

## 募集・採用におけるインターネットやアウトソーシングの利用実態調査

このアンケート調査は、厚生労働省が三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱に委託して行う「労働者の募集・採用の実態に関する調査研究」の一環として、三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱が企画し実施させて頂くものです。

近年、民間企業の採用業務において、インターネットやアウトソーシングの利用が急速に進んでいるといわれます。一方、平成17年4月からの個人情報保護法の施行に伴い、求職者データの取り扱いをめぐって、現場では様々な工夫が行われる一方、課題も見えてきたとの指摘があります。

そこで、採用業務に係る新しいサービスについての利用の実態やニーズ、課題を把握するため、本調査を行うこととしました。調査結果は、今後、労働力需給制度について検討していく上での基礎資料として活用させていただきます。

なお、本調査は無記名式ですが、別途、新しいサービスの利用にあたっての工夫等について企業インタビュー調査を予定しております。ご協力いただける場合は（任意です）、調査票末の記入欄に貴社のお名前とご連絡先をご記入いただけますと誠に助かります。

いずれにせよ、ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々のご回答が他に知られたり、本調査研究の目的以外に使用されることはございませんので、ぜひありのままをお答え下さい。

なにとぞ本調査の重要性に鑑み、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

### ご記入にあたってのお願い

- ご回答は、企業の採用業務に関わる担当者の方をお願い致します。
- 本アンケートは、以下2種類の方法でお送りしています。
  - ・ 民間データベース会社所有のデータベースから無作為に抽出した会社に郵送配付
  - ・ 採用業務のアウトソーシング会社にユーザーへの配付を依頼
- ※もし調査票が重複して届いた場合は、失礼をお詫びいたします。  
(ご回答は1票のみで結構です。余部はお手数ですが廃棄願います。)
- ご記入は黒または青のボールペン、万年筆、濃いめの鉛筆をご使用下さい。
- 調査結果が無効になってしまいますので、ご面倒でも該当する全ての設問にご回答下さい。
- 数字での回答は回答欄に直接記入して下さい。選択式の設問は当てはまる番号に○印を付けて下さい。「その他（ ）」に当てはまる場合はご面倒でも詳しくご記入下さい。
- ご記入頂きましたアンケート用紙は、お手数ですが、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、  
**●月●日（●）までに、**ポストに投函して下さい。
- この調査に関するお問い合わせは、下記までお願い致します。  
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
経済・社会政策部（担当 ●●・●●・●●・●●） tel. ●-●●-●●  
※お問い合わせ受付時間：月～金曜日 午前10時～午後5時

## 1. 回答企業の属性

まず、貴社についてお伺いします。

問 1【業種】 貴社の業種をお答え下さい（最も売上高の高いもの）。（○は1つ）

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 1. 建設業           | 7. 金融・保険業     |
| 2. 製造業           | 8. 不動産業       |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9. 飲食店、宿泊業    |
| 4. 情報通信業         | 10. その他のサービス業 |
| 5. 運輸業           | 11. その他（具体的に  |
| 6. 卸売・小売業        | )             |

問 2【従業員数】 本社、支社、工場等も含めた会社全体の人数でお答え下さい。（○は1つ）

- |             |                 |              |
|-------------|-----------------|--------------|
| 1. 29人以下    | 4. 300～ 999人    | 7. 10,000人以上 |
| 2. 30～99人   | 5. 1,000～4,999人 |              |
| 3. 100～299人 | 6. 5,000～9,999人 |              |

問 3【従業員の募集・採用状況】 ①過去3年間に従業員を募集しましたか。また、②直近の応募者数、③採用者数はどのくらいですか\*1。新卒、中途別に\*2、①～③について1つずつ○を付けて下さい。

	①募集 (○は各1つ)	②直近年度の応募者数 (○は各1つ)	③直近年度の採用者数 (○は各1つ)
(1) 新卒	1. した →②へ 2. しない	1. 99人以下 4. 1000～4999人 2. 100～299人 5. 5000～9999人 3. 300～ 999人 6. 1万人以上	1. 9人以下 4. 100～299人 2. 10～ 19人 5. 300～ 999人 3. 20～ 99人 6. 1000人以上
(2) 中途	1. した →②へ 2. しない	1. 99人以下 4. 1000～4999人 2. 100～299人 5. 5000～9999人 3. 300～ 999人 6. 1万人以上	1. 9人以下 4. 100～299人 2. 10～ 19人 5. 300～ 999人 3. 20～ 99人 6. 1000人以上

↳ 新卒・中途とも募集していない場合は、問 21へ

\*1 過去3年間で実際に募集・採用をした直近年度の人数（概数で構いません）をお答え下さい。

\*2 「新卒」とは新規学卒採用、「中途」とは中途採用（キャリア採用）を指します。（以下同様）

問 4【従業員の募集方法】 従業員の募集は、どのような方法で行っていますか。新卒、中途別に、当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

(○はいくつでも)

	(1)新卒	(2)中途
自社ホームページに求人広告を掲載	1	1
求人情報誌に求人広告を掲載	2	2
採用ポータルサイトに登録	3	3
折り込みチラシ	4	4
ハローワークを利用	5	5
有料職業紹介事業者を利用	6	6
紹介予定派遣を利用	7	7
委託募集の許可を取って業者に委託	8	8
その他 ( )	9	9

\*採用ポータルサイト（または就職ポータルサイト）とは、リクナビ、毎日就職ナビ、日経就職ナビ、就活ナビ、学情就職NAVI、アクセス就職ナビなどのことを言います。

## 2. 採用業務のアウトソーシングの利用状況について

以下では従業員の募集・採用業務に関わるアウトソーシングの利用状況についてお聞きします。

問 5 【採用業務の課題】 貴社では、募集・採用業務についてどのような課題がありますか。

当てはまるもの全てに○を付けて下さい。(○はいくつでも)

- |                    |                             |
|--------------------|-----------------------------|
| 1. 採用戦略の見直し、強化が必要  | 7. 採用業務に関わる人手が不足している        |
| 2. 採用に関わる費用がかかりすぎる | 8. 採用業務の経験が豊かな人材が社内にはいない    |
| 3. 募集しても応募者が集まらない  | 9. Web画面やデータベースを操作できる人材がいない |
| 4. 内定辞退者が多い        | 10. 周辺作業が多く社員が戦略的業務に注力できない  |
| 5. 思ったような人が採用できない  | 11. その他 (具体的に )             |
| 6. 採用した人の定着率が悪い    | 12. 採用業務についての課題は特にない        |

問 6 【アウトソーシングの利用とその理由】 (1)過去3年間について、アウトソーシングしたことがある業務すべてに○を付けて下さい (○はいくつでも)。また、(2)アウトソーシングを利用した目的は何ですか。○を付けた業務について、コスト削減、人手の確保、社外の専門性利用のうち、最もよく当てはまるもの1つに○を付けて下さい (○は各1つ)。

企画		(1)利用した	(2)利用の理由 (○は各1つ)		
			コスト	人手	専門性
企画	採用戦略立案	1	1	2	3
広報	採用ポータルサイト、求人媒体の選定、手配	2	1	2	3
	採用ポータルサイトの運用代行 (画面更新等)	3	1	2	3
	ホームページ、パンフレット等の企画制作	4	1	2	3
	DM等の発送代行	5	1	2	3
応募受付	エントリー受付代行、問い合わせ窓口代行	6	1	2	3
	応募者管理データベース作成代行(システム開発)	7	1	2	3
	応募者管理データベース操作代行	8	1	2	3
セミナー	説明会・セミナーの企画	9	1	2	3
	説明会・セミナーの受付、会場設営代行	10	1	2	3
	説明会・セミナーへの動員 (連絡業務代行)	11	1	2	3
	司会代行	12	1	2	3
	会社説明代行	13	1	2	3
筆記	適性検査、能力判定試験の作成代行(販売)	14	1	2	3
	適性検査、能力判定試験の実施代行	15	1	2	3
選考	選考基準のコンサルティング	16	1	2	3
	書類審査代行	17	1	2	3
	一次面接代行	18	1	2	3
	面接官派遣	19	1	2	3
	面接官訓練	20	1	2	3
	面接日程調整代行 (メール・電話等)	21	1	2	3
	可否連絡代行	22	1	2	3
他	その他 ( )	23	1	2	3
どの業務もアウトソーシングしたことはない		24			

※ここでいう「代行」とは、完全代行だけでなく部分的な委託も含まれます。

全く利用したことがなければ、問 10 へ

問 7【利用対象】 募集・採用業務に関わるアウトソーシングは、新卒、中途のどちらで利用していますか。当てはまるもの1つに○を付けて下さい。(○は1つ)

1. 新卒のみ                      2. 中途のみ                      3. 新卒、中途の両方

問 8【発注業者数】 業者の利用の仕方として、最もよく当てはまるもの1つに○を付けて下さい(新卒と中途で異なる場合は、新卒についてお答え下さい)。(○は1つ)

1. ほぼ1社にまとめて依頼している  
2. 複数の業者を業務毎に使い分けている  
3. 複数の業者を併用して、同じ業務を発注している

問 9【アウトソーシングの明示】 業務をアウトソーシングしていることは、求職者に伝えていますか。特に伝えないことが多いですか。(1)～(4)について、それぞれ当てはまるもの1つに○を付けて下さい(新卒と中途で異なる場合は、新卒についてお答え下さい)。(○は各1つ)

	伝える ことが多い	伝えない ことが多い	アウトソーシング していない
(1)説明会や面接の連絡、日程調整	1	2	3
(2)説明会・セミナーの司会や説明代行	1	2	3
(3)一次面接代行、面接官派遣	1	2	3
(4)内定の可否連絡	1	2	3

→問 11へ

問 10【アウトソーシングを利用していない理由】(問 6で、採用業務をアウトソーシングしていないと答えた企業にお聞きします。)利用していない理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. アウトソーシングするほど採用しないから  
2. 社内に十分な人手やノウハウがあるから  
3. アウトソーシングを利用するには問題があるから

問 11【アウトソーシングの課題・阻害要因】 採用業務をアウトソーシングする上での問題は何ですか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。(○はいくつでも)

1. 費用がかかりすぎる  
2. よい人材は自分で選びたい  
3. アウトソーシングを利用すると自社にノウハウが残らない  
4. 採用業務をアウトソーシングすることへの社会的認知がまだ低い  
5. アウトソーシングしていることが分かると、企業のイメージが傷つく恐れがある  
6. アウトソーシングに慣れておらず、業者を使いこなせない  
7. どんな業者があるのか分からない  
8. どの業者が信頼できるのか分からない  
9. どのように利用したらよいのか分からない  
10. 採用業務をアウトソーシングすることに漠然とした不安がある  
11. 採用代行に関わる法律が分かりにくく、コンプライアンス上の不安がある  
12. 個人情報保護の適切な管理がなされるか不安がある  
13. アウトソーシングすると、個人情報の預託に関わる手続きの負担が大きい  
14. その他 ( )

15. 特に問題(課題・阻害要因)はない



**エントリー方式についてお聞きします。(採用ポータルサイトの利用の有無にかかわらず)**

問 15【エントリー方式で収集している情報】貴社では、インターネットを使って収集したエントリーシートで、求職者についてどのような情報を得ていますか。(〇はいくつでも)

1. 氏名
2. 連絡先(住所、電話番号、E-mailアドレス)
3. 個人属性(生年月日、年齢、性別)
4. 学習歴(最終学歴、出身校名、卒業年月)
5. 専門性(研究科・専攻、卒論テーマ)
6. 就職活動の状況(希望業界、志望企業、訪問企業)
7. 自己PR(学業、サークル活動等)
8. 保有資格
9. 志望動機
10. 希望する仕事、職種
11. その他(具体的に )

問 16【個人情報保護規定やマニュアルの有無】貴社には、個人情報の管理や取り扱いについて、規程やマニュアルがありますか。(〇は1つ)

1. ある
2. ない

付問 16-1【管理や取り扱いの実現状況】①貴社では、(1)~(11)の項目について、個人情報の管理や扱いは十分実現できていますか。(〇は各1つ)

②また、これらの項目は、貴社の個人情報保護規定やマニュアルに記述されていますか。記述のあるもの全てに〇を付けてください。(〇はいくつでも。規定等がない場合は空欄。)

	①実現度合い			②記述あり
	十分 なされ ている	ある程度 なされて いる	課題が多 く実現が 難しい	
(1)データベースサーバは他のサーバからは独立させている	1	2	3	1
(2)サーバは施錠することができる部屋に設置している	1	2	3	2
(3)サーバへのアクセスは制限されている	1	2	3	3
(4)応募メールは特定の人のみが閲覧することができる	1	2	3	4
(5)応募メールの転送について制限をしている	1	2	3	5
(6)電子メールの保存方法が決まっている	1	2	3	6
(7)電子データ(メールを含む)の保管期間を定めている	1	2	3	7
(8)電子データ(メールを含む)の破棄の方法・確認手順が決まっている	1	2	3	8
(9)プリントアウト・紙媒体は文書番号を付けて管理している	1	2	3	9
(10)施錠できる場所にプリントアウト・紙媒体を保管している	1	2	3	10
(11)プリントアウト・紙媒体の破棄の方法・確認手順が決まっている	1	2	3	11



問 19【自社ホームページ等からのエントリー方式での対応】 自社ホームページ等からのエントリー方式で応募しようとする求職者に対して、どのように個人情報保護方針（プライバシーポリシー）や登録規程を示していますか。（〇はいくつでも）

1. エントリー入力画面に表示したり、リンク先を明示している
2. 入力もしくは送信に先立ち、目を通すように注意喚起している
3. 入力もしくは送信に先立ち、目を通させた上で、同意を取っている
4. 採用ホームページではなく、会社全体のホームページに明示している

付問 19-1【自社ホームページ等からのエントリー方式による情報の利用目的】 求職者に同意を取っている個人情報の利用目的は何ですか。（〇はいくつでも）

1. 採用に関わる連絡
2. 内定者の入社後の人事管理
3. 採用に関する統計データ作成及び分析
4. グループ企業内での採用に関わる利用
5. 採用に関わらないDMの送付
6. その他（具体的に

問 20【自社ホームページ等からのエントリー方式での個人情報保護の取り組み】 貴社では、自社ホームページ等からのエントリー方式によって収集する求職者の個人情報を保護するために、どのような取り組み・運用をしていますか。（〇はいくつでも）

1. 第三者認証（プライバシーマーク制度、ISMS）を取得している
2. 採用に関わる正規社員に、個人情報取り扱いに係る研修を実施している
3. 採用に関わる非正規社員等（パートタイマー、派遣労働者等）に対し、個人情報取り扱いに係る研修を実施した
4. 採用に関わる正規社員に機密保持契約を結んでいる
5. 採用に関わる非正規社員に機密保持契約を結んでいる
6. エントリーページのユーザー利用の時間の制限をしている
7. エントリー方式で得られる個人情報管理の責任者を設けている
8. WEBで入力されたデータを保護（暗号化）して送信している
9. WEBサイトへの接続が暗号化されているか分かるようにしている
10. 添付ファイルで情報を送信する場合は、暗号化するか、パスワードによるセキュリティをするように告知している
11. 社内外の個人情報管理部門・会社から、定期的にセキュリティに関するアドバイスやチェックを受けている
12. 社内外のIT管理部門から、定期的にセキュリティに関する技術的なアドバイスを受けている。

→ 次のページにもお答え下さい



#### 4. 共通

問 21 募集・採用について何かご意見等がありましたら自由にご記入下さい。

--

問 22 差し支えなければ、貴社名、ご担当者名をご記入下さい。(ご回答について、確認させていただく等、ご連絡をする場合がございます。)

貴社名		
ご担当者	所属	
	お名前	
	電話番号	

なお、ご記入いただいた連絡先は、調査目的以外には使用いたしません。皆様の個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取扱いについて」(当社ホームページにて全文ご確認いただけます)に従い適切に取扱います。

また、ご記入頂いた連絡先は集計作業等のために預託することがあります。その際には十分な個人情報保護の水準を備える者を選定し、契約等によって保護水準を定め、適切に取扱います。

**=以上でアンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。=**