

令和3年度内閣府委託調査

就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等  
（社会人インターンシップ）に関する調査研究

報告書

令和4年3月

株式会社浜銀総合研究所



# 目次

<b>第1章 調査研究の概要</b> .....	<b>1</b>
(1) 調査研究の背景・目的 .....	1
(2) 実施内容 .....	1
(3) 調査結果の概要 .....	3
<b>第2章 アンケート調査</b> .....	<b>6</b>
(1) 調査の概要 .....	6
(2) 回答企業の基本情報 .....	8
(3) 中途採用の実施状況について .....	11
(4) 社会人インターンシップの実施状況について .....	19
<b>第3章 ヒアリング調査</b> .....	<b>36</b>
(1) 調査の概要 .....	36
(2) ヒアリング調査結果 .....	39
<b>参考資料</b> .....	<b>71</b>
(1) アンケート調査票 .....	71
(2) アンケート集計表 .....	81
(3) ヒアリングシート .....	129



# 第 1 章 調査研究の概要

## (1) 調査研究の背景・目的

政府は、就職氷河期世代支援プログラム（「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）においてとりまとめ）及び就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019、2020 において、「(2019 年から 2022 年の) 3 年間で 30 万人の正規雇用増」を目指しているところである。

就職氷河期世代には、職歴の不足や年齢といった形式面を企業に敬遠され、十分な選考の機会を得られないまま就職に至らないといった課題を抱えているケースがあると考えられる。

このような方々を支援し、就職及びその後の定着につなげていくためには、労働者側と企業側とを実際に会わせ、企業における就労の実際の状況や労働者の人柄・仕事ぶり等を実際に観察できるマッチングの機会を拡大させていくことが必要であり、そのツールの一つとして、職場実習・職場体験等（「社会人インターンシップ」<sup>1)</sup>）の推進が考えられる。

本調査研究は、就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等を実際に行っている企業等を中心に、その実態等に関するアンケート調査やヒアリング調査を行い、これらを推進するにあたっての課題や好事例の収集等を行うことを目的として実施した。

## (2) 実施内容

上記の背景・目的に基づき、本調査研究では、「企業アンケート調査」、「企業ヒアリング調査」を実施し、これらの調査で得られた情報に基づき、企業等における就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等の概要やポイントをまとめた「取組事例集」を作成した。

なお、本調査研究の実施に当たっては、「有識者ヒアリング」を実施し、各調査の内容や実施手法等に関して助言を得た。

<sup>1</sup> 本調査研究で企業等を対象にアンケート調査やヒアリング調査を実施する際には、「社会人インターンシップ」の用語を用いた。本調査研究では「社会人インターンシップ」について、「中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験（例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど）を行うものを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用（常用雇用への移行を念頭に求職者を 3 か月以内の有期で試用雇用するもの）は除きます。」として定義・説明した。なお、「中途採用」については、「学校卒業後に貴社以外で就業（パート・アルバイトも含む）した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めませんが、貴社で勤務する非正規雇用労働者（派遣労働者、パート・アルバイトなど）の正規雇用への転換は含めません。」として定義・説明の上調査を実施した。

## ア 企業アンケート調査

企業等を対象にアンケート調査を実施し、就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等の取組状況等を把握した。

全国の大企業・中小企業等（ハローワークや若者雇用促進総合サイトに情報掲載されている企業等、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」受賞企業等）から、2,002 社・法人<sup>2</sup>を抽出し、調査を依頼した。

## イ 企業ヒアリング調査

「企業アンケート調査」に回答いただいた企業等を対象に、好事例と考えられる取組を実施している企業等から、取組の実施状況等に関して詳細に情報を把握するため、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査は 16 社・法人を対象に実施し、就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等の取組の状況、その効果に関する認識、課題認識など、「企業アンケート調査」により得た情報を深掘りする形で、詳細な情報把握を行った。

## ウ 取組事例集

企業等を対象としたアンケート調査やヒアリング調査で得た情報をふまえ、就職氷河期世代を対象とした中途採用や職場実習・職場体験等の取組を促進する啓発ツールとすることを目的とした「取組事例集」を作成した。

取組事例集は本報告書とは別に作成し、ヒアリング調査を行った企業等のうち、14 社・法人の情報を掲載した。

## エ 有識者ヒアリング

「企業アンケート調査」と「企業ヒアリング調査」の実施、「取組事例集」の作成に当たり、学識経験者や支援団体、企業等の有識者から助言を得た。

具体的には、下記の方々にご協力をいただき、「企業アンケート調査」実施前（2021 年 8 月）、「企業ヒアリング調査」実施前（2021 年 12 月）、「取組事例集」の作成段階（2022 年 3 月）の計 3 回、オンラインでのヒアリングを実施して助言をいただいた。

図表 1-1 本調査研究でヒアリングを行った有識者（50 音順）

氏名	所属等
青山 勝巳	山九株式会社 人事部長
工藤 啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット 理事長
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副統括研究員

<sup>2</sup> 調査対象には、株式会社のほか、有限会社、社会福祉法人、医療法人、学校法人等を含み、公益社団・財団法人、一般社団・財団法人、宗教法人、NPO 法人は含めていない。なお、就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等の取組事例をできるだけ多く収集することを意識し、全国の母集団からの無作為抽出ではなく、ハローワークや若者雇用促進総合サイトに情報掲載されている企業等、又は「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」受賞企業等からの抽出を行っている。本調査研究のアンケート調査結果を参照・解釈する上で、この点については留意されたい。

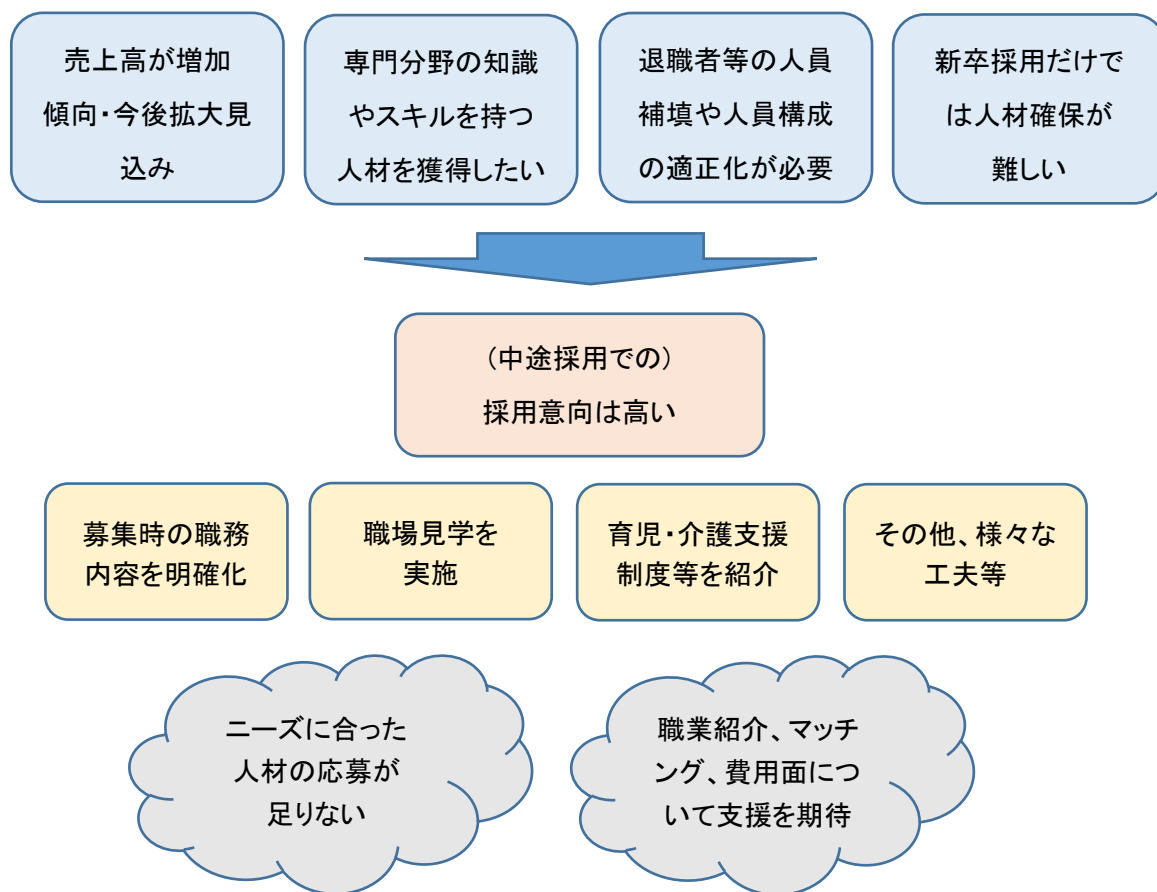
### (3) 調査結果の概要

本報告書では、第2章にアンケート調査の実施概要及び調査結果を示し、第3章に企業ヒアリング調査結果を示した。

第2章に掲載したアンケート調査結果は、原則としてアンケート調査票の項目の順番に、回答が得られた内容について記述している。第3章に掲載したヒアリング調査結果は、調査を実施した企業等ごとに、ヒアリングで得られた情報を整理した。

これらの調査により、主に次のようなことが明らかになった<sup>3</sup>。新卒採用を含め、人材の募集・獲得に課題を抱えている企業等は少なくないと考えられ、必ずしも専門性や経験等を有する者ばかりを採用できるわけではない。就職氷河期世代の方を含め、年齢や性別、国籍、経歴等、これまで以上に多様な人材を採用するという動きは進んでいくと考えられ、その際のマッチングのための方法として、「職場実習・職場体験等（社会人インターンシップ）」が有効であるということが明らかになったと考えられる。

#### 【中途採用を行う企業等の現状・課題等(アンケート調査より)】



- アンケート回答企業等においては、売上高が近年増加傾向にあることや人員補填・人員構成適正化などを背景として、中途採用での人材獲得の意向は高い。
- 各企業等では採用のために様々な工夫・取組をしていると考えられるが、募集ルート・媒体は確保していてもニーズに合った人材の応募が足りないという課題を抱えている企業等が多い。

<sup>3</sup> アンケート調査で回答割合が高かった内容や、ヒアリング調査で共通して聞かれた内容等を要約・整理したものである。

## 【社会人インターンシップの実施概況(アンケート調査・ヒアリング調査より)】

社会人インターンシップを実施している企業等は多くない

- アンケート回答の企業等のなかでも、実施している割合は1割未満。
- 実施に人手がかかる、企画に労力がかかる、効果がわからないと考えている企業等が多い。

実施している企業等での効果認識は高い

- 実際に社会人インターンシップを実施したことがある企業等では、コストよりも効果の方が大きいと考える割合が高い。
- 実施している企業等では、応募者との間でお互いに理解が深まることや、採用後の定着につながることについての効果認識が高い。
- 応募者が自身で向き・不向き等を判断できること、企業等としても応募者の多様な側面をみることができることなどにより、ミスマッチの防止となっているという実感が持たれている。
- 就職氷河期世代の非正規雇用や失業などの状況にある求職者の中途採用を想定した場合も、同様の効果が期待できると考えられている。

応募者自身が認識を深め、判断することができる

- 未経験である場合などに、イメージとのギャップをなくし、入職に当たっての不安等を払しょくすることができる。
- 業務内容や職場の雰囲気等、理解・納得した上で応募を決めてもらうことで、短期間での離職といった入職後に起きるミスマッチを防ぐことができる。

企業側も応募者を多面的に知ることができる

- 応募者の人柄、挨拶などを含む所作、取り組む姿勢、意欲、熱意、積極性、主体性、周囲とのコミュニケーションの仕方、論理的思考力など、面接等とは異なる形で、応募者のことを多面的な観点から知ることができる。
- 応募者に接するなかで、応募者の持つ新しい価値観や考え方を知るなど、対応する社員・職員側にも学びや気づきがある。

結果として効率的・効果的な採用・育成ができる

- 採用活動には、説明会の実施や民間サービスの利用等、人材の募集段階から様々な労力・費用・時間等がかかるため、早期離職は大きな損失。定着率が高まることで、効率的・効果的な採用・育成につながっている。

背景には人材獲得における課題認識がある

- 社会人インターンシップを実施している企業等でも、応募者数や、募集のためのルート・媒体は十分でないなど、課題意識が持たれていることが多い。
- 応募が一定程度ある業界・企業等であっても、入職後早期に離職する者が多いという課題がある。
- 新卒採用を含め、一般的な・従来の方法では人材の確保が難しいという課題があるからこそ、インターンシップに取り組まれていると考えられる。

実施にかかる費用等に関する支援ニーズがある

- 現状では、インターンシップ参加者に対して日当、手当、交通費などの支払いはされていないことが多い。
- 今後の新規実施・拡大を検討するに当たっては、インターンシップの実施費用に加えて、この点についても行政からの助成・支援を期待するとの回答が多い。

行政との連携のな  
かで実施される  
ことが多い

- 社会人インターンシップの募集の方法としてはハローワークや自治体による個別の紹介によることが多い。なお、費用がかかることもあり、中途人材募集の方法として民間サービスを活用していない企業等もある。
- インターンシップは、行政主導の事業もあるが、応募者が未経験者である場合等に本人の希望等により行うという場合や、採用のプロセスの中に組み込んで必ずインターンシップを実施している場合等がある。

期間は数日以内で  
あることが多い

- アンケートの回答では、実施期間は「2～3日」である割合が最も高い。
- 1日間でも効果があると考えられるが、複数日での実施の場合、より多様な側面を見る(見せる)ことができると考えられる。

「業務の体験」だけ  
ではない多様な実  
施内容

- 実際の業務を体験することが中心ではあるが、インターンシップ用の実習や座学による講習、社員・職員との交流等も行われている。
- 実施内容の検討や、実際の対応には時間・労力もかかるが、様々な関わりを通じて、書類選考や面接だけでは把握できない部分を把握することができ、また、企業等の側からも様々なことを伝えることができる。

### 【社会人インターンシップ実施企業等における採用や育成全般に関する工夫や考え方(ヒアリング調査より)】

多様な人材を受け  
入れる

- 人材不足を背景に未経験者等を受け入れるケース、Uターン等で異業種からの転職希望者を受け入れるケース、年齢や性別、国籍等従来とは異なる人材を受け入れるケース、従来以上にポテンシャルを重視して採用を行うケースなどは、今後も増えていくと考えられる。
- これらの多様な人材を受け入れていくという認識は、各企業等で高まってきていると考えられる。

働きやすい環境を  
つくる

- 採用の面だけでなく、入職後の育成(OJT、研修、自己啓発・資格取得支援等)や、働きやすさ(テレワーク、休みやすさ、健康経営等)の面での工夫もされていることが多い。

### 【社会人インターンシップの普及・拡大に向けた課題等(ヒアリング調査より)】

インターンシップ等  
の取組が十分認知  
されていない

- 社会人インターンシップの取組について、求職者側にも、企業等の側にも、一般的に認知されていない状況がある。
- 例えば認証制度を設けたり、情報発信を積極的に行ったりすることで、インターンシップを受けた上での入職を考える応募者、インターンシップを行いたいと考える企業等が増える可能性がある。

セキュリティの関係  
などで実施が難しい  
場合もある

- セキュリティの関係等で実際の業務を体験してもらうことが難しい場合もある。
- 規模が大きく、中途採用の応募者の人数が多い企業等の場合には、インターンシップという方法は対応が難しい場合も考えられる。
- 応募者が在職中である場合にはインターンシップの参加が難しいことも考えられ、相互理解・マッチングのための方法は、インターンシップとは別の形態を検討することも重要である。

## 第2章 アンケート調査

### (1) 調査の概要

#### ア 調査の目的、対象

企業等を対象としたアンケート調査を実施することで、就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等の実態や課題等を把握することを目的として実施した。

調査対象は、ハローワークや若者雇用促進総合サイトに情報掲載されている企業等、「新・ダイバーシティ経営企業100選」受賞企業等から、2,002社・法人を抽出した<sup>4</sup>。

なお、調査名は「就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等（社会人インターンシップ）に関する調査」とし、「中途採用」、「社会人インターンシップ」の用語には、それぞれ定義・説明を付した上で調査を行った<sup>5</sup>。

#### イ 調査の方法、調査項目

抽出した企業等に対し、郵送にて依頼状・アンケート調査票を送付し、回答は原則としてweb上に開設したアンケート調査の専用サイトにアクセスし、回答していただいた。

調査実施期間は2021年10月13日（水）～2021年10月29日（金）とし、2021年10月1日時点の状況について回答いただいた。なお、回収率向上のため、依頼状・アンケート調査票の送付後、実施期間中に、企業等に対して個別に電話にて調査の依頼・案内を行った。

調査項目は、主に、①回答企業等の基本情報、②中途採用の実施状況、③中途採用を実施する上での取り組みとしての社会人インターンシップの実施状況、の3点について項目を設定した<sup>6</sup>。

図表 2-1 アンケート調査票の構造、主な調査項目

調査内容	調査項目
①回答企業等の基本情報について	正規雇用従業員規模、業種、本社所在地、売上高の増減・見込み
②中途採用の実施状況について	中途採用実施有無、採用人数、就職氷河期世代比率、中途採用者の前職、中途採用実施・拡大の意向有無と理由、課題、行政への期待 等
③中途採用を実施する上での取り組みとしての社会人インターンシップの実施状況について	社会人インターンシップ実施有無、受け入れ人数、就職氷河期世代比率、募集方法、実施内容、中途採用への効果に対する見解、社会人インターンシップ実施・拡大の意向有無と理由、課題、行政への期待 等

<sup>4</sup> 第1章でも注釈をつけたように、本調査研究では、就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等の取組事例をできるだけ多く収集することを意識し、全国の母集団からの無作為抽出ではなく、ハローワーク、若者雇用促進総合サイト、「新・ダイバーシティ経営企業100選」受賞企業等からの抽出を行っている点には留意されたい。

<sup>5</sup> 「就職氷河期世代」については、アンケート調査では調査名部分にのみ示し、特段定義・説明はしなかったが、調査票のなかで、「概ね35～49歳だった者」の採用実績等を尋ねている。

<sup>6</sup> 調査票は本報告書巻末の参考資料に示した。また、集計表についても参考資料として示した。

## ウ 回答状況

有効回答件数及び回答率は図表 2-2 の通りである。なお、一部、郵送等で回答・返送があったものも有効回答に含めた。

図表 2-2 アンケート調査の回答件数・回答率

有効回答件数	回答率
822 件	41.1%

## エ 集計結果の表示方法・留意事項

- 原則として調査票の順番に沿って集計結果を示している。
- 図表中の「n=〇」はその設問についての有効回答数（集計対象件数）を示している。
- 単一回答（1つだけ選択する回答形式）の設問について、回答の比率（%）は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、各選択肢の回答に関する数値の合計が100.0%にならない場合がある。
- 複数回答（あてはまるものすべてを選択する回答形式）の設問について、回答の比率（%）は、その質問の回答者数を分母として算出しているため、すべての比率を合計すると、100.0%を超える場合がある。
- 回答企業等の職場実習・職場体験等（社会人インターンシップ）に対する実施状況や意向別の設問も設定しており、有効回答数（集計対象件数）が少ない場合がある。
- アンケート調査全体を通じて把握された内容については、本報告書第1章の「調査結果の概要」に取りまとめを行った。

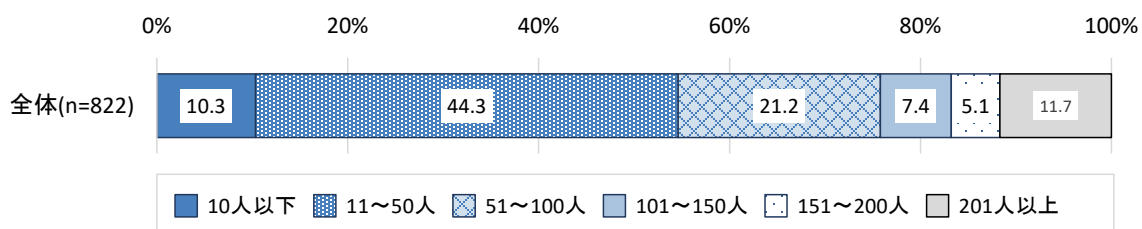
## (2) 回答企業等の基本情報

### ア 正規雇用の従業員規模

正規雇用の従業員数について、「11～50人」の割合が44.3%、次いで「51～100人」の割合が21.2%となっている。

【Q1】 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。

図表 2-3 アンケート調査回答企業等の正規雇用の従業員数



### イ 業種

業種について、「製造業」の割合が24.9%、次いで「建設業」の割合が19.7%、「医療・福祉」の割合が17.5%となっている。

【Q2】 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

図表 2-4 アンケート調査回答企業等の業種

業種名	件数	割合 (%)	業種名	件数	割合 (%)
農業、林業	2	0.2	学術研究、専門・技術サービス業	31	3.8
漁業	0	0.0	宿泊業、飲食サービス業	5	0.6
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1	生活関連サービス業、娯楽業	7	0.9
建設業	162	19.7	教育、学習支援業	3	0.4
製造業	205	24.9	医療・福祉	144	17.5
電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.1	複合サービス業	2	0.2
情報通信業	73	8.9	サービス業（他に分類されないもの）	48	5.8
運輸業、郵便業	24	2.9	公務（他に分類されるものを除く）	0	0.0
卸売業、小売業	66	8.0	分類不能の産業	0	0.0
金融業、保険業	14	1.7	その他	21	2.6
不動産業、物品賃貸業	5	0.6			
全体 n=822					

## ウ 本社所在地

本社の所在地の都道府県について、「東京都」の割合が 10.2%、次いで「愛知県」の割合が 5.0%、「福島県」の割合が 4.9%となっている。

【Q3】 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

図表 2-5 本社の所在地の都道府県

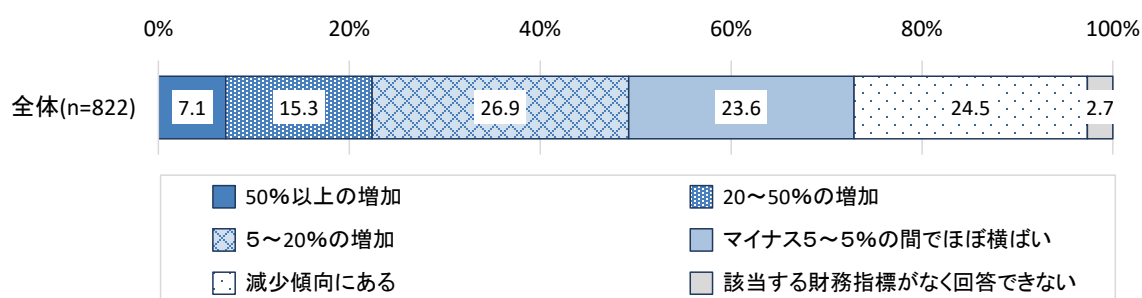
都道府県	件数	割合 (%)	都道府県	件数	割合 (%)	都道府県	件数	割合 (%)
北海道	19	2.3	石川県	14	1.7	岡山県	19	2.3
青森県	17	2.1	福井県	13	1.6	広島県	24	2.9
岩手県	16	1.9	山梨県	2	0.2	山口県	11	1.3
宮城県	18	2.2	長野県	23	2.8	徳島県	9	1.1
秋田県	18	2.2	岐阜県	19	2.3	香川県	6	0.7
山形県	18	2.2	静岡県	17	2.1	愛媛県	7	0.9
福島県	40	4.9	愛知県	41	5.0	高知県	10	1.2
茨城県	14	1.7	三重県	14	1.7	福岡県	10	1.2
栃木県	18	2.2	滋賀県	11	1.3	佐賀県	6	0.7
群馬県	22	2.7	京都府	19	2.3	長崎県	10	1.2
埼玉県	21	2.6	大阪府	31	3.8	熊本県	7	0.9
千葉県	21	2.6	兵庫県	11	1.3	大分県	17	2.1
東京都	84	10.2	奈良県	10	1.2	宮崎県	10	1.2
神奈川県	21	2.6	和歌山県	8	1.0	鹿児島県	18	2.2
新潟県	32	3.9	鳥取県	3	0.4	沖縄県	12	1.5
富山県	17	2.1	島根県	14	1.7	海外	0	0.0
全体 n=822								

## エ 売上高の増減

直近会計年度の売上高について、5年前と比較したとき、「50%以上の増加」、「20～50%の増加」、「5～20%の増加」を合わせた「増加傾向にある」の回答割合が49.3%となっている。他方で、「減少傾向にある」の回答割合は24.5%であった<sup>7</sup>。

【Q4】 貴社の直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)

図表 2-6 5年前と比較した直近会計年度の売上高の増減

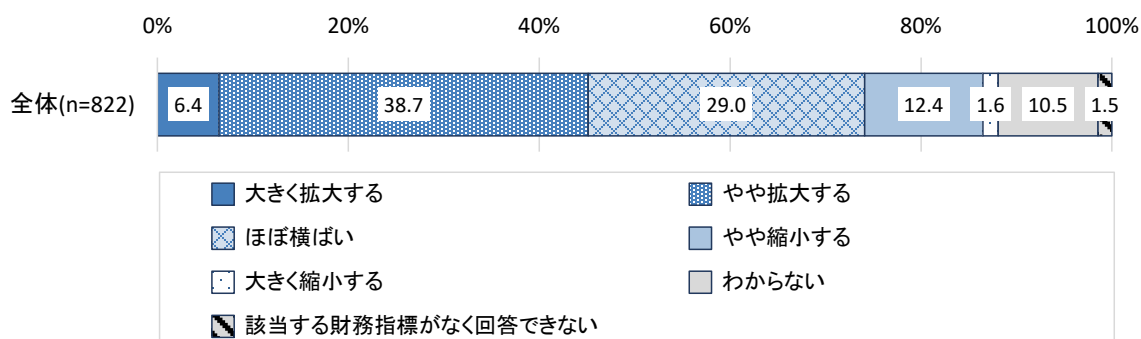


## オ 売上高の見通し

5年後の売上高について、現在と比較したときの見込みは、「大きく拡大する」と「やや拡大する」を合わせた「拡大見込みである」の回答割合が45.1%となっている。他方で、「やや縮小する」と「大きく縮小する」を合わせた「縮小傾向である」の回答割合は14.0%であった。

【Q5】 貴社の5年後の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、現在と比較してどのようになると見込んでいるかについて教えてください。(一つを選択)

図表 2-7 現在と比較した5年後の売上高の見込み



<sup>7</sup> 設立後5年未満の場合は、設立年と比較して回答いただいている。

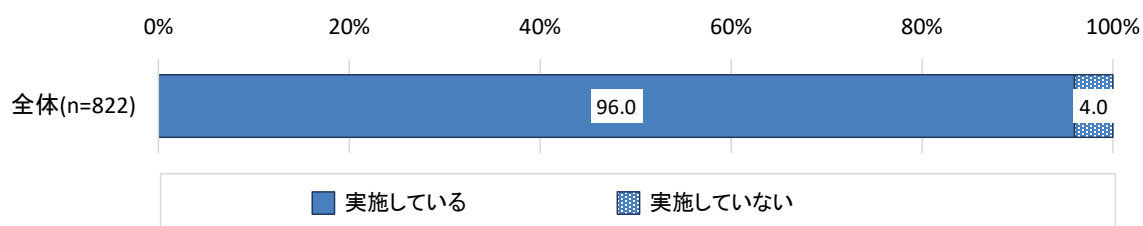
### (3) 中途採用の実施状況について

#### ア 中途採用の実施有無

過去3年間の中途採用の実施有無については、「実施している」の回答割合が96.0%であった<sup>8</sup>。

【Q6】 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。(一つを選択)

図表 2-8 過去3年間の中途採用の実施有無

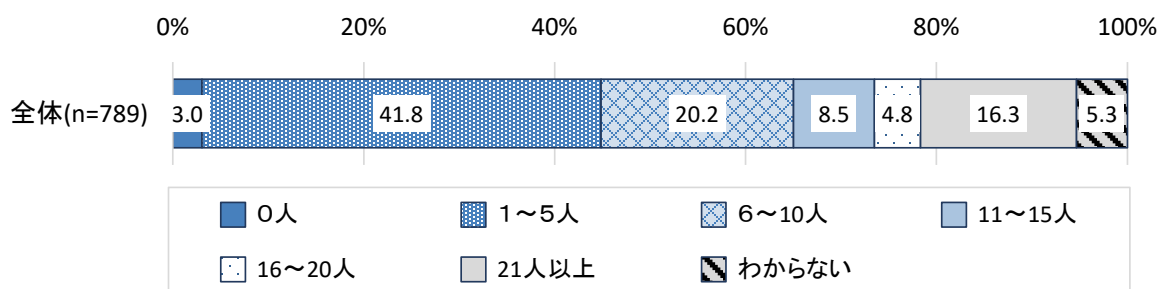


#### イ 中途採用の人数

過去3年間に中途採用した人数については、「1～5人」の回答割合が41.8%、次いで「6～10人」の回答割合が20.2%となっている<sup>9</sup>。

【Q7\_①】 貴社で、過去3年間に中途採用した人数を教えてください。

図表 2-9 過去3年間に中途採用した人数



<sup>8</sup> 募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」と回答いただいている。

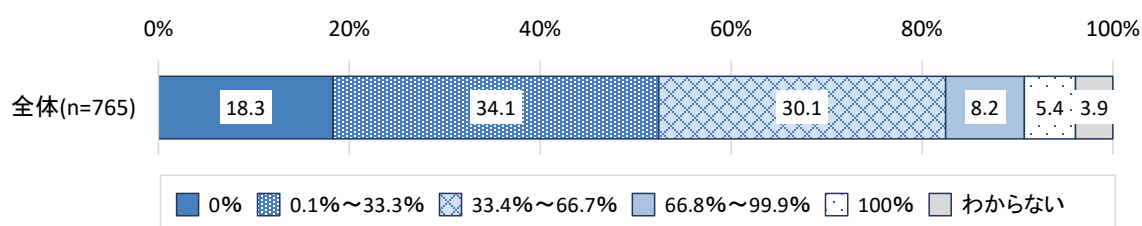
<sup>9</sup> Q6で、中途採用を「実施している」と回答した企業等を対象とした設問となっている。「0人」との回答が見られるのは、募集等はしたが実際の採用はなかったケースであると考えられる。

## ウ 就職氷河期世代の中途採用

中途採用した人数のうち、採用時概ね 35～49 歳だった者の割合については、「0.1%～33.3%」の回答割合が 34.1%、次いで「33.4%～66.7%」の回答割合が 30.1%となっている。「0%」の回答割合は 18.3%であった<sup>10</sup>。

【Q7\_②】 Q7\_①で回答した、貴社で、過去3年間に中途採用した人数のうち、採用時概ね 35～49 歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

図表 2-10 過去3年間に中途採用した人数のうち、採用時に 35～49 歳だった者の割合

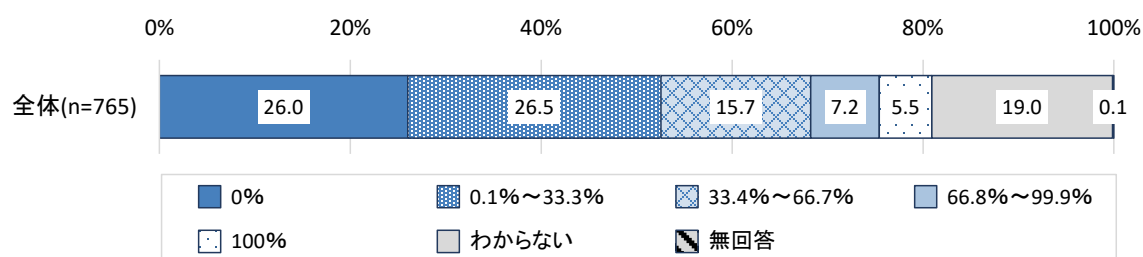


## エ 中途採用者の前職雇用形態

中途採用した人数のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合については、「0.1%～33.3%」の回答割合が 26.5%、次いで「0%」の回答が 26.0%となっている<sup>11</sup>。また、「わからない」との回答割合は 19.0%となっている。

【Q7\_③】 Q7\_①で回答した、貴社で、過去3年間に中途採用した人数のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合について教えてください。(一つを選択)

図表 2-11 過去3年間に中途採用した人のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合



<sup>10</sup> Q6で、中途採用を「実施している」と回答した企業等を対象とした設問となっている。また、Q7\_①の採用人数で「0人」の場合は集計対象外としている。

<sup>11</sup> Q6で、中途採用を「実施している」と回答した企業等を対象とした設問となっている。また、Q7\_①の採用人数で「0人」の場合は集計対象外としている。

## オ 中途採用実施の意向

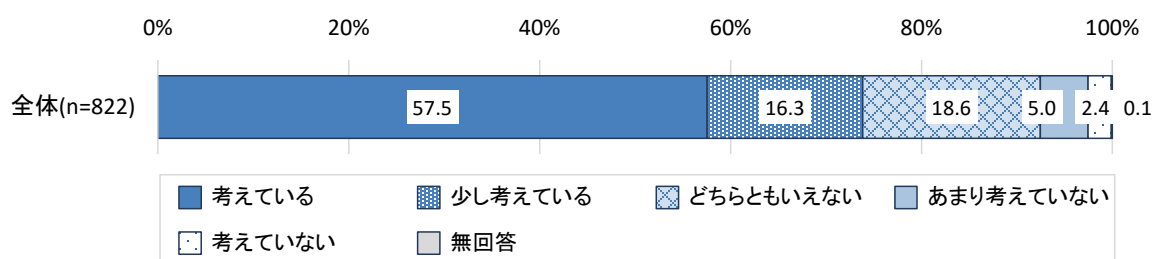
中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることについては、「考えている」と「少し考えている」を合わせた回答割合が73.8%となっている。他方で、「あまり考えていない」と「考えていない」を合わせた回答割合は7.4%であった。

過去5年間の売上高の増減傾向別<sup>12</sup>に集計すると、売上高が増加傾向である場合は、「考えている」と「少し考えている」を合わせた回答割合が79.0%と比較的高くなっている。

また、5年後の売上高の見込み別<sup>13</sup>に集計すると、売上高が拡大見込みである場合は、「考えている」と「少し考えている」を合わせた回答割合が79.2%と比較的高くなっている。

【Q8】 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。（一つを選択）

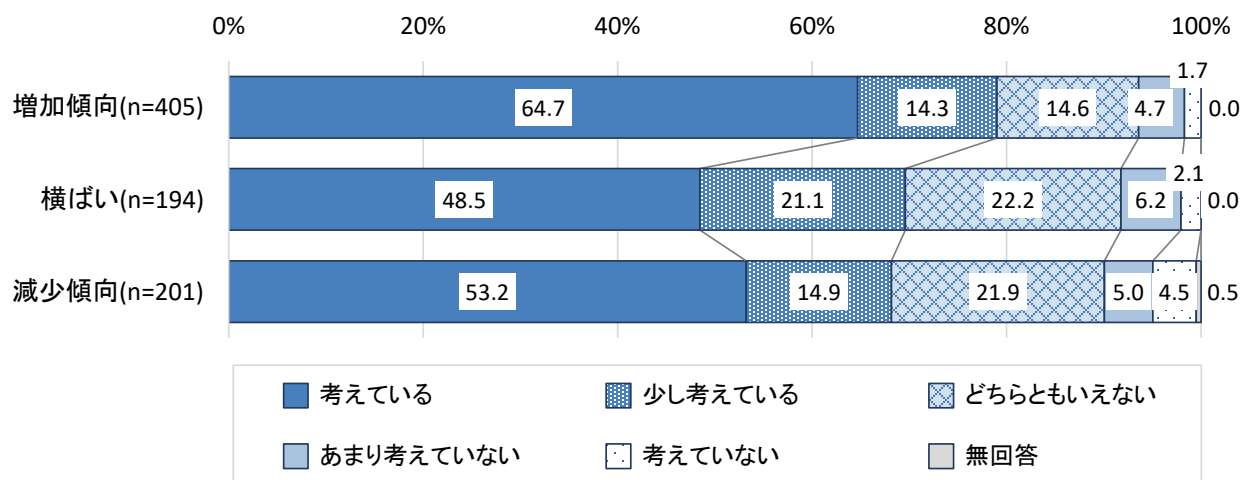
図表 2-12 今後の中途採用について、新たな実施や規模の拡大に関する考え



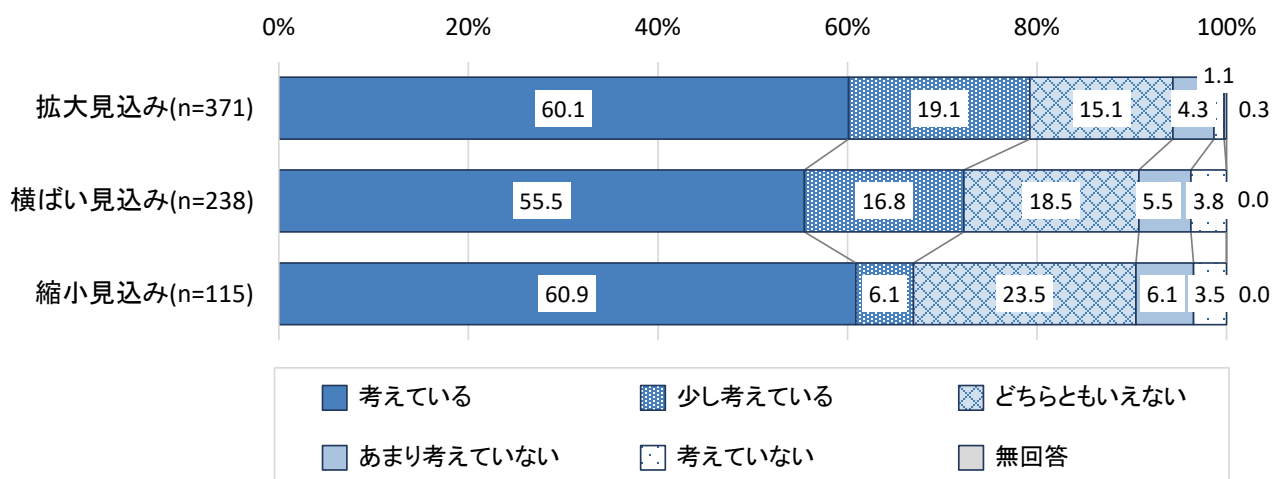
<sup>12</sup> Q4で直近会計年度の売上高を5年前と比較したときに、「50%以上の増加」、「20～50%の増加」、「5～20%の増加」と回答した企業等を売上高が「増加傾向」である企業等、「マイナス5～5%の間でほぼ横ばい」と回答した企業等を売上高が「横ばい」である企業等、「減少傾向にある」と回答した企業等を売上高が「減少傾向」である企業等として集計を行った。

<sup>13</sup> Q5で5年後の売上高についての見込みとして、「大きく拡大する」、「やや拡大する」と回答した企業等を売上高が「拡大見込み」である企業等、「ほぼ横ばい」と回答した企業等を売上高が「横ばい見込み」である企業等、「やや縮小する」、「大きく縮小する」と回答した企業等を売上高が「縮小見込み」である企業等として集計を行った。

図表 2-13 過去5年間の売上高増減傾向別、  
今後の中途採用について、新たな実施や規模の拡大に関する考え



図表 2-14 5年後の売上高見込み別、  
今後の中途採用について、新たな実施や規模の拡大に関する考え

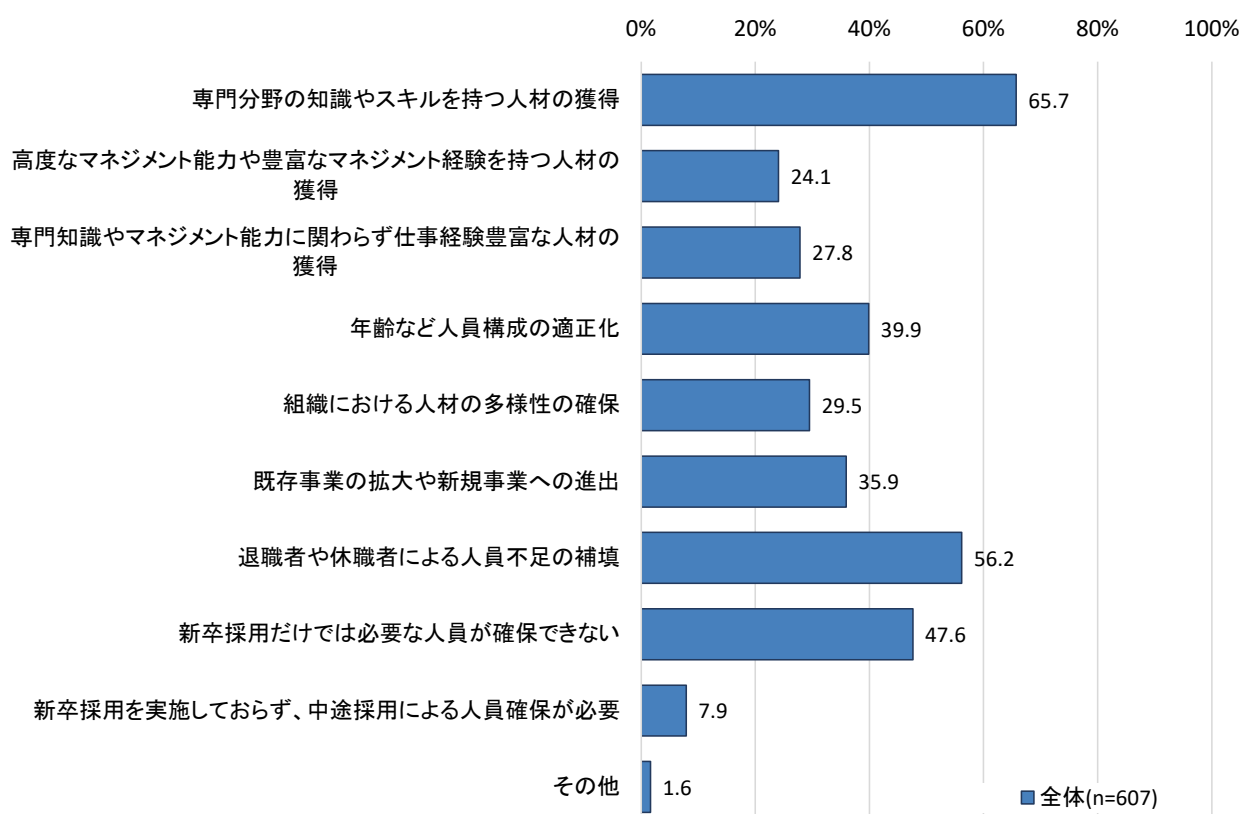


## カ 中途採用実施の意向理由

中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由は、「専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得」の回答割合が 65.7%と最も高く、次いで「退職者や休職者による人員不足の補填」の回答割合が 56.2%、「新卒採用だけでは必要な人員が確保できない」の回答割合が 47.6%となっている<sup>14</sup>。

【Q9】 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-15 中途採用の新たな実施や規模の拡大を考えている理由



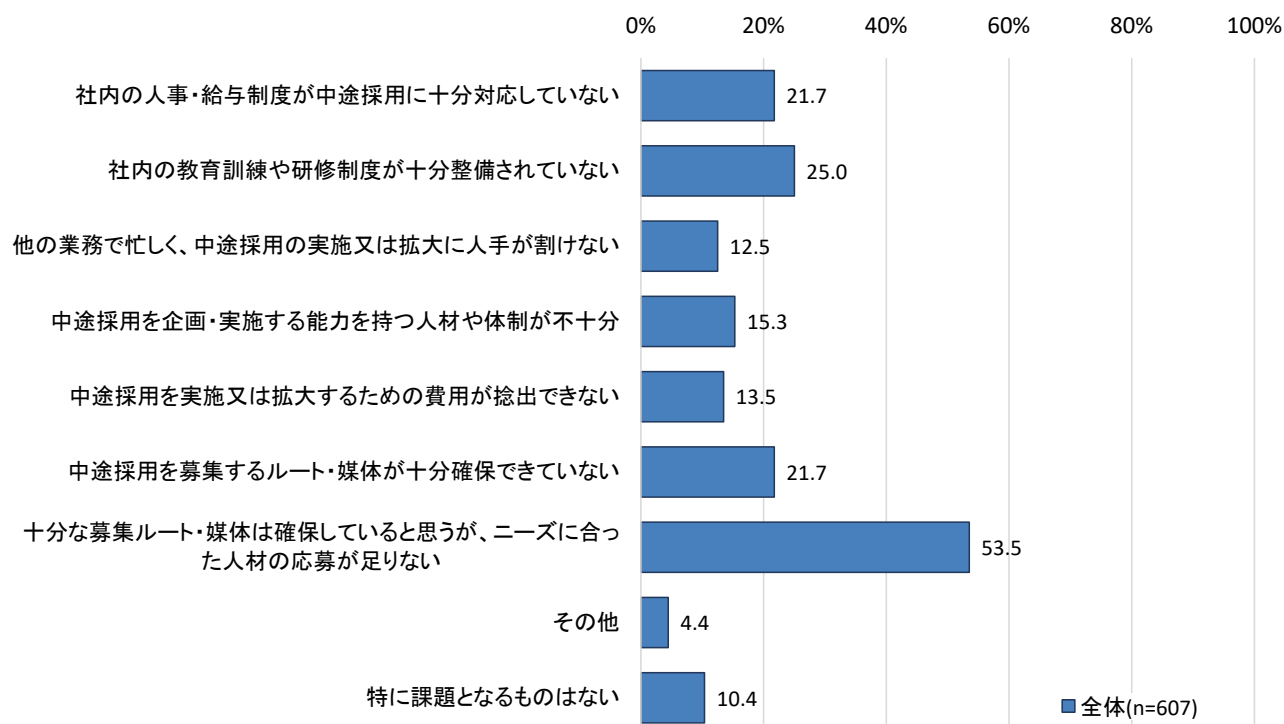
<sup>14</sup> Q 8 で、今後の中途採用の新規実施・拡大の意向がある（「考えている」又は「少し考えている」）と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## キ 中途採用実施における課題

中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりする際の課題については、「十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない」の回答割合が53.5%と最も高くなっている<sup>15</sup>。

【Q10】 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-16 中途採用の新たな実施や規模の拡大にあたっての課題



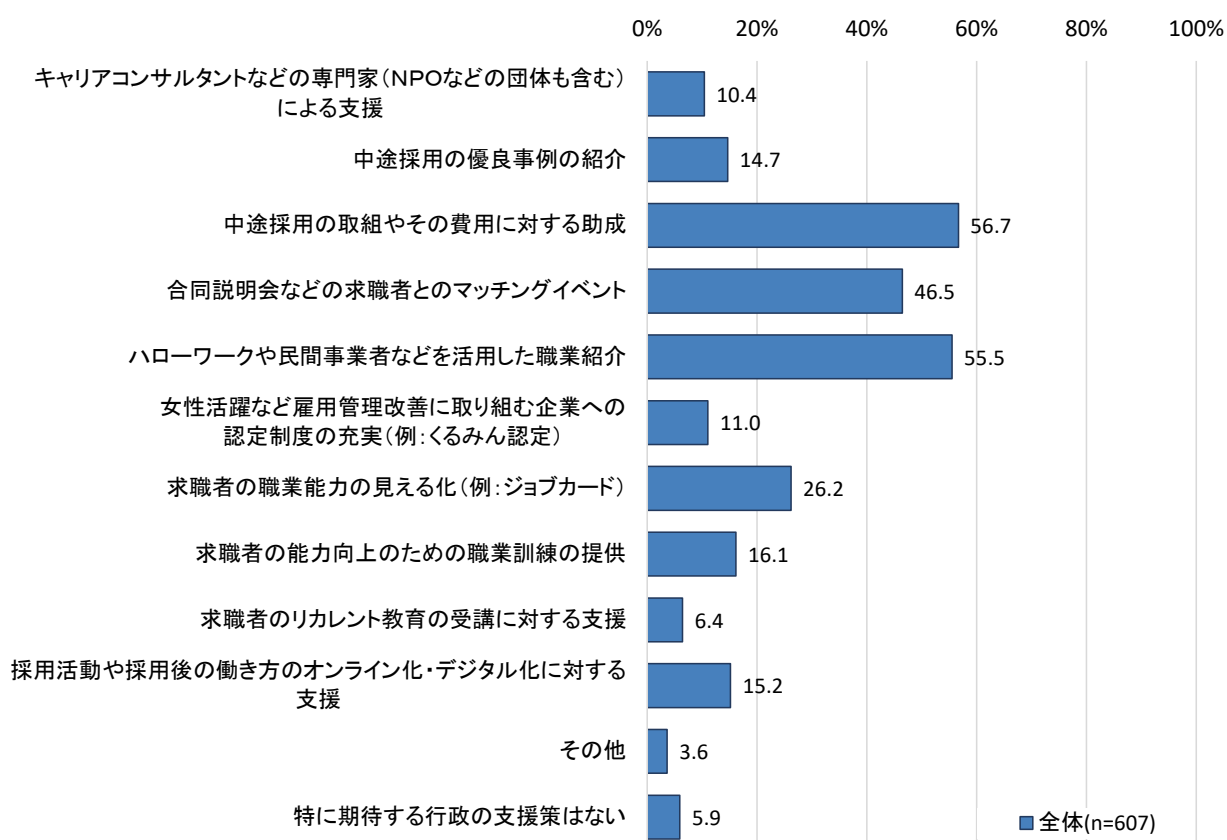
<sup>15</sup> Q 8 で、今後の中途採用の新規実施・拡大の意向がある（「考えている」又は「少し考えている」）と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## ク 中途採用実施における行政への期待

中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政に期待する支援策については、「中途採用の取組やその費用に対する助成」の回答割合が56.7%と最も高く、次いで「ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介」の回答割合が55.5%、「合同説明会などの求職者とのマッチングイベント」の回答割合が46.5%となっている<sup>16</sup>。

【Q11】 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-17 中途採用の新たな実施や規模の拡大にあたって期待する行政の支援策



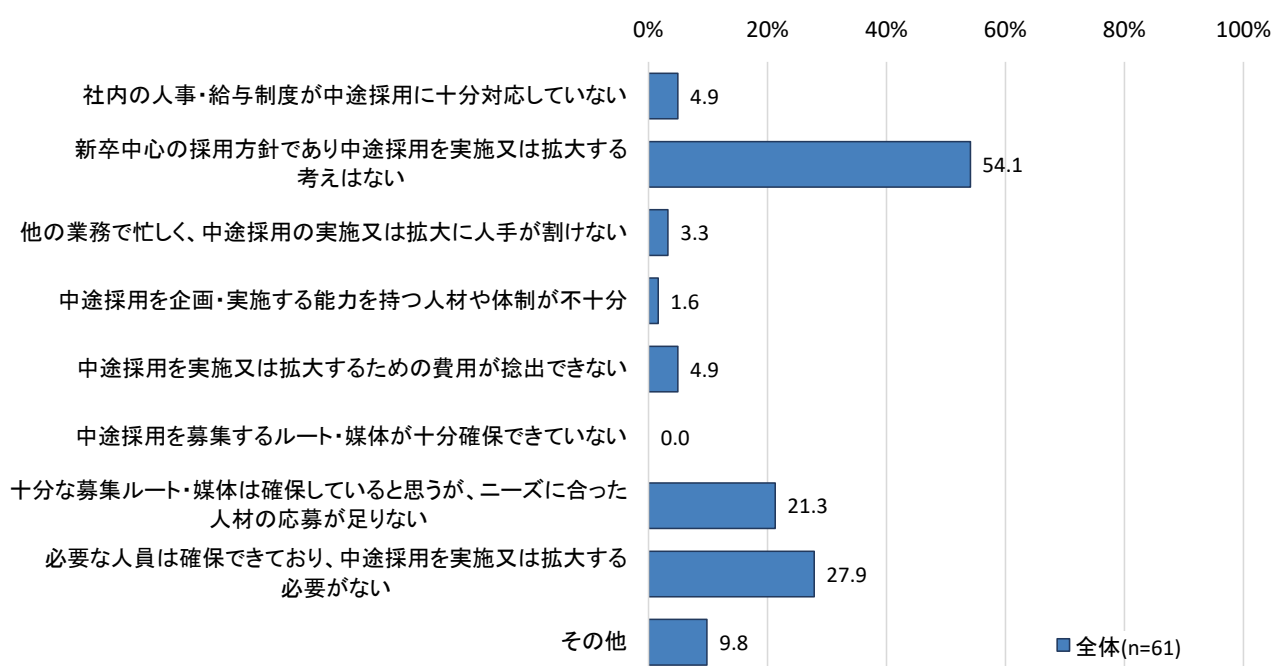
<sup>16</sup> Q 8 で、今後の中途採用の新規実施・拡大の意向がある（「考えている」又は「少し考えている」）と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## ケ 中途採用実施を検討しない理由

中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由については、「新卒中心の採用方針であり中途採用を実施又は拡大する考えはない」の回答割合が54.1%と最も高く、次いで「必要な人員は確保できており、中途採用を実施又は拡大する必要がない」の回答割合が27.9%、「十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない」の回答割合が21.3%となっている<sup>17</sup>。

【Q12】 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。（あてはまるもの全てを選択）

図表 2-18 中途採用の新たな実施や規模の拡大を考えていない理由



<sup>17</sup> Q 8 で、今後の中途採用の新規実施・拡大の意向がない（「あまり考えていない」又は「考えていない」）と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## (4) 社会人インターンシップの実施状況について

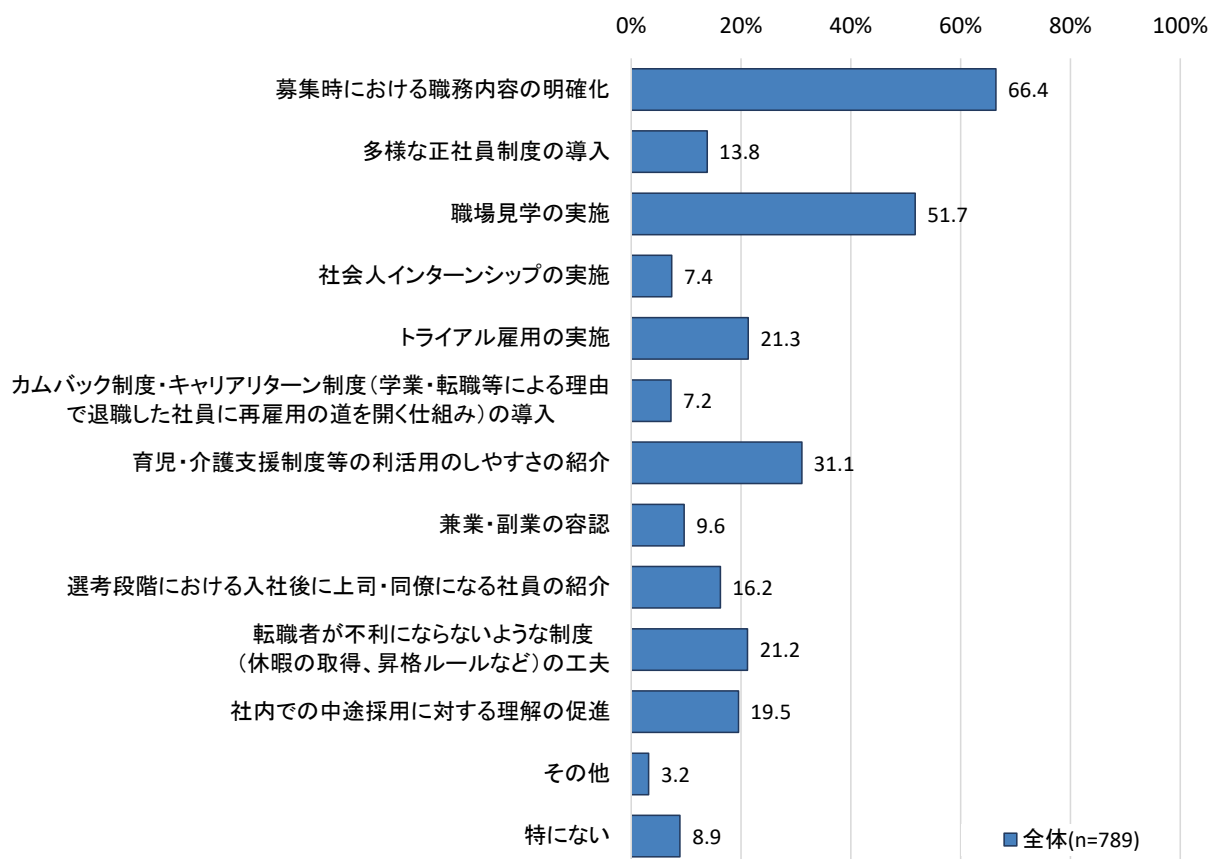
### ア 中途採用実施における工夫・取り組み

過去3年間、中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることについては、「募集時における職務内容の明確化」の回答割合が66.4%と最も高く、次いで「職場見学の実施」の回答割合が51.7%、「育児・介護支援制度等の利活用のしやすさの紹介」の回答割合が31.1%となっている<sup>18</sup>。

「社会人インターンシップの実施」の回答割合は7.4%で、実施している企業等の割合は低い状況にあるが、従業員規模別に集計すると、従業員数が「10人以下」、「11～50人」、「51～100人」の企業等で、「社会人インターンシップの実施」を回答している割合が比較的高くなっている<sup>19</sup>。

【Q13】 過去3年間、貴社で中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることがあれば、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

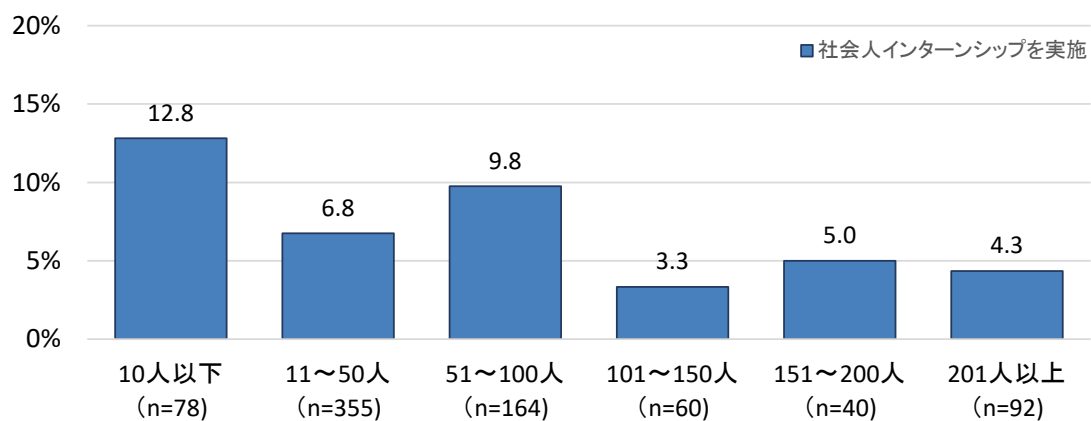
図表 2-19 過去3年間の中途採用実施における工夫や取り組み



<sup>18</sup> Q6で、中途採用を「実施している」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

<sup>19</sup> Q1で回答いただいた従業員数を「10人以下」、「11～50人」、「51～100人」、「151～200人」、「201人以上」にグループ分けを行い、それぞれにおいて、過去3年間で中途採用を実施するうえで工夫していることや取り組んでいることとして、Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した割合を集計した。

図表 2-20 従業員規模別、過去3年間で社会人インターンシップの実施有無

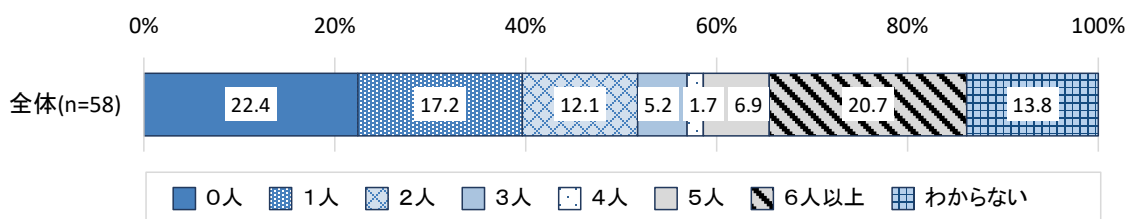


## イ 社会人インターンシップの受け入れ人数

過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数については、「0人」の回答割合が22.4%、「1人」の回答割合が17.2%、「2人」の回答割合が12.1%となっており、受け入れが2人以下の企業等が半数以上を占めている。<sup>20</sup>

【Q14\_①】 Q13 で回答した、社会人インターンシップの実施に関して、過去3年間で受け入れた人数を教えてください。

図表 2-2 1 過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数

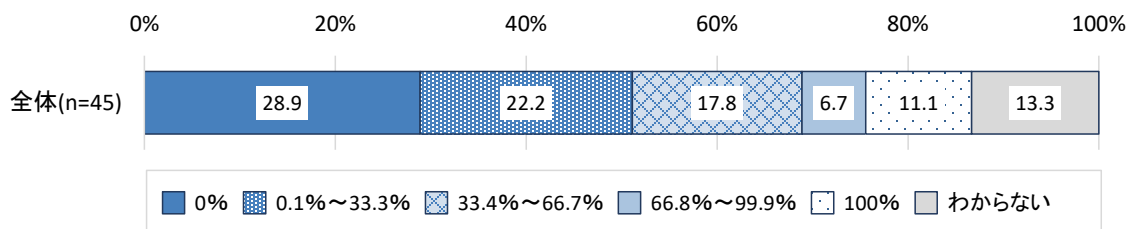


## ウ 就職氷河期世代の社会人インターンシップ

過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合については、「0%」の回答割合が28.9%、次いで「0.1%～33.3%」の割合が22.2%となっている<sup>21</sup>。

【Q14\_②】 Q14\_①で回答した、過去3年間で受け入れた人数のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

図表 2-2 2 過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、受け入れ時に35～49歳だった者の割合



<sup>20</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業を対象とした設問となっている。「0人」との回答が見られるのは、募集はしたが実際の受け入れはなかったケースであると考えられる。

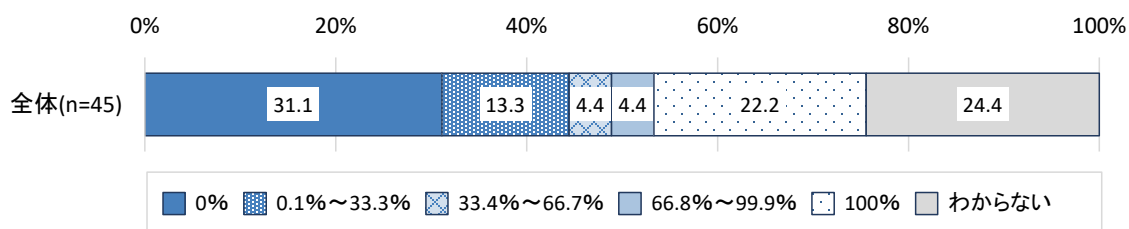
<sup>21</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。また、Q14\_①の受け入れ人数で「0人」の場合は集計対象外としている。

## エ 社会人インターンシップ参加者の前職雇用形態

過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合については、「0%」の回答割合が31.1%となっている。「わからない」を除くと、「100%」の回答割合が次いで22.2%となっている<sup>22</sup>。

【Q14\_③】 Q14\_①で回答した、過去3年間で受け入れた人数のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

図表 2-23 過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合

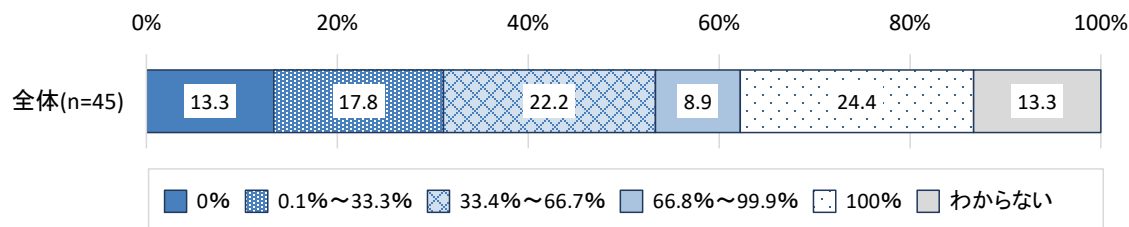


## オ 社会人インターンシップを経た中途採用の実績

過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、中途採用に至った割合については、「100%」の回答が24.4%、次いで「33.4%~66.7%」の回答が22.2%となっている<sup>23</sup>。

【Q14\_④】 Q14\_①で回答した、過去3年間で受け入れた人数のうち、中途採用に至った割合を教えてください。(一つを選択)

図表 2-24 過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、中途採用に至った者の割合



<sup>22</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。また、Q14\_①の受け入れ人数で「0人」の場合は集計対象外としている。

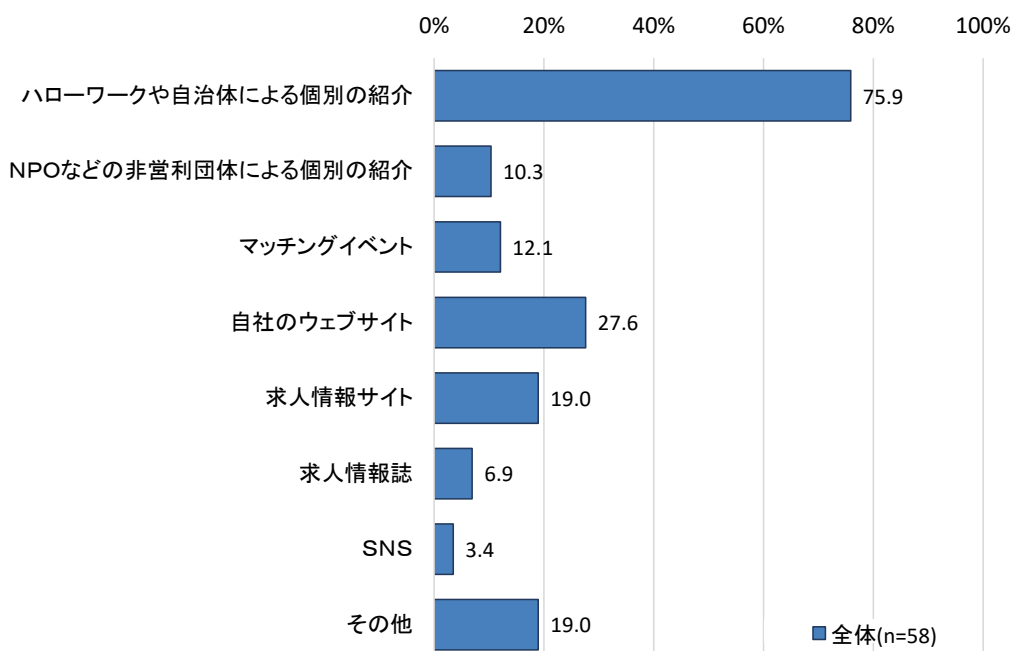
<sup>23</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。また、Q14\_①の受け入れ人数で「0人」の場合は集計対象外としている。

## カ 社会人インターンシップの募集方法

実施した社会人インターンシップにおける参加者の募集方法については、「ハローワークや自治体による個別の紹介」の回答割合が75.9%と最も高く、次いで「自社のウェブサイト」の回答割合が27.6%となっている<sup>24</sup>。

【Q15】 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-25 実施した社会人インターンシップにおける参加者の募集方法

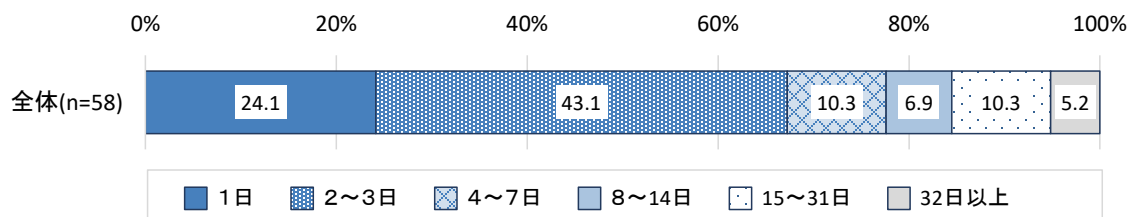


## キ 社会人インターンシップの受け入れ期間

実施した社会人インターンシップにおける受け入れ期間については、「2～3日」の回答割合が43.1%と最も高く、次いで「1日」の回答割合が24.1%となっている<sup>25</sup>。

【Q16】 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)

図表 2-26 実施した社会人インターンシップにおける受け入れ期間



<sup>24</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

<sup>25</sup> 複数の受け入れプログラムがあるなどして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものを回答いただいた。また、Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

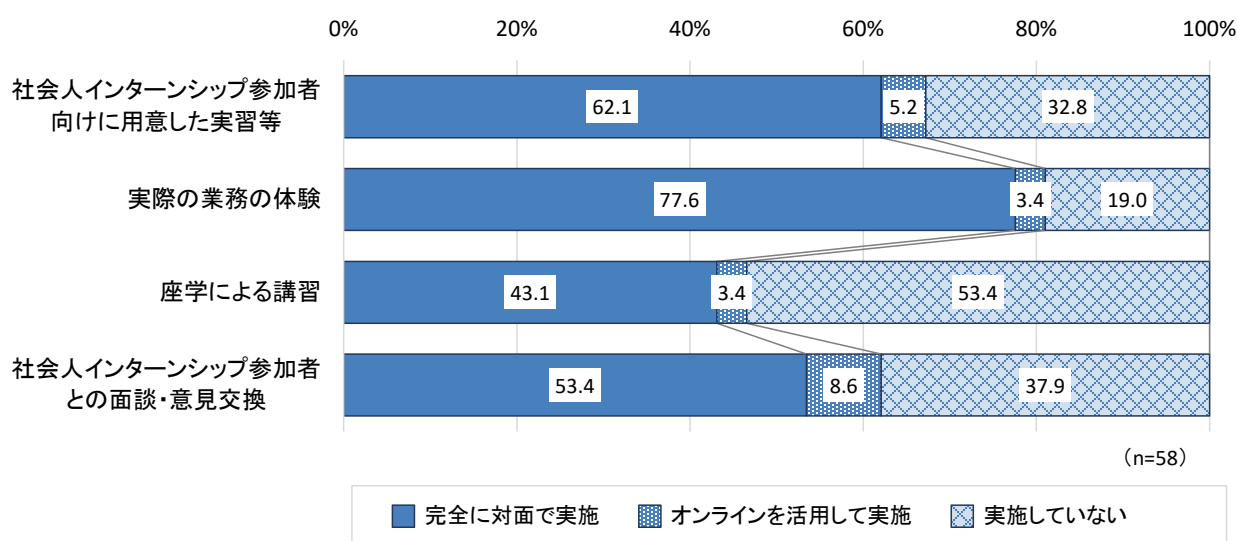
## ク 社会人インターンシップの実施内容

社会人インターンシップの実施内容については、「実際の業務の体験」を実施したとの回答割合が81.0%となっている。このほか、実施したとの割合は、「社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等」は67.3%、「座学による講習」は46.5%、「社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換」は62.0%となっている<sup>26</sup>。

なお、「オンラインを活用して実施」の回答割合は、それぞれ全体の1割未満となっている。

【Q17】 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。（それぞれ、あてはまるもの一つを選択）

図表 2-27 社会人インターンシップの実施内容

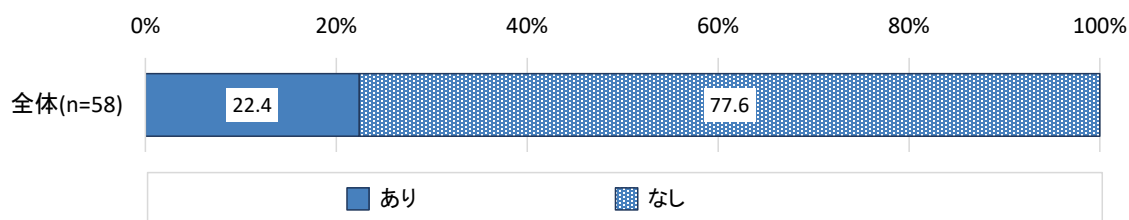


## ケ 社会人インターンシップ参加者への報酬

実施した社会人インターンシップにおける、参加者への金銭（日当、手当、交通費など）の支払いの有無については、「なし」の回答が77.6%となっている<sup>27</sup>。

【Q18】 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭（日当、手当、交通費など）の支払いの有無を教えてください。（一つを選択）

図表 2-28 社会人インターンシップ参加者への金銭の支払い有無



<sup>26</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。なお、「その他」（自由記述形式）の回答として、「採用担当者による企業説明及びPR等」の回答が1件あった。

<sup>27</sup> Q13で「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

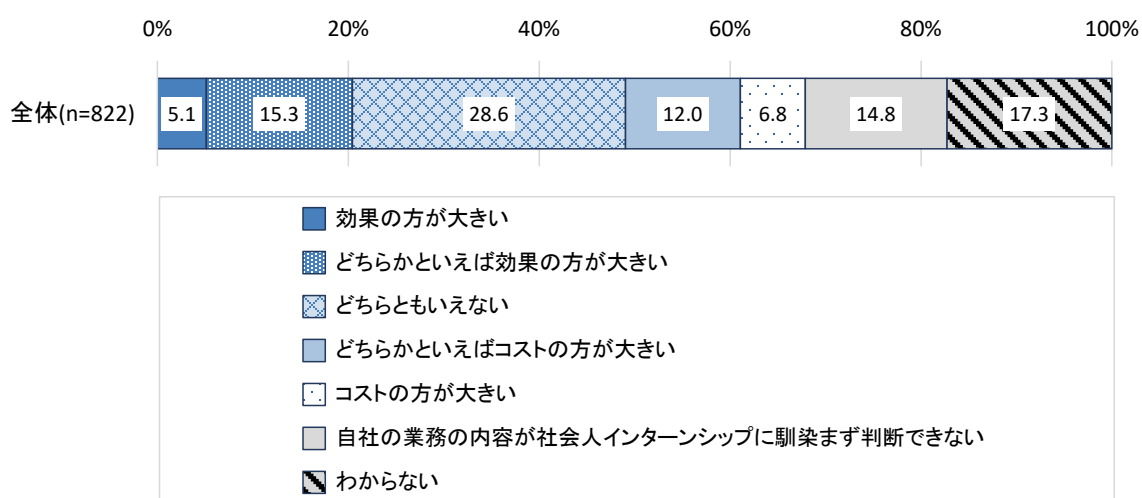
## コ 社会人インターンシップのコストに対する効果

中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果については、「どちらともいえない」の回答割合が 28.6%、次いで「わからない」の回答が 17.3%となっている<sup>28</sup>。

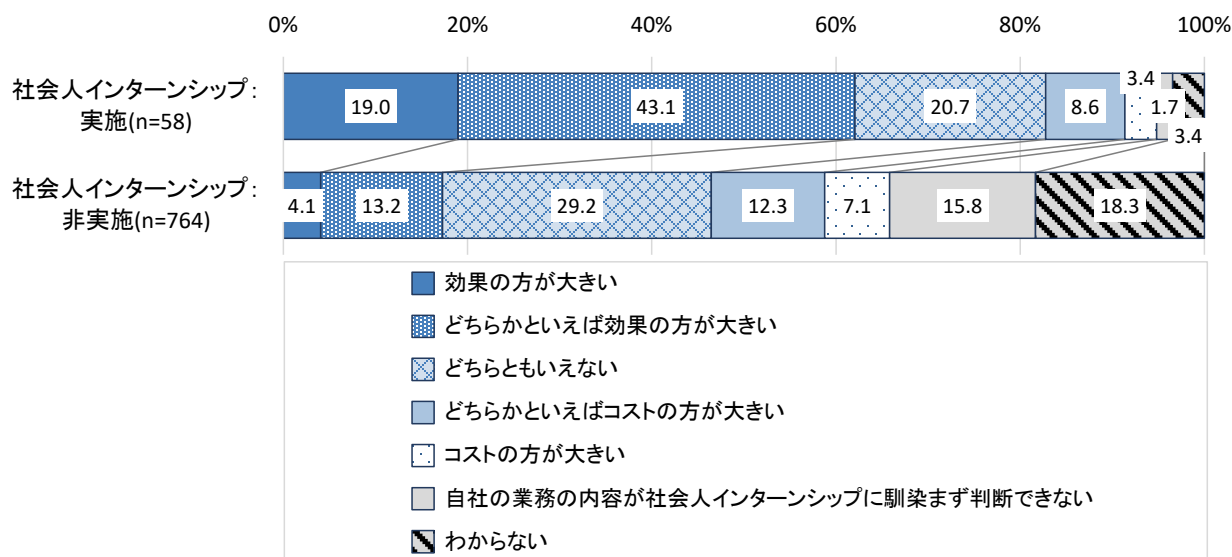
社会人インターンシップの実施の有無別に集計すると、社会人インターンシップを実施している場合は、「どちらかといえば効果の方が大きい」の回答割合が 43.1%と最も高く、「効果の方が大きい」の回答と合わせた割合は 62.1%となっている。

【Q19】 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)

図表 2-29 中途採用実施における社会人インターンシップのコストに対する効果



図表 2-30 社会人インターンシップの実施の有無別、中途採用実施における社会人インターンシップのコストに対する効果



<sup>28</sup> 中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかを回答いただいていた。

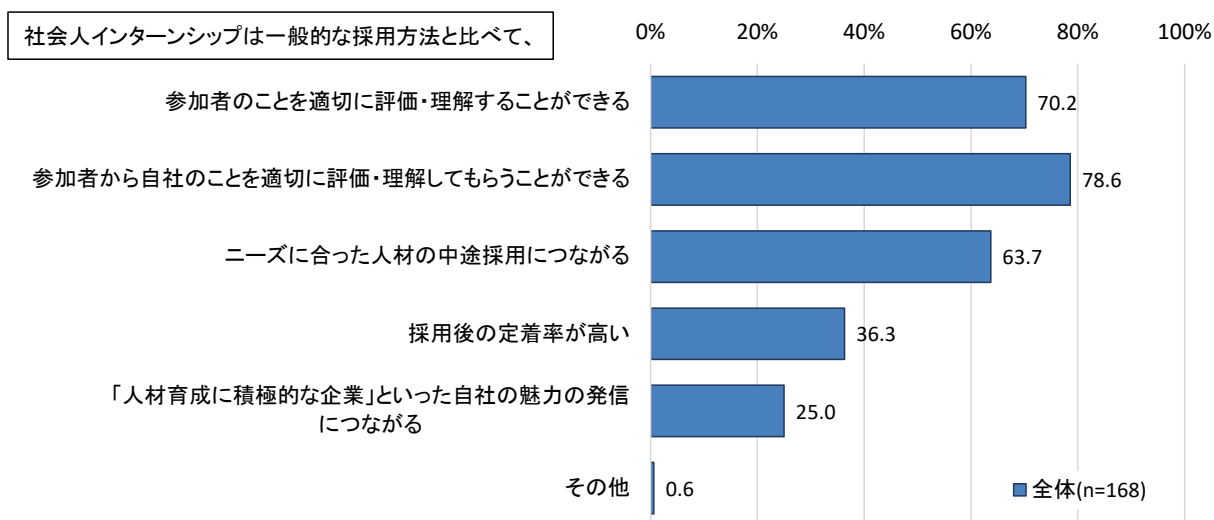
## サ 社会人インターンシップは効果があると考える理由

社会人インターンシップは効果の方が大きいと回答した理由については、「参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらえることができる」の回答割合が78.6%と最も高く、次いで「参加者のことを適切に評価・理解することができる」の回答割合が70.2%、「ニーズに合った人材の中途採用につながる」の回答割合が63.7%となっている<sup>29</sup>。

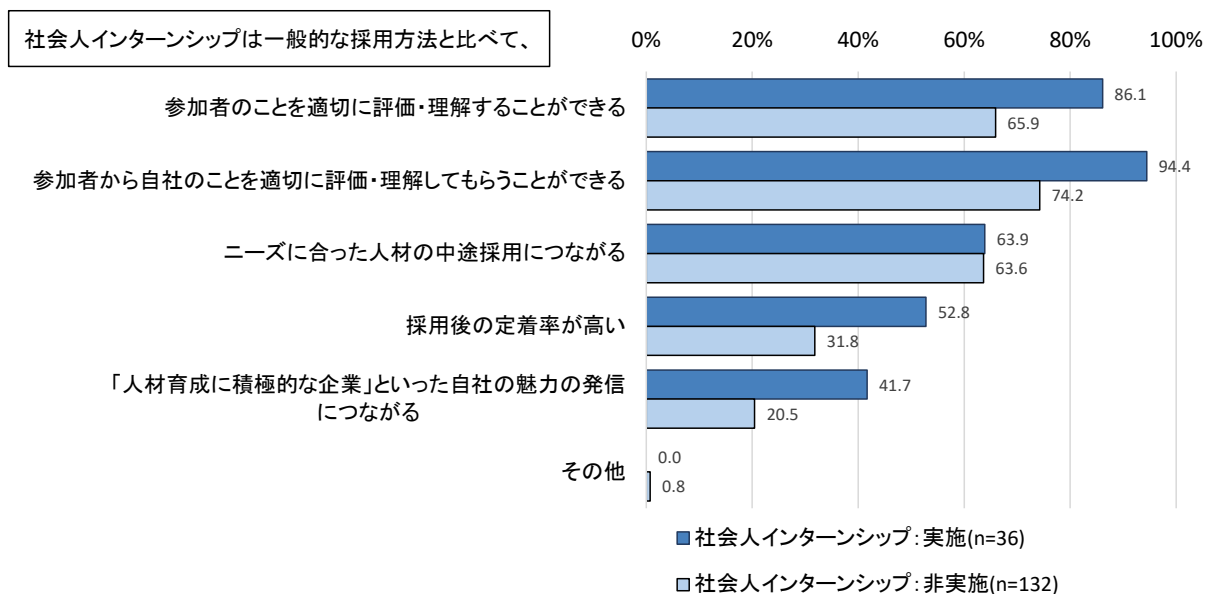
社会人インターンシップの実施の有無別に集計すると、社会人インターンシップを実施している場合は、各項目について効果を認識している割合が高くなっている。

【Q20\_1】 効果の方が大きいと考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-3 1 社会人インターンシップの効果が大いと考える理由



図表 2-3 2 社会人インターンシップの実施の有無別、社会人インターンシップの効果が大いと考える理由



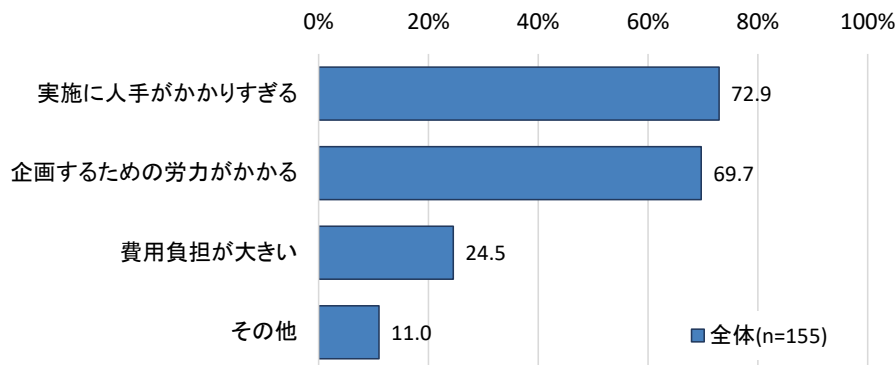
<sup>29</sup> Q19 で社会人インターンシップのコストに対する効果について、「効果の方が大きい」又は「どちららかといえ効果の方が大きい」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## シ 社会人インターンシップはコストが大きいと考える理由

社会人インターンシップについて効果よりもコストの方が大きいと回答した理由については、「実施に人手がかかりすぎる」の回答割合が72.9%と最も高く、次いで「企画するための労力がかかる」の回答割合が69.7%となっている<sup>30</sup>。

【Q20\_2】 コストのほうが大きいと考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-3 3 社会人インターンシップは中途採用においてコストが大きいと考える理由

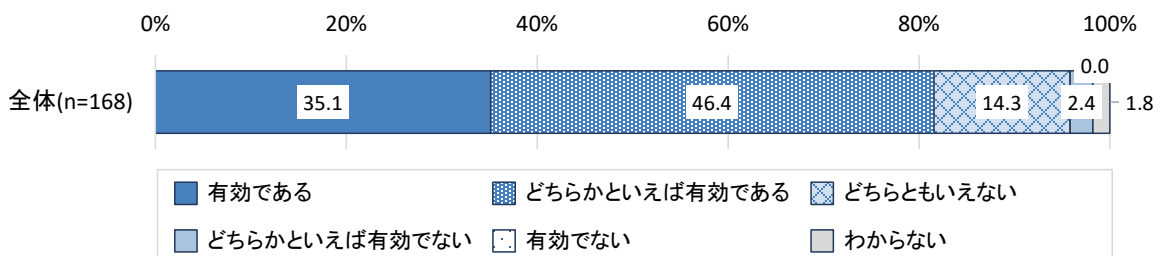


## ス 就職氷河期世代の求職者の中途採用における社会人インターンシップの有効性

社会人インターンシップは30～40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者の中途採用の実施にあたって有効だと思うかについて、「有効である」と「どちらかといえば有効である」を合わせると、81.5%となっている<sup>31</sup>。

【Q21】 社会人インターンシップは30～40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者(例えば、「就職氷河期の時代に社会に出て非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方」、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など)の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。(一つを選択)

図表 2-3 4 30～40代の非正規雇用や失業などの状態にある求職者の中途採用に対する社会人インターンシップの有効性



<sup>30</sup> Q19で社会人インターンシップのコストに対する効果について、「どちらかといえばコストの方が大きい」又は「コストの方が大きい」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

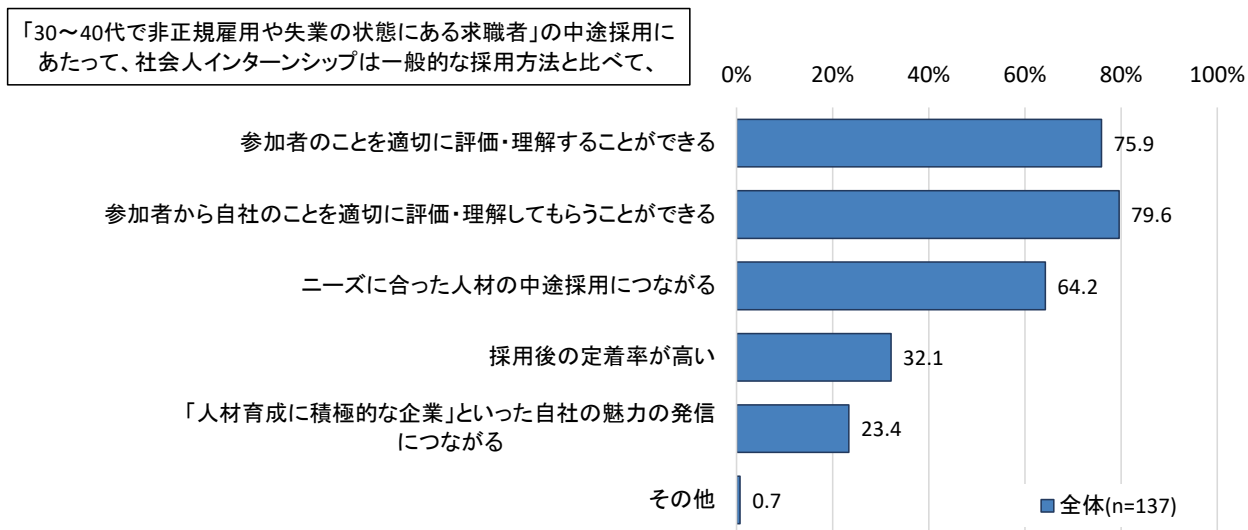
<sup>31</sup> Q19で社会人インターンシップのコストに対する効果について、「効果の方が大きい」又は「どちらかといえば効果の方が大きい」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## セ 就職氷河期世代の求職者の中途採用に有効であると考え理由

社会人インターンシップが 30～40 代の非正規雇用や失業などの状態にある求職者の中途採用に有効であると回答した理由については、「参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる」の回答割合が 79.6%と最も高く、次いで「参加者のことを適切に評価・理解することができる」の回答割合が 75.9%、「ニーズに合った人材の中途採用につながる」の回答割合が 64.2%となっている<sup>32</sup>。

【Q22\_1】 有効であると考え理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-3 5 社会人インターンシップは、求職者の中途採用に有効であると考え理由



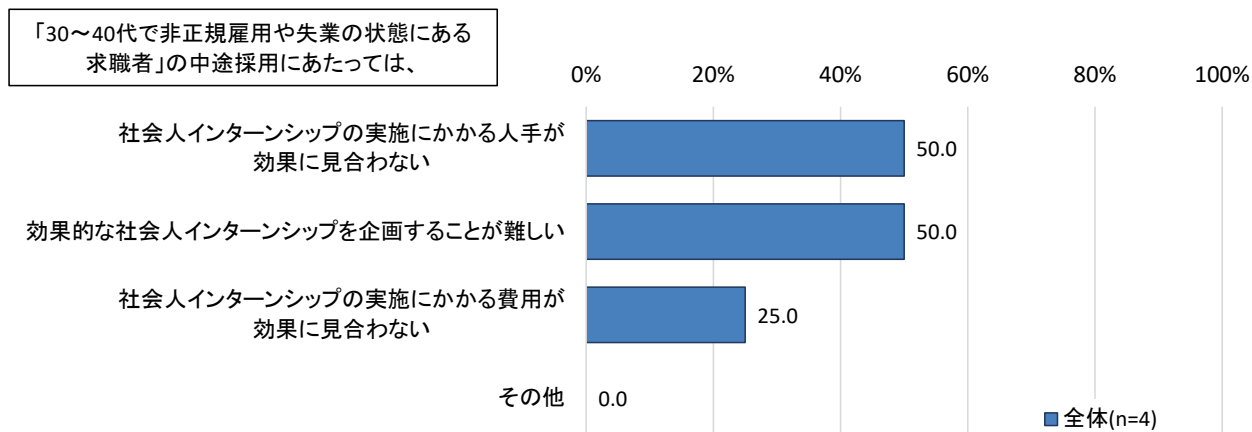
<sup>32</sup> Q21 で、社会人インターンシップが 30～40 代の非正規雇用や失業などの状態にある求職者の中途採用にとって「有効である」又は「どちらかといえば有効である」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## ソ 求職者の中途採用に有効でないと考える理由

社会人インターンシップは求職者の中途採用に有効でないと回答した理由については、「社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない」と「効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい」の回答がそれぞれ 50.0%となっている<sup>33</sup>。

【Q22\_2】 有効でないと考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-36 社会人インターンシップは、求職者の中途採用に有効でないと考える理由



<sup>33</sup> Q21 で社会人インターンシップが 30～40 代の非正規雇用や失業などの状態にある求職者の中途採用にとって「どちらからかといえば有効でない」又は「有効でない」と回答した企業等を対象とした設問となっている。集計対象の件数が特に少ない点には留意が必要である。

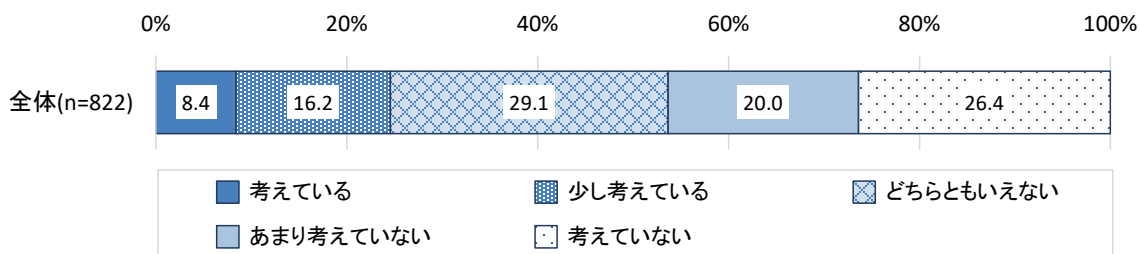
## タ 社会人インターンシップの実施意向

社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることについては、「どちらともいえない」の回答割合が29.1%、次いで「考えていない」の回答割合が26.4%となっている。

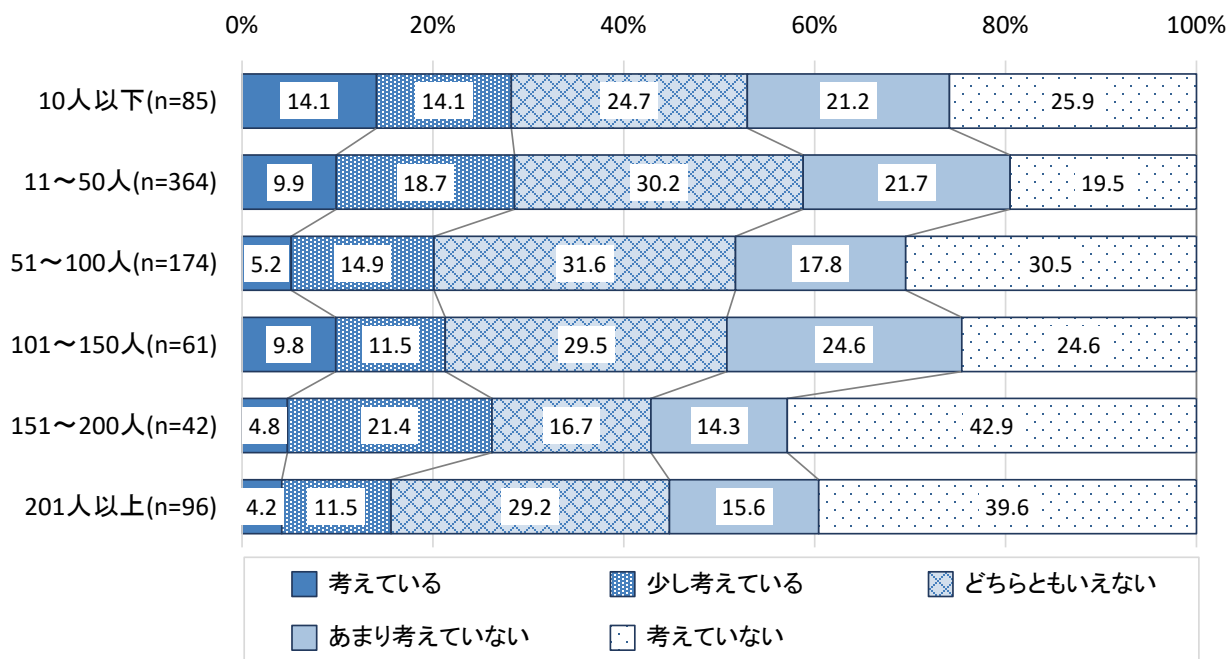
従業員規模別に集計すると、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることについて、従業員数が10人以下の企業等で「考えている」の回答割合が14.1%となっており、比較的高くなっている。

【Q23】 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

図表 2-37 社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大に関する考え



図表 2-38 従業員規模別、社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大に関する考え



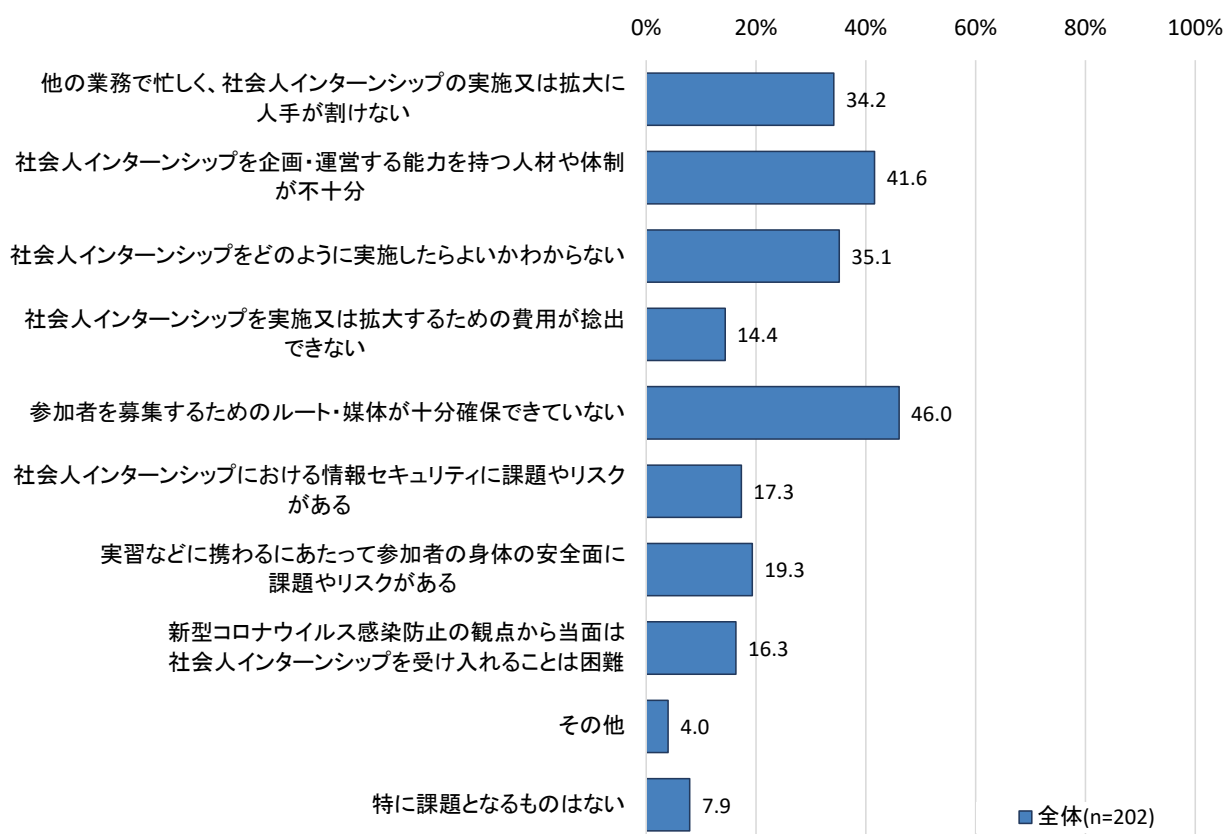
## チ 社会人インターンシップ実施における課題

社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりする際の課題については、「参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない」の回答割合が46.0%と最も高く、次いで「社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分」の回答割合が41.6%、「社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない」の回答割合が35.1%となっている<sup>34</sup>。

社会人インターンシップの実施の有無別に集計すると、社会人インターンシップを実施している場合であっても、規模の拡大にあたり、「参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない」の回答割合が高くなっている。

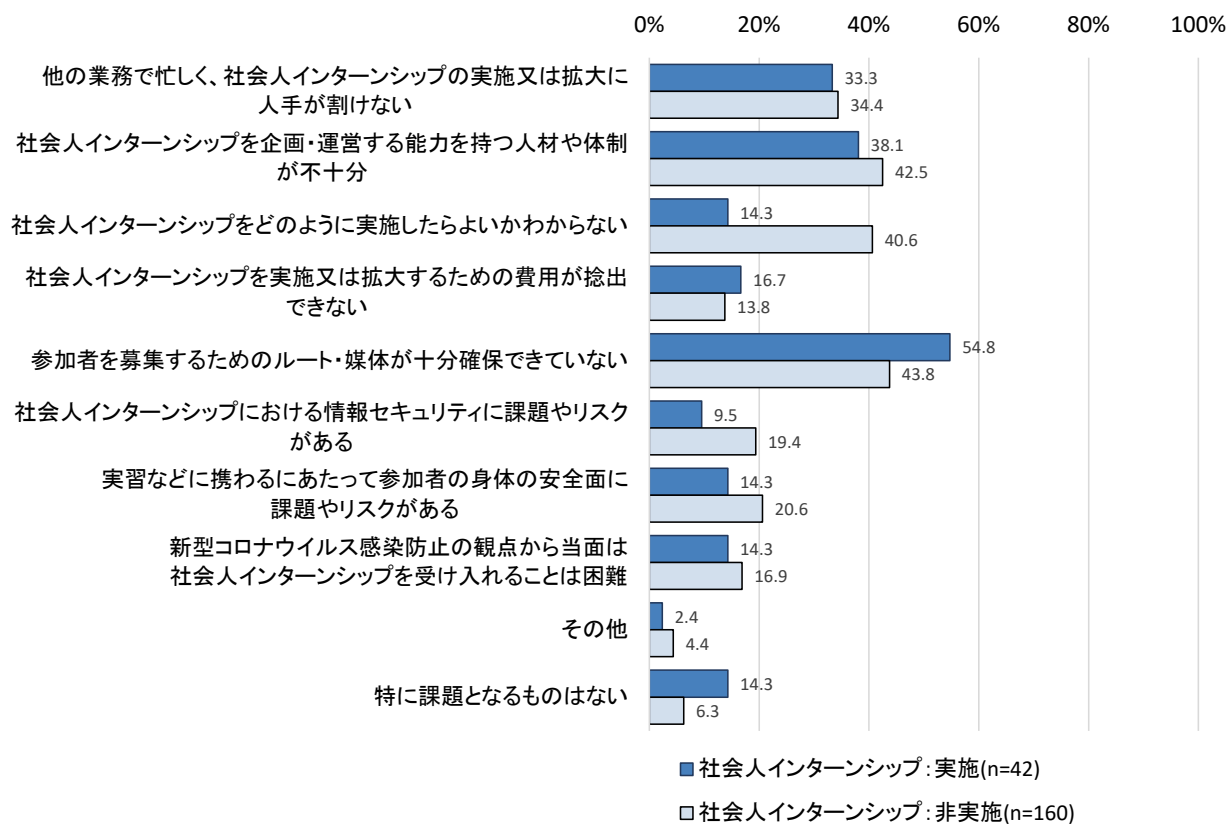
【Q24】 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-39 社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大における課題



<sup>34</sup> Q23で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを「考えている」又は「少し考えている」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

図表 2-40 社会人インターンシップの実施の有無別、社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大における課題



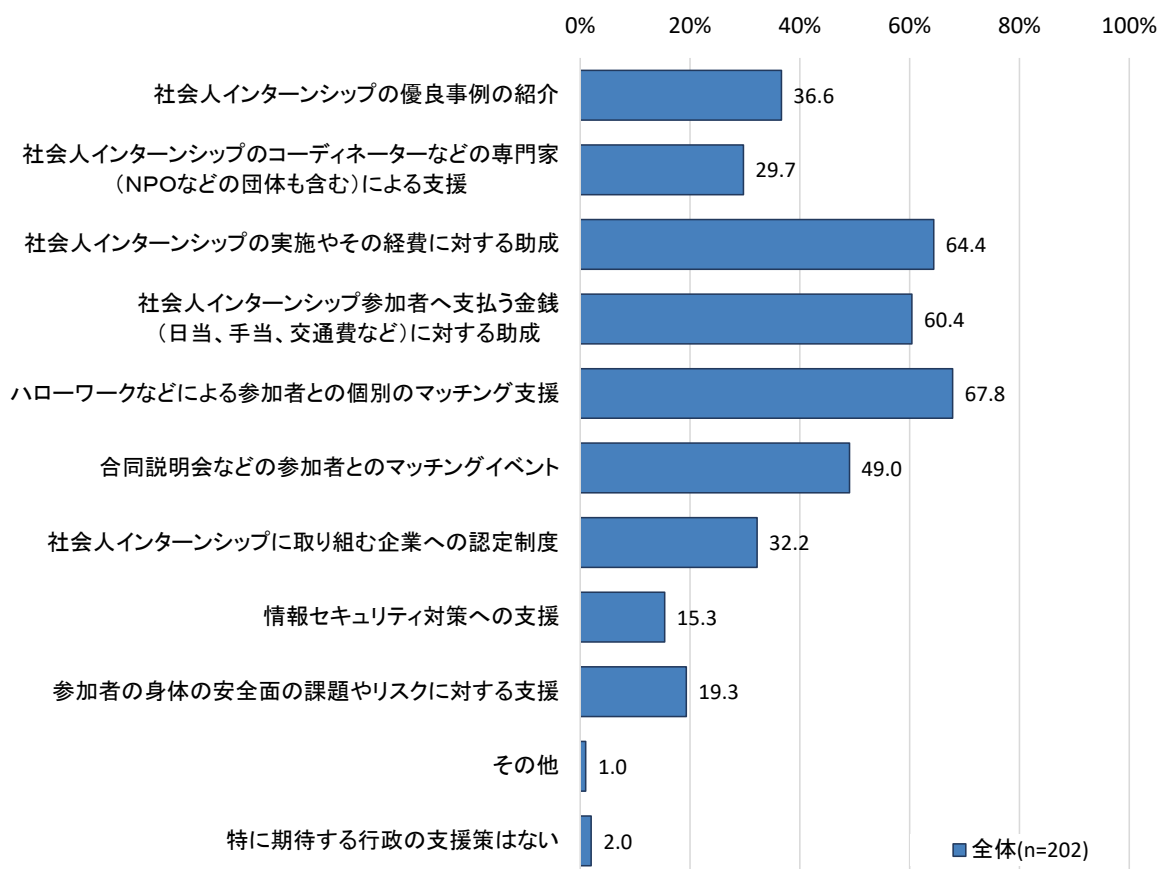
## ツ 社会人インターンシップ実施における行政への期待

社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって行政に期待する支援策については、「ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援」の回答割合が 67.8%と最も高く、次いで「社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成」の回答割合が 64.4%、「社会人インターンシップ参加者への支払う金銭（日当、手当、交通費など）に対する助成」の回答割合が 60.4%となっている<sup>35</sup>。

社会人インターンシップの実施の有無別に集計すると、社会人インターンシップを実施している場合も、「ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援」等の回答割合が高くなっている。また、「合同説明会などの参加者とのマッチングイベント」、「社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度」の回答割合について、社会人インターンシップを実施していない企業等に比べて回答割合が高くなっている。

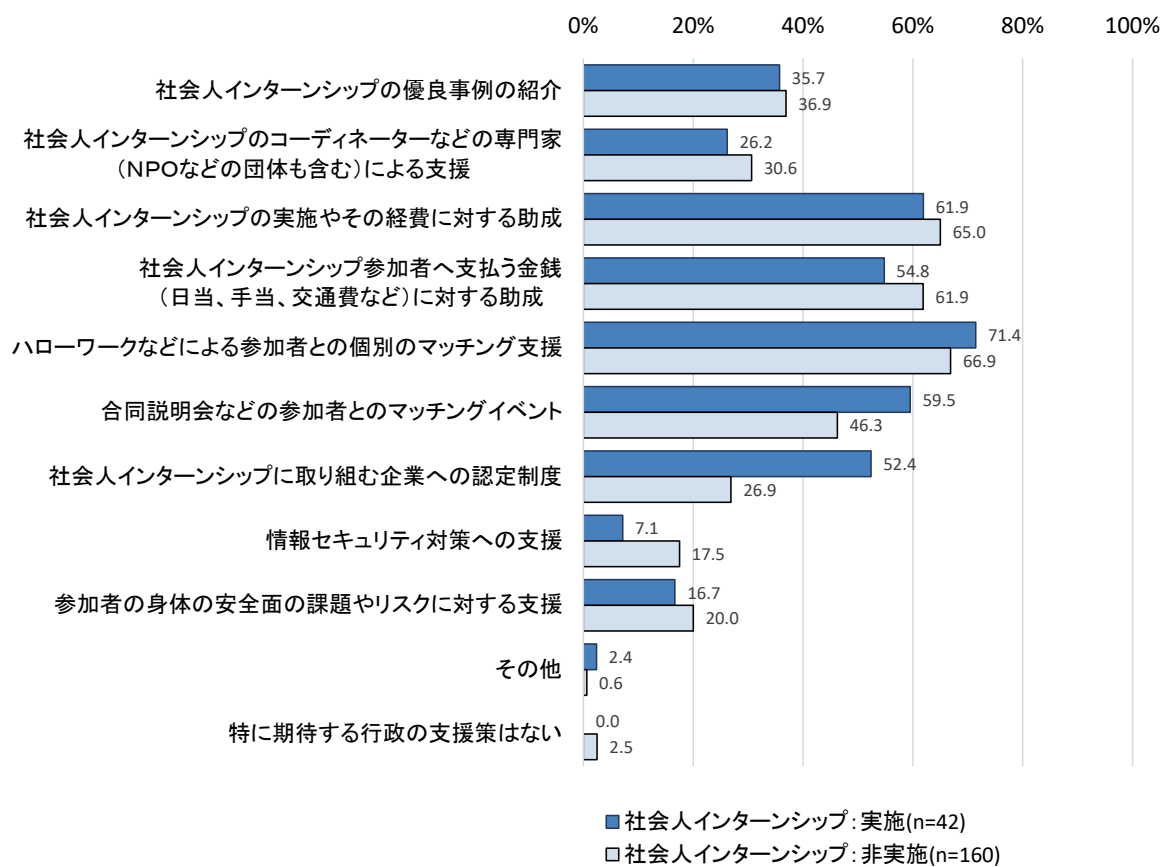
【Q25】 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。（あてはまるもの全てを選択）

図表 2-4 1 社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大にあたって  
行政に期待する支援策



<sup>35</sup> Q23 で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを「考えている」又は「少し考えている」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

図表 2-4 2 社会人インターンシップの実施の有無別、社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大にあたって行政に期待する支援策

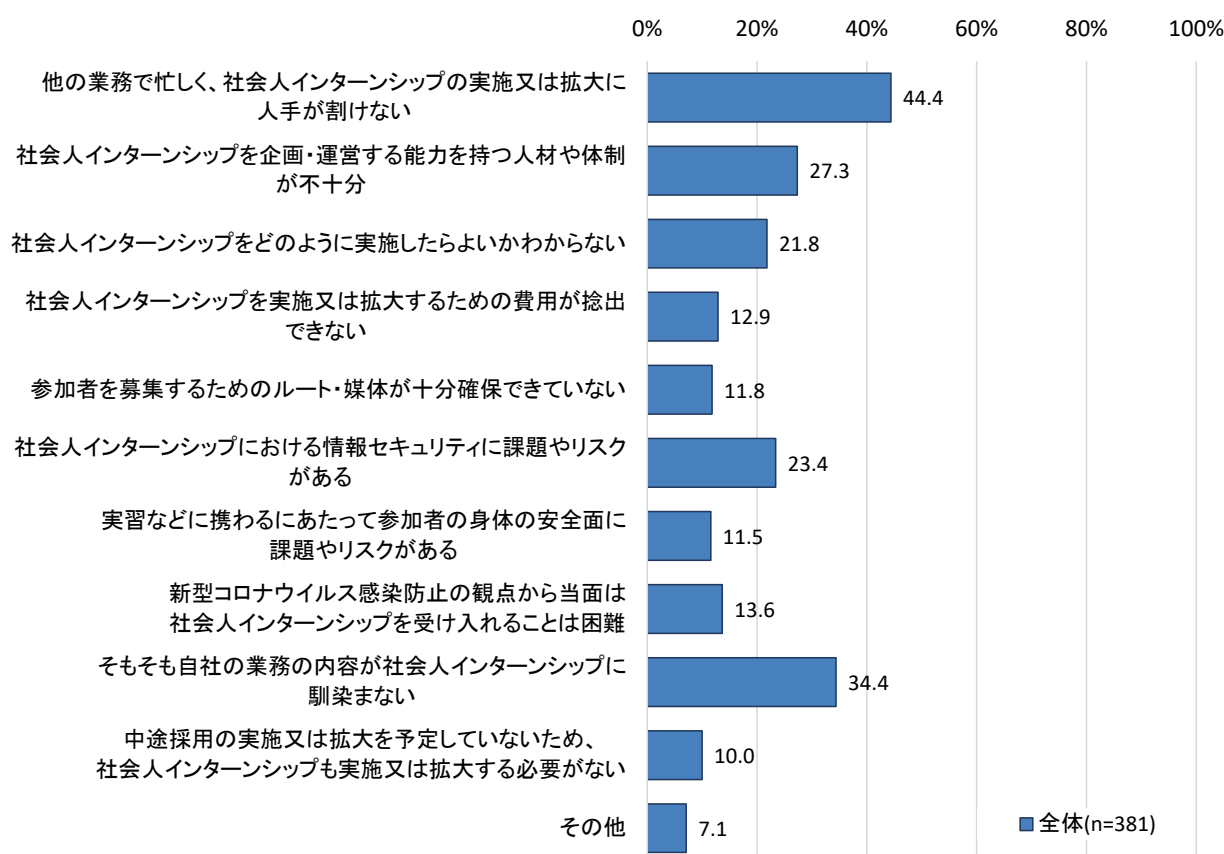


## テ 社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大を検討しない理由

社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、「他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない」の回答が44.4%と最も多く、次いで「そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない」の回答が34.4%となっている<sup>36</sup>。

【Q26】 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

図表 2-4 3 社会人インターンシップの新たな実施や規模の拡大を考えていない理由



<sup>36</sup> Q23 で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを「あまり考えていない」又は「考えていない」と回答した企業等を対象とした設問となっている。

## 第3章 ヒアリング調査

### (1) 調査の概要

#### ア 調査の目的、対象

「企業アンケート調査」で浮かび上がった課題も踏まえつつ、中途採用活動や社会人インターンシップを実施している企業等にその取組内容（実施の背景、具体的な実施方法、課題やそれへの対応など）を尋ねることで、広く企業等に対してノウハウなどの情報提供を行う手段としての「取組事例集」の作成に資する情報を収集することを目的として実施した。

ヒアリングは、「企業アンケート調査」に回答を得た企業等のうち、①社会人インターンシップを実施している企業等、②社会人インターンシップは実施していないが中途採用を実施している企業等のうち就職氷河期世代の比率や前職正規以外の比率が高い（比率が33.3%以上）企業等に実施した<sup>37</sup>。

#### イ 調査の方法、調査項目

ヒアリングシート<sup>38</sup>を事前に調査対象に提示し、その内容に沿って1時間程度の聞き取りを行った。方法や日時は、調査対象との調整のうえ、対面、電話、もしくはWeb会議システムにより実施した<sup>39</sup>。聞き取った内容は録音（または録画）をし、記録を作成した。

調査項目は、主に①中途採用の状況、②社会人インターンシップの状況、の2点について、「企業アンケート調査」の内容を深掘りする形で実施した。社会人インターンシップを実施していない企業等の場合には、中途採用の状況を中心に話をうかがい、このほか工夫している取組等があればそのことについて話をうかがった。

<sup>37</sup> 「企業等アンケート調査」の結果、ヒアリング調査への協力が可能とした企業等から、社会人インターンシップの受け入れの状況や企業規模、業種のバランス等を考慮し、抽出・依頼を行った。

<sup>38</sup> ヒアリングシートは本報告書巻末の参考資料に示した。

<sup>39</sup> 1社は書面での聞き取りを行った。

## ウ 実施状況

実施日や実施方法は図表 3-1 の通りである。

図表 3-1 企業等ヒアリング調査の実施状況

区分	整理番号	名称	業種	ヒアリング実施日 <sup>40</sup>	実施方法
社会人 インターン シップ	①	株式会社フィッツ	情報通信	1月11日	Web会議
	②	社会福祉法人クオラ	医療・福祉	1月12日	Web会議
	③	株式会社イーガーデン近藤	建設	1月19日	Web会議
	④	大橋運輸株式会社	運輸	1月20日	Web会議
	⑤	株式会社ダンクソフト	情報通信	1月21日	Web会議
	⑥	株式会社新潟電装	卸売、小売	1月24日	Web会議
	⑦	株式会社アーキ・ピーアンドシー	サービス	1月24日	対面
	⑧	社会福祉法人新生会	医療・福祉	1月25日	Web会議
	⑨	社会福祉法人E. G. F	医療・福祉	1月26日	電話
	⑩	社会福祉法人たかはら学園	医療・福祉	1月27日	Web会議
	⑪	株式会社ウエノ	卸売、小売	—	書面
	⑫	オスカーインターナショナル株式会社	サービス	2月18日	Web会議
	⑬	株式会社勝栄電業社	サービス	2月21日	Web会議
就職氷河期 世代中途採用	⑭	BIPROGY 株式会社 <sup>41</sup>	情報通信	1月19日	Web会議
	⑮	六ヶ所エンジニアリング株式会社	建設	1月19日	Web会議
	⑯	愛和建设株式会社	建設	1月31日	Web会議

<sup>40</sup> 「ヒアリング実施日」 いずれも 2022 年。

<sup>41</sup> 旧名「日本ユニシス株式会社」（2022 年 4 月商号変更）

## エ 調査結果の表示方法・留意事項

- ヒアリング調査で聞き取った内容に基づき、各企業等別に、「法人概要」、「採用活動の概況」、「採用・人材育成に関する特徴」、「背景・課題認識」、「実施のポイントや効果」、「今後についての認識、展望」の別に情報を整理した。
- ヒアリング結果について、聞き取った内容の全てを掲載しているわけではなく、抜粋・要約等を行っている。また、一部アンケート調査で回答いただいた情報やホームページ等から得た情報も掲載している。
- 整理した情報を基に別途「取組事例集」を作成しており、取組事例集において、各調査対象事例についてポイントの整理等を行っている。
- ヒアリング調査全体を通じて把握された共通事項やパターン等については、本報告書第1章の「調査結果の概要」に取りまとめを行った。

## (2) ヒアリング調査結果

### 整理番号①:株式会社フィッツ

<p>法人概要 法人概要</p>	<p>所在地：広島県福山市</p> <p>設立：2015年2月</p> <p>業種：情報通信業</p> <p>従業員数：6名（2021年10月時点）</p>
<p>採用活動の概況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●設立当初は役員のほか、従業員は2名。新卒採用は大手企業等を志望する学生が多く人材確保が難しい状況にあり、中途採用の比重が大きい状況である。</li> <li>●採用活動については、自社のホームページで採用情報を掲載しているほか、地方公共団体の就職支援サイトやハローワーク等を活用して募集を行っている。また、行政が主催するU・Iターンの合同説明会にも継続的に参加している一方、民間の転職支援サイト等は、費用負担の面などから利用していない。その他、大学に就職・転職希望者がいないかの問い合わせも行っている。</li> <li>●採用実績については20代が多いが、就職氷河期世代に該当する方で、IT業界未経験であった方を採用した実績もある。</li> </ul>
<p>採用・人材育成に関する特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新卒採用・中途採用のいずれの場合であっても、「1 Day 企業見学会（通称：1 Day インターンシップ）」を案内する。</li> <li>●中途採用では、基本的に「即戦力」となっていただくことを希望しているが、求めるものはプログラミング等の能力よりも、クライアントの求めるものを形にするためのコミュニケーションや、この会社で何がしたいかの考え方。仮に未経験であっても、本気度・熱意があることが重要であり、この点をインターンシップで判断する。</li> <li>●採用後の制度として、「自己啓発手当」の制度がある。入社半年後を目安に、ITスキルを身につけてもらうための制度で、書籍の購入等の自己啓発に対して手当を設けている。</li> </ul>
<p>背景・課題認識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「中途採用＝即戦力」と考え採用をしているが、社風に合わずに短期間で辞めていく方もいた。短期間で辞めてしまう方をどうすればなくすることができるかを考え、中途採用の場合であってもインターンシップを実施することとした。</li> <li>●採用する側もそうだが、採用される側も、短期間でキャリアが途絶えるのはよくないと考えている。現在は行政が主導する社会人インターンシップの受け入れもあるが、それよりも前から独自に実施をしている。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1日の中で、午前に IT 業界の現状や将来像を説明し、昼食を一緒に取りながらの懇談を行い、午後はプログラム開発疑似体験として、「要件確認」→「設計」→「プログラム」→「テスト」→「完成報告」を行う。午前に IT 業界の将来性や業界のことについて認識していただき、その上で、会社で何をしたいと思うかを考えてもらうことで、認識のずれ等が生じにくくなるのではないかと考えている。</li> <li>● インターンシップにより、応募者としては社内の雰囲気を知ることができ、会社としては応募者の人柄等も含めて、書類や面接のみで評価する場合と比べると多面的に評価できる。朝の挨拶の時点から様子を見ることができ、入社意欲や、IT 業界でどれだけ本気で働きたいと考えているかだけでなく、システムエンジニアとしてのセンスなども判断しやすい。決められた時間内に結果を出すためのプロセスが踏めているか、論理的に説明できる能力があるかどうかを確認することができる。</li> <li>● 参加者側から応募を辞退されることもあるが、インターンシップは双方に納得した上で入社・採用を判断する機会なのではないかと考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在は、内容の企画から評価まですべて社長 1 人で対応できているが、今後応募者が増えた場合には、インターンシップの担当を別の従業員に経験してもらわなければならない。ただし、いわゆる「人事部」のみが担当するのではうまくいかないのではないと思われる。部門・部署によって採用したい方は異なるはずなので、現場に合う方を評価・採用できるような仕組みにしなければならない。</li> <li>● 現在、インターンシップは 1 日のプログラムだが、1 週間程度の長さがあれば、チームで課題に取り組むプログラムもできるようになる。役割分担を行い、コミュニケーションをとりながら課題解決をできるか等、より詳細に人材の適性を確認することができ、さらにミスマッチを防げる可能性が高くなると考えている。</li> </ul>

## 整理番号②:社会福祉法人クオラ

法人概要	<p>所在地：鹿児島県さつま町</p> <p>設立：1969年11月</p> <p>業種：医療・福祉</p> <p>従業員数：154名（2021年10月時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新卒採用活動は、学校への求人案内や学校訪問、就職面談会への参加等を行っているが、応募は少ない。新卒採用者数は年間数名程度であり、多くは中途での採用となっている。中途採用は、自社ホームページで募集しているほか、民間人材紹介会社への登録、ハローワークへの求人募集、行政等が実施する面談会等への参加等を行っている。</li> <li>●当法人は特別養護老人ホーム、認定こども園、児童発達支援センターを運営しており、採用は事業所ごとに実施している。介護職、看護職、保育士、幼稚園教諭、栄養士等が採用の対象となるが、介護職は無資格者・未経験であっても採用している。</li> <li>●応募者の年齢層は幅広く、40代・50代の応募者も増えてきており、半数程度が介護職未経験者である。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中途採用は、書類選考と面接を行うが、医療・福祉の業界が初めての応募者には、希望により職場体験（社会人インターンシップ）を実施している。また、インターンシップとまではいなくても、現場見学をしたいという要望には柔軟に対応している。</li> <li>●経験の有無にかかわらず3～6ヶ月程度は研修期間ととらえている。未経験の場合は、介護の制度や用語の説明など、基本的な事項を研修で身に付けていただいている。また、業界の経験や資格はあるに越したことはないが、入職後の研修等で十分カバーできると考えており、実際、当法人の役職者の半分はもともと未経験者となっている。</li> <li>●今は、子育て世代の方などを意識し、法人内での保育所と連携するなど、働きやすい、休みを取りやすい環境づくりを心掛けている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業界の傾向として、景気が良くない時期に応募者が増える傾向にあったが、採用しても、入職後「やっぱり違うな」ということで早期に退職してしまう方が少なくなかった。利用者の食事介助、排泄介助、入浴介助など、本人が実際にやってみないと分からない部分があり、早期退職は互いによくないと考えている。そのため、互いに良い結果となるように考え、従来、学校から実習生を受け入れていた素地を活かし、中途での応募者の体験を受け入れる「職場体験」を5年以上前に導入した。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場体験は、採用面接を実施する過程において、介護職が未経験であったり、業務に対して不安を感じている方がいた場合、応募者の希望により実施しており、現場を見た上で応募するかを決断していただく、というスタンスで実施している。</li> <li>●近年は、新型コロナウイルス感染症の影響もあって減っているが、以前は、応募者の4～5人に1人が職場体験を活用していた。ハローワークの職業訓練を受けてきた方が現場のことを経験しておきたいということで参加されたり、40代・50代の方が、体力的な観点から「自分にできるのだろうか」という不安から参加されたりする。</li> <li>●実施期間は1日でも1週間でも、応募者からの希望により柔軟に対応している。可能な限り、2～3日間で体験する場所を変え、様々な視点から職場を見ていただいている。事業所側は、職場体験を通じて、応募者自身の現場における様々な所作（例えば、高齢者や子供に対し、自分から積極的にコミュニケーションをとろうとしているか）など、対応の仕方などを確認している。好きでないとできない部分もあり、職場体験を経て、「自分には難しい」と感じる方や、どうしても抵抗感がある方もいる。本人が「やっていくことができるか」を見極めるための機会を提供していると考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●法人独自の制度として職場体験を受け入れているが、職場体験を受けてみたいと思う応募者が少ないとも感じる。理由として、応募者は1日でも早く仕事をしたいと考えている可能性があるが、職場体験を受ける方が増えたほうが、ミスマッチを減らす可能性が増えるため、事業所側としてはありがたいと考えている。</li> <li>●就職氷河期世代については、特に意識することはないが、従業員全体の年齢構成を考えると、層としては一番少ないため、来ていただけるのであれば歓迎したい。</li> </ul>

## 整理番号③：株式会社イーガーデン近藤

法人概要	<p>所在地：広島県福山市</p> <p>設立：1965年10月</p> <p>業種：建設業</p> <p>従業員数：10名（2021年10月時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●以前から新卒採用も含めて採用活動を行ってきたが、外構工事業自体があまり知られていない業種であるため、応募者が少なく、中途採用が中心となっている。</li> <li>●多くの企業説明会にも参加をしているが、新卒者は大企業を希望する傾向にあり、応募者が集まらず苦戦している。</li> <li>●現在は過去の失敗と費用対効果を考慮し、民間の就職・転職支援サービスのサイトの利用をやめ、2022年1月にオリジナルの採用ページを立ち上げ、広告ページとして掲載を開始したところ。現在は、動画コンテンツの作成や、アクセス分析にも着手しており、例年数名だった応募者が、今では月に20名ほど集まっている。</li> <li>●採用する際は、同業種からではなく、異業種からの未経験者のみ採用している。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●応募者には、まずは互いの理解を深めるために、職場見学・職場体験を勧めており、その後、面接に進むことにしている。面接は最低3次まで行い、最終面接を経て全社員から賛同を得られて採用となる。</li> <li>●経験者より未経験者のほうが、謙虚で真面目に取り組む姿勢が見られる傾向にあり、将来性・積極性・協調性などの面で伸びしろが大きいと考え、期待して採用している。</li> <li>●また、社会貢献の一環として、ひきこもりの方や刑余者を就労支援として受け入れる取組も行っている。</li> <li>●育成に関しては、幹部従業員がマンツーマンで行う。職種は、「工事スタッフ」「アドバイザー」「デザイナー」の3つを設けているが、社内の結束を高め、従業員同士の感謝し合う風土を醸成するために、お互いの仕事を体験するジョブローテーションを行っている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●これまで、新卒採用や、同業種からの中途採用を実施してきたが、採用後の定着率が低く、会社に馴染めなかった経緯から、未経験者の中途採用に重心を置くように移行してきた。</li> <li>●入社後の労働環境について、企業側と応募者が認識を一致させることで、定着率の向上、求人コスト・教育コストの低減、社内の士気低下の防止に繋がると考えたことから、業務内容について理解し、入社についてよく検討していただくことを目的に、応募者には、まずは職場体験をしていただいている。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場体験の期間は、応募者の希望に合わせて実施しており、短ければ半日程度、大半が2～3日程度で実施している。職場体験を実施する際は、幹部従業員が応募者と一緒に実際の業務に同行し、リアルな労働環境を体験していただいている。</li> <li>●職場体験の内容は、アドバイザー希望であれば商談室での接客の体験や現場での作業指示への同行、工事スタッフ希望であれば工事現場で軽作業の体験、デザイナー希望であれば図面作成となっている。</li> <li>●その際、仕事に対する取り組み方や姿勢を見て、応募者の伸びしろや適性を判断しており、職場体験中の会話や行動は、採用面接の際の判断材料にもなっている。</li> <li>●職場体験後、採用面接に進むかは本人の希望次第だが、職場体験を実施することは、改めてこの会社で働きたいと思うかを判断することができる良い機会だと考えている。また、従業員と応募者が関わる時間が増え、職場の雰囲気は良くなったとも感じている。加えて、採用後の定着率やその後の本人の成長、社内の雰囲気という点から見ても、職場体験の取組は大成功していると考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●認知度とお客様満足度地域 NO.1 を目指しており、今後の事業展開、事業拡大を考えると、自社の経営方針と合致する方を多く採用したいと考えている。ただし、一度に多くの方を採用すれば、育成が十分に行き届かないうえ、指導者の負担が大きいため、現在は大まかな採用スケジュールとOJTプログラムを作成中である。採用ページの広告を出すタイミングを調整しながら、引き続き応募者増加を図り、価値観の合う方を多く採用したい。</li> <li>●「職人不足」と言われる業界であるため、工事スタッフの増員が非常に重要である。現在は技能実習生も在籍中であり、会社側で住居の手配をした経験もあるため、県外からの引っ越しを含めた雇用も可能である。今後、関東圏や関西圏などの都市部からも人材を呼び込む手法はないかと考えている。</li> </ul>

## 整理番号④:大橋運輸株式会社

法人概要	<p>所在地：愛知県瀬戸市</p> <p>設立：1954年3月</p> <p>業種：運輸業、郵便業</p> <p>従業員数：106名（2021年6月時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新卒採用は4年前より随時募集をしているが、中途採用の比率が高い。</li> <li>●採用活動については、民間の求人サイト等を活用しながら「社員の健康増進」「地域貢献活動」「ダイバーシティ」などの様々な取組を行い、自社のホームページで周知に努めており、その結果、自社のホームページからの問い合わせが増えてきている状況である。</li> <li>●その他、農園と提携し、従業員に栄養価の高い野菜や果物などを定期的に配布するなどの健康経営に力を入れており、このような取組が求職者の家族の目に留まり、求職者本人に紹介され、そこから応募に繋がるようなケースもある。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●書類選考や筆記試験は行わず、人柄を重視した採用を行っており、入社後に本人が何をやりたいかについて時間をかけて話をし、会社の理念や方針に適する人材かどうかを確認している。</li> <li>●運送の他にも整理・片付けサービス、地域貢献活動等の様々な事業や活動を展開しており、多様な人材が働いているが、配属された事業でうまく仕事ができない場合には、従業員本人の得意分野を確認しながら別の事業に再配置し、活躍できるチャンスを作っている。</li> <li>●また、人材育成の一環として、資格取得に関するものや仕事に関連する図書等の費用を負担している。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用してもすぐに退職してしまった場合、採用した側もされた側も、互いのためにならないとの考えから、長年にわたり、社会人インターンシップを導入している。高齢者、障害者、外国人、LGBTQ等、多様な従業員が在籍している。</li> <li>●実施が内定後になることもあるが、まずは社会人インターンシップによる職場体験を行い、従業員とコミュニケーションを図る機会を設け、互いが納得したかたちで採用することになっている。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社の社会人インターンシップは、現場での体験を重視している。朝から夕方まで、現場で業務のサポートを行っていただき、合間に健康経営、ダイバーシティ、地域活動等の話をして、会社のことを知っていただくようにしている。特別なプログラムを設けてはおらず、参加者の特性を確認しながら柔軟に対応している。また、採用に繋げることを目的としているため、なるべく多くの従業員が参加者と接し、互いのことを知る機会を設け、「チーム」として採用することを意識している。</li> <li>●面接の場合、応募者は面接用に事前に準備をしていることや緊張をしていることが多く、本来の姿が確認しにくい面がある。一方、社会人インターンシップでは、挨拶、基本的なマナー、コミュニケーションの取り方、本人の思い、チームに打ち解けることができる人材であるか、自分で考えて行動できる人材であるかなど、多様な面から確認することができる。</li> <li>●実際、社会人インターンシップの参加者のうち半分程度が採用されており、社会人インターンシップ参加者の採用の割合が高くなっている。また、社会人インターンシップを実施することで、従業員の参加者への接し方、伝え方を考える機会が生まれるため、従業員の成長にも繋がる良い機会だと考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「インターンシップ＝学生が参加するもの」というイメージが強く、社会人インターンシップは、まだ十分に認識されていないところがある。転職をしたいと思っている人等に対して、これまで以上に情報を発信していければと考えている。</li> <li>●また、人材を単なる労働力とだけ考えると良い組織はできない。地域や社会に貢献すること、付加価値のあるサービスを提供しようとするなどの目的をもつことが重要であり、インターンシップを通してそのような考え方が共有できればと思う。そのためには、受け入れ側としての成長が求められるものであり、受け入れ体制を整えば、さらにインターンシップの活動は広げられるものと考えている。</li> </ul>

## 整理番号⑤:株式会社ダンクソフト

法人概要	<p>所在地：東京都千代田区</p> <p>設立：1983年7月</p> <p>業種：情報通信業</p> <p>従業員数：24名（2018年6月末時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●過去3年間で、中途採用は7名、新卒採用は3名となっている。中途採用者には即戦力としての役割を期待しており、採用後は、Webデザイナーやプログラミング等のWeb系業務を担当している。一方、新卒採用者はシステム開発やSE系の業務を担当している。採用にあたって、年齢層は必ずしも意識していないものの、デジタルができる方は若い方が多く、結果的に平均年齢が30歳前後となっている。</li> <li>●地方出身の従業員が、地元でサテライトオフィスを立ち上げてそこで勤務したり、地方の高等専門学校で従業員が非常勤講師を務めているところ、その教え子の学生が新卒で入社したり、海外からのインターンシップ参加者が入社するなど、多様な働き方・人材を受け入れている。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●近年、自社ホームページでコラム等を通じた情報発信のボリュームを増やしており、採用面接ではそのコラム等を読んでいるかどうかを確認している。その結果、応募者と会社側の認識のズレはなくなってきていると感じている。また、過去10年ほど、従業員と相談しながら毎年就業規則を変更し、在宅勤務を含むテレワークや有給休暇事前申請取得率について数値目標を掲げるなど、最新の働き方を導入してきている。様々な働き方を可能とすることで、応募者の安心感に繋がっていると感じている。</li> <li>●このような働き方を推進するには、従業員と一緒に生産性を上げる必要があり、経営層が変わらないといけない。遊ぶ時間がないとイメージーション力は上がらないし、そういう楽しい雰囲気が伝わらないと、若い方が入らないと考えている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●NPO等と連携して、いわゆるひきこもりの方を対象としたり、外国の方に海外から参加いただいたり、出産後に復職を希望する女性に参加していただいたり、様々な方に対するインターンシップを実施している。</li> <li>●必ずしも採用に繋がらないこともあるが、多様性の中でしかイノベーションは実現できないと思っている。</li> <li>●ITが生産性向上のためのものというのは20世紀の話であり、今はイメージーションが大切。そのような考え方ができる方を増やしたいと考えている。その際に求められるのは遊び心であり、それにより人のイメージーションを育て、社会課題を解決していくことが必要だと思っている。</li> <li>●そのような遊び心を発掘し、多様性を確保する機会を創出するという意味で、インターンシップは重要だと考えている。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インターンシップはすべてテレワークにて実施しており、対面では実施していない。インターンシップ中は、常時 Web 会議を立ち上げ、慣れていただくようにしている。完全テレワークにすることで、時間や場所の制約を軽減できることに加えて、遠隔でも働ける方を確保することは経営面においても意義があると考えている。</li> <li>● 人のキャラクターなどは、リアルに会わないと全く感じ取れないということはなく、リモートでもある程度わかると考えている。インターンシップの内容としては、Web デザインとプログラミングのほか、事務処理の体験も含まれており、これを 5 日かけて実施している。</li> <li>● たとえお試しのインターンシップであっても、人が一人入ってくるということは、その方の考え方も企業の中に受け入れるということの意味している。これは、多様性を確保する機会の一つであり、個性を發揮できる場にしていくことが大切だと考えている。</li> <li>● また、今の時代は一学年違うだけで価値観が違うと言われている。そのような中、その方たちが購買層になる可能性を視野に入れると、インターンシップを通じて若い方たちの考え方を知っておくことも経営的な意味に繋がると考えている。</li> <li>● さらに、インターンシップを通じて、教える側にも新しい学びがあることや、社会人インターンシップを実施した場合のほうが定着率が高いことも、メリットと考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 今後、地方への U・I ターンや高齢の両親の介護などにより、人材が流出するリスクをどの企業も抱えている。本人からすれば離職後に職につけず生活保護となる可能性もあるだろうし、企業としては戦力を失うことになる。少子化が進む今後は、流動性も上がるので、テレワークによって遠隔で働ける人材を採用できるように対策を取っていくことが組織として重要だと考えている。都市部で採用しづらかったとしても、全国から採用するチャンスが広がる。</li> </ul>

## 整理番号⑥:株式会社新潟電装

<p>法人概要</p>	<p>所在地：新潟県新潟市</p> <p>設立：1961年8月</p> <p>業種：卸売業、小売業</p> <p>従業員数：47名（2022年3月末時点）</p>
<p>採用活動の概況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新卒採用は毎年行っているが、採用できない年もある。過去3年では3名の新卒者を採用したが、多くの学生は大手企業を選択する傾向にあり、会社説明会に参加してもなかなか応募がなく、新卒採用は難しいと感じている。</li> <li>●中途採用については、随時ハローワークを中心に行っているが、業界経験のある人材を確保しづらく、未経験の方でも採用している。また、民間の就職・転職支援サービスのサイトを利用することもあるが、多くの企業情報が掲載されている中では、自社が認識されにくく、半年間応募がなかったこともあり、利用する際は工夫をしている。そのほか、ハローワークが実施している会社説明会に参加している。</li> <li>●所属する従業員は50～60代が多いため、最近の採用の実績については、年齢構成のバランスも考慮して、20～30代の人材が多くなっている。</li> </ul>
<p>採用・人材育成に関する特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●専門性が高く、特に未経験者にとっては、業務内容が想像しにくい仕事であるため、職場見学や社会人インターンシップを案内している。</li> <li>●中途採用の場合、35歳以上であれば仕事を自分でつくり出すことができる人材やリーダーシップを発揮できる人材を求めているが、未経験者の場合、社会人インターンシップ等を通じて、やる気があり、コミュニケーション能力があり、現場の社員と馴染めそうであるかなどがわかれば、採用に至ることもある。</li> <li>●教育制度については、徐々に導入しはじめているところであり、資格取得支援として、試験の費用などを負担している。また、現在はスキルの「見える化」を検討し、試行している。</li> </ul>
<p>背景・課題認識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用活動をしている中で、業務内容の「わかりにくさ」を解消する必要性を感じていた。これまで、採用に至っても、実際に仕事をしてみたら想像とは違った、という理由で離職するケースがあった。時間とコストをかけて、数少ないチャンスから採用することができたとしても、すぐに辞められてしまうと会社として大きな損失になってしまう。</li> <li>●このような状況を防ぐことを目的として仕事内容や社内の雰囲気を知ってもらうため、社会人インターンシップを開始した。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社会人インターンシップは、朝礼から始まり、作業着に着替えて仕事内容を見学しながら作業の体験を行うなど、先輩社員とコミュニケーションをとりながら1日の仕事の流れを体験できるものとなっている。インターンシップのプログラムについては、責任者が考案し、現場の意見を聞きながら柔軟に変更を加えている。中には、営業職希望でインターンシップに参加したが、社員とのコミュニケーションを通して自身の考えに変化が生じ、現場の技術職として採用に至ったケースもある。</li> <li>●社会人インターンシップは、面接に進む前に行うだけではなく、面接を行った後にも職場を確認してもらったほうが良いと判断した場合には、採用の途中段階に組み入れる場合もある。</li> <li>●社会人インターンシップにおいて重視する点は、人柄や仕事への取り組み姿勢、車が好きであるか、社員とともに前向きに仕事に取り組むことができそうか、などであり、参加者と接した社員からも印象を確認し、採用について判断している。</li> <li>●社会人インターンシップは、面接より把握できることが多く、応募者の仕事に対する考え等も丁寧に聞くことができる。まだ開始して2年程だが、互いに納得しての入社となるため、採用のミスマッチは防げていると考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社会人インターンシップでは、仕事の内容について、より理解を深められるようにすることが必要である。専門性が高い仕事であることから、現状のインターンシップでは作業体験が十分にできないところがあるが、作業の練習キットのようなものがあれば、仕事内容の理解に繋がる体験をすることができる。また Web を活用した会社見学をできるようにして仕事内容の周知ができればと考えている。</li> <li>●U・I ターンも含め、いろいろな経験のある方に来ていただきたいが、地元以外の方はなかなかインターンシップに来ていただけていないので、あまりコストがかからないようにしてできることを探していく。中途採用の方に、応募時に不安だったことなどをヒアリングしつつ、プログラムを組んでみたい。</li> </ul>

## 整理番号⑦:株式会社アーキ・ピーアンドシー

法人概要	<p>所在地：神奈川県横浜市</p> <p>設立：1988年5月</p> <p>業種：学術研究、専門・技術サービス業</p> <p>従業員数：43名（2021年4月時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用活動については、新卒採用・中途採用ともに募集内容は共通しており、新卒採用・中途採用にこだわらない採用活動を行っている。募集経路は、新卒採用・中途採用いづれも、大手民間人材紹介会社経由が中心となっている。</li> <li>●新卒採用に関しては、企業説明会に毎年50～60名が訪れており、そのうち30名ほどが応募の後、面接まで進み、その後、インターンシップを経て、採用となっている（毎年3～4名程度）。</li> <li>●中途採用に関しては、35歳未満の方が多く、就職氷河期世代の方の採用は、過去4名となっている。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用する際、建築業界・積算業界出身かどうかという経歴よりも、「熱意があるか」「本人がやりたい業務と乖離がないか」など、本人の「やる気」を重視している。そのため、新卒採用・中途採用のいずれにおいても、採用試験の過程でインターンシップを実施している。</li> <li>●入社後は、OJTとして2～3週間程度の研修を行っており、内容に応じて各配属チームの担当者が実施にあたっている。研修では、基本的な積算の知識を身に付けることから始め、最終的には、実際の業務に近い内容を学ぶことができる仕組みとなっている。</li> <li>●OJT期間終了後は、1～2ヶ月間程度の期間、担当者による日々の業務の進捗確認を行うことで、徐々に業務に順応できる体制を整えている。</li> <li>●また、週2回、従業員6～7名で構成される勉強会の実施や、建築積算学校への通学の奨励など、建築積算士の資格取得の支援も行っている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●建築積算業務は一般的な認知度が低く、入社時点ではほとんどが未経験者である。仕事をしながら技術を身に付ける業務であり、実際に業務を体験しなければイメージがしづらいと認識していた。実際、中途採用者でも、採用後、仕事内容のイメージとの相違を理由に、1～2日で早期退職した事例を複数経験していた。</li> <li>●採用後に早期退職されると、非常に大きな損失となってしまうため、入社後のミスマッチ発生を解消することを目的とし、元々、新卒者向けに導入していたインターンシップを、中途採用者にも実施することとした。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インターンシップは、初回の面接合格者を対象に3日間に渡って実施しており、新卒採用・中途採用ともに共通の内容となっている。1日目の最初に会社の業務説明を行い、その後3日目の午後までは、OJTによる実務体験を実施している。3日目の最後、フィードバックの場を設けており、インターンシップを受けた感想を聞くことや、時間の制約上体験できなかった他の業務内容についての説明などを行っている。実施期間は原則3日間だが、応募者が在職中などの理由により1日のみの実施を希望するケースがあり、その場合はその事情を考慮する。</li> <li>● インターンシップを実施すると、「参加者への賃金の支払い」「OJTに対応する従業員の人件費」「使用する機材費」などの費用が発生するため、会社にとっての負担は少ない。しかし、インターンシップを実施することで、採用後のミスマッチ発生を防ぐことができ、さらに、採用後の本人の定着・成長に繋がるため、実施する意義は大きいと考えている。実際、インターンシップを新卒採用者だけでなく、中途採用者にも導入して以降、これまで課題としていた早期退職者は見受けられなくなった。</li> <li>● なお、このプログラムは、参加者からの意見も積極的に取り入れており、例えば、「OJTだけでなく Off-JT も充実させてほしい」という意見を踏まえ、在籍している「建築専門学校の非常勤講師」や「資格試験の講師」による研修をプログラムに取り入れるなど、適宜、内容面の改善・充実も図っている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用の手段として、大手民間人材紹介会社以外のルートがないか模索しているところ。例えば、ハローワークが主催している就職合同説明会に参加し、学生との新たなパイプを作ることができればと考えている。建築積算業界は全体的に人材不足だが、事前に業務内容を学んだ方を採用することができれば、入社後のミスマッチはより起きづらくなるのではないかと考えている。</li> <li>● マイナーな業界ではあるが、当社においては東京アクアティクスセンター（東京五輪の競技会場）の積算を行うなど、大きな仕事をしてきた実績もある。既存の手段も活用しつつ、採用プロセスのフィードバック・改善を行い、引き続き、ミスマッチの発生しない採用を続けていきたいと思っている。</li> </ul>

## 整理番号⑧:社会福祉法人新生会

法人概要	<p>所在地：群馬県高崎市</p> <p>設立：1957年</p> <p>業種：医療・福祉</p> <p>従業員数：202名（正規）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●主に募集している職種は介護職である。採用活動はここ10年、新卒採用だけでは人員確保が困難になってきており、中途採用にも力を入れている。直近では、過去3年の中途採用者は29名（介護職以外の職種も含む）となっている。即戦力として、経験者や有資格者の応募を歓迎しているが、未経験者も積極的に採用している。</li> <li>●採用の募集方法は様々で、ハローワーク、福祉人材バンク、地方公共団体の若者就職支援センター等を介して行っているが、職員へ呼びかけを行い、人材を紹介されることもある。また、厚生労働省の群馬労働局が中心となって開催している合同説明会へ積極的に参加している。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用については、中途採用・新卒採用ともに同じ内容の会社説明会を実施している。説明を終えると、募集をしている施設の見学を行い、その後人事担当との懇談を実施する。その後、本人からインターシップの希望があれば受け入れている。対面で会う機会を大切にしており、説明会は直接アピールをする機会と捉えている。市街地から離れた山間部に立地していることもあり、まずは当法人の良さを知ってもらうことに力を入れている。</li> <li>●採用後は、法人全体の研修として3月下旬に2泊3日で宿泊研修を行い、当法人の沿革説明や施設見学、高齢者の心理とケア、高齢者のケアワーク、安全衛生学等の座学、そして実際の現場でのワークを行った上でふりかえりを行う。また、1ヶ月実際の業務を行った上で、5月に1日間のフォローアップ研修を行っており、看護師や栄養士による座学、施設長とソーシャルワーカーとのグループディスカッション、ふりかえりを通して、不安や悩みを共有、解消を図っている。その他に、配属された施設ごとに研修を行っている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●他業種からの転職者を採用した際、職場になじめず1年を待たずに離職してしまうケースがみられ、定着率が低かった。このような経験から、本人が納得した上で就職していただけるよう、ミスマッチをなくす取組として、職場体験を3年ほど前に取り入れた。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場体験の希望者がいれば、年齢や経験の有無などに関係なく受け入れている。実施期間は1日・2日・1週間とバリエーションがあり、本人の希望を聞いて調整している。</li> <li>●実施内容は、居住者とのコミュニケーションをはじめとして、職員と同様の業務を体験していただくというもの。参加者と施設によって多少の違いがあるものの、基本的には実際の業務の流れを通して、イメージとのギャップがないかをみてもらい、体験していただく。事前に参加者の希望を確認し、その方に合った体験プログラムでワークを行い、1日の終わりに参加者とふりかえりを行って、本人の気づきを共有している。</li> <li>●職場体験により、法人側も参加者側も相互に理解が深まっていると感じている。実務を見たり体験することで、仕事への興味がより深くなるほか、本人の不安や悩みなどもある程度解消できるため、本人が納得した上で就職していただくための良い機会になっていると考えている。また、職員も、参加者に教える側に立つことで新たな気づきが得られ、成長に繋がっている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場体験は、会社説明会に参加した応募者から希望があれば受け入れており、まずは中途採用の応募を増やすことが重要になる。</li> <li>●介護の仕事において、利用者が快適に安心して施設で過ごしていただくには、職員がいきいきと働いていなくてはならないと考えており、職員の生活が安定するよう、法人が責任を持って働きやすい環境づくりに取り組んでいる。その結果、当法人では勤続年数が平均10年以上と介護業界の中では長く、定着率が高い。また、毎年、永年勤続の表彰を行っており、5年～35年までの被表彰者が毎年60～70名いる。中途採用者の応募を増やしていくためには、このような当法人の良さをもっと知っていただくことが欠かせないと考えている。</li> </ul>

## 整理番号⑨:社会福祉法人E. G. F

法人概要	<p>所在地：山口県萩市</p> <p>設立：2010年3月</p> <p>業種：医療・福祉</p> <p>従業員数：52名（2021年10月時点、パート含）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当法人は、障害者の方に農作業を通じて居場所を提供し、活躍していただくことを主眼としており、従業員は、そのサポートを行うことが主な業務となっている。募集方法は、ハローワークによる募集を基本としており、ホームページを見て直接応募の問い合わせをいただいた場合でも、面接等の申込はハローワークを経由している。採用にあたっては、新卒採用・中途採用に関して特段の区別はしていないため、結果的に両者が同数程度となっている。また、採用時期も特に決まっておらず、必要に応じ募集している。</li> <li>●法人の設立から現在に至るまで、採用の状況に波があったが、近年は状況が良くなっている。山口県を中心とした近隣県出身者だけでなく、Iターン希望者が応募してきた事例もある。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が、現場で障害者の方々と接しながら農作業のアレンジ、手伝い等様々な活動を行う特殊な支援業務であるという観点から、採用においては応募者の意欲に加え、コミュニケーション能力を重視している。</li> <li>●福祉系の資格があれば優先して採用したいとは考えているが、業務の幅の広さから、多様な能力・経験を有することが求められるため、他業種で得た様々なスキルや経験を持っている方も積極的に採用したいと考えている。</li> <li>●なお、従前の雇用形態を見直し、現在は、原則として全員正規職員として雇用している（本人の希望に応じ、パートタイム契約にするなど、柔軟に対応している）。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●創設当初から、採用後のミスマッチ発生を防ぐため、面接を実施する前の職場見学・体験を実施している。実際にご自身が働く現場をご覧いただき、それでも応募を希望するかどうかの判断をしていただく仕組みを設けている。</li> <li>●当法人の職場見学・体験が広く認知されてきているのか、近年は、ハローワークの担当者から「面接の前に、まず職場見学・体験を実施して欲しい」という事前の依頼が増えてきている状況である。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●最初に応募の連絡があった際、面接を実施する前にまず職場見学・体験を実施している。特段、決まったプログラムは作成しておらず、ほぼ1日かけ、本人の希望も考慮して、時には障害者の方と実際に接しつつの農作業のサポートやバックオフィスの事務作業を体験していただくといったこともある。</li> <li>●職場見学・体験を通じ、自身が働く環境・業務について納得した上で採用選考に移行するため、採用後、「想像していた環境・業務と異なる」というミスマッチが生じにくく、また、法人の目指す展望・理念を理解した従業員を採用できていると感じる。また、実際に採用した従業員からは、「事前に職場見学・体験をして、この仕事をやってみたいと思った」「元々興味があったが、職場見学・体験をしてさらに興味が湧いた」など、好意的な意見も多く聞こえる。</li> <li>●また、採用に至らなかった場合でも、農福連携事業を認知いただける機会が増え、事業の啓発活動にも繋がっているため、職場見学の実施は大変有意義なものと考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●近年、人材を随時募集することが可能な体力が備わり、設立当初と比べても採用活動に対する負担は軽減されてきたと感じている。今後、数年かけて事業の拡大を企図しており、さらに従業員を増やしていきたいと考えている。</li> <li>●採用活動のためだけでなく、事業の啓発活動も含め、職場見学・体験を実施しているという側面がある。特に、過疎地で農福連携を実施している点について、様々な方面から興味を持っていただいております、引き続き、事業の啓発活動も見据え、職場見学・体験を実施していきたいと考えている。</li> </ul>

## 整理番号⑩：社会福祉法人たかはら学園

法人概要	<p>所在地：栃木県矢板市</p> <p>設立：1969年3月</p> <p>業種：医療・福祉</p> <p>従業員数：119名（2022年3月現在、正規職員86名）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●複数の施設を運営しているため、法人一括採用で、生活支援員、児童支援員、保育士、看護師の職種を募集している。資格所持を応募条件にはしていないが、特に生活支援員に関しては、精神保健福祉士、社会福祉士などの資格があると採用優先度が高くなる傾向にある。</li> <li>●新卒採用は、民間企業が運営する就職支援サイトの活用、採用実績のある大学への求人掲載などが中心であり、中途採用は、ハローワークが中心となっている。</li> <li>●その他、ハローワークが行っている就職活動フェアへの参加、地方公共団体によるU・I・Jターンフェアへの参加、福祉人材センターへの求人掲載など、幅広く採用活動を実施している。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中途採用の応募者については、最初に面接を実施し、面接で評価が高かった応募者に関しては、「1日体験」に参加いただき、採用の可否を決定することとしている。面接のみでは判断が難しい方などでも、現場の声を判断材料とするために、参加していただくこともある。</li> <li>●直近5年間の中途採用者12名のうち、9名は就職氷河期世代（35歳～49歳）に該当し、うち4名は前職が美容関係や整体師などの業界未経験者であった。新型コロナウイルス感染症の影響で前職（サービス系の職種）が不安定になってしまった未経験者の採用も行った。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●かつては民間の成功報酬型の人材紹介会社経由での採用を行ったことがあったが、その後の定着状況が良くなかった。</li> <li>●また、応募者が経験者の場合、面接では評価が高くても、入職後、前職の考え方・やり方と違うという理由での退職が多かった一方で、未経験者の場合は不安を感じていることが多かった。</li> <li>●このようなミスマッチを解消し、離職者を減らすための方策が必要と考え、「1日体験」を導入した。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「1日体験」では、着替えの介助や食事の介助等を実際に行ったり、入浴介助の現場を見学したりする。現場を体験し、興味をもっていただいて採用に結びついた場合には、その後の離職率も低くなっている。「自分には無理だ」と感じ、応募を辞退する方もいるが、福祉の仕事や法人に対して理解を深めていただいているように思われる。</li> <li>●体験を通じて、法人側は、面接とは異なる形で、施設の利用者とどのようにコミュニケーションをとっているかといった応募者の様子を実際に見ることができる。面接で評価されるコミュニケーション能力と、利用者が評価するコミュニケーション能力は異なっていると考えており、例えば面接時は緊張していても、実際に利用者と接しているところを見ていると、高い適性があるといったことはある。また、「やる気はあるが不安」という多くの応募者には、仕事の感触をつかんでいただくことができる。</li> <li>●このように「1日体験」を実施する効果は高いと感じており、今後も継続していくことが重要であると考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ユースエール認定や健康経営宣言といった認証を取得したことで、募集の際にアピールしやすくなったが、ユースエールに対する認知度はまだまだ低い印象がある。</li> <li>●福祉の仕事に対するネガティブなイメージを払しょくするような体験会や、仕事が長続きしない方に福祉の仕事を勧めるような取組が行政からの支援・連携というかたちで実施されれば、参加したいと思う。アプローチの仕方が難しいが、ひきこもりの方も、支援の担い手として可能性があると思っている。</li> <li>●「1日体験」は、現在は中途採用の面接を受けた応募者に対してのみ行っているが、今後は中途採用への応募の有無にかかわらず「1日体験」自体への参加希望者を募集する、ということも考えている。</li> </ul>

## 整理番号⑪:株式会社ウエノ

法人概要	<p>所在地：富山県高岡市（本社）</p> <p>設立：1969年2月（創業1948年5月）</p> <p>業種：卸売業、小売業</p> <p>従業員数：33名（2021年10月時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中途採用は「育成枠」と「有資格者枠」を意識して実施している。募集はハローワーク・企業説明会・求人サイト等で行う。</li> <li>●中途採用では「自主性」、「積極性」、「説明力」、「自己解決力」、「自己学習能力等」等を評価する。</li> <li>●中途採用はこれまで、若干名の採用が続いている。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中途採用のプロセスにおいて、「書類選考」～「一次選考（筆記試験・適性検査・一次面接）」～「就労体験」～「二次選考（最終役員面接）」という形で、希望者のみであるが、相互理解のために「就労体験」を実施している。</li> <li>●これまで、前職が正規雇用以外だった者についても、正社員で採用した実績がある。</li> <li>●「富山正社員就職ジャンプUPセミナー」を通じての募集・PR等も行っている。企業説明会を通じて、1名内定が決まっている。</li> <li>●入社後は、個別に育成プログラムを作成（4週間～8週間）し、社会人教育・業務解説・社内実習・現地実習などの組み合わせにより研修を行う。一人一人の進捗に合わせて育成する体制をとっている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中途採用は人材の見極めが難しいと考えている。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「就労体験」は、相互理解と選考を目的として実施している。最終選考前の選考として、また、相互理解のために実施している。なお、一次選考の結果次第で「就労体験」を必須としている。</li> <li>●学生対象のインターンシップと比べて、日数を短くし、早期選考できるようにしている。</li> <li>●一般的に馴染みのない業務のため、就労体験により、業務内容理解と重要性について納得いただけるという点が効果であると感じている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大量雇用でなく一人一人を見極めた採用を継続していく。</li> <li>●「マッチングイベント」、「職業紹介」、「求職者の職業能力の見える化」について、行政からの支援等を期待する。</li> </ul>

## 整理番号⑫:オスカーインターナショナル株式会社

<p>法人概要</p>	<p>所在地：東京都港区</p> <p>設立：2015年4月（日本支店設置）</p> <p>業種：サービス業</p> <p>従業員数：10名（2022年2月時点）</p>
<p>採用活動の概況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●近年は新卒での採用者が入社してきているが、設立以来、従業員のほとんどが中途採用で入社している。</li> <li>●新卒採用・中途採用とは別に、1年程度前から、東京都が実施している「若者正社員チャレンジ事業」に参加している。参加者は、企業内実習として、実際に会社に来て実務経験をした後、希望がある場合にはハローワークを通じて採用選考の応募をいただいている。</li> <li>●「若者正社員チャレンジ事業」では、1ヶ月で平均2名程度を継続的に受け入れている。実習参加者のうち、半数以上が当社への応募に繋がっており、これまでに2名を正社員として採用している。</li> </ul>
<p>採用・人材育成に関する特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●海外に本社のある企業の日本支社であり、主な業務はIT、アウトソーシングなど。</li> <li>●新卒採用・中途採用ともに、有料の求人媒体や自社のホームページを通じて募集している。実習に応募してくる方は、例えば、長く海外留学していて日本での就職に上手くいかなかった方、元々個人事業主であったが企業に就職したいと思った方など、本当に様々な方がいる。中には、新卒で就職予定だったがうまくいかないという方もいた。実習を希望した方は全員受け入れており、実習後、希望者に応募していただく形をとっている。実習については、進行のスピード感などの調整を重ね、現在は10日間をベストなかたちで実施できていると考えている。</li> </ul>
<p>背景・課題認識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●設立からまだ数年の企業であることから、これから一緒に成長していこうとする若い方で、「熱量」や「ビジョン」に共感していただける方に応募いただき、ミスマッチを減らしたいという意向がある。実習を実施することで、参加者の取り組み姿勢が見えるのではないかと考えた。また、正社員として仕事に就いた経験がない、もしくは経験が浅い方を対象にしている「若者正社員チャレンジ事業」に参加することで、様々なバックグラウンドを持つ実習参加者の中から採用に結び付けたいと考えた。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●10日間の実習の中で、一般社会に出た際に、必ず使うスキルの習得を研修に近いかたちで行いつつ、オフィスソフトを使い実際の業務で使用する資料作りなどの体験を行っている。</li> <li>●企業内での実習を経て応募・採用する仕組みは、ミスマッチが少ないと考えている。また、実習を通じることで、企業側としては、参加者のことをよく見ることができる機会となっている。特に5日目以降に本人の立ち振る舞いが見えてくることが多く、わからないことを質問してくる姿勢など、実習を通じて自主性・主体性を把握することができる。実務をお客様先で行うことも多いため、主体性をもって業務ができるかどうかの姿勢は重視して見ている。</li> <li>●参加者には様々な方がいるが、実習を通じて、本人の価値観等が変わっていく様子にふれるといった経験をすることもできる。本人にとっては、「若者正社員チャレンジ事業」の「キャリアアドバイザー」による相談対応を活用し、実習での経験や相談したこと等を踏まえた上で、応募するかどうかを判断することができる。職場実習を通じて採用された方は、面接のみで採用された方と比べると、採用されるまでの過程で会社側の熱意がより強く伝わっていると感じており、エンゲージメントが高くなるため、仕事も一生懸命取り組む傾向があると思っている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●通常の採用活動は、人が来てくれるのを待っていることが多いが、「若者正社員チャレンジ事業」での実習受け入れは、求職者に対して積極的に会社の良さをアピールできる機会だと捉えており、今後も継続して行っていきたい。IT業界は年齢が上がってきているが、当社は若い方の発想力を取り入れつつ、若い方の力で、会社として一気に成長していきたいと考えている。</li> </ul>

## 整理番号⑬:株式会社勝栄電業社

法人概要	<p>所在地：東京都大田区</p> <p>設立：1940年4月</p> <p>業種：サービス業</p> <p>従業員数：40名（2022年3月時点）</p>
採用活動の概況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従来のモーターメンテナンス事業に加え、近年、風力発電機メンテナンス事業も開始したことから、採用人数を増やすことを目的に、新卒採用・中途採用に加え、東京都の「若者正社員チャレンジ事業」を活用し、採用活動に取り組んでいる。</li> <li>●新卒採用については、毎年、高校や短大、大学の就職部への訪問などを行っているが、仕事のイメージがわかりづらい業種であるため、採用実績がない年もある。中途採用は、民間の転職サービスを活用し、随時、状況に応じて募集しているが、必ずしも採用に結びついてはいない。</li> <li>●「若者正社員チャレンジ事業」では、2015年以降継続的に実習を受け入れている。これまで、年間で平均して4～6名程度を受け入れており、計7名が採用に至っている。</li> </ul>
採用・人材育成に関する特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電気機器修理業は、一般的に馴染みのない業種であるため、未経験者であっても積極的に採用している。</li> <li>●そのため、まずは実際に業務を体験していただき、内容を理解していただくことが一番良いと考えている。「若者正社員チャレンジ事業」による現場での実習は、参加者が業務内容を知り、自分に向いているかを判断していただく良い機会となっている。</li> <li>●一人前になるまでに時間がかかる業界でもあるため、近年、従来の教育制度を見直して育成に力を入れており、例えば、作業マニュアルの作成や練習用モーターの設置、定期的な勉強会の開催などを行っている。少しでも早く技術を身に付けていただくとともに、人材の定着に繋げることができていると考えている。</li> </ul>
背景・課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>●民間の就職・転職サービスのサイトを用いた募集では、他の企業の情報に埋もれてしまい、応募者が少なく、採用に結び付かないケースもあった。</li> <li>●このような経験から、不特定多数に対して働きかけるような募集方法よりも、当社に合いそうな方を積極的に発掘して、採用に結び付けていくほうがより効果的であると考え、「若者正社員チャレンジ事業」に参加した。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●実習は、「社会人心構え教育」「ビジネスマナー教育」「モーター修理の作業サポート」「実習用モーターの分解・組立」のプログラムを組んでおり、20日間かけて実施している。</li> <li>●期間が長期に渡るため、会社の負担も大きいですが、参加者側もある程度の覚悟や意欲が必要となると考えている。また、実習中、毎日の終わりに設けているまとめの時間に、例えば先輩社員との受け答えや日報の作成の仕方などから、各参加者の特徴をよく見ることができる。実習参加者の学歴等は様々だが、実際に働いている従業員も同様である。期間中も採用に向けて参加者の人物像を見ており、経験・経歴よりも「やる気があるか」「興味を持って取り組んでいるか」などを重視して見ている。</li> <li>●20日間の実習を受け入れても、応募にまで至るとは限らないが、採用後、「自分が思っていたのと違う」ということで退職してしまうほうが、リスクとして大きい。会社の内容をより深く知っていただき、納得してから応募・入社を判断していただくほうが、参加者・当社双方にとって幸せであり、より効率的・効果的な採用方法であると考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●今後は、自社のホームページで独自の採用活動に関するページを作るなど、できることであれば何でも実施したい。一般的な認知度が低い業界であるため、合同説明会等で、どの程度会社の魅力が応募者に伝わっているのか、何が応募者に「響く」のか、常に試行錯誤して会社説明の資料を何度も作り直している。職場実習は採用に効果的と考えており、当社のようにあまり知られていない業界の会社の魅力を少しでも参加者に伝えることができるよう、これからも継続して実施していきたい。</li> </ul>

## 整理番号⑭:BIPROGY 株式会社(旧名:日本ユニシス株式会社)

<p>法人概要</p>	<p>所在地：東京都江東区</p> <p>設立：1958年3月</p> <p>業種：情報通信業</p> <p>従業員数：4407名（2021年3月31日現在）</p>
<p>採用活動の概況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現在は、年間でおおよそ新卒採用100名、中途採用50～100名というバランスで採用を行っている。近年、中途採用の人数は増えている。新卒採用については、会社全体としての採用計画がある。中途採用については、計画もあるが、具体的な各部門からの求人要件を受けてから、本社の人事担当が動く形になっている。</li> <li>●中途採用に関し、IT業界のエンジニアについては売り手市場であり、応募が少ない上、キャリアアップを目指して転職を繰り返す方も多い。民間の転職エージェント会社に要件を公開して募集を行う方法を中心としているが、会社のWebサイト経由による直接応募も受け付けている。</li> <li>●中途採用者の年齢構成は、35～49歳は50～60%程度となっているが、若手人財も積極的に採用している。</li> </ul>
<p>採用・人材育成に関する特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中途採用については、キャリア採用のほか、ポテンシャル（新卒、第二新卒、あるいは若干の経験ありの方を含めた概念）採用を行っている。</li> <li>●配置に関しては、募集にあたって提示した要件・部署に従う。</li> <li>●従来から働き方改革に取り組んでおり、育児介護休暇、兼業・副業申請制度を設けている。当社としては従来から実施している施策で既に定着しているため、前面に出してアピールしているわけではないが、結果的には利用した従業員からは好評である。業界平均と比べて低い離職率を維持できているなど、人財の定着に結び付く効果も感じられる。</li> <li>●PRポイントとしては、多様性を受け容れるとともに、新しいことにチャレンジする文化、異なる価値観を尊重し合える組織風土を作り上げてきているということだと考えている。</li> </ul>
<p>背景・課題認識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●近年のDX（デジタルトランスフォーメーション）の動きのなか、持続的な成長と企業価値向上のための優秀な人財の確保が必要となっている。</li> <li>●これまでの中途採用においては、スキル面で明確な要件を設けて募集してきたが、採用が困難となる傾向にあることから、新たに、従来の募集方法も継続しつつも、若干の経験がある方も含め、新卒や第二新卒の採用と同様に人財の潜在的能力を評価して採用を行う方法（中途採用におけるポテンシャル採用）も並行して実施し始めた。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2022 年より求人的一般公開をしているが、従来は主に民間の転職エージェント経由で採用を実施してきた。エージェントがプールしている人財の中から応募者マッチングが行われ、書類、一次・最終面接と選考活動を実施する。</li> <li>●面接時には、求職者が現場に入ったときのイメージが持てるか否かを重要視しており、一次面接から現場のスタッフが参加する。特に中途採用の場合は、面接はお見合いのようなものであり、両思いでないと双方にとって望ましい結果は得られないと考えている。</li> <li>●転職エージェントに対し、各募集要件についての説明会を開催してしっかり説明することで、適した人財からの応募の促進や、「当社が求める人財像」への理解の促進も図っている。</li> <li>●キャリア採用については経験やスキルを、ポテンシャル採用については、それぞれの分野における一定水準の経験はもちろんのこと、意欲的な姿勢や潜在的な資質を重視している。</li> <li>●セキュリティの関係で一部に限られるが、希望者には社内見学も実施している。</li> <li>●選考過程は、募集要件ごとに分けているが、選考する中で、「この方は、他の募集要件の方が、人財像が合うかもしれない」と判断できることがあれば、(応募者本人に同意を得た上で) そちらの選考過程に変更を行うケースもある。</li> <li>●このように、スキル・経験等の募集要件だけでなく、応募者本人の人物像と配属部署との相性をしっかり見極めるようにしており、それも高い定着率の一因となっているのではないかと考えている。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●エンジニアの売り手市場が続いており、また、エンジニア職の募集の際には、求める要件レベルのマッチングが難しい傾向があるなど、課題を抱えているものと認識している。</li> <li>●転職エージェント向けに、求める人財像をより具体的に理解いただくため、現場担当者から直接話をする説明会を開催しており、継続的に実施していく予定である。また、社会人インターンシップの実施については、セキュリティ面の制約やその他課題等があることから、具体的な実施予定はないものの、今後に向けて、潜在的な転職希望者を引き寄せる施策として検討することを考えている。</li> </ul>

## 整理番号⑮:六ヶ所エンジニアリング株式会社

<p>法人概要</p>	<p>所在地：青森県六ヶ所村</p> <p>設立：1985年1月</p> <p>業種：建設業</p> <p>従業員数：203名（2022年1月時点）</p>
<p>採用活動の概況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当業界には、地元の工業高校や工業大学の学生が多く入ってくる傾向にある。大手企業から転職した従業員も多く、従業員の約75%が中途採用者となっている。</li> <li>●採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、昨年から企業説明や面接のオンライン化、ホームページの充実などを実施した。即戦力人材を求め、創設当初から中途採用を行ってきたが、今は技術者も育ってきたため、会社に馴染んでもらえる若者・未経験者を積極的に採用し、技能を継承しながら大切に育てることも重視している。例えば、学校卒業後、数年のブランクの後で数年間アルバイトしていた方を未経験者として採用した実績もある。また、定着率向上を目指し、数年前より職場環境の充実、従業員満足度の向上に力を入れている。</li> </ul>
<p>採用・人材育成に関する特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用にあたっては、コミュニケーション能力や会話力、やる気・チャレンジ精神等を重視している。社内に技術力のある人材がある程度そろっており、技術指導等はできるため、長く勤務していただけることが一番大切だと考えている。</li> <li>●新卒採用者は、職場実習後に職場に配属、中途採用者は、基本的に応募した職種・職場に配属となる。配属後は、職場における安全教育、総務・労務等の座学研修（5日間）を行っている。</li> <li>●入社後3ヶ月間、教育担当者（ペアレント）をつけることで、業務以外の会社内のルールや規則を把握でき、入社後の様々な不安を解消することができると考えている。また、人事考課制度を導入しており、定期的な面談・考課結果のフィードバックにより、自分の立ち位置・目標が明確になることで、自分の将来の成長を意識しながら日々の業務に専念することができる仕組みとなっている。</li> </ul>
<p>背景・課題認識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●応募者の確保が課題となっており、近年、ホームページの充実、動画の作成などの広報に力を入れるほか、女性活躍の推進・女性技術者の増員にも注力している。実績としては、この2年で5名の女性技術者を採用している。</li> <li>●なお、応募者確保の方策の一環として職場見学（インターンシップ）を実施しているが、中途採用の場合、在職中の応募が多いため、参加が難しいケースがある。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インターンシップには、1週間版と1日版がある。2020年度から導入した1週間版は新卒採用向けであるが、1日版では新卒採用（高校、専門学校、大学）だけでなく中途採用に対しても実施している。</li> <li>● 実施内容は、ものづくり体験が中心であり、基本的な安全教育ののち、デザインを行い、金属加工機で加工し製品を制作するものである。また、近年、ドローン事業を立ち上げたため、ドローン関連のインターンシップ希望者もあり、その場合、午前中にPC上のシミュレーターを操作していただき、午後に実機の操作体験を行っていただいている。</li> <li>● 過去には、ハローワーク経由で、職場見学をしてから就職を考えたいという女性があり、流れ作業の製造現場の仕事をしたいという本人の意向に沿って、土曜日に受け入れたこともある。その方は結果的には応募に至らなかったが、入職後のミスマッチ防止につながったという点で、インターンシップの効果を感じた。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 近年の傾向として、未経験・他業種からの応募が増加しており、経験者や有資格者は応募が減少している。未経験からも育成できる仕組みを整えてはいるものの、工事の施工監督者などは未経験から資格取得までに長い期間が必要となり、国家資格試験にも合格する必要があるなどハードルが高い。</li> <li>● 今後も継続して未経験者でも採用し、育成していきたいと考えているが、メンテナンスという現場作業のイメージから女性の応募が少ないため、男女とも活躍できる職場であることをアピールしたい。また、有資格者や経験者の方にも魅力的に感じていただけるような求人工夫が必要だと感じている。</li> </ul>

## 整理番号①⑥:愛和建设株式会社

<p>法人概要</p>	<p>所在地：山形県山形市</p> <p>設立：1944年4月</p> <p>業種：建設業（ゼネコン）</p> <p>従業員数：48名（2022年1月現在）</p>
<p>採用活動の概況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●7年前から実施している新卒採用は毎年2、3名、中途採用は3.4年前から実施しており直近3年間で13名を採用している。</li> <li>●業界全体で人材不足が深刻化しており、特に施工管理の有資格者やゼネコンの営業ができる人材は、経験年数が必要なこともあり特に確保が難しい状況にある。そのため、中途採用はこうした資格・経験を持つ人材が中心となる。</li> <li>●上記のような特殊な資格・経験を有する人材は人材紹介会社やスカウト会社を活用した採用が主であり、一部、事務職員等はハローワーク経由で採用する場合もある。</li> </ul>
<p>採用・人材育成に関する特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●同社の方針として、中途採用は基本的にすべて正社員として採用している。直近3年間で採用した13人は氷河期世代に該当するが、氷河期世代の人材を採用するという明確な意図があったわけではない。営業や施工管理を行える経験豊富な人材を求めた結果、紹介等を受けた人材が同世代に該当するケースが多かった。</li> <li>●なお、中途採用をした人材については、3週間～1か月ほどのジョブローテーションのような研修を経て各部門に配属され、配属後の指導は個々人に応じて先輩職員等が実施している。</li> </ul>
<p>背景・課題認識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●施工管理の資格を持っている人材、ゼネコンの営業ができる人材は少なく確保が厳しい。公共工事の現場管理業務を行う場合、建設施工管理技士（1級）が必要だが、建築系の学校を卒業していてもすぐに取りれる資格ではないため、資格人材の確保が難しい。</li> <li>●コロナ禍ではあるが、業績が上向いている業界からの発注はあり、引き合いはあるが人材が足りずに受注できないというケースも生じている。</li> <li>●ただし、採用関連費用や人件費が増大するとともに、中途採用の人材は早期に離職するケースも多く、課題となっている。対応策として、ワークライフバランスの充実等も図っていく必要があると考えている。</li> </ul>

<p>実施のポイントや効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●紹介会社やスカウト会社を活用することで、ハローワーク等では採用が難しいゼネコンとして必須の資格や経験を有する人材の採用につなげている。</li> <li>●中途採用者の希望者には職場見学を1日程度実施したことはあるが、1例だけである。希望があれば対応は可能である。</li> </ul>
<p>今後についての認識、展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新卒採用は外部のコンサルタントにアドバイスをもらっており、アドバイスを踏まえてエントリーする学生から興味を持ってもらえるように採用プロセスを変えている最中である。また、中途採用において離職者等が多い現状を踏まえ、同採用プロセスにもコンサルタントから助言を受ける方向で検討を行っている。</li> <li>●今後はDX化を進める人材の採用を考えており、山形県が実施するプロフェッショナル人材戦略拠点事業を通じた人材活用なども積極的に進めていきたい。</li> </ul>

## 参考資料

### (1) アンケート調査票

#### 内閣府委託調査

#### 就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等 (社会人インターンシップ)に関する調査

##### <調査の趣旨等>

※本調査は、就職氷河期世代を含む中途採用やそのツールの1つとしての社会人インターンシップを推進するにあたっての課題や好事例の収集を目的として実施するものです。

※ハローワークの掲載情報等から、中途採用や人材育成に積極的に取り組まれていると考えられる企業等 2,000 社を抽出し、調査協力依頼をさせていただきました。

※本調査により得られた情報は上記の目的以外に使用することはなく、企業名等が特定できる形で集計・公表することはありません。また、個別の企業等が回答内容に基づき不利益を受けることは一切ありませんので、ありのままの状況をお答えください。

##### <調査の回答に関するお願い>

※回答は、本資料ではなく、下記 URL の Web 回答画面からお願いいたします。

URL : <https://en.surece.co.jp/shukatsu21>

※貴社における中途採用の状況等について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に回答をお願いいたします。

※回答を始める際に ID 番号とパスワードの入力をお願いしておりますが、こちらは重複回答防止のためや回答状況の把握のためをお願いするものです。なお、ID 番号とパスワードは別紙の「御依頼・御説明書」に記載をしています。

※回答期限は 2021 年 10 月 29 日 (金) までとしております。期日前後にお電話等にて調査のご案内・ご依頼の連絡をさせていただくことがございますが、何卒ご容赦ください。

<二次元コード>

##### <問い合わせ先>

本調査の目的や内容、データの取扱い、アンケートへの回答の方法等について、ご不明な点等がございましたら、以下までお問い合わせください。

##### <アンケートの目的や内容等について>

株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部 (担当: <sup>ありかい</sup>有海・石川・秋本)

電話: 045-225-2372 (平日: 9 時~17 時) / Mail: shukatsu-chosa@yokohama-ri.co.jp

##### <アンケートの回答方法や回答期限について>

株式会社サーベイリサーチセンター (担当: 小坂、水口)

電話: 0120-901-842 (平日: 10 時~12 時、13 時~17 時) / Mail: shukatsu21@surece.co.jp

【記入上の注意】

本調査への回答に当たっては、特に断りがない限り、2021年10月1日時点の状況について、お答えいただくよう、お願いいたします。

## 1. 貴社の基本的な情報について伺います

問1 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。(数字を記入)

	人
--	---

問2 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高（売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など）に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 農業、林業             | 2. 漁業                 |
| 3. 鉱業、採石業、砂利採取業      | 4. 建設業                |
| 5. 製造業               | 6. 電気・ガス・熱供給・水道業      |
| 7. 情報通信業             | 8. 運輸業、郵便業            |
| 9. 卸売業、小売業           | 10. 金融業、保険業           |
| 11. 不動産業、物品賃貸業       | 12. 学術研究、専門・技術サービス業   |
| 13. 宿泊業、飲食サービス業      | 14. 生活関連サービス業、娯楽業     |
| 15. 教育、学習支援業         | 16. 医療・福祉             |
| 17. 複合サービス業          | 18. サービス業（他に分類されないもの） |
| 19. 公務（他に分類されるものを除く） | 20. 分類不能の産業           |
| 21. その他（具体的に：        | )                     |

問3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

--

都・道・府・県

問4 貴社の直近会計年度の売上高（売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など）について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)

※設立後5年未満の場合は、設立年と比較してお答えください。

- |             |                      |
|-------------|----------------------|
| 1. 50%以上の増加 | 2. 20~50%の増加         |
| 3. 5~20%の増加 | 4. マイナス5~5%の間でほぼ横ばい  |
| 5. 減少傾向にある  | 6. 該当する財務指標がなく回答できない |

問5 貴社の5年後の売上高（売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など）について、現在と比較してどのようになると見込んでいるかについて教えてください。(一つを選択)

- |                      |            |          |
|----------------------|------------|----------|
| 1. 大きく拡大する           | 2. やや拡大する  | 3. ほぼ横ばい |
| 4. やや縮小する            | 5. 大きく縮小する | 6. わからない |
| 7. 該当する財務指標がなく回答できない |            |          |

## 2. 中途採用の実施状況について伺います

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業（パート・アルバイトも含む）した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、貴社で勤務する非正規雇用労働者（派遣労働者、パート・アルバイトなど）の正規雇用への転換は含めません。

問6 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。（一つを選択）

※募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」とお答えください。

1. 実施している ⇒問7へ

2. 実施していない ⇒問8へ

（問7は、問6で「1. 実施している」とご回答いただいた場合に伺います。）

問7 貴社で、①過去3年間に中途採用した人数と、そのうち②採用時概ね35～49歳だった者の割合、③前職が正規雇用以外だった者の割合について、それぞれ教えてください。（①は数字を記入もしくは「わからない」を選択、②③はそれぞれ一つを選択）

※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

① 中途採用した人数 （過去3年間）	（            ）人	わからない
② ①のうち、採用時概ね 35～49歳だった者の割合	1. 0% 3. 33.4%～66.7% 5. 100%	2. 0.1%～33.3% 4. 66.8%～99.9% 6. わからない
③ ①のうち、前職が 正規雇用以外だった者の割合	1. 0% 3. 33.4%～66.7% 5. 100%	2. 0.1%～33.3% 4. 66.8%～99.9% 6. わからない

（全ての企業等に伺います。）

問8 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。（一つを選択）

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 考えている     | } ⇒問9～11へ  |
| 2. 少し考えている   |            |
| 3. どちらともいえない | ⇒問13又は問19へ |
| 4. あまり考えていない | } ⇒問12へ    |
| 5. 考えていない    |            |

（問9～11は、問8で「1. 考えている」「2. 少し考えている」とご回答いただいた場合に伺います。）

問9 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

1. 専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得
2. 高度なマネジメント能力や豊富なマネジメント経験を持つ人材の獲得
3. 専門知識やマネジメント能力に関わらず仕事経験豊富な人材の獲得
4. 年齢など人員構成の適正化
5. 組織における人材の多様性の確保
6. 既存事業の拡大や新規事業への進出
7. 退職者や休職者による人員不足の補填
8. 新卒採用だけでは必要な人員が確保できない
9. 新卒採用を実施しておらず、中途採用による人員確保が必要
10. その他(具体的に: )

(問9～11は、問8で「1. 考えている」「2. 少し考えている」とご回答いただいた場合に伺います。)

問10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない
2. 社内の教育訓練や研修制度が十分整備されていない
3. 他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない
4. 中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分
5. 中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない
6. 中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない
7. 十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない
8. その他(具体的に: )
9. 特に課題となるものはない

(問9～11は、問8で「1. 考えている」「2. 少し考えている」とご回答いただいた場合に伺います。)

問11 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. キャリアコンサルタントなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援
2. 中途採用の優良事例の紹介
3. 中途採用の取組やその費用に対する助成
4. 合同説明会などの求職者とのマッチングイベント
5. ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介
6. 女性活躍など雇用管理改善に取り組む企業への認定制度の充実(例:くるみん認定)
7. 求職者の職業能力の見える化(例:ジョブカード)
8. 求職者の能力向上のための職業訓練の提供
9. 求職者のリカレント教育の受講に対する支援
10. 採用活動や採用後の働き方のオンライン化・デジタル化に対する支援
11. その他(具体的に: )
12. 特に期待する行政の支援策はない

(問 14～18 は、問 13 で「4. 社会人インターンシップの実施」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 14 貴社で実施した社会人インターンシップについて、①過去3年間で受け入れた人数と、そのうち②受け入れ時に概ね35～49歳だった参加者の割合、③前職が正規雇用以外だった参加者の割合、④中途採用に至った割合を、それぞれ教えてください。(①は数字を記入もしくは「わからない」を選択、②③④はそれぞれ一つを選択)

※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

① 社会人インターンシップを受け入れた人数 (過去3年間)	( ) 人	わからない
② ①のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合	1. 0% 3. 33.4%～66.7% 5. 100%	2. 0.1%～33.3% 4. 66.8%～99.9% 6. わからない
③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合	1. 0% 3. 33.4%～66.7% 5. 100%	2. 0.1%～33.3% 4. 66.8%～99.9% 6. わからない
④ ①のうち、中途採用に至った割合	1. 0% 3. 33.4%～66.7% 5. 100%	2. 0.1%～33.3% 4. 66.8%～99.9% 6. わからない

(問 14～18 は、問 13 で「4. 社会人インターンシップの実施」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 15 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。(あてはまるもの全てを選択)

1. ハローワークや自治体による個別の紹介	2. NPOなどの非営利団体による個別の紹介
3. マッチングイベント	4. 自社のウェブサイト
5. 求人情報サイト	6. 求人情報誌
7. SNS	8. その他 (具体的に: )

(問 14～18 は、問 13 で「4. 社会人インターンシップの実施」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 16 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)

※複数の受け入れプログラムがあるなどして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものをお答えください。

1. 1日	2. 2～3日	3. 4～7日
4. 8～14日	5. 15～31日	6. 32日以上

(問 14～18 は、問 13 で「4. 社会人インターンシップの実施」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 17 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。(それぞれ、あてはまるもの一つを選択)

	完全 に対面 で 実施	オン ライ ン を 活 用 し て 実 施	実 施 し て い な い
A 社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等	1	2	3
B 実際の業務の体験	1	2	3
C 座学による講習	1	2	3
D 社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換	1	2	3
E その他(具体的に： )			

(問 14～18 は、問 13 で「4. 社会人インターンシップの実施」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 18 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭(日当、手当、交通費など)の支払いの有無を教えてください。(一つを選択)

1. あり	2. なし
-------	-------

(全ての企業等に伺います。)

問 19 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)

※中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかをお答えください。

1. 効果の方が大きい	}	⇒問 20 左欄、問 21 へ
2. どちらかといえば効果の方が大きい		
3. どちらともいえない ⇒問 23 へ		
4. どちらかといえばコストの方が大きい	}	⇒問 20 右欄へ
5. コストの方が大きい		
6. 自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まず判断できない		⇒問 23 へ
7. わからない		⇒問 23 へ

(問 20 は、問 19 で「1. 効果の方が大きい」「2. どちらかといえば効果の方が大きい」「4. どちらかといえばコストの方が大きい」「5. コストの方が大きい」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 20 そのように考える理由を教えてください。

※問 19 で「1. 効果の方が大きい」「2. どちらかといえば効果の方が大きい」とご回答いただいた場合は左の欄、「4. どちらかといえばコストの方が大きい」「5. コストの方が大きい」とご回答いただいた場合は右の欄にそれぞれお答えください。

<b>効果の方が大きいと考える理由</b> (あてはまるもの全てを選択)	<b>コストの方が大きいと考える理由</b> (あてはまるもの全てを選択)
<p><u>社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 参加者のことを適切に評価・理解することができる</li> <li>2. 参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらえることができる</li> <li>3. ニーズに合った人材の中途採用につながる</li> <li>4. 採用後の定着率が高い</li> <li>5. 「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる</li> <li>6. その他 (具体的に： )</li> </ol> <p style="text-align: right;">⇒問 21 へ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 実施に人手がかかりすぎる</li> <li>2. 企画するための労力がかかる</li> <li>3. 費用負担が大きい</li> <li>4. その他 (具体的に： )</li> </ol> <p style="text-align: right;">⇒問 23 へ</p>

(問 21 は、問 19 で「1. 効果の方が大きい」「2. どちらかといえば効果の方が大きい」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 21 社会人インターンシップは 30～40 代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者（例えば、「就職氷河期の時代に出社して非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方」、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など）の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。(一つを選択)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有効である</li> <li>2. どちらかといえば有効である</li> <li>3. どちらともいえない ⇒問 23 へ</li> <li>4. どちらかといえば有効でない</li> <li>5. 有効でない</li> <li>6. わからない ⇒問 23 へ</li> </ol>	<p>⇒問 22 左欄へ</p> <p>⇒問 22 右欄へ</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

（問 22 は、問 21 で「1. 有効である」「2. どちらかといえば有効である」「4. どちらかといえば有効でない」「5. 有効でない」とご回答いただいた場合に伺います。）

問 22 そのように考える理由を教えてください。

※問 21 で「1. 有効である」「2. どちらかといえば有効である」とご回答いただいた場合は左の欄、「4. どちらかといえば有効でない」「5. 有効でない」とご回答いただいた場合は右の欄にそれぞれお答えください。

有効であると考え理由 (あてはまるもの全てを選択)	有効でないと考え理由 (あてはまるもの全てを選択)
<p><u>「30～40 代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 参加者のことを適切に評価・理解することができる</li> <li>2. 参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる</li> <li>3. ニーズに合った人材の中途採用につながる</li> <li>4. 採用後の定着率が高い</li> <li>5. 「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる</li> <li>6. その他 (具体的に： )</li> </ol>	<p><u>「30～40 代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない</li> <li>2. 効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい</li> <li>3. 社会人インターンシップの実施にかかる費用が効果に見合わない</li> <li>4. その他 (具体的に： )</li> </ol>

（全ての企業等に伺います。）

問 23 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 考えている</li> <li>2. 少し考えている</li> <li>3. どちらともいえない</li> <li>4. あまり考えていない</li> <li>5. 考えていない</li> </ol>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">}</div> <div>⇒問 24～25 へ</div> </div> <div style="margin-top: 10px;">⇒問 27 へ</div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">}</div> <div>⇒問 26 へ</div> </div>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(問 24～25 は、問 23 で「1. 考えている」「2. 少し考えている」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない
2. 社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分
3. 社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない
4. 社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない
5. 参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない
6. 社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある
7. 実習などに携わるにあたって参加者の身体的安全面に課題やリスクがある
8. 新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難
9. その他(具体的に: )
10. 特に課題となるものはない

(問 24～25 は、問 23 で「1. 考えている」「2. 少し考えている」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 25 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 社会人インターンシップの優良事例の紹介
2. 社会人インターンシップのコーディネーターなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援
3. 社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成
4. 社会人インターンシップ参加者へ支払う金銭(日当、手当、交通費など)に対する助成
5. ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援
6. 合同説明会などの参加者とのマッチングイベント
7. 社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度
8. 情報セキュリティ対策への支援
9. 参加者の身体的安全面の課題やリスクに対する支援
10. その他(具体的に: )
11. 特に期待する行政の支援策はない

(問 26 は、問 23 で「4. あまり考えていない」「5. 考えていない」とご回答いただいた場合に伺います。)

問 26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

- |                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| 1. 他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない              |
| 2. 社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分                |
| 3. 社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない                   |
| 4. 社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない                 |
| 5. 参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない                     |
| 6. 社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある                |
| 7. 実習などに携わるにあたって参加者の身体的安全面に課題やリスクがある                |
| 8. 新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難      |
| 9. そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない                   |
| 10. 中途採用の実施又は拡大を予定していないため、社会人インターンシップも実施又は拡大する必要がない |
| 11. その他(具体的に：)                                      |

#### 4. 最後に、企業ヒアリング調査への協力の可否について伺います

(全ての企業等に伺います。)

問 27 本調査研究では、就職氷河期世代を含む中途採用や社会人インターンシップを促進するための啓発ツールとして「取組事例集」の作成を予定しており、掲載事例の収集のため、本アンケート調査の御回答についてより詳細にお伺いする企業ヒアリング調査(対面又はオンラインで2時間以内を想定)の実施を予定しております。

貴社は、企業ヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。(一つを選択)

- |                       |           |
|-----------------------|-----------|
| 1. 協力できる ⇒★の欄もご回答ください | 2. 協力できない |
|-----------------------|-----------|

★ご協力いただける場合は、下欄にご連絡先をご記入いただきますようお願いいたします。

※いただいたご連絡先は、企業ヒアリング調査を依頼する目的でのみ使用します。

※なお、都合により、ご記入いただいても必ずしも企業ヒアリング調査を依頼するとは限らない旨、ご容赦ください。

ご担当者名(所属部署)	
ご連絡先	TEL : Mail :

アンケート調査は以上となります。ご協力ありがとうございました。

## (2) アンケート集計表

### 単純集計表

本調査への回答に当たっては、特に断りがない限り、2021年10月1日時点の状況について、お答えいただくよう、お願いいたします。

#### 1. 貴社の基本的な情報について伺います

Q1 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。

	件数	割合 n=822
10人以下	85	10.3
11～50人	364	44.3
51～100人	174	21.2
101～150人	61	7.4
151～200人	42	5.1
201人以上	96	11.7
全体	822	100.0

Q2 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

	件数	割合 n=822
農業、林業	2	0.2
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1
建設業	162	19.7
製造業	205	24.9
電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.1
情報通信業	73	8.9
運輸業、郵便業	24	2.9
卸売業、小売業	66	8.0
金融業、保険業	14	1.7
不動産業、物品賃貸業	5	0.6
学術研究、専門・技術サービス業	31	3.8
宿泊業、飲食サービス業	5	0.6
生活関連サービス業、娯楽業	7	0.9
教育、学習支援業	3	0.4
医療・福祉	144	17.5
複合サービス業	2	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	48	5.8
公務(他に分類されるものを除く)	0	0.0
分類不能の産業	0	0.0
その他	21	2.6
全体	822	100.0

単純集計表

Q3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

	件数	割合 n=822
北海道	19	2.3
青森県	17	2.1
岩手県	16	1.9
宮城県	18	2.2
秋田県	18	2.2
山形県	18	2.2
福島県	40	4.9
茨城県	14	1.7
栃木県	18	2.2
群馬県	22	2.7
埼玉県	21	2.6
千葉県	21	2.6
東京都	84	10.2
神奈川県	21	2.6
新潟県	32	3.9
富山県	17	2.1
石川県	14	1.7
福井県	13	1.6
山梨県	2	0.2
長野県	23	2.8
岐阜県	19	2.3
静岡県	17	2.1
愛知県	41	5.0
三重県	14	1.7
滋賀県	11	1.3
京都府	19	2.3
大阪府	31	3.8
兵庫県	11	1.3
奈良県	10	1.2
和歌山県	8	1.0
鳥取県	3	0.4
島根県	14	1.7
岡山県	19	2.3
広島県	24	2.9
山口県	11	1.3
徳島県	9	1.1
香川県	6	0.7
愛媛県	7	0.9
高知県	10	1.2
福岡県	10	1.2
佐賀県	6	0.7
長崎県	10	1.2
熊本県	7	0.9
大分県	17	2.1
宮崎県	10	1.2
鹿児島県	18	2.2
沖縄県	12	1.5
海外	0	0.0
全体	822	100.0

## 単純集計表

Q4 貴社の直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)

※設立後5年未満の場合は、設立年と比較してお考えください。

	件数	割合 n=822
50%以上の増加	58	7.1
20～50%の増加	126	15.3
5～20%の増加	221	26.9
マイナス5～5%の間でほぼ横ばい	194	23.6
減少傾向にある	201	24.5
該当する財務指標がなく回答できない	22	2.7
全体	822	100.0

Q5 貴社の5年後の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、現在と比較してどのようになると見込んでいるかについて教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=822
大きく拡大する	53	6.4
やや拡大する	318	38.7
ほぼ横ばい	238	29.0
やや縮小する	102	12.4
大きく縮小する	13	1.6
わからない	86	10.5
該当する財務指標がなく回答できない	12	1.5
全体	822	100.0

## 2. 中途採用の実施状況について伺います

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業(パート・アルバイトも含む)した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、貴社で勤務する非正規雇用労働者(派遣労働者、パート・アルバイトなど)の正規雇用への転換は含めません。

Q6 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。(一つを選択)

※募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」とお答えください。

	件数	割合 n=822
実施している	789	96.0
実施していない	33	4.0
全体	822	100.0

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q7 貴社で、① 過去3年間に中途採用した人数と、そのうち② 採用時概ね35～49歳だった者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった者の割合について、それぞれ教えてください。

※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

Q7-① 貴社で、過去3年間に中途採用した人数を教えてください。

	件数	割合 n=789
0人	24	3.0
1～5人	330	41.8
6～10人	159	20.2
11～15人	67	8.5
16～20人	38	4.8
21人以上	129	16.3
わからない	42	5.3
全体	789	100.0

単純集計表

Q7\_② ①のうち、採用時概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=765
0%	140	18.3
0.1%～33.3%	261	34.1
33.4%～66.7%	230	30.1
66.8%～99.9%	63	8.2
100%	41	5.4
わからない	30	3.9
全体	765	100.0

Q7\_③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合について教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=765
0%	199	26.0
0.1%～33.3%	203	26.5
33.4%～66.7%	120	15.7
66.8%～99.9%	55	7.2
100%	42	5.5
わからない	145	19.0
無回答	1	0.1
全体	765	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q8 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数	割合 n=822
考えている	473	57.5
少し考えている	134	16.3
どちらともいえない	153	18.6
あまり考えていない	41	5.0
考えていない	20	2.4
無回答	1	0.1
全体	822	100.0

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q9 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=607
専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得	399	65.7
高度なマネジメント能力や豊富なマネジメント経験を持つ人材の獲得	146	24.1
専門知識やマネジメント能力に関わらず仕事経験豊富な人材の獲得	169	27.8
年齢など人員構成の適正化	242	39.9
組織における人材の多様性の確保	179	29.5
既存事業の拡大や新規事業への進出	218	35.9
退職者や休職者による人員不足の補填	341	56.2
新卒採用だけでは必要な人員が確保できない	289	47.6
新卒採用を実施しておらず、中途採用による人員確保が必要	48	7.9
その他	10	1.6
全体	607	-

## 単純集計表

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=607
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	132	21.7
社内の教育訓練や研修制度が十分整備されていない	152	25.0
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	76	12.5
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	93	15.3
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	82	13.5
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	132	21.7
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	325	53.5
その他	27	4.4
特に課題となるものはない	63	10.4
全体	607	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q11 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=607
キャリアコンサルタントなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	63	10.4
中途採用の優良事例の紹介	89	14.7
中途採用の取組やその費用に対する助成	344	56.7
合同説明会などの求職者とのマッチングイベント	282	46.5
ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介	337	55.5
女性活躍など雇用管理改善に取り組む企業への認定制度の充実(例:くるみん認定)	67	11.0
求職者の職業能力の見える化(例:ジョブカード)	159	26.2
求職者の能力向上のための職業訓練の提供	98	16.1
求職者のリカレント教育の受講に対する支援	39	6.4
採用活動や採用後の働き方のオンライン化・デジタル化に対する支援	92	15.2
その他	22	3.6
特に期待する行政の支援策はない	36	5.9
全体	607	-

【Q8で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q12 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=61
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	3	4.9
新卒中心の採用方針であり中途採用を実施又は拡大する考えはない	33	54.1
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	2	3.3
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	1	1.6
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	3	4.9
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	0	0.0
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	13	21.3
必要な人員は確保できており、中途採用を実施又は拡大する必要がない	17	27.9
その他	6	9.8
全体	61	-

## 単純集計表

### 3. 中途採用を実施する上での取組としての社会人インターンシップの実施状況について伺います

※本調査において、「社会人インターンシップ」とは中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験(例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど)を行うものを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用(常用雇用への移行を念頭に求職者を3か月以内の有期で試用雇用するもの)は除きます。

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q13 過去3年間、貴社で中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることがあれば、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=789
募集時における職務内容の明確化	524	66.4
多様な正社員制度の導入	109	13.8
職場見学の実施	408	51.7
社会人インターンシップの実施	58	7.4
トライアル雇用の実施	168	21.3
カムバック制度・キャリアリターン制度(学業・転職等による理由で退職した社員に再雇用の道を開く仕組み)の導入	57	7.2
育児・介護支援制度等の利活用のしやすさの紹介	245	31.1
兼業・副業の容認	76	9.6
選考段階における入社後に上司・同僚になる社員の紹介	128	16.2
転職者が不利にならないような制度(休暇の取得、昇格ルールなど)の工夫	167	21.2
社内での中途採用に対する理解の促進	154	19.5
その他	25	3.2
特になし	70	8.9
全体	789	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q14 貴社で実施した社会人インターンシップについて、① 過去3年間で受け入れた人数と、そのうち② 受け入れ時に概ね35～49歳だった参加者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった参加者の割合、④ 中途採用に至った割合を、それぞれ教えてください。

Q14 ① 過去3年間で受け入れた人数を教えてください。

	件数	割合 n=58
0人	13	22.4
1人	10	17.2
2人	7	12.1
3人	3	5.2
4人	1	1.7
5人	4	6.9
6人以上	12	20.7
わからない	8	13.8
全体	58	100.0

Q14 ② ①のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=45
0%	13	28.9
0.1%～33.3%	10	22.2
33.4%～66.7%	8	17.8
66.8%～99.9%	3	6.7
100%	5	11.1
わからない	6	13.3
全体	45	100.0

単純集計表

Q14\_③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=45
0%	14	31.1
0.1%～33.3%	6	13.3
33.4%～66.7%	2	4.4
66.8%～99.9%	2	4.4
100%	10	22.2
わからない	11	24.4
全体	45	100.0

Q14\_④ ①のうち、中途採用に至った割合を教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=45
0%	6	13.3
0.1%～33.3%	8	17.8
33.4%～66.7%	10	22.2
66.8%～99.9%	4	8.9
100%	11	24.4
わからない	6	13.3
全体	45	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』 とご回答いただいた場合に伺います。】

Q15 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=58
ハローワークや自治体による個別の紹介	44	75.9
NPOなどの非営利団体による個別の紹介	6	10.3
マッチングイベント	7	12.1
自社のウェブサイト	16	27.6
求人情報サイト	11	19.0
求人情報誌	4	6.9
SNS	2	3.4
その他	11	19.0
全体	58	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』 とご回答いただいた場合に伺います。】

Q16 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)

※複数の受け入れプログラムがあるなどして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものをお答えください。

	件数	割合 n=58
1日	14	24.1
2～3日	25	43.1
4～7日	6	10.3
8～14日	4	6.9
15～31日	6	10.3
32日以上	3	5.2
全体	58	100.0

## 単純集計表

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』 とご回答いただいた場合に伺います。】

Q17 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。(それぞれ、あてはまるもの一つを選択)

Q17.1 社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等

	件数	割合 n=58
完全に対面で実施	36	62.1
オンラインを活用して実施	3	5.2
実施していない	19	32.8
全体	58	100.0

Q17.2 実際の業務の体験

	件数	割合 n=58
完全に対面で実施	45	77.6
オンラインを活用して実施	2	3.4
実施していない	11	19.0
全体	58	100.0

Q17.3 座学による講習

	件数	割合 n=58
完全に対面で実施	25	43.1
オンラインを活用して実施	2	3.4
実施していない	31	53.4
全体	58	100.0

Q17.4 社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換

	件数	割合 n=58
完全に対面で実施	31	53.4
オンラインを活用して実施	5	8.6
実施していない	22	37.9
全体	58	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』 とご回答いただいた場合に伺います。】

Q18 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭(日当、手当、交通費など)の支払いの有無を教えてください。(一つを選択)

	件数	割合 n=58
あり	13	22.4
なし	45	77.6
全体	58	100.0

## 単純集計表

【全ての企業等に伺います。】

Q19 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)

※中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかをお答えください。

	件数	割合 n=822
効果の方が大きい	42	5.1
どちらかといえば効果の方が大きい	126	15.3
どちらともいえない	235	28.6
どちらかといえばコストの方が大きい	99	12.0
コストの方が大きい	56	6.8
自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まず判断できない	122	14.8
わからない	142	17.3
全体	822	100.0

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=168
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	118	70.2
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	132	78.6
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	107	63.7
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	61	36.3
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	42	25.0
その他	1	0.6
全体	168	-

【Q19で『4.どちらかといえばコストの方が大きい』『5.コストの方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=155
実施に人手がかかりすぎる	113	72.9
企画するための労力がかかる	108	69.7
費用負担が大きい	38	24.5
その他	17	11.0
全体	155	-

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q21 社会人インターンシップは30～40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者(例えば、「就職氷河期の時代に社会に出て非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方」、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など)の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。(一つを選択)

	件数	割合 n=168
有効である	59	35.1
どちらかといえば有効である	78	46.4
どちらともいえない	24	14.3
どちらかといえば有効でない	4	2.4
有効でない	0	0.0
わからない	3	1.8
全体	168	100.0

単純集計表

【Q21で『1.有効である』『2.どちらかといえば有効である』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=137
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	104	75.9
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	109	79.6
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	88	64.2
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	44	32.1
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	32	23.4
その他	1	0.7
全体	137	-

【Q21で『4.どちらかといえば有効でない』『5.有効でない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=4
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない	2	50.0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい	2	50.0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる費用が効果に見合わない	1	25.0
その他	0	0.0
全体	4	-

【全ての企業等に伺います。】

Q23 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数	割合 n=822
考えている	69	8.4
少し考えている	133	16.2
どちらともいえない	239	29.1
あまり考えていない	164	20.0
考えていない	217	26.4
全体	822	100.0

## 単純集計表

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=202
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	69	34.2
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	84	41.6
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	71	35.1
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	29	14.4
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	93	46.0
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	35	17.3
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	39	19.3
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	33	16.3
その他	8	4.0
特に課題となるものはない	16	7.9
全体	202	-

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q25 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=202
社会人インターンシップの優良事例の紹介	74	36.6
社会人インターンシップのコーディネーターなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	60	29.7
社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成	130	64.4
社会人インターンシップ参加者へ支払う金銭(日当、手当、交通費など)に対する助成	122	60.4
ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援	137	67.8
合同説明会などの参加者とのマッチングイベント	99	49.0
社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度	65	32.2
情報セキュリティ対策への支援	31	15.3
参加者の身体の安全面の課題やリスクに対する支援	39	19.3
その他	2	1.0
特に期待する行政の支援策はない	4	2.0
全体	202	-

## 単純集計表

【Q23で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数	割合 n=381
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	169	44.4
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	104	27.3
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	83	21.8
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	49	12.9
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	45	11.8
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	89	23.4
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	44	11.5
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	52	13.6
そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない	131	34.4
中途採用の実施又は拡大を予定していないため、社会人インターンシップも実施又は拡大する必要がない	38	10.0
その他	27	7.1
全体	381	-

#### 4. 最後に、企業ヒアリング調査への協力の可否について伺います

【全ての企業等に伺います。】

Q27 本調査研究では、就職氷河期世代を含む中途採用や社会人インターンシップを促進するための啓発ツールとして「取組事例集」の作成を予定しており、掲載事例の収集のため、本アンケート調査の御回答についてより詳細にお伺いする企業ヒアリング調査(対面又はオンラインで2時間以内を想定)の実施を予定しております。貴社は、企業ヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。(一つを選択)

	件数	割合 n=822
協力できる	143	17.4
協力できない	679	82.6
全体	822	100.0

# 従業員規模別集計

本調査への回答に当たっては、特に断りがない限り、2021年10月1日時点の状況について、お答えいただくよう、お願いいたします。

## 1. 貴社の基本的な情報について伺います

Q1 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
10人以下	85	85	0	0	0	0	0	10.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
11~50人	364	0	364	0	0	0	0	44.3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
51~100人	174	0	0	174	0	0	0	21.2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
101~150人	61	0	0	0	61	0	0	7.4	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
151~200人	42	0	0	0	0	42	0	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
201人以上	96	0	0	0	0	0	96	11.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q2 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
農業、林業	2	0	2	0	0	0	0	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
漁業	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0	0	0	0.1	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0
建設業	162	23	101	25	5	4	4	19.7	27.1	27.7	14.4	8.2	9.5	4.2
製造業	205	11	83	48	22	10	31	24.9	12.9	22.8	27.6	36.1	23.8	32.3
電気・ガス・熱供給・水道業	9	2	6	0	0	0	1	1.1	2.4	1.6	0.0	0.0	0.0	1.0
情報通信業	73	8	37	14	2	2	10	8.9	9.4	10.2	8.0	3.3	4.8	10.4
運輸業、郵便業	24	1	7	6	4	3	3	2.9	1.2	1.9	3.4	6.6	7.1	3.1
卸売業、小売業	66	12	28	8	3	6	9	8.0	14.1	7.7	4.6	4.9	14.3	9.4
金融業、保険業	14	0	2	3	1	1	7	1.7	0.0	0.5	1.7	1.6	2.4	7.3
不動産業、物品賃貸業	5	1	2	1	1	0	0	0.6	1.2	0.5	0.6	1.6	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	31	3	21	5	1	1	0	3.8	3.5	5.8	2.9	1.6	2.4	0.0
宿泊業、飲食サービス業	5	2	1	0	2	0	0	0.6	2.4	0.3	0.0	3.3	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	4	0	0	0	2	0.9	1.2	1.1	0.0	0.0	0.0	2.1
教育、学習支援業	3	0	2	1	0	0	0	0.4	0.0	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	144	11	42	46	15	11	19	17.5	12.9	11.5	26.4	24.6	26.2	19.8
複合サービス業	2	0	1	1	0	0	0	0.2	0.0	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	48	6	16	9	5	3	9	5.8	7.1	4.4	5.2	8.2	7.1	9.4
公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
分類不能の産業	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	21	4	9	6	0	1	1	2.6	4.7	2.5	3.4	0.0	2.4	1.0
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
北海道	19	3	11	2	1	1	1	2.3	3.5	3.0	1.1	1.6	2.4	1.0
青森県	17	1	4	2	3	3	4	2.1	1.2	1.1	1.1	4.9	7.1	4.2
岩手県	16	0	5	9	1	0	1	1.9	0.0	1.4	5.2	1.6	0.0	1.0
宮城県	18	2	8	3	3	0	2	2.2	2.4	2.2	1.7	4.9	0.0	2.1
秋田県	18	3	6	4	1	1	3	2.2	3.5	1.6	2.3	1.6	2.4	3.1
山形県	18	3	10	3	1	0	1	2.2	3.5	2.7	1.7	1.6	0.0	1.0
福島県	40	1	24	10	1	2	2	4.9	1.2	6.6	5.7	1.6	4.8	2.1
茨城県	14	1	5	2	4	1	1	1.7	1.2	1.4	1.1	6.6	2.4	1.0
栃木県	18	1	8	6	1	0	2	2.2	1.2	2.2	3.4	1.6	0.0	2.1
群馬県	22	3	10	3	3	1	2	2.7	3.5	2.7	1.7	4.9	2.4	2.1
埼玉県	21	6	9	4	1	0	1	2.6	7.1	2.5	2.3	1.6	0.0	1.0
千葉県	21	2	11	3	0	1	4	2.6	2.4	3.0	1.7	0.0	2.4	4.2
東京都	84	8	34	14	3	6	19	10.2	9.4	9.3	8.0	4.9	14.3	19.8
神奈川県	21	2	13	3	0	3	0	2.6	2.4	3.6	1.7	0.0	7.1	0.0
新潟県	32	1	13	7	6	1	4	3.9	1.2	3.6	4.0	9.8	2.4	4.2
富山県	17	1	9	2	1	1	3	2.1	1.2	2.5	1.1	1.6	2.4	3.1
石川県	14	3	6	2	1	0	2	1.7	3.5	1.6	1.1	1.6	0.0	2.1
福井県	13	0	6	5	0	1	1	1.6	0.0	1.6	2.9	0.0	2.4	1.0
山梨県	2	1	1	0	0	0	0	0.2	1.2	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
長野県	23	1	11	2	3	0	6	2.8	1.2	3.0	1.1	4.9	0.0	6.3
岐阜県	19	0	8	5	1	1	4	2.3	0.0	2.2	2.9	1.6	2.4	4.2
静岡県	17	2	9	4	0	0	2	2.1	2.4	2.5	2.3	0.0	0.0	2.1
愛知県	41	5	14	13	4	2	3	5.0	5.9	3.8	7.5	6.6	4.8	3.1
三重県	14	3	6	2	2	0	1	1.7	3.5	1.6	1.1	3.3	0.0	1.0
滋賀県	11	1	4	2	2	0	1	1.3	1.2	1.1	1.1	4.9	0.0	1.0
京都府	19	2	8	7	1	0	1	2.3	2.4	2.2	4.0	1.6	0.0	1.0
大阪府	31	7	7	9	2	0	6	3.8	8.2	1.9	5.2	3.3	0.0	6.3
兵庫県	11	0	4	4	1	0	2	1.3	0.0	1.1	2.3	1.6	0.0	2.1
奈良県	10	2	6	1	0	1	0	1.2	2.4	1.6	0.6	0.0	2.4	0.0
和歌山県	8	1	5	2	0	0	0	1.0	1.2	1.4	1.1	0.0	0.0	0.0
鳥取県	3	0	2	1	0	0	0	0.4	0.0	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0
島根県	14	0	5	5	2	2	0	1.7	0.0	1.4	2.9	3.3	4.8	0.0
岡山県	19	2	9	2	1	1	4	2.3	2.4	2.5	1.1	1.6	2.4	4.2
広島県	24	3	9	5	2	0	5	2.9	3.5	2.5	2.9	3.3	0.0	5.2
山口県	11	0	6	2	2	1	0	1.3	0.0	1.6	1.1	3.3	2.4	0.0
徳島県	9	1	5	2	0	0	1	1.1	1.2	1.4	1.1	0.0	0.0	1.0
香川県	6	0	4	1	1	0	0	0.7	0.0	1.1	0.6	1.6	0.0	0.0
愛媛県	7	0	4	0	0	2	1	0.9	0.0	1.1	0.0	0.0	4.8	1.0
高知県	10	0	5	1	0	2	2	1.2	0.0	1.4	0.6	0.0	4.8	2.1
福岡県	10	4	3	2	0	1	0	1.2	4.7	0.8	1.1	0.0	2.4	0.0
佐賀県	6	1	3	2	0	0	0	0.7	1.2	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0
長崎県	10	1	4	1	1	2	1	1.2	1.2	1.1	0.6	1.6	4.8	1.0
熊本県	7	1	3	1	1	0	1	0.9	1.2	0.8	0.6	1.6	0.0	1.0
大分県	17	2	7	4	2	2	0	2.1	2.4	1.9	2.3	3.3	4.8	0.0
宮崎県	10	0	5	2	1	1	1	1.2	0.0	1.4	1.1	1.6	2.4	1.0
鹿児島県	18	3	8	5	0	2	0	2.2	3.5	2.2	2.9	0.0	4.8	0.0
沖縄県	12	1	7	3	0	0	0	1.5	1.2	1.9	1.7	0.0	0.0	1.0
海外	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

従業員規模別集計

Q4 貴社の直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)  
※設立後5年未満の場合は、設立年と比較してお考えください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
50%以上の増加	58	11	24	11	2	4	6	7.1	12.9	6.6	6.3	3.3	9.5	6.3
20~50%の増加	126	14	57	32	6	5	12	15.3	16.5	15.7	18.4	9.8	11.9	12.5
5~20%の増加	221	16	106	45	18	8	28	26.9	18.8	29.1	25.9	29.5	19.0	29.2
マイナス5~5%の間ではほぼ横ばい	194	13	89	44	15	9	24	23.6	15.3	24.5	25.3	24.6	21.4	25.0
減少傾向にある	201	29	80	40	19	12	21	24.5	34.1	22.0	23.0	31.1	28.6	21.9
該当する財務指標がなく回答できない	22	2	8	2	1	4	5	2.7	2.4	2.2	1.1	1.6	9.5	5.2
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q5 貴社の5年後の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、現在と比較してどのような見込みであるかについて教えてください。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
大きく拡大する	53	11	21	7	3	3	8	6.4	12.9	5.8	4.0	4.9	7.1	8.3
やや拡大する	318	36	138	65	24	11	44	38.7	42.4	37.9	37.4	39.3	26.2	45.8
ほぼ横ばい	238	22	100	58	20	19	19	29.0	25.9	27.5	33.3	32.8	45.2	19.8
やや縮小する	102	7	55	26	5	3	6	12.4	8.2	15.1	14.9	8.2	7.1	6.3
大きく縮小する	13	1	8	4	0	0	0	1.6	1.2	2.2	2.3	0.0	0.0	0.0
わからない	86	6	36	14	8	5	17	10.5	7.1	9.9	8.0	13.1	11.9	17.7
該当する財務指標がなく回答できない	12	2	6	0	1	1	2	1.5	2.4	1.6	0.0	1.6	2.4	2.1
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 中途採用の実施状況について伺います

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業(パート・アルバイトも含む)した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、貴社で勤務する非正規雇用労働者(派遣労働者、パート・アルバイトなど)の正規雇用への転換は含めません。

Q6 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。(一つを選択)

※募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」とお答えください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
実施している	789	78	355	164	60	40	92	96.0	91.8	97.5	94.3	98.4	95.2	95.8
実施していない	33	7	9	10	1	2	4	4.0	8.2	2.5	5.7	1.6	4.8	4.2
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q6で「1.実施している」とご回答いただいた場合に伺います。】

Q7 貴社で、① 過去3年間に中途採用した人数と、そのうち② 採用時概ね35~49歳だった者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった者の割合について、それぞれ教えてください。  
※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

Q7.① 貴社で、過去3年間に中途採用した人数を教えてください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0人	24	4	18	1	0	1	0	3.0	5.1	5.1	0.6	0.0	2.5	0.0
1~5人	330	57	197	48	17	6	5	41.8	73.1	55.5	29.3	28.3	15.0	5.4
6~10人	159	10	83	40	11	6	9	20.2	12.8	23.4	24.4	18.3	15.0	9.8
11~15人	67	3	21	26	8	5	4	8.5	3.8	5.9	15.9	13.3	12.5	4.3
16~20人	38	1	9	10	7	3	8	4.8	1.3	2.5	6.1	11.7	7.5	8.7
21人以上	129	0	11	34	13	15	56	16.3	0.0	3.1	20.7	21.7	37.5	60.9
わからない	42	3	16	5	4	4	10	5.3	3.8	4.5	3.0	6.7	10.0	10.9
全体	789	78	355	164	60	40	92	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7.② ①のうち、採用時概ね35~49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0%	140	26	73	27	8	5	1	18.3	35.1	21.7	16.6	13.3	12.8	1.1
0.1%~33.3%	261	15	113	64	20	9	40	34.1	20.3	33.5	33.3	33.3	23.1	43.5
33.4%~66.7%	230	17	94	46	23	20	30	30.1	23.0	27.9	28.2	38.3	51.3	32.6
66.8%~99.9%	63	4	31	13	5	2	8	8.2	5.4	9.2	8.0	8.3	5.1	8.7
100%	41	12	18	6	2	2	1	5.4	16.2	5.3	3.7	3.3	5.1	1.1
わからない	30	0	8	7	2	1	12	3.9	0.0	2.4	4.3	3.3	2.6	13.0
全体	765	74	337	163	60	39	92	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7.③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合について教えてください。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0%	199	19	119	32	15	2	12	26.0	25.7	35.3	19.6	25.0	5.1	13.0
0.1%~33.3%	203	19	70	50	15	17	32	26.5	25.7	20.8	30.7	25.0	43.6	34.8
33.4%~66.7%	120	17	52	28	10	4	9	15.7	23.0	15.4	17.2	16.7	10.3	9.8
66.8%~99.9%	55	6	25	14	0	2	8	7.2	8.1	7.4	8.6	0.0	5.1	8.7
100%	42	8	23	4	2	3	2	5.5	10.8	6.8	2.5	3.3	7.7	2.2
わからない	145	5	47	35	18	11	29	19.0	6.8	13.9	21.5	30.0	28.2	31.5
無回答	1	0	1	0	0	0	0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	765	74	337	163	60	39	92	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

従業員規模別集計

【全ての企業等に伺います。】

Q8 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
考えている	473	51	223	96	30	22	51	57.5	60.0	61.3	55.2	49.2	52.4	53.1
少し考えている	134	15	58	26	11	9	15	16.3	17.6	15.9	14.9	18.0	21.4	15.6
どちらともいえない	153	11	61	41	14	6	20	18.6	12.9	16.8	23.6	23.0	14.3	20.8
あまり考えていない	41	8	15	6	4	2	6	5.0	9.4	4.1	3.4	6.6	4.8	6.3
考えていない	20	0	6	5	2	3	4	2.4	0.0	1.6	2.9	3.3	7.1	4.2
無回答	1	0	1	0	0	0	0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q9 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得	399	38	196	79	23	20	43	65.7	57.6	69.8	64.8	56.1	64.5	65.2
高度なマネジメント能力や豊富なマネジメント経験を持つ人材の獲得	146	15	62	29	7	7	26	24.1	22.7	22.1	23.8	17.1	22.6	39.4
専門知識やマネジメント能力に関わらず仕事経験豊富な人材の獲得	169	21	91	29	8	6	14	27.8	31.8	32.4	23.8	19.5	19.4	21.2
年齢など人員構成の適正化	242	28	116	45	14	9	30	39.9	42.4	41.3	36.9	34.1	29.0	45.5
組織における人材の多様性の確保	179	23	83	34	10	5	24	29.5	34.8	29.5	27.9	24.4	16.1	36.4
既存事業の拡大や新規事業への進出	218	33	93	41	13	10	28	35.9	50.0	33.1	33.6	31.7	32.3	42.4
退職者や休職者による人員不足の補填	341	26	147	79	24	20	45	56.2	39.4	52.3	64.8	58.5	64.5	68.2
新卒採用だけでは必要な人員が確保できない	289	20	129	68	25	17	30	47.6	30.3	45.9	55.7	61.0	54.8	45.5
新卒採用を実施しておらず、中途採用による人員確保が必要	48	11	26	5	3	1	2	7.9	16.7	9.3	4.1	7.3	3.2	3.0
その他	10	3	7	0	0	0	0	1.6	4.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	607	66	281	122	41	31	66	-	-	-	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	132	15	61	21	9	5	21	21.7	22.7	21.7	17.2	22.0	16.1	31.8
社内の教育訓練や研修制度が十分整備されていない	152	18	68	26	12	8	20	25.0	27.3	24.2	21.3	29.3	25.8	30.3
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	76	14	36	11	4	2	9	12.5	21.2	12.8	9.0	9.8	6.5	13.6
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	93	10	42	14	4	6	17	15.3	15.2	14.9	11.5	9.8	19.4	25.8
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	82	16	35	13	7	5	6	13.5	24.2	12.5	10.7	17.1	16.1	9.1
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	132	23	61	22	6	6	14	21.7	34.8	21.7	18.0	14.6	19.4	21.2
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	325	30	145	67	24	21	38	53.5	45.5	51.6	54.9	58.5	67.7	57.6
その他	27	4	16	2	2	1	2	4.4	6.1	5.7	1.6	4.9	3.2	3.0
特に課題となるものはない	63	4	30	16	6	3	4	10.4	6.1	10.7	13.1	14.6	9.7	6.1
全体	607	66	281	122	41	31	66	-	-	-	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q11 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
キャリアコンサルタントなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	63	9	23	15	3	0	13	10.4	13.6	8.2	12.3	7.3	0.0	19.7
中途採用の優良事例の紹介	89	11	40	16	6	6	10	14.7	16.7	14.2	13.1	14.6	19.4	15.2
中途採用の取組やその費用に対する助成	344	43	164	67	23	15	32	56.7	65.2	58.4	54.9	56.1	48.4	48.5
合同説明会などの求職者とのマッチングイベント	282	21	116	68	23	18	36	46.5	31.8	41.3	55.7	56.1	58.1	54.5
ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介	337	41	154	71	19	20	32	55.5	62.1	54.8	58.2	46.3	64.5	48.5
女性活躍など雇用管理改善に取り組み企業への認定制度の充実(例:くるみん認定)	67	10	18	19	4	7	9	11.0	15.2	6.4	15.6	9.8	22.6	13.6
求職者の職業能力の見え方(例:ジョブカード)	159	21	74	37	5	4	18	26.2	31.8	26.3	30.3	12.2	12.9	27.3
求職者の能力向上のための職業訓練の提供	98	14	50	21	4	2	7	16.1	21.2	17.8	17.2	9.8	6.5	10.6
求職者のリカレント教育の受講に対する支援	39	7	16	8	1	2	5	6.4	10.6	5.7	6.6	2.4	6.5	7.6
採用活動や採用後の働き方のオンライン化・デジタル化に対する支援	92	13	28	21	5	5	20	15.2	19.7	10.0	17.2	12.2	16.1	30.3
その他	22	6	5	5	0	3	3	3.6	9.1	1.8	4.1	0.0	9.7	4.5
特に期待する行政の支援策はない	36	4	18	4	5	3	2	5.9	6.1	6.4	3.3	12.2	9.7	3.0
全体	607	66	281	122	41	31	66	-	-	-	-	-	-	-

【Q8で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q12 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	3	1	0	0	1	1	0	4.9	12.5	0.0	0.0	16.7	20.0	0.0
新卒中心の採用方針であり中途採用を実施又は拡大する考えはない	33	1	12	6	5	4	5	54.1	12.5	57.1	54.5	83.3	80.0	50.0
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	2	1	0	0	1	0	0	3.3	12.5	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	1	0	0	0	1	0	0	1.6	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	3	1	0	0	1	1	0	4.9	12.5	0.0	0.0	16.7	20.0	0.0
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	13	2	5	2	0	2	2	21.3	25.0	23.8	18.2	0.0	40.0	20.0
必要な人員は確保できており、中途採用を実施又は拡大する必要がない	17	3	6	3	0	1	4	27.9	37.5	28.6	27.3	0.0	20.0	40.0
その他	6	2	3	1	0	0	0	9.8	25.0	14.3	9.1	0.0	0.0	0.0
全体	61	8	21	11	6	5	10	-	-	-	-	-	-	-

従業員規模別集計

3. 中途採用を実施する上での取組としての社会人インターンシップの実施状況について伺います

※本調査において、「社会人インターンシップ」とは中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験（例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど）を行うもの指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用（常用雇用への移行を念頭に求職者を3か月以内の有期で試用雇用するもの）は除きます。

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q13 過去3年間、貴社で中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることがあれば、教えてください。（あてはまるものを全てを選択）

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
募集時における職務内容の明確化	524	46	228	115	37	25	73	66.4	59.0	64.2	70.1	61.7	62.5	79.3
多様な正社員制度の導入	109	14	44	27	3	4	17	13.8	17.9	12.4	16.5	5.0	10.0	18.5
職場見学の実施	408	26	179	95	38	25	45	51.7	33.3	50.4	57.9	63.3	62.5	48.9
社会人インターンシップの実施	58	10	24	16	2	2	4	7.4	12.8	6.8	9.8	3.3	5.0	4.3
トライアル雇用の実施	168	29	69	36	9	11	14	21.3	37.2	19.4	22.0	15.0	27.5	15.2
カムバック制度・キャリアリターン制度（学業・転職等による理由で退職した社員に再雇用の道を開く仕組み）の導入	57	5	17	11	3	1	20	7.2	6.4	4.8	6.7	5.0	2.5	21.7
育児・介護支援制度等の利活用のしやすさの紹介	245	21	95	63	15	12	39	31.1	26.9	26.8	38.4	25.0	30.0	42.4
兼業・副業の容認	76	11	29	17	3	2	14	9.6	14.1	8.2	10.4	5.0	5.0	15.2
選考段階における入社後に上司・同僚になる社員の紹介	128	13	49	26	8	7	25	16.2	16.7	13.8	15.9	13.3	17.5	27.2
転職者が不利にならないような制度（休暇の取得、昇格ルールなど）の工夫	167	18	69	34	12	10	24	21.2	23.1	19.4	20.7	20.0	25.0	26.1
社内での中途採用に対する理解の促進	154	26	73	20	8	5	22	19.5	33.3	20.6	12.2	13.3	12.5	23.9
その他	25	7	10	5	1	1	1	3.2	9.0	2.8	3.0	1.7	2.5	1.1
特になし	70	5	37	16	4	6	2	8.9	6.4	10.4	9.8	6.7	15.0	2.2
全体	789	78	355	164	60	40	92	-	-	-	-	-	-	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q14 貴社で実施した社会人インターンシップについて、① 過去3年間で受け入れた人数と、そのうち② 受け入れ時に概ね35～49歳だった参加者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった参加者の割合、④ 中途採用に至った割合を、それぞれ教えてください。

Q14.① 過去3年間で受け入れた人数を教えてください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0人	13	4	5	4	0	0	0	22.4	40.0	20.8	25.0	0.0	0.0	0.0
1人	10	3	4	3	0	0	0	17.2	30.0	16.7	18.8	0.0	0.0	0.0
2人	7	1	2	1	0	1	2	12.1	10.0	8.3	6.3	0.0	50.0	50.0
3人	3	0	3	0	0	0	0	5.2	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
4人	1	0	0	1	0	0	0	1.7	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0
5人	4	0	3	1	0	0	0	6.9	0.0	12.5	6.3	0.0	0.0	0.0
6人以上	12	1	4	4	1	0	2	20.7	10.0	16.7	25.0	50.0	0.0	50.0
わからない	8	1	3	2	1	1	0	13.8	10.0	12.5	12.5	50.0	50.0	0.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14.② ①のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。（一つを選択）

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0%	13	2	6	3	0	1	1	28.9	33.3	31.6	25.0	0.0	50.0	25.0
0.1%～33.3%	10	2	4	4	0	0	0	22.2	33.3	21.1	33.3	0.0	0.0	0.0
33.4%～66.7%	8	0	2	3	1	0	2	17.8	0.0	10.5	25.0	50.0	0.0	50.0
66.8%～99.9%	3	0	3	0	0	0	0	6.7	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0
100%	5	1	2	1	0	0	1	11.1	16.7	10.5	8.3	0.0	0.0	25.0
わからない	6	1	2	1	1	1	0	13.3	16.7	10.5	8.3	50.0	50.0	0.0
全体	45	6	19	12	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14.③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合を教えてください。（一つを選択）

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0%	14	3	7	3	0	0	1	31.1	50.0	36.8	25.0	0.0	0.0	25.0
0.1%～33.3%	6	1	3	1	1	0	0	13.3	16.7	15.8	8.3	50.0	0.0	0.0
33.4%～66.7%	2	0	0	1	0	0	1	4.4	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	25.0
66.8%～99.9%	2	0	2	0	0	0	0	4.4	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0
100%	10	1	4	4	0	0	1	22.2	16.7	21.1	33.3	0.0	0.0	25.0
わからない	11	1	3	3	1	2	1	24.4	16.7	15.8	25.0	50.0	100.0	25.0
全体	45	6	19	12	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14.④ ①のうち、中途採用に至った割合を教えてください。（一つを選択）

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
0%	6	0	4	1	0	0	1	13.3	0.0	21.1	8.3	0.0	0.0	25.0
0.1%～33.3%	8	2	2	4	0	0	0	17.8	33.3	10.5	33.3	0.0	0.0	0.0
33.4%～66.7%	10	1	4	3	1	1	0	22.2	16.7	21.1	25.0	50.0	50.0	0.0
66.8%～99.9%	4	0	2	1	0	0	1	8.9	0.0	10.5	8.3	0.0	0.0	25.0
100%	11	2	5	2	0	0	2	24.4	33.3	26.3	16.7	0.0	0.0	50.0
わからない	6	1	2	1	1	1	0	13.3	16.7	10.5	8.3	50.0	50.0	0.0
全体	45	6	19	12	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q15 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。（あてはまるものを全てを選択）

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
ハローワークや自治体による個別の紹介	44	7	19	11	2	2	3	75.9	70.0	79.2	68.8	100.0	100.0	75.0
NPOなどの非営利団体による個別の紹介	6	1	3	1	0	1	0	10.3	10.0	12.5	6.3	0.0	50.0	0.0
マッチングイベント	7	1	4	2	0	0	0	12.1	10.0	16.7	12.5	0.0	0.0	0.0
自社のウェブサイト	16	3	7	3	1	1	1	27.6	30.0	29.2	18.8	50.0	50.0	25.0
求人情報サイト	11	1	5	5	0	0	0	19.0	10.0	20.8	31.3	0.0	0.0	0.0
求人情報誌	4	1	1	2	0	0	0	6.9	10.0	4.2	12.5	0.0	0.0	0.0
SNS	2	1	0	0	0	0	1	3.4	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
その他	11	2	2	5	0	0	2	19.0	20.0	8.3	31.3	0.0	0.0	50.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	-	-	-	-	-	-	-

従業員規模別集計

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q16 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)  
 ※複数の受け入れプログラムがあるなどとして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものをお答えください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
1日	14	2	5	5	0	1	1	24.1	20.0	20.8	31.3	0.0	50.0	25.0
2~3日	25	4	6	10	2	1	2	43.1	40.0	25.0	62.5	100.0	50.0	50.0
4~7日	6	2	2	1	0	0	1	10.3	20.0	8.3	6.3	0.0	0.0	25.0
8~14日	4	0	4	0	0	0	0	6.9	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
15~31日	6	0	6	0	0	0	0	10.3	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
32日以上	3	2	1	0	0	0	0	5.2	20.0	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q17で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q17 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。(それぞれ、あてはまるもの一つを選択)

Q17.1 社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
完全に対面で実施	36	7	14	8	1	2	4	62.1	70.0	58.3	50.0	50.0	100.0	100.0
オンラインを活用して実施	3	0	3	0	0	0	0	5.2	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
実施していない	19	3	7	8	1	0	0	32.8	30.0	29.2	50.0	50.0	0.0	0.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.2 実際の業務の体験

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
完全に対面で実施	45	7	19	11	2	2	4	77.6	70.0	79.2	68.8	100.0	100.0	100.0
オンラインを活用して実施	2	0	2	0	0	0	0	3.4	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
実施していない	11	3	3	5	0	0	0	19.0	30.0	12.5	31.3	0.0	0.0	0.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.3 座学による講習

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
完全に対面で実施	25	5	11	6	1	1	1	43.1	50.0	45.8	37.5	50.0	50.0	25.0
オンラインを活用して実施	2	0	2	0	0	0	0	3.4	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
実施していない	31	5	11	10	1	1	3	53.4	50.0	45.8	62.5	50.0	50.0	75.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.4 社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
完全に対面で実施	31	5	15	8	0	1	2	53.4	50.0	62.5	50.0	0.0	50.0	50.0
オンラインを活用して実施	5	1	3	1	0	0	0	8.6	10.0	12.5	6.3	0.0	0.0	0.0
実施していない	22	4	6	7	2	1	2	37.9	40.0	25.0	43.8	100.0	50.0	50.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q18 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭(日当、手当、交通費など)の支払いの有無を教えてください。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
あり	13	1	7	4	0	0	1	22.4	10.0	29.2	25.0	0.0	0.0	25.0
なし	45	9	17	12	2	2	3	77.6	90.0	70.8	75.0	100.0	100.0	75.0
全体	58	10	24	16	2	2	4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q19 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)  
 ※中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかをお答えください。

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上
効果の方が大きい	42	4	26	5	3	1	3	5.1	4.7	7.1	2.9	4.9	2.4	3.1
どちらかといえば効果の方が大きい	126	14	56	31	5	6	14	15.3	16.5	15.4	17.8	8.2	14.3	14.6
どちらともいえない	235	21	108	56	22	7	21	28.6	24.7	29.7	32.2	36.1	16.7	21.9
どちらかといえばコストの方が大きい	99	11	38	17	3	9	21	12.0	12.9	10.4	9.8	4.9	21.4	21.9
コストの方が大きい	56	6	21	11	7	2	9	6.8	7.1	5.8	6.3	11.5	4.8	9.4
自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まず判断できない	122	20	51	19	10	8	14	14.8	23.5	14.0	10.9	16.4	19.0	14.6
わからない	142	9	64	35	11	9	14	17.3	10.6	17.6	20.1	18.0	21.4	14.6
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

従業員規模別集計

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体 n=168	10人以下 n=18	11~50人 n=82	51~100人 n=36	101~150人 n=8	151~200人 n=7	201人以上 n=17
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	118	14	52	25	8	6	13	70.2	77.8	63.4	69.4	100.0	85.7	76.5
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	132	16	63	28	7	7	11	78.6	88.9	76.8	77.8	87.5	100.0	64.7
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	107	13	49	26	5	4	10	63.7	72.2	59.8	72.2	62.5	57.1	58.8
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	61	4	28	15	3	2	9	36.3	22.2	34.1	41.7	37.5	28.6	52.9
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	42	4	20	10	2	2	4	25.0	22.2	24.4	27.8	25.0	28.6	23.5
その他	1	0	1	0	0	0	0	0.6	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	168	18	82	36	8	7	17	-	-	-	-	-	-	-

【Q19で『4.どちらかといえばコストの方が大きい』『5.コストの方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体 n=155	10人以下 n=17	11~50人 n=59	51~100人 n=28	101~150人 n=10	151~200人 n=11	201人以上 n=30
実施に人手が足りすぎる	113	11	44	25	6	6	21	72.9	64.7	74.6	89.3	60.0	54.5	70.0
企画するための労力がかかる	108	6	43	23	9	5	22	69.7	35.3	72.9	82.1	90.0	45.5	73.3
費用負担が大きい	38	5	16	6	3	4	4	24.5	29.4	27.1	21.4	30.0	36.4	13.3
その他	17	4	7	1	0	0	5	11.0	23.5	11.9	3.6	0.0	0.0	16.7
全体	155	17	59	28	10	11	30	-	-	-	-	-	-	-

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q21 社会人インターンシップは30~40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者(例えば、「就職氷河期の時代に出て非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方」、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など)の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体 n=168	10人以下 n=18	11~50人 n=82	51~100人 n=36	101~150人 n=8	151~200人 n=7	201人以上 n=17
有効である	59	7	31	9	5	2	5	35.1	38.9	37.8	25.0	62.5	28.6	29.4
どちらかといえば有効である	78	6	38	20	3	4	7	46.4	33.3	46.3	55.6	37.5	57.1	41.2
どちらともいえない	24	5	11	4	0	1	3	14.3	27.8	13.4	11.1	0.0	14.3	17.6
どちらかといえば有効でない	4	0	2	1	0	0	1	2.4	0.0	2.4	2.8	0.0	0.0	5.9
有効でない	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	3	0	0	2	0	0	1	1.8	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	5.9
全体	168	18	82	36	8	7	17	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q21で『1.有効である』『2.どちらかといえば有効である』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体 n=137	10人以下 n=13	11~50人 n=69	51~100人 n=29	101~150人 n=8	151~200人 n=6	201人以上 n=12
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	104	11	47	22	8	5	11	75.9	84.6	68.1	75.9	100.0	83.3	91.7
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	109	11	54	23	6	6	9	79.6	84.6	78.3	79.3	75.0	100.0	75.0
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	88	11	43	19	4	3	8	64.2	84.6	62.3	65.5	50.0	50.0	66.7
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	44	2	24	7	2	0	9	32.1	15.4	34.8	24.1	25.0	0.0	75.0
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	32	1	17	9	2	0	3	23.4	7.7	24.6	31.0	25.0	0.0	25.0
その他	1	0	1	0	0	0	0	0.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	137	13	69	29	8	6	12	-	-	-	-	-	-	-

【Q21で『4.どちらかといえば有効でない』『5.有効でない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体 n=4	10人以下 n=0	11~50人 n=2	51~100人 n=1	101~150人 n=0	151~200人 n=0	201人以上 n=1
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない	2	0	1	0	0	0	1	50.0	-	50.0	0.0	-	-	100.0
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたっては、効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい	2	0	1	1	0	0	0	50.0	-	50.0	100.0	-	-	0.0
『30~40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者』の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる費用が効果に見合わない	1	0	1	0	0	0	0	25.0	-	50.0	0.0	-	-	0.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-	0.0	0.0	-	-	0.0
全体	4	0	2	1	0	0	1	-	-	-	-	-	-	-

【全ての企業等に伺います。】

Q23 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11~50人	51~100人	101~150人	151~200人	201人以上	全体 n=822	10人以下 n=85	11~50人 n=364	51~100人 n=174	101~150人 n=61	151~200人 n=42	201人以上 n=96
考えている	69	12	36	9	6	2	4	8.4	14.1	9.9	5.2	9.8	4.8	4.2
少し考えている	133	12	68	26	7	9	11	16.2	14.1	18.7	14.9	11.5	21.4	11.5
どちらともいえない	239	21	110	55	18	7	28	29.1	24.7	30.2	31.6	29.5	16.7	29.2
あまり考えていない	164	18	79	31	15	6	15	20.0	21.2	21.7	17.8	24.6	14.3	15.6
考えていない	217	22	71	53	15	18	38	26.4	25.9	19.5	30.5	24.6	42.9	39.6
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

従業員規模別集計

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11～50人	51～100人	101～150人	151～200人	201人以上	全体 n=202	10人以下 n=24	11～50人 n=104	51～100人 n=35	101～150人 n=13	151～200人 n=11	201人以上 n=15
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	69	10	38	9	6	2	4	34.2	41.7	36.5	25.7	46.2	18.2	26.7
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	84	11	46	13	6	2	6	41.6	45.8	44.2	37.1	46.2	18.2	40.0
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	71	12	38	9	6	4	2	35.1	50.0	36.5	25.7	46.2	36.4	13.3
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	29	8	15	4	1	1	0	14.4	33.3	14.4	11.4	7.7	9.1	0.0
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	93	12	42	18	7	6	8	46.0	50.0	40.4	51.4	53.8	54.5	53.3
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	35	3	19	5	0	2	6	17.3	12.5	18.3	14.3	0.0	18.2	40.0
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	39	3	22	7	2	1	4	19.3	12.5	21.2	20.0	15.4	9.1	26.7
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	33	1	14	6	3	5	4	16.3	4.2	13.5	17.1	23.1	45.5	26.7
その他	8	1	4	2	0	0	1	4.0	4.2	3.8	5.7	0.0	0.0	6.7
特に課題となるものはない	16	2	7	2	2	1	2	7.9	8.3	6.7	5.7	15.4	9.1	13.3
全体	202	24	104	35	13	11	15	-	-	-	-	-	-	-

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q25 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11～50人	51～100人	101～150人	151～200人	201人以上	全体 n=202	10人以下 n=24	11～50人 n=104	51～100人 n=35	101～150人 n=13	151～200人 n=11	201人以上 n=15
社会人インターンシップの優良事例の紹介	74	12	36	11	5	3	7	36.6	50.0	34.6	31.4	38.5	27.3	46.7
社会人インターンシップのコーディネーターなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	60	6	33	12	5	0	4	29.7	25.0	31.7	34.3	38.5	0.0	26.7
社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成	130	17	69	21	6	8	9	64.4	70.8	66.3	60.0	46.2	72.7	60.0
社会人インターンシップ参加者へ支払う金銭(日当、手当、交通費など)に対する助成	122	15	68	20	7	5	7	60.4	62.5	65.4	57.1	53.8	45.5	46.7
ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援	137	22	66	25	7	8	9	67.8	91.7	63.5	71.4	53.8	72.7	60.0
合同説明会などの参加者とのマッチングイベント	99	8	45	21	8	8	9	49.0	33.3	43.3	60.0	61.5	72.7	60.0
社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度	65	10	28	13	5	3	6	32.2	41.7	26.9	37.1	38.5	27.3	40.0
情報セキュリティ対策への支援	31	4	17	4	1	2	3	15.3	16.7	16.3	11.4	7.7	18.2	20.0
参加者の身体の安全面の課題やリスクに対する支援	39	6	19	8	2	1	3	19.3	25.0	18.3	22.9	15.4	9.1	20.0
その他	2	0	1	0	0	0	1	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	6.7
特に期待する行政の支援策はない	4	0	3	1	0	0	0	2.0	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0
全体	202	24	104	35	13	11	15	-	-	-	-	-	-	-

【Q23で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11～50人	51～100人	101～150人	151～200人	201人以上	全体 n=381	10人以下 n=40	11～50人 n=150	51～100人 n=84	101～150人 n=30	151～200人 n=24	201人以上 n=53
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	169	17	71	39	10	7	25	44.4	42.5	47.3	46.4	33.3	29.2	47.2
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	104	11	44	22	8	7	12	27.3	27.5	29.3	26.2	26.7	29.2	22.6
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	83	10	37	12	6	5	13	21.8	25.0	24.7	14.3	20.0	20.8	24.5
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	49	5	20	10	3	4	7	12.9	12.5	13.3	11.9	10.0	16.7	13.2
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	45	4	20	8	4	4	5	11.8	10.0	13.3	9.5	13.3	16.7	9.4
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	89	5	28	18	8	9	21	23.4	12.5	18.7	21.4	26.7	37.5	39.6
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	44	6	23	7	1	3	4	11.5	15.0	15.3	8.3	3.3	12.5	7.5
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	52	4	15	19	4	3	7	13.6	10.0	10.0	22.6	13.3	12.5	13.2
そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない	131	20	48	25	11	11	16	34.4	50.0	32.0	29.8	36.7	45.8	30.2
中途採用の実施又は拡大を予定していないため、社会人インターンシップも実施又は拡大する必要がない	38	2	14	8	5	2	7	10.0	5.0	9.3	9.5	16.7	8.3	13.2
その他	27	5	7	8	3	2	2	7.1	12.5	4.7	9.5	10.0	8.3	3.8
全体	381	40	150	84	30	24	53	-	-	-	-	-	-	-

4. 最後に、企業ヒアリング調査への協力の可否について伺います

【全ての企業等に伺います。】

Q27 本調査研究では、就職氷河期世代を含む中途採用や社会人インターンシップを促進するための啓発ツールとして「取組事例集」の作成を予定しており、掲載事例の収集のため、本アンケート調査の御回答についてより詳細にお伺いする企業ヒアリング調査(対面又はオンラインで2時間以内を想定)の実施を予定しております。貴社は、企業ヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。(一つを選択)

	件数							割合						
	全体	10人以下	11～50人	51～100人	101～150人	151～200人	201人以上	全体 n=822	10人以下 n=85	11～50人 n=364	51～100人 n=174	101～150人 n=61	151～200人 n=42	201人以上 n=96
協力できる	143	21	64	27	8	13	10	17.4	24.7	17.6	15.5	13.1	31.0	10.4
協力できない	679	64	300	147	53	29	86	82.6	75.3	82.4	84.5	86.9	69.0	89.6
全体	822	85	364	174	61	42	96	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 業種別集計 (50件以上回答のみ)

本調査への回答に当たっては、特に断りがない限り、2021年10月1日時点の状況について、お答えいただくよう、お願いいたします。

### 1. 貴社の基本的な情報について伺います

Q1 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
10人以下	85	23	11	8	12	11	n=822	n=162	n=205	n=73	n=66	n=144
11～50人	364	101	83	37	28	42	10.3	14.2	5.4	11.0	18.2	7.6
51～100人	174	25	48	14	8	46	44.3	62.3	40.5	50.7	42.4	29.2
101～150人	61	5	22	2	3	15	21.2	15.4	23.4	19.2	12.1	31.9
151～200人	42	4	10	2	6	11	7.4	3.1	10.7	2.7	4.5	10.4
201人以上	96	4	31	10	9	19	5.1	2.5	4.9	2.7	9.1	7.6
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q2 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
農業、林業	2	0	0	0	0	0	n=822	n=162	n=205	n=73	n=66	n=144
漁業	0	0	0	0	0	0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	162	162	0	0	0	0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	205	0	205	0	0	0	0.1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	9	0	0	0	0	0	19.7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	73	0	0	73	0	0	24.9	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	24	0	0	0	0	0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売業、小売業	66	0	0	0	66	0	8.9	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
金融業、保険業	14	0	0	0	0	0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	5	0	0	0	0	0	8.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	31	0	0	0	0	0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	5	0	0	0	0	0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	7	0	0	0	0	0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	3	0	0	0	0	0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	144	0	0	0	0	144	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
複合サービス業	2	0	0	0	0	0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	48	0	0	0	0	0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	5.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
分類不能の産業	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	21	0	0	0	0	0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

業種別集計  
(50件以上回答のみ)

Q3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=822	建設業 n=162	製造業 n=205	情報通信業 n=73	卸売業、小売業 n=66	医療・福祉 n=144
北海道	19	3	1	3	2	2	2.3	1.9	0.5	4.1	3.0	1.4
青森県	17	5	1	0	3	2	2.1	3.1	0.5	0.0	4.5	1.4
岩手県	16	6	2	0	0	3	1.9	3.7	1.0	0.0	0.0	2.1
宮城県	18	1	5	1	1	4	2.2	0.6	2.4	1.4	1.5	2.8
秋田県	18	3	3	1	0	7	2.2	1.9	1.5	1.4	0.0	4.9
山形県	18	3	4	2	1	1	2.2	1.9	2.0	2.7	1.5	0.7
福島県	40	10	8	3	0	9	4.9	6.2	3.9	4.1	0.0	6.3
茨城県	14	3	2	4	0	3	1.7	1.9	1.0	5.5	0.0	2.1
栃木県	18	6	6	1	0	3	2.2	3.7	2.9	1.4	0.0	2.1
群馬県	22	7	2	0	1	7	2.7	4.3	1.0	0.0	1.5	4.9
埼玉県	21	4	8	0	1	2	2.6	2.5	3.9	0.0	1.5	1.4
千葉県	21	3	4	4	1	4	2.6	1.9	2.0	5.5	1.5	2.8
東京都	84	12	8	25	13	5	10.2	7.4	3.9	34.2	19.7	3.5
神奈川県	21	3	4	3	5	2	2.6	1.9	2.0	4.1	7.6	1.4
新潟県	32	10	13	2	3	3	3.9	6.2	6.3	2.7	4.5	2.1
富山県	17	5	6	1	1	1	2.1	3.1	2.9	1.4	1.5	0.7
石川県	14	4	6	1	1	0	1.7	2.5	2.9	1.4	1.5	0.0
福井県	13	1	4	1	1	3	1.6	0.6	2.0	1.4	1.5	2.1
山梨県	2	0	1	0	0	1	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.7
長野県	23	5	9	0	0	4	2.8	3.1	4.4	0.0	0.0	2.8
岐阜県	19	1	9	2	2	5	2.3	0.6	4.4	2.7	3.0	3.5
静岡県	17	1	5	3	1	6	2.1	0.6	2.4	4.1	1.5	4.2
愛知県	41	8	11	2	6	6	5.0	4.9	5.4	2.7	9.1	4.2
三重県	14	1	4	0	1	4	1.7	0.6	2.0	0.0	1.5	2.8
滋賀県	11	2	4	0	1	3	1.3	1.2	2.0	0.0	1.5	2.1
京都府	19	3	7	0	2	4	2.3	1.9	3.4	0.0	3.0	2.8
大阪府	31	2	12	4	2	4	3.8	1.2	5.9	5.5	3.0	2.8
兵庫県	11	1	6	1	1	1	1.3	0.6	2.9	1.4	1.5	0.7
奈良県	10	5	3	0	1	1	1.2	3.1	1.5	0.0	1.5	0.7
和歌山県	8	2	2	0	0	2	1.0	1.2	1.0	0.0	0.0	1.4
鳥取県	3	1	1	0	0	1	0.4	0.6	0.5	0.0	0.0	0.7
島根県	14	4	1	1	1	3	1.7	2.5	0.5	1.4	1.5	2.1
岡山県	19	2	7	1	3	4	2.3	1.2	3.4	1.4	4.5	2.8
広島県	24	5	8	0	5	1	2.9	3.1	3.9	0.0	7.6	0.7
山口県	11	1	5	0	0	3	1.3	0.6	2.4	0.0	0.0	2.1
徳島県	9	1	2	0	1	3	1.1	0.6	1.0	0.0	1.5	2.1
香川県	6	1	1	0	0	3	0.7	0.6	0.5	0.0	0.0	2.1
愛媛県	7	2	2	0	0	3	0.9	1.2	1.0	0.0	0.0	2.1
高知県	10	3	2	1	1	1	1.2	1.9	1.0	1.4	1.5	0.7
福岡県	10	1	2	1	0	3	1.2	0.6	1.0	1.4	0.0	2.1
佐賀県	6	3	2	0	0	0	0.7	1.9	1.0	0.0	0.0	0.0
長崎県	10	2	2	0	1	5	1.2	1.2	1.0	0.0	1.5	3.5
熊本県	7	2	1	1	0	1	0.9	1.2	0.5	1.4	0.0	0.7
大分県	17	7	4	1	1	2	2.1	4.3	2.0	1.4	1.5	1.4
宮崎県	10	2	2	0	0	2	1.2	1.2	1.0	0.0	0.0	1.4
鹿児島県	18	5	2	1	2	5	2.2	3.1	1.0	1.4	3.0	3.5
沖縄県	12	0	1	2	0	2	1.5	0.0	0.5	2.7	0.0	1.4
海外	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q4 貴社の直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)

※設立後5年未満の場合は、設立年と比較してお考えください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=822	建設業 n=162	製造業 n=205	情報通信業 n=73	卸売業、小売業 n=66	医療・福祉 n=144
50%以上の増加	58	11	12	10	5	8	7.1	6.8	5.9	13.7	7.6	5.6
20~50%の増加	126	26	27	27	5	17	15.3	16.0	13.2	37.0	7.6	11.8
5~20%の増加	221	44	41	23	18	47	26.9	27.2	20.0	31.5	27.3	32.6
マイナス5~5%の間でほぼ横ばい	194	50	51	6	9	42	23.6	30.9	24.9	8.2	13.6	29.2
減少傾向にある	201	29	72	7	24	25	24.5	17.9	35.1	9.6	36.4	17.4
該当する財務指標がなく回答できない	22	2	2	0	5	5	2.7	1.2	1.0	0.0	7.6	3.5
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q5 貴社の5年後の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、現在と比較してどのようになると見込んでいるかについて教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=822	建設業 n=162	製造業 n=205	情報通信業 n=73	卸売業、小売業 n=66	医療・福祉 n=144
大きく拡大する	53	9	16	10	5	2	6.4	5.6	7.8	13.7	7.6	1.4
やや拡大する	318	43	98	46	26	40	38.7	26.5	47.8	63.0	39.4	27.8
ほぼ横ばい	238	55	44	11	9	67	29.0	34.0	21.5	15.1	13.6	46.5
やや縮小する	102	32	13	2	12	25	12.4	19.8	6.3	2.7	18.2	17.4
大きく縮小する	13	5	3	0	1	1	1.6	3.1	1.5	0.0	1.5	0.7
わからない	86	17	29	4	12	5	10.5	10.5	14.1	5.5	18.2	3.5
該当する財務指標がなく回答できない	12	1	2	0	1	4	1.5	0.6	1.0	0.0	1.5	2.8
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 業種別集計 (50件以上回答のみ)

### 2. 中途採用の実施状況について伺います

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業(パート・アルバイトも含む)した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、貴社で勤務する非正規雇用労働者(派遣労働者、パート・アルバイトなど)の正規雇用への転換は含めません。

Q6 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。(一つを選択)

※募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」とお答えください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=822	n=162	n=205	n=73	n=66	n=144
実施している	789	158	196	71	65	134	96.0	97.5	95.6	97.3	98.5	93.1
実施していない	33	4	9	2	1	10	4.0	2.5	4.4	2.7	1.5	6.9
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q7 貴社で、① 過去3年間に中途採用した人数と、そのうち② 採用時概ね35～49歳だった者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった者の割合について、それぞれ教えてください。

※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

Q7.① 貴社で、過去3年間に中途採用した人数を教えてください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=789	n=158	n=196	n=71	n=65	n=134
0人	24	5	3	7	1	4	3.0	3.2	1.5	9.9	1.5	3.0
1～5人	330	89	90	28	29	21	41.8	56.3	45.9	39.4	44.6	15.7
6～10人	159	41	51	15	13	14	20.2	25.9	26.0	21.1	20.0	10.4
11～15人	67	9	14	8	6	22	8.5	5.7	7.1	11.3	9.2	16.4
16～20人	38	4	11	1	2	12	4.8	2.5	5.6	1.4	3.1	9.0
21人以上	129	5	22	12	7	48	16.3	3.2	11.2	16.9	10.8	35.8
わからない	42	5	5	0	7	13	5.3	3.2	2.6	0.0	10.8	9.7
全体	789	158	196	71	65	134	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7.② ①のうち、採用時概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=765	n=153	n=193	n=64	n=64	n=130
0%	140	33	39	16	14	4	18.3	21.6	20.2	25.0	21.9	3.1
0.1%～33.3%	261	42	68	33	22	37	34.1	27.5	35.2	51.6	34.4	28.5
33.4%～66.7%	230	46	53	11	16	61	30.1	30.1	27.5	17.2	25.0	46.9
66.8%～99.9%	63	12	16	3	7	17	8.2	7.8	8.3	4.7	10.9	13.1
100%	41	18	11	1	4	0	5.4	11.8	5.7	1.6	6.3	0.0
わからない	30	2	6	0	1	11	3.9	1.3	3.1	0.0	1.6	8.5
全体	765	153	193	64	64	130	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7.③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合について教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=765	n=153	n=193	n=64	n=64	n=130
0%	199	47	60	15	16	10	26.0	30.7	31.1	23.4	25.0	7.7
0.1%～33.3%	203	46	54	20	18	40	26.5	30.1	28.0	31.3	28.1	30.8
33.4%～66.7%	120	26	29	12	6	22	15.7	17.0	15.0	18.8	9.4	16.9
66.8%～99.9%	55	6	12	7	3	12	7.2	3.9	6.2	10.9	4.7	9.2
100%	42	12	11	3	7	1	5.5	7.8	5.7	4.7	10.9	0.8
わからない	145	16	27	7	14	45	19.0	10.5	14.0	10.9	21.9	34.6
無回答	1	0	0	0	0	0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	765	153	193	64	64	130	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q8 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=822	n=162	n=205	n=73	n=66	n=144
考えている	473	111	90	50	39	87	57.5	68.5	43.9	68.5	59.1	60.4
少し考えている	134	24	45	9	6	21	16.3	14.8	22.0	12.3	9.1	14.6
どちらともいえない	153	19	52	10	13	25	18.6	11.7	25.4	13.7	19.7	17.4
あまり考えていない	41	7	12	2	6	8	5.0	4.3	5.9	2.7	9.1	5.6
考えていない	20	1	6	2	2	3	2.4	0.6	2.9	2.7	3.0	2.1
無回答	1	0	0	0	0	0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

業種別集計  
(50件以上回答のみ)

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q9 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=607	n=135	n=135	n=59	n=45	n=108
専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得	399	104	87	51	23	61	65.7	77.0	64.4	86.4	51.1	56.5
高度なマネジメント能力や豊富なマネジメント経験を持つ人材の獲得	146	30	32	33	9	15	24.1	22.2	23.7	55.9	20.0	13.9
専門知識やマネジメント能力に関わらず仕事経験豊富な人材の獲得	169	45	20	20	10	36	27.8	33.3	14.8	33.9	22.2	33.3
年齢など人員構成の適正化	242	56	60	15	29	34	39.9	41.5	44.4	25.4	64.4	31.5
組織における人材の多様性の確保	179	40	26	17	16	39	29.5	29.6	19.3	28.8	35.6	36.1
既存事業の拡大や新規事業への進出	218	42	52	29	20	27	35.9	31.1	38.5	49.2	44.4	25.0
退職者や休職者による人員不足の補填	341	67	77	17	20	83	56.2	49.6	57.0	28.8	44.4	76.9
新卒採用だけでは必要な人員が確保できない	289	72	63	17	11	72	47.6	53.3	46.7	28.8	24.4	66.7
新卒採用を実施しておらず、中途採用による人員確保が必要	48	8	9	1	8	8	7.9	5.9	6.7	1.7	17.8	7.4
その他	10	2	2	1	2	0	1.6	1.5	1.5	1.7	4.4	0.0
全体	607	135	135	59	45	108	-	-	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=607	n=135	n=135	n=59	n=45	n=108
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	132	21	33	10	9	25	21.7	15.6	24.4	16.9	20.0	23.1
社内の教育訓練や研修制度が十分整備されていない	152	37	36	9	13	33	25.0	27.4	26.7	15.3	28.9	30.6
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	76	17	17	12	2	13	12.5	12.6	12.6	20.3	4.4	12.0
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	93	25	16	14	4	15	15.3	18.5	11.9	23.7	8.9	13.9
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	82	13	15	16	8	15	13.5	9.6	11.1	27.1	17.8	13.9
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	132	33	23	16	8	28	21.7	24.4	17.0	27.1	17.8	25.9
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	325	74	70	30	23	56	53.5	54.8	51.9	50.8	51.1	51.9
その他	27	7	3	2	4	6	4.4	5.2	2.2	3.4	8.9	5.6
特に課題となるものはない	63	16	19	3	7	8	10.4	11.9	14.1	5.1	15.6	7.4
全体	607	135	135	59	45	108	-	-	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q11 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=607	n=135	n=135	n=59	n=45	n=108
キャリアコンサルタントなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	63	10	14	8	7	8	10.4	7.4	10.4	13.6	15.6	7.4
中途採用の優良事例の紹介	89	23	14	6	8	17	14.7	17.0	10.4	10.2	17.8	15.7
中途採用の取組やその費用に対する助成	344	76	64	39	25	70	56.7	56.3	47.4	66.1	55.6	64.8
合同説明会などの求職者とのマッチングイベント	282	55	54	30	20	62	46.5	40.7	40.0	50.8	44.4	57.4
ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介	337	75	66	25	18	74	55.5	55.6	48.9	42.4	40.0	68.5
女性活躍など雇用管理改善に取り組む企業への認定制度の充実(例:くるみん認定)	67	9	12	3	3	21	11.0	6.7	8.9	5.1	6.7	19.4
求職者の職業能力の見える化(例:ジョブカード)	159	33	48	10	11	22	26.2	24.4	35.6	16.9	24.4	20.4
求職者の能力向上のための職業訓練の提供	98	32	20	6	5	15	16.1	23.7	14.8	10.2	11.1	13.9
求職者のリカレント教育の受講に対する支援	39	12	6	3	6	6	6.4	8.9	4.4	5.1	13.3	5.6
採用活動や採用後の働き方のオンライン化・デジタル化に対する支援	92	15	21	12	9	20	15.2	11.1	15.6	20.3	20.0	18.5
その他	22	8	3	4	1	2	3.6	5.9	2.2	6.8	2.2	1.9
特に期待する行政の支援策はない	36	10	10	3	2	5	5.9	7.4	7.4	5.1	4.4	4.6
全体	607	135	135	59	45	108	-	-	-	-	-	-

【Q8で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q12 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=61	n=8	n=18	n=4	n=8	n=11
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	3	1	0	0	0	1	4.9	12.5	0.0	0.0	0.0	9.1
新卒中心の採用方針であり中途採用を実施又は拡大する考えはない	33	5	10	3	6	3	54.1	62.5	55.6	75.0	75.0	27.3
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	2	1	0	0	0	0	3.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	1	1	0	0	0	0	1.6	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	3	0	1	0	1	1	4.9	0.0	5.6	0.0	12.5	9.1
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	13	1	2	2	3	2	21.3	12.5	11.1	50.0	37.5	18.2
必要な人員は確保できており、中途採用を実施又は拡大する必要がない	17	2	6	0	2	3	27.9	25.0	33.3	0.0	25.0	27.3
その他	6	1	1	0	1	3	9.8	12.5	5.6	0.0	12.5	27.3
全体	61	8	18	4	8	11	-	-	-	-	-	-

業種別集計  
(50件以上回答のみ)

3. 中途採用を実施する上での取組としての社会人インターンシップの実施状況について伺います

※本調査において、「社会人インターンシップ」とは中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験(例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど)を行うものを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用(常用雇用への移行を念頭に求職者を3か月以内の有期で試用雇用するもの)は除きます。

【Q6で「1.実施している」とご回答いただいた場合に伺います。】

Q13 過去3年間、貴社で中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることがあれば、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
	n=789	n=158	n=196	n=71	n=65	n=134						
募集時における職務内容の明確化	524	105	125	52	42	91	66.4	66.5	63.8	73.2	64.6	67.9
多様な正社員制度の導入	109	20	12	7	12	28	13.8	12.7	6.1	9.9	18.5	20.9
職場見学の実施	408	60	131	22	21	114	51.7	38.0	66.8	31.0	32.3	85.1
社会人インターンシップの実施	58	5	9	5	5	22	7.4	3.2	4.6	7.0	7.7	16.4
トライアル雇用の実施	168	31	47	11	18	35	21.3	19.6	24.0	15.5	27.7	26.1
カムバック制度・キャリアリターン制度(学業・転職等による理由で退職した社員に再雇用の道を開く仕組み)の導入	57	11	6	7	4	13	7.2	7.0	3.1	9.9	6.2	9.7
育児・介護支援制度等の利活用のしやすさの紹介	245	32	42	30	17	74	31.1	20.3	21.4	42.3	26.2	55.2
兼業・副業の容認	76	9	14	6	5	20	9.6	5.7	7.1	8.5	7.7	14.9
選考段階における入社後に上司・同僚になる社員の紹介	128	20	41	10	10	19	16.2	12.7	20.9	14.1	15.4	14.2
転職者が不利にならないような制度(休暇の取得、昇格ルールなど)の工夫	167	29	33	12	17	39	21.2	18.4	16.8	16.9	26.2	29.1
社内での中途採用に対する理解の促進	154	41	27	12	14	26	19.5	25.9	13.8	16.9	21.5	19.4
その他	25	6	3	2	2	6	3.2	3.8	1.5	2.8	3.1	4.5
特になし	70	21	21	2	6	4	8.9	13.3	10.7	2.8	9.2	3.0
全体	789	158	196	71	65	134	-	-	-	-	-	-

【Q13で「4.社会人インターンシップの実施」とご回答いただいた場合に伺います。】

Q14 貴社で実施した社会人インターンシップについて、① 過去3年間で受け入れた人数と、そのうち② 受け入れ時に概ね35～49歳だった参加者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった参加者の割合、④ 中途採用に至った割合を、それぞれ教えてください。

Q14.① 過去3年間で受け入れた人数を教えてください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
	n=58	n=5	n=9	n=5	n=5	n=22						
0人	13	0	2	3	1	2	22.4	0.0	22.2	60.0	20.0	9.1
1人	10	2	4	0	1	3	17.2	40.0	44.4	0.0	20.0	13.6
2人	7	0	0	0	1	4	12.1	0.0	0.0	0.0	20.0	18.2
3人	3	0	1	0	0	1	5.2	0.0	11.1	0.0	0.0	4.5
4人	1	0	1	0	0	0	1.7	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
5人	4	0	0	1	1	2	6.9	0.0	0.0	20.0	20.0	9.1
6人以上	12	3	1	1	0	4	20.7	60.0	11.1	20.0	0.0	18.2
わからない	8	0	0	0	1	6	13.8	0.0	0.0	0.0	20.0	27.3
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14.② ①のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
	n=45	n=5	n=7	n=2	n=4	n=20						
0%	13	1	4	1	1	4	28.9	20.0	57.1	50.0	25.0	20.0
0.1%～33.3%	10	2	1	1	1	2	22.2	40.0	14.3	50.0	25.0	10.0
33.4%～66.7%	8	1	0	0	0	6	17.8	20.0	0.0	0.0	0.0	30.0
66.8%～99.9%	3	0	1	0	1	1	6.7	0.0	14.3	0.0	25.0	5.0
100%	5	1	1	0	1	2	11.1	20.0	14.3	0.0	25.0	10.0
わからない	6	0	0	0	0	5	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
全体	45	5	7	2	4	20	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14.③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
	n=45	n=5	n=7	n=2	n=4	n=20						
0%	14	5	1	0	1	5	31.1	100.0	14.3	0.0	25.0	25.0
0.1%～33.3%	6	0	2	1	0	2	13.3	0.0	28.6	50.0	0.0	10.0
33.4%～66.7%	2	0	0	0	0	2	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
66.8%～99.9%	2	0	0	0	1	0	4.4	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
100%	10	0	4	0	2	4	22.2	0.0	57.1	0.0	50.0	20.0
わからない	11	0	0	1	0	7	24.4	0.0	0.0	50.0	0.0	35.0
全体	45	5	7	2	4	20	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14.④ ①のうち、中途採用に至った割合を教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
	n=45	n=5	n=7	n=2	n=4	n=20						
0%	6	1	2	1	0	2	13.3	20.0	28.6	50.0	0.0	10.0
0.1%～33.3%	8	1	2	1	0	2	17.8	20.0	28.6	50.0	0.0	10.0
33.4%～66.7%	10	1	1	0	1	6	22.2	20.0	14.3	0.0	25.0	30.0
66.8%～99.9%	4	0	1	0	0	1	8.9	0.0	14.3	0.0	0.0	5.0
100%	11	2	1	0	3	4	24.4	40.0	14.3	0.0	75.0	20.0
わからない	6	0	0	0	0	5	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
全体	45	5	7	2	4	20	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

業種別集計  
(50件以上回答のみ)

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q15 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
ハローワークや自治体による個別の紹介	44	3	7	4	3	19	75.9	60.0	77.8	80.0	60.0	86.4
NPOなどの非営利団体による個別の紹介	6	2	0	1	0	3	10.3	40.0	0.0	20.0	0.0	13.6
マッチングイベント	7	1	1	0	1	2	12.1	20.0	11.1	0.0	20.0	9.1
自社のウェブサイト	16	1	1	0	2	7	27.6	20.0	11.1	0.0	40.0	31.8
求人情報サイト	11	2	1	0	2	3	19.0	40.0	11.1	0.0	40.0	13.6
求人情報誌	4	1	0	0	0	1	6.9	20.0	0.0	0.0	0.0	4.5
SNS	2	0	0	0	0	1	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
その他	11	3	2	0	1	3	19.0	60.0	22.2	0.0	20.0	13.6
全体	58	5	9	5	5	22	-	-	-	-	-	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q16 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)

※複数の受け入れプログラムがあるなどして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものをお答えください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
1日	14	1	0	1	3	7	24.1	20.0	0.0	20.0	60.0	31.8
2～3日	25	2	4	1	2	12	43.1	40.0	44.4	20.0	40.0	54.5
4～7日	6	1	2	1	0	1	10.3	20.0	22.2	20.0	0.0	4.5
8～14日	4	0	1	0	0	2	6.9	0.0	11.1	0.0	0.0	9.1
15～31日	6	1	2	1	0	0	10.3	20.0	22.2	20.0	0.0	0.0
32日以上	3	0	0	1	0	0	5.2	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q17 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。(それぞれ、あてはまるもの一つを選択)

Q17.1 社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
完全に対面で実施	36	2	5	3	4	16	62.1	40.0	55.6	60.0	80.0	72.7
オンラインを活用して実施	3	1	0	1	0	0	5.2	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
実施していない	19	2	4	1	1	6	32.8	40.0	44.4	20.0	20.0	27.3
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.2 実際の業務の体験

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
完全に対面で実施	45	3	7	2	4	21	77.6	60.0	77.8	40.0	80.0	95.5
オンラインを活用して実施	2	1	0	1	0	0	3.4	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
実施していない	11	1	2	2	1	1	19.0	20.0	22.2	40.0	20.0	4.5
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.3 座学による講習

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
完全に対面で実施	25	1	3	2	2	12	43.1	20.0	33.3	40.0	40.0	54.5
オンラインを活用して実施	2	1	0	1	0	0	3.4	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
実施していない	31	3	6	2	3	10	53.4	60.0	66.7	40.0	60.0	45.5
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.4 社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
完全に対面で実施	31	4	5	1	2	13	53.4	80.0	55.6	20.0	40.0	59.1
オンラインを活用して実施	5	1	1	1	0	1	8.6	20.0	11.1	20.0	0.0	4.5
実施していない	22	0	3	3	3	8	37.9	0.0	33.3	60.0	60.0	36.4
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

業種別集計  
(50件以上回答のみ)

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q18 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭(日当、手当、交通費など)の支払いの有無を教えてください。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
あり	13	0	3	0	2	2	22.4	0.0	33.3	0.0	40.0	9.1
なし	45	5	6	5	3	20	77.6	100.0	66.7	100.0	60.0	90.9
全体	58	5	9	5	5	22	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q19 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)

※中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかをお答えください。

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
効果の方が大きい	42	11	7	0	3	11	5.1	6.8	3.4	0.0	4.5	7.6
どちらかといえば効果の方が大きい	126	31	29	4	8	38	15.3	19.1	14.1	5.5	12.1	26.4
どちらともいえない	235	41	55	19	12	52	28.6	25.3	26.8	26.0	18.2	36.1
どちらかといえばコストの方が大きい	99	13	24	18	15	11	12.0	8.0	11.7	24.7	22.7	7.6
コストの方が大きい	56	8	20	9	3	6	6.8	4.9	9.8	12.3	13.6	2.1
自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まず判断できない	122	26	23	18	8	10	14.8	16.0	11.2	24.7	12.1	6.9
わからない	142	32	47	5	11	19	17.3	19.8	22.9	6.8	16.7	13.2
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	118	27	21	3	9	38	70.2	64.3	58.3	75.0	81.8	77.6
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	132	33	24	2	8	43	78.6	78.6	66.7	50.0	72.7	87.8
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	107	26	20	3	9	31	63.7	61.9	55.6	75.0	81.8	63.3
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	61	15	13	1	5	19	36.3	35.7	36.1	25.0	45.5	38.8
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	42	8	4	2	2	15	25.0	19.0	11.1	50.0	18.2	30.6
その他	1	0	1	0	0	0	0.6	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0
全体	168	42	36	4	11	49	-	-	-	-	-	-

【Q19で『4.どちらかといえばコストの方が大きい』『5.コストの方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
実施に人手がゆわすぎる	113	16	34	22	12	10	72.9	76.2	77.3	81.5	50.0	71.4
企画するための労力がかかる	108	15	34	20	16	8	69.7	71.4	77.3	74.1	66.7	57.1
費用負担が大きい	38	4	12	5	8	3	24.5	19.0	27.3	18.5	33.3	21.4
その他	17	2	5	2	4	1	11.0	9.5	11.4	7.4	16.7	7.1
全体	155	21	44	27	24	14	-	-	-	-	-	-

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q21 社会人インターンシップは30～40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者(例えば、「就職氷河期の時代に社会に出て非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方」、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など)の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
有効である	59	11	11	0	7	15	35.1	26.2	30.6	0.0	63.6	30.6
どちらかといえば有効である	78	20	19	2	2	27	46.4	47.6	52.8	50.0	18.2	55.1
どちらともいえない	24	9	4	2	0	7	14.3	21.4	11.1	50.0	0.0	14.3
どちらかといえば有効でない	4	0	2	0	2	0	2.4	0.0	5.6	0.0	18.2	0.0
有効でない	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	3	2	0	0	0	0	1.8	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	168	42	36	4	11	49	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

業種別集計  
(50件以上回答のみ)

【Q21で『1.有効である』『2.どちらかといえば有効である』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=137	建設業 n=31	製造業 n=30	情報通信業 n=2	卸売業、小売業 n=9	医療・福祉 n=42
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	104	20	21	2	8	34	75.9	64.5	70.0	100.0	88.9	81.0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	109	23	22	2	8	36	79.6	74.2	73.3	100.0	88.9	85.7
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	88	21	15	1	8	26	64.2	67.7	50.0	50.0	88.9	61.9
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	44	7	10	1	5	13	32.1	22.6	33.3	50.0	55.6	31.0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力につながる	32	7	4	1	1	12	23.4	22.6	13.3	50.0	11.1	28.6
その他	1	0	1	0	0	0	0.7	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0
全体	137	31	30	2	9	42	-	-	-	-	-	-

【Q21で『4.どちらかといえば有効でない』『5.有効でない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=4	建設業 n=0	製造業 n=2	情報通信業 n=0	卸売業、小売業 n=2	医療・福祉 n=0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない	2	0	0	0	2	0	50.0	-	0.0	-	100.0	-
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい	2	0	1	0	1	0	50.0	-	50.0	-	50.0	-
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる費用が効果に見合わない	1	0	1	0	0	0	25.0	-	50.0	-	0.0	-
その他	0	0	0	0	0	0	0.0	-	0.0	-	0.0	-
全体	4	0	2	0	2	0	-	-	-	-	-	-

【全ての企業等に伺います。】

Q23 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=822	建設業 n=162	製造業 n=205	情報通信業 n=73	卸売業、小売業 n=66	医療・福祉 n=144
考えている	69	17	8	1	5	20	8.4	10.5	3.9	1.4	7.6	13.9
少し考えている	133	41	21	7	10	39	16.2	25.3	10.2	9.6	15.2	27.1
どちらともいえない	239	42	56	19	16	52	29.1	25.9	27.3	26.0	24.2	36.1
あまり考えていない	164	35	47	22	5	17	20.0	21.6	22.9	30.1	7.6	11.8
考えていない	217	27	73	24	30	16	26.4	16.7	35.6	32.9	45.5	11.1
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体 n=202	建設業 n=58	製造業 n=29	情報通信業 n=8	卸売業、小売業 n=15	医療・福祉 n=59
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	69	17	14	4	7	13	34.2	29.3	48.3	50.0	46.7	22.0
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	84	23	14	3	6	19	41.6	39.7	48.3	37.5	40.0	32.2
社会人インターンシップをどのように実施したらよいか分からない	71	23	11	2	5	14	35.1	39.7	37.9	25.0	33.3	23.7
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	29	6	2	4	5	7	14.4	10.3	6.9	50.0	33.3	11.9
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	93	27	13	4	6	29	46.0	46.6	44.8	50.0	40.0	49.2
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	35	7	7	3	5	7	17.3	12.1	24.1	37.5	33.3	11.9
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	39	16	2	0	4	14	19.3	27.6	6.9	0.0	26.7	23.7
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	33	3	3	0	2	21	16.3	5.2	10.3	0.0	13.3	35.6
その他	8	2	0	1	0	2	4.0	3.4	0.0	12.5	0.0	3.4
特に課題となるものはない	16	4	1	0	2	6	7.9	6.9	3.4	0.0	13.3	10.2
全体	202	58	29	8	15	59	-	-	-	-	-	-

## 業種別集計 (50件以上回答のみ)

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q25 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=202	n=58	n=29	n=8	n=15	n=59
社会人インターンシップの優良事例の紹介	74	19	7	2	9	19	36.6	32.8	24.1	25.0	60.0	32.2
社会人インターンシップのコーディネーターなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	60	18	10	2	5	14	29.7	31.0	34.5	25.0	33.3	23.7
社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成	130	33	19	8	11	41	64.4	56.9	65.5	100.0	73.3	69.5
社会人インターンシップ参加者へ支払う金銭(日当、手当、交通費など)に対する助成	122	34	18	5	11	34	60.4	58.6	62.1	62.5	73.3	57.6
ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援	137	35	20	6	11	43	67.8	60.3	69.0	75.0	73.3	72.9
合同説明会などの参加者とのマッチングイベント	99	26	12	4	6	35	49.0	44.8	41.4	50.0	40.0	59.3
社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度	65	17	4	4	7	20	32.2	29.3	13.8	50.0	46.7	33.9
情報セキュリティ対策への支援	31	3	6	2	4	10	15.3	5.2	20.7	25.0	26.7	16.9
参加者の身体の安全面の課題やリスクに対する支援	39	18	0	1	2	12	19.3	31.0	0.0	12.5	13.3	20.3
その他	2	1	0	0	0	1	1.0	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7
特に期待する行政の支援策はない	4	2	0	0	0	0	2.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	202	58	29	8	15	59	-	-	-	-	-	-

【Q23で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=381	n=62	n=120	n=46	n=35	n=33
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	169	30	62	23	14	13	44.4	48.4	51.7	50.0	40.0	39.4
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	104	18	40	14	9	7	27.3	29.0	33.3	30.4	25.7	21.2
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	83	13	28	7	9	7	21.8	21.0	23.3	15.2	25.7	21.2
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	49	8	22	7	4	2	12.9	12.9	18.3	15.2	11.4	6.1
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	45	9	15	3	6	4	11.8	14.5	12.5	6.5	17.1	12.1
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	89	12	31	22	7	3	23.4	19.4	25.8	47.8	20.0	9.1
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	44	17	18	0	1	1	11.5	27.4	15.0	0.0	2.9	3.0
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	52	5	23	2	3	9	13.6	8.1	19.2	4.3	8.6	27.3
そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない	131	21	30	20	10	10	34.4	33.9	25.0	43.5	28.6	30.3
中途採用の実施又は拡大を予定していないため、社会人インターンシップも実施又は拡大する必要がない	38	4	15	2	5	6	10.0	6.5	12.5	4.3	14.3	18.2
その他	27	6	10	3	0	2	7.1	9.7	8.3	6.5	0.0	6.1
全体	381	62	120	46	35	33	-	-	-	-	-	-

#### 4. 最後に、企業ヒアリング調査への協力の可否について伺います

【全ての企業等に伺います。】

Q27 本調査研究では、就職氷河期世代を含む中途採用や社会人インターンシップを促進するための啓発ツールとして「取組事例集」の作成を予定しており、掲載事例の収集のため、本アンケート調査の御回答についてより詳細にお伺いする企業ヒアリング調査(対面又はオンラインで2時間以内を想定)の実施を予定しております。貴社は、企業ヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。(一つを選択)

	件数						割合					
	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉	全体	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	医療・福祉
							n=822	n=162	n=205	n=73	n=66	n=144
協力できる	143	33	23	15	10	27	17.4	20.4	11.2	20.5	15.2	18.8
協力できない	679	129	182	58	56	117	82.6	79.6	88.8	79.5	84.8	81.3
全体	822	162	205	73	66	144	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 過去5年間の売上高増減傾向別集計

本調査への回答に当たっては、特に断りがない限り、2021年10月1日時点の状況について、お答えいただくよう、お願いいたします。

### 1. 貴社の基本的な情報について伺います

Q1 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
10人以下	85	41	13	29	10.3	10.1	6.7	14.4
11～50人	364	187	89	80	44.3	46.2	45.9	39.8
51～100人	174	88	44	40	21.2	21.7	22.7	19.9
101～150人	61	26	15	19	7.4	6.4	7.7	9.5
151～200人	42	17	9	12	5.1	4.2	4.6	6.0
201人以上	96	46	24	21	11.7	11.4	12.4	10.4
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

Q2 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
農業、林業	2	1	1	0	0.2	0.2	0.5	0.0
漁業	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	0	0	0.1	0.2	0.0	0.0
建設業	162	81	50	29	19.7	20.0	25.8	14.4
製造業	205	80	51	72	24.9	19.8	26.3	35.8
電気・ガス・熱供給・水道業	9	3	3	2	1.1	0.7	1.5	1.0
情報通信業	73	60	6	7	8.9	14.8	3.1	3.5
運輸業、郵便業	24	3	2	16	2.9	0.7	1.0	8.0
卸売業、小売業	66	28	9	24	8.0	6.9	4.6	11.9
金融業、保険業	14	2	7	3	1.7	0.5	3.6	1.5
不動産業、物品賃貸業	5	1	3	1	0.6	0.2	1.5	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	31	22	7	2	3.8	5.4	3.6	1.0
宿泊業、飲食サービス業	5	1	0	4	0.6	0.2	0.0	2.0
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	1	4	0.9	0.2	0.5	2.0
教育、学習支援業	3	2	1	0	0.4	0.5	0.5	0.0
医療・福祉	144	72	42	25	17.5	17.8	21.6	12.4
複合サービス業	2	1	0	1	0.2	0.2	0.0	0.5
サービス業(他に分類されないもの)	48	35	8	4	5.8	8.6	4.1	2.0
公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
分類不能の産業	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	21	11	3	7	2.6	2.7	1.5	3.5
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

過去5年間の売上高増減傾向別集計

Q3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
北海道	19	12	5	2	2.3	3.0	2.6	1.0
青森県	17	9	4	3	2.1	2.2	2.1	1.5
岩手県	16	7	6	3	1.9	1.7	3.1	1.5
宮城県	18	8	5	5	2.2	2.0	2.6	2.5
秋田県	18	10	5	3	2.2	2.5	2.6	1.5
山形県	18	8	6	4	2.2	2.0	3.1	2.0
福島県	40	19	9	12	4.9	4.7	4.6	6.0
茨城県	14	12	2	0	1.7	3.0	1.0	0.0
栃木県	18	10	6	2	2.2	2.5	3.1	1.0
群馬県	22	6	5	10	2.7	1.5	2.6	5.0
埼玉県	21	6	5	10	2.6	1.5	2.6	5.0
千葉県	21	11	3	5	2.6	2.7	1.5	2.5
東京都	84	49	18	12	10.2	12.1	9.3	6.0
神奈川県	21	11	4	6	2.6	2.7	2.1	3.0
新潟県	32	13	6	13	3.9	3.2	3.1	6.5
富山県	17	9	5	2	2.1	2.2	2.6	1.0
石川県	14	5	4	5	1.7	1.2	2.1	2.5
福井県	13	4	5	4	1.6	1.0	2.6	2.0
山梨県	2	0	0	1	0.2	0.0	0.0	0.5
長野県	23	14	7	2	2.8	3.5	3.6	1.0
岐阜県	19	7	7	5	2.3	1.7	3.6	2.5
静岡県	17	10	1	6	2.1	2.5	0.5	3.0
愛知県	41	18	7	10	5.0	4.4	3.6	5.0
三重県	14	4	2	8	1.7	1.0	1.0	4.0
滋賀県	11	5	1	4	1.3	1.2	0.5	2.0
京都府	19	9	5	5	2.3	2.2	2.6	2.5
大阪府	31	12	11	8	3.8	3.0	5.7	4.0
兵庫県	11	5	3	3	1.3	1.2	1.5	1.5
奈良県	10	4	5	1	1.2	1.0	2.6	0.5
和歌山県	8	2	3	3	1.0	0.5	1.5	1.5
鳥取県	3	1	1	1	0.4	0.2	0.5	0.5
島根県	14	4	7	3	1.7	1.0	3.6	1.5
岡山県	19	12	4	2	2.3	3.0	2.1	1.0
広島県	24	15	2	7	2.9	3.7	1.0	3.5
山口県	11	6	4	0	1.3	1.5	2.1	0.0
徳島県	9	6	2	1	1.1	1.5	1.0	0.5
香川県	6	3	2	1	0.7	0.7	1.0	0.5
愛媛県	7	4	1	2	0.9	1.0	0.5	1.0
高知県	10	4	4	2	1.2	1.0	2.1	1.0
福岡県	10	4	2	4	1.2	1.0	1.0	2.0
佐賀県	6	4	1	1	0.7	1.0	0.5	0.5
長崎県	10	7	0	3	1.2	1.7	0.0	1.5
熊本県	7	4	2	1	0.9	1.0	1.0	0.5
大分県	17	6	3	7	2.1	1.5	1.5	3.5
宮崎県	10	6	1	3	1.2	1.5	0.5	1.5
鹿児島県	18	12	3	2	2.2	3.0	1.5	1.0
沖縄県	12	8	0	4	1.5	2.0	0.0	2.0
海外	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

Q4 貴社の直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)  
※設立後5年未満の場合は、設立年と比較してお考えください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
50%以上の増加	58	58	0	0	7.1	14.3	0.0	0.0
20~50%の増加	126	126	0	0	15.3	31.1	0.0	0.0
5~20%の増加	221	221	0	0	26.9	54.6	0.0	0.0
マイナス5~5%の間でほぼ横ばい	194	0	194	0	23.6	0.0	100.0	0.0
減少傾向にある	201	0	0	201	24.5	0.0	0.0	100.0
該当する財務指標がなく回答できない	22	0	0	0	2.7	0.0	0.0	0.0
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

Q5 貴社の5年後の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、現在と比較してどのようになると見込んでいるかについて教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
大きく拡大する	53	37	8	7	6.4	9.1	4.1	3.5
やや拡大する	318	198	52	65	38.7	48.9	26.8	32.3
ほぼ横ばい	238	106	82	48	29.0	26.2	42.3	23.9
やや縮小する	102	38	28	35	12.4	9.4	14.4	17.4
大きく縮小する	13	5	2	6	1.6	1.2	1.0	3.0
わからない	86	20	21	39	10.5	4.9	10.8	19.4
該当する財務指標がなく回答できない	12	1	1	1	1.5	0.2	0.5	0.5
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

過去5年間の売上高増減傾向別集計

2. 中途採用の実施状況について伺います

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業(パート・アルバイトも含む)した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、貴社で勤務する非正規雇用労働者(派遣労働者、パート・アルバイトなど)の正規雇用への転換は含めません。

Q6 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。(一つを選択)

※募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」とお答えください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
実施している	789	398	185	186	96.0	98.3	95.4	92.5
実施していない	33	7	9	15	4.0	1.7	4.6	7.5
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q7 貴社で、① 過去3年間に中途採用した人数と、そのうち② 採用時概ね35～49歳だった者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった者の割合について、それぞれ教えてください。

※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

Q7\_① 貴社で、過去3年間に中途採用した人数を教えてください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=789	増加傾向 n=398	横ばい n=185	減少傾向 n=186
0人	24	17	5	2	3.0	4.3	2.7	1.1
1～5人	330	155	86	86	41.8	38.9	46.5	46.2
6～10人	159	79	39	37	20.2	19.8	21.1	19.9
11～15人	67	31	20	15	8.5	7.8	10.8	8.1
16～20人	38	19	6	13	4.8	4.8	3.2	7.0
21人以上	129	71	27	25	16.3	17.8	14.6	13.4
わからない	42	26	2	8	5.3	6.5	1.1	4.3
全体	789	398	185	186	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7\_② ①のうち、採用時概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=765	増加傾向 n=381	横ばい n=180	減少傾向 n=184
0%	140	65	39	33	18.3	17.1	21.7	17.9
0.1%～33.3%	261	158	44	53	34.1	41.5	24.4	28.8
33.4%～66.7%	230	101	67	55	30.1	26.5	37.2	29.9
66.8%～99.9%	63	25	16	22	8.2	6.6	8.9	12.0
100%	41	13	12	15	5.4	3.4	6.7	8.2
わからない	30	19	2	6	3.9	5.0	1.1	3.3
全体	765	381	180	184	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7\_③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合について教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=765	増加傾向 n=381	横ばい n=180	減少傾向 n=184
0%	199	100	48	50	26.0	26.2	26.7	27.2
0.1%～33.3%	203	112	39	48	26.5	29.4	21.7	26.1
33.4%～66.7%	120	59	34	23	15.7	15.5	18.9	12.5
66.8%～99.9%	55	23	16	14	7.2	6.0	8.9	7.6
100%	42	18	13	11	5.5	4.7	7.2	6.0
わからない	145	69	30	37	19.0	18.1	16.7	20.1
無回答	1	0	0	1	0.1	0.0	0.0	0.5
全体	765	381	180	184	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q8 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
考えている	473	262	94	107	57.5	64.7	48.5	53.2
少し考えている	134	58	41	30	16.3	14.3	21.1	14.9
どちらともいえない	153	59	43	44	18.6	14.6	22.2	21.9
あまり考えていない	41	19	12	10	5.0	4.7	6.2	5.0
考えていない	20	7	4	9	2.4	1.7	2.1	4.5
無回答	1	0	0	1	0.1	0.0	0.0	0.5
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

過去5年間の売上高増減傾向別集計

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q9 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=607	増加傾向 n=320	横ばい n=135	減少傾向 n=137
専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得	399	214	92	84	65.7	66.9	68.1	61.3
高度なマネジメント能力や豊富なマネジメント経験を持つ人材の獲得	146	83	30	29	24.1	25.9	22.2	21.2
専門知識やマネジメント能力に関わらず仕事経験豊富な人材の獲得	169	96	38	34	27.8	30.0	28.1	24.8
年齢など人員構成の適正化	242	120	57	61	39.9	37.5	42.2	44.5
組織における人材の多様性の確保	179	109	31	34	29.5	34.1	23.0	24.8
既存事業の拡大や新規事業への進出	218	128	41	44	35.9	40.0	30.4	32.1
退職者や休職者による人員不足の補填	341	163	85	83	56.2	50.9	63.0	60.6
新卒採用だけでは必要な人員が確保できない	289	147	73	62	47.6	45.9	54.1	45.3
新卒採用を実施しておらず、中途採用による人員確保が必要	48	22	13	13	7.9	6.9	9.6	9.5
その他	10	7	2	0	1.6	2.2	1.5	0.0
全体	607	320	135	137	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=607	増加傾向 n=320	横ばい n=135	減少傾向 n=137
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	132	59	29	40	21.7	18.4	21.5	29.2
社内の教育訓練や研修制度が十分整備されていない	152	82	34	33	25.0	25.6	25.2	24.1
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	76	44	16	15	12.5	13.8	11.9	10.9
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	93	56	20	16	15.3	17.5	14.8	11.7
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	82	38	13	26	13.5	11.9	9.6	19.0
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	132	73	29	26	21.7	22.8	21.5	19.0
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	325	164	80	72	53.5	51.3	59.3	52.6
その他	27	18	2	5	4.4	5.6	1.5	3.6
特に課題となるものはない	63	33	15	14	10.4	10.3	11.1	10.2
全体	607	320	135	137	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q11 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=607	増加傾向 n=320	横ばい n=135	減少傾向 n=137
キャリアコンサルタントなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	63	32	13	14	10.4	10.0	9.6	10.2
中途採用の優良事例の紹介	89	47	21	17	14.7	14.7	15.6	12.4
中途採用の取組やその費用に対する助成	344	186	72	76	56.7	58.1	53.3	55.5
合同説明会などの求職者とのマッチングイベント	282	155	58	60	46.5	48.4	43.0	43.8
ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介	337	179	72	76	55.5	55.9	53.3	55.5
女性活躍など雇用管理改善に取り組む企業への認定制度の充実(例:くるみん認定)	67	36	12	17	11.0	11.3	8.9	12.4
求職者の職業能力の見える化(例:ジョブカード)	159	77	43	35	26.2	24.1	31.9	25.5
求職者の能力向上のための職業訓練の提供	98	50	26	20	16.1	15.6	19.3	14.6
求職者のリカレント教育の受講に対する支援	39	18	10	10	6.4	5.6	7.4	7.3
採用活動や採用後の働き方のオンライン化・デジタル化に対する支援	92	51	19	17	15.2	15.9	14.1	12.4
その他	22	14	4	2	3.6	4.4	3.0	1.5
特に期待する行政の支援策はない	36	17	10	8	5.9	5.3	7.4	5.8
全体	607	320	135	137	-	-	-	-

【Q8で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q12 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=61	増加傾向 n=26	横ばい n=16	減少傾向 n=19
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	3	1	1	1	4.9	3.8	6.3	5.3
新卒中心の採用方針であり中途採用を実施又は拡大する考えはない	33	12	12	9	54.1	46.2	75.0	47.4
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	2	0	2	0	3.3	0.0	12.5	0.0
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	1	0	1	0	1.6	0.0	6.3	0.0
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	3	0	1	2	4.9	0.0	6.3	10.5
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	13	6	4	3	21.3	23.1	25.0	15.8
必要な人員は確保できており、中途採用を実施又は拡大する必要がない	17	9	1	7	27.9	34.6	6.3	36.8
その他	6	3	0	3	9.8	11.5	0.0	15.8
全体	61	26	16	19	-	-	-	-

過去5年間の売上高増減傾向別集計

3. 中途採用を実施する上での取組としての社会人インターンシップの実施状況について伺います

※本調査において、「社会人インターンシップ」とは中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験(例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど)を行うものを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用(常用雇用への移行を念頭に求職者を3か月以内の有期で試用雇用するもの)は除きます。

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q13 過去3年間、貴社で中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることがあれば、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=789	増加傾向 n=398	横ばい n=185	減少傾向 n=186
募集時における職務内容の明確化	524	259	126	127	66.4	65.1	68.1	68.3
多様な正社員制度の導入	109	63	20	21	13.8	15.8	10.8	11.3
職場見学の実施	408	208	104	88	51.7	52.3	56.2	47.3
社会人インターンシップの実施	58	31	14	13	7.4	7.8	7.6	7.0
トライアル雇用の実施	168	78	46	37	21.3	19.6	24.9	19.9
カムバック制度・キャリアリターン制度(学業・転職等による理由で退職した社員に再雇用の道を開く仕組み)の導入	57	27	15	14	7.2	6.8	8.1	7.5
育児・介護支援制度等の活用へのやすさの紹介	245	127	63	49	31.1	31.9	34.1	26.3
兼業・副業の容認	76	46	8	16	9.6	11.6	4.3	8.6
選考段階における入社後に上司・同僚になる社員の紹介	128	65	33	27	16.2	16.3	17.8	14.5
転職者が不利にならないような制度(休暇の取得、昇格ルールなど)の工夫	167	95	31	35	21.2	23.9	16.8	18.8
社内での中途採用に対する理解の促進	154	82	29	39	19.5	20.6	15.7	21.0
その他	25	15	3	6	3.2	3.8	1.6	3.2
特になし	70	27	18	22	8.9	6.8	9.7	11.8
全体	789	398	185	186	-	-	-	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q14 貴社で実施した社会人インターンシップについて、① 過去3年間で受け入れた人数と、そのうち② 受け入れ時に概ね35～49歳だった参加者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった参加者の割合、④ 中途採用に至った割合を、それぞれ教えてください。

Q14 ① 過去3年間で受け入れた人数を教えてください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
0人	13	8	2	3	22.4	25.8	14.3	23.1
1人	10	2	4	4	17.2	6.5	28.6	30.8
2人	7	3	3	1	12.1	9.7	21.4	7.7
3人	3	2	1	0	5.2	6.5	7.1	0.0
4人	1	0	0	1	1.7	0.0	0.0	7.7
5人	4	2	1	1	6.9	6.5	7.1	7.7
6人以上	12	9	1	2	20.7	29.0	7.1	15.4
わからない	8	5	2	1	13.8	16.1	14.3	7.7
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14 ② ①のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=45	増加傾向 n=23	横ばい n=12	減少傾向 n=10
0%	13	4	4	5	28.9	17.4	33.3	50.0
0.1%～33.3%	10	8	1	1	22.2	34.8	8.3	10.0
33.4%～66.7%	8	5	2	1	17.8	21.7	16.7	10.0
66.8%～99.9%	3	1	1	1	6.7	4.3	8.3	10.0
100%	5	2	2	1	11.1	8.7	16.7	10.0
わからない	6	3	2	1	13.3	13.0	16.7	10.0
全体	45	23	12	10	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14 ③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=45	増加傾向 n=23	横ばい n=12	減少傾向 n=10
0%	14	7	4	3	31.1	30.4	33.3	30.0
0.1%～33.3%	6	4	1	1	13.3	17.4	8.3	10.0
33.4%～66.7%	2	2	0	0	4.4	8.7	0.0	0.0
66.8%～99.9%	2	2	0	0	4.4	8.7	0.0	0.0
100%	10	2	5	3	22.2	8.7	41.7	30.0
わからない	11	6	2	3	24.4	26.1	16.7	30.0
全体	45	23	12	10	100.0	100.0	100.0	100.0

過去5年間の売上高増減傾向別集計

Q14 ④ ①のうち、中途採用に至った割合を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=45	増加傾向 n=23	横ばい n=12	減少傾向 n=10
0%	6	0	4	2	13.3	0.0	33.3	20.0
0.1%～33.3%	8	6	0	2	17.8	26.1	0.0	20.0
33.4%～66.7%	10	6	2	2	22.2	26.1	16.7	20.0
66.8%～99.9%	4	4	0	0	8.9	17.4	0.0	0.0
100%	11	4	4	3	24.4	17.4	33.3	30.0
わからない	6	3	2	1	13.3	13.0	16.7	10.0
全体	45	23	12	10	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q15 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
ハローワークや自治体による個別の紹介	44	26	8	10	75.9	83.9	57.1	76.9
NPOなどの非営利団体による個別の紹介	6	3	2	1	10.3	9.7	14.3	7.7
マッチングイベント	7	5	1	1	12.1	16.1	7.1	7.7
自社のウェブサイト	16	13	0	3	27.6	41.9	0.0	23.1
求人情報サイト	11	9	0	2	19.0	29.0	0.0	15.4
求人情報誌	4	4	0	0	6.9	12.9	0.0	0.0
SNS	2	1	1	0	3.4	3.2	7.1	0.0
その他	11	4	4	3	19.0	12.9	28.6	23.1
全体	58	31	14	13	-	-	-	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q16 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)

※複数の受け入れプログラムがあるなどとして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものをお答えください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
1日	14	6	3	5	24.1	19.4	21.4	38.5
2～3日	25	14	6	5	43.1	45.2	42.9	38.5
4～7日	6	3	2	1	10.3	9.7	14.3	7.7
8～14日	4	3	1	0	6.9	9.7	7.1	0.0
15～31日	6	4	1	1	10.3	12.9	7.1	7.7
32日以上	3	1	1	1	5.2	3.2	7.1	7.7
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q17 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。(それぞれ、あてはまるもの一つを選択)

Q17.1 社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
完全に対面で実施	36	20	7	9	62.1	64.5	50.0	69.2
オンラインを活用して実施	3	1	2	0	5.2	3.2	14.3	0.0
実施していない	19	10	5	4	32.8	32.3	35.7	30.8
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.2 実際の業務の体験

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
完全に対面で実施	45	24	11	10	77.6	77.4	78.6	76.9
オンラインを活用して実施	2	0	2	0	3.4	0.0	14.3	0.0
実施していない	11	7	1	3	19.0	22.6	7.1	23.1
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.3 座学による講習

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
完全に対面で実施	25	15	6	4	43.1	48.4	42.9	30.8
オンラインを活用して実施	2	0	2	0	3.4	0.0	14.3	0.0
実施していない	31	16	6	9	53.4	51.6	42.9	69.2
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

過去5年間の売上高増減傾向別集計

Q17.4 社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
完全に対面で実施	31	17	8	6	53.4	54.8	57.1	46.2
オンラインを活用して実施	5	2	2	1	8.6	6.5	14.3	7.7
実施していない	22	12	4	6	37.9	38.7	28.6	46.2
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q18 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭(日当、手当、交通費など)の支払いの有無を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=58	増加傾向 n=31	横ばい n=14	減少傾向 n=13
あり	13	9	2	2	22.4	29.0	14.3	15.4
なし	45	22	12	11	77.6	71.0	85.7	84.6
全体	58	31	14	13	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q19 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)

※中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかをお答えください。

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
効果の方が大きい	42	25	10	6	5.1	6.2	5.2	3.0
どちらかといえば効果の方が大きい	126	58	36	30	15.3	14.3	18.6	14.9
どちらともいえない	235	125	52	53	28.6	30.9	26.8	26.4
どちらかといえばコストの方が大きい	99	46	20	30	12.0	11.4	10.3	14.9
コストの方が大きい	56	29	14	11	6.8	7.2	7.2	5.5
自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まず判断できない	122	61	26	30	14.8	15.1	13.4	14.9
わからない	142	61	36	41	17.3	15.1	18.6	20.4
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=168	増加傾向 n=83	横ばい n=46	減少傾向 n=36
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	118	58	35	24	70.2	69.9	76.1	66.7
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらえることができる	132	60	42	30	78.6	72.3	91.3	83.3
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	107	53	29	25	63.7	63.9	63.0	69.4
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	61	30	15	14	36.3	36.1	32.6	38.9
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	42	18	11	12	25.0	21.7	23.9	33.3
その他	1	0	1	0	0.6	0.0	2.2	0.0
全体	168	83	46	36	-	-	-	-

【Q19で『4.どちらかといえばコストの方が大きい』『5.コストの方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=155	増加傾向 n=75	横ばい n=34	減少傾向 n=41
実施に人手がかかりすぎる	113	53	26	32	72.9	70.7	76.5	78.0
企画するための労力がかかる	108	53	26	29	69.7	70.7	76.5	70.7
費用負担が大きい	38	16	6	12	24.5	21.3	17.6	29.3
その他	17	11	1	4	11.0	14.7	2.9	9.8
全体	155	75	34	41	-	-	-	-

過去5年間の売上高増減傾向別集計

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q21 社会人インターンシップは30～40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者(例えば、「就職氷河期の時代」に社会に出て非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など)の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=168	増加傾向 n=83	横ばい n=46	減少傾向 n=36
有効である	59	33	14	11	35.1	39.8	30.4	30.6
どちらかといえば有効である	78	35	18	24	46.4	42.2	39.1	66.7
どちらともいえない	24	11	12	1	14.3	13.3	26.1	2.8
どちらかといえば有効でない	4	3	1	0	2.4	3.6	2.2	0.0
有効でない	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	3	1	1	0	1.8	1.2	2.2	0.0
全体	168	83	46	36	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q21で『1.有効である』『2.どちらかといえば有効である』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=137	増加傾向 n=68	横ばい n=32	減少傾向 n=35
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	104	52	23	28	75.9	76.5	71.9	80.0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	109	50	29	30	79.6	73.5	90.6	85.7
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	88	42	21	25	64.2	61.8	65.6	71.4
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	44	22	10	10	32.1	32.4	31.3	28.6
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	32	15	7	10	23.4	22.1	21.9	28.6
その他	1	0	1	0	0.7	0.0	3.1	0.0
全体	137	68	32	35	-	-	-	-

【Q21で『4.どちらかといえば有効でない』『5.有効でない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=4	増加傾向 n=3	横ばい n=1	減少傾向 n=0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない	2	2	0	0	50.0	66.7	0.0	-
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい	2	2	0	0	50.0	66.7	0.0	-
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる費用が効果に見合わない	1	0	1	0	25.0	0.0	100.0	-
その他	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	-
全体	4	3	1	0	-	-	-	-

【全ての企業等に伺います。】

Q23 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
考えている	69	44	13	10	8.4	10.9	6.7	5.0
少し考えている	133	56	34	37	16.2	13.8	17.5	18.4
どちらともいえない	239	120	60	56	29.1	29.6	30.9	27.9
あまり考えていない	164	87	38	35	20.0	21.5	19.6	17.4
考えていない	217	98	49	63	26.4	24.2	25.3	31.3
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

過去5年間の売上高増減傾向別集計

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=202	増加傾向 n=100	横ばい n=47	減少傾向 n=47
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	69	36	12	18	34.2	36.0	25.5	38.3
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	84	41	24	16	41.6	41.0	51.1	34.0
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	71	40	13	15	35.1	40.0	27.7	31.9
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	29	15	5	7	14.4	15.0	10.6	14.9
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	93	52	20	17	46.0	52.0	42.6	36.2
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	35	27	1	6	17.3	27.0	2.1	12.8
実習などに携わるにあたって参加者の身体的安全面に課題やリスクがある	39	22	7	8	19.3	22.0	14.9	17.0
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	33	14	8	10	16.3	14.0	17.0	21.3
その他	8	6	2	0	4.0	6.0	4.3	0.0
特に課題となるものはない	16	4	2	10	7.9	4.0	4.3	21.3
全体	202	100	47	47	-	-	-	-

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q25 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=202	増加傾向 n=100	横ばい n=47	減少傾向 n=47
社会人インターンシップの優良事例の紹介	74	42	13	15	36.6	42.0	27.7	31.9
社会人インターンシップのコーディネーターなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	60	31	14	13	29.7	31.0	29.8	27.7
社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成	130	71	29	25	64.4	71.0	61.7	53.2
社会人インターンシップ参加者へ支払う金銭(日当、手当、交通費など)に対する助成	122	61	32	24	60.4	61.0	68.1	51.1
ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援	137	64	33	36	67.8	64.0	70.2	76.6
合同説明会などの参加者とのマッチングイベント	99	55	18	22	49.0	55.0	38.3	46.8
社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度	65	36	10	16	32.2	36.0	21.3	34.0
情報セキュリティ対策への支援	31	20	1	8	15.3	20.0	2.1	17.0
参加者の身体的安全面の課題やリスクに対する支援	39	20	10	7	19.3	20.0	21.3	14.9
その他	2	1	0	1	1.0	1.0	0.0	2.1
特に期待する行政の支援策はない	4	2	1	1	2.0	2.0	2.1	2.1
全体	202	100	47	47	-	-	-	-

## 過去5年間の売上高増減傾向別集計

【Q23で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=381	増加傾向 n=185	横ばい n=87	減少傾向 n=98
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	169	84	37	45	44.4	45.4	42.5	45.9
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	104	48	24	29	27.3	25.9	27.6	29.6
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	83	39	20	22	21.8	21.1	23.0	22.4
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	49	20	9	20	12.9	10.8	10.3	20.4
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	45	24	11	10	11.8	13.0	12.6	10.2
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	89	48	25	16	23.4	25.9	28.7	16.3
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	44	19	13	11	11.5	10.3	14.9	11.2
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	52	23	14	15	13.6	12.4	16.1	15.3
そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない	131	67	23	34	34.4	36.2	26.4	34.7
中途採用の実施又は拡大を予定していないため、社会人インターンシップも実施又は拡大する必要がない	38	15	11	12	10.0	8.1	12.6	12.2
その他	27	17	3	6	7.1	9.2	3.4	6.1
全体	381	185	87	98	-	-	-	-

#### 4. 最後に、企業ヒアリング調査への協力の可否について伺います

【全ての企業等に伺います。】

Q27 本調査研究では、就職氷河期世代を含む中途採用や社会人インターンシップを促進するための啓発ツールとして「取組事例集」の作成を予定しており、掲載事例の収集のため、本アンケート調査の御回答についてより詳細にお伺いする企業ヒアリング調査(対面又はオンラインで2時間以内を想定)の実施を予定しております。貴社は、企業ヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	増加傾向	横ばい	減少傾向	全体 n=822	増加傾向 n=405	横ばい n=194	減少傾向 n=201
協力できる	143	84	22	32	17.4	20.7	11.3	15.9
協力できない	679	321	172	169	82.6	79.3	88.7	84.1
全体	822	405	194	201	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5年後の売上高見込み別集計

本調査への回答に当たっては、特に断りがない限り、2021年10月1日時点の状況について、お答えいただくよう、お願いいたします。

### 1. 貴社の基本的な情報について伺います

Q1 貴社の正規雇用の従業員数について教えてください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
10人以下	85	47	22	8	10.3	12.7	9.2	7.0
11～50人	364	159	100	63	44.3	42.9	42.0	54.8
51～100人	174	72	58	30	21.2	19.4	24.4	26.1
101～150人	61	27	20	5	7.4	7.3	8.4	4.3
151～200人	42	14	19	3	5.1	3.8	8.0	2.6
201人以上	96	52	19	6	11.7	14.0	8.0	5.2
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

Q2 貴社の業種を教えてください。複数該当する場合は、直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)に占める割合が最も大きい分野を回答してください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
農業、林業	2	0	2	0	0.2	0.0	0.8	0.0
漁業	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	1	0	0.1	0.0	0.4	0.0
建設業	162	52	55	37	19.7	14.0	23.1	32.2
製造業	205	114	44	16	24.9	30.7	18.5	13.9
電気・ガス・熱供給・水道業	9	4	2	1	1.1	1.1	0.8	0.9
情報通信業	73	56	11	2	8.9	15.1	4.6	1.7
運輸業、郵便業	24	12	5	3	2.9	3.2	2.1	2.6
卸売業、小売業	66	31	9	13	8.0	8.4	3.8	11.3
金融業、保険業	14	1	6	2	1.7	0.3	2.5	1.7
不動産業、物品賃貸業	5	5	0	0	0.6	1.3	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	31	10	13	6	3.8	2.7	5.5	5.2
宿泊業、飲食サービス業	5	3	0	0	0.6	0.8	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	7	3	1	2	0.9	0.8	0.4	1.7
教育、学習支援業	3	1	1	0	0.4	0.3	0.4	0.0
医療・福祉	144	42	67	26	17.5	11.3	28.2	22.6
複合サービス業	2	1	0	0	0.2	0.3	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	48	21	17	6	5.8	5.7	7.1	5.2
公務(他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
分類不能の産業	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	21	15	4	1	2.6	4.0	1.7	0.9
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

5年後の売上高見込み別集計

Q3 貴社の本社の所在地の都道府県を教えてください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
北海道	19	7	8	2	2.3	1.9	3.4	1.7
青森県	17	5	7	2	2.1	1.3	2.9	1.7
岩手県	16	1	6	9	1.9	0.3	2.5	7.8
宮城県	18	11	4	2	2.2	3.0	1.7	1.7
秋田県	18	4	8	3	2.2	1.1	3.4	2.6
山形県	18	6	8	3	2.2	1.6	3.4	2.6
福島県	40	20	12	6	4.9	5.4	5.0	5.2
茨城県	14	9	4	0	1.7	2.4	1.7	0.0
栃木県	18	10	4	2	2.2	2.7	1.7	1.7
群馬県	22	9	4	6	2.7	2.4	1.7	5.2
埼玉県	21	6	6	2	2.6	1.6	2.5	1.7
千葉県	21	9	8	2	2.6	2.4	3.4	1.7
東京都	84	50	22	6	10.2	13.5	9.2	5.2
神奈川県	21	10	5	5	2.6	2.7	2.1	4.3
新潟県	32	12	7	5	3.9	3.2	2.9	4.3
富山県	17	11	3	1	2.1	3.0	1.3	0.9
石川県	14	9	1	1	1.7	2.4	0.4	0.9
福井県	13	4	4	3	1.6	1.1	1.7	2.6
山梨県	2	1	0	0	0.2	0.3	0.0	0.0
長野県	23	12	7	2	2.8	3.2	2.9	1.7
岐阜県	19	11	4	2	2.3	3.0	1.7	1.7
静岡県	17	9	5	0	2.1	2.4	2.1	0.0
愛知県	41	21	6	3	5.0	5.7	2.5	2.6
三重県	14	4	5	2	1.7	1.1	2.1	1.7
滋賀県	11	6	4	0	1.3	1.6	1.7	0.0
京都府	19	11	6	1	2.3	3.0	2.5	0.9
大阪府	31	17	7	4	3.8	4.6	2.9	3.5
兵庫県	11	6	3	1	1.3	1.6	1.3	0.9
奈良県	10	3	4	2	1.2	0.8	1.7	1.7
和歌山県	8	3	1	3	1.0	0.8	0.4	2.6
鳥取県	3	0	2	1	0.4	0.0	0.8	0.9
島根県	14	2	4	6	1.7	0.5	1.7	5.2
岡山県	19	10	5	0	2.3	2.7	2.1	0.0
広島県	24	12	6	4	2.9	3.2	2.5	3.5
山口県	11	1	6	3	1.3	0.3	2.5	2.6
徳島県	9	5	3	1	1.1	1.3	1.3	0.9
香川県	6	1	4	1	0.7	0.3	1.7	0.9
愛媛県	7	3	2	2	0.9	0.8	0.8	1.7
高知県	10	4	3	1	1.2	1.1	1.3	0.9
福岡県	10	3	6	1	1.2	0.8	2.5	0.9
佐賀県	6	0	5	1	0.7	0.0	2.1	0.9
長崎県	10	3	4	1	1.2	0.8	1.7	0.9
熊本県	7	3	1	2	0.9	0.8	0.4	1.7
大分県	17	9	5	3	2.1	2.4	2.1	2.6
宮崎県	10	4	4	2	1.2	1.1	1.7	1.7
鹿児島県	18	8	3	3	2.2	2.2	1.3	2.6
沖縄県	12	6	2	3	1.5	1.6	0.8	2.6
海外	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

Q4 貴社の直近会計年度の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、5年前と比較したときの増減を教えてください。(一つを選択)  
※設立後5年未満の場合は、設立年と比較してお考えください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
50%以上の増加	58	35	15	4	7.1	9.4	6.3	3.5
20~50%の増加	126	88	22	11	15.3	23.7	9.2	9.6
5~20%の増加	221	112	69	28	26.9	30.2	29.0	24.3
マイナス5~5%の間でほぼ横ばい	194	60	82	30	23.6	16.2	34.5	26.1
減少傾向にある	201	72	48	41	24.5	19.4	20.2	35.7
該当する財務指標がなく回答できない	22	4	2	1	2.7	1.1	0.8	0.9
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

Q5 貴社の5年後の売上高(売上高にあたる財務指標がない場合は経常収益など)について、現在と比較してどのようになると見込んでいるかについて教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
大きく拡大する	53	53	0	0	6.4	14.3	0.0	0.0
やや拡大する	318	318	0	0	38.7	85.7	0.0	0.0
ほぼ横ばい	238	0	238	0	29.0	0.0	100.0	0.0
やや縮小する	102	0	0	102	12.4	0.0	0.0	88.7
大きく縮小する	13	0	0	13	1.6	0.0	0.0	11.3
わからない	86	0	0	0	10.5	0.0	0.0	0.0
該当する財務指標がなく回答できない	12	0	0	0	1.5	0.0	0.0	0.0
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5年後の売上高見込み別集計

### 2. 中途採用の実施状況について伺います

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業(パート・アルバイトも含む)した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、貴社で勤務する非正規雇用労働者(派遣労働者、パート・アルバイトなど)の正規雇用への転換は含めません。

Q6 貴社では、過去3年間で中途採用を実施しましたか。(一つを選択)

※募集しているが採用に至っていない場合や、特に募集していないが結果的に採用している場合は、「実施している」とお答えください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
実施している	789	367	221	108	96.0	98.9	92.9	93.9
実施していない	33	4	17	7	4.0	1.1	7.1	6.1
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q7 貴社で、① 過去3年間に中途採用した人数と、そのうち② 採用時概ね35～49歳だった者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった者の割合について、それぞれ教えてください。

※記録がない場合や、記憶があいまいな場合などは、概ねの人数・割合をお答えください。

Q7\_① 貴社で、過去3年間に中途採用した人数を教えてください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=789	拡大見込み n=367	横ばい見込み n=221	縮小見込み n=108
0人	24	10	6	5	3.0	2.7	2.7	4.6
1～5人	330	146	93	51	41.8	39.8	42.1	47.2
6～10人	159	75	41	21	20.2	20.4	18.6	19.4
11～15人	67	28	22	8	8.5	7.6	10.0	7.4
16～20人	38	17	12	6	4.8	4.6	5.4	5.6
21人以上	129	71	35	12	16.3	19.3	15.8	11.1
わからない	42	20	12	5	5.3	5.4	5.4	4.6
全体	789	367	221	108	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7\_② ①のうち、採用時概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=765	拡大見込み n=357	横ばい見込み n=215	縮小見込み n=103
0%	140	57	50	18	18.3	16.0	23.3	17.5
0.1%～33.3%	261	143	67	30	34.1	40.1	31.2	29.1
33.4%～66.7%	230	103	62	34	30.1	28.9	28.8	33.0
66.8%～99.9%	63	24	20	10	8.2	6.7	9.3	9.7
100%	41	15	8	8	5.4	4.2	3.7	7.8
わからない	30	15	8	3	3.9	4.2	3.7	2.9
全体	765	357	215	103	100.0	100.0	100.0	100.0

Q7\_③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合について教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=765	拡大見込み n=357	横ばい見込み n=215	縮小見込み n=103
0%	199	92	57	33	26.0	25.8	26.5	32.0
0.1%～33.3%	203	103	57	20	26.5	28.9	26.5	19.4
33.4%～66.7%	120	61	34	12	15.7	17.1	15.8	11.7
66.8%～99.9%	55	24	18	8	7.2	6.7	8.4	7.8
100%	42	16	12	8	5.5	4.5	5.6	7.8
わからない	145	60	37	22	19.0	16.8	17.2	21.4
無回答	1	1	0	0	0.1	0.3	0.0	0.0
全体	765	357	215	103	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q8 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
考えている	473	223	132	70	57.5	60.1	55.5	60.9
少し考えている	134	71	40	7	16.3	19.1	16.8	6.1
どちらともいえない	153	56	44	27	18.6	15.1	18.5	23.5
あまり考えていない	41	16	13	7	5.0	4.3	5.5	6.1
考えていない	20	4	9	4	2.4	1.1	3.8	3.5
無回答	1	1	0	0	0.1	0.3	0.0	0.0
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5年後の売上高見込み別集計

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q9 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えている理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=607	拡大見込み n=294	横ばい見込み n=172	縮小見込み n=77
専門分野の知識やスキルを持つ人材の獲得	399	201	109	49	65.7	68.4	63.4	63.6
高度なマネジメント能力や豊富なマネジメント経験を持つ人材の獲得	146	91	31	11	24.1	31.0	18.0	14.3
専門知識やマネジメント能力に関わらず仕事経験豊富な人材の獲得	169	94	45	20	27.8	32.0	26.2	26.0
年齢など人員構成の適正化	242	102	73	38	39.9	34.7	42.4	49.4
組織における人材の多様性の確保	179	109	40	18	29.5	37.1	23.3	23.4
既存事業の拡大や新規事業への進出	218	152	33	14	35.9	51.7	19.2	18.2
退職者や休職者による人員不足の補填	341	140	107	51	56.2	47.6	62.2	66.2
新卒採用だけでは必要な人員が確保できない	289	115	93	48	47.6	39.1	54.1	62.3
新卒採用を実施しておらず、中途採用による人員確保が必要	48	17	18	7	7.9	5.8	10.5	9.1
その他	10	7	1	1	1.6	2.4	0.6	1.3
全体	607	294	172	77	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=607	拡大見込み n=294	横ばい見込み n=172	縮小見込み n=77
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	132	69	34	13	21.7	23.5	19.8	16.9
社内の教育訓練や研修制度が十分整備されていない	152	72	45	22	25.0	24.5	26.2	28.6
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	76	38	18	12	12.5	12.9	10.5	15.6
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	93	49	21	16	15.3	16.7	12.2	20.8
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	82	42	21	10	13.5	14.3	12.2	13.0
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	132	58	41	25	21.7	19.7	23.8	32.5
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	325	158	82	44	53.5	53.7	47.7	57.1
その他	27	9	9	4	4.4	3.1	5.2	5.2
特に課題となるものはない	63	31	22	5	10.4	10.5	12.8	6.5
全体	607	294	172	77	-	-	-	-

【Q8で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q11 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=607	拡大見込み n=294	横ばい見込み n=172	縮小見込み n=77
キャリアコンサルタントなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	63	33	14	11	10.4	11.2	8.1	14.3
中途採用の優良事例の紹介	89	42	27	13	14.7	14.3	15.7	16.9
中途採用の取組やその費用に対する助成	344	174	95	40	56.7	59.2	55.2	51.9
合同説明会などの求職者とのマッチングイベント	282	128	78	48	46.5	43.5	45.3	62.3
ハローワークや民間事業者などを活用した職業紹介	337	146	104	52	55.5	49.7	60.5	67.5
女性活躍など雇用管理改善に取り組む企業への認定制度の充実(例:くるみん認定)	67	33	20	7	11.0	11.2	11.6	9.1
求職者の職業能力の見える化(例:ジョブカード)	159	91	37	19	26.2	31.0	21.5	24.7
求職者の能力向上のための職業訓練の提供	98	49	28	13	16.1	16.7	16.3	16.9
求職者のリカレント教育の受講に対する支援	39	18	13	7	6.4	6.1	7.6	9.1
採用活動や採用後の働き方のオンライン化・デジタル化に対する支援	92	58	22	7	15.2	19.7	12.8	9.1
その他	22	12	4	4	3.6	4.1	2.3	5.2
特に期待する行政の支援策はない	36	21	11	1	5.9	7.1	6.4	1.3
全体	607	294	172	77	-	-	-	-

【Q8で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q12 貴社で、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=61	拡大見込み n=20	横ばい見込み n=22	縮小見込み n=11
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	3	0	3	0	4.9	0.0	13.6	0.0
新卒中心の採用方針であり中途採用を実施又は拡大する考えはない	33	14	12	4	54.1	70.0	54.5	36.4
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	2	0	1	0	3.3	0.0	4.5	0.0
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	1	0	1	0	1.6	0.0	4.5	0.0
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	3	1	0	2	4.9	5.0	0.0	18.2
中途採用を募集するルート・媒体が十分確保できていない	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	13	4	2	5	21.3	20.0	9.1	45.5
必要な人員は確保できており、中途採用を実施又は拡大する必要がない	17	4	7	2	27.9	20.0	31.8	18.2
その他	6	3	0	3	9.8	15.0	0.0	27.3
全体	61	20	22	11	-	-	-	-

## 5年後の売上高見込み別集計

### 3. 中途採用を実施する上での取組としての社会人インターンシップの実施状況について伺います

※本調査において、「社会人インターンシップ」とは中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験（例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど）を行うものを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用（常用雇用への移行を念頭に求職者を3か月以内の有期で試用雇用するもの）は除きます。

【Q6で『1.実施している』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q13 過去3年間、貴社で中途採用を実施するうえで、工夫していることや取り組んでいることがあれば、教えてください。（あてはまるもの全てを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=789	拡大見込み n=367	横ばい見込み n=221	縮小見込み n=108
募集時における職務内容の明確化	524	256	142	68	66.4	69.8	64.3	63.0
多様な正社員制度の導入	109	58	34	11	13.8	15.8	15.4	10.2
職場見学の実施	408	190	121	50	51.7	51.8	54.8	46.3
社会人インターンシップの実施	58	37	10	6	7.4	10.1	4.5	5.6
トライアル雇用の実施	168	71	54	22	21.3	19.3	24.4	20.4
カムバック制度・キャリアリターン制度（学業・転職等による理由で退職した社員に再雇用の道を開く仕組み）の導入	57	32	14	6	7.2	8.7	6.3	5.6
育児・介護支援制度等の活用への紹介	245	124	63	35	31.1	33.8	28.5	32.4
兼業・副業の容認	76	43	14	11	9.6	11.7	6.3	10.2
選考段階における入社後に上司・同僚になる社員の紹介	128	65	34	15	16.2	17.7	15.4	13.9
転職者が不利にならないような制度（休暇の取得、昇格ルールなど）の工夫	167	85	44	21	21.2	23.2	19.9	19.4
社内での中途採用に対する理解の促進	154	86	36	14	19.5	23.4	16.3	13.0
その他	25	17	4	3	3.2	4.6	1.8	2.8
特になし	70	20	23	16	8.9	5.4	10.4	14.8
全体	789	367	221	108	-	-	-	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q14 貴社で実施した社会人インターンシップについて、① 過去3年間で受け入れた人数と、そのうち② 受け入れ時に概ね35～49歳だった参加者の割合、③ 前職が正規雇用以外だった参加者の割合、④ 中途採用に至った割合を、それぞれ教えてください。

Q14 ① 過去3年間で受け入れた人数を教えてください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
0人	13	11	2	0	22.4	29.7	20.0	0.0
1人	10	5	2	1	17.2	13.5	20.0	16.7
2人	7	3	2	1	12.1	8.1	20.0	16.7
3人	3	3	0	0	5.2	8.1	0.0	0.0
4人	1	0	0	0	1.7	0.0	0.0	0.0
5人	4	3	1	0	6.9	8.1	10.0	0.0
6人以上	12	9	1	2	20.7	24.3	10.0	33.3
わからない	8	3	2	2	13.8	8.1	20.0	33.3
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14 ② ①のうち、受け入れ時に概ね35～49歳だった者の割合を教えてください。（一つを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=45	拡大見込み n=26	横ばい見込み n=8	縮小見込み n=6
0%	13	8	1	1	28.9	30.8	12.5	16.7
0.1%～33.3%	10	8	2	0	22.2	30.8	25.0	0.0
33.4%～66.7%	8	5	1	1	17.8	19.2	12.5	16.7
66.8%～99.9%	3	2	0	1	6.7	7.7	0.0	16.7
100%	5	1	2	1	11.1	3.8	25.0	16.7
わからない	6	2	2	2	13.3	7.7	25.0	33.3
全体	45	26	8	6	100.0	100.0	100.0	100.0

Q14 ③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合を教えてください。（一つを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=45	拡大見込み n=26	横ばい見込み n=8	縮小見込み n=6
0%	14	9	3	2	31.1	34.6	37.5	33.3
0.1%～33.3%	6	6	0	0	13.3	23.1	0.0	0.0
33.4%～66.7%	2	1	0	0	4.4	3.8	0.0	0.0
66.8%～99.9%	2	1	1	0	4.4	3.8	12.5	0.0
100%	10	4	2	1	22.2	15.4	25.0	16.7
わからない	11	5	2	3	24.4	19.2	25.0	50.0
全体	45	26	8	6	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5年後の売上高見込み別集計

Q14 ④ ①のうち、中途採用に至った割合を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=45	拡大見込み n=26	横ばい見込み n=8	縮小見込み n=6
0%	6	3	1	1	13.3	11.5	12.5	16.7
0.1%～33.3%	8	6	1	0	17.8	23.1	12.5	0.0
33.4%～66.7%	10	6	1	1	22.2	23.1	12.5	16.7
66.8%～99.9%	4	3	1	0	8.9	11.5	12.5	0.0
100%	11	6	2	2	24.4	23.1	25.0	33.3
わからない	6	2	2	2	13.3	7.7	25.0	33.3
全体	45	26	8	6	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q15 貴社で実施した社会人インターンシップについて、どのようにして参加者を募集しましたか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
ハローワークや自治体による個別の紹介	44	29	7	5	75.9	78.4	70.0	83.3
NPOなどの非営利団体による個別の紹介	6	4	1	1	10.3	10.8	10.0	16.7
マッチングイベント	7	5	2	0	12.1	13.5	20.0	0.0
自社のウェブサイト	16	10	4	1	27.6	27.0	40.0	16.7
求人情報サイト	11	9	1	1	19.0	24.3	10.0	16.7
求人情報誌	4	4	0	0	6.9	10.8	0.0	0.0
SNS	2	2	0	0	3.4	5.4	0.0	0.0
その他	11	6	2	1	19.0	16.2	20.0	16.7
全体	58	37	10	6	-	-	-	-

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q16 貴社で実施した社会人インターンシップについて、受け入れ期間を教えてください。(一つを選択)

※複数の受け入れプログラムがあるなどして、期間が異なるものが複数ある場合には、最も参加者が多いものをお答えください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
1日	14	8	4	1	24.1	21.6	40.0	16.7
2～3日	25	15	4	4	43.1	40.5	40.0	66.7
4～7日	6	5	1	0	10.3	13.5	10.0	0.0
8～14日	4	2	0	1	6.9	5.4	0.0	16.7
15～31日	6	4	1	0	10.3	10.8	10.0	0.0
32日以上	3	3	0	0	5.2	8.1	0.0	0.0
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q17 貴社で実施した社会人インターンシップについて、実施内容を教えてください。(それぞれ、あてはまるもの一つを選択)

Q17.1 社会人インターンシップ参加者向けに用意した実習等

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
完全に対面で実施	36	20	6	5	62.1	54.1	60.0	83.3
オンラインを活用して実施	3	3	0	0	5.2	8.1	0.0	0.0
実施していない	19	14	4	1	32.8	37.8	40.0	16.7
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.2 実際の業務の体験

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
完全に対面で実施	45	25	9	6	77.6	67.6	90.0	100.0
オンラインを活用して実施	2	2	0	0	3.4	5.4	0.0	0.0
実施していない	11	10	1	0	19.0	27.0	10.0	0.0
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

Q17.3 座学による講習

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
完全に対面で実施	25	14	5	2	43.1	37.8	50.0	33.3
オンラインを活用して実施	2	2	0	0	3.4	5.4	0.0	0.0
実施していない	31	21	5	4	53.4	56.8	50.0	66.7
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5年後の売上高見込み別集計

Q17.4 社会人インターンシップ参加者との面談・意見交換

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
完全に対面で実施	31	16	7	4	53.4	43.2	70.0	66.7
オンラインを活用して実施	5	5	0	0	8.6	13.5	0.0	0.0
実施していない	22	16	3	2	37.9	43.2	30.0	33.3
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q13で『4.社会人インターンシップの実施』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q18 貴社で実施した社会人インターンシップについて、参加者への金銭(日当、手当、交通費など)の支払いの有無を教えてください。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=58	拡大見込み n=37	横ばい見込み n=10	縮小見込み n=6
あり	13	10	3	0	22.4	27.0	30.0	0.0
なし	45	27	7	6	77.6	73.0	70.0	100.0
全体	58	37	10	6	100.0	100.0	100.0	100.0

【全ての企業等に伺います。】

Q19 貴社では、中途採用の実施にあたって、社会人インターンシップのコストに対する効果を、どのように感じますか。(一つを選択)

※中途採用や、社会人インターンシップの受け入れをしたことがない場合は、仮に実施するとした場合にどう感じるかをお答えください。

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
効果の方が大きい	42	19	18	2	5.1	5.1	7.6	1.7
どちらかといえば効果の方が大きい	126	58	40	20	15.3	15.6	16.8	17.4
どちらともいえない	235	110	63	39	28.6	29.6	26.5	33.9
どちらかといえばコストの方が大きい	99	53	20	13	12.0	14.3	8.4	11.3
コストの方が大きい	56	27	14	6	6.8	7.3	5.9	5.2
自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まず判断できない	122	56	35	19	14.8	15.1	14.7	16.5
わからない	142	48	48	16	17.3	12.9	20.2	13.9
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.1 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=168	拡大見込み n=77	横ばい見込み n=58	縮小見込み n=22
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	118	57	41	15	70.2	74.0	70.7	68.2
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらえることができる	132	55	49	19	78.6	71.4	84.5	86.4
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	107	47	37	17	63.7	61.0	63.8	77.3
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	61	31	19	7	36.3	40.3	32.8	31.8
社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	42	17	18	5	25.0	22.1	31.0	22.7
その他	1	0	0	0	0.6	0.0	0.0	0.0
全体	168	77	58	22	-	-	-	-

【Q19で『4.どちらかといえばコストの方が大きい』『5.コストの方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q20.2 そのように考える理由を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=155	拡大見込み n=80	横ばい見込み n=34	縮小見込み n=19
実施に人手がかかりすぎる	113	58	28	11	72.9	72.5	82.4	57.9
企画するための労力がかかる	108	55	26	16	69.7	68.8	76.5	84.2
費用負担が大きい	38	14	10	3	24.5	17.5	29.4	15.8
その他	17	11	2	1	11.0	13.8	5.9	5.3
全体	155	80	34	19	-	-	-	-

## 5年後の売上高見込み別集計

【Q19で『1.効果の方が大きい』『2.どちらかといえば効果の方が大きい』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q21 社会人インターンシップは30～40代で非正規雇用や失業などの状態にある求職者（例えば、「就職氷河期の時代に社会に出て非正規雇用で働いてきて現在正社員として就職したいと考えている方」、「主婦・育児休業等で長いブランクがある方」など）の中途採用の実施にあたって有効だと思いますか。（一つを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=168	拡大見込み n=77	横ばい見込み n=58	縮小見込み n=22
有効である	59	25	23	5	35.1	32.5	39.7	22.7
どちらかといえば有効である	78	38	26	12	46.4	49.4	44.8	54.5
どちらともいえない	24	10	9	4	14.3	13.0	15.5	18.2
どちらかといえば有効でない	4	3	0	0	2.4	3.9	0.0	0.0
有効でない	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	3	1	0	1	1.8	1.3	0.0	4.5
全体	168	77	58	22	100.0	100.0	100.0	100.0

【Q21で『1.有効である』『2.どちらかといえば有効である』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.1 そのように考える理由を教えてください。（あてはまるもの全てを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=137	拡大見込み n=63	横ばい見込み n=49	縮小見込み n=17
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者のことを適切に評価・理解することができる	104	51	37	13	75.9	81.0	75.5	76.5
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる	109	45	43	15	79.6	71.4	87.8	88.2
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、ニーズに合った人材の中途採用につながる	88	39	29	15	64.2	61.9	59.2	88.2
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、採用後の定着率が高い	44	26	12	3	32.1	41.3	24.5	17.6
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたって、社会人インターンシップは一般的な採用方法と比べて、「人材育成に積極的な企業」といった自社の魅力の発信につながる	32	10	15	6	23.4	15.9	30.6	35.3
その他	1	0	0	0	0.7	0.0	0.0	0.0
全体	137	63	49	17	-	-	-	-

【Q21で『4.どちらかといえば有効でない』『5.有効でない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q22.2 そのように考える理由を教えてください。（あてはまるもの全てを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=4	拡大見込み n=3	横ばい見込み n=0	縮小見込み n=0
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる人手が効果に見合わない	2	2	0	0	50.0	66.7	-	-
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、効果的な社会人インターンシップを企画することが難しい	2	2	0	0	50.0	66.7	-	-
「30～40代で非正規雇用や失業の状態にある求職者」の中途採用にあたっては、社会人インターンシップの実施にかかる費用が効果に見合わない	1	0	0	0	25.0	0.0	-	-
その他	0	0	0	0	0.0	0.0	-	-
全体	4	3	0	0	-	-	-	-

【全ての企業等に伺います。】

Q23 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていますか。（一つを選択）

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
考えている	69	35	22	8	8.4	9.4	9.2	7.0
少し考えている	133	65	36	19	16.2	17.5	15.1	16.5
どちらともいえない	239	97	77	38	29.1	26.1	32.4	33.0
あまり考えていない	164	84	40	24	20.0	22.6	16.8	20.9
考えていない	217	90	63	26	26.4	24.3	26.5	22.6
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5年後の売上高見込み別集計

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=202	拡大見込み n=100	横ばい見込み n=58	縮小見込み n=27
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	69	35	18	7	34.2	35.0	31.0	25.9
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	84	38	27	13	41.6	38.0	46.6	48.1
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	71	36	23	7	35.1	36.0	39.7	25.9
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	29	16	6	6	14.4	16.0	10.3	22.2
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	93	46	29	16	46.0	46.0	50.0	59.3
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	35	20	7	6	17.3	20.0	12.1	22.2
実習などに携わるにあたって参加者の身体の安全面に課題やリスクがある	39	15	12	8	19.3	15.0	20.7	29.6
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	33	15	11	4	16.3	15.0	19.0	14.8
その他	8	4	2	2	4.0	4.0	3.4	7.4
特に課題となるものはない	16	8	5	2	7.9	8.0	8.6	7.4
全体	202	100	58	27	-	-	-	-

【Q23で『1.考えている』『2.少し考えている』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q25 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、行政からどのような支援策があると良いと思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=202	拡大見込み n=100	横ばい見込み n=58	縮小見込み n=27
社会人インターンシップの優良事例の紹介	74	37	22	7	36.6	37.0	37.9	25.9
社会人インターンシップのコーディネーターなどの専門家(NPOなどの団体も含む)による支援	60	25	20	9	29.7	25.0	34.5	33.3
社会人インターンシップの実施やその経費に対する助成	130	64	35	20	64.4	64.0	60.3	74.1
社会人インターンシップ参加者へ支払う金銭(日当、手当、交通費など)に対する助成	122	61	34	16	60.4	61.0	58.6	59.3
ハローワークなどによる参加者との個別のマッチング支援	137	66	38	22	67.8	66.0	65.5	81.5
合同説明会などの参加者とのマッチングイベント	99	47	30	16	49.0	47.0	51.7	59.3
社会人インターンシップに取り組む企業への認定制度	65	37	17	7	32.2	37.0	29.3	25.9
情報セキュリティ対策への支援	31	14	8	6	15.3	14.0	13.8	22.2
参加者の身体の安全面の課題やリスクに対する支援	39	18	10	7	19.3	18.0	17.2	25.9
その他	2	0	0	2	1.0	0.0	0.0	7.4
特に期待する行政の支援策はない	4	2	1	1	2.0	2.0	1.7	3.7
全体	202	100	58	27	-	-	-	-

## 5年後の売上高見込み別集計

【Q23で『4.あまり考えていない』『5.考えていない』とご回答いただいた場合に伺います。】

Q26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=381	拡大見込み n=174	横ばい見込み n=103	縮小見込み n=50
他の業務で忙しく、社会人インターンシップの実施又は拡大に人手が割けない	169	74	49	25	44.4	42.5	47.6	50.0
社会人インターンシップを企画・運営する能力を持つ人材や体制が不十分	104	42	32	19	27.3	24.1	31.1	38.0
社会人インターンシップをどのように実施したらよいかわからない	83	34	23	14	21.8	19.5	22.3	28.0
社会人インターンシップを実施又は拡大するための費用が捻出できない	49	15	22	6	12.9	8.6	21.4	12.0
参加者を募集するためのルート・媒体が十分確保できていない	45	16	15	12	11.8	9.2	14.6	24.0
社会人インターンシップにおける情報セキュリティに課題やリスクがある	89	44	25	9	23.4	25.3	24.3	18.0
実習などに携わるにあたって参加者の身体的安全面に課題やリスクがある	44	14	14	10	11.5	8.0	13.6	20.0
新型コロナウイルス感染防止の観点から当面は社会人インターンシップを受け入れることは困難	52	21	17	7	13.6	12.1	16.5	14.0
そもそも自社の業務の内容が社会人インターンシップに馴染まない	131	60	33	20	34.4	34.5	32.0	40.0
中途採用の実施又は拡大を予定していないため、社会人インターンシップも実施又は拡大する必要がない	38	16	12	5	10.0	9.2	11.7	10.0
その他	27	16	4	3	7.1	9.2	3.9	6.0
全体	381	174	103	50	-	-	-	-

#### 4. 最後に、企業ヒアリング調査への協力の可否について伺います

【全ての企業等に伺います。】

Q27 本調査研究では、就職氷河期世代を含む中途採用や社会人インターンシップを促進するための啓発ツールとして「取組事例集」の作成を予定しており、掲載事例の収集のため、本アンケート調査の御回答についてより詳細にお伺いする企業ヒアリング調査(対面又はオンラインで2時間以内を想定)の実施を予定しております。貴社は、企業ヒアリング調査にご協力いただくことは可能ですか。(一つを選択)

	件数				割合			
	全体	拡大見込み	横ばい見込み	縮小見込み	全体 n=822	拡大見込み n=371	横ばい見込み n=238	縮小見込み n=115
協力できる	143	80	37	16	17.4	21.6	15.5	13.9
協力できない	679	291	201	99	82.6	78.4	84.5	86.1
全体	822	371	238	115	100.0	100.0	100.0	100.0

### (3) ヒアリングシート

#### 就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等 (社会人インターンシップ)に関する調査研究 企業ヒアリング調査 ヒアリングシート

※本調査の主眼は、主に「中途採用」と「社会人インターンシップ」についてですが、貴社での採用活動・人材育成の取組全般、社員・職員の年齢構成や雇用形態等についても念頭におきながらお尋ねします。

#### <中途採用について>

※本調査において、「中途採用」とは学校卒業後に貴社以外で就業（パート・アルバイトも含む）した者を貴社において正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めませんが、貴社で勤務する非正規雇用労働者（派遣労働者、パート・アルバイトなど）の正規雇用への転換は含めません。

<p>問1. 貴社において中途採用を実施している経緯や目的を教えてください。</p>	<p>(どのような人材ニーズをお持ちかについてもお伺いできればと思います。)</p>																			
<p>問2. 貴社における中途採用の実施方法（募集方法、採用プロセス、採用後の雇用形態等）について具体的に教えてください。</p>	<p>(入社後の研修や人材育成の体制等についてもお伺いできればと思います。)</p>																			
<p>問3. 過去3年間における貴社の中途採用の実績(①~③)について教えてください。</p>	① 中途採用した人数																			
	② ①のうち、採用時 35歳~49歳だった者の人数																			
	③ ①のうち、前職が正規雇用以外だった者の人数																			
<p>(備考)</p>																				
<p>問4. 貴社で中途採用を実施するにあたって、これまで主にどのような課題がありましたか。 また、その課題に対して現在までどのように対応されてきましたか。 特に<u>求職者が就職氷河期世代（現在、概ね35~49歳、以下同様）で前職が正規雇用以外であるような場合はいかがでしょうか。</u>  ※ここでは社会人インターンシップ以外で行っていることについて教えてください。</p>	<p>(「就職氷河期世代」については、どのようなイメージ・お考えを持っているかについてもお伺いできればと思います。)</p> <p>&lt;参考&gt; 企業アンケート調査（速報結果）で示された中途採用に係る課題 (Q10 貴社では、中途採用を今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると考えていますか。(あてはまるものすべてを選択) (n=604))</p> <table border="1"> <caption>企業アンケート調査結果 (課題)</caption> <thead> <tr> <th>課題</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>社内の教育訓練や研修制度が十分に整備されていない</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>特に課題となるものはない</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>		課題	割合 (%)	十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	53	中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	21	中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	15	他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	14	社内の教育訓練や研修制度が十分に整備されていない	13	社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	11	その他	5	特に課題となるものはない	10
課題	割合 (%)																			
十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない	53																			
中途採用を実施又は拡大するための費用が捻出できない	21																			
中途採用を企画・実施する能力を持つ人材や体制が不十分	15																			
他の業務で忙しく、中途採用の実施又は拡大に人手が割けない	14																			
社内の教育訓練や研修制度が十分に整備されていない	13																			
社内の人事・給与制度が中途採用に十分対応していない	11																			
その他	5																			
特に課題となるものはない	10																			

<p>問5. 問4でお答えいただいた 対応策の効果について、ど のように感じていますか。</p>	
<p>問6. 問4でお答えいただいた 課題について、今後更なる 対応を検討されていれば教 えてください。</p>	
<p>問7-1. 貴社で中途採用を実施す るにあたり、活用している 行政の支援策があれば教え てください。 また、その中で、求職者が 就職氷河期世代で前職が正 規雇用以外であるような場 合に活用している行政の支 援策があれば、教えてください。</p>	<p>(民間サービスの利用状況や、民間サービスでは不十分な部分等についてもお伺い できればと思います。) (採用・活躍等支援に関する都道府県や市町村のプラットフォームに参加している か、ご存じか等についてもお伺いできればと思います。)</p>
<p>問7-2. 貴社での中途採用(求職 者が就職氷河期世代で前職 が正規雇用以外の場合を含 む)の実施にあたって、問 7-1でお答えいただいた 支援策の他に、行政からど のような支援策があるとよ いと思いますか。</p>	

<社会人インターンシップについて>

※本調査において、「社会人インターンシップ」とは中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験（例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験することなど）を行うものを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用（常用雇用への移行を念頭に求職者を3か月以内の有期で試用雇用するもの）は除きます。

※問8～15は過去3年間で社会人インターンシップを実施している企業に伺います。

<p>問8. 貴社において社会人インターンシップを実施している経緯や目的を教えてください。また、社会人インターンシップの主な対象として想定している人物像（経歴、年齢層など）があれば教えてください。</p>	<p>（「社会人インターンシップ」について、貴社でどのような名称・位置づけで実施しているかについてもお伺いできればと思います。） （学生対象のインターンシップとの違い等があればお伺いできればと思います。）</p>	
<p>問9. 貴社における社会人インターンシップの実施方法（募集方法、実施内容、中途採用との関係等）について具体的に教えてください。</p>		
<p>問10. 過去3年間における貴社の社会人インターンシップの実績（①～④）について教えてください。</p>	<p>① 受け入れた人数</p>	
	<p>② ①のうち受け入れ時に35歳～49歳だった参加者の人数</p>	
	<p>③ ①のうち前職が正規雇用以外だった参加者の人数</p>	
	<p>④ ①のうち中途採用に至った人数</p>	
	<p>（備考）</p>	
<p>問11-1. これまで実施してきた社会人インターンシップの効果をどのように感じていますか。</p>	<p>（入社後の定着率の違いや、仮に入社に至らないケースであっても、適性を確認できた、マッチングについて相互の理解が高まった、などの効果の認識があればお伺いできればと思います。） （もし可能であれば、実際に社会人インターンシップを通じて入社した方自身がどのようにお考えになっているかということもお伺いできればと思います。）</p>	
<p>問11-2. 特に就職氷河期世代で前職が正規雇用以外の方に対して社会人インターンシップを実施することの効果をごどのように感じていますか。 ※社会人インターンシップで該当する方を受け入れたことがない場合には、仮に受け入れるとすればどう感じるかをお答えください。</p>		

問 12.

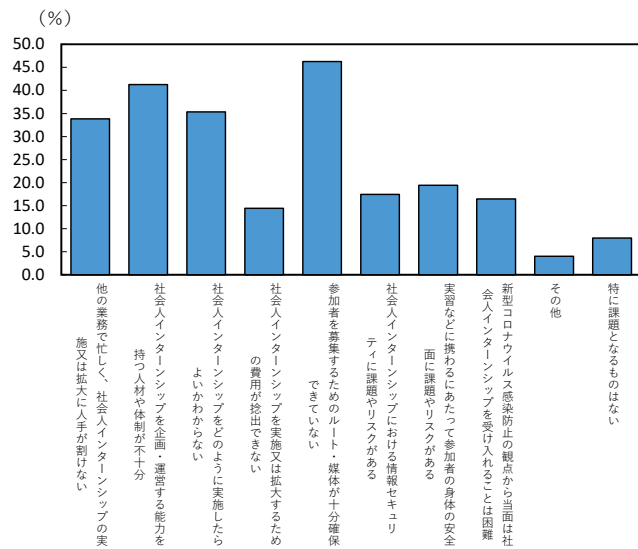
貴社で社会人インターンシップを実施するにあたって、これまで主にどのような課題がありましたか。

また、その課題に対して現在までどのように対応されてきましたか。

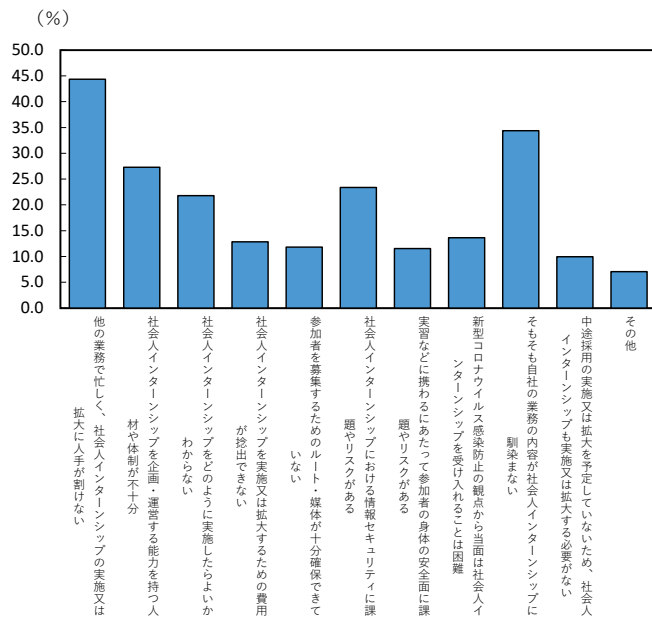
特に参加者が就職氷河期世代で前職が正規雇用以外であるような場合はいかがでしょうか。

(募集・アピールの仕方等での工夫があればお伺いできればと思います。)

<参考>企業アンケート調査(速報結果)で示された社会人インターンシップに係る課題(Q24 貴社では、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりするにあたって、どのような課題があると感じていますか。(あてはまるもの全てを選択)(n=201))



(Q26 貴社で、社会人インターンシップを今後新たに実施したり、その規模を拡大したりすることを考えていない理由について、教えてください。(あてはまるもの全てを選択)(n=381))



<p>問 13. 問 12 でお答えいただいた対応策の効果について、どのように感じていますか。</p>	
<p>問 14. 問 12 でお答えいただいた課題について、今後更なる対応を検討されていれば教えてください。</p>	
<p>問 15-1. 社会人インターンシップを実施するにあたり、活用している行政の支援策があれば教えてください。 また、その中で、参加者が就職氷河期世代で前職が正規雇用以外であるような場合に活用している行政の支援策があれば教えてください。</p>	
<p>問 15-2. 社会人インターンシップ（対象者が就職氷河期世代で前職が正規雇用以外の場合を含む）の実施にあたって、問 15-1 でお答えいただいた支援策の他に、行政からどのような支援策があるとよいと思いますか。</p>	