
中途採用状況調査 2017年版（2016年実績）

2017年2月 マイナビ転職情報事業本部 営業企画部 調査管理課

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「ものづくり業界における転職意識調査（2015年11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

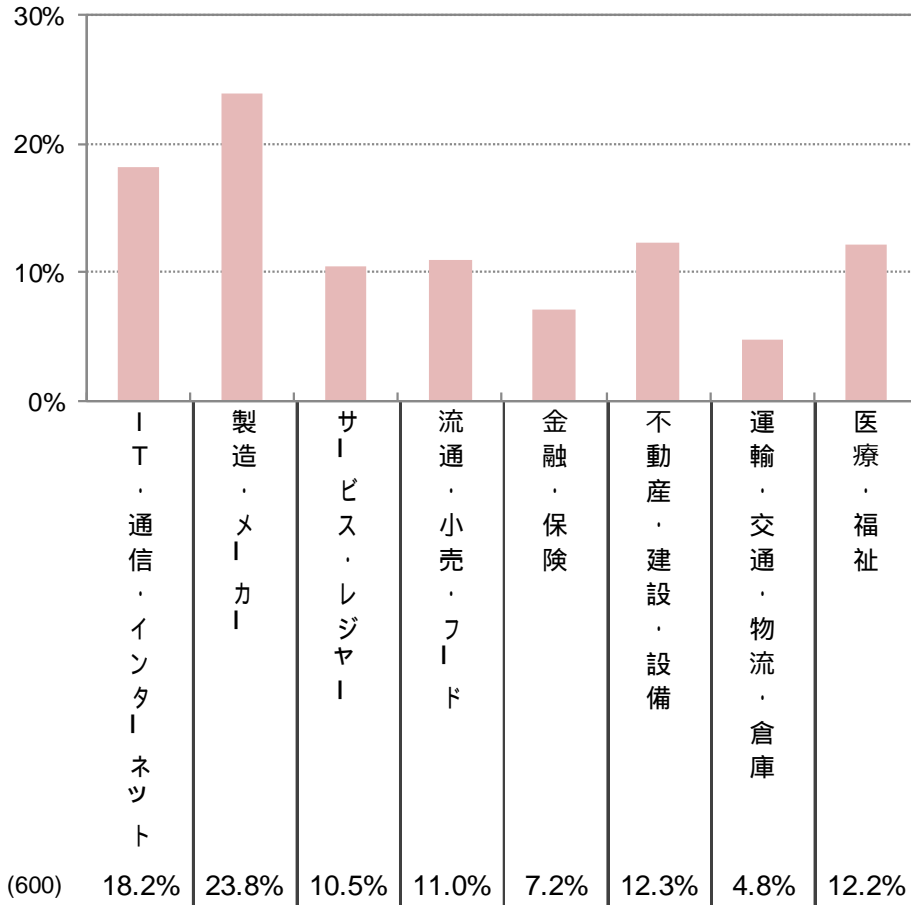
転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

株式会社マイナビ 転職情報事業本部 調査管理課
E-mail: mt-kenkyu@mynavi.jp

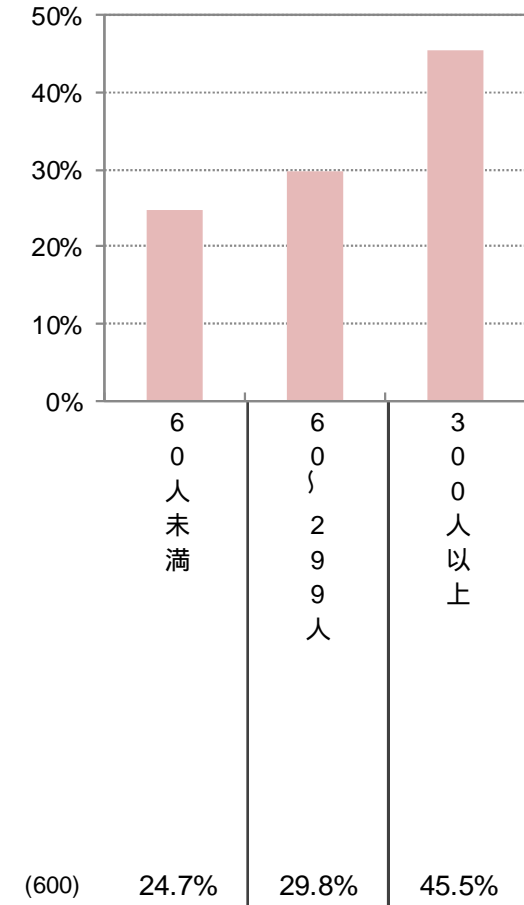
調査目的	全国の民間企業等を対象に、中途採用状況とその傾向を明らかにすること
調査名	中途採用状況調査
調査地域	全国
調査方法	インターネット調査
対象者	1年間（2016年1月～12月）に中途採用活動実績のある企業
回答数	600件
実施期間	2017年1月17日（火）～1月19日（木）
実施機関	外部調査会社

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。

業 種



従業員数



殆どの企業が前年以上の中途採用活動を継続するものの、人材の不足感は解消せず厳しさが続く

前年（2015年）と比較した中途採用の実績は「変わらない」が44.7%と最も高く、「増えた」が42.8%で続き、「減った」は1割にとどまる。人材の過不足感は、「不足している」の回答が64.1%と過半数を占める結果。前年と比較した中途採用の印象は「前年並みに厳しかった」が53.7%と過半数を占める。「前年より厳しかった」も2割以上挙がり、「厳しかった」は75.9%。前年より中途採用を増やす企業が4割強を占める中、売り手市場ということもあってか、人材の不足感は6割強の企業で感じられており、厳しさの継続が伺える。（詳細は4・8・10ページ）

中途採用において目標人数を達成した企業は半数未満にとどまる

採用人数と採用目標人数とを比較すると「採用人数が採用目標人数以下」が58.0%、「採用人数が採用目標人数以上」が42.0%で、採用目標を達成できなかった割合の方が高い。内定を出した人数の平均値（12人）も採用目標人数の平均値（16人）を下回っており、採用目標を達成することの難しさが伺える。（詳細は6・7ページ）

中途の新入社員への不満は、質の低さよりも人数の少なさが多く挙がる

中途採用社員の満足度は「質的には満足だが量的には不満」が34.7%と最も高く、「質・量ともに不満」が27.2%で続く。「質・量ともに満足」は15.5%にとどまる。質と量とをそれぞれみると、量についての不満の方が6割を超えて多い。（詳細は9ページ）

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

今後一年間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」が46.5%と最も高く「経験者採用は積極的だが未経験者採用は消極的」が39.5%で続き、依然積極採用が続くとする企業がほとんど。経験者採用と未経験者採用とをそれぞれみると、「経験者採用に積極的」は86.0%で「未経験者採用に積極的」（54.7%）と比較して高く、経験者採用に重きが置かれている様子。（詳細は18ページ）

【1】人材の過不足感

全体では、「不足している計」が64.1%で「余剰感を感じている計」（20.8%）の3倍以上を占め、全体的に人材の不足感が確認される。従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど不足感が強くなり、『300人以上』では「不足している計」が7割を超える。

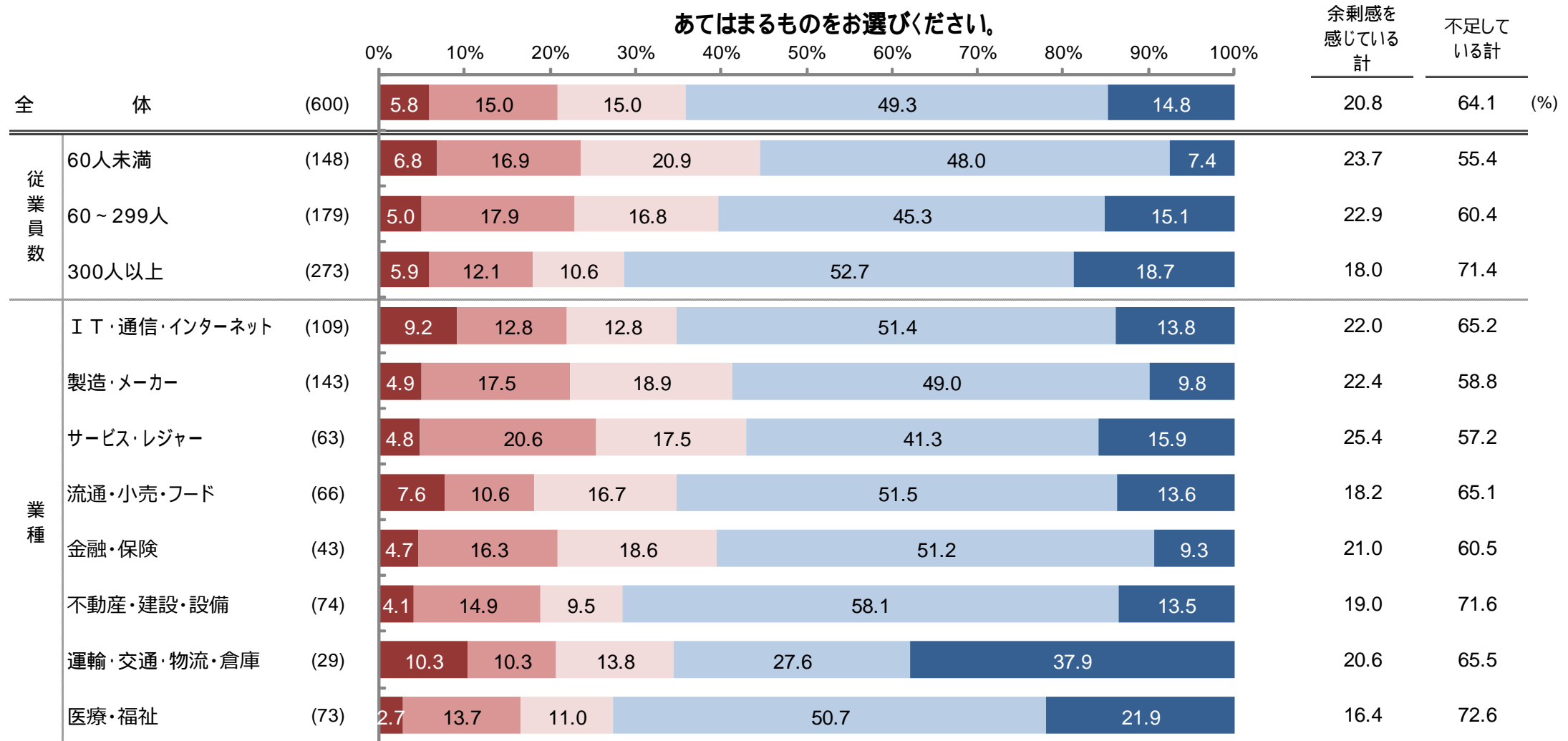
【業種別の特徴】

・人材の不足感が特に強いのは『不動産・建設・設備』と『医療・福祉』で、共に「不足している計」が7割を超える。『医療・福祉』は「とても不足している」が2割を超え、一段と不足感が強い模様。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

Q. あなたが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

【2】中途採用を実施した理由

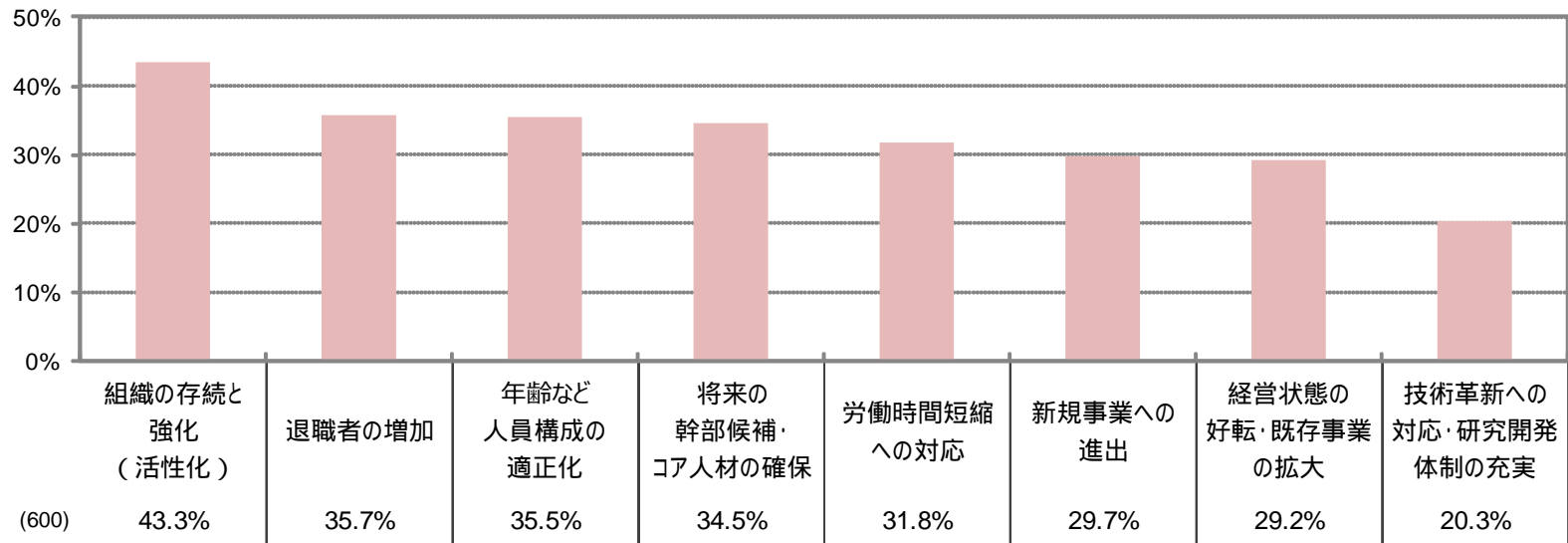
全体では、「組織の存続と強化」が43.3%と最も高く、「退職者の増加」「年齢など人員構成の適正化」「将来の幹部候補・コア人材の確保」が35%前後で続く。従業員数別で見ると、「60人以上」では「60人未満」と比べて多数の項目が挙げられる。

【業種別の特徴】

- 『IT・通信・インターネット』『製造・メーカー』『流通・小売・フード』『不動産・建設・設備』は、「組織の存続と強化」が4割強で最も多く挙がり、維持拡大が最大の目的。
- 『サービス・レジャー』『医療・福祉』は、「退職者の増加」がそれぞれ46.0%・52.1%と最も多く挙がり、人材の補充に主眼を置いている企業が多め。

50サンプル以上の
職種についてのみ言及

Q. 直近1年間（2016年）にあなたが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。



従業員数	業種	サンプル数	理由 (%)							
			組織の存続と強化 (活性化)	退職者の増加	年齢など人員構成の適正化	将来の幹部候補・コア人材の確保	労働時間短縮への対応	新規事業への進出	経営状態の好転・既存事業の拡大	技術革新への対応・研究開発体制の充実
全体		600	43.3%	35.7%	35.5%	34.5%	31.8%	29.7%	29.2%	20.3%
従業員数		60人未満 (148)	32.4%	25.7%	32.4%	27.0%	25.0%	25.7%	26.4%	13.5%
		60～299人 (179)	44.7%	39.1%	31.8%	40.8%	33.5%	33.0%	32.4%	15.6%
		300人以上 (273)	48.4%	38.8%	39.6%	34.4%	34.4%	29.7%	28.6%	27.1%
業種	IT・通信・インターネット	(109)	45.0%	30.3%	30.3%	41.3%	27.5%	38.5%	34.9%	27.5%
	製造・メーカー	(143)	44.1%	30.8%	38.5%	35.0%	39.2%	30.1%	24.5%	32.2%
	サービス・レジャー	(63)	33.3%	46.0%	38.1%	31.7%	38.1%	31.7%	28.6%	12.7%
	流通・小売・フード	(66)	42.4%	34.8%	33.3%	27.3%	22.7%	15.2%	27.3%	9.1%
	金融・保険	(43)	51.2%	25.6%	44.2%	32.6%	20.9%	20.9%	23.3%	27.9%
	不動産・建設・設備	(74)	47.3%	28.4%	36.5%	39.2%	32.4%	36.5%	33.8%	16.2%
	運輸・交通・物流・倉庫	(29)	51.7%	51.7%	41.4%	37.9%	44.8%	27.6%	37.9%	13.8%
	医療・福祉	(73)	37.0%	52.1%	28.8%	27.4%	27.4%	26.0%	27.4%	5.5%

：全体より+10pt.以上

：全体より-10pt.以下

【3】採用活動に関する人数

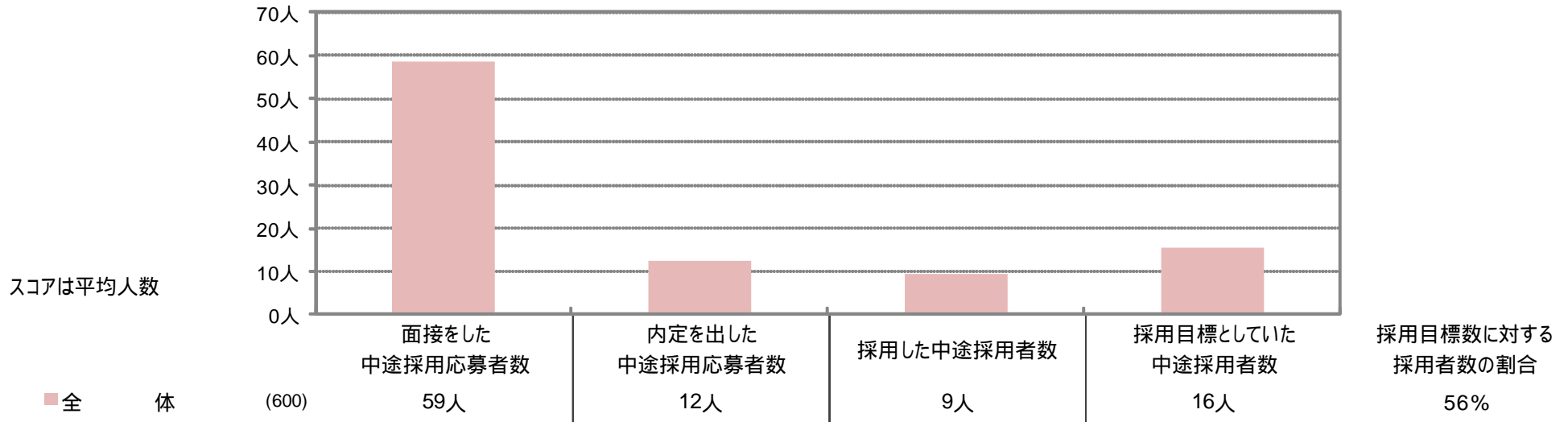
全体での平均値は、「面接をした人数」が59人、「内定を出した人数」が12人、「採用した人数」が9人、「採用目標人数」は16人。面接した人数のうち、内定まで進む割合はおよそ2割。内定者のうち、4人に1人が内定を辞退している結果。「採用目標人数」は「採用した人数」を大きく上回り、「内定を出した人数」も上回っている。

【業種別の特徴】

・「採用目標人数」に対する「採用した人数」の割合が最も低いのは『流通・小売・フード』で、採用人数は目標の3割にも届いていない結果。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間(2016年)における中途採用の実績についてお答えください。



従業員数	スコアは平均人数	面接をした 中途採用応募者数	内定を出した 中途採用応募者数	採用した中途採用者数	採用目標としていた 中途採用者数	採用目標数に対する 採用者数の割合	
60人未満	(148)	13人	3人	2人	3人	67%	
60~299人	(179)	21人	7人	5人	7人	71%	
300人以上	(273)	108人	22人	16人	28人	57%	
業 種	I T・通信・インターネット	(109)	62人	13人	9人	14人	64%
	製造・メーカー	(143)	69人	10人	8人	10人	80%
	サービス・レジャー	(63)	44人	13人	9人	13人	69%
	流通・小売・フード	(66)	43人	11人	7人	26人	27%
	金融・保険	(43)	164人	32人	24人	39人	62%
	不動産・建設・設備	(74)	35人	7人	5人	9人	56%
	運輸・交通・物流・倉庫	(29)	48人	19人	15人	23人	65%
	医療・福祉	(73)	26人	11人	9人	12人	75%

【 4 】 採用目標達成状況

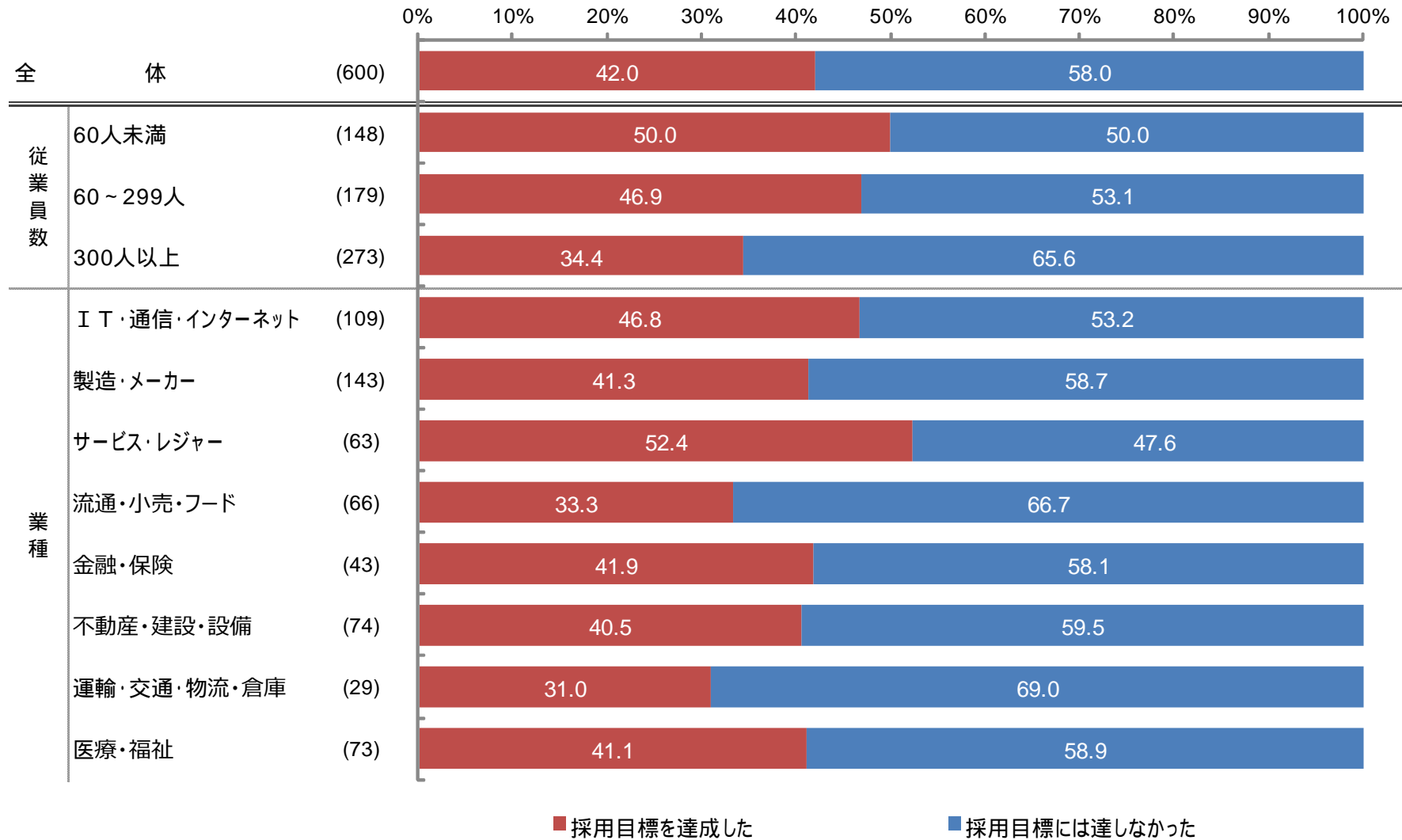
全体では、「採用目標には達しなかった」が58.0%、「採用目標を達成した」が42.0%で、採用目標を達成できなかった割合の方が高い。従業員数別にみると、『300人以上』では「採用目標には達しなかった」が65.6%で、『300人未満』と比較して高い。採用目標人数が多いほど、採用目標を達成するのは難しい模様。

【業種別の特徴】

- ・『流通・小売・フード』は「採用目標には達しなかった」が66.7%と他の業種と比較して高い。
- ・採用目標達成率が最も高いのは『サービス・レジャー』で、過半数が採用目標を達成している。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

採用人数が採用目標人数以上だった場合を「採用目標を達成した」として集計



【5】前年（2015年）と比較した中途採用の実績

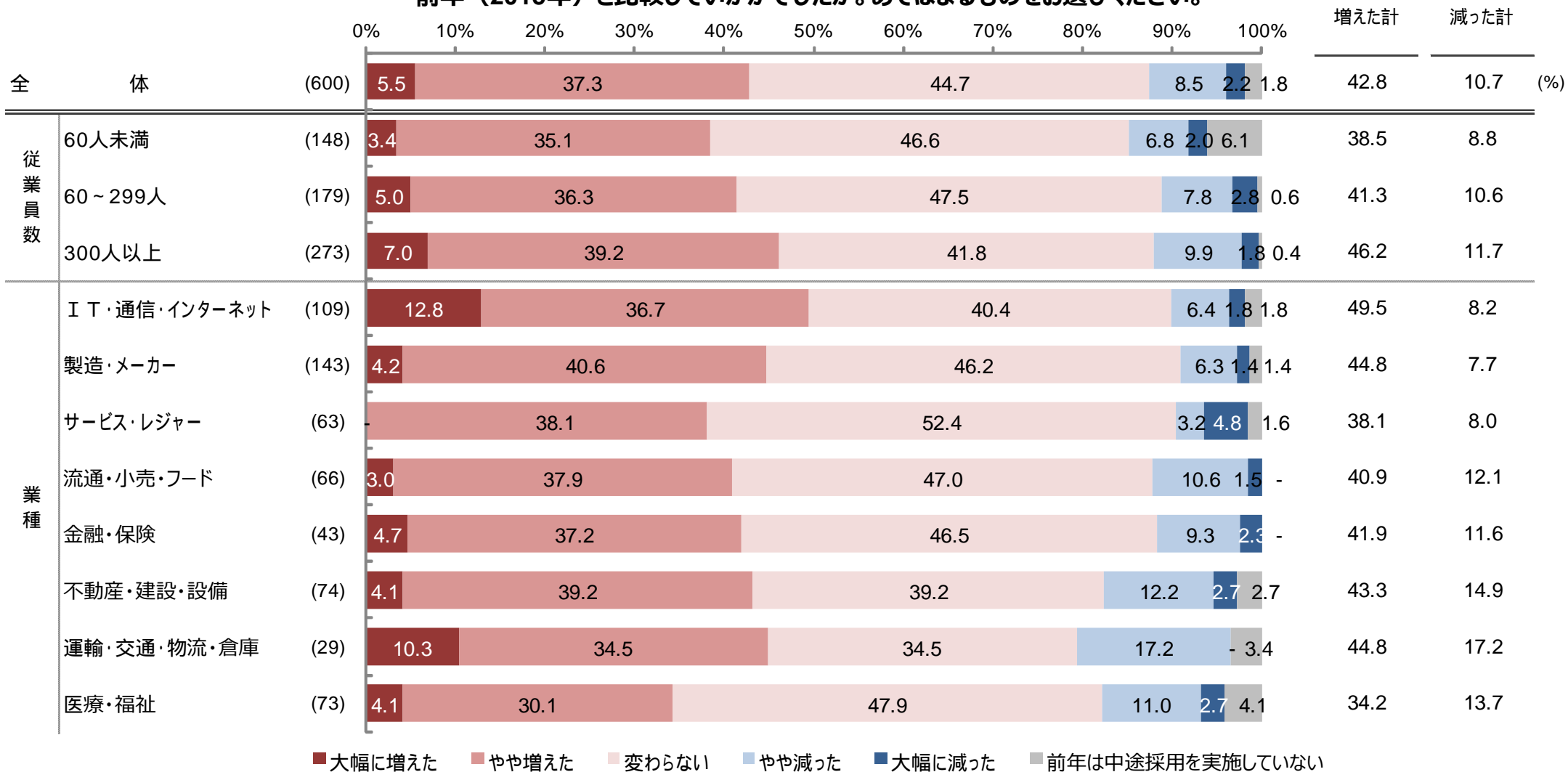
全体では、「変わらない」が44.7%と最も高く、「増えた計」が42.8%で続き、「減った計」は1割にとどまる。中途採用の実績は依然拡大傾向が継続。従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど採用数が増えた企業の割合が高く、『300人以上』では「増えた計」（46.2%）が「変わらない」（41.8%）を上回る。

【業種別の特徴】

・『IT・通信・インターネット』は、「増えた計」が約5割と最も高く、「大幅に増えた」も12.8%と他の業種と比較して高い。

50サンプル以上の職種についてののみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2016年）の中途入社社員の採用数は前年（2015年）と比較していかがでしたか。あてはまるものをお選びください。



【6】中途採用社員の満足度

全体では、「質的には満足だが量的には不満」が34.7%と最も高く、「質・量ともに不満」が27.2%で続く。「質・量ともに満足」は15.5%にとどまる。質と量とをそれぞれみると、量についての不満の方が6割を超えて多く、特に『300人以上』では66.7%が量について不満としている。

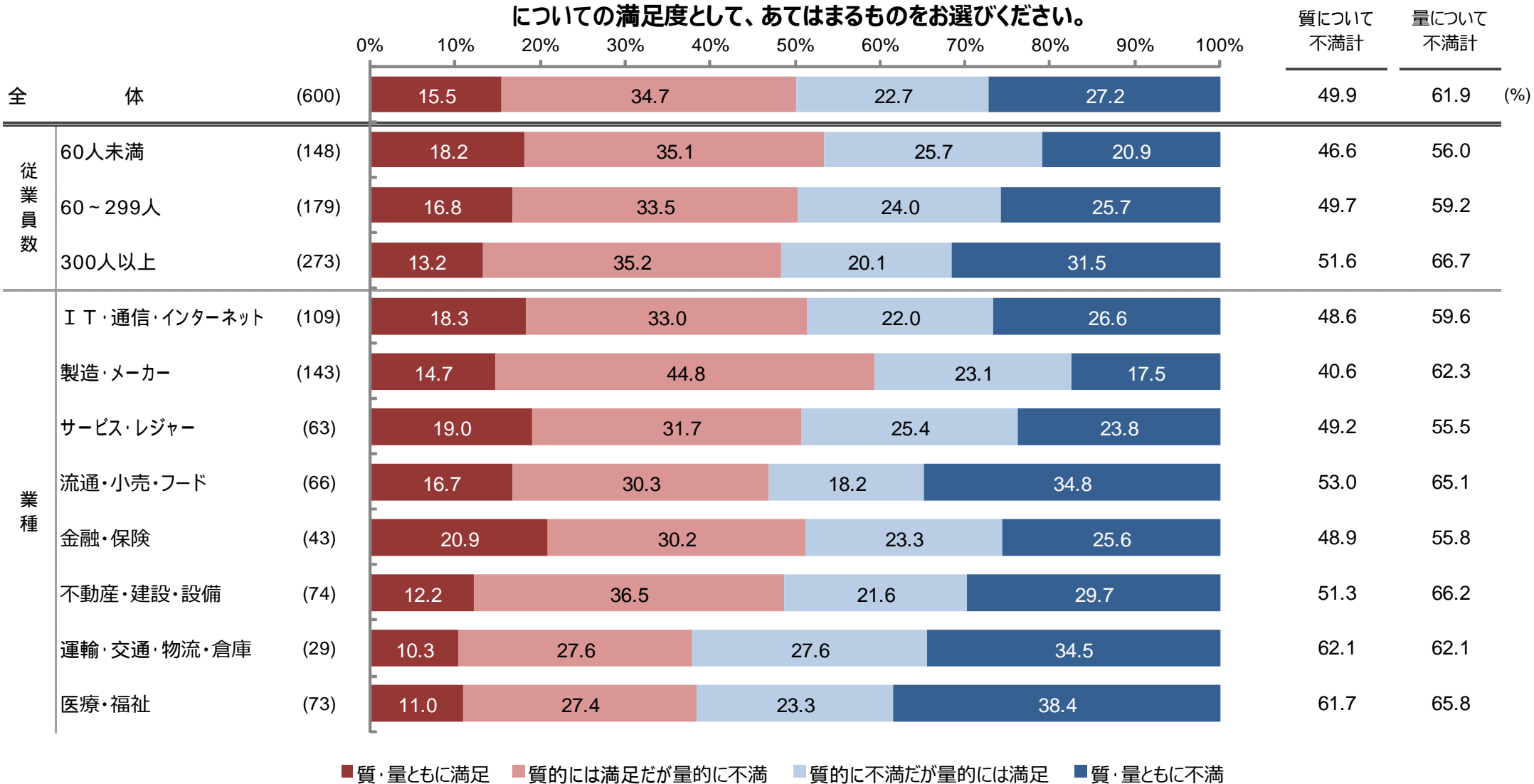
【業種別の特徴】

- ・『医療・福祉』は、質・量どちらについても不満計が6割を超える。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社に直近1年間（2016年）に入社した中途社員

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。



【 7 】 前年（2015年）と比較した中途採用活動の印象

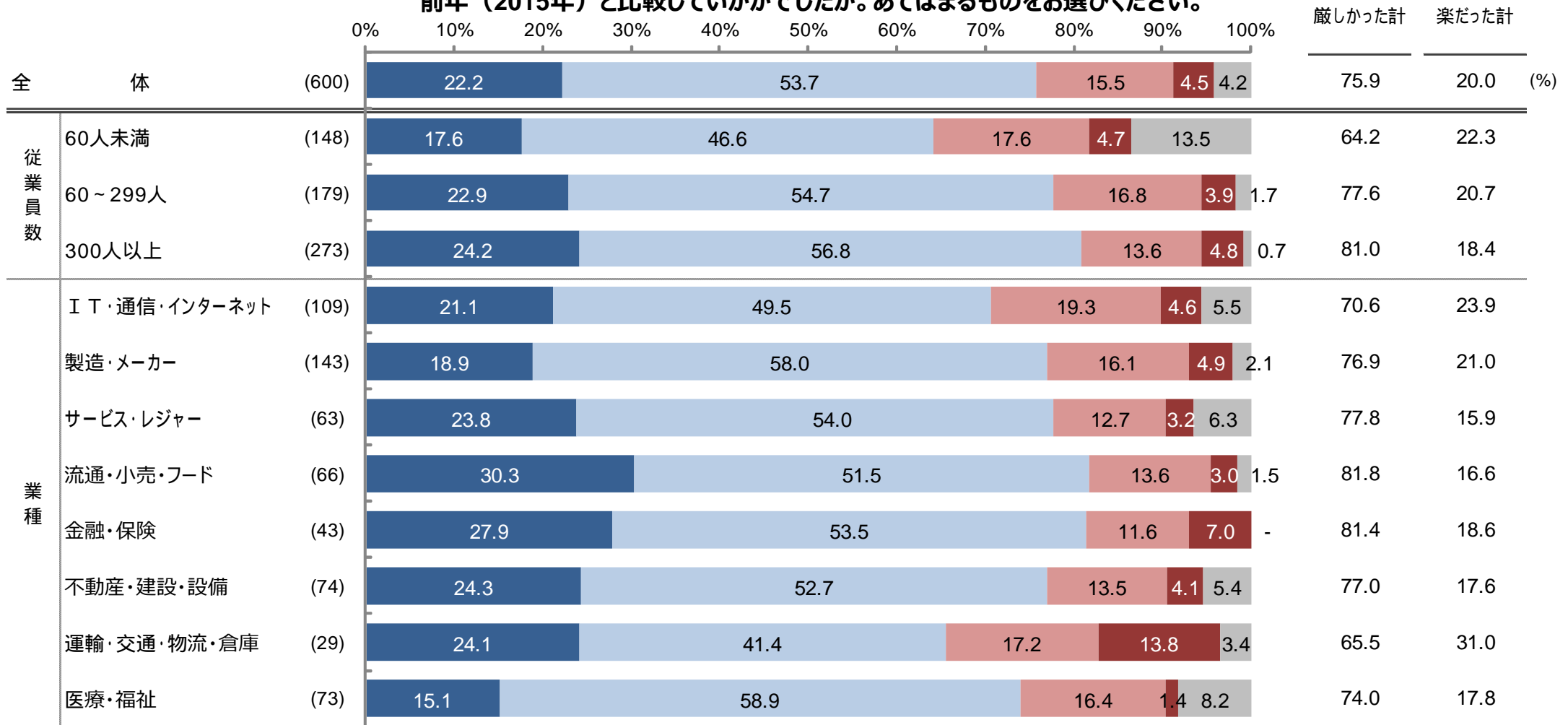
全体では、「前年並みに厳しかった」が53.7%と過半数を占める。「前年より厳しかった」も2割以上挙がり、「厳しかった計」は75.9%。「楽だった計」は2割にとどまる。従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど、やや「厳しかった計」が増加。

【業種別の特徴】

・『流通・小売・フード』は、「前年より厳しかった」が30.3%、「厳しかった計」が81.8%と他の業種と比較して高い。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2016年）の中途採用の印象は前年（2015年）と比較していかがでしたか。あてはまるものをお選びください。



■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 ■前年は中途採用を行っていない

【 8 】 中途採用活動の印象の理由

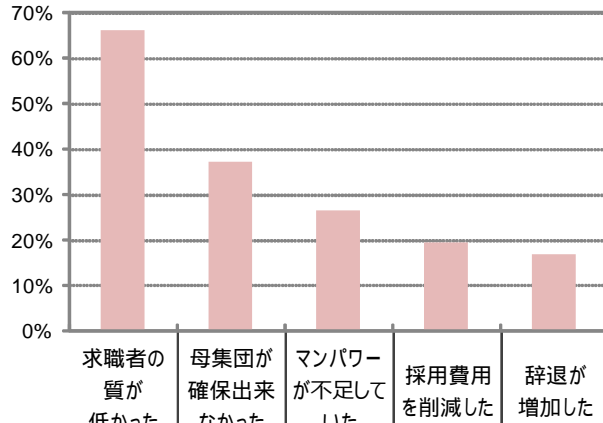
【厳しかった理由】は、全体では、「求職者の質が低かった」が66.2%と群を抜いて高い。「母集団が確保出来なかった」が37.1%で続く。業種別でみると、『医療・福祉』は「マンパワーが不足していた」が37.0%と他の業種と比較して高い。

【楽だった理由】は、「採用費用を増加した」が41.7%で最も高く、「求職者の質が高かった」が36.7%で続く。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

厳しかった理由

Q. 直近1年間（2016年）において、あなたがお勤めの会社の中途採用活動は厳しかったとのことですが、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。



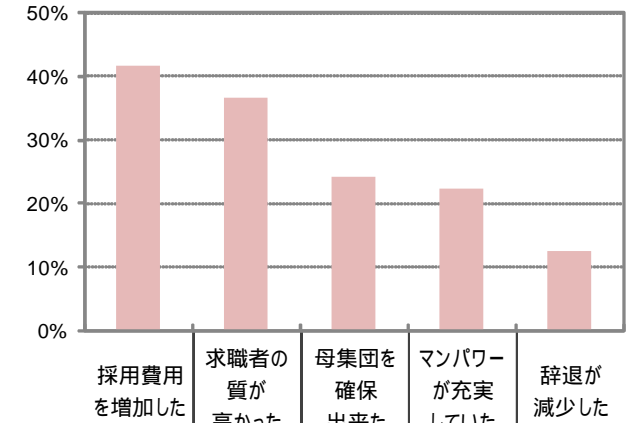
■ 厳しかった計 (455) 66.2% 37.1% 26.6% 19.6% 16.9%

従業員数	業種	求職者の質が低かった	母集団が確保出来なかった	マンパワーが不足していた	採用費用を削減した	辞退が増加した
60人未満 (95)		62.1%	28.4%	31.6%	20.0%	13.7%
60～299人 (139)		65.5%	38.8%	27.3%	22.3%	17.3%
300人以上 (221)		68.3%	39.8%	24.0%	17.6%	18.1%
I T・通信・インターネット (77)		67.5%	44.2%	24.7%	18.2%	16.9%
製造・メーカー (110)		69.1%	32.7%	22.7%	23.6%	14.5%
サービス・レジャー (49)		73.5%	22.4%	30.6%	22.4%	16.3%
流通・小売・フード (54)		63.0%	35.2%	22.2%	9.3%	9.3%
金融・保険 (35)		57.1%	48.6%	22.9%	20.0%	28.6%
不動産・建設・設備 (57)		66.7%	38.6%	26.3%	19.3%	19.3%
運輸・交通・物流・倉庫 (19)		47.4%	47.4%	36.8%	15.8%	15.8%
医療・福祉 (54)		66.7%	38.9%	37.0%	22.2%	20.4%

：全体より+10pt.以上 ：全体より-10pt.以下

楽だった理由

Q. 直近1年間（2016年）において、あなたがお勤めの会社の中途採用活動は楽だったとのことですが、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。



■ 楽だった計 (120) 41.7% 36.7% 24.2% 22.5% 12.5%

従業員数	業種	採用費用を増加した	求職者の質が高かった	母集団を確保出来た	マンパワーが充実していた	辞退が減少した
60人未満 (33)		39.4%	24.2%	18.2%	12.1%	12.1%
60～299人 (37)		43.2%	45.9%	27.0%	27.0%	13.5%
300人以上 (50)		42.0%	38.0%	26.0%	26.0%	12.0%
I T・通信・インターネット (26)		50.0%	34.6%	30.8%	19.2%	3.8%
製造・メーカー (30)		46.7%	53.3%	23.3%	30.0%	16.7%
サービス・レジャー (10)		40.0%	30.0%	10.0%	10.0%	20.0%
流通・小売・フード (11)		54.5%	18.2%	27.3%	18.2%	9.1%
金融・保険 (8)		37.5%	25.0%	37.5%	12.5%	-
不動産・建設・設備 (13)		30.8%	30.8%	23.1%	23.1%	7.7%
運輸・交通・物流・倉庫 (9)		33.3%	55.6%	22.2%	33.3%	33.3%
医療・福祉 (13)		23.1%	23.1%	15.4%	23.1%	15.4%

：全体より+10pt.以上 ：全体より-10pt.以下

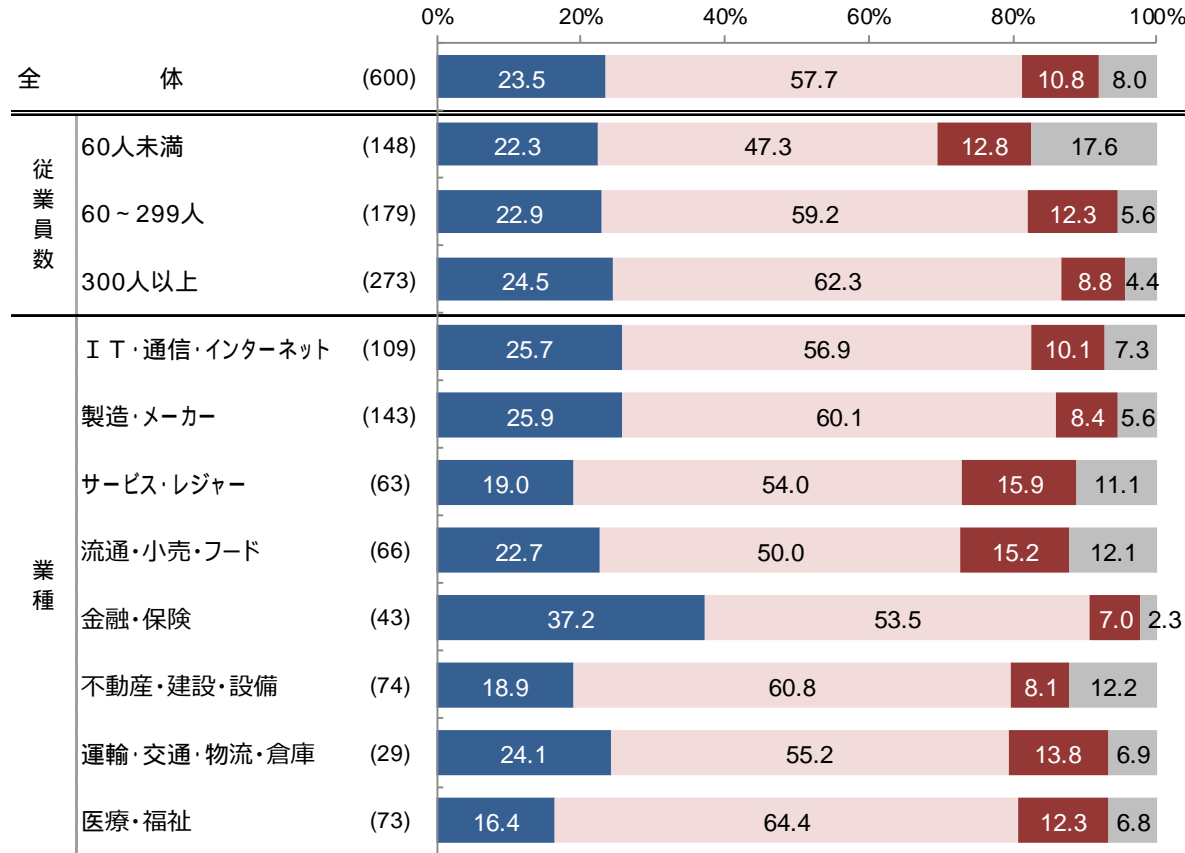
【 9 】 中途採用の選考基準

【経験者採用】は、全体では、「選考基準は前年並み」が57.7%で最も高く、「前年より厳しくした」が23.5%、「前年より甘くした」が10.8%と厳しくした割合が高め。

【未経験者採用】は、「選考基準は前年並み」が56.8%で最も高い。「前年より甘くした」（17.5%）と「前年より厳しくした」（15.7%）とが拮抗しており、経験者採用と比較すると甘くした割合が高く、厳しくした割合は低い。

経験者採用

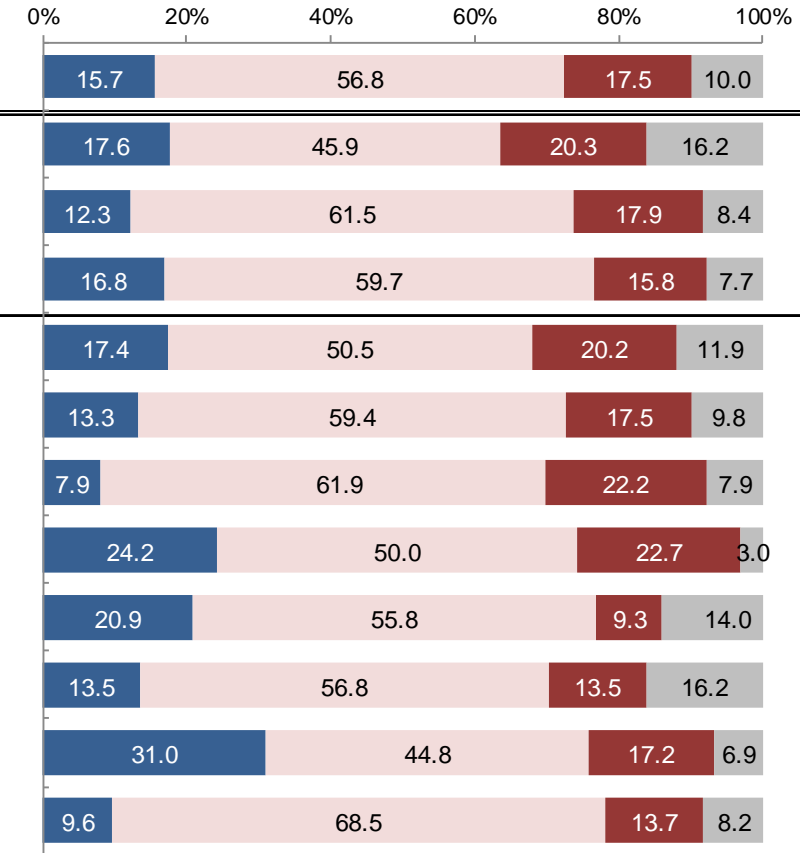
Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2016年）の選考基準は前年（2015年）と比較していかがでしたか。「a.経験者採用」



■ 選考基準は前年より厳しくした
 ■ 選考基準は前年並み
 ■ 選考基準は前年より甘くした
 ■ 前年は中途採用を行っていない

未経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2016年）の選考基準は前年（2015年）と比較していかがでしたか。「b.未経験者採用」



■ 選考基準は前年より厳しくした
 ■ 選考基準は前年並み
 ■ 選考基準は前年より甘くした
 ■ 前年は中途採用を行っていない

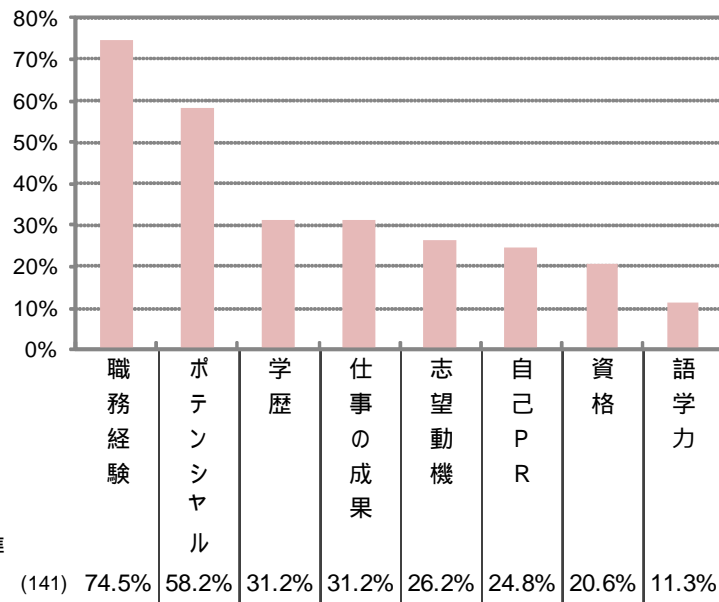
【10】中途採用活動で厳しくした項目

【経験者採用】は、「職務経験」が74.5%で最も高く、「ポテンシャル」が58.2%で続き、両項目が抜きん出る。

【未経験者採用】は、「職務経験」が59.6%、「ポテンシャル」が54.3%で高く、「学歴」が37.2%で続く。経験者採用と比較すると、「職務経験」を厳しくした割合が低く、「学歴」を厳しくした割合はやや高い。

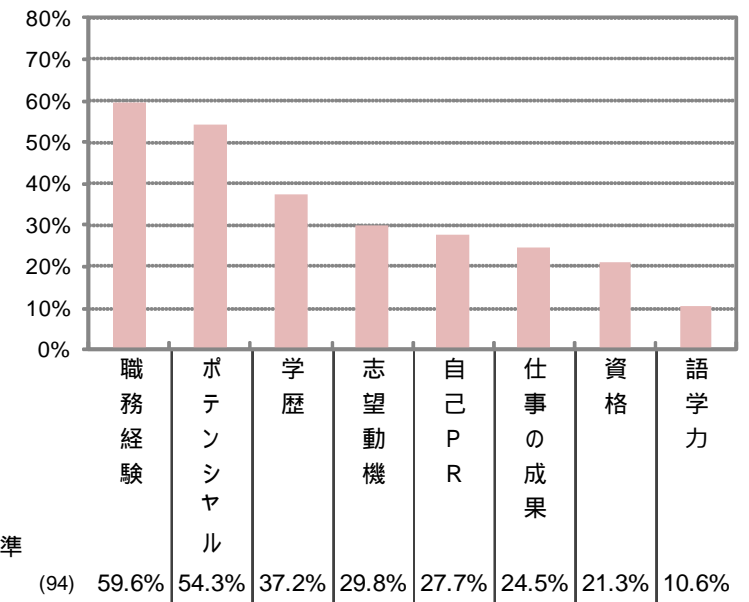
経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社は、経験者採用において選考基準を前年（2015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。



未経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社は、未経験者採用において選考基準を前年（2015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。



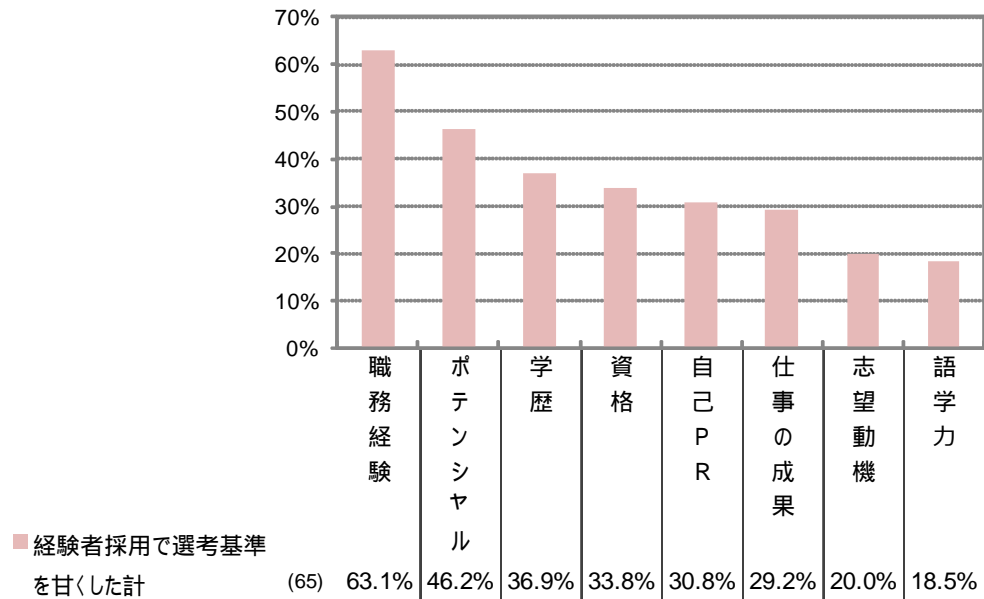
【11】中途採用活動で甘くした項目

【経験者採用】は、「職務経験」が63.1%で最も高く、「ポテンシャル」が46.2%で続く。《厳しくした項目》と比較すると、上位3項目の順位は変わらない。

【未経験者採用】は、「職務経験」が44.8%で最も高く、「ポテンシャル」が41.9%、「学歴」が39.0%で続く。

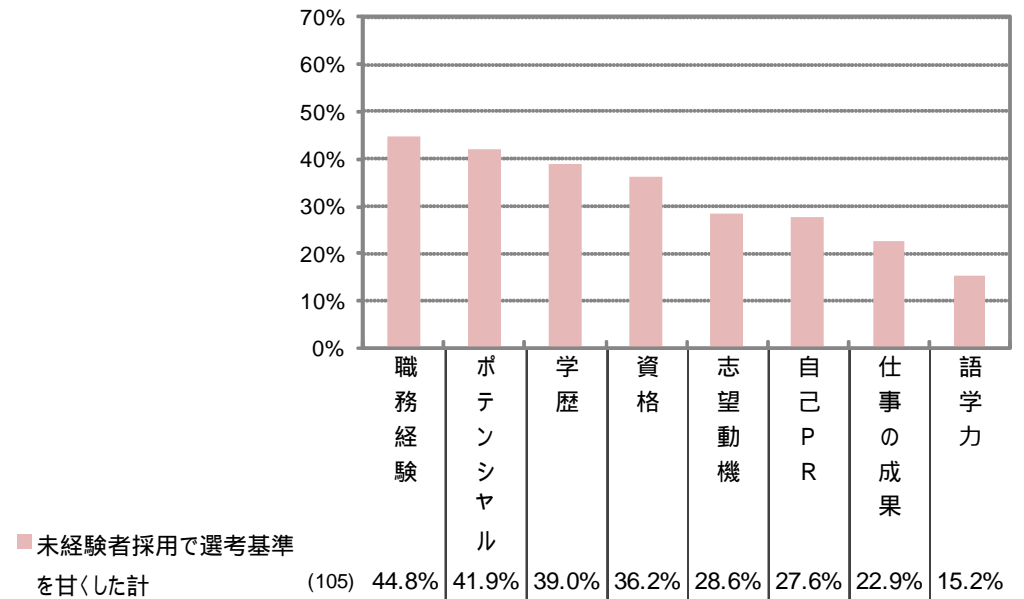
経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社は、経験者採用において選考基準を前年（2015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。



未経験者採用

Q. あなたがお勤めの会社は、未経験者採用において選考基準を前年（2015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。



【12】中途採用で効果のあった手法

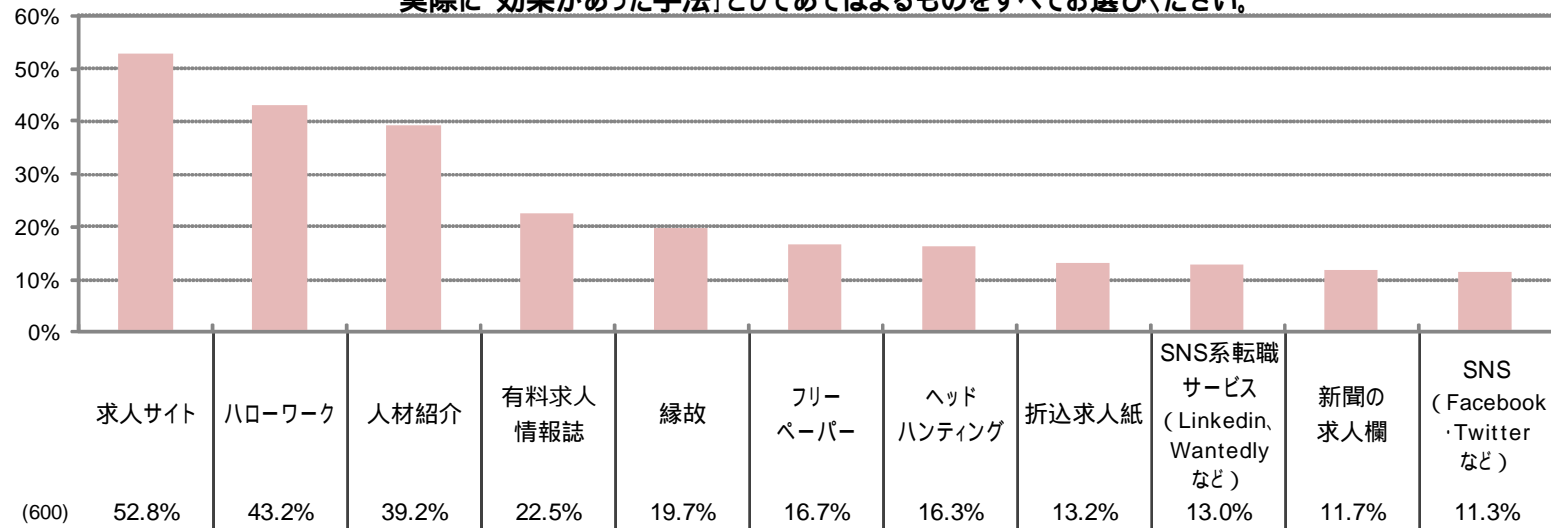
全体では、「求人サイト」が52.8%と最も高く、「ハローワーク」(43.2%)と「人材紹介」(39.2%)が4割前後で続く。従業員数別にみると、「人材紹介」は従業員数が少ないほど効果があつた手法に挙げられる割合が減少し、『60人未満』では3割を下回る。

【業種別の特徴】

- ・『流通・小売・フード』は「人材紹介」の割合が他の業種と比較して低く、3割未満にとどまる。
- ・『医療・福祉』は、「ハローワーク」が56.2%と他の業種と比較して高い一方、「求人サイト」は4割を下回り、他の業種と比較して低い。

50サンプル以上の職種についてののみ言及

Q. あなたがお勤めの会社が直近1年間(2016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「効果があつた手法」としてあてはまるものをすべてお選びください。



		全体 (600)	求人サイト	ハローワーク	人材紹介	有料求人情報誌	縁故	フリーペーパー	ヘッドハンティング	折込求人紙	SNS系転職サービス (LinkedIn, Wantedly など)	新聞の求人欄	SNS (Facebook・Twitter など)
従業員数	60人未満 (148)		50.0%	44.6%	28.4%	20.3%	19.6%	14.9%	9.5%	10.1%	10.8%	6.8%	7.4%
	60~299人 (179)		51.4%	48.0%	36.9%	21.2%	22.3%	19.6%	15.1%	15.1%	12.3%	13.4%	15.1%
	300人以上 (273)		55.3%	39.2%	46.5%	24.5%	17.9%	15.8%	20.9%	13.6%	14.7%	13.2%	11.0%
業種	IT・通信・インターネット (109)		53.2%	35.8%	47.7%	23.9%	22.9%	14.7%	15.6%	11.0%	20.2%	6.4%	16.5%
	製造・メーカー (143)		53.8%	45.5%	41.3%	18.2%	19.6%	14.0%	17.5%	15.4%	13.3%	12.6%	9.8%
	サービス・レジャー (63)		60.3%	41.3%	39.7%	22.2%	12.7%	17.5%	9.5%	9.5%	11.1%	14.3%	9.5%
	流通・小売・フード (66)		51.5%	47.0%	28.8%	25.8%	18.2%	15.2%	12.1%	9.1%	10.6%	12.1%	18.2%
	金融・保険 (43)		44.2%	32.6%	34.9%	18.6%	16.3%	18.6%	30.2%	11.6%	16.3%	11.6%	7.0%
	不動産・建設・設備 (74)		58.1%	35.1%	31.1%	23.0%	14.9%	17.6%	10.8%	9.5%	5.4%	10.8%	10.8%
	運輸・交通・物流・倉庫 (29)		69.0%	58.6%	37.9%	20.7%	34.5%	34.5%	24.1%	24.1%	17.2%	13.8%	17.2%
医療・福祉 (73)		38.4%	56.2%	42.5%	28.8%	23.3%	16.4%	19.2%	19.2%	9.6%	15.1%	2.7%	

: 全体より+10pt.以上

: 全体より-10pt.以下

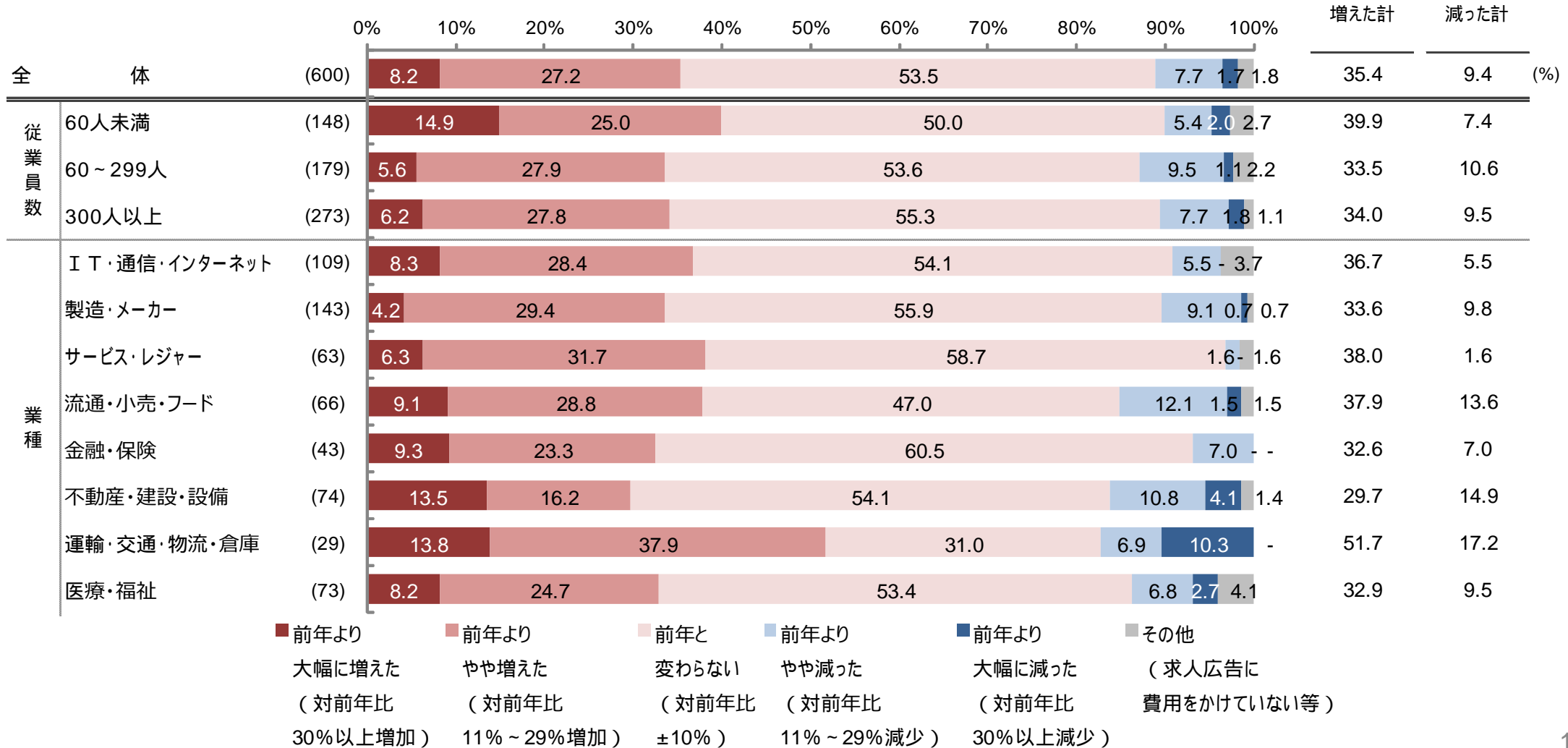
【13】前年（2015年）と比較した求人広告費

全体では、「前年と変わらない」が53.5%と半数以上を占める。「増えた計」は35.4%で、「減った計」（9.4%）を上回る。従業員数別にみると、『60人未満』は「増えた計」が約4割と『60人以上』と比較してやや高く、特に「大幅に増えた」は14.9%に上る。

Q. あなたがお勤めの会社の直近1年間（2016年）の求人広告費は前年（2015年）と比較していかがでしたか。

あてはまるものをお選びください。

求人広告費とは、折込求人紙、フリーペーパー、新聞の求人欄、求人サイトなど、求人媒体掲載にかかった経費を指します。



【14】一次面接から内定を出すまでの平均日数

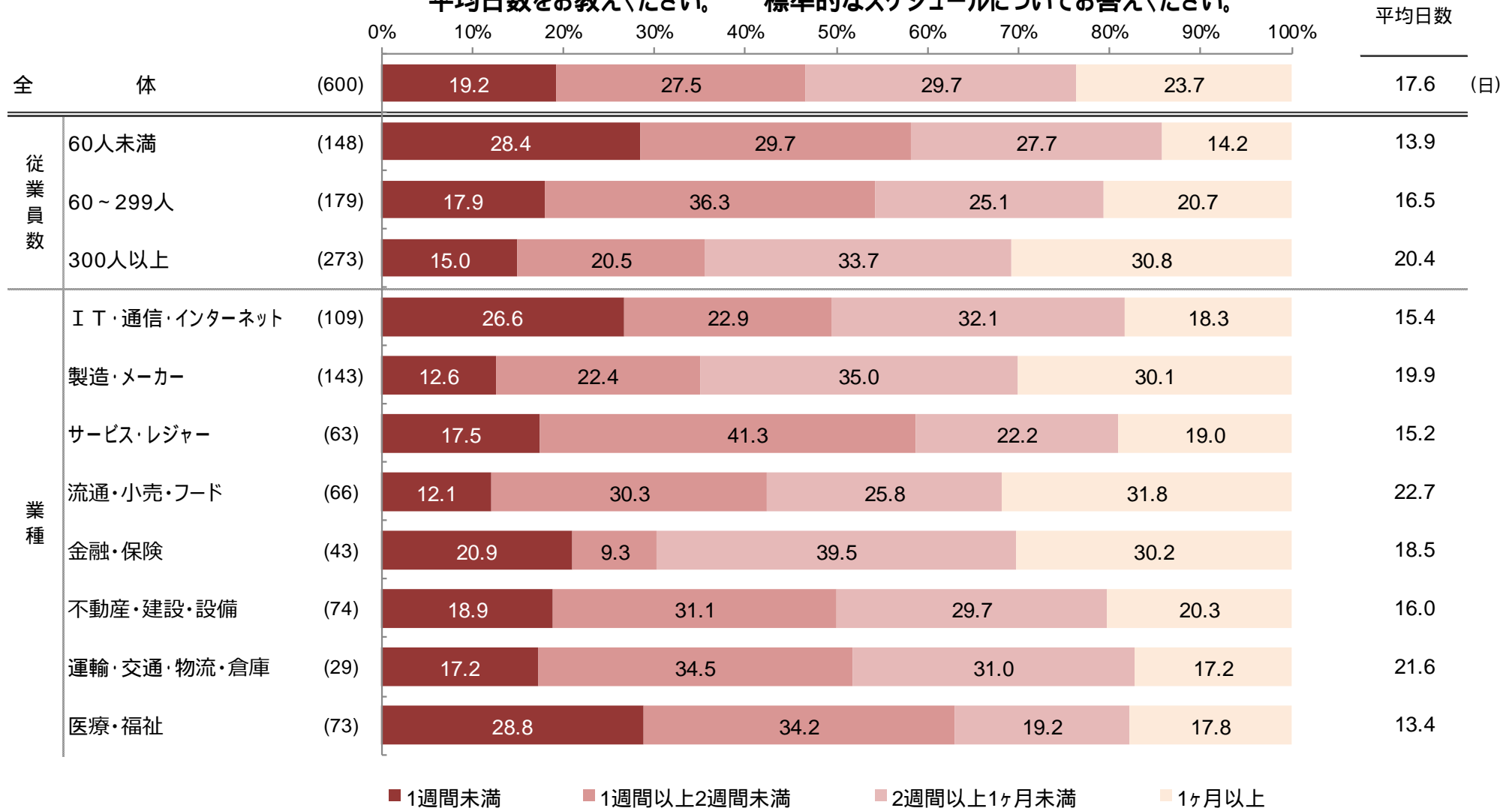
全体では、「2週間以上1ヶ月未満」が29.7%と最も高く、「1ヶ月未満」が約8割を占める。平均日数は17.6日。従業員数別にみると、従業員数が多いほど内定を出すまでの日数は長くなり、「300人以上」では平均で3週間程度かかる模様。

【業種別の特徴】

・内定を出すまでの平均日数が最も短いのは『医療・福祉』で、その期間は2週目を切り、「1週間未満」が約3割を占める。

50サンプル以上の職種についてのみ言及

Q. あなたが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教えてください。標準的なスケジュールについてお答えください。



【15】今後1年間（2017年）の中途採用の見通し

全体では、「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」が46.5%と最も高く「経験者採用は積極的だが未経験者採用は消極的」が39.5%で続き、依然積極採用が続くとする企業がほとんど。経験者採用と未経験者採用とをそれぞれみると、「経験者採用に積極的計」は86.0%で「未経験者採用に積極的」（54.7%）と比較して高く、経験者採用に重きが置かれている様子。従業員数別にみると、『60人未満』と比較して『60人以上』の方が経験者採用・未経験者採用ともに積極的な割合が高い。

【業種別の特徴】

・『流通・小売・フード』は、他の業種と比較して「未経験者採用に積極的」（65.2%）の割合が高い。採用目標を大きく下回っている現状を鑑みて採用対象を広く設定している模様。

50サンプル以上の職種についてののみ言及

Q. あなたがお勤めの会社の今後1年間（2017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。 わかる範囲でお答えください。

