

2020年5月8日
株式会社リクルートキャリア

【3月末時点調査】採用担当者に聞いた2020年度中途採用計画

2019年度、採用計画未充足は約4割 2020年度の採用を「増やす」もしくは「同等」は約7割

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：佐藤 学）は、転職市場の動向データをまとめましたのでご報告いたします。企業の採用担当者へアンケート調査を行い、1,030人から回答を得ました。3月末時点での2019年度の採用充足状況と、2020年度採用計画について考察いたしましたので、HR統括編集長 藤井 薫の解説と共に結果をご報告いたします。

■解説：HR統括編集長 藤井 薫プロフィール

1988年リクルート入社。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長を歴任。リクルート経営コンピタンス研究所、14年からリクルートワークス研究所兼務。変わる労働市場、変わる個人と企業の関係、変わる個人のキャリアについて、多様なテーマを発信。著書『働く喜び 未来のかたち』（言視舎）。



■本リリースのサマリー

1. 2019年度の中途採用計画で、未充足の企業は約4割
計画充足企業と計画未充足企業の差は、ライフフィット人事施策
2. 2020年度、約7割の企業が「昨年度以上採用予定」もしくは「昨年度と同等」
経営変革、デジタル・トランスフォーメーション(DX)と連動した“変革人材採用”を加速
3. 過去3年と比較して、2019年度の中途入社者が増えた企業は34.7%
中途入社者は増加傾向

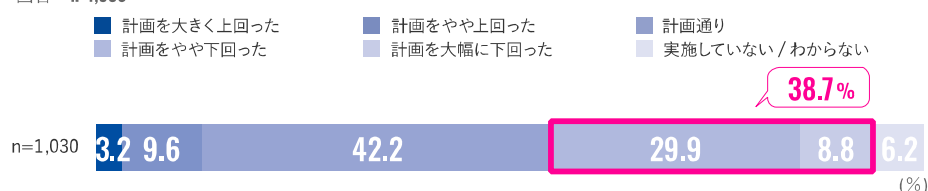
本件に関するお問い合わせ先 株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

1. 2019年度の中途採用計画で、未充足の企業は約4割 計画充足企業と計画未充足企業の差は、ライフフィット人事施策

企業の採用担当者に聞いた、3月末時点の2019年度中途採用計画の充足状況は、採用計画を「大きく上回った」「やや上回った」「計画通り」と答えた“充足企業”の合計は、55.0%でした。一方で、採用計画を「大幅に下回った」「やや下回った」と答えた“未充足企業”の合計は、38.7%でした。このことから、依然として、企業の中途採用への高い意欲が明らかになるとともに、自社が描いた中途採用計画と自社の中途採用力のギャップに課題を抱えている企業が数多くある実態が見えてきました。

2019年度 中途採用充足状況

※単一回答 n=1,030



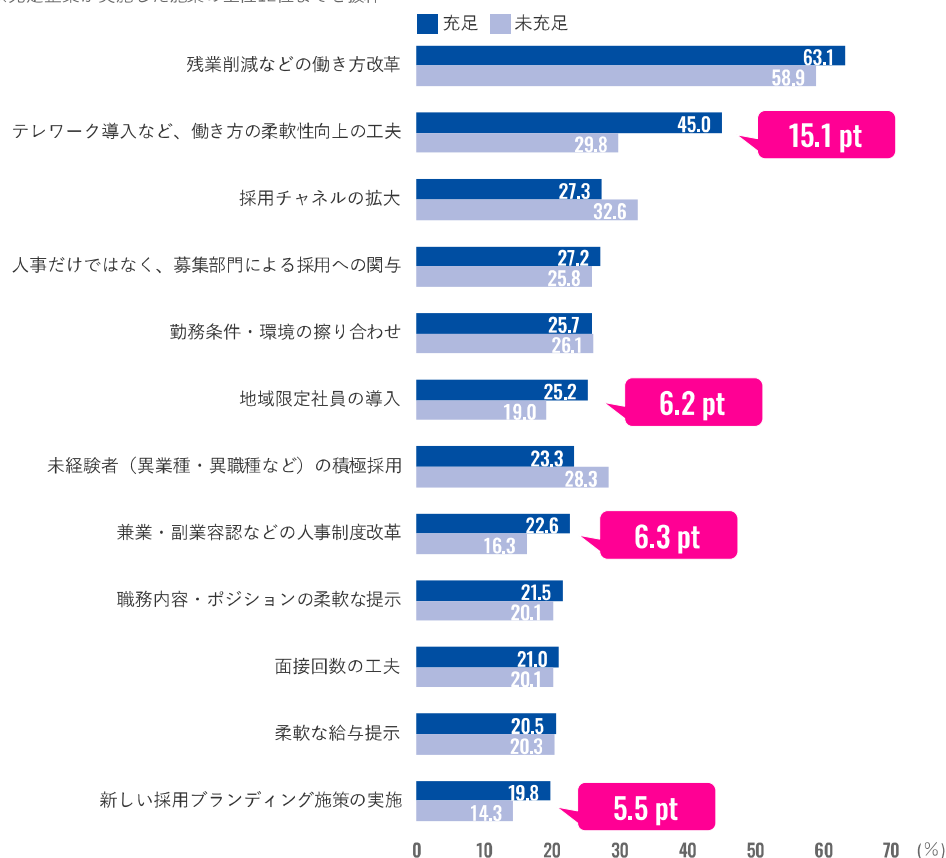
また“充足企業”と“未充足企業”の人事施策の差を調べたところ、「テレワーク導入」「兼業・副業容認」「地域限定社員の導入」などの項目で、取り組み実績に差が見られました。人生100年時代を生きる多様な求職者一人ひとりの働き方・生き方に寄り添う職場環境を提供する“ライフフィット企業”が、中途採用計画を優位に実現する傾向は、求職者のライフフィット志向の高まりにより、今後も強まると考えられます。

過去一度でも取り組んだことのある施策

※複数回答 n=966

※2019年度の中途採用実績について「実施していない」「わからない」と答えた企業を除く

※充足企業が実施した施策の上位12位までを抜粋



2. 2020年度、約7割の企業が「昨年度以上採用予定」もしくは「昨年度と同等」

経営変革、デジタル・トランスフォーメーション(DX)と連動した“変革人材採用”を加速

3月末時点で、企業の採用担当者に聞いた2020年度中途採用計画では、昨年度と比べて、「増やす」は約25%・「同等」は45%・「減らす」は約17%、依然として高い採用ニーズがあるとの結果が得られました。

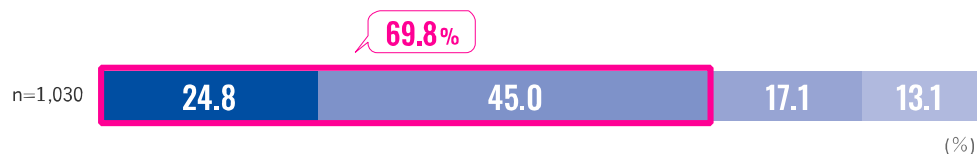
採用背景の特徴は、全産業で転換が進展するデジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進。そうした攻めの経営戦略を背景とした、新たな市場・ビジネスモデル・顧客体験を創造する、“変革人材”の採用強化です。営業、販売・サービス、ITエンジニア、事業開発、経営スタッフ…あらゆる職種で、オンラインとオフラインが連携した新たな「仕組み」をともに学び「仕掛け」られる人材へのニーズが高まっています。“変革人材”は、自社の既存事業にも少ない“異能人材”です。その“異能人材”をいかに採用・定着・活躍支援し、企業の変革に結び付けるか。攻めの経営変革と連動した企業の人事戦略が今後ますます問われます。

新型コロナウイルス感染症拡大の状況が刻一刻と変化する中、5月以降については、採用市場の量的な変化が起こるでしょう。採用を一時休止する企業がある一方で、ライフラインを守る企業など、採用を加速する企業が出てくることが予見されます。また、移動の制限で対面面談などを一時休止する企業がある一方で、オンライン面接などの工夫によって採用活動が再開される企業も増えることが予見されます。加えて、上述したような新たな市場・ビジネスモデル・顧客体験を創造する人材採用といった質的な変化が加速していくと考えられます。引き続き、企業・個人、両者のマッチングの動向を注視し、まとも次第、お伝えしてまいります。

2020年度の採用計画（2019年度比較）

※単一回答 n=1,030

■ 増やす予定 ■ 同等の予定 ■ 減らす予定 ■ わからない/実施しない



3. 過去3年と比較して、2019年度の中途入社者が増えた企業は34.7%。

中途入社者は増加傾向

企業の採用担当者に聞いた2019年の中途入社者の実績（2017年4月～2019年3月と比較）は、「大幅に増えた」「やや増えた」の合計が34.7%、「変わらない」が41.1%、「やや減った」「大幅に減った」の合計が19.7%と、過去3年と比べて、中途採用による人材が増加している企業が、3社に1社あることが分かりました。

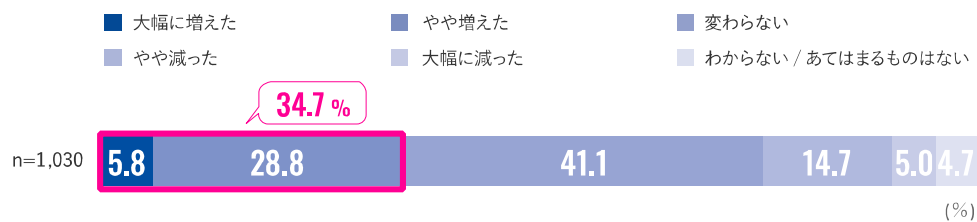
中途入社者を積極的に迎え入れる企業は、DXによる経営変革のように、社内では調達できないスキルや経験を持った異能人材によって、新たな市場やビジネスモデル・サービス変革を加速しています。また、ライフフィットな人事施策を導入し、多様な才能を開花するダイバーシティ＆インクルージョンの柔軟な組織づくりを進化させている企業が多く見られます。

自社の組織風土では持ちえない新たな視座や知識・経験を持った多様な人材を、自社組織の中に受容し、才能開花に結び付ける。中途入社者を受け入れる企業の増加は、働く一人ひとりの才能が開花する機会が溢れる社会へのひとつの指標かもしれません。

中途入社者の人数変化（過去3か年比較）

※単一回答 n=1,030

※過去3か年（2017年4月～2019年3月）と比較した、2019年度の中途入社人数（実績）



※参考：P.2 「過去一度でも取り組んだことのある施策」グラフの全項目

過去一度でも取り組んだことのある施策 ※複数回答 n=966	充足	未充足
(n=)	567	399
残業削減などの働き方改革	63.1	58.9
テレワーク導入など、働き方の柔軟性向上の工夫	45.0	29.8
採用チャネルの拡大	27.3	32.6
人事だけではなく、募集部門による採用への関与	27.2	25.8
勤務条件・環境の擦り合わせ	25.7	26.1
地域限定社員の導入	25.2	19.0
未経験者（異業種・異職種など）の積極採用	23.3	28.3
兼業・副業容認などの人事制度改革	22.6	16.3
職務内容・ポジションの柔軟な提示	21.5	20.1
面接回数の工夫	21.0	20.1
柔軟な給与提示	20.5	20.3
新しい採用ブランディング施策の実施	19.8	14.3
役員・経営者による直接の採用選考	19.0	16.3
転勤制度の見直し	17.8	14.0
将来のキャリアパスの提示	17.3	14.5
その他	0.0	0.0
採用のために行っている施策はない/ 行いたい施策はない/効果があったものはない	7.9	5.8

(%)

■調査概要

実施期間：2020年3月23日（月）～2020年3月27日（金）

調査対象：パート・アルバイトを除く会社員の方で、人材採用を担当されている方

回答数：1,030人

調査方式：インターネット調査

■回答者属性

	従業員規模						
	全体	～99人	100～299人	300～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
採用担当者	n=1,030	282	188	201	134	61	164
		27.4%	18.3%	19.5%	13.0%	5.9%	15.9%

■調査結果を見る際の注意点

%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合があります。