

## 2021年度下半期 中途採用動向調査

『リクルートエージェント』利用企業 11,749社 中途採用の充足状況および採用計画

21年度下半期 採用充足企業は19.2%（未充足80.8%）

22年度の中途採用「増やす」は25.1%、中途入社者の賃金等を「増やす」は15.0%

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）が提供する転職支援サービス『リクルートエージェント』における2021年度下半期（21年10月～22年3月）の中途採用動向調査の結果を報告します。本サービスをご利用の企業を対象に、21年度下半期の中途採用充足状況および22年度通期の中途採用計画の状況、中途入社者の賃金・処遇の計画などについて調査を実施しました。調査期間は2022年1月20日（木）～2月10日（木）です。以下、11,749社の回答結果の概要をご報告します。

### トピックス

#### 1. 21年度下半期の中途採用充足状況

- 80.8%が計画に対して未充足。中途採用が充足した企業は20%を下回る

#### 2. 22年度通期の中途採用計画（前年度比増減状況）

- 前年度比で中途採用計画を増やす企業は25.1%、減らす企業は4.0%

#### 3. 22年度 中途入社者の賃金・処遇の計画（前年度比増減状況）

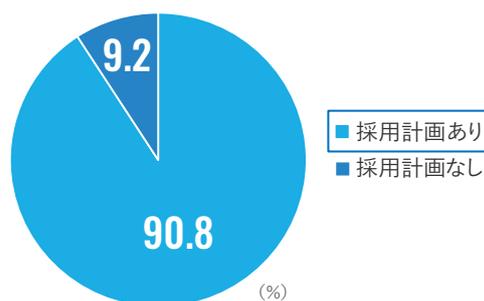
- 全体の15.0%が賃金・処遇を「増やす」と回答。一方で「減らす」という企業はほぼ皆無

### 1. 21年度下半期の中途採用充足状況

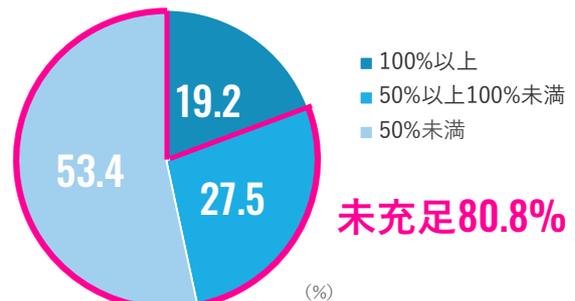
80.8%が採用計画に対して未充足。中途採用が充足した企業は20%を下回る

回答企業11,749社のうち21年度下半期に中途採用の計画があった企業は90.8%でした。採用計画ありの企業10,669社の中途採用充足状況を見ると、採用充足企業（100%以上）は19.2%という結果でした。採用未充足企業（100%未満）は80.8%であり、採用充足率が50%に満たない企業は全体の53.4%となりました。

2021年度下半期 中途採用計画の状況（n=11,749）



2021年度下半期 中途採用充足状況（n=10,669）



※2021年度下半期：2021年10月～2022年3月

中途採用充足率は 2021 年度下半期の中途採用計画人数および中途採用実績人数（入社ベース）を基に算出しています。

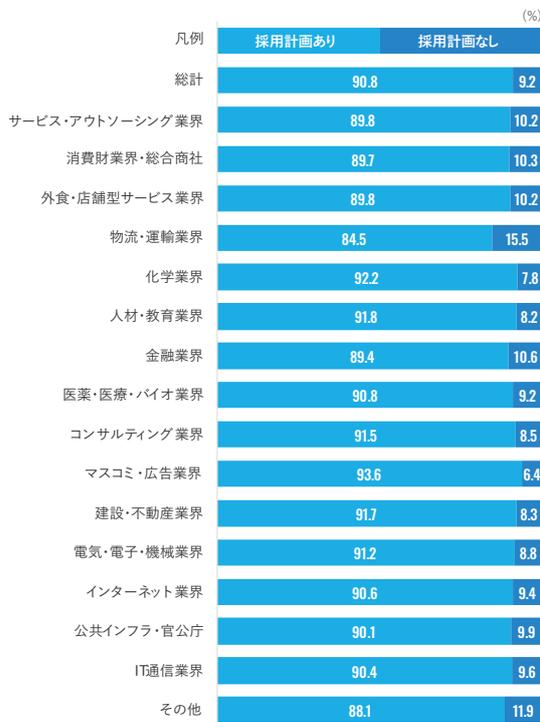
【中途採用充足率 算出式】

$$\frac{\text{2021年度下半期 中途採用実績（入社ベース）}}{\text{2021年度下半期 中途採用計画}} \times 100 \text{（単位：\%）}$$

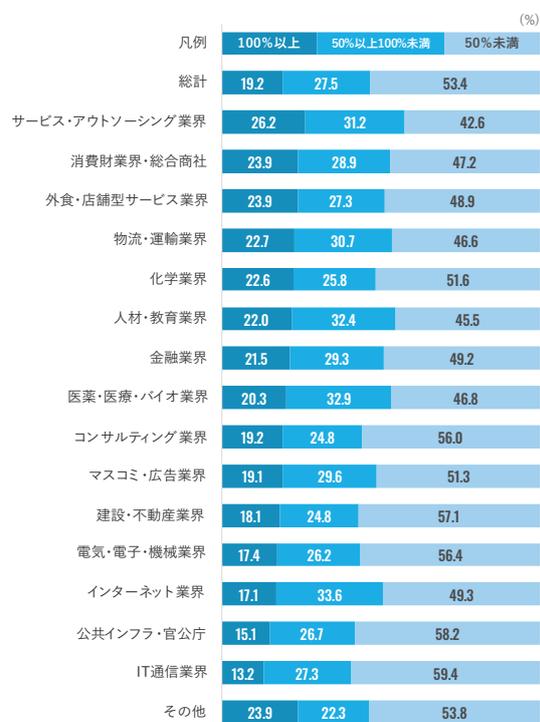
業界別に見ると、中途採用充足率が「100%以上」の割合が高い業界は、サービス・アウトソーシング業界（26.2%）、消費財業界・総合商社（23.9%）、外食・店舗型サービス業界（23.9%）などでした。一方、中途採用充足率「100%以上」の割合が低い業界は、IT通信業界（13.2%）、公共インフラ・官公庁（15.1%）インターネット業界（17.1%）などとなっています。従業員規模別では、「100%以上」の割合は規模に関わらずおおよそ同水準ですが、「50%未満」の割合は従業員規模が大きいほど低くなる傾向が確認されました。

〈業界別〉

2021年度下半期 中途採用計画状況 (n=11,749)



2021年度下半期 中途採用充足状況 (n=10,669)



※2021 年度下半期：2021 年 10 月～2022 年 3 月。中途採用充足状況の「100%以上」の割合が高い順に掲載

〈従業員規模別〉

2021年度下半期 中途採用計画の状況 (n=11,749)



2021年度下半期 中途採用充足状況 (n=10,669)



※2021 年度下半期：2021 年 10 月～2022 年 3 月

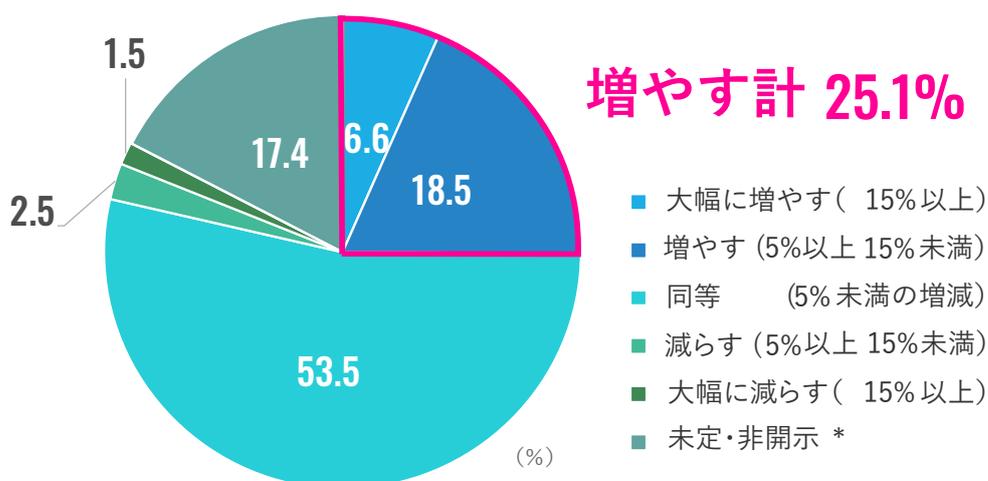
## 2. 22年度通期中途採用計画（前年度比増減状況）

前年度比で中途採用計画を増やす企業は25.1%、減らす企業は4.0%

今回の調査では、2022年度通期中途採用計画について、前年度と比較した状況を確認しました。全体の過半数は前年度と同等水準（5%未満の増減）という結果でした。増減の状況に目を向けると、約25%は前年度に比べて5%以上中途採用を増やす計画であることがわかります。一方、中途採用を減らす（減らす+大幅に減らす）と回答した企業の割合は4.0%でした。

〈全体：中途採用計画の状況〉

2022年度の中途採用計画（対前年度増減状況, n=11,749）



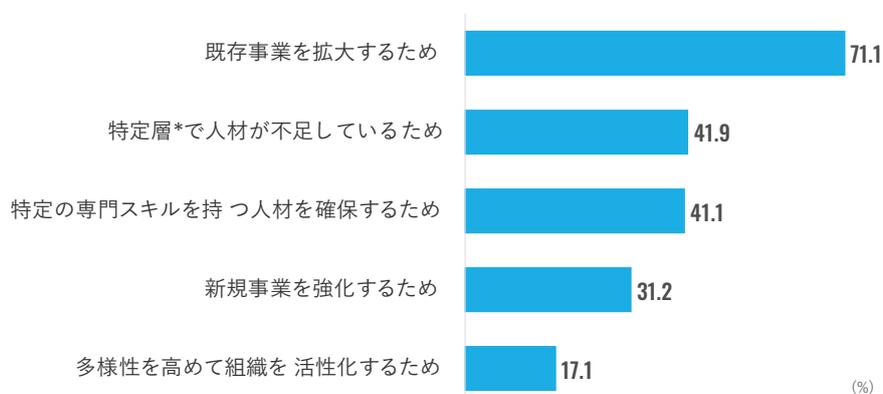
\*データなし、不明を含む

Q. 2022年度の年間（2022年4月～2023年3月）の中途採用での社員（派遣社員・アルバイト・工場労働者除く）の採用計画について、2021年度（2021年4月～2022年3月）と比較して、どの程度増減させるか教えてください

中途採用計画を増やす理由について、最も選択率が高かったのは「既存事業を拡大するため（71.1%）」でした。この項目に続いて、「特定層\*で人材が不足しているため（41.9%）」、「特定の専門スキルを持つ人材を確保するため（41.1%）」が選択されています。

〈全体：増やす理由〉

2022年度 中途採用計画を増やす理由（複数回答, n=2,948）



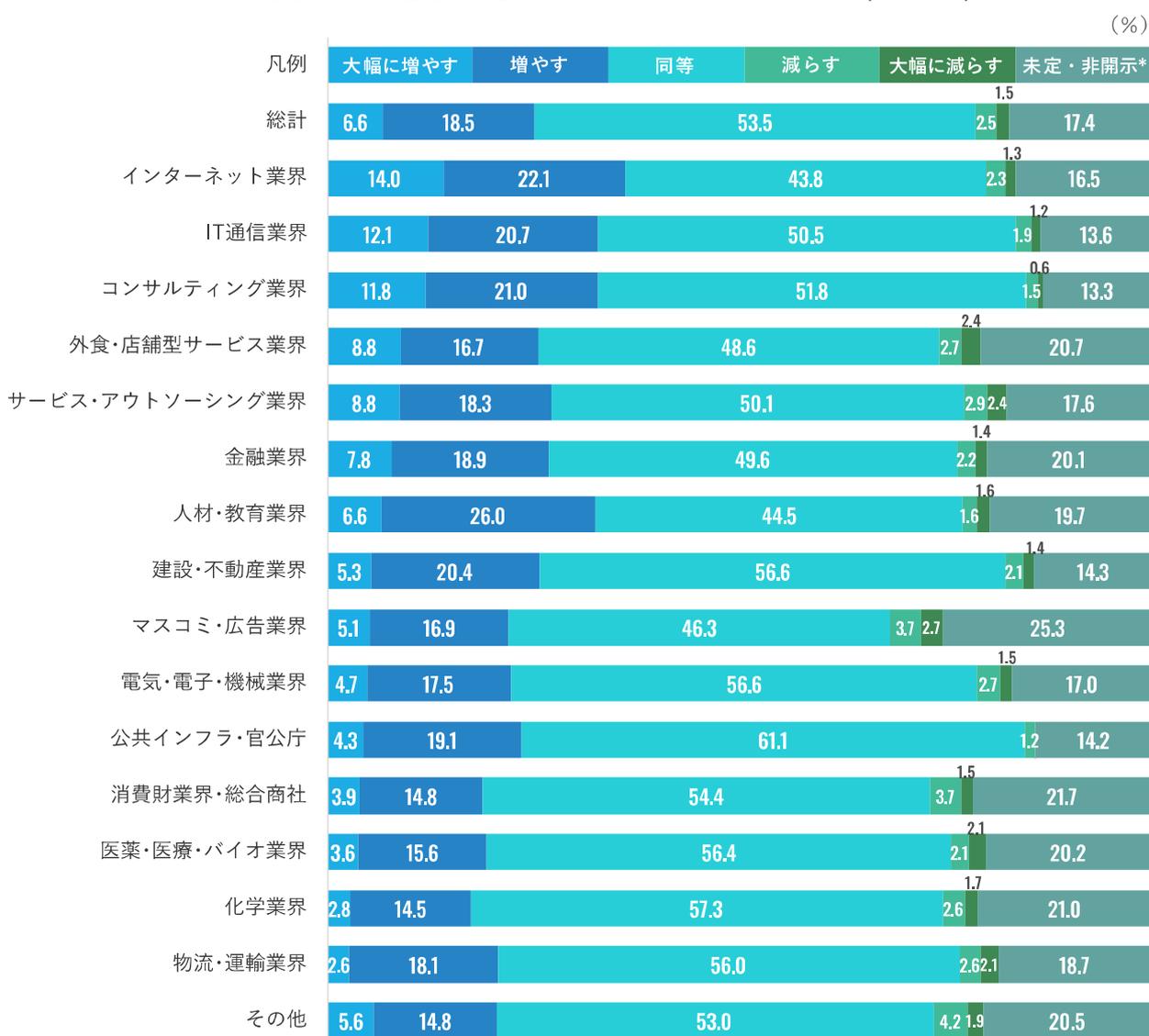
\*特定層：若年層や管理職層など

※2022年度計画について「大幅に増やす（15%以上）」「増やす（5%以上 15%未満）」と回答した企業を集計。「その他」を除く

業界別のグラフは、特に採用意欲が高いと考えられる「大幅に増やす」の割合が高い順に結果を掲載しています。この割合が高い業界は、インターネット業界（14.0%）、IT通信業界（12.1%）、コンサルティング業界（11.8%）などでした。また従業員規模別では、規模が大きいほど「大幅に増やす」および「増やす」の割合が高い傾向が確認されました。

〈業界別：中途採用計画の状況〉

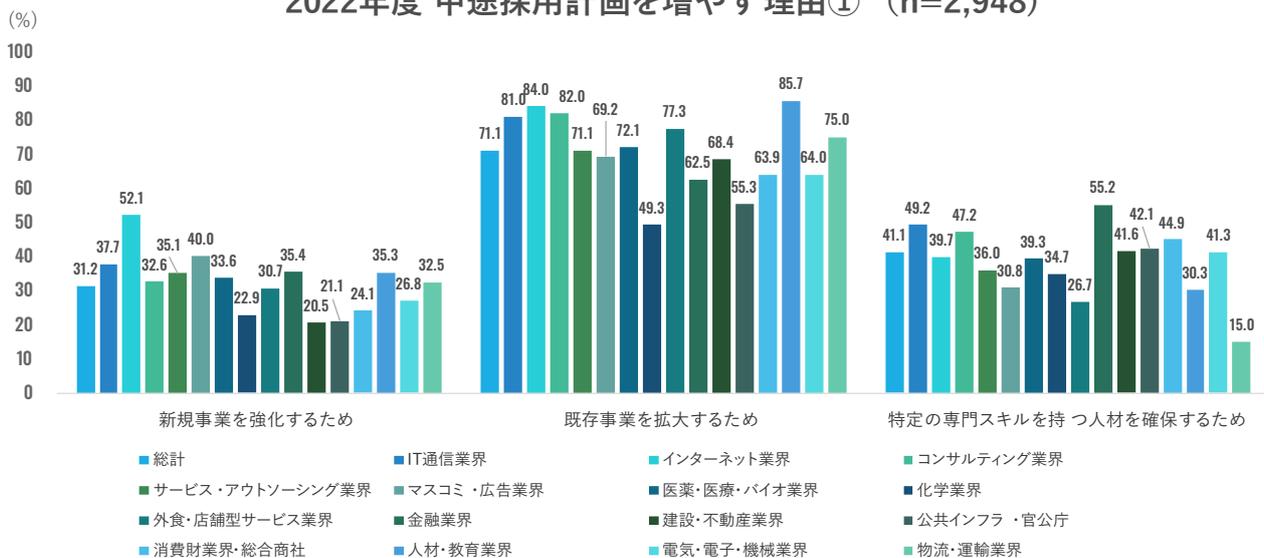
## 2022年度の中途採用計画（対前年度増減状況, n=11,749）



\*データなし、不明を含む ※「大幅に増やす」の割合が高い順に掲載

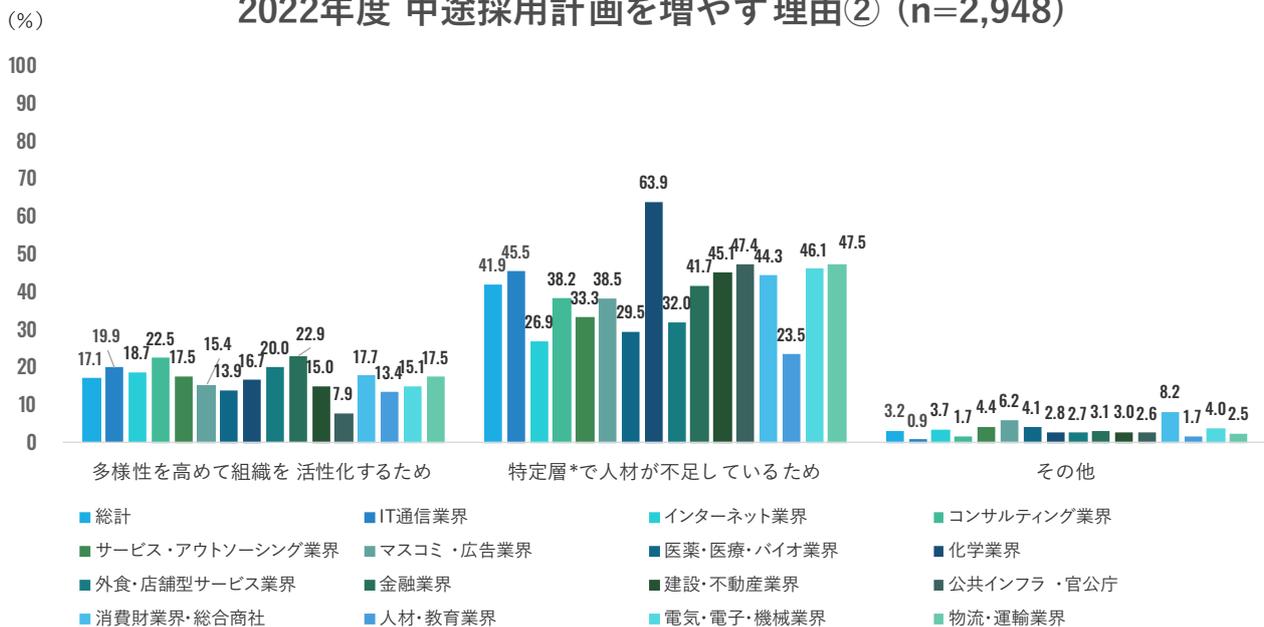
〈業界別：増やす理由〉

### 2022年度 中途採用計画を増やす理由① (n=2,948)



※2022年度計画について「大幅に増やす（15%以上）」「増やす（5%以上 15%未満）」と回答した企業を集計

### 2022年度 中途採用計画を増やす理由② (n=2,948)



\*特定層：若年層や管理職層など

※2022年度計画について「大幅に増やす（15%以上）」「増やす（5%以上 15%未満）」と回答した企業を集計

〈従業員規模別：中途採用計画の状況〉

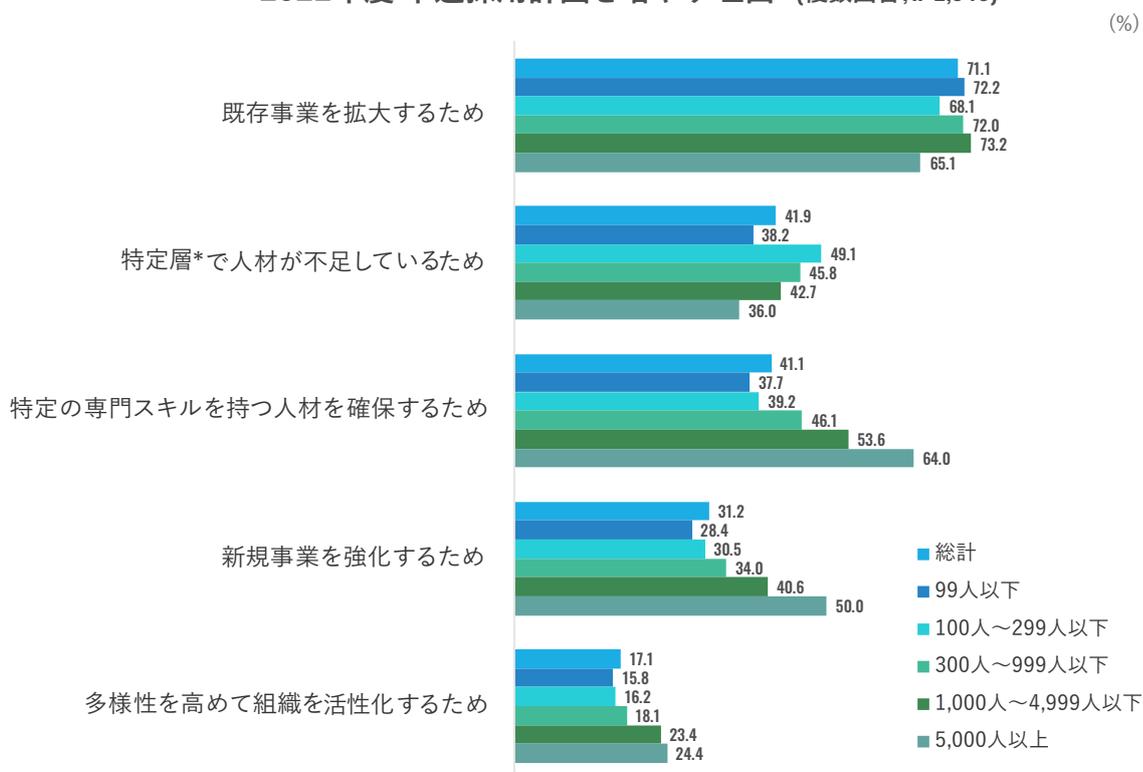
## 2022年度の中途採用計画(対前年度増減状況, n=11,749)



\*データなし、不明を含む

〈従業員規模別：増やす理由〉

## 2022年度 中途採用計画を増やす理由 (複数回答, n=2,948)



\*特定層：若年層や管理職層など

※2022年度計画について「大幅に増やす（15%以上）」「増やす（5%以上15%未満）」と回答した企業を集計。「その他」を除く

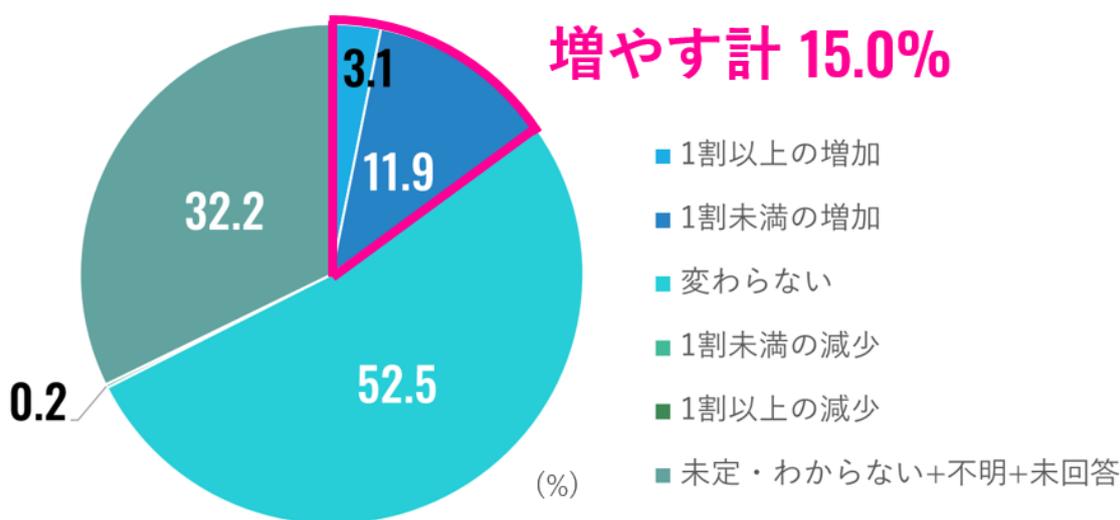
### 3. 22年度 中途入社者の賃金・処遇の計画（前年度比増減状況）

全体の15.0%が賃金・処遇を「増やす」と回答。一方で「減らす」という企業はほぼ皆無

2022年度の中途採用を進めるにあたって、中途入社者の賃金・処遇をどのように計画しているかを確認しました。まず、前述2の22年度中途採用計画に比べると、「未定・わからない等」が32.2%と数値が高く出ていることがわかります。その上で、最も選択率が高い項目は「変わらない（52.5%）」でした。賃金・処遇の増減状況においては、「増やす計（1割以上の増加+1割未満の増加）」の割合は全体の15.0%でした。一方で、「1割未満の減少」は0.2%という結果でした。

〈全体〉

2022年度 中途入社者の賃金・処遇の計画（対前年度比、n=11,749）



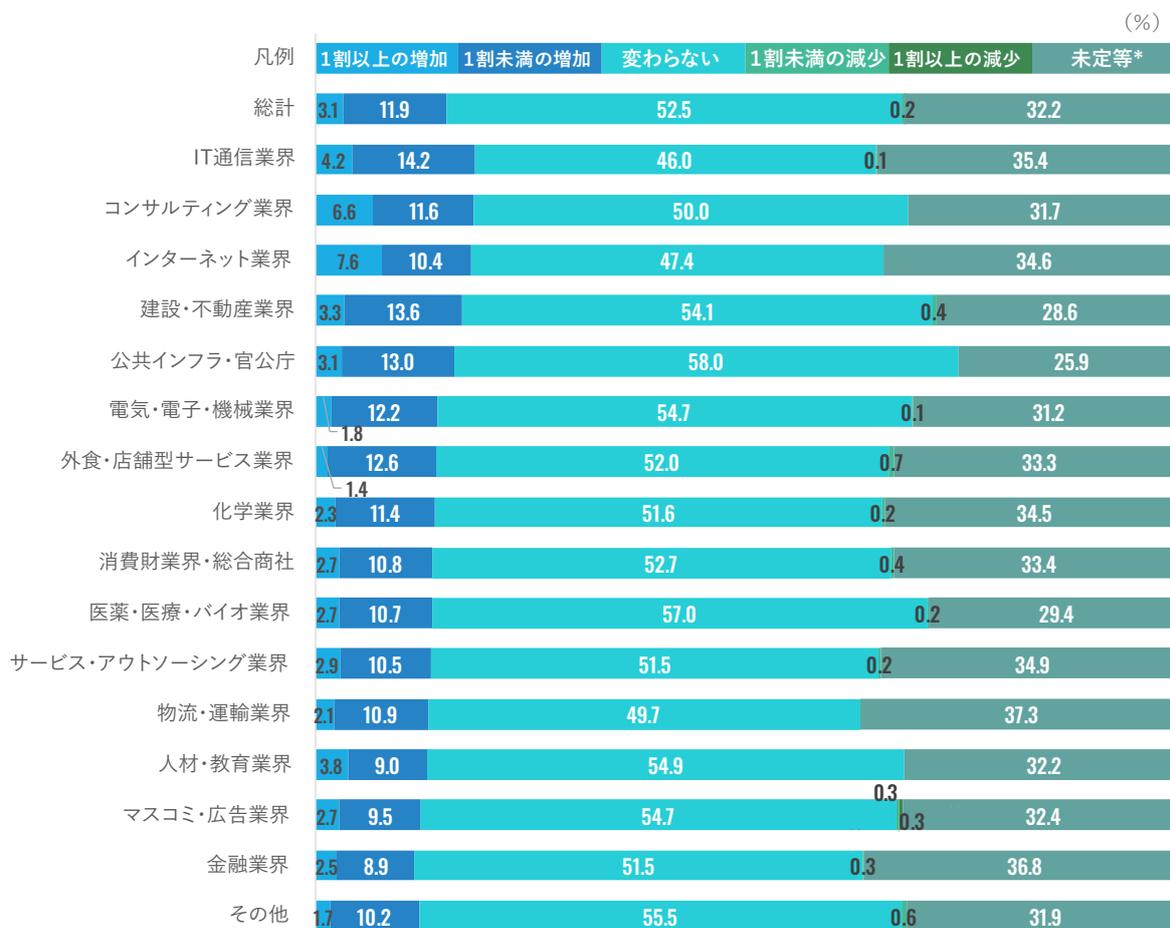
※グラフ中の0.0は回答者はいたが割合が0.05未満であることを表す

Q. 貴社が採用する中途入社者の賃金・処遇について、2021年度に比べて2022年度の増減状況を教えてください（同一のポジションや職種を想定してご回答ください）

業界別では「増やす計（1割以上の増加+1割未満の増加）」の割合が高い順にグラフを作成しています。IT通信業界、コンサルティング業界、インターネット業界などが上位にあり、前述の中途採用計画を増やす業界と同じ顔ぶれとなりました。一方で従業員規模別では異なる傾向が確認されました。中途採用計画では従業員規模が大きいほど「1割以上の増加」および「1割未満の増加」の割合が高いですが、中途入社者の賃金・処遇の計画ではむしろ規模が小さいほうが、「1割以上の増加」および「1割未満の増加」の割合が高い傾向が確認されました。

〈業界別〉

2022年度中途入社者の賃金・処遇の計画 (対前年度比, n=11,749)

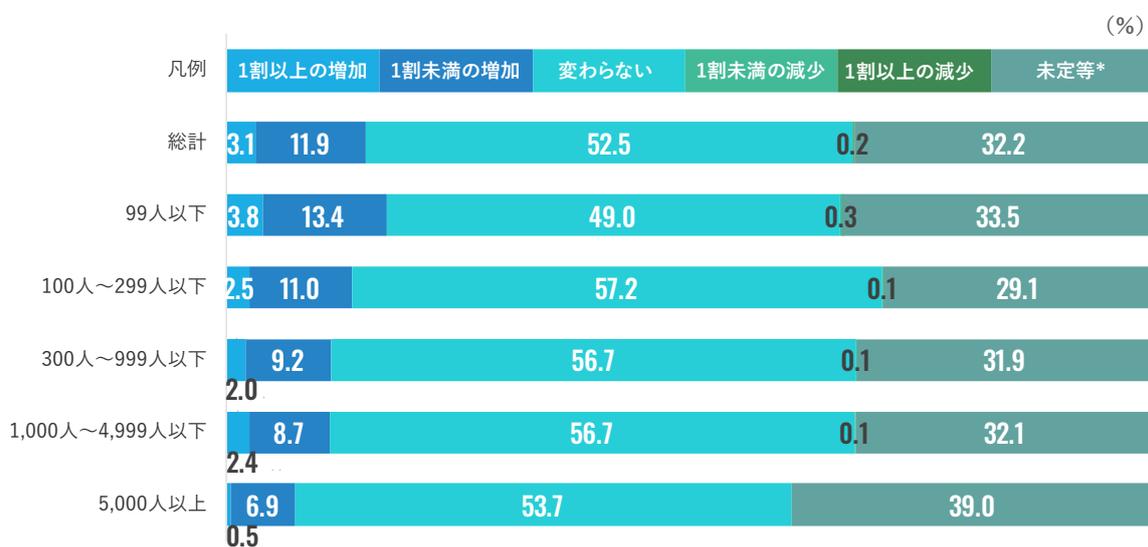


未定等\*：未定・わからない+不明+未回答

※グラフ中の0.0は回答者はいたが割合が0.05未満であることを表す。「1割以上の増加」+「1割未満の増加」の割合が高い順に掲載

〈従業員規模別〉

2022年度 中途入社者の賃金・処遇の計画 (対前年度比, n=11,749)



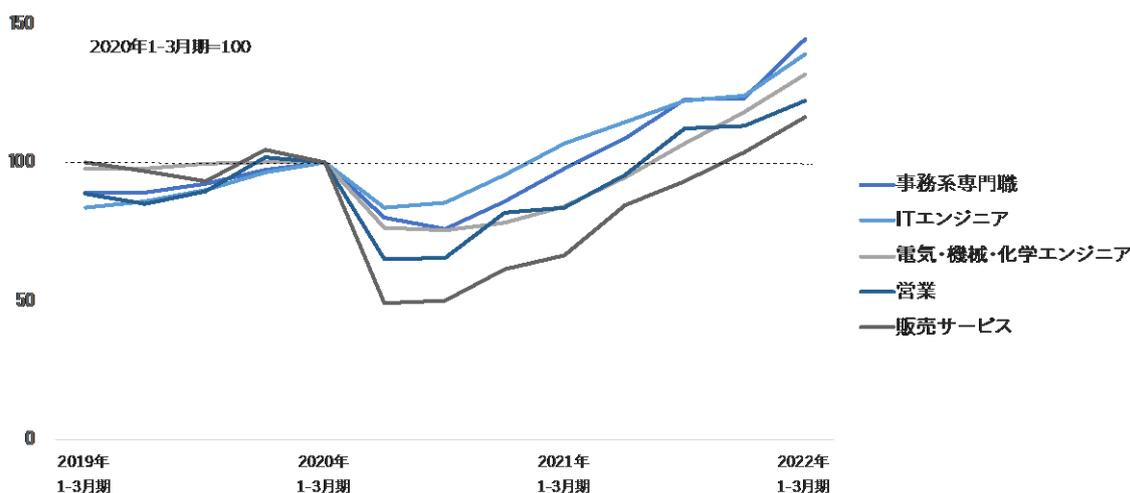
未定等\*：未定・わからない+不明+未回答 ※グラフ中の0.0は回答者はいたが割合が0.05未満であることを表す

## 4. 解説

### 転職市場の課題は再び「構造的な人手不足」へ

2020年4月に第1回の緊急事態宣言が発出されてから2年が経過しました。新型コロナウイルスの感染拡大は当時の転職市場にも大きな影響を与え、社員、派遣、アルバイト・パートといったあらゆる領域で採用活動が停滞しました。社員領域においては、その後求人数は一貫して回復を続け、『リクルートエージェント』の求人数はすべての代表職種でコロナ禍前の水準を超えています。

『リクルートエージェント』代表職種別 求人数推移



転職市場が回復基調にある中、今回の調査では、社員の中途採用における「21年度下半期の実績」や「22年度通期の計画」等を確認しました。まず21年度下半期中途採用の充足状況は、採用計画ありの企業の80.8%が未充足という結果でした。多くの企業において、採用計画どおりに人員を確保できているとは言い難い状態になっています。次に22年度通期中途採用計画ですが、こちらは前年度比で中途採用を「増やす計（大幅に増やす+増やす）」の割合が25.1%、「同等」が53.5%、「減らす計（減らす+大幅に減らす）」が4.0%という結果でした。「増やす計」と「減らす計」では21.1ポイントと大きな差があり、企業の積極的な採用姿勢がうかがえます。新型コロナウイルスの感染収束はいまだ不透明な状況ですが、転職市場はコロナ禍前からの課題である「構造的な人手不足」が顕在化していると考えられます。今後企業が人材を確保するために避けては通れない課題です。

### 鍵は「人的資本への投資」。15.0%の企業が賃金等を「増やす」

このような状況において、企業はいかにして必要な人材を獲得していけばいいのでしょうか。1つの鍵になるのは「人的資本への投資」という考え方です。従来、人材は管理すべき資源であり、人件費はコストであるという見方が一般的でした。一方で、人材は経営上の重要な資本であり、投資の対象であるとするのが人的資本の考え方です。人的資本の観点に立つと、労働分配率の向上や社員に対する能力開発機会の提供は将来の企業価値向上への投資と見なすことができます。

社員の転職市場にはその兆しが見えています。今回の調査では全体の15.0%の企業が、前年度に比べて中途入社者の賃金・処遇を「増やす計（1割以上の増加+1割未満の増加）」と回答しました。賃金や処遇の向上は1つの人的資本投資のあり方です。この15.0%の中には、単に人手不足であるから賃上げを決めた企業も多く存在するでしょう。一方で、スキルを持っていて組織貢献が期待できる人材には、きちんと市場価値に見合った賃金水準を提示する。そのようにして外部の基準に照らし合わせ、柔軟に動こうとしている企業も存在すると考えられます。

これまでの人事制度や慣習にとらわれ過ぎては求める人材は獲得できません。一人ひとりの知識や経験・スキル、潜在能力にとことん向き合って、大胆に人的資本に投資していく。採用をはじめとした人材マネジメントのあらゆる段階における人的資本への投資のあり方について、すべての企業が考えるべき局面にきています。

なお本調査は、転職支援サービス『リクルートエージェント』をご利用の企業を調査対象としています。回答者属性にご留意いただいた上でご参照ください。

**解説者：HR エージェント Division リサーチグループ 研究員 津田 郁**



2011年リクルート海外法人（中国）入社。

グローバル採用事業『WORK IN JAPAN』のマネジャー、リクルートワークス研究所研究員などを経て21年より現職。

現在は労働市場に関するリサーチ業務に従事。

専門領域は組織行動学・人材マネジメントなどの組織論全般。経営学修士。

## 参考情報. 22 年度上半期中途採用計画（人数）

本調査では 2022 年度上半期（22 年 4 月～9 月）の中途採用予定の最少人数および最多人数を確認しています。本レポートでは、そのうちの最少人数を中途採用計画とみなして集計を行っています。なお最少人数が「0 人」であっても、最多人数が「1 人以上」である場合があるため、集計では「採用計画なし」のカテゴリは設けず「4 人以下」に含めています。

全体では下半期中途採用計画を「4 人以下」としている企業が多数でした（76.2%）。これは、回答企業の 55.6%が従業員規模「99 人以下」であること、さらに上記のように中途採用予定の最少人数を中途採用計画としていることが主な要因と考えられます。

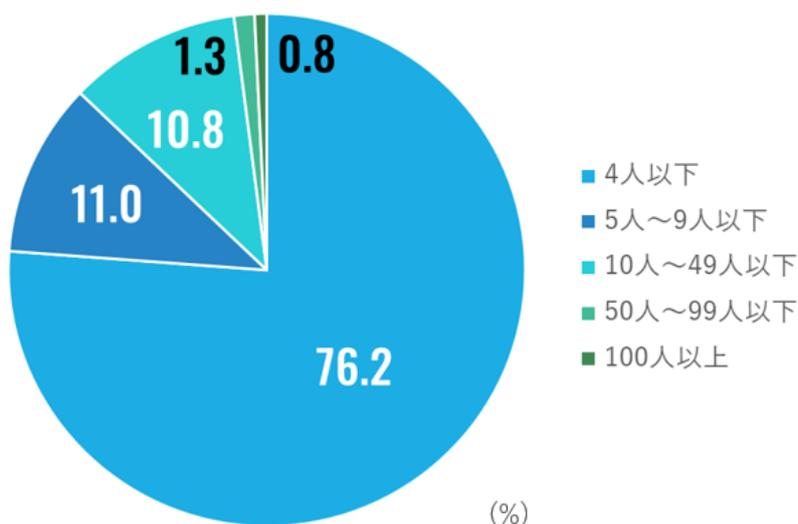
### 【中途採用計画】

#### 2022年度上半期 中途採用予定 最少人数

※調査では中途採用予定最多人数も確認しています

〈全体〉

2022年度上半期 中途採用計画の人数（n=11,749）

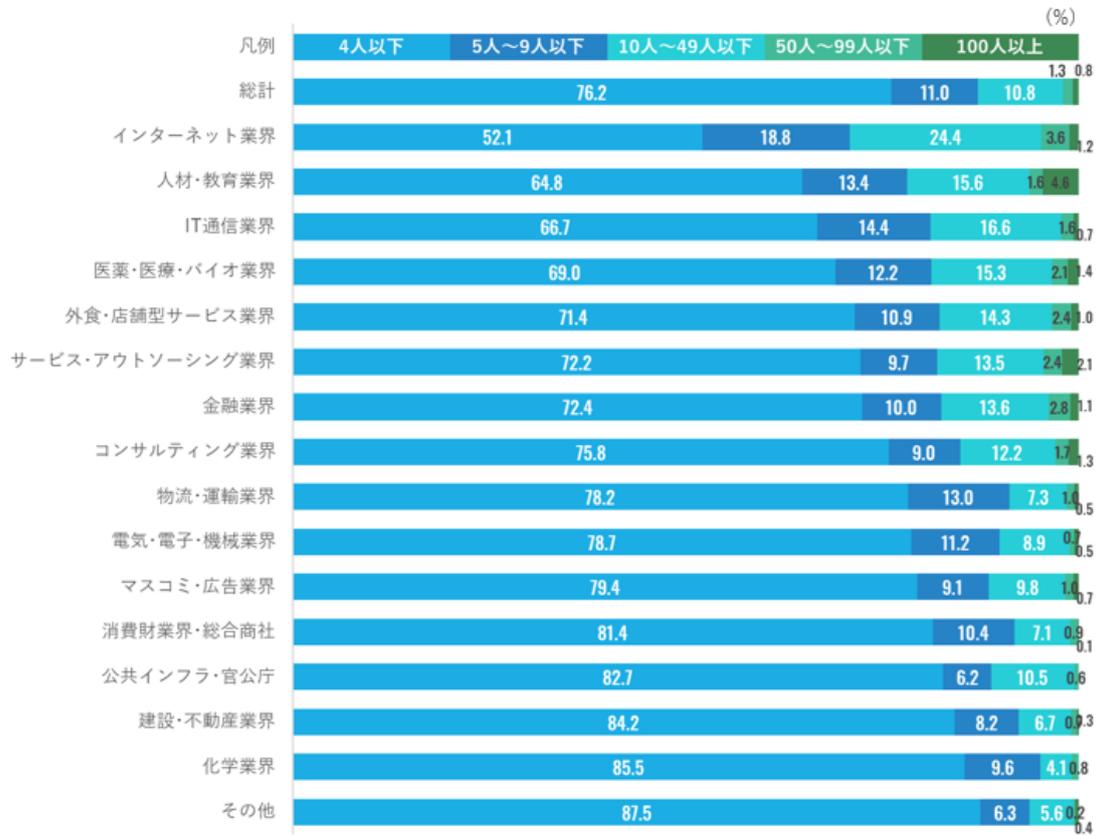


\*2022年度上半期：2022年4月～9月

※本調査では2022年度上半期（22年4月～9月）の中途採用予定の最少計画値を中途採用計画とみなして集計を実施

〈業界別〉

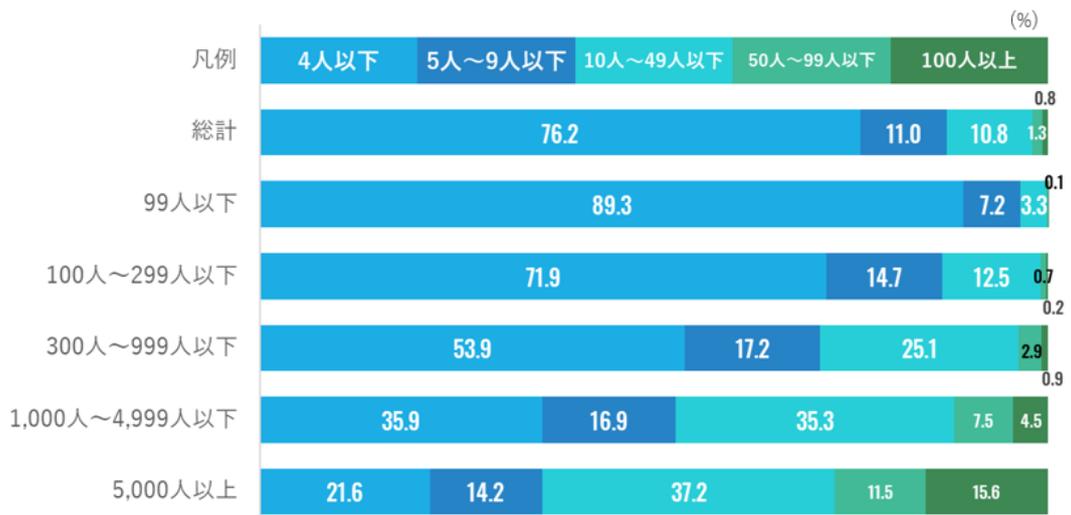
2022年度上半期 中途採用計画の人数 (n=11,749)



\*2022年度上半期：2022年4月～9月。「4人以下」の割合が小さい順に掲載  
 ※本調査では2022年度上半期（22年4月～9月）の中途採用予定の最少計画値を中途採用計画とみなして集計を実施

〈従業員規模別〉

2022年度上半期 中途採用計画の人数 (n=11,749)



\*2022年度上半期：2022年4月～9月  
 ※本調査では2022年度上半期（22年4月～9月）の中途採用予定の最少計画値を中途採用計画とみなして集計を実施

《調査結果を見る際の注意点》

1. %表示の際に小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計値と計算値が一致しない場合があります
2. 「1. 21年度下半期の中途採用充足状況」について、2021年10月5日発表の「2021年度上半期 中途採用動向調査」の「1. 21年度上半期の中途採用充足状況」では「採用計画なし」を含めて1つのグラフに集計しています。今回は「採用計画あり」と「採用計画なし」を分けて二段階で集計をしています。データ比較等の際はご注意ください

ご参考「2021年度上半期 中途採用動向調査」

[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2021/1005\\_9601.html](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2021/1005_9601.html)

### 調査概要

- (1) 実施期間：2022年1月20日(木)～2月10日(木)
- (2) 調査対象：転職支援サービス『リクルートエージェント』をご利用の企業
- (3) 集計社数：11,749社

※調査回答企業のうち、調査結果の統計的利用を許諾し、なおかつ主たる集計対象の設問が未回答ではない企業のみを集計しています

- (4) 調査方法：インターネット調査
- (5) 回答企業の業界

IT通信／インターネット／コンサルティング／サービス・アウトソーシング／マスコミ・広告／  
医薬・医療・バイオ／化学／人材・教育／外食・店舗型サービス／金融／建設・不動産／  
公共インフラ・官公庁／消費財・総合商社／電気・電子・機械／物流・運輸／その他

(6) 回答属性 本社所在地



(7) 回答属性 従業員規模



## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、4万6,000人以上の従業員とともに、60を超える国・地域で事業を展開しています。2020年度の売上収益は2兆2,693億円、海外売上比率は約45%になります。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.co.jp/ja/>

リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>