

---

# 中途採用状況調査（2019年）

---

2020年2月 株式会社マイナビ 社長室 リサーチ&マーケティング部

---

■ 転載・引用につきまして

レポートの著作権は、株式会社マイナビが保有します。レポートの内容を転載・引用する場合には、出所として

・弊社名（株式会社マイナビ）※株式会社は省略可

・調査名称

・調査時期

を明記してご利用ください。

ex)

株式会社マイナビ「ベースアップに関する実態調査（2019年5月調査）」によると・・

【転載・引用に関する注意事項】

以下の行為は禁止いたします。

・レポートの一部または全部を改変すること

・本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

※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。

株式会社マイナビ 社長室 リサーチ&マーケティング部

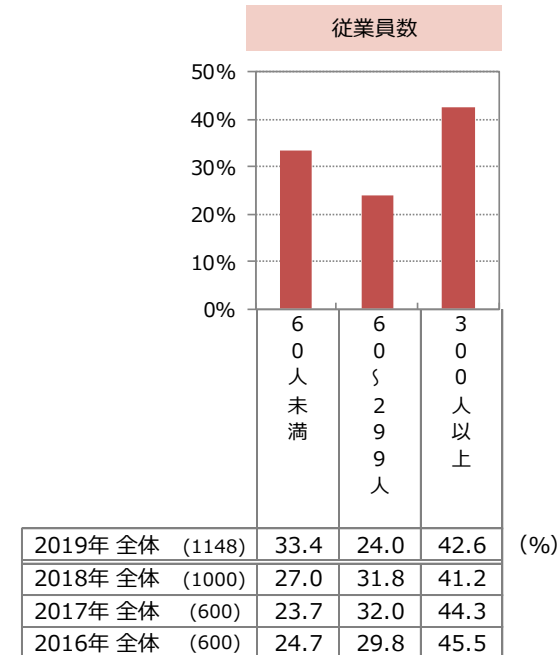
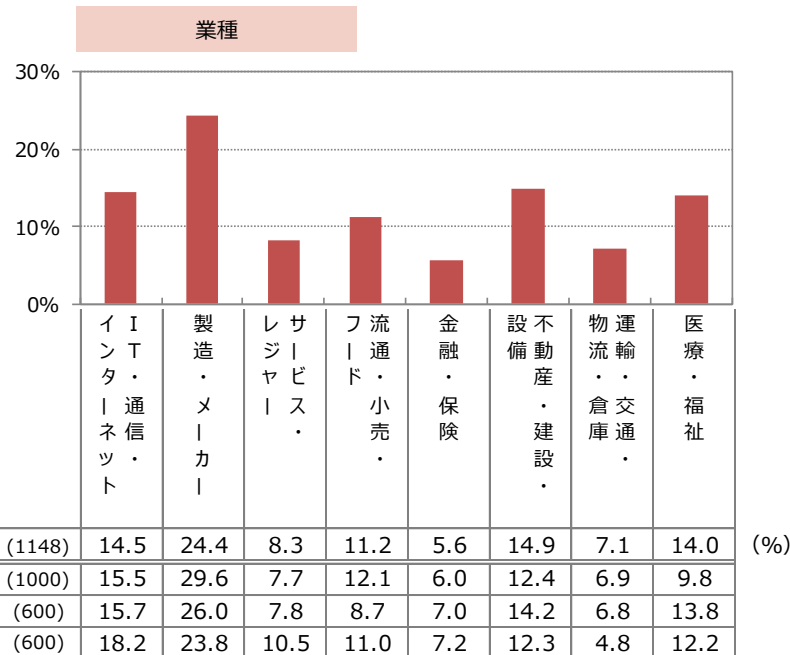
E-mail: myrm@mynavi.jp

## ◇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、ある程度の質も担保した上での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つた割合が高く、今後実施検討の余地がある。
  
- **今後の中途採用の見通しは、「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」。**
  - ・ 2020年の中途採用の見通しは、5割弱が「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」で積極採用の傾向。
  - ・ 業種別では、『運輸・交通・物流・倉庫』が「経験者採用に積極的計」「未経験者採用に積極的計」とともに高く、人材不足の程度が激しいため人材確保への意欲が高い状況にある。

■ **リファラル採用導入は62.9%、アルムナイ採用導入は65.9%。**

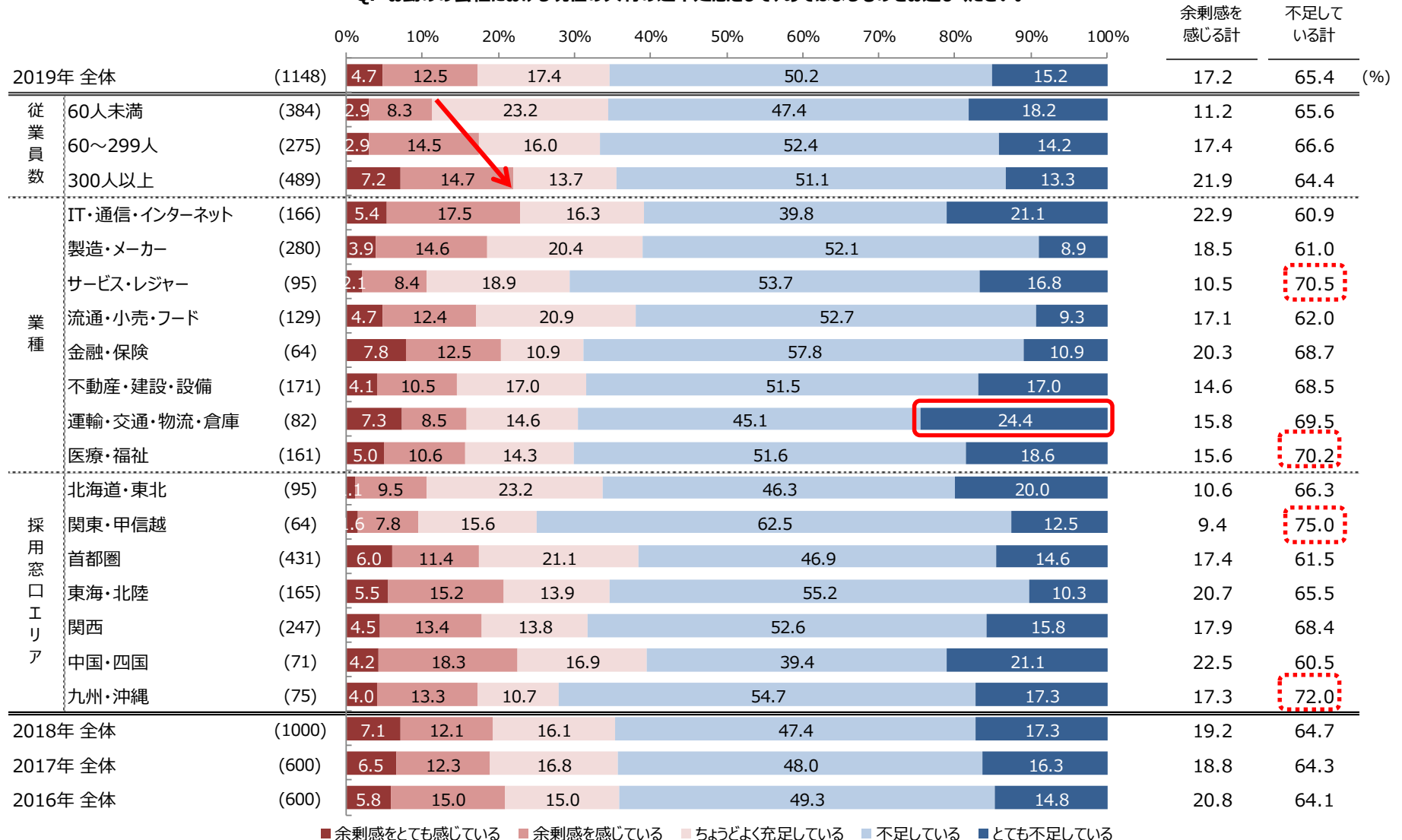
- リファラル採用導入企業のうち、3分の2程度が金銭又は金銭以外でのインセンティブを支給している。
- アルムナイ採用の導入理由では「社内の仕事内容に関する知識や理解があるから」「過去に社内で実績があり、活躍が見込めるから」が上位になった。
- リファラル採用、アルムナイ採用ともに企業規模の大きい企業で導入がより進んでいる傾向にある。

■ **年代別の雇用実績では、正社員・正社員以外ともに30代が最も高く、以降は年代が高くなるにつれて低下する傾向にある。**

- ミドルシニア層採用理由では、正社員・正社員以外、どの年代においても「豊富な経験」がもっとも高い。また、『60代』では他年代に比べ「給与を安く抑えられる」が高くなった。

- 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」が高くなった。
- 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。

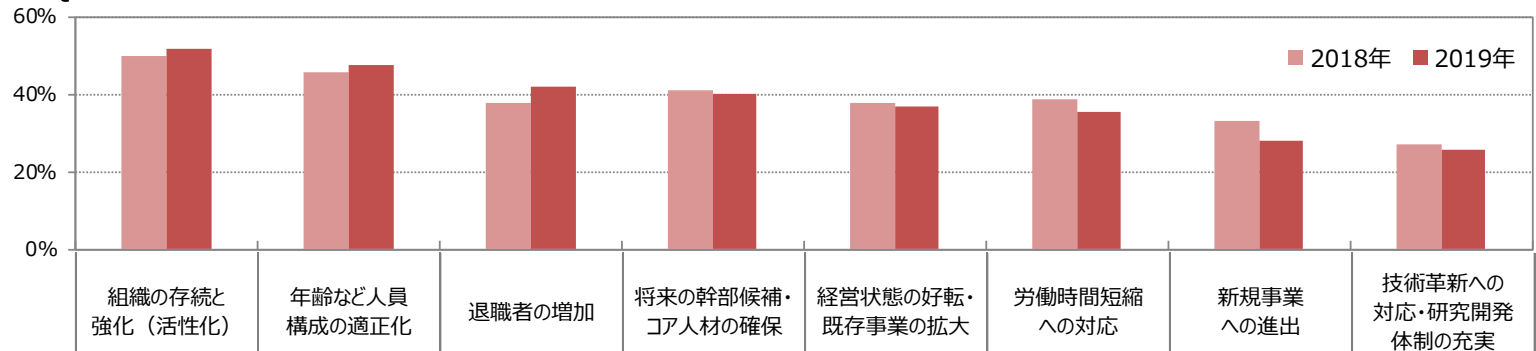
Q. お勤めの会社における現在の人材の過不足感として、あてはまるものをお選びください。



# 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5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。

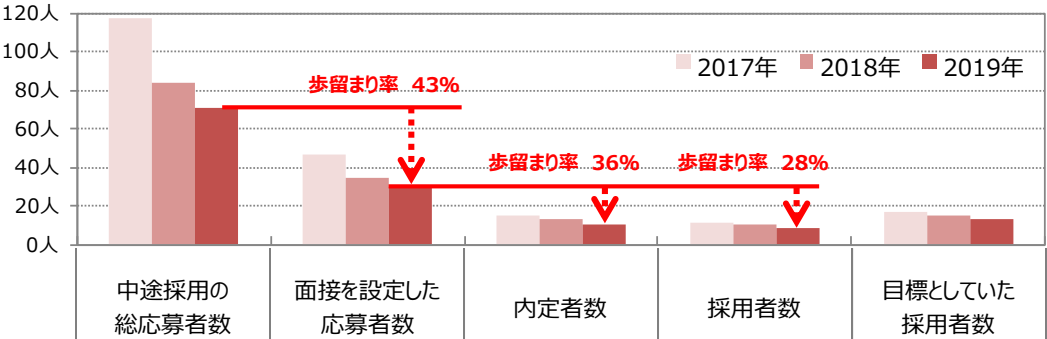


		2019年 全体	(1148)	51.7	47.8	41.9	40.2	36.7	35.7	28.0	25.7	(%)
従業員数	60人未満	(384)	49.5	39.3	35.4	35.4	34.1	27.1	20.3	14.8		
	60～299人	(275)	52.7	47.3	42.9	37.5	35.6	37.5	26.2	19.3		
	300人以上	(489)	52.8	54.8	46.4	45.4	39.3	41.5	35.2	37.8		
業種	IT・通信・インターネット	(166)	57.2	39.2	27.1	48.8	44.0	29.5	27.7	28.3		
	製造・メーカー	(280)	47.5	57.1	38.9	46.4	38.2	34.6	32.5	38.9		
	サービス・レジャー	(95)	47.4	32.6	49.5	41.1	33.7	47.4	25.3	21.1		
	流通・小売・フード	(129)	53.5	41.9	43.4	34.9	39.5	32.6	28.7	20.2		
	金融・保険	(64)	59.4	59.4	35.9	39.1	34.4	39.1	28.1	21.9		
	不動産・建設・設備	(171)	56.1	51.5	36.8	37.4	36.8	33.3	23.4	18.1		
	運輸・交通・物流・倉庫	(82)	45.1	52.4	51.2	36.6	43.9	45.1	25.6	18.3		
	医療・福祉	(161)	49.7	43.5	59.6	29.2	23.0	36.0	28.0	20.5		
採用窓口エリア	北海道・東北	(95)	49.5	48.4	51.6	41.1	29.5	43.2	34.7	20.0		
	関東・甲信越	(64)	51.6	48.4	46.9	39.1	46.9	42.2	25.0	21.9		
	首都圏	(431)	52.0	50.8	39.7	41.1	37.1	33.2	30.6	26.5		
	東海・北陸	(165)	46.1	42.4	39.4	41.2	32.1	39.4	24.2	27.9		
	関西	(247)	54.7	49.8	39.7	38.9	36.4	32.8	28.3	23.1		
	中国・四国	(71)	52.1	33.8	47.9	32.4	36.6	32.4	19.7	29.6		
	九州・沖縄	(75)	54.7	48.0	45.3	44.0	45.3	40.0	22.7	32.0		
2018年 全体		(1000)	49.9	45.7	37.9	41.2	37.7	38.8	33.4	27.2		
2017年 全体		(600)	39.8	39.5	39.5	28.8	29.5	33.7	25.2	22.3		
2016年 全体		(600)	43.3	35.5	35.7	34.5	29.2	31.8	29.7	20.3		

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

- 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た。

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。

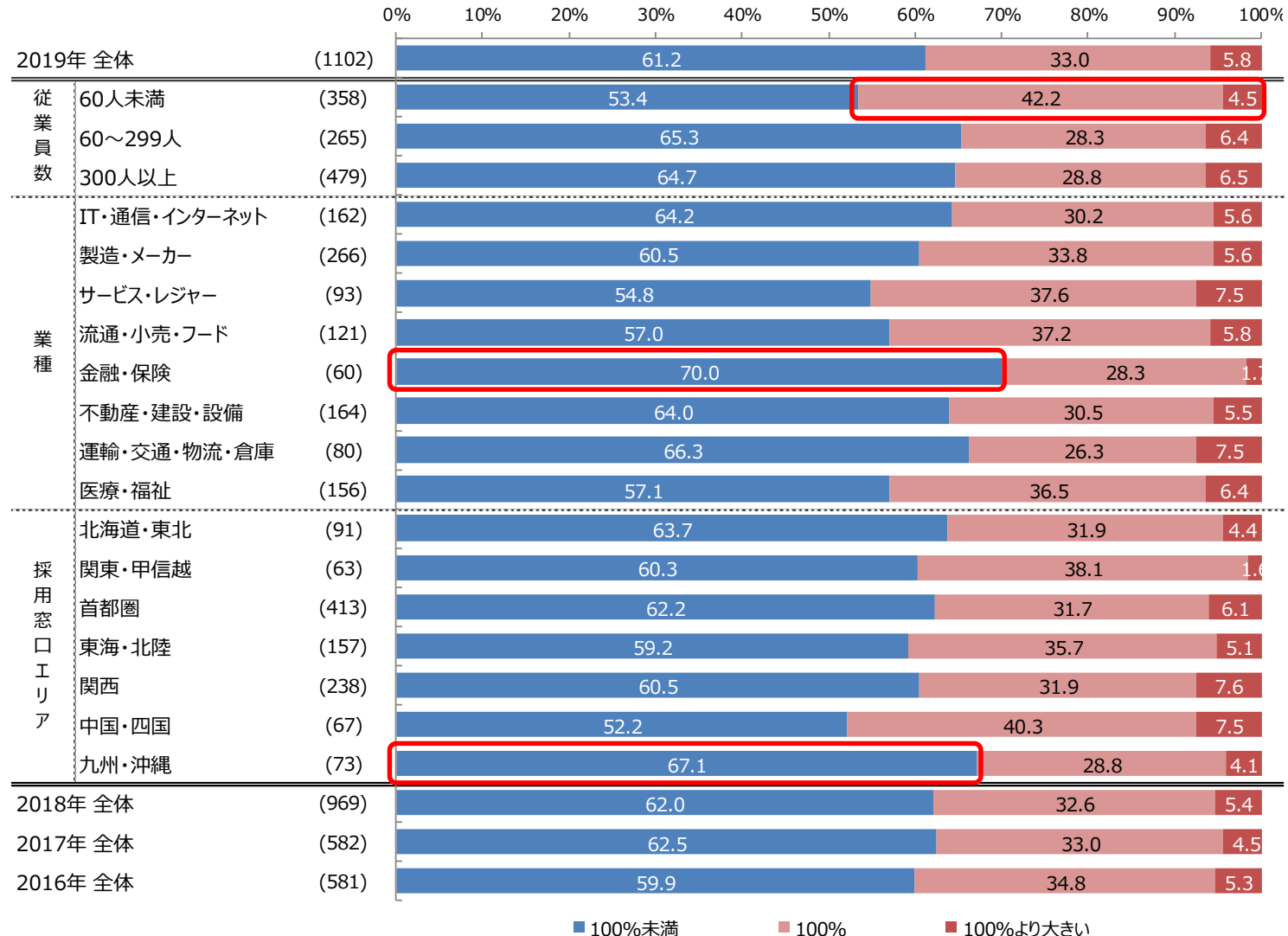


※平均値		中途採用の 総応募者数	面接を設定した 応募者数	内定者数	採用者数	目標としていた 採用者数	目標としていた 採用者数に対する 採用者数の割合
2019年 全体	(1147)	71.1	30.5	11.0	8.6	13.3	64.4
従業員 数	60人未満	(384)	17.2	8.4	2.5	3.3	64.8
	60～299人	(275)	56.6	20.1	6.4	7.8	63.2
	300人以上	(488)	121.8	53.8	20.3	24.3	64.5
業種	IT・通信・インターネット	(166)	83.7	30.6	10.2	15.0	57.6
	製造・メーカー	(280)	80.2	29.6	9.6	10.6	71.3
	サービス・レジャー	(94)	73.8	45.3	20.2	28.9	46.5
	流通・小売・フード	(129)	64.7	29.6	9.4	8.9	76.0
	金融・保険	(64)	86.9	47.2	9.6	7.5	59.3
	不動産・建設・設備	(171)	51.1	17.4	7.7	8.6	74.3
	運輸・交通・物流・倉庫	(82)	90.8	42.4	13.0	10.1	67.1
	医療・福祉	(161)	51.1	25.5	13.2	10.9	71.7
採用 窓口 エリア	北海道・東北	(95)	34.8	20.8	8.7	10.8	61.8
	関東・甲信越	(64)	17.5	11.3	4.4	5.9	64.4
	首都圏	(430)	111.7	40.7	15.7	11.9	62.4
	東海・北陸	(165)	54.1	30.8	8.6	6.7	62.2
	関西	(247)	56.6	28.6	10.1	7.9	75.3
	中国・四国	(71)	37.1	14.9	4.7	4.1	66.8
	九州・沖縄	(75)	48.2	21.7	7.5	6.7	56.2
2018年 全体	(1000)	84.1	34.8	13.5	10.9	15.2	71.9
2017年 全体	(600)	117.3	47.1	15.2	11.8	17.5	67.3
2016年 全体	(600)	*	58.6	12.5	9.3	15.6	59.3

# 採用目標達成状況（目標の採用者数1人以上ベース）

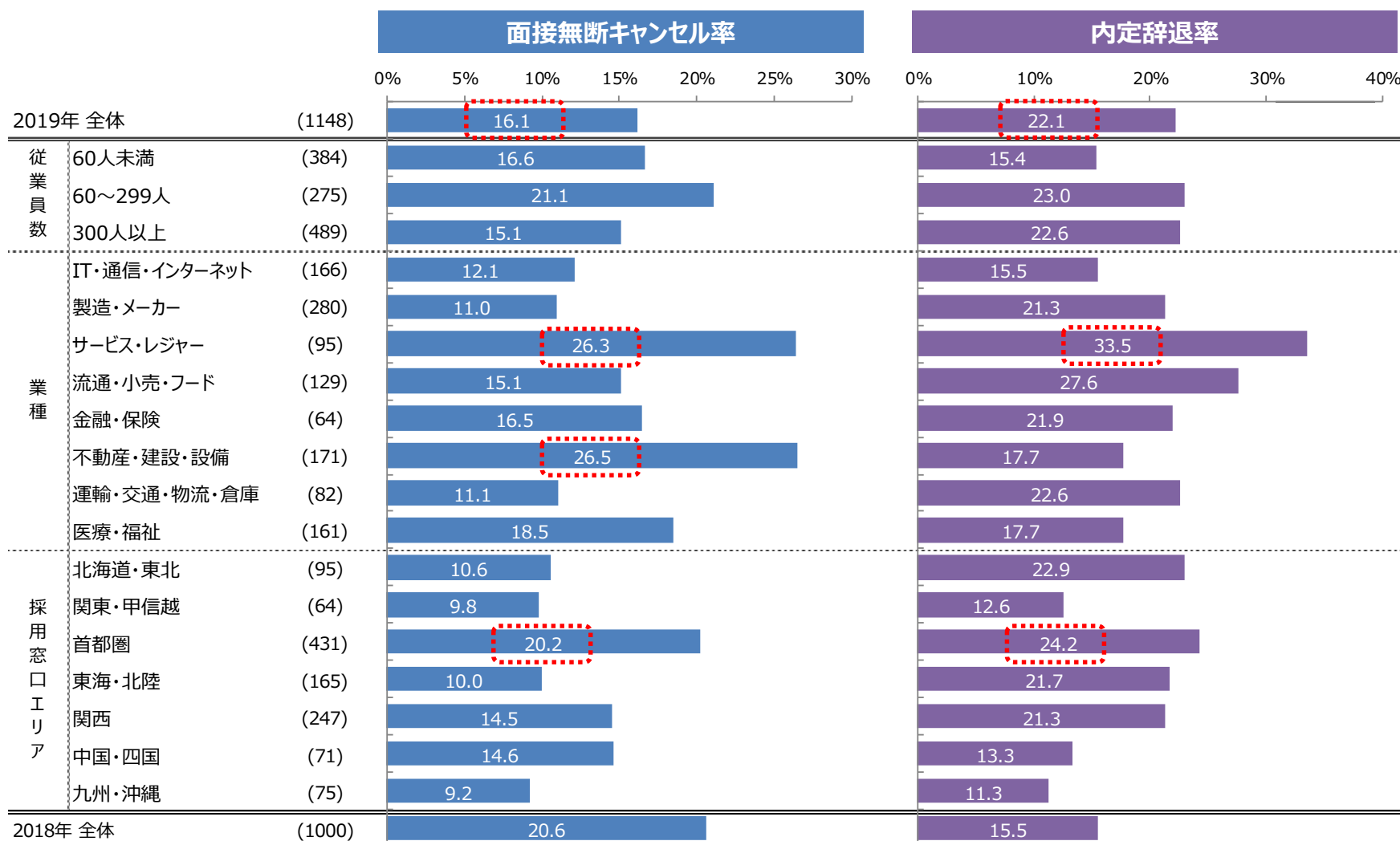
- 採用目標達成状況は、「100%未満」が6割強で、採用目標を達成できなかった企業が多数を占める。
- 業員数別では、『60人未満』で半数近くの会社が採用目標を達成している。
- 業種別では、『金融・保険』で7割が「100%未満」と回答し、目標未達成がもっとも多い業種となった。採用窓口エリア別では、『九州・沖縄』が目標未達成がもっとも多い。

## 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。



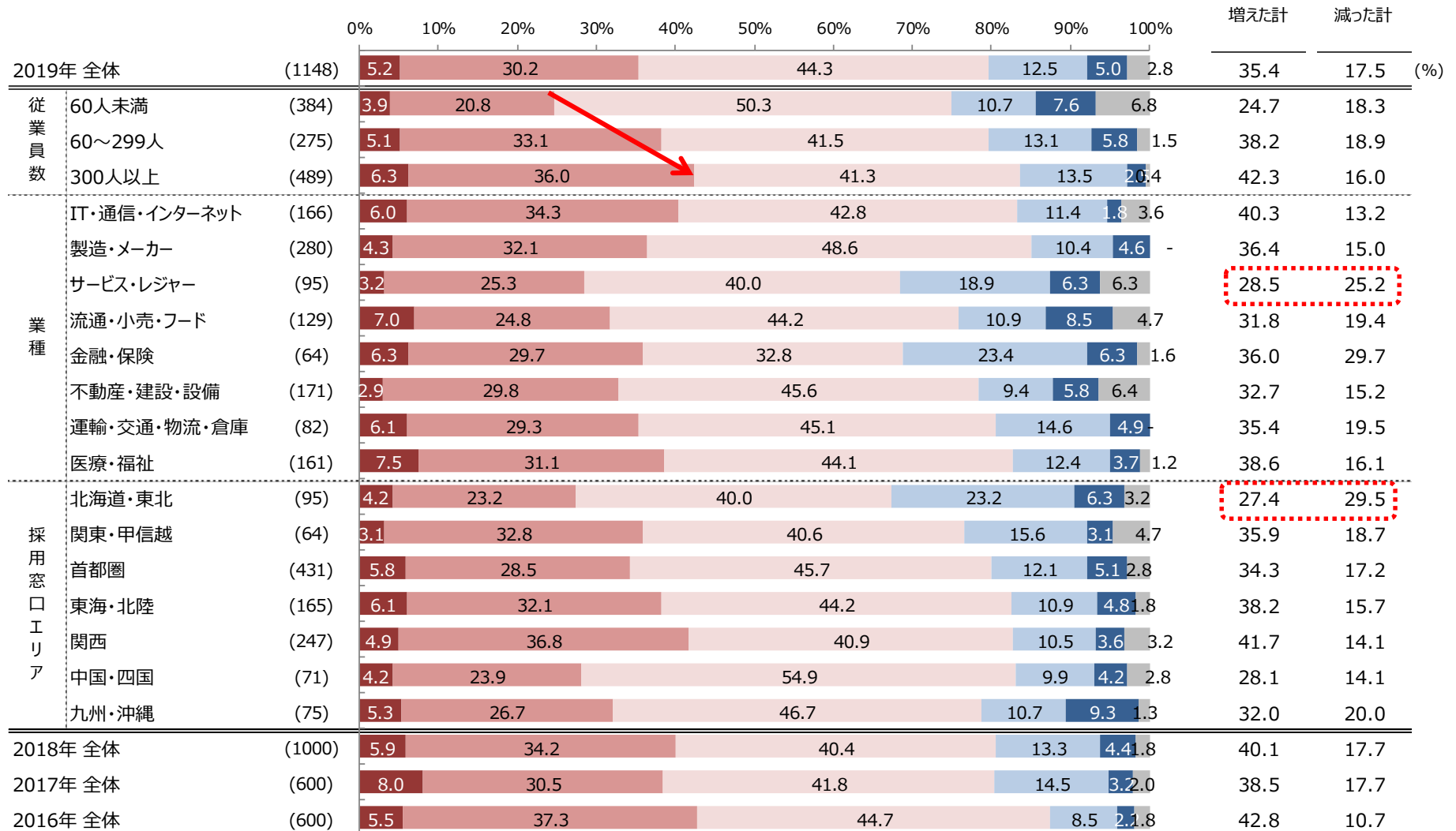
- 面接を設定した応募者のうち、面接を無断でキャンセルした割合は16.1%。業種別では『サービス・レジャー』『不動産・建設・設備』の面接無断キャンセル率の高さが目立つ。エリア別では『首都圏』での面接無断キャンセル率が高い。
- 内定を辞退した割合は22.1%。業界別では『サービス・レジャー』で3割を超える内定辞退率の高さとなった。採用窓口エリア別では『首都圏』での内定辞退率が高くなり、求人数が多く求職者が内定を多く得やすいエリアであることが影響していると思われる。

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。



- 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。
- 業種別の『サービス・レジャー』と採用窓口エリア別の『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。

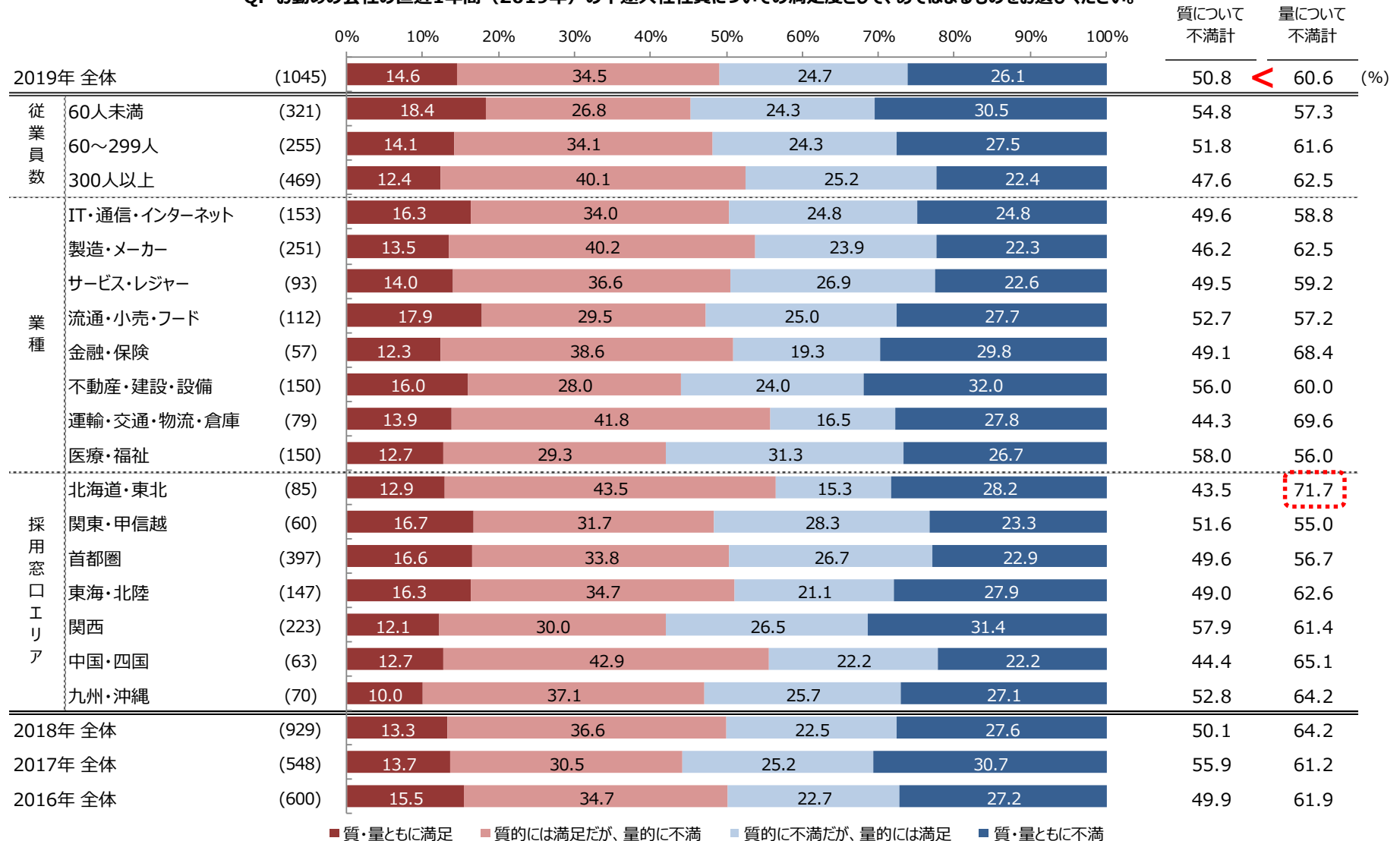


■ 大幅に増えた ■ やや増えた ■ 変わらない ■ やや減った ■ 大幅に減った ■ 前年は中途採用を実施していない

# 中途入社社員についての満足度

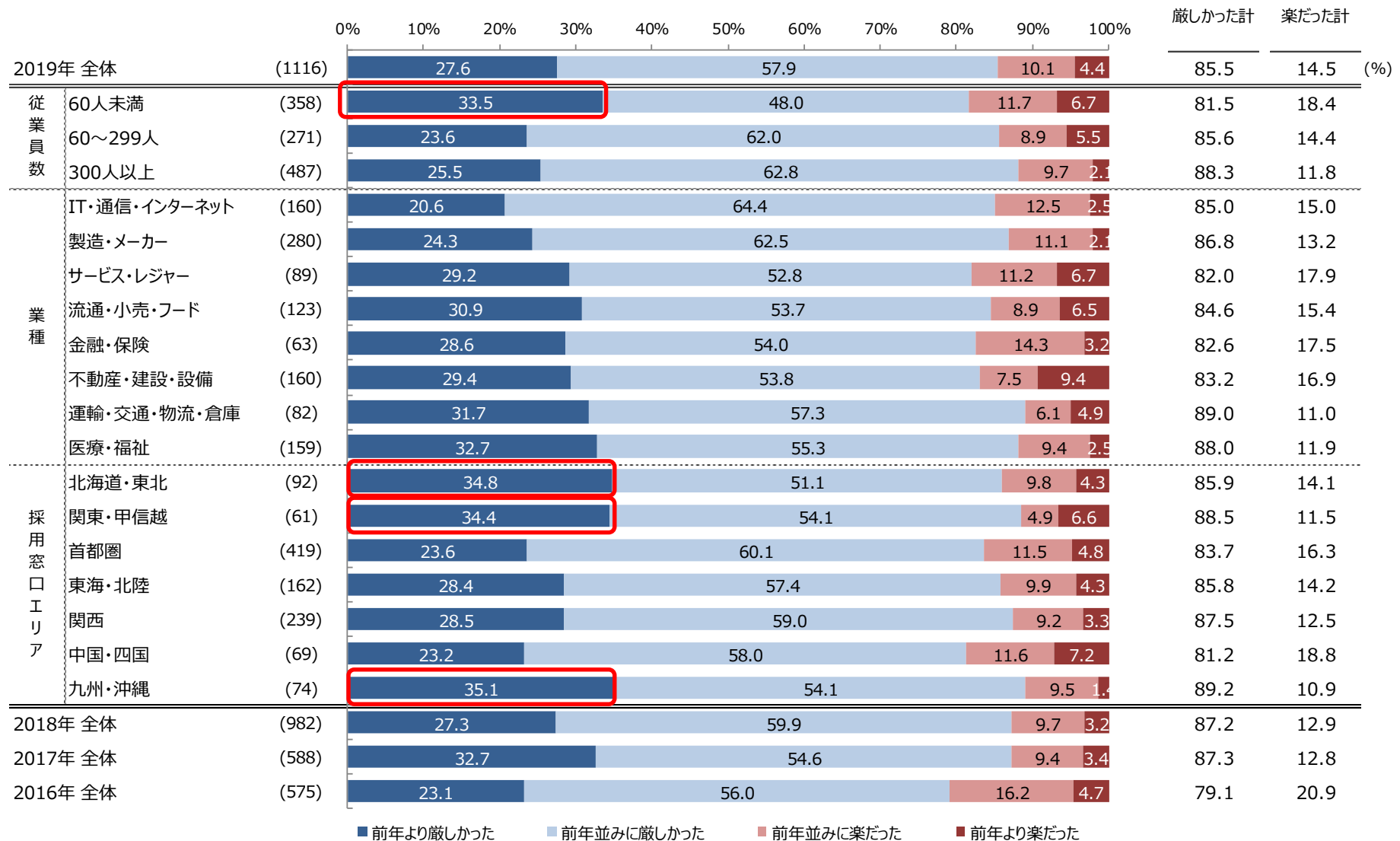
- 中途入社社員についての満足度は「質的には満足だが、量的に不満」がもっとも多く、34.5%。「質・両ともに不満」26.1%を合わせた「量についての不満計」が6割となった。一方、「質についての不満計」は5割で、質よりも量についての不満が多い。
- 採用窓口エリア別では、『北海道・東北』で「量について不満」が7割を超え、中途採用の実績からも分かる通り人手の確保がうまくいっていないことが反映されている。

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。



- 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%と高くなった。
- 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、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。

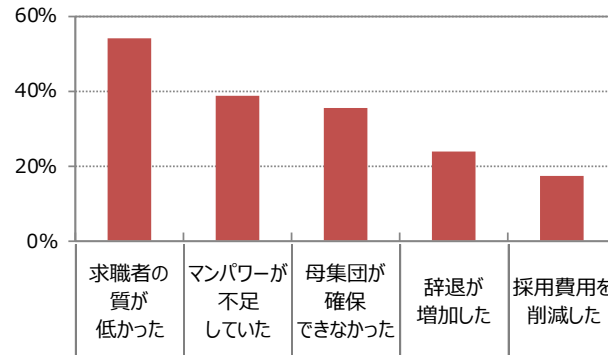


# 中途採用活動の印象の理由

- 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。

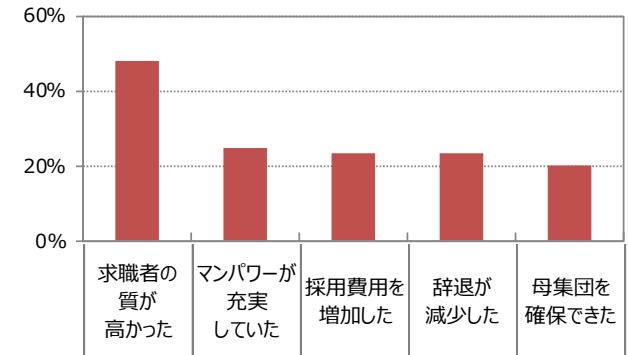
Q. 直近1年間（2019年）において、お勤めの会社の中途採用活動は【●●●】とのことですが、その理由としてあてはまるものをすべてお選びください。

## 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
採用窓口エリア	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
2016年 厳しかった計		(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	
採用窓口エリア	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	
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」が半数を超えもっとも高くなった。
- 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でも量の確保を目指す姿勢を感じられる。

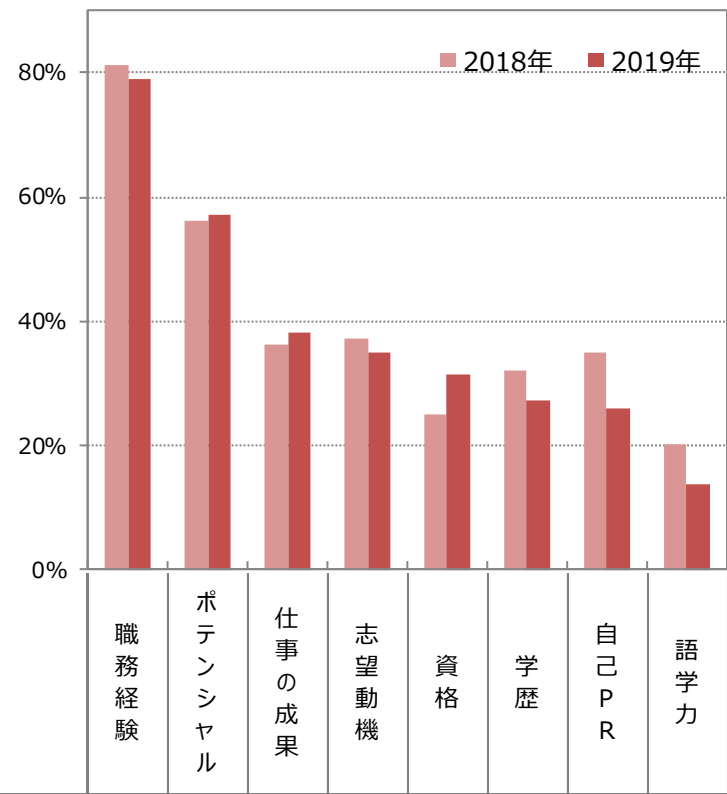
Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の選考基準は、前年（2018年）と比較していかがでしたか。



- 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。

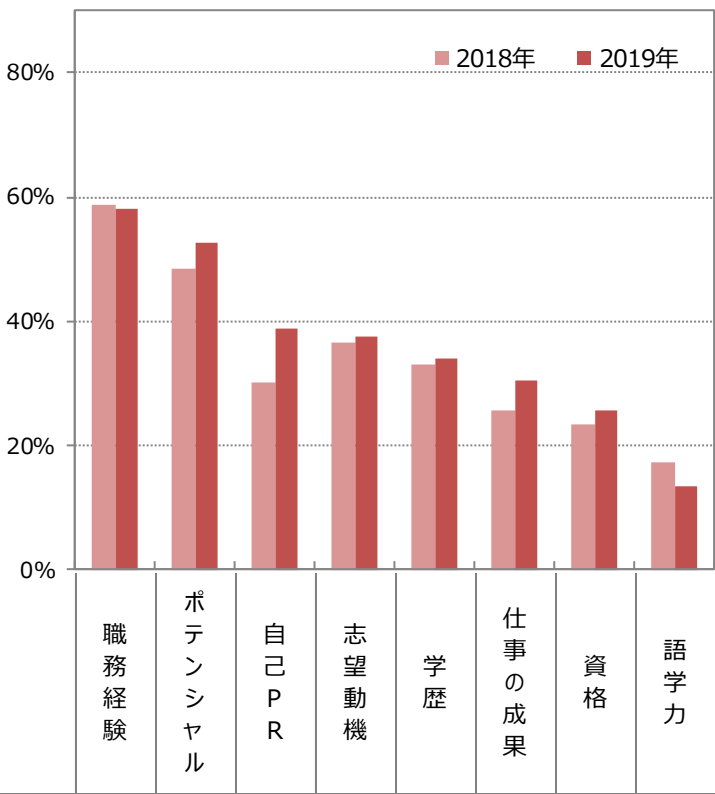
Q. お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2018年）より厳しくしたとのことですが、厳しくした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。

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



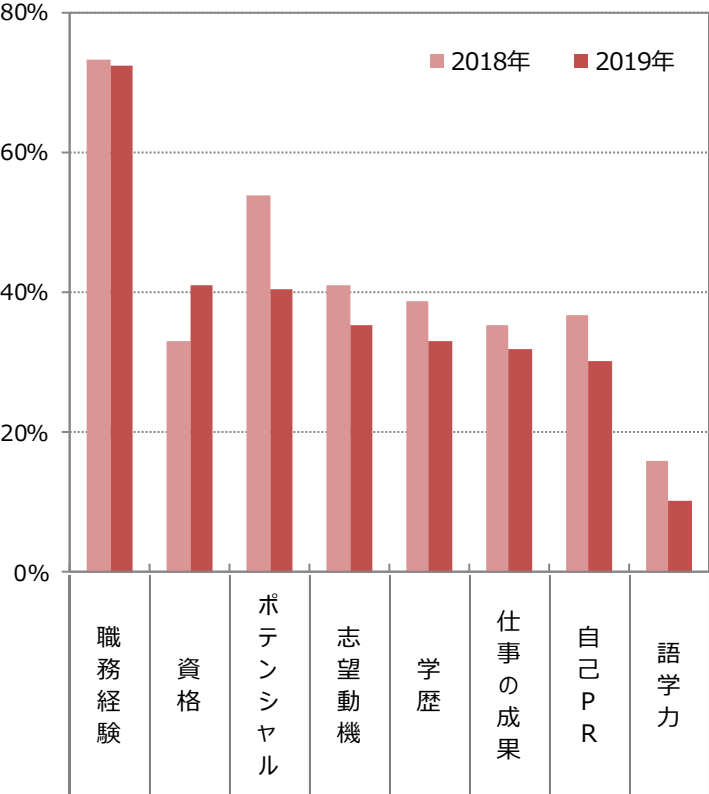
2019年	(165)	58.2	52.7	38.8	37.6	33.9	30.3	25.5	13.3
2018年	(175)	58.9	48.6	30.3	36.6	33.1	25.7	23.4	17.1
2017年	(92)	62.0	50.0	26.1	34.8	41.3	20.7	25.0	14.1
2016年	(94)	59.6	54.3	27.7	29.8	37.2	24.5	21.3	10.6

(%)

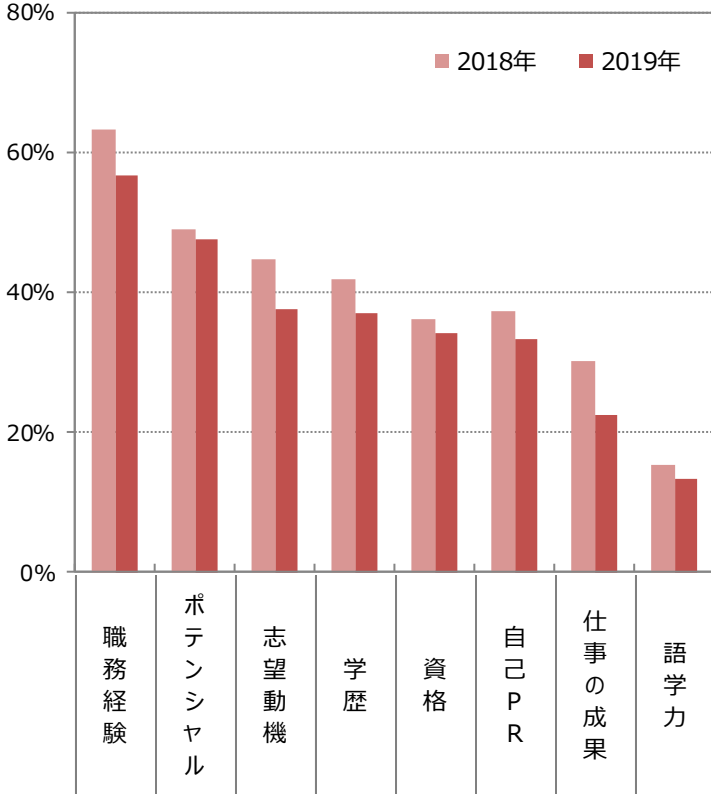
- 経験者採用で甘くした項目は「職務経験」が72.6%と顕著に高い。続いて「資格」「ポテンシャル」がそれぞれ40%程度で並んだ。
- 未経験者採用で甘くした項目も「職務経験」がもっとも高く56.7%、「ポテンシャル」47.7%、「志望動機」37.5%が続いた。

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すべてお選びください。

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

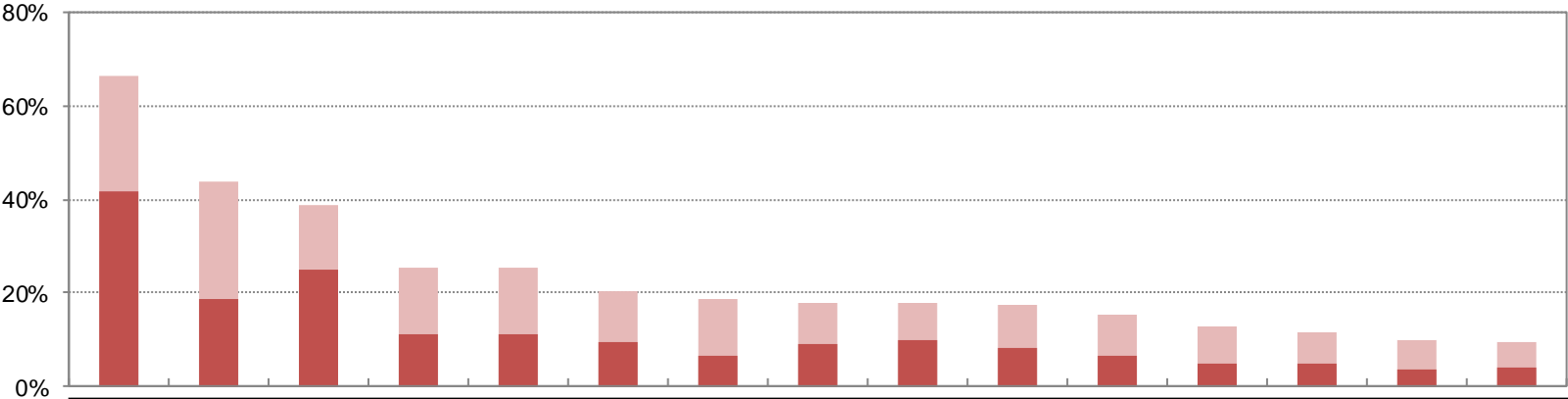
2019年	(261)	56.7	47.5	37.5	37.2	34.1	33.3	22.6	13.4
2018年	(188)	63.3	48.9	44.7	42.0	36.2	37.2	30.3	15.4
2017年	(126)	55.6	42.9	29.4	35.7	26.2	27.0	26.2	10.3
2016年	(105)	44.8	41.9	28.6	39.0	36.2	27.6	22.9	15.2

(%)

# 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。



		転職サイト	職業安定所 （ハローワーク）	人材紹介会社	有料求人情報誌	合同企業説明会 （転職フェア）	縁故（コネ採用）	フリーペーパー	ヘッドハンティング	リファラル採用	リクルーティング ダイレクト	SNS	折込求人誌	オウンドメディア リクルーティング	新聞の求人欄	アルムナイ採用
■ 実施した手法	(1148)	66.6	43.9	38.6	25.6	25.3	20.3	18.9	17.9	17.9	17.5	15.5	12.7	11.8	10.1	9.5
■ 効果があった手法	(1148)	41.8	18.8	25.0	11.2	11.1	9.7	6.6	9.2	9.8	8.4	6.4	4.7	5.1	3.8	4.1
実施した手法のうち、 効果があった手法の割合	(1148)	62.8	42.8	64.8	43.8	43.9	47.8	34.9	51.4	54.7	48.0	41.3	37.0	43.2	37.6	43.2

(%)

# 中途採用で実施した手法詳細

- 業種別では、『サービス・レジャー』『運輸・交通・物流・倉庫』で「フリーペーパー」「有料求人情報誌」の紙媒体が高くなった。
- 採用窓口エリア別では、「職業安定所（ハローワーク）」は『首都圏』で低く、『中国・四国』『九州・沖縄』の地方で高くなる傾向となった。

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。

		転職サイト	職業安定所 (ハローワーク)	人材紹介 会社	有料求人 情報誌	合同企業 説明会 (転職フェア)	縁故 (コネ採用)	フリー ペーパー	ヘッド ハンティング	リファラル 採用	ダイレクトリ クルーティング	S N S	折込求人誌	オウンド メディア リクルーティング	新聞の 求人欄	アルムナイ 採用	(%)
2019年 全体	(1148)	66.6	43.9	38.6	25.6	25.3	20.3	18.9	17.9	17.9	17.5	15.5	12.7	11.8	10.1	9.5	
従業員数	60人未満	(384)	68.5	49.0	23.2	19.3	10.7	19.3	15.9	8.1	9.4	8.6	12.0	10.2	6.8	5.2	5.2
	60～299人	(275)	65.8	47.3	42.2	28.0	29.1	24.0	18.2	17.8	18.9	14.2	13.8	11.6	9.1	5.8	
	300人以上	(489)	65.4	38.0	48.7	29.2	34.6	19.0	21.7	25.8	24.1	26.4	19.2	15.3	14.5	14.9	
業種	IT・通信・インターネット	(166)	66.3	29.5	40.4	19.3	27.1	20.5	10.8	18.1	20.5	15.1	15.1	7.2	11.4	7.8	9.6
	製造・メーカー	(280)	61.4	43.9	45.4	23.9	28.6	19.3	18.2	20.0	16.1	21.8	15.4	13.2	13.2	13.6	11.1
	サービス・レジャー	(95)	71.6	49.5	37.9	35.8	22.1	20.0	30.5	17.9	17.9	12.6	22.1	13.7	16.8	9.5	7.4
	流通・小売・フード	(129)	68.2	45.7	33.3	28.7	20.9	15.5	18.6	10.9	19.4	16.3	21.0	16.3	10.9	7.8	8.5
	金融・保険	(64)	67.2	25.0	46.9	23.4	32.8	12.5	10.9	28.1	23.4	26.6	18.8	9.4	14.1	3.1	6.3
	不動産・建設・設備	(171)	72.5	44.4	26.9	16.4	21.1	22.2	11.1	17.0	10.5	15.8	10.5	8.8	7.0	6.4	7.6
	運輸・交通・物流・倉庫	(82)	64.6	46.3	26.8	36.6	24.4	20.7	30.5	14.6	25.6	12.2	6.1	14.6	11.0	13.4	11.0
	医療・福祉	(161)	65.8	59.6	44.7	31.7	24.8	26.7	27.3	18.6	19.3	17.4	22.4	18.6	11.8	13.7	11.2
採用窓口エリア	北海道・東北	(95)	70.5	50.5	43.2	38.9	33.7	17.9	20.0	17.9	18.9	11.6	16.8	16.8	10.5	17.9	13.7
	関東・甲信越	(64)	73.4	53.1	46.9	23.4	39.1	20.3	20.3	18.8	17.2	15.6	9.4	15.6	15.6	12.5	7.8
	首都圏	(431)	68.0	32.7	37.8	19.3	20.0	20.9	14.2	18.1	18.6	20.6	14.8	10.7	11.6	7.2	8.6
	東海・北陸	(165)	60.6	43.6	33.3	29.7	30.9	16.4	20.6	18.2	13.3	15.8	11.5	14.5	11.5	9.7	10.3
	関西	(247)	68.0	46.6	40.5	25.1	19.8	23.5	19.4	17.0	19.4	15.0	18.2	10.5	10.5	10.5	9.7
	中国・四国	(71)	54.9	57.7	33.8	32.4	28.2	19.7	31.0	14.1	12.7	12.7	14.1	22.5	9.9	16.9	9.9
	九州・沖縄	(75)	66.7	70.7	40.0	33.3	36.0	18.7	26.7	22.7	24.0	25.3	24.0	10.7	17.3	8.0	8.0

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

# 中途採用で効果があった手法詳細

- 業種別では、『不動産・建設・設備』で「転職サイト」が高い。
- 採用窓口エリア別では、実施手法と同様に、『中国・四国』『九州・沖縄』で「職業安定所（ハローワーク）」が高く、効果を感じられている。

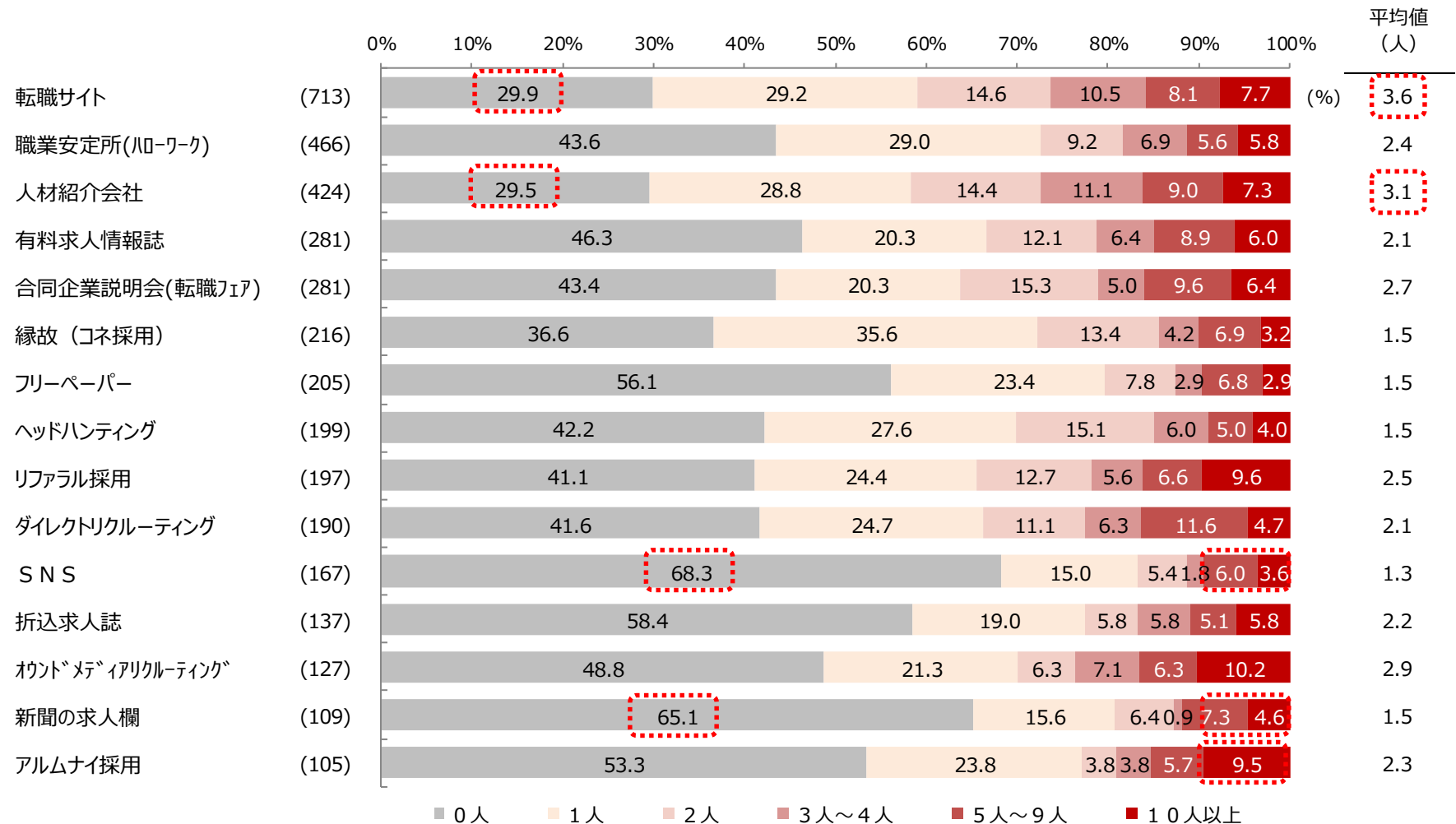
Q. お勤めの会社が直近1年間（2019年）に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、実際に「実施した採用手法」と、その中で「効果があった手法」として、あてはまるものをそれぞれすべてお選びください。

		転職サイト	職業安定所 (ハローワーク)	人材紹介 会社	有料求人 情報誌	合同企業 説明会 (転職フェア)	縁故 (コネ採用)	フリー ペーパー	ヘッド ハンティング	リファラル 採用	ダイレクトリク ルーティング	S N S	折込求人誌	オウンド メディア リクルーティング	新聞の 求人欄	アルムナイ 採用	(%)
2019年 全体	(1148)	41.8	18.8	25.0	11.2	11.1	9.7	6.6	9.2	9.8	8.4	6.4	4.7	5.1	3.8	4.1	
従業員数																	
60人未満	(384)	41.9	21.6	12.8	7.3	3.6	9.9	6.8	4.9	4.2	4.9	4.2	4.4	3.1	1.8	3.4	
60～299人	(275)	39.3	20.4	29.1	13.8	14.2	10.5	7.3	9.8	11.3	5.8	6.5	5.5	4.7	3.6	1.5	
300人以上	(489)	43.1	15.7	32.3	12.9	15.1	9.0	6.1	12.3	13.3	12.5	8.2	4.5	7.0	5.5	6.1	
業種																	
IT・通信・インターネット	(166)	41.0	12.7	28.3	8.4	12.7	9.6	4.2	6.6	11.4	6.0	6.0	3.6	5.4	3.6	4.2	
製造・メーカー	(280)	35.0	20.7	30.4	10.4	13.6	7.9	6.4	10.0	9.6	10.7	5.0	3.2	5.7	5.0	5.0	
サービス・レジャー	(95)	49.5	24.2	20.0	15.8	11.6	9.5	9.5	9.5	8.4	6.3	13.7	4.2	9.5	4.2	3.2	
流通・小売・フード	(129)	43.4	14.0	20.9	14.0	8.5	7.0	5.4	7.0	12.4	7.0	4.7	7.0	5.4	3.1	3.9	
金融・保険	(64)	48.4	9.4	32.8	10.9	12.5	7.8	3.1	14.1	14.1	15.6	10.9	4.7	4.7	1.6	3.1	
不動産・建設・設備	(171)	53.8	18.1	17.0	9.4	8.8	11.7	4.7	11.1	5.3	8.8	2.9	5.3	1.8	2.9	3.5	
運輸・交通・物流・倉庫	(82)	42.7	18.3	13.4	17.1	8.5	9.8	11.0	8.5	13.4	4.9	4.9	6.1	7.3	4.9	2.4	
医療・福祉	(161)	32.9	27.3	29.8	9.9	9.9	13.7	9.9	8.7	8.1	7.5	9.3	5.6	3.7	3.7	5.0	
採用 窓口 エリア																	
北海道・東北	(95)	40.0	23.2	30.5	16.8	20.0	7.4	7.4	8.4	7.4	9.5	10.5	4.2	4.2	5.3	6.3	
関東・甲信越	(64)	32.8	28.1	29.7	7.8	12.5	12.5	3.1	7.8	7.8	6.3	4.7	6.3	7.8	3.1	3.1	
首都圏	(431)	43.9	11.8	25.1	7.7	7.9	10.2	3.9	10.0	10.0	10.2	4.9	3.2	5.8	2.3	4.9	
東海・北陸	(165)	38.2	16.4	22.4	14.5	13.3	8.5	7.9	7.9	7.9	7.3	4.2	7.3	4.8	3.0	3.0	
関西	(247)	44.1	17.8	26.7	13.0	8.5	10.5	9.7	11.3	12.1	6.5	9.3	5.7	3.6	6.9	3.6	
中国・四国	(71)	39.4	35.2	16.9	11.3	14.1	9.9	12.7	8.5	7.0	5.6	5.6	8.5	4.2	7.0	2.8	
九州・沖縄	(75)	42.7	38.7	21.3	14.7	17.3	6.7	5.3	4.0	12.0	9.3	8.0	0.0	6.7	0.0	2.7	
2018年 全体	(1000)	53.0	36.6	37.2	21.9	20.9	20.8	17.3	18.5	*	15.4	12.3	12.8	*	12.5	*	
2017年 全体	(600)	53.0	43.8	38.8	20.0	*	20.0	15.0	18.8	*	13.0	8.5	9.7	*	10.8	*	
2016年 全体	(600)	52.8	43.2	39.2	22.5	*	19.7	16.7	16.3	*	13.0	11.3	13.2	*	11.7	*	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

- 採用手法別採用人数では、『転職サイト』『人材紹介会社』がどちらも平均3人以上となった。採用人数0人の割合も3割程度にとどまり、採用に繋がりがやすい採用手法であると言える。
- 『新聞の求人欄』『SNS』は採用人数が0人の割合も6割超えと高めとなった。

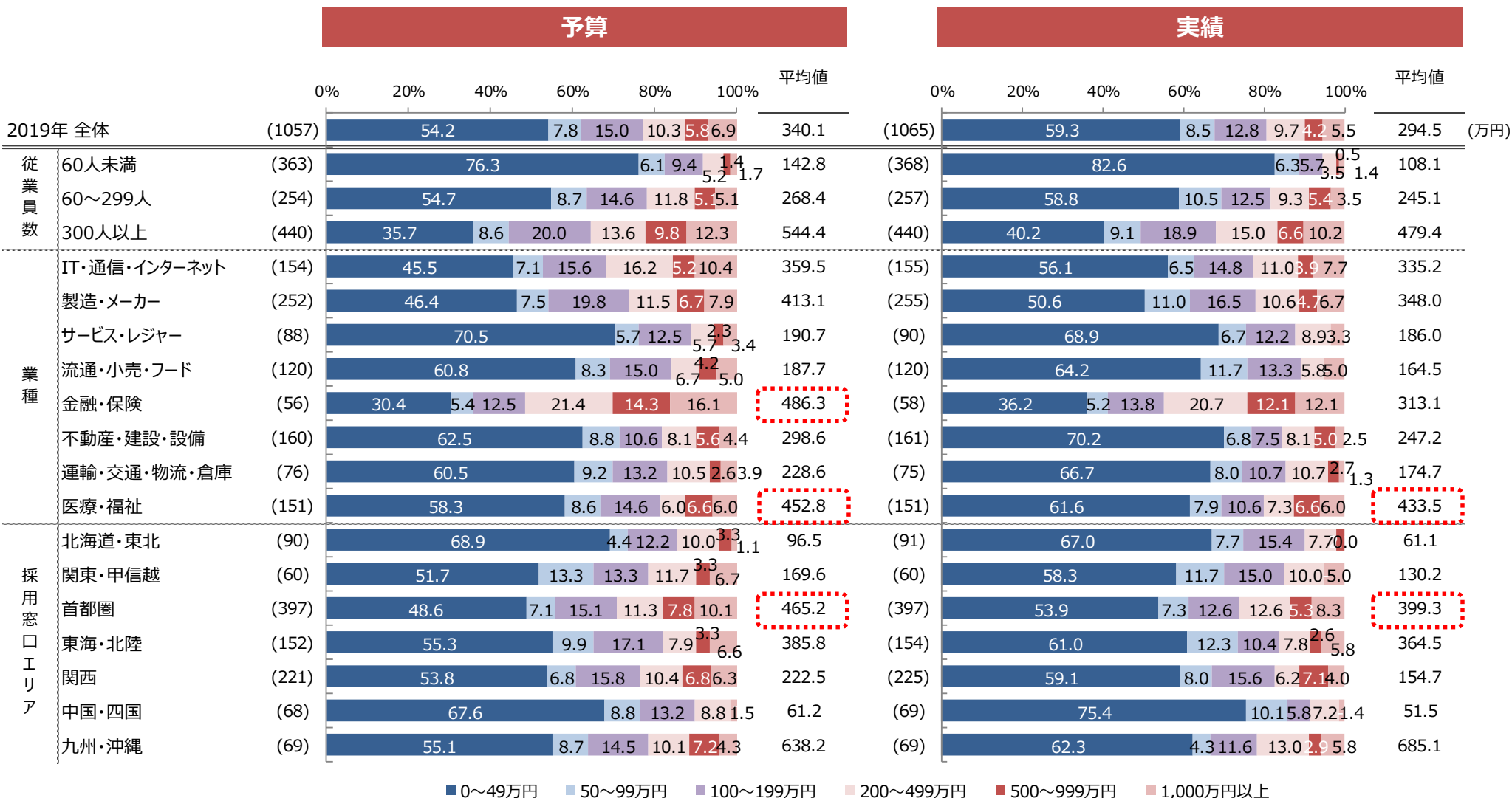
Q. お勤めの会社が直近1年間（2019年）に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、御社の採用実績（●●●名）を、それぞれの手法から何名採用したかをお答えください。



# 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も高いのは『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。

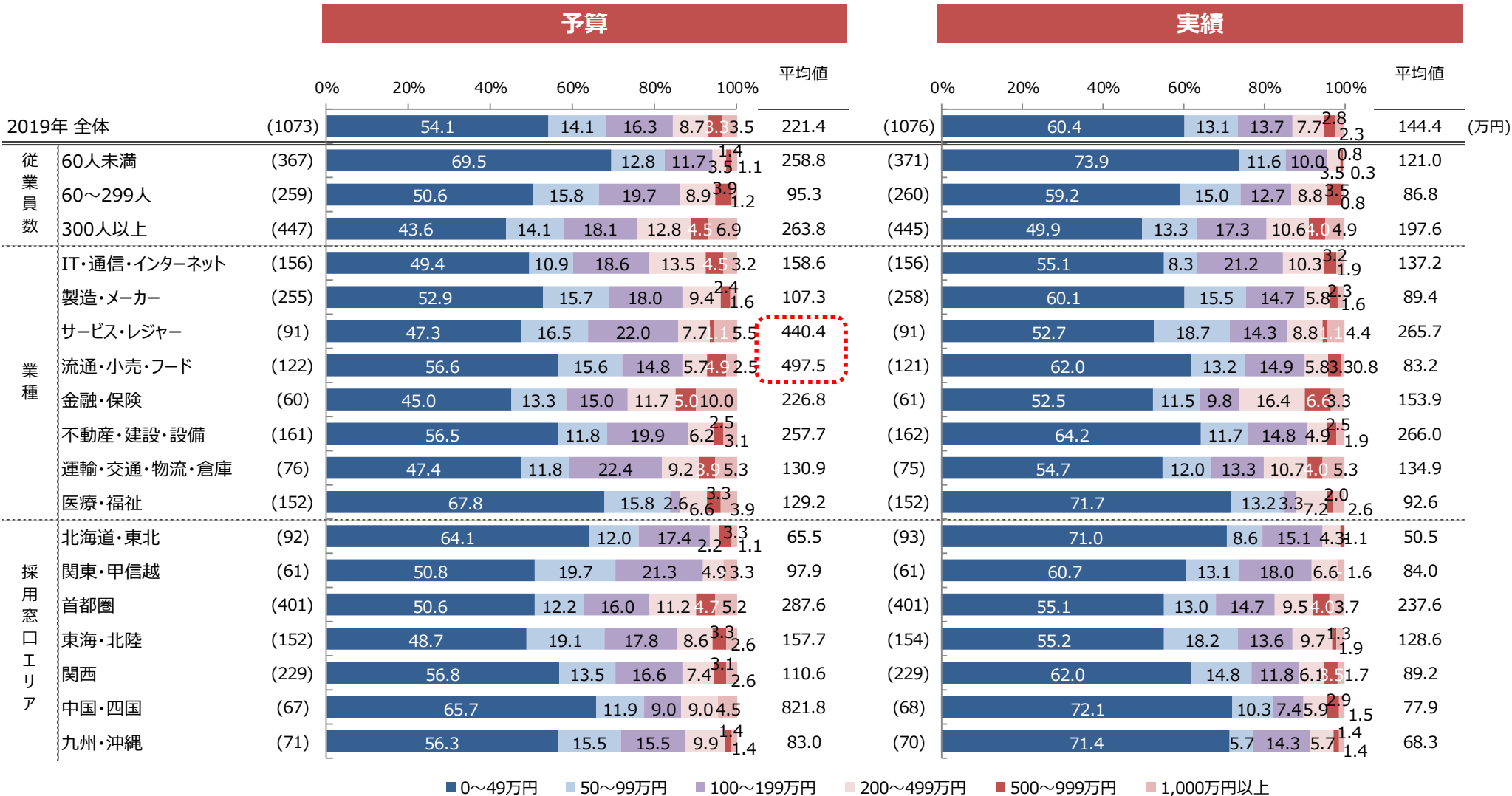
Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



# 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』がもっとも多く、次いで『サービス・レジャー』が高い。

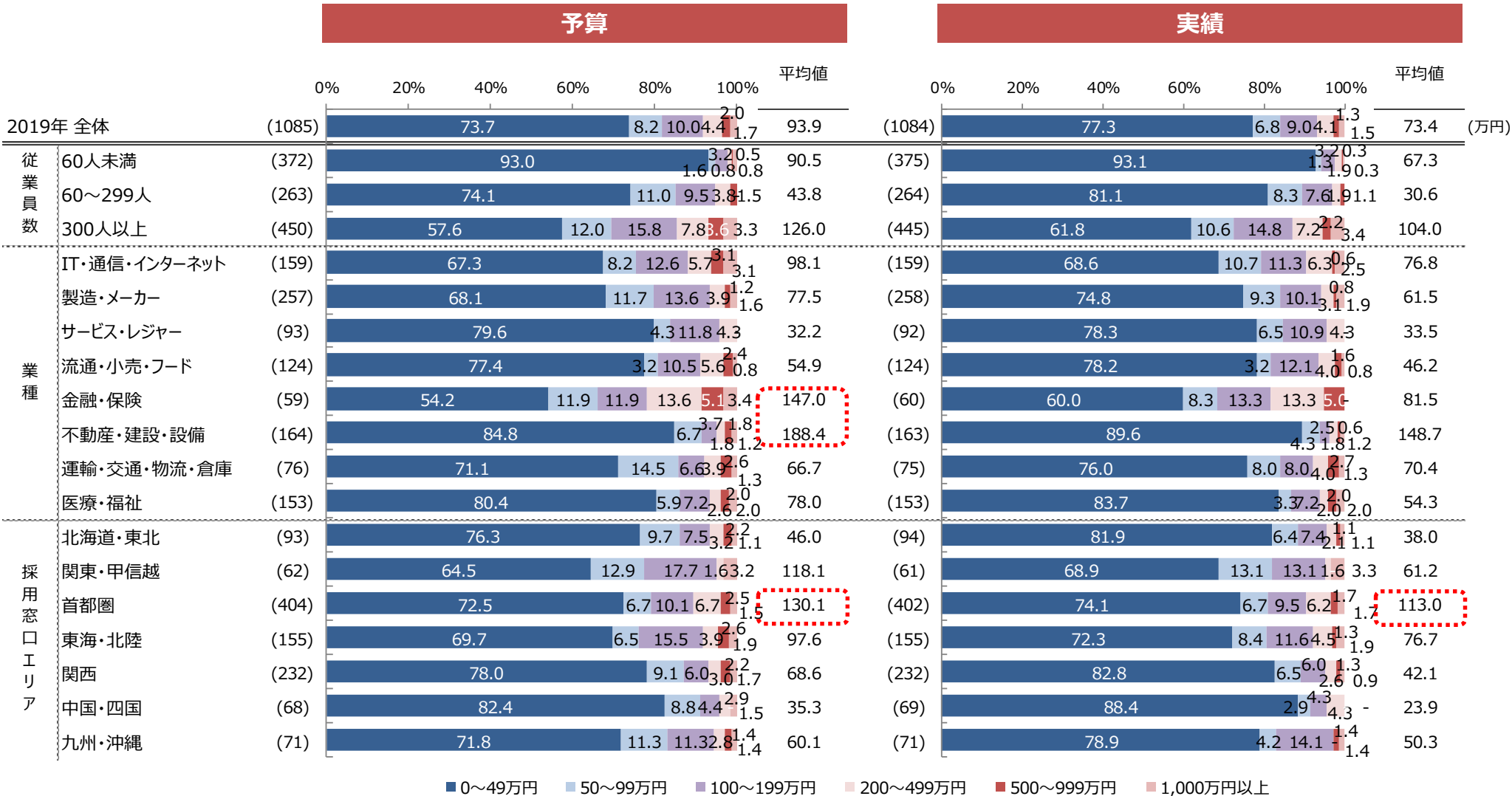
Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



# 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も高いのは『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などが要因と思われる。

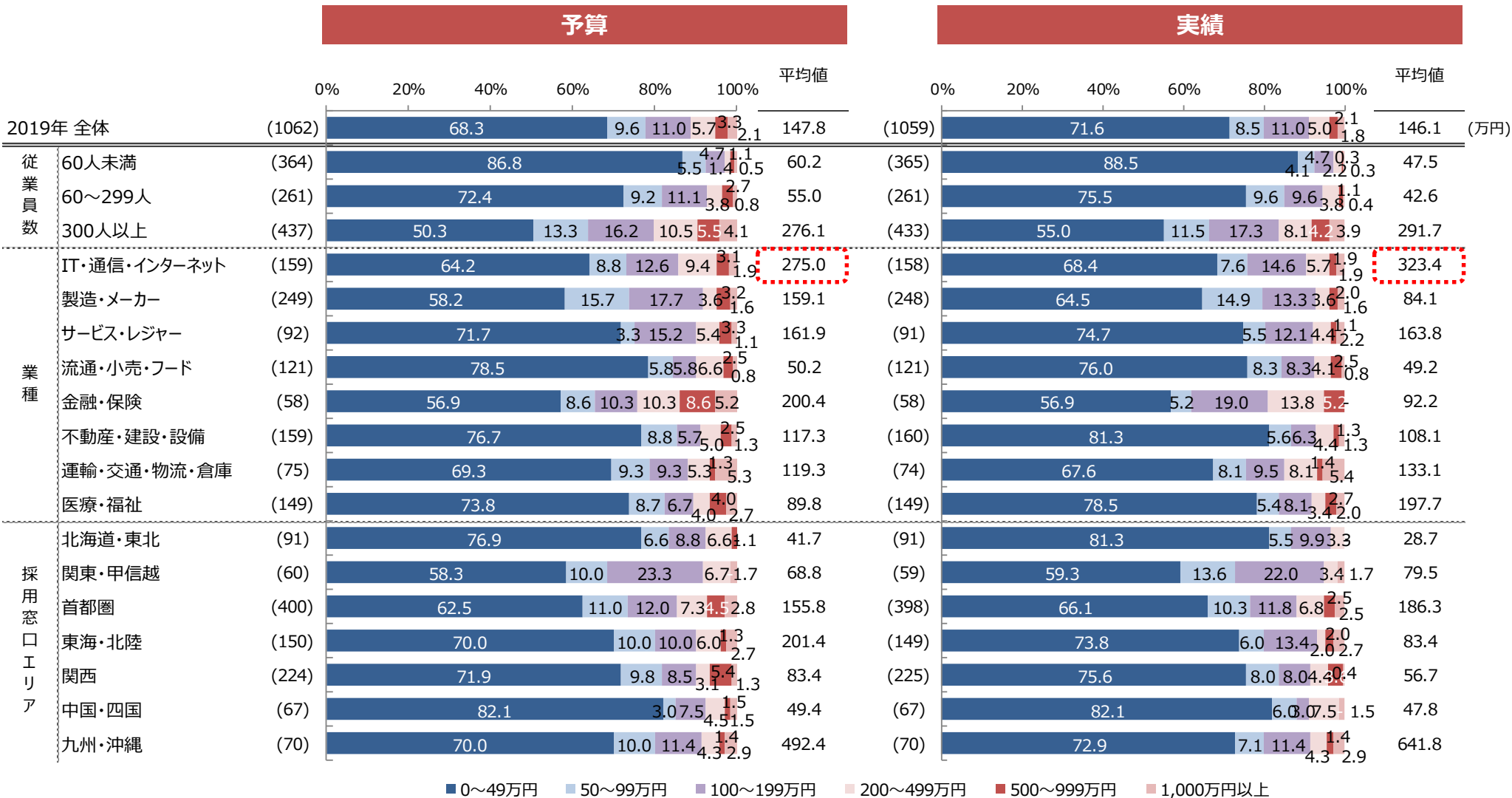
Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



# 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。

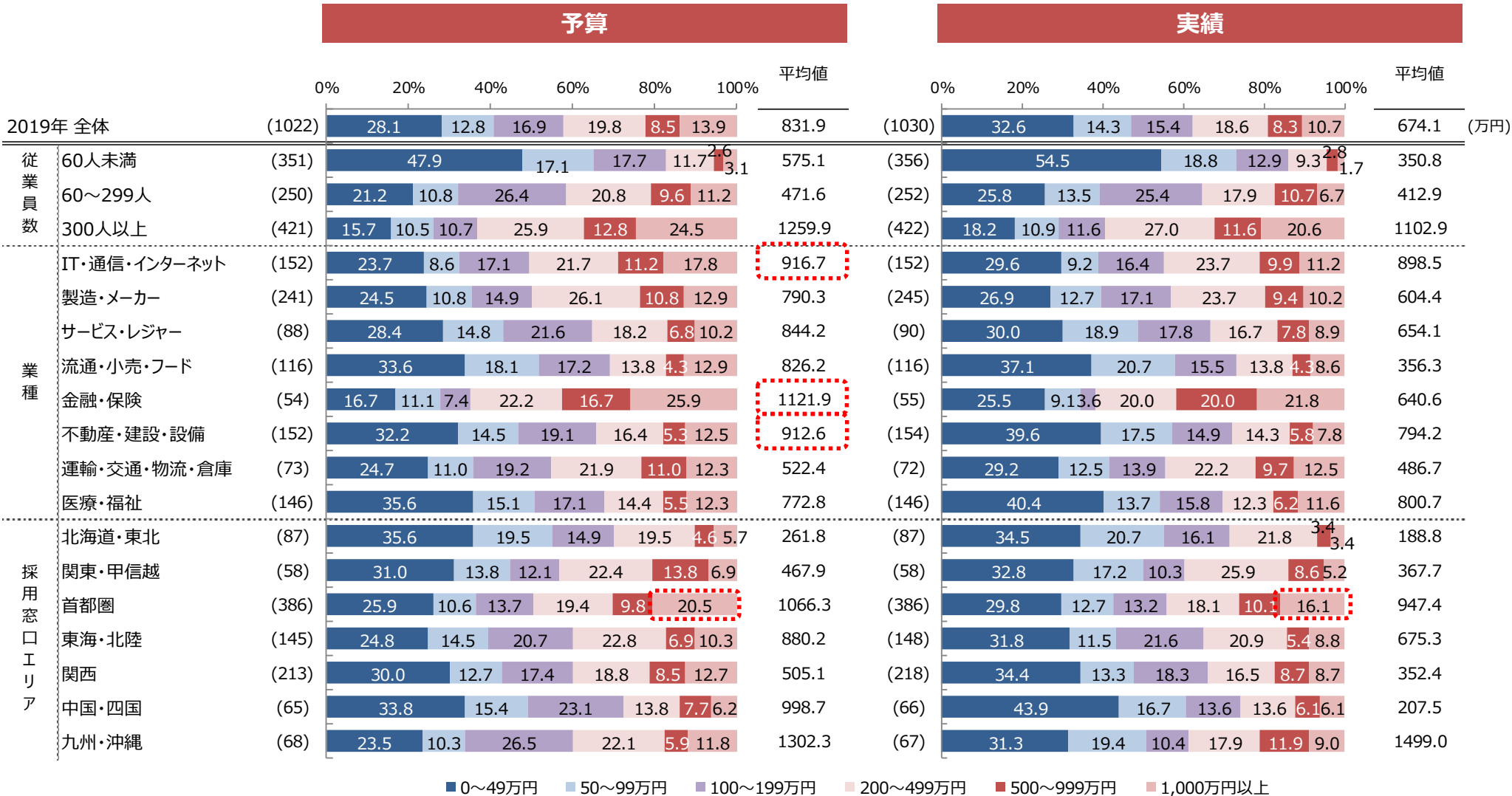
Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2019年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



# 中途採用の予算と実績<合計>

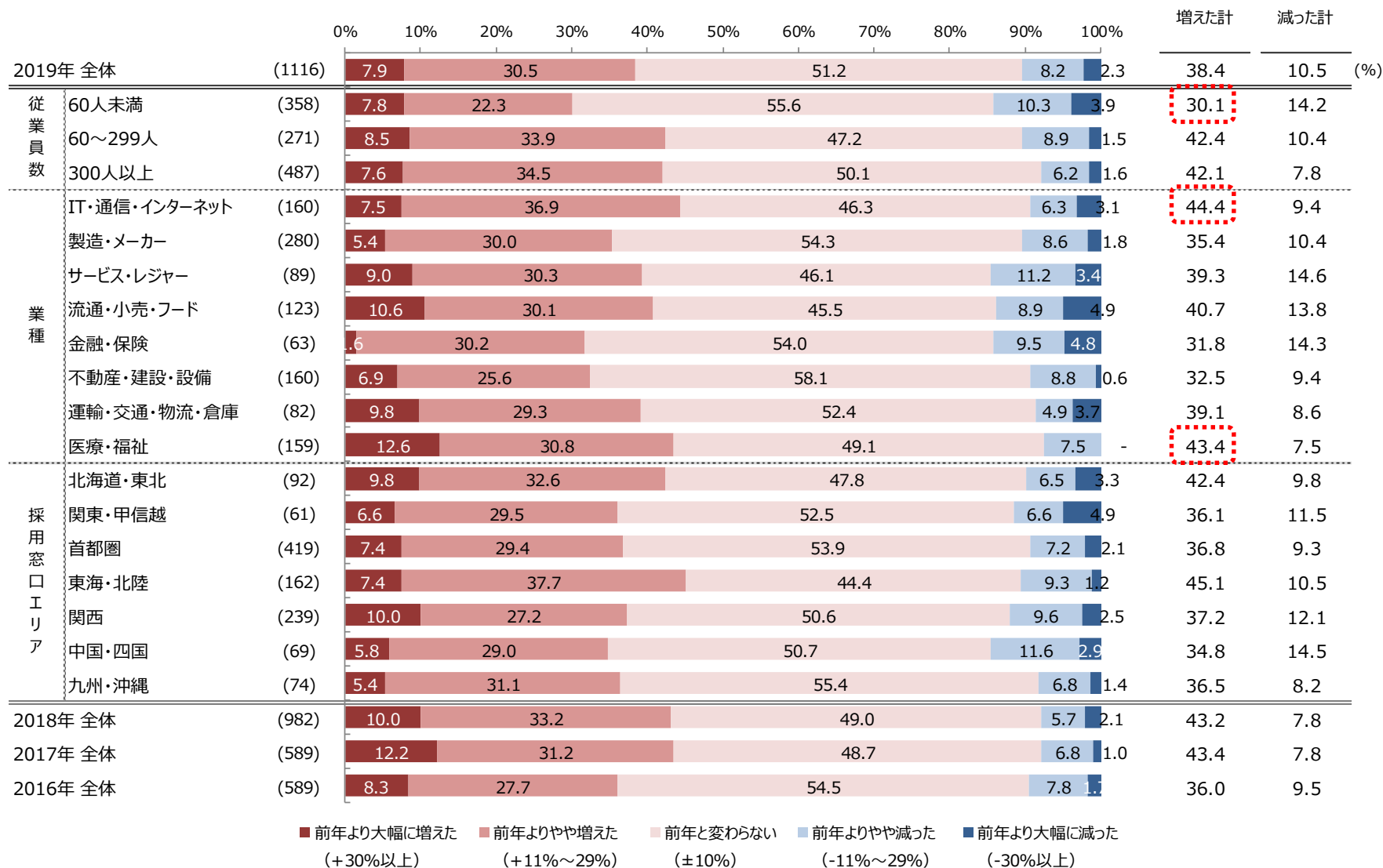
- 全体では、2019年の中途採用の予算は平均831.9万円、実績は平均674.1万円。
- 業種別にみると、予算の平均金額がもっとも高いのは『金融・保険』。次いで『IT・通信・インターネット』『不動産・建設・設備』となった。いずれも規模が大きい企業が多いためとみられる。
- 採用窓口エリア別では、予算・実績ともに「1000万以上」がもっとも多いのは『首都圏』で、予算・実績平均も他エリアより高めとなっている。規模の大きい企業が多い首都圏では採用目標数も多く、人材の確保のために他エリアよりも多額の中途採用費用が必要になることが伺える。

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。



- 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。

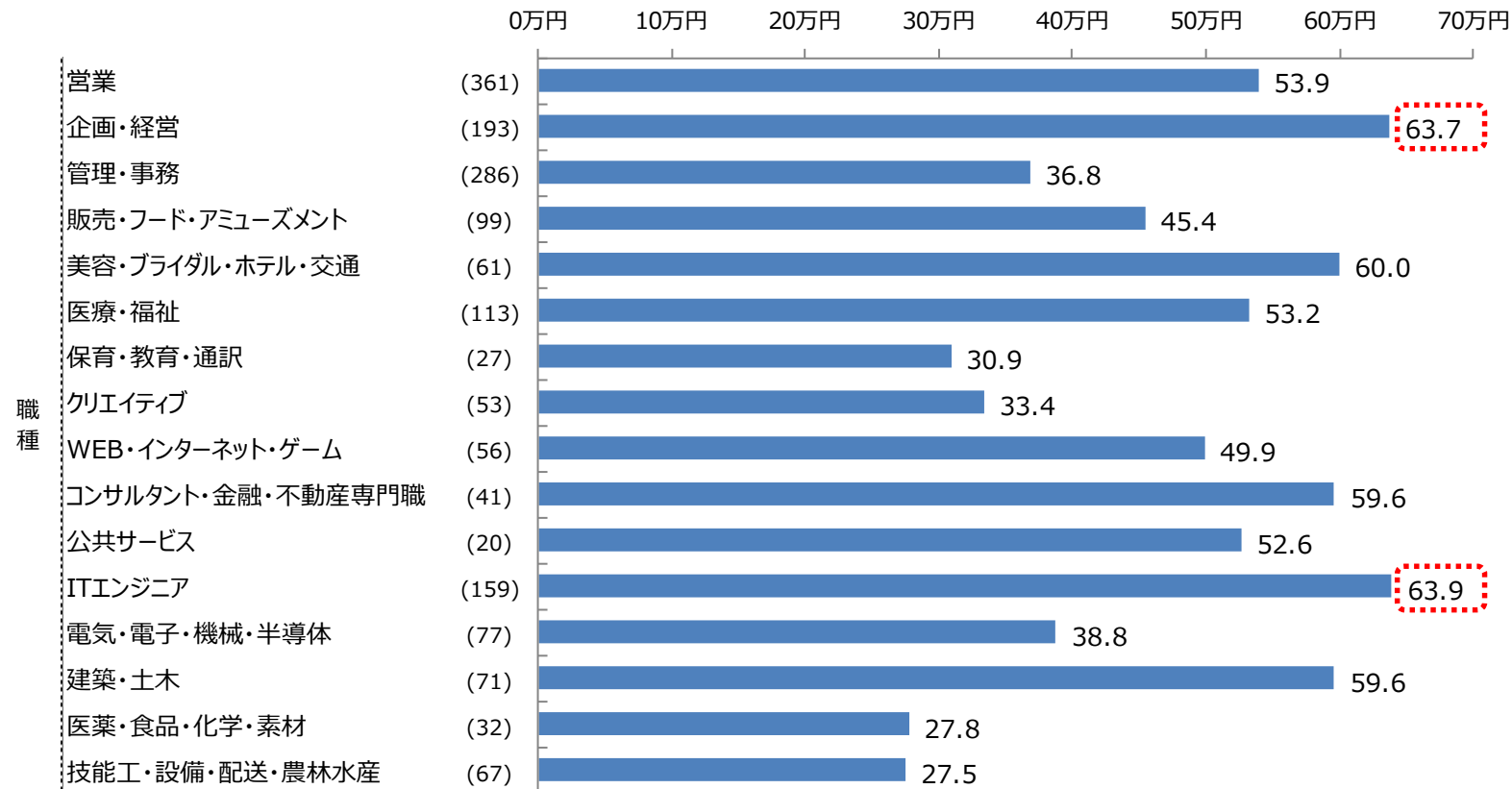
## Q. お勤めの会社の直近1年間（2019年）の求人広告費は、前年（2018年）と比較していかがでしたか。



- 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。



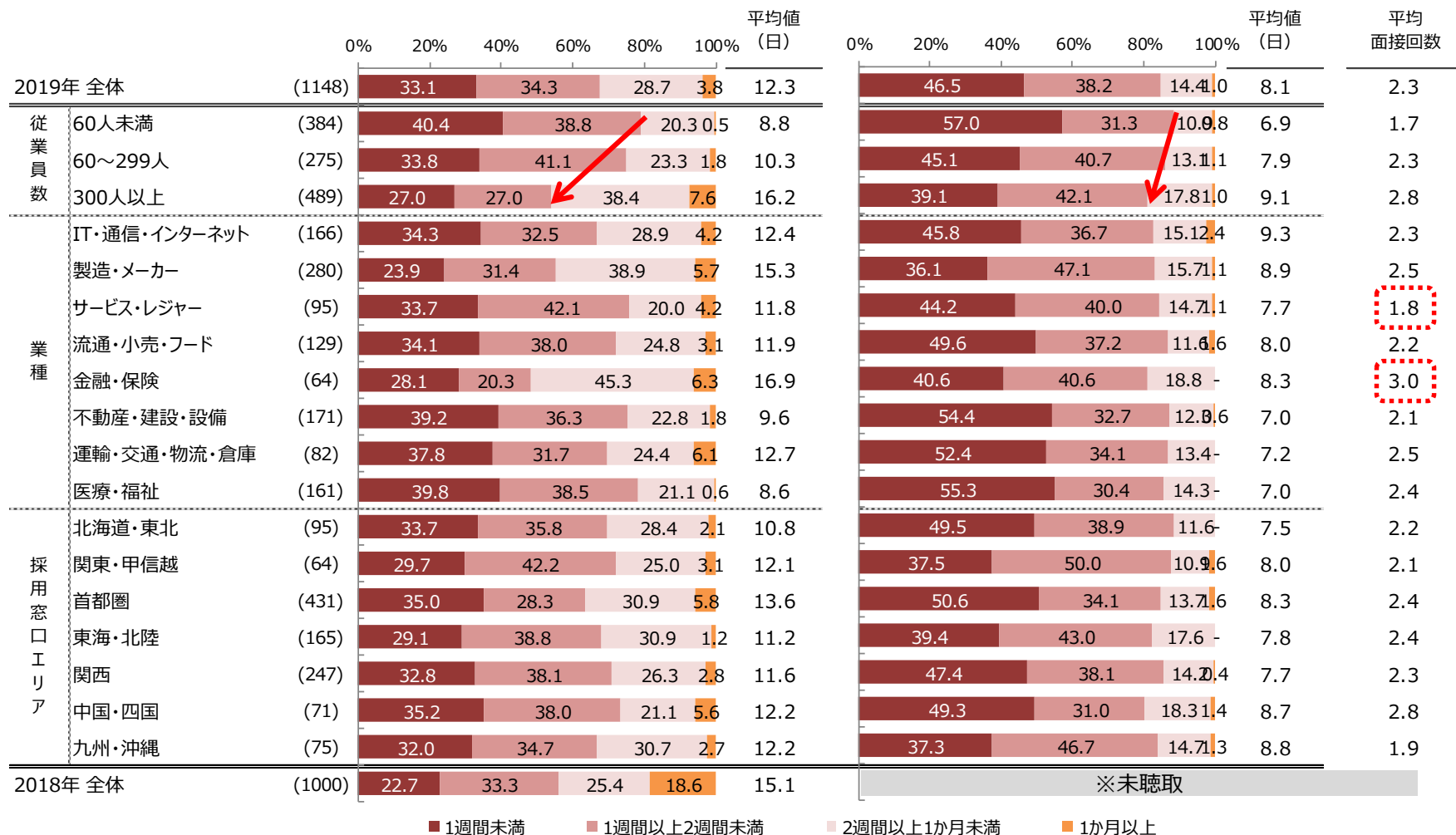
# 1次面接から内定を出すまでの平均日数／内定応諾を貰うまでの平均日数

- 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、おおよそ結構ですので、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

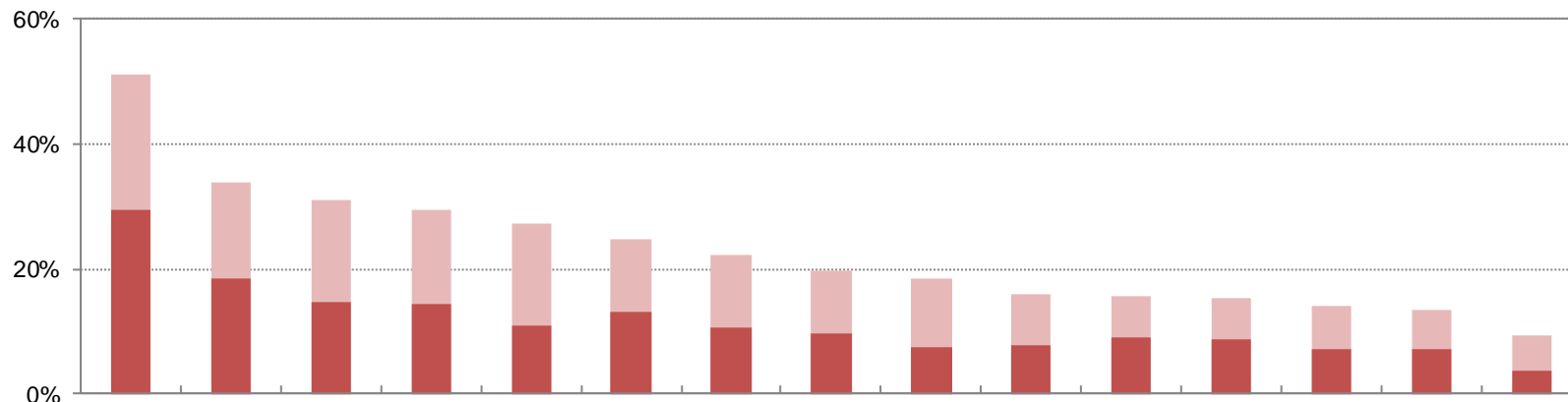
## 内定応諾を貰うまでの平均日数



# 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

- 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。



	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



- 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。

■ : 全体より+10%以上    ■ : 全体より-10%以下

# 辞退者を減らす施策として効果があつた手法詳細

- 従業員数別では『60人未満』ではどの手法も低めとなった。実施している施策が少ないため、比例して効果を感じる施策も少ない模様。
- 業種別では概ね全体と同傾向となった。

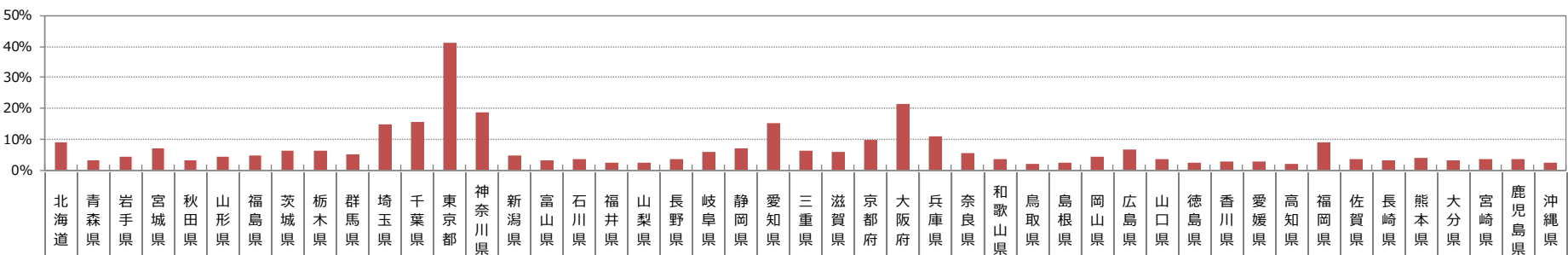
Q. あなたのお勤め先で、直近1年間（2019年）に実施した「面接・選考時の辞退者を減らす施策」として、実際に「実施した施策」と、その中で「効果があつた施策」として、あてはまるものをすべてお選びください。

		速 や 募 か に あ 返 り 信 次 す 第 一 、	接 （ 週 程 末 を を 複 数 め ） 提 示 面	報 や 面 職 接 中 に 行 明 企 業 の 概 情 要	れ で 面 接 認 前 の 日 連 に 絡 メ ー ル	に 平 連 日 の 定 時 間 内	確 認 の 前 連 日 に 電 話 で	く 前 に き た い 付 け 問 て お 事	提 供 見 考 す 学 会 の 機 会 を 会	等 （ 遠 交 隔 地 の 場 合 支 払	性 （ W E B 等 ） 試 験 を 先 に 受 け 適	提 員 選 考 の 面 伴 機 会 を 社	示 面 （ W E B を 面 接 等 ） 接 方 法 を 複 数 提	示 面 接 の 場 所 を 複 数 提	め 等 に の 連 絡 を と る こ ま E	ガ キ 募 等 者 を に 送 手 紙 ・ ハ		
2019年 全体		(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	(%)
従業員数	60人未満	(384)	32.0	16.7	13.8	13.3	8.6	9.6	6.3	7.8	3.9	3.6	4.7	4.9	4.7	4.7	1.6	
	60～299人	(275)	28.0	18.2	13.5	12.7	10.9	12.4	10.2	8.7	7.6	7.3	9.8	7.6	5.5	8.0	3.3	
	300人以上	(489)	28.2	19.8	16.2	16.4	12.5	16.0	14.1	11.5	10.0	11.2	11.7	12.1	9.8	8.6	5.3	
業種	IT・通信・インターネット	(166)	30.7	21.7	13.3	15.7	12.0	9.0	11.4	5.4	5.4	10.2	8.4	10.8	6.0	4.2	3.6	
	製造・メーカー	(280)	26.4	17.5	17.9	13.6	12.1	14.3	10.7	9.3	9.3	8.6	9.3	6.4	6.1	4.3	3.9	
	サービス・レジャー	(95)	32.6	18.9	16.8	23.2	7.4	21.1	11.6	7.4	9.5	7.4	4.2	14.7	9.5	15.8	2.1	
	流通・小売・フード	(129)	34.9	13.2	14.7	13.2	10.1	10.1	10.9	6.2	8.5	7.0	9.3	6.2	7.8	9.3	6.2	
	金融・保険	(64)	26.6	12.5	7.8	15.6	10.9	18.8	14.1	14.1	4.7	14.1	14.1	6.3	6.3	6.3	3.1	
	不動産・建設・設備	(171)	28.1	19.3	14.6	18.7	9.9	12.3	7.6	5.8	5.8	5.3	7.0	10.5	7.0	6.4	2.3	
	運輸・交通・物流・倉庫	(82)	28.0	26.8	18.3	9.8	6.1	11.0	13.4	14.6	8.5	9.8	8.5	8.5	12.2	12.2	3.7	
	医療・福祉	(161)	30.4	17.4	10.6	8.1	13.0	11.8	8.7	18.0	6.2	3.7	11.2	7.5	5.6	6.8	3.1	
採用窓口エリア	北海道・東北	(95)	25.3	17.9	10.5	15.8	7.4	16.8	10.5	13.7	5.3	6.3	10.5	5.3	7.4	8.4	3.2	
	関東・甲信越	(64)	32.8	7.8	12.5	10.9	4.7	14.1	21.9	6.3	9.4	4.7	7.8	14.1	6.3	6.3	3.1	
	首都圏	(431)	28.8	19.0	14.4	16.7	11.1	12.3	8.8	8.8	7.9	7.4	9.0	9.0	7.9	5.8	2.8	
	東海・北陸	(165)	29.7	15.8	13.3	9.7	9.1	11.5	5.5	9.7	9.1	9.7	9.7	7.9	6.1	6.1	4.2	
	関西	(247)	32.8	21.1	19.0	14.6	11.7	13.0	13.4	8.9	6.1	10.5	7.7	8.5	6.1	9.7	4.0	
	中国・四国	(71)	23.9	19.7	11.3	14.1	12.7	12.7	9.9	12.7	7.0	2.8	7.0	8.5	5.6	5.6	4.2	
	九州・沖縄	(75)	29.3	20.0	16.0	13.3	17.3	14.7	13.3	10.7	6.7	5.3	10.7	8.0	9.3	9.3	5.3	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下

- 求人募集をした都道府県は「東京都」が4割強でもっとも高く、「大阪」が2割強、「神奈川」が2割弱で続く。
- 業種別にみると、『金融・保険』は、「東京都」「神奈川県」「千葉県」と首都圏に特に集中している。

Q. 直近1年間（2019年）に求人募集をした都道府県をすべてお選びください。



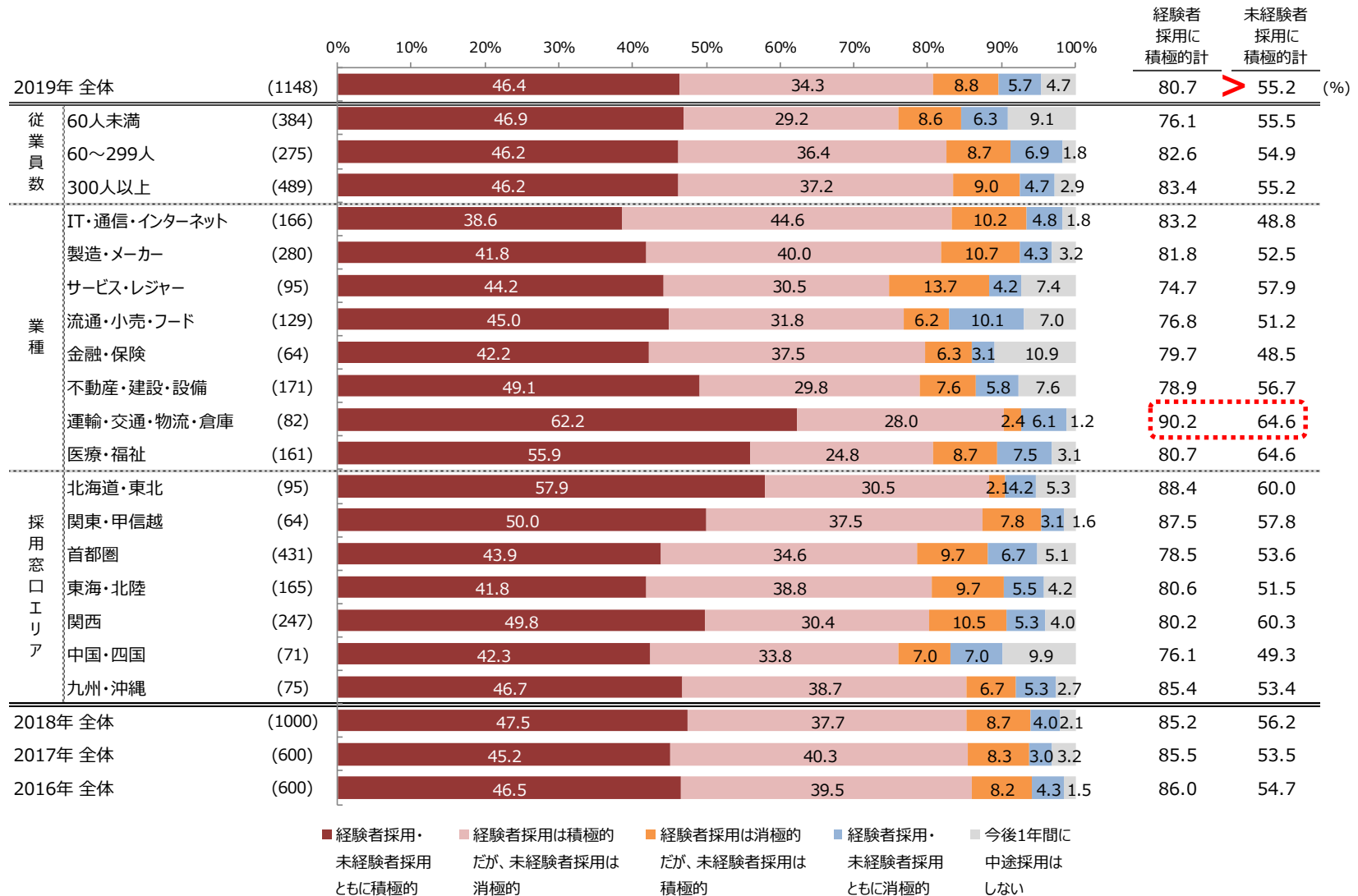
2019年 全体		(1148)	8.9	3.4	4.5	7.3	3.4	4.4	4.8	6.5	6.3	5.2	14.7	15.5	41.2	18.7	4.7	3.1	3.7	2.6	2.6	3.7	5.9	7.3	15.2	6.4	6.0	9.8	21.4	11.1	5.4	3.8	2.3	2.4	4.4	6.6	3.6	2.4	2.9	2.9	2.1	9.1	3.8	3.2	4.2	3.1	3.6	3.6	2.4	(%)
従業員数	60人未満	(384)	5.5	1.6	3.6	3.9	2.1	2.1	2.3	2.9	3.1	2.6	9.1	9.9	28.4	10.4	2.1	1.6	1.3	0.8	0.8	1.6	2.1	2.6	10.2	2.1	3.4	5.5	14.6	9.4	3.6	1.8	1.0	1.0	1.8	2.3	2.1	1.3	1.0	1.0	0.8	4.4	1.6	1.6	1.8	1.0	1.0	0.8	1.3	
	60～299人	(275)	10.9	5.1	6.2	7.3	4.0	5.5	6.2	8.0	5.8	5.5	13.1	11.6	36.4	14.2	2.9	3.3	3.3	3.3	2.9	4.7	8.4	9.5	17.1	8.0	6.2	8.7	20.4	8.4	4.4	3.6	3.3	3.6	5.1	8.0	4.0	3.3	3.3	3.6	3.3	9.5	4.0	4.0	4.4	3.6	4.0	3.6	2.9	
	300人以上	(489)	10.4	3.9	4.3	10.0	4.1	5.7	5.9	8.6	9.0	7.2	20.0	22.1	54.0	27.8	7.8	4.3	5.9	3.7	3.9	4.7	7.6	9.8	18.2	8.8	8.0	13.7	27.4	14.1	7.4	5.5	2.7	2.9	5.9	9.2	4.5	2.7	4.1	3.9	2.5	12.7	5.5	4.1	5.9	4.5	5.3	5.7	2.9	
	IT・通信・インターネット	(166)	7.8	1.8	3.6	6.6	3.0	3.6	2.4	6.0	4.8	5.4	16.9	19.9	62.7	19.9	3.6	3.0	3.0	2.4	3.0	3.6	3.6	7.8	9.0	5.4	3.6	6.6	15.7	7.8	3.6	3.6	2.4	4.2	3.6	4.2	3.6	2.4	3.0	3.6	3.0	9.6	4.8	3.0	4.2	4.2	4.2	3.6	3.6	
	製造・メーカー	(280)	7.1	6.1	6.1	9.3	4.6	5.4	6.4	8.6	8.9	7.9	13.6	13.9	42.9	18.9	6.1	3.2	3.9	3.2	3.9	4.6	8.6	7.9	20.0	7.9	9.3	13.2	25.0	13.6	7.9	4.6	3.2	2.9	5.4	8.9	4.6	3.2	4.3	3.6	2.1	10.0	5.0	3.6	6.1	3.9	5.0	5.7	3.2	
	サービス・レジャー	(95)	11.6	5.3	6.3	9.5	5.3	6.3	5.3	9.5	8.4	4.2	12.6	8.4	28.4	16.8	6.3	5.3	7.4	4.2	3.2	6.3	10.5	11.6	16.8	8.4	6.3	12.6	17.9	12.6	7.4	4.2	4.2	3.2	3.2	5.3	4.2	3.2	4.2	4.2	2.1	10.5	5.3	5.3	6.3	6.3	5.3	3.2	3.2	
	流通・小売・フード	(129)	7.8	1.6	2.3	2.3	0.8	0.8	1.6	0.8	2.3	3.1	10.1	9.3	34.9	14.0	0.8	1.6	0.8	0.8	1.6	3.9	6.2	18.6	3.9	3.9	7.0	18.6	11.6	3.1	1.6	0.8	1.6	3.9	3.1	2.3	0.8	1.6	1.6	0.8	8.5	3.1	2.3	2.3	2.3	3.1	1.6	0.0		
	業種	金融・保険	(64)	14.1	1.6	3.1	14.1	4.7	4.7	6.3	4.7	3.1	1.6	21.9	29.7	62.5	31.3	7.8	3.1	7.8	1.6	3.1	4.7	3.1	6.3	9.4	10.9	6.3	12.5	28.1	12.5	4.7	4.7	1.6	1.6	6.3	10.9	4.7	3.1	3.1	1.6	3.1	12.5	1.6	1.6	3.1	1.6	1.6	7.8	3.1
不動産・建設・設備		(171)	7.6	1.8	3.5	5.8	2.3	3.5	5.3	5.8	5.3	3.5	10.5	13.5	33.9	16.4	3.5	3.5	2.9	1.8	1.2	1.2	6.4	7.0	17.0	4.7	5.8	7.6	21.1	9.9	5.3	2.9	1.8	1.8	3.5	5.8	2.3	2.3	1.8	1.8	1.8	5.8	2.9	2.9	2.3	1.2	1.2	1.2	1.2	
運輸・交通・物流・倉庫		(82)	12.2	1.2	7.3	9.8	3.7	6.1	4.9	8.5	7.3	4.9	24.4	22.0	42.7	20.7	3.7	1.2	2.4	1.2	0.0	3.7	0.0	3.7	7.3	2.4	3.7	7.3	26.8	9.8	3.7	2.4	0.0	0.0	7.3	7.3	2.4	0.0	0.0	2.4	0.0	12.2	1.2	1.2	2.4	1.2	1.2	1.2	1.2	
医療・福祉		(161)	9.9	4.3	3.7	5.0	3.1	5.6	5.6	6.8	6.8	6.2	16.1	16.1	27.3	18.6	6.2	3.7	4.3	4.3	3.7	4.3	6.2	6.8	14.3	7.5	5.6	9.9	20.5	10.6	5.0	5.6	2.5	2.5	3.1	7.5	3.7	2.5	3.1	3.1	3.1	7.5	3.7	4.3	4.3	3.1	4.3	3.7	2.5	
採用窓口エリア	北海道・東北	(95)	49.5	7.4	21.1	32.6	12.6	18.9	20.0	5.3	7.4	4.2	7.4	10.5	25.3	10.5	2.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	3.2	4.2	1.1	1.1	4.2	6.3	3.2	2.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	
	関東・甲信越	(64)	1.6	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	3.1	23.4	31.3	21.9	21.9	20.3	34.4	14.1	20.3	3.1	1.6	1.6	3.1	10.9	3.1	1.6	6.3	1.6	0.0	1.6	4.7	1.6	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	首都圏	(431)	6.7	2.6	3.9	7.0	2.8	3.0	3.9	8.1	6.7	6.0	28.3	28.5	78.0	35.7	4.6	2.8	3.5	2.6	3.5	4.2	3.5	5.6	7.4	3.9	3.2	4.6	9.3	4.6	2.8	2.8	2.3	2.1	3.0	4.6	2.8	2.1	2.8	2.8	2.3	6.0	2.8	2.3	2.8	2.6	2.6	3.5	3.5	
	東海・北陸	(165)	2.4	3.0	3.0	3.6	1.8	4.2	4.2	4.8	3.6	2.4	4.8	6.7	17.0	9.7	5.5	7.3	9.1	4.8	3.0	3.0	23.6	24.8	67.3	23.6	7.3	6.1	10.3	6.1	4.2	3.0	1.8	2.4	2.4	4.8	2.4	1.8	1.2	1.2	1.2	4.8	2.4	2.4	3.0	2.4	3.0	3.6	1.8	
	関西	(247)	5.3	4.9	2.4	4.9	3.2	3.6	2.8	2.8	2.8	3.6	4.9	5.7	17.4	8.1	2.4	2.4	3.2	2.4	1.6	3.2	3.2	4.5	7.7	4.9	15.8	29.6	67.6	36.8	14.2	9.3	1.6	2.4	4.5	4.9	2.8	2.4	2.8	2.8	2.4	6.9	3.2	2.0	2.8	2.0	3.6	3.2	2.0	
	中国・四国	(71)	5.6	0.0	1.4	1.4	1.4	1.4	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	2.8	7.0	2.8	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	7.0	0.0	1.4	0.0	7.0	7.0	25.4	38.0	14.1	7.0	11.3	11.3	2.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
九州・沖縄	(75)	5.3	5.3	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.3	4.0	4.0	8.0	6.7	20.0	5.3	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	6.7	4.0	4.0	5.3	10.7	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	9.3	9.3	4.0	4.0	4.0	4.0	61.3	24.0	22.7	29.3	20.0	17.3	14.7	4.0		
2018年 全体		(1000)	10.0	4.7	4.5	7.2	3.5	3.4	4.9	6.7	6.4	6.8	17.2	18.2	41.2	22.3	6.0	3.1	3.6	2.9	3.3	3.8	6.0	8.9	17.1	7.6	8.0	12.9	25.9	14.2	6.9	5.7	2.8	2.7	6.3	7.8	4.4	3.1	4.4	3.7	2.7	12.1	3.6	4.2	4.9	3.8	3.5	4.1	3.9	

■ : 全体より+10%以上   ■ : 全体より-10%以下

# 2020年の中途採用の見通し

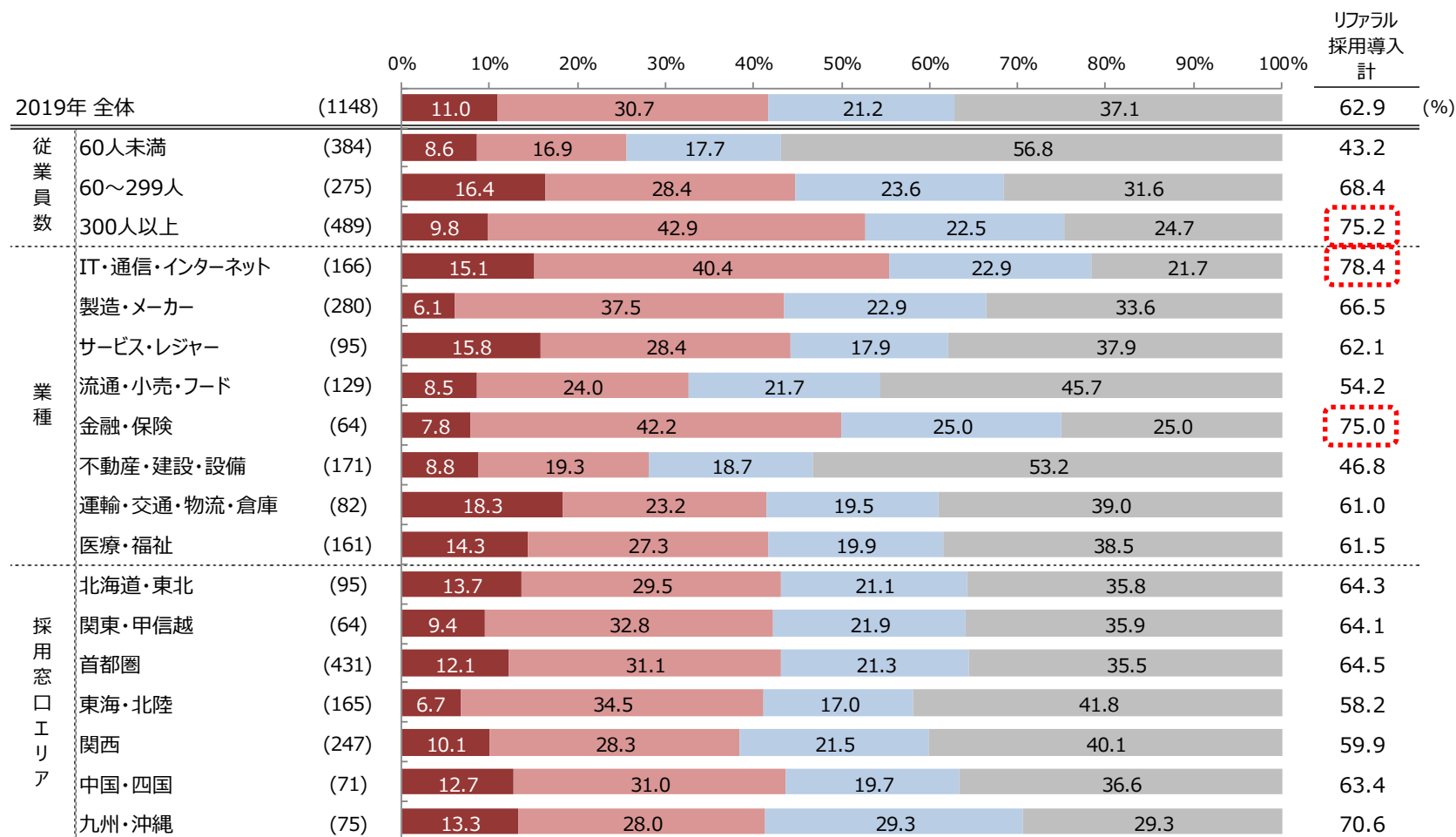
- 2020年の中途採用の見通しは、5割弱が「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」で積極採用の傾向。
- 経験者採用と未経験者採用を比較すると、経験者採用の方がより積極的な傾向。
- 業種別では、『運輸・交通・物流・倉庫』が「経験者採用に積極的計」「未経験者採用に積極的計」ともに高く、人材不足の程度が激しく、人材確保への意欲が高いことが伺える。

Q. お勤めの会社の今後1年間（2020年）における中途採用の見通しとして、あてはまるものをお選びください。



- 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。

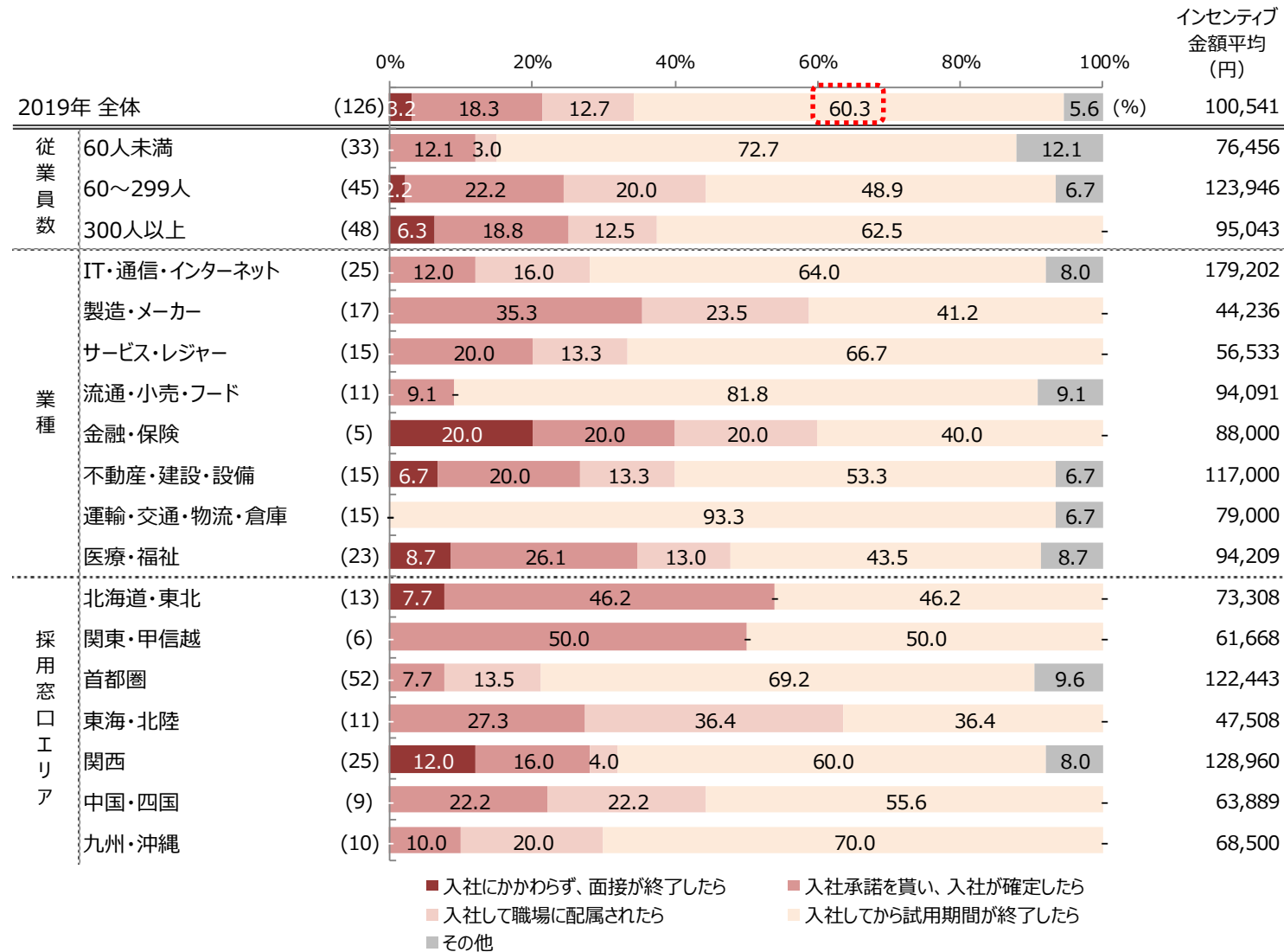


- リファラル採用を導入して、インセンティブを金銭で支給している
- リファラル採用を導入して、インセンティブを金銭以外の報酬（人事評価の加点等）で支給している
- リファラル採用を導入しているが、インセンティブは支給していない
- リファラル採用を導入していない

# リファラル採用インセンティブ付与時期／インセンティブ金額

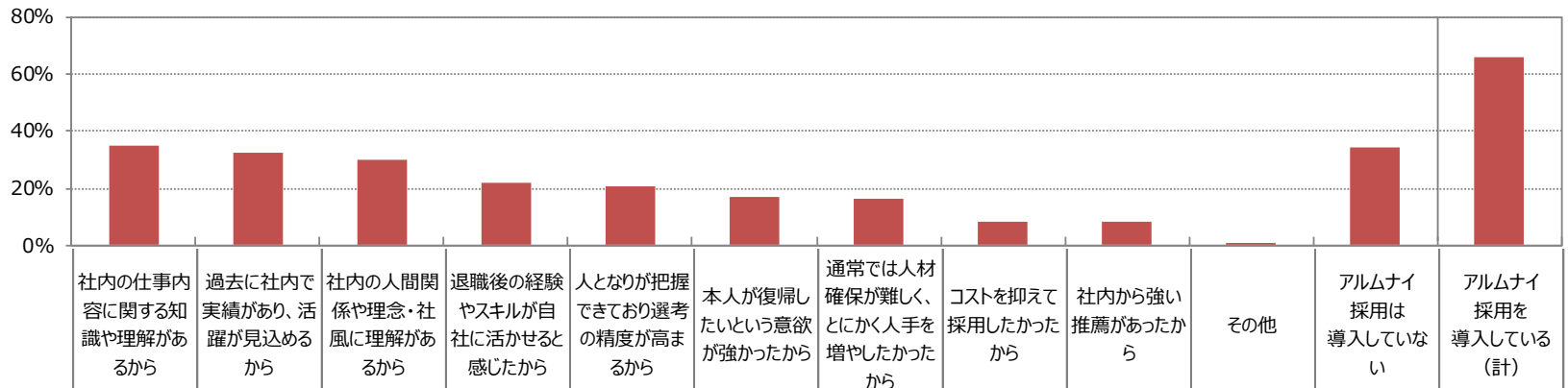
- インセンティブの付与時期は「入社してから試用期間が終了したら」がもっとも高く6割、次いで「入社承諾を貰い、入社が確定した段階」が18.3%。
- インセンティブが金銭での支給の場合のインセンティブ金額平均はおおよそ10万円。

Q. 社員の紹介後にインセンティブを確定させるのはどのタイミングですか。複数ある場合はもっとも多いタイミングをひとつだけお選びください。



- 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. お勤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。



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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
採用窓口エリア	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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	
	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

# 有給休暇取得推進状況／ 5日以上の有給休暇取得者割合

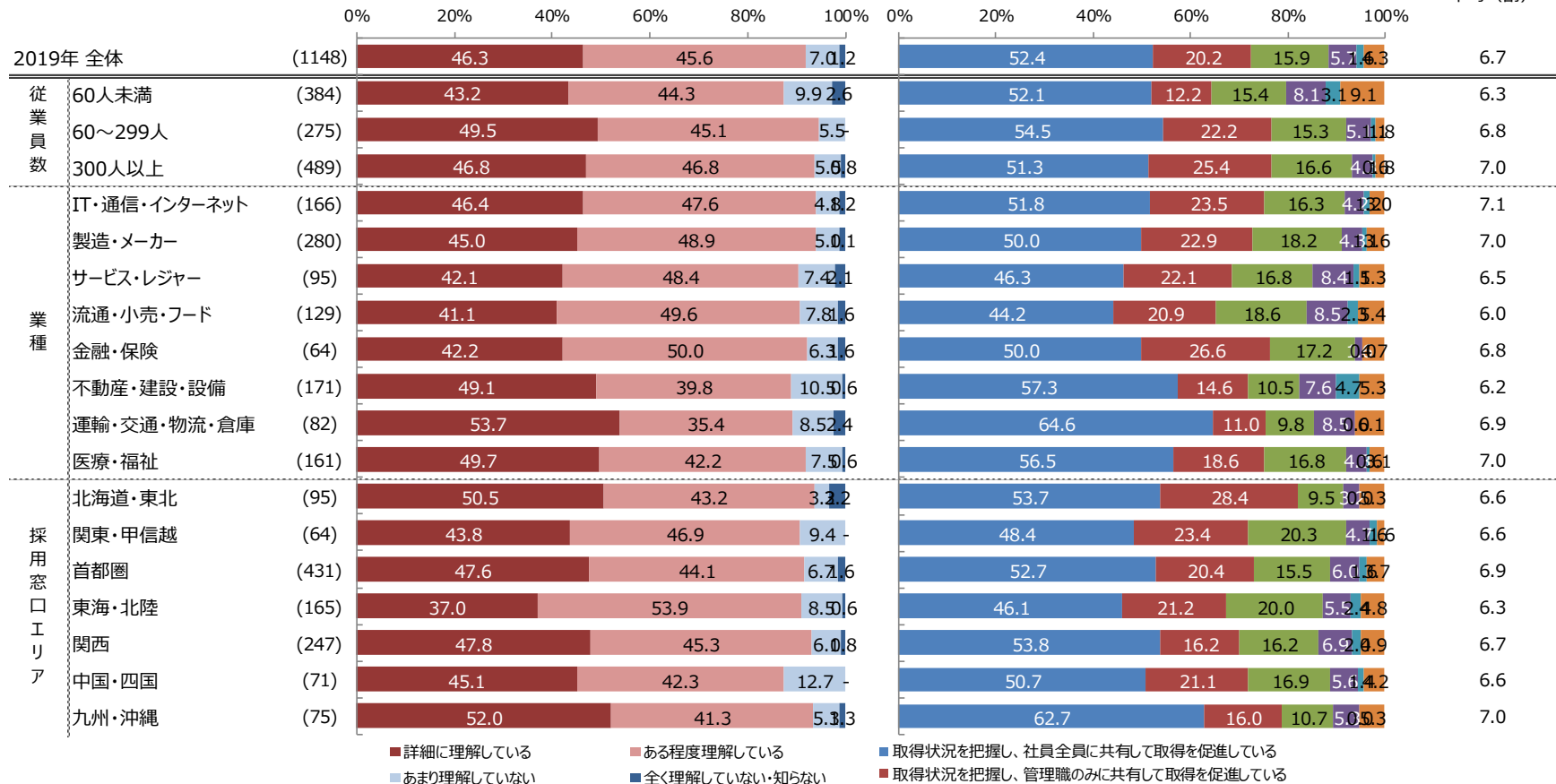
- 有給取得義務については「詳細に理解している」「ある程度理解している」合わせて9割以上にのぼり、取得義務についての理解は進んでいる。
- 有給取得推進については半数以上で「取得状況を把握し、社員全員に共有して取得を促進している」とされ、取得状況の把握自体は9割以上となった。
- しかしながら、(2020年1月段階にて) 5日以上の有給取得割合は7割弱にとどまっており、更なる有給取得推進が必要となる会社が多数である。

**Q. お勤めの会社において、10日間以上の有給休暇を有している社員のうち、現時点で5日間以上消化している人の割合は何割程度になるかお選びください。**

**Q. 2019年4月から、10日以上有給を有する労働者に対し年5日間の有給休暇取得が義務化されました。その内容をどの程度ご存知ですか。**

**Q. お勤めの会社において、有給休暇の取得推進をどの程度進めていますか。**

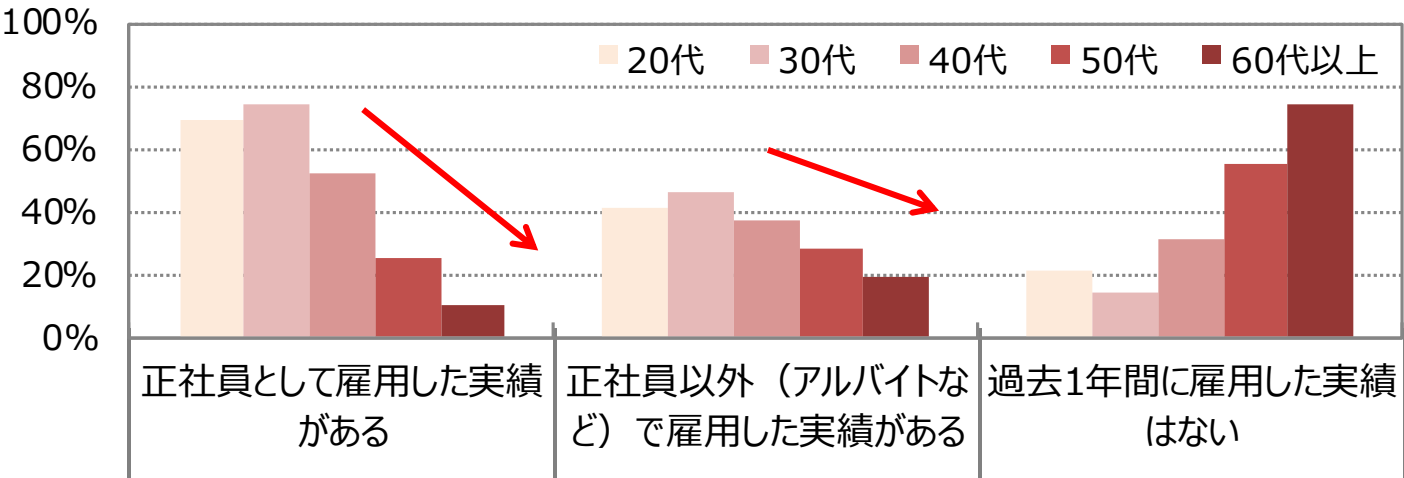
5日以上の有給休暇取得者割合平均(割)



- 詳細に理解している
- ある程度理解している
- あまり理解していない
- 全く理解していない・知らない
- 取得状況を把握し、社員全員に共有して取得を促進している
- 取得状況を把握し、管理職のみに共有して取得を促進している
- 取得状況を把握し、取得率の低い社員に限定して取得を促進している
- 取得状況を把握しているが共有はせず、社員全体に社内報や社内ページで促す程度
- 取得状況を把握しておらず、社員全体に社内報や社内ページで促す程度
- 取得状況を把握しておらず、社内への促進も特に行っていない

● 年代別の雇用実績としては、「正社員として雇用した実績がある」「正社員以外で雇用した実績がある」とともに『30代』がもっとも高く、以降は年代が高くなるにつれて低下する傾向にある。

Q. あなたのお勤め先で、直近1年間（2019年）に中途採用した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。

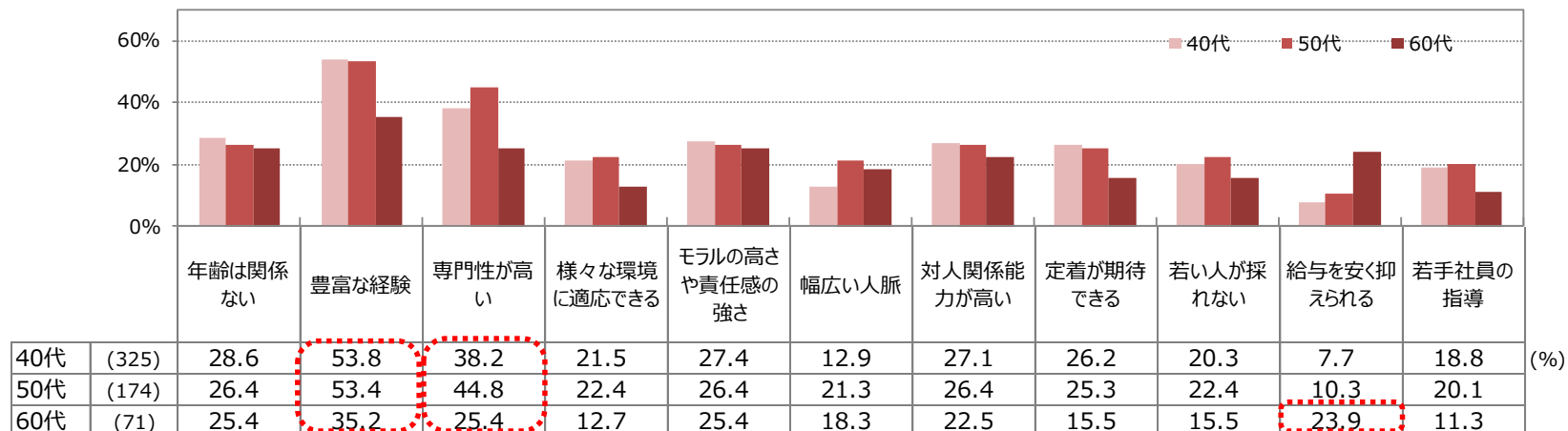


20代	(1045)	69.1	41.1	21.0	(%)
30代		74.1	45.8	14.7	
40代		52.5	37.5	31.4	
50代		25.5	27.8	55.5	
60代以上		10.3	18.9	74.3	

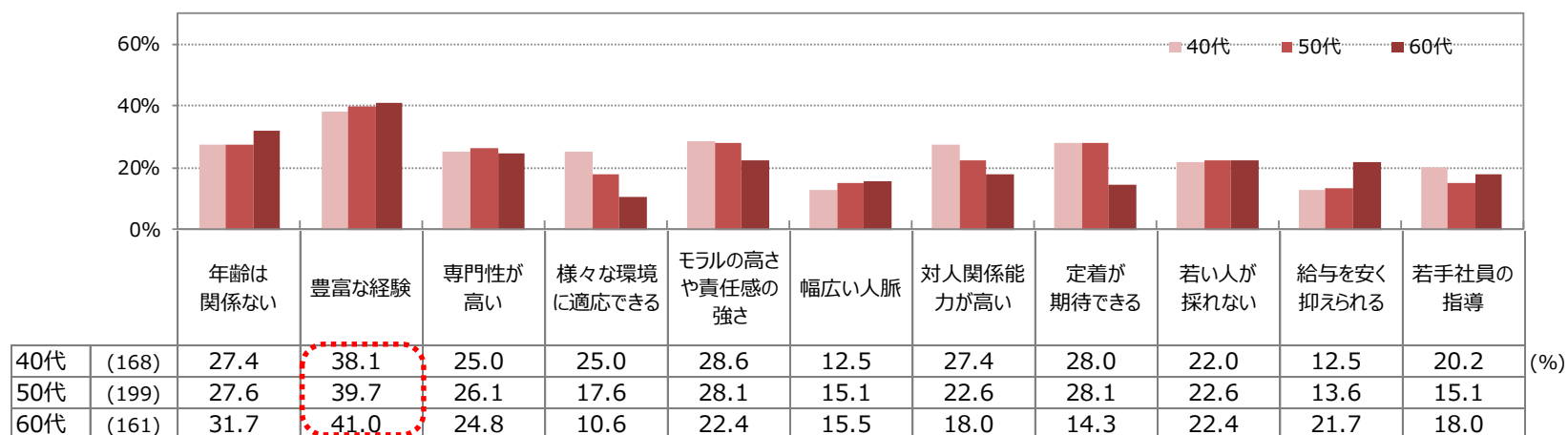
- 正社員のみ採用での採用理由では、どの年代においても「豊富な経験」がもっとも高く、「専門性が高い」が続く。ただし、どちらの項目も『60代』は他年代に比べて低い。一方、『60代』は他年代に比べ「給与を安く抑えられる」が高いのが特徴。
- 正社員以外のみ採用での採用理由でも、「豊富な経験」がどの年代においても4割前後ともっとも高く挙げられた。非正規採用であっても、60代には豊富な経験や若手の指導が期待される様子が伺える。

Q. あなたのお勤め先で、直近1年間（2019年）に中途採用した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。

### 正社員のみ採用



### 正社員以外のみ採用



● 正社員／正社員以外ともに採用での採用理由では、どの年代でも「豊富な経験」「専門性が高い」が高い。その他の項目も“正社員のみ”“正社員以外のみ”採用よりも高めのスコアとなり、ミドルシニア人材への期待度が高い傾向にある。

Q. あなたのお勤め先で、直近1年間（2019年）に中途採用した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。

正社員／正社員以外ともに採用

