



中途採用・転職 総括レポート2020年版（2019年実績）

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部

【はじめに】

本レポートは2019年における中途採用・転職市場を3部構成でまとめたレポートとなっている。まず「第1部」では、公的機関（総務省・厚生労働省・日本銀行）が調査した雇用市場全般に関わるデータ・指標を抜粋して解説している。次に「第2部」では、2019年に中途採用活動実績のある企業を対象として、中途採用の状況とその傾向を明らかにした調査内容を解説している。そして最後に「第3部」では、2019年に転職をした人を対象として、転職活動実態とその傾向を明らかにした調査内容を解説している。

第1部. 雇用市場の概観	3ページ
1-1.雇用市場の概観 TOPICS	
1-2.就業者数と完全失業率	
1-3.有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率	
1-4.職種別 有効求人倍率	
1-5.都道府県別 有効求人倍率	
1-6.業況、雇用人員の過不足	

第2部. 企業の中途採用状況	10ページ
2-1.調査概要&対象者プロフィール	
2-2.企業の中途採用状況 TOPICS	
2-3.人材の過不足感	
2-4.中途採用の実績	
2-5.中途採用を実施した理由	
2-6.中途採用活動に関する人数	
2-7.中途入社社員についての満足度	
2-8.中途採用活動の印象	
2-9.中途採用活動の印象の理由	
2-10.中途採用の選考基準	
2-11.中途採用活動で厳しくした項目	
2-12.中途採用活動で甘くした項目	
2-13.中途採用で実施した手法/効果のあった手法	
2-14.中途採用の予算と実績（合計）	
2-15～2-18.中途採用費用 (人材紹介／求人広告／合同説明会／その他)	
2-19.求人広告費の増減	
2-20.採用者1人あたりの求人広告費	
2-21.1次面接から内定を出すまでの平均日数 内定応諾を貢うまでの平均日数	
2-22.辞退者を減らす施策として実施した手法 効果があった手法	
2-23.リファラル採用導入状況	
2-24.アルムナイ採用導入状況	

第3部. 転職者の動向	35ページ
3-1.転職者の動向 調査概要	
3-2.転職者の動向 TOPICS	
3-3.正社員転職率	
3-4.転職活動を始めた理由（複数回答）	
3-5.転職活動を始めた理由（単一回答）	
3-6.転職活動の実績	
3-7.転職関連サービスの利用（情報収集段階）	
3-8.転職関連サービスの利用（応募段階）	
3-9.転職関連サービスに求めたこと	
3-10.転職についての相談相手	
3-11.転職活動の期間	
3-12.入社企業の選考で、入社決定に強く影響したこと	
3-13～3-14.入社を決めた理由（複数回答・単一回答）	
3-15.現職での希望勤続年数	
3-16.転職後の変化	
3-17.居住地の変更	
3-18.年収	
3-19.仕事のやりがい	
3-20.今後の仕事に関する考え方	
3-21.転職に関する考え方	
3-22.ブラック企業への応募取り止め経験／イメージ	
3-23.退職代行サービスの利用経験／理由	
3-24.新しい面接・選考手法の受験経験／意欲への影響	
3-25.転職回数	

【転載・引用に関する注意事項】

「レポートの一部または全部を改変すること」「レポートの一部または全部を販売・出版すること」「出所を明記せずに転載・引用を行うこと」「公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと」等の行為は禁止いたします。
※転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

第1部. 雇用市場の概観

- 雇用市場の概観TOPICS
- 就業者数と完全失業率
- 有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率
- 職種別 有効求人倍率
- 都道府県別 有効求人倍率
- 業況、雇用人員の過不足

■ 2019年の有効求人倍率は1.60倍。過去30年間で最高の水準を保つ結果となった。

- いずれの都道府県においても、有効求人倍率は1倍を超えており、「東京都」「福井県」「広島県」「岡山県」「岐阜県」は2倍以上の高水準で、売り手市場（転職活動をする求職者側に優位な状況）の傾向が強い。
- 職種別にみると、「建築・土木・測量技術者」が7倍弱、次いで「介護サービスの職業」が3.5倍以上。これらの職種は倍率が高い上、近年の上がり幅も大きく、特に人手不足が深刻化している。

■ 直近10年間で、雇用情勢は大幅に改善。

- 2009年以降、有効求人倍率が大きく上昇している。2019年は2018年の数字を維持した結果となった。
- 完全失業率についても2009年から下降傾向となっており、雇用情勢は改善されているといえる。

■ 企業の判断では、景況感はプラスの値を保ってはいるものの減少傾向。雇用人員の不足感は依然として高い。

- 業況（企業の景況感）は、2009年に大きな谷があり、その後ゆるやかに上昇。2019年はプラスの値を保っているものの減少傾向となった。
- 雇用人員は、2009年には業況の不調を反映して、人員に余剰が出る状態となったが、その後の景気回復とともに人手不足が強まってきた。2019年は、1992年以降最低となった2018年の値よりも微増となったが、依然として企業にとっては人員を採用することが厳しい状況となっている。

【用語の説明】 有効求人数 … ハローワーク（公共職業安定所）で取り扱う求人の数。当月の新規求人数と、前月から繰り越された求人数の合計。

有効求職者数 … ハローワークで紹介を申し込んだ求職者の数。当月の新規求職者数と、前月から繰り越された求職者数の合計。

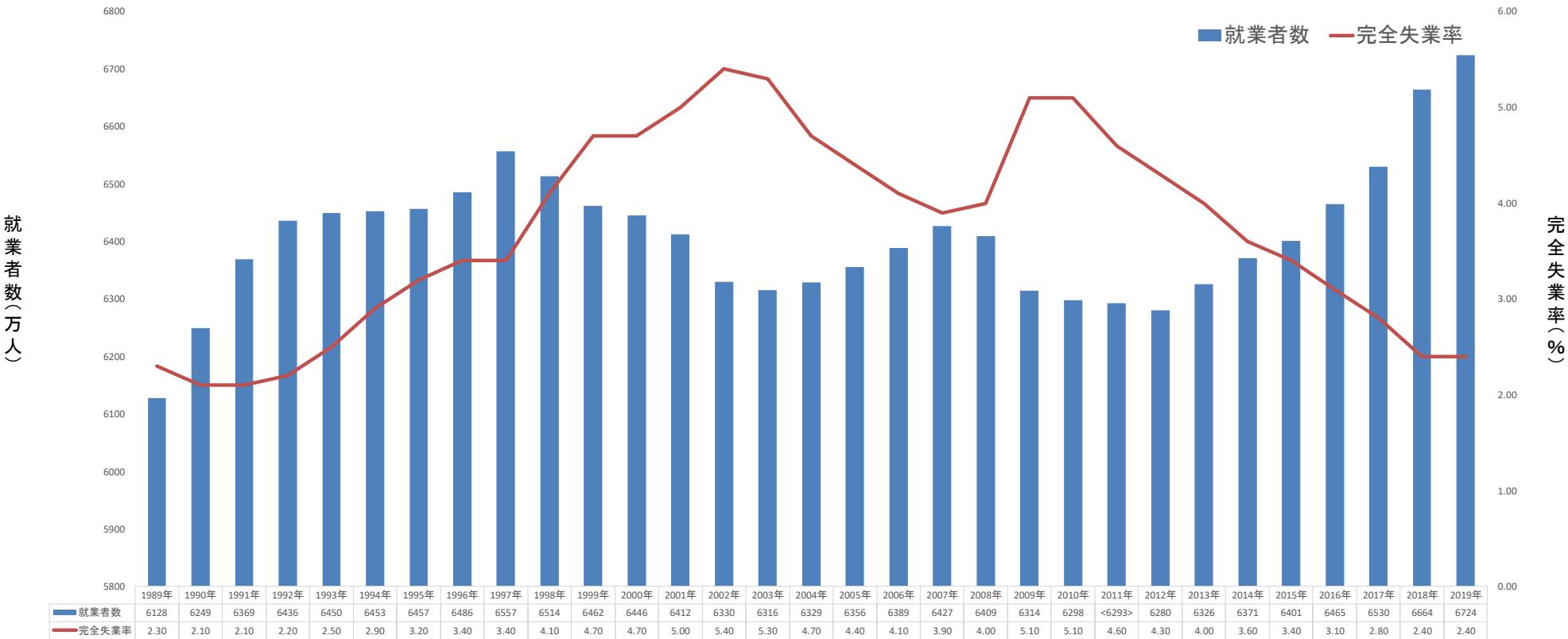
有効求人倍率 … ハローワークで紹介を申し込んだ求職者1人あたりの求人数。

就業者数 … 労働力人口（15歳以上で働く意欲がある者）のうち、仕事を持っている者の数。

完全失業率 … 労働力人口に占める、完全失業者（職に就かず、求職活動をしている者）の割合。

1-2.就業者数と完全失業率

- 2019年の就業者数は6724万人。2018年より60万人増加し、過去31年間で最多となった。
- 完全失業率は2.4%。25年ぶりの低水準となった2018年と同様の数値で推移している。
- 2009年から完全失業率の減少が顕著で雇用情勢が大幅に改善されてきた。2019年は改善された環境を保てたといえる。

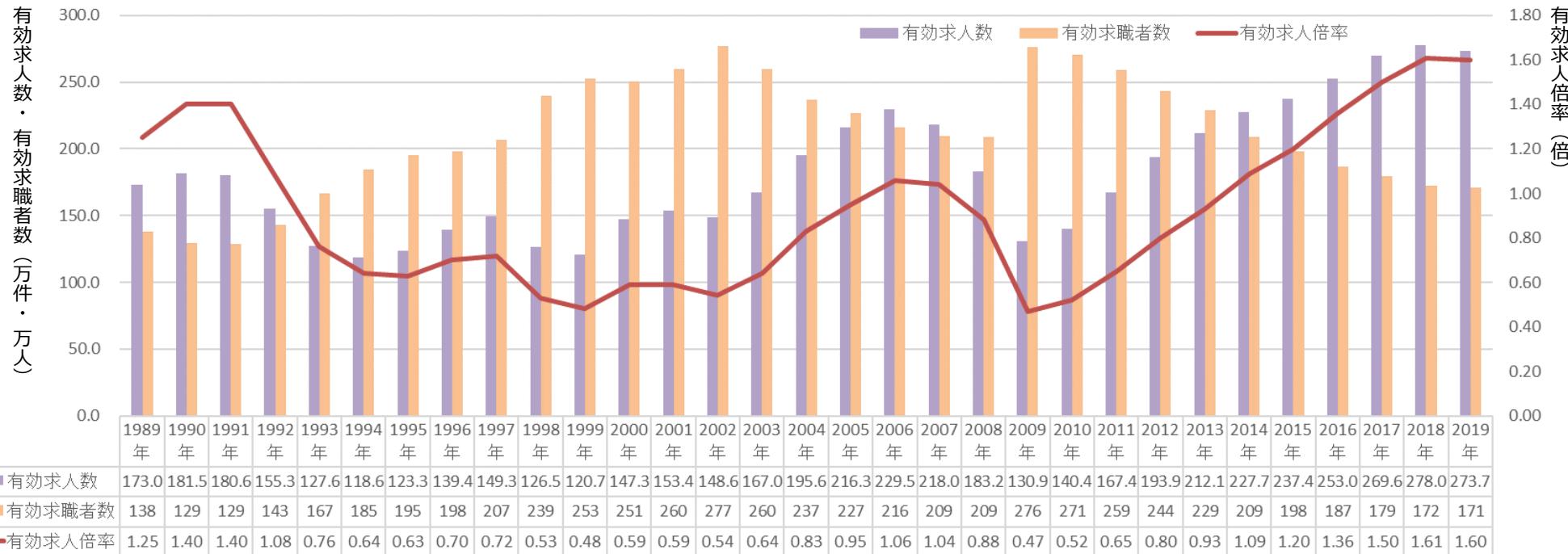


出典：総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」より

※就業者数は原数値／完全失業率は季節調整値

1-3.有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率

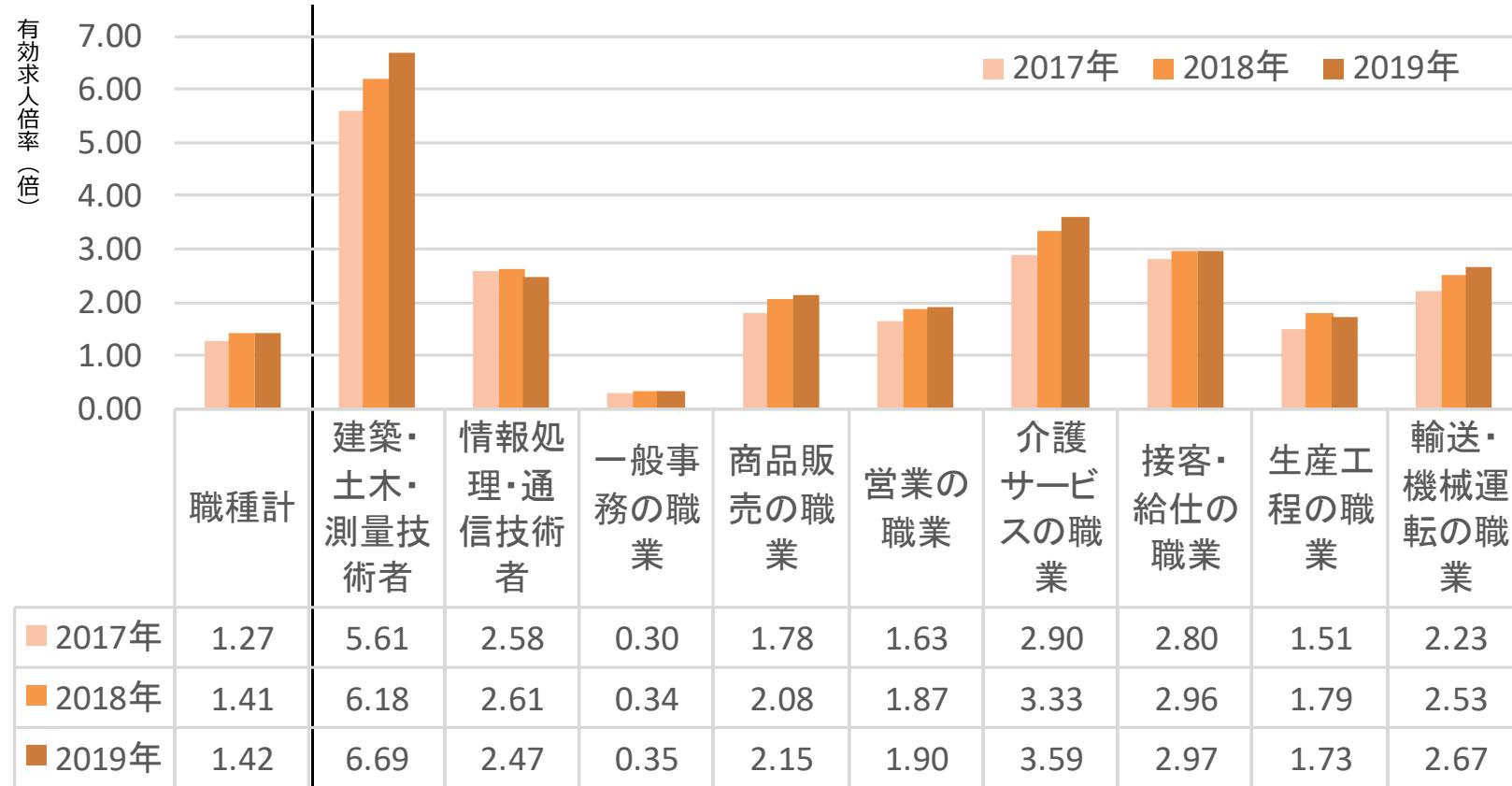
- 2019年は、有効求人数273.7万件に対して有効求職者数171万人で、有効求人倍率は1.60倍。
- 2009年以降、有効求人倍率は上昇してきたが、2019年は高止まりした結果に。2018年から引き続き、過去31年間で高い水準を保っている。



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より
※季節調整値（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

1-4.職種別 有効求人倍率

- 直近3年間（2017年～2019年）の有効求人倍率は、職種計で微増。「情報処理・通信技術者」「生産工程の職業」については下降傾向となった。
- 「建築・土木・測量技術者」や「介護サービスの職業」は、倍率が高い上に直近の上がり幅も大きく、特に人手不足が深刻化している。
- 「一般事務の職業」は0.5未満の低水準で推移しており、ピックアップして掲載している職種の中で唯一、買い手市場（採用活動をする企業側に優位な状況）の職種となっている。



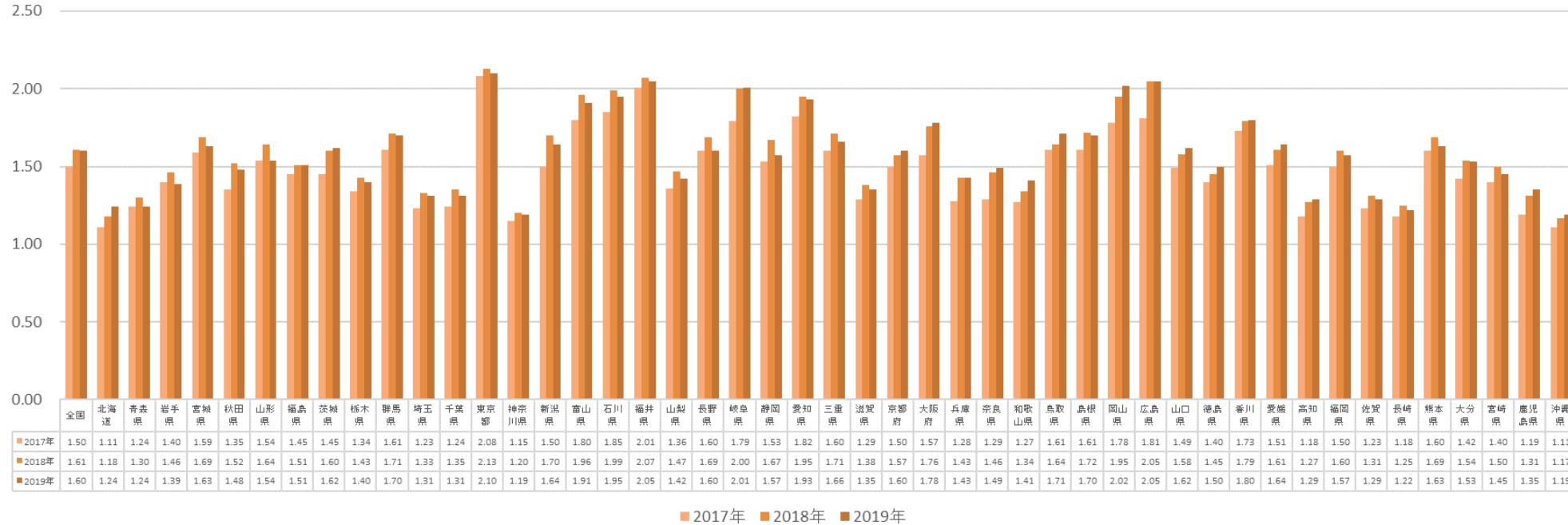
出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より

※実数（パートを除く常用）

※職種計および9職種をピックアップ

1-5.都道府県別 有効求人倍率

- 直近3年間（2017年～2019年）の有効求人倍率は、2017年から引き続き、いずれの都道府県も1倍を超えており、
- 「東京都」「福井県」「広島県」「岡山県」「岐阜県」は2倍以上の高水準で、売り手市場の傾向が強い。
- 反対に、有効求人倍率が低いのは「沖縄県」「神奈川県」。



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より
※季節調整値

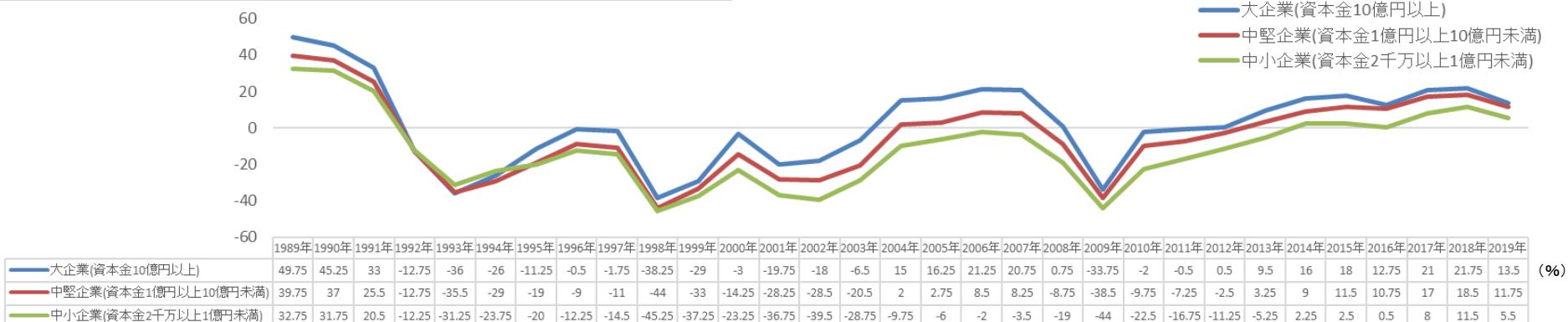
1-6.業況、雇用人員の過不足

- 業況（企業の景況感）は1989年～1991年がこの30年間で最も高水準。直近10年では2009年に大きな谷があったもののその後緩やかに回復。2019年はプラスの値を保ってはいるものの減少傾向となった。
- 雇用人員は、1990年～1991年が人員不足のピークで、1993年～2003年の不景気時期には雇用人員に余剰が出る状態となっていた。直近10年において、2009年時点では余剰状態であったが、その後の景気回復にともなって人員不足が強まった。強い不足感が見受けられた2018年に対して2019年は微増となった。引き続き売り手市場が続いている状況であるといえる。

※業況判断D.I.とは、日本銀行が民間企業を対象に調査した企業の景況感を示す指標のこと。「景気が良い」と答えた企業の割合から、「景気が悪い」と答えた企業の割合を引いて算出される。

業況 判断D.I.（「良い」の割合－「悪い」の割合）

※業況が良い場合はプラス、業況が悪い場合はマイナスになる。



雇用人員 判断D.I.（「余剰」の割合－「不足」の割合）

※雇用人員が余剰している場合はプラス、雇用人員が不足している場合はマイナスになる。



出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より

※数表の数値は年平均

※「D.I.」（ディー・アイ）とは、Diffusion Index（ディフュージョン・インデックス）の略で、企業の業況感や雇用人員の過不足などの各種判断を指数化したもの。

第2部. 企業の中途採用状況

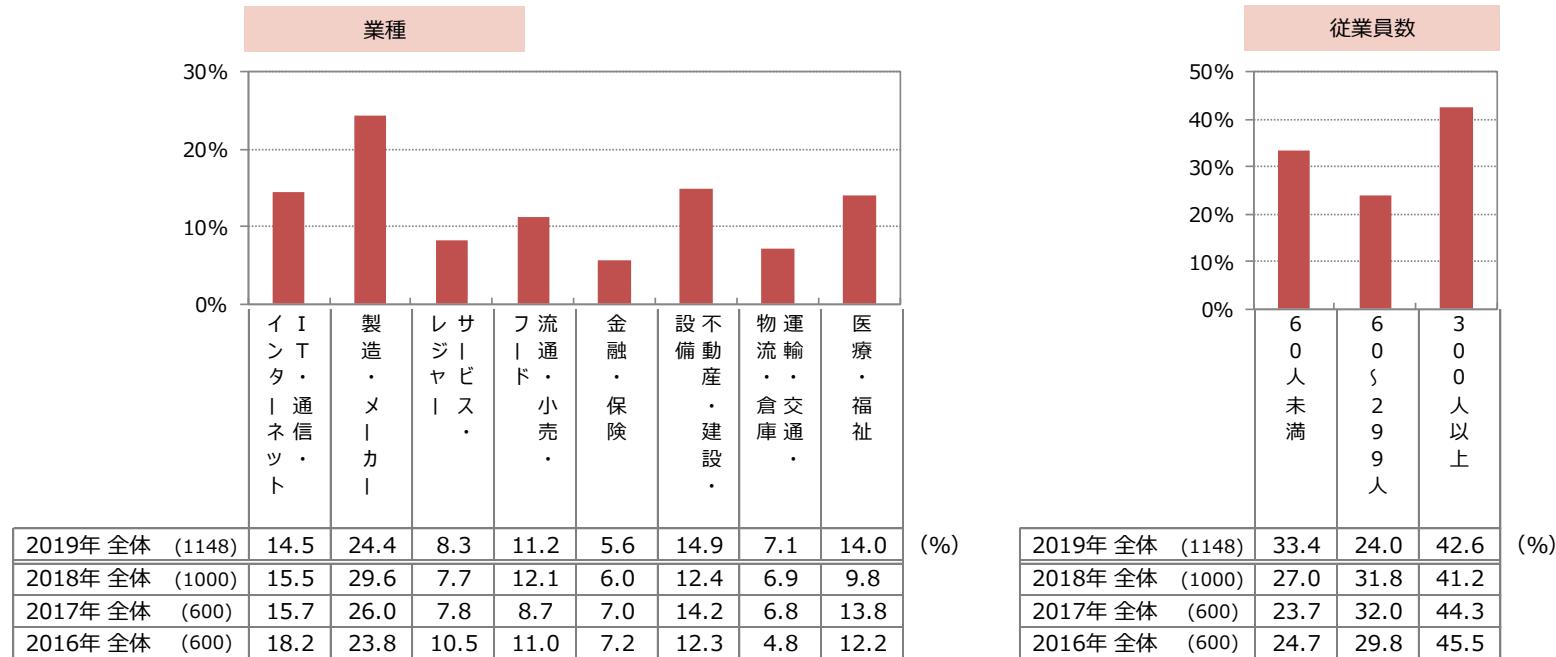
- 調査概要&対象者プロフィール
- 企業の中途採用状況 TOPICS
- 人材の過不足感
- 中途採用の実績
- 中途採用を実施した理由
- 中途採用活動に関する人数
- 中途入社社員についての満足度
- 中途採用活動の印象
- 中途採用活動の印象の理由
- 中途採用の選考基準
- 中途採用活動で厳しくした項目
- 中途採用活動で甘くした項目
- 中途採用で実施した手法／効果のあった手法
- 中途採用費用（合計）
- 中途採用費用（人材紹介）
- 中途採用費用（求人広告）
- 中途採用費用（合同説明会）
- 中途採用費用（その他）
- 求人広告費の増減
- 採用者1人あたりの求人広告費
- 1次面接から内定を出すまでの平均日数内定応諾を貰うまでの平均日数
- 辞退者を減らす施策として実施した手法／効果があった手法
- リファラル採用導入状況
- アルムナイ採用導入状況

◇調査概要

- 調査目的 全国の民間企業等を対象に、中途採用状況とその傾向を明らかにすること
- 調査名 中途採用状況調査（2019年）
- 調査地域 全国
- 調査方法 インターネット調査
- 対象者 直近1年間（2019年1月～12月）に中途採用業務を担当しており、採用費用の管理・運用に携わっている人事担当者
- 回答数 1148件
- 実施期間 2020年1月14日（火）～1月23日（木）

※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。

◇対象者プロフィール



■ 各社積極的に採用活動を行っているものの、業界・エリア問わず全般的に人材の不足感が拭えない。採用数の多い『首都圏』は、採用費用が高額になる傾向。「転職サイト」「人材紹介会社」は採用手法として効果を高く感じられている。

- ・ 中途採用活動の実績としては、前年比として「増えた計」35.4%と「減った計」17.5%のほぼ2倍。
- ・ 人材の過不足感は「不足している計」が65.4%と、「余剰を感じる計」の17.2%の4倍近い。
- ・ 特に不足感が強いのは業界別では『サービス・レジャー』『医療・福祉』と、エリア別では『関東・甲信越』『九州・沖縄』。
- ・ 中途採用の予算と実績では、「1000万以上」がもっとも多いのは『首都圏』で、平均も他エリアより高めとなっている。規模の大きい企業が多い首都圏では採用目標数も多い企業が多く、人材の確保のために他エリアよりも多額の中途採用費用が必要になることが伺える。
- ・ 採用手法としては「転職サイト」が6割強、「職業安定所」「人材紹介会社」がそれぞれ4割前後とられており、実施した手法のうち効果のあったものとしては「人材紹介会社」「転職サイト」がそれぞれ6割を超えた。

■ 採用活動の印象は「厳しかった」が85.5%を占め、採用目標を達成した企業は4割弱。予定数未達成の企業を含めた採用目標達成率は64.4%にとどまる。

- ・ 中途採用活動の印象は、「前年より厳しかった」が3割弱、「前年並みに厳しかった」が6割弱。
- ・ 中途採用社員についての満足度では、「量について不満」6割>「質について不満」5割となっており、質よりも量の不満が目立ち、人手の確保が難航していることが伺える。現状では量への不満が先立つが、「採用基準は前年並み」が半数を超える、ある程度の質も担保した上で採用を目指している模様。

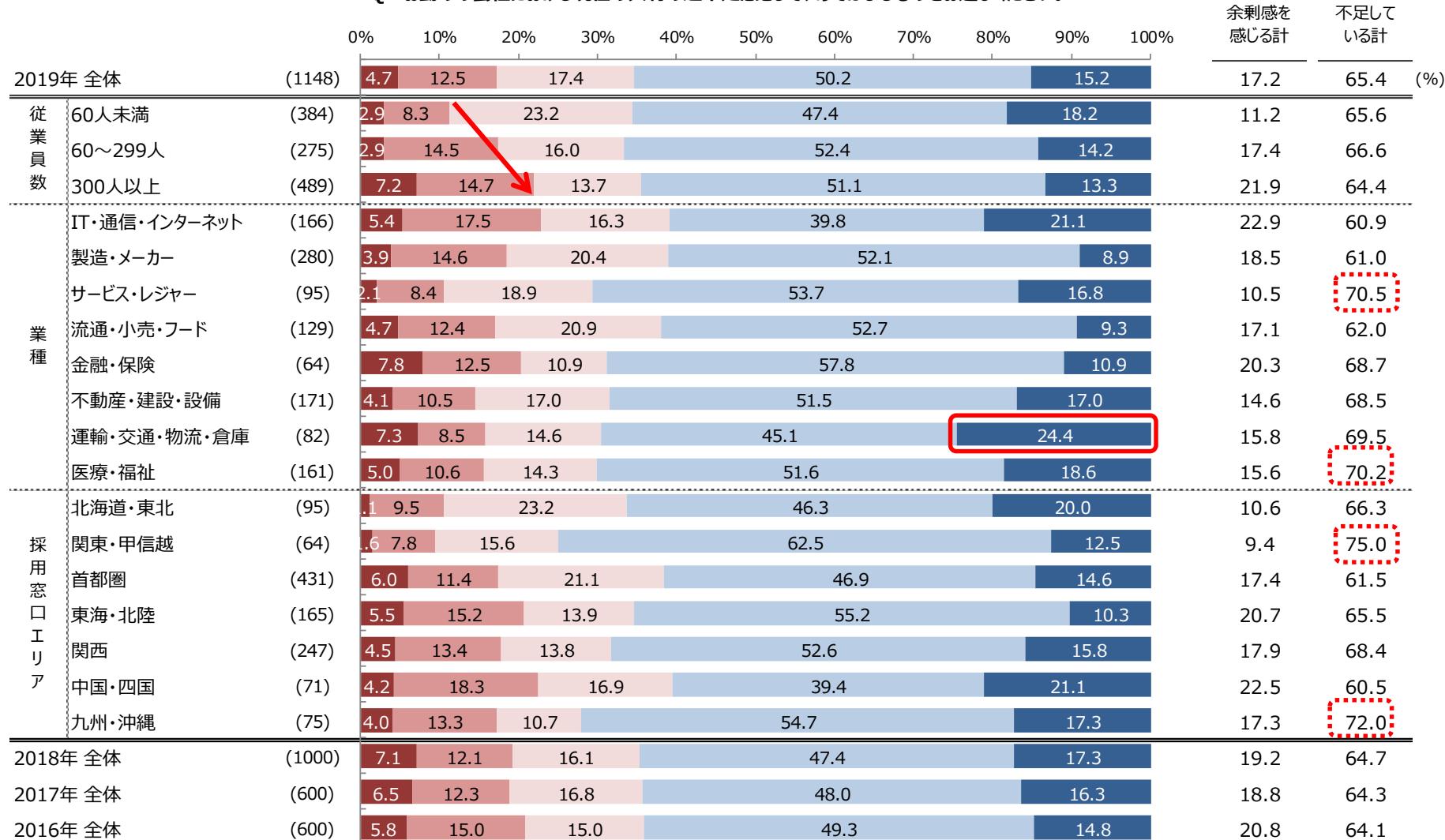
■ 1次面接から内定を出すまでの平均日数は昨年度より短縮傾向。辞退者を減らす施策としては「速やかに返信」「面接日程の複数提示」などが上位になった。

- ・ 1次面接から内定を出すまでの平均日数は12.3日（2018年度15.1日）、内定応諾を貰うまでの平均日数は8.1日。従業員数の多い企業ほど、1次面接から内定を出すまで・内定応諾を貰うまでともに長い日数を要する傾向にある。
- ・ 辞退者を減らす施策として実施した手法のうち効果のあったものとしては「速やかに返信」57.5%がもっとも高い。その他に「選考を伴わない社員との面談機会の提供」57.1%、「面接方法を複数提示」55.8%も実施している企業は少ないものの効果があった割合が高く、今後実施検討の余地がある。

2-3.人材の過不足感

- 人材の過不足感は「不足している計」が65.4%と、「余剰を感じる計」の17.2%の4倍近くとなった。全体的に不足感が見受けられる。
- 従業員数別で、従業員が多い会社ほど「余剰を感じる計」が高くなつた。
- 業種別で、特に不足感が強いのが『サービス・レジャー』『医療・福祉』の2業種。そのほか、『運輸・交通・物流・倉庫』では「とても不足している」が24.4%と高い回答。
- 採用窓口エリア別では、『関東・甲信越』『九州・沖縄』での不足感が目立つ。

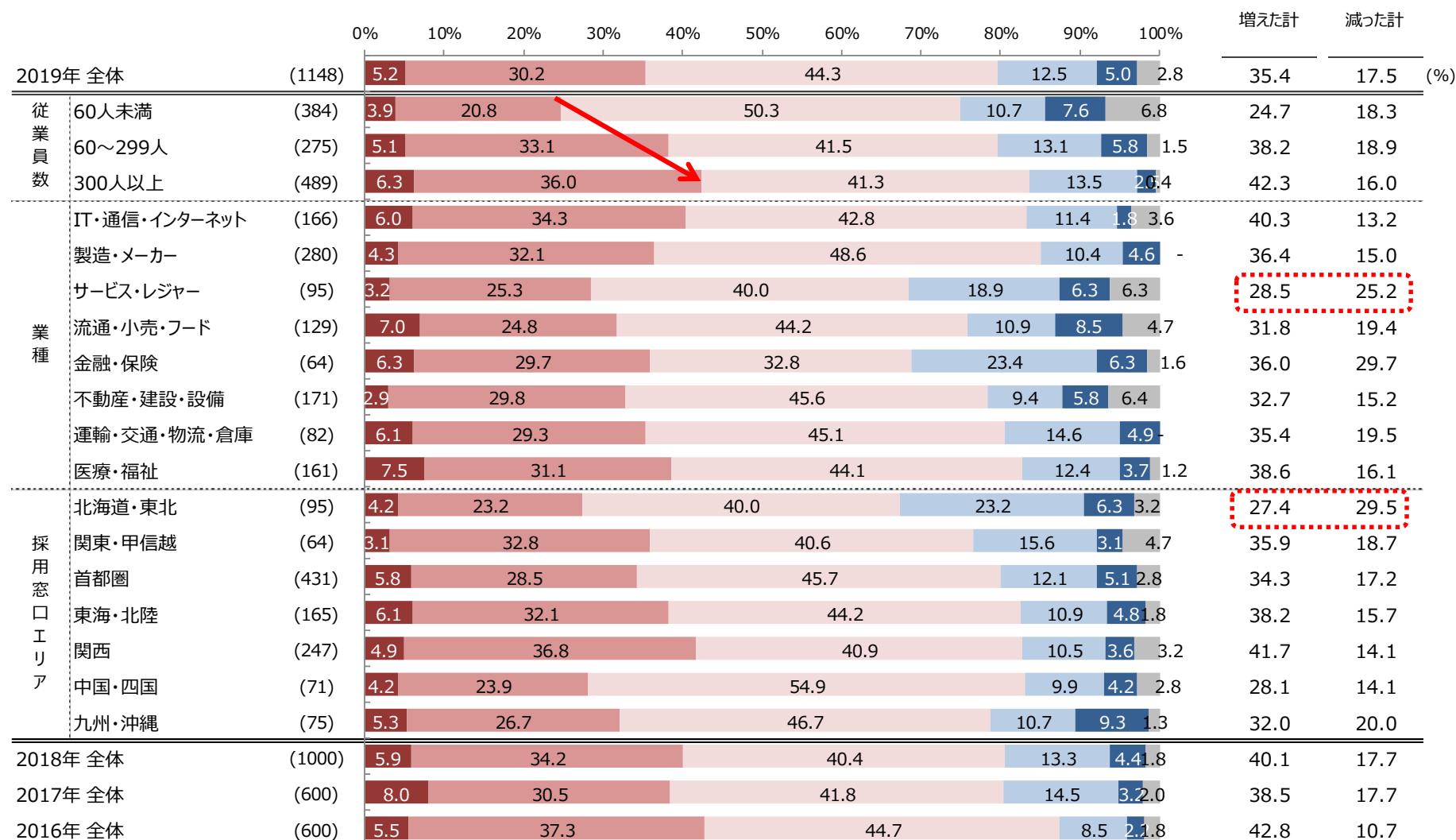
Q. お勤めの会社における現在の人材の過不足感として、あてはまるものをお選びください。



■余剰感をとても感じている ■余剰感を感じている ■ちょうどよく充足している ■不足している ■とても不足している

- 2018年と比較した中途採用の実績は「増えた計」が35.4%、「変わらない」が44.3%。「減った計」は17.5%。
- 従業員数別では、従業員数が多い会社ほど「増えた計」が高くなった。
- 業種別での『サービス・レジャー』と採用窓口エリア別での『北海道・東北』では「増えた計」が低く「減った計」が高い。人手の確保が難航している状況が伺える。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の中途入社社員の採用数は、前年（2018年）と比較していかがでしたか。



■大幅に増えた ■やや増えた ■変わらない ■やや減った ■大幅に減った ■前年は中途採用を実施していない

2-5.中途採用を実施した理由

- 中途採用を実施した理由では、「組織の存続と強化（活性化）」が半数以上で挙げられた。次いで「年齢など人員構成の適正化」も半数近い回答となった。
- 従業員数別では、規模の大きい会社ほど「年齢など人員構成の適正化」が高くなった。
- 業種別では『金融・保険』で「年齢など人員構成の適正化」、『医療・福祉』で「退職者の増加」が6割弱となった。『サービス・レジャー』では「労働時間短縮への対応」が5割弱となり、労働環境改善への取り組みの一環であることが伺える。

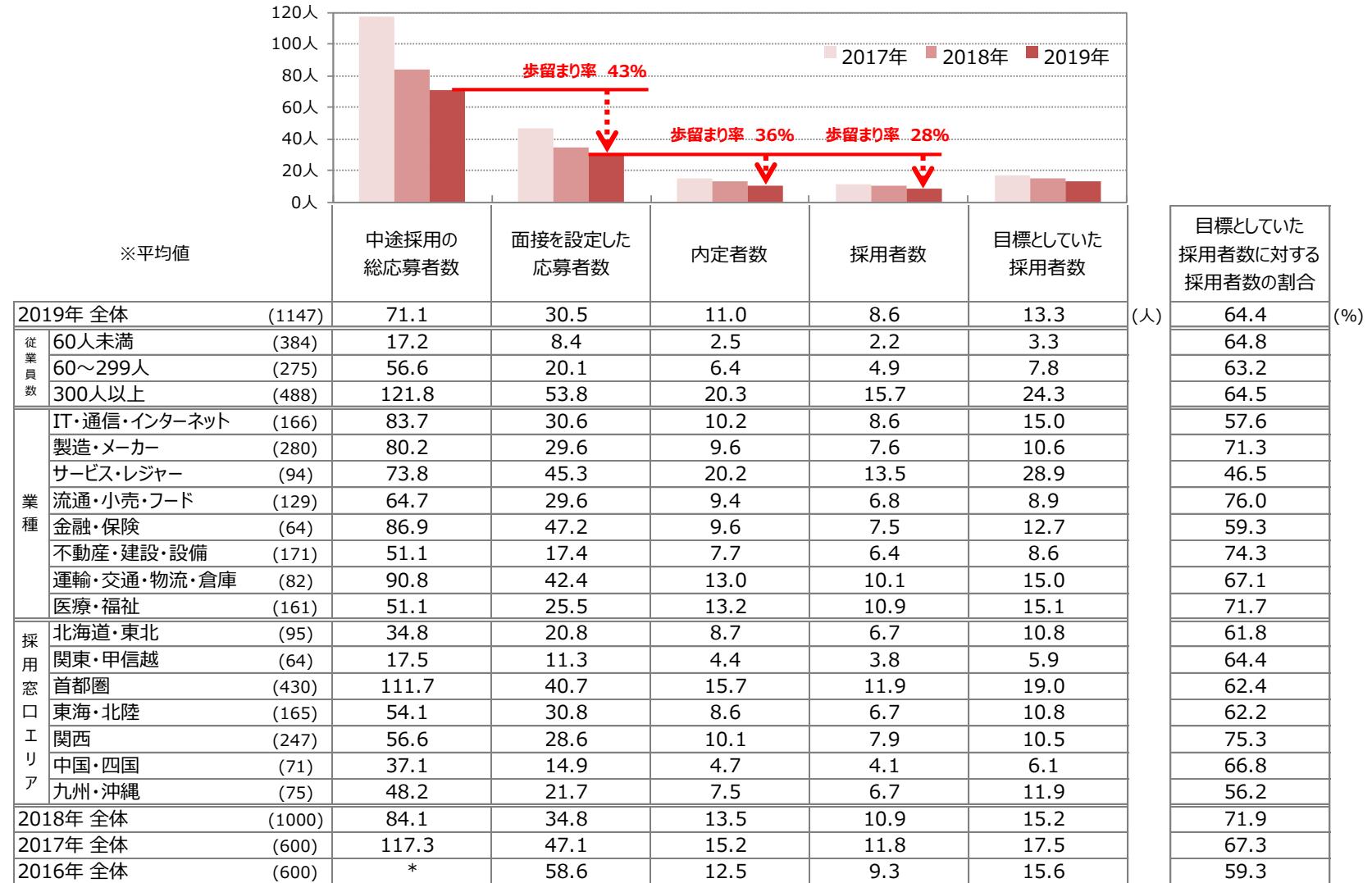
Q. 直近1年間（2019年）にお勤めの会社が中途採用を実施した理由として、あてはまるものをすべてお選びください。



2-6.中途採用活動に関する人数

- 採用活動に関する人数（平均）は、「中途採用の総応募者数」が71.1人で、「面接実施」は30.5人（応募者の43%）。「内定者数」は11.0人（面接者の36%）で、最終的な「採用人数」は8.6人（面接者の28%）となっている。目標としていた採用目標数に対する実際の採用者数の割合は64%にとどまっている。
- 業種別では、『流通・小売・フード』で実際の採用者数が目標にもっとも近く、『サービス・レジャー』が目標にもっとも遠くなっている。

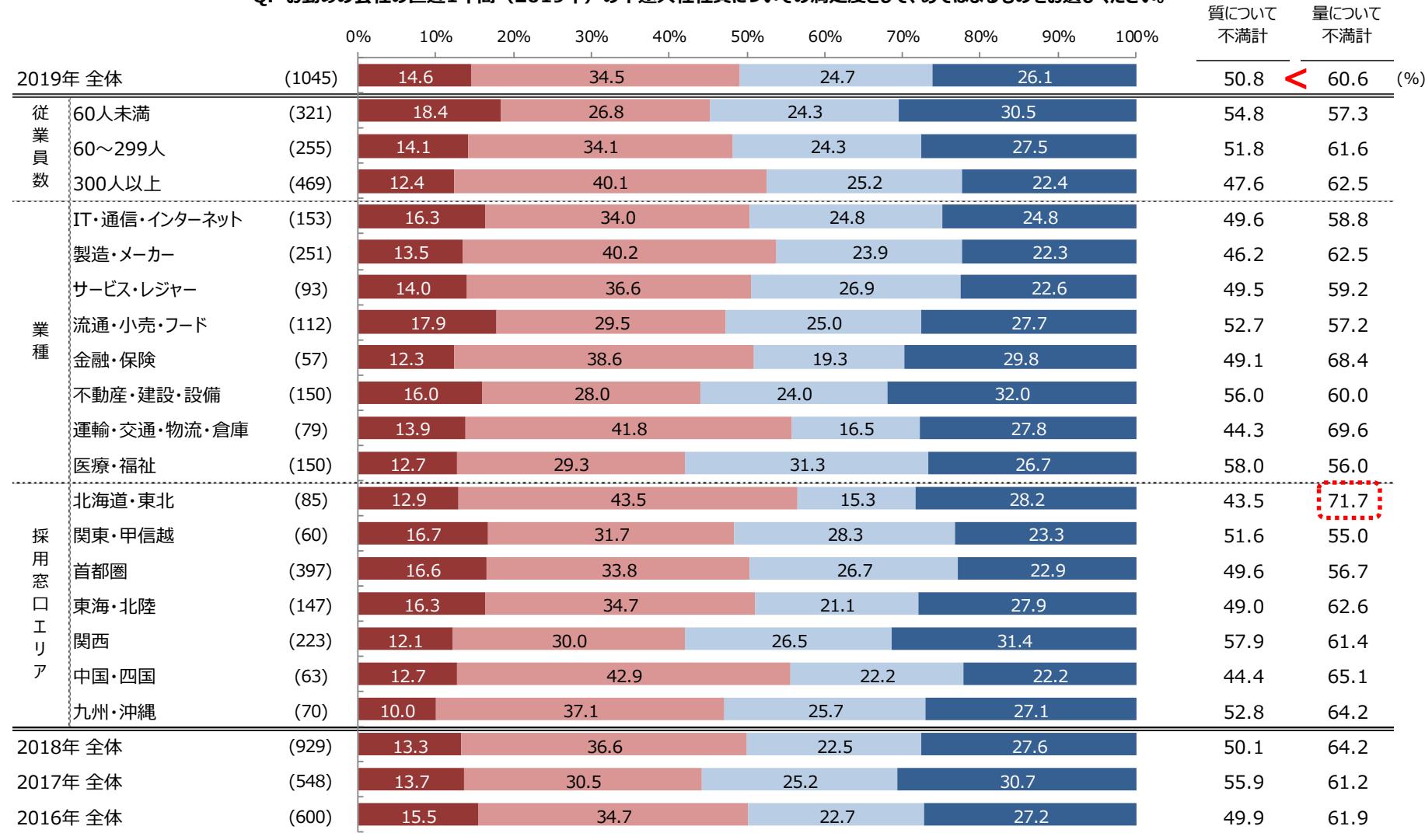
Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）における中途採用の実績についてお答えください。



2-7.中途入社社員についての満足度

- 中途入社社員についての満足度は「質的には満足だが、量的に不満」がもっと多く、34.5%。「質・両ともに不満」26.1%を合わせた「量についての不満計」が6割となった。一方、「質についての不満計」は5割で、質よりも量についての不満が多い。
- 採用窓口エリア別では、『北海道・東北』で「量について不満」が7割を超え、中途採用の実績からも分かる通り人手の確保がうまくいっていないことが反映されている。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の中途入社社員についての満足度として、あてはまるものをお選びください。

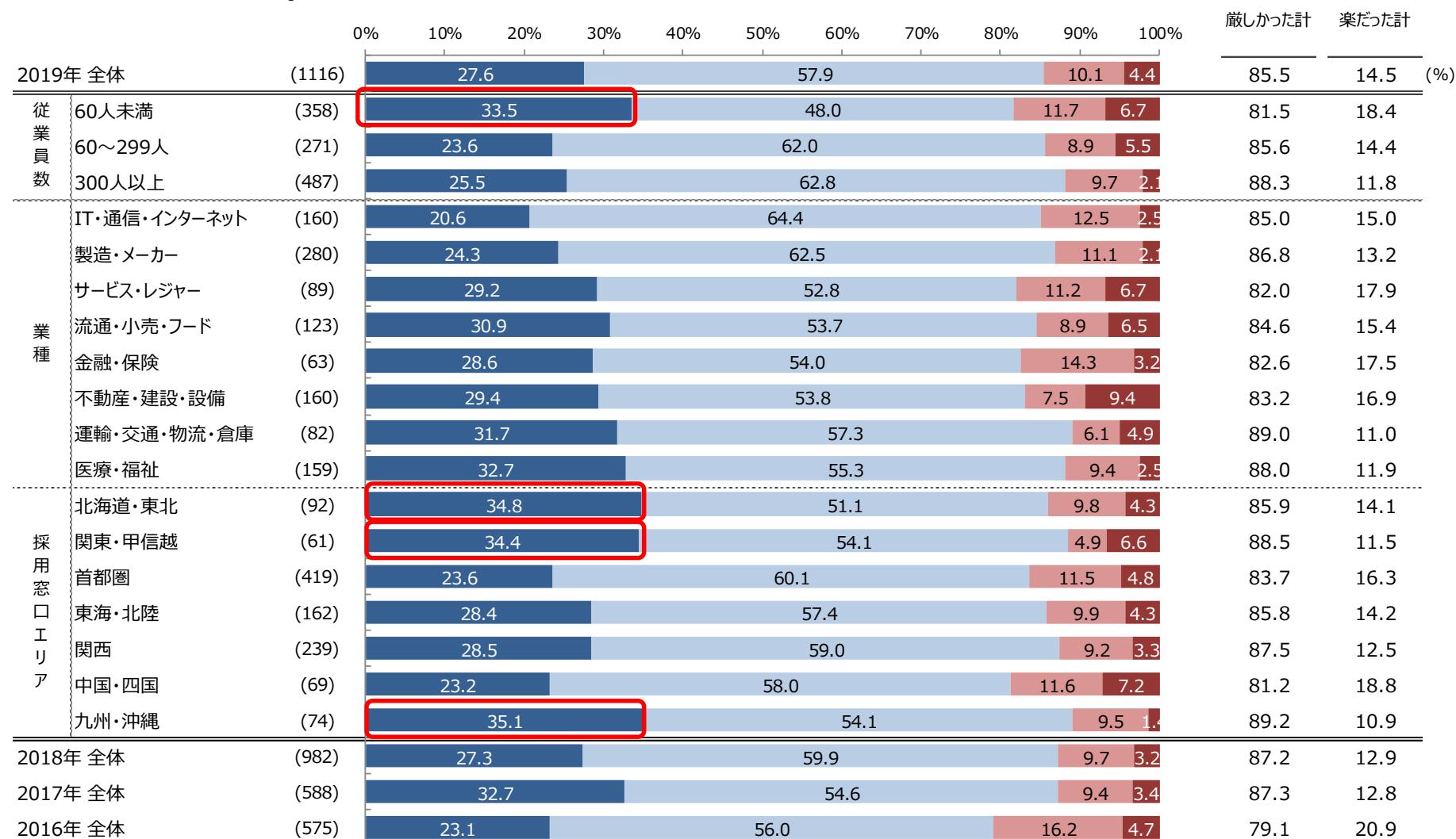


■質・量ともに満足 ■質的には満足だが、量的に不満 ■質的に不満だが、量的には満足 ■質・量ともに不満

2-8.中途採用活動の印象

- 2018年度と比較した中途採用活動の印象は、「前年並みに厳しかった」が57.9%を占め、「厳しかった計」では85.5%にのぼる。
- 従業員数別でみると、『60人未満』の小規模の会社で、「前年より厳しかった」が33.5%と高くなっている。
- 採用窓口エリア別では『北海道・東北』『関東・甲信越』『九州・沖縄』で「前年より厳しかった」がそれぞれ3割を超える厳しい状況となっている。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の中途採用の印象は、前年（2018年）と比較していかがでしたか。



■ 前年より厳しかった

■ 前年並みに厳しかった

■ 前年並みに楽だった

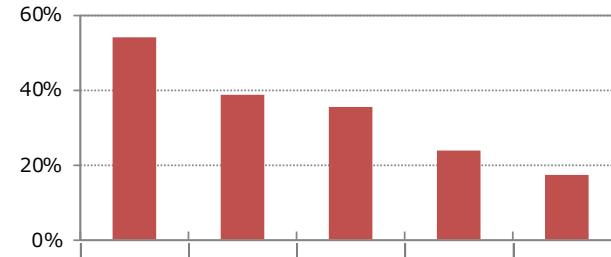
■ 前年より楽だった

2-9.中途採用活動の印象の理由

- 厳しかった理由は『求職者の質が低かった』が54.3%で最多、「マンパワーが不足していた」が38.7%で続いた。
- 楽だった理由は「求職者の質が高かった」が半数近く挙げられた。

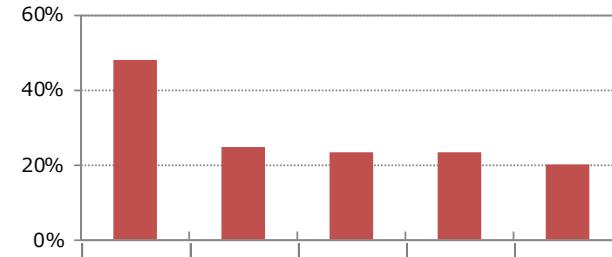
Q. 直近1年間（2019年）において、お勤めの会社の中途採用活動は【●●●】のことですが、その理由としてあてはまるものをお選びください。

厳しかった理由



2019年 厳しかった計		(954)	54.3	38.7	35.4	24.0	17.3
従業員数	60人未満	(292)	59.2	30.8	26.4	20.2	15.4
	60～299人	(232)	52.6	40.1	35.8	22.8	15.9
	300人以上	(430)	51.9	43.3	41.4	27.2	19.3
業種	IT・通信・インターネット	(136)	52.2	33.1	39.7	22.8	19.9
	製造・メーカー	(243)	50.6	39.5	34.6	18.9	19.3
	サービス・レジャー	(73)	58.9	37.0	30.1	26.0	20.5
	流通・小売・フード	(104)	61.5	47.1	32.7	21.2	16.3
	金融・保険	(52)	59.6	32.7	42.3	26.9	19.2
	不動産・建設・設備	(133)	57.9	36.8	31.6	24.1	10.5
	運輸・交通・物流・倉庫	(73)	49.3	37.0	39.7	32.9	19.2
	医療・福祉	(140)	52.1	42.1	36.4	29.3	15.0
採用窓口	北海道・東北	(79)	57.0	40.5	32.9	25.3	12.7
	関東・甲信越	(54)	50.0	48.1	31.5	16.7	25.9
	首都圏	(351)	52.1	39.3	34.8	25.6	18.5
	東海・北陸	(139)	57.6	39.6	32.4	26.6	12.9
	関西	(209)	57.4	35.9	41.6	19.1	15.3
	中国・四国	(56)	42.9	41.1	35.7	30.4	25.0
	九州・沖縄	(66)	59.1	30.3	31.8	24.2	18.2
	2018年 厳しかった計	(856)	68.1	34.8	41.1	16.0	21.3
2017年 厳しかった計	(513)	64.3	29.4	35.1	17.2	19.3	
	(455)	66.2	26.6	37.1	16.9	19.6	

楽だった理由



2019年 楽だった計		(162)	48.1	24.7	23.5	23.5	20.4	(%)
従業員数	60人未満	(66)	39.4	24.2	13.6	18.2	12.1	
	60～299人	(39)	59.0	25.6	35.9	30.8	20.5	
	300人以上	(57)	50.9	24.6	26.3	24.6	29.8	
業種	IT・通信・インターネット	(24)	41.7	33.3	29.2	16.7	16.7	
	製造・メーカー	(37)	48.6	27.0	27.0	18.9	32.4	
	サービス・レジャー	(16)	37.5	31.3	12.5	43.8	25.0	
	流通・小売・フード	(19)	42.1	31.6	21.1	21.1	10.5	
	金融・保険	(11)	63.6	27.3	18.2	45.5	36.4	
	不動産・建設・設備	(27)	48.1	14.8	22.2	18.5	14.8	
	運輸・交通・物流・倉庫	(9)	55.6	0.0	33.3	22.2	0.0	
	医療・福祉	(19)	57.9	21.1	21.1	21.1	15.8	
採用窓口	北海道・東北	(13)	30.8	23.1	23.1	23.1	23.1	
	関東・甲信越	(7)	57.1	28.6	57.1	14.3	28.6	
	首都圏	(68)	41.2	20.6	11.8	26.5	20.6	
	東海・北陸	(23)	52.2	39.1	21.7	17.4	17.4	
	関西	(30)	63.3	26.7	30.0	26.7	20.0	
	中国・四国	(13)	53.8	15.4	46.2	15.4	7.7	
	九州・沖縄	(8)	50.0	25.0	37.5	25.0	37.5	
	2018年 楽だった計	(126)	40.5	31.0	36.5	21.4	24.6	
2017年 楽だった計		(75)	36.0	20.0	28.0	14.7	20.0	
2016年 楽だった計		(120)	36.7	22.5	41.7	12.5	24.2	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

- 【経験者採用】【未経験者採用】どちらにおいても「選考基準は前年（2018年）並み」が半数を超えるも高くなつた。
- 業種別では、『不動産・建設・設備』で経験者・未経験者どちらの選考基準も「前年より甘くした」の回答が多く、「前年より厳しくした」の回答が少ない。人材の確保を優先し、選考基準を甘くしても量の確保を目指す姿勢を感じられる。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の選考基準は、前年（2018年）と比較していかがでしたか。

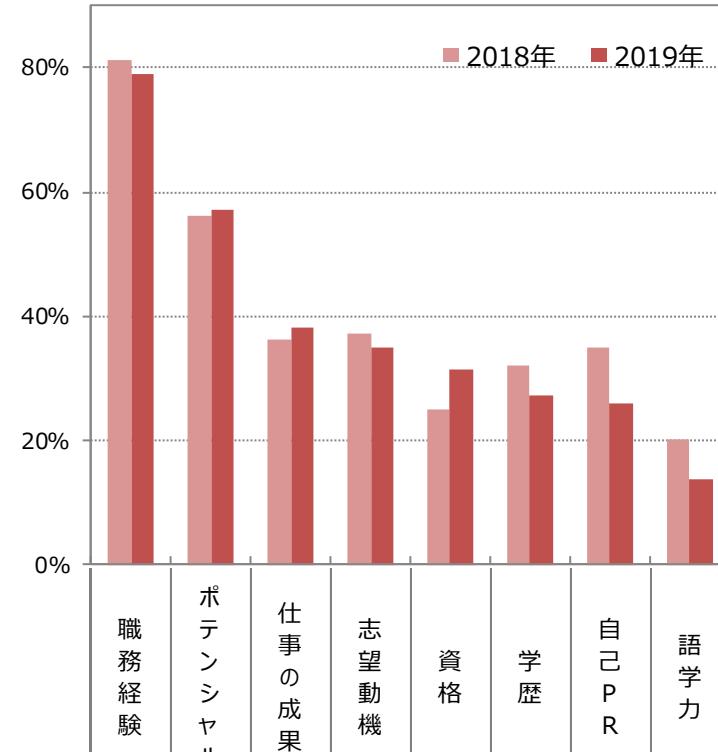


2-11.中途採用活動で厳しくした項目

- 経験者採用で厳しくした項目は「職務経験」でもっとも高く78.8%、次点が「ポテンシャル」で57.1%。
- 未経験者採用で厳しくした項目は経験者採用同様「職務経験」がもっとも高いものの、58.2%と経験者採用と比べると低めのスコアとなった。「自己PR」が38.8%と上位に挙げられているのが経験者採用の傾向と異なっている。

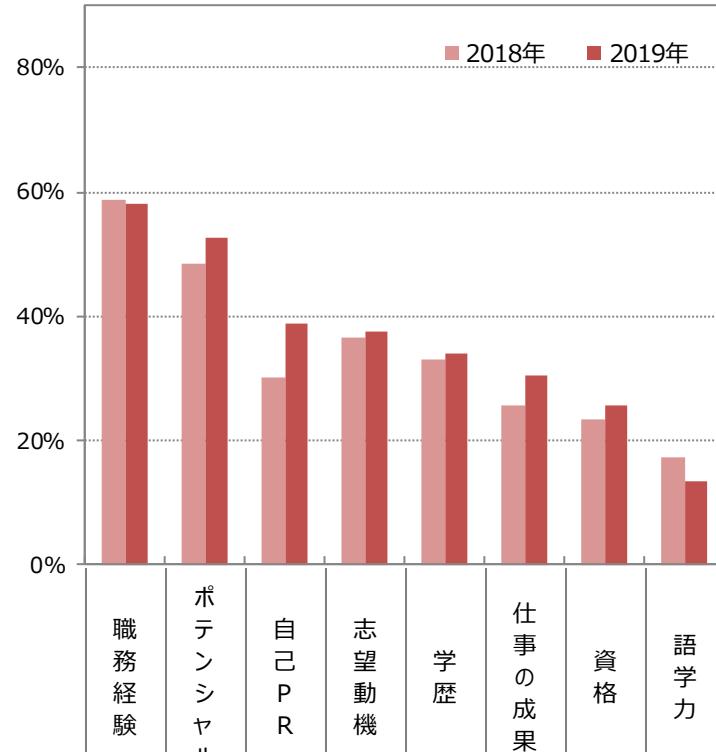
Q. お勧めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2018年）より厳しくしたことですが、厳しくした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。

経験者採用



2019年 (226)	78.8	57.1	38.1	35.0	31.4	27.4	26.1	13.7
2018年 (224)	81.3	56.3	36.2	37.1	25.0	32.1	34.8	20.1
2017年 (142)	80.3	57.0	37.3	35.9	29.6	32.4	30.3	16.2
2016年 (141)	74.5	58.2	31.2	26.2	20.6	31.2	24.8	11.3

未経験者採用



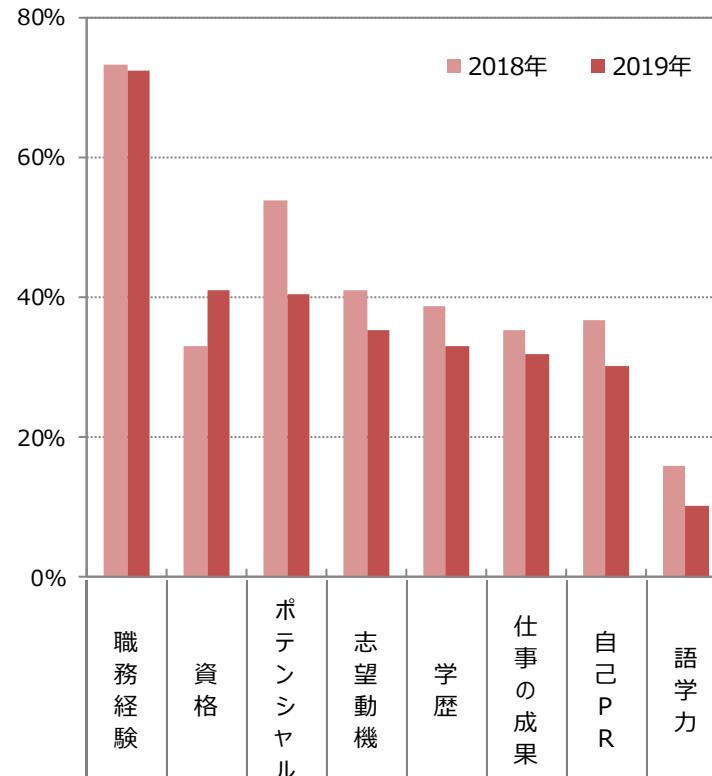
2019年 (165)	58.2	52.7	38.8	37.6	33.9	30.3	25.5	13.3
2018年 (175)	58.9	48.6	30.3	36.6	33.1	25.7	23.4	17.1
2017年 (92)	62.0	50.0	26.1	34.8	41.3	20.7	25.0	14.1
2016年 (94)	59.6	54.3	27.7	29.8	37.2	24.5	21.3	10.6

2-12.中途採用活動で甘くした項目

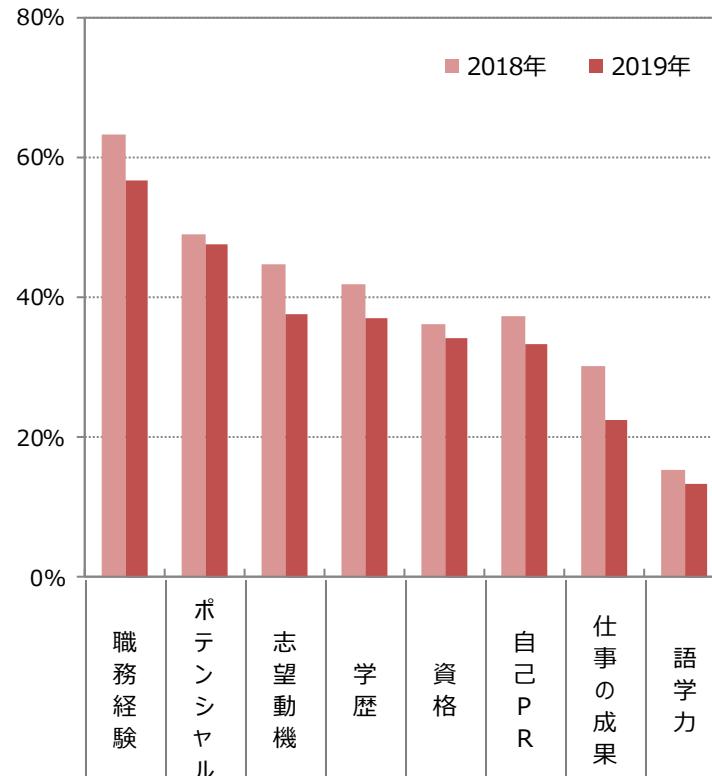
- 経験者採用で甘くした項目は「職務経験」が72.6%と顕著に高い。続いて「資格」「ポテンシャル」がそれぞれ40%程度で並んだ。
- 未経験者採用で甘くした項目も「職務経験」がもっとも高く56.7%、「ポテンシャル」47.7%、「志望動機」37.5%が続いた。

Q. お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2018年）より甘くしたとのことですが、甘くした項目としてあてはまるものをお選びください。

経験者採用



未経験者採用



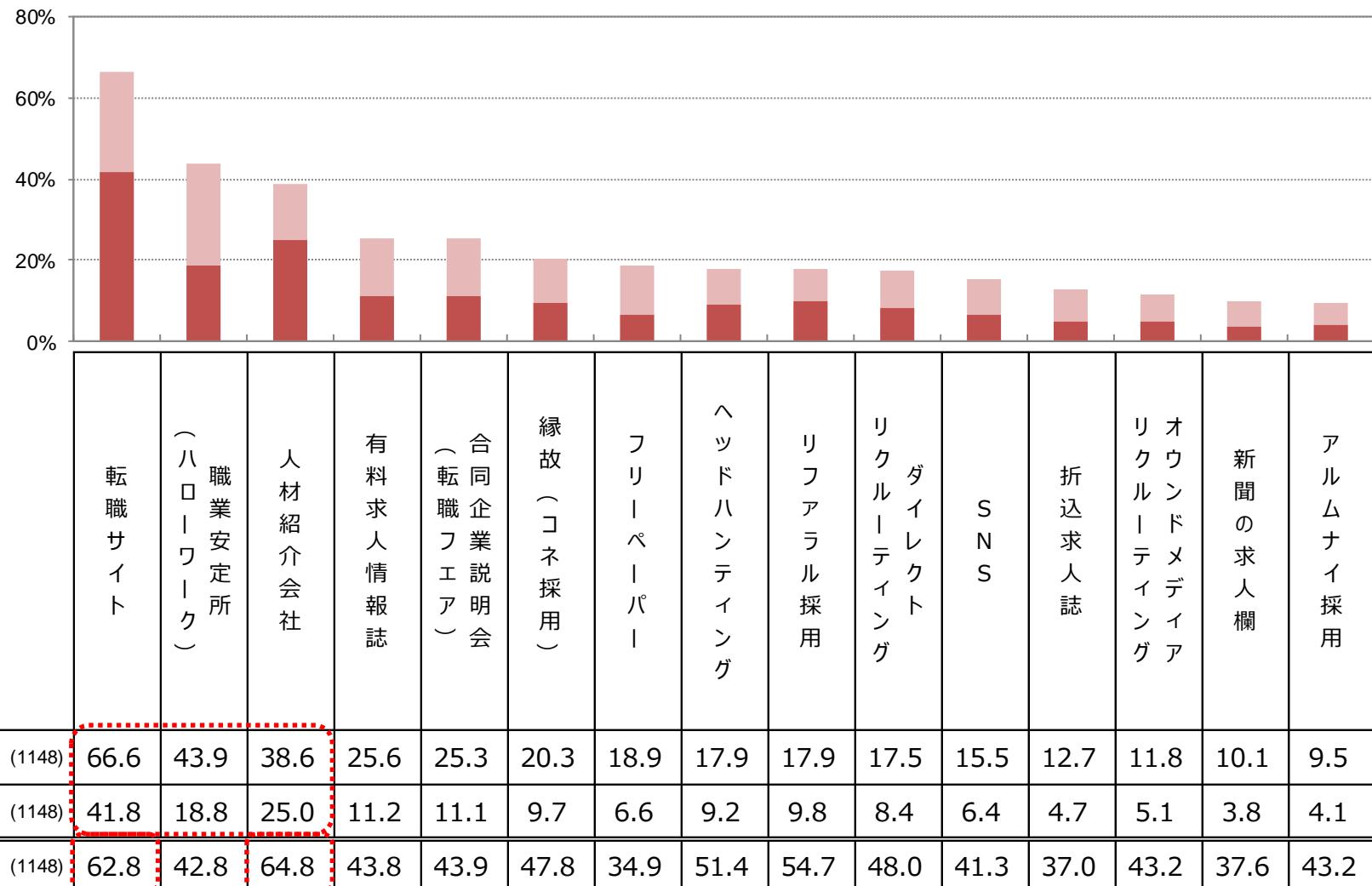
2019年 (175)	72.6	41.1	40.6	35.4	33.1	32.0	30.3	10.3
2018年 (139)	73.4	33.1	54.0	41.0	38.8	35.3	36.7	15.8
2017年 (103)	67.0	24.3	47.6	22.3	34.0	19.4	25.2	11.7
2016年 (65)	63.1	33.8	46.2	20.0	36.9	29.2	30.8	18.5

2019年 (261)	56.7	47.5	37.5	37.2	34.1	33.3	22.6	13.4
2018年 (188)	63.3	48.9	44.7	42.0	36.2	37.2	30.3	15.4
2017年 (126)	55.6	42.9	29.4	35.7	26.2	27.0	26.2	10.3
2016年 (105)	44.8	41.9	28.6	39.0	36.2	27.6	22.9	15.2

2-13.中途採用で実施した手法／効果があった手法

- 実施した手法では「転職サイト」がもっとも高く66.6%、「職業安定所（ハローワーク）」43.9%、「人材紹介会社」38.6%が続く。
- 効果があった手法は、実施した手法と同様に「転職サイト」がもっとも高く41.8%になった。次いで「人材紹介会社」25.0%、「職業安定所（ハローワーク）」18.8%となり、順位は異なるものの上位3項目は実施した手法と同様である。
- 実施した手法のうち効果があった手法の割合では、「人材紹介会社」「転職サイト」がそれぞれ6割を超えた。

Q. お勤めの会社が直近1年間（2019年）に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、実際に「実施した採用手法」と、その中で「効果があった手法」として、あてはまるものをそれぞれすべてお選びください。



2-14.中途採用の予算と実績<合計>

- 全体では、2019年の中途採用の予算は平均831.9万円、実績は平均674.1万円。
- 業種別にみると、予算の平均金額がもっと高いのは『金融・保険』。次いで『IT・通信・インターネット』『不動産・建設・設備』となった。いずれも規模が大きい企業が多いためとみられる。
- 採用窓口エリア別では、予算・実績ともに「1000万以上」がもっと多いのは『首都圏』で、予算・実績平均も他エリアより高めとなっている。規模の大きい企業が多い首都圏では採用目標数も多く、人材の確保のために他エリアよりも多額の中途採用費用が必要になることが伺える。

Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。

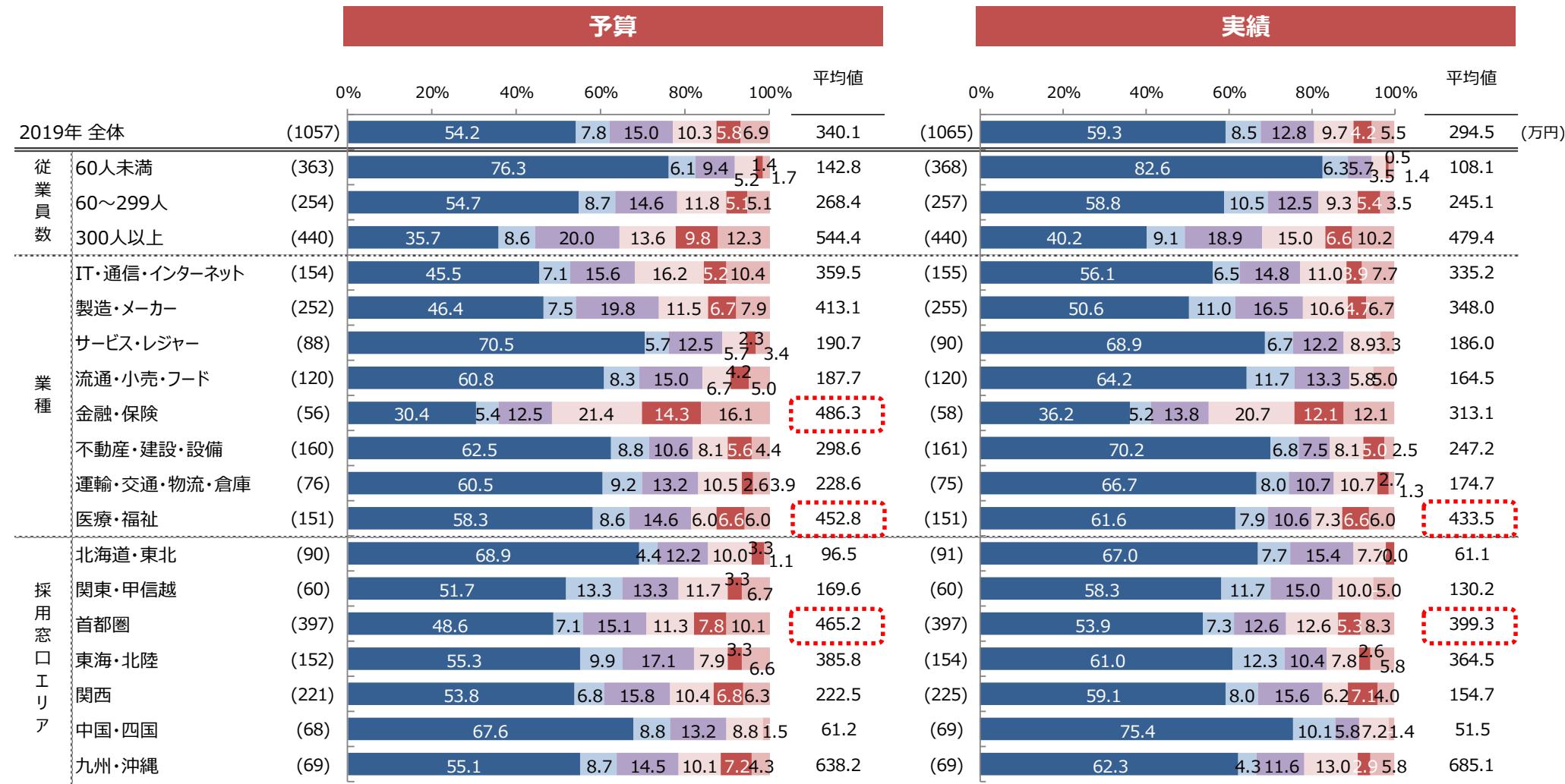
	2019年 全体	(1022)	予算						平均値	実績						平均値	
			0%	20%	40%	60%	80%	100%		0%	20%	40%	60%	80%	100%		
従業員数	60人未満	(351)	28.1	12.8	16.9	19.8	8.5	13.9	831.9	(1030)	32.6	14.3	15.4	18.6	8.3	10.7	674.1 (万円)
	60～299人	(250)	47.9	17.1	17.7	11.7	2.6	3.1	575.1	(356)	54.5	18.8	12.9	9.3	2.8	1.7	350.8
	300人以上	(421)	21.2	10.8	26.4	20.8	9.6	11.2	471.6	(252)	25.8	13.5	25.4	17.9	10.7	6.7	412.9
業種	300人以上	(421)	15.7	10.5	10.7	25.9	12.8	24.5	1259.9	(422)	18.2	10.9	11.6	27.0	11.6	20.6	1102.9
	IT・通信・インターネット	(152)	23.7	8.6	17.1	21.7	11.2	17.8	916.7	(152)	29.6	9.2	16.4	23.7	9.9	11.2	898.5
	製造・メーカー	(241)	24.5	10.8	14.9	26.1	10.8	12.9	790.3	(245)	26.9	12.7	17.1	23.7	9.4	10.2	604.4
	サービス・レジャー	(88)	28.4	14.8	21.6	18.2	6.8	10.2	844.2	(90)	30.0	18.9	17.8	16.7	7.8	8.9	654.1
	流通・小売・フード	(116)	33.6	18.1	17.2	13.8	4.3	12.9	826.2	(116)	37.1	20.7	15.5	13.8	4.3	8.6	356.3
	金融・保険	(54)	16.7	11.1	7.4	22.2	16.7	25.9	1121.9	(55)	25.5	9.1	13.6	20.0	20.0	21.8	640.6
	不動産・建設・設備	(152)	32.2	14.5	19.1	16.4	5.3	12.5	912.6	(154)	39.6	17.5	14.9	14.3	5.8	7.8	794.2
	運輸・交通・物流・倉庫	(73)	24.7	11.0	19.2	21.9	11.0	12.3	522.4	(72)	29.2	12.5	13.9	22.2	9.7	12.5	486.7
	医療・福祉	(146)	35.6	15.1	17.1	14.4	5.5	12.3	772.8	(146)	40.4	13.7	15.8	12.3	6.2	11.6	800.7
採用窓口エリア	北海道・東北	(87)	35.6	19.5	14.9	19.5	4.6	5.7	261.8	(87)	34.5	20.7	16.1	21.8	3.4	3.4	188.8
	関東・甲信越	(58)	31.0	13.8	12.1	22.4	13.8	6.9	467.9	(58)	32.8	17.2	10.3	25.9	8.6	5.2	367.7
	首都圏	(386)	25.9	10.6	13.7	19.4	9.8	20.5	1066.3	(386)	29.8	12.7	13.2	18.1	10.1	16.1	947.4
	東海・北陸	(145)	24.8	14.5	20.7	22.8	6.9	10.3	880.2	(148)	31.8	11.5	21.6	20.9	5.4	8.8	675.3
	関西	(213)	30.0	12.7	17.4	18.8	8.5	12.7	505.1	(218)	34.4	13.3	18.3	16.5	8.7	8.7	352.4
	中国・四国	(65)	33.8	15.4	23.1	13.8	7.7	6.2	998.7	(66)	43.9	16.7	13.6	13.6	6.1	16.1	207.5
	九州・沖縄	(68)	23.5	10.3	26.5	22.1	5.9	11.8	1302.3	(67)	31.3	19.4	10.4	17.9	11.9	9.0	1499.0

■ 0～49万円 ■ 50～99万円 ■ 100～199万円 ■ 200～499万円 ■ 500～999万円 ■ 1,000万円以上

2-15.中途採用の予算と実績<人材紹介>

- 全体では、2019年の人材紹介の中途採用の予算は平均340.1万円、実績は平均294.5万円。
- 業種別にみると、予算の平均金額がもっと高いのは『金融・保険』。次いで『医療・福祉』となった。『医療・福祉』は実績でも最多となっている。
- 採用窓口エリア別では、『首都圏』が予算・実績平均ともに他エリアより高めとなっている。

Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。

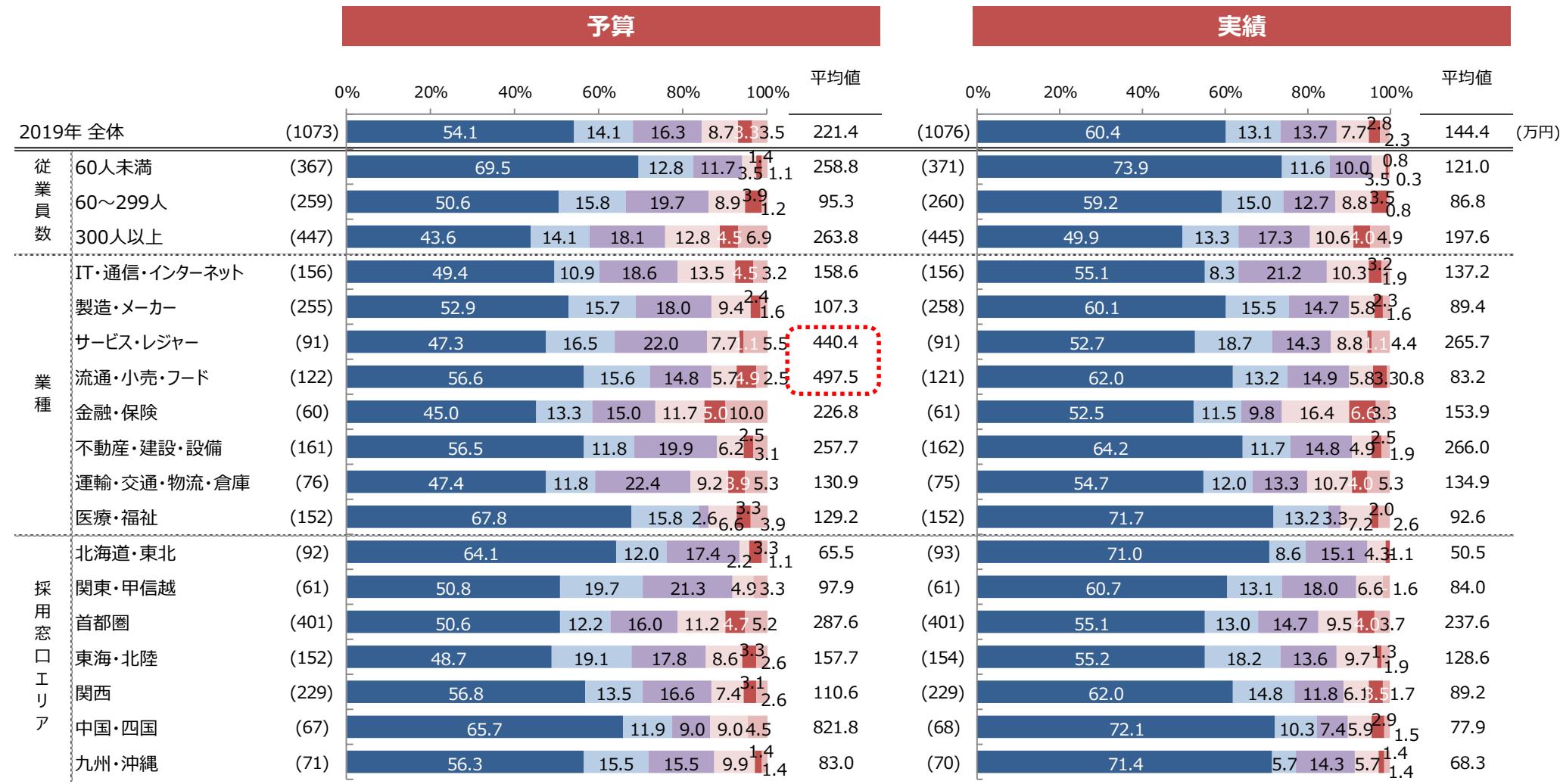


■ 0～49万円 ■ 50～99万円 ■ 100～199万円 ■ 200～499万円 ■ 500～999万円 ■ 1,000万円以上

2-16.中途採用の予算と実績<求人広告>

- 全体では、2019年の求人広告の中途採用の予算は平均221.4万円、実績は平均144.4万円。
- 業種別にみると、予算の平均金額は『流通・小売・フード』がもっと多く、次いで『サービス・レジャー』が高い。

Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。

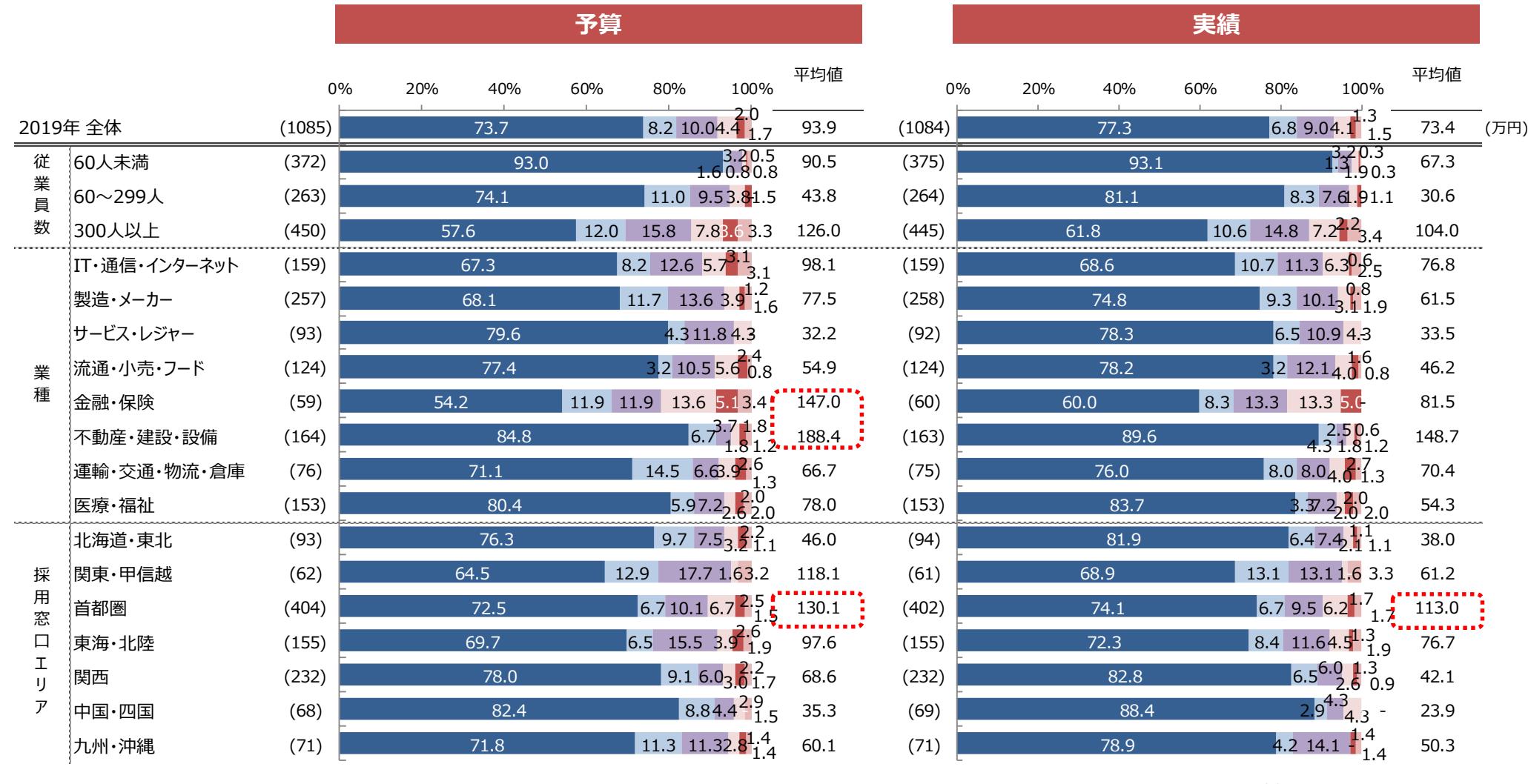


■ 0～49万円 ■ 50～99万円 ■ 100～199万円 ■ 200～499万円 ■ 500～999万円 ■ 1,000万円以上

2-17.中途採用の予算と実績<合同説明会>

- 全体では、2019年の合同説明会の中途採用の予算は平均93.9万円、実績は平均73.4万円。
- 業種別にみると、予算の平均金額がもっと高いのは『不動産・建設・設備』。次いで『金融・保険』となった。
- 採用窓口エリア別では、予算・実績平均とも『首都圏』が高い。他エリアよりも合同説明会の集客が見込めることが要因と思われる。

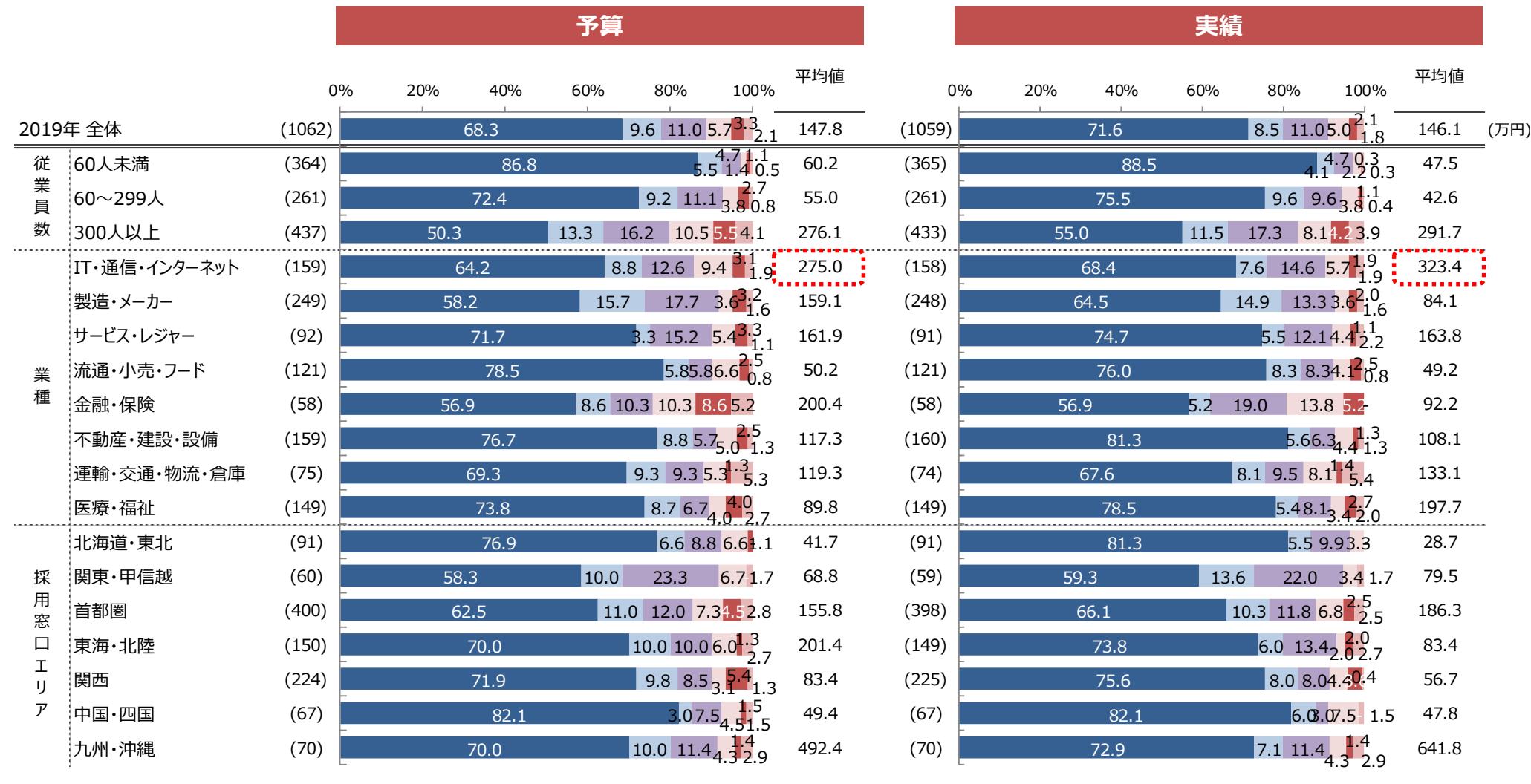
Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



2-18.中途採用の予算と実績<その他>

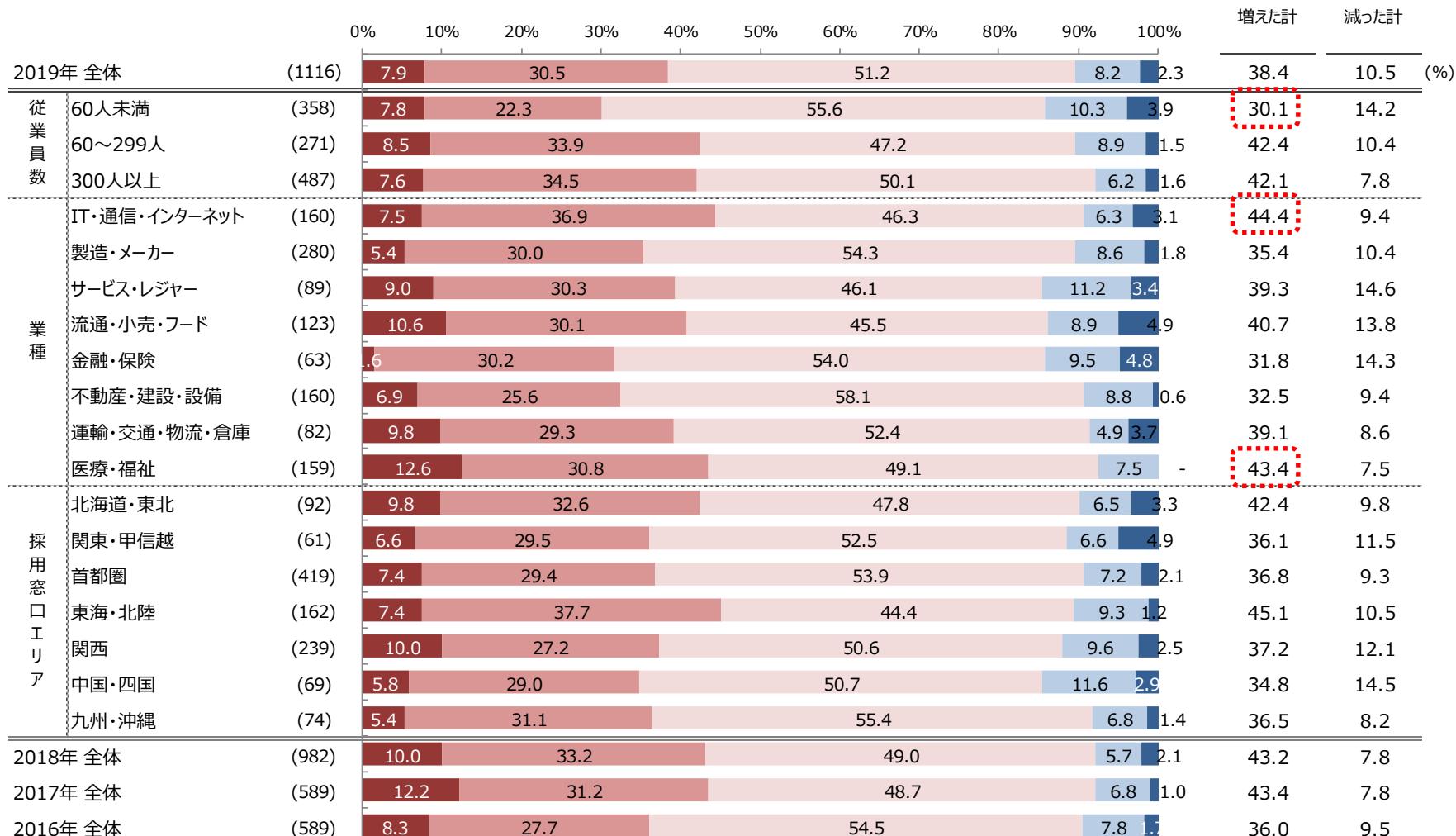
- 全体では、2019年のその他の中途採用の予算は平均147.8万円、実績は平均146.1万円。
- 業種別にみると、予算・実績共に『IT・通信・インターネット』で平均金額がもっとも高い。

Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



- 2018年と比較した求人広告費は、「変わらない」が約5割を占め、「増えた計」が4割弱、「減った計」が1割強。
- 従業員数別では、『60人未満』の企業で「増えた計」が3割にとどまり、『60～299人』『300人以上』の企業より低い。
- 業種別では、『IT・通信・インターネット』『医療・福祉』が他業種より「増えた計」がやや高い傾向にある。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の求人広告費は、前年（2018年）と比較していかがでしたか。

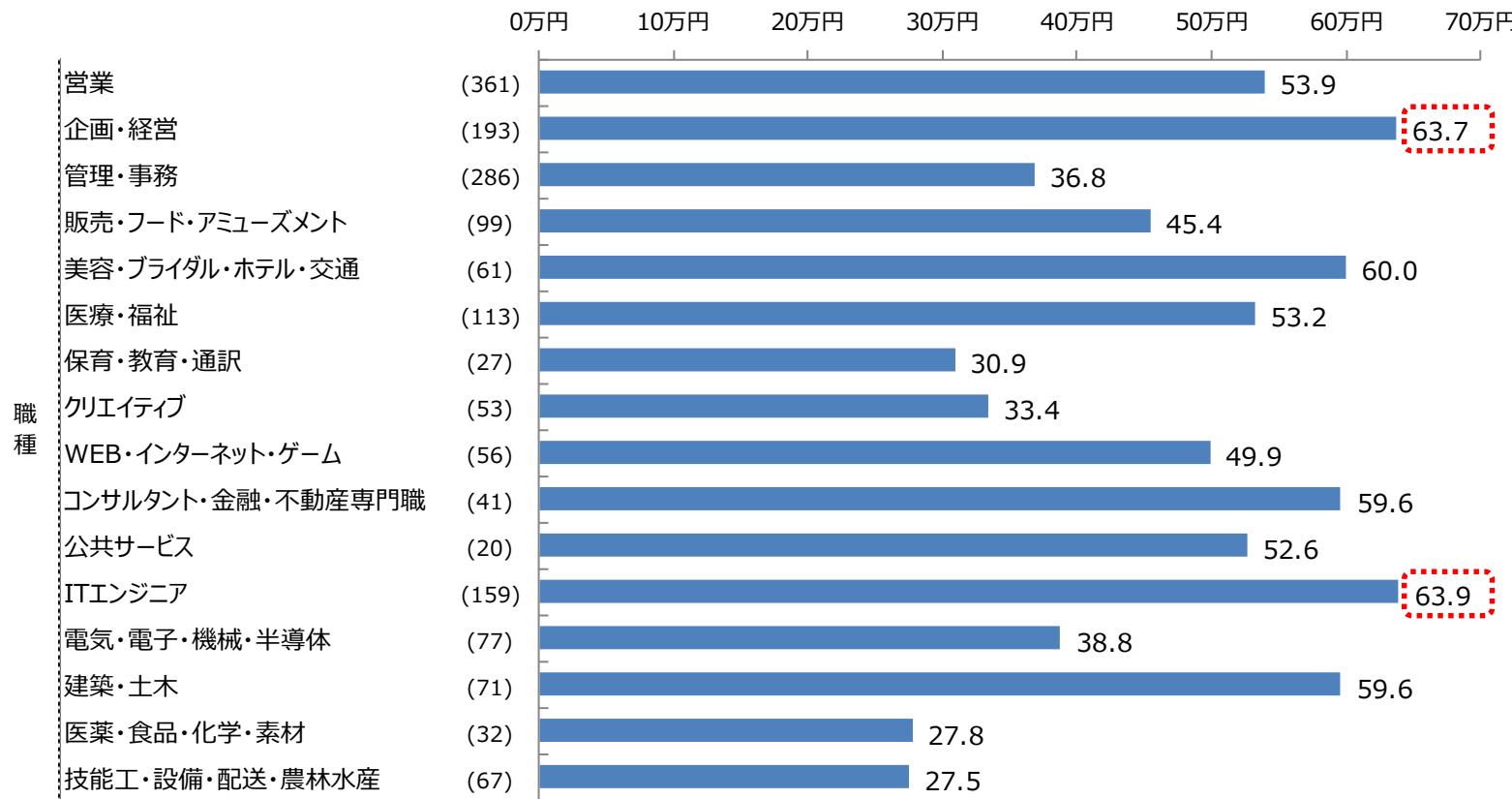


■ 前年より大幅に増えた (+30%以上) ■ 前年よりやや増えた (+11%～29%) ■ 前年と変わらない (±10%) ■ 前年よりやや減った (-11%～29%) ■ 前年より大幅に減った (-30%以上)

- 1人あたりの求人広告費は、「ITエンジニア」「コンサルタント・金融・不動産専門職」が並んでもっとも多い。

※30サンプル以上の職種についてのみ言及

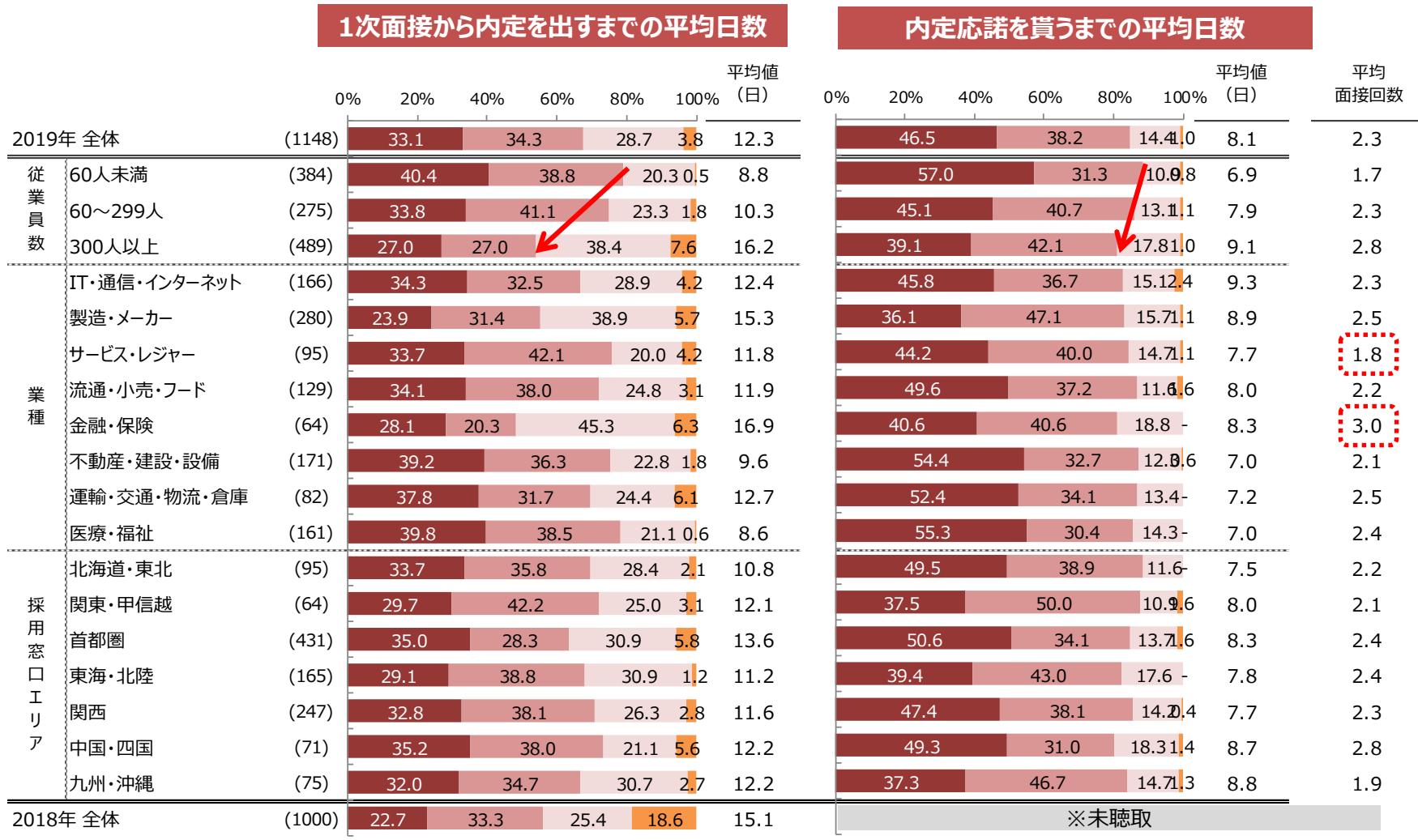
Q. 職種ごとに、採用者1人あたりの求人広告費をお答えください。



2-21. 1次面接から内定を出すまでの平均日数／内定応諾を貰うまでの平均日数

- 1次面接から内定を出すまでの平均日数は「1週間未満」「1週間以上2週間未満」がそれぞれ3分の1程度。平均値は12.3日で、昨年度よりも選考期間が短い傾向にある。
- 内定応諾を貰うまでの平均日数は「1週間未満」が半数弱を占める。平均値は8.1日
- 1次面接から内定を出すまでの平均日数、内定応諾を貰うまでの平均日数とともに企業規模の大きい企業の方が長い日数を要する傾向にある。
- 面接回数を業種別でみると、『サービス・レジャー』で回数が少なく、反対に『金融・保険』では回数が多い。

Q. お勤めの会社の中途採用活動において、1次面接から内定を出すまでの平均日数をお答えください。
また、およそで結構ですので、内定を通知してから応諾を貰うまでの平均日数、1人当たりの平均面接回数もお答えください。



■ 1週間未満

■ 1週間以上2週間未満

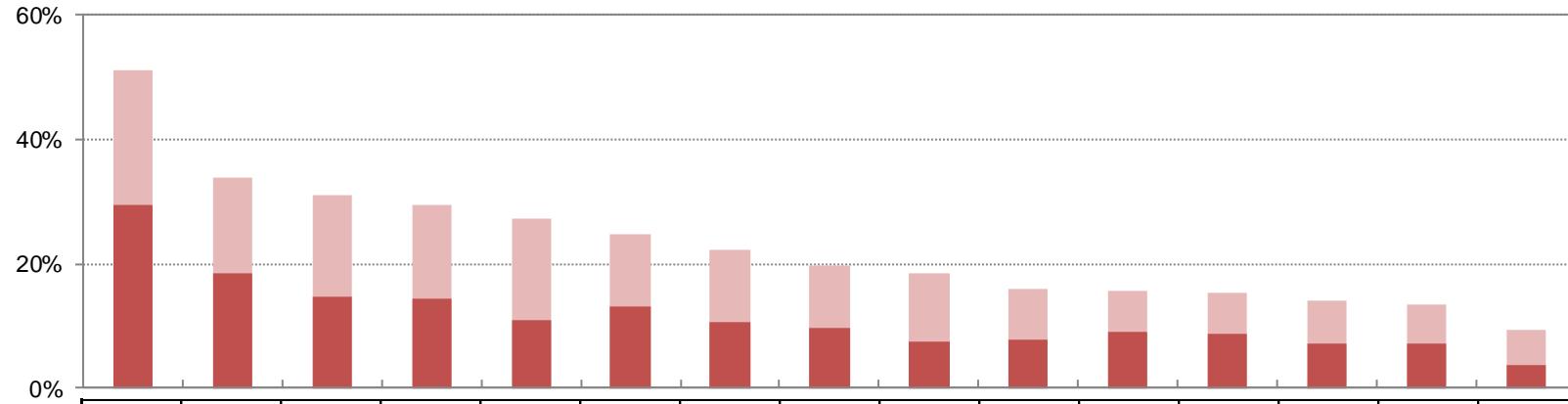
■ 2週間以上1か月未満

■ 1か月以上

2-22. 辞退者を減らす施策として実施した手法／効果があった手法

- 実施した手法では「応募があり次第、速やかに返信する」がもっとも高く51.1%で特出している。「（週末を含め）面接日程を複数提示する」33.8%、「面接中に企業概要や職種説明等の情報提供を行う」31.0%が続く。
- 効果があった手法は、実施した手法と同様に「応募があり次第」がもっとも高く29.4%になった。次いで「（週末を含め）面接日程を複数提示する」18.4%、「面接中に企業概要や職種説明等の情報提供を行う」14.7%となり、上位3項目は実施した手法と同様。
- 実施率は高くないものの、実施した手法のうち効果があった手法の割合では「選考を伴わない社員との面談機会を提供する」「（WEB面接等）面接方法を複数提示する」が高めとなり、今後実施検討の余地がある。

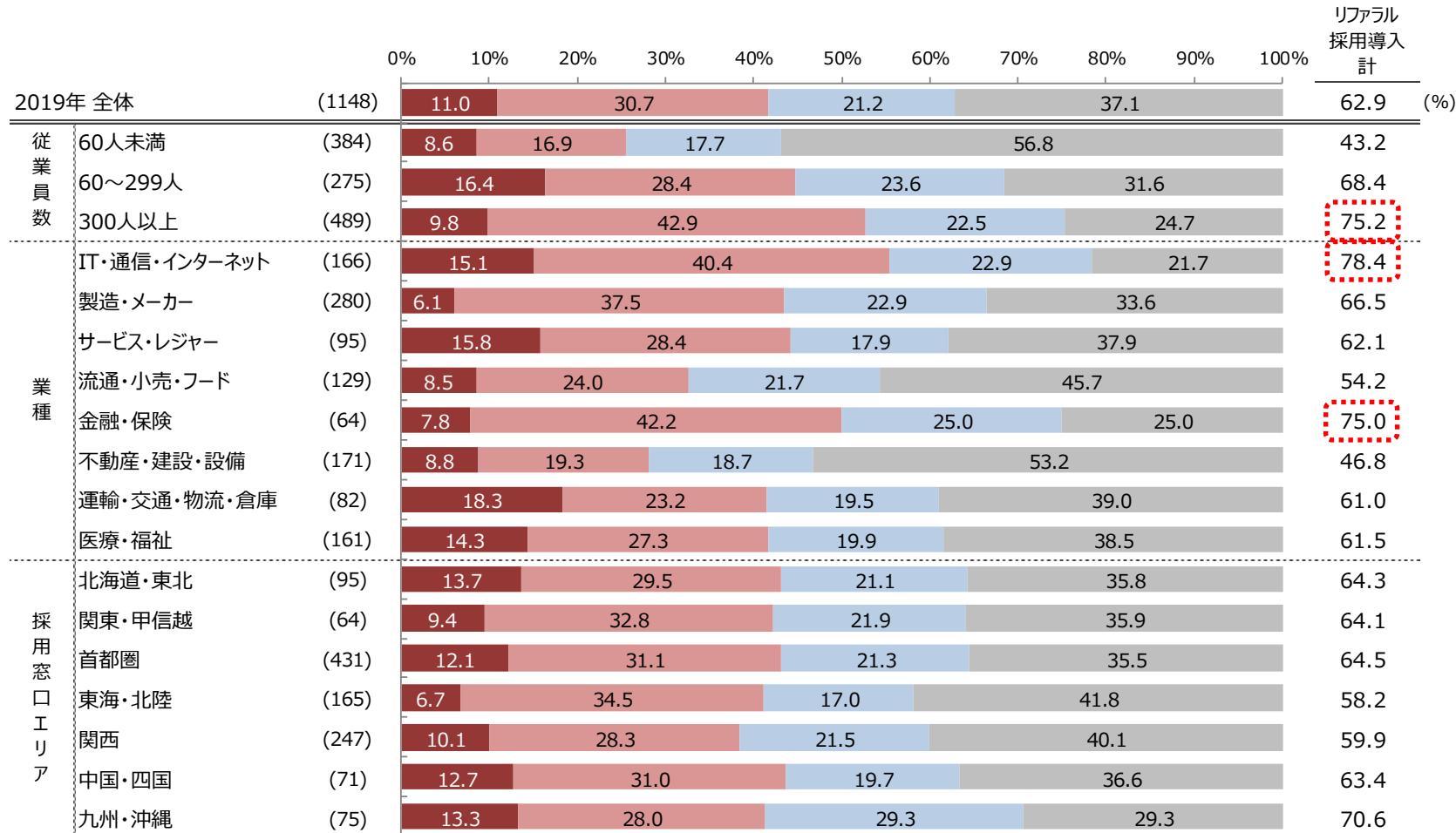
Q. あなたのお勤め先で、直近1年間（2019年）に実施した「面接・選考時の辞退者を減らす施策」として、実際に「実施した施策」と、その中で「効果があった施策」として、あてはまるものをすべてお選びください。



	応募があり次第、速やかに返信する	（週末を含め）面接日程を複数提示する	説明面接等中に企業概要や職種説明等の情報提供を行う	面接前の連絡に入れる	平日の定時時間内に連絡する	面接前日に電話で確認の	聞きたい質問を事前に受け付けておく	選考を機会わない提供会社の見学	（遠隔地の支払う等）交通費を支払う等	（WEB面接等）面接方法を複数提示する	選考を機会わない提供社員との面接方	面接場所を複数提示する	SNSでこまめに連絡をする	応募者に手紙・ハガキ等を送る	
■ 実施した手法 (1148)	51.1	33.8	31.0	29.3	27.2	24.8	22.3	19.7	18.3	15.9	15.6	15.4	14.0	13.4	9.2
■ 効果があった手法 (1148)	29.4	18.4	14.7	14.5	10.8	13.0	10.5	9.6	7.4	7.8	8.9	8.6	7.1	7.1	3.6
実施した手法のうち、効果があった手法の割合 (1148)	57.5	54.4	47.4	49.5	39.7	52.4	47.1	48.7	40.4	49.1	57.1	55.8	50.7	53.0	39.1

- リファラル採用導入状況としては、62.9%が導入済み。導入済み企業のうち、3分の2程度が金銭または金銭以外の報酬でインセンティブを支給している。
- 企業規模の大きい企業での導入が進んでおり、従業員数『300人以上』では75.2%が導入済みとなっている。業種別では『IT・通信・インターネット』『金融・保険』で導入率が高い。

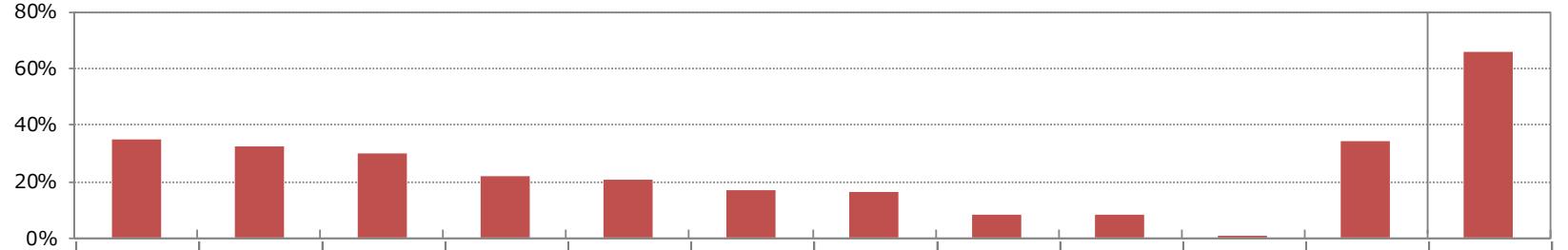
Q. リファラル採用（社員による採用候補者の紹介・推薦）の導入状況と紹介した社員へのインセンティブ有無についてお伺いします。あてはまるものをひとつだけお選びください。



2-24.アルムナイ採用導入状況

- アルムナイ採用導入状況としては、65.9%が導入済み。リファラル採用と同様に企業規模の大きい企業での導入が進んでおり、従業員数『300人以上』では80.0%が導入済みとなっている。
- 業種別でみると『金融・保険』では導入が進んでおり、反対に『不動産・建設・設備』では導入が進んでいない。
- アルムナイ採用を行う理由としては、「社内の仕事内容に関する知識や理解があるから」がもっとも高く35.0%。「過去に社内で実績があり、活躍が見込めるから」が32.5%「社内の人間関係や理念・社風に理解があるから」が29.9%で続く。

Q. お勧めの会社でのアルムナイ採用（定年再雇用者を含まない、一度退職した社員の再雇用）の導入状況についてお伺いします。
導入されている場合は、一度退職した人を再雇用した理由としてあてはまるものをすべてお選びください。



		社内の仕事内容に関する知識や理解があるから	過去に社内で実績があり、活躍が見込めるから	社内の人間関係や理念・社風に理解があるから	退職後の経験やスキルが自社に活かせると思ったから	人となりが把握できており選考の精度が高まるから	本人が復帰したいという意欲が強かったから	通常では人材確保が難しく、とにかく人手を増やしたかったから	コストを抑えて採用したかったから	社内から強い推薦があったから	その他	アルムナイ採用は導入していない	アルムナイ採用を導入している(計)	(%)
従業員数	2019年 全体 (1148)	35.0	32.5	29.9	21.8	20.6	16.9	16.6	8.2	8.1	0.1	34.1	65.9	
従業員数	60人未満 (384)	25.3	23.2	21.6	15.6	14.1	15.1	11.2	6.8	4.2	0.3	52.1	47.9	
従業員数	60～299人 (275)	34.2	32.0	27.3	18.2	17.5	16.7	16.0	8.7	8.0	0.0	34.2	65.8	
従業員数	300人以上 (489)	43.1	40.1	37.8	28.6	27.4	18.4	21.3	9.0	11.2	0.0	20.0	80.0	
業種	IT・通信・インターネット (166)	29.5	32.5	30.1	20.5	23.5	15.7	15.1	7.2	10.2	0.0	36.1	63.9	
業種	製造・メーカー (280)	39.6	37.1	30.4	26.4	21.1	14.6	12.9	6.1	8.6	0.0	28.2	71.8	
業種	サービス・レジャー (95)	37.9	28.4	35.8	24.2	21.1	18.9	27.4	11.6	13.7	0.0	34.7	65.3	
業種	流通・小売・フード (129)	36.4	30.2	29.5	14.0	20.9	19.4	14.7	8.5	3.9	0.0	40.3	59.7	
業種	金融・保険 (64)	40.6	39.1	39.1	23.4	25.0	9.4	12.5	12.5	10.9	0.0	21.9	78.1	
業種	不動産・建設・設備 (171)	26.9	24.0	25.7	19.3	14.0	11.1	14.0	6.4	4.1	0.6	45.0	55.0	
業種	運輸・交通・物流・倉庫 (82)	35.4	41.5	30.5	22.0	23.2	22.0	24.4	12.2	11.0	0.0	26.8	73.2	
業種	医療・福祉 (161)	36.0	30.4	26.1	21.7	19.9	25.5	20.5	8.7	6.8	0.0	34.2	65.8	
採用窓口	北海道・東北 (95)	32.6	30.5	33.7	17.9	21.1	18.9	18.9	7.4	5.3	0.0	34.7	65.3	
採用窓口	関東・甲信越 (64)	31.3	34.4	32.8	20.3	21.9	12.5	21.9	7.8	6.3	0.0	34.4	65.6	
採用窓口	首都圏 (431)	35.5	29.0	30.9	24.1	18.6	18.3	15.5	9.5	8.1	0.0	36.4	63.6	
採用窓口	東海・北陸 (165)	38.8	34.5	28.5	16.4	21.8	12.7	16.4	6.1	10.3	0.0	33.9	66.1	
採用窓口	関西 (247)	35.2	35.2	30.4	22.7	22.3	17.8	16.6	6.9	8.1	0.4	29.1	70.9	
採用窓口	中国・四国 (71)	35.2	33.8	25.4	21.1	18.3	15.5	16.9	11.3	7.0	0.0	32.4	67.6	
採用窓口	九州・沖縄 (75)	29.3	38.7	22.7	24.0	24.0	17.3	16.0	8.0	9.3	0.0	38.7	61.3	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

第3部. 転職者の動向

- 転職者の動向 調査概要
- 転職者の動向 TOPICS
- 正社員転職率
- 転職活動を始めた理由（複数回答）
- 転職活動を始めた理由（単一回答）
- 転職活動の実績
- 転職関連サービスの利用（情報収集段階）
- 転職関連サービスの利用（応募段階）
- 転職関連サービスに求めたこと
- 転職についての相談相手
- 転職活動の期間
- 入社企業の選考で、入社決定に強く影響したこと
- 入社を決めた理由（複数回答）
- 入社を決めた理由（単一回答）
- 現職での希望勤続年数
- 転職後の変化
- 居住地の変更
- 年収
- 仕事のやりがい
- 今後の仕事に関する考え方
- 転職に関する考え方
- ブラック企業への応募取り止め経験／ブラック企業イメージ
- 退職代行サービスの利用経験／利用（意向）理由
- 新しい面接・選考手法の受験経験／受験意欲への影響
- 転職回数

◇調査概要

■調査目的	転職者の属性や特徴を把握し、その傾向と変化を明らかにすること
■調査名	中途採用状況調査（2019年）
■調査地域	全国
■調査方法	インターネット調査
■対象者	正社員として働いている20代～50代の男女のうち、2019年に転職した方
■回答数	1500件
■実施期間	2020年2月21日（金）～2月25日（火）

◇回答内訳

		男性 20代	男性 30代	男性 40代	男性 50代	女性 20代	女性 30代	女性 40代	女性 50代	計
A	事前調査時点 正社員数 (n)	1784	2320	2731	2194	1558	1855	2048	1720	16210
B	事前調査時点 正社員転職者 (n)	277	286	210	144	239	139	126	79	1500
C	性年代別転職率 (%) (B/A)	12.0	7.3	4.5	4.0	13.4	7.4	6.5	5.4	100.0
D	2015年度国勢調査国勢調査 正規雇用者構成数 (n) (1万人あたり)	1070	1820	2150	1690	830	870	890	680	10000
E	2019年転職動向調査 本調査割付構成比 (n%) (CxD)	128	133	98	67	111	64	58	37	696
		18.5	19.1	14.0	9.6	15.9	9.2	8.4	5.3	100.0
F	2019年転職動向調査 1500s割付 (n)	277	286	210	144	239	139	126	79	1500

※2015年度国勢調査の正規雇用者の構成比と事前調査時点での正社員転職者の出現率から正社員の転職者の構成比を算出し、本調査割付とした

■ 20代～50代男女の転職率は、2019年で7.0%。転職理由（複数回答）は「仕事内容への不満」が3割で最も高かった。

- ・転職活動を始めた理由（複数回答）は、「仕事内容」「給与」「人間関係」「会社の将来性、安定性」「休日や残業時間などの待遇」が多く挙がる。順位に変わりがあるものの、上位に挙げられる項目は例年と同様となっている。
- ・転職活動を始めた理由（単一回答）は「職場の人間関係が悪かった」が最多で12.4%と、2016年比で4.8pt高くなっている。
- ・若い世代ほど「給与が低かった」や「休日や残業時間などの待遇に不満があった」が高めであり、待遇への不満が若年層の転職に繋がっている。

■ 転職者の平均応募件数は7.9件で2016年から3.3件増加した。応募した求人数は過去4年間で増加した一方、応募した中で面接を行った割合と面接を行った中で内定を得た割合は減少した。希望企業に早めに採用され、行動量の減少につながっている可能性が考えられる。

- ・閲覧件数は平均35.6件、面接を受けた数は平均3.3件、内定を獲得した数は1.6件。
- ・情報収集から応募段階、両段階において「転職サイト」が最も利用され昨年比で10pt前後スコアが増加している。
- ・利用した転職関連サービスに求めたこととして、「費用がかからない」「探しやすい、見やすい、分かりやすい」「求人数が多い」が挙げられた。
- ・転職活動中の相談相手は「家族（配偶者・子供）」が最も多く、参考になった割合も最も高かった。
- ・応募社数別では、『1社』応募の人は応募してから内定通知を受けるまで「1週間未満」が3割強と、応募から内定までが早い。

■ 転職後の変化としては「仕事に取り組みやすくなった」「労働時間が減った」「職場環境が良くなった」が挙げられた。

- ・入社を決めた理由は「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「希望の勤務地である」が高く、私生活とのバランスがとれる働きやすさが重視される傾向にある。
- ・現職での規模勤続年数は平均で10.7年になるが、転職して仕事の満足度が下がった人は半数が希望勤続年数を「1年」としており、早期の転職を考えている。

■ 転職に関して、「転職は前向きな行動である」に肯定的な意見が7割弱。特に女性20代～30代で肯定的に捉えられている。

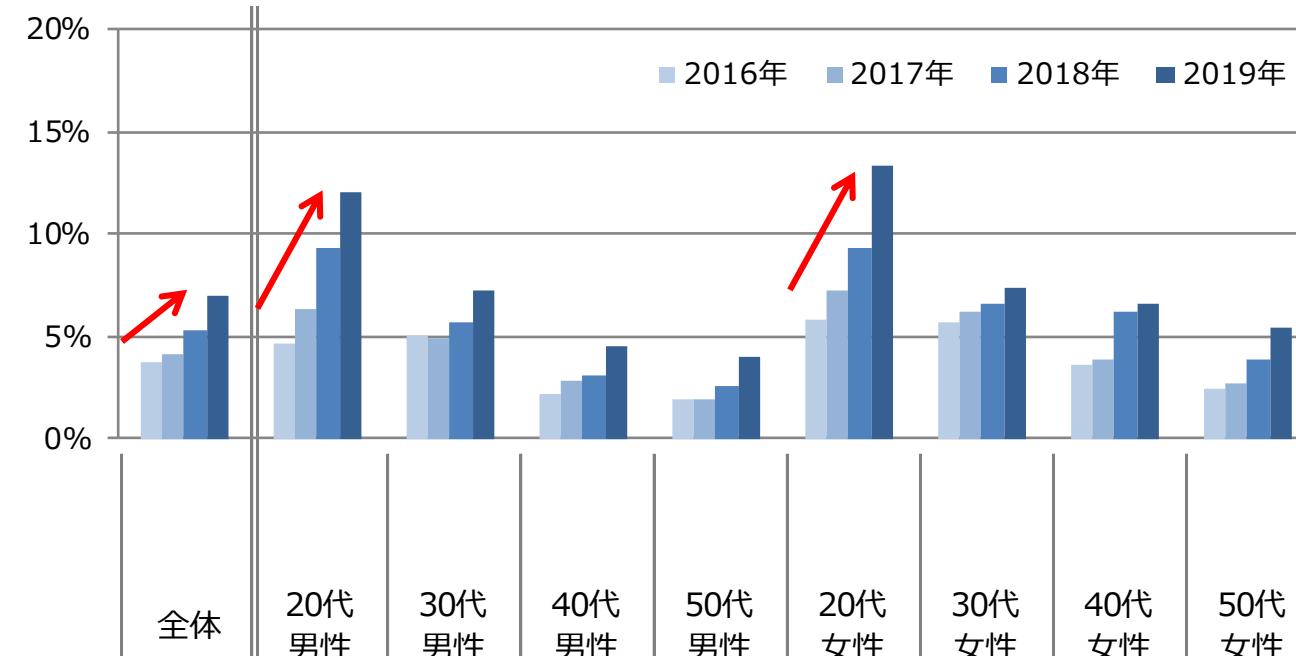
- ・「転職は必要である」も肯定的な意見が半数を超え、転職についてポジティブに考えている転職者が多い。

3-3.正社員転職率

※国勢調査における正規雇用者全体の構成比に合わせたスクリーニング全回収数のうち、該当期間（各1年間）に転職したサンプルの割合

- 転職率は7.0%。2016年から増加傾向にある。
- 性年代別にみると、男女とも20代において10%を超えており、転職率が高い。後述の転職に関する考え方においても、転職をポジティブにとらえる傾向が高く、積極的に転職する姿が浮かび上がる。

Q. あなたの転職経験として、あてはまるものをすべてお選びください。

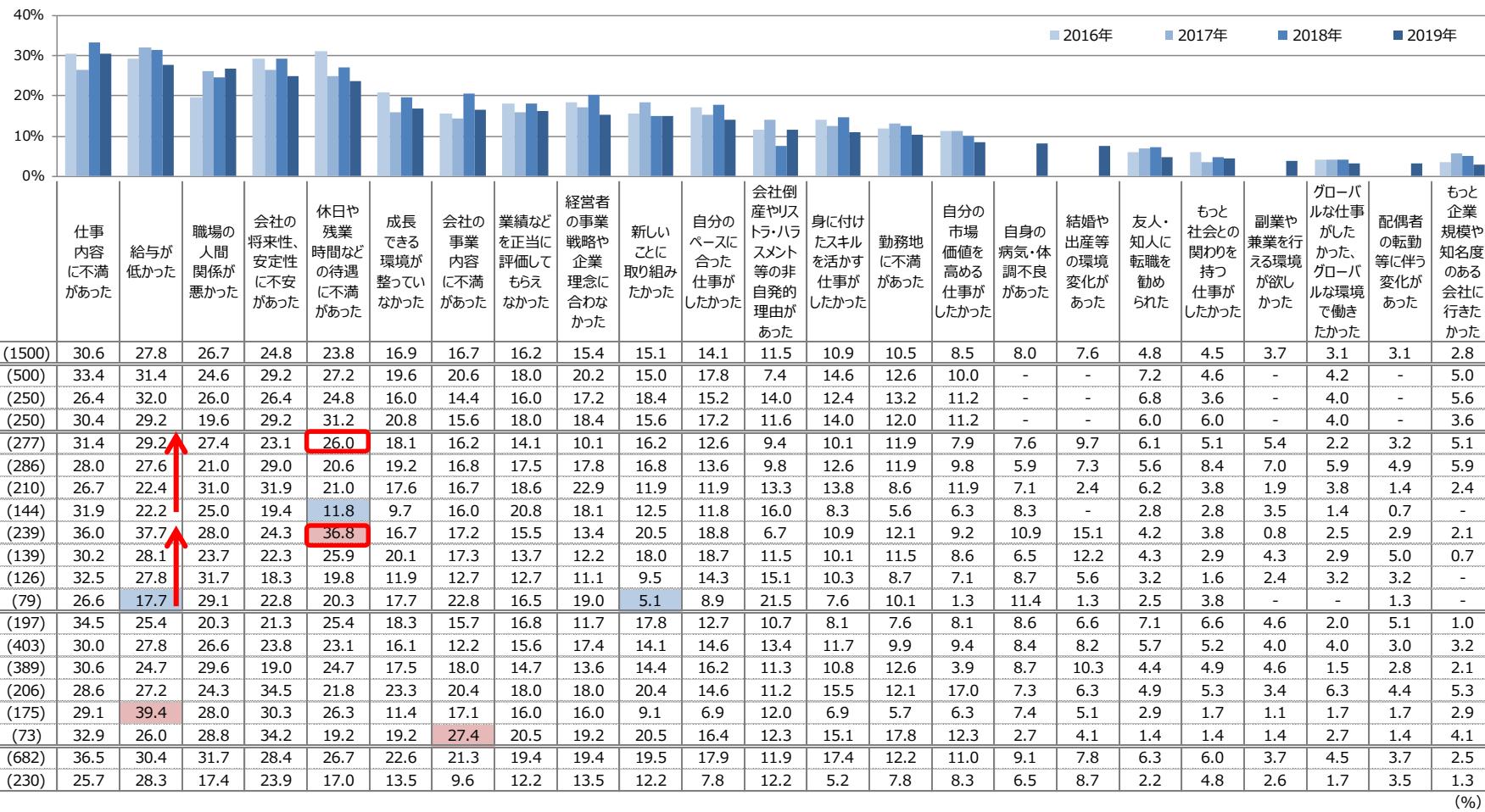


性年代	2019年	2018年	2017年	2016年
正社員	7.0	5.3	4.2	3.7
20代 男性	12.0	9.3	6.3	4.7
30代 男性	7.3	5.7	4.9	5.0
40代 男性	4.5	3.1	2.8	2.2
50代 男性	4.0	2.6	1.9	1.9
20代 女性	13.4	9.3	7.2	5.8
30代 女性	7.4	6.6	6.2	5.7
40代 女性	6.5	6.2	3.9	3.6
50代 女性	5.4	3.8	2.8	2.5

3-4. 転職活動を始めた理由 (複数回答)

- 転職活動を始めた理由は、昨年と同様に「仕事内容に不満があった」が最も高く、3割を超えた。次いで、「給与が低かった」「「職場の人間関係が悪かった」「会社の将来性、安定性に不安があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」が挙がる。順位には変わりがあるものの、上位に挙げられる項目は同様となっている。
- 「給与が低かった」については、男女ともに若年層でより高い傾向にある。その他、「休日や残業時間などの待遇に不満があった」も男女20代で高めであり、給与や休日・残業時間といった基本的な待遇への不満が若年層の転職に繋がっている。

Q. 転職活動を始めた理由をすべてお選びください。

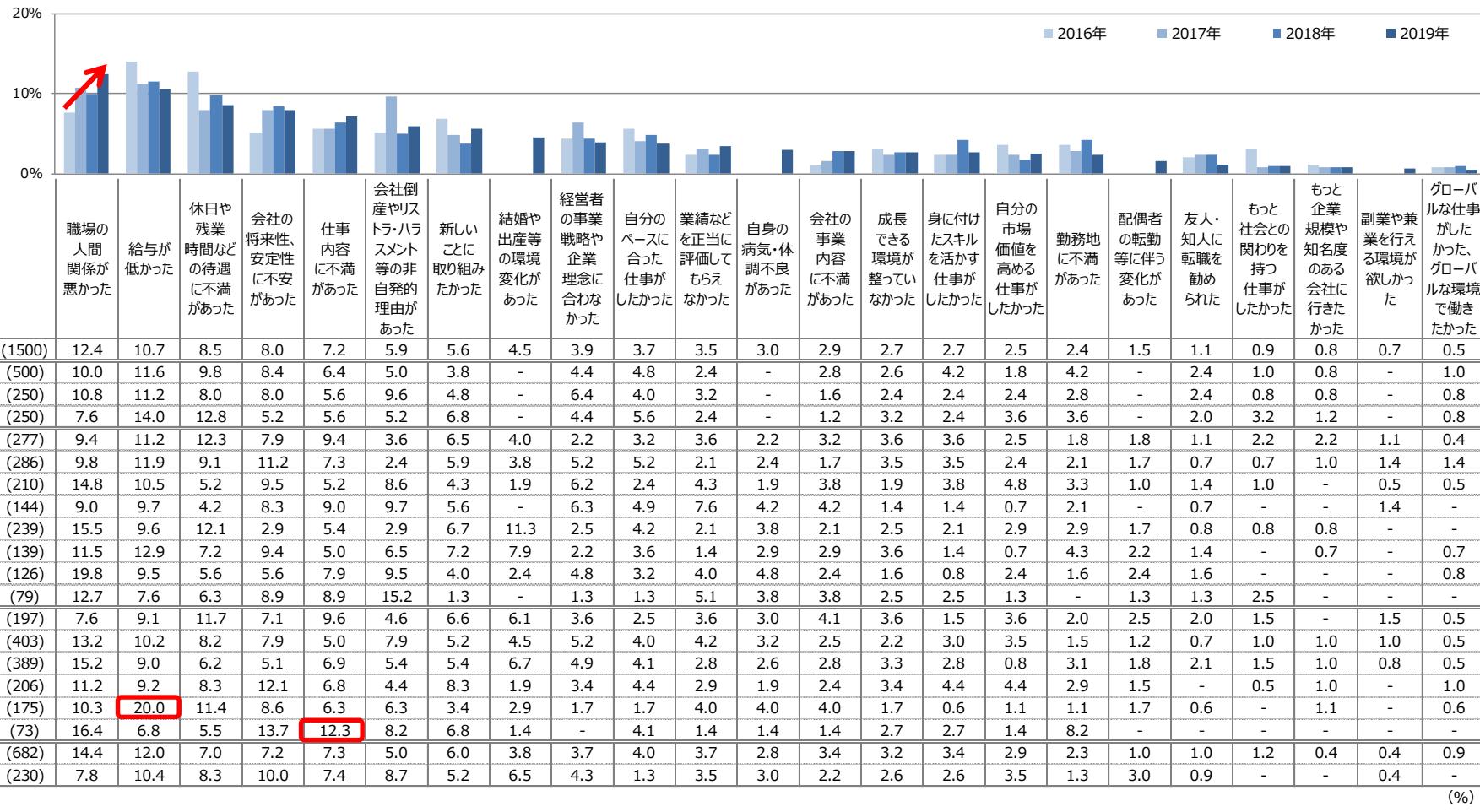


■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

3-5.転職活動を始めた理由（単一回答）

- 最もあてはまる転職活動を始めた理由では「職場の人間関係が悪かった」が最も挙げられた。次いで2016~2018年まで最多だった「給与が低かった」、「休日や残業時間などの待遇に不満があった」「会社の将来性、安定性に不安があった」が続く。複数回答と同じく、順位に変わりがあるが上位に挙げられる項目は同様である。
 - 「職場の人間関係が悪かった」は2016年比で4.8pt高くなっている。
 - 職種別では、『技能工・建築・土木』においては「給与が低かった」、『コンサルタント・専門職』では「仕事内容に不満があった」が他の職種より高めとなった。

Q. 転職活動を始めた理由をすべてお選びください。その中で、最もあてはまるものをお選びください。



■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

- 閲覧した求人の数は平均35.6件。2018年よりやや減少した。職種別にみると『コンサルタント・専門職』50.7件が最も多く、『サービス職』18.2件が最も少ない。
- 応募した求人の数は平均7.9件で、閲覧件数の2割強。応募した求人数は職種ごとに差があり、『営業』では11.6件になる一方『サービス職』では3.3件に留まった。
- 面接を行った数は平均3.3件で、応募件数の4割強。さらに、内定を獲得した数は平均1.6件で、面接件数のおよそ半数。
- 応募した求人数は過去4年間で増加した一方、応募した中で面接を行った割合と面接を行った中で内定を得た割合は減少した。希望企業に早めに採用され、行動量の減少につながっている可能性が考えられる。

Q. 直近の転職活動で、「閲覧した求人の数」「応募した求人の数」「面接を受けた数」「内定を獲得した数」をお答えください。



3-7.転職関連サービスの利用（情報収集段階）

- 情報収集段階での利用率は、「転職サイト」が半数を超える最も高く、「ハローワーク」「人材紹介会社」が続く。「転職サイト」は昨年比で12.7ptの伸びとなった。
- 性年代別にみると、「転職サイト」は女性20代の利用率が高く、女性40代～50代の利用率が低い。
- 職種別にみると、すべての職種で「転職サイト」の利用率が最も高く、特に『コンサルタント・専門職』で利用率が高い。

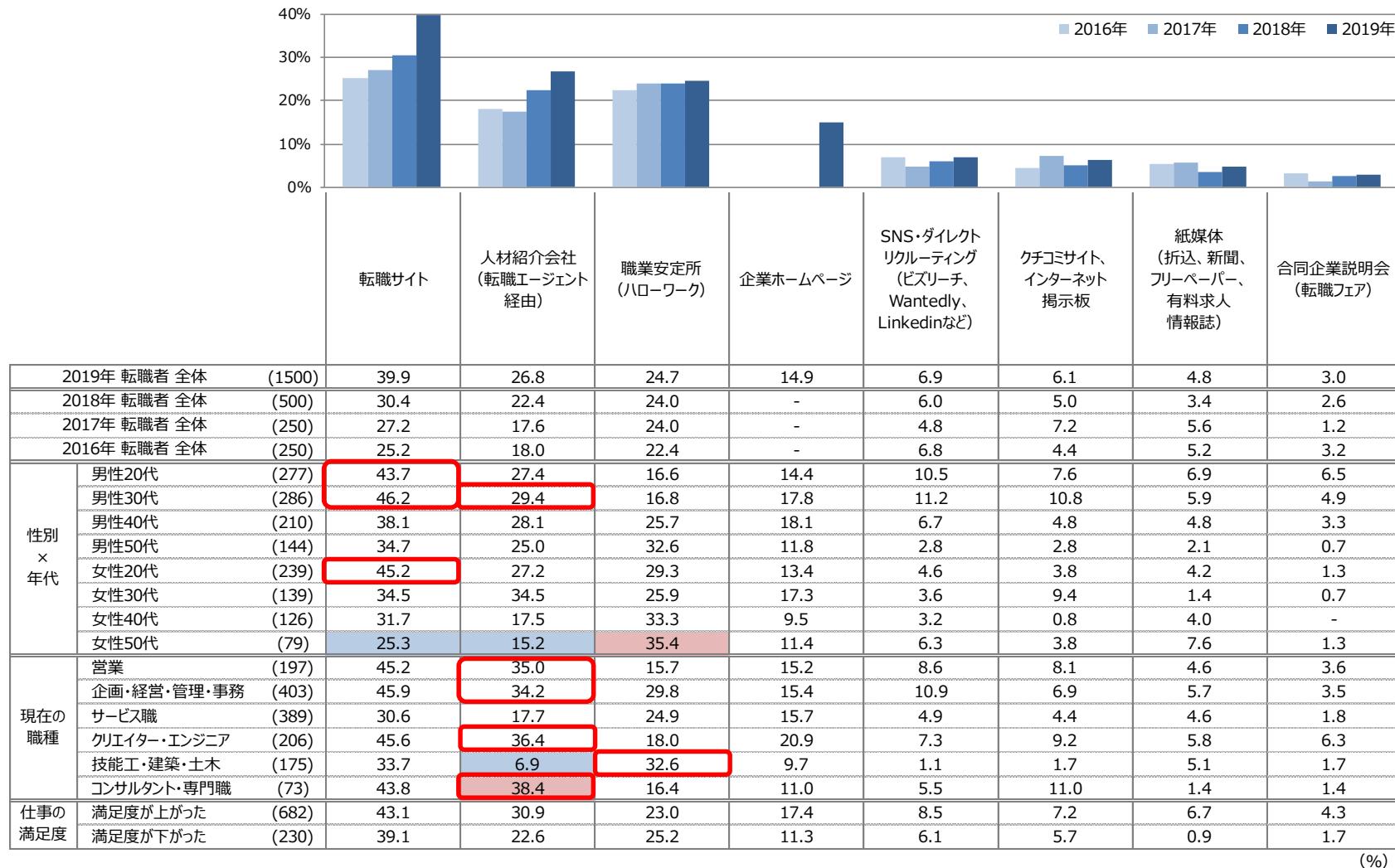
Q. 直近の転職で、あなたが利用したサービスをすべてお選びください。



3-8.転職関連サービスの利用（応募段階）

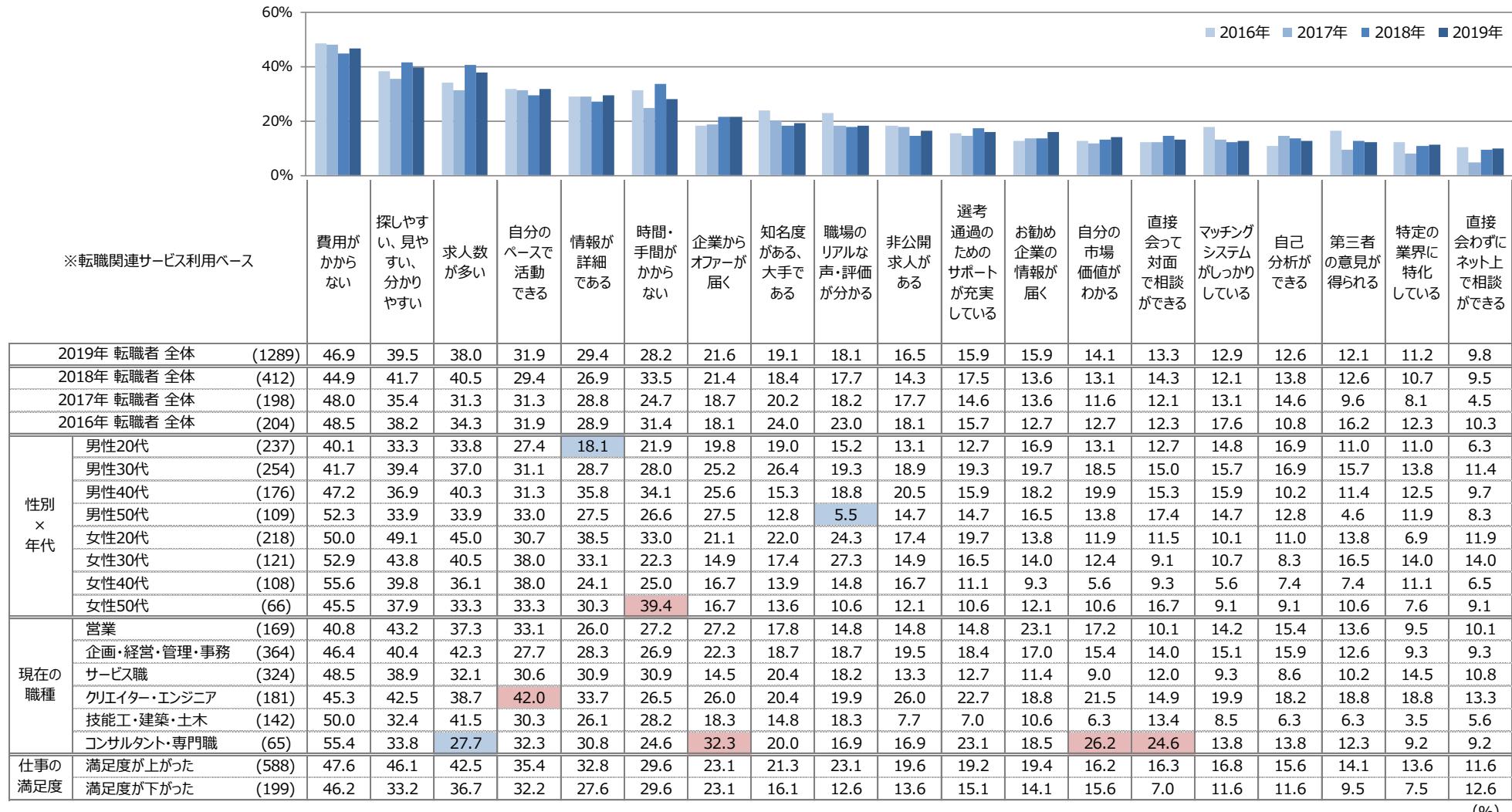
- 応募段階での利用率は、「転職サイト」が4割で最も高く、昨年比で9.5ptの伸び。「人材紹介会社」「ハローワーク」が続く。「人材紹介会社」は2017年より増加し、今年度は「ハローワーク」と逆転した。
- 性年代別にみると、「転職サイト」は男性20代～30代、女性20代で利用率が4割を超えた。
- 職種別にみると、すべての職種で「転職サイト」の利用率が最多となった。『営業』『企画・管理・経営・事務』『クリエイター・エンジニア』『コンサルタント・専門職』は「人材紹介会社」で、『技能工・建築・土木』は「ハローワーク」でそれぞれ3割を超えた。

Q. 直近の転職で、あなたが利用したサービスをすべてお選びください。



- 転職関連サービスに求めたことは「費用がかからない」が最も多く5割弱。次いで「探しやすい、見やすい、分かりやすい」「求人数が多い」が4割弱となった。

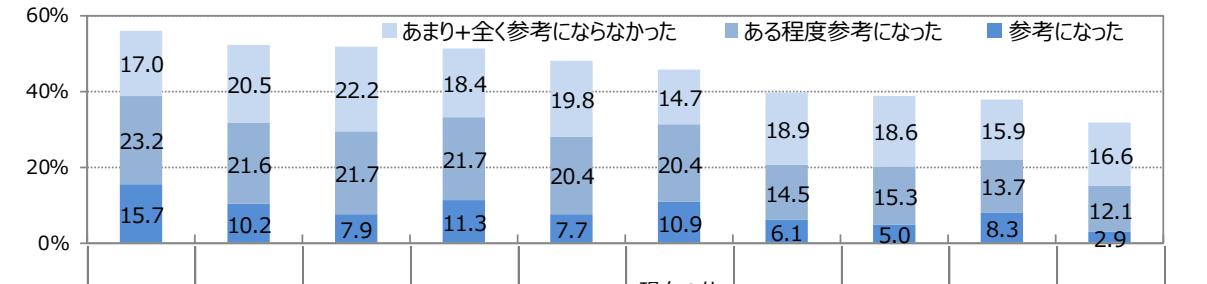
Q. 直近の転職で利用したサービスに求めたことをすべてお選びください。



■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

- 相談をした相手は「家族（配偶者・子供）」が最多。次いで「両親・親族」と身内への相談が上位となり、特に男性20代と女性20代の若年層で「両親・親族」への相談が高い。
- 相談したうち、参考になった割合は「家族（配偶者・子供）」「現在の仕事に関連した業務に就いていた友人・知人」が高い。転職サービスの中では「転職エージェント・人材紹介会社」も高めになっている。
- 転職して仕事の満足度が上がった人はすべての項目が高めのスコアとなる一方、仕事の満足度が下がった人ではすべての項目が低めのスコアとなっている。

Q. あなたの直近の転職で、以下の項目それぞれについて転職相談をして自身の進路決定に参考になった程度をお選びください。



※数表は 参考になった+ある程度参考になった スコア

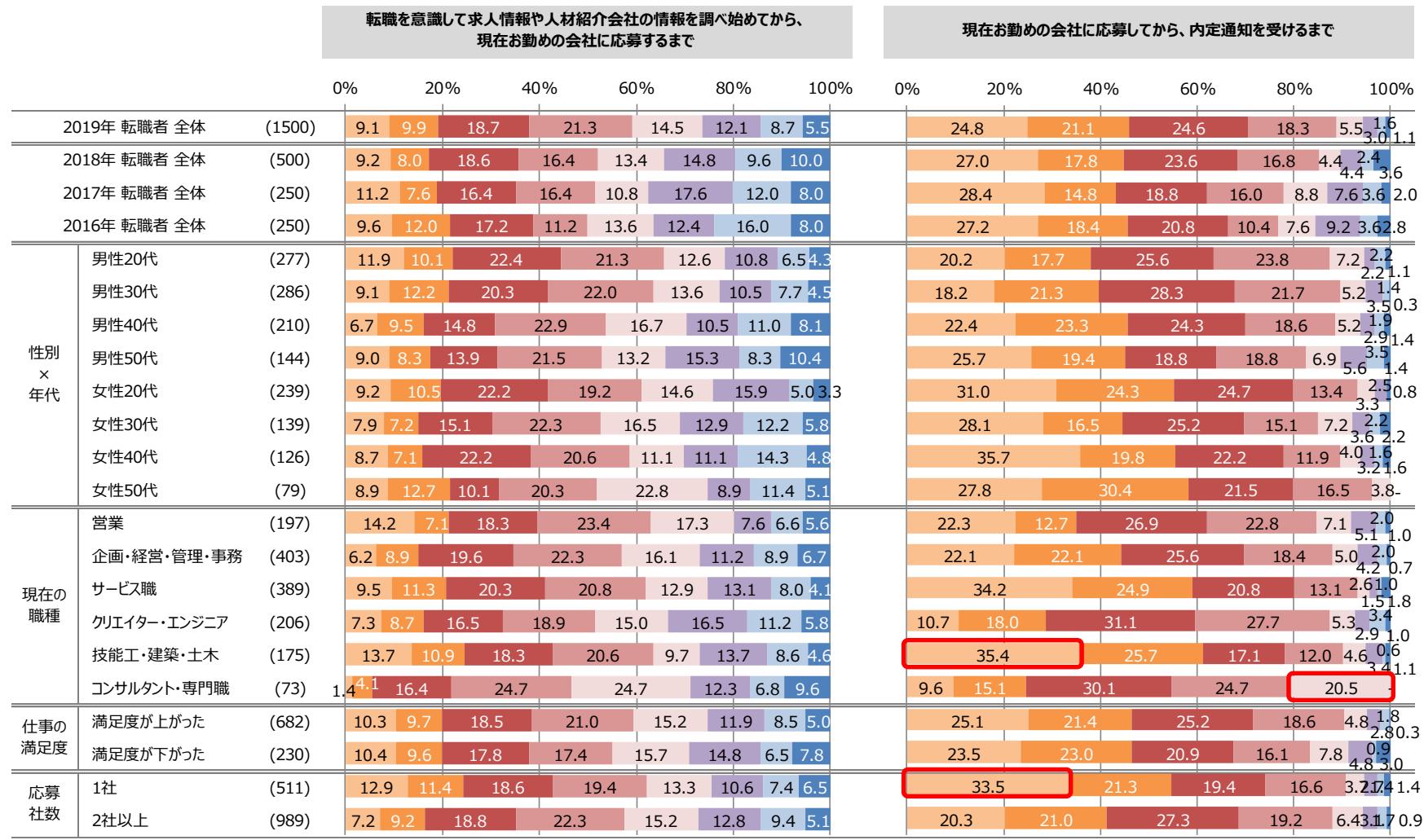
2019年 転職者 全体 (1500)		38.9	31.8	29.5	33.0	28.1	31.3	20.6	20.3	21.9	15.0 (%)
性別 × 年代	男性20代	(277)	35.4	36.8	31.0	42.2	32.5	34.7	20.6	24.5	24.2 22.4
	男性30代	(286)	53.1	35.7	35.3	37.8	27.3	37.8	22.0	28.3	27.3 20.3
	男性40代	(210)	48.1	23.8	28.1	31.0	22.4	30.5	17.6	18.6	23.3 12.4
	男性50代	(144)	44.4	13.9	24.3	20.8	22.9	30.6	22.2	18.1	22.2 3.5
	女性20代	(239)	30.1	52.3	33.5	35.6	33.1	28.0	22.2	21.3	16.7 16.3
	女性30代	(139)	28.8	29.5	26.6	37.4	28.1	25.2	17.3	11.5	15.8 11.5
	女性40代	(126)	29.4	21.4	24.6	17.5	27.8	27.8	19.8	11.1	19.0 10.3
	女性50代	(79)	24.1	12.7	17.7	20.3	26.6	25.3	22.8	11.4	21.5 7.6
現在の 職種	営業	(197)	44.7	33.5	34.0	40.1	32.5	35.5	17.3	23.4	27.4 20.3
	企画・経営・管理・事務	(403)	34.5	32.0	29.5	38.2	33.5	29.5	25.8	21.8	20.8 18.1
	サービス職	(389)	40.6	37.3	32.9	24.7	25.2	35.0	19.5	17.0	23.1 11.6
	クリエイター・エンジニア	(206)	38.8	30.1	31.1	46.1	31.6	35.0	20.4	32.0	23.3 21.8
	技能工・建築・土木	(175)	41.1	26.3	25.1	12.0	19.4	21.1	20.0	9.1	18.9 6.9
	コンサルタント・専門職	(73)	32.9	16.4	15.1	49.3	19.2	27.4	13.7	13.7	15.1 6.8
仕事の 満足度	満足度が上がった	(682)	42.4	35.8	31.7	37.0	33.9	35.0	21.0	24.0	26.4 17.2
	満足度が下がった	(230)	28.7	27.0	25.2	26.5	19.1	22.6	17.8	14.8	17.8 13.0

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

相談したうち、参考になった割合 (1500)	69.6	60.8	57.1	64.2	58.7	68.1	52.1	52.1	58.0	47.5
------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

- 転職を考え始めてから、現在の勤務先に応募するまでの期間は、およそ6割が「2カ月未満」。
- 現在の勤務先に応募してから、内定通知を受けるまでの期間は、9割弱が「2カ月未満」。『サービス職』『技能工・建築・土木』では「1週間未満」の割合が高く、応募から内定までが早い。一方、『コンサルタント・専門職』は「2ヶ月～3か月未満」も2割となり、応募から内定まで遅めの傾向にある。
- 応募社数別では、『1社』応募の人は応募してから内定通知を受けるまで「1週間未満」が3割強と、応募から内定までが早い。

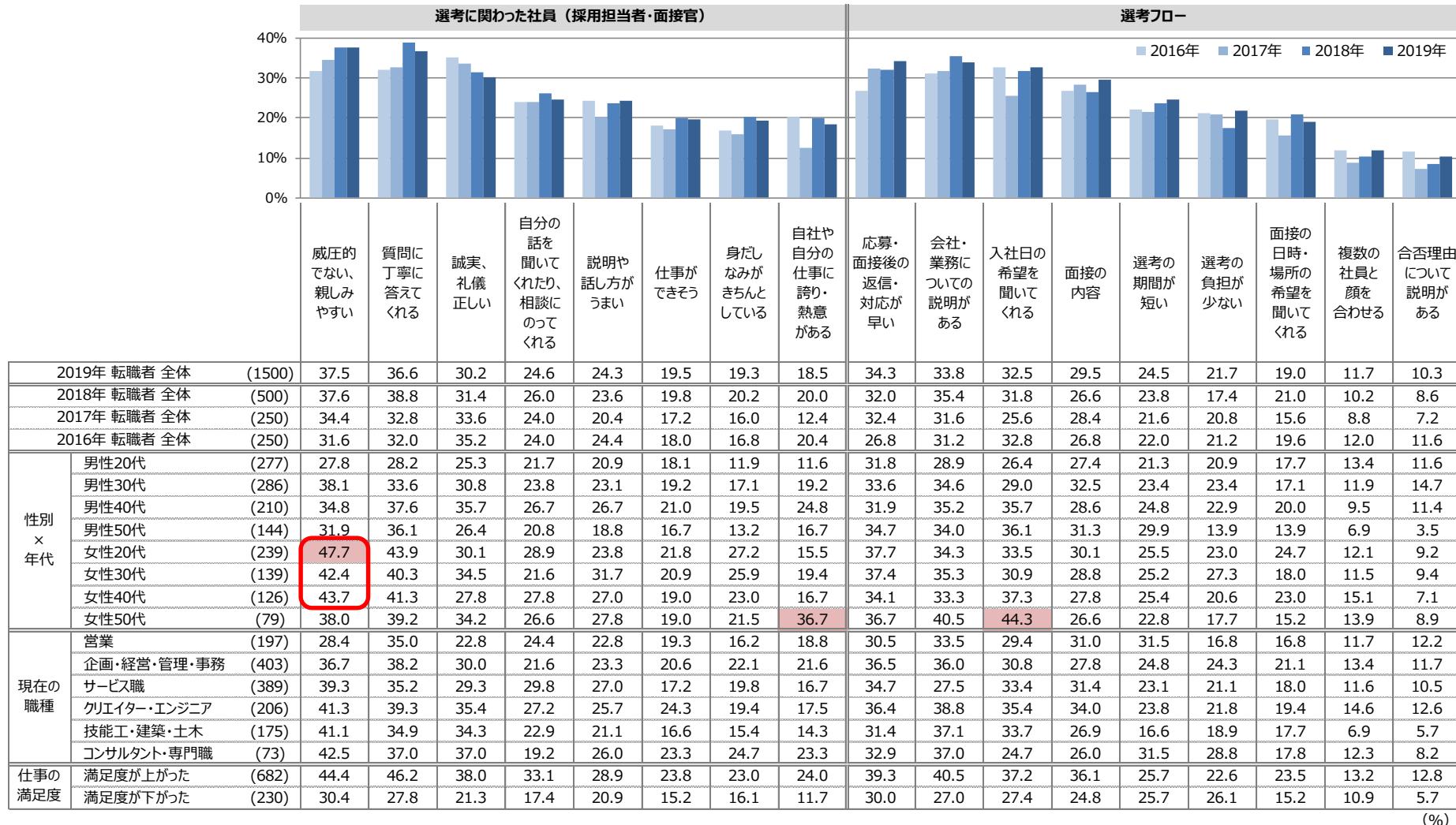
Q. 転職を意識して求人情報や人材紹介会社の情報を調べ始めてから、現在お勤めの会社に応募するまでの期間と、現在お勤めの会社に応募してから、内定通知を受けるまでの期間を、それぞれお選びください。



3-12.入社企業の選考で、入社決定に強く影響したこと

- 選考に関わった社員については、「威圧的でない、親しみやすい」「質問に丁寧に答えてくれる」が並び、次いで「誠実、礼儀正しい」。「威圧的でない、親しみやすい」は、女性20代～40代で特に多く挙げられた。
- 選考フローについては、「応募・面接後の返信・対応が早い」「会社・業務についての説明がある」「入社日の希望を聞いてくれる」の順に高い。

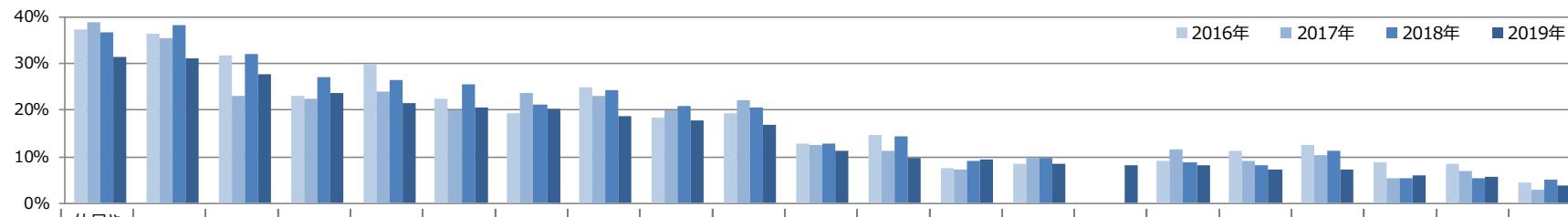
Q. 直近の転職で、入社を決めた会社（現在お勤めの会社）の選考で、入社決定に強く影響したこととして、あてはまるものをすべてお選びください。



3-13.入社を決めた理由（複数回答）

- 入社を決めた理由は、「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「希望の勤務地である」「給与が良い」の順に高い。特に女性30代では「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」のスコアが高い。
- 転職後の仕事への満足度が下がった人は「企業規模や知名度がある」「経営者が魅力的である」が高く、全体で上位に挙げられた休日や残業、勤務地、給与などについては低くなかった。入社時に待遇面を重視せず、表面的な印象のよさを重視したことが、結果的に仕事の満足度の低下に繋がった可能性がある。

Q. あなたが現在お勤めの会社を転職先に決定した理由をすべてお選びください。



2019年 転職者 全体 (1500)	31.4	31.1	27.7	23.7	21.5	20.5	20.3	18.8	17.9	16.7	11.3	9.8	9.5	8.3	8.1	8.0	7.3	7.2	6.1	5.7	3.7	
2018年 転職者 全体 (500)	36.6	38.4	32.2	27.0	26.4	25.4	21.2	24.4	20.8	20.6	12.8	14.2	9.2	9.6	-	8.8	8.2	11.2	5.2	5.2	5.0	
2017年 転職者 全体 (250)	38.8	35.6	23.2	22.4	24.0	20.0	23.6	23.2	20.0	22.0	12.4	11.2	7.2	9.6	-	11.6	9.2	10.4	5.2	6.8	2.8	
2016年 転職者 全体 (250)	37.2	36.4	31.6	23.2	30.0	22.4	19.2	24.8	18.4	19.2	12.8	14.8	7.6	8.4	-	9.2	11.2	12.4	8.8	8.4	4.4	
性別 × 年代	男性20代 (277)	28.2	25.3	24.5	17.7	18.1	18.8	17.3	14.1	17.0	11.9	11.2	10.1	8.7	9.0	6.9	10.5	9.4	7.2	8.3	7.9	4.3
	男性30代 (286)	30.4	28.0	31.1	22.7	23.8	24.5	25.2	17.1	21.7	17.5	13.3	13.6	10.8	12.6	9.4	9.8	10.5	8.7	5.6	6.6	6.3
	男性40代 (210)	22.4	27.1	30.5	30.0	16.7	22.4	17.1	23.8	19.0	20.5	10.0	10.5	12.9	5.2	7.6	10.5	8.6	8.6	4.3	8.1	4.3
	男性50代 (144)	25.7	31.3	23.6	23.6	13.2	14.6	13.2	25.0	12.5	21.5	5.6	6.3	9.0	4.9	7.6	5.6	6.3	4.9	5.6	3.5	0.7
	女性20代 (239)	36.0	33.5	30.1	29.3	28.5	18.4	25.1	18.8	16.3	14.6	14.2	11.3	9.2	6.7	7.1	7.1	5.0	7.9	3.3	5.0	2.9
	女性30代 (139)	45.3	38.8	25.2	23.0	28.8	20.9	20.9	18.7	13.7	16.5	12.2	7.9	5.0	8.6	9.4	6.5	5.0	5.8	8.6	2.2	2.2
	女性40代 (126)	38.1	40.5	23.8	23.0	23.0	23.8	17.5	18.3	22.2	20.6	9.5	4.0	8.7	8.7	7.9	4.0	4.8	4.0	5.6	4.8	1.6
	女性50代 (79)	31.6	38.0	30.4	17.7	16.5	19.0	22.8	17.7	19.0	12.7	10.1	7.6	10.1	8.9	10.1	2.5	1.3	7.6	10.1	2.5	3.8
現在の職種	営業 (197)	26.9	27.9	27.9	24.4	15.2	18.8	20.8	13.2	19.8	13.7	12.2	12.7	9.6	11.2	6.6	7.6	8.1	7.6	6.6	7.6	5.6
	企画・経営・管理・事務 (403)	35.0	32.0	22.6	27.0	22.3	25.1	21.3	12.7	19.6	17.1	11.4	9.9	11.2	9.9	7.7	10.2	8.2	6.7	7.7	8.7	4.5
	サービス職 (389)	33.2	32.1	29.8	18.5	22.1	14.1	18.5	22.9	15.2	17.2	12.1	6.9	7.5	3.9	10.8	6.4	2.6	8.2	6.9	2.3	2.3
	クリエイター・エンジニア (206)	25.7	33.0	33.5	19.9	25.2	26.2	27.2	27.2	22.8	21.8	13.1	13.6	13.6	13.1	8.7	10.2	16.5	6.8	4.9	7.3	6.3
	技能工・建築・土木 (175)	34.3	26.9	29.7	25.7	21.7	18.9	12.0	18.3	17.7	12.0	8.0	7.4	6.9	4.0	5.7	5.7	6.3	2.9	2.9	-	-
	コンサルタント・専門職 (73)	30.1	35.6	24.7	26.0	23.3	24.7	28.8	27.4	13.7	17.8	9.6	13.7	5.5	16.4	6.8	8.2	5.5	6.8	1.4	5.5	5.5
仕事の満足度	満足度が上がった (682)	36.4	33.4	32.4	26.8	26.8	26.5	29.6	26.0	26.5	22.1	15.1	12.0	15.2	10.6	8.2	10.7	9.7	8.8	7.6	7.5	5.4
満足度	満足度が下がった (230)	8.3	10.4	17.0	27.0	18.7	4.3	12.2	5.2	4.3	10.0	11.3	26.1	23.9	15.2	4.8	2.2	5.2	6.5	7.4	4.8	7.0

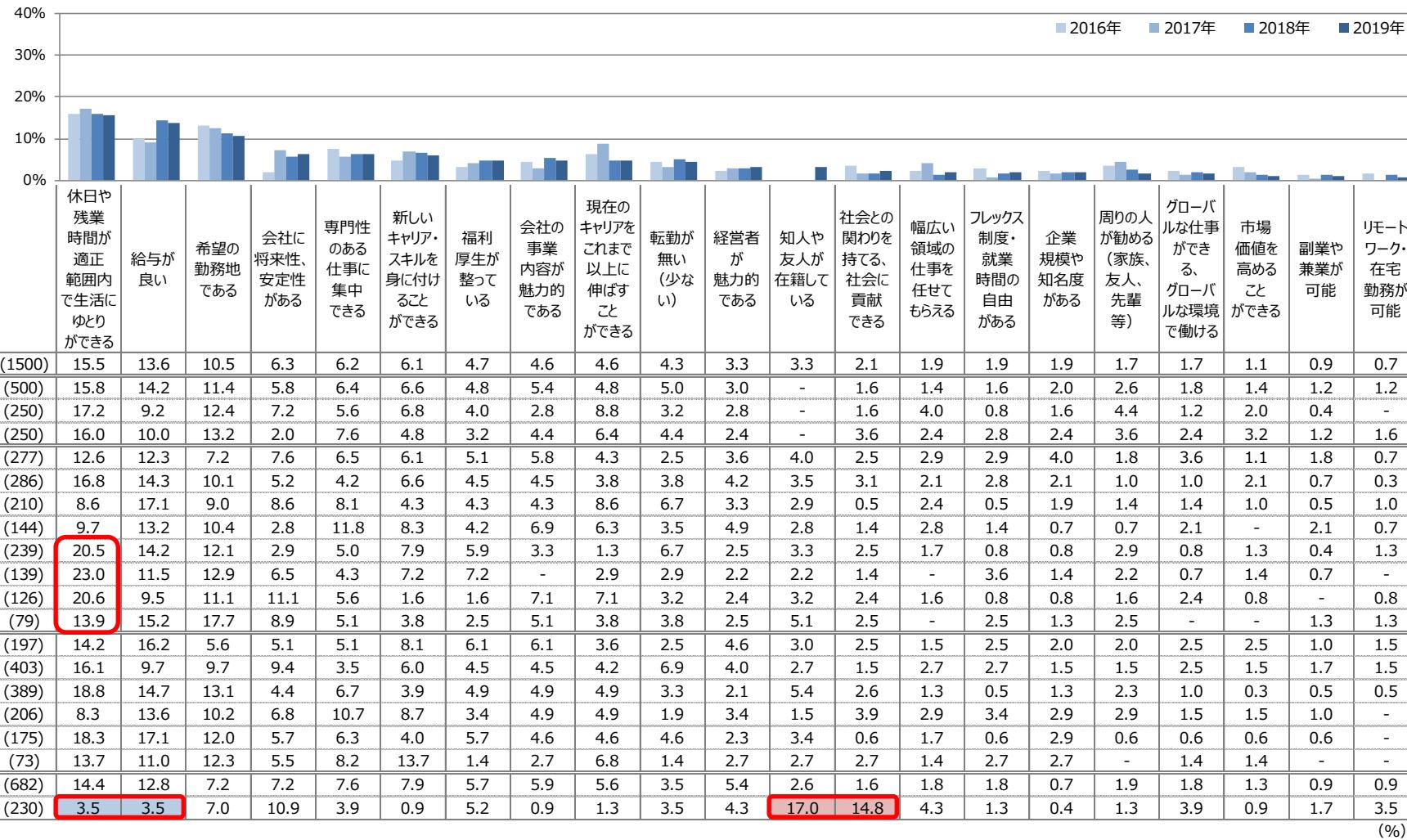
(%)

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

3-14. 入社を決めた理由 (单一回答)

- 最もあてはまる理由では、「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「給与が良い」「希望の勤務地である」の順。
- 「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」は、男性よりも女性で高い。
- 転職後に仕事の満足度が下がった人は、「生活にゆとりができる」「給与が良い」が低く、「知人や友人が在籍している」「社会とのかかわりを持つて、社会に貢献できる」が高い。

Q. あなたが現在お勤めの会社を転職先に決定した理由をすべてお選びください。その中で、最もあてはまるものをひとつお選びください。

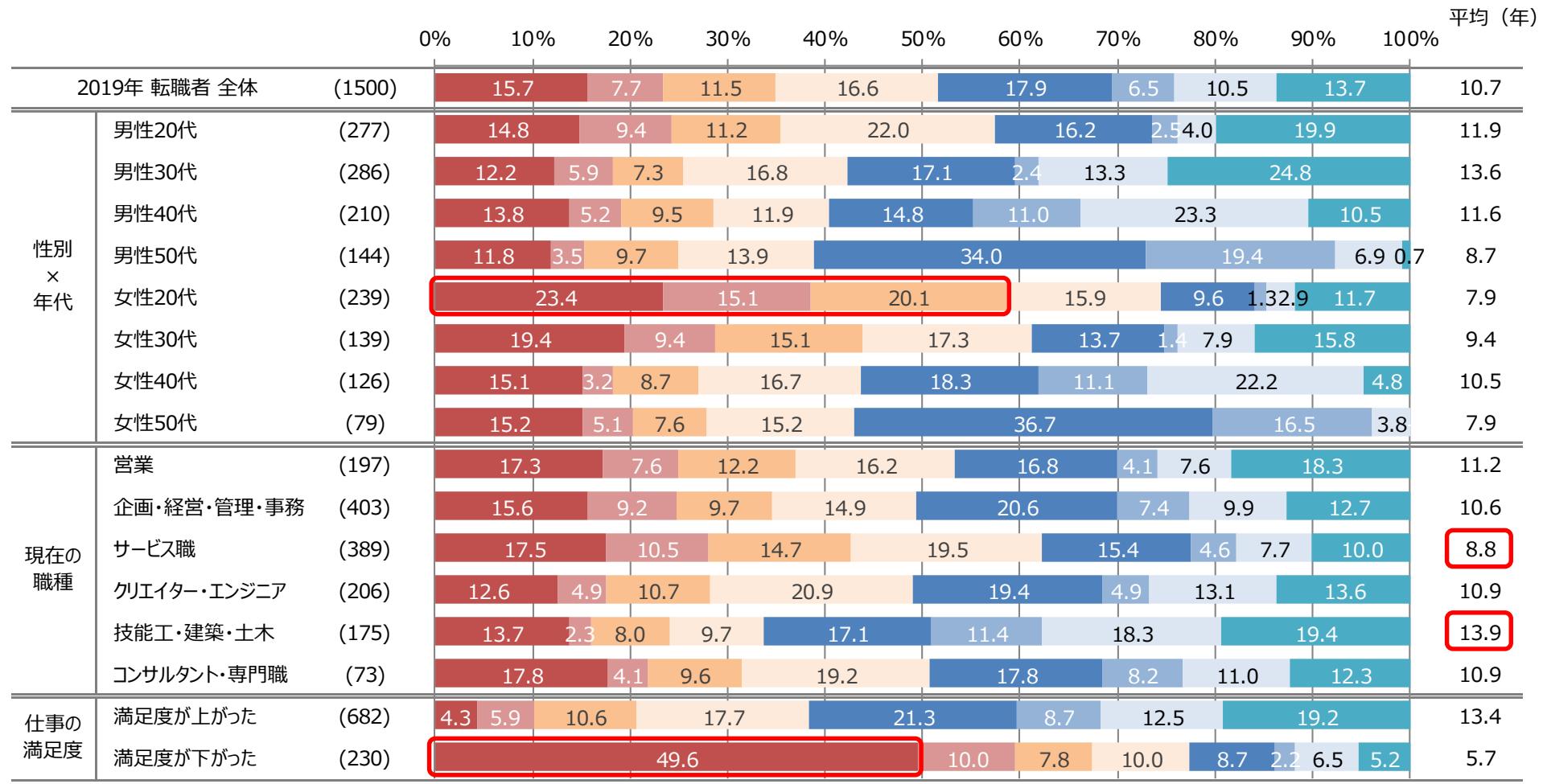


■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

3-15.現職での希望勤続年数

- 現職での希望勤続年数は平均10.7年。
- 男性よりも女性の方が、希望勤続年数がやや短めとなった。特に女性20代では「1年」～「3年」が6割弱と、かなり希望勤続年数が短い。
- 職種別に平均をみると、『サービス職』で短く、『技能工・建築・土木』で長い。
- 仕事の満足度が下がった人は半数が希望勤続年数を「1年」としており、早期の転職を考えている。

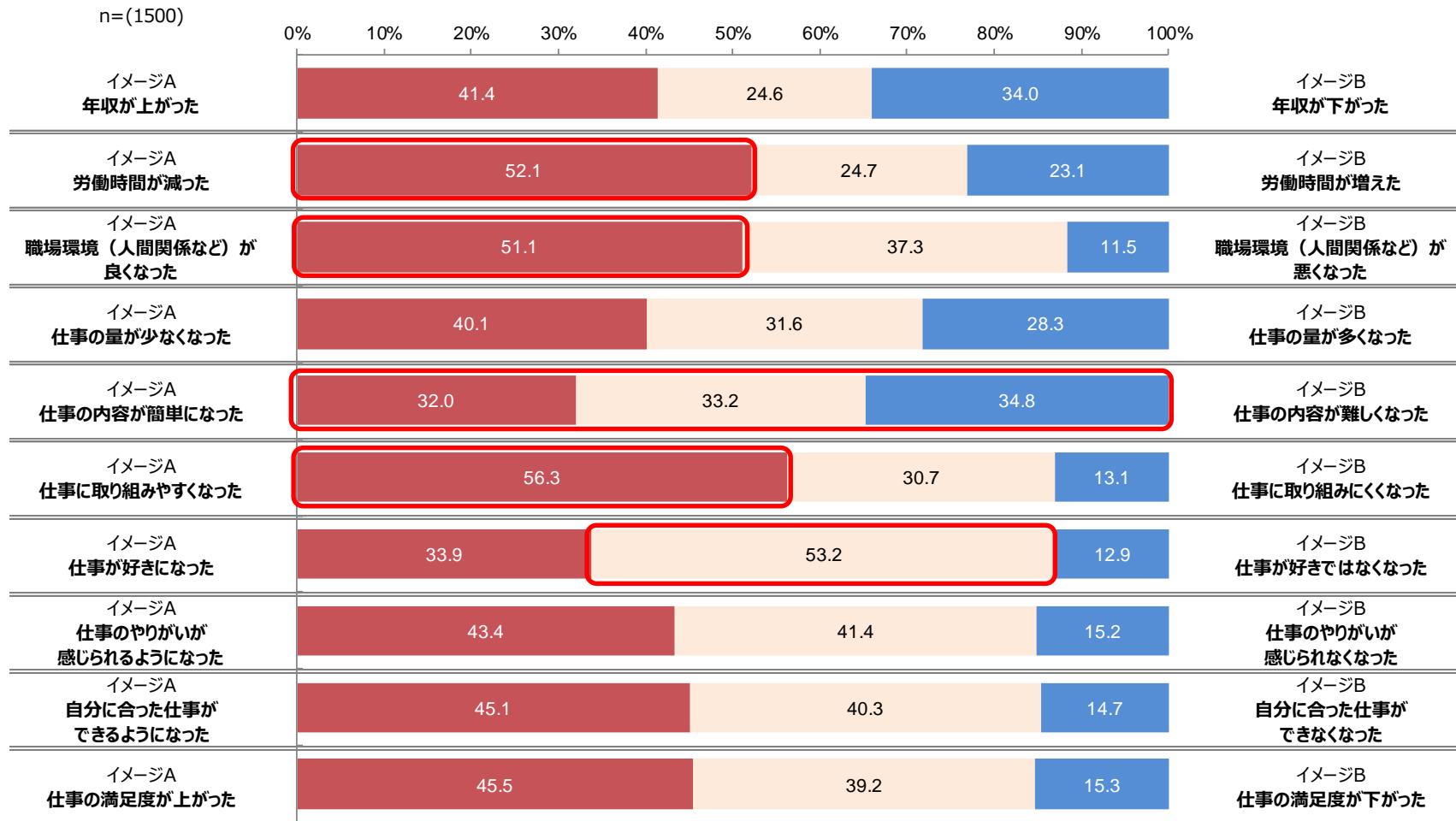
Q. あなたは、現在お勤めの会社であと何年くらい働きたいと思いますか。



■ 1年 ■ 2年 ■ 3年 ■ 4～5年 ■ 6～10年 ■ 11～15年 ■ 16～20年 ■ 21年以上

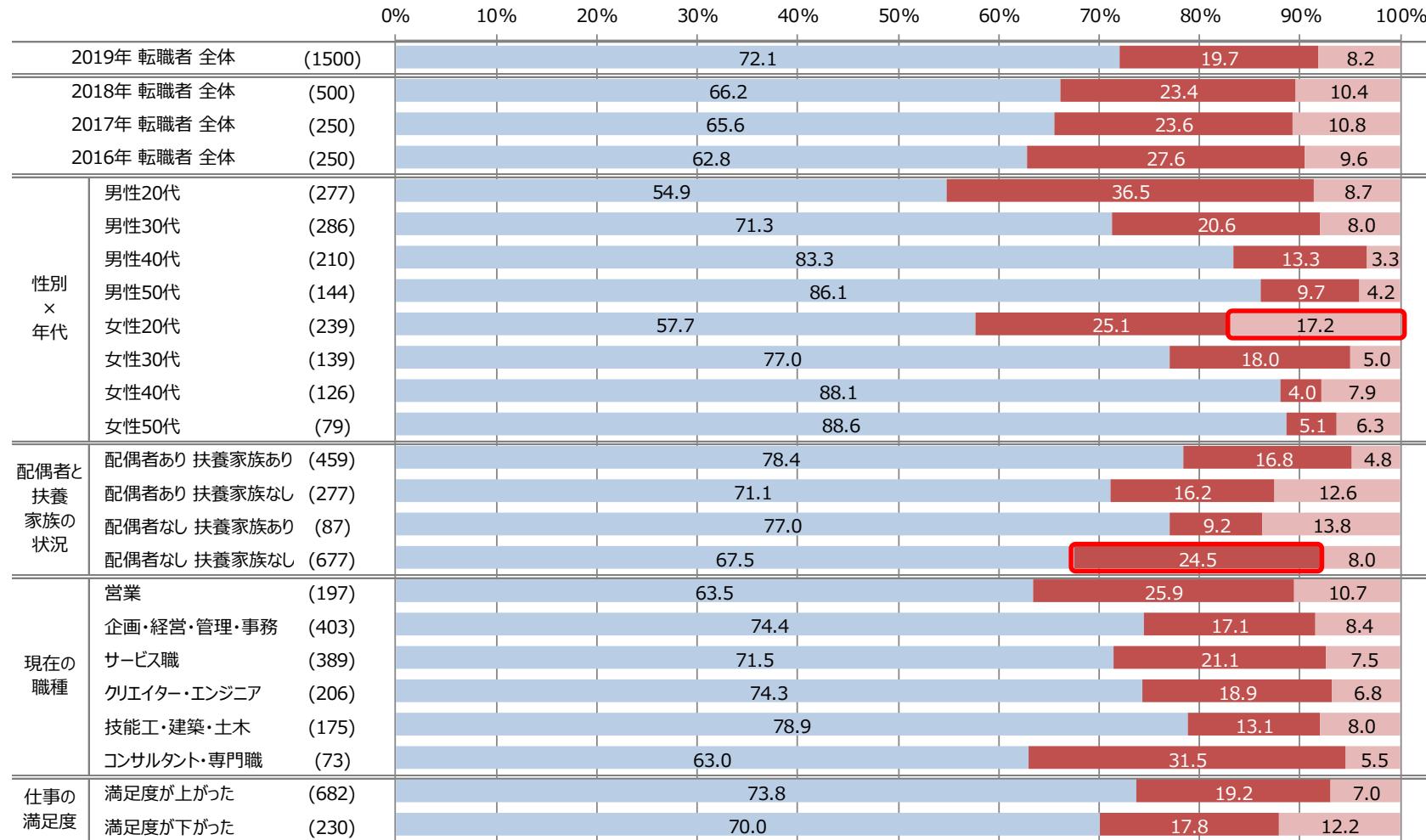
- 転職後の変化としては、「仕事に取組みやすくなった」「労働時間が減った」「職場環境が良くなった」が高く挙げられた。
- 仕事への好意度は転職後も変化していく。
- 仕事内容の難易度は「簡単になった」「変わらない」「難しくなった」がそれぞれ同程度となった。

Q. 直近の転職後の変化について、AとBのどちらがあてはまりますか。



- 転職先（勤務地）に合わせて転居した割合は、全体で2割弱。男女ともに若年層ほど、居住地にこだわらない転職をしている。
- 女性20代は転職と関係ない理由で転居した割合が高い。結婚などライフステージの変化に合わせて転職した人が多いとみられる。
- 配偶者と扶養家族の状況別にみると、『配偶者なし 扶養家族なし』が転職先に合わせて転居した割合が高い。家族への配慮が必要ないため、転居へのハードルは他の人より低くなっている。

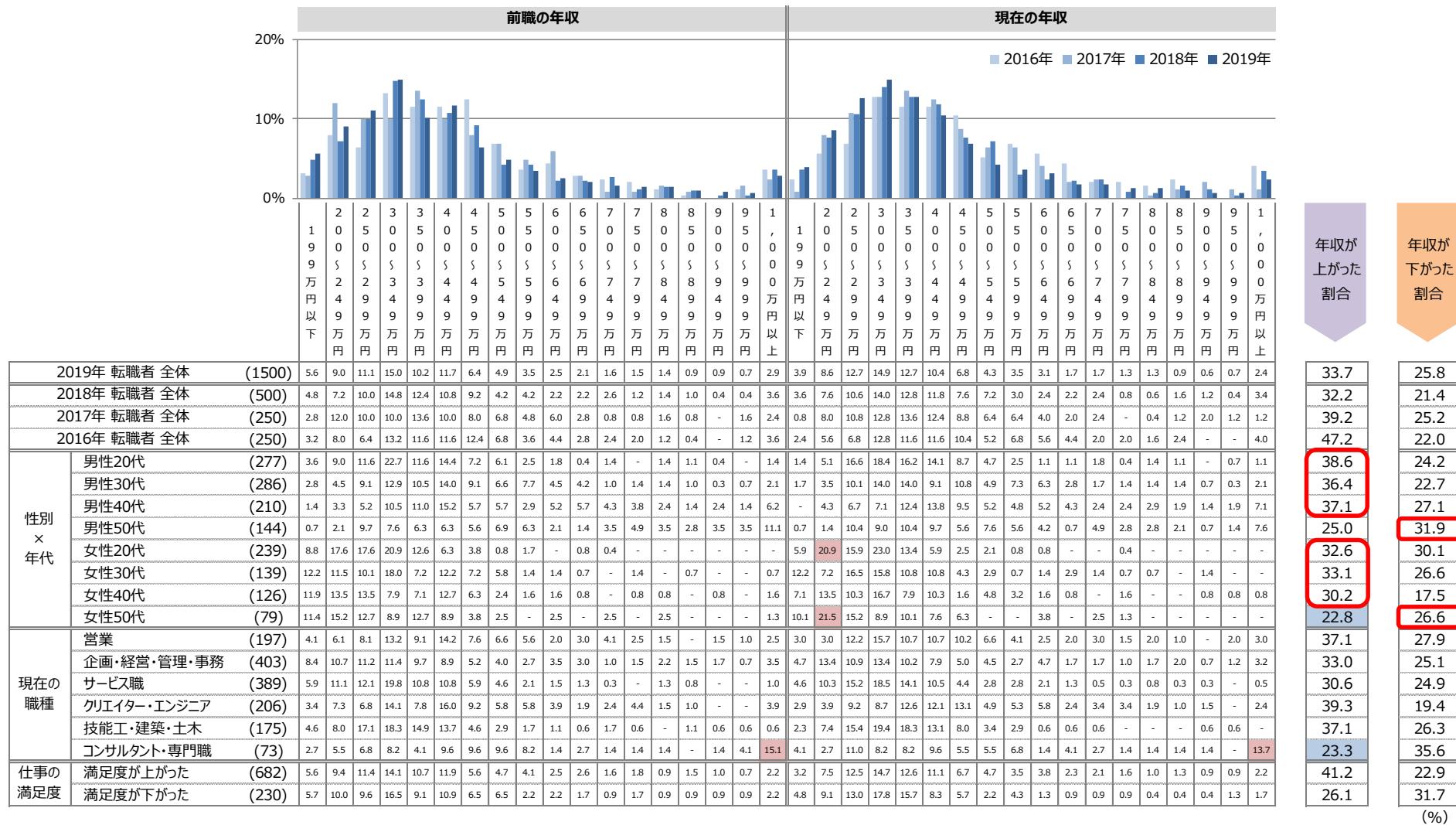
Q. 直近の転職と同時期に、居住地の変更（転居）はありましたか。



■ 転職と同時期に転居はしていない ■ 転職先（勤務地）に合わせて転居した ■ 転職とは関係なく、転居することが決まっていた

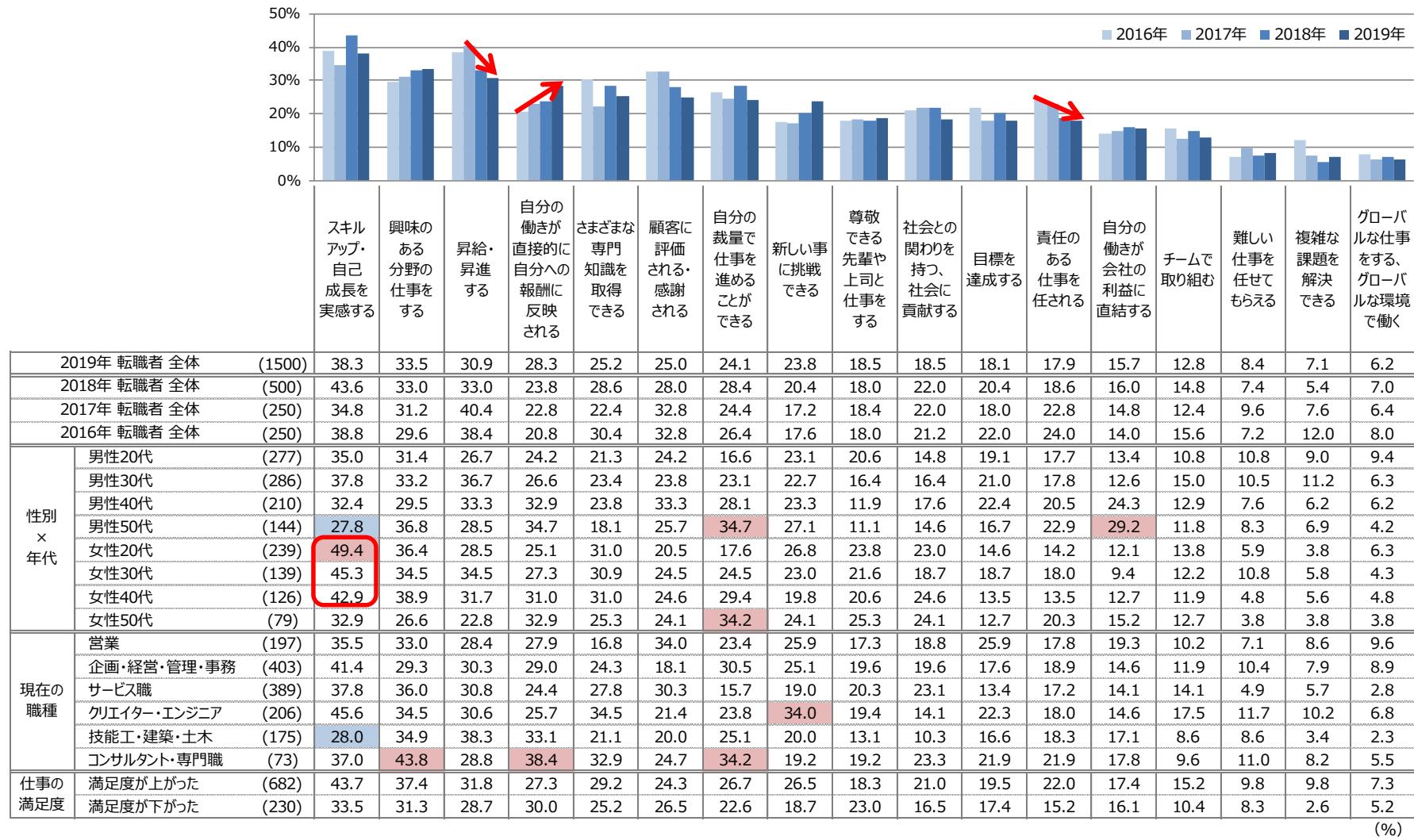
- 年収は、前職・現在ともに「300～349万円」が最多。
- 50万円ごとの区切りで年収が上がった割合は、全体で3割強。2018年からは微増しているものの、2016年比では13.5pt減となっている。男性ともに20代～40代で、上がった割合が下がった割合より高くなっている。
- 反対に、下がった割合は、全体で3割弱。男女ともに50代では年収が下がった割合が上がった割合より高くなっている。

Q. 前職の年収（税込）と、現在の年収（税込）をそれぞれお選びください。



- 仕事のやりがいは「スキルアップ・自己成長を実感する」が4割弱で最も高い。特に女性20代～40代で高く挙げられる。次いで「興味のある分野の仕事をする」「昇給・昇進する」が3割強。
- 過去調査比で「昇給・昇進する」「責任のある仕事を任される」は減少傾向にあり、「自分の働きが直接的に自分の報酬に反映される」が増加傾向にある。役職などの立場は敬遠し、自分が働いた内容で評価を求める傾向が強まっていることがうかがえる。

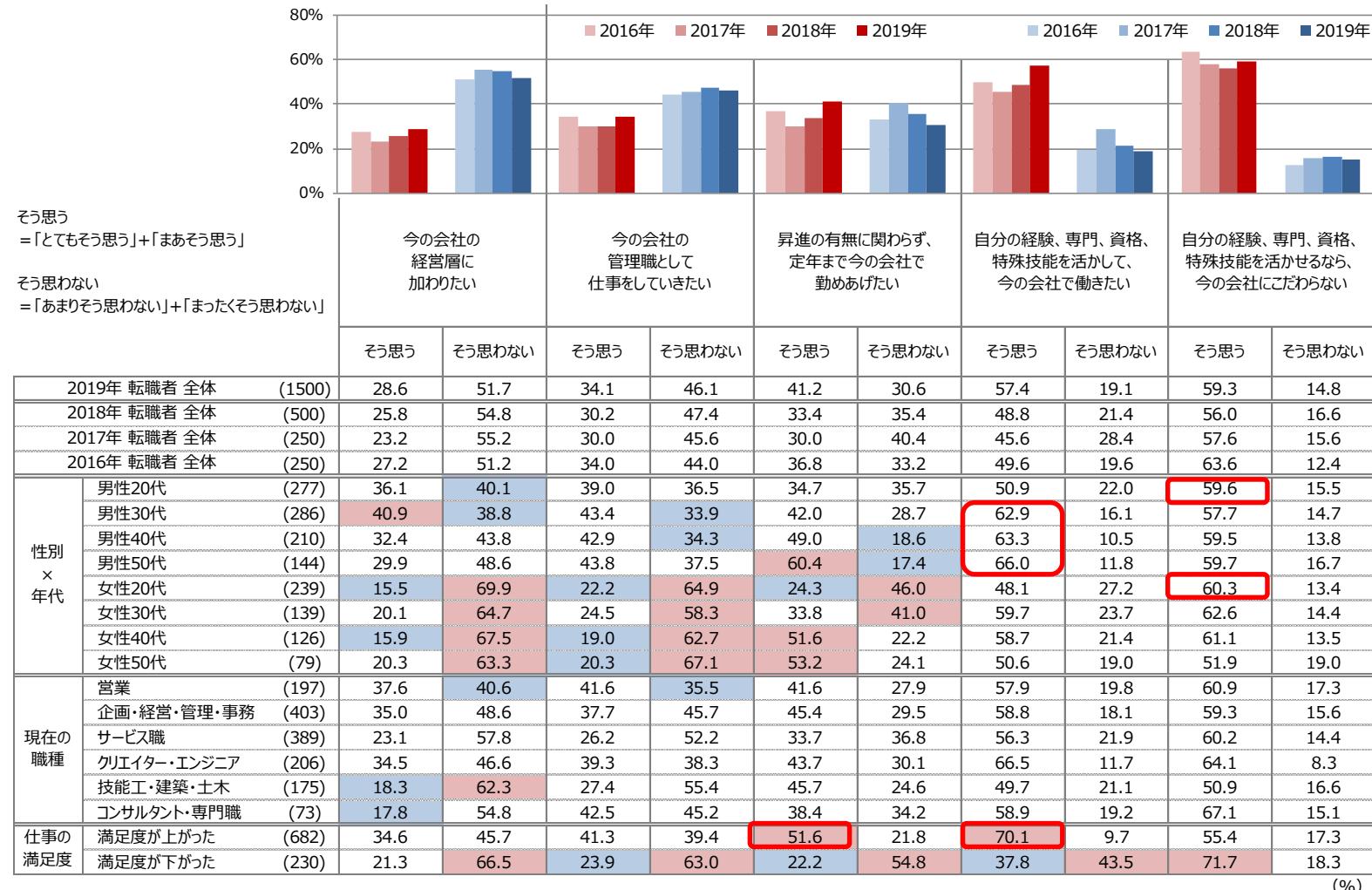
Q. あなたの仕事のやりがいについて、あてはまるものを最大5つまでお選びください。



3-20.今後の仕事に関する考え方

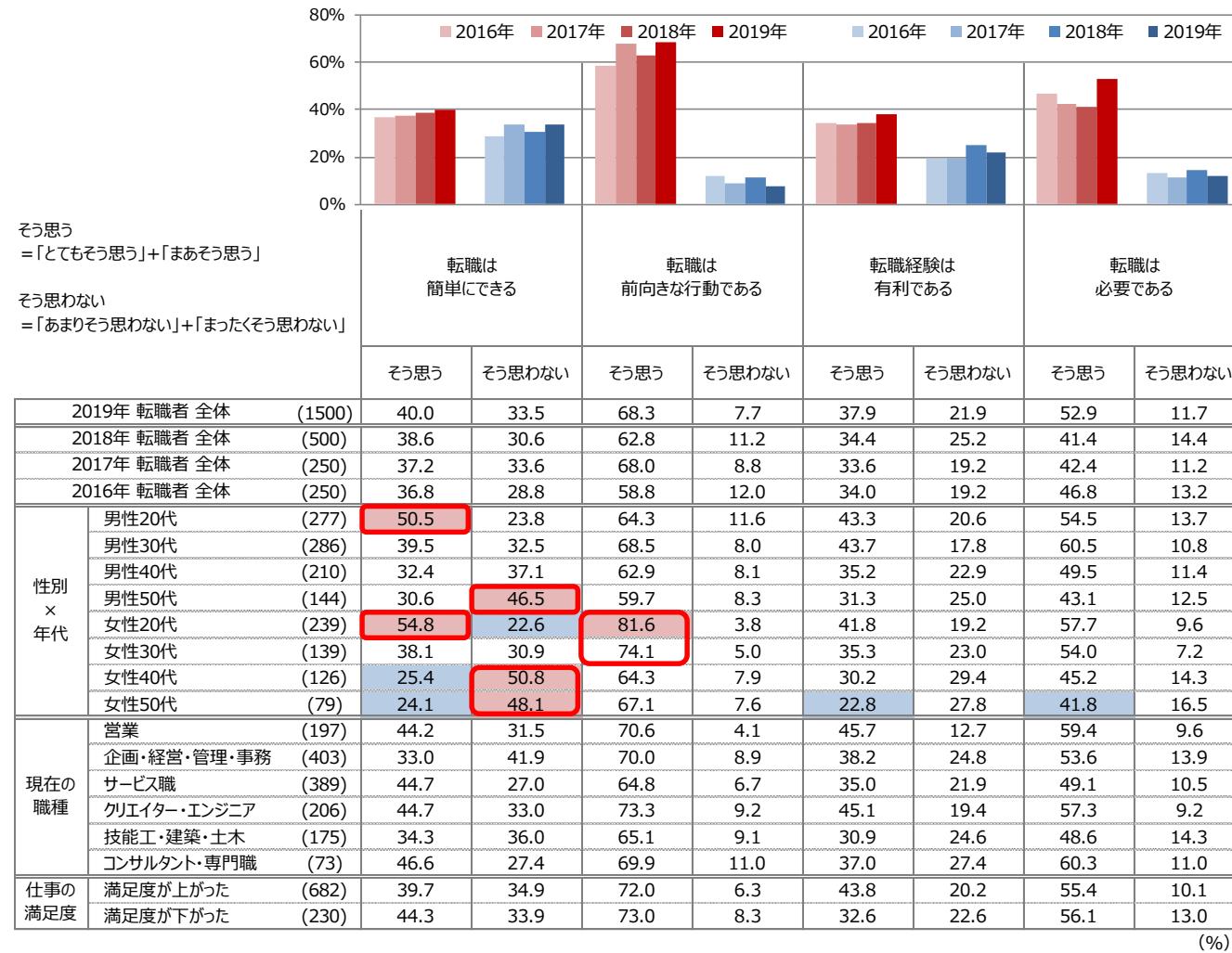
- 今後の仕事に関して、全体では「自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かして、今の会社で働きたい」「自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かせるなら、今の会社にこだわらない」いずれにも肯定的な意見が多い。男性30代～50代では「今の会社で働きたい」が「今の会社にこだわらない」より高く、男女ともに20代では「今の会社にこだわらない」が「今の会社で働きたい」より高い。
- 職種別にみると、『技能工・建築・土木』では「今の会社の経営層に加わりたい」に対して特に否定的。
- 転職後仕事の満足度が上がった人は、「昇進の有無に関わらず、定年まで今の会社で勤めあげたい」「自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かして、今の会社で働きたい」に特に肯定的。

Q. 仕事・転職に関するあなたの考え方として、あてはまるものをお選びください。



- 転職に関して、全体では「転職は前向きな行動である」に肯定的な意見が7割弱。女性20代～30代で特に肯定的に捉えられている。
- 男女ともに20代では「転職は簡単にできる」に、半数以上が肯定的。一方、男性50代、女性40代～50代では「転職は簡単にできる」に否定的。若年層と高齢層で、転職のしやすさへの印象は逆転する。

Q. 仕事・転職に関するあなたの考え方として、あてはまるものをお選びください。



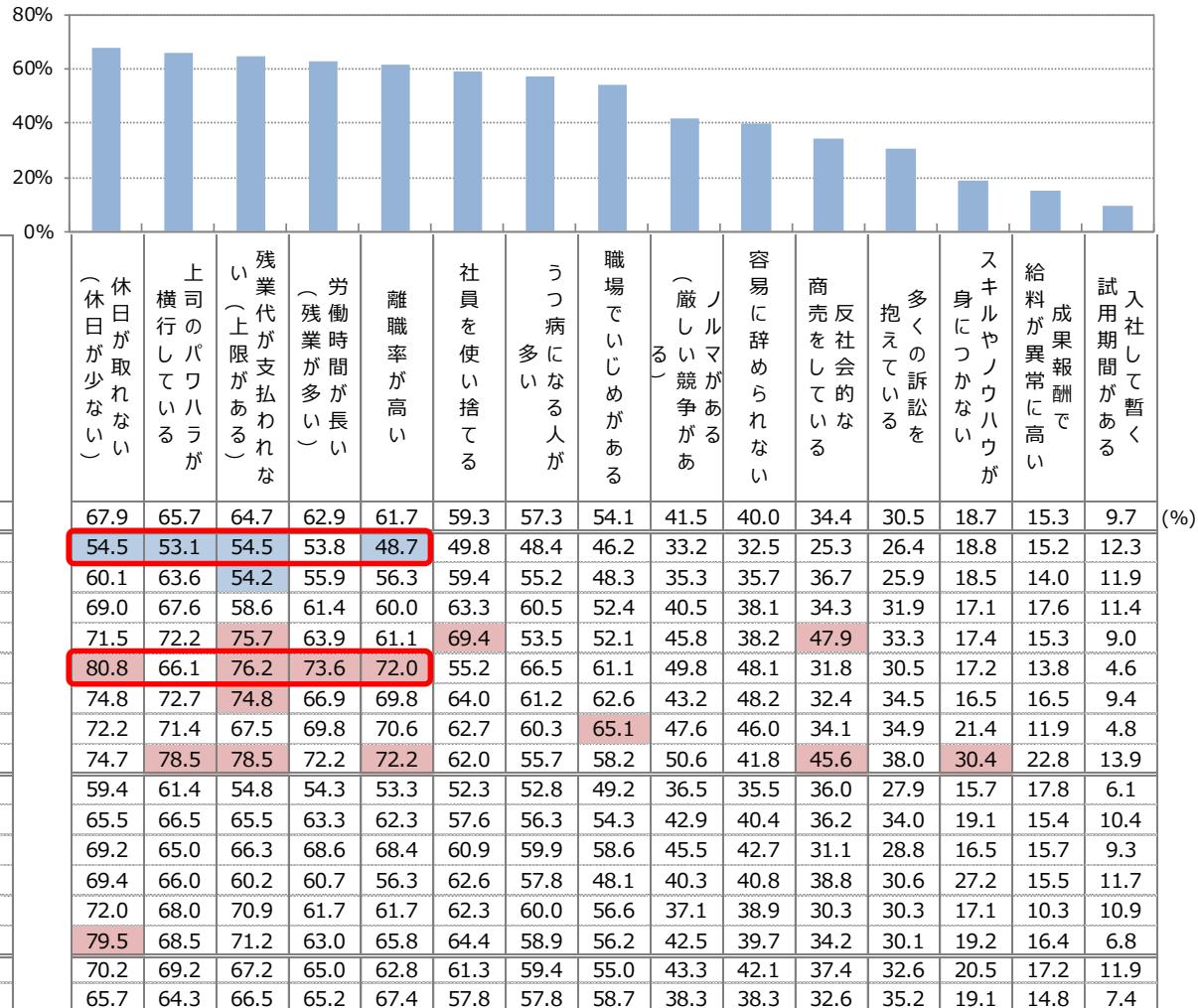
3-22. ブラック企業への応募取り止め経験／ブラック企業イメージ

- ブラック企業という評判での応募取り止め経験は「ある」が6割弱。男性20代～30代、女性20代で「ある」が6割強とやや多く、若年層の方がブラック企業という評判に敏感と言える。
- ブラック企業のイメージとしては「休日が取れない」「上司のパワハラが横行している」「残業代が支払われない」が上位に挙げられた。女性20代は高めのスコアになる項目が多く、一方、男性20代では低めのスコアになる項目が多い。同じ20代であっても、女性は待遇・環境に問題があるのでブラック企業である、という認識にやや繋がりやすい。

Q. ブラック企業という評判を聞いて、企業への応募をやめた事がありますか。

Q. あなたがイメージする「ブラック企業」とは、どのような企業ですか。

		ある	ない
2019年 転職者 全体	(1500)	57.3	42.7
性別 × 年代	男性20代	(277)	61.4
	男性30代	(286)	62.9
	男性40代	(210)	50.5
	男性50代	(144)	49.3
	女性20代	(239)	62.3
	女性30代	(139)	58.3
	女性40代	(126)	51.6
	女性50代	(79)	48.1
現在の 職種	営業	(197)	60.4
	企画・経営・管理・事務	(403)	64.8
	サービス職	(389)	53.7
	クリエイター・エンジニア	(206)	54.4
	技能工・建築・土木	(175)	53.1
	コンサルタント・専門職	(73)	49.3
	満足度	満足度が上がった	(682)
仕事の満足度	満足度が下がった	(230)	57.8
		40.8	42.2



3-23.退職代行サービスの利用経験／利用（意向）理由

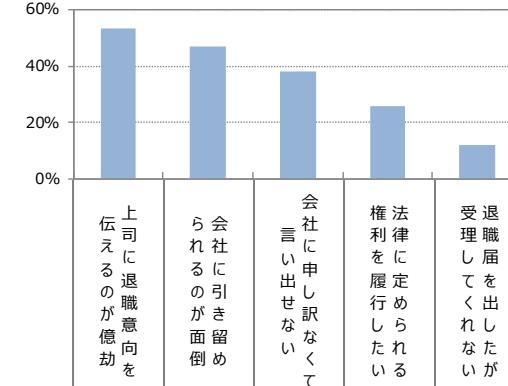
- 退職代行サービスの利用経験者は5.0%。利用経験・利用意向ありの合計が25.7%。男性20代～30代で利用経験者が多い。
- 退職代行サービスの利用（意向）理由としては「上司に退職意向を伝えるのが億劫」が最も多く半数を超えた。次いで「会社に引き留められるのが面倒」。
- 職種別にみると、『クリエイター・エンジニア』で「会社に引き留められるのが面倒」が高い。

Q. 退職代行サービスの利用について、あてはまるものをお選びください。

Q. 退職代行サービスを利用しようと思う（利用した）
理由としてあてはまるものすべてをお選びください。

		利用経験あり + 利用意向あり の割合 (%)								
		0%	20%	40%	60%	80%	100%			
性別 × 年代	2019年 転職者 全体	(1500)	5.0	14.1	6.6	54.5	19.9	73.5	(385)	53.5
	男性20代	(277)	9.4	18.8	5.1	45.5	21.3	73.6	(92)	54.3
	男性30代	(286)	8.4	17.8	8.0	48.6	17.1	74.8	(98)	49.0
	男性40代	(210)	4.3	11.0	7.6	60.5	16.7	75.7	(48)	50.0
	男性50代	(144)	2.8	9.0	8.3	56.9	22.9	68.8	(29)	34.5
	女性20代	(277)	2.9	16.3	6.7	56.1	18.0	75.3	(92)	64.5
	女性30代	(286)	2.2	9.4	5.8	64.0	18.7	75.5	(98)	45.8
	女性40代	(210)	1.6	11.9	4.0	57.1	25.4	70.6	(48)	63.6
現在の 職種	女性50代	(144)	-	6.3	6.3	60.8	26.6	67.1	(29)	90.0
	営業	(197)	5.6	13.2	6.6	57.9	16.8	76.6	(50)	38.0
	企画・経営・管理・事務	(403)	5.5	16.9	5.5	54.1	18.1	76.4	(112)	58.0
	サービス職	(389)	5.1	14.4	7.7	49.4	23.4	68.9	(106)	56.6
	クリエイター・エンジニア	(206)	5.8	18.9	4.4	56.8	14.1	81.6	(60)	53.3
	技能工・建築・土木	(175)	2.9	7.4	8.0	56.6	25.1	66.9	(32)	56.3
	コンサルクト・専門職	(73)	6.8	8.2	4.1	63.0	17.8	78.1	(14)	42.9
仕事の 満足度	満足度が上がった	(682)	5.7	12.9	6.0	54.8	20.5	73.5	(168)	54.2
	満足度が下がった	(230)	2.6	17.0	8.3	53.5	18.7	73.0	(64)	57.8

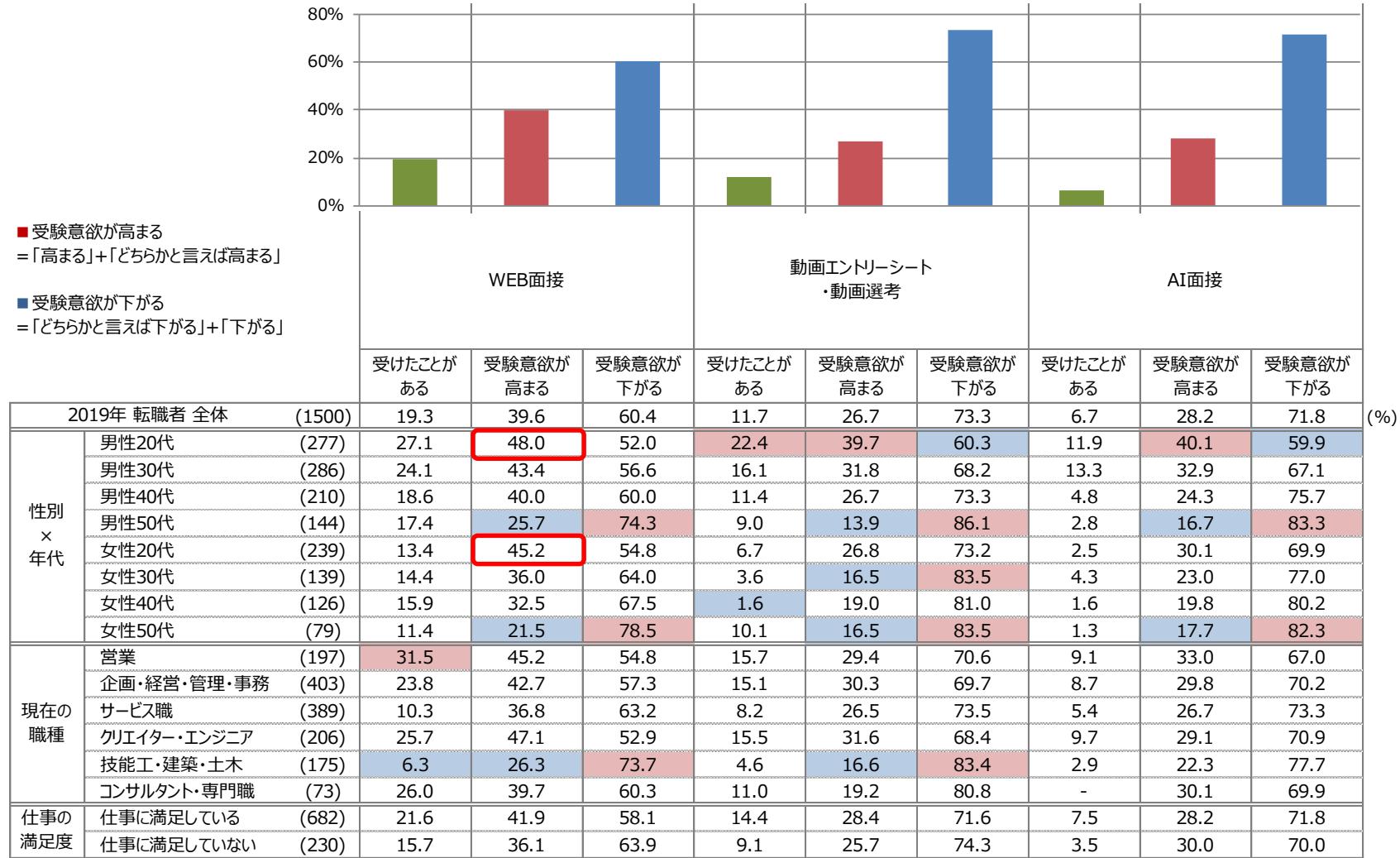
- 退職代行サービスがあることを知っていて、利用したことがある
- 退職代行サービスがあることを知っていて、今後は利用してみたい
- 退職代行サービスがあることを知らなかったが、今後は利用してみたい
- 退職代行サービスがあることを知っていたが、利用しようとは思わない
- 退職代行サービスがあることを知らなかったが、利用したいとは思わない



3-24.新しい面接・選考手法の受験経験／受験意欲への影響

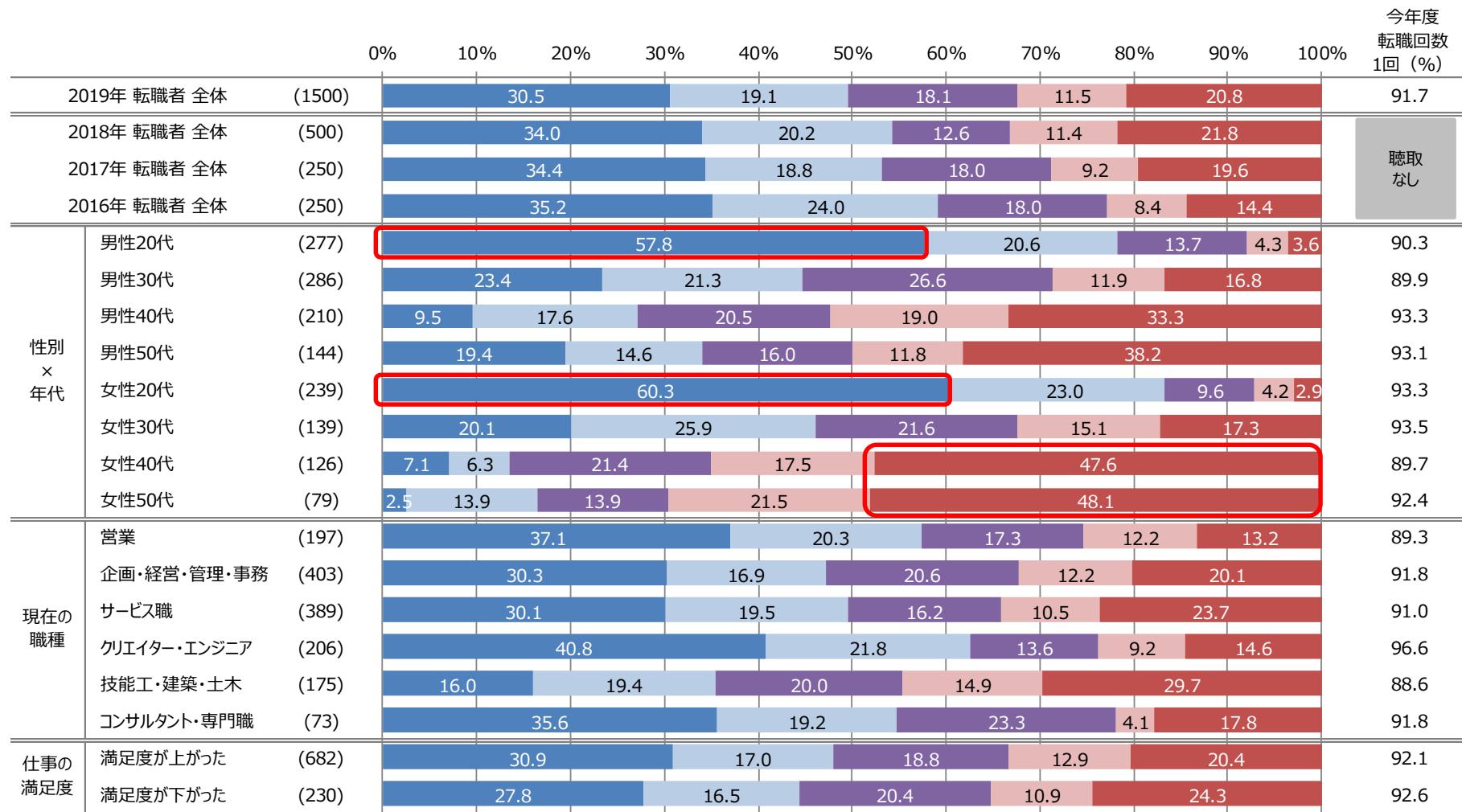
- 新しい面接・選考手法の受験経験としては「WEB面接」は2割弱、「動画エントリーシート・動画選考」は1割強、「AI面接」は1割未満といずれもまだ経験者は少ない。
- 「動画エントリーシート・動画選考」、「AI面接」では「受験意欲が高まる」は3割弱に留まった。一方、「WEB面接」は「受験意欲が高まる」が4割弱となり、他の手法よりもやや前向きに捉えられている。特に20代では「受験意欲が高まる」が半数近くとなった。

Q. これまでの転職活動において、以下のような面接・選考を受けたことがありますか。
Q. 企業において以下の面接・選考手法を提示された場合、「あなたの受験意欲」に何らかの影響を及ぼしますか。あてはまるものをそれぞれお選びください。



- 転職回数「1回」が3割。今年度の転職回数は1回が9割を超える。
- 男女とも20代では「1回」が6割前後と多数を占める。女性40代～50代ではほとんどが転職を複数回経験しており、半数近くが「5回以上」となった。

Q. あなたがこれまでに転職した回数と2019年に転職した回数をそれぞれお選びください。



1回

2回

3回

4回

5回以上