

---

# 中途採用業務の実績調査

---

2018年10月 株式会社マイナビ 社長室 リサーチ&マーケティング部 転職リサーチ課

---

## 調査概要

回答者プロフィール

## TOPICS

採用に関する満足度 サマリー

採用に関する満足度 採用者の質 / 採用者の量

採用に関する満足度 内定者の質 / 内定者の量

採用に関する満足度 応募者の質 / 応募者の量

中途採用活動の課題

Uターン採用率 (Uターン採用数 / 都道府県別採用数)

募集職種の年収 (中央値)

募集職種の採用基準

募集職種の年代別採用状況

ミドルシニア層の採用理由

グローバル人材の雇用実績

外国人の中途採用に関する意向

外国人の中途採用に関する懸念

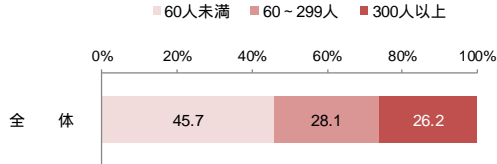
株式会社マイナビ 社長室 リサーチ&マーケティング部 転職リサーチ課

E-mail: mt-kenkyu@mynavi.jp

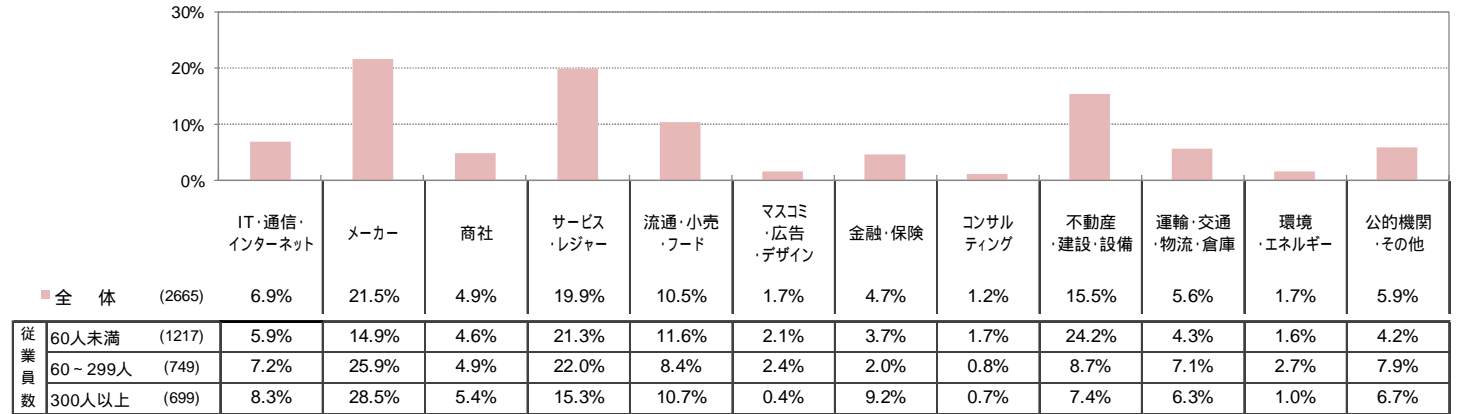
調査目的	中途採用担当者の業務実績を聴取し、その特徴・傾向を把握する。
調査地域	全国
調査方法	インターネット調査
調査対象者	直近3年以内に中途採用の募集をしていた企業の 中途採用担当者
回答数	2,665件
実施期間	2018年9月28日（金）～10月11日（木）
実施機関	外部調査機関

調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

## 勤務先の従業員数

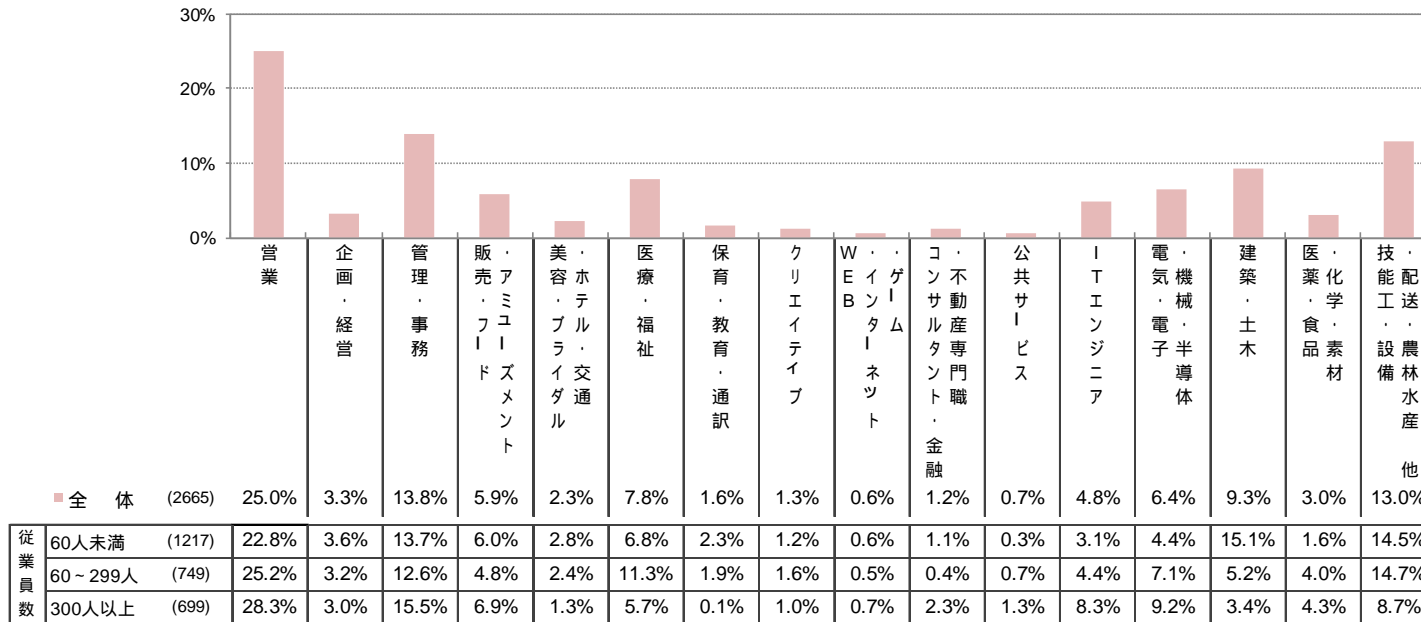


## 業種



：全体より+10pt.以上      ：全体より-10pt.以下

## 主に募集した職種



：全体より+10pt.以上      ：全体より-10pt.以下

## 【中途採用に関する満足度】

## ■ 採用者、内定者、応募者はいずれも「質」より「量」の方が、不満計（不満＋やや不満）の割合が高い。

- 満足計（満足＋やや満足）と不満計（やや不満＋不満）を比較すると、採用者の質と内定者の質では満足計が不満計を上回ったものの、採用者の量・内定者の量・応募者の質・応募者の量では満足計が不満計を下回っている。

## 【中途採用活動の課題】

## ■ 課題は「採用業務に従事できる人員」「採用費用」「転職者への研修制度」などが不足していることが挙げられる。

- 反面、「面接官の協力姿勢」「面接官の日程調整のしやすさ」「配属先メンバーの協力姿勢」はポジティブな要素となっている。

## 【中途採用実績】

## ■ 採用した中で、Uターン採用（慣れ親しんだ地域や地元に戻ることに）だった割合は20.4%。

- 都道府県ごとにみると、『和歌山県』が約5割と最も高く、次いで『茨城県』『岐阜県』の順。

## ■ 第二新卒者の採用基準では、「熱意・ポテンシャル」が最も高く、「入社意欲の高さ」が続く。

- 一方で、「社会人4年目以上の経験者」の場合は「仕事に対する理解度」がより重視されるようになる。

## ■ 20代～40代の雇用実績は正社員雇用が多いが、60代以上では非正規雇用の方が多い。

- ミドルシニア層（40代～60代）の採用理由は、「豊富な経験」「年齢は関係ない」が挙げられる。

## ■ 日本で外国人を雇用した企業は2割にとどまる。

- 外国人の中途採用に関する懸念は、「日本語能力・コミュニケーション能力の不足」が過半数で挙がり、最も高い。次いで「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」が4割強。

## 【中途採用に関する取り組み】

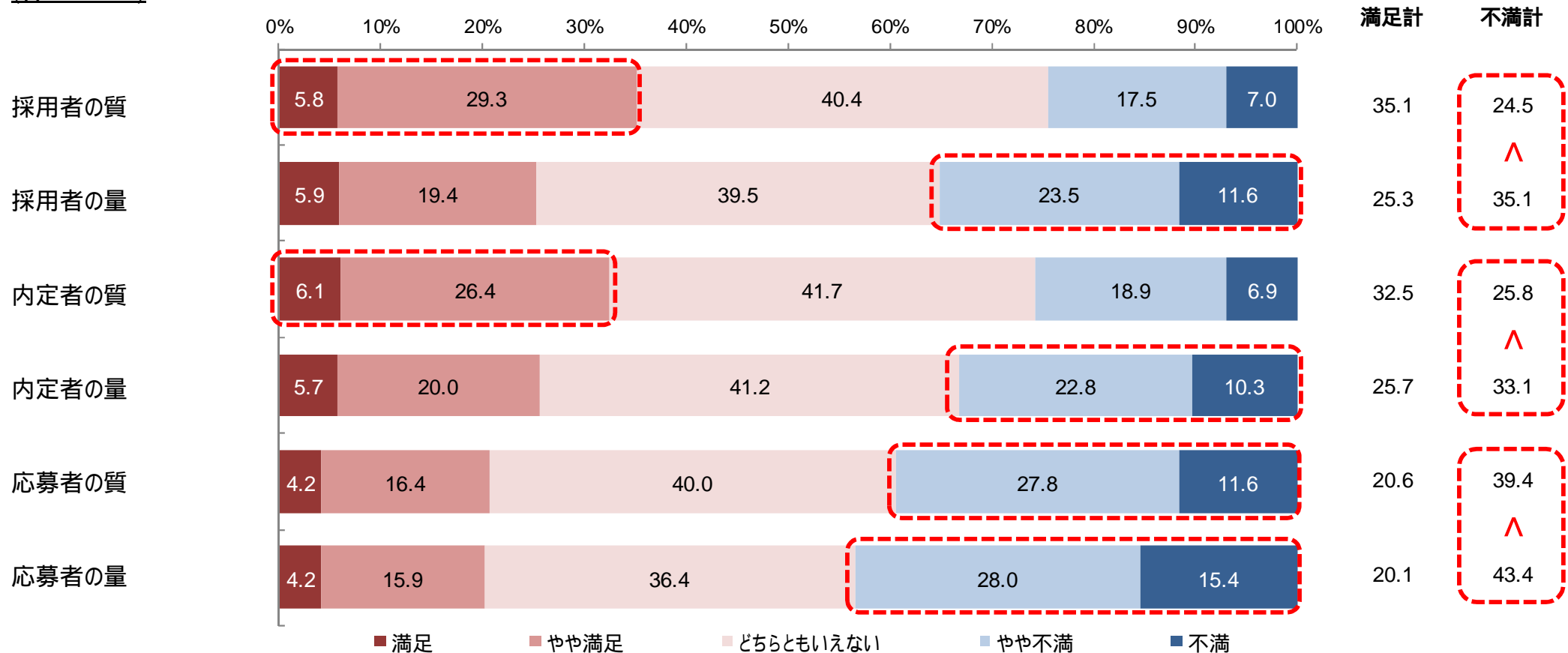
## ■ 多様な働き方に関して、「60歳以上高齢社員の雇用」は過半数の企業で実施済み。

- 今後実施していきたい施策では、「在宅勤務・リモートワーク」「外国人の雇用」「副業OK」が挙がった。

採用者、内定者、応募者はいずれも質より量の方が、不満計の割合が高い。  
 満足計（満足+やや満足）と不満計（やや不満+不満）を比較すると、採用者の質と内定者の質では満足計が不満計を上回ったものの、採用者の量・内定者の量・応募者の質・応募者の量では満足計が不満計を下回っている。

Q. あなたのお勤め先の、直近3年間の中途採用活動で主に募集した職種の採用について伺います。  
 採用に関する満足度として、最もあてはまるものをお選びください。

(各N=2665)

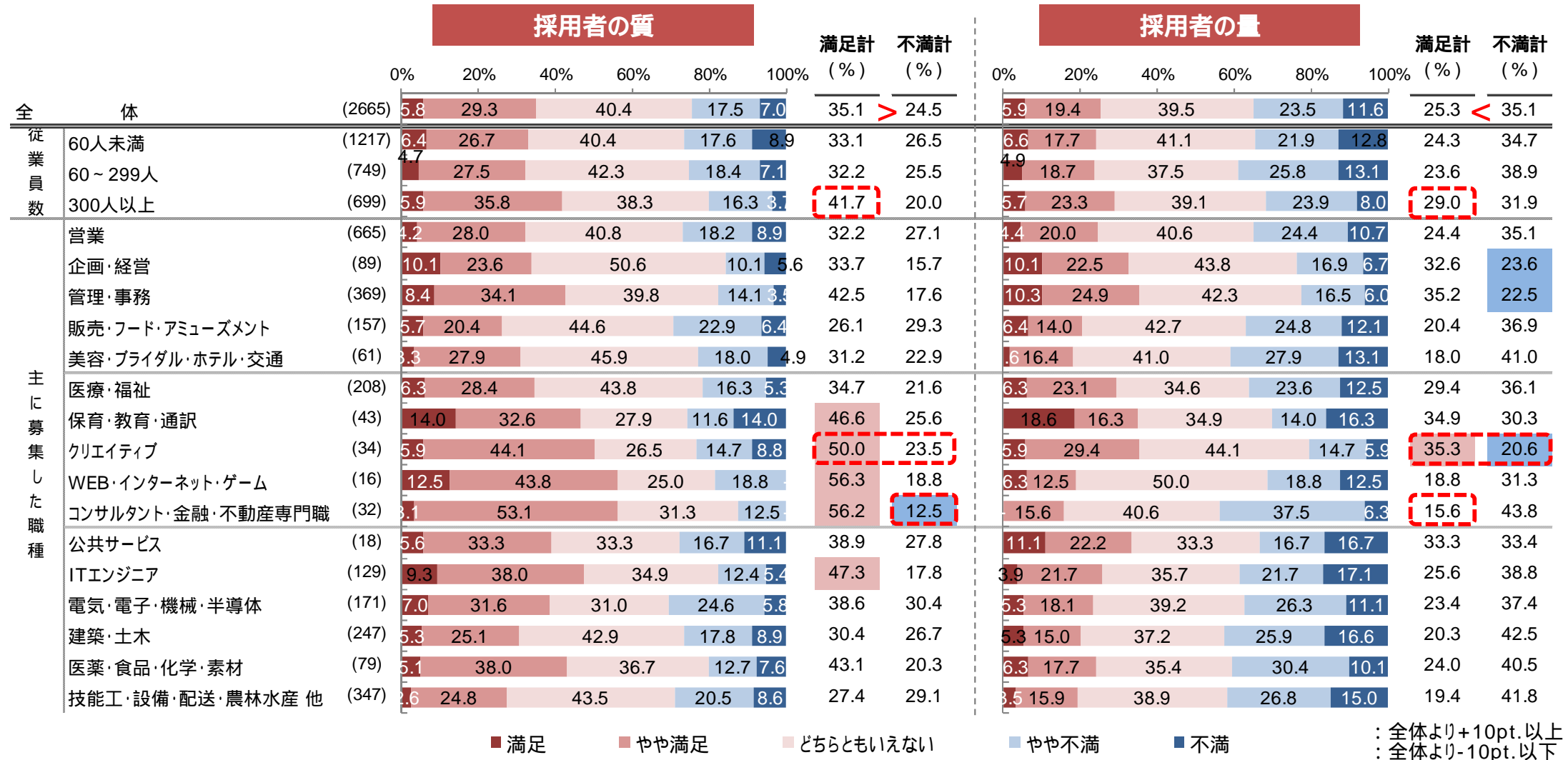


# 採用に関する満足度 採用者の質 / 採用者の量

採用者の質は満足計（35.1%）が高く、採用者の量は不満計（35.1%）の方が高い。従業員数別にみると、採用者の質・量いずれも、『300人以上』の大企業で満足度が高い傾向。募集職種別にみると、『クリエイティブ』は、採用者の質だけでなく量についても高い満足度で、満足計（35.3%）が不満計（20.6%）を上回る。『コンサルタント・金融・不動産専門職』は、採用者の質について不満計の割合が低い結果となった。反面、採用者の量の満足度は低い。

一部少数サンプルのため参考値

Q. あなたのお勤め先の、直近3年間の中途採用活動で主に募集した職種の採用について伺います。  
採用に関する満足度として、最もあてはまるものをお選びください。「採用者の質」「採用者の量」



■ 満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない ■ やや不満 ■ 不満

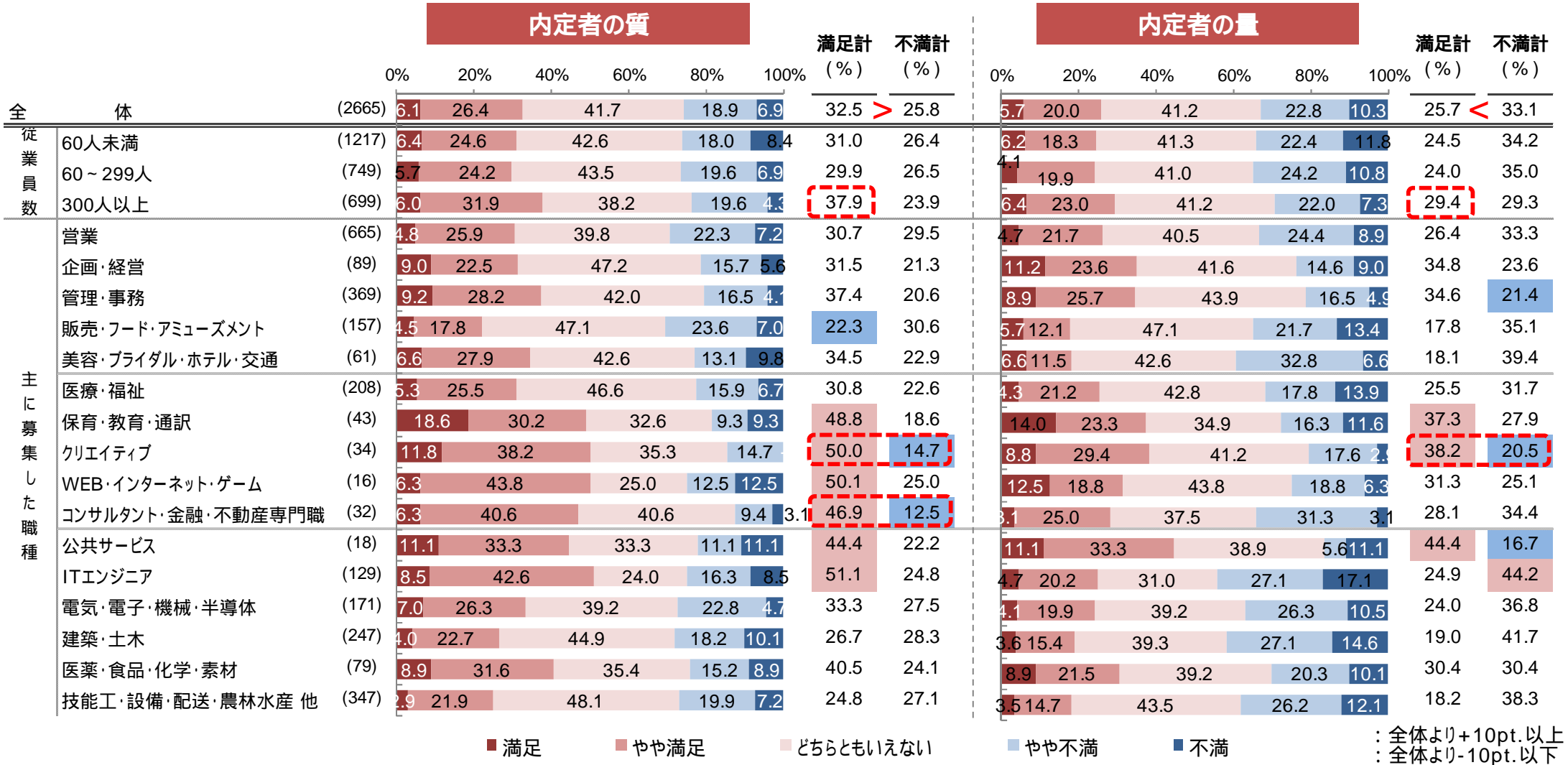
: 全体より+10pt.以上  
: 全体より-10pt.以下

# 採用に関する満足度 内定者の質 / 内定者の量

内定者の質は満足計（32.5%）が高く、内定者の量は不満計（33.1%）が高い。従業員数別にみると、内定者の質・量いずれも、『300人以上』の大企業で満足度が高い傾向。募集職種別にみると、『クリエイティブ』『コンサルタント・金融・不動産専門職』は、内定者の質について満足度が高い。さらに『クリエイティブ』は、内定者の質だけでなく量も満足計（38.2%）が不満計（20.5%）を上回り、採用者の質・量と同様の結果。

一部少数サンプルのため参考値

Q. あなたのお勤め先の、直近3年間の中途採用活動で主に募集した職種の採用について伺います。採用に関する満足度として、最もあてはまるものをお選びください。「内定者の質」「内定者の量」



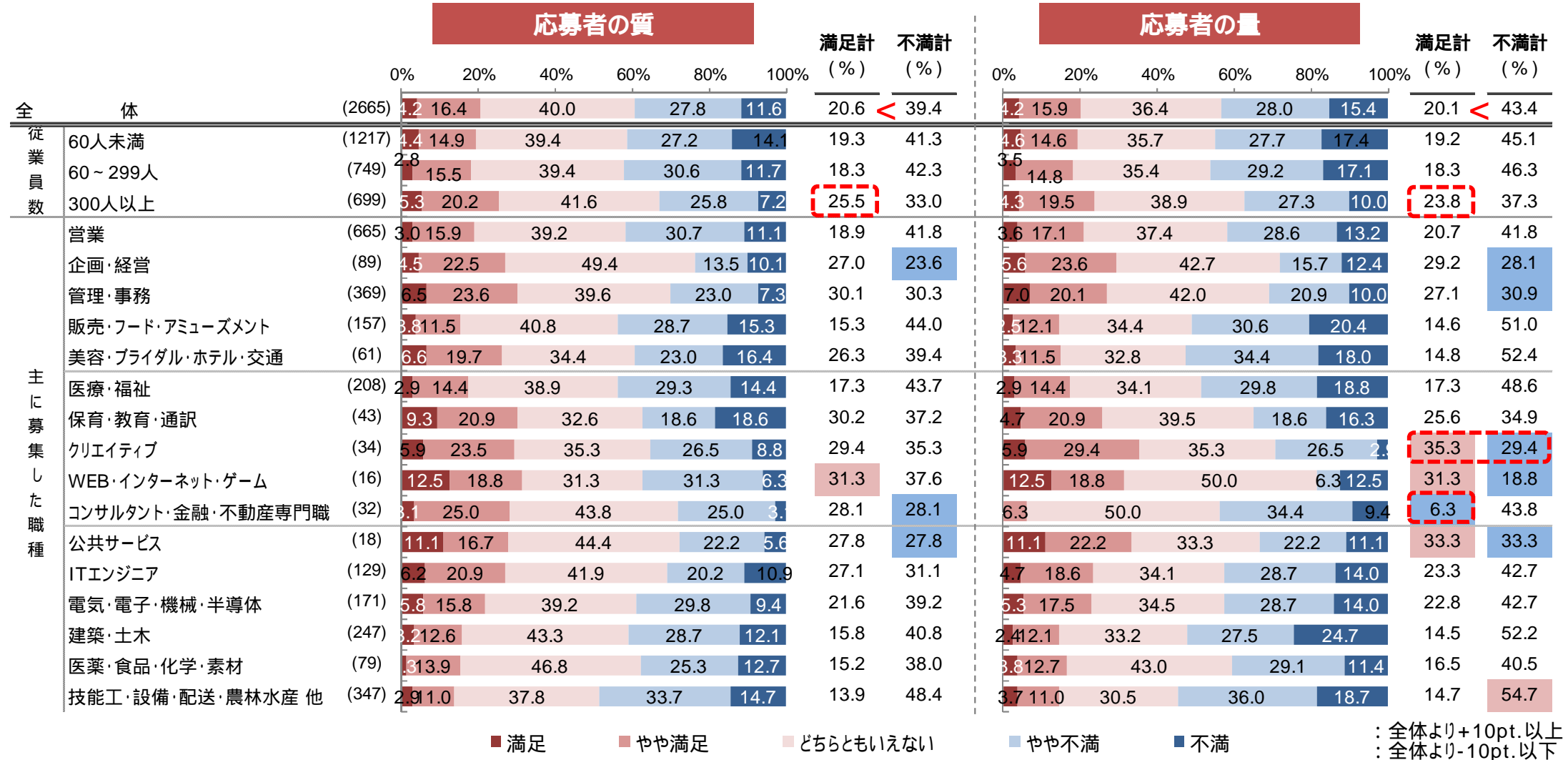


# 採用に関する満足度 応募者の質 / 応募者の量

応募者の質・量の満足度を比較すると、いずれも不満計が満足計を上回る。従業員数別にみると、応募者の質・量いずれも、『300人以上』の大企業で満足度が高い傾向。募集職種別にみると、『クリエイティブ』では、応募者の質よりも応募者の量について満足度が高く、満足計が不満計を上回る。『コンサルタント・金融・不動産専門職』では、応募者の量の満足度が特に低く、応募者の確保が難しい様子。

一部少数サンプルのため参考値

Q. あなたのお勤め先の、直近3年間の中途採用活動で主に募集した職種の採用について伺います。採用に関する満足度として、最もあてはまるものをお選びください。「応募者の質」「応募者の量」

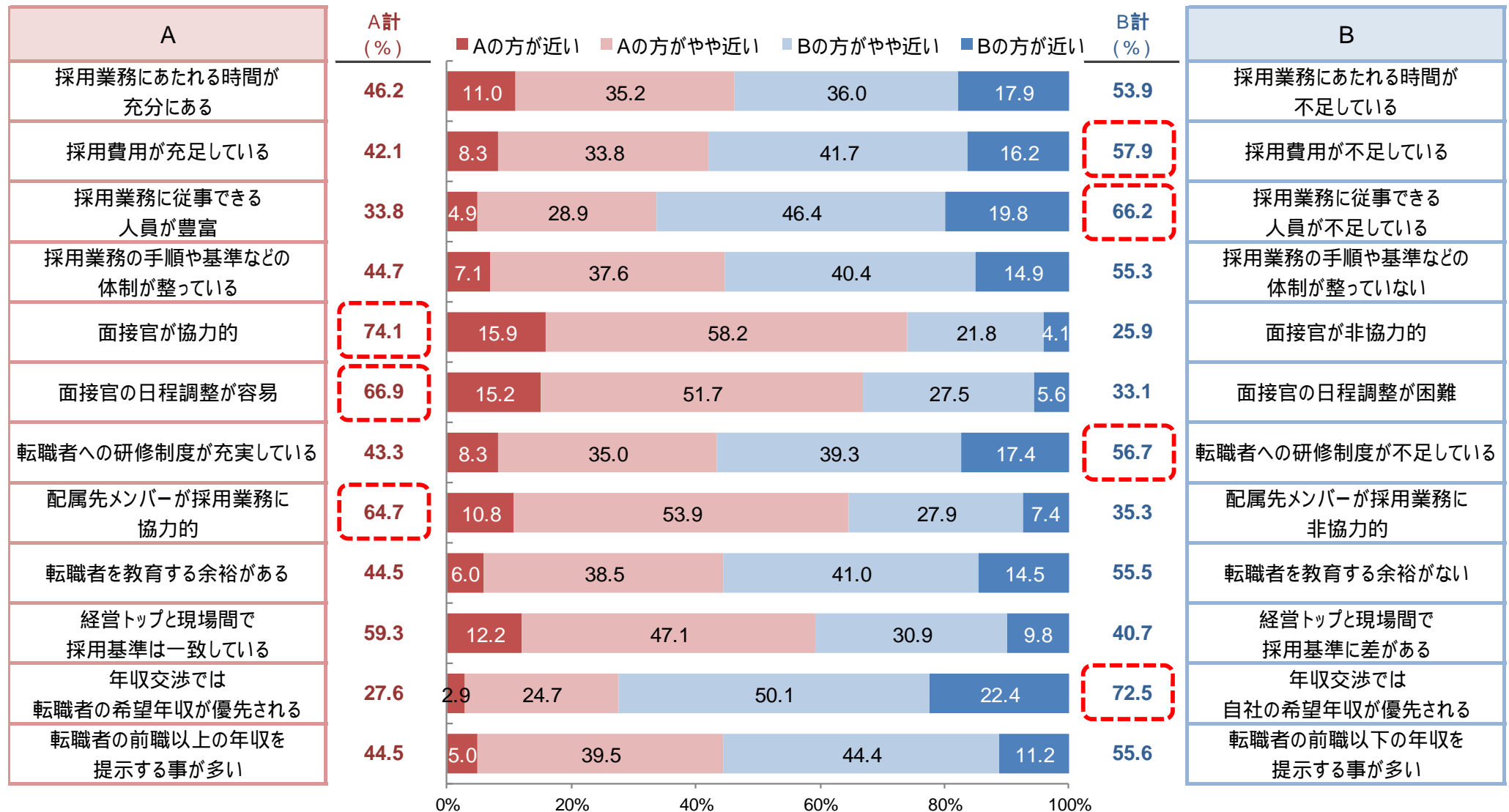




中途採用活動の課題点としては「年収交渉では自社の希望年収が優先される」が72.5%と高い。「採用業務に従事できる人員が不足している」「採用費用が不足している」「転職者への研修制度が不足している」なども過半数で挙げられた。ポジティブな面で多く挙げられたのは「面接官が協力的」「面接官の日程調整が容易」「配属先メンバーが採用業務に協力的」など。採用業務に関して関係者の理解・支援は得られているとみられる。

(各N=2665)

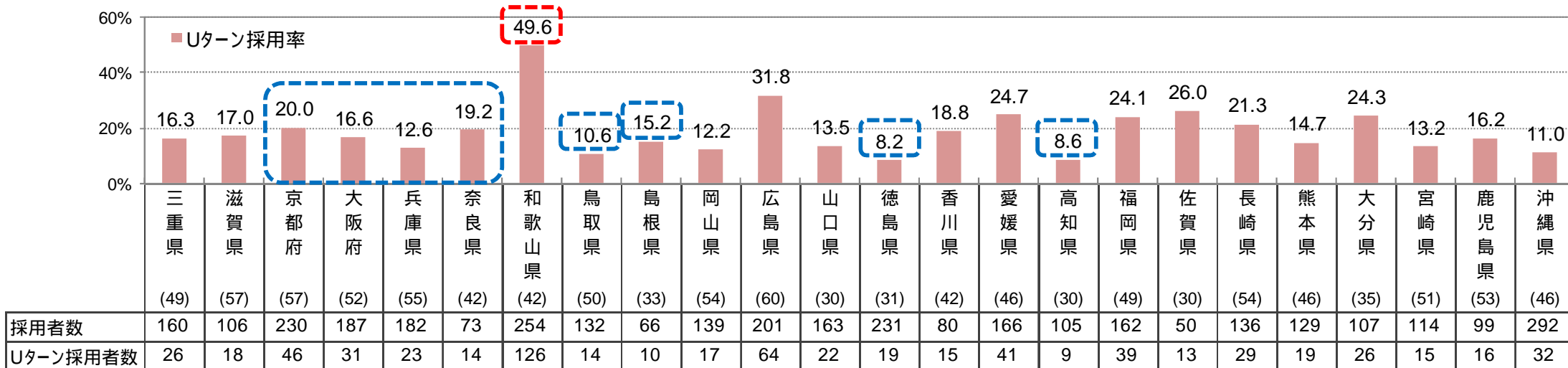
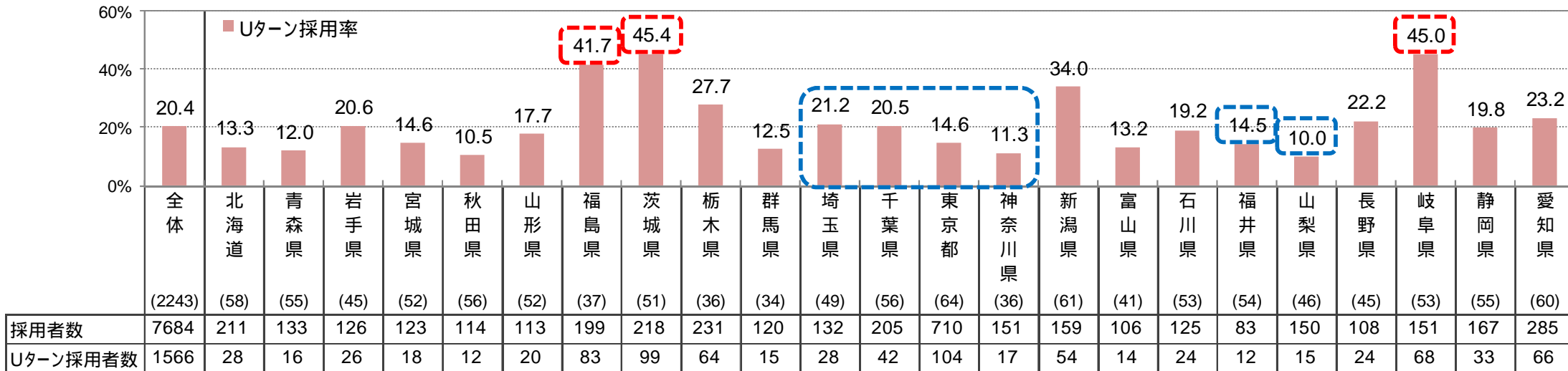
Q. あなたのお勤め先の中途採用活動業務全般について、それぞれAに近いか、Bに近いかお答えください。



# Uターン採用率（Uターン採用数 / 都道府県別採用数）

全体では、採用した中で、Uターン採用（慣れ親しんだ地域や地元に戻ることに）だった割合は20.4%。都道府県ごとにみると、『和歌山県』が約5割と最も高く、次いで『茨城県』『岐阜県』。これらは関東・関西・中部の都市圏に近いことが共通しており、都市圏から地元へのUターンがしやすいと考えられる。また、『福島県』でも4割以上と高いが、これは2011年3月の震災後に地元を離れた人がUターンした可能性がある。首都圏や京阪神圏では1割から2割程度と、全国平均以下の水準。反対に人口の少ない『鳥取県』『島根県』『高知県』『徳島県』『福井県』『山梨県』などでもUターン採用率は高くなく、転職前から同じ地域で勤務していたケースが多いと考えられる。

Q. あなたのお勤め先の、直近3年間の中途採用活動で主に募集した職種の採用について伺います。直近3年間の中途採用で実際に採用した総数のうち、あなたの勤務地で採用した人数と、そのうち、Uターン採用だった人数をお答えください。 Uターン...慣れ親しんだ地域や地元に戻ることに



# 募集職種の年収（中央値）

主に募集した職種の年収は、経験年数0～3年では、『営業』など多くの職種で「300～349万円」。職種別に見て最も低い『販売・フード・アミューズメント』では「200～249万円」。経験年数5年では、『ITエンジニア』『電気・電子・機械・半導体』で「400～449万円」。経験年数0～3年と比較して、いずれの職種も50～100万円ほど高い水準となっている。経験年数10年では、『販売・フード・アミューズメント』で「300～349万円」、『ITエンジニア』などでは「500～549万円」と、経験年数が増えるほど、職種による差が大きくなる。

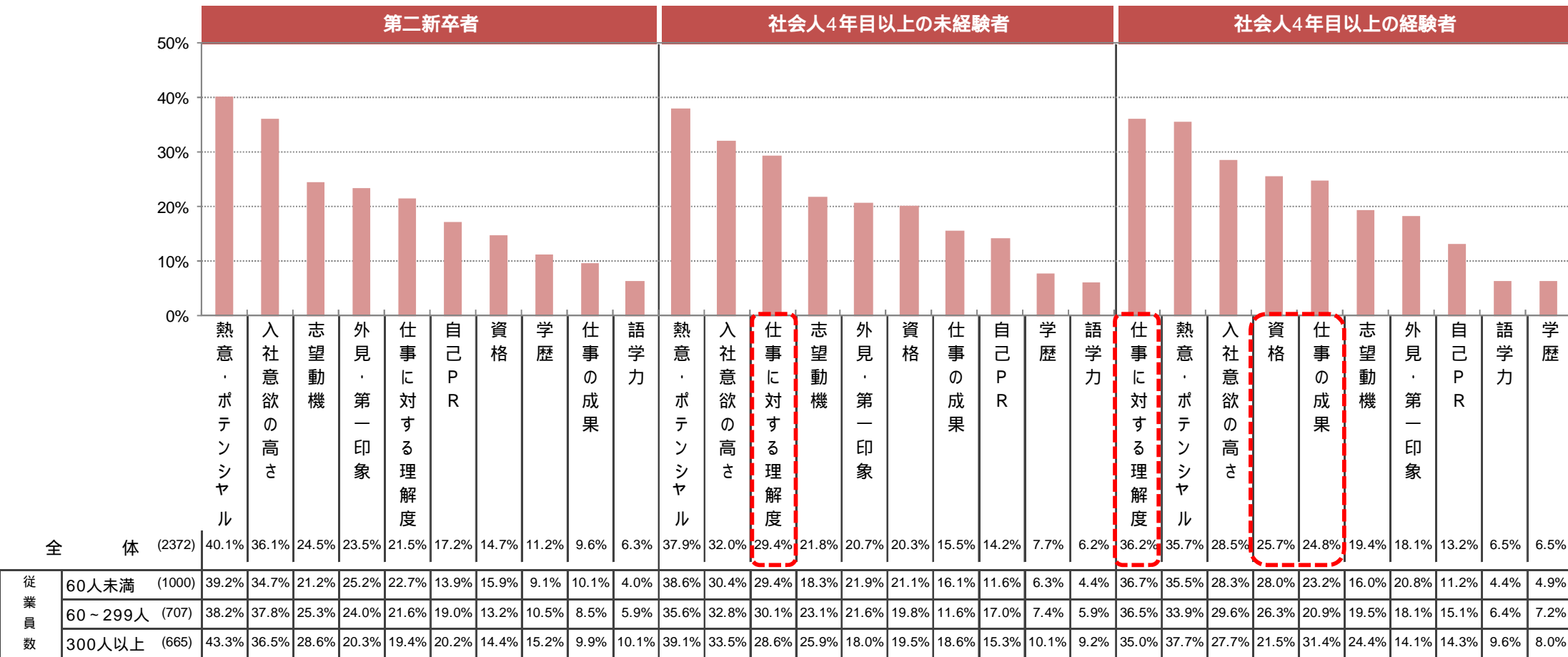
一部少数サンプルのため参考値

Q. あなたのお勤め先で、直近3年間に中途採用した職種の経験年数に応じた年収として、最もあてはまるものをお選びください。複数あてはまる場合は、平均的な年収をお選びください。

		経験年数 0～3年	経験年数 5年	経験年数 10年
営業	(590)	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	400 ～ 449 万円
企画・経営	(66)	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	400 ～ 499 万円
管理・事務	(339)	250 ～ 299 万円	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円
販売・フード・アミューズメント	(147)	200 ～ 249 万円	250 ～ 299 万円	300 ～ 349 万円
美容・ブライダル・ホテル・交通	(58)	250 ～ 299 万円	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円
医療・福祉	(196)	250 ～ 299 万円	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円
保育・教育・通訳	(41)	250 ～ 299 万円	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円
クリエイティブ	(30)	250 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	400 ～ 449 万円
WEB・インターネット・ゲーム	(14)	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	450 ～ 549 万円
コンサルタント・金融・不動産専門職	(27)	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	550 ～ 599 万円
公共サービス	(18)	200 ～ 299 万円	250 ～ 299 万円	300 ～ 399 万円
ITエンジニア	(115)	300 ～ 349 万円	400 ～ 449 万円	500 ～ 549 万円
電気・電子・機械・半導体	(156)	300 ～ 349 万円	400 ～ 449 万円	500 ～ 549 万円
建築・土木	(189)	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	400 ～ 449 万円
医薬・食品・化学・素材	(69)	300 ～ 349 万円	350 ～ 399 万円	450 ～ 499 万円
技能工・設備・配送・農林水産 他	(317)	250 ～ 299 万円	300 ～ 349 万円	400 ～ 449 万円

主に募集した職種の採用基準は、「第二新卒者」では「熱意・ポテンシャル」が最も高く、「入社意欲の高さ」が続く。「社会人4年目以上の未経験者」でも同様に「熱意・ポテンシャル」「入社意欲の高さ」の順に高いが、「仕事に対する理解度」を採用基準とする割合が「第二新卒者」と比べて高くなっている。「社会人4年目以上の経験者」の場合は「仕事に対する理解度」がより重視されるようになり、「熱意・ポテンシャル」と同程度で「入社意欲の高さ」を上回る。また、「第二新卒者」や「社会人4年目以上の未経験者」と比較すると、「資格」「仕事の成果」の割合も高い。

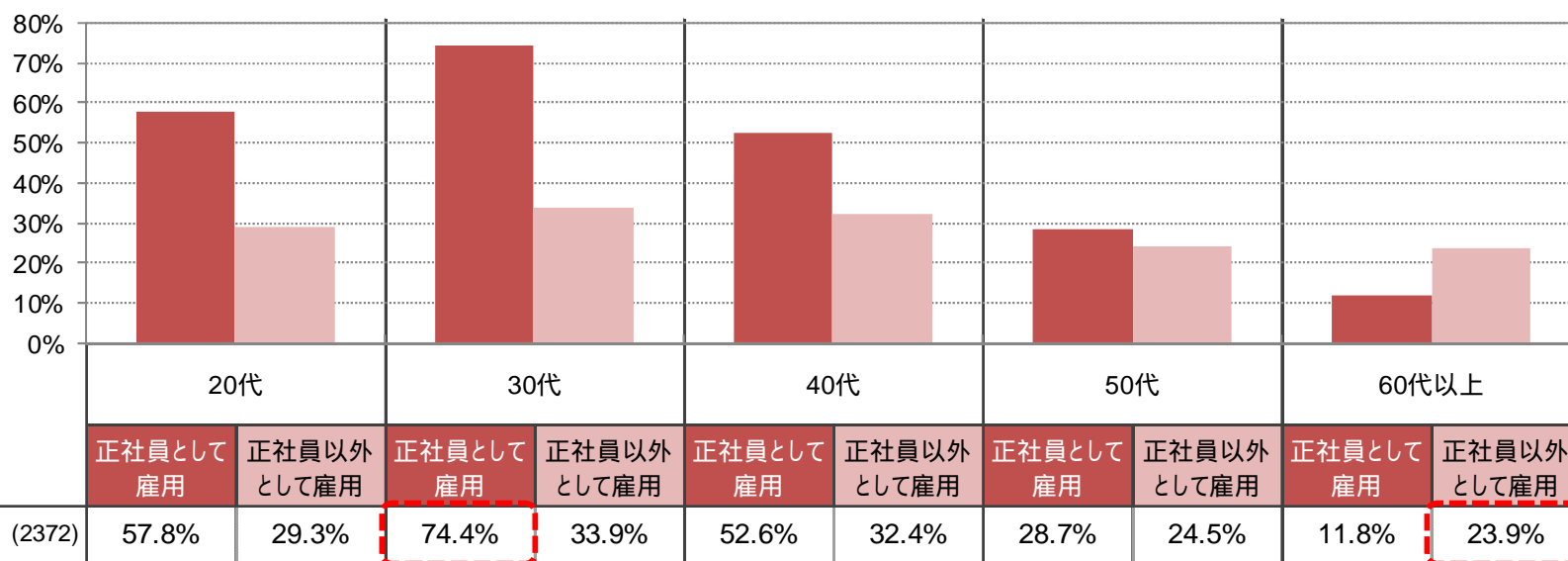
Q. あなたのお勤め先で、直近3年間に中途採用した職種の「経験を問わない第二新卒者」「社会人4年目以上の未経験者」「社会人4年目以上の経験者」の採用基準として、あてはまるものをお選びください。（最大3つまで） 第二新卒者...社会人経験1～3年目の若手社会人



: 全体より+10pt.以上      : 全体より-10pt.以下

主に募集した職種の年代別採用状況は、30代の正社員雇用が74.4%と最も高い。20代～40代は正社員雇用が多いが、50代は正社員雇用と正社員以外での雇用が同程度の割合となっている。さらに、60代以上では正社員以外での雇用の方が多い。

Q. あなたのお勤め先で、直近3年間に中途採用した職種の年代別の採用状況として、あてはまるものをすべてお選びください。

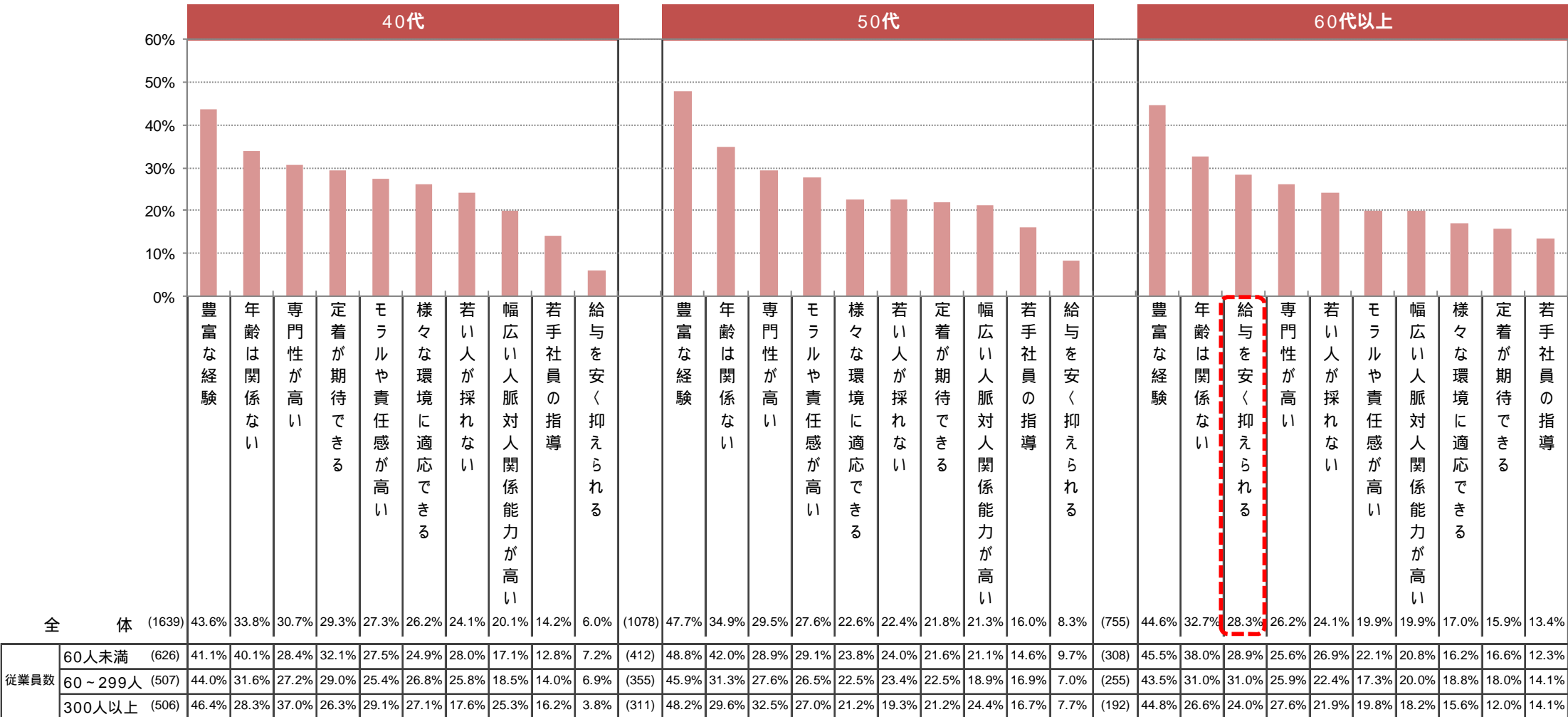


	従業員数	年代	採用状況									
			正社員として雇用	正社員以外として雇用								
全	体	(2372)	57.8%	29.3%	74.4%	33.9%	52.6%	32.4%	28.7%	24.5%	11.8%	23.9%
従業員数	60人未満	(1000)	53.1%	23.7%	66.6%	27.5%	47.9%	25.9%	27.9%	18.4%	13.3%	21.0%
	60～299人	(707)	61.8%	30.6%	77.7%	34.7%	54.0%	34.9%	32.8%	28.1%	11.7%	29.0%
	300人以上	(665)	60.6%	36.2%	82.6%	42.6%	58.0%	39.5%	25.4%	29.8%	9.5%	23.0%

: 全体より+10pt.以上      : 全体より-10pt.以下

ミドルシニア層（40代～60代）の採用理由は、いずれの年代でも「豊富な経験」が最も高く、次いで「年齢は関係ない」が挙がった。「給与を安く抑えられる」は、40代・50代では1割未満であったのに対して、60代以上では3割弱と高い。これは60代以上の雇用形態が、正社員以外が多数を占めるためとみられる。

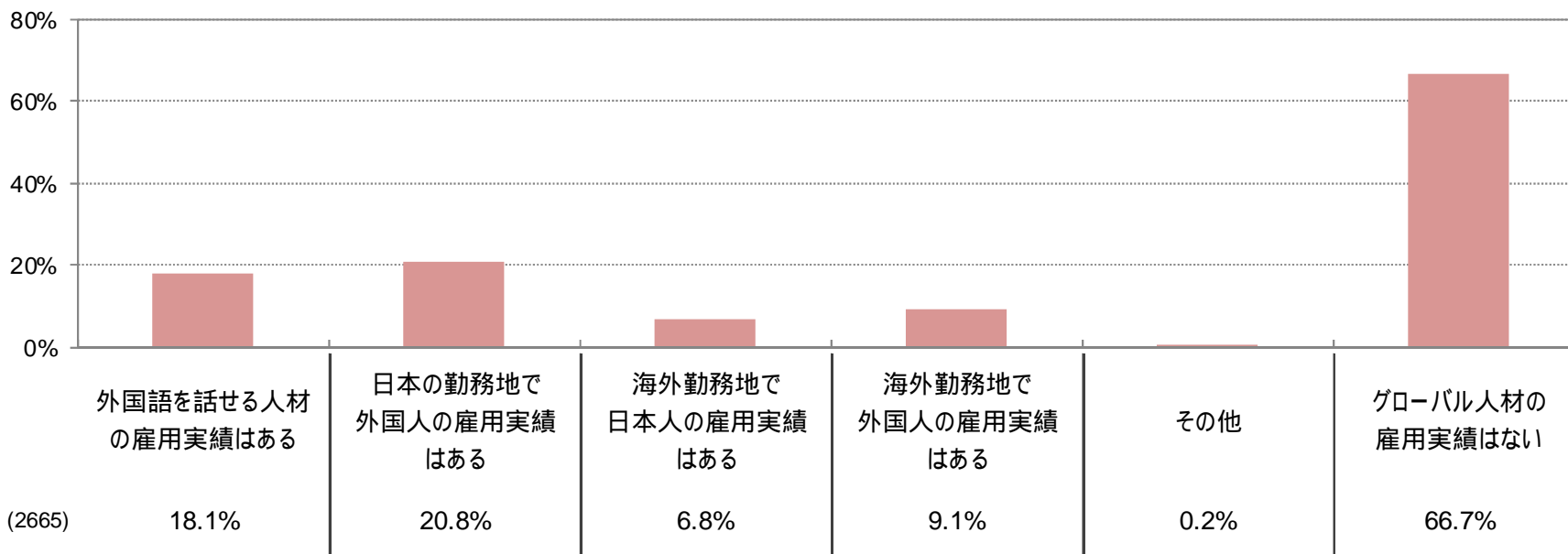
Q. あなたのお勤め先で、直近3年間に中途採用した職種の40代以上の世代を採用した理由として、年代別にあてはまるものをすべてお選びください。



: 全体より+10pt.以上 : 全体より-10pt.以下

直近3年間のグローバル人材（外国語を話せる人材や外国籍の人材など）の雇用実績は、「ない」が7割弱と多数を占める。グローバル人材雇用の内容は「日本の勤務地で外国人の雇用」が約2割と最も高く、「外国語を話せる人材の雇用」が2割弱で続く。「海外勤務地で日本人の雇用」「海外勤務地で外国人の雇用」はそれぞれ1割未満にとどまった。従業員数別にみると、従業員数が多いほど、グローバル人材を雇用している割合が高い。

Q. あなたのお勤め先の、直近3年間のグローバル人材の中途採用（正社員・契約社員）の雇用実績としてあてはまるものをすべてお選びください。 グローバル人材...外国語を話せる人材や外国籍の人材など



従業員数	雇用実績	
	人数	割合
60人未満	1217	8.9%
60~299人	749	20.8%
300人以上	699	31.2%

雇用実績	60人未満 (1217)	60~299人 (749)	300人以上 (699)
外国語を話せる人材の雇用実績はある	8.9%	20.8%	31.2%
日本の勤務地で外国人の雇用実績はある	9.8%	23.8%	36.9%
海外勤務地で日本人の雇用実績はある	1.5%	6.1%	16.6%
海外勤務地で外国人の雇用実績はある	2.8%	7.5%	21.7%
その他	0.2%	0.1%	0.1%
グローバル人材の雇用実績はない	83.1%	61.5%	43.8%

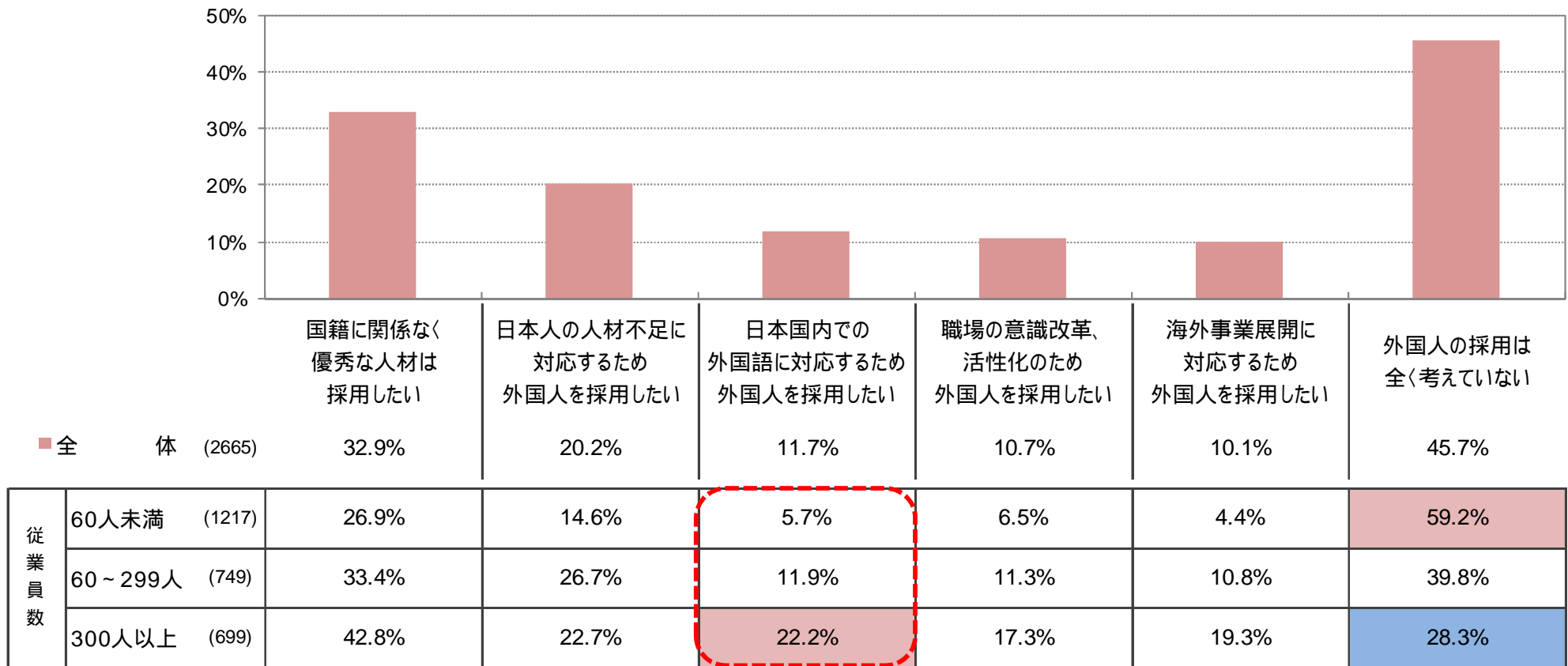
：全体より+10pt.以上      ：全体より-10pt.以下



外国人の中途採用については、「全く考えていない」が5割弱を占める。外国人を採用する理由としては「国籍に関係なく優秀な人材は採用したい」が最も高く、次いで「日本人の人材不足に対応するため」。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど、外国人の採用を考えている割合が高い。特に「日本国内での外国語に対応するため」は従業員数によって顕著な差がみられ、大企業では外国語が業務で必要になる場面が多いと考えられる。

Q. あなたのお勤め先では、外国人の中途採用に関して、どのようにお考えですか。  
あてはまるものをすべてお選びください。



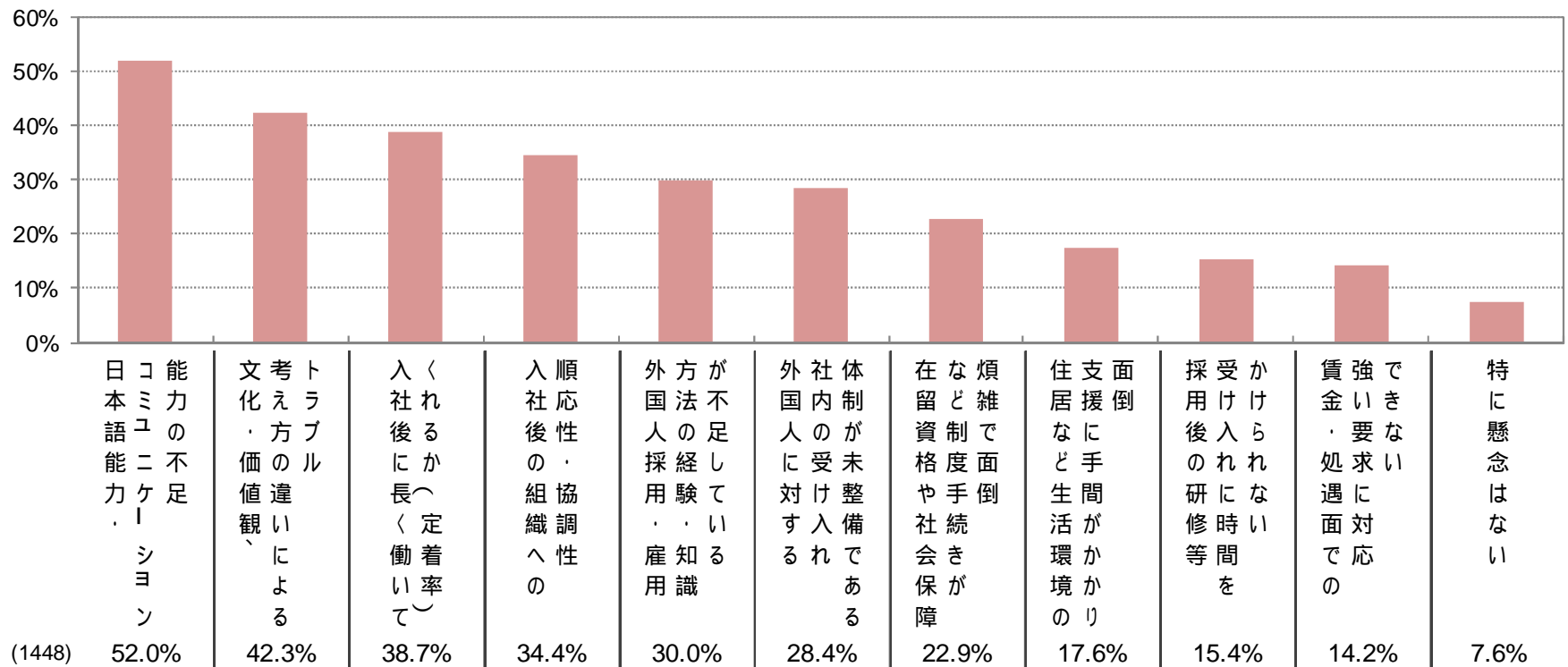
：全体より+10pt.以上

：全体より-10pt.以下

外国人の中途採用に関する懸念は、「日本語能力・コミュニケーション能力の不足」が過半数で挙がり、最も高い。次いで「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」が4割強。全体では、「外国人採用・雇用方法の経験・知識が不足している」といった採用そのものへの懸念よりも、採用後の社内への影響についての懸念が強い。従業員数別では、顕著な傾向は特にみられない。

Q. あなたのお勤め先では、外国人の中途採用に関して、どのような懸念がありますか。  
 あてはまるものをすべてお選びください。

(外国人採用を考えているベース)

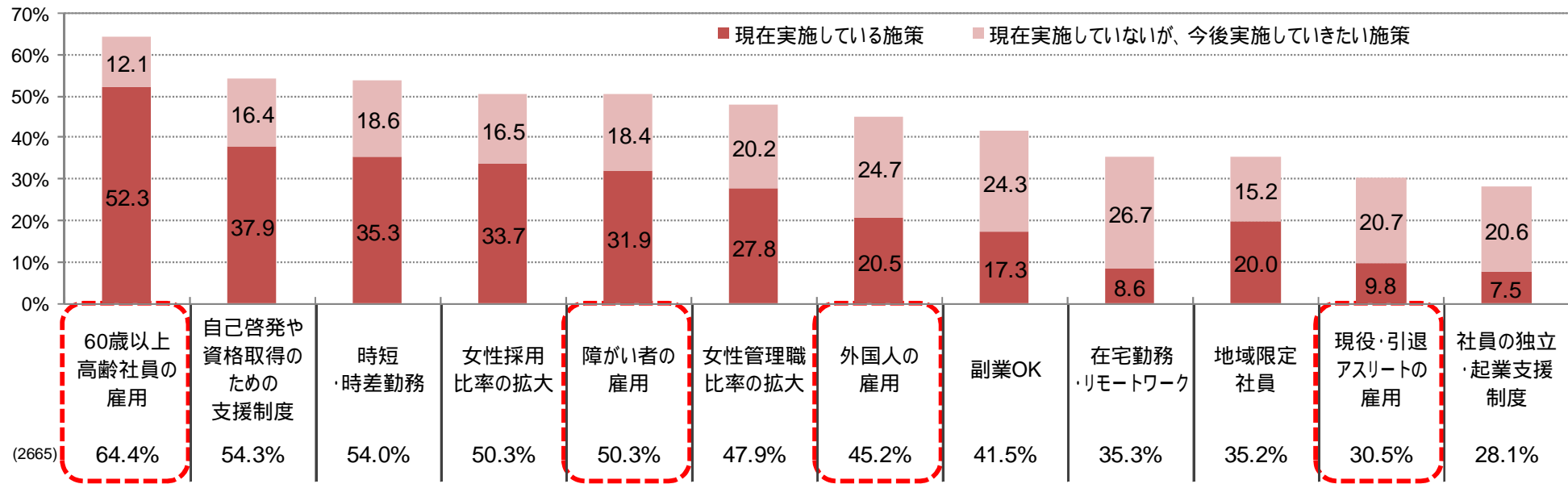


従業員数	全体 (1448)		懸念事項										
	人数	割合 (%)	日本語能力・コミュニケーション能力の不足	文化・価値観、考え方の違いによるトラブル	入社後の長く定着しにくい	入社後の組織調整への対応性	外国採用の経験・知識不足	社内制度の整備が未だ不十分	在留資格や社会保険など雑多な面で倒壊	住居支援など生活環境の面で倒壊	採用後の研修等をかけられない	賃金・待遇に面での強いきつ	特に懸念はない
60人未満	(496)	53.6%	53.6%	45.8%	41.9%	35.3%	36.1%	32.7%	28.2%	19.4%	17.5%	15.3%	8.3%
60~299人	(451)	53.2%	53.2%	38.6%	39.2%	33.7%	28.6%	27.7%	21.5%	16.6%	13.7%	13.1%	6.0%
300人以上	(501)	49.3%	49.3%	42.1%	35.1%	34.1%	25.1%	24.8%	18.8%	16.8%	14.8%	14.0%	8.4%

: 全体より+10pt.以上      : 全体より-10pt.以下

多様な働き方に関する施策として、現在実施している、または今後実施していきたいという割合が最も高いのは「60歳以上高齢社員の雇用」(64.4%)。雇用対象についての施策では、「障がい者の雇用」(50.3%)、「外国人の雇用」(45.2%)、「現役・引退アスリートの雇用」(30.5%)の順となった。

Q. あなたのお勤め先で、多様な働き方に関して、現在実施している施策をお選びください。また、現在実施していない施策の中で、今後実施していきたい施策をお選びください。



従業員数	60歳以上高齢社員の雇用	自己啓発や資格取得のための支援制度	時短・時差勤務	女性採用比率の拡大	障がい者の雇用	女性管理職比率の拡大	外国人の雇用	副業OK	在宅勤務・リモートワーク	地域限定社員	現役・引退アスリートの雇用	社員の独立・起業支援制度
全体 (2665)	64.4%	54.3%	54.0%	50.3%	50.3%	47.9%	45.2%	41.5%	35.3%	35.2%	30.5%	28.1%
60人未満 (1217)	58.2%	45.0%	43.6%	41.2%	33.4%	34.7%	36.0%	39.4%	27.1%	26.5%	26.2%	26.0%
60~299人 (749)	67.7%	56.7%	58.1%	52.7%	60.3%	51.5%	48.2%	43.9%	35.9%	36.7%	31.6%	28.0%
300人以上 (699)	71.7%	67.7%	67.5%	63.4%	68.8%	67.1%	57.9%	42.6%	48.9%	48.6%	36.8%	32.0%

数表スコアは「実施している」+「今後実施していきたい」

：全体より+10pt.以上

：全体より-10pt.以下