

企業における採用経路の選択動向等
に関する調査研究事業

結果報告書

2025 年 3 月

目次

第1章 本事業の目的・趣旨	2
第2章 本事業の実施概要	3
第1節 本事業の全体像	3
第2節 検討会の実施概要	5
第3節 アンケート調査の実施概要	6
第4節 ヒアリングの実施概要	9
第3章 アンケート調査結果	14
第1節 回答企業の属性および人手不足への対応	16
第2節 中途採用・経験者採用を実施している企業における採用計画の実態	23
第3節 6つの採用経路の利用状況	27
第1項 6つの採用経路の利用率	27
第2項 6つの採用経路の選択戦略	33
第4節 6つの採用経路のパフォーマンス	40
第1項 企業を感じる効果から見た評価	40
第2項 採用対象の人材タイプから見た評価（事前評価）	44
第3項 採用の成功度からみた評価（事後評価）	45
第4項 6つの採用経路のパフォーマンスの総合評価（事前評価・事後評価）	47
第4章 ヒアリング結果	56
第1節 ヒアリング事例の報告	56
第2節 募集情報等提供事業者のポジショニング戦略	59
第5章 調査結果のまとめ	69
第1節 アンケート調査結果のまとめ	69
第2節 ヒアリング結果のまとめ	74
第6章 付録	76
付録1 「人材確保に関するアンケート調査」調査票	76
付録2 企業の属性等別・8つの人材タイプ別の6つの採用経路の事前評価・事後評価	76

第1章 本事業の目的・趣旨

雇用動向調査によると2010年以降、入職者に占めるハローワークの割合は低下傾向（1991年16%→2010年26.2%→2022年18.2%）にある一方、民間職業紹介事業所の割合は上昇傾向（2000年0.9%→2022年5.9%）となっている。

ハローワーク以外の入職経路としては、民間職業紹介事業所や広告媒体等（以下「民間求人サービス」という）の利用が多いところであるが、募集対象とする人材によって入職経路をどう使い分けるのか、その時の各入職経路のメリット・デメリットをどのように考えているか等の、求人企業が求人媒体を選択する背景の詳細については明らかではない。

本調査研究においては、求人企業に対して求人媒体の利用状況やその選択理由等についてアンケート調査を行うとともに、民間求人サイトの運営企業に対して求人の特徴や動向等についてヒアリングを行うことにより、企業は人材を採用するにあたってどのように採用経路の選択を行っているのか、その背景にある要因は何かについて分析を行う。

第2章 本事業の実施概要

第1節 本事業の全体像

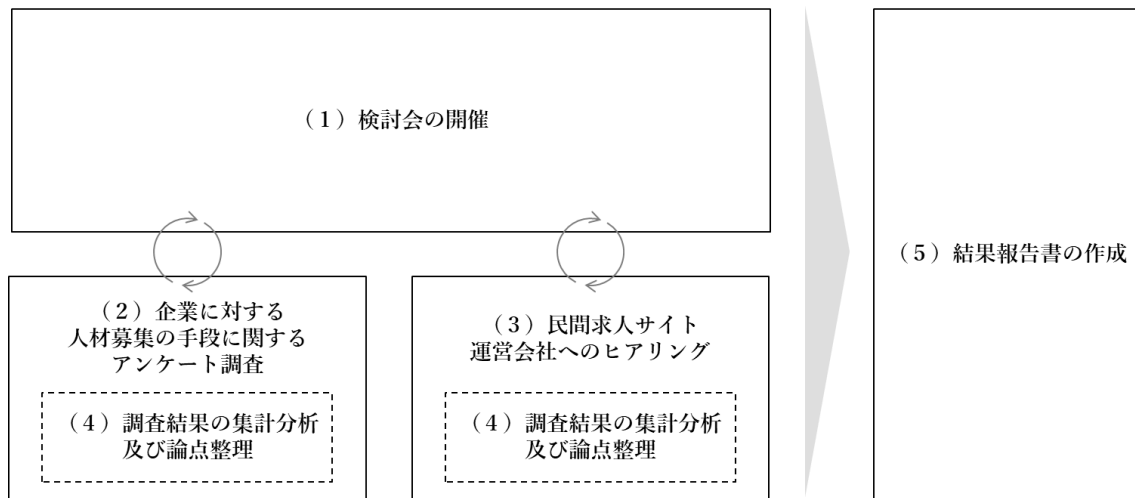
本事業では、表1の通り、「(1) 検討会の開催」、「(2) 企業に対する人材募集の手段に関するアンケート調査（以下、アンケート調査）」、「(3) 民間求人サイト運営会社へのヒアリング（以下、ヒアリング）」、「(4) 調査結果の集計分析及び論点整理」および「(5) 結果報告書の作成」を実施した。

また、各実施事項は、図1の通り連動して実施しており、(1) 検討会を開催し、そこで示された改善案や代替案等を踏まえつつ、(2) アンケート調査、(3) ヒアリング、(4) 調査結果の集計分析及び論点整理を行い、これらの結果を、(5) 本結果報告書として取りまとめた。

表1 各実施事項の概要

#	実施事項	概要
(1)	検討会の開催	以下(2)から(5)の調査等に係る実施方法や結果の分析、結果報告書のとりまとめ等について議論を行う
(2)	企業に対する人材募集の手段に関するアンケート調査	企業が人材を募集するにあたってどのような求人媒体を用いているのか、募集対象の人材（中核人材、パート、スポットワーク等）や、地域性、業種・職種等によって使い分けているのか、また、メリットやデメリットをどのように考えているか等について、過去からの変化も含め、企業に対するアンケート調査を行い分析・整理する
(3)	民間求人サイト運営会社へのヒアリング	民間求人サイトの運営会社に対して、当該求人サイトで扱う求人について、求人数、業種、職種、雇用・就労形態、就業地域、アクセス数、その他本事業の目的を踏まえて効果的と考える属性について積極的に提案した上で、過去からの推移を含めどのような特徴・特性及び変化があるのか、また、求人掲載期間など求人数等の推移を判断する際に留意すべき事項等についてヒアリングを行い分析・整理する
(4)	調査結果の集計分析及び論点整理	上記(2)及び(3)について統計的手法により集計分析し、企業が求人を募集するにあたってどのように採用経路の選択を行い、使い分けているのか、どのような傾向があるのかについて分析・整理する
(5)	結果報告書の作成	上記調査・研究内容を分析した上で、本事業に係る結果報告書を作成する

図 1 各実施事項の関係図



第2節 検討会の実施概要

検討会は、アンケート調査やヒアリング等に係る実施方法や結果の分析、結果報告書のとりまとめ等について議論を行うことを目的として、表2の通り、合計4回開催した。

表2 検討会の各回のアジェンダ

第1回	✓ アンケート調査の企画（調査の目的、対象、実施方法、調査項目等） ✓ ヒアリング調査の企画、調査項目の検討
第2回	✓ アンケート調査の最終化（調査票をベースとしたディスカッション） ✓ ヒアリング調査の経過ご報告
第3回	✓ アンケート調査結果の集計分析 ✓ ヒアリング調査結果のご報告 ✓ 調査結果を踏まえた論点整理
第4回	✓ アンケート調査結果の追加分析 ✓ 調査結果を踏まえた論点整理

検討委員は、本事業の背景・趣旨、方向性に関する深い理解を有し、企業の採用や、人事管理に精通する表3の5名で構成される。

表3 本事業の委員一覧（敬称略、五十音順）

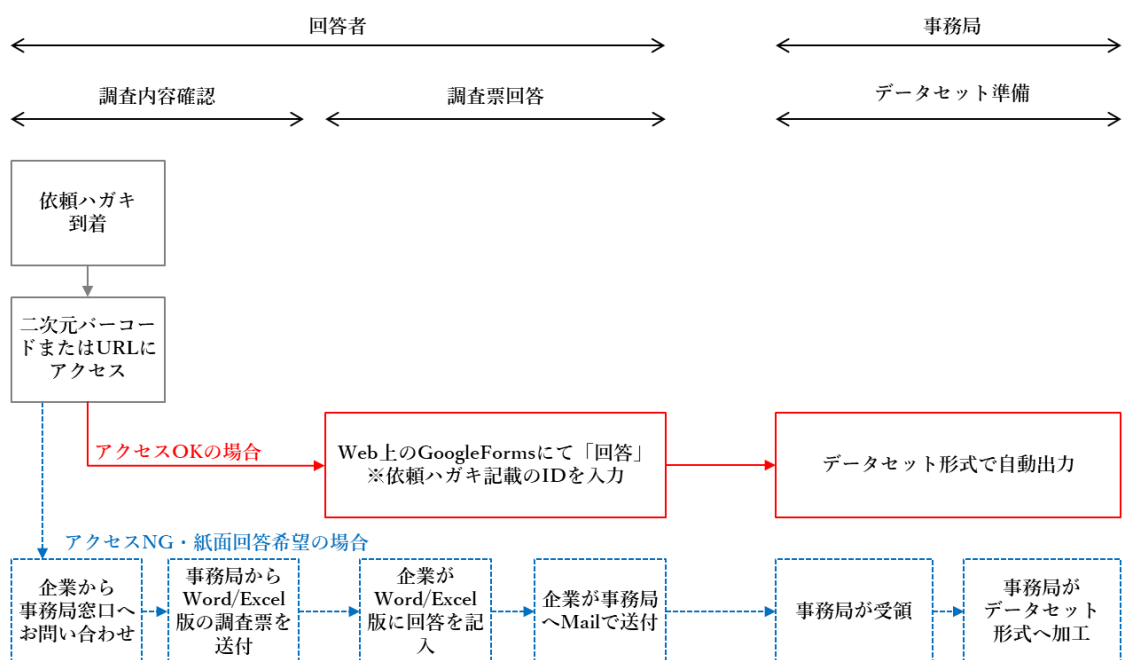
氏名	所属／役職	備考
今野 浩一郎	学習院大学 名誉教授	座長
猪尾 康成	公益社団法人全国求人情報協会 事務局長	
田口 和雄	高千穂大学 経営学部 教授	
日暮 拓人	一般社団法人 日本人材紹介事業協会 事務局長	
村岡 健太	ウォンテッドリー株式会社 Public Affairs Leader	

第3節 アンケート調査の実施概要

アンケート調査は、企業が採用の目的に照らして、どの採用経路を選び、それをどのように活用したか等を明らかにすることを目的として実施した。

調査方法については、2025年1月23日(木)～2025年2月14日(金)の期間に、Google Formsを用いて実施した。具体的には、図2の通り、後述の割付方法で抽出された企業10,000社に対して二次元コード等が記載されたはがきを郵送し、それを受領した企業が二次元コード等からGoogle Formsにアクセスし、回答する方式を採った。なお、Google Formsへのアクセスが難しい企業や、Google Forms以外の方式での回答を希望する企業に対しては、希望に応じてWordファイルを送付し、回答をメール等で返送いただく方式を採った。

図2 アンケートの実査方法



アンケート調査の対象となる企業は、令和３年経済センサス（活動調査）における従業員規模別・業種別の企業分布に則り、計 10,000 社を抽出した。具体的には、信用調査会社が保有する企業データの中から、まず「1,000 人以上」は全数（2,722 社）を抽出し、残ったサンプルサイズ（7,278 社）を、「299 人以下」と「300 人以上 999 人以下」に企業数がおおよそ等しくなるよう割り当てた。その後、従業員規模別（299 人以下、300 人以上 999 人以下、1,000 人以上）に、業種別の割付を実施した。抽出の結果は、表 4 の通り。

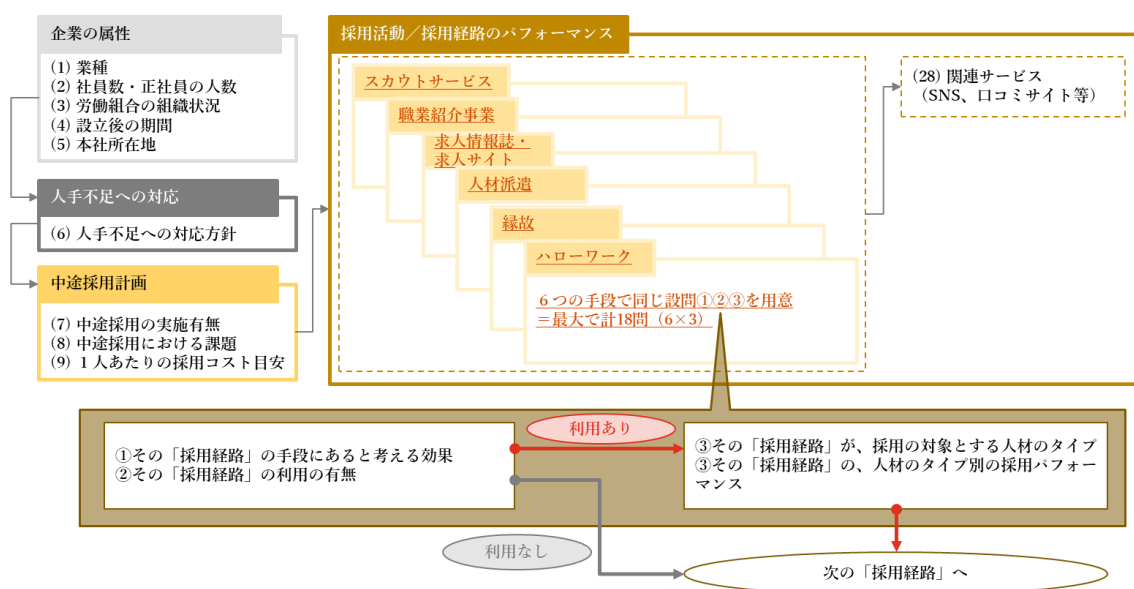
表 4 令和３年経済センサス（活動調査）に基づいたアンケート調査対象企業の割付

	299 人以下	300～999 人	1,000 人以上	総計
鉱業，採石業，砂利採取業	1	1	1	3
建設業	391	97	102	590
製造業	309	649	668	1,626
電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	26	36
情報通信業	51	150	158	359
運輸業，郵便業	60	200	197	457
卸売業，小売業	779	631	415	1,825
金融業，保険業	28	71	141	240
不動産業，物品賃貸業	301	63	66	430
学術研究，専門・技術サービス業	197	100	104	401
宿泊業，飲食サービス業	491	258	60	809
生活関連サービス業，娯楽業	328	125	40	493
教育，学習支援業	138	154	110	402
医療，福祉	271	661	355	1,287
複合サービス事業	5	55	29	89
サービス業（他に分類されないもの）	290	413	250	953
総計	3,645	3,633	2,722	10,000

※農林漁業、公務を除く

アンケート調査では、図 3 の通り、「企業の属性」や「人手不足への対応」、「中途採用計画」、「中途採用・経験者採用に係る採用活動と採用経路のパフォーマンス」などを尋ねた。

図 3 アンケート調査の調査項目の全体像



第4節 ヒアリングの実施概要

本事業では求人企業が求人媒体を選択する際の理由（募集対象とする人材ごとの使い分けや、そのメリット・デメリットをどのように考えているか等）を明らかにすることを目的としている。それに沿って、民間求人サイトの運営企業に対して近年の求人の特徴や動向等についてヒアリングを行うことにより、企業が人材を採用するにあたってどのように採用経路の選択を行い、その背景となる要因は何か等について分析を行った。

募集情報等提供事業者は、職業安定法第4条第6項第1号～第4号の事業類型に則り分類した。

図4 募集情報等提供事業の範囲

提供する情報	提供する情報の収集方法（例）	事業類型	該当サービス（例）
求人情報	- 求人企業から提供依頼 - 職業紹介事業者から提供依頼 - 他の求人メディアから提供依頼	1号事業者 (特定募集情報等提供事業者)	- 求人サイト - 求人情報誌 - 求人情報を投稿するSNS
		1号事業者	
	- ウェブ上から収集（クローリング） - 他の求人メディアの転載	2号事業者 (特定募集情報等提供事業者)	- クローリング型求人サイト - ハローワーク情報の転載サイト
		2号事業者	
求職者情報	- 求職者が登録 - 職業紹介事業者から提供依頼	3号事業者 (特定募集情報等提供事業者)	- 人材データベース - 求職者情報を登録・投稿するSNS
	ウェブ上から収集（クローリング）	4号事業者 (特定募集情報等提供事業者)	クローリング型人材データベース

出所 厚生労働省ホームページ「募集情報等提供事業について」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/boshuujouhouteikyoku.html>)

（以下、本報告書では、事業類型上の1号事業者による事業内容を「1号事業」、2号事業者による事業内容を「2号事業」、3号事業者による事業内容を「3号事業」、4号事業者による事業内容を「4号事業」とする呼称を用いる。）

また、本調査においては「正社員の中途採用・経験者採用」に限定してヒアリングを実施した。このため、調査対象の事業者が運営している非正規雇用労働者を対象としたサービス内容や、新卒採用領域を対象としたサービスについては、原則として聞き取りを行っていない。

い。本報告書においても、特段の断りがない限りは、正社員の中途採用・経験者採用について聞き取りを行った結果について記載する。

■ 調査の目的

企業が中途採用・経験者採用活動をするにあたり、採用したい人材は職種や職歴、保有しているスキル・資格などの属性に応じて多様なタイプがある。こうした中途採用・経験者採用活動において求人企業と求職者の仲立ちをする雇用仲介事業者においては、事業者の事業戦略やビジネスモデルにより、どのようなタイプの人材について雇用仲介を行うかが定まるものと考えられる。このため、事業者によって求人の取り扱いが多い人材タイプは異なり、取り扱う求人の内容は事業者間で住み分けがなされているものと考えられる。

したがって本調査においては、どのような属性の企業からの、どのようなタイプの人材の求人情報を掲載することに注力しているかという観点から募集情報等提供事業者の「ポジショニング戦略」を把握する。このことは、求人企業がどのようなタイプの人材を採用する際には、どのような募集情報等提供事業のサービスを選択するのかを明らかにすることにつながる。

このため、募集情報等提供事業者へのヒアリングから得た求人内容や求人者の属性等の情報に基づいて、各事業者のポジショニング戦略を整理することを目的とする。

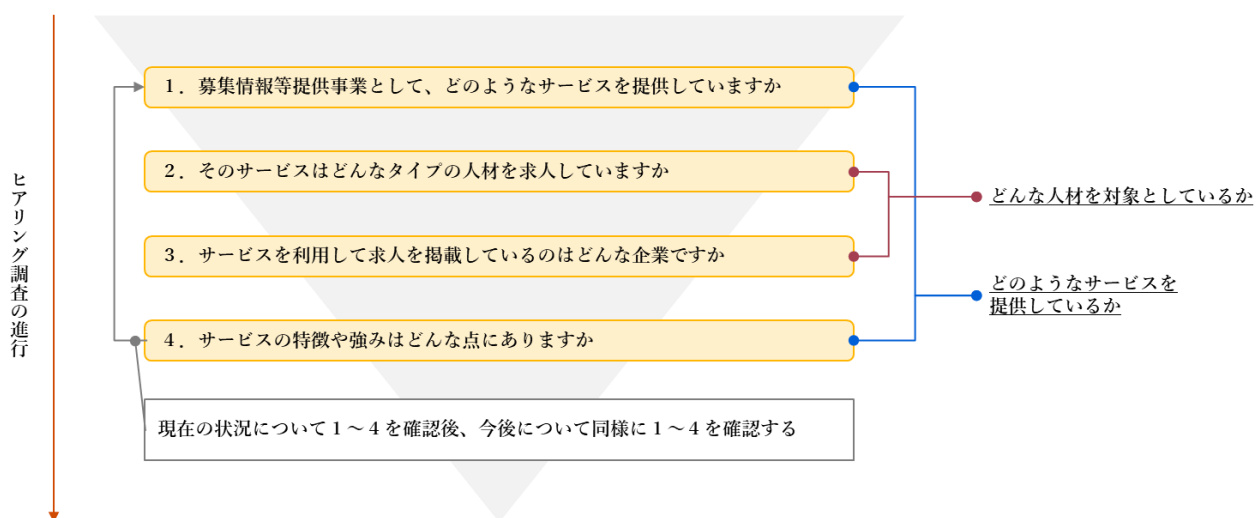
■ 調査の内容

ヒアリング調査は大別すると4点の質問項目により構成した。

1. 事業者が提供しているサービス（募集情報等提供事業にあたるもの）の概要
2. サービスの対象としている求人情報
3. サービスの利用者（求人企業、他の事業者、求職者など）
4. 事業者が考えるサービスの特徴や強み

図 5 ヒアリング調査の項目

ヒアリング調査で質問する項目および順序



前記1，4は事業者のサービス内容、および他のサービスと比較した際の優位性を確認する調査項目であり、これによって求人者である企業がサービス面においてどのような選択を行っているのかを把握することを試みた。

事業者によっては、募集情報等提供事業に該当する複数のサービスを提供している場合がある。本調査においては、調査対象者である事業者における特に主要とされるサービスについての聞き取りを依頼した。原則として1サービス、多くとも2～3サービスの内容を確認している。

なお前述の通り、ヒアリング対象のサービスはいずれも正社員の中途採用・経験者採用領域を対象としたものである。

また、前記2，3の調査によって、事業者のポジショニング戦略を明らかにするための求人内容や求人者の属性を確認した。

なお、ヒアリングの際には事業者の回答内容に応じ、前記の4つの質問項目の内訳として以下のような詳細な項目について聞き取りを行った。

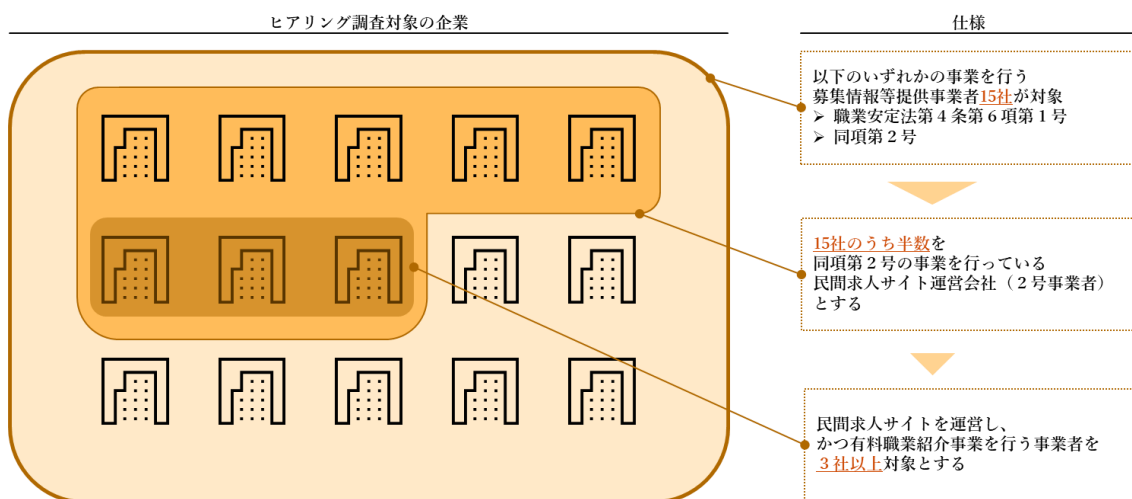
1. 事業者が提供しているサービス（募集情報等提供事業にあたるもの）の概要
 - 募集情報等提供事業としての類型（1～4号事業）
 - 上記類型に該当するサービスの内容（企業から依頼を受けたことによる求人広告の掲載、企業以外から依頼を受けたことによる求人広告の掲載、依頼を受けず機械的に収集（クローリング）した求人広告の掲載、スカウト・ダイレクトリクルーティング、等）
 - 上記サービスの料金形態
2. サービスの対象としている求人情報
 - 求人数において特に多い、または直近で求人数の増加がみられる職種の内訳
 - 本調査上の人材タイプにおける分類（高度専門職、現業職、管理職、総合職）に基づいた求人内容の比率、および回答時に想定した各人材タイプに該当する職種の内訳
 - 求人の年収帯
3. サービスの利用者（求人企業、他の事業者、求職者など）
 - 求人企業の属性（業種、従業員規模、本社所在地等）
 - 他の雇用仲介事業者による求人掲載の状況
 - ユーザー（求職者）の属性（業種、職種、年代、年収等）
4. 事業者が考えるサービスの特徴や強み
 - 他の事業者、特に同規模かつ同じ募集情報等提供事業の類型にあたる事業者と比較した場合に、自社のサービスにおいて特徴的な点は何か
 - サービスの提供についての今後の展望

■ 調査の対象者

本調査では、募集情報等提供事業者 15 社がヒアリング対象である。この構成については、1号事業者と2号事業者の企業数を同数（7～8社）とすることとした。また、2号事業者（7～8社）については、有料職業紹介事業を別途行っている事業者を3社以上とした。

その他、総合型か特定の業種・職種の専門型かといったサービスの領域や、サービスの主なターゲットとしているユーザー層（年代、年収等に基づき判断）において、偏りが生じないように留意した。

図 6 ヒアリング調査対象の構成



前記の基準に基づいて事業者を選定・依頼し、計 15 社にヒアリング調査を実施した。

■ 調査の実施方法

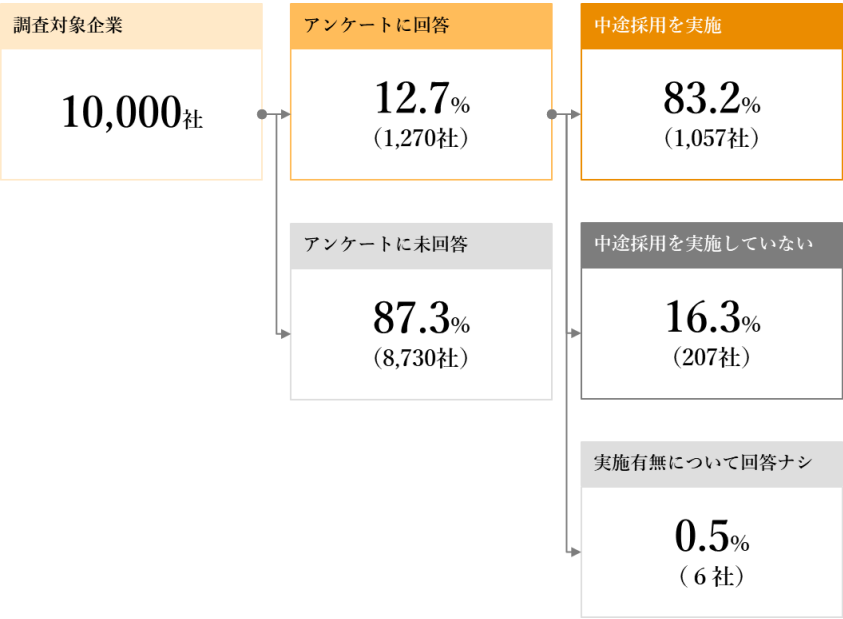
調査対象者の候補となる事業者は、事務局がデスクリサーチ等により選出し、調査協力を依頼した。

調査は令和 6 年 12 月から令和 7 年 3 月の期間に実施した。原則として約 1 時間、ヒアリング対象のサービスの責任者、またはそれに準ずる立場にある社員もしくは役員に、対面またはオンラインにより実施した。

第3章 アンケート調査結果

今回のアンケート調査では、調査対象企業 10,000 社のうちの 1,270 社から回答を得た。
有効回収率は 12.7%である。

図 7 アンケートの主な設問に対する回答状況



なお、アンケート調査対象企業の割付数別に見た回答数・回答率は、以下の通り。

図 8 アンケート調査対象企業の割付数別に見た、回答数および回答率

調査対象企業	アンケートに回答								
10,000社	12.7% (1,270社)								
	299人以下			300~999人			1,000人以上		
	割付数	回答数	回答率	割付数	回答数	回答率	割付数	回答数	回答率
01. 鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	100.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
02. 建設業	391	35	9.0%	97	25	25.8%	102	9	8.8%
03. 製造業	309	49	15.9%	649	63	9.7%	668	64	9.6%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	5	7	140.0%	5	1	20.0%	26	1	3.8%
05. 情報通信業	51	13	25.5%	150	11	7.3%	158	10	6.3%
06. 運輸業、郵便業	60	10	16.7%	200	19	9.5%	197	23	11.7%
07. 卸売業、小売業	779	84	10.8%	631	72	11.4%	415	43	10.4%
08. 金融業、保険業	28	4	14.3%	71	9	12.7%	141	17	12.1%
09. 不動産業、物品賃貸業	301	31	10.3%	63	2	3.2%	66	2	3.0%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	197	24	12.2%	100	10	10.0%	104	6	5.8%
11. 宿泊業、飲食サービス業	491	52	10.6%	258	12	4.7%	60	18	30.0%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	328	18	5.5%	125	10	8.0%	40	2	5.0%
13. 教育、学習支援業	138	24	17.4%	154	24	15.6%	110	29	26.4%
14. 医療、福祉業	271	70	25.8%	661	77	11.6%	355	61	17.2%
15. 複合サービス事業	5	3	60.0%	55	17	30.9%	29	8	27.6%
16. サービス業（他に分類されないもの）	290	53	18.3%	413	46	11.1%	250	35	14.0%
17. その他（分類不能の産業）	0	22		0	12		0	8	
回答ナシ	-	0		-	0		-	0	
小計	3,645	500	13.7%	3,633	410	11.3%	2,722	336	12.3%
								10,000	1,270 ²
									12.7%

アンケート調査で収集したデータについて、本事業の趣旨・背景等を踏まえて、以下の4つの観点から、集計を実施した：

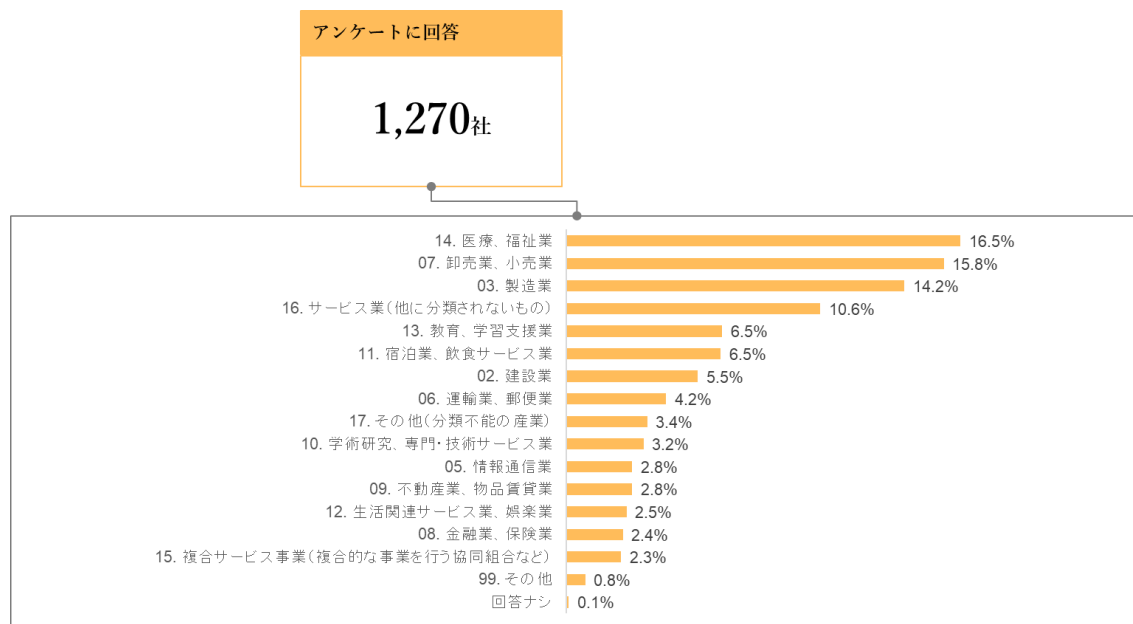
- (1) 「回答企業の属性および人手不足への対応」
- (2) 「中途採用・経験者採用を実施している企業における採用計画の実態」
- (3) 「6つの採用経路の利用状況」
- (4) 「6つの採用経路のパフォーマンス」

第1節 回答企業の属性および人手不足への対応

第1節では、回答企業の属性と、人手不足への対応の実態を明らかにする。

回答企業の業種は、「医療、福祉業」（16.5%）、「卸売業、小売業」（15.8%）、「製造業」（14.2%）を中心に、広範な業種から構成されている。

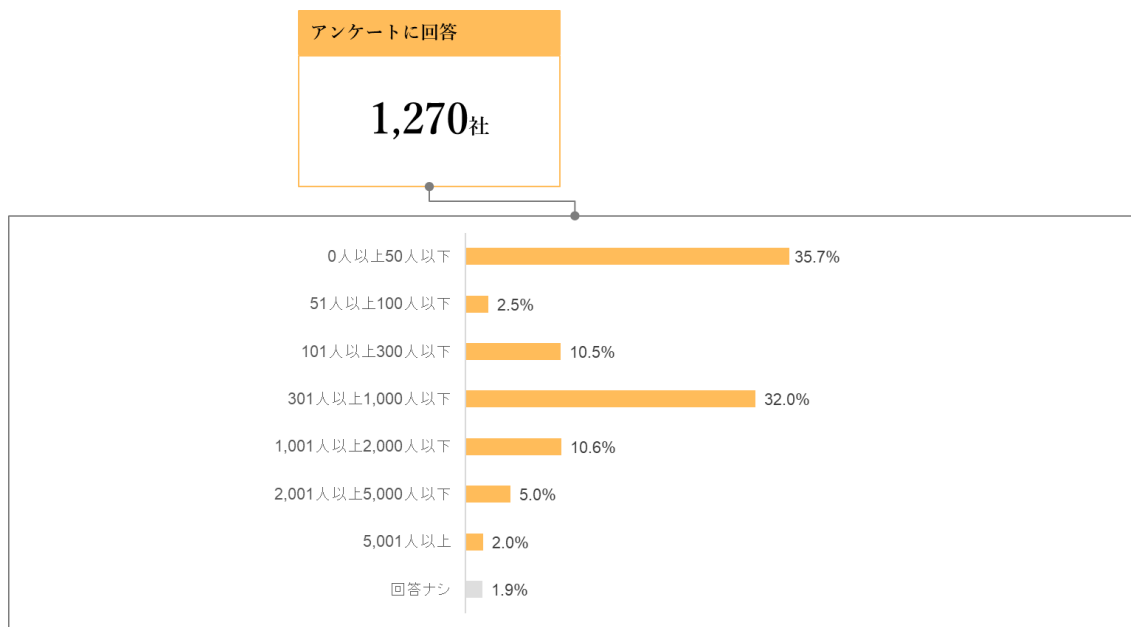
図9 アンケートに回答した企業の業種¹



¹ サンプルサイズが僅少であったため、「01. 鉱業、採石業、砂利採取業」および「04. 電気・ガス・熱供給・水道業」は、「99. その他」に統合して集計している。以後、同様。

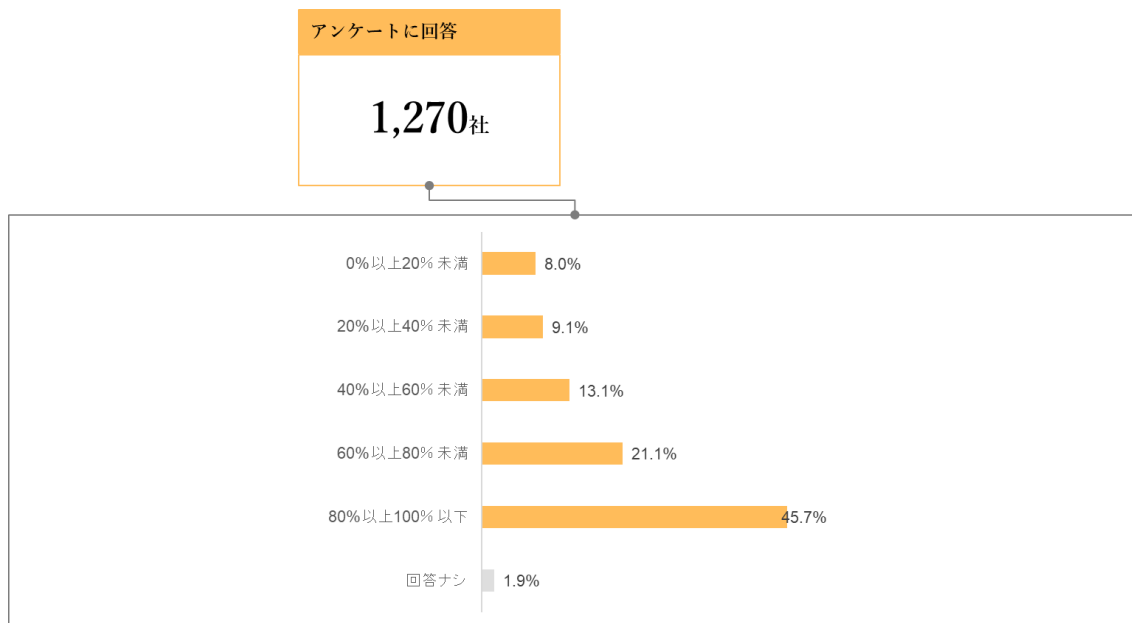
回答企業の正社員数でみた従業員規模別の構成（以下、「従業員規模」と呼ぶ）は、「0人以上 50 人以下」および「301 人以上 1,000 人以下」が多く、それぞれ全体の 35.7%、32.0%を占めている。

図 10 アンケートに回答した企業の正社員の人数



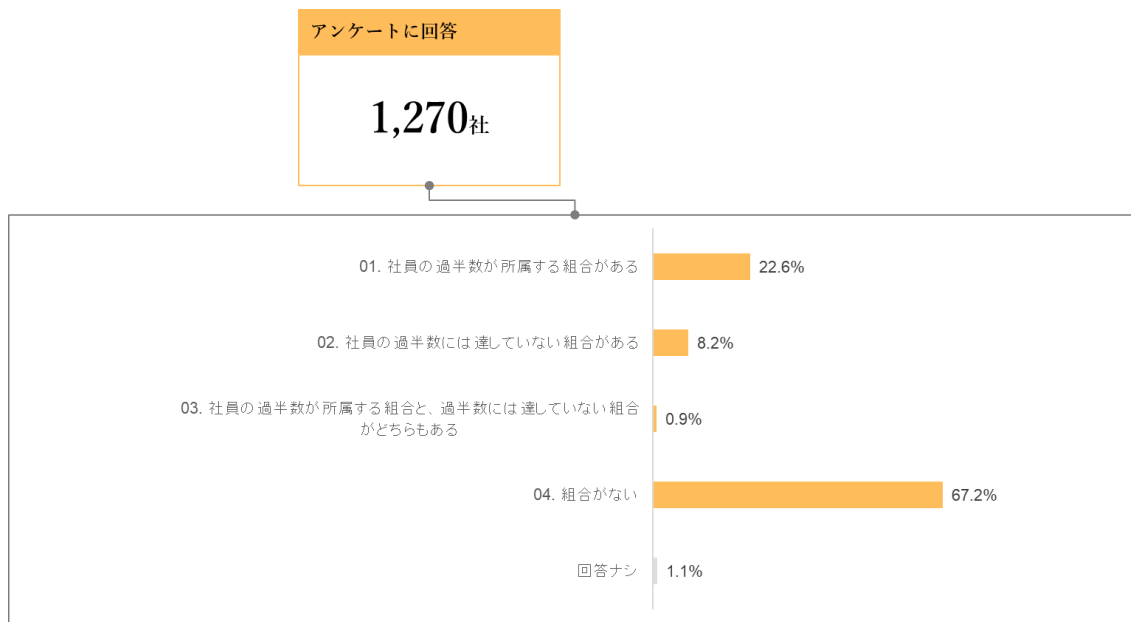
回答企業の正社員の割合は、「80%以上 100%以下」が最も多く、全体の 45.7%を占める

図 11 アンケートに回答した企業の正社員の割合



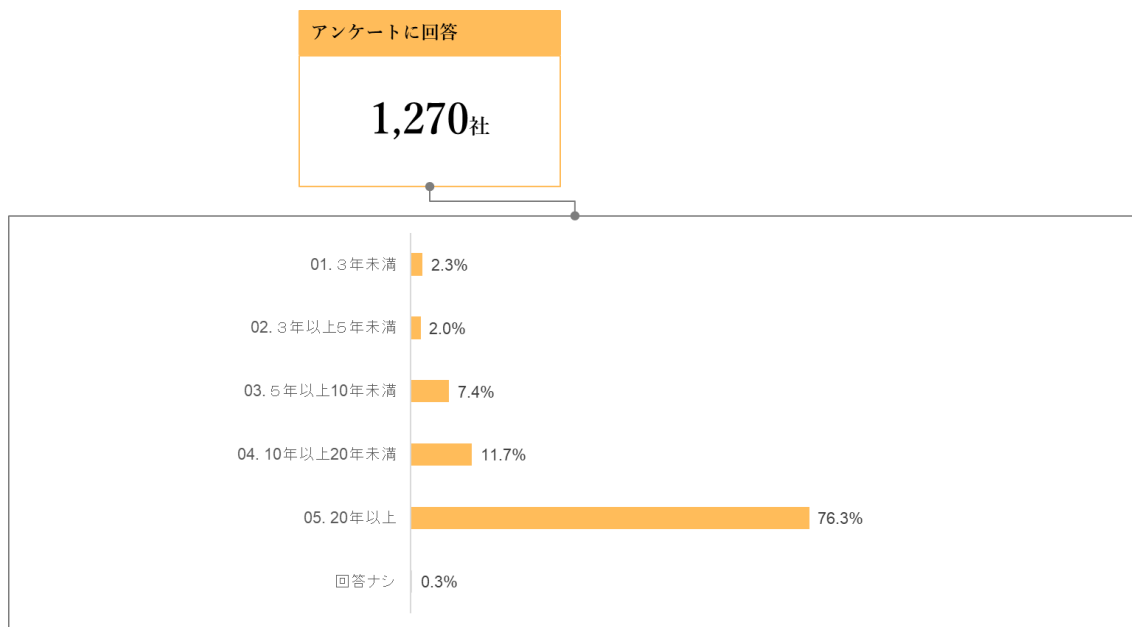
回答企業における労働組合の組織状況は、「組合がない」企業が全体の 67.2%を占め、「社員の過半数が所属する組合がある」が 22.6%で次いでいる。

図 12 アンケートに回答した企業の労働組合の組織状況



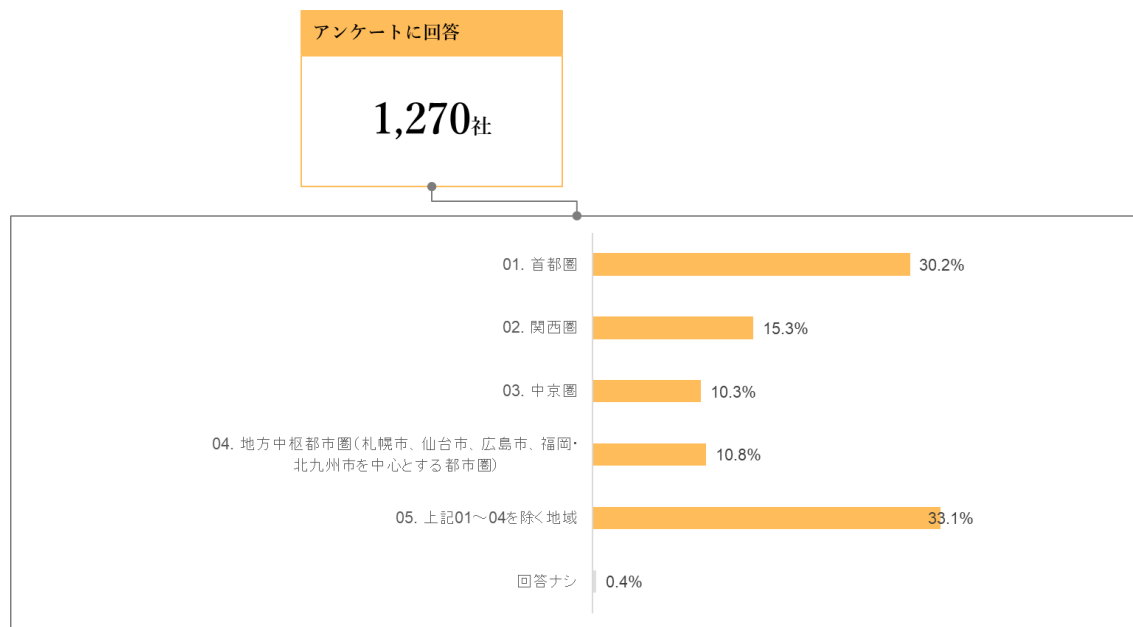
アンケートに回答した企業の設立後の期間は、「20 年以上」が大半であり、全体の約 76.3%を占める。

図 13 アンケートに回答した企業の設立後の期間



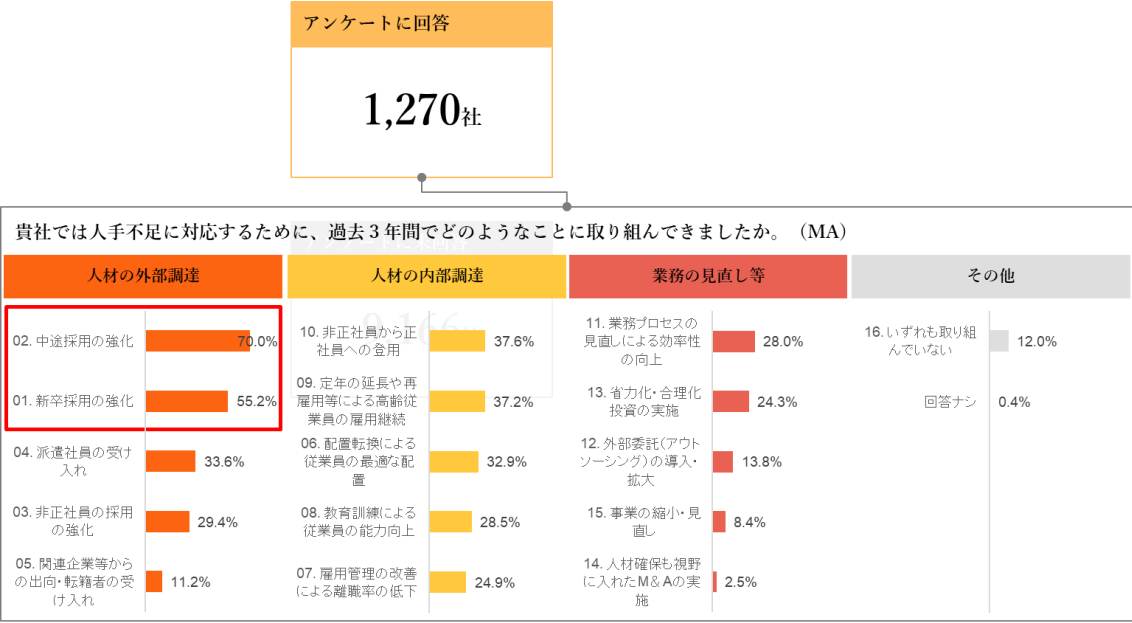
回答企業の本社所在地は、「三大都市圏（首都圏・関西圏・中京圏）および地方中枢都市圏」を“除く”地域が最も多く 33.1%を占め、それに次ぐのが「首都圏」の 30.2%である。

図 14 アンケートに回答した企業の本社所在地



回答企業は、人手不足に対応するために、「人材の内部調達」、「業務の見直し等」より、「人材の外部調達」を重視しており、特に「中途採用の強化」や「新卒採用の強化」に取り組む企業が多く、それぞれ全体の 70.0%・55.2%を占めている。

図 15 アンケート回答企業における過去 3 年間での人手不足への対応方針

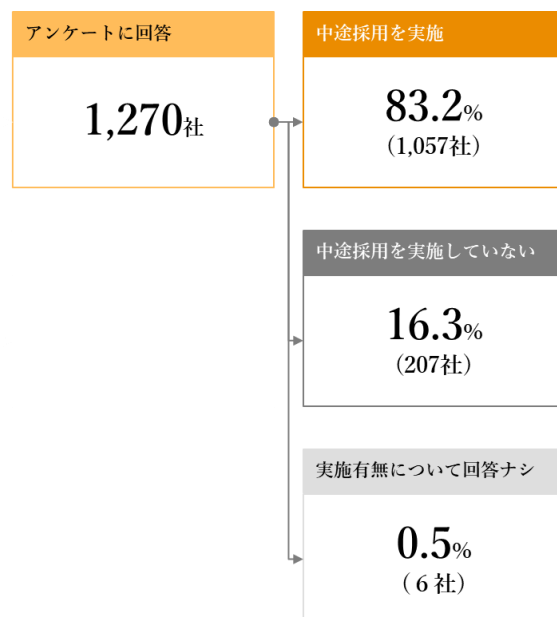


第2節 中途採用・経験者採用を実施している企業における採用計画の実態

第2節では、中途採用・経験者採用を実施している企業における採用計画の実態を明らかにする。

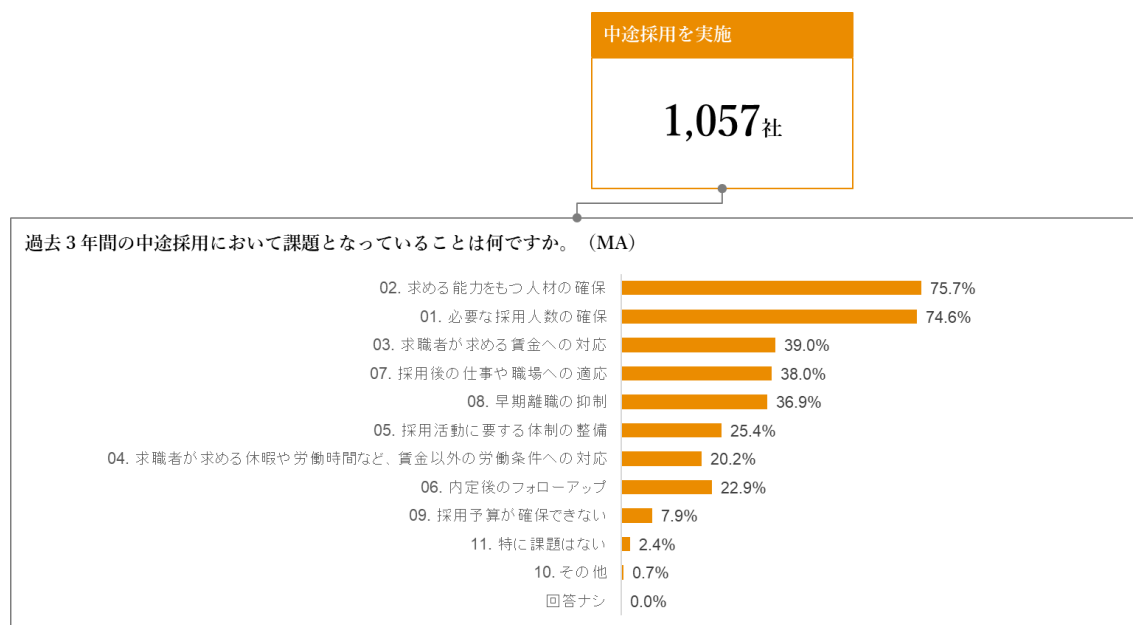
中途採用・経験者採用の実施状況についてみると、回答企業の約83.2%が中途採用・経験者採用を実施している。

図16 アンケート回答企業における中途採用・経験者採用の実施状況



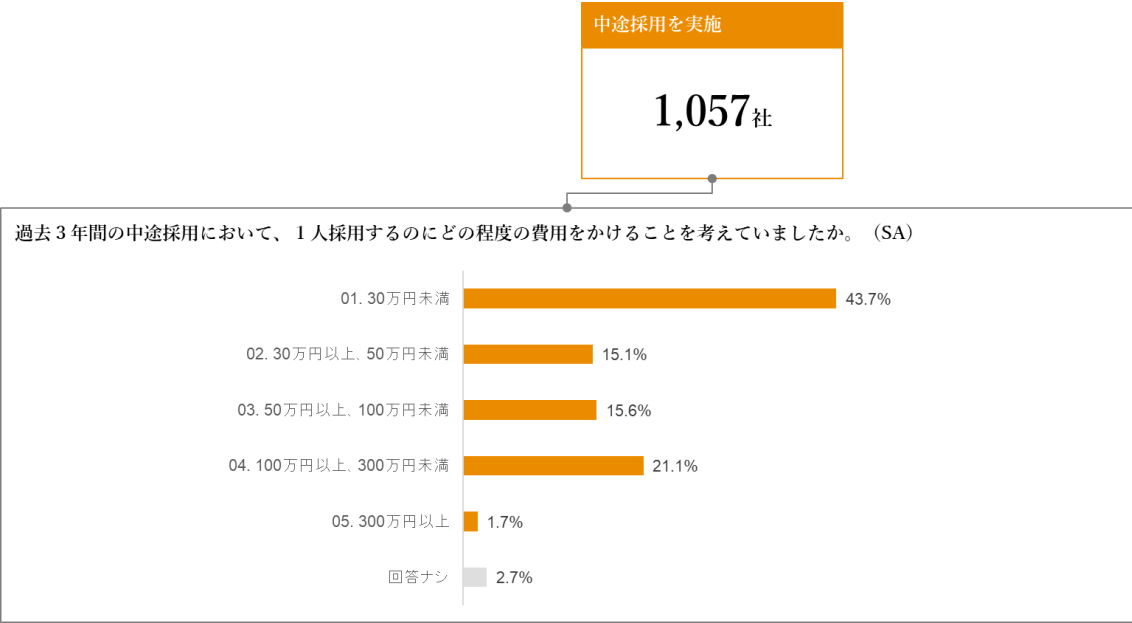
中途採用・経験者採用を実施している企業の中で、中途採用・経験者採用上の課題として、「求める能力を持つ人材の確保」および「必要な採用人数の確保」を挙げる企業が80%弱で最も多く、「求職者が求める賃金への対応」、「採用後の仕事や職場への適応」、「早期離職の抑制」が40%弱で次いでいる。

図 17 中途採用・経験者採用を実施している企業における過去3年間での中途採用・経験者採用上の課題



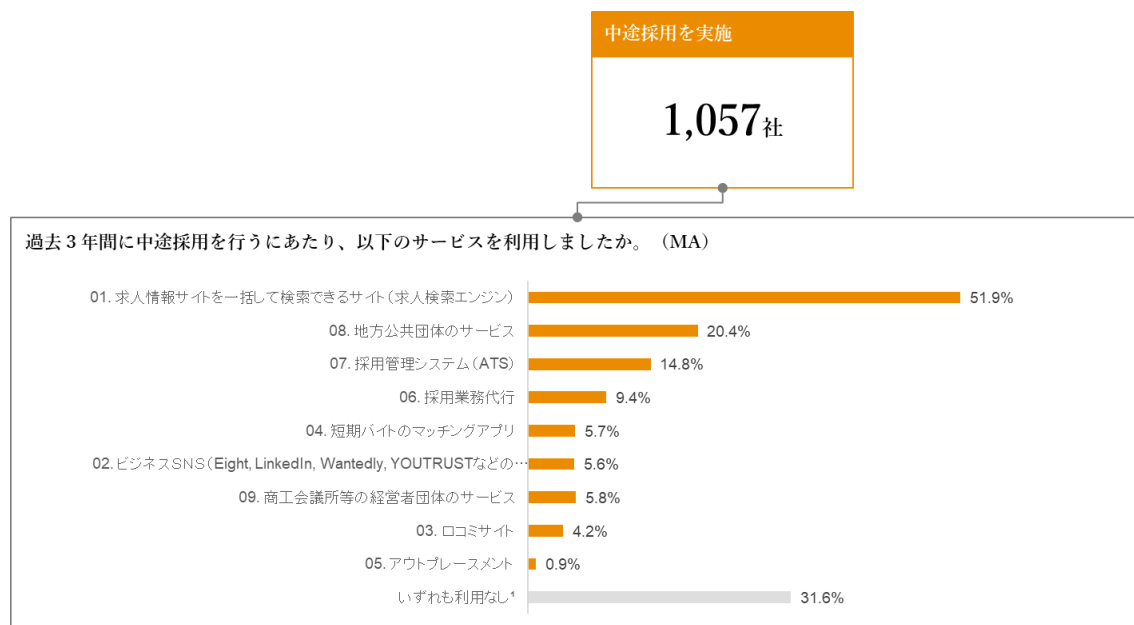
中途採用・経験者採用を実施している企業が、1人採用するのにかかる費用は「30万円未満」が43.7%で最も多く、「30万円以上、50万円未満」、「50万円以上、100万円未満」、「100万円以上、300万円未満」が20%前後で続いている。

図 18 中途採用・経験者採用を実施している企業における、1人採用するのにかかる費用の目安



中途採用・経験者採用を実施している企業が、採用を行うにあたって利用したサービスは、「求人サイトを一括して検索できるサイト（求人検索エンジン）」が51.9%で最も多く、「地方公共団体のサービス」が20.4%、「採用管理システム（ATS）」が14.8%が続いている。

図 19 中途採用・経験者採用を実施している企業が、採用を行うにあたり利用したサービス



第3節 6つの採用経路の利用状況

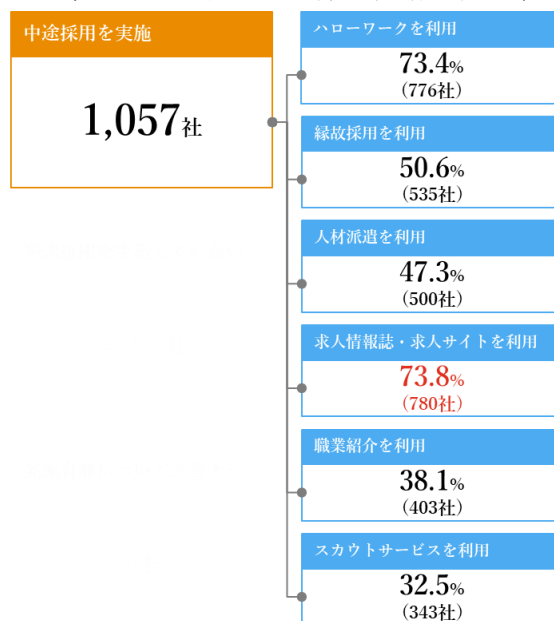
第3節では、6つの採用経路の利用状況を明らかにする。

「利用状況」については、「6つの採用経路の利用率」と、「6つの採用経路の選択戦略（6つの採用経路をどのように組み合わせて用いているか）」の二つの観点から明らかにする。

第1項 6つの採用経路の利用率

まず、中途採用・経験者採用を実施している企業全体の、6つの採用経路の利用率を見ると、「求人情報誌・求人サイト」と「ハローワーク」が73.8%、73.4%と最も高い。「縁故」と「人材派遣」が50%前後でそれに続き、「職業紹介」と「スカウトサービス」が30%台で最も低い。

図 20 中途採用・経験者採用を実施している企業における、6つの採用経路の利用率



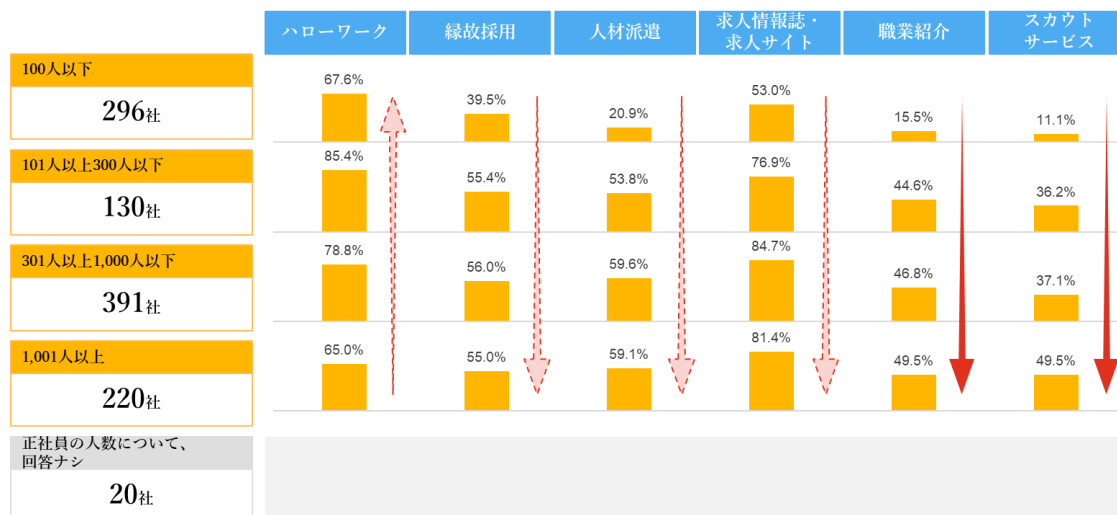
次に、企業の属性別に6つの採用経路の利用率をみたい。まず、業種別には、業種を問わず全体として、「ハローワーク」と「求人情報誌・求人サイト」の利用率が最も高い。なお、ハローワークについては特に「医療、福祉業」の利用率が高く、求人情報誌・求人サイトについては特に「運輸業・郵便業」の利用率が高い。

図 21 業種別に見た、6つの採用経路の利用率

		■利用率が最も高い採用経路					
		ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業		72.9%	47.9%	52.1%	70.8%		35.4%
	48社						
03. 製造業		71.3%	56.1%	58.5%	71.3%	52.4%	47.0%
	164社						
05. 情報通信業		32.1%	53.6%	35.7%	71.4%	39.3%	67.9%
	28社						
06. 運輸業、郵便業		76.5%	47.1%	47.1%	88.2%	31.4%	27.5%
	51社						
07. 卸売業、小売業		74.9%	50.3%	50.3%	74.9%	31.7%	28.7%
	167社						
08. 金融業		41.7%	41.7%	62.5%	87.5%	33.3%	45.8%
	24社						
09. 不動産業、物品賃貸業		61.5%	38.5%	38.5%	53.8%	23.1%	23.1%
	13社						
10. 学術研究、専門・技術サービス業		56.7%	10.0%	43.3%	53.3%	13.3%	30.0%
	30社						
11. 宿泊業、飲食サービス業		73.2%	53.5%	32.4%	74.6%	32.4%	23.9%
	71社						
12. 生活関連サービス業、娯楽業		61.5%	50.0%	19.2%	73.1%	30.8%	30.8%
	26社						
13. 教育、学習支援業		73.2%	28.2%	31.0%	67.6%	23.9%	11.3%
	71社						
14. 医療、福祉業		92.9%	62.4%	56.9%	74.1%	58.4%	32.0%
	197社						
15. 複合サービス事業		77.3%	36.4%	31.8%	72.7%	4.5%	0.0%
	22社						
16. サービス業（他に分類されないもの）		66.4%	56.6%	36.3%	79.6%	26.5%	31.9%
	113社						
17. その他（分類不能の産業）		70.4%	40.7%	63.0%	74.1%	40.7%	44.4%
	16社						
99. その他		40.0%	40.0%	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%
	5社						
業種について、回答なし							
	1社						

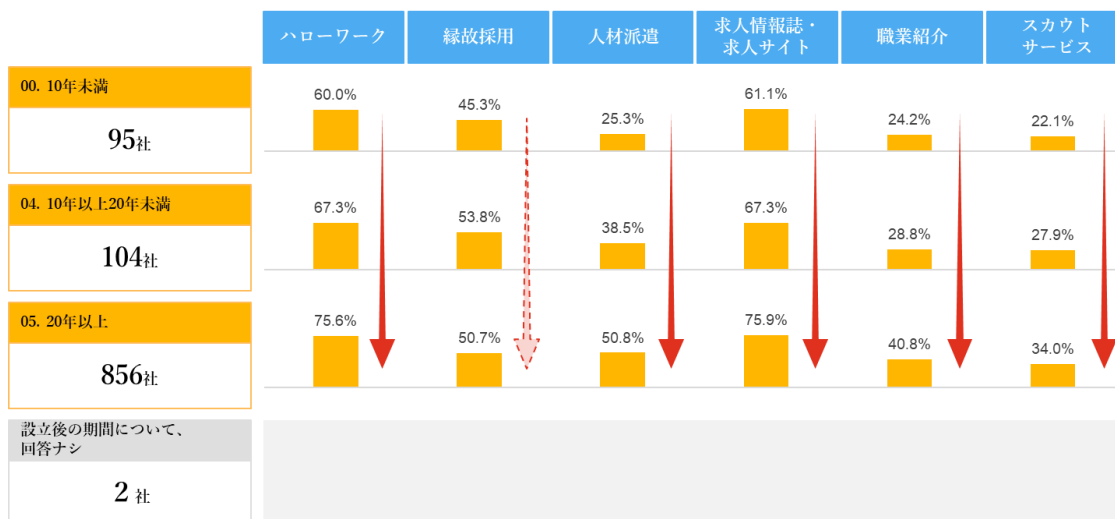
従業員規模別に採用経路の利用率をみると、ハローワークを除く5つの採用経路は、規模が大きくなるにつれて、概ね、利用率が増加する傾向にあるものの、ハローワークについては、概ね規模が小さくなるほど、利用率が増加する傾向にあった。

図 22 従業員規模別に見た、6つの採用経路の利用率



設立後の期間別に採用経路の利用率をみると、6つの採用経路すべてについて、設立後の期間が長くなるほど、概ね、利用率が高くなる傾向にある。

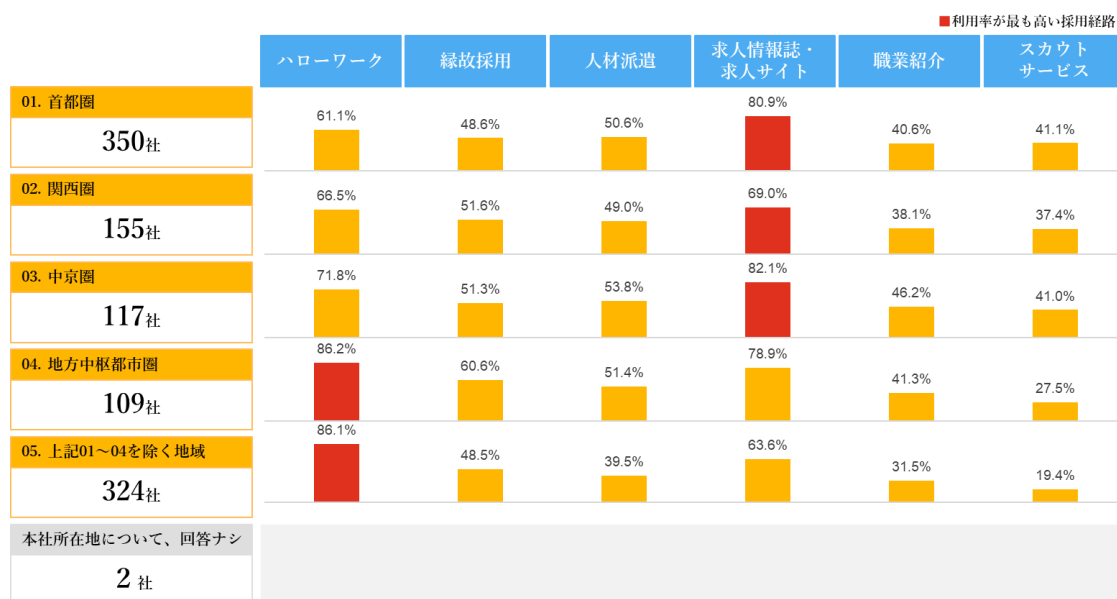
図 23 設立後の期間別にみた、6つの採用経路の利用率²



² サンプルサイズが僅少であったため、「01. 3年未満」、「02. 3年以上5年未満」および「03. 5年以上10年未満」は、「10年未満」に統合して集計している。以後、同様。

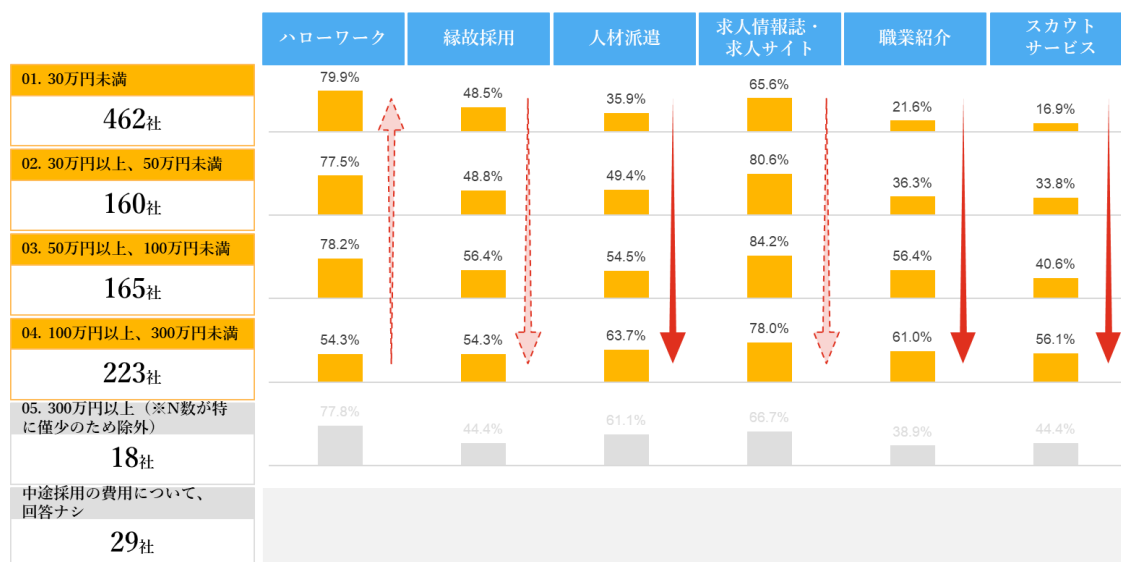
本社所在地別に採用経路の利用率をみると、三大都市圏（首都圏・関西圏・中京圏）では、「求人情報誌・求人サイト」の利用率が最も高い一方で、地方中枢都市圏や、これらを除く地域では「ハローワーク」の利用率が最も高い。それ以外の採用経路については、「人材派遣」、「職業紹介」、「スカウトサービス」のいずれにおいても、三大都市圏と地方中枢都市圏を“除く”地域の利用率が低い。

図 24 本社所在地別に見た、6つの採用経路の利用率



1人を採用するのにかける費用別に6つの採用経路の利用率を見ると、ハローワークを除く5つの採用経路は、採用の費用が高くなるにつれて、概ね、利用率が増加する傾向にあるものの、ハローワークについては、採用の費用が低くなるにつれて利用率が増加する傾向にあった。

図 25 1人を採用するのにかける費用別に見た、6つの採用経路の利用率



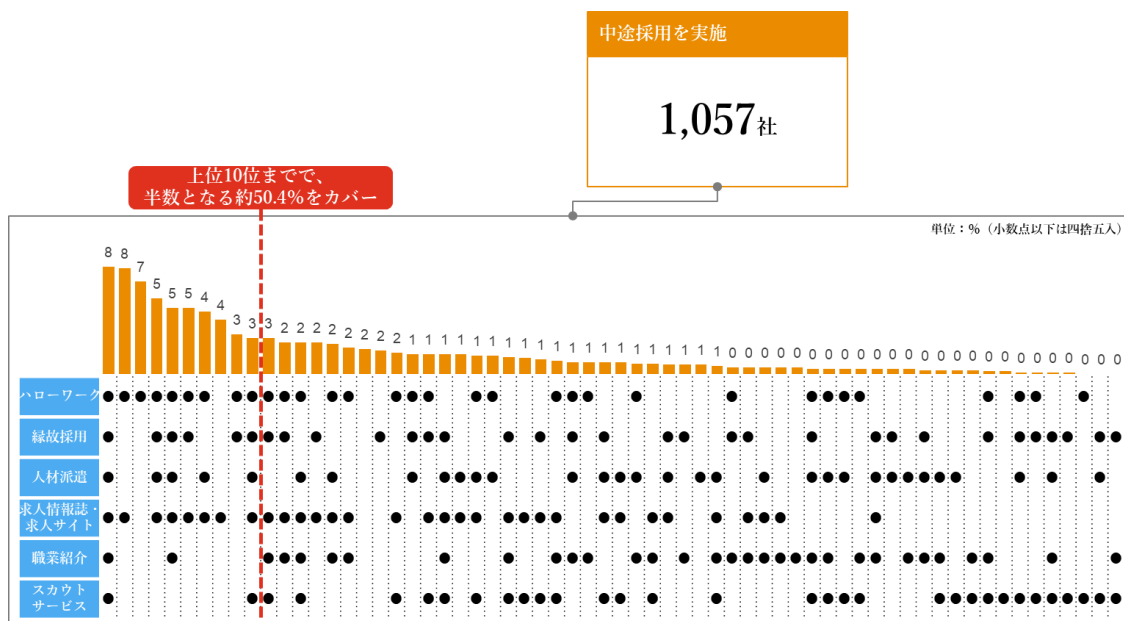
第2項 6つの採用経路の選択戦略

第2項では、6つの採用経路の選択戦略（6つの採用経路をどのように組み合わせて用いているか）に注目する。

採用経路の選択戦略は、6つの経路について、「利用している」か「利用していない」かの組み合わせで決まるので、選択戦略パターンは64通り（2の6乗通り）になる。中途採用・経験者採用を実施している企業がとる全利用パターンの分布は図26のようになる。これを見ると、多くの企業がとる戦略は、「6つの採用経路をすべて使う」、「ハローワーク＋求人情報誌・求人サイト」、「ハローワークのみ」である。

また、上位10パターンで、全体の約半数となる50.4%をカバーしている。そこで、次頁以降では、上位10パターンに絞って、企業属性別に、採用経路の選択戦略の特徴を明らかにする。

図26 中途採用・経験者採用を実施している企業における、6つの採用経路の選択動向³



業種別では、「製造業」や「医療、福祉業」のように、6つの採用経路すべてを用いている企業が最も多い業種もあれば、「複合サービス事業」のように、「ハローワーク」のみを用いている企業が多い業種もあり、採用経路の選択戦略は、業種によって多様である。

³ 小数点以下を四捨五入して表示しているため、合計が必ずしも100%にならない。

図 27 業種別に見た、6つの採用経路の選択動向（1/4）⁴

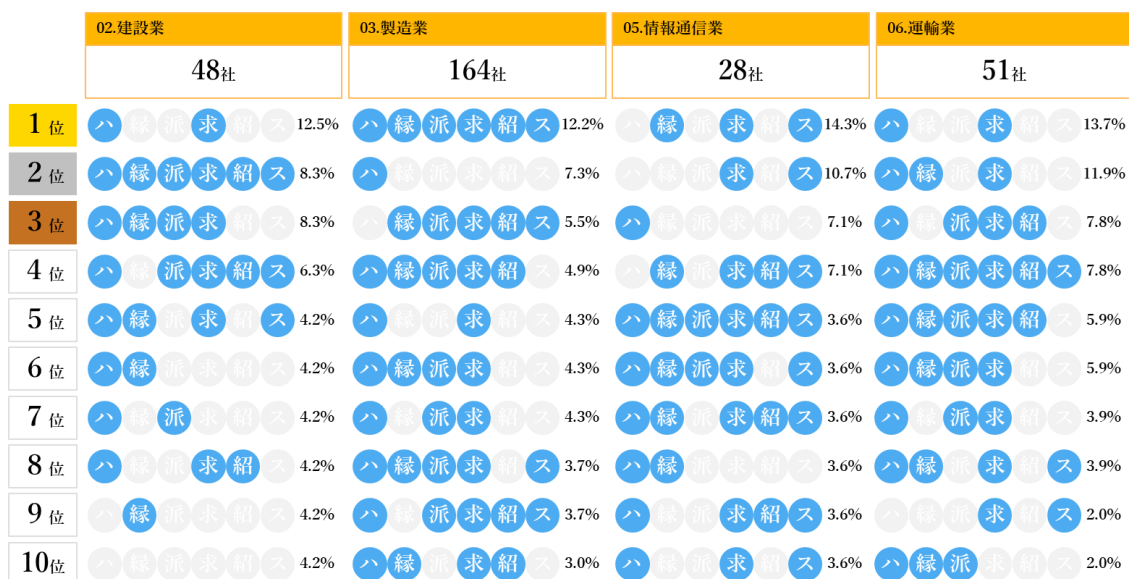
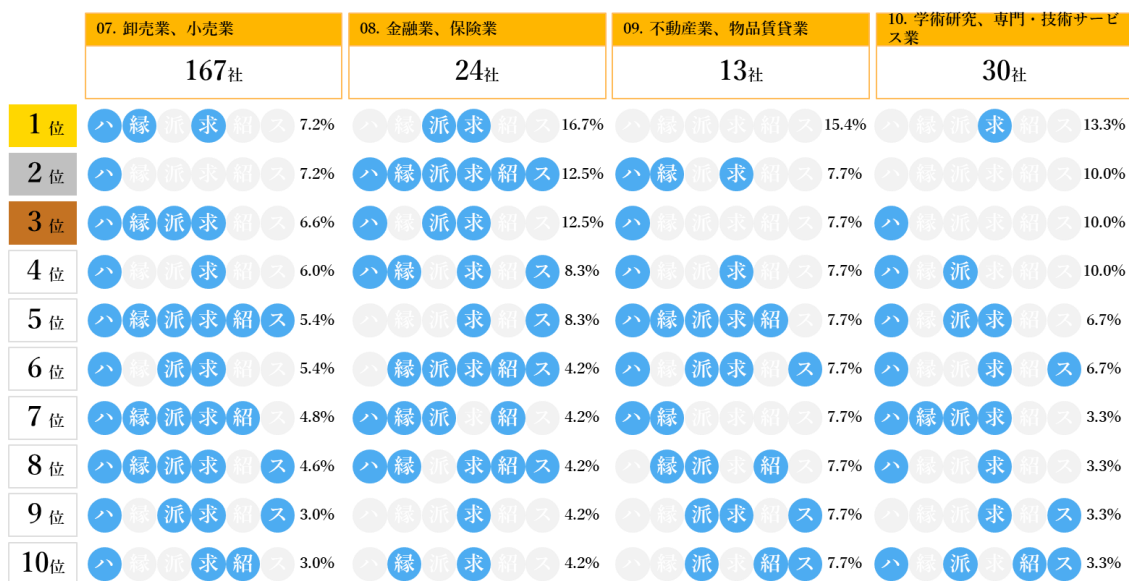


図 28 業種別に見た、6つの採用経路の選択動向（2/4）



⁴ 「ハ」は「ハローワーク」を、「緑」は「縁故採用」を、「派」は「人材派遣」を、「求」は「求人情報誌・求人サイト」を、「紹」は「職業紹介」を、「ス」は「スカウトサービス」を、それぞれ指す。以後、同様。

図 29 業種別に見た、6つの採用経路の選択動向（3/4）

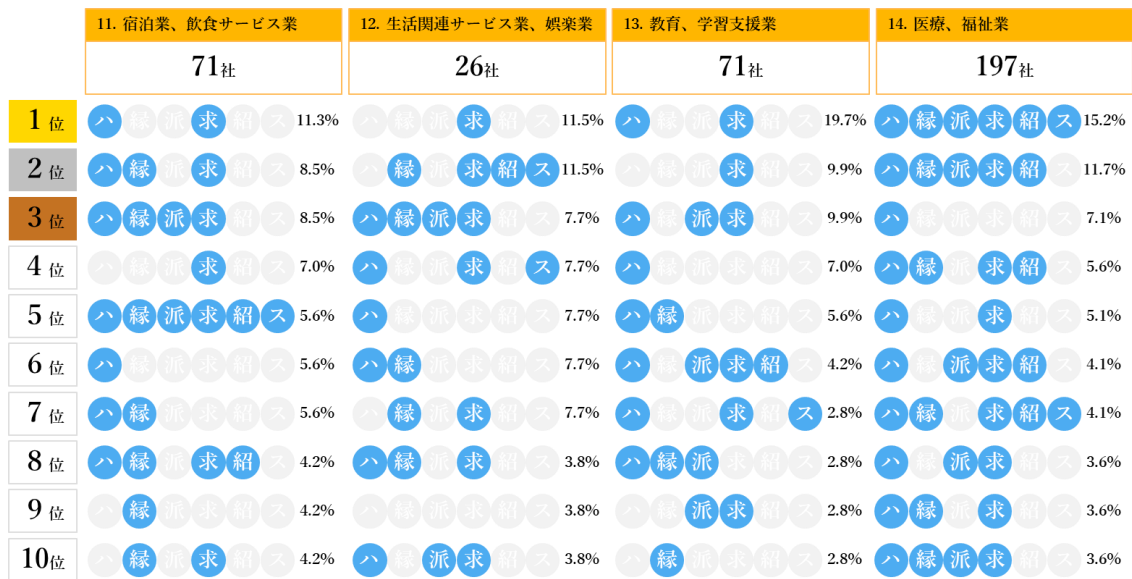
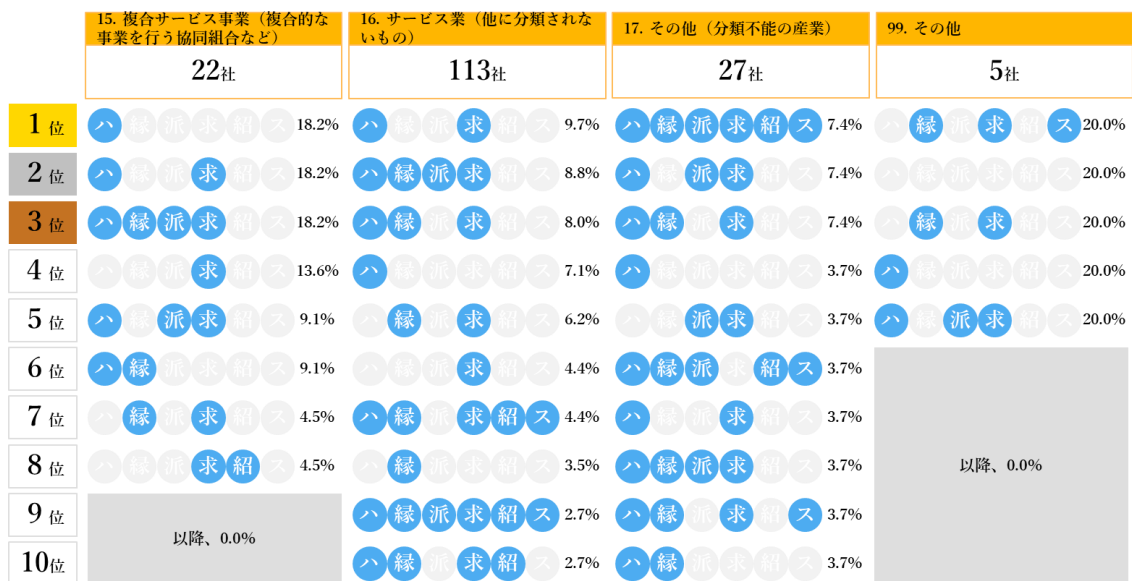


図 30 業種別に見た、6つの採用経路の選択動向（4/4）



従業員規模別にみると、100 人以下の企業では、「ハローワークのみ」を利用している企業の割合が最も高いのに対して、101 人以上の企業では、「6つの採用経路すべて」を利用している企業が最も多い。また、従業員規模が大きいほど、概ね、用いる採用経路が多くなる傾向がみられる。

図 31 従業員規模別に見た、6つの採用経路の選択動向

	100人以下 242社	101人以上300人以下 89社	301人以上1,000人以下 253社	1,001人以上 104社
1位	ハ 緑 派 求 紹 ス 15.5%	ハ 緑 派 求 紹 ス 13.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 9.0%	ハ 緑 派 求 紹 ス 11.4%
2位	ハ 緑 派 求 紹 ス 10.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 9.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.9%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.4%
3位	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 8.5%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.6%	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.0%
4位	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.7%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.0%
5位	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.1%
6位	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.3%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.6%
7位	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.2%
8位	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.2%
9位	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.6%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.2%
10位	ハ 緑 派 求 紹 ス 2.0%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.1%	ハ 緑 派 求 紹 ス 2.7%

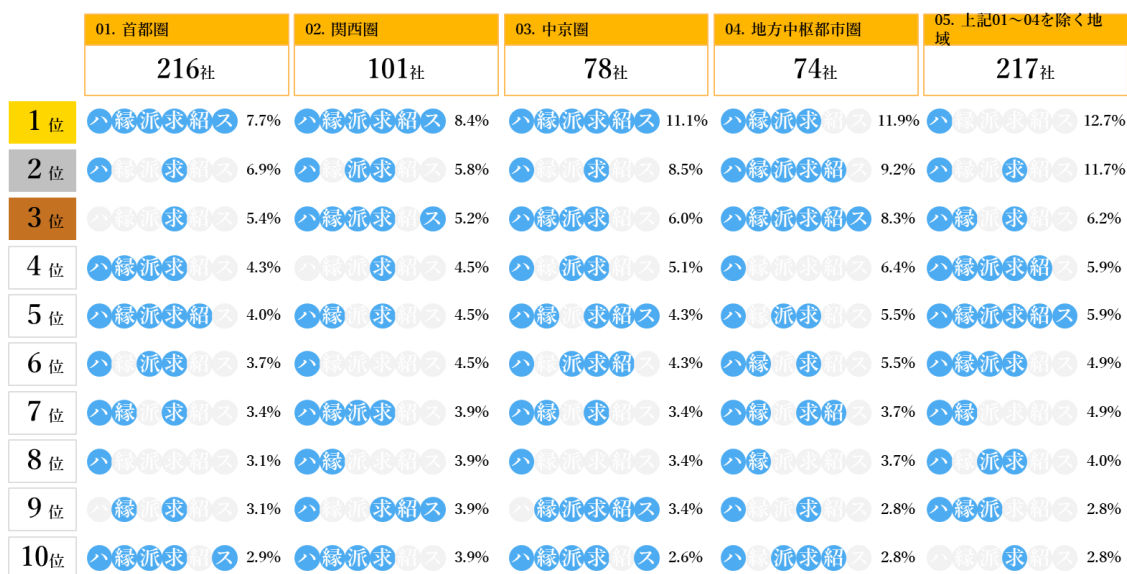
設立後の期間別にみると、設立 20 年未満の企業では、「ハローワークのみ」を利用して
いる企業の割合が最も高く、20 年以上の企業では「6 つの採用経路すべて」を利用してい
る企業の割合が最も高い。また、設立後の期間が長くなるほど、概ね、用いる採用経路が
多くなる傾向がみられる。

図 32 設立後の期間別に見た、6 つの採用経路の選択動向

	00. 10年未満 242社	04. 10年以上20年未満 89社	05. 20年以上 253社
1 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 10.5%	ハ 緑 派 求 紹 ス 10.6%	ハ 緑 派 求 紹 ス 8.1%
2 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 9.5%	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.7%	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.6%
3 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 8.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.7%	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.7%
4 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 7.4%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.7%	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.5%
5 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.3%	ハ 緑 派 求 紹 ス 6.7%	ハ 緑 派 求 紹 ス 5.3%
6 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.7%
7 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 4.4%
8 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.7%
9 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.8%	ハ 緑 派 求 紹 ス 2.7%
10 位	ハ 緑 派 求 紹 ス 3.2%	ハ 緑 派 求 紹 ス 2.9%	ハ 緑 派 求 紹 ス 2.7%

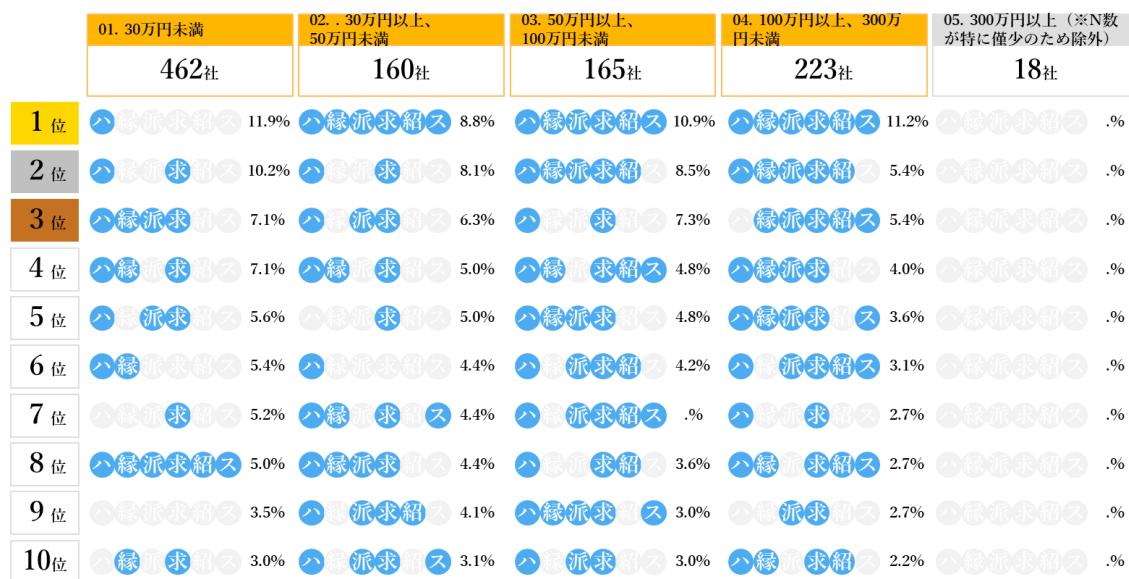
本社所在地別に見ると、三大都市圏では、「6つの採用経路すべて」を選択している企業が、地方中枢都市圏では、職業紹介とスカウトサービスを除いた4つの採用経路を選択している企業が、それ以外の地域では「ハローワークのみ」を選択している企業が最も多い。なお、上位3位までをみると、三大都市圏や地方中枢都市圏を“除く”地域は、三大都市圏や地方中枢都市圏に比べて、選択する採用経路は少ない。

図 33 本社所在地別に見た、6つの採用経路の選択動向



1 人を中途採用・経験者採用するのにかける費用別に見ると、中途採用・経験者採用の費用が 30 万円未満の企業では、「ハローワークのみ」を選択する企業の割合が最も高いのに対して、30 万円以上の企業では、「6 つの採用経路のすべて」を選択するパターンが最も多い。また、中途採用・経験者採用の費用が多くなるほど、概ね、活用する採用経路が多くなる傾向がみられる。

図 34 1 人を中途採用・経験者採用するのにかける費用別に見た、6 つの採用経路の選択動向



第4節 6つの採用経路のパフォーマンス

第4節では、6つの採用経路と採用のパフォーマンスとの関係を明らかにしたい。

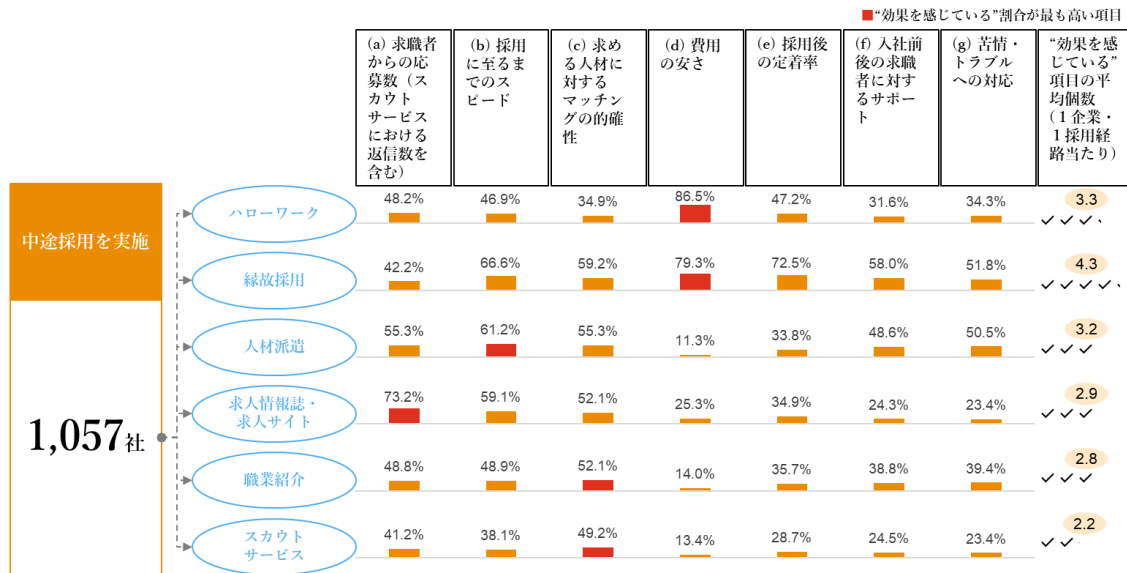
ここでは、採用経路のパフォーマンスは、以下の3つの点から評価する。

- ① 企業が感じている採用経路の効果から見る評価
- ② 企業が採用経路を活用する場合の採用対象の人材タイプから見る評価。採用対象の人材タイプが採用できると思って採用経路を決めていることを踏まえると、これは、企業による採用経路の「事前評価」になる
- ③ 企業による採用の成功度から見る評価。これは、採用経路の「事後評価」である

第1項 企業が感じる効果から見た評価

まず、採用経路に対して企業が感じている効果を見ると、ハローワークおよび縁故採用は「費用の安さ」で、人材派遣は「採用に至るまでのスピード」で、求人情報誌・求人サイトは「求職者からの応募数」で、職業紹介およびスカウトサービスは「求める人材に対するマッチングの的確性」で、効果があると評価する企業が最も多い。

図 35 企業が6つの採用経路に対して感じている効果



なお、6つの採用経路の平均値を用いて7つの評価項目の相関係数を算出すると、図36になる。「(d) 費用の安さ」を除く項目間の相関係数は、ほぼ0.5を超える高い値を示しているが、それに比べて「(d) 費用の安さ」とそれ以外の評価項目との相関係数は0.3前後と低い傾向にある。

図 36 6つの採用経路に関する7つの評価項目の相関係数の全体平均

N=1,057

6つの採用経路の全体平均	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.71	0.64	0.27	0.50	0.49	0.48
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.68	0.31	0.56	0.54	0.53
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.29	0.66	0.60	0.56
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.43	0.31	0.29
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.65	0.61
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.84
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

また、この傾向は、採用経路別に見ても、概ね変わらない。

図 37 ハローワークに関する 7 つの評価項目の相関係数

N=1,057

ハローワーク	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.70	0.61	0.34	0.47	0.38	0.35
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.65	0.34	0.54	0.46	0.45
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.29	0.61	0.52	0.47
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.38	0.22	0.25
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.53	0.53
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.78
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

図 38 縁故採用に関する 7 つの評価項目の相関係数

N=1,057

縁故採用	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.52	0.51	0.33	0.40	0.49	0.46
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.56	0.54	0.56	0.52	0.49
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.48	0.64	0.62	0.55
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.65	0.50	0.47
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.68	0.61
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.79
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

図 39 求人情報誌・求人サイトに関する 7 つの評価項目の相関係数

N=1,057

求人情報誌・求人サイト	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.64	0.58	0.18	0.46	0.31	0.34
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.67	0.24	0.50	0.42	0.41
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.25	0.62	0.50	0.45
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.40	0.28	0.22
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.58	0.54
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.82
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

図 40 人材派遣に関する 7 つの評価項目の相関係数

N=1,057

人材派遣	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.75	0.62	0.27	0.42	0.53	0.52
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.67	0.24	0.46	0.59	0.58
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.24	0.63	0.66	0.62
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.38	0.30	0.27
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.64	0.59
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.83
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

図 41 職業紹介に関する 7 つの評価項目の相関係数

N=1,057

職業紹介	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.86	0.78	0.18	0.64	0.64	0.64
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.80	0.21	0.65	0.66	0.66
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.20	0.75	0.70	0.69
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.33	0.27	0.27
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.74	0.72
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.89
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

図 42 スカウトサービスに関する 7 つの評価項目の相関係数

N=1,057

職業紹介	[(a) 求職者からの応募数]	[(b) 採用に至るまでのスピード]	[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	[(d) 費用の安さ]	[(e) 採用後の定着率]	[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	[(g) 苦情・トラブルへの対応]
[(a) 求職者からの応募数]	—	0.86	0.78	0.18	0.64	0.64	0.64
[(b) 採用に至るまでのスピード]	—	—	0.80	0.21	0.65	0.66	0.66
[(c) 求める人材に対するマッチングの的確性]	—	—	—	0.20	0.75	0.70	0.69
[(d) 費用の安さ]	—	—	—	—	0.33	0.27	0.27
[(e) 採用後の定着率]	—	—	—	—	—	0.74	0.72
[(f) 入社前後の求職者に対するサポート]	—	—	—	—	—	—	0.89
[(g) 苦情・トラブルへの対応]	—	—	—	—	—	—	—

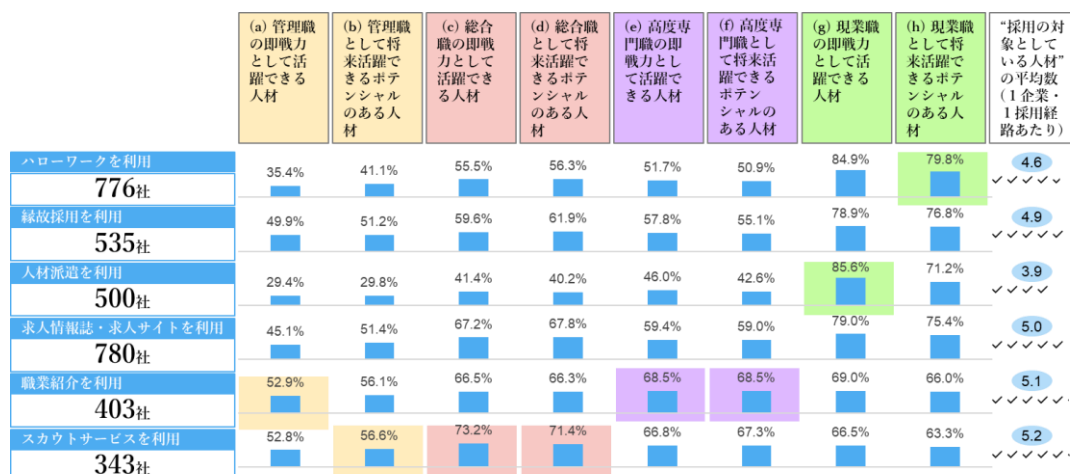
第2項 採用対象の人材タイプから見た評価（事前評価）

第2項では、採用経路が採用の対象としている人材タイプ⁵の特徴を明らかにする。

まず、採用経路別にみると、スカウトサービスを除く5つの採用経路は、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」を採用の対象としている企業の割合が最も高い。それに対して、スカウトサービスは、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」を採用の対象としている企業の割合が最も高い。なお、各採用経路が採用の対象としている人材タイプの平均数を見ると、スカウトサービスが5.2人と最も多い。

また、(a)～(g)の8つの人材タイプ別に採用経路の比率をみると、「管理職」を採用対象として重視しているのは、職業紹介やスカウトサービス、「総合職」を重視しているのはスカウトサービス、「高度専門職」を重視しているのは職業紹介、「現業職」を重視しているのは人材派遣やハローワークである。

図 43 8つの人材タイプ別に見た、6つの採用経路の事前評価⁶



⁵ 「人材のタイプ」について、「総合職」とは、「非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材」、「高度専門職」とは、「特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材」、「現業職」とは、「特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材」をそれぞれ指す。以後、同様。

⁶ “採用の対象としている”とは、「各採用経路を利用したと回答した企業（図 43 左列の社数）」のうち、「どのようなタイプの人材を中途採用するために●●を利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。（※●●には、6つの採用経路がそれぞれ入り、(a)～(h)まですべての人材タイプについて質問している）」という設問に対して、「01. 採用できた」、「02. ある程度採用できた」、「03. あまり採用できなかった」または「04. 採用できなかった」のいずれかを選んだ回答を指す。

第3項 採用の成功度からみた評価（事後評価）

第3項では、各採用経路での採用がどの程度成功したのかを、人材タイプ別に明らかにする。

なお、採用の成功度は図 44 に示す手順によって、採用経路別・人材タイプ別に得点化し、集計・分析を行った。

図 44 採用の成功度を計測するためのスコアリングの手順

注：下図は、ハローワークの場合のスコアリングの手順のイメージ

(12) どのようなタイプの人材を中途採用するためにハローワークを利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。(各行で○印は一つ)					
	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. ハローワークは利用していない
	3 pt	2 pt	1 pt	0 pt	集計対象外
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職 ^{*1} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職 ^{*2} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職 ^{*3} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

----->

3 pt

----->

集計対象外

----->

2 pt

----->

1 pt

----->

3 pt

----->

0 pt

----->

2 pt

----->

3 pt

採用経路別に中途採用・経験者採用の成功度の平均値を見ると、職業紹介の事後評価のスコアが1.4ptと最も高い。

次に、人材タイプ別に採用経路のポイントをみると、ここでも、職業紹介は、「(a)管理職の即戦力として活躍できる人材」、「(b)管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」、「(c)総合職の即戦力として活躍できる人材」、「(d)総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」、「(e)高度専門職の即戦力として活躍できる人材」および「(f)高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」の6つの人材タイプで他の採用経路より高い値を示している。

一方で、「(g)現業職の即戦力として活躍できる人材」と「(h)現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」については、人材派遣および縁故採用の評価が最も高い。

図 45 採用経路・人材タイプ別に見た、採用の成功度

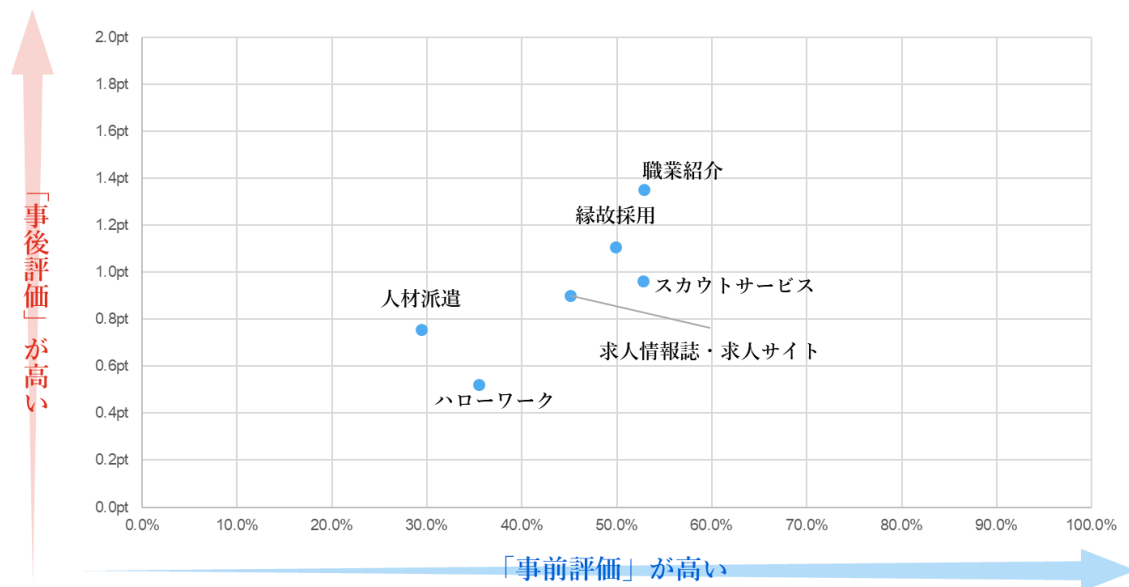
	(a) 管理職の 即戦力として活躍できる人材	(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材	(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材	(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材	(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	事後評価の 平均値
ハローワークを利用 776社	0.5pt	0.7pt	0.9pt	0.9pt	0.8pt	0.7pt	1.3pt	1.3pt	0.9pt
縁故採用を利用 535社	1.1pt	1.2pt	1.4pt	1.4pt	1.2pt	1.2pt	1.7pt	1.6pt	1.1pt
人材派遣を利用 500社	0.8pt	0.7pt	1.1pt	1.1pt	1.2pt	1.1pt	1.8pt	1.6pt	1.3pt
求人情報誌・求人サイトを利用 780社	0.9pt	1.1pt	1.4pt	1.4pt	1.1pt	1.1pt	1.5pt	1.4pt	1.2pt
職業紹介を利用 403社	1.4pt	1.4pt	1.6pt	1.6pt	1.5pt	1.5pt	1.6pt	1.5pt	1.4pt
スカウトサービスを利用 343社	1.0pt	1.1pt	1.3pt	1.3pt	1.1pt	1.0pt	1.2pt	1.2pt	1.3pt

第4項 6つの採用経路のパフォーマンスの総合評価（事前評価・事後評価）

第4項では、第2項・第3項で得られた集計・分析の結果を用いて、「採用の対象としている人材タイプ（事前評価）」と「採用がうまくいっている人材タイプ（事後評価）」の2つの観点から、人材タイプ・採用経路別に採用のパフォーマンスを総合評価する。

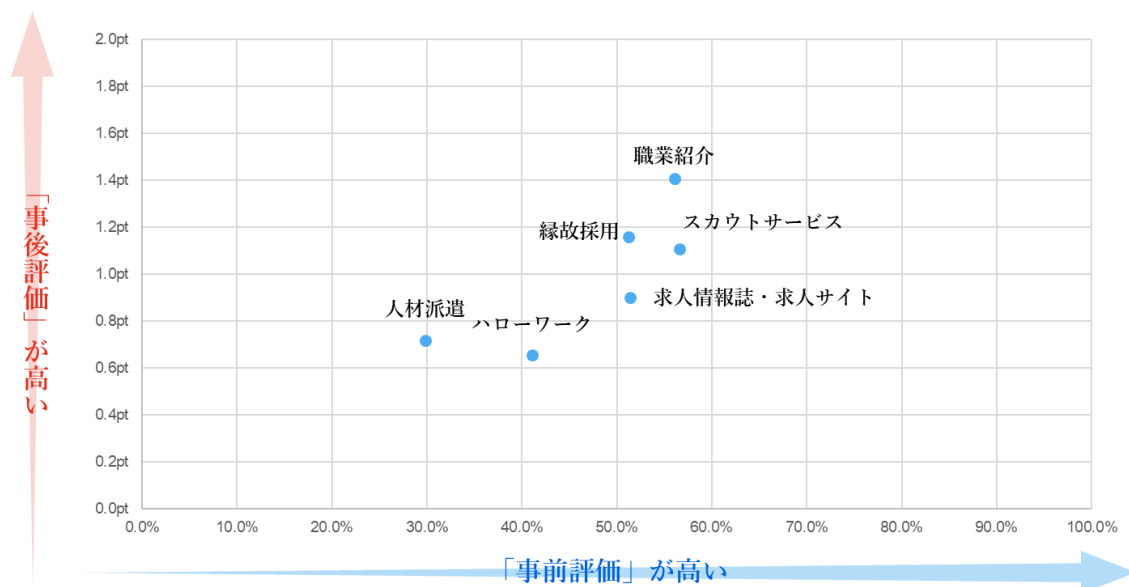
まず、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に職業紹介が事前評価・事後評価ともに高い。

図 46 「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する
採用経路のパフォーマンス



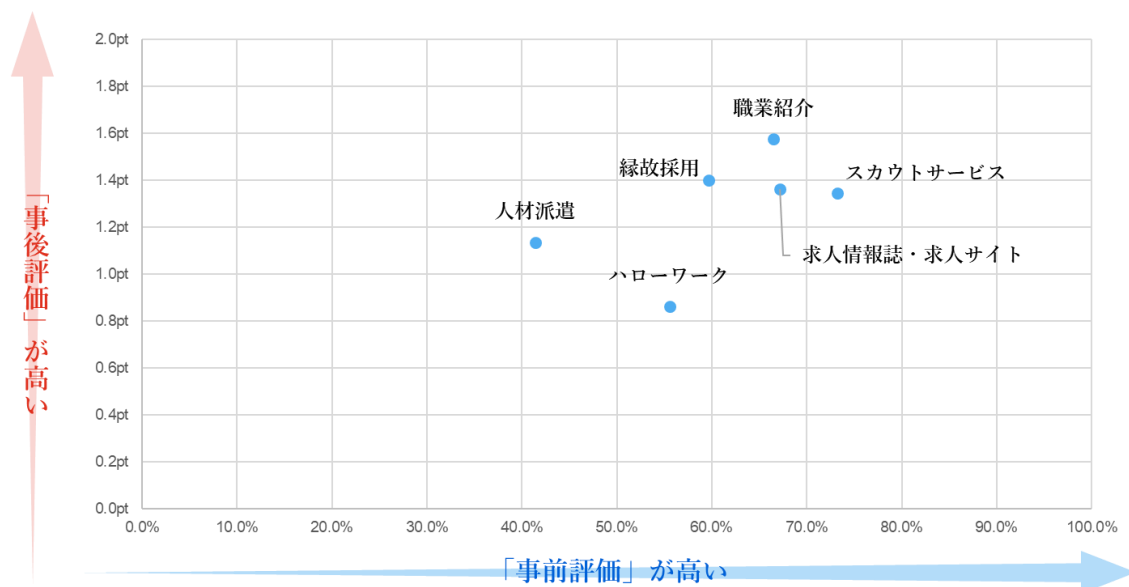
次に、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

図 47 「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する採用経路のパフォーマンス



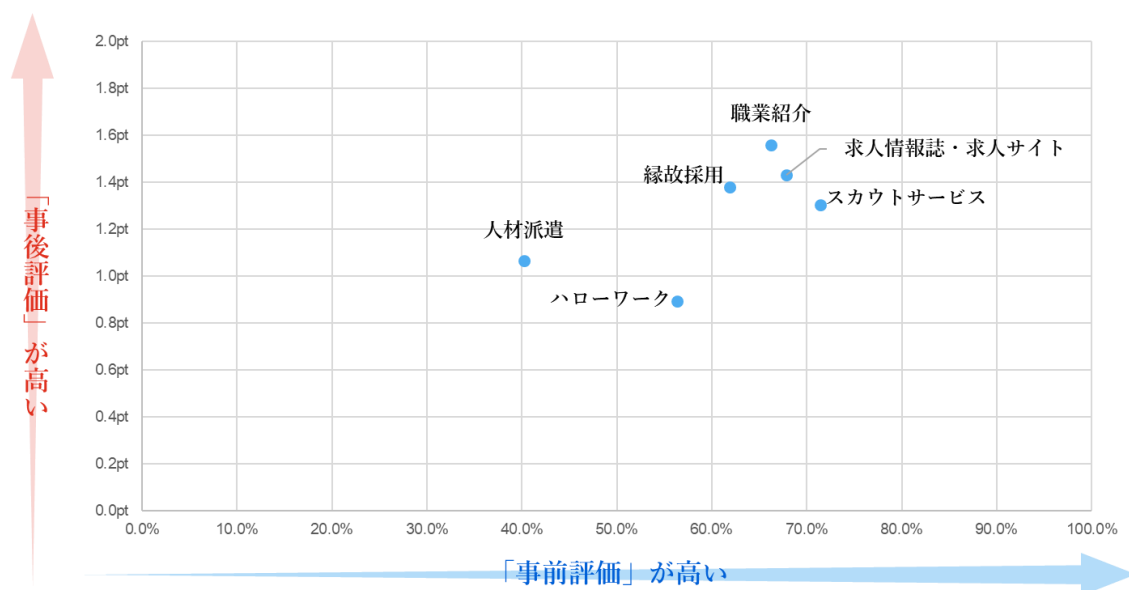
次に、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介やスカウトサービスが、事前評価・事後評価ともに高い。

図 48 「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する
採用経路のパフォーマンス



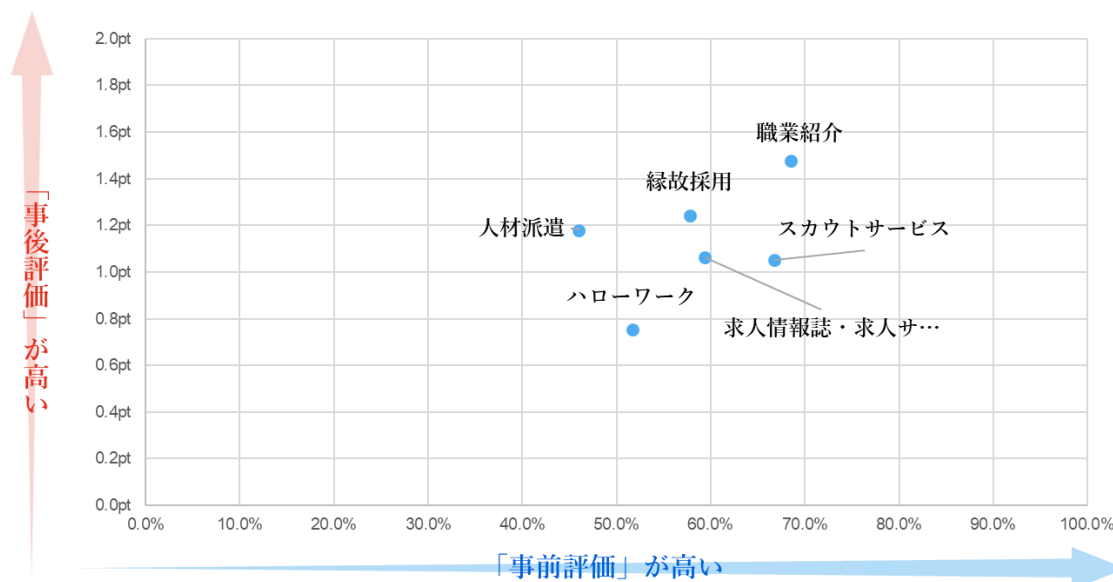
次に、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介や求人情報誌・求人サイト、スカウトサービスが、事前評価・事後評価ともに高い。

図 49 「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する採用経路のパフォーマンス



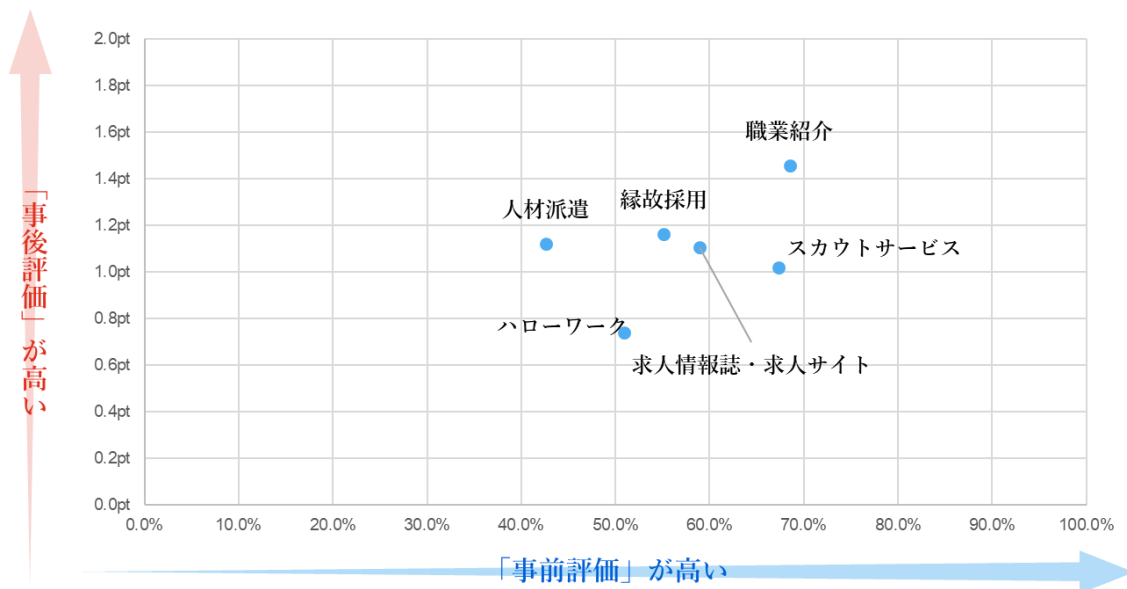
次に、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

図 50 「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する
採用経路のパフォーマンス



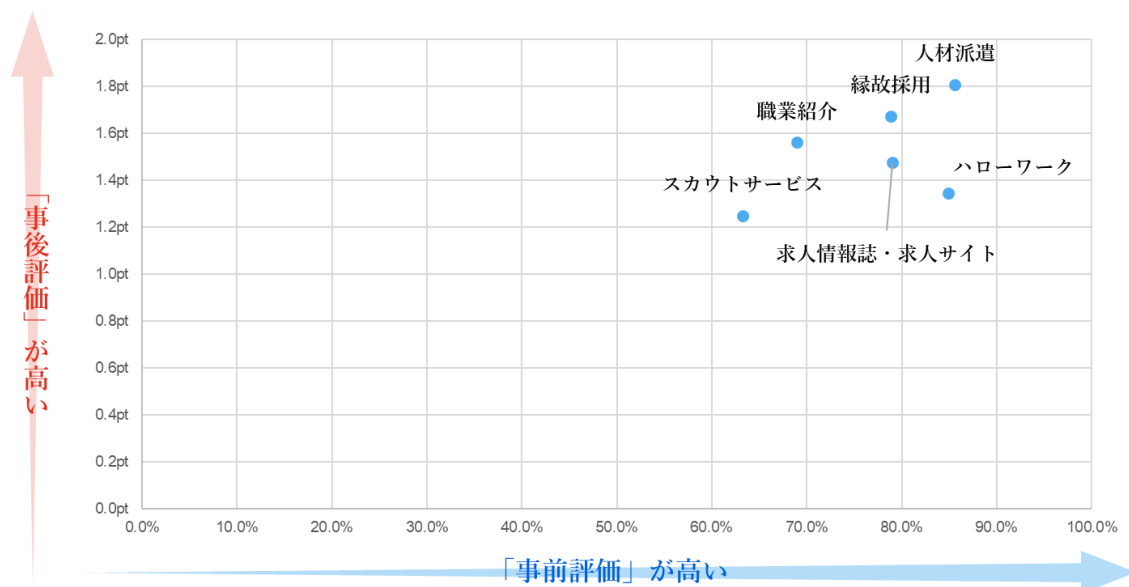
次に、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

図 51 「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する採用経路のパフォーマンス



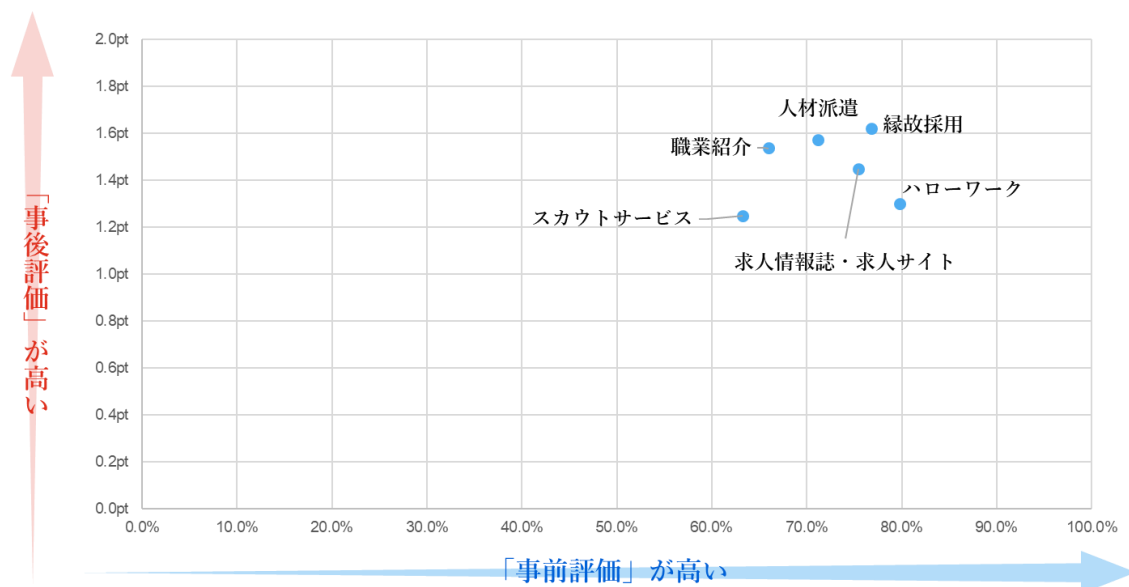
次に、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、人材派遣が、事前評価・事後評価ともに高い。

図 52 「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する
採用経路のパフォーマンス



最後に、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、縁故採用が、事前評価・事後評価ともに高い。

図 53 「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する採用経路のパフォーマンス

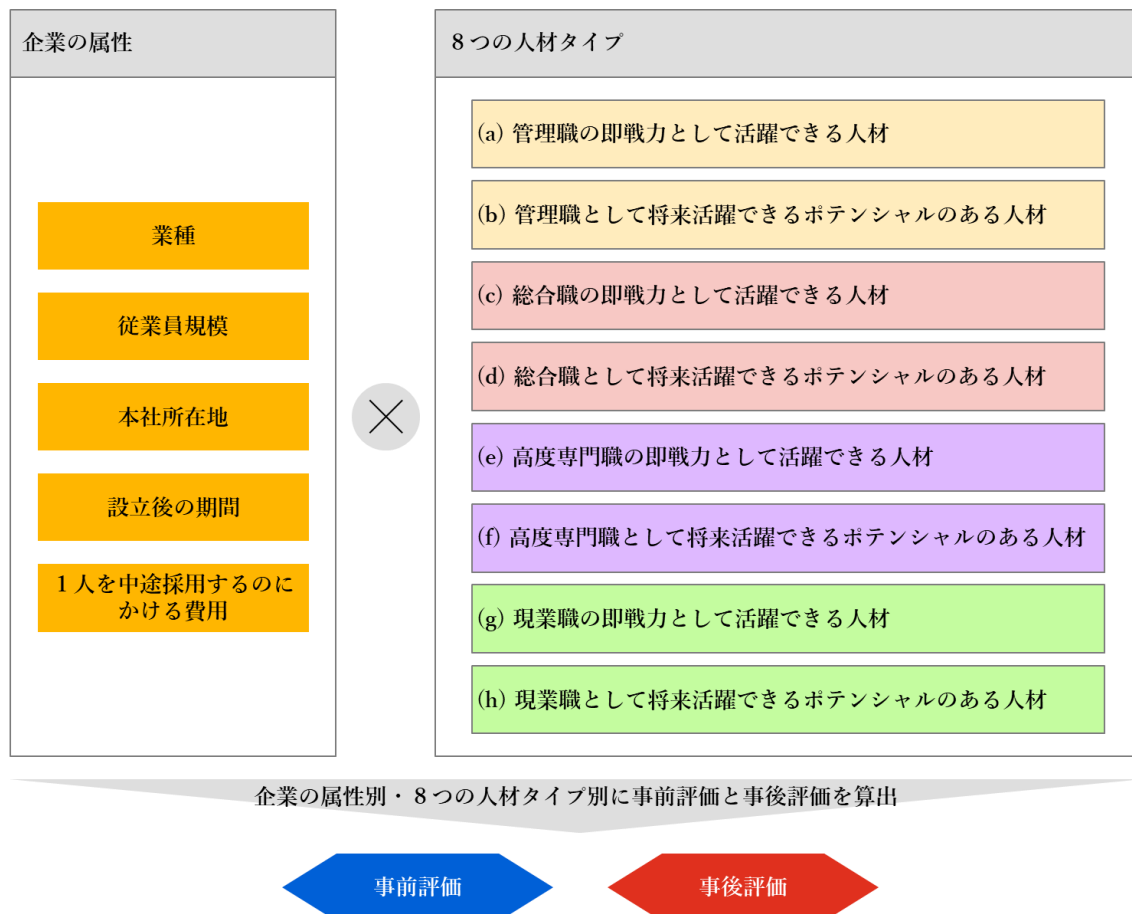


また、8つの人材タイプ全体を通してみると、「管理職」については、6つの採用経路すべてについて概ね、事前評価・事後評価ともに低く、「現業職」については、6つの採用経路すべてについて概ね、事前評価・事後評価ともに高い傾向が見られる。

また、8つの人材タイプ全体を通してみると、6つの採用経路すべてについて概ね、「事前評価」が高くなるほど、概ね、「事後評価」も高くなる傾向がみられる。

なお、本報告書の末尾に、8つの人材タイプ別に見た、6つの採用経路の事前評価・事後評価を、業種や従業員規模などの企業属性別に一覧化した別表を付録2 企業の属性等別・8つの人材タイプ別の6つの採用経路の事前評価・事後評価に掲載する。

図 54 企業属性別・人材タイプ別にみた採用経路の事前評価・事後評価の一覧の構成



第4章 ヒアリング結果

第1節 ヒアリング事例の報告

ここではヒアリング対象の事業者からの聞き取り内容の要約を掲載し、詳細な内容は非開示とした。

表 5 ヒアリング事例の要約

0. 事業者の属性
■ 調査対象者は前述の通り、計 15 社である。 ➤ 1 号事業および 3 号事業を提供している募集情報等提供事業者が 8 社（以下、「1 号事業グループ」とする） ➤ 1 号事業および 2 号事業、3 号事業を提供している、または 1 号事業および 2 号事業を提供している募集情報等提供事業者が計 7 社（以下、「2 号事業グループ」とする）、 ■ 15 社中、職業紹介事業の許可・届出がある事業者は 13 社である。
1. 事業者が提供しているサービス（募集情報等提供事業にあたるもの）の概要
■ 調査対象としたサービスはいずれも、募集情報等提供事業の複数に該当する。 1 号事業グループのサービスはいずれも 1 号事業と 3 号事業の組み合わせであり、掲載依頼を受けて求人広告を掲載するサービスを母体に、スカウトサービスを付与していたり、職業紹介事業への導線を設けたりしている内容であった。 2 号事業グループのサービスは 1 号事業と 2 号事業の組み合わせか、同組み合わせに 3 号事業も含まれるかであり、掲載依頼を受けた求人広告と、依頼を受けず機械的に収集（クロージング）した求人広告を掲載するサービスが主である。スカウトサービスを付与している例は一部である。 ■ 調査対象としたサービスの料金形態は、主には 1 号事業および 3 号事業が掲載課金または採用課金、2 号事業がクリック課金である。 掲載課金は、各社がそれぞれ一定期間あたりの掲載料金を決めている。 採用課金は、採用 1 件あたりの料金を求職者の年収の一定割合と決めている場合が主である（採用の確定は入社日をもって判断している）。一部、職種別に定額としているサービスもある。 クリック課金は、求人広告のクリック 1 回あたりの料金を決めている。定額の場合と、入札制により任意の金額を設定してサービス内で掲載の優先度が決まる場合がある。

	スカウトサービスは、スカウトの送付件数あたりの金額が決まっている場合が主であるが、組み合わせるサービス（1号事業）の料金形態が掲載課金か採用課金かによって、スカウトサービスの金額に違いがみられる。 ■ 事業者が自主的にクロージングにより求人を収集する2号事業は、いずれの事業者とも対象にハローワークインターネットサービスを含む。 ■ 職業紹介事業との関わりにおいては、主には募集情報等提供事業者の営業活動のリソースが不足していることを理由に、外部の有料職業紹介事業者が保有している求人を掲載し、当該事業者のサービスの料金形態に応じて報酬を得ている場合と、募集情報等提供事業のサービスに自社の有料職業紹介事業で扱っている求人を掲載し、当該求人をクリックした場合にはユーザーの承諾を得た上で有料職業紹介事業の利用に移行する場合に大別される。
2. サービスの対象としている求人情報	
	■ 調査対象としたサービスの年収帯のボリュームゾーンはおおむね、800万円以上、400～600万円、400万円以下に大別される。 職種は営業、ITエンジニア、人事・経理・財務・法務等が多く挙げられた。 （詳細は後述の「第2節 募集情報等提供事業者のポジショニング戦略」ご参照）
3. サービスの利用者（求人企業、他の事業者、求職者など）	
	■ 専門型（特定の業種・職種に特化）のサービスは、各サービスに対応する業種の企業による利用が主である。総合型（いずれの業種・職種にも特化していない）のサービスは、産業として構成比が大きい製造業や、採用意欲が強いIT企業やコンサルティング会社、人材の流動性が大きい不動産、広告、医療、福祉等が多く挙げられた。 ■ 掲載課金のサービスでは、サービスを利用している企業数は中小企業が大手企業よりも多く、求人サイト上に掲載している1社あたりの求人の件数では大手企業が中小企業よりも多い場合が主である。採用課金では採用コストを抑えやすいこと、クリック課金では求人のポジション数が多すぎると採用コストの増加につながりやすいことから、中小企業による求人の掲載割合が掲載課金のサービスほど小さくない場合がある。 ■ 1号事業グループは、3大都市圏（特に1都3県）や、札幌・仙台・広島・福岡等の都市圏を加えたエリアの企業による求人を中心している場合が主である。各地域に拠点を設けて営業活動を行う場合が多いためである。2号事業グループは、Web広告や検索エンジンからの流入によるユーザー（求職者）、顧客（企業）の獲得が営業活動の主流であるため、1号事業グループよりも全国にユーザー、顧客の広がりがみられる場合が多い。

4. 事業者が考えるサービスの特徴や強み

- サービスの料金形態を採用課金やクリック課金としている事業者は、他の料金形態の募集情報等提供事業や有料職業紹介事業と比較した場合の料金の安さを強みに挙げる傾向がある。
- 本調査の対象外である新卒採用領域の募集情報等提供事業も提供している事業者は、新卒時の就職活動でサービスを利用したユーザー（求職者）が一部、転職時に中途採用・経験者採用領域でも自社のサービスを利用するという導線の設計や、新卒時の就職活動でサービスを利用していなくとも新卒採用領域で有名であるために中途採用・経験者採用領域でサービスが選択される場合があるという、ユーザーの集客効果を強みに挙げている。
- いわゆる「ハイクラス人材」の求人掲載を強みに挙げているサービスでは、若手でありながらも高収入が得られる求人（外資系企業による求人や、金融系・コンサルタント等の職種）を強みとしている場合と、ミドル層（30代後半以上）を対象として管理職やそのジュニアクラス（初級管理職）、C x O等の経営幹部の求人を強みとしている場合、またはその両方を扱っている場合に分類される。
- クチコミサービスを合わせて提供している事業者は、応募先に対する不安感の払拭や、クチコミが提供する情報自体によるユーザーの集客効果を強みに挙げている。
- 2号事業を提供している事業者は、2号事業は掲載する求人の充実・拡大に向けて強化していく考えをもつ場合と、中長期的には1号事業、3号事業の方に力を入れていきたいと考えている場合に大別される。
- 募集情報等提供事業の類型にかかわらず、サービスの背景にあるテクノロジーを強みに挙げる事業者は、いずれも求職者と求人のマッチングの精確さが特に必要であると考えている。具体的な領域としては、求職者の登録情報の分類方法や、求人検索時のキーワードの設定、あるいはそれら両方の組み合わせ方などさまざまである。
- 専門型（特定の業種・職種に特化）のサービスを提供している事業者は、現在扱っている領域をさらに深めていきたいと考える場合と、領域を隣接する業種・職種にも広げていきたい場合の両方がある。

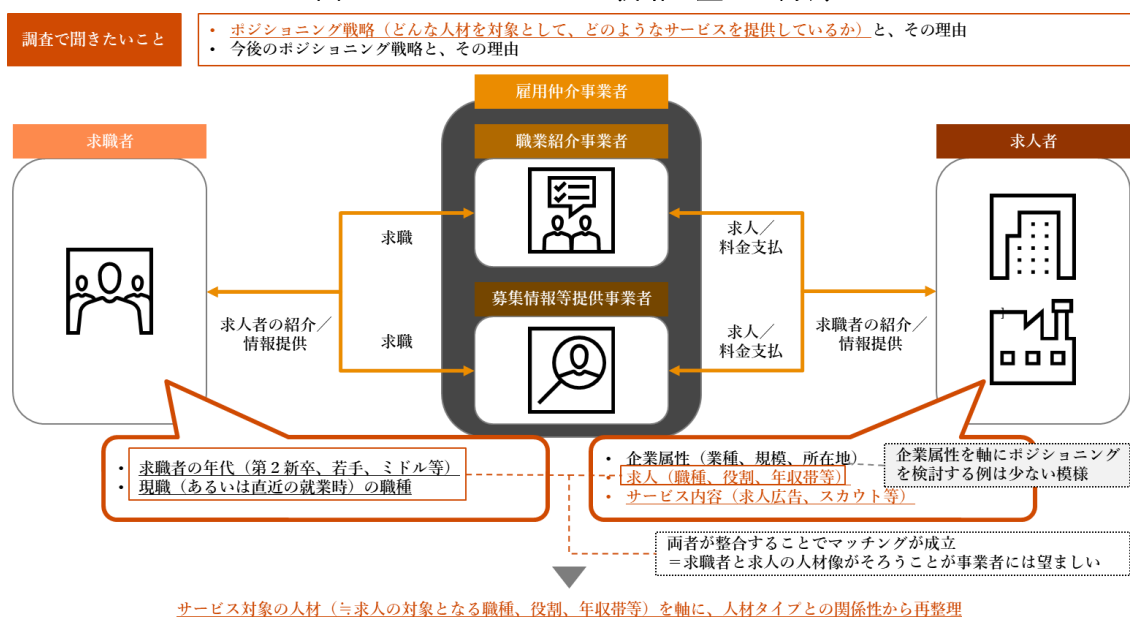
第2節 募集情報等提供事業者のポジショニング戦略

前述の通り、本調査では募集情報等提供事業において対象としている求人内容や求人者の属性をヒアリングした結果に基づき、各事業者のポジショニング戦略を整理することを目的とした。

採用のマッチングが成立するためには、企業による求人の内容と、求人に応募する求職者の人材像が合致している必要がある。例えば、採用ポジションの業務内容と求職者の業務経験、入社後に期待する役割と求職者が求める役割、入社後に期待する働き方と希望する働き方、といった組み合わせが合致している場合に、採用する可能性が高まる。

募集情報等提供事業者はこうした点を踏まえて、登録しているユーザー（求職者）に合致する求人を掲載することができる顧客（企業）の獲得を目指す、あるいは既存顧客の求人内容に合致する求職者の登録を目指す。そこで、各事業者のポジショニング戦略を整理するうえで、各社がサービスの対象としている人材像（求人内容に含まれる職種や役割、年収帯等）を軸として、ヒアリング内容を整理した。

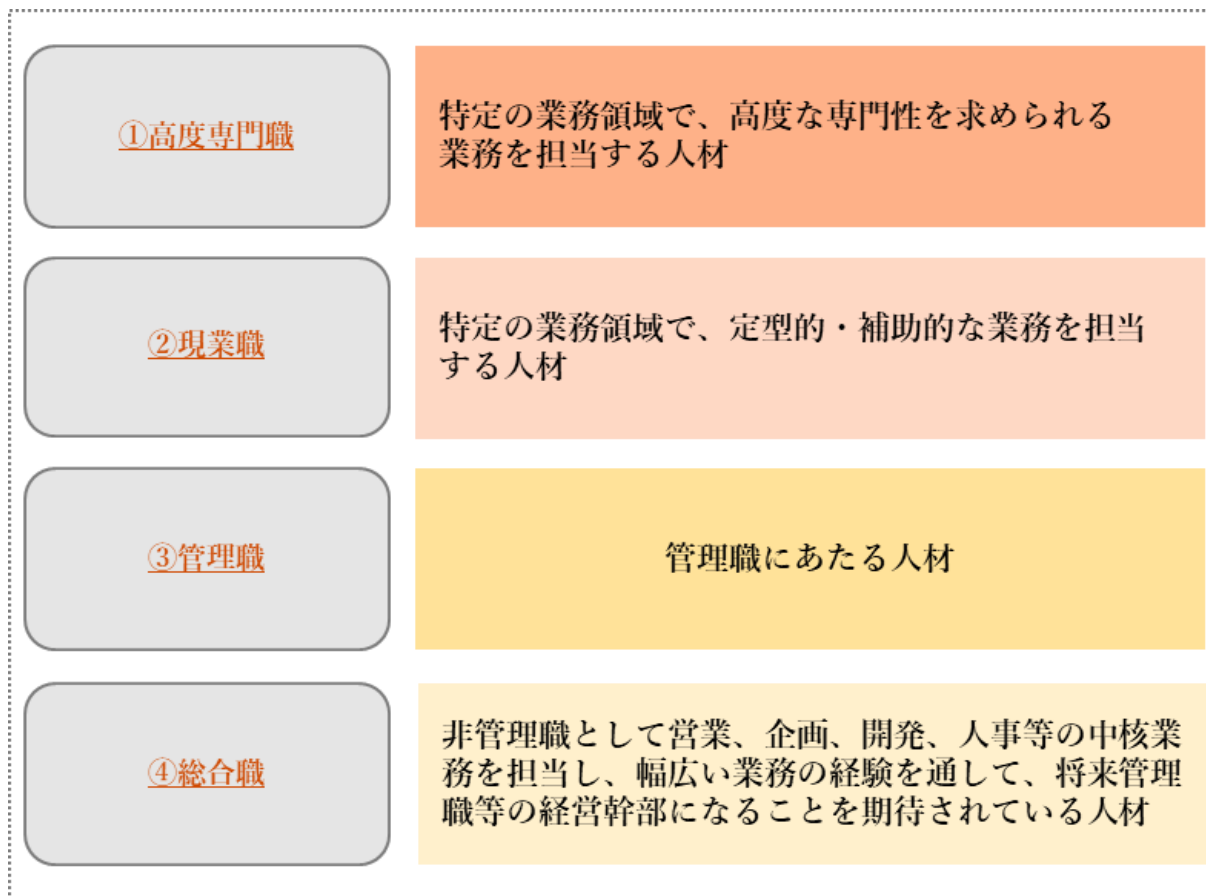
図 55 ポジショニング戦略の整理の方針



(1) 事業者の重要なサービスの類型化①

本調査では、調査対象としたサービスに掲載している求人における、本調査上の人材タイプ別の構成と年収帯別の構成を調べている。

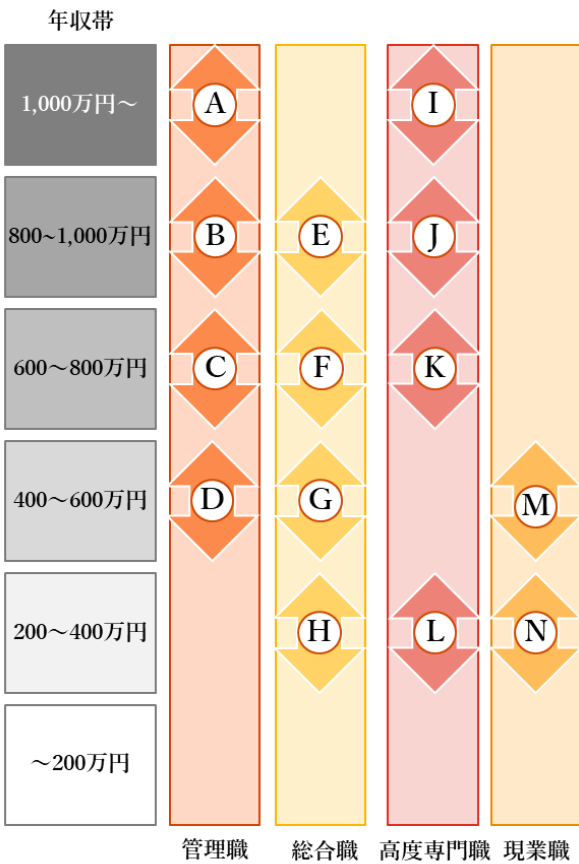
図 56 本調査上の人材タイプ



各サービスにおいて特に多くの割合を占める人材タイプ（単一、複数いずれの場合ともあり）と、そのサービスにおける年収帯のボリュームゾーン（同上）を組み合わせたところ、下図のA～Nの14グループに分けられた。

なお、上記かっこ書きの通り複数の人材タイプや年収帯に属するサービスがあるため、当該サービスを提供している同一の企業が複数のグループに該当する場合がある。

図 57 特に多い人材タイプと年収帯のボリュームゾーンの組合せによる事業者の重要なサービスの類型化

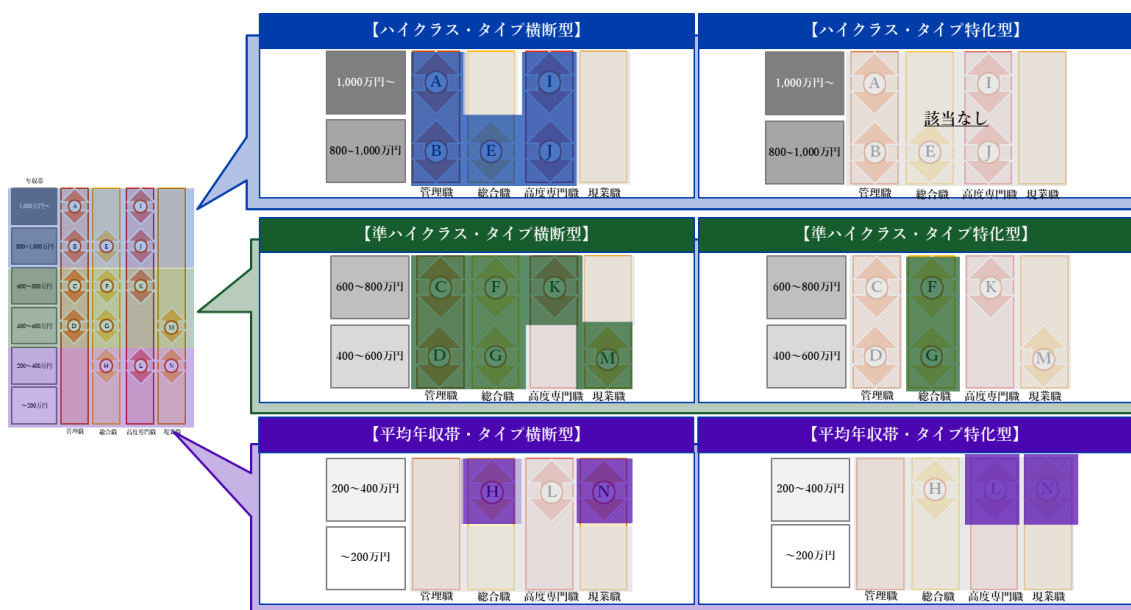


(2) 事業者の重要なサービスの類型化②

さらに前記の 14 グループの中のどのグループが当てはまるかによって企業の特徴が決まり、ここでは人材タイプが単一の「タイプ特化型」か、複数の「タイプ横断型」か、および年収帯レンジがハイクラスか準ハイクラスか平均年収帯かによって企業を以下の 6 類型に分類した。

1. ハイクラス・タイプ横断型
2. ハイクラス・タイプ特化型
3. 準ハイクラス・タイプ横断型
4. 準ハイクラス・タイプ特化型
5. 平均年収帯・タイプ横断型
6. 平均年収帯・タイプ特化型

図 58 人材タイプおよび年収帯レンジによるグルーピングのイメージ

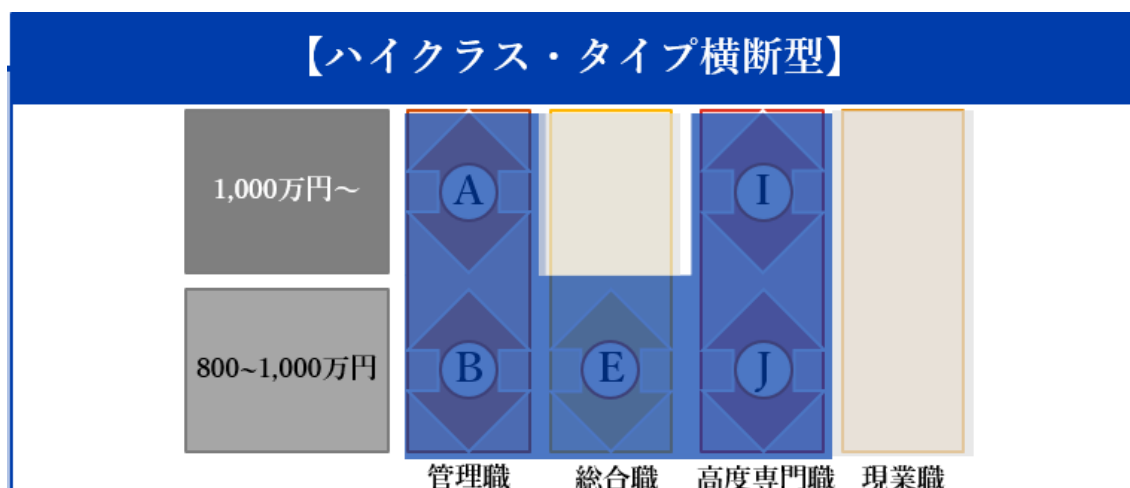


「1. ハイクラス・タイプ横断型」は、年収帯のボリュームゾーンが 800～1,000 万円、または 1,000 万円以上、もしくはその両方に該当し、かつ掲載している求人の中で複数の人材タイプが大きな割合を占めているサービスが該当する。

高年収帯の求人において利用されており、サービスの特徴としては前記「第1項 ヒアリング事例の報告 『4.事業者が考えるサービスの特徴や強み』」のうち、以下の内容が該当する。

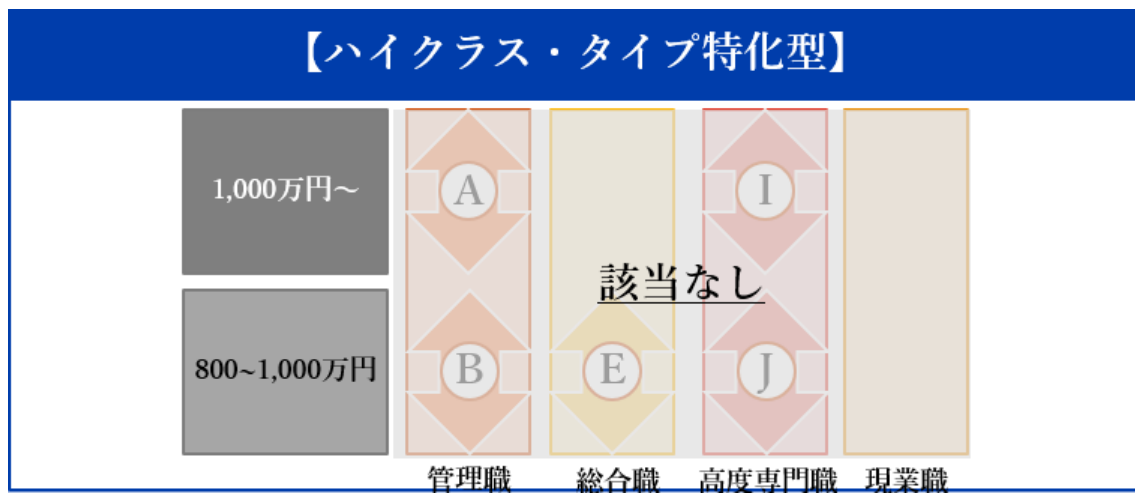
「いわゆる「ハイクラス人材」の求人掲載を強みに挙げているサービスでは、若手でありながらも高収入が得られる求人（外資系企業による求人や、金融系・コンサルタント等の職種）を強みとしている場合と、ミドル層（30 代後半以上）を対象として管理職やそのジュニアクラス（初級管理職）、C x O等の経営幹部の求人を強みとしている場合、またはその両方を扱っている場合に分類される。」（再掲）

図 59 ハイクラス・タイプ横断型



「2. ハイクラス・タイプ特化型」は、年収帯のボリュームゾーンが 800～1,000 万円、または 1,000 万円以上、もしくはその両方に該当し、かつ掲載している求人の中で単一の人材タイプが大きな割合を占めているサービスが該当する。本調査の対象としたサービスには、該当するものはなかった。

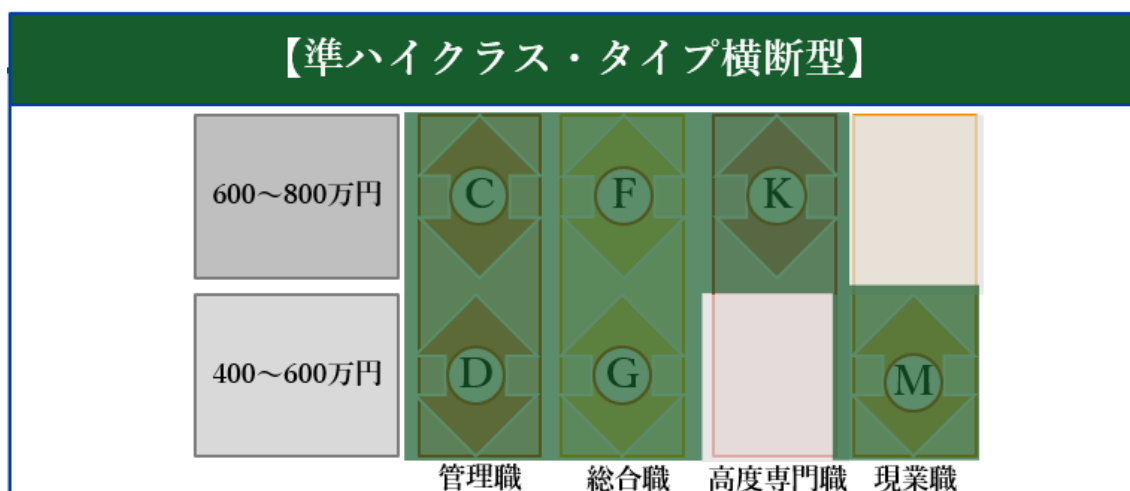
図 60 ハイクラス・タイプ特化型



「3. 準ハイクラス・タイプ横断型」は、年収帯のボリュームゾーンが 600～800 万円、または 400～600 万円、もしくはその両方に該当し、かつ掲載している求人の中で複数の人材タイプが大きな割合を占めているサービスが該当する。

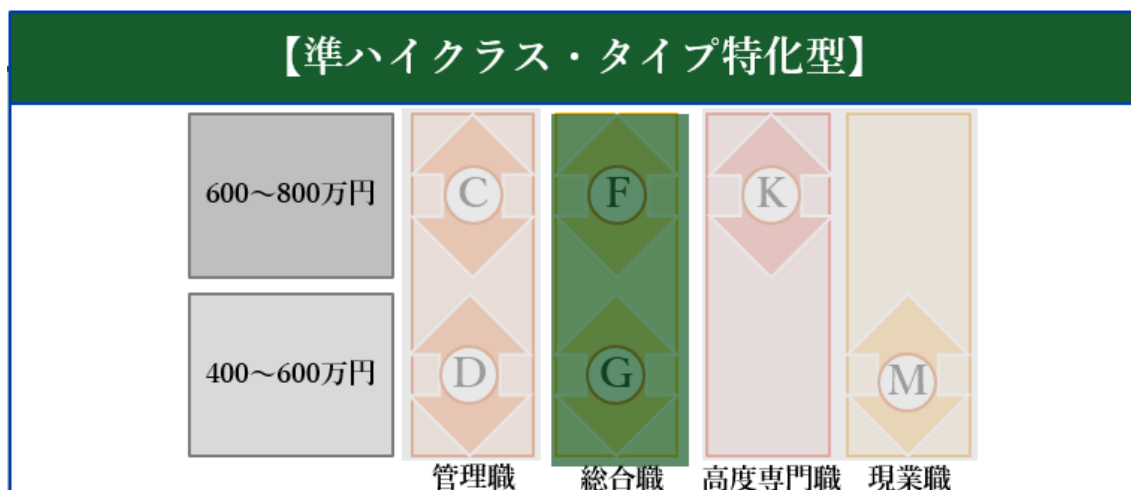
6 類型の中で最も多くのサービスが該当する。いずれのサービスでも総合職が大きな割合を占めるが、それ以外のどの人材タイプが大きな割合を占めるかはサービスによって異なる。

図 61 準ハイクラス・タイプ横断型



「4. 準ハイクラス・タイプ特化型」は、年収帯のボリュームゾーンが 600～800 万円、または 400～600 万円、もしくはその両方に該当し、かつ掲載している求人の中で単一の人材タイプが大きな割合を占めているサービスが該当する。「3. 準ハイクラス・タイプ横断型」をとる企業はいずれも、総合職に特化している点で共通している。

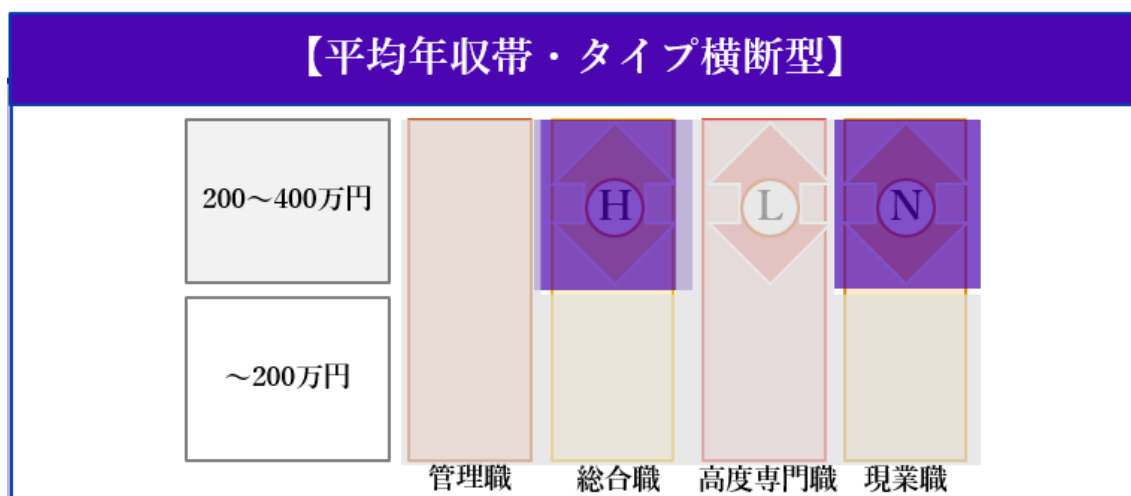
図 62 準ハイクラス・タイプ特化型



「5. 平均年収帯・タイプ横断型」は、年収帯のボリュームゾーンが 200～400 万円、または 200 万円以下、もしくはその両方に該当し、かつ掲載している求人の中で複数の人材タイプが大きな割合を占めているサービスが該当する。本調査の対象としたサービスには、年収帯 200 万円以下に該当するものはなかった。

年収帯が平均年収帯であること、人材タイプとして総合職と現業職が大きな割合を占めていることから、広い範囲の求職者と求人企業を対象にしているサービスである。

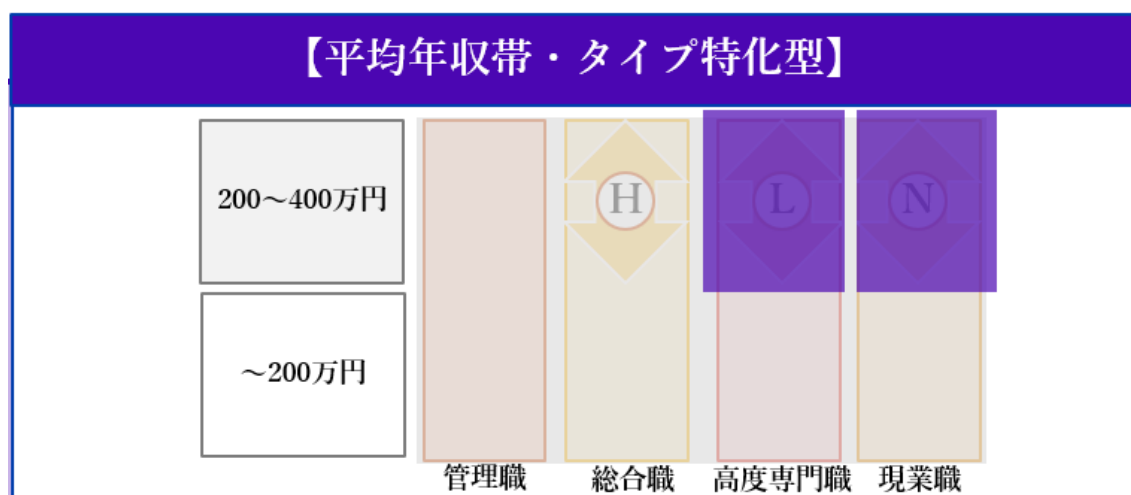
図 63 平均年収帯・タイプ横断型



「6. 平均年収帯・タイプ特化型」は、年収帯のボリュームゾーンが 200～400 万円、または 200 万円以下、もしくはその両方に該当し、かつ掲載している求人の中で単一の人材タイプが大きな割合を占めているサービスが該当する。他のタイプと異なり総合職を対象とせずに高度専門職か現業職に特化する点に特徴があり、サービス内容としては前記「第 1 項 ヒアリング事例の報告 『4.事業者が考えるサービスの特徴や強み』」のうちの以下が該当する。

「専門型（特定の業種・職種に特化）のサービスを提供している事業者は、現在扱っている領域をさらに深めていきたいと考える場合と、領域を隣接する業種・職種にも広げていきたい場合の両方がある。」（再掲）

図 64 平均年収帯・タイプ特化型



なお、これまで事業者の重要なサービスを特に多い人材タイプと年収帯のボリュームゾーンを元に類型化①と類型化②の 2 つの方法で分類してきた。この分類は募集情報等提供事業者のポジションを概観することを目的に作成したものであるので、事業者のサービス内容や求人内容の特徴を体系的に示すものではない点に留意されたい。

第5章 調査結果のまとめ

第1節 アンケート調査結果のまとめ

アンケート調査では、「回答企業の属性および人手不足への対応」、「中途採用・経験者採用を実施している企業における採用計画の実態」、「6つの採用経路の利用状況」および「6つの採用経路のパフォーマンス」の4つの点を明らかにした。以下では、そのポイントをまとめる。

(1) 回答企業の属性および人手不足への対応

企業は、人手不足に対応するために、主に「中途採用・経験者採用の強化」や「新卒採用の強化」などの、人材の「外部調達」の対策に取り組んでいる。

(2) 中途採用・経験者採用を実施している企業における採用計画の実態

中途採用・経験者採用を実施している企業は、採用にあたって、特に、「求める能力を持つ人材の確保」および「必要な採用人数の確保」などの、人材の確保に関する課題に直面している。

また、中途採用・経験者採用を実施している企業は、1人を採用するのにかける費用として、「30万円未満」を想定している企業が多い。

また、中途採用・経験者採用を実施している企業は、求人情報サイトを一括して検索できるサイト（求人検索エンジン）のサービスを利用している企業が多い。

(3) 6つの採用経路の利用状況

【採用経路の利用率】

中途採用・経験者採用を実施している企業は、6つの採用経路のうち、「求人情報誌・求人サイト」の利用が最も多い。

企業の属性別に、採用経路の利用率をみると、業種別では、業種を問わず、ハローワークや求人情報誌・求人サイトの利用率が高い。また、ハローワークについては特に「医療、福祉業」において、求人情報誌・求人サイトについては特に「運輸業・郵便業」において、利用率が高い。

従業員規模別に、採用経路の利用率をみると、ハローワークを除く5つの採用経路は、規模が大きくなるにつれて、概ね、利用率が増加する傾向にあるが、「ハローワーク」は、規模が小さくなると、概ね、利用率が増加する傾向にある。

設立後の期間別に、採用経路の利用率をみると、6つの採用経路すべてについて、設立後の期間が長くなるほど、概ね、利用率も高くなる傾向にある。

本社所在地別に、採用経路の利用率をみると、三大都市圏では「求人情報誌・求人サイト」の利用率が最も高い一方で、地方中枢都市圏や、それ以外の地域では「ハローワーク」の利用率が最も高い。

1人を経験者採用・中途採用するのにかかる費用別に、採用経路の利用率をみると、ハローワークを除く5つの採用経路については、中途採用・経験者採用の費用が高くなるにつれて、概ね、利用率が増加する傾向にあるものの、ハローワークについては、中途採用・経験者採用の費用が高くなるにつれて、利用率が低下する傾向にある。

以上の点を改めて整理すると、以下の3点に小括される：

1. 中途採用・経験者採用を実施している企業は、業種を問わず、ハローワークや求人情報誌・求人サイトを特に利用している
2. 6つの採用経路すべてについて、概ね、企業規模が大きくなるほど、または、設立後の期間が長くなるほど、その利用率は高くなる
3. 三大都市圏では、求人情報誌・求人サイトが特に使われており、地方中枢都市圏やそれ以外の地域では、ハローワークが特に使われている

【採用経路の選択戦略】

企業は中途採用・経験者採用を行うにあたって、6つの採用経路を組み合わせる採用活動にあたる。この採用経路の選択戦略については以下の点が明らかにされた。

中途採用・経験者採用を実施している企業全体でみると、「6つの採用経路すべて」や「ハローワーク+求人情報誌・求人サイト」、「ハローワークのみ」の選択パターンをとる企業が最も多い。

企業の属性別に、採用経路の選択戦略を見ると、業種別では、「製造業」や「医療、福祉業」のように、「6つの採用経路すべて」の割合が高い業種もあれば、「複合サービス事業」のように、「ハローワークのみ」の割合が高い業種もあり、採用経路の選択戦略は、業種によって多様である。

従業員規模別に見ると、「100人以下」の企業ではハローワークのみを選択している企業が多く、「101人以上」の企業では6つの採用経路のすべてを選択している企業が多かった。また、従業員規模が多い方が、概ね、用いる採用経路が多くなる傾向が見られる。

設立後の期間別に見ると、設立20年未満の企業では、「ハローワークのみ」の企業が多く、20年以上の企業では「6つの採用経路すべて」の企業が多い。また、設立後の期間が長くなるほど、概ね、用いる採用経路が多くなる傾向が見られる。

本社所在地別に見ると、三大都市圏では「6つの採用経路すべて」を用いている企業が多く、地方中枢都市圏では職業紹介とスカウトサービスを除いた4つの採用経路を選択している企業が多く、また、それ以外の地域では「ハローワークのみ」の企業が多い。

1人を採用するのにかける費用別見ると、30万円未満では、「ハローワークのみ」の企業が、30万円以上では、「6つの採用経路のすべて」を選択する企業が最も多い。また、採用の費用が多くなるほど、概ね、用いる採用経路が多くなる。

以上の点を改めて整理すると、以下の3点に小括される：

1. 企業の採用経路の選択戦略は、「6つの採用経路すべてを用いているパターン」や「ハローワークと求人情報誌・求人サイトの2つを組み合わせ用いているパターン」、「ハローワークのみを用いているパターン」を筆頭として、様々なパターンが見られる
2. 採用経路の選択戦略は、業種、従業員規模、設立後の期間、本社所在地別、1人を採用するのにかける費用によって異なる
3. 具体的には、規模が小さい企業や、設立後の期間が短い企業、三大都市圏や地方中枢都市圏“以外”の企業、1人を採用するのにかける費用が小さい企業では、「ハローワーク」を有効活用している。その一方で、規模が大きい企業、設立後の期間が長い企業、三大都市圏の企業、1人を採用するのにかける費用が大きい企業では、「6つの採用経路すべて」をフル活用している傾向がみられる

(4) 6つの採用経路のパフォーマンス

【採用対象の人材タイプからみた評価（事前評価）】

スカウトサービスを除く5つの採用経路では、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」を最も採用の対象としている企業の割合が高く、スカウトサービスでは、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」を最も採用の対象としている企業の割合が高い。

また、人材タイプ別に採用の対象としている割合の高い採用経路を見ると、「管理職」を特に採用の対象としているのは、職業紹介やスカウトサービスであり、同様に、「総合職」ではスカウトサービス、「高度専門職」では職業紹介、「現業職」では人材派遣やハローワークである。

以上の点を改めて整理すると、以下の3点に小括される：

1. 企業が中途採用・経験者採用において主なターゲットとしている人材タイプは、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」である
2. 6つの採用経路のうち、「スカウトサービス」が、採用の対象としている人材タイプの範囲が最も大きい
3. 企業が、「管理職」を採用するために用いる主な採用経路は、職業紹介やスカウトサービス、「総合職」はスカウトサービス、「高度専門職」は職業紹介、「現業職」は人材派遣やハローワークである

【成功度からみた評価（事後評価）】

6つの採用経路の成功度からみた総合的な事後評価をみると、職業紹介のスコアが最も高い。

また、人材タイプ別にみても、「(a)管理職の即戦力として活躍できる人材」、「(b)管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」、「(c)総合職の即戦力として活躍できる人材」、「(d)総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」、「(e)高度専門職の即戦力として活躍できる人材」および「(f)高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」の人材タイプについては、職業紹介の事後評価が6つの採用経路のうち最も高い。その一方で、「(g)現業職の即戦力として活躍できる人材」および「(h)現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」については、人材派遣および縁故採用の事後評価が最も高い。

【6つの採用経路のパフォーマンスの総合評価（事前評価・事後評価）】

「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介やスカウトサービスが、事前評価・事後評価ともに高い。

「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介や求人情報誌・求人サイト、スカウトサービスが、事前評価・事後評価ともに高い。「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、職業紹介が、事前評価・事後評価ともに高い。

「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、人材派遣が、事前評価・事後評価ともに高い。

「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」について、6つの採用経路のパフォーマンスを見ると、特に、縁故採用やハローワークが、事前評価・事後評価ともに高い。以上の点を改めて整理すると、以下の3点に小括される：

1. 「管理職」・「総合職」・「高度専門職」については、職業紹介が特に事前評価・事後評価ともに高い一方で、「現業職」については、人材派遣や縁故採用、ハローワークの事前評価・事後評価が高い

2. 6つの採用経路全体としてみると、特に、「現業職」が採用の対象となっていて、かつ、採用もうまくいっている一方で、特に、「管理職」が採用の対象となっておらず、かつ、採用もうまくいっているとは言えない
3. 6つの採用経路すべてについて、概ね、事前評価が高くなると、事後評価も高くなる傾向にある

第2節 ヒアリング結果のまとめ

本調査では企業が採用したい人材タイプと、その際に選択する募集情報等提供事業のサービスの関係を明らかにすることを念頭に置いて、各募集情報等提供事業者のポジショニング戦略を整理することを目的にヒアリング調査を行った。採用のマッチングが成立するためには、企業による求人内容と、求人に応募する求職者の人材像が合致している必要がある。そこで事業者のポジショニング戦略を把握するために、各社が特にサービスの対象としている人材像（求人内容に含まれる職種や役割、年収帯等）の観点からヒアリング内容を整理した。

事業者が提供する主要なサービスを、主な人材タイプ（本調査上の分類による、管理職、総合職、高度専門職、現業職の4タイプ）と、年収帯のボリュームゾーンにより分類したところ、以下の6類型が抽出された。

1. ハイクラス・タイプ横断型
2. ハイクラス・タイプ特化型（※本調査の対象者には該当なし）
3. 準ハイクラス・タイプ横断型
4. 準ハイクラス・タイプ特化型
5. 平均年収帯・タイプ横断型
6. 平均年収帯・タイプ特化型

ハイクラスは年収800万円以上、準ハイクラスは年収400～800万円、平均年収帯は年収400万円以下を指す。また、タイプ横断型は複数の人材タイプを、タイプ特化型は単一の人材タイプを、それぞれ求人で主に取り扱っている場合を指す。

「ハイクラス・タイプ横断型」は、いわゆる「ハイクラス人材」（若手でありながらも高収入が得られる外資系企業や金融系・コンサルタント等の職種の場合と、ミドル層（30代後半以上）を対象とする管理職やそのジュニアクラス（初級管理職）、C x O等の経営幹部等）の採用に際して求人企業が利用するサービスであると考えられる。

「準ハイクラス・タイプ横断型」および「準ハイクラス・タイプ特化型」は、いずれも総合職（経営幹部または管理職の幹部候補にあたる一般職）の採用に際して企業が利用するサービスであると考えられる。特に前者は調査対象としたサービスでも特に該当数が多く、各サービス間の競争・差別化が顕著な領域とみられる。

「平均年収帯・タイプ横断型」は、年収帯が平均年収帯であること、複数の人材タイプ（総合職と現業職）が大きな割合を占めていることから、一般職を採用する上で広く利用されているサービスであると考えられる。これに対し「平均年収帯・タイプ特化型」は、高度専門職または現業職が求人に占める割合が大きいことから、専門型（特定の業種・職

種に特化) のサービスであり、特定の業務領域で活躍する人材を採用する上で広く利用されているサービスであると考えらえる。

第6章 付録

付録1 「人材確保に関するアンケート調査」調査票

付録2 企業の属性等別・8つの人材タイプ別の6つの採用経路の事前評価・事後評価⁷

⁷ 集計の概要は図 54 参照

付録 1

「人材確保に関するアンケート調査」調査票

人材確保に関するアンケート調査

WEB 以外での回答を希望される場合は、メールまたは FAX でご返送ください。
選択式の回答は、Word でご記入いただく場合には選択した番号がわかるように「○」等
をご記入ください。手書きの場合は、番号を「○」で囲んでください。

「企業における採用経路の選択動向等に関する調査研究事業」事務局

担当：

E-mail：

FAX:

Tel:

(10 時-17 時、土日祝日を除く)

令和7年1月1日現在の状況についてお答えください。

【貴社の経営状況についてお伺いします】（すべての方がお答えください）

(1) 貴社の主たる業種をお答えください。（○印は一つ）

01. 鉱業、採石業、砂利採取業
02. 建設業
03. 製造業
04. 電気・ガス・熱供給・水道業
05. 情報通信業
06. 運輸業、郵便業
07. 卸売業、小売業
08. 金融業、保険業
09. 不動産業、物品賃貸業
10. 学術研究、専門・技術サービス業
11. 宿泊業、飲食サービス業
12. 生活関連サービス業、娯楽業
13. 教育、学習支援業
14. 医療、福祉業
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）
16. サービス業（他に分類されないもの）
17. その他（分類不能の産業）：（_____） ※空欄に具体的な内容をご記入ください。

(2) 貴社の社員数をお答えください。

（他社からの出向者や派遣労働者は対象外としてください。）

01. 社員（パート・アルバイト等の非正規雇用労働者を含む）：（_____）人
02. うち正社員：（_____）人

(3) 貴社の労働組合の組織状況についてお答えください。(○印は一つ)

01. 社員の過半数が所属する組合がある
02. 社員の過半数には達していない組合がある
03. 社員の過半数が所属する組合と、過半数には達していない組合がどちらもある
04. 組合がない

(4) 貴社の設立後の期間をお答えください。(○印は一つ)

01. 3 年未満
02. 3 年以上 5 年未満
03. 5 年以上 10 年未満
04. 10 年以上 20 年未満
05. 20 年以上

(5) 貴社の本社所在地をお答えください。(○印は一つ)

01. 首都圏
02. 関西圏
03. 中京圏
04. 地方中枢都市圏 (札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏)
05. 上記 01～04 を除く地域

(6) 貴社では人手不足に対応するために、過去3年間でどのようなことに取り組んできましたか。(該当するすべてに○印)

01. 新卒採用の強化
02. 中途採用の強化
03. 非正社員の採用の強化
04. 派遣社員の受け入れ
05. 関連企業等からの出向・転籍者の受け入れ
06. 配置転換による従業員の最適な配置
07. 雇用管理の改善による離職率の低下
08. 教育訓練による従業員の能力向上
09. 定年の延長や再雇用等による高齢従業員の雇用継続
10. 非正社員から正社員への登用
11. 業務プロセスの見直しによる効率性の向上 (不要業務の削減、業務の標準化・簡素化、仕事の分担・進め方の見直し等)
12. 外部委託（アウトソーシング）の導入・拡大
13. 省力化・合理化投資（機械化、自動化、IT・AIの活用等）の実施
14. 人材確保も視野に入れたM&Aの実施
15. 事業の縮小・見直し（営業時間の短縮、製品・サービスの絞込み等）
16. いずれも取り組んでいない

(7) 貴社では過去3年間に中途採用を行っていますか。結果的に採用できなかった場合でも、求人情報の掲載や採用活動を行っている場合は「01. 中途採用を行っている」を選択してください。(○印は一つ)

01. 中途採用を行っている
02. 中途採用は行っていない

➤ 「02.中途採用は行っていない」を選択した場合、設問は以上です。
p.25【個人情報のお取り扱い】へお進みください。

【貴社の中途採用についてお伺いします】

(問 7 で「01. 中途採用を行っている」と答えた方はお答えください)

(8) 過去 3 年間の中途採用において課題となっていることは何ですか。(該当するすべてに○印)

01. 必要な採用人数の確保
02. 求める能力をもつ人材の確保
03. 求職者が求める賃金への対応
04. 求職者が求める休暇や労働時間など、賃金以外の労働条件への対応
05. 採用活動に要する体制の整備
06. 内定後のフォローアップ
07. 採用後の仕事や職場への適応
08. 早期離職の抑制
09. 採用予算が確保できない
10. その他 ()
11. 特に課題はない

(9) 過去 3 年間の中途採用において、1 人採用するのにどの程度の費用をかけることを考えていましたか。(○印は一つ)

01. 30 万円未満
02. 30 万円以上、50 万円未満
03. 50 万円以上、100 万円未満
04. 100 万円以上、300 万円未満
05. 300 万円以上

【以降の設問では、以下の6種類の人材確保の手段についてお伺いします。】

● <u>ハローワーク</u>
● <u>縁故採用（リファラル採用を含む）</u>
● <u>人材派遣</u>
● <u>求人情報誌・求人サイト</u>
● <u>職業紹介（人材紹介会社・転職エージェントなど）</u>
● <u>スカウトサービス（転職者情報の登録サイト）</u>

【ハローワークによる中途採用についてお伺いします】

(10) 中途採用を進めるにあたり、ハローワークはどのような点で効果があると思いますか。(各行で○印は一つ)

	01. 効果 があ る	02. やや 効果 があ る	03. あま り効 果は ない	04. 効果 はな い
a) 求職者からの応募数（スカウトサービスにおける返信数を含む）	01	02	03	04
b) 採用に至るまでのスピード	01	02	03	04
c) 求める人材に対するマッチングの的確性	01	02	03	04
d) 費用の安さ	01	02	03	04
e) 採用後の定着率	01	02	03	04
f) 入社前後の求職者に対するサポート	01	02	03	04
g) 苦情・トラブルへの対応	01	02	03	04

(11) 貴社では過去3年間に、中途採用のためにハローワークを利用しましたか。(○印は一つ)

01. 利用した
02. 利用していない

【ハローワークによる中途採用についてお伺いします】

(問 11 で「01. 利用した」と答えた方はお答えください)

(12) どのようなタイプの人材を中途採用するためにハローワークを利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。(各行で○印は一つ)

	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. ハローワークは利用していない
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職※ ¹ の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職※ ² の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職※ ³ の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

- ※¹ 総合職とは、非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材
- ※² 高度専門職とは、特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材
- ※³ 現業職とは、特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材

【縁故採用による中途採用についてお伺いします】

(13) 中途採用を進めるにあたり、**縁故採用**はどのような点で効果があると思いますか。(各行で○印は一つ)

	01. 効果がある	02. やや効果がある	03. あまり効果はない	04. 効果はない
a) 求職者からの応募数（スカウトサービスにおける返信数を含む）	01	02	03	04
b) 採用に至るまでのスピード	01	02	03	04
c) 求める人材に対するマッチングの的確性	01	02	03	04
d) 費用の安さ	01	02	03	04
e) 採用後の定着率	01	02	03	04
f) 入社前後の求職者に対するサポート	01	02	03	04
g) 苦情・トラブルへの対応	01	02	03	04

(14) 貴社では過去3年間に、中途採用のために**縁故採用**を利用しましたか。(○印は一つ)

01. 利用した
02. 利用していない

【縁故採用による中途採用についてお伺いします】

(問 14 で「01. 利用した」と答えた方はお答えください)

(15) どのようなタイプの人材を中途採用するために縁故採用を利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。(各行で○印は一つ)

	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. 縁故採用は利用していない
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職 ^{※1} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職 ^{※2} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職 ^{※3} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

- ^{※1} 総合職とは、非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材
- ^{※2} 高度専門職とは、特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材
- ^{※3} 現業職とは、特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材

【人材派遣の利用（派遣社員の受け入れ）についてお伺いします】

(16) 中途採用を進めるにあたり、人材派遣はどのような点で効果があると思いますか。（各行で○印は一つ）

	01. 効果 があ る	02. やや 効果 があ る	03. あま り効 果は ない	04. 効果 はな い
a) 求職者からの応募数（スカウトサービスにおける返信数を含む）	01	02	03	04
b) 採用に至るまでのスピード	01	02	03	04
c) 求める人材に対するマッチングの的確性	01	02	03	04
d) 費用の安さ	01	02	03	04
e) 採用後の定着率	01	02	03	04
f) 入社前後の求職者に対するサポート	01	02	03	04
g) 苦情・トラブルへの対応	01	02	03	04

(17) 貴社では過去3年間に、中途採用のために人材派遣を利用しましたか。（○印は一つ）

01. 利用した
02. 利用していない

【人材派遣の利用（派遣社員の受け入れ）についてお伺いします】

（問 17 で「01. 利用した」と答えた方はお答えください）

(18) どのようなタイプの人材を中途採用するために人材派遣を利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。（各行で○印は一つ）

	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. 人材派遣は利用していない
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職※ ¹ の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職※ ² の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職※ ³ の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

- ※¹ 総合職とは、非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材
- ※² 高度専門職とは、特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材
- ※³ 現業職とは、特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材

【求人情報誌・求人サイトによる中途採用についてお伺いします】

求人サイトは、求人情報の掲載が有料のサービスについてお伺いします。

(19) 中途採用を進めるにあたり、求人情報誌・求人サイトはどのような点で効果があると思いますか。
(各行で○印は一つ)

	01. 効果 があ る	02. やや 効果 があ る	03. あま り効 果は ない	04. 効果 はな い
a) 求職者からの応募数（スカウトサービスにおける返信数を含む）	01	02	03	04
b) 採用に至るまでのスピード	01	02	03	04
c) 求める人材に対するマッチングの的確性	01	02	03	04
d) 費用の安さ	01	02	03	04
e) 採用後の定着率	01	02	03	04
f) 入社前後の求職者に対するサポート	01	02	03	04
g) 苦情・トラブルへの対応	01	02	03	04

(20) 貴社では過去3年間に、中途採用のために求人情報誌・求人サイトを利用しましたか。(○印は一つ)

01. 利用した
02. 利用していない

【求人情報誌・求人サイトによる中途採用についてお伺いします】

(問 20 で「01. 利用した」と答えた方はお答えください)

(21) どのようなタイプの人材を中途採用するために求人情報誌・求人サイトを利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。(各行で○印は一つ)

	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. 求人情報誌・求人サイトは利用していない
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職 ^{※1} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職 ^{※2} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職 ^{※3} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

- ^{※1} 総合職とは、非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材
- ^{※2} 高度専門職とは、特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材
- ^{※3} 現業職とは、特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材

【職業紹介による中途採用についてお伺いします】

(22) 中途採用を進めるにあたり、**職業紹介**はどのような点で効果があると思いますか。(各行で○印は一つ)

	01. 効果がある	02. やや効果がある	03. あまり効果はない	04. 効果はない
a) 求職者からの応募数（スカウトサービスにおける返信数を含む）	01	02	03	04
b) 採用に至るまでのスピード	01	02	03	04
c) 求める人材に対するマッチングの的確性	01	02	03	04
d) 費用の安さ	01	02	03	04
e) 採用後の定着率	01	02	03	04
f) 入社前後の求職者に対するサポート	01	02	03	04
g) 苦情・トラブルへの対応	01	02	03	04

(23) 貴社では過去3年間に、中途採用のために**職業紹介**を利用しましたか。(○印は一つ)

01. 利用した
02. 利用していない

【職業紹介による中途採用についてお伺いします】

(問 23 で「01. 利用した」と答えた方はお答えください)

(24) どのようなタイプの人材を中途採用するために**職業紹介**を利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。(各行で○印は一つ)

	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. 職業紹介は利用していない
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職※ ¹ の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職※ ² の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職※ ³ の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

- ※¹ 総合職とは、非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材
- ※² 高度専門職とは、特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材
- ※³ 現業職とは、特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材

【スカウトサービスによる中途採用についてお伺いします】

(25) 中途採用を進めるにあたり、スカウトサービスはどのような点で効果があると思いますか。(各行で○印は一つ)

	01. 効果 があ る	02. やや 効果 があ る	03. あま り効 果は ない	04. 効果 はな い
a) 求職者からの応募数（スカウトサービスにおける返信数を含む）	01	02	03	04
b) 採用に至るまでのスピード	01	02	03	04
c) 求める人材に対するマッチングの的確性	01	02	03	04
d) 費用の安さ	01	02	03	04
e) 採用後の定着率	01	02	03	04
f) 入社前後の求職者に対するサポート	01	02	03	04
g) 苦情・トラブルへの対応	01	02	03	04

(26) 貴社では過去3年間に、中途採用のためにスカウトサービスを利用しましたか。(○印は一つ)

01. 利用した
02. 利用していない

【スカウトサービスによる中途採用についてお伺いします】
 (問 26 で「01. 利用した」と答えた方はお答えください)

(27) どのようなタイプの人材を中途採用するためにスカウトサービスを利用しましたか。利用した場合には、目標に比べて、どの程度採用できましたか。(各行で○印は一つ)

	01. 採用できた	02. ある程度採用できた	03. あまり採用できなかった	04. 採用できなかった	05. スカウトサービスは利用していない
a) 管理職の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
c) 総合職 ^{※1} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
e) 高度専門職 ^{※2} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05
g) 現業職 ^{※3} の即戦力として活躍できる人材	01	02	03	04	05
h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材	01	02	03	04	05

- ^{※1} 総合職とは、非管理職として営業、企画、開発、人事等の中核業務を担当し、幅広い業務の経験を通して、将来管理職等の経営幹部になることを期待されている人材
- ^{※2} 高度専門職とは、特定の業務領域で、高度な専門性を求められる業務を担当する人材
- ^{※3} 現業職とは、特定の業務領域で、定型的・補助的な業務を担当する人材

【貴社の中途採用についてお伺いします】

(28) 過去３年間に中途採用を行うにあたり、以下のサービスを利用しましたか。(該当するすべてに○印)

01. 求人情報サイトを一括して検索できるサイト（求人検索エンジン）
02. ビジネスＳＮＳ（Eight, LinkedIn, Wantedly, YOUTRUST などのサービス）
03. 口コミサイト
04. 短期バイトのマッチングアプリ
05. アウトプレースメント
06. 採用業務代行
07. 採用管理システム（ATS）
08. 地方公共団体のサービス
09. 商工会議所等の経営者団体のサービス

【個人情報のお取り扱い】

以下の内容をご覧ください、個人情報のお取り扱いにつきまして回答をご記入ください。

今後、本調査にご回答いただいた内容のご確認のため、事務局よりご担当者様へご連絡を差し上げる場合がございます。

差し支えなければ 末尾の個人情報取り扱いについて同意をいただき、貴社名とご担当者様のお名前、ご連絡先をご記入ください。

末尾の個人情報のお取り扱いについて

01. 同意する

02. 同意しない（貴社名とご担当者様のお名前、ご連絡先の入力は不要です）

貴社名

()

ご担当者様のお名前

()

電話番号

()

メールアドレス

()

個人情報の取り扱い

個人情報の取得事業者及び個人情報保護管理者

[Redacted]

個人情報保護責任者：

個人情報保護に関する苦情及び相談窓口責任者：

利用目的

当社は下記の個人情報について、各項記載の利用目的のため、取得、利用します。

I) 氏名、メールアドレス ご回答いただいたアンケートに係るご確認のため

ただし、次に示すいずれかに当てはまる場合は、本人の同意を得ることなく利用することがあります。

a) 法令に基づく場合

b) 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難である時

c) 国の機関もしくは地方公共団体又はその委託を受けたものが法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることによって当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある時

個人情報の第三者提供について

今回ご提供いただきます個人情報は、本人の同意なく、第三者へ提供いたしません。第三者へ提供するためには、本人の同意を得た上で行います。

開示等請求について

ご自身の個人情報について利用目的の通知、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止に関わる権利を保有しています（法令に定めがある場合を除く）。

これらの権利行使については、当同意書「1. 個人情報の取得事業者及び個人情報保護管理者」に記載の問い合わせ先に請求ください。また、個人情報に関する苦情及び相談等についても同様の窓口となります。

個人情報を与えることの任意性

ご自身の個人情報について、当社に提供することについては任意となります。個人情報を提供しなかった場合、当社は前述の利用目的を遂行することが出来なくなります。

容易に認識できない方法による個人情報の取得について

本人が容易に認識できない方法によって個人情報を取得することはありません。

アンケート調査は以上です。

ご協力いただきありがとうございました。

付録 2

企業の属性等別・8つの人材タイプ別の
6つの採用経路の事前評価・事後評価

図 65 事前評価の算出の手順

注：下図は、業種別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、ハローワークの事後評価の算出の手順のイメージ

	ハローワーク	直接採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	66.7%	56.5%	44.0%	47.1%	35.3%	23.5%
03. 製造業		42.4%	22.9%	42.7%	54.7%	57.1%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業		0.0%	50.0%	0.0%	33.3%	100.0%
05. 情報通信業		4.2%	60.0%	50.0%	50.0%	63.6%
06. 運輸業、郵便業		0.0%	50.0%	33.3%	42.2%	56.3%
07. 卸売業、小売業		8.8%	46.4%	28.6%	43.2%	54.7%
08. 金融業、保険業		0.0%	70.0%	53.3%	76.2%	87.5%
09. 不動産業、物品賃貸業		0.0%	40.0%	40.0%	71.4%	33.3%
10. 学術研究、専門・技術サービス業		5.5%	33.3%	15.4%	43.8%	50.0%
11. 宿泊業、飲食サービス業		57.9%	30.4%	50.9%	69.6%	52.9%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	62.5%	69.2%	60.0%	73.7%	87.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	26.9%	50.0%	22.7%	33.3%	41.2%	62.5%
14. 医療、福祉業	44.3%	49.6%	27.7%	43.2%	45.2%	52.4%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	23.5%	50.0%	28.6%	37.5%	100.0%	—
16. サービス業（他に分類されないもの）	33.3%	53.1%	29.3%	46.7%	50.0%	52.8%
17. その他（分類不能の産業）	10.5%	36.4%	29.4%	30.0%	63.6%	41.7%
99. その他	50.0%	50.0%	0.0%	33.3%	—	100.0%

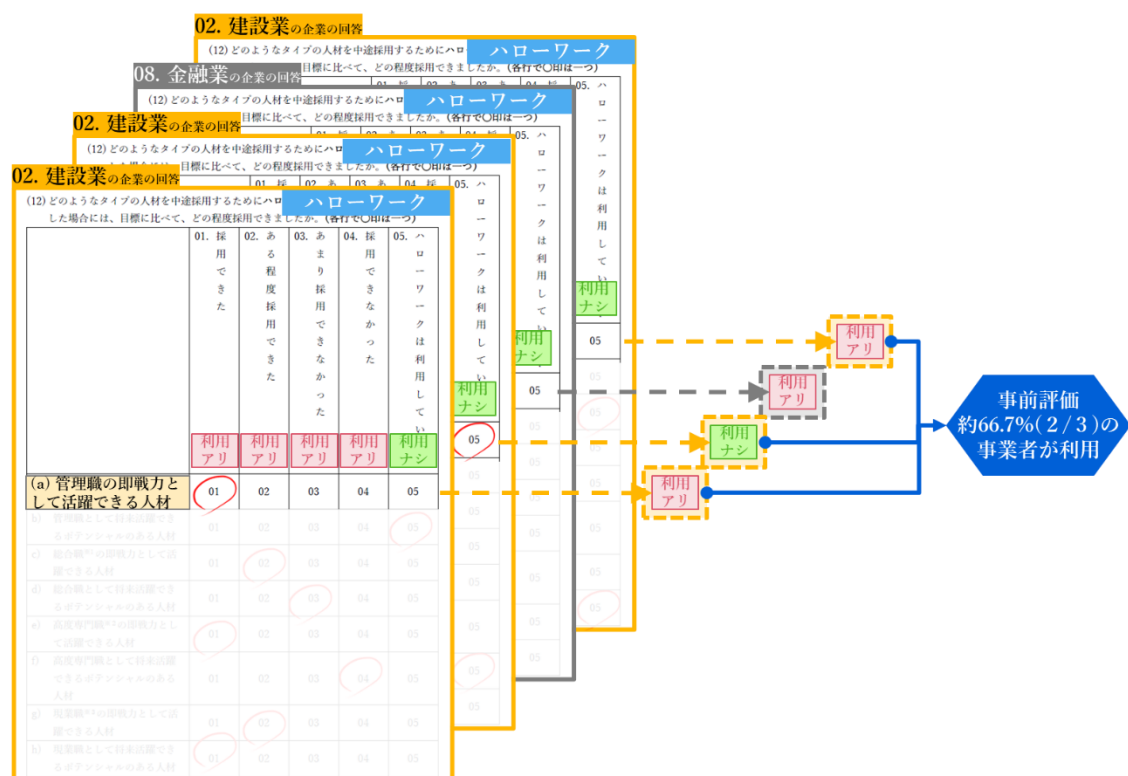
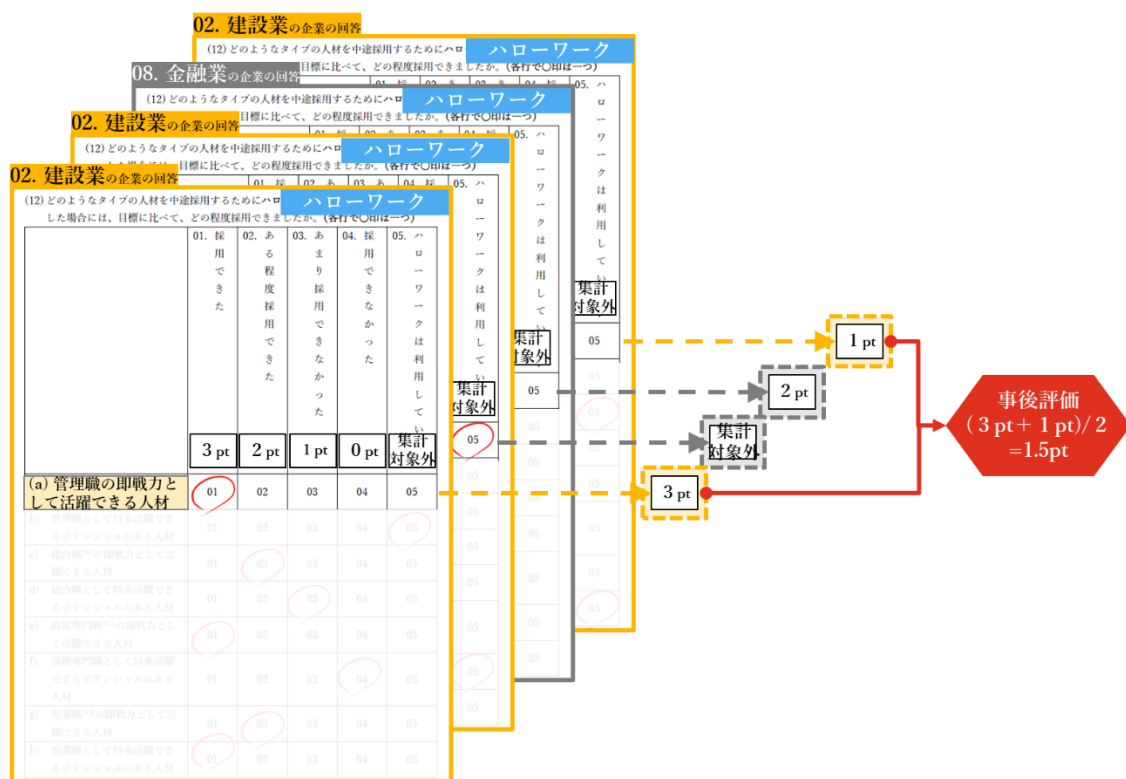


図 66 事後評価の算出の手順

注：下図は、業種別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、ハローワークの事後評価の算出の手順のイメージ

	ハローワーク	媒体採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	1.5	0.5	0.7	0.9	1.3	1.0
03. 製造業		1.2	0.9	1.1	1.9	1.0
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	—	0.0	—	0.0
05. 情報通信業	0.0	1.0	1.2	0.9	1.4	1.4
06. 運輸業、郵便業	0.4	0.8	0.4	0.9	1.4	0.6
07. 卸売業、小売業	0.6	1.2	0.6	1.0	1.1	1.3
08. 金融業、保険業	0.9	0.9	0.5	0.9	0.9	1.0
09. 不動産業、物品賃貸業	0.5	1.5	0.0	1.2	3.0	0.0
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.0	2.0	1.0	1.0	0.5	0.8
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.4	1.2	1.1	0.7	1.6	0.9
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.4	0.4	0.7	0.8	1.3	1.6
13. 教育、学習支援業	0.8	1.7	2.0	1.1	2.0	1.8
14. 医療、福祉業	0.5	1.0	0.5	0.8	0.9	0.4
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.3	1.0	1.0	0.7	0.0	—
16. サービス業（他に分類されないもの）	0.5	1.3	0.8	0.8	1.3	0.9
17. その他（分類不能の産業）	1.0	1.8	1.2	1.3	1.6	1.4
99. その他	0.0	0.0	—	0.0	—	0.0



事前評価

事後評価

業種



(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材

表 6 業種別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	48.6%	56.5%	44.0%	47.1%	35.3%	23.5%
03. 製造業	23.9%	42.4%	22.9%	42.7%	54.7%	57.1%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	50.0%	50.0%	0.0%	33.3%	－	100.0%
05. 情報通信業	22.2%	60.0%	50.0%	50.0%	63.6%	52.6%
06. 運輸業、郵便業	41.0%	50.0%	33.3%	42.2%	56.3%	50.0%
07. 卸売業、小売業	28.8%	46.4%	28.6%	43.2%	54.7%	52.1%
08. 金融業、保険業	70.0%	70.0%	53.3%	76.2%	87.5%	72.7%
09. 不動産業、物品賃貸業	50.0%	40.0%	40.0%	71.4%	33.3%	66.7%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	23.5%	33.3%	15.4%	43.8%	50.0%	44.4%
11. 宿泊業、飲食サービス業	46.2%	57.9%	30.4%	50.9%	69.6%	52.9%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	62.5%	69.2%	60.0%	73.7%	87.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	26.9%	50.0%	22.7%	33.3%	41.2%	62.5%
14. 医療、福祉業	44.3%	49.6%	27.7%	43.2%	45.2%	52.4%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	23.5%	50.0%	28.6%	37.5%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	33.3%	53.1%	29.3%	46.7%	50.0%	52.8%
17. その他（分類不能の産業）	10.5%	36.4%	29.4%	30.0%	63.6%	41.7%
99. その他	50.0%	50.0%	0.0%	33.3%	－	100.0%

事前評価

事後評価

業種



(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 7 業種別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	60.0%	69.6%	48.0%	52.9%	47.1%	47.1%
03. 製造業	28.2%	37.0%	24.0%	48.7%	59.3%	62.3%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	50.0%	50.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%
05. 情報通信業	33.3%	66.7%	50.0%	55.0%	54.5%	68.4%
06. 運輸業、郵便業	46.2%	58.3%	33.3%	48.9%	62.5%	57.1%
07. 卸売業、小売業	32.8%	46.4%	28.6%	48.8%	50.9%	54.2%
08. 金融業、保険業	70.0%	70.0%	53.3%	85.7%	87.5%	72.7%
09. 不動産業、物品賃貸業	50.0%	60.0%	40.0%	71.4%	66.7%	66.7%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	29.4%	33.3%	15.4%	56.3%	50.0%	44.4%
11. 宿泊業、飲食サービス業	51.9%	55.3%	34.8%	58.5%	69.6%	58.8%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	62.5%	69.2%	60.0%	68.4%	87.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	32.7%	45.0%	18.2%	47.9%	47.1%	62.5%
14. 医療、福祉業	49.7%	54.5%	27.7%	45.9%	47.0%	50.8%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	41.2%	50.0%	28.6%	43.8%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	42.7%	54.7%	31.7%	55.6%	66.7%	55.6%
17. その他（分類不能の産業）	10.5%	36.4%	23.5%	35.0%	63.6%	33.3%
99. その他	50.0%	50.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%

事前評価

事後評価

業種



(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材

表 8 業種別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	68.6%	73.9%	52.0%	70.6%	76.5%	64.7%
03. 製造業	52.1%	56.5%	40.6%	75.2%	73.3%	80.5%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%
05. 情報通信業	55.6%	66.7%	60.0%	65.0%	63.6%	84.2%
06. 運輸業、郵便業	53.8%	75.0%	45.8%	57.8%	56.3%	71.4%
07. 卸売業、小売業	52.8%	57.1%	38.1%	68.8%	69.8%	81.3%
08. 金融業、保険業	70.0%	100.0%	53.3%	100.0%	100.0%	90.9%
09. 不動産業、物品賃貸業	62.5%	80.0%	60.0%	71.4%	66.7%	100.0%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	52.9%	33.3%	23.1%	75.0%	100.0%	77.8%
11. 宿泊業、飲食サービス業	51.9%	55.3%	47.8%	52.8%	78.3%	52.9%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	62.5%	76.9%	100.0%	73.7%	87.5%	87.5%
13. 教育、学習支援業	51.9%	35.0%	27.3%	81.3%	58.8%	87.5%
14. 医療、福祉業	60.7%	51.2%	38.4%	53.4%	48.7%	52.4%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	76.5%	100.0%	71.4%	81.3%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	49.3%	65.6%	36.6%	70.0%	83.3%	75.0%
17. その他（分類不能の産業）	31.6%	54.5%	41.2%	60.0%	72.7%	75.0%
99. その他	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%

事前評価

事後評価

業種



(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 9 業種別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	71.4%	78.3%	52.0%	70.6%	70.6%	64.7%
03. 製造業	53.8%	63.0%	38.5%	76.9%	75.6%	77.9%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%
05. 情報通信業	55.6%	66.7%	50.0%	70.0%	54.5%	78.9%
06. 運輸業、郵便業	56.4%	75.0%	50.0%	57.8%	62.5%	64.3%
07. 卸売業、小売業	51.2%	57.1%	32.1%	67.2%	67.9%	77.1%
08. 金融業、保険業	70.0%	100.0%	53.3%	100.0%	100.0%	90.9%
09. 不動産業、物品賃貸業	62.5%	80.0%	80.0%	85.7%	66.7%	100.0%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	52.9%	33.3%	23.1%	75.0%	100.0%	66.7%
11. 宿泊業、飲食サービス業	51.9%	55.3%	52.2%	58.5%	73.9%	58.8%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	68.8%	84.6%	100.0%	78.9%	87.5%	87.5%
13. 教育、学習支援業	51.9%	40.0%	27.3%	79.2%	64.7%	87.5%
14. 医療、福祉業	61.2%	56.1%	37.5%	53.4%	48.7%	50.8%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	76.5%	100.0%	71.4%	81.3%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	52.0%	62.5%	41.5%	70.0%	83.3%	77.8%
17. その他（分類不能の産業）	31.6%	45.5%	29.4%	60.0%	63.6%	75.0%
99. その他	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%

事前評価

事後評価

業種



(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材

表 10 業種別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	68.6%	65.2%	60.0%	76.5%	64.7%	70.6%
03. 製造業	43.6%	43.5%	47.9%	54.7%	70.9%	70.1%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%
05. 情報通信業	55.6%	60.0%	60.0%	55.0%	63.6%	57.9%
06. 運輸業、郵便業	38.5%	58.3%	45.8%	51.1%	50.0%	50.0%
07. 卸売業、小売業	44.8%	57.1%	42.9%	56.8%	56.6%	60.4%
08. 金融業、保険業	70.0%	90.0%	60.0%	90.5%	100.0%	100.0%
09. 不動産業、物品賃貸業	50.0%	60.0%	40.0%	71.4%	66.7%	66.7%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	35.3%	33.3%	38.5%	68.8%	50.0%	55.6%
11. 宿泊業、飲食サービス業	59.6%	63.2%	47.8%	58.5%	65.2%	52.9%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	50.0%	53.8%	40.0%	52.6%	62.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	46.2%	40.0%	36.4%	47.9%	70.6%	75.0%
14. 医療、福祉業	67.2%	67.5%	43.8%	68.5%	73.9%	66.7%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	47.1%	87.5%	28.6%	43.8%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	42.7%	53.1%	48.8%	56.7%	80.0%	77.8%
17. その他（分類不能の産業）	26.3%	45.5%	47.1%	45.0%	45.5%	58.3%
99. その他	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	－	100.0%

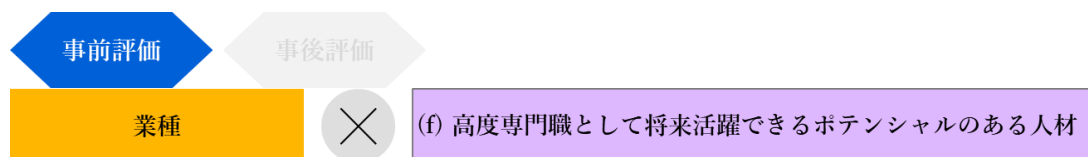


表 11 業種別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

02. 建設業	65.7%	65.2%	64.0%	76.5%	58.8%	76.5%
03. 製造業	42.7%	39.1%	38.5%	55.6%	73.3%	68.8%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	–	100.0%
05. 情報通信業	55.6%	66.7%	60.0%	60.0%	72.7%	57.9%
06. 運輸業、郵便業	38.5%	54.2%	50.0%	53.3%	50.0%	50.0%
07. 卸売業、小売業	44.8%	51.2%	38.1%	57.6%	56.6%	60.4%
08. 金融業、保険業	70.0%	90.0%	53.3%	85.7%	87.5%	100.0%
09. 不動産業、物品賃貸業	50.0%	60.0%	40.0%	71.4%	66.7%	66.7%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	29.4%	33.3%	38.5%	68.8%	50.0%	66.7%
11. 宿泊業、飲食サービス業	59.6%	60.5%	47.8%	58.5%	65.2%	52.9%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	56.3%	53.8%	40.0%	52.6%	62.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	46.2%	45.0%	27.3%	45.8%	64.7%	75.0%
14. 医療、福祉業	64.5%	65.9%	42.9%	64.4%	73.9%	66.7%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	47.1%	87.5%	28.6%	43.8%	100.0%	–
16. サービス業（他に分類されないもの）	42.7%	50.0%	46.3%	56.7%	80.0%	77.8%
17. その他（分類不能の産業）	31.6%	36.4%	41.2%	50.0%	45.5%	66.7%
99. その他	100.0%	100.0%	0.0%	66.7%	–	100.0%

事前評価

事後評価

業種



(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材

表 12 業種別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	85.7%	78.3%	88.0%	76.5%	82.4%	64.7%
03. 製造業	85.5%	76.1%	91.7%	66.7%	44.2%	42.9%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%	－	100.0%
05. 情報通信業	88.9%	46.7%	80.0%	70.0%	63.6%	57.9%
06. 運輸業、郵便業	92.3%	95.8%	87.5%	91.1%	68.8%	85.7%
07. 卸売業、小売業	83.2%	70.2%	83.3%	84.8%	71.7%	66.7%
08. 金融業、保険業	80.0%	80.0%	93.3%	85.7%	87.5%	81.8%
09. 不動産業、物品賃貸業	75.0%	80.0%	100.0%	85.7%	100.0%	66.7%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	70.6%	100.0%	69.2%	68.8%	50.0%	55.6%
11. 宿泊業、飲食サービス業	78.8%	81.6%	87.0%	84.9%	73.9%	82.4%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	81.3%	69.2%	40.0%	68.4%	62.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	71.2%	65.0%	86.4%	56.3%	58.8%	50.0%
14. 医療、福祉業	91.3%	87.8%	89.3%	86.3%	87.0%	85.7%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	88.2%	100.0%	85.7%	81.3%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	89.3%	82.8%	73.2%	82.2%	63.3%	80.6%
17. その他（分類不能の産業）	68.4%	63.6%	76.5%	75.0%	54.5%	50.0%
99. その他	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%	－	100.0%

事前評価

事後評価

業種



(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 13 業種別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	80.0%	82.6%	88.0%	76.5%	82.4%	64.7%
03. 製造業	82.1%	72.8%	76.0%	67.5%	46.5%	44.2%
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	50.0%	100.0%	66.7%	－	100.0%
05. 情報通信業	88.9%	53.3%	80.0%	65.0%	45.5%	57.9%
06. 運輸業、郵便業	82.1%	91.7%	70.8%	86.7%	56.3%	71.4%
07. 卸売業、小売業	77.6%	69.0%	63.1%	79.2%	64.2%	60.4%
08. 金融業、保険業	80.0%	80.0%	73.3%	85.7%	87.5%	81.8%
09. 不動産業、物品賃貸業	75.0%	80.0%	100.0%	100.0%	100.0%	66.7%
10. 学術研究、専門・技術サービス業	64.7%	100.0%	61.5%	56.3%	50.0%	33.3%
11. 宿泊業、飲食サービス業	78.8%	78.9%	82.6%	79.2%	73.9%	76.5%
12. 生活関連サービス業、娯楽業	81.3%	69.2%	40.0%	63.2%	62.5%	62.5%
13. 教育、学習支援業	67.3%	65.0%	36.4%	54.2%	58.8%	50.0%
14. 医療、福祉業	86.3%	82.9%	75.9%	80.1%	81.7%	81.0%
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	88.2%	100.0%	85.7%	81.3%	100.0%	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	77.3%	79.7%	68.3%	80.0%	63.3%	77.8%
17. その他（分類不能の産業）	57.9%	72.7%	58.8%	70.0%	54.5%	50.0%
99. その他	100.0%	50.0%	100.0%	66.7%	－	100.0%

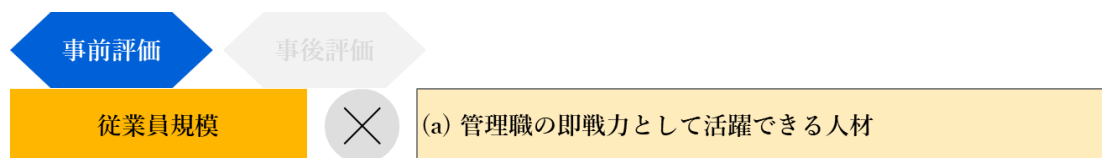


表 14 従業員規模別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	44.5%	53.0%	41.9%	42.0%	60.9%	66.7%
101 人以上 300 人以下	26.1%	50.0%	18.6%	39.0%	51.7%	46.8%
301 人以上 1,000 人以下	32.8%	45.2%	27.9%	47.7%	47.5%	49.7%
1,001 人以上	34.3%	54.5%	31.5%	45.8%	58.7%	54.1%

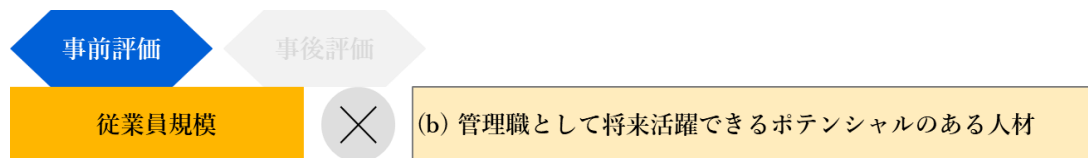


表 15 従業員規模別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	47.5%	53.8%	45.2%	45.9%	63.0%	69.7%
101 人以上 300 人以下	30.6%	47.2%	17.1%	44.0%	50.0%	46.8%
301 人以上 1,000 人以下	39.0%	47.9%	26.6%	53.8%	51.9%	54.5%
1,001 人以上	44.1%	56.2%	34.6%	55.3%	63.3%	58.7%

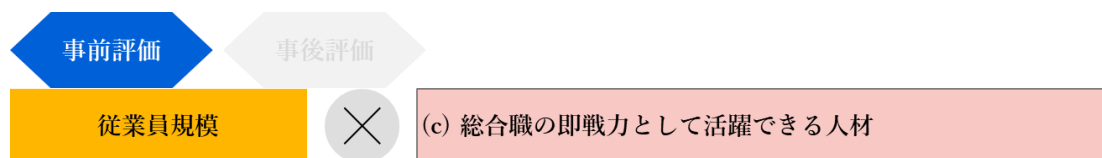


表 16 従業員規模別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	54.5%	58.1%	48.4%	49.7%	63.0%	66.7%
101 人以上 300 人以下	47.7%	56.9%	31.4%	61.0%	56.9%	66.0%
301 人以上 1,000 人以下	56.8%	55.7%	38.2%	73.7%	66.7%	69.7%
1,001 人以上	60.8%	69.4%	50.0%	74.3%	72.5%	82.6%

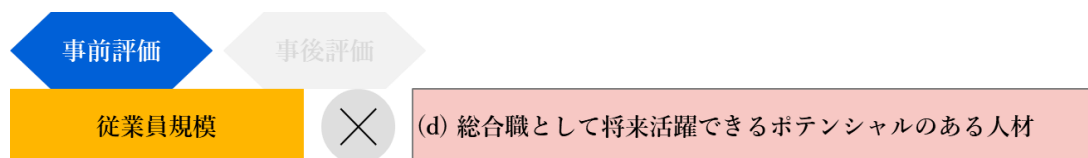


表 17 従業員規模別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	55.5%	54.7%	48.4%	50.3%	63.0%	72.7%
101 人以上 300 人以下	51.4%	56.9%	25.7%	60.0%	53.4%	61.7%
301 人以上 1,000 人以下	57.8%	59.4%	39.1%	73.4%	67.2%	67.6%
1,001 人以上	58.7%	76.0%	46.9%	77.1%	72.5%	79.8%

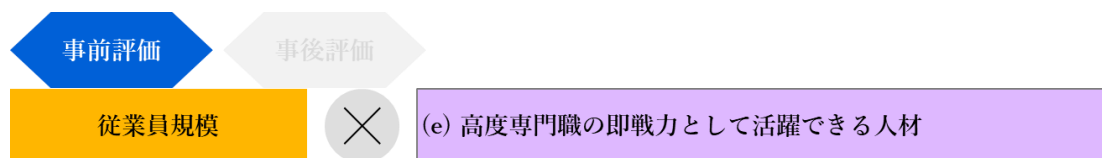


表 18 従業員規模別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	54.5%	59.0%	50.0%	52.9%	65.2%	63.6%
101 人以上 300 人以下	42.3%	55.6%	30.0%	56.0%	56.9%	57.4%
301 人以上 1,000 人以下	53.9%	55.3%	46.4%	61.9%	67.2%	64.8%
1,001 人以上	48.3%	61.2%	52.3%	59.8%	77.1%	73.4%

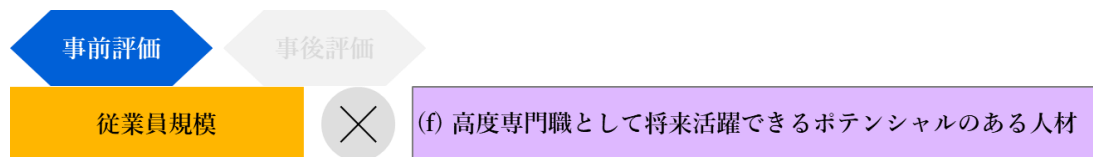


表 19 従業員規模別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	52.5%	55.6%	51.6%	52.2%	63.0%	66.7%
101 人以上 300 人以下	43.2%	54.2%	28.6%	57.0%	56.9%	61.7%
301 人以上 1,000 人以下	53.6%	52.1%	41.2%	60.7%	68.3%	65.5%
1,001 人以上	47.6%	59.5%	48.5%	60.9%	76.1%	71.6%

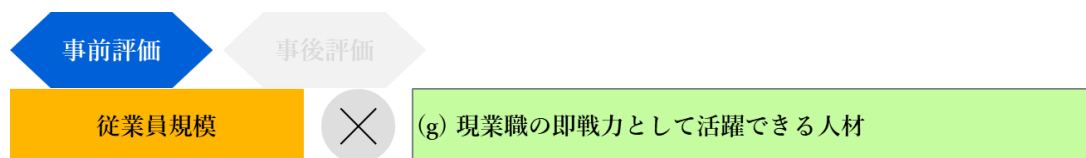


表 20 従業員規模別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	85.0%	80.3%	79.0%	82.2%	73.9%	81.8%
101 人以上 300 人以下	81.1%	79.2%	82.9%	81.0%	77.6%	74.5%
301 人以上 1,000 人以下	87.0%	77.2%	86.7%	79.2%	66.7%	69.0%
1,001 人以上	83.9%	79.3%	88.5%	74.9%	67.0%	56.0%

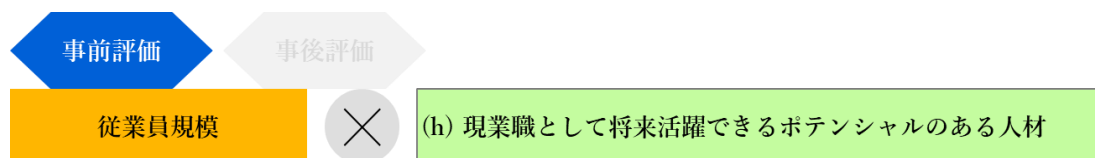


表 21 従業員規模別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	77.5%	76.1%	77.4%	75.2%	76.1%	75.8%
101 人以上 300 人以下	74.8%	81.9%	64.3%	77.0%	70.7%	70.2%
301 人以上 1,000 人以下	82.8%	74.9%	69.5%	76.1%	62.8%	63.4%
1,001 人以上	81.1%	76.9%	74.6%	73.2%	65.1%	56.9%

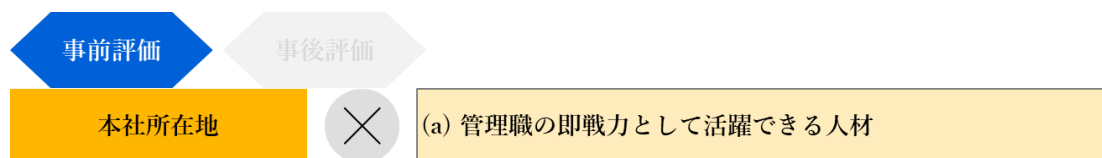


表 22 本社所在地別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	34.1%	52.9%	28.2%	47.0%	53.5%	53.5%
02. 関西圏	34.0%	47.5%	26.3%	43.0%	62.7%	53.4%
03. 中京圏	38.1%	55.0%	38.1%	49.0%	53.7%	60.4%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	38.3%	45.5%	28.6%	43.0%	51.1%	53.3%
05. 上記 01～04 を除く地域	35.5%	48.4%	28.9%	43.2%	47.1%	44.4%

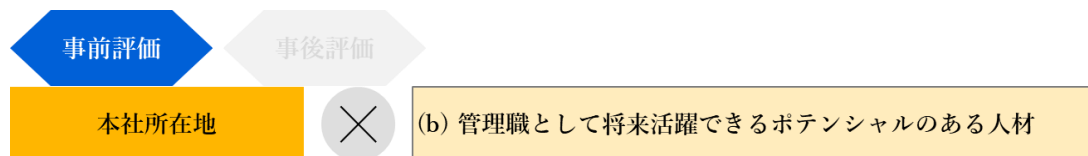


表 23 本社所在地別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	39.3%	53.5%	29.9%	55.5%	59.2%	59.0%
02. 関西圏	38.8%	48.8%	27.6%	52.3%	66.1%	56.9%
03. 中京圏	41.7%	53.3%	38.1%	51.0%	61.1%	64.6%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	43.6%	50.0%	26.8%	50.0%	53.3%	56.7%
05. 上記 01～04 を除く地域	42.7%	50.3%	28.1%	46.6%	45.1%	44.4%

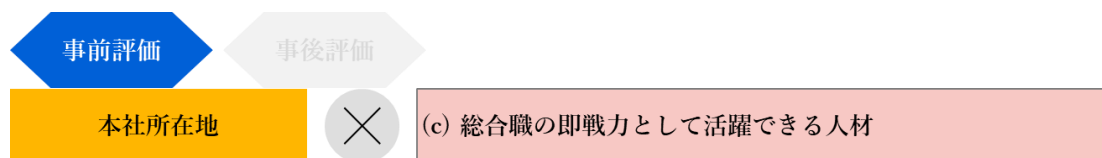


表 24 本社所在地別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	51.4%	61.8%	41.8%	67.8%	71.8%	79.2%
02. 関西圏	53.4%	58.8%	35.5%	70.1%	76.3%	72.4%
03. 中京圏	57.1%	61.7%	54.0%	79.2%	74.1%	79.2%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	54.3%	59.1%	42.9%	58.1%	53.3%	60.0%
05. 上記 01～04 を除く地域	59.9%	58.0%	37.5%	63.1%	55.9%	61.9%

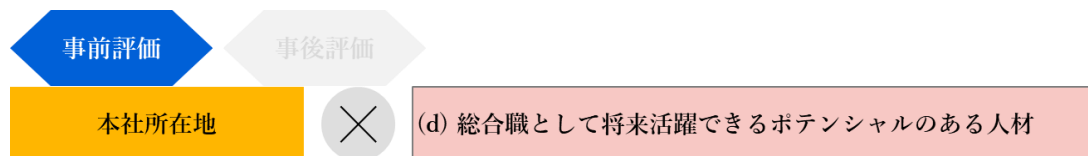


表 25 本社所在地別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	50.9%	64.1%	40.7%	70.0%	73.2%	78.5%
02. 関西圏	52.4%	60.0%	38.2%	70.1%	72.9%	70.7%
03. 中京圏	58.3%	66.7%	52.4%	78.1%	75.9%	72.9%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	56.4%	59.1%	42.9%	59.3%	51.1%	56.7%
05. 上記 01～04 を除く地域	61.3%	60.5%	33.6%	63.1%	54.9%	61.9%

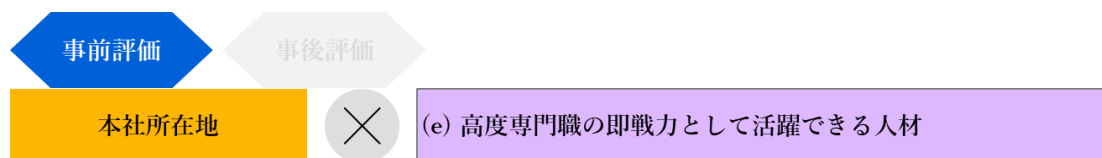


表 26 本社所在地別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	43.0%	55.3%	50.3%	55.1%	62.0%	66.0%
02. 関西圏	48.5%	56.3%	43.4%	55.1%	64.4%	56.9%
03. 中京圏	52.4%	65.0%	58.7%	71.9%	81.5%	70.8%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	58.5%	63.6%	42.9%	61.6%	71.1%	66.7%
05. 上記 01～04 を除く地域	57.0%	56.1%	36.7%	60.7%	72.5%	74.6%

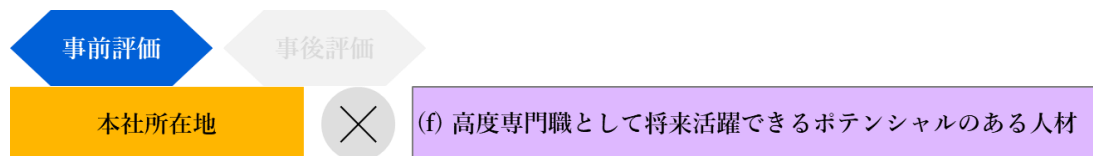


表 27 本社所在地別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	41.6%	52.4%	49.2%	56.5%	64.8%	66.7%
02. 関西圏	49.5%	51.3%	36.8%	55.1%	62.7%	58.6%
03. 中京圏	53.6%	58.3%	50.8%	70.8%	75.9%	70.8%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	55.3%	59.1%	41.1%	58.1%	68.9%	66.7%
05. 上記 01～04 を除く地域	56.3%	58.0%	33.6%	59.7%	73.5%	74.6%

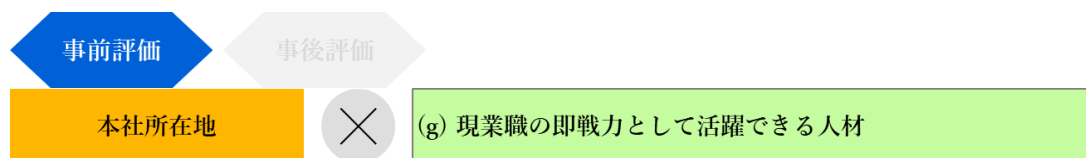


表 28 本社所在地別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	86.0%	72.4%	86.4%	76.0%	66.2%	64.6%
02. 関西圏	81.6%	73.8%	85.5%	76.6%	66.1%	63.8%
03. 中京圏	81.0%	80.0%	85.7%	77.1%	68.5%	64.6%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	87.2%	84.8%	82.1%	86.0%	80.0%	83.3%
05. 上記 01～04 を除く地域	85.7%	86.0%	85.9%	82.0%	69.6%	66.7%

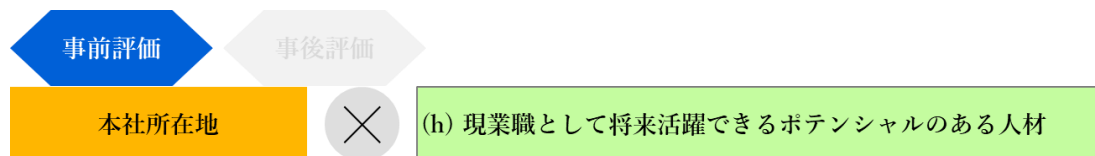


表 29 本社所在地別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	78.5%	68.2%	75.7%	73.1%	62.7%	62.5%
02. 関西圏	80.6%	71.3%	65.8%	72.9%	61.0%	58.6%
03. 中京圏	73.8%	83.3%	71.4%	76.0%	68.5%	62.5%
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	85.1%	81.8%	71.4%	81.4%	75.6%	83.3%
05. 上記 01～04 を除く地域	80.3%	84.7%	68.0%	77.2%	68.6%	60.3%

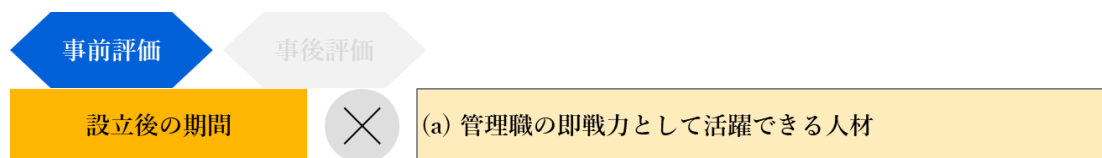


表 30 設立後の期間別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	45.5%	44.4%	44.4%	52.9%	50.0%	50.0%
04. 10 年以上 20 年未満	50.0%	50.0%	0.0%	71.4%	100.0%	100.0%
05. 20 年以上	52.6%	60.7%	42.9%	58.8%	76.5%	60.0%

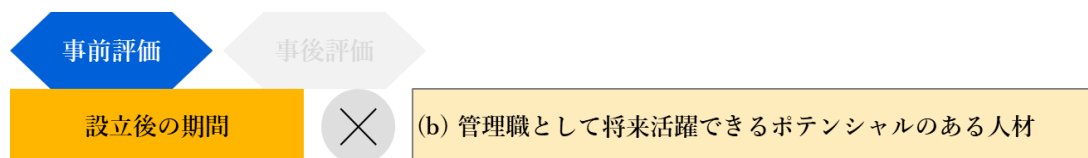


表 31 設立後の期間別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	45.5%	44.4%	44.4%	52.9%	50.0%	0.0%
04. 10 年以上 20 年未満	62.5%	50.0%	0.0%	85.7%	100.0%	100.0%
05. 20 年以上	57.9%	60.7%	42.9%	58.8%	76.5%	60.0%

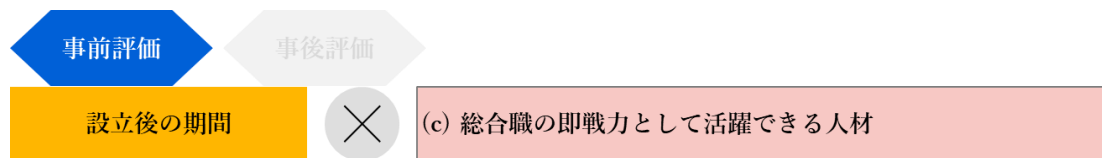


表 32 設立後の期間別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	63.6%	66.7%	55.6%	70.6%	75.0%	50.0%
04. 10 年以上 20 年未満	75.0%	33.3%	0.0%	85.7%	100.0%	100.0%
05. 20 年以上	60.5%	67.9%	42.9%	67.6%	76.5%	80.0%

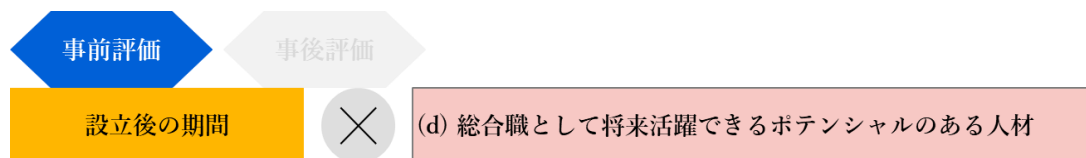


表 33 設立後の期間別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	63.6%	66.7%	55.6%	76.5%	75.0%	50.0%
04. 10 年以上 20 年未満	87.5%	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
05. 20 年以上	60.5%	60.7%	42.9%	70.6%	70.6%	73.3%

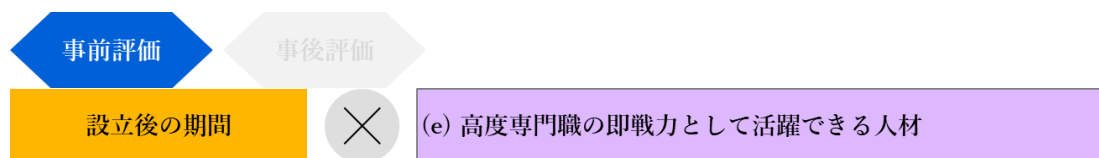


表 34 設立後の期間別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	72.7%	66.7%	44.4%	70.6%	50.0%	50.0%
04. 10 年以上 20 年未満	62.5%	50.0%	0.0%	71.4%	100.0%	75.0%
05. 20 年以上	68.4%	67.9%	57.1%	73.5%	82.4%	80.0%

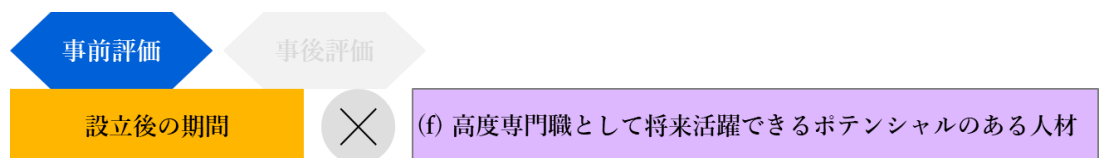


表 35 設立後の期間別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	63.6%	66.7%	44.4%	70.6%	50.0%	50.0%
04. 10 年以上 20 年未満	62.5%	50.0%	0.0%	71.4%	100.0%	75.0%
05. 20 年以上	68.4%	64.3%	50.0%	73.5%	88.2%	86.7%

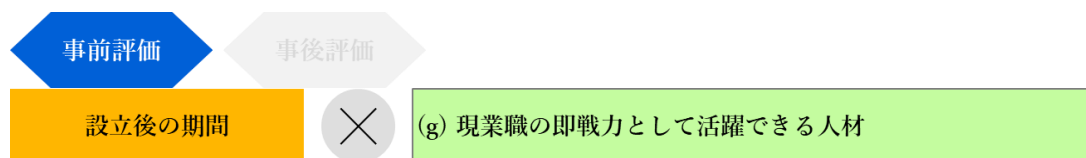


表 36 設立後の期間別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	100.0%	100.0%	88.9%	94.1%	50.0%	100.0%
04. 10 年以上 20 年未満	87.5%	83.3%	0.0%	71.4%	100.0%	75.0%
05. 20 年以上	89.5%	78.6%	92.9%	94.1%	70.6%	60.0%

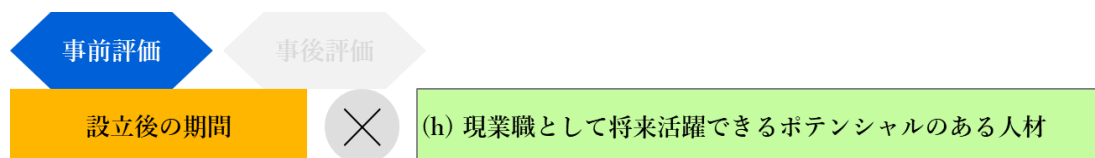


表 37 設立後の期間別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	81.8%	77.8%	66.7%	76.5%	25.0%	50.0%
04. 10 年以上 20 年未満	75.0%	83.3%	0.0%	85.7%	100.0%	75.0%
05. 20 年以上	86.8%	71.4%	78.6%	88.2%	64.7%	60.0%

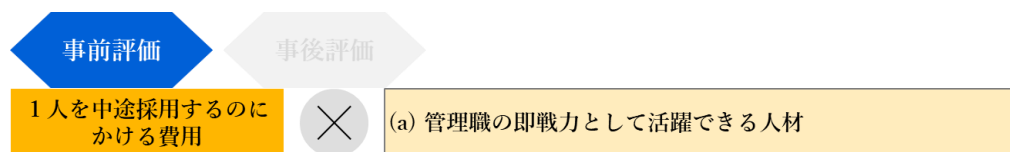


表 38 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30万円未満	35.2%	46.4%	22.9%	37.0%	44.0%	48.7%
02. 30万円以上、50万円未満	41.9%	47.4%	29.1%	48.1%	58.6%	59.3%
03. 50万円以上、100万円未満	43.4%	52.7%	37.8%	57.6%	53.8%	53.7%
04. 100万円以上、300万円未満	19.8%	54.5%	29.6%	48.3%	55.1%	52.0%
05. 300万円以上	64.3%	62.5%	72.7%	75.0%	85.7%	75.0%

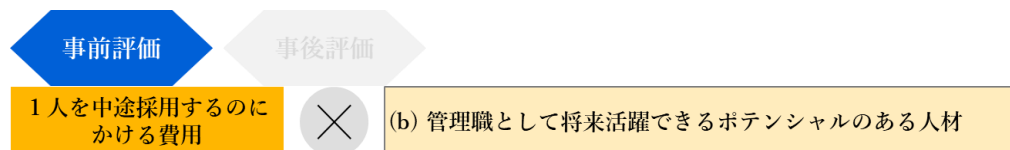


表 39 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30万円未満	41.2%	50.0%	23.5%	44.9%	45.0%	48.7%
02. 30万円以上、50万円未満	47.6%	51.3%	27.8%	51.9%	60.3%	59.3%
03. 50万円以上、100万円未満	48.8%	50.5%	38.9%	62.6%	58.1%	58.2%
04. 100万円以上、300万円未満	24.0%	52.9%	30.3%	53.4%	60.3%	60.0%
05. 300万円以上	71.4%	62.5%	72.7%	75.0%	85.7%	62.5%

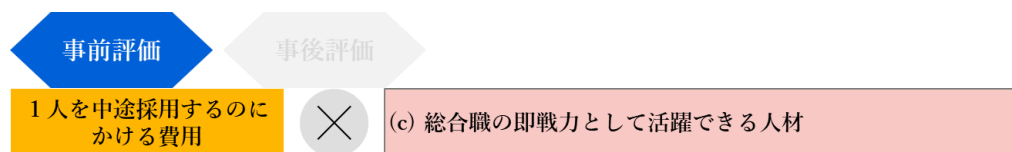


表 40 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30 万円未満	56.4%	55.8%	35.5%	57.8%	52.0%	57.7%
02. 30 万円以上、50 万円未満	59.7%	57.7%	41.8%	69.8%	67.2%	72.2%
03. 50 万円以上、100 万円未満	61.2%	59.1%	48.9%	77.7%	65.6%	71.6%
04. 100 万円以上、300 万円未満	43.0%	66.9%	42.3%	72.4%	76.5%	84.0%
05. 300 万円以上	71.4%	75.0%	72.7%	91.7%	85.7%	87.5%

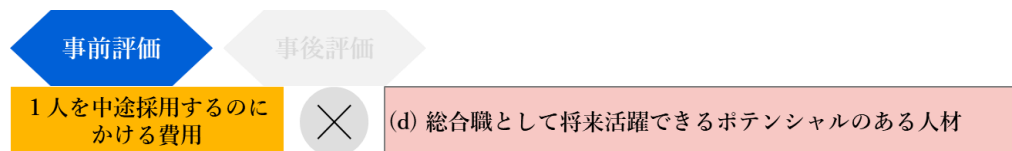


表 41 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30 万円未満	57.5%	56.7%	34.9%	56.4%	53.0%	55.1%
02. 30 万円以上、50 万円未満	59.7%	65.4%	40.5%	72.9%	70.7%	74.1%
03. 50 万円以上、100 万円未満	62.0%	61.3%	46.7%	77.7%	65.6%	70.1%
04. 100 万円以上、300 万円未満	43.0%	68.6%	40.1%	75.3%	73.5%	80.8%
05. 300 万円以上	78.6%	87.5%	72.7%	91.7%	85.7%	75.0%

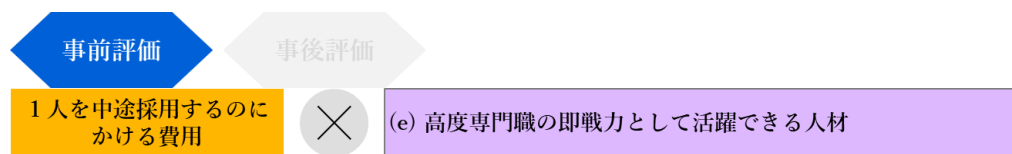


表 42 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30 万円未満	52.3%	56.3%	34.9%	51.8%	63.0%	61.5%
02. 30 万円以上、50 万円未満	50.8%	55.1%	48.1%	58.1%	67.2%	59.3%
03. 50 万円以上、100 万円未満	64.3%	62.4%	53.3%	71.2%	74.2%	67.2%
04. 100 万円以上、300 万円未満	36.4%	57.9%	53.5%	63.8%	67.6%	71.2%
05. 300 万円以上	57.1%	62.5%	72.7%	75.0%	85.7%	75.0%

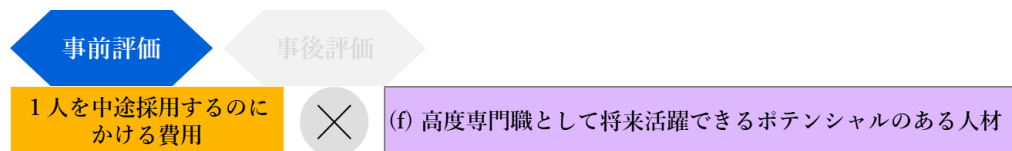


表 43 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30 万円未満	51.2%	52.7%	32.5%	50.2%	64.0%	62.8%
02. 30 万円以上、50 万円未満	51.6%	53.8%	46.8%	57.4%	72.4%	64.8%
03. 50 万円以上、100 万円未満	64.3%	62.4%	52.2%	71.2%	73.1%	65.7%
04. 100 万円以上、300 万円未満	33.1%	55.4%	45.1%	63.8%	65.4%	72.0%
05. 300 万円以上	64.3%	62.5%	72.7%	83.3%	85.7%	62.5%

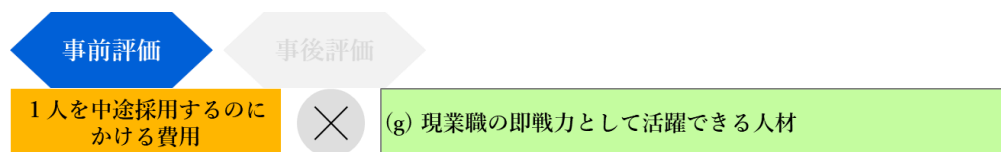


表 44 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30 万円未満	88.6%	81.3%	85.5%	82.2%	71.0%	71.8%
02. 30 万円以上、50 万円未満	85.5%	73.1%	83.5%	76.0%	79.3%	70.4%
03. 50 万円以上、100 万円未満	85.3%	80.6%	88.9%	82.0%	71.0%	71.6%
04. 100 万円以上、300 万円未満	74.4%	76.9%	85.2%	74.1%	62.5%	60.0%
05. 300 万円以上	92.9%	87.5%	100.0%	75.0%	85.7%	62.5%

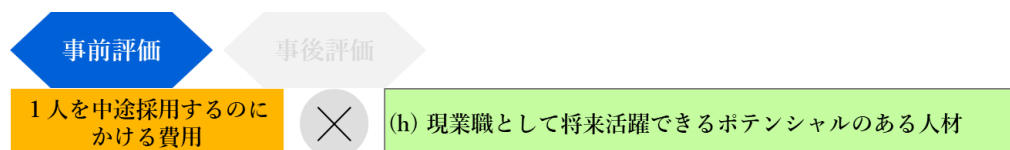


表 45 1人を採用するのにかかる費用別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事前評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 30 万円未満	82.4%	79.5%	68.7%	77.6%	69.0%	67.9%
02. 30 万円以上、50 万円未満	82.3%	76.9%	69.6%	72.9%	75.9%	66.7%
03. 50 万円以上、100 万円未満	83.7%	77.4%	76.7%	79.1%	69.9%	71.6%
04. 100 万円以上、300 万円未満	66.9%	72.7%	71.1%	71.3%	58.1%	56.0%
05. 300 万円以上	85.7%	87.5%	81.8%	75.0%	85.7%	62.5%

事前評価

事後評価

業種



(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材

表 46 業種別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	0.7	0.5	0.7	0.9	1.5	1.0
03. 製造業	0.4	1.2	0.9	1.1	1.9	1.0
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	－	0.0	－	0.0
05. 情報通信業	0.0	1.0	1.2	0.9	1.4	1.4
06. 運輸業、郵便業	0.4	0.8	0.4	0.9	1.4	0.6
07. 卸売業、小売業	0.6	1.2	0.6	1.0	1.1	1.3
08. 金融業、保険業	0.9	0.9	0.5	0.9	0.9	1.0
09. 不動産業、物品賃貸業	0.5	1.5	0.0	1.2	3.0	0.0
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.0	2.0	1.0	1.0	0.5	0.8
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.4	1.2	1.1	0.7	1.6	0.9
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.4	0.4	0.7	0.8	1.3	1.6
13. 教育、学習支援業	0.8	1.7	2.0	1.1	2.0	1.8
14. 医療、福祉業	0.5	1.0	0.5	0.8	0.9	0.4
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.3	1.0	1.0	0.7	0.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	0.5	1.3	0.8	0.8	1.3	0.9
17. その他（分類不能の産業）	1.0	1.8	1.2	1.3	1.6	1.4
99. その他	0.0	0.0	－	0.0	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 47 業種別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	0.6	0.8	0.9	0.8	1.3	0.9
03. 製造業	0.5	1.2	0.8	1.2	1.9	1.1
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	3.0	－	0.5	－	0.0
05. 情報通信業	0.3	1.5	1.6	1.5	1.2	1.7
06. 運輸業、郵便業	0.4	1.0	0.4	1.0	1.1	1.4
07. 卸売業、小売業	0.7	1.1	0.7	1.1	1.1	1.3
08. 金融業、保険業	0.9	1.0	0.5	1.2	0.9	1.0
09. 不動産業、物品賃貸業	0.5	1.7	0.0	1.6	2.5	1.5
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.4	2.0	1.0	1.3	0.5	1.0
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.5	1.0	1.0	0.8	1.4	0.7
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.5	1.1	0.7	1.1	1.3	1.6
13. 教育、学習支援業	0.8	1.3	1.0	1.6	1.9	1.8
14. 医療、福祉業	0.7	1.1	0.5	0.9	1.1	0.6
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	0.9	1.0	1.0	1.1	0.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	0.8	1.5	0.8	0.9	1.5	1.2
17. その他（分類不能の産業）	1.0	1.5	0.5	1.1	1.9	1.3
99. その他	0.0	3.0	－	0.5	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材

表 48 業種別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する 6 つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
02. 建設業	0.8	1.1	0.9	1.2	1.5	0.9
03. 製造業	0.8	1.6	1.3	1.5	1.8	1.4
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.5	－	0.5	－	0.0
05. 情報通信業	1.0	1.5	1.8	1.9	1.3	1.7
06. 運輸業、郵便業	0.7	1.1	0.7	1.4	1.8	1.5
07. 卸売業、小売業	1.0	1.6	1.1	1.5	1.6	1.6
08. 金融業、保険業	0.9	1.5	0.9	1.7	1.3	1.5
09. 不動産業、物品賃貸業	0.6	1.3	0.7	1.6	3.0	1.7
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.6	2.0	1.3	1.3	1.5	1.1
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.5	1.1	1.3	0.8	1.7	1.2
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.6	1.9	0.6	0.9	1.7	1.4
13. 教育、学習支援業	1.1	1.3	2.0	1.8	1.5	2.1
14. 医療、福祉業	0.9	1.1	0.9	1.1	1.2	0.7
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.6	1.6	2.0	1.7	1.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	0.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.2
17. その他（分類不能の産業）	0.3	2.0	1.4	1.3	1.9	1.3
99. その他	0.5	1.5	－	0.5	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 49 業種別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	0.9	1.1	1.1	1.2	1.3	0.8
03. 製造業	0.9	1.5	1.2	1.6	1.9	1.4
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.5	－	1.0	－	0.0
05. 情報通信業	1.0	1.5	2.0	2.0	1.0	1.6
06. 運輸業、郵便業	0.5	1.1	0.5	1.4	1.6	1.7
07. 卸売業、小売業	1.0	1.6	0.8	1.5	1.5	1.5
08. 金融業、保険業	1.1	1.5	1.3	1.7	1.3	1.5
09. 不動産業、物品賃貸業	0.6	0.5	0.8	2.2	3.0	0.7
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.9	2.0	1.7	1.5	1.5	1.3
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.5	0.9	1.1	1.1	1.6	1.1
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.5	2.1	1.0	1.2	1.7	1.4
13. 教育、学習支援業	1.1	1.5	1.5	1.8	1.7	2.0
14. 医療、福祉業	0.9	1.1	0.8	1.0	1.1	0.6
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.6	1.9	1.8	1.8	1.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	1.0	1.5	1.3	1.4	1.8	1.4
17. その他（分類不能の産業）	0.7	1.6	1.2	1.3	1.7	1.6
99. その他	0.5	1.5	－	1.0	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材

表 50 業種別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	0.7	0.9	1.2	0.9	1.4	0.8
03. 製造業	0.7	1.3	1.3	1.3	1.8	1.1
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.5	－	0.5	－	0.0
05. 情報通信業	0.2	1.6	1.3	1.5	1.0	1.5
06. 運輸業、郵便業	0.6	0.9	0.5	0.9	1.0	1.3
07. 卸売業、小売業	0.6	1.4	1.0	1.0	1.2	1.2
08. 金融業、保険業	1.0	1.2	1.0	1.2	1.6	1.0
09. 不動産業、物品賃貸業	0.5	1.7	0.0	1.0	2.5	1.5
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.3	2.0	1.6	1.0	1.0	0.8
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.4	1.0	1.0	0.9	1.4	0.8
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.4	0.4	0.0	0.5	1.0	0.8
13. 教育、学習支援業	1.2	1.6	1.5	1.3	1.8	0.8
14. 医療、福祉業	0.9	1.3	1.3	1.1	1.5	1.0
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.5	1.3	1.0	0.6	0.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	0.7	1.3	1.1	1.0	1.4	1.0
17. その他（分類不能の産業）	0.2	1.0	1.9	1.3	1.6	1.0
99. その他	0.5	1.5	－	0.5	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 51 業種別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
02. 建設業	0.6	0.7	1.2	1.0	1.3	1.0
03. 製造業	0.7	1.2	1.3	1.4	1.8	1.1
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.5	－	1.0	－	0.0
05. 情報通信業	0.2	1.7	1.5	1.6	1.3	1.8
06. 運輸業、郵便業	0.7	0.9	0.7	1.0	1.0	1.3
07. 卸売業、小売業	0.6	1.1	0.8	1.0	1.3	0.9
08. 金融業、保険業	1.0	1.2	0.9	1.2	1.9	1.0
09. 不動産業、物品賃貸業	0.5	1.7	0.0	1.0	2.5	0.0
10. 学術研究、専門・技術サービス業	0.6	2.0	1.8	1.3	1.0	1.2
11. 宿泊業、飲食サービス業	0.4	0.9	1.1	0.9	1.4	0.7
12. 生活関連サービス業、娯楽業	0.4	0.7	0.0	0.7	1.0	0.4
13. 教育、学習支援業	1.0	1.4	1.0	1.1	1.5	0.8
14. 医療、福祉業	0.9	1.2	1.3	1.1	1.4	0.9
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.5	1.1	1.0	0.9	0.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	0.8	1.3	1.1	1.1	1.3	1.3
17. その他（分類不能の産業）	0.2	0.8	1.7	1.4	1.4	1.0
99. その他	0.5	1.5	－	1.0	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材

表 52 業種別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	1.0	1.4	1.7	1.1	1.7	1.0
03. 製造業	1.5	1.7	1.9	1.7	1.7	1.4
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	0.0	1.0	2.7	－	0.0
05. 情報通信業	1.1	1.4	1.5	1.5	1.3	1.5
06. 運輸業、郵便業	1.4	1.8	1.8	1.8	1.5	1.2
07. 卸売業、小売業	1.2	1.6	1.8	1.5	1.5	1.4
08. 金融業、保険業	1.4	1.0	1.7	1.2	1.1	1.2
09. 不動産業、物品賃貸業	1.0	1.8	1.6	1.5	2.3	0.0
10. 学術研究、専門・技術サービス業	1.4	2.3	2.0	1.5	2.5	1.2
11. 宿泊業、飲食サービス業	1.1	1.9	1.7	1.5	1.3	0.9
12. 生活関連サービス業、娯楽業	1.3	1.3	1.0	1.5	1.6	1.0
13. 教育、学習支援業	1.6	2.2	2.1	1.3	1.8	2.3
14. 医療、福祉業	1.4	1.6	1.7	1.3	1.5	1.1
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.6	1.5	1.7	1.5	1.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	1.4	1.7	1.9	1.6	1.7	1.4
17. その他（分類不能の産業）	1.2	2.0	1.8	1.3	1.7	1.3
99. その他	0.5	0.0	1.0	2.7	－	0.0

事前評価

事後評価

業種



(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 53 業種別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する 6 つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
02. 建設業	0.9	1.3	1.4	1.1	1.6	1.0
03. 製造業	1.4	1.7	1.7	1.7	1.8	1.4
04. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	3.0	1.0	2.5	－	0.0
05. 情報通信業	1.1	1.4	1.8	1.8	0.6	1.7
06. 運輸業、郵便業	1.5	1.8	1.4	1.7	1.2	1.3
07. 卸売業、小売業	1.1	1.5	1.4	1.5	1.6	1.3
08. 金融業、保険業	1.6	1.3	1.5	1.2	1.1	1.2
09. 不動産業、物品賃貸業	0.7	1.8	1.8	1.6	2.0	0.0
10. 学術研究、専門・技術サービス業	1.7	2.3	1.8	1.6	2.5	1.3
11. 宿泊業、飲食サービス業	1.2	1.7	1.5	1.4	1.3	0.7
12. 生活関連サービス業、娯楽業	1.5	1.6	1.0	1.3	1.6	1.2
13. 教育、学習支援業	1.4	2.2	1.8	1.3	1.8	2.3
14. 医療、福祉業	1.2	1.6	1.5	1.3	1.5	1.0
15. 複合サービス事業（複合的な事業を行う協同組合など）	1.6	1.5	1.8	1.6	1.0	－
16. サービス業（他に分類されないもの）	1.5	1.6	1.8	1.5	1.6	1.5
17. その他（分類不能の産業）	1.5	1.8	1.7	1.2	1.8	1.3
99. その他	0.5	3.0	1.0	2.5	－	0.0

事前評価

事後評価

従業員規模



(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材

表 54 従業員規模別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
100 人以下	0.5	1.2	0.8	0.8	1.0	0.7
101 人以上 300 人以下	0.4	1.2	0.8	0.9	1.3	0.9
301 人以上 1,000 人以下	0.5	1.0	0.7	0.8	1.3	0.9
1,001 人以上	0.5	1.1	0.8	1.2	1.7	1.1

事前評価

事後評価

従業員規模



(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 55 従業員規模別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
100 人以下	0.5	1.2	0.9	0.9	1.0	0.7
101 人以上 300 人以下	0.6	1.1	0.7	1.0	1.5	0.9
301 人以上 1,000 人以下	0.7	1.1	0.6	1.1	1.2	1.1
1,001 人以上	0.8	1.2	0.7	1.3	1.8	1.3

事前評価

事後評価

従業員規模



(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材

表 56 従業員規模別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
100 人以下	0.6	1.4	1.1	1.0	1.2	0.8
101 人以上 300 人以下	1.0	1.3	1.4	1.3	1.4	1.1
301 人以上 1,000 人以下	0.9	1.3	1.0	1.3	1.5	1.3
1,001 人以上	1.0	1.6	1.2	1.6	1.9	1.5

事前評価

事後評価

従業員規模



(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 57 従業員規模別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
100 人以下	0.7	1.2	1.0	1.1	1.1	0.8
101 人以上 300 人以下	0.8	1.4	1.2	1.4	1.5	1.0
301 人以上 1,000 人以下	1.0	1.3	1.0	1.4	1.5	1.3
1,001 人以上	1.1	1.6	1.2	1.7	1.8	1.5

事前評価

事後評価

従業員規模



(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材

表 58 従業員規模別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	0.5	1.3	0.9	0.8	0.9	0.8
101 人以上 300 人以下	0.9	1.2	1.1	1.1	1.8	0.8
301 人以上 1,000 人以下	0.8	1.2	1.2	1.1	1.5	1.1
1,001 人以上	1.0	1.3	1.3	1.2	1.6	1.2

事前評価

事後評価

従業員規模



(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 59 従業員規模別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
100 人以下	0.5	1.2	0.9	0.8	0.8	0.7
101 人以上 300 人以下	0.8	1.0	1.2	1.1	1.8	0.9
301 人以上 1,000 人以下	0.8	1.1	1.1	1.1	1.4	1.0
1,001 人以上	1.0	1.3	1.2	1.3	1.6	1.1

事前評価

事後評価

従業員規模



(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材

表 60 従業員規模別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
100 人以下	1.1	1.8	1.3	1.3	1.2	1.0
101 人以上 300 人以下	1.4	1.6	1.9	1.5	1.6	1.1
301 人以上 1,000 人以下	1.4	1.6	1.8	1.5	1.6	1.2
1,001 人以上	1.6	1.7	1.9	1.6	1.7	1.4

事前評価

事後評価

従業員規模



(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 61 従業員規模別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
100 人以下	1.0	1.6	1.2	1.2	1.1	0.8
101 人以上 300 人以下	1.4	1.5	1.7	1.5	1.7	1.2
301 人以上 1,000 人以下	1.4	1.6	1.5	1.5	1.5	1.3
1,001 人以上	1.5	1.7	1.8	1.6	1.7	1.4

事前評価

事後評価

本社所在地



(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材

表 62 本社所在地別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 首都圏	0.6	1.3	1.0	1.1	1.7	1.2
02. 関西圏	0.3	1.4	0.7	1.0	1.4	1.0
03. 中京圏	0.2	0.8	0.5	0.7	0.9	0.7
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北 九州市を中心とする都市圏）	0.7	1.0	0.6	0.7	1.3	0.6
05. 上記 01～04 を除く地域	0.6	0.9	0.8	0.8	1.2	0.8

事前評価

事後評価

本社所在地



(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 63 本社所在地別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 首都圏	0.7	1.4	1.0	1.3	1.7	1.4
02. 関西圏	0.4	1.4	0.5	1.1	1.4	1.2
03. 中京圏	0.3	0.8	0.4	1.0	1.2	0.8
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北 九州市を中心とする都市圏）	0.8	1.2	0.6	1.0	1.3	0.9
05. 上記 01～04 を除く地域	0.8	0.9	0.7	0.9	1.2	0.7

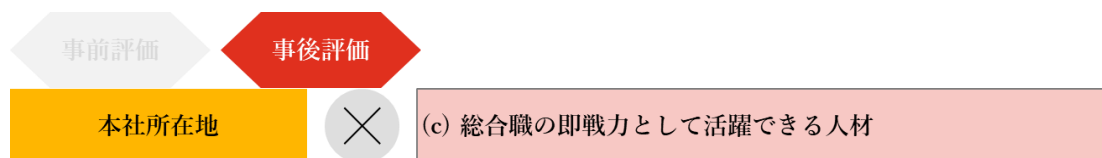


表 64 本社所在地別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	0.9	1.5	1.4	1.5	1.8	1.5
02. 関西圏	0.7	1.7	0.9	1.5	1.8	1.4
03. 中京圏	0.6	1.2	0.9	1.3	1.4	1.3
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	1.2	1.3	1.0	1.4	1.3	1.3
05. 上記 01～04 を除く地域	0.9	1.2	1.1	1.1	1.2	0.8

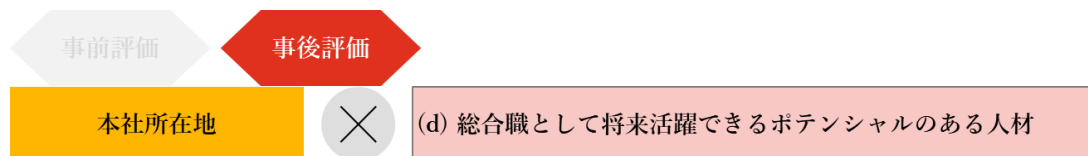


表 65 本社所在地別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
01. 首都圏	0.9	1.5	1.3	1.6	1.8	1.5
02. 関西圏	0.7	1.7	0.9	1.5	1.7	1.4
03. 中京圏	0.6	1.3	0.9	1.3	1.4	1.2
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北九州市を中心とする都市圏）	1.2	1.2	0.8	1.4	1.2	1.3
05. 上記 01～04 を除く地域	0.9	1.2	1.0	1.2	1.3	0.7

事前評価

事後評価

本社所在地



(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材

表 66 本社所在地別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 首都圏	0.7	1.4	1.2	1.2	1.6	1.3
02. 関西圏	0.6	1.3	1.2	0.9	1.6	1.2
03. 中京圏	0.5	1.2	1.0	1.0	1.3	1.0
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北 九州市を中心とする都市圏）	1.1	1.3	1.1	1.1	1.5	0.8
05. 上記 01～04 を除く地域	0.8	1.0	1.2	1.0	1.4	0.7

事前評価

事後評価

設立後の期間



(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 67 本社所在地別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 首都圏	0.7	1.3	1.3	1.3	1.5	1.3
02. 関西圏	0.6	1.2	0.9	0.9	1.5	1.1
03. 中京圏	0.5	1.1	0.9	1.0	1.4	0.9
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北 九州市を中心とする都市圏）	1.0	1.1	1.1	1.1	1.4	0.7
05. 上記 01～04 を除く地域	0.8	1.1	1.1	1.0	1.4	0.6

事前評価

事後評価

本社所在地



(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材

表 68 本社所在地別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 首都圏	1.3	1.8	1.8	1.5	1.7	1.5
02. 関西圏	1.3	1.6	1.8	1.5	1.5	1.4
03. 中京圏	1.2	1.5	1.7	1.4	1.5	0.9
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北 九州市を中心とする都市圏）	1.4	1.7	1.8	1.7	1.6	1.1
05. 上記 01～04 を除く地域	1.4	1.7	1.8	1.3	1.4	0.9

事前評価

事後評価

本社所在地



(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 69 本社所在地別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 首都圏	1.3	1.6	1.7	1.5	1.7	1.5
02. 関西圏	1.3	1.6	1.4	1.6	1.6	1.5
03. 中京圏	1.1	1.6	1.4	1.3	1.5	0.9
04. 地方中枢都市圏（札幌市、仙台市、広島市、福岡・北 九州市を中心とする都市圏）	1.5	1.7	1.6	1.6	1.5	1.1
05. 上記 01～04 を除く地域	1.3	1.6	1.6	1.3	1.4	0.9

事前評価

事後評価

設立後の期間



(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材

表 70 設立後の期間別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
00. 10 年未満	0.8	1.4	1.3	1.1	2.0	0.0
04. 10 年以上 20 年未満	0.8	1.6	－	1.7	1.5	1.0
05. 20 年以上	1.1	1.5	1.2	1.3	0.9	0.9

事前評価

事後評価

設立後の期間



(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 71 設立後の期間別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
00. 10 年未満	0.2	1.3	0.8	0.7	2.5	0.0
04. 10 年以上 20 年未満	1.3	1.3	－	0.6	0.5	0.8
05. 20 年以上	0.2	0.8	0.5	1.2	1.5	0.9

事前評価

事後評価

設立後の期間



(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材

表 72 設立後の期間別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
00. 10 年未満	0.6	1.5	2.0	1.2	1.7	2.0
04. 10 年以上 20 年未満	0.8	0.5	－	1.2	1.5	0.8
05. 20 年以上	0.5	1.5	0.5	1.2	1.3	0.9

事前評価

事後評価

設立後の期間



(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 73 設立後の期間別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
00. 10 年未満	0.6	1.3	1.4	1.1	1.7	0.0
04. 10 年以上 20 年未満	0.9	1.0	2.0	1.6	1.5	0.8
05. 20 年以上	0.6	1.4	0.5	1.2	1.2	0.9

事前評価

事後評価

設立後の期間



(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材

表 74 設立後の期間別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
00. 10 年未満	0.8	1.8	1.0	1.0	2.5	0.0
04. 10 年以上 20 年未満	0.8	1.0	－	1.2	1.0	1.0
05. 20 年以上	0.5	1.4	1.1	1.2	1.3	0.8

事前評価

事後評価

設立後の期間



(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 75 設立後の期間別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
00. 10 年未満	0.6	1.3	1.0	0.9	2.5	0.0
04. 10 年以上 20 年未満	0.8	1.0	－	1.2	1.0	0.3
05. 20 年以上	0.5	1.4	1.0	1.2	1.4	1.1

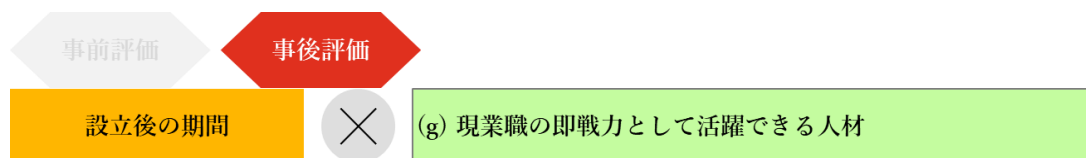


表 76 設立後の期間別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	0.7	1.9	1.9	1.3	2.0	2.5
04. 10 年以上 20 年未満	1.0	1.4	－	1.6	1.5	1.0
05. 20 年以上	0.9	1.5	1.4	1.5	1.2	0.8

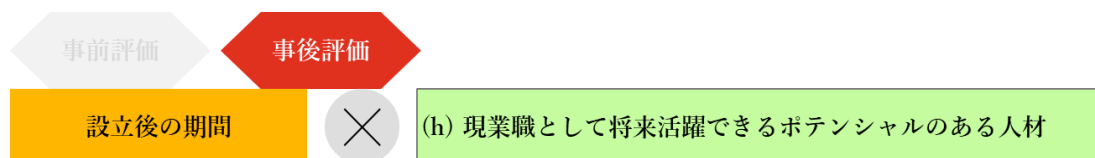


表 77 設立後の期間別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・求人サイト	職業紹介	スカウトサービス
00. 10 年未満	0.8	1.4	1.3	1.1	2.0	0.0
04. 10 年以上 20 年未満	0.8	1.6	－	1.7	1.5	1.0
05. 20 年以上	1.1	1.5	1.2	1.3	0.9	0.9

事前評価

事後評価

1人を中途採用するのに
かける費用

(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材

表 78 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(a) 管理職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	0.6	1.1	0.8	0.9	1.2	1.0
02. 30 万円以上、50 万円未満	0.5	1.2	0.8	1.0	1.1	0.8
03. 50 万円以上、100 万円未満	0.4	0.9	0.4	0.7	1.1	0.8
04. 100 万円以上、300 万円未満	0.4	1.2	0.9	1.0	1.8	1.0
05. 300 万円以上	0.7	1.2	0.8	0.7	1.2	1.3

事前評価

事後評価

1人を中途採用するのに
かける費用

(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 79 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(b) 管理職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	0.8	1.2	0.6	1.1	1.3	1.1
02. 30 万円以上、50 万円未満	0.6	1.3	0.8	1.0	1.1	0.8
03. 50 万円以上、100 万円未満	0.5	0.7	0.5	0.9	1.1	1.1
04. 100 万円以上、300 万円未満	0.4	1.4	0.9	1.2	1.8	1.2
05. 300 万円以上	0.7	1.8	0.8	0.7	1.5	1.4

事前評価

事後評価

1人を中途採用するのに
かける費用

(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材

表 80 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(c) 総合職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	1.0	1.3	1.1	1.4	1.1	1.2
02. 30 万円以上、50 万円未満	0.9	1.3	1.1	1.4	1.2	1.1
03. 50 万円以上、100 万円未満	0.6	1.3	0.8	1.2	1.4	1.2
04. 100 万円以上、300 万円未満	0.7	1.7	1.5	1.5	2.0	1.5
05. 300 万円以上	0.9	1.7	0.8	1.2	1.7	2.0

事前評価

事後評価

1人を中途採用するのに
かける費用

(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 81 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(d) 総合職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	1.0	1.3	1.1	1.4	1.1	1.0
02. 30 万円以上、50 万円未満	0.9	1.4	0.9	1.5	1.2	1.1
03. 50 万円以上、100 万円未満	0.6	1.3	0.7	1.2	1.4	1.2
04. 100 万円以上、300 万円未満	0.8	1.5	1.4	1.5	2.0	1.5
05. 300 万円以上	0.8	1.9	0.8	1.2	1.5	1.8

事前評価

事後評価

1人を中途採用するのに
かける費用

(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材

表 82 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(e) 高度専門職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	0.8	1.3	1.2	1.1	1.3	0.9
02. 30 万円以上、50 万円未満	0.7	0.9	1.0	0.9	1.2	0.7
03. 50 万円以上、100 万円未満	0.6	1.2	0.9	0.9	1.4	1.2
04. 100 万円以上、300 万円未満	0.6	1.4	1.4	1.2	1.8	1.1
05. 300 万円以上	0.6	1.2	1.1	0.7	1.7	1.2

事前評価

事後評価

1人を中途採用するのに
かける費用

(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材

表 83 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(f) 高度専門職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	0.8	1.2	1.1	1.1	1.3	0.9
02. 30 万円以上、50 万円未満	0.6	0.9	1.0	1.0	1.3	0.8
03. 50 万円以上、100 万円未満	0.6	1.1	0.8	0.9	1.3	1.0
04. 100 万円以上、300 万円未満	0.6	1.4	1.3	1.3	1.8	1.1
05. 300 万円以上	0.6	1.8	1.0	0.9	1.3	1.4

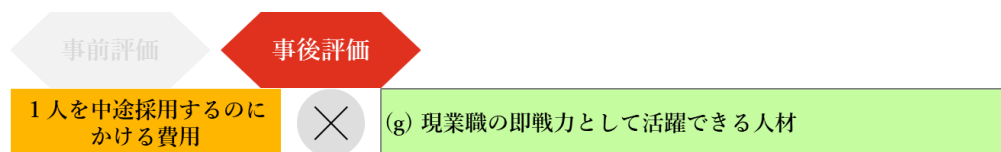


表 84 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(g) 現業職の即戦力として活躍できる人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	1.4	1.8	1.8	1.5	1.3	1.1
02. 30 万円以上、50 万円未満	1.3	1.4	1.8	1.5	1.5	1.2
03. 50 万円以上、100 万円未満	1.1	1.6	1.8	1.4	1.5	1.3
04. 100 万円以上、300 万円未満	1.3	1.6	1.9	1.5	1.8	1.3
05. 300 万円以上	1.5	1.9	2.0	1.3	1.5	1.4

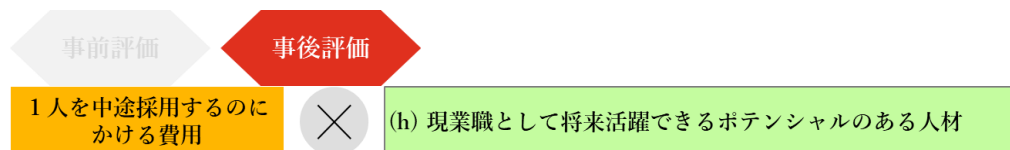


表 85 1人を採用するのにかける費用別にみた、「(h) 現業職として将来活躍できるポテンシャルのある人材」に関する、6つの採用経路の事後評価

	ハローワーク	縁故採用	人材派遣	求人情報誌・ 求人サイト	職業紹介	スカウトサー ビス
01. 30 万円未満	1.4	1.7	1.5	1.5	1.3	1.1
02. 30 万円以上、50 万円未満	1.3	1.5	1.5	1.4	1.6	1.1
03. 50 万円以上、100 万円未満	1.1	1.6	1.5	1.4	1.3	1.3
04. 100 万円以上、300 万円未満	1.3	1.5	1.7	1.5	1.8	1.3
05. 300 万円以上	1.6	1.9	1.4	1.3	1.5	1.4