

企業の採用課題に関するアンケート調査結果 (概要版)

令和2年9月29日

リージョンズ株式会社



REGIONS | リージョンズ

1 調査目的

リージョンズ株式会社（本社：北海道札幌市、代表：高岡幸生、以下「当社」）は、創業より地方企業の成長に貢献することを目的に、中途の即戦力人材を中心として企業の採用支援をさせていただいております。

今次調査は、当社の顧客価値の向上はもとより、採用課題に向き合う多くのみなさまへ広く調査結果を共有することで、地方企業の採用を成功に導き、地域経済の成長に資することを目的としています。

2 調査概要

- ・ 調査期間：令和2年9月8日（火）～9月15日（火）
- ・ 調査対象：採用業務に広く携わる経営者、責任者、担当者の皆様
- ・ 調査方法：当社メルマガ配信先へのWEBフォームによるアンケート調査（回答は匿名）
- ・ 配信エリア：当社サービスエリア（北海道、東北、北関東、他）
- ・ 調査内容：企業の採用に関する課題や現状について
- ・ 有効回答数：174件

3 本資料（概要版資料）について

本資料は、2の調査結果を概要としてとりまとめたものです。本資料に掲載されている情報は、本調査の質問や回答結果すべてを掲載しているものではありませんので、予めご了承ください。（なお、詳細版の資料については下記4をご参照ください。）

4 詳細版の資料について

（1）送付対象

- ・ 本アンケート調査への回答に御協力くださった皆様
- ・ 当社既存のお取引先または当社メルマガ配信先の関係者様
- ・ その他本調査の趣旨に合致し適当と認める場合

（2）送付依頼方法（以下、①か②のどちらからでお問合せください。）

- ① 次の2次元バーコードを読み取り、専用フォームからお問合せください。



- ② 下記6のお問合せ先に、メールにてお問合せください。その際、本文に「貴社名」「ご担当者様氏名」「電話番号」「アンケート調査への回答の有無（回答していない場合は、当社のメルマガ配信先、あるいは当社の既存の取引先かどうか）」をご記入ください。
- 上記のメールが確認できましたら、お問合せいただいたメールアドレスへ詳細版資料を送付させていただきます。（なお、お問合せいただいたのにも関わらず、資料を受領していない場合は、お手数ですが当社までお問合せください。）

5 調査実施元

- ・会社名：リージョンズ株式会社
- ・代表取締役：高岡幸生
- ・事業拠点：北海道札幌市（本社）、仙台、宇都宮、東京、台湾（台北市）
- ・コーポレートサイト：<https://www.regions.co.jp/>
- ・事業内容
 - ① UI ターン人材を中心とした即戦力人材の紹介（リージョナルキャリア）
 - リージョナルキャリア北海道 <https://rs-hokkaido.net/>
 - リージョナルキャリア宮城 <https://rs-miyagi.net/>
 - リージョナルキャリア栃木 <https://rs-tochigi.net/>
 - リージョナルキャリア茨城 <https://rs-ibaraki.net/>
 - ② 台湾に特化した人材の紹介（REGIONS GLOBAL）
<https://www.regions.co.jp/global/>
 - ③ その他、採用支援事業、IT コンサルティング、M&A など各種コンサルティング

6 お問合せ先

- ・担当者：リージョンズ株式会社 八木
- ・電話番号：札幌本社 011-802-7494（担当者直通 080-5835-7213）
- ・メール：yagi@regions.co.jp

調査結果（概要）

要旨

・回答者の属性

当社のメルマガ配信先が中心となっていることもあり、全体として採用活動をしている、特に中途採用をしている回答者が多かった。

・採用目的

ネガティブな理由では「人手不足」や「欠員補充」、ポジティブな理由では「売上や収益性の向上」、「体制の強化」などが多く見られた。

・中途採用における課題

「応募が少ない」「応募はあるけど適切な人材が応募しない」など応募に関する悩みが多く見られた一方で、「選考辞退」や「内定辞退」といった選考後の課題については少なかった。

・人材紹介サービスの利用について

利用している理由については、「常にいい人がいれば採用したい」「過去に採用実績がある」「成果報酬型（依頼に費用がかからない）だから」という理由が多かった。

また、会社を選ぶ基準としては、「実績」や「得意としている業界、職種など」という回答が多かった。

・効果のある施策

人材紹介サービス以外では、「リファラル採用」や「求人メディアによる採用」に効果を感じている回答者が多かった一方で、「ハローワーク」や、「自社メディア」での採用には効果を感じている回答者が少なかった。

・その他

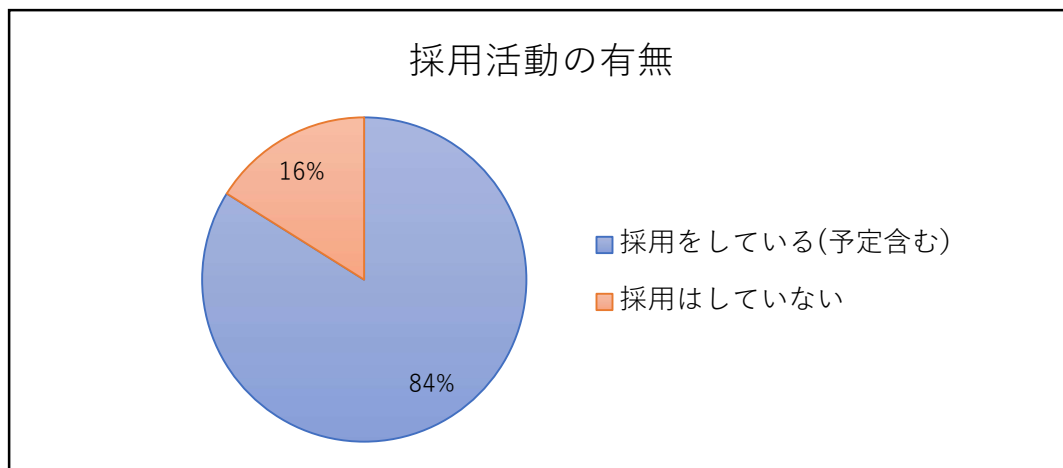
採用以外の人事業務に関する課題としては、「社員のモチベーションの管理」が最も多く、関連して「社内教育」や「人事評価制度」という回答も多く見られた。

また、情報収集の手段としては「インターネットでのキーワード検索」の他、「口コミ」や「セミナーや勉強会など関連イベント」で情報収集をしている回答者が多かった。

1 採用活動の状況

(1) 採用活動の状況（現在、採用活動をしているかどうか）

→ 採用を（予定）している：146 人（84％）／採用はしていない：28 人（16％）



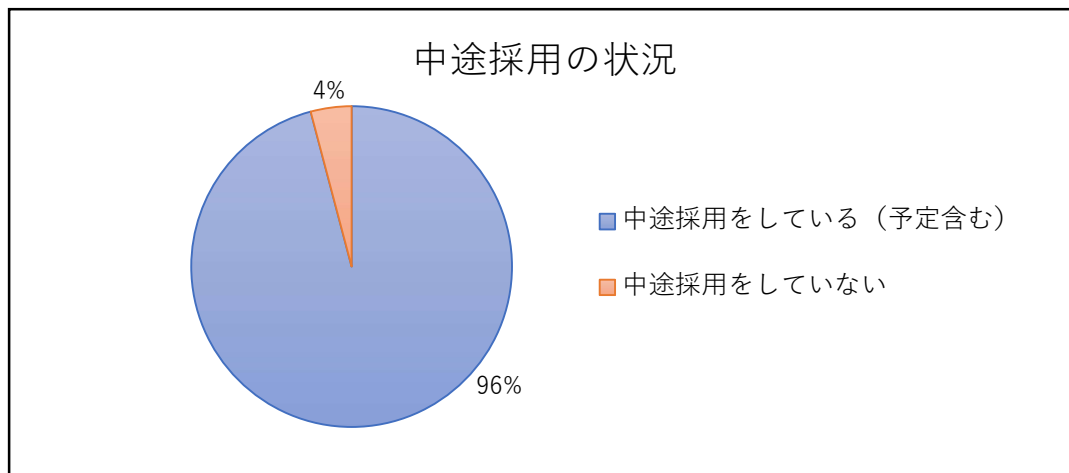
※ 雇用形態（正社員、非正規）、（不）定期など活動の様態については不問

参考：採用活動をしていない主な理由（複数回答）

- ・コロナなど外部環境の変化を鑑みて採用活動を中止している、または計画が取り消しになった（15 票）
- ・現在、採用ニーズ（募集したいポジションなど）がない（14 票）

(2) 採用活動をしている回答者（146 人）のうち、中途採用をしている割合

→ 中途採用（予定含む）をしている：140 人（96％）／していない：6 人（4％）



2 採用活動の目的（複数回答）

※ 「採用活動をしている（予定含む）」を選択した方（146 人）の回答

※ 中途採用、新卒採用など採用種別は不問

（1）多かった回答

- ・ **現場の人手不足の解消のため（80 票）**
- ・ 売上や収益性の向上、シェアの拡大（75 票）
- ・ 現場や管理部門の体制強化（75 票）
- ・ 退職、欠員補充（62 票）

（2）少なかった回答

- ・ コスト削減やリストラの一環（0 票）
- ・ 法定雇用義務や資格業務への対応（2 票）
- ・ グローバル化への対応（5 票）
- ・ 会社のブランディング、カルチャーの強化（9 票）
- ・ 経営人材の変更に伴う体制の変化への対応（9 票）

3 中途採用における課題や関心事項（複数回答）

※ 「中途採用をしている（予定含む）」を選択した方（140 人）の回答

（1）多かった回答

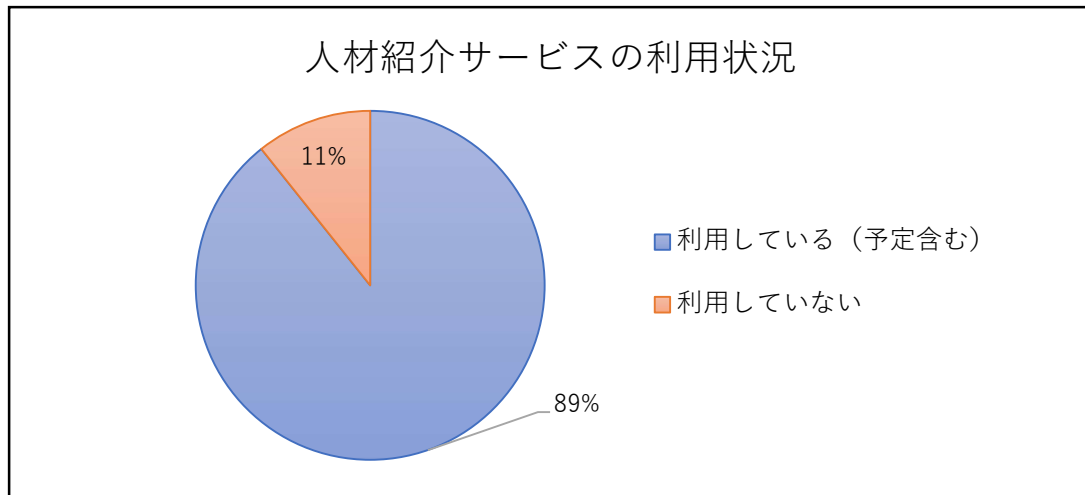
- ・ **応募はあるが、適切な人材が応募してくれない（64 票／46％）**
- ・ 応募が少ない（58 票／41％）
- ・ 応募が集まる効果的な求人条件、書き方（33 票／24％）

（2）少なかった回答

- ・ 特に困りごと、課題はない（3 票）
- ・ 採用決定（内定）しても辞退されてしまう（6 票）
- ・ 応募があっても選考を辞退されてしまう（6 票）

4 人材紹介サービスに関して（複数回答）

- （１）中途採用をしている回答者（140 人）のうち、人材紹介サービスの利用の有無
→ 利用（予定含む）している：125 人（89％）／利用していない：15 人（11％）



- （２）人材紹介サービスを利用する理由（多かった回答）

- ・ **常にいい人がいれば採用したいから（69 票／55％）**
- ・ 過去に採用につながった実績があるから（68 票／54％）
- ・ 成果報酬型なので依頼に費用がかからないから（40 票／32％）
- ・ 他の手段で採用に結びつかないから（40 票／32％）
- ・ 案件が特殊な条件、コンフィデンシャルな案件だから（37 票／30％）

- （３）人材紹介サービスを利用する上で重視する指標（多かった回答）

- ・ **紹介実績、クライアント数、候補者数、取扱案件数など（68 票／54％）**
- ・ 得意としている業界、職種、エリアなど（66 票／53％）
- ・ 企業・求人への理解、候補者のグリップ力などコンサルタントの資質（63 票／50％）
- ・ 書類通過率、選考通過率など提案の質（60 票／48％）
- ・ 紹介手数料、返金規程など契約条件（55 票／44％）

5 人材紹介サービス以外の中途採用における施策と効果（複数回答）

※ 「中途採用をしている（予定含む）」を選択した方（140 人）の回答

	自社の採用手段		うち効果があるもの	
	投票 (X)	割合(X/140)	投票 (Y)	割合 (Y/X)
自社サイト、オウンドメディア（自社運営媒体）への求人情報の掲載	86	61%	32	37%
求人専用メディアへの求人掲載（リクルート、マイナビ、インディードなど）	89	64%	51	57%
求人専用メディア以外の各種媒体への出稿（雑誌、新聞、WEB、SNSなど）	15	11%	4	27%
採用説明会や個別面談の実施	35	25%	17	49%
ハローワークへの求人依頼	94	67%	35	37%
就職イベントへの出展	24	17%	8	33%
大学や専門学校、高校への訪問など	31	22%	14	45%
リファラル（OB・OGからの紹介や知人、自社社員からの紹介）	48	34%	28	58%
人材派遣会社の利用	38	27%	24	63%
ダイレクト・リクルーティングサービス（自社によるスカウトサービス）	10	7%	3	30%
採用業務代行サービスの利用	2	1%	3	150%
アウトソーシング会社の利用（業務委託、請負など）	7	5%	5	71%
その他	5	4%	4	80%

※ 参考：表の見方について

- ・回答数（割合）が多かったものをハイライト表示しています。
- ・「効果があるもの」の割合は一部に分母を超える投票があったことから、割合が極端に高いもの（「採用業務代行サービスの利用」など）についてはハイライト表示を除外しています。

6 その他「採用」以外の人事全般について（複数回答）

※ すべての回答者が回答（174 人）

（1） 人事全般に関する課題や関心事項（多かった回答）

- ・ **社員のモチベーションの向上や管理（96 票／55%）**
- ・ 新人教育、管理職教育、コンプライアンス研修などの社内教育（86 票／49%）
- ・ ジョブ型への移行など人事評価制度に関すること（80 票／46%）
- ・ 社員への経営理念（ミッション・ビジョン・バリュー）の浸透（50 票／29%）
- ・ 社員の待遇、福利厚生（50 票／29%）
- ・ リモートワークなど新しい働き方への移行（49 票／28%）

（2） 業務に関する情報収集の手段（多かった回答）

- ・ **Google や Yahoo などでのキーワードによる検索等（95 票／55%）**
- ・ 同業者間や顧客、取引先との情報交換（93 票／53%）
- ・ 新聞や雑誌、業界紙などの書籍（79 票／45%）
- ・ 講演やセミナー等関連イベントへの参加（78 票／45%）
- ・ LP や HP などのオンライン上で資料を取得する（65 票／37%）

※特記事項：本資料（概要版）の考え方について

- ・ 本資料は、回答数が多かった項目や、公表することで採用活動に有益な情報を要約して掲載しております。アンケートにおけるすべての質問や回答の状況、自由記述におけるコメントについては、別途の資料（詳細版）として作成しております。詳細版資料を希望される方には、個別に配布いたしますので、本資料上部にあるお問合せ方法に従って、当社運営事務局までご連絡ください。
- ・ 割合の表示は、小数点以下四捨五入をしています。

以上