぞれ、正規：61.2%、非正規：58.0%、無業：51.2%の人が、ギャップを感じている。

(12) ギャップによる影響(経験者 Q13)

- ギャップを感じた人の約7割が満足度や離転職、意欲低下の影響あり(無業は影響が比較的少ない)。
 - ✓ 【正規】それぞれ、「仕事への満足度の低下」：71.5%、「離職転職のきっかけ」：66.8%、「長期的に働き続ける意欲の低下」：74.3%となっている。
 - ✓ 【非正規】それぞれ、「仕事への満足度の低下」：70.0%、「離職転職のきっかけ」：65.2%、「長期的に働き続ける意欲の低下」：71.3%となっている。
 - ✓ 【無業】他と比して、ギャップがあったことによる負の影響があった人の割合が低い。

(13) 活用している情報源（経験者 Q14・希望者 Q9）

- 全体として、企業ホームページ¹⁴や求人情報サイト（携帯・スマホ）を半数程度が情報源とし、求人情報サイト（PC）を補助的に使用。非正規や無業についてはハローワークも高い割合で情報源としている。
- ✓ 【正規】
 - 転職者調査については、「企業ホームページ」（58.9%）「求人情報サイト（携帯・スマホ）」（42.5%）などが高い。
 - 希望者調査については、「企業ホームページ」（65.1%）「企業の既知の社員」（17.5%）の割合が他と比較して高い。一方で、「求人情報誌」（16.1%）「折り込みチラシ」（9.4%）「ハローワークの紹介窓口」（19.1%）「ハローワークインターネットサービス」（22.9%）の割合が低い。
- ✓ 【非正規】
 - 転職者調査について正規と類似し、ハローワークがやや高い。
 - 希望者調査については、「企業ホームページ」（54.5%）「求人情報サイト（携帯・スマホ）」（57.2%）が高い。
- ✓ 【無業】
 - 経験者については、正規と類似しハローワークの利用率も高い。
 - 希望者調査については「ハローワークインターネットサービス」（43.6%）の割合が高い。

(14) 企業ホームページ閲覧の目的（経験者 Q15・希望者 Q10）

- 全体として、会社概要把握や、企業で働く自分をイメージできるような情報を調べるためのが多い。また、希望者については募集しているのかの確認、経験者については、自身が採用される可能性の確認が多い。
- ✓ 【正規】
 - 経験者の場合は「会社概要を把握するため」（61.3%）、「実際に企業で働く自分をイメージできるような情報を調べるため」（43.4%）が高い。
 - 希望者の場合は「会社概要を把握するため」（68.6%）、「中途採用募集をしていないか確認するため」（47.1%）、「実際に企業で働く自分をイメージできるような情報を調べるため」（47.0%）、「企業の採用意欲や自身が採用される可能性を調べるため」（42.0%）が高い。「企業の業績を確認するため」（34.8%）が他に比して多い。
- ✓ 【非正規】
 - 経験者の場合は正規同様の傾向。
 - 希望者の場合は正規同様だが、企業概要や業績の割合は正規ほど高くない。

¹⁴ 調査対象者設計の段階で、転職者調査「転職・就職活動において企業のホームページを閲覧し、情報を得た経験がある者」、希望者調査「転職・就職を希望している企業のホームページを閲覧し、情報を得たいと考えている者」に限定している点には注意が必要。

✓ 【無業】

- 経験者の場合は、正規同様の傾向だが「会社の雰囲気や企業風土を把握するため」(39.8%)が高い。
- 希望者の場合は非正規同様の傾向。

(15) 企業ホームページの掲載状況と応募意欲（経験者 Q16・希望者 Q11）

- 全体として、企業ホームページでの情報公開が充実していないほど、企業への応募意欲が減退する傾向がある。（例えば希望者では、全く掲載されていない場合は8割弱が応募意欲減退、働く自身をイメージするための具体的な情報が得にくい場合は約7割が応募意欲減退。）
- 正規、非正規、無業による大きな差異はない。

(16) ホームページの情報において重視する観点（経験者 Q17・希望者 Q12）

- 情報の正確性・信頼性を基本とし、情報の具体性・現実性、情報の分かりやすさ・理解しやすさを重視している。
 - ✓ 複数選択の場合は、全体として、「情報の正確性・信頼性」、次いで「情報の分かりやすさ・理解しやすさ」が高い。
 - ✓ 単数選択の場合は、「情報の正確性・信頼性」に次いで、「情報の具体性・現実性」が高い。
 - ✓ 就業形態による差はほとんどないが、経験者の無業者のみ、「情報の信頼性・正確性」「情報の分かりやすさ・理解しやすさ」「情報の具体性・現実性」について、他と比して高い。
 - ✓ 経験者では希望者と比して「情報の更新頻度」「情報量」が高い。

(17) 企業ホームページへの工夫希望（経験者 Q18・希望者 Q13）

- 全体として、「中途採用希望者向けページの設置」（転職者4割程度、希望者5割程度）「写真や動画の掲載」（転職者4割程度、希望者5割程度）「タイムリーな情報提供」（転職者4割程度、希望者5割程度）が高い。
- また、経験者のみ「スマートフォンへの最適化」（無業を除き4割程度）が高い。
- 正規、非正規、無業による大きな差異はない。

(18) コロナウイルスが転職活動に与える影響（希望者 Q14）

- 約半数程度は影響なく転職活動を実施、非正規や無業者はやや活動の中断が起きている。
 - ✓ 全体として1割強が活発に転職・就職活動を実施している。
 - ✓ 正規は転職・就職活動に変化はないと回答した割合が他と比較して高く(39.6%)、無業は他と比して転職・就職活動を中断している割合が高い(35.4%)。

(19) 就職活動中断理由（希望者 Q15）

- 感染症拡大防止のためであるとともに、希望求人が見つからないという懸念が中断の主たる理由。
- ✓ 全体として、「感染症の拡大防止のため」が最も多く、次いで「自身の希望の求人が少なく、見つからないと思われるため」が多い。
- ✓ 正規では「転職・就職を希望する企業で採用活動が中断されたため」が他と比して多く、無業では「感染症の拡大防止のため」が他と比して高い。

(20) 応募意欲を高めるコロナウイルス感染症拡大防止策【希望者 Q16・17】

- 全体として、「出退勤時間の見直し」（4－5 割程度）「テレワークの推進」（4－5 割程度）「従業員の体調管理の徹底」（4－5 割程度）が高い。
- 7 割程度でコロナ対策が応募意欲上昇に影響すると回答。

3.4.2 クロス集計

(1) 転職目的により必要とする情報は異なるか（転職者 Q3S1-2×Q10S1-4）

- 転職目的に対応する情報が重視されている。
- ✓ 前職の従業上の地位に関わらず一般に、スキルアップや育児介護治療両立、テレワーク希望者や企業風土/事業方針への共感、役職上昇希望等を目的にする者は全体に多くの情報を収集している（割合が高い）。
- ✓ 転職目的により、応募を決めるにあたり役立ったと考える情報はやや異なる（スキルアップのため一時的に働きたい場合は中途採用の考え方を有用とするものが多い等）。

(2) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定性）（転職者 年齢×Q10S1-4）

- 60 歳以上は特有の情報を求める。
 - ✓ 前職正規 60 歳以上では「募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲」や「休暇取得実績」を収集したと回答している者の割合が高い。「中途採用に関する企業の考え方・理念」「企業の業績」を公開すると有意義だとの回答が多い。
- ※ただし前職正規 60 歳以上の回答者は 55 名と少ない点に注意が必要。

(3) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定量）（転職者 年齢×Q11S1-4）

- 際立った差異はみられない。

(4) 年齢ごとに情報源は異なるか（転職者 年齢×Q14）

- 50 代以上の高齢層では企業ホームページ、求人情報サイトを情報源とする割合が低く、ハローワークや友人・知人経由が多い。

(5) 年齢ごとに転職目的は異なるか（転職者 年齢×Q3S1-2）

- 前職正規 60 歳以上では「自分の技能・能力を活かしたい」「より高い役職で働きたい」の割合が高く、その他の年齢では大きな差異はない。
※ただし前職正規 60 歳以上の回答者は 55 名と少ない点に注意が必要。

(6) 希望企業規模により得られる情報は異なるか（転職者 Q4×Q10S1-4）

- 大企業志望者ほど多くの情報を取得していた傾向が見て取れる（労働者の行動によるものなのか、実際の情報開示状況によるものなのかは不明）。
- 非正規からの大企業正社員志望者は、内定までの選考フロー情報が有益と回答している割合が高い。非正規から正規への移行はオープンな正規中途採用とは異なり企業内部で雇用経験から応募することも多く、当該情報の取得が他の情報と比して難しい可能性がある。
- 企業規模への希望がない層は役立ったと考える情報としてあてはまるものがないとする回答率が高く、転職希望像が希薄な場合に必要な情報を十分収集できていない可能性がある。

(7) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか（転職者 Q5S1-2×Q10S1-4）

- 前職非正規他業種・職種転換の場合、勤務地情報取得率が高く、転換に際して勤務地を重要視していたと考えられる。その他著しい差異は見られなかった。

(8) 事前の情報量によりギャップの発生は異なるか（転職者 Q6S1-4×Q12）

- より情報を得ているほど、ギャップを感じにくい傾向が見て取れ、選考が進むほど十分な情報を得ていた人はギャップを感じにくい。
- 「経営・管理層の人柄や考え方」はギャップに影響する。

(9) 情報源によりギャップの発生は異なるか（転職者 Q14×Q12）

- SNS 経由や新聞の求人広告、折り込みチラシ、学校の先生・就職支援担当経由ではギャップが大きい。
 - ✓ 前職正規では「非常にギャップを感じた」と回答する割合の高い情報源は、学校の先生・就職支援担当（38.9%）、Twitter や Facebook 等の SNS（30.1%）等。
 - ✓ 前職非正規では「非常にギャップを感じた」と回答する割合の高い情報源は、学校の先生・就職支援担当（39.4%）等。

(10) 転職目的により、必要としている情報は異なるか（希望者 Q3S1-2×Q7S1-3）

- 転職目的に対応する情報が重視されている。
 - ✓ 「育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい」場合は「始業/終業時間及び平均勤務/残業時間」や「休暇取得実績」「出産・育児・介護・復職等に係る支援制度」の収集割合が顕著に高い。
 - ✓ 「通勤が便利な職場で働きたい」場合は「始業/終業時間及び平均勤務/残業時間」の収集割合が高い。
 - ✓ 「企業風土や事業方針に共感できる会社に勤めたい」場合は「企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）」を収集する割合が高い。

(11) 転職活動の状況により必要としている情報は異なるか（転職者 Q6×Q7S1-3）

- 「転職・就職は検討しているが、具体的な活動は行っていない」場合には収集している情報も少ない。
- なんらかの活動を実施している者について「中途採用に関する企業の考え方・理念」や「企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）」が応募決定にあたり役立つと考えている割合が高い。

(12) 転職活動状況により、情報取得手段は異なるか（転職者 Q6×Q9）

- 「転職・就職は検討しているが、具体的な活動は行っていない」層と「何らかの活動をしている」層では情報取得手段の利用率も全体に異なり、活動をしているものは各手段について利用している割合が高い。

(13) 転職活動初期の収集情報は何か（希望者 Q6¹⁵×Q7S1-3・Q8S1-3）

- 収集している、収集したい上位 5 つとして 30%程度を超えるもの（定性）。
 - ✓ 年間給与額（賞与額含む）：
 - ✓ 企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）
 - ✓ 募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲
- 収集している、収集したい上位 5 つとして、20%程度を超えるもの。
 - ✓ 企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合
 - ✓ 企業が採用した正規雇用労働者に占める未経験者（他業種・他職種・就労未経験者などを指す。）である中途採用者の割合
 - ✓ 中途採用者の定着率（離職率）

¹⁵ 選択肢「転職・就職先として希望している企業の面接を受けている」を選択しない場合として集計。

3.5 全体の示唆

以上の調査結果から、今回の目的に沿い、(1) どのような情報を求めているのかという情報の内容についてと、(2) 情報の開示方法という両観点から調査結果を俯瞰する。なお、求める情報については正規と非正規・無業で大きく異なるため区分別の示唆を述べる。

3.5.1 求められている情報の内容について

1) 共通

- 従業上の地位に関わらず、「経営・管理層の人柄や考え方」や「中途採用者の定着率」等、転職してもトラブルなく働くことができるのかに関連する情報を求めている様子が示唆される。

2) 正規雇用者

- キャリアアップ（給与を増やす、将来性のある仕事をする）を目的とした転職活動を実施しており、キャリアアップにつながる情報を求めている。具体的には、職務上の裁量権の範囲、処遇・キャリアパス、昇級・昇格制度などの情報である。
- 前職の経験をもとにしたキャリアアップを考えている（異業種・異職種への越境は望んでいない傾向あり。）
- 勤務地や就業時間については相対的に関心が低く、「働き方」より「キャリアアップ」のほうが重要である。

3) 非正規雇用者および無業

- 就業上の制約（育児、介護等）を踏まえつつ、現在の生活と両立可能な長期安定雇用を求めて転職活動を行っている。企業ホームページでは、勤務地や始業・終業時間などの情報を求めている。また、非正規からの正社員中途採用者の割合を求めている人が多い。

3.5.2 求められている情報掲載の方法について

- 企業ホームページにおいて「情報の正確性・信頼性」「情報の具体性・現実性」を求める人が多く、より具体的に応募先企業がどのような状況なのかを把握しようとしているものと考えられる。
- そのための工夫としては「写真や動画の公開」のように直接的なイメージを喚起しやすいものや、中途採用という随時オープンではない場合もある採用のためか「タイムリーな情報提供」というような形で今現在の実態を把握できるものを求めているものと思われる。

4. 企業の職場情報の公表に係る好事例の収集・周知及びヒアリング調査の実施について

4.1 目的

本調査の実施目的である、中途採用を通じたマッチング促進のための企業の情報公表の在り方を研究するにあたり、中途採用に積極的な企業における情報公表の好事例収集を主な目的として、企業（中途採用担当者等）へのヒアリング調査を実施した。

なお、企業選定にあたっては、前章の調査結果から得られた、「転職・就職希望者が自主的な公表を求めている情報」について多く掲載している企業を選定することとし、ヒアリング結果については別途好事例集として編纂する事から、他社の参考となる情報発信の工夫やポイントを意識したヒアリングを行った。

4.2 調査方法とヒアリング項目

ヒアリング項目については企業概要、企業の中途採用に関する基本的な考え方、及び企業の中途採用に係る情報発信の実態把握を目的とした設計とし、具体的には図表 4-1 の設問項目とした。

ただし、企業の採用実態や当日の聞き取り内容に応じてヒアリング内容を柔軟に変更する半構造化ヒアリングの手法を採用した。

また、新型コロナウイルス感染拡大状況を踏まえ、ヒアリングはオンラインで実施した。

図表 4-1 ヒアリング項目一覧（企業ヒアリング）

大項目	詳細
1. 会社概要	・ 事業内容、売上構成 ・ 人員構成（社員区分、年齢別構成比、男女比）、平均在職年数 ・ 新卒／中途採用者割合 ・ 現在の事業構造と今後の事業計画案 ・ 今後の競争環境に対する見通し
2. 貴社の中途採用について	・ 中途採用の基本的な方針（定期実施／都度募集等） ・ 近年の中途採用実績 ・ 募集方法（職種別採用、事業所別採用、職群採用等）
3. 企業の情報発信全般について	・ 企業の情報発信に活用しているメディアの種類と発信している情報の内容 ・ 企業の公式ホームページにおいて発信している情報の内容
4. 中途採用における情報発信	・ 中途採用に関連した情報発信において活用しているメディア ・ 中途採用において発信している情報の種類と発信内容、発信方法とその理由 ・ 転職潜在層（まだ転職活動を実施していない層）へのアピールとして実施している取組や発信している情報等
5. 中途採用過程と情報提供について	・ 求人段階／面接段階／採用段階で求職者に提供している情報の内容、粒度等 ・ 求人において、メディアによって掲載情報は異なるか、異なる場合の掲載情報の差異 ・ 求人において、メディアによって掲載情報が異なる場合、その理由
6. 情報発信の効果と今後の情報公表方針について	・ 情報発信の取組の効果 ・ 今後の情報公表方針について

4.3 企業選定

4.3.1 企業選定の基本的考え方

ヒアリング企業の候補選定においては、前章「転職希望者等に対する意識調査」から得られた転職希望者等が求めている①情報内容、及び②情報掲載方法の 2 つの観点から、他の企業の参考となる企業ホームページであるかを評価し選定を行った。

また、基準を満たす企業候補調査にあたっては検討会委員からの推薦の他、web に公開されている各企業の中途採用ホームページを調査の上、実施した。加えて、可能な限り、地域・企業規模・業種等に偏りがないように留意するとともに、好事例集として編纂する事を加味し、ホームページの「見た目」についても一定程度考慮した。

なお、上記の他、自社でホームページ運用が難しい中小企業等の参考事例となるよう、簡易にホームページ作成が可能な外部サービスを活用している企業についても、1社ヒアリング企業として選定した。

4.3.2 選定基準の詳細

前述の「転職希望者等が求めている①情報内容、及び②情報掲載方法」について、より具体化したものを以下に示す。

(1) 求職者等の属性に依らず共通に求められている情報

● 基準1：転職しても長期に安心して働くことができるか

面接以前の転職希望者の収集している情報で「中途採用者の定着率」は比較的高い割合を占め、「経営・管理層の人柄や考え方」という情報を得たかどうかは入職後のギャップにつながっている。また、「中途採用に関する企業の考え方・理念」という情報を取得していた者ほど入社後の満足度が高い。

企業選定時の具体例（列举）

- ✓ 経営・管理職層がどのような考え方なのか、インタビュー等で明示されている。
- ✓ 企業が採用した正規雇用労働者に占める中途採用者の割合を示している。
- ✓ 中途採用者の定着率が定量的に示されている。
- ✓ その他転職後のフォローや研修等、トラブルなく働き続けられることを確認できる。

(2) 正規雇用者が求めている情報

● 基準 2：希望する職務内容・キャリアを実現できるのか

現在正規雇用からの転職希望者は、「満足感や働きがいのある仕事に就きたい」「将来性に期待できる会社に勤めたい」といった理由で転職を希望している場合が多く、また、「職務上の裁量権の範囲」を情報として求めている。また、面接以前の段階にある転職希望者は「募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲」を多く収集しており、職務において何を求められ、具体的に何をどこまでできるか、ということに関心があると考えられる。

企業選定時の具体例（列举）

- ✓ 募集ポジションにおいて、単なる職務の記載にとどまらず、担当プロジェクトやあるいは期待されている役割が明確となっている。
- ✓ 中途採用者による業務遂行例や転職後の成功体験談などが掲載されている。
- ✓ その他転職後の業務をイメージし、自分と照らすことができる。

● 基準 3：中途採用者も新卒者と差異なくキャリアアップできるのか

現在正規雇用からの転職希望者の多くはキャリアアップを志向しており、かつ「中途採用に対する企業の考え方」「中途採用者の処遇・キャリアパス」「昇級・昇格制度」などの情報を求めていることから、中途採用者でもその企業でキャリアを積み上げることができるのかに関して関心があると考えられる。

企業選定時の具体例（列举）

- ✓ 昇格・昇給制度を具体的に紹介している。
- ✓ 中途採用者のキャリアアップ・昇格の一般的なケースを紹介している。
- ✓ 中途採用者から管理職や役員になった事例を紹介している。
- ✓ 中途採用者の管理職比率・役員比率等を公開している。
- ✓ その他中途採用者のキャリアアップに関する情報を提供している。

(3) 非正規雇用者・無業者が求めている情報

● 基準 4：家庭生活・社会生活と両立し正社員として働けるか

現在非正規・無業の方は、「長期的な安定雇用で働く機会を得たい」という目的で転職・就職活動を行っている場合が多い一方で、「通勤が便利な職場で働きたい」「育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい」といった希望を合わせて持つ場合が多い。情報としては、「勤務地」「勤務時間」を重要視していることから、プライベート（育児、介護、病気等）に伴う制約（場所、時間）との両立に関心があると考えられる。

企業選定時の具体例（列举）

- ✓ 就業時間・残業時間の平均や勤務時間に係る社内制度の内容を公開している。
- ✓ 勤務地の変更等の有無やその頻度について明確にしている。
- ✓ 有給休暇取得率・産育休取得率・女性比率等、両立して働いている人の数・割合についてのイメージを得ることができる情報を公開している。
- ✓ 育児・介護等と両立して働いている事例を紹介している。
- ✓ その他仕事と生活の両立に関する情報を提供している。

● 基準 5：未経験・非正規からでも正社員として働けるのか

非正規・無業の転職希望者は、非正規から正規雇用への転換実績に関する情報を求めている割合が非常に高く、転職・就職するにあたって、未経験や前職が非正規であった場合でも正社員として働くことができるかという点に関心があると考えられる。

企業選定時の具体例（列举）

- ✓ 中途採用者に占める非正規・未経験率等、前職非正規・未経験からの中途採用数・比率について把握することができる定量情報を公開している。
- ✓ 必要となるスキル・経験等の具体的明記や、入社後の研修体制を明記している。
- ✓ 非正規・無業者向けに特化した説明ページや Q&A 等を設けている。
- ✓ 非正規・無業から正社員として中途採用された事例を紹介している。
- ✓ その他未経験者・非正規を採用する意図が見受けられる情報を提示している。

(4) 情報掲載方法

● 基準 6：正確かつリアリティのある情報を掲載する工夫を行っている企業

企業ホームページにおいて「情報の正確性・信頼性」「情報の具体性・現実性」を求める人が多く、また「写真や動画の公開」「タイムリーな情報提供」等、正確性・信頼性・具体性・現実性を担保するための工夫を求める人が多い。

企業選定時の具体例（列举）

- ✓ 企業ホームページが最新の情報を反映していることを確信できる（企業ホー

ムページの更新頻度が高い等)。

- ✓ 働いている人を具体的に想像できる写真や動画を掲載している。
- ✓ 定量情報を用いたり、座談会等のリアリティのある情報提示の方法を取ったりすることで、情報の正確性や信頼性に配慮している。
- ✓ その他、情報の正確性やリアリティさが伝わる工夫をしている。

4.3.3 ヒアリング対象企業

前述の選定基準に基づき最終的に選定された企業は図表 4-2 のとおり。

図表 4-2 ヒアリング調査実施企業一覧（実施日時順）〔再掲〕

企業名	業種	実施日
株式会社神戸製鋼所	製造業（鉄鋼）	2020 年 9 月 25 日（金）
三井化学株式会社	製造業（化学・素材）	2020 年 9 月 28 日（月）
パナソニック株式会社	製造業（電機）	2020 年 10 月 9 日（金）
中央交通株式会社（つばめ タクシー・大和グループ）	陸運業（タクシー）	2020 年 10 月 30 日（金）
株式会社えがお	小売業（食品・化粧品・医薬品 販売）	2020 年 11 月 13 日（金）
GMO ペパボ株式会社	情報通信業	2020 年 12 月 7 日（月）
A 社	製造業（制御機器等）	2020 年 12 月 8 日（火）
ソフィアメディ株式会社	サービス業（看護・介護）	2020 年 12 月 9 日（水）
富士運輸株式会社	陸運業（運送）	2020 年 12 月 11 日（金）
株式会社 KM ユナイテッド	塗装業	2020 年 12 月 23 日（水）
株式会社 KDDI エボルバ	サービス業（コールセンター）	2021 年 1 月 12 日（火）
株式会社ジャパネットホー ルディングス	サービス業	2021 年 1 月 19 日（火）
平安伸銅工業株式会社	製造業（金属製品）	2021 年 2 月 4 日（木）
株式会社中谷本舗	製造・小売業（食品）	2021 年 2 月 9 日（火）

4.4 ヒアリング結果

1) 株式会社神戸製鋼所

業種	製造業（鉄鋼）
本社所在地	兵庫県神戸市
創業年／設立年	1905 年／1911 年
事業内容	鉄とアルミを製造する唯一のメーカー。素形材、機械、建設機械などの製造
従業員数など企業規模	連結 40,831 人（2020 年 3 月 31 日現在） 単体 11,560 人（2020 年 3 月 31 日現在、出向者を除く）

□ 中途採用の概要

- 大きく総合職と基幹職（製造ライン職や一般職）に分けて中途採用を実施。
- 今回の調査対象である中途採用特設サイトは総合職のみを対象としている。
- 2005 年頃よりキャリア採用を継続的に実施。全体の 3 割程度がキャリア採用による入職者となっている。
- キャリア採用は「即戦力」採用であり、基本的には配属先を明示して募集している。

□ 公式サイトの特徴

- 中途採用の事務は外部の人材サービス会社に委託している。
- 中途採用ホームページの目的は、「応募を検討している人の応募意欲を高めること」にあり、広く潜在層へのアピールは目的にしていない。
- キャリア入社社員によるアンケート結果のデータ公表と転勤地の暮らしを紹介する記事が特徴的。その他も座談会記事や基本的な会社情報等情報量が豊富。
- 掲載情報は人事担当者と委託先企業との議論や打ち合わせを通して決めており、二人三脚で進めている。

□ 採用広報について

- 自社アカウントで SNS を使った広報は実施していない。
- 主に SNS や求人広告への広告出稿とインディード社への掲載により、中途採用ホームページを周知している。
- 「狙った人を採用したい」という採用戦略達成の為、広く露出するのではなく、情報をホームページに集約し、そこに誘導するための広報のみを実施している。

□ その他

- 中途採用比率は転職経験者にとっては気になる情報であるとの実感があり、掲載している。
- 年収は具体的なイメージがつくような金額掲載としている。
- サイト上の情報を増やすことは、求職者のみならず、人材サービス事業者へのアピールとしても有効と考えている。

2) 三井化学株式会社

業種	製造業（化学・素材）
本社所在地	東京都港区
創業年／設立年	1955 年／1997 年
事業内容	自動車、電子・情報、健康・医療等の多様な産業に対し原材料を供給している
従業員数など企業規模	連結 17,979 人（2020 年 3 月末現在） 単体 4,562 人（2020 年 3 月末現在）

□ 中途採用の概要

- 大きく総合職とオペレーター職（製造ライン職）に分けて中途採用を実施。
- 2019 年実績で総合職（新卒 105 名／中途 40 名）、オペレーター職（新卒 140 名／中途 27 名）。
- 総合職は本社一括採用、オペレーター職は工場毎に採用。
- 採用チャネルと中途採用の内訳は（1）人材エージェント 70%、（2）スカウトサービス 10%、（3）企業ホームページ 10%、（4）リファラル 10%程度。
- エージェントはコストが嵩むため絞り方向であるものの、希少な職や喫緊性のある場合はエージェント頼りとなる。

□ 公式サイトの特徴

- 中途採用ホームページは新しく、開設 3 年未満。
- ホームページ作成については、求職者に自社を魅力的に感じてもらうこと、興味を持ってもらうこと、及び不安やミスマッチを減らすことが目的。
- 中途入社不安を払拭するため、中途入社の者と受け入れ上司のインタビューを掲載し、新卒至上主義のイメージを持たれないように意識している。
- 適宜コンテンツを拡充している。今後具体的には、中途入社し 4,5 年で管理職についた者のインタビューや、中途の平均勤続年数・離職率の公開（算出に手間がかかる点がボトルネック）を検討している。

□ 採用広報について

- SNS を使った広報は実施していない。情報発信はホームページへ集約。
- PV（ページビュー）分析や頻繁なホームページ更新はリソースの問題もあり難しい。

□ その他

- 転職潜在層までは十分アピールできていない。理想的には、外資系のように緩やかに 2,3 年後を見据え、リファラルに人材をプールできると望ましい。定期的情報発信等の負荷が高い。

3) パナソニック株式会社

業種	製造業（電機）
本社所在地	大阪府門真市
創業年／設立年	1918 年／1935 年
事業内容	総合エレクトロニクスメーカーとして家庭用電化製品から精密機器、建築資材まで幅広く製造を手掛ける
従業員数など企業規模	グローバル連結 259,385 人（2020 年 3 月 31 日現在） 日本国内 約 98,000 人（2020 年 3 月 31 日現在）

□ 中途採用の概要

- コーポレートサイト上で募集しているのは総合職（技術者／事務職）。その他の職群は事業部ごとに採用を実施している。
- 2000 年頃からキャリア採用を増やしている。一年の入社者におけるキャリア採用者の割合が 20%を超えたのが 2003 年前後で、リーマンショックまでは 30%程度を占めていた。リーマン後は新卒維持に方針を転換していたが、2014 年頃からキャリア採用が加速し、2018 年がキャリア入社者 51%となった。
- 現在は全社においては 20%程度がキャリア入社者である。
- 採用ルートの大半はエージェント経由。

□ 公式サイトの特徴

- 全社のコーポレートサイトのコンテンツマネジメントシステムを活用しており、採用ページもコンテンツの一つとなっている。
- Panasonic HR Feed では外部取材記事を掲載。外部メディア掲載の取材記事が中心となっているが、「リアルな環境はどうか」「一緒に働く人はどういう人か」という具体性が伝わる情報を掲載するようにしている。

□ 採用広報について

- 全社的な採用ブランディングは 2017 年 1 月からチームが立ち上がり、徐々に発信する情報の整理、コンテンツの整理を始めた。
- 認知→共感→発掘→誘引→採用→配置→育成、という 6 段階で人事戦略を考えている。採用ページではこのうち前半 3 段階について押さえていくことを目的に設計や記事掲載を行っている。

□ その他

- カンパニー制を採用していることもあり、職場の情報は配属先によって大きく異なる。そのため、全社平均での有休取得率／キャリア採用比率／離職率／平均残業時間等の職場によって異なる数値はあえてウェブサイトには掲載していない。
- キャリア採用のページに限ると、サイト訪問者の遷移先の 90%は募集職種となっているため、現場に募集職種について記載内容のガイドラインを設定している。

4) 中央交通株式会社（つばめタクシー・大和グループ）

業種	陸運業（タクシー）
本社所在地	愛知県名古屋市中区（中央交通株式会社）
創業年／設立年	1952 年
事業内容	愛知県を中心にサービス展開するタクシー会社。通常のタクシー業務の他、観光タクシー・デリバリーなども展開
従業員数など企業規模	グループ 2,600 人 タクシー会社 16 社 関連会社 8 社 ※記載の数値は、 つばめタクシーグループ全体（2019 年 5 月現在）

□ 中途採用の概要

- 募集職種はドライバーのみ。
- 全員中途採用（新卒無し）で通年採用を実施。
- 2 年前にホームページをリニューアルしてから、応募者数は増加傾向（30→100→300 超）。2020 年度は 50 名超採用。
- 他社は高齢化が進んでいるが、自社は 30 代の入社や女性の上社も増えている状況。

□ 公式サイトの特徴

- 採用ホームページは一つ（新卒・中途の区別なし）。
- ホームページ作成については、外部コンサルタントと連携して実施。運用や PV（ページビュー）分析などはコンサルタントに委託。
- 見た目にインパクトがあり独創性が高く目立つ。
- どの会社よりも目立って分かり易いホームページを作る事を目標としている（タクシー会社のイメージ変革）。
- 研修内容、働く環境、社員紹介などを掲載し、応募者の不安を払拭するような工夫がなされている。
- 男女比、年齢分布、平均勤続年数、平均年収、有休消化率などの数値をホームページ上で公表している。

□ 採用広報について

- 3 年前からリブランディングの取り組みを開始。
- 自社ホームページの他、Instagram、Facebook、Twitter、YouTube、アメーバブログなど多様なメディアを活用。運用は自社社員。
- SNS 等の活用理由は、若い人を意識している事に加え、お客様向けの広告的な意味合いもあり。
- その他、インディードや求人広告も活用。ただし、紙媒体は利用しておらず全て web 掲載としている（紙媒体をやめたことで応募者の質が向上）。
- 求人応募は、求人広告からが 5 割、ホームページやインディードからの直接応募

が4割、他は1割。

□ その他

- ホームページのトップにも記載している企業理念（DRIVE CREATIVITY）に共感できる人を増やしたいという想いあり。
- ドライバーの生活を安定させたい、長く働いてもらいたいという事で福利厚生等の制度も手厚い。
- タクシー業界の悪いイメージを変えたいという事で情報発信もクリエイティビティやデザインを重視している。

5) 株式会社えがお

業種	小売業（食品・化粧品・医薬品販売）
本社所在地	熊本県熊本市
創業年／設立年	1989 年／1990 年
事業内容	健康食品や化粧品の通信販売を中核事業とする総合健康関連事業
従業員数など企業規模	480 名（2021 年 3 月 1 日時点）

□ 中途採用の概要

- 長らく中途採用がメインであったが、ここ 10 年で新卒採用に力をいれており、現在は 7 割が新卒。
- 新卒採用は毎年 50 名程度。中途採用は 10 名程度。今後も同水準で採用継続予定。
- 新卒を急激に拡大したことで、新卒をマネジメント可能な管理職層が不足しており、途中で即戦力を採用している。

□ 公式サイトの特徴

- 管理職層は熊本県内に留まらず全国に範囲を広げて探す必要があるため、「熊本でも日本全体の規模の仕事ができる」というイメージを想起する発信内容を意識。
- 女性にとって働きやすく、その能力を十分に発揮できる環境を作りたいという想いで「女性活躍推進宣言」という特設サイトを作成。
- 中途採用ホームページは適宜トレンドに合わせてリニューアルしている。サイト経由の応募・採用はこれまで実績がなかったが、2 年程前に実施したりリニューアル以降、直接採用に成功。また、ホームページ経由の応募自体も増えている。
- ウェブサイトは制作会社に委託をしているが、運営は自社。

□ 採用広報について

- 「働くイメージ」を想起させる観点からブログを開設。1 週間に 1 回程度更新。
- 単純な仕事内容にとどまらず、「家賃相場」や「熊本の生活」等、「熊本県に移住する」ということに具体的なイメージを持ってもらえるように工夫。
- 2020 年 9 月より、Instagram を開設して定期的に発信。「採用のため」といった目的に限定せず、「株式会社えがお」を広く知ってもらうことを目指している。採用チーム（6 名：うち中途担当は 1 名）で運営。

□ その他

- 創業社長が現在も社長をつとめており、理念経営を行っている。経営理念や社長メッセージに共感できる人というのが採用面では重要。
- 他県からの転職については壁も大きいため、面談時にはサポート内容をアピールしている。

6) GMO ペパボ株式会社

業種	情報通信業
本社所在地	東京都渋谷区
創業年／設立年	2003 年／2003 年
事業内容	ホスティング事業、EC 支援事業 ハンドメイド事業、金融支援事業
従業員数など企業規模	連結 355 人（2020 年 12 月末現在） 単体 332 人（2020 年 12 月末現在）

□ 中途採用の概要

- 採用形態としてはエンジニア・デザイナー・カスタマーサクセス・バックオフィス・管理職とあるがエンジニア採用がメイン。
- 2020 年の採用は新卒 16 名、中途 53 名。新卒採用はここ 10 年程度行っているが、それまでは中途採用のみ。
- （中途採用方針）毎年 10 月、来期予算と合わせて人員構成を決定し、次年度採用人数を決めて 1 月から採用。これに追加で欠員補充を実施。向こう 5 年間で 200-300 名の採用を検討。

□ 公式サイトの特徴

- 2018 年にサイトをリニューアル。新卒採用は毎年サイトを作り変えていたが、新卒採用を通年採用にしたこともあり、コーポレートサイト内にあった中途採用ページと統合し、採用サイトとしてリリース。加えて今まではコーポレートサイトの 1 コンテンツであったが、ドメインを分けて求職特化のサイトとした。
- 企業理念が社員に深く浸透しており、社員の評価にも影響を与えている。そのため、採用面では文化マッチが必須条件との事で、ホームページでも企業理念やミッションを丁寧に掲載。
- リニューアル後の応募者数に大きな変化は無いが、求職者の質問がより具体的になった実感あり。
- 一部デザインと構築は外部に委託。コンテンツ構成は社内デザイナーと相談しながら自社で考えた。

□ 採用広報について

- HR ブログとテックブログを運営。ブログでは大抵の事をオープンにしている（読み込めば評価制度なども分かるようになっている）。文化を知ってもらい自分にマッチするか判断してもらうため、選考の途中でブログを読んでもらうように求職者へ知らせている。
- Twitter アカウントは、主に求人や HR ブログの更新情報をメインとしており、求職者に情報をキャッチしてもらうツールとして位置づけ。
- 社外のエンジニア向けに勉強会を定期実施しており、転職潜在層との接点となっ

ている。実際に、数年前に勉強会に参加し、他の会社で技術を学んできてから転職してくる社員もいる。

□ その他

- 元々東京、福岡、鹿児島の拠点それぞれでサービスが異なっており、別々に採用していたが、2020年6月からリモートワークで働くことを基本としたため、全国から応募が可能となり、応募者数が1.5倍に増えた。
- コロナの影響で海外勤務の不安から、日本へ帰国し応募してくれた方が出てくるなど状況が変わってきている。

7) A 社

業種	製造業（制御機器等）
事業内容	制御機器や電子部品製造を中核とする製造業
従業員数など企業規模	300 人以上

□ 中途採用の概要

- 従来人員強化と欠員補充の二つの観点でキャリア採用を実施していたが、2010 年代後半よりキャリア採用を強化。新卒採用と中途採用の入社人数比は 1:1 程度。
- キャリア採用は技術系職種の採用が中心で、職務要件を詳細設定して厳選採用としている。近年職歴がある若年層については、ポテンシャルを考慮した採用を開始した。
- 採用手法としては人材紹介会社からの紹介が中心だが、ダイレクトリクルーティングを強化中。ウェブサイト経由、キャリア登録者へのアプローチ、外部のスカウトサービスの活用等、直接コンタクトによる採用を増やそうとしている。

□ 公式サイトの特徴

- 企業公式サイトからキャリア採用ページへ遷移できる仕組みにしており、募集職種や応募フロー等を公開。
- データの公表については、「他社と比較した際に自社の良さを感じてもらおう」ことを目的に公表情報を選定。競合としては製造業を念頭に置きつつ、休暇取得の実績や勤続年数の長さ等、「働きやすい会社」と思ってもらえそうな情報を出している。
- 大手製造業ということもあり、技術職社員が多いため、男性のイメージが強い。データ公表ページやダイバーシティ関連の情報リンクを活用し、多様な人材の活躍をアピールしている。

□ 採用広報について

- コーポレートサイト以外にグループ全体の情報発信を行うキュレーションサイトを設置。こちらでグローバルなグループ全体での最新テーマや取り扱う技術に関する自社作成の記事を随時発信。企業を知ってもらい、興味を持ってもらうフックとして機能している。また、同ページはメルマガ登録ができるが、メールマガジンの末尾にはキャリア採用の案内を掲載している。また、一部は求人情報にも該当記事のリンクを掲載している。

8) ソフィアメディ株式会社

業種	サービス業（看護・介護）
本社所在地	東京都品川区
創業年／設立年	2002 年／2002 年
事業内容	全国での訪問看護ステーション事業を中心に、居宅介護や デイサービス事業などを展開
従業員数など企業規模	1,021 人（2021 年 2 月末現在）

□ 中途採用の概要

- 訪問看護主体の事業形態のため、ほとんどが専門職（看護師および、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士）であり、採用も基本的に中途採用。
- M&A による事業拡大に伴い、この 3 年で年間 200-300 名採用し従業員規模が倍増。今後も全国展開のため継続的に大量採用予定。
- 離職率の高い業界だが、この 3 年で企業理念の見直しと制度改定を図り離職率は激減し現在 8%程度（2017 年は 17%前後程度）かつ、平均年齢も 30 代と若め。
- 人材紹介も活用しているものの、ホームページ等経由の直接採用も増えてきている。

□ 公式サイトの特徴

- 採用ホームページは一つ（中途新卒の区別なし）。
- コンテンツとして、企業ミッション、職種別のインタビュー、研修の詳述、制度の詳述、アワード受賞実績提示等を掲載。
- 専門職の業界においても多様なキャリアラダーの可能性と研修体制を詳述することで、若年層を中心にキャリアアップを意識する層の評価が高い。

□ 採用広報について

- 採用特設ページを基本に Facebook にて更新情報等を展開。その他、YouTube や Instagram を活用しているものの、運営方法については模索中。
- 10 人規模での企業説明を月に 3 回、個人に対する 1 時間程度の企業説明を月に 10 回程度実施。
- 訪問看護は地域で展開するため、他地域へ進出し人を採用することが難しい。当該エリアにおいて知名度を上げる観点でも各種アワード受賞は効果がある。

□ その他

- 2021 年 2 月に初めてのアニュアルレポートを発行。社内満足度、顧客満足度などの数字を公開した。「実態がどうなのか」を求職者にも周知することが離職率減少につながる。
- LGBTQ 等ダイバーシティに対応した制度を持つことへも、従業員からの評判が良い。

9) 富士運輸株式会社

業種	陸運業（運送）
本社所在地	奈良県奈良市
創業年／設立年	1978 年
事業内容	長距離配送をメインとした陸運業（配送）、及び中古車販売業（中古トラック・中古部品）
従業員数など企業規模	グループ 2,292 人 グループ車両総数 2,060 台 事業所数 全国 100 拠点 ※記載の数値は 2021 年 1 月 1 日現在

□ 中途採用の概要

- 社員の大半は中途社員（99%）。新卒採用はここ 3・4 年程度実施しているが年数名程度で現在 17 名。
- グループ車両数 2,060 台。2025 年に 3,000 台、2030 年に 4,000 台、2035 年には 5,000 台 200 拠点を目指しており、毎年数百名規模で新規採用予定。
- 現在は中途採用者の 8 割が同業他社からの転職で、その半数が中小零細。全体の 2 割が完全未経験者。

□ 公式サイトの特徴

- 自社社員（SE）にてホームページ構築を実施。
- ホームページは 20 年前に設置。そこから構成は大きく変わっていない。最近のサイトと比較するとシンプルな構成だが、検索性を高める観点からあえてそうしている。
- 一方でサイトの内容（求人情報等）は頻度高く更新しており、2・3 日に 1 回は更新している。

□ 採用広報について

- ホームページの他、各種 SNS 等を積極活用。
- 公式 YouTube チャンネルを開設。物流業界で有名な YouTuber が 3 名在籍している。3 名以外にも会社公認の YouTuber が 4 名在籍。その他、Facebook、Instagram、Twitter、Tiktok なども活用。
- SNS 利用の目的は認知度向上。実際に業界内で有名となり、家族が知ることで、家族からの提案で転職となった社員も多い。
- Tiktok については、「将来の仕事の選択肢・就職先」として富士運輸を中高生に知ってもらうことを目的に活用。
- SNS 等のアプリはサービス開始後なるべく早期に取り組むようにしている。

□ その他

- 2 年程前よりホームページからの直接応募や社員紹介制度によって十分採用人員

を確保できしており、現在は有料の求人広告はほぼ使っていない。（有料求人広告への広告掲載は年間 100 万円程度。以前は年間 800 万円以上コストをかけていた）

10) 株式会社 KM ユナイテッド

業種	塗装業
本社所在地	京都府京都市
創業年／設立年	2013 年（設立）
事業内容	塗料および塗料関連資材の販売、塗装工事業（特殊塗装含む）、左官工事業等 塗装業を中心に多能工化、HR テックの事業運営
従業員数など企業規模	41 名（単体）

□ 中途採用の概要

- 中途採用は未経験者が中心。
- 直近 3 年間は新卒者 5 名、中途 20 名程度の採用で推移。
- 公式ウェブサイト経由の直接応募とハローワークでの募集が中心。ハローワークでの採用が全体の 8 割を占める。
- 近年は会社自体の露出が増えていることもあり、自社の「未経験者でも 3 年で一人前になれる」育成体制や働きやすさに共感して応募する人が多い。

□ 公式サイトの特徴

- 新卒中途の区別なし。特設ページとはせず、公式サイトの中の一コンテンツとして採用情報を掲載。
- 社内に SE が 2 名在籍している。プラットフォームである「技ログ」の開発の他に自社サイトの開発も実施している。
- サイトの掲載内容は社長が決定している。外部への会社紹介や求人の掲載の他に社員への周知や社長本人の思考の整理のためのツールとして位置づけているため、掲載する情報は幅広い。
- 特に「良いことは早く共有した方が良い」という発想もあり、更新はほぼ毎日実施している。

□ 採用広報について

- 実態として公式サイトを自分で検索して見る方は少ないが、求人広告やメディア露出を通してサイトへの誘導を図っている。
- 「建設業の一般的なイメージが悪く、働きやすく働きがいのある会社にしても伝わらない」という危機感があり、積極的に外部発信を行っている。
- ハローワークについては、ハローワークへの求人や主催する説明会に参加するだけでなく、ハローワークを支援する取組も実施。中高生向けに仕事・キャリア・お金についての講演会を実施する等して連携を深めている。その中で、ハローワーク側から「求人を出してもらえないか」「他の場所でも講演してもらえないか」という形で依頼が来るようになった。
- 労働基準監督署やハローワーク、地域の高校から「採用してきちんと育成する会社」

と認識されており、認定や支援、求職者への積極的な紹介をしてもらっている。

- 技術伝承動画のプラットフォーム「技ログ」については国土交通省と連携。この動画から **KM ユナイテッド** を志望する方が出てくるなど、採用においても広報的な役目を担っている。

□ その他

- 大学生などの短期アルバイト採用への活用を目指して **Twitter** を活用している。
- 外国人採用は昨年からは開始。 **Facebook** を活用して「**KM ユナイテッド** で働きたい」層を作り出すことに成功している。

11) 株式会社 KDDI エボルバ

業種	サービス業（コールセンター）
本社所在地	東京都新宿区
創業年／設立年	1996 年
事業内容	コンタクトセンターを中心とした BPO サービス事業
従業員数など企業規模	約 26,000 名（2020 年 6 月 1 日時点）

□ 中途採用の概要

- 正社員比率は有期雇用からの登用が 6 割、キャリア採用が 3 割、新卒が 1 割程度。
- キャリア採用は 50 名程度実施。有期契約社員からの登用は年数 100 名超。
- 中途採用は即戦力重視で通年実施。紹介会社のほかスカウトサービスも活用。

□ 公式サイトの特徴

- 採用特設ページを昨年度リニューアル。先輩社員の働きぶりを 1 日のタイムラインで職種ごとに例示し、ビジョン・ミッション・バリューや事業の強み、キャリアアップモデルや教育研修プログラムなどを図解で分かり易く、求職者がすばやく自己解決に至るように改良したことで、好評を得ている。
- コロナ禍で面接や職場見学が厳しい中、動画などホームページのコンテンツで社内の今の状況をしっかり伝え、興味喚起・応募に繋げるように改良を予定。
- 製作は Web 技術者を社内専門部署に配置し、サイト最適化、コンテンツ拡充・外注コントロールを統括。

□ 採用広報について

- AI を活用した自動事例など、応募者の興味を引くコンテンツをホームページやプレスリリースで積極的にアピール。
- SNS（Facebook）やブログを広報中心に運営。公式ブログの他、拠点毎のブログやエンジニア特化のブログを設置し、あらゆる接触チャネルで応募者にコンテンツを訴求。
- 契約社員を中心に、口コミによる同業種からの転職も多い。KDDI の 100%子会社であるという安定感と、他社に比べて正社員登用率が高い事もプラスに効いているのではないかと。

□ その他

- コロナ禍で店頭活動が抑制。リモートや Web で対応する傾向が加速したことで、コンタクトセンター・技術派遣ともに需要が増加。

12) 株式会社ジャパネットホールディングス

業種	サービス業
本社所在地	長崎県佐世保市
創業年／設立年	株式会社ジャパネットホールディングス設立：2007 年 (中核事業のジャパネットたかたは 1986 年設立)
事業内容	小売業（通信販売） ・商品のバイイング（仕入れ） ・ショッピング媒体（テレビ、ラジオ、紙、Web）制作 ・商材マーケティング ・地方創生に関連する事業
従業員数など企業規模	3,121 名（グループ合計）

□ 中途採用の概要

- 一年間の入社は新卒が 40～50 名前後、中途採用が 80 名～100 名前後と中途採用の方が多く、全社でも中途採用者の方が多い。
- 中途採用において人材サービス事業者の利用を原則やめ、現在はサイト経由の直接応募に限定している。人材紹介会社活用時と比較して応募者の総数は減ったが、自分で検索して応募しなければならないことに加えて応募時に動画でのエントリーを導入したため、入社意欲の高い母集団の形成に成功している。
- 社内で随時新事業が立ち上がっており、「これまで社内になかった人材」の獲得が中途採用のメインになっている。
- 本社は長崎県であり、東京支社が続く大きな拠点であったが、2021 年に福岡県福岡市に経理・人事等の本社コーポレート機能の新設・移転を予定。そのために 2020 年は福岡で勤務ができる方の中途採用を積極的に行った。

□ 公式サイトの特徴

- 企業公式サイトとは別に採用サイトを設置。新卒採用、中途採用、契約社員・パート採用ごとにページを作成している。
- 企業理解の促進を重視しており、会社の幅広い事業展開を紹介。
- データ公表では、①事業内容を知ってもらうための情報、②社風と働く従業員を知ってもらうための情報、③社内の福利厚生を知ってもらうための情報の三つの区分に分けて情報発信をしている。社員については、若い方の活躍等を中心に紹介。
- 求人情報のページに社員紹介や部署の仕事内容等の詳細情報を掲載。「求職者の検索は企業情報から」という経験則に基づき、求人情報で興味を持ってもらう→他のページで理解を深めてもらう、という遷移を意識したページ設計となっている。

□ 採用広報について

- 人事部によるブログを 2019 年 8 月に開設。現在は月 2 回の更新を目標に記事をアップしている。採用イベント等の情報以外にもコロナ禍での働き方紹介等、求職者

が興味を持ちそうなテーマの記事も作成している。

- 社長が採用や人材育成を会社の重要施策として位置づけており、社長インタビューを掲載する等の発信・露出にも協力的である。
- 福岡拠点の採用については、テレビ CM も活用する等、人材獲得のために資本投下を行った。

□ その他

- 社員インタビューについては、自社資源を活用して記事から動画に移行中。本人が話す動画により、より社員の人柄や社内の雰囲気が伝わる。
- データ公表については、新卒採用からも評判が良く、企業研究に活用されている。

13) 平安伸銅工業株式会社

業種	製造業（金属製品）
本社所在地	大阪府大阪市
創業年／設立年	1952 年／1977 年
事業内容	家庭用品、DIY・インテリア製品の企画開発・委託製造 ※「LABRICO」や、「DRAW A LINE」といったブランドを展開
従業員数など企業規模	従業員 63 名（社員 51 名、契約社員 12 名） 事業規模 31 億円（2019 年度）

□ 中途採用の概要

- 職種別採用を実施。中途採用者の割合は 8 割強。
- 現在の三代目社長が就任時（2015 年）に第二創業といえる変革を行っており、それに伴う欠員補充や事業拡大に合わせて中途採用を強化。
- 2018 年 2 月以降は 17 名が入社しているが、人材紹介会社経由が 9 名で最多、7 名が企業公式 SNS（Wantedly 社のサービス）経由での直接応募であった。

□ 公式サイトの特徴

- 会社公式ホームページにある採用コンテンツは、インタビュー記事の概要と福利厚生のみが掲載されておりシンプルな構成。
- その他、会社のビジョンやカルチャー、取り組み内容、メンバー紹介、詳細なインタビュー記事などは企業公式 SNS に掲載しており、前述の採用コンテンツからもリンクが貼られている。
- 採用情報発信の主媒体として企業公式 SNS を活用している理由としては、会社公式サイトをメンテナンスするより、操作性が高く更新しやすいという点大きい。
- また、企業公式 SNS には、採用条件が一切記載できないため、ビジョンやカルチャーなど採用条件以外の要素に共感してくれた応募者に絞り込めるという点や、閲覧者のワンクリックで企業側に通知が来るため、「まず話してみる」というコミュニケーションに繋げることができる点も重要。

□ 採用広報について

- 採用情報は企業公式 SNS をメインに発信。
- 2018 年より各情報媒体における企業理念の発信を強化。
- 女性×若い経営者という事で取材依頼も多い。掲載記事を転職者が読んでくれた事がきっかけで採用活動に繋がっているケースもある。
- また、最近は採用後のフォロー＋エンゲージメントに重きを置いており、あらかじめ求職者が気にするであろう情報を発信しておくことが、入社前～入社までのフォロー＋エンゲージメント向上にもつながっている。
- 今後は、「入社後のギャップ」を埋めるための採用広報を強化していく方針。

□ その他

- 社内の体制強化前は採用活動を外部に発注していた。この委託時に採用における基本的なノウハウやデータ、KPI の考え方を学び、社内にノウハウを蓄積した。
- 採用戦略としては、①母集団を膨らませて「良い人と会う可能性」を高める、②理念への共感を強く打ち出して「確度が高い人」の応募を促す、の2点を意識しており、欠員補充（営業や物流拠点）は前者の発想で人材紹介会社を活用し、事業フェーズに合わせた採用は後者の発想で企業公式 SNS を活用している。

14) 株式会社中谷本舗

業種	製造・小売業（食品）
本社所在地	奈良県吉野郡上北山村
創業年／設立年	1921 年
事業内容	名産寿司製造販売
従業員数など企業規模	従業員 297 名（うち正社員 75 名、契約・嘱託 41 名、パート 181 名）

□ 中途採用の概要

- 正社員は、奈良の本社のほか東京の事業所にて、管理、製造、営業、販売の各職種で存在する。採用は各事業所で実施。他の勤務地への異動は基本的にはないが、稀に行っている。
- 正社員について、2016 年から 4 年間新卒採用も実施していたが、現在は中途採用のみを実施。
- パートタイマーが半数以上を占め、パートタイマーの殆どは工場勤務にて製造業務へ、一部店舗勤務にて販売業務へ従事。
- 年末年始は繁忙期のため休みを取りづらいため、休むことは難しいなどの条件について合意を取らないと離職につながる。

□ 公式サイトの特徴

- 人材サービス事業者の提供する簡易採用ページ作成サービス（ジョブオブ Lite）を活用し、コストを掛けず求人情報のみではなく採用情報を豊富に提供。
- 現在はパート採用のみで簡易採用ページ作成サービスを使用しているが、過去に正社員で同サービスを用いた採用活動を実施した実績もある。
- 米屋として創業し、ご飯にこだわりを持った奈良の名産品であるという歴史を武器として、他の食品製造事業者と差別化を図っている。
- 上述の歴史やこだわりを訴求すべく、写真を多用している。
- インタビューや FAQ を掲載し、不安を払拭することでミスマッチ離職を回避している。

□ 採用広報について

- 紙媒体／Web 媒体（簡易採用ページ作成サービス）両方にてパート求人を出しているが、Web 経由での応募が多く 8:2 で Web 経由の応募。
- かつては求人票を有料求人サイトに掲載していたが、簡易採用ページ作成サービスに切り替えた。条件を細かく書けるようになったこともあってか、応募数が増加した。

□ その他

- 現状は主にパートタイムの採用にて簡易採用ページ作成サービスを活用している点に注意が必要。

4.5 ヒアリング結果から得られた示唆

以上のヒアリング結果から、本調査の実施目的である、中途採用を通じたマッチング促進のための企業の情報公表の在り方の研究という点を鑑み、とりわけ、①ホームページを通じた情報発信、及び②ホームページ以外の情報媒体を活用した情報発信について得られた示唆を整理する。

4.5.1 ホームページによる情報発信

(1) 概要

採用ホームページについては、①求職者へ事業内容、強み、各種制度など、自社の情報を正しく伝え魅力的に感じてもらい応募意欲を高めること、及び②従業員の声や各種定量データを開示するなどして求職者の不安を解消し入社後のギャップを埋めることを主な目的に情報発信しているケースが多い。

また、近年では有料職業紹介事業者に支払う紹介料や広告費といった直接的なコストを抑える観点で求人側から直接アプローチを行うダイレクトリクルーティングの比重を高めたいという企業も多い。中途採用としてニーズが高い、技術職や管理職、その他採用難易度が高い職種については、人材紹介会社が得意とする領域であり、まだまだ紹介会社経由が採用の中心という企業も多いが、ホームページの情報を充実させることに加え、後述の SNS 等をうまく活用することで、ダイレクトリクルーティングを加速させたい思惑もあるようだ。

なお、ホームページ運用については自社社員のみで構築・運営しているケースも一部あるものの、採用担当者の負担等を考慮し、多くは外部委託や外部の簡易サービスを活用しているケースが多かった。

(2) 情報発信内容

ホームページの掲載情報を大別すると、①企業の業種・業態によらず各社共通して情報発信していたコンテンツ、②企業の業種・業態毎に掲載有無が分かれたコンテンツ、③企業の業種・業態によらず各社共通して非掲載が多かったコンテンツ、に分けることができる。それぞれの具体的な掲載内容は以下のとおり。

なお、図表 4-3 においてヒアリング各社のホームページ掲載情報を俯瞰しているので合わせて参照されたい。

1) 企業の業種・業態によらず各社共通して情報発信していたコンテンツ

a. 企業理念、社長メッセージ、自社の強みなど

- ・採用条件に自社理念への共感をあげる企業が大半であり必須コンテンツとなっている。
- ・企業理念の変更に伴いホームページのリニューアルを行う企業も多い。

b. 社員インタビュー・座談会・写真など

- ・入社後の働くイメージを想起させる観点から、社員インタビューや座談会記事を掲載している企業は多い。

c. 育児と仕事の両立・ダイバーシティ推進など

- ・ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの観点から多くの企業で育児支援に関する情報発信あり。特設サイトを設けている企業も多い。
- ・本情報については求職者自身に限らず家族が気にしているケースも多く、家族への説得に使われることもある。
- ・一方、介護との両立については情報が薄い（介護休業制度の紹介程度）。

d. 定量データ

- ・数字で見る〇〇といったコンテンツを掲載している企業が多い。
- ・公開内容としては、①売上高や業界シェアなど事業内容に関する情報、②男女比率や産休育休取得比率など女性に配慮した情報、③平均残業時間や有休取得率などワーク・ライフ・バランスに配慮した情報、④その他自社の魅力やリアルな情報を伝えるのに効果的な情報（最年少管理職登用年齢、アンケート結果など）が見られた。

2) 企業の業種・業態毎に掲載有無が分かれたコンテンツ

a. 未経験者採用・非正規の正社員登用制度の有無など

- ・運送業、介護、小売等の業界は掲載していた（未経験者採用や非正規が多い業界）。
- ・その他業種は基本的に即戦力を求めており該当する情報は無い。

b. 入社後の研修制度

- ・各社一般的な入社後研修の記事は掲載傾向にあるものの、概要レベルに留まる。
- ・前述の未経験者採用をベースとする業界については、入社後の研修制度について特集ページを作成するなど手厚く情報公開しているケースが多く見られた。

3) 企業の業種・業態によらず各社共通して非掲載が多かったコンテンツ

a. 中途採用者比率・定着率などの定量情報

- ・数字の一人歩きを懸念している企業が多い。
- ・大企業においては、事業部別の採用を行っているケースも多く、データの算出に苦慮している様子が伺えた（全社一括の数字では実態にそぐわない）。

b. 中途採用者のキャリアパス・昇給昇格等社内制度情報

- ・一般的なキャリアパスの提示は各社見られるものの、中途採用者にフォーカスしたキャリアパス提示は見られない（入社時の年齢・経験値も様々でありモデルケースが作成しにくいものと推察される）。
- ・評価制度や評価基準の概要を公表している企業はあるものの、具体的な昇給額や昇格制度については言及されていない。

c. 非正規・無業からの正社員採用に関する情報

- ・非正規採用後の正社員登用に関する情報掲載は一定の企業であるものの、非正規（又は無業）から直接正社員採用となるケースを記載している企業は無い（ヒアリングでも、そもそもそのような採用実績が無いのが実態であるとの回答）。

図表 4-3 ヒアリング企業におけるホームページ掲載情報一覧

2020.12時点のHP掲載情報															
具体的な内容 (4.3.2「選定基準の詳細」より抜粋)		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
		製造	製造	製造	運送	小売	情報・通信	製造	看護・介護	運送	建築塗装	コールセンター	小売	金属製品製造	小売
		神戸製鋼所	三井化学	パナソニック	つばめタクシー	えがお	GMOペパボ	A社	ソフィアメディ	富士運輸	KMユニテッド	KDDIエボルバ	ジャバネットHD	平安伸銅工業※	中谷本舗※
1-1	経営・管理職層がどのような考え方なのか、インタビュー等で明示されている	○ 数字・動画で 見るKOBELCO	○ 企業コンセプト	○ 創業者メッセージ 経営理念	○ 社長メッセージ 採用コンセプト	○ 社長メッセージ	○ 社長メッセージ 企業理念等	○ 中期経営計画	○ 企業行動指針	○ 自社の強み	○ フィロソフィ	○ 企業理念	○ 代表メッセージ 企業理念等	○ 企業理念 コアバリュー	○ 会社紹介
1-2	企業が採用した正規雇用労働者に占める中途採用者の割合を示している	○ 中途割合										○ 中途割合			
1-3	中途採用者の定着率が定量的に示されている	○ 離職率 (全社)	○ 離職率 (全社)					○ 新人定着率 (全社)							
1-4	その他転職後のフォローや研修等、トラブルなく働き続けられることを確認できる		○ 入社後研修		○ 研修制度 免許取得補助	○ 研修制度			○ 各種教育制度	○ 家族向メッセージ			○ 研修制度	○ キャリアアップ サポート	
2-1	募集ポジションにおいて、単なる職務の記載にとどまらず、担当プロジェクトやあるいは期待されている役割が明確となっている。					○ 応募背景等	○ 応募背景等	○ 応募背景等					○ 応募背景等		
2-2	中途採用者による業務遂行例や転職後の成功体験などが掲載されている	○ 中途採用者 インタビュー	○ 中途採用者 インタビュー	○ 中途採用者 インタビュー	○ 中途採用者 インタビュー		○ 中途採用者 インタビュー	○ 社員インタビュー (中途区分無)	○ 中途採用者 インタビュー	○ 社員インタビュー (中途区分無)		○ 中途採用者 インタビュー	○ 中途採用者 インタビュー	○ 中途採用者 インタビュー	
2-3	その他転職後の業務をイメージし自分と照らすことができる	○ 転職者アンケート エリアの暮らし				○ お客様との絆 エピソード	○ 登壇資料		○ 1日の 仕事イメージ	○ 運行業務の流れ FAQ充実		○ 1日の 仕事イメージ	○ 動画インタビュー 多数掲載	○ ミートアップ 仕事イメージ	
3-1	昇格・昇給制度を具体的に紹介している														
3-2	中途採用者のキャリアアップ・昇格の一般的なケースを紹介している														
3-3	中途採用者から管理職や役員になった事例を紹介している		○ 役員・部門長の対談ページあり			○ 執行役員のインタビュー記事									
3-4	中途採用者の管理職比率・役員比率等を公開している														
3-5	その他中途採用者のキャリアアップに関する情報を提供している		○ キャリアアップに関する研修あり		○ 賃金水準推移		○ lon1		○ 研修・キャリアの特設ページあり				○ 最年少管理監督者の年齢を公開		
4-1	就業時間・残業時間の平均や勤務時間に係る社内制度の内容を公開している		○ 平均残業時間			○ 平均残業時間						○ 最長20時まで ノー残業デイ	○ 週3ノー残業デイ		
4-2	勤務地の変更等の有無やその頻度について明確にしている		○ 国内外への転勤可能性を言及		○ 選択可能				○ 勤務地選択可	○ 勤務地毎採用	○ 他エリアの転勤無し	○ 事業所限定社員制度あり	○ 事業所限定社員制度あり(運用職)		
4-3	有給休暇取得率・産休取得率・女性比率等、両立して働いている人の数・割合についてのイメージを得ることができる情報を公開している	○ 年休取得率 男性育休取得率	○ 年休取得率	○ 年休取得日数 育休取得率	○ 年休取得率 男女比	○ 産休育休取得率		○ 有休取得・育休利用者数 など	○ 産休育休取得率 男女比 など			○ 各種制度 男女比公表	○ 各種制度 男女比公表		
4-4	育児・介護等と両立して働いている事例を紹介している					○ ママ社員紹介		○ インタビュー記事					○ 女性座談会		
4-5	その他仕事と生活の両立に関する情報を提供している		○ 企業内保育所	○ 各種制度	○ 事業所内保育所 勤務形態変更	○ 女性活躍推進の特設ページ	○ 各種制度、ボランティア 休暇など	○ 育児両立の特集記事	○ 各種制度		○ 保育ルーム		○ WLB各種制度、休み改善など	○ フレックス、誕生日休暇など	○ シフト自己申告制
5-1	中途採用者に占める非正規・未経験率等、前職非正規・未経験からの中途採用数・比率について把握することができる定量情報を公開している								○ 業界未経験者用研修制度						
5-2	必要となるスキル・経験等の具体的明記や、入社後の研修体制を明記している				○ 研修制度 免許取得補助	○ 研修制度									
5-3	非正規・無業者向けに特化した説明ページやQA等を設けている														
5-4	非正規・無業から正社員として中途採用された事例を紹介している														
5-5	その他未経験者・非正規を採用する意図が見受けられる情報を提示している				○ 未経験者歓迎	○ 無期雇用化制度			○ 未経験者歓迎	○ 未経験者歓迎	○ 未経験者歓迎	○ 異業種転職歓迎 社員登用制度			○ 未経験者歓迎
6-1	企業HPが現在の情報を反映していることを確信できる（企業HPの更新頻度が高い等）				○ 定期更新	○ 定期更新	○ 定期更新		○ 定期更新	○ 定期更新	○ 定期更新	○ 定期更新			
6-2	働いている人を具体的に想像できる写真や動画を掲載している	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事 (ママ社員)	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ 写真あり	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事	○ インタビュー記事
6-3	定量情報を用いたり、座談会等のリアリティのある情報提示の方法を取ったりすることで、情報の正確性や信頼性に配慮している	○ 座談会 定量情報	○ 対談 定量情報	○ 定量情報	○ 定量情報	○ 定量情報		○ 定量情報	○ 定量情報			○ 定量情報	○ 定量情報		
6-4	その他、情報の正確性やリアリティさが伝わる工夫をしている			○ 理系向け 情報サイト活用等	○ ブログ/SNS 活用	○ ブログ/SNS 活用	○ ブログ/SNS 活用	○ SNS等活用	○ SNS等活用	○ ブログ/SNS 活用	○ SNS等活用	○ ブログ/SNS 活用	○ ブログ活用	○ ブログ/SNS 活用	

※外部サービス活用

4.5.2 ホームページ以外の情報発信

(1) 概要

ホームページだけでなく以下に示す SNS やブログなど、他媒体を併用して情報発信をしている企業が目立った。各企業により使用する媒体は様々であり使い分けを模索中の企業も少なくないが、概ね、①ホームページよりリアルな情報発信、②タイムリーな情報発信、③転職潜在層へのアプローチ（採用ホームページへの流入促進含む）、といった目的で活用しているケースが多かった。

特に①リアルな情報発信は重要視している企業が多く見られ、むしろ求職者にはホームページよりこちらの方を見て欲しいという採用担当者の声も多い。

また、③については、SNS やブログに加え各種アワードの取得や新聞への記事掲載など、如何にホームページまでたどり着いてもらうか(認知してもらうか)に工夫を凝らしており、とりわけ認知度が低い中小企業や地方企業においては重要な目的の一つとなっている。

なお、一般的な SNS 等の用途として考えられるように、広報と位置づけて運用しているケースもみられる。

(2) 利用媒体と情報発信内容

ヒアリング企業において活用していたホームページ以外の主な情報発信媒体は以下のとおりである。（〔 〕内はヒアリング企業のうち当該媒体を活用している企業数）

1) ブログ〔6社／14社〕

- ・社員紹介、自社の制度紹介など一定量の情報がある場合に活用。生の情報（動的情報）を掲載できるため、ホームページよりブログを見て欲しいという企業も一定数存在した。
- ・ホームページより更新頻度を高め、企業情報だけでなく、従業員のプライベート情報など扱う情報の幅も広い。
- ・各企業のアンケートによると、多くの中途入社社員が「ブログを見た」と言っており、求職者にとっても重要なコンテンツの位置づけとなっている。
- ・種類としては人事担当が運営するブログの他、エンジニアブログ（テックブログ）やエリア（事業所）毎のブログなど複数運営するケースもみられる。

2) Twitter〔5社／14社〕

- ・情報の即時性が高いため、新しい求人掲載のお知らせやホームページ更新情報などをツイートし各コンテンツへの誘引として活用しているケースが多い。
- ・なお、昨今の情勢を鑑みいわゆる“炎上リスク”を考慮しコンプライアンスの観点から活

用しないという判断をしている企業も見られる。

3) YouTube〔5社／14社〕

- ・文字だけでは伝えきれない情報について YouTube を活用した動画配信を実施している。
- ・また、採用ツールとしての活用その他、自社サービス紹介といった営業ツール、YouTuber による認知度向上など目的は様々であり今後の活用拡大が期待される。

4) Facebook〔5社／14社〕

- ・企業の公式 SNS として活用しているケースが多い。
- ・求人情報や採用イベントを掲載しホームページへの流入を図っている。

5) その他

- ・LinkedIn や Wantedly などのビジネス系 SNS の活用、Instagram や Tiktok などの若年層向け SNS などの活用が見られた。
- ・ビジネス系 SNS については、採用ホームページの代替やホームページより柔軟な位置づけとして求職者とのラフな接点創出に活用されており、Instagram や Tiktok については将来の従業員候補となる若年層との接点として企業認知度向上の目的で活用されている。

5. 事業のまとめ

5.1 好事例企業における中途採用と情報発信の考え方について

既に前章で整理した通り、今回実施した中途採用における情報発信に関する好事例企業 14 社は、企業規模も事業内容も異なっているため各社の発信内容の詳細は企業により異なるが、その中でもいくつかの共通事項が整理できた。

5.1.1 中途採用の戦略的位置づけの変化

今回の 14 社はいずれも情報発信を積極的に行い、自社の魅力を求職者層や転職活動者にアピールしているが、その背景には中途採用の戦略の変化がある事例が多数みられた。

大企業を中心に伝統的な日本の採用慣行では、長期的な勤務継続を前提に、「将来の幹部候補」を新卒採用でまとめて確保し、「欠員補充のための即戦力」を中途採用で確保する、といった採用方針に則る企業が少なくなかった。その場合、毎年実施される新卒採用についてはまとまった母集団形成及び採用人数の確保が必要なため、対象者である学生に対しては積極的な情報発信を行う。一方で、中途採用は必要性が生じた時に必要人数が確保できれば良いものであり、定期的・恒常的な採用活動は行われてこなかった。そのため、中途採用については情報を広くオープンにはせず、確実に求職者の母集団を持つ人材サービス事業者を活用した情報発信・採用活動で十分な成果をあげることができていた。

しかし近年、日本社会が変化する中で、中途採用の意味が変化しつつある。もちろん、好景気による人手不足で即戦力を求めている企業も引き続きあるが、企業を取り巻く環境の急激な変化により、自社の事業内容の見直しや新規事業開発を検討する企業が増えており、これまで自社で獲得・育成をしてきた新卒採用社員とは異なる経験を持つ者を採用したい企業が増えている。また、社会全体の人手不足が進展する中で新卒採用のみでは十分な人数を確保できない企業が出てきており、業歴者も含めて人員を確保する必要性がある企業も出てきている。そういった背景を元に、いわゆる大企業を中心に企業の人材戦略における中途採用の重要性が増している。好事例の中でも、2000 年代前半頃から毎年確実に中途採用を行うようになった企業や、一年間における新卒と中途採用入職者の人数を同水準になるまで中途採用を増やしている企業もあり、中途採用を戦略的に実施する企業が増えている。

戦略的な中途採用の実施や、中途採用での一定人数確保を進める中においては、企業側からの情報発信の重要性が高まる。特に大企業の場合、「新卒中心の企業であり、中途入職者は少なく活躍できないのでは」というイメージを持たれ、場合によってはそもそも中途採用自体を実施していないと転職者側や転職潜在層からも思われている可能性がある。そのため、まずは積極的な発信を行って「中途採用を実施している企業である」「異なる経験を持つ人を歓迎する職場である」ことを認知してもらう必要がある。また、企業にとって欲しい人材、より能力が高く活躍が期待できる人材を確保するためには、オープンな情報発信は重

要な役割を果たす。企業は面接に応募した転職希望者を選ぶ立場でもあるが、同時に転職希望者から選ばれる立場でもある。似たような求人が並んだ場合に情報発信がより豊富な企業の方が、転職者にとっては判断に活用できる情報が多いことになり、具体的な自分の活躍イメージや企業に求める条件等の詳細を確認した上での応募が可能になる。これは企業側から見た場合、入社後のミスマッチを防ぐことにつながるため、転職者と企業双方にとって望ましい転職の実現に近づく。

今回ヒアリングした企業の中でも近年のうちに自社の中途採用のホームページの見直しを行ったという企業が複数あった。その背景に中途採用戦略の見直しをあげているところは多く、人材確保の重要な手段として中途採用が社内で位置づけられることで、関連する情報発信も見直しや注力がおこなわれていることが示唆される。

5.1.2 情報発信における各種媒体の活用について

中途採用における情報発信については、発信したい情報と発信を届けたい相手に応じて発信媒体の工夫がみられたが、いくつかの特徴がみられた。なお、本事業の好事例収集においてはウェブ上での情報発信をしていることを選定条件としているため、中途採用に関する情報発信がウェブ上で実施されていることは前提とする。

第一にホームページの活用方針については、「情報発信の中核」として位置づけている企業が多くみられた。企業側から発信していく情報を集約していく場として整理し、企業の事業内容や人材育成制度、各種福利厚生などの企業の公式ホームページであるからこそ掲載できる内容を掲載する企業が多くみられた。ホームページの設計については各社方針が異なっており、企業公式ホームページの中の採用ページとして設計・構築する企業もあれば、採用全体で特設のサイトを開設し新卒採用・中途採用と統合して一つのサイトを運用する企業もあった。また、中途採用に特化したサイトを開設する企業もみられた。サイトの設計・運用方針については企業が元々保有しているホームページの状況に依存するようである。

第二に、今回の好事例収集の中ではブログの運用・更新を行っている企業が複数見られた。ブログ実施の意図として、「記事」として読み物を作成し更新することで、期待される読み手である求職者に企業の詳細を知ってもらおうとする目的が多く挙げられた。先に述べたホームページの活用方針との関係で、企業ホームページの記載内容は公式情報や全社的な情報であるのに対し、ブログの情報発信は職場のリアルな情報・空気感や社員の人柄が伝わるような記事としている、という編集上の区別を行っている企業が多く、明確に活用意図を分けている。また、情報通信業の企業では、システムエンジニアによるブログ更新を行い、その企業で求められているシステムエンジニアのスキルや従事する作業がわかるようなブログを書いている、というケースもあった。ホームページよりも柔軟な運用・更新が可能であることに加え、より長い「読み物」や「記事」としての側面を持つコンテンツの掲載に適していることが活用の理由にあるようだ。ブログの場合は定期的な更新がないと読者の興味や関心を継続して集めることが難しいため、開設後は一定のペースで記事更新を続けて

いる企業が大半であった。ただし、採用の責任部署である人事部採用担当にとってはその運用コストに一定の負担が生じるようで、現在実施していない企業からは実際に「更新頻度への負担が気になって始められない」という声も聞かれた。

第三がソーシャルネットワーキングサービス（SNS）の活用である。SNS の活用については、今回の事例収集では Twitter がよく言及された。中でも Twitter は短文での投稿が可能であり、ブログ以上に即時性、リアルタイムでのつぶやきが可能であるため、Twitter 自体で情報発信を行うことよりも、ホームページの情報更新やブログの更新のお知らせ、又は採用イベントの告知等を適宜発信し、自社サイトやブログ、採用イベント等企業側が転職者を誘導するためのツールとして活用しているケースがよくみられた。中には、更に一步進んで転職者等の SNS 閲覧者とコミュニケーションしている企業もあったが、全体としては活用方法を模索中の印象が強い。特に SNS の特徴として、広く拡散されやすいが自分たちで拡散の範囲をコントロールしにくい点があり、これが企業にとってはリスクとして判断されているようである。より SNS での発信に意欲的な企業では、Facebook、YouTube や Instagram 等のサービスを活用している事例もあった。

5.1.3 情報発信の形態・手法について

今回の好事例収集では、情報発信の形態でも工夫がみられた。

一つ目が、自社に関する各種データの公表である。複数の企業で「数字でみる」「データでみる」といったタイトルでコンテンツを作成し、企業にまつわるデータを定量的に掲載していた。掲載内容は企業の事業内容や業績に関するデータに加えて、自社社員の属性に関する情報と有給休暇取得率等の働きやすさに関する情報が多かった。特に、働きやすさに関する情報については各社の魅力に直結する情報と考えているためか、企業ごとに発信情報が異なっており、休暇や残業時間等のいわゆる「働き方改革」に関する情報を掲載する企業や自社の年齢構成や若年者の活躍等の組織のフラットさを掲載するもの、男女比や男性の育児休暇取得率等ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスについての情報等各社で特徴がみられた。いずれにせよ、定量的に掲載することで企業理解の促進につながると判断した情報をグラフや数値で見せているケースが多かった。

二つ目は、社員インタビューの掲載である。自社で活躍する従業員のイメージを持ってもらうために社員紹介を掲載する企業が多くみられ、特に本人の顔写真付きのインタビュー形式で記事を作成・掲載している。中途採用特設サイトを設置している企業の場合には、転職経験者のインタビューを掲載する例もあり、よりサイト訪問者を想定した人選を行っている。更に座談会形式で複数の従業員が一度に集まった際の雰囲気伝える記事を作成する企業や、社員インタビューを動画で掲載する企業もあった。職場の雰囲気や一緒に働く仲間の空気や人となり、価値観の発信を通じて共感する人材を採用するために、より本人や職場の魅力が伝わりやすい発信形態を選んでいると考えられる。

5.2 中途採用における情報発信の内容について

今回の好事例収集では各社の情報発信の内容にも注目した。14 社への調査を通して得られた情報を以下に整理・分析する。

5.2.1 転職希望者等に対する意識調査の結果との関係性

4.3.2 でも述べたところではあるが、好事例収集に先立ち、本事業ではどのような情報発信を行う企業が好事例と言えるのか、という選定基準を転職希望者等に対する意識調査から整理を行った。転職・就職を希望する者及び一年以内に転職・就職を経験した方が中途採用市場での活動時に希望した情報は、以下のように整理された。

図表 5-1 企業選定基準

基準	視点	情報発信の例
基準 1	転職しても長期に安心して働くことができるか	✓ 経営・管理職層がどのような考え方なのか、インタビュー等で明示されている。 ✓ 企業が採用した正規雇用労働者に占める中途採用者の割合を示している。 ✓ 中途採用者の定着率が定量的に示されている。 ✓ その他転職後のフォローや研修等、トラブルなく働き続けられることを確認できる。
基準 2	希望する職務内容・キャリアを実現できるのか	✓ 募集ポジションにおいて、単なる職務の記載にとどまらず、担当プロジェクトやあるいは期待されている役割が明確となっている。 ✓ 中途採用者による業務遂行例や転職後の成功体験談などが掲載されている。 ✓ その他転職後の業務をイメージし自分と照らすことができる。
基準 3	中途採用者も新卒者と差異なくキャリアアップできるのか	✓ 昇格・昇給制度を具体的に紹介している。 ✓ 中途採用者のキャリアアップ・昇格の一般的なケースを紹介している。 ✓ 中途採用者から管理職や役員になった事例を紹介している。 ✓ 中途採用者の管理職比率・役員比率等を公開している。 ✓ その他中途採用者のキャリアアップに関する情報を提供している。
基準 4	家庭生活・社会生活と両立し正社員として働けるか	✓ 就業時間・残業時間の平均や勤務時間に係る社内制度の内容を公開している。 ✓ 勤務地の変更等の有無やその頻度について明確にしている。 ✓ 有給休暇取得率・産休取得率・女性比率等、両立して働いている人の数・割合についてのイメージを得ることができる情報を公開している。 ✓ 育児・介護等と両立して働いている事例を紹介している。 ✓ その他仕事と生活の両立に関する情報を提供している。

基準	視点	情報発信の例
基準 5	未経験・非正規からでも正社員として働けるのか	✓ 中途採用者に占める非正規・未経験率等、前職非正規・未経験からの中途採用数・比率について把握することができる定量情報を公開している。 ✓ 必要となるスキル・経験等の具体的明記や、入社後の研修体制を明記している。 ✓ 非正規・無業者向けに特化した説明ページや Q&A 等を設けている。 ✓ 非正規・無業から正社員として中途採用された事例を紹介している。 ✓ その他未経験者・非正規を採用する意図が見受けられる情報を提示している。
基準 6	正確かつリアリティのある情報を掲載する工夫を行っている企業	✓ 企業ホームページが最新の情報を反映していることを確信できる（企業ホームページの更新頻度が高い等）。 ✓ 働いている人を具体的に想像できる写真や動画を掲載している。 ✓ 定量情報を用いたり、座談会等のリアリティのある情報提示の方法を取ったりすることで、情報の正確性や信頼性に配慮している。 ✓ その他、情報の正確性やリアリティさが伝わる工夫をしている。

以下、14 社の発信状況と基準の対応関係について整理する。

(1) 基準 1 に関する発信

基準 1 として整理された「転職しても長期に安心して働くことができるか」を確認できる情報については、例示する情報発信との関係では経営者が自社事業や経営についての考え方を掲載する企業が多くみられた。特に、経営理念や経営方針等の説明・理解に注力する企業もあった。ただし、転職者が転職後に直接上司として関わる可能性の高い管理職層のインタビューが掲載されている企業は少なかった。より踏み込んだ企業では、経営陣や採用責任者が中途採用への期待を表明する発信もみられ、転職者にとって自分が就職する先での期待感を知り、転職後の長期的な安心感につながる情報の発信がみられた。

同じく転職者にとって新しい職場での安心感につながる例としての「中途採用者の割合」については、今回の調査ではホームページ上で公表している企業は少なかった。企業内では情報を収集・整理しており、面接等の採用過程が進む中で応募者に公表している企業は多くあったが、ホームページ上に定量データとして掲載するにはやや課題感が残るようだ。その理由として、現時点では公表している企業（他社）がそれほど多くないことから公表を見合わせていることに加え、本調査の中で「全社的な中途採用者の割合と募集求人がある職場での中途採用者比率が異なっている場合もあり、全社的な数値を出すのが難しい」といった声があった。全社的な数値を公表することで、転職希望者の「転職者が多い職場だ」という過度な期待や、逆に「転職者がいない職場だ」という無用な不安につながりミスマッチを生むことを恐れてあえて公表しない判断になるようである。一方で、既に公表している企業から

は、「中途採用比率（今いる従業員の中に同じ境遇の方が何割くらいいるのか）は、応募者側にとっては気にはなる情報のはずであり、中途採用者でもきちんと活躍できる、ということも伝える資料になる」との判断で公表しているとのコメントがあった。更に採用戦略全体の中では、転職者が一定数いる企業は「転職者（一度社会に出た社会人経験者）が選んだ企業」という見せ方も可能であり、ひいては新卒採用における競争優位性に繋がる、との指摘もあった。2021年4月からの中途採用比率公表義務化に向けて公表の準備を進めている大企業は多く、今後行政の方針や各社の公表状況によって公表は進むと考えられる。

中途採用の定着率については、より公表は少なかった。全社的な勤続年数を算出・公表している企業は見られたが、そもそも中途採用者に限定した定着率を算出していない企業も多くあった。各社の中途採用入職者が増加すると当該数値も算出企業は増えるかもしれない。

例示以外の情報としては、次に述べる基準2とも関係するが中途採用で入職した方のインタビュー記事等、先に転職を経験して社内で活躍する姿の発信情報は複数の企業でみられた。

(2) 基準2に関する発信

転職者にとって、転職先の選定で重要な要素となる「希望する職務内容・キャリアを実現できるのか」という視点での情報発信については、企業各社の工夫がみられた。

例にあげた募集ポジションにおける期待される役割等の詳細の記述は、実施している企業が複数あった。求人情報を一切ウェブ上に掲載しない企業は別として、求人情報を掲載している企業では、濃淡はあるものの「よりわかりやすく」記載する工夫をほとんどの企業が実施していた。具体的には、現在募集中のポジションへの期待や役割を具体的に記載する、募集ポジションでの入職後に従事する具体的な職務の記載、入職後のキャリアイメージやキャリアパスの提示等を実施している企業があった。また、記載する際に「他業種からみてもわかりやすい表記とする」「社内用語を排除して誰がみてもわかりやすい記載とする」といった工夫で、募集ポジションの情報を閲覧した転職希望者が具体的なイメージを持てるように取組む企業もあった。

中途採用における業務遂行例や転職後の成功体験談は、中途採用者のインタビュー記事を掲載する形で紹介する企業が複数あった。

その他、希望する職務内容・キャリアの説明として、社内にある職種や部署の事業内容を紹介して社内の職務を詳細に説明する企業や、必須資格や経験の他に望ましい資格や経験を詳細に記載して、「どんな人材が欲しいのか」を明確にする企業もあった。

転職者が希望する職務内容・キャリアの実現が可能かどうかは、転職後にどのような職場でどのような仕事に取り組むのかを具体的にイメージできるかが重要であり、求人情報をウェブ上に掲載しない場合であっても、社内の職務紹介や転職経験者のインタビュー調査を掲載している企業もあった。その場合、求人情報や募集ポジションを転職希望者が知った後

で、ホームページを訪問して企業理解・職務理解を深めることが期待され、それが転職希望者にとって具体的なイメージ化につながると考えられる。

(3) 基準 3 に関する発信

転職希望者の重要な関心事の一つである「中途採用であつても転職先でキャリアアップしていけるのか」という点は、日本の採用慣行が新卒一括採用を中心としており、転職者が社内において少数派であることが多いことから転職希望者の関心事となっている。

今回の好事例収集では、「中途採用に限定」した情報発信を行っている企業は殆どなかった。研修については一部中途採用者の場合に実施する研修を公表している企業があったが、それ以外は、原則として企業内のキャリアパスや育成体制を紹介している。社内の職群やキャリアパス、キャリアアップを支援する人材育成体系等の紹介は多く掲載されており、転職希望者は入職後に自分が受ける支援を知ることができるようになっている。また、中途採用から役員や管理職になった事例の紹介や比率等の定量データを掲載する企業もなかった。

この基準は、転職希望者にとっては自身が転職者であるが故にキャリアの中断や新卒者とのキャリア劣後が発生するのではないかと、との不安から重視・公表を期待されていると考えられるが、企業側から見た場合、制度設計において中途採用であること自体を不利に扱うことはあり得ないため、あえて中途採用者に限定した情報発信を行う必要性に乏しいと判断していると考えられる。ただし、転職希望者が求める情報の本質は、実態として人事制度運用において前職のキャリアを適正に評価しているのか、という点であると考えられるため、不安を払拭する情報として中途採用者のキャリアパスの例や上級管理職への登用例等の紹介は今後魅力を伝えていく上で重要な情報となる可能性はある。

(4) 基準 4 に関する発信

基準 4 として整理された、「家庭生活・社会生活と両立し正社員として働けるか」という点は求職者が企業を選ぶ上で重要な考慮要素となっている。これは、転職のボリューム層が 20 代後半から 40 代前半というまさにライフイベントが発生する世代であることから整合的である。これらの世代の場合、転職者本人以外の事情、例えばパートナーの賛成や、子供・両親の状況が転職先決定に大きな影響を与える。現在正規雇用で就業する転職希望者の中には現在の就業先がライフイベント発生やライフステージの変更に伴った働き方の見直しが難しいことを理由に、より両立をしやすい企業へ転職を希望するケースも多い。また、現在非正規雇用や無業等、就業状態が正規雇用と比較して不安定な状態にある求職者にとっては、「家庭生活と自身のキャリアを両立していける環境にあるかどうか」という点は重要な関心事である。

この基準に対しては、他の基準と比較しても調査企業は積極的な情報発信を行っていた。これはいわゆる働き方改革が進展し、「残業時間の短さ」や「有給休暇の取得しやすさ」が「働きやすい企業」として企業イメージ向上につながることも関係していると考えられる。

他社と比較した場合に、これらの数値は「より働きやすい企業」だという魅力をアピールすることができるためだ。また、従業員が長期に企業に所属し活躍することは企業側にとっても望ましい姿であるため、その観点からも長期勤続を支援するための制度整備は企業からみても必要な取組であり、発信は企業にとって「従業員を大事にする」「従業員の私生活も支援する」といった姿勢を見せることができるからであると考ええる。

発信情報の例として挙げた中では、就業時間・残業時間の平均や勤務時間に係る社内制度の内容については、前者については公表をしている企業がみられた。後者の勤務時間に関する社内制度については、求人や募集要項の中で記載している事例があった。

勤務地変更や転勤については、まずは求人情報において勤務地を明示している企業が大半であった。本社勤務、支社勤務、全国の事業場等、入職時の勤務場所を明示している。更に募集ポジションについて、将来的に転勤を伴う配置転換があることを発信している企業もあった。ただ、頻度等について詳細を掲載している企業は少なかった。この点については、転勤の頻度自体は企業全体の人事の中で決定されることのため、ホームページ上で公表していくことが難しい情報との判断があると思料する。

この基準の中でも最も発信内容が多様で充実していたのは、有給休暇取得率・産前産後休暇取得率、女性比率等のライフイベントと仕事を両立している方に関する情報や育児・介護と両立して働いている事例の紹介であった。具体的に高い取得率をデータとして公表している企業も多数あったが、「女性社員座談会」「ママ社員インタビュー」といった形で、まさに家庭と仕事の両立を実現しているロールモデルの紹介記事を掲載している企業が多くみられた。実際に両立に取組む社員が日々どのような働き方をしているかを伝えることで、興味を持った求職者が自身の入職後の働き方を具体的にイメージできるとの判断からであろう。数は少なくなるが、男性の育児休暇取得率を公表している企業もみられた。全国的にも男性の育児休暇取得については、取得率が低い、取得意思があっても取得しづらい風土がある、という問題が指摘されている中でこの情報は、女性求職者からは、「男性も休める企業、男性も育児に参加できる企業」と評価され、より働きやすい企業との魅力を伝えることができ、男性求職者に対しては、「自分も育児に参加できる、参加しやすい企業風土がある」というメッセージを伝えることができるだろう。

その他、勤務地変更に関しては、転勤先となる地域の情報を紹介している企業があった。これは、転勤を伴う勤務地変更がある企業において、「家族の賛成を得る」ことを目的に発信されていた。転勤に伴って日常生活自体も大きな変化を余儀なくされるため、転勤先となる地域の交通の利便性や気候・風土、大都市へのアクセス等を紹介して、「転勤先での生活」を具体的にイメージできるような情報発信が行われていた。本情報を発信した企業担当者によると、この情報は求職者本人よりも、その家族への説明において効果を発揮するとのことであった。

(5) 基準 5 に関する発信

発信内容に関する最後の基準である「未経験・非正規からでも正社員として働けるのか」という視点は、主として現在非正規雇用であり正規雇用を目指す者やキャリアにブランクを持つ者が重視している視点であった。一般に中途採用においては、求人するポジションに対して、人材要件として過去の職務経験や従事年数、当該業務に関する知識や専門性を求めることが多く、現職が非正規雇用である者や無業期間がありキャリアに中断がある者にとっては募集要件自体が応募への大きな障壁になっている。更に入職後の企業に自身と似た経験を有する方がいることも挑戦意欲や安心感を高める。また、現在正規雇用で働く求職者の中には転職を機に新しい業界や職務、職群等に挑戦したいと考えている者もいるが、そういった新たな挑戦であっても応募が可能なのか、という点は関心事項である。

結論から先に述べると、本事業で設定した基準及び発信のうち、正規雇用やいわゆる総合職採用を目的にした中途採用の発信において「非正規」や「未経験者」に特化した情報を発信している企業は殆どなかった。これは、企業側の視点に立つと、中途採用は新卒採用と比較して経験者を獲得することで即時の活躍を求めており、求める人材像に「募集ポジションで直ちに活躍できる人」を設定していることが大きい。その場合、あえて現在非正規雇用や無業期間を持つ者、ないしは未経験者に採用ターゲットを設定することは少ないため、結果として情報発信を行わないと考えられる。企業方針として未経験からの育成に特化した企業でのみ、未経験者からの育成体制や入職者体験記等、基準 5 に関する情報発信を実施していたが、これは企業の採用方針に拠るところが大きい。

今回の調査でいくつかみられた発信としては、必要となるスキル・経験等の具体的明記や、入社後の研修体制であった。人材要件について「必須のもの」と「望ましいもの」を区別して明記することで、求めるスキルの水準を明確にすることや要件の緩和を図っている企業があった。また、中途採用全般に関する Q&A 等の中で、「要件を満たしていない場合でも応募可能か」といった質問を記載し、そこに、応募自体は可能、といった形の回答を明示している企業もみられた。このような企業の場合、求職者側の心理的障壁を下げると考えられるため、条件を十分に満たさない代わりに他の観点で望ましい人材が応募する可能性は相対的に高くなるだろう。

非正規雇用や未経験者に関する情報発信は、契約社員・パート・アルバイトに関する発信の中では言及がある企業がみられた。中には、自社内で非正規雇用から正規雇用への転換制度があることを示す企業もあった。実際、現在非正規雇用や無業の方はまずは非正規雇用で入職し、活躍した社員を正規雇用に登用・転換していく仕組みは一般的であり、企業にとっては人材育成の観点からも人材確保の観点からも合理的である。現在非正規や無業の求職者側からみた場合、正規雇用への道のりはやや遠いが、一方で将来の安定的な雇用を目指して非正規労働者として入職していくルートは、最初の一步として挑戦はしやすく一定の合理性がある。むしろ企業側にとっては、現在家庭との両立で一時的に非正規雇用を選択している女性等の発掘・戦力化につながる可能性もあり、有効な情報発信であると考えられる。

(6) 基準 6 に関する発信

発信の在り方や手法に関する基準である基準 6 は、企業の信頼を高める観点や求職者側の理解深化の観点で重要な視点である。

正確性についてはホームページによる情報発信の場合、更新がされていないと情報の鮮度が落ちる他、企業自体に対する体制やコンプライアンスの観点での不安が高まる。そのため、求職者は企業の安定性や体制を見極めるために訪問するサイトが頻繁に更新されているかを重視している。また、更新頻度やコンテンツの充実は中途採用に関する企業側の意欲や意気込みを図る指標ともなる。こちらについては、今回の調査では頻度高くサイトを更新している企業が多くみられた。最も頻繁な企業では毎日、しかも一日のうちに数回、というケースもあった。いわゆる大企業の場合、ホームページ掲載自体に社内手続きや内容面での精査があり、そういった意味で更新ペースが遅い企業もあったが、それでも常に最新の情報を掲載していくことを意識していた。特に、求人情報を掲載している企業は、採用が決定した求人は掲載を順次止め、常に最新の状態にするように取り組むところが多かった。

リアリティの観点は、求職者は転職後の自分の働く姿・活躍・キャリアをより具体的にイメージし、企業理解を深化する意味で重要である。より具体的なイメージができてから入職した方が、入職後のミスマッチを防ぐからである。こちらについては、5.1.3 にて述べたとおり、各社それぞれ工夫を凝らしていた。

5.2.2 企業がより良い人材を獲得していくための情報発信内容の検討

ここまで、転職希望者側の視点で望ましい情報発信の内容・あり方について企業側の発信状態の実態を整理してきたが、本項目では、企業側の視点でどのような情報発信の内容が望ましいのかを検討する。

中途採用は転職希望者（求職者）と求人企業のマッチングによって実現されるが、企業側にとって中途採用を実施する意図はひとえに「社内で活躍する人材を確保」し、企業の成長を実現していくことにある。そのため、中途採用では

①募集したいポジションにとって望ましい人材の応募を促し（より良い人材の確保）

②入職後ミスマッチなく定着・活躍してもらう（採用後の定着）

の実現を目指す。

①については、情報発信を通してより良い人材の応募につなげ、かつ、望まない人材の応募を抑制することが重要になる。企業にとっては、求人に対してより多くの応募があれば採用候補者は増えることになるが、その候補者が要件を満たしていなければ目的は達成されない。望ましいのは募集するポジションの人材要件を上回る人材の応募が増えることであり、人材要件を大幅に下回るような人材の応募が増えては採用実務を圧迫する。

②については、中途採用は募集に対する応募から採用過程を経た採用決定で終了ではなく、むしろそこは企業と転職希望者にとってはスタート地点になる。企業側にとっては採用活動にも一定のコストを要しており、短期離職は避けたい上、正規雇用者の中途採用において

はそもそも長期の活躍を期待して採用していることが一般的である。転職希望者にとっても転職はキャリアにおける大きな転機で、多くの場合は複数回の転職を前提にはしていない。転職先で活躍し、そこでキャリアを積むことを目指して転職活動を行っている。双方共に長い活躍を期待するのであれば、できる限り情報の非対称性によるミスマッチを防ぐことが重要である。

上記の二点を実現すべく、企業が中途採用において情報発信を行う際の視点を以下の 6 つに整理する。

(1) 前提としての適切な条件明示

より良い人材を獲得していくための情報発信における前提として、求人情報の適切な開示が挙げられる。中途採用の実現のために、多くの企業は求人を出す。求人情報はハローワークでの求人票の申込や外部人材サービスでの求人情報の発出、企業ホームページへの掲載等多様な方法で公表されていくが、労働条件については明示義務¹⁶が定められている。特に自社ホームページへ掲出する場合には、外部機関の確認がないため、義務を満たさない求人情報となる恐れがあることに注意する。後述する、より積極的な発信内容が効果を発揮するためには、応募者に不安を抱かせないための適切な求人情報の掲載が必要であることを忘れてはならない。

求人票や募集要項等において、明示することが必要な労働条件は以下のとおりである。

図表 5-2 募集・求人時の労働条件等明示事項¹⁷

項目
☐ 業務内容 ☐ 契約期間の定めの有無及び期間 ☐ 試用期間の有無及び期間 ☐ 就業場所 ☐ 就業時間 ☐ 休憩時間 ☐ 休日 ☐ 時間外労働 ☐ 賃金 ☐ 加入保険 ☐ 募集者の氏名又は名称※ ☐ 派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨 ☐ 就業場所の受動喫煙防止措置に関すること

¹⁶ 職業安定法職業安定法第 5 条の 3 第 1 項又は第 2 項

¹⁷ 詳細は厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000548051.pdf> 参照

(2) 企業理念への共感を促す情報発信

より良い人材の確保とミスマッチを防ぐための情報発信の一つ目が、「企業理念への共感を促す」ことである。今回の調査でも企業理念の発信については注力する企業が複数見られたが、企業理念への共感を促すことは企業にとっての魅力的な人材の応募とミスマッチの防止、両方につながる。企業理念は企業にとっての根幹、大原則となるものであり、事業内容や事業の実施方針のみでなく、従業員の行動指針や社員に求める要件を規定するものである。この企業理念への共感を促すような情報発信により、「企業の理念に共感したから」「実現したいものがその企業にあるから」という理由による他業界からの応募や、待遇や勤務条件を超えた応募、求人ポジションの人材要件を上回るような応募につながる可能性がある。また、理念への共感がないまま入職すると、ミスマッチにつながりやすい。企業の基本方針への理解が乏しい状態で入職すると、業務における価値基準が企業と一致しない、企業風土になじみにくい、処遇や人事評価等の条件面での不満が出た際に社内に留まる意思に繋がりにくい等、定着や活躍を妨げる可能性が高まる。事業や仕事、日々の業務に納得感をもって取り組むためには企業理念への共感が重要である。特にオーナー企業の場合、オーナーの経営方針や理念はより重要性を増す。経営陣の交代が起きにくいことが想定されるため、理念への共感がない状況は経営陣との対立にもつながる恐れがある。

発信する情報の例としては、理念を直接的に説明する他、企業の事業内容と目指す姿を紹介すること等があげられる。また、経営陣や現場でマネジメントを行う管理職層の考え方の紹介もマネジメントする立場の側の価値基準や行動指針から企業全体の理解へとつながり効果的である。より具体的な発信としては、企業理念と求める人物像の説明や転職者への期待を公表する等も考えられる。

ただし、企業理念は言語化されていない企業や、創立以後見直しを実施していない企業等も多い。発信を行う前に、現在の企業の姿や将来目指す姿を踏まえて、検討や再構成を行うことも重要である。

(3) 入社後の具体的な活躍イメージを持ってもらうための情報発信

二つ目の視点は、求職者に入職後の具体的な活躍イメージを持ってもらうことである。既に転職希望者側が望む情報発信でも重視されていたが、入社後にどのような業務に従事するのか、どのような働き方をするのか、という具体的なイメージは自身の転職後の活躍の想像に繋がり、より応募意欲を高める。また、業務のイメージが具体的でない他社企業と比較した場合に、転職希望者が応募しやすくなる。企業の場合、具体的なイメージを発信しておくことで、求める人材像により近い、より望ましい転職希望者の応募を期待できる。ミスマッチ防止の観点では、具体的であれば自分がどの程度活躍できるのか、自分が能力を発揮して活躍できる職場なのかを自身で判断することが可能になるので、応募時の過度な期待や不安を排除できる。適切なイメージを持って入職できれば、入社後のギャップに悩む可能性も低くなり、ミスマッチを予防することができる。

具体的には、募集ポジションで担当プロジェクトやあるいは期待されている役割を具体的に記載して求職者がイメージしやすくすることが考えられる。他に、「この企業で転職者が活躍できるのか」という観点で中途採用者の社員紹介やインタビューの掲載、企業内や募集ポジションの職場における中途採用比率の公表、また中途採用者の定着率や勤続年数等の紹介も良いだろう。これらの情報は、「中途採用者が活躍できるか」という不安の払しょくにつながる。

(4) 入社後に実現できるキャリアの情報発信

三つ目の視点は、入社後に実現できるキャリアを知ってもらうことである。キャリアパスやキャリアアップの仕組みは求職者にとって重要な関心事項であることは既に述べたが、企業側からも重要な視点である。

企業は採用後の長期的な活躍を期待して中途採用を行っており、当然社内でどのようなキャリアを歩むのかという点は、求職者の企業理解につながる。求職者は程度の差はあれど、より良いキャリアや自分の望むキャリアの実現を目指して転職活動を行うため、キャリアパスに関連した情報の不足は長期的な視点でのミスマッチを生む可能性がある。また、転職後どういうキャリアを積んで専門性を高めていけるのか、それを企業がどのように支援してくれるのかという情報はそれ自体が企業の魅力につながることも多い。多様なキャリアパス設定や、従業員のキャリア観に合ったキャリアの選択等の仕組みはそれ自体が他社と比較した際の競争優位につながる場合もある。加えて、手厚い人材育成体制等従業員の成長を支援する仕組みも企業の魅力の一つである。これらの情報を整理して紹介することで、成長意欲が高い人材の応募が期待できる。

具体的な発信内容としては、昇格・昇給制度等の社内の仕組み紹介やキャリアパスの説明などが考えられる。より中途採用に特化する場合には、中途採用者のキャリアアップ・昇格の例やイメージを発信すると、求職者にとってはよりわかりやすい。

(5) ライフとキャリアの両立に関する情報

四つ目の視点は、ライフイベントとキャリアの両立を支援する仕組みを知ってもらうことである。ワーク・ライフ・バランスの実現はもとより多くの労働者にとって重要な関心事項であるが、ライフイベントの発生や本人の仕事観・キャリア観と私生活の両立が可能か、といった情報は転職先を探す上で重要な考慮要素となっている。近年は日本的な社内育成の手法の一つである、配置転換による全国転勤の必要性等も議論される等、労働者の私生活とキャリアの両立を労働者自身でマネジメントしていくことが一般的になりつつある。そうした中で、各人の置かれたライフステージに合わせた働き方を受容する職場であるのか、という点が転職先・就職先を選ぶ重要な視点となっている。

優秀な人材の応募を確保するといった観点で考えた場合、ライフイベントを支える制度や多様な働き方・柔軟な働き方等の仕組みに関する情報発信は、現在働き方に制約のある優

秀な人材層の応募・獲得につながる可能性がある。例えば、フレックスタイムや裁量労働制といった柔軟な労働時間の管理や時間単位の有休取得等の仕組みは、子育てや通院・介護等の事情により毎日フルタイムで就業できない層の応募につながる。勤務地限定、時間限定、職務限定等の多様な働き方も同様である。ダイバーシティに着目した情報発信も、一般に良く発信される女性比率はもちろん、外国人や高齢者等多様な視点がありえる。多様な人材が活躍できる場であることは、多様な人材の応募に繋がり、更なるダイバーシティの進展が期待できる。

更に副業・兼業の実施は他社で就業する人材や個人事業主の応募等、既に別のフィールドで活躍する人材の応募や戦力化を期待できる。また、新型コロナウイルスによるニューノーマルによって定着しつつあるテレワークについても、テレワークの実施自体が「出社しなくても働ける」といった求職者への安心提供に留まらず、地方や遠隔地からの応募や就職につながる可能性を秘めている。「働くこと」への価値観が多様化し、社会環境が急激に変化した現在においては、働き方への多様な選択肢を提供できること自体が自社の魅力発信につながるのである。

ミスマッチ防止の観点からも、就労と私生活の両立を支える仕組みや働き方の選択肢は長期の就業継続において重要な考慮要素となる。特に、転職活動のボリュームゾーンはライフイベントの発生が多く起こる年代であり、求職者本人の意向のみでは就業継続ができないような場面も多く発生する。あらかじめ制度が整っていることを伝えることで、将来のイベント発生に備えることができ、求職者側が安心して応募・入職できるのである。

この視点での情報発信は範囲も内容也多岐に渡り、企業ごとに創意工夫ができる点も重要である。残業時間・有休取得率等の日々の就業に関する情報、休暇制度や労働時間の管理、終業場所等の日々の働き方に関する情報といった社内情報はもちろん、福利厚生制度の紹介も有益である。また、テレワークや副業・兼業等の社内で進めている新しい取組等の紹介もよいだろう。一点発信において忘れてはならないのは、仕組みや制度の紹介に留まるのではなく、その実態や運用についても発信することである。求職者は、これらの制度を「自分が十分に活用できるのか」という点に関心があるため、どの程度社内で活用されているのか、という点も意識して発信内容を検討することが望ましい。

(6) 挑戦や未経験業務への支援体制

最後の視点は、挑戦や未経験業務への支援体制を伝えることである。既に述べたキャリアに関する情報とも関連するが、ここでの挑戦は転職活動に伴う新たな挑戦を指す。

中途採用は一般に即戦力を求め、応募者の過去の経験や専門性を重視した選考を行うことが多いが、これは合理的である一方で母集団自体に一定の制約をかけることになる。募集ポジションの人材要件を完全に満たしていない場合、転職希望者が自身の採用可能性を低く見積り、結果として応募を見送ることとなる。もちろん企業側が全ての要件を完全に充足した人材のみを採用決定するといった採用方針の場合には、不採用が確定している応募者

を減らすことにつながり採用活動全体が効率化されるため、問題はない。一方で、中途採用においては、企業側も新たな人材との出会いを求めており、専門性と業務経験に加えて本人の無形資産（人脈や知識等）や異なった環境でキャリアを積んだことによる仕事への異なる価値観等を総合考慮して採用を決定することも多い。そのような場合、要件を一部充足しないことや、転職を機に新たな業務へのチャレンジを一切排除するような印象は応募者の多様性を確保する上では、企業にとって不利益となる。また、新規業務への挑戦や経験不足も受容する発信は、例えばライフイベントにより退職し一時的に非正規雇用として勤務する人材や現在までに一定の無業期間を持つが前職において多様な業務経験を有する者等の応募につながる可能性もあり、将来的に戦力化が期待できる人材の発掘につながる可能性もある。

この視点での発信は企業にとっては表現や発信が難しい側面もある。母集団の拡大やより多様な人材の獲得を実現したい一方で、応募者の質は一定程度確保する必要があるためである。要件においては必須のものと望ましいものに分けるといった求人票の工夫はすでに実施している企業も多くあるが、それ以外に「未経験者でも応募ができるか」「要件を完全に満たさない場合の応募が可能か」といった、求職者が気にするであろう視点での記載や情報発信を行うことが現実的だろう。また、経験が不足した状態で入職した場合に受けられる支援として研修や育成体制を発信することで、求職者側がより安心して応募できるようになる。

5.2.3 企業と求職者のより良いマッチングを実現する情報発信の内容

以上より、求職者が知りたいことと企業が伝えたいことをまとめたものが次頁の一覧になる。より良いマッチングの実現のために有益な情報は共通しており、その中からどの情報を発信するかが企業の採用方針により取捨選択されていく。

図表 5-3 企業と求職者のより良いマッチングを実現する情報発信の内容

情報発信の区分	企業の発信目的	発信情報の例	求職者の収集目的
「企業理念」や経営陣の考え方	□ 経営層の理念や求める人材像を明らかにして、「企業理念への共感」を促す □ 期待される役割を明確にし、入社後のミスマッチを防ぐ	✓ 経営・管理職層の考え方 ✓ 企業の事業内容と目指す姿 ✓ 企業理念と求める人物像 ✓ 転職者への期待	□ 企業理解を深めたい □ 自分が長期的に安心して活躍できる職場かを知りたい (基準 1)
入社後の具体的な活躍イメージをもってもらうための情報	□ 転職後の業務を具体的に伝え、入社後に「どんな業務で活躍できるのか」をイメージできるようにする □ 中途採用入職者の活躍から、「転職者が活躍できる職場」であることを伝え、転職に対する不安を解消する □ 期待される役割を明確にし、入社後のミスマッチを防ぐ	✓ 募集ポジションで担当プロジェクトやあるいは期待されている役割が具体的に記載されている ✓ 中途採用者によるインタビュー ✓ 企業における中途採用者の割合 ✓ 中途採用者の定着率	□ 自身の仕事を具体的にイメージしたい □ 転職者であっても活躍できる職場であるかを知りたい (基準 1・基準 2)
入社後に実現できるキャリア	□ 人事制度や人材育成体制を明示し、長期に社内で活躍、成長できる環境であることを伝える □ 中途採用で入社した人のキャリアイメージを伝えることで、転職者のキャリアの不安を払しょくする □ 期待される役割を明確にし、入社後のミスマッチを防ぐ	✓ 昇格・昇給制度 ✓ 中途採用者のキャリアアップ・昇格の例やイメージ	□ 長期的にキャリアアップして行ける環境かを知りたい □ 中途採用からの入職であっても社内でキャリアを積めるかを知りたい (基準 3)
ライフイベントとキャリアの両立を支援する仕組み・体制	□ 働き方改革、ダイバーシティ、福利厚生などの自社制度を紹介して、「働きやすさ」を伝える □ 長期的な活躍が可能な企業であることを伝え、多様な人材の応募を促す □ ライフイベントを理由とする離職を防止する（リスク軽減）	✓ 就業時間・残業時間の平均等 ✓ 社内制度を公開 ✓ 勤務地変更の有無や頻度 ✓ 有給休暇取得率・産休取得率・女性比率等、両立支援の制度とその活用状況	□ ライフイベントとキャリアを両立できる環境かを知りたい (基準 4)
挑戦や未経験業務への支援体制	□ 募集ポジションへの経験不足や就業のブランクに対する支援制度を明確にすることで、求人のターゲット層を広げる	✓ 必要となるスキル・経験等の具体的明記や、入社後の研修体制の説明 ✓ 非正規・無業者向けに特化した説明ページや Q&A	□ 経験不足等があっても応募・入社が可能かを知りたい □ 転職に伴う挑戦を受容する企業かを知りたい (基準 5)

5.3 中途採用における情報発信のあり方について

前節では中途採用における情報発信の内容を中心に検討を行ったが、本節では企業と求職者のより良いマッチングを実現するための情報発信全体のあり方について検討する。

5.3.1 情報発信全体の考え方

「情報発信」に取り組むことを考えた際に、発信の内容、すなわち提供していく情報の種類や記載内容についてつい注力をしてしまうが、内容の検討は情報発信全体においては一過程に過ぎない。情報発信全体については、中途採用における活動の一環であることを前提に、以下の図に示す四段階で検討することが重要である。

図表 5-4 情報発信全体の流れ

1 採用戦略策定	- 採用全体の戦略を検討する - 新卒採用、キャリア採用、それぞれの採用区分における計画を整理する
2 中途採用ターゲット検討	- 採用戦略における中途採用の位置づけを踏まえて、中途採用におけるターゲットを設定 - 募集するポジションの求人によってはターゲット層が異なる点に注意
3 採用手法／発信媒体検討	- 中途採用のターゲットに合わせて、採用手法と活用する発信媒体を検討する - 発信媒体に期待する役割を整理
4 発信内容検討	- 活用する発信媒体に掲載する情報を検討する - 情報の内容と掲載上の工夫を合わせて検討する

①の採用戦略策定は、企業内における採用全体の戦略検討のことであり、多くの企業により実施されている。なぜ情報発信において採用戦略の検討から始めるかは、情報発信の目的は発信自体ではなく、当該情報発信によって採用計画を達成することにあることを今一度確認する必要がある。発信情報が充実しており、多くの閲覧者を獲得することができたとしても、その発信により良い人材の応募・獲得に繋がらなければ情報発信としては成功とはいえない。採用戦略の検討においては、

- ・今後 10 年間でどんな人材を社内に増やしたいか
- ・今後数年間での退職予定者を想定した上での不足人材
- ・強化したい事業部門や新しい事業の予定

等、経営と密接に関連した視点で採用戦略を考える必要がある。これらを踏まえて当該年に

おける採用予定数や求める人材像、人材要件等が決定される。新卒採用と中途採用を両方実施している企業においては、それぞれで採用計画が整理される。

続く②中途採用ターゲット検討は、採用戦略を受けた、より具体的な人物像の設定である。ここで重要な点は、求める人材の種類や求人ポジションに応じて採用のターゲット層は異なる、という点である。この採用ターゲットの設定はその後の採用手法や発信媒体、発信内容の検討にも大きく影響を及ぼす為、社内で議論を深める必要がある。例えば、「新規事業開発の為にベンチャー企業経験者が欲しい」となった場合には「ベンチャー企業出身で新規事業立ち上げの経験を有する人材」が主なターゲット層になる。「社内に新卒の若手が増えてマネジメントできる管理職層が足りない」場合には「業種は問わず若手育成経験がある管理職経験者」がターゲットになるだろう。「一人で夜勤が可能な現場人材を強化したい」場合には、「一人での夜勤が可能な程度の業務経験を有する、時間の融通が利く同業種・職務経験者」といったようなターゲット設定になるかもしれない。獲得したい人物像を整理し、求めるスキルや経験、働き方を具体化して、ターゲット層を具体化していく。

ターゲット層が具体的になると、次に③に整理したようにどの採用ルート（採用手法）で獲得するかを検討することになる。中途採用においては、企業が直接募集を行う以外にも、人材サービス事業者やハローワークを活用した多様な採用ルートがある。人材サービス事業者の中にも、求人広告、人材紹介、ダイレクトリクルーティング等、マッチングを実現するまでの手法が異なる多様なサービスが展開されている。ターゲット層の特徴に合わせて、採用手法を検討していくことが重要である。採用手法の検討と共に合わせて、情報発信で活用する発信媒体も検討することが望ましい。例えばハローワークに求人を出す場合、ハローワークに求人票が掲載されることを前提に発信を考える必要がある。一方で求人広告を活用する場合、求人広告がウェブ上で掲載されるため、自社ホームページとは別のホームページからも求人や募集状況がみられる状態になるかもしれない。人材紹介会社経由で募集を行う場合には、そもそも求人があるかどうかは、当該サービスに登録して転職活動を行っている者のみが知ることができ、広く一般に現在中途採用を実施していることは伝わらない。手法に連動して発信の範囲や公表の程度が影響を受けるのも中途採用の特徴の為、実施する採用手法に応じてより効果的な発信媒体を検討することが望ましい。

そして最後に④に整理したように発信内容と手法の検討を行う。ここでは採用ターゲットを踏まえて 5.2.2 で検討した観点から発信する情報を決定していく。そして、その情報をどのような方法で発信していくかも合わせて検討すると、より効果的な情報発信を実現することができる。例えば定量的な数値で公表した方がインパクトを出せる情報、社員インタビューのような形で生の声を発信することで理解が深まる情報、経営陣による発信や動画のような形で示すことで企業のアピールに繋がる情報等、同じ発信内容であっても見せ方や発信形態により、閲覧者側の印象やそれによる企業の魅力の伝わり方は異なる。発信媒体による発信上の特性や、複数の媒体を活用する場合の役割分担等も意識し発信内容を決定していくとよい。

5.3.2 媒体の特性を生かした発信

前項で全体の流れを整理した中で、発信媒体の選定について言及したが、情報発信においては現在多種多様な媒体、ツールがある。もちろん紙での求人広告や新聞折り込み等の媒体も効果的ではあるが、本報告書ではウェブ上の発信を前提に発信媒体の特徴を整理する。

発信媒体には大きく、①自社が管理・運用するホームページ②企業の働き方や事業内容等を掲載するような外部メディア③人材紹介や求人広告等の求人メディア④ウェブログ（ブログ）⑤SNS に区分される。

このうち、①自社が管理・運用するホームページは発信においてメインとなる媒体である。既に発信の掲載場所が備わっていることに加え、企業公式ホームページでは経営理念や福利厚生、働き方に関する情報等は企業の情報として掲載されている場合もあり、改めて中途採用向けに発信の準備をする必要がないものも既に掲載されているだろう。具体的には企業公式ホームページの中に採用関連のページを掲載する方法と、採用について特化した特設サイトを開設する方法の二つが考えられる。前者の場合は一つのサイトで企業に関する全ての情報を知ることができる点が魅力な一方で、サイト自体が複雑な構成だと、採用情報に到達するのが難しい、企業側から見せたい情報に誘導しにくい、といった懸念が考えられる。後者の場合、「採用に関する情報を集約した」という形で公式サイトと役割を分けることで掲載情報が膨大になりすぎることを防ぎ、目的とサイト内容が連動するが、一方で新規に開設することによる企業側のコストが発生する。

②の外部メディアは基本的にはメディア側の取材を受けて記事や特集が掲載される点に特徴があり、企業側が希望したから掲載されるわけではないのが大きなポイントである。一方で、外部メディアに掲載があると、その記事を読んだ人がそこから興味を持って企業ホームページを訪問することが期待できる。特に社員紹介や働き方の紹介等の記事や企業をプラスの方向で評価する記事の場合は、そこから興味を持った転職潜在層がホームページを訪問し、そのまま応募、といった中途採用への応募に繋がる可能性もある。逆に、外部メディアの記事を企業ホームページ訪問者に読んでもらい企業理解を深める、応募意思を高める、といった活用も考えられる。そこで、外部メディアについては、そこからの人の流入や逆にホームページからメディアへの遷移を意識した運用を行うことがよいだろう。

③求人メディアの場合は、外部メディア以上に相互連携が重要になる。求人メディアはアグリゲート型¹⁸を除いて基本的に企業が掲載希望すれば、掲載できるのが特徴であり、企業側の意思で露出を増やすことができる。求人メディアに求人が掲載されると、転職希望者はその内容を確認する。応募するかどうかの検討時に、企業情報の詳細が知りたい、企業理解を深めたいと考え企業ホームページを訪問する転職希望者は多い。応募意欲を高め、応募に繋がるような情報をホームページに掲載しておくことが重要になる。一方で、ホームページ

¹⁸ 近年注目されている、ウェブ上に広く掲載されている求人情報を集めて表示するタイプの求人メディアのこと。各企業が掲載する求人情報や個別の人材サービスが掲載している求人広告まで、一括で閲覧することが可能となる。

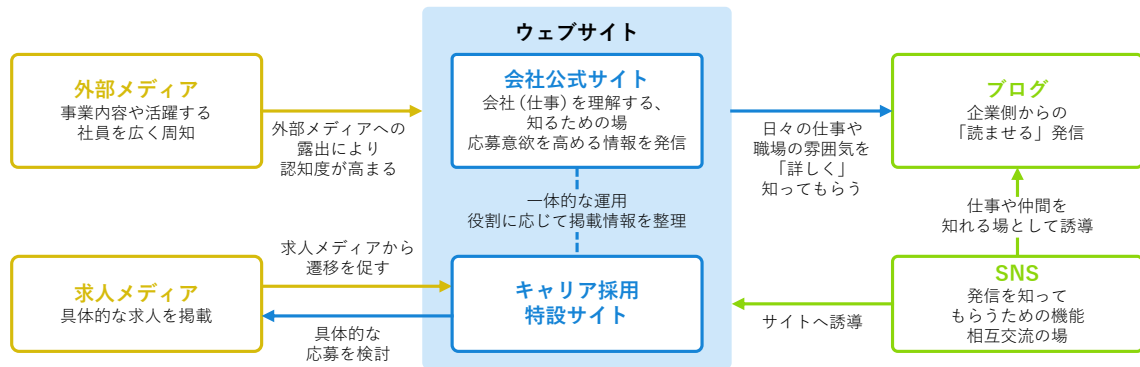
上に求人情報は掲載せずに求人情報は求人メディアに掲載している場合には、ホームページ訪問者を求人メディアに遷移させる必要がある。ホームページを訪問しても具体的な求人までたどりつかなければ応募にはつながらない。求人情報がどこにあるのか（ホームページ内か他媒体か）をしっかりと表示し、訪問者を確実に求人に誘導していくような連携が重要となる。

④のウェブログ（ブログ）は「長い記事」の発信に向いている点が、後述する SNS と異なる。もちろんホームページ上で記事を大量に掲載しても良いのだが、例えば人事担当者の日記やエンジニアによるブログ等、発信は行いたい企業が全体より小さい単位での発信や公式サイトで掲載するにはやや柔らかい文章を掲載していくときに向いているといえる。複数の部署でブログを立ち上げ、公式サイトから遷移させるというような運用も可能である。ブログの場合、口語的な表現や写真の活用とも相性が良いため、「親しみを持ってもらう記事」や「より詳細を知ってもらいたい取組」「読ませたい記事」の発信に活用するのが良いだろう。注意すべき点として、更新を一定程度のペースで行わないと、情報の新規性がなくなる点が挙げられる。企業の公式掲載情報とは異なり、個別部署の日常等の記事の場合更新を止めて放置していると、「ずっと更新がされていない」「情報発信を放置している」といった印象を求職者に抱かせてしまう恐れがあるため、開設時に更新の方針や記事作成者等運用についても計画を立ててから開始することが望ましい。

⑤の SNS は近年急速に注目度と利用が高まっている媒体である。代表的なものは Twitter や Facebook、Instagram であるが、共に「短い投稿」と「即時性・拡散性」「利用者の相互交流」が大きな特徴となっている。いずれも基本的には短文での発信を目的とした媒体であり、中途採用との関係では、内容のある情報の発信というよりは、ホームページの更新や新規求人の掲載情報等最新情報の発信を広く周知するツールとして活用することがホームページの情報発信との連携としては効果的だろう。SNS での発信は拡散性に優れているため、企業そのものや実施している中途採用の露出を高める効果が期待できるが、求人への応募を増やしていくためには、運営側のより積極的なアプローチが求められる点には留意する。より積極的に採用に活用したい場合には、これらの媒体を活用して、利用者（求職者）との交流を行い、応募につなげていく、場合によっては面接等へ誘導するといった企業側からのリクルーティングの一つとして活用することも考えられる。企業として活用する際の重要なポイントとしては、その拡散性に十分に留意することである。投稿自体が広く一瞬で拡散されることは、大きな利点であると共に本来想定していない対象に読まれる、場合によっては内容を誤解される等のリスクもはらんでいる。発信内容の精査等も含めて、慎重な運用が求められる媒体と言える。

以上のような各媒体の特徴と相互の関係は、以下のように整理される。

図表 5-5 発信媒体の相互関係



5.3.3 情報発信の担い手

採用戦略に基づいて中途採用の情報発信を検討し、活用する媒体と発信内容が決定すると、後は日々発信していくことが重要となる。

企業と求職者がマッチングすることを目的として情報発信を行う以上、人事部、特にその中でも採用責任者は情報発信の中心となる存在である。いつ、どの情報を何の媒体に掲載していくのかを決定する業務の他に、個別の発信内容を検討・作成していくことも採用担当者の採用活動に関する業務の一環となる。

また、経営者への採用戦略及び情報発信への協力が、中途採用でのより良いマッチングには欠かせない。経営者が採用を社内の経営事項として明確に位置づけ、社内資源の投入を行うこと自体が重要であることは言うまでもない。更に、情報発信において経営者自らが積極的に発信し、自身の言葉で採用方針や求める人材像を述べることにより、求職者に企業の採用にかける熱意が伝わりやすくなる。

一方で、情報発信の担い手は、人事担当者に限られない。例えば企業全体の広報戦略との関係では、企業内の広報担当部署も重要な存在である。近年は採用活動でも広報活動や企業の広報戦略との連動を重視して取組む企業も出てきており、今後採用広報がより重視されるようになれば、採用担当者に閉じるのではなく、相互に連携した発信が増えていくだろう。

発信される情報との関係では、採用担当者・人事部で全てを発信できるわけではない。働き方や処遇等の労働条件や労務管理に関する情報はまさに人事部の所掌範囲であり、正確な情報を伝えることができるが、これまでにみてきたように、全ての情報を人事部が伝えるだけでは、求職者が本当に欲しい情報を提供することは難しい。従業員インタビュー等に代表される社員紹介では全ての社員が発信の担い手になる可能性があり、また、優秀な人材確保の重要性を鑑みれば、そうあるべきである。例えば、現場で働く従業員であれば、職場での働き方や社内の雰囲気、使いやすい制度等、「一緒に働く仲間」としての情報発信が可能であり、情報の受け手により具体的なイメージを持たせることができる。管理職などのマネジメント層であれば、組織がどういった方針を持っているか、どんなメンバーがいる職場か、職場におけるマネジメントの傾向、部署の目標等、「入社後配属予定部署の上司」としての

立場からの情報を発信し、入社後の自身に期待される役割を整理し、将来的なキャリアのイメージを具体化する際に有益な情報を発信することができる。経営層であれば、企業全体の経営方針等を伝えることで、企業としての方向性を明確にし、求職者の理念への共感を促すだろう。

こと中途採用においては、面接担当者は配属先の同僚・上司とその他経営層という採用選考を行う企業は多く、求職者は採用過程でも人事担当者以外に入職後に一緒に働くメンバーや直属の上司と会う機会を持っている。求職者にとって最大の関心事である「入社後に一緒に働くメンバーはどのような人か」「働く職場はどんな環境か」という点を知る意味では面接は絶好の機会であり、そこではコミュニケーションが行われている。一社員や管理職層も面接において情報発信・情報提供を期待されているとの認識で人事部と連携して発信に取り組む必要がある。

6. 中途採用における情報発信について残された課題

本報告書では、調査で得られた知見と検討会での議論を元に、中途採用における情報発信の在り方について整理検討を行ってきた。最後に、検討会で委員より指摘があった、今後の情報発信の活性化についての課題を整理する。

一点目が、中途採用比率等の数値の公表についてである。2020年度の調査であることもあり、今回の調査の中では必ずしも好事例として収集した全ての企業が情報を公表しているわけではなかった。今後公表が進めば、求職者は定量的な数値も含めて転職先の比較検討ができるため、その期待は大きい。一方で公表する企業側にとっては課題があるとの指摘があった。特に大企業に顕著であるが、数値は全社で集計する場合と部署単位で集計した場合に結果が異なることもあり、そういった場合に数値の公表はかえって求職者に誤解を与える恐れがある。中途採用においては、転職希望者は全社の傾向と自身の応募先の両方の実態を知りたいという背景を考慮すると、数値を単純に公表して終了、ではなく、選考過程等で部署単位の実態を合わせて伝えていく等の取組が必要になる場面も出てくるだろう。また、集計方法が企業によって異なるとかえって混乱を招くという指摘もあった。公表におけるガイドライン等が整備され、各社の公表が増えていく中で、好事例収集や公表による効果検証を行うことが望ましい。

二点目が、情報発信をした後で、その情報をどうやって見てもらうのか、という点について指摘があった。特に中堅・中小企業やいわゆる B to B 企業等の社名が広く周知されていない企業の場合、情報発信を強化しただけでは転職希望者や転職潜在層の目にとまらず、情報を到達させるための工夫が別途必要になる。SNS の活用はその点で効果が期待できるが、リスクもあることや発信の業務負担が増えることも予想されるため、中途採用担当者の人数が少ない企業では取組は難しいとの指摘があった。引き続き、発信力強化や情報の伝達に成功している企業、特に中小企業の事例を集めて展開することで、これまで取組に消極的だった企業の背中を押せるような支援が期待される。

三点目が、新型コロナウイルスによる中途採用市場の変化である。例えば、2020年4月の緊急事態宣言の頃から、転職活動において重視する条件としてリモートワークの可否やテレワークの有無が挙げられるようになっている。また、オンラインによるリモート面接を導入する企業も出てきており、転職市場や採用活動において変化が生じている。中途採用そのものが変化すれば、当然情報発信の意義やあり方も変わる。今後数年間、中途採用は変化が予想されるため、変化に対応し優秀な人材獲得に成功した企業の取組を収集・整理することを期待する。

7. 参考資料

7.1 調査票画面

7.1.1 スクリーニング調査

MACROMILL

ご自身に関するアンケート

下記アンケートにご協力お願いいたします。

「調査についての守秘義務」の徹底をお願いしています。決して第三者に口外しないよう、ご協力をお願いします。

アンケート中は、ブラウザの「戻る」ボタンは押さぬようご注意ください。

Q1

過去の転職・就職経験、及び今後の転職・就職意向について教えてください。

○ 単一回答

★ 必須回答

0/2

1

【過去の転職・就職経験】

アンケート時点から過去1年以内に、「正規の職員・従業員又は役員」として、新たな企業等へ転職・就職した。

2

【今後の転職・就職意向】

アンケート時点から今後1年以内を目途に、「正規の職員・従業員又は役員」として、新たな企業等へ転職・就職することを希望している。

①

はい

②

いいえ

ここをタップしてページを移動

Q2

現在、及び現在の仕事に就く直前のあなたの状況に合致する選択肢をお選びください。

※項目1「現在の状況」における「無職」とは、アンケート回答時点において、収入を伴う仕事を全くしていない方を指します。

※項目2「現在の仕事に勤める直前の状況」における「無職」とは、現在の仕事に勤める直前の時点において、仕事をしていなかった方を指します。

※2つ以上仕事をおもちの方は、主な仕事1つについてお答えください。

※専業主婦（主夫）の方は、この設問では無職を選択するようにしてください。

★項目2は、Q1の回答によって表示されない場合もございます。

○ 単一回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/2

1	現在の状況 ▼
2	現在の仕事に就く直前の状況 ▲ ※現在無職の場合はその直前の状況

- ① 正規の職員・従業員
- ② 役員
- ③ パート・アルバイト
- ④ 派遣社員
- ⑤ 契約社員
- ⑥ 嘱託、その他非正規の職員・従業員
- ⑦ 無職（無業期間が3か月未満）
- ⑧ 無職（無業期間が3か月以上～1年未満）
- ⑨ 無職（無業期間が1年以上～3年未満）
- ⑩ 無職（無業期間が3年以上）
- ⑪ 無職（これまでに就職経験がない）
- ⑫ 自営業主・家族従業員
- ⑬ 学生
- ⑭ その他

..... ✂ ここまで改ページ

Q3

就職・転職活動に関連して、以下の質問にお答えください。

※項目中の「企業のホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

◎ 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/3

1

【過去の転職・就職活動について】

転職・就職活動中に、転職・就職先である現在の勤め先企業のホームページを閲覧し、情報を得た経験がある。

2

【今後の転職・就職活動について】

転職・就職を希望している企業のホームページを閲覧し、情報を得たいと考えている。

3

【今後の転職・就職活動について】

転職・就職先として希望している企業の内定はまだ得られていない。

① はい

② いいえ

アンケートは以上で終わりです。
ご協力ありがとうございました。
送信ボタンを押してください。

送 信

© Macromill, Inc. All Rights Reserved.

7.1.2 転職者調査

MACROMILL

お仕事に関するアンケート

下記アンケートにご協力をお願いいたします。

「調査についての守秘義務」の徹底をお願いしています。決して第三者に口外しないよう、ご協力をお願いします。

アンケート中は、ブラウザの「戻る」ボタンは押さぬようご注意ください。

AC1

100%

割付条件設定（回答者には表示されません）

▼ 複数回答

1

前職が有職

2

前職が無職

C1

以降の質問では、あなたの現在の勤め先企業に関する情報や、自身が経験した転職・就職活動に関してお伺いします。

Q1

【1】現在の勤め先企業の業種（1つ）

【2】自身が経験した転職・就職活動の中で希望していた企業の業種（いくつでも）

【3】【2】で選んだもののうち、最も希望していた業種（1つ）

【4】転職前の勤め先企業の業種（1つ）

について、それぞれ当てはまるものをお選びください。

※【2】【3】については、直前の転職・就職活動に関してお答えください。

※【4】について、現在の勤め先企業の前に就業経験がない場合には、「その他」にチェックしてください。

※【1】【4】については、複数の勤め先企業がある場合には、主な業種1つについてお答えください。

※日本標準産業分類の定義に基づきご回答ください。各分類の詳細な説明は以下のURLをご参照ください。

▼ 日本標準産業分類の定義 ▼

必要があれば、クリックして内容をご確認ください。

https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/4

1	現在の勤め先企業の業種	▼
2	自身が経験した転職・就職活動の中で希望していた企業の業種（いくつでも）	▼
3	最も希望していた業種（1つ）	▼
4	転職前の勤め先企業の業種	▲

- ① 農林、林業
- ② 漁業
- ③ 鉱業、採石業、砂利採取業
- ④ 建設業
- ⑤ 製造業
- ⑥ 電気・ガス・熱供給・水道業
- ⑦ 情報通信業
- ⑧ 運輸業、郵便業
- ⑨ 卸売業、小売業
- ⑩ 金融業、保険業
- ⑪ 不動産業、物品賃貸業
- ⑫ 学術研究・専門・技術サービス業
- ⑬ 宿泊業・飲食サービス業
- ⑭ 生活関連サービス業・娯楽業
- ⑮ 教育、学習支援業
- ⑯ 医療、福祉
- ⑰ 複合サービス事業（郵便局、協同組合）
- ⑱ サービス業（ほかに分類されないもの）
- ⑲ 公務（ほかに分類されるものを除く）
- ⑳ その他

✕ 閉じる

.....  [ここで改ページ](#)

Q2

- 【1】現在の勤め先企業における職種（1つ）
- 【2】自身が経験した転職・就職活動の中で希望していた職種（いくつでも）
- 【3】【2】で選んだもののうち、最も希望していた職種（1つ）
- 【4】転職前の勤め先企業における職種（1つ）

について、それぞれ当てはまるものをお選びください。

※【2】【3】については、直前の転職・就職活動に関してお答えください。

※【4】について、現在の勤め先企業の前に就業経験がない場合には、「その他」にチェックしてください。

※【1】【4】については、複数の勤め先企業がある場合には、主な職種1つについてお答えください。

※日本標準職業分類の定義に基づきご回答ください。各分類の詳細な説明は以下のURLをご参照ください。

▼ 日本標準職業分類の定義 ▼

必要があれば、クリックして内容をご確認ください。

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html

▼ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/4

1	現在の勤め先企業における職種	▼
2	自身が経験した転職・就職活動の中で希望していた職種（いくつでも）	▼
3	最も希望していた職種（1つ）	▼
4	転職前の勤め先企業における職種	▲

①	管理的な仕事
②	専門的・技術的な仕事
③	事務的な仕事
④	販売の仕事
⑤	サービスの仕事
⑥	保安の仕事
⑦	農林漁業に関わる仕事
⑧	生産工程の仕事
⑨	輸送・機械運転の仕事
⑩	建設・採掘の仕事
⑪	運搬・清掃・包装等の仕事
⑫	その他

✕ 閉じる

Q3

【1】：自身が経験した転職・就職活動の目的として、当てはまるものをすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだものの中から、一番の目的を1つお選びください。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/2

¹ 当てはまるものをすべて ▼

² 一番の目的を1つ ▲

- ☐ ① 長期的な安定雇用で働く機会を得たい。
- ☐ ② ステップアップの一環として短期的に働きたい。
- ☐ ③ 満足感や働きがいのある仕事に就きたい。
- ☐ ④ 自分の技能・能力を活かしたい。
- ☐ ⑤ 賃金を増やしたい。
- ☐ ⑥ 労働時間を減らしたい。
- ☐ ⑦ 休日・休暇を増やしたい。
- ☐ ⑧ 育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。
- ☐ ⑨ 転勤が少ない職場で働きたい。
- ☐ ⑩ 通勤が便利な職場で働きたい。
- ☐ ⑪ テレワークでも働ける職場で働きたい。
- ☐ ⑫ より良い福利厚生を得たい。
- ☐ ⑬ 地元や地方で働きたい（U・I・Jターンを含む）。
- ☐ ⑭ 将来性に期待できる会社に勤めたい。
- ☐ ⑮ 企業風土や事業方針に共感できる会社に勤めたい。
- ☐ ⑯ より高い役職で働きたい。
- ☐ ⑰ 職場において、より良好な人間関係を築きたい。
- ☐ ⑱ その他

(必須入力)

● 閉じる

Q4

転職・就職活動の中で、転職・就職を希望していた「企業の従業員数の規模」について、当てはまるものをすべてお選びください。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ 1 1000人以上
- ☐ 2 301人以上～999人以下
- ☐ 3 101人以上～300人以下
- ☐ 4 100人以下
- ☐ 5 特に希望はなかった



ここで改ページ

Q5

自身が経験した転職活動の中で、業種や職種の転換に関して、どのような意向をもっていましたか。

それぞれ当てはまるものをお選びください。

※「業種」「職種」とは以下の通りです。

業種＝企業の主たる事業内容 例：建設業・運輸業・小売業 等

職種＝あなた自身の仕事内容 例：一般事務・商品販売・営業・技術者 等

◎ 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/2

【業種】

- ☒ A 同一業種間での転職を希望していた。
- ☐ B 他業種への転職を希望していた。

【職種】

- ☒ A 同一職種間での転職を希望していた。
- ☐ B 他職種への転職を希望していた。

- ☐ ① Aにあてはまる。
- ☐ ② 特に希望はなかった。
- ☐ ③ Bにあてはまる。



ここで改ページ

Q6

自身が経験した転職・就職活動を振りかえった際、以下の各段階において、必要となる企業の職場情報等を十分に得られていましたか。
それぞれもっとも当てはまるものをお選びください。

① 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/4

- | | | |
|---|-----------------------------|---|
| 1 | 転職・就職先として希望する業界・職業を検討していた段階 | ▼ |
| 2 | 転職・就職先として希望する個別企業を検討していた段階 | ▼ |
| 3 | 求人に応募し、選考を受けていた段階 | ▼ |
| 4 | 内定を得た段階 | ▲ |

- ① 十分な情報を得られていた。
- ② どちらかといえば、情報を得られていた。
- ③ どちらかといえば、情報を得られていなかった。
- ④ まったく情報を得られていなかった。
- ⑤ この段階は経験していない

..... ✂ ここまで改ページ

Q7

自身が経験した転職・就職活動において、転職・就職を希望する企業を検討する際、当該企業のうち、何らかの情報を得るために実際にホームページを閲覧した企業数について、以下の選択肢の中から当てはまるものをお選びください。

※「ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

① 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

- ① 1～5社
- ② 6～10社
- ③ 11～15社
- ④ 16～20社
- ⑤ 21～25社
- ⑥ 26～30社
- ⑦ 31社以上
- ⑧ 覚えていない。

..... ✂ ここまで改ページ

Q8

転職・就職活動の中で、実際に求人に応募された企業のうち、何らかの情報を得るために、応募前にホームページを閲覧した企業の割合について、以下の選択肢の中から当てはまるものをお選びください。

※「ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

◎ 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

- ① 1～20%
- ② 21～40%
- ③ 41～60%
- ④ 61～80%
- ⑤ 81～99%
- ⑥ 100%
- ⑦ 応募前にホームページを閲覧した企業はない。
- ⑧ 覚えていない。

..... ✂ ここて改ページ

Q9

自身が経験した転職・就職活動を振りかえった際、以下の項目について満足していますか。

それぞれもっとも当てはまるものをお選びください。

◎ 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/4

1	転職・就職活動の総合評価	▼
2	転職・就職先企業における仕事内容	▼
3	転職・就職先企業における労働条件（賃金・労働時間・休日等）	▼
4	転職・就職先企業における人間関係	▲

- ① とても満足している。
- ② どちらかといえば、満足している。
- ③ どちらかといえば、不満がある。
- ④ とても不満がある。

..... ✂ ここて改ページ

以降の質問では、
自身が経験した転職・就職活動における情報収集についてお伺いします。

Q10

自身が経験した転職・就職活動を行う中での情報収集に関して、以下の設問にそれぞれお答えください。

【1】：転職・就職活動中に得られた情報のうち、**現在の勤め先企業のホームページを通してあなたが得た情報**をすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだもののうち、現在の勤め先企業の求人への応募を決めるに当たって、**特に役に立ったと感じる情報**を上位5つまでお選びください。

【3】：現在の勤め先企業の求人への応募を決めるに当たって直接的に役に立ったとまではいえないものの、企業のことや職場環境を知るうえでは参考となった等、転職・就職する際、**役に立ったと感じる情報**について、該当するものをすべてお選びください。（【1】で選んだもののうち、【2】で選ばなかったものの中からお答えください。）

【4】：転職・就職活動中に、現在の勤め先企業のホームページを通して**情報を得ることができなかったものの**、現在の勤め先企業の求人への応募を決めるに当たって、**必要であったと感じる情報**であって、企業のホームページで情報公表することが有用だと考える情報をすべてお選びください。（※【4】に関しては、【1】で選ばなかったものの中からお選びください。）

※「転職・就職活動中」とは、転職・就職のための情報収集を始めてから、内定を得るまでの間を指します。

※本問では、「現在の勤め先企業に関する情報収集」に関してお選びください。

※「企業のホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

▼ 複数回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/4

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | 現在の勤め先企業のホームページを通してあなたが得た情報をすべて | ▼ |
| 2 | 求人への応募を決めるに当たって特に役に立ったと感じる情報を上位5つまで | ▼ |
| 3 | 役に立ったと感じる情報について、該当するものをすべて | ▼ |
| 4 | 企業のホームページで情報公表することが有用と考える情報をすべて | ▲ |

【中途採用に関する情報】

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | 中途採用に関する企業の考え方・理念 |
| 2 | 企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など） |
| 3 | 内定までの選考フロー（筆記試験、面接など） |
| 4 | 応募から入社までの期間 |

【職務内容】

- 5 募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲
- 6 募集している中途採用者の職務上の裁量権の範囲
- 7 募集している中途採用者に求められる成果水準
- 8 入社後に生じ得る異動（有無、頻度、期間等）
- 9 勤務地

【中途採用後に関する情報】

- 10 中途採用者の処遇、キャリア・パス（賃金水準・昇進・配置等）に関する情報
- 11 中途採用後の人材育成に関する情報
- 12 中途採用後の定着支援や定着状況に関する情報
- 13 中途採用者の仕事での活躍状況

【正規雇用労働者としての就業条件・福利厚生など】

- 14 始業/終業時間及び平均勤務/残業時間
- 15 休暇取得実績
- 16 年間給与額（賞与額含む）
- 17 昇級/昇格制度（評価方法、昇格条件等）
- 18 住宅手当（社員寮・社宅制度を含む）
- 19 出産・育児・介護・復職等に係る支援制度
- 20 研修制度（OJT、Off-JT、自己研鑽支援等）
- 21 職場環境（オフィス設備、服装規定、事業所ルール等）
- 22 兼業・副業制度

【社風・職場の雰囲気】

- 23 経営・管理層の人柄や考え方
- 24 同僚の人柄や考え方
- 25 企業全体の風土/慣行
- 26 配属先部署の風土/慣行
- 27 1日の流れ/スケジュール例

【企業情報】

- 28 企業理念
- 29 企業の経営戦略（中期経営計画など）
- 30 企業の業績（売上高など）
- 31 企業の取引先情報
- 32 あてはまるものはない

閉じる

Q11

自身が経験した転職・就職活動を行う中での情報収集に関して、特に**定量的な情報に着目した**以下の設問にそれぞれお答えください。（Q10と同じ質問ですが、選択肢が異なります。）

【1】：転職・就職活動中に得られた情報のうち、**現在の勤め先企業のホームページを通してあなたが得た情報**をすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだもののうち、現在の勤め先企業の求人への応募を決めるに当たって、**特に役に立ったと感じる情報**を上位5つまでお選びください。

【3】：現在の勤め先企業の求人への応募を決めるに当たって直接的に役に立ったとまではいえないものの、企業のことや職場環境を知るうえでは参考となった等、転職・就職する際、**役に立ったと感じる情報**について、該当するものをすべてお選びください。（【1】で選んだもののうち、【2】で選ばなかったものの中からお答えください。）

【4】：転職・就職活動中に、現在の勤め先企業のホームページを通して**情報を得ることができなかったものの**、現在の勤め先企業の求人への応募を決めるに当たって、**必要であったと感じる情報**であって、企業のホームページで情報公表することが有用だと考える情報をすべてお選びください。（※【4】に関しては、【1】で選ばなかったものの中からお選びください。）

※「転職・就職活動中」とは、転職・就職のための情報収集を始めてから、内定を得るまでの間を指します。

※本問では、「現在の勤め先企業に関する情報収集」に関してお選びください。

※「企業のホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/4

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | 現在の勤め先企業のホームページを通してあなたが得た情報をすべて | ▼ |
| 2 | 求人への応募を決めるに当たって特に役に立ったと感じる情報を上位5つまで | ▼ |
| 3 | 役に立ったと感じる情報について、該当するものをすべて | ▼ |
| 4 | 企業のホームページで情報公表することが有用と考える情報をすべて | ▲ |

- 1 企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合
- 2 企業が採用した正規雇用労働者に占める中高年齢者の中途採用者の割合
- 3 企業が採用した正規雇用労働者に占める女性の中途採用者の割合
- 4 企業が採用した正規雇用労働者に占める未経験者（他業種・他職種・就労未経験者などを指す。）である中途採用者の割合
- 5 企業が採用した役員・管理者に占める中途採用者の割合
- 6 パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績
- 7 中途採用者の定着率（離職率）
- 8 今年度の中途採用計画（正規雇用での中途採用予定人数）
- 9 あてはまるものはない

✖ 閉じる

.....✂️.....ここで改ページ.....

Q12

自身が経験した転職・就職活動の中で入手した企業の職場情報と比較し、転職・就職後に働き始めてから知った実際の職場環境との間に自身にとって不都合なギャップがあると感じましたか。

もっとも当てはまるものを1つお選びください。

◎ 単一回答

★ 必須回答

▲ とじる

- ① 非常にギャップを感じた。
- ② どちらかといえば、ギャップを感じた。
- ③ どちらかといえば、ギャップを感じなかった。
- ④ まったくギャップを感じなかった。



ここで改ページ

Q13

(Q12において、選択肢1「非常にギャップを感じた。」、若しくは選択肢2「どちらかといえば、ギャップを感じた。」を選択された方にお伺いします。)

転職・就職活動の中で入手した企業の職場情報と実際の職場環境とのギャップによって、あなたに以下の項目のような影響がありましたか。もっとも当てはまる評価をお選びください。

◎ 単一回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/3

- ¹ 仕事への満足度や働きがい低下した ▼
- ² 離職（転職）を考えるきっかけとなった ▼
- ³ 長期的に今の企業で働き続けたいと思わなくなった ▲

- ① とても当てはまる。
- ② どちらかといえば、当てはまる。
- ③ どちらかといえば、当てはまらない。
- ④ まったく当てはまらない。



ここで改ページ

Q14

自身が経験した転職・就職活動を振りかえった際、企業の職場情報等を得るために活用していた情報源を、以下の選択肢の中からすべてお選びください。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ 1 転職・就職を希望する企業のホームページ
- ☐ 2 転職・就職を希望する企業における既知の社員
- ☐ 3 求人情報サイト（携帯・スマホ）
- ☐ 4 求人情報サイト（パソコン）
- ☐ 5 TwitterやFacebook等のSNS（ソーシャルネットワークサービス）
- ☐ 6 無料の求人情報誌（フリーペーパー）
- ☐ 7 新聞の求人広告
- ☐ 8 新聞の折り込みチラシ
- ☐ 9 人材斡旋・人材紹介会社
- ☐ 10 ハローワークの紹介窓口
- ☐ 11 ハローワークインターネットサービス
- ☐ 12 以前の勤務先（再雇用含む）
- ☐ 13 学校の先生・就職支援担当
- ☐ 14 友人・知人・家族
- ☐ 15 その他

.....  ここで改ページ

Q15

自身の転職・就職活動を振り返った際、企業ホームページを開覧した目的として、あなたの考えと合致するものをすべてお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ 1 会社概要（事業内容・経営方針など）を把握するため
- ☐ 2 企業の採用意欲や自身が採用される可能性を調べるため
- ☐ 3 実際に企業で働く自分をイメージできるような情報を調べるため
- ☐ 4 中途採用募集をしていないか確認するため
- ☐ 5 中途採用による選考過程を調べるため
- ☐ 6 企業の業績を確認するため
- ☐ 7 会社の雰囲気や企業風土を把握するため
- ☐ 8 企業の情報開示に対する姿勢を確認するため
- ☐ 9 その他

.....✂️ ここまで改ページ

Q16

自身が経験した転職・就職活動を振りかえった際、企業のホームページに関する以下の項目のような状況に対する評価として、もっとも当てはまるものをお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

○ 単一回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/8

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | 中途採用に関する情報が全く掲載されていない | ▼ |
| 2 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、情報量が不十分 | ▼ |
| 3 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、更新頻度が低い | ▼ |
| 4 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、入社後の雰囲気に関する情報が少ない | ▼ |
| 5 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、働く自身をイメージするための具体的な情報が得にくい | ▼ |
| 6 | 企業のホームページがそもそもない | ▼ |
| 7 | 企業のホームページの表示がスマートフォンに最適化されていない | ▼ |
| 8 | 企業のホームページから、中途採用募集に対して、直接応募ができない | ▲ |

- ① 企業への応募意欲が大きく減退した。
- ② どちらかといえば、企業への応募意欲が減退した。
- ③ どちらかといえば、企業への応募意欲に影響はなかった。
- ④ まったく企業への応募意欲に影響はなかった。
- ⑤ 該当する状況が生じなかった。

.....  ここで改ページ

Q17

【1】：企業がホームページにおいて公表している職場情報等に求める対応・工夫として、あなたが特に重要だと考えるものは何ですか。以下の選択肢の中から、上位3つまでお選びください。

【2】：【1】で選んだものの中から、あなたが最も重要だと思うものを1つお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/2

¹ 特に重要だと考えるもの ▼

² 最も重要だと思うもの ▲

① 情報の正確性・信頼性

② 情報の更新頻度

③ 情報量

④ 情報の分かりやすさ・理解しやすさ

⑤ 情報の取得しやすさ

⑥ 情報の具体性・現実性（転職・就職後の自身を想像することができるか）

⑦ 上記のいずれも重要だと思わない。

✕ 閉じる

..... ✂ ここまで改ページ

Q18

【1】：自身が経験した転職・就職活動を振りかえった際、企業のホームページにおいてどのような工夫・取組があればよいと思いますか。あればよいと思う工夫をすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだものの中から、最もあればよいと思う工夫を1つお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/2

- 1

あればよいと思う工夫をすべて

▼
- 2

最もあればよいと思う工夫を1つ

▲
- 1

写真や動画の掲載
- 2

スマートフォンへの最適化
- 3

気軽に質問できるチャットボットの設置
- 4

中途採用希望者向けページの設置
- 5

企業トップページから中途採用情報への到達の簡易化
- 6

中途採用者の生の声としてインタビュー記事等の掲載
- 7

タイムリーな情報提供
- 8

具体的なデータの掲載
- 9

その他

(必須入力)
- 10

ホームページにおける工夫・取組は必要ない。

✕ 閉じる

アンケートは以上で終わりです。
ご協力ありがとうございました。
送信ボタンを押してください。

送 信

7.1.3 希望者調査

MACROMILL

お仕事に関するアンケート

下記アンケートにご協力をお願いいたします。

「調査についての守秘義務」の徹底をお願いしています。決して第三者に口外しないよう、ご協力をお願いします。

アンケート中は、ブラウザの「戻る」ボタンは押さぬようご注意ください。

AC1

100%

割付条件設定（回答者には表示されません）

✓ 複数回答

1

現在有職

2

現在無職

C1

以降の質問では、転職・就職活動中でのあなたの考え方についてお伺いします。

Q1

【1】現在の勤め先企業の業種（1つ）
【2】転職・就職先として希望している業種（いくつでも）
【3】【2】で選んだもののうち、最も希望している業種（1つ）

について、それぞれ当てはまるものをお選びください。
※【1】について、現在無職である方は「その他」にチェックしてください。
※【1】について、複数の勤め先企業がある場合には、主な業種1つについてお答えください。

※日本標準産業分類の定義に基づきご回答ください。各分類の詳細な説明は以下のURLをご参照ください。

▼ 日本標準産業分類の定義 ▼

必要があれば、クリックして内容をご確認ください。

https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html

✓ 複数回答

★ 必須回答

とじる

0/3

1 現在の勤め先企業の業種 ▲

1 農林、林業

2 漁業

3 鉱業、採石業、砂利採取業

4 建設業

5 製造業

6 電気・ガス・熱供給・水道業

7 情報通信業

8 運輸業、郵便業

9 卸売業、小売業

10 金融業、保険業

11 不動産業、物品賃貸業

12 学術研究・専門・技術サービス業

13 宿泊業・飲食サービス業

14 生活関連サービス業・娯楽業

15 教育、学習支援業

16 医療、福祉

17 複合サービス事業（郵便局、協同組合）

18 サービス業（ほかに分類されないもの）

19 公務（ほかに分類されるものを除く）

20 その他

21 現時点で決まっていない

✕ 閉じる

² 転職・就職先として希望している業種（いくつでも） ▼

³ 転職・就職先として希望している業種（1つ） ▲

☐ ① 農林、林業

☐ ② 漁業

☐ ③ 鉱業、採石業、砂利採取業

☐ ④ 建設業

☐ ⑤ 製造業

☐ ⑥ 電気・ガス・熱供給・水道業

☐ ⑦ 情報通信業

☐ ⑧ 運輸業、郵便業

☐ ⑨ 卸売業、小売業

☐ ⑩ 金融業、保険業

☐ ⑪ 不動産業、物品賃貸業

☐ ⑫ 学術研究・専門・技術サービス業

☐ ⑬ 宿泊業・飲食サービス業

☐ ⑭ 生活関連サービス業・娯楽業

☐ ⑮ 教育、学習支援業

☐ ⑯ 医療、福祉

☐ ⑰ 複合サービス事業（郵便局、協同組合）

☐ ⑱ サービス業（ほかに分類されないもの）

☐ ⑲ 公務（ほかに分類されるものを除く）

☐ ⑳ その他

☐ ㉑ 現時点で決まっていない

✕ 閉じる

Q2

- 【1】現在の勤め先企業における職種（1つ）
- 【2】転職・就職先として希望している職種（いくつでも）
- 【3】【2】で選んだもののうち、最も希望している職種（1つ）

について、それぞれ当てはまるものをお選びください。

※【1】について、現在無職である方は「その他」にチェックしてください。

※【1】について、複数の勤め先企業がある場合には、主な職種1つについてお答えください。

※日本標準職業分類の定義に基づきご回答ください。各分類の詳細な説明は以下のURLをご参照ください。

▼ 日本標準職業分類の定義 ▼

必要があれば、クリックして内容をご確認ください。

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html

✓ 複数回答

★ 必須回答

とじる

0/3

1 現在の勤め先企業における職種 ▲

- ① 管理的な仕事
- ② 専門的・技術的な仕事
- ③ 事務的な仕事
- ④ 販売の仕事
- ⑤ サービスの仕事
- ⑥ 保安の仕事
- ⑦ 農林漁業に関わる仕事
- ⑧ 生産工程の仕事
- ⑨ 輸送・機械運転の仕事
- ⑩ 建設・採掘の仕事
- ⑪ 運搬・清掃・包装等の仕事
- ⑫ その他
- ⑬ 現時点で決まっていない

閉じる

2
転職・就職先として希望している職種（いくつでも）
▼

3
転職・就職先として希望している職種（1つ）
▲

1
管理的な仕事

2
専門的・技術的な仕事

3
事務的な仕事

4
販売の仕事

5
サービスの仕事

6
保安の仕事

7
農林漁業に関わる仕事

8
生産工程の仕事

9
輸送・機械運転の仕事

10
建設・採掘の仕事

11
運搬・清掃・包装等の仕事

12
その他

13
現時点で決まっていない

閉じる

.....✂️ここで改ページ.....

- 表頭ランダムイズあり：ランダムイズ
表頭ランダムイズ対象選択肢：1-17

Q3

- 【1】：転職・就職活動の目的として、当てはまるものをすべてお選びください。
【2】：【1】で選んだものの中から、一番の目的を1つお選びください。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

とじる

0/2

- ¹ 当てはまるものをすべて ▼
- ² 一番の目的を1つ ▲

- ① 長期的な安定雇用で働く機会を得たい。
- ② ステップアップの一環として短期的に働きたい。
- ③ 満足感や働きがいのある仕事に就きたい。
- ④ 自分の技能・能力を活かしたい。
- ⑤ 賃金を増やしたい。
- ⑥ 労働時間を減らしたい。
- ⑦ 休日・休暇を増やしたい。
- ⑧ 育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。
- ⑨ 転勤が少ない職場で働きたい。
- ⑩ 通勤が便利な職場で働きたい。
- ⑪ テレワークでも働ける職場で働きたい。
- ⑫ より良い福利厚生を得たい。
- ⑬ 地元や地方で働きたい（U・I・Jターンを含む）。
- ⑭ 将来性に期待できる会社に勤めたい。
- ⑮ 企業風土や事業方針に共感できる会社に勤めたい。
- ⑯ より高い役職で働きたい。
- ⑰ 職場において、より良好な人間関係を築きたい。
- ⑱ その他
(必須入力)

閉じる

.....  ここで改ページ
.....

Q4

転職・就職活動の中で、転職・就職を希望している「企業の従業員数の規模」について、当てはまるものをすべてお選びください。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

とじる

- ☐ 1 1000人以上
- ☐ 2 301以上～999人以下
- ☐ 3 101以上～300人以下
- ☐ 4 100人以下
- ☐ 5 特に希望はない

.....< ここでは改ページ

Q5

転職活動の中で、業種や職種の転換に関して、どのような意向をもっていますか。それぞれ当てはまるものをお選びください。

※「業種」「職種」とは以下の通りです。

業種＝企業の主たる事業内容 例：建設業・運輸業・小売業 等

職種＝あなた自身の仕事内容 例：一般事務・商品販売・営業・技術者 等

○ 単一回答 ★ 必須回答

とじる

0/2

【業種】

- ☐ 1 A 同一業種間での転職を希望している。
- ☐ B 他業種への転職を希望している。

【職種】

- ☐ 2 A 同一職種間での転職を希望している。
- ☐ B 他職種への転職を希望している。

- ☐ ① Aにあてはまる。
- ☐ ② 特に希望はない。
- ☐ ③ Bにあてはまる。

.....< ここでは改ページ

Q6

現在の転職・就職活動の状況（準備状況も含む。）について、以下の選択肢から当てはまるものをすべてお選びください。

✓ 複数回答

★ 必須回答

！ とじる

- ☐ 1 自社外の人脈を広げている。
- ☐ 2 業界・職業に関する情報の収集をしている。
- ☐ 3 転職・就職先として希望している個別企業の研究をしている。
- ☐ 4 職業能力を向上させるため公共の施設を利用している。
- ☐ 5 資格、知識等を取得するため学校等に通っている。
- ☐ 6 転職・就職先の企業で役立つ資格・免許を取得しようとしている。
- ☐ 7 就職ガイダンスや適性・適職診断等を受けている。
- ☐ 8 キャリア・コンサルティングを受けている。
- ☐ 9 転職・就職を支援する民間サービスに登録している。
- ☐ 10 転職・就職先として希望している企業の面接を受けている。
- ☐ 11 その他
- ☐ 12 転職・就職は検討しているが、具体的な活動は行っていない

.....  ここで改ページ

C2

以降の質問では、転職・就職活動における情報収集に関してお伺いします。

Q7

転職・就職活動を行う中での情報収集に関して、以下の設問にそれぞれお答えください。

【1】：転職・就職活動を行う中で、企業のホームページを通して収集している、若しくは収集したいと考えている情報をすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだもののうち、特定の企業の求人への応募を決めるに当たって、特に役立つと考えている情報を上位5つまでお選びください。

【3】：特定の企業の求人への応募を決めるに当たって直接的に役に立つとまではいえないものの、企業のことや職場環境を知るうえでは参考となるなど、転職・就職する際に役立つと考えている情報について、該当するものをすべてお選びください。

（【1】で選んだもののうち、【2】で選ばなかったものの中からお選びください。

※「企業のホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

！ とじる

0/3

- 1 企業のホームページを通して収集している、若しくは収集したいと考えている情報をすべて ▼
- 2 求人への応募を決めるに当たって特に役立つと考えている情報を上位5つまで ▼
- 3 役に立つと感じる情報について、該当するものをすべて ▲

【中途採用に関する情報】

- 1 中途採用に関する企業の考え方・理念
- 2 企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）
- 3 内定までの選考フロー（筆記試験、面接など）
- 4 応募から入社までの期間

【職務内容】

- 5 募集している中途採用者に求める職務の具体的内容・範囲
- 6 募集している中途採用者の職務上の裁量権の範囲
- 7 募集している中途採用者に求められる成果水準
- 8 入社後に生じ得る異動（有無、頻度、期間等）
- 9 勤務地

【中途採用後に関する情報】

- 10 中途採用者の処遇、キャリア・パス（賃金水準・昇進・配置等）に関する情報
- 11 中途採用後の人材育成に関する情報
- 12 中途採用後の定着支援や定着状況に関する情報
- 13 中途採用者の仕事での活躍状況

【正規雇用労働者としての就業条件・福利厚生など】

- 14 始業/終業時間及び平均勤務/残業時間
- 15 休暇取得実績
- 16 年間給与額（賞与額含む）
- 17 昇級/昇格制度（評価方法、昇格条件等）
- 18 住宅手当（社員寮・社宅制度を含む）
- 19 出産・育児・介護・復職等に係る支援制度
- 20 研修制度（OJT、Off-JT、自己研鑽支援等）
- 21 職場環境（オフィス設備、服装規定、事業所ルール等）
- 22 兼業・副業制度

【社風・職場の雰囲気】

- 23 経営・管理層の人柄や考え方
- 24 同僚の人柄や考え方
- 25 企業全体の風土/慣行
- 26 配属先部署の風土/慣行
- 27 1日の流れ/スケジュール例

【企業情報】

- 28 企業理念
- 29 企業の経営戦略（中期経営計画など）
- 30 企業の業績（売上高など）
- 31 企業の取引先情報
- 32 あてはまるものはない

✕ 閉じる

Q8

転職・就職活動を行う中での情報収集に関して、特に定量的な情報に着目した以下の設問にそれぞれお答えください。（Q7と同じ質問ですが、選択肢が異なります。）

【1】：転職・就職活動を行う中で、企業のホームページを通して収集している、若しくは収集したいと考えている情報をすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだもののうち、特定の企業の求人への応募を決めるに当たって、特に役立つと考えている情報を上位5つまでお選びください。

【3】：特定の企業の求人への応募を決めるに当たって直接的に役に立つとまではいえないものの、企業のことや職場環境を知るうえでは参考となるなど、転職・就職する際に役立つと考えている情報について、該当するものをすべてお選びください。
（【1】で選んだもののうち、【2】で選ばなかったものの中からお選びください。）

※「企業のホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/3

- ¹ 企業のホームページを通して収集している、若しくは収集したいと考えている情報をすべて ▼
- ² 求人への応募を決めるに当たって特に役立つと考えている情報を上位5つまで ▼
- ³ 役に立つと感じる情報について、該当するものをすべて ▲

- ☐ 1 企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合
- ☐ 2 企業が採用した正規雇用労働者に占める中高年齢者の中途採用者の割合
- ☐ 3 企業が採用した正規雇用労働者に占める女性の中途採用者の割合
- ☐ 4 企業が採用した正規雇用労働者に占める未経験者（他業種・他職種・就労未経験者などを指す。）である中途採用者の割合
- ☐ 5 企業が採用した役員・管理者に占める中途採用者の割合
- ☐ 6 パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績
- ☐ 7 中途採用者の定着率（離職率）
- ☐ 8 今年度の中途採用計画（正規雇用での中途採用予定人数）
- ☐ 9 あてはまるものはない

✕ 閉じる

.....  ここで改ページ

Q9

転職・就職活動の中で、企業の職場情報等を得るために活用している情報源を、以下の選択肢の中からすべてお選びください。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ 1 転職・就職を希望する企業のホームページ
- ☐ 2 転職・就職を希望する企業における既知の社員
- ☐ 3 求人情報サイト（携帯・スマホ）
- ☐ 4 求人情報サイト（パソコン）
- ☐ 5 TwitterやFacebook等のSNS（ソーシャルネットワークサービス）
- ☐ 6 無料の求人情報誌（フリーペーパー）
- ☐ 7 新聞の求人広告
- ☐ 8 新聞の折り込みチラシ
- ☐ 9 人材斡旋・人材紹介会社
- ☐ 10 ハローワークの紹介窓口
- ☐ 11 ハローワークインターネットサービス
- ☐ 12 以前の勤務先（再雇用含む）
- ☐ 13 学校の先生・就職支援担当
- ☐ 14 友人・知人・家族
- ☐ 15 その他
- ☐ 16 まだ活用していない

.....  ここで改ページ

Q10

転職・就職活動の中で、企業ホームページを閲覧する目的として、あなたの考えと合致するものをすべてお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✔ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ 1 会社概要（事業内容・経営方針など）を把握するため
- ☐ 2 企業の採用意欲や自身が採用される可能性を調べるため
- ☐ 3 実際に企業で働く自分をイメージできるような情報を調べるため
- ☐ 4 中途採用募集をしていないか確認するため
- ☐ 5 中途採用による選考過程を調べるため
- ☐ 6 企業の業績を確認するため
- ☐ 7 会社の雰囲気や企業風土を把握するため
- ☐ 8 企業の情報開示に対する姿勢を確認するため
- ☐ 9 その他

.....< ここまで改ページ >.....

Q11

転職・就職活動の中で、企業のホームページに関する以下の項目のような状況に対する評価として、

もっとも当てはまるものをお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

◎ 単一回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/8

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | 中途採用に関する情報が全く掲載されていない | ▼ |
| 2 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、情報量が不十分 | ▼ |
| 3 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、更新頻度が少ない | ▼ |
| 4 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、入社後の雰囲気に関する情報が少ない | ▼ |
| 5 | 中途採用に関する情報が掲載されているが、働く自身をイメージするための具体的な情報が得にくい | ▼ |
| 6 | 企業のホームページがそもそもない | ▼ |
| 7 | 企業のホームページの表示がスマートフォンに最適化されていない | ▼ |
| 8 | 企業のホームページから、中途採用募集に対して、直接応募ができない | ▲ |

- ① 企業への応募意欲が大きく減退すると考える。
- ② どちらかといえば、企業への応募意欲が減退すると考える。
- ③ どちらかといえば、企業への応募意欲に影響はないと考える。
- ④ 全く企業への応募意欲に影響はないと考える。

.....  ここまで改ページ

Q12

【1】：企業がホームページにおいて公表している職場情報等に求める対応・工夫として、あなたが特に重要だと考えるものは何ですか。

以下の選択肢の中から、上位3つまでお選びください。

【2】：【1】で選んだものの中から、あなたが最も重要だと思うものを1つお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答

★ 必須回答

▲ とじる

0/2

¹ 特に重要だと考えるもの ▼

² 最も重要だと思うもの ▲

① 情報の正確性・信頼性

② 情報の更新頻度

③ 情報量

④ 情報の分かりやすさ・理解しやすさ

⑤ 情報の取得しやすさ

⑥ 情報の具体性・現実性（転職・就職後の自身を想像することができるか）

⑦ 上記のいずれも重要だと思わない

✕ 閉じる

.....< ここで改ページ >.....

Q13

【1】：転職・就職活動を進める上で、企業のホームページにおいてどのような工夫・取組があればよいと思いますか。あればよいと思う工夫をすべてお選びください。

【2】：【1】で選んだ選択肢の中で、最もあればよいと思う工夫を1つお選びください。

※「企業ホームページ」とは、求人募集を行う企業が自ら保有しているホームページを指し、当該企業以外の第三者が運営するものは除きます。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

▲ とじる

0/2

- 1

あればよいと思う工夫をすべて

▼
- 2

最もあればよいと思う工夫を1つ

▲

- 1

写真や動画の掲載
- 2

スマートフォンへの最適化
- 3

気軽に質問できるチャットボットの設置
- 4

中途採用希望者向けページの設置
- 5

企業トップページから中途採用情報への到達の簡易化
- 6

中途採用者の生の声としてインタビュー記事等の掲載
- 7

タイムリーな情報提供
- 8

具体的なデータの掲載
- 9

その他
- 10

ホームページにおける工夫・取組は必要ない。

✕ 閉じる

.....  ここで改ページ
.....

C3

以降の質問では、新型コロナウイルス感染症が
あなたの転職・就職活動に与えている影響についてお尋ねします。

Q14

現在、新型コロナウイルス感染症の影響により、あなたの転職・就職活動に何らかの
変化が生じていますか。

当てはまるものを一つお選びください。

☐ 単一回答 ☒ 必須回答

▲ とじる

- ☐ ① 活発に転職・就職活動を行っている。
- ☐ ② 転職・就職活動に変化はない（コロナウイルスの影響はない）。
- ☐ ③ 転職・就職活動を限定的なものにしている。
- ☐ ④ 転職・就職活動を中断している。

..... ✂ ここまで改ページ

Q15

（Q14で選択肢3「転職・就職活動を限定的なものにしている。」または選択肢4
「転職・就職活動を中断している。」を選択した方にお伺いします。）

転職・就職活動を中断又は限定的なものにしている理由として、当てはまるものをす
べてお選びください。

☒ 複数回答 ☒ 必須回答

▲ とじる

- ☐ ① 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため。
- ☐ ② 転職・就職を希望する企業において採用活動が中断されたため。
- ☐ ③ 転職・就職を希望する企業において採用人数が絞られたため。
- ☐ ④ 説明会などが開催されておらず、企業の情報が得られないため。
- ☐ ⑤ オンライン面接が増加したが、オンライン面接に対応できないため。
- ☐ ⑥ 自身が希望する業種・職種において求人数が少なく、希望する仕事が見つからないと思
われるため。
- ☐ ⑦ スキルアップのため、職業訓練や資格取得等に専念しているため。
- ☐ ⑧ その他
- ☐ ⑨ 特に理由はない

..... ✂ ここまで改ページ

Q16

転職・就職を希望する企業における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた具体的な取組のうち、あなた自身の企業への応募意欲を高められると思われる取組をすべてお選びください。

✓ 複数回答 ★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ 1 従業員の体調管理（体温チェック等）の徹底
- ☐ 2 社内イベントの中止・延期
- ☐ 3 拠点内の定期消毒
- ☐ 4 テレワークの推進
- ☐ 5 会議・事務手続きのオンライン化
- ☐ 6 人的距離・ソーシャルディスタンスの確保
- ☐ 7 パーテーションの設置
- ☐ 8 出退勤時間の見直し
- ☐ 9 専門部署（社内のコロナウイルス対策チーム）の立ち上げ
- ☐ 10 その他
- ☐ 11 感染拡大防止の取組の有無は企業への応募意欲に影響を与えない。



Q17

企業における新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けた具体的な取組内容についてホームページで積極的に情報発信している企業に対して、応募意欲は高まりますか。
もっとも当てはまるものをお選びください。

◎ 単一回答 ★ 必須回答

▲ とじる

- ☐ ① 企業への応募意欲が高まる。
- ☐ ② どちらかと言えば、企業への応募意欲が高まる。
- ☐ ③ どちらかと言えば、企業への応募意欲に影響はない。
- ☐ ④ 全く企業への応募意欲に影響はない。

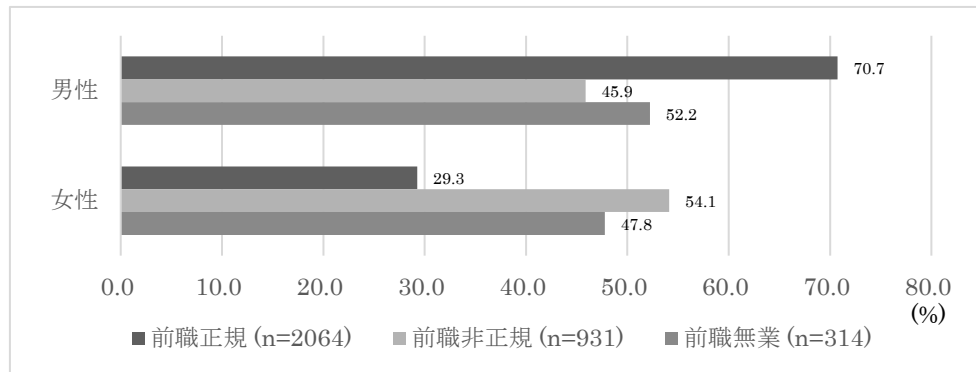
アンケートは以上で終わりです。
ご協力ありがとうございました。
送信ボタンを押してください。

送 信

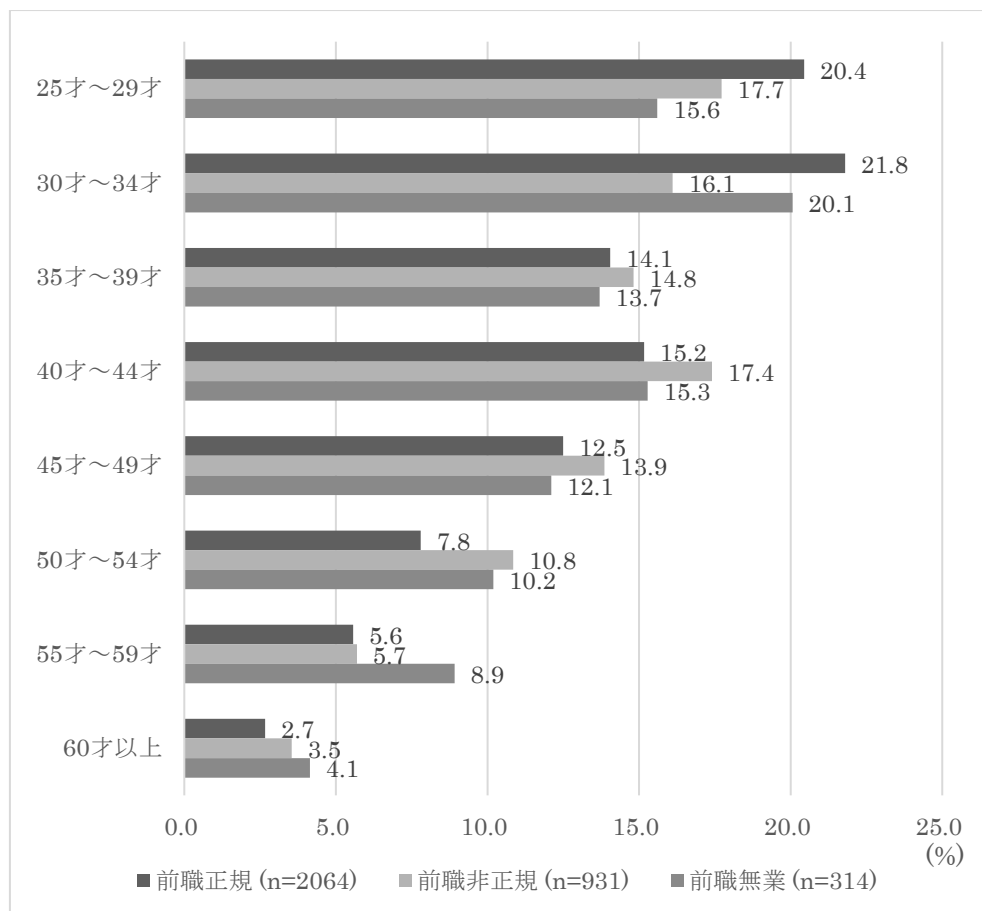
7.2 単純集計グラフ一覧

7.2.1 転職者調査アンケートグラフ

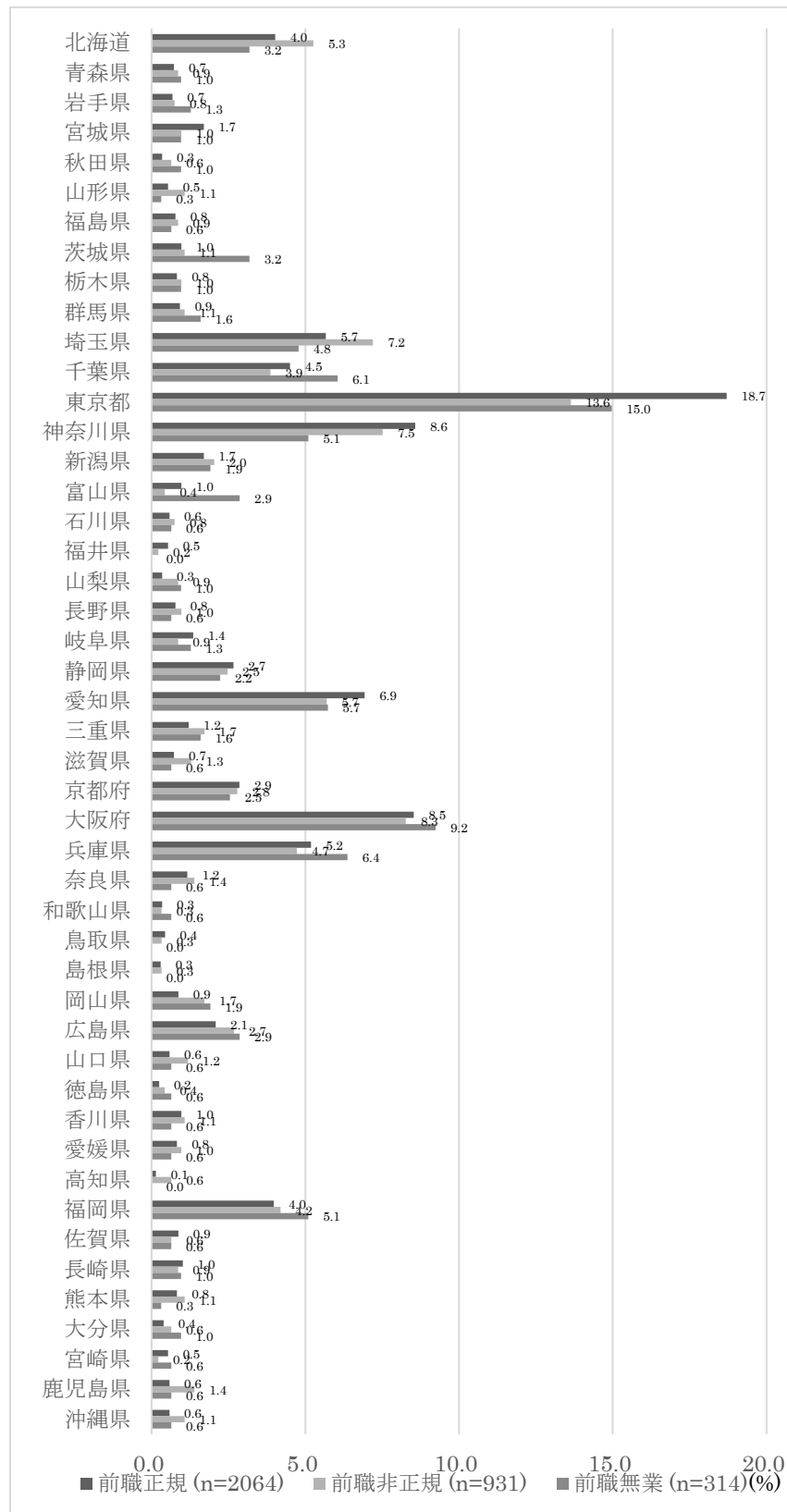
(1) 性別



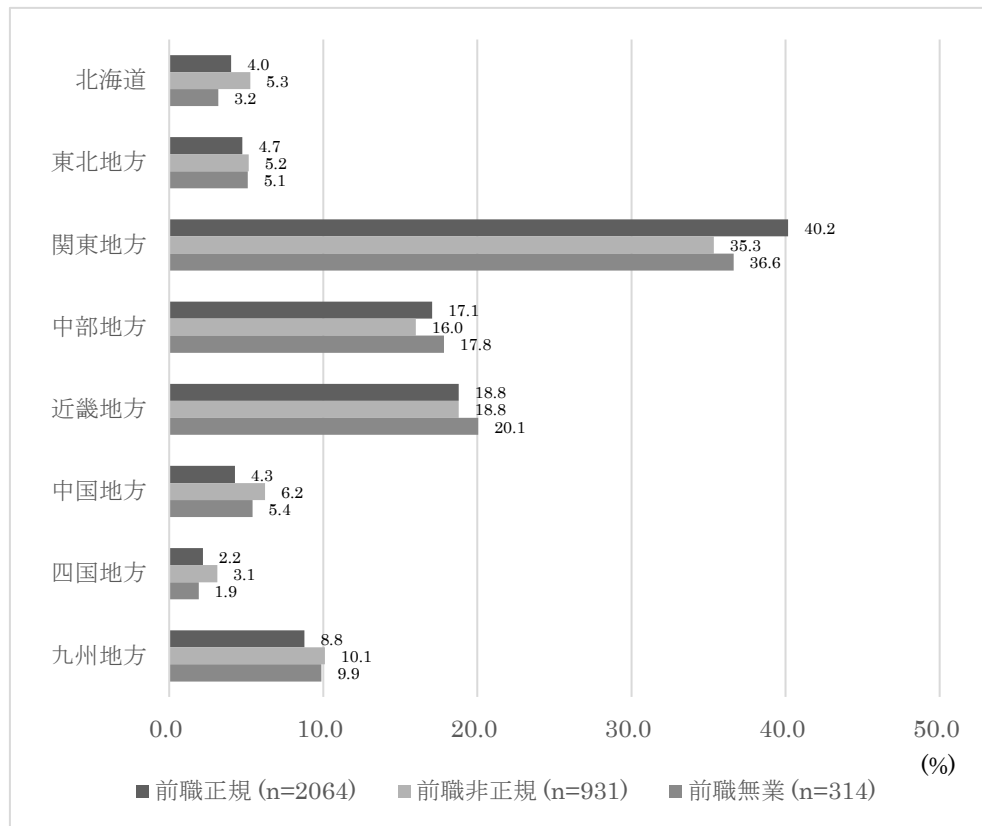
(2) 年齢



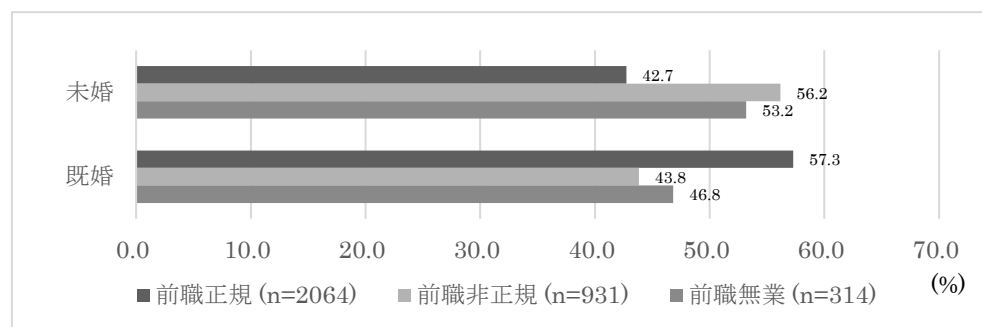
(3) 都道府県



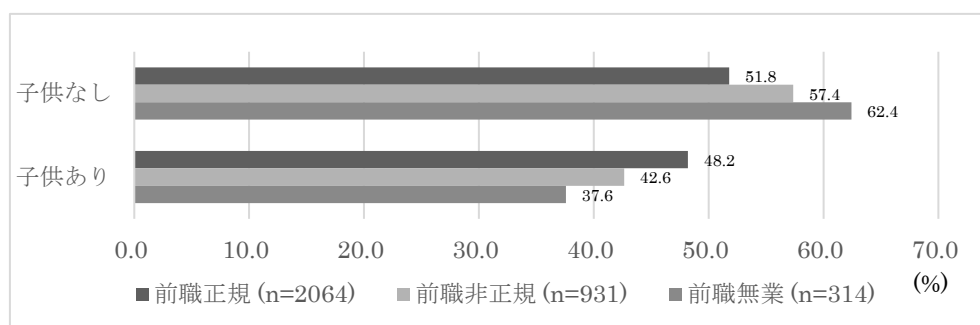
(4) 地域



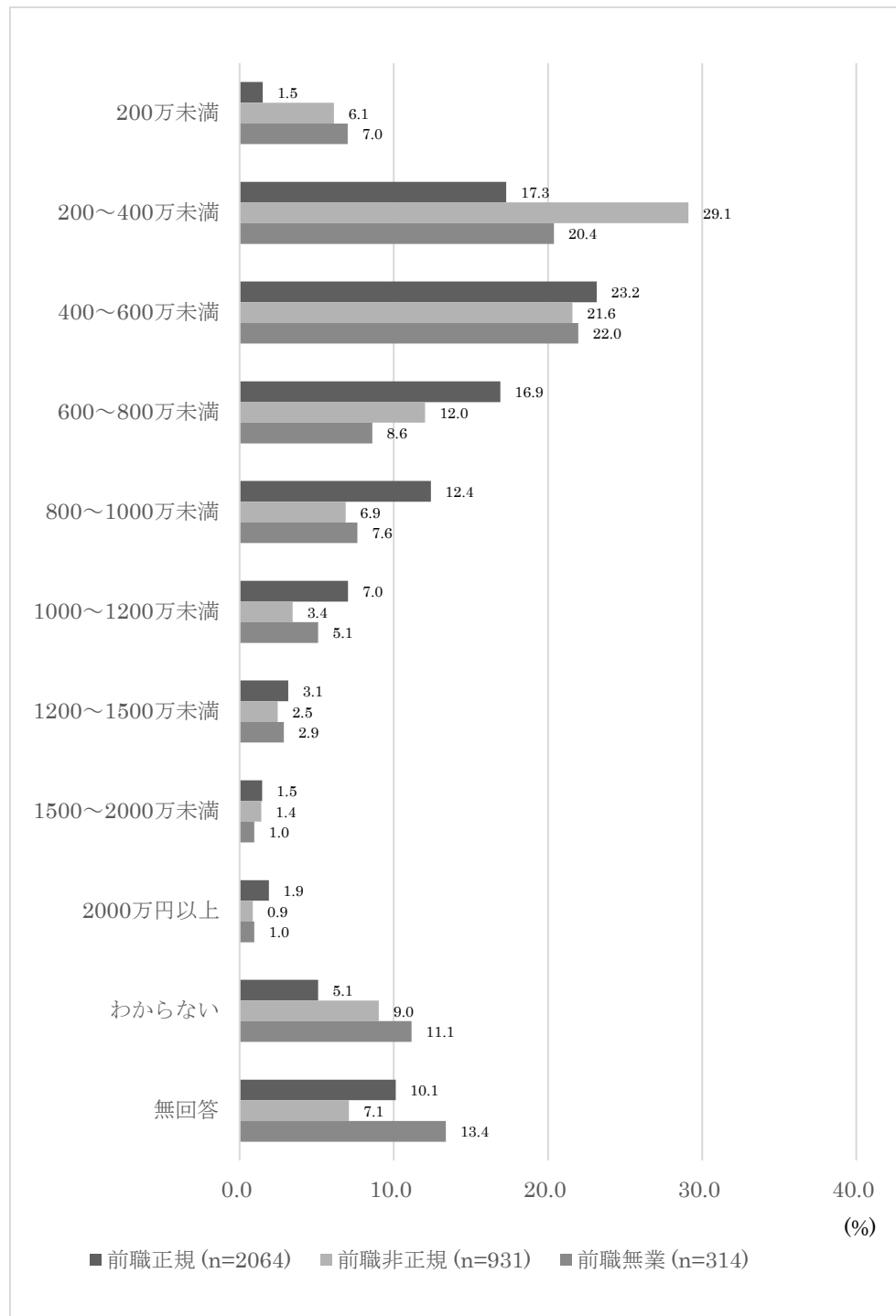
(5) 未婚



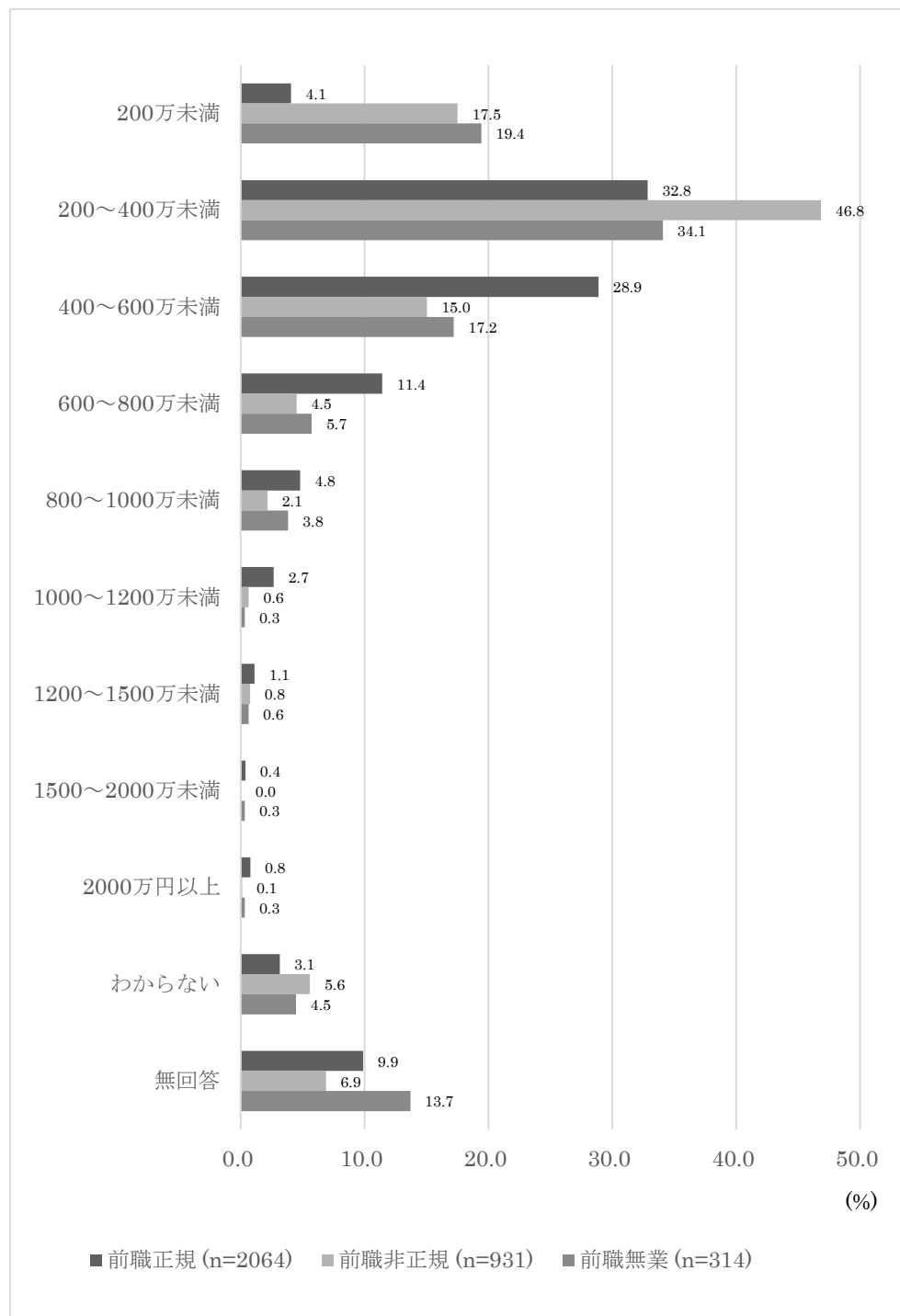
(6) 子供の有無



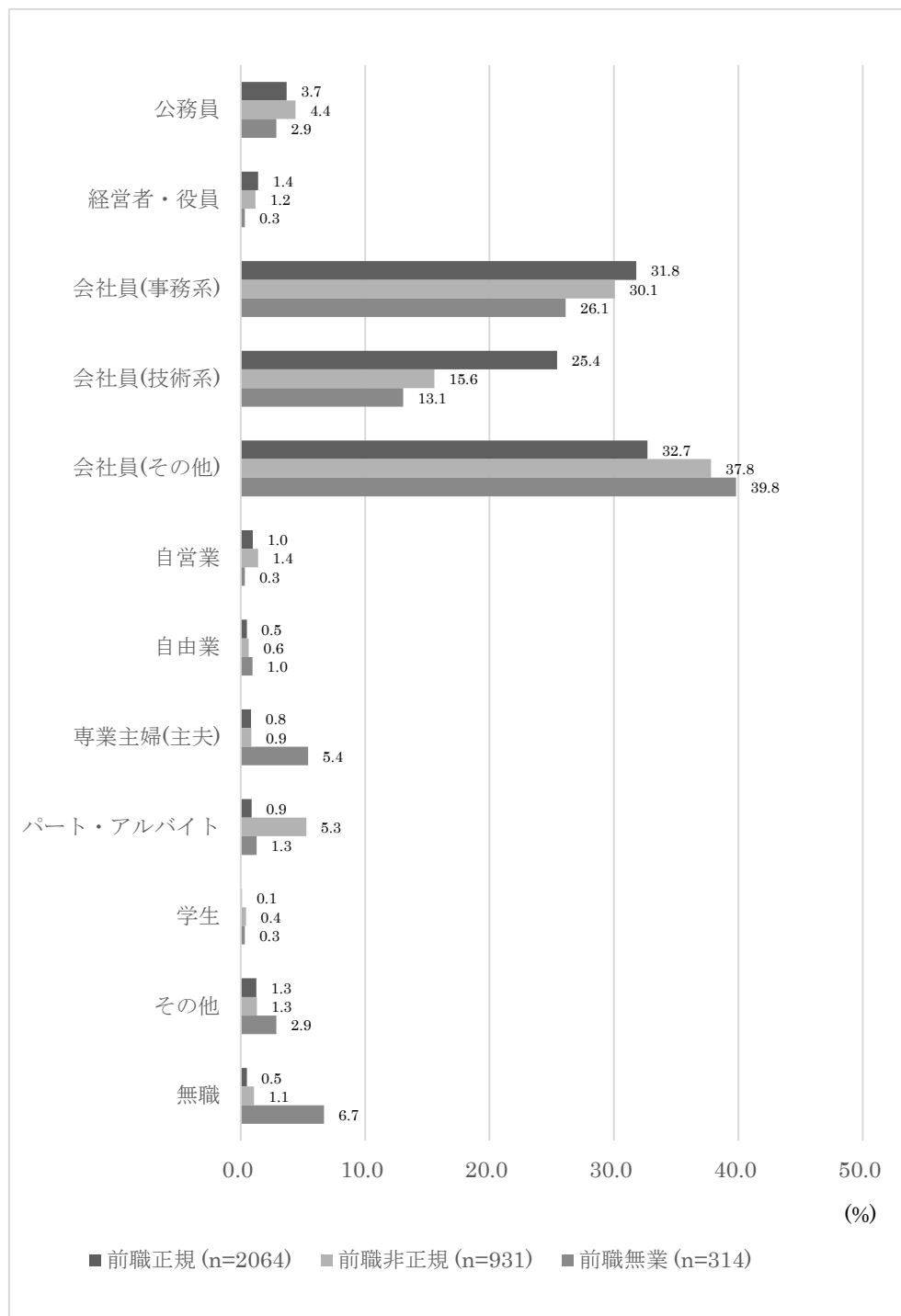
(7) 世帯年収



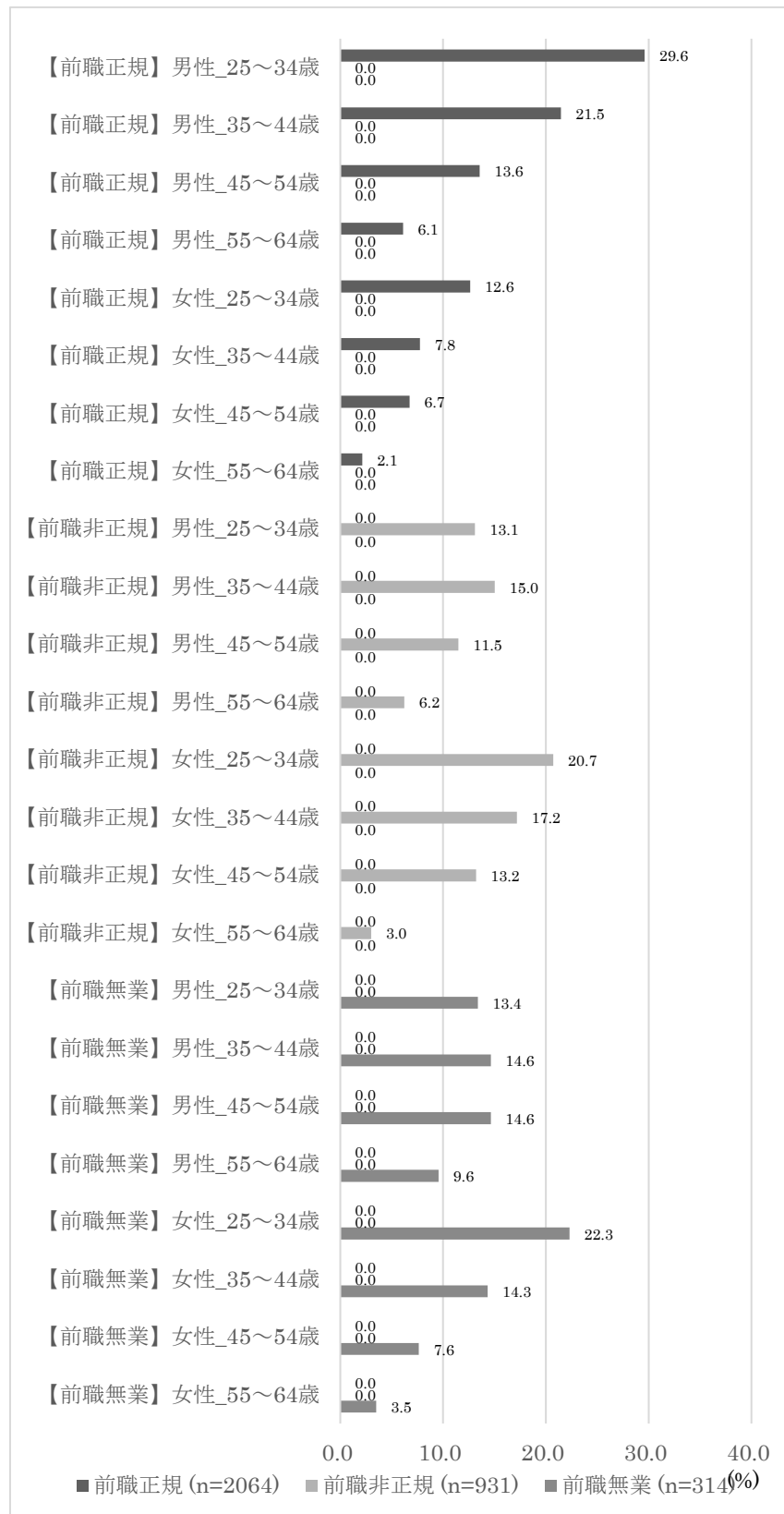
(8) 個人年収



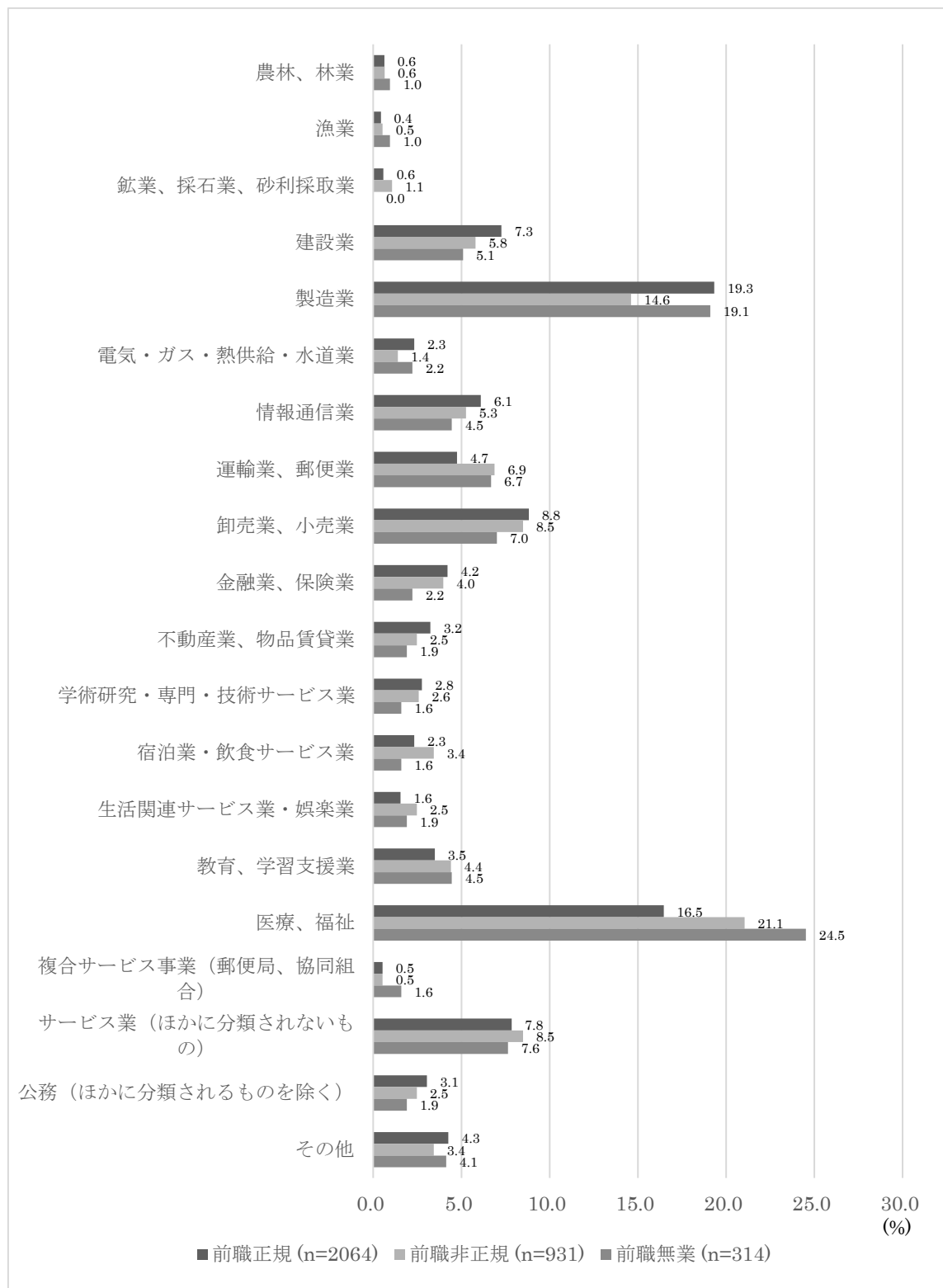
(9) 職業



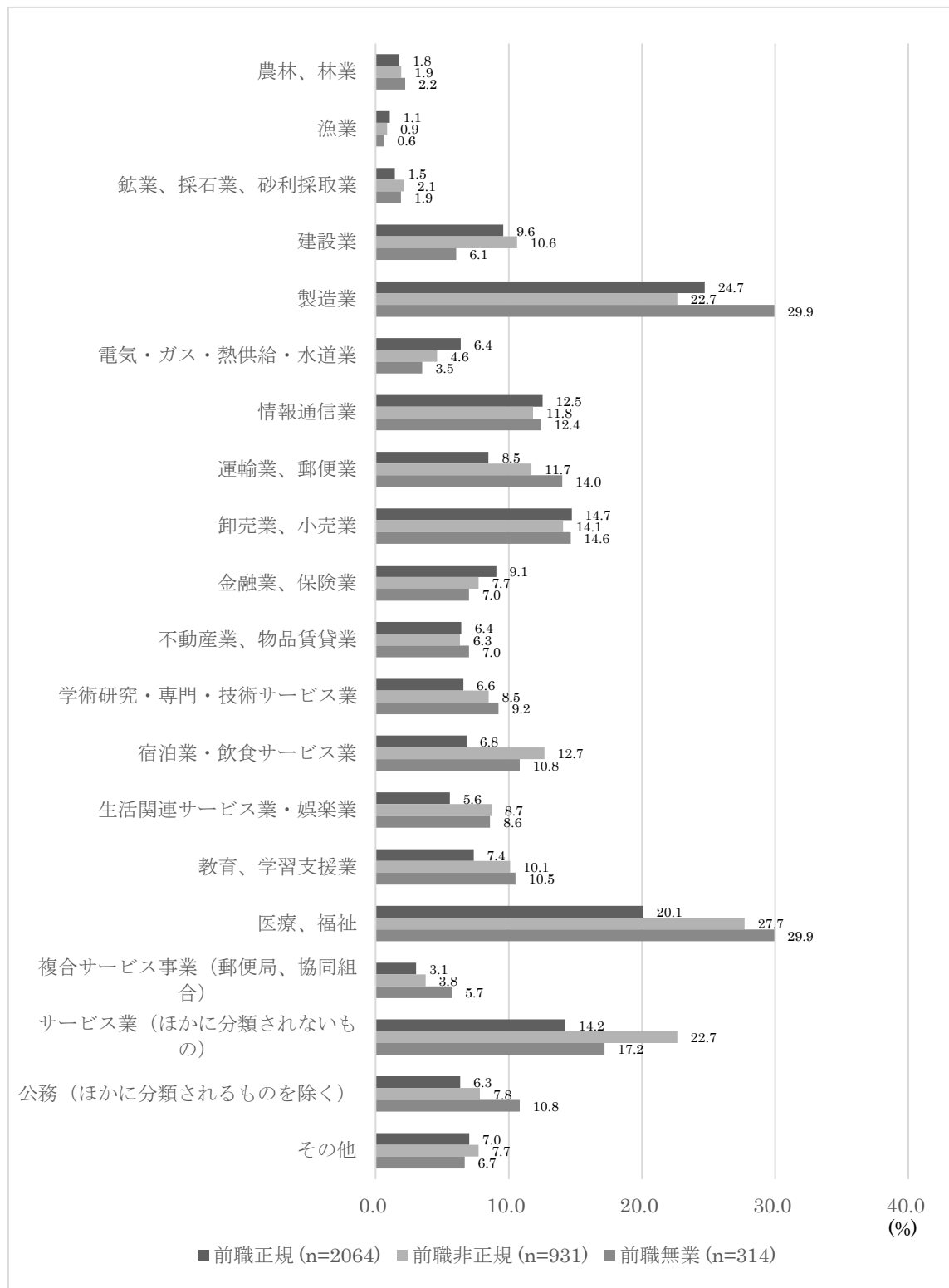
(10) 正規 / 非正規、男性 / 女性、年齢



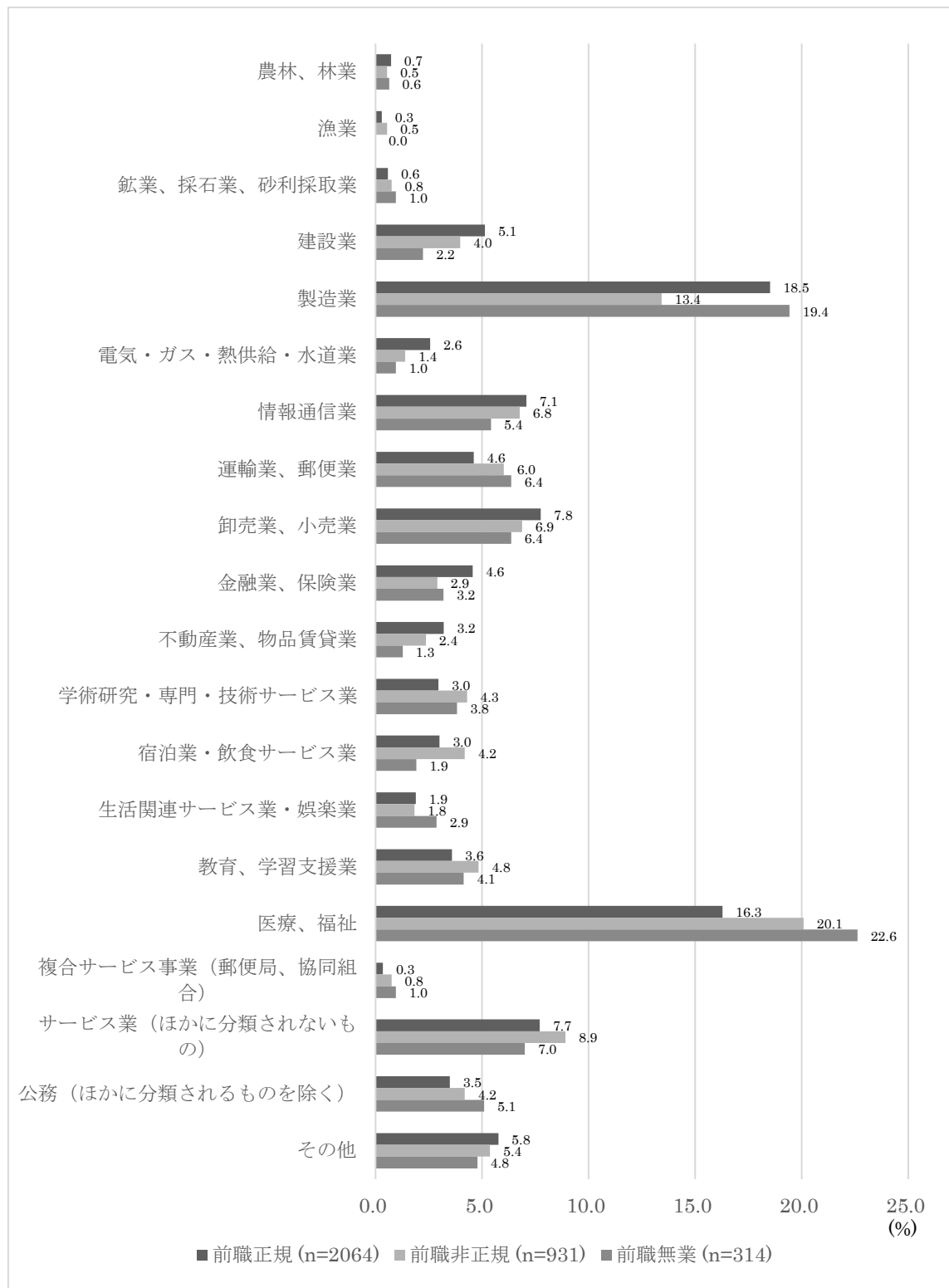
(11) 業種 (①現在) (Q1)



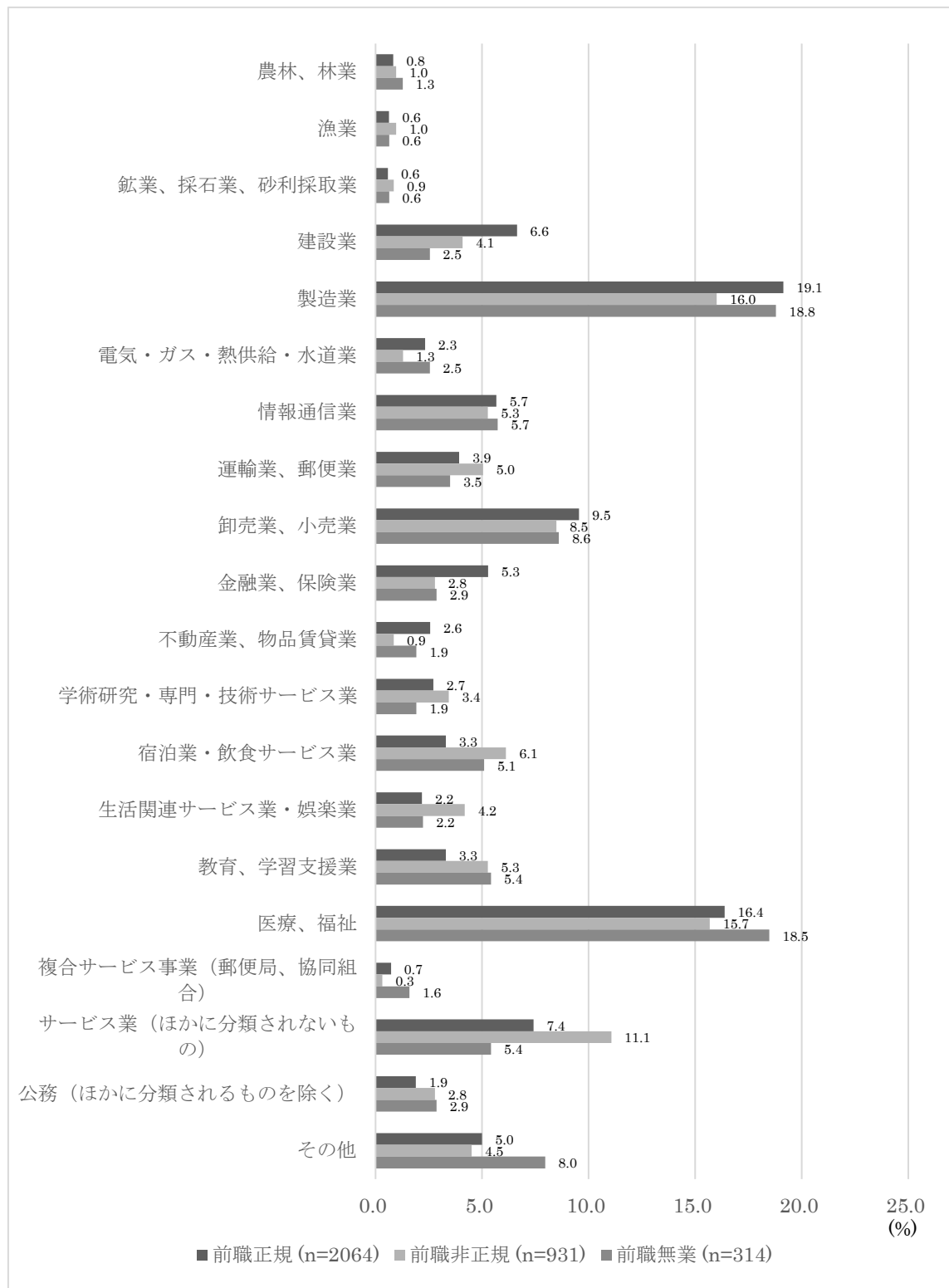
(12) 業種（②転職・就職活動の中で希望していた企業の業種（いくつでも））（Q1）



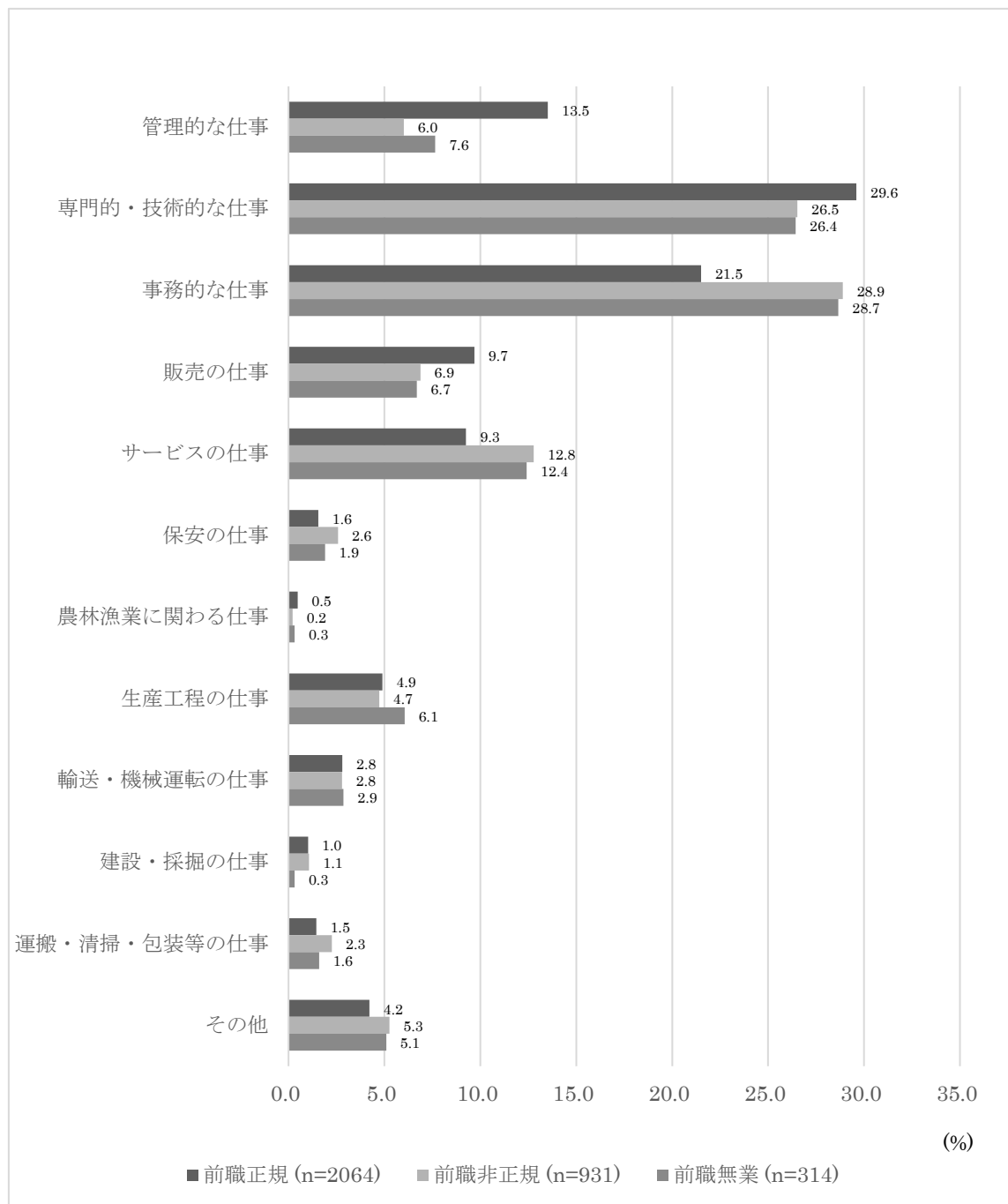
(13) 業種（③最も希望していた業種（1つ））（Q1）



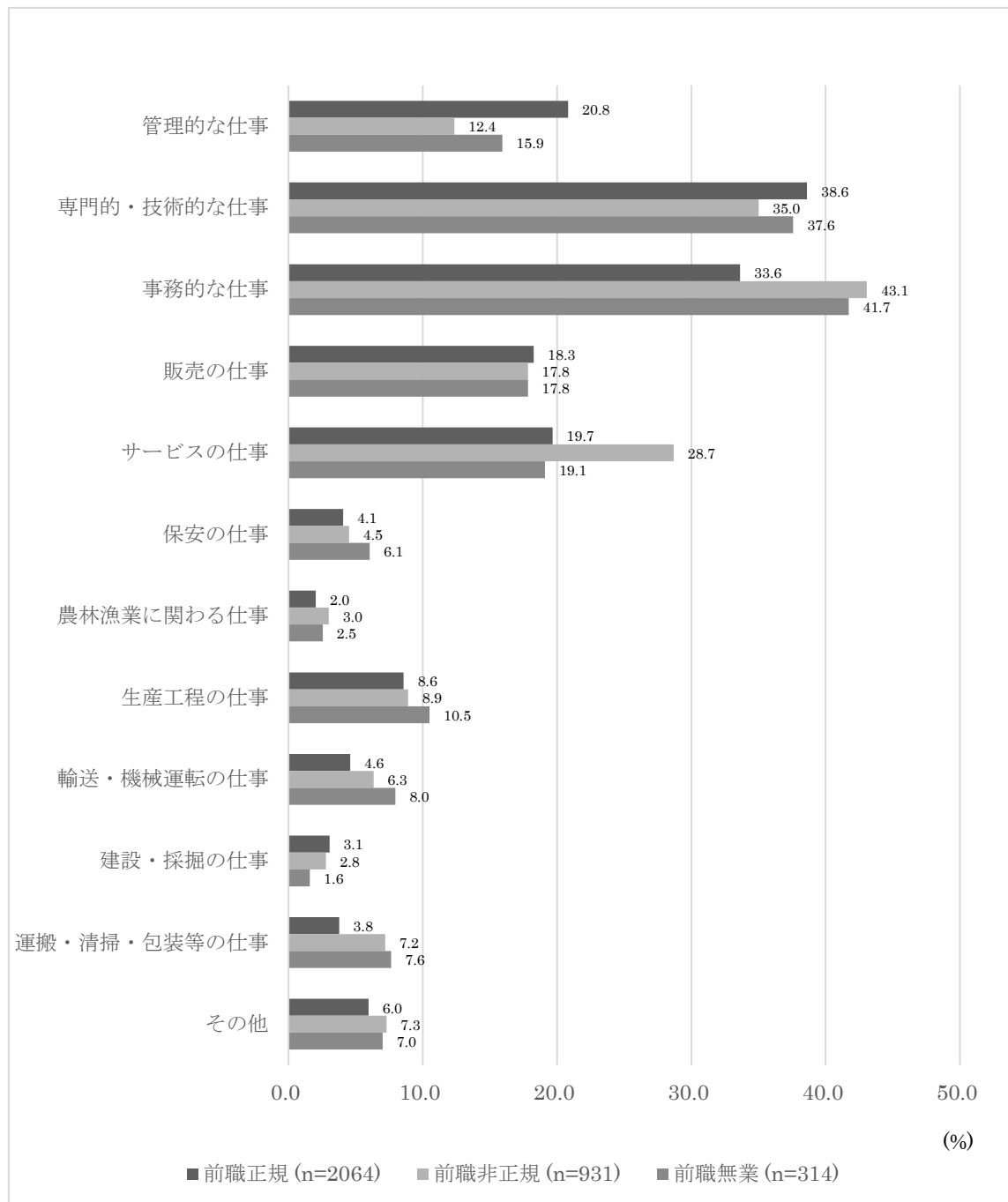
(14) 業種 (④転職前) (Q1)



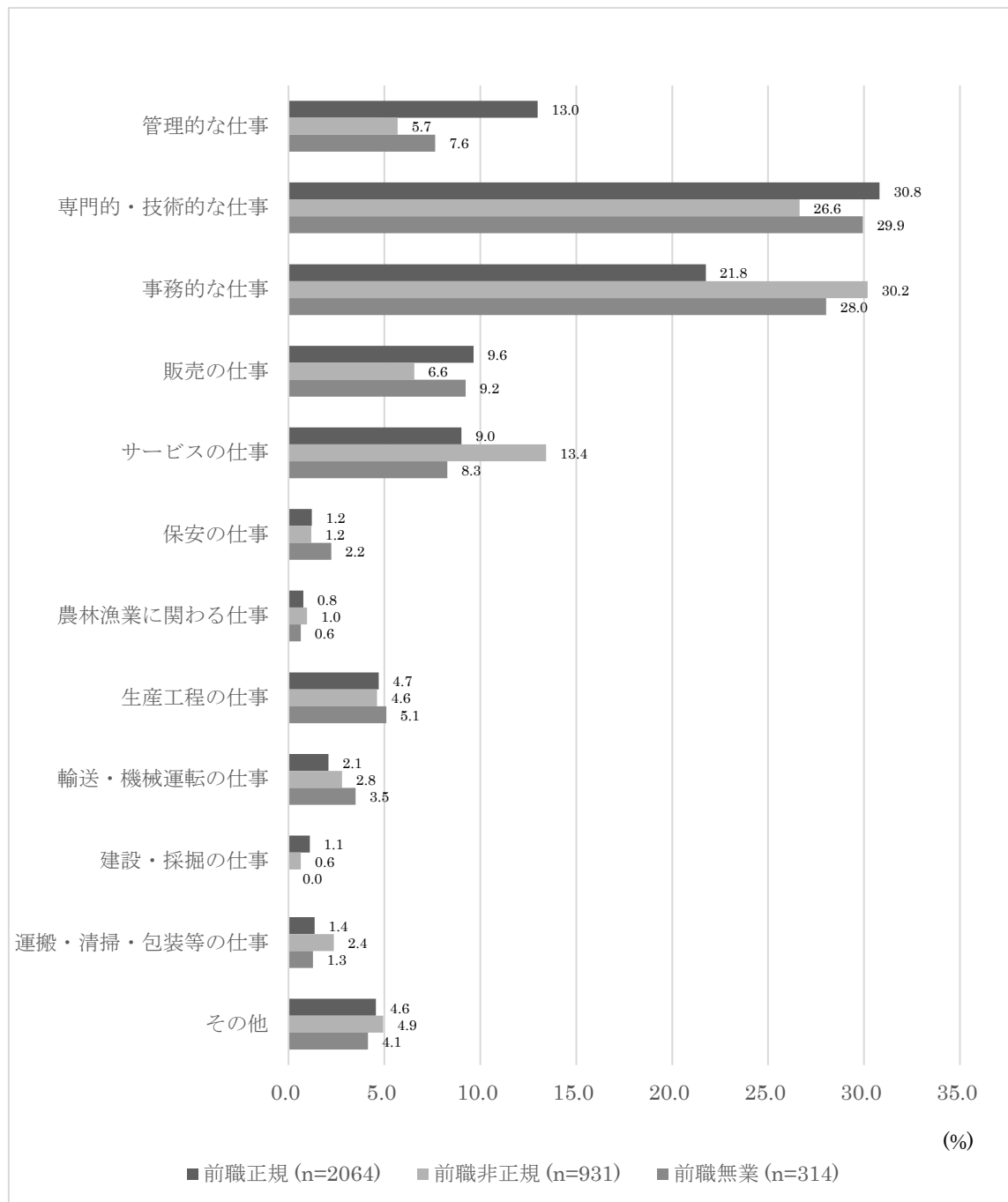
(15) 職種（①現在）（Q2）



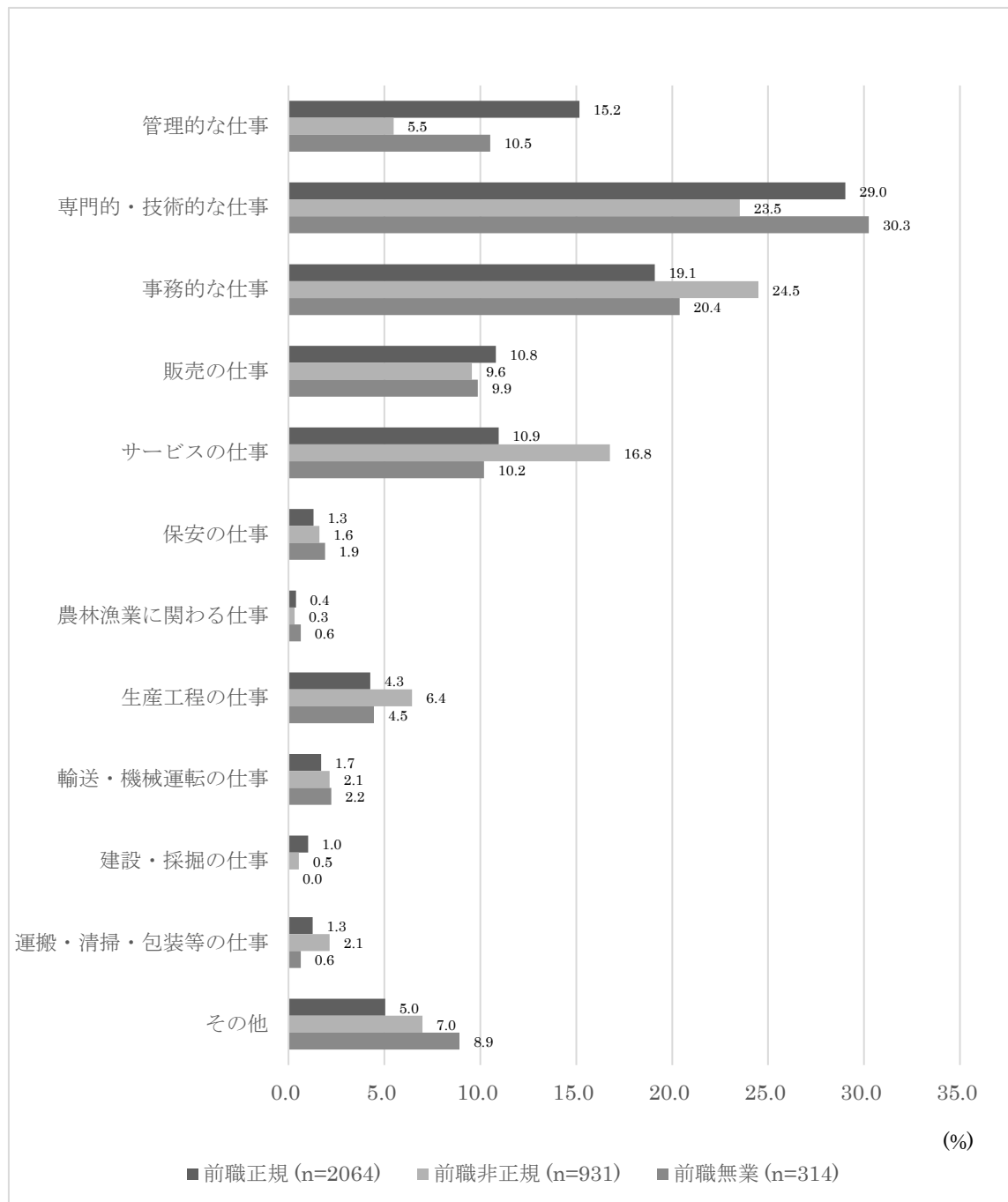
(16) 職種（②転職・就職活動時の希望（いくつでも））（Q2）



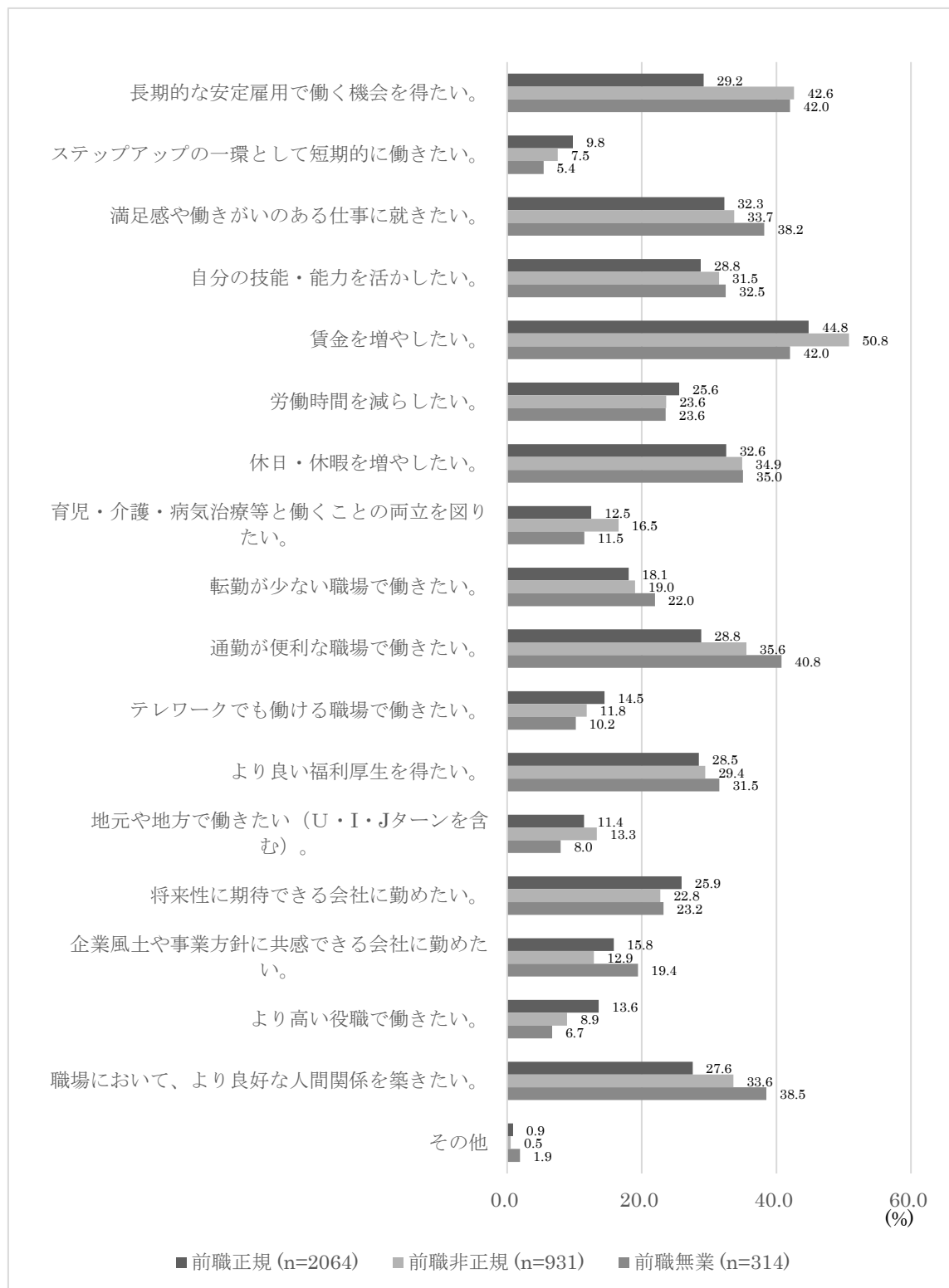
(17) 職種（③転職・就職活動時の最も希望していた職種（1つ））（Q2）



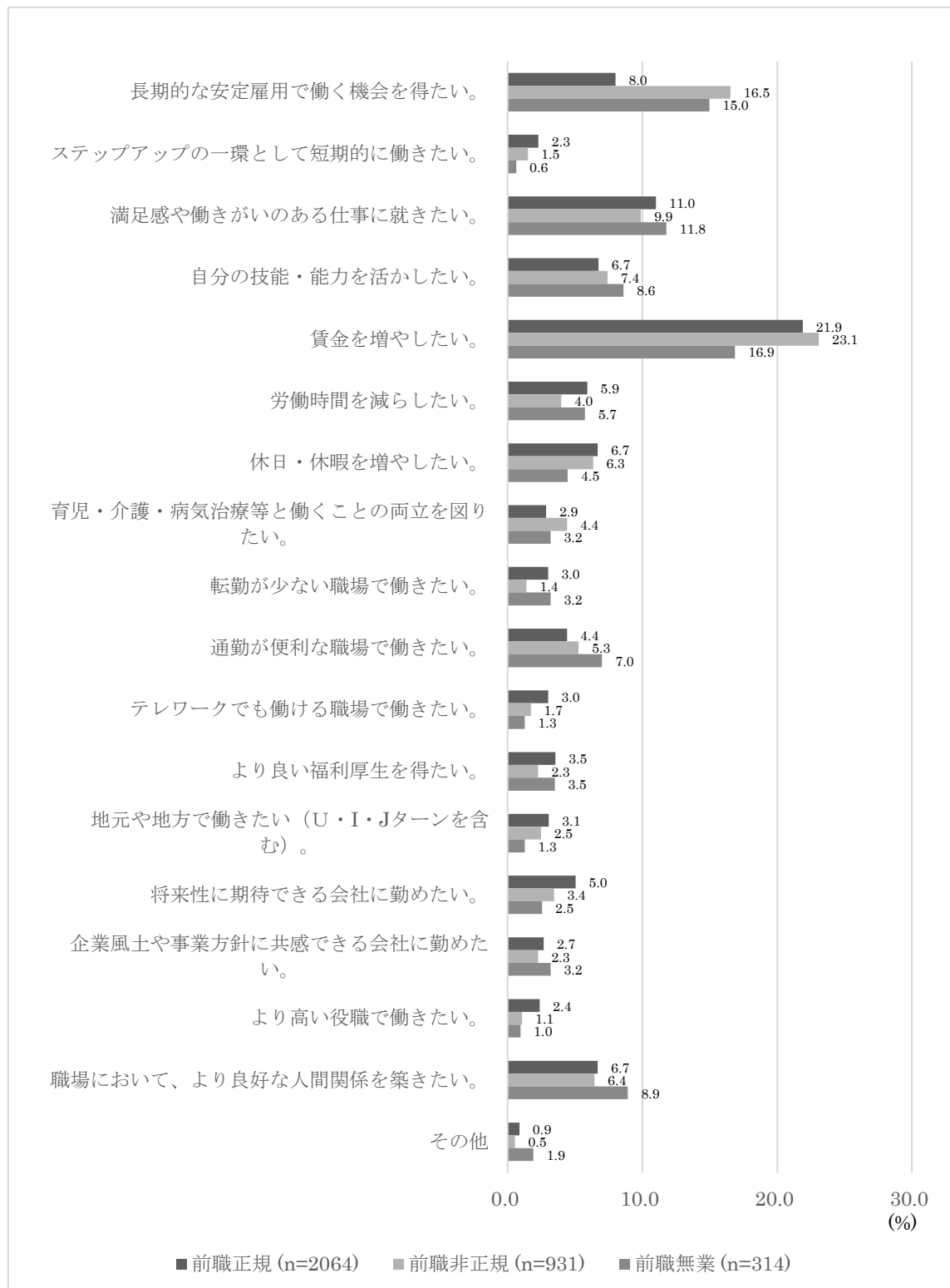
(18) 職種（④転職前）（Q2）



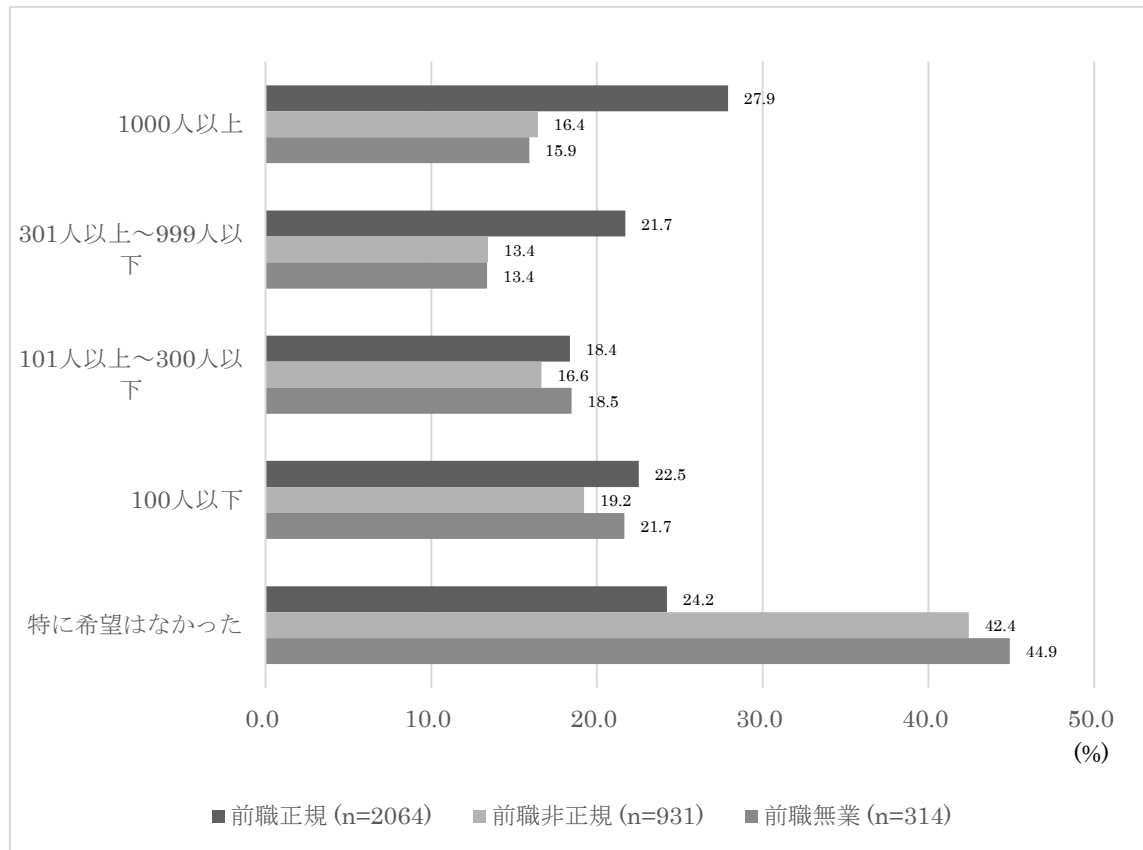
(19) 転就職活動の目的（①当てはまるものをすべて）（Q3）



(20) 転就職活動の目的（②一番の目的）（Q3）

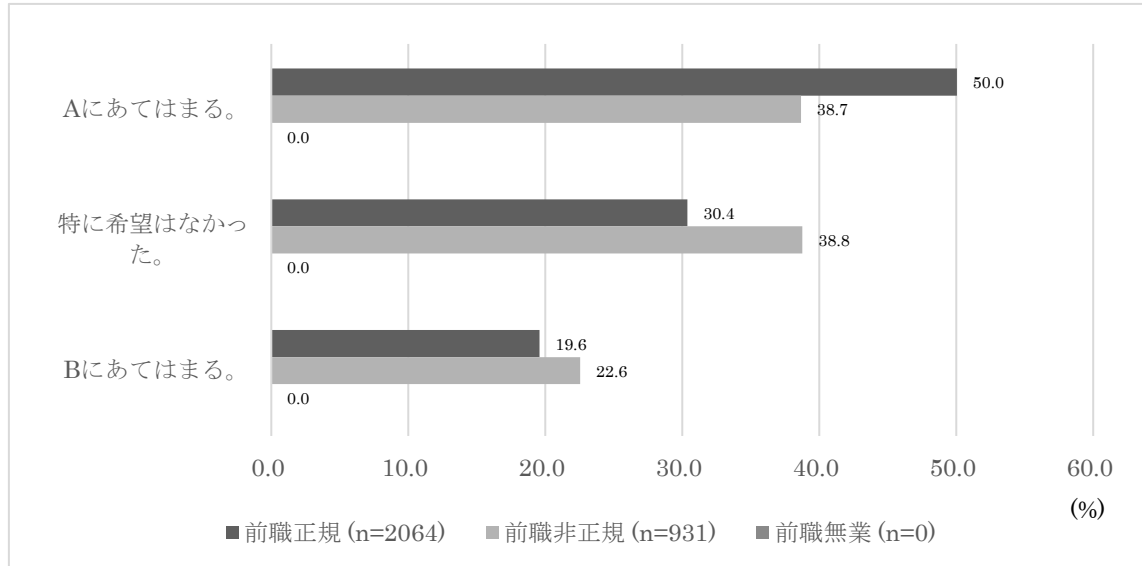


(21) 企業の従業員数の規模感に関する希望（転就職活動時）（Q4）

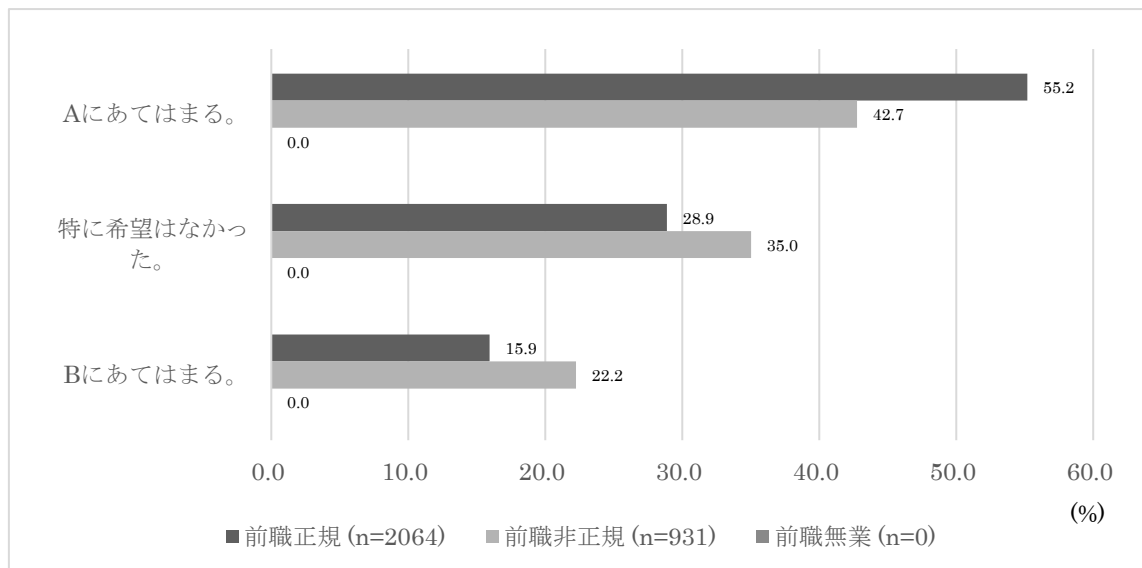


(22) 業種・職種転換の意向 (Q5)

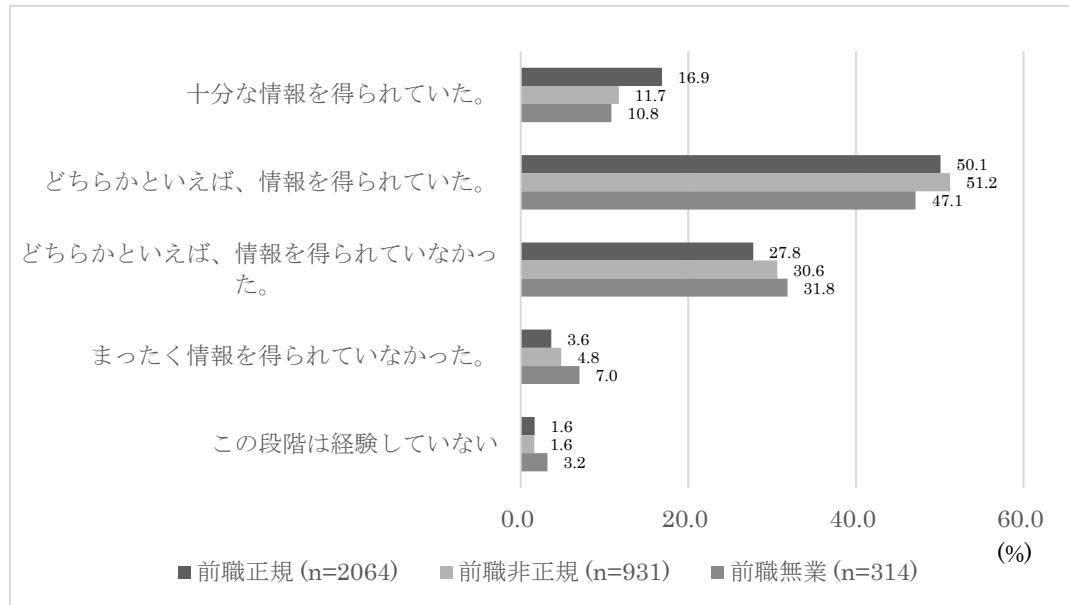
【業種】



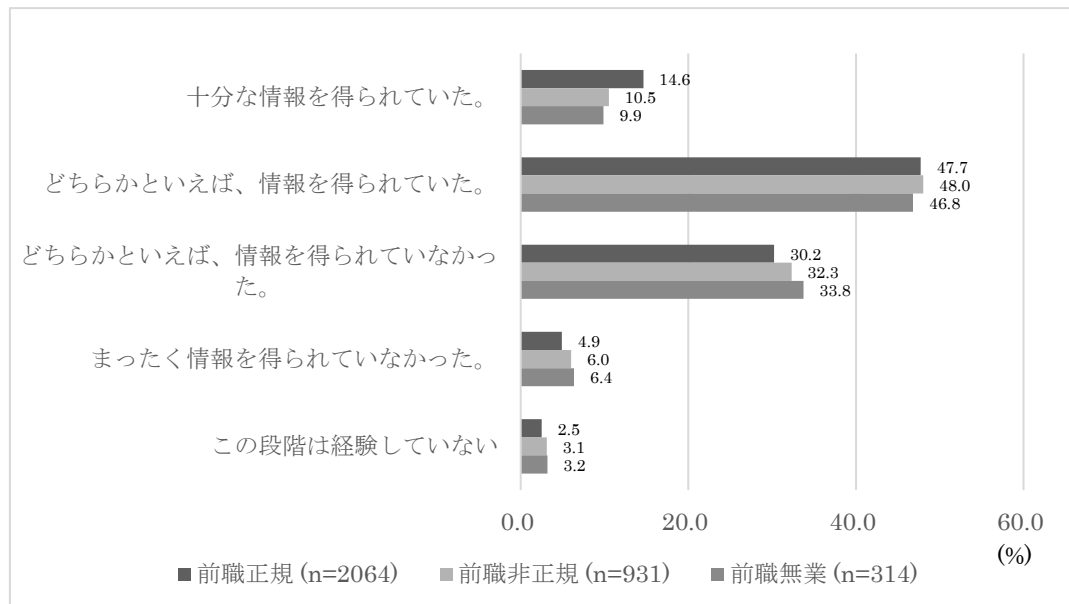
【職種】



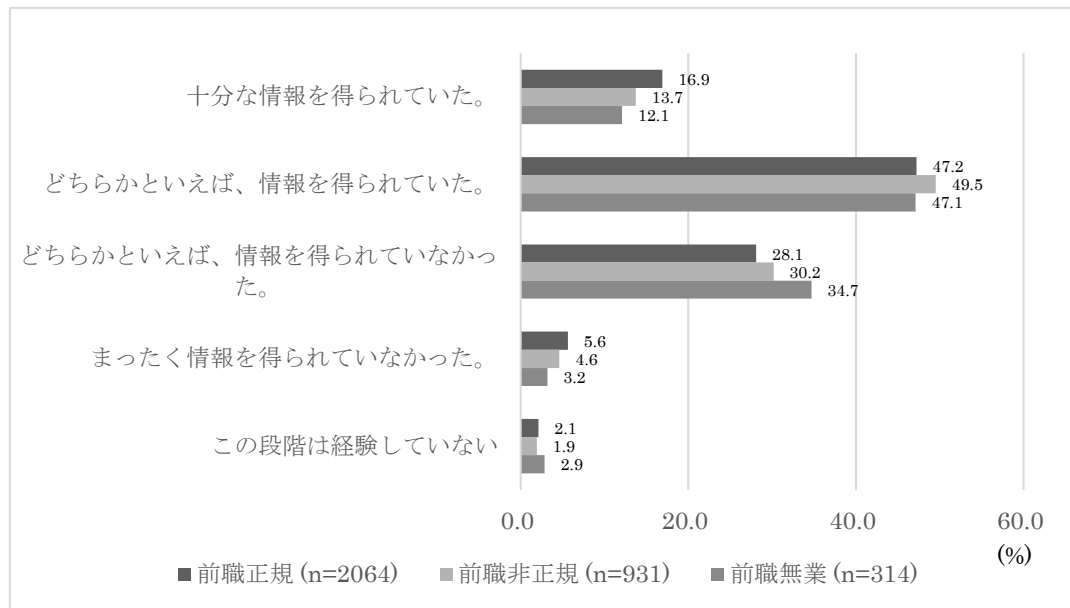
(23) 転就職活動の各段階における、企業の職場情報等の取得状況（①転職・就職先として希望する業界・職業を検討していた段階）（Q6）



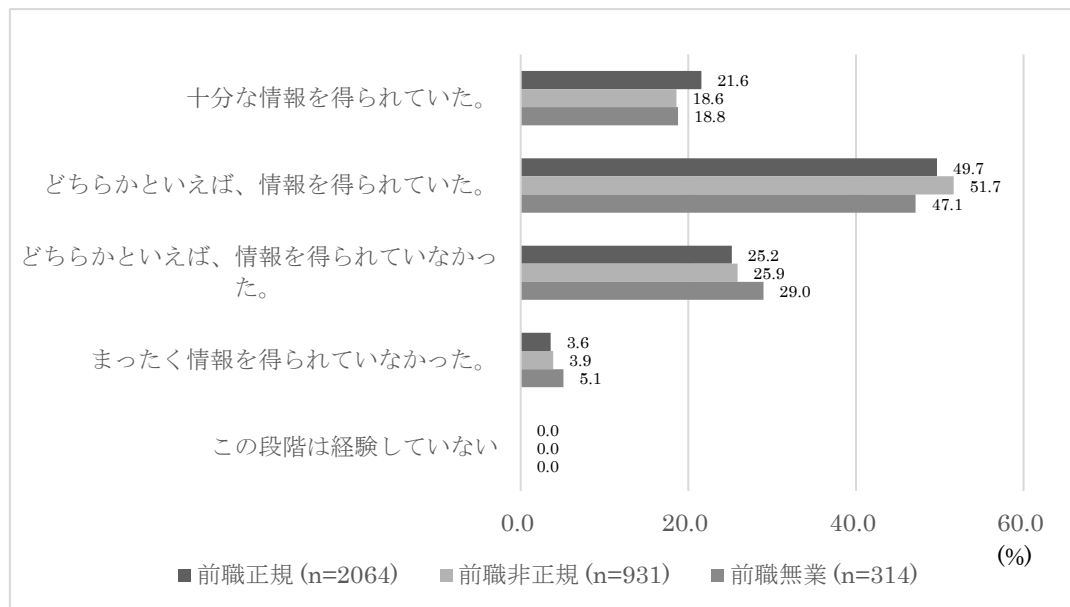
(24) 転就職活動の各段階における、企業の職場情報等の取得状況（②転職・就職先として希望する個別企業を検討していた段階）（Q6）



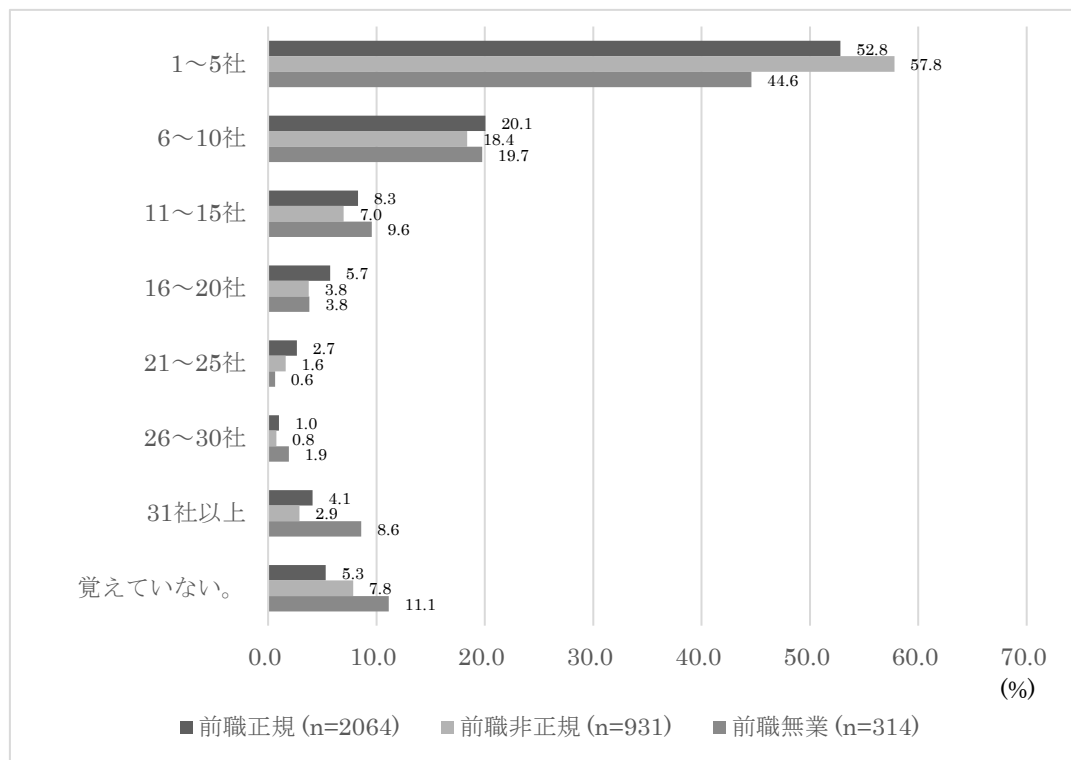
(25) 転就職活動の各段階における、企業の職場情報等の取得状況（③求人に応募し、選考を受けていた段階）（Q6）



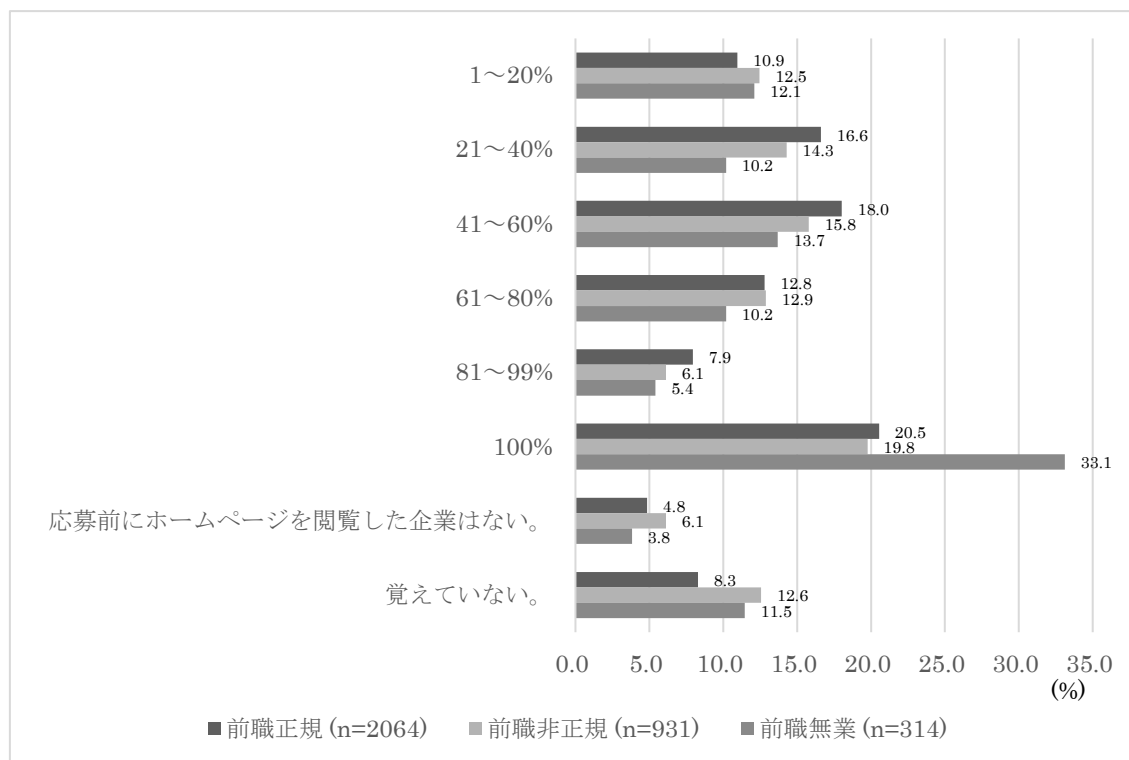
(26) 転就職活動の各段階における、企業の職場情報等の取得状況（④内定を得た段階）（Q6）



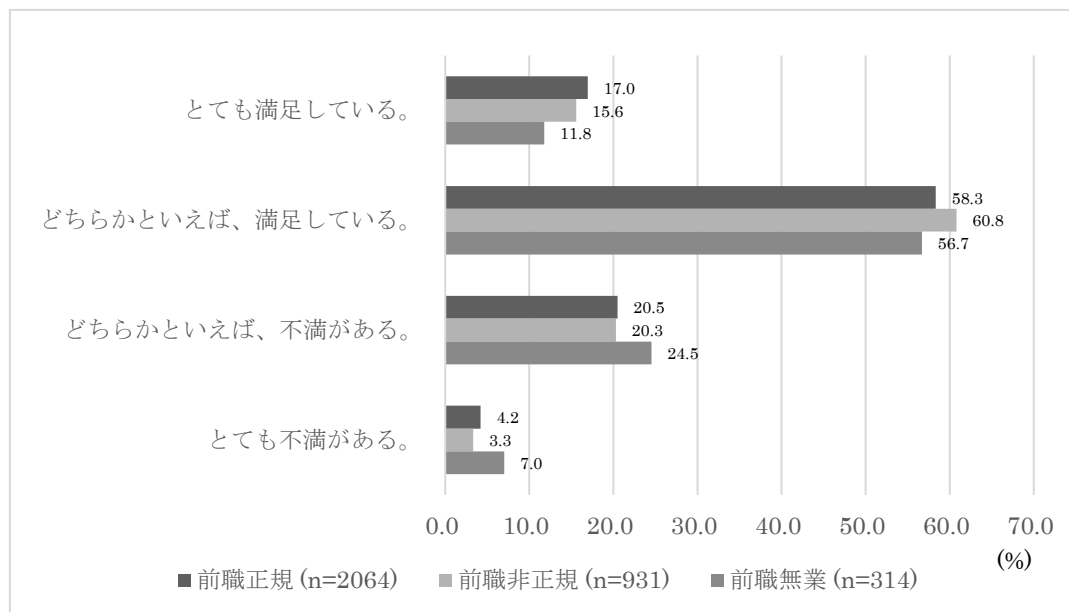
(27) 情報収集時にホームページを閲覧した企業数（Q7）



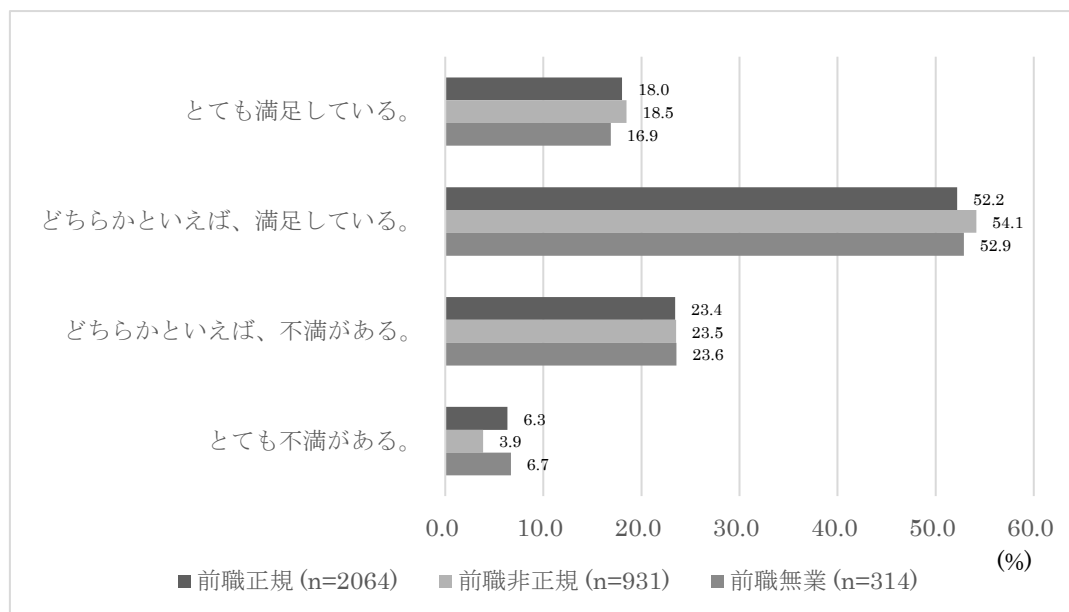
(28) 応募企業のうち、ホームページ閲覧した企業の割合（Q8）



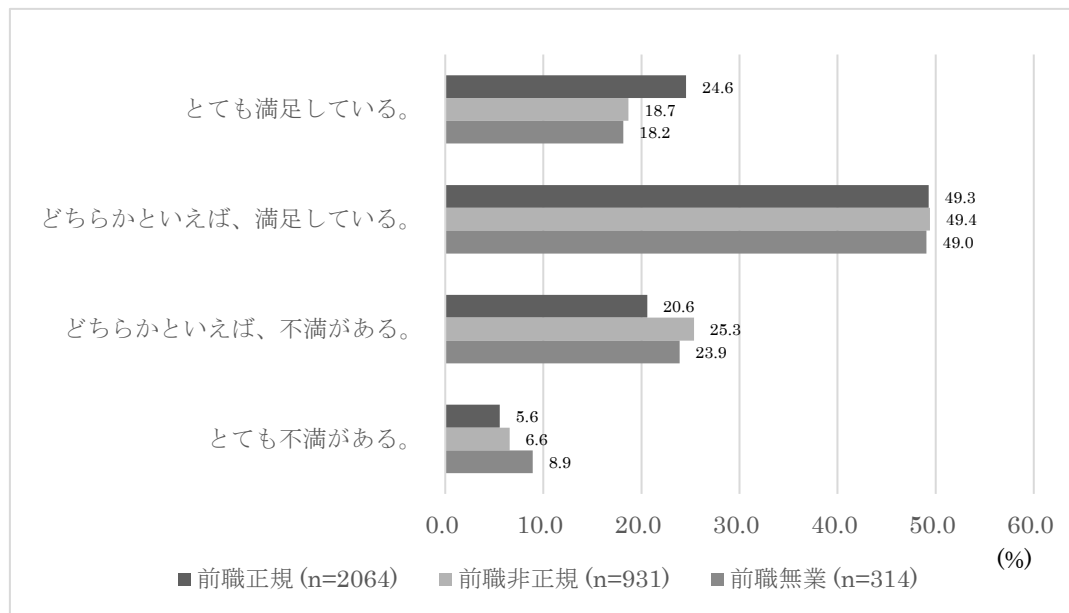
(29) 転就職活動の結果に対する満足度（①転職・就職活動の総合評価）（Q9）



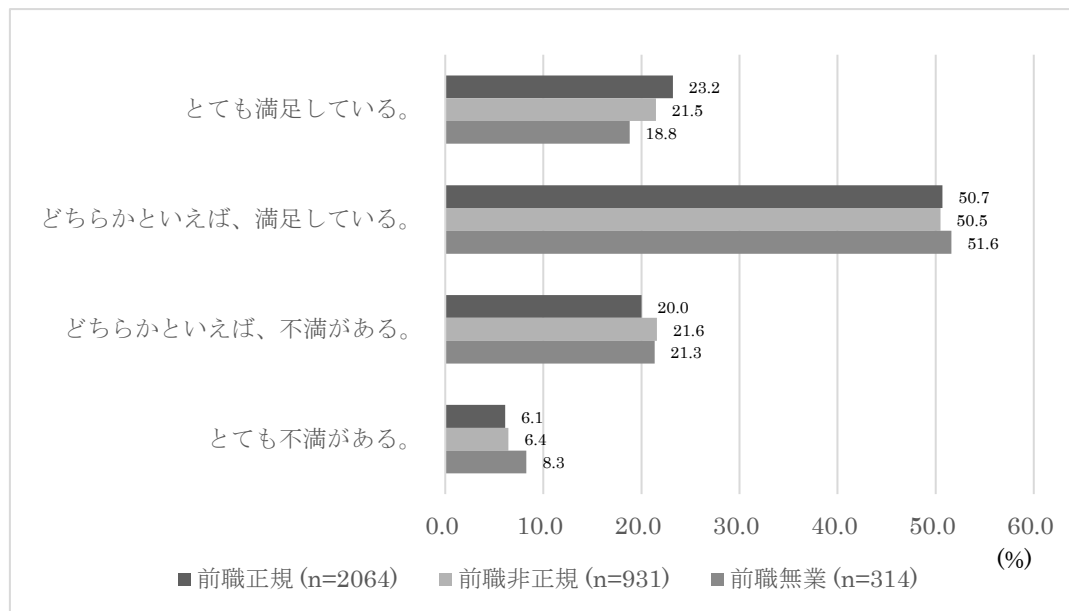
(30) 転就職活動の結果に対する満足度（②転職・就職先企業における仕事内容）（Q9）



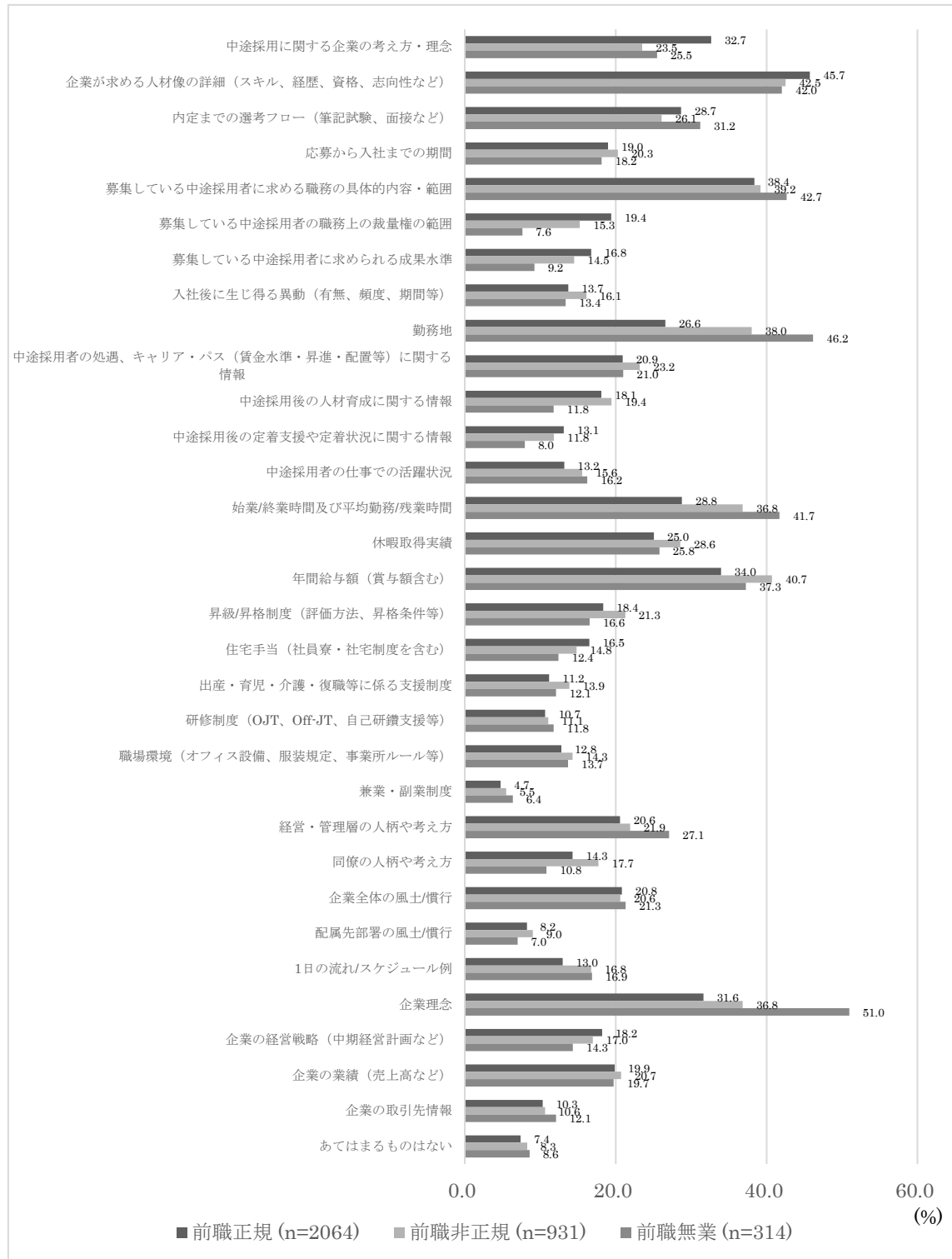
(31) 転就職活動の結果に対する満足度（③転職・就職先企業における労働条件（賃金・労働時間・休日等））（Q9）



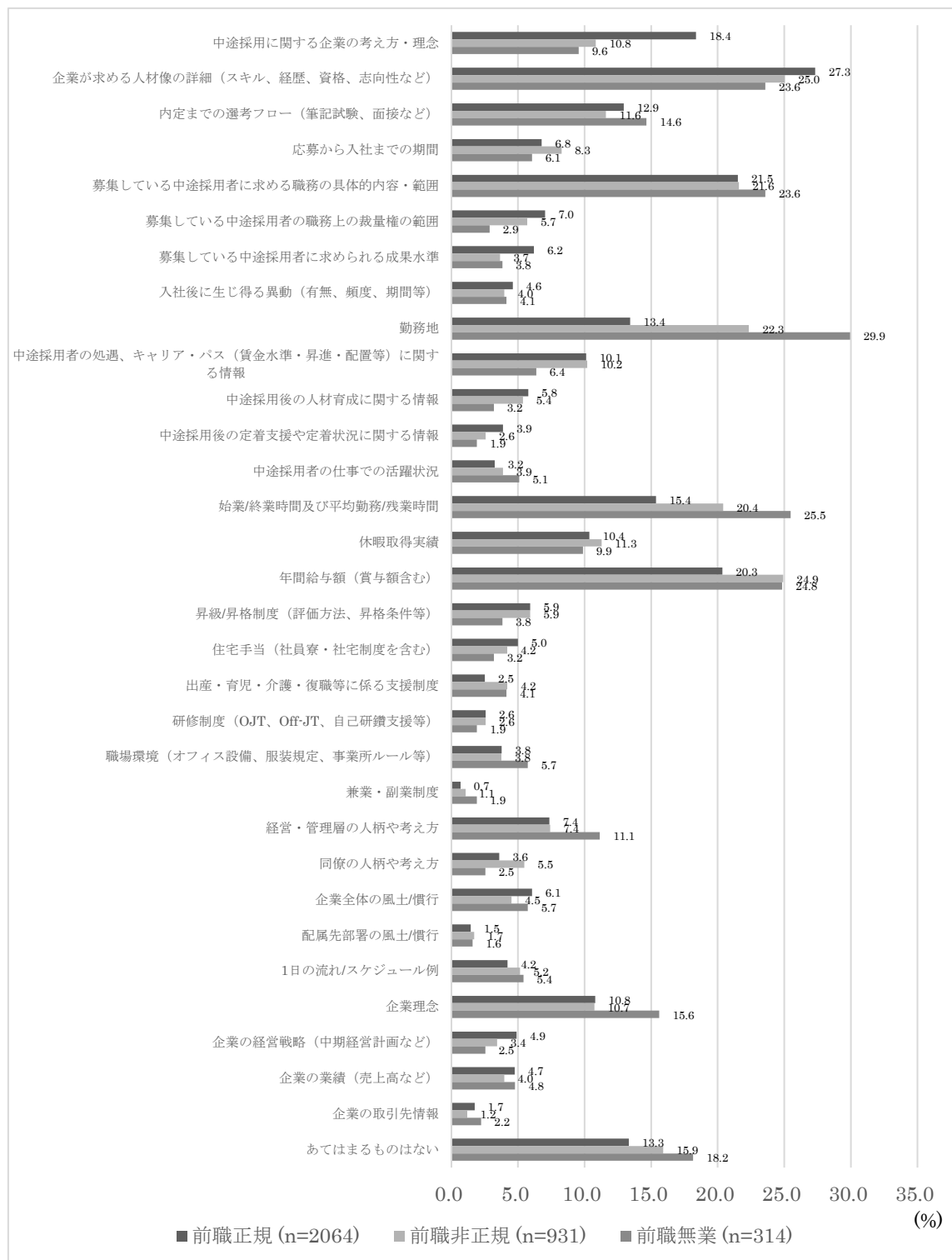
(32) 転就職活動の結果に対する満足度（④転職・就職先企業における人間関係）（Q9）



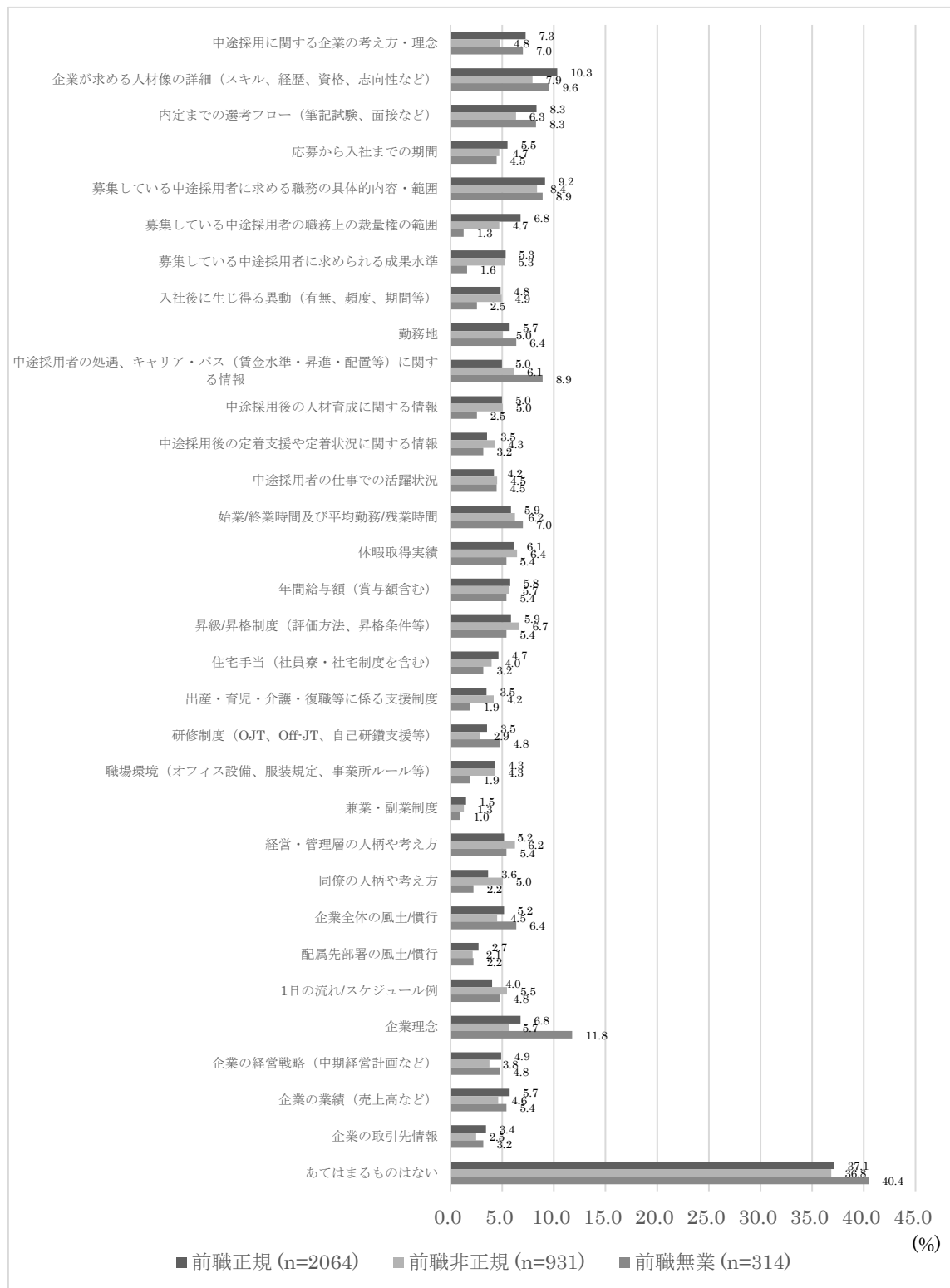
(33) 転職活動時の情報収集（①現在の勤め先企業のホームページを通してあなたが得た情報をすべて）（Q10）



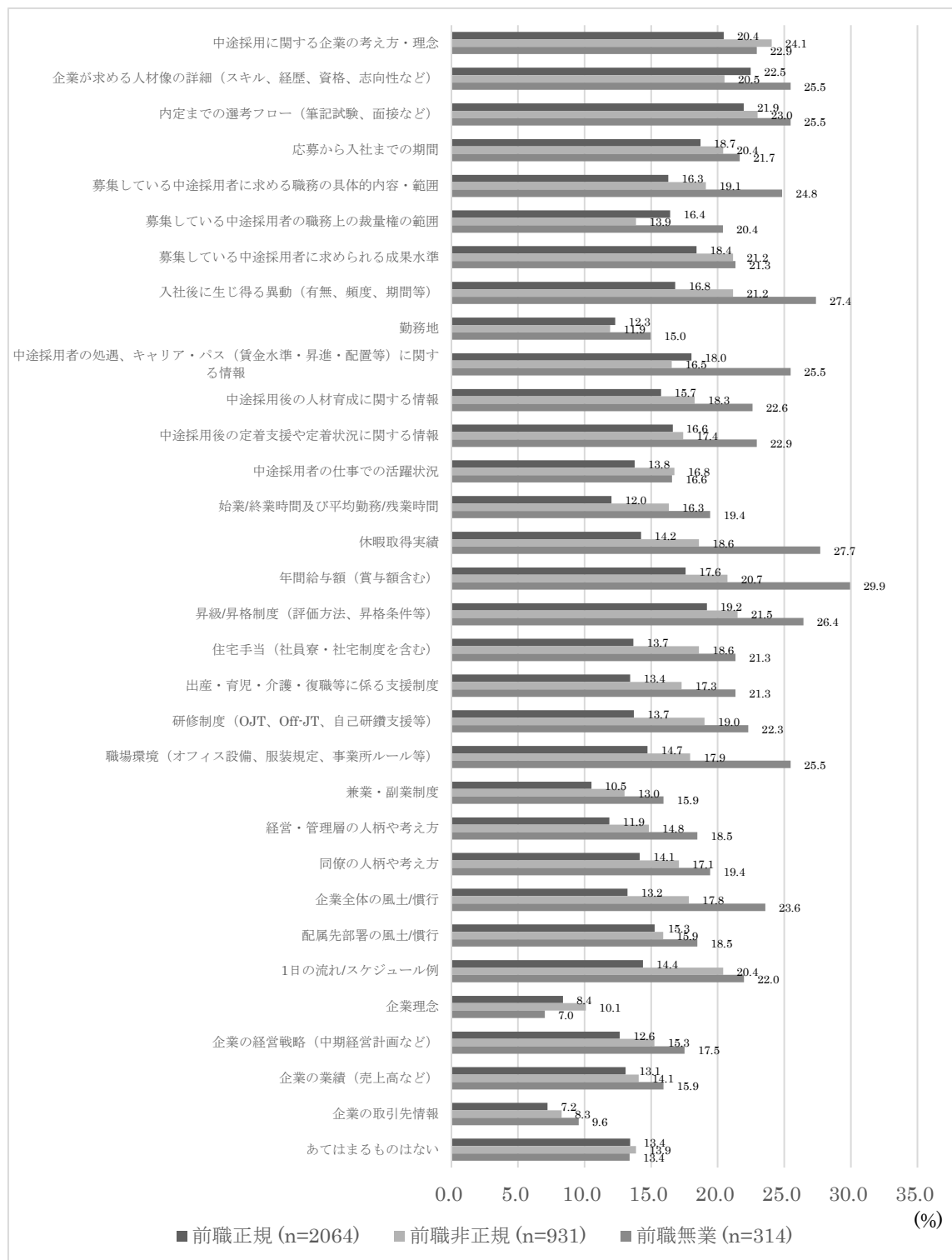
(34) 転就職活動時の情報収集（②求人への応募を決めるに当たって特に役立ったと感じる情報を上位5つまで）（Q10）



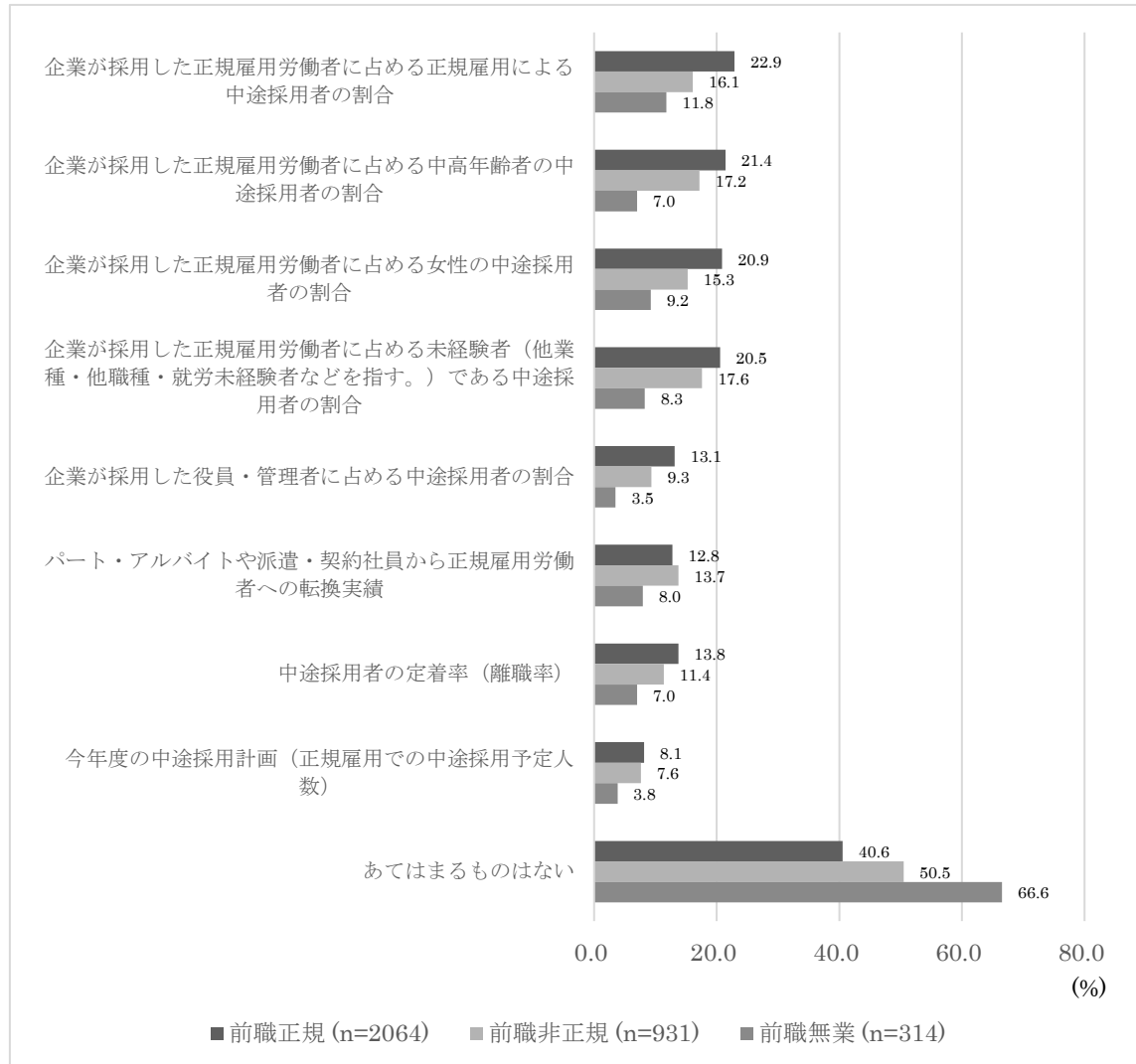
(35) 転就職活動時の情報収集（③役に立ったと感じる情報について、該当するものをすべて）(Q10)



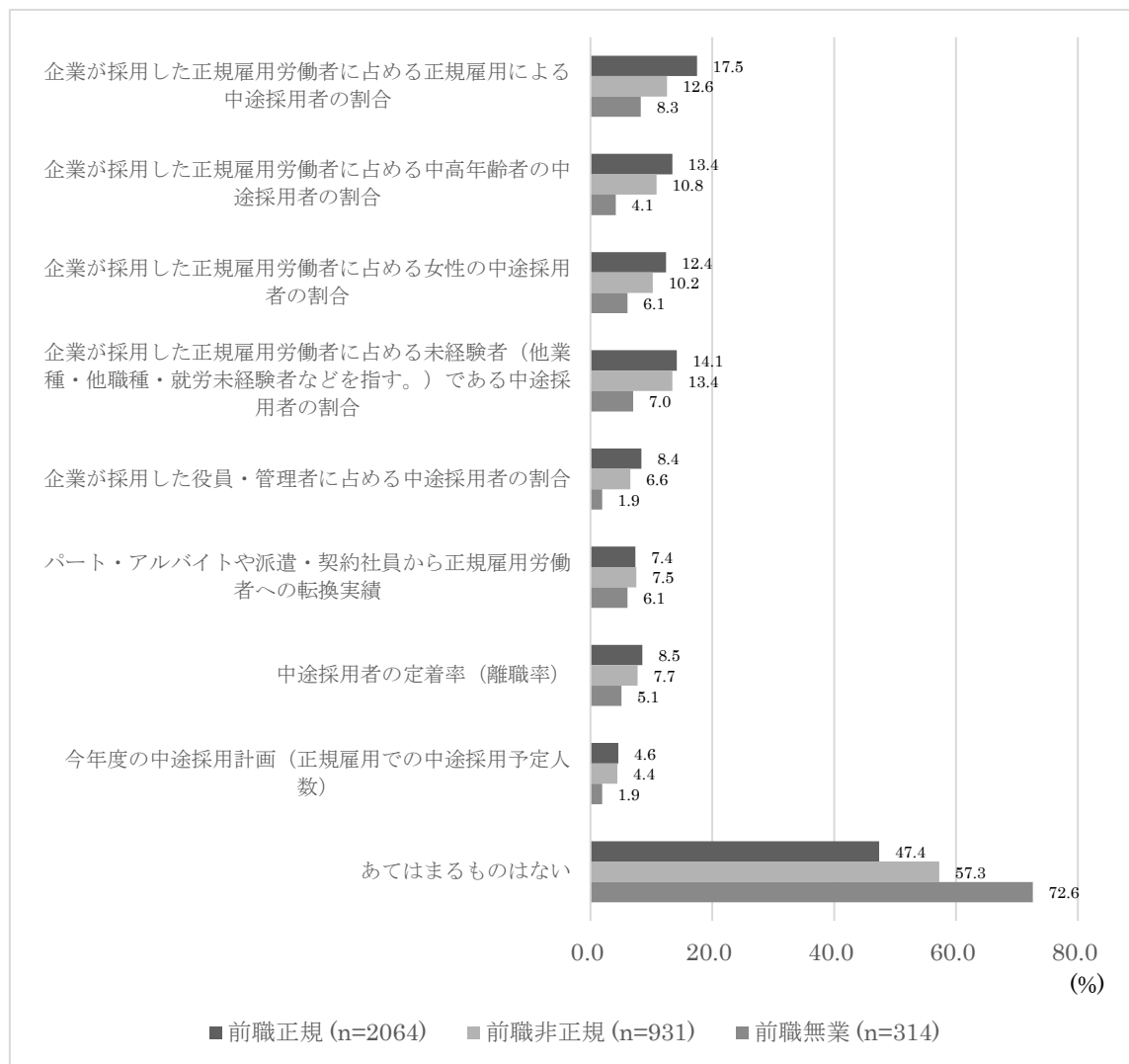
(36) 転職活動時の情報収集（④企業のホームページで情報公表することが有用と考える情報をすべて）（Q10）



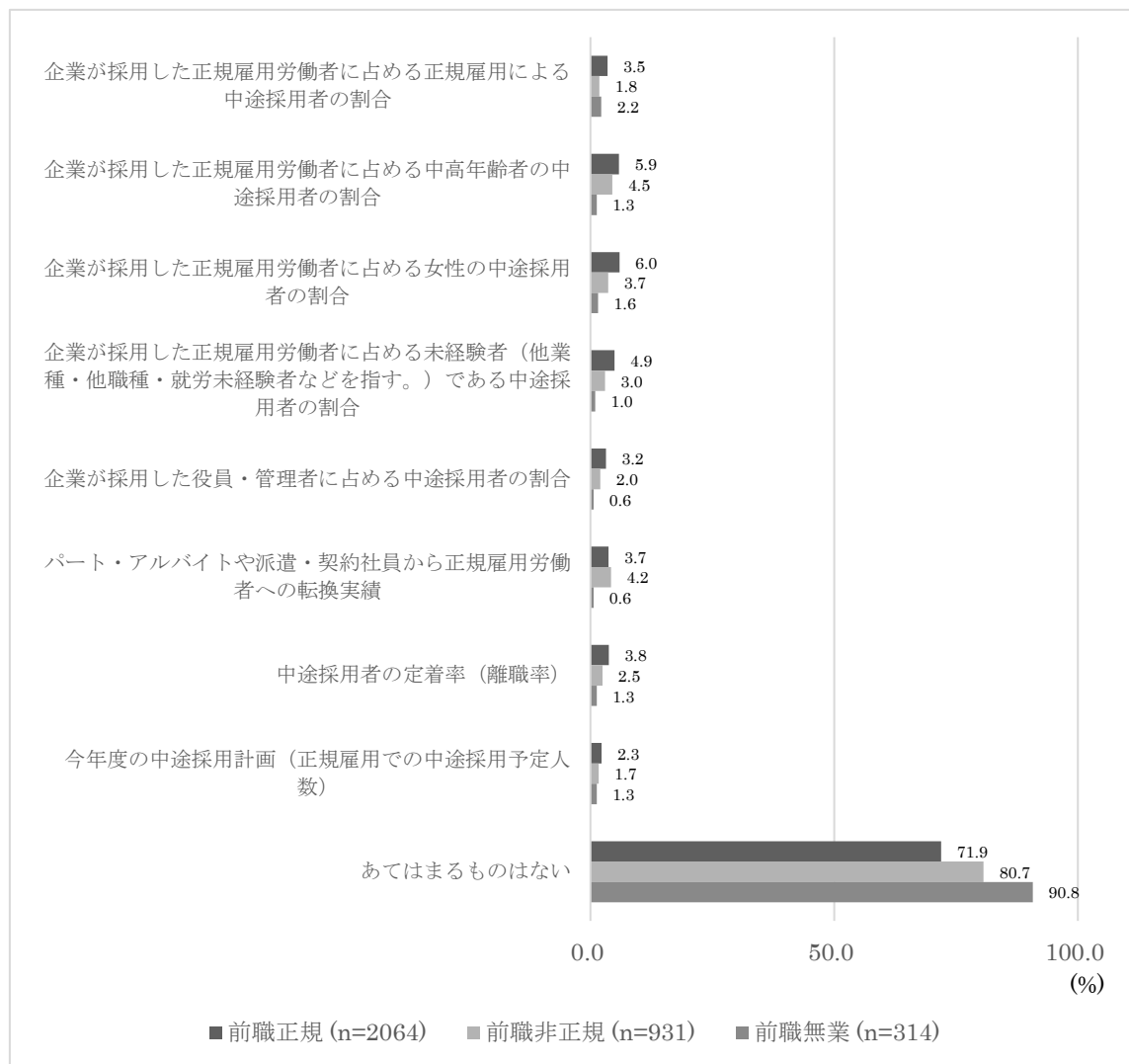
(37) 転就職活動時の情報収集【定量】(①現在の勤め先企業のホームページを通してあなたが得た情報をすべて) (Q11)



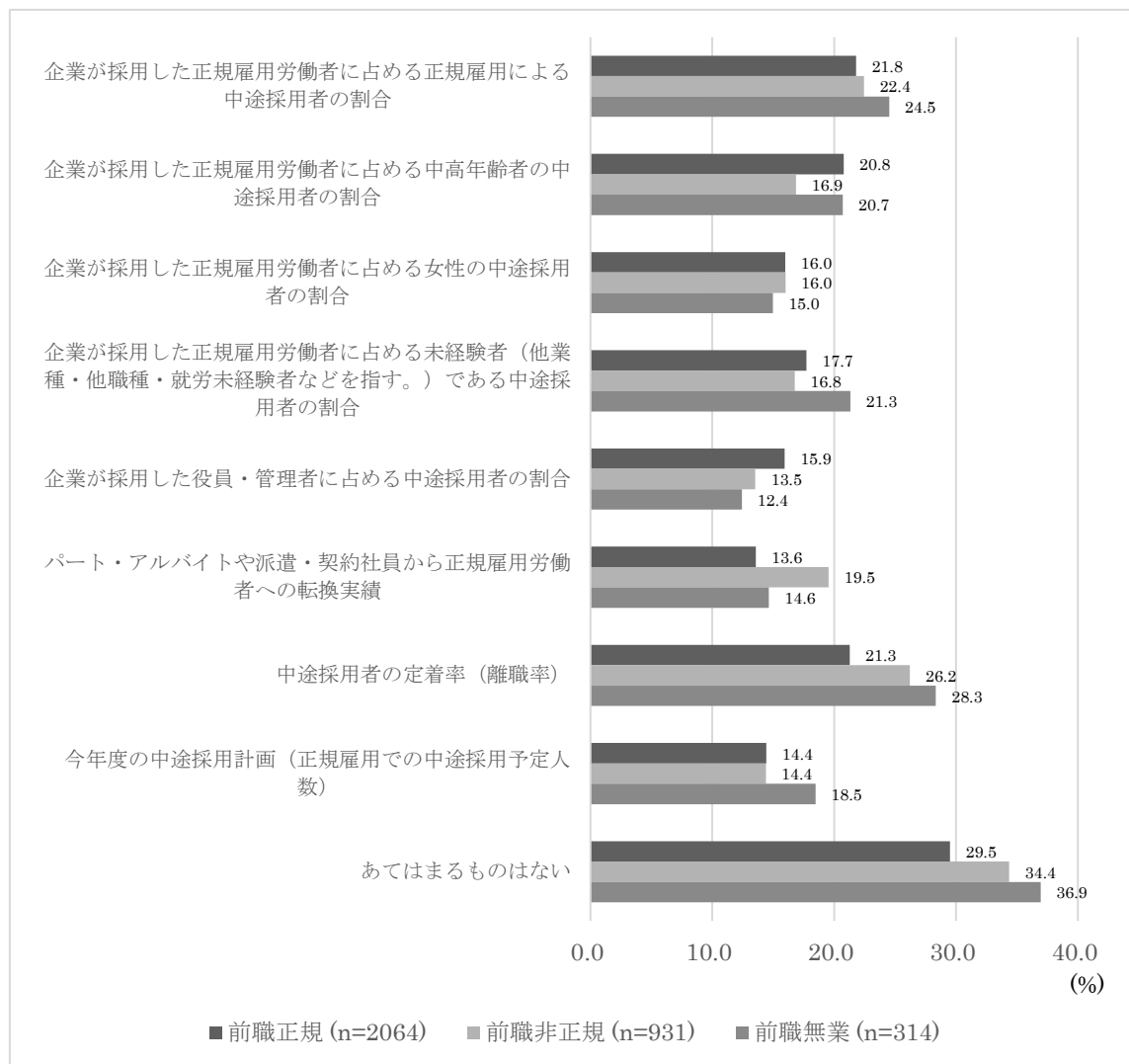
(38) 転就職活動時の情報収集【定量】(②求人への応募を決めるに当たって特に役立ったと感じる情報を上位5つまで)(Q11)



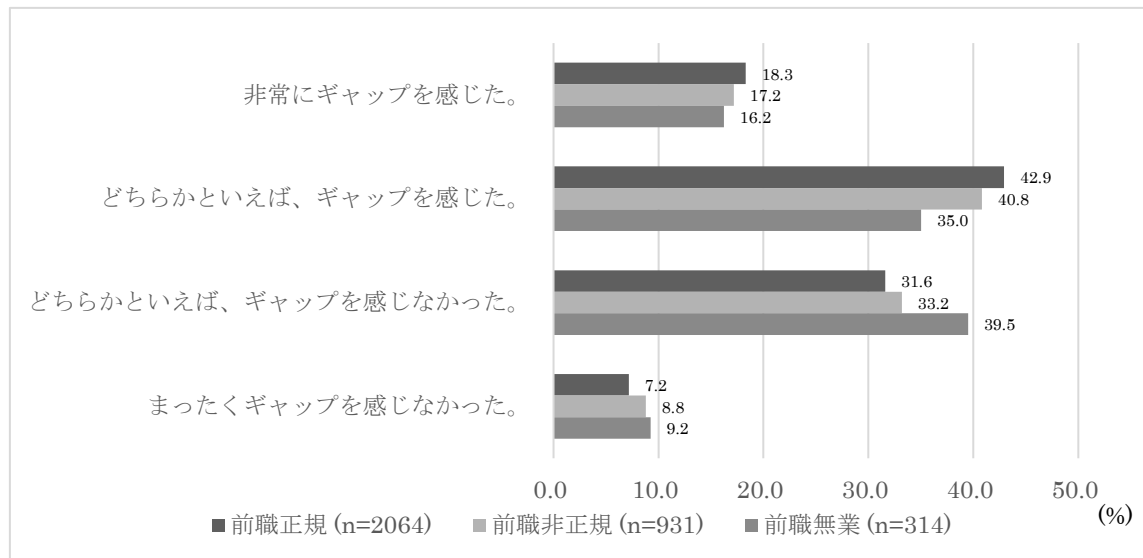
(39) 転就職活動時の情報収集【定量】(③役に立ったと感じる情報について、該当するものをすべて)(Q11)



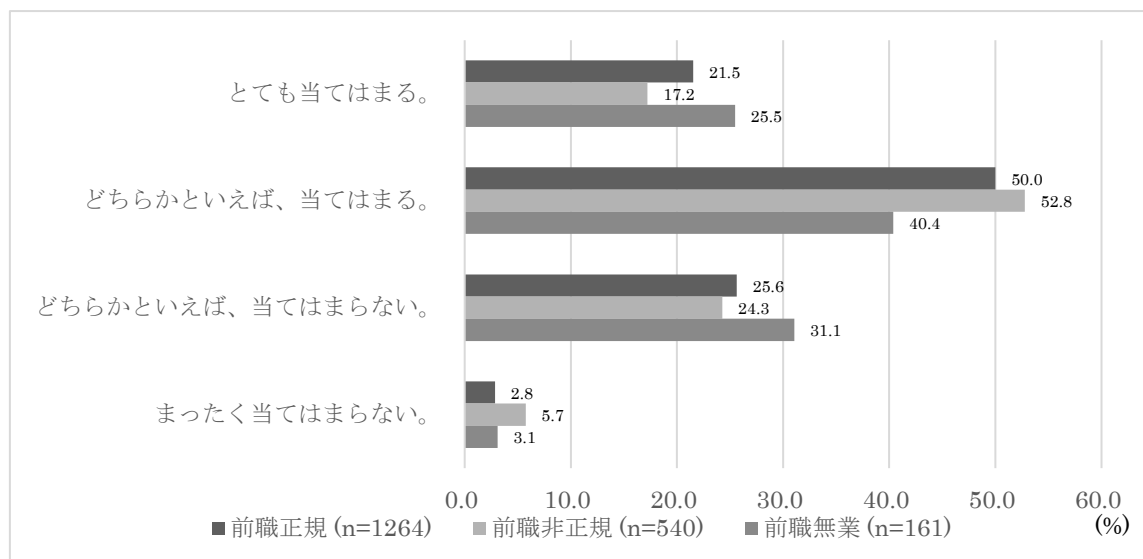
(40) 転就職活動時の情報収集【定量】(④企業のホームページで情報公表することが有用と考える情報をすべて)(Q11)



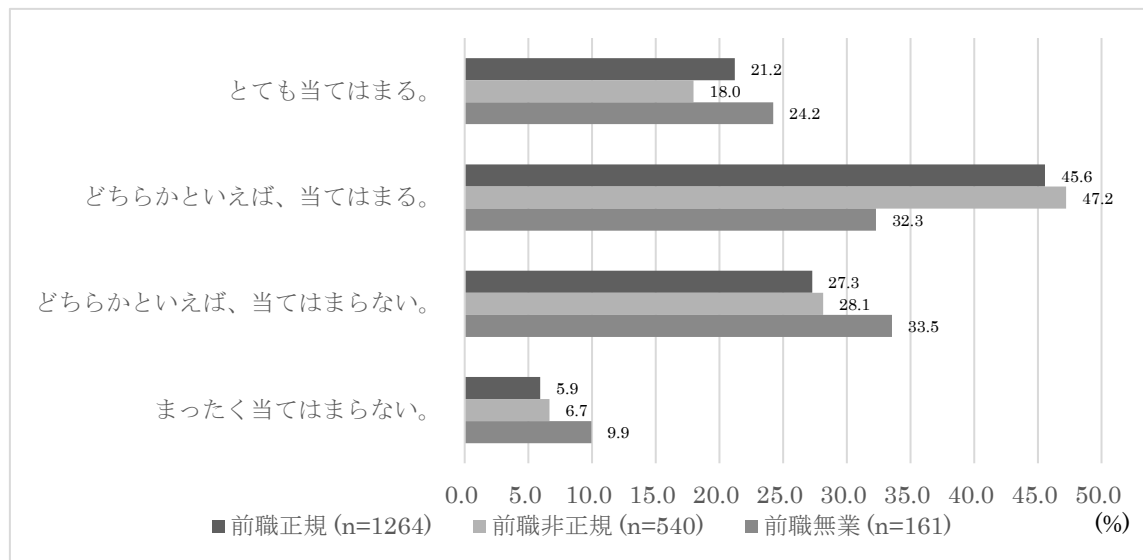
(41) 入社後のギャップ (Q12)



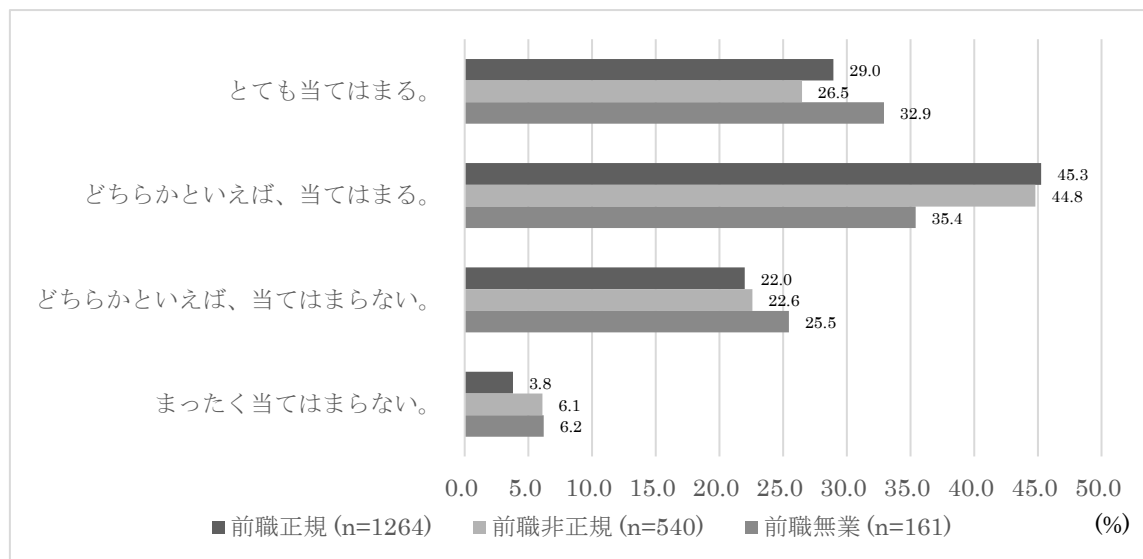
(42) ギャップの影響 (①仕事への満足度や働きがいが低下した) (Q13)



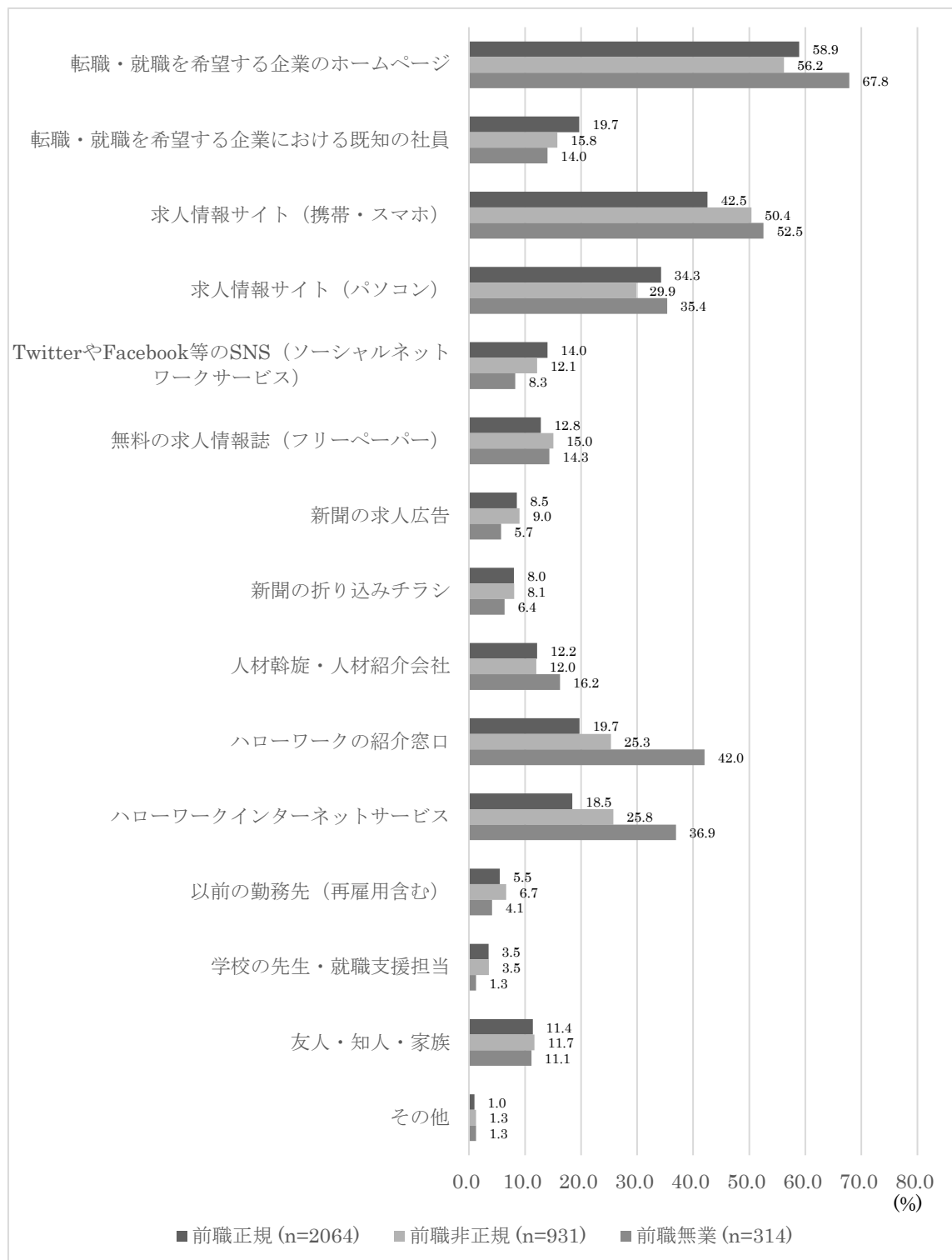
(43) ギャップの影響（②離職（転職）を考えるきっかけとなった）（Q13）



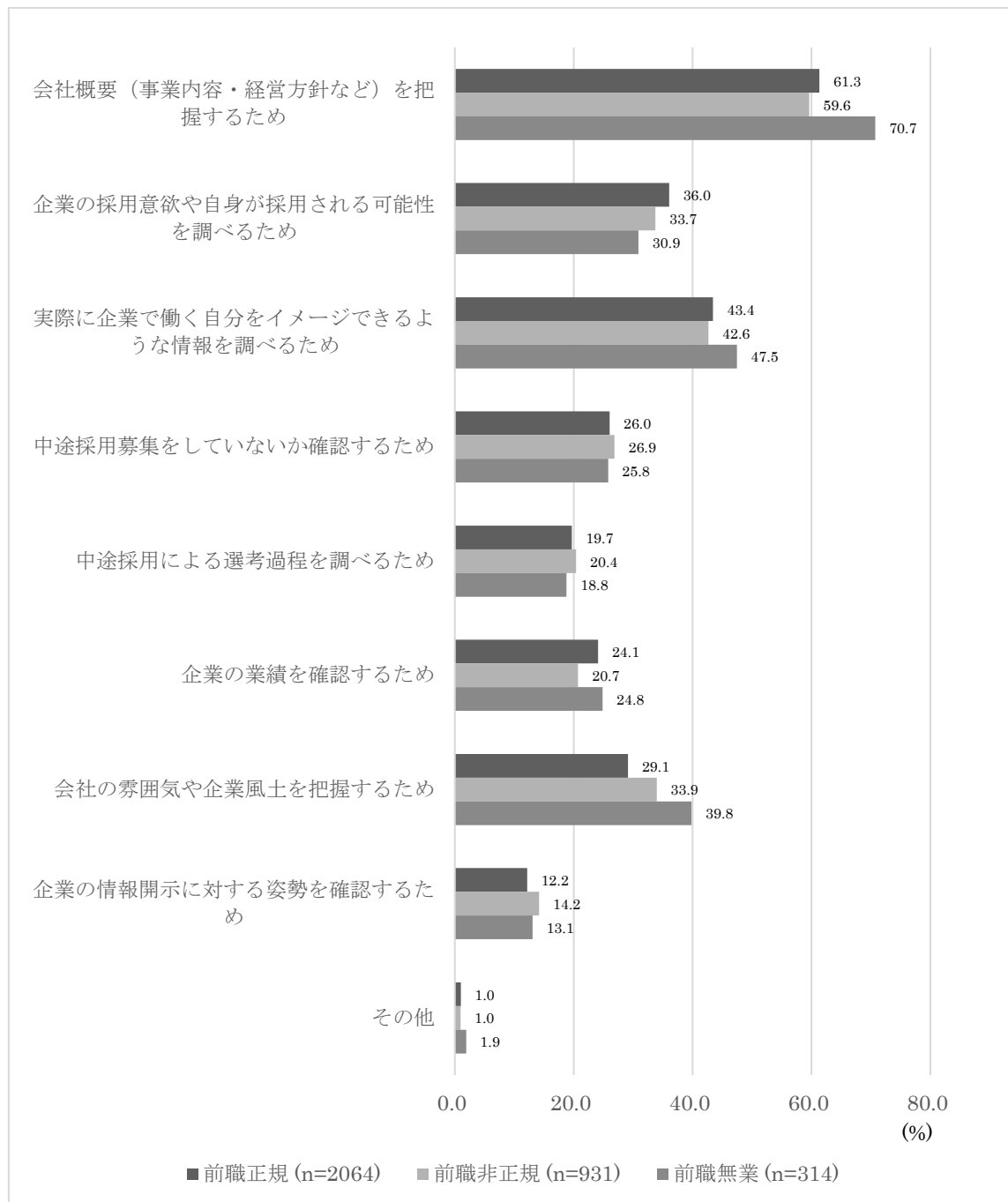
(44) ギャップの影響（③長期的に今の企業で働きたいと思わなくなった）（Q13）



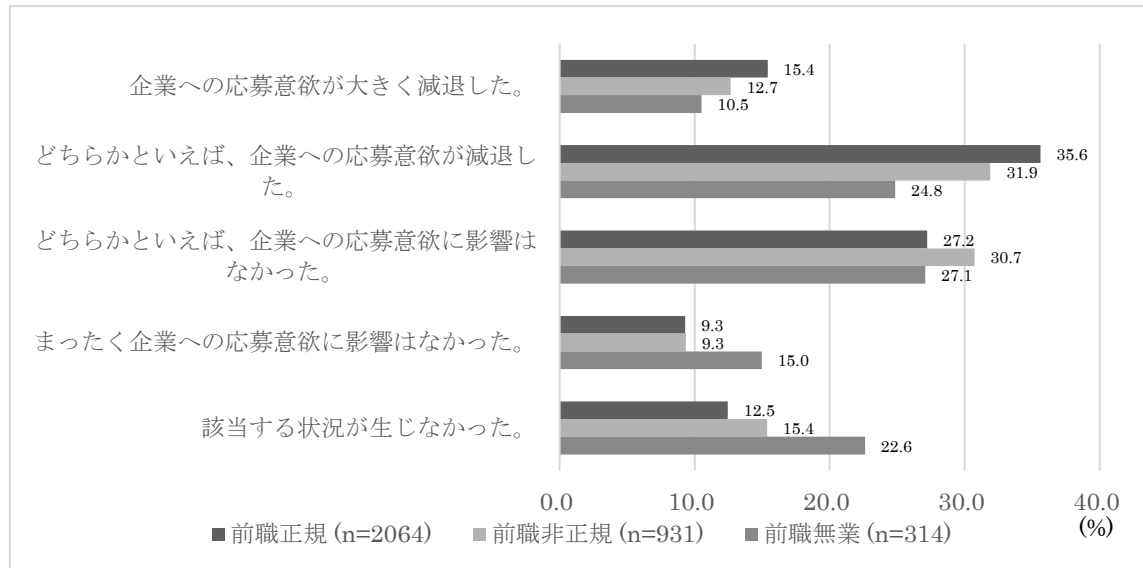
(45) 職場情報を得るために活用している情報源 (Q14)



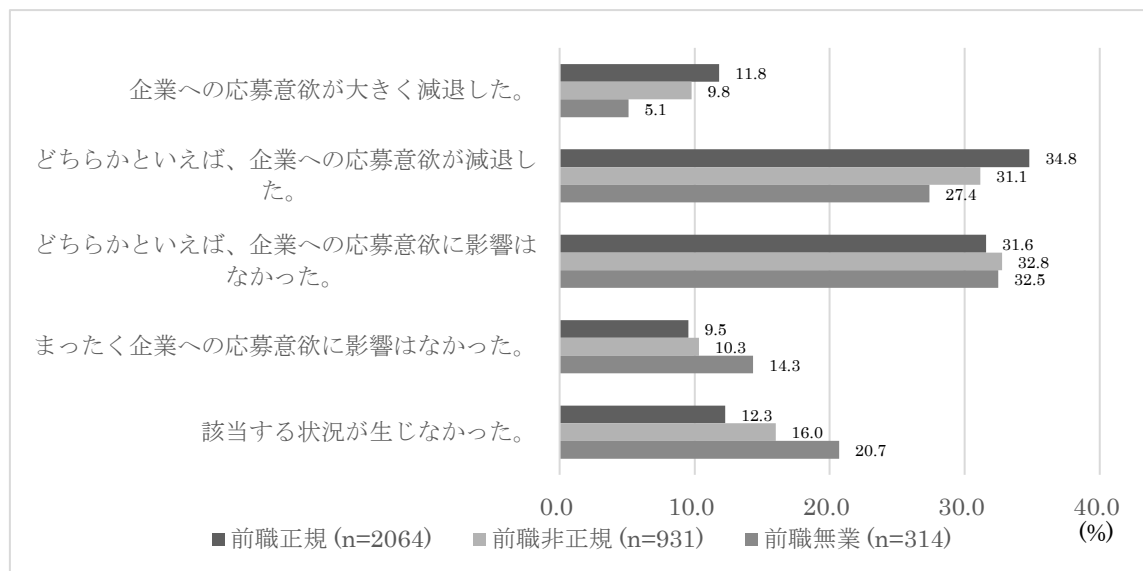
(46) 企業ホームページ閲覧目的（Q15）



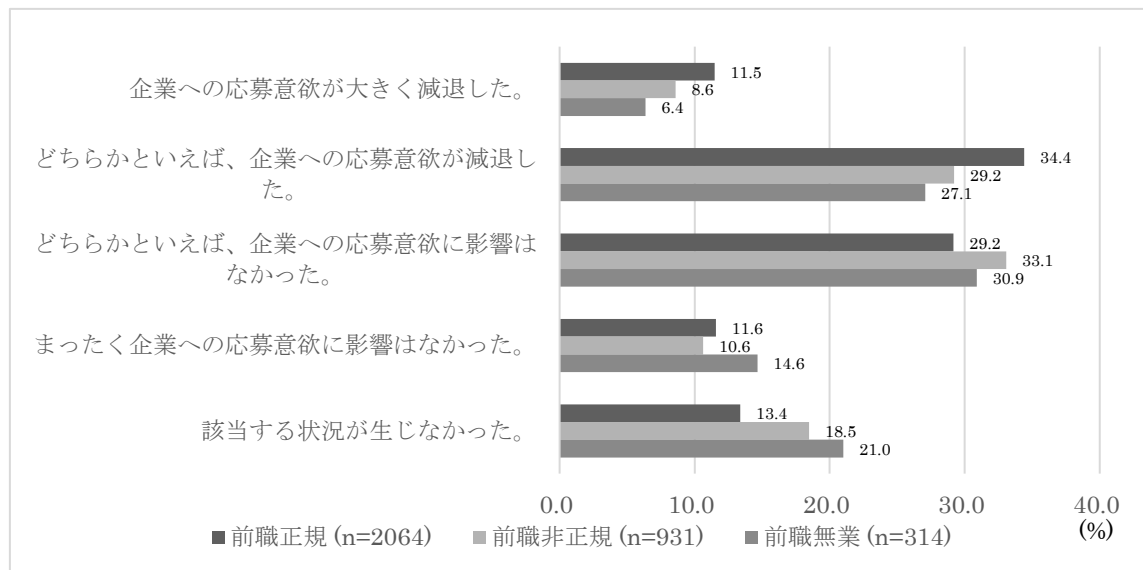
(47) 企業ホームページ情報の影響 (①【中途採用に関する情報が全く掲載されていない】)
(Q16)



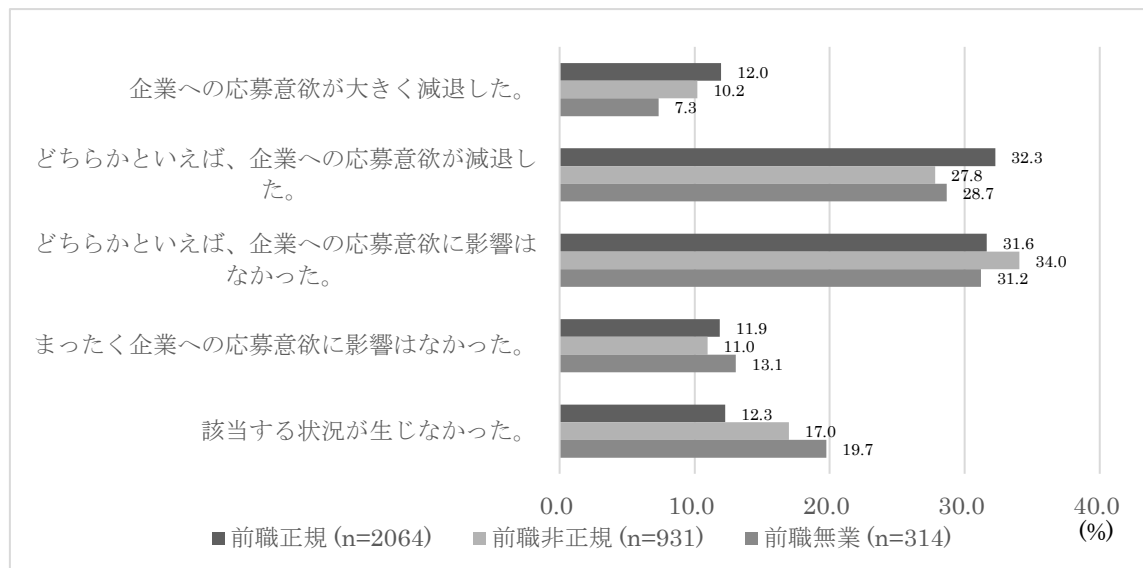
(48) 企業ホームページ情報の影響 (②【中途採用に関する情報が掲載されているが、情報量が不十分】) (Q16)



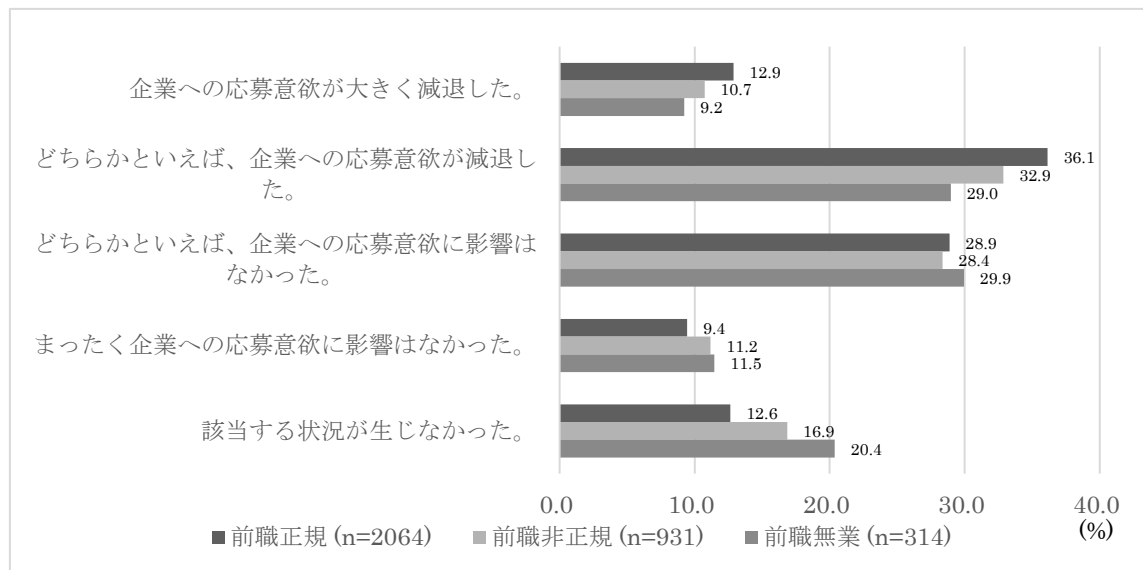
(49) 企業ホームページ情報の影響（③【中途採用に関する情報が掲載されているが、更新頻度が少ない】）（Q16）



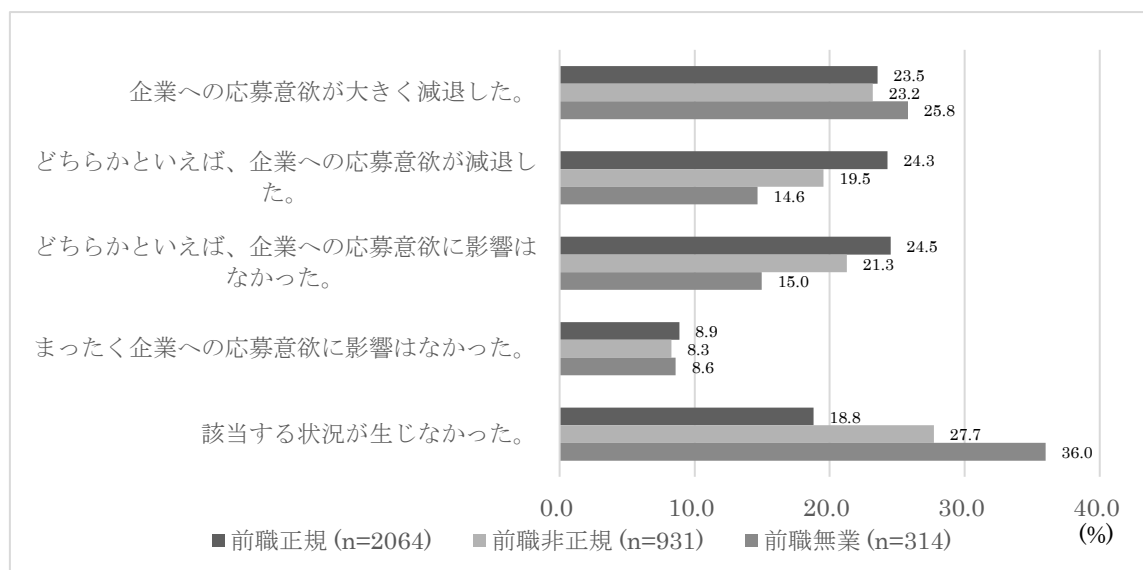
(50) 企業ホームページ情報の影響（④【中途採用に関する情報が掲載されているが、入社後の雰囲気に関する情報が少ない】）（Q16）



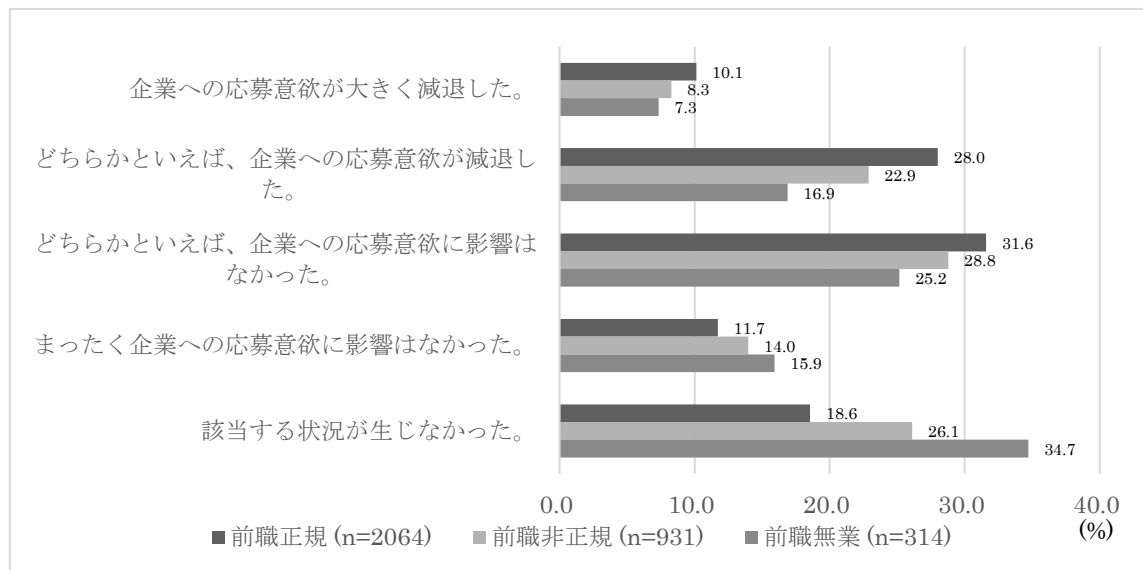
(51) 企業ホームページ情報の影響 (⑤【中途採用に関する情報が掲載されているが、働く自身をイメージするための具体的な情報が得にくい】) (Q16)



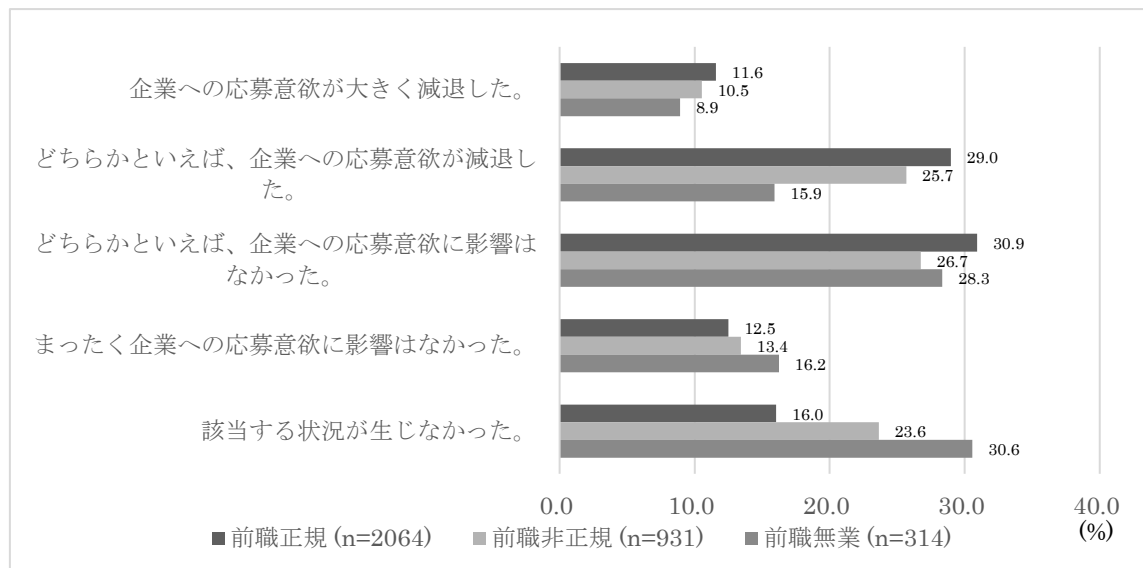
(52) 企業ホームページ情報の影響 (⑥【企業のホームページがそもそもない】) (Q16)



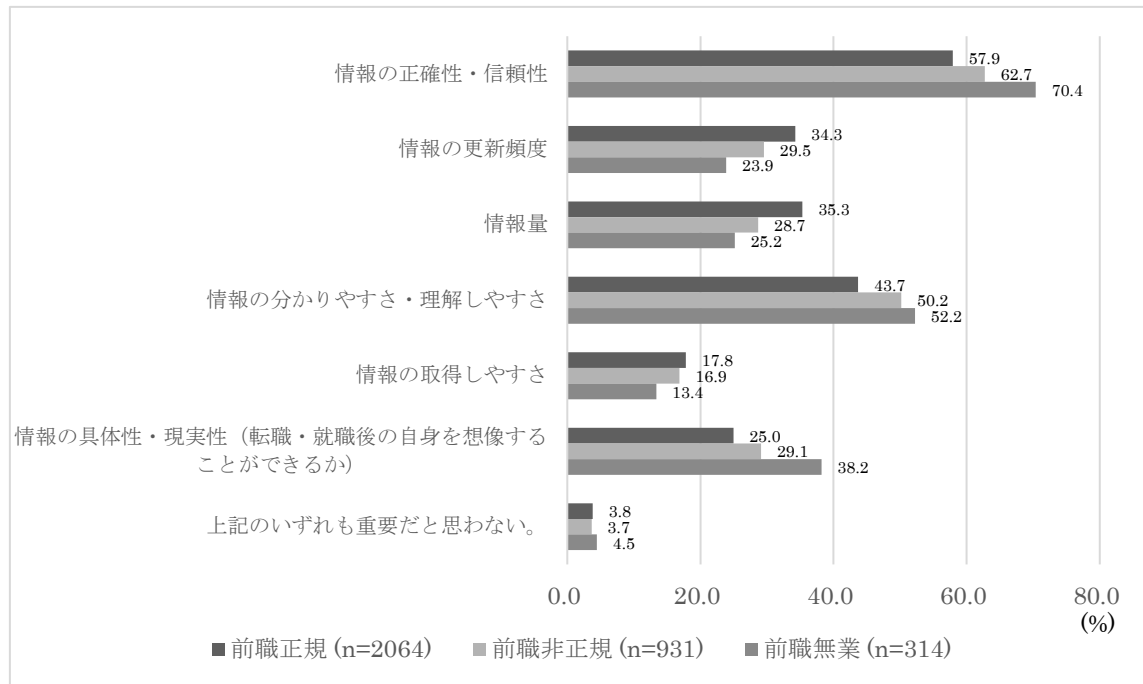
(53) 企業ホームページ情報の影響（⑦【企業のホームページの表示がスマートフォンに最適化されていない】）（Q16）



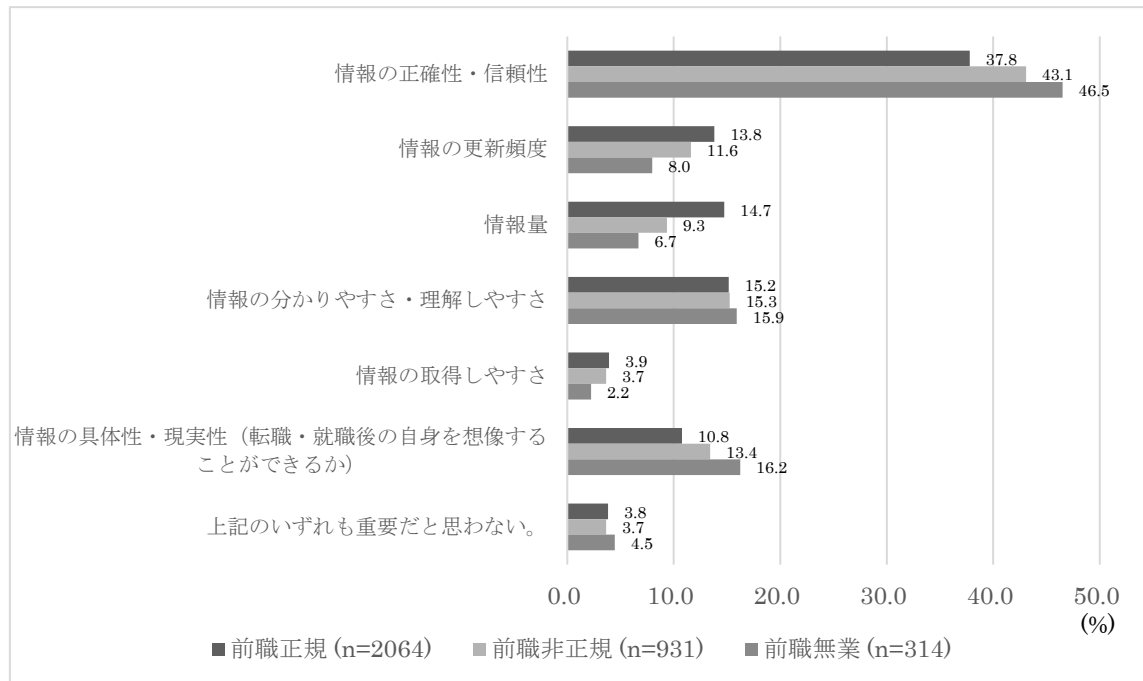
(54) 企業ホームページ情報の影響（⑧【企業のホームページから、中途採用募集に対して、直接応募ができない】）（Q16）



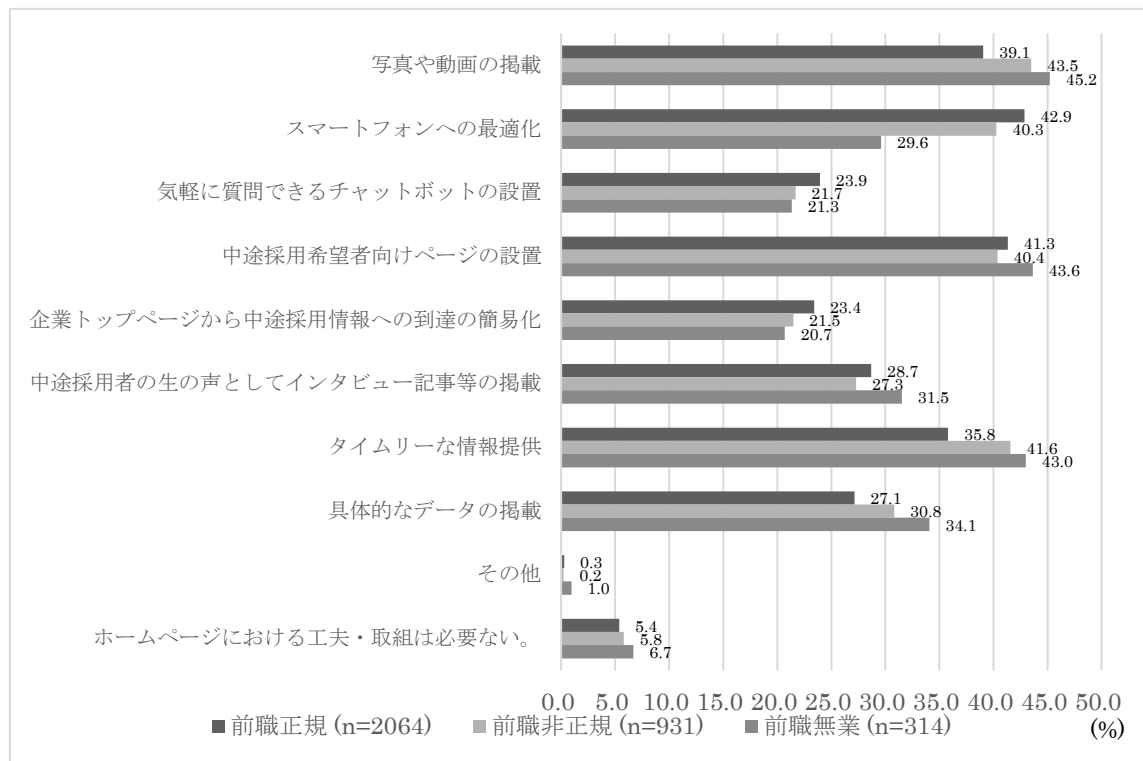
(55) ホームページ情報において重視する観点（①【特に重要だと考えるもの】）（Q17）



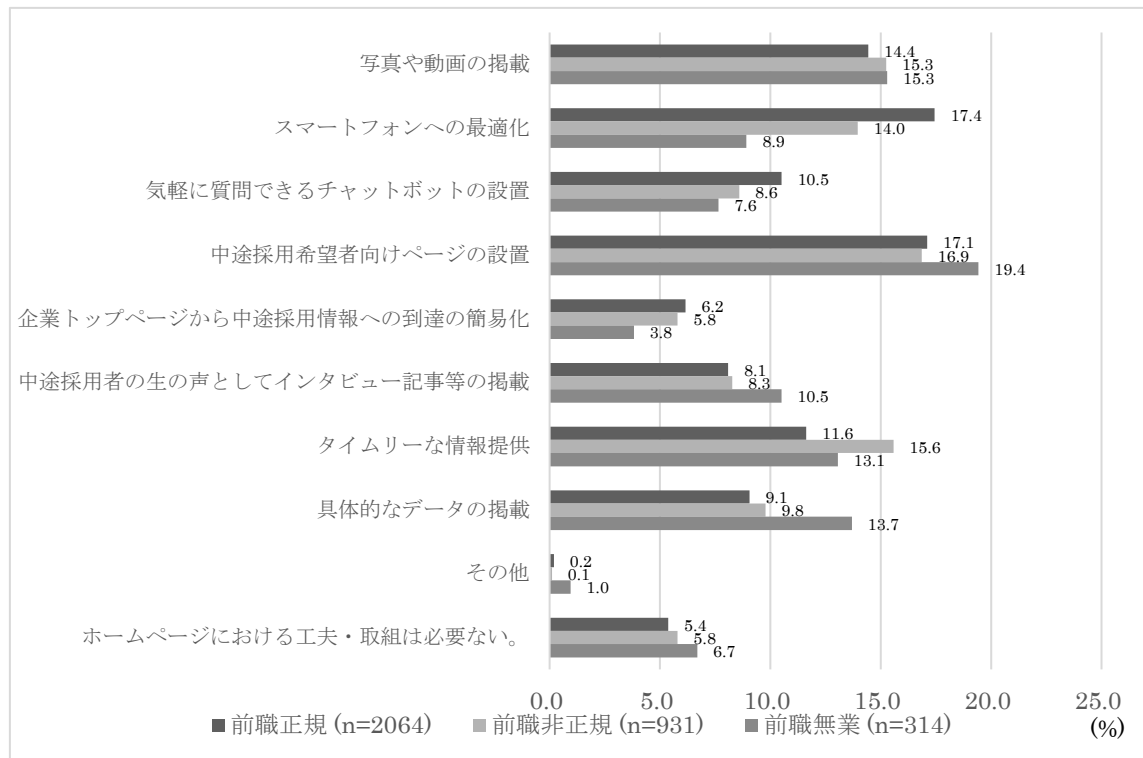
(56) ホームページ情報において重視する観点（②）（Q17）



(57) 企業ホームページへの工夫希望（①【あればよいと思う工夫をすべて】）（Q18）

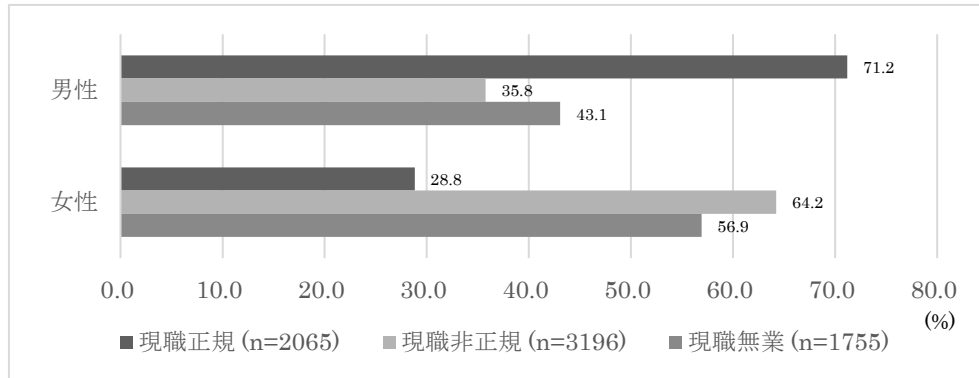


(58) 企業ホームページへの工夫希望 (②【最もあればよいと思う工夫を1つ】)(Q18)

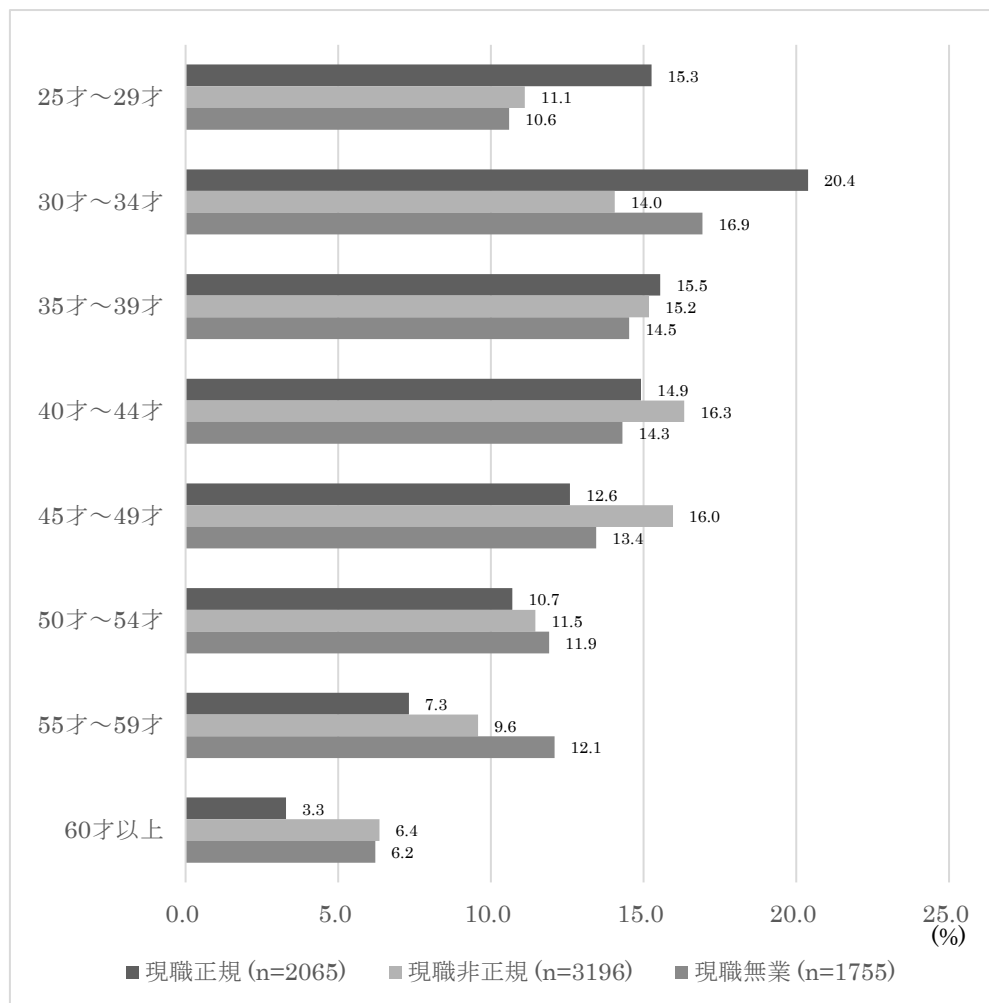


7.2.2 希望者調査アンケートグラフ

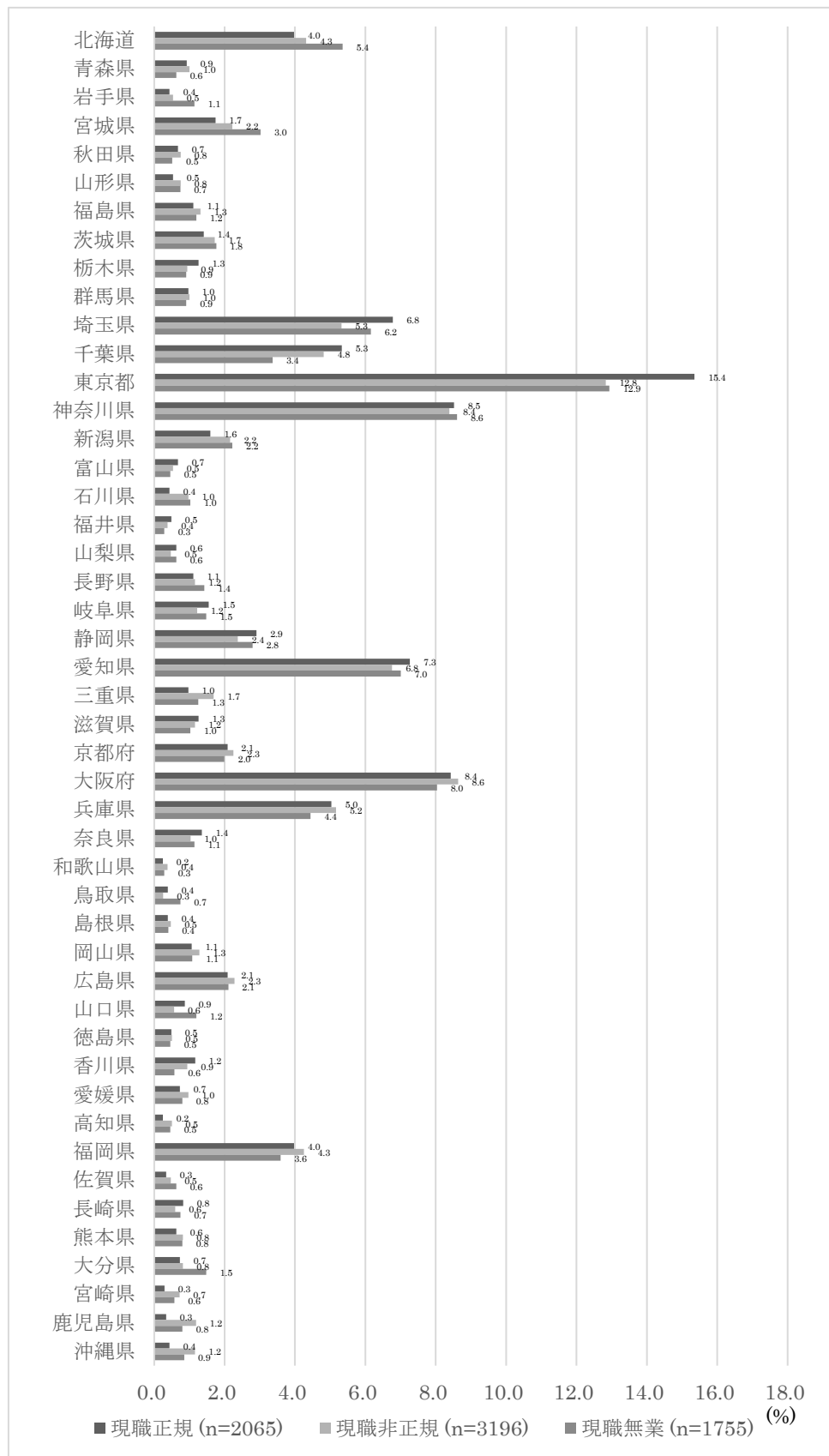
(1) 性別



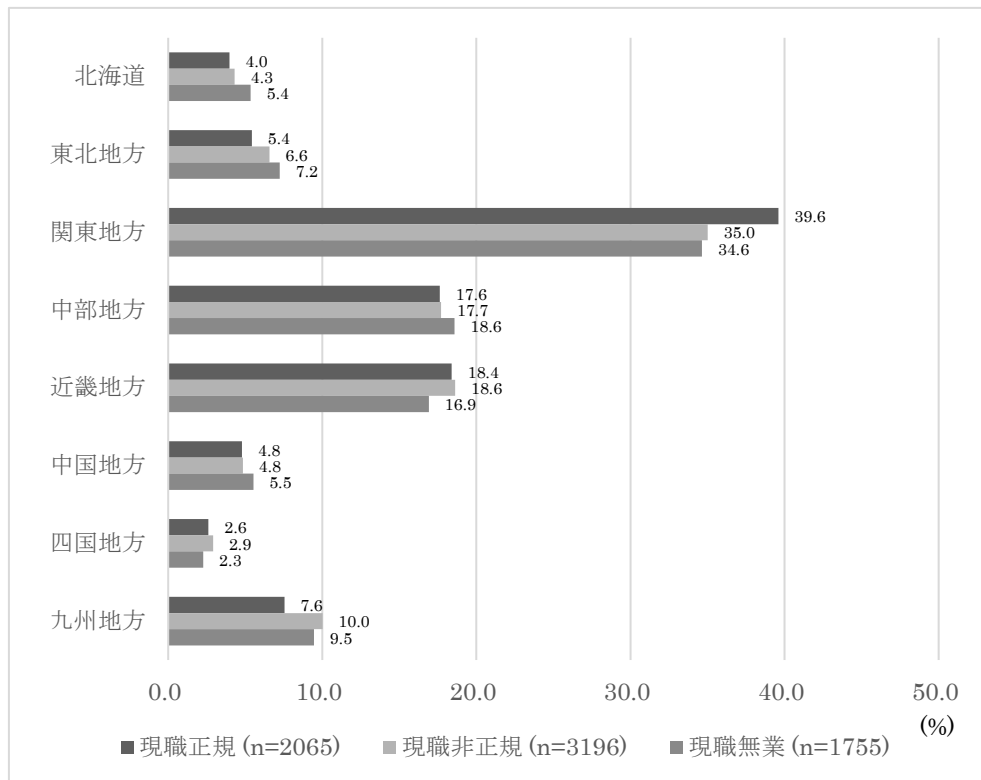
(2) 年齢



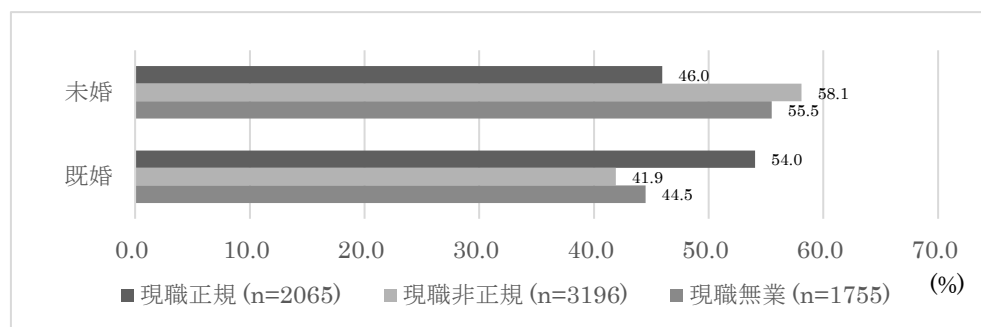
(3) 都道府県



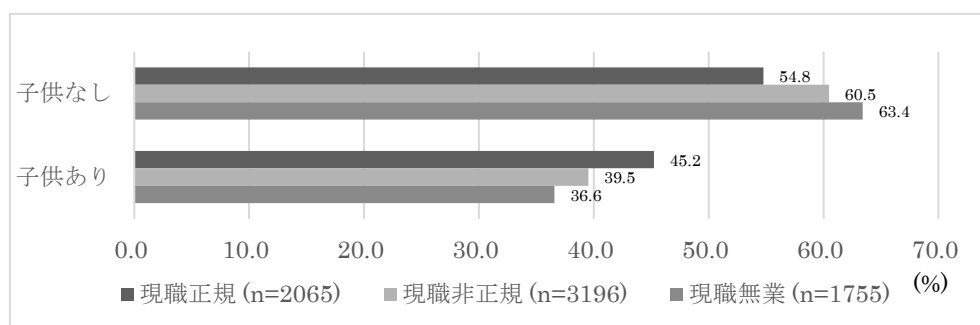
(4) 地域



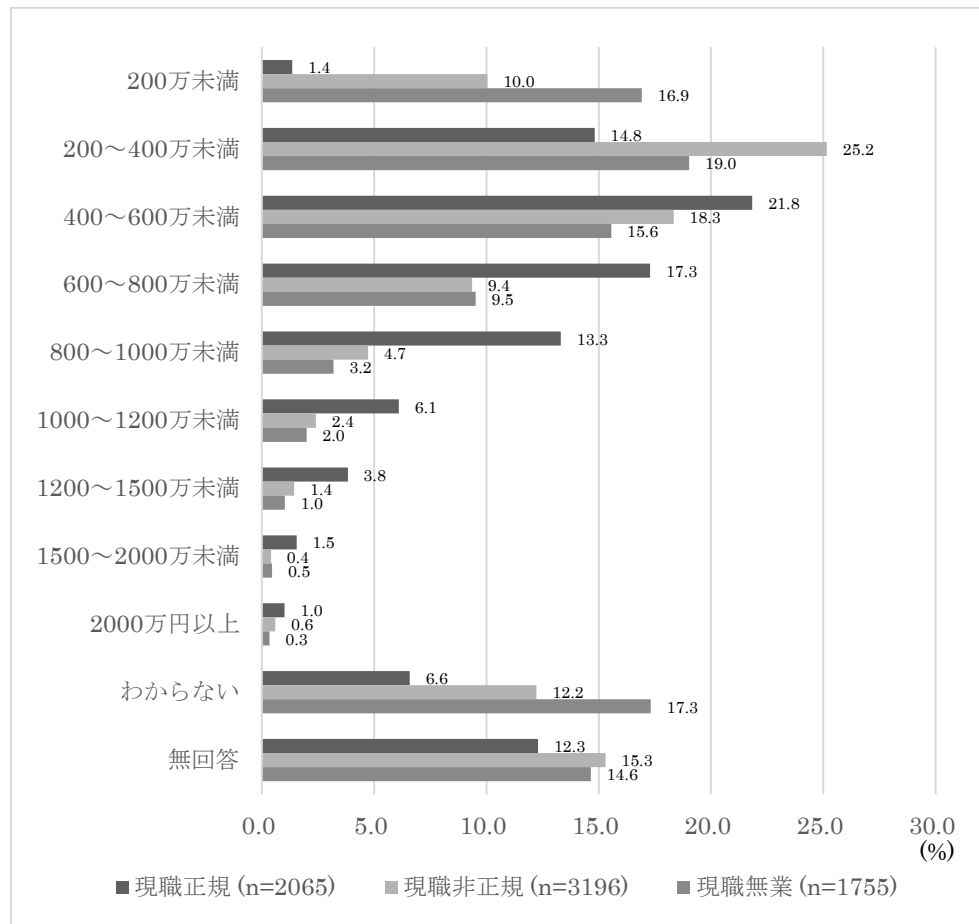
(5) 未婚



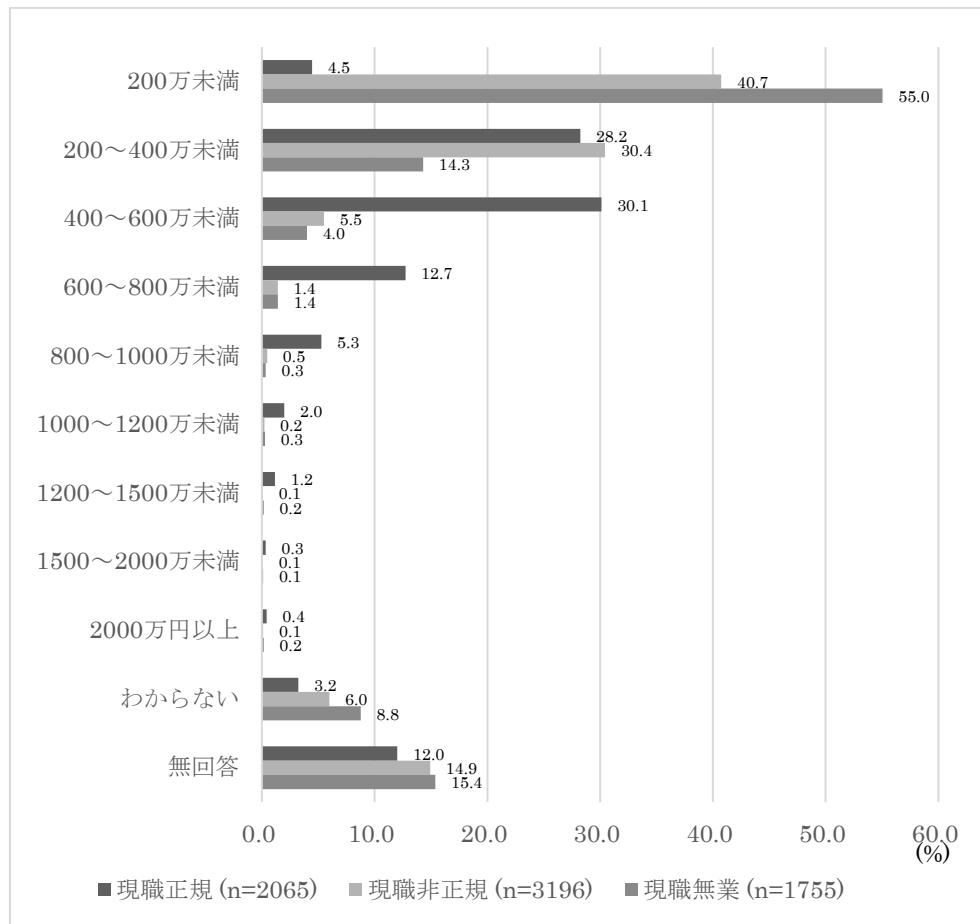
(6) 子供の有無



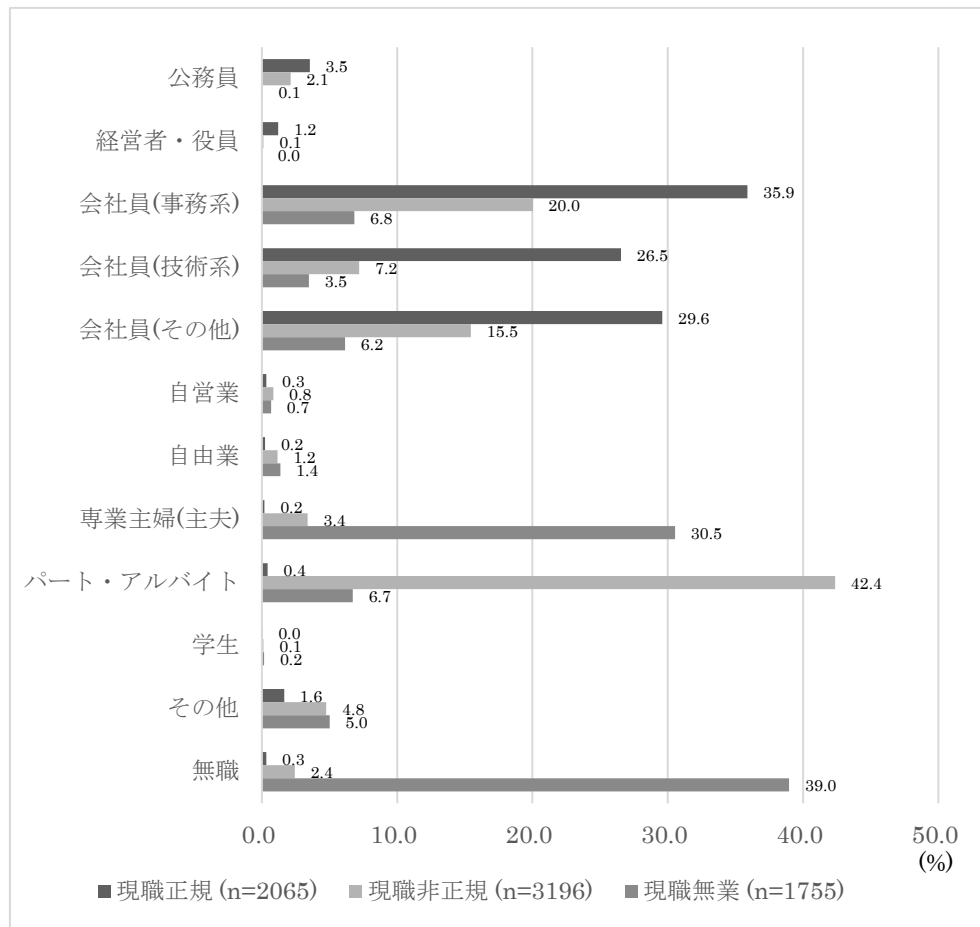
(7) 世帯年収



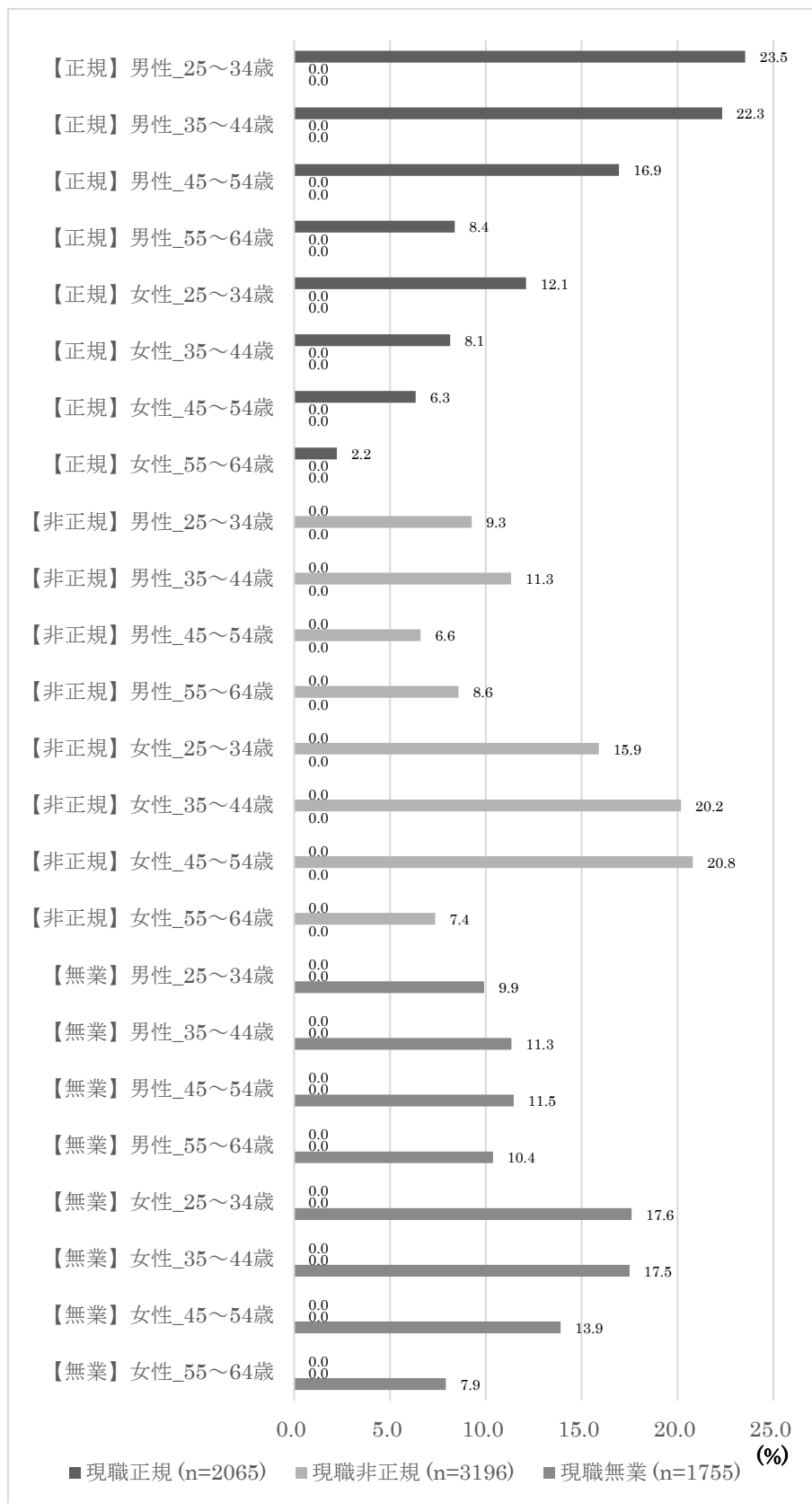
(8) 個人年収



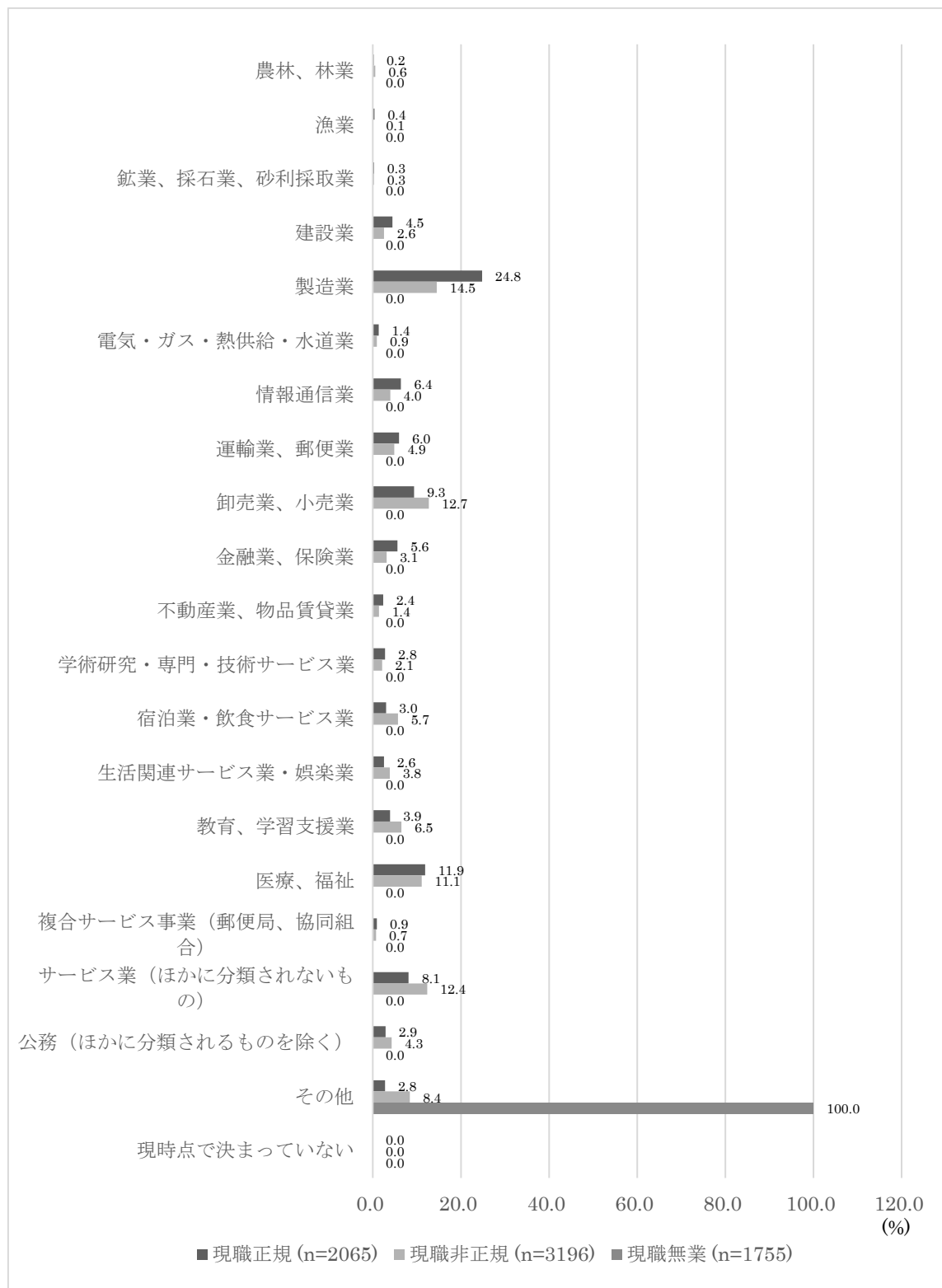
(9) 職業



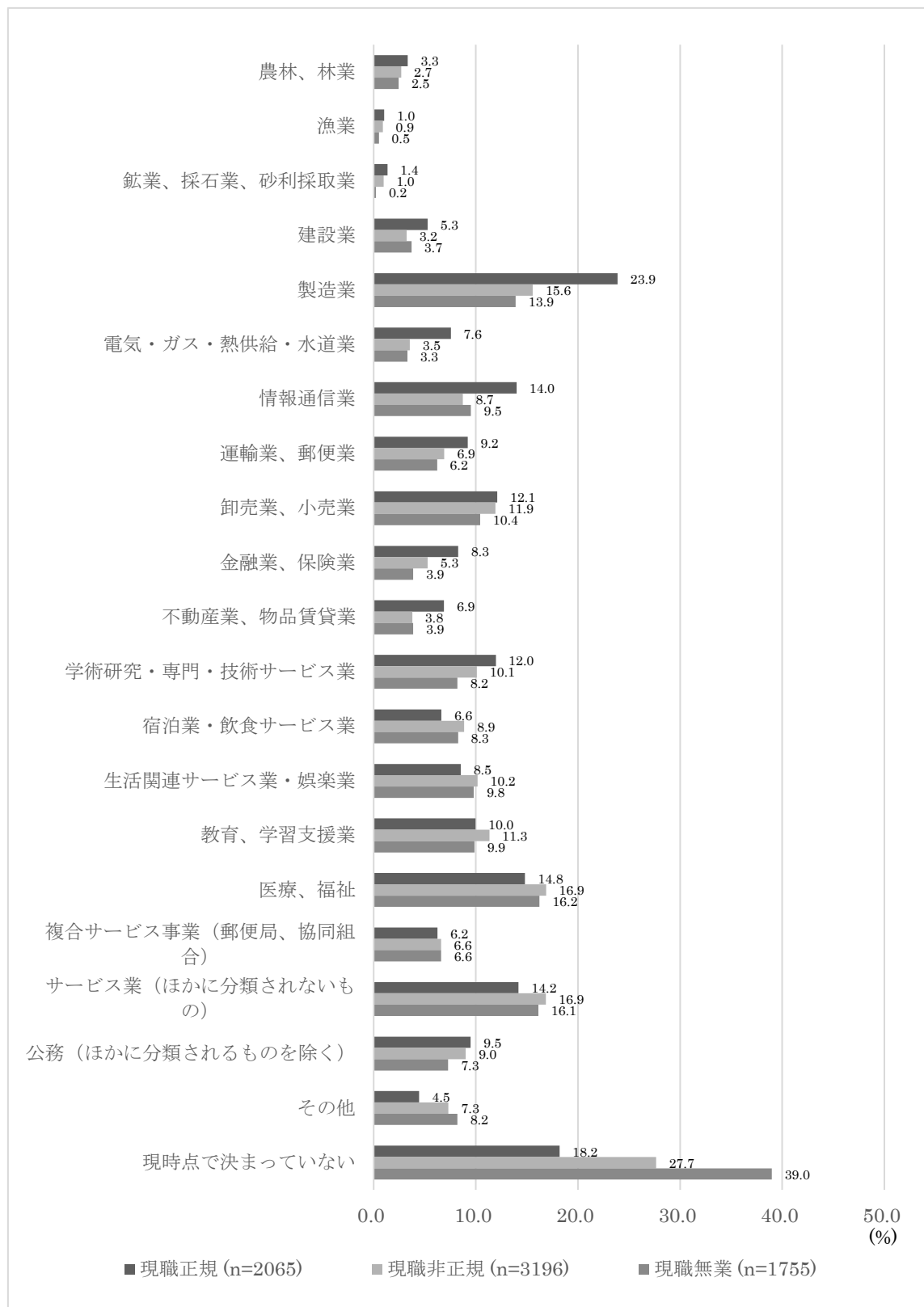
(10) 正規 / 非正規、男性 / 女性、年齢



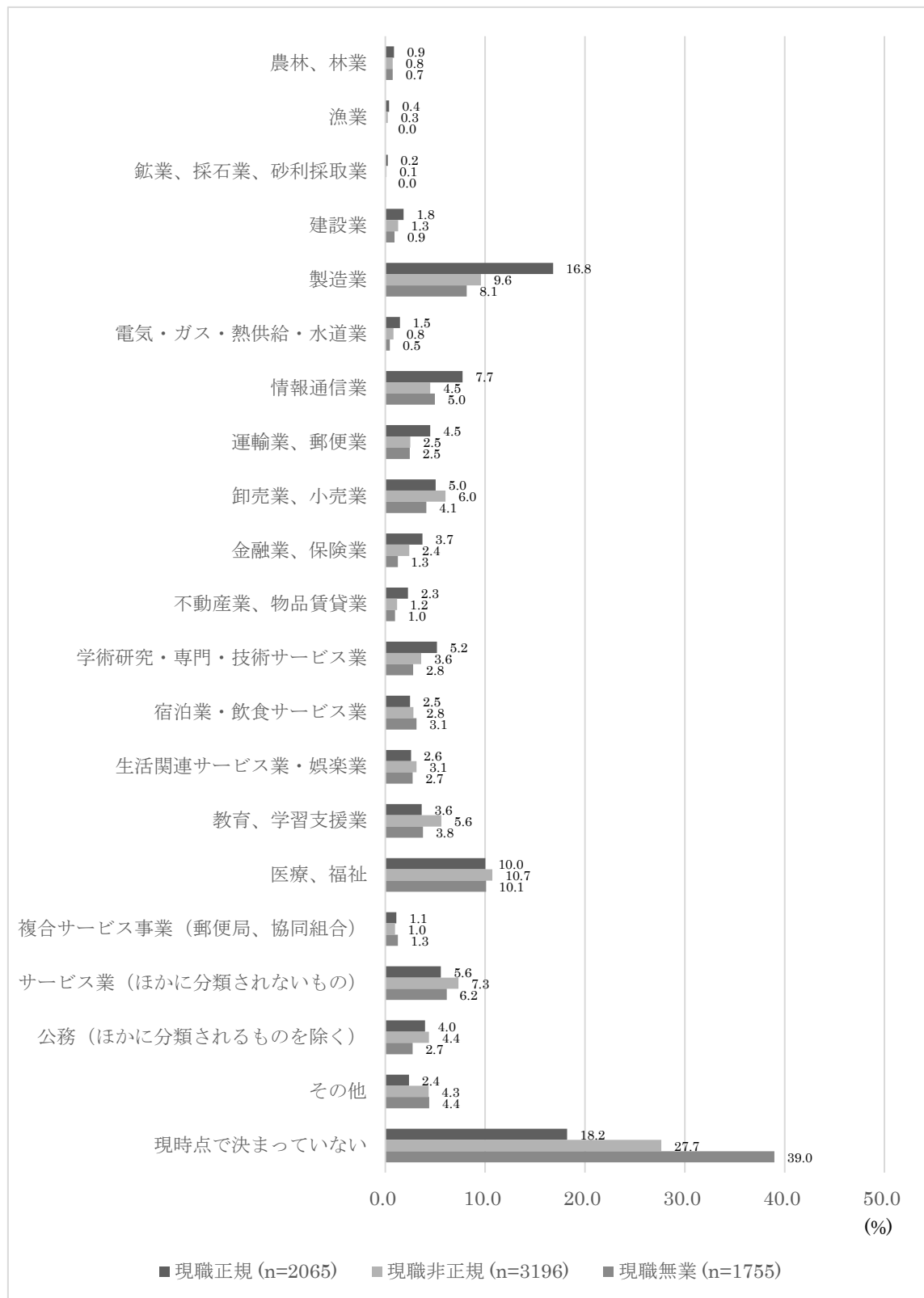
(11) 業種 (①現在) (Q1)



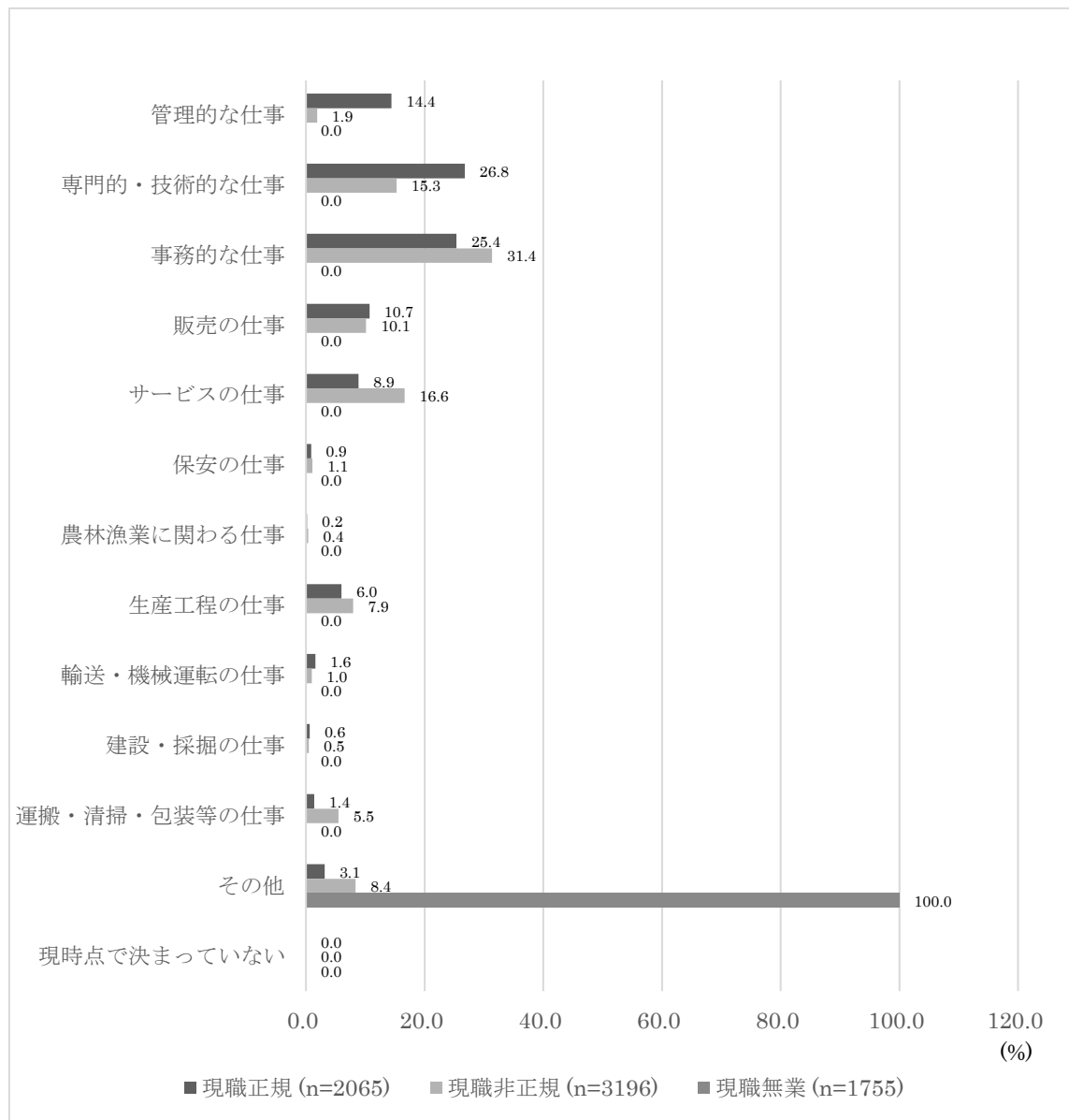
(12) 業種（②転職活動時の希望）（Q1）



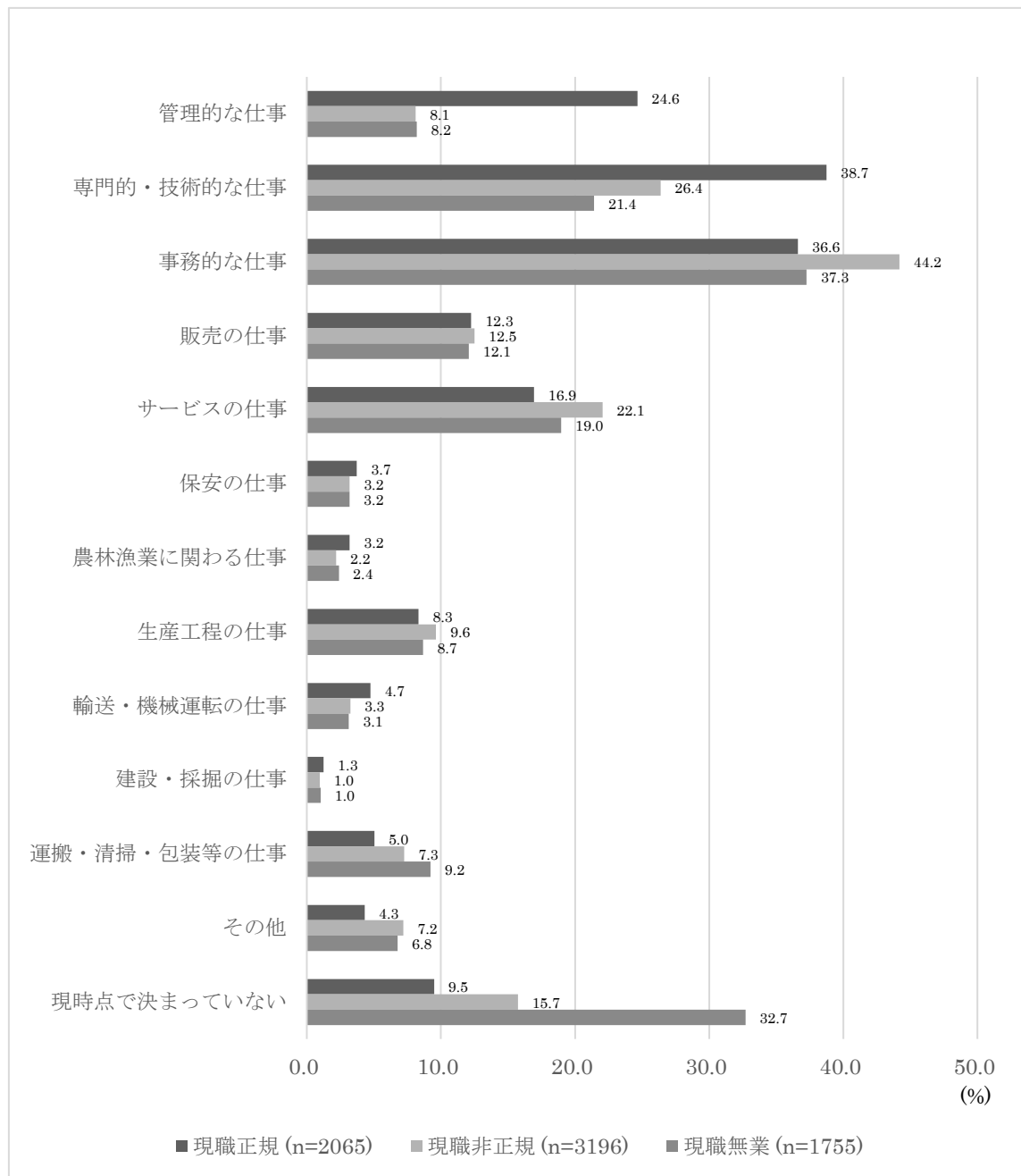
(13) 業種（③転職前）（Q1）



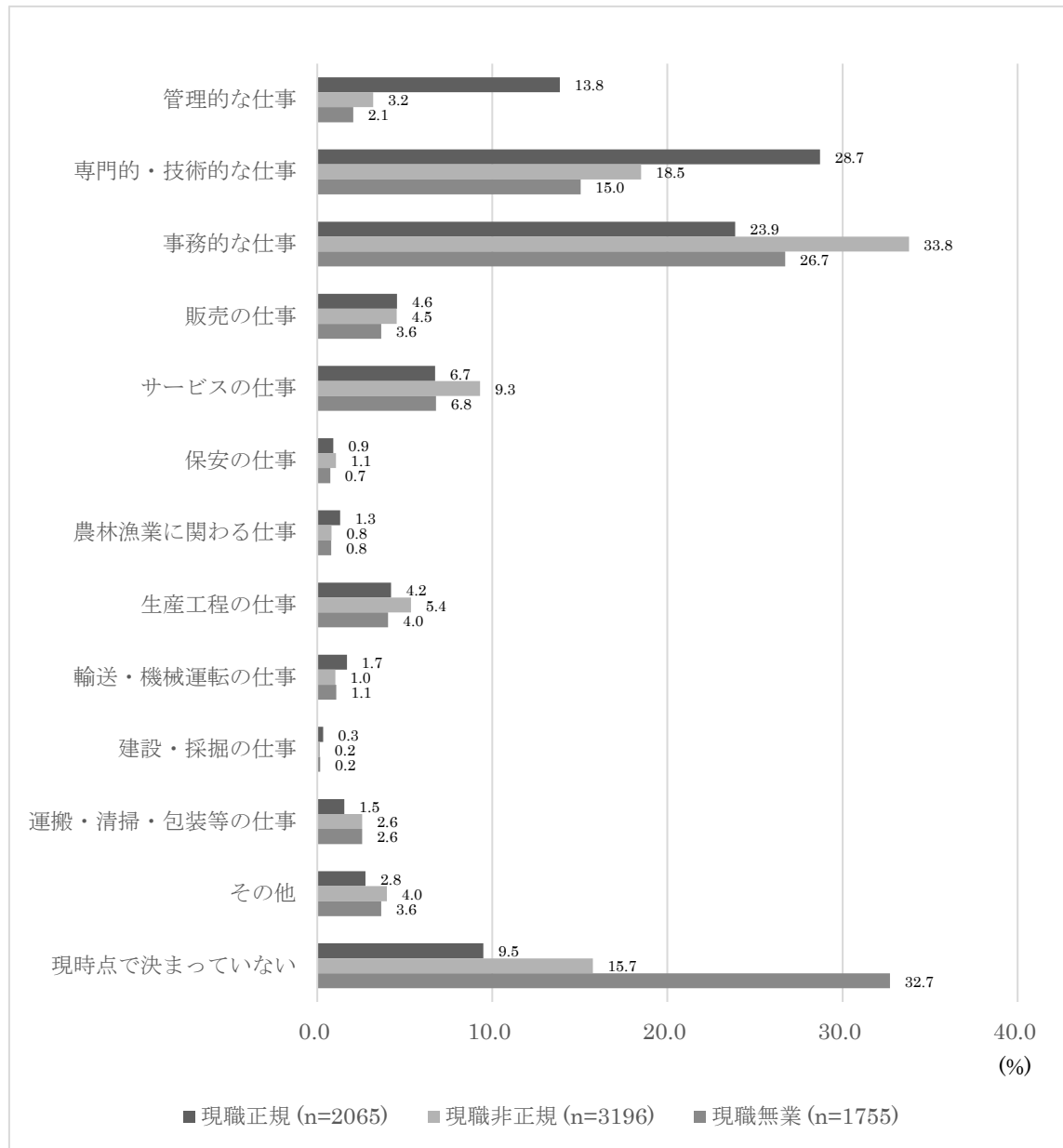
(14) 職種（①現在）（Q2）



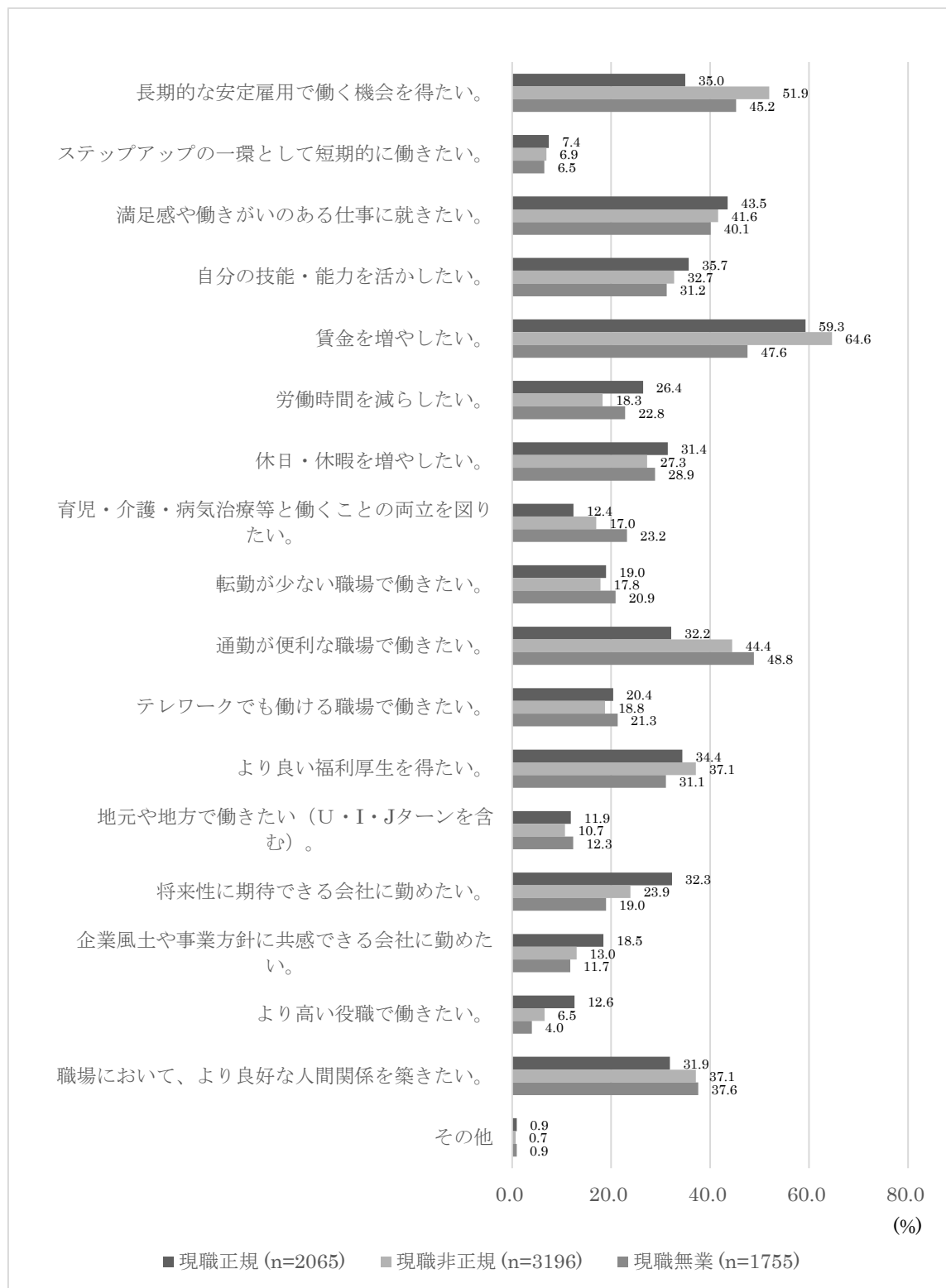
(15) 職種（②転就職活動時の希望）（Q2）



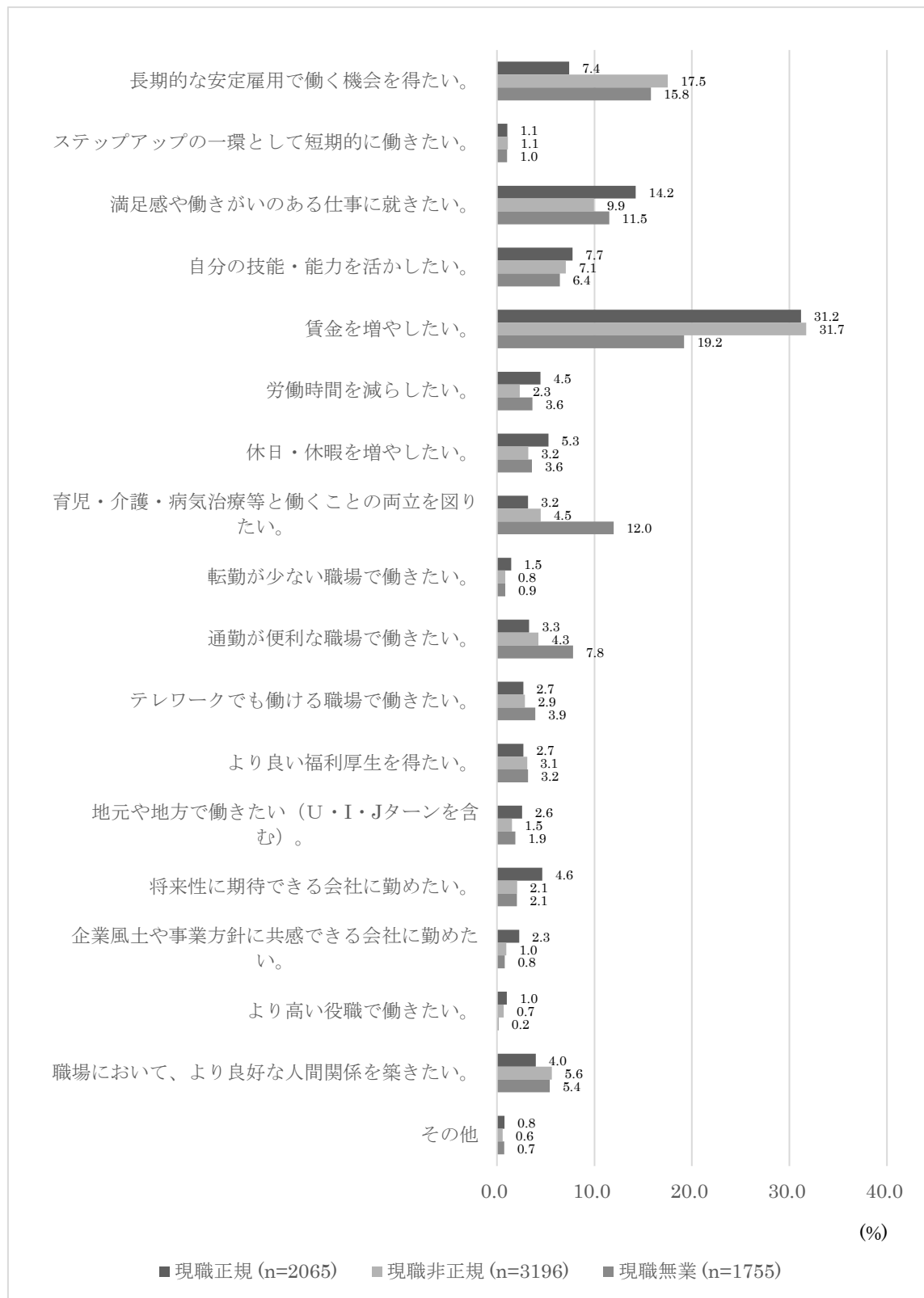
(16) 職種（③転職前）（Q2）



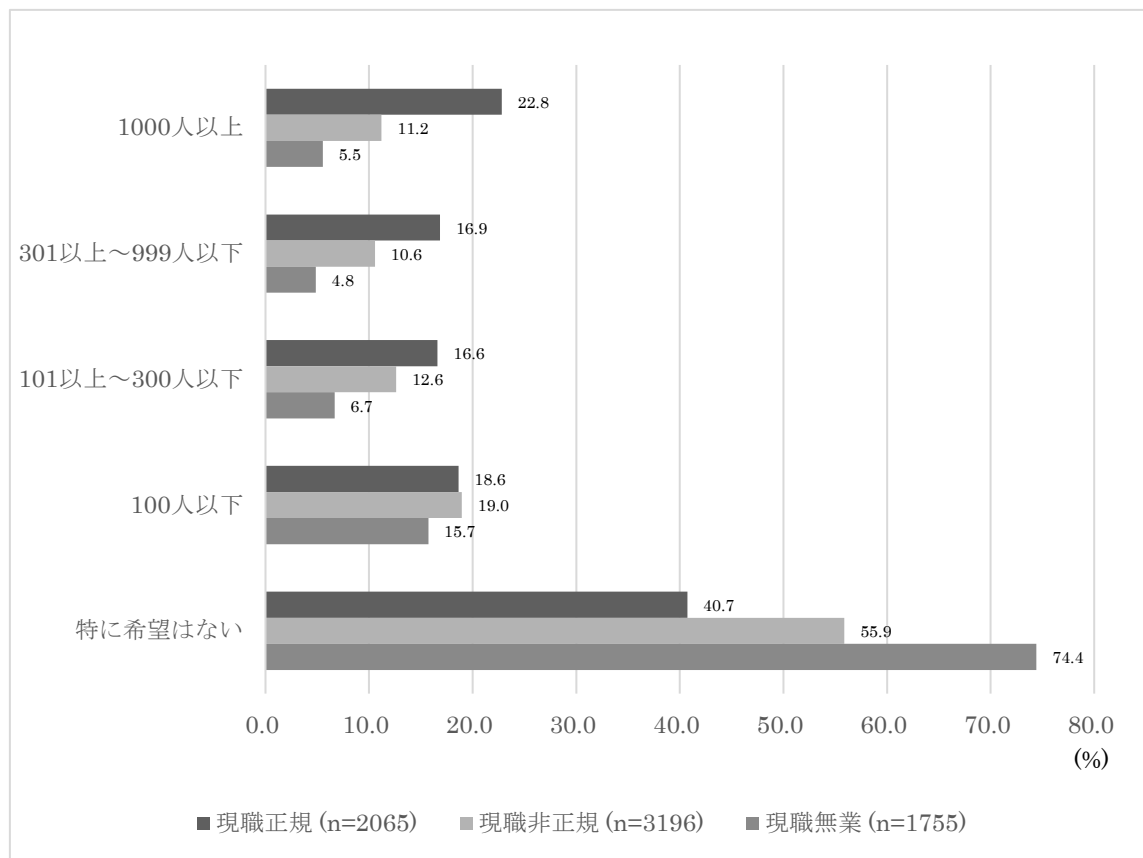
(17) 転就職活動の目的（①当てはまるものをすべて）（Q3）



(18) 転就職活動の目的（②一番の目的）（Q3）

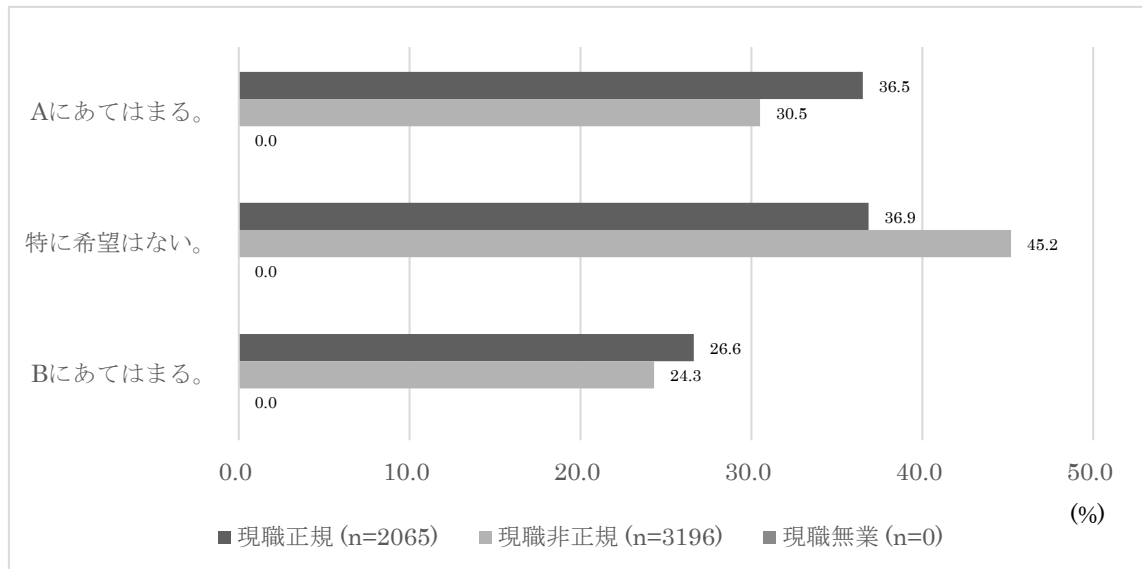


(19) 企業の従業員数の規模感に関する希望（転職活動時）（Q4）

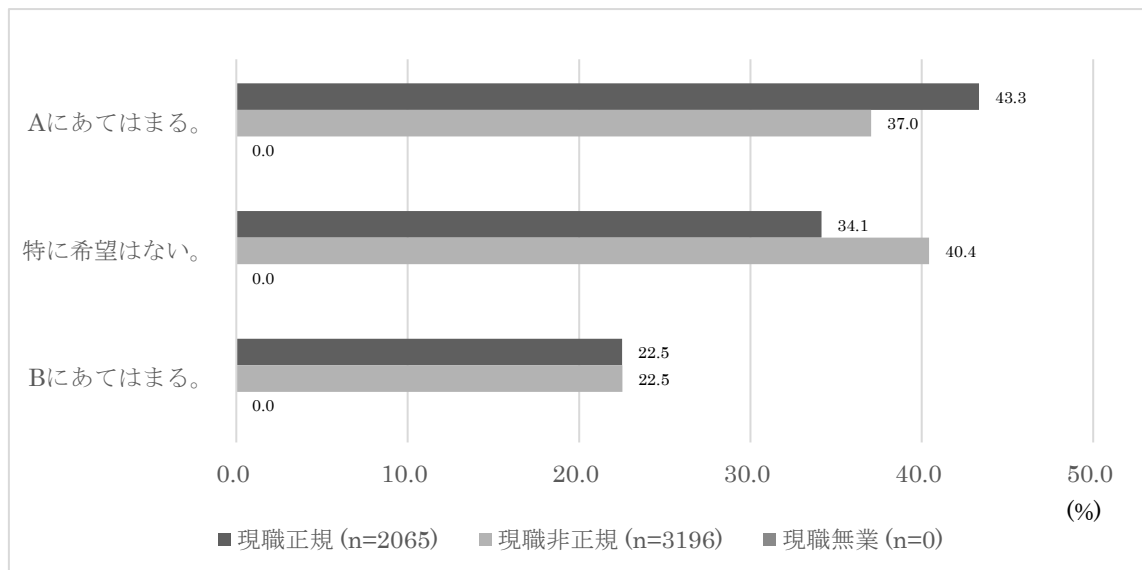


(20) 業種・職種転換の意向 (Q5)

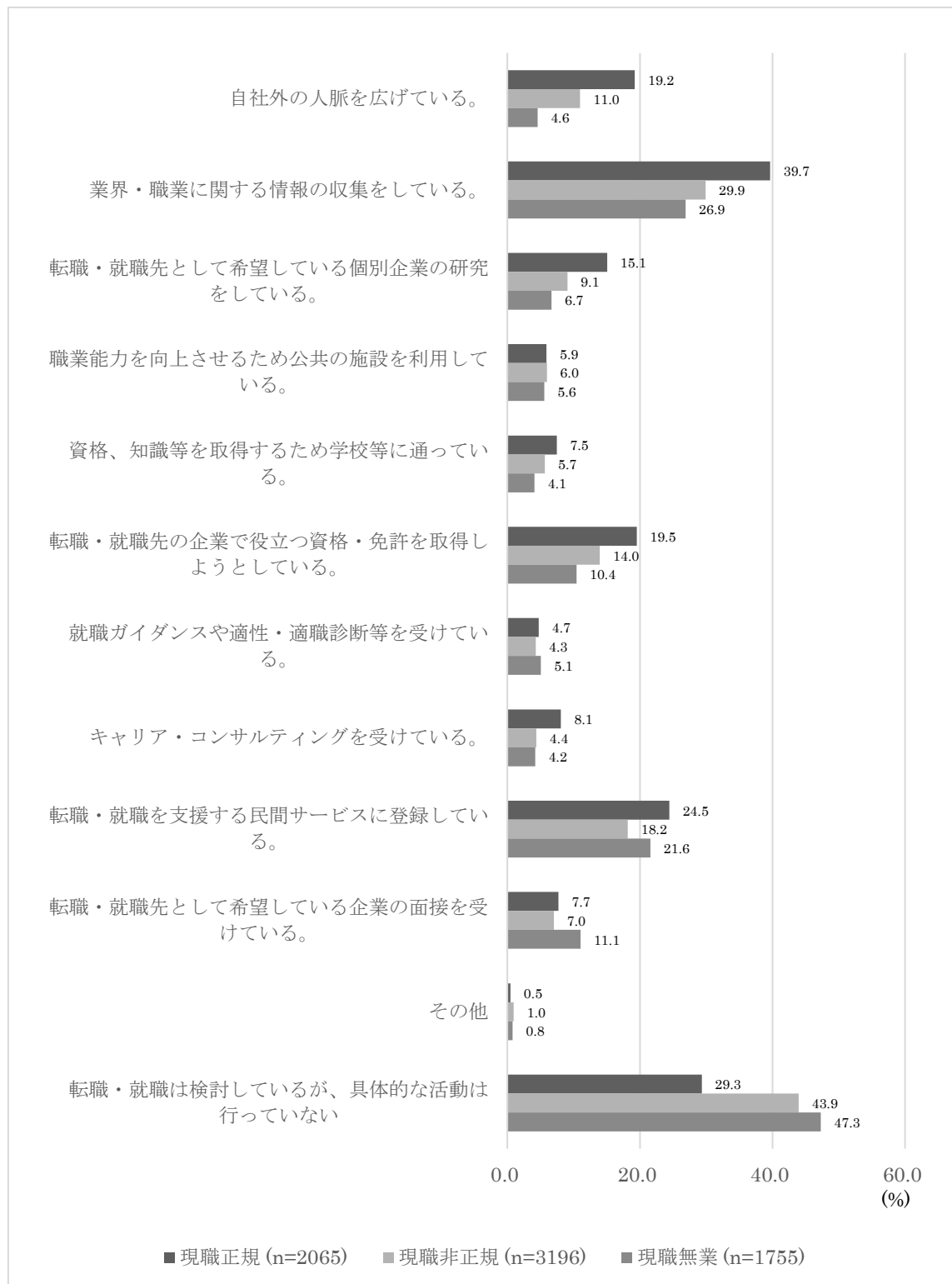
【業種】



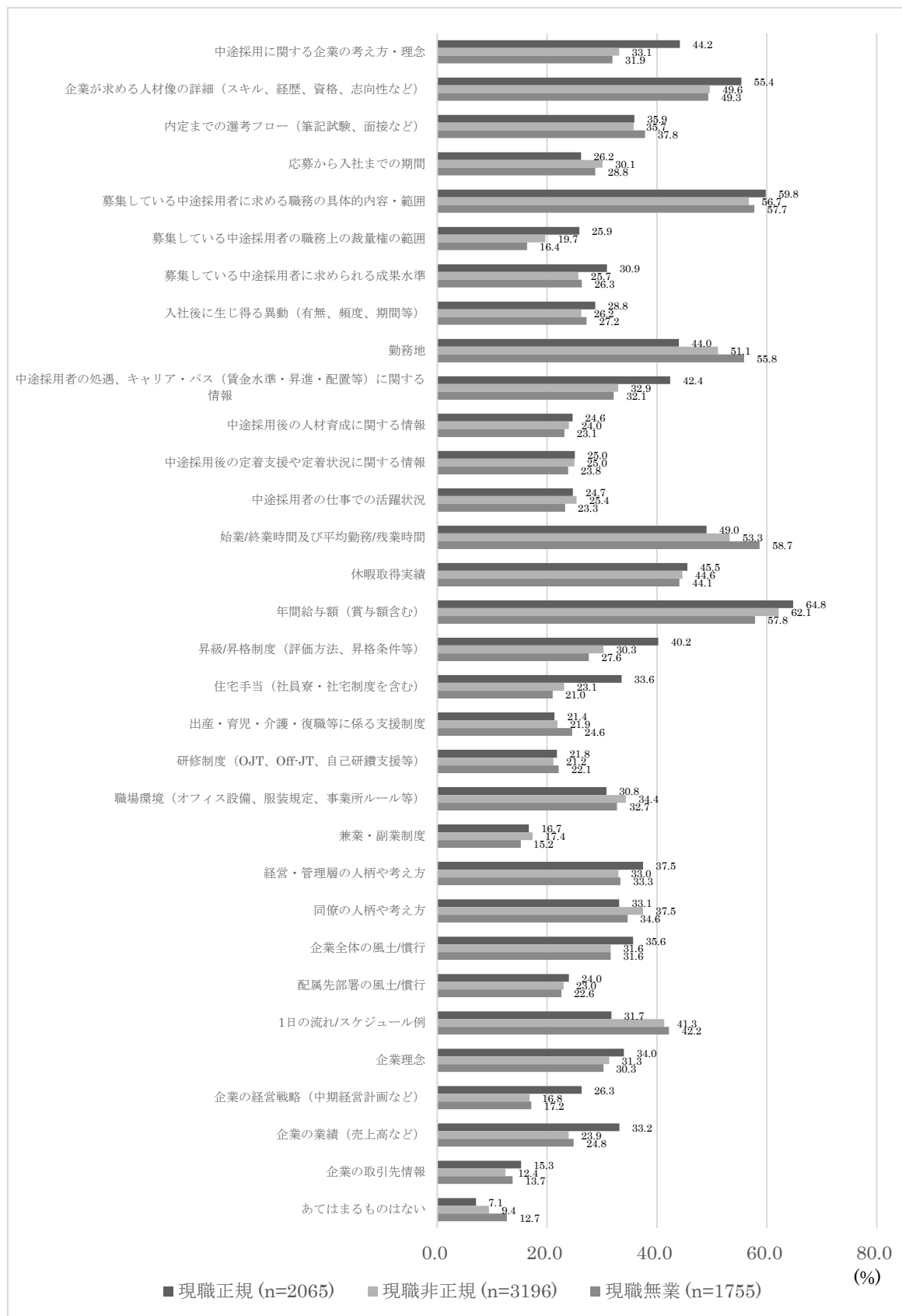
【職種】



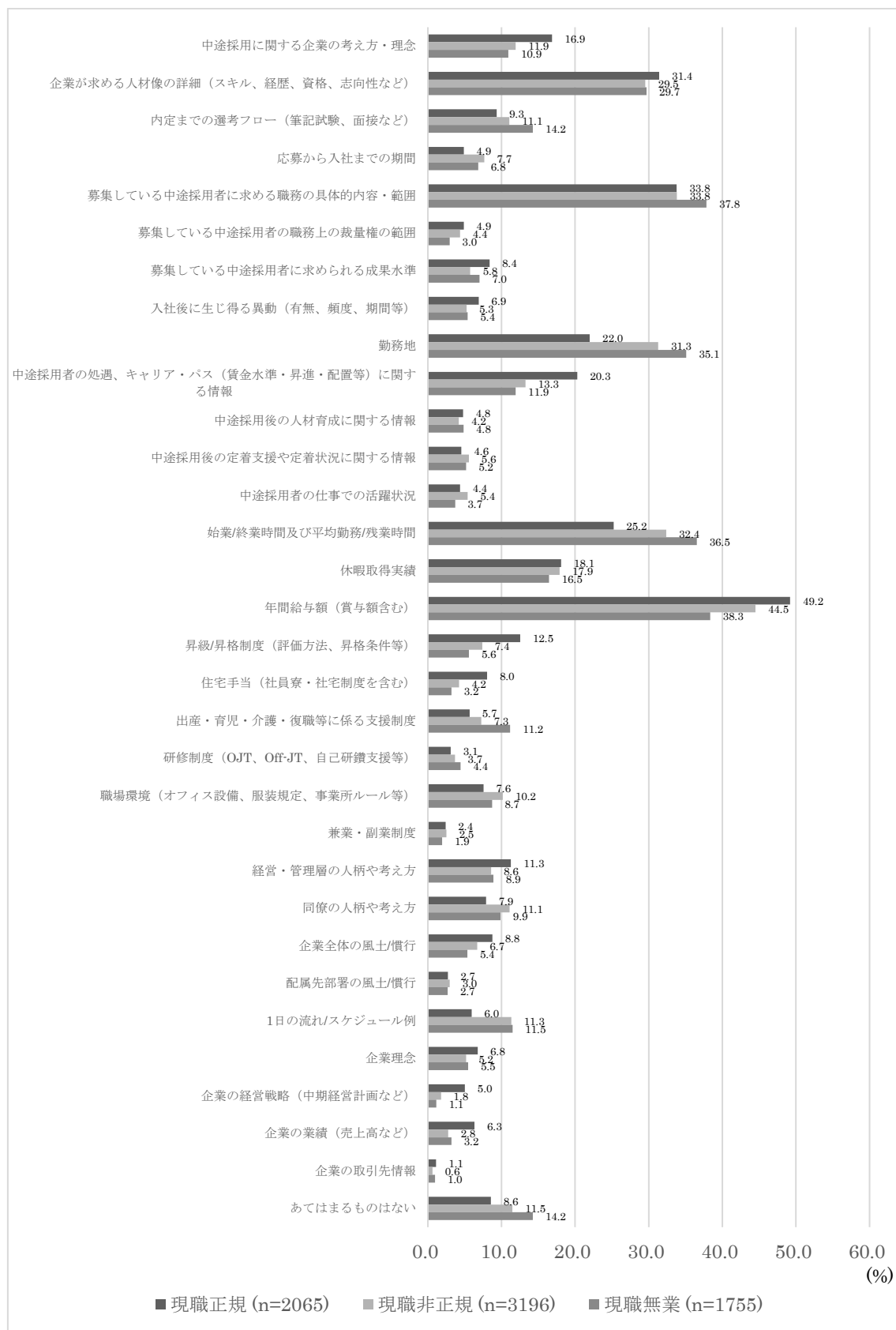
(21) 転就職活動の状況 (Q6)



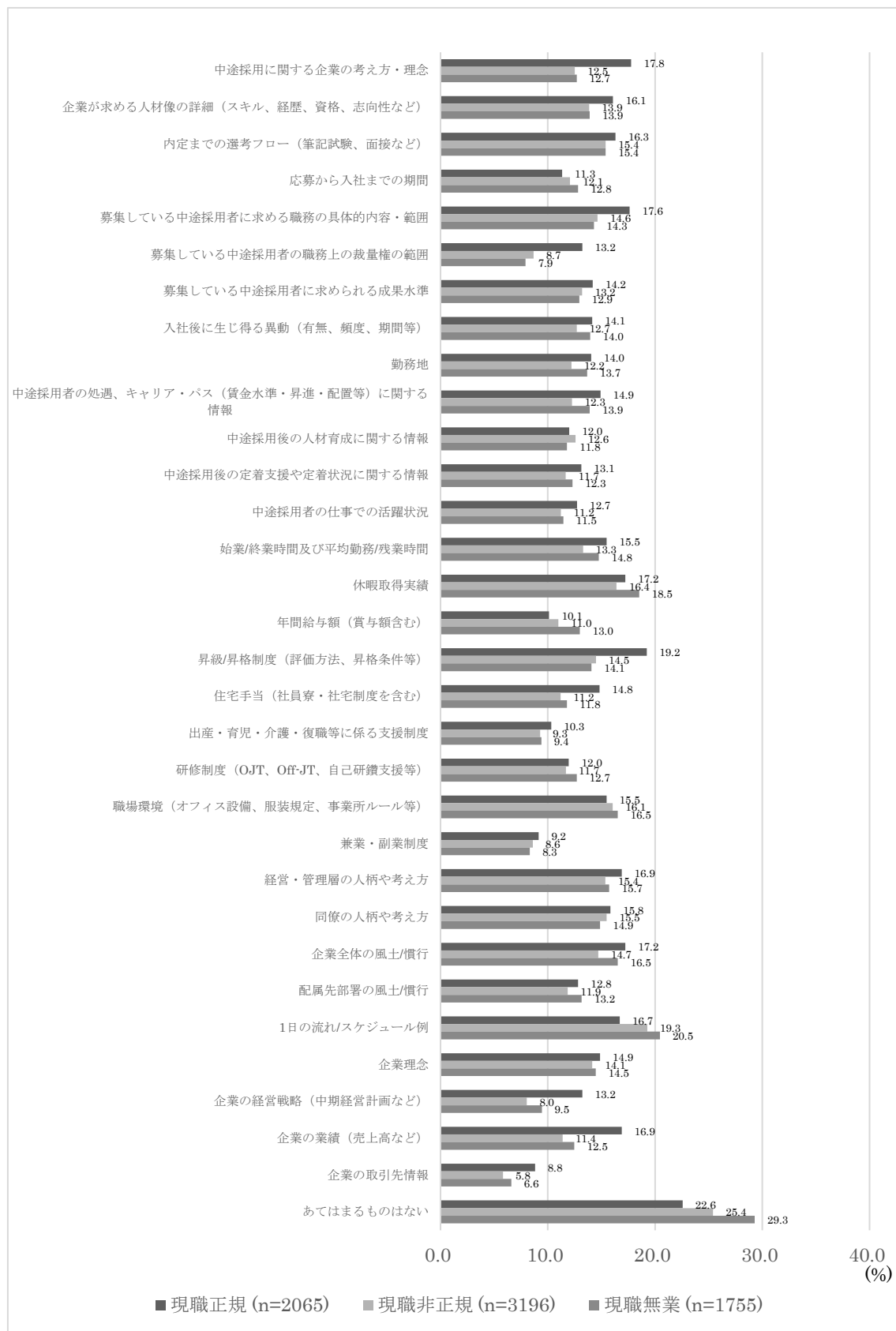
(22) 転職活動時の情報収集（①企業のホームページ）（Q7）



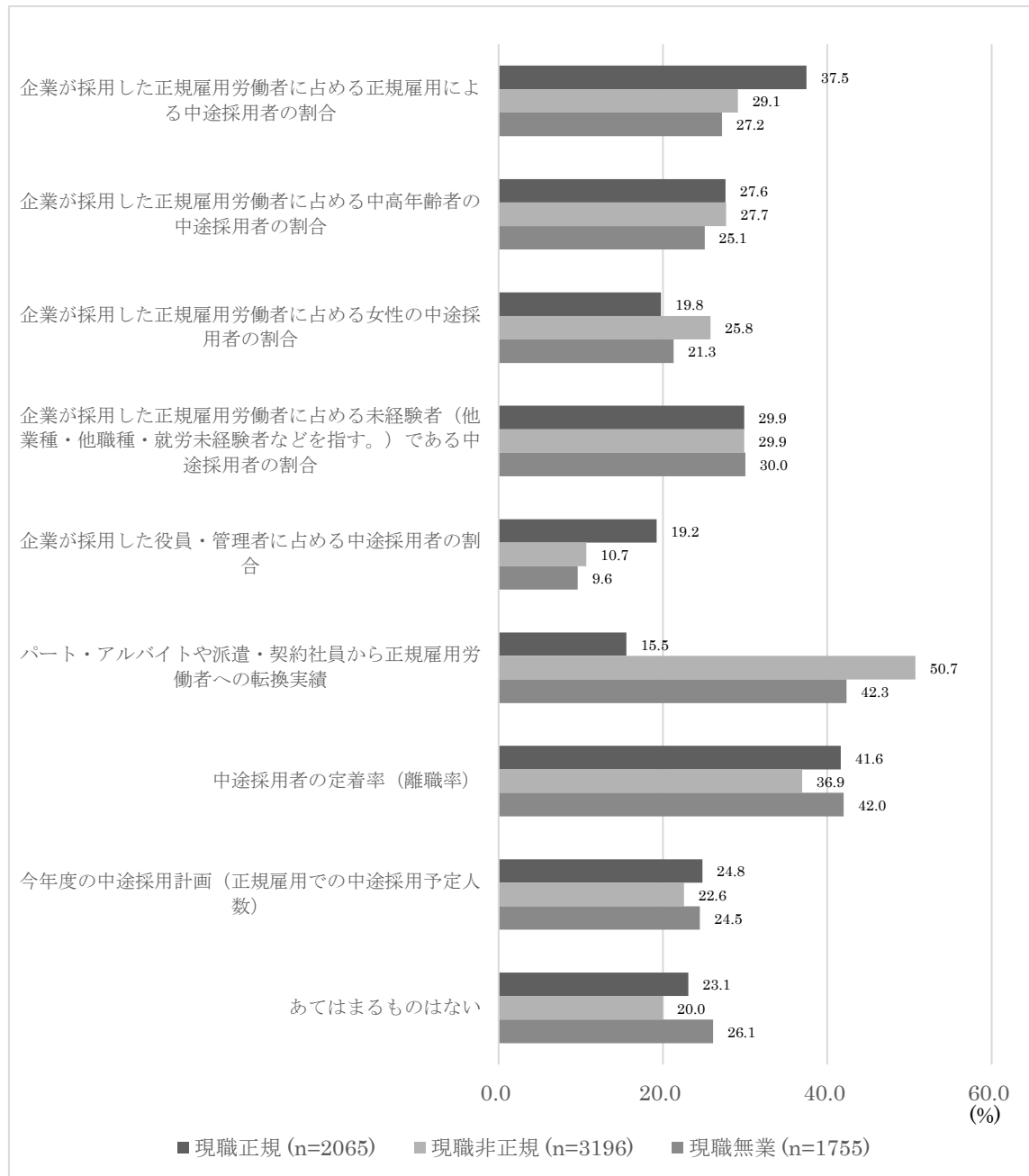
(23) 転職活動時の情報収集（②特に役立つと考える情報を上位5つ）（Q7）



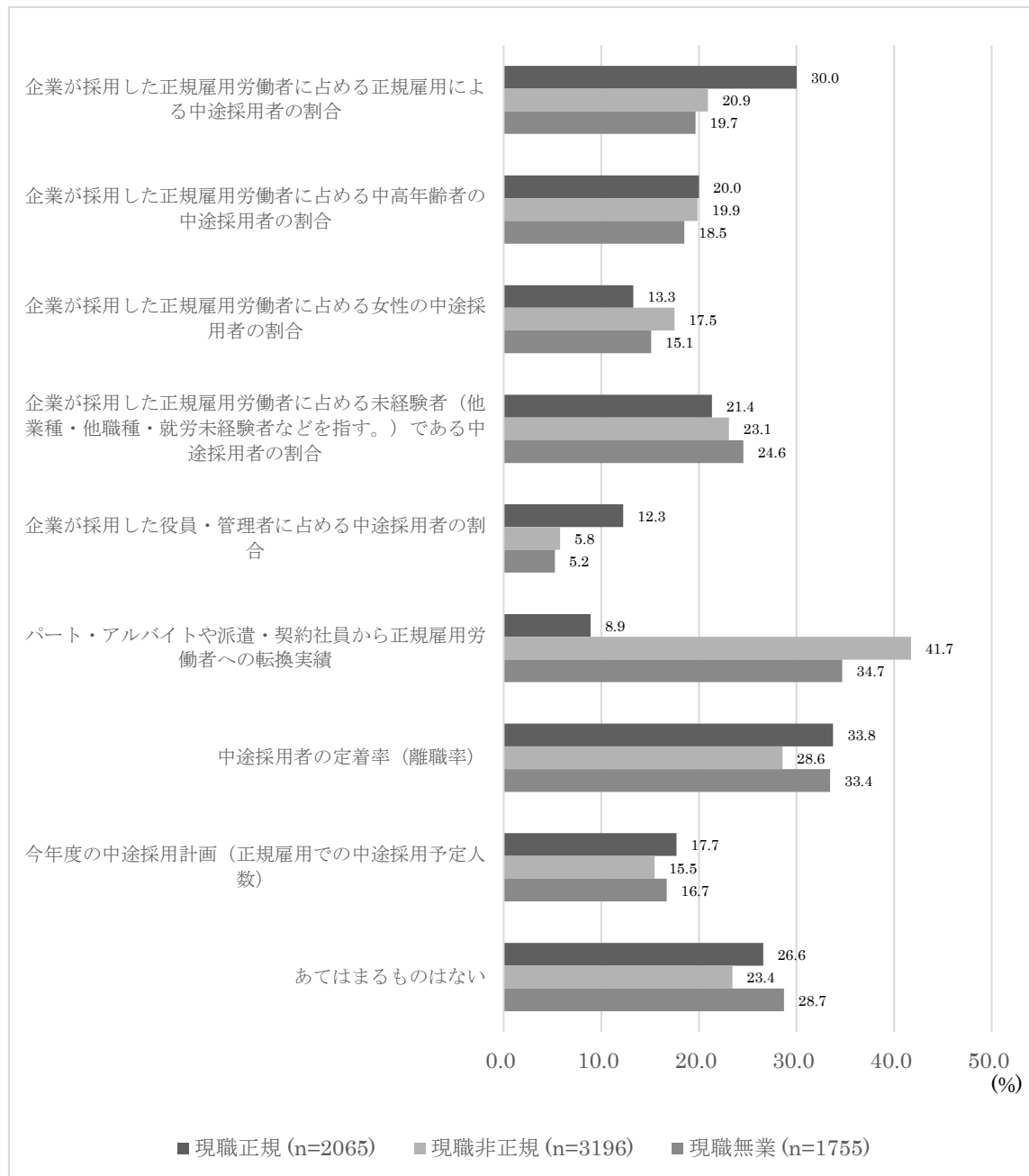
(24) 転職活動時の情報収集（③間接的に役立つ情報）（Q7）



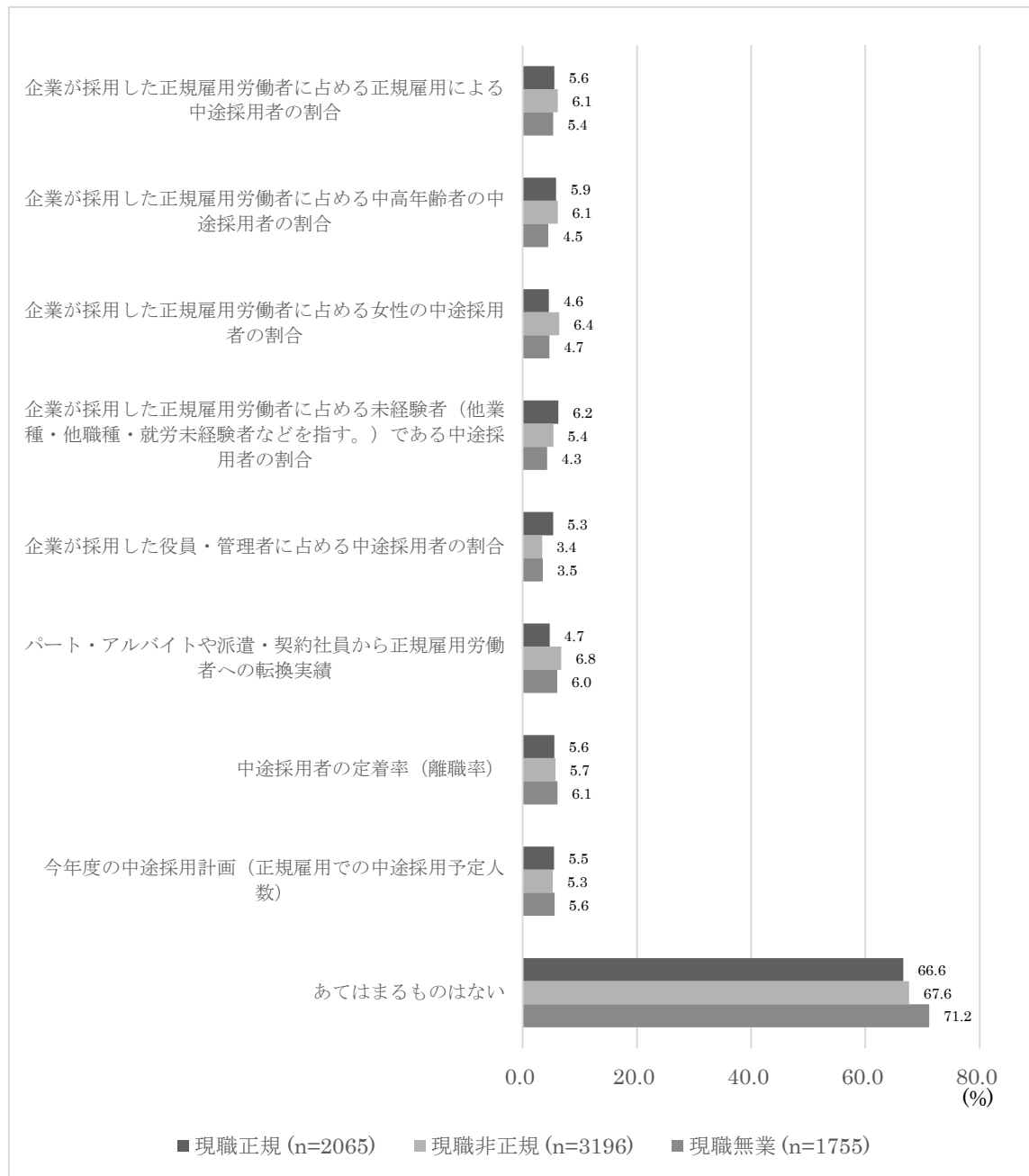
(25) 転就職活動時の情報収集【定量】(①企業のホームページ)(Q8)



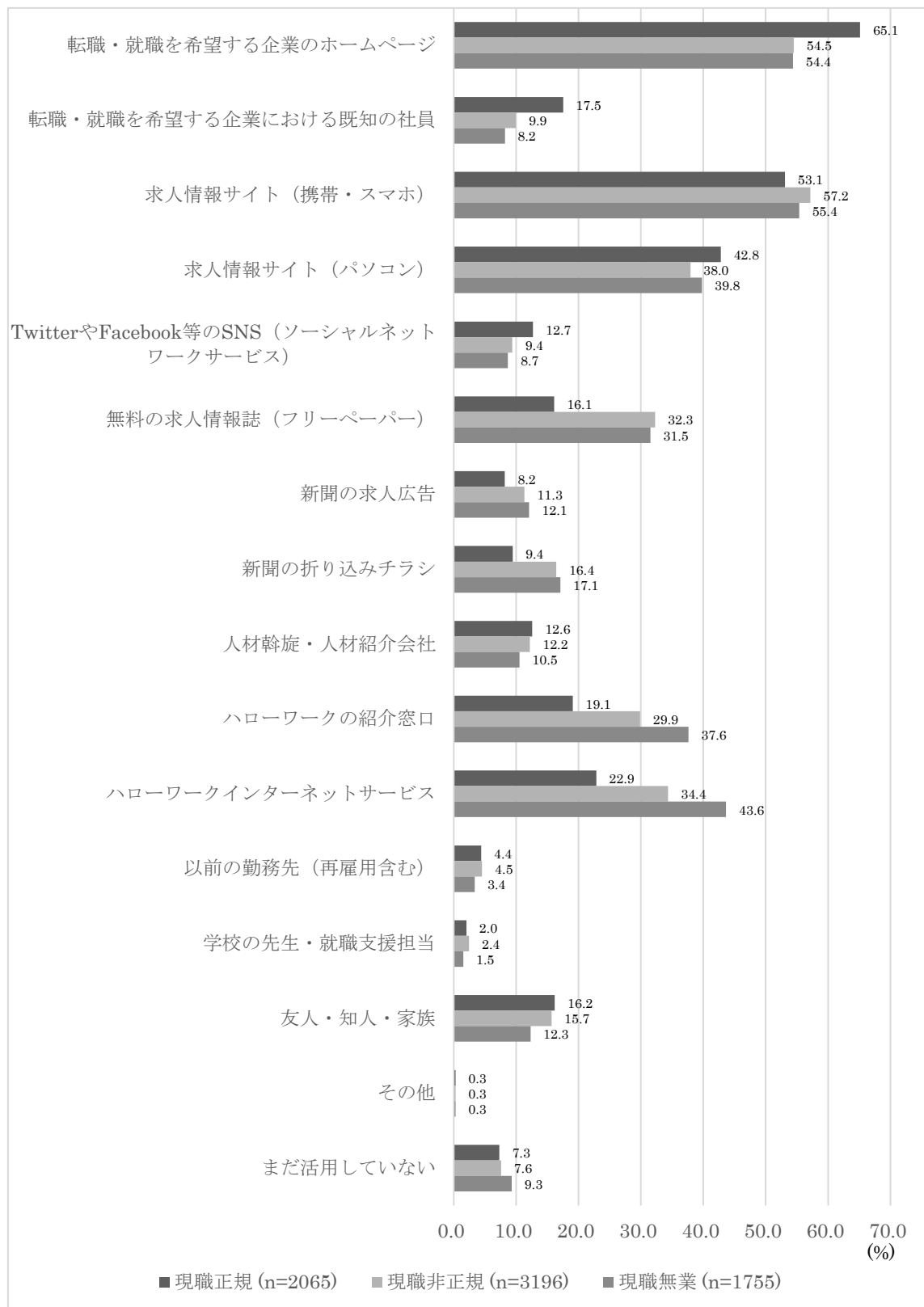
(26) 転就職活動時の情報収集【定量】(②特に役立つと考える情報を上位5つ)(Q8)



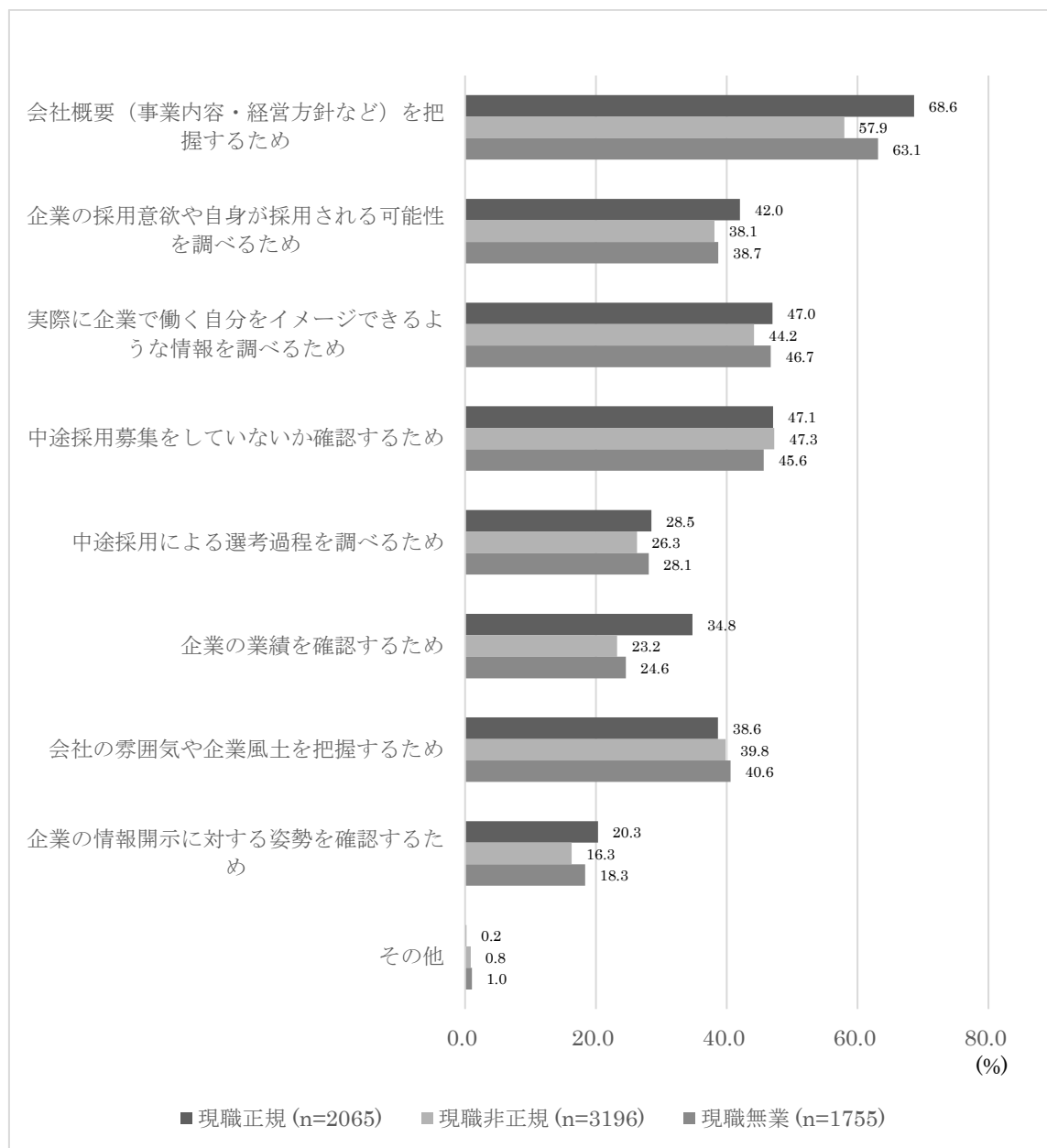
(27) 転就職活動時の情報収集【定量】(③間接的に役立つ情報)(Q8)



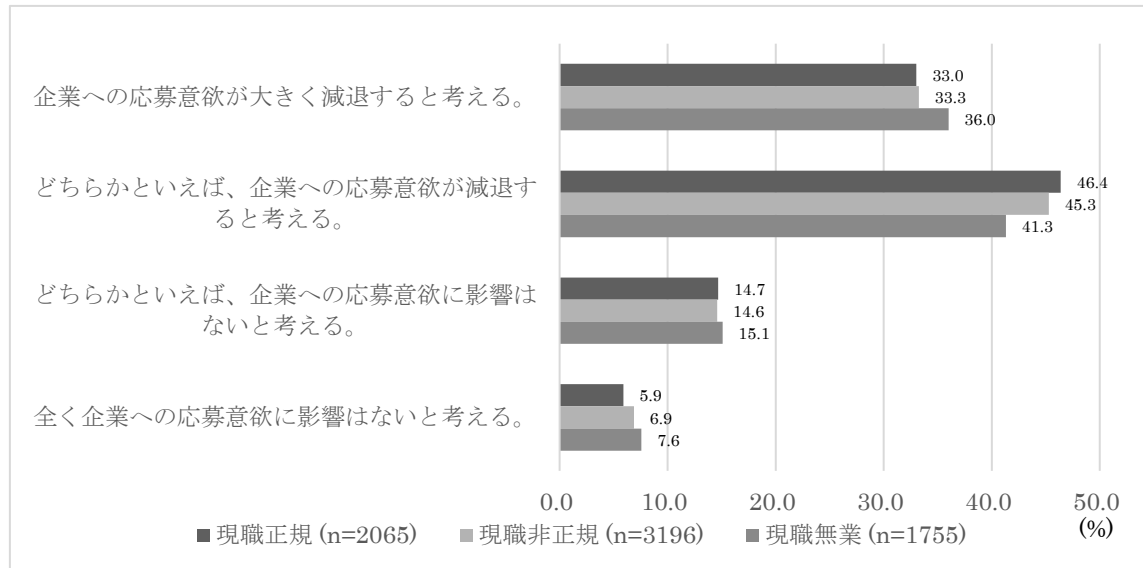
(28) 職場情報を得るために活用している情報源 (Q9)



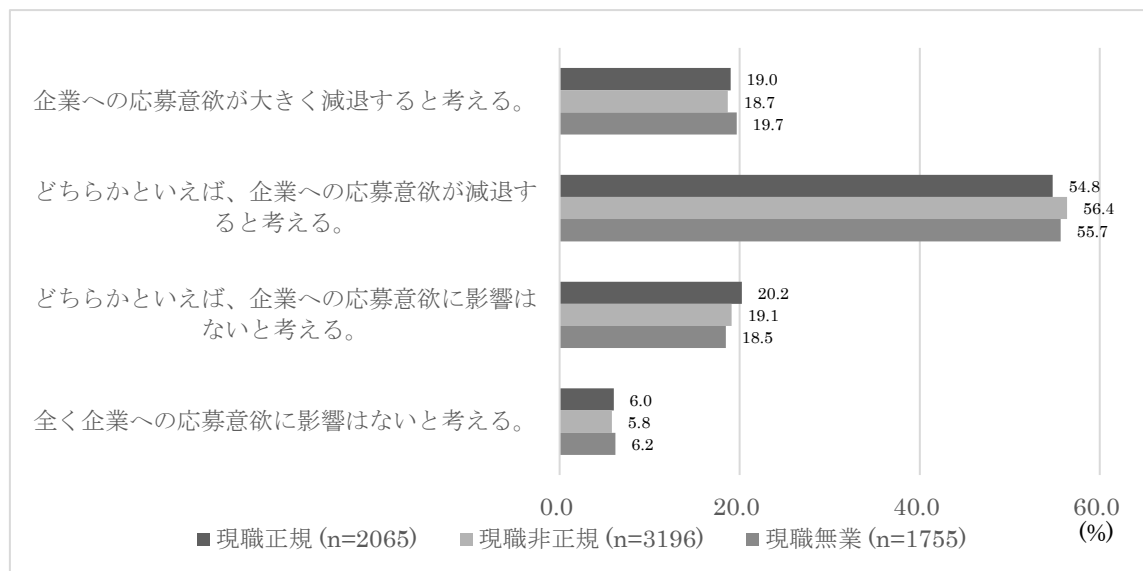
(29) 企業ホームページ閲覧目的（Q10）



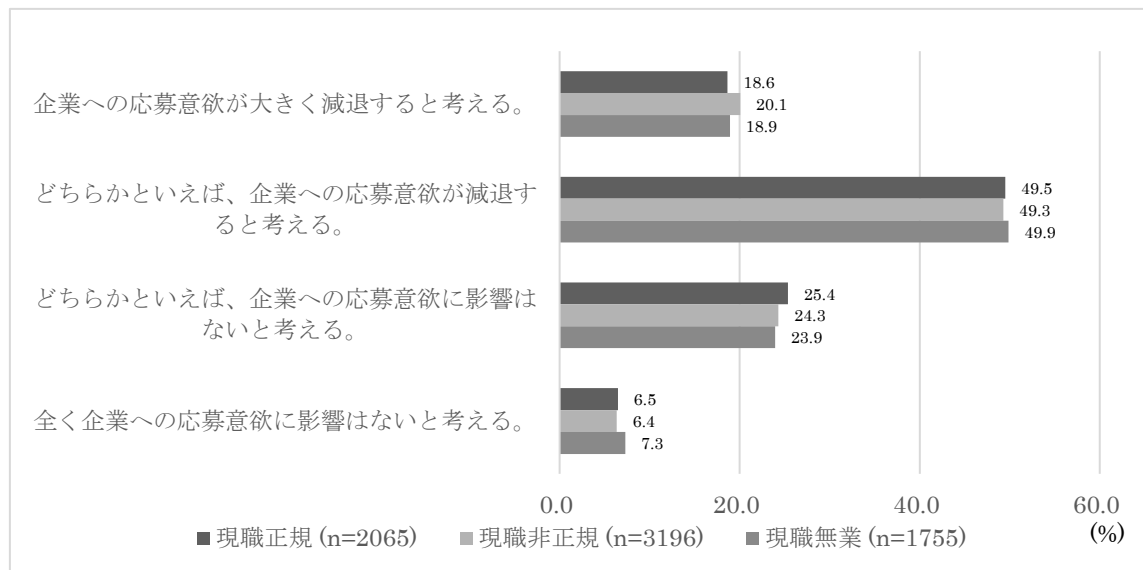
(30) 企業ホームページ情報の影響（①【中途採用に関する情報が全く掲載されていない】）
（Q11）



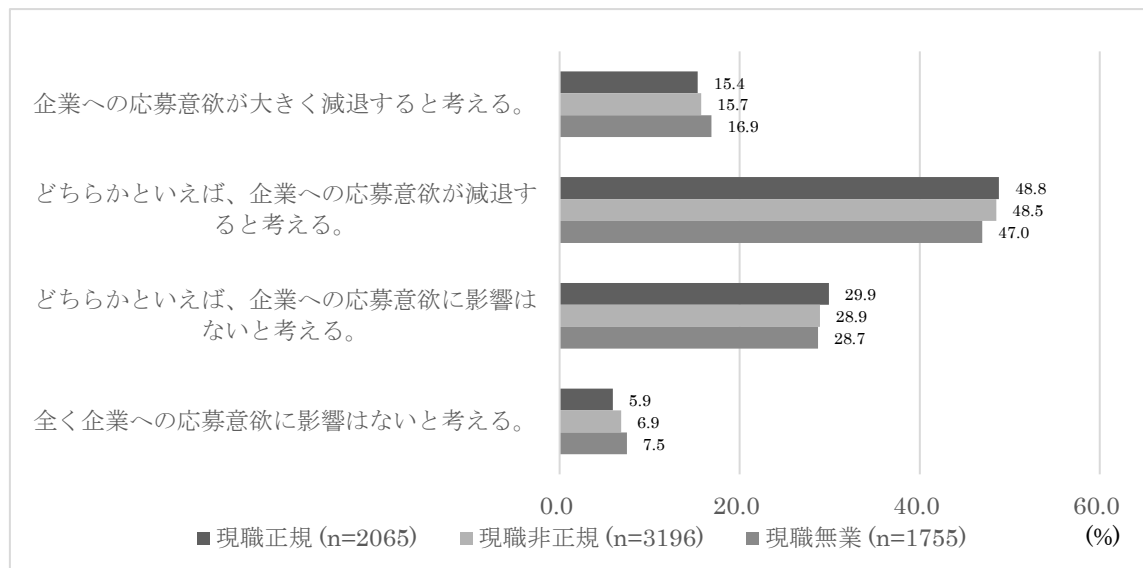
(31) 企業ホームページ情報の影響（②【中途採用に関する情報が掲載されているが、情報量が不十分】）（Q11）



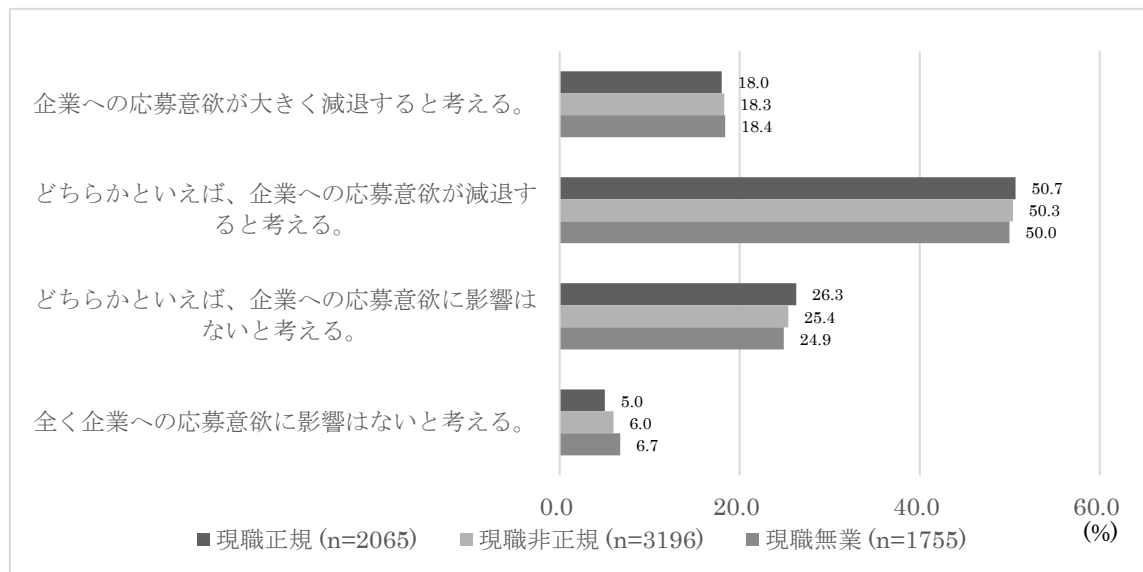
(32) 企業ホームページ情報の影響（③【中途採用に関する情報が掲載されているが、更新頻度が少ない】）（Q11）



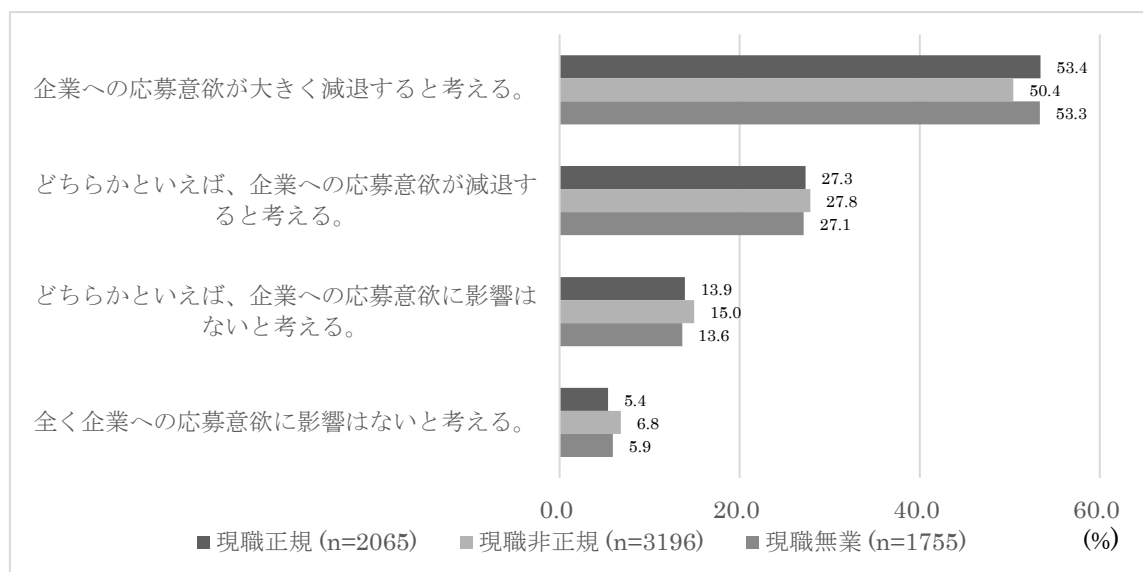
(33) 企業ホームページ情報の影響（④【中途採用に関する情報が掲載されているが、入社後の雰囲気に関する情報が少ない】）（Q11）



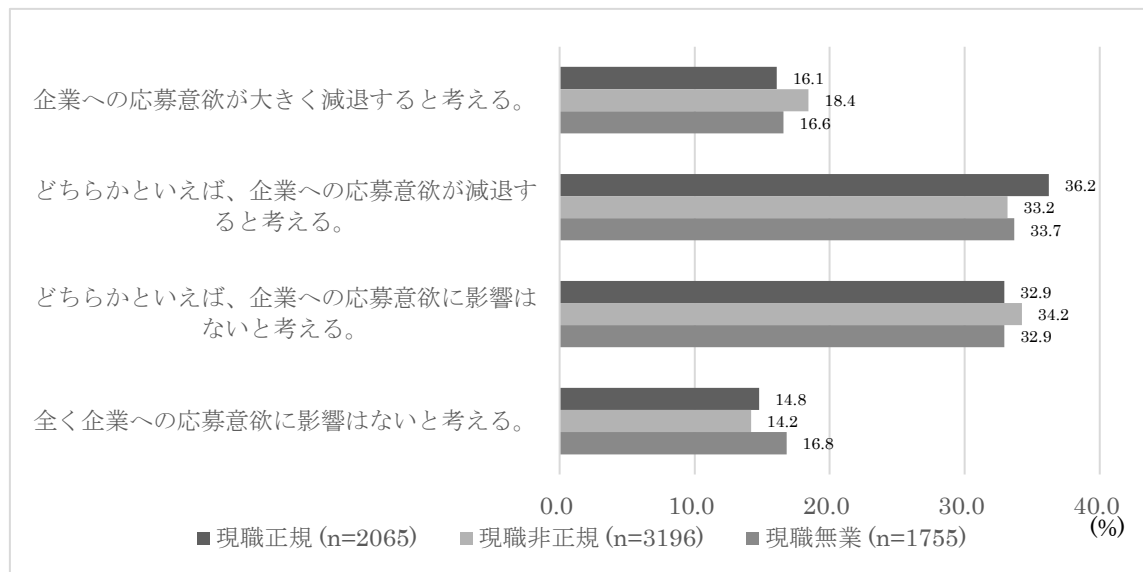
(34) 企業ホームページ情報の影響 (⑤【中途採用に関する情報が掲載されているが、働く自身をイメージするための具体的な情報が得にくい】) (Q11)



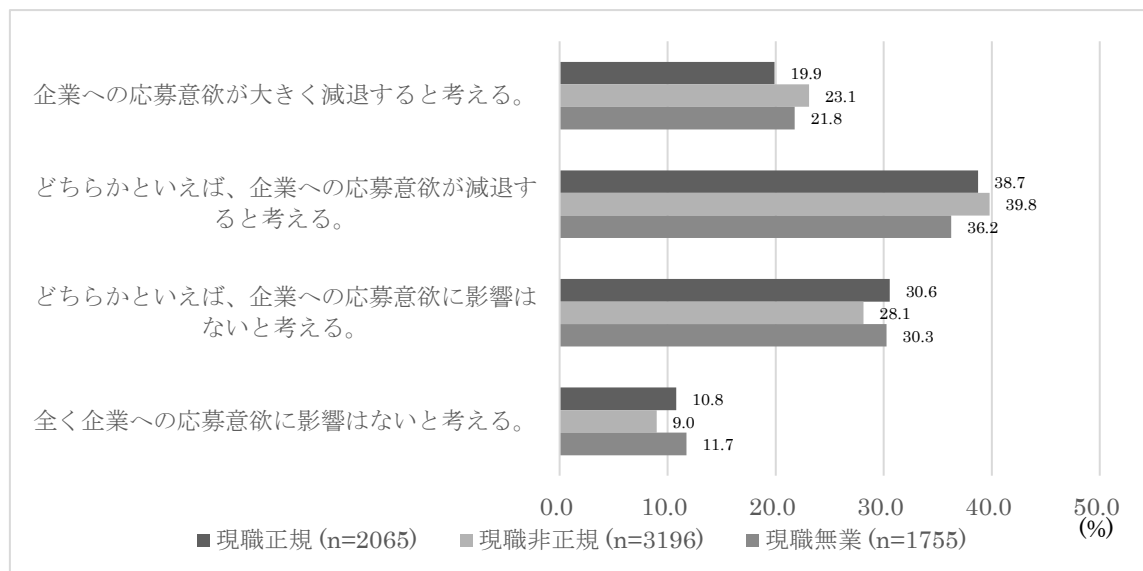
(35) 企業ホームページ情報の影響 (⑥【企業のホームページがそもそもない】) (Q11)



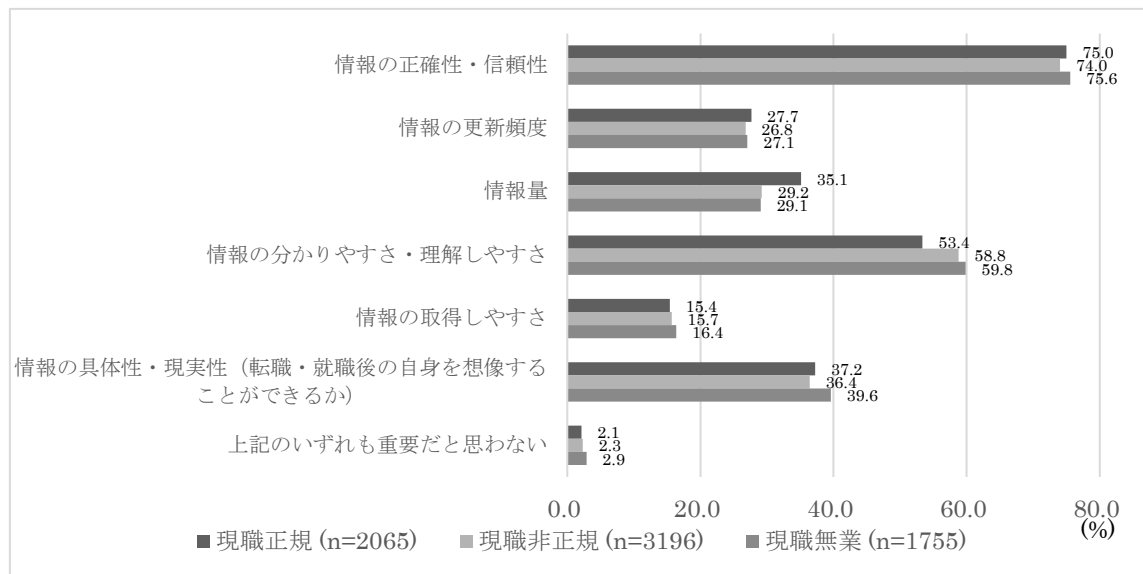
(36) 企業ホームページ情報の影響 (⑦【企業のホームページの表示がスマートフォンに最適化されていない】) (Q11)



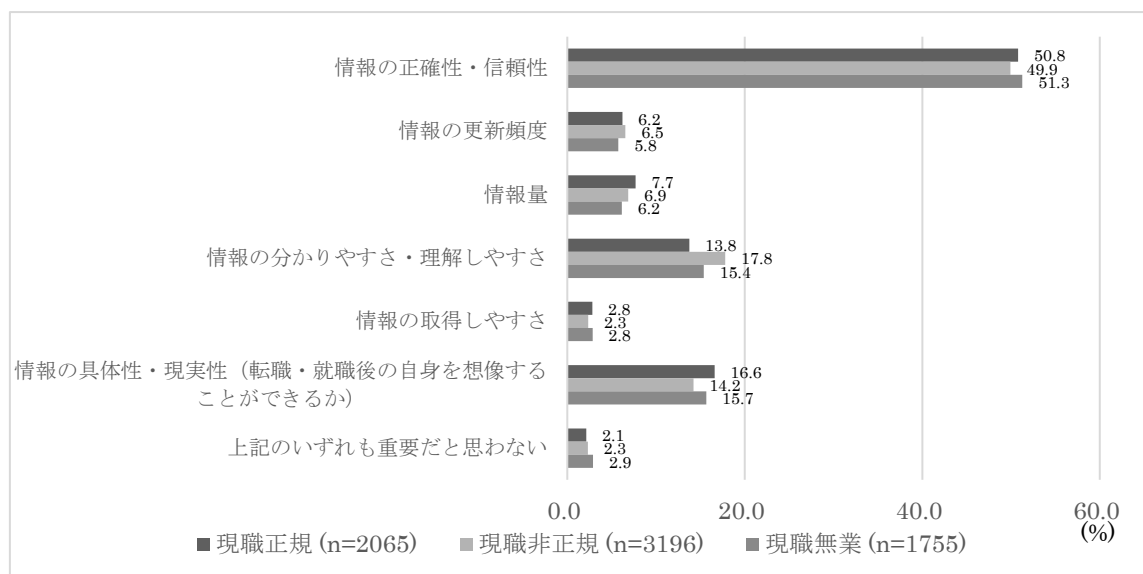
(37) 企業ホームページ情報の影響 (⑧【企業のホームページから、中途採用募集に対して、直接応募ができない】) (Q11)



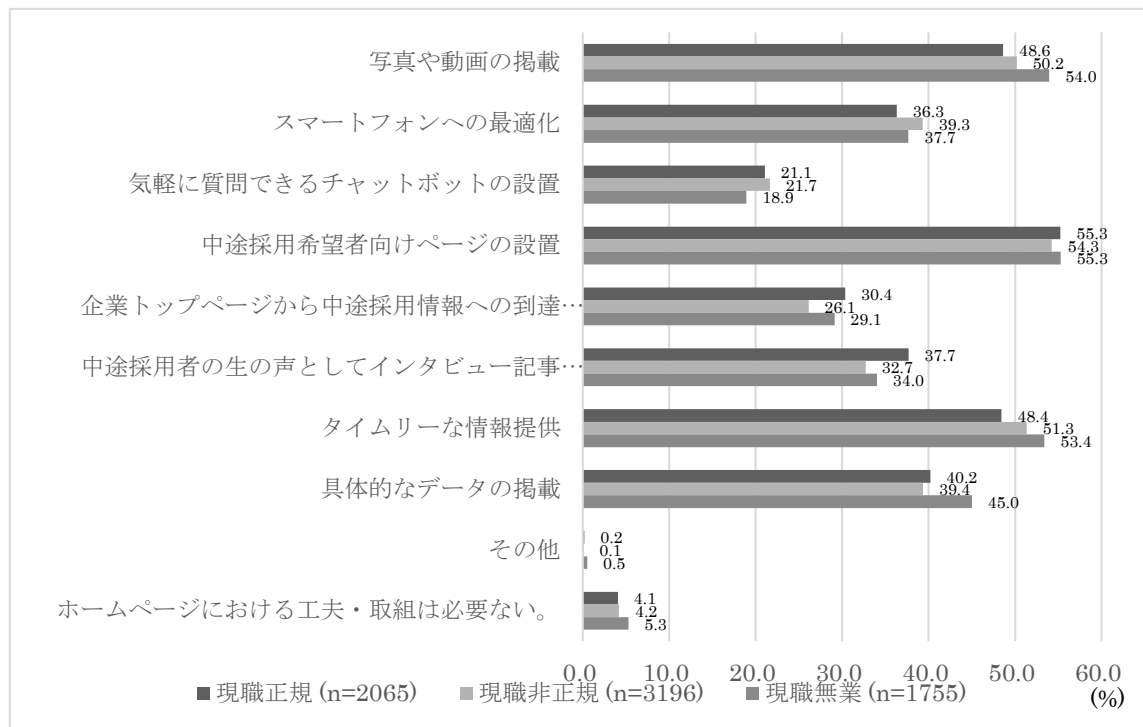
(38) ホームページ情報において重視する観点（①【特に重要だと考えるもの】）（Q12）



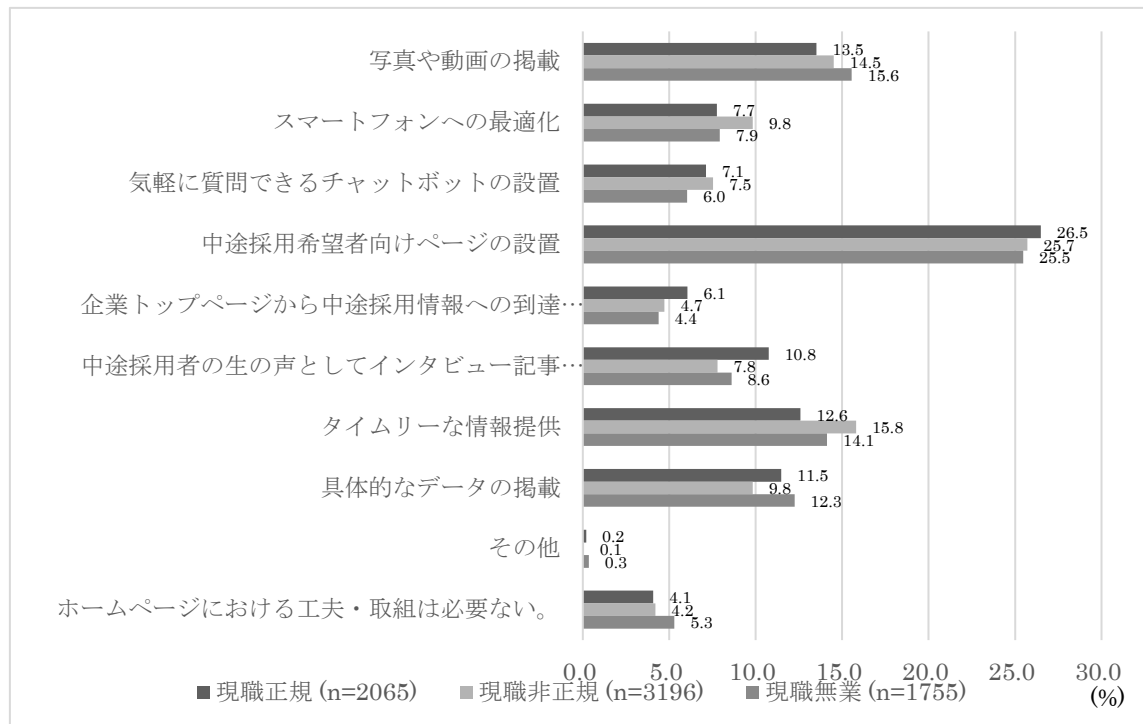
(39) ホームページ情報において重視する観点（②）（Q12）



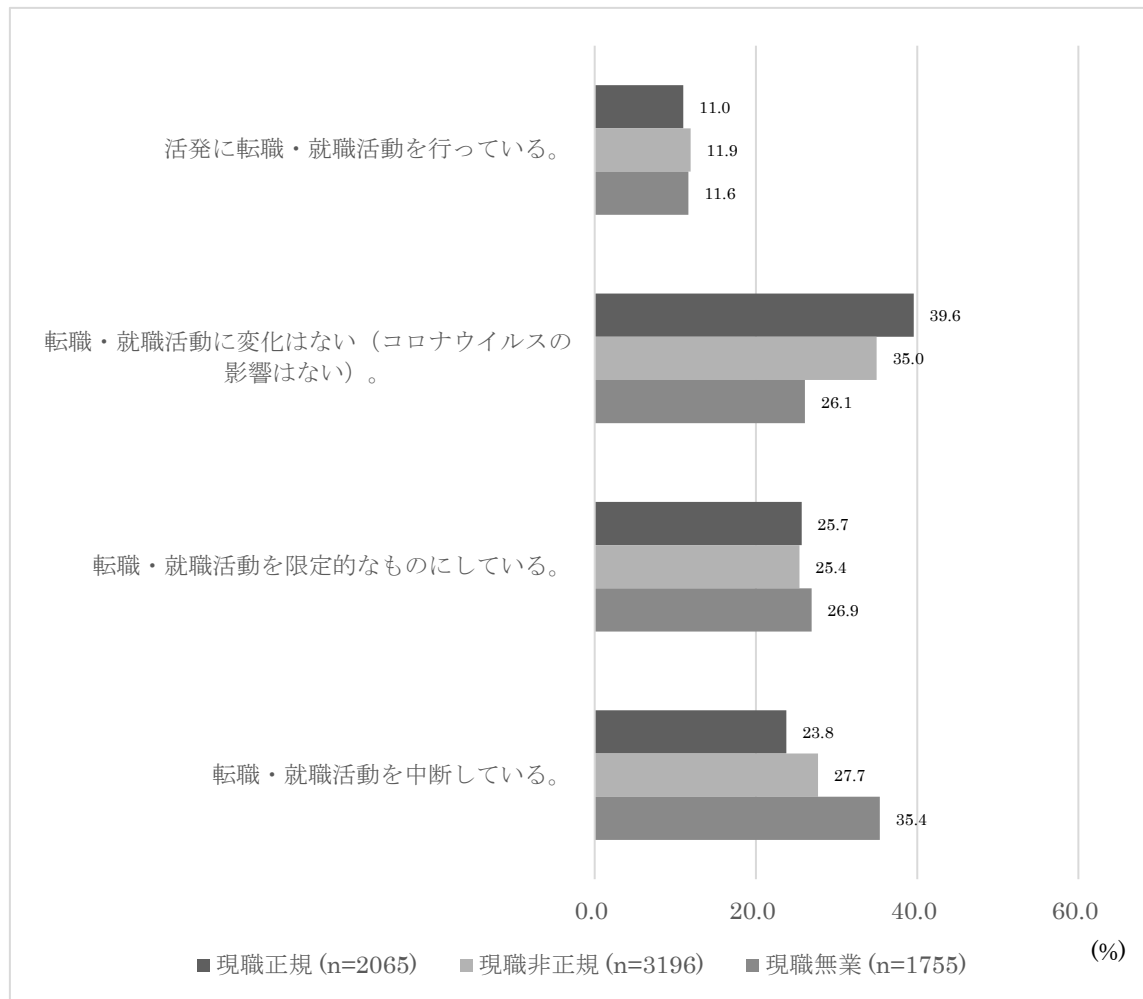
(40) 企業ホームページへの工夫希望 (①【あればよいと思う工夫をすべて】)(Q13)



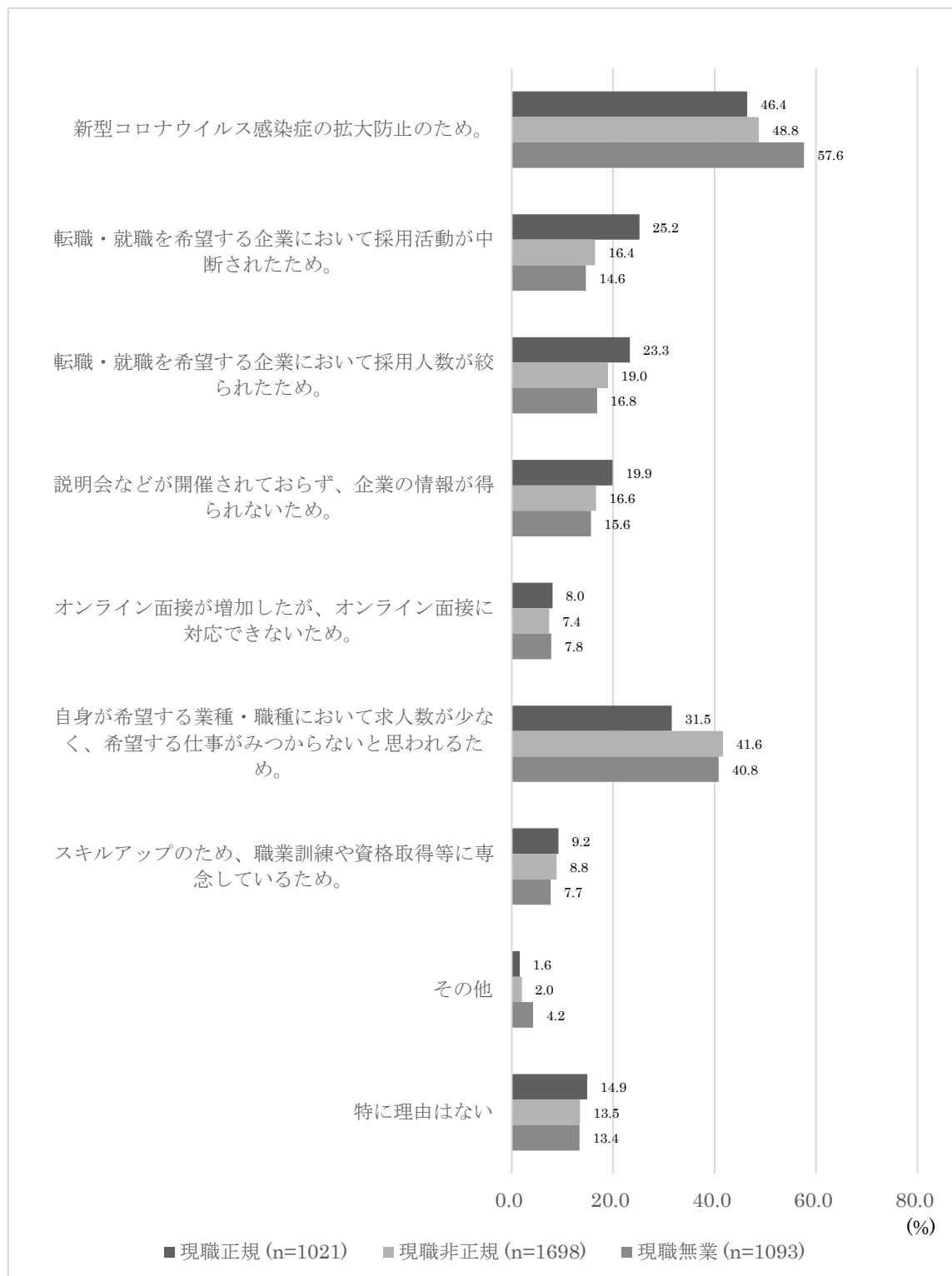
(41) 企業ホームページへの工夫希望 (②【最もあればよいと思う工夫を1つ】)(Q13)



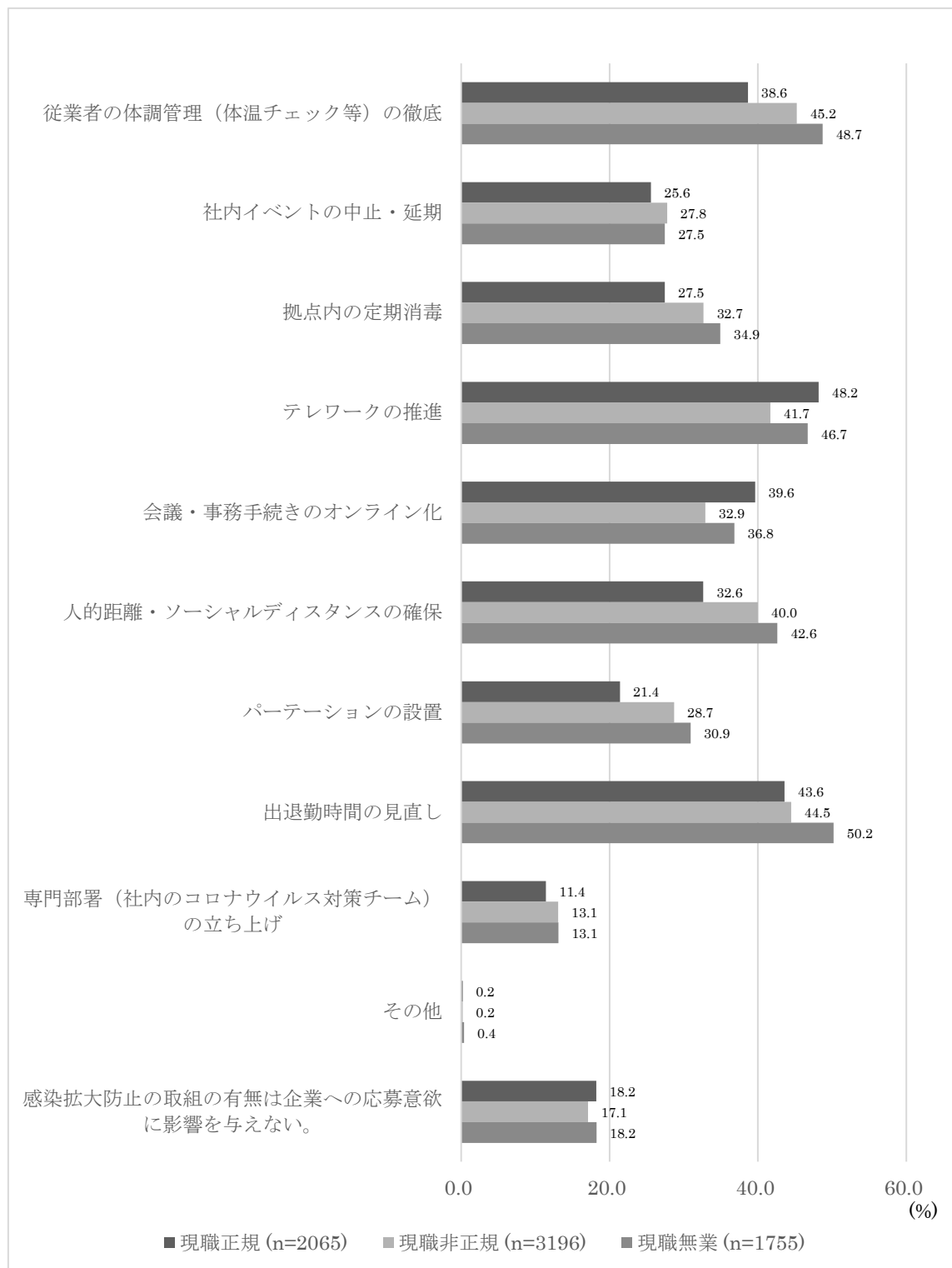
(42) コロナウイルスが転職活動に与える影響 (Q14)



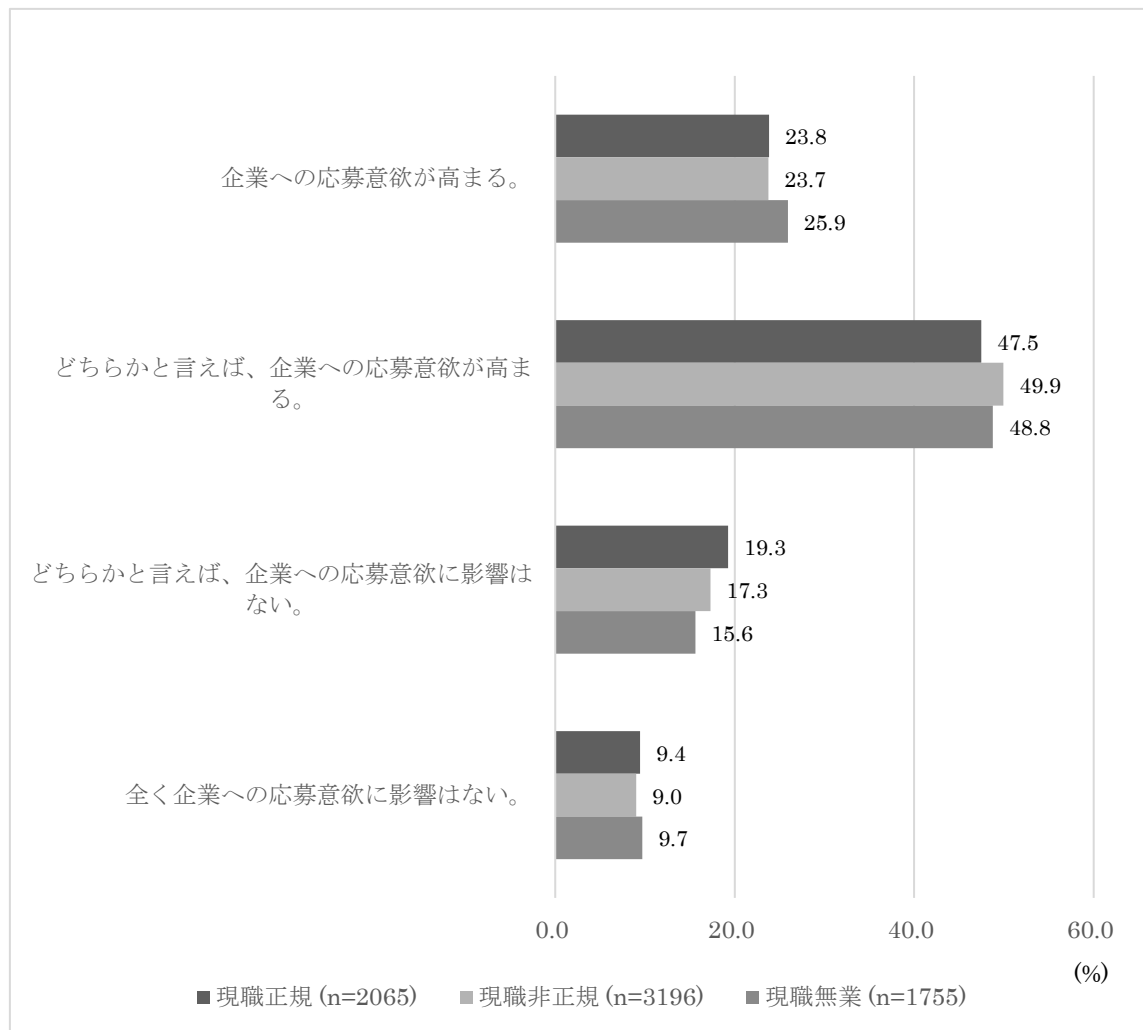
(43) 就職活動中断理由（Q15）



(44) 応募意欲を高めるコロナウイルス感染症拡大防止策（Q16）



(45) コロナウイルス感染症拡大防止策の情報提供が応募意欲に与える影響（Q17）



7.3 クロス集計表一覧

7.3.1 転職目的により必要とする情報は異なるか（Q3S1-2×Q10S1-4）

(1) 転職目的により必要とする情報は異なるか（Q3S1×Q10S1）

		中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用 者の割合	中途採用
--	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	----------

(2) 転職目的により必要とする情報は異なるか (Q3S2×Q10S1)

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

(3) 転職目的により必要とする情報は異なるか (Q3S1×Q10S2)

[illegible]

(4) 転職目的により必要とする情報は異なるか (Q3S2×Q10S2)

【表欄1】制作セル 【表欄2】Q3S2 一問の目的を1つ		全体	中途採用 に関する 考え方・理 念	企業が求 める人材 像の詳細 (スキル、 経歴、資 格、志向 など)	内定まで の選考フ ロー（要 記述、接 触、面接 など）	応募から 入社まで の期間	募集して いる中途 採用者の 求職の具 体的内 容・範囲	募集して いる中途 採用者の 職務上 の範囲	募集して いる中途 採用者に 求められ る成果率	入社後に 生じ得る 異動（異 動、異動 期間等）	勤務地	中途採用 者の処 遇（給与） アパハス （賃金水 準・昇進 配置等） に関する 情報	中途採用 後の人材 育成に関 する情報	中途採用 後の定着 率や定着 状況に 関する情 報	中途採用 後の定着 率や定着 状況に 関する情 報	始業・終 業時間及 び平均勤 務時間	休暇取得 実績	年間給与 （賞与 含む）	昇給・昇 格制度 （昇給方 法、昇格 条件等）	住宅手当 （社員貸 社宅制度 を含む）	出産・育 児・介護・ 復職等 に関する 制度	研修制度 （OJT、 OFF-JT、 復職等 に関する 自己研鑽 支援等）	職場環境 （オフィス 設備、服 装規定、 事業所 ルール等）	事業・副 業制度	経営・管 理職の人 材や考え 方	同僚の人 材や考え 方	企業全体 の風土 ／慣行	配属先部 署の風土 ／慣行	1日の流 れスチ ュール 例	企業理念	企業の経 営戦略 （中長期 ビジョン など）	企業の業 績（売上 高など）	企業引 き継ぎ 情報	あてはま るもの はない
前職正 規	全体	2064	379	564	267	140	444	145	128	95	277	209	119	80	67	317	214	420	122	103	52	53	78	14	152	74	125	30	87	223	101	88	38	275
	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	100.0	18.4	27.3	12.9	6.8	21.5	7.0	6.2	4.6	13.4	10.1	5.8	3.9	3.2	15.4	10.4	20.3	5.9	5.0	2.5	2.6	3.8	0.7	7.4	3.6	6.1	1.5	4.2	10.8	4.9	4.7	1.7	13.3
	100.0	20.6	26.1	16.4	10.9	24.2	4.8	4.8	6.1	17.0	10.3	4.2	3.6	4.8	20.6	10.3	17.6	3.6	6.7	1.8	0.6	2.4	0.0	7.3	4.8	7.9	1.2	3.0	10.9	5.5	6.1	1.8	9.7	
	ステップアップの一環として短期的に働きたい。	47	11	13	6	4	8	2	3	3	3	2	1	0	0	0	0	0	2	1	2	0	0	2	1	5	0	0	4	6	3	2	5	
	100.0	23.4	27.7	12.8	8.5	17.0	4.3	6.4	6.4	6.4	4.3	2.1	0.0	0.0	0.0	12.8	0.0	4.3	2.1	4.3	0.0	0.0	4.3	2.1	10.6	0.0	0.0	8.5	12.8	6.4	4.3	10.6		
	満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	227	36	78	20	9	62	18	10	6	30	29	22	6	14	35	13	47	6	11	6	6	7	2	30	8	25	5	13	47	26	19	6	29
	100.0	15.9	34.4	8.8	4.0	27.3	7.9	4.4	2.6	13.2	12.8	9.7	2.6	6.2	15.4	5.7	20.7	2.6	4.8	2.6	2.6	3.1	0.9	13.2	3.5	11.0	2.2	5.7	20.7	11.5	8.4	2.6	12.8	
	自分の技能・能力を活かしたい。	139	23	43	21	9	43	7	7	3	17	21	2	3	7	27	12	42	10	11	4	7	5	1	14	8	14	3	4	26	10	10	3	21
	100.0	16.5	30.9	15.1	6.5	30.9	5.0	5.0	2.2	12.2	15.1	1.4	2.2	5.0	19.4	8.6	30.2	7.2	7.9	2.9	5.0	3.6	0.7	10.1	5.8	10.1	2.2	2.9	18.7	7.2	7.2	2.2	15.1	
	賃金を増やしたい。	402	64	100	49	33	91	30	22	22	71	46	24	14	11	72	50	127	32	25	9	14	20	5	28	16	18	6	17	40	13	15	6	65
100.0	18.6	22.1	10.8	7.3	20.1	6.6	4.9	4.9	15.7	10.2	5.3	3.1	2.4	15.9	11.1	28.1	7.1	5.5	2.0	3.1	4.4	1.1	6.2	3.5	4.0	1.3	3.8	8.8	2.9	3.3	1.3	14.4		
労働時間を減らしたい。	122	17	35	18	6	31	9	7	5	25	14	5	6	4	24	15	15	5	6	2	2	6	3	9	1	2	2	7	6	2	9	3	15	
100.0	13.9	28.7	14.8	4.9	25.4	7.4	5.7	4.1	20.5	11.5	4.1	4.9	3.3	19.7	12.3	12.3	4.1	4.9	1.6	1.6	4.9	2.5	7.4	0.8	1.6	1.6	4.9	1.6	7.4	2.5	12.3			
休日・休暇を増やしたい。	138	27	22	14	8	21	6	10	5	19	11	6	7	2	26	30	27	16	4	2	3	3	0	6	7	9	3	9	15	5	2	0	29	
100.0	19.6	15.9	10.1	5.8	15.2	4.3	7.2	3.6	13.8	8.0	4.3	5.1	1.4	18.8	21.7	19.6	11.6	2.9	1.4	2.2	2.2	0.0	4.3	5.1	6.5	2.2	6.5	10.9	3.6	1.4	0.0	21.0		
育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。	59	7	19	10	3	12	4	4	1	8	4	2	2	0	13	10	14	3	4	7	0	4	0	6	1	3	1	4	6	1	2	1	5	
100.0	11.9	32.2	16.9	5.1	20.3	6.8	6.8	17	13.6	6.8	3.4	3.4	0.0	22.0	16.9	23.7	5.1	6.8	11.9	0.0	6.8	0.0	10.2	1.7	5.1	1.7	6.8	10.2	1.7	3.4	1.7	8.5		
転勤が少ない職場で働きたい。	62	14	18	10	4	7	4	6	6	11	3	2	2	2	3	7	9	11	4	2	1	2	2	0	3	0	3	0	3	6	5	7	1	7
100.0	22.6	29.0	16.1	6.5	11.3	6.5	9.7	8.7	17.7	4.8	3.2	3.2	4.8	11.3	14.5	17.7	6.5	3.2	1.6	3.2	3.2	0.0	4.8	0.0	4.8	0.0	4.8	9.7	8.1	11.3	1.6	11.3		
通勤が便利な職場で働きたい。	91	20	32	10	8	15	7	3	4	13	10	5	4	1	13	5	10	3	2	5	2	3	1	1	1	5	1	4	11	1	2	1	12	
100.0	22.0	35.2	11.0	8.8	16.5	7.7	3.3	4.4	14.3	11.0	5.5	4.4	1.1	14.3	5.5	11.0	3.3	2.2	5.5	2.2	3.3	1.1	1.1	1.1	5.5	1.1	4.4	12.1	1.1	2.2	1.1	13.2		
テレワークでも働ける職場で働きたい。	62	8	22	10	4	14	8	6	2	4	7	6	3	0	6	6	8	6	1	1	1	1	2	0	2	1	5	0	2	2	0	3	0	7
100.0	12.9	35.5	16.1	6.5	22.6	12.9	9.7	3.2	6.5	11.3	9.7	4.8	0.0	9.7	12.9	9.7	4.8	0.0	1.6	1.6	1.6	3.2	0.0	3.2	1.6	8.1	0.0	3.2	3.2	0.0	4.8	0.0	11.3	
より良い福利厚生をほしい。	73	17	16	13	4	10	10	6	6	8	7	5	2	2	7	8	11	6	4	1	3	5	0	6	2	0	1	6	7	4	2	3	9	
100.0	23.3	21.9	17.8	5.5	13.7	8.2	8.2	11.8	9.6	6.8	4	4	2.7	2.7	15.1	8.2	5.5	1.4	4.1	6.8	0.0	6.8	0.0	6.8	0.0	6.8	0.0	6.8	9.6	5.5	2.7	4.1	12.3	
地元や地方で働きたい（U・I・Jターンを含む）。	63	8	19	9	5	12	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	0	2	2	0	4	0	2	0	0	5	3	4	0	19	
100.0	12.7	30.2	14.3	7.9	19.0	6.3	6.3	7.9	4.8	9.5	6.3	6.3	4.8	4.8	7.9	12.7	6.3	4.8	0.0	3.2	3.2	0.0	9.5	4.8	3.2	0.0	0.0	7.9	4.8	6.3	0.0	15.9		
将来性に期待できる会社に進みたい。	104	21	31	11	9	28	10	8	7	13	6	7	13	6	4	10	8	17	6	10	4	4	4	0	8	5	8	0	2	14	6	5	1	13
100.0	20.2	29.8	10.6	8.7	26.9	9.6	7.7	6.7	6.7	12.5	5.8	7.7	3.8	9.6	7.7	16.3	5.8	9.6	3.8	3.8	3.8	0.0	7.7	4.8	7.7	0.0	1.9	13.5	5.8	4.8	1.0	12.5		
企業風土や事業方針に共感できる会社に進みたい。	55	16	16	11	3	11	5	5	1	1	4	6	3	2	3	4	7	2	1	2	2	2	0	7	2	5	2	2	9	5	2	1	4	
100.0	29.1	29.1	20.0	5.5	20.0	9.1	9.1	1.8	1.8	7.3	10.9	5.5	3.6	5.5	7.3	12.7	3.6	1.8	3.6	3.6	3.6	0.0	12.7	3.6	9.1	3.6	3.6	16.4	9.1	3.6	1.8	7.3		
より高い収入で働きたい。	49	9	14	6	2	9	10	9	2	3	5	4	3	2	1	0	4	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	7	
100.0	18.4	28.6	12.2	4.1	18.4	9.1	20.6	18.4	4.1	6.1	10.2	8.2	6.1	4.1	10.2	8.2	6.1	4.1	10.2	8.2	6.1	4.1	10.2	8.2	6.1	4.1	10.2	8.2	6.1	4.1	10.2	8.2	6.1	4.1
職場において、より良好な人間関係を築きたい。	138	26	39	19	8	29	3	9	5	21	7	10	6	3	28	18	30	7	6	2	1	9	1	7	10	8	4	9	7	4	2	3	18	
100.0	18.8	28.3	13.8	5.8	21.0	2.2	6.5	3.6	15.2	5.1	7.2	4.3	2.2	20.3	13.0	21.7	5.1	4.3	1.4	0.7	6.5	0.7	5.1	7.2	5.8	2.9	6.5	5.1	2.9	1.4	2.2	13.0		
その他	18	1	4	3	3	3	1	2	5	2	1	0	1	0	1	8	4	7	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	3	
100.0	5.6	22.2	16.7	16.5																														

(6) 転職目的により必要とする情報は異なるか (Q3S2×Q10S3)

[illegible]

(7) 転職目的により必要とする情報は異なるか (Q3S1×Q10S4)

【表題】3割以上 【表題】2割 当てはまるものをすべて	全体	中途採用に関する企業の考え方・理念	企業が求める人材像の詳細(スキル、経験、資質、志向性など)	内定までの選考フロー(筆記試験、面接など)	応募から入社までの期間	募集している中途採用者の求職の具体的な内情・範囲	募集している中途採用者の求職の具体的な範囲	募集している中途採用者の求職の具体的な範囲	入社後に生じる業務・業務の範囲	勤務地	中途採用者の処遇、キャリアアップ(賃金・手当・昇進・研修など)	中途採用後の人材育成に関する情報	中途採用後の定着率に関する情報	中途採用者の仕事内容に関する情報	給与・福利厚生(平均給与、残業時間)	休暇取得率	年間給与(賞与・退職金)	昇格・昇格制度(昇格方法、昇格条件)	住宅手当(住宅手当の支給率)	出張・出張手当(出張手当の支給率)	研修制度(研修制度の充実度)	職場環境(オフィス環境、設備、服装規定、事業所ルール等)	企業・事業所の理念	経営・管理に関する考え方	同僚の人柄や考え方	企業全体の風土・文化	配属先部署の責任	1日の流れ・スケジュール	企業理念	企業の経営戦略(中期経営計画など)	企業の業績(売上・利益など)	企業の取組・活動	あてはまるものはない		
前職正規	全体	2064	422	464	453	388	336	339	380	347	254	372	325	343	284	248	294	363	396	282	277	283	304	217	245	292	273	315	297	173	261	270	149	277	
	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	1000	204	225	219	187	163	164	184	168	123	180	157	166	138	120	142	176	182	138	120	142	176	182	138	120	142	176	182	138	120	142	176	182	
	ステップアップの一環として短期的に働きたい。	1000	232	224	226	208	189	206	212	182	161	227	177	204	158	166	189	199	227	169	161	177	212	136	146	184	163	187	192	98	151	141	83	129	
	満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	1000	202	42	56	41	32	35	44	35	30	34	25	34	39	30	29	31	29	32	27	34	37	23	21	35	28	30	32	16	21	32	13	18	
	自分の技能・能力を活かしたい。	1000	208	223	277	203	158	173	218	173	149	168	124	168	193	149	144	153	144	158	134	168	183	114	104	173	139	149	158	79	104	158	64	89	
	賃金を増やしたい。	1000	208	223	277	203	158	173	218	173	149	168	124	168	193	149	144	153	144	158	134	168	183	114	104	173	139	149	158	79	104	158	64	89	
	労働時間を減らしたい。	1000	208	223	277	203	158	173	218	173	149	168	124	168	193	149	144	153	144	158	134	168	183	114	104	173	139	149	158	79	104	158	64	89	
	休日・休暇を増やしたい。	1000	208	223	277	203	158	173	218	173	149	168	124	168	193	149	144	153	144	158	134	168	183	114	104	173	139	149	158	79	104	158	64	89	
	育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。	1000	208	223	277	203	158	173	218	173	149	168	124	168	193	149	144	153	144	158	134	168	183	114	104	173	139	149	158	79	104	158	64	89	
	転勤が少ない職場で働きたい。	1000	208	223	277	203	158	173	218	173	149	168	124	168	193	149	144	153	144	158	134	168	183	114	104	173	139	149	158	79	104	158	64	89	
前職非正規	全体	931	224	191	214	190	178	129	197	171	111	154	170	162	156	152	173	193	200	177	167	121	138	159	166	148	190	142	131	77	129	140	136	136	
	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	1000	241	205	230	204	191	139	212	212	119	165	183	174	168	163	186	207	215	188	173	190	179	130	148	171	178	159	204	101	153	141	83	139	
	ステップアップの一環として短期的に働きたい。	1000	267	186	242	229	212	141	237	244	146	204	212	212	204	227	244	252	264	232	212	264	247	174	166	212	229	189	259	108	146	161	88	136	
	満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	1000	277	217	245	223	217	172	271	232	131	197	226	226	226	218	217	268	232	210	252	255	175	185	226	229	213	248	131	175	178	92	111		
	自分の技能・能力を活かしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	賃金を増やしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	労働時間を減らしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	休日・休暇を増やしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	転勤が少ない職場で働きたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
前職パート	全体	516	127	134	147	138	114	103	113	94	74	84	74	64	54	44	34	24	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	1000	267	186	242	229	212	141	237	244	146	204	212	212	204	227	244	252	264	232	212	264	247	174	166	212	229	189	259	108	146	161	88	136	
	ステップアップの一環として短期的に働きたい。	1000	277	217	245	223	217	172	271	232	131	197	226	226	226	218	217	268	232	210	252	255	175	185	226	229	213	248	131	175	178	92	111		
	自分の技能・能力を活かしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	賃金を増やしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	労働時間を減らしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	休日・休暇を増やしたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	転勤が少ない職場で働きたい。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
	地元や地方で働きたい(ノ・リ・ターンを含む)。	1000	283	81	67	77	66	64	49	82	67	35	69	69	66	71	63	67	65	71	64	64	71	74	58	55	65	69	64	71	32	51	55	26	27
前職アルバイト	全体	124	32	28	28	36	27	20	31	29	21	24	26	22	30	25	26	32	25	27	30	33	25	22	21	26	25	20	36	14	22	24	13	142	
	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	1000	229	255	255	217	249	204	213	274	150	255	226	229	186	194	277	299	264	212	212	225	159	185	236	185	270	70	175	159	96	124	142	142	
	ステップアップの一環として短期的に働きたい。	1000	288	242	273	250	311	220	258	333	144	333	318	273	197	265	295	348	311	258	280	265	311	212	227	258	273	227	273	76	174	197	144	129	
	満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	1000	30	21	33	29	24	25	30	25	20	28	26	29	21	24	25	32	24	19	20	22	25	11	26	19	24	22	23	8	21	15	12	9	
	自分の技能・能力を活かしたい。	1000	284	206	324	284	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	
	賃金を増やしたい。	1000	284	206	324	284	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	
	労働時間を減らしたい。	1000	284	206	324	284	235	245	255	284	206	235	245	255	284	206	235	245	255	284	20														

(8) 転職目的により必要とする情報は異なるか (Q3S2×Q10S4)

【表脚】3割付セル 【表脚】Q3S2 一貫の目的を1つ	全体	中途採用に関する企業の考え 方・理念	企業が求める人材像の詳細 (スキル、経歴、資 格、志向 性など)	内定までの選考フ ロー(筆記試験、面接 など)	応募から入社までの期間	募集している中途採用者の求職の具体的な内 容・範囲	募集している中途採用者の求職の具体的な内 容・範囲	募集している中途採用者の求職の具体的な内 容・範囲	入社後に生じる業務・期間 等	勤務地	中途採用者の処遇、キャリア パス (賃金水準・昇進・昇格 に関する情報)	中途採用後の人材育成に関する情報	中途採用後の定着状況に関する情報	給与・経費 (平均勤務時間・残業時間)	休暇取得実績	年間給与 (賞与・退職金)	昇格・昇格制度 (評価方法・昇格条件等)	住宅手当 (住宅費・住宅手当を含む)	出産・育児・介護・ 復職等に関する支援制度	研修制度 (OJT、Off-JT、自己研 究支援等)	職場環境 (オフィス設備、服装規定、事業所 ルール等)	就業・福利 制度	経営・管理 に関する考え方	同僚の人柄や考え 方	企業全体の風土・慣行	配属先部署の風土・慣行	1日の流れ (スケジュール例)	企業理念	企業の経営戦略 (中期経営計画など)	企業の業績 (売上高など)	企業の取 引先情報	あてはまるものはない				
前職正 規	全体	2064	422	464	453	388	336	339	380	347	254	372	325	343	284	248	294	363	396	282	277	283	304	217	245	292	273	315	297	173	261	270	149	277		
	1000	204	22.5	21.9	18.7	16.4	18.4	16.8	18.4	16.8	12.3	18.0	15.7	16.6	13.8	12.0	14.2	17.6	18.2	13.7	13.4	13.7	14.7	10.5	11.9	14.1	13.2	15.3	14.4	8.4	12.1	13.1	7.2	13.4		
	165	32	33	31	27	22	24	30	22	21	34	27	28	18	23	26	32	35	27	27	23	33	21	21	23	21	32	24	11	20	26	12	25			
	1000	19.4	20.0	18.8	16.4	13.3	14.5	18.2	13.3	12.7	20.6	16.4	17.0	10.9	13.9	17.0	19.4	21.2	16.4	16.4	13.9	20.0	12.7	12.7	13.9	12.7	19.4	14.5	6.7	12.1	15.8	7.3	15.2			
	47	11	12	12	9	11	9	3	2	9	6	8	6	7	5	6	6	6	6	6	5	3	2	5	2	3	2	5	6	2	4	6	2	3		
	1000	23.4	25.5	25.5	25.5	19.1	23.4	19.1	6.4	4.3	23	25	65	39	51	45	31	39	47	58	33	30	44	47	25	32	44	39	56	47	19	33	31	18	29	
	227	50	52	55	37	47	43	56	57	25	11.0	28.6	17.2	22.5	19.8	13.7	17.2	20.7	25.6	14.5	13.2	18.4	20.7	11.0	14.1	19.4	17.2	24.7	20.7	8.4	14.5	13.7	7.9	12.8		
	1000	22.0	22.9	24.2	16.3	20.7	18.9	24.7	25.1	11.0	28.6	17.2	22.5	19.8	13.7	17.2	20.7	25.6	14.5	13.2	18.4	20.7	11.0	14.1	19.4	17.2	24.7	20.7	8.4	14.5	13.7	7.9	12.8			
	139	32	23	23	24	22	22	22	22	22	22	31	17	23	21	26	23	22	16	17	17	21	26	17	23	18	22	17	17	17	10	11	20			
	1000	23.0	23.7	16.5	16.5	17.3	15.8	15.8	15.8	14.4	15.8	22.3	12.2	16.5	15.1	18.7	16.5	15.8	11.5	12.2	15.1	18.7	12.2	16.5	12.9	15.8	12.2	12.2	12.2	7.2	7.9	14.4	15.5			
	452	99	100	97	81	68	66	78	64	53	84	62	76	54	53	58	78	105	99	63	56	55	56	52	65	60	67	64	40	52	63	35	70			
	1000	21.9	22.1	21.5	17.9	15.0	14.6	16.8	14.2	11.7	18.6	13.7	16.6	11.9	11.7	12.8	17.3	23.2	13.1	13.9	12.4	12.2	12.4	11.5	14.4	13.3	14.8	14.2	8.8	11.5	13.9	7.7	15.5			
	122	20	24	30	29	15	26	22	21	19	23	24	25	13	12	15	24	21	16	17	14	20	10	17	15	19	16	14	9	21	16	12	17			
	1000	16.4	19.7	24.6	23.8	12.3	18.0	17.2	15.6	18.9	19.7	20.5	10.7	9.8	12.3	19.7	17.2	13.1	13.9	11.5	16.4	8.2	13.9	12.3	15.6	13.1	11.5	7.4	17.2	13.1	9.8	13.9	13.9			
	138	28	35	27	30	25	31	29	19	25	23	25	19	17	17	27	27	28	27	27	22	22	15	14	18	18	21	26	14	18	24	10	18			
	1000	20.3	25.4	19.6	21.7	14.5	18.1	22.5	21.0	13.8	18.1	16.7	18.1	13.8	12.3	12.3	19.6	19.6	20.3	19.6	15.9	10.9	10.1	13.0	13.0	15.2	18.6	10.1	13.0	17.4	7.2	13.0	13.0			
	59	11	18	14	13	9	10	13	9	16	11	13	9	7	10	16	17	12	13	11	11	11	6	8	9	9	8	9	9	7	8	5	7			
	1000	18.6	30.5	23.7	22.0	15.3	15.3	16.9	22.0	15.3	27.1	18.6	22.0	15.3	11.9	16.9	27.1	28.8	20.3	22.0	18.6	18.6	10.2	13.6	15.3	15.3	13.6	15.3	11.9	13.6	8.5	3.5	11.9			
	62	9	11	9	8	10	6	7	10	8	9	10	7	8	9	6	7	9	13	6	5	8	5	5	7	7	6	10	5	6	11	9	3	8		
	1000	14.5	17.7	14.5	12.9	16.1	9.7	11.3	16.1	12.9	14.5	16.1	11.3	12.9	14.5	9.7	14.5	21.0	14.5	9.7	8.1	12.9	8.1	11.3	11.3	9.7	16.1	8.1	17.3	14.5	4.8	12.9	14.5	12.9		
	91	25	17	22	22	16	11	22	14	10	12	14	10	12	14	10	9	12	16	12	11	7	10	11	8	10	8	13	10	11	14	4	8	10	4	12
	1000	27.5	18.7	24.2	24.2	17.6	12.1	24.2	15.4	11.0	13.2	15.4	11.0	9.9	13.2	17.6	13.2	12.1	7.7	11.0	12.1	8.8	11.0	6.6	14.3	11.0	12.1	15.4	4.4	8.8	11.0	4.4	13.2			
	162	9	12	12	11	5	12	16	8	8	7	8	9	3	4	9	9	6	6	6	3	5	2	3	7	8	4	5	6	2	3	5	5	9		
	1000	14.5	18.4	19.4	17.7	8.1	19.4	25.8	12.9	12.9	11.3	11.3	12.9	14.5	4.8	6.5	14.5	6.5	9.7	4.8	8.1	3.2	4.8	11.3	12.9	6.5	8.1	9.7	3.2	4.8	8.1	8.1	14.5			
	73	10	17	18	13	10	13	12	15	8	13	14	14	8	16	16	7	13	9	11	11	11	8	7	12	9	12	10	5	9	10	6	11			
	1000	13.7	23.3	24.7	17.8	13.7	17.8	16.4	20.5	11.0	17.8	19.2	19.2	11.0	21.9	21.9	9.6	17.8	12.3	15.1	15.1	15.1	11.0	9.6	16.4	12.3	16.4	13.7	6.8	12.3	13.7	8.2	15.1			
	63	9	13	13	10	14	9	9	10	6	6	3	5	4	6	7	9	5	6	5	9	5	3	9	5	9	9	9	9	4	4	9	10	10		
	1000	14.3	20.6	20.6	15.9	22.2	14.3	14.3	15.9	9.5	9.5	9.5	9.5	11.0	14.3	9.5	11.0	14.3	9.5	9.5	9.5	7.9	14.3	7.9	14.3	11.1	7.9	14.3	6.3	14.3	15.9	15.9	15.9			
	104	20	28	29	34	38	17	26	37	31	35	31	28	16	6	9	12	17	12	9	6	12	10	12	11	13	15	11	11	14	10	3	15			
	1000	19.2	18.3	26.9	12.5	14.4	10.6	15.4	13.5	11.5	9.6	12.5	15.4	15.4	5.8	8.7	11.5	16.3	11.5	8.7	8.7	11.5	9.6	11.5	10.6	12.5	14.4	10.6	10.6	13.5	9.6	2.9	14.4			
	55	11	13	8	6	8	12	9	13	6	5	11	8	8	1	8	6	4	6	9	7	7	3	9	8	8	5	3	3	10	10	4	3			
	1000	20.0	23.6	14.5	10.9	14.5	21.8	16.4	23.6	10.9	9.1	20.0	14.5	14.5	1.8	14.5	10.9	7.3	10.9	16.4	12.7	12.7	5.5	16.4	14.5	14.5	9.1	5.5	5.5	18.2	18.2	7.3	5.5			
	49	9	11	10	7	7	4	6	6	2	1	2	3	6	1	1	8	6	4	4	1	1	4	1	0	0	4	4	5	4	6	1	2	4		
	1000	18.4	22.4	20.4	14.3	14.3	8.2	12.2	12.2	4.1	2.0	4.1	6.1	12.2	2.0	16.3	12.2	4.2	2.0	2.0	8.2	2.0	8.2	2.0	0.0	8.2	8.2	10.2	8.2	12.2	2.0	4.1	8.2			
	138	34	37	39	39	30	30	23	22	20	27	25	26	24	19	25	35	24	22	22	22	22	21	16	20	24	18	18	22	10	21	17	7	13		
	1000	24.6	26.8	28.3	28.3	21.7	21.7	16.7	15.9	14.5	19.6	18.1	18.8	17.4	13.8	18.1	25.4	17.4	15.9	15.9	16.7	15.2	11.6	14.5	17.4	13.0	13.0	15.9	7.2	15.2	12.3	5.1	9.4			
	18	3	5	5	3	2	2	4	4	1	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	1	5	4	3	1	5	3	3	5	0	3		
	1000	16.7	38.9	27.8	27.8	38.9	27.8	22.2	22.2	33.3	22.2	16.7	22.2	27.8	22.																					

(4) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか (定性) (年齢×Q10S4)

[illegible]

7.3.3 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定量）（年齢×Q11S1-4）

(1) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定量）（年齢×Q11S1）

【表例1】割付セル 【表例2】年齢		全体	企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める中高年齢者の中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める女性の中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める未経験者（他職種・就労未経験者などを指す。）である中途採用者の割合	企業が採用した役員・管理者に占める中途採用者の割合	パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績	中途採用者の定着率（離職率）	今年度の中途採用計画（正規雇用での中途採用予定人数）	あてはまるものはない
前職正規	全体	2064 100.0	473 22.9	442 21.4	431 20.9	424 20.5	271 13.1	264 12.8	284 13.8	168 8.1	837 40.6
	30歳未満	422 100.0	101 23.9	102 24.2	94 22.3	107 25.4	63 14.9	63 14.9	63 14.9	28 6.6	154 36.5
	30代	740 100.0	199 26.9	160 21.6	178 24.1	164 22.2	108 14.6	111 15.0	100 13.5	63 8.5	276 37.3
	40代	571 100.0	127 22.2	111 19.4	105 18.4	100 17.5	69 12.1	69 12.1	74 13.0	46 8.1	251 44.0
	50代	276 100.0	39 14.1	54 19.6	46 16.7	43 15.6	27 9.8	14 5.1	35 12.7	27 9.8	133 48.2
	60歳以上	55 100.0	7 12.7	15 27.3	8 14.5	10 18.2	4 7.3	7 12.7	12 21.8	4 7.3	23 41.8
	全体	931 100.0	150 16.1	160 17.2	142 15.3	164 17.6	87 9.3	128 13.7	106 11.4	71 7.6	470 50.5
	30歳未満	165 100.0	31 18.8	26 15.8	28 17.0	43 26.1	27 16.4	24 14.5	18 10.9	14 8.5	79 47.9
前職非正規	30代	288 100.0	53 18.4	43 14.9	47 16.3	50 17.4	21 7.3	44 15.3	31 10.8	22 7.6	148 51.4
	40代	291 100.0	43 14.8	47 16.2	44 15.1	44 15.1	27 9.3	48 16.5	42 14.4	29 10.0	153 52.6
	50代	154 100.0	23 14.9	41 26.6	21 13.6	25 16.2	11 7.1	10 6.5	14 9.1	5 3.2	68 44.2
	60歳以上	33 100.0	0 0.0	3 9.1	2 6.1	2 6.1	1 3.0	2 6.1	1 3.0	1 3.0	22 66.7
	全体	314 100.0	37 11.8	22 7.0	29 9.2	26 8.3	11 3.5	25 8.0	22 7.0	12 3.8	209 66.6
	30歳未満	49 100.0	2 4.1	3 6.1	3 6.1	6 12.2	3 6.1	5 10.2	2 4.1	1 2.0	37 75.5
前職無業	30代	106 100.0	16 15.1	2 1.9	10 9.4	10 9.4	1 0.9	9 8.5	9 8.5	3 2.8	66 62.3
	40代	86 100.0	13 15.1	6 7.0	8 9.3	8 9.3	5 5.8	6 7.0	8 9.3	7 8.1	57 66.3
	50代	60 100.0	5 8.3	10 16.7	6 10.0	1 1.7	2 3.3	5 8.3	2 3.3	1 1.7	40 66.7
	60歳以上	13 100.0	1 7.7	1 7.7	2 15.4	1 7.7	0 0.0	0 0.0	1 7.7	0 0.0	9 69.2
	全体	314 100.0	37 11.8	22 7.0	29 9.2	26 8.3	11 3.5	25 8.0	22 7.0	12 3.8	209 66.6
	30歳未満	49 100.0	2 4.1	3 6.1	3 6.1	6 12.2	3 6.1	5 10.2	2 4.1	1 2.0	37 75.5

(2) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定量）（年齢×Q11S2）

【表例1】割付セル 【表例2】年齢		全体	企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める中高年齢者の中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める女性の中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める未経験者（他職種・就労未経験者などを指す。）である中途採用者の割合	企業が採用した役員・管理者に占める中途採用者の割合	パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績	中途採用者の定着率（離職率）	今年度の中途採用計画（正規雇用での中途採用予定人数）	あてはまるものはない
全体		2064	361	277	256	292	173	152	176	94	978
前職正規	全体	100.0	17.5	13.4	12.4	14.1	8.4	7.4	8.5	4.6	47.4
	30歳未満	422	79	64	62	73	36	38	39	17	181
		100.0	18.7	15.2	14.7	17.3	8.5	9.0	9.2	4.0	42.9
	30代	740	154	99	104	115	69	65	60	38	326
		100.0	20.8	13.4	14.1	15.5	9.3	8.8	8.1	5.1	44.1
	40代	571	94	71	58	71	49	40	50	23	287
		100.0	16.5	12.4	10.2	12.4	8.6	7.0	8.8	4.0	50.3
前職非正規	50代	276	30	32	28	26	16	6	20	14	158
		100.0	10.9	11.6	10.1	9.4	5.8	2.2	7.2	5.1	57.2
	60歳以上	55	4	11	4	7	3	3	7	2	26
		100.0	7.3	20.0	7.3	12.7	5.5	5.5	12.7	3.6	47.3
全体		931	117	101	95	125	61	70	72	41	533
前職非正規	全体	100.0	12.6	10.8	10.2	13.4	6.6	7.5	7.7	4.4	57.3
	30歳未満	165	23	15	19	31	18	11	11	10	89
		100.0	13.9	9.1	11.5	18.8	10.9	6.7	6.7	6.1	53.9
	30代	288	40	34	29	40	17	31	22	15	167
		100.0	13.9	11.8	10.1	13.9	5.9	10.8	7.6	5.2	58.0
	40代	291	35	22	32	33	19	22	27	15	169
		100.0	12.0	7.6	11.0	11.3	6.5	7.6	9.3	5.2	58.1
前職無業	50代	154	19	27	13	20	7	6	11	1	82
		100.0	12.3	17.5	8.4	13.0	4.5	3.9	7.1	0.6	53.2
	60歳以上	33	0	3	2	1	0	0	1	0	26
		100.0	0.0	9.1	6.1	3.0	0.0	0.0	3.0	0.0	78.8
全体		314	26	13	19	22	6	19	16	6	228
前職無業	全体	100.0	8.3	4.1	6.1	7.0	1.9	6.1	5.1	1.9	72.6
	30歳未満	49	1	1	2	5	2	3	1	1	39
		100.0	2.0	2.0	4.1	10.2	4.1	6.1	2.0	2.0	79.6
	30代	106	13	1	7	9	1	5	8	2	74
		100.0	12.3	0.9	6.6	8.5	0.9	4.7	7.5	1.9	69.8
	40代	86	6	4	5	6	2	6	5	3	63
		100.0	7.0	4.7	5.8	7.0	2.3	7.0	5.8	3.5	73.3
前職無業	50代	60	5	7	4	1	1	5	2	0	42
		100.0	8.3	11.7	6.7	1.7	1.7	8.3	3.3	0.0	70.0
	60歳以上	13	1	0	1	1	0	0	0	0	10
		100.0	7.7	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	76.9

(3) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定量）（年齢×Q11S3）

【表例1】割付セル 【表例2】年齢		全体	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める正規雇用による 中途採用者の割合	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める中高年齢者の 中途採用者の割合	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める女性 の中途採用者の割合	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める未経験者（他 業種・職種・就 業未経験者などを 指す。）である中途 採用者の割合	企業が採用した役 員・管理者に占め る中途採用者の割合	パート・ア ルバイト や派遣・ 契約社員 から正規 雇用労働 者への転 換実績	中途採用 者の定着 率（離職 率）	今年度の 中途採用 計画（正 規雇用で の中途採 用予定人 数）	あてはま るものは ない
全体		2064	73	121	123	102	66	77	78	47	1485
前職正 規	全体	100.0	3.5	5.9	6.0	4.9	3.2	3.7	3.8	2.3	71.9
	30歳未満	422	18	29	23	29	20	21	15	8	288
		100.0	4.3	6.9	5.5	6.9	4.7	5.0	3.6	1.9	68.2
	30代	740	32	45	53	42	30	29	30	19	507
		100.0	4.3	6.1	7.2	5.7	4.1	3.9	4.1	2.6	68.5
	40代	571	18	29	34	17	11	20	17	14	428
		100.0	3.2	5.1	6.0	3.0	1.9	3.5	3.0	2.5	75.0
前職非 正規	50代	276	4	14	11	11	4	3	12	5	224
		100.0	1.4	5.1	4.0	4.0	1.4	1.1	4.3	1.8	81.2
	60歳以上	55	1	4	2	3	1	4	4	1	38
		100.0	1.8	7.3	3.6	5.5	1.8	7.3	7.3	1.8	69.1
	全体	931	17	42	34	28	19	39	23	16	751
		100.0	1.8	4.5	3.7	3.0	2.0	4.2	2.5	1.7	80.7
	30歳未満	165	4	7	7	8	8	10	6	1	122
前職無 業		100.0	2.4	4.2	4.2	4.8	4.8	6.1	3.6	0.6	73.9
	30代	288	6	7	11	8	4	9	6	5	242
		100.0	2.1	2.4	3.8	2.8	1.4	3.1	2.1	1.7	84.0
	40代	291	5	18	8	8	4	16	9	10	232
		100.0	1.7	6.2	2.7	2.7	1.4	5.5	3.1	3.4	79.7
	50代	154	2	10	8	3	2	4	2	0	124
		100.0	1.3	6.5	5.2	1.9	1.3	2.6	1.3	0.0	80.5
前職無 業	60歳以上	33	0	0	0	1	1	0	0	0	31
		100.0	0.0	0.0	0.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	93.9
	全体	314	7	4	5	3	2	2	4	4	285
		100.0	2.2	1.3	1.6	1.0	0.6	0.6	1.3	1.3	90.8
	30歳未満	49	0	0	0	1	1	2	1	0	45
		100.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	4.1	2.0	0.0	91.8
	30代	106	2	1	1	1	0	0	1	1	99
前職無 業		100.0	1.9	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0	0.9	0.9	93.4
	40代	86	5	0	2	1	0	0	1	3	75
		100.0	5.8	0.0	2.3	1.2	0.0	0.0	1.2	3.5	87.2
	50代	60	0	2	1	0	1	0	0	0	56
		100.0	0.0	3.3	1.7	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	93.3
	60歳以上	13	0	1	1	0	0	0	1	0	10
		100.0	0.0	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	76.9

(4) 年齢ごとに必要とする情報は異なるか（定量）（年齢×Q11S4）

【表例1】割付セル 【表例2】年齢		全体	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める正規雇用による 中途採用者の割合	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める中高年齢者の 中途採用者の割合	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める女性 の中途採用者の割合	企業が採用した正 規雇用労働者に占 める未経験者（他 業種・職種・就 業未経験者などを 指す。）である中途 採用者の割合	企業が採用した役 員・管理者に占め る中途採用者の割合	パート・ア ルバイト や派遣・ 契約社員 から正規 雇用労働 者への転 換実績	中途採用 者の定着 率（離職 率）	今年度の 中途採用 計画（正 規雇用で の中途採 用予定人 数）	あてはま るものは ない
全体		2064 100.0	450 21.8	429 20.8	330 16.0	366 17.7	329 15.9	280 13.6	439 21.3	298 14.4	609 29.5
前職正 規	30歳未満	422 100.0	97 23.0	77 18.2	71 16.8	81 19.2	65 15.4	52 12.3	97 23.0	62 14.7	105 24.9
	30代	740 100.0	173 23.4	162 21.9	117 15.8	144 19.5	130 17.6	117 15.8	159 21.5	115 15.5	193 26.1
	40代	571 100.0	122 21.4	131 22.9	97 17.0	86 15.1	93 16.3	74 13.0	131 22.9	89 15.6	178 31.2
	50代	276 100.0	49 17.8	52 18.8	38 13.8	47 17.0	31 11.2	30 10.9	48 17.4	20 7.2	111 40.2
	60歳以上	55 100.0	9 16.4	7 12.7	7 12.7	8 14.5	10 18.2	7 12.7	4 7.3	12 21.8	22 40.0
	全体	931 100.0	209 22.4	157 16.9	149 16.0	156 16.8	126 13.5	182 19.5	244 26.2	134 14.4	320 34.4
前職非 正規	30歳未満	165 100.0	35 21.2	24 14.5	28 17.0	23 13.9	23 13.9	36 21.8	47 28.5	29 17.6	50 30.3
	30代	288 100.0	75 26.0	42 14.6	48 16.7	65 22.6	45 15.6	65 22.6	83 28.8	43 14.9	93 32.3
	40代	291 100.0	53 18.2	55 18.9	42 14.4	48 16.5	40 13.7	59 20.3	74 25.4	45 15.5	107 36.8
	50代	154 100.0	39 25.3	29 18.8	27 17.5	19 12.3	15 9.7	19 12.3	34 22.1	14 9.1	54 35.1
	60歳以上	33 100.0	7 21.2	7 21.2	4 12.1	1 3.0	3 9.1	3 9.1	6 18.2	3 9.1	16 48.5
	全体	314 100.0	77 24.5	65 20.7	47 15.0	67 21.3	39 12.4	46 14.6	89 28.3	58 18.5	116 36.9
前職無 業	30歳未満	49 100.0	12 24.5	5 10.2	9 18.4	11 22.4	6 12.2	6 12.2	16 32.7	6 12.2	18 36.7
	30代	106 100.0	32 30.2	25 23.6	19 17.9	25 23.6	15 14.2	22 20.8	32 30.2	30 28.3	31 29.2
	40代	86 100.0	18 20.9	22 25.6	12 14.0	14 16.3	14 16.3	12 14.0	24 27.9	10 11.6	36 41.9
	50代	60 100.0	12 20.0	11 18.3	5 8.3	14 23.3	4 6.7	5 8.3	13 21.7	10 16.7	27 45.0
	60歳以上	13 100.0	3 23.1	2 15.4	2 15.4	3 23.1	0 0.0	1 7.7	4 30.8	2 15.4	4 30.8
	全体	314 100.0	77 24.5	65 20.7	47 15.0	67 21.3	39 12.4	46 14.6	89 28.3	58 18.5	116 36.9

7.3.4 年齢ごとに情報源は異なるか（年齢×Q14）

(1) 年齢ごとに情報源は異なるか（年齢×Q14）

【表例1】割付セル 【表例2】年齢		全体	転職・就職を希望する企業のホームページ	転職・就職を希望する企業における既知の社員	求人情報サイト(携帯・スマホ)	求人情報サイト(パソコン)	TwitterやFacebook等のSNS(ソーシャルネットワークサービス)	無料の求人情報誌(フリーペーパー)	新聞の求人広告	新聞の折り込みチラシ	人材斡旋・人材紹介会社	ハローワークの紹介窓口	ハローワークインターネットサービス	以前の勤務先(再雇用含む)	学校の先生・就職支援担当	友人・知人・家族	その他
前職正規	全体	2064 100.0	1216 58.9	406 19.7	878 42.5	707 34.3	289 14.0	265 12.8	176 8.5	166 8.0	251 12.2	407 19.7	381 18.5	114 5.5	72 3.5	235 11.4	20 1.0
	30歳未満	422 100.0	261 61.8	79 18.7	213 50.5	113 26.8	68 16.1	57 13.5	38 9.0	28 6.6	60 14.2	75 17.8	60 14.2	24 5.7	25 5.9	43 10.2	3 0.7
	30代	740 100.0	454 61.4	162 21.9	330 44.6	272 36.8	128 17.3	96 13.0	70 9.5	64 8.6	86 11.6	131 17.7	122 16.5	51 6.9	33 4.5	79 10.7	6 0.8
	40代	571 100.0	336 58.8	100 17.5	246 43.1	203 35.6	71 12.4	76 13.3	43 7.5	45 7.9	65 11.4	118 20.7	126 22.1	22 3.9	11 1.9	65 11.4	6 1.1
	50代	276 100.0	141 51.1	53 19.2	77 27.9	107 38.8	17 6.2	30 10.9	22 8.0	27 9.8	33 12.0	69 25.0	64 23.2	13 4.7	3 1.1	36 13.0	3 1.1
	60歳以上	55 100.0	24 43.6	12 21.8	12 21.8	12 21.8	5 9.1	6 10.9	3 5.5	2 3.6	7 12.7	14 25.5	9 16.4	4 7.3	0 0.0	12 21.8	2 3.6
	全体	931 100.0	523 56.2	147 15.8	469 50.4	278 29.9	113 12.1	140 15.0	84 9.0	75 8.1	112 12.0	236 25.3	240 25.8	62 6.7	33 3.5	109 11.7	12 1.3
前職非正規	30歳未満	165 100.0	100 60.6	22 13.3	98 59.4	44 26.7	30 18.2	19 11.5	13 7.9	12 7.3	22 13.3	41 24.8	35 21.2	11 6.7	9 5.5	18 10.9	1 0.6
	30代	288 100.0	171 59.4	53 18.4	147 51.0	88 30.6	37 12.8	39 13.5	23 8.0	11 3.8	37 12.8	66 22.9	73 25.3	22 7.6	12 4.2	41 14.2	6 2.1
	40代	291 100.0	164 56.4	55 18.9	151 51.9	87 29.9	37 12.7	53 18.2	33 11.3	30 10.3	32 11.0	81 27.8	83 28.5	24 8.2	9 3.1	33 11.3	3 1.0
	50代	154 100.0	74 48.1	14 9.1	67 43.5	48 31.2	8 5.2	24 15.6	12 7.8	21 13.6	17 11.0	42 27.3	42 27.3	3 1.9	2 1.3	11 7.1	2 1.3
	60歳以上	33 100.0	14 42.4	3 9.1	6 18.2	11 33.3	1 3.0	5 15.2	3 9.1	1 3.0	4 12.1	6 18.2	7 21.2	2 6.1	1 3.0	6 18.2	0 0.0
	全体	314 100.0	213 67.8	44 14.0	165 52.5	111 35.4	26 8.3	45 14.3	18 5.7	20 6.4	51 16.2	132 42.0	116 36.9	13 4.1	4 1.3	35 11.1	4 1.3
	30歳未満	49 100.0	27 55.1	6 12.2	36 73.5	15 30.6	5 10.2	5 10.2	4 8.2	3 6.1	5 10.2	19 38.8	14 28.6	1 2.0	0 0.0	5 10.2	0 0.0
前職無業	30代	106 100.0	72 67.9	19 17.9	64 60.4	36 34.0	11 10.4	17 16.0	4 3.8	6 5.7	13 12.3	38 35.8	41 38.7	5 4.7	3 2.8	13 12.3	3 2.8
	40代	86 100.0	64 74.4	9 10.5	41 47.7	33 38.4	9 10.5	12 14.0	7 8.1	7 8.1	20 23.3	38 44.2	36 41.9	3 3.5	1 1.2	11 12.8	0 0.0
	50代	60 100.0	41 68.3	7 11.7	23 38.3	24 40.0	1 1.7	9 15.0	3 5.0	4 6.7	10 16.7	32 53.3	20 33.3	2 3.3	0 0.0	4 6.7	1 1.7
	60歳以上	13 100.0	9 69.2	3 23.1	1 7.7	3 23.1	0 0.0	2 15.4	0 0.0	0 0.0	3 23.1	5 38.5	5 38.5	2 15.4	0 0.0	2 15.4	0 0.0

7.3.5 年齢ごとに転職目的は異なるか（年齢×Q3S1-2）

(1) 年齢ごとに転職目的は異なるか（年齢×Q3S1）

【表欄1】割付セル 【表欄2】年齢		全体	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	ステップアップの機会として短期的に働きたい。	満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	自分の技能・能力を活かしたい。	賃金を増やしたい。	労働時間を減らしたい。	休日・休暇を増やしたい。	育児・介護・病気の治療等と働くこととの両立を図りたい。	転勤が少ないうちで働きたい。	通勤が便利な職場で働きたい。	テレワークでも働ける職場で働きたい。	より良い福利厚生を得たい。	地元や地方で働きたい（U・I・Jターンを含む）。	将来に期待できる会社で働きたい。	企業風土や事業方針に共感できる会社で働きたい。	より高い役職で働きたい。	職場において、より良好な人間関係を築きたい。	その他
前職正 規	全体	2064	603	202	666	594	925	528	672	258	373	595	299	588	236	535	327	281	569	18
	30歳未満	100.0	29.2	9.8	32.3	28.8	44.8	25.6	32.6	12.5	18.1	28.8	14.5	28.5	11.4	25.9	15.8	13.6	27.6	0.9
	30代	422	111	44	123	88	170	125	157	61	89	91	67	124	50	97	57	44	105	4
	40代	100.0	26.3	10.4	29.1	20.9	40.3	29.6	37.2	14.5	21.1	21.6	15.9	29.4	11.8	23.0	13.5	10.4	24.9	0.9
	50代	740	195	95	220	208	335	200	251	122	138	208	115	241	105	211	192	109	209	5
	60歳以上	100.0	26.4	12.8	29.7	28.1	45.3	27.0	33.9	16.5	18.6	28.1	15.5	32.6	14.2	28.5	17.8	14.7	28.2	0.7
	60歳以上	571	192	43	204	181	283	137	182	61	99	194	85	156	50	149	77	75	165	6
前職非 正規	全体	100.0	33.6	7.5	35.7	31.7	49.6	24.0	31.9	10.7	17.3	34.0	14.9	27.3	9.8	26.1	13.5	13.1	28.9	1.1
	30歳未満	55	15	2	20	25	23	8	19	3	12	18	8	16	5	14	8	13	15	0
	30代	100.0	27.3	3.6	36.4	45.5	41.8	14.5	34.5	5.5	21.9	32.7	14.5	29.1	9.1	25.5	14.5	23.6	27.3	0.9
	40代	931	397	70	314	293	473	220	325	154	177	331	110	274	124	212	120	63	313	5
	50代	100.0	42.6	7.5	33.7	31.5	50.8	23.6	34.9	16.5	19.0	35.6	11.8	29.4	13.3	22.8	12.9	8.9	33.6	0.5
	60歳以上	165	58	18	57	47	73	41	62	35	32	48	27	53	24	35	28	14	56	3
	60歳以上	100.0	30.3	10.8	34.5	28.5	44.2	24.8	37.6	21.2	18.4	29.1	16.4	32.1	14.5	21.2	17.0	8.5	35.2	1.8
前職無 業	全体	288	128	12	92	88	154	77	116	54	56	103	41	105	41	68	30	30	86	0
	30歳未満	100.0	44.4	4.2	31.9	30.9	53.5	26.7	40.3	18.8	19.4	35.8	14.2	36.5	14.2	23.6	10.4	10.4	29.9	0.0
	30代	291	146	29	100	84	164	65	95	46	57	112	29	73	39	94	35	32	112	1
	40代	100.0	50.2	10.0	34.4	32.3	56.4	22.3	32.6	16.5	19.6	38.5	10.0	25.1	13.4	28.9	12.0	11.0	38.5	0.3
	50代	154	61	8	55	51	72	29	47	15	27	58	9	40	14	22	19	6	51	1
	60歳以上	100.0	39.6	5.2	35.7	33.1	46.8	18.8	30.5	9.7	17.5	37.7	5.8	26.0	9.1	14.3	12.3	3.9	33.1	0.6
	60歳以上	33	12	3	10	12	18	6	9	2	5	10	4	3	6	3	1	1	38	0
前職正 規	全体	100.0	36.4	9.1	30.3	36.4	30.3	24.2	15.2	6.1	15.2	30.3	12.1	9.1	18.2	9.1	24.2	3.0	18.2	0.0
	30歳未満	314	132	17	120	102	132	74	110	36	69	128	32	99	25	73	61	21	121	6
	30代	100.0	42.0	5.4	38.2	32.5	42.0	23.6	35.0	11.5	22.0	40.8	10.2	31.5	8.0	23.2	19.4	6.7	38.5	1.9
	40代	49	14	5	11	11	22	18	26	5	9	13	5	17	3	8	7	3	15	3
	50代	100.0	28.6	10.2	22.4	22.4	44.9	36.7	49.0	10.2	16.3	26.5	10.2	34.7	6.1	16.3	14.3	6.1	30.6	6.1
	60歳以上	106	43	5	39	33	44	29	41	16	25	43	13	40	10	26	21	5	42	1
	60歳以上	100.0	40.6	4.7	36.8	31.1	41.5	27.4	38.7	15.1	23.6	40.6	12.3	37.7	9.4	24.5	19.8	4.7	39.6	0.9
前職非 正規	全体	86	42	5	30	29	43	14	31	11	20	39	8	31	6	25	17	9	38	1
	30歳未満	100.0	48.8	5.8	34.9	33.7	50.0	16.3	36.0	12.8	23.3	45.3	9.3	36.0	7.0	29.1	19.8	10.5	44.2	1.2
	30代	60	29	2	32	23	20	13	12	4	15	29	5	10	5	12	13	4	22	1
	40代	100.0	48.3	3.3	53.3	38.3	33.3	21.7	20.8	6.7	25.0	48.3	8.3	16.3	3.3	20.0	21.7	6.7	36.7	1.7
	50代	13	4	0	8	6	3	0	2	0	1	4	1	1	1	2	3	0	4	0
	60歳以上	100.0	30.8	0.0	61.5	46.2	23.1	0.0	15.4	0.0	7.7	30.8	7.7	7.7	7.7	15.4	23.1	0.0	30.8	0.0

(2) 年齢ごとに転職目的は異なるか（年齢×Q3S2）

【表欄1】割付セル 【表欄2】年齢		全体	長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	ステップアップの機会として短期的に働きたい。	満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	自分の技能・能力を活かしたい。	賃金を増やしたい。	労働時間を減らしたい。	休日・休暇を増やしたい。	育児・介護・病気の治療等と働くこととの両立を図りたい。	転勤が少ないうちで働きたい。	通勤が便利な職場で働きたい。	テレワークでも働ける職場で働きたい。	より良い福利厚生を得たい。	地元や地方で働きたい（U・I・Jターンを含む）。	将来に期待できる会社で働きたい。	企業風土や事業方針に共感できる会社で働きたい。	より高い役職で働きたい。	職場において、より良好な人間関係を築きたい。	その他
前職正 規	全体	2064	165	47	227	139	452	122	138	59	62	91	62	73	63	104	55	49	138	18
	30歳未満	100.0	8.0	2.3	11.0	6.7	21.9	5.9	6.7	2.9	2.0	4.4	3.0	3.5	3.1	5.0	2.7	2.4	6.7	0.9
	30代	422	30	11	44	14	77	34	42	13	17	19	21	21	12	11	13	8	31	4
	40代	100.0	7.1	2.6	10.4	3.3	18.2	8.1	10.0	3.1	4.0	4.5	5.0	5.0	2.8	2.6	3.1	1.9	7.3	0.9
	50代	740	45	21	67	48	164	50	49	27	27	30	15	31	31	49	23	17	41	5
	60歳以上	100.0	6.1	2.8	9.1	6.5	22.2	6.8	6.6	3.6	3.6	4.1	2.0	4.2	4.2	6.6	3.1	2.3	5.5	0.7
	60歳以上	571	60	9	66	44	147	22	32	16	10	24	17	13	9	26	8	12	50	6
前職非 正規	全体	100.0	10.5	1.6	11.6	7.7	25.7	3.9	5.6	2.8	1.8	4.2	3.0	2.3	1.6	4.6	1.4	2.1	8.8	1.1
	30歳未満	276	26	5	42	23	55	13	14	1	6	15	8	7	9	17	10	12	3	3
	30代	100.0	9.4	1.8	15.2	8.3	19.9	4.7	5.1	0.4	2.2	5.4	2.9	2.5	3.3	6.2	3.6	3.6	4.3	1.1
	40代	55	4	1	8	10	9	3	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	4	0
	50代	100.0	7.3	1.8	14.5	18.2	16.4	5.5	1.8	3.6	3.6	5.5	1.8	1.8	3.6	1.8	1.8	3.6	7.3	0.0
	60歳以上	931	154	14	92	69	215	37	59	41	13	49	16	21	23	32	21	10	60	5
	60歳以上	100.0	16.5	1.5	9.9	7.4	23.1	4.0	6.3	4.4	1.4	5.3	1.7	2.3	2.5	3.4	2.3	1.1	6.4	0.5
前職無 業	全体	165	19	6	18	5	37	7	12	9	7	6	5	3	8	5	6	1	8	3
	30歳未満	100.0	11.5	3.6	10.9	3.0	22.4	4.2	7.3	5.5	4.2	3.6	3.0	1.8	4.8	3.0	3.6	0.6	4.8	1.8
	30代	288	47	1	29	21	66	13	22	16	3	13	5	8	8	10	6	4	16	0
	40代	100.0	16.3	0.3	10.1	7.3	22.9	4.5	7.6	5.6	1.0	4.5	1.7	2.8	2.8	3.5	2.1	1.4	5.6	0.0
	50代	291	55	6	30	17	72	10	11	10	2	20	5	4	3	13	3	4	25	1
	60歳以上	100.0	18.9	2.1	10.3	5.8	24.7	3.4	3.8	3.4	0.7	6.9	1.7	1.4	1.0	4.5	1.0	1.4	8.6	0.3
	60歳以上	154	26	1	13	19	35	6	14	6	1	7	1	6	2	3	3	1	9	1
前職正 規	全体	100.0	16.9	0.6	8.4	12.3	22.7	3.9	9.1	3.9	0.6	4.5	0.6	3.9	1.3	1.9	1.9	0.6	5.8	0.6
	30歳未満	33	7	0	2	7	5	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	2	0
	30代	100.0	21.2	0.0	6.1	21.2	15.2	3.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	6.1	3.0	9.1	0.0	6.1	0.0
	40代	314	47	2	37	27	53	18	14	10	10	22	4	11	4	8	10	3	28	6
	50代	100.0	10.2	2.0	0.0	4.1	26.5	10.2	6.1	4.1	2.0	2.0	0.0	8.2	0.0	2.0	4.1	2.0	10.2	6.1
	60歳以上	106	15	0	12	10	14	10	7	5	3	6	1	3	3	1	4	0	11	1
	60歳以上	100.0	14.2	0.0	11.3	9.4	13.2	9.4	6.6	4.7	2.8	5.7	0.9	2.8	2.8	0.9	3.8	0.0	10.4	0.9
前職非 正規	全体	86	19	1	4	7	18	2	4	2	1	8	3	3	0	3	1	2	7	1
	30歳未満	100.0	22.1	1.2	4.7	8.1	20.9	2.3	4.7	2.3	1.2	9.3	3.5	3.5	0.0	3.5	1.2	2.3	8.1	1.2
	30代	60	8	0	15	6	6	1	0	1	4	6	0	1	1	3	3	0	4	1
	40代	100.0	13.3	0.0	25.0	10.0	10.0	1.7	0.0	1.7	6.7	10.0	0.0	1.7	1.7	5.0	5.0	0.0	6.7	1.7
	50代	13	0	0	6	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
	60歳以上	100.0	0.0	0.0	46.2	15.4	15.4	0.0	0.0	0.0	7.7	30.8	7.7	7.7	7.7	15.4	23.1	0.0	30.8	0.0

7.3.6 希望企業規模により得られる情報は異なるか（Q4×Q10S1-4）

(1) 希望企業規模により得られる情報は異なるか（Q4×Q10S1）

【表例1】制作セル 【表例2】Q4 転職・就職活動の中で、 転職・就職を希望していた「全業の従業員数 の規模」について、当てはまるものをすべてお 選びください。		全体	中途採用 に関する 企業の方 針・理 念	企業が求 める人材 像の詳細 （スキル、 経歴、資 格、志向 性など）	内定まで の選考プ ロセス（一 次面接、 二次面接、 最終面接 など）	応募から 入社まで の期間	募集して いる中途 採用者に 求める職 務の具体 的な内容・ 範囲	募集して いる中途 採用者の 職務上の 責任の重 さ	募集して いる中途 採用者の 求める職 務の具体 的な内容・ 範囲	入社後に 生じる特 殊な業務 （有償、無 償、期間 等）	勤務地	中途採用 者の処 遇、キャリア パス （賃金水 準、昇進、 配属等） に関する 情報	中途採用 後の人材 育成に關 する情報	中途採用 後の定着 率や定着 状況に關 する情報	中途採用 後の定着 率や定着 状況に關 する情報	始業・終 業時間及 び平均勤 務/残業 時間	休職取得 実績	年間給与 （賞与 含む）	昇給/昇 格制度 （評価方 法、昇格 条件等）	住宅手当 （社員寮・ 住宅制度 を含む）	出産・育 児・介護・ 復職等に 係る支援 制度	研修制度 （OJT、 Off-JT、 自己研鑽 支援等）	職場環境 （オフィス 設備、雇 用環境、 就業規則 、事業所 ルール等）	就業・副 業制度	経営・管 理層の人 柄や考え 方	同僚の人 柄や考え 方	企業全体 の風土/ 慣行	配属先部 署の風土/ 慣行	1日の流 れ/スケ ジュール 例	企業理念	企業の経 営戦略 （中長期 経営計画 など）	企業の業 績（売上 高など）	企業の取 引先情報	あてはま るものは ない	
全体		2064	674	944	592	392	792	401	346	283	549	432	374	271	272	594	517	701	379	341	231	220	264	98	425	295	430	170	268	653	376	410	213	153	
前職正 規		1000	327	457	287	190	384	194	168	137	266	209	181	131	132	288	250	340	184	165	112	107	128	47	208	143	208	82	130	316	182	199	103	74	
1000人以上		576	255	319	196	116	243	153	131	100	127	162	143	106	90	159	147	212	132	130	86	91	92	45	123	86	141	62	84	182	149	77	21		
301人以上～999人以下		448	166	235	157	100	185	124	93	81	102	110	111	69	57	121	109	166	97	85	61	63	63	23	86	65	110	52	60	138	98	115	53	18	
101人以上～300人以下		1000	371	525	350	223	413	277	208	181	228	248	154	67	49	117	104	145	91	65	95	44	60	20	80	57	80	41	34	126	82	84	49	16	
100人以下		379	134	183	131	80	159	84	79	58	107	89	79	67	49	117	104	145	91	65	95	44	60	20	80	57	80	41	34	126	82	84	49	16	
特に希望はなかった		1000	354	483	346	211	420	248	208	153	282	235	208	177	129	309	274	383	240	172	145	116	158	53	227	150	211	108	142	332	216	222	129	42	
1000人以上		465	149	197	121	98	177	85	69	53	129	86	74	59	59	141	119	163	73	64	49	41	58	26	102	79	90	34	59	145	76	80	51	34	
301人以上～999人以下		1000	320	424	260	211	381	183	148	114	277	185	159	127	127	303	256	351	157	138	105	88	125	56	219	170	194	73	127	312	163	172	110	73	
101人以上～300人以下		500	99	180	115	78	107	38	54	63	186	80	53	34	60	177	126	163	71	68	45	36	61	15	117	49	102	25	69	199	74	83	51	78	
100人以下		1000	198	360	230	156	374	78	108	126	390	160	106	108	68	120	354	256	326	142	136	90	72	122	30	234	98	204	50	138	398	148	166	102	156
特に希望はなかった		931	219	396	243	189	365	142	135	150	354	216	181	110	145	343	266	379	198	138	129	103	133	51	204	165	192	84	156	343	158	193	99	77	
全体		1000	235	425	261	203	392	153	145	161	350	232	194	118	156	368	286	407	213	148	139	111	143	55	219	177	206	90	168	368	170	207	106	83	
1000人以上		153	59	76	66	43	59	33	32	36	86	43	43	24	33	60	47	71	46	38	24	27	24	14	33	31	39	23	30	55	34	46	20	7	
301人以上～999人以下		1000	327	497	431	281	386	216	209	235	431	281	157	209	392	307	464	314	248	157	176	157	92	216	203	255	150	196	359	222	301	131	46		
101人以上～300人以下		125	38	65	42	25	57	61	37	24	36	44	38	33	29	42	47	66	40	29	29	25	10	35	38	42	23	28	46	38	33	21	5		
100人以下		1000	304	520	336	205	456	248	286	192	288	352	304	264	232	336	376	528	320	232	232	200	200	80	280	304	326	184	224	268	284	168	40	19	
1000人以上		155	61	79	47	34	70	35	35	35	32	46	46	27	24	49	54	66	39	34	28	18	24	12	40	46	28	22	27	54	41	35	23	7	
301人以上～999人以下		1000	384	510	303	219	452	226	226	206	258	297	297	174	155	318	348	426	252	219	181	116	155	77	258	287	181	142	174	348	265	228	148	45	
101人以上～300人以下		179	34	78	37	37	68	27	24	26	67	39	30	25	32	66	51	114	35	34	12	23	26	7	9	39	28	31	32	68	31	36	20	41	
100人以下		1000	190	436	207	207	380	151	134	145	374	212	168	140	168	402	274	447	207	128	140	78	151	50	218	156	173	84	179	380	173	201	112	61	
特に希望はなかった		395	69	141	81	75	156	35	35	35	181	75	52	23	57	157	107	149	70	44	44	41	53	20	85	49	73	23	65	154	45	69	37	51	
1000人以上		1000	175	357	205	190	395	89	89	139	458	190	132	58	144	397	271	377	177	111	111	104	134	51	215	124	185	58	165	390	114	175	94	129	
301人以上～999人以下		314	89	122	86	57	134	24	24	24	145	66	37	25	51	131	81	117	50	39	37	43	20	65	34	67	22	53	160	45	62	38	27		
101人以上～300人以下		1000	255	420	312	182	427	78	92	134	462	210	118	80	162	417	258	373	166	124	121	118	137	64	271	108	213	70	169	510	143	197	121	86	
100人以下		50	21	30	22	12	24	4	2	9	21	17	6	3	7	17	13	25	10	11	10	8	8	1	14	4	12	4	5	30	14	21	9	2	
特に希望はなかった		1000	420	600	440	240	460	40	40	40	216	142	120	60	140	240	340	240	200	220	260	160	160	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210
1000人以上		42	16	26	21	11	22	6	5	8	20	13	7	4	9	14	16	16	9	4	4	5	1	16	3	12	2	6	24	12	18	13	1		
301人以上～999人以下		1000	381	619	500	262	524	143	119	190	476	310	167	95	214	333	381	381	214	95	95	119	119	24	381	71	286	48	143	571	286	428	310	24	
101人以上～300人以下		38	18	27	25	9	23	5	7	9	28	10	10	2	15	29	15	20	10	14	18	8	12	4	17	12	3	7	31	12	12	12	6		
100人以下		1000	310	466	431	155	397	86	121	138	397	172	172	34	190	431	259	345	172	138	121	138	69	69	293	121	207	502	121	534	224	328	207	00	
特に希望はなかった		68	13	25	17	12	25	6	4	8	30	12	5	5	12	28	16	23	12	4	7	4	8	5	19	9	14	3	8	32	7	5	3	7	
1000人以上		1000	181	368	250	176	368	88	59	118	441	176	74	74	176	412	235	338	176	59	103	59	118	74	279	132	206	44	118	471	103	74	44	103	
301人以上～999人以下		141	31	51	34	24	64	5	11	18	74	30	14	11	18	67	37	52	11	15	16	23	9	29	15	16	11	31	24	17	17	19	19	19	
101人以上～300人以下		1000	220	362	241	170	454	35	78	128	525	213	99	78	128	475	282	369	149	106	106	113	163	64	248	78	184	78	220	518	108	170	121	135	
特に希望はなかった		1000	157	191	93	35	142	64	51	48	31	22	66	51	114	35	34	12	23	26	4	39	14	38	8	19	72	39	39	13	46	46	46	46	
1000人以上		1000	184	273	129	68	215	70	62	46	134	101	58	39	32	154	104	203	59	50	25	26	38	07	74	36	61	15	42	108	49	47	17	133	
301人以上～999人以下		448	94	146	63	34	115	47	27	24	92	42	61	36	20	54	44	93	32	22	12	14	17	3	24	10	30	6	19	41	18	22	10	38	
101人以上～300人以下		1000	210	326	141	76	257	105	60	54	94	136	80	45	22	121	98	208	71	49	27	31	38	07	54	22	67	13	42	92	40	49	22	85	
100人以下		379	70	111	60	23	88	32	28	20	60	37	27	21	15	58	36	90	31	14	8	19	3	22	19	16	6	13	36	9	16	5	35		

(4) 希望企業規模により得られる情報は異なるか（Q4×Q10S4）

【表解1】制件セル 【表解2】Q4 転職・就職活動の中で、 転職・就職を希望していた「全業の従業員数 の規模」について、当てはまるものすべてを お選びください。		全体	中途採用 に関する 企業の考 え方・理 念	企業が求 める人材 像の詳細 (スキル、 経歴、資 格、志向 性など)	内定まで の選考フ ロー（筆 記試験、 面接など）	応募から 入社まで の期間	募集して いる中途 採用者に 求める職 務の具体 的内容・ 範囲	募集して いる中途 採用者の 職務上の 職量・職 の範囲	募集して いる中途 採用者に 求められる 成果水 準	入社後に 生じ得る 異動（有 無、頻 度、期間 等）	勤務地	中途採用 者の処 遇、キャリア アップ （賃金水 準・昇進 制度等） に関する 情報	中途採用 後の定着 率・定着 状況に 関する情 報	中途採用 者の仕事 内容・活 動状況	始業・終 業時間及 び平均勤 務/残業 時間	休暇取得 実績	年間給与 額（賞与 を含む）	昇給/昇 格制度 （評価方 法、昇格 条件等）	住宅手当 （社員寮・ 社宅制度 を含む）	出差・寄 居・介護・ 復職等に 係る支援 制度	研修制度 （OJT、 Off-JT、 自己研鑽 支援等）	職場環境 （オフィス 設備、服 装規定、 事業所 ルール 等）	就業・勤 業制度	経営・管 理層の人 柄や考え 方	同僚の人 柄や考え 方	企業全体 の風土/ 慣行	配属先部 署の風土 /慣行	1日の流 れ/サナ ジュール 例	企業理念	企業の経 営戦略 （中長期 経営計画 など）	企業の業 績（売上 高など）	企業の取 引先情報	あてはま るものは ない	
前職正 規	1000人以上	2064	422	464	453	388	336	339	380	347	254	372	325	343	284	248	294	363	396	282	277	283	304	217	245	292	273	315	297	173	261	270	149	277
前職正 規	1000人以上	1000	204	22.5	21.9	18.7	16.3	16.4	18.4	16.8	12.3	18.0	15.7	16.6	13.8	12.0	14.2	17.6	19.2	13.7	13.4	13.7	14.7	10.5	11.9	14.1	13.2	15.3	14.4	8.4	12.6	13.1	7.2	13.4
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職非 正規	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職無 業	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職正 規	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職非 正規	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職無 業	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職正 規	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7	19.3	21.7	17.5	15.3	17.0	15.1	17.7	14.4	12.2	12.5	15.1	16.4	12.5	13.2	14.8	14.8	11.1	10.4	15.1	12.8	17.0	12.8	8.7	12.8	12.8	7.3	8.9
	301人以上～999人以下	448	92	104	111	92	56	80	88	66	56	78	64	78	69	45	55	68	74	54	61	59	64	49	55	67	58	77	56	36	55	54	32	37
		1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
前職非 正規	1000人以上	1000	20.5	23.2	24.8	20.5	12.5	17.9	19.6	14.7	12.5	17.4	14.3	17.4	15.4	10.0	12.3	15.2	16.5	12.1	13.6	13.2	14.3	10.9	12.3	15.0	12.9	17.2	12.5	8.0	12.3	12.1	7.1	8.9
		516	106	121	156	109	102	111	125	101	88	98	87	102	83	70	72	87	106	72	76	85	85	64	60	87	74	98	74	50	74	74	42	51
		1000	18.4	21.0	27.1	18.9	17.7</																											

7.3.7 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S1-2×Q10S1-4)

(1) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S1×Q10S1)

[illegible]

(2) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S2×Q10S1)

[illegible]

(3) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S1×Q10S2)

[illegible]

(4) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S2×Q10S2)

[illegible]

(5) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S1×Q10S3)

[illegible]

(6) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S2×Q10S3)

[illegible]

(7) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S1×Q10S4)

[illegible]

(8) 業種・職種転換意向により有用な情報は異なるか (Q5S2×Q10S4)

[illegible]

7.3.8 事前の情報量によりギャップの発生は異なるか（Q6S1-4×Q12）

(1) 事前の情報量によりギャップの発生は異なるか（Q6S1×Q12）

【表側1】割付セル 【表側2】Q6 転職・就職先として希望 する業界・職業を検討していた段階		全体	非常に ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じな かった。	まったく ギャップを 感じな かった。
全体		2064 100.0	378 18.3	886 42.9	652 31.6	148 7.2
前職正 規	十分な情報を得られていた。	348 100.0	115 33.0	84 24.1	102 29.3	47 13.5
	どちらかといえば、情報を得られていた。	1034 100.0	130 12.6	481 46.5	360 34.8	63 6.1
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	573 100.0	114 19.9	271 47.3	162 28.3	26 4.5
	まったく情報を得られていなかった。	75 100.0	15 20.0	36 48.0	17 22.7	7 9.3
	この段階は経験していない	34 100.0	4 11.8	14 41.2	11 32.4	5 14.7
	全体	931 100.0	160 17.2	380 40.8	309 33.2	82 8.8
前職非 正規	十分な情報を得られていた。	109 100.0	20 18.3	31 28.4	39 35.8	19 17.4
	どちらかといえば、情報を得られていた。	477 100.0	69 14.5	196 41.1	179 37.5	33 6.9
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	285 100.0	56 19.6	130 45.6	76 26.7	23 8.1
	まったく情報を得られていなかった。	45 100.0	12 26.7	18 40.0	10 22.2	5 11.1
	この段階は経験していない	15 100.0	3 20.0	5 33.3	5 33.3	2 13.3
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2
前職無 業	十分な情報を得られていた。	34 100.0	10 29.4	7 20.6	12 35.3	5 14.7
	どちらかといえば、情報を得られていた。	148 100.0	17 11.5	49 33.1	68 45.9	14 9.5
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	100 100.0	13 13.0	45 45.0	36 36.0	6 6.0
	まったく情報を得られていなかった。	22 100.0	8 36.4	6 27.3	7 31.8	1 4.5
	この段階は経験していない	10 100.0	3 30.0	3 30.0	1 10.0	3 30.0
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2

(2) 事前の情報量によりギャップの発生は異なるか (Q6S2×Q12)

【表側1】割付セル 【表側2】Q6 転職・就職先として希望する個別企業を検討していた段階		全体	非常にギャップを感じた。	どちらかといえば、ギャップを感じた。	どちらかといえば、ギャップを感じなかった。	まったくギャップを感じなかった。
全体		2064 100.0	378 18.3	886 42.9	652 31.6	148 7.2
前職正規	十分な情報を得られていた。	302 100.0	79 26.2	78 25.8	103 34.1	42 13.9
	どちらかといえば、情報を得られていた。	985 100.0	139 14.1	426 43.2	355 36.0	65 6.6
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	624 100.0	130 20.8	308 49.4	161 25.8	25 4.0
	まったく情報を得られていなかった。	101 100.0	24 23.8	45 44.6	23 22.8	9 8.9
	この段階は経験していない	52 100.0	6 11.5	29 55.8	10 19.2	7 13.5
	全体	931 100.0	160 17.2	380 40.8	309 33.2	82 8.8
前職非正規	十分な情報を得られていた。	98 100.0	19 19.4	25 25.5	34 34.7	20 20.4
	どちらかといえば、情報を得られていた。	447 100.0	55 12.3	181 40.5	182 40.7	29 6.5
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	301 100.0	59 19.6	143 47.5	78 25.9	21 7.0
	まったく情報を得られていなかった。	56 100.0	21 37.5	22 39.3	6 10.7	7 12.5
	この段階は経験していない	29 100.0	6 20.7	9 31.0	9 31.0	5 17.2
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2
前職無業	十分な情報を得られていた。	31 100.0	7 22.6	9 29.0	12 38.7	3 9.7
	どちらかといえば、情報を得られていた。	147 100.0	16 10.9	49 33.3	64 43.5	18 12.2
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	106 100.0	18 17.0	43 40.6	41 38.7	4 3.8
	まったく情報を得られていなかった。	20 100.0	10 50.0	4 20.0	5 25.0	1 5.0
	この段階は経験していない	10 100.0	0 0.0	5 50.0	2 20.0	3 30.0
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2

(3) 事前の情報量によりギャップの発生は異なるか (Q6S3×Q12)

【表側1】割付セル 【表側2】Q6 求人に応募し、選考を受けていた段階		全体	非常に ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じな かった。	まったく ギャップを 感じな かった。
全体		2064 100.0	378 18.3	886 42.9	652 31.6	148 7.2
前職正 規	十分な情報を得られていた。	349 100.0	75 21.5	94 26.9	125 35.8	55 15.8
	どちらかといえば、情報を得られていた。	975 100.0	144 14.8	431 44.2	346 35.5	54 5.5
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	580 100.0	119 20.5	289 49.8	147 25.3	25 4.3
	まったく情報を得られていなかった。	116 100.0	32 27.6	57 49.1	21 18.1	6 5.2
	この段階は経験していない	44 100.0	8 18.2	15 34.1	13 29.5	8 18.2
	全体	931 100.0	160 17.2	380 40.8	309 33.2	82 8.8
前職非 正規	十分な情報を得られていた。	128 100.0	19 14.8	36 28.1	52 40.6	21 16.4
	どちらかといえば、情報を得られていた。	461 100.0	58 12.6	192 41.6	178 38.6	33 7.2
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	281 100.0	66 23.5	131 46.6	62 22.1	22 7.8
	まったく情報を得られていなかった。	43 100.0	14 32.6	14 32.6	10 23.3	5 11.6
	この段階は経験していない	18 100.0	3 16.7	7 38.9	7 38.9	1 5.6
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2
前職無 業	十分な情報を得られていた。	38 100.0	5 13.2	9 23.7	17 44.7	7 18.4
	どちらかといえば、情報を得られていた。	148 100.0	12 8.1	51 34.5	69 46.6	16 10.8
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	109 100.0	28 25.7	43 39.4	35 32.1	3 2.8
	まったく情報を得られていなかった。	10 100.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0
	この段階は経験していない	9 100.0	2 22.2	3 33.3	1 11.1	3 33.3
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2

(4) 事前の情報量によりギャップの発生は異なるか (Q6S4×Q12)

【表側1】割付セル 【表側2】Q6 内定を得た段階		全体	非常に ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じな かった。	まったく ギャップを 感じな かった。
全体		2064 100.0	378 18.3	886 42.9	652 31.6	148 7.2
前職正 規	十分な情報を得られていた。	445 100.0	88 19.8	130 29.2	166 37.3	61 13.7
	どちらかといえば、情報を得られていた。	1025 100.0	149 14.5	458 44.7	363 35.4	55 5.4
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	520 100.0	125 24.0	267 51.3	109 21.0	19 3.7
	まったく情報を得られていなかった。	74 100.0	16 21.6	31 41.9	14 18.9	13 17.6
	この段階は経験していない	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	931 100.0	160 17.2	380 40.8	309 33.2	82 8.8
前職非 正規	十分な情報を得られていた。	173 100.0	17 9.8	52 30.1	75 43.4	29 16.8
	どちらかといえば、情報を得られていた。	481 100.0	72 15.0	196 40.7	178 37.0	35 7.3
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	241 100.0	56 23.2	121 50.2	50 20.7	14 5.8
	まったく情報を得られていなかった。	36 100.0	15 41.7	11 30.6	6 16.7	4 11.1
	この段階は経験していない	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5	29 9.2
前職無 業	十分な情報を得られていた。	59 100.0	3 5.1	15 25.4	30 50.8	11 18.6
	どちらかといえば、情報を得られていた。	148 100.0	15 10.1	55 37.2	64 43.2	14 9.5
	どちらかといえば、情報を得られていなかった。	91 100.0	25 27.5	36 39.6	29 31.9	1 1.1
	まったく情報を得られていなかった。	16 100.0	8 50.0	4 25.0	1 6.3	3 18.8
	この段階は経験していない	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体					

7.3.9 情報源によりギャップの発生は異なるか（Q14×Q12）

(1) 情報源によりギャップの発生は異なるか（Q14×Q12）

【表例1】割付セル		全体	非常に ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じた。	どちらか といえば、 ギャップを 感じな かった。	まったく ギャップを 感じな かった。
【表例2】Q14 自身が経験した転職・就職活動を振り返りかえた際、企業の職場情報等を得るために活用していた情報源を、以下の選択肢の中からすべてお選びください。						
前職正 規	全体	2064 100.0	378 18.3	886 42.9	652 31.6	148 7.2
	転職・就職を希望する企業のホームページ	1216 100.0	222 18.3	495 40.7	414 34.0	85 7.0
	転職・就職を希望する企業における既知の社員	406 100.0	102 25.1	177 43.6	100 24.6	27 6.7
	求人情報サイト(携帯・スマホ)	878 100.0	168 19.1	389 44.3	283 32.2	38 4.3
	求人情報サイト(パソコン)	707 100.0	130 18.4	320 45.3	216 30.6	41 5.8
	TwitterやFacebook等のSNS(ソーシャルネット ワークサービス)	289 100.0	87 30.1	122 42.2	71 24.6	9 3.1
	無料の求人情報誌(フリーペーパー)	265 100.0	59 22.3	135 50.9	63 23.8	8 3.0
	新聞の求人広告	176 100.0	42 23.9	96 54.5	31 17.6	7 4.0
	新聞の折り込みチラシ	166 100.0	47 28.3	78 47.0	33 19.9	8 4.8
	人材斡旋・人材紹介会社	251 100.0	53 21.1	104 41.4	83 33.1	11 4.4
	ハローワークの紹介窓口	407 100.0	82 20.1	190 46.7	115 28.3	20 4.9
	ハローワークインターネットサービス	381 100.0	84 22.0	171 44.9	108 28.3	18 4.7
	以前の勤務先(再雇用含む)	114 100.0	32 28.1	56 49.1	18 15.8	8 7.0
	学校の先生・就職支援担当	72 100.0	25 38.9	27 37.5	13 18.1	4 5.6
	友人・知人・家族	235 100.0	35 14.9	83 35.3	83 35.3	34 14.5
	その他	20 100.0	3 15.0	2 10.0	9 45.0	6 30.0
		全体	931 100.0	160 17.2	380 40.8	309 33.2
前職非 正規	転職・就職を希望する企業のホームページ	523 100.0	92 17.6	203 38.8	187 35.8	41 7.8
	転職・就職を希望する企業における既知の社員	147 100.0	24 16.3	70 47.6	39 26.5	14 9.5
	求人情報サイト(携帯・スマホ)	469 100.0	84 17.9	208 44.3	150 32.0	27 5.8
	求人情報サイト(パソコン)	278 100.0	54 19.4	110 39.6	98 35.3	16 5.8
	TwitterやFacebook等のSNS(ソーシャルネット ワークサービス)	113 100.0	26 23.0	54 47.8	24 21.2	9 8.0
	無料の求人情報誌(フリーペーパー)	140 100.0	28 18.6	71 50.7	35 25.0	8 5.7
	新聞の求人広告	84 100.0	24 28.6	40 47.6	16 19.0	4 4.8
	新聞の折り込みチラシ	75 100.0	18 24.0	31 41.3	22 29.3	4 5.3
	人材斡旋・人材紹介会社	112 100.0	35 31.3	35 31.3	33 29.5	9 8.0
	ハローワークの紹介窓口	236 100.0	48 20.3	101 42.8	67 28.4	20 8.5
	ハローワークインターネットサービス	240 100.0	54 22.5	100 41.7	66 27.5	20 8.3
	以前の勤務先(再雇用含む)	62 100.0	13 21.0	26 41.9	18 29.0	5 8.1
	学校の先生・就職支援担当	33 100.0	13 39.4	10 30.3	5 15.2	5 15.2
	友人・知人・家族	109 100.0	11 10.1	32 29.4	51 46.8	15 13.8
	その他	12 100.0	2 16.7	4 33.3	4 33.3	2 16.7
		全体	314 100.0	51 16.2	110 35.0	124 39.5
前職無 業	転職・就職を希望する企業のホームページ	213 100.0	35 16.4	69 32.4	98 46.0	11 5.2
	転職・就職を希望する企業における既知の社員	44 100.0	9 20.5	20 45.5	12 27.3	3 6.8
	求人情報サイト(携帯・スマホ)	165 100.0	24 14.5	66 40.0	62 37.6	13 7.9
	求人情報サイト(パソコン)	111 100.0	24 21.6	34 30.6	46 41.4	7 6.3
	TwitterやFacebook等のSNS(ソーシャルネット ワークサービス)	26 100.0	4 15.4	14 53.8	5 19.2	3 11.5
	無料の求人情報誌(フリーペーパー)	45 100.0	9 20.0	15 33.3	18 40.0	3 6.7
	新聞の求人広告	18 100.0	6 33.3	8 44.4	4 22.2	0 0.0
	新聞の折り込みチラシ	20 100.0	4 20.0	11 55.0	4 20.0	1 5.0
	人材斡旋・人材紹介会社	51 100.0	15 29.4	16 31.4	17 33.3	3 5.9
	ハローワークの紹介窓口	132 100.0	22 16.7	47 35.6	52 39.4	11 8.3
	ハローワークインターネットサービス	116 100.0	17 14.7	48 41.8	45 38.8	9 7.8
	以前の勤務先(再雇用含む)	13 100.0	4 30.8	5 38.5	2 15.4	2 15.4
	学校の先生・就職支援担当	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
	友人・知人・家族	35 100.0	4 11.4	13 37.1	13 37.1	3 14.3
	その他	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	3 75.0

7.3.10 転職目的により、必要としている情報は異なるか (Q3S1-2×Q7S1-3)

(1) 転職目的により、必要としている情報は異なるか (Q3S1×Q7S1)

【表脚1】制作セル 【表脚2】Q3 欄ではあるものをすべて	全体	中途採用に関する企業の考え方		企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）		内定までの選考プロセス（面接回数など）		応募から入社までの期間		募集している中途採用者の数（募集範囲）		募集している中途採用者の求職者の数（求職範囲）		入社後に生じる不安（不安、不安、不安）		勤務地		中途採用者の給与（給与、給与、給与）		中途採用者の福利厚生（福利厚生、福利厚生、福利厚生）		中途採用者のキャリアアップ（キャリアアップ、キャリアアップ、キャリアアップ）		中途採用者の昇進（昇進、昇進、昇進）		昇進・昇格制度（昇進・昇格制度、昇進・昇格制度、昇進・昇格制度）		住宅手当（住宅手当、住宅手当、住宅手当）		出張・出張（出張・出張、出張・出張、出張・出張）		研修制度（研修制度、研修制度、研修制度）		職場環境（職場環境、職場環境、職場環境）		企業文化（企業文化、企業文化、企業文化）		経営方針（経営方針、経営方針、経営方針）		同僚の人柄や考え（同僚の人柄や考え、同僚の人柄や考え、同僚の人柄や考え）		企業全体の風土（企業全体の風土、企業全体の風土、企業全体の風土）		配属先部署（配属先部署、配属先部署、配属先部署）		1日1日の流れ（1日1日の流れ、1日1日の流れ、1日1日の流れ）		企業理念（企業理念、企業理念、企業理念）		企業の経営戦略（企業の経営戦略、企業の経営戦略、企業の経営戦略）		企業の業績（企業の業績、企業の業績、企業の業績）		企業の業績（企業の業績、企業の業績、企業の業績）		あてはまるものはない	
		中途採用に関する企業の考え方	企業が求める人材像の詳細（スキル、経歴、資格、志向性など）	内定までの選考プロセス（面接回数など）	応募から入社までの期間	募集している中途採用者の数（募集範囲）	募集している中途採用者の求職者の数（求職範囲）	入社後に生じる不安（不安、不安、不安）	勤務地	中途採用者の給与（給与、給与、給与）	中途採用者の福利厚生（福利厚生、福利厚生、福利厚生）	中途採用者のキャリアアップ（キャリアアップ、キャリアアップ、キャリアアップ）	中途採用者の昇進（昇進、昇進、昇進）	昇進・昇格制度（昇進・昇格制度、昇進・昇格制度、昇進・昇格制度）	住宅手当（住宅手当、住宅手当、住宅手当）	出張・出張（出張・出張、出張・出張、出張・出張）	研修制度（研修制度、研修制度、研修制度）	職場環境（職場環境、職場環境、職場環境）	企業文化（企業文化、企業文化、企業文化）	経営方針（経営方針、経営方針、経営方針）	同僚の人柄や考え（同僚の人柄や考え、同僚の人柄や考え、同僚の人柄や考え）	企業全体の風土（企業全体の風土、企業全体の風土、企業全体の風土）	配属先部署（配属先部署、配属先部署、配属先部署）	1日1日の流れ（1日1日の流れ、1日1日の流れ、1日1日の流れ）	企業理念（企業理念、企業理念、企業理念）	企業の経営戦略（企業の経営戦略、企業の経営戦略、企業の経営戦略）	企業の業績（企業の業績、企業の業績、企業の業績）	企業の業績（企業の業績、企業の業績、企業の業績）	企業の業績（企業の業績、企業の業績、企業の業績）	あてはまるものはない																											
現職正規	全体	7016	2531	3595	2547	2008	4061	1450	1921	1909	3521	2493	1681	1733	1730	3744	3140	4339	2283	1801	1572	1515	2308	1166	2413	2490	2299	1627	2715	2233	1381	1886	953	671																							
全体	2065	912	1143	741	541	1235	534	638	1008	764	1408	908	568	604	517	1010	940	1338	801	693	441	450	636	344	774	684	736	645	655	702	443	665	315	148																							
長期的な安定雇用で働く機会を得たい。	100.0	44.2	55.4	35.9	26.2	59.8	29.7	30.9	28.8	44.0	42.4	24.6	25.0	24.7	49.0	45.5	64.8	40.2	33.6	21.4	21.8	30.8	16.7	37.5	33.1	35.6	24.0	31.7	34.0	26.3	15.3	7.1	8																								
満足感や働きがいのある仕事に就きたい。	153	81	95	77	35	87	61	65	48	59	63	51	46	46	63	63	94	64	85	40	49	53	32	67	56	43	52	53	56	57	33	8																									
自分の技能・能力を活かしたい。	100.0	52.9	62.1	50.3	22.9	56.9	39.9	42.5	31.4	38.6	54.2	33.3	30.1	30.1	45.8	41.2	61.4	41.8	42.5	26.1	32.0	34.6	20.9	43.8	36.6	36.6	28.1	34.0	34.6	36.6	37.3	21.6	5.2																								
賃金を増やしたい。	899	446	581	375	288	646	278	353	314	471	481	290	282	289	531	438	651	422	353	225	254	374	198	453	388	434	288	352	400	312	393	193	55																								
労働時間を減らしたい。	100.0	49.6	64.6	41.7	32.0	71.9	30.9	39.3	34.9	52.4	53.5	32.3	31.4	32.1	59.1	48.7	72.4	48.1	39.3	25.0	28.3	41.6	22.0	50.4	42.9	46.3	32.0	39.2	44.5	34.7	43.7	21.5	6.1																								
休日・休日を増やしたい。	737	381	482	306	222	518	233	277	242	367	392	225	223	229	420	356	521	363	306	189	205	277	167	372	290	333	217	266	328	265	325	166	41																								
企業風土や事業方針に共感できる会社に勤めたい。	100.0	49.0	65.4	41.5	30.1	70.3	31.6	37.8	32.8	49.8	53.2	30.5	30.3	31.1	57.0	48.3	70.7	49.3	41.5	25.6	27.8	37.6	22.7	50.5	39.3	45.2	29.4	36.1	44.5	36.0	44.1	22.5	5.6																								
より良い福利厚生を得たい。	1224	577	741	502	377	789	352	436	412	628	604	359	336	355	674	637	900	620	526	313	322	423	274	514	462	472	339	447	461	379	482	226	79																								
将来性に期待できる会社に勤めたい。	100.0	47.1	60.5	41.0	30.8	64.5	28.9	35.6	33.7	51.3	49.3	29.3	27.5	29.0	50.1	52.0	73.5	56.2	43.0	27.6	25.6	34.6	22.4	42.0	37.7	38.6	27.7	36.5	37.7	31.0	39.4	18.5	6.5																								
転勤が少ない職場で働きたい。	546	249	299	209	162	343	154	182	179	260	238	174	190	147	323	310	366	225	208	133	140	192	112	217	220	208	155	213	182	144	179	92	40																								
通勤が便利な職場で働きたい。	100.0	45.4	54.8	38.3	29.7	62.8	28.2	33.3	22.8	47.6	43.6	31.9	29.3	26.9	59.2	56.8	67.0	41.2	38.1	24.4	25.6	35.2	20.5	39.7	40.3	38.1	28.4	39.0	33.3	26.4	32.8	16.8	7.3																								
より高い収入で働きたい。	649	290	333	268	216	396	186	204	234	330	282	173	182	183	380	381	461	285	261	165	175	225	134	246	258	241	176	267	210	183	221	111	51																								
職場において、より良好な人間関係を築きたい。	100.0	44.7	51.3	41.3	33.3	61.0	28.7	31.4	36.1	50.8	43.5	29.7	28.0	28.2	58.6	58.7	71.0	43.9	40.2	25.4	27.0	27.7	20.6	39.6	37.1	41.1	32.4	25.1	34.1	24.1	17.1	7.8																									
育児・介護・病気治療等と働くことの両立を図りたい。	256	128	161	129	88	176	84	112	107	147	131	83	82	85	160	182	186	124	110	134	80	110	55	117	118	114	96	106	102	79	92	46	13																								
転勤が少ない職場で働きたい。	100.0	50.0	62.9	50.4	34.4	68.8	32.8	43.8	41.8	57.4	51.2	32.4	32.0	33.2	62.5	63.3	72.7	48.4	43.0	52.3	31.3	43.0	21.5	45.7	46.1	44.5	37.5	41.4	39.8	30.9	35.9	18.0	5.1																								
賃金を増やしたい。	392	189	227	166	134	252	125	147	181	212	174	120	126	111	219	210	271	177	155	113	103	146	81	167	155	147	121	152	138	110	146	79	30																								
労働時間を減らしたい。	100.0	48.2	57.9	42.3	34.2	64.3	31.9	37.5	46.2	54.1	44.4	30.6	32.1	28.3	55.9	53.6	69.1	45.2	39.5	28.8	26.3	37.2	20.7	42.6	39.5	37.5	30.9	38.8	35.2	28.1	37.2	20.2	7.7																								
より良い福利厚生を得たい。	664	320	402	293	227	447	215	234	254	373	310	203	223	208	441	361	483	310	276	192	191	273	149	307	297	284	223	288	259	204	269	133	39																								
将来性に期待できる会社に勤めたい。	100.0	48.2	60.5	44.1	34.2	67.3	32.4	35.5	39.3	56.2	46.7	30.6	33.6	31.3	61.9	57.4	72.7	46.7	41.6	28.9	28.5	41.1	22.4	46.2	44.7	44.3	33.6	43.4	39.0	30.7	40.5	20.0	5.9																								
転勤が少ない職場で働きたい。	422	227	276	203	137	298	161	178	172	223	218	143	157	147	244	245	300	212	185	140	144	196	119	208	184	192	142	174	175	146	181	106	22																								
より良い福利厚生を得たい。	100.0	53.8	65.6	48.1	32.5	70.6	38.2	42.2	40.8	52.8	51.7	33.9	32.2	34.8	57.8	58.1	71.1	50.2	43.8	33.2	34.1	46.4	28.2	49.3	40.0	45.5	33.6	41.2	41.5	34.6	42.9	25.1	5.2																								
より高い収入で働きたい。	710	395	424	322	259	480	232	260	276	380	354	230	239	221	446	434	539	376	359	249	240	295	161	331	315	306	241	297	230	284	141	46																									
休日・休日を増やしたい。	100.0	50.0	59.7	45.4	36.5	67.6	32.7	36.8	38.9	53.5	49.9	32.4	33.7	32.5	62.8	61.1	75.9	53.2	50.6	35.1	33.8	41.5	22.7	46.6	44.4	43.1	33.9	41.8	40.4	32.4	41.4	19.9	6.5																								
地元や地方で働きたい（U・I・Jターンを含む）。	245	122	141	107	82	165	80	95	91	132	102	73	85	76	134	125	170	110	111	64	63	86	48	109	89	96	70	98	82	74	99	60	13																								
将来性に期待できる会社に勤めたい。	100.0	49.8	57.6	43.7	33.5	67.3	32.7	38.8	37.1	53.9	41.6	29.8	34.7	31.0	54.7	51.0	69.4	44.9	45.3	26.1	25.7	35.1	19.6	44.5	36.3	39.2	28.6	40.0	33.5	30.2	40.4	24.5	5.3																								
企業風土や事業方針に共感できる会社に勤めたい。	667	348	438	322	218	487	228	280	248	356	370	240	218	236	413	364	498	391	313	213	209	286	173	337	299	319	223	268	317	259	320	159	31																								
より高い収入で働きたい。	100.0	53.3	65.7	46.2	32.7	70.6	38.2	42.2	40.8	52.8	51.7	33.9	32.2	34.8	57.8	58.1	71.1	50.2	43.8	33.2	34.1	46.4	28.2	49.3	40.0	45.5	33.6	41.2	41.5	34.6	42.9	25.1	5.2																								
より高い収入で働きたい。	381	221	291	185	125	285	154	165	145	199	231	153	146	140	231	205	279	211	177	122	133	176	94	223	186	232	153	146	205																												

(3) 転職目的により、必要としている情報は異なるか (Q3S1×Q7S2)

[illegible]

(4) 転職目的により、必要としている情報は異なるか (Q3S2×Q7S2)

[illegible]

(5) 転職目的により、必要としている情報は異なるか (Q3S1×Q7S3)

[illegible]

7.3.11 転職活動の状況により必要としている情報は異なるか (Q6×Q7S1-3)

(1) 転職活動の状況により必要としている情報は異なるか (Q6×Q7S1)

[illegible]

(2) 転職活動の状況により必要としている情報は異なるか (Q6×Q7S2)

[illegible]

(3) 転職活動の状況により必要としている情報は異なるか (Q6×Q7S3)

[illegible]

7.3.12 転職活動状況により、情報取得手段は異なるか（Q6×Q9）

(1) 転職活動状況により、情報取得手段は異なるか（Q6×Q9）

【表例1】新付セル 【表例2】00 現在の転職・就職活動の 状況（希望状況も含む。）について、以下の選 択肢から当てはまるものをすべてお選びくださ い。		全体	転職・就 職を希望 する企業の ホーム ページ	転職・就 職を希望 する企業 における 既知の社 員	求人情報 サイト（携 帯・スマ ホ）	求人情報 サイト（パ ソコン）	Twitterや Facebook 等のSNS （ソーシャル ネットワー クサービス）	無料の求 人情報誌 （フリー ペーパー）	新聞の求 人広告	新聞の折 り込みチ ラシ	人材幹 隆・人材 紹介会社	ハロー ワークの 紹介窓口	ハロー ワークの ネットワー クサービ ス	以前の勤 務先（再 雇用含む）	学校の先 生・就職 支援担当	友人・知 人・家族	その他	まだ活用 してい ない
現職正 規	全体	2085	1345	362	1096	884	262	332	169	195	260	394	472	91	42	334	6	151
	自社外の人脈を広げている。	100.0	65.1	17.5	53.1	42.8	12.7	16.1	8.2	9.4	12.6	19.1	22.9	4.4	2.0	16.2	0.3	7.3
	業界・職業に関する情報の収集をしている。	397	283	140	209	172	76	75	45	41	78	80	87	35	23	110	2	12
		100.0	71.3	35.3	52.6	43.3	19.1	18.9	11.3	10.3	19.6	20.2	21.9	8.8	5.8	27.7	0.5	3.0
	転職・就職先として希望している個別企業の研究をしている。	819	656	198	506	404	141	143	79	81	126	150	190	44	24	163	5	16
		100.0	80.1	24.2	61.8	49.3	17.2	17.5	9.6	9.9	15.4	18.3	23.2	5.4	2.9	19.9	0.6	2.0
	職業能力を向上させるため公共の施設を利用している。	311	252	121	192	174	83	64	41	43	59	72	81	31	23	57	1	1
		100.0	81.0	38.9	61.7	55.9	26.7	20.6	13.2	13.8	19.0	23.2	26.0	10.0	7.4	18.3	0.3	0.3
	就職ガイダンスや適性・適職診断等を受けている。	122	79	53	66	59	34	31	30	28	39	34	18	14	23	0	7	
		100.0	64.8	43.4	54.1	48.4	27.9	27.9	25.4	24.6	23.0	32.0	27.9	14.8	11.5	18.9	0.0	5.7
現職非 正規	資格、知識等を取得するため学校等に通っている。	154	99	62	85	79	54	36	34	30	36	40	39	20	19	24	1	6
		100.0	64.3	40.3	55.2	51.3	35.1	23.4	22.1	19.5	23.4	26.0	25.3	13.0	12.3	15.6	0.6	3.9
	転職・就職先の企業で役立つ資格・免許を取得しようとしている。	403	301	107	252	210	88	87	50	55	83	89	111	30	21	87	1	8
		100.0	74.7	26.6	62.5	52.1	21.8	21.6	12.4	13.6	20.6	22.1	27.5	7.4	5.2	21.6	0.2	2.0
	就職ガイダンスや適性・適職診断等を受けている。	98	74	32	57	63	35	36	22	21	24	28	36	20	9	17	0	1
		100.0	75.5	32.7	58.2	64.3	35.7	36.7	22.4	21.4	24.5	28.6	36.7	20.4	9.2	17.3	0.0	1.0
	キャリア・コンサルティングを受けている。	167	127	55	110	96	55	27	23	24	59	33	30	21	12	25	2	3
		100.0	76.0	32.9	65.9	57.5	32.9	16.2	13.8	14.4	35.3	19.8	18.0	12.6	7.2	15.0	1.2	1.8
	転職・就職を支援する民間サービスに登録している。	505	403	109	344	323	96	87	42	51	126	89	118	34	13	75	2	5
		100.0	79.8	21.6	68.1	64.0	19.0	17.2	8.3	10.1	25.0	17.6	23.4	6.7	2.6	14.9	0.4	1.0
現職無 業	転職・就職先として希望している企業の面接を受けている。	159	122	48	99	94	29	31	27	28	38	43	46	19	9	32	0	2
		100.0	76.7	30.2	62.3	59.1	18.2	19.5	17.0	17.6	23.9	27.0	28.9	11.9	5.7	20.1	0.0	1.3
	その他	10	5	1	3	2	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	2	2
		100.0	50.0	10.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0
	転職・就職は検討しているが、具体的な活動は行っていない	606	299	51	266	198	34	92	49	57	42	141	162	17	5	77	0	108
		100.0	49.3	8.4	43.9	32.7	5.6	15.2	8.1	9.4	6.9	23.3	26.7	2.8	0.8	12.7	0.0	17.8
	全体	3196	1742	318	1827	1213	300	1031	362	525	390	955	1098	145	78	501	9	243
	自社外の人脈を広げている。	100.0	54.5	9.9	57.2	38.0	9.4	32.3	11.3	16.4	12.2	29.9	34.4	4.5	2.4	15.7	0.3	7.6
	業界・職業に関する情報の収集をしている。	351	235	87	200	145	70	124	56	72	64	125	121	44	34	106	0	13
		100.0	67.0	24.8	57.0	41.3	19.9	35.3	16.0	20.5	18.2	35.6	34.5	12.5	9.7	30.2	0.0	3.7
現職無 業	転職・就職先として希望している個別企業の研究をしている。	956	688	155	664	453	133	372	147	178	161	314	383	73	42	192	5	9
		100.0	72.0	16.2	69.5	47.4	13.9	38.9	15.4	18.6	16.8	32.8	40.1	7.6	4.4	20.1	0.5	0.9
	職業能力を向上させるため公共の施設を利用している。	290	210	83	193	164	74	118	61	65	61	104	113	33	29	61	0	4
		100.0	72.4	28.6	66.6	56.6	25.5	40.7	21.0	22.4	21.0	35.9	39.0	11.4	10.0	21.0	0.0	1.4
	資格、知識等を取得するため学校等に通っている。	191	113	63	115	96	59	88	45	41	51	93	92	25	29	41	0	1
		100.0	59.2	33.0	60.2	50.3	30.9	46.1	23.6	21.5	26.7	48.7	48.2	13.1	15.2	21.5	0.0	0.5
	転職・就職先の企業で役立つ資格・免許を取得しようとしている。	181	122	42	114	91	51	65	38	33	42	72	70	28	31	40	0	4
		100.0	67.4	23.2	63.0	50.3	28.2	35.9	21.0	18.2	23.2	39.8	38.7	15.5	17.1	22.1	0.0	2.2
	就職ガイダンスや適性・適職診断等を受けている。	446	311	86	305	212	84	182	80	103	89	164	188	44	24	108	1	8
		100.0	69.7	19.3	68.4	47.5	18.8	40.8	17.9	23.1	20.0	36.8	42.2	9.9	5.4	24.2	0.2	1.8
現職無 業	キャリア・コンサルティングを受けている。	137	104	43	94	77	44	48	34	30	44	63	73	21	26	35	1	1
		100.0	75.9	31.4	68.6	56.2	32.1	35.0	24.8	21.9	32.1	46.0	53.3	15.3	19.0	25.5	0.7	0.7
	転職・就職を検討しているが、具体的な活動は行っていない	140	106	34	91	74	34	41	23	29	50	58	61	22	16	34	1	3
		100.0	75.7	24.3	65.0	52.9	24.3	29.3	16.4	20.7	35.7	41.4	43.6	15.7	11.4	24.3	0.7	2.1
	転職・就職を支援する民間サービスに登録している。	581	426	97	405	306	85	219	82	100	164	206	246	45	29	97	2	5
		100.0	73.3	16.7	69.7	52.7	14.6	37.7	14.1	17.2	28.2	35.5	42.3	7.7	5.0	16.7	0.3	0.9
	その他	224	158	54	147	108	42	94	48	61	55	96	99	26	17	56	0	3
		100.0	70.5	24.1	65.6	48.2	18.8	42.0	21.4	27.2	24.6	42.9	44.2	11.6	7.6	25.0	0.0	1.3
	転職・就職を検討しているが、具体的な活動は行っていない	31	18	1	17	10	0	10	2	3	4	8	11	0	1	9	2	1
		100.0	58.1	3.2	54.8	32.3	0.0	32.3	6.5	9.7	12.9	25.8	35.5	0.0	3.2	29.0	6.5	3.2
現職無 業	全体	1404	571	70	698	429	75	425	126	213	93	381	440	38	10	180	3	208
	自社外の人脈を広げている。	100.0	40.7	5.0	49.7	30.6	5.3	30.3	9.0	15.2	6.6	27.1	31.3	2.7	0.7	12.8	0.2	14.8
	業界・職業に関する情報の収集をしている。	1755	954	144	972	698	152	553	212	300	185	660	766	59	27	216	5	163
		100.0	54.4	8.2	55.4	39.8	8.7	31.5	12.1	17.1	10.5	37.6	43.6	3.4	1.5	12.3	0.3	9.3
	転職・就職先として希望している個別企業の研究をしている。	80	61	24	44	34	12	21	13	14	18	37	39	5	6	19	0	1
		100.0	76.3	30.0	55.0	42.5	15.0	26.3	16.3	17.5	22.5	46.3	48.8	6.3	7.5	23.8	0.0	1.3
	職業能力を向上させるため公共の施設を利用している。	472	351	68	312	240	60	165	70	87	77	218	265	23	17	76	2	4
		100.0	74.4	14.4	66.1	50.8	12.7	35.0	14.8	18.4	16.3	46.2	56.1	4.9	3.6	16.1	0.4	0.8
	資格、知識等を取得するため学校等に通っている。	117	93	23	71	70	18	35	26	26	28	57	59	8	6	19	1	1
		100.0	79.5	19.7	60.7	59.8	15.4	29.9	22.2	22.2	23.9	48.7	50.4	6.8	5.1	16.2	0.9	0.9
現職無 業	転職・就職先の企業で役立つ資格・免許を取得しようとしている。	98	65	17	60	53	14	39	19	21	19	66	67	4	9	16	0	2
		100.0	66.3	17.3	61.2	54.1	14.3	39.8	19.4	21.4	19.4	67.3	68.4	4.1	9.2	16.3	0.0	2.0
	就職ガイダンスや適性・適職診断等を受けている。	72	45	13	48	29	11	19	13	13	13	35	38	5	8	13	0	2
		100.0	62.5	18.1	66.7	40.3	15.3	26.4	18.1	18.1	18.1	48.6	52.8	6.9	11.1	18.1	0.0	2.8
	キャリア・コンサルティングを受けている。	183	132	32	140	94	30	64	29	39	30	96	107	12	8	27	0	4
		100.0	72.1	17.5	76.5	51.4	16.4	35.0	15.8	21.3	16.4	52.5	58.5	6.6	4.4	14.8	0.0	2.2
	その他	89	70	25	63	60	14	33	11	21	33	52	53	5	4	13	0	0
		100.0	78.7	28.1	70.8	67.4	15.7	37.1	12.4	23.6	37.1	58.4	59.6	5.6	4.5	14.6	0.0	0.0
	転職・就職を検討しているが、具体的な活動は行っていない	74	55	16	49	43	9	17	13	10	28	36	40	3	3	11	0	0
		100.0	74.3	21.6	66.2	58.1	12.2	23.0	17.6	13.5	37.8	48.6	54.1	4.1	4.1	14.9	0.0	0.0
現職無 業	転職・就職を支援する民間サービスに登録している。	379	260	54	257	199	46	114	50	51	98	193	202	19	8	50	1	3
		100.0	68.6	14.2	67.8	52.5	12.1	30.1	13.2	13.5	25.9							

3.13 転職活動初期の収集情報は何か（希望者 Q6×Q7S2・Q8S2）

(1) 転職活動初期の収集情報は何か (定性) (希望者 Q6¹⁹ × Q7S2)

[illegible]

(2) 転職活動初期の収集情報は何か（定量）（希望者 Q6×Q8S2）

			全体	企業が採用した正規雇用労働者に占める正規雇用による中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める中高年齢者の中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者に占める女性の中途採用者の割合	企業が採用した正規雇用労働者（他業種・他職種・就労未経験者などを指す。）である中途採用者の割合	企業が採用した役員・管理者に占める中途採用者の割合	パート・アルバイトや派遣・契約社員から正規雇用労働者への転換実績	中途採用者の定着率（離職率）	今年度の中途採用計画（正規雇用での中途採用予定人数）	あてはまるものはない
割付セル	全体		2065	620	413	274	441	253	184	697	366	549
			100.0	30.02	20.00	13.27	21.36	12.25	8.91	33.75	17.72	26.59
	現職正規	転職・就職先として希望している企業の面接を受けている以外	1906	556	369	241	399	224	170	644	337	516
			92.3	29.17	19.36	12.64	20.93	11.75	8.92	33.79	17.68	27.07
	全体		3196	669	635	559	738	185	1334	913	494	749
			100.0	20.93	19.87	17.49	23.09	5.79	41.74	28.57	15.46	23.44
	現職非正規	転職・就職先として希望している企業の面接を受けている以外	2972	597	573	504	667	157	1232	844	458	717
			93.0	20.09	19.28	16.96	22.44	5.28	41.45	28.40	15.41	24.13
	全体		1755	345	325	265	431	92	609	587	293	504
			100.0	19.66	18.52	15.10	24.56	5.24	34.70	33.45	16.70	28.72
	現職無業	転職・就職先として希望している企業の面接を受けている以外	1561	298	275	233	371	76	544	518	260	462
			88.9	19.09	17.62	14.93	23.77	4.87	34.85	33.18	16.66	29.60

¹⁹ 選択肢「転職・就職先として希望している企業の面接を受けている」を選択しない場合として集計。次の集計も同じ。

「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究」報告書

2021 年 3 月

株式会社三菱総合研究所
キャリア・イノベーション本部