

企業人事の採用に関する調査 第1弾 中途採用の現状、採用は難化傾向が続く

中途採用の実績、背景、部門、職種、工夫や採用成功の特徴

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）は、企業の人事担当者に調査を行いました。年々人手不足感が加速する中、中途採用の重要性は増えています。現在の人事の方々はどのような中途採用を行っているのか、どんな課題があるのかを明らかにするために調査分析をしましたのでご報告します。調査期間は2023年3月30日（木）～3月31日（金）、回答数は840人です。

解説 HR 統括編集長 藤井 薫

構造的な人材不足が叫ばれる中、企業はどう中途採用に向き合っているのか？ 企業の人事担当者 840 人の声から、中途採用の現状・課題・打ち手についてまとめました。

明らかになったポイントは、以下の通りです。

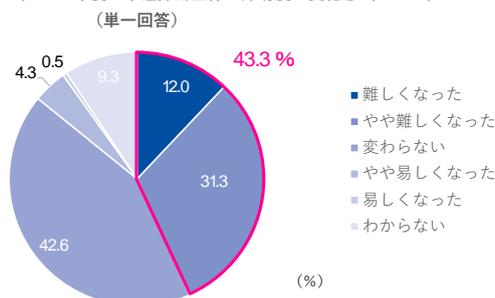
- 【中途採用難易度】前年度と比較して難易度が上昇（43.3%の人事が実感）。採用競合の増加も実感
- 【採用成功の工夫】残業削減などの働き方改革、テレワークなどの働き方の柔軟性向上が回答上位
- 【中途採用の実績】過去3カ年と比較して増加（27.8%が増えたと回答）
- 【中途採用の背景】専門スキル人材の確保と既存事業の拡大が回答上位
- 【中途採用の部門】営業、販売、企画・マーケティング、IT、生産まで、多岐にわたっている
- 【採用成功の特徴】現場責任者と人事部の関係性が良い

各社とも事業強化のために、多様な部門で、専門スキル人材の中途採用を拡大しています。それに伴って、採用の難易度が上がっているため、働き方の柔軟性を上げる工夫を実践し、加えて、採用活動に現場責任者が積極的に関わる企業が出てきていることが分かります。複数の内定先企業を比較し、自らの生き方・働き方に合った職場を見定めている求職者からいかに選ばれるか？ 企業の魅力訴求の粒度と採用活動の深度が、今後の中途採用の成否を分けるカギとなるでしょう。

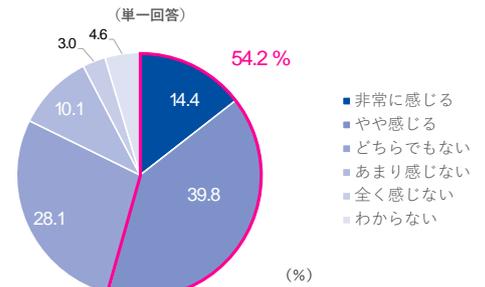
■人事は、中途採用全体の難易度が上がっていると感じており、採用競合も増えていると感じている

2022年度の中途採用全体の難易度が上がっていると感じている割合は、「難しくなった」「やや難しくなった」を合わせて43.3%となった。また、過去3カ年と比べても、採用競合が増えていると感じている割合は「非常に感じる」「やや感じる」を合わせて54.2%となった。

2021年度と比較した際の、2022年度の中途採用全体の難易度の変化感 (n=840)

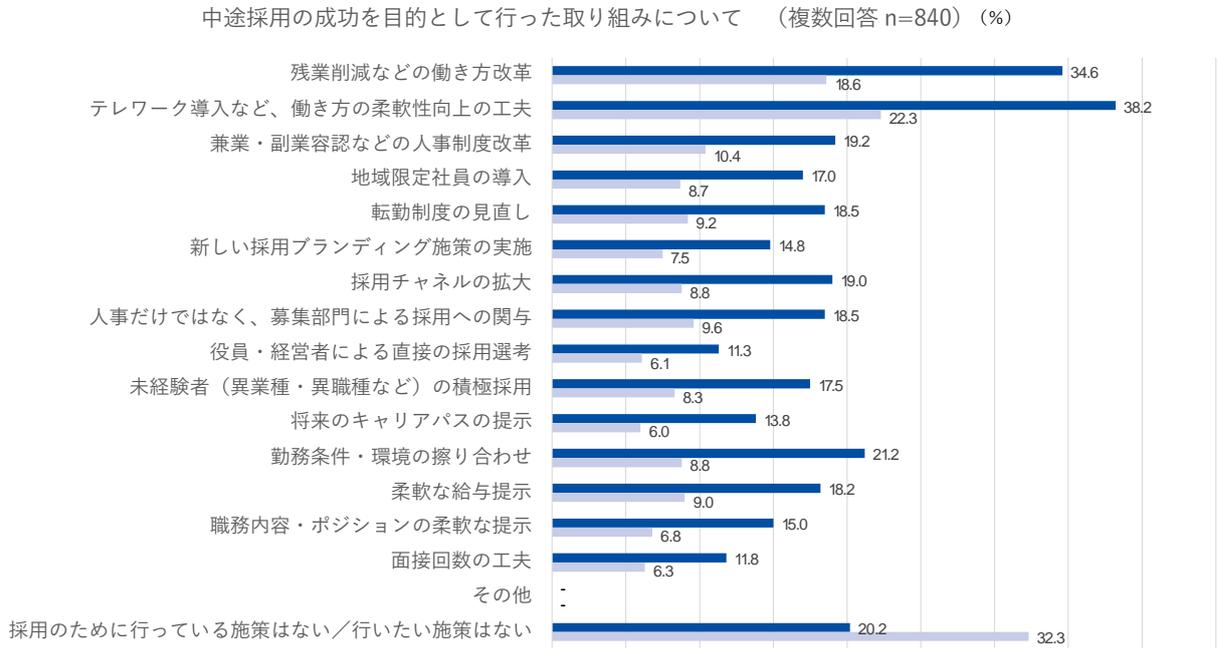


過去3カ年（2019年4月～2022年3月）と比べて、採用競合が増えていると感じるか (n=840)



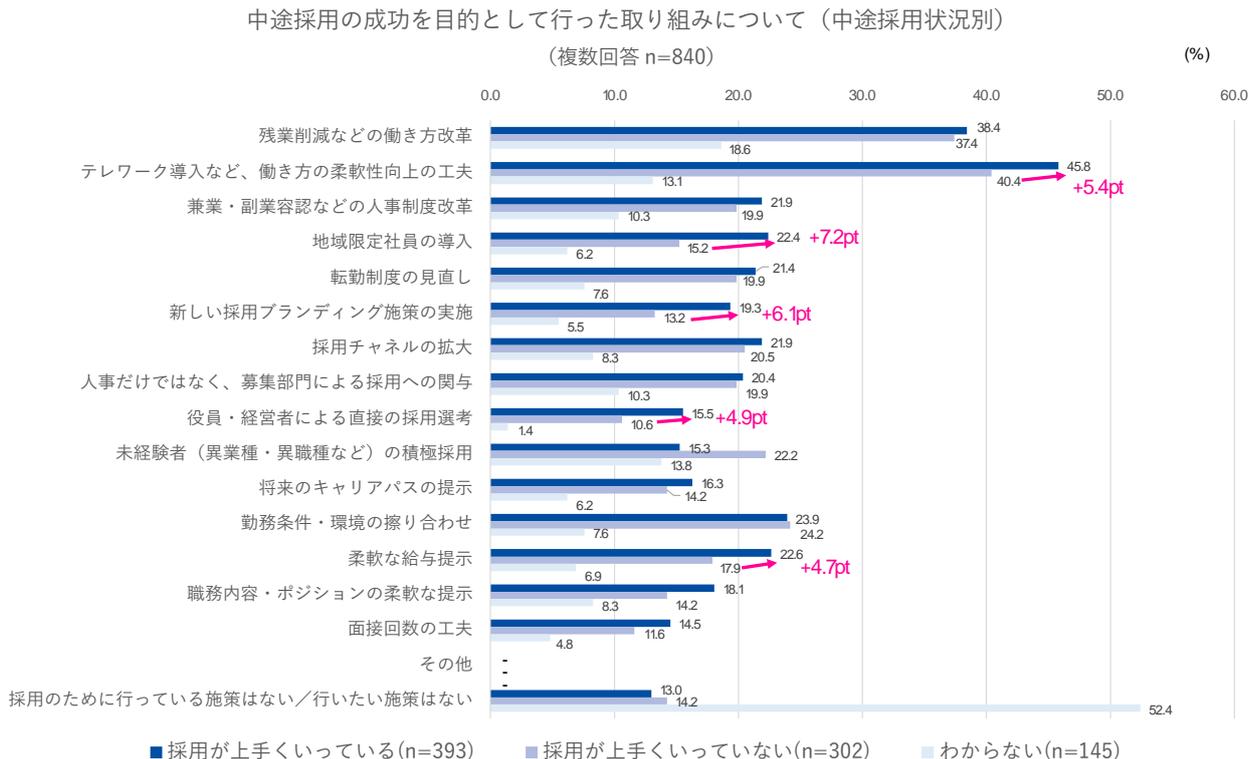
■中途採用の難易度が上がる中、どのような対応をしているのか？ どのような施策に効果があるのか？

中途採用の成功を目的として行った取り組みを聞いたところ、残業削減やテレワーク導入に代表される働き方の柔軟性向上の工夫の割合が高かった。



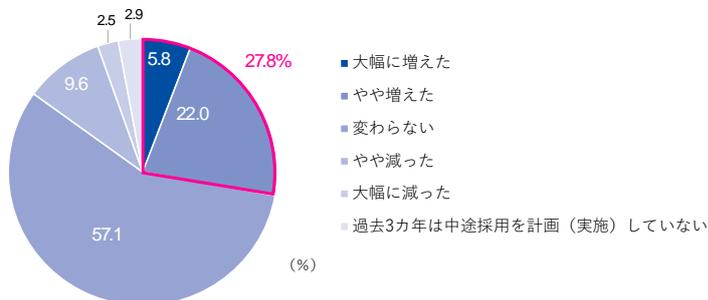
■ これまで行ったことがある取り組み
 ■ その中で2022年度（2022年4月～2023年3月現在）で新たに開始した取り組み（予定含む）

一方で、中途採用への効果は感じられているのか。「中途採用が上手くいっているか」という質問に、上手くいっていると回答した群と、上手くいっていないと回答した群に分けて分析したところ、「テレワーク導入など、働き方の柔軟性向上の工夫」で5.4pt、「地域限定社員の導入」で7.2pt、「新しい採用ブランディング施策の実施」で6.1pt、「柔軟な給与提示」で4.7ptの差があった。



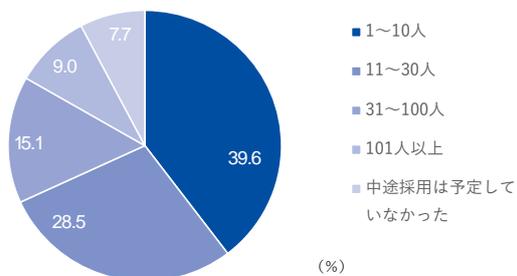
■過去3カ年と比較すると、採用人数が増加したと回答した割合は27.8%

過去3カ年（2019年4月～2022年3月）と比較した、採用人数（実績）の変化について
（単一回答 n=840）

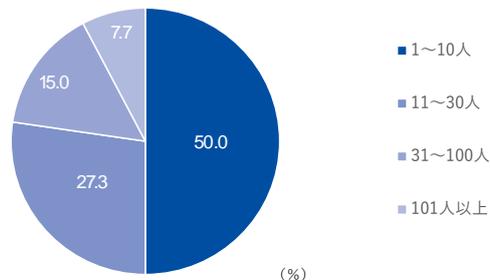


採用人数の計画と実績については、以下の通り。101人以上の大規模採用も行われていることが分かる。

2022年度（2022年4月～2023年3月現在）に
計画していた中途採用人数（単一回答 n=840）

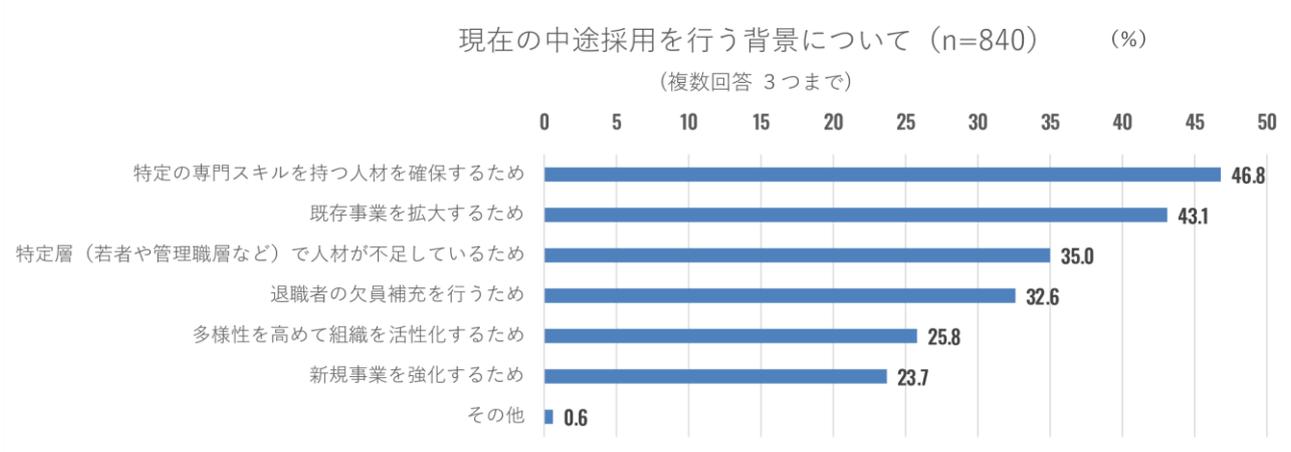


2022年度（2022年4月～2023年3月現在）の中途採用実績（単一回答 n=840）

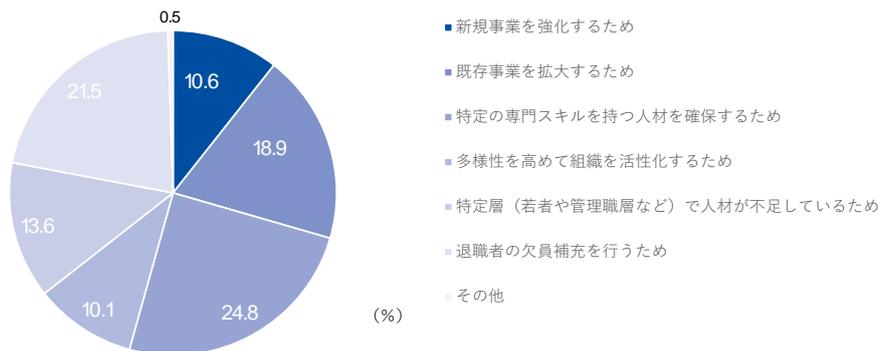


■ 中途採用を行う背景

「特定の専門スキルを持つ人材を確保するため」が46.8%でトップ、「既存事業を拡大するため」が43.1%と続く。それ以外の回答も一定水準見られ、さまざまな背景で採用が行われていることが分かる。



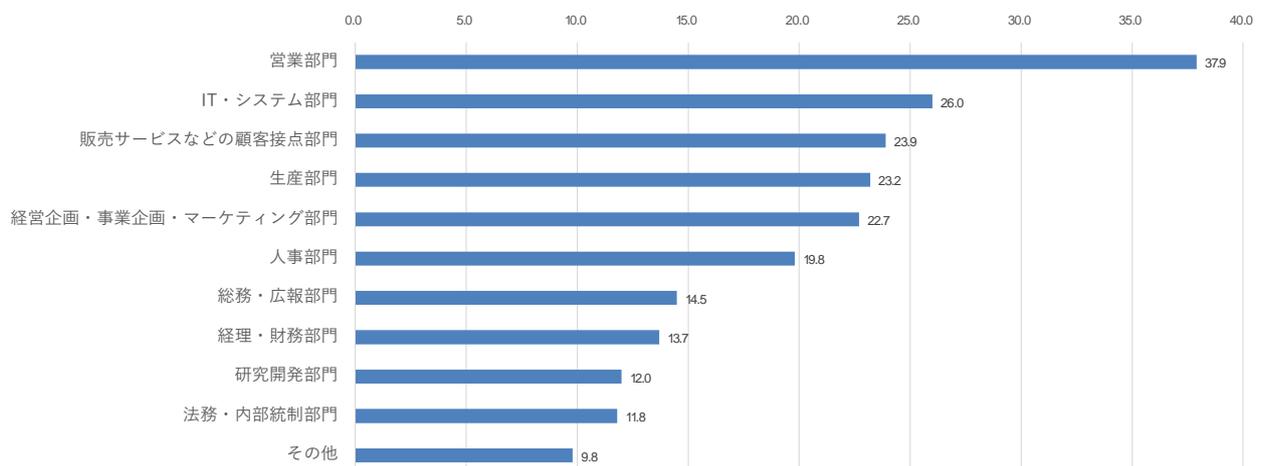
現在の中途採用を行う背景について (n=840)
(最もあてはまるもの1つ)



■ 中途採用を実施した部門、職種も多岐にわたる

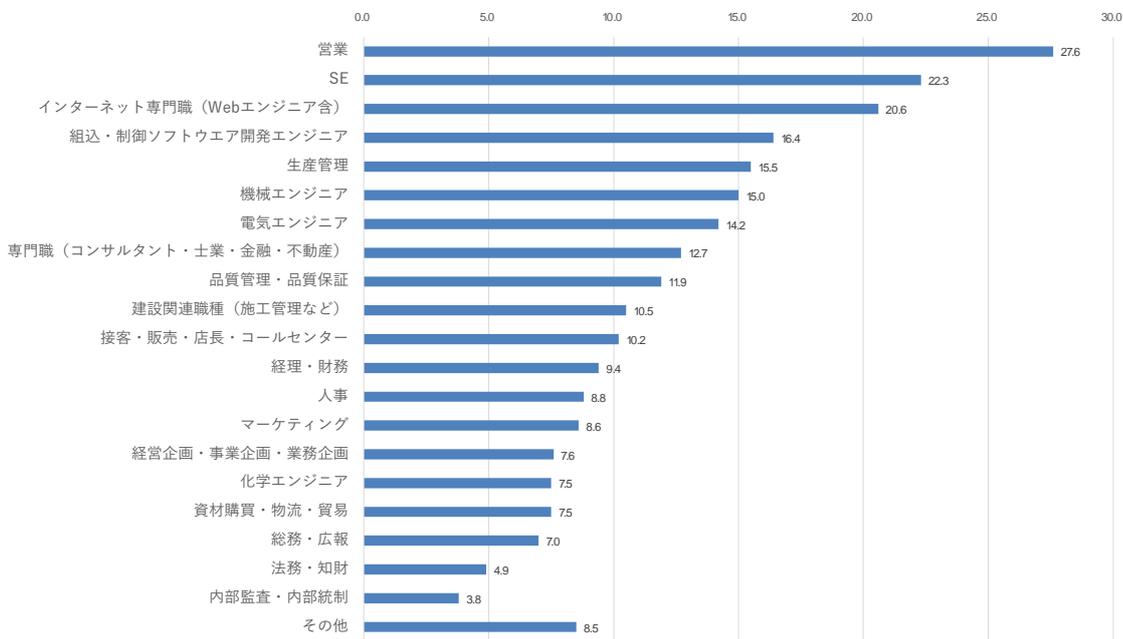
2022年度に中途採用を実施した部門については、営業部門が37.9%でトップ。他の部門についても活発な採用が行われていた。

2022年度（2022年4月～2023年3月）に中途採用（予定含む）を実施した部門について (n=840) (%)
(複数回答)



中途採用を行った職種については、営業部門がトップだったことに関連して、「営業」が27.6%とトップ。エンジニア系職種のニーズも非常に高い状況だ。

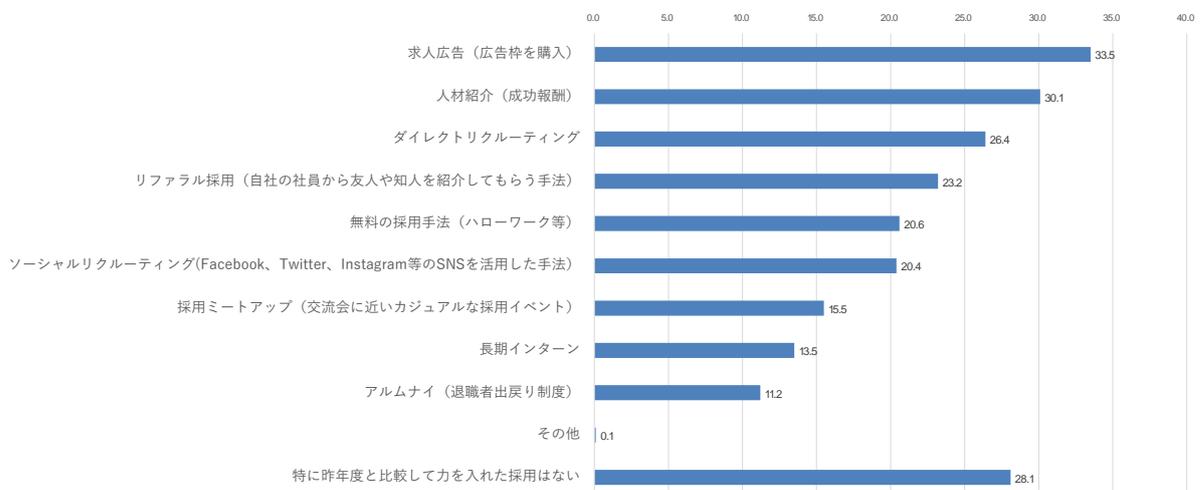
2022年度（2022年4月～2023年3月）に中途採用を行った職種について（n=840）（%）
（複数回答）



■2022年度に力を入れた採用手法

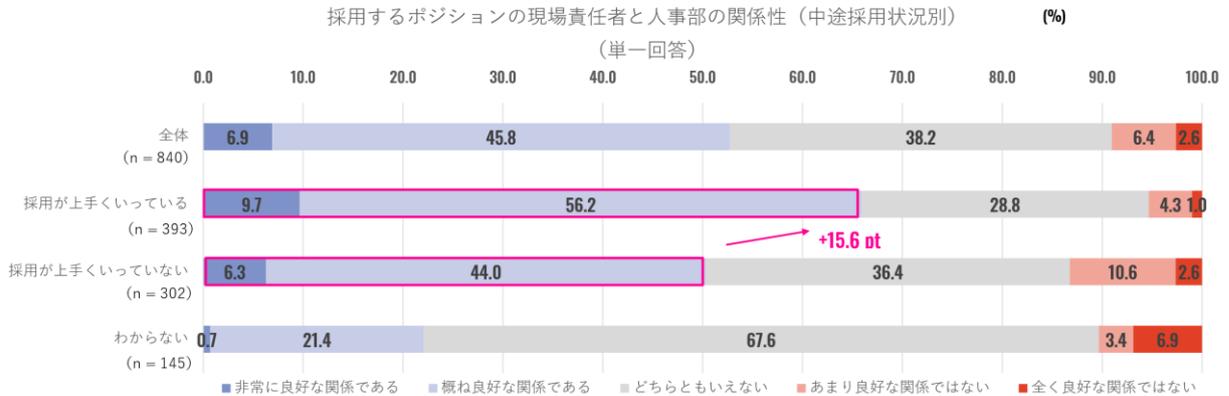
2022年度に力を入れた採用手法については、「求人広告」や「人材紹介」は引き続き割合が高いが、「ダイレクトリクルーティング」の割合が26.4%に上っており、約4社に1社が注力している状況だ。また、「リファラル採用」や「ソーシャルリクルーティング」も約5社に1社が力を入れている。人事としては時間や工数もよりかかる手法だが、中途採用の難易度も上がっている中、それだけ採用ターゲットに応じて採用手法を変えていかなければならない状況のようだ。

2021年度に比べて、2022年度特に力を入れた採用手法について（n=840）（%）
（複数回答）



■中途採用が上手くいっている企業は、採用するポジションの現場責任者と人事部の関係性が良い

「採用するポジションの現場責任者と人事部の関係性」と「中途採用が上手くいっているか」の回答分類で分析すると、上手くいっていると回答した群のほうが、現場責任者との関係性が良いという傾向があることが分かった。人事と現場の関係性は、採用成功にも影響が出る。詳しくは、第2弾で分析をしていく。



【解説】

藤井 薫（ふじい かおる）

株式会社リクルート

HR 統括編集長。『リクナビ NEXT』編集長。

プロフィール（略歴）1988年リクルート入社以来、人材事業のメディアプロデューサーに従事。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長、リクルートワークス研究所 Works 編集部、リクルート経営コンピタンス研究所を歴任。デジタルハリウッド大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学客員教授、千葉大学客員教員。厚生労働省・採用関連調査研究会の委員歴任。著書に『働く喜び 未来のかたち』（言視舎）。



【データ分析】

菊池 満帆（きくち みつほ）

株式会社リクルート Division 統括本部 HR 横断リサーチ推進部 エージェントリサーチグループ

新卒でパナソニック株式会社に入社し、機構設計エンジニアとして特に熱設計および CAE を用いた熱シミュレーション業務に従事。

その後株式会社リクルートキャリア（現：株式会社リクルート）に入社し、ハイキャリア・グローバル・コンサルティング部に配属。営業およびコンサルタントとして、ハイキャリア領域の製造業分野の企業および求職者の支援に従事。現在は中途、新卒、アルバイト・パート領域等 HR 全般の市場調査やデータ分析を担当。



◀ 調査結果を見る際の注意点 ▶

%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

調査概要

- (1) 実施期間：2023年3月30日（木）～3月31日（金）
- (2) 調査対象：2022年度に中途採用を実施した企業の人事担当者
- (3) 回答人数：840人
- (4) 調査方法：インターネット調査

本件に関する
お問い合わせ先

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

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、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。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.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>